

開拓數碼世界



Pacific Technology

(股份代號: 0522)

蓄勢待發
強勁復甦

ASM Pacific Technology Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

2020
環境、社會
及管治報告

目錄

1	關於本報告	15	社會
2	主席致辭		• 僱傭
3	關於ASMPT		• 健康與安全
4	可持續發展方針		• 發展及培訓
	• 權益人的參與		• 勞工慣例
	• 管治		• 供應鏈管理
9	環境		• 產品責任
	• 環境保護及排放量		• 反貪污
	• 能源消耗		• 社區投資
	• 廢物管理		
	• 工業用水量		
	• 資源使用		

關於本報告

本環境、社會及管治報告(「ESG報告」)提供ASM Pacific Technology Limited(「ASMPT」及其附屬公司(統稱「集團」))截至二零二零年十二月三十一日止年度(「報告期」)環境、社會及管治(「ESG」)影響、政策及措施的年度更新。報告期與集團財政年度一致。

ESG報告乃參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative)G4報告指引所概述的核心選項規定編製。其已遵守香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄二十七「環境、社會及管治報告指引」載列的所有「不遵守就解釋」條文。

ESG報告涵蓋於報告期內集團位於大中華區、亞洲其他地區、歐洲、非洲、北美洲以及南美洲的全球業務。其旨在就環境保護、可持續發展及企業管治等主要範疇的方針、相關重要性、目標及績效評估提供概覽。本報告涵蓋範疇與截至二零一九年十二月三十一日止年度的ESG報告並無重大變動。

本ESG報告載有與集團不同權益人(包括客戶、投資者、股東、業務夥伴、員工及供應商)有關的主要議題。本報告僅以電子方式出版,所有ESG報告均可於集團網站www.asmpacific.com/zh-tw/about/sustainability查閱。

主席致辭

各位股東、客戶、合作夥伴及員工：

本人欣然提呈ASMPT二零二零年ESG報告，此乃本重要文件的第五版。二零二零年也許是我們集體記憶中最不尋常的一年。直至撰寫本致辭時，2019冠狀病毒病仍給我們的生活及生計蒙上陰影。儘管在全球許多地區已推出疫苗，但恢復正常的復甦道路仍崎嶇漫長。在集團二零二零年年報內，已詳述集團如何在此疫情，仍能保持其業務增長。本人衷心感謝ASMPT團隊的共同努力，於二零二零年為集團業務帶來可觀的業績。

本報告描述了集團於二零二零年在可持續發展旅程中所採取的措施，持續努力將最佳ESG慣例融入其業務中。作為全球領先的半導體和電子產品生產硬件及軟件解決方案供應商，集團樂於承擔責任成為該行業的榜樣，妥善管理集團對環境的影響、員工及其管治。正如您將在本報告中讀到，在我們致力代表股東、客戶、合作夥伴和員工明智地營運業務的同時，2019冠狀病毒病及其相關的地緣政治影響對我們在二零二零年所作出的各種努力產生重大影響。

現今社會最明顯的特徵是高速的數碼化轉型。有關轉型的速度更於二零二零年急速上升，因疫情導致的旅遊限制令人們需逐漸適應環境而變得隔離，以及遙距工作及生活已成為新常态的狀況，使市場對運算能力、安全性及連線能力的需求大大提高。隨著科技轉型的顯著加快，我們所身處的行業目前亦感受到全球對電子及運算產品的需求不斷增長。

然而，即使我們在市場中脫穎而出，並合乎道德地與同業良性競爭，我們仍須實現我們業務的賦能層面，以創造良好影響。這包括將品質帶進我們所做的一切



(從生產到ESG方面的努力，甚至我們在內部和外部進行的互動)、堅持以人為本，使我們的員工能盡其所能，並專注於各個方面的創新(同時意識到我們作為科技領袖和主要解決方案供應商在ESG的影響)。

儘管ASMPT多年來取得了良好的進展，但由於事關重大，我們不能因此而滿足現狀。二零二零年更令我們意識到，我們的成功有賴於我們遍佈全球的敬業員工，他們對集團的奉獻、承諾及專注的努力。我們是一家全球性企業，因此無論身在何處，我們都必須繼續履行職責，並對集團業務營運所在社區作出貢獻。

我們繼續專注於提升員工的福祉及發展，尤其在我們應對疫情時更突顯其必要性。人才管理是在員工發展方面的關鍵領域，透過集團設立的人才委員會，我們繼續加強專注此領域的發展。此為使ASMPT成為理想工作場所的關鍵。

多年來，集團多元化的產品組合及精明的投資為我們在不斷創新及發展的過程中帶來莫大裨益。然而，在我們所有工作上，我們都必須繼續落實正確的ESG框架及政策，以協助我們繼續成為負責任的企業，為我們的客戶、員工、投資者、合作夥伴和社會創造一個光明及可持續的未來。我們將繼續堅定地做到這一點。

主席

Orasa Livasiri

二零二一年六月二十八日

關於ASMPT

ASMPT (香港聯交所股份代號：0522) 是全球領先之半導體及電子產品製造硬件和軟件解決方案供應商。其總部位於新加坡，ASMPT的產品及解決方案涵蓋半導體裝嵌及封裝及SMT(表面貼裝技術)行業，從晶圓沉積到各種解決方案，這些方案能組織、組裝及封裝精巧的電子組件成各種終端用戶設備，包括電子產品、移動通訊器材、計算設備、汽車、工業以及LED(顯示)。ASMPT與客戶緊密合作，持續投資於研究及發

展，提供具有成本效益和行業影響力的解決方案，以協助他們提升生產效率、可靠性及產品的質量。

ASMPT是恒生科技指數、恒生綜合市值指數下之恒生綜合中型股指數、恒生綜合行業指數下之恒生綜合資訊科技業指數及恒生香港35指數之成份股。詳細資訊請查閱ASMPT網頁www.asmpacific.com。

地域分佈



>2,000
全球研發員工

>1,500
領先技術專利

11
全球研發中心

12
生產基地

ASM Pacific Technology

可持續發展方針

ASMPT因其創新實力、全面的產品及服務組合、出色及全方位的客戶支援及持續實現「開拓數碼世界」願景的優秀往績而被譽為業界翹楚。隨著集團持續成長為一家具環球及本土視野的企業(分佈於全球三大洲28個國家的多個地點)，此願景與集團管理其ESG影響的責任有著密不可分的關係。

ASMPT於二零一六年發表其首份獨立的ESG報告。是次的第五份報告詳細描述ASMPT如何繼續負責任地管理其資源和專業知識，並為「聯合國可持續發展目標」(「SDGs」)釐定的全球可持續發展議程作出貢獻。

為權益人創造及帶來可持續價值一直是ASMPT的首要原則。此為釐定集團策略成功至關重要的方針：

**為客戶、員工、投資者、合作夥伴及社會
打造美好且可持續的未來**

集團可持續發展框架建基於四大支柱：



培育員工



支持集團營運
所在的社區



透過創新
締造價值



管理對環境
造成的影響



上述四大支柱讓ASMPT能夠以全球企業公民身份積極推動SDGs。履行對此四大支柱的加強發展責任及持續實踐的承諾是一個長久但必要的過程，因為這不單讓集團維持行業的領先地位，亦賦予集團實力，有效地對業務營運所在社區作出貢獻。

引領ASMPT可持續發展框架之聯合國可持續發展目標




<p>4 優質教育</p> 	<p>8 體面工作和經濟增長</p> 	<p>9 行業、創新和基礎建設</p> 	<p>11 可持續城市和社區</p> 
<p>確保包容和公平的優質教育，讓全民終生享有學習機會</p>	<p>促進持久、包容和可持續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得體面工作</p>	<p>建設具備抵禦災害能力的基礎設施，促進具有包容性的可持續的工業化發展，推動創新</p>	<p>建設包容、安全、有抵禦災害能力和可持續的城市和人類住區</p>

ASMPT可持續發展框架中的四大支柱

			
<p>培育員工</p>	<p>支持集團營運所在的社區</p>	<p>透過創新締造價值</p>	<p>管理對環境造成的影響</p>
<p>集團相信員工為最寶貴的資產，因此致力在一個讓員工成長和進步的環境下建立一支能夠迎接未來挑戰的工作團隊。</p>	<p>集團履行良好企業公民責任，對集團業務營運所在社區的福祉作出貢獻。</p>	<p>集團專注於研發，推出嶄新技術及創新的產品，以開拓數碼世界並藉此創造價值。</p>	<p>集團致力維持環境的可持續性，確保集團的業務以負責任的方式營運。</p>
		<p>集團亦透過有效運用資源、回收措施及重組生產程序，銳意將可持續發展的理念與集團的創新意念相互融合。</p>	

