

# 2021

## 華碩電腦永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT  
DETAILED REPORT

**ASUS**<sup>®</sup>  
IN SEARCH OF INCREDIBLE





- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
- 12 職場環境
- 附錄

# 目錄

|                     |            |                |            |                   |            |
|---------------------|------------|----------------|------------|-------------------|------------|
| <b>00 關於報告書</b>     | <b>I</b>   | <b>05 循環經濟</b> | <b>5-1</b> | <b>07 責任製造</b>    | <b>7-1</b> |
| 董事長的話               | II         | 循環經濟模式         | 5-2        | 永續採購              | 7-3        |
| 執行長的話               | III        | 綠色材料使用         | 5-4        | 責任礦產              | 7-8        |
| 2021永續綜合績效          | IV         | 產品能源效率         | 5-9        | 減少供應商環境足跡         | 7-10       |
| <b>01 經營理念與永續策略</b> | <b>1-1</b> | 產品生命週期延伸       | 5-10       | 強化夥伴關係            | 7-12       |
| <b>02 COVID-19</b>  | <b>2-1</b> | 回收再生           | 5-11       |                   |            |
| <b>03 重大性主題鑑別</b>   | <b>3-1</b> | 環保標章           | 5-14       | <b>08 創新與價值創造</b> | <b>8-1</b> |
| <b>04 永續2025目標</b>  | <b>4-1</b> | <b>06 氣候行動</b> | <b>6-1</b> | 設計思維              | 8-2        |
|                     |            | 治理             | 6-2        | 創新作為              | 8-3        |
|                     |            | 策略             | 6-3        | 創新產品與服務           | 8-5        |
|                     |            | 溫室氣體盤查         | 6-4        | 智慧財產權管理           | 8-6        |
|                     |            | 風險管理           | 6-5        | 永續價值創造            | 8-7        |
|                     |            | 採取的行動          | 6-8        |                   |            |



- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
- 12 職場環境
- 附錄

## 09 人才培育 9-1

- 人力結構 9-2
- 人才招募與養成 9-4
- 建置完善的薪酬與福利方案 9-6
- 培育與發展多元化人才 9-7
- 員工溝通 9-13

## 10 社會 10-1

- 社會投資策略 10-2
- 數位包容 10-4
- 海外據點行動 10-6
- 社會共融 10-7
- 環境保育 10-8

## 11 治理 11-1

- 公司治理 11-1
- 永續治理 11-4
- 風險管理 11-5
- 資訊安全管理 11-9
- 誠信經營 11-13
- 客戶滿意度 11-14

## 12 職場環境 12-1

- 安全職場 12-2
- 健康職場 12-3
- 持續減少環境足跡 12-5

## 附錄 A-1

- 附錄一 GRI Content Index A-1
- 附錄二 SASB Index B-1
- 附錄三 聯合國全球盟約 10大原則對照表 C-1
- 附錄四 AA1000AS與 SASB查證聲明書 D-1

## 00 關於報告書

董事長的話

執行長的話

2021 永續綜合績效

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

# 關於報告書

2021 年華碩永續報告書，揭露我們於各重大永續主題的策略、管理架構與成果，同時說明了我們如何回應利害關係人的期待，以及在整體價值鏈上創造環境與社會的影響力。

有關財務分析、營運概況等資訊可參考 2021 年年報，所有財務資訊皆引用經會計師簽證之財務報告，可至華碩網站「[投資人資訊](#)」查詢相關資訊。

其它永續數據同步揭露於我們的「[永續官網](#)」。

### 報告書架構

2021 年華碩永續報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，納入聯合國全球盟約 (UN Global Compact) 原則，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標。

### 報告品質

報告書資訊由 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司採用 AA1000AS 第二類型高度保證等級，同時針對 GRI 與 SASB 兩架構進行確證，以確保報告書符合準確性、平衡性、清晰性、可比較性、可靠性及時效性等品質原則。

### 資訊邊界

資料範圍與年報所認定的華碩集團相符，排除自行發佈企業永續報告書的子公司（研揚、亞旭、祥碩）、以投資或財稅目的而成立的子公司及無營運控制權的子公司。所揭露之數據資訊範疇與年報一致（2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）。

**出版日期：**2022 年 6 月（每年發行）

**聯絡資訊：**如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們 Email: [stakeholder@asus.com](mailto:stakeholder@asus.com)



投資人資訊



永續官網

## 董事長的話

嚴峻的疫情與氣候變遷衝擊了全球的發展，讓我們更加意識到未來環境、經濟與社會的不確定性將成為新常態。極端氣候不僅影響我們生存的環境，也考驗了企業的營運韌性；疫情改變了人們的工作方式和顧客的消費模式，它創造了新的業務，也同時衝擊部分產業的發展，促使所有企業加快部署的腳步，將過去擱置的變革與創新方案付之行動。

華碩身為台灣資通訊產業的領導品牌，一直以來將環境與社會參與視為營運策略的一部分，推動崇本務實的策略性永續，運用科技優勢與創新發展，以科學與數據化的評估為基礎，不斷地蛻變、追求卓越。華碩聚焦氣候行動、循環經濟、責任製造與價值創造四大主軸，擬訂永續行動的新方向，提升企業競爭優勢，朝向更永續且更具包容性的方向成長。

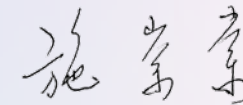
華碩去年已正式承諾將強化研發，提高產品能源效率，讓產品平均能源效率優於最嚴格的環保標章 Energy Star 30%。我們也將發揮品牌影響力，帶動關鍵供應商降低 30% 碳排放強度，並且承諾台灣營運在 2030 年、全球 2035 年達成 100% 使用再生能源，促進產業與環境共榮發展。華碩將基於科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，並藉由投資創新技術，移除剩餘的排放量等三階段步驟，建構華碩氣候行動，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。

華碩崇本務實的永續策略也同時受到外界的肯定，除了入選多項責任投資指數外，華碩在 2020 年獲頒亞洲年度最佳社會責任企業獎 (Asia's Most Socially Responsible Company)，是台灣第一家獲得這項年度殊榮的企業。今年度，華碩永續報告書更一舉獲得 2021 年「亞洲永續報告獎」大型企業最佳報告書銀獎、最佳環境影響力報告書金獎、以及最佳供應鏈報告書銀獎等三大殊榮，肯定華碩透過永續策略、鑑別重大議題影響與挑戰，並持續創新，將永續與核心運營結合，以及對歷年實踐的績效與透明揭露。此外，華碩亦獲金融時報 (Financial Times)、日經亞洲評論 (Nikkei Asia) 與 Statista 資料庫評選為 2022 亞太氣候領袖之一。

承蒙各企業先進的厚愛，去年八月上任成為中華民國企業永續發展協會 (BCSD Taiwan) 第九屆理事長，期望能協助台灣企業接軌國際永續趨勢與準則，建構策略合作網絡，以務實方案協助企業激發創新與強化韌性，引領台灣企業實踐永續轉型。各產業多元合作與價值共創，集眾人之力在未來世代持續投入低碳永續領域。

未來的挑戰只會更多元更艱難，華碩遵循企業文化，推動以人為中心的設計思維，提供客戶最佳體驗，持續強化企業核心能力，練就華碩的卓越人才，以實踐經營理念：「躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻。」。

董事長 施崇棠




# 執行長的話

## 00 關於報告書

董事長的話

執行長的話

2021 永續綜合績效

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄



共同執行長 許先越

共同執行長 胡書賓

若說 2020 年是風波迭起的一年，那 2021 年是華碩展現創新及營運韌性的最佳代表年。華碩在疫情嚴峻之中持續創造卓越經營績效，八度榮登 Interbrand 台灣最有價值的國際品牌，同時七度受美國《財富》雜誌 (Fortune) 評選為「全球最受推崇公司」，這一切有賴經營團隊與全體同仁積極不懈的努力和產業夥伴的互相合作。華碩除了在永續營運中創造亮眼成績，進一步期許連結永續議題與數位轉型，對社會與環境做出具體貢獻。

尋找數位新經濟的新解方，需要的是創新的思維與科技的解決方案。華碩成立創新發展室，看到創新不只是一要隨時反應產業的外部結構性轉變，也從企業內部讓創新 DNA 不斷進化。期許運用開放式創新思維，結合外部投資創新技術，並與商業夥伴創造共享價值。「創新」被華碩視為再造進化、永續發展以及提升競爭力所不可或缺的基礎核心。我們積極推動創新思維與人才培育，加深與產、官、學的跨界合作，積極拓展數位轉型的版圖。2021 年 12 月華碩與台灣大學共同成立「華碩臺大聯合研發中心」，鼓勵各事業單位透過產學合作或策略聯盟，積極布局關鍵技術並拓展新事業領域。預計聚焦先進電磁、下世代電腦、物聯網與人工智慧等領域，期望立下台灣產學合作新典範，不只帶領台灣提升研發能量奠定國際科技地位，更培育新世代科技研發人才。

2021 年聯合國氣候峰會 (COP 26) 上達成格拉斯哥氣候協定 (Glasgow Pact)，加速全球推動氣候行動的共識。華碩身為全球科技領導品牌，2021 年加入 RE100 全球再生能源倡議，為減碳目標立下里程碑；同年加入「台灣氣候聯盟」成為企業創始會員之一，結合聯盟內合作夥伴的力量，與國際氣候倡議組織接軌合作。另也期望透過對供應鏈的影響力，帶領台灣供應鏈推動低碳製造來實現減碳目標。

回應聯合國永續發展指標 (SDGs) 最後一個指標，也是最重要的一個，即是「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。華碩不論在商業布局或是永續進程上，重視與外部產業鏈夥伴的共創合作，希望整個產業鏈能夠共榮發展，共同開創永續新局。

# 2021 永續綜合績效

## 00 關於報告書

董事長的話

執行長的話

2021 永續綜合績效

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄



### 榮獲「2021 亞洲永續報告書」

(Asia Sustainability Reporting Awards, ASRA)

華碩為台灣第一家資通訊企業獲得最佳永續報告書獎殊榮。評審團肯定華碩對永續策略目標、利害相關者議合、重大性議題影響與挑戰，以及歷年績效實踐的成果與透明揭露

- ▶ 最佳永續報告書獎 (大型企業) 銀獎
- ▶ 最佳環境影響力報告獎 金獎
- ▶ 最佳供應鏈報告獎 銀獎



FTSE4Good

- ▶ 連續6年入選倫敦金融時報新興市場永續指數成分股 (FTSE4Good Emerging Index, 2016-2021)

- ▶ 美國《富比士》雜誌評選「2021最佳雇主排行榜」



FTSE4Good

- ▶ 連續5年入選FTSE4Good台灣永續指數 (FTSE4Good Emerging Index and TIP Taiwan ESG Index, 2017-2021)

- ▶ 台灣國際品牌價值第8年獲得第1名 (2013-2019, 2021)

Sustainability Award  
Silver Class 2022  
S&P Global

- ▶ S&P Global永續年鑑 (The Sustainability Yearbook 2021, 2022) –Member



- ▶ ISS (Institutional Shareholder Services) ESG企業評比「最佳」等級 (Prime Level)

- ▶ 2021科睿唯安(Clarivate) 全球百大創新機構

# 經營理念與永續策略

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

華碩電腦股份有限公司（代號 2357）成立於 1989 年，企業總部設立於台北市北投區，以「追尋無與倫比」為品牌精神，致力於開發全方位科技產品解決方案，為世人擘劃美好數位生活藍圖。產品類別橫跨主機板、顯示卡、筆記型電腦、智慧手機、螢幕、路由器等，同時積極拓展電競、創作者、人工智慧物聯網與雲端計算領域等多元應用，客戶涵蓋消費性產品使用者、商務人士、中小型企業、大型企業、學校、政府機關等。華碩為全球使用者創造體貼人心的智慧生活與無所不在的幸福，以成為數位新世代備受推崇的科技創新領導企業為目標。

華碩產品行銷全球 70 多個國家 / 地區，擁有約 15,400 名員工，其中包含近 5,000 位世界級研發菁英，以優秀的團隊及明確的願景，奠定創新與高品質的基石。

華碩團隊齊心聚力、發揮眾智，2021 年集團合併營收為新台幣 5,352 億元，稅後淨利為新台幣 466 億元。

## 經營理念

以人本、正道、卓越與奉獻作為經營理念。

培育、珍惜、關懷員工，讓華碩人盡情地發揮最高潛力；

堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道；

無止境地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本；

躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻。

## 全球第一的主機板、電腦、螢幕、顯示卡與路由器品牌



DISPLAYS



NETWORKING



NOTEBOOKS



MOTHERBOARDS



GRAPHIC CARD





## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

### 永續策略

隨著永續觀念的提倡，投資機構在選擇投資標的時，將 ESG 的績效表現做為優先考量的評估項目之一。2020 年麥肯錫報告指出，83% 企業高階管理人與投資者認為環境、社會、治理計畫將為股東創造更高的價值。

華碩自 2000 年起成立永續專責單位，將永續做為企業營運決策的一環，透過檢視治理、環境與社會的管理架構，運用永續策略來促進創新並成為更好的企業。華碩的永續脈絡由經營理念「躋身世界綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻」出發，為達到「數位新世代備受推崇的科技創新領導企業」的願景，認為永續的績效必須跳脫傳統的道德感性訴求，轉化成可以客觀衡量的策略指標，進而採取「數據化衡量、科技化管理，以核心競爭力建構企業永續價值」的永續策略，在每一個決策過程納入環境、社會的要素，形塑永續競爭優勢。

### Our Philosophy

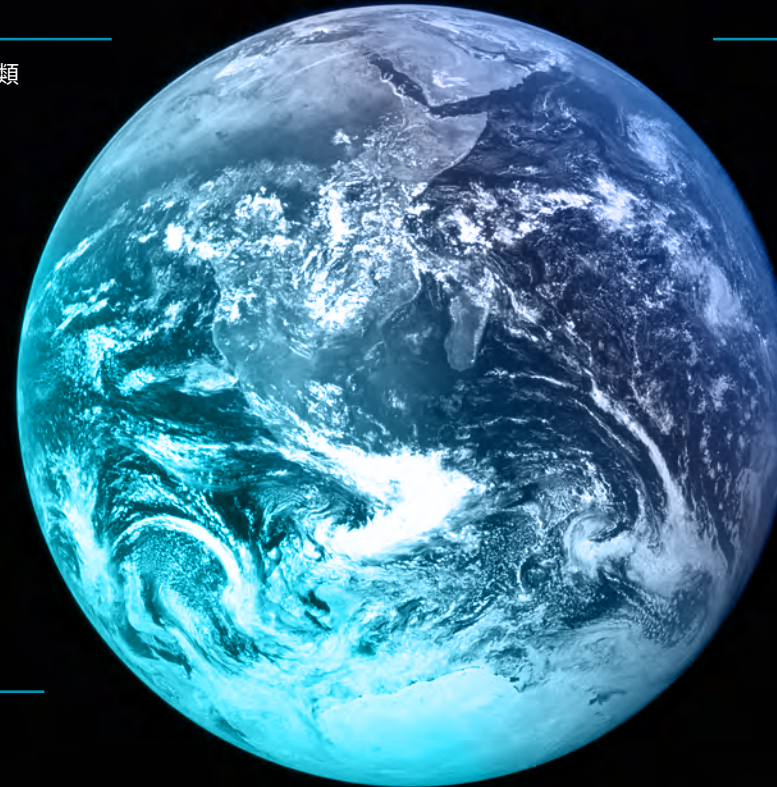
躋身世界綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻

### Our Vision

數位新世代備受推崇的科技創新  
領導企業

### Our Support for SDGs

藉由科技技術與價值鏈夥伴合作，  
創造正面影響力



### Our Strategy

數據化衡量、科技化管理，  
以核心競爭力建構企業永續價值

### Our Priority

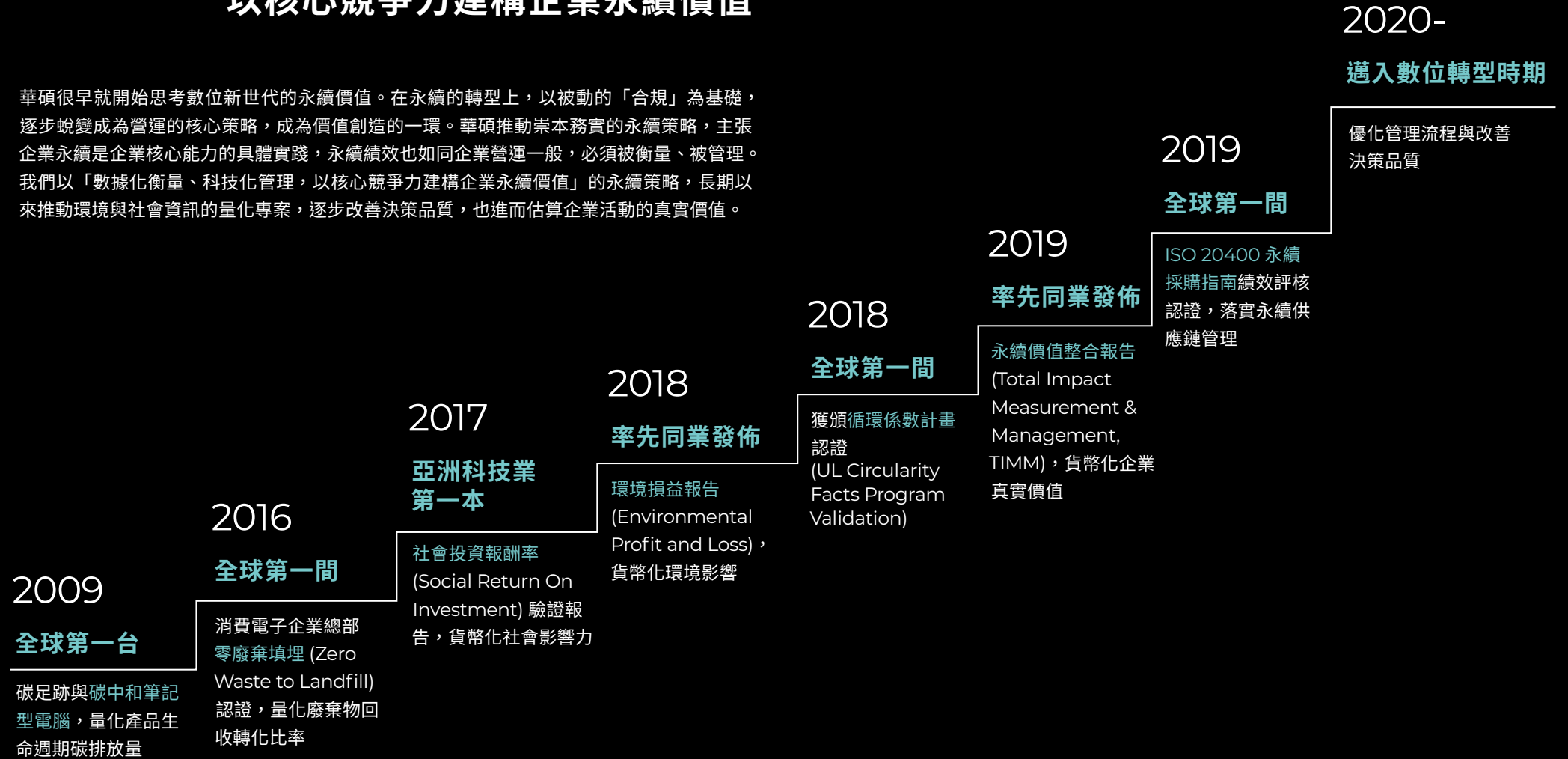
結合重大議題及國際永續焦點，  
優先採取行動

### Our Goals

結合核心能力，聚焦循環經濟、責任製造、  
氣候行動與價值創造的永續目標

## 數據化衡量、科技化管理， 以核心競爭力建構企業永續價值

華碩很早就開始思考數位新世代的永續價值。在永續的轉型上，以被動的「合規」為基礎，逐步蛻變成為營運的核心策略，成為價值創造的一環。華碩推動崇本務實的永續策略，主張企業永續是企業核心能力的具體實踐，永續績效也如同企業營運一般，必須被衡量、被管理。我們以「數據化衡量、科技化管理，以核心競爭力建構企業永續價值」的永續策略，長期以來推動環境與社會資訊的量化專案，逐步改善決策品質，也進而估算企業活動的真實價值。



## 02

## COVID-19



COVID-19 疫情自 2019 年席捲全球，擴大了全球數位轉型的需求。華碩除了整個線上線下的銷售、服務管道，更積極開創 AIOT 領域。深耕智慧製造、智慧醫療、智慧城市等創新應用。在營運管理層面，華碩將守護員工的健康安全視為首要重責。以防疫戰情小組為管理單位，擬定疫情防範計畫與出勤分流計畫，並讓員工能依照需求選擇更彈性的工作型態。此外，華碩結合核心產品或關鍵技術，捐贈產官學抗疫物資，支持提升全民防疫量能。

## 超前部屬防疫措施 守護員工健康

國際新冠肺炎 (COVID-19) 疫情升溫之際，華碩即刻成立防疫戰情小組。戰情小組成員包含人資、行政最高主管會同 CEO 等高層主管，依疫況召集會議並制定營運持續管理委員會，建立完整的因應行動作業要點。確保員工健康安全以及企業持續營運不中斷。

## 員工出勤分流政策

依照本土疫情的嚴重程度，華碩定義防疫等級與員工出勤規範。在國定連假後為降低群聚感染風險，則採取預先防範進行分班措施。同時考量員工的家庭照顧需求，必要時可申請彈性工時或居家辦公。

## 嚴重特殊傳染性病毒防範計畫

|            |  |   |
|------------|--|---|
| <b>潛伏期</b> | ▶ 訂定防疫等級與公司/居家，分流上班制度<br>▶ 出勤刷卡建置體溫感測機           | ▶ 定期防疫衛教宣導、公區環境消毒與備妥防疫用品<br>▶ 掌握員工與因公出差疫苗施打狀況   |
| <b>爆發期</b> | ▶ 發現疑似感染/確診者24小時內通報應變中心、員工主管<br>▶ 執行公司/居家，分流上班制度 | ▶ 掌握疑似感染/確診者及密切接觸者健康情況<br>▶ 展開區域環境消毒、加強室內通風換氣頻率 |
| <b>處置期</b> | ▶ 掌握確診者治療狀況<br>▶ 視情況與利害關係人說明                     | ▶ 啟動員工關懷機制等相關服務                                 |
| <b>善後期</b> | ▶ 彙整相關紀錄並檢討「嚴重特殊傳染性病毒防範計畫」                       | ▶ 提供確診或居家隔離員工返回職場之必要協助                          |

## 防疫等級與員工出勤規範

| 防疫等級        | 第一級               | 第二級                          | 第三級                                 | 準四級                              | 第四級                                  |
|-------------|-------------------|------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| <b>等級定義</b> | 出現境外移入導致之零星社區感染病例 | 出現感染源不明之本土病例，公司得視情況啟動預防性「黃燈」 | 單週出現3件以上社區感染事件，或1天確診10名以上感染源不明之本土病例 | 本土病例100例↑/日，或部分縣市宣佈封城，公司得視情況超前佈署 | 14天內本土病例平均100例↑/日，或雙北宣佈封城，公司得視情況超前佈署 |
| <b>公司燈號</b> | 綠1                | 綠2                           | 黃                                   | 紅1                               | 紅2                                   |
| <b>出勤規範</b> | 全員正常出勤            | 全員正常出勤                       | 啟動公司/居家辦公「A/B 二班制」                  | 停課不停班：維持ABC三班制<br>停班或封城：僅留維運小組   |                                      |

※ 防疫期間醫務室除掌握疫況外，皆全程追蹤關懷居家隔離/類感冒症狀/疑似或確診等個案，避免公司內群聚感染。

### 捐助關鍵物資 提升抗疫能量

COVID-19 疫情爆發後，醫療資源不足，企業開始居家上班，學生居家學習，偏鄉或弱勢學生缺乏資源情況更趨嚴重，華碩力挺產官學齊心抗疫，善盡社會責任，運用現有的科技產品，提供前線支援，協助提升抗疫能量。

- ▶ 捐贈疫苗資金：捐贈慈濟基金會2億，資助購買BNT疫苗供民眾施打，提高疫苗接種率。
- ▶ 捐贈軟硬體設備：捐贈相關科技物資約5千萬，包含醫療系統、筆電捐贈，以及提供雲端資源等面向。
- ▶ 醫療機構：提供350支智慧手錶與32套行動超音波設備，協助包含台大、北榮、桃園、雙和醫院等醫療院所抗疫。
- ▶ 弱勢學生：捐贈1,000台筆電給全國中小學、弱勢家庭及課輔班。
- ▶ 中小企業：響應國研院國網中心「科技抗疫2.0」活動，推出三大免費防疫雲端方案，包括「新創科技抗疫」、「企業居家辦公急救包」與「政府及行政法人防疫」，提供雲端空間、AI資源、高速運算及Taiwan Computing Cloud (TWCC)運算資源。
- ▶ 政府機構：與台南市政府合作啟用「城市動態影像AI感知平台」，搭配5G及AI影像辨識技術，導入「社交距離與口罩偵測」、「景點人流辨識」與「市區路段車流影像即時分析」等應用，即時支援市政決策，逐步實現智慧城市數位治理。



