



十 創造與分享 有溫度的記憶 十

Apacer 宇瞻科技

2020

永續報告書

目錄

關於本報告	1
-------	---

總經理的話	2
-------	---

永續策略發展	3
--------	---

利害關係人議合	8
---------	---

重大性分析	9
-------	---

重大性分析方法與流程	9
------------	---

重大性分析矩陣	10
---------	----

重大性議題列表	11
---------	----

重大性議題邊界	12
---------	----

宇瞻 (Apacer)	
-------------	--

COVID-19 防疫應變計畫	14
-----------------	----

第一章 領航創新的好伴	15
1.1 關於宇瞻	18
1.2 誠信經營與公司治理	22
1.3 多元產品與營運績效	28
1.4 創新研發 (重大性議題)	32
第二章 綠色環境的好伴	35
2.1 環境承諾與法規遵循	38
2.2 氣候變遷風險管理 (重大性議題)	40
2.3 廢棄物與水資源管理	46
2.4 綠色產品 (重大性議題)	48

第三章 共進成長的好伴	51
3.1 供應商永續管理 (重大性議題)	53
3.2 客戶關係管理 (重大性議題)	60
第四章 友善職場的好伴	66
4.1 人員概況	69
4.2 員工安全與健康 (重大性議題)	74
4.3 員工福利與溝通 (重大性議題)	77
4.4 人才培育與薪酬制度 (重大性議題)	85
第五章 宜居家園的好伴	94
5.1 在地參與	96
5.2 社會關懷	98
附錄	100
附錄 1 全球永續性報導準則對照表	100
附錄 2 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	105
附錄 第三方獨立保證意見聲明書	106

關於 本報告

● 報告架構

本報告採用全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 出版之永續性報告準則 GRI Standards 版本，依循核心選項進行編撰。透過國際公認的報告架構，完整揭露宇瞻 (Apacer) 在經濟、環境與社會領域上，利害關係人所關注的議題。

● 編輯原則

宇瞻 (Apacer) 參考國內外之永續與產業趨勢，並透過重大性分析鑑別利害關係人所關注的議題，作為報告書資訊揭露核心，同時報告書編輯遵循 GRI Standards 要求之四大報導原則與六大報告書品質原則，並以 AA1000 當責性原則標準 (AccountAbility Principle Standards, APS) 之重大性、包容性、回應性及衝擊性 (2018 年版) 進行撰寫。

● 報告範疇

本報告資訊揭露期間為 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日，為宇瞻 (Apacer) 所出版之第 8 本企業社會責任報告書 (宇瞻 (Apacer) 非受金管會規範編制申報之企業，今年提前更名為永續報告書)。前一本報告的發行時間為 2020 年 8 月，每年將定期出版永續報告書並公布於企業網站，持續對外溝通宇瞻 (Apacer) 之永續作為。報告書資訊揭露範圍以宇瞻 (Apacer) 台灣之營運總部與廠區為核心，不包含海外營運據點，內容資訊若涵蓋非台灣區之相關資訊，將於報告書中備註說明。

● 第三方查證

為確保資訊揭露的透明度與可信度，加強績效的可比較性和報告實質性，本報告書委託獨立且具公信力之第三方單位 - 英國標準協會 (British Standards Institution, BSI) 依據 AA1000AS v3 保證標準 (2008) 及其 2018 年附錄第一查證類型進行查證，符合中度保證標準與 GRI Standards 核心選項 (Core) 之保證，BSI 之獨立第三方查證聲明請詳見本報告附錄之獨立保證聲明書。

聯絡方式

我們期望持續與利害關係人溝通，您的意見將是我們改善的最大動力，歡迎您與我們聯絡：

企業社會責任委員會秘書處 / 林筱玫 專案資深主任

電話：(02)2267-8000 分機 5519 電子信箱：Mei_Lin@apacer.com

聯絡地址：236 新北市土城區忠承路 32 號 1 樓

總經理的話

張家驊



2020 年因為新冠肺炎疫情，不只造成個人生活變動，也對各國經濟與社會帶來重大影響。有幸的是，台灣防疫政策發揮作用，讓我們在疫情下仍保有正常運作的能力；因此，即便因 COVID-19 導致宇瞻營運成效受到些微影響，但仍在逆風中站穩腳步，除了適時對夥伴提供協助以及照顧利害關係人，同時也呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，致力實踐「做好伴」的品牌核心價值。

回顧過去一年的重點績效，依照環境、社會與公司治理 (ESG) 三大面向簡述如下：

持續發展環境永續

宇瞻 (Apacer) 承諾盡企業之力持續推動環境永續，首重節能減碳。因此於 2020 年全面更換辦公廠區的空調設備，由氣冷式改為水冷式冷氣機，預期降低約 30% 的能源使用。我們也導入 QC 080000:2017 有害物質流程管理系統，並於 2020 年配合改版做內部規劃後執行。此外，針對 RoHS 的要求與供應商無危害物質 (HSF) 管理規範，宇瞻 (Apacer) 透過定期召開供應商大會進行宣導，並對第一階供應商進行 RBA 規範要求，同時對供應商做輔導改善，於 2020 年取得所有供應商回覆 RBA 聲明書。並對供應商夥伴倡導重視勞工人權、環境保護與誠信透明經營，

期能與合作夥伴發揮加乘效益，帶動產業鏈對於環境永續議題的重視，進而有所貢獻。

持續推動社會關懷

宇瞻 (Apacer) 除照顧員工之外，對於在地社區、客戶等利害關係人亦相當重視。對員工我們持續推動「Apacer A+ EAPs (Employee Assistance Programs) 員工協助方案」，提供完善的福利制度與獎勵辦法，讓員工在工作、家庭與健康三大領域維持平衡；並規劃宇瞻 (Apacer) 教育訓練制度，透過打造優質升遷方案留住人才，累積正向雇主品牌。對於在地社區，宇瞻 (Apacer) 則藉由贊助傳藝社團的形式，發揚與承襲傳統技藝，呼應宇瞻 CSR 精神：「創造與分享，有溫度的記憶」，讓永續之火不斷熠熠發光。

對於我們的客戶，宇瞻以服務、品質、交期、價格、設計、環保等 6 個面向進行客戶滿意度調查，並以客戶反饋的意見作為改善參考，除了滿足客戶需求，也能為雙方創造更多價值。

持續強化公司治理

企業追求獲利與成長，同時也需要遵守法規，才能確保永續經營。宇瞻 (8271) 連續兩年進入公司治理評鑑前 5%，顯見我們在此面向的努力是有目共睹。而身處震盪幅度劇烈

的記憶體模組產業，如何降低外部環境變動對公司營運造成的影響，達到永續營運是自成立以來沒有停止過的課題。宇瞻 (Apacer) 採用工控與消費兩種產品線雙軌平衡策略，當價格波動時可適時平衡整體營運效益，因此去年雖遇到新冠肺炎疫情影響，營收相較 2019 年雖略有下滑，但毛利率仍來到兩位數，正是此策略發揮作用的展現。而宇瞻 (Apacer) 擁有二十多年的數位儲存研發經驗，除了既有營運範疇外，也隨著趨勢浪潮積極布局新市場領域，期能成為企業未來成長能量，讓中長期營運目標除了追求獲利外，也能正面積極的回應利害關係人需求。

宇瞻 (Apacer) 推動 CSR (Corporate Social Responsibility, 企業社會責任) 多年，每年出版的 CSR 報告書，已連續三年獲得 TCSA 台灣企業永續報告獎 - 電子資訊與製造類組「金獎」。在此感謝所有同仁、供應商與合作夥伴這段時間的協助，讓我們獲得如此佳績。而有感於國際對於 ESG (Environment、Social、Governance 環境、社會與公司治理) 日漸重視，宇瞻 (Apacer) 今年開始將報告書更名為『永續報告書』，除了符合趨勢，也希望以企業自身的力量攜手合作夥伴，在追求永續共好的路上並肩前行，「做」所有利害關係人的「好伴」。

永續策略發展

(SSD, Sustainability Strategy Development)

● 永續策略藍圖

宇瞻 (Apacer) 品牌核心價值由「信賴」與「創新」，轉化為「說到做到、堅持更好、夥伴共進」的「做好伴」，依此規劃長期營運策略，以實際落地行動回應聯合國永續發展目標 (SDGs)。



/ 說到做到 /

以透明誠信為基石，
追求企業穩健經營，
並回應在地需求與
傳承台灣文化

聯合國永續發展目標

細項目標

重大性議題

宇瞻承諾

2020 年行動

8.2

研發創新

以數位儲存為核心，持續培育與招募人才，
將研發創新技術轉化為實質營業效益，
驅動研發動能成長，維持企業永續營運

研發創新：

- 提供研發與客製化服務
- 專業軟體、硬體、韌體、工業設計、機構設計團隊
- 訂立五大專利主題，定期檢視進度
- 明確訂立相關獎勵辦法，鼓勵專利商品化

11.6

-

持續強化公司治理，提升資訊
透明度及維護股東及利害關係人
權益

公司治理：

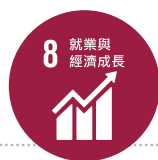
- 深化公司永續治理文化
- 建立內部稽核與檢舉制度
- 維護股東權益及平等對待股東

16.5 / 16.6

公司治理

以永續經營為目標，預期五年內能
持續獲利並回饋在地，承諾打造
宜居共生家園

- 強化董事會職能，提升企業永續價值
- 提高資訊透明度，促進永續經營



/ 堅持更好 /

遵守法規並持續降低
產品與製程對環境衝擊，
朝綠色企業邁進



聯合國永續發展目標

細項目標

6.3

12.2

13.3

重大性議題

綠色產品設計

危害性物質管理

綠色產品設計

宇瞻承諾

精進製程，減少耗電，強化產品節電
模式設計，生產作業減少環境污染，
打造綠色智能工廠

致力符合 RBA 規章求，落實供應商無危害
物質 (HSF) 管理規範，同時每年舉辦供應商
大會進行宣導，實現綠色智能管理

推動綠色產品設計、實施企業內部環保
教育，將環境保護理念內化為企業的
整體價值鏈，打造綠色智能工廠

2020 年行動

環境友善與綠色產品：
- 導入 QC 080000:2017 有害物質流程管理系統，落實供應商
無危害物質 (HSF) 管理規範
- 依據 ISO 14064-1:2006 標準每年計算溫室氣體排放量

- 綠色產品設計與製程節能改善
- 實施員工環保教育訓練
- 每季在 CSR 委員會季度檢討會議檢視用電耗能

/ 夥伴共進 /

營造友善職場環境、
做好供應鏈永續管理，
與事業夥伴攜手
共進成長



聯合國永續發展目標

細項目標

3.9

4.4

5.c.

17.16

重大性議題

職業健康與安全

員工福利 / 人才培育

員工福利

供應商永續管理 / 客戶關係管理

宇瞻承諾

依職業安全相關法規建構
完善工作場所，並取得
符合法規認證，建立值得
信賴的雇主品牌

以 PDDRO (Plan、Design、
Do、Review、Outcome)
等 5 構面為管理迴圈，檢視
訓練規劃及發展，建立值得
信賴的雇主品牌

以 A+ 健康、A+ 家庭、A+ 工作結合
CSR & RBA 為縱軸，以食、衣、住、
行、育、樂、動為橫軸，展開 28
宮格的 A+ EAPs 員工協助方案，
建立值得信賴的雇主品牌

更新客戶服務流程系統，建制
全球售後服務系統，優化產品
客製化服務，與客戶成為共創
價值的夥伴

2020 年行動

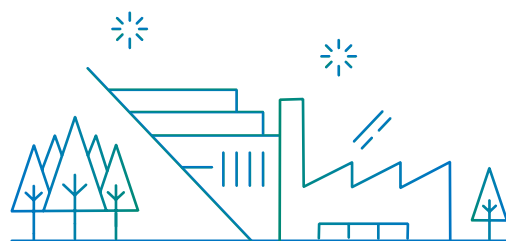
員工照顧與訓練：
- 災害預防措施與安全衛生教育計畫
- 自動檢查機制
- 員工健康管理
- Apacer A+ EAPs 員工協助方案

供應商永續管理：
- 供應商簽署環保承諾書
- 供應商提供原物料測試報告與完成物質調查填寫，
確保原物料符合國際無危害物質 (HSF) 規範
- 辦理年度供應商大會

註：聯合國永續發展目標 (SDGs) 之細項目標請參考 P.8-31

2020 年 CSR 重點績效

經濟與 公司治理面



第六屆公司治理評鑑結果，
上市公司排名級距前 **5%**
(前 45 家公司)

2020 年營收為新台幣 **71.5** 億，
毛利率 **15.7%**

連續 **12** 年獲得台灣精品獎肯定，
迄今已有 **54** 件產品得到此獎項

連續第 4 年榮登台灣前 **35** 大國際品牌，獲頒潛力之星

環境面

100% 產品為無鉛產品

100% 產品原物料符合
歐盟危害物質禁 / 限用規範

100% 新進人員通過
環保節能通識課程

宇瞻 (Apacer) 全面更新為水冷式空調，
預期節省 **30%** 左右的電力

社會面

2020 年持續推廣「企業聘用運動指導員」，鼓勵運動風氣推行「動動日」，鼓勵員工每天步行 4,000 步打造健康職場

2019 年 CSR 報告書榮獲「TCSA 台灣企業永續獎」永續報告類 - 電子資訊製造業組「金獎」殊榮

推動 Apacer A⁺EAPs 員工協助方案，以 A⁺ 健康、A⁺ 家庭、A⁺ 工作 3 大面向規劃各項福利活動

連續 3 年贊助支持台南市大光國小傳藝團，支持台灣在地傳統文化發展，傳承「技藝」與「記憶」

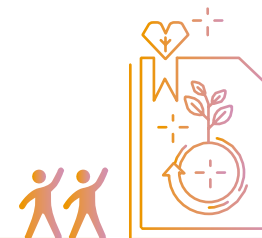
參與「為淡水河做一件事」倡議，鼓勵同仁節約用水友善環境

供應商管理面

2020 年，合格供應商 100% 回覆 RBA 聲明書

2020 年，合格供應商 100% 完成簽回「不使用衝突礦產承諾書」或提供原廠不使用衝突礦產明書

建立供應商永續管理制度，在供應商的遴選、評鑑分級、稽核、輔導與表揚等制度中加入 ESG 面向考量，以落實永續精神。



CSR 內部管理機制

企業社會責任委員會 - 組織架構

宇瞻 (Apacer) 為將永續理念融入企業營運中，設立企業社會責任委員會 (CRS 委員會)，由董事長擔任主任委員、總經理為總幹事，依照公司發展遠景與目標，以及呼應國際趨勢制定 CSR 永續方針，並擬定整體 CSR 短中長期目標、執行策略和管理制度。

委員會設有「公司治理」、「員工關懷」、「客戶暨供應商關懷」、「環境關懷」、「社區關懷」等 5 個小組，由相關部門主管擔任負責人並結合專責同仁，緊密結合 CSR 目標，將其落實在各部門日常業務與永續發展。

企業社會責任委員會組織架構



宇瞻 (Apacer) CSR 發展歷程

- | | |
|--------|--|
| 2015 年 | 成立 CSR 委員會，設立組織分工推行企業社會責任；
取得 ISO 14001, QC080000, ISO 50001 認證 |
| 2016 年 | 推動宇瞻一日志工；
取得 ISO 14001 2015 新版驗證 |
| 2017 年 | 加入責任商業聯盟 (RBA)
2016 年 CSR 報告書首次得到 TCSA 台灣永續報告書獎 - 銀獎 |
| 2018 年 | 獲得 RBA 銀級認證
持續以策略性行動呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) |
| 2019 年 | 結合品牌核心價值「做好伴」設定永續發展策略 |
| 2020 年 | 通過 ISO 45001 認證，同時再次獲得 RBA 銀級認證 |
| 2021 年 | 因應國際趨勢，進行 CSR 委員會組織調整，
納入更多單位跨部門合作，提升運作績效 |

利害關係人議合

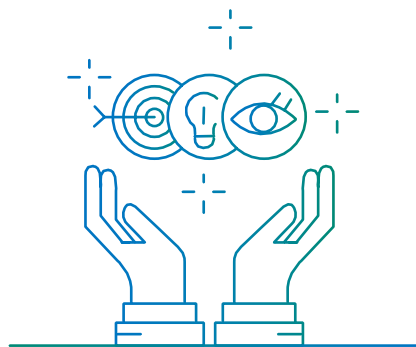
利害關係人溝通管道與議題

利害關係人	對宇瞻 (Apacer) 的重要性與意義	溝通成效	溝通管道與頻率	關注議題	宇瞻回應
員工	員工是我們首重的利害關係人之一，員工的創造力與穩定留任是宇瞻 (Apacer) 持續居於產業領先地位的重要根本	- 召開 4 場職安會議 - 召開 4 場勞資會議 - 2020 年新進人員提供意見數共 22 件，皆完成回覆與調整 - 2020 年未有員工申訴事件發生 - 2020 年未有員工工傷事件而造成財物損失	每季 定期召開勞資會議 / 定期召開福委會會議 / 職業安全衛生管理委員會 不定期 新人教育訓練 / 宣導落實行為準則 隨時 內部員工申訴管道	- 員工福利 - 職業健康與安全 - 人才培育	- 推展 A+ EAPs 員工協助方案 - 籌辦宇瞻學院、發展雙軌人才制
客戶	我們以客戶的需求為導向，開創新產品與服務，提供最佳產品使用體驗。客戶端對於環境與社會責任要求，讓宇瞻 (Apacer) 不斷提升自我規範	- 客戶滿意度調查 85 分，每年針對滿意度調查進行改善	每季 定期與主要客戶業務檢討 / 客戶滿意度調查及改善 不定期 CRM 系統追蹤客戶需求與產品進度	- 研發創新 - 客戶關係管理	- 以系統整合優化售後服務，瞭解客戶需求，提升製程能力透過客戶滿意度調查改善缺失
股東 / 投資人	資金投資是股東 / 投資人對公司的信任與支持，讓宇瞻 (Apacer) 在企業永續經營得以持續創新前行	- 2020 年共回覆 35 通股東來電，無重大性議題 - 舉辦 2 場公開法說會，共 50 人次參加	每年 股東會 / 法人說明會	- 誠信經營 - 研發創新	- 舉辦股東會 - 舉辦法說會 - 資訊透明 (公開資訊觀測站、公司官方網站) - 強化官方網站中、英文資訊揭露
供應商	供應商是宇瞻 (Apacer) 實踐綠色產品生產的重要夥伴，我們透過合作、溝通與輔導稽核，和供應商在永續議題上共進學習	- 2020 年供應商大會共 61 家廠商參與 - 供應商簽署 RBA 聲明已全數回收	每年 召開供應商大會 每季、每半年或每年 供應商輔導或稽核 不定期 AGP(Apacer Green Product Web System) 供應商平台 / 供應商簽署環保承諾書	- 危害性物質管理 - 綠色產品與服務	- 辦理供應商評鑑 (現有制度搭配 RBA 稽核)、供應商大會與供應商輔導 - 符合 ISO 9001、QC 080000
媒體	媒體的報導影響外界對於宇瞻 (Apacer) 的印象與評價，我們藉由公共關係經營與媒體溝通，傳達企業的品牌形象	- 共發出 26 則新聞稿，媒體曝光數共 384 則 - 入圍 2020 最佳台灣國際品牌前 35 大	每年 媒體聚會 不定期 新聞稿 / 記者會 / 採訪 / 邀稿 / 產品評測	- 研發創新 - 員工福利	- 持續鼓勵專利研發 - 持續提供品牌 / 產品資訊 - 持續維護媒體關係
政府機關	全球的永續趨勢與政府法規是我們所持續關注的，藉以更具前瞻性地規劃企業永續藍圖與策略	- 獲得第 6 屆公司治理評鑑前 5% - 內部誠信教育訓練共 500 人時	每年 公開資訊觀測站揭露與申報 不定期 參與主管機關推廣會議問卷暨相關宣導說明會 隨時 公司網站	- 誠信經營 - 職業健康與安全	- 企業資訊依據重要性公布於公開資訊觀測站與官網 - 內部宣導遵守法規

重大性分析

● 重大性分析方法與流程

為讓資訊揭露內容更符合利害關係人的期待，2020 年先透過鑑別利害關係人後採用訪談模式，以企業社會責任委員會為基礎，藉由訪談委員會各組成員深度分析與檢視，作為報告書編製基礎，讓利害關係人清楚了解宇瞻 (Apacer) 在營運治理、環境保護、社會回饋的各項永續作為。



鑑別

Step1

鑑別利害關係人 - 6 類重要利害關係人

參考產業特性、營運現況，並且採用 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則 (依賴性、責任、影響、多元觀點、張力) 針對利害關係人進行排序，鑑別出 6 類宇瞻 (Apacer) 的重要利害關係人：員工、股東 / 投資人、供應商、客戶、媒體、政府機關。

Step2

聚焦 ESG 重點方向 - 5 組委員會小組深入訪談

呼應國際永續潮流 ESG 投資趨勢，進行內部討論聚焦重點，並整合企業社會責任委員會關鍵永續行動，進行 ESG 議題鑑別。

分析

Step3

蒐集永續議題 - 28 個永續議題

報告書永續議題以 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 為基礎，參考國內外電子業之永續作為，並經過企業社會責任委員會彙整討論後，彙整 28 個永續議題進行鑑別。

Step4

問卷統整意見 - 11 份經營管理高層問卷

針對企業經營管理階層與董事會成員進行問卷調查，整合高層觀點，找出與營運方向高度相關之永續議題。

檢視

Step5

鑑別重點資訊 - 13 個重大性議題

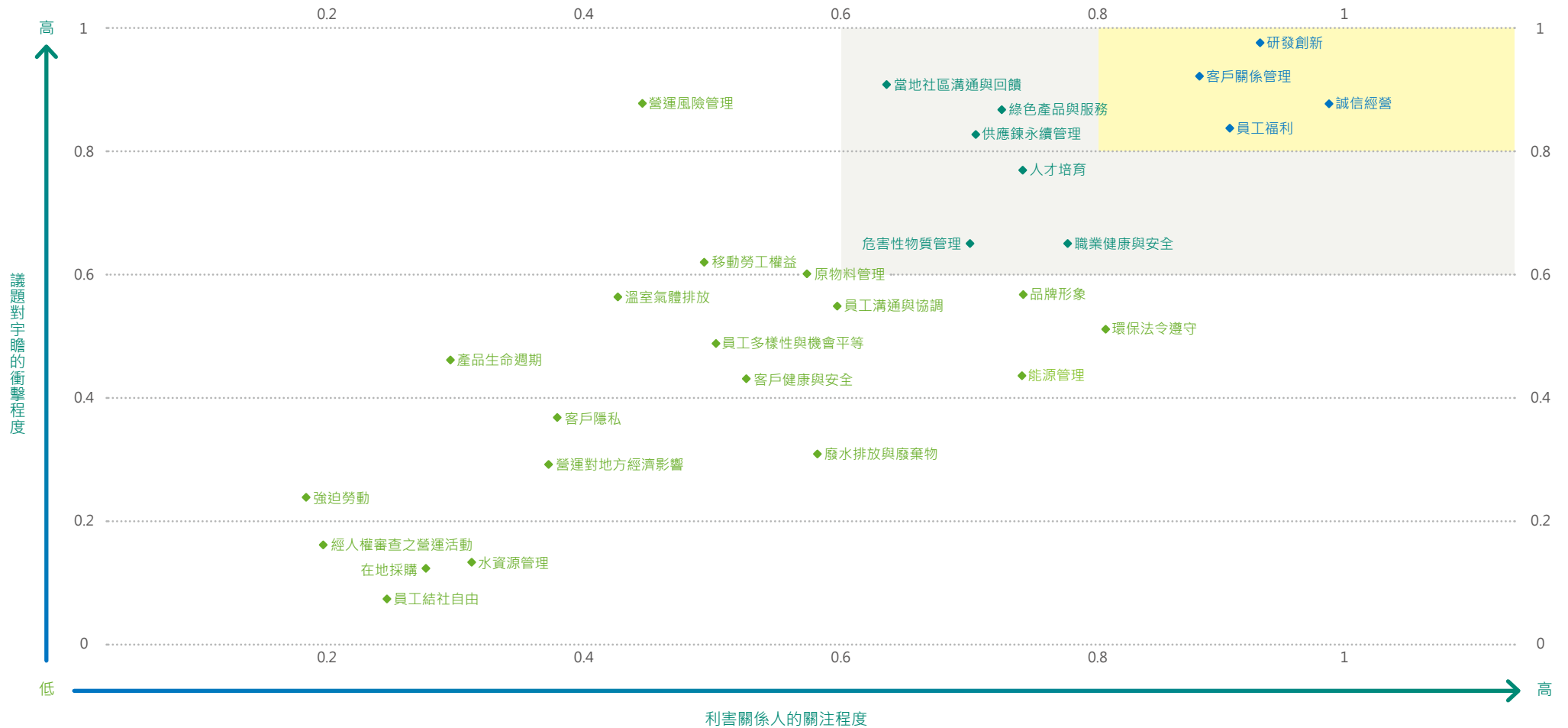
參考產業與永續趨勢議題、歷年重大性分析結果以及質化訪談結果，由企業社會責任委員會進行會議討論，最後由企業高層核准，鑑別出 13 個重大性議題，作為 2020 年企業社會責任報告書揭露之重點資訊。

重大性分析矩陣

今年度重大性分析透過與 CSR 委員會進行質化訪談，了解利害關係人、企業高層對於永續議題的關注程度，以及議題對於企業的衝擊程度，依此鑑別出 13 重大性議題，為今年度報告書揭露重點。

高度重大議題區間

中度重大議題區間



● 重大性議題列表

議題面向	重大性議題	重大主題	對宇瞻 (Apacer) 的重要性	回應章節	頁碼
經濟面	研發創新	GRI 201 經濟績效	產業變動快速，宇瞻 (Apacer) 須隨時保持研發敏銳度，以具有創新的產品與服務才能獲取客戶信任	1.4 創新研發	P.32
	公司治理	GRI 205 反貪腐	宇瞻 (Apacer) 堅守法規，確保資訊公開透明，以誠信經營企業，對所有利害關係人負責	1.2 誠信經營與公司治理	P.22
	品牌形象	-	品牌形象對企業營運有重大影響，維持一致、正向之品牌形象，有助於客戶 / 供應商等夥伴關係維護	1.1 關於宇瞻 (Apacer)	P.18
	營運風險管理	-	因環境與產業變動快速，如何提早規畫以及應變可能的風險，將影響企業是否能永續營運	1.2 誠信經營與公司治理	P.22
	供應商永續管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	宇瞻 (Apacer) 與供應商夥伴共好，積極協助夥伴強化優勢，提供具有競爭力的採購條件，並共同驅動供應鏈的永續發展	3.1 供應商永續管理	P.53
環境面	綠色產品與服務	GRI 302 能源	將永續綠色概念於實踐產品設計到製造，以持續生產環境友善產品為目標，期能創造綠色產業鏈	2.3 綠色產品	P.46
	危害物質管理	GRI 308 供應商環境評估	宇瞻重視危害物質管理，從供應商管理、入庫、產線作業與廢棄物處理流程皆審慎管理，確保對人員與在地環境無害	3.1 供應商永續管理	P.53
	溫室氣體管理	GRI 305：排放	溫室氣體影響全球氣候，可能導致氣候變遷風險發生，故需落實減碳行動，與夥伴共同打造永續家園	2.2 氣候變遷風險管理	P.40
社會面	員工福利	GRI 401 勞雇關係	我們從員工需求出發，規畫多元溝通管道，提供具有優勢的薪資條件與成長空間，塑造讓員工幸福的企業環境	4.3 員工福利與溝通	P.77
	職業健康與安全	GRI 403 職業安全衛生	宇瞻 (Apacer) 配合法規提供安全、健康的職場環境，並定期執行查驗與進行改善，讓員工在安全場所工作無須擔憂	4.2 員工安全與健康	P.74
	人才培育	GRI 404 訓練與教育	人才培育是企業成長的動力，因此宇瞻訂有完整訓練藍圖搭配系統化職能發展，讓員工保有學習動力，成為我們的競爭動能	4.4 人才培育與薪酬制度	P.85
	員工協調與溝通	GRI 407 結社自由與團體協商	宇瞻 (Apacer) 重視同仁的各項意見表達及回饋，故建立面對面與線上等多元溝通管道，以充分了解員工的心聲和需求。	4.3 員工福利與溝通	P.77
	客戶關係管理	-	「說到做到，堅持更好，夥伴共進」是宇瞻的品牌核心價值，延伸「做好伴」精神提供滿足客戶需求的產品與服務	3.2 客戶關係管理	P.60

重大性議題	2020 年重要性	2019 年重要性	排序變動	變動原因	回應頁數
溫室氣體管理	中度重大議題	追蹤關注議題	上升↑	宇瞻 (Apacer) 對於氣候變遷及風險管理議題之關注度提升並積極因應	P.40
品牌形象	中度重大議題	追蹤關注議題	上升↑	積極與客戶 / 消費者 / 供應商夥伴溝通宇瞻的品牌形象，以助益企業營運拓展	P.18
員工溝通與協調	中度重大議題	追蹤關注議題	上升↑	因 2020 年進行雙軌人才發展制度，故積極與員工溝通公司政策，創造互信的職場環境	P.77
營運風險管理	中度重大議題	追蹤關注議題	上升↑	因應新冠肺炎、氣候變遷影響與 ESG 議題，企業須對營運風險進行管理以提升應變能力	P.22
當地社區溝通與回饋	追蹤關注議題	中度重大議題	下降↓	因應新冠肺炎，2020 年志工行動暫停辦理。未來將重新規劃社區回饋行動，擴散在地影響力	P.96

備註：

因重大性議題調整增加
對照準則：GRI407
(員工協調與溝通)、
GRI 305(排放)

● 重大性議題邊界

經過重大性分析鑑別各項重大性議題，並對照 GRI 主題進行資料蒐集，說明宇瞻科技 (Apacer) 如何管理與重大性議題相關之經濟、環境和社會衝擊。我們界定出資訊之組織內及組織外邊界，確保資料揭露的透明度及完整性。

註：以符號表示組織對於重大議題的涉入程度，▲表示直接產生衝擊；●表示促成衝擊；■表示藉由商業關係造成衝擊。

類別	重大性議題	價值鏈					相關利害關係人	衝擊說明	回應章節
		研發與改善	原物料採購	製造生產	產品銷售	售後服務			
經濟面	公司治理	●	●	●	●	●	- 股東 / 投資人 - 供應商	嚴守法規，透明公開進行商業銷售，禁止營私舞弊行為以維護利害關係人權益	1.2 誠信經營與公司治理
	研發創新	▲		▲	▲	▲	- 員工 - 客戶 - 媒體	持續研發創新產品與加值技術，透過媒體與潛在客戶溝通，進而串接合作關係	1.4 創新研發
	品牌形象	●	■	●	●	●	- 員工 - 供應商 - 客戶	影響夥伴合作關係以及企業形象，成為營運的可能風險	1.1 關於宇瞻 (Apacer)
	營運風險管理	●	●	●	●	●	- 股東 / 投資人 - 員工	劃分負責管理組織進行 ESG 風險管理，減少股東 / 投資人權益受損，以及間接對員工產生財務影響	1.2 誠信經營與公司治理
	供應商永續管理		■	●	●		- 供應商	宇瞻 (Apacer) 逐步加強供應商之永續管理，降低供應商對於產品品質與企業形象的影響	3.1 供應商永續管理

類別	重大性議題	價值鏈					相關利害關係人	衝擊說明	回應章節
		研發與改善	原物料採購	製造生產	產品銷售	售後服務			
環境面	綠色產品設計	▲	■	▲	■		- 員工 - 供應商	良好綠色產品有助於環境永續，同時有助於企業 / 供應商提升產品之綠色國際競爭力	2.4 綠色產品
	危害物質管理		■	▲			- 員工 - 供應商	導入 QC 080000 有害物質流程管理系統，減少營運與採購對於環境、企業造成的衝擊	2.4 綠色產品
	溫室氣體管理	●	●	●	●		- 員工 - 供應商 - 政府機關	宇瞻 (Apacer) 積極進行營運節能改善並導入風險與機會評估，以減少氣候變遷對於企業營運帶來的風險。	2.2 氣候變遷風險管理
社會面	員工福利	●	●	●	●	●	- 員工	員工福利將會影響員工向心力以及留任率，我們以 A+ EAPs 員工協助方案為員工打造友善、健康的職場	4.3 員工福利與溝通
	職業健康與安全			▲			- 員工	導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理認證，降低員工流動以及對於生產製造的負面衝擊	4.2 員工安全與健康
	客戶關係管理	■			■	■	- 客戶	良好的客戶關係管理，可協助客戶取得最適解決方案與價格，我們持續優化客戶服務流程與系統，與客戶創造雙贏共利	3.2 客戶關係管理
	人才培育	▲	▲	▲	▲	▲	- 員工	完善的人才培育制度，可為企業營運打造穩固基石，我們建立人才管理發展架構，以雙軌人才培訓制度，建立值得信賴的雇主品牌	4.4 人才培育與薪酬制度
	員工溝通與協調	●	●	●	●	●	- 員工	宇瞻 (Apacer) 建立暢通、多元的溝通管道，以了解員工需求，進而協助員工解決問題，打造更優質的工作環境	4.3 員工福利與溝通

