



Pacific Technology

(股份代號:0522)

2019  
環境、社會及管治報告

# ASM Pacific Technology Limited

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

雙引擎推動，  
逆境前行

5G

AI

開拓數碼世界





# 目錄

## 2 關於本報告

## 3 主席致辭

## 4 關於ASMPT

## 6 可持續發展方針

- 權益人的參與
- 管治

## 10 環境

- 環境保護及排放量
- 能源消耗
- 廢物管理
- 工業用水量
- 資源使用

## 17 社會

- 僱傭
- 健康與安全
- 發展及培訓
- 勞工慣例
- 供應鏈管理
- 產品責任
- 反貪污
- 社區投資

## 關於本報告

環境、社會及管治報告涵蓋ASM Pacific Technology Limited (「ASMPT」) 及其附屬公司 (「集團」) 截至二零一九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。

本報告乃參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) G4 報告指引概述的核心選項規定編製，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。

本報告提供ASMPT於報告期內就環境保護、可持續發展及企業管治等主要範疇的方針、相關重要性、目標及績效評估的概覽，涵蓋集團位於大中華區、亞洲其他地區、歐洲、非洲、北美洲以及南美洲的全球業務。

本報告涵蓋範疇與截至二零一八年十二月三十一日止年度的ESG報告相似。本報告基於權益人對集團日常營運的持續參與，並載有與不同權益人有關的主要議題。集團希望透過本報告加強其對此等權益人 (包括客戶、投資者、股東、業務夥伴、員工及供應商) 在可持續發展方面的承擔。

作為ASMPT對環境可持續發展的持續承擔其中一環，本報告僅以電子方式出版。本報告及自二零一六年起之集團過往的ESG報告可於集團網站 [www.asmpacific.com](http://www.asmpacific.com) 查閱。





## 主席致辭

各位股東、客戶、合作夥伴及員工：

ASMPT繼續專注建立穩健的業務及強勁的財務基礎。自然增長及策略併購的雙引擎為集團業務的擴張助益良多。伴隨增長的是集團透過把可持續發展融入業務，致力為業務、權益人及社區創造長久的可持續價值而同時減低集團對環境的影響。

於二零一九年，ASMPT為全球可持續發展工作作出貢獻，繼續將其可持續框架：1)培育員工、2)支持集團營運所在的社區、3)透過創新締造價值及4)管理對環境造成的影響與聯合國可持續發展目標(「SDGs」)保持一致。上述措施不僅能提升集團的ESG目標，更名為ASMPT提供一個機會去學習及採用(如可以)更多最佳作業模式，創造更安全、美好的世界。

ASMPT是半導體行業可持續發展的領先企業之一。過去五年，集團於可持續發展作出的努力廣泛獲得認同，集團對受到肯定感到鼓舞，推動其進一步努力。

集團堅信多元性別，新加坡辦公室(亦即集團的全球業務總部)堅守旨在保障及促進當地婦女及女童權益的《婦女約章》。不論相關法例是否需要集團遵守，集團在所有經營業務的國家亦奉行類似措施以保障女性員工的權益。

ASMPT時刻保持警覺，確保我們能即時識別和應對集團的業務營運對環境構成的任何潛在不利影響。集團深知全球暖化引致的氣候變化問題已引起高度關注，因此集團正努力透過減少能源消耗和碳排放量紓緩有關問題。

ASMPT位於青衣橋滙的香港新辦公室於二零一九年正式開幕。新辦公室佔地超過300,000平方呎，容納集團的香港研發中心，佔集團總研發員工人數約30%，為ASMPT全球共十個研發中心中規模最大。此新辦公室除了用作辦公外，更是一個充滿活力的地方，設有健身房讓員工恢復元氣，以及大型飯堂及休息區讓員工放鬆及互動。集團著重可持續發展，因此安裝整合及統一的清潔排放壓縮空氣系統及空氣調節系統以達致有效的能源使用，避免出現能源浪費。整體能源按年節省達約21%，能源效益指數(EnPI)由平均49.7千瓦時／平方米按年改善約33%至33.3千瓦時／平方米。

集團位於九江的新中國廠房預期將於數年內落成。集團於設計此廠房時制定了環境及能源改善措施，如採用具高能源效益的冷水機組作製冷用途、高效熱泵系統作發熱用途、優化能源消耗的區域供熱及供冷系統、為電鍍生產線設立高能源效益壓縮乾燥空氣系統及熱回收系統、利用太陽能感應引入天然光及進行通風，及以低熱傳送值(ETTV)的外牆設計提高節省整幢大廈的能源。

為持續為權益人帶來長遠價值，ASMPT必須保持堅毅、迅速回應環境變化及持續提升員工技能以應對未來的挑戰，這需要集團的持續努力。我們謹此感謝集團員工作出的貢獻及努力，與集團客戶、股東及業務夥伴不斷的支持。集團相信，只要團結一致，集團必能在改善集團業務營運所在社區的經濟、環境及福祉方面帶來更大影響力。

主席

**Orasa Livasiri**

二零二零年六月十九日

## 關於ASMPT

作為全球科技及市場領導者，ASM Pacific Technology Limited (股份代號：0522) 致力研發及提供表面貼裝技術的尖端解決方案及半導體裝嵌及封裝行業的設備及物料。其解決方案廣泛應用於不同的終端用戶市場，包括一般電子產品、移動通訊器材、汽車、工業以及LED。集團持續投資於研究及發展，為客戶提供創新及具有成本效益的解決方案和系統，以協助他們提升生產效率、可靠性及產品的質量。

截至二零一九年十二月三十一日，ASMPT於全球30個國家共聘用約15,200名員工。在所有員工之中，約1,300名位於香港、7,700名位於中國大陸、1,400名位於新加坡、1,300名位於德國、1,600名位於馬來西亞、400名位於英國、300名位於美國，其餘的員工則位於全球其他地區。

ASMPT自一九八九年於香港聯合交易所上市。目前，ASMPT已獲納入為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。

詳細資訊請查閱ASMPT網頁 [www.asmpacific.com](http://www.asmpacific.com)。





## 獎項及殊榮

ASMPT因其領先的創新實力、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。

集團於二零一九年獲得多個獎項及殊榮，包括那些表彰集團在可持續發展方面的努力的，確認集團作出的貢獻及在行業的領導地位。

於二零一九年獲頒的獎項及殊榮包括：

- 《福布斯》亞洲版(Forbes Asia)「10億美元以上亞洲最佳企業」榜單 — 入選為亞太地區收入超過10億美元表現最佳的上市公司之一
- 香港管理專業協會二零一九年優質管理獎最高榮譽大獎
- 二零一九年新加坡品質獎 — 卓越經營大獎
- ASM Amicra的CoS芯片焊接機獲得慕尼黑電子生產設備博覽會與電子生產設備博覽雜誌合辦的二零一九年電子生產設備博覽會「半導體組別」的創新大獎
- 國際電路板及電子組裝技術展覽會創新大獎 — 新DEK印刷平台 — 供電子行業提升速度和精準度並同時減低工業足跡
- CIO Review India Magazine — 二零一九年度最佳公司 — SMT組別
- Asiamoney — 二零一九年亞洲傑出公司榜單
- VLSI Research — 二零一七、二零一八及二零一九年三重冠 — 第一裝嵌商／10佳晶片製造商／最佳裝嵌及測試商
- Electronics Maker Magazine及productronica India 2019 — 「二零一九年印刷解決方案卓越生產獎」及「二零一九年配置解決方案智能SMT工廠獎」
- ASM印度獲得Incap Contract Manufacturing Services Pvt Ltd客戶服務卓越獎
- 香港工業總會 — 二零一九年傑出工業家獎
- 香港生產力促進局 — 香港企業公民嘉許計劃(企業組別) — 優異獎
- CTGoodjobs舉辦的Best HR Awards 2019 — 最佳創新招聘活動大獎 — 白金獎
- 新加坡國家環境局(NEA)的全國節能合作交流平台計劃(EENP) — 二零一九年最佳EENP作業模式獎



## 可持續發展方針

作為全球企業公民，集團必定以可持續發展方針營運及從事業務，與本身的品牌、願景及業務策略保持一致。此乃對集團經營業務地區的市場、居民、社區及環境作出可持續發展的堅定承諾。集團自從就二零一六年發表第一份ESG報告開始，為權益人創造及帶來可持續發展價值成為集團經營業務的首要原則。