利用智慧手錶做患者生理數據量測



提供筆電助居家學習



協助台南深化智慧新服務

### 智慧醫療生態 建構科技防疫

以深厚科技實力，結盟各醫療院所建立智慧醫療生態體系，超前部署推動數位轉型，建構科技防疫模式。

- ▶ 精準診斷：拓展AI醫療應用，打造以患者為中心的應用，15家醫院導入AI醫療大數據搜尋系統，強化用藥安全系統、開發癌症治療輔助系統，實現精準醫療，提升資料準確性，協助公衛、教學、研究領域發展。
- ▶ 遠距醫療：聯手英特爾開發「智慧醫療行動車」，打造高效安全的遠距醫療解決方案，協助醫療人員不進入隔離病房為病患診斷，降低感染風險，也可在偏遠地區遠端診斷，強化照護完整性。
- ▶ 增進醫護工作效能：與新竹台大分院合作開發「語音病歷」，增進醫護工作效率。並與台北榮總、秀傳等醫院結盟，落實AI醫療場域應用，逐步建立台灣智慧醫療生態圈。
- ▶ 提升長者照護：新竹台大分院導入「Zenbo Junior平台」，發展社區高齡長者關懷與長照規劃。



打造 AI 醫療服務



Zenbo Junior 平台

華碩依循最新出版 GRI Standards (2021) 的重大性鑑別四階段流程，重新定義重大性鑑別方法。有別於以往藉由問卷的方式了解利害關係人對於議題的「關注程度」，今年改以「衝擊程度 (impact)」做為主題是否具有重大性的評價原則。此外，我們採用歐盟所提出的雙重重大性原則 (double materiality)，鑑別出「對於華碩」與「對於外部經濟、環境、人」皆有重大衝擊的 6 項高度重大主題。

呼應利害關係人資本主義 (stakeholder capitalism) 所倡議，優秀的企業共通之處，在於擁有明確的企業經營理念、一致的價值觀，並知道與主要利害關係人溝通，幫助他們達成目標。在今年的重大性鑑別過程中，除了透過平時與利害關係人的互動，蒐集其所關心的議題。評價衝擊程度時，我們選擇與華碩合作密切或具有永續專業的關鍵利害關係人，進行量化問卷與質性訪談。以充分瞭解華碩造成的實質性衝擊以及利害關係人的期待。

未來我們將兩年一次，執行此重大性主題鑑別流程，定期檢核議題的衝擊性。讓管理者有效分配資源，規劃短、中、長期的永續發展策略。同時透明揭露正面與負面資訊，提供各界關係者優化決策品質的依據。



1 2 3 4 鑑別議題

▶ 利害關係人議合

華碩依據 AA1000 SES「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」5 個特徵建立量化指標，從眾多利害關係方鑑別對華碩具有最大影響力的關係人，包含員工、客戶、供應鏈與商業夥伴、投資者、政府與 NGO、學術單位和社會（如社區與媒體）等 7 類利害關係人。

透過多元管道以定期、不定期的方式進行交流議合，了解利害關者的期待。同時作為永續議題與衝擊評估的資訊來源：

|                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 依賴性 Dependency             | 直接或間接依賴華碩的產品、活動或服務的利害關係人   |
| 責任性 Responsibility         | 華碩對其具有法令、商業、營運或道德責任的利害關係人  |
| 張力 Tension                 | 關注華碩相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人  |
| 影響性 Influence              | 對華碩的策略或經營決策，具有影響力的利害關係人    |
| 多元化思維 Diverse perspectives | 具不同觀點，能啟發華碩獲得新的認知、機會的利害關係人 |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>員工</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>華碩視員工為最重要的利害關係人。華碩以經營理念及企業願景培養員工專業技能，提供員工良好的職場環境，成為員工心中的良好雇主</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【定期】CEO On-Live：每季<br/>【不定期】內部信箱、網站/系統公告、會議</p>         | <p><b>客戶</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>華碩以數位新世代備受推崇的科技創新領導企業做為目標，遵循客戶至上的原則，全力為客戶提供無與倫比的數位生活體驗</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【定期】資訊展：每年<br/>【不定期】產品發表會、網站與信箱、客戶滿意度調查</p> | <p><b>供應鏈商業夥伴</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>商業夥伴與華碩建構互惠互利的價值鏈，強化環境、治理與社會(ESG)平衡的合作關係，一同創造新商業模式提升永續競爭力</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【定期】供應商大會：每年<br/>供應商業務審核：每季<br/>【不定期】供應商稽核、現場輔導稽核、各類說明會、網站</p> |   |
| <p><b>投資者</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>華碩聚焦「設計思維」、「淨推薦值」及「市場定位」的金三角策略，創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【定期】股東會、年報、CSR報告：每年<br/>法說會、財務報告：每季<br/>【不定期】公開資訊觀測站</p> | <p><b>政府與 NGOs</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>華碩遵守法令規章並配合政府政策，同時回應NGO對華碩的高標準期待，發揮領導品牌的示範性與帶動性，引領產業升級</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【不定期】說明會、座談會、研討會等會議</p>             | <p><b>學術單位</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>透過產學合作，培養與發掘未來的專業人才，同時建立溝通管道引入新思維，並合作開發創新技術</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【不定期】公文往來/說明會、座談會、研討會等會議</p>  | <p><b>社會</b></p>  <p><b>對華碩的重要性</b><br/>善盡企業社會責任，營運核心建立社會回饋主軸，解決環境與社會問題，創造正面影響力</p> <p><b>議合方式與頻率</b><br/>【不定期】新聞稿、媒體公共關係專職單位、社群媒體</p> |

► 蒐集永續議題

為了找出對華碩潛在的重大主題。華碩從國際永續標準與規範、聯合國永續發展目標 (SDGs)、責任投資 (Responsible Investment)、產業趨勢及利害關係人的互動等永續相關議題，收斂成 16 項主題。進一步調查議題所造成的衝擊。

議題來源

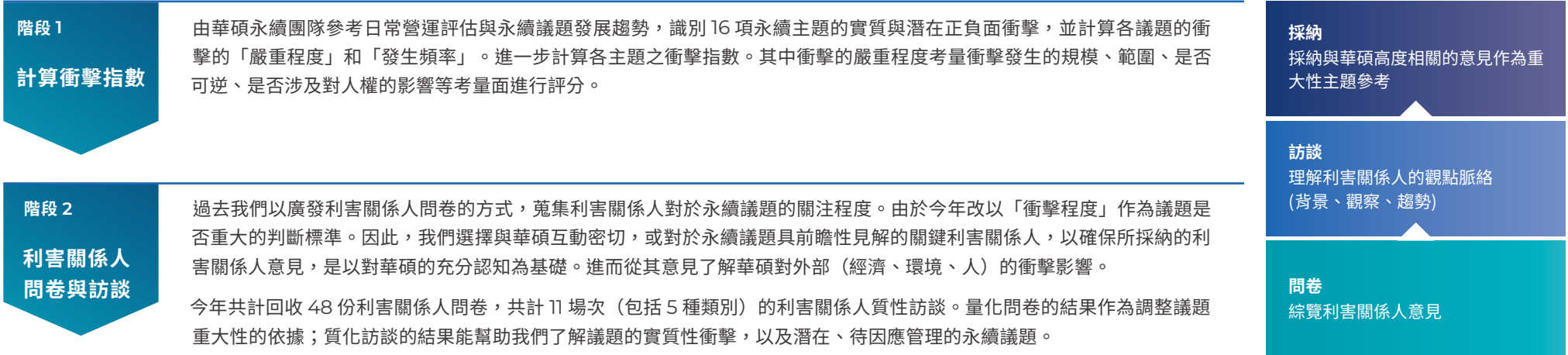
| 國際永續標準與規範   | 永續發展目標(SDGs)  | 責任投資  | 產業發展趨勢                    | 利害關係人關注議題   |
|---|---|---|---------------------------|---|
| 參考GRI永續報導準則、負責任商業聯盟(RBA)、氣候相關財務揭露(TCFD)、碳揭露專案(CDP)等國際永續準則 | 評估SDGs 17 項目標(Goals) 與其涵蓋169項標的(Targets)，篩選出華碩可能做出貢獻的87 項行動 | 參考道瓊永續指數(Dow Jones Sustainability Index, DJSI)、摩根史坦利ESG領導者指數(MSCI ESG Leaders Indexes)、倫敦富時社會責任指數(FTSE4Good Index)、美國永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 等評級指標 | 國際永續領導、資訊科技同業和其它異業等產業關注議題 | 員工、客戶、供應鏈與商業夥伴、投資者、政府與NGO、學術單位、社會 (含社區與媒體) 等關係人關注議題 |

永續主題

| 強化企業治理   | 轉型循環經濟  | ICT 創新應用   | 強化價值鏈合作  | 實踐社會共榮  |
|--|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 從業道德與防治貪腐</li> <li>▶ 法規遵循</li> <li>▶ 客戶隱私與資訊安全</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 氣候行動</li> <li>▶ 循環經濟</li> <li>▶ 水管理</li> <li>▶ 營運廢棄物</li> <li>▶ 生物多樣性</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 科技業社會貢獻</li> <li>▶ 創新產品與服務</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 責任製造</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 健康與安全</li> <li>▶ 人才培育</li> <li>▶ 勞資溝通</li> <li>▶ 政策參與及公共投資</li> <li>▶ 人權與包容</li> </ul> |

1 2 3 4 評價衝擊

依循 GRI Standards (2021) 新版對於重大性的定義。今年重新以衝擊 (impact) 的角度，審視 16 項永續主題「對於華碩」與「對於外部經濟、環境、人」的重大性程度。以華碩內部評估的衝擊指數為評價的主要基礎，再納入利害關係人的觀點，輔助我們瞭解華碩對外部造成的影響。



► 量化問卷調查

我們參考利害關係人的問卷調查結果，考量是否調整議題的重大性。如下表所示，其中「客戶隱私與資訊安全」與「法規遵循」，為去年的中度重大議題，今年受利害關係人評為高度衝擊。

| 衝擊程度        | 員工        | 客戶        | 供應鏈商業夥伴   | 投資者       | 政府與 NGOs | 學術單位      | 社會      |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|---------|
| 高<br>↓<br>低 | 循環經濟      | 創新產品與服務   |           | 法規遵循      | 氣候行動     |           |         |
|             | 客戶隱私與資訊安全 | 健康與安全     | 客戶隱私與資訊安全 | 客戶隱私與資訊安全 | 創新產品與服務  | 循環經濟      | 法規遵循    |
|             | 健康與安全     | 客戶隱私與資訊安全 | 責任製造      | 氣候行動      | 科技業社會貢獻  | 從業道德與防治貪腐 | 科技業社會貢獻 |
|             | 勞資溝通      | 科技業社會貢獻   | 法規遵循      | 責任製造      | 循環經濟     | 客戶隱私與資訊安全 | 人權與包容   |
|             |           |           |           | 人才培育      | 法規遵循     |           |         |
|             |           |           |           |           | 責任製造     |           |         |



**案例 質性利害關係人訪談**

訪談目的：深入瞭解問卷填答者的重大性判斷依據，參考利害關係人反饋作為永續議題管理的發展方向。

**受訪對象：**

| 類別   | 供應鏈商業夥伴            | 員工                    | 投資者                  | 學術單位                  | NGO            |
|------|--------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------|
| 代表性  | 9大類關鍵供應商<br>具長期合關係 | 華碩楷模員工<br>高度認同公司的經營方針 | 華碩的機構投資人<br>台灣大型金控公司 | 具永續領域專業<br>與華碩有專案合作經驗 | 推動台灣企業永續的指標型組織 |
| 受訪人數 | 2                  | 3                     | 2                    | 2                     | 2              |

**訪談結果：**

我們將受訪的族群與結果主要分成兩大類。供應商與員工是華碩互動最密切的利害關係人，更是華碩接收外部環境變化的最前線。故參考這兩類利害關係人的意見，輔助我們瞭解華碩對外造成的的實質衝擊。而投資者、學術單位、NGO，為國內企業永續的議題領導者，透過專業的視野幫助華碩掌握永續議題的未來發展方向。發現潛在待管理的永續議題。

| 類別                  | 供應商、華碩員工   | 投資者、學術單位、NGO   |
|---------------------|--|--|
| 訪談結果－<br>具重大性鑑別參考價值 | <p>華碩造成的正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 供應商帶動規範在下一階的供應商符合RBA條款</li> <li>▶ 供應商積極因應氣候行動議題，包括導入溫室氣體盤查ISO 14064、產品碳足跡盤查ISO 14067、建立內部碳議題管理單位</li> </ul> <p>外部環境的轉變：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 隨著議題的普及與成熟。產生導入再生料時，供應商已願意自主性吸收成本</li> <li>▶ 公司承包廠商具備有優於法規的員工健康安全管理辦法</li> </ul> | <p>重大性主題的未來發展、管理方向：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 落實程度：例氣候行動，應揭露具體的中長期目標以及減碳路徑</li> <li>▶ 潛在風險：例人才培育，應考量量子化與高齡化等社會現象，提早佈局人才招募、照護政策</li> <li>▶ 主題整合性：期待環境與社會行動積極與商業模式結合。例如循環經濟商品、提升數位包容性的商業模式</li> </ul> |

**整合利害關係人觀點**

衝擊指數計算結果是今年重大性鑑別的評估基礎。同時考量利害關係人觀點，討論永續主題的重大性調整與發展方向。綜合問卷與訪談結論，今年的發現與討論事項如下：

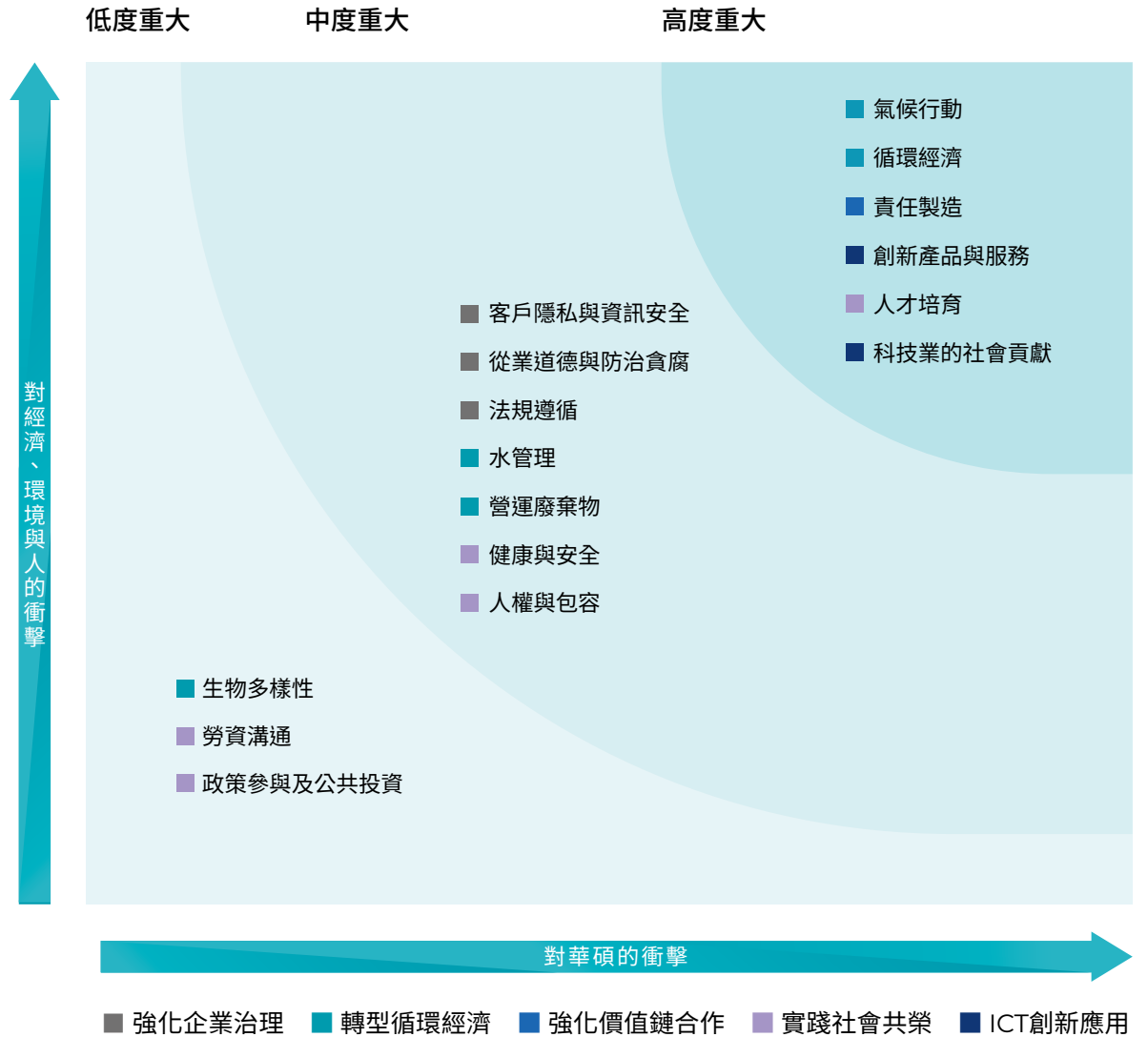
- ▶ **提升主題重要性：**「客戶隱私與資訊安全」、「法規遵循」為多數利害關係人所認為，華碩造成高衝擊的永續主題。然而上述議題華碩已建立完整管理辦法，評估衝擊程度在可控制的範圍內（例如：已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統）我們參考問卷結果提升議題的衝擊程度評分，未來優先考量將此議題納入高度重大範疇。今年仍維持在中度衝擊。
- ▶ **永續主題整合：**從訪談中發現永續主題的整合性論述，已經是未來的議題管理趨勢。例如：「科技業的社會貢獻」可與「透過創新產品與服務」主題整合規劃。發展提升數位包容等，具備解決社會問題功能的創新產品。我們將參考此觀點規劃未來永續行動策略方向，以及構思主題與績效的整合性揭露。透過企業的核心能力與商業模式，展現華碩社會、環境產生正面影響力。落實企業的永續轉型。

1 2 3 4 確認重大性

▶ 重大性主題鑑別結果

彙整以上衝擊指數計算，與利害關係人議合的結果。我們將「對華碩」以及「對經濟、環境、人」皆有顯著衝擊的主題，定義為「高度重大主題」。下列為主題重大性之定義與管理策略：

- ▶ 高度重大：設定目標，定期追蹤管理
- ▶ 中度重大：建立管理政策，專責單位管制
- ▶ 低度重大：短期衝擊程度低，持續觀察



華碩的永續主題經過內部衝擊評估，整合利害關係人觀點等流程鑑別產生。最後由永續發展專職單位的最高負責人確認定案。未來我們將持續藉由與利害關係人的定期、不定期接觸機會，即時了解華碩所造成正負面衝擊，以及外部利害關係人對我們的期待。並透過年度的重大性鑑別的機會，盤整公司的內外部觀點，收斂成為永續重大主題。

對於重大主題，華碩建立管理方針與規劃行動方案，並依據數據化衡量策略建立目標與指標，定期追蹤成果。其它非重大性的主題，則依據現有的管理流程與措施，揭露相關指標予利害關係人了解華碩的整體永續成果。

| 重大主題     | 對價值鏈的衝擊熱點與說明  |          |          |          | 說明  | 揭露章節           | 對 SDGs 的貢獻 |
|----------|---------------|----------|----------|----------|---|----------------|------------|
|          | 上游            | 公司<br>營運 | 下游       |          |   |                |            |
|          | 原料採購/<br>產品製造 |          | 客戶<br>使用 | 回收<br>再生 |   |                |            |
| 循環經濟     | ○             | ○        | ○        | ○        | 未妥善管理產品原料與廢棄物，將造成過度浪費資源和環境污染。故華碩進行生命週期評估，在選料、設計、使用、廢棄等階段導入環境友善、循環經濟的管理思維。                                     | 循環經濟           |            |
| 氣候行動     | ○             | ○        | ○        |          | 華碩營運與生產製造所排放的溫室氣體，將加速全球性氣候變遷。對於整體環境造成大規模且不可逆的危害。故我們與供應商攜手減碳、導入再生能源，並提供客戶更節能的產品選擇。                             | 氣候行動           |            |
| 責任製造     | ○             |          |          | ○        | 華碩建立負責任與資訊透明的供應商管理制度。採購決策流程納入供應商的ESG表現，帶動供應商永續轉型，降低可能造成的環境汙染、職業安全、勞動人權衝擊。                                     | 責任製造           |            |
| 創新產品與服務  | ○             | ○        | ○        | ○        | 華碩在創造經濟成長的同時，以數位資訊的核心能力滿足環境與社會真正需求。積極拓展新事業領域，創造利害關係人與企業的共享價值。   | 創新與價值創造        |            |
| 人才培育     | ○             | ○        |          |          | 良好的人才培育政策是企業持續營運的重要基石。華碩以人為本，重視發展員工的個人潛能與專業志趣。並透過產學合作、校園招募等計畫培育新世代的專業技術人才。除此之外，我們定期舉辦供應商大會與協輔課程，提升供應商的永續管理能力。 | 人才培育<br>責任製造   |            |
| 科技業的社會貢獻 |               | ○        | ○        | ○        | 華碩在營運成長的同時，也肩負社會責任將獲利回饋於社會。以數位包容、社會共融、環境保育為三大主軸，持續結合營運核心本業關懷社會。   | 社會<br>COVID-19 |            |

# 04 永續2025 目標

華碩以 2020 為基準年度規劃出未來五年的計畫，推出「永續 2025 目標」。今年我們運用雙重重大性 (double materiality) 原則，進行永續重大性主題鑑別，整合我們的核心能力，以鑑別結果為基礎，將目標再次聚焦在「氣候行動」、「循環經濟」、「責任製造」與「價值創造」這四個方向。2025 目標延續了我們對環境與社會的承諾，藉由華碩的核心能力與專業技術，對人類與環境產生積極與正向的改變，進而提升華碩的綠色競爭力，創造與社會之間的共享價值，同時對 SDGs 做出實質性的貢獻。

2021 年主力於四大面向目標之現況與資源分析以建立各項行動專案，妥善規劃目標達成路徑。

- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
- 12 職場環境
- 附錄

## 氣候行動



氣候變遷引發的環境變化持續對全球經濟與社會造成影響，華碩以情境模擬分析未來可能的氣候相關財務影響，採取前瞻積極的氣候行動，納入再生能源成為營運策略的一環，以軟體、硬體的研發能力提升產品能源效率，同時驅動供應鏈進行低碳製造轉型，全面減少企業營運的碳足跡。

### 目標進程



| 目標  | 2021 年行動 / 績效  |
|---|--|
| 2030年全球營運據點碳排放量減少50%                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 完成2021年全球營運據點溫室氣體盤查與第三方查證，全球營運據點電力使用碳排放量較2020年減少15.8%</li> </ul>                        |
| 2030年台灣營運據點再生能源使用比例達100%；<br>2035年全球營運據點再生能源使用達100% | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監控再生能源法令，分析再生能源市場趨勢與量能</li> <li>▶ 再生能源中長期需量分析</li> </ul>                                |
| 每年主要產品能源效率優於 Energy Star 標準30%                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建立產品管理能耗平台</li> <li>▶ 2021 年新推出的商務及家用型筆記型電腦，平均優於 Energy Star 標準37.6%</li> </ul>         |
| 2025年關鍵供應商溫室氣體排放強度減少30%                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 完成溫室氣體盤查說明會、減碳論壇</li> <li>▶ 建立溫室氣體盤查指引、線上課程、線上技術諮詢群組</li> <li>▶ 鑑別9類關鍵製程排放熱點</li> </ul> |

## 循環經濟



拋開過去 take-make-dispose 的線性經濟模式，轉向循環經濟是企業永續的關鍵因素之一。華碩在設計時將生命週期的影響列入考量，擴大採用環境友善材料的使用，研發綠色產品提升企業綠色競爭力，同時持續擴大生產者延伸責任於全球提供回收服務，提高資源使用效率。另一方面，引入數位工具加速循環經濟的實踐，以及保護研發環境的安全。

### 目標進程



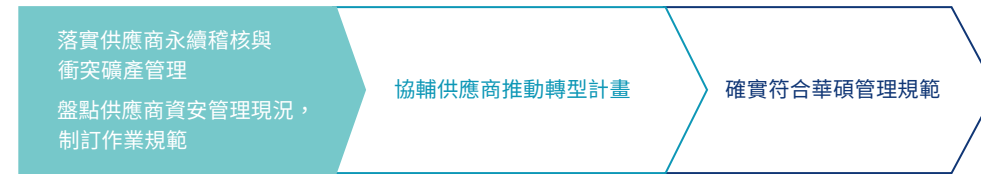
| 目標                                    | 2021 年行動 / 績效  |
|---------------------------------------|--|
| 推動永續採購，提升產品與包材使用環境友善材料100%            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 擴大產品使用回收塑膠；以及紙類包材使用回90%回收紙漿，或永續森林認證(FSC)的紙材</li> <li>▶ 環境友善材料使用較2020年成長21%</li> </ul> |
| 擴大綠色競爭力，提升環保標準產品(Eco Labels)營收占比超過50% | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 推動「綠色產品專案」，設立標的產品短中長期目標</li> <li>▶ 環保標準產品(Eco Labels)營收占比較2020年成長65.1%</li> </ul>     |
| 研發環境安全提升，2025年國際資安標準涵蓋率達100%          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 盤點需要導入資安標準單位，評估導入資安管理規範及管理程序</li> </ul>   |
| 呼應循環經濟提升資源使用效率，全球產品回收率達20%            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 擴大產品折舊換新(Trade In)服務國家包含台灣、中國、巴西與越南等</li> <li>▶ 全球產品回收率達11.4%</li> </ul>              |

## 責任製造



永續營運不再僅限於企業自身而應擴大至供應鏈，協同上下游的商業夥伴創造共享價值，帶動社會的正向轉變。華碩將供應鏈的永續績效列入採購的評核項目，成為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的全權會員 (Full member)，確保供應鏈製程能符合環境標準，勞工的職場安全與人權獲得保障，同時擴大資訊安全管理至供應鏈，強化供應鏈韌性。