權益人的參與

包括客戶、員工、投資者、業務夥伴以至供應商等集團權益人是促進集團可持續發展框架不可分割的一部分。集團透過公開及透明的溝通渠道與集團權益人建立穩健且互惠互利的關係，以了解他們關注的問題、確保獲得其認同並預測及管理其期望。二零二零年的疫情及隨之而來各司法管轄區對差旅、實體會議及現場工作的限制，導致許多常規溝通渠道及計劃無法實現或大幅減弱。當中有些計劃，尤其是社區參與計劃，特別受到影響。集團在可能的情况下繼續尋找應對方案，例如將其中一些改為虛擬會議及活動。

主要權益人	期望	解決方案	參與渠道
 社區	<p>作為盡責且關愛社會的企業公民，致力服務社會。</p>	<p>集團致力有效地貢獻社會，並鼓勵員工及其家屬積極投入集團的社區參與計劃。</p> <p>與集團主要市場的社會企業合作，了解彼等所需。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 員工社區參與計劃 企業贊助及捐獻 獎學金及實習計劃
 客戶	<p>優質且準時交付的系統及服務。</p> <p>業務營運對環境負責且符合道德標準。</p>	<p>集團致力創新及準時交付優質的環境可持續產品及服務。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期電子通訊及會議 實地視察 展銷會 客戶培訓及支援
 員工	<p>引導式的環境，以重視及尊重的態度對待員工，令員工可一展所長，得以發展事業，同時維持工作與生活平衡。</p>	<p>集團採納多項人力資源政策及常規，以提倡公平、安全及舒適的工作環境、獎勵表現良好的員工、確保員工享有晉升機會，同時維持工作與生活平衡。</p> <p>員工可利用公開溝通平台(例如交流環節)向管理層提出反饋。</p> <p>定期舉辦交流會議增進員工的恒常參與。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件及線上共同作業工具 內聯網及互聯網技術 行政總裁定期舉行員工大會，並及時向團隊成員匯報資料 員工刊物及錄像 交流環節 團隊建立活動 家庭日及週年晚宴 管理層定期溝通 員工大會 表現檢討 員工參與調查 內部康樂設施

主要權益人	期望	解決方案	參與渠道
 政府機構及監管機構	確保集團遵守當地法律、規例及政策，以及處理相關事宜。	集團遵守所有營運所在國家的適用法律，並制訂政策及程序，確保業務營運嚴格遵守並達致可持續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 定期表現匯報 定期與政府及監管機構溝通
 投資者／股東	提供集團營運及財務表現以及未來計劃的準確實時資訊。	集團透過締造最佳的投資回報、實行良好企業管治、提高透明度及作出相關資料披露，同時達致可持續及長期增長，致力為股東創造長期價值。	<ul style="list-style-type: none"> 股東週年大會 年報及中期報告 公告及通函 財務業績的季度更新 與投資者進行電話會議 投資者會議及路演 透過公司網站提供投資者反饋渠道
 供應商	基於符合道德標準和負責任的業務常規，建立互惠互利的長期業務關係。	集團以公平及尊重的方式對待供應商，且絕不容忍違規事宜。	<ul style="list-style-type: none"> 供應商之行為守則 負責任商業聯盟 與供應商管理層之會議及參與 電子郵件溝通 供應商評估系統 供應商審核




管治

ASMPT的董事會及執行委員會緊密合作，管理權益人的利益，並為股東創造長期價值。於二零二零年十二月三十一日，集團有九名董事，其中兩名為女性。九名董事中，四名為獨立非執行董事、兩名為非執行董事以及三名為執行董事。全體董事會成員均具備財務、業務領域、法律、技術及工業方面的豐富專業經驗。

ASMPT的可持續性管治

董事會




董事會為集團的最高管理機關，負責確保良好企業管治，以及透過肩負獨立且有效的領導角色，監督集團業務及事務的管理，令集團負責任地以可盈利及可持續的方式發展，並以權益人的最佳利益為依歸。董事會亦制訂並檢討集團的企業管治政策及常規，包括集團的風險管理框架。

執行委員會



執行委員會由集團高級管理層組成，負責檢討及釐定重大ESG因素及其範疇，評估及檢討長期業務及機構目標，為集團可持續發展方案提供策略方向。

環境、社會及管治委員會 (「ESG委員會」)



ESG委員會定期檢討及監察集團的ESG政策與常規，確保遵守法律及監管規定。

ESG委員會由來自不同地區及功能團體的成員組成，由集團的合規總監領導，並向集團首席財務總監(本身為董事會及執行委員會成員)匯報。

ESG委員會亦定期就有關可持續發展風險、可持續發展管理表現以及建議及跟進措施向執行委員會提供最新資料。

截至二零二零年十二月三十一日止年度內，本公司已遵守上市規則附錄十四之《企業管治守則》及《企業管治報告》所附載的全部守則條文。

ASMPT的商業行為守則及供應商行為準則涵蓋(其中包括)保密、職場騷擾及歧視、不公平對待、反貪污、利益衝突、貿易合規等事宜。上述行為守則適用於所有員工及第三方業務夥伴。

集團的策略風險審查委員會監督集團的風險管治，當中包括自二零一六年起已制定的風險管理框架，該框架基於「三道防線」模式，包括策略風險檢討過程。

由集團管理層領導的業務持續管理督導委員會為協調及實體層面委員會提供政策指引，以處理潛在威脅，確保集團業務的持續性，這包括繼續為客戶提供服務的能力。指引概述多種災難情境、替代生產地點及在任何特定情境下採取的行動，以提供短期付運及／或服務支援，以及就恢復正常營運制定的行動計劃。

集團擁有主動積極的國際稅務合規管理流程，旨在確保遵守或履行集團於業務經濟活動所在地區的稅務責任。

憑藉此等結構及措施，集團能清晰地概覽內部控制及風險管理系統的足夠性及有效性，從而提升其抗逆能力，對業務營運的影響亦可減至最低。

有關集團截至二零二零年十二月三十一日止年度的企業管治常規的細節已刊載於本公司的二零二零年年報。

環境保護及排放量

ASMPT的環境約章申明集團透過能源效益方案及技術、資源保育、循環再用及污染防治對管理其業務營運對環境的影響作出承諾。

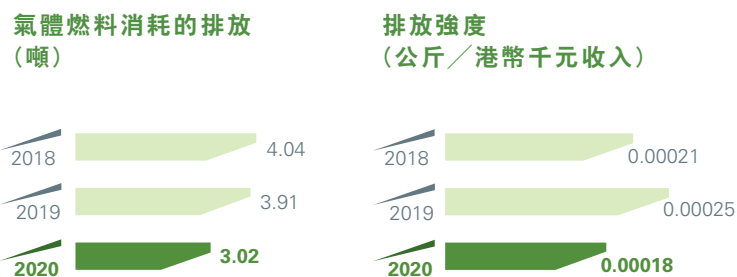
集團積極管理其業務之環境足跡，就產品開發的環境設計要求制訂指引，並訂有一份全面的清單，讓產品開發團隊遵循，以確保所有相關環保因素於產品設計階段已獲得充分考慮。

集團於產品設計階段受評估的兩項主要設計方針分別是環保範疇及製造設計。至於新產品，集團將根據一套嚴格的標準進行評估，並給予評級，務求推動產品設計的改進。ASMPT密切監察產品週期，包括產品設計、製造、儲存、包裝及運送、使用及重用以及棄置，以減低對環境所造成的影響。

集團位於中國(包括香港)、德國、英國、美國、新加坡及馬來西亞各主要業務據點的環境管理系統每年均獲得ISO 14001認證。ISO 14001標準訂明組織能用以提升其環境表現、履行其合規責任及實現其環境目標的環境管理系統要求。