集團發表第四份ESG報告，繼續善用集團作為國際性科技企業的地位為SDGs釐定的全球可持續發展議程作出貢獻。集團致力確保其業務營運改善其所處社區，以可持續發展方式連繫及發展。

集團的可持續發展框架建基於四大支柱：1)培育員工、2)支持集團營運所在的社區、3)透過創新締造價值及4)管理對環境造成的影響，並鎖定四個範疇，讓其能夠以全球企業公民身份積極推動SDGs。集團相信，上述措施不單讓集團維持領先地位，亦賦予集團實力，有效地對業務營運所在社區作出貢獻。

### 聯合國可持續發展目標(SDGs)

<p><b>4 優質教育</b></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><b>8 體面工作和經濟增長</b></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><b>9 行業、創新和基礎建設</b></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><b>11 可持續城市和社區</b></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>
--	--	--	--

### ASMPPT可持續發展框架中的四大支柱

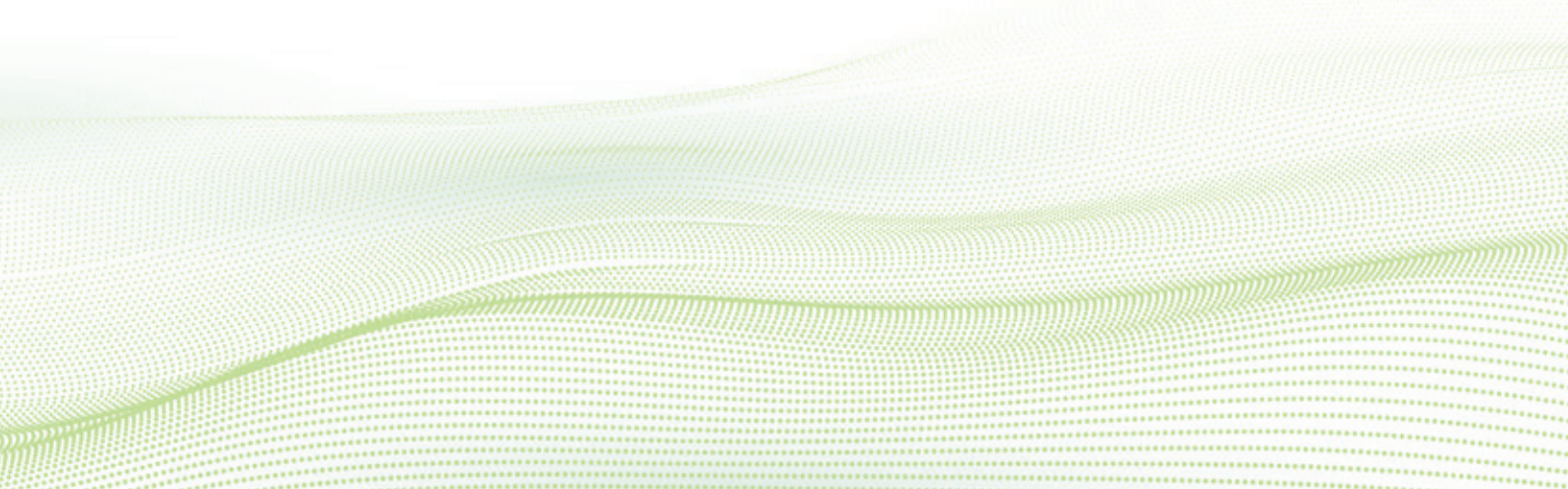
 <p><b>培育員工</b></p> <p>集團相信員工為最寶貴的資產，因此致力在一個讓員工成長和進步的環境下建立一支能夠迎接未來挑戰的工作團隊。</p>	 <p><b>支持集團營運所在的社區</b></p> <p>集團履行良好企業公民責任，對集團業務營運所在社區的福祉作出貢獻。</p>	 <p><b>透過創新締造價值</b></p> <p>集團專注於研發，推出嶄新技術及創新的產品，以開拓數碼世界並藉此創造價值。</p> <p>集團亦透過有效運用資源、回收措施及重組生產程序，銳意將可持續發展的理念與集團的創新意念相互融合。</p>	 <p><b>管理對環境造成的影響</b></p> <p>集團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



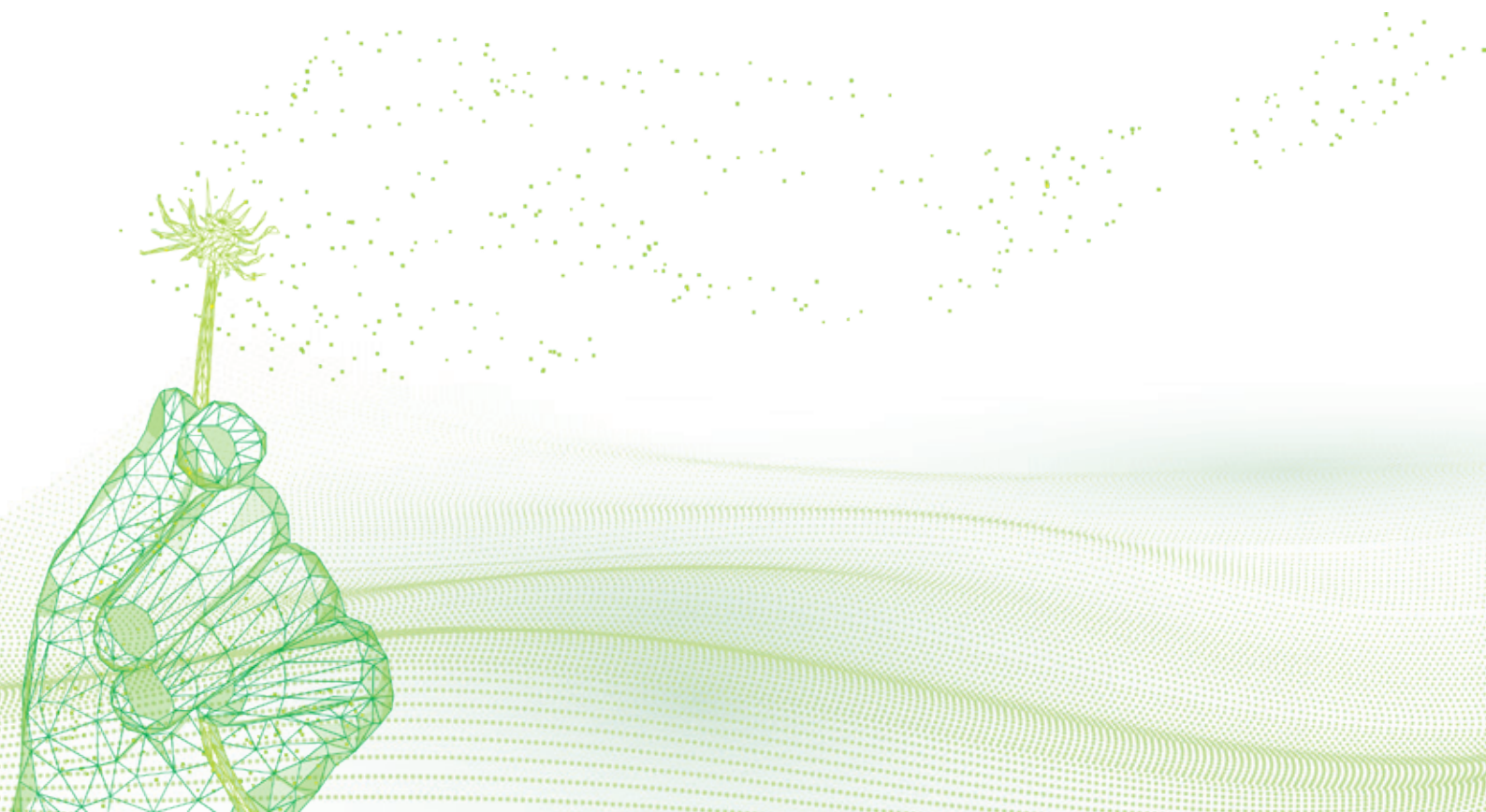
### 權益人的參與

集團積極與權益人，包括客戶、員工、投資者、業務夥伴以至供應商等，建立穩健且互惠互利的關係，透過公開及透明的溝通渠道，以了解彼等關注的問題、確保獲得彼等的認同並預測及管理其期望。