### 目標進程



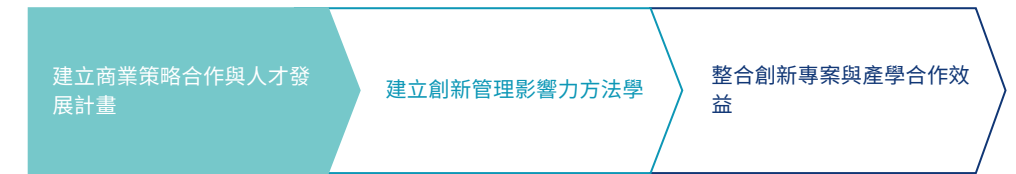
| 目標                                | 2021 年行動 / 績效  |
|-----------------------------------|--|
| 落實勞動人權管理，關鍵供應商100%完成RBA第三方稽核與缺失改善 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 100%完成關鍵供應商RBA第三方稽核與缺失改善</li> <li>▶ 改版華碩供應商行為準則，納入人權指標</li> </ul>                                     |
| 使用責任礦產，供應鏈鈹、錫、鎢、金、鈷100%採購自合格冶煉廠   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 維持2021年鈹、錫、鎢、金100%採購自合格冶煉廠達標</li> <li>▶ 鈷採購至合格冶煉廠比例提升41%</li> <li>▶ 鑑別鈷關鍵供應商，要求年度合格冶煉廠轉換計畫</li> </ul> |
| 強化供應鏈資安管理，關鍵供應鏈100%符合資安規範         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 執行供應商資訊安全管理制度(ISO 27001)導入現況盤點，合約增加資訊安全條款</li> <li>▶ 邀請關鍵供應商至華碩資訊安全月例會分享其資訊安全作法</li> </ul>            |

## 價值創造



華碩除了實踐企業社會責任，在創造自身的經濟成長的同時，期望結合數位資訊的核心能力滿足環境與社會真正需求，創造社會的共享價值。進而在朝向永續轉型的方向，驅動下一波的企業成長以及創新能量，開發新的商業市場，成為企業新成長曲線動能。我們希望培育與招募與華碩有共同目標的關鍵人才，推動社會的進步與正向改變。

### 目標進程



| 目標                                | 2021 年行動 / 績效   |
|-----------------------------------|---|
| 開創永續數位轉型與創新循環發展，年度永續價值創造效益增幅達100% | <ul style="list-style-type: none"> <li>與重要商業夥伴策略合作，開展永續數位轉型與創新循環發展專案討論</li> </ul>   |
| 以研發中心為熱點，推動產業界未來人才發展計畫，培育超過1000人  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 為期三個月以上，沉浸式職場學習共培育116人</li> <li>▶ 舉辦實體/線上講座、企業導師、履歷職涯諮詢，共計1,350位青年人參與</li> </ul> |

# 05 循環經濟



根據 2022 Circularity Gap Report 統計，1972 年至 2021 年，世界人口增長一倍，全球原生材料使用量從每年 286 億噸暴增至每年 1,014 億噸，過去 50 年內成長 3.5 倍的消耗量，未來全球原生材料消耗量將達到每年約 1 千億噸以上，而目前僅有 8.6% 的資源被循環再利用。過去產業採用「開採原料、製造產品、使用丟棄」的線性經濟模式，伴隨著大量產出廢棄物，這種失衡的行為模式意味著成長勢必在某個時間點上觸及空間及資源的極限，也讓現今社會同時出現「資源不足」與「浪費」的矛盾現象。其中電子產品快速汰換的特性，這樣的問題更顯得嚴重。華碩認為如果不改變這樣的生產消費模式，不僅無法留給下一代永續的未來，資源匱乏與價值波動更會造成營運的風險。

華碩在朝向永續經營的目標上採取循環經濟作為，從過去被動式的污染防治，改以預防、再生等主動性的作法，拒絕使用無法再利用的有毒化學物質，藉由重新設計材料、產品、製程及商業模式，將產品從「搖籃到墳墓」的生命週期延伸至「搖籃到搖籃」，形成「資源、產品、再生資源」的循環模式，達成資源使用效率的最大化，進而創造新的商業模式，逐步蛻變成為營運的核心策略。

| 年度行動                  |                          |                      |
|-----------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>1</b>              | <b>2</b>                 | <b>3</b>             |
| <b>全物質管理</b>          | <b>環境友善材料</b>            | <b>環保標章申請</b>        |
| 主動式全物質管理，提前因應國際環保法規變動 | 提升環境友善材料使用量，減少產品生命週期碳排放量 | 提升國際環保標章申請數量，擴大綠色競爭力 |
| 年度績效                  |                          |                      |

依照「華碩 2025 年永續目標」逐年監控成效，持續改善。

|  |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|
| <b>86.6%</b>                               | <b>85.1%</b>      | <b>11.4%</b>      |
| 環保設計產品 (Eco Friendly Products) 占營收比達 86.6% | 銷售產品無鹵料件占比達 85.1% | 全球廢棄產品回收占比達 11.4% |

| 影響力 |
|-----|
|-----|

以減少產品環境足跡為目標，在產品生命週期的各階段融入循環經濟的政策。生產環境友善材料、低耗能、易拆解回收設計的產品，持續擴大環保標章產品營收占比，促進環境、產品使用者、企業營運的三贏局面。

# 循環經濟模式

循環經濟改善了線性經濟的過度浪費資源和環境污染，並兼顧環境友善的商業模式，為了朝向這個目標，我們在設計產品與服務融入循環經濟思維，透過以下 4 個流程，呼應國際諮詢顧問公司 Accenture 所歸納的循環經濟 5 種商業模式：循環供應鏈、產品生命週期延續、產品服務化、共享平台、回收再生。將循環策略整合到經濟基礎中：

- ▶ 循環供應鏈：使用環境友善材料以降低產品中原生物料比重，並妥善管理原材料中的化學物質
- ▶ 產品生命週期延續：利用易拆解的模組化設計，延長產品使用的生命週期
- ▶ 產品服務化：提供產品共享使用、以租用代替擁有
- ▶ 共享平台：推動廢電腦回收服務，建立共享平台，推廣數位教育。計畫詳情請參考：[10 社會](#)
- ▶ 回收再生：依各國在地銷售服務模式，提供全球、多元的回收服務



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

循環經濟模式

綠色材料使用

產品能源效率

產品生命週期延伸

回收再生

環保標章

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

## 產品生命週期評估

隨著全球暖化與氣候變遷所帶來的環境衝擊日趨嚴重，華碩在創造產品價值的同時，也關注產品生命週期對環境面向所帶來的影響。我們透過從原料開採、製造、運輸、使用、廢棄等不同階段，依照 ISO 14040 與 14044 生命週期評估 (LCA) 標準，量化其可能造成的環境衝擊。依據上述 LCA 評估結果，鑑別出產品在生命週期各處的改善契機，再透過重新設計產品、製程與服務、提升產品可維修、整修及再利用等方式，讓下一代產品及資源能更有效率的再利用並持續進行追蹤、減量。

以產品生命週期的碳足跡為例，隨著國際間減碳議題日益增加，我們在設計產品與服務融入循環經濟思維，使用環境友善材質、提升能源效率、延長使用週期，朝向低碳產品開發。

如華碩筆記型電腦 ExpertBook B9，其產品碳足跡分析報告中，以製造階段 59% 對於產品碳足跡影響最明顯，其次為使用狀態佔 27%。華碩以擴大採用環境友善材料，以及提升產品能源效率為目標，ExpertBook B9 在包裝材使用環境友善的永續紙材，在產品能耗效率表現上優於美國 Energy star 最新版標準 54%，使產品使用階段在整體碳排放量小於 30%。

華碩鑑別產品生命週期的排放熱點，持續針對產品碳足跡進行追蹤、減量。

[華碩產品碳足跡報告](#)





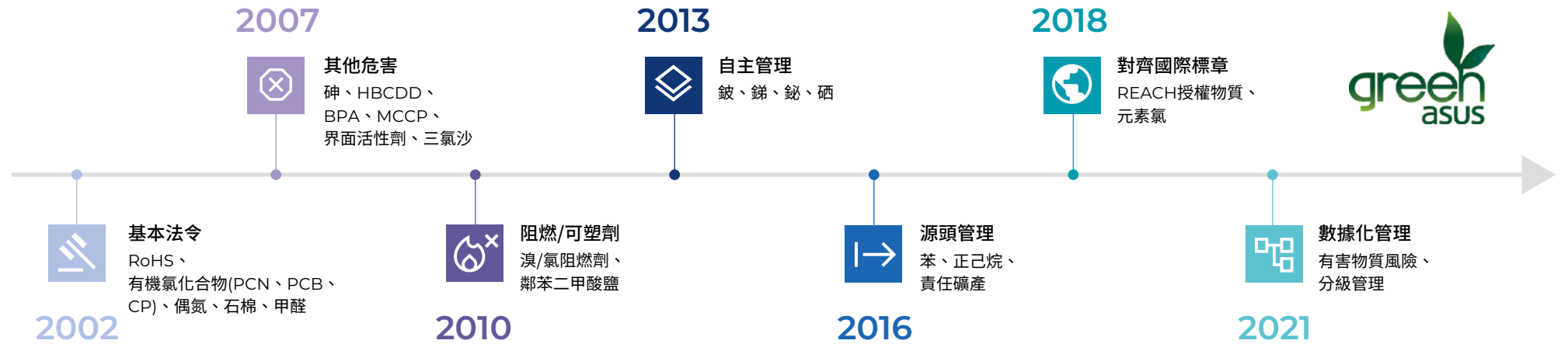
# 綠色材料使用

產品在生命週期中所帶來的環境影響，超過 80% 在設計階段就已經決定，華碩將循環經濟概念融入產品設計階段，導入環境友善設計，以更主動的管理產品生產過程中的化學品使用，可提升產品與物質的循環再利用。

## 更安全的化學物質

產品中會添加多種化學物質，以確保產品的品質與使用安全。然而隨著科學的進步，現行某種化學物質的使用屬於可接受的風險，卻可能在未來被判斷為必須加以管制或禁用，而阻斷了產品或組件再循環的可能性。因此使用更安全的化學物質將有助於材質的循環使用，亦可在產品生命週期結束時，減少對的環境污染，並提升廢棄處理人員於處理過程中的安全性。

華碩自 1999 年導入 ISO 9001 品質管理系統認證，並輔以 IECQ QC 080000 管理有害物質，透過第三方實驗室檢測、華碩專職人員審核、管理系統稽核與複查等嚴謹的程序層層把關，讓整個產品從真正的環境友善設計出發，提供給消費者對人體及環境皆安全的產品。



華碩無有害物質標準 (Hazardous Substances Free, HSF) 自 2002 年起符合歐盟有害物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)，至今除管制法令禁限用物質外，更採取前瞻性思維考量法令日趨嚴格的風險，率先管控對人體或環境具有潛在危害的物質，如鉍、鎘、紅磷等。經多年修訂，該標準不僅遠遠超過國際強制性法令規定、涵蓋國際環保標章要求和國際材料聲明標準 IEC 62474<sup>1</sup>，再透過華碩嚴謹的管理體系流程，確保產品均符合該標準所有涵蓋物質及限值。2021 年起導入大數據管理，利用數據分析趨勢預測及評估物質、零件及材質風險，提升審核品質和管理效率。

<sup>1</sup>IEC 62474：由國際電工委員會 (IEC; International Electrotechnical Commission) 制定的電氣和電子行業標準，利用供應鏈材料聲明來追蹤和聲明電氣和電子產品的材料成分資訊，提高全球和供應鏈中數據交換的效率。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

循環經濟模式

綠色材料使用

產品能源效率

產品生命週期延伸

回收再生

環保標章

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

### ▶ 無鹵管制規範

近年來最受各界關注的塑膠污染議題，華碩從提升塑膠可回收性的方向著手，當中關鍵要素之一即是維護使用者安全，提升防火特性，電子產品在塑膠中添加的阻燃劑。其中鹵素阻燃劑具有應用領域廣、阻燃效率高等優點，為廣泛使用的主因。但國際間已證實鹵素阻燃劑在不當回收處理將產生毒性極強的戴奧辛，對環境及人體健康造成危害，且含鹵零部件也會因為鹵酸的浸蝕而無法再次利用，與循環經濟目標相違背。

華碩承諾在替代技術及經濟可行且不影響產品性能、品質的前提下，持續減量鹵素阻燃劑的使用。2010 年起自願性導入無鹵政策，自 2019 年逐步導入無鹵的硬碟、電池，到 2021 年的 PCB 基板。未來將會有更多零組件及產品跟進禁用鹵素阻燃劑。

在鹵素物質的管制上，2018 年起華碩在紙類包材漂白製程中禁止使用元素氯，2020 年在新一代行動通訊產品的 Type-C 充電線上逐步汰除 PVC，甚至比法令更早於 2017 年在電子產品塑膠外殼中禁用鹵化阻燃劑。2021 年度出貨產品，符合「華碩無鹵管制規範」之零件占比為 85.1%，我們將持續朝向更高的目標前進。

因前瞻性的化學物質管制作為，華碩在取得環境稅減免優惠上，2017 年至今已在瑞典累計享有超過 640 萬美元的環境稅減免獎勵。印證我們在提升綠色產品的競爭力，不僅可對環境做出貢獻，亦能對營運帶來直接效益。



### ▶ 包材與製程物質管理

國際有害物質法規趨勢日新月異，對於消費者會第一接觸到的包材，除了符合歐盟包材與包材廢棄物指令 (Directive of Packaging and Packaging Waste, 94/62/EC, PPWD)，2021 年度要求供應商不得使用礦物油做為印刷原料，並且進一步管控塑化劑 (鄰苯二甲酸酯, Phthalates) 以及多環芳香烴碳氫化合物 (Polycyclic aromatic hydrocarbons, PFAs) 的使用量，華碩積極應對未來國際有害物質標準，並減少人體直接接觸的環境危害因子。

華碩除了管控產品中的有害物質外，同樣關心產品製造過程中所使用的材質或輔助溶劑是否會對產線人員、環境構成隱性危害。華碩除了管制製程中清潔及去污功能的溶劑不得使用苯及正己烷，自 2020 年逐步導入低 VOCs (Volatile Organic Compounds) 原料，如塗料及油墨。為減少製程中易影響人體或間接造成環境危害的因子，華碩持續禁用美國毒物控制法案 (TSCA) 的所有物質，善盡企業責任。

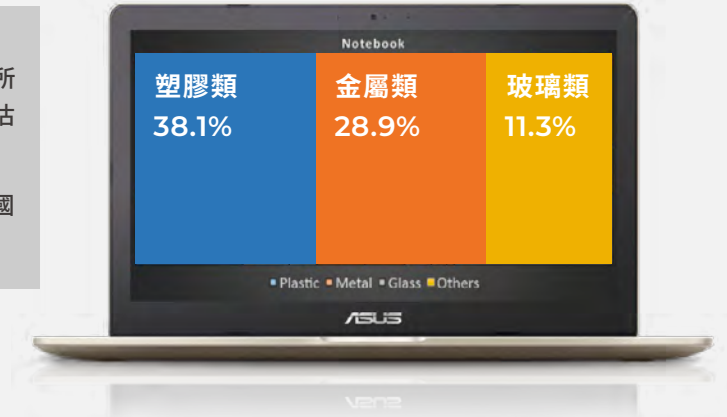




案例 全物質揭露 (FMD)- 主動式物質管理

管理目的

1. 盤點材料與產線所使用的物質，評估材質風險
2. 提前且主動因應國際環保法規變動



相較於過去被動為了因應國際法令或客戶要求，而頻繁進行供應鏈及產品的調查作業，我們憑藉專業團隊累積的多年經驗，自 2018 年起逐步邁向主動式物質管理，採取全物質揭露 (Full Material Disclosure, FMD) 計畫。藉由調查從材料源頭至組裝產線中所有使用到的物質，進而分析數據及評估材質風險。

全物質揭露是一種提高產品生產過程中化學品供應鏈透明度的方法。華碩與供應商合作，優先針對主流產品，展開全面材料揭露的工作。執行 FMD 必須與供應商以及更上游供應鏈密切合作，華碩協助供應商建立廠內物質流的運作流程，並配合華碩現有物質管控系統，搭配 FMD 盤查作業，目前 FMD 回覆率可達 90% 以上。

以筆記型電腦為例，透過 FMD，可了解其產品使用超過 300 項化學物質，可依序分類為塑膠類 (約 38.1%)、金屬類 (約 28.9%)、玻璃類 (約 11.3%) 與其他成分 (約 21.7%)。在分析過程，可立即鑑別出高風險物質，集中資源規劃替代材料，以確保環境與社會安全。

華碩轉向主動式物質管理作法，可確實掌握產品中化學品的使用資訊，讓化學品使用數據成為華碩最有價值的知識財產，有助於華碩將管理擴大到更上游，能更即時的掌握原料風險，快速且確實地因應政策或國際環保法規變動。例如歐盟更新《廢棄物框架指令》，針對 SVHC (高度關注物質) 含量高於 0.1% 的產品，須於 2021 年 1 月 5 日開始完成 SCIP (Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)) 通報，有效地掌握供應鏈材料，在歐盟法規生效前，已完成產品類別的申報，即使面對頻繁的物質清單更新，華碩也有充份的資料庫做為後盾。

## 選擇環境友善材料

提升資源的可回收性設計之外，我們也逐步在產品中使用永續材料。國際環境法中心 (Center for International Environmental Law, CIEL) 的 Plastic & Climate: The Hidden Costs of a Plastic Planet 報告指出預估塑膠製品將在 2050 年前，以每年 3.5% 的速度成長，以此趨勢在 2050 年將會排放 2.8GtCO<sub>2</sub>e，相當 615 座 500 兆瓦燃煤機組的排放量。

華碩產品中，塑膠用量約占主流產品整體重量的 30% 以上，是用量最大的材料，因此我們協同主要原料供應商，探索如何在華碩相對高品質的要求下，不影響產品的特性及耐用性的同時，儘可能地提升消費後回收塑膠 (PCR) 的用量。華碩整體商用筆記型電腦平均每台含 5% PCR，運用華碩所擅長的創新研發，開發具抗菌功能的 PCR。自 2017 年起累計已使用超過 1,064 噸，累計減少約 1,915 公噸—二氧化碳當量碳排放<sup>2</sup>。未來，華碩將持續在產品上擴大永續材料的使用，以具體行動呼應循環經濟，落實永續理念。

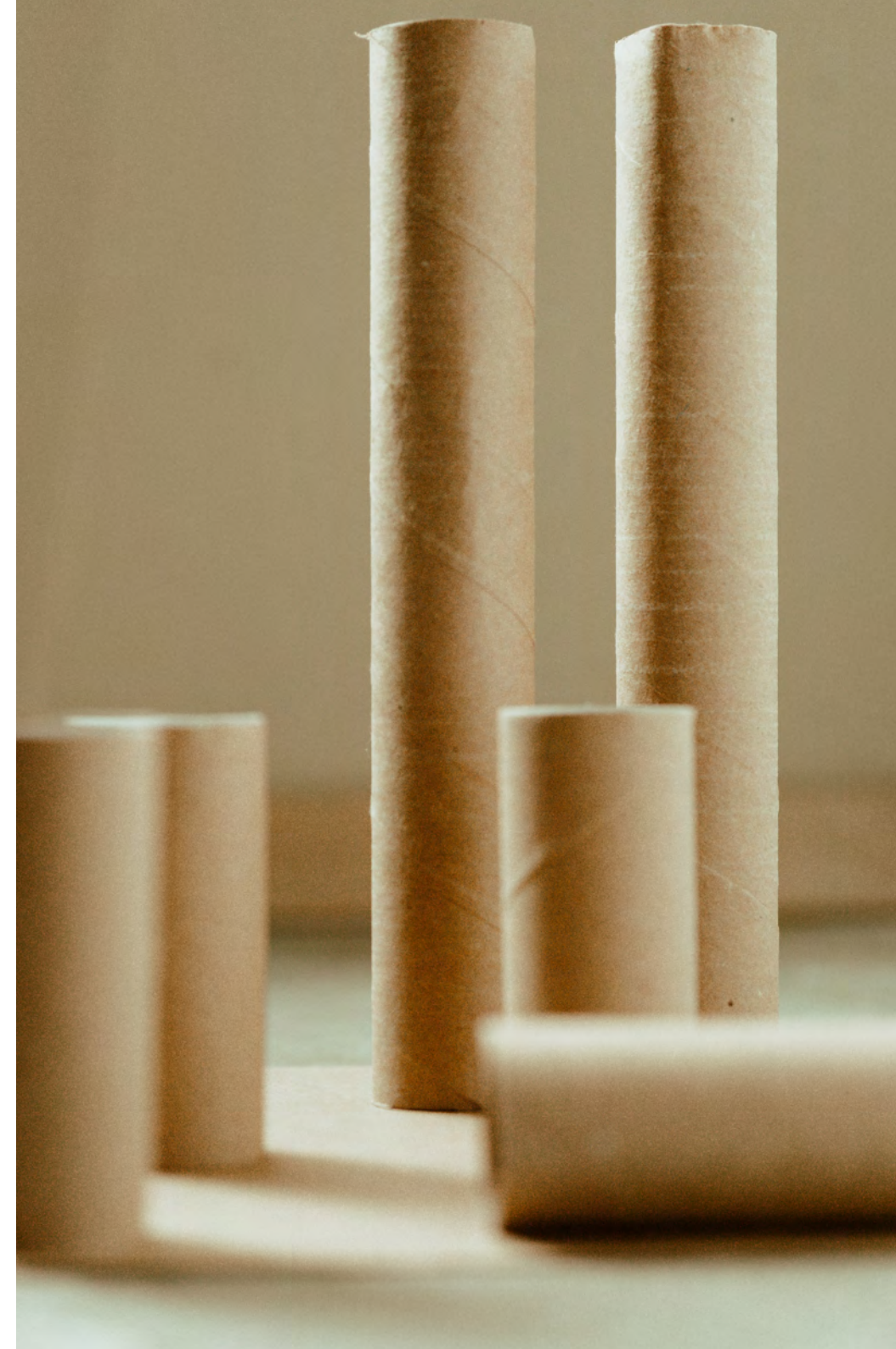
## 包材設計

根據世界經濟論壇和艾倫 - 麥克阿瑟基金會在 2016 年研究報告指出，大多數的包裝僅使用一次，使用完後所產生的龐大塑膠垃圾只有 5% 被有效回收。

自 2019 年起，華碩以 PET 不織布取代 PE 袋，部分產品在紙類包材使用上更提升到採用 90% 回收紙漿，2021 年主要產品使用約 20,670 噸回收紙，較 2020 年成長 20%。在保護的資源與生態方向，華碩從 2020 年開始選用永續森林認證 (FSC) 的紙材，2021 年共使用 20 噸，將近是 2020 年的 1 倍，未來將大幅降低塑膠的使用率。

除此之外，在維持安全運輸的前提下，我們透過設計減少包裝內部空間上的浪費，降低產品的包裝材積以減少材質使用。並考量運輸過程中的堆疊效率，降低同時運輸不同尺寸產品時造成的損壞，以提升運輸效率。

<sup>2</sup> 參考 Simapro 中 Ecoinvent ver.3.8 (2021/11) 資料庫



**案例 綠色包材環境效益**

**01 減少一次性材質：筆記型電腦書型盒**

筆記型電腦包裝使用 90% 以上的回收紙漿，為整體包裝盒紙基材料超過 95%，減少一次性塑料使用。



**03 輕量化，提升運輸效益：移動式藍芽音箱投影機**

新一代產品包裝較上一代產品包裝重量減少 7.8%，同時縮減包裝材積 26.5%，提升運輸效益 53%，降低運輸中的碳排放量。



**02 循環利用：顯示器與筆記型電腦包裝盒**

透過包裝結構簡易設計構思，簡單快速組合後變成專業型顯示器遮光罩，達到包裝材循環再利用的目標。包裝緩衝護腳兼具保護、墊高顯示器及集線等再利用功能。



**04 卡扣無黏膠設計**

Zenfone8 在印刷上選用大豆油墨及包裝上的燙金印刷使用環保材料，結構則以卡扣固定，達到無黏膠設計，讓彩盒可以攤平拿取與組裝，並增加 50% 運輸堆疊運送，包裝整體皆使用 70% 以上的再生紙材，可 100% 回收利用，實踐高質感與環保兼具的包裝。



# 產品能源效率

## 產品能源效率目標

依據 Energy Technology Perspectives 2017 的推估，全球要達成 2°C 的目標，必須將能源用量成長率須從每年增加 3% 減少至 1.5%，這意謂產品能源效率必須大幅提升。在 IT 產品中，能源效率同時決定產品使用階段溫室氣體排放的程度，為有效減少使用階段所產生的碳足跡，華碩訂定產品能源效率與能耗限值技術標準，並自 2009 年筆記型電腦取得全球第一張碳足跡證書後，便展開階段性的節能行動，持續投入綠色設計的研發資源，透過軟體與硬體創新研發，改善產品能源效率。

在永續 2020 的目標中，我們擬定「產品平均能源效率較 2013 年提升 50%」做為目標，多年來一直逐步朝目標邁進。在達標後，我們採取了更積極的行動，並以「主要產品平均能源效率優於 EnergyStar 標準 30%」做為 2025 永續目標，也讓目標更為透明且易於追蹤、衡量。

## 高效能的產品設計

美國 Energy Star Program 為全球最嚴格的能源效率計畫，相較於基本法令，符合 Energy star 的產品除了展現高能效的競爭優勢外，亦可節省使用階段更多的能源成本。華碩為達到更積極的目標採取許多優化設計的措施，例如筆記型電腦全數採用目前市場上最高能源效率等級 Level VI 的外部電源供應器；產品關機狀態功率設定比法令嚴格 10% 的內部規範，降低電力的損耗等。