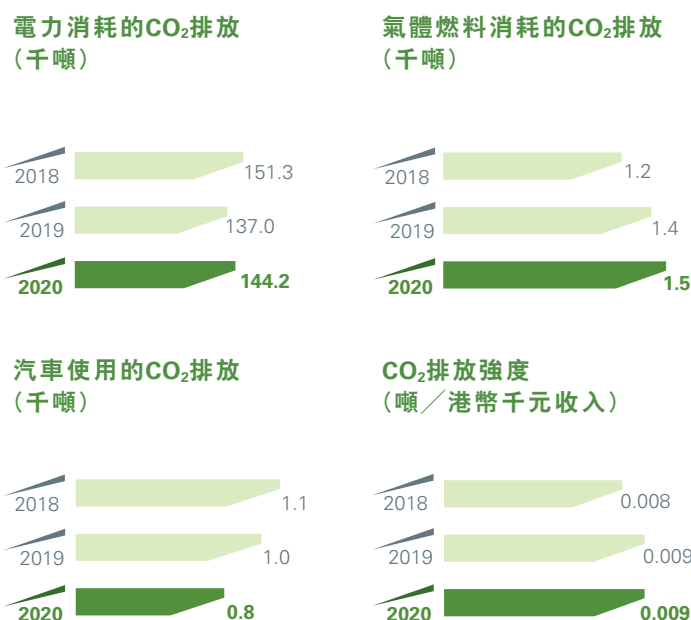
整體而言，ASMPT時刻保持警覺，以確保及時發現及解決其營運對環境造成的任何潛在不利影響。集團已遵守所有相關的國際及國家環境法律及規例。

氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)及顆粒物排放量



於二零二零年，由於在2019冠狀病毒病疫情期間車輛使用率普遍下降，NO_x、SO_x及顆粒物排放量大幅減少(23%)。這有助於每港幣千元收入之排放強度減低28%，部分亦受益於該業務在二零二零年較二零一九年達到更高的收入。

二氧化碳(CO₂)排放量



於二零二零年，CO₂排放量增加5%，而每港幣千元收入之排放強度則與二零一九年大致相同(輕微減少約1%)。電力消耗的CO₂排放量增加，源於亞太區多個主要生產基地的用電量增加。此乃由於2019冠狀病毒病疫情的整體情況於二零二零年下半年逐漸變得明朗、客戶開始再次下訂單，令生產活動因而增加所致。儘管增長迅速，但二零二零年與二零一九年近乎相等的排放強度水平證明這些生產基地的用電效率措施有所增加，同時有助集團於二零二零年較二零一九年達到更高的收入。

能源消耗

直接及間接能源消耗



電力
(百萬千瓦時)



電力強度
(千瓦時／港幣千元收入)



於二零二零年，總能源消耗(千瓦時)增加5%，而能源消耗強度(千瓦時／港幣千元收入)則減少1%。

從二零二零年下半年的產量上升以滿足客戶不斷增長的需求可見，能源消耗會隨著全球疫情逐漸明朗並開始採取緩解措施而增加。然而，無論產量如何，集團依然需要維持基本設施所需的能源，例如無塵室的空調和相對濕度控制、壓縮空氣、照明、及一般辦公室的空調。隨著二零二零年的收入增加，儘管消耗輕微上升，但能源強度有所下降，這再次歸因於能源效率措施及二零二零年相對二零一九年達到較高的收入所致。

於二零二零年，集團並不知悉有任何違反環境保護相關法律及規例，且對集團有重大影響的事件。集團繼續研究如何改善其所有業務營運的能源效益。



廢物管理

集團嚴格監控減少廢物措施，包括如何處理特定類型的廢物，並敏銳地意識到其對周邊社區的潛在不良影響。產生的廢物會被分類為一般廢物或有害廢物。一般廢物會被存置於指定卡車並由認可回收商收集。有害廢物則被隔離和存置於指定廢物收集室內，定期由認可回收商處置。

集團不斷鼓勵重用設備物料，定期舉行「物料回收日」，以收集生產場地所產生之已使用物料，並決定保留該等物料供內部重用或經外部廢料回收渠道處置。此外，集團亦已於策略性位置設置多個獨立回收箱，以收集如紙張、玻璃及塑膠等的辦公室廢物，鼓勵員工為保護環境盡一分力。

集團實施廢物減量及回收計劃多年，使集團更有效地管理資源及減少浪費。集團盡可能以可再用及可循環再造的物料製造產品，亦鼓勵供應商發貨時使用可再用及可回收的包裝。

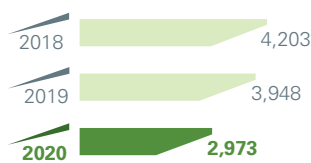
ASMPT印製使用環保紙張的少量年報，集團亦大力鼓勵員工盡可能減少不必要的印刷。

於二零二零年，集團製造了2,973噸無害廢物及8,368噸有害廢物，分別回收了其中78%無害廢物及55%有害廢物，而餘下廢物則由認可的回收商處置。於二零二零年，有害廢物增加的主要原因是由於集團的引線框架業務營運（在其物料分部下）增加生產引線框架為於二零二零年下半年開始將其製造營運從新加坡轉移到馬來西亞更大工廠以作準備。

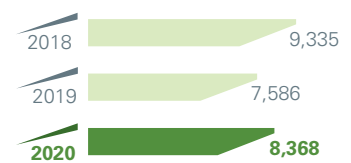


廢物管理

無害廢物(噸)



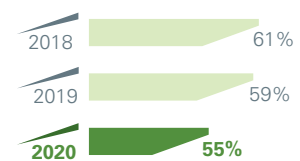
有害廢物(噸)



回收無害廢物



回收有害廢物



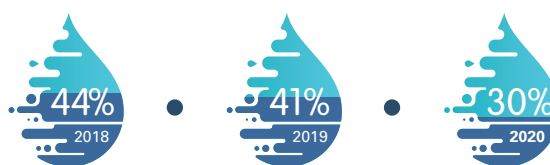


工業用水量

在ASMPT，引線框架及精密機器產品的製造工序需要大量用水。為了預防水污染及確保有效使用水資源，集團已在中國、馬來西亞及新加坡的引線框架生產廠房設置廢水處理及循環再用設施，以處理電鍍生產線產生的廢水，並設置監察系統，以確保能及早發現任何滲漏。

集團利用具生物處理及循環再用能力的水處理設施，以實現最佳的再生水比率。於二零二零年，儘管總用水量增加，但只有30%的外購水被循環再用。這是由於多種因素所造成的。首先，由於集團在新加坡的引線框架生產設施按計劃遷至馬來西亞。因此一些工序在過渡期間要兩地同時運行（詳見下文）。其次，需遵守更嚴格的法律要求來管理處理後的水排放。第三，由於需要在新加坡工地妥善地清潔及處置設備，新加坡的營運產生了較大量的廢水及化學廢水。最後，馬來西亞的水循環再用運作遇到一些技術問題，即使在產量增加的情況下，還減少可循環再用的水量（這些問題已得到糾正）。這些因素都影響了再生水的運作，因此，於二零二零年再生水比率有所下降。集團有信心將此比率重新提高至集團既定40%的目標。

被循環再用的外購水



就工業用水量而言，淨用水量增加28%，但再生水量下降5%。隨著集團在其物料分部下的引線框架業務營運於二零二零年下半年從新加坡遷至馬來西亞更大的工廠。引線框架營運流程的本質要求保持設備運行以實現更穩定的流程控制，該業務亦需大量用水。因此，在新加坡遷至馬來西亞過渡期間要求兩地的設備持續運行，導致更多的用水量和電力消耗，並因此影響可供循環再用的水量。馬來西亞營運提高生產水平亦促進了這一點。

總用水量

於二零二零年，由於產量增加，總用水量（百萬立方米）上升12%。由於銷量增加，就每港幣千元收入（立方米／港幣千元收入）而言，用水量強度亦上升9%。

工業用水量 (百萬立方米)



工業再生水 (百萬立方米)



總用水量 (百萬立方米)



用水量強度 (立方米／港幣千元收入)





資源使用

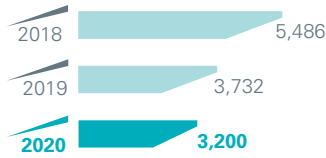
集團努力透過於其產品中使用可重用及可回收的物料，以減少原材料的使用量，並在任何可行的情況下設計重量及體積較輕巧的產品。此外，集團亦不斷努力改進製造工序以減少機器製造時間及材料使用量，從而節約資源及能源。