主要權益人	期望	解決方法	參與渠道
社區	為盡責且關愛社會的企業公民，致力服務社會。	<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"> <li>員工社區參與計劃</li> <li>企業贊助及捐獻</li> <li>獎學金及實習計劃</li> </ul>
客戶	<p>享有優質且準時交付的系統及服務。</p> <p>業務營運能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"> <li>定期會議及電子郵件／電話溝通</li> <li>實地視察</li> <li>展銷會</li> <li>客戶培訓及支援</li> </ul>
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"> <li>電子郵件</li> <li>內聯網</li> <li>互聯網</li> <li>員工廣播</li> <li>員工刊物及錄像</li> <li>交流環節</li> <li>團隊建立活動</li> <li>家庭日</li> <li>週年晚宴</li> <li>管理層定期溝通</li> <li>員工大會</li> <li>表現檢討</li> <li>員工參與調查</li> <li>內部康樂設施</li> </ul>



主要權益人	期望	解決方法	參與渠道
政府及監管機構	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"> <li>定期表現匯報</li> <li>定期與政府及監管機構溝通</li> </ul>
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"> <li>股東週年大會</li> <li>年報及中期報告</li> <li>公告及通函</li> <li>財務業績的季度更新</li> <li>與投資者進行電話會議</li> <li>投資者會議及路演</li> <li>透過公司網站提供投資者反饋渠道</li> </ul>
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，且絕不容忍違背商業道德標準事宜。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商之行為守則</li> <li>負責任的商業聯盟</li> <li>與供應商管理層之會議及參與</li> <li>電子郵件溝通</li> <li>供應商評估系統</li> <li>供應商審核</li> </ul>





## 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，並確保股東的長期價值。於二零一九年十二月三十一日，集團有九名董事，當中一名董事為女性。九名董事當中，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	執行委員會	環境、社會及管治委員會(「ESG委員會」)
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。	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。

截至二零一九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》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。

集團的風險審查委員會監督集團的風險管治，當中涵蓋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，確保集團業務及客戶服務的持續性。委員會概述多種災難情境、另類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，旨在確保履行集團於業務經濟活動所在地區的稅務責任。

憑藉此等措施，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。

有關集團截至二零一九年十二月三十一日止年度的企業管治常規的更多細節已刊載於本公司的二零一九年年報。

## 環境

### 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保護環境作出承諾。

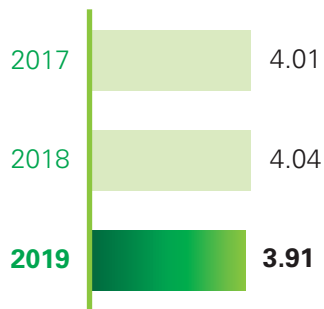
集團積極關注環境保護，就產品開發的環境設計要求制訂指引，並訂有一份全面的清單，讓產品開發團隊遵循，以確保所有相關環保因素於產品設計階段已獲得充分考慮。

集團的兩項主要設計方針—環保範疇及製造設計，於產品設計階段受評估。至於新產品，集團將根據一套嚴格的標準予以評估，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。

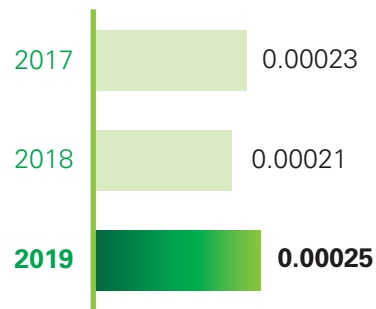
集團位於中國、德國、英國、美國、新加坡及馬來西亞各主要業務據點的環境管理系統每年均獲得ISO 14001認證。ISO 14001標準訂明組織可用以提升其環境表現、履行其合規責任及實現其環境目標的環境管理系統要求。

### 氮氧化物、硫氧化物及顆粒物排放量

氣體燃料消耗的排放(噸)



排放強度(公斤/港幣千元收入)

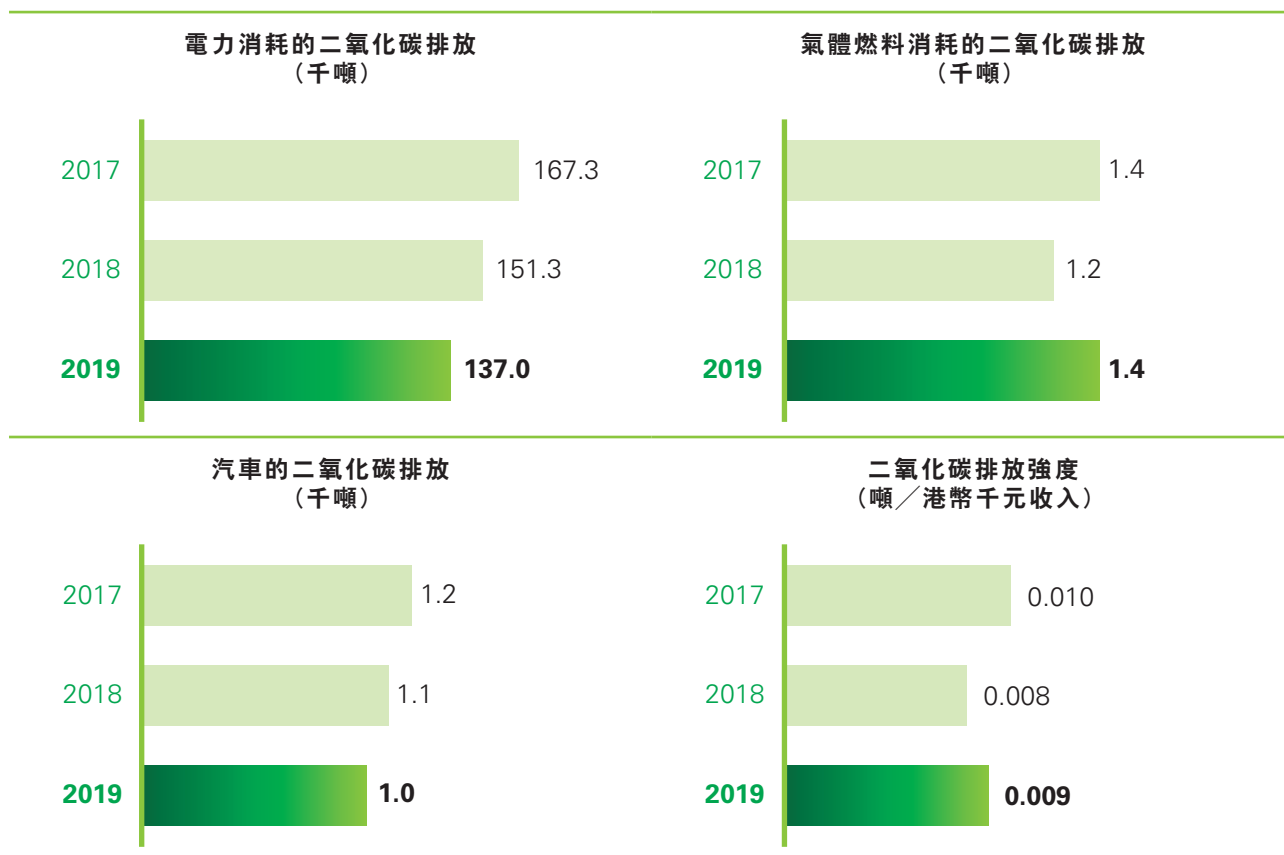


於二零一九年，氮氧化物、硫氧化物及顆粒物排放量減少3%，由於二零一九年產量下降所致；而每港幣千元收入之排放強度則增加19%，主要由於汽車的使用所致，與產量無關。





## 二氧化碳排放量



於二零一九年，二氧化碳排放量減少9%，而每港幣千元收入之排放強度增加13%。

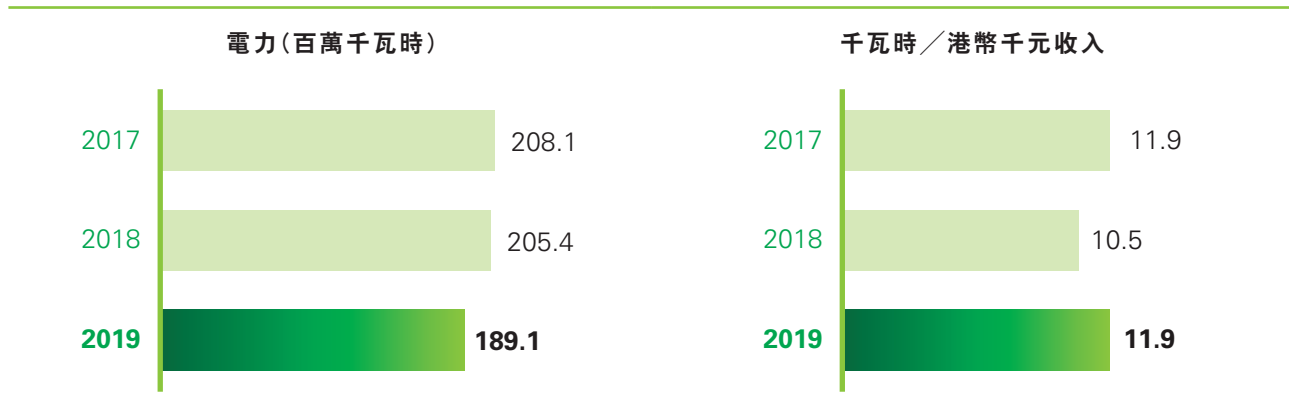
由於集團的銷售和產能使用率下降，所以二零一九年的整體二氧化碳排放量亦隨之減少。然而，無論產量如何，辦公室及生產場地購電涉及間接排放保持不變。收入減少，惟二氧化碳排放持續，按收入計的排放強度因而上升。