## 優於 Energy Star 標準

透過以上的優化設計，華碩 2021 年新推出的商務及家用型筆記型電腦，平均優於 Energy Star 標準 37.6%，2021 年產品符合 Energy Star 標準的營收占比為 67.5%<sup>3</sup>。美國 Energy Star 每年針對電腦顯示器挑選出最高效能的產品，並給予資格認可，2021 年有 38 個型號的顯示器取得能源之星最高效產品資格，甚至已有 15 個顯示器型號取得 2022「能源之星最高效產品」的資格認可。

華碩在企業營運及供應鏈面向所推動的減碳及節能行動與績效，請參考 [06 氣候行動](#)。

<sup>3</sup> 產品符合 Energy Star 標準的營收占比請參考備註：各項環境指標計算基準。



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

循環經濟模式

綠色材料使用

產品能源效率

產品生命週期延伸

回收再生

環保標章

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

## 易拆解維修

產品在設計階段考慮回收與再利用程序，可提升資源使用效率，具有促進循環經濟的效果。透過易拆解回收設計，當產品需要進行升級改善運算性能時，消費者可進行零部件升級以配合使用需求，無需被迫更換整個產品。在產品故障時，也易於拆解維修及更換料件，延長產品使用年限；若產品已達必須汰除時，能有助於回收業者進行分類，減少回收處理的作業成本，提高廢棄電子產品的回收價值。

2021 年  
法國生態和包容性轉型部 (MTES)  
可維修指數評定標準評分為 7.3 分

法國  
可維修  
指數

說明華碩產品在提供維修相關資訊、產品拆卸的難易程度、市場上備件的供應年限、備件與成品的價差以及產品後續的維護和升級等評分標準中，均優於市面的其他競品。



INDICE DE RÉPARABILITÉ  
ORDINATEUR PORTABLE

Ordinateur portable  
ASUS CHROMEBOOK  
C433TA-AJ0160

Marque ASUS

Référence du modèle C433TA-AJ0160



## 自我診斷程式

華碩設有技術支援網站提供軟體與韌體更新以優化產品效能，同時建立實體據點、即時服務、支援網站等多元化的客戶服務，解決消費者的產品使用問題，或提供維修服務。此外我們開發了自我診斷程式 (Self-diagnostic check) 協助使用者優化產品的使用效能與解決產品問題，並讓用戶能隨時了解自己電腦設備的健康狀況，進而延長產品的使用壽命。

## 產品即服務

近年來市場研究智庫 Euromonitor International 發布「全球 10 大消費趨勢」報告中，具有循環經濟思維的產品或服務，如：共享使用、以租用代替擁有對消費者具其吸引力，同時實現資源妥善利用，拓展新永續商機。

華碩推出的裝置即服務 (DEVICE AS A SERVICE, DAAS)，透過靈活的付費方式，協助企業客戶降低硬體支出、部署費用和支援服務成本等，在 IT 硬體和服務的使用上提供完整的租賃方案。

Device as a Service (DaaS) by ASUS



# 回收再生

依《2020 年全球電子廢棄物監測報告》<sup>4</sup>，2019 年全球電子廢棄物達到 5,360 萬噸，回收率只有 17.4%。並也估計 2030 年時，甚至會成長到 7,400 萬公噸。另一方面，電子廢棄物含有高價值或關鍵物質 (Critical Raw Material)<sup>5</sup>，這些原料經資源再生程序可形成綠色循環產業，不論對經濟發展還是人權與環境保護，均具有實質意義。再經妥善回收處理，使廢棄電子產品所含之有害物質對環境的傷害降到最低。

## 全球回收服務系統

華碩基於生產者延伸責任致力推動循環經濟，符合各國廢棄物回收法令，於涵蓋主要銷售市場包括大中華區、歐洲、美洲、印度、大洋洲等地，建立免費的產品回收服務。優於法令要求制定華碩回收商管理規範，藉此確保廢棄物流可拆解成可再利用的有價資源，避免不當棄置或非法處理。

2021 年華碩於全球 30 個國家提供回收服務，覆蓋超過 75% 銷售市場。依各國在地銷售服務模式提供多元的回收服務，包含設置回收站 (Drop Off)、自行寄回 (Mail Back)、產品舊換新 (trade-in) 和到府取件 (Pick up) 等。回收超過 11,623 噸的電子廢棄物。全年回收量佔全球銷售產品總重量之比例為 11.4%。

詳情服務內容請參閱華碩 CSR 官網



<sup>4</sup> 報告由全球電子廢棄物統計伙伴 (GESP) 發表；GESP 是聯合國大學 (UNU)、國際電信聯盟 (ITU) 和國際固體廢物協會 (ISWA) 與聯合國環境規劃署 (環境署) 的合作項目。

<sup>5</sup> 在具有經濟重要性，進口依賴性極高，高供應風險及在應用方面有獨特性，缺乏可行替代品的原料。



## 回收商管理規範

在產品生命週期終端的回收廢棄階段，視同華碩永續價值鏈管理一環。為杜絕不當處理嚴重影響人體健康及造成環境污染，基於國際回收標準制定「華碩回收商管理規範」，和建立回收商管理流程，包含新回收商承認、持續風險管理、及績效評估三個階段。與華碩合作之回收處理業者須遵守巴塞爾公約，並符合當地政府認可資格或國際公認的電子廢棄物回收標準。



我們對持續合作回收商定期進行二方與三方稽核管理，若有未通過稽核改善之廠商將予以汰換。2021 年華碩執行回收處理廠商之年度稽核，皆未有重大缺失。華碩回收商稽核管理重點包含如下：

- ▶ 下游處理廠商管理與合規：確認第一階回收商與下游廠商具有合約關係，確保下游廠商符合本地和國際法規
- ▶ 廠區環境與作業安全：具備工作環境保護系統，確保員工作業安全性
- ▶ 管理系統：具環境、健康、安全等管理計劃
- ▶ 廢棄物儲存環境：確保正確儲存廢電子產品與和含高關注物質的材料
- ▶ 有害物質處理與追蹤：確保有害物質受到適當的處理，並追蹤到最終目的地
- ▶ 文件及紀錄管理：確保回收商保留所有必要的文檔和記錄以證明合規狀態
- ▶ 勞工權益：確保員工非為強迫勞動力，囚犯或兒童。人人平等對待並給予應有福利

<sup>6</sup> 範疇以台灣「再生電腦數位培育計畫」數據計算，2021 年總捐贈再生電腦重量 / 回收產品重量比例。

## 廢棄電子產品回收計畫

華碩在台灣客戶服務中心及順發 3C 等通路提供回收服務，不限品牌回收消費者欲淘汰的各式電子產品（電腦、手機、螢幕及周邊設備）。透過華碩所推動的「再生電腦數位培育計畫」，將廢舊電腦與零組件整新成再生電腦，捐贈給國內外偏鄉及弱勢族群。2021 年捐贈超過 1,000 台再生電腦，再使用率 (Reuse) 達為 4.1%<sup>6</sup>。除了賦予產品新生命，亦用於推廣數位學習解決數位落差問題；而無法使用之配備再經妥善回收處理，使廢棄電子產品所含之有害物質對環境的傷害降到最低。

華碩積極響應政府手機回收月活動，擴大推廣宣傳並與「全家便利商店」異業合作，提供回收金加碼，於全台超過 3,000 個據點提供不限品牌手機回收服務。同時提供華碩電商購物平台折扣優惠，增加消費者舊機回收意願。2021 年手機回收數量也比前一年度大幅提升 45.8%。

因應全球疫情影響，華碩暫緩舉辦各地廢棄電子產品回收活動，仍持續拓展便利的線上舊換新回收服務平台，至今包含台灣、中國、巴西與越南等地，提供供消費者於購買新產品時享有回收金抵減優惠，能同時便利回收廢電子產品服務。

**案例 筆記型電腦主機板金屬回收效益分析**

根據 2020 年全球電子廢棄物監測報告統計顯示，2019 年全球電子廢棄物中的原材料約 2,500 萬噸，潛在價值約 570 億美元 ( 亞洲約 264 億美元 )，正規收集回收率僅有 17.4%。意指全球電子廢棄物只有約 400 萬噸廢棄物資源被重覆利用於再循環，剩餘的潛在價值的物料均未被妥善利用。

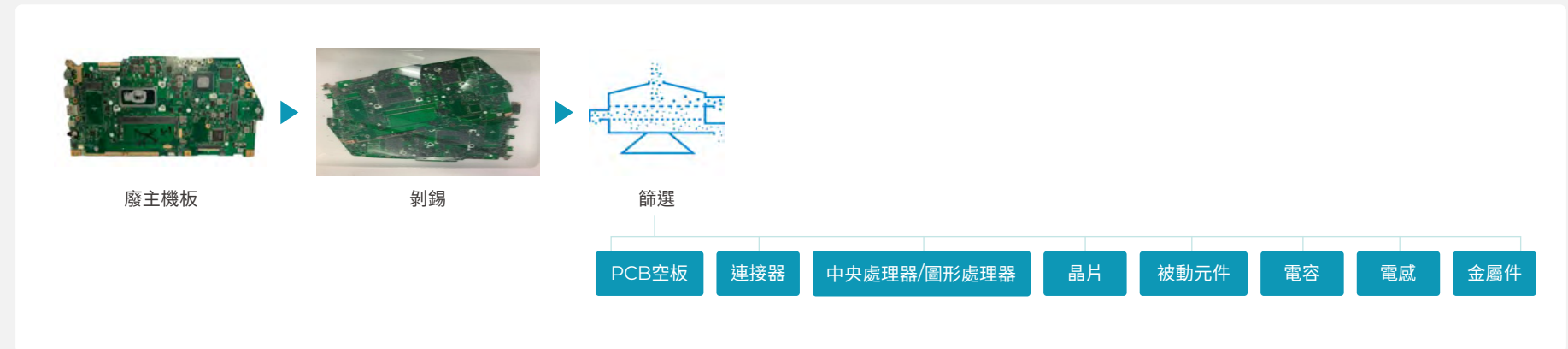
華碩在循環經濟的議題持續努力，為達到資源再利用、回收端低碳作業的訴求。與具潔淨回收金屬技術的第三方合作，2021 年啟動筆記型電腦主機板回收金屬分析專案。透過此專案得知每噸筆記型電腦主機板中可回收貴金屬中價值約 9 萬元的金、銀和鈀，實現將廢棄物變黃金。

透過檢視產品各部件的金屬使用現況，未來可針對貴金屬的零部件集中處理，並驗證供應鏈管理在責任礦產調查，聚焦於使用責任金屬的重點廠商稽核活動。

主機板中回收的TOP 3有價金屬



金屬回收流程，除了評估主機板中金屬回收的效益外，採用的低碳回收技術及綠色藥劑 - 無氰化處理，透過機械拆解、分揀，及濕式製程剝錫，達到快速且完整剝離金屬，其效率較傳統回收技術高 15%，而所產生的廢水也較傳統使用氰化物、王水等高碳排的廢水相較處理程序簡單，可減少處理過程的碳排放。華碩以 closed loop 的概念循環再利用，朝向搖籃到搖籃的永續目標，使能資源可以達到最低消耗，朝向零廢棄之路。在未來減碳及循環經濟趨勢下，掌握綠色競爭力及機會。



## 環保標章

環保標章有助於消費者識別環境品質優於法令要求的產品或服務，被視為實踐循環經濟的方法之一。例如依據國際標準組織 ISO 14024 定義的第一類環保標章，因要求產品必須符合生命週期考量的規格標準，並經過獨立公正之第三方驗證，市場上僅有 25% 的產品能夠達到此較高的環境績效。華碩長期投入綠色產品的研發，透過使用更安全的化學物質、使用循環再利用的環保友善材料、包裝材減量、優異的產品節能效率，以及產品易拆解可回收等設計，使華碩達到整體在環保設計產品 (Eco Friendly Products) 營收占比為 86.6%<sup>7</sup>，再透過取得國際環保標章嚴格認證來展現華碩綠色競爭力。

EPEAT 環保標章為全球最嚴謹的產品環保標準之一，其標準包含物質管理、材料選擇、產品設計、能源使用、產品及企業足跡等十個面向要求，聚焦整個生命週期中均減少對環境的影響。2018 年 EPEAT 2.0 標準改版後，標準要求更加嚴峻，華碩仍持續推動產品申請。如筆記型電腦、桌上型電腦、液晶顯示器等取得 EPEAT 認證、瑞典 TCO 環保標章以及日本生態 (Eco Mark) 標章。除了 EPEAT 外，華碩於歐洲、北美、亞洲也積極參與各項標章的申請，2021 年共計取得 8 類環保標章。

我們更透過永續會計準則 (SASB)，統計重要環保標章產品銷售占企業營收的比例，作為投資人依據企業永續表現的參考指標之一，也是華碩展現綠色競爭力重要的一環。其中銷售產品符合 EPEAT 或同等標準的環保標章產品年營收占比為 14.2%<sup>8</sup>。

EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool):

是美國環保署 (EPA) 與電機與電子工程師協會 (IEEE) 共同推出之電子產品環境績效評估工具，遵循 ISO 14024 架構，是 IT 行業具代表性的全球生態標章。

### ► EPEAT 標章環境績效

透過 Green Electronics Council (GEC) 評估工具，2021 年華碩取得 EPEAT 標章產品之環境負荷減量總績效，共減少超過 27,542 公噸 - 二氧化碳當量之溫室氣體排放、減少 3,247 公噸的固體廢棄物、節省 81 萬公噸的水資源，與 138,714mWh 的電力，除體現 EPEAT 認證之卓越減量績效外，更顯示華碩產品在環境負荷減量的決心。



<sup>7</sup> 環保設計產品 (Eco Friendly Products) 營收占比計算請參考備註：各項環境指標計算基準。

<sup>8</sup> EPEAT 或同等標準的環保標章產品營收占比請參考備註：各項環境指標計算基準。

### 案例 ExpertBook B9 系列

採用鎂鋰合金機身超窄邊框設計，重量不到一公斤，產品在完整的產品生命週期中，皆取得 EPEAT Gold 和 Energy star 認證。



EPEAT 金牌  
美國能源之星 8.0 認證



#### 永續包材

- ▶ 產品包裝含90% 以上回收材質
- ▶ 採用對環境友善的永續紙材



#### 輕量化

- ▶ 採用鎂鋰合金機身，輕便靈巧

#### 環境績效

- ▶ 產品符合全球有害物質法令及規範
- ▶ 所有零部件不使用鈹並禁用歐盟REACH附錄XVII物質
- ▶ 有效掌控90%以上原料資訊
- ▶ 採用無鹵主機板



#### 節能績效

- ▶ 產品獲得美國能源之星認證，並優於該標準54%
- ▶ 外部電源供應器能效優於國際外部電源效率等級 VI 規範1%
- ▶ 1,000次充電循環後仍保有原來65%以上的電容量



### 案例 Chromebook CR1100 系列

華碩筆記型電腦 Chromebook CR1100 系列於 2021 年獲得日本 Good Design Award 設計大獎利用模組化設計方式達成減少資源浪費並提升效率的出發點，提供螢幕 180 度以及 360 度兩種翻轉模式的外觀設計。



EPEAT 金牌  
美國能源之星 8.0 認證、  
瑞典 TCO 認證

#### GOOD DESIGN AWARD

為服務廣泛消費者使用習慣，本系列設計兩種上蓋，分別為 180 度翻蓋式以及 360 度螢幕翻轉。使用模組化設計允許兩種不同方式的螢幕翻轉模式，共享零部件減少資源浪費



#### 永續包材

- ▶ 產品包裝含90% 以上回收材質

#### 環境績效

- ▶ 產品符合全球有害物質法令及規範
- ▶ 所有零部件不使用鈹並禁用歐盟REACH附錄XVII物質
- ▶ 有效掌控90%以上原料資訊
- ▶ 採用無鹵主機板
- ▶ 產品中消費後回收塑膠佔總重16%以上



#### 節能績效

- ▶ 產品獲得美國能源之星認證，並優於該標準25%
- ▶ 外部電源供應器能效優於國際外部電源效率等級 VI 規範1%





## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

循環經濟模式

綠色材料使用

產品能源效率

產品生命週期延伸

回收再生

環保標章

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

### 備註：各項環境指標計算基準

#### 無鹵占比

分子：年度所有出貨產品組成零件屬性為無鹵之用料數

分母：年度所有出貨產品組成零件之用料數

#### 環保設計產品 (Eco Friendly Products) 營收占比

分子：截至 2021 年 12 月 31 日已取得或曾經取得華碩定義環保設計產品營收淨額

分母：2021 年總產品營收淨額扣除不適用申請華碩定義環保設計產品（配件、以及組裝半成品件）營收淨額

環保設計產品定義：EPEAT, TCO, 台灣環保標章，中國十環，Japan ECO mark, 中國國推，Energy star, 台灣節能標章等

#### 環保標章產品（EPEAT 或同等標準）營收占比

分子：截至 2021 年 12 月 31 日已取得或曾經取得 EPEAT、TCO、台灣環保標章、中國十環、Japan ECO mark 的產品營收淨額

分母：2021 年可申請 EPEAT、TCO、台灣環保標章、中國十環、Japan ECO mark 的產品總營收淨額

#### 產品符合 Energy Star 標準的營收占比

分子：截至 2021 年 12 月 31 日已取得或曾經取得 Energy Star 的產品營收淨額

分母：2021 年可申請 Energy Star 的產品總營收淨額

#### 回收率計算方式

分子：各國回收重量，來源包括由政府 / 回收商回收重量、付擔回收費用的比例推估、客服回收量統計

分母：2021 年出貨產品的總重量

#### 回收塑膠減少碳足跡計算方式

( 回收塑膠用量 × 回收料占比 ) × 每公斤回收塑膠減量碳足跡

# 06 氣候行動



氣候變遷是當代全球性議題，對人類、生態與地球環境皆帶來重大深遠的影響及挑戰。2021 年第二十六次聯合國氣候峰會（COP26），各國取得共識發表《格拉斯哥氣候公約》（Glasgow Climate Pact），重新確立 2015 年《巴黎氣候協定》承諾，在抑制升溫攝氏 1.5 度目標下，強化國際對抗全球暖化措施。

華碩支持巴黎協定的目標以及科學方法研擬的目標及解決方案。我們雖然不屬於能源密集產業，仍在減緩氣候變遷議題上發揮產業的影響力，除了致力創新對環境與社會做出貢獻外，並將氣候行動整合至營運策略之中，就辨識出來的重大氣候風險與機會擬定因應策略，同時以定性與定量的方式進行追蹤管理。

## 年度行動

### 1 減少碳足跡

提升產品能源效率，  
減少產品碳足跡

### 2 低碳製程

推動低碳製程，協輔  
關鍵供應商減碳

### 3 RE100

參與 RE100 全球再生能源倡議，  
規劃短中長期再生能源路徑，  
減少全球營運碳足跡

## 年度績效

**37.6%**

銷售新型號筆記型電腦能耗表現平均優  
於 Energy Star 標準 37.6%

## 供應鏈溫室氣體盤查指引

完成供應鏈溫室氣體盤查說明會與減碳論壇，  
制定溫室氣體盤查指引

## 影響力

華碩基於科學基礎的減碳路徑設定氣候目標，以提高能源效率、擴大再生能源使用，並藉由投資創新減碳技術，移除剩餘碳排放量等三階段步驟，建構華碩氣候行動。我們參與 RE100 全球再生能源倡議，並為「台灣氣候聯盟」創始會員之一，善盡產業領導者責任。以合作、價值共創帶領產業界共同邁向淨零之路。

為了讓投資人及各利害關係人了解因應作為，我們採用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發佈的「氣候相關財務揭露建議書 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」架構，揭露因應氣候變遷的治理、策略、風險管理及指標和目標。



## 治理

氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，我們持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，納入永續發展策略。

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| 董事會                         | 華碩企業永續發展政策由董事長核示通過，董事長作為集團永續相關議題的最高負責人，包括核示氣候變遷因應策略。推動氣候行動議題與目標管理，每年亦定期呈報董事會。自 2022 年起提升每季呈報董事會。                               |
| 永續暨綠色品質管理中心                 | 董事長責成執行長為氣候變遷及永續管理的最高負責管理階層。「永續暨綠色品質管理中心」屬專責單位，設有永續長一職，分析全球永續脈動及執行永續專案，同時永續發展也列入營運持續管理委員會任務小組 (Task Unit) 之一，每季回報氣候變遷相關風險管理指標。 |
| GreenASUS and SERASUS 管理委員會 | 永續長擔任管理代表向執行長呈報。負責橫向跨部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上。  |

### 加入台灣氣候聯盟

由八大科技業者：華碩、友達、台達電、和碩、台積電、光寶、宏碁、微軟，共同倡議成立台灣氣候聯盟，期望透過對供應鏈的影響力，帶領台灣供應鏈跟上國際減碳趨勢，結合聯盟內合作夥伴的力量，與節能減碳國際倡議組織如 RE100、CDP 等接軌，將全球氣候脈動並引進台灣。身為創始會員，華碩承諾以大帶小攜手供應鏈透過提升能源效率、推動低碳製造來實現減碳目標。





# 策略

氣候變遷威脅加劇，「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動下有志一同的共識，全球將近 140 個國家承諾在 2050 年達淨零排放，佔全球碳排放量 88%，顯見世界腳步都往淨零排放邁進。根據 2021 年 PwC 發布的《淨零排放經濟指數報告》(Net Zero Economy Index 2021) 指出，2050 年達到淨零排放困難重重，除非全球脫碳率必須提升 5 倍，才有可能在 2030 年碳排減半、2050 年達到淨零。顯示全球各個產業，必須再加快轉型來實現淨零排放。華碩氣候策略基於科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，藉由投資創新減碳技術，移除剩餘碳排放量等三階段步驟，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。

## 華碩的淨零願景

創新技術

2050年

投資創新減碳技術  
 移除剩餘碳排放量  
 逐步推動價值鏈邁向淨零

擴大再生能源

2030年

台灣 100% 再生能源

2035年

全球達成 RE100

提高能源效率

2025年

產品優於能源之星 30%

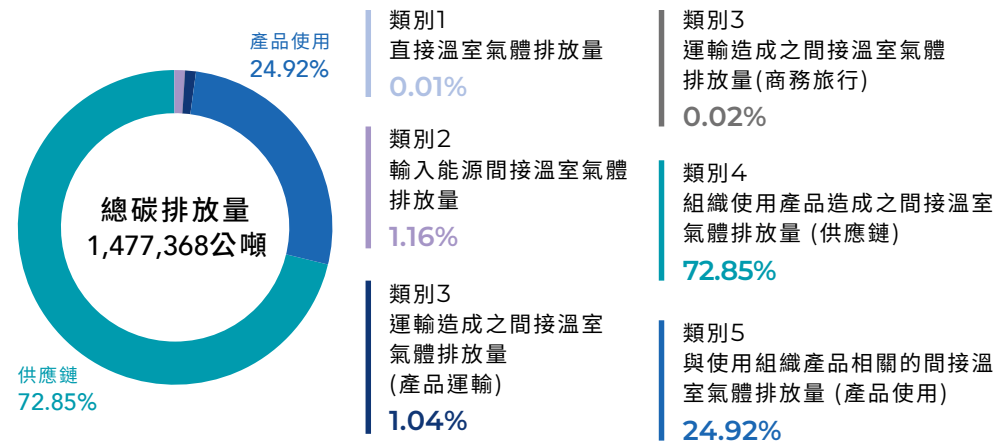
供應鏈減碳 30%



# 溫室氣體盤查

自2007年起，華碩每年進行溫室氣體盤查，範疇包含：直接溫室氣體排放、輸入能源間接溫室氣體排放、組織使用產品造成之間接溫室氣體排放（供應鏈）、與使用組織產品相關之間接溫室氣體排放（產品使用）、運輸造成之間接溫室氣體排放（商務旅行、產品運輸），並依據ISO14064-1:2018完成第三方查證。

2021年盤查數據結果顯示華碩總碳排放量為1,477,368公噸－二氧化碳當量。



## 類別 1 直接溫室氣體排放

華碩現無組裝工廠，主要的直接排放源為消防設備、備用發電機及公務車的使用。

| 類別    | 能源類別      | 活動數據                  | 碳排放量 (公噸－二氧化碳當量) | 合計碳排放量公噸－二氧化碳當量 |
|-------|-----------|-----------------------|------------------|-----------------|
| 固定排放源 | (緊急發電機)柴油 | 7,500 L               | 19.61            | 93.98           |
|       | (鍋爐)天然氣   | 20,874 M <sup>3</sup> | 45.69            |                 |
| 移動排放源 | (公務車)柴油   | 823 L                 | 2.18             |                 |
|       | (公務車)汽油   | 11,253 L              | 26.50            |                 |

排放強度：0.0052 公噸－二氧化碳當量 / 百萬美元

## 類別 2 輸入能源間接溫室氣體排放

依據財報所列的華碩集團，排除不具控制權的企業，用電碳排放量較 2020 年下降 15.8%。

|                    | 台灣     | 中國    | 其它海外國家 | 合計     |
|--------------------|--------|-------|--------|--------|
| 用電量(MWH)           | 19,188 | 7,984 | 5,425  | 32,597 |
| 用電碳排放量 (公噸－二氧化碳當量) | 9,767  | 4,431 | 2,963  | 17,161 |

排放強度：0.9430 公噸－二氧化碳當量 / 百萬美元

## 類別 3 運輸造成之間接溫室氣體排放

運輸項目以商務旅行及產品下游運輸具有重大性。

### ▸ 商務旅行

2021 年員工商務旅行總碳排放量為 260 公噸－二氧化碳當量，因新冠肺炎疫情影響較上一年度大幅降低 57%。( 國內商務旅行及國外商務旅行之陸上行程因顯著性低不列入計算 )。

