

2022 永續報告書

Sustainability Award
Bronze Class 2022

S&P Global



報告書 封面故事

共融社會 成就未來

以點線構成晶片電路意象，而在其上方，則為社會的一方天地；
區塊間的融合，蘊含科技與社會共融，並意喻一同成就更美好的未來。
環旭電子為全球電子設計製造領導廠商，運用創新的技術為客戶增添價值，
在促進公共福祉與永續發展中，發揮企業影響力，與社會共好。



目錄 CONTENTS

關於本報告書	4
關於環旭電子	5
董事長的話	7
總經理的話	8
實踐聯合國 永續發展目標	9
永續績效與肯定	10

永續管理 11

◆ 永續委員會組織	12
◆ 永續政策	14
◆ 永續策略	14
◆ 永續影響力評估	15
◆ 重大性議題分析	17
◆ 利害關係人經營	26

營運與治理 29

◆ 董事會運作	31
◆ 商業道德與法規遵循	33
◆ 財務績效與稅務治理	34
◆ 企業風險管理	35
◆ 資訊安全管理	39

綠色產品與創新 40

◆ 綠色產品	42
◆ 創新管理與永續製造	51

價值鏈管理 55

◆ 產品價值鏈	57
◆ 客戶關係	58
◆ 供應鏈管理	60

環境保護與 職場安全衛生 71

◆ 氣候變遷與碳管理	74
◆ 水資源管理	82
◆ 廢棄物管理	83
◆ 空氣污染防治	85
◆ 生物多樣性	86
◆ 職業安全衛生	91

包容職場 101

◆ 人權保障	103
◆ 人才吸引與留任	109
◆ 人才發展	121

社會參與 125

◆ 社會活動概況	127
◆ 投資教育	128
◆ 回饋社會	130
◆ 保育環境	132
◆ 推廣藝文	133
◆ 對外倡議	134

附錄 135

◆ 榮耀與肯定	135
◆ 對 SDGs 之貢獻	136
◆ ESG 關鍵績效	138
◆ 永續資料	145
◆ TCFD 架構對照表	158
◆ GRI 對照表	159
◆ SASB 準則對照表	167
◆ 管理系統驗證一覽表	168
◆ 第三方保證聲明書	169
◆ 製造據點	171
◆ 業務辦公室	172

◆ 關於本報告書

環旭電子股份有限公司（以下簡稱「環旭電子」、「USI」、「公司」、「我們」）每年發行繁／簡體中文、英文版本永續報告書；本報告書為環旭電子及其所屬子公司發行的第 11 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 3 本）。利害關係人可透過本報告書瞭解公司在永續各方面的績效，共同落實 ESG 目標。



撰寫原則

本報告書內容參照 GRI 準則（GRI Standards 2021）、SASB 電子製造服務與原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）行業準則編撰。此外，參考《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 1 號 - 規範運作》（第八章 社會責任），並秉持與年報一致性的彙報原則，公開揭露各項 ESG 資訊。關於重大議題鑑別過程及報告邊界設定，請參閱「重大性議題分析」章節。



報告範疇

報告書資料收集期間自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，報告書中的財務資訊以人民幣為單位，環境、健康安全相關績效則以國際通用指標或單位等形式呈現。內容範疇^{註 1}涵蓋環旭電子 95% 以上的營業額，包括張江廠、金橋廠、惠州廠^{註 2}、昆山廠、南投廠（含南投草屯廠及南投南崗一廠）及墨西哥廠。若揭露範疇與前述有異，則在所屬章節註明。

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



外部保證

本報告書經董事會審核，為提升資訊透明度及可靠性，委請第三方查證單位（SGS Taiwan Ltd.）以 AA1000AS v3 (2020) 標準進行保證作業，確認符合第二類型中度保證等級，其中 48 項 GRI 準則揭露項目採用高度保證等級；另外，環旭電子採用 SASB 永續會計準則之電子製造服務與原始設計製造類別項目保證，詳細內容揭露於「第三方保證聲明書」。

註：

1. 本報告書範疇與 2022 年度報告範疇之差異，請參閱「永續資料 - 治理 B. 本報告書與 2022 年度報告範疇差異清單」
2. 深圳廠於 2022 年搬遷至惠州廠，本報告書之惠州廠資訊皆包含深圳廠

發行時間

環旭電子自 2013 年起，定期發行永續報告書，並在 [公司永續管理網站](#) 上公開揭露，以供更多人參閱。

上一版本
發行時間
2022 年 7 月

現行版本
發行時間
2023 年 7 月

下一版本
發行時間
2024 年 7 月



如您對本報告書有任何建議，歡迎透過
以下方式與我們聯絡：

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

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

◆ 關於環旭電子

總部

中國上海市浦東新區

廠房總面積^{註1}

**472,582 平方公尺
(5,086,830 平方英尺)**

全球員工總人數

(截至 2022 年 12 月 31 日)

23,774 人

2022 年營業額 (人民幣)

685 億元

董事長暨執行長

陳昌益

總經理暨營運長

魏鎮炎

主要產品

**通訊類、雲端及存儲類、消費電子類、
工業類與醫療及車用電子等電子產品**

註冊資本 (人民幣)

2,201,284,633 元

上海證券交易所股票代號 / 簡稱

601231 / 環旭電子

股票上市時間

2012 年 2 月 20 日

環旭電子為日月光投控 (TWSE: 3711, NYSE: ASX) 成員之一，公司在微小化模組和系統級封裝 (System in Package, SiP) 產品製造領域居行業領先地位，為國內外電子產品知名品牌廠商提供設計 (Design)、生產製造 (Manufacturing)、微小化 (Miniaturization)、行業軟硬體解決方案 (Solutions) 以及物料採購、物流與維修服務 (Services) 等全方位 D(MS)² 產品服務。為滿足市場需求增長，深圳廠於 2022 年搬遷至惠州廠，打造智慧化的營運體系，促進產業提升，成為公司在華南地區長遠發展的根基。另外，南投廠區新設南崗二廠，除了擴充產品組裝產能，並加強研發能力，開發高端產品，積極拓展全球佈局，增加公司競爭力，更多資訊請參閱公司官網。

註：

1. 資料包含此報告書範疇 (但不包括深圳廠) 之總廠房面積，各據點詳細資訊請參閱公司官網



全球佈局



◆ 董事長的話

長期以來，環旭電子堅持以永續經營為目標，不斷提高公司治理和投資者關係管理水準，在資本市場上樹立良好的企業形象，持續提升企業的社會價值。我們始終以穩健營運為策略，實施有效的風險控管，2022 全年實現合併營收人民幣 685 億元，創造高達 24% 的年營收成長率，為投資人帶來了卓越的財務價值，也為社會做出有益的貢獻。

2022 年，在大家不懈的努力奮鬥下，環旭電子榮獲多項榮譽：在公司治理層面，環旭電子聚焦公司發展，鞏固市場地位，著眼產業特色，關注公司所在國家及地區相關政策及行業發展動態，洞察科技產品供應鏈的全球在地化轉型，積極推展「全球在地化」發展戰略。具體實施舉措包括：實行區域生產據點整合，配置全球在地化人才庫，深耕競爭差異化能力，構建全球產銷資訊數位化藍圖，推展全球化平臺與在地化服務的新營運模式等。尤其是，我們制定了「董事會成員多元化政策」，優化董事會組織建設，完善管理架構，強化公司治理，形成發展合力。2022 年，恰逢公司上市十周年之際，中國上市公司協會將「2022 上市公司董辦最佳實踐獎」的榮譽授予環旭，這是對公司長期有效管理、高品質發展的表彰和肯定，也是對公司未來的信任和期許。

在環境層面，環旭電子積極貫徹落實各項環保政策，採取低碳減排舉措。在「中國上市公司 TCFD 氣候相關財務資訊揭露」的首次權威評估中，公司榮獲 2022 年的最高評級 BBB。

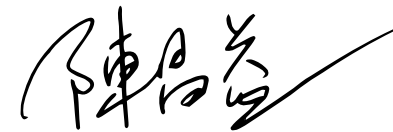
在社會層面，環旭電子不僅尊重和保障員工權利，全力打造安全友好的職場環境，還十分重視與合作夥伴、上下游產業鏈及投資

者的相互關係，協同利害關係人，建立永續的夥伴關係，透過合作創新持續推動價值鏈成長，進而助力社會健康發展。我們不斷優化與投資者的溝通方式，公開透明地向市場傳達經營策略及發展狀況，連續五年榮獲上交所資訊揭露 A 級評價，持續入選「上證公司治理指數成分股」。

在 ESG 綜合評比中，環旭電子致力於實現永續健康成長，成為全球電子設計製造服務最靠譜廠商的企業定位，不斷獲得業界認可。2022 年，公司再度榮獲 S&P Global ESG 指數評比肯定，在電子設備、儀器與零組件（Electronic Equipment, Instruments & Components）產業類組名列前 10%，連續兩年入選「S&P Global 永續年鑑成員」。與此同時，環旭電子憑藉在綠色發展、社會責任以及治理效能等方面的優異表現，在 2022 財聯社第三屆 ESG 企業高峰論壇暨 2022 財聯社「致遠獎」中，榮獲「ESG 先鋒獎」主獎項的殊榮。倍感欣慰的同時，也更堅定了我們的綠色發展方向。這些榮譽既是對我們過去一年工作的肯定，也鞭策著我們不斷前行，絕不鬆懈。

最後，環旭電子將不忘初心，確實實行低碳使命、循環再生、社會共融、價值共創，以永續為目標，實現高品質增長。也希望大家繼續秉持企業永續經營的理念，將「想的正確、學的深刻、做的實在」這句座右銘落實到實際工作中，為地球與人類長遠的共存共榮一起努力！

董事長



◆ 總經理的話

回顧 2022 年，國際社會經歷了許多的動盪，烏俄戰爭爆發至今尚未平息，能源與物價飆漲引起通膨壓力，極端氣候造成的災難，地緣政治牽動供應鏈佈局等種種的挑戰，我們除了應變新冠肺炎的持續衝擊，同時更要兼顧永續議題，適應變動、不斷創新及追求永續競爭力，力求在環境保護（E）、社會責任（S）和公司治理（G），ESG 三方面的共好發展。

ESG 相關法規的遵循，沒有人是局外人。我們意識到提升整體認知是落實 ESG 第一步，環旭電子透過教育訓練提高同仁對全球永續趨勢與公司永續行動的瞭解，激勵同仁與公司共同努力達成 USI ESG 的承諾。

在實踐面上，環旭電子聚焦在 ESG 各面向的策略和計畫。在環境面，我們制定淨零碳排放策略，科學規劃碳管理行動方案，藉由提升能源使用效率及減少溫室氣體排放，積極應對氣候變遷以減少環境衝擊；在社會面，持續員工關懷並推動社會參與活動以發揮企業影響力，進而實現全球夥伴關係，2022 年實現了每股社會貢獻值^{#1}人民幣 3.77 元；在治理面，秉持維護股東權益、強化營運風險管理及落實資訊安全管控達到完善的公司治理結構。

超量的碳排放加速全球暖化，導致極端氣候及生態環境變遷，危害到人類生存延續，我們的減碳行動持續進行，中國大陸廠區全面通過溫室氣體盤查認證，2022 年節能減碳項目總計減碳量為 1,316 公噸，致力執行公司的低碳使命永續策略主軸。

十年來，環旭電子參與上海根與芽青少年活動中心的百萬植樹計畫，植樹造林除了改善內蒙古和寧夏土地沙漠化，減緩土地劣化，同時促進當地生物多樣性的復育，於近期的年度生態調查中，在內蒙觀測到 47 個物種，在寧夏約有 14 個物種，物種也隨著種植年份逐年增加，很欣慰我們持續在保護自然環境上盡一份心力。

此外，我們致力於改善工作環境及促進多元人才培育，打造具有多元和包容性的組織文化，為 83 位身心障礙人士提供得以勝任的工作機會，並確保女性有參與各階層決策領導的機會，不斷提升女性中高階管理者的占比。

環旭電子將經營策略及營運管理對焦在永續發展目標上，持續與員工及合作方溝通，期望我們的每一步都能在促進公共福祉與永續發展中，與社會及大自然共好。

總經理

魏鎮炎

註：

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



◆ 實踐聯合國永續發展目標

2022 年，環旭電子依據重大性議題分析結果，並衡量永續委員會所擬定之中長期永續目標，聚焦六項 SDGs^{註1}，做為公司永續發展之重點方向。

人才是企業重要的成長動力，環旭電子著墨於教育投資，投資偏鄉教育以縮小城鄉教育落差；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，持續發展企業人力資本價值

4 QUALITY EDUCATION



13 CLIMATE ACTION



因應全球氣候急遽的變化及影響，環旭電子採取「減緩」與「調適」兩大策略因應氣候變遷，以「低碳使命」的永續策略主軸展開氣候相關財務揭露行動，並從產品、製程與供應鏈進行產品生命週期的碳管理，以訂定 2050 淨零碳排的減碳路徑

面對全球經濟局勢的快速變化，公司致力於穩健的營運績效，促進經濟增長，以支持生產活動、創造就業機會，達到永續經營的目標

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



促進法治且負責任的制度，以落實永續發展。公司制定「商業行為與道德準則」及「隱私權政策」，並設立舉報信箱，落實誠信經營，嚴格遵守相關法律規範

積極營造永續城鄉，重視當地環境的衝擊，監測廠區空氣品質與排放水質符合當地安全標準，環旭電子將廢棄物減量與再利用列為公司政策，秉持污染預防與持續改善，並列入年度績效指標，貫徹污染防治管理

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



作為全球企業公民，環旭電子透過各式交流場合與供應鏈和合作夥伴宣導影響行業的關鍵議題，從而在營運中提升我們對永續目標的影響，強化全球夥伴關係，協力促進永續願景

註：

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

◆ 永續績效與肯定

 <p>治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 營收創歷史新高，達人民幣 685 億元 • 晨星 Sustainalytics ESG 風險評級為「可忽略的風險」 • 全球當地採購率達 43% • 客戶滿意度分數 84.2
 <p>社會</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 六大製造廠區員工來自 10 個國家，共提供 18,267 個工作機會；女性高階主管達 19%，並聘僱 83 位身心障礙人士，為其訂製可勝任的工作 • 累計支持 157 位員工於各地一流學府再進修 • 鄉村振興 5 項活動共投入人民幣 81.8 萬元，幫助 1,838 位貧困學子
 <p>環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 中國大陸廠區持續 100% 使用再生能源，全球廠區達 82% 使用再生能源 • 南投南崗一廠太陽能板累計生產 2,142 千度再生能源 • 持續改善節能減碳項目總計減碳量為 1,316 公噸 • 累計種植 130,214 棵樹，植樹面積達 86.36 公頃



上交所年度資訊揭露工作評價
環旭電子連續五年保持 A 評級

S&P Global

入選 S&P Global 永續年鑑
前 10% 標普全球 ESG 評分
前 1% 中國企業標普全球 ESG 評分



榮獲 2022 年友達光電
智能供應鏈貢獻獎



南投南崗一廠獲得
綠色工廠標章



榮獲 2022 年
EcoVadis 永續銀牌獎

TCFD

TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

榮獲 2022 年
中國上市公司
TCFD 氣候相關財務資訊 BBB 評級

永續管理

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



我們承諾



為員工提供富挑戰
又有成就感的工作環境



為利害關係人
創造優渥的報酬

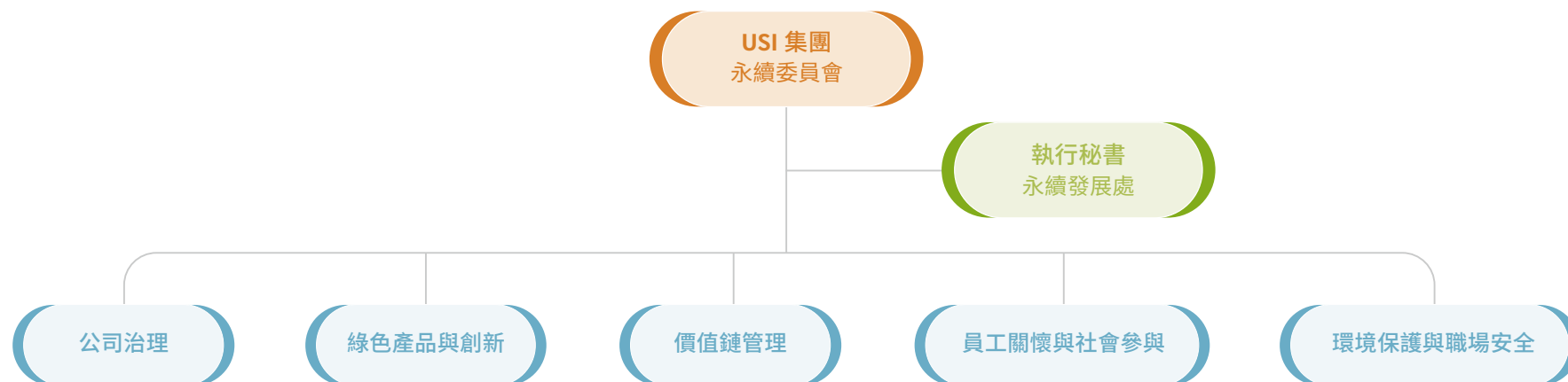


為優質永續的
居住空間做出貢獻

永續委員會組織

「USI 集團永續委員會」為集團永續發展管理的最高層級組織，委員會範疇涵蓋公司全球製造廠區。透過「公司治理、綠色產品與創新、價值鏈管理、員工關懷與社會參與、環境保護與職場安全」五大執行構面展開永續策略，成員包含各行政、事業單位，由總經理擔任主任委員，各高階主管分別擔任總召集人及總幹事。

委員會總幹事每季召開任務小組會議，總召集人與任務小組成員共同擬定及追蹤各任務小組永續目標，並在永續委員會年度會議中向主任委員及委員會成員報告年度及中長期永續目標的推動成果。委員會在 2022 年 12 月 14 日舉行「永續委員會年度會議暨論壇」，邀請外部顧問共同與會，提出公司在永續績效的分析與建議。



讓我們在企業永續經營的理念中
想的正確
學的深刻
做的實在
為地球的綠色生態及永續持續努力

陳昌益 董事長



公司作為一個法人組織
也是人類社會的一員
前者在運作上必須合法合規
後者需要依傍地球環境生存
只有地球環境生生不息
人類社會才能永續存活
法人組織才能基業長青

主委 魏鎮炎 總經理



內化 ESG 核心價值
保護地球及環境
善盡社會責任
建構優良治理的永續企業

副主委 魏振隆 資深副總



踏實踐行 USI 靠譜精神
認真務實做好 ESG 永續發展

總召集人
史金鵬 資深副總



落實合法合規的體系
強化以人為本的管理
深植永續發展的理念
創造最佳的企業競爭力

總召集人
石孟國 監事會主席



順應綠色產品發展趨勢
提升產品生態化設計能力
實踐低碳產品理念

總召集人
方永城 資深副總



與地球環境共存，與社會人文共生
傲視全球落實永續治理
以 USI 友善當責的基因傳承
與自然生態人文
共益、共存、共生
為本的高端科技企業

總召集人
陳逢達 資深副總



創造更友善的綠色環境是
身為地球一份子的我們
必須正視的議題與責任
企業多用心
地球更永續

總召集人
李志成 資深副總



推動 ESG 永續活動要
想得遠
起步早
做扎實
只有更好 沒有最好

總召集人
游家雄 副總

• 永續活動推廣 •

環旭電子於 2022 年全面展開永續推廣活動，以期提升全體員工的永續發展能力：

◆ 製作 LMS 線上學習課程，針對全球間接員工進行永續觀念的訓練

◆ 於各廠區的電視牆播放永續相關主題，2022 年介紹 ESG 的發展面向以及 SDGs，讓所有員工有機會瞭解永續的基礎概念

◆ 在公司 Newsletter「ESG 永續 360」專欄刊登永續趨勢文章，相關文章請參閱企業刊物

◆ 舉辦兩場永續講座，邀請外部顧問為同仁分享全球永續趨勢，包含淨零碳排、ESG 案例分享等主題

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，請參閱公司官網。

環境面

- ◆ 積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放
- ◆ 投入綠色創新研發，提升能源使用效率
- ◆ 促進循環經濟發展，實施污染防治措施

社會面

- ◆ 確保勞動力多元化，保障社會應有人權
- ◆ 積極促進社會福祉，投入社會公益活動
- ◆ 攜手供應鏈的發展，實現全球夥伴關係

治理面

- ◆ 健全公司治理制度，嚴守商業道德規範
- ◆ 創造公司經濟價值，與利害關係人議合
- ◆ 強化公開透明文化，平衡揭露永續資訊

永續策略

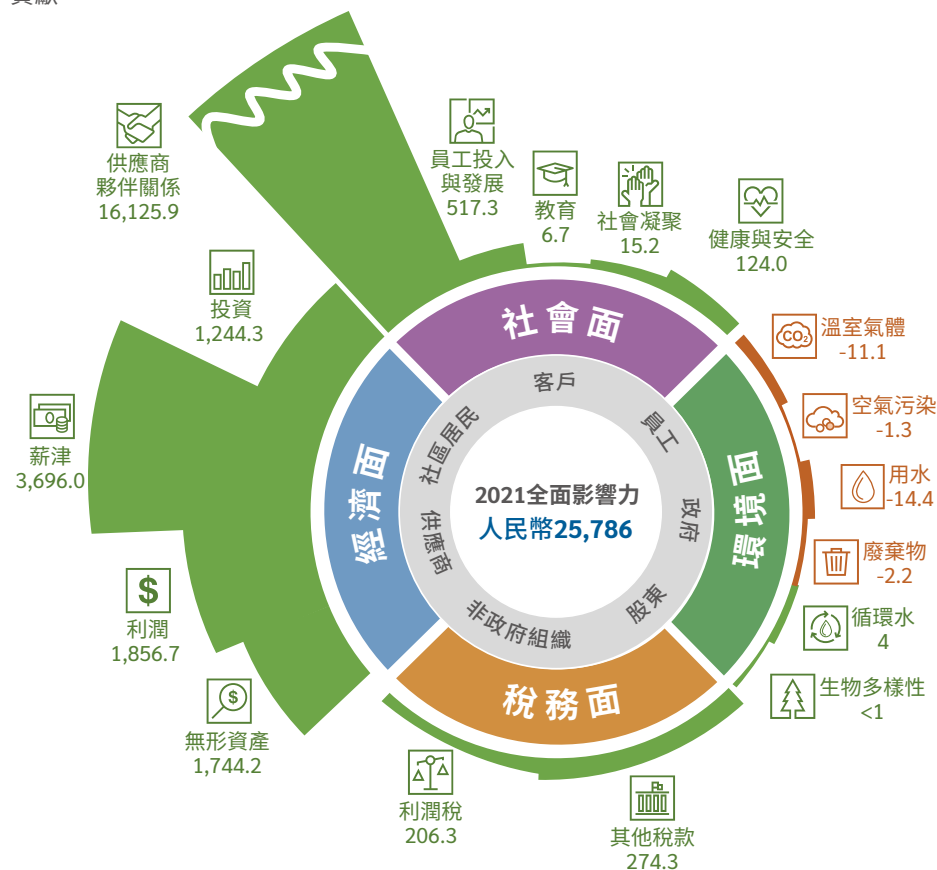
環旭電子追求企業永續經營，以「低碳使命、循環再生、社會共融、價值共創」四大永續策略為主軸，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），根據企業核心價值，選擇優先回應的永續發展目標，展開全面性的行動。2022 年，我們針對鑑別出來的重大性議題訂定管理方針與長期目標，聚焦其對應之 SDGs，並在永續委員會年度會議中檢視各項目標達成度，同時公開揭露各項永續目標進度與推動成果。各項永續推動議題的相應管理方針與目標，請參閱各章節之永續議題目標與績效。





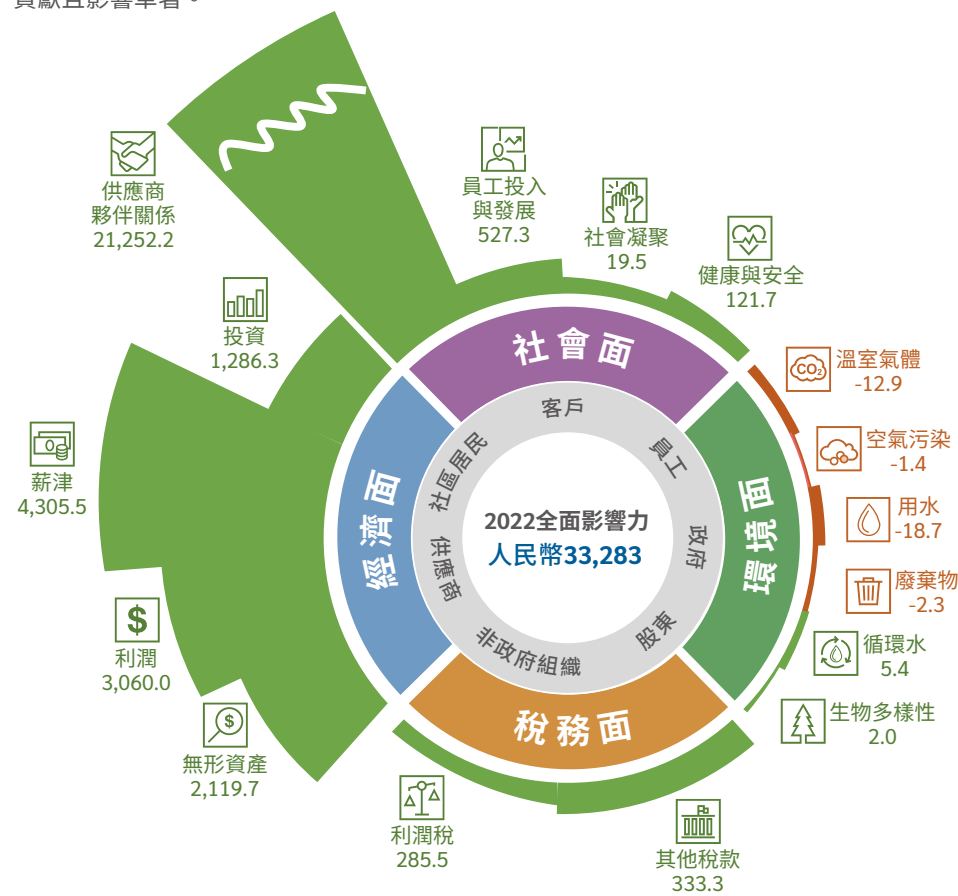
永續影響力評估

為落實永續策略以實現永續目標，自 2021 年起，環旭電子導入全面影響力衡量與管理 (Total Impact Measurement and Management, TIMM)，從經濟、社會、環境、稅務四大面向盤點公司營運活動對利害關係人的衝擊及貢獻。2022 年，公司創造優越的經營績效，促進經濟面及稅務面的增長，並且積極投入環境及社會公益項目，為利害關係人帶來正面貢獻。



永續影響力評估成果

透過 TIMM 評估^{註1}，環旭電子在 2022 年為利害關係人創造人民幣 33,283 百萬元之永續價值，相較於 2021 年，整體創造增加人民幣 7,497 百萬元，正向價值增長 29%，帶來正面貢獻且影響卓著。



註：

1. 2022 年「教育」影響力因子併入「社會凝聚」影響力因子

單位：百萬元人民幣



經濟與稅務面向

在經濟與稅務面向，較 2021 年增長 26% 的正面價值。雖然地緣政治及新冠疫情影響電子生產鏈，但公司以佈局「全球在地化」的製造策略，制定應對方案，降低對產能的影響。另一方面，公司憑藉多年的汽車電子產品經驗，掌握電動車商機，聚焦車電業務，發展新能源車動力系統及動力模組，提供完整的供應鏈技術並持續提升核心競爭力。2022 年環旭電子創下 65% 的淨利潤年度增幅，為股東、供應商、員工與政府帶來優質效益。



環境面向

因為公司在 2022 年擴充產能以因應大幅的營運成長，較 2021 年增加 12% 的環境負面價值，最大的負面衝擊為「水資源消耗」及「溫室氣體」。為充份利用水資源，USI 改善設備與技術，透過製程廢水回收系統設施，提升水資源再生運用，每年循環水使用產生的正面效益持續增加；2022 年的回收水總比率達 29%。在推行溫室氣體減量政策方面，公司進行溫室氣體及碳足跡盤查，並以再生能源憑證的方式作為宣告抵消消耗用傳統電力之二氧化碳排放，2022 年再生能源比例為 82%。USI 將持續管控水資源的利用並節約用水，推動綠色承諾及環境保護相關措施，以達成友善環境的目標，減少對環境的負面影響。



社會面向

在社會面向，較 2021 年增長 31% 的正面價值。主要成果為供應商合作夥伴關係的搭建，以及員工人才資本的培育與支持。環旭電子每年舉辦「永續供應鏈線上分享會」，宣達公司對供應商 ESG 的要求；我們支持在地供應商，促進當地經濟成長，創造在地就業率，2022 年全球當地採購比例為 43%，較 2021 年增加 4%。人才資本培育則透過員工投入度調查，理解員工針對工作投入的成果，展現影響之價值。此外，公司在持續創造經濟績效的同時，也積極從社區營造與永續發展的觀點著力，透過各種形式參與公益活動，為社會整體發展做出貢獻。

環境損益評估

為了更進一步運用自然資本創造出有用的產品與服務，並減少過程中直接或間接對環境施加的影響，環旭電子透過 TIMM 貨幣化管理，幫助公司在不同議題之間權衡做出有效決策。我們聚焦在營運相關的主要環境議題，包括溫室氣體排放、空氣污染排放、廢棄物產生、水資源使用及生物多樣性，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。

2022 年，USI 生產營運造成的環境外部影響，經價值化轉換後之外部成本為人民幣 27.8 百萬元，其中最主要的环境衝擊來源為水資源消耗，共占 48%，主因為公司營運擴張，以及深圳廠區搬遷至惠州廠區，造成 USI 整體取水量較 2021 年提升；其次則為溫室氣體排放範疇一、二（此溫室氣體排放衝擊已抵消生物多樣性帶來之正向效益後的結果），共占 39%。兩年度的結果比較，2022 年整體環境外部成本較 2021 年上升 12%，而在總營收方面 2022 年較 2021 年同期成長 24%，即在營收大幅增加的情況下，環境成本並未同比例上升，顯見公司為減少環境衝擊投入之用心與卓越成效。USI 在自身營運所做出的友善環境行動，如：回收水之使用於 2022 年帶來人民幣 5.4 百萬元之正向效益；生物多樣性效益則帶來人民幣 2.0 百萬元之正向價值，顯見 USI 對於環保之努力，才得以讓負向衝擊維持小幅度的上升。



社會影響力

USI 在營運過程中，對於利害關係人除了財務的直接影響外，亦產生不同社會意義的正負面影響，包含供應商夥伴關係、員工投入與發展、員工健康與安全及社會凝聚。2022 年經價值化轉換後之社會影響力為人民幣 21,920.4 百萬元，主要價值貢獻來自供應商夥伴關係。其中與營運直接相關^{註1}的社會影響力價值為人民幣 21,909.4 百萬元，較 2021 年提升人民幣 5,136.2 百萬元。

影響因子		活動 / 產出	成果 / 影響
直接營運	供應商夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對 46 家原物料供應商進行實地稽核與文件稽核，以及實地稽核 35 家現場服務承攬商，稽核結果 100% 為低風險等級 ▶ 於南投廠區舉辦大中華區「永續供應鏈線上分享會」，共 342 位供應商夥伴與會，會後收到 256 份回饋問卷，並給予環旭電子「很滿意」的評價 ▶ 全球當地採購比例達 43% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 影響力貨幣化價值為人民幣 21,252.2 百萬元 ▶ 相關內容請參閱「供應鏈管理」章節
	員工投入與發展	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 兩年一次員工投入契合度調查，2021 年進行調查之問卷涵蓋率為 89%，員工投入契合度總分 84% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 影響力貨幣化價值為人民幣 527.3 百萬元 ▶ 相關內容請參閱「員工投入契合度調查」章節
	員工健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 共發生 11 件職業傷害事件及 5 件虛驚事件 ▶ 每年為員工提供優於法規的免費健康檢查，以及針對作業環境高風險之員工，提供特殊健康檢查 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 影響力貨幣化價值為人民幣 121.7 百萬元 ▶ 相關內容請參閱「職業安全衛生」章節
	社會凝聚	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 產學實習合作受益學生共 660 名，總參與時數為 54,616 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 影響力貨幣化價值為人民幣 8.4 百萬元 ▶ 相關內容請參閱「投資教育」章節
非直接營運	社會凝聚	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 累計關懷服務的員工人數為 701 人次，參與活動服務時數為 2,047 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 影響力貨幣化價值為人民幣 11.0 百萬元 ▶ 相關內容請參閱「社會參與」章節

註：

1. 營運直接相關的社會影響力價值係排除公益慈善活動及非產學合作之教育項目計算而得

重大性議題分析

環旭電子根據 GRI 準則、AA1000 SES 利害關係人議合標準與 AA1000 AP 當責性標準，依循「包容性、重大性、回應性及衝擊性」四大原則，辨識 USI 重大性永續議題，建立 ESG 資訊揭露管理架構。我們參照 GRI 通用準則 2021 年版之 GRI 3：重大主題，並整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計（Impact-Weighted Accounts）」研究計畫、倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）與 TIMM 衝擊評價等方法學，對永續議題進行在經濟、環境、人/人權三方面衝擊的顯著性評估與排序。此評估結果向永續委員會彙報後，亦整合融入我們企業風險管理流程，作為研擬公司長期永續發展目標與策略的參考依據，詳細請參閱「企業風險管理」章節。

2022 年，我們檢視全球發展趨勢，重新研議不合適指標後，新增「生物多樣性」議題進行鑑別；並將重大性議題與前一年度進行差異分析：主因為公司版圖擴張，以及 COVID-19 影響社會融合度與極端氣候變化引發的淨零行動影響下，企業對於環境議題更加重視，在參酌專家/學者及永續委員會建議調整後，將「能源管理、社會參與」提升為重大性議題；「法規遵循、數據與隱私」於本年度雖未列為重大性議題，但其已納入公司長期管理之考量，因此，亦於本報告書中揭露年度推動成效。

重大性議題鑑別步驟

階段一、包容性

基於往年對利害關係人的鑑別結果，並考慮公司擴廠、投資併購，及未來綠色金融趨勢，銀行對 USI 越趨重要，故今年度新增「銀行」與股東/投資人為同一類別的利害關係人。依據日月光投控要求，與 USI 永續委員會討論後，再次審視利害關係人名單，定義出與我們有密切關係的利害關係人，包括股東/投資人/銀行、員工、客戶、供應商/承攬商、政府、產業公/協會及社區（涵蓋 NGO 與媒體），共 7 大利害關係人。

透過 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（SASB）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、聯合國永續發展目標（SDGs）、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、標普全球企業永續評估（S&P Global CSA）及摩根史坦利 ESG 評級（MSCI ESG Rating），並結合公司產業、營運特性與母公司要求，以及利害關係人溝通等來源蒐集議題，透過合併與群集分類後，彙整出 8 項治理面向議題，6 項環境面向議題及 7 項社會面向議題，共 21 項永續議題。

階段二、重大性

2022 年，共有 1,089 位內外部利害關係人參與問卷調查，包括股東/投資人/銀行（10 份）、客戶（20 份）、員工（548 份）、供應商/承攬商（427 份）、政府（18 份）、產業公/協會（14 份）及社區（52 份），透過問卷分析，鑑別出利害關係人關注度高的議題。

在考量歐盟提出之雙重大性概念下，我們在「財務重大性」上，透過邀請各單位高階主管及永續委員會成員共 89 位進行營運衝擊度調查，衡量每一項永續議題對於「公司營收、企業風險、客戶滿意與員工認同」的衝擊程度。在「衝擊重大性」上，除了納入 TIMM 評估結果外，亦邀請 10 位主管與同仁進行外部永續發展衝擊度問卷調查，此問卷包含 9 個正向及 6 個負向對經濟、環境及人/人權的衝擊事件評估，評估內容涵蓋事件的過去與未來衝擊嚴重性^{註1}與可能性^{註2}；經分析產出 6 項顯著性衝擊事件，包括經濟面 3 個正向事件、環境面 1 個正向事件及環境面 2 個負向事件。

依據利害關係人關注度、各 ESG 議題對營運衝擊度的顯著程度及外部永續發展衝擊度的顯著程度，分別選出排序前 5 大的永續議題，並統計前 5 大永續議題出現的總次數，經由 3 份問卷交集統計結果，定義出初步的重大性議題。

步驟
1

定義利害關係人

- ◆ 7 大主要利害關係人

步驟
2

設計永續問卷

- ◆ 選定 21 項永續發展議題

步驟
3

調查利害關係人關注程度

- ◆ 回收 1,089 份問卷

步驟
4

雙重大性分析 – 衝擊度

- ◆ 89 位高管及委員會成員參與營運衝擊度調查
- ◆ 10 位主管與同仁進行外部永續發展衝擊度調查

註：

1. 嚴重性表示實際或潛在負面衝擊的嚴重性，由以下特徵決定：

- 規模：衝擊的嚴重程度
- 範疇：衝擊的廣泛程度（例如：受影響的人數或環境破壞的程度）
- 無法補救的特徵：抵消或改善由此衝擊產生的傷害的難度

2. 可能性：潛在負面衝擊的可能性是指衝擊發生的機會/機率



階段三、回應性

經由「利害關係人關注度調查、營運衝擊度調查與外部永續發展衝擊度調查」定義出初步的重大性議題，再與前一年度鑑別結果聯集及制定長期目標優先性，最終參酌專家／學者及永續委員會建議調整，選定 13 項重大性議題，於呈報董事會決議後，逐一鑑別重大性議題在環旭電子價值鏈的影響關係，同時對照 GRI 準則，揭露屬於 USI 的重大主題。經對照 GRI 準則，選出 19 項重大主題及 5 項 USI 特定主題^{註1}。其中「多元與包容」及其他非重大性議題在環旭電子企業永續發展上亦屬重要，因此，也自願性於本報告書中揭露年度推動重點與績效。

報告書範疇與架構：依據「可比較性」原則，2022 年度報告書的實質性主題主要延續前一年報告書範疇，進行內部資訊、數據與管理方針的蒐集時並依循其報導要求，決定報告書的內容架構，完整揭露環旭電子落實 ESG 永續發展現行政策及未來計畫。

階段四、衝擊性

環旭電子五大永續任務小組針對各個 ESG 重大性議題，依據各主題報導要求，於本報告書中說明重大性議題的因應策略與短中長期目標，訂定相關議題的管理方針，各小組成員共制定出 38 項長期關鍵績效指標。永續任務小組除每季進行執行小組會議，亦每年進行 2 次的任務小組會議，並於永續委員會年度會議中檢視各項目標達成度，滾動式調整、追蹤與管理永續發展目標的影響力趨勢，我們於每年發行的永續報告書中公開揭露各項 ESG 永續發展目標投入方向、進展與績效。

步驟
5

鑑別重大性議題

- ◆ 13 項重大性議題

步驟
6

界定實質性主題與邊界

- ◆ 19 項特定主題
- ◆ 5 項 USI 特定主題
- ◆ 6 大製造廠區

步驟
7

研擬長期目標

- ◆ 38 項長期目標

步驟
8

檢視影響力

- ◆ 7 次定期會議

註：

1. USI 特定主題包含資訊安全管理、創新管理與永續製造、客戶關係管理、永續供應鏈、社會參與、數據與隱私及生物多樣性



衝擊評價 - 貨幣化模式 (TIMM)

面向	衝擊項目	衝擊屬性	衝擊來源	對象 / 區域	活動 / 產出	貨幣計價	貨幣化 (百萬人民幣)	影響的永續議題
經濟面	投資	正向	營運階段	股東 / 投資人 / 銀行	資本支出	資產折舊、修繕費用	1,286.3	創新管理與永續製造
	薪津	正向	營運階段	員工	薪津與福利給予	員工薪資費用、社會保險、公積金	4,305.5	人才吸引與留任
	利潤	正向	產品 / 服務	股東 / 投資人 / 銀行	利潤賺取與分配	年度申報淨利	3,060.0	財務績效
	無形資產	正向	營運階段	股東 / 投資人 / 銀行	研發投入與智慧財產購買	無形資產攤銷費用、研發費用	2,119.7	創新管理與永續製造
環境面	溫室氣體排放	負向	營運階段	環境	排放溫室氣體	碳社會成本	-12.9	氣候變遷 / 能源管理
	空氣污染	負向	營運階段	環境	排放空氣污染物	自然資源成本	-1.4	空氣污染防治
	水資源	負向	營運階段	環境	用水量	自然資源成本	-18.7	水資源管理
	廢棄物	負向	營運階段	環境	有害及非有害廢棄物	自然資源成本	-2.3	廢棄物與循環再生
	循環水	正向	營運階段	環境	降低用水量	自然資源成本	5.4	水資源管理
	生物多樣性	正向	營運階段	環境	涵養林地水源 減少土壤侵蝕 固碳及淨化空氣	生態復育效益評估	2.0	生物多樣性 / 氣候變遷
社會面	供應商夥伴關係	正向	供應鏈 商業活動	供應商	供應商 RBA 稽核 供應商教育訓練 當地供應商採購	市場價值轉移評估： 避免違法之財產損失或外部課程費用 供應商調查問卷中回饋之感受價值 在地採購金額	21,252.2	永續供應鏈
	員工投入與發展	正向	營運階段	員工	員工職涯發展 工作環境 員工照顧福利	市場價值轉移評估： 心靈課程費用 公司福利補助 訓練發展課程費用 企業團隊共識與團隊激勵課程費用	527.3	人才吸引與留任 / 人力發展
	社會凝聚	正向	營運階段	社區 環境	職業教育訓練 藝文贊助 弱勢家庭關懷	價值移轉法估算 ^{註1}	19.5	社會參與
	員工健康與安全	正向	營運階段	員工 承攬商	工作傷害次數 員工健康檢查 健康保險支付	健康與安全支出費用	121.7	職業安全衛生
稅務面	利潤稅	正向	營運階段	政府	稅捐繳納	營利事業所得稅	285.5	稅務
	其他稅款	正向	營運階段	政府	稅捐繳納	房產稅、其他稅捐與規費	333.3	稅務

註：

- 依據 Social Capital Protocol 所說明的價值移轉法模式，我們以經過 Social Value International 認證或是臺灣相類似主題的 SROI 報告作為參考的研究文獻，並盤點各文獻的影響力路徑並與專案活動內容予以配對，將配對後符合的影響力路徑價值比例移轉計算社會價值

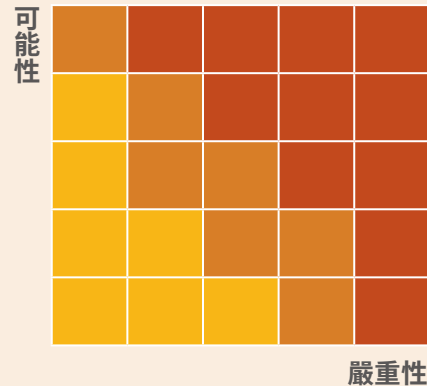
衝擊評價 – 量化數據模式

定義正向與負向衝擊

15 項衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	4	0
環境	1	3
人 / 人權	4	3

顯著性衝擊分析



嚴重性 = (1) + (2) + (3)
 (1) 規模
 (2) 範疇
 (3) 無法補救

6 項顯著性衝擊事件




- + 公司產品或技術研發與創新有助於產業技術的發展與應用
 - + 創造上游或產業產值
 - + 繳納稅或支付政府的其他費用，有助於支持基礎建設與社會福利
 - + 產品或服務有助於使用過程產生環境效益 (節電 / 減碳 / 省水 / 降低污染 / 可回收)
 - 耗用資源
 - 造成污染排放，影響人體健康
- 經濟衝擊 環境衝擊 + 正向衝擊 - 負向衝擊

影響顯著性衝擊的永續議題

排序	永續議題	衝擊程度
1	創新管理與永續製造	極高
2	氣候變遷	
3	能源管理	高
4	商業道德	
5	客戶關係管理	
6	永續供應鏈	具顯著性
7	空氣污染防治	
8	人才吸引及留任	
9	人權	
10	社會參與	
11	資訊安全管理	
12	職業安全衛生	
13	人力發展	



雙重重大性評估結果

面向	重大性議題	營運衝擊度 (財務重大性)				外部永續發展衝擊度 (衝擊重大性)					
		公司 營收	企業 風險	客戶 滿意	員工 認同	產業技術發展 (正向)	創造上游產值 (正向)	繳稅促進福祉 (正向)	產品環境效益 (正向)	耗用資源 (負向)	造成污染排放 (負向)
 治理 / 經濟面	商業道德		☑	☑			☑	☑			
	客戶關係管理	☑		☑		☑	☑				
	永續供應鏈	☑		☑		☑	☑				
	創新管理與永續製造	☑				☑	☑	☑	☑	☑	
	資訊安全管理		☑	☑							
 環境面	氣候變遷					☑			☑	☑	☑
	能源管理					☑			☑	☑	
	空氣污染防治										☑
 社會面	職業安全衛生		☑								
	人才吸引與留任				☑		☑				
	人力發展				☑						
	人權				☑					☑	
	社會參與							☑			



重大性議題與風險衝擊管理

重大性議題衝擊階段

衝擊：造成 ◆ 促成 ◇ 直接相關 ◊

重大性議題	GRI 主題	SASB 準則	衝擊階段 ^{註1}				
			採購階段	生產製造 ^{註2}	客戶使用	社會	
1	創新管理與永續製造	302 能源 416 顧客健康與安全 USI 特定主題	-	◇	◆	◇	
2	氣候變遷	305 排放	-	◇	◆		
3	能源管理	302 能源	-	◇	◆		
4	商業道德	205 反貪腐 206 反競爭行為	-		◆		
5	客戶關係管理	USI 特定主題	-	◇	◆	◇	
6	永續供應鏈	204 採購實務 308 供應商環境評估 414 供應商社會評估 USI 特定主題	TC-ES-440a.1 原物料來源 TC-ES-320a.2 勞動情形 TC-ES-320a.3 勞動情形	◇	◆	◇	
7	空氣污染防治	305 排放	-		◆		◇
8	人才吸引與留任	202 市場地位 401 勞雇關係 402 勞 / 資關係 405 員工多元化與平等機會	TC-ES-000.C 活動指標		◆		◇
9	人權	406 不歧視 407 結社自由與團體協商 408 童工 409 強迫或強制勞動 411 原住民權利	TC-ES-310a.1 勞動行為 TC-ES-320a.2 勞動情形 TC-ES-320a.3 勞動情形		◆		◇
10	社會參與	USI 特定主題	-		◆		◊
11	資訊安全管理	USI 特定主題	-		◆		
12	職業安全衛生	403 職業安全衛生	TC-ES-320a.1 勞動情形		◆		
13	人力發展	404 訓練與教育	-		◆		

註：

1. 相關申訴管道：詳細請參閱「商業道德」章節

2. USI「生產製造」廠區涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠（以上為中國大陸廠區）、南投廠及墨西哥廠六大製造廠區；其中「排放」的主題揭露邊界將於「環境保護與職場安全衛生」章節中說明

重大性議題與風險管理

風險屬性：策略❖ 營運★ 危害▲

重大性議題	風險因子	風險屬性	風險與衝擊評估	發生機率 ^{註1}	嚴重程度	減緩作為 / 管理方針章節
創新管理與永續製造	無法洞察產業趨勢及發展創新技術	❖ ★	微小化先進製程在技術難度及生產成本 / 良率難度劇增，若無法洞察產業發展趨勢與客戶需求，將影響到公司市場競爭力及市占率，對經濟產生潛在負面衝擊，故持續進行綠色技術創新，減少能資源浪費與消耗，強化企業核心競爭能力，以拓展商業創新模式，提升正向效益	3	4	綠色產品與創新
氣候變遷	氣候災害造成營運衝擊、溫室氣體排放上升、溫室氣體排放減量法規及其他國際法規要求	❖ ★ ▲	營運成長依賴能源日益增加，對環境產生負面衝擊，因應更多利害關係人要求，公司增加使用再生能源，降低環境衝擊，亦造成成本增加，若無法滿足此要求，恐將影響公司訂單	3	4	環境保護與職場安全衛生
能源管理	電力供應短缺或中斷	★ ▲	營運產能仰賴電力，電力供應異常，產能受阻造成交期延宕和營運損失，影響企業聲譽與客戶下單信心，為降低經濟與環境實際與潛在衝擊，持續改善能源效率、汰換節能設備，降低溫室氣體排放與營運風險	3	4	環境保護與職場安全衛生
商業道德	各種形式的貪污賄賂	★	若有任何貪腐舞弊行為，將影響公司商譽，進而影響客戶下單信心，為經濟與人權潛在衝擊，故建立商業行為與道德規範，形塑誠實和當責文化，是永續經營的關鍵	1	1	營運與治理
客戶關係管理	無法提供客戶所需的產品與技術服務	★	若無法滿足客戶多元的需求、提供專業服務及優質產品，客戶將會尋求其他公司的解決方案，而良好的客戶關係有助於提高企業在客戶心中的滿意度與忠誠度，對人與經濟有正向影響	1	1	價值鏈管理
永續供應鏈	供應商不符合環旭電子或相關法規要求	★	供應鏈採購有潛在的經濟、環境和人權負面衝擊，推動供應商永續績效評估與稽核，規避短鏈供應競爭、關鍵零組件短缺、生產中斷風險，避免採購衝突礦產，減緩人權負面衝擊，並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，維護公司營運及對客戶的承諾	2	3	價值鏈管理

註：

1. 等級為 1-5 分，分數越高發生機率或嚴重程度越高

風險屬性：策略❖ 營運★ 危害▲

重大性議題	風險因子	風險屬性	風險與衝擊評估	發生機率	嚴重程度	減緩作為 / 管理方針章節
空氣污染防治	空氣污染物排放影響環境	★ ▲	若因空污防治設施操作不當或故障，導致污染物排放超標，公司將面臨政府裁處，影響聲譽；針對各類污染物，採用不同防治設備進行處理，以符合法規標準，降低負面衝擊	2	3	環境保護與 職場安全衛生
人才吸引與留任	無法及時招募到或是流失過量多元、優秀人才	★	若無法提供反映當地社會需求與水準的薪酬福利，將無法及時招募到足量與優秀人力並留用優秀人才，可能降低公司發展新市場的能力，業務可能因此受到影響，為潛在經濟衝擊，故提供具競爭力薪資福利，維護勞資關係，成為具吸引力的最佳雇主，產生經濟的正面效益	1	1	包容職場
人權	無法適切保障員工與供應商工人權	▲	無法適切保障員工或供應商員工之人權，是潛在人權與經濟衝擊，將影響員工投入度與向心力，減損招募人才的吸引力，亦可能影響公司聲譽及客戶與公司業務往來之意願，故定期進行人權風險評估與減緩措施，建立包容無歧視的職場，並擴展至供應鏈為永續經營之道	1	1	價值鏈管理 包容職場
社會參與	無法適切回應社區訴求	▲	若無法回應鄰近社區訴求，使鄰里對公司觀感不佳，影響企業聲譽，潛在對人與環境造成衝擊，故公司以當地社區需求出發，藉由投資教育、回饋社會、保育環境及推廣藝文主軸，致力發揮社會正面影響力，減少對環境的衝擊	1	1	社會參與
資訊安全管理	各種形式的駭客攻擊	★	若員工資安意識不足造成機密資料外洩，將對公司及客戶遭受經濟面上營運衝擊及損失，透過完善的資安防護系統及資安訓練，降低風險、建立信心，提升對公司經濟的正面效益	3	5	營運與治理
職業安全衛生	各種天然或人為的災害	▲	天災與職業災害為營運潛在之經濟、環境和人群負面衝擊，設備損壞及建築損毀、倒塌，未落實作業安全規範，皆可能危害人員安全，導致公司營運中斷，故導入安全衛生管理系統，預防職業災害與加強緊急應變，攜手承攬商共同維護安全文化，降低風險，提升效率	3	2	環境保護與 職場安全衛生
人力發展	人才技職能力無法順應趨勢發展	★	若人才技職能力無法順應發展，將影響公司未來發展與競爭優勢，有潛在人與經濟衝擊，故規劃適才訓練課程，落實廠區資訊分享與學習機制，提升員工能力，以助企業經營目標之達成	1	1	包容職場

利害關係人經營

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，維繫並強化相互間關係，使得公司永續經營策略可以持續改善並更好地貫徹落實。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：

溝通管道 / 頻率



股東 / 投資人 / 銀行

- ▶ 董事會（每年 / 不定期）
- ▶ 股東大會（每年 / 不定期）
- ▶ 季報 / 半年報 / 年報（定期）
- ▶ 投資人說明會（每季）
- ▶ 公司網站投資人專區（即時）
- ▶ 上海證交所上證 E 互動（即時）
- ▶ 接待上門拜訪及路演活動^{註1}（不定期）
- ▶ 其他臨時公告（不定期）

2022 年主要溝通績效

主要關注議題：職業安全衛生、創新管理與永續製造、水資源管理、廢棄物與循環再生、人力發展

- ▶ 共召開 6 次董事會
- ▶ 共召開 2 次股東大會，向投資者說明營運績效及投資計畫，並回覆投資者關切的問題
- ▶ 環旭電子定期透過上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
- ▶ 每季度召開投資人視訊會議，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
- ▶ 董事長於「2022 第一財經資本年會」發表演講，讓利害關係人瞭解公司全球在地化的發展戰略



客戶

- ▶ RBA-Online 平臺（即時）
- ▶ 售後服務系統（即時）
- ▶ 客戶滿意度調查問卷（每季）
- ▶ 公司信箱（即時）

主要關注議題：職業安全衛生、人權、多元與包容、經濟績效、商業道德

- ▶ 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^{註2} 的現狀及相關資訊
- ▶ 定期向客戶發放滿意度調查問卷，客戶滿意度分數為 84.2
- ▶ 協助客戶綠色產品行銷需求，相關產品 100% 符合國際安規標準 / 環保規範或節能要求
- ▶ 持續導入 NIST CFS^{註3} 成熟度評估機制，改善資安管理以提升客戶信心
- ▶ 公司開設「資訊安全通識基礎課程」以加強員工的資安意識