在生產營運方面，集團透過設計緊密連貫的組裝生產線以縮短冗長的輸送路線，並令生產基地的基礎建設(即水、電、照明及空調)盡量發揮高效益，以優化生產廠房的物流。

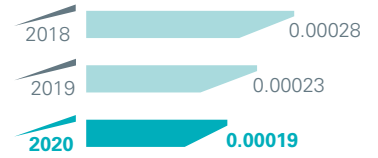
在任何可行的情況下，集團盡量使用可回收木箱包裝大型工業設備產品，並使用紙箱作為一般包裝物料。一般而言，集團的包裝會盡量減少使用塑膠。



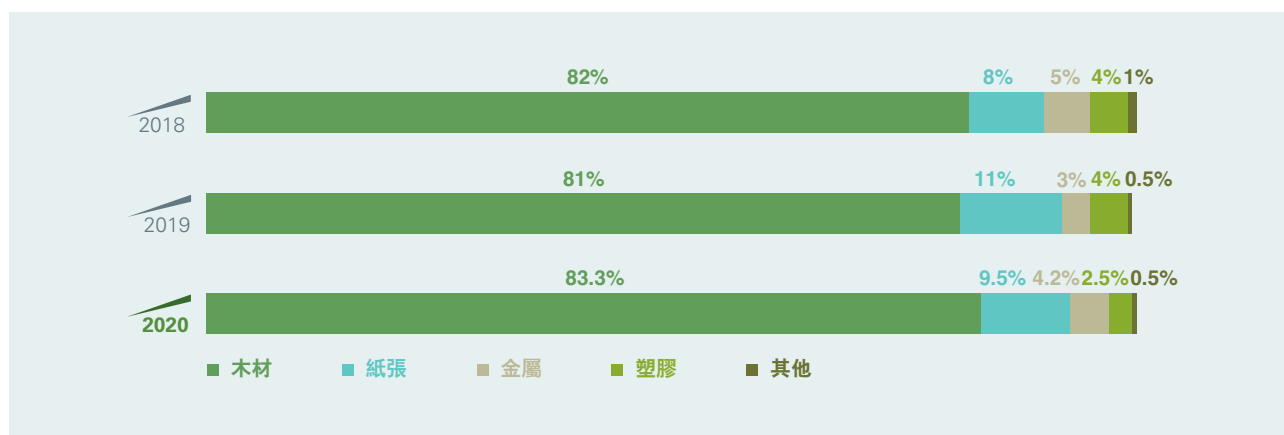
包裝物料總使用量 (噸)



包裝物料總使用強度 (噸/港幣千元收入)



包裝物料種類分佈(%)



於二零二零年，儘管產量增加，集團仍設法實現包裝物料總使用量(噸)減少14%，因此使用強度就每港幣千元收入(噸/港幣千元收入)而言減少17%。



社會

僱傭

由於戰略合營的完成日期的關係，集團於二零二零年的就業數字需作更詳盡解釋。

截至二零二零年十二月二十八日，集團於全球28個國家擁有超過15,200名員工。其中，近8,000名位於中國大陸、約1,200名位於香港、超過1,300名位於新加坡、1,600名位於德國、1,800名位於馬來西亞、400名位於英國、400名位於美國以及全球其他地區。

自二零二零年十二月二十九日起，ASMPT生產引線框架的物料分部，在先前宣佈的戰略合營公司下，開始作為一個獨立業務實體營運。該合營公司名為「先進封裝材料國際有限公司」，其員工人數自此不再計入ASMPT的全球員工隊伍。

因此，於二零二零年十二月三十一日，集團的全球員工總數約為11,600，當中約23%為30歲以下、62%為年齡在30至50歲之間、15%為50歲以上；大約四分之一的勞動力是女性。該總人數並不包括約1,700名臨時或短期合約僱員及外判工人。

儘管如此，就本ESG報告而言，本部分的所有就業數據均根據在二零二零年中大部分時間有效的全球約有15,200名員工計算得出的。

集團希望成為「理想的工作地方」。為達此目標，集團一直致力為員工提供良好的工作環境，並提供各種學習和培訓機會。集團深明一支和諧共融、投入且具有技能的員工隊伍是一個機構的成功關鍵。集團提供一系列培訓及發展機會以培育人才並協助他們發揮所長。集團亦銳意提升員工福祉，致力締造一個能激勵及推動每一位員工不斷創造及創新的工作環境和文化，讓他們既具有獨立工作的能力，亦具團隊合作的精神。

集團確保貫徹公平的就業政策。所有員工皆享有平等的就業及晉升機會。集團相信，不論性別、種族、年齡、宗教信仰、國籍、婚姻狀況、殘疾、性別認同及表達、性取向或其他方面，員工皆可憑藉各自的專業知識、經驗及努力作出重大貢獻。此外，集團對在工作環境中出現的性騷擾持零容忍的態度。於二零二零年，集團欣然報告，並未接獲任何性騷擾報告。

集團亦明白讓積極投入和充滿工作熱誠的員工獲得合理待遇的重要性，因此集團設有架構完善及公開的薪酬制度及年度表現評核制度，此為公司成功不可或缺的部分。在全球吸引、激勵及保留人才是集團薪酬策略的核心。

集團實行具競爭力的薪酬策略，以集團營運所在行業及市場為標準，與員工的個人技術、教育、責任及工作經驗相稱。集團每年進行一次薪金及職業發展檢討以維持競爭力。集團具競爭力的薪酬方案包括短期及長期的獎勵計劃，包括視乎集團的業績及員工的個別表現，向符合資格的員工分發酌情花紅及獎勵股份。除此之外，集團亦提供其他員工福利，包括強積金供款、醫療及培訓津貼。

按性別劃分的員工總計(%)



按年齡組別及地區劃分的員工總計 — 30歲以下(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	21.7	17.2	12.4
亞洲其他地區	8.2	7.7	8.2
歐洲、中東及非洲	1.4	2.1	2.5
北美洲及南美洲	0.1	0.2	0.3
總計	31.4	27.2	23.4

按年齡組別及地區劃分的員工總計 — 30至50歲(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	42.0	43.3	42
亞洲其他地區	9.8	9.8	10.9
歐洲、中東及非洲	5.4	6.5	7.6
北美洲及南美洲	0.7	1.1	1.3
總計	57.9	60.7	61.8

按年齡組別及地區劃分的員工總計 — 50歲以上(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	3.4	3.6	4.5
亞洲其他地區	2.3	2.7	3.2
歐洲、中東及非洲	4.6	4.9	6.0
北美洲及南美洲	0.4	0.9	1.1
總計	10.7	12.1	14.8

按地區劃分的員工總計 — 總計(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	67.1	64.1	58.9
亞洲其他地區	20.3	20.2	22.3
歐洲、中東及非洲	11.4	13.5	16.1
北美洲及南美洲	1.2	2.2	2.7
總計	100.0	100.0	100.0

按聘用類別劃分的員工總計 — 全職(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	67.04	64.10	58.89
亞洲其他地區	20.30	20.20	22.31
歐洲、中東及非洲	10.43	12.50	14.85
北美洲及南美洲	1.20	2.20	2.67
總計	98.97	99.00	98.72

按聘用類別劃分的員工總計 — 兼職(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	0.01	0.00	0.00
亞洲其他地區	0.01	0.00	0.01
歐洲、中東及非洲	1.01	1.00	1.27
北美洲及南美洲	0.00	0.00	0.00
總計	1.03	1.00	1.28

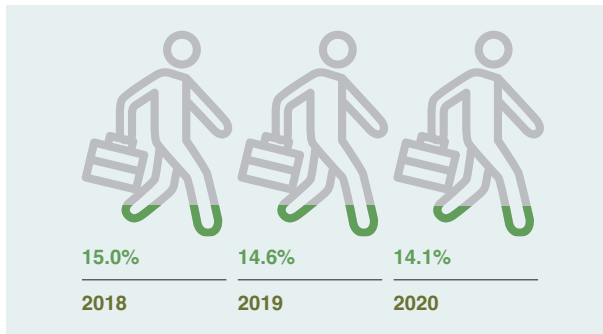
按聘用類別劃分的員工總計 — 總計(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	67.05	64.10	58.89
亞洲其他地區	20.31	20.20	22.32
歐洲、中東及非洲	11.44	13.50	16.12
北美洲及南美洲	1.20	2.20	2.67
總計	100.00	100.00	100.00

員工流失率

如上一個部分所述，截至二零二零年十二月二十八日，集團全球總員工人數超過15,200名。本部分中的數據乃根據此數字計算。

總體一般流失率(%)