## 能源消耗

ASMPT時刻保持警覺，確保我們能立即識別和應對集團的業務營運對環境構成的任何潛在不利影響。全球暖化引起的氣候變化問題令人擔憂，因此集團致力透過減少能源消耗和碳排放紓緩有關問題。

### 直接及間接能源消耗



於二零一九年，總能源消耗(千瓦時)減少8%，而能源消耗強度(千瓦時／港幣千元收入)則上升13%。能源消耗減少是因為全球經濟下挫，生產需求亦隨之減少。然而，儘管產量下降，集團依然需要維持基本設施，例如無塵室的空調和相對濕度控制、壓縮空氣、照明、一般辦公室的空調。雖然收入減少，但設施的固定能源消耗導致能源強度上升。集團繼續研究如何改善其所有業務營運的能源效益。

於二零一九年，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。





### 廢物管理

ASMPT實施減少廢物措施，並致力監測是否有妥善處理廢物，以避免對周邊社區造成不良影響。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上，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。

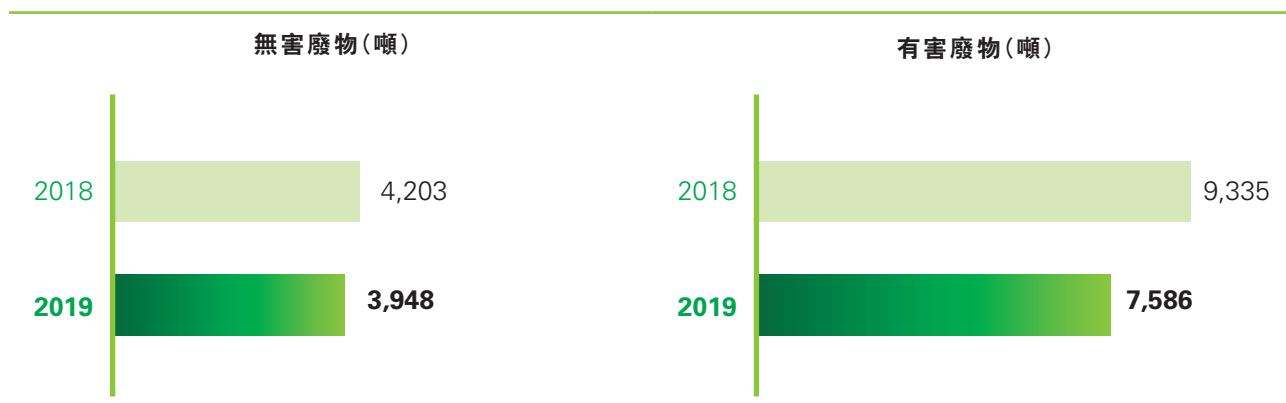


集團鼓勵重用設備物料，定期舉行「物料回收日」，以收集生產場地所產生之已使用物料，並決定保留該等物料供內部重用或經外部廢料回收渠道處置。此外，集團已於策略性位置設置多個獨立回收箱，以收集辦公室廢物如紙張、玻璃及塑膠，鼓勵員工為保護環境盡一分力。

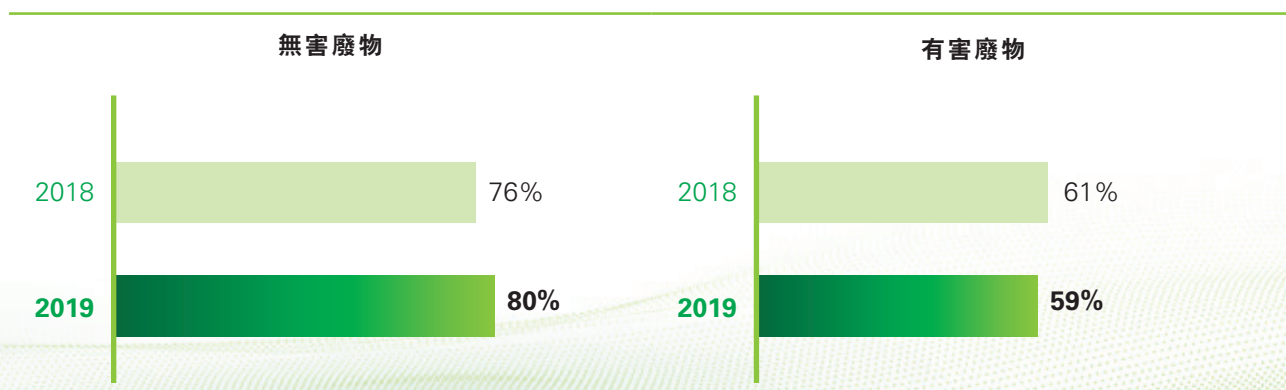
集團實施廢物減量及回收計劃多年，使集團更有效地管理資源及減少浪費。集團盡可能以可再用及可循環再造的物料製造產品，亦鼓勵供應商發貨時使用可再用及可回收的包裝。計劃包括集團的礦物鑄造底盤主要由天然材料製成，生產過程所耗的能源減少20%至40%，而循環再造所耗的能源亦減少最多達80%。集團年報及中期報告使用環保紙張印製，並大力鼓勵員工減少不必要的印刷。

於二零一九年，集團錄得製造3,948噸無害廢物及7,586噸有害廢物；分別回收80%無害廢物及59%有害廢物，而餘下廢物則由認可的回收商處置。二零一九年其中一種有害廢物的有害物質減少，因而被劃為一般廢物，以致二零一九年相對二零一八年有害廢物的百分比降低。