註：

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

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

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

溝通管道 / 頻率



員工

- ▶ 職工福利委員會 / 職工代表大會 (每季)
- ▶ 員工關係網 (即時)
- ▶ 總經理座談會 (每季)
- ▶ 勞資會議 (每季)
- ▶ 教育訓練 (不定期)
- ▶ 員工滿意度調查 (每兩年)
- ▶ Newsletter (每季)
- ▶ 公告 (即時)

主要關注議題：職業安全衛生、人才吸引與留任、人權、經濟績效、人力發展

- ▶ 定期召開職工代表大會，討論、規劃相關員工活動，並於公司內部網站設立員工關係網，網站上除提供員工福利及各項員工活動的資訊外，還設置「員工意見箱」，讓員工表達想說的話，總計已回饋員工意見 398 件
- ▶ 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 140 場
- ▶ 公司不定期提供員工各式教育訓練課程，精實員工專業技能，每人平均訓練時數為 28.8 小時
- ▶ 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 87 場員工活動與 118 場的員工衛教訓練
- ▶ 為使員工更有彈性的運用時間與工作地點，公司實施遠距上班制度，總計有 1,521 人申請



供應商 / 承攬商

- ▶ 季度會議 (每季)
- ▶ 業務會議 (不定期)
- ▶ 供應商評鑑 (每年)
- ▶ 採購合約 / 承諾書 (合約期間)
- ▶ 承攬商教育訓練 (不定期)
- ▶ 供應商現場稽核 (不定期)
- ▶ 供應商問卷調查 (每年)
- ▶ 供應商永續說明會 (每年)

主要關注議題：永續供應鏈、商業道德、客戶關係管理、數據與隱私、職業安全衛生

- ▶ 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環保產品規定
- ▶ 共評鑑 38 家新供應商，100% 通過審核，成為合格供應商
- ▶ 除了遵循採購合約外，供應商需簽署「供應商商業廉潔準則和供應商社會責任承諾書」
- ▶ 參與公司廠內職業安全衛生教育訓練的各類承攬商，累計達 409 家
- ▶ 每年選定供應商 / 承攬商實施 RBA 現場稽核，共稽核 81 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 560 家供應商
- ▶ 輔導 2 家供應商，導入並取得溫室氣體與產品碳足跡 (ISO 14064-1:2018 & ISO 14067) 認證
- ▶ 舉辦大中華區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，說明環旭電子對供應商 ESG 的要求及未來目標分享，線上分享會共 342 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，輔導 47 家供應商缺失改善及 19 場新產品與新技術說明會



政府單位

- ▶ 公文 (不定期)
- ▶ 政府單位舉辦之說明會 / 公聽會 / 研討會 (不定期)

主要關注議題：職業安全衛生、社會參與、人才吸引與留任、商業道德、客戶關係管理

- ▶ 主動參與主管機關舉辦的說明會 / 公聽會 / 研討會

溝通管道 / 頻率

2022 年主要溝通績效

公 / 協會

主要關注議題：能源管理、空氣污染防治、數據與隱私、氣候變遷、廢棄物與循環再生

- ▶ 行業會議（不定期）
- ▶ 公 / 協會舉辦之論壇或研討會（不定期）
- ▶ 會員大會（不定期）

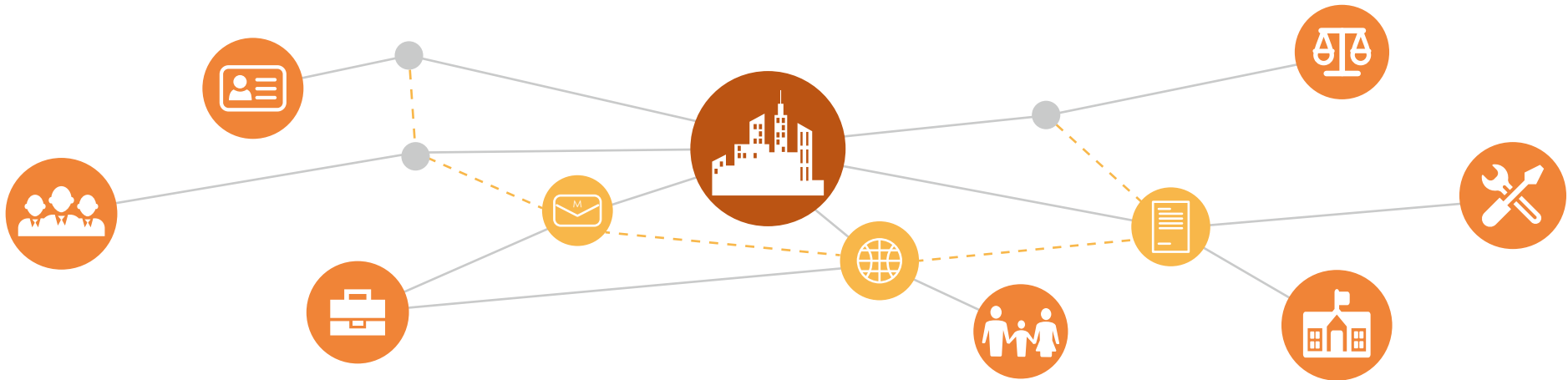
- ▶ 主動參與公 / 協會舉辦的論壇或研討會，共計參與 37 個外部組織
- ▶ 透過環電大學與廠協會、公 / 協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，分享企業自身經驗、知識或產業最新技術趨勢等資訊給相關人士及學生，共計分享 16 堂課
- ▶ 不定期發佈相關營運成果與發展動向

社區 (NGO、媒體)

主要關注議題：空氣污染防治、廢棄物與循環再生、社會參與、人才吸引與留任、能源管理

- ▶ 公司網站 / E-mail / 專線 / 新聞稿（即時）
- ▶ 社區活動（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 63 項社會活動



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，由各部門齊心協力，為利害關係人創造最大價值，以實現優質永續的生活環境。



685 億元人民幣 總營收創新高

30.6 億元人民幣 淨利潤

中國上市公司協會 **2022 上市公司董辦最佳實踐獎**

持續被列入 **上證公司治理指數** 成分股

上海證券交易所資訊揭露 **評級 A**



重要之利害關係人：股東 / 投資人 / 銀行、政府



永續議題目標與績效



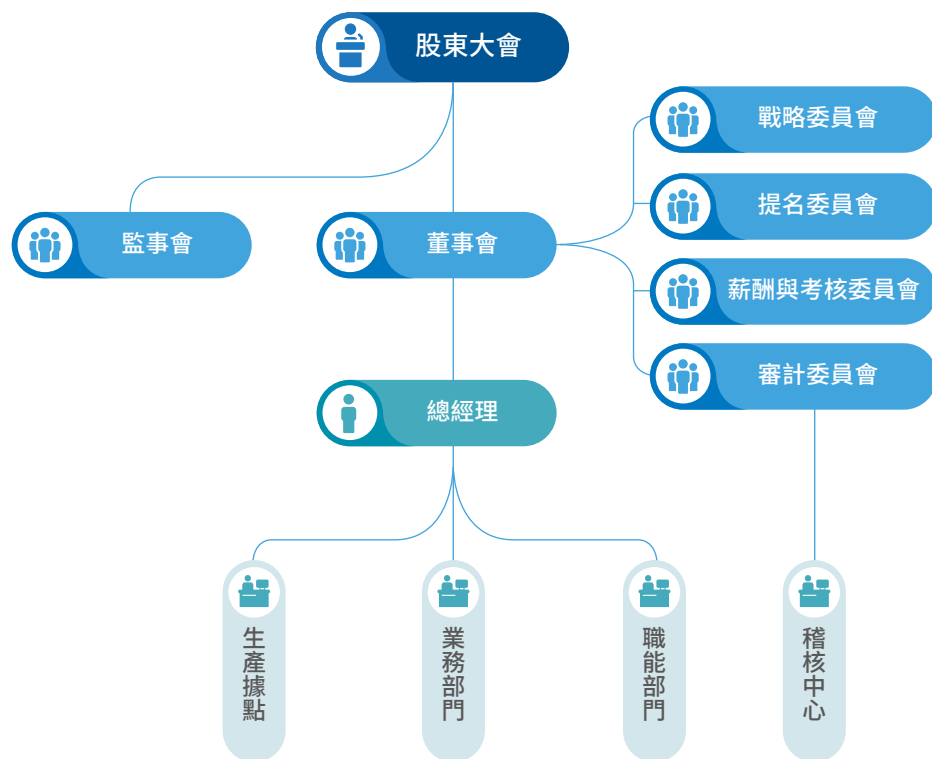
管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
商業道德 <p>管理方針：落實商業道德之相關政策及規範，持續推動政策宣導及教育訓練，將遵循道德的政策體現在員工的日常工作中 評量機制：安排陽光行為政策宣導及商業道德訓練課程，以確保員工接受陽光行為政策宣導或課程比例</p>						
預防各種形式的貪污賄賂	▶ 接受陽光行為政策宣導或完成「員工行為準則」課程比例	▶ 接受政策宣導或課程完成率 100%	▶ 接受政策宣導或課程完成率達 100%		▶ 接受政策宣導或課程完成率 100%	▶ 接受政策宣導或課程完成率 100%
資訊安全管理 <p>管理方針：加強 USI 員工對於公司及客戶資訊資產保護責任的認知；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 評量機制：安排員工資安訓練課程，並追蹤及跟催課程完成進度，以確保課程完成率</p>						
建構完整的資安體系，並確保體系有效運作	▶ 資訊安全教育訓練整體達成率	▶ 達成率大於 90%	▶ 達成率達 100%		▶ 達成率大於 90%	▶ 達成率達 100%
治理機制						
提升公司治理水準，以實現永續發展	▶ 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
持續營運 / 企業風險管理						
透過風險管理活動的實施，以確保永續經營目標達成	▶ 通過 ISO 22301 驗證	▶ 南投廠通過 ISO 22301 驗證	▶ 南投廠通過 ISO 22301 驗證		▶ 導入企業風險管理至惠州廠	▶ 導入營運持續管理系統至全球各主要廠區



董事會運作

環旭電子依據公司章程提名董事人選，由股東大會投票表決通過，每屆任期為三年。董事會由九名董事組成，包含三名獨立董事，對獨立董事的候選人，要求獨立性。董事長為陳昌益先生，負責督導董事會決議的執行，行使法定代表人的職權。董事會執行法律、行政法規、部門規章或公司章程授予的職權。公司重大事項需提交董事會，經由所有董事充分討論後審議表決，超過股東大會授權範圍的事項，應當提交股東大會審議通過。董事會每年至少召開 2 次會議，2022 年共召開 6 次董事會，平均出席率為 100%。

治理架構



董事成員多元背景

環旭電子制定「董事會成員多元化政策」，以多元化範疇為基準甄選董事成員，包括性別、年齡、國籍、文化背景及種族等，依照專業經驗及技能，擔任不同專門委員會的成員，落實多元化理念，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。

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，並制定相應議事規則。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。

稽核中心

公司設置隸屬審計委員會之稽核中心，稽核主管的任免須經董事會過半數同意；設置專任稽核主管一名，並在各主要廠區配置稽核人員。集團稽核單位建立以風險為導向的內部稽核制度，依董事會通過之年度稽核計畫執行各項稽核作業。

內部稽核運作內容

稽核方式

主要依循董事會決議之年度稽核計畫執行例行稽核，並視需要執行專案稽核，以偵測內部控制制度可能缺失並提出改善建議。此外，稽核中心亦督促各單位執行內部控制自行評量，並評估結果的合理性及有效性。稽核中心在完成稽核作業後，出具提報稽核報告執行狀況，匯總後呈報審計委員會及董事會，以落實公司治理之精神

稽核範圍

包含所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為八大循環，加上資訊循環及財務報導作業，分別執行稽核

稽核對象

本公司所有單位及符合法令規定之海內外子公司

董事成員進修

為強化董事成員的專業素養，公司安排公司治理及永續課程，以期董事成員將永續精神融入公司政策之擬訂，2022 年董監事總受訓時數共 121.51 小時。

課程名稱	時數
上海轄區 2021 年上市公司董事、監事線上訓練	67.65
新虛假陳述司法解釋和上市公司法律風險專題訓練	2.83
上市公司股東、董監高減持股份專題訓練	1.20
2022 年第三期上市公司獨立董事後續訓練	20.00
全球反腐敗發展趨勢 & 環旭電子反腐合規專案工作要點	4.50
上市公司治理專項訓練	5.33
2022 年第五期主板上市公司獨立董事後續訓練	20.00

董事會參與永續治理

公司董事成員當中，魏鎮炎總經理擔任本屆永續委員會主任委員，陳昌益董事長及汪渡村日月光集團行政長皆擔任日月光投控之永續發展委員會委員，董事長與總經理每年參與永續委員會年度會議，對於公司在 ESG 方面的績效以及目標設定提出建議，有助於推展董事會與永續策略的連結。董事會每年審查永續委員會呈送之永續報告書，包含年度重大性議題，針對公司永續議題執行情況討論並規劃。

董事會績效與薪酬

公司設有考評及激勵機制，董事會提出工作報告，薪酬與考核委員會依據當年度的公司主要財務及營運指標，並按照工作職責要求，連結重大議題的永續目標（例如：降低能源密集度、降低溫室氣體排放量等），遵循績效評價標準和流程，對董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。各董事和高管人員薪酬總額請參閱公司 [2022 年度報告第 40 頁「第四節第四章：（一）現任及報告期內離任董事、監事和高級管理人員持股變動及報酬情況」](#)。

利益衝突管理

環旭電子在公司章程中制定，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；股東大會審議關聯交易事項時，關聯股東不應參與投票表決，股東大會決議的公告應當充分揭露非關聯股東的表決情況。此外，公司制定《投資者關係管理制度》，建立與投資者良好的溝通平臺，並在公司網站設置投資人關係專欄，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。2022 年共召開 2 次股東大會，在會議中股東代表依法決議各項董監事及財務重要議案。關聯方交易情況請參閱公司 [2022 年度報告第 167 頁「第十節：（九）關聯方及關聯方交易」](#)。

商業道德與法規遵循

商業道德

環旭電子對於貪腐行為採取零容忍態度，為建立廉正的工作環境，實踐良好的企業公民與社會責任，在員工工作規則中，明確要求員工不得利用職權營私舞弊。公司制定「商業行為與道德準則」及「隱私權政策」作為全體員工、商業夥伴及其他利害關係人之業務往來標準。公司對於政治捐獻也有相關規定，以確保捐獻之合理性及合法性，2022 年公司沒有任何政治捐獻行為。

宣導與訓練課程

為使全公司主管及員工瞭解並遵守公司《員工行為準則》、《舞弊風險管理辦法》、《陽光法案貪污舞弊行為懲處辦法》及陽光採購等相關政策，除了將相關課程納入新人訓練，所有在職員工每年皆需上線閱讀《員工行為準則》並通過測驗，上課記錄列入追蹤專案，確保每位員工皆完成「員工行為準則」課程；2022 年，董事成員 100% 完成反貪腐課程。此外，公司透過線上公告與現場公佈欄，向全體同仁宣導陽光行為（員工廉潔行為）政策，且每年向供應商宣導公司廉潔政策。所有違反陽光行為政策經查證屬實者，除應返還不當得利賠償公司損失外，依情節規範被懲處人員獎金評定、績效評核及晉升規定。

風險評估

2022 年針對全球六大廠區^{註1}進行風險鑑別，舞弊風險被列為可有效控制的低風險項目，其他並無辨識出重大貪腐風險或違反舞弊及陽光行為，故不須採取行動方案進行改善或矯正。

申訴機制與舉報者保護

利害關係人可透過相關會議溝通、e-mail 信箱，或於官網「[聯絡我們](#)」頁面進行意見回饋與申訴。公司設有舉報信箱，提供員工或外部人士舉報任何與誠信相關之不正當或不法的從業行為，檢舉人可具名或匿名舉報。公司對舉報內容進行調查，調查程序依「商業行為與道德準則：九、舉報與程序」進行處理，並對舉報者的身份保密，依法確保舉報者的安全，不使舉報者受到威脅或權益損害。



舉報信箱

ethics@usiglobal.com

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、財務及稅務管理、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。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 2022 年底，公司未有重大罰款^{註2}或反托拉斯和壟斷法規以及行銷傳播相關之法律行為，也未發現將蒐集之個資進行原特定使用目的以外之二次使用，或發生客戶隱私權遭侵犯及資料外洩之事件。

報告案件	2022 年成案件數
貪腐或收賄	0
歧視或騷擾	2
客戶隱私資料	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0

註：

1. 全球六大廠區即為本報告書之廠區範疇

2. 重大罰款指裁罰金額為人民幣 6.7 萬元（1 萬美金）以上

財務績效與稅務治理

財務績效

2022 年在疫情封控、材料短缺及供應鏈轉移等壓力之下，環旭電子仍然為利害關係人創造優越的經營績效。2022 年營收（同銷售淨額）為人民幣 685 億元，較 2021 年增長 23.93%，每股盈餘為人民幣 1.4 元，並支付股利金額人民幣 5.67 億元，占營收的 0.83%。此章節包含環旭電子全球營運據點資料，主要財務績效請參閱「ESG 關鍵績效 - 治理：財務績效」，或參閱公司定期報告以獲取更多財務資訊。

稅務治理

環旭電子在全球佈局，制定健全的稅務政策，以遵循各營運據點所屬國家的稅務規定為方針，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。

公司注重稅務風險管理，納入稅務報告為企業風險評估項目之一。公司稅務政策由財務長負責核准，並確認全球廠區落實遵循政策要求，財務相關人員亦需接受稅務教育以降低因稅務或法規不確定而造成的稅務風險。環旭電子 2022 年獲得無保留意見的審計報告，相關訊息請參閱 2022 年度報告。

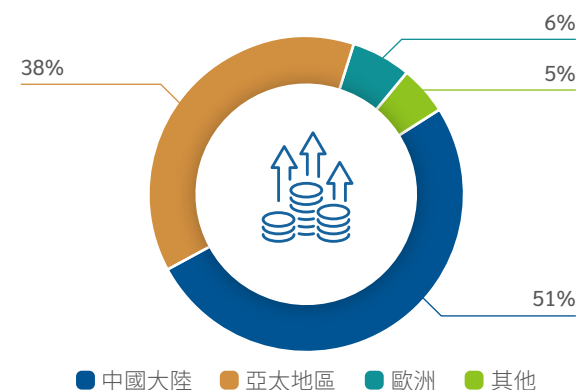
環旭電子主要營運據點位於中國大陸及臺灣，合計所產生之營業收入及稅前淨利幾乎皆來自中國大陸及臺灣，所得稅費用及已繳納所得稅占全公司約 90% 的所得稅負。中國大陸及臺灣的法定稅率分別為 25% 及 20%，中國大陸廠區享有高新技術企業的 15% 優惠稅率，同時還享有研發費用加計扣除的稅收優惠，南投廠也享有產業創新（研發費用）的稅前扣除，故在 2022 年中國大陸及臺灣的有效稅率分別為 9% 及 19%。

TAX 稅務政策

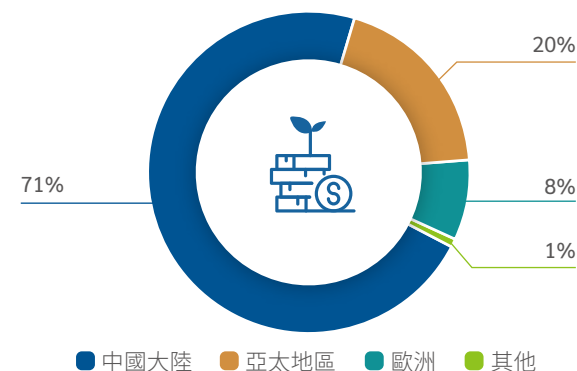
1. 遵循所有營運所在地當地的稅務法規，按時申報及繳納所有稅捐
2. 重要經營決策應考慮租稅之長短期影響
3. 重視資訊透明化，稅務揭露遵循相關法令及準則規定
4. 在營運活動所在相關租稅管轄區，就賺取之利潤繳納稅捐；確保集團內關聯交易按常規交易進行
5. 不使用避稅天堂及租稅結構進行避稅或侵略性租稅規劃
6. 在全球化經營模式下，對於稅務風險建立適當評估機制
7. 與稅捐機關建立互相信任及尊重關係，適時進行稅務議題溝通

環旭電子 2022 年之當期應付所得稅及已繳納所得稅依照營運據點分類^{#1}如下：

當期應付所得稅



已繳納所得稅



註：

1. 亞太地區：包含臺灣、香港、越南及日本；歐洲：包含法國、德國、英國、捷克、波蘭及突尼西亞；其他：包含墨西哥及美國等國家

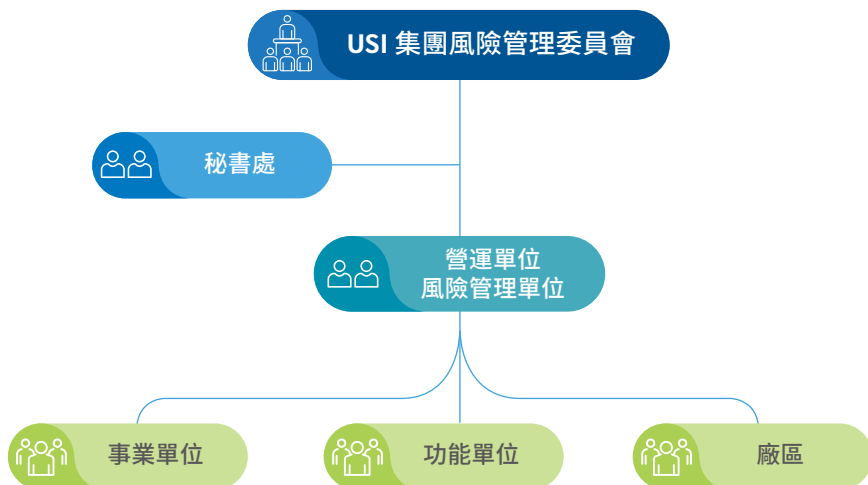


企業風險管理

風險管理委員會組織

環旭電子設置集團風險管理委員會，依據經營環境、產業趨勢及公司營運狀況，執行年度風險管理活動，以確保永續經營目標達成。集團風險管理委員會由營運長擔任委員會主席，各廠區、功能單位、事業單位副總經理擔任委員會成員，由各單位依其職掌，辨識可能影響公司永續經營目標達成之內外部風險因子、評估各風險等級及相關控制活動之有效性，依據風險評估結果採取適當之措施，同時透過風險管理活動的實施，確保風險管理政策在各營運單位落實執行。委員會秘書處負責追蹤並整合各單位風險管理活動的成果，報告給風險管理單位副總經理。

為了建立風險管理概念，除了為董事安排風險專題訓練課程，公司於 2022 年在中國大陸及南投廠區進行員工風險管理概論線上訓練課程，達到風險預防、風險監控的目的，以減少危機發生。



企業風險管理政策

環旭電子透過組織中現有營運單位（廠區、事業單位及功能單位）進行風險管理，經由實施企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）專案，對於影響公司經營目標達成之風險事件及相關風險因子進行辨識、評估並實行適當之措施，經由監控風險減緩計畫的執行進度以有效控制風險，將企業風險管理轉變為增強組織整體決策之有效作為，以確保永續經營與營運目標達成。

風險管理流程



年度風險評估結果

	Yes	Partial	No
H	<ul style="list-style-type: none"> ◆天然災害風險 ◆財務揭露 ◆生產排程 ◆物流 	<ul style="list-style-type: none"> ◆產業趨勢 ◆規劃模擬 ◆生產管理 ◆企業發展 ◆資訊安全 	
M	<ul style="list-style-type: none"> ◆斷料 / 缺料 / 缺工 ◆人才管理 / 招聘 ◆創新、研究和開發 ◆稅務報告 ◆客戶授信管理 ◆地域政治 ◆定價 ◆庫存管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆研發技術 ◆生產設備及原物料規劃管理 ◆關鍵技術人才 ◆法律與法規遵循 / 隱私與資料保護 ◆營運持續管理 ◆商業模式 ◆財務流程管理 ◆產品開發管理 	
L	<ul style="list-style-type: none"> ◆風險監控 ◆出貨管理 ◆業務集中度 ◆舞弊 ◆董事會結構與管理階層 ◆績效獎勵 ◆供應商管理 ◆災害與災難損失 	<ul style="list-style-type: none"> ◆問題管理 ◆專案管理 ◆檔案與歷史記錄管理 ◆系統變更管理 ◆資訊系統運作 	

控制有效性

環旭電子於風險評估階段針對風險發生頻率進行等級區分，並且對於企業風險衝擊程度以財務面、聲譽面及營運持續管理面進行評估維度。綜合風險衝擊程度及發生頻率，針對現有控制及因應措施，參考控制有效性準則，給予適當分數，並決定是否須擬定行動計畫。若為安全階段，則繼續保持並監測現行控制的有效性；若風險為中等，則需改善目前的控制或因應措施；若風險等級為嚴重，則須立刻改善，並確認行動方案負責人員及完成改善期限，以定期追蹤改善進度。

對於資訊科技的風險容忍度評估，經過企業風險管理流程，考量風險等級及控制有效性後，列為高度風險項目。面對此高度風險，環旭電子立即制定改善行動方案，專注資源加強資訊安全團隊能力，精進緊急應變演練及員工安全意識提升，引進外部顧問以健全資訊科技環境，並提高資訊安全維度。公司遵循 ISO 27001 指導方針，將資訊安全事故分級，經由資訊安全委員會審查，制定關鍵系統可容忍中斷時間，依據對營運及聲譽之影響規範通報層級，並視情況成立風險小組，採取適切的應變及措施，避免災損擴大。

對於人力資源的風險容忍度評估，為因應公司近年來透過持續的海外投資進行全球化的佈局，雖然已有健全的人力資源及發展機制，但仍將接班人計畫與人才招聘列為關注的高度風險。我們設定關鍵績效指標追蹤達成情況，每年進行人權風險評估，確保多元包容的工作職場；在人力發展方面，鼓勵員工提升自身技職能力及在職進修獲得學位，針對中高階主管進行核心職能及管理職能的系統訓練；在人才留任上，建立關鍵崗位接班人管理制度，提高關鍵人才留任率。期望透過全方位的人才訓練及留任計畫，能吸引更多關鍵人才，降低企業營運風險，為企業永續經營立下根基。

環旭電子每年皆會針對財務相關風險，包括利率及匯率風險進行敏感性分析與模擬；除此之外，對於營運風險、市場風險、氣候變遷風險、水資源風險、合法合規風險及策略風險亦會進行企業營收及獲利影響的情境模擬。

2022 年 USI 主要關注風險項目^{註1}

風險類別	風險因子	風險情境	應變對策	企業機會
新興風險	地緣政治	地域性衝突使得世界各國制裁動作持續，影響大宗商品和能源價格持續攀升，助長世界各國通膨持續升高，拖累疫情後的經濟復甦速度，長期對於企業經營及投資產生風險	<ol style="list-style-type: none"> 針對總體經濟、產業趨勢變化以及新興風險持續進行評估，並與包含客戶在內之利害關係人維持緊密互動，及時實行行動方案，以強化公司核心競爭力及營運韌性 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 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 	<ol style="list-style-type: none"> 配合客戶彈性調整生產據點，並持續提高產品及服務價值 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，強化本公司全球製造服務能力 積極培養在地供應商，並協助供應商建立自身能力，以達成雙贏局面
	短鏈供應競爭	因疫情及天災影響，使得供應鏈持續受到擾亂，企業面臨人力短缺、國際物流也陷入混亂、關鍵零組件短缺，以致於面臨生產中斷，喪失競爭優勢	因應短鏈革命並配合區域化供應鏈趨勢，培養在地供應商；並透過併購及策略合作，佈局全球製造據點	透過外部競爭分析，觀察產業趨勢，瞭解企業優劣勢後，擬定營運策略，加強自身優勢，以維持企業競爭力



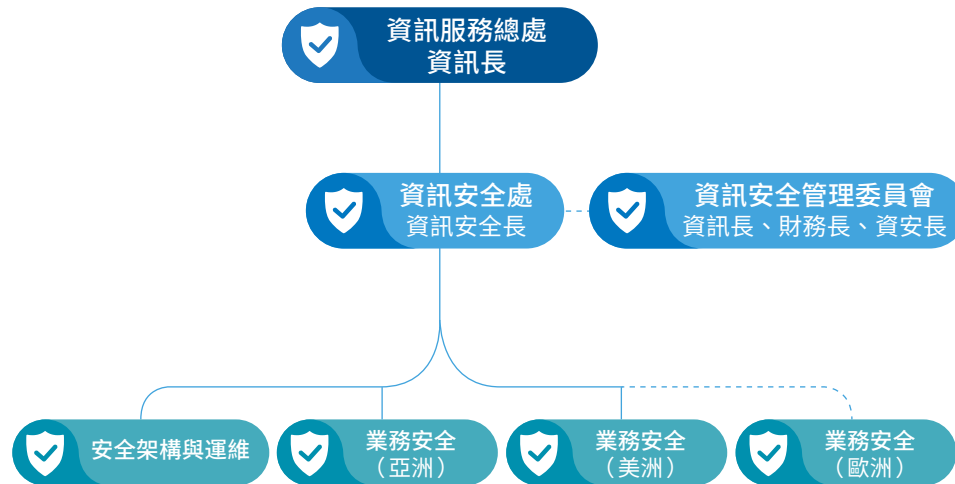
註：

1. USI 之主要關注風險項目為日月光投控整合各子公司之關注風險項目；經營相關的風險，請參閱公司 2022 年度報告第 35 頁「第三節第六章：（四）可能面對的風險」

風險類別		風險因子	風險情境	應變對策	企業機會
策略與 規劃風險	企業社會 責任與永 續發展	氣候變遷	忽略氣候變遷所帶來的 企業風險，對於永續經 營造成威脅	<ol style="list-style-type: none"> 1. 氣候風險納入企業風險管理流程 2. 跨部門合作執行價值鏈氣候相關風險 / 機會鑑別，評估財務衝擊與擬定對策，從「減緩」及「調適」二個面向進行管理 3. 鑑別短中長期的氣候變遷風險與機會，並依據不同氣候情境條件評估風險與機會 4. 訂定氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤達成度，並對外透明揭露 5. 確立「2050 淨零碳排放」長期目標 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司宣告 2050 年實現淨零碳排目標，持續落實氣候變遷與能源管理、水管理、廢棄物管理及空氣污染防治，協助客戶生產節能減碳產品 2. 展現對氣候變遷所做的努力與成效，進一步提升氣候危機意識，擬定相關減緩計畫與措施，落實風險控管與氣候變遷減緩行動，強化營運持續管理能力，邁向企業永續發展
	資訊科技	資訊安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工資安意識不足，誤信釣魚郵件 2. 系統帳號密碼外洩 3. 系統資料遭駭客鎖定 / 丟失 4. 公司系統漏洞未更新修復，網路攻擊造成系統當機 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期實施教育訓練 2. 實施雙因子認證 3. 定期備份資料，並實施異地備份 4. 定期進行系統弱點掃描，及時修復系統漏洞 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化員工資安意識 2. 提升系統安全性，保障公司信譽 3. 訓練員工危機應變能力，降低危害衝擊程度
營運與 基礎架 構風險	人力資源	接班人計 畫與招聘	未能有完善的關鍵崗位 人才庫建立與管理機制 ，造成公司營運風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立關鍵崗位接班人管理制度： <ol style="list-style-type: none"> (1) 定期盤點組織關鍵崗位需求 (2) 制定接班人發展計畫及提供資源 (3) 系統化人才資料庫，以持續定期追蹤 2. 人才培養機制：接班人及潛力人才發展計畫 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過接班人才管理制度之建立，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，公司成立資訊安全管理委員會，由資訊長、財務長、資安長及副總經理／處長級以上主管擔任委員會成員，資訊長向行政管理群資深副總進行彙報；委員會轄下設有資安管理代表，協助資訊安全管理委員會執行資訊安全事務。其中，汪渡村董事為日月光投控資安長，同時也擔任環旭電子資安委員會委員，協助共同擬定資安策略，以達到公司資安目標。並且公司取得 ISO 27001:2013 資訊安全認證，進一步落實集團之資訊安全管理。



資安目標

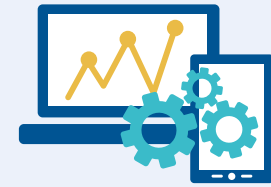
資訊安全目標為確保核心系統管理業務之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 與適法性 (Compliance)，依各階層與職能定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認資訊安全管理系統實施狀況，能夠達成資訊安全目標：

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》，並導入威脅情資系統 (Threat Intelligence System)，以強化資安防護能力；透過定期的公告，要求員工遵守相關網路資訊安全規定及使用合法軟體；不定期實施郵件社交工程演練 (釣魚信件演練)，以加強員工對網路釣魚防範的資安意識。此外，資安部門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，2022 年資訊安全訓練率達 100%。

有鑑於資訊安全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認證，以系統化方式確保資訊安全，應付各種資安狀況，確保資安組織運作之有效性。截至 2022 年底，環旭電子未有資安事件發生。

綠色產品與創新

在領先行業的核心競爭力下，環旭電子致力於提升產品生態化設計能力，並推動低碳產品設計及提升產品能源效率，且在掌握智慧化趨勢下，積極推動智能製造。同時，訂定公司「模組化、全球化、多元化、垂直整合及智能製造」的綠色產品策略方向，以應對氣候變遷與能資源減少議題。



100% 出貨產品符合國際安規標準 / 環保規範 / 節能要求

1,501 件 累計申請通過專利總數

415 百萬元人民幣 持續改善計畫與智能製造專案節省金額

82% 產品生態化設計營收比例

22 百萬度 年度產品節能效益

1,316 公噸 持續改善重點專案總減碳量

SDGs ▶



重要之利害關係人：股東 / 投資人 / 銀行、客戶、供應商 / 承攬商

永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
創新管理與永續製造 確保製造及銷售的綠色產品符合各國環保法規要求，且滿足客戶需求、環保發展趨勢及公司內控標準，並藉由持續創新以強化競爭力、增加營收與提升企業形象	管理方針： 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，並注重專利的佈局以保護技術智慧財產權，因應永續趨勢，訂定永續性產品的中長期目標，以落實企業永續經營的作為 評量機制： 訂定永續性技術與產品研發計畫，每季由綠色產品與創新永續任務小組總幹事確認各項指標達成度，半年度由永續任務小組總召集人進行執行績效檢討，並於年度永續委員會議中向主委與副主委報告					
	▶ 符合國際安規標準 / 環保規範或節能要求	▶ 出貨產品 100% 符合	▶ 出貨產品皆 100% 符合		▶ 出貨產品 100% 符合	▶ 出貨產品 100% 符合
	▶ 永續設計（機構件）	▶ 機構件部品使用可回收、可再利用原料占比大於 80%	▶ 機構件部品使用可回收、可再利用原料占比達 87%		▶ 機構件部品使用可回收、可再利用原料占比大於 80%	▶ 機構件部品使用可回收、可再利用原料占比大於 80%
	▶ 產品碳足跡盤查	▶ 導入 1 個系列產品碳足跡盤查	▶ 100% 完成 1 個系列產品碳足跡盤查（總計 28 項產品）		▶ 持續推動 1 個系列產品碳足跡盤查	▶ 持續推動 1 個系列產品碳足跡盤查
	▶ 累計申請通過專利數	▶ 達 1,471 件	▶ 總計達 1,501 件		▶ 達 1,527 件	▶ 達 1,672 件
	▶ 智能製造	▶ 工業 4.0 的 5 星工廠標準達 2.4 星級	▶ 導入工業 4.0 廠區平均達 2.85 星級		▶ 導入工業 4.0 廠區平均達 3.2 星級	▶ 導入工業 4.0 廠區 100% 成為 5 星級關燈工廠
	▶ 持續改善計畫	▶ 持續改善計畫節約成本占營業額的 0.21%	▶ 持續改善計畫節約成本占營業額的 0.27%		▶ 持續改善計畫節約成本占營業額的 0.21%	▶ 持續改善計畫節約成本占營業額的 0.21%

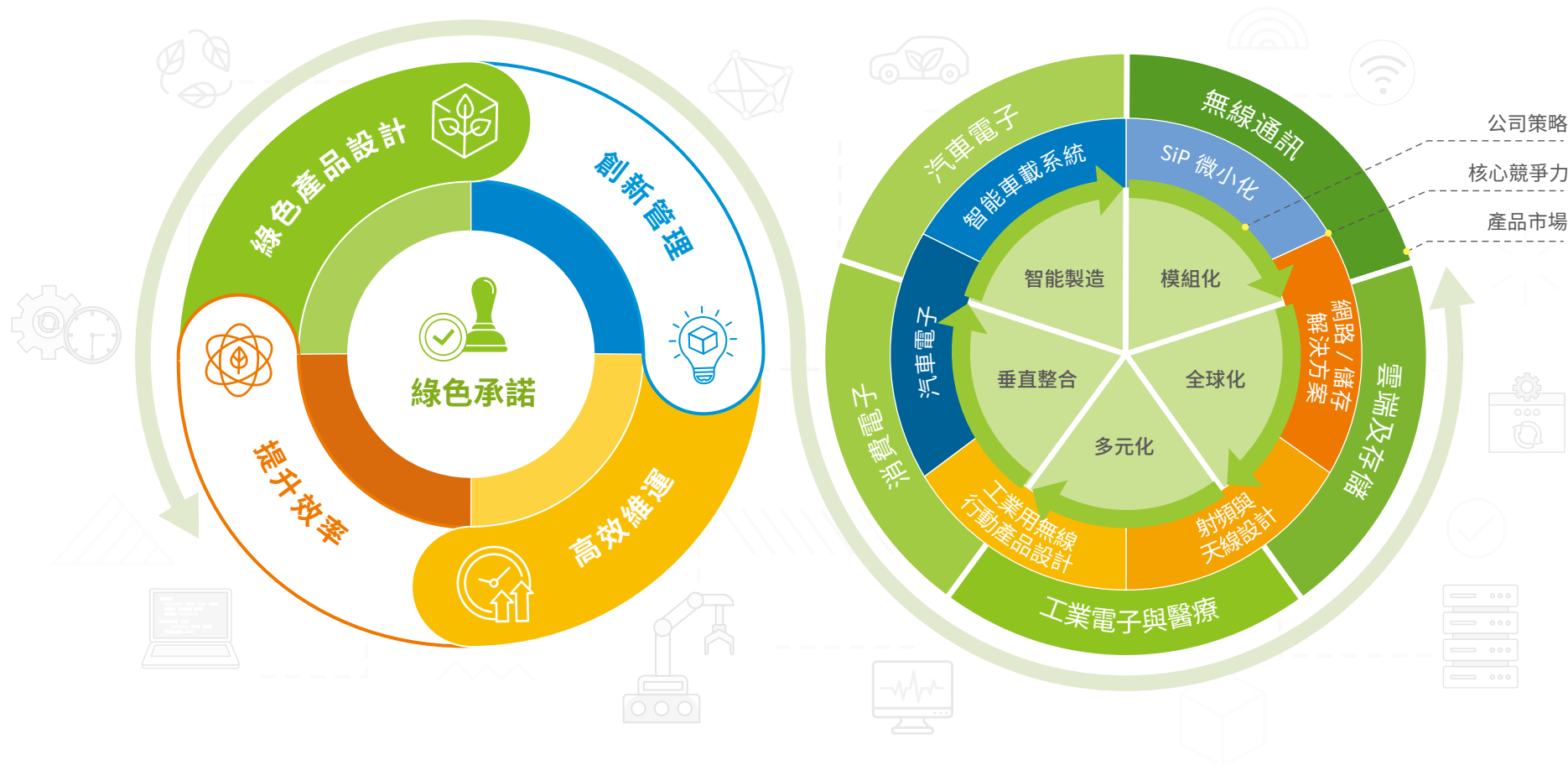


綠色產品

綠色產品願景與展望

USI 產品可分為五大類：無線通訊、雲端及存儲、工業電子與醫療、消費電子及汽車電子。在中期展望裡，我們運用微小化技術，垂直整合 SiP 模組於客戶產品，強化產品生態化設計能力，積極推動低碳產品設計，提升能源效率，減少產品對於環境的影響，並投入電動汽車電子產品開發，以降低二氧化碳排放，減少對環境的污染。

於長期展望上，運用 5G 實驗室量測驗證，提供智能移動裝置最佳微小化天線設計，推展應用於電腦、通訊電子、穿戴式電子、工業電子及電動車用電子產品，連結雲端伺服器的數據儲存與運算，整合所有產品技術形成物聯網，以綠色產品技術發展低碳、低耗損及低污染的市場商機，滿足客戶的產品需求。





綠色產品管理

環旭電子致力於綠色推動、追求環境與人文的和諧對話與共存發展，為確保作業體系符合國際環保法令和客戶標準的要求，與供應商及客戶建立良好的溝通管道，從產品原物料的取得至客戶端的售後服務，實行一系列預防性的綠色管理措施，以降低產品及其製程對環境的負面影響。

公司遵循綠色管理及產品生態化設計的策略，每年透過第三方進行 IECQ QC080000、ISO 14001 及 ISO 14064-1:2018 等管理系統查驗，藉此迅速回應最新國際環保法規的趨勢變化，同時進行年度整合以更新「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控管，並制定出綠色產品政策與綠色產品生態化設計四大主軸。

綠色產品政策

- 產品開發和原物料 100% 符合客戶及 USI 綠色產品環保法規之要求
- 產品皆須符合國際對於有害物質相關法規及指令
- 產品導入生態化的設計理念



綠色產品生態化設計四大主軸

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

綠色供應鏈

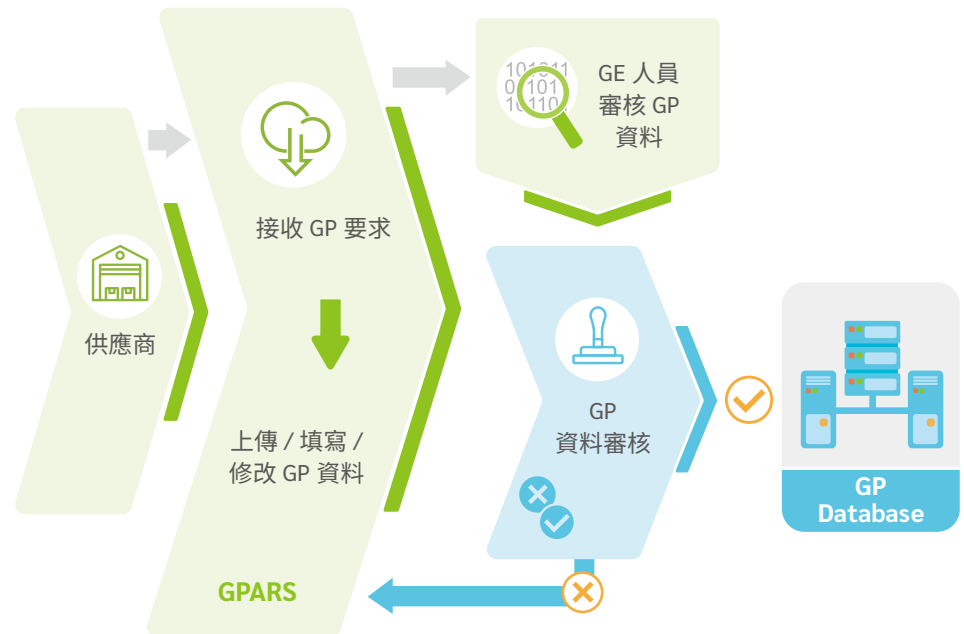
我們以綠色產品生態化設計四大主軸，規劃符合全球法規要求的綠色產品，並不斷提升產品生態化設計能力，順應綠色產品發展趨勢。在產品開發設計階段以 Eco-Design 為原則，導入專業的綠色價值鏈管理平臺「綠色零件承認及報告系統（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）」，建立綠色零件（Green Parts, GP）資料庫，使用符合有害物質減免（Hazardous Substance Free, HSF）、RoHS^{註1}、REACH^{註2}、WEEE 以及 USI 綠色環保產品規格要求的材料。為因應全球綠色產品環保法令的增進，及多元客戶對綠色產品標準要求，供應商可透過 GPARS 平臺瞭解公司最新綠色產品規範，進行綠色零件認證，並遵守 USI 所制定的「綠色環保產品規格」相關規範要求，針對現階段尚無技術取代的物質，公司亦制訂「禁用物質消滅計畫」^{註3-5}，且於年度說明會傳達此訊息給供應商，要求供應商務必符合規範及配合執行禁用物質消滅計畫。另外，供應商也必需提供「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（Safety Data Sheet, SDS）等，以確保相關管制物質含量符合公司規範。

綠色產品的永續發展是必然的趨勢，唯有建立長遠發展的綠色供應鏈管理模式，才能迎接接踵而來的挑戰。因此，我們從產品設計、物料採購、產品製造、運輸、包裝、銷售及回收的過程中進行全面、系統、透明的管理及管制，整合上下游廠商的力量，實現整體環境效益的最優化。公司的研發、生產與品保等相關單位也可經由 GPARS，瞭解 USI 綠色產品組成與含量等管控標準，並採取必要的管控措施。期望透過系統化的管理，推行全球綠色產品供應鏈，提升資料正確性，強化與供應鏈夥伴的合作關係，進而達到綠色供應鏈。

註：

- 截至 2022 年，「綠色環保產品規格」共計管控 300 多項化學物質，符合歐盟 RoHS
- 在 REACH 法規中，因應新增第二十八批 9 項高度關注物質（Substances of Very High Concern, SVHC）公告，其候選清單物質已達到 233 項
- 2023/01/01 開始禁止使用「磷化銻、硫酸鎳、氨基磺酸鎳」三項物質
- 「四溴雙酚 A、中鏈氯化石蠟」二項物質於 2023/01/01 之後允許濃度 1,000 ppm 以下，並依歐盟公告日期禁止使用

GPARS 平臺架構



5. 依法國法規公告日期禁止 / 限制使用包裝上礦物油（France Mineral Oils Ban）
 - I. Mineral oil aromatic hydrocarbons (MOAH) (From 1 to 7 aromatic cycles)
 - 2023/01/01 之後允許濃度 1% 以下
 - 2025/01/01 之後允許濃度 0.1% 以下
 - II. Mineral oil aromatic hydrocarbons (MOAH) (From 3 to 7 aromatic cycles)
 - 2025/01/01 之後允許濃度 0.0001% 以下
 - III. Mineral oil saturated hydrocarbons (MOSH) (From 16 to 35 carbon atoms)
 - 2025/01/01 之後允許濃度 0.1% 以下



有害物質管理

我們遵循 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統標準，建立綠色零件 / 材料的管控程序，執行有害物質管理，以達到產品符合國際及客戶的無有害物質規範，其主要管理要求如下表所示：

另外，針對產品所含危害環境物質限制表，則摘選部分資訊進行揭露，請參閱「永續資料 – 環境 F. 產品所含危害環境物質限制摘選表」。

指令	管理要求
EU Directive - RoHS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ RoHS 指令在 2006 年 7 月 1 日開始實施，主要禁止使用鉛、汞、鎘、六價鉻、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP 及 DIBP 於電子電氣產品中，以達到對環境及人體健康保護的目的（RoHS 指令包含（2011/65/EU）及修正指令（EU）2015/863）
EU Directive - REACH	<ul style="list-style-type: none"> ▶ REACH 是對於進入歐盟市場的化學品強制要求註冊、評估和許可並實施監控所制定的法令規範，於 2007 年 6 月 1 日生效。該法案提高了對於不同國家和地區的產品進入歐盟的品質要求和准入門檻 ▶ REACH 中的高度關注物質（Substances of Very High Concern, SVHC）候選清單，供應商須確認並告知 USI 所提供的零部件、副資材和包裝材料中，是否含有濃度高於 0.1% (w/w) 的高關注物質。查詢目前高關注物質清單，請連結 ECHA 網站 ▶ REACH 附錄十七危險物質，供應商須確認所提供的零部件、副資材和包裝材料中，禁止使用附錄十七所列之危險物質。查詢目前附錄十七危險物質，請連結 ECHA 網站
California Proposition 65	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 加州 65 法案，即《1986 年飲用水安全與毒性物質強制執行法》，其宗旨是保護美國加州居民及該州的飲用水水源，使水源不含已知可能導致癌症、出生缺陷或其他生殖發育危害的物質，並在出現該類物質時，如實通知居民。USI 供應商須確認所提供的零部件、副資材和包裝材料中，是否含有加州 65 法案管控的有害物質，且將資訊透過 GPARS 或調查問卷方式回覆 USI。查詢目前最新的加州 65 法案管控的有害物質清單，請連結 OEHHA 網站
Toxic Substances Control Act (TSCA)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有毒物質控制法在 1976 年由美國環境保護局（Environmental Protection Agency, EPA）實施，該法對引入新的或已經存在的化學品進行規範。主要目的是在新的商業化學品進入市場之前對其進行評估和監管，以規範 1976 年已經存在且對健康或環境造成不合理風險的化學品，並規範這些化學品的分配和使用 ▶ TSCA 禁止生產、進口不在 TSCA 清單中或受豁免限制的化學品。在 TSCA 列出的化學品被稱為「現有化學品」，而未列出的化學品被稱為新化學品。製造商須在製造或進口用於商業用途的新化學品之前向 EPA 提交製造前通知；USI 供應商須確認所提供的材料中，是否含有 TSCA 管控的有害物質，並將資訊透過調查問卷方式回覆 USI。查詢 TSCA 管控的有害物質，請連結 EPA 網站

產品合規

在產品設計過程中，公司致力滿足合規要求，遵守地區銷售市場安全和監管規定，避免所製造產品產生危害顧客健康及安全之情事。要求所有供應商供貨標示必須符合環旭電子制定的《綠色環保產品規格》，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。

我們嚴格管控產品原物料使用，選用低污染及無毒性的原物料，並確認產品環保規格符合相關法規及指令，再進行產品生命週期盤查及生態化設計評估，且製作產品生態特性說明書，以因應歐盟 ErP 指令。為預防化學品進廠後可能引起之安全危害風險，更制定《化學品管理辦法》進行源頭管制（詳細內容請參閱「職業安全衛生」章節）。

2022 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					
	車電暨無線暨穿戴微小化產品	智能連結產品	特殊應用產品	先進移動裝置及微小化產品	高科技低成本模組產品	視訊產品
EU RoHS	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Halogen Free (HF)	7%	11%	38%	100%	100%	97%
China RoHS	100%	100%	100%	100%	100%	100%

為保障使用者，在產品安全方面，透過設計審查與運用工廠檢查機制^{註1}，以確保產品符合國際及銷售地區的相關法令規章。在產品設計初期，我們考慮各種使用情境，兼顧法規面不完善之處，強化產品的安全規範，針對公司所生產製造之電子系統類產品須取得安規驗證，並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，且定期每季或每年接受外部驗證單位（UL, TUV, CCC 等）查核。

於 2022 年，USI 未接獲產品危害人體健康安全的相關投訴，也未發現產品安全相關違法事件。此外，針對家庭 / 建築物安全物聯網產品建置測試驗證能力，及對零售物聯網產品建立設計指南以符合美國身心障礙法（Americans with Disabilities Act, ADA）之安全標準。未來，公司順應電動汽車市場趨勢，將導入充電 / 供電設備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。

2022 年系統類產品符合安全規範情況

符合之產品百分比	安全規範			
	UL 60950-1 / 62368-1	EN/IEC 62368-1	CNS 14336.1	GB 4943.1
智能連結產品	81%	93%	70%	56%
特殊應用產品	-	100%	-	-

註：

1. 工廠檢查機制係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



綠色產品設計推動

環旭電子自 2016 年開始舉辦廠內「科技論壇」，培養並提升設計研發人員能力，論壇內容包含了微小化 / 封裝技術、WiFi 技術、測試技術、可靠度測試、機構件設計、硬體設計、智能製造等各方面新知與廠內應用，此論壇讓設計研發人員或有興趣相關課程的同仁齊聚一堂，相互交流最新的技術與應用。我們更從 2020 年開始擴大舉辦，從一天的論壇課程提升為二天，並邀請陽明交通大學王蒞君與帥宏翰教授一同蒞臨指導與分享，為 USI 的推動專案給予發展建議；同時在內部期刊新增「資訊特快車」專欄，讓無法一同與會的同仁也能在公司定期刊物或公告上學習到新技術、新應用，以提升同仁們的技術新知。

我們的設計研發人員除具備產品生態化設計能力外，也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。在產品設計時，依據公司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。

其中，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。2022 年，清潔技術營收占公司整體營收比為 24.6%，較前一年度減少 8.2%，主因為前一代產品已經停產，而新一代產品尚未量產，造成整體綠色產品營收減少。此外，因應綠色產品策略的微小化技術推動，並依產品特性的趨勢變更，重新調整生態化設計的計算基準，雖然占總營收比例下降，但在電子廢棄物回收與輕薄短小的產品生態化設計占比上有大幅度的提升，並促成材料回收再利用的總體經濟效益上，較 2021 年成長 3.45 倍（詳細內容請參閱「永續資料 - 環境 E. 材料回收再利用統計」）。未來我們仍會持續推動並投入研發，以提高清潔技術與生態化設計比例。

清潔技術營收占公司整體營收比例

清潔技術類別 ^{註 1}	營收占比
通訊類	21.8%
工業與汽車電子類	0.4%
消費電子與雲端及存儲	2.4%
總計	24.6%

歷年產品生態化設計個別表現

類別	2019	2020	2021	2022
Energy Star 符合度	100%	100%	100%	100%
WEEE 符合度	100%	100%	100%	100%
RoHS 符合度	100%	100%	100%	100%
能源效率 (營收占比)	34.4%	38.6%	45.9%	11.2%
電子廢棄物回收 (營收占比)	9.2%	6.3%	5.2%	13.2%
輕薄短小 (營收占比)	39.0%	41.6%	41.0%	58.0%
總營收比例	82.6%	86.5%	92.1%	82.4%