總體而言，集團二零二零年的流失率保持穩定，增加主要來自大中華地區。大中華地區的流失率較高，部分歸因於對2019冠狀病毒病的憂慮，大部分源自集團持續有計劃和系統地優化營運，以提高生產力，當中包括數碼化、自動化及機械化措施，以及按計劃檢討

業務的人力需求，因此集團能更有系統地善用合約制員工及定期僱員所提供的選項，以達到管理整體人力資源的目的。集團更延續及加強部分的人力資源舉措，使業務於二零二零年受到疫情大流行衝擊期間仍保持良好進展，包括(除員工自然流失外)：

- 根據當前的業務需要及生產力改善情況，更多的勞工合約終止後不再續約；及
- 根據當前的業務需要及生產力改善情況，有計劃地終止更多的僱傭合約，並附帶適當的補償方案。

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 30歲以下男性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	32.4	31.3	35.2
亞洲其他地區	38.7	36.8	19.7
歐洲、中東及非洲	10.7	17.9	11.9
北美洲及南美洲	60.0	41.2	7.3
總計	33.0	31.7	27.5

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 30至50歲之間的男性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	8.4	8.1	11.9
亞洲其他地區	12.8	14.8	11.3
歐洲、中東及非洲	4.0	5.0	5.1
北美洲及南美洲	8.2	9.6	6.6
總計	8.8	8.8	10.9

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 50歲以上的男性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	5.3	6.1	8.8
亞洲其他地區	4.7	6.3	9.2
歐洲、中東及非洲	6.1	7.1	4.7
北美洲及南美洲	0.0	8.1	10.0
總計	5.3	6.7	7.3

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 男性員工總計(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	15.9	14.2	16.3
亞洲其他地區	22.0	21.6	13.8
歐洲、中東及非洲	5.6	7.6	5.9
北美洲及南美洲	7.3	11.0	8.1
總計	15.7	14.5	13.9

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 30歲以下女性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	24.6	29.7	28.0
亞洲其他地區	31.7	26.1	17.1
歐洲、中東及非洲	14.0	20.7	18.2
北美洲及南美洲	0.0	0.0	22.2
總計	26.3	27.7	22.6

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 30至50歲之間的女性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	5.5	8.8	11.6
亞洲其他地區	13.3	11.3	16.3
歐洲、中東及非洲	7.8	10.0	7.4
北美洲及南美洲	4.9	6.7	6.8
總計	7.2	9.3	12.0

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 50歲以上女性員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	5.8	9.1	9.3
亞洲其他地區	9.3	7.9	11.8
歐洲、中東及非洲	4.6	8.3	11.8
北美洲和南美洲	11.8	20.0	6.5
總計	6.7	9.1	10.9

按性別、年齡組別及地區劃分的員工一般流失率 — 女性員工總計(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	11.8	14.5	15.0
亞洲其他地區	20.9	17.3	16.2
歐洲、中東及非洲	8.1	11.9	10.8
北美洲及南美洲	6.7	10.3	8.1
總計	13.7	14.9	14.7

集團50歲以上的最年長組別中，男性及女性員工的流失率均為各年齡組別之中最低，而30歲以下的最年輕組別則為員工流失率最高的組別，這與一般市場和行業趨勢一致。同樣，相比其他地區，亞洲的這種趨勢更為顯著。這是由於自二零二零年下半年起半導體行業經濟狀況愈加樂觀，使勞工市場更加暢旺及勞工需求更加緊張，以致該年齡組別的員工轉換工作更頻繁，令流失率上升。

二零二零年，集團於多個SMT業務地點的總員工流失率錄得合理下降。這種情況有多種原因。首先，在二零一九年的全球半年度員工調查中，員工敬業度／滿意度已取得高度的評價。於二零二零年七月／八月進行的全球「從2019冠狀病毒病中學習」調查中收到的反饋可見，員工(包括在此段時間繼續在集團的工廠工

作的生產工人)很滿意(88%)公司在2019冠狀病毒病危機期間的領導能力，亦對由公司制定的健康及安全規定感到非常滿意(90%)。在許多西方地區，由於公司大量倒閉及隨之而來的職位流失，亦使就業市場十分疲弱。

健康與安全

集團員工的安全及福祉是首要的，為員工提供安全的工作環境亦是必要的。集團以國際最佳常規及國際認可標準作出衡量，例如集團在中國的三家工廠取得ISO 45001認證，在香港和德國的各種設施取得OHSAS 18001認證，以及新加坡取得OHSAS 18001/SS 506認證。

抵禦2019冠狀病毒病風暴

自二零一九年年底首次爆發疫情以來，集團高級管理層密切留意2019冠狀病毒病大流行的情況。於二零二零年二月，集團為2019冠狀病毒病成立了集團業務持續營運督導委員會（「BCSC」）。BCSC由執行副總裁周全先生領導，並由不同範疇部門主管及代表參與，這些部門包括生產、市場營銷、供應鏈、研發、人力資源、物流、資訊及通訊科技和財務等關鍵職能。BCSC亦專注於指導及協調跨職能行動，以確保集團的供應鏈及業務的持續性，並指導對外部及內部的溝通。



於二零二零年上半年，中國、香港及東南亞爆發嚴重疫情期間，生產廠房被迫關閉，本地及國際運輸受到嚴格限制。BCSC通過指導及協調集團內的不同實體和職能部門的行動，為確保業務持續性及維持營運方面發揮了重要作用。

BCSC的努力有助於確保集團遵守世界各地政府的繁多的指導方針及限制，同時以負責任的企業公民身份幫助其經營所在的社區共抗疫情。因此，令集團能夠於本年第一季度透過提高生產效率及具有針對性的加班安排，彌補大部分的產能損失。在集團位於中國的主要生產設施中，自二零二零年春節假期延長以來實施的各種旅遊限制得以解除後，全數員工均已重返工作崗位。

截至二零二零年五月中旬，集團於馬來西亞的廠房已恢復全面生產水平。新加坡政府亦自二零二零年六月二日起逐步重開商業活動，集團的新加坡員工繼續對不斷變化的形勢保持警惕。兩地的產能於本年第二季度均恢復至正常水平。在集團經營所在的歐洲國家及美國，各種限制及禁足令仍生效。本集團透過多項靈活的工作安排，繼續維持其業務營運。

集團於各個辦事處成立了由高級領導層及部門主管帶領的業務持續管理團隊，以迅速採取預防措施。這些措施包括穿梭巴士服務、午餐訂購安排、強制體溫檢查、訪客健康申報、強制佩戴口罩及在辦公室保持適當社交距離。在疫情爆發高峰期間，該管理團隊嚴格執行員工分批上班和在家工作。各方的共同努力確保集團能夠不間斷地向客戶提供產品及服務支援，同時確保員工和社區的安全。

在設備市場氣氛改善的背景下，集團業務亦漸見從二零二零年上半年以來的高度不確定性中復蘇的跡象。而能夠在相對短時間內接近全面地恢復營運也有助於增強員工的士氣及投入感。





因此，雖然於二零二零年初受到2019冠狀病毒病影響，但集團員工、供應商及合作夥伴的韌性及適應能力使其能果斷地解決營運困難，並履行對客戶的承諾。

值得注意的是，集團於二零二一年三月因其應對2019冠狀病毒病的努力獲得了英特爾公司所頒發的二零二零年傑出供應商成就獎，是對集團在疫情期間確保持續供應的特別認可。該獎項體現了集團對客戶堅定不移的承諾，在疫情造成的干擾中繼續為客戶提供良好的支持。

由於全球2019冠狀病毒病大流行形勢遠未穩定，BCSC將繼續定期舉行會議，以監察整體情況，並分享最新措施及良好做法。

一般健康及安全措施

集團實施幫助追蹤、管理及報告職業傷害及疾病的安全及健康管理系統。集團亦在亞太地區、歐洲及美洲的營運地點設立了工作環境健康及安全委員會。該等委員會由不同範疇的員工代表組成，他們獲授權定期

預測、識別及評估潛在的工作環境安全及健康危害及事件，並推動當地的安全合規情況，例如應急方案及應對程序。

集團盡量減低工作環境的風險，並不斷尋求改善工作環境安全表現。集團提供所有必要的治療，並協助受影響員工復原。集團積極鼓勵員工報告受傷及患病個案，並與員工合作，一同在所有設施達到零工傷的目標，並遵守營運所在地的健康及安全條款及規則。集團亦會為員工識別及評估體力勞動工作所承受的風險，並確保員工安全，該等工作包括徒手處理物料和提舉重物、長時間站立及重複組裝工序。