註：以符號表示組織對於重大議題的涉入程度，▲表示直接產生衝擊；●表示促成衝擊；■表示藉由商業關係造成衝擊。

宇瞻 (Apacer) COVID-19 防疫應變計畫

宇瞻 (Apacer) 於 2020 年初即因應 COVID-19 疫情修訂「疫情預防及應變計畫」，並公告全球子公司同步遵行。
而隨著疫情在台灣受到控制，我們的防疫政策也跟隨政府腳步而有所調整。

● 宇瞻科技營運總部 /

疫情初期

實施嚴格體溫量測、旅遊史管理、辦公空間管理等。海外子公司則依照當地政府要求，施行在家工作。

疫情趨緩

政府調整防疫規定後，宇瞻總部視情況進行調整防疫政策並做宣導，唯海外子公司因疫情尚未獲得控制，仍依照當地政府要求在家工作。

● 供應鏈端 /

- 宇瞻 (Apacer) 近八成的供應商在台灣。但考量疫情影響，一月即啟動物料備援及多站點供應鏈來減輕地緣風險，增加供應鏈彈性。
- 已提早做第二供應商資料庫，降低不可控因素的風險。

● 客戶端 /

- 依照供應鏈復工狀態，於二月份主動發信告知客戶，宇瞻營運與產能皆正常。
- 三月時由總經理親筆擬稿客戶關懷信，主動關懷海內外客戶的狀況及供貨需求，確保艱難時刻仍重視客戶感受，以提供客戶需要的服務。
- 針對客戶端需求，屬於特殊狀況如醫療產品急單，立即調整產線協助，以求能適時發揮企業應盡本分。

參考新聞：醫療設備客戶急單湧入 宇瞻全力配合出貨
新聞來源：<https://reurl.cc/gWknrQ>

● 社區防疫政策 /

配合營運總部所在地永寧科技園區政策，進行外賓與工作人員管控，如減少外賓訪客拜訪機會、限制訪客走動區域等。

第一章

領航創新的好伴

願景

宇瞻 (Apacer) 「以數位儲存為核心，成為科技化資訊服務整合的翹楚」為企業願景，打造一個快速、穩定、可信賴的智慧儲存應用環境，期能成為值得信賴加值服務整合者，提供絕佳的產品 / 服務使用體驗。

政策與承諾

宇瞻 (Apacer) 以「Access the best 力求完美、分享記憶」為品牌承諾，持續創新研發，跨足多元產品領域，以科技化的資訊服務整合者作為公司的定位，勾勒未來發展藍圖。我們承諾在持續追求成長與突破的同時，以誠信經營為基礎，將永續發展視為企業營運的核心目標，持續為利害關係人創造價值。

對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻



本章議題

重大性議題：公司治理		對應重大主題：GRI 205 反貪腐	
如何管理		實際行動	
責任	- 董事會 - 企業社會責任委員會公司治理小組	- 建立內部稽核與檢舉制度 - 維護股東權益及平等對待股東 - 強化董事會職能，提升企業永續價值 - 提高資訊透明度，促進永續經營 - 深化公司永續治理文化，提供多元化商品 - 落實企業社會責任，為企業加分	
資源	- 人力：財務長擔任負責人，財務暨風險管理室、稽核室與人力資源暨行政部共 5 名成員 - 企業社會責任委員會開會時，報告公司治理年度規劃與執行狀況		
溝通管道	- 每年定期 1 次於董事會報告企業誠信經營教育訓練狀況以及有無接獲舉報案例		
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 公司治理評鑑維持前 5%	- 透過內部公司年度問卷自評及外部證基會 (財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會) 年度公司治理評核	
中期目標 (2022~2024 年)	- 以公司治理 3.0 藍圖為範本，健全公司風險管控，並增進公司資訊透明度，以維持公司治理評鑑前 5%		
長期目標 (2025 年以後)	- 除公司治理評鑑維持前 5% 外，持續強化公司治理績效，定期自我檢視公司治理制度，並提升資訊透明度及維護股東及利害關係人權益		
2020 年目標達成情況與成果			
達成目標：1. 強化中、英文資訊揭露：股東常會開會 30 日前同步上傳中英文版開會通知、議事手冊及會議補充資料，並於股東常會開會 7 日前上傳英文版年報，並更新相關資訊於公司英文網站。 2. 利害關係人溝通情形：於公司網站揭露利害關係人身份、關注議題、溝通管道與回應方式，並將溝通情形報告至董事會。			
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDG 8 就業與經濟成長、SDG 16 和平與正義制度			

重大性議題：研發創新		對應重大主題：GRI 201 經濟績效	
如何管理		實際行動	
責任	- 研發暨技術中心	- 提供研發與客製化服務 - 專業軟體、硬體、韌體、工業設計、機構設計團隊 - 訂立五大專利主題，定期檢視進度 - 明確訂立相關獎勵辦法，鼓勵專利商品化	
資源	- 人力：中心成員 75 名人員 - 預算：依研發需求編列與審議預算 - 技術：進行產品、專利與技術研發創新		
溝通管道	- 設有專利發展委員會與專利審查小組，進行內部發明專利審查與商機規劃		
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 研發新創產品深耕技術開發，積累專利質量 拓展創新深度	- 2020 年度台、中、美專利領證件數	
中期目標 (2022~2024 年)	- 研發創新技術轉化為實質營業效益		
長期目標 (2025 年以後)	- 驅動研發動能成長，維持企業永續營運		
2020 年目標達成情況與成果			
達成目標：1. 2020 年度台、中、美專利領證件數：29 2. 專利發展 - M.2 系列 Multi-Size: 以模組化概念發展的 M.2 專利，依據使用場域及客戶需求，快速彈性變化規格長度滿足各種使用情境，並透過模組化設計，延伸散熱面積，提高散熱效率。Multi-Function: 以升級的方式快速增加附加功能，配合客製化需求，或是產業發展的升級需求。 3. 專利發展 – CoreSnapshot 韌體技術：當企業設備資料發生錯誤、損壞，或無預期斷電時，可於近端或遠端立即簡易透過軟體或硬體觸發，秒速將備份資料即刻完整恢復運作。當工業電腦設備狀態偵測無預警的藍屏當機 (BSOD) 狀況下，一秒觸發 CoreSnapshot 恢復系統運作。			
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDG 8 就業與經濟成長			

本章議題

重大性議題：品牌形象		對應重大主題：--
如何管理		實際行動
責任	- 企業行銷室 - 業務行銷部	
資源	- 人力：企業品牌由企業行銷室人員，依照品牌專案需求，統籌其他單位合作進行；產品行銷部則藉由搭配產品 / 技術等曝光，促進品牌形象提升 - 預算：各單位依年度策略需求編列與審議預算後進行	- 重新檢視、定調品牌一致性，並由專責單位為品牌形象把關，累積長期品牌價值 - 設定單一訊息主軸，透過多元溝通管道，積極對內外部溝通，傳遞品牌價值
溝通管道	- 虛擬：如社群媒體頻道、新聞稿、網路活動等 - 實體：如論壇、展會、產品 DM 等 - 內部則有內部溝通網絡，並不定期舉行活動，促進員工對品牌的認同感	
永續目標		評估方式
短期目標 (2021 年)	- 專注價值提升，共創服務加值	- 參與台灣最佳國際品牌獎持續入圍前 35 大
中期目標 (2022~2024 年)	- 提供整合服務與創新價值的領導品牌	- 參考知名調研機構
長期目標 (2025 年以後)	- 成為整合價值生態圈的領導品牌	- Gartner 排名
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻		
SDG 8 就業與經濟成長、SDG 12 負責任的生產消費循環		

重大性議題：營運風險管理		對應重大主題：--
如何管理		實際行動
責任	依照風險類別由相關單位個別管理；若涉及重大營運策略調整，則風險議題須至董事會、經營管理會進行檢視與訂定應變措施	依照風險類別由相關單位擬訂管理辦法與應變措施，目前： 1. 不定期跨部門檢核機制 2. 定期內部稽核 3. 以風險類別、風險等級以及風險影響程度進行管理風險管理
資源	依照風險類別由相關單位個別編列人力與預算，依照風險等級進行	
溝通管道	依照風險類別由相關單位個別依照管道溝通，如內部會議、內部網路等	
永續目標		評估方式
短期目標 (2021 年)	- 2021 年將風險範疇擴大，同時蒐集國際與相關產業可能面臨的營運風險資訊，以確保營運風險的可控性	- 每年稽核缺失皆能修正並改善
中期目標 (2022~2024 年)	- 確保營運正常，無財務、供應鏈、法律、內控、資安等問題發生	
長期目標 (2025 年以後)	- 以 ESG 三大面向為管理範疇，提升企業競爭力，確保企業長期營運永續營運，打造整合服務生態系	
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻		
SDG 8 就業與經濟成長、SDG 13 氣候變遷對策、SDG 16 公平、正義與和平		

1.1 關於宇瞻 (Apacer)

成立於 1997 年的宇瞻 (Apacer) · 在 2010 年於台灣證券交易所上市 (股票代碼 : 8271) 。

營業範疇以工業控制記憶體模組為主，另有消費型記憶體產品、電競產品以及呼應智慧物聯整合浪潮的應用產品。



第 29 屆台灣精品獎獲獎肯定

連續 4 年入圍台灣最佳國際品牌前 35 大



2019 CSR 報告書榮獲 TCSA 台灣永續報告書獎金獎

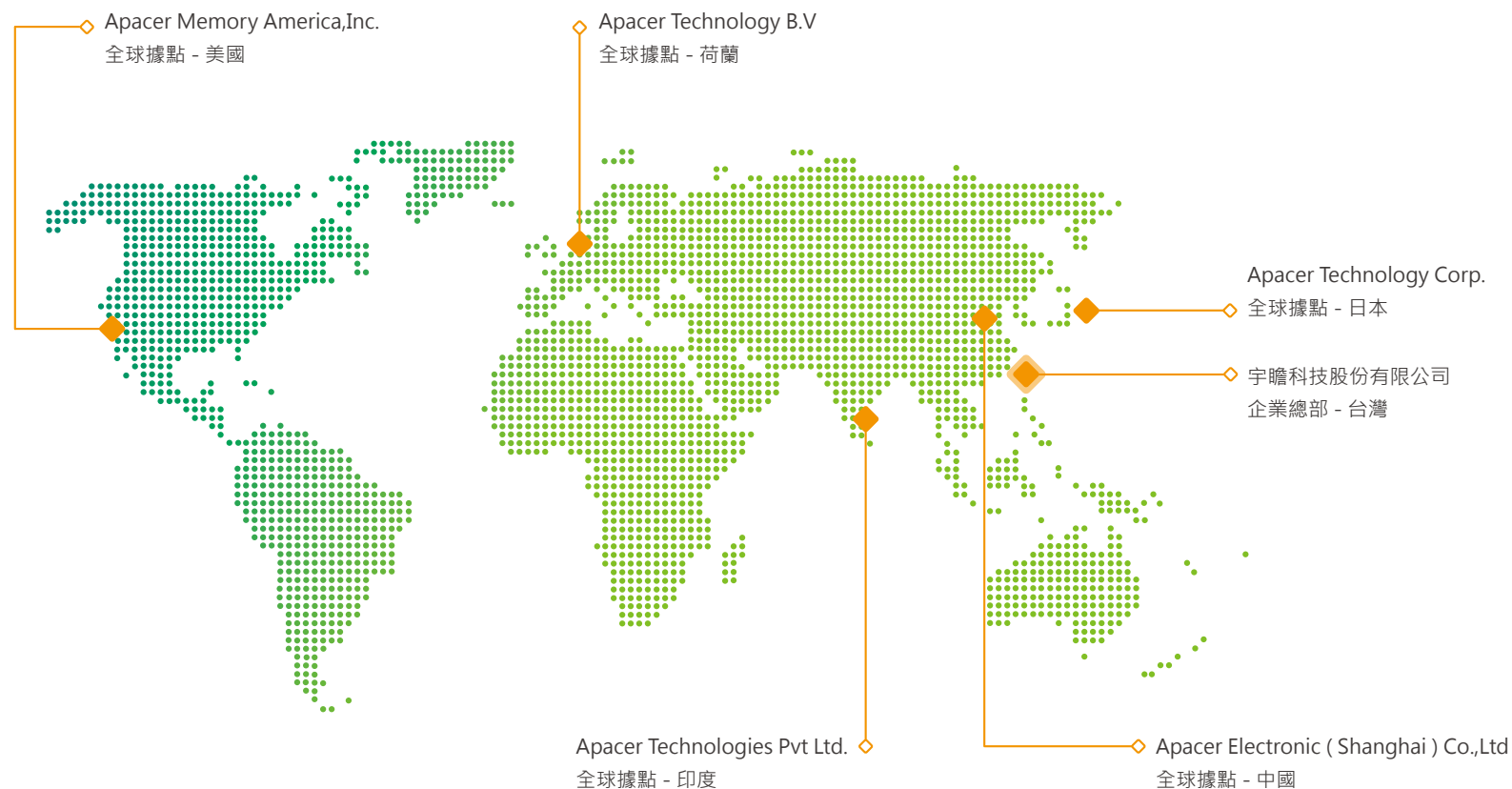
全球 DRAM 模組廠營收排名第 9



[更多歷年獲獎資訊](#)

宇瞻 (Apacer) 具備整合研發、設計、製造與行銷能力，以台灣新北市為全球營運總部，在中國、美國、荷蘭、日本及印度設有子公司，業務範圍遍及全球。

客戶類型涵蓋指標性經銷商、設備製造商、系統整合商和零售客戶等。



公 司 名 稱	宇瞻股份有限公司	主 要 產 品	工業用固態硬碟	隨身碟 / 外接式硬碟
公 司 地 址	236 新北市土城區忠承路 32 號 1 樓		記憶體模組	智慧應用解決方案
成 立 日 期	1997 年 4 月 16 日		消費性數位產品	光學檢測應用
上 市 資 訊	台灣證券交易所 股票代碼：8271	員工總人數 ¹	539 人	
資 本 額	新台幣 10.08 億元	註 1：截至 2020 年 12 月 31 日全球營運據點		

註 1：截至 2020 年 12 月 31 日全球營運據點總人數

重大性議題 品牌精神

宇瞻 (Apacer) 發展願景為「以數位儲存為核心，成為科技化資訊服務整合的翹楚」。立基數位儲存技術，堅守「Access the best 力求完美、分享記憶」的品牌承諾，以優質產品與服務回應品牌擁護者。而「說到做到，堅持更好，夥伴共進」則是品牌核心價值，透過推廣將「做好伴」轉化為企業文化，成為推展永續經營的核心動能。

為了讓同仁認知「做好伴」之重要性，我們除在辦公環境設置相關的展示，並於內外部活動如供應商大會、新人訓練與家庭日等場合進行宣導，同時舉行產線同仁的教育訓練，以及「宇瞻謝謝日」，期望透過系列性、完整的訊息傳遞，鼓勵同仁、合作夥伴致力實踐「做好伴」。

品牌承諾

Apacer
Access the best

品牌核心價值

做好伴
說到做到 • 堅持更好 • 夥伴共進

2020 供應商大會



產線同仁訓練



2020
家庭日



宇瞻
謝謝日



辦公室入口 /
教育訓練教室



● 企業組織與文化 – 以人為本，打造友善及健康職場

為迎接速度經濟時代，宇瞻 (Apacer) 駕馭各式商業創新模式，發揮營運綜效以追求公司業績成長，於 2020 年重整為功能型組織，目前在總經理轄下共設立 6 大功能中心、3 大新事業 / 支援處及 1 行銷室。

組織圖



● 宇瞻以「Apacer」品牌為發展重點

宇瞻 (Apacer) 自有品牌占總營收比例高達主要業務範疇 90%；23 年來在數位儲存領域累積豐厚的經驗，以堅實的研發能力提供創新產品。為了拓展多角化經營、布局長遠經營藍圖，我們除提供消費型數位儲存產品外，亦包含電競相關應用產品；同時持續深耕垂直應用市場。

而智慧物聯網領域則是放眼未來科技趨勢，因此早在 2017 年成立相關事業處，以實踐永續創新的長期布局。



垂直市場應用

以領先技術、高度客製軟硬韌體整合服務，建立工控領導地位



消費產品應用

洞悉消費趨勢，提供最佳使用者體驗，全面滿足生活娛樂需求



智慧物聯應用

提供物聯網環控系統設計、整合與施做，以及光學儀器銷售和代工等服務



高端電競應用

以低耗電、高效能的發光儲存產品，打造電競玩家個性色彩

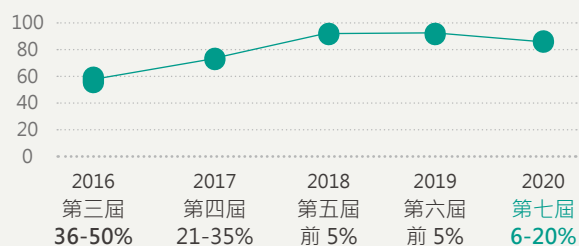
重大性議題
1.2

誠信經營與公司治理

強化公司治理為宇瞻 (Apacer) 公司治理之核心價值，近年積極參與公司治理評鑑之成績持續提升。

由 2016 年第三屆排名 36~50%，至 2017 年第四屆排名 21~35%，此後更連續兩年獲得進入前 5% 的優異成績。

歷年公司治理成績



宇瞻 (Apacer) 2020 年公司治理改善事項

- 1 於年報及公司官方網站揭露各功能性委員會之討論事由與決議結果，以及公司對於功能性委員會提出意見之處理。
- 2 董事會通過董事會績效評估辦法並完成董事會年度自評，自評結果同步揭露於公司官方網站。
- 3 公司治理單位定期與會計師事務所對其獨立性、查核事項等重大項目作溝通。
- 4 持續提升資訊透明度，加強官方網站中、英文資訊揭露以維護股東權益。

● 公司治理架構

董事會

選舉與提名

宇瞻 (Apacer) 董事會採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任。董事會由九位在各專業領域具有豐富經驗的董事所組成，並設置三位獨立董事 (占比 33.33%)，獨立董事席次優於法規規範，且其中 1 席獨立董事為女性。

董事會功能

除監督公司營運狀況、提供營運建議外，並針對企業永續相關事項進行討論，交由 CSR 委員會秘書處負責執行。

多元背景

董事會成員分別擁有經營管理、會計財務及工程科技等專業背景，並基於成員不同專業背景，各具備會計財務分析、經營管理、創業投資、工程科技及領導與決策能力，展現多元互補成效。經由董事們的專業背景及產業經歷，使本公司確切落實經營及未來發展策略。

利益迴避原則

本屆董事會 2020 年共開會 7 次，平均出席率為 92%。宇瞻 (Apacer) 重視董事會運作之透明度、專業性及高效率，以強化公司治理效能。董事會綜合國際情勢、市場觀察、財務評估監督公司重大決策，藉由專業判斷來保障股東權益、提升營運績效、發揮獨立董事功能、強化風險管理及確保資訊透明，兼顧利益迴避原則，有效保障公司所有利害關係人之利益。

職稱	姓名	性別	專業背景	產業經歷					董事會出席次數	出席率
				會計及財務分析	經營管理	創業投資	工程科技	領導決策能力		
董事長	陳益世	男	管理		V		V	V	7	100%
董事	呂理達	男	管理、工程		V	V	V	V	7	100%
董事	張家駢	男	管理、工程		V		V	V	7	100%
董事	謝宏波	男	管理、工程		V		V	V	7	100%
董事	黃少華	男	工程、財務	V	V		V	V	7	100%
董事	群聯電子(股)公司 代表人翁文傑	男	會計	V			V	V	4	57%
獨立董事	吳廣義	男	工程	V	V	V	V	V	7	100%
獨立董事	彭錦彬	男	管理、財務	V	V	V	V	V	7	100%
獨立董事	謝惠娟	女	財務	V	V		V	V	5	71%

● 功能性委員會

薪資報酬委員會

成立時間 / 2011 年 8 月

委員會議出席比例 /

功能 / 薪資報酬委員會之主要職責係以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 訂定並定期檢討薪資報酬委員會組織規程及提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人年度和長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

職稱	姓名	實際出席次數	出席率 %
召集人	吳廣義	5	100%
委員	彭錦彬	5	100%
委員	謝惠娟	5	100%

審計委員會

成立時間 / 2018 年 5 月

委員會議出席比例 /

功能 / 審議及監督如下事項：

- 公司財務報表之允當表達
- 公司內部控制之有效實施
- 簽證會計師之選（解）任及報酬
- 公司遵循相關法令及規則
- 簽證會計師之獨立性
- 公司存在或潛在風險之管控

職稱	姓名	實際出席次數	出席率 %
召集人	吳廣義	5	100%
委員	彭錦彬	5	100%
委員	謝惠娟	4	80%

● 企業永續基石 – 誠信經營

宇瞻誠信經營政策

「落實誠信經營，禁止不當收益、資訊公開透明、尊重知識產權、公平交易競爭、身分保密反報復」

宇瞻 (Apacer) 以法令遵循作為誠信經營之基本前提。全球的營運據點皆遵守該地區法規規範，為確保法令遵循與利益迴避之落實，已制定經董事會通過之誠信經營政策及「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關方案，嚴格要求員工避免個人利益介入或可能介入公司整體利益之利害衝突，並每年向董事會報告誠信經營運作情形。

同時公司內部設有稽核室，編制專職人員，確實評估內部控制制度遵行的有效性與合理性。為積極防範企業經營之不誠信行為，宇瞻 (Apacer) 訂有檢舉制度，檢舉違反公司財務、法規、政策、道德標準等之相關情事，以及任何形式的舞弊行為。

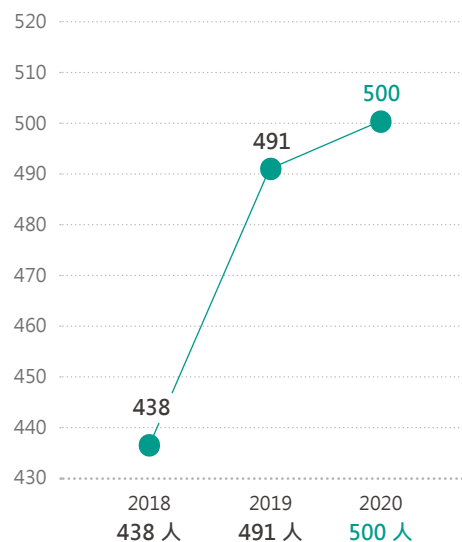
誠信經營相關準則，請至宇瞻 (Apacer) [重要公司內規](#) 參考

誠信經營教育訓練

與誠信經營關聯的行為準則亦公布於企業內網，對員工進行推廣與宣導。2020 年舉辦年度誠信經營教育訓練，包含：勞工、健康安全、環境衛生、道德規範及管理系統等 RBA 責任商業聯盟相關議題。共計 500 人時，員工訓練比率達 100%。

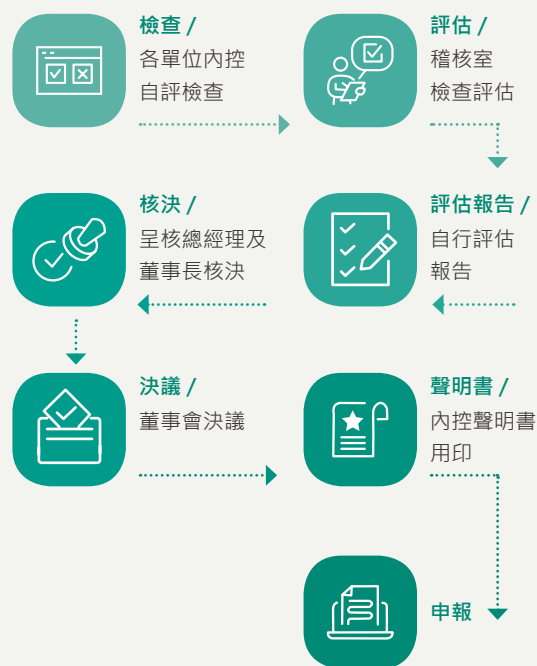
近年執行成果如下：

誠信經營訓練人數



內部稽核

宇瞻 (Apacer) 依據法規訂立內部稽核制度，設置隸屬董事會之內部稽核室，編制 2 名專職人員執行內部稽核業務。內部稽核人員根據風險評估與法令規範，擬定年度稽核計畫（含自行評估），透過稽核計畫及自行檢查作業之執行，持續對風險項目進行稽查，並定期將結果呈報審計委員會及董事會。宇瞻 (Apacer) 透過 7 道程序進行內部控制，以符合法律規範及強化內部風險控管：



註：內部稽核組織與運作：[點我了解詳情](#)

檢舉制度

宇瞻 (Apacer) 相當重視貪汙舞弊以及違反公司誠信經營所有之情事，為此訂定「檢舉制度」規章程序，當發現可疑行為，能藉由專屬管道舉報任何不正當的從業行為，並將交由相關專職負責人員進行調查與處理。

公司將對檢舉人身份及檢舉內容予以保密，且保護檢舉人及參與調查員工，避免遭受報復或不公等對待；舉報申訴聯絡窗口為「檢舉專責委員會」。於本報告書揭露期間 2020 年，並未發生任何相關事件。

違反從業道德檢舉聯絡資訊

- 舉報申訴專線 /
(02)2267-8000 #5980 許小姐
- 舉報申訴電子郵件信箱 /
whistleblower@apacer.com
- 舉報地址 /
236 新北市土城區忠承路 32 號 6 樓
檢舉專責委員會 收



註：檢舉制度：[點我了解詳情](#)

重大性議題 組織風險管理方針

企業持續營運計畫

宇瞻 (Apacer) 依照可能的營運風險類別，劃分負責管理組織單位進行與權責分工，並納入 ESG (E 環境、S 社會、G 公司治理) 三個面向如下表，預計 2021 年將風險範疇擴大，以確保營運風險皆在控制中；同時蒐集國際與相關產業可能面臨的營運風險資訊，並由風險議題權責單位提出會議檢核，即時回應全球與在地風險議題。

依照鑑別出可能發生的機率、影響程度與應變措施，定期（依照相關單位管理方式，可能為每季、每半年、每年）評估並呈報相關負責單位主管。預計 2021 年於董事會通過「風險管理政策及程序」並將公開於宇瞻 (Apacer) 官網。

營運風險議題鑑別

ESG	營運風險類別	風險議題	負責單位	權責說明	因應作為
G	內控風險	執行作業錯誤	稽核室	檢查及評估公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率。	依據風險評估針對風險重大之作業流程採定期或不定期稽核，根據稽核發現知會承辦單位，請其針對作業缺失提出改善方案及追蹤其改善狀況。
G	法律風險	商標、智財權意識提升與專利監控	法務室	負責法律風險管理、合約審核及處理訴訟爭議等，同時監看專利變化，以降低相關風險。	設有合約審閱機制確保遵守法規，並於內部進行定期法律資訊更新與宣導；針對智財、商標與專利等議題則不定時檢視，並依據主題每半年 / 一年召開會議對同仁們進行資訊更新。
G	財務風險	市場匯率波動	財務暨風險管理室	負責籌資管理、資金調度與相關避險規劃與執行。	因匯率波動致匯率風險提升，恐產生匯兌損失。須定期評估外匯曝險部位，將外匯避險策略提請權限主管核定後執行，以降低匯率波動對公司損益之影響。
G	策略營運風險	子公司營運績效表現	經營分析部	確實了解轉投資之投資效益表現，並適時提供管理階層充分之資訊，以利公司資金之規劃運用。	定期執行營運績效覆核，將相關議題提報適當之管理階層。
SG	供應鏈風險	供應商永續管理	製造暨品質中心	遵守 RBA 規範，推動供應商管理工作環境安全與員工人權，降低供應鏈風險發生。	1. 每年舉辦供應商大會，宣導與輔導供應商遵守 RBA 規範。 2. 依照稽核機制，實地查核重要供應商執行 RBA 的實際情形。
S	資訊安全風險	網路與信息安全防護	資訊服務部	負責保障資訊資產免於不可承受的風險，提供相關避險規劃與執行。	1. 每年施行災害演練，確保災害發生時執行因應方案。 2. 每年進行弱點掃描，依據結果提出相對應改善方案。 3. 建立符合確保重要資訊資產之機密性、完整性、可用性相關安全措施及管理辦法。
E	環境及氣候變遷風險	溫室氣體排放及氣候變遷衝擊	人力資源暨行政部	負責環境及氣候變遷相關風險規避。	實施節能減碳措施，例如汰換氣冷式主機，改為效率較高之水冷式冰水系統主機；同時對內部做宣導，鼓勵同仁身體力行。
E	自然災害風險	因如地震、颱風等非人為災害引起的風險	人力資源暨行政部	由環安小組 (Environment security group) 作為第一線負責同仁，並提供相關資訊、更新資訊及回報。	依相關資訊辨別災害等級後，立即交由應變小組 (Emergency group) 做相關處理與回應。

資訊安全風險管理

宇瞻 (Apacer) 資訊安全政策

為確保本公司之資料、資訊、設備、人員、網路等重要資訊資產之機密性、完整性，衡酌本公司業務需求，宇瞻 (Apacer) 訂定「資訊安全政策」，並落實執行。2020 年未有任何資訊安全問題造成客戶停機的服務中斷事件發生。

資訊安全目標

確保資訊作業可正確、完整、可用的持續營運

資訊安全管理單位

成立資訊安全小組，確認資訊安全管理運作之有效性

資訊安全控制措施

權限管理 人員帳號管理及審核

存取控制 人員存取控制管理、資料外洩管理、人員遠端存取行為限制、外接儲存裝置管制

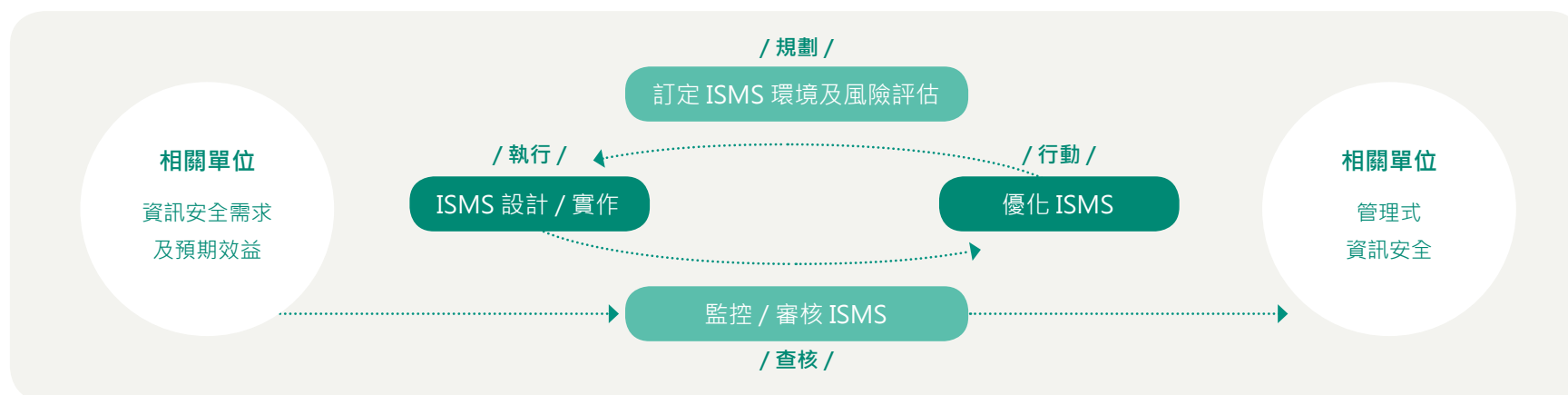
外部威脅 定期掃毒與偵測惡意程式、設置網路防火牆

營運維持 系統運作監控異常示警、定期資料備份及磁帶異地存放、異地機房備援、定期災害復原演練

資安宣導 新人教育訓練課程、不定期公告資訊安全相關資訊

資訊安全管理系統示意圖 (ISMS)