註：

1. 公司產品類別為五大類，此部分無涵蓋醫療類別



USI 對於產品生態化設計的節能效益表現，進行產品節能效益評估，於年度出貨產品總計減少耗電量為 22,023 千度，相當於減少 14,191 公噸二氧化碳，約占公司總營收之 10.14%。

產品節能效益評估

產品主要類別	通訊類	消費電子類	雲端及存儲類	工業類	汽車電子類	總計
節電量（度）	684,542	39,420	4,324,796	13,300	16,960,801	22,022,859

為加強綠色產品推動，公司自 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。依據綠色產品生態化設計四大主軸與綠色承諾四大面向，2022 年在各綠色相關設計成果如下所示：

綠色相關設計

產品生命週期階段	綠色設計重點	推動績效
選擇環境足跡較低的原物料	▶ 微小化設計	▶ 年度出貨產品中，微小化設計總計減少 5,664 公斤的原物料使用 • 在最佳電路化設計上，利用 CAD 報告輔助，進而優化置件與走線佈局，減少達 11.5% 電容 / 電阻元件使用 • 穿戴式裝置的天線設計，持續以短小輕薄零件取代既有零件，在參考電路板相對面積下，模組化設計節省達 56% 的材料面積
	▶ 有害物質管理	▶ 100% 符合 RoHS 環保規範
直接營運、生產和製造	▶ 減少浪費	▶ 在提升共用性上，使用相同尺寸的屏蔽罩，進而減少達 75% 模具材料的使用
	▶ 能源效率	▶ 簡化產品測試流程，縮短測試時間達 11%，以減少產線能源損耗
	▶ 生產減碳與循環再生	▶ 廠區推動節能方案，總計節省電力 1,563 千度，減少排放二氧化碳 960 公噸 ▶ 透過改善設備與技術，提升水資源再生運用，製程水回收率達 78.1%
分配、儲存和運輸	▶ 包裝材回收再利用	▶ 回收再利用塑膠棧板 3 萬個、木棧板 1 萬個、Tray 盤 643 萬個、隔板 15 萬個與回收箱 35 萬個，總計減少 828 公噸廢棄物的產生
產品使用	▶ 提高產品能源效率	▶ 伺服器產品直流電源 DC-DC 轉換效率大於 90.4%
	▶ 能源效率要求	▶ 內接式電源供應器全數符合 80 Plus 鈦金認證 ▶ 100% 符合加州能源委員會（CEC）、歐盟執行委員會節能化設計指令（EU ErP Lot 3, Lot 26）及歐盟能效行為準則第 2 期（CoC Tier-2）最新規範
	▶ 降低能源消耗	▶ 進行產品節能效益評估，年度出貨產品總計減少耗電量為 22,023 千度
棄置階段	▶ 符合 WEEE 要求	▶ 與客戶協同合作，在機構件部品設計中符合 WEEE 指令要求為 100% ▶ 年度出貨產品中，使用可回收、再利用原料達 33,362 公斤

產品生命週期評估

產品生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA）是指產品或技術的生命週期從搖籃到墳墓（Cradle-to-Grave）的整個時期，系統性分析產品自原物料的取得及處理，產品製造、運輸、銷售使用和維護，到最終收回或處置各階段導致環境衝擊的方法。其中，產品碳足跡是以生命週期方式盤查產品各階段所產生之碳排放量，經換算為二氧化碳當量之總和（CO₂e/pcs），產品碳足跡更是簡化式生命週期評估（Simplified LCA, SLCA）的最佳實例。由於 USI 產品種類眾多，因此，我們分階段完成各類產品的碳足跡盤查，每年以推動 1 個系列產品碳足跡盤查為目標，建置產品碳足跡計算方法學機制，且在協助客戶綠色產品行銷需求下，結合綠色產品開發，導入低碳材料選擇，並將知識與經驗移轉至其他廠區。於 2022 年，USI 產品執行 LCA 的營收總占比為 25.4%，包括客戶自行評估終端產品（含 USI 零件）的環境衝擊與公司自行採用 LCA 工具評估的環境衝擊。

USI 自 2017 年起，持續盤查一類主要產品碳足跡資料，並使用評估軟體 SimaPro 與 IPCC 2013 100a 及 ReCiPe 2016 方法學，導入 ISO 14067 產品碳足跡與 ISO 14045 生態效益評估，探討產品在 18 個環境面向的衝擊與損害，分析產品各階段的環境衝擊並尋求改善熱點，並以產品或服務的價值與對碳排放或環境衝擊計算出產品生態效益^{註1}。以某一產品為例，在盤查結果中約有 90% 碳排放量來自原物料與製造的過程，也發現有機會能進一步找出具有發展潛力的行動因子，包含在原物料的使用上優化最佳投入量及裁切比例，減少不必要的消耗；增加原物料在地採購量，以降低配送消耗；汰換老舊機台，在製程上持續節電，配合廠區碳盤查，對外揭露在生產製造的溫室氣體減量績效（詳細內容請參閱「能源管理」章節），促動製造廠區 100% 使用再生能源。更將此經驗進一步建立更多產品專案、更完整的碳足跡盤查，減少環境衝擊，實現產品責任與消費，並實踐低碳產品理念。

產品碳盤查績效

產品大類	產品名稱	碳足跡 ^{註2}	生態效益評估 / 環境足跡	碳排放量 (Kg CO ₂ e/pcs)
消費電子	LCD Drive X Board			4.00
消費電子	LCD Drive XC Board			9.20
通訊電子	4G LTE Module			6.56
工業類、車用電子	Digital Inkjet Printhead			31.07
雲端及存儲	XnBay Smart Server			163.60
雲端及存儲	USB-C Dock			290.36

註：

1. 產品生態效益（Eco Efficiency）↑ = 產品或服務之價值（Value）↑ ÷ 對環境之衝擊（Impact）↓
2. 各產品碳足跡證書請參閱公司官網

綠色教育

公司除了內部進行綠色管理外，為讓利害關係人進一步瞭解環境保護的重要性，並將正確的綠色環保意識落實到產品規劃、原物料控管、溫室氣體減量等環節，我們持續向員工、供應商及承攬商宣導環旭電子堅持的環安衛原則、資訊及要求。公司提供 e-learning 綠色教育課程為內部員工提供教育訓練，說明綠色產品的相關法規要求、作業流程及環保材料等，2022 年各廠區綠色教育總訓練時數達 7,918 個小時。

此外，USI 為回應客戶、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，實踐公司的綠色承諾。

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



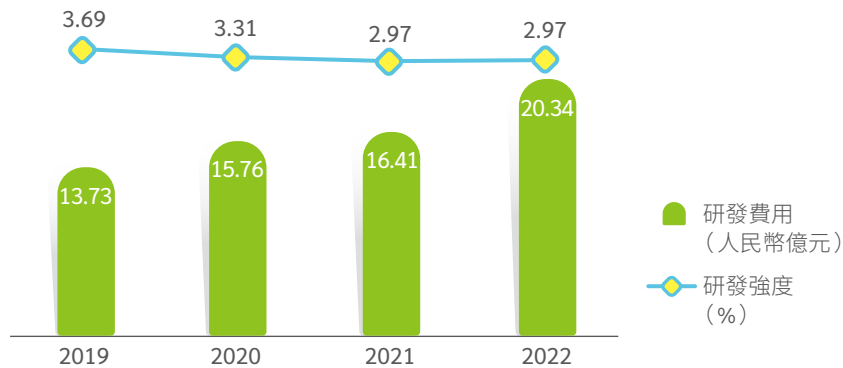
創新管理與永續製造

研發與專利

保護智慧財產權是每個人的責任，因此，USI 不僅努力降低侵權的可能性，同時也在公司內部鼓勵創新，希望透過最有效率的智慧財產權管理，為所有股東帶來最大收益。在保護智慧財產權上，我們訂定智慧財產權政策，致力於建立鼓勵性的環境及良好的管理系統。對於研究發展的產出，多年以來，公司透過專利申請和國際期刊的發表，與學界及產業界共同分享研發成果。

2022 年，環旭電子研發人員共 2,728 人，占公司總人數的 11.47%，較 2021 年提升 2.05%；合計研發投入為人民幣 20.34 億元，占營收 2.97%^{註 1}。公司不斷培養並提升設計研發人員能力，以期在研發強度上保有穩定與持續的發展。

研發費用及研發強度趨勢

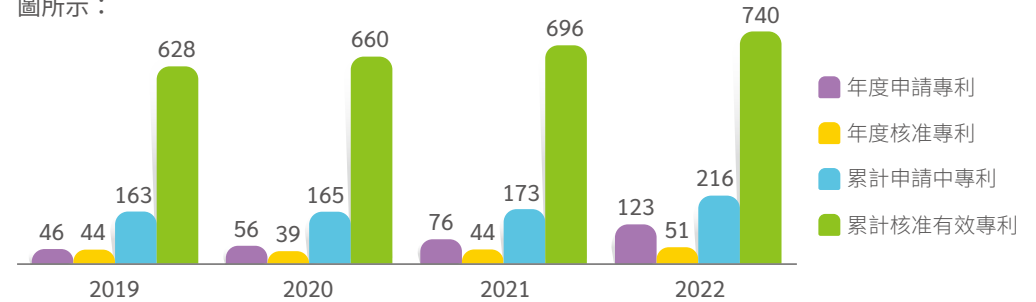


在專利方面，為激勵公司員工致力在研發創作及技術提升，強化公司市場競爭力與科技創新，環旭電子訂有《專利管理及獎勵辦法》，定期舉辦研發競賽，經審查確認之專案，發給專利提案獎勵金並公開表揚，以茲鼓勵。經統計，於專審會評核通過的專利提案數，每年皆有超過 100 件的提案績效，截至 2022 年底，累計核准有效專利為 740 件，較 2021

註：

1. 詳細資訊請參閱公司 2022 年度報告第 21~22 頁

年增加 44 件，累計申請通過專利總數達 1,501 件，增長達 3%，近四年專利取得狀況如下圖所示：



2022 年，有 4 項提案為綠色製程設計且通過內部專利審查會議，綠色製程提案是藉由降低工時、降低人力成本或提升效率等方式，提升自動化無人工廠比例，以達成製程上的節能減碳績效。

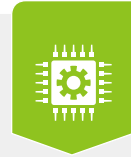
廠區	綠色設計提案	提案效益說明
張江廠	相容分離與堆疊功能的支撐牙叉設計	模組化設計以提升系統功能並降低零件損壞，且減少產品因卡盤掉落損壞風險
惠州廠	改善測試治具不正常斷電導致殘電突波的方式	降低測試治具線路的複雜度
昆山廠	改善 USB Type C 的生產線功能測試的方法	以新式電路架構減少傳統電路的複雜度，降低佈局空間與走線，減少測試工時，提高生產效率與產出良率
南投廠	研發具底部模封之系統封裝及其製造方法	其封裝方法可以節省一次植球與研磨流程，降低工站數及製程成本，提高良率

智能製造

近幾年，製造業所面臨的生態環境正在深刻的變化，以低成本為主要競爭力的製造模式，已無法滿足產業升級競爭需求，發展智能製造和工業 4.0 成為製造業提升品質、安全和技術的關鍵戰略。環旭電子自 2013 年以張江廠作為指標工廠，開始導入智能製造，由公司的智能製造開發團隊，針對生產特性開發生產設備集成測試與檢查系統，透過設備聯網、資料自動採集、即時監控與大數據分析、電子報表和參數管理等，增加生產力並優化產品品質，使用主流的工業 4.0 自動化技術實現智能製造藍圖，每年以 20% 的成長速度推動自動化專案。

環旭電子的智能製造計畫採用工業物聯網概念，策劃符合電子製造業的產業 4.0 智能製造發展計畫，稱之為 5 星級的工業 4.0 智能製造，並參照行業制訂出「5 星工廠標準」，即機器 100% 自動化、80% 以上的產線可關燈生產、直接人力低於 30% 等要求，此計畫制訂未來五到十年的階段性發展，以提升全球工廠的自動化製造水準。2022 年，我們成功導入 70 項自動化製造專案，總計節省人力成本達人民幣 295.4 百萬元，廠區平均達 2.85 星級，其中自動化程度最高的是達 3.7 星級的金橋廠。公司更計畫在 2023 年將所有導入工業 4.0 的工廠提升 3 到 4 星級，平均達 3.2 星級，於 2025 年將其中四座工廠升級成為 5 星級的關燈工廠（Lights Out Factory），實現全面自動化生產。

南投廠亦自 2015 年開始推動工業 4.0 智能製造專案，同時啟動「十年勝出」計畫，以期能帶動整個 USI 透過智能自動化策略協助客戶獲得競爭力，創造具有全球競爭力的智能製造環境，為股東與投資大眾創造出更好的營運佳績。



USI 工業 4.0 自動化技術

- ◆ 支援 5G 和 4G 的自動化設備通訊網路
- ◆ 自動化物料運輸系統 / 自動導引車的半成品運送系統
- ◆ 六面全自動產品檢測系統 / 全自動化機器手臂無人測試站
- ◆ 可遠端登入及存取的產能環境即時監控和警示系統
- ◆ 應用人工智慧進行製程管制的重點設備
- ◆ 生產設備數據自動化應用程式



持續改善計畫

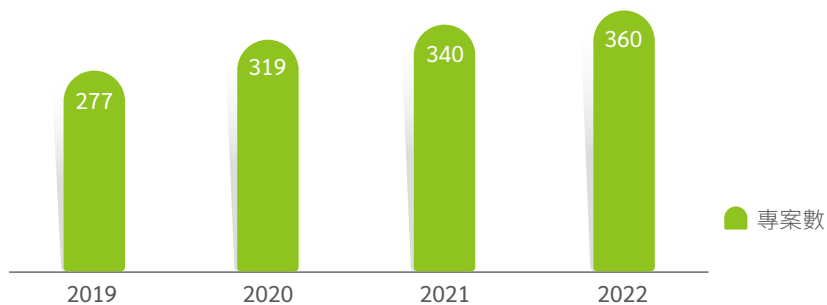
持續改善計畫（Continuous Improvement Program, CIP）指在生產力、工藝、品質、效率、設備、軟體、硬體、節能減排、自動化、安全性等方面不斷改善優化，同時具備成本節省效益的改善方案。



CIP 推動目的

- ◆ 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，每年皆有超過 270 件新專案提報^{註1}。

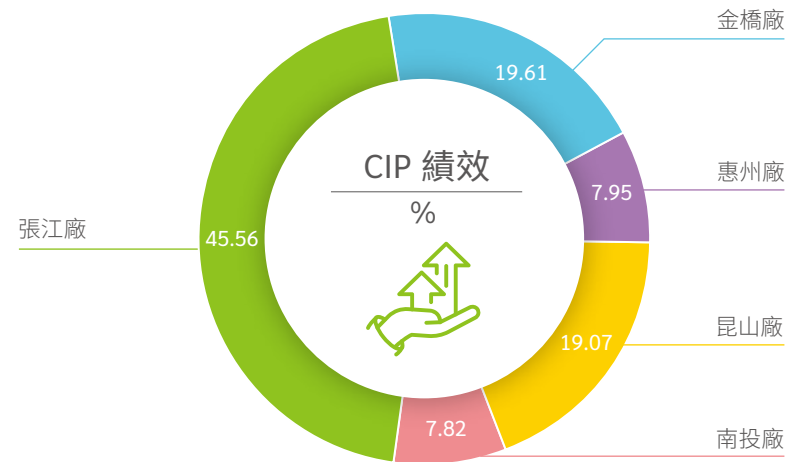


註：

1. 因調整刪除跨年度重覆計算部分，更新 2019~2021 年新專案提報數量

2022 年度總績效經 CRC 審核後，實際節省有形成本人民幣 119.3 百萬元，節約成本占營業額的 0.27%，各廠區 CIP 績效占比如下圖所示：

各廠區 CIP 績效占比



CIP 年度績效獎金包含基本獎勵金及激勵獎金（以廠區年度總節省金額換算），其獎金則依員工對專案貢獻度進行發放，提供給員工個人的獎金占單項專案總獎金之 20%~70%，其他 30%~80% 獎金則由廠區總經理全面考量後分配發放給予專案負責人員（包含專案相關業務部/處主管、支援單位員工等），總計發放獎金人民幣 73.5 萬元。此外，CIP 卓越貢獻獎是由各廠區提出具有指標性或創新性的提案，包含案件類別競賽與 SMT 稼動效率進步獎競賽，進行全球性評比，獲獎團隊授予獎項並頒發獎金，總計發放獎金人民幣 16.9 萬元，以獎勵員工致力於持續改善所做的努力。



CIP 卓越貢獻獎

為回應氣候變遷議題，環旭電子將節能減碳列入重點專案類別，訂定相應評分機制，並增加重點專案獎勵件數配額，以提倡相關綠色提案。2022 年共 7 件得獎專案，其中包含 2 件節能減碳專案獲獎，詳細內容請見下表：

廠區	獎項	專案名稱	專案效益
重點專案			
金橋廠		製氮富餘 CDA ^{註1} 回收利用節能改善	將製氮空壓出氣管路分成兩路，讓富餘製氮 CDA 充分利用，以減少現有生產需求的空壓機負荷並節約能源；年節省電量 1,253,977 度；減碳量為 1,014 公噸；預計每年可節省人民幣 606,467 元
南投 南崗一廠		動力設備系統優化之運轉節能改善	藉由整合排氣、減少冷乾機製冷、空壓穩定供氣等優化措施，以減少電費支出達節能減碳績效；年節省電量 593,637 度；減碳量為 302 公噸；預計每年可節省人民幣 344,039 元
其他專案			
昆山廠		All-In 工業互聯網平臺	自主開發 USI All-In 工業互聯網平臺，連結各系統間的資源，發掘更多的資源價值，填補系統空缺，以改善系統的侷限性。除提升公司智能化程度及 I4.0 評級外，還獲得「江蘇省工業互聯網示範專案」；預計每年可節省人民幣 6,564,989 元
張江廠		供料器真空墊片設計專案	設計導入供料器真空墊片，在進料過程中產生真空吸力，維持進料穩定性，解決無磁性材料因包裝斜角和間隙過大導致的高拋料率問題；預計每年可節省人民幣 931,954 元
金橋廠		開發零件遮罩柵欄技術	開發遮罩柵欄解決方案，以取代用於隔間遮罩的樹脂填充工藝；預計每年可節省人民幣 6,681,145 元
張江廠		IQ5630 設備外校轉內校專案	開發可測試該型號內校平臺，進行驗證後導入內校流程，並滿足產線及時校驗需求；預計每年可節省人民幣 8,438,698 元
昆山廠		全線自動化專案	導入自動擺盤機、自動測試機與自動六面外觀檢測及包裝一體機，提升產線自動化程度，以節省人力、減少搬運和等待浪費，提升生產效率；預計每年可節省人民幣 4,256,104 元

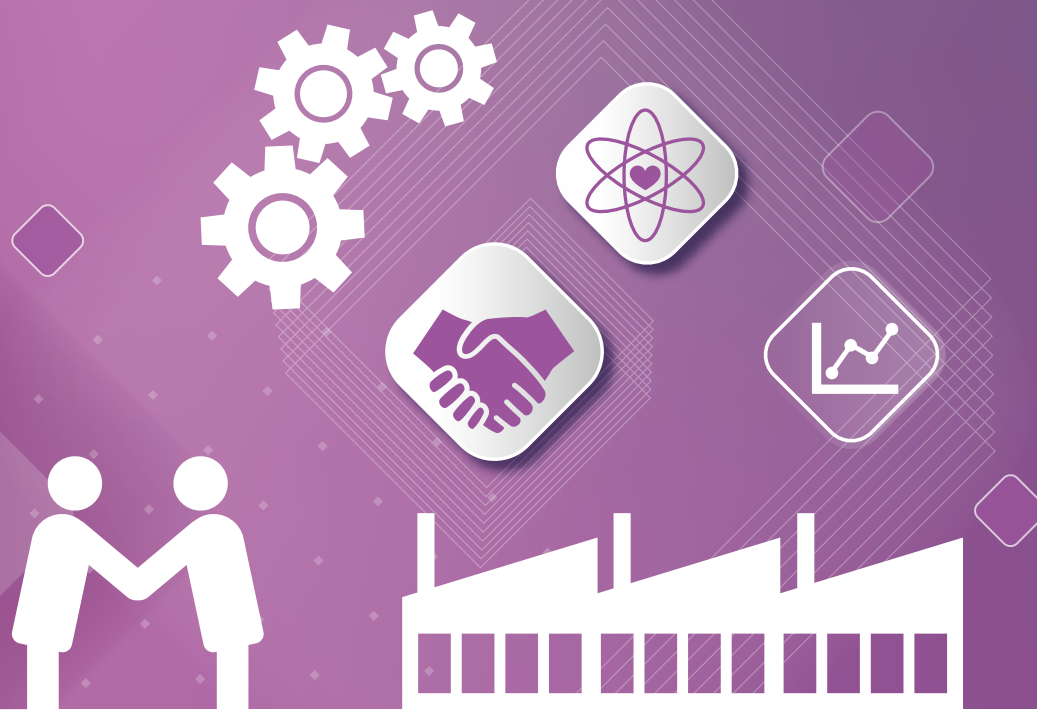
註：

1. CDA, Clean Dry Air 潔淨乾燥空氣



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。



 **43%** 全球當地採購比例

 **100%** 目標供應商無衝突礦產

 **100%** 通過永續評估機制新供應商比例

 **84.2** 分 客戶滿意度

 **0** 件 產品召回事件

 **342** 位 供應商夥伴參與永續供應鏈線上分享會

SDGs ▶



重要之利害關係人：客戶、供應商 / 承攬商

永續議題目標與績效



管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
<p> 客戶關係管理</p> <p>管理方針：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，提供客戶優良品質及多元服務方案，攜手創造與客戶雙贏局面</p> <p>評量機制：藉由客戶滿意度問卷調查及客戶反饋系統，以此訂定並執行改善計畫以提升客戶滿意度</p>						
致力客戶滿意是我們的核心目標與價值，提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶多元需求與具市場競爭力的產品	▶ 客戶滿意度分數	▶ 客戶滿意度分數達 84 分	▶ 客戶滿意度為 84.2 分		▶ 客戶滿意度分數達 84 分	▶ 客戶滿意度分數達 84 分
	▶ 產品零召回	▶ 0 產品召回	▶ 0 產品召回		▶ 0 產品召回	▶ 0 產品召回
<p> 永續供應鏈</p> <p>管理方針：制定永續採購政策，推動供應商環境、社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產以降低營運風險，並提高整體供應鏈韌性，與供應商共同持續成長</p> <p>評量機制：每年度統計各地採購金額，對供應商進行 CMRT^{註1} 與 SSAQ^{註2} 調查，依據調查結果展開評核及追蹤缺失改善，以確認各項指標達成度與完成率</p>						
攜手供應商共同打造保護環境、重視社會責任、落實勞工人權、營造健康與安全的永續供應鏈	▶ 支持在地供應商與當地採購	▶ 全球當地採購達 35%	▶ 全球當地採購比例為 43%		▶ 全球當地採購達 40%	▶ 全球當地採購達 40%
	▶ 目標供應商完成無衝突礦產	▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產	▶ 100% 完成無衝突礦產		▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產	▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產
	▶ 第一階供應商完成 SSAQ 比例	▶ 第一階供應商完成 SSAQ 比例達 72%	▶ 完成 SSAQ 比例為 73%		▶ 第一階供應商完成 SSAQ 達 75%	▶ 第一階供應商完成 SSAQ 達 75%

註：

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

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

產品價值鏈

環旭電子為全球電子設計製造領導廠商，專為國內外知名品牌廠商提供設計、生產製造、微小化、行業軟硬體解決方案以及物料採購、物流與維修服務等，除了製造服務外還為客戶提供一站式服務^{註1}，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



一站式服務



註：

1. 一站式服務其實質是服務的集成、整合

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

客戶關係

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

品質與服務

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



我們建構完善的品質管理系統及制定品質政策，各地廠區皆建立符合 ISO 9001 等各項國際標準驗證，請參閱「管理系統驗證一覽表」。公司透過品質檢查、品質稽核與其他管理活動等，推動流程管理方法、風險評估概念和風險控管，以消除潛在風險，致力於不斷提升品質控管能力，落實品質政策。USI 持續完善品質管理系統，在全球的產品和服務上，追求高品質，確保客戶滿意。

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，追求作業零缺點」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，及時避免損失，確保顧客生命和財產安全不受損失。

在客訴事件處理方面，我們建立系統化的處理程序，收到關於客戶產品不良分析抱怨事件後，隨即由對應之專責人員進行初步確認並登載記錄，擬出最具效益的改善對策後迅速回饋客戶，並杜絕類似的投訴事件再次發生。依據統計，2022 年共發生 3 件^{註1} 客戶的投訴事件，解決率為 100%，零產品召回事件。針對客戶投訴屬性歸納分析，皆屬於設計問題，公司因應之改善對策，包括變更控制方法、自動增加漏電壓測試等，並定義於管理程序及規範內，避免問題再次發生，落實問題改善。

註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠

提升客戶滿意

環旭電子根據客戶需求量身訂做全方位服務，提供高品質、高效率及彈性化的服務內容，滿足客戶需求，與全球客戶進行有效溝通，每位客戶均設有專責人員，蒐集客戶回饋的寶貴意見及關切議題。我們透過定期及不定期的商務會議、客戶計分卡及滿意度問卷調查等方式，主動收集客戶意見及訴求，瞭解客戶對公司產品在品質、交期、技術、綠色產品、服務及其他六大面向的評價，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，強化與客戶間良好的合作關係，以獲得客戶肯定及長期支持，與客戶創造雙贏局面。

2022 年客戶滿意度^{註1} 調查涵蓋對象為全體客戶占公司 100% 營收，對於滿意度達 Satisfied 以上的客戶占比目標設定為 80%，調查顯示客戶對環旭電子滿意度達 Satisfied 的客戶為 93% 以上；另外，整體綜合評比的客戶滿意度分數統計結果為 84.2 分 (Successful)，於單項滿意度方面，除了「其他」項目未達 80 分之外，其餘項目均達「Successful」以上標準，針對未達標之項目我們與客戶持續溝通，獲取客戶回饋並進行改善。USI 努力在各面向提升客戶滿意度，以獲得客戶更高的滿意度，落實企業永續發展，並維持「Successful」以上的年度目標，期望未來整體客戶滿意度目標朝「Excellent」邁進。

客戶隱私保護

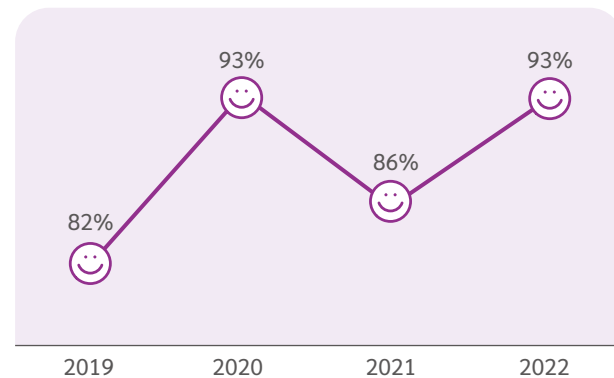
客戶機密資訊不僅是雙方重要的資產，更是雙方信任的基礎，我們重視客戶隱私權及機密資料維護的重要性，除了與客戶簽署保密協定於合約內容載明公司保護客戶機密資訊，要求相關業務執行同仁遵守保密工作，並訂定隱私權及個人資料保護政策，作為合規管理遵循依據，管理個人資料蒐集、處理及利用等相關作業，實踐隱私權及個人資料保護，以確保所有人權益，隱私權政策相關內容，請參閱「商業道德與法規遵循」章節。

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，公司訂有資訊安全標準管理程序與訓練課程，透過管理系統及管理委員會，推動並落實資訊安全政策，強化資訊安全環境及資訊安全事件應變能力，保護公司智慧財產及客戶資料不外洩，相關內容請參閱「資訊安全管理」章節。

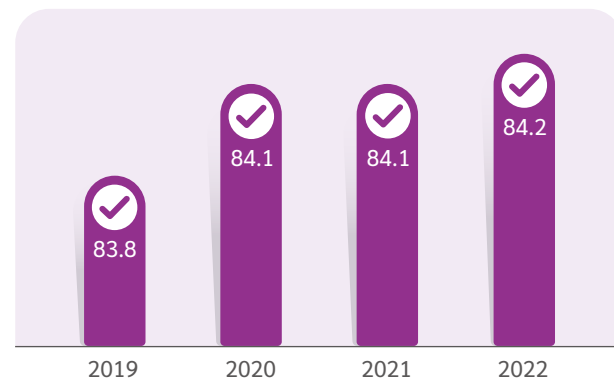
註：

1. 客戶滿意度分數定義：Outstanding 滿意度 ≥ 90；Excellent 滿意度 ≥ 85；Successful 滿意度 ≥ 80；Satisfied 滿意度 ≥ 70；Improvement Required 滿意度 ≥ 60；Unacceptable 滿意度 < 60

滿意的客戶比率



客戶滿意度分數



供應鏈管理

2022 年是個全球變動年，從疫情、戰爭、政治動盪到極端天氣，對全球帶來的威脅與日俱增，世界各企業持續面臨前所未有的衝擊與挑戰，面對變局我們攜手全球夥伴齊心抗疫。為建立永續發展的供應鏈，我們根據產業趨勢調整採購策略，依原物料大類採取不同的採購策略，分散貨源以降低風險，確保原物料之供應具競爭的價格優勢、合理成本、準確交期與良好品質。此外，針對物料特性較為獨特、客製料或較受市場供給約束的物料，我們鑑別出五大生產之關鍵物料類別，並對關鍵物料公司建立相關作業，以避免供應鏈中斷事件發生並保持營運效率，公司持續致力驅動與供應鏈的正向循環，充分溝通並相互合作。

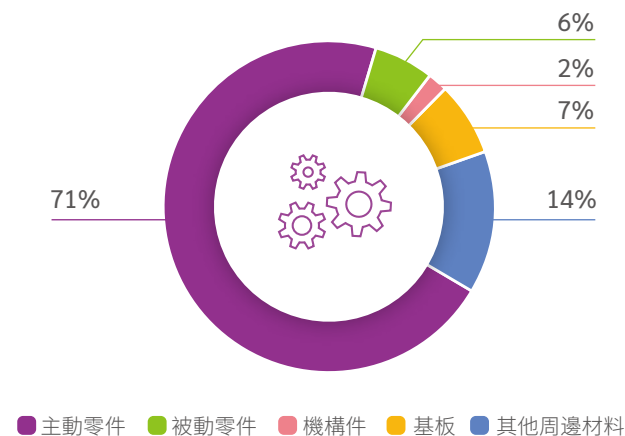
關鍵原物料風險管理



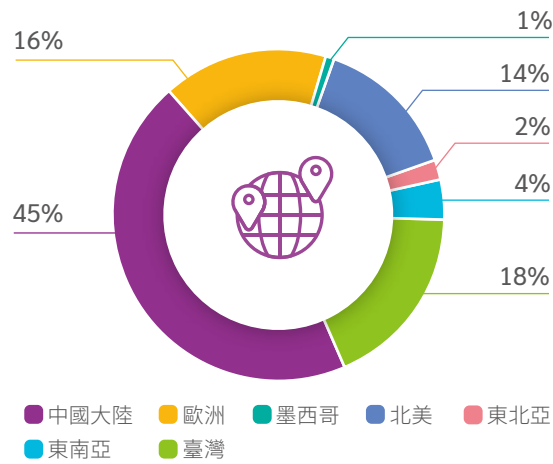
供應鏈概況

公司產品組合多元且應用範圍廣泛，原物料供應商包含原廠製造商、代理商、現貨供應商等，採購類別以主動零件、被動零件、基板、機構件及其他周邊材料為主，遍及臺灣、中國大陸、亞太地區、北美及歐洲等地，在全球六大廠區中，張江廠為主要生產最大委託製造客戶之產品，採購物料種類較為單純，採購占比最多；南投廠則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。在 2022 年我們致力於供應商集中採購，與來自全球共計超過 1,900 家物料供應商合作，相較於 2021 年約減少 40 家。

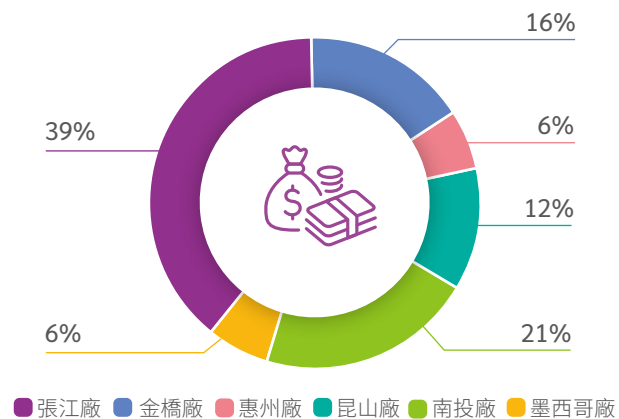
原物料供應商類別



■ 原物料供應商分佈^{註1}



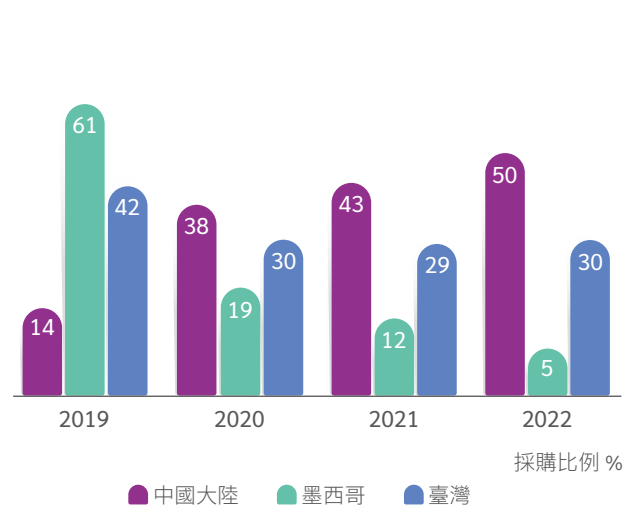
■ 各廠區交易金額占比^{註2}



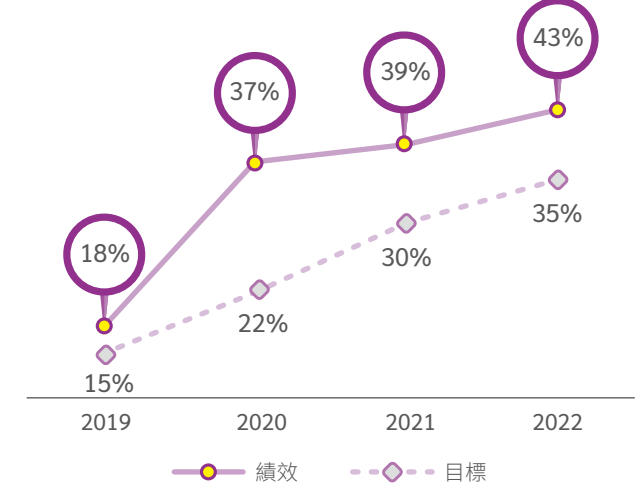
我們支持在地供應商，促進當地經濟成長，創造在地就業率的同時，有效節省運輸過程中能源以及時間的消耗，降低對環境的污染，故全球的原物料採購主要來自當地或附近區域的供應商。2022 年原物料仍面臨嚴峻的短缺，公司持續進行分散生產基地與新供應商評估，完成原物料多元貨源方案開發，使得中國大陸地區當地採購比例提高 7%，臺灣則提高 1%。2021 年開始因應客戶生產地之要求及基於地緣政治風險，許多原本於中國大陸地區生產之產品，移轉到墨西哥地區生產，主要供應商仍來自亞洲地區，導致墨西哥當地採購金額持續下降。

對於張江、金橋、惠州、昆山、南投及墨西哥六大製造廠區，我們將其區分為中國大陸、臺灣、墨西哥三個區域。綜合各製造廠區當地採購占全球總採購之比例，雖然墨西哥廠區當地採購比例下降，但整體當地採購比例仍成長至 43%。公司策略採購部門將持續加強目標供應商的管理，持續開發並選擇具有競爭優勢的在地廠商，期許 2023 年朝著全球維持 40% 以上當地採購率，以提升當地產業競爭優勢，強化與供應商的夥伴關係。

■ 各區域原物料供應商當地採購比例^{註3}



■ 全球當地採購比例



註：

1. 依供應商分佈區域的採購金額統計
2. 依各廠區採購金額統計
3. 依各區域採購金額統計

供應商行為準則

供應鏈是商業價值鏈的重要延伸，我們制定環旭電子供應商行為準則要求供應商共同遵循，除須完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規外，並在勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為提出規範，同時，供應商也需將此要求傳達給其供應商，並監管其供應商遵行情況。USI 每年定期對供應商宣導行為準則，2022 年針對有交易供應商約 1,900 家進行 100% 宣導，以確保所有供應商持續遵守相關國內及國際法規/標準及反貪腐、反競爭行為要求。在落實供應商行為準則、商業廉潔準則及反貪腐方面，公司設立專屬檢舉信箱（請參閱「商業道德與法規遵循」章節），與供應商夥伴一同監督公司反貪腐的商業行為，重視企業道德。2022 年，我們並未接獲供應商提出相關的舉報案件。

供應鏈策略

公司瞭解採購的整體力量是一項獨特的資源，為了追尋永續成長，同時滿足客戶的需求，在日常採購作業中，除成本與品質的考量外，我們規劃出供應鏈六大策略，更評估供應鏈多元供應性及永續採購等不同專案的永續價值，憑藉這些專案的展開，不斷提高整體供應鏈韌性，與供應商共同持續成長，並具體實踐永續採購，期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，創造客戶、公司與供應商三贏的未來。

■ 供應鏈策略



■ 供應商專案

	供應商財務風險監控	亦可零件導入	包裝材料回收	棧板回收再利用
重點摘要	確保供應商持續營運，防範因發生財務問題導致斷料等風險，定期審核供應商財務風險，鑑別具有潛在風險的供應商進行控管	為達降低材料成本、強化供給韌性、扶植採購垂直整合及避免嚴重缺料問題等，為物料建立亦可料，提高供貨上之彈性	透過包裝材料回收管理，延長使用週期，與主要加工廠商合作，以降低原材料能源及污染物處理等成本，減少對環境的損害	與當地供應商合作，回收再利用出貨棧板，進而減少棧板使用數量與對環境的破壞
量化/質化成果	採購部門與財務單位合作，並每半年定期監控，2022 年共完成 37 家供應商財務風險評比	積極開發中國大陸市場有競爭力供應商，向客戶推薦亦可零件方案，2022 年導入成功之專案，年度節省成本達人民幣 7.94 百萬元	惠州廠、昆山廠及南投廠在 2022 年，總計回收 Tray 盤 643 萬個、隔板 15 萬個與回收箱 35 萬個，共減少 828 公噸廢棄物的產生，節省成本達人民幣 30.8 百萬元	2022 年惠州廠、昆山廠及南投廠，回收再利用塑膠棧板共 29,419 個與木頭棧板共 9,965 個，節省棧板成本達人民幣 5.85 百萬元

供應商評鑑

公司建立標準化的供應商評鑑制度，依據未來產品趨勢需求及採購策略制定供應商評鑑程序，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合要求，以作為列入正式供應商的依據。當我們評估全新供應商時，由權責單位組成評估小組，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、供應商品質、綠色管理系統以及供應商永續性風險評估（包含勞動權益、健康與安全、環境保護等構面）調查。針對環旭電子自行開發之新供應商，公司皆要求其簽署採購合約、供應商社會責任承諾書及供應商商業廉潔準則，以確保供應商對於環境永續、社會勞動、社會人權的影響列入評估與管控。公司經由評鑑給予供應商認可的等級，於 2022 年共評鑑 38 家新供應商，100% 通過篩選標準成為合格供應商。

供應商 ESG 計畫

近年來聯合國的倡導以及國際評鑑要求中，對於供應商管理，已經不僅是品質、交期、成本、服務等要素，更需要加上環境友善、負起社會責任及永續治理的角度，全面檢視供應商 ESG 面向，與供應商共同落實環境、社會和公司治理方面的永續發展計畫。環旭電子的供應商 ESG 計畫，由永續委員會價值鏈管理小組計畫實施與監督，並將計畫實施成果每年呈報董事會審閱。每年透過永續性風險評估與衝突礦產的盡職調查，以書面評估及實地稽核或訪查，對供應商進行鑑別，評估其環境影響、社會責任和治理實踐，及規劃永續性的糾正措施，確保供應商持續符合我們的《供應商行為準則》。



公司建立《供應商績效考核辦法》，針對每月交易的供應商，依據交易比重進行定期評比，評核結果分為五種等級，依據考核辦法規定，成為傑出供應商者，公司給予獎勵優先取得新產品之承製權或提高訂購量；若不符合期望之供應商，則開立 VCAR（Vendor Corrective Action Report）要求提出相關回覆及改善，並限期於一個月內改善，若經追蹤仍無法達到改善要求，則將該供應商資格凍結；對於供應商所提的改善計畫，相關單位須提供缺失改善輔導。針對每季供應商績效衡量結果，我們邀請供應商參加公司每季度召開的 EBR（Executive Business Review）會議，以計分卡方式在價格、交期與配合度、品質及 ESG 四大構面，由權責單位進行評分，藉由此溝通管道，向供應商宣導公司永續政策與 ESG 策略，瞭解市場供需及發展趨勢，與彼此經驗分享，USI 與供應商保持緊密的互動，及尋找長期合作的供應商夥伴。截至 2022 年底，共召開 25 次 EBR 會議。

除了供應商評估流程外，2022 年我們 100% 對內部採購人員和其他員工進行永續素養的訓練，總計訓練 5,821 人次，總時數達 854 小時，以確保他們瞭解公司的供應商 ESG 計畫，將 ESG 原則、知識灌輸到每位員工的角色中，落實其日常作業。公司遵循供應商 ESG 計畫，與供應商建立牢固的關係，推動整個供應鏈的永續性改進，以降低整體供應鏈風險，同步建立起因應全球氣候變遷的能力與韌性。

永續素養培力

課程名稱	人數	時數
SDG 永續發展趨勢	4,950	495
RBA 行為準則	766	306
衝突礦產管理	62	31
RBA 供應商 SAQ 介紹	43	22

供應鏈永續性風險管理

為妥善掌握供應商永續性風險狀況，及持續符合 USI 的《供應商行為準則》，供應商除了簽署承諾書遵守行為準則外，還須每年完成內容涵蓋勞動權益、健康與安全、環境保護、永續與風險管理及供應鏈管理五大構面之永續性風險評估問卷（SSAQ），進行供應

商風險評估，以確保其風險可被有效控制及降低，對其可能具有較高風險的供應商進行實地稽核，以深入瞭解供應商永續發展現況，落實供應商有效管理，降低風險並提高供應鏈整體效率，強化供應鏈的永續發展。

■ 供應商永續管理流程



在供應商進行風險評估之前，首先須主動進行供應商篩選，公司以年度採購金額篩選出須納入管控的供應商，及鑑別治理、環境和社會面向之具有潛在高風險的供應商，列為重點管理之基礎。詳細供應商篩選數據，請參閱「永續資料 - 社會 I. 供應商篩選統計表」；與其所在國家分析，請參閱「永續資料 - 社會 J. 供應商篩選國家別統計表」。

■ 供應商篩選方法與面向

主動篩選方法

主動檢視並調查所有供應商的所在國家 / 區域、供應商的生產流程，及供應商之產品類別，對供應商進行初步評估並分析可能潛在的風險

- ▶ 特定國家的風險：中非剛果民主共和國及周邊國家地區的礦產，會導致人權侵害及環境破壞風險
- ▶ 行業特定風險：對於製造業人力勞動密集、能源消耗、製造流程特殊排放污染風險之原物料供應商，及提供人力的勞務代理公司、承攬商及現場服務商
- ▶ 商品特定風險：依照零部件事類，篩選出含有金屬、有害物質材料之零部件

篩選面向

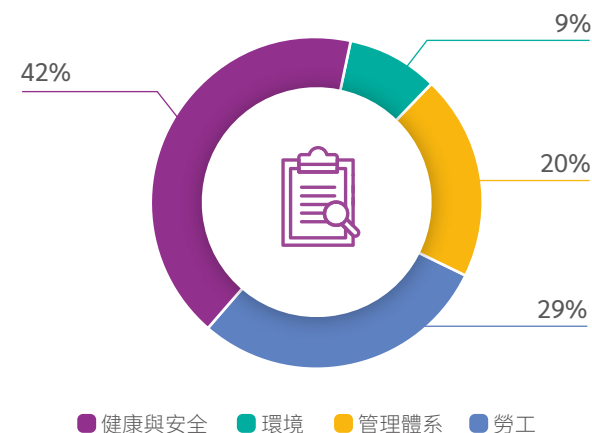
環境	社會	治理與經濟	業務關聯性
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 曾有任何火災、爆炸、工業事故導致嚴重傷害、死亡、環境釋放或財產損失事件 ▶ 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 曾有違反公司法、證券交易法及資訊安全或其他網路安全事件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度採購金額的直接、間接與包裝材料 ▶ 技術與價格優勢 ▶ 產能滿足度與配合度

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，USI 遵循並依照責任商業聯盟（RBA）行為準則架構，由人資及企業社會責任部門組成稽核小組，評估規範包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系五大面向，對供應商進行書面評估及實地稽核 / 訪查。公司針對第一階供應商進行 SSAQ 調查，問卷內容除了要求供應商填答以外，也要求供應商須提供相關管理系統證書作為佐證（如 ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 27001 等），同時也接受供應商已完成 RBA VAP 第三方風險評估與稽核的結果。在 2022 年調查回收率達 73%，詳細供應商評估數據，請參閱「永續資料 - 社會 K. 供應商評估計畫統計表」。

我們統整回覆及未回覆 SSAQ 的供應商，審核並評估具有高風險的供應商展開稽核。在 2022 年針對 46 家原物料供應商進行實地稽核與文件稽核（包含 44 家未回覆問卷及 2 家高風險供應商），以及實地稽核 35 家現場服務承攬商，稽核結果 100% 為低風險等級。對於稽核發現之缺失事項，要求供應商提出改善計畫，且須於一個月內完成改善並進行複審，經複審後其結案率為 100%，詳細供應商糾正行動數據，請參閱「永續資料 - 社會 L. 供應商糾正行動計畫統計表」。另外，對於未回覆問卷之供應商，將採取透過供應商公開揭露之訊息，進行永續風險調查。經評估後 2022 年未有終止合作關係之供應商，我們進行供應商稽核缺失項目的分析，發現五大面向中，健康與安全面向占了 42%，詳細結果如圖所示。2023 年公司將站在輔導的立場著重於健康與安全面向深耕，持續協助與輔導供應商以符合 RBA 行為準則為目標，與供應商一起為供應鏈經營環境的進步與提升作出貢獻。

■ 供應商稽核缺失項目分佈



■ 供應商稽核缺失與改善行動^{註1}

面向	RBA 分類	主要發現缺失	改善行動
勞工	青年勞工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未訂定書面禁止使用童工政策 ▶ 未有聘用未成年員工的補償措施 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定禁令停止使用童工政策並宣導 ▶ 增加雇用未成年員工須提供的補償措施
	工時	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 月加班工時超出法規規定 ▶ 未說明如何監控、管理和控制員工上班時間 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 提高自動化生產的比例，增加工時監控和預警系統 ▶ 加強監督使用考勤機，建立完善的管理制度
	工資與福利	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 產假、婚假不合法規 ▶ SOP 中涉及扣減員工基本工資 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 更新員工手冊中產假、婚假的規定 ▶ 修訂薪資管理相關規定

註：

1. 鑑別稽核主要缺失前三大分類

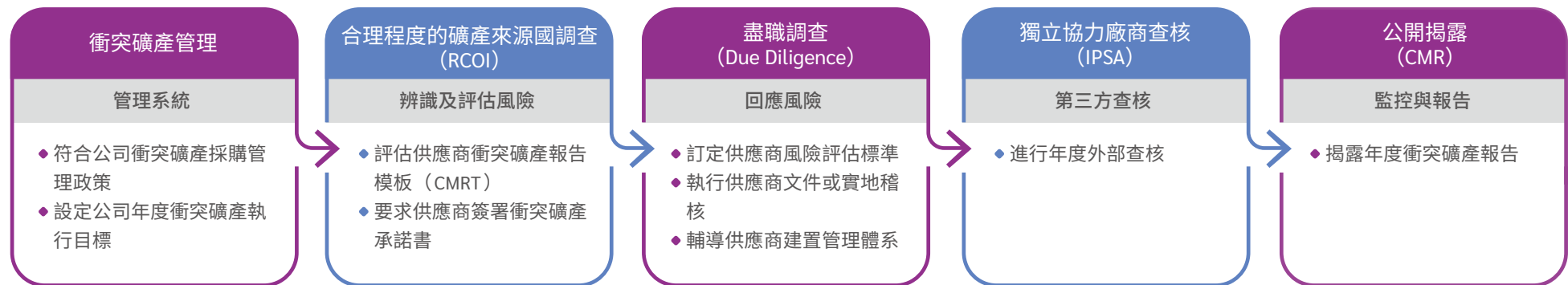
面向	RBA 分類	主要發現缺失	改善行動
健康與安全	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未提供及檢修防護用具 ▶ 化學品放置區未有防洩漏裝置，且無張貼 SDS 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期發放防護用具，加強防護用具檢查及人員安全意識訓練 ▶ 立即訂做防洩漏托盤及張貼 SDS，加強監控物料儲存
	應急準備	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 消防設備器材被物品阻擋，且疏於檢點 ▶ 未註明緊急醫療機構地點訊息 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 立即移除物品，並加強人員的訓練及器材管理 ▶ 更新 SOP 中緊急醫療機構地點訊息
	健康與安全溝通	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 輻射崗位人員未進行職業體檢 ▶ 未進行安全教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 立即安排輻射崗位人員進行體檢，確保無任何健康危害 ▶ 對員工進行安全教育訓練，並保留訓練記錄
環境	預防污染和節約資源	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立氣候變化風險管理程序 ▶ 管線滲漏且易於操作失誤 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建立氣候變遷風險管理於管理程序中，並採取風險機遇現行管制措施 ▶ 立即停機維修，增加管道閥門鎖，加強人員巡檢
	有害物質	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 危險廢物處理商未進行現場評估 ▶ 化學品 SDS 資料過期 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 對危險廢物處理商進行現場評估 ▶ 更新發行 SDS，並加強內部文件管控
管理體系	法律和客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立法規鑑別及客戶要求的程序 ▶ 法規清單鑑別不充分，未鑑別到最新版本 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定法規鑑別及客戶要求的程序 ▶ 更新法律法規清單，並重新檢視最新版本
	培訓	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工手冊中未提及安全訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 修訂員工手冊
	文檔和記錄	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立涵蓋道德規範之書面政策 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 於管理守則建立道德規範的措施和政策

同時，為瞭解供應鏈對於人權議題的重視程度，USI 進行供應商人權風險評估。我們透過供應商回覆之 SSAQ 與供應商的永續報告書或公開訊息等，在 2022 年供應商揭露人權議題達 92%，評估結果發現在「自由選擇職業、反歧視／反騷擾、職業安全及工業衛生」為主要的人權風險議題，我們從中找出可能面臨高風險之供應商採取相應措施，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。對於未回覆及未揭露資訊之供應商，未來將持續協助與輔導供應商重視人權議題。

■ 供應商人權減緩與補償措施

RBA 面向	勞工	健康與安全
風險議題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自由選擇職業 ▶ 反歧視 / 反騷擾 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全 ▶ 工業衛生
減緩措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對供應商人權風險，我們透過各廠區對供應商進行年度稽核與 RBA VAP 機制，檢視可預防的風險 ▶ 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 ▶ 藉由永續供應鏈教育訓練，灌輸供應商勞動人權的重要性，事先降低風險 	
補償措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 要求供應商須針對人權遭受權益損害的員工，提供「輔導、補償或管理方針修改」等措施 ▶ 如發現高風險之廠商，將進行實地審查及提供改善建議，並要求供應商如期提交改善成效報告，定期追蹤持續改善績效 	
外部申訴機制與舉報信箱：詳細內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節		

■ 衝突礦產管理流程



衝突礦產承諾

衝突礦產（Conflict Minerals）為中非剛果民主共和國及周邊國家當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等，以非法之方式開採和交易的鈹、錫、鎢、金（簡稱 3TG）以及鈷等礦產。日月光投控於 2015 年加入責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）成為其會員，環旭電子作為日月光投控一員，為提倡人權保障、環境保護的社會責任，公司利用 RMI 提供的資源和指導，在供應鏈衝突礦產方面作出明智的選擇，以實現無衝突礦產的供應鏈。