集團繼續將工作安全及健康問題放在首位。設施採用「安全設計」方法建造，從設計階段便考慮和納入安全因素，而不是在施工期間或之後補救，並持續至整個設施之使用週期。集團的透過定期清潔、每日清潔公眾及共用地方保持工作環境衛生。並在所有主要工作地點茶水間提供清潔飲用水及新鮮烹調的食物。集團員工亦定期受訓，以保持正面的工作環境安全觀念以符合最佳守則、監管指示及指引。例如，在新入職培訓課程內容中，加入危險識別及職業健康和安全的關鍵主題。在安全管理層面，集團繼續投資於培訓本地員工，讓他們擔任及領導內部安全審核的角色，以保持工作場所安全和健康的高度標準及確保其合規性。

集團期望獨立服務承辦商為集團工作時亦採用同樣嚴謹的安全標準，例如遵守必須的安全規例及培訓要求。

因工傷損失的日數

集團在二零二零年並無工作相關的死亡個案。集團全球營運中共錄得65宗工傷個案。其中54宗工傷個案發生在工作場所，其餘11宗發生在工作場所以外的地方。於二零二零年的因工傷損失日數為973日，較二零一九年的1,291日大幅改善。這主要由於二零二零年男性員工組別損失日數從二零一九年的1,056日大幅減少至741日，而女性員工組別的損失日數相對持平。然而，兩性損失的總日數相對集團總工作日數百分比為0.03%，與二零一九年的百分比相若。

損失日數 — 男性

	2018	2019	2020
大中華地區	532	636	491
亞洲其他地區	310	135	154
歐洲、中東及非洲	412	284	68
北美洲及南美洲	10	1	28
總計	1,264	1,056	741

損失日數 — 女性

	2018	2019	2020
大中華地區	38	138	122
亞洲其他地區	20	86	55
歐洲、中東及非洲	18	8	54
北美洲及南美洲	0	3	1
總計	76	235	232

損失日數 — 總計

	2018	2019	2020
大中華地區	570	774	613
亞洲其他地區	330	221	209
歐洲、中東及非洲	430	292	122
北美洲及南美洲	10	4	29
總計	1,340	1,291	973

根據我們某些主要地點二零二零年的數據，如德國慕尼黑，上下班途中發生的意外，即使是在工作場所以外，仍被列入「因工傷損失的日數」。根據歐洲的規定必須呈報的通勤有關的意外佔報告期內總損失日數約10%。

發展與培訓

集團的人才乃公司成功的關鍵。集團的人力資源政策結合不同措施，包括維持具競爭力的薪酬、發展學習和開發工具與系統、創造一個包容和積極的工作環境，作為吸引、培育和挽留人才的整體持續努力的一部分。

除了每年進行薪金檢討外，僱員亦享有其他各種福利，包括醫療、進修津貼以及舉辦增強團隊合作的活動，以增進同事間的團隊精神及加強工作關係。本集團還積極支持員工對社區作出貢獻，更多詳情可見於集團年報內的可持續發展報告。

二零二零年集團的總員工成本(僅包括持續經營業務)為港幣44.1億元，二零一九年則為港幣45.5億元。集團相對穩定的員工成本反映了其在動盪及受疫情打擊的二零二零年繼續致力恪守確保為其僱員提供充足報酬的承諾。儘管集團採取了凍結薪金等果斷的措施以控制成本，但在證明業務具足夠韌力後，集團於二零二零年底已向所有長期和合約員工提供一次性特別報

酬。踏進二零二一年，集團將繼續以審慎及可衡量的方式管理其員工成本，並將繼續致力恢復其常規的工資增長政策。

集團相信學習的力量，會對員工的人生帶來正面的影響。為了實現集團「開拓數碼世界」的願景，集團創造培養及培育年輕工程人才和未來領袖的機會。集團將繼續大力投資於員工的發展及培訓。人力資源團隊與商界領袖合作，為員工識別及策劃適當的培訓及非培訓活動。為確保員工為未來作好準備，集團會在可行的情況下為員工安排內部職位輪換，讓他們可以累積集團內各業務範疇的經驗。主要廠房及辦事處的新入職員工必須參與迎新計劃，以助他們更容易適應及快速融入公司。

於二零二零年，每位員工平均完成的培訓時數為12.63小時，較二零一九年的15.58小時減少18.93%。此下降主要因受疫情影響，特別是二零二零年的首六個月。二零二零年總培訓時數約為187,236小時，較二零一九年(243,055小時)減少了22.97%(55,820小時)。

獲培訓員工百分比 — 管理層(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	55	62	52
亞洲其他地區	68	60	43
歐洲、中東及非洲	82	76	77
北美洲及南美洲	13	38	36
總計	61	62	52

獲培訓員工百分比 — 工程師(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	59	63	54
亞洲其他地區	66	64	52
歐洲、中東及非洲	72	73	88
北美洲及南美洲	40	65	64
總計	62	66	61

獲培訓員工百分比 — 辦公室員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	87	92	84
亞洲其他地區	64	67	44
歐洲、中東及非洲	71	77	87
北美洲及南美洲	7	31	30
總計	81	85	78

獲培訓員工百分比 — 生產員工(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	95	97	94
亞洲其他地區	77	59	66
歐洲、中東及非洲	63	56	76
北美洲及南美洲	34	58	63
總計	90	85	87

獲培訓員工百分比 — 整體(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	83	85	79
亞洲其他地區	71	62	56
歐洲、中東及非洲	71	71	84
北美洲及南美洲	25	52	50
總計	79	77	74

獲培訓員工百分比(按性別)－ 男性(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	81	83	77
亞洲其他地區	69	56	52
歐洲、中東及非洲	73	71	85
北美洲及南美洲	29	55	54
總計	77	75	73

獲培訓員工百分比(按性別)－ 女性(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	89	93	86
亞洲其他地區	76	74	65
歐洲、中東及非洲	62	68	80
北美洲及南美洲	6	32	25
總計	83	85	79

獲培訓員工百分比(按性別)－ 整體(%)

	2018	2019	2020
大中華地區	83	85	79
亞洲其他地區	71	62	56
歐洲、中東及非洲	71	71	84
北美洲及南美洲	25	52	50
總計	79	77	74

每名員工完成受訓的平均時數－ 管理層

	2018	2019	2020
大中華地區	9	11	9
亞洲其他地區	19	8	6
歐洲、中東及非洲	14	18	12
北美洲及南美洲	2	8	4
總計	12.7	10.8	7.8

每名員工完成受訓的平均時數－ 工程師

	2018	2019	2020
大中華地區	11	12	8
亞洲其他地區	20	16	14
歐洲、中東及非洲	20	21	20
北美洲及南美洲	27	29	14
總計	14.4	15.3	12.2

每名員工完成受訓的平均時數 — 辦公室員工

	2018	2019	2020
大中華地區	13	15	9
亞洲其他地區	14	10	4
歐洲、中東及非洲	14	26	30
北美洲及南美洲	2	8	5
總計	12.9	15.8	12.4

每名員工完成受訓的平均時數 — 生產員工(工人)

	2018	2019	2020
大中華地區	18	21	16
亞洲其他地區	7	6	10
歐洲、中東及非洲	5	6	9
北美洲及南美洲	4	4	8
總計	14.9	16.6	14.1

每名員工完成受訓的平均時數(按性別) — 男性

	2018	2019	2020
大中華地區	14	17	12
亞洲其他地區	13	11	9
歐洲、中東及非洲	16	18	19
北美洲及南美洲	12	17	10
總計	14.1	15.9	12.5

每名員工完成受訓的平均時數(按性別) — 女性

	2018	2019	2020
大中華地區	16	16	12
亞洲其他地區	14	9	13
歐洲、中東及非洲	10	20	21
北美洲及南美洲	2	2	3
總計	14.6	14.6	13.0

集團相信在業務所在地區培育本地人才的重要性。為此，集團與當地大學和工程學院緊密合作，提供實習計劃及獎學金機會，並舉行比賽和參觀。於二零二零年，集團各項方案及計劃惠及446名學生。