每年由資訊單位進行弱點掃描檢核管理的主機、伺服器或網路設備是否存在相關的漏洞或風險存在，依據資訊安全管理系統 (Information Security Management System, 簡稱 ISMS) 作業方式進行規畫、行動、查核、執行，強化防衛能力避免過時的防禦技術產生風險，以建構出全方位的資安系統。

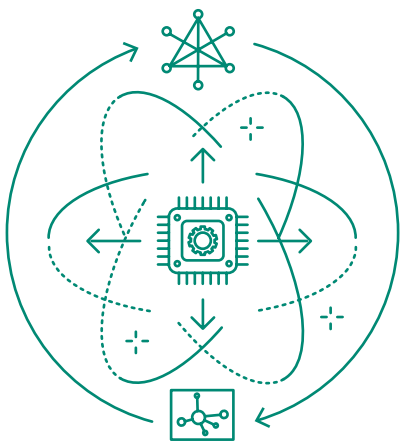


1.3 多元產品與營運績效

● 營運策略規劃

宇瞻 (Apacer) 是同時經營工業與消費兩種類型產品的記憶體模組廠，為業界少有的營運模式。

主要原因是記憶體產業易受外在環境影響導致價格劇烈波動，而工控產品價格較具有抗跌性，相較於能快速反應價差的消費產品，兩者能適時發揮調節價格、穩定獲利的效益；此外消費產品需積極對外擴散品牌，有助於品牌價值累積，為企業長久營運產生正向助力。



短期營運策略



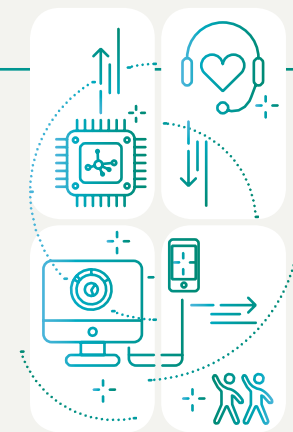
專注核心本業 開發智慧物聯市場

宇瞻持續專注在本業 - 數位儲存的趨勢發展，透過深化核心產品與研發技術，深耕重點市場，同時持續開發智慧物聯應用場域，即時掌握趨勢脈動，進一步為客戶與合作夥伴帶來加值效益，共創營運績效。

長期營運策略

以「數位儲存為核心，成為科技化資訊服務整合的翹楚」，邁向永續經營

- 持續投資 ESG 永續發展，善盡企業社會責任
- 積極提升研發動能，強化專業技術領域
- 善用行銷工具，拓展品牌效益
- 布局數位轉型，發揮數據整合分析效益
- 提高人才留任率，建構人才供應鏈系統



● 產品與服務

宇瞻 (Apacer) 產品與服務範疇分為四大類，分別為「B2B 工業控制類產品」、「B2C 消費類產品」、「高端電競產品」與「智慧物聯應用」。

B2B 工控類產品

專為工業、雲端資料中心、車用、軍規、博弈、健康照護...等垂直應用市場設計的一系列穩定、耐久的數位儲存解決方案。

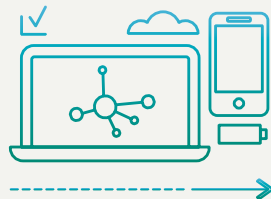


提供解決問題的整合方案

宇瞻 (Apacer) 具有豐厚工控產品與研發經驗，能以整合與技術能力協助客戶解決問題，進而提供值得信賴的產品與服務，致力攜手合作夥伴為客戶提供完整解決方案，和客戶建立深厚的夥伴關係，曾蟬聯五年全球工業用固態硬碟市占第一供應商。

B2C 消費類產品

以消費者生活體驗出發，設計全系列數位儲存及行動週邊產品如 SSD 固態硬碟與記憶體模組等，滿足資訊儲存與保護需求。



滿足消費者的需求

科技飛速推升各種儲存規格，宇瞻 (Apacer) 以多年儲存技術研發數位儲存產品，滿足消費者的需求。無論是適用於電腦的記憶體模組、隨身碟或是高階指紋辨識碟、記憶卡、SSD 固態硬碟或軍規等級的外接式儲存裝置，數十年來不斷推陳出新，已在消費者心目中累積良好的品牌形象。

智慧物聯應用

提供物聯網環控系統設計、整合與施作，以及光學檢測等服務，伴您同行智慧物聯創新的第一哩路。

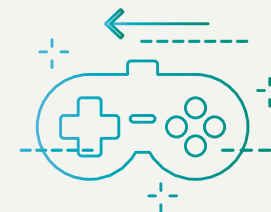


智慧物聯落地夥伴

宇瞻 (Apacer) 整合軟硬韌體技術與光學檢測技術，提供中小企業對物聯網部署的最佳解決方案，大幅節省客戶系統建置時間與人力成本，降低轉型門檻，加速智慧升級，實現智慧物聯落地。

高端電競

高階訂製水冷機殼、一體式水冷散熱器、電競記憶體及 SSD 固態硬碟；讓消費者能從打造夢幻電腦中獲得無限樂趣。



創造最佳化的體驗

宇瞻 (Apacer) 積極開發電競市場，除了既有產品線外，更推出 ZADAK 電競專屬品牌，瞄準電競玩家對個性風格的要求，打造具有識別度高端電競產品，並以整機零組件與燈控等，獲得不少海外買家青睞，顯示專業產品在電競市場深具競爭實力。

產品案例



案例一 / 宇瞻 (Apacer) 聯手建碁打造智能遠端設備管理方案，打入知名電動車充電樁供應鏈

有鑑於電動車市場發展蓬勃，帶動遠端設備管理需求，宇瞻 (Apacer) 攜手建碁 (AOPEN) 打造智能遠端設備管理方案，已打入北美知名電動車充電樁供應鏈。雙方藉由技術合作，除可提供設備異常示警與遠端 BIOS/OS/Firmware 更新等

功能外，當遇到故障問題時，還能透過遠端管理進行故障排除、備份還原或重啟，即時解決問題，節省派員到現場的等待時間，降低管理成本。

案例二 / 宇瞻 (Apacer) 攜手元創電子 智能物聯判讀生命徵象 提升銀髮獨居安全

宇瞻攜手元創電子，整合兩大專利【LINE 事件點直擊功能】與【Wi-Fi 無線感測】，前者可即時推送 Line 訊息給家人群組與撥打緊急電話，後者可做到無侵犯的安全管理，了解獨居長者活動和睡眠等生活紀錄。此安全通報方案適用

領域橫跨日照、居家與住宿型機構，兩者結合能協助政府老人福利單位、長照服務機構和家人，及時從長者的生活作息發現異常並反應，進而提高銀髮族獨居的安全性。

財務績效

宇瞻 (Apacer) 以長期整體營運績效、穩定獲利與成長為出發點，持續為所有的股東及其他利害關係人創造最高的價值。同時拓展多元產品觸角，以持續穩定獲利，朝科技化資訊服務整合翹楚之企業願景邁進。

項目	2018	2019	2020
營業收入	9,441,618	7,485,821	7,152,222
營業成本	(8,132,329)	(6,085,578)	(6,026,320)
營業毛利	1,309,289	1,400,243	1,125,902
營業利益	437,883	483,595	345,419
稅後淨利	358,830	376,629	290,460
每股盈餘 (元)	3.56	3.73	2.88

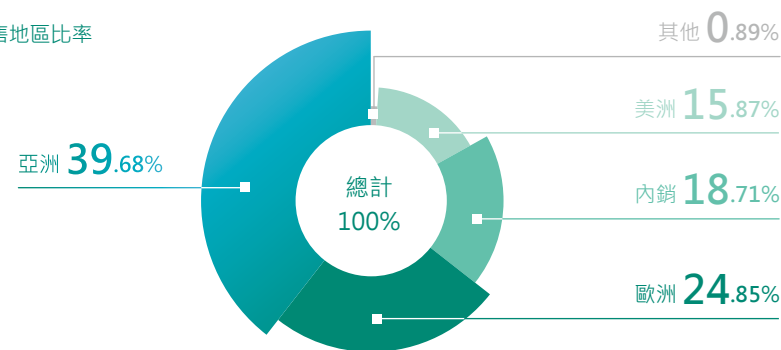
單位：新台幣仟元

註：
財務數字出自年度
合併財務報告，並
經會計師查核簽證

立足台灣放眼全球

宇瞻 (Apacer) 客戶群涵蓋全球經銷商、資訊設備製造商、系統整合商和零售客戶，銷售網絡涵蓋全球五大洲。透過健全的經銷商系統及合作夥伴深耕各地市場，提供高效能、高穩定度及高價值的數位儲存應用產品及整合服務，以力求完美的精神，與世界分享記憶。

2020 年主要產品銷售地區比率

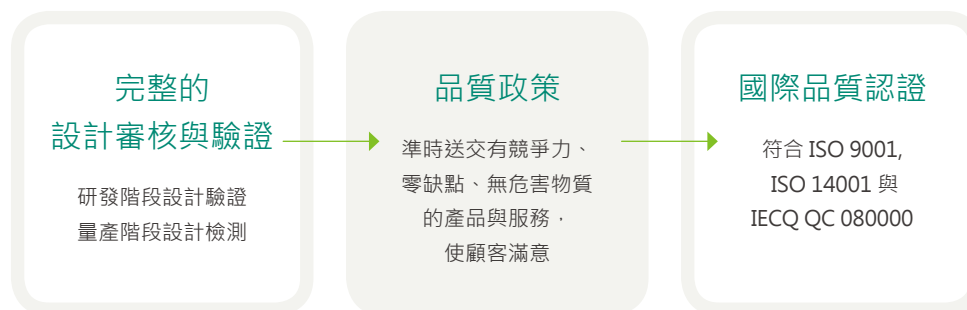


● 產品品質保證



我們認為品質保證是對客戶最基本的承諾，宇瞻 (Apacer) 以最高規格要求產品品質，從產品研發、設計、使用年限到售後服務等，皆經過嚴格且縝密的設計與檢驗，並安排多重的安全測試關卡，以確保產品具備高效且穩定的性能。

宇瞻 (Apacer) 所有的產品皆完成法規評估，符合歐盟 RoHS、REACH 危害物質禁 / 限用規範，以及 WEEE (歐盟廢電機電子設備指令) 回收規範，以提供低危害、低毒性的產品給消費者；並導入綠色全製程，並承諾遵守國際公約、國內環境保護、安全衛生、能源法規及相關規定，產品完全符合國際標準。



● 產品標示

宇瞻 (Apacer) 所販售的產品皆依客戶要求清楚標示商品，提供完整的商品與製造商資訊，例如內容物成分、使用說明、國際認證標章、歐盟 RoHS 限用物質 (鉛、汞、鎘、六價鉻、PBBs、PBDEs、DBP、BBP、DIBP、DEHP) 含量等資訊，透明化的作法來保障消費者權益，亦依照歐盟 WEEE 規範標示。

宇瞻 (Apacer) 也依照區域性的不同，進行電磁相容性 (EMC) 測試，通過才被允許進入各國家販售，以確保產品使用之穩定性與安全性。其測試內容包括台灣 BSMI、美國 FCC、歐盟 CE、紐澳 RCM、日本 VCCI，並將法規符號標示於產品本體。

WEEE 回收標示



產品 EMC 標誌



重大性議題
1.4

創新研發

「以數位儲存為核心，成為科技化資訊服務整合的翹楚」是宇瞻 (Apacer) 的企業願景，以此為本專注數位儲存本業的發展，持續累積產品與技術研發動能，奠定企業永久營運的競爭優勢。

為了強化研發動能，宇瞻 (Apacer) 規劃豐富的教育訓練課程與講座，搭配內部獎勵辦法，培養員工自主創新的思考能力。同時透過與策略夥伴合作，激發多元思維讓雙方效益倍增，達到夥伴共進的效益。

研發累積永續動能

宇瞻 (Apacer) 具有軟、硬、韌體自主研發和客製化能力，以及專業工業設計團隊，將人 / 機藉由研發技術整合，提供客戶需要的產品與服務，驅動企業成長。

研發經費為企業重要支出之一，因此公司依研發需求編列與審議相關年度預算。由下表可看出研發經費佔營業收入比重逐年增加，顯示宇瞻 (Apacer) 重視研發設計與未來投資。



研發與客製化

可加速產品開發，增加產品設計彈性，提升產品附加價值外，並為客戶量身訂作所需規格產品



專業設計團隊

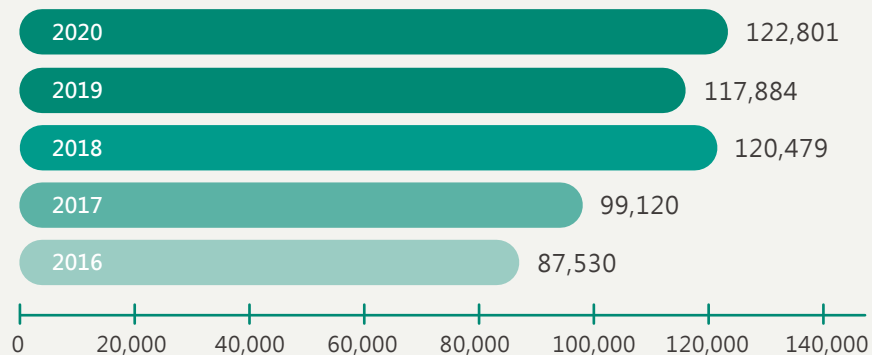
具備跨界思維，加上豐富的材料、技術和工藝經驗，可設計出實用和機電功能兼備的產品



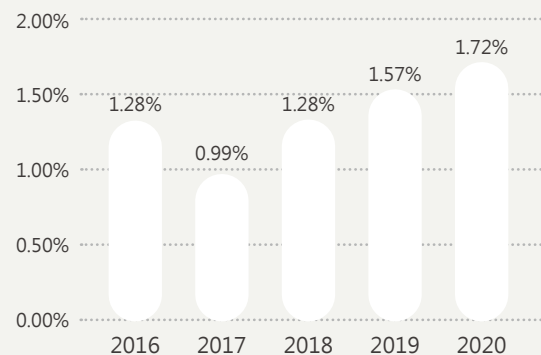
創新思維

以數位儲存為本，結合科技趨勢研發創新產品與服務

歷年研發經費 (新台幣仟元)



歷年研發經費占比 (新台幣仟元)



年度	2018	2019	2020
研發費用	120,479	117,884	122,801
營業收入	9,441,618	7,485,821	7,152,222
研發比例	1.28%	1.57%	1.72%

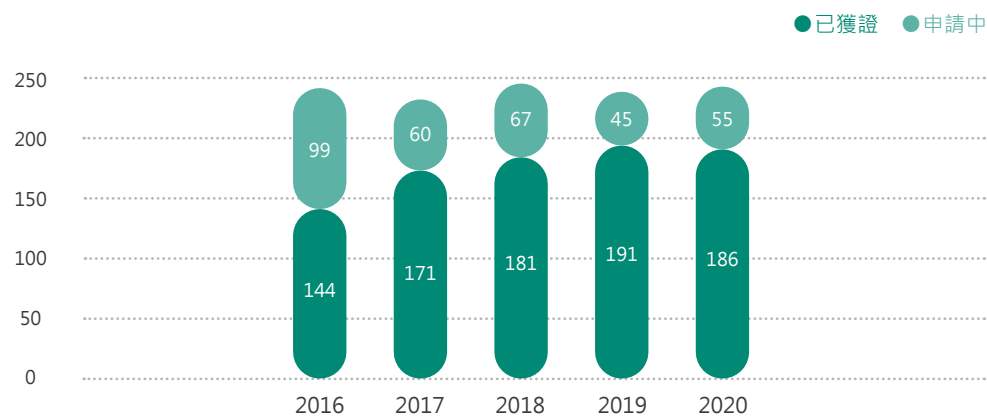
● 專利布局未來科技

宇瞻 (Apacer) 為強化研發動能，於 2017 年正式成立專利發展委員會，由總經理擔任主席，設有專利審查小組進行內部發明專利審查。除了將專利研發件數列入績效考核之評比外，同時頒訂專利產出獎勵辦法，以鼓勵同仁朝專利商品化方向發展。宇瞻內部更聘有專利工程師

進行專利管理、申請及維護，並對於發展中產品給予侵權與否之建議或是建立迴避設計之策略，同時建立專利地圖並提供競爭者專利申請資訊，以充分掌握競爭者技術領域的發展或專利申請動態。

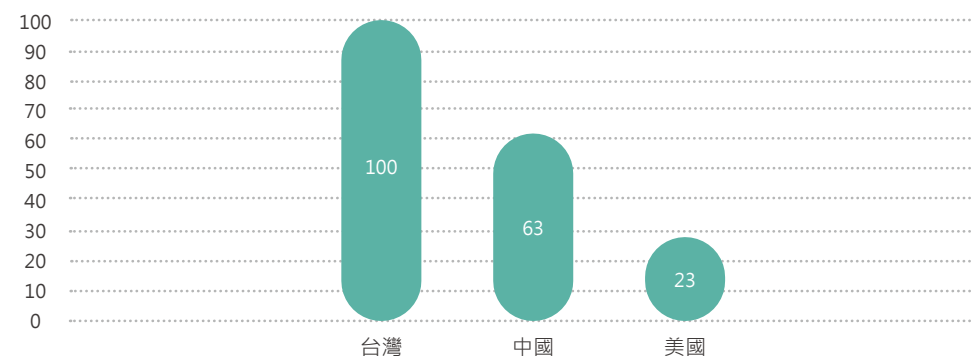
● 研發成果

歷年專利申請 & 領證統計



截至 2020/12 底為止，宇瞻 (Apacer) 專利總數已達 241 件，其中申請中件數為 55 件，已獲證且有效維護中之專利數為 186 件，由上圖專利申請與領證統計中可得知，宇瞻近年獲證專利數亦從緩步成長趨向穩定。

2020 年獲證專利分類統計



另一方面，在 2020 年，宇瞻於申請國別之專利分類中，台灣專利獲證數相對較多，其次為中國及美國。

● 商品化之重點專利

抗硫化記憶體儲存裝置

因客戶特殊應用環境需求，宇瞻 (Apacer) 開發出全球第一支抗硫化記憶體儲存裝置，並取得美國與大陸地區專利，相較其他競品無此專利，以此做出市場專業區隔。



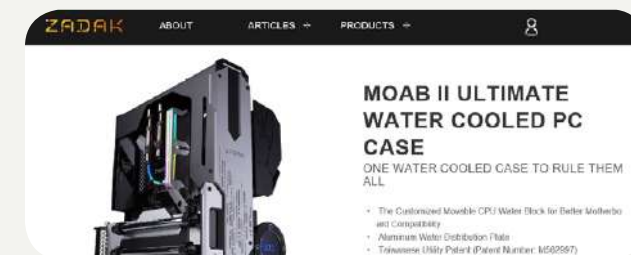
固態硬碟散熱裝置

因應使用情境需求研發之散熱裝置，可有效隔絕控制器與快閃記憶體之相互溫度影響，進而維持穩定溫度降低產品損耗，目前已取得台灣與大陸地區專利。



電競水冷散熱模組

針對電競玩家設計出一可移動之水冷頭散熱模組，適用在不同廠牌主機板上，該專利已獲台灣與大陸專利，並於宇瞻電競品牌「ZADAK」進行商品化販售。



● 產業相關公協會

為強化對市場脈動與趨勢的敏感度，宇瞻 (Apacer) 參與產業相關公協會如下表所列，藉此維繫產業關聯度並拓展商機。

參與協會	參與形式
中華民國公開發行公司股務協會	會員，不定期派員參加協會之會議及研討會
Responsible Business Alliance	會員
條碼協會	會員
SATA-IO (The Serial ATA International Organization)	會員
JEDEC (Global Standard for Microelectronics Industry)	會員
SDA (SD Association)	會員
CFA (CompactFlash Association)	會員
PCI-SIG (Peripheral Component Interconnect Special Interest Group)	會員
DRAM EXCHANGE	會員
INSPECTRUM	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
中華民國對外貿易發展協會 - 台灣經貿網	會員

第二章

綠色環境的好伴

願景

為善盡社會責任、保護地球環境，宇瞻 (Apacer) 導入環境管理系統，制定供應商管理規範、推動綠色產品設計、實施企業內部環保教育，將環境保護理念內化至企業的整體價值鏈，從由上而下的「政策」，以及由下而上的「行動」，實踐綠色永續的企業經營理念。

政策與承諾

宇瞻 (Apacer) 訂定環境安全衛生暨能源政策：「遵守法規、污染預防、參與諮詢、控制風險、綠色設計、持續改善、友善環境」，並遵循此政策，準時送交具競爭力、零缺點、無危害物質的產品和服務，使顧客滿意。

對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻



本章議題

重大性議題：綠色產品設計		對應重大主題：GRI 302 能源	
如何管理		實際行動	
責任	- 研發暨技術中心主管 - 全球採購處主管		
資源	- 預算：投入管理系統認證更新費用 15 萬 / 年	- 管理系統持續更新 - 供應商永續管理	
溝通管道	- 宇瞻 (Apacer) 官方網站 - ISO 14001 環境管理系統 - 每季 CSR 委員會檢討會議，呈報專案規劃、成效檢核，以及進行部門橫向合作溝通 - 全體員工發放環境安全衛生暨能源政策宣導卡	- 綠色產品設計 - 製程節能改善 - 推動環保教育訓練	
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 包材使用環保材質、減少包材用量 - 定期追蹤事業廢棄物之回收情形	- 每季 CSR 委員會檢討會議報告追蹤成效	
中期目標 (2022~2024 年)	- 100% 符合綠色產品設計，強化產品節電模式設計	- 綠色產品設計百分比	
長期目標 (2025 年以後)	- 精進特殊作業自動化 - 生產作業減少環境污染	- 生產過程之環境汙染評估	
2020 年目標達成情況與相關成果			
達成目標	- 精進製程效率，DRAM 測試站從 4 站減少為 2 站，減少能源耗用 - ISO 14001 管理系統完成換發新證照		
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 6 淨水與衛生、SDGs 12 責任消費與生產、SDGs 13 氣候行動			

重大性議題：危害物質管理		對應重大主題：GRI 308 供應商環境評估	
如何管理		實際行動	
責任	- 研發處 - 全球採購處 - 品質暨客戶服務處		
資源	- 預算：投入管理系統認證更新與舉辦供應商大會共 11.5 萬 - 人力：研發部、採購處、品質暨客戶服務處共 50 人	- 導入 QC 080000:2017 有害物質流程管理系統 - 落實供應商無危害物質 (HSF) 管理規範	
溝通管道	- 宇瞻 (Apacer) 官方網站 - 管理審查會議 - 公司內部稽核過程 - QC 080000:2017 有害物質流程管理系統 - 全體員工發放環境安全衛生暨能源政策宣導卡		
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 規劃提升無鹵電子料件的佔比	- 每季 CSR 委員會檢討會議報告追蹤進度 - AGP 系統統計料件成份	
中期目標 (2022~2024 年)	- 每年舉辦供應商大會進行宣導	- 供應商大會後滿意度調查	
長期目標 (2025 年以後)	- 綠色智能管理	- 精進特殊作業自動化，生產作業減少環境污染	
2020 年目標達成情況與成果			
達成目標	- 完成 QC 080000:2017 有害物質流程管理系統追蹤審查 - 完成 2019 年最新 RoHS 2.0 要求：禁用四項可塑劑危害物質 (BBP/DBP/DEHP/DIBP)		
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 12 責任消費與生產、SDGs 13 氣候行動			

本章議題

重大性議題：溫室氣體管理		對應重大主題：GRI 305 排放
如何管理		實際行動
責任	- CSR 委員會 - 環境關懷組 - 人力資源暨行政部 - 文管課	
資源	- 人力：CSR 委員會環境關懷小組、人力資源暨行政部、文管課共 20 人	- 依據 ISO 14064-1:2006 標準每年計算溫室氣體排放量 - 每季在 CSR 委員會檢討會議檢視用電耗能
溝通管道	- 經管會報告 - CSR 委員會季度檢討會議	
永續目標		評估方式
短期目標 (2021 年)	- 追蹤導入水冷式空調的預期效益是否達標	- 每季 CSR 委員會檢討會議報告追蹤成效
中期目標 (2022~2024 年)	- 5 年內減碳 3% - 引入低耗能生產設備，減少溫室氣體排放	- 以降低設備耗能做為評估
長期目標 (2025 年以後)	- 推動低碳製造，減少溫室氣體排放	- 減少溫室氣體排放成效
2020 年目標達成情況與相關成果		
達成目標	- 依據 ISO 14064-1:2006 標準計算溫室氣體排放量 - 營運總部 1~6 樓完成水冷式空調的導入	
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻		
SDGs 13 氣候行動		

2.1

環境承諾與法規遵循

宇瞻 (Apacer) 遵循「遵守法規、污染預防、參與諮詢、控制風險、綠色設計、持續改善、友善環境」的環境安全衛生暨能源政策，不使用危及環境或造成破壞的物質。

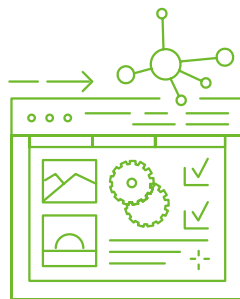
並妥善運用現有的資源，藉由節能減碳、資源再利用等實際行動，減少能資源之耗損，以「成為知名的綠色企業」作為公司的營運目標。

宇瞻 (Apacer) 的環境承諾



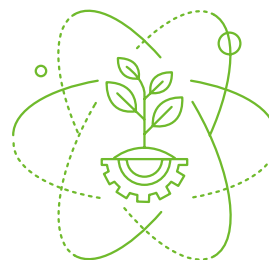
法規層面

每季查詢法規更新狀態，遵守國內環境保護與能源管理法規，2020 年無環境裁罰相關事件



制度層面

- 導入 ISO 14001:2015 環境管理系統，系統性管理製程與產品的負面環境衝擊
- 採購與製程遵守國際電子產品環保標準，符合無危害物質 (HSF) 規範，並導入 QC 080000 有害物質流程管理系統
- 宣導並實施 RoHS 2.0 要求
- 100% 不使用衝突礦產



研發層面

發展綠色產品，從產品設計思考降低能資源使用



實際行動

- 訂定減少碳排放目標並每年檢討。2020 年營運總部 1~6 樓導入水冷式空調，將持續追蹤此項工程之節能減碳成效
- 每年進行員工環保教育訓練，強化員工對環保節能的認識
- 訂定短、中、長期之環境永續目標，持續精進綠色永續作為

導入環境管理系統

為邁向綠色企業，宇瞻 (Apacer) 導入品質管理 (ISO 9001) 與環境管理系統 (ISO 14001)，依照 P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act Cycle) 管理循環，確保營運與生產各階段符合政策規範並達成既定目標；以系統性的管理方法確保產品之品質與環境保證，降低產品及其製程對環境的負面衝擊。



宇瞻 (Apacer) 自 2017 年導入 ISO 14001:2015 環境管理系統，在環境管理上建立風險導向之思考模式以及生命週期的觀點，確保將環境要求納入產品設計、製造等各生命週期階段。

員工環保教育訓練

為內化同仁企對環保節能的認識，除不定期以公告方式傳遞新知之外，更透過實體課程強化環保節能知識及趨勢。本公司新進人員 100% 必須通過環保節能通識課程，課程內容包含一般環保知識，以及 ISO 14001 環境管理、ISO 14064-1 溫室氣體管理系統之政策與指標。

工作職務與產品設計相關的人員，另安排每年接受有害物質流程管理 (Hazardous Substance Process Management, HSPM) 教育訓練，以確保人員了解專業環保知識，對產品設計符合環境友善有足夠的認知。

宇瞻 (Apacer) 環境管理系統 P-D-C-A 推動重點

規畫 (Plan)

環境衝擊盤查與行動計畫

全面盤查廠區環境衝擊、分析工作流程環境影響、制定環境保護行動計畫

執行 (Do)

實際運作

依據行動計畫，各部門實施環境保護行動，包含：減少廠區廢棄物、產品包材減量、辦公室環保行動等

查核 (Check)

成效檢視

監督並量測各執行事項之成效，確保達成環境保護之目標

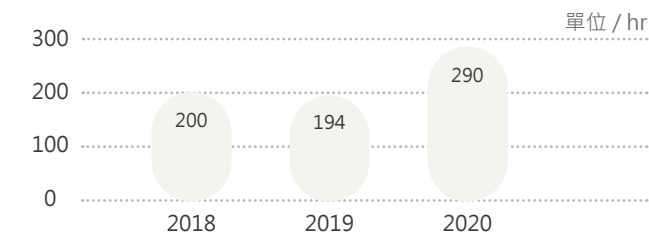
行動 (Action)

持續改善與管理

依據成效與目標之落差，進行缺失改善，精進各項行動，並訂定下一階段目標

宇瞻 (Apacer) 從源頭管理做起，導入 QC 080000 有害物質流程管理系統，原物料符合歐盟 RoHS 以及 REACH 的環境有害物質與化學物質禁 / 限用規範。原物料供應商必須簽署環保承諾書，並提供原物料測試報告並完成物質調查填寫，才具合格供應商之資格，確保環境與消費者不受有毒物質危害。

有害物質流程管理 HSPM 教育訓練歷年累計時數



重大性議題
2.2

氣候變遷風險管理

為因應氣候變遷所可能帶來的風險與衝擊，宇瞻 (Apacer) 2020 年度參考金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，進行氣候變遷風險與機會的鑑別及管理。

管理策略 與行動方案

治理

- 企業社會責任委員會：宇瞻 (Apacer) 最高氣候變遷風險管理組織，由董事長擔任主任委員，每季檢討氣候變遷相關工作的執行與規劃，每年向董事會進行報告
- 環境關懷組：隸屬於企業社會責任委員會，負責氣候變遷應變工作的策劃與推動

策略

- 各個部門進行氣候變遷風險鑑別，跨部門討論重點關注的氣候風險與機會
- 評估氣候變遷對公司財務可能帶來的機會與衝擊

風險管理

- 依據 TCFD 框架，找出氣候風險及機會中，對宇瞻影響較大的因子
- 依據氣候風險鑑別結果，預先建立風險預防及管理指標等措施
- 將氣候風險鑑別與評估納入營運風險管理中