### 廢物管理



### 回收

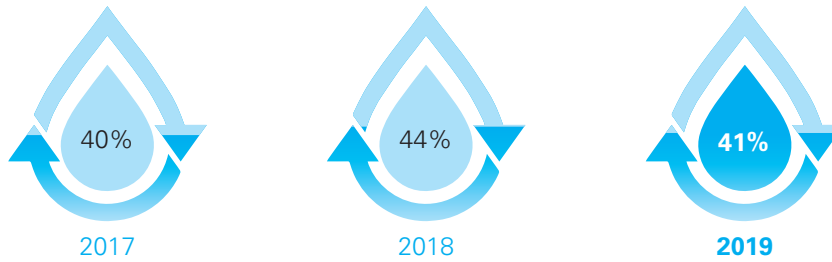


**工業用水量**

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。

為提高循環再用比例，集團亦引入生物處理作為廢水處理設施。於二零一九年，高達41%的外購水被循環再用。

**被循環再用的外購水**



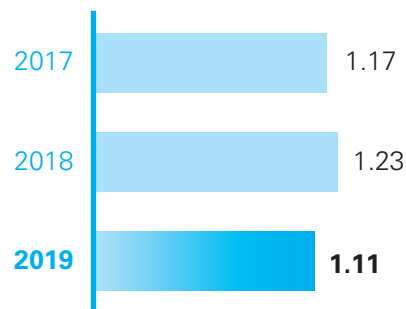
**工業過程中的用水量**

就工業用途而言，淨用水量減少3%，而再生水量下降10%。

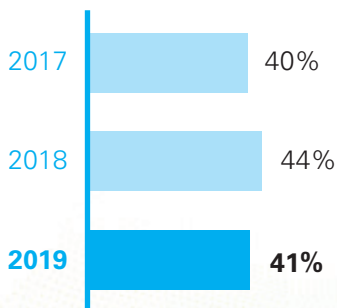
**工業用水量  
(百萬立方米)**



**再生水  
(百萬立方米)**



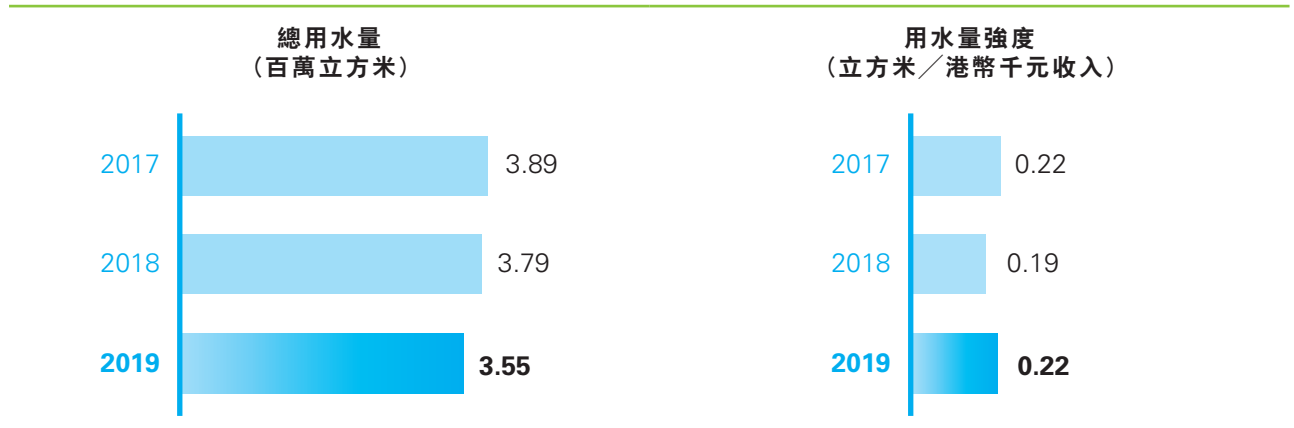
**再生水百分比**





**總用水量**

於二零一九年，由於產量下跌，總用水量(百萬立方米)下跌6%。然而，由於銷售減少，就每港幣千元收入(立方米／港幣千元收入)而言，用水量強度上升16%。



**資源使用**

集團透過在任何可行的情況下設計重量及體積較輕巧的產品，以嘗試於產品中使用可重用及可回收的物料和減少原材料的使用量。集團亦尋求改進製造工序及材料使用量，以減少機器製造時間和節約資源及能源。

在製造營運方面，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。

## ATS 走向綠色

自二零二零年一月一日起，所有內部活動的礦泉水分配已停止。

- 我們鼓勵員工以自助形式招待權益人(例如來賓和客戶)。
- 請使用可用的飲水機並自備飲料器具。
- 對一次性塑料說不！

#全靠我

從今天起自備飲料器具，任何很小的舉動都能有所作為。

一樓 – 茶水間

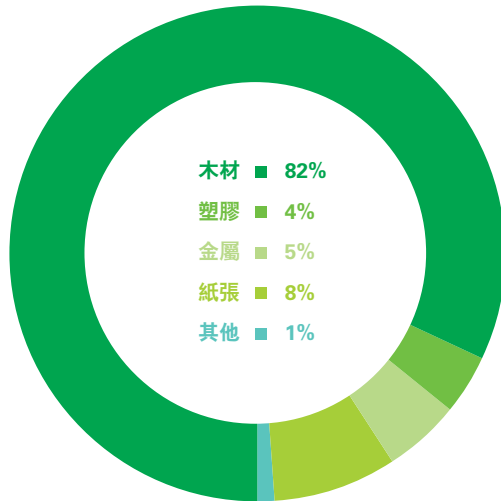
三樓 – 3B室外

四樓 – 工程師辦公室1

五樓 – 茶水間

在可行的情況下，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。包裝時仍會較少使用塑膠。

### 包裝物料種類分佈

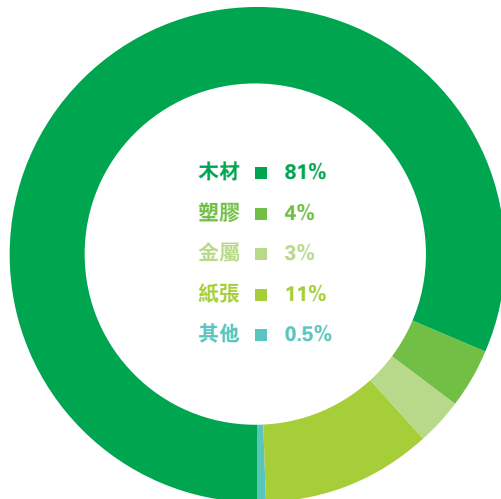


2018年包裝物料總使用量：

**5,486** 噸

2018年包裝物料總使用強度(噸／港幣千元收入)：

**0.00028**



2019年包裝物料總使用量：

**3,732** 噸

2019年包裝物料總使用強度(噸／港幣千元收入)：

**0.00023**

於二零一九年，包裝物料總使用量(噸)下降32%。包裝物料總使用強度(噸／港幣千元收入)下跌18%。





# 社會

## 僱傭

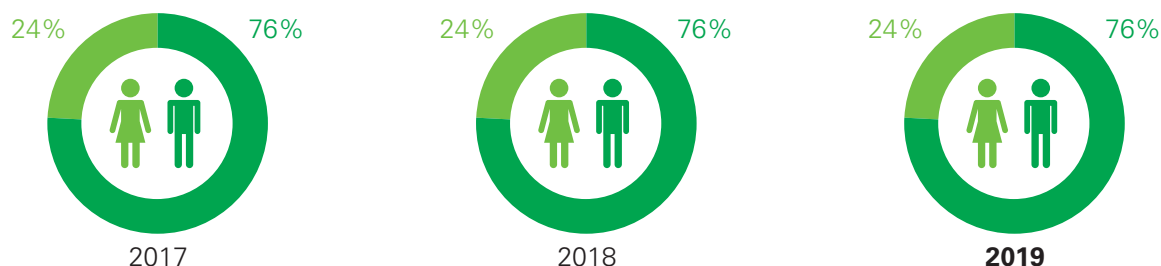
於二零一九年十二月三十一日，集團在30個國家聘用超過15,200名員工，其中27%為30歲以下，61%為30至50歲，12%為50歲以上。總員工人數的24%為女性。

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打造良好的工作環境，並提供各種學習和培訓機會。集團深明一支和諧共融、投入和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，也銳意提升員工福祉，致力締造一個能激勵及推動每一位員工不斷創造和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僱傭政策。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、性取向及／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，也絕不縱容任何此等不當行為。於二零一九年，集團並無接獲任何性騷擾報告。

集團明白到讓積極投入和充滿工作熱誠的員工獲得公平待遇的重要性，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，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，例如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			30至50歲			50歲以上			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華地區	26.0%	21.7%	<b>17.2%</b>	41.1%	42.0%	<b>43.3%</b>	2.8%	3.4%	<b>3.6%</b>	69.9%	67.1%	<b>64.1%</b>
亞洲其他地區	6.9%	8.2%	<b>7.7%</b>	9.4%	9.8%	<b>9.8%</b>	2.1%	2.3%	<b>2.7%</b>	18.4%	20.3%	<b>20.2%</b>
歐洲、中東及非洲	1.3%	1.4%	<b>2.1%</b>	5.2%	5.4%	<b>6.5%</b>	4.1%	4.6%	<b>4.9%</b>	10.6%	11.4%	<b>13.5%</b>
北美洲及南美洲	0.1%	0.1%	<b>0.2%</b>	0.7%	0.7%	<b>1.1%</b>	0.3%	0.4%	<b>0.9%</b>	1.1%	1.2%	<b>2.2%</b>
員工總計	34.3%	31.4%	<b>27.2%</b>	56.4%	57.9%	<b>60.7%</b>	9.3%	10.7%	<b>12.1%</b>	100%	100%	<b>100%</b>

## 按聘用類別劃分的員工總計

	全職			兼職			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華地區	69.92%	67.04%	<b>64.10%</b>	0.01%	0.01%	<b>0.00%</b>	69.93%	67.05%	<b>64.10%</b>
亞洲其他地區	18.35%	20.30%	<b>20.20%</b>	0.00%	0.01%	<b>0.00%</b>	18.35%	20.31%	<b>20.20%</b>
歐洲、中東及非洲	9.71%	10.43%	<b>12.50%</b>	0.92%	1.01%	<b>1.00%</b>	10.63%	11.44%	<b>13.50%</b>
北美洲及南美洲	1.09%	1.20%	<b>2.20%</b>	0.00%	0.00%	<b>0.00%</b>	1.09%	1.20%	<b>2.20%</b>
員工總計	99.07%	98.97%	<b>99.00%</b>	0.93%	1.03%	<b>1.00%</b>	100%	100%	<b>100%</b>