集團繼續專注於以人才作為其關鍵的業務差異因素。為此，集團設立由代表集團不同業務分部的行政人員和領袖組成的人才委員會。根據其約章，該委員會負責帶領推行集團的人才策略，確保集團作好準備，迎接下一個增長階段。另一個重點是集中培育集團的領袖。於二零二零年十一月，集團以虛擬形式舉行第三屆行政人員學習論壇。作為集團一直培育未來領袖的工作的一部分，集團制定領導能力發展路線圖，包括夥拍大學和教育機構／供應商，透過輔導、工作坊和網上學習平台等多元化模式提供學習機會。在中國和新加坡為特選的董事和高級經理舉行的高級管理人員計劃便為例子之一。

勞工慣例

集團禁止僱用強迫或強制勞工或任何未屆當地法律及規例所訂明最低年齡要求的人士。集團以ASMPT商業行為守則及ASMPT供應商行為守則為依據，承諾保障人權。該等守則載述集團有關反對種族、膚色、年齡、性別、民族、宗教信仰、懷孕、國籍、婚姻狀態、殘疾、性別認同及表達、性取向及／或其他方面歧視的立場。商業行為守則適用於集團的全體員工。於二零二零年，集團並無任何歧視、童工或強制勞工事件呈報。

集團採取特別的預防措施，確保在僱用任何人士之前對其個人身份及其就業資格進行相關適當核查。核查工作包括文件查證，例如護照、許可證、工作簽證及有關政府部門發出的個人身份證明文件。

集團致力為其員工提供一個友善和關愛的工作環境。例如，集團位於深圳的中國廠房(深圳先進微電子科技有限公司和先進半導體材料(深圳)有限公司)獲中國外商投資企業協會頒發「二零一九—二零二零年度全國優秀企業—和諧勞動關係促進」。



集團位於新加坡的廠房與多間機構一直維持良好關係，例如與新加坡全國僱主聯合會(Singapore National Employers Federation)促進行業聯繫，及與新加坡半導體產業協會(Singapore Semiconductor Industry Association)合作分享最佳業務慣例。集團亦簽署新加坡政府的三方聯盟標準(Tripartite Standards)，並以此為基準，加強集團的勞工慣例對公平與良好僱用慣例(Fair and Progressive Employment Practices)的採用。

集團的業務夥伴根據ASMPT供應商行為準則與集團緊密合作，恪守人權及勞工慣例及準則，其中包括根據供應商行為守則禁止僱用童工。集團已透過對業務夥伴進行評估及審核以加強實踐該等目標。

供應鏈管理

與供應商、外部生產商及合作夥伴(「外部生產商」)合作是集團實現策略及業務目標的重要因素之一，使集團能在多變的半導體市場升跌週期中繼續保持良好表現。

集團的採購過程鼓勵公平競爭，並在選擇供應商時保持高度透明、不偏不倚。集團以品質、成本計算、交付、服務及科技五個準則評估供應商和外部生產商。



交付



成本計算



品質



服務



科技

集團於進行季度檢討時，讓供應商及外部生產商知悉表現要求。供應商及外部生產商可在集團的「ASMPT採購－供應商」(「APS」)門戶網站查看他們的表現和反饋。此門戶網站為支持集團供應鏈靈活性的內部工具，以促進與集團的供應商及外部生產商的密切合作。透過APS，集團在全年業務週期均可透明及定期地向供應商及外部生產商分享其對市場升跌的預測，為此，集團期望他們能作好準備，以助集團達致最佳的交付時間，並維持最佳存貨水平以達致高效的供應鏈管理。

集團選擇供應商及外部生產商並將他們分類為認證策略供應商(Certified Strategic Suppliers)(「CSS」)、認證優先供應商(Certified Preferred Suppliers)(「CPS」)及認可緊急供應商(Approved Firefighter Suppliers)(「AFS」)。

CSS為供應重要物品的供應商，並在技術能力、供應商管理存貨(「VMI」)、準時交付(「OTD」)及其他重點支援條件，例如快速反應方面表現卓越。這些優點令

他們可以迅速確認優先處理集團有可能突然出現的新增產能及供應需要，並以敏捷和靈活的能力在極其緊迫的期限內完成。

下一層為CPS，為跟從過去表現評估，交付週期介乎一至三個月的供應商，他們在VMI、OTD及質素等方面表現良好，能夠充分滿足集團的市場需求。

獲得AFS資格的供應商乃基於其過去表現，證明能在交付週期甚短的情況下，採購及交付若干物品，但會收取溢價。尤其在市場需求增至高於集團產能的一定程度，令正常供應量面臨挑戰時，AFS一般能夠滿足集團的需要。

集團共有超過2,160名遍佈中國、新加坡、馬來西亞及歐洲等國家的供應商及外部生產商。集團不斷檢討其供應鏈管理程序，務求為客戶和權益人帶來可持續的成績。

基於共同的基礎及價值觀，集團致力與全球的供應商及外部生產商建立緊密而長久的業務關係，並建立持續信任和支持以確保供應，使彼此業務共同增長。集團期望所有供應商均奉行與集團一致，於ISO 14000認證及ASMPT供應商行為準則列明，在道德、勞工權益、健康與安全及環保方面的高標準(包括供應商關係、童工、強迫或強制勞動、人權、環境、健康與安全、賄賂、貪污及公平競爭等重要方面)。



ASMPT供應商行為準則的內容與負責商業聯盟行為準則一致，按照集團文化及信念、核心價值及業務慣例編撰，並定期更新以確保其相關性。ASMPT供應商行為準則的內容可於集團的網站查閱。



產品責任

作為半導體及電子產品製造市場的翹楚，客戶依賴集團確保產品安全。集團致力採取積極措施，改善產品的環保表現、生產效率及成本效益，盡量避免或減低對環境造成的潛在負擔。

這個承諾在產品設計階段開始體現，產品開發團隊須確保產品遵循集團於二零零五年推出的卓越設計（「DFE」）計劃。該計劃為集團內部計劃，旨在根據主要設計範疇，改善產品品質。

集團從影響所及的各個範疇，致力改善產品於整個生命週期的表現。這些持續、反覆及漸進的努力，從整個集團產品組合中的產品效能提升以及每個組件的能源消耗量減少中可見一斑。

集團盡可能在其產品使用可再用及可循環再造的物料。例如，集團的SIPLACE取放機可以具效益的方式快速被拆解，其部件可輕易區分為可循環再用和不可循環再用，以及一次性的零件。

集團視知識產權為重要資產，並警覺地加以保護。為了將屬於集團及其合作夥伴的專利資料保密，除全面的保密及不披露協議外，集團已實施多項安全措施。

而集團與第三方合作相關的協議均經過公司的法律團隊審閱，於開展合作前訂明知識產權的所有權及相關權利。

集團亦通過註冊（如適用）或其他適當措施保護其註冊商標及品牌名稱，以及最新開發的技術及流程改進。集團同時亦鼓勵員工就其新發明提交披露陳述資料，而開發該等新發明的員工會獲得應有的嘉許。

當知識產權被視為值得在不同地區註冊保護，有關申請會由經驗豐富的內部知識產權團隊及在需要情況時外聘專家協助提交及存置。倘若公司的知識產權遭受非法使用，集團可能會透過法律行動禁止非法使用，並就有關侵犯行為索償。

集團致力透過配備先進技術及卓越品質的產品及解決方案，為客戶提供最具價值及創新的解決方案。集團位於中國、德國、英國、新加坡及馬來西亞各主要業務據點的質量管理體系均獲ISO 9001認證。集團秉持產品質量標準，並透過以下各項措施確保產品品質：

- 採納全面且有系統的計劃，以開發及推出超乎客戶預期的創新技術的及實用產品
- 實行最佳生產流程，按時以最佳成本生產及交付優質產品
- 提供高效率及高效益的售前和售後服務，令客戶稱心滿意
- 推行有效的反饋制度，以迅速回應客戶的要求
- 由ASMPT全體員工組成目標一致的統一組織，令集團得以不斷改善系統及服務質素

集團將產品安全及客戶安全視為首要考慮因素。因此，所有集團的設備均須經過質量及可靠性部門的嚴格測試及認證。集團制訂全面的升級計劃，當客戶發現產品出現任何問題時，可享有即時的支援，藉此與客戶建立互信關係。

倘若發現任何潛在安全隱患或接獲客戶有關安全事宜的反饋意見，實地服務團隊將展開詳盡調查。於二零二零年，實地服務團隊曾數次透過產品升級，迅速地解決數宗具有潛在安全隱患的情況。據集團所知悉，實地服務團隊一直成功處理幾乎所有設備相關事宜。