指標和目標

- 設定氣候變遷的管理目標、績效指標，並做執行進度的追蹤管理
- 每年進行溫室氣體排放量盤查

執行情況



- 2020 年共進行 4 次節能減碳、廢棄物管理、環境衛生、環境保護等措施之執行成效的檢核報告

- 規畫並執行電力節能設備更新，每季追蹤設備更新後的省電效益

- 2020 年完成氣候變遷風險鑑別與評估

- 環境關懷組規劃專案，協調跨部門依據氣候變遷風險評估結果，推展節能減碳活動

- 跨部門討論評估氣候相關風險 / 機會的鑑別，並評估對公司財務可能帶來的衝擊

- 向 CSR 委員會主任委員報告氣候相關風險 / 機會鑑別結果，以及對公司財務可能帶來的衝擊

- 詳細資訊請參閱本報告第一章節「[組織風險管理方針](#)」

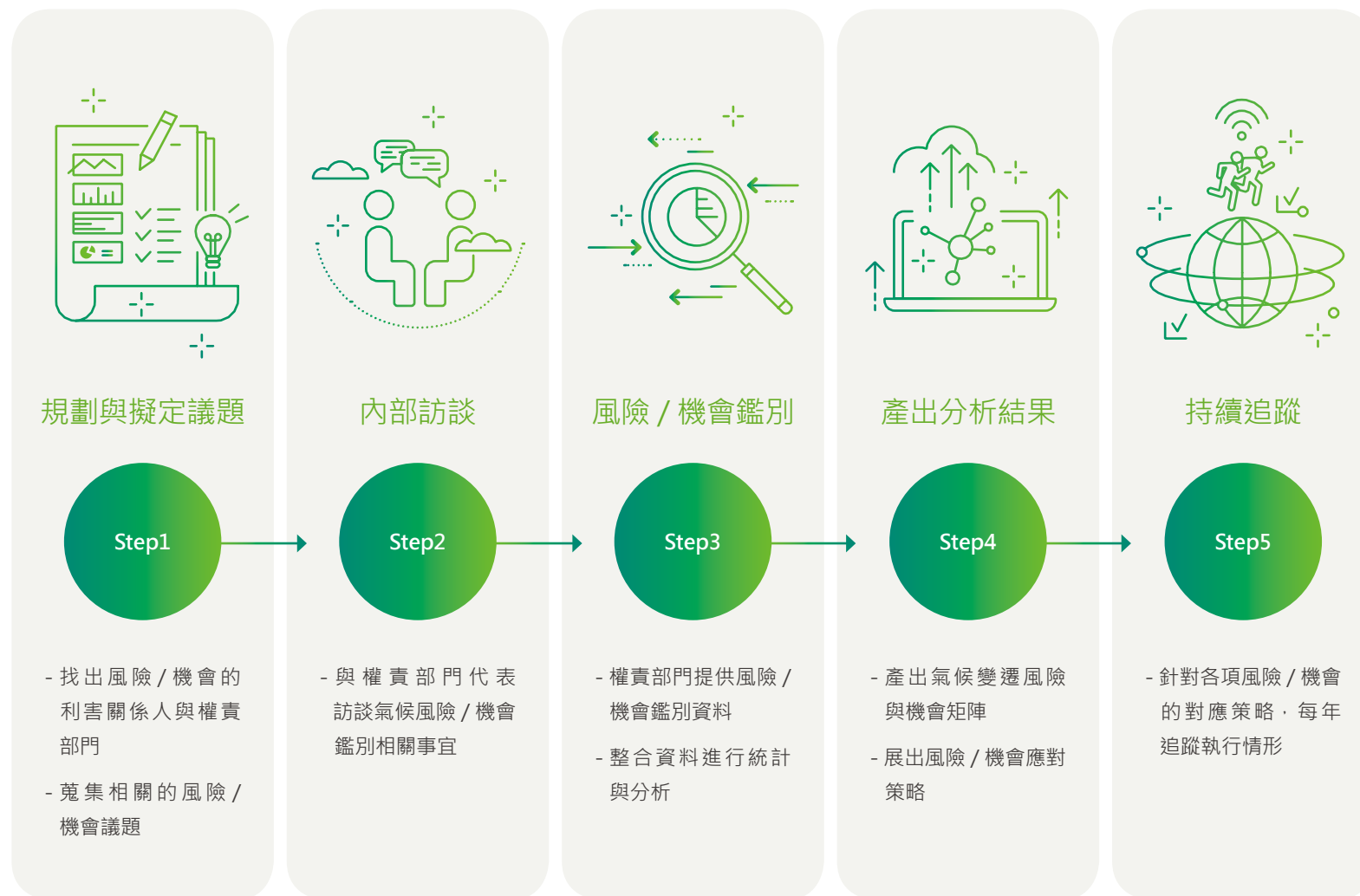
- 持續執行節電措施，以減少範疇二的碳排放，詳細資訊請參閱「[2020 年節能改善效益](#)」

- 依據溫室氣體盤查結果，規劃節能減碳措施，並呈報 CSR 委員會，定期審視執行績效

● 氣候風險矩陣

為了解氣候變遷可能為公司帶來的風險，宇瞻 (Apacer) 依據 TCFD 執行氣候相關風險 / 機會的鑑別與排序，以了解有哪些風險 / 機會可能對宇瞻 (Apacer) 帶來影響。

宇瞻 (Apacer) 將參考國際組織的氣候變遷研究報告，並結合氣候風險與機會矩陣，在公司經營的政策中，加入節能、減碳、省水等永續經營的規劃。



● 氣候變遷風險與機會矩陣



機會	風險	
	實質風險	轉型風險
1 取得公部門合作與獎勵	I 颱風、水災	A 環保法規限制漸趨嚴格
2 推動節能減碳生產	II 旱災	B 碳排放管理成本增加
3 打入綠色產品市場	III 氣溫上升	C 能資源供應不穩定
4 提升企業正面形象	IV 海平面上升	D 影響公司企業形象
5 打造綠建築環境		

低風險、持續關注、重點關注的定義

影響程度 × 發生可能性：

低風險

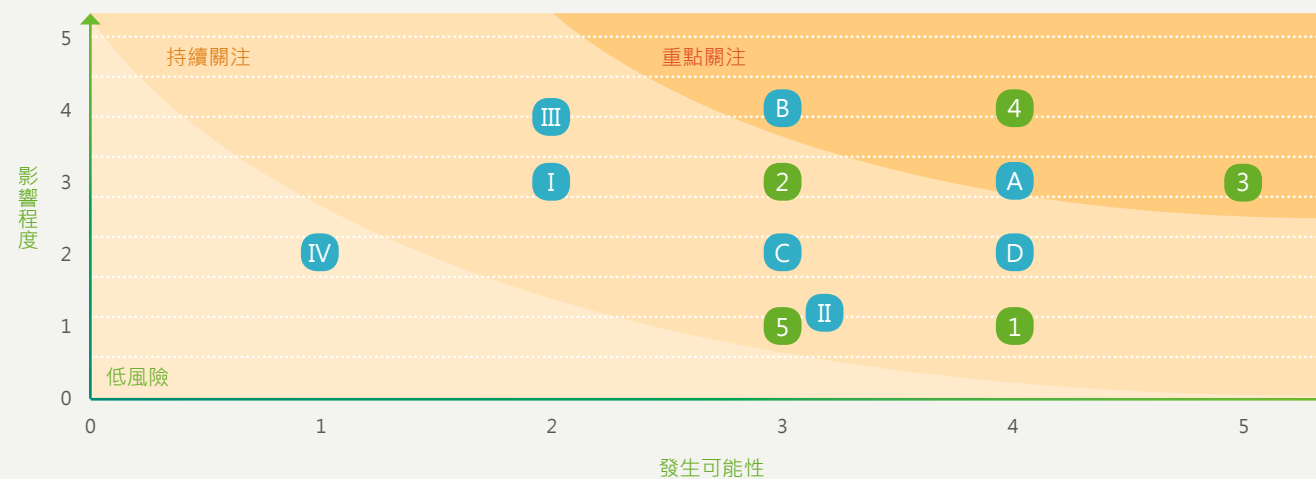
分數 2 以下，持續觀察。

持續關注

分數 3~8，主動蒐集相關國內外新聞、國際案例，並每年檢討此議題。

重點關注

分數 9 以上，制定應對策略，並每年檢討策略執行情形。



風險與機會對財務之衝擊

2020 年宇瞻 (Apacer) 進行氣候相關風險 / 機會的鑑別，找出宇瞻 (Apacer) 重點關注的 2 大氣候風險、3 大氣候機會，並依照風險與機會的性質，提出因應策略。

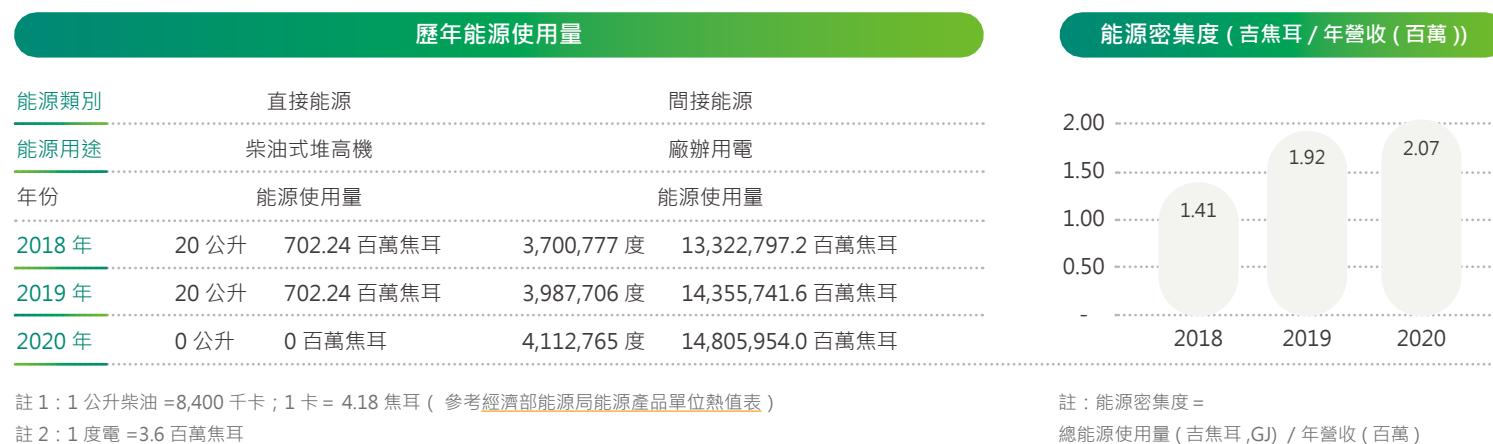
對於風險，我們儘早進行管理以降低未來可能帶來的負面影響；對於機會，我們提前投入資源、進行規劃，以掌握氣候變遷可能帶來的商機。

風險 / 機會類型		風險描述	主要潛在財務影響說明	應對策略
風險	風險 1	環保法規限制漸趨嚴格	因無法及時配合環保政策而遭受罰責，或法規嚴格導致營運成本上升、能源或資源供應受限	持續關注法規變動，並且透過外部顧問、同業見聞及國際案例，預先了解法規趨勢及變動可能性，以研擬應對策略
	風險 2	碳排放管理成本增加	為了控制碳排放量，可能需要更新設備、減少生產，進而導致營運成本上升、收益下降	更新設備時，在不影響品質的前提下，優先考量低耗能設備
機會	機會 1	推動節能減碳生產	在生產行為上，減少能源與資源的耗用，以節省生產成本	藉由電子化、流程優化等專案，使生產流程更有效率，以節省能源與資源的耗用，進而節省生產成本
	機會 2	打入綠色產品市場	隨著國際趨勢，客戶對綠色產品需求漸增，設計出滿足客戶的環保、節能產品，有助於發掘潛在市場、增加營收	開發綠色產品，發展低碳產品市場，並善用本業技術優勢，成為新能源或低碳產品之供應鏈成員
	機會 3	提升企業正面形象	滿足利害關係人期待，可提升企業正面形象，帶來潛在商機	藉由推動節能減碳生產以及打入綠色產品市場等行動，強化宇瞻 (Apacer) 綠色製造的正面形象

能源管理

宇瞻 (Apacer) 藉由 ISO 14001 環境管理系統認證，建立污染預防與改善機制、節約能源使用，降低企業營運的環境衝擊。

公司內部能源使用以營運總部的電力為主，廠辦的外購電力 (間接能源) 占總能源使用之 99% 以上，2020 年因添購生產設備，故用電量微幅增加，能源密集度也呈微幅上升。



● 溫室氣體管理

為掌握營運對環境所產生的衝擊影響，宇瞻 (Apacer) 自 2013 年開始執行溫室氣體自主盤查，設定 2012 年為盤查基準年。以確實掌握公司溫室氣體之排放狀況，並致力於降低溫室氣體排放量。宇瞻 (Apacer) 於 2021 年 2 月完成 2020 年範疇一與範疇二之溫室氣體盤查，以新北市土城區之營運總部為邊界，排放源包括廠內及廠外設備以及外購電力。2020 年度溫室氣體排放量比前一年略為下降，而排放強度則因算式分母比前一年低，故計算後的數值比前一年略為上升。為配合政府減碳政策與國際環保趨勢，宇瞻 (Apacer) 訂定 2020 年為基準年，設定 5 年溫室氣體減量 3% 之減碳目標。

註：宇瞻 (Apacer) 自 2018 年起將空調設備更新為較省電的水冷式主機，並用 2 年時間觀察、記錄節電效益，確認可有效節省空調耗電，至 2020 年完成全面更新，故將 2020 年設定為溫室氣體減量的基準年。

溫室氣體排放量

範疇	2018 年	2019 年	2020 年
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	8.75	9.11	9.05
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	2,055.21	2,125.45	2,092.49
總排放量 (公噸 CO ₂ e)	2,063.96	2,134.55	2,101.54

註 1：GWP 參考數據的年度：IPCC 2007

註 2：碳排放係數的來源：以盤查時能源局公告之最新電力排放係數計算 (碳排放當量係數 0.509 公斤 / 度)

註 3：盤查邊界設定方法：營運控制法

溫室氣體排放強度 (公噸 CO₂e / 年營收 (百萬))



註：計算方式 = 總排放量 (公噸 CO₂e) / 年營收 (百萬)

● 2020 年節能改善效益

受到人類活動的影響，目前全球暖化的現象已造成世界各地出現異常氣候，導致生態系統、水土資源以及人類的生命財產受到威脅。為保護環境，減少溫室氣體排放與資源的耗用，2019 年宇瞻 (Apacer) 投入 250 萬預算，將廠辦 7 樓的氣冷式冷氣機更換為水冷式冷氣機，經過一年追蹤評估，計算出水冷式冷氣機較氣冷式冷氣機節能效益超過 30%。由於節能成效斐然，2020 年宇瞻 (Apacer) 投入新台幣 1,500 萬更換 1~6 樓的冷氣設備，除了達到節省電費成本的效果，更實現環保主張，為減緩氣候變遷盡一份心力。

全面更換水冷式冷氣

2019~2020 年投入總額超過 1,750 萬，將廠辦的氣冷式冷氣更換為水冷式冷氣，並於 2021 年全面啟用

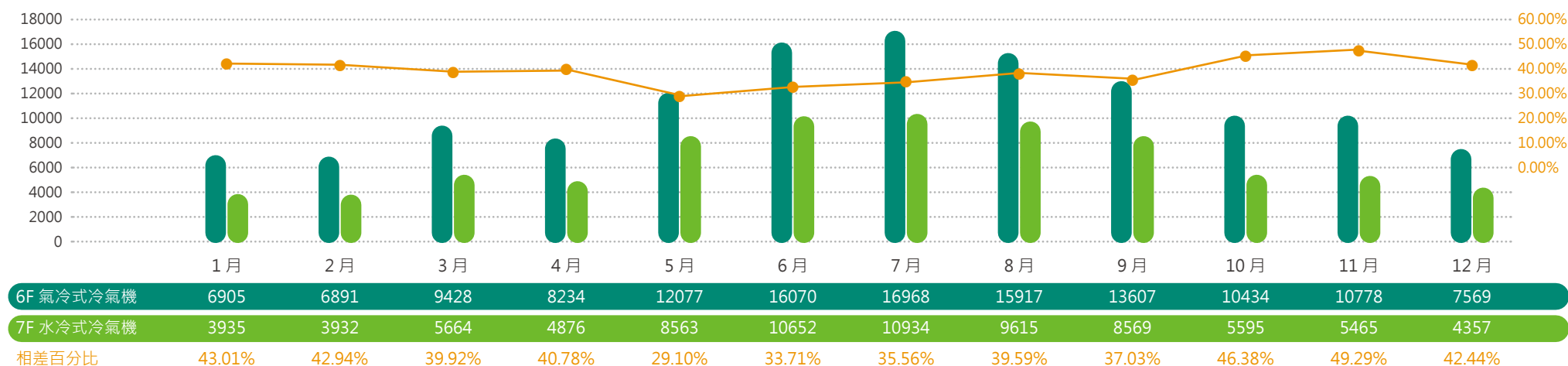
綠色廠辦 節能改善

空調用電

預期節省 30% up

2019 開始進行更換水冷式冷氣機的效益追蹤，經過 2 年的統計數據顯示，空調用電預期可節省 30% 以上

氣冷 / 水冷式冷氣機節電比較 (獨立電表) 2020 年 1~12 月



歷年節能行動與效益

2015	2016	2017	2018	2019	2020
導入節水設備 2016 年加裝生活用水節水設備，節水率較 2015 年達 24.8% 減少	宇瞻節能巡邏隊 2016 員工自主成立宇瞻節能巡邏隊，評估與執行公司節能行動，避免能源浪費	導入粉塵排放監測 生產製程產生 PCB 粉塵，進行粉塵回收，回收後自然氣體排放於大氣中，粉塵作業進行排放前後之數據監測，確保符合空氣品質法規，杜絕空氣危害	加裝防液槽，防止化學品洩漏 沖淋洗眼設備與防爆室加裝防液槽，避免化學品洩漏而流入排水管道	測試製程優化，減少製程耗電 平台數由 52 台減少為 39 台，節能約 20-37%	測試製程精進，減少製程耗電 DRAM 測試站從 4 站減至 2 站，節省制程耗電
空調節能措施 內部窗戶加裝窗簾、隔熱紙及循環扇，提升能源使用效率。辦公室室內空調溫度設定為 26°C，減少不必要的耗能	室溫控制措施 生產線進出大門口加裝氣簾，減少室內外溫度交換，提高溫溼度控制符合客戶要求，並減少空調耗能	導入冰水主機 溫度雲端監測 可隨機取得所需電力能耗、進回水流量、進回水溫度以及冷卻水水質數據等。監測長期耗能資訊，杜絕能源浪費並設定節能改善目標	測試製程精進，減少製程耗電 1. Run-in 設備節能改善：節電 19.64%，年度節省 6,920.64 百萬焦耳 2. 空壓機節能改善：節能 19.35%，年度節省 466,560 百萬焦耳	冷氣設備優化，打造辦公室節能環境 宇瞻於 2019 年在 7 樓辦公室引入水冷式冷氣，較原使用的氣冷式冷氣節能超過 30%	全面更換冷氣設備，節省空調用電 延續 2019 年的成果，2020 年廠辦 1~6 樓引入水冷式冷氣，並於 2021 年全面啟用，預期未來空調用電可節省 30% 以上
			SMT 設備優化，氮氣機減少製程耗電 氮氣機更新設備，設備提供五段節能模式，生產時設備可依開線狀況自動調整節能模式		

2.3

廢棄物與水資源管理

● 廢棄物管理

為有效清理廢棄物並避免廢棄物污染環境，宇瞻 (Apacer) 重視生產之廢棄物減量，同時將廢棄物進行妥善的分類、回收與委外處理；一般事業廢棄物與有害事業廢棄物皆委由外部合格廠商處理。

為確保廢棄物處理之適切及合法性，宇瞻 (Apacer) 制定相關管理程序，並視需求每年至少一次由負責部門進行現場稽核，若稽核結果不符合標準，將要求其停止作業並限期改善，若改善不符合要求則停止合約並另擇合格廠商，以善盡廢棄物管理之企業責任。針對生產所產生的廢溶液，我們在沖淋洗眼設備、防爆室加裝防液槽，避免化學品洩漏而流入排水管道。

● 水資源管理

宇瞻 (Apacer) 藉由 ISO 14001 環境管理系統認證，建立污染預防與改善機制、節約能源使用，降低企業營運的環境衝擊。公司內部的資源使用以營運總部的生活用水為主，產品的製造過程不需用水，故無產生營業用廢水。

項目	有害事業廢棄物				一般事業廢棄物				單位 / 噸
處理方式	掩埋	焚化	再使用	再生利用	掩埋	焚化	再使用	再生利用	
處理量	0	0	0	6.521	0	18.3	0	18.8839	
小計	6.521				37.1839				
合計	43.7049								

項目	有害事業廢棄物		一般事業廢棄物		
處理方式	現場處置	離場處置	現場處置	離場處置	單位 / 噸
處理量	0	6.521	0	37.1839	
小計	6.521		37.1839		
合計	43.7049				

註：合格廠商：經主管機關許可清除、處理該類廢棄物之公民營廢棄物清除處理機構；數據來源行政院環境保護署事業廢棄物申報及管理資訊系統。

公司的用水源於台灣自來水公司，水源來自石門水庫，生活廢水由污水管線收集至污水處理廠處理，取水與廢水排放並不造成顯著環境影響。2020 年因 1~6 樓的水冷式冷氣設備陸續啟用，因此總取水量略為提升。

歷年取水量			
年份	2018	2019	2020
總取水量 (百萬公升)	4.59	5.36	5.80

● 辦公室環保行動

宇瞻 (Apacer) 重視將節能環保的概念融入企業的日常營運，減少環境衝擊的同時，也培養員工採取環境友善的行為。

安裝省水龍頭	更換水冷式冷氣	更換 LED 燈具	節能宣導	辦公室節能活動
- 廠辦 1F~7F 廁所全面更換為省水龍頭 - 廁所洗手台用水約可節省 60% 耗用	- 廠辦 1F~7F 氣冷式冷氣全面更換為水冷氣冷氣 - 空調用電約可節省 30% 以上	- 廠辦陸續更換 T5 燈具為較省電的 LED 燈具，2020 年更換 50 盞 - LED 燈具每盞減少 35W，一年約可節省用電 5,110 度^註	- 張貼節約文宣，鼓勵員工節省使用能資源 - 舉辦「動動日」活動累積走路步數，鼓勵員工少使用電梯多走路	2015 年起，固定實施下列環保行動 - 作業流程均採用電子表單系統，減少紙張用量 - 印表機預設雙面列印，減少紙張用量 - 電腦、事務機設定休眠時間，以免能源浪費 - 辦公室內部窗口加裝窗簾、隔熱紙及循環扇，提升空調能源使用效率 - 辦公室空調溫度設定為 26°C，非上班時間，辦公區域空調系統自動停止運轉，避免能源之浪費

註：計算方式：T5 燈具 (14W*4=56W) · LED 燈具 (7W*3=21W) · 每盞減少 35W · 減少 0.28 度 / 天 · 50 盞 * 0.28 度 / 天 = 14 度 / 天 · 14 度 / 天 * 365 天 = 5110 度 / 年。

2020 年環境保護支出費用

單位：新台幣元



支出項目

金額

環境管理系統驗證費用	205,000
RBA 輔導及驗證費用	200,000
設備改善	15,857,500
一般事業廢棄物	264,000
有害事業廢棄物處理	95,000
作業環境測定	101,000
辦公區域內外環境衛生	1,738,860
環境綠美化	10,000
總額	18,471,360

重大性議題
2.4

綠色產品

因應全球環境保護浪潮，以及致力實踐品牌核心價值「做好伴」，宇瞻 (Apacer) 不斷思考如何從企業營運的核心出發，為全球環境帶來正面的影響力。我們將環保永續的理念延伸至企業的整體價值鏈，從導入環境管理系統、供應鏈管理、綠色產品設計、環保教育等面向，實踐綠色生產與產品之理念，以符合最新的國際環保規範，確保宇瞻 (Apacer) 產品之綠色國際競爭力。

設計

- 符合 RoHS、REACH 指令
- 以節能、可回收、無汙染為目標
- 減少包裝材料

生產

- 無鉛製程
- 符合 ISO 14001 環境管理系統
- 符合 ISO 14064-1 溫室氣體盤查
- 化學品管制及廢棄物處理

採購

- 無鉛元件
- 可回收包材
- 有害物質管理
- 衝突礦產管理

回收

- 符合 WEEE 規範
廢棄物回收



● 【採購】提前因應危害性物質管制

宇瞻 (Apacer) 在製程、物料管理上全面導入 RoHS 指令，符合 REACH 法規及相關客戶規定，並進行供應商管理，對零組件供應商進行稽核與索取環保承諾書，確保來源物料符合環保規定。

在歷程上，宇瞻 (Apacer) 自 2007 起，即全面導入無鉛製程，並通過 QC 080000 管理系統，從產品端到製程全面管制及禁用有害物質。2011 年逐步導入無鹵製程，並對零組件供應商進行稽核與索取環保承諾書、RoHS 測試報告。2019 年 RoHS 指令新增四項可塑劑危害物質 (BBP/DBP/DEHP/DIBP) 禁用，而宇瞻 (Apacer) 自 2017 年即提前禁用此四項可塑劑危害物質。



● 【設計】高效率、低耗能的環保產品

為了符合市場需求與未來趨勢，宇瞻 (Apacer) 在開發設計朝向高效率、低耗能的方向發展，在材料使用方面，我們透過精密計算將材料做最有效的利用，避免資源的浪費；生產過程中剩下的餘料、尾料則回收再利用，實現資源循環再生。

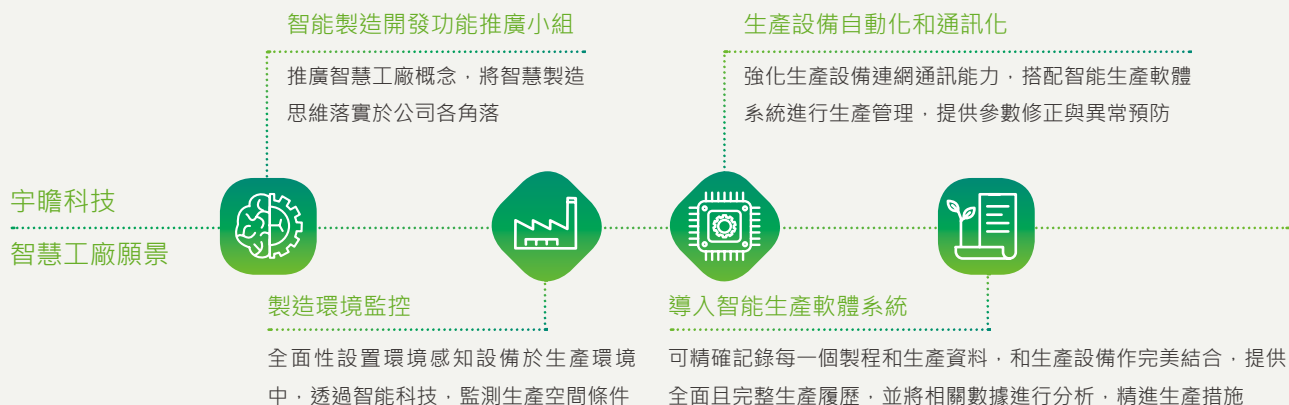
在包材的設計上，以易拆解、可回收為考量，且將體積縮小，降低廢棄物產生，減少對環境的衝擊。宇瞻 (Apacer) 全產品皆限制有害物質之使用，以維護自然環境生態。



● 【製程】智能化綠色生產

智慧工廠 - 製程管理再升級

宇瞻 (Apacer) 以自動化設備、網路通訊技術以及製造生產系統三面向，打造「智慧工廠生產系統」，期能提升整體生產效率與成本競爭力。我們以虛實整合的方式，讓生產流程更具靈活與彈性，降低品質與服務差異，提高客戶滿意度。搭配精良的生產設備、自主研發能力與完善的工廠管理，建置符合國際標準的綠色生產環境，不僅為客戶量身設計最佳製程，還能精準控制生產成本，以滿足生產效率極大化、產能最優化的目標。



產品包材減量

為了在常規的工作中落實節能減碳，避免資源的浪費。宇瞻 (Apacer) 重新檢視多項生產作業流程，以找出工作中可能造成的資源閒置或浪費之處。2019 年起，我們調整產品入庫的標準作業流程，規定當一批產品分箱後，若剩餘的尾數不足 1 箱，則不裝箱而直接入庫，待後續湊齊一箱再打包，以避免包材的浪費；2020 年實行成效共節省約 3,600 件包材。

2019
包材紙箱減量

2020
規劃 Tray 盤
回收利用

除了包材減量之外，我們也在規劃進行 Tray 盤重複使用的評估，預期完成各種 Tray 盤的使用方式、頻率統計後，也可以藉由改變作業 SOP，達到減少資源浪費的效益。未來宇瞻將繼續抱持積極的態度，尋求節能減碳、愛護地球的方法，負起保護環境的責任。

● 【回收】遵守 WEEE 歐盟規範

廢棄電子產品若未經妥善處理，可能導致有害物質釋出，帶來嚴重的汙染危害。宇瞻 (Apacer) 秉持「生產者責任」的精神，依照歐盟 WEEE 規範，加入廢棄電子回收體系，商品標示 WEEE (廢電機電子設備指令) 回收標章，朝向回收再利用 (Recovery) 比率 80%、再使用 (Re-use) 與再循環 (Recycled) 比率 70% 的回收率，與消費者共同朝向永續責任的目標邁進。凡在歐洲地區的宇瞻 (Apacer) 商品，皆可透過當地的合格回收廠商，進行妥善的報廢處理，以保護地球環境，並使資源得以循環利用。

WEEE compliant



第三章

共進成長的好伴

願景

宇瞻 (Apacer) 堅持提供良好品質的產品與服務、落實國際環境規範、打造值得信賴的國際綠色品牌，也希望在整個產業鏈中，扮演帶動成長與進步的角色。因此宇瞻 (Apacer) 制定了多項與供應商、客戶相關的管理政策，以期做到合作成長、共同進步，符合宇瞻「說到做到、堅持更好、夥伴共進」的品牌核心價值。

政策與承諾

宇瞻 (Apacer) 秉持「準時送交有競爭力、零缺點、無危害物質的產品和服務，使顧客滿意」的品質政策，承諾善盡社會責任，提供消費者安全可靠的綠色產品。

對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻



本章議題

重大性議題：供應商永續管理		對應重大主題： GRI 308 供應商環境評估 / GRI 414 供應商社會評估	
如何管理		實際行動	
責任	- 品質暨客戶服務處 - 全球採購處	- 要求供應商簽署環保承諾書	
資源	- 人力：品質暨客戶服務處、全球採購處共 30 人 - 供應商 AGP	- 供應商提供原物料測試報告與完成物質調查填寫，確保原物料符合國際無危害物質 (HSF) 規範	
溝通管道	(Apacer Green Product Web System) 平台 - 年度供應商大會	- 落實供應商 RBA 政策 - 辦理年度供應商大會	
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 調查供應商 ESG 面向政策及執行情形	- 回收並分析供應商回覆情形，呈報 CSR 委員會	
中期目標 (2022~2024 年)	- RBA VAP(Validated Assessment Program) 規章 對供應鏈評鑑 / 稽核 / 管理要求達 75 分以上 - 每年舉辦供應商大會，宣導當年度重要議題 - 對供應商政策增加 ESG 面向考量，以建構永續供應鏈管理	- 供應商大會執行成效 - 供應商年度考核結果	
長期目標 (2025 年以後)	- 發展綠色智能管理 對內：宇瞻 (Apacer) 發展綠色產品設計與製程 對外：透過 AGP 系統，持續更新綠色產品及環保法令，宣導並要求相關供應商夥伴	對內：提升材料 / 成品於 HSF 的比例，減少使用有害物質 對外：透過 AGP 系統，確認供應商符合宇瞻 (Apacer) 綠色產品及環保法令要求	
2020 年目標達成情況與相關成果			
達成目標	- 供應商 RBA 聲明回收達 100% - 供應商不使用衝突礦產承諾書回收達 100%	- 完成 RBA 及 ISO 9001 稽核 - 舉辦供應商大會，宣導重要議題	
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 12 責任消費與生產、SDGs 17 全球夥伴			

重大性議題：客戶關係管理		對應重大主題： GRI 416 顧客健康與安全	
如何管理		實際行動	
責任	- 品質暨客戶服務處 - 業務行銷部		
資源	- 人力：品質暨客戶服務處、銷售暨行銷中心 共 52 人	- 建制全球售後服務系統	
溝通管道	- 客戶管理系統：CRM (Customer Relationship Management) 系統 - 售後服務系統：eRMA - 年度客戶滿意度調查 - 客服電話	- 優化產品客製化服務 - 每年度進行客戶滿意度調查	
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 依 2020 年客戶滿意度調查結果進行改善		
中期目標 (2022~2024 年)	- 客戶滿意度提升 1. B/C 級客戶提升至 A 級，使 A 級客戶占比 提升至 12% 2. 交易 3 次以上客戶數量提升 50 家	- 每年利用客戶 CRM 系統 執行客戶滿意度調查	
長期目標 (2025 年以後)	- 高價值客戶佔比 80% 以上		
2020 年目標達成情況與相關成果			
達成目標	- 完成客戶服務流程更新，連結 RMA 系統，強化逆物流履歷可追溯性， 滿足客戶需求 - 完成客戶滿意度調查，滿意度達 85 分		
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 12 責任消費與生產、SDGs 17 全球夥伴			

重大性議題
3.1

供應商永續管理

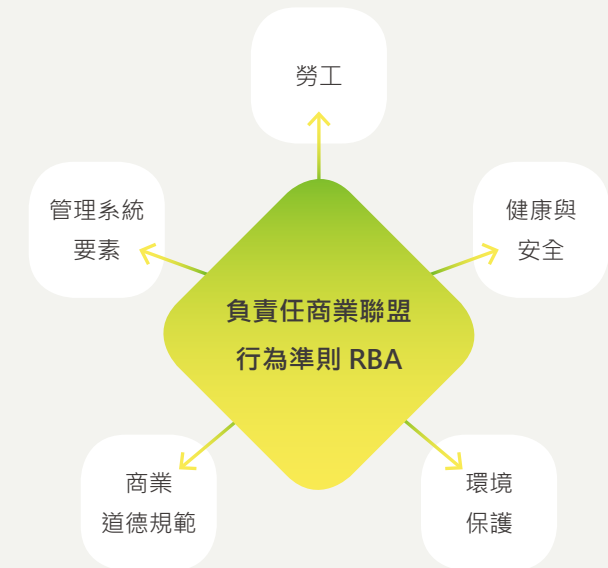
● 持續落實 RBA 負責任商業聯盟準則



宇瞻 (Apacer) 展現善盡企業社會責任的決心，在全球的營運據點都遵守與配合 RBA 的 5 大面向行為規範。

宇瞻 (Apacer) 遵循 VAP(Validated Audit Process) 規範，實施外部稽核並持續改善，於 2018、2020 年皆榮獲 VAP 銀級肯定。2020 年宇瞻 (Apacer) 改善了勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統等方面共 5 個項目，在 RBA 的實現上精益求精、追求更好。