## 員工流失率

集團總員工人數由二零一八年的16,000名減少至二零一九年底15,200名，按年減少5%，部分原因是由於集團決定進一步優化大中華地區營運，透過改善生產力裁減過多的人手。二零一九年集團的員工流失率幾乎維持不變，從二零一八年15%微跌0.4%至14.6%。兩性的流失率幾乎相同。

### 按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失率

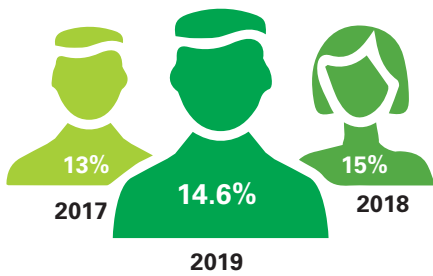
#### 男性

	30歲以下			30至50歲			50歲以上			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華地區	26.7%	32.4%	<b>31.3%</b>	5.3%	8.4%	<b>8.1%</b>	7.5%	5.3%	<b>6.1%</b>	13.3%	15.9%	<b>14.2%</b>
亞洲其他地區	40.7%	38.7%	<b>36.8%</b>	11.7%	12.8%	<b>14.8%</b>	4.2%	4.7%	<b>6.3%</b>	21.3%	22.0%	<b>21.6%</b>
歐洲、中東及非洲	10.0%	10.7%	<b>17.9%</b>	2.9%	4.0%	<b>5.0%</b>	4.8%	6.1%	<b>7.1%</b>	4.4%	5.6%	<b>7.6%</b>
北美洲及南美洲	33.3%	60.0%	<b>41.2%</b>	3.6%	8.2%	<b>9.6%</b>	2.4%	0.0%	<b>8.1%</b>	4.6%	7.3%	<b>11.0%</b>
整體	28.7%	33.0%	<b>31.7%</b>	6.1%	8.6%	<b>8.8%</b>	5.5%	5.3%	<b>6.7%</b>	13.6%	15.7%	<b>14.5%</b>

#### 女性

	30歲以下			30至50歲			50歲以上			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華地區	22.3%	24.6%	<b>29.7%</b>	4.2%	5.5%	<b>8.8%</b>	11.4%	5.8%	<b>9.1%</b>	12.9%	11.8%	<b>14.5%</b>
亞洲其他地區	39.4%	31.7%	<b>26.1%</b>	10.8%	13.3%	<b>11.3%</b>	6.1%	9.3%	<b>7.9%</b>	21.5%	20.9%	<b>17.3%</b>
歐洲、中東及非洲	19.6%	14.0%	<b>20.7%</b>	4.7%	7.8%	<b>10.0%</b>	4.9%	4.6%	<b>8.3%</b>	4.9%	8.1%	<b>11.9%</b>
北美洲及南美洲	100%	0.0%	<b>0.0%</b>	0.0%	4.9%	<b>6.7%</b>	0.0%	11.8%	<b>20.0%</b>	4.4%	6.7%	<b>10.3%</b>
整體	26.5%	26.3%	<b>27.7%</b>	5.5%	7.2%	<b>9.3%</b>	6.8%	6.7%	<b>9.1%</b>	13.5%	13.7%	<b>14.9%</b>

## 流失率



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，平均為7.9%。然而，30歲以下的最年輕組別則為員工流失率最高的組別，與一般市場和行業趨勢一致。同樣，相比其他地區，亞洲亦有這個情況。這是因為二零一九年經濟看漲，使勞工市場及勞工需求更加緊張，以致這個年齡組別的員工轉換工作更頻繁，令流失率上升。

在北美洲及南美洲，30歲以下男性員工的流失率從60%大幅下跌至41%，這一組的流失率較高是因為員工人數只有低單位數，所以任何員工流失均會導致高百分比出現。

## 健康與安全



集團十分重視所有員工的安全及福祉。集團相信提供一個安全的工作環境是集團的基本責任，並一直以國際最佳守則及國際認同的標準作出衡量，例如中國深圳龍崗設施取得ISO 45001認證，香港、中國及德國的設施分別取得OHSAS 18001認證，以及新加坡取得OHSAS 18001/SS 506認證。

集團的設施因應2019冠狀病毒病帶來的安全及健康挑戰實施了多項防控措施。政府機關更參觀了集團深圳及惠州設施的防控措施及復工情況，高度讚揚集團的努力和成果。當地電視台及其他媒體亦報導了ASMPT廠房對抗2019冠狀病毒病的情況。

集團亦實施了安全及健康管理系統，幫助追蹤、管理及報告職業傷害及疾病。集團亦為亞太地區及歐洲的營運地點設立了工作環境健康及安全委員會。該等高層委員會包括不同範疇的員工代表，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情況及活動，並推動當地的安全合規情況，例如應急方案及應對程序。

身為一個負責任的僱主，集團盡力減低工作環境的風險，並不斷改善工作環境安全表現。集團提供所有必要的治療，並協助受傷員工復原。集團積極鼓勵員工報告受傷及疾病個案，並與員工合作一同在所有設施達到零工傷的目標，遵守營運所在國家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，並確保將有關風險減至最低，該等工作包括徒手處理物料和提舉重物、長時間站立及不必要的重複組裝工序。



集團亦繼續大量投資於安全措施。例如香港的橋滙辦公室採用了安全設計，從開始便考慮和納入安全因素，而不是在施工期間或之後補回。設施設計及興建初期，以至整個使用週期亦如是。集團的工作環境亦保持高度衛生，定期清潔、每日清潔公眾及共用地方，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。

此外，集團員工亦定期受訓，以保持正面的工作環境安全觀念。集團大量投資於培育當地員工，讓他們擔任內部安全審核員的角色及帶領安全檢查，以維持高水平的工作環境安全及健康標準，並確保符合有關規例。集團員工亦定期受訓，以符合最佳守則及監管指示和指引。例如在迎新活動中，加入了識別基本危險及職業健康和安全的環節，進一步向他們灌輸安全意識。

集團期望獨立服務承辦商亦採用同樣嚴謹的安全標準，例如為集團工作時遵守強制性安全規例及培訓要求。

### 因工傷損失的日數

集團在二零一九年並無工作相關的死亡個案。在集團遍及全球超過30個國家的營運地點中，共有51宗工傷個案。其中44宗工傷個案發生在工作場所，其餘7宗發生在工作場所以外的地方。集團於二零一九年的損失日數為1,291日，二零一八年則為1,340日，男性員工組別損失日數從1,264日大幅減少至1,056日。兩性損失的總日數相對集團總工作日數百分比為0.032%，與二零一八年的記錄相若。

	損失日數								
	男性			女性			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華地區	776	532	636	148	38	138	924	570	774
亞洲其他地區	75	310	135	45	20	86	120	330	221
歐洲、中東及非洲	109	412	284	34	18	8	143	430	292
北美洲及南美洲	0	10	1	0	0	3	0	10	4
總計	960	1,264	1,056	227	76	235	1,187	1,340	1,291

於歐盟國家，上下班途中發生的意外，即使是在工作場所以外，均被列入「因工傷損失的日數」。通勤有關的意外佔報告期內總損失日數接近50%，根據歐洲的規定必須呈報。

儘管女性損失的日數從76日增加近三倍至235日，這是由於發生兩宗工傷，佔該組別所有損失日數接近80%。兩位員工已經康復及重回職場。

## 發展及培訓

集團相信學習的力量，會對員工的人生會帶來正面的影響。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。集團將繼續大量投資於員工的發展及培訓。人力資源(「HR」)團隊與商界領袖合作為員工識別及策展適當的培訓及非培訓介入。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，以助彼等更容易適應及融入公司。

於二零一九年，每位員工平均完成的培訓時數為16.6小時，較二零一八年的15.2小時增加9.2%。至於總培訓時數，二零一九年為251,876小時，較二零一八年的243,055小時增加8,821小時或3.6%。