衝突礦產管理

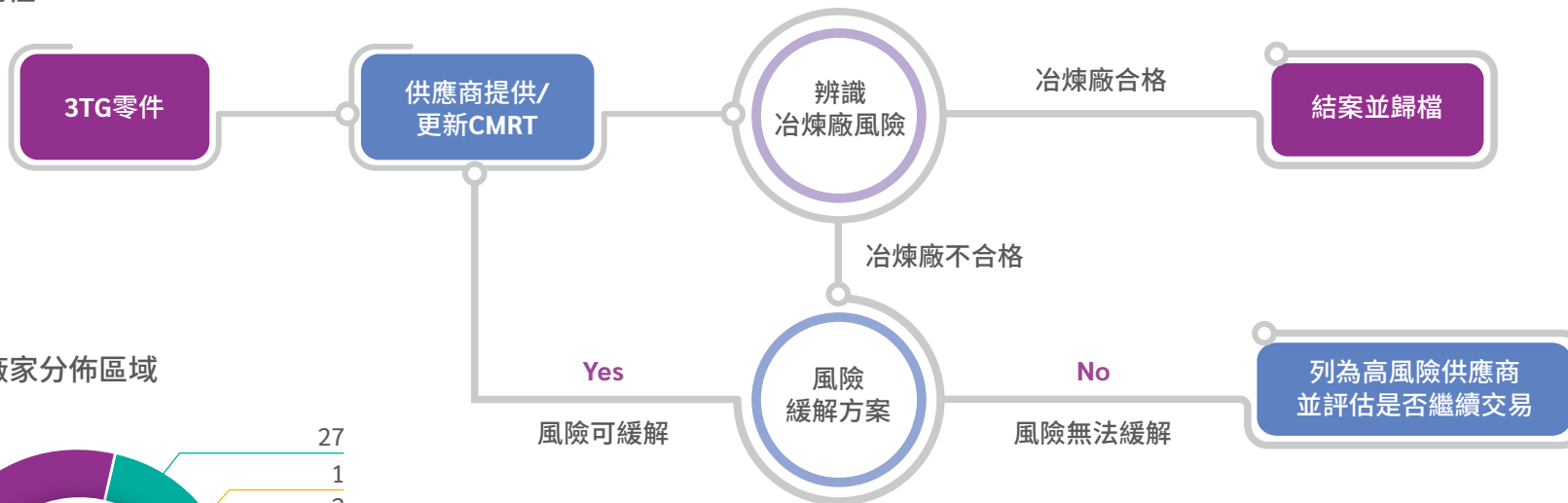
為避免在我們的產品製造過程中，不慎使用衝突礦產，公司制訂衝突礦產採購管理政策，承諾不使用衝突礦產，並要求供應商原物料需來自 RMI 公佈之合格冶煉廠，及簽署並承諾遵守環旭電子衝突礦產採購管理政策，以達公司無衝突礦產之供應鏈和客戶要求，完整資訊請參閱公司官網。USI 遵循經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）制訂的「來自有衝突或高風險地區的礦產其負責任的供應鏈盡職調查指南」五大架構來建立管理體系，透過架構中的盡責調查程序除了鑑別、評估、回應與減緩供應鏈風險之外，並設計供應商衝突礦產稽核表單，透過現場 / 文件稽核輔導供應商建立符合 OECD 盡責調查的管理機制。

合理程度的礦產來源國調查

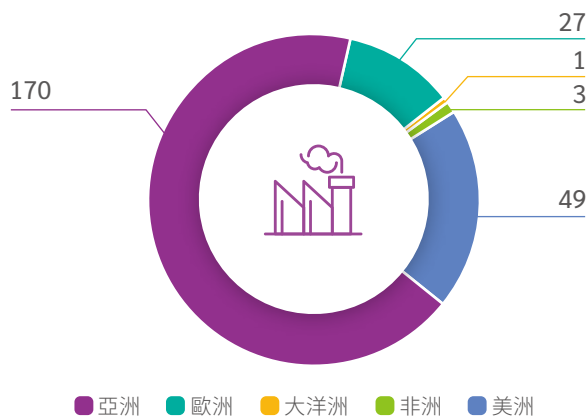
公司建立衝突礦產管理程序，每年度對目標供應商^{註1}執行合理程度的礦產來源國調查，鑑別與確認產品物料清單及零件材料中 3TG、鈷礦及雲母的來源，以確認是否來自於衝突地區。我們使用 GPARS 系統對供應商蒐集 CMRT 及 EMRT^{註2}，並搭配 RMI 所公佈之最新冶煉廠清單，鑑別及保證冶煉廠之來源為合格；若供應商採用非合格冶煉廠，依據風險鑑

別管理流程及三種緩解方案（可緩解繼續交易、緩解期間暫停交易、不可緩解停止交易）來應對，要求供應商立即從供應鏈中移除或更換。2022 年，我們的目標供應商採用物料均來自合格冶煉廠，分析 3TG 冶煉廠所在地分佈如下，主要位於亞洲，次要為美洲。

風險鑑別管理流程



3TG 合格冶煉廠家分佈區域



註：

- 1. 目標供應商為年度 90% 總採購金額及年度第一大客戶之供應商
- 2. EMRT, Extended Minerals Reporting Template 擴展礦產報告模板

盡職調查

USI 持續推動無衝突礦產採購至供應鏈，對供應商進行盡職調查，要求使用合格冶煉廠。2022 年，共 199 家目標供應商完成盡職調查，調查結果 100% 符合無衝突礦產要求；除 3TG 外，我們逐步將更多來自受衝突影響和高風險區域（Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs）的礦物（如鈷和雲母）納入調查範圍，總計對 150 家供應商進行鈷礦及雲母的調查，並進行揭露。我們也透過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，以及與供應商分享未來規劃推動方向。

第三方查核與公開揭露

公司配合客戶衝突礦產稽核，並符合客戶要求之管理規範，每年均針對供應商盡職調查的結果進行 IPISA^{註1}，我們的目標供應商均使用合格冶煉廠，符合年度無衝突礦產宣告。環旭電子母公司「日月光投控」每年需向 SEC^{註2}申報，其年度衝突礦產報告涵蓋環旭電子及其所屬子公司，詳細內容請參閱公司官網。

100
%

2019~2022 年目標供應商符合無衝突礦產

未來規劃

1. 持續進行供應商稽核，輔導供應商建立管理機制
2. 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
3. 設定計畫進行鈷、雲母的來源調查，以符合 RMI 以及 RMAP 之標準
4. 透過供應商大會傳達 USI 的管理及調查要求

註：

1. IPISA, Independent Private Sector Audit 獨立第三方查核

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

永續供應鏈發展

供應商的永續性發展可以幫助公司減少環境足跡、風險及提高聲譽等，並透過提高效率 and 降低成本來推動價值，建立相互信任和尊重的牢固合作夥伴關係，以提升整體永續性。環旭電子視供應商為公司的重要合作夥伴，重視與其交流與互動，持續透過供應商教育訓練、舉辦說明會和技術/能力的輔導等，協助供應商建立永續性的管理意識，以因應日益變動的趨勢，提升供應鏈整體永續性的能力。

永續供應鏈教育訓練

永續供應鏈線上分享會是公司每年度與供應商的盛事，2022 年於南投廠區舉辦大中華區「永續供應鏈線上分享會」，進行與各地供應商的訓練與溝通交流，宣達公司 ESG 理念與推行政策，其內容包含持續推行永續供應鏈，配合國際環保要求趨勢，說明我們對供應商 ESG 計畫/管理的要求、碳管



理執行經驗及未來目標分享。同時，邀請臺北科技大學永續創新與評估中心郭建宏博士分享「USI 產品碳足跡/環境衝擊評估」，因應國際趨勢、政府法規及客戶要求，闡述產品碳足跡盤查，是透過原物料的取得到最終處置的產品生命週期評估，計算投入和產出的碳排放量，及評估潛在的環境衝擊；另外，也分享 USI 執行產品碳足跡及環境衝擊成果，讓供應商瞭解在產品設計採用高效能、低能耗物料，以及包裝減量，降低對環境之衝擊，由源頭進行低碳管控，以期達到淨零碳排之目標。此線上分享會共 342 位供應商夥伴與會，會後收到 256 份回饋問卷，並給予環旭電子「很滿意」的評價。

■ 供應商新技術 / 產品說明會

公司透過「科技論壇」培養並提升廠內設計研發人員的能力，將各方面新知與技術應用進行跨部門之溝通與協調，因應不同議題召開供應商說明會，及定期舉辦相關課程的形式，與供應商相互交流最新的技術應用與市場動態，讓整個供應鏈同時掌握市場最新訊息與規範，建立永續夥伴關係。在 2022 年我們與物料供應商共召開 19 場新產品與新技術說明會。

■ 供應商輔導措施

供應商的 ESG 績效提升與否，是影響公司整體發展的重要關鍵，因此，針對原物料供應商及現場服務承攬商進行書面 / 實地評估時，在永續性風險稽核過程中，對於發現缺失事項，我們透過線上討論或是現場口頭說明方式輔導其缺失改善，如：制定禁止使用童工政策並宣導、增加工時監控和預警系統、考勤監管制度、化學品需製作防洩漏托盤及張貼 SDS 等，給予 22 家供應商缺失應對的改善方向；此外，對於衝突礦產的書面評估，經過審核後，針對供應商回覆問卷內容不完整、管理流程與衝突礦產政策不完善等，進行 25 家供應商書面訪查並提供建議與輔導。於 2022 年，總計輔導 47 家供應商。

■ 供應商能力 / 技術培植計畫

供應商能力與技術培植是供應商管理的重要組成部分，公司提供技術支援與輔導，透過不同專案計畫，可降低營運風險並扶植供應商，讓供應商瞭解 USI 對於 ESG 各面向相關要求，建立永續夥伴關係。



供應商碳輔導計畫

為因應全球氣候變遷所帶來的風險與衝擊，公司持續推動溫室氣體減量政策，鼓勵供應商節能減碳，共同實踐供應商碳盤查目標，並奠定未來推動供應商減碳熱點分析與定量計算，2022 年由日月光投控召集各子公司，進行供應鏈碳輔導計畫。於 2022 年 4 月展開供應商碳盤查輔導起始會議暨教育訓練，投入相關資源協助供應商建立符合法規管理需求之溫室氣體盤查 (ISO 14064-1) 與產品碳足跡 (ISO 14067) 管理系統，進行為期六個月以上的輔導，建立供應鏈碳盤查能力，提升其競爭力。經由團隊輔導 USI 板廠及沖壓廠兩家供應商，於 2023 年 3 月正式取得溫室氣體及產品碳足跡之認證。



供應鏈融資專案

與環旭電子配合的供應商有信用良好、品質穩定，且未發生過品質或財務危機，以及年採購金額較大的供應商，為協助其降低營運的資金成本，自 2015 年起公司提供供應商靈活高效的營運資金解決方案，讓供應商提高速動比率，穩定供應來源，以滿足銷售增長和季節性的資金需求，從而幫助供應商實現規模經濟，提升 ESG 績效，藉此專案與供應商建立長遠合作及健全的夥伴關係。2022 年共 4 家供應商加入專案，累計已有 15 家供應商持續運用。

環境保護與職場安全衛生

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



100% 中國大陸廠區使用再生能源占比

2,142 千度 建置太陽能發電系統生產再生能源

3 千萬元人民幣 環境支出金額

92.5% 非有害廢棄物回收率

0 件 承攬商工傷事故

8,611 人次 參與健康促進活動

SDGs ▶



重要之利害關係人：股東 / 投資人 / 銀行、員工、供應商 / 承攬商、政府



永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
<p> 職業安全衛生</p> <p>管理方針：建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，加強安全衛生認知以具備鑑別潛在危害、評估和處置風險之能力，落實 PDCA 持續改善的精神，確保全體工作者的職場安全健康</p> <p>評量機制：每月 / 每季 / 每年透過安全衛生（生產）委員會追蹤各項管理指標</p>						
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，以創造全體工作者安全衛生的工作環境	▶ 取得 / 維護 ISO 45001 認證	▶ 取得 ISO 45001 認證	▶ 製造廠區取得 ISO 45001 認證		▶ 取得 ISO 45001 認證	▶ 取得 ISO 45001 認證
	▶ 重大職業病	▶ 無重大職業病	▶ 0 件職業病例		▶ 無重大職業病	▶ 無重大職業病
	▶ 重大職業傷害 ^{註1}	▶ 無重大職業傷害	▶ 0 件重大職業傷害		▶ 無重大職業傷害	▶ 無重大職業傷害
	▶ 重大傳染病	▶ 無重大傳染病	▶ 0 件重大傳染病		▶ 無重大傳染病	▶ 無重大傳染病
<p> 氣候變遷</p> <p>管理方針：建構 ISO 14064-1 管理系統，進行組織溫室氣體盤查，以管理相關排放，進而實現 2050 年淨零碳排目標</p> <p>評量機制：每年檢視廠區溫室氣體排放量，確保通過 ISO 14064-1 驗證</p>						
面臨氣候變遷衝擊，定期檢視並降低溫室氣體排放，以執行「低碳使命」永續策略主軸	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 製造廠區持續取得 ISO 14064-1:2018 認證		▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證
	▶ 溫室氣體範疇一與範疇二絕對排放量	▶ 較 2016 年下降 15%	▶ 較 2016 年下降達 78%		▶ 較 2016 年下降 17.5%	▶ 較 2016 年下降 27.5%
	▶ 溫室氣體範疇三絕對排放量	▶ 較 2020 年下降 3%	▶ 較 2020 年下降達 37%		▶ 較 2020 年下降 4.5%	▶ 較 2020 年下降 10.5%

註：

1. 職業傷害死亡人數



重大主題



達成



未達成

管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
能源管理 <p>管理方針：建構 ISO 50001 能源管理系統，系統化的改善能源使用效率，並透過整合管理系統，降低能源需求、供應及成本變動的風險，強化企業持續營運能力</p> <p>評量機制：每年檢視法規與廠內能源消耗占比，提出節能改善行動專案，確保用電密集度之績效</p>						
透過系統化能源管理，提高能源效率與降低耗能成本，善盡企業社會責任	▶ 用電密集度	▶ 較 2015 年下降 7%	▶ 較 2015 年下降達 36.6%		▶ 較 2015 年下降 8%	▶ 較 2015 年下降 12%
空氣污染防治 <p>管理方針：遵循當地空氣污染法規，落實空氣污染防治，持續檢視與降低空氣污染</p> <p>評量機制：每季檢視廠區空氣污染物質排放量，並確認無任何違規事件</p>						
降低廠區空氣污染排放，以減少空氣污染，改善空氣品質	▶ 空氣污染違規案件	▶ 無空氣污染違規案件	▶ 0 空氣污染違規案件		▶ 無空氣污染違規案件	▶ 無空氣污染違規案件
水資源管理						
面臨水資源的衝擊，致力提高製程水回收率，以減少廠區用水需求，降低水資源風險	▶ 用水密集度	▶ 較 2015 年下降 7%	▶ 較 2015 年下降達 28.5%		▶ 較 2015 年下降 8%	▶ 較 2015 年下降 12%
廢棄物與循環再生						
積極回應環境保護，致力降低廢棄物產生總量，並進行有效回收與再利用資源，以減少處理成本	▶ 有害廢棄物產出密集度	▶ 較前一年下降 1% ^{註 1}	▶ 較前一年下降達 8.8%		▶ 較前一年下降 1%	▶ 較前一年下降 1%
	▶ 非有害廢棄物回收率	▶ 回收率達 90%	▶ 回收率為 92.5%		▶ 回收率達 90%	▶ 回收率達 90%

註：

1. 2022 年修改有害廢棄物產出密集度目標為較前一年下降 1%

氣候變遷與碳管理

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

USI 制訂「環境、安全衛生及能資源政策」，秉持「遵守法令、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。公司持續與當地環境保護部門合作，若有助於改善環境的相關協定會積極參與，針對利害關係人提出的建議或投訴，公司設立電話專線及電子郵件信箱。在 2022 年，環旭電子未接獲環境方面的投訴，也未發生任何違反環境保護相關法律法規及污染環境事件，4 年內沒有環境或生態相關的重大罰金或罰款^{註 1}。

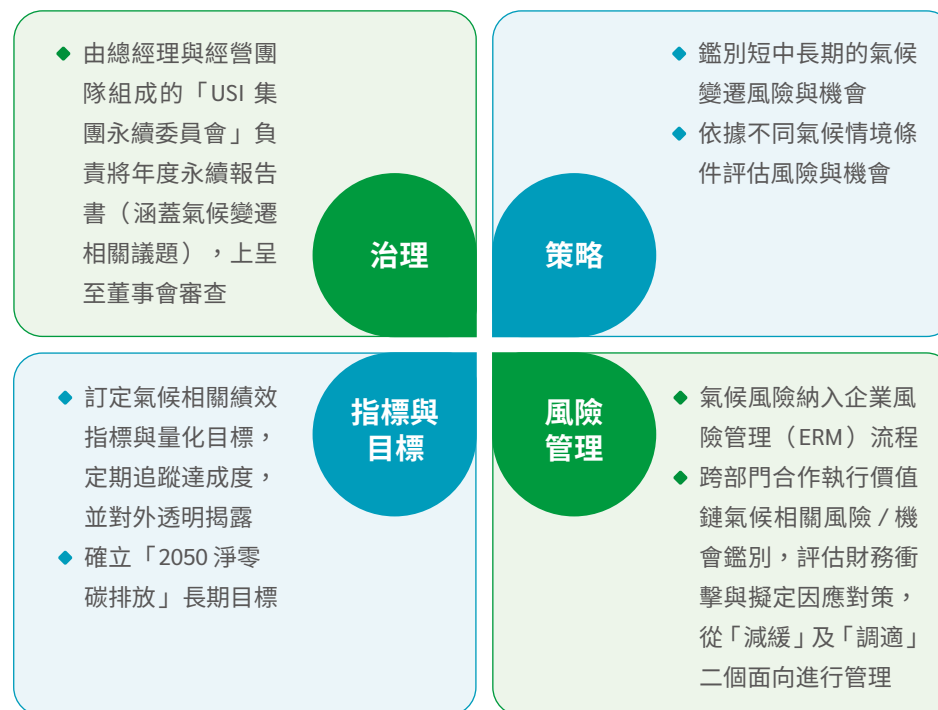
近年來溫室氣體排放引起氣候暖化，為世界經濟帶來了巨大風險，並影響許多企業。因此，利害關係人開始關注因氣候變遷而面臨的風險與機會，公司也支持與呼應巴黎協定的目標，並依據《氣候相關財務揭露工作小組建議報告》的框架，明確揭露公司面對氣候變遷所帶來的風險和機會的策略與措施。永續委員會為氣候變遷相關管理之專責單位，針對各種國內外永續與氣候變遷相關之國際倡議活動與公司相關議題進行瞭解與分析。

註：

1. 重大罰金或罰款指裁罰金額為人民幣 6.7 萬元（1 萬美金）以上

氣候相關財務揭露（TCFD）

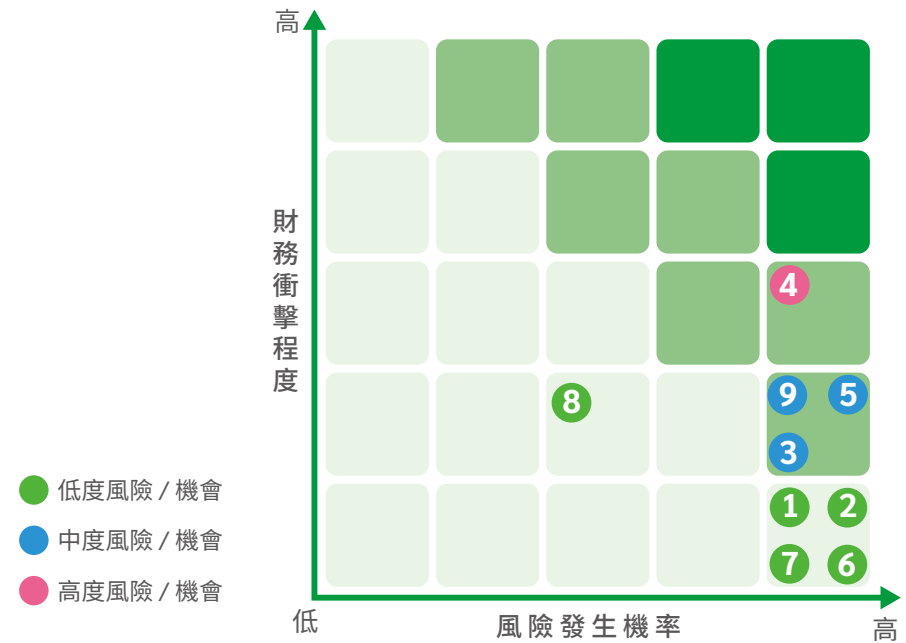
環旭電子持續強化因應氣候變遷的韌性，以永續發展策略主軸 - 「低碳使命」展開氣候相關財務揭露（TCFD）的行動。依據 TCFD 之建議報告，揭露氣候變遷所帶來的風險和機會，並展現企業應有的責任與策略，更合理有效地配置資本，以期達到低碳經濟轉型的願景。



氣候變遷風險與機會管理流程



氣候變遷風險與機會矩陣及議題



實體風險	轉型風險	機會
<ul style="list-style-type: none"> 1 水災（直接營運 / 客戶） 2 旱災（直接營運 / 客戶） 3 水災（供應鏈） 	<ul style="list-style-type: none"> 4 客戶綠色產品需求 5 國際碳稅及配額要求 6 能源轉型 	<ul style="list-style-type: none"> 7 導入能源管理系統，提升能源效率 8 節能產品元件技術開發 9 電動車市場趨勢



風險與機會對財務之衝擊

氣候變遷風險與機會的財務衝擊分析，參考國際能源總署（International Energy Agency, IEA）的 NZE 2050，及各製造據點所在地訂定之國家自定貢獻（Nationally Determined Contribution, NDC）情境目標，對於公司實體及轉型的風險與機會，與組織內相關單位進行分析：在實體風險發現，自身營運及供應鏈會因天然災害影響而停滯生產，造成財務和營收的損失；轉型風險發現，客戶的綠色產品需求與未來國際碳稅要求，若未達成會造成客戶的產品訂單減少與碳稅成本增加；機會方面，我們持續管理與提升能源

效率，積極開發節能產品零件與投入電動車市場，能節省製造成本與增加產品訂單需求，未來會評估建立對於風險與機會的財務影響預估機制。依據風險與機會矩陣鑑別結果對高關注氣候風險專案，從「減緩」及「調適」兩個面向進行管理，減緩方面，積極推動永續製造、使用再生能源與提升能資源效率；調適方面，強化公司氣候韌性與尋找替代能源，分析氣候變遷的風險提出研發策略，提供客戶整合性解決方案，協助客戶調適氣候變遷，以下是我們依據對應的風險與機會提出的因應策略。

風險與機會類型	風險與機會描述	發生對象	短中長期	潛在財務影響	因應策略
實體風險	水災 旱災	直接營運 下游 / 客戶	短期風險	生產受影響，導致財務損失、營收下降	▶ 利用氣候變遷實體情境，模擬水災與旱災風險，提出應變預防措施
	水災	上游 / 供應鏈	短期風險		▶ 建立關鍵物料管理：開發替代料機制、現貨商購料機制、各廠區間調料機制、提供市場訊息及提前備料參考，與緊急災害發生導致斷料發生時，依據 SOP 啟動緊急事件應對管理程序
轉型風險	客戶綠色產品需求	下游 / 客戶	短期風險	減碳設備設置與研發成本增加	▶ 配合氣候變遷議題需求，開發符合客戶所定義的綠色產品（排放減量），以利客戶節能減碳產品之應用 ▶ 即時透過第三方相關參展活動及研討會、研究報告及客戶拜訪等方式，有效取得客戶對 Energy Star 能耗規範及歐盟行為準則第二期（CoC Tier-2）的需求
	國際碳稅及配額要求	直接營運 上游 / 供應鏈 下游 / 客戶	中期風險	營運成本增加	▶ 配合客戶碳中和產品開發計畫，提出環保材質改善案，規劃在產品開發初期導入，可有效降低碳排 ▶ 訂定碳供應鏈管理計畫，期許能夠在未來瞭解供應鏈碳排放量 ▶ 在能源使用上逐步採用再生能源，降低碳價的衝擊
	能源轉型	直接營運	長期風險	能源成本增加	▶ 提升設備運轉效率，進行電源工程及系統汰舊換新 ▶ 定期舉辦改善案例發表會，分享有效的案例給集團內部相關單位
機會	導入能源管理系統提升能源效率	直接營運	短期機會	降低營運用電成本	▶ 透過 ISO 50001 能源管理評估機制，鑑別重大能源使用區域，擬定及管控能源績效指標及節能方案，每年遵循 PDCA 步驟，有效節省能源，減少碳排放量
	開發節能產品元件	直接營運 下游 / 客戶	短期機會	滿足客戶對節能產品需求，增加營收	▶ 透過微小化設計，提升單位材料的產出，減少物料及能源的使用。此外，在運輸時，運輸所需能耗可較其他產品低 ▶ 針對相關產品，需符合 ErP、CEC、DoE 的設計要求，提升系統整體電源利用效率
	電動車市場需求		中期機會		▶ 針對「車燈」部分，進行 LED 芯片使用壽命、可靠度及亮度的研發，提供倒裝系列的 PEC ^{註1} 芯片以符合前車燈高電流密度需求 ▶ 針對「動力總成（Powertrain）」部分，持續設計低能耗與高效率產品推廣給客戶，並且設計開發產品，通過 IATF 16949 汽車產業品質管理系統要求

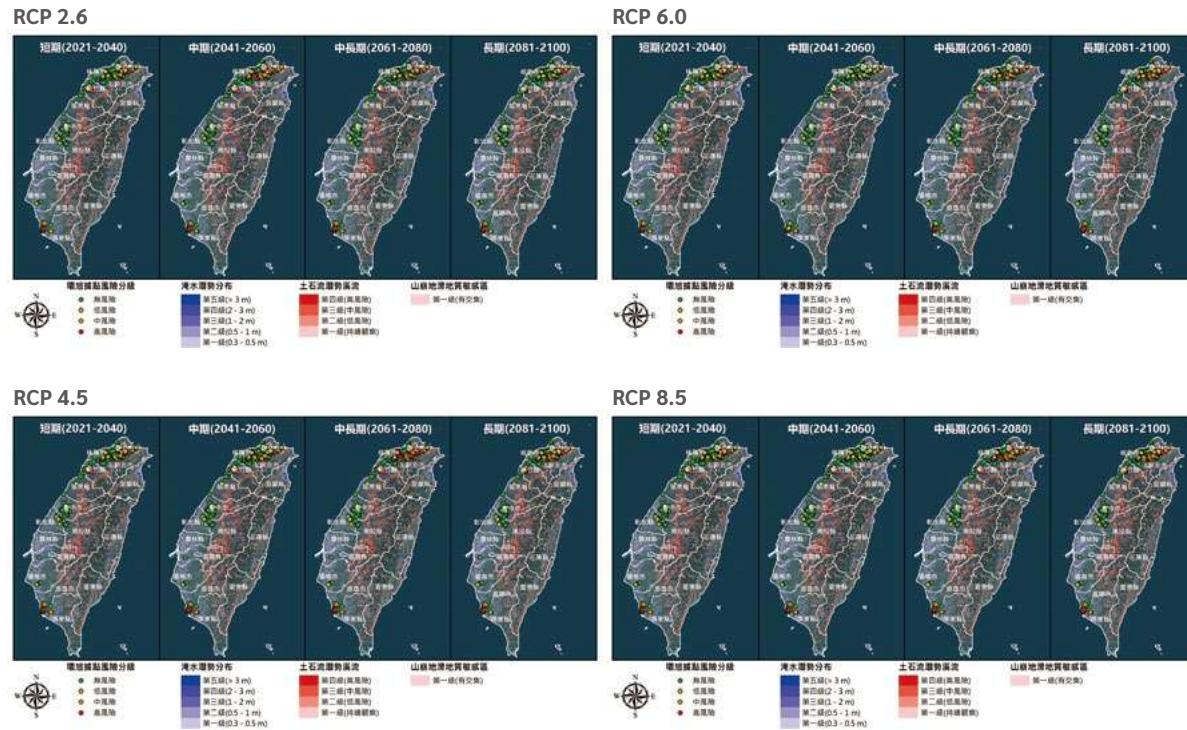
註：

1. PEC, Pad Extension Chip 覆晶技術

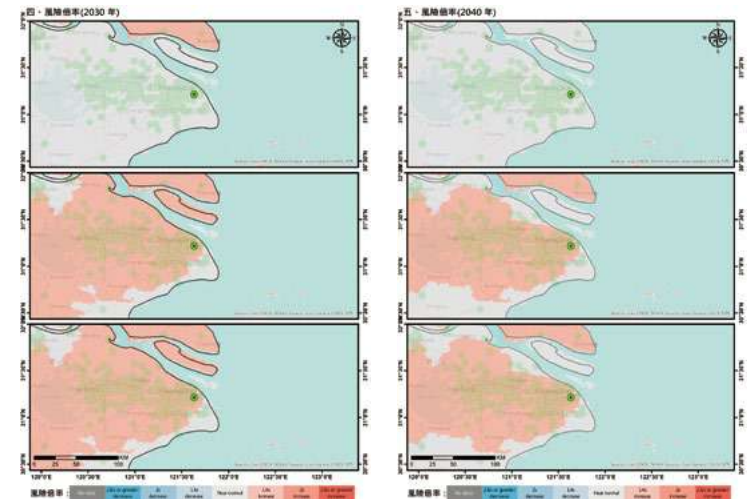
我們對於臺灣地區自身營運據點與供應商據點進行實體風險分析，參考世界銀行的 Climate Change Knowledge Portal 及 Taiwan Climate Change Projection Information Platform，針對 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0、RCP8.5^{註1} 等情境，推估 2021 至 2100 年極端降雨危害度與脆弱度（包含淹水、土石流及山崩）的風險等級情況，雖自身營運據點推估沒有淹水、土石流及山崩潛勢風險，但我們仍制定緊急應變措施，對於突發性水災 / 旱災提供應急方案；供應商據點脆弱度分析有 484 處淹水風險及 2 處山崩風險，但無供應商據點有土石流風險；我們會評估與執行供應鏈關鍵物料管理機制以降低風險。

中國大陸與墨西哥營運據點的實體風險分析，參考世界資源研究所（World Resources Institute），針對 SSP2-4.5、SSP2-8.5、SSP3-8.5^{註2} 等情境，推估 2020 至 2040 年相較基期水資源壓力的倍率分析，除惠州廠水資源壓力有遞減趨勢，其他廠區水資源壓力有增加趨勢，因此，我們持續監控各廠區用水量及評估製程水回收系統的規劃，廠區也制定緊急應變措施相關程序與預備充足應變物資，以因應突發性水災 / 旱災的發生。

■ 危害度與脆弱度情境風險分析圖



■ 基期水資源壓力倍率分析圖



註：

1. RCP, Representative Concentration Pathways 濃度路徑，為不同程度暖化路徑的人為溫室氣體排放量之「情境假設」
2. SSP, Shared Socioeconomic Pathway 共享社會經濟路徑，為描述五種未來世界在人口、經濟增長、能源需求、社會平等和其他因素方面的差異情境

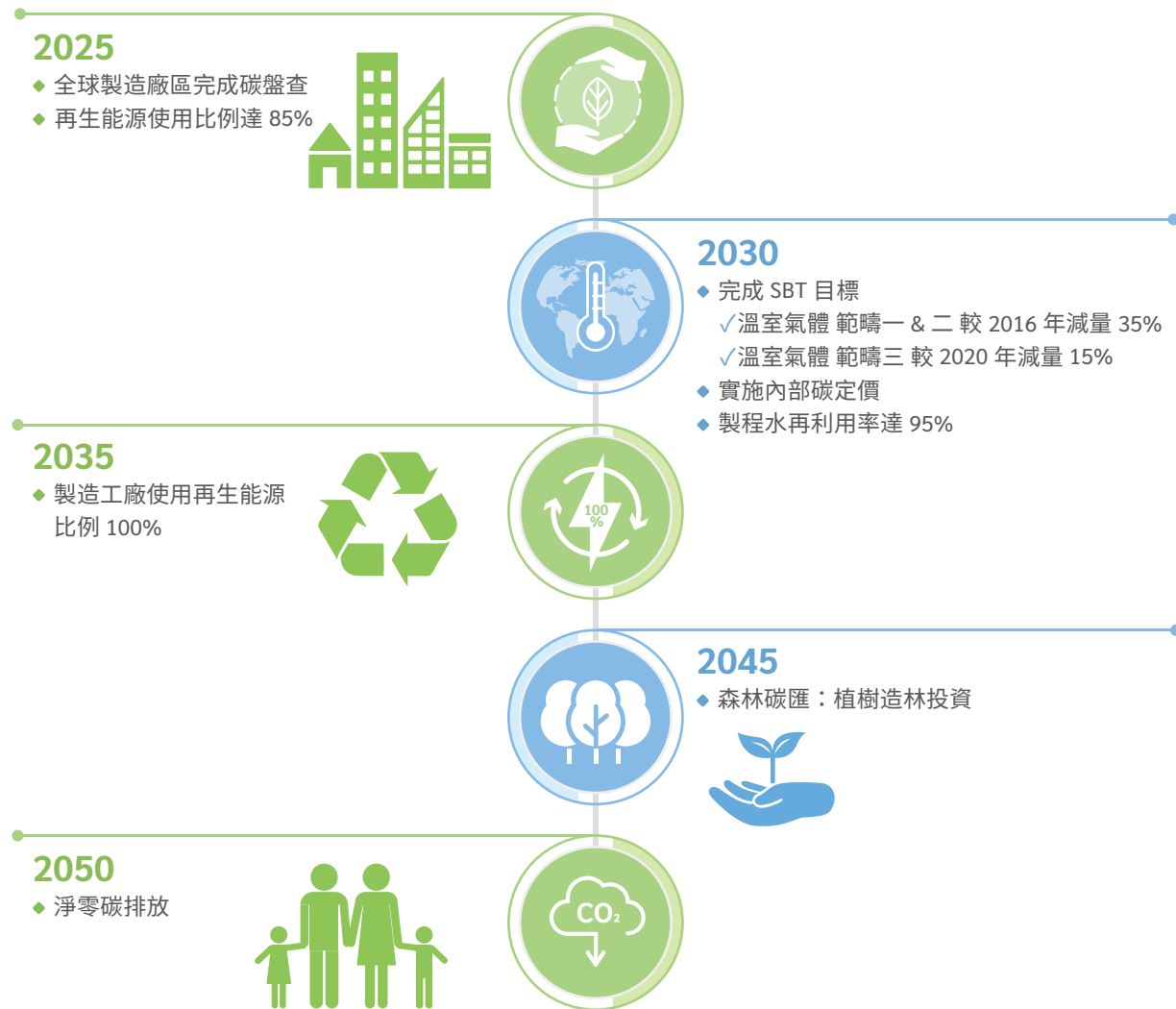


公司預計 2045 年逐步規劃取得優質碳權以抵消剩餘的碳排放量，宣告 2050 年實現淨零碳排放目標，持續落實氣候變遷與能源管理、水管理、廢棄物管理及空氣污染防治，協助客戶生產節能減碳產品。我們透過系統性的揭露架構，以展現因應氣候變遷所做的努力與成效，進一步提升氣候危機意識，擬定相關減緩計畫與措施，加速落實風險控管與氣候變遷減緩行動，強化營運持續管理能力，邁向企業永續發展。

氣候變遷相關策略與目標



淨零碳排放目標路徑





碳排放管理

環旭電子持續推動溫室氣體減量政策，在 2007 年起即依據 ISO 14064-1 標準，進行溫室氣體內部盤查，2010 年則整合各生產基地進行盤查，並透過協力廠商驗證機構進行查證，建立環旭電子盤查基礎資料。自 2018 年開始導入南投廠範疇三盤查後，中國大陸廠區也相繼導入。在 2020 年，進行更全面及深入的溫室氣體範疇盤查。另外，在 2017 年起展開產品碳足跡盤查，配合相關國際規範、倡議條例及客戶要求，進行資訊揭露。同時，我們亦配合日月光投控展開碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）相關行動，詳細推動說明，請參閱《日月光投控 2022 年永續報告書》。

針對氣候變遷對環旭電子所帶來的挑戰，中國大陸廠區已 100% 使用再生能源，而墨西哥廠區 50% 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），且張江廠及金橋廠也依當地規定，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，公司持續在各廠區推動綠色承諾及環境保護相關措施，以因應氣候變遷所帶來的風險與機會。

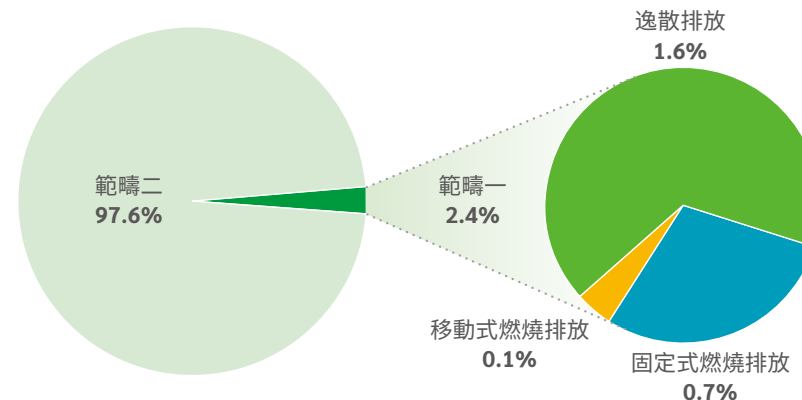
溫室氣體排放

環旭電子 2022 年度溫室氣體總排放量為 220,896.47 公噸 CO₂e（範疇一與範疇二），較 2021 年增加 14,764.92 公噸 CO₂e，每百萬人民幣營業額所產生排放量為 3.72 公噸 CO₂e，較 2021 年減少 0.4 公噸 CO₂e，分析原因為 2022 年因公司營運的擴張，產能持續成長，並持續提升能源效率及降低能源成本，相關分析如圖所示：

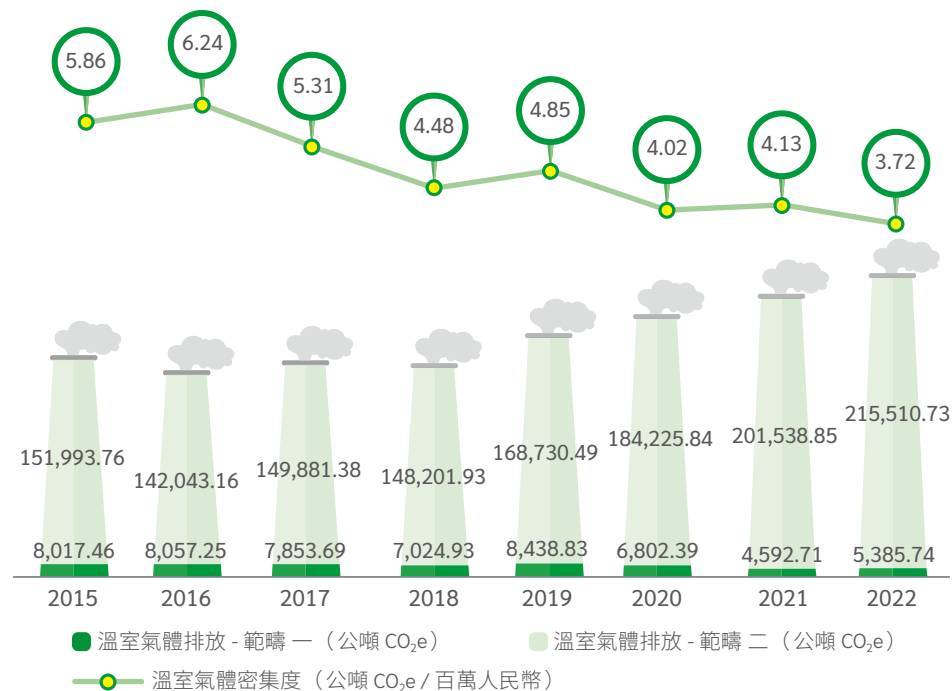
註：

1. 上述資料依 ISO 14064-1:2018 盤查結果以四捨五入所取得之資料
2. 資料組織邊界匯總採用營運控制權法
3. 顯著性門檻設定為 3%，實質性門檻設定為 5%
4. 溫室氣體盤查種類包含：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、NF₃ 及 SF₆
5. 全球暖化潛勢（Global Warming Potential, GWP）值採用 IPCC 第六次評估報告（2021）

■ 範疇一與範疇二溫室氣體排放^{註 1-5} 比例



■ 溫室氣體排放密集度



間接溫室氣體排放

我們持續推動溫室氣體盤查，繼 2018 年南投廠導入範疇三盤查後，於 2020 年我們開始對於範疇三的上下游活動，進行 15 項類別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^{註 1}

單位：公噸 CO₂e

範疇三類別	內容說明	溫室氣體排放量
1	採購商品與服務	8,068,349.38
2	資本財	126,694.20
3	燃料和能源相關的活動	17,263.83
4	上游的運輸和配送	119,164.28
5	營運活動中產生的廢棄物	1,324.25
6	商務差旅	243.42
7	員工通勤	10,515.81
8	上游資產租賃	2,840.17
9	下游的運輸和配送	60,451.29
10	銷售產品之加工	N/A ^{註 2}
11	售出產品的使用	N/A
12	售出產品的最終處理	N/A
13	下游資產租賃	N/A
14	連鎖 / 特許經銷	N/A
15	投資	2,067,094.67
總計		10,473,941.30

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，轉換為 GHG Protocol 進行揭露
2. N/A：依 ISO 14064-1:2018 標準要求，設定間接排放重大性準則評估後，非屬重大項目

能源管理

環旭電子在溫室氣體排放中，主要的排放源來自電力能耗約占 97.6%，因此，減少碳排放的關鍵在於節省電力的使用，發揮最大用電效益。主要以降低營運活動與產品製程所產生的能源消耗並節約電力成本，在產品設計過程中，優先選用低耗能的外部電源供應單位，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。例如：加裝變頻控制、季節性調整空調溫度、更換老舊設備、監控及管理用電費用等。

公司 2022 年總能源消耗量為 1,095,673.3 千兆焦耳，較 2021 年增加 109,040.1 千兆焦耳，主要原因為 2022 年營收增加並取得墨西哥熱值係數轉換資料，增加墨西哥廠直接與間接能源消耗量，以營業額分析，2022 年每百萬人民幣營業額之能源消耗量較 2021 年減少 2.1 千兆焦耳；於 2015 年用電密集度為 29.1（千兆焦耳 / 百萬人民幣），2022 年用電密集度為 18.5（千兆焦耳 / 百萬人民幣），較 2015 年下降 36.6%。而在節能方面，共有 5 項重點節能方案，總節省電力 1,563 千度，並減少排放二氧化碳 960 公噸；總投資費用為人民幣 1,878,052 元，年度總節省費用人民幣 1,133,003 元。詳細結果如下圖表所示：

能源消耗量^{註 3-4}

單位：千兆焦耳

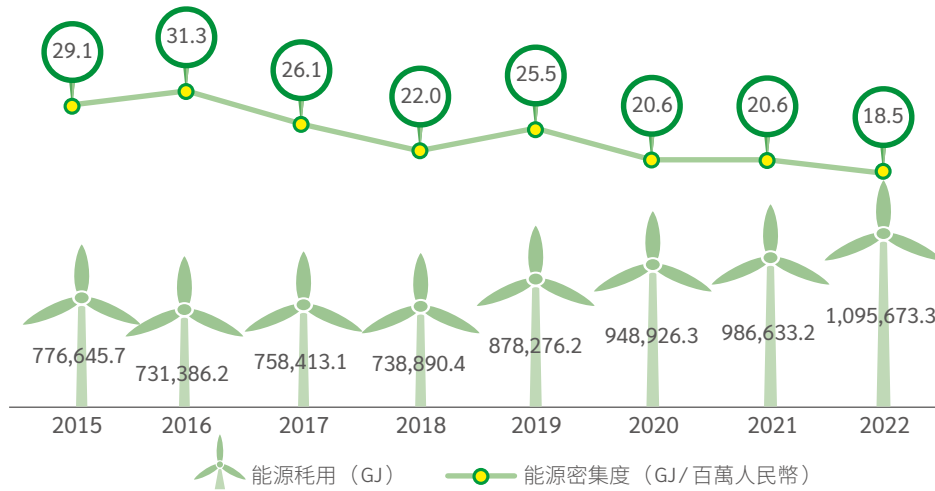
分類	直接能源消耗量			間接能源消耗量	總能源消耗量
	柴油	汽油	天然氣 / 液化石油氣	電力	
2022	1,266.0	2,215.4	28,307.9	1,063,884.0	1,095,673.3
2021	1,335.8	2,575.2	34,239.0	948,483.2	986,633.2
2020	1,393.6	2,523.9	74,103.6	870,905.2	948,926.3
2019	1,065.4	3,572.9	103,881.1	769,756.9	878,276.2

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

4. 熱值係數轉換資料：

- 張江廠、金橋廠及昆山廠採用《綜合能耗計算通則》（GB/T 2589-2020）附錄 A（各種能源折標準煤參考係數）
- 惠州廠採用《組織的溫室氣體排放量和報告指南》（SZDB/Z 69-2018）表 E.2（化石燃料燃燒排放因子）
- 南投廠採用《臺灣能源統計手冊（2020）- 能源產品單位熱值表》
- 墨西哥廠採用《Lista de combustibles 2022》

能源消耗與密集度



再生能源

我們積極響應再生能源使用，2023 年購買綠電憑證（International REC, I-REC，註冊機構為 I-REC Registry 與 Green Electricity Certificate, GEC）共計 241,221 千度（868,395.6 千兆焦耳），以作為宣告抵消 2022 年度所耗用傳統電力之二氧化碳排放（張江、金橋、惠州、昆山廠區全數抵消；墨西哥廠區 50% 年度電量抵消），使用再生能源的廠區所生產之低碳產品營收，占公司年度營收 67.07%，並依據《GHG Protocol Scope 2 Guidance》之量化規則，陳述用於範疇二市場別之抵消。地域別及市場別溫室氣體各範疇排放量^{註 1}及所占比例如下表：

類別	項目	範疇一	範疇二	總排放量
地域別	溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	5,385.74	215,510.73	220,896.47
	占總排放量比例	2%	98%	100%
市場別	溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	5,385.74	26,912.82	32,298.56
	占總排放量比例	17%	83%	100%

2022 年廠區節能成果

廠區	節能專案	專案內容	節電量 (百萬瓦小時)	減碳量 ^{註 2-3} (公噸 CO ₂ e)
張江廠	產線空調箱設備改善	產線既有 4 台空調箱設備，替換成 1 台落地型高效能空調箱設備，降低整體能源需求與送風損耗	12.7	10
金橋廠	製氮富餘 CDA 回收利用節能改善	利用製氮機產生多餘 CDA，提供廠內製程使用，降低廠內 ZR355 空壓機負荷，以達到節約能源	566.9	449
南投廠	無塵室外氣空調箱性能改善工程	無塵室外氣空調箱效能降低，將預冷及冷卻盤管進行更換，提高冷卻效率	307.5	176
	冰水主機汰舊換新節能改善	既有冰水主機已使用約 20 年，整體效能已低於 80%，汰換為具有節能技術及使用環保冷媒的新型冰水主機	330.0	168
	動力設備系統優化運轉節能改善	修改風管及增加變頻器以提升風車效能，增加 PCM ^{註 4} 儲能式乾燥機，降低系統運轉能源損耗	346.3	157
總計			1,563.4	960

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. 減碳量 = 節電量 X 電力排放係數計算所得

3. 電力排放係數：

- 張江廠、金橋廠及昆山廠採生態環境部應對氣候變化司《2019 年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》，華東區域電網係數：0.792 公斤 CO₂e/度

- 南投廠採用能源局公告之《110 年度電力排放係數》：0.509 公斤 CO₂e/度

4. PCM, Phase Change Material 相變化材料

水資源管理

對環旭電子而言，雖然各廠區皆不與水源區相鄰，但日趨嚴格的法律以及母公司的高度重視，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，USI 在生產製造及日常生活兩方面，致力節約水資源，除透過定期追蹤六大製造廠區用水情形外，亦定期委外檢測排放水質，抑止污染源事件發生。各廠區依照各地法規要求項目檢測：在張江、金橋廠區，檢測項目含 pH 值、SS、BOD、COD、氨氮、總磷、石油類、動植物油、總氮；在南投廠區，檢測項目含水溫、pH 值、SS、BOD、COD；在墨西哥廠區，檢測項目含 pH、水溫、BOD、SS、銅、鎳、鎘、鉛、鋅、砷、汞、六價鉻；在惠州廠區無相關檢測項目，排放水管理遵循國家排放水標準；昆山廠區為租賃母公司廠房部份樓層，在取水及排水部份，由母公司負責管控，昆山廠僅分攤用水相關費用。2022 年，公司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，減少對環境的負面影響。

根據統計，2022 年用水總量為 1,068.17 百萬公升，較 2021 年（861.89 百萬公升）上升 23.9%，用水密集度較 2015 年降低 28.5%^{註1}，達成節省用水目標。在取水方面，除了南投草屯廠有使用地下水源外，其他廠區均使用自來水源，年度地下水用量為 66.1 百萬公升，自來水用水量為 1,002.08 百萬公升；在排水方面，公司各廠區廢水均排放至污水下水管道，排放量為 930.22 百萬公升。2022 年分析統計結果為：因應公司營運的擴張，營收再創新高，以及深圳廠區搬遷至惠州廠區，此為 USI 整體取水量較前一年提升之主因。

為充份利用水資源，USI 透過改善設備與技術，提升水資源再生運用。像是 2018 年張江廠導入製程回收系統，將製程用切割廢水經沉澱、盤式篩檢程序、陶瓷超濾膜過濾和 UV 殺菌後，回收再利用在製程上；金橋廠製程廢水零排放系統採用先進高級氧化技術等。在 2022 年，回收水量為 307.54 百萬公升，總回收率達 28.8%。另外，製程用水量為 395.14 百萬公升，製程水回收率達 78.1%。

各廠區取水與排水情形^{註2}

單位：百萬公升

廠區	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投		墨西哥廠	
					草屯廠	南崗一廠		
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	386.583	115.685	212.792	118.077	21.152	66.095	100.518	47.270
排放流向	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠		污水處理廠	城鎮污水處理廠
排水量	347.925	104.117	191.513	106.269	47.388	90.466	42.543	

註：

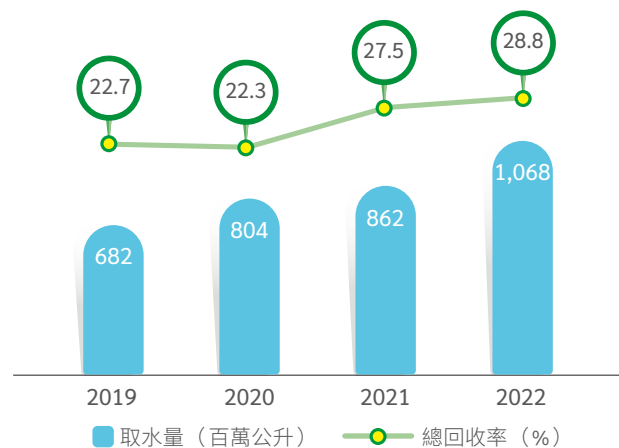
1. 2015 年用水密集度為 0.169（立方公尺 / 千元美金），2022 年用水密集度為 0.121（立方公尺 / 千元美金），較基準年下降 28.5%

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

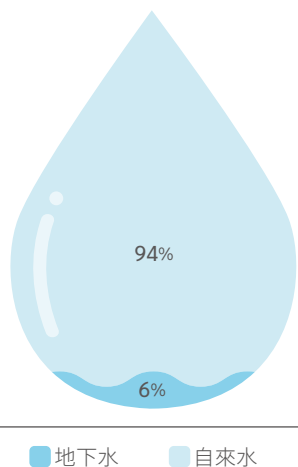


廢棄物管理

■ 近年取水及再利用情形

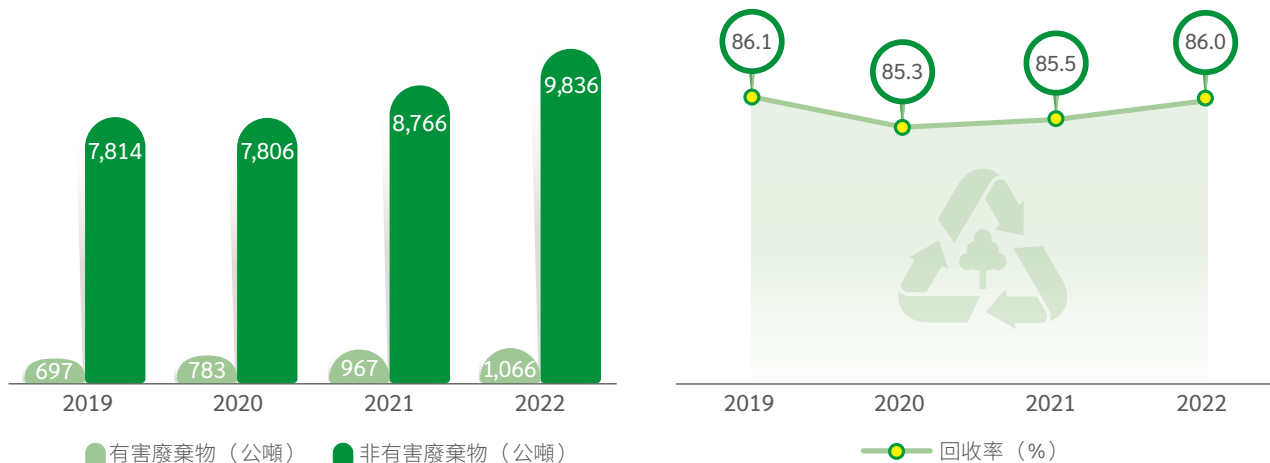


■ 水源使用比例



環旭電子將廢棄物減量與再利用列為公司政策，秉持「污染預防、持續改善」及「節能減廢、有效使用」的原則，各廠區貫徹執行，並將其列為年度績效指標。因此，製程、廠務與環安等相關單位，依據當地法規並透過定期的資料記錄、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，2022 年廢棄物總產生量為 10,842 公噸，回收量為 9,329.396 公噸，回收率達 86%，較前一年度稍有提升，並達到年度設定目標：80%；而非有害廢棄物回收率為 92.5%，亦達到年度設定目標（90%），詳情如圖示。2021 年有害廢棄物產生密集度為 0.125（公斤 / 千元美金），2022 年有害廢棄物產生密集度為 0.114（公斤 / 千元美金），較前一年下降 8.8%。2022 年，因部分廠區導入新製程及化學品造成廢溶液量的增加，導致製程中相關非回收處置之有害廢棄物產量提升。但 USI 持續針對產品包材外箱、隔板、Tray 盤清潔回收再利用，年度回收再使用總重量達 1,060.718 公噸。未來公司將持續落實減廢政策，從源頭減量致力在達成資源永續的目標。





公司制定廢棄物清理計畫，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。2022 年各廠區廢棄物根據處理方式分類如下所示^{註1}：