宇瞻 (Apacer) 的營運策略以誠信、透明為基礎，並著重於為勞工打造良好的工作環境，經營友善的職場環境，並藉由「供應商管理辦法」落實環境政策，與供應商建立良好可信賴的夥伴關係，降低營運所造成的環境衝擊。同時同仁全員完成 RBA 教育訓練課程，在日常營運中落實負責任商業聯盟行為準則精神。



● 供應商政策

宇瞻 (Apacer) 同時參考供應商的供貨品質 (ISO 9001) 交期、價格、綠色產品能力 (QC 080000)、RBA 政策實施情形等整體狀況進行風險評估，與不同地區的供應商採購原物料，並定期進行供應商考核。在這些政策的支持下，可確保宇瞻 (Apacer) 的產品供貨品質穩定，滿足客戶需求以及無危害物質 (HSF) 的規範。

宇瞻 (Apacer) 以在地採購為原則，希望將企業經營之經濟效益留在台灣當地，並減少原物料運輸所產生的碳排放。目前台灣在地的供應商家數占 79%，而採購預算上，台灣在地的供應商占 50%。

供應商分類表

區域	廠商分類	家數	廠商家數比例	預算比例
台灣	代理商	38	79%	50%
	外包商	12		
	外購商	5		
	貿易商	12		
	製造商	95		
非台灣區	代理商	6	21%	50%
	外包商	1		
	外購商	6		
	貿易商	18		
	製造商	12		
總計		205	100%	100%

註：供應商政策內容主要揭露原物料供應商，不含庶務類供應商。

供應商管理流程



註：此管理流程不含庶務類供應商

● 供應商評鑑永續規範

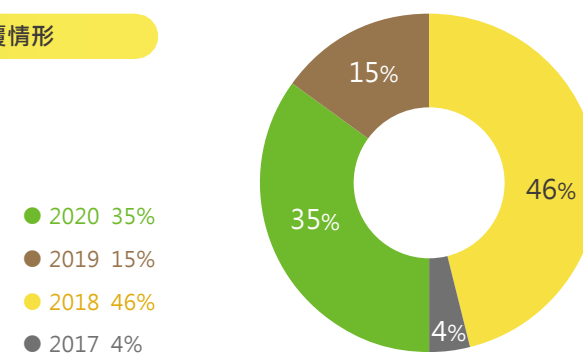


供應商簽署 RBA 聲明

宇瞻 (Apacer) 善盡社會責任不遺餘力，除了規範自身之外，也希望成為產業鏈中的推動者角色。我們自 2017 年起，已將 RBA 規範落實至第一階供應商，規範具代表性之原料廠商、外包廠商、仲介廠商、廢棄物清理廠商等勞力密集之供應商回覆 RBA 聲明書，與供應商夥伴共同重視勞工人權、環境保護與誠信透明經營。

經過逐步宣導並回收 RBA 聲明書，截至 2020，供應商回覆比例已達 100%。宇瞻所有供應商皆了解、配合 RBA 政策，完成 RBA 聲明書回收最後一哩路，協助供應商提升對 RBA 規範的認知。未來宇瞻 (Apacer) 將持續了解供應商 RBA 政策的落實情形，達成與供應商夥伴攜手善盡企業責任的目標。

RBA 聲明歷年回覆情形



新供應商導入階段

- 供應商與危害物質管理

宇瞻 (Apacer) 導入 QC 080000 有害物質流程管理系統，我們透過供應商管理流程，確保公司產品之品質、穩定性，以及無危害物質 (HSF) 管理符合國際規範與客戶需求。供應商所提供的原物料必須符合歐盟 RoHS 以及 REACH 的環境有害物質與化學物質禁 / 限用規範。

- 不使用衝突礦產

自 2013 年，宇瞻 (Apacer) 根據責任礦產計劃 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之衝突礦產調查模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)，針對一階供應商 3TG 礦源調查，所有供應商必須填寫衝突礦產調查表。2020 年 205 家合格供應商，其調查結果顯示宇瞻 (Apacer) 相關產品所使用的金屬礦產來自歐洲、亞洲、美洲地區，100% 無來自於非政府或非法軍事派別在剛果民主共和國控制的地區或相鄰國家。

為了確保供應商了解並遵守不使用衝突礦產的規範，我們進行了一系列的作為。在政策上，新增規範自 2020 年 8 月開始，新供應商在進行基本資料建立時即必需簽回不使用衝突礦產承諾書；實務面上則擴大要求所有供應商需簽回不使用衝突礦產承諾書。至 2020 年終，合格供應商全數簽回不使用衝突礦產承諾書或提供原廠不使用衝突礦產聲明書。

- 供應商導入評鑑

新供應商導入皆須經過審查，除了評鑑供應商的品質、製造、交期等能力，亦將環境面與社會面標準納入考核項目。

亦視供應商類別與風險進行現場稽核，召集生管、工程、品保等相關部門成立調查小組，實地評估其設備及能力。藉由供應商考核制度，帶動供應鏈夥伴重視與落實企業永續經營。

同時必須簽署環保承諾書，並提供原物料測試報告與完成物質調查填寫，才具合格供應商之資格。透過供應商管理流程與供應商環境規範，達成「準時交送有競爭力、零缺點、無危害物質的產品和服務，使客戶「滿意」的品質 / HSF 政策。

CONFLICT 100% 承諾



2020 年宇瞻 (Apacer) 發揮極高效率，在不到半年時間內，已完成 100% 供應商簽回不使用衝突礦產承諾書

註 1：衝突礦產 (Conflict Minerals) 是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是來自於剛果民主共和國及其鄰近國家所出產的錫、金、鉭、鎢 4 種礦產 (統稱 3TG 礦產)。在這些地區所開採出的礦產是以壓榨平民的方式，強迫在惡劣的工作環境下進行非人道採礦工作，並將採礦利潤用於戰爭與資源掠奪上，持續的內戰使得居民的貧困程度加劇、治安狀況惡化。

註 2：合格供應中純代工外包商與中間商不須回簽承諾書 (共 11 間)。

宇瞻 (Apacer) 新供應商導入評鑑項目

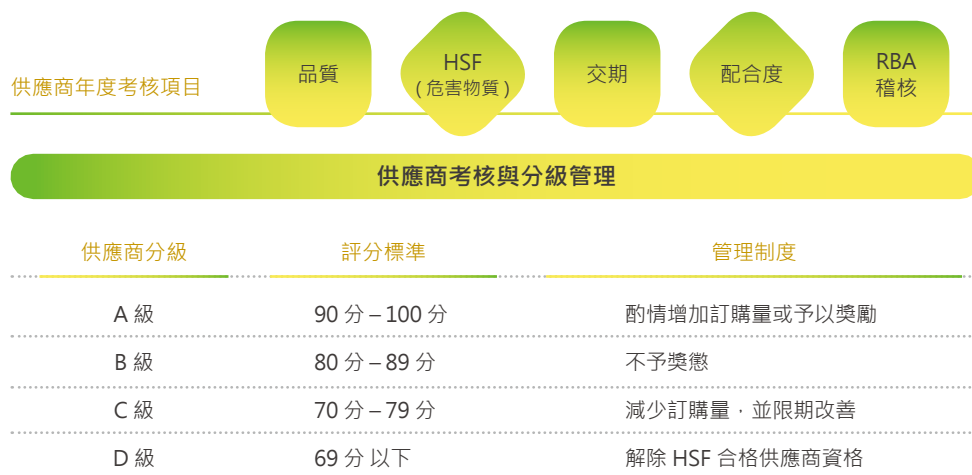
經濟面	環境面	社會面	RBA 政策落實情形
經營管理	無危害物質 (HSF)	是否雇用童工及未成年人員	勞工
品質管理	環境安全衛生	是否有員工申訴管道	健康與安全
製造能力		員工權益平等對待	環境
設備管理		員工是否超時加班	倫理規範
交期		是否有強迫勞動情事	管理系統

供應商定期考核階段

宇瞻 (Apacer) 持續對所有原物料供應商進行年度考核。依照供應商類別，考核頻率分為每季、每半年或每年一次定期考核。若有重大異常與高風險之廠商，每年須做一次實地稽核。

在考核方法上，宇瞻 (Apacer) 主要根據供應商的進料檢驗、生產材料異常、交期影響、外部客訴與供應商處理態度、改善時效等項目進行評核，依據考核分數將供應商分為 A、B、C、D 共 4 個等級；每次的考核結果皆會通知考核對象，並進行溝通改善；若改善情況不佳，將會酌情減少訂購量。

2018 年起，我們將 RBA 的五大規範：勞工、健康與安全、環境保護、道德規範與管理系統納入年度考核項目。第一階段以有工廠且具相當規模、可配合執行 RBA 要求之廠商優先導入。未來將持續擴大考核對象，與供應商共同接軌國際，逐步提升供應商的永續管理能力。2020 年之 RBA 考核，應考核供應商皆屬 A 級且 100% 符合 RBA 規範。

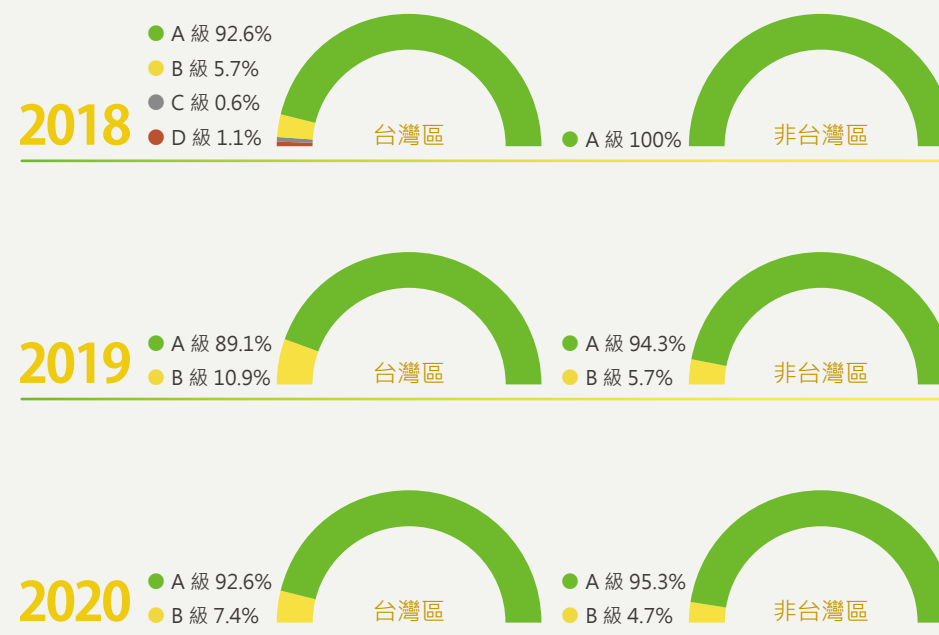


-2020 年供應商考核與分級結果

宇瞻 (Apacer) 實施考核制度以來，持續實施稽核之外，並且提供相關輔導活動，以期與合作夥伴共同進步。2020 年宇瞻 (Apacer) 實施線上即時考核系統，原本每 3 個月至一年進行一次的人工考核，改為每月由系統即時自動評核，供應商夥伴可從系統中獲得即時的回饋，達到考核公平、公開、即時且透明化的效果。

新系統上線後，供應商夥伴可隨時了解自己的分數與狀態，以利於積極提升自身等級。2020 年，供應商 A 級比例增加，顯示出系統即時回饋帶來的良好互動。

A 級
比例
提升



- 供應商綠色分級制度

除了依據 5 大考核項目區分供應商等級之外，為評估供應商對於危害物質之管理能力。宇瞻 (Apacer) 以原有的供應商管理流程為基礎，於 2016 年啟動「供應商綠色分級制度」。以供應商 RoHS 測試報告上傳的「審核通過率」以及「過期更新完成時效」，作為分數計算依據。採購人員可根據綠色分級結果分數，調整供應商考核與分級，藉此要求供應商改善其無危害物質 (HSF) 管理能力，以符合國際與客戶之最新要求與規範。

2020 年，宇瞻 (Apacer) 透過線上即時考核系統、供應商大會等管道，鼓勵供應商提升綠色分級，在強力宣導下，C、D 級綠色分級的供應商數量已大幅下降。

歷年供應商綠色分級結果

分級	分數	2018 年供應商數	2019 年供應商數	2020 年供應商數
A 級	90 分以上	187	251	179
B 級	75~89 分	26	7	8
C 級	60~74 分	9	4	1
D 級	59 分以下	32	26	6
未分級	未分級	-	-	11
總計		254	288	205

註：未分級供應商為僅提供外包服務的廠商或新進供應商

● 未來行動：建立供應商永續管理制度

宇瞻 (Apacer) 除了本身致力於善盡企業社會責任、回應利害關係人的需求，也期待與供應商夥伴共同成長，在法規、人權、環境安全衛生等方面持續進步，以降低風險、打造強健的體質，共同進行永續管理與發展，建構「永續供應鏈」。

宇瞻 (Apacer) 將「推動永續供應鏈管理」設定為中長期目標，在原本的 QDCS (品質、交期、成本、服務) 等 4 個管理面向之上，再增加了 ESG (環境、社會、公司治理) 等 3 個面向的考量。我們自 2020 年開始進行規劃，逐步在供應商的遴選、評鑑分級、稽核、輔導與表揚等制度中加入 ESG 面向考量，以落實永續精神。

宇瞻 (Apacer) 永續供應鏈管理



● 年度供應商大會：溝通與輔導

2020 年宇瞻 (Apacer) 完成供應商大會的舉辦，共 61 家供應商、89 位代表人員前來參與。當年度除了例行的進行與供應商的宣導與溝通之外，另外增加了優良供應商的頒獎儀式，希望能藉由給予優秀伙伴的肯定與鼓勵，營造良性的雙向關係。本次大會後的滿意度問卷，

為響應環保改用 QR-code 電子問卷進行調查，電子問卷的回收率為 76.4%，對會議整體的滿意度達 8.8 分（滿分為 10 分）。我們持續與供應商夥伴在環境永續議題上共同學習與成長，帶動產業鏈對於綠色環保議題之管理能力，以行動實踐全球環境永續趨勢。

2020 年供應商大會重點績效

61 家供應商
89 位代表參與

響應環保改用
QR-code
電子問卷

問卷回收率
76.4%

滿意度達
8.8 分

優良供應商
頒獎儀式

夥伴共進



ISO 45001 管理系統
轉版重點

永續發展 -
宇瞻和你做好伴

2020 年
供應商大會溝通主題

RBA 簡介及說明

宇瞻綠色產品
技術標準改版介紹



雙向溝通

● 供應商夥伴回饋



鴻騰電子股份有限公司
游家慶 總經理

自 2010 年始，很榮幸能加入宇瞻這個大家庭，宇瞻與鴻騰電子攜手合作共同開發十餘年，猶如家人般的照顧。成為合作夥伴以來，宇瞻在各方面都給予鴻騰追隨的方向與目標，無論是製程改善、品質提升、產能優化、都讓鴻騰學習、成長，猶如兄弟一般，共同奮鬥、互相扶持。

在開發產品的過程中，宇瞻無論在產品的指導上、生產細節、品質把關，都是扮演著重要的角色，藉此達到共識及創造雙贏局面，一直悉心指導著鴻騰電子前進。

宇瞻與鴻騰電子合作多年，陸續開發許多產品，在 2012 年也成為了宇瞻客戶 TDK 的合格供應商及 HSF 合格供應商，使得鴻騰電子在產能面、製造與品質面都有卓越的成長與提升，在 ROHS 與綠能上，鴻騰電子也不遺餘力，並參與了宇瞻的各項重大計畫，品質改善計畫 CIP 導入，為了能夠為宇瞻提供更完整的服務，鴻騰電子也在 2013 年導入了 ERP 管理系統，2014 年增加了組裝部門與雷雕部門，2015 年擴充陽極產能，2018 年增加 CNC 部門，讓鴻騰為宇瞻提供更完整的一條龍服務。

鴻騰電子也因有著宇瞻的協助，在成長過程中持續的建立 ISO 9001 與 ISO 14001 品質系統，製程研發創新、產品良率品質、服務態度，憑藉先進的技術，成為宇瞻最專業、最具向心力的合作夥伴。

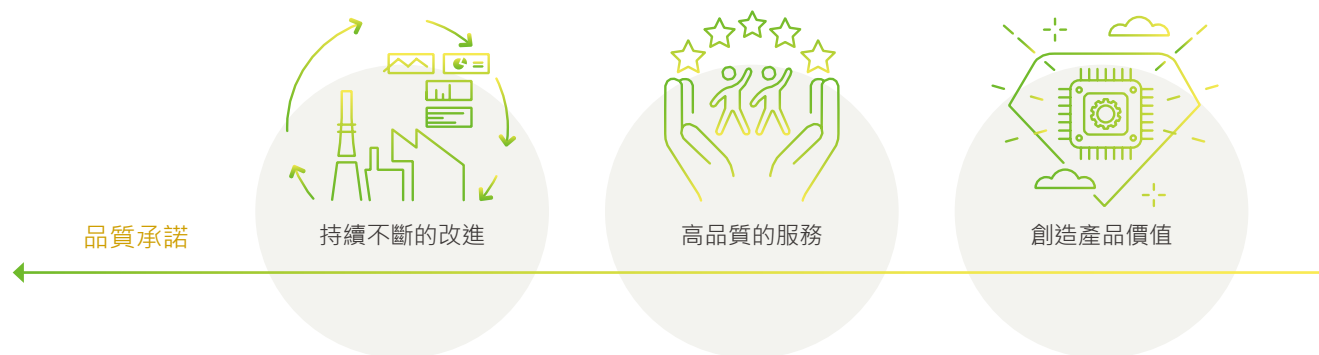
鴻騰電子有著傾注熱情、精益求精，不斷提升研發能量，並以創新和職人精神貫穿設計製造流程，提供最貼近市場和顧客需求，與宇瞻一起攜手走向更美好的未來，並與宇瞻有著永續經營的理念，來回饋社會。

重大性議題
3.2

客戶關係管理

● 客戶關係與品質管理

為提供顧客高品質的產品，及滿足客戶之要求，宇瞻 (Apacer) 導入品質管理 (ISO 9001)，依照 P-D-C-A(Plan-Do-Check-Act Cycle) 管理循環，確保營運與生產各階段符合政策規範並達成既定目標，以系統性的管理方法保證產品之品質。



● 客服利基 提供最佳服務體驗

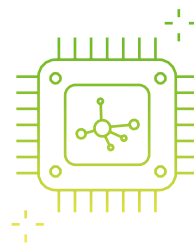
全球行銷通路

配合在地市場特性進而掌握市場動態，積極建構全球行銷通路，於美國、荷蘭、日本、香港、大陸、印度設有營運據點，行銷自有品牌，深耕當地市場



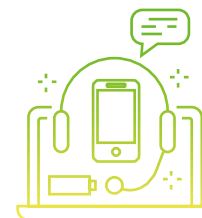
提供客製服務

隨著不同行動裝置、設備的記憶體需求成長，宇瞻 (Apacer) 致力於提供客戶量身打造的產品與服務，從客戶需求出發，共同取得市場領先優勢



優質客服團隊

因應不同平台及應用的多元性、相容性發生頻繁，針對客戶要求提出的技術分析，除現有的客服制度，進一步和客戶合作開發新一代平台，利於產品研發與客戶溝通



● 從研發到售後 總為客戶想在前

「Access the best 力求完美、分享記憶」是宇瞻 (Apacer) 的品牌承諾。我們從使用者體驗出發，注重產品設計的每一細節，並將每一位客戶的反饋做為進步的重要基石，力求臻至完美境界。明定品質暨 HSF (無危害物質) 政策：「準時送交有競爭力、零缺點、無危害物質的產品和服務，使顧客滿意」，提供客戶最佳的服務體驗。

研發設計



傾聽客戶 /
依使用者體驗出發，協助規畫最佳銷售產品組合，為消費者建構便利、高品質且豐富的數位儲存生活。



洞察新技術 /
以最前瞻的視野洞察最新技術的演進、產業動態以及客戶需求，協助客戶量身打造最佳的解決方案，與客戶一同提升市場競爭力。

售後服務



全球售後服務 /
藉由當地業務與技術人員提供在地化的即時銷售與技術服務，以確保消費者百分之百滿意的使用經驗。



全球物流系統 /
整合物流運輸各介面技術，讓客戶即時掌握物流狀態，提供最快速、有效益的物流服務。

● 多面向的客戶溝通管道

宇瞻 (Apacer) 秉持「服務第一」的精神，重視與客戶之間的溝通，積極建立暢通且多元化的溝通管道，以了解客戶的需求，並提供即時且完善的服務。

我們的客戶溝通管道主要可分為常設、定期、不定期等 3 類，聽取客戶的回饋與意見，是宇瞻 (Apacer) 改善與發展客戶關係的重要養分。

類型	類型
常設	- 官方網站 - 官方社群媒體 (YouTube / LinkedIn / Facebook / Instagram) - 客戶服務信箱 - 售後服務網站 - 業務 / 客服團隊
定期	- 客戶滿意度調查 / 每年 - CSR 報告 / 每年 - 與主要客戶業務檢討 / 每季
不定期	- 發布新聞稿 - 發布宣傳影片 - CRM 系統追蹤客戶需求與產品進度 - 客戶拜訪 - 客戶稽核

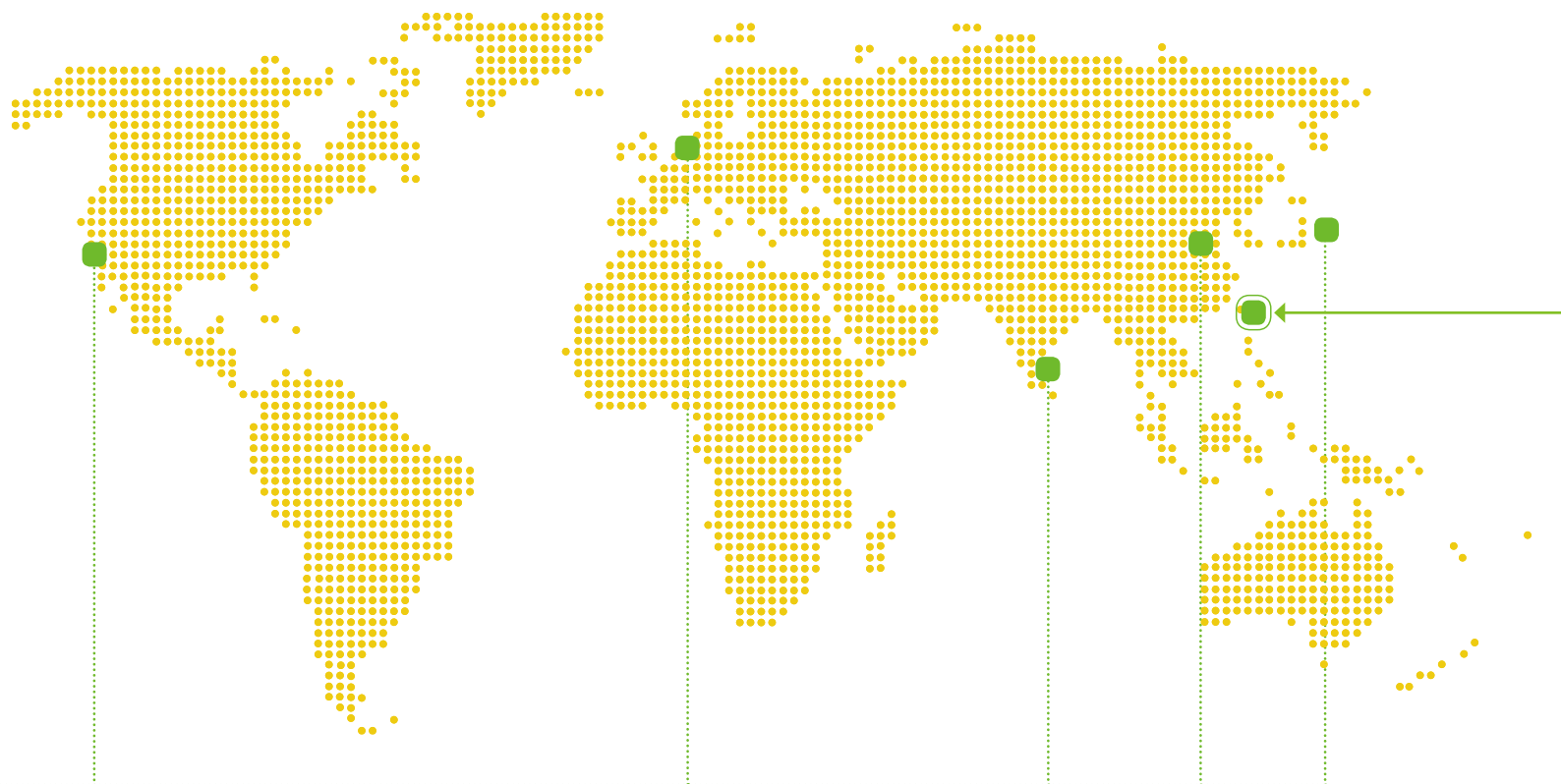
● 客戶隱私保護

宇瞻 (Apacer) 重視每位客戶的隱私，向來以最高水準要求確保客戶的隱私權，制定有完善的程序規範來保護客戶隱私資料。

2020 年客戶資料外洩或侵犯客戶隱私權的投訴為 0 件，我們將繼續維持此項良好紀錄，並為未來可能發生的風險提前做好準備。

客戶隱私保護措施	
制度類	- 合約保障：合約書載明保密協議 - 客戶代碼制：利用客戶代碼隱藏客戶真實名稱 - 製程規範獨立：避免因製程相同，導致客戶彼此得知產品隱私
技術類	- 資訊設備安全管控：避免病毒或駭客入侵導致客戶隱私外洩 - 文件權限管控：限制資料的閱讀與取用權限 - 系統權限管控：客戶資料查詢與作業受權限管制 - 門禁管制：資訊機房、產線設置門禁管制系統

● 全球售後服務系統



全球

- 透過當地業務與技術人員提供在地化的即時銷售與技術服務
- 提供客戶專業物流方案。以即時掌握狀態、有效率的流程規劃及具競爭力的成本，提供客戶最快速、便捷的物流服務

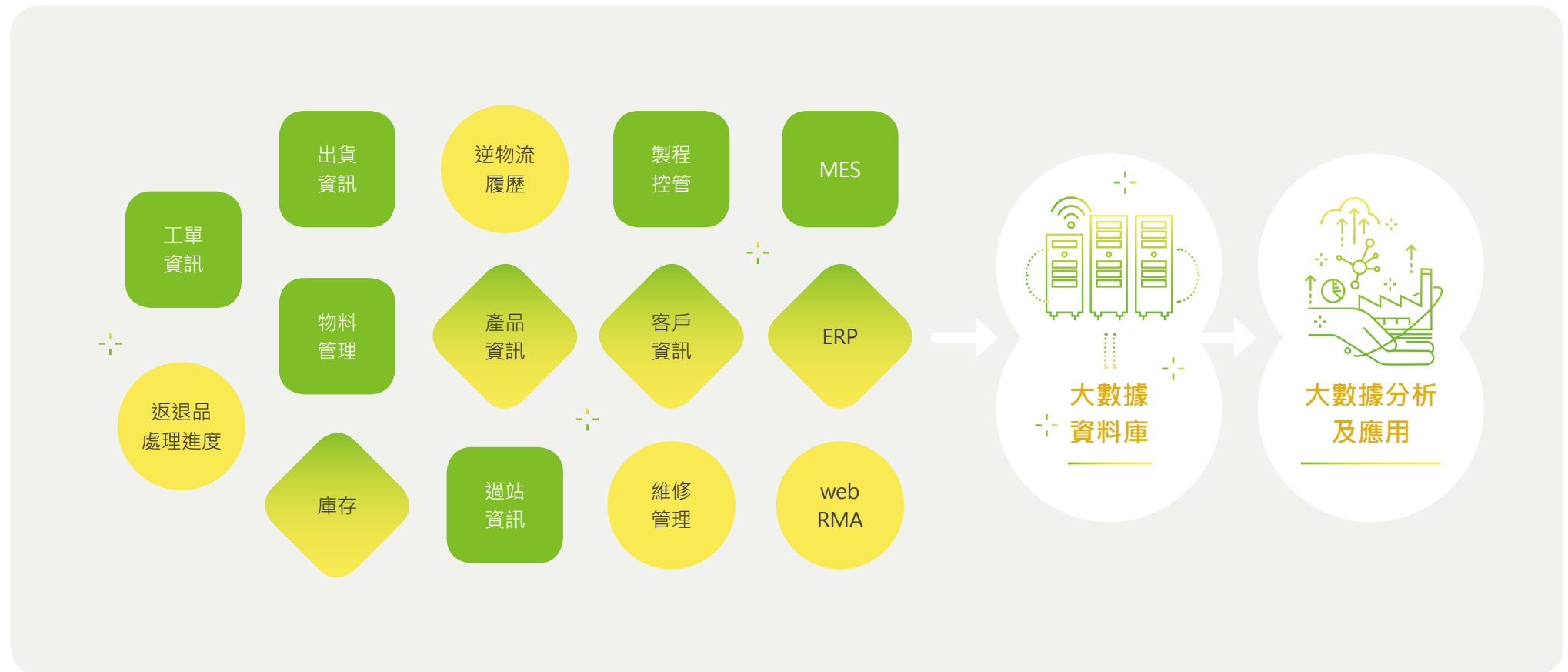
- 由客戶服務部與業務部負責產品銷售後的技術支援、客戶抱怨處理、退換貨流程 (RMA)
- 北、中、南各地皆設有服務中心，或可透過代理商，進行產品維修或更換等售後服務

台灣

● 串聯服務系統 提供更完善的服務

為提供客戶更完善的服務，宇瞻 (Apacer) 整合 ERP (Enterprise Resource Planning, 企業資源規劃系統)、MES(manufacturing Execution System, 製造執行系統)、webRMA (web Return Merchandise Authorization, 售後服務入口網站) 等系統，完成資訊的串接及資料庫的連結，強化製程、維修、出貨、售後服務等資訊的可追溯性，以提供客戶更完善的服務，滿足客戶需求。

另外，透過跨系統資料的整合，有利於資料的蒐集與分析，例如透過資訊的串接及資料庫的連結，可蒐集料件管理、製程、客戶資訊、庫存、維修、出貨、售後服務等大數據資料，並進行後續的分析及應用，以了解不同客群的需求，進而改善產品設計，提升製程能力，提供超越客戶期待的產品及服務，強化公司之競爭力。



● 年度客戶滿意度調查

我們每年定期進行客戶滿意度問卷調查，蒐集客戶意見。2020 年我們執行客戶滿意度調查改善專案，導入線上問卷表單，且調整題目，區分成服務、品質、交期、價格、設計、環保等 6 個面向，重點了解客戶對於這 6 個面向的滿意度與重視程度，並按照客戶給予的評價與建議進行改善。

客戶滿意度調查 6 大面向

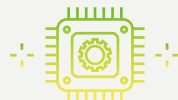
設計



服務



品質



環保



價格



交期



2020 年客戶滿意度調查重點績效



調查 **45** 間客戶



問卷回收率

100%



滿意度達

85 分

註：客戶滿意度分數以各事業單位調查結果之算術平均數計算

● 客戶夥伴肯定

資深策略採購專員 / Haidy

與宇瞻的合作始於 2018 年，開始雖然有一些新供應商與新客戶間的互相磨合中而造成的小失誤，但經過雙方專業部門在技術交流上、規格求上、品質要求上的溝通後，彼此在這 2 年多的時間建立了良好的關係及溝通的管道。