### 獲培訓員工百分比

	管理層			工程師			辦公室員工			生產員工			整體		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華	62%	55%	<b>62%</b>	57%	59%	<b>63%</b>	91%	87%	<b>92%</b>	79%	95%	<b>97%</b>	76%	83%	<b>85%</b>
亞洲其他地區	69%	68%	<b>60%</b>	69%	66%	<b>64%</b>	74%	64%	<b>67%</b>	78%	77%	<b>59%</b>	74%	71%	<b>62%</b>
歐洲及非洲	90%	82%	<b>76%</b>	87%	72%	<b>73%</b>	83%	71%	<b>77%</b>	86%	63%	<b>56%</b>	86%	71%	<b>71%</b>
北美洲及南美洲	98%	13%	<b>38%</b>	84%	40%	<b>65%</b>	89%	7%	<b>31%</b>	100%	34%	<b>58%</b>	92%	25%	<b>52%</b>
合計	70%	61%	<b>62%</b>	65%	62%	<b>66%</b>	89%	81%	<b>85%</b>	79%	90%	<b>85%</b>	77%	79%	<b>77%</b>

### 獲培訓員工百分比(按性別)

	男性			女性			整體		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華	73%	81%	<b>83%</b>	87%	89%	<b>93%</b>	76%	83%	<b>85%</b>
亞洲其他地區	71%	69%	<b>56%</b>	82%	76%	<b>74%</b>	74%	71%	<b>62%</b>
歐洲及非洲	87%	73%	<b>71%</b>	81%	62%	<b>68%</b>	86%	71%	<b>71%</b>
北美洲及南美洲	93%	29%	<b>55%</b>	90%	6%	<b>32%</b>	92%	25%	<b>52%</b>
合計	74%	77%	<b>75%</b>	86%	83%	<b>85%</b>	77%	79%	<b>77%</b>



## 每名員工完成受訓的平均時數

	管理層			工程師			辦公室員工			生產員工		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華	5	9	11	11	11	12	15	13	15	15	18	21
亞洲其他地區	13	19	8	21	20	16	11	14	10	5	7	6
歐洲及非洲	17	14	18	16	20	21	13	14	26	8	5	6
北美洲及南美洲	5	2	8	24	27	29	4	2	8	8	4	4

## 每名員工完成受訓的平均時數(按性別)

	男性			女性		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
大中華	13	14	17	15	16	16
亞洲其他地區	10	13	11	13	14	9
歐洲及非洲	14	16	18	12	10	20
北美洲及南美洲	14	12	17	4	2	2

於二零一九年，半導體解決方案分部(「SEMI」，前稱後工序設備分部)的HR團隊設立自己的項目管理辦公室(「PMO」)，由多個分支機構的主要HR領袖帶領進行內部HR數碼化改革。PMO為SEMI HR團隊的集體聲音，負責設計及推動HR科技藍圖，管理和協調HR科技組合，開發及維護數據架構，並推動橫跨HR及集團的科技改革管理以迎接新科技。

集團相信要在業務所在地區培育本地人才。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。例如，於二零一九年，集團各項方案及計劃惠及551名學生。集團與南洋理工大學的就業與實習指導處合辦的第二屆業內人士系列Insider Series，是由集團新加坡辦事處擔任協調人的獨家聯合工作坊，旨在增加大學生對行業的了解，鼓勵有意義的討論和激發創新意念。集團自二零一五年開始舉辦ASM科技獎，旨在表揚及獎勵在畢業專題研習項目中展現卓越技術及創新表現的學生。二零一九年的得獎學生連同他們的指導教授前往新加坡參加集團的科技考察團，以進一步了解集團的先進技術和業務發展，並參觀當地其他高科技公司。

人才是集團最寶貴的資產。於二零一九年，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。根據該委員會的約章，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。於二零一九年十一月，集團舉行第三屆行政人員學習論壇。作為集團一直為培育未來領袖作出努力的一部分，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。在中國和新加坡為經篩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

ASMPT禁止僱用強迫／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。集團以商業行為守則及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ASMPT的全體員工。於二零一九年，集團並無任何歧視、童工或強制勞工事件呈報。

集團遵守法律及規例，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聘用就業資格進行相關適當核查。核查工作包括文件查證，可包括有關機構發出的文件，例如護照、許可證、工作簽證及個人身份證明文件。

ASMPT致力在集團設施內建立友善和關愛的工作環境，不遺餘力地使工作場所的工作條件優於既定的標準。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)更獲中國外商投資企業協會頒發「二零一八至二零一九年和諧勞動關係企業」。

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)合作分享最佳作業模式。集團亦簽署三方聯盟標準(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供應商行為準則與集團緊密合作，恪守人權及勞工慣例準則，其中包括根據供應商行為守則禁止僱用童工。集團已透過進行評估及審核加強實踐該等目標。





## 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目標的重要因素之一。在半導體市場處於短期和大幅週期波動的挑戰下，集團追求卓越。集團通過迅速提供產品及服務、技術服務及進步，以確保營運暢順從而履行客戶的訂單。

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客觀、不偏不倚。集團以質素、成本計算、交付、服務及技術五個準則評估供應商和外部生產商。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」門戶網站查看他們的表現和反饋。



交付



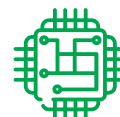
成本計算



質素



服務



科技

ASMPT採購 — 供應商(「APS」)網站為集團內部開發的門戶網站，幫助集團在供應鏈中發揮靈活變通，使集團與供應商及外部生產商保持緊密合作。透過該APS門戶網站，ASMPT在全年業務週期均可向供應商及外部生產商分享其對市場升跌的預測，為此，集團期望他們能準備好物資以助集團應付較短的交付周期，並維持最佳存貨水平以達致高效的供應鏈管理。

ASMPT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」)及其他支援(例如迅速回應確認優先處理產能和供應事宜，包括在突發要求交付情況下需要採取壓縮交付的例外行動)方面表現優越。

CPS為交付週期介乎一至三個月的供應商，從他們的過往表現來看，他們在VMI、OTD及質素等方面表現良好，能夠充分滿足市場需求。

獲得AFS資格的供應商乃基於交付週期很短的情況下，採購及交付若干項目時表現卓越的認可應變能力，但會收取溢價。在市場需求增至高於集團產能35%，令正常供應量面臨挑戰時，AFS一般能夠滿足集團的需要。

ASMPT共有超過2,000名供應商及外部生產商，遍佈中國、新加坡、馬來西亞及歐洲等國家。集團不斷檢討供應鏈管理程序，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的高標準，ISO 14000認證及ASMPT供應商行為準則列明的道德、勞工權益、健康與安全及環保標準(包括供應商關係、童工、強迫／強制勞動、人權、環境、健康與安全、賄賂、貪污及公平競爭等方面)。

集團的ASMPT供應商行為準則的內容與負責任的商業聯盟一致，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

ASMPT的三個業務分部：SEMI(半導體解決方案)分部、物料分部及SMT解決方案分部均處於的市場領先地位。作為市場翹楚，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。集團按高於法律規定的標準，以盡量避免或減低對環境造成潛在的危害。



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。DFE計劃為集團內部計劃，旨在於各種設計範疇上改善產品品質。

至於與產品相關的環保措施，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。例如，集團穩定提升產品表現的同時，亦成功降低SMT設備的每件零件能源消耗量，從而大幅提高能源效益。

集團的SIPLACE取放機可以具效益的方式快速被拆解，其部件可易於區分為可循環再用和不可循環再用，以及一次性的零件。

ASMPT視知識產權為重要資產。集團透過申請註冊商標及品牌名稱，以及最新發展的技術及流程，以保障其知識產權、商業機密、專業技術及商譽。集團鼓勵員工就彼等的新發明提交資料披露陳述，而開發該等新發明的員工會獲給予應有的嘉許。

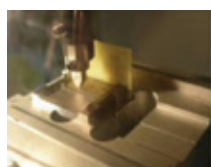
當知識產權被視為值得在不同地區註冊保護，有關申請會由經驗豐富的內部知識產權團隊及在需要情況時外聘專家協助提交及存置。倘公司的知識產權遭受侵犯，本公司可能會透過法律行動禁止其進一步侵權，並就有關侵犯行為索償。



為了將屬於集團及合作夥伴的專利資料保密，並防止非法挪用該等資料，集團已實施安全措施、保密及不披露協議。而集團與第三方合作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及合適的產品與技術
- 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
- 憑藉ASMPT全體員工全力以赴及鼎力支持，令集團得以實現不斷改善系統及服務質素的目標



**封箱互連技術**



**光學精密工程**



**震動控制**



**激光切割和刻檔**



**表面貼裝技術**



集團的客戶安全為集團的首要考慮因素。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。於二零一九年，實地服務團隊曾經透過產品升級，迅速地解決數宗具有潛在安全隱患的情況。據集團所知悉，實地服務團隊一直能夠處理近乎全部設備相關事宜。