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	61.229	1,075.140	0.000	448.062	0.000	32.364	314.647	0.000
金橋廠		0.000	0.000	0.000	581.936	0.000	292.833	0.000	15.270	90.421	0.000
惠州廠		0.000	391.489	46.975	1,326.345	0.000	78.312	0.000	108.043	70.103	0.000
昆山廠		0.000	0.000	120.000	1,733.013	0.000	165.552	0.000	44.770	61.640	0.000
南投	草屯廠	0.000	510.034	0.000	254.878	0.000	67.230	0.000	0.000	123.734	129.938
	南崗一廠	0.000	159.195	0.000	483.919	0.000	67.230	0.000	0.000	15.844	215.224
墨西哥廠		0.000	0.000	3.929	1,290.918	0.000	171.177	0.000	192.803	97.721	0.000
廢棄物類別占比		0.0%	9.8%	2.1%	62.2%	0.0%	11.9%	0.0%	3.6%	7.1%	3.2%
總計		1,060.718		6,978.282		1,290.396		393.250		1,119.272	

註：

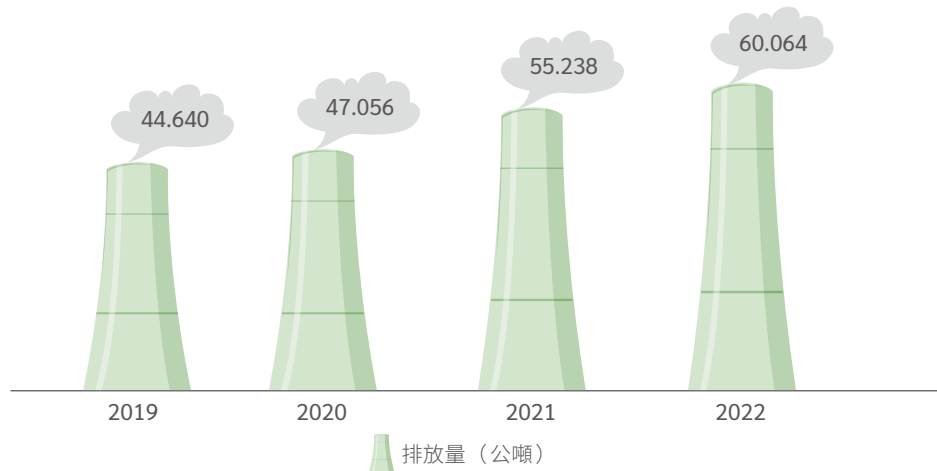
1. 統計資料依據四捨五入取至小數第三位

空氣污染防治

近年來中國大陸與臺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，除了南投廠區需進行定檢申報外，2017 年底應上海市主管機關要求，張江廠及金橋廠首次進行申報，在 2018 年，再次應主管機關「環保稅」申報要求，調整統計方式進行申報，並設有活性碳塔及水洗塔等處理措施。公司定期對揮發性有機物、氮氧化物、硫氧化物、細懸浮微粒等法規列管污染物進行檢測及管理，而惠州廠及昆山廠依當地主管機關規定，進行揮發性有機物、懸浮物質檢測及管理，並展開相關防制措施，像是 UV 光分解^{註1}、活

性碳處理及沸石轉輪加觸媒蓄熱氧化爐，以減少 VOCs 的排放。根據統計，2022 年 VOCs 排放量為 60.064 公噸，較前年度上升 8.7%，上升幅度已逐漸趨緩。分析主要原因為：因公司營運成長，導致產品製程有機溶劑使用量上升，故造成 VOCs 排放量較前一年度上升，因此，預計於 2023 年在南投南崗一廠設置沸石轉輪與旋轉式蓄熱氧化爐，以減少 VOCs 的排放量。對於氮氧化物、硫氧化物、細懸浮微粒的排放，自 2019 年起，金橋廠為了降低鍋爐廢氣中氮氧化物的排放量，進行了鍋爐廢氣改造，配置低氮燃燒機。在未來，我們除了展開其他廠區進行相關資訊揭露外，也積極推動相關改善措施擴展至其他廠區，2022 年空氣污染物排放資料^{註2-6}如下表所示：

單位：公噸



註：

- UV 光束可裂解工業廢氣的分子鍵及空氣中的水和氧氣，再透過臭氧進行氧化反應，達到脫臭及殺菌的目的
- 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠
- 張江廠、金橋廠、惠州廠及昆山廠 VOCs 排放量採用協力廠商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
- 南投廠區 VOCs 排放量採用當地環保機關徵收空污費的申報量，依據品質平衡計算
- N.D.：濃度小於儀器檢測極限值
- N/A：當地目前無相關法規要求，且無自行檢測

廠區 污染物	廠區				南投	
	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	草屯廠	南崗一廠
揮發性有機物質 (VOCs)	3.340	1.692	0.567	0.057	19.601	34.807
氮氧化物 (NO _x)	0.562	0.364	N/A	N/A	N/A	N/A
硫氧化物 (SO _x)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	N/A
細懸浮微粒 (PM)	1.284	0.450	N/A	0.241	N/A	N/A

生物多樣性

環旭電子重視生態系統為公司營運所提供的供給、調節、支持與文化服務，致力減少對生態系統的影響，目前中國大陸廠區、南投廠區與墨西哥廠區皆位在高科技園區及工業園區內，均未設在生物多樣性敏感地區。

生物多樣性承諾

為實現與生態系統的平衡共存與森林保育，維護、保護和促進自然生態系統的完整，公司制定《生物多樣性保育及無毀林承諾》並公開揭露：

- ◆ **指標目標：**致力符合生物多樣性與森林保育的法規與標準，建立監測系統掌握全球各廠區造成的生物損失狀態。以最佳可行方法降低環境衝擊與依賴，循序實現營運與價值鏈的生物多樣性淨零損失（No Net Loss, NNL）及無毀林（No Gross Deforestation）。
- ◆ **風險評估：**遵循國際指引與考慮所在地的營運及生態特性，分析依賴性與衝擊度，採納內外部利害關係人觀點，評估潛在之生物多樣性與毀林風險。透過制定各項行動計畫並設計可衡量的指標管理重大風險。
- ◆ **衝擊減緩：**調查和監測重大風險，保護生物與生態系統價值和服務，避免森林砍伐行為或外來種入侵。在營運的全生命週期階段，盡可能以自然為基礎之方法，採取預防、減緩、復育和抵消的階層式架構，以平衡營運活動對生態體系的衝擊。
- ◆ **涵蓋範圍：**新設廠區與供應鏈活動於可避免的情況下，禁止坐落於生物多樣性敏感熱點，或國際及國家所公告之重要棲地或環境、生態廊道，或水文與植被條件相連的連續地帶，以及與上述區域之鄰近地區。

本承諾經公司董事會審議通過後，推行至全球所有營運據點、子公司、供應商與價值鏈的商業或合作夥伴，以達到 2050 年生物多樣性淨正向效益（Net Positive Impact, NPI）的長期目標。

註：

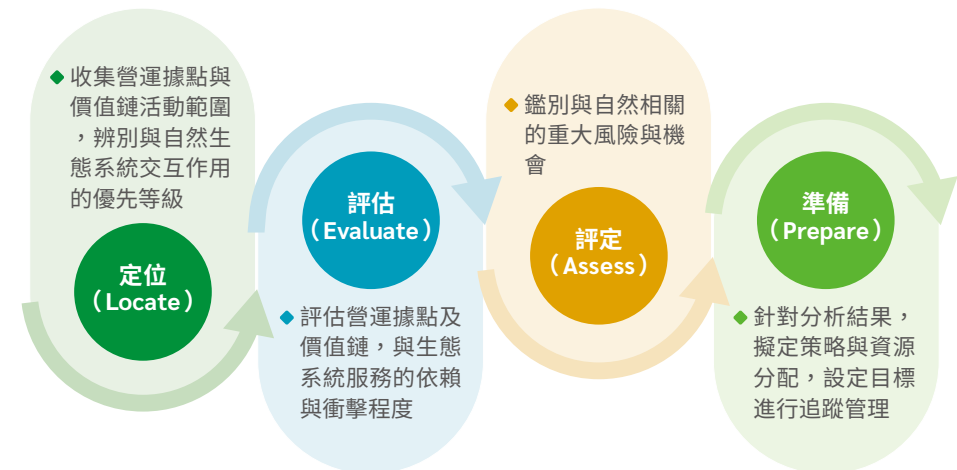
1. 依賴：指營運過程中，所需自然資源或生態系統提供的服務；若生態系統提供的服務消失，就會引發自然災害，導致風險發生
2. 衝擊：指營運而導致自然資本變化，遭受法規或商譽的風險

此外，USI 於 2013 年開始與外部團隊進行合作，持續以植樹造林方式來增加生物棲息地與水土保持，詳細內容請參閱「保育環境」章節；同時要求廠區在營運生產時，持續進行節能減碳與能資源回收等措施，使生產與銷售過程停止或減少造成森林毀損，並透過預防、減緩、復育和抵消等四階段降低生物多樣性潛在損失率，以實現至 2050 年生物多樣性淨正向效益與無毀林的目標。

生物多樣性評估

我們運用 TNFD 架構所建議之 LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）流程，來瞭解南投廠區及臺灣境內供應商的營運據點，與自然生態之間的互動關係，評估對自然與生物多樣性的依賴^{註1}與衝擊^{註2}程度，進而捕捉相關的風險與機會。

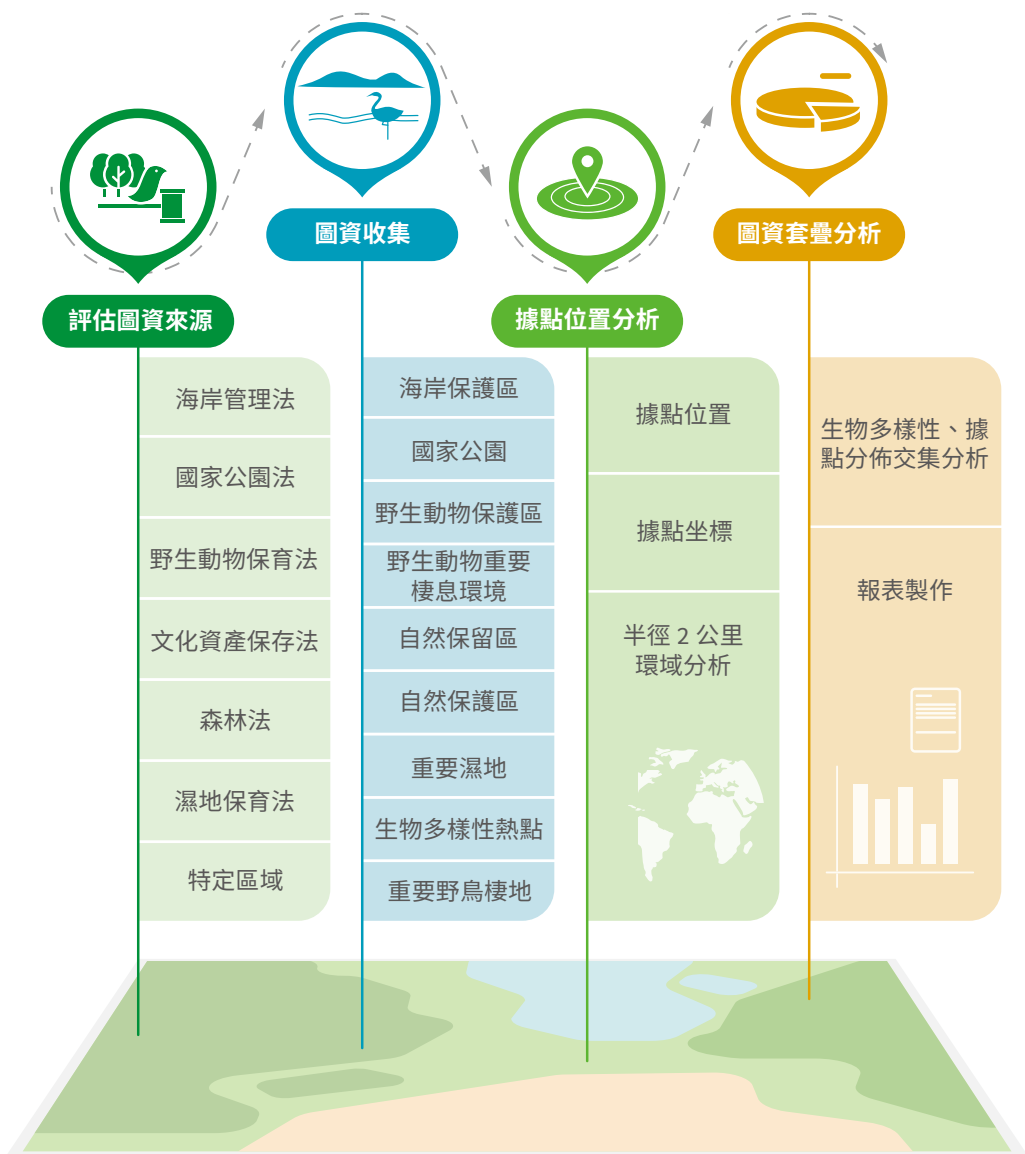
生物多樣性風險評估流程



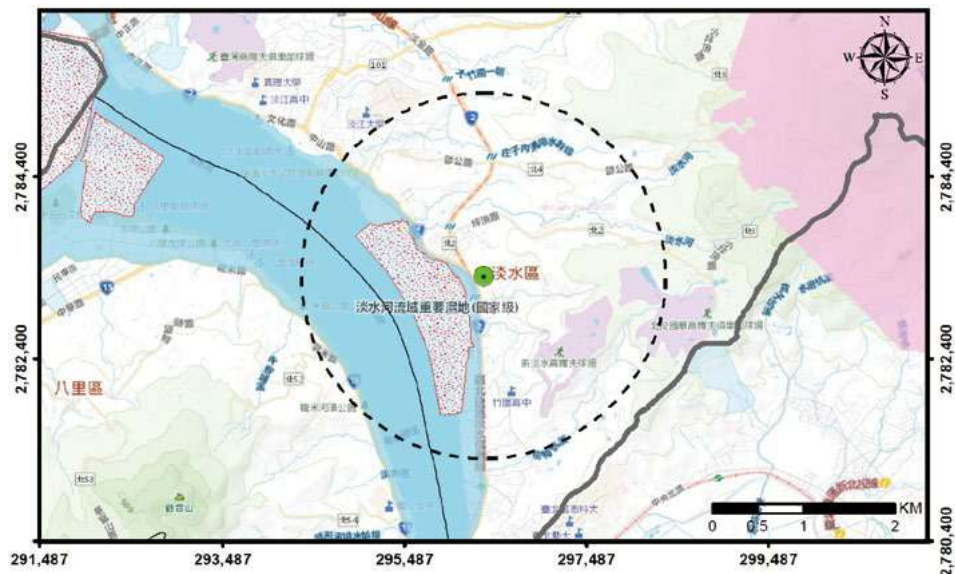
依當地法規所劃分的特定保護區，以南投廠區與臺灣境內的供應商營運據點位置，採半徑 2 公里的環域範圍進行生物多樣性圖資套疊分析。目前完成南投廠區與臺灣境內的供應商據點分析，已知部分供應商其坐落據點與法定區域有重疊現象，後續將進一步分析其依賴與衝擊影響程度。



自有據點與供應商坐落位置分析



供應商據點的環域分析



	據點位置		《海岸管理法》 沿海保護區		《國家公園法》 國家公園
	據點 2 公里環域範圍		《森林法》 自然保護區		《野生動物保護法》 野生動物保護園區
	《濕地保育法》 重要濕地		《文化資產保存法》 自然保留區		《野生動物保護法》 野生動物重要棲息環境



透過「生物多樣性與自然環境重大性調查問卷」，我們將營運所需之自然資源或生態系統提供的服務，具體化為依賴指標；以及營運過程對生態系統的影響，列為衝擊指標。依據調查結果，考量關注度與影響程度，鑑別依賴與衝擊的關注議題^{註1}與風險程度^{註2}。從鑑別結果發現，公司對於依賴氣候調節與水資源供應有較高的風險，針對風險我們已提出因應的對策，請參閱「氣候變遷與碳管理」章節。

■ 依賴與衝擊的關注議題及風險程度

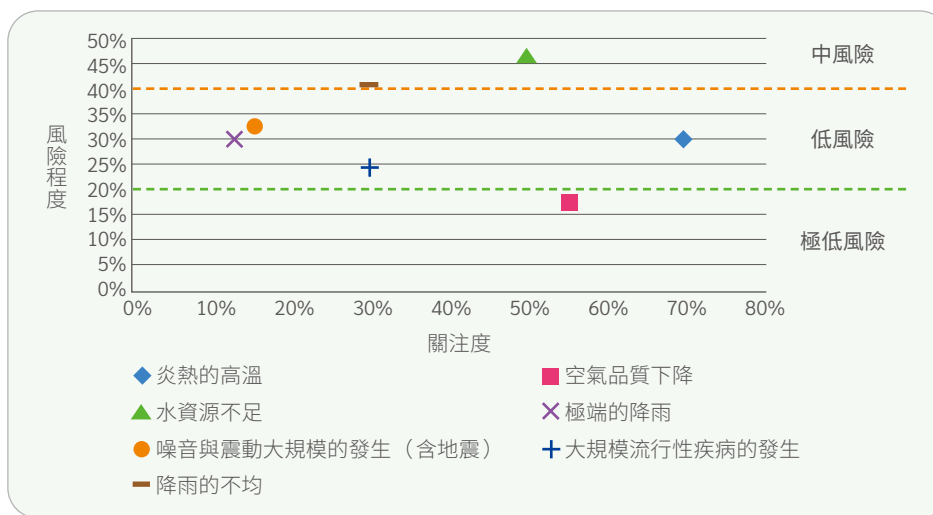
關聯性	對象	關注議題	風險程度
依賴	組織營運	水資源不足	中風險
		降雨不均	中風險
		炎熱的高溫	低風險
		空氣品質下降	極低風險
	供應商	炎熱的高溫	低風險
		非生物物料供應短缺	中風險
衝擊	組織營運	製程廢水	極低風險
		溫室氣體	極低風險
	供應商	廢棄物的生產	低風險
		溫室氣體	低風險
		礦產資源的使用	低風險
		化石燃料使用與能源使用	低風險

註：

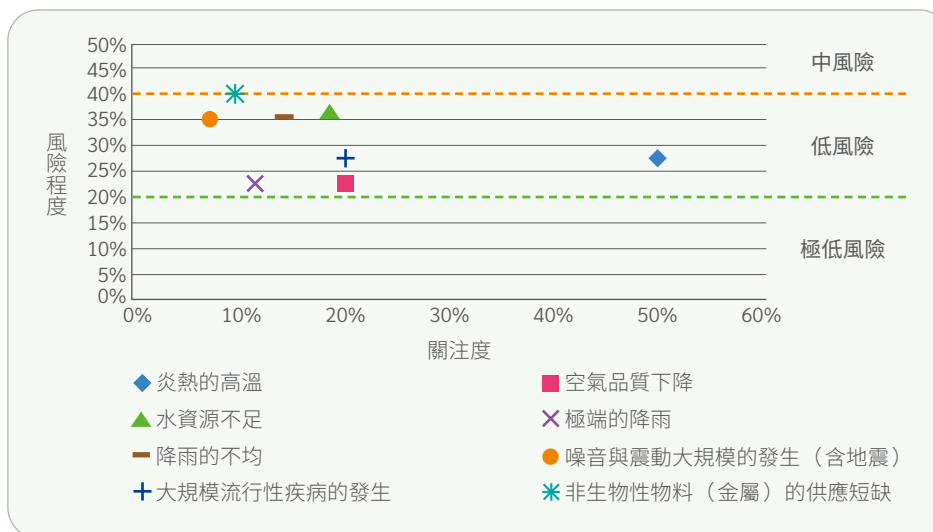
1. 關注議題：僅挑選關注度 10% 以上的議題

2. 風險程度：可能造成財務衝擊最嚴重分級，設定 60% 以上為高風險；40~60% 為中風險；20%~40% 為低風險；20% 以下為極低風險

■ 組織營運生態系統服務依賴評估

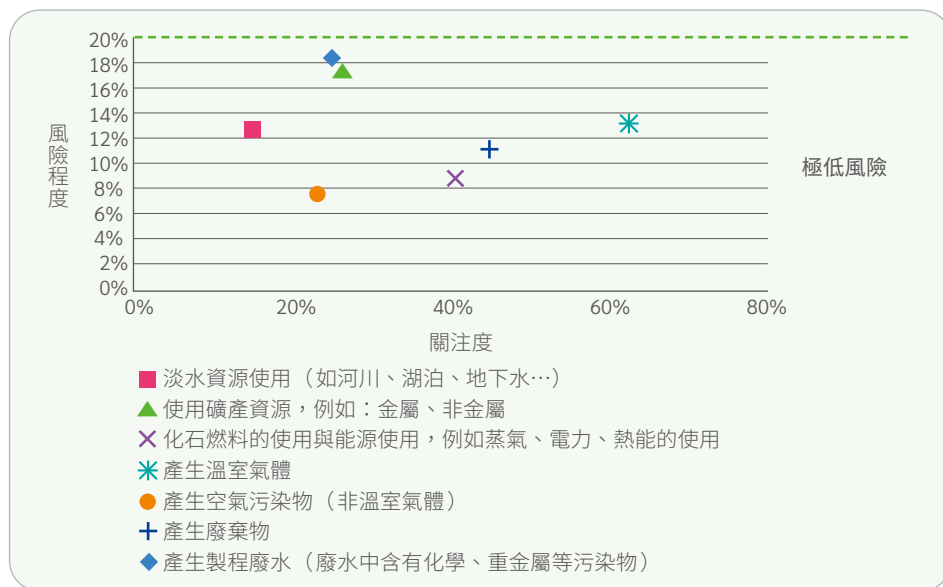


■ 供應商生態系統服務依賴評估

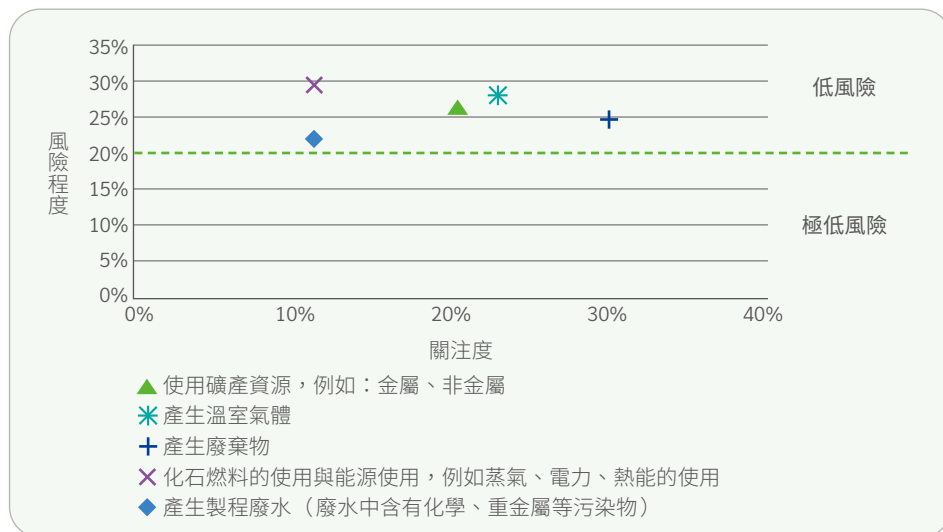




組織營運自然相關衝擊評估

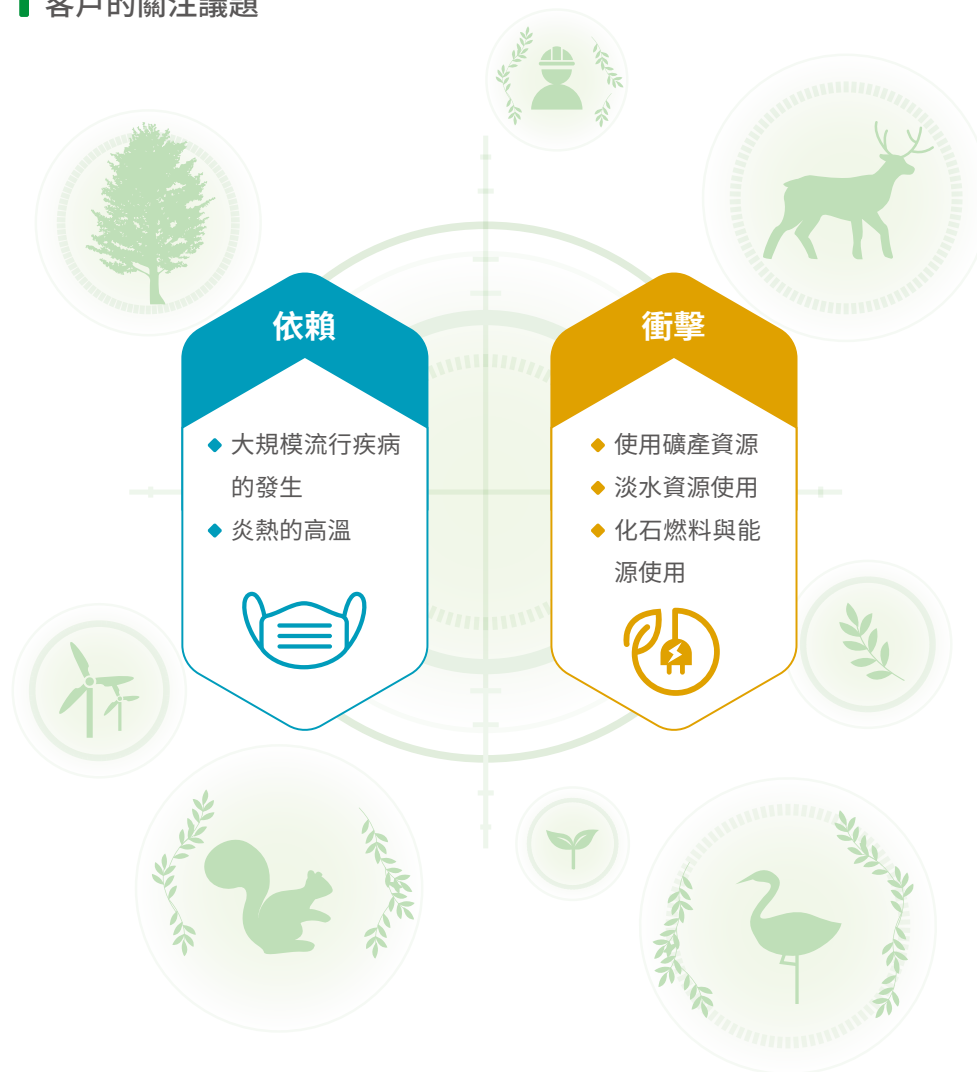


供應商自然相關衝擊評估

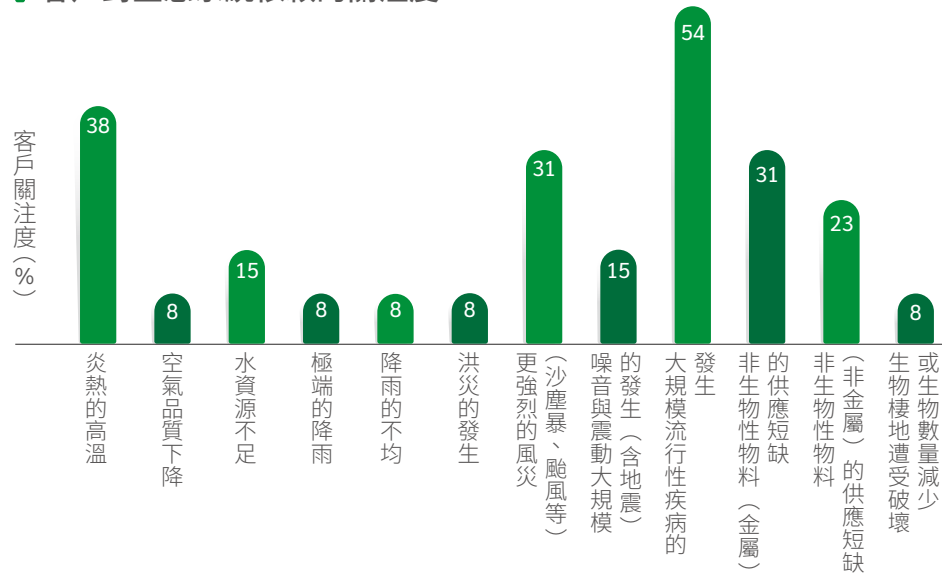


客戶方面，分別調查對生態系統依賴與自然衝擊的關注度作分析，目前已知較高的關注度分別為下列議題，公司會參考客戶的關注項目，後續進一步檢視自身營運需加強的地方。

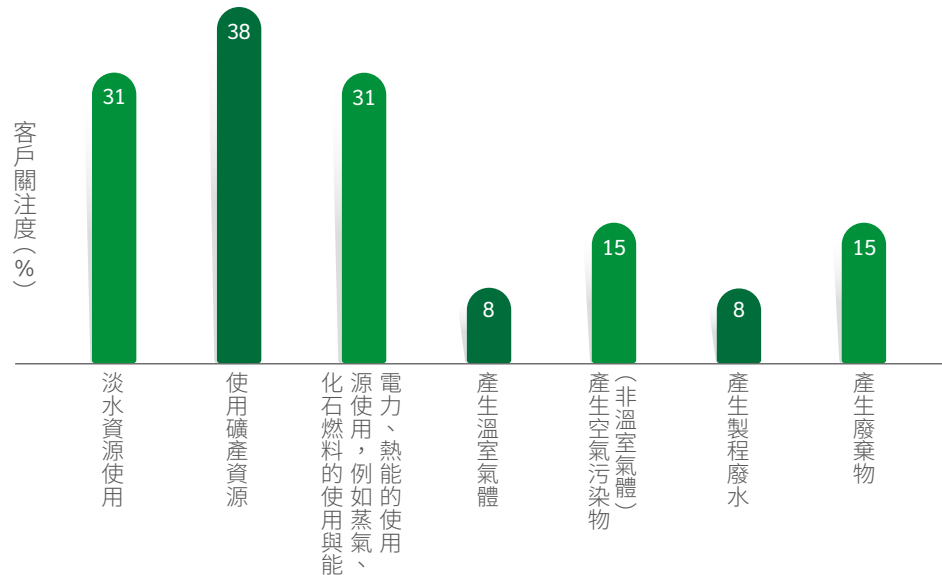
客戶的關注議題



客戶對生態系統依賴的關注度



客戶對自然衝擊的關注度



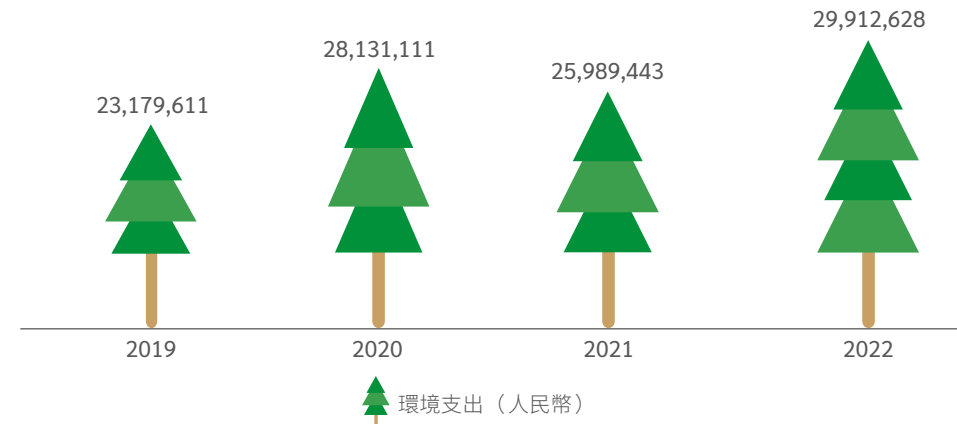
綠色製造與支出

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。

2019年，南投南崗一廠開始推動 EEWL 綠建築認證，在 2020 年順利取得首座綠建築認證。此外，我們與太陽能建置廠商合作，建置總容量為 499 kWp^{註1} 的太陽能發電系統，自 2019 年 10 月正式投入產電，至 2022 年共產出 2,142 千度再生能源。未來，公司將持續致力於清潔生產及綠建築推動，建立起環旭電子的綠色工廠。

為統計公司在環境方面的支出，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「永續資料 - 環境 D. 環境支出統計」），因營運成本支出增加，環境支出總計約為人民幣 3 千萬元，較上一年度增加 15%，我們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



註：

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

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。目前全球主要生產廠區建構 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，管理範疇涵蓋廠內員工及非員工工作者^{註1}（Coverage Rate = 100%）。為維護證書的有效性，每年審核職業安全衛生管理政策和業務績效，並滿足職業健康、安全法律和自身方針的要求，持續為工作者提供安全、舒適的工作環境。

職業安全衛生管理

2022 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

為及時瞭解與掌握各時期的安全生產狀況，環旭電子六大製造廠區遵循當地法規要求，由員工成立安全衛生（生產）委員會，並由其中的員工代表擔任委員會管理代表，勞方代表比例各廠遵循當地法規要求占比不少於三分之一。而各廠委員會會議頻率不同，但每三個月至少召開一次定期會議，負責審議、協調及建議安全衛生管理事務。此外，廠區還設立內部交流平臺（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。

註：

1. 非員工工作者：包含派遣人員和承攬商，如：廠區內施工廠商、團膳廠商、駐廠人員、保全人員、清潔人員及其他類型工作者等，共約 4,838 人

安全衛生（生產）委員會職掌內容



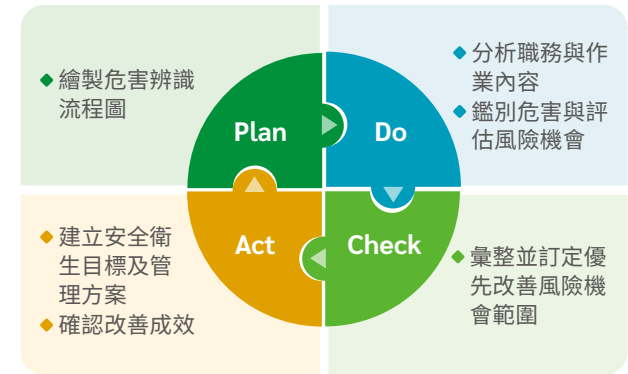
2022 年，公司在安全生產與化學品安全管理支出達人民幣 1.84 億元，涵蓋員工保險、員工體檢、安全教育訓練、勞動保護、安全措施投入 / 改善、作業環境監測及 ISO 45001 驗證費等相關職業安全衛生支出，以保障廠內工作者的安全健康。

職業安全衛生風險鑑別與管理

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

為了有效鑑別及評估因作業活動、工作環境、危險物及有害物等因素對員工及其他工作者產生的安全衛生危害與風險機會，我們每年定期要求權責單位依據事件發生機率、作業暴露頻率及發生的嚴重性執行危害鑑別與風險機會評估，每當製程或活動變更、利害關係人提出意見或要求、法令規章有修正或變更等情形，需重新執行鑑別及評估流程。透過風險機會評估結果並考慮相關法規及公司政策，我們鑑別優先風險機會及風險機會控制，依據其風險機會等級對應要求執行改善，以降低廠內因生產、活動或服務所產生的負面衝擊，並提升職業安全衛生績效與健全管理系統。同時，為確保鑑別及評估流程的品質，除安全衛生專責單位定期或不定期的宣導及教育訓練（請參閱「職業安全衛生教育訓練」章節）外，各單位的安全衛生推動代表及相關推動人員，也均需進行 ISO 45001 管理系統內稽人員專業訓練，並取得認證資格。

危害鑑別與風險機會評估程序



2022 年危害鑑別與風險機會的管理措施

風險機會等級	因應對策	鑑別結果	中度以上危害或影響	管理措施
1. 嚴重	1. 必須降低風險的控制措施，將其風險降至可接受範圍內			
2. 高度	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			
3. 中高度	必須檢討是否尚有改善職安衛績效的機會，如： 1. 再降低人員暴露頻率或事件發生率的措施 2. 調整適合工作者的工作、工作規劃及工作環境 3. 減輕單調工作或工作頻率 4. 強化既有管制措施	廠務部分作業與高風險作業職務員具有「中高度」或「中度」等級的風險機會；其他皆為「低度」或「輕微」等級的風險機會	高架作業：掉落、墜落	須配戴安全帶及安全帽並使用合規的輔助設備；建立作業管制區並有同行的工作者協助作業
4. 中度			局限空間作業：缺氧	配戴自給式呼吸器，並加強教育訓練
5. 低度			COVID-19：公衛事件	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
6. 輕微			動火作業：火災	須進行火源與易燃物的管制及配戴個人防護具，攜帶備用滅火器，並加強教育訓練
			作業環境（如使用有機溶劑、X-Ray 檢測作業等）：人體吸入危害、皮膚接觸危害或身體病變等	除針對高風險作業環境進行定期監測外（含照明），並實施特殊健康檢查，檢查項目涵蓋：噪音、二氧化碳濃度、有機溶劑、特化物質、粉塵、鉛作業場所、游離輻射；並在作業時要求配戴個人防護具

2022 年有超過 40 件以安全衛生為考量的管理方案列入追蹤管理，其中包含加強管理危險性作業、消除機械設備的安全隱患、降低化學品用量或使用替代品，以及職業病預防等。截至 2022 年底，各項管理方案皆已陸續完成改善。

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

安全職場環境

為確保工作者及廠區安全，各廠區依政府法規及公司作業標準進行自動檢查，環安衛人員也進行例行性廠內工安查核，其內容包含所有職業安全衛生管理系統的涵蓋範圍，而部分廠區將查核結果納入安衛評比活動，優良單位於定期安全衛生（生產）會議中公開發揚，以鼓勵人員參與安全衛生管理工作與提升。

歷年查核缺失統計^{註 1}

年份	2019	2020	2021	2022
安全	330	376	747	535
衛生健康	53	108	121	59
管理體系	5	11	47	13

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

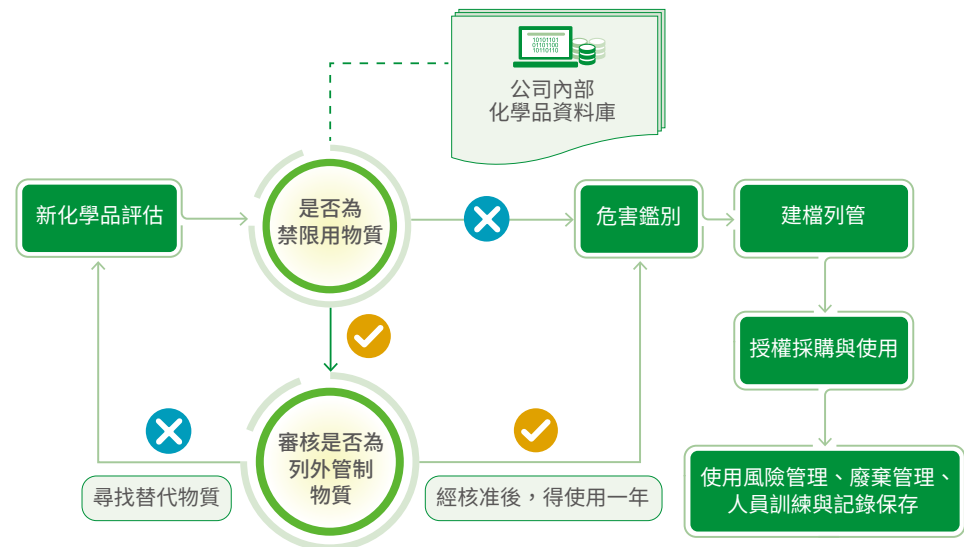
註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠

化學品安全管理

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

化學品安全管理程序





職業災害管理

為確保職業災害發生時，相關單位能迅速反應，各廠區訂定《事故調查與處理程序》，規定廠區內工作者如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故時，應採取急救、通報、調查及改善等措施，同時依事故發生的根本原因提出改善對策，所有改善措施皆需水平展開，並定期追蹤相關資料及持續改善，以預防海內外類似事故再度發生。2022 年共發生 11 件職業傷害事件及 5 件虛驚事件，其中以物理性傷害比例最高，其次為化學性傷害。公司除了在硬體設備加強改善外，也積極提高員工的安全意識，持續朝「零事故」目標努力。於 2022 年未發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。

職業傷害發生原因與改善措施



物理性危害

發生原因

- ◆ 撞傷
- ◆ 跌 / 滑倒
- ◆ 夾 / 捲傷
- ◆ 擦 / 割傷

改善措施

- ◆ 加強宣導（警示標語）
- ◆ 增加機台防護裝置
- ◆ 制定 SOP
- ◆ 人員培訓
- ◆ 穿戴防護用具



化學性危害

發生原因

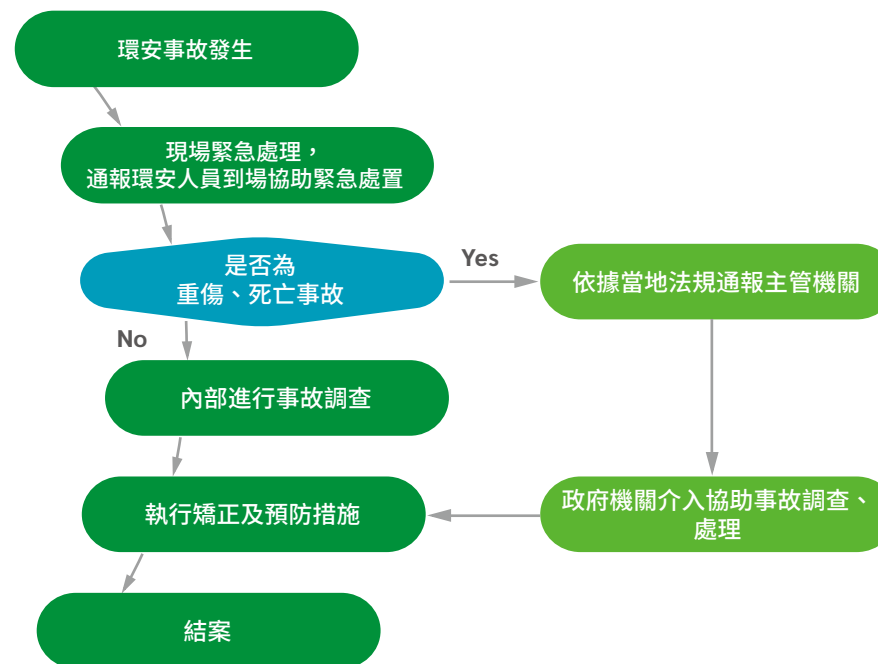
- ◆ 化學品噴濺

改善措施

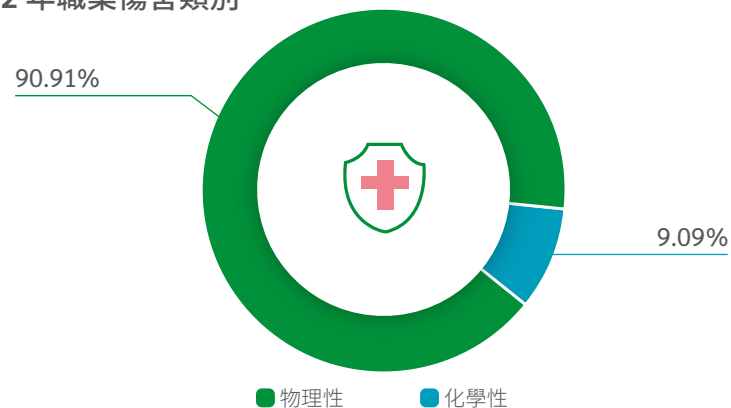
- ◆ 制定 SOP
- ◆ 人員培訓
- ◆ 加強穿戴防護用具告示



事故調查與處理程序



2022 年職業傷害類別



2022 年職業傷害及職業疾病統計資訊^{註1}

項目	年份				廠區					
	2019	2020	2021	2022	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
總工時	45,670,981	42,065,676	44,539,170	47,217,045	8,670,584	4,445,801	7,961,496	7,630,200	7,977,532	10,531,432
可記錄之職業傷害數	14	12	14	11	0	0	0	0	5	6
可記錄之職業傷害比率 ^{註2}	0.31	0.29	0.31	0.23	0	0	0	0	0.63	0.57
嚴重的職業傷害數	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
嚴重的職業傷害比率 ^{註3}	0	0	0	0.02	0	0	0	0	0.13	0
虛驚事件數	0	0	2	5	0	0	0	0	5	0
虛驚事件比率 ^{註4}	0	0	0.05	0.11	0	0	0	0	0.63	0
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率 ^{註5}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率 ^{註6}	0.02	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失天數	75	124	460	309	0	0	0	0	222	87
誤工率 ^{註7}	1.64	2.95	10.33	6.54	0	0	0	0	27.83	8.26

註：

- 統計資料不涵蓋交通意外事故；承攬商工傷資訊詳見「承攬商管理」章節
- 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 ÷ 總工時) × 1,000,000
- 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 ÷ 總工時) × 1,000,000
- 虛驚事件比率 = (虛驚事件數 ÷ 總工時) × 1,000,000
- 職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害造成的死亡人數 ÷ 總工時) × 1,000,000
- 職業病率 = (職業病總數 ÷ 總工時) × 1,000,000；職業病依據各廠區當地相關法令職業病定義進行統計
- 誤工率 = (工傷損失天數 ÷ 總工時) × 1,000,000；工傷損失天數依據資訊收集期間統計至 2022/12/31

職業安全衛生教育訓練

為加強員工對職業安全衛生的認知，環旭電子各廠區制定《環安衛及能源教育訓練管理辦法》，每年依實務需求擬訂環安衛教育訓練計畫，辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（如化學品安全操作、電器安全、個人防護用品使用與工傷事故處理訓練）、法令證照訓練（如急救人員、特殊機械設備安全管理與輻射裝置操作訓練）、管理系統運作訓練、緊急應變訓練及承攬商教育訓練（請參閱「承攬商管理」章節），並安排員工實地演練及測驗，以充實員工的知識技能與應變處理能力。由於疫情管控措施，在 2022 年相關宣導及訓練課程總計舉辦 118 場，參與訓練員工達 10,967 人次，總時數達 11,008 小時。

歷年環安衛教育訓練統計

項目 \ 年份	2019	2020	2021	2022
課程總場次	183	207	410	118
受訓總人次	32,443	56,285	50,851	10,967
總訓練時數	21,942	48,411	57,776	11,008

為使員工更充分瞭解廠區疏散動線及應變器材的使用，環旭電子成立環安緊急應變中心，針對地震、火災及化學品洩漏等引起的災害制定《緊急應變辦法》，並進行緊急應變訓練，於 2022 年共辦理 30 場災害演練，包含急救人員訓練、地震防災演練、火災演練及化學品災害演練，讓員工於真實狀況發生時，可有效應用其專業知識，將事故傷害與衝擊降至最低。



承攬商管理

由承攬商承接企業技術性及專業性作業已是必然趨勢，環旭電子不僅要求承攬工程的品質及工期，並且重視承攬商的安全衛生管理，在環境、安全衛生及能資源政策中明確承諾「持續對員工、供應商、承攬商及物流配送等商業合作夥伴進行本政策之溝通，同時邀請員工與相關工作者參與意見回饋。辦理相關培訓與演練，提升其對環境與生物多樣性衝擊的認知，避免資源浪費及危害安全衛生的情形發生」。我們參照 PDCA 循環之持續改善理念與原則，制定《承攬商及廠內施工管理辦法》，確實執行安全衛生管理及評估，提升承攬商的安全衛生品質。

承攬商及廠內施工管理



承攬商的人員素質，對於所承攬的作業品質、工期、安全等有重大影響力。因此，承攬商須提供必要之教育訓練證明文件，以及參與公司所舉辦的職業安全衛生教育訓練。根據統計，2022 年參與的廠商家數累計達 409 家（訓練對象含：物料承攬商、廠內廠務、工程承攬商、廢棄物承攬商、人力及服務外包廠商），辦理超過 300 場訓練，受訓人次數達 3,454 人次。另外，經各廠區相關環安衛管理部門的訓練與評估，總計 2,030 位承攬商人員取得施工合格證。



為確保承攬商的施工安全，我們針對危險作業及累犯廠商加強查核施工時之作業安全，如施工人員防護裝備、安全行為之遵守等，若發現缺失並未立即改善時，則依公司規定開立罰則，並將結果納入承攬商之資格評估^{註1}。於 2022 年，未有合格承攬商因安全衛生稽核被取消資格。

註：

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

承攬商施工申請與稽核缺失統計^{註1}

項目	2019	2020	2021	2022
施工申請件數	2,483	2,694	3,099	3,174
危險作業 ^{註2} 申請件數	564	744	997	886
現場稽核缺失件數	67	103	34	66
重大性缺失 ^{註3} 件數	40	47	34	28

承攬商於廠內作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依公司事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。分析 2019 年至今，僅於 2019 年及 2020 年各發生一件承攬商工傷事件^{註4}，事故發生後皆已分析其主要原因，並要求各廠區加強宣導與監督。因此，2022 年，環旭電子未再發生承攬商工傷及工安意外事件。

承攬商職業傷害及職業疾病統計資訊^{註5}

項目	2019	2020	2021	2022
總工時	4,868,030	3,766,409	3,157,842	7,724,377
可記錄的職業傷害數	1	1	0	0
可記錄的職業傷害比率	0.21	0.27	0.00	0.00
嚴重的職業傷害數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.00
虛驚事件數	0	0	0	0
虛驚事件比率	0.00	0.00	0.00	0.00
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00
損失天數	8	24	0	0
誤工率	1.64	6.37	0.00	0.00

身心靈健康維護

環旭電子為員工提供全方位的健康照顧，建立優於法規的健康職場制度；設置完善的軟、硬體設施，並配置專職人員，提供專業的服務。不定期舉辦相關健康訓練、講座、團康等活動，平時也會定期透過企業期刊（Newsletter）、微信群組、健康訊息郵件、公告欄等內部管道，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，我們為員工配置專任護理師、特約家庭醫學科醫師、職業醫學科專科醫師以及心理諮商師，並不定期邀請物理治療師、營養師等到廠服務，為員工提供心理、工作壓力、職涯等專業「師」級的照顧。2022 年，參與醫師健康諮詢員工總計 30,211 人次，總時數達 9,777 小時。

在硬體部分，則設置保健室或醫務室，備有一般換藥設施、血壓計及體重計等，為員工及廠區內進行作業的工作者，提供基本的健康服務。公司內另設有休息室、諮詢室以及哺（集）乳室，作為休息、諮詢、哺乳的場所。其中南投廠區連續九年榮獲「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



南投縣優良哺（集）乳室

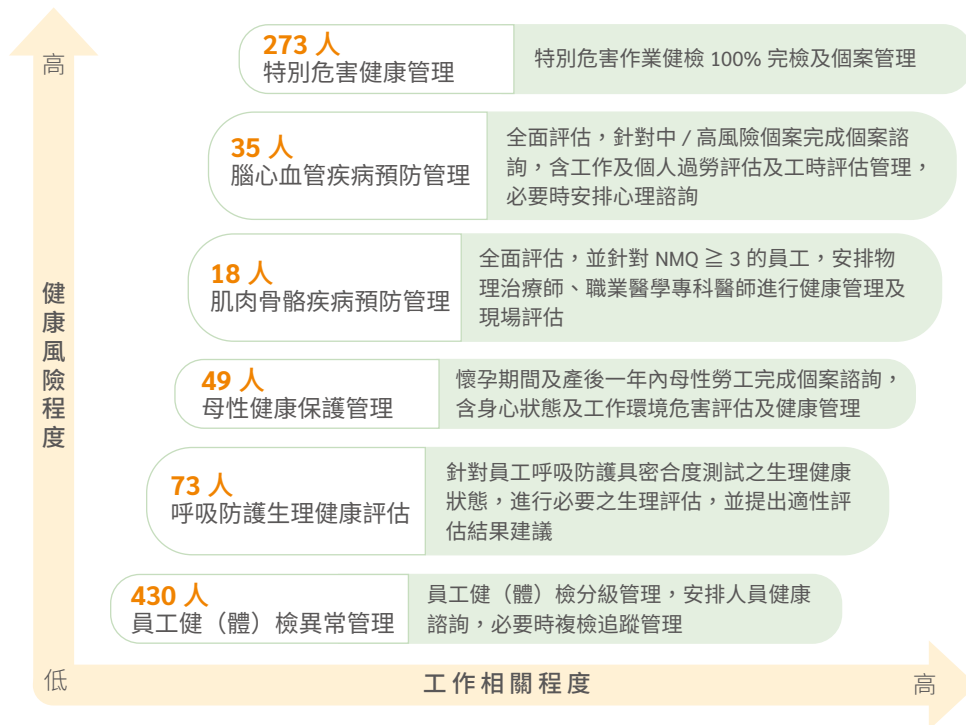
註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠
2. 危險作業：包含動火作業、吊掛作業、局限空間作業、高架作業
3. 重大性缺失：現場稽核缺失並開立罰單者
4. 詳細內容請參閱「2019 年企業社會責任報告書，第 43 頁」及「2020 年永續報告書，第 111 頁」
5. 相關比率計算公式請參閱「職業災害管理」章節

健康風險管理

健康的員工是公司競爭力的一部分，也是公司永續發展重要的推動力。為達到有效的健康管理，環旭電子每年為員工提供優於法規的免費健康檢查，以及針對作業環境高風險之員工，提供特殊健康檢查，並將檢查結果進行分級管理。除遵循法規及相關指引，亦依照工作性質與健康風險矩陣圖分析員工健康風險，前三大主題為特別危害健康管理、腦心血管疾病預防管理與肌肉骨骼疾病預防管理。

■ 職場健康風險圖^{註 1}



註：

- 統計資料涵蓋南投廠
- 代謝症候群：五項因子（a. 腹部肥胖、b. 血壓偏高、c. 血糖偏高、d. 三酸甘油酯偏高、e. 高密度脂蛋白膽固醇偏低），符合三項（含）以上即為代謝症候群
- NMQ, Nordic Musculoskeletal Questionnaire 肌肉骨骼症狀調查表