宇瞻不只是一個在賣產品的公司而已，對於客戶的需求都會在事先有清楚的溝通與了解，降低後續產品開發上需要 debug 的頻率。

業務、PM、技術等即時又全面的 support，讓我認為宇瞻是值得信賴的好夥伴。也期許後續的跟宇瞻展開更多的合作，共創雙贏。

第四章

友善職場的好伴

願景

宇瞻 (Apacer) 的品牌核心價值是：說到「做」到，堅持更「好」，夥「伴」共進。

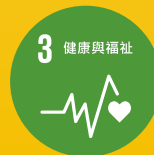
宇瞻 (Apacer) 以「做好伴」的核心價值，將企業社會責任融入人力資源發展政策中。以 A⁺ 健康、A⁺ 家庭、A⁺ 工作結合 CSR & RBA 為縱軸，以食、衣、住、行、育、樂、動為橫軸，展開 28 宮格的 A⁺ EAPs 員工協助方案，屢屢獲得各大獎項肯定，展現宇瞻 (Apacer) 用心打造與員工及眷屬共贏的永續企業。

政策與承諾

宇瞻 (Apacer) 的人才發展策略是引進優秀人才堆疊未來技術。

我們致力於提供具競爭力的薪酬福利，導入雙軌人才與建構完善的培訓發展制度；啟動人才供應鏈機制及提供 A⁺ EAPs 員工協助方案；打造工作與生活平衡的友善及健康職場。

對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻



本章議題

重大性議題：職業健康與安全		對應重大主題： (2018) GRI 403 職業安全衛生	
如何管理		實際行動	
責任	- 職業安全衛生室		
資源	- 人力：職業安全衛生管理委員會 - 預算：每年由企業社會責任委員會及職業安全衛生管理委員會等提撥預算	- 災害預防措施 - 安全衛生教育計畫 - 自動檢查機制 - 員工健康管理	
溝通管道	- 定期召開企業社會責任委員會及職業安全衛生管理委員會 - 透過公司內聯網宣傳相關知識及活動	- 監測及改善作業環境、規劃職災漸進式復工	
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 取得國民健康署健康職場認證	- 國民健康署健康職場認證結果	
中期目標 (2022~2024 年)	- 以 A* EAPs 打造友善及健康職場	- 每半年職災件數 1 件 ↓	
長期目標 (2025 年以後)	- 建立值得信賴的雇主品牌	- 全體員工年退出率 3% ↓	
2020 年目標達成情況與成果			
超過目標	- 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證		
達成目標	- 依職業安全相關法規建構完善工作場所		
未達標	- 職業災害共 2 件，但未造成嚴重傷害		
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 3 健康與福祉			

重大性議題：員工福利 / 人才培育		對應重大主題： GRI 401 勞雇關係 / GRI 404 訓練與教育	
如何管理		實際行動	
責任	- 人力資源暨行政部	員工福利：	
	- 人力：人力資源暨行政部	- 優於勞基法的福利制度	
資源	- 經費：每年由企業社會責任委員會、策略暨經營管理委員會、職工福利委員會及責任商業聯盟委員會等提撥預算	- 保持同業人力市場薪酬水平	
		- Apacer A* EAPs 員工協助方案	
		- 打造友善及健康職場	
溝通管道	- 定期召開企業社會責任委員會、策略暨經營管理委員會及職工福利委員會	人才培育：	
	- 透過公司內聯網宣傳課程及活動	- 宇瞻 (Apacer) 雙軌人才發展制度	
		- 宇瞻 (Apacer) 人才供應鏈機制	
		- 宇瞻 (Apacer) 教育訓練制度 (宇瞻學苑、訓練藍圖、學習地圖)	
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 建立宇瞻學苑發展學習地圖	- 完成宇瞻學苑及學習地圖	
中期目標 (2022~2024 年)	- 保持同業人力市場薪酬水平	- 外部薪酬調查報告百分位 P50~P75	
	- 以 A* EAPs 打造友善及健康職場	- 人才供應鏈雙軌人才年提升率 2% ↑	
長期目標 (2025 年以後)	- 引進優秀人才堆疊未來技術	- 人才培育課程執行率 90% ↑	
	- 建立值得信賴的雇主品牌	- 職能齊備率逐年提升	
		- 全體員工年退出率 3% ↓	
2020 年目標達成情況與成果			
超過目標	- 榮獲 RBA 責任商業聯盟銀級認證	- 人才培育課程執行率 90% ↑	
	- 外部薪酬調查報告 P50 ↑	- 員工年退出率維持 3% ↓	
	- 人才供應鏈雙軌人才年提升率 2%		
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			

本章議題

重大性議題：員工協調與溝通		對應重大主題：GRI 407 結社自由與團體協商	
如何管理		實際行動	
責任	- 人力資源暨行政部		
資源	- 人力：人力資源暨行政部 - 經費：每年由企業社會責任委員會、策略暨經營管理委員會、職工福利委員會及責任商業聯盟委員會提撥預算	- 工會及集會辦法 - 暢通且多元的溝通管道 - Apacer A* EAPs 員工協助方案 - 打造友善及健康職場	
溝通管道	- 定期召開企業社會責任委員會、職工福利委員會 - 不定期召開人評會 - 透過公司內聯網宣傳相關渠道及活動		
永續目標		評估方式	
短期目標 (2021 年)	- 導入新人學習護照協助新人認識宇瞻 (Apacer) - 舉辦企業文化成長營協助新人融入宇瞻 (Apacer) - 舉辦 CEO 下午茶會與人才進行雙向溝通	- 間接新進人員學習護照完成率 100% - 企業文化成長營執行結果 - CEO 下午茶會執行結果	
中期目標 (2022~2024 年)	- 取得 RBA 責任商業聯盟銀級認證 - 以 A* EAPs 打造友善及健康職場	- RBA 責任商業聯盟認證結果 - 人才供應鏈雙軌人才年提升率 2% ↑	
長期目標 (2025 年以後)	- 建立值得信賴的雇主品牌	- 全體員工年退出率 3% ↓	
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻			
SDGs 3 健康與福祉、SDGs 5 性別平等、SDGs 10 減少不平等			

4.1

人員概況

● 宇瞻 (Apacer) 員工權益

宇瞻 (Apacer) 於 2017 年加入 EICC 電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition)，並配合該聯盟組織品牌重塑持續參與 RBA 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 至今，已連續 2 次榮獲銀獎認證肯定，宇瞻 (Apacer) 依高於國家法規的聯盟準則，保證員工相關權益。

宇瞻科技 (Apacer) 員工權益聲明



保障員工權益

- 所有員工享有相同人權保障，不因人員的種族、膚色、年齡、性別、性傾向、或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、婚姻、學歷 ... 等狀況而有所歧視
- 本公司明定 RBA 責任商業聯盟手冊，重視員工的自由就業、青年勞工、工作時數、工資福利、人道待遇、反歧視及自由結社等勞工議題
- 所有員工聘僱當日即簽訂勞動契約書，保障員工權益
- 2020 年未有任何歧視或強迫勞動之情事產生



保障自由結社

本公司明定工會組織及集會場所管理辦法，員工可自由組織社團與自由成立或參加工會之權利



禁止非法雇用童工

從未有非法雇用未滿 16 歲勞工之情事，嚴禁未成年員工從事危險性工作，並明定任用童工補救措施及未成年工管理辦法



多元的溝通管道

- 明定員工申訴處理辦法，解決員工權益與不公平對待事件
- 定期舉辦勞資協調會議，強化勞資雙方互信關係

● 宇瞻 (Apacer) 職場環境

宇瞻 (Apacer) 秉持著「說到做到・堅持更好・夥伴共進」的品牌核心價值，為員工打造友善及健康職場。

宇瞻 (Apacer) 將員工視為重要的工作夥伴與家人，希望員工每天工作的同時，也能享有在家一般的舒適與自在感，因此我們在營運總部的一樓設置員工休憩區、休閒運動區、休閒閱覽區、休閒娛樂區及紓壓按摩區等，提供多功能的創意休閒空間；各樓層辦公室內也設有多個獨立、各具風格的討論空間，供員工自由運用，期望減少辦公空間的拘束感，以多元的空間設計，啟發員工的無限創造力。



宇瞻 (Apacer) 營運總部大廳



員工休憩區



休閒運動區



紓壓按摩區



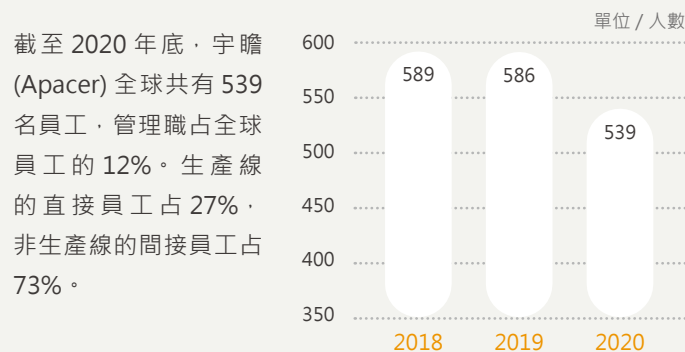
休閒
閱覽區



休閒
娛樂區

● 全球員工概況

宇瞻 (Apacer) 全球員工人數



宇瞻 (Apacer) 全球員工，以性別分布統計，女性員工約占 53%，男性員工約占 47%，性別分布比率尚屬平均。

2020 年全球員工分布

項目	分類	女		男		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	佔全體比例
台灣	正職	247	53.3%	276	46.7%	463	98.3%
	兼職	5	62.5%	3	37.5%	8	1.7%
海外	正職	33	48.5%	43	51.5%	68	100.0%
	兼職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		285	52.9%	254	47.1%	539	100.0%

註：海外區域包含美國、荷蘭、日本、中國及印度

● 台灣員工概況

近年台灣員工人數

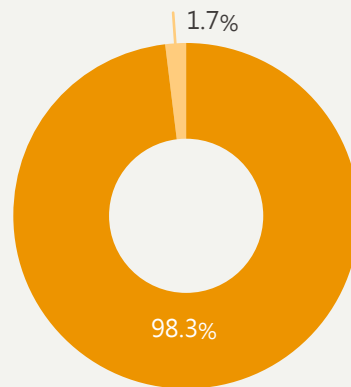
宇瞻 (Apacer) 重視在地人才發展，2020 年台灣共有 471 名員工，其中在地員工占員工總數 90%，就高階經營管理層包括董事長暨策略長、總經理、副總經理以及各中心主管等共 8 位，亦全部皆為台灣在地員工。

2020 年台灣員工分析

員工類別分析

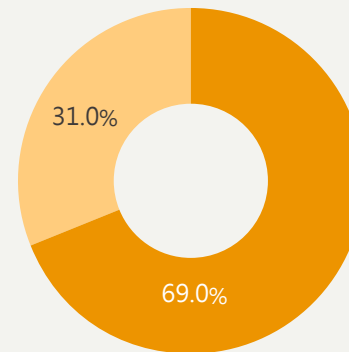
宇瞻 (Apacer) 台灣營運總部員工類別分析，契約類別以正職約占 98% 為主要；生產類別以間接人員約占 69% 居多；職務類別以專業人員約占 48% 居多，技術人員 (直接人員) 約占 31% 次之，其中高階經營管理人員的性別佔比為 1:1。

台灣員工契約類別



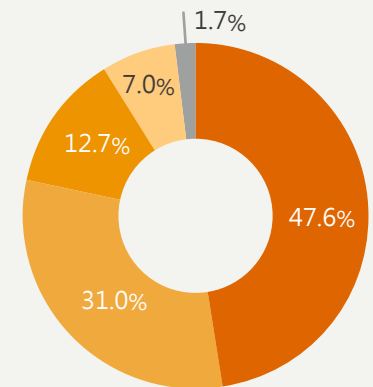
- 正職人員 98.3%
- 約聘人員 1.7%

台灣員工生產類別



- 間接人員 69.0%
- 直接人員 31.0%

台灣員工職務類別



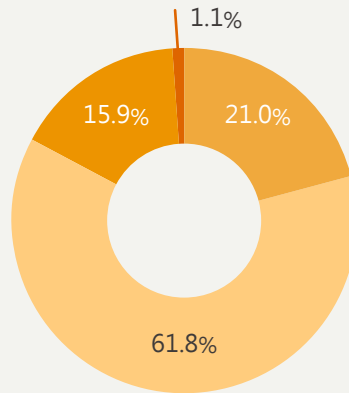
- 專業人員 47.6%
- 技術人員 31.0%
- 管理人員 12.7%
- 業務人員 7.0%
- 高階人員 1.7%

員工基本資料分析

宇瞻 (Apacer) 台灣營運總部員工基本資料分析，學歷分布以 (副) 學士以上畢業員工約占 62% 居多；年齡分布以 31~40 歲員工約占 45% 為主力，41~50 歲約占 34% 次之，性別分布則大約同全球員工性別分布，婚姻與性別分布比率皆尚屬平均。

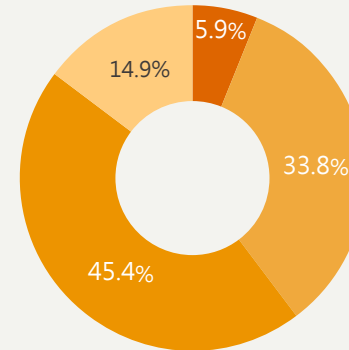
宇瞻 (Apacer) 每年進行員工類別及基本資料分析，進而設計符合同仁需求的 A+EAPs 員工協助方案，詳參 4.3 員工福利與溝通 (重大性議題)。

台灣員工學歷分布



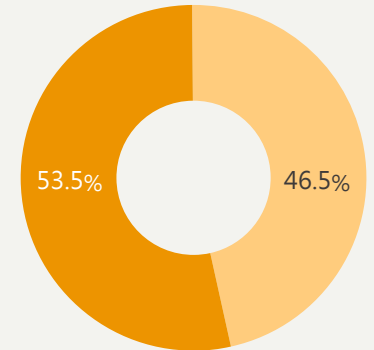
- 碩士 21.0%
- (副) 學士 61.8%
- 高中 (職) 15.9%
- 其他 1.1%

台灣員工年齡分布



- 21~30 歲 14.9%
- 31~40 歲 45.4%
- 41~50 歲 33.8%
- 51 歲以上 5.9%

台灣員工性別分布



- 女 53.5%
- 男 46.5%

員工統計數字

宇瞻 (Apacer) 一直尊法保護少數民族及保障身心障礙名額，相關員工各類細項統計數據如下：

2020 年台灣員工統計數據

項目	分類	女		男		組別小計與比例	
		人數	比例	人數	比例	人數	佔全體比例
契約類別	正職人員	247	53.3%	216	46.7%	463	98.3%
	兼職人員	5	62.5%	3	37.5%	8	1.7%
生產類別	直接人員	105	71.9%	41	28.1%	146	31.0%
	間接人員	147	45.2%	178	54.8%	325	69.0%
職務類別	高階人員	4	50.0%	4	50.0%	8	1.7%
	管理人員	18	30.0%	42	70.0%	60	13.0%
	專業人員	111	49.6%	113	50.4%	224	48.4%
	業務人員	14	42.4%	19	57.6%	33	7.1%
	技術人員	105	71.9%	41	28.1%	146	31.5%
學歷分布	博士	0	0.0%	1	100.0%	1	0.2%
	碩士	36	36.4%	63	63.6%	99	21.0%
	(副) 學士	153	52.6%	138	47.4%	291	61.8%
	高中 (職)	59	78.7%	16	21.3%	75	15.9%
	其他	4	80.0%	1	20.0%	5	1.1%
年齡分布	20 以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	21~30	40	57.1%	30	42.9%	70	14.9%
	31~40	116	54.2%	98	45.8%	214	45.4%
	41~50	80	50.3%	79	49.7%	159	33.8%
	51 以上	16	57.1%	12	42.9%	28	5.9%
婚姻分布	已婚	123	50.6%	120	49.4%	243	51.6%
	未婚	129	56.6%	99	43.4%	228	48.4%
保護民族	原住民族	2	66.7%	1	33.3%	3	0.6%
保障名額	身心障礙	2	50.0%	2	50.0%	4	0.8%
全部總計		252	53.5%	219	46.5%	471	100.0%

註 1：技術人員為產線之直接人員

註 2：如有因應人員異動所產生的缺額，宇瞻 (Apacer) 除遵法繳納代金外，並主動積極在招募網頁上公開歡迎少數民族及身心障礙者加入宇瞻 (Apacer) 的行列。

2020 年台灣員工異動情形

宇瞻 (Apacer) 每年的員工年退出率均低於 3%，未來仍以此為目標，維持穩定的人力供應及適當的人才發展。

2020 年台灣員工新進與離職統計

類別	組別	新進人員		離退員工		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	佔全體比例
性別	女	63	40.9%	91	59.1%	154	57.5%
	男	52	45.6%	62	54.4%	114	42.5%
年齡	20 以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	21~30	41	44.1%	52	55.9%	93	34.7%
	31~40	48	41.7%	67	58.3%	115	42.9%
	41~50	25	48.1%	27	51.9%	52	19.4%
	51 以上	1	12.5%	7	87.5%	8	3.0%
合計		115	42.9%	153	57.1%	268	100.0%

2020 年台灣員工退出率

期初 平均員工	新進人數	離退人數			期末 平均員工	退出率
		管理職	非管理職	小計		
505	115	10	143	153	502	2.5%

註 1：退出率公式依據勞動部工作生活平衡獎標準計算

註 2：離退員工包含自願性離職、非自願性離職、留職停薪、退休等

重大性議題 4.2

員工安全與健康

● 職業安全衛生管理系統



宇瞻 (Apacer) 自 2013 年起通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統之外部驗證，配合 OHSAS 18001 改版並更名為 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，宇瞻 (Apacer) 已於 2020 年再次通過 ISO 45001 職業安全衛生管認證，並預計在 2021 年持續外部驗證維持系統有效性。

宇瞻 (Apacer) 運用 PDCA 循環，透過風險評估、風險控制及管理、定期改善等方式達成職業安全衛生管理。

- 內部稽核**
- 不定期內部稽核：每季不定期進行內部稽核，並將稽核結果於每季職業安全衛生委員會議中報告
 - 定期內部稽核：每年定期進行內部稽核，於外部稽核前先行自我檢查並確保相關管理機制均健全運作

外部稽核 - 每年定期進行外部稽核，並依據管理系統驗證期限進行續審、換證或轉證

註 1：職業安全衛生管理系統涵蓋宇瞻 (Apacer) 台灣營運總部之廠區與工作者，不包含海外員工。

註 2：上述工作者包含：宇瞻 (Apacer) 台灣之所有員工、駐廠顧客、物業人員。

● 職業安全衛生委員會

為提供更友善及健康的職場，減少職業災害事件發生，宇瞻 (Apacer) 依據職業安全衛生法之規範，設置「職業安全衛生委員會」，負責審議、協調與建議安全衛生相關事項；職業安全衛生委員會直屬總經理，每季定期召開委員會，審議職業安全衛生事項。

2020 年職業安全衛生委員會運作情況

勞資方代表人數	勞方 10 人、資方 6 人	
勞方代表選舉方式	全體正職員工投票選出	
委員任期	2 年	
開會頻率	每季開會 1 次，年度共計開會 4 次	
討論事項	1. 職業安全衛生管理計畫 2. 作業環境監測計畫	3. 職業安全系統 ISO 45001 4. 消防系統檢修

註：職業安全衛生委員會勞方代表依法規定，占 1/3 以上

職業安全衛生委員會具體措施

職業安全衛生委員會依循 4 大具體措施實踐職業安全衛生管理，針對可能產生高風險的作業程序進行作業管制，透過災害預防及教育訓練、定期委託外部合格機構實施作業環境測、依職業安全衛生法及安全風險評估結果實施特殊作業管制及工作許可並落實自動檢查，以及員工健康管理等行動，將員工的作業風險降到最低，歷年亦無因職業病而造成誤工的情況發生。

職業安全衛生管理 4 大行動

管理行動



災害預防

2020 年 管理績效

職安訓練
執行率
100%



作業環境測定

作業環境測定
合格



作業安全管制

新增 CCB
(Chemical Control Banding)
化學品分級管理



健康管理

每半年職災
1 件↓

災害預防

宇瞻 (Apacer) 為預防作業災害，制訂職業安全衛生管理計畫並建置職業安全系統，對任何潛在風險進行管理；藉由執行職業安全衛生管理計畫、不定期動態稽核廠區之作業環境，並對所有傷害、非傷害及虛驚事故展開提報追蹤改善，且定期對全體同仁進行教育訓練宣導；宇瞻 (Apacer) 2020 年並無任何虛驚事件，且藉由 ISO 45001 系統風險鑑別找出高風險場所來進行設置目標方案改善，以消除潛在危害，期望藉由相關預防措施，達成每半年職災 1 件以下之管理目標。

2020 職業安全衛生教育訓練統計

課程	總人次	總時數
新進人員職業安全衛生教育訓練	115	345.0
在職人員職業安全衛生教育訓練	500	500.0
職安衛相關證照初訓 / 回訓	29	42.0

註 1：教育訓練課程內容包含：職業安全衛生、RBA 及誠信經營等教育訓練等

註 2：職安衛相關證照包含：職業安全衛生業務主管、職業安全衛生人員、有機溶劑作業主管、輻射防護、防火管理人、急救人員、護理師等

2020 年員工職業傷害、職業病件數統計

宇瞻 (Apacer) 2020 年發生 2 件工傷事件皆屬人為疏失，已依 ISO 45001 規範加強操作人員教育，以預防下次再發生同樣事件；相關統計數據如下：

項目	女	男
總工作時數 ¹	532,779	451,269
總工作天數	55,188	54,093
總工傷事件數 ²	5	3
工傷率 (IR) ³	1.88	1.33
因公死亡人數	0	0
工傷事件數 ⁴	1	1
損工總天數	182	25
損工率 (LDR) ⁵	68.32	11.08
缺勤總天數 ⁶	1275	414
缺勤率 (AR) ⁷	0.009%	0.003%
嚴重工傷事件數 ⁸	0	0
嚴重工傷率	0	0

註 1：總工作時數：以「年度員工總數 × 總工作日數 × 每日工時 8 小時」進行概算

註 2：總工傷事件數：包含所有通勤及因公之交通事故

註 3：工傷率 (IR) = (總工傷事件數 / 工作總時數) × 200,000*

註 4：工傷事件數：不包含通勤及因公之交通事故
註 5：損工率 (LDR) = (損工總天數 / 工作總時數) × 200,000*

註 6：缺勤定義：員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害或疾病 (含職業病、病假、生理假)

註 7：缺勤率 (AR) = 缺勤總天數 / (年度員工總數 × 總工作天數)

註 8：嚴重工傷事件係指導致死亡或使工作者難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害

註 *：200,000 為：按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率

2020 年工作者 (排除員工) 職業傷害、職業病件數統計

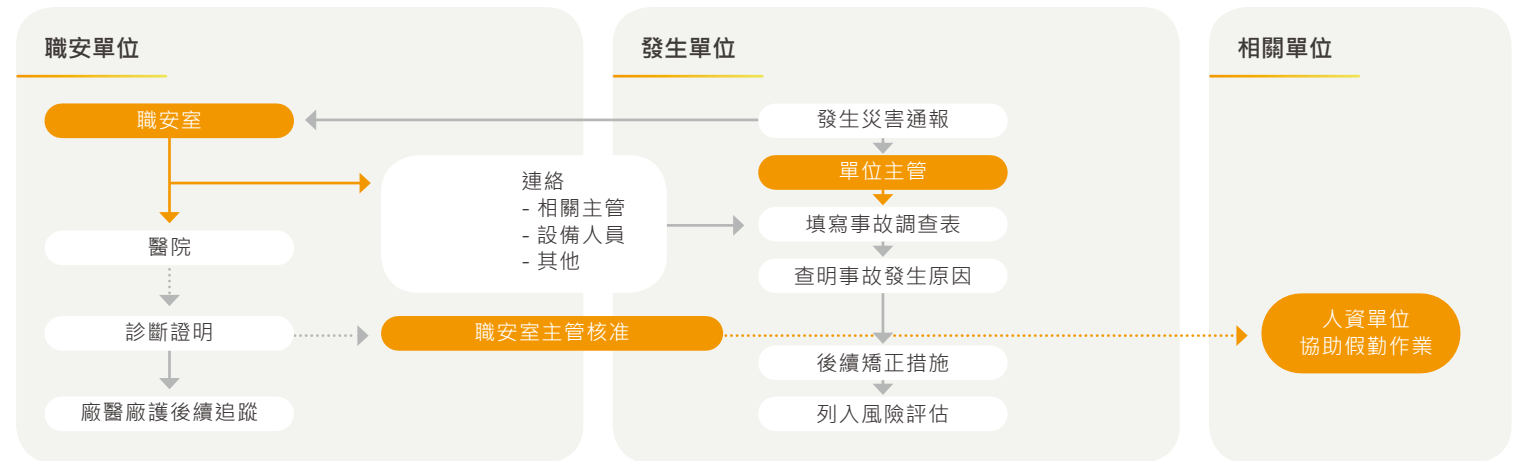
項目	女	男
總工傷事件數	0	0
工傷率 (IR)	0%	0%
死亡人數	0	0

宇瞻 (Apacer) 亦訂定詳細的「職業傷害」調查流程，調查者需會同勞工代表進行事故原因調查，產出之報告須經過總經理簽核，並輔導受傷員工之健康促進；為協助受傷員工早日返回職場，更設有漸進式復工制度，在員工受傷無法執行職務時，由廠內醫護人員進行醫療關懷及相關醫療建議，亦協助申請保險費用。

作業環境測定

宇瞻 (Apacer) 定期委託外部合格的機構，實施作業環境測。測定項目包括粉塵、有機溶劑、二氧化碳、照明等，一旦測定結果有異常狀況，我們將立即改善、矯正以保障員工健康安全。

更多宇瞻 (Apacer) 的健康職場行動，請參閱：[4.3 員工福利與溝通](#)。



依據職業安全衛生法，員工具有退避權，若員工認為其工作場所具有立即性危害，可以立刻退出工作環境，至緊急集合點集合；平常的職場風險，皆建立相關系統進行風險評估，並分級執行管理與改善，風險系數達 4 分以上即設立管理方案目標進行改善已降低風險。若有風、水、火及地震等災害事件發生，宇瞻 (Apacer) 將成立緊急事件應變小組，建立緊急事件應變相關辦法與程序，使危害範圍降到最低。並調查發生原因與檢討預防措施，避免再度發生相關意外。

作業安全管制

為維護作業環境安全，宇瞻 (Apacer) 依據職業安全衛生法及安全風險評估結果，對於高架作業、動火作業、游離輻射設備，實施特殊作業管制及工作許可。同時依法實施自動檢查，所有機械設備均依法定期檢查核可。操作人員須取得專業執照並辦理定期在職員工回訓。

為防止作業災害，依照作業性質，作業人員須依規定配戴防護器具。除此之外，為確保作業人員不受輻射危害，宇瞻 (Apacer) 確實執行設備定期偵測工作，並規定工作人員配戴輻射標章並參加輻射作業健康檢查，以確實掌握作業人員接受的輻射量以及身體健康狀態。

健康管理

為充分了解員工的健康狀況，預防職業病之產生，宇瞻 (Apacer) 針對作業人員定期實施健康檢查，並依照作業類別分為「一般作業」以及「特別危害作業」之檢查項目，對於接觸游離輻射、有機溶劑等容易危害健康安全的工作人員，我們更實施特殊檢查項目，並實施分級管理，2020 年共 8 位特別危害作業人員接受特殊健康檢查，其結果都為正常；若有與工作相關之健康異常狀況，我們將進行評估與分級處置，同時經由護理師施作「人員風險評估表」，協助個人注意健康狀況。除此之外，宇瞻 (Apacer) A⁺ EAPs 員工協助方案，在縱向「A⁺ 健康」單元及橫向「動」的單元中，也規劃了一系列健康與運動的活動，加強員工健康管理並持續推動健康職場。

重大性議題
4.3

員工福利與溝通

● Apacer A⁺ EAPs 員工協助方案發展 宇瞻 (Apacer) 承諾為員工打造值得長期投入的友善及健康職場

2017

A⁺ 幸福企業計畫

宇瞻 (Apacer) 以「A⁺ 幸福企業計畫」為開端，從健康、家庭、工作等 3 大面向規劃各項福利活動，並榮獲衛生福利部國民健康署健康職場認證。

2018

Apacer A⁺ EAPs

員工協助方案 (18 宮格)

榮獲勞動部工作生活平衡獎

宇瞻 (Apacer) 更上層樓，以員工凝聚力與組織發展為基底，提升為「Apacer A⁺ EAPs 員工協助方案」，以 A⁺ 健康、A⁺ 家庭、A⁺ 工作為縱軸，以食、衣、住、行、育、樂為橫軸，展開 18 宮格的員工協助方案及活動，並榮獲勞動部工作生活平衡獎。

2019

Apacer A⁺ EAPs

員工協助方案 (28 宮格)

榮獲教育部運動企業認證

宇瞻 (Apacer) 持續精進，為響應 CSR 與 RBA 永續經營的精神，並提倡健康職場，鼓勵員工要健康就要動起來！縱軸除包含 A⁺ 健康、A⁺ 家庭、A⁺ 工作外，再結合「CSR & RBA」合共為 4 大面向；橫軸除包含食、衣、住、行、育、樂外，再加上「動」合共為 7 個單元，再發展出 28 宮格的員工協助方案及活動，並榮獲教育部體育署頒發運動企業認證。

2020

Apacer A⁺ EAPs

員工協助方案 (28 宮格)

持續打造友善及健康職場

宇瞻 (Apacer) 完美打造友善及健康職場有成，持續推動 28 宮格的員工協助方案及活動。



● Apacer A⁺ EAPs 員工協助方案運作

Apacer A⁺ EAPs = (A⁺ 工作) + (A⁺ 家庭) + (A⁺ 健康) + (CSR & RBA)

Apacer A⁺ EAPs 的設計概念，透過人資團隊每年進行員工類別及基本資料分析，進而設計符合同仁需求的各項活動或方案；宇瞻 (Apacer) 台灣員工因婚姻及性別分布平均，而 31~50 歲的員工共占 78%，且內勤職務性質共占 89%，故宇瞻 (Apacer) 台灣的各项活動

規劃對象，需盡可能包含已婚同仁的家人及未婚同仁的朋友，另需同步考量生產線作業人員的日夜班輪班問題，以設計除重視團隊互動也避免過度刺激或耗費較大體力的活動，來滿足專屬宇瞻 (Apacer) 員工的需求。

EAPs 發展

A ⁺ EAPs 員工協助 方案		食	衣	住	行	育	樂	動
A ⁺ 工作		日日 3 餐 部門聚餐	宇瞻團服	紓壓休憩區 創意發想室	彈性工時 遠距工作 在家工作	新人訓練 在職訓練	每週按摩 優法假期	運動社團 運動指導員
A ⁺ 家庭		美食團購	二手物交流	哺乳室 孕婦椅	眷屬保險	新手爸媽 生育津貼 托兒措施	家庭日 員工旅遊 親子藝廊	動動日
A ⁺ 健康		蔬食日	工作服清潔	職環安雙認證 醫護室	動動群組	健康促進 (講座 / 活動)	快樂健檢 醫療諮詢	健身運動區
CSR	RBA	伙食津貼	移工免費 洗衣間	移工免費宿舍 移工仲介補助	移工交通津貼	移工宣導訓練	傳藝少年 推廣計畫	體育少年 贊助計畫

A⁺ EAPs _ A⁺ 工作

聘請運動指導員，連續兩年獲得運動企業認證肯定

宇瞻 (Apacer) 積極推動友善及健康職場並鼓勵員工參與有益身心的社團活動，同時提供創社基金、活動補助金等以支持社團的運作與發展。目前宇瞻 (Apacer) 多樣性的運動社團包括：籃球社、鐵馬社、拳擊有氧、高爾夫球社等，透過社團促進跨單位員工交流，期望每位員工都擁有健康與豐富的生活。

自體育署積極推廣運動指導員以來，宇瞻 (Apacer) 取得運動企業補助聘請運動指導員，由運動指導員擔任健康職場推廣天使，對各運動社團給予輔導及建議，提升員工體能訓練強度與廣度，並向更多員工宣導運動對健康的益處。