### ▸ 產品運輸

統計包括筆電、桌機、一體成型電腦及顯示器產品線從代工廠出貨至全球各市場產生的碳排放為 15,363 公噸－二氧化碳當量。

## 類別 4 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放 (供應鏈)

九大類關鍵供應商總碳排放量為 1,076,291 公噸－二氧化碳當量，排放強度為 126.41 公噸－二氧化碳當量 / 百萬美元。

## 類別 5 與使用組織產品相關之間接溫室氣體排放量 (產品使用)

全球營收 90% 國家 / 地區，出售產品使用階段總碳排放為 368,198 公噸－二氧化碳當量，排放強度為 27.77 公噸－二氧化碳當量 / 百萬美元。

# 風險管理

世界氣象組織 (WMO) 指出「氣候變遷造成極端災害的發生頻率與嚴重性增加，嚴重的損失和破壞影響了經濟、社會與環境。另一方面全球在巴黎協定達成加速邁向低碳經濟的共識，目標將世紀末地球升溫限制在工業革命前的 2°C，且致力往 1.5°C 以下。這意味著，不論全球因應氣候變遷的行動成功與否，企業都會面臨著一定的風險。

## 風險鑑別

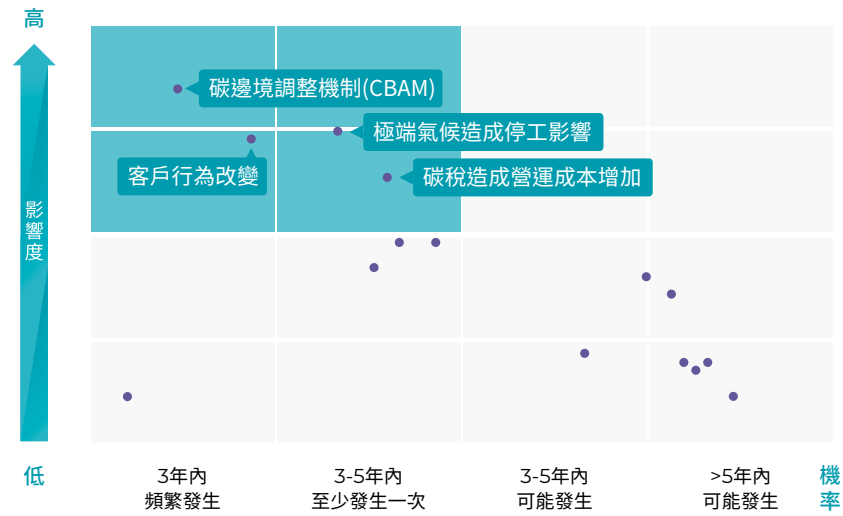
華碩依據 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，以發生機率、頻率、可能造成的影響，評估風險值與機會值，鑑別優先關注的實體與轉型風險。

**轉型風險：**因應氣候變化造成的市場複雜化和影響，需透過供需結構改變進行調節，調節方法包含政策、法律、技術和市場變化，以緩解和適應氣候變遷的需求。

碳稅、CBAM、客戶行為改變等影響

**實體風險：**長期性氣候變遷和立即性極端天氣災害帶來的實際風險，對產業可能造成直接性衝擊和供應鏈中斷等影響。

極端天氣事件使華碩組裝廠停工影響





## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

治理

策略

溫室氣體盤查

風險管理

採取的行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

華碩充分了解轉型風險與實體風險對永續經營產生不同程度之影響，轉型風險依據國際能源署 (International Energy Agency, IEA)2021 年全球能源展望 (World Energy Outlook, WEO) 四種情境進行分析，說明如下。

| IEA 情境  | 情境說明                                       | 對應華碩轉型風險模擬情境 |
|---|--|--------------|
| 既定政策 (Stated Policies Scenario, STEPS)          | 包含已公布的政策內容，目的在強調公布政策對於未來能源系統的影響            | BAU情境        |
| 宣示承諾 (Announced Pledges Scenario, APS)          | 納入各國最新氣候承諾，包括國家自主貢獻及長期淨零目標，且所有減碳承諾可依規劃時程落實 | -            |
| 永續發展情境 (Sustainable Development Scenario, SDS)  | 以達成永續發展為目標。全球平均溫度控制在低於2°C的路徑，且實現《巴黎協定》設定目標 | 2DS情境        |
| 淨零排放 (Net Zero Emissions by 2050 Scenario, NZE) | 達成2050年淨零排放之情境                             | 1.5DS情境      |

華碩依據政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於 2021 年 8 月所發布的第六次評估報告 (Assessment Report, AR6) 方法，來評估華碩可能面臨的實體風險<sup>1</sup>。AR6 提供氣候變遷「共享社會經濟路徑」(Shared Socioeconomic Pathways, 簡稱 SSPs) 評估方法，並以可數據化、可量測之資料建立整合性模型，透過不同敘述性故事情境，提出未來情境模擬社經基礎。除採用 SSP 情境外，AR6 並納入 AR5 輻射強迫力 (Representative Concentration Pathways, RCP)<sup>2</sup> 的情境推估未來氣候趨勢<sup>3</sup>。

| 情境 SSPx-y <sup>4</sup> | SSP 描述 | RCP 描述 | 近程 (2021-2040) | 中程 (2041-2060) | 長程 (2081-2100) | 對應華碩實體風險模擬情境 |
|------------------------|--------|--------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| SSP1-1.9               | 永續發展   | 暖化減緩   | 1.5            | 1.6            | 1.4            | -            |
| SSP1-2.6               |        |        | 1.5            | 1.7            | 1.8            | -            |
| SSP2-4.5               | 中間路線   | 暖化加快   | 1.5            | 2.0            | 2.7            | -            |
| SSP3-7.0               | 區域分化   |        | 1.5            | 2.1            | 3.6            | -            |
| SSP5-8.5               | 高碳發展   |        | 1.6            | 2.4            | 4.4            | 對營運產生最嚴重影響   |

資料來源：本報告整理。

<sup>1</sup> 世界氣象組織轄下的世界氣候研究計畫在 1995 年啟動耦合模式比對計畫 (Coupled Model Intercomparison Project, CMIP)，整合全世界主要氣候研究中心的氣候模擬能量，遵循國際認定的模擬程序協定，以各自研發的氣候模式，有系統地進行氣候變遷模擬與推估，而這些結果是 IPCC 撰寫歷次氣候變遷評估報告的主要科學依據。AR6 是採用第六階段耦合模式比對計畫，資料來源：<https://newsletter.sinica.edu.tw/1468/>。

<sup>2</sup> 輻射強迫力是指輻射強迫用來衡量當影響氣候的因素發生改變時，地球 - 大氣系統的能量平衡影響程度，資料來源：[https://www.cwb.gov.tw/V8/C/K/Qa/qa\\_2\\_1.html](https://www.cwb.gov.tw/V8/C/K/Qa/qa_2_1.html)。

<sup>3</sup> 資料來源：TCCIP, IPCC 評估報告的架構與簡介，[https://tccip.ncdr.nat.gov.tw/upload/activity\\_agenda/20211118205605.pdf](https://tccip.ncdr.nat.gov.tw/upload/activity_agenda/20211118205605.pdf)。

<sup>4</sup> SSPx-y 表示，其中「x」是代表共享社會經濟路徑，且「y」代表輻射強迫力水準。資料來源：IPCC 氣候變遷第六次評估報告 (AR6) 第一工作組摘要。<https://eicca.itri.org.tw/ePaperDownload/48744886-082a-49bc-bed5-1bf2fb8ea21f>

## 情境模擬

華碩模擬轉型風險情境，採用 IEA 定義的 STEPS 情境、SDS 情境與 NZE 情境，分別對應華碩 BAU 情境、2DS 情境與 1.5DS 情境，並參考 AR6 的 SSP5-8.5 情境所帶來的影響，評估極端氣候發生對供應鏈組裝廠停工影響之實體風險。

### ► 碳稅造成的生產成本提升

政府為符合巴黎協定，或達其國家自主減量貢獻，利用碳稅等政策工具，導致生產成本上升。

- 情境假設**
1. 依據華碩 2020 年碳盤查數據，華碩主要碳排放來自於供應鏈與生產組裝，占總碳排放量 70%，90% 上供應商位於中國境內。中國承諾將於 2030 年前達到「碳达峰」（二氧化碳排放量達峰值），並在 2060 年前實現「碳中和」。
  2. 為達成碳中和，中國將於 2030 年時實施碳稅制度，並針對中國境內排碳企業課徵碳稅，2030 年所實施的碳稅金額係參考中國大陸全國碳市場交易價格來推估。
  3. 合理預估華碩全球銷售成長率，帶動華碩在中國供應鏈碳排量之成長。

**財務影響** ► 推估 2030 年因供應鏈碳排量所產生碳稅成本折現值，在 2DS 與 1.5DS 情境相較於 BAU 情境預估可降低 36% 以及 97%。

### ► 碳邊境調整機制 (CBAM)

促使貿易夥伴國負擔與歐盟境內產業相同的碳成本，避免產業外移至其他碳管制較寬鬆的國家，歐盟 2027 年正式實施碳邊境調整機制，進口到歐盟產品必須繳交碳費，才能將其產品銷往歐洲市場。

- 情境假設**
1. 歐盟執行委員會 (European Commission) 於 2021 年 7 月 14 日公布 Fit for 55 的氣候變遷計畫，要求歐盟 27 國將在 2030 年前達成溫室氣體淨排放量相較於 1990 年減碳標準減少 55% 的集體目標。為達上述目標且保持境內企業之國際競爭力，歐盟宣布碳邊境調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) 草案，目的係使貿易夥伴國將負擔與歐盟境內產業相同的碳成本，該法案 2023 年試行，2027 年正式生效，初期僅納管進口鋼鐵、鋁、水泥、肥料及電力產品。

2. 預期電子產品可能納入第二批管制名單，華碩提前評估 CBAM 實施後對華碩出口至歐盟產品之可能影響。
3. 華碩 2020 年筆電產品碳足跡為每台平均約 300 公斤，預估在 BAU 情境、2DS 情境與 1.5DS 情境下之碳足跡減量率。

**財務影響** ► CBAM 碳價格係以歐盟排放交易 (European Union Emission Trading Scheme, ETS) 每週碳權拍賣平均收盤價格。依據上述模擬參數假設，華碩 2027 年 CBAM 碳關稅成本折現值，在 2DS 與 1.5DS 情境相較於 BAU 預估可降低 23% 以及 87%。

### ► 客戶行為改變

客戶環保意識提升，符合節能標準產品成為選購條件，若產品未取得自願性節能標準或未符合客戶節能要求，將失去綠色市場競爭力，導致營收損失。

**情境假設** 根據 First Insight 與 Wharton 商學院對消費者購買意願調查發現，為永續產品支付更高金額比例逐年高。另外，Simon-Kucher & Partners 進行跨國消費者趨勢調查更清楚揭示，新世代購買為永續產品意願大幅提升。

**財務影響** ► 華碩的主要產品自 2013 年起皆符合 Energy Star，即使 Energy Star 歷經多次改版更趨嚴格，華碩優越的節能設計能力，使產品持續符合標準，且平均優於標準 30% 以上，評估無潛在風險。

### ► 極端氣候事件災害

暴雨、洪水、颱風等極端氣候災害發生的頻率及規模上升，影響供應商供貨、產品製造、物流、甚至電力供應等，斷鏈與停工事件將影響生產需求，導致華碩損失。

- 情境假設**
1. 極端天氣事件對於環境脆弱區的人類與產業造成衝擊，對華碩供應鏈造成負面衝擊，如強降雨與乾旱等事件發生，容易造成降雨分布不均，這對水力發電影響程度大，易導致供電不穩、停電，連帶影響供應商正常營運與供貨，對於華碩營運與商譽亦會產生不可忽視的風險程度。
  2. 華碩主要營收產品組裝廠位於中國重慶市，依據中國發布《2050 年高比例可再生能源發展情境與路徑研究》指出，再生能源發電量將達到 86%，其中水電將達到 14%，可看出水力發電未來是重慶市重要供電來源之一。
  3. 華碩產品組裝廠所在區域供電來源為二灘電廠，在極端天氣事件下所造成的供電不穩而使組裝廠停工之財務影響。

**財務影響** ► 華碩參考 Zhao et al. (2022)，利用 CIMP6 模型評估，在 SSP5-8.5 的情境下，推估 2050 年重慶年減電力導致停電，停電天數計算造成停工損失金額占華碩 2020 年營收比重 0.14%。

氣候行動財務模擬詳細資訊，請參閱 [華碩 TCFD 報告](#)



# 採取的行動

## 營運

華碩全球營運碳排放皆來自於辦公作業電力使用，為提升營運的能源效率，我們於 2015 年導入 ISO 50001 能源管理系統，鑑別高耗能的熱點區域及設備，改善其能源效率，兩個營運總部皆取得綠建築最高等級的白金級認證，以每年減少 1% 的目標降低電力使用，已達改善能源效率的邊際效益，發展再生能源將是必要的方法。華碩展開與再生能源相關的業者合作備忘錄簽署，透過分析全球營運再生能源最適化方案，繪製短中長期再生能源路徑，逐步增加再生能源的使用比率。

## 產品

低碳產品是華碩減碳重點訴求，我們長期投入研發資源，提升軟硬體能源效，持續減少使用階段的碳排放量。Energy Star Program 全球最嚴格的能源效率計畫，在每次改版前會先調查現行最佳可行技術，並參考全球的法令，維持其高能效門檻的位階。華碩主要產品節能設計皆優於 Energy Star 標準，外部電源供應器採用市場上最高能源效率等級 Level VI，避免全球能源效率法令造成的銷售阻礙，同時在綠色產品市場上創造競爭力。請參閱 [05 循環經濟](#)。

## 供應鏈

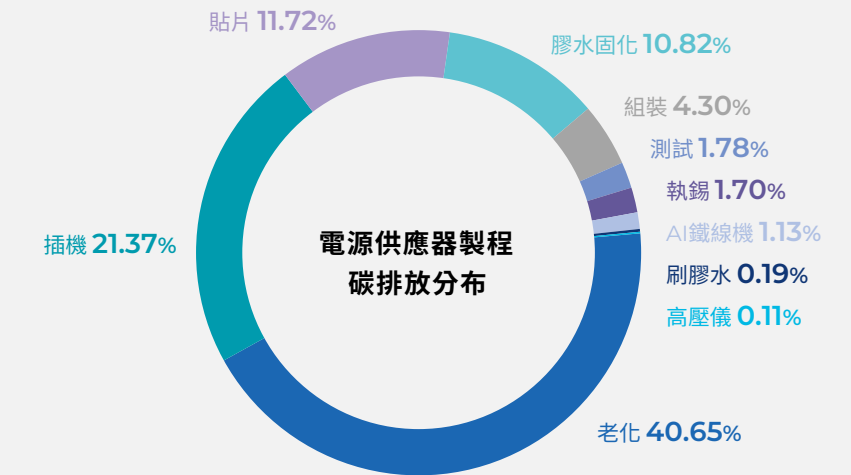
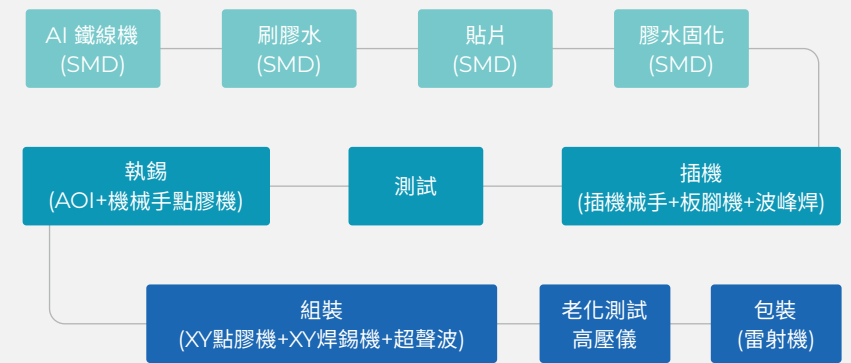
供應鏈是華碩最主要的溫室氣體排放來源，我們分析歷年環境足跡調查累計超過 10 萬筆數據，鑑別 9 類關鍵零件製造商的排放量超過 90%，包括：面板、主機板、IC、線材、電源供應器、機構件、鍵盤、電池、硬碟，以及組裝代工廠。對於 9 大類關鍵供應商制定合作計畫，透過以下方式引導供應商持續改進：

- 2022 繪製關鍵零件製程，鑑別高耗能設備、高碳排工序等排放熱點
- ↓
- 2023 依據排放熱點與供應商減碳能力，繪製關鍵零件減碳路徑
- ↓
- 2024-2025 與供應商合作協輔專案，以低碳材料、製程優化、設備能效提升、再生能源方向推動技術減碳

### 案例 電源供應器製程排放熱點分析

繪製電源供應器製程為 10 個工序，依據各工序能源消耗量，鑑別出排放熱點在老化工序及差機工序之波峰焊，其碳排放占比分別達 40% 及 21%。後續減量協輔專案，將以老化與波峰焊製程優化，與提升設備能源效率為重點作業。

電源供應器製程圖



# 07 責任製造



利害關係人逐漸關注企業是否在採購與製造過程中，兼顧公平勞動及環境保護，降低成本、形象減損乃至供應中斷的風險。為打造永續且具韌性的供應鏈，我們將供應商的 ESG 表現納入合作評選與管理的流程中。透過建立負責任且透明的供應鏈管理架構，要求供應商具備安全的工作環境、無強迫勞動與童工行為、員工受到尊重與保障、避免環境劣化與符合商業道德等規範。並藉由透過年度稽核、協輔專案的措施確保供應商符合華碩的行為準則。引領供應鏈朝向永續轉型，在降低供應鏈潛在風險的同時，也能對聯合國 SDGs 做出實質貢獻。

## 年度行動

### 1 人權保障

強化勞動人權保障，  
優化供應鏈永續  
風險作業

### 2 供應鏈減碳

接軌國際氣候行動，  
驅動關鍵供應鏈減碳

### 3 數位管理平台

數位化供應鏈管理，  
建立永續供應鏈平台

## 年度績效

100%

高風險供應商 100% 完成  
永續稽核

39萬

保障勞工權益累計受益者達  
39 萬人次 (累計區間 2013 年至 2021 年)

100%

鈿、錫、金、鎢 100% 來  
自合格冶煉廠

## 影響力

我們深刻了解唯有與價值鏈夥伴共同合作，才能真正落實企業永續經營。透過行為準則、風險分級管理、稽核協輔，發揮品牌領導者的角色，引領上下游供應鏈的永續轉型，在環保、人權、職業安全等議題上持續精進改善。自 2021 年起建置永續供應鏈平台，透過管理數據分析優化風險評估流程，開啟供應鏈管理短中長期數位轉型計畫。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

- 永續採購
- 責任礦產
- 減少供應商環境足跡
- 強化夥伴關係

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

依據最新資誠會計師事務所對全球 CEO 調查，供應鏈中斷為前 10 大企業威脅，超過 50% CEO 已著手調整供應鏈管理與採購策略，採購管理是企業展現社會責任，驅動供應鏈達成永續目標的關鍵機制。美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST 800-161) 亦將供應鏈的勞工人權、衝突礦產、環境衝擊等，列入風險管理關鍵議題。

身為全球資訊產品領導企業，華碩與全球超過 700 家供應商合作，包括產品代工廠及零件供應商，製造廠區主要位於中國。

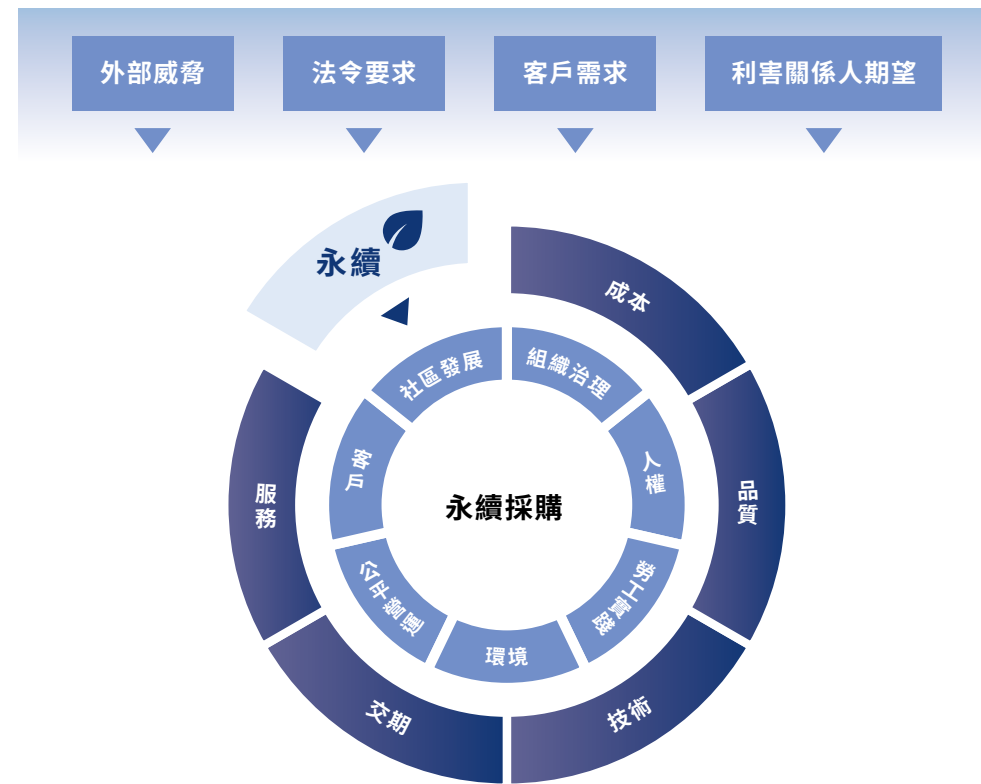
我們依據採購金額、供貨限制、關鍵技術等指標，定義關鍵供應商。透過與關鍵供應商密切合作，維護物料供應與服務穩定，並引導供應商建立安全工作場所保護勞工健康、降低環境衝擊，也協輔供應商進行永續管理，確保持續生產。



# 永續採購

我們認為落實企業永續管理不應只侷限於企業本身，更應妥善管理供應鏈可能造成的間接環境、社會衝擊。依據 ISO 20400 永續採購指南，在華碩的供應鏈管理的流程中，除了考量品質、交期、成本、服務等傳統面向，也加上了供應商的永續績效表現，做為重要管理指標。鑑別原料開採、零件製造、產品組裝等階段，所存在的人權、勞工安全、環境及誠信營運等永續風險，制定環境、社會、治理永續管理策略，帶動供應鏈進行永續轉型。

華碩永續採購通過第三方單位 SGS 績效評核，證明華碩將永續落實在採購政策與採購實務，並於 2020 年取得全球第一張 ISO 20400 永續採購指南績效評核證書之高度評價。為產業永續採購建立指標績效案例，以華碩品牌採購影響力，打造永續供應鏈。後續視管理架構更動，評估重啟永續採購績效評核。



## 供應商行為準則

華碩於 2018 年成為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 全責會員 (Full Member)，展現對供應鏈管理的決心，承諾承擔更大的生產者責任。我們以責任商業聯盟行為準則為基礎、SA8000 對於女性員工保障及 PAS7000 對於童工及強制勞動要求，訂定華碩供應商行為準則，強化對青年勞工與女性員工的保障。

不只要求供應商遵守行為準則，也要求供應商對其上游供應商採取相同管理；所有新進供應商必須簽署華碩供應商遵守行為規範宣告書才能取得合作資格，確保供應商理解華碩的永續要求並確實遵循承諾。

華碩供應商行為準則



## 供應商人權保護

尊重人權是華碩的核心價值，展現我們的企業行為準則政策中，適用於全球業務，包括我們的供應鏈。所有華碩員工都受到尊重和公平對待，同時要求供應商遵守所有相關的法律、社會和環境標準。我們全面檢視合作供應商對勞工雇用條件，對勞動人權設立高標準發布華碩人權聲明。

- ▶ 制定行為準則：華碩供應商行為準則，不允許使用童工及任何形式的強迫勞動。
- ▶ 宣告行為規範：要求所有供應商簽署並遵守華碩行為規範宣告書和人權聲明書，承諾一階供應商符合 RBA 行為準則。
- ▶ 執行 RBA 稽核：由 RBA 合格稽核員執行高風險供應商稽核，審查人權管理和勞工雇用，透過隨機面談勞工的方式，檢視勞工工作條件並提供華碩窗口直接聯繫方式。以避免受訪勞工因舉報而遭遇到公司或上級的打擊及報復。
- ▶ 資訊透明揭露：透明披露年度供應鏈管理績效，包括進行盡職調查，風險評估，稽核管理和供應商議會。
- ▶ 供應商教育訓練：定期對供應商進行教育訓練，並邀請第三方公正單位合格稽核員分享缺失改善優良實例及方法，協輔供應商持續有效的進行缺失改善。

華碩人權聲明





## 評估風險分級管理

華碩供應鏈管理包含：新供應商承認、持續風險管理、及績效評估三個階段。對象涵蓋一階組裝廠、二階零件製造商、以及三階原材料製造商。

### 第一階段：新供應商承認    第二階段：持續風險管理    第三階段：績效評估

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>體系資格</b><br/>ISO 9001、ISO 14001</li> <li>▶ <b>簽署行為規範宣告書</b></li> <li>▶ <b>品質，永續稽核</b><br/>品質、無有害物質、企業社會責任</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>永續稽核</b><br/>無有害物質、企業社會責任</li> <li>▶ <b>年度調查</b><br/>責任礦產、溫室氣體、水足跡、廢棄物</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>季度績效評估</b><br/>品質、成本、技術、交期、服務、永續</li> </ul> |
|--|---|---|

#### 1 新供應商承認

是華碩認證供應商門檻，要求具備 ISO 9001 及 ISO 14001 證書、簽署華碩遵守行為規範宣告書、通過品質、有害物質與企業社會責任永續稽核，方可取得與華碩合作資格。