集團亦明瞭處理權益人個人資料的重要性，並保持高度警惕，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。

於二零一九年，集團並不知悉任何因使用集團產品和服務時出現違反健康與安全、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

ASMPT對道德和誠信作出堅定承諾，集團相信每日做正確的事對集團的持續成功至關重要。恪守業務經營所在國家的法例及尊重其法律制度是ASMPT的基本原則。集團絕不容許任何形式的違法及非法活動，對賄賂及貪污行為絕不容忍。

ASMPT商業行為守則列明集團經營業務應遵循的標準。集團的商業行為守則調整合規指引與集團業務所在國家的當地及其他適用的國際法一致，其中包括下列的執行守則和指引：

- 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)
- 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及在適當的時間和情況下更新。集團已透過內聯網網站、公告欄、新入職員工迎新計劃、互聯網網頁及定期合規交流會，讓全體員工得悉該商業行為守則。他們非常明白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，且他們有責任立即呈報任何實際、意圖或明顯的違法事件，而無需擔心任何報復。

ASMPT推行檢舉制度計劃，作為集團合規計劃的一部分。檢舉制度計劃按照很多國際指引及慣例，其中包括《二零二零年薩班斯-奧克斯利法案》、責任商業聯盟及《個人資料保護法案》。該計劃使員工及第三方業務合作夥伴均可呈報如集團網站清楚列出的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，而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。

檢舉制度計劃及其下的任何呈報均通過合規主任監控，而合規主任作為獨立人員，只需向審核委員會直接匯報。審核委員會負責監督和管理ASMPT的道德及合規計劃，接收來自合規主任呈交的季度檢舉報告。

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。此類簡介會及培訓亦會傳達予供應商以確保他們充分明瞭集團的反貪污政策。

董事會通過審核委員會監督欺詐風險管理框架、政策及流程是否充分和有效，並審閱疑似欺詐和貪污事件及檢舉投訴的重大調查。

於二零一九年，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。

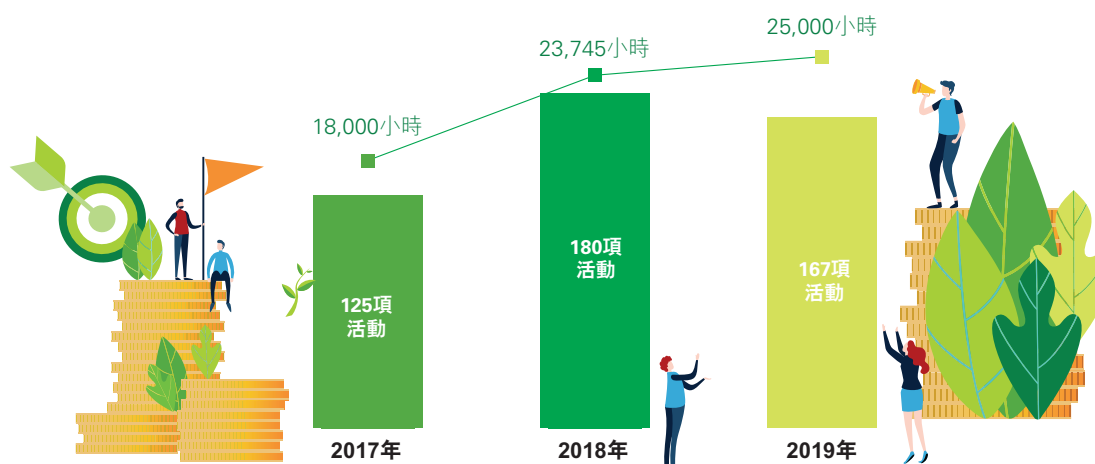


## 社區投資

集團鼓勵及提倡積極參與業務營運所在的社區並作出貢獻，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，支持慈善活動及非牟利機構。於二零一九年，集團已參與、贊助及／或捐助167項活動，向社區貢獻約25,000小時的義工服務，二零一八年則分別為180項活動及23,745小時。活動數目輕微減少，但沒有影響總員工義工服務時數。反而總員工義工服務時數於二零一九年增至25,000小時，二零一八年則為23,745小時。集團加強支持現有義工項目，使總員工義工服務時數較二零一八年增加了1,255小時。儘管有部分活動因香港出現社會不穩而受到影響，但其他地區貢獻的員工義工服務時數有所增加，以彌補不足。

## 社區投資



於二零一九年，集團向全球超過70所當地大學及科技學院提供合共350,000個小時的實習計劃，讓大學生有機會利用尖端科技體驗實際工作，於二零一九年共有551名學生受惠，較二零一八年的200,000小時有顯著增加。此增加主要由於中國以及歐洲、中東及非洲(EMEA)地區的實習計劃大幅增加。

多年來，集團一直努力與多間當地非牟利機構結成夥伴關係，為集團業務經營所在的社區締造共享價值。







集團於香港的業務榮獲香港社會服務聯會頒發「商界展關懷」標誌，表揚其自二零一二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及香港生產力促進局頒發「開心工作間」標誌，以表揚其自二零一七年以來透過舉辦「企業關愛」、「企業智慧」、「企業韌力」和「企業動力」等四大範疇的活動，推廣「開心工作間」的努力。此外，集團榮獲香港生產力促進局第十屆香港企業公民嘉許計劃頒發「企業組別一 優異獎」，以表揚其在履行社會責任及將企業公民理念融入業務模式及營運的出色表現。另外，集團亦榮獲聯合國兒童基金會頒發「母乳餵哺友善工作間」感謝狀，以表揚其推行家庭友善僱傭政策及措施，以及為僱員提供友善的母乳餵哺工作間政策方面所作的努力。

於二零一九年，香港辦事處的員工積極參與多項體育活動，例如「妙思猛龍慈善跑(十公里)」及「奧運日3公里歡樂跑」以支持傷健人士。該等活動讓員工可以與家人一同參加活動和共享天倫之餘，亦可以回饋社會。自一九九一年起，集團的多個辦事處亦與當地紅十字會合辦捐血活動。

在新加坡，集團於二零一九年與學生領袖及僱員義工舉行首個海外社區參與計劃。透過與南洋理工大學電機及電子工程系合作，集團使員工能夠推動正向轉變，幫助受惠者參與科學、科技、工程及數學(STEM)學習，同時將多個越南農村的現有設施翻新以改善受惠者的健康和福祉。是次豐富之體驗不但有助集團員工成長和掌握領導技能，同時亦為社區帶來正面影響。集團的河內辦事處亦向當地農村捐贈生活必需品。

在馬來西亞，集團鼓勵員工透過積極生活方式達致工作與生活平衡，於二零一九年在古來蒲萊山的山地舉行21公里半馬拉松比賽，藉此提升員工的堅毅力和對實現團隊目標的專注。

在中國，集團繼續透過贊助當地地區體育活動如足球、羽毛球、籃球、馬拉松及眾多其他活動支持社區。集團於二零一九年向符合資格的大學生提供獎學金共32,000美元，以支持他們繼續進修。集團員工亦曾到河源市的數間鄉村學校進行探訪，除了付出時間教導和關懷當地學童以外，亦向當地學童捐贈生活必需品、獎學金及舊書。集團位於中國深圳及惠州的廠房分別獲當地政府公認為「投入慈善企業」及頒發「卓越慈善機構證書」，以表揚其對社會服務的貢獻。





在英國，集團員工支持環保活動，清除一次性使用的塑膠以及循環使用咖啡渣。於二零一九年，15名英國員工參與「Tough Mudder」挑戰賽。這項使人筋疲力盡的障礙挑戰賽所籌得的款項悉數撥捐「Help for Heroes」慈善基金，該基金專為支持曾在英國軍隊服役期間受傷、染病及創傷的退伍軍人而設立。本集團英國員工最終為該慈善基金籌得超過1,500美元。

在歐洲，德國辦事處的130名員工支持二零一九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。

在美國，集團的美國辦事處的110名員工於二零一九年參加了多個為弱勢社群舉行的捐贈活動，捐贈物品包括食物、冬季衣物、玩具及個人護理物品。該等捐贈活動旨在幫助有需要人士紓解飢餓和貧困的問題。

# ASM Pacific Technology Limited

香港新界青衣長輝路8號橋滙19樓

電話 (852) 2424 2021

傳真 (852) 2481 3367

[www.asmpacific.com](http://www.asmpacific.com)