宇瞻 (Apacer) 持續精進提倡友善及健康職場，榮獲教育部體育署運動企業認證肯定。

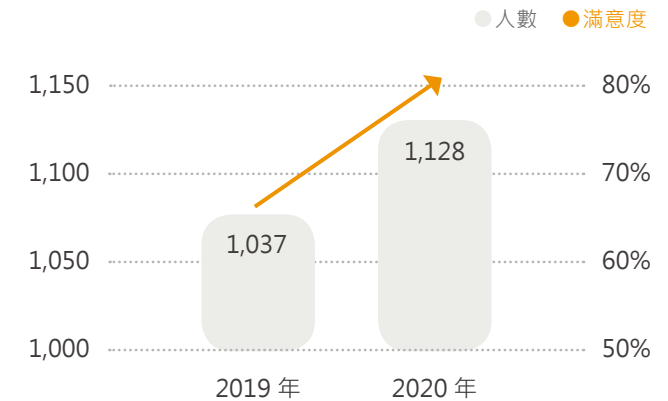
A⁺ EAPs _ A⁺ 家庭

舉辦家庭日及動動日，凝聚員工向心力

宇瞻 (Apacer) 2020 年 9 月在 COVID-19 疫情趨緩期間，於新竹綠世界舉辦「家庭日_野趣大冒險」，除安排及設計各類紓壓及親子活動外，宇瞻 (Apacer) 總會在節慶活動或家庭日活動結合動動日的精神，辦理各項動動競賽，讓同仁藉由動動的過程促進家人及同仁情誼，並同時培養動動的好習慣。

宇瞻 (Apacer) 2020 年家庭日總計 1,128 位同仁及眷屬參與活動，較 2019 年參與人數成長 8%；滿意度也較 2019 年提升 13%。

家庭日活動統計



A⁺ EAPs _ A⁺ 健康

蔬食日，實踐健康飲食概念



宇瞻 (Apacer) 每年定期舉辦蔬食日活動，定期提醒同仁及工作者進行自我健康管理，並讓同仁瞭解健康可以很簡單，只要少一些瓶瓶罐罐的維他命及食品加工物，輕輕鬆鬆建立健康新概念！

而 2020 年也與景文科技大學合作，實施企業社會實踐計畫，以醃蔬果為主題，並透過營養、農事、飲食等 3 大知識進行宣導，透過 DIY 的體驗，讓同仁體驗蔬食的活動樂趣。

動動社群，響應健康揪團行動

「要健康就要動起來」是宇瞻 (Apacer) 董事長陳益世在歷經腦膜瘤切除手術復原後，積極推廣的理念。董事長深刻體悟健康的重要，術後不但努力遵循體育署提倡的「333 運動法則」（每周進行有氧運動 3 天，每天 30 分鐘，每次運動心跳率至少達到 130 次 / 分），更致力為宇瞻 (Apacer) 打造健康職場，鼓勵同仁及工作者進行培養規律的運動習慣。

宇瞻 (Apacer) 2020 年共累積 196 人參與宇瞻動動社群（參與率 42%），從 2018 年累積至今共走了 114,945,293 步，約走了 91,956 公里，相當於從台灣飛到洛杉磯來回 8 次的距離！

如此驚人的紀錄，藉著 JiiSports 揪團運動 APP，將同仁運動成果都記錄在同一平台，大家彼此鼓勵保持運動的狀態，讓運動成為同仁紓壓的一環，促進同仁維持健康的身心狀態，逐步朝向健康職場邁進。

健康促進講座 / 活動，加強健康正確觀念

宇瞻 (Apacer) 2020 年配合全球 COVID-19 疫情，於下半年著手辦理相關講座及活動如下：

項目	期間	參與人次
健康活動 _ 體適能檢測活動	Q3	121
健康講座 _ 正確預防運動傷害及告別酸痛	Q4	34



A⁺ EAPs _ A⁺ 健康

快樂健檢及醫療諮詢，完善健康促進成果

宇瞻 (Apacer) 每年定期舉辦全員健康檢查活動，定期為同仁的健康把關，落實「預防勝於治療」的理念，並依據健檢的結果，安排異常高風險群同仁與駐廠醫師訪談。

2020 年共 460 人進行一般健康檢查，其中有 12 人三高（高血壓、高血脂、高血糖）異常，整年度醫師諮詢人數共約 200 人，提供同仁專業醫療協助及服務。



健身區及運動競賽，趣味健康融入日常

宇瞻 (Apacer) 營運總部內自設有氧健身區及飛輪健身區，提供飛輪機、騎馬機、手足球機...等設備，讓同仁及工作者在公司的每一天都是健康的運動天；在總經理張家駝的帶領下，不定期辦理籃球競賽活動。

A⁺ EAPs _ A⁺ CSR & RBA

移工各項福利

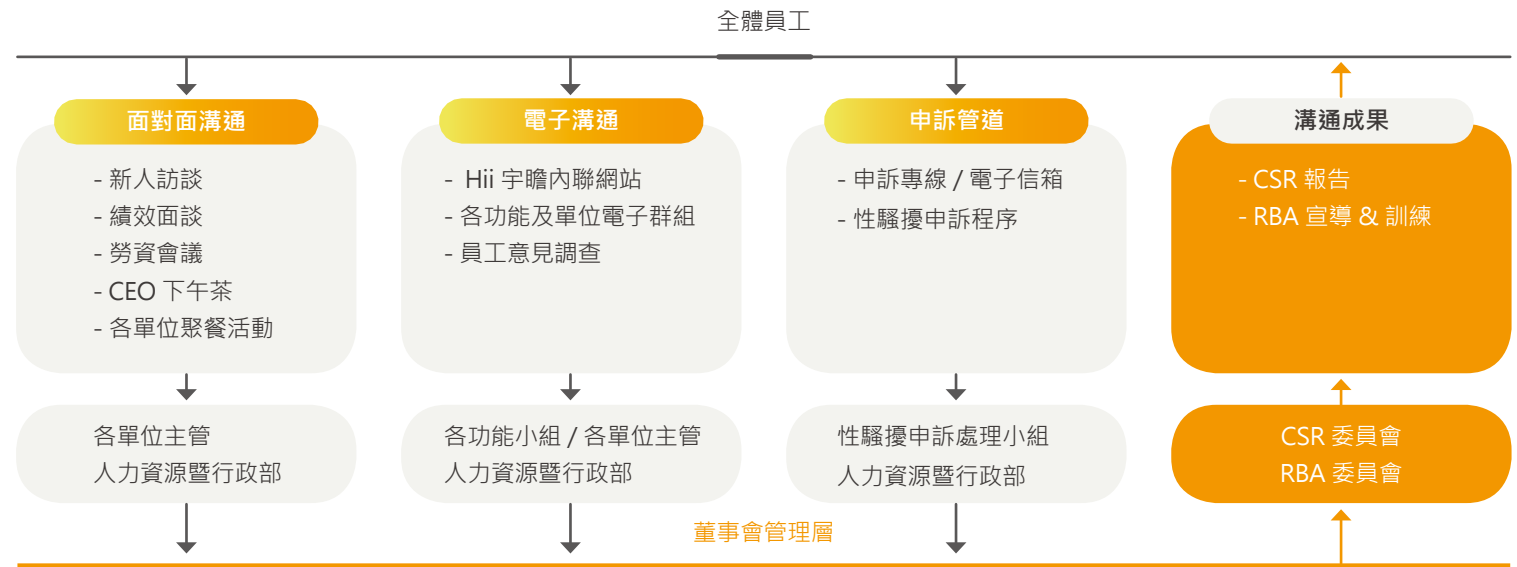
宇瞻 (Apacer) 一視同仁，自 2017 年加入 RBA 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 以來，宇瞻 (Apacer) 更加深入瞭解移工來台所需的各項費用，除延續每月提供在台仲介費用補助、供應優惠 3 餐及再享伙食津貼、免費宿舍、交通津貼等外，更協助每位移工支付海外仲介費、任期內各項體檢及證照費用、回程機票等。2020 年為因應 Covid-19 疫情，除提供移工防疫宣導訓練外，更加強宿舍防疫訊息宣導，協助移工了解及遵守防疫措施，維護自身健康安全。



● 多元暢通的員工溝通管道

宇瞻 (Apacer) 特別為新進同仁規劃有趣的新人學習護照及企業文化成長營，以協助新進同仁融入宇瞻 (Apacer) 企業文化。

而對全體在職同仁的部分，宇瞻 (Apacer) 重視同仁的各項意見表達及回饋，已建立多元暢通的員工溝通管道如下圖，並訂有「員工申訴處理辦法」、「工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法」及「性騷擾防治申訴及調查處理措施」等，除讓同仁能充分表達心聲與意見外，必要時也給予關懷及協助。



面對面溝通

- 新人訪談

為協助新進同仁更快適應及融入職場環境，每月皆會進行新進同仁訪談，針對同仁的建議進行回覆及評估改善。

- 績效面談

定期為同仁進行績效評量作業，並鼓勵各單位主管趁此機會與同仁進行績效面談，協助同仁瞭解自己在工作中的優勢及劣勢。

- 勞資會議

每季定期舉行勞資會議，藉此勞資得以雙向討論及溝通公司的各項制度，以及同仁對於公司政策、工作環境、安全衛生...等意見。

- CEO 下午茶

與人才供應鏈成員互動，瞭解人才供應鏈成員對公司目前營運及未來發展的期待與建議。茶會互動結果將成為公司發展及執行營運計畫的重要參考指標。

2020 年勞資會議運作情形

勞資方代表人數	勞方代表 5 人、資方代表 5 人
勞方代表選舉方式	全體正職員工投票選出
勞資方代表任期	3 年
勞資會議開會頻率	每季 1 次，年度共開會 4 次
勞資會議討論事項	1. 公司營運與獲利狀況 2. 因應勞基法修法 3. 年度新產品規劃 4. CSR 及員工福利活動討論

電子溝通

- Hii 宇瞻 (Apacer) 內聯網站

網站首頁規劃 3 大單元：公司重要政策宣導、各類公告及各類資訊等，並開放同仁可以隨時在平台上按讚、提問或發布意見。



- 各功能及單位電子群組

鼓勵各功能及單位使用各類社群媒體自組社群，透過即時溝通交流及掌握訊息，達成共同目標。



- 員工意見調查

每雙年進行員工意見調查，透過 6 大驅動因子包含：主管、同事、薪酬、工作發展、企業文化、整體滿意等，進而瞭解同仁在 3 面向的承諾包含：價值、努力、留職等。

2020 年員工意見調查問卷回收情況

問卷回收情況

Apacer



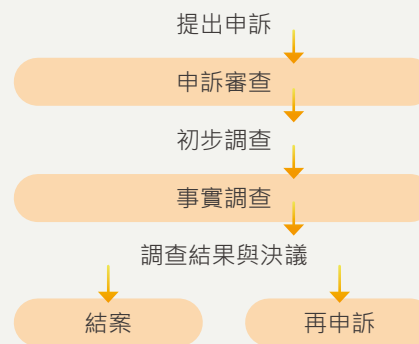
申訴管道

- 申訴專線 / 電子信箱

宇瞻 (Apacer) 制定「員工申訴處理辦法」，適用公司所有員工，讓員工可依循公開且暢通的管道申訴勞工不平等事件，或舉發影響公司的不法行為；同時申訴窗口也常態性在內聯網站宣導。

申訴受理窗口為人力資源暨行政部，必要時將保密申訴人的身分。

確認受理之申訴案件，人力資源暨行政部應在 30 日內以書面證明文件將調查結果回覆申訴人，申訴人若有異議可於收到回覆後 10 日內進行再申訴。截至 2020 年底，未有員工申訴事件發生。



- 性騷擾申訴程序

宇瞻 (Apacer) 除已制定「工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法」外，2020 年再增定「性騷擾防治申訴及調查處理措施」，將適用範圍從本公司所有員工 (受僱者、派遣勞工、技術生、實習生皆屬之) 到本公司所有員工遭任何人 (包含非本公司員工) 申訴性騷擾事件，以禁止任何形式的性騷擾行為，保障員工及社會大眾的權益。申訴受理窗口為人力資源暨行政部，申訴人得要求不暴露身分。

在事件處理程序上，由申訴窗口依照事件需求召集「性騷擾申訴處理小組」，本小組由勞資雙方代表共同組成處理及調查性騷擾案件，小組設置常任組員 1 名 (由人資主管擔任) 為會議紀錄者，每次會議得視個案邀請非相關單位之處級 (含) 以上主管擔任會議主席，組員至少

3 人 (以奇數為宜)，其女性代表比例不得低於 1/2，男性代表以 1/3 以上為宜，並得視需要參考衛生福利部建置之「性騷擾調查專業人才庫」(網址：<https://expert.mohw.gov.tw/>)，聘請專家學者擔任小組成員。

確認受理之申訴案件，人力資源暨行政部應在申訴提出或移送申訴案件到達之次日起 7 日內進行調查，並 2 個月內調查完畢，必要時得延長 1 個月，延長以 1 次為限，並通知當事人。截至 2020 年底，本公司 1 名員工遭外部人士申訴，最終由台灣宜蘭地方檢察署檢察官通知不起訴。

重大性議題

4.4

人才培育與薪酬制度

- **宇瞻 (Apacer) 人才發展策略** 宇瞻 (Apacer) 人才發展策略是「引進優秀人才、堆疊未來技術，建立值得信賴的雇主品牌」；透過以職能發展為基礎的人才管理發展架構。

2020 年人才發展主要行動包括：



導入雙軌人才發展制度、繼續推動人才供應鏈機制



陸續建置宇瞻學苑、每年保持同業薪酬水平在 P50 百分位以上、持續運作 A⁺ EAPs 員工協助方案等，最終打造友善及健康職場，進而達成宇瞻 (Apacer) 人才發展策略。

Input

人力招募成本：

-NT\$1,336,380

人才發展培育費用：

-NT\$1,194,792

人員薪酬及福利：

-NT\$493,792,961

宇瞻人才發展策略

引進優秀人才、堆疊未來技術；

建立值得信賴的雇主品牌

- 以職能為基礎的人才管理發展架構
- 導入雙軌人才發展制度
- 推動人才供應鏈機制
- 建置宇瞻學苑（以訓練藍圖為架構規劃學習地圖課程）
- 保持同業薪酬水平
- 持續 A⁺EAPs 員工協助方案
- 打造友善及健康職場

Output

人力資本效益

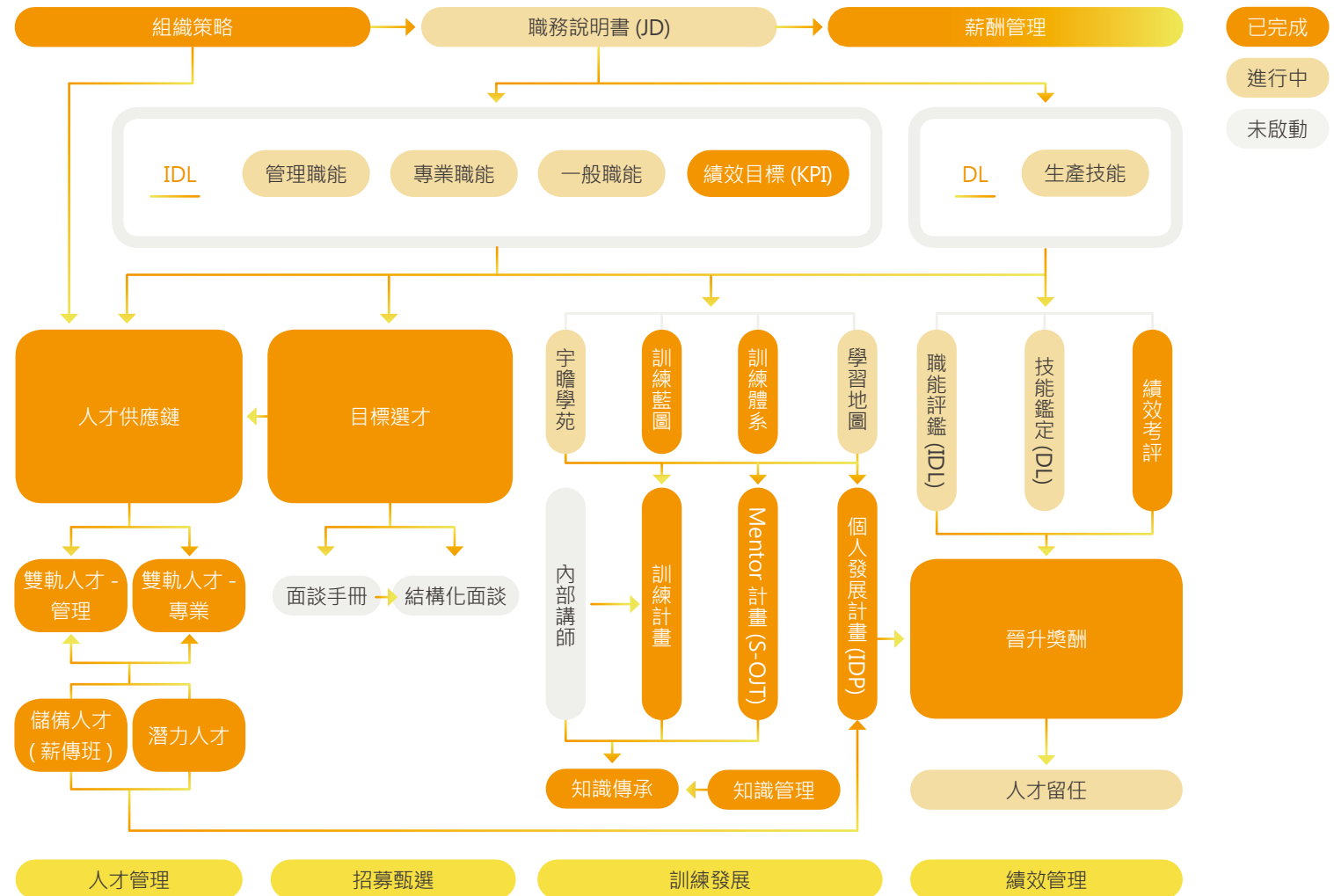
- 外部薪酬調查百分位：P50 ↑
- 雙軌人才年提升率：2%
- 員工年退出率：2.5%

社會經濟效益

- 員工薪酬與福利對社會經濟的貢獻：
NT\$493,792,961

職能基礎的人才管理發展架構

宇瞻 (Apacer) 為建立適用管理職及專業職發展的人才制度，規劃以職能為基礎的人才管理發展架構，從職務說明書展開，區分管理職能、專業職能及一般職能，進而規劃一系列與薪酬管理、人才管理、招募甄選、訓練發展及績效管理等相關聯的人才管理發展架構。

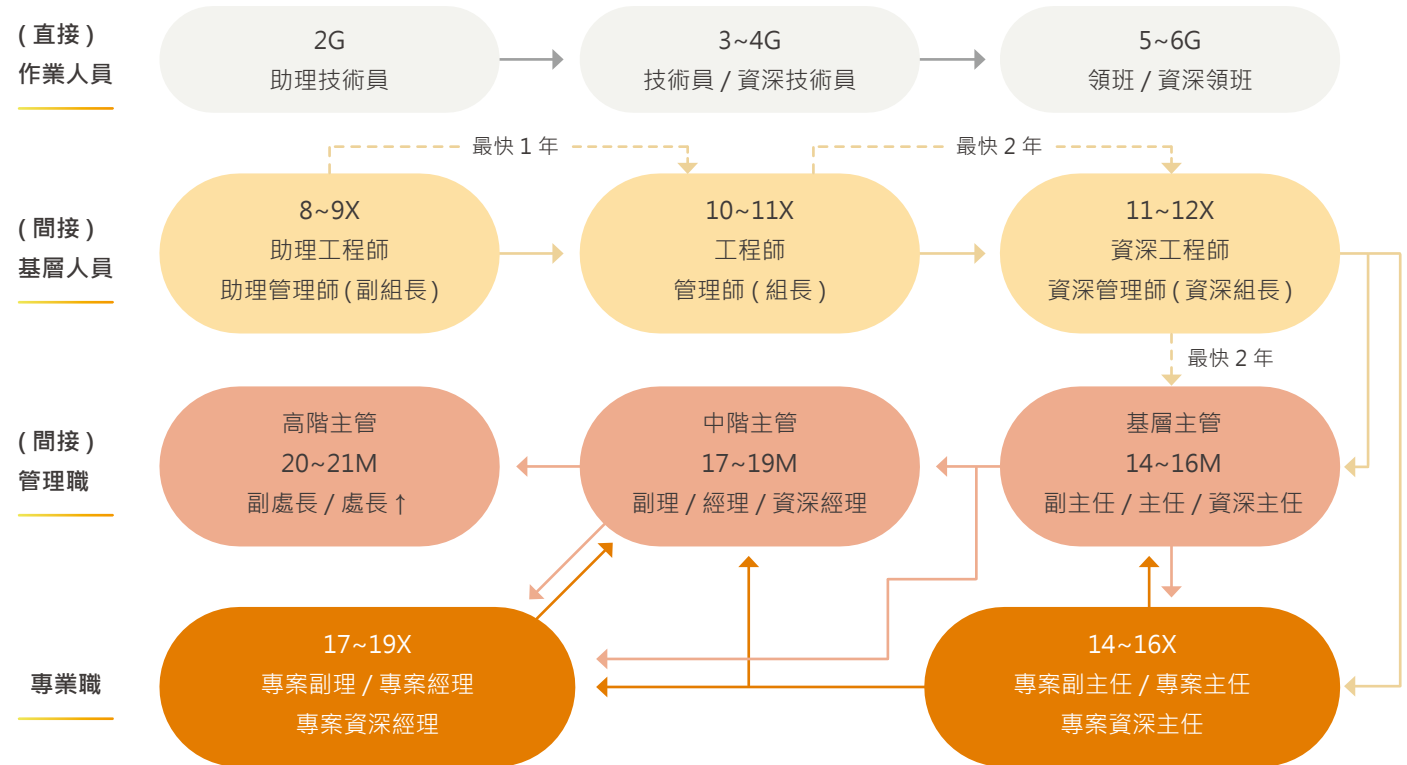


宇瞻雙軌人才發展制度

宇瞻 (Apacer) 人力資源暨行政部為改善原職等晉升階梯不足問題，從原先單軌 10 職等 (直接 3 職等、間接 7 職等) 重新規劃為雙軌 19 職等 (直接 5 職等、間接 14 職等)，並向各中心及各處主管說明且達成共識後，宇瞻 (Apacer) 2020 年全體同仁依新的雙軌人才發展制度，搭配學經歷、職務說明書、職能評鑑及績效評量成果等進行重新落等，解決原先約 60% 同仁職等塞車問題。

DL : 3 階 5 職等升遷架構

IDL : 6 階 14 職等升遷架構



職類備註： G: 代表現場作業職
X: 代表各功能職務統稱 (A~Y)
M: 代表管理職

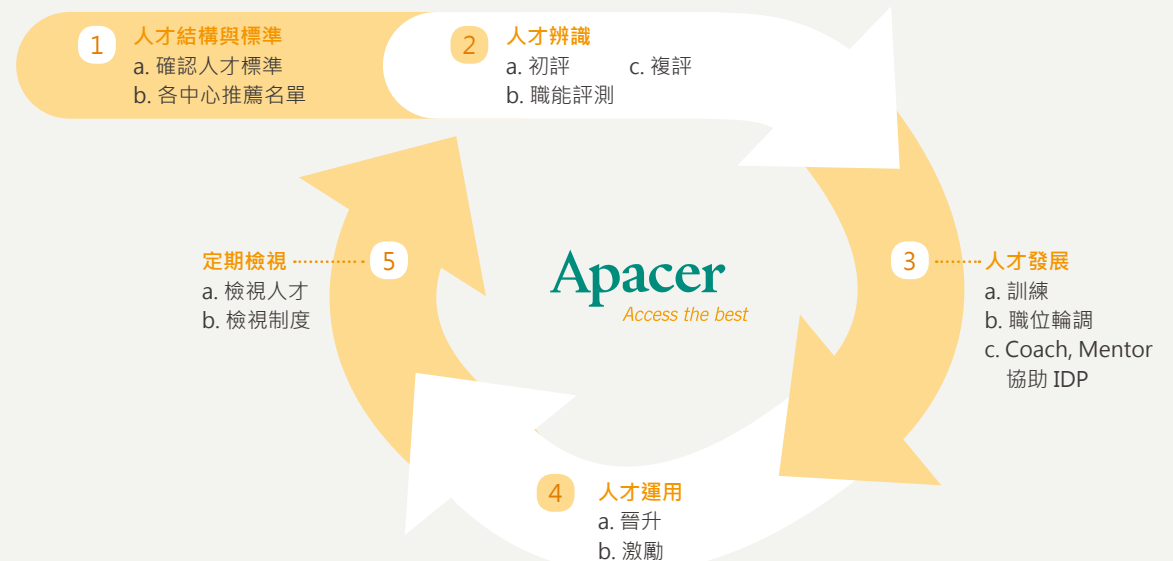
宇瞻人才供應鏈

宇瞻 (Apacer) 為持續提供及培養優質人才，因應市場競爭及各項經營挑戰，建構「人才供應鏈」機制，從發掘儲備人才、培育為潛力人才、進而成為公司長期核心人才；人才供應鏈機制由人力資源暨行政部負責統籌規劃及啟動，各階人才由處級主管負責推薦、中心主管負責初審、最後由高階經營管理層組成的策略暨經營管理委員會負責最終審核。

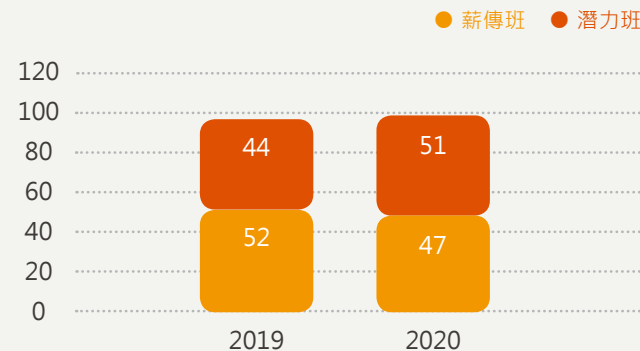
各階人才名單確認後，人力資源暨行政部依人才所需提供 Coach 或 Mentor，由 Coach 協助人才制定個人發展計畫後，人力資源暨行政部再結合人才之職能盤點結果，為各階段人才安排所需之人才發展課程；而策略暨經營管理委員會也會依營運策略評估人才輪調機制，宇瞻 (Apacer) 也依人才發展狀況回饋相對應之激勵性獎勵。

宇瞻 (Apacer) 2020 年人才供應鏈成員共累計 98 位，人數較 2019 年成長 2%，其中儲備人才：薪傳班共 47 位、潛力人才共 51 位；成員經過培訓後，其中職位晉升 19.4%、職稱職等晉升 16.3%、發展式輪調 3.1%。

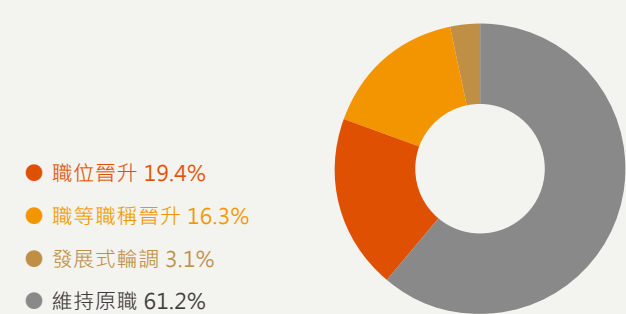
宇瞻人才供應鏈機制



宇瞻人才供應鏈人數



人才運用



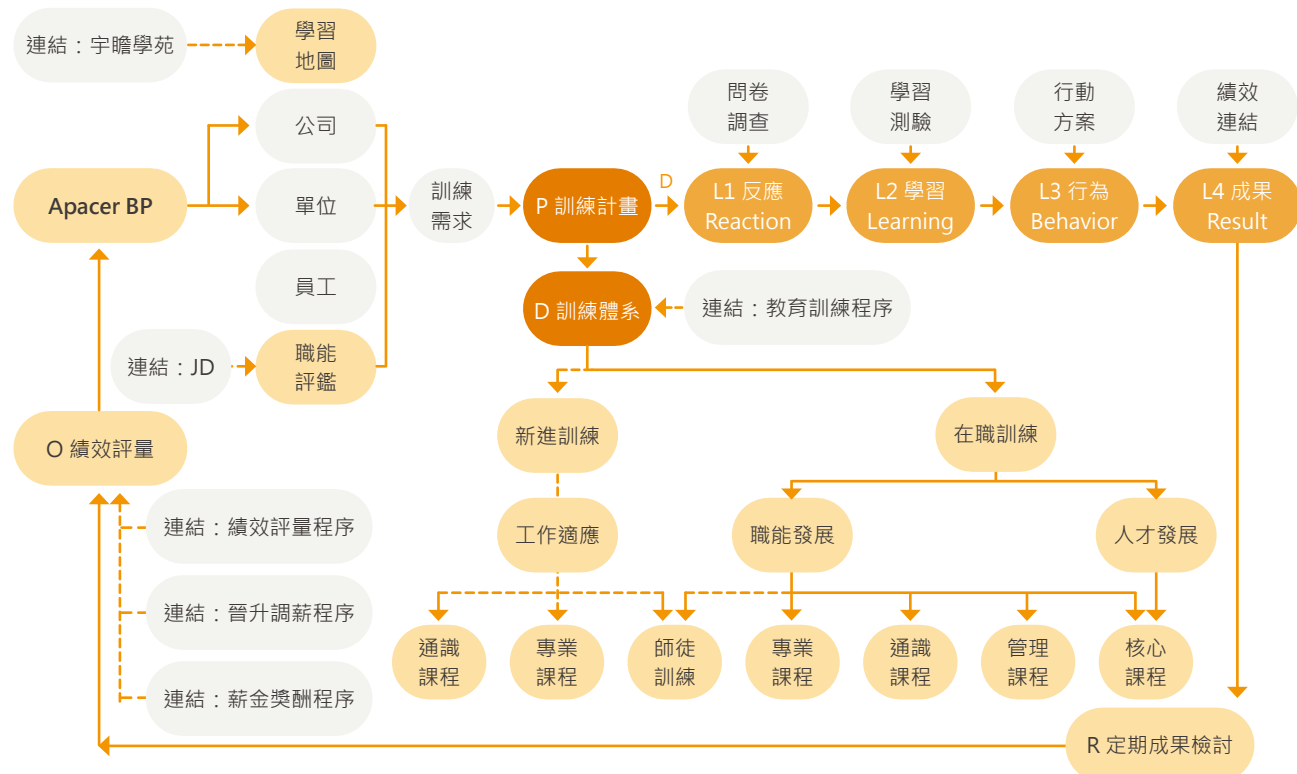
宇瞻學苑

宇瞻 (Apacer) 2020 年著手建置宇瞻學苑，由總經理擔任宇瞻學苑校長，以職能為基礎再依功能別及專業別區分 9 大學院，規劃全體同仁包含：新進及在職人員的教育訓練，期望藉由各學院訓練課程，提供新進人員至管理層透明化的學習發展架構，進而提升同仁職能齊備率及競爭力，以達成「引進優秀人才、堆疊未來技術，建立值得信賴的雇主品牌」的人才策略目標。



訓練藍圖

宇瞻 (Apacer) 以 TTQS 人才發展品質管理：計畫 P (Plan)、設計 D (Design)、執行 D (Do)、查核 R (Review) 及成果 O (Outcome) 等 5 構面為訓練管理迴圈，規劃訓練藍圖作為訓練架構，從訓練需求產生至年度訓練計畫及課程執行流程，施以系統化的管理，建立一套完整且系統化的人力資源發展體系。



教育訓練課程

宇瞻 (Apacer) 深知員工是企业成長與競爭力來源，我們提供多元化的教育訓練課程，提升同仁專業能力，面對產業瞬息萬變的外在環境挑戰；為規劃更符合需求的課程，人力資源暨行政部將針對單位主管與員工進行訪談，並進行課後滿意度調查，各單位主管亦可在年度訓練調查期間，配合宇瞻學苑學習地圖，提出訓練需求，幫助同仁達成公司經營發展目標，也讓課程更貼近職能學習需求。

教育訓練之課程類別依對象分為新人訓練、一般同仁訓練、人才訓練 (含管理訓練)、RBA& 誠信經營訓練、CSR 訓練等，除了聘請外部講師授課，也邀請公司內部學有專精的同仁擔任講師，讓經驗逐步傳承。

新人訓練

培訓重點包含：公司文化 (願景、使命、核心價值)、經營方向、RBA 宣導、環安衛政策與管理系統、制度規章、系統操作... 等，期使協助新進人員盡快融入公司核心價值及工作環境

一般同仁訓練

培訓重點為員工通識與專業訓練，包含：問題分析與解決、簡報溝通、各職務專業訓練... 等，另也配合法規定期舉行勞工安全衛生及消防訓練

人才訓練 (含管理訓練)