#### 2 持續風險管理

每年針對持續交易供應商進行分級管理。依據 RBA 行為準則七大面向：有害物質系統與製程管理、品牌管理、品牌聲譽、勞工保護、持續改善、管理體系、勞力密集度等因素，實施供應商風險自評。對於自評結果具高風險，或超過 300 家季採購金額達新台幣 250 萬之供應商與代工廠，進行現場二方與三方現場稽核。中、低風險供應商則以文件稽核。此外，針對關鍵供應商及代工廠，每年進行第三方現場稽核。

同時所有供應商必須配合責任礦產、溫室氣體、水足跡、廢棄物年度調查。透過稽核與調查管理供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險，避免產生治理、環境與社會等負面衝擊，影響供應鏈的營運。

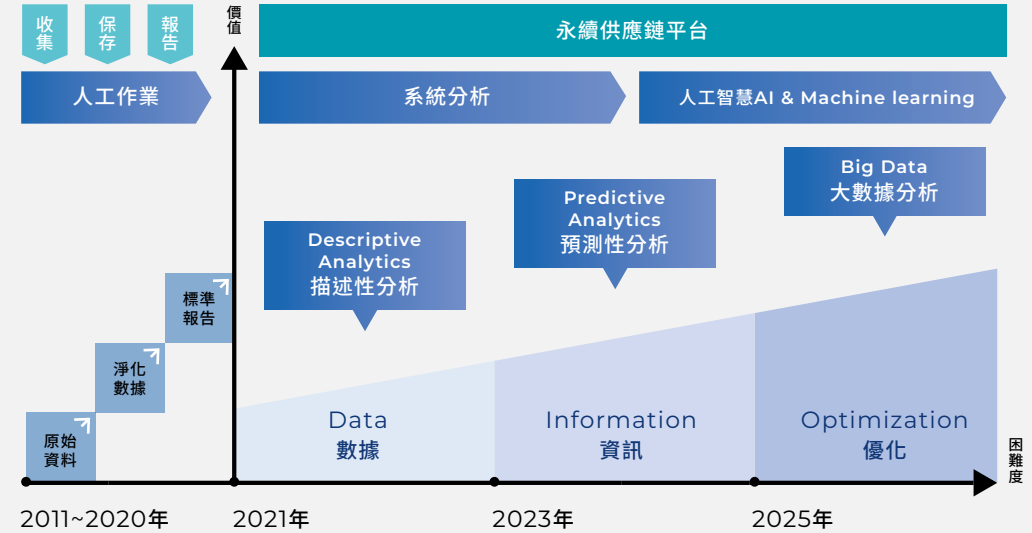
#### 3 績效評估

季度業務評估 (Quarterly Business Review, QBR) 除品質、成本、技術、交期、服務因素外，再納入誠信經營、環境保護、勞動權益及安全衛生等永續績效，做為採購單位在訂單分配與持續合作的重要依據，對於表現優良的供應商給予較多的資源，藉由華碩品牌影響力，帶動供應鏈持續改善。

## 案例 永續供應鏈平台

華碩為落實數據化衡量，科技化管理永續策略在供應鏈數位轉型，讓數據協助決策。自 2021 年起建置永續供應鏈平台，開啟供應鏈管理短中長期數位轉型計畫。藉由分析長期供應商的 ESG 績效數據，鑑別出潛在的供應商風險因子，減少新供應商導入時的評估作業程序，將管理資源投注在高風險供應商的稽核與缺失改善。

- ▶ 第一階段 (2021-2023)：完成平台建置、匯入歷年供應鏈管理數據。鑑別風險指標與風險關聯性
- ▶ 第二階段 (2023-2025)：建立風險預測模型預測風險落點，優化風險評估流程



## 稽核與持續改善

為確保華碩供應商夥伴均能符合華碩在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求。依據華碩供應商風險管理機制，2021 年篩選出 36 家高風險供應商進行華碩二方及第三方單位現場稽核，稽核缺失總數共計 720 件，平均缺失改善完成率 98%。

稽核結果發現，供應商高風險因子普遍存在於勞工雇用、職業安全、環境管理等面向，且較易發生於勞力密集度較高的代工廠、機構、面板、主機板、電源供應器及電池供應商。在勞工工時缺失改善部分，華碩採取持續監控及協輔廠商的管理方式，要求不符合的廠商必須制定適當的工時管理及監控機制，並按月回報給華碩執行績效，以降低勞工工時過長所產生的潛在風險，並以符合當地法規及 RBA 最低要求標準為目標持續改進。

依據 2021 年稽核結果分析顯示，在 2021 年稽核過程中所發現的缺失，以勞工面向存在的數量最多、其次為健康安全。各面向缺失不合格率及改善率如下表：

| 目標             | 勞工  | 健康與安全 | 環境   | 道德  | 管理體系 | 有害物質系統管理 | 有害物質製程管理 | 環保標章 |
|----------------|-----|-------|------|-----|------|----------|----------|------|
| Priority缺失不合格率 | 5%  | 4%    | 0%   | 0%  | 0%   | NA       | NA       | NA   |
| 其他缺失不合格率       | 26% | 20%   | 13%  | 12% | 21%  | 59%      | 41%      | 0%   |
| Priority缺失改善率  | 72% | 100%  | 100% | NA  | NA   | NA       | NA       | NA   |
| 其他缺失改善率        | 90% | 86%   | 86%  | 89% | 88%  | 98%      | 98%      | NA   |
| 總缺失改善率         | 87% | 88%   | 86%  | 89% | 88%  | 98%      | 98%      | NA   |

### 疫情挑戰下的供應商稽核管理

自 2020 年我們在供應鏈管理將勞工健康列為首要考量，全面盤點各供應商廠區對新冠肺炎因應計畫，依據地區不同風險等級制定適合的保護措施，包括人流量限制、訪客管制、健康篩檢、廠區社交距離、配發個人防疫口罩與消毒酒精、加強廠區消毒清潔等。今年因應各地區疫情風險的不同，我們對疫情高風險廠區採遠距作業，利用視訊會議軟體及行動裝置進行線上視訊稽核，對中、低風險廠區維持現場稽核，以符合當地政府的防疫政策，維持稽核作業如期運作。

► 稽核主要缺失與改善

| 勞工   |   |   |  |
|------|---|---|--|
| 問題說明 | [工時]<br>周工時(含加班)超過60小時  | [工資與福利]<br>社會保險及住房基金未達法令涵蓋率   | [青年勞工]<br>未全面執行青年勞工崗前體檢  |
| 改善要求 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建立工時管理及監控機制</li> <li>▶ 持續半年按月回報工時紀錄</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 提出社會保險及住房基金繳納規劃</li> <li>▶ 限期一個月補繳社會保險與住房基金</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一週提出補檢計畫與名單</li> <li>▶ 限期一個月完成補檢作業</li> </ul> |

| 健康與安全 |  |  |   |
|-------|--|--|---|
| 問題說明  | [職業安全]<br>未提供高風險作業環境員工個人防護裝備、以及職業健康與安全培訓   | [應急準備]<br>未淨空消防逃生通道、消防設備未定期維護保養  | [公共衛生和食宿]<br>食堂食物留樣時間不符合法規、飲用水未依固定頻率定期檢測  |
| 改善要求  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月增購防護裝備</li> <li>▶ 限期一個月提出訓練計畫</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 立即清除消防逃生口阻礙物</li> <li>▶ 限期一週提出消防設備維護計畫</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 立即改善食物留樣機制</li> <li>▶ 限期一週提送飲用水檢測</li> </ul> |

| 環境   |   |   |  |
|------|---|---|--|
| 問題說明 | [能源消耗和溫室氣體排放]<br>未執行溫室氣體盤查、訂定溫室氣體減量計畫   | [有害物質]<br>化學品未依化學品管理辦法妥善使用、標示及存放  | [環境許可和報告]<br>未提供或定期維護更新環境檢測相關報告(如: 排汙許可證、排放監控報告等)                |
| 改善要求 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月提出溫室氣體盤查計畫、盤點具減量</li> <li>▶ 溫室氣體計畫納入ISO 14001體系目標，定期檢視進度</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 立即改善不適當項目、補正標示</li> <li>▶ 限期一週對使用人員進行教育訓練</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月提供補檢測報告</li> </ul> |

| 道德   |  |  |  |
|------|--|--|--|
| 問題說明 | [負責任地採購礦物]<br>未落實負責任採購礦物盡職調查供應商涵蓋比例  | [無不正當收益]<br>未制定不正當收益相關政策   | [私隱]<br>未制定保護任何與其有業務來往者(包括供應商、客戶、消費者和員工)的個人資料和私隱相關政策               |
| 改善要求 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 二週內完成相關政策及文件改善，並提出相關執行計畫</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月完成政策文件化作業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月完成政策文件化作業</li> </ul> |

| 管理體系 |  |   |  |
|------|--|---|--|
| 問題說明 | [法律和客戶要求]<br>法令法規及客戶要求未即時更新內化管理  | [供應商的責任]<br>未有效傳達華碩社會責任要求於供應商，供應商稽核內容未包含華碩社會責任要求                            | [溝通]<br>未制定程序將政策、實踐、預期和績效清晰準確地傳達給員工、供應商和客戶                         |
| 改善要求 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月完成未來文件鑑別與更新作業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月改版稽核文件，規劃年度供應商稽核作業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月完成政策文件化作業</li> </ul> |

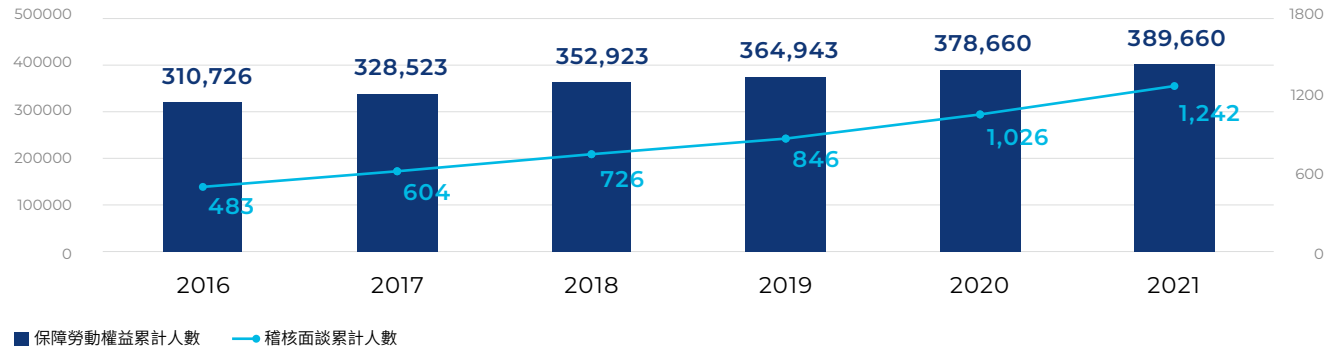
| 有害物質系統管理 |   |   |   |
|----------|---|---|---|
| 問題說明     | 未更新華碩最新有害物質管理要求納入管制   | GA零件承認資料不完整   | GA管理目標設定不合理或未設定   |
| 改善要求     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一週取得華碩最新管理要求</li> <li>▶ 限期一個月建立外部文件監控機制</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月更新作業程序</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月根據公司GA要求更新管理目標</li> </ul> |

| 有害物質製程管理 |   |  |  |
|----------|---|--|--|
| 問題說明     | XRF測試標準設定未考量機台誤差  | XRF測試/管理人員專業技能不足   | 副資材HSF管理清單不完善  |
| 改善要求     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一個月調校XRF測試標準、完成文件改版</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一週提出補訓計畫與名單</li> <li>▶ 限期一個月完成補訓計畫</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 限期一週盤點未納入資材名單</li> <li>▶ 限期一個月完成管理文件改版</li> </ul> |

我們舉辦會議協輔供應商持續改善，提供產業優良範例、讓同業交流管理經驗。經由持續輔導，所有稽核缺失皆完成改善，包含高風險工時改善降低為 RBA 認可低風險持續監控。依據國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 與醫學權威雜誌刺絡針 (The Lancet) 研究報告，我們貨幣化 2021 年供應鏈管理的影響力，計算降低工時減少過勞的醫療成本、與符合 ISO 14001 體系認證等，超過新台幣 2,300 萬。藉由影響力評估幫助我們衡量管理資源投入的優先性、優化供應鏈管理流程。

在歷年稽核管理下，面談超過 1,000 人次、累計超過 39 萬人次員工權益受到應有的保障。

歷年稽核保障勞動權益與面談人數



# 責任礦產

電子產品因應性能的不同，運用著各種功能顯著的金屬材料，其中，「鈹、錫、鎢、金」是電子產品功能運作必要材料，用在製造電阻電容、中央處理器、硬碟、記憶體、主機板、連結器等。

再者，依據歐盟關鍵原料審查研究報告，全球三分之一的鈷礦來自中非剛果民主共和國及周邊國家，同樣存在非法作業風險。2019 年 RMI 組織將「鈷」列為第五類管理礦產，鈷是製造電池的關鍵材料，華碩亦列入責任礦產採購管理對象，進行年度盡職調查。同年我們在與利害關係人議合時，了解到部份國家雲母開採，存在低薪雇用童工非法作業情況，成為人權組織關注議題。雲母為塗料主要成分，多用於電子產品外觀塗飾。因雲母開採存在供應鏈管理上的風險，我們也將持續關注國際組織對雲母管理要求，及時與供應鏈溝通交流。

華碩透過全物質揭露 (FMD) 管理，了解了華碩各項產品其原料的組成 (詳見「05 循環經濟」)，亦應用於了解產品中鈹、錫、鎢、金、鈷的分佈，控管關鍵金屬缺料風險，識別具回收價值的零件。

## 案例 筆記型電腦產品 (型號: B9400) 與桌上型電腦 (型號: PB62) 責任礦產分析

鑑別關鍵供應商，作為推動採購責任礦產對象。我們以分析筆記型電腦、迷你電腦內部鈹、錫、鎢、金使用量作為範例。主要使用部位與用途如下表：

|               | 鈹      | 錫   | 鎢        | 金         | 鈷    |
|---------------|--------|-----|----------|-----------|------|
| 主要零件          | 電容     | 主機板 | 面板、記憶體   | 記憶體、IC 晶片 | 電池   |
| 主要用途          | 導電薄膜   | 焊料  | 晶片本體、金屬層 | 引腳        | 陽極材料 |
| 2021年總用量 (公噸) | 0.0006 | 175 | 0.0263   | 2.6       | 0.3  |

## 衝突礦產 Conflict Minerals

2010年美國通過「華爾街再造與消費者保護法(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)」，該法案於金融改革法案第1502節中要求美國證管會制訂一項「衝突礦產」的法令，其中需揭露產品製造過程中使用礦產的來源是否來自於強迫及非人道對待勞工的剛果民主共和國及周邊國家之礦區(Democratic Republic of the Congo ("DRC") and adjoining countries)。而責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI)調查也發現，上述地區當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鈹、錫、鎢、金等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，國際稱此四類經由非法作業取得礦產為衝突礦產(Conflict Minerals)。

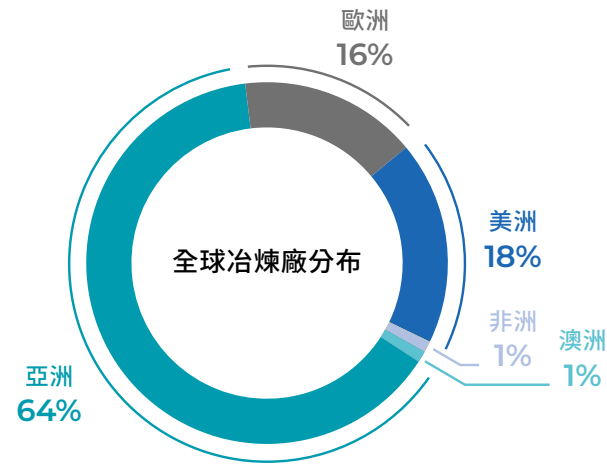
### 衝突礦產

- ▶ 鈹 高密度堅硬金屬，具高延展性、導熱性、導電性和抗酸的腐蝕
- ▶ 錫 良好的伸展性能、不易氧化；其多種合金有防腐蝕的性能
- ▶ 鎢 具有極高穩定性、高熔點高沸點的特性，密度也相當高
- ▶ 金 延性極高、熱和電的良導體，耐侵蝕
- ▶ 鈷 穩定物質、增加能量密度，能夠確保電池壽命以及充電速度
- ▶ 雲母 高絕緣、絕熱性能，化學穩定性好，具有抗強酸、強鹼和抗壓能力與雙折射能力

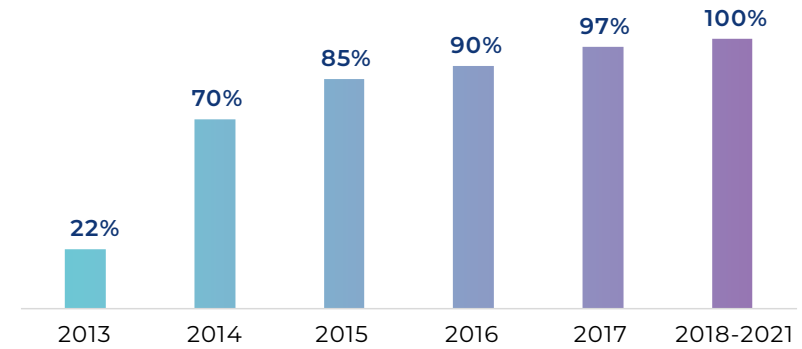
## 全球衝突礦產調查

依據經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 盡職調查程序，展開供應鏈冶煉廠調查。依據 RMI 組織的調查結果與歐盟 2021 年生效的《歐盟衝突礦物法規》CAHRAs (Conflict Affected and High-Risk Areas)<sup>1</sup> 地區分析。華碩 2021 年調查之供應鏈共計 316 家中產品來源冶煉廠分布與合規性。分析結果主要位於亞洲 63.9%，次為歐洲 15.9%，非洲占 1%，經調查確認皆為合格冶煉廠。

### ▶ 全球供應商冶煉廠



### ▶ 採購自合格冶煉廠百分比



我們持續參與責任礦產倡議組織合格冶煉廠認證季工作會議取得最新資訊，提供供應商合格採購來源，並協助其針對不符合項目做出相關的調查，與修正並確保合格冶煉廠轉換計畫落實，維持並達成鈹、錫、鎢、金 100% 採購自合格冶煉廠的目標。

避免使用來自非法作業取得的衝突礦產是華碩身為品牌商一直對於人權保障、環境保護的社會責任。透過制訂責任礦產採購政策，落實供應商管理並要求逐步採購來自於合格冶煉廠的礦產，以避免非法作業造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

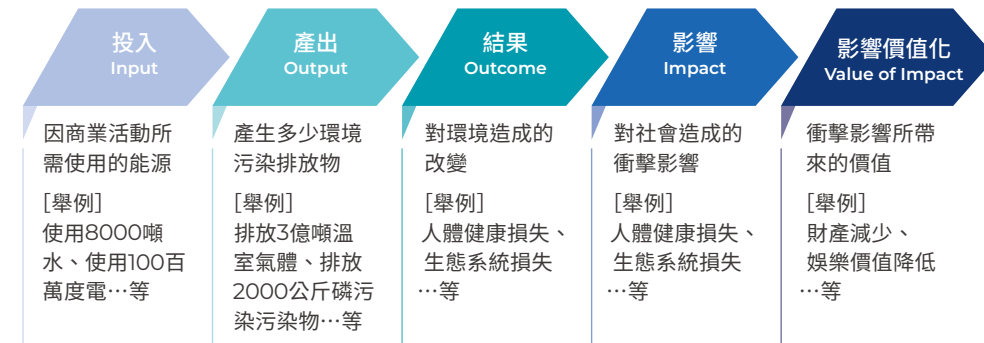
<sup>1</sup> 歐盟委員會根據 (EU) 2017/821 法規發布受衝突影響和高風險地區。該列表包括來自 27 個國家 / 地區的 208 個區，要求對金、錫、鎢和鈹 (3TG) 在內的高風險供應商生產之礦物進行盡職調查。

# 減少供應商環境足跡

## 環境損益評估(Environmental Profit and Loss, EP&L)

環境損益評估 EP&L 概念即是繪製企業活動對環境與社會影響路徑 (Impact Pathway) 鑑別影響，再透過貨幣化評估流程，以價值轉換法貨幣化環境衝擊，例如將溫室氣體引發氣候變遷造成之農業生態損失金額，水污染降低區域遊憩價值。環境損益評估讓不同環境衝擊具備比較性，優化決策品質。

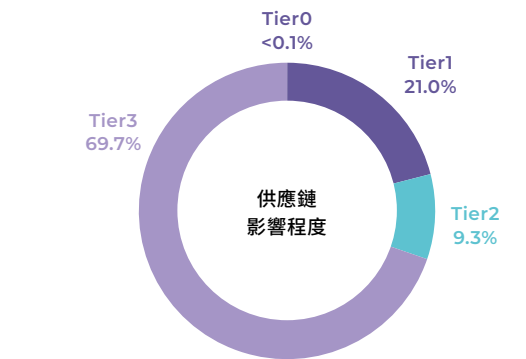
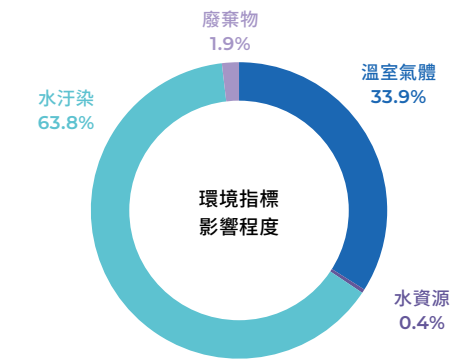
2018 年華碩與 PwC 合作以筆記型電腦進行第一個環境損益評估專案，依據產品製程特性選定溫室氣體、水資源、廢棄物、及水汙染四項環境指標，計算從原物料開採、零件製造、代工廠組裝、華碩營運等生命週期總環境衝擊，也率先全球科技業發布第一本環境損益評估報告。為全面了解華碩營運與供應商整體環境衝擊，我們逐年新增一類主力產品，擴大至計算涵蓋 9 成營收產品。



## 供應商環境衝擊調查

2021 年我們計算主要代表性營收產品，包含：筆記型電腦、桌上型電腦、手機、主機板、螢幕環境損益值，合計溫室氣體、水資源、廢棄物、及水汙染環境衝擊約 647 百萬美元。

- ▶ 分析環境指標影響程度，以水汙染最大、次為溫室氣體、水資源最小。
- ▶ 分析供應鏈影響程度，以 Tier 3 原物料開採最大、次為 Tier 1 代工廠組裝、華碩營運最小。



藉由專案結果，我們鑑別生命週期環境熱點來自原物料開採造成的水汙染，優先投入管理資源，制定管理策略：

- ▶ 新供應商必須具備 ISO 14001 體系，協輔既有供應商逐步取得 ISO 14001 體系
- ▶ 主機板製造商每年提供合格廢水檢測報告

- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
  - 永續採購
  - 責任礦產
  - 減少供應商環境足跡
  - 強化夥伴關係
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
- 12 職場環境
- 附錄

## 降低環境衝擊

分析歷年環境足跡調查超過 10 萬筆數據，我們鑑別顯著排放源在 9 類關鍵零件製造，包括：面板、主機板、IC、線材、電源供應器、機構件、鍵盤、電池、硬碟，以及筆記型電腦、桌上型電腦、顯示器、主機板 4 類代工廠。參考碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 對溫室氣體及水資源問卷關鍵題組對 149 家關鍵供應商進行盤查。2021 年盤查結果如下：



- ▶ 範疇一與範疇二總排放量為：1,076,291 公噸 - 二氧化碳當量
- ▶ 21% 供應商回覆已使用再生能源，種類為太陽能
- ▶ 54% 供應商回覆已制定溫室氣體減量目標



水資源

- ▶ 用水消耗總量為：536 萬立方公升
- ▶ 52% 供應商回覆已制定水資源減量目標



有害事業  
廢棄物

- ▶ 有害事業廢棄物總量為：2.9 萬公噸
- ▶ 100% 供應商回覆已委託合格廢棄物處理商

為減少環境足跡，我們制訂永續 2025 年目標推動各項管理方案

- ▶ 溫室氣體：關鍵供應商2025年碳排放強度減量30%
- ▶ 管理體系：協輔供應商2025年全數取得ISO 14001體系驗證
- ▶ 廢棄物：延續華碩企業總部推動零廢棄填埋(Zero Waste to Landfill)經驗至關鍵供應商，建立廢棄物轉化目標





# 強化夥伴關係

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

永續採購

責任礦產

減少供應商環境足跡

強化夥伴關係

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

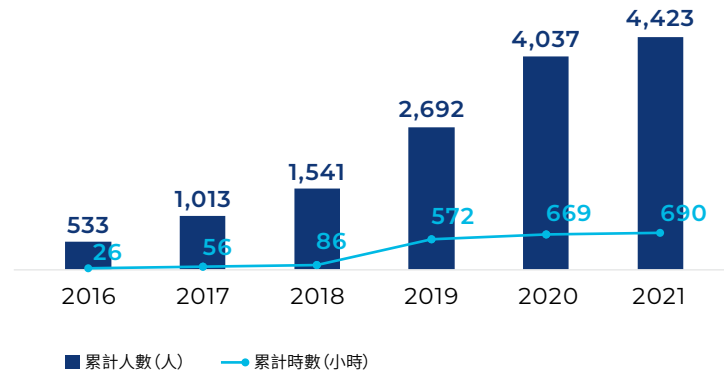
## 協輔計畫

為提升供應商對永續議題的認知與預防風險的能力，我們定期舉辦供應鏈大會以及協輔會議，來傳達華碩管理要求，深化與供應鏈的夥伴關係。2021 年新冠疫情持續影響，所有會議以線上進行。為深化供應商對永續意識與特定專題管理能力，2022 年依照 2021 年管理發現事項辦理人權、減碳議題舉辦兩場次論壇，邀請關鍵供應商與代工廠參與，同時安排第三方公正單位專家以國際人權法令、碳管理趨勢與挑戰專題演講。今年專題論壇取得參與供應商積極回應，超過 9 成參與者認為論壇會議更能完整傳達議題內容，也提供充分時間對核心問題交流。會後我們也將論壇記錄以 eNew 發送給參與供應商，讓未能參加的人也能取得重點資訊，擴大溝通交流。