在特別危害健康管理方面，由員工健檢結果分析，並無與工作相關的異常對象；腦心血管疾病與員工健康（生理）及工作負荷程度（心理）息息相關，而肌肉骨骼相關疾病為職業病成因（依行業別區分）第一名。因此我們分別針對代謝症候群^{註 2}、腦心血管疾病及肌肉骨骼相關疾病設定管理指標，如下表所示。

■ 健康風險議題與管理指標

議題	管理指標	2022 年績效	狀態
代謝症候群	小於 22%	17.30%	✓
腦心血管疾病	風險等級 3 分以上，小於 2%	0.40%	✓
肌肉骨骼相關疾病	NMQ ^{註 3} ≥ 3 ，小於 10%	3.66%	✓

健康促進

在預防醫學中，健康促進是不可或缺的一環。環旭電子結合健檢結果，以及調查健促活動參與意願，舉辦各項衛生教育講座、訓練課程及活動，如孕期保健、四癌篩檢、疫苗接種、捐血活動、減重競賽、戒菸活動、骨密檢測等，來預防慢性疾病及職業病的發生，並鼓勵員工實行規律運動、健康飲食，以及養成的良好生活習慣。

此外，在員工心理健康關懷方面，除定期舉辦各項團康活動（請參閱「員工福利制度」章節）外，公司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，透過提升員工的心理能力來提升員工的綜合表現，可有效地進行人力資源管理，以及應對突發性的危機事件，使員工的家庭、工作、生活等壓力都能得到及時的緩解。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。



多元健康促進活動績效

- ◆ 全年度共計辦理 51 場的健康促進活動，總參與人次數達 8,611 人次
- ◆ 南投廠榮獲國民健康署頒發「健康職場認證 - 健康促進標章」
- ◆ 近 4,000 名員工參加健康促進集點活動
- ◆ 368 位員工熱心參與捐血活動，並捐出 546 袋血漿
- ◆ 113 位員工參與菸害防治活動

年度健康促進活動



肌肉骨骼傷害及預防



捐血活動



健康纖食輕鬆煮



女神節活動



菸害防治



疫苗接種

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。



16,660 人 員工總數

140 場 全球員工座談會舉辦場次

95% 關鍵人才留任率

19% 女性任高階主管比率

95% 聘僱當地員工比例

157 人 累計支持員工進修獲得學位人數

SDGs ▶



重要之利害關係人：員工、政府

永續議題目標與績效



重大主題



達成

未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>人權 / 多元與包容</p> <p>管理方針：不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由及隱私權，公司落實工時限制以維護人權，管理並減緩人權風險，打造幸福職場</p> <p>評量機制：每年進行人權風險評估，每半年追蹤人權危害改善計畫；並每年追蹤身心障礙員工聘用狀況</p> </div> </div>						
建構無人權違反情事，性別及工作機會平等，與多元包容的工作職場	▶ 確保女性有參與各階層決策領導的機會	▶ 女性高階主管職比例大於 16% 以上	▶ 女性高階主管職比例達 19%		▶ 女性高階主管職比例大於 17% 以上	▶ 女性高階主管職比例大於 25% 以上
	▶ 聘僱身心障礙員工	▶ 聘僱人數大於 80 人	▶ 聘僱人數達 83 人		▶ 聘僱人數大於 90 人	▶ 聘僱人數大於 160 人
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>人力發展</p> <p>管理方針：鼓勵員工持續進修，規劃適才適所的訓練課程，培育內部講師傳承企業文化與能力</p> <p>評量機制：每季 / 每年統計講師培育計畫成果，並執行與追蹤員工進修狀況</p> </div> </div>						
提供員工終身學習與增強未來職業發展的能力，並優化學習環境	▶ 提升員工技職能力	▶ 內部講師累計人數大於 910 人	▶ 內部講師累計人數達 1,118 人		▶ 內部講師累計人數大於 920 人	▶ 內部講師累計人數大於 970 人
	▶ 員工職涯發展計畫	▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 50 人	▶ 支持員工進修獲得學位人數共 24 人		▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 40 人	▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 40 人
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>人才吸引與留任</p> <p>管理方針：提供具競爭力的薪酬方案及福利措施以建構完善的福利制度與和諧的勞資關係，增加員工留任意願，減少員工流失</p> <p>評量機制：每月 / 每季 / 每年統計員工離職率與留任率，以確保管理績效</p> </div> </div>						
員工獲得適當的工作，為企業永續經營留住人才	▶ 員工離職率	▶ 直接員工小於 55% ▶ 間接員工小於 12%	▶ 直接員工離職率 38% ▶ 間接員工離職率 14%		▶ 直接員工小於 45% ▶ 間接員工小於 12%	▶ 直接員工小於 40% ▶ 間接員工小於 12%
	▶ 關鍵人才留任率	▶ 留任率大於 95%	▶ 留任率達 95%		▶ 留任率大於 95%	▶ 留任率大於 95%

註：

1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

人權保障

環旭電子堅信企業有責任尊重人權，且致力於與員工、合資企業、供應商、商業合作夥伴、客戶、政府、社區等利害關係人一起保護與促進人權。公司支持並尊重聯合國「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一條與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」、其他適用的國際原則與當地法令規範。身為「責任商業聯盟（RBA）」的成員，我們在全球營運中採用此行為準則，以履行我們對保障人權，維護員工工作權益，塑造多元包容健康職場，職家平衡生活的承諾。USI 人權管理相關準則及規範有：「人權政策、反歧視反騷擾政策、ESG 實務守則、商業行為與道德準則、供應商行為準則、衝突礦產採購管理政策、環境 & 安全衛生及能資源政策、隱私權及個人資料保護政策」。

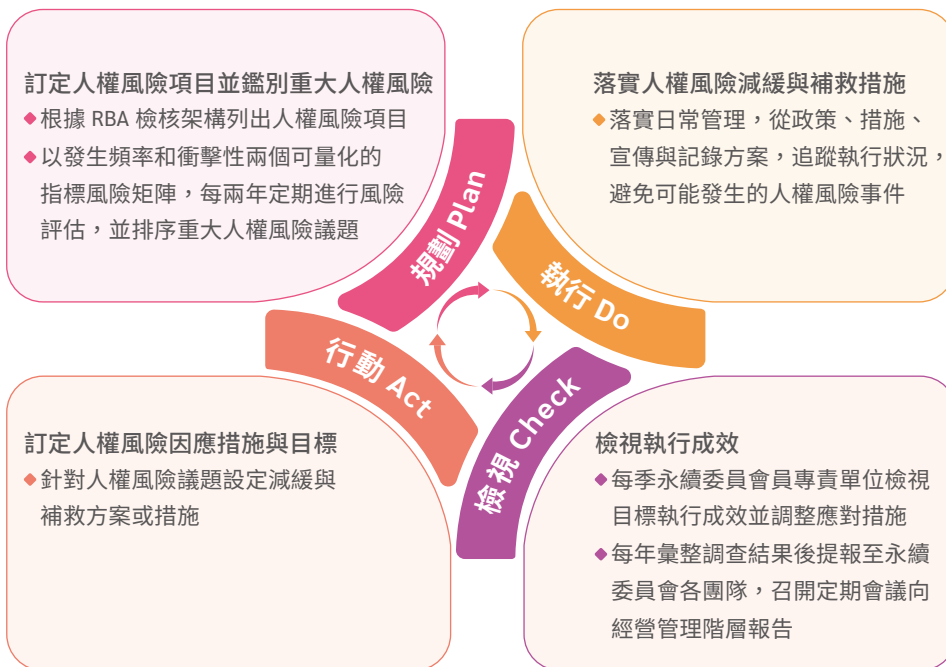
盡職調查

公司負責任地瞭解與管理人權議題，秉持 PDCA 管理流程，持續不斷改善的理念，永續委員會轄下相應工作小組依據盡職調查流程辨識、評估、監測、預防與降低人權相關之衝擊。

RBA 評估框架

我們將人權管理聚焦在營運過程的員工與供應商對象上，透過 RBA 管理機制，每年內部實施 SAQ^{註1} 與委託外部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 RBA VAP^{註2} 稽核進行風險管理。以發生頻率和衝擊性兩個可量化的指標風險矩陣定期進行風險評估，調查過去兩年的人權風險評估結果，辨識容易遭受人權風險的議題與對象，擬定措施、制定執行計畫、持續改善。每年彙整調查結果後提報至永續委員會中的各個團隊，透過定期會議召開，向高階經營管理階層報告。對於合資企業的人權風險評估，要求每年進行人權風險鑑別，已於合資企業之永續報告書中提列之人權風險議題或 SAQ 人權風險鑑別結果，需擬定相對應改善計畫，並追蹤其減緩補償措施狀況。而供應商人權風險評估，則針對年度一階供應商進行永續風險評估並透過現場稽核與 RBA VAP 進一步鑑別，從中找出可能面臨高度風險之供應商，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」章節。

盡職調查流程



註：

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

環旭電子之角色	對象	人權議題	主要政策
雇主	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 所有員工 ▶ 所有派遣工 	自由選擇職業、工時、工資與福利、不歧視、反騷擾、結社自由、職業安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、青年勞工、職場不法侵害、團體協約談判權	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人權政策 ▶ 反歧視反騷擾政策 ▶ 環境 & 安全衛生及能資源政策
	▶ 外籍移工	工時、同工同酬、不歧視、禁止強迫勞動、禁止人口販運、自由選擇職業、宗教自由、公共衛生安全	
	▶ 女性員工	同工同酬、反騷擾、性別平權	
	▶ 童工	青年勞工	
採購者	▶ 所有供應商 / 承攬商	自由選擇職業、工時、工資與福利、不歧視、反騷擾、職業安全、緊急準備、工傷與職業病、資料隱私與安全、禁止使用衝突礦產	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商行為準則 ▶ 衝突礦產採購管理政策 ▶ 隱私權及個人資料保護政策
提供產品服務者	▶ 客戶	資料隱私與安全	▶ 隱私權及個人資料保護政策

RBA 管理機制

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

1

申訴人提出申訴

2

1. 單位主管或人力資源單位確認申訴案件
2. 成立調查小組並展開調查
3. 30 日內完成調查

3

依據調查結果經評議委員會合議決定懲處

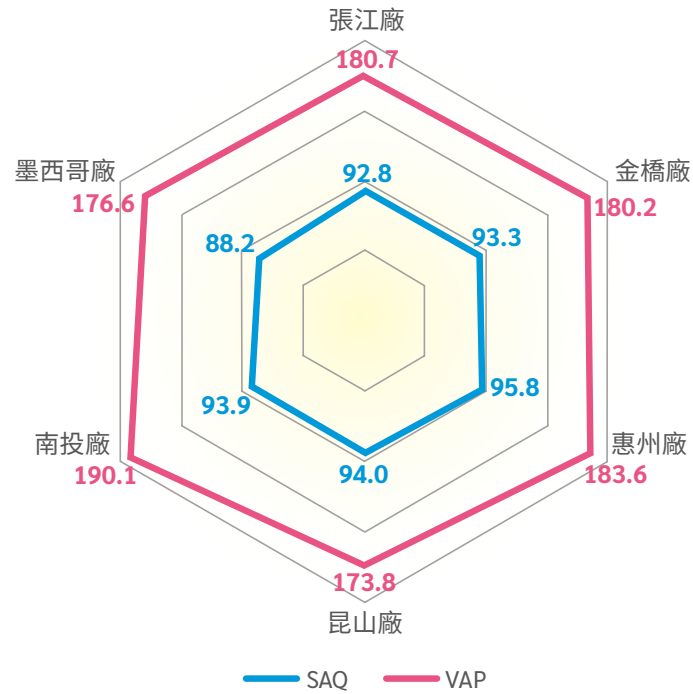
4

1. 公告處理結果
2. 申訴人以及調查資訊保密存檔（結案）

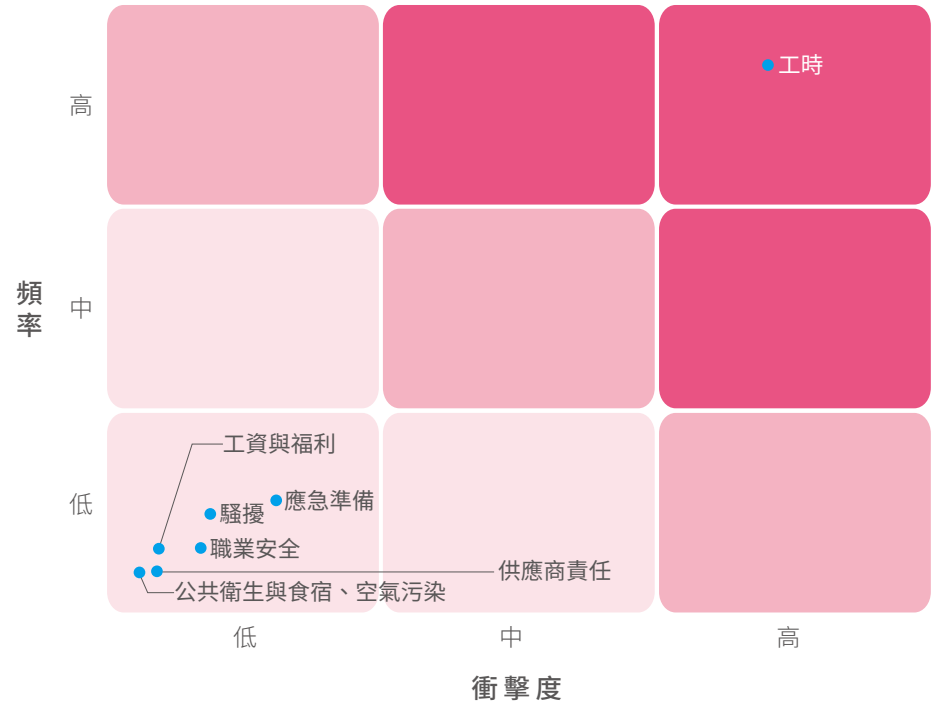
人權風險鑑別結果

2022 年，全球各製造廠區的 SAQ 評鑑分數皆高於 85 分，顯示針對人權風險的評估各廠區皆為低風險廠區。經過 VAP 稽核與員工申訴統計，我們研擬相對應人權減緩措施與補償內容。

■ 人權風險評鑑結果^{註 1}



■ 人權風險分析^{註 2}



註：
 1. SAQ 評估結果：風險評鑑分數在 85 分以上為低風險；65~85 分為中風險；65 分以下為高風險
 2. 主要風險為該事件發生頻率與衝擊度皆高者；輕度風險為該事件發生頻率與衝擊度皆低者；其餘事件列為次要風險

人權風險減緩與補償措施

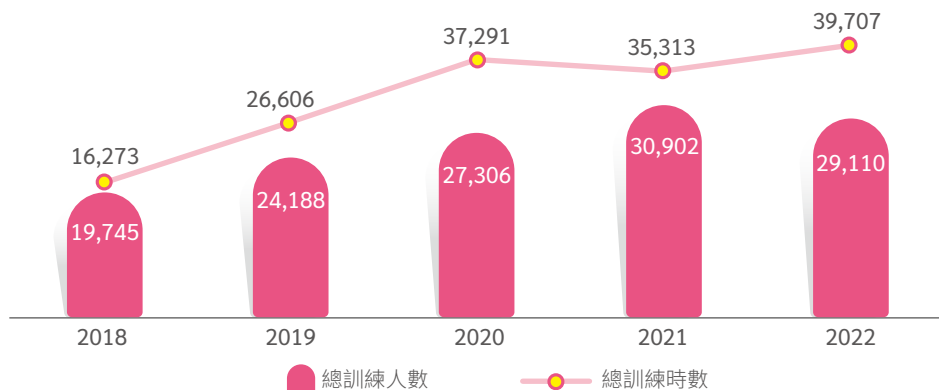
由六廠區執行的 RBA SAQ 與 VAP 人權風險評估結果以及員工申訴統計，依據各廠區風險性提出相對應減緩計畫。2022 年，我們發現「工時、工資與福利、性騷擾、公共衛生與食宿、職業安全、應急準備與供應商責任」為易暴露風險的議題。另外，「供應商責任」相關之減緩與補償措施，詳細內容請參閱「供應鏈管理」章節。

對象	員工	
風險議題	勞工 工時、工資與福利、性騷擾	健康與安全 公共衛生與食宿、職業安全、應急準備
減緩措施	工時： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 因應產能需求招聘足額員工，避免人力不足造成超時加班的情況 ▶ 建立工時管理機制系統，預警通知超時加班員工及其直屬主管 ▶ 執行七休一工時管理與追蹤機制 工資與福利： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期檢核管理辦法以符合勞動法令規定 性騷擾： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 加強進行人權（涵蓋不歧視、性騷擾、隱私權等，但不限於此）訓練與宣導，重申相關人權申訴與處理流程 	公共衛生與食宿： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 標示正確宿舍疏散路線標誌 職業安全、應急準備： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 加強文件管理機制，確保文件完整性 ▶ 確實依管理辦理清楚標示現場設備與疏散路線之圖示 ▶ 檢視設置疏散用門戶開啟方向
補償措施	工資與福利： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 對於短發超時工作的員工，依法規撥付工資 性騷擾： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對人權相關議題，以舉報機制完成調查，並追蹤懲戒與輔導措施有效執行，同時調整內部相應之管理機制與補償 ▶ 提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢 	公共衛生與食宿： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期檢核宿舍建築結構、安全設施與疏散路線標誌
申訴機制	公司內部舉報管道：包含人力資源信箱、員工申訴專線及各廠區舉報信箱	

人權保障訓練

公司持續關注人權保障議題並推展相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。全球廠區的每位員工每年都必須接受「員工行為準則、職場人道待遇」課程訓練，以加強同仁對於員工行為定義與要求，並藉由線上測驗的方式，確保員工對相關規定的瞭解。為加強同仁對人權議題的瞭解，我們製作許多「微學習」課程讓同仁利用碎片時間自主學習。2022年，人權相關議題每人平均受訓時數為1.4小時；總訓練時數共計39,707小時；總訓練人數達29,110人（其中包含離職員工之訓練），故在職員工100%依調訓時程完成人權議題訓練。

人權保障訓練參與人數與時數



員工權益

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

註：

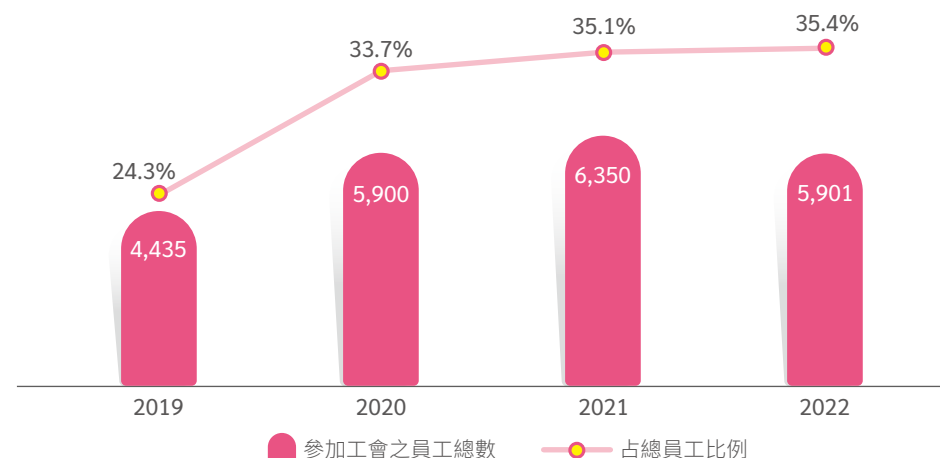
1. 中國大陸廠區為至少30天前告知員工；南投廠區為至少10天前告知員工；墨西哥廠區為至少7天前告知員工
2. 簽署涵蓋率 = 廠區參與工會員工數 ÷ 廠區期末在職人數 × 100%

所有廠區皆制定員工工作規則以確保員工知曉自己的相關權益與應盡之義務，如南投廠區在《員工工作規則》中明定各項員工權益包含任用、離職、工時、休假、獎金、保險與行為要求等，公告於公司內部網站、公佈欄或工作場所明顯處。各廠區設有《招募準則》訂定標準化的作業流程，無歧視、無差異地遴選出最適合與有意願在環旭電子服務的應徵者，為公司招攬更多元的人才；訂定《職場人道待遇辦法》以建立安全、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。

員工工會

公司尊重同仁的結社自由，員工得與志同道合或興趣相符的夥伴自主成立社團，亦可依據相關法律規定自由組織與參加工會及進行集體協商，公司不會以任何方式干涉其工會的建立、運作或管理，並保持與工會間溝通管道暢通，執行團體協約協議之任用、薪資、離職等相關事項及對員工健康、安全、衛生之明文規定，使勞資雙方有所遵循，發展穩定和諧勞資關係。目前張江廠、昆山廠及墨西哥廠已成立工會，公司與工會簽訂團體協約，參與工會之員工享有團體協約之保障，其簽署涵蓋率約72%^{註2}。在公司積極與各工會和員工溝通下，2022年並未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件。

員工參與工會比例



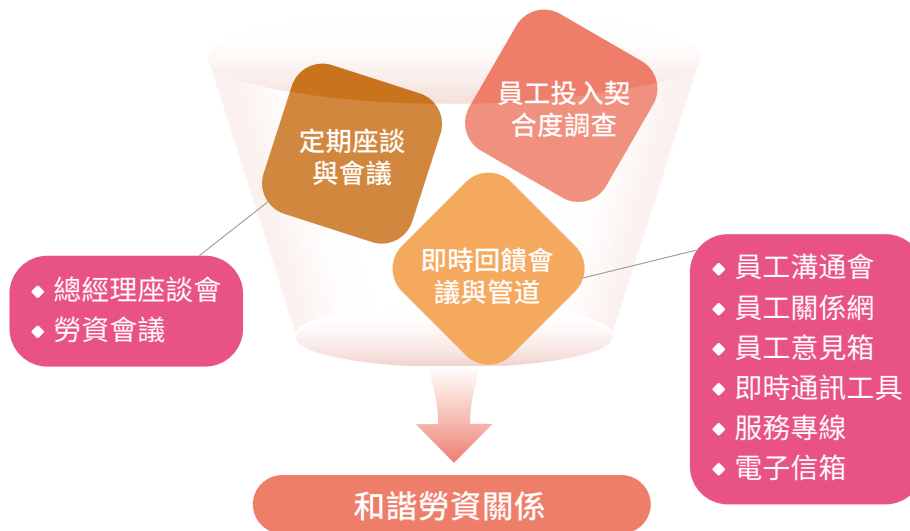
員工溝通

我們積極建立正向的員工關係，持續建立公開、互信及暢通的單 / 雙向溝通環境，讓員工可以即時瞭解公司動態、職場相關權利義務，保障員工權益。除了安排課程介紹員工意見表達途徑說明、員工意見箱放置位置及如何填寫相關資訊，並定期舉辦主管座談會議、即時回饋會議與管道、問卷調查等方式傾聽員工聲音，以實際行動促進勞資關係的和諧。2022 年舉辦員工溝通座談會 140 場（37 場總經理座談會；21 場新進員工關懷會議；12 場外籍員工關懷會議；70 場一般員工意見回饋會議），並透過各種媒體強力推播溝通訊息，於訊息傳達的時候，強化宣導內外部舉報與申訴 / 投訴管道的資訊。

不論員工透過「電子員工意見箱、實體員工意見箱、HR 專用意見信箱、員工投訴專線、員工關係網」反應建議，相關負責單位皆會盡速協助處理，並與同仁溝通對應之做法與結果。2022 年，總員工意見反應數為 435 件，91% 的反應情事已於年底前處理完成並結案。

內部溝通管道

內部意見反應途徑	員工反應件數	結案數
電子員工意見箱	5	5
實體員工意見箱	263	226
HR 專用意見信箱	0	0
員工投訴專線	20	20
員工關係網	147	147
總計	435	398



2022 年，16 件員工申訴案件，經調查後實際成案為 13 件，其中包含 2 件性騷擾，3 件工資與勞動條件相關及其他員工違反職場倫理等的申訴案件。3 件工資與勞動條件相關的成立案件，經與同仁溝通，取得同仁同意在最短時間內補足短發金額，並已經結案。性騷擾成案案件皆係申訴人在職場上受到他人違反自己意願之不當接觸而使得申訴人感到被冒犯的情形。依據公司職場人道待遇辦法，我們貫徹保護當事人原則，兩案件皆在公司內部不公開進行確認調查，並訪談雙方當事人；雙方當事人陳訴意見後，確認被申訴人的不當行為，召開紀律委員會，由委員共同決議，依員工行為準則做出懲處並進行公告；對於當事人進行溝通協調，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。為避免員工對相關法令不瞭解，對公司營建性別平等且幸福健康的工作職場造成負面影響，我們對各廠區加強宣導、規劃完善的申訴及處理流程、並訂定保護受害人隱私的制度。針對員工每年進行人權相關訓練，包括 RBA、職場人道待遇辦法、兩性平等及性騷擾法令等。

性騷擾案件處理與補償原則

懲處

對於構成性騷擾案件者，由紀律委員會視違規情節狀況，依工作規則共同決議做出懲處決議

輔導

對於受害人的個資 / 個案保密，提供心理醫療諮詢資訊，如有需要 HR 可協助調整工作或單位

補償

針對案件發生緣由進行檢討，並追蹤所採取的輔導或懲戒執行有效性，調整制度避免相同事件或報復情事發生

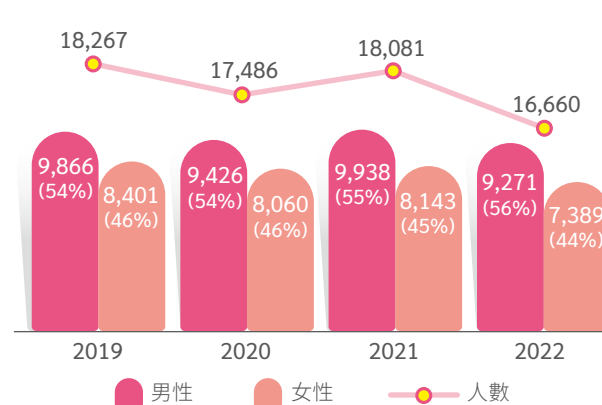
人才吸引與留任

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

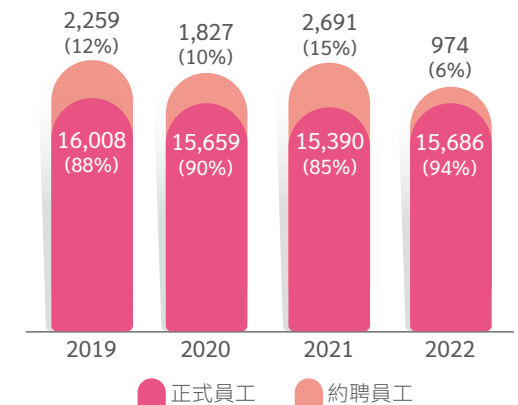
人力結構

截至 2022 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 16,660 人，包含正式員工 15,686 人，約聘員工為 974 人。依職務類別區分，包括 1,061 位管理職人員，3,543 位技術職人員，2,044 位事務職人員，10,012 位技能職人員；依國籍區分，包括 15,848 位本國籍人員及 812 位非本國籍人員；依地區分佈區分，包括中國大陸員工總數 9,754 人，臺灣員工總數 4,302 人，墨西哥員工總數 2,604 人，其他詳細分類資訊請參閱「永續資料 - 社會 A. 人力結構表」。

員工總數^{註1}



正式 / 約聘員工比例^{註2}

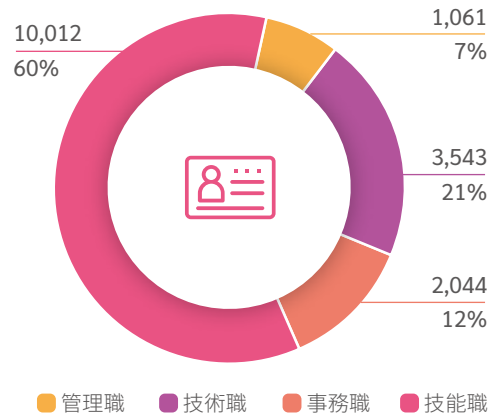


註：

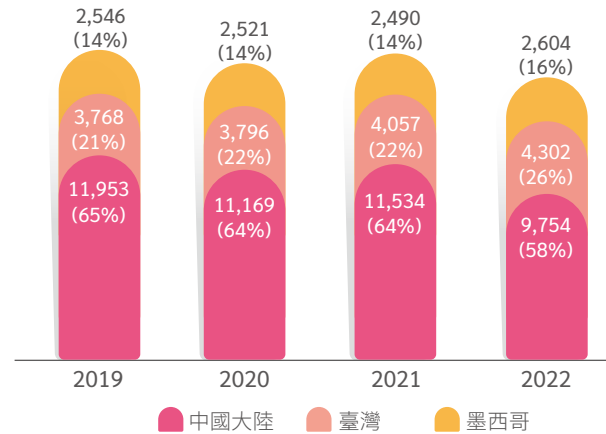
1. 約聘員工排除派遣工並更正每年員工總數、性別人數與約聘員工人數

2. 正式員工係與公司簽訂不定期僱傭契約之員工；約聘員工係與公司簽訂定期僱傭契約之員工；正式員工 / 約聘員工皆為全職員工

員工職別比例



地理分佈比例

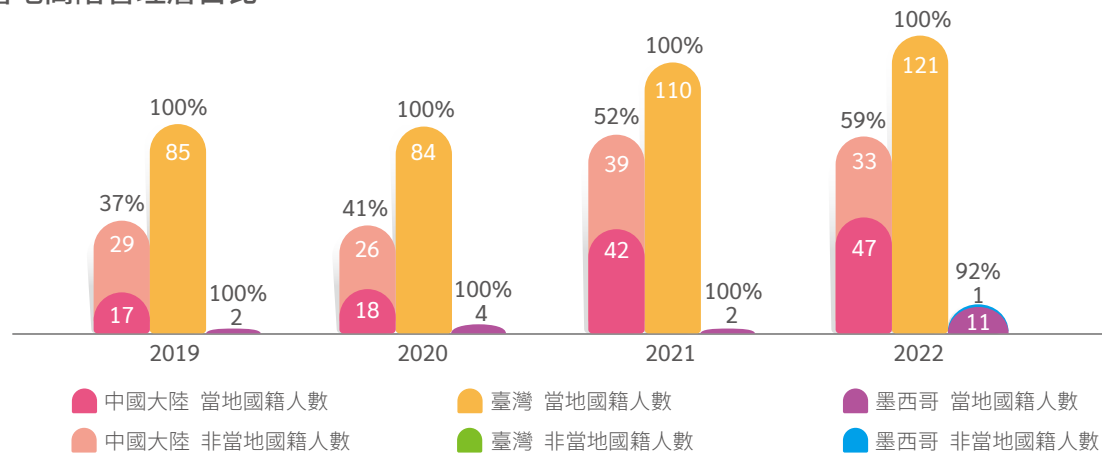


公司關注員工職場環境，並致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性也能在職場充分發揮所長。在女性員工任用，截至 2022 年底，全球製造廠區女性員工占員工總人數比例為 44.4%；女性擔任高階管理階層占比，從前一年度的 17.6% 提升到 19.2%，在女性高階管理職培力上，更期望於 2026 年前可以達到占比 25% 以上。

女性員工各類別比例

	2019	2020	2021	2022
女性員工比例	46.0%	46.1%	45.0%	44.4%
女性管理職比例	23.2%	23.6%	22.6%	23.1%
女性初階管理職 ^{註2} 比例	25.2%	26.2%	25.9%	25.6%
女性中階管理職 ^{註3} 比例	24.6%	23.5%	20.3%	21.8%
女性高階管理職 ^{註4} 比例	12.8%	12.9%	17.6%	19.2%
女性擔任營運相關單位主管 ^{註5} 比例	N/A ^{註7}	45.5%	47.9%	50.0%
女性 STEM ^{註6} 相關比例	N/A	22.3%	22.1%	21.7%

當地高階管理層占比^{註1}



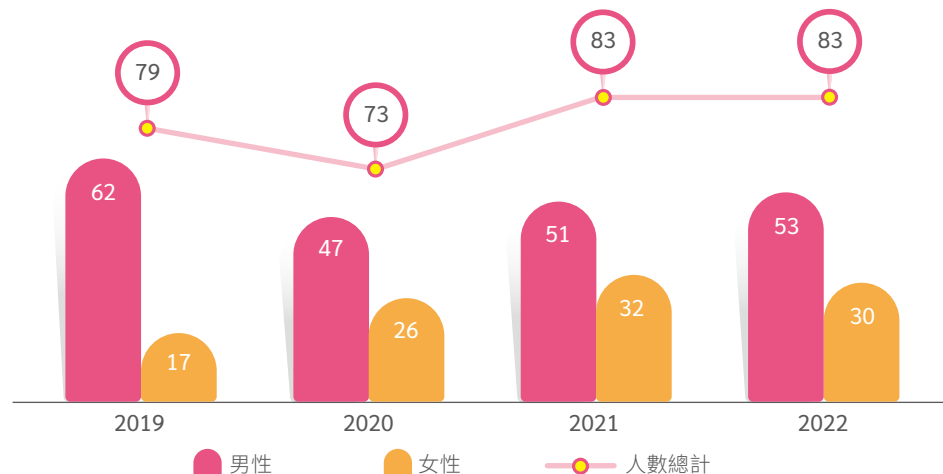
註：

1. 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%
2. 初階管理職為組長與課長管理階級人員
3. 中階管理職為經理與副經理階級人員
4. 高階管理職為處長階級以上人員

5. 營運相關單位主管係指業務單位主管，但不包含行政單位（例如：HR、IT、法務等）主管
6. STEM（Science、Technology、Engineering、Mathematics）：係指具有科學、技術、工程、數學相關職能的人員
7. N/A：當年度尚未有相關統計分類

我們積極解決各廠區當地及身心障礙人士就業問題，堅持優先「就地取才」的招募原則，所以 95% 之員工為廠區所在地的當地居民，而且多年來提升當地員工擔任管理職之比例已達 95%。此外，USI 亦為身心障礙人士量身訂制得以勝任的工作內容，讓任職者擁有更多的工作成就感，2022 年全球聘有 83 名身心障礙人士。

身心障礙員工



尋找合適的人才

公司以營運發展目標與職能為導向招募適合的專業人才，人力資源招募部門依據各部門審核通過的人力需求，每月檢討招募進度，分析人力市場狀況，規劃招募策略並採用多元招聘管道與聘用模式，透過校園徵才、員工推薦計畫、產學合作實習計畫、企業分享會、多元媒體線上招聘等方式，公開進行人才甄選，依各廠區人力需求規劃，建立最合適的聘僱關係（如全時/部分工時工作者、定期/不定期契約工作者、派遣工作者、委任專業人員等），無任何偏見和歧視地對待所有應聘者，並運用與職業特徵相適應的客觀測驗工具進行篩選，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。

2021 年開始，環旭電子各廠區因擴廠、遷廠等需求大量員工，在 2022 年招募新進員工 9,434 人（不含派遣工），至年底共有員工 16,660 人與派遣工 1,607 人。

環旭電子積極建立指導員制度與推動新人關懷 369 三部曲，指派指導員並提供訓練計畫引導新進員工快速融入企業、完善的福利制度和舒適便利的工作環境，並建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，舉辦慶祝同歡會，增進新進員工對公司的認同感與歸屬感，避免人力資本的損耗。新進正式人員任職大於 90 天的人員有 6,583 人，新進人員整體留任率約為 40%，相較於前一年度增加了 17%。

我們重視員工的意見，多年來藉由員工滿意度調查與員工投入契合度調查來瞭解員工的期待與員工的聲音，提出改善計畫來提升員工留任意願。透過分析直接員工^{註1}與間接員工^{註2}的離職原因，展開相對應的改善作法，提出降低員工離職的留任方案。



註：

1. 直接員工為技能職人員

2. 間接員工包含管理職、技術職及事務職人員

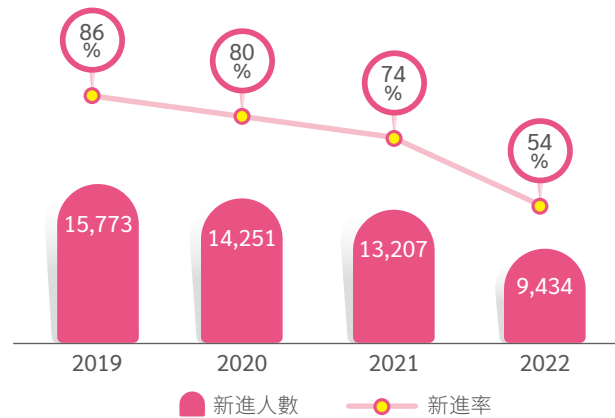
2022年，環旭電子員工離職率為28.8%，直接員工為37.7%，間接員工為14.3%；整體員工離職率相較前一年度下降了9.9%，主要是公司透過轉正制度遴選公司認同度與工作投入度較大之派遣/契約員工轉為正式員工，直接員工離職率較前一年度下降13.1%。其他詳細分類資訊，請參閱「永續資料-社會B.員工新進與離職」。

完善的薪酬制度

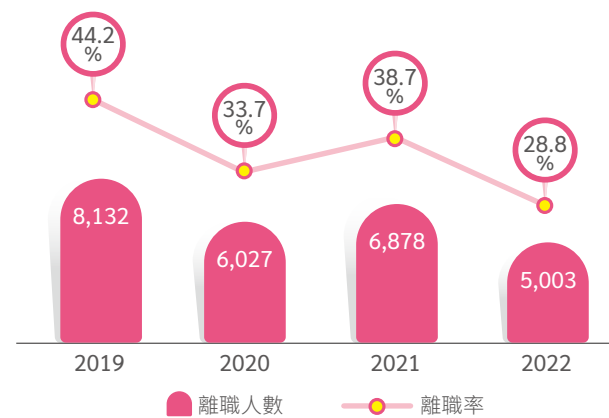
環旭電子薪酬制度制定理念

- ◆ 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

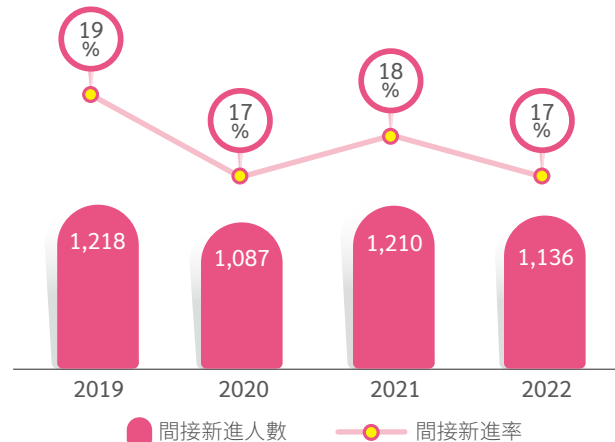
■ 整體新進人數與比例



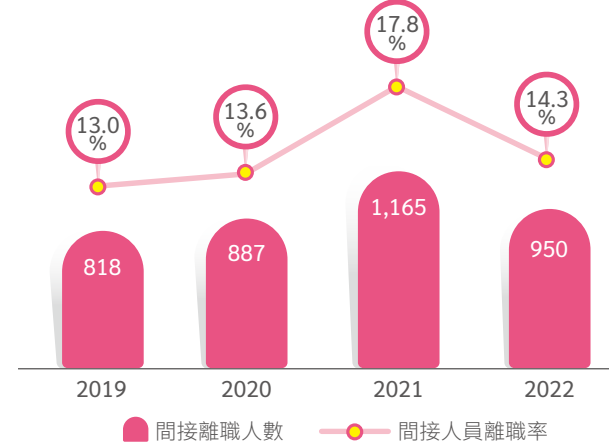
■ 整體離職人數與比例



■ 間接新進人數與比例



■ 間接離職人數與比例



公司遵守當地勞動法令的要求，不因員工的性別、宗教、政治、婚姻狀況而制定不同的起薪和獎酬，以公平、合理及激勵的薪酬考核制度，提供員工一致性的薪資標準與福利。對於員工的付出與工作表現，透過績效評核制度，給予合理且實質的回報，設有月工作獎金、股權激勵方案、員工持股方案及年度分紅獎金等獎勵績效優異的員工。每年參與當地最具知名的企業管理顧問機構公開舉辦的薪酬調查以及地區性的薪酬聯誼會，評估全球各營運據點總體經濟指標及市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，進行適當的薪資調整，使員工獲得合理的待遇，以確保公司整體薪酬在人才市場中具有競爭力。



2022年，公司對各廠區同仁進行本薪調整以持續保有人才市場競爭力。中國大陸廠區除昆山廠基層人員（直接員工）依據基本工資兩年調薪規則外，調薪幅度約為1%至18%，南投廠區約為2.3%至4.1%，墨西哥廠區約為4%至15%。基層人員標準起薪與當地最低薪資的比率，經計算後約為1.00~1.09，各地廠區女男薪資^{註1}與薪酬^{註2}比率^{註3}資訊如表所示：

直接員工起薪與當地最低薪資比率 ^{註4}		張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
		1.00	1.00	1.00	1.05	1.09	1.00
管理職	女男薪資比率 ^{註5}	0.89	1.15	0.93	1.08	0.84	0.65
	女男薪酬比率	1.00	1.23	0.94	1.06	0.79	0.75
技術職	女男薪資比率	1.15	1.08	0.87	0.99	0.85	0.81
	女男薪酬比率	1.17	1.12	0.91	0.98	0.82	0.91
事務職	女男薪資比率	0.84	0.93	0.87	0.92	0.87	0.87
	女男薪酬比率	0.89	0.95	0.88	0.92	0.82	0.88
技能職	女男薪資比率	1.02	0.95	1.08	0.98	0.95	1.02
	女男薪酬比率	1.02	0.94	1.10	0.98	0.92	1.15

員工福利制度

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

「緊急應變」是企業永續經營必須具備的能力，為降低公司因自然災害、火災、法定傳染疾病等因素導致無法營業的風險，公司實施遠距工作的上班模式，同仁得依據《全球遠

距工作指導》申請在家工作，並提供上班設備購置補助與用餐補助。截至2022年底，全球有1,521人實施遠距上班。

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

註：

1. 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）
2. 薪酬為本俸、津貼及獎金紅利總合，獎金紅利係指非按月發放之報酬（如三節獎金、員工紅利、工作績效獎金、特別獎金）

3. 中國大陸廠區因區域性的差異，在比率上會有較大的差異
4. 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
5. 女男薪資 / 薪酬之比率 = 女性薪資 / 薪酬 ÷ 男性薪資 / 薪酬

全方位福利制度

職場環境	獎金	▶ 年節獎金、全勤獎金、加班津貼、績效獎金、三節禮券、生日禮券、研發獎勵金、專利獎勵金、員工久任獎金（中國大陸、南投廠區）
	休假	▶ 除法定假日及周休二日外，另有生理假、給薪病假、帶薪年假 ^{註1} 、福利假 ^{註2} （中國大陸、南投廠區）、原住民歲時祭儀假（南投廠區）、投票假（南投廠區）
	保險	▶ 依法為同仁投保社會保險與提撥退休金，加保商業保險如團體保險、當地與海外差旅保險（如為派駐員工，派駐期間其眷屬一併納入保障）、人壽保險（墨西哥廠區）
	餐飲	▶ 設有寬敞衛生的員工餐廳、販賣機，並享有餐費補助，另外提供懷孕員工媽媽貼紙可增加餐點份量
	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（中國大陸廠區）
	交通	▶ 提供舒適便利的廠區間免費接駁車、設備完善的員工專屬停車場、孕婦專用停車位（南投廠區）
身心健康	運動活動	▶ 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 ▶ 贊助各類社團活動舉辦各式競賽與活動：有籃球社、壘球社、羽球社、保齡球社、游泳社、鐵騎社、慢跑社、桌球社、排球社、瑜珈有氧健身社等運動社團；有環鴻國際（英語）演講社、釣魚社、野外露營社、攝影社、志工社等學習/休閒社團 ▶ 建置籃球排球共用場、羽球場等，並提供桌球、撞球、跑步機等多項休閒設施
	壓力管理	▶ 進行壓力調適問卷調查、提供心理諮商服務、身心健康講座與活動、藝文電影欣賞
	健康管理	▶ 專職醫護人員與專業駐廠醫師，提供免費的醫護諮詢、應急處理等服務，且每年為員工提供一次免費健康檢查並主動定期追蹤員工身體狀況，此外，不定期舉辦各項健康促進活動、衛生訓練與講座
家庭協助	育兒相關	▶ 另設有陪產假、女性員工產檢假（中國大陸、南投廠區）、女性員工產假、育嬰假（南投廠區）、育兒假（中國大陸、墨西哥廠區）、哺乳假等假期 ▶ 設有醫護室、哺（集）乳室、學齡前托兒服務特約廠商學雜費優惠 ▶ 員工結婚補助、生育補助/祝賀金、員工子女/本人教育補助（中國大陸、南投廠區）
	慰問救助	▶ 員工及眷屬喪葬補助、員工住院慰問金/住院津貼、員工眷屬住院慰問金（墨西哥廠區）、急難救助金
其他		▶ 實施遠距上班、彈性工時、兼職工時制度；協助外籍或派駐員工辦理居住證/工作證；溝通費、關愛團隊（中國大陸廠區）；有專用活動室，如：禮拜室、電腦網路教室、圖書室、美感發想中心；設置便利商店提供繳費、購票等便利服務（中國大陸、南投廠區）；簽訂餐廳、購物商店、語文學習機構等特約廠商

註：

- 帶薪年假：依當地法規要求實施。中國大陸廠區：累計工作滿一年未滿十年，可享 5 天；累計工作滿十年不滿二十年，可享 10 天；累計工作滿二十年（含）以上者，可享 15 天；南投廠區：工作滿六個月以上未滿一年，可享 3 天；一年以上未滿二年，可享 7 天；二年以上未滿三年，可享 10 天；三年以上未滿五年，可享 14 天；五年以上未滿十年，可享 15 天；十年以上者每一年加給 1 天，以 30 天為限；墨西哥廠區：工作滿一年者可享 6 天，工齡每增加一年，帶薪假增加 2 天，最多不超過 12 天；在第四年後，每五年增加一次
- 福利假：中國大陸廠區視為一種久任獎勵，任職滿兩年以上的員工，並依據在職年資提供 2 至 10 天不等的全薪福利假；南投廠區新進員工即享有 4 天新進特別假，使用期限為入職日後一年內使用完畢；員工入職滿一年後，全年享 7 日全薪病假，未滿一年 7 日全薪病假則依在職比例給予，優於法令之 30 日半薪病假



提供給員工的福利與補助統計

福利項目	受惠人次	受惠金額 (人民幣)
三節禮券	32,838	6,950,699
生日禮券	9,794	3,278,504
員工本人獎助學金	266	368,838
員工子女獎助學金	5,304	2,858,646
退休禮品	41	59,182
總計	48,243	13,515,869

補助項目	補助人次	補助金額 (人民幣)
結婚補助	234	97,265
生育補助	168	122,378
旅遊補助	6,171	2,390,520
住院慰問補助	163	31,146
喪葬補助	176	59,504
急難救助補助	4	22,683
總計	6,916	2,723,497

為回應政府鼓勵生育的政策，解決人口老化的問題，公司為懷孕同仁調整合適的工作班別，提供便利車位、加餐福利，提供生育補助，產後親自哺乳者每日給予哺乳假；如需較長時間照顧家人，亦得申請家庭照顧假、育兒假 / 育嬰假來全心照顧家人。依當地法令明定給予員工申請育嬰假之權利，育嬰留停需求截止後同仁皆可申請復職，公司同時主動提醒同仁育嬰留停結束期限。2022 年，全球廠區員工新生兒人數為 327 人，顯示公司實施的生育福利與措施可提升員工生育意願。唯家人照顧需求未減緩，故育嬰留停復職率與留任率未有提升。

南投廠區育嬰假統計

項目	2019	2020	2021	2022		
				男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格 ^{註1} 人數	219	298	280	127	65	192
當年度實際申請育嬰留停人數	16	23	34	4	30	34
育嬰留停預計於當年度復職人數	15	14	25	10	24	34
當年度育嬰留停復職人數	11	14	17	8	15	23
前一年度育嬰留停復職人數	3	11	14	1	16	17
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	3	11	11	0	8	8
育嬰留停復職率 ^{註2}	73%	100%	68%	80%	63%	68%
育嬰留停留任率 ^{註3}	100%	100%	79%	0%	50%	47%

註：

1. 當年度符合育嬰留停申請資格：2018-2022 曾請過「陪產假」或「妊娠假」（20 周以上）且於 2022 年仍在職者
2. 復職率：當年度育嬰假後實際復職的人數 ÷ 育嬰假後應於當年度復職的人數 × 100%
3. 留任率：前一年度育嬰留停復職後十二個月仍在職的人數 ÷ 前一年度育嬰留停復職人數 × 100%

員工退休計畫

環旭電子及各子公司依據各營運據點之退休法令規定提撥退休金與老年保險，員工若符合法定退休條件，可提出退休申請依法提領退休金或申請老年年金。2022 年南投廠區申請退休人數有 34 位，中國大陸及墨西哥廠區則分別各有 5 位和 6 位員工辦理退休。全球廠區^{註1} 公司共提撥人民幣 220,035,658.76 元，相關退休制度說明如下：

南投

舊制

做法

依《勞動基準法》規定退休提撥基金交由勞工退休準備金監督委員會，並以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶；每年精算評估提撥狀況，若專戶餘額不足以支付該年度應付預估金額，將於次年度補足專戶餘額。退休金計算是依員工退休前六個月平均工資乘上年資基數計算，按員工每月薪資總額 2% 提撥員工退休基金 2022 年實績：退休準備金共提存人民幣 21,761,132.44 元，期末餘額為人民幣 114,695,814.64 元

新制

做法

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

中國大陸

做法

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

墨西哥

做法

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

均衡工作生活

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

社團三大宗旨



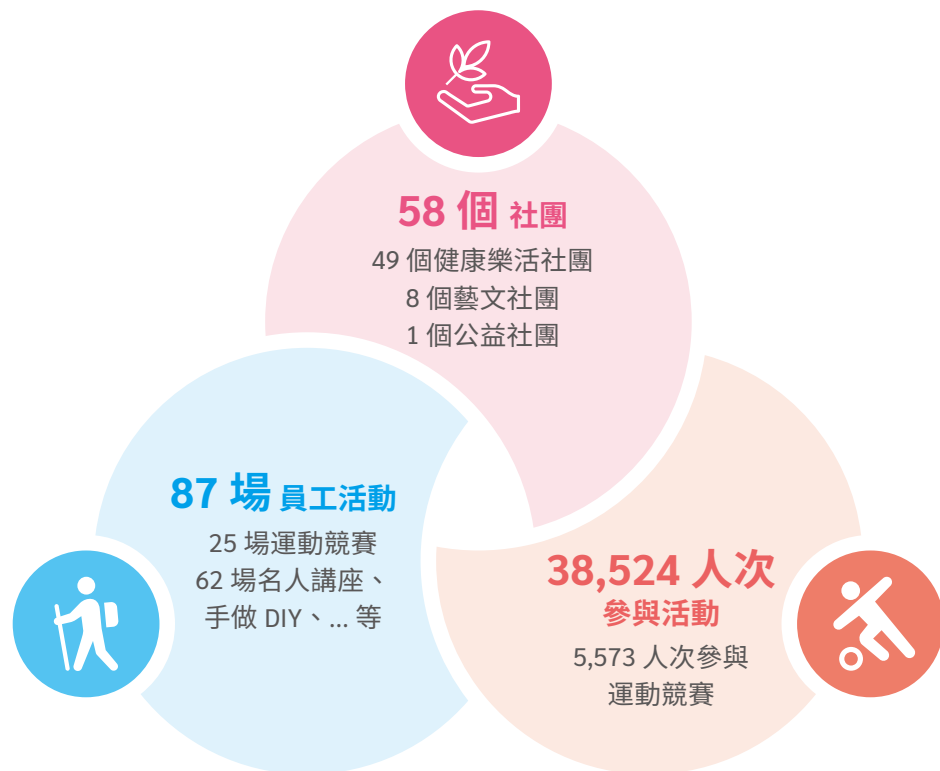
- ◆ 健康的體魄才能創造無限可能，提升員工健康生活知識與環境，使效率提升，從而讓生產力加倍提升
- ◆ 快樂哲學是公司與員工共贏的法寶，如果說「失敗乃成功之母」，那麼「快樂即是成功之父」，員工從快樂中獲得熱情和靈感，獲得不斷努力投入工作的力量泉源
- ◆ 學習可以讓人保持年輕，學習是照顧員工的下半輩子，為員工的職業生涯規劃舉辦學習課程，尋找學習的樂趣，讓生活有寄託，工作更有活力

註：

1. 全球廠區包含：張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠及其他製造廠區和業務辦公室

為統籌員工福利及相關活動，維持勞資雙方和諧，公司鼓勵員工規劃私人時間，妥善分配工作與家人相處，舉辦員工與家屬一起參與的活動，營造快樂學習的氛圍，提供員工一份心靈的喜悅，落實「生活技能化，技能生活化」的目的，同時培養團隊默契，營造和諧的工作氣氛，大幅提升工作效率。

我們重視員工健康，積極推動員工建立運動習慣，補助成立 58 個各類社團，規劃完善各項設施，定期舉辦各類講座、活動與賽事。2022 年，公司總計投入約人民幣 88.5 萬元，共計舉辦 87 場員工活動，活動參與達 38,524 人次。



員工活動



運動競技：員工可透過身體鍛煉、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



藝文樂活：提供員工各種藝文活動促進個人的身心靈探索與成長





能量補給：提供員工各類講座賞析，壓力釋放 DIY 活動，除自我能量的提升同時獲得其他領域的知識補充



員工績效管理

環旭電子透過公平完善的績效管理制度，連結公司整體策略目標與員工個人工作目標及工作績效衡量標準，依工作職等 / 身分類別的評核期間定期評核員工工作表現。績效評估係以評議委員會的方式，由上層主管、業務上下游單位主管或同事、顧客意見等等，評委多角度地共同對人員進行績效評核，主管需提供發展建議與強迫排名，公司依照員工的績效評核結果，予以獎勵、訓練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。