集團亦明瞭適當處理權益人個人資料的重要性，並採取必要預防措施，以確保其機密性，防止資料遭挪用。集團已制訂政策，並採取合適的安全措施，以妥善管理權益人的資料。

於二零二零年，集團並不知悉任何因使用集團產品和服務時違反健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜相關法律及規例，並對集團有重大影響的事件。

反貪污

道德和誠信引導集團展開業務及營運的方式。恪守業務經營所在國家的法例及尊重其法律制度是集團的基本營運原則。集團絕不容許員工有任何形式的違法及非法活動，及對賄賂及貪污行為絕不容忍。

ASMPT商業行為守則列明集團在經營業務及營運中應遵循的標準。其按集團業務所在國家的當地及其他適用的國際法調整合規指引。該守則包括下列立法規範和指引：

- 美國《海外反腐敗法》(Foreign Corrupt Practices Act USA)
- 英國《反賄賂法》(Bribery Act UK)
- 經濟合作與發展組織關於在國際商業交易中打擊賄賂外國公務員的協議(OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)

- 英國《現代奴役法案》二零一五年(Modern Slavery Act 2015 UK)
- 負責任商業聯盟(為致力電子供應鏈責任的全球最大行業聯盟)

集團會就商業行為守則定期進行檢討並在適當的時間和情況下更新。並已透過內聯網網站、公告欄、新入職員工迎新計劃、互聯網網頁及定期合規交流，讓全體員工得悉該商業行為守則。集團員工充分明瞭集團禁止員工行賄或受賄，或使用其他方式獲取不當或不正確的利益，且他們每個人都有責任及時呈報任何實際、意圖或明顯的違法事件，而無需擔心任何報復。集團會定期舉行有關反貪污之措施及慣例的簡介會及培訓給予員工。本守則亦已向集團供應商公佈。

ASMPT推行的檢舉制度計劃，為集團合規計劃的一部分。檢舉制度計劃按照很多相關國際和國內的指引及慣例，其中包括《二零零二年薩班斯 — 奧克斯利法案》、負責任商業聯盟及新加坡《個人資料保護法案》。集團網站中有關檢舉制度計劃的信息清楚表明，該計劃不僅允許員工而且允許第三方業務合作夥伴向集團呈報疑似或實際欺詐活動或財務違規問題。任何人士本著真誠原則呈報有關事項，將受到保護，以防止遭到報復或危害就業的行為，且所有呈報將作保密處理。集團將會徹查所有有關賄賂及貪污的指控，並根據調查結果採取恰當的糾正措施。

檢舉制度計劃及其呈報渠道均通過一名獨立合規主任監控，而其作為內部審計成員是集團整體風險管理和控制框架的第三道防線。合規主任有直接向ASMPT董事會匯報的渠道。獨立管理此計劃有助確保平衡既得利益，並培養一種「直言不諱」的文化。董事會監督集團的道德及合規計劃，接收來自合規主任呈交的有關未完成舉報個案的季度更新。

ASMPT的董事會通過審核委員會監督集團欺詐風險管理框架的政策及流程是否充分和有效，並審閱欺詐和貪污指控及檢舉投訴的重大調查。

於二零二零年，集團並不知悉有任何違反賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢相關法律及規例，且對集團有重大影響的事件。

社區投資

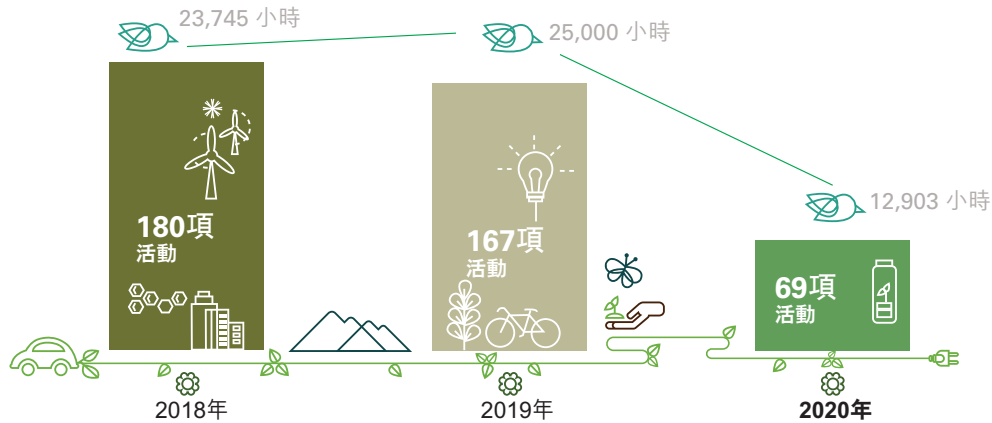
集團鼓勵及提倡在業務營運所在社區積極參與，並作出貢獻，並專注於三個主要範疇：社區福祉、透過教育提升其年輕人的能力及推動環保計劃。集團一直透過捐款及組織員工參與義工活動，支持慈善團體及非牟利機構。

2019冠狀病毒病大流行大大限制了世界各地許多此類活動的履行。由於大量員工在家工作一段相當長的時間，而且許多國家的社交活動及交流受到不同形式的限制，令許多籌劃中或已落實的活動被迫取消。儘管集團的全員員工盡最大努力保持對現有的義工活動的支持，並同時遵守各地2019冠狀病毒病的安全法規及指引，義工服務時數仍較二零一九年減少了近50%。於二零二零年，集團已參與、贊助及／或捐助了69項活動，貢獻約12,903小時的義工服務，二零一九年則為167項活動及約25,000小時的義工服務。

集團多年來一直致力與本地非政府機構建立夥伴關係，為其經營所在社區創造共享價值。在全球各地的辦事處，因應不同程度的社交距離措施及應對疫情的法規，大量社區活動及校園活動被迫推遲或取消。例如，在二零二零年，全球超過51所本地大學及技術研究所的學生實習項目的記錄時數為233,156小時，得到機會嘗試高端技術方面的實質工作；當中共446名學生受惠。與二零一九年354,929的記錄時數相比出現大幅減少，尤其是在中國以及EMEA(歐洲、中東及非洲)地區的實習項目。

因疫情造成的重大影響，促使集團的員工尋求具創意的方式以滿足社區需要，例如組織員工參加虛擬社區競賽，為當地各種籌款活動籌款。在新加坡，部分員工參加了虛擬SingTel-新加坡癌症協會慈善競賽，另一方面，香港員工則參加了抗癌虛擬競賽及飢餓慈善10公里虛擬跑，以支持捐贈食物予無家可歸者。這些虛擬活動使員工能夠在「新常態」下回饋社會。

社區投資：



ASMPT為中國河源的一所鄉村小學提供獎學金



新加坡的員工在可能的情況下仍與當地紅十字會合辦捐血活動，這是自一九九一年起開始進行的一項慣例。有些辦事處亦舉辦線上活動來表揚員工的各種貢獻，以代替正常舉辦的員工周年晚宴。

在香港，集團於二零二零年CTgoodjobs最佳人力資源大獎中獲頒「最佳企業社會責任獎(鉑金)」。該獎項旨在表揚集團於促進企業社會責任各方面的貢獻，包括環境、可持續發展、社區夥伴關係、教育及消除貧困等。集團於香港的業務榮獲香港社會服務聯會頒發「5年+商界展關懷」標誌，表揚其自二零一七年以來在關愛香港社區、員工及環境方面作出的貢獻。集團亦榮獲香港提升快樂指數基金頒發「開心工作間」標誌。香港生產力促進局亦表揚香港業務其自二零一七年以來推廣「工作快樂指數」的努力。此外，集團亦獲得由香港公平貿易聯盟頒發的「二零二零公平企業賞金賞」，以表揚團隊致力透過員工體驗活動促進工作場所的公平貿易。

在中國及歐洲，集團得以資助數個項目，例如廣東工業大學的機器人設計比賽，以及在河源的一所鄉村學校提供ASMPT獎學金。集團亦維持取錄數名大學實習生。在歐洲，德國辦事處的35名員工支持二零二零年舉行的年度聖誕活動，捐出聖誕禮物予當地家庭支援中心所照顧的兒童，該等家庭支援中心主要為慕尼黑地區的移民家庭提供支援及關顧服務。



開拓數碼世界



ASM Pacific Technology Limited

集團總部:

2 Yishun Avenue 7
Singapore 768924
Republic of Singapore

www.asmpacific.com