舉辦季度輔導會議協助供應商改善稽核缺失，邀請第三方公正單位 RBA 合格稽核員，分析缺失發生原因及分享產業優良案例，提升供應商管理意識及輔導廠商改善能力。

除線上會議之外，我們也建立與供應商的微信群組，讓資訊即時溝通與交流。歷年供應鏈大會與教育訓練，累計參與人次超過 4,423 人次、時數超過 690 小時。

歷年與供應商議合交流績效



## 線上課程

為鼓勵供應商積極取得 ISO 體系認證、熟悉 RBA 行為準則要求，我們製作一系列線上課程公開在 CSR 網站—數位教育訓練課程，提供下載學習。課程包括：

- ▶ ISO 14001 管理系統
- ▶ ISO 45001 管理系統
- ▶ IECQ QC 080000 管理系統
- ▶ RBA 組織簡介、勞工、健康與安全、環境、道德、管理體系五大面向管理要求

透過會議、郵件推播等主動宣導，我們將持續製作更多線上學習資源，強化供應商永續管理

**Responsible Business Alliance(RBA)及華碩供應鏈管理簡介**

**ISO 14001 環境管理有何效益**

- ✓ 能減少廢棄物和能源使用量
- ✓ 改善效率以降低企業營運成本
- ✓ 藉由遵循法規實踐擴展商機
- ✓ 善盡法定義務以贏得利害關係人和客戶的信賴
- ✓ 有信心面對不斷變化的競爭市場

**ISO 45001 職業安全衛生管理系統**  
為2018年推出的全新ISO國際標準，並透過PDCA管理原則來確保工作者安全與健康

**IECQ QC 080000 有害物質過程管理系統簡介**

# 08 創新與 價值創造



「以人為本」是華碩的核心經營理念。華碩所著重的設計思維亦是從消費者痛點來思考，持續地做產品的創新和突破。我們看到創新不只是一要隨時反應時代與產業的外部結構性轉變，也從企業內部讓創新 DNA 不斷進化。運用開放式創新思維，與雙元組織架構來達成探索型創新與應用型創新，結合外部投資創新技術，並與商業夥伴創造共享價值。「創新」被華碩視為再造進化、永續發展，以及提升競爭力所不可或缺的基礎核心。

華碩創新策略以設計思維為驅動核心，在原有的核心事業上，結合投資併購、深層產學合作及策略聯盟等方式，積極拓展新事業領域，創造企業的永續競爭力。嫁接華碩永續策略，運用核心競爭力推動永續數位轉型，採用全面影響力評估架構揭露企業價值創造，與利害關係人共享共建永續企業價值。

## 年度行動

### 1 聯合研發中心

與臺大電資學院共同  
設立「華碩臺大聯合  
研發中心」

### 2 ASAP創新平台

ASAP創新平台上線，  
鼓勵同仁創新提案，  
往商業化方向邁進

### 3 深耕AI應用

成立「AI雲創園區」  
和投資「台智雲」，  
深耕AI應用領域

## 年度績效

## 全球百大創新機構

榮獲 2021 年科睿唯安 (Clarivate) 公布之全球百大創新機構，其中在 Influence 及 Globalization 兩項指標備受肯定

## 百大專利企業

列名 110 年專利  
百大企業

## 企業新創獎

智慧醫療解決方案獲得「第 18  
屆國家新創獎 - 企業新創獎」

## 生技醫療品質獎

智慧醫療解決方案獲得「2021  
SNQ 國家生技醫療品質獎」

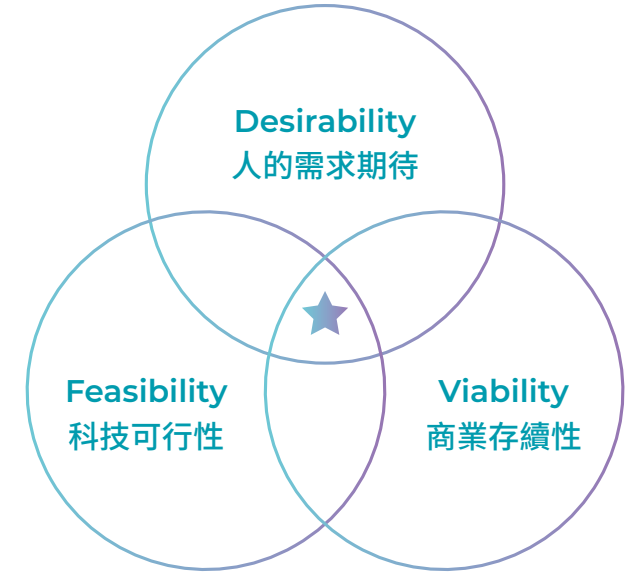
## 影響力

華碩長期推動以人為中心的設計思維，我們從消費者的需求與痛點出發，運用核心能力，持續結合外部夥伴深耕製造、醫療、金融、智慧城市等 AI 應用領域，協助產業數位轉型。為社會打造便捷、安全、高效的生活與營運環境。

# 設計思維

華碩進行創新產品與服務重要的依據是設計思維的概念與架構，設計思維同時包含三個面向：人的需求期待、科技的可行性和商業存續性。

傳統上的設計思維，來自於為了解決問題。華碩的設計思維策略著重於以人為本、以消費體驗為出發點。設計思維先後順序先從人的需求期待 (Desirability) 開始。然而如果只考慮人的需求和商業存續性，但缺少技術上的可行性而太天馬行空。那如果只考慮人的需求期待和科技可行性，很可能就少了商業模型。只考慮商業存續性和科技可行性，就又不能真正地解決使用者的問題。華碩所考量的設計思維，即將三個面向的中間集合，透過了解使用者的需求，為客戶提供有意義且可行的用戶幸福體驗。



## 創新發展室

隸屬於執行長室的創新發展室 (Innovation Development Office，簡稱創發室)，主要業務涵蓋「產學合作」、「新創推動」、「策略投資」三大面向，致力於匯聚並激發公司內部創新思維，利用多種創新活動與流程建置，促進各部門的橫向溝通，策進並積極實現公司關注之策略成長議題，引入最尖端之技術、產品與商業想法，並透過引入產學界外部資源協助加速或輔導每一個計劃及專案。

透過系統化的創新管理制度以引導組織創新發展，並透過深度產官學合作擴大研發能量，深化研發成果，並積極推動各類的創新活動、新創策略合作與人才培育的計畫，鼓勵所有華碩同仁能夠發揮眾智、勇於突破創新，創造永續的共享價值。



# 創新作為

## IDO! 創新系列論壇

華碩與AWS(Amazon Web Services) 聯合創新中心舉辦「AWS x ASUS 先進製造論壇」，偕數家優秀新創團隊演示分享，共同促進整體產業活絡發展。

另與微軟加速器、物聯網卓越中心 (IoT Center of Excellence) 攜手合作，舉辦「Microsoft x ASUS 先進製造論壇」，探討智慧製造領域的創新解決方案與商業模式，邀請多家新創團隊前來現身說法。第二階段「Microsoft Metaverse Technology & Experience Tour」活動，率隊前往微軟總公司現場體驗元宇宙技術服務。經由論壇與外部團隊搭起互動交流的橋樑，其後更針對各項技術合作方案深入交流研討，累積發展智慧製造的合作能量，未來將持續透過創新系列論壇，就公司關注之策略成長議題，引入最尖端之技術、產品與商業想法。



IDO!  
創新系列論壇

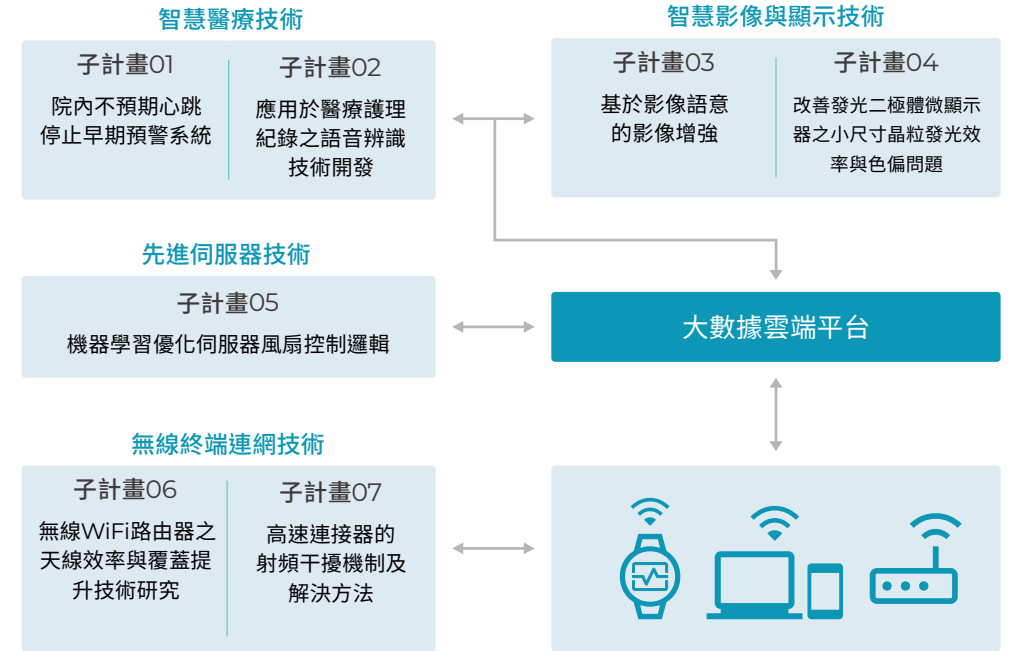


【Microsoft Metaverse Technology & Experience Tour】  
體驗照

## 產學合作

華碩電腦與台大電資學院於 2021 年共同設立「華碩臺大聯合研發中心」，期以產學合作，依據產業趨勢，共同研發下世代電腦、通訊、顯示器、物聯網、人工智慧、先進電磁等前瞻技術，培育高階研發人才。預計將於 2022 年啟動第二期 non-AIR 研究構想提案活動，延伸核心技術與產品服務創新功能展現、強化公司自有研發能量，持續活絡產學互動與整體資源。

### 「下世代智慧物聯網關鍵技術與應用」計畫架構



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

設計思維

創新作為

創新產品與服務

智慧財產權管理

永續價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

設計思維

創新作為

創新產品與服務

智慧財產權管理

永續價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

## Future Fest 創新文化

深耕創新文化與期勉同仁「發揮眾智，創意擇優」，創設了「Future Fest」活動品牌。標語「Together We Innovate」標榜品牌所宣示的核心主張，秉持 One ASUS 精神。透過交流分享觀摩活動，牽手共創華碩下一個遠大未來。

在 2021 年執行年度 Future Fest 活動，包括 Tech Talk 與 BU/FU Roadshow 兩大項目，其中 Tech Talk 主題橫跨「智慧與服務」、「高效系統與無線通訊」與「體驗與創新」三大領域，邀請到 11 個事業群共 14 場精彩的各領域研發成果與經驗分享。而在 BU/FU Roadshow 有 4 大展出主題，分別是 AI/AIOT 與軟體服務、設計工藝與趨勢、創新產品與技術與高效系統與無線通訊，共有 13 個事業群共 37 個場次的展示與解說，展示了 BU/FU 當前創新產品與技術的演示，以使用者為中心的设计思維，同時創造跨單位技術交流的舞臺，單日累積超過 900 人次的同仁一起共襄盛舉。



## 華科產品創意大賽

自 2019 年起舉辦的華科產品創意大賽 ( 簡稱 IC )，作為創新思維開拓、創意構想實現的平台。2021 年 IC 共收集了 101 個內外部創意提案，在 IC 技術委員會的指導下，各支隊伍歷時 8 個月精心打磨，最終於 2022 年 1 月舉辦第三屆 IC 成果發佈會暨頒獎儀式，4 支決賽隊伍精彩發表，與 13 位專業評審和 400+ 同仁線上觀賽與即時問答互動，展現出創意實現的巧思與不同想法的碰撞，持續探究創新發展的無限可能。



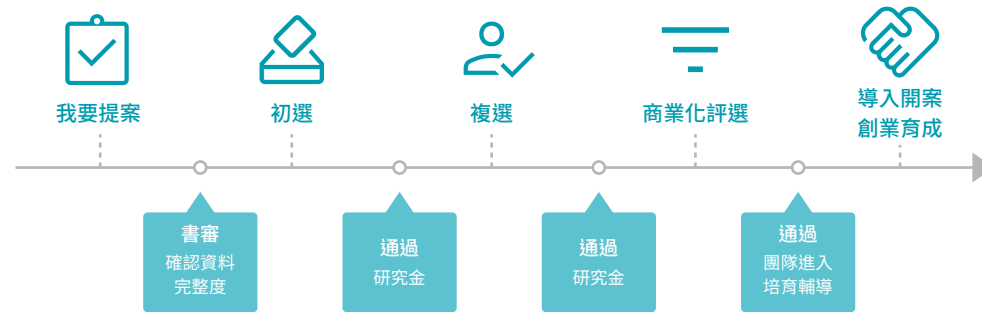
第三屆 IC 成果發佈會

## ASUS Star Acceleration Program (ASAP) 創新平臺

華碩本於「再造進化、真實透明、發揮眾智、創意擇優」的精神，由創發室推動 ASUS Star Acceleration Program (ASAP) 創新平臺，鼓勵同仁將構思成熟的非華碩現有產品線之提案，勇於動手往商業化方向推進。

ASAP 的整體流程涵蓋提案、三階段評選、開案育成等重要階段，並在過程中發放研究金鼓勵獲選提案持續精進得以開案創業。2021 年 ASAP 平台上線，雖經歷疫情影響與數個月居家辦公等挑戰，同仁們仍熱情提案和完整辦理完三次正式評審會，並於 2022 年 1 月正式跟董事長、副董事長集團總裁等高層長官會報，主題涵蓋智慧醫療、AI 技術應用、科技與生活文化結合等豐富內容，累計 7 項創新提案通過初審，其中 4 項提案通過複審，並有 1 項通過商業審查。未來將持續鼓勵同仁提案並予以積極篩選與輔導，以增進提案的價值深度與成功率，期能為集團拓展更多新的事業商機可能。

### ASAP 提案流程



## 創新產品與服務

華碩積極轉型目標在既有個人電腦 (PC) 與電競事業持續創新成長以外，加速發展 AIoT 與 5G 生態圈，著眼於智慧醫療、智慧製造等產業布局，發展「第三成長引擎」。2022 年更進一步成立 AI 雲創園區和投資台智雲，以雲端服務模式發展人工智慧所需的 AIHPC 高效算力與大數據平台，持續結合外部夥伴深耕製造、醫療、金融、智慧城市等 AI 應用領域。

### 智慧製造

針對工業 4.0 的智慧物聯網解決方案中，華碩 AI 解決方案已導入製造業，協助優化製程與良率，更進一步針對 AI 廣泛使用環境開發出，能因應不同邊緣運算需求而能在建置模型時，自選適合框架 (Framework) 的疊代新版工具，讓 AI 高度彈性化應用的特質能深植進入製造業。



▶ 可自選「模型 framework 的功能」，滿足高精度與 non-GPU 的 AI 運算需求，讓 AI 學習瑕疵資訊與訓練模型，維持瑕疵辨識效率與精準度，彈性適應各類不同產業及邊緣運算條件。



▶ 針對動件產線，如大型風扇或馬達製造業者，檢測組裝品質時，讓 AI 學習運轉發出的振動波形，快速判讀品質是否達標，降低人耳或人為觸覺誤判，提升產品良率。

## 智慧醫療

華碩積極發展智慧醫療應用，深化台灣在醫療與雲端服務領域的創新，打造次世代醫療資訊平台，引領醫療數位轉型並與國際接軌。2021 年與臺北榮總簽訂智慧醫療合作意向書，結合雙方優勢共同發展尖端 AI 醫療資訊服務，建置以患者為中心的智慧醫院，開拓智慧醫療應用新里程碑。

### 手持式超音波醫療解決方案

#### 榮獲國家品質標章認證與2021 SNQ國家生技品質獎

針對傳統超音波臨床診斷痛點，以無線輕量化可攜式超音波手持裝置，透過支援各類裝置系統的 DICOM輸出影像管理平台，結合AI影像輔助診斷軟體，滿足醫療院所或機構實際使用實際的需求。

### 人工智慧內視鏡病灶偵測系統 (EndoAim)

#### 取得國家品質標章認證

透過內視鏡影像進行即時息肉偵測，偵測靈敏度97%、特異度98%，大幅降低遺漏率；即時息肉分類功能AUC高達98%，可在檢查當下顯示AI分析結果，提供醫師第二意見，有助提升大腸息肉及腺瘤檢出率。EndoAim獲選為衛福部2021主動輔導專案。

### ASUS VivoWatch 5 智慧健康錶

#### 獲「第18屆國家新創獎-企業新創獎」殊榮

ASUS VivoWatch 5系列產品即時量測/記錄血氧、心率、身心平衡指數、壓力指數、睡眠與運動管理等完整健康數據。另有用戶健康狀態分享及SOS位置傳送功能的LTE獨立連網版本，結合強大的通訊與微型化技術，加上全新ASUS HealthAI 3.0演算法，為使用者健康管理與智慧醫療開啟嶄新紀元。

#### ► 智慧醫療成果發表會

華碩偕醫界領袖發表五大智慧醫療成果，華碩 AI 研發中心 (AICS) 偕振興醫院、台北慈濟醫院、彰化基督教醫院、中山醫學大學附設醫院，發表五大應用成果：「醫療資訊系統智慧平台」、「醫療大數據平台」、「智慧用藥安全系統」、「智慧編碼與醫療決策管理」、「個人化智慧健康管理平台」，共同引領醫療數位轉型。

## 智慧財產權管理

公司致力於創新研發，智慧財產權是研發關鍵成果之一，每年於全球申請專利數量穩定發展，截至 2021 年底在世界各國已取得 5,255 件專利。2021 年華碩在全球取得 609 件專利，較 2020 年成長 10%；其中包括於台灣取得 161 件專利，於其他亞洲地區共取得 164 件專利，於歐美地區共取得 284 件專利。

此外，華碩積極投入高端通訊市場布局，截至 2021 年底通訊領域之專利申請量為 555 件。定期於歐洲電信標準協會 (European Telecommunications Standards Institute, ETSI) 宣告標準必要專利 (SEP)，自 2018 年起至 2021 年底共已累積宣告 218 個專利家族（不含延伸案件），整體通訊標準必要專利數量穩定成長中。

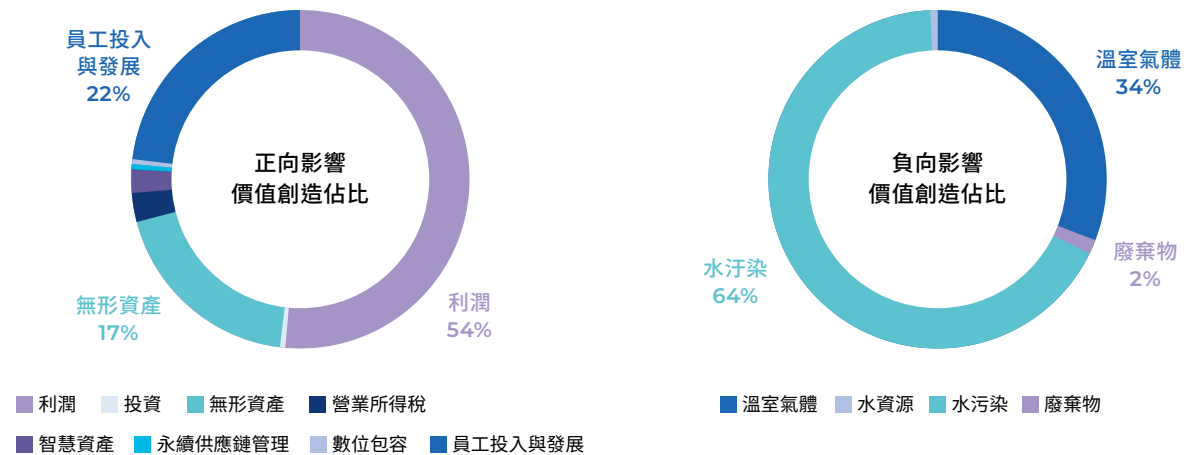
華碩持續創造專利以確保核心競爭力，同時積極尋求專利的活化、資產化，因此本司於 2021 年首創與第三方合作的專利維權模式，與經驗豐富的律師合作，毋需處分掉重要的標準必要專利 (SEP) 的所有權，維持公司無形資產同時又能大幅減低公司所需投入資源，期能將專利可創造之利益最大化。

# 永續價值創造

策略大師麥可·波特 (Michael E. Porter) 2011 年所提出「創造共享價值」(creating shared value)，重新定義「永續」在企業應扮演的角色。企業在經營過程中關注對各方利害關係人以及對社會、環境的影響，利用獨特的核心能耐，滿足環境與社會真正需求，創造企業的競爭優勢。

華碩將策略性永續融入營運計畫，設立中長期永續目標。我們認為管理永續績效與經濟績效相同，採用評估工具來了解與衡量計畫的進程，為決策者提供指導原則，同時也建立起不同領域之間利害關係人的溝通橋樑，共同創造企業與社會的永續。華碩以崇本務實的精神與採取的「數據化衡量、科技化管理」的策略性永續，歷年來透過一連串穩健扎實的方法論建構貨幣化基礎評估能力<sup>1</sup>，建立以經濟、環境與社會三重盈餘 (Triple Bottom Line, TBL) 的企業永續價值管理模式，系統性盤點企業活動的真實價值，讓整體永續績效易於追蹤管理及持續改善。

華碩自 2019 年依據全面影響力評估 (Total Impact Measurement & Management, TIMM) 方法論，盤點對利害關係人產生的影響力價值，衡量企業營運對於社會所帶來的永續價值。以宏觀的角度瞭解對環境與社會所產生的成本與價值，貨幣化企業價值創造。透過全面影響力評估以企業總覽性質的方法架構，可掌握企業營運中全面的正向與負向影響，進而追求最大化的企業淨永續價值創造。2021 年度整體永續價值創造近 643 億 (新台幣元)<sup>2</sup>，整體價值創造較前一年大幅提升主要來自正向影響因子來源包含利潤、研發和員工薪資福利費用增加；負向影響因子來自於溫室氣體和水汙染。



<sup>1</sup> 華碩自 2009 年發布第三類環境宣告及全球第一台碳中和筆記型電腦，開始量化產品對環境影響；2016 年依據英國政府 SROI (Social Return on Investment) 指引，將數位培育包容計畫對社會的影響價值貨幣化，並經由國際社會價值協會 (Social Value International) 認證，發表亞洲科技業及台灣第一本經全球性認證的 SROI 報告書；2018 年參考自然資本指南 (Natural Capital Protocol)，貨幣化供應鏈對環境與社會的影響，同時發佈筆記型電腦環境損益評估 (EP&L) 報告，引領同業正視自然環境有價化議題。2019 年發佈資訊業第一份永續價值整合報告 (Total Impact Measurement & Management, TIMM)，貨幣化企業真實價值。

<sup>2</sup> 此價值為將華碩永續發展的影響力，以利害關係人的價值觀角度轉換為貨幣化方式衡量表達，與華碩過去、現在與未來的財務報告編制基礎以及財務績效衡量基礎迥異；2018-2021 年永續價值創造相關數據不適用從財務報告角度予以分析或預測，亦不適用作為投資標的或股票衡量與判斷的基準。