◆ 訂定目標與工作計畫

◆ 計畫與跟進調整
◆ 過程輔導與激勵

績效規劃

績效執行

績效應用

績效評估

◆ 晉升提報
◆ 薪酬獎勵
◆ 學習與發展

◆ 績效評定（自評與人評會評定）
◆ 績效面談與回饋
◆ 個人發展計畫



溫馨與感恩：參與社會公益活動，為同事與需要援助的對象獻上祝福與關懷，凝聚同事間的向心力，展現人文關懷，實現自我





員工績效評核方式

評核方式	評核對象	評核項目	評核頻率	執行作法
機動管理	間接員工	工作完成度	隨時	主管隨時依工作進度 / 工作態度進行評估，與員工溝通改善計畫
目標管理與排名	全體員工	考核項目涵蓋工作目標及職能表現 1. 專業能力 2. 簡報能力 3. 職能	半年 / 一年	每年年初員工於目標管理系統上提出個人工作計畫與可量化之績效指標，在與主管討論並經雙方同意後，員工依此共識設定個人績效目標。績效評核期間，主管提供諮詢、輔導與激勵予員工以完成指派之任務，於評核週期結束時，依各項績效目標達成情形進行評估與強迫排名
團隊矩陣管理	間接員工	(1) 核心職能：問題分析與解決能力、執行力、團隊合作能力、創新能力、學習與應用能力 (2) 管理職能：管理職人員考核項目另有領導能力、變革管理能力、決策能力、策略思考與規劃能力	隨時 半年 / 一年	以專案管理之精神，跨功能 / 單位人員共同完成專案目標。專案負責人於專案進行中負責確認與追蹤各專案成員工作執行狀況，專案成員同時向專案負責人與組織直屬主管報告，專案負責人參與專案成員之績效評議會，提供成員工作表現狀況
多面向考核	間接員工		半年 / 一年	以評議委員會的方式進行，由上層主管、業務上下游單位主管或同事、顧客意見等等，評委多角度地共同對人員進行績效評核，主管需提供發展建議與排名
多能工資格考核	直接員工	實際操作	每季	生產線各站 / 線作業與機器操作、產品檢驗及異常狀況排除，由指導員評定員工資格考核通過與否

員工定期績效審查與職能發展統計^{註 1-2}

性別	員工類別	定期績效審查			職能發展審查		
		應審查人數	實際審查人數	實際審查比例	應審查人數	實際審查人數	實際審查比例
男性	管理職	804	804	100%	804	768	95.52%
	技術職	2,796	2,796	100%	2,796	2,796	100.00%
	事務職	672	672	100%	672	672	100.00%
	技能職	3,616	3,616	100%	3,616	3,616	100.00%
男性合計		7,888	7,888	100%	7,888	7,852	99.54%
女性	管理職	244	244	100%	244	243	99.59%
	技術職	626	626	100%	626	626	100.00%
	事務職	1,286	1,286	100%	1,286	1,286	100.00%
	技能職	4,450	4,450	100%	4,450	4,450	100.00%
女性合計		6,606	6,606	100%	6,606	6,605	99.98%
總計		14,494	14,494	100%	14,494	14,457	99.74%

註：

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

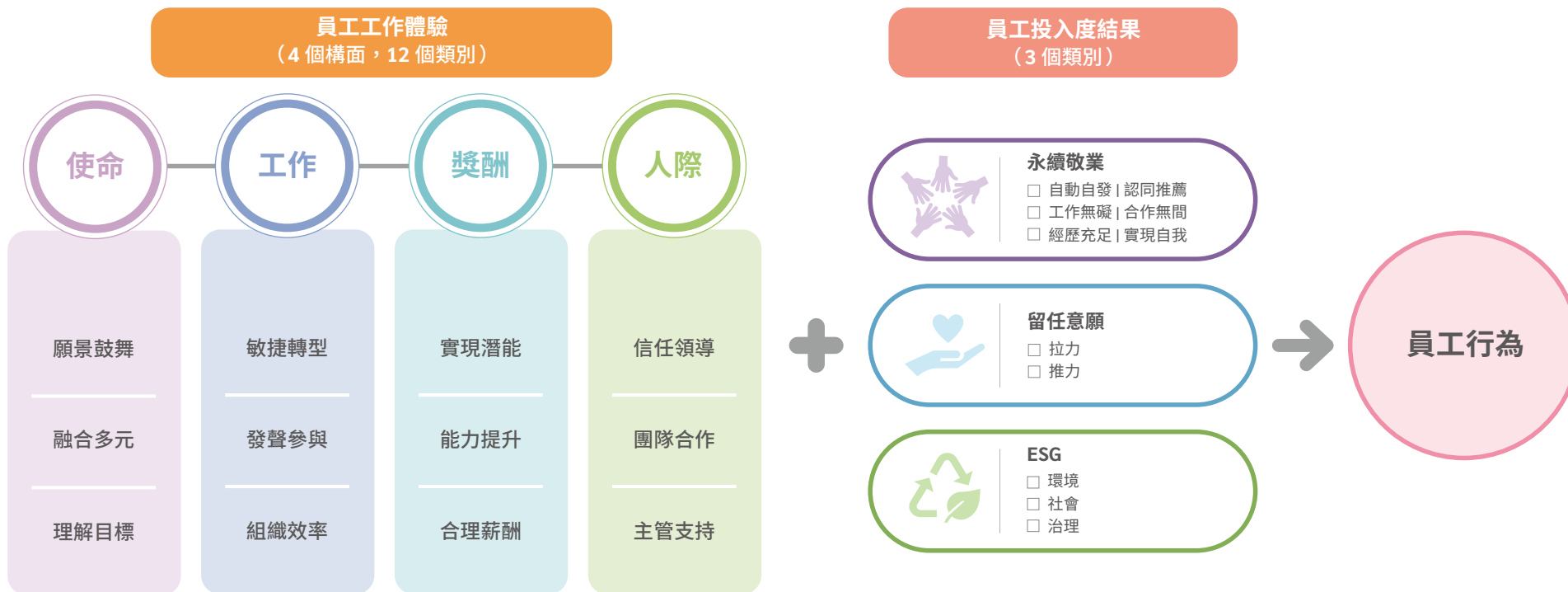
2. 副總級以上管理階層不列入職能發展考核名單

員工投入契合度調查

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

2021年，我們導入新的調查架構與衡量基準，更將永續發展指數（永續敬業、留任意願、ESG三類別）加入調查的構面，以更深切有效地傾聽員工聲音，進而使公司流程、策略與各項措施能更貼近員工期望以達吸引、留才目標。

依據2021年調查結果顯示，「組織效率、實現潛能與合理獎酬」對員工投入度有較高的影響。在「組織效率」專案，我們實施流程簡化並建立新的系統，並加強上下溝通的管道與方式做為因應對策；「實現潛能」則是為員工建置職業生涯規劃與終身學習的機制，重新檢視各職類員工訓練計畫，開發差別化訓練內容與教材，鼓勵員工於企業專班在職進修提升學歷；「合理獎酬」部分則是重新定義重點關注對象，提出激勵獎金機制，及時表揚優良員工，縮短直接人員轉正期間等，以提升員工留任意願。





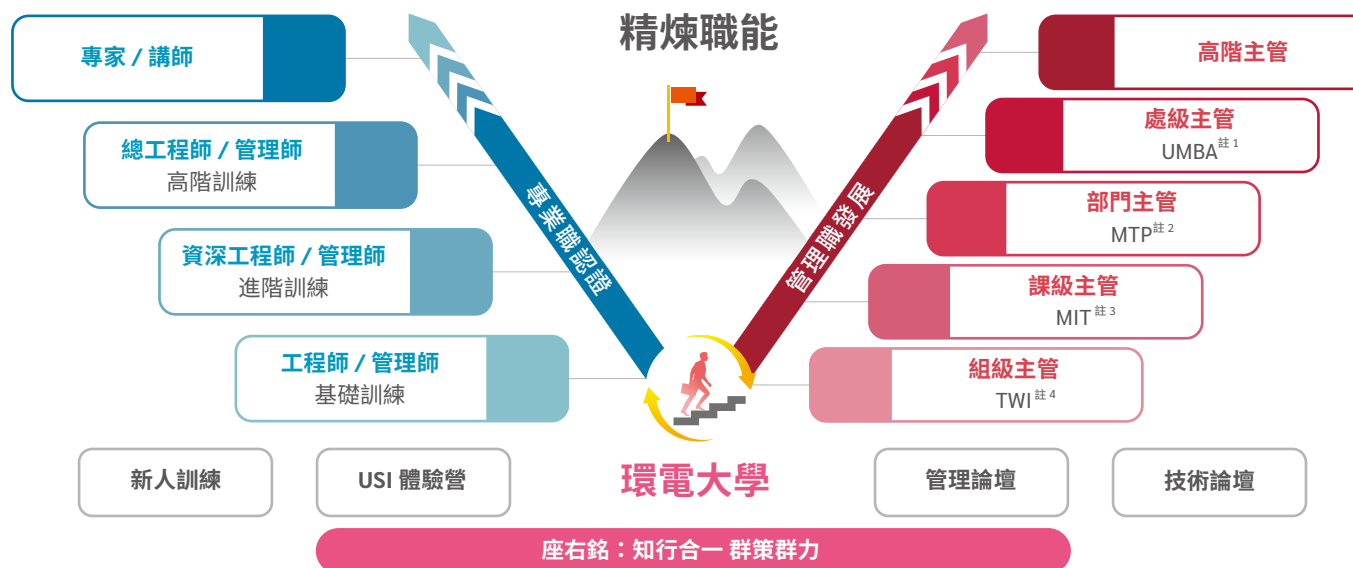
人才發展

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

雙軌職涯發展

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

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

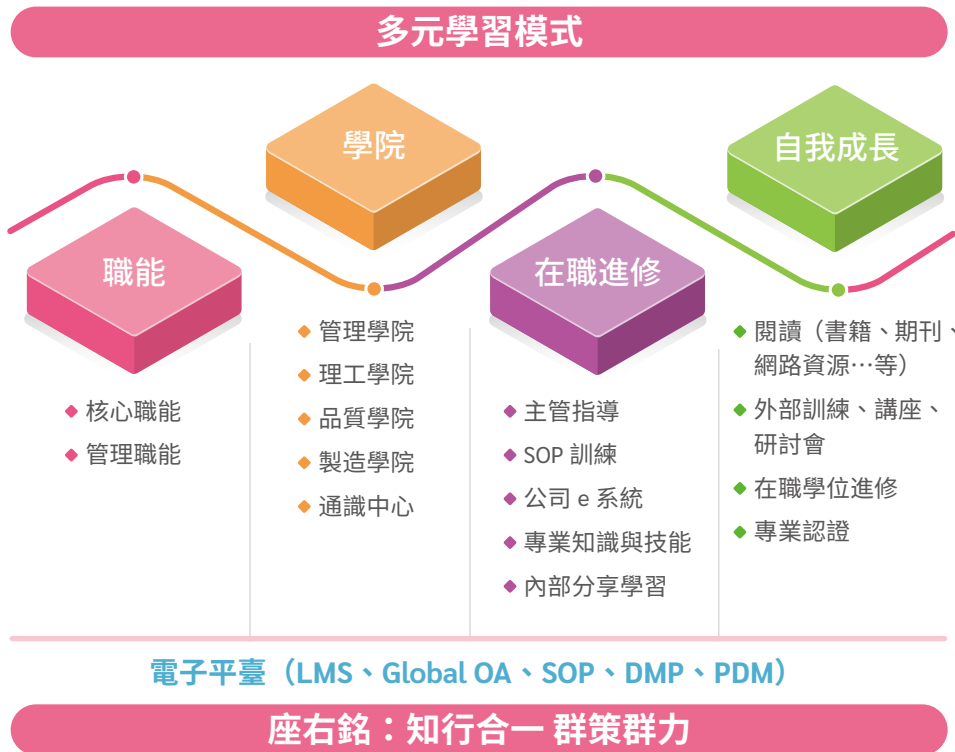


註：

1. UMBA, USI Master of Business Administration 處級主管課程
2. MTP, Manager Training Program 部級主管課程
3. MIT, Manager Initial Training 課級主管課程
4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 組長 / 負責人課程

多元的學習管道與學習平臺

公司為員工提供全方位人才所需的訓練課程，包括多元的課程內容，並依據課程活動屬性，搭配不同的訓練方式，含實體課程訓練、線上教學訓練、實務工作訓練、外部訓練，讓員工能以更有效率、更具彈性的方式學習及進修。多元學習模式與精確扎實的訓練架構，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，將所學的內容運用於實際工作領域。



註：

1. VUCA, Volatility 易變性, Uncertainty 不確定性, Complexity 複雜性, Ambiguity 模糊性

2. SWOT, Strengths 優勢, Weaknesses 劣勢, Opportunities 機會, Threats 威脅

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

培養 VUCA^{註1} 時代的人才以應對未來多變的環境是企業永續經營基業長青的重要一環，藉由累積不同實戰經驗，跨界歷練，建立新的能力，運用「角色互換」，讓員工可根據個人職涯發展目標、組織發展需求，在不同的角色和團隊之間移動與成長。人才培養計畫的展開，將帶領在洶湧波濤裡奮力前進的掌舵者，透過不斷接受挑戰以挖掘潛能，嘗試多元跨界發展以培養全方位觀點，共同創造富有歸屬感及成就感的舞臺。因此，根據「個人能力、個人興趣、組織需求」三大核心中的最大交集，建立個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP) 管理機制，這是由員工主導的結構化計畫，透過主管的協助，與員工共同制定個人的職涯發展和個人成長計畫，幫助員工實現與 USI 戰略使命及目標一致的發展目標。同時透過定期舉辦的各式論壇與講座，經由業界著名的領航者與同仁們的分享和交流，藉以提升員工們的各项職能發展。2022 年，有 1,929 人次參與領導力與管理論壇，160 人參與技術論壇，201 人次參與永續發展講座，培養與強化自身能力，總計 753 人接受新職位的機會與挑戰且能力受到肯定。

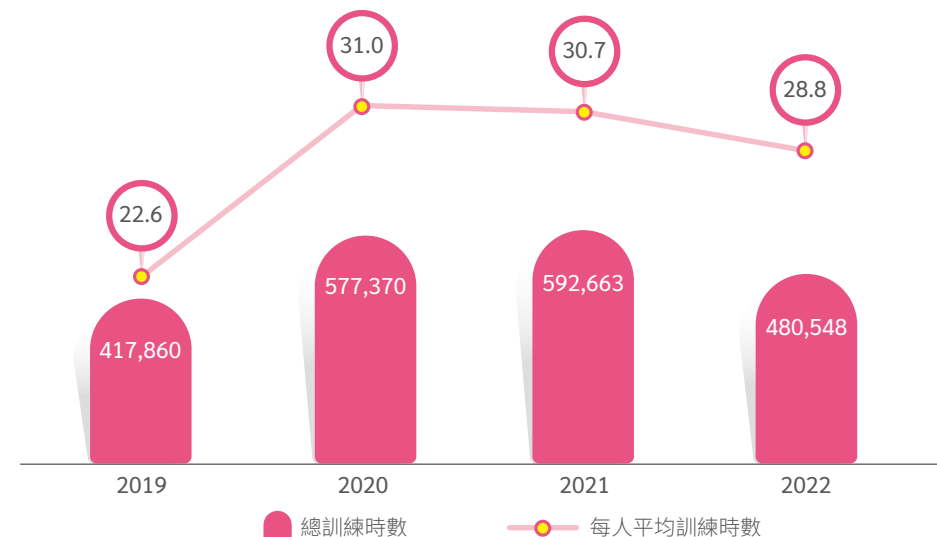


後疫情時代，我們優化訓練平臺與課程製作工具，電子化課程取代部分實體面授課程，同時也讓我們的課程內容更精簡鮮活，上課地點與時間更有彈性。2022年，我們總訓練時數達480,548小時，每人平均訓練時數^{註1}為28.8小時，總訓練費用為人民幣17.1百萬元，詳細資訊請參閱「永續資料 - 社會 G. 訓練時數與訓練費用統計」。

各類別員工訓練統計

類別	2022	
	總訓練時數	每人平均訓練時數
男性員工	300,950	32.5
女性員工	179,598	24.3
管理職員工	24,463	23.1
技術職員工	157,837	44.5
事務職員工	42,885	21.0
技能職員工	255,363	25.5
新進員工	231,356	22.6
總員工	480,548	28.8

員工訓練時數



各議題員工訓練統計

項目	環境議題	健康安全議題	人權議題	綠色產品議題	商業道德議題	企業風險議題	資安議題
總訓練時數	28,838	32,411	39,707	7,918	60,621	12,887	7,545
受訓練人數	21,217	24,391	29,110	13,771	27,155	9,784	7,917
每人平均訓練時數	1.4	1.3	1.4	0.6	2.2	1.3	1.0

註：

1. 每人平均訓練時數 = 該類別 / 性別員工實際總訓練時數 ÷ 該類別 / 性別員工期末在職人數

精實職涯計畫

管理職能方面，為確保企業內部的管理人才能有所銜接，依據公司政策、核心技能、管理職能、人力資源、財務會計等概念，安排管理幹部接受各階層主管培訓，為組織做好接班計畫。公司每年舉辦管理職領導力訓練課程，加強管理職人才管理之能力，提升自身與部屬之間的工作效率，年度預估課程效益為人民幣 3.58 百萬元。

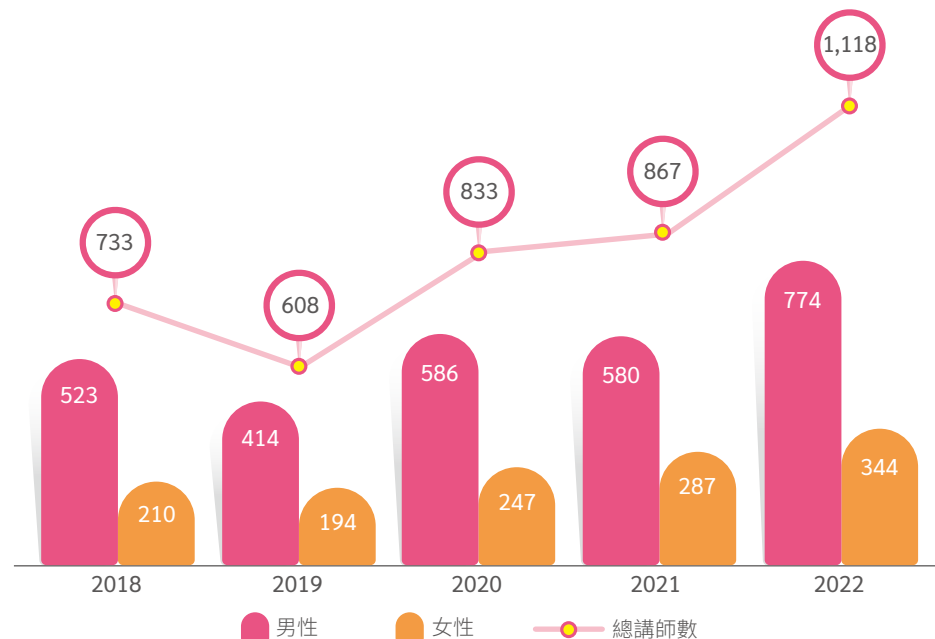
專業技能認證方面，公司推動崗位認證制度，針對每個崗位應具備的專業能力建立檢核的機制，使相同崗位的同仁皆具備一定程度的專業技能。昆山廠於 2019 年更是成為江蘇省首批高技能認定企業，2021 年更具備電子專用設備裝調工、廣電和通信設備調試工及廣電和通信設備電子裝接工 3 個工種，以及初、中、高和技師 4 個等級的認定資格。截至 2022 年底，累計培養初級工 249 名，中級工 550 名，高級工 578 名，技師 157 名，各類技能工共 1,534 名。專業職的技能認證課程，藉由認證方式提升人員分析問題、解決問題的能力等關鍵技術能力，為員工的自我發展提供清晰的技術職業路線圖，年度預估該課程效益為人民幣 78.63 百萬元。

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。環旭電子自 2018 年起張江廠、昆山廠及墨西哥廠邀請當地學院或大學共同合作，於廠區內舉辦企業內部學歷 / 學位的課程，開設 14 個班別，讓員工免於舟車勞頓的通勤困擾，使員工能夠善用自我的時間安排，進而取得高中、專科或大學學歷 / 學位。自 2018 累計至今，公司共支持 157 位員工進修取得學歷 / 學位。2022 年有 24 位員工進修取得學前教育、人力資源管理、環境設計、工程管理、工商管理、投資學、資訊工程、物流管理等科系之學士學位。

內部講師培養

多年來，公司透過內部講師制度訓練認證的員工擔任講師，形成良好的知識傳承文化，並充分發揮內部人力資源與影響力，為員工提供高品質、具前瞻性的課程，為公司培養世界級人才，提升公司的國際競爭力。截至 2022 年底，全球通過內部講師訓練的人數達 1,118 位。



社會參與

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



528 萬元人民幣 社會參與總投入費用

2,047 小時 社會活動服務時數

130,214 棵 百萬植樹計畫累計種植樹苗

1,838 人 鄉村振興 5 項活動總受益人數

660 位學生 參與產學實習合作

200 公斤 淨溪垃圾總重量

SDGs ▶



重要之利害關係人：員工、社區、產業公會 / 協會

永續議題目標與績效



重大主題



達成

未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標	2022 年目標	2022 年績效	狀態	2023 年目標	2027 年目標
社會參與	管理方針： 依據 USI「公共事務參與政策」聚焦公司投入方針，以「志工假管理辦法」系統性管理與鼓勵員工擔任志工參與社會公益活動 評量機制： 運用社區投資評估機制及社會投資報酬率方法學，審視公司社會公益相關投入、效益及影響，適當調整投入以創造成倍價值					
有效管理社會參與投入，為公司與受益者雙方創最大社會價值	▶ 偏鄉文教活動	▶ 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動	▶ 偏鄉閱讀活動達 11 場		▶ 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動	▶ 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動
	▶ 產學合作項目	▶ 推動 2 項產學合作	▶ 執行 2 項產學合作項目		▶ 持續推動產學合作項目	▶ 產學合作項目達 2 件
	▶ 實習生人數	▶ 達 50 人	▶ 共 72 名學生進廠實習		▶ 達 30 人	▶ 達 150 人
	▶ 分享環電大學課程	▶ 分享 20 堂	▶ 共分享 16 堂		▶ 分享達 20 堂	▶ 分享達 40 堂
	▶ 鄉村振興人數	▶ 扶助達 1,000 位貧困學子	▶ 5 項專案扶助 1,838 位貧困學子		▶ 扶助達 1,100 位貧困學子	▶ 扶助達 2,000 位貧困學子
	▶ 關懷服務人次數	▶ 企業志工達 500 人次	▶ 企業志工共 701 人次		▶ 企業志工達 500 人次	▶ 企業志工達 2,000 人次
	▶ 支持藝文團體	▶ 達 2 個	▶ 共支持 3 個藝文團體及 3 位畫家		▶ 達 3 個	▶ 達 3 個
	▶ 種植樹苗數	▶ 員工愛心林地新種植達 8,000 株	▶ 員工愛心林地新種植 8,381 株		▶ 企業林地新種植達 14,000 株	▶ 企業林地新種植達 14,000 株
	▶ 清理環境垃圾 (含淨灘、淨溪、淨山等)	▶ 達 200 公斤	▶ 共撿拾 200 公斤的垃圾		▶ 達 300 公斤	▶ 達 1,000 公斤
	▶ 舉辦環境講座	▶ 達 2 場	▶ 共舉辦 4 場		▶ 達 2 場	▶ 達 5 場

註：

1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

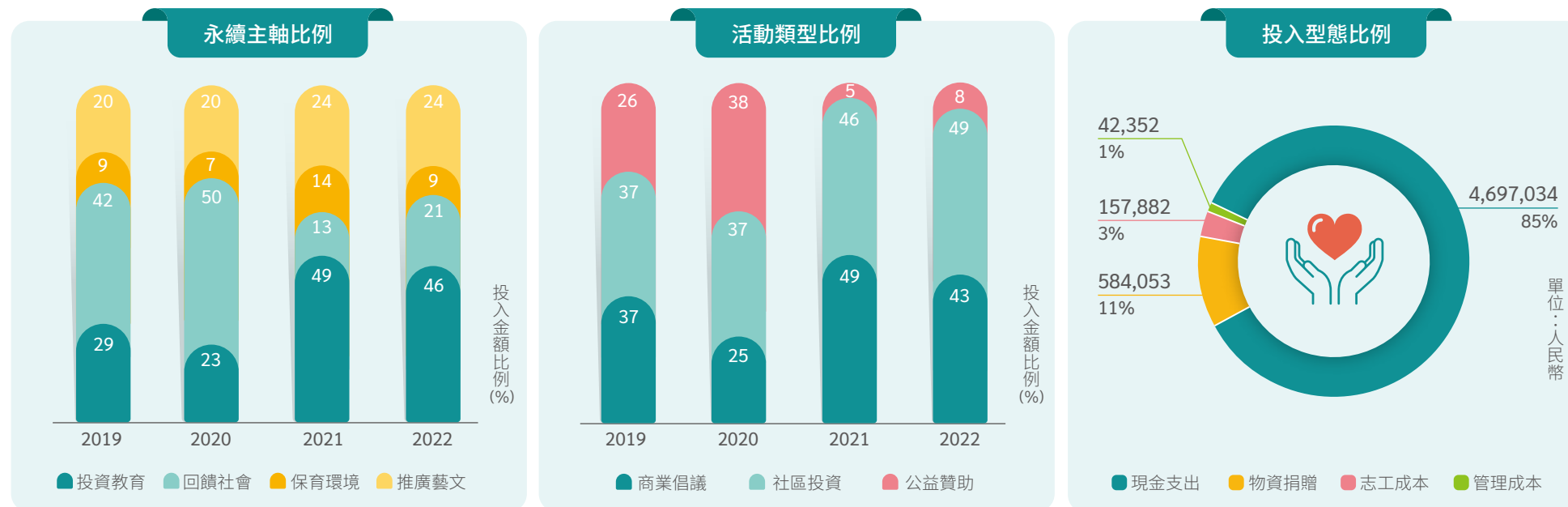


社會活動概況

身為企業公民，環旭電子相信社會參與不僅是金錢贊助，而應從社會再造與永續發展的觀點著力，為社會整體發展做出貢獻，發揮正面影響力。因此，永續委員會作為社會參與最高管理組織，為聚焦參與方向與原則，訂定「公共事務參與政策」與「志工假管理辦法」系統性管理，並鼓勵員工擔任志工參與社會公益活動，以「投資教育、回饋社會、保育環境及推廣藝文」四大永續主軸推動社會參與。

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。2022 年，我們共計參與 63 項社會活動及 37 個外部倡議及組織，總投入費用達人民幣 528 萬元。累計關懷服務的員工人數為 701 人次，參與活動服務時數為 2,047 小時。

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



註：

1. 社會參與四大主軸比例為排除參與外部倡議組織費用

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

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「臺灣閱讀文化基金會」設置「愛的書庫」，讓好書循環運用，供每個鄉鎮孩童閱讀，開啟人生視野，縮小城鄉教育落差，並協辦「全球華文學生文學獎」，鼓勵學生投入創作，培養深厚的創造力。在青年培育方面，在多處廠區推動產學合作及實習計畫，提升青年就業能力，並培育下世代科技技術人才。

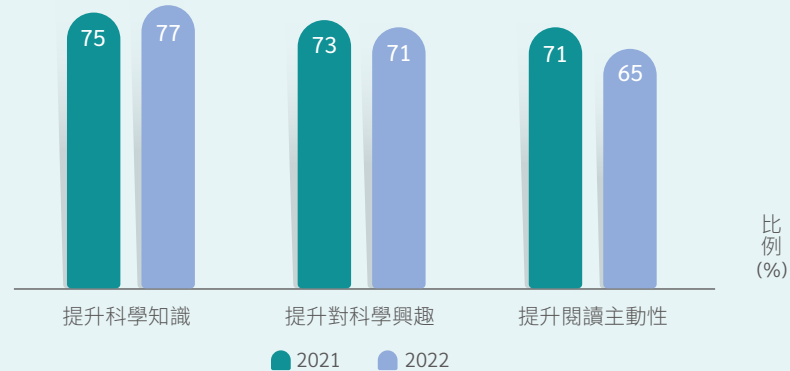
贊助臺灣閱讀文化基金會（南投廠）

「擴展孩子的視野、培養閱讀興趣」不是一朝一夕能養成的，因此，環旭電子自 2005 年起持續贊助臺灣閱讀文化基金會建置「愛的書庫」，每年投入約人民幣 11 萬元添購閱讀文物，至今累計捐贈 767 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。

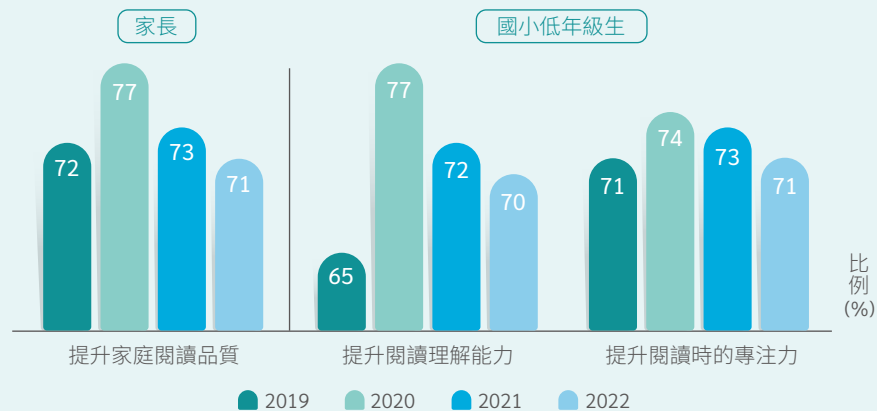
因為瞭解不同年齡層需要不同的帶領閱讀方式，除書籍捐贈之外，環旭電子也與基金會合作舉辦「親子共讀、與作家有約及霧裡 fun 魔法」活動，擴展投資在地教育，增進學童閱讀風氣及科學興趣，2022 年總計舉辦 11 場活動。對學齡前及低年級學童，家庭是啟蒙的搖籃，我們舉辦 2 場「親子共讀」活動，用活潑生動方式引導小朋友閱讀繪本，培養主動閱讀學習的興趣，豐富孩子的心靈。此外，為小學中高年級生辦 1 場「霧裡 fun 魔法」活動，在老師帶領之下，透過五官的體驗認識並動手驗證物理原理，從生活實驗探索科學。另外，我們邀約作者到學校進行 8 場的「與作家有約」活動，由作家本人現身說他們的作品與分享經驗，讓學生從另一面向接近書本。

我們持續使用社會投資報酬率方法學衡量並瞭解「愛的書庫」對學生和孩童造成的影響與變化。我們發現小學生因參與「霧裡 fun 魔法」活動，有 77% 提升科學知識。參加「親子共讀」活動的家長，有 71% 認為活動能提升家庭閱讀品質，詳細分析比例請參閱下圖。經綜合計算分析，每投入 1 元在愛的書庫，可以產生 4 元的社會價值。

霧裡 fun 魔法 - 學生成果發生比例



親子共讀 - 家長與小學低年級成果發生比例





贊助全球華文學生文學獎（南投廠）

全球華文學生文學獎有華文文壇的源頭活水之稱，多年來培養眾多文壇新人。許多著名作家如張曼娟、簡禎、侯文詠等，在學生時期都曾獲得此文學獎。為鼓勵校園寫作風潮，延續華文創作之傳承，環旭電子自 2007 年每年贊助約人民幣 6.6 萬元作為徵稿獎金，發掘華文文壇新星，使藝文教育確實紮根。此獎投稿者擴及全球華人學子，2022 年第 40 屆全球華文學生文學獎總投稿篇數達 1,141 篇，投稿者以臺灣、中國大陸、馬來西亞居多，其中馬來西亞達 387 篇，可見即便受疫情影響，青年學子創作力不減，踴躍投稿。由明道藝文雜誌社、明道中學、現代文學館共同主辦之全球華文學生文學獎，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（全球）

多年來，環旭電子注重內部員工教育訓練和技術傳承，更透過環電大學與廠協會、公/協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，提供多項免費課程，分享企業自身經驗、知識或產業最新技術趨勢等資訊給相關人士及學生。透過課程分享 DISC 性格色彩分析、校企合作經驗、人才甄選與企業競爭力等經驗，與同業交流，並舉辦職涯規劃類的課程，讓大學生接觸就業職場。2022 年持續受疫情影響，環電大學課程僅分享 16 堂課，共 932 小時課程，於疫情趨緩後將持續對提升青年就業能力做出貢獻。

此外，為培養實務及理論兼具的學生，充分達到學用結合，活化對學理的認識，環旭電子在惠州廠、昆山廠、南投廠及墨西哥廠提供產學實習機會，聘用各大學或技術學校學生到廠實習，用一對一導師制度進行培訓，讓學生們畢業後能順利進入職場，2022 年共 72 位學生進廠實習。除了提供學生到廠實習機會之外，南投廠與陽明交通大學、臺北科技大學進行合作，執行「跨元件短路與錫少瑕疵檢測及模組微型化之可靠度測試」研究計畫，實踐產學雙贏模式。2022 年，產學合作實習合作受益學生共 660 名，總參與時數為 54,616 小時。

環電大學課程分享（全球）

廠區	分享課程
張江廠	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 走進職場，觸摸就業（上海工程技術大學） ◆ RBA 簡介（外部供應商）
惠州廠	<ul style="list-style-type: none"> ◆ DISC 性格色彩分析（業界） ◆ RBA 簡介（外部供應商）
昆山廠	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 環鴻電子校企合作分享（昆山人力資源市場） ◆ 閱讀點亮生活（業界） ◆ 如何甄選合適人才（業界）
南投廠	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 語言、人才、企業競爭力（業界）

回饋社會

鄉村振興

響應 SDGs（目標 1：消除貧窮；目標 4：優質教育）並促進教育均衡發展，環旭電子以拓展教育脫貧成果為重點，展開各項助學活動，輔助偏遠地區的孩子獲得更優質的教育資源，期望透過匯聚教育脫貧力量，縮小城鄉教育發展之間的差距。2022 年我們推動「鄉村科技教育計畫、西部助學計畫、微亮愛心讀書屋、撿回珍珠計畫、及慈善總會鄉村振興平安包」等振興活動，共計投入人民幣 81.8 萬元，幫助 1,838 位貧困學子。

鄉村科技教育計畫（張江廠）

環旭電子堅持科技向善的觀念，聚焦偏遠地區學校資訊教育建設發展緩慢的問題，推動「鄉村科技教育計畫」。專案透過捐助電腦及建設電腦教室，呼應聯合國提高數位素養的倡議行動，為貧困地區提供科技資源，支持在地教育事業，我們秉持「知行合一，群策群力」的企業價值精神，持續關懷學生與教師使用電腦教室情形，並依據回饋適時調整，以提升專案效益。

我們基於先前所捐贈的 5 間電腦教室基礎上再搭建 3 間教室，不僅將提供設備和基礎設施的升級優化，還將聚焦培養鄉村師資力量和科技人才，輔助 5 所學校教師提供客製化、陪伴式的科技賦能支援，開發科技應用教學影片及相關教材，規劃趣味微競賽加強相關概念鞏固學習成果，實現培養學生科技知識素養的目的。2022 年，在河南及甘肅共三所學校搭建電腦教室，捐贈 197 台電腦，受益學生達 1,573 人，累計受益人數 2,444 人。



西部助學計畫（張江廠）

「十年樹木，百年樹人」，投資教育功在當代，利在千秋，環旭電子在雲南四川等西部鄉村地區透過慈慧基金會進行西部助學計畫，出資人民幣 48,000 元，資助 12 名大學生，以助學金的形式保障學生接受教育的機會，協助偏遠鄉村的優秀學生繼續讀書，深入接受教育，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。

撿回珍珠計畫（惠州廠、昆山廠）

自 2016 年起，為幫助成績優秀但家庭貧困的學子完成高中學業，環旭電子積極參與「撿回珍珠計畫」，協助無法負擔學費的學子實現上學夢，改變家庭和自己的命運。惠州廠及昆山廠積極參與「撿回珍珠計畫」，連續七年資助成績優異的特困家庭學子完成學業。在「99 公益日」之際，公司舉辦「2022 再出發，助力珍珠圓夢愛心捐步活動」讓員工直接支援參與，藉由員工每日 5,000 步，一個月的努力之下，活動如期圓滿完成配捐金額，向安徽省潛山野寨中學捐款人民幣 10 萬元，持續幫助「2021 級環旭水淨珍珠班」40 名貧困學子完成學業。除了物質上的幫助之外，更是在精神上關愛珍珠生，在愛心護航之下，2019 級環旭水淨珍珠班創造 94% 的重點大學錄取率，整體大學錄取率為 100% 的佳績。





微亮愛心讀書屋（張江廠、金橋廠）

閱讀是累積創新研發能力的基礎，為落實「推廣教育」的理念，環旭電子選在鄉村振興重點幫扶縣甘肅省平涼市涇川縣豐台鎮的蓋郭小學建設愛心讀書屋。興建期間，公司更是透過「共用書香，愛心傳遞 - 愛心捐書活動」邀請員工共襄盛舉，帶給偏遠地區 163 位孩子更優質的教育資源。讀書屋落成時，公司與 51 名同仁共同捐贈 1,241 本圖書，以及 20 台裝載 200 部有聲書的音箱，攜手豐富該小學教學資源。期望透過讀書屋提供實實在在的幫助，縮小城鄉教育發展之間的差距，並促進教育均衡發展。衷心希望學生們從書本中獲得知識與能量，讓孩子們跟上科技發展的步伐，和城市裡的孩子一樣全面發展，健康成長。

慈善總會鄉村振興「平安包」活動（昆山廠）

疫情防控之下，往往第一個受到衝擊的是弱勢族群。今年度的春節禮包及六一兒童節心語心願因疫情取消。秉持著「勿以善小而不為」的一片愛心，環旭電子以捐贈總價值人民幣 5,000 元的「平安包」的形式，裝滿文體用品、防疫用品等，關愛經濟落後地區 50 位小學生、昆山流動兒童、昆山困境學生，為他們送去溫暖與關懷。



社會共融

聖誕圓夢計畫（南投廠、墨西哥廠）

耶誕節是傳遞愛與祝福的節日，環旭電子除了南投廠福委會連續五年在耶誕節前夕為南投市仁愛之家兒少家園籌備聖誕圓夢計畫，墨西哥廠亦透過當地救世軍基金會為當地弱勢孩童舉辦聖誕派對。兩廠藉由讓同仁認購禮物的小小愛心，滿足孩童們大大願望。2022 年，共 96 位小朋友參與歡樂的耶誕節活動，在精彩的表演、趣味競賽和聖誕大餐的氣氛下，環旭愛心大使們與小朋友分享節慶的喜悅。

愛心年菜（南投廠）

面臨超高齡化的社會，銀髮照護與獨居老人議題越來越迫切。如何讓社會中的老人有所贍養，並且健康樂活，是我們必須解決的課題。環旭電子抱持敬老的心，在農曆年前透過華山基金會辦理愛心年菜認購，募得 268 份年菜，由基金會及志工們親送到弱勢長輩手中。訪視老人時，除了送上年菜之外，更是叮囑長輩注意保暖、定時用藥，期許他們常保身體健康，心情愉快，一起歡喜迎新年。期望透過此活動拋磚引玉引起善心民眾共鳴，一同努力讓弱勢年長者們感受到人間處處有溫情。



保育環境



氣候變遷是全人類必須面對的議題，節能減碳是「保護環境」的起手式。環旭電子長期與「上海根與芽」合作「百萬植樹計畫」，淨化空氣品質、復育生物多樣性，並從舉辦各式活動如「環保教育講座」、「小農市集」、「環境清潔行動」帶動員工綠色低碳生活，提升環保意識，與鄰近社區加深連結，減緩負面衝擊，為地球環境盡一份心力。

百萬植樹計畫（全球）

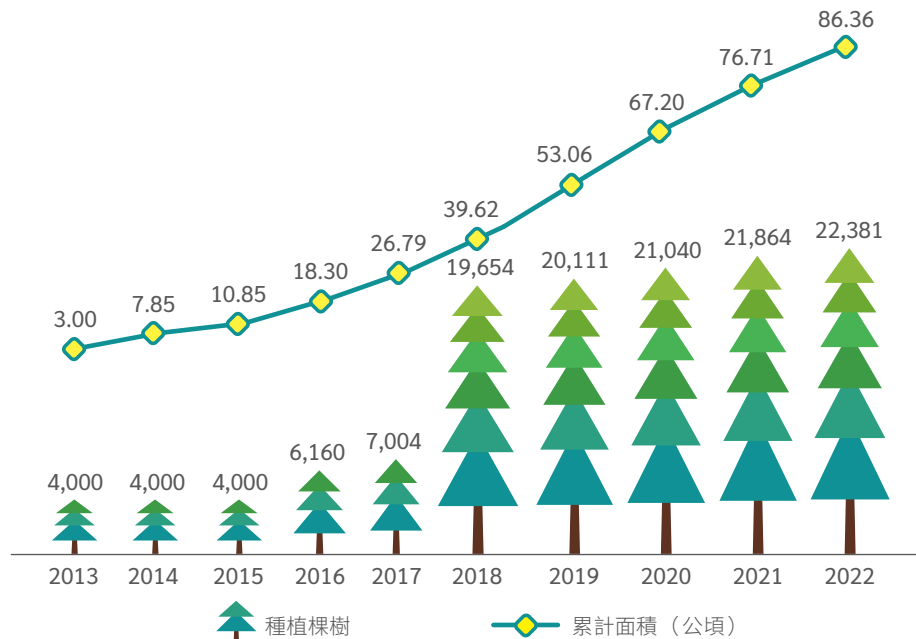
回應 SDGs（目標 13：氣候行動；目標 15：陸地生態）推廣環保教育、保護生態系統、對抗沙漠化並逆轉土地劣化，環旭電子長期參與上海根與芽青少年活動中心的「百萬植樹計畫」植樹活動。植樹造林除了改善內蒙古、寧夏土地沙漠化，逆轉土地劣化同時促進當地生物



多樣性的復育，於近期年度生態調查中，在內蒙古觀測到 47 個物種，在寧夏約有 14 個物種，其物種都有逐年隨著種植年份增加。截至 2022 年底，環旭電子累計種植 130,214 棵樹，種植面積達 86.36 公頃，依據蓄水效益以水量平衡法計算，一年涵養水量約 118,485.92 公噸，碳匯量為 17,906 公斤 CO₂。

「USI 員工愛心林地」是從 2016 年開始發起的一項全球員工共同參與的公益活動，透過內部活動宣傳，讓員工意識到氣候變遷已經影響到部分地區的生態及生存，並組織捐贈員工到植樹地進行栽種工作。公司植樹大使雖然因疫情無法前往親自種植，但各廠區員工更積極參與捐贈樹苗，為環境保護盡一份心力。2022 年新種植 22,381 棵樹，其中員工捐贈 8,381 棵，較去年成長 7%。

環旭電子植樹情形



淨溪活動（南投廠）

除了保護海洋生態系統，生活鄰近的水域亦為我們應當重視的地方。2022 年，環旭電子舉辦淨溪活動，前往烏溪左岸進行廢棄物清潔及綠美化植栽。配合環保局指導，30 位志工與牛屎崎鄉土文史促進協會一同抬起 200 公斤的垃圾，回應並落實環境教育。



推廣藝文

小農市集（南投廠）

小農市集是由農友所組成，倡議產地直送、生產者直賣，當消費者對於農產品有任何疑問，皆可直接向農友詢問，獲得答案更是學習到不少農業知識，從而與農友建立良好的互動關係。此外，這些小農堅持不使用化學農藥、殺草劑，以有機肥與自然農法為耕作原則永續經營。這樣的理念使市集一推出即受到員工們的肯定與支持，讓市集不只是農友展售的平臺，更是消費者安心採買的好地方。透過小農市集活動，公司鼓勵員工支持友善農作與生產，減少碳足跡，推廣綠能環保，建構生活與土地的友善循環。



道路公益認養及綠美化（南投廠）

環旭電子南投廠認養南投公務段草溪路（中興路口至貓羅溪橋頭）、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 16 年，2022 年，公司投入資金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。

贊助青年圍棋聯賽（張江廠）

在疫情影響下，兩岸實力相當的選手在網路進行線上的以棋會友，展開雲端對弈。環旭電子 2022 年出資人民幣 49.3 萬元贊助圍棋「雙城杯」職業巔峰賽。希望透過協辦圍棋賽事，提升棋士競技實力，同時推動兩岸文化交流，讓兩岸棋士切磋棋藝維繫城市之間的互動、交流與成長。



贊助明華園戲劇總團地方公演（南投廠）

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，雖然 2021 年因疫情暫停舉辦，2022 年疫情趨緩後，公司再度支持草屯鎮公所的「稻草工藝文化節」，邀請明華園戲劇總團在草屯中山公園演出《流星》，讓超過 2,000 位社區鄰里民眾齊聚在戶外欣賞傳統歌仔戲，使傳統文化源遠流傳。



贊助雲門舞集巡迴公演（南投廠）

自 2005 年起，環旭電子每年大力支持雲門文化藝術基金會與舞團的日常運作。秉持科技可以改善生活品質，藝文可以豐厚心靈素質的理念，公司看到雲門舞集所呈現的不僅是舞蹈的美感，更透過舞蹈傳遞生命力與文化的感染力。2022 年贊助《霞》公演，邀請供應商貴賓共賞藝文表演，期望藉由劇團的肢體藝術表演，提升藝文素養，累積創意能量。





對外倡議

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。永續委員會作為社會參與的最高管理組織，訂定全公司之「公共事務參與政策」作為參與外部組織的方針。

公司參與並支持觀點或價值觀相同之組織，亦定期檢視所參與組織對重要議題（包含巴黎協定）的立場。每年，負責管理公共事務之員工關懷與社會參與小組資深副總定期向永續委員會報告參與組織檢視結果。當檢視到有參加之組織活動與公司立場不同時，將反應永續委員會決議，是否繼續參與該組織。

在 2022 年，環旭電子主動參與了 37 個外部組織^{註1-3}，共投入人民幣 44.83^{註4} 萬元。經檢視，公司參與的組織大多聚焦在產業相關問題，包含維護職場健康安全、分享實踐經驗與專業發展。亦透過會議活動的參與及重要職務的擔任，與產官學界保持密切的交流，建立良好關係，聯合行動為電子電機工業的永續發展作出貢獻，激發更大的社會影響力。公司參與的主要組織單位如下：

張江廠

上海市積體電路行業協會 ●●
上海浦東外商投資企業協會 ●●●

惠州廠

深圳臺商協會 ●

昆山廠

昆山市臺灣同胞投資企業協會 ●●

南投廠

臺灣區電機電子工業同業公會 ●●
臺灣車聯網產業協會 ●●●
南崗廠商協進會 ●●●
職業健康護理學會 ●●●



註：

- 表示擔任會長 / 副會長職位
- 表示擔任常務理事職位
- 表示擔任理 / 監事職位

4. USI 商業行為道德準則規定不得進行政治捐獻，我們亦沒有向政治團體或遊說團體提供任何金錢捐獻

參與之 37 個外部組織裡，經評估皆與巴黎協定立場相同，其中積極響應巴黎協定，並推動相關氣候倡議活動組織範例如下：

◆ 責任商業聯盟（RBA）及責任礦產倡議（RMI）

作為日月光投控一員，我們隨著母公司 2015 年加入 RBA 以及 RMI。RBA 為電子產業界致力共同持續改善全球供應鏈之社會、環境和道德責任之聯盟，在氣候變遷議題上積極與各界合作，啟動許多減緩行動。我們依循 RBA 行為準則，要求各廠區共同落實，每年定期執行 RBA SAQ 及內部稽核，亦 100% 執行 RBA VAP 並將公司成果揭露在 RBA-Online 平臺上。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，相關推動成果請參閱「供應鏈管理」及「人權保障」章節。

◆ 臺灣區電機電子工業同業公會（電電公會）

電電公會以促進經濟發展為宗旨，扮演跨界溝通橋梁。因應國際趨勢與法規規範，在環境保護議題更是不遺餘力，積極參與及推動節能減碳。環旭電子以具體節能行動回應，除了遵循日月光投控制定之科學基礎減碳目標（SBT）支持巴黎協定目標，亦導入氣候相關財務揭露（TCFD）及碳揭露專案（CDP），相關推動成果請參閱「氣候變遷與碳管理」章節。





附錄

榮耀與肯定



治理



張江廠

- ◆ 2022 年福布斯中國數位經濟 100 強
- ◆ 2022 年度電子資訊競爭力百強企業
- ◆ 2021 年度上海市積體電路封測業銷售前十名
- ◆ 2021 全景投資者關係金獎 - 業績說明會創新獎
- ◆ 2022 年上市公司董辦最佳實踐獎

惠州廠

- ◆ 2021-2022 年度全國（深圳）優秀外商投資企業 - 雙優企業

昆山廠

- ◆ 中國外貿出口先導指數樣本企業
- ◆ 江蘇省工業互聯網示範工程項目（標竿工廠）
- ◆ 江蘇省工業互聯網示範工程項目 - 五星級上雲企業
- ◆ 兩岸工業互聯網創新發展案例

社會



張江廠

- ◆ 第十二屆中國公益節 - 2022 年度責任品牌獎
- ◆ 上海市和諧勞動關係達標企業
- ◆ 2022 年浦東新區安全文化示範企業

金橋廠

- ◆ 2022 年浦東新區安全文化示範企業

惠州廠

- ◆ 2022 年度助殘榮譽證書

南投廠

- ◆ 111-114 年度南投縣哺（集）乳室認證 - 親善認證
- ◆ 111-113 年健康職場認證 - 健康促進標章
- ◆ 第 15 屆文馨獎 - 長期贊助獎
- ◆ 第 15 屆文馨獎 - 銀獎

環境



張江廠

- ◆ 2022 年上海根與芽 - 百萬植樹計畫捐贈貢獻獎

惠州廠

- ◆ 2021-2023 年深圳市南山區「綠色通道」企業

昆山廠

- ◆ 蘇州市「近零碳」工廠

對 SDGs 之貢獻



- ◆ 聘僱身心障礙員工人數達 **83** 人
- ◆ 任用少數民族員工 **703** 人，為管理職者達 **7** 人

- ◆ 執行企業風險管理現況評估並實行因應措施
- ◆ 建立郵件安全防護機制，強化 USI 郵件安全
- ◆ 導入**威脅情資系統**（Threat Intelligence System），強化資安防護能力
- ◆ 與供應商合作，回收棧板及包裝材料再利用，共減少 **828** 公噸廢棄物的產生，節省約人民幣達 **36.65** 百萬元
- ◆ 在 2023/01/01 開始禁止使用「**磷化銻、硫酸鎳、氨基磺酸鎳**」三項物質，並依法規要求禁止 / 限制使用「**四溴雙酚 A、中鏈氯化石蠟與包裝上礦物油**」，以降低對人體的傷害及環境的影響
- ◆ 在機構件部品設計中使用可回收、可再利用原料占比達 **87%**，年度出貨產品中，使用此類原料達 **33,362** 公斤

- ◆ 持續 10 年累計種植 **130,214** 棵樹，植樹面積達 **86.36** 公頃

- ◆ 營運地區涵蓋亞洲、歐洲、美洲、非洲，以「全球化需求，在地化服務」的策略佈局，為客戶提供多樣化電子產品服務
- ◆ 全球當地採購達 **43%**



- ◆ 建構永續城鄉，降低廠區對環境的負面影響，定期檢視法定空氣污染排放量並符合標準，**0** 重大空氣污染事件
- ◆ 執行廢棄物清運計畫，經由合格處理 / 回收廠商，進行廢棄物合法處理，非有害廢棄物回收率 **92.5%**

- ◆ 推動綠色產品設計，減少能源損耗與持續改善，以降低二氧化碳的排放，2022 年產品節電量總計 **22,023** 千度，相當於減少 **14,191** 公噸二氧化碳
- ◆ 氣候災害造成生產中斷 **0** 天
- ◆ 執行氣候相關財務揭露，分析氣候變遷議題，公司宣告 2035 年製造工廠 **100%** 使用再生能源，2050 年實現**淨零碳排**

- ◆ 清理整頓貓羅溪，撿拾 **200** 公斤的垃圾
- ◆ 共舉辦 **4** 場環境講座

- ◆ 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，且設有舉報信箱，未發現任何貪瀆賄賂行為
- ◆ 未有重大罰款或涉及反競爭行為、反托拉斯和反壟斷法規相關的違法違規行為
- ◆ 目標供應商 **100%** 完成衝突礦產（Conflict-Free）調查

ESG 關鍵績效

環境

再生能源使用比例 ^{註1}	單位	2019	2020	2021	2022
USI 集團	%	82.7	79.6	80.3	81.6
中國大陸廠區	%	100	100	100	100
墨西哥廠區	%	10	21	31	50
南投廠區	%	0	0	0	0
溫室氣體排放	單位	2019	2020	2021	2022
範疇一	公噸 CO ₂ e	8,438.84	6,802.39	4,592.71	5,385.74
範疇二	公噸 CO ₂ e	168,730.49	184,225.84	201,538.85	215,510.73
範疇三	公噸 CO ₂ e	22,623.67	16,722,053.37	12,980,878.70	10,473,941.30
水資源管理	單位	2019	2020	2021	2022
取(用)水量	百萬公升	681.848	803.690	861.887	1,068.173
回收水量	百萬公升	155.058	179.145	236.972	307.539
回收率	%	22.7	22.3	27.5	28.8
廢棄物管理	單位	2019	2020	2021	2022
有害廢棄物產生量	公噸	696.641	783.065	967.233	1,006.243
非有害廢棄物產生量	公噸	7,813.671	7,805.962	8,766.093	9,835.675
非有害廢棄物回收量	公噸	7,067.916	7,079.345	8,115.463	9,097.263
非有害廢棄物回收率	%	90.46	90.69	92.58	92.49