培訓重點為發掘具潛力的員工及提供現任/新任主管應給予人才及管理訓練，以職能為基礎並參酌實際及未來發展需求，培養良好的執行或規劃管理能力

RBA& 誠信經營訓練

培訓重點依 RBA 及誠信經營相關法規規範，RBA 包含：勞工、健康安全、環境、道德規範、管理系統等 5 大範疇；誠信經營除包含 RBA 的道德規範，另包含：誠信經營守則及誠信經營行為指南等宣導

CSR 訓練

培訓重點包含：全球企業社會責任發展趨勢、全球企業社會責任關注議題... 等

受全球 COVID-19 疫情衝擊，2020 年上半年多以線上課程或小班制展開教育訓練，下半年台灣疫情趨緩後才陸續召開正常班制之實體課程，總受訓人次、時數及費用較往年稍微下降。

2020 年教育訓練統計

課程類別	總人次	總時數	預算比例	總支出金額 (元)
新人訓練 (含職業安全衛生)	212	622	3.52%	\$1,194,792
一般同仁訓練	2,498	6,549	44.32%	
人才訓練 (含管理訓練)	348	1338	36.05%	
派外專業訓練	85	589	16.11%	
RBA& 誠信經營訓練 (含職業安全衛生)	500	500	0.00%	
CSR 訓練	34	51	0.00%	
合計	3,677	9,649	100%	

2020 年員工平均受訓時數

職務類別	每名員工每年平均受訓時數 (女)	每名員工每年平均受訓時數 (男)
管理人員	30.3	31.4
專業人員	21.3	28.6
業務人員	30.4	27.4
技術人員	5.8	6.6

● **績效管理** 宇瞻 (Apacer) 每年定期為直接人員進行技能鑑定、及為間接人員進行職能評鑑，公司晉升制度也參酌職能評鑑 / 技能鑑定結果，有效連結同仁未來發展規劃。

技能鑑定 / 職能評鑑

- 直接人員技能鑑定

直接人員每年均需進行技能鑑定，確保生產過程中所有作業人員皆能確實依照標準之作業程序操作，以減少人為因素造成品質不穩定情況，並藉此培養多能工有效調整人力運用。

- 間接人員職能評鑑

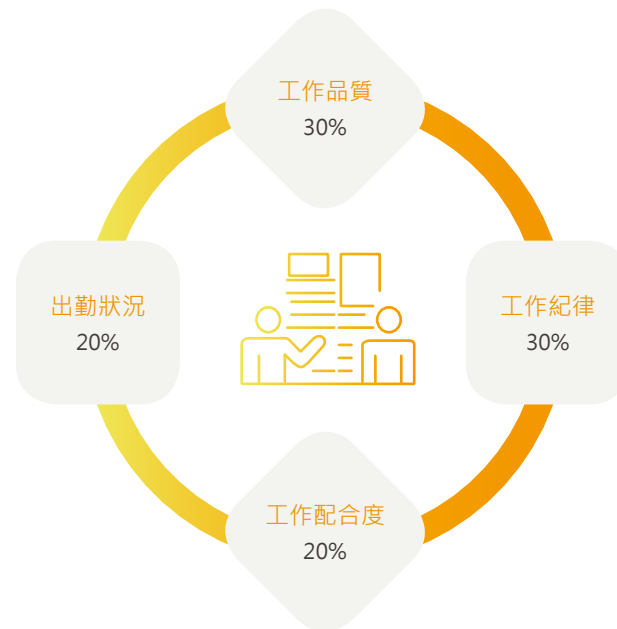
間接人員每年均需進行職能評鑑，職能評鑑項目由 JD 職務說明書展開，分為管理職能、專業職能、一般職能等 3 大類，如評鑑結果產生職能落差者，將連結到學習地圖中的相關課程，期使補足所需職能，以提升同仁各項能力。

績效評量

宇瞻 (Apacer) 定期為同仁進行績效評量作業，其績效管理制度的設計，績效評量項目區分直接人員與間接人員，績效評量比重區分管理職與非管理職，績效評量成果也與公司獎酬及晉升制度相連結，使整體績效管理制度達到及時獎勵同仁及結合同仁未來發展規劃。

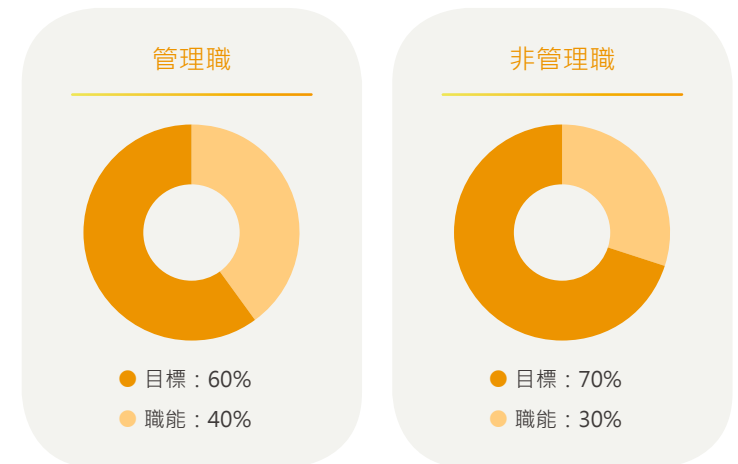
- 直接人員績效評量

直接人員每月定期進行績效評量，績效評量項目包含：工作品質、工作紀律、工作配合度及出勤狀況等 4 大項目；人力資源暨行政部每月依績效評量成果及時發放績效獎金，鼓勵同仁提升工作效率與產能。



- 間接人員績效評量

間接人員每半年定期進行績效評量，績效評量項目分為目標及職能等 2 項；目標評量的內容由單位主管與員工討論，配合公司年度策略及單位年度計畫，共同於每年 1 月完成 KPI 關鍵績效指標訂定；職能評量的內容依據各職類職能發展之核心能力項目，由人力資源暨行政部統一訂定；人力資源暨行政部每年依績效評量成果發放績效獎金，除獎勵同仁的績效成果外，同時也藉此定期檢視同仁的績效與個人發展計畫的發展情形。



● 薪酬管理

優於勞基法

- 優於法規之休假天數、間接人員彈性上下班時間
- 支持與鼓勵生育：提供陪產假、安胎假、育嬰留停、育嬰津貼
- 所有員工每年享有免費健康檢查、每周舒壓按摩

宇瞻 (Apacer) 依法於 2011 年起設置薪資報酬委員會，自 2018 年起全數委員由獨立董事組成，定期檢討董事及經理人績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及經營團隊之績效與員工酬勞政策。

多年以來，宇瞻 (Apacer) 採用 2 家以上外部專業顧問公司所提供之薪資調查報告，作為同業薪酬水準之參考，確保宇瞻 (Apacer) 各職務薪酬水平能達同業 P50 百分位以上。

除此之外，宇瞻 (Apacer) 每年視營運狀況提撥盈餘回饋員工，以吸引優秀人才貢獻所長及長期投入；更設有業務績效獎金、年度績效獎金、研發獎金...等獎勵制度，鼓勵員工不斷在工作上追求卓越、超越自我。

福利

- 日供三餐
- 生育獎金
- 周供舒壓按摩
- 三節 / 生日禮券
- 年供優法假期
- 旅遊 / 生育助 / 婚喪喜慶補助
- 每年健康檢查
- A⁺EAPs 員工協助方案活動
- 眷屬團體保險

薪資

- 市場 P75 ↑ 百分位
- 同業 P50 ↑ 百分位

獎酬

- 三節獎金
- 研發獎金
- 績效獎金
- 員工酬勞

津貼

- 主管加給
- 伙食津貼
- 輪班津貼
- 海外津貼
- 赴任 / 返台搬遷津貼
- 赴任 / 返台安家津貼

2020 年員工年度總體薪資比例

職務分類	女	男
管理人員	1.0	1.0
業務人員	1.0	1.1
專業人員	1.0	1.3
技術人員	1.0	1.0

註：宇瞻 (Apacer) 以公平公正的標準，以學經歷、職務類別、專業證照及特殊專長等核敘職等及薪資。

2020 年基層作業同仁與當地最低薪資比例

性別	宇瞻 (Apacer) 薪資	當地最低薪資	女男薪資報酬比
女	1.1	1.0	1:1
男	1.1	1.0	

註：當地最低薪資以 2020 年 1 月 1 日起實施之每月基本工資 23,800 元為計算標準。

歷年非擔任主管職務人員薪資概況

統計項目	2018 年	2019 年	2020 年
非擔任主管職務員工人數	459	482	476
非擔任主管職務員工年薪資平均數	\$881,000	\$909,000	\$869,000
非擔任主管職務員工年薪資中位數	NA	\$742,000	\$729,000

註：員工係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿 6 個月等人後之在僱用員工人數，並採平均人數計算；薪資總額係應計基礎，包含：本薪、各項津貼、加班費、各項獎金及員工酬勞...等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

2020 年薪酬及福利支出

類別	項目	金額 (元)	受惠人次
薪資	員工薪資	\$331,063,794	6,102
	三節獎金	\$40,153,769	1,131
獎酬	績效獎金	\$66,341,200	498
	員工酬勞	\$47,919,400	449
福利 - 公司	生育津貼	\$474,000	20
	團體保險	\$1,534,161	6,773
	退休方案	\$220,300	1
	按摩服務	\$16,840	842
	家庭活動	\$2,120,867	1,128
	結喪喜慶補助	\$108,145	44
	部門聯誼補助	\$176,150	403
福利 - 福委會	書報雜誌補助	\$33,700	471
	年節活動補助	\$1,587,663	471
	社團補助	\$60,000	105
總計	旅遊補助	\$1,982,972	352
		\$493,792,961	18,790

● 退休制度

宇瞻 (Apacer) 依照勞動基準法，制定員工退休辦法，明定提撥退休金、員工退休的條件及退休金給付事宜，同時依法成立「員工退休準備金監督委員會」，並每年以委員會名義且依第三方精算師評估金額將員工退休準備金存於法定金融機構（精算評估報告為每年 1 月產出上年度報告）；自 2005 年 7 月開始因應政府勞退新制，選擇新制的員工依法提撥 6% 之勞工退休金（員工亦可於 6% 範圍內自願提繳），儲存在勞保局個人退休金專戶，選擇舊制的員工則依原辦法提撥退休準備金，保障每位員工的退休生活。

第五章

宜居家園的好伴

政策與承諾

宇瞻 (Apacer) 營運總部位於新北市土城區，為廠辦合一。有感於社會回饋需求，我們以行動支持在地發展，推動文化藝術與技藝、友善對待社區環境；並與在地團體建立長期合作關係，透過舉行 CSR 活動鼓勵員工親身參與，擴大社會影響力。

對照的聯合國永續發展目標 (SDGs)



本章議題

重大性議題：當地社區溝通與回饋		對應重大主題：GRI 413 當地社區
如何管理		實際行動
責任	- 由企業行銷室負責	
資源	- 人力：以企業行銷單位為主，適時協調內部人力；或偕同外部專業單位規劃活動與執行 - 財務：依照年度執行目標規劃預算與執行	
溝通管道	- 透過供應商大會、每季度 CSR 執行檢討會議，與內外部利害關係人進行溝通 - 當地合作夥伴會議 - 社群媒體溝通 - 利害關係人溝通議題及聯絡窗口： 林筱玫 資深專案主任 電話：(02) 2267-8000#5519 電子信箱： mei_lin@apacer.com 地址：236 新北市土城區忠承路 32 號 1 樓	長期在地活動： - 繡線計畫 - 在地環境維護與關懷 - 推行在地關懷行動，積極鼓勵員工參與 - 支持在地教育 - 文化藝術推廣
永續目標		評估方式
短期目標 (2021 年)	- 企業推動在地關懷，預期一年執行 2~3 個專案	- 「宇你同在」在地關懷專案推廣成效 - TCSA 台灣企業永續獎 - 獲獎成績
中期目標 (2022~2024 年)	- 持續推動在地關懷，除宇瞻 (Apacer) 外邀集更多在地廠商呼應	
長期目標 (2025 年以後)	- 以永續經營為目標，預期 5 年內能持續獲利並回饋在地，承諾打造宜居共生家園	- 響應在地關懷專案的企業數 / 參與人數
2020 年目標達成情況與成果		
達成目標：	- 與景文在地新烏產業社會責任計畫合作，舉辦減碳蔬食活動 - 捐款大光國小傳藝社團發展基金 - 獲得 TCSA 台灣企業永續獎 - 企業永續報告書金獎	
對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻		
SDGs 11 永續城市		



5.1

在地參與

宇瞻 (Apacer) 秉持「說到做到·堅持更好·夥伴共進」的品牌核心價值，以「做好伴」的品牌精神，過往規劃兩項長期專案，分別為「蘊綠計畫」與「在地教育支持」，透過持續和 NPO / NGO、社區、學校及鄰里合作舉辦 CSR 相關活動，除了增加員工對在地環境的認識，也希望讓大家能對在地環境有所付出。

為強化在地回饋、實踐品牌『做好伴』的精神，宇瞻 (Apacer) 重新檢視執行方向，將結合宇瞻的營運範疇，搭配在地 NGO 組織，推動『宇你同在』專案，以提升在地關懷的影響層面為主，期望透過觀念渲染與實際行動，邀請上下游合作夥伴共同參與，期望結合更多力量落實企業社會責任，達成永續經營的發展願景。

生態守護 - 蘊綠計畫

「蘊綠計畫」從 2015 年起始已推動了 6 年，由一開始僅在內部做節能減碳、蔬食等宣導活動，延伸出與在地社區更多連結的志工活動。2016 年透過結合土城桐花季與 NGO 組織 - 土城自然景觀保護協會合作，宣導維護山林環境的重要性，並持續到 2018 年導入在地生態 - 螢火蟲復育解說。除了對同仁做生態宣導外，也搭配螢火蟲導覽，讓同仁攜帶家眷深入了解流螢之美得來不易，須共同珍惜。2019 年則鼓勵同仁身體力行，共同清除外來植物，維護美好家園自然環境平衡。2020 年受疫情影響，原定舉行的桐花季志工活動因而取消。改與景文在地新烏產業社會責任計畫合作，推廣自然蔬食概念，擴大專案參與對象以及影響力。

檢視過往成效，蘊綠計畫推行期間：

減碳蔬食活動

共有 213 人次 (同仁與家屬) 參加，提倡健康飲食概念

桐花季志工活動

共有 155 位同仁與家屬響應，總志工時數共 465 小時，為在地環境保護盡一份心力

宇瞻科技 - 蘊綠計畫歷年成效

2015 年 培力

台灣節能巡邏隊現場診斷減碳蔬食月

- 舉辦 5 場講座，共 218 位員工參與，近 60% 的員工表示「活動增強選擇蔬食的動機」

綠色親子日

- 員工與眷屬共 48 位參加，100% 受訪者回饋「活動啟發更節能環保的生活習慣」

2016 年 行動

宇瞻一日志工

- 員工與眷屬共 34 位參加，100% 受訪者回饋「未來願意持續參與企業志工活動」

2017 年 深度參與

宇瞻一日志工

- 員工與眷屬共 42 位參加，參與同仁之滿意度為 100%

減碳蔬食日

- 舉辦 1 場精力湯 + 蔬食體驗講座，共 60 位員工參與

2018 年 創新規劃

宇瞻一日志工

- 員工與眷屬共 42 位參與，97.6% 對於一日志工生態導覽解說感到滿意與景觀保護協會連續合作 3 年，建立在地團體網絡
- 創新規劃，結合桐花與螢火蟲主題於 1 樓展示，獲得正面回饋

親子蔬食造型春捲 DIY

- 安排親子蔬食造型春捲 DIY 活動，鼓勵員工吃的健康長的健康，共 45 位員工參與

2019 年 持續投入

宇瞻一日志工

- 共 37 位員工與家屬參與
- 本次以移除外來物種為主題，搭配生態賞螢解說
- 善息寺住持表達高度支持宇瞻 (Apacer) 持續舉行相關活動，協助維護生態平衡

2020 年 擴大參與

減碳蔬食日

- 與景文科技大學 - 景文在地新烏產業社會責任計畫合作，推廣自然蔬食概念，共有 60 位同仁參加

5.2

社會關懷

● 宇你同在 - 有溫度的記憶



宇瞻 (Apacer) 預計 2021 年起推行「宇你同在」專案，主要目的是希望透過與在地 NGO 組織合作，發揮企業實質的影響力做出貢獻，為更多人打造有溫度的記憶。

目前已經與華山老人福利中心土城站接洽，預計以「發票捐贈」和「物資募集」為主，前者預計 2021 年 3 月開始，後者則會依照 NGO 組織需求，評估適合的物資募集方案。期能藉由內部同仁的力量，發揮擴散效應、吸引土城科技園區的廠商共襄盛舉，讓更多人對這塊土地有所回饋。

● 為淡水河做一件事 - 自然環境關懷



2020 年，宇瞻收到來自天下雜誌的邀請，希望能共同響應『為淡水河做一件事』。淡水河養育北台灣約八百萬人口，依據天下雜誌的資料顯示，平均每年有約 1.47 萬公噸的垃圾、塑膠微粒透過淡水河，流向海洋，成為海洋生物的殺手，或者成為食物鏈中的一環，危及你我的健康。

宇瞻坐落於新北市土城區，正好是淡水河流域經過的地段。秉持著「做好伴」精神，我們欣然響應此活動，除了參與簽署公約外，並於內部進行推廣，將專案行動刊載於內部網路，同時評估辦公空間的水龍頭，全部替換為省水龍頭，由企業自身做起，以行動表示支持，為水資源的復甦盡一份心力。

為淡水河做一件事

圖片取材來源

完整資訊請參考 >
[為淡水河做一件事](#)



● 傳承分享 - 有溫度的記憶

2018 年，宇瞻 (Apacer) 因緣際會下展開與大光國小傳藝社團的技藝•記憶分享旅程。當時的楊秀枝校長積極推動傳統陣頭文化傳承，讓位在台南藝陣之都的傳藝社團，透過跟專業老師學習、延續與推廣傳藝之美。

藉由每年的固定經費贊助，讓這群傳藝社的學生們，能善加運用課後時間練習。2019 年爭取機會到英國倫敦展演，主題為「台灣傳統：藝陣武倫敦」，吸引僑胞與留學生約 300 人共襄盛舉，並於知名景點倫敦橋、特拉法加廣場以及中國城等做快閃表演，讓英國民眾與各國觀光客大為驚豔，讚嘆台灣文化的獨特；並於 2020 年舉行光采風華一甲子成果發表會，為這段長達 3 年的教育文化贊助畫下一個完美的句點。

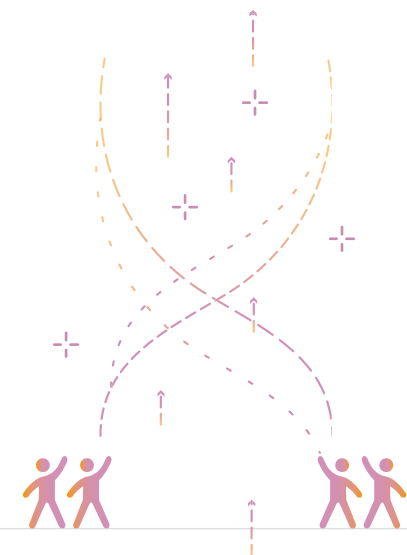


● 慈善捐款 - 傳遞正向價值影響力

宇瞻 (Apacer) 認為捐款的價值不僅限於金額，還能連結社會、解決需求，讓每一筆捐款發揮最大的價值，為社會傳遞正向的影響力。

累積至 2020 年，宇瞻一共捐出約新台幣 157 萬金額，回饋給在地社區、慈善單位、藝文傳承等相關單位。

項目	捐款單位	捐款金額 (元)
藝文傳承	台南市北區大光國民小學	500,000
田徑教育	樹林區育林國中田徑隊	297,220
在地社區	新北市土城區自然景觀保護協會	32,000
其他	慈善基金會、福利基金會等	748,481
總捐助金額		1,577,701



● 附錄 1 全球永續性報導準則對照表

下列表格係參考 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards): 2016 版本，對應本報告書內容。其中，宇瞻科技採用新版 GRI 403: 2018 版本，揭露與職業安全健康相關資訊。如同外部查證聲明書所示，相關資訊已經檢核，以符合 GRI Standards 對於外部檢核列表之要求。

GRI 102：一般揭露 2016

揭露項目	描述	描述	參考章節	註解
組織概況	102-1	組織名稱	1.1 關於宇瞻 (Apacer)	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 關於宇瞻 (Apacer) 1.3 多元產品與營運績效	
	102-3	總部位置	1.1 關於宇瞻 (Apacer)	
	102-4	營運據點	1.1 關於宇瞻 (Apacer)	
	102-5	所有權與法律形式	1.1 關於宇瞻 (Apacer)	
	102-6	提供服務的市場	1.1 關於宇瞻 (Apacer) 1.3 多元產品與營運績效	
	102-7	組織規模	1.1 關於宇瞻 (Apacer) 1.3 多元產品與營運績效	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人員概況	
	102-9	供應鏈	3.1 供應商永續管理	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變		2020 年未有組織與供應鏈的重大改變
策略	102-11	預警原則或方針	1.2 誠信經營與公司治理 2.1 環境承諾與法規遵循	
	102-12	外部倡議	3.1 供應商永續管理	
	102-13	公協會的會員資格	1.4 創新研發	
	102-14	決策者的聲明	總經理的話	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.2 誠信經營與公司治理	

GRI 102：一般揭露 2016

揭露項目	描述	描述	參考章節	註解
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準和行為規範	1.2. 誠信經營與公司治理 3.1 供應商永續管理	
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	1.2. 誠信經營與公司治理	
治理	102-18	治理結構	永續策略發展： CSR 內部管理機制 1.2. 誠信經營與公司治理	
	102-19	授予權責	永續策略發展： CSR 內部管理機制	
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	永續策略發展： CSR 內部管理機制	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	1.2 誠信經營與公司治理	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	1.2 誠信經營與公司治理	
利害關係人溝通	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	永續策略發展：重大性分析	
	102-40	利害關係人團體	永續策略發展 SSD： 利害關係人議會	
	102-41	團體協約	4.3 員工福利與溝通	宇瞻 (Apacer) 未成立工會，每季舉行勞資會議

GRI 102：一般揭露 2016

揭露項目	描述	描述	參考章節	註解
利害關係人溝通	102-42	鑑別與選擇利害關係人	永續策略發展 SSD：重大性分析	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	永續策略發展 SSD：利害關係人議合	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	永續策略發展 SSD：利害關係人議合	
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	永續策略發展 SSD：重大性分析	
	102-47	重大主題表列	永續策略發展 SSD：重大性分析	
	102-48	資訊重編		宇瞻 (Apacer) 先前出版的報告書未有資訊重編
	102-49	報導改變	永續策略發展 SSD：重大性分析	
	102-50	報導期間	關於本報告	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告	
	102-52	報導週期	關於本報告	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告	
	102-55	GRI 內容索引	附錄一 全球永續性報導指標對照表	
	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告	

GRI 103：管理方針 2016

揭露項目	描述	參考章節	註解
管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界	永續策略發展 SSD：重大性分析	

GRI 200：特定主題揭露 - 經濟 2016

揭露項目	描述	參考章節	註解
重大性議題：研發創新			
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 多元產品與營運績效
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.1 環境承諾與法規遵循
	201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	4.4 人才培育與薪酬制度
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第一章 領航創新的好伴
	103-3	管理方針的評估	第一章 領航創新的好伴
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	4.4 人才培育與薪酬制度
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人員概況
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 在地參與 5.2 社會關懷
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商永續管理

揭露項目	描述	參考章節	註解
重大性議題：公司治理			
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 誠信經營與公司治理
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2020 年營運據點未有任何貪腐事件
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第一章 領航創新的好伴
	103-3	管理方針的評估	第一章 領航創新的好伴
反競爭行為	206-1	反競爭行為的法律行動	2020 年未有相關情事發生

GRI 300：特定主題揭露 - 環境 2016

揭露項目	描述	參考章節	註解
重大性議題：綠色產品設計			
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	2.2 氣候變遷風險管理
	302-3	能源密集度	2.2 氣候變遷風險管理
	302-4	減少能源消耗	2.2 氣候變遷風險管理
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第二章 綠色環境的好伴
	103-3	管理方針的評估	第二章 綠色環境的好伴
水	303-(2018)	與排水相關衝擊的管理	2.3 廢棄物與水資源管理
	303-(2018)	取水量	2.3 廢棄物與水資源管理

揭露項目	描述	參考章節	註解
重大性議題：溫室氣體管理			
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2.2 氣候變遷風險管理
	305-2	間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2.2 氣候變遷風險管理
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.2 氣候變遷風險管理
	103-2	管理方針及其要素	第二章 綠色環境的好伴
	103-3	管理方針的評估	第二章 綠色環境的好伴
廢棄物	306-2 (2020)	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3 廢棄物與水資源管理
	306-3 (2020)	廢棄物的產生	2.3 廢棄物與水資源管理
	306-4 (2020)	廢棄物的處置移轉	2.3 廢棄物與水資源管理
	306-5 (2020)	廢棄物的直接處置	2.3 廢棄物與水資源管理
	307-1	違反環保法規	2.1 環境承諾與法規遵循
有關環境保護的 法規遵循			2020 年未有相關情事發生
重大性議題：危害性物質管理、供應商永續管理			
供應商 環境評估	308-1	用環境標準篩選新供應商	3.1 供應商永續管理
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.1 供應商永續管理
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第二章 綠色環境的好伴
			第三章 共進成長的好伴
	103-3	管理方針的評估	第二章 綠色環境的好伴
			第三章 共進成長的好伴

GRI 400：特定主題揭露 - 社會 2016

揭露項目	描述	參考章節	註解
重大性議題：員工福利			
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人員概況
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.3 員工福利與溝通
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第四章 友善職場的好伴
	103-3	管理方針的評估	第四章 友善職場的好伴
重大性議題：職業健康與安全			
職業安全衛生管理方針揭露	103-2	管理方針及其要素	第四章 友善職場的好伴
	103-3	管理方針的評估	第四章 友善職場的好伴
	403-1 (2018)	職業安全衛生管理系統	4.2 員工安全與健康
	403-2 (2018)	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2 員工安全與健康
	403-3 (2018)	職業健康服務	4.2 員工安全與健康
	403-4 (2018)	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2 員工安全與健康
	403-5 (2018)	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 員工安全與健康
	403-6 (2018)	工作者健康促進	4.2 員工安全與健康 4.3 員工福利與溝通
	403-7 (2018)	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	3.1 供應商永續管理

揭露項目	描述	參考章節	註解
職業安全衛生特定主題揭露	403-8 (2018)	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2 員工安全與健康
	403-9 (2018)	職業傷害	4.2 員工安全與健康
	403-10 (2018)	職業病	4.2 員工安全與健康 歷年無因職業病而造成誤工的情況發生
重大性議題：人才培育			
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才培育與薪酬制度
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4 人才培育與薪酬制度 2020 年宇瞻 (Apacer) 員工受檢核率達 100%
管理方針	103-2	管理方針及其要素	第四章 友善職場的好伴
	103-3	管理方針的評估	第四章 友善職場的好伴
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2 誠信經營與公司治理 4.1 人員概況
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.4 人才培育與薪酬制度
不歧視	406-1	歧視事件以及組織所採取的改善行動	2020 年宇瞻 (Apacer) 無任何歧視事件
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	宇瞻 (Apacer) 無任何雇用童工之情況
當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	宇瞻 (Apacer) 營運過程中，對當地社區未有負面影響

GRI 400：特定主題揭露 - 社會 2016

揭露項目	描述	參考章節	註解
管理方針	103-2 管理方針及其要素	第五章 宜居家園的好伴	
	103-3 管理方針的評估	第五章 宜居家園的好伴	
人權評估	412-2 人權政策或程序的員工訓練	1.2 誠信經營與公司治理	
重大性議題：供應商永續管理			
供應商	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.1 供應商永續管理	
社會評估	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應商永續管理	
管理方針	103-2 管理方針及其要素	第三章 共進成長的好伴	
	103-3 管理方針的評估	第三章 共進成長的好伴	
公共政策	415-1 政治捐獻		2020 年無政治捐獻金支出
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	1.3 多元產品與營運績效 3.1 供應商永續管理	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		2020 年無違反相關法規
管理方針	103-2 管理方針及其要素	第三章 共進成長的好伴	
	103-3 管理方針的評估	第三章 共進成長的好伴	
行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	1.3 多元產品與營運績效	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		2020 年無違反相關法規
	417-3 未遵循行銷推廣相關法規的事件		2020 年無違反相關法規

揭露項目	描述	參考章節	註解
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		2020 年未有相關事件
社會經濟法規遵循	419-1 違反社會與經濟領域之法律與規定		2020 年無違反相關法規

註：102-20、22 為一般揭露主題中非核心選項的揭露項目，宇瞻 (Apacer) 主動揭露相關資訊。

● 附錄 2 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

產業別：Semiconductors 半導體業

揭露主題：溫室氣體排放 Greenhouse Gas Emissions

指標代號	揭露指標	章節對照	頁碼
TC-SC-110a.1	- 範疇 1 的總排放量 (單位：CO2-e) - 排放量估法規限制 / 限制的涵蓋百分比 (單位：%)	2.2 氣候變遷風險管理	p.40
TC-SC-110a.2	對範疇 1 溫室氣體排放的長期與短期的減碳策略或計畫，並說明減少排放量的目標以及目標達成情況	2.2 氣候變遷風險管理	p.40

揭露主題：職業健康安全 Employee Health& Safety

指標代號	揭露指標	章節對照	頁碼
TC-SC-320a.1	描述如何評估、監測、減少可能對員工造成的健康危害	4.2 員工安全與健康	p.74
TC-SC-320a.2	因為員工健康安全違規事件所造成的財物損失	4.2 員工安全與健康	p.74

揭露主題：產品生命週期管理 Product Lifecycle Management

指標代號	揭露指標	章節對照	頁碼
TC-SC-410a.1	以營收計算產品含 IEC 62474 申報物質的百分比	將納入未來管理方針	
TC-SC-410a.2	從系統層級說明處理器的能源效率，包含：伺服器、桌上型電腦、筆記型電腦	2.4 綠色產品	p.48

產業別：Software & IT Services 軟體與 IT 服務

揭露主題：

Managing Systemic Risks from Technology Disruptions 管理技術中斷帶來的系統性風險

指標代號	揭露指標	章節對照	頁碼
TC-SI-550a.1	造成客戶停機的服務中斷事件總數	2020 年未有相關情事發生	
TC-SI-550a.2	說明與營運中斷相關的企業持續營運風險	1.2 誠信經營與公司治理	p.22



獨立保證意見聲明書

宇瞻科技 2020 永續報告書

英國標準協會與宇瞻科技股份有限公司(簡稱宇瞻)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對宇瞻科技 2020 永續報告書進行評估和查證外，與宇瞻並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對宇瞻科技 2020 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查宇瞻提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由宇瞻一併回覆。

查證範圍

宇瞻與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範圍與宇瞻科技 2020 永續報告書揭露之報告範圍一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估宇瞻遵循 AA1000 實質性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結宇瞻科技 2020 永續報告書內容，對於宇瞻之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，宇瞻所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關宇瞻 2020 年度的經濟、社會及環境績效資訊是正確而無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了宇瞻對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就宇瞻所提供之足夠證據，表明其依據 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導原則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於宇瞻政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 12 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 實質性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 實質性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導原則的詳細審查結果如下：

包容性

2020 年報告書反映出宇瞻已將識別利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及透過對永續發展有責任且策略性的回應，報告書中已公正地與各利益相關者、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宇瞻之包容性議題。

重大性

宇瞻公布所組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與策略進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了宇瞻之重大性議題。

回應性

宇瞻執行來自利害關係人的期待與看法之回應，宇瞻已發展相關回應政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並針對利害關係人所關切之議題作出及時性回應，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宇瞻之回應性議題。

衝擊性

宇瞻已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊，宇瞻已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而於組織內實現更有成效之決策和結果管理，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宇瞻之衝擊性議題。

GRI 永續性報導原則

宇瞻提供有關依據 GRI 永續性報導原則之自我宣告，與相關之“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 原則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依據其全部的報導要求)的相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導原則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了宇瞻的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所指之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任性中所宣稱，為宇瞻負責人所有，我們的責任為基於所指之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者，本查證團隊係由專業資深，且熟悉如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成，本保證案係依 BSI 公平交易原則執行。

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2020058
2021-05-20

BSI Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Aia Rd., N-HU Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies

...making excellence a habit.™



Apacer

力求完美 分享記憶

宇瞻科技為您珍藏記憶、串聯未來，打造一個快速、穩定、可信賴的智慧儲存應用環境。