註：

1. 集團使用再生能源比例下降之因素：2020年，用電量增加南投草屯一廠資訊；2021年，南投南崗一廠產線增加，導致用電量大幅增加



環境支出	單位	2019	2020	2021	2022
總計	CNY	23,179,611	28,131,112	25,989,443	29,912,628
營運成本	CNY	11,428,159	15,177,012	12,176,028	12,634,136
供應商及客戶上下游關聯成本	CNY	516,463	854,709	1,058,487	862,255
管理成本	CNY	10,806,289	11,880,177	12,464,402	16,237,399
社會活動成本	CNY	428,700	219,214	290,527	178,839

社會

人才吸引與留任	單位	2019	2020	2021	2022
員工人數	人	18,267	17,486	18,081	16,660
男性	人	9,866	9,426	9,938	9,271
女性	人	8,401	8,060	8,143	7,389
員工人數中女性所占比例	%	46.0	46.1	45.0	44.4
高階管理職員工總數（處主管以上）	人	133	132	199	213
女性人數	人	17	17	35	41
高階管理職女性比例	%	12.8	12.9	17.6	19.2
管理職員工總數	人	1,046	1,082	1,091	1,061
女性人數	人	243	255	247	245
管理職女性比例	%	23.2	23.6	22.6	23.1
間接人員晉升人數	人	1,086	868	920	745
女性人數	人	379	310	319	278
身心障礙雇用人數	人	79	73	83	83



人才吸引與留任	單位	2019	2020	2021	2022
員工平均年齡	歲	30.5	31.6	31.7	33.0
員工平均服務年資	年	4.6	4.7	4.8	5.2
員工離職率	%	44.2	33.7	38.7	28.8
基層人員標準起薪與當地最低薪資比率	-	1.00~1.13	1.00~1.10	1.00~1.08	1.00~1.09
員工投入契合度	%	77	-	84	-
育嬰留停復職率	%	73	100	68	68
育嬰留停留任率	%	100	100	79	47
人才發展	單位	2019	2020	2021	2022
通過內部講師訓練人數	人	608	833	867	1,118
女性人數	人	194	247	287	344
員工訓練總費用	M CNY	7.3	4.2	28.9	17.1
員工訓練覆蓋率	%	100	100	100	100
員工人均訓練時數	小時	22.6	31.0	30.7	28.8
支持員工在職進修人數	人	15	43	73	24
人權	單位	2019	2020	2021	2022
人權相關議題人均訓練時數	小時	1.1	1.4	1.1	1.4
勞動合同簽訂率	%	100	100	100	100
員工溝通座談會	場	294	216	116	140
參與工會之員工人數	人	4,435	5,900	6,350	5,901
占總員工比例	%	24.3	33.7	35.1	35.4



職業安全衛生	單位	2019	2020	2021	2022
職業病發生病例	人	1	0	0	0
因工作死亡人數	人	0	0	0	0
安全生產投入	M CNY	150	166	159	184
緊急演練場次	場	52	58	32	30
健康促進活動	場	38	53	42	51
參與人次	人	4,447	13,701	13,028	8,611
醫師諮詢人次	人	19,169	9,692	18,519	30,211
諮詢總時數	小時	13,455	9,140	9,558	9,777
社會參與	單位	2019	2020	2021	2022
社會參與投入總金額	CNY	6,269,375	5,970,377	3,826,752	5,281,086
投資教育	CNY	1,521,946	1,259,165	1,713,707	2,205,556
回饋社會	CNY	2,175,354	2,769,476	489,454	1,015,895
保育環境	CNY	468,147	433,558	451,281	423,275
推廣藝文	CNY	1,053,759	1,087,534	829,772	1,188,091
對外倡議	CNY	1,050,169	420,645	342,538	448,269
參與活動員工人次數	人	536	1,412	314	701
參與活動服務時數	小時	3,633	1,674	1,717	2,047
環境友善	單位	2019	2020	2021	2022
年度植樹數量	棵	20,111	21,040	21,864	22,381
企業公益林	棵	14,000	14,000	14,000	14,000
員工愛心林	棵	6,111	7,040	7,864	8,381
年度植樹面積	公頃	13.44	14.14	9.51	9.65



環境友善	單位	2019	2020	2021	2022
累計植樹數量	棵	64,929	85,969	107,833	130,214
累計植樹面積	公頃	53.06	67.20	76.71	86.36
淨灘 / 淨溪成果	公斤	486.30	49.00	335.20	200.00
鄉村振興	單位	2019	2020	2021	2022
資助項目數量	項	6	6	5	5
扶助貧困學子數	人	964	1,001	1,050	1,838
投入金額	K CNY	685	1,362	216	818
投資教育	單位	2019	2020	2021	2022
愛的書庫累計捐贈書箱	箱	645	685	725	767
親子共讀參與人數	人	136	100	119	111
產學實習合作人數	人	93	754	1,415	660
各區域當地原物料供應商採購情形	單位	2019	2020	2021	2022
全球當地採購	%	18	37	39	43
墨西哥	%	25	19	12	5
臺灣	%	42	30	29	30
中國大陸	%	14	38	43	50
供應商永續性風險評估	單位	2019	2020	2021	2022
供應商永續性評估調查	家	515	576	419	525
供應商永續性風險評估問卷	%	70	70	73	73
供應商 / 承攬商永續性實地稽核	家	80	76	83	81
供應商溝通	單位	2019	2020	2021	2022
參與永續供應鏈說明會人數	人	222	120	276	342



衝突礦產	單位	2019	2020	2021	2022
盡職調查供應商的數量	家	352	359	416	199
目標供應商符合無衝突礦產	%	100	100	100	100

治理

財務績效	單位	2019	2020	2021	2022
營業總收入	K CNY	37,204,188.4	47,696,228.2	55,299,654.8	68,516,076.0
營業成本	K CNY	33,499,411.1	42,710,970.3	49,981,479.2	61,327,074.5
營業利潤	K CNY	1,422,151.4	1,961,650.8	2,131,813.5	3,460,804.0
利潤總額	K CNY	1,432,763.0	1,973,563.1	2,138,858.9	3,477,195.2
淨利潤（持續經營淨利潤）	K CNY	1,260,107.6	1,733,565.2	1,856,693.0	3,059,989.8
政府補助	K CNY	52,011.8	76,779.5	50,678.1	56,144.7
向政府支付的款項	K CNY	352,271.7	397,576.8	618,989.5	897,547.9
每股盈餘	CNY	0.58	0.80	0.85	1.40
研發與專利	單位	2019	2020	2021	2022
研發人員比例	%	6.8	6.7	9.4	11.5
研發投入	M CNY	1,373	1,576	1,641	2,034
研發強度	%	3.69	3.31	2.97	2.97
產品生態化設計占總營收比例	%	82.6	86.5	92.1	82.4
專利累計核准有效件數	件	628	660	696	740
智能製造	單位	2019	2020	2021	2022
節省效益	K CNY	91,231	142,388	208,247	295,439

持續改善		單位	2019	2020	2021	2022
新提案件數	件		277	319	340	360
節省效益	K CNY		92,628	76,951	78,756	119,251
客戶關係		單位	2019	2020	2021	2022
客戶滿意度	分		83.8	84.1	84.1	84.2
滿意的客戶	%		82	93	86	93
滿意度調查客戶占總營收比例	%		93	93	89	100

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

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



永續資料

環境

A. 範疇二市場別溫室氣體排放量統計

項目	單位	2019	2020	2021	2022
範疇二 - 市場別	公噸 CO ₂ e	22,165.63	26,056.90	26,617.41	26,912.82

B. 有害廢棄物統計表

項目	單位	2019	2020	2021	2022
回收 / 再利用	公噸	255.13	247.23	202.79	232.13
總量	公噸	441.52	535.83	764.44	774.11
掩埋	公噸	14.58	29.83	0.64	0
焚化有能量回收	公噸	0	0	0	0
焚化無能量回收	公噸	426.94	506.00	763.80	774.11

C. 非有害廢棄物統計表

項目	單位	2019	2020	2021	2022
回收 / 再利用	公噸	7,072.29	7,079.35	8,115.46	9,097.26
總量	公噸	741.38	726.62	650.63	738.41
掩埋	公噸	352.32	353.46	312.78	393.25
焚化有能量回收	公噸	0	0	0	0
焚化無能量回收	公噸	389.06	373.16	337.85	345.16

D. 環境支出統計^{註1}

單位：人民幣

分類	2019		2020		2021		2022	
	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出
營運成本 ^{註2}	1,779,973	9,648,186	548,685	9,690,160	1,996,631	10,179,397	532,048	12,102,087
供應商及客戶 上下游關聯成本 ^{註3}	0	516,463	0	854,709	0	1,058,487	0	862,255
管理成本 ^{註4}	1,731,219	9,075,070	56,792	11,823,385	168,781	12,295,620	2,416,689	13,820,710
社會活動成本 ^{註5}	0	428,700	0	219,214	70,919	219,608	0	178,839
總計	3,511,192	19,668,419	5,543,644	22,587,468	2,236,331	23,753,112	2,948,737	26,963,891

E. 材料回收再利用統計

項目	單位	2019	2020	2021	2022
棧板類	個	14,428	21,817	36,786	39,384
包裝材料類	個	6,119,847	7,218,172	8,701,254	6,917,126
回收再利用總重量	公噸	620.40	728.43	1,170.46	827.98
總計經濟效益	K CNY	3,452,049	3,050,159	2,387,932	8,248,872

註：

- 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠
- 營運成本：涵蓋污染防治成本（空氣、水、噪音、毒化物等其他污染）、資源永續利用成本（提高資源利用效率、廢棄物減少、回收及處理成本）
- 供應商及客戶上下游關聯成本：涵蓋綠色採購、產品及產品包裝再利用、再生、再造及修改等
- 管理成本：涵蓋環境保護活動及教育等人事成本、取得外部驗證單位驗證費用、政府環保規費
- 社會活動成本：涵蓋環境保護捐贈等社會活動成本

F. 產品所含危害環境物質限制摘選表

管控需求	物質 / 法令	管控需求	物質 / 法令
禁用物質及法令要求	鎘 (Cd) 及其化合物	禁用物質及法令要求	全氟辛酸及其鹽類 Perfluorooctyl acid and its salts (PFOA)
	鉛 (Pb) 及其化合物		多氯聯苯 Polychlorinated Biphenyls (PCB)
	汞 (Hg) 及其化合物		歐盟 2013/2/EU 包裝材料指令
	六價鉻 (Cr ⁶⁺) 及其化合物		歐盟 2013/56/EU 電池材料指令
	多溴聯苯 Polybrominated Biphenyls (PBB)		歐盟 2019/1021/POPs 法規
	多溴二苯醚 Polybrominated Diphenyl Ethers (PBDE)		歐盟 (EC) 1907/2006 REACH 法規
	鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯 Diethylhexyl Phthalate (DEHP) (117-81-7)		美國加州 Proposition 65 法規
	鄰苯二甲酸丁基苯甲酯 Butyl Benzyl Phthalate (BBP) (85-68-7)		有毒物質控制法 (TSCA)
	鄰苯二甲酸二丁酯 Dibutyl Phthalate (DBP) (84-74-2)		磷化銦 Indium Phosphide (2023/01/01)
	鄰苯二甲酸二異丁酯 Diisobutyl Phthalate (DIBP) (84-69-5)		硫酸鎳 Nickel Sulfate (2023/01/01)
	溴 (Br) 及其化合物 Bromine	氨基磺酸鎳 Nickel Aminosulfonate (2023/01/01)	
	氯 (Cl) 及其化合物 Chlorine	四溴雙酚 A (TBBP-A) [依歐盟公告日期禁止 / 限制使用]	
	全氟烷基磺酸 Perfluoroalkyl Substances (PFAS)	中鏈氯化石蠟 (MCCP) [依歐盟公告日期禁止 / 限制使用]	
	全氟辛烷磺酸及其鹽類 Perfluorooctanyl Sulphonic acid and its salts (PFOS)	報告物質	包裝上礦物油 (France Mineral Oils Ban) [依法國法規公告日期禁止 / 限制使用]
		全球汽車申報物質清單 Global Automotive Declarable Substance List (GADSL)	
		衝突礦產 Conflict Minerals	

G. 低碳產品資訊

產品類型	彙整層級	低碳產品占總營收的比例	減少的總排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註 / 說明
低碳產品 包含通訊類產品、消費電子類產品、工業類產品、雲端及存儲類產品、汽車電子類產品	公司層級	67.07%	188,598	使用再生能源達 5% 以上之廠區，其生產之產品為低碳產品
節能產品 包含通訊類產品、雲端及存儲類產品、汽車電子類產品	產品大類層級	10.14%	14,191	與前一代產品或市場相同產品比較之節能效益

社會

A. 人力結構表

類別	組	張江廠		金橋廠		惠州廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		類別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	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	占該組別比例	人數	占全體員工比例
職務 ^{註1}	管理職 - 男	141	13.3%	92	8.7%	113	10.7%	113	10.7%	284	26.8%	73	6.9%	816	4.9%
	管理職 - 女	59	5.6%	22	2.1%	50	4.7%	23	2.2%	71	6.7%	20	1.9%	245	1.5%
	技術職 - 男	561	15.8%	379	10.7%	334	9.4%	324	9.1%	1,134	32.0%	168	4.7%	2,900	17.4%
	技術職 - 女	128	3.6%	81	2.3%	75	2.1%	65	1.8%	247	7.0%	47	1.3%	643	3.9%
	事務職 - 男	71	3.5%	37	1.8%	103	5.0%	117	5.7%	237	11.6%	142	6.9%	707	4.2%
	事務職 - 女	202	9.9%	75	3.7%	300	14.7%	175	8.6%	474	23.2%	111	5.4%	1,337	8.0%
	技能職 - 男	744	7.4%	389	3.9%	1,005	10.0%	1,540	15.4%	485	4.8%	685	6.8%	4,848	29.1%
	技能職 - 女	544	5.4%	360	3.6%	752	7.5%	780	7.8%	1,370	13.7%	1,358	13.6%	5,164	31.0%
性別	男性	1,517	16.4%	897	9.7%	1,555	16.8%	2,094	22.6%	2,140	23.1%	1,068	11.5%	9,271	55.6%
	女性	933	12.6%	538	7.3%	1,177	15.9%	1,043	14.1%	2,162	29.3%	1,536	20.8%	7,389	44.4%
聘用類別	正式 ^{註2}	2,450	15.6%	1,435	9.1%	2,732	17.4%	2,169	13.8%	4,296	27.4%	2,604	16.6%	15,686	94.2%
	約聘 ^{註3}	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	968	99.4%	6	0.6%	0	0.0%	974	5.8%

註：

1. 職務類別分為管理職（組長至總經理等具有管理權責的人員皆屬於管理職）、技術職、事務職、技能職組別；性別類分為男、女組別；其他類別依此原則類推
2. 正式員工：與公司簽訂僱傭契約，每日工時 8 小時之員工，但不含派遣工
3. 約聘員工：與公司簽訂定期僱傭契約之員工，但不含派遣工及時薪工

類別	組	張江廠		金橋廠		惠州廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		類別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	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	占該組別比例	人數	占全體員工比例
國籍	當地國籍 - 管理職	180	1.1%	109	0.7%	154	1.0%	126	0.8%	354	2.2%	86	0.5%	1,009	6.1%
	當地國籍 - 非管理職	2,235	14.1%	1,315	8.3%	2,554	16.1%	2,996	18.9%	3,242	20.5%	2,497	15.8%	14,839	89.1%
	非當地國籍 - 管理職	20	2.5%	5	0.6%	9	1.1%	10	1.2%	1	0.1%	7	0.9%	52	0.3%
	非當地國籍 - 非管理職	15	1.8%	6	0.7%	15	1.8%	5	0.6%	705	86.8%	14	1.7%	760	4.6%
年齡	30歲以下	804	12.0%	486	7.3%	1,053	15.7%	2,018	30.1%	1,139	17.0%	1,194	17.8%	6,694	40.2%
	30~50歲	1,627	17.9%	942	10.4%	1,635	18.0%	1,106	12.2%	2,649	29.2%	1,122	12.4%	9,081	54.5%
	50歲以上	19	2.1%	7	0.8%	44	5.0%	13	1.5%	514	58.1%	288	32.5%	885	5.3%
學歷	博士	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	91.7%	0	0.0%	12	0.1%
	碩士	89	7.3%	43	3.5%	27	2.2%	21	1.7%	1,027	84.0%	16	1.3%	1,223	7.3%
	學士	1,182	18.2%	709	10.9%	818	12.6%	917	14.1%	2,265	34.9%	607	9.3%	6,498	39.0%
	高中及以下	1,178	13.2%	683	7.7%	1,887	21.1%	2,199	24.6%	999	11.2%	1,981	22.2%	8,927	53.6%
地區小計		2,450	14.7%	1,435	8.6%	2,732	16.4%	3,137	18.8%	4,302	25.8%	2,604	15.6%	-	-
總計															16,660

B. 員工新進與離職^{註1}

員工新進		2019	2020	2021	2022						
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計
性別	男性人數	8,705	8,628	8,619	456	222	1,696	1,974	496	1,025	5,869
	新進率 ^{註2}	87%	89%	89%	29%	25%	102%	85%	23%	98%	61%
	女性人數	7,068	5,623	4,588	181	112	944	671	668	989	3,565
	新進率	84%	68%	57%	18%	21%	66%	54%	32%	66%	46%
職務	管理職	58	70	77	3	1	1	0	16	50	71
	新進率	6%	7%	7%	1%	1%	1%	0%	5%	42%	7%
	技術職	723	632	660	107	46	132	50	207	94	636
	新進率	21%	18%	19%	15%	10%	33%	13%	15%	49%	18%
	事務職	437	385	473	34	16	118	33	132	96	429
	新進率	24%	21%	25%	12%	13%	29%	11%	19%	45%	21%
	技能職	14,555	13,164	11,997	493	271	2,389	2,562	809	1,774	8,298
新進率	120%	116%	107%	35%	38%	112%	94%	46%	88%	77%	
年齡	30歲以下人數	12,462	10,973	9,967	409	210	1,630	2,482	685	1,207	6,623
	新進率	116%	125%	123%	33%	33%	124%	104%	63%	103%	89%
	30~50歲人數	3,231	3,191	3,146	228	124	1,010	163	466	700	2,691
	新進率	46%	38%	35%	14%	14%	58%	14%	18%	63%	30%
	50歲以上人數	80	87	94	0	0	0	0	13	107	120
新進率	15%	14%	13%	0%	0%	0%	0%	3%	40%	14%	

註：

1. 員工人數計算排除派遣工並更正各項相關人數與比例

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



員工新進	2019	2020	2021	2022							
				張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計	
新進員工總人數	15,773	14,251	13,207	637	334	2,640	2,645	1,164	2,014	9,434	
新進率	86%	80%	74%	25%	24%	86%	74%	28%	79%	54%	
間接員工新進人數	1,218	1,087	1,210	144	63	251	83	355	240	1,136	
新進率	19%	17%	18%	12%	9%	26%	10%	15%	46%	17%	
直接員工新進人數	14,555	13,164	11,997	493	271	2,389	2,562	809	1,774	8,298	
新進率	120%	116%	107%	35%	38%	112%	94%	46%	88%	77%	
每人平均聘僱費用（人民幣）	910	1,016	2,114								3,317
間接員工崗位異動人數	1,086	868	922								753
間接員工崗位遞補率 ^{註1}	47%	44%	43%								40%

員工離職 ^{註2}		2019	2020	2021	2022						
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計
性別	男性人數	4,720	3,317	3,529	364	139	477	1,073	284	471	2,808
	離職率 ^{註3-4}	47%	34%	36%	23%	16%	29%	46%	13%	45%	29%
	女性人數	3,412	2,710	2,531	212	121	554	455	299	554	2,195
	離職率	41%	33%	31%	21%	22%	39%	37%	14%	37%	28%
職務	管理職	53	57	93	9	5	9	5	21	23	72
	離職率	5%	5%	9%	4%	4%	6%	4%	6%	19%	7%
	技術職	509	548	704	89	60	119	52	132	66	518
	離職率	15%	15%	20%	13%	13%	30%	13%	10%	35%	15%

註：

1. 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%
2. 員工人數計算排除派遣工並更正各項相關人數與比例
3. 該類別的員工離職率 = 當年度該類別的離職人數 ÷ ((該類別的當年度期初在職人數 + 該類別的當年度期末在職人數) ÷ 2) × 100%
4. 離職人數扣除到職 90 天內離職人員



員工離職		2019	2020	2021	2022						
					張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計
職務	事務職	256	282	367	33	26	92	45	95	69	360
	離職率	14%	15%	19%	12%	22%	23%	15%	14%	32%	18%
	技能職	7,314	5,140	4,896	445	169	811	1,426	335	867	4,053
	離職率	60%	45%	44%	32%	24%	38%	53%	19%	43%	38%
年齡	30歲以下人數	6,419	4,165	4,041	317	133	316	1,378	227	591	2,962
	離職率	60%	47%	50%	34%	25%	24%	58%	21%	50%	40%
	30~50歲人數	1,658	1,767	1,925	254	126	710	150	318	377	1,935
	離職率	23%	21%	22%	16%	14%	41%	13%	12%	34%	21%
	50歲以上人數	55	95	94	5	1	5	0	38	57	106
	離職率	10%	15%	13%	24%	15%	13%	0%	8%	21%	13%
離職員工總人數		8,132	6,027	6,878	576	260	1,031	1,528	583	1,025	5,003
離職率		44%	34%	39%	22%	18%	33%	43%	14%	40%	29%
間接員工離職人數		818	887	1,165	131	91	220	102	248	158	950
離職率		13%	14%	18%	11%	13%	23%	12%	10%	30%	14%
直接員工離職人數		7,314	5,140	5,713	445	169	811	1,426	335	867	4,053
離職率		60%	45%	51%	32%	24%	38%	53%	19%	43%	38%
自願離職 ^{註1} 總人數		7,960	5,328	6,502							4,089
離職率		43%	30%	37%							24%

註：

1. 自願離職總人數：為離職總人數扣除試用期不合格與被資遣的人員

C. 依國籍分佈統計

國籍	全體員工		管理職	
	人數	占全體員工比例	人數	占管理職員工比例
中國大陸	9,701	58.23%	577	54.38%
臺灣	3,668	22.02%	393	37.04%
墨西哥	2,583	15.50%	86	8.11%
菲律賓	511	3.07%	0	0.00%
越南	190	1.14%	0	0.00%
美國	2	0.01%	2	0.19%
法國	2	0.01%	0	0.00%
新加坡	1	0.01%	1	0.09%
加拿大	1	0.01%	1	0.09%
英國	1	0.01%	1	0.09%
總計	16,660	100%	1,061	100%

D. 不同民族的員工數統計^{註1}

族別	全體員工		管理職	
	人數	占全體員工比例	人數	占管理職員工比例
壯族	155	0.93%	1	0.09%
苗族	117	0.70%	1	0.09%
彝族	116	0.70%	0	0.00%
土家族	66	0.40%	3	0.28%
布依族	64	0.38%	0	0.00%
瑤族	40	0.24%	0	0.00%
黎族	26	0.16%	0	0.00%
水族	22	0.13%	0	0.00%
白族	18	0.11%	0	0.00%
回族	15	0.09%	0	0.00%
傣族	12	0.07%	0	0.00%

E. 人力投資報酬率 & 每人平均利潤

項目	單位	2019	2020	2021	2022
人力投資報酬率 ^{註2} (HC ROI)	-	1.5	1.6	1.5	1.8
每人平均利潤 ^{註3}	CNY	77,796	110,400	120,272	200,178

註：

- 員工少數民族總計有 703 人，占全體員工總人數 4.22%，包含 7 位管理職員工，占管理職人數 0.66%；其中有 47 位員工分佈於 18 個不同的種族類別，每一種族類別不超過 10 人，不再細分統計
- 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
- 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. 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	女性與男性平均金額比例
管理職薪資	18.3	20.9	0.88
管理職薪酬 ^{註1}	34.4	39.4	0.87
非管理職薪資	8.4	9.0	0.93
技術職薪資	11.2	12.0	0.94
技術職薪酬	15.5	16.5	0.93
事務職薪資	9.9	11.2	0.89
事務職薪酬	13.7	15.2	0.90
技能職薪資	3.9	3.8	1.02
技能職薪酬	4.3	4.2	1.03

G. 訓練時數與訓練費用統計

類別	組別	廠區						類別小計	占該組比例	
		張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠			
訓練時數 (小時)	性別	男性	73,799	39,823	61,768	78,088	35,199	12,274	300,950	63%
		女性	40,046	21,838	41,369	34,669	24,027	17,649	179,598	37%
	職務	管理職	6,496	3,264	2,492	3,635	7,915	662	24,463	5%
		技術職	24,057	15,185	88,335	8,892	19,997	1,373	157,839	16%
		事務職	7,879	3,409	5,857	5,519	12,042	8,180	42,885	9%
		技能職	75,414	39,804	6,454	94,712	19,272	19,709	255,365	70%
	課程分類	強制性課程 ^{註2}	29,787	19,927	17,744	97,861	4,157	21,999	191,475	40%
		非強制性課程 ^{註3}	84,058	41,734	85,393	14,896	55,068	7,924	289,073	60%
	總計		113,845	61,661	103,137	112,757	59,225	29,923	480,548	

註：

1. 經營層薪酬數據取自於 2022 年度報告，男性薪酬中位數的平均值為人民幣 1,636,360 元
2. 強制性課程：為員工之基本必要之培訓，如：陽光行為政策宣導、建立職場人道待遇、RBA 等
3. 非強制性課程：為提升員工相關領域之技能的培訓，如：DOE 實驗設計、程式開發等相關培訓課程

類別	組別		廠區					類別小計	占該組比例	
			張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠			墨西哥廠
訓練費用 (人民幣)	性別	男性	275,255	171,350	2,416,631	3,243,855	4,498,449	582,834	11,188,374	66%
		女性	180,047	73,085	1,645,264	1,475,325	1,867,234	630,338	5,871,294	34%
	年齡	30歲以下	100,086	45,021	2,221,283	2,637,334	1,081,984	600,279	6,685,988	39%
		30~50歲	341,615	197,321	1,752,128	2,043,270	4,061,738	504,502	8,900,574	52%
		50歲以上	13,601	2,093	88,484	38,576	1,221,960	108,391	1,473,106	9%
	管理職	高階	41,911	18,503	83,452	52,368	677,453	128,507	1,002,194	33%
		中階	42,212	22,362	189,965	199,070	696,854	6,444	1,156,907	39%
		初階	39,124	27,685	47,893	144,609	513,268	66,122	838,702	28%
	課程分類	強制性課程	48,114	48,842	3,393,985	3,782,092	221,948	912,973	8,407,955	49%
		非強制性課程	407,188	195,592	667,910	937,088	6,143,735	300,200	8,651,713	51%
總計			455,302	244,435	4,061,896	4,719,180	6,365,683	1,213,172	17,059,668	

H. 員工支持方案

員工福利	工作場所壓力管理	▶ 進行壓力調適問卷調查、提供心理諮詢服務、身心健康講座與活動、藝文電影欣賞
	運動與健康倡議	▶ 運動活動：公司補助各類運動社團舉辦活動與活動場地 ▶ 健康管理：每年體檢一次，專職醫護人員提供免費的醫護諮詢
工作環境	靈活的工作時間	▶ 同班次設置多個辦公時段（例如：日班設置 8:00~17:00、8:30~17:30 和 9:00~18:00 三個時段）以滿足不同工作時間或時區的工作需要。若員工因照顧家庭或進修的需求，經主管批准申請後，可擇一工作時段上班
	在家工作安排	▶ 公司實施遠距工作的上班模式，員工得依據《全球遠距工作指導》申請在家工作，並提供上班設備購置與用餐補助
家庭福利	兒童保育設施	▶ 學齡前托兒服務特約廠商學雜費優惠
	母乳餵養 / 哺乳設施或福利	▶ 設有哺（集）乳室 ▶ 哺（集）乳假：每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘
	產假、產檢假	▶ 產假：南投廠：56 天；中國大陸廠區：158 天以上；墨西哥廠：84 天 ▶ 產檢假：南投廠：7 天；中國大陸廠區：每次 4 小時
	陪產（檢）假、育嬰（兒）假	▶ 陪產（檢）假：南投廠：陪產（檢）假共 7 天；中國大陸廠區：陪產假 15 天；墨西哥：陪產假 5 天 ▶ 育嬰（兒）假：南投廠：育嬰假最長 2 年；中國大陸廠區：育兒假每年 5~10 天

I. 供應商篩選統計表^{註 1~2}

項目	單位	2022
第一階供應商	家	560
第一階顯著供應商	家	297
第一階顯著供應商採購金額比率	%	93
非第一階顯著供應商	家	30
顯著供應商（第一階和非第一階）	家	327

J. 供應商篩選國家別統計表

國家	供應商家數	比例	國家	供應商家數	比例
中國大陸	248	44.3%	英屬維爾京群島	2	0.4%
臺灣	201	35.9%	馬來西亞	2	0.4%
美國	37	6.6%	荷蘭	2	0.4%
墨西哥	16	2.9%	愛爾蘭	2	0.4%
新加坡	10	1.8%	丹麥	1	0.2%
日本	7	1.3%	比利時	1	0.2%
韓國	7	1.3%	史瓦帝尼	1	0.2%
德國	6	1.1%	美屬薩摩亞	1	0.2%
加拿大	4	0.7%	瑞士	1	0.2%
以色列	3	0.5%	模里西斯	1	0.2%
法國	3	0.5%	薩摩亞群島	1	0.2%
英國	3	0.5%	總計	560	100.0%

K. 供應商評估計畫統計表

供應商評估	單位	2022	2022 年度目標
書面 / 實地供應商評估總數	家	419	400 家
顯著供應商評估比率	%	75	
經評估具有重大實際 / 潛在負面影響的供應商	家	81	
具有重大實際 / 潛在負面影響且已擬定糾正措施 / 改善計畫的供應商比率	%	100	
具有重大實際 / 潛在負面影響被終止合約的供應商	家	0	

L. 供應商糾正行動計畫統計表

糾正行動計畫	單位	2022	2022 年度目標
實施糾正行動計畫的供應商	家	22	100% 的顯著供應商
完成實施糾正行動計畫的供應商比率	%	100	

M. 供應商能力建設統計表

能力建設計畫	單位	2022	2022 年度目標
能力建設計畫中的供應商	家	17	6 家
能力建設計畫中為顯著供應商的比率	%	1	

註：

1. 第一階供應商定義：

- I. 永續性風險評估第一階供應商定義：連續 2 年交易，且年採購金額達 20 萬美金之物料供應商（包含直接材料、間接材料、包裝材料）
- II. 現場服務承攬商皆為 USI 第一階供應商，數據涵蓋張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、南投廠

2. 顯著供應商定義：

- I. 年採購金額為前 85% 之直接材料供應商
- II. 年採購金額超過 100 萬美金之間接與包裝材料供應商
- III. 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
- IV. 高風險供應商：在「勞動人權、健康安全、環境、永續與風險、供應鏈管理」不合規項目或存在導致罰款或停工的重大違規和安全生产行為
- V. 現場服務承攬商皆為 USI 顯著的供應商

治理

A. 2022 年接受反貪腐政策訓練人數（以下為年資滿三個月以上之人員，並含離職人員及派遣人員）

廠區	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計
員工（不含高階主管）	3,503	1,764	9,334	5,651	4,538	2,149	26,939
高階主管	36	11	18	17	122	12	216
受訓人數占廠區人數比例	144%	124%	342%	181%	108%	83%	163%

B. 本報告書與 2022 年度報告範疇差異清單^{註 1}

年報範疇	本報告書揭露範疇	備註
環旭電子股份有限公司	◆	張江廠
環鴻科技股份有限公司	◆	南投廠
環鴻電子（昆山）有限公司	◆	昆山廠
環鴻電子股份有限公司		
環維電子（上海）有限公司	◆	金橋廠
環榮電子（惠州）有限公司	◆	惠州廠
環勝電子（深圳）有限公司	◆	深圳廠
環旭科技有限公司		
Universal Scientific Industrial De Mexico S.A. De C.V.	◆	墨西哥廠

年報範疇	本報告書揭露範疇	備註
Universal Scientific Industrial Vietnam Co., Ltd.		
Universal Scientific Industrial (France)		
環隆電氣股份有限公司	◆	南投廠
Universal Scientific Industrial Poland Sp. z o.o.		
飛旭電子（蘇州）有限公司		
中科泓泰電子有限公司		
M-Universe Investments		

註：

1. 各控股參股公司資訊，請參閱公司 2022 年度報告第 28 頁「第三節第五章：（七）主要控股參股公司分析」

TCFD 架構對照表

一、治理：揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會

指導原則	具體做法	頁碼
董事會監督氣候相關的風險與機會	請參閱氣候相關財務揭露 (TCFD)	74
管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	請參閱永續委員會組織	12

二、策略：現存及潛在的氣候相關風險與機會，對組織、財務規劃造成的衝擊

指導原則	具體做法	頁碼
鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	請參閱風險與機會對財務之衝擊	76
對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會	請參閱風險與機會對財務之衝擊	76
不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊	請參閱風險與機會對財務之衝擊	76

三、風險管理：組織用以鑑別、評估、管理氣候相關風險流程

指導原則	具體做法	頁碼
組織鑑別和評估氣候風險流程	請參閱氣候變遷風險與機會管理流程	75
組織管理氣候相關風險的流程	請參閱風險與機會對財務之衝擊	76
鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	請參閱風險管理流程	35

四、指標與目標：組織評估和管理氣候相關風險機會的指標與目標

指導原則	具體做法	頁碼
組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會指標	請參閱永續議題目標與績效	72
揭露範疇一、範疇二、範疇三的排放量與相關風險	請參閱溫室氣體排放	79
組織對於管理氣候相關風險和機會的目標以及績效	請參閱氣候變遷相關策略與目標	78

GRI 對照表

使用聲明	環旭電子參照 GRI 準則編制本 GRI 對照表所引用 2022/01/01 至 2022/12/31 期間之資訊
GRI 使用版本	GRI 1: 基礎 2021
適用 GRI 行業準則	無

外部保證：中度保證 ◊ 高度保證 ◆

指標	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
GRI 2 一般揭露 2021					
組織及報導實務					
2-1	組織詳細資訊	關於環旭電子	5		◊
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4		◊
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4		◊
2-4	資訊重編	-	-	於各章節說明	◊
2-5	外部保證 / 確信	第三方保證聲明書	169		◊
活動與工作					
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於環旭電子	5		◊
2-7	員工	人力結構	109		◊
		永續資料 - 社會	148		
2-8	非員工的工作者	職業安全衛生管理	91		◊
治理					
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事成員多元背景	31		◊
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會參與永續治理	32		◊
2-13	衝擊管理的負責人	永續委員會組織	12		◊
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會參與永續治理	32		◊
2-15	利益衝突	利益衝突管理	32		◊



指標	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
2-16	溝通關鍵重大事件	董事會運作	31		◇
2-17	最高治理單位的群體智識	董事成員進修	32		◇
2-19	薪酬政策	董事會績效與薪酬	32		◇
2-20	薪酬決定流程	董事會績效與薪酬	32		◇
		完善的薪酬制度	112		
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	永續策略	14		◇
2-23 2-24	政策承諾 納入政策承諾	永續政策	14		◇
		商業道德與法規遵循	33		
		供應商行為準則	62		
		衝突礦產承諾	67		
		氣候變遷與碳管理	74		
		人權保障	103		
2-25	補救負面衝擊的程序	重大性議題與風險衝擊管理	24		◇
		利害關係人經營	26		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	商業道德	33		◇
2-27	法規遵循	法規遵循	33		◇
2-28	公協會的會員資格	對外倡議	134		◇
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人經營	26		◇
2-30	團體協約	員工工會	107		◇
GRI 3 重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	重大性議題分析	18		◇
3-2	重大主題列表	重大性議題與風險衝擊管理	23		◇

外部保證：中度保證 ◊ 高度保證 ◆

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
重大性議題					
創新管理與永續製造					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	綠色產品與創新	41		◊
302 能源	302-5 降低產品和服務的能源需求	綠色產品設計推動	48		◆
416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品合規	46		◆
USI 特定主題	創新管理與永續製造	研發與專利	51		◊
		持續改善計畫	53		
上海證券交易所上市公司自律監管指引第 1 號 - 規範運作	遵守產品安全法律法規與行業標準	產品合規	46		◊
氣候變遷					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	72		◊
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	碳排放管理	79		◆
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	碳排放管理	79		◆
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	碳排放管理	80		◆
	305-4 溫室氣體排放密集度	碳排放管理	79		◆
	305-5 溫室氣體排放減量	能源管理	80		◆
能源管理					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	73		◊
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	能源管理	80		◆
	302-3 能源密集度	能源管理	81		◆
	302-4 減少能源消耗	能源管理	81		◆



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
商業道德					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	營運與治理	30		◇
205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	商業道德	33		◆
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	商業道德	33		◆
		永續資料 - 治理	157		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	商業道德	33		◆
206 反競爭行為	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	33		◆
客戶關係管理					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	價值鏈管理	56		◇
USI 特定主題	客戶關係管理	客戶關係	58		◇
永續供應鏈					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	價值鏈管理	56		◇
204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	61		◆
308 供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	供應商評鑑	63		◆
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應商永續性風險評估	65		◆
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選的新供應商	供應商評鑑	63		◆
	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	65		◆
USI 特定主題	永續供應鏈	衝突礦產承諾	67		◇



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
空氣污染防治					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	73		◇
305 排放	305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它顯著的氣體排放	空氣污染防治	85		◆
人才吸引與留任					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	包容職場	102		◇
202 市場地位	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	113		◆
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力結構	109		◆
401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	尋找合適的人才	111		◆
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	員工福利制度	113		◆
	401-3 育嬰假	員工福利制度	115		◆
402 勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	員工權益	107		◆
405 員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	完善的薪酬制度	113		◆
人權					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	包容職場	102		◇
406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人權減緩與補償措施	106		◆
407 結社自由與團體協商	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	盡職調查 員工工會 供應商永續性風險評估 衝突礦產承諾	103	經調查無重大結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	◆
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險		65		
409 強迫或強制勞動	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		67		
411 原住民權利	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	盡職調查	103		◇

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
社會參與					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	社會參與	126		◇
USI 特定主題	社會參與	社會活動概況	127		◇
上海證券交易所上市公司自律監管指引第 1 號 - 規範運作	每股社會貢獻值	總經理的話	8		◇
	社區責任工作具體情況	社會活動概況	127		◇
	鄉村振興專案具體情況	回饋社會	130		◇
資訊安全管理					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	營運與治理	30		◇
USI 特定主題	資訊安全管理	資訊安全管理	39		◇
職業安全衛生					
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	環境保護與職場安全衛生	72		◇
403 職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	91		◇
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	92		◇
	403-3 職業健康服務	身心靈健康維護	98		◇
	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	91		◇
	403-5 有關職業安全衛生之工作者培訓	職業安全衛生管理	96		◇
	403-6 工作者健康促進	身心靈健康維護	99		◇
	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	91		◇
	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	91		◆
	403-9 職業傷害	職業災害管理	94		◆
	403-10 職業病	職業安全衛生管理	95		◆



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證	
人力發展						
3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	包容職場	102		◇	
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受培訓的平均時數	人才發展	123		◆	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	精實職涯計畫	124		◆	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工績效管理	119		◆	
特定主題揭露						
201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效與稅務治理	34		◆	
		完善的薪酬制度	113			
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷與碳管理	74		◆	
	201-3 定義福利計畫義務與其它退休計畫	員工福利制度	113		◆	
303 水與放流水 (2018)	201-4 取自政府的財務補助	ESG 關鍵績效	143		◆	
		303-1 共用水資源之相互影響	水資源管理	82		◇
		303-2 與排水相關衝擊的管理	水資源管理	82		◇
		303-3 取水量	水資源管理	82		◆
306 廢棄物 (2020)	201-4 取自政府的財務補助	廢棄物管理	83		◇	
		廢棄物管理	83		◇	
		廢棄物管理	83		◆	
		廢棄物管理	84		◆	
		廢棄物管理	84		◆	
416 顧客健康與安全	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件	產品合規	46	2022 年未接獲任何產品危害人體健康安全 的投訴案件及違法事件	◆	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
417 行銷與標示	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	法規遵循	33	2022 年未有任何違反行銷傳播相關法規事件	◆
418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	商業道德	33	2022 年未發生客戶隱私權遭侵犯或資料外泄之事件	◆
		客戶隱私保護	59	2022 年未接獲任何相關投訴	
USI 特殊揭露主題					
USI 特定主題	數據與隱私	法規遵循	33		◇
		客戶隱私保護	59		
	生物多樣性	生物多樣性	86		◇
上海證券交易所上市公司自律監管指引第 1 號 - 規範運作	公司環保投資和環境技術開發情況	綠色製造與支出	90		◇
	公司環保設施的建設和運行情況	水資源管理	82		◇
	與環保部門簽訂的改善環境行為的自願協議	氣候變遷與碳管理	74		◇
	公司受到環保部門獎勵的情況	榮耀與肯定	135		◇
	建立安全可靠的生產環境和生產流程	品質與服務	58		◇
	建立產品品質安全保障機制與產品安全事故應急方案	品質與服務	58		◇

SASB 準則對照表

主題	編號	揭露項目	衡量標準	內容摘要	章節	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	總取水、耗水量及各自水資源壓力地區比例	m ³ , %		水資源管理	82
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製程有害廢棄物重量與回收百分比	t, %		廢棄物管理	83
勞動行為	TC-ES-310a.1	停工與延宕總天數	數字	2022 年未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件	員工工會	107
勞動情形	TC-ES-320a.1	員工和承攬商的可記錄事件比率 (TRIR) 與虛驚事件頻率 (NMFR)	比率		職業安全衛生	95 98
	TC-ES-320a.2	(1) 公司廠區通過 RBA VAP 稽核或同等稽核占 (a) 所有公司廠區百分比 (b) 公司高風險廠區百分比; (2) 第一階供應商通過 RBA VAP 或同等稽核占 (a) 所有第一階供應商百分比 (b) 第一階高風險供應商百分比	%	1.a) 公司廠區通過 RBA VAP 稽核百分比: 100% 1.b) 公司高風險廠區通過 RBA VAP 稽核百分比: NA 2.a) 第一階供應商通過 RBA VAP 稽核百分比: 4% 2.b) 第一階高風險供應商通過 RBA VAP 稽核百分比: 6%		-
	TC-ES-320a.3	(1) RBA VAP 稽核或同等稽核缺失比率及 (2) 相對應的改善措施比率以 (a) 優先缺失和 (b) 其他缺失再以 (i) 公司廠區和 (ii) 第一階供應商細分	比率	1.i) 公司廠區優先缺失比率 0; 其他缺失比率 3.3 1.ii) 第一階供應商缺失比率 0.04; 其他缺失比率 5.5 2.i) 公司廠區優先缺失改善 NA; 其他缺失改善 100% 2.ii) 第一階供應商優先缺失改善 100%; 其他缺失改善 66%		-
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	已停產物料及電子垃圾收回之總重量與回收比率	t, %	不適用	-	-
原物料來源	TC-ES-440a.1	關鍵原物料風險管理方法	N/A		供應鏈管理	60
					衝突礦產承諾	67
					企業風險管理	37
活動指標	TC-ES-000.A	生產設備數量 (工廠)	數字		關於環旭電子	6
	TC-ES-000.B	廠房面積	平方英尺		關於環旭電子	5
	TC-ES-000.C	員工數	數字		人力結構	109


管理系統驗證一覽表

管理系統 ^{註1}	廠區	張江廠	金橋廠	惠州廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
ISO 14001		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14064-1		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 50001		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 45001		✓	✓	✓	✓	✓	✓
IECQ QC080000		✓	✓	✓	✓	✓	✓
TL 9000		✓	✓	-	✓	-	-
ISO 9001		✓	✓	✓	✓	✓	✓
IATF 16949		✓	-	-	✓	✓	✓
ANSI/ESD S20.20		✓	✓	-	✓	✓	✓
ISO 13485		-	-	-	✓	-	-
ISO 26262		✓	-	-	✓	-	-
ISO 27001		-	-	-	-	✓	-
GB/T 23001		-	-	-	✓	-	-
RBA VAP		✓	✓	-	✓	✓	✓

註：

1. 截至 2022 年底，各管理系統均持續更新至最新版驗證

第三方保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL(SHANGHAI) CO., LTD.'S ESG REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL(SHANGHAI) CO., LTD. (hereinafter referred to as USI) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2022. The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 Moderate level and High level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during on-site verification (2023/02/14-2023/05/31). In addition, certain significant disclosures were evaluated using the AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 at the High level. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD).
 SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
 This Assurance Statement is provided with the intention of informing all USI's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
 The information in the USI's ESG Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of USI. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.
 Our responsibility is to express an opinion on the report content 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 and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2: General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: Material Topics 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

TWLP5008 Issue 2305

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)
B	AA1000ASv3 Type 2 Moderate Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)
C	AA1000ASv3 Type 2 High Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

48 disclosures of GRI Standards (201-1 · 201-2 · 201-3 · 201-4 · 202-1 · 202-2 · 204-1 · 205-1 · 205-2 · 205-3 · 206-1 · 302-1 · 302-3 · 302-4 · 302-5 · 303-3 · 305-1 · 305-2 · 305-3 · 305-4 · 305-5 · 305-7 · 306-3 · 306-4 · 306-5 · 308-1 · 308-2 · 401-1 · 401-2 · 401-3 · 402-1 · 403-8 · 403-9 · 403-10 · 404-1 · 404-2 · 404-3 · 405-2 · 406-1 · 407-1 · 408-1 · 409-1 · 414-1 · 414-2 · 416-1 · 416-2 · 417-3 · 418-1) for 5 facilities - Zhangjiang, Jinqiao, Huizhou, Kunshan & Nantou

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

Reporting Criteria Options
1 GRI Universal Standard (2021) (Reference)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)
3 SASB (ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING)

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information in relation to the determined material topics (as listed in Appendix A of this statement) at a moderate or high level of scrutiny for USI and 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); and
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content veracity at a high level of scrutiny for 48 disclosures of GRI Standards (201-1 · 201-2 · 201-3 · 201-4 · 202-1 · 202-2 · 204-1 · 205-1 · 205-2 · 205-3 · 206-1 · 302-1 · 302-3 · 302-4 · 302-5 · 303-3 · 305-1 · 305-2 · 305-3 · 305-4 · 305-5 · 305-7 · 306-3 · 306-4 · 306-5 · 308-1 · 308-2 · 401-1 · 401-2 · 401-3 · 402-1 · 403-8 · 403-9 · 403-10 · 404-1 · 404-2 · 404-3 · 405-2 · 406-1 · 407-1 · 408-1 · 409-1 · 414-1 · 414-2 · 416-1 · 416-2 · 417-3 · 418-1) that reveal the sustainability performance information of Zhangjiang, Jinqiao, Huizhou, Kunshan & Nantou facilities;
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.
- evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

TWLP5008 Issue 2305

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

LIMITATIONS AND MITIGATION
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Total Impact Measurement and Management, and 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 its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, USI could plan to gather additional feedback from a diverse range of stakeholders. This data will be utilized to incorporate their perspectives into the organization's governance, strategic planning, and relevant decision-making procedures.

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. USI is encouraged to take into account the evolving sustainability, macroeconomic, geopolitical, and regulatory contexts, as well as the maturity of topics and concerns.

Responsiveness
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. USI has developed a strategy that is founded on a comprehensive and balanced understanding and response to material sustainability topics and stakeholder concerns.

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. During impact assessment, USI should conscientiously consider the sustainable challenges that exist at local, regional, and global levels, paying specific attention to sectors and the geographic locations in which its activities and business relationships are established.

TWLP5008 Issue 2305

第三方保證聲明書

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, USI's ESG Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1: Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to USI's contributions to sustainability development. For future reporting, USI is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights. USI is expected to provide more detailed descriptions of the highest governance body's involvement with ESG management. It is strongly recommended that USI strives to offer comprehensive disclosures of remuneration information, aligning with GRI Indicator 2-21. These disclosures significantly improve transparency and accountability, enabling stakeholders to gain a thorough understanding of the organization's remuneration policies, practices, and ratios.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

USI has referenced with SASB's Standard, ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to USI's ESG Report of 2022. USI used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into USI's overall management process. USI is advised to implement a practice of consistently monitoring peer disclosures in order to gain a deeper understanding of evolving expectations from investors and other stakeholders. By keeping track of peer disclosures, USI can gain insights into industry trends, benchmarks, and evolving reporting practices. This monitoring process would facilitate the identification of areas for improvement and ensure that USI could provide comparable information in its own reporting efforts.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
20 June, 2023
www.sgs.com



TWLP5008 Issue 2305

Appendix A ASSURANCE OF MATERIAL TOPICS AND CORRESPONDING SUSTAINABILITY PERFORMANCE

Material Topics	Corresponding Sustainability Performance
Innovation Management and Sustainable Production	GRI 302-5 Reductions in energy requirements of products and services 2016 GRI 416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories 2016 Innovation Management and Sustainable Production Compliance with product safety laws, regulations, and industry standards
Climate Change	GRI 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions 2016 GRI 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions 2016 GRI 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions 2016 GRI 305-4 GHG emissions intensity 2016 GRI 305-5 Reduction of GHG emissions 2016
Energy Management	GRI 302-1 Energy consumption within the organization 2016 GRI 302-3 Energy intensity 2016 GRI 302-4 Reduction of energy consumption 2016
Business Ethics	GRI 205: Anti-corruption 2016 GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016
Customer Relationship Management	Customer Relationship Management
Sustainable Supply Chain	GRI 204: Procurement Practices 2016 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016 Sustainable Supply Chain
Air Pollution Control	GRI 305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions 2016
Talent Attraction & Retention	GRI 202: Market Presence 2016 GRI 401: Employment 2016 GRI 402: Labor/Management Relations 2016 GRI 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men 2016
Human Rights	GRI 406: Non-discrimination 2016 GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 GRI 408: Child Labor 2016 GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016
Social Involvement	Social Involvement Social Contribution per Share Community Responsibility Efforts Rural Revitalization Projects
Cybersecurity Management	Cybersecurity Management
Occupational Health & Safety	GRI 403: Occupational Health and Safety 2018
Human Capital Development	GRI 404: Training and Education 2016

TWLP5008 Issue 2305

製造據點

環旭電子

📍 上海張江廠

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

📍 上海金橋廠

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

📍 惠州廠

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

📍 昆山廠

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

📍 南投草屯廠

542007 南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號
電話 +886-49-235-0876

📍 南投南崗一廠

540027 南投縣南投市工業路 330 號
電話 +886-49-221-2700

📍 南投南崗二廠

540027 南投縣南投市自強三路 4 號
電話 +886-49-221-2700

📍 墨西哥廠

Anillo Periférico Manuel Gómez Morin No. 656, Jardines de Santa Isabel, C. P. 44300, Guadalajara, Jalisco, México
電話 +52-33-3648-1800

📍 波蘭廠

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

📍 越南廠

Lô đất CN4.1H, Khu công nghiệp Đình Vũ, thuộc Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, Phường Đông Hải 2, Quận Hải An, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam
電話 +84-225-385-9989

Asteelflash

📍 ASTEELFLASH TECHNOLOGIES

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

📍 ASTEELFLASH ATLANTIQUE

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

📍 ASTEELFLASH EST

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

📍 ASTEELFLASH DÉVELOPPEMENT

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

📍 ASTEELFLASH LORRAINE

1 Rte de St Âme, ZA Champs de l'Etraye, 88120 Cleurie, France
電話 +33-3-2928-8888

📍 ASTEELFLASH NORMANDIE

Bd Lénine, 76800 Saint-Étienne-du-Rouvray, France
電話 +33-2-3210-7000



業務辦公室

📍 總部

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

📍 蘇州

江蘇省蘇州市吳江區吳江經濟技術開發區古塘路 8 號
郵編 215200
電話 +86-512-6343-6156

📍 香港

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

📍 歐洲

Drève Richelle, 161M, WOP, Box 23, 1410 Waterloo, Belgium
電話 +32-2-647-8461

📍 美國

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

📍 日本

〒 222-0033 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

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

📍 臺北

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

📍 ASTEELFLASH ÎLE-DE-FRANCE

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

📍 ASTEELFLASH BAD HERSFELD

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

📍 ASTEELFLASH BONN

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

📍 ASTEELFLASH EBERBACH

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

📍 ASTEELFLASH DESIGN SOLUTIONS HAMBURG

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

📍 ASTEELFLASH BEDFORD

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

📍 ASTEELFLASH PLZEN

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

📍 ASTEELFLASH LA SOUKRA

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

📍 ASTEELFLASH FREMONT

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

📍 ASTEELFLASH TIJUANA

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

📍 ASTEELFLASH SUZHOU

No.8 Gutang Road, WETDZ, Wujiang District, Suzhou,
Jiangsu Province 215200, China
電話 +86-512-6343-6156



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 / 陳坤鍵

主任編輯 李昀祯

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

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

網頁 <https://www.usiglobal.com/csr>

編輯委員 李韋進 / 陳佳敏 / 林芷瑩 / 林煜卿 / 洪忠民 / 劉立立 / 曾雅如
黃彥嫻 / 孫睿鋼 / 呂士鳴 / 楊淑稜 / 陳俊良 / 賴治宏 / 劉彥緯
朱維堂 / 楊愛美 / 林旭超 / 李耿忠 / 林銘鋒 / 林烈同 / 廖銘政
唐尚斌 / 謝程華 / 劉育承 / 曹強 / 林朝宣 / 黃昭富 / 柏霞
敬雅雯 / 劉永強 / 李小蘭 / 葛文婷 / 林志忠 / 姚毅明 / 蔡學文
張慧文 / 張瑞靜 / 謝蹕鸞 / 傅丞薇 / 劉秋蓉 / 施明哲 / 陳思婷
張智涵 / 白忻婷 / Juan Morfin

設計製作 極思數位商略有限公司





Realizing IDEAS Together