## 永續價值創造



2019 2020 2021

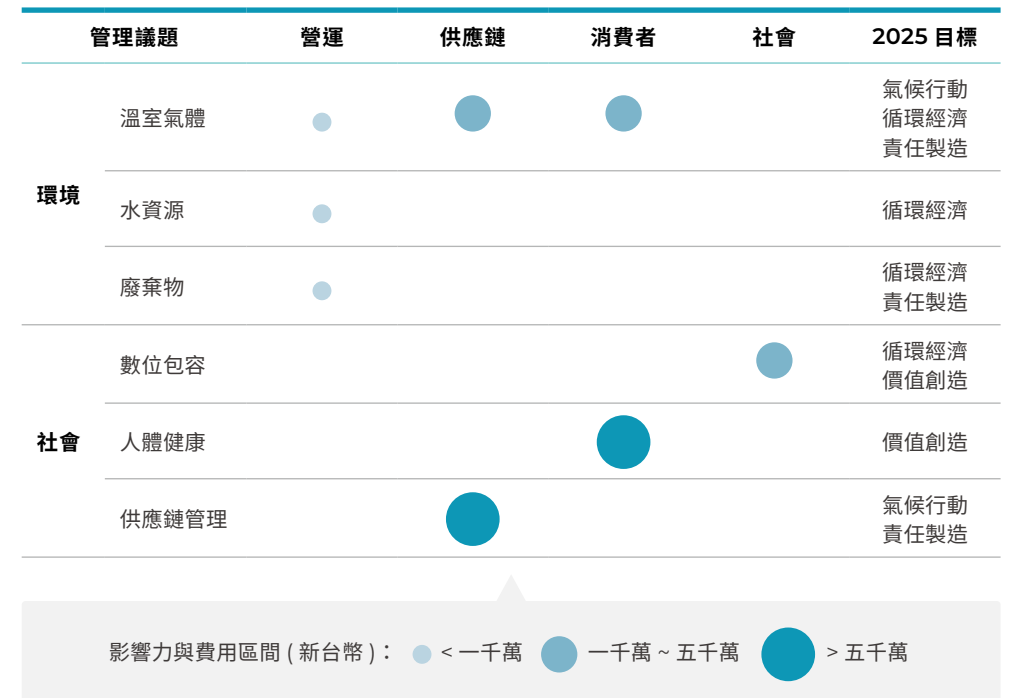
TIMM 評估面向與影響力考量說明

| 面向 | 利害關係人         | 重大 / 關注主題                     | 影響因子                    | 影響價值評估說明   |
|----|---------------|-------------------------------|-------------------------|--|
| 經濟 | 股東、客戶、供應鏈、員工  | 經濟績效                          | 利潤、投資、無形資產              | 股東的財務生計與滿足感  |
| 稅務 | 政府            | 經濟績效                          | 營所稅                     | 營運所產生營所稅直接繳納予當地政府支持政府財政，並由政府投資公共建設為人民提升福祉  |
| 環境 | 供應鏈、員工、消費者、社會 | 氣候行動、責任製造、循環經濟與產品責任           | 溫室氣體、水資源、水汙染、廢棄物        | 環境損益評估計算範疇涵蓋企業營運與九成營收產品 <sup>3</sup> 所產生的不同污染排放及資源消耗等四大類環境影響因子，衡量對於社會及自然生態所產生的影響 |
| 社會 | 供應鏈、員工、社區     | 責任製造、循環經濟與產品責任、創新與價值創造、人才培育發展 | 供應鏈管理、數位包容、智慧資產、員工投入與發展 | 營運中對供應鏈、員工及社區所帶來的社會影響，包含投入供應鏈管理績效提升、數位教育扶植弱勢、合作夥伴智能技術提升等、員工薪資與福祉提升               |

共享價值矩陣

華碩從早期關注法令合規 (Legal compliance)，進一步結合永續目標並運用的技術力、創新力、數據力等核心競爭力，持續轉型推動策略性永續。過往我們將符合各地法令要求之管理作為納入華碩影響之永續價值內涵之一。優化價值認定後，法規遵循遵法行為已視為基本的企業永續發展的基準線，透過例行性管理與稽核的價值鏈法遵成果，我們不再賦予正向價值。但不意味我們將法令遵循剔除於我們的管理模式之中，而是價值鏈的法令遵循作為最基本的核心管理數據。我們進一步優化並重新定義共享價值創造的內涵，衡量華碩的永續作為與管理活動投入所創造的永續共享價值。讓利害關係人與華碩管理階層得以觀察與追蹤企業共享價值的變化。

我們採用全面影響力評估與共享價值矩陣並行的方式，呈現整體永續價值和核心共享價值。透過 TIMM 全面影響力評估呈現企業整體營運成果與價值；另結合華碩營運核心與永續目標，以共享價值矩陣呈現各面向影響價值創造與利害關係人關係，掌握華碩針對永續發展領域投入與對環境社會之影響力成果。



<sup>3</sup>2021 年環境損益評估計算範疇涵蓋九成營收產品，包含筆記型電腦、桌上型電腦、螢幕、手機、主機板 / 顯示卡等板卡類產品。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

設計思維

創新作為

創新產品與服務

智慧財產權管理

永續價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

## 2021年共享價值矩陣分析

在環境面向中，華碩與供應鏈共同推動永續採購，提升產品使用環境友善材料，包含消費後回收塑膠 (PCR) 的使用量、無鹵料件等。華碩整體商用筆記型電腦平均每台含 5% PCR，以及多款螢幕顯示器添加達超過 30% PCR，衡量使用 PCR 相較原生塑膠所減少排碳量近 390 公噸。在技術及經濟可行下減少無鹵阻燃劑的使用，2021 年無鹵料件已達 85.1%。衡量塑膠中鹵素阻燃劑對環境的危害，讓利害關係人更加深入了解無鹵對於人體健康、環境的正面效益，我們估算塑料替換阻燃劑重量，計算阻燃劑在廢棄後燃燒產生空汙 - 戴奧辛、重金屬對環境的衝擊 (CTUh)。

此外，華碩投入節能軟、硬體開發讓產品能源效率提升，2021 年新推出的筆記型電腦平均優於 Energy Star 標準 37.6%，衡量優於能源之星能效標準將使消費者在筆記型電腦與螢幕產品在使用階段減少能源使用之年度總減碳效益達 21,657 公噸。

華碩企業總部導入 ISO 50001 能源管理系統，取得 LEED 綠建築認證以減少環境足跡，計算日常用電、用水以及生活廢棄物的總減碳效益為 1,885 公噸。依據環境損益貨幣化方法，整體環境面向總價值為新台幣 90,408 千元。

社會面向中，優化以往供應鏈共融的價值計算模式，鑑別出華碩在勞工保護與管理系統對於供應鏈有明顯之影響。華碩在勞工保護中包含超時工作以及對職災事件及環境安全項目所投入的改善成本作為影響力量化代理變數。此外，華碩要求供應鏈應建立 ISO 14001 環境管理系統的投入，衡量對供應鏈的影響主要在於採購政策、節能效果與員工行為。

數位包容計畫解決數位落差所帶來的關鍵社會議題，依據 SROI 方法論計算貨幣化價值。此外，智慧醫療發展是華碩進入下一個世代的重要創新領域，結合穿戴式智慧醫療手錶以自主管理健康所帶來的生活滿足之財務代理變轉換價值。整體社會面向總價值為新台幣 365,798 千元。

共享價值矩陣視為華碩核心競爭力的縮影與達成 2025 目標的儀表板，我們將持續聚焦所注重的領域、擴大建立影響力方法論並強化數據的客觀性，透過整體永續價值與核心共享價值的不同維度，承諾華碩永續目標之一為開創永續數位轉型與創新循環發展，2025 年度永續價值創造效益增幅達 100%。



# 09 人才培育



人才管理是全球頂尖企業能超越同業的最重要因素。關鍵性人才是企業重要的戰略資源，也是企業價值創造者，更是企業持續營運成長的重要基石。華碩視員工為最重要的資產，與員工攜手充分發揮眾智，發揚個人與團隊潛能及專業志趣。塑造企業文化、培育關鍵人才，掌握關鍵領域技能，營造開放創新的研發文化和充滿創造力的環境，來激發同仁的活力與想像力。

落實華碩以人為本的企業理念，堅守「珍惜、培育、關懷員工」經營之道。致力於追求高績效組織與優質人才，建置完善的薪酬與福利方案，以及培育與發展多元化人才作為人力資源發展策略，創造企業共享價值。

## 年度行動

| 1           | 2             | 3           | 4           |
|-------------|---------------|-------------|-------------|
| <b>品牌經營</b> | <b>關鍵人才</b>   | <b>創新思維</b> | <b>多元溝通</b> |
| 擴展雇主品牌經營與發展 | 推動關鍵人才發展與接班計劃 | 深植創新文化與設計思維 | 擴展多元化的溝通管道  |

## 年度績效

### Top 100

榮獲 2021 年「新世代最嚮往企業 Top 100」企業

### No. 1

LinkedIn 平台上台灣廠商中追蹤總人數連續五年 No.1

### Top 100

優於法定薪資與福利，名列台灣前 100 大高薪資企業

### >1,000 人次

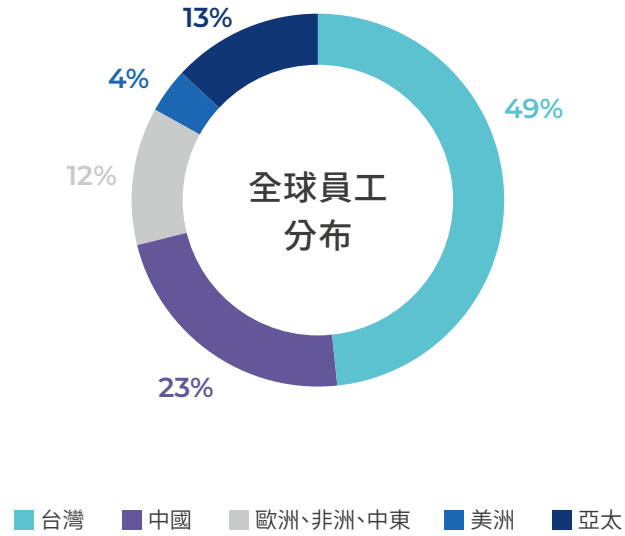
產學合作、企業書院、學校職涯講座與諮詢超過 1,000 人次

## 影響力

華碩秉持適才適所的理念，依照個人的工作和發展需求，提供符合組織和個人志趣的培育方案，以及多元彈性的福利制度。讓員工都能「快樂工作 認真生活」，盡情發揮長才。同時我們也重視培育新時代的科技人才，透過各項校園計畫招募與產學合作計畫，提供青年學生實作學習的機會，與企業共同學習成長，提升未來步入職場的競爭力。

# 人力結構

華碩於全球 70 多個國家成立營運據點，分布於亞太地區、歐洲、美洲及非洲。全球員工人數約為 15,400 人，其中企業總部所在的台灣約為 7,400 人，其他海外地區約為 8,000 人。華碩全球女性員工比例為 38.7%，全球女性主管比例為 26.4%，IT 產業特性受雇者男性居多，但不因性別而有聘僱歧視或任何不公平對待。





00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

人力結構

人才招募與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

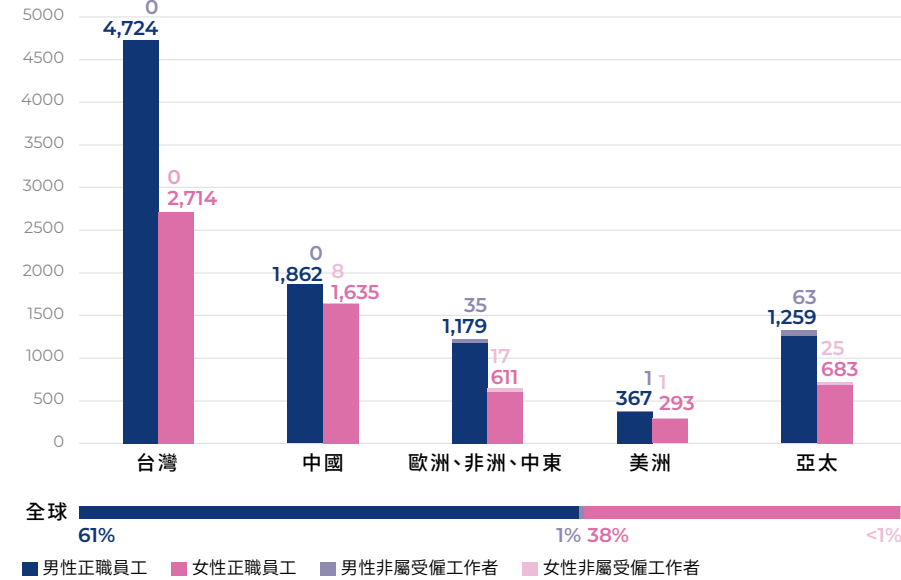
10 社會

11 治理

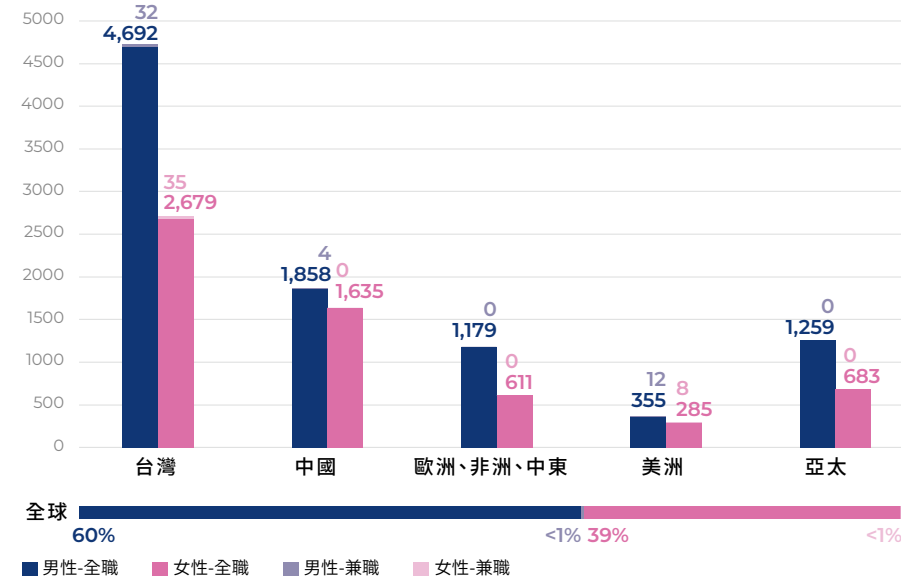
12 職場環境

附錄

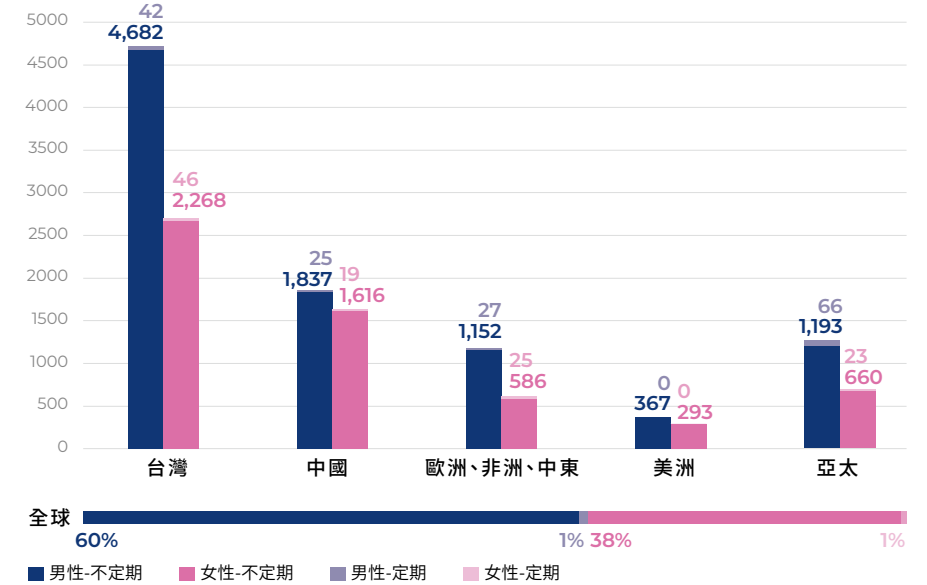
### 勞動力組成



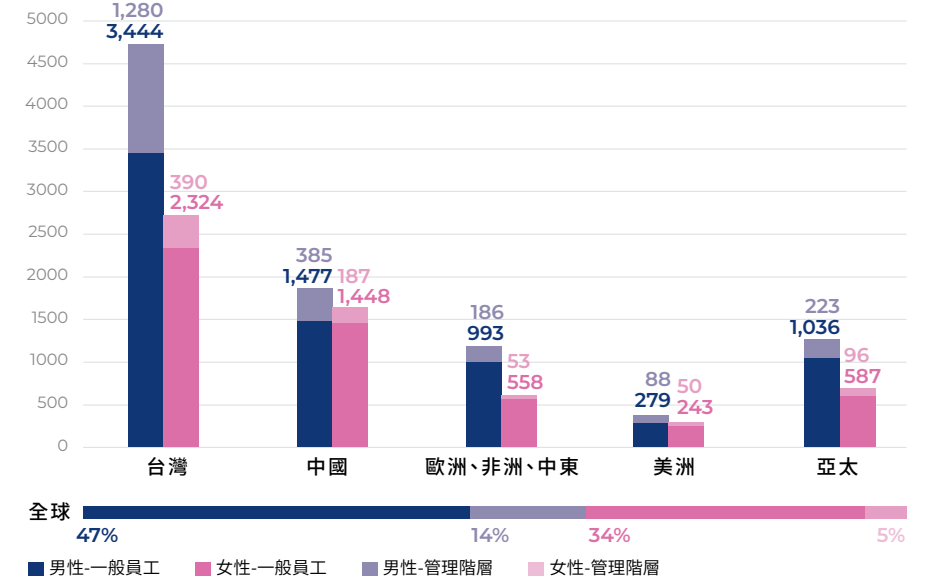
### 僱用類型



### 契約類型



### 職務類別



<sup>1</sup>非屬受僱工作者：派遣人員、專案外包。派遣人員所負責之職務類別包含：事務性人員（行政庶務/客服料管）、清潔人員、行政助理、客服/維修組裝人員；專案外包人員負責職務為市場調研，工作者以派遣人員佔多數。

<sup>2</sup>定期與兼職人員的定義為時薪制人員，非固定工作時間，工時較全職少。

# 人才招募與養成

華碩為培養科技人才不遺餘力，因應國際化發展在人才延攬上遵循公開招聘、公平甄選及擇優錄用的原則，職缺、條件、程序等資訊皆透明公開，延攬自不同領域、及符合該職務條件與期望之國際人才。未來的科技人才需求量大。在全球搶才的情況下，華碩透過產學合作培育新時代人才，藉由產業實作落實技術培育。培育 AI 人工智慧、AIoT 領域，經營國際型的雇主品牌。

## 產學合作培育計畫

隨著既有產品線和業務版圖擴張，讓華碩堅信必須投入培育新世代高階人才，提升關鍵技術的研發量能。藉由與外部策略合作夥伴結盟，並結合產業動態與國際趨勢串連各界資源，為台灣科技發展建構更創新健全的模式。

### ▶ 華碩臺大聯合研發中心：培育新時代研發人才

2021 年 12 月與臺大成立聯合研發中心，除將導入科技部前瞻技術產學合作計畫，聚焦先進電磁、次世代量子電腦、物聯網、人工智慧等領域，產學資源串聯，提供企業實習機會，提升台灣科技產業發展。



### ▶ 與國立陽明大學合作「華陽計畫」：建立智慧醫療產學合作平台

醫療人工智慧的發展日新月異，華碩 AI 研發中心 (AICS) 與國立陽明大學攜手成立「華陽計畫」進行產學合作。透過計畫，華碩 AICS 在產學俱有深厚素養的頂尖業師，將在陽明大學開授大師班課程，分設「AI for Medical 實習生」與「博士生專案計畫」，從核心基礎、進階、至應用三階段，培育跨領域專才。華碩 AICS 並將開放大數據工程師、產品經理、商務開發經理等智慧醫療核心職位，讓華陽計畫培訓成員，得以延續 AI 領域的職涯發展。

## 積極做中學 培育 AI 人才

### ▶ 深耕智慧醫療 AI 人才

華碩攜手陽明交大、關渡醫院，打造台灣第一個完全建置在雲端的醫療資訊系統。結合預防保健、臨床醫療、長期照護等需求，打造跨場域、具個人化特色的健康醫療服務，目標在 2024 年完成全院系統更新。華碩集結公司頂尖 AI 研發人才，包含語音辨識、自然語言理解 (Natural Language Understanding, NLP)、深度學習以及大數據分析等。持續協助醫院活化真實數據，啟動精準醫療，提升民眾疾病預防與健康管理意識，降低醫療資源消耗，並減輕醫護人員負擔以提供患者充分照護。

| 台北榮總   | 中山醫學大學附設醫院  |
|--|---|
| 發展 AI 智慧醫療服務-「智慧病歷平台」  | 《中山附醫 e 點通》APP  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 擷取重要症狀關鍵字與病史資訊</li> <li>▶ 轉為結構化病歷即時初步分析</li> <li>▶ 支援臨床決策，推動智慧醫療轉型</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 推薦看診科別與醫生</li> <li>▶ 即時查詢看診</li> <li>▶ 警示慢性病罹患風險與處置建議</li> </ul> |

### ▶ MEET UP 研發人才交流會

華碩定期舉辦 AI 研發人才交流會，廣邀外部 AI 人才與公司內的工程師互相交流，分享 AI 人工智慧應用實務經驗。2021 年的交流會中介紹 AI 領域中最熱門的應用－自然語言處理 (Natural Language Processing, NLU)，以及實際落地到醫療場域時的挑戰與心得。未來也將於不定期持續針對不同 AI 議題進行分享，適合 AI 領域的初學者，或者有興趣自學 AI 研發同仁。

## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

人力結構

人才招募與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

## 耕耘雇主品牌

雇主品牌指一個企業基於其品牌戰略而創立的內部文化，以及員工如何在企業內外實現企業的品牌價值。華碩身為全球科技領導品牌，致力傳遞無與倫比的體驗，為世人擘劃美好數位生活藍圖。

自 2006 年開始，《Cheers》雜誌每年發佈「新世代最嚮往企業」大調查，讓企業精確理解年輕世代求職時的思考邏輯，同時也讓新鮮人掌握市場動態，是台灣企業與新世代人才關注的重點，華碩在 2021 年已連續 15 年入列前 20 強。

## ▶ 校園招募

## 校園 CEO 計畫

華碩於 2005 年開始投入「校園傑出經理人 (Campus Executive Officer) 實習計畫 (簡稱華碩校園 CEO)」，歷年來已培育超過千名優秀學員，並連續 5 年獲臺北市政府「菁業獎」殊榮。此外自 2017 年起與臺北市就業服務處攜手合作，讓更多在學青年持續透過多元培訓與實務工作體驗方式，提升職場歷練、實力，進而確立個人發展目標。

## 職涯講座、諮商及企業導師

2021 年在台灣大學、政治大學、清華大學、陽明交通大學及成功大學的線上講座 10 場。同時於清華大學及政治大學，擔任專屬的企業導師，以半年為期的方式帶領同學兼顧廣度和深度的認識職場。針對有經驗的求職者，華碩也與人才招聘網站合作。由華碩招募團隊擔任為期半年的線上履歷及職涯諮詢的角色，提供職場相關問題的專業解答。

## ▶ 全球專業經理人才 -GTP 計畫

自 2014 年開始華碩首次透過「Global Talent Program」招募對科技懷抱熱忱，以及兼具創新精神的國際型人才；以完整的四至八個月的專業在職訓練，培育全球性的專業經理人人才。截至 2021 年，總計有超過百位的優秀人才在亞太、歐洲、美洲等地區帶領當地分公司進行業務、行銷等推廣工作，或在國際客服中心擔任客戶服務經理，協助全球各地客服中心技術支援與服務標準制定。

## ▶ 社群經營

2017-2021 連續 5 年蟬聯 LinkedIn: Most Engaging Employer Brand

招募管道除了從招募公司和大專院校的校園徵才，另透過與 LinkedIn 的合作，在社群招募上耕耘雇主品牌，讓招募精準度上更加聚焦，目前華碩 LinkedIn，在全球共超過 51 萬個追隨者，成為了最多追隨粉絲的台灣品牌。2021 年更成為首度全球同步評選的 2021 Talent Awards 中，Best Employer Brand on LinkedIn (1,000 人以上企業)。

## 案例 T 大使計畫 培育數位轉型永續人才

由經濟部中小企業處所主辦的 T 大使計畫，透過企業實做與業師帶領，協助人才接軌未來就業市場與數位趨勢。經過 26 周的課程培育，協助即將踏入職場的青年，提前累積數位轉型的實務操作經驗。

2021 年華碩永續團隊招募 T 大使共 20 位。配合團隊內的數位轉型專案，將學生分為「永續供應鏈組」、「綠色產品組」、「數位行銷組」，共三個組別，進行專案討論與成果發表。同時我們每周安排華碩永續專業、設計思維 (Design Thinking) 等精彩課程，並邀請永續領域的各界業師經驗分享。在協助企業數位轉型的同時，也幫助青年學子能更全面地認識未來就業環境。2021 年華碩的 T 大使計畫中，已有受訓的學生投入企業永續領域職場，可見計畫的助益與成效。



了解更多 T 大使計畫





# 建置完善的薪酬與福利方案

華碩的薪資標準，依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，起薪與獎酬不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。我們每年檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，視需求進行調整。在台灣總部，基層人員起薪優於法令規定，2021 年度男性及女性薪資與當地基本薪資比例為 1.04 : 1。男女薪酬比例以同職等比較，一般員工之男女薪酬比約為 1 : 0.78、管理階層之男女薪酬比則為 1 : 0.71。

## 優於法令的福利方案

華碩提供多元化且彈性的福利制度。除了提供法令所規定的社會保險外，亦規劃團體綜合保險，並將團體保險的範圍擴大至員工的家庭。同時提供多項生活補助，包括伙食補助、生日禮金、健康檢查補助等。假勤部分，除了給予有薪事病假，華碩員工每年也享有不定天數的幸福假，讓同仁自行規劃排休。以福利方案支持員工「快樂工作 認真生活」。



## 穩固的退休提撥制度

依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶，依法按月提撥退休基金，撥繳勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。

# 培育與發展多元化人才

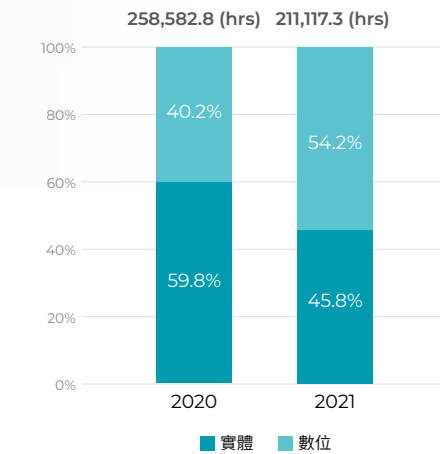
人才是企業成功的基石，華碩相信唯有每位員工充份展現 ASUS DNA：華碩五德、崇本務實、精實思維、創新惟美，在其工作崗位發揮所長，才能達成「數位新世代備受推崇的科技創新領導企業」之願景，成就躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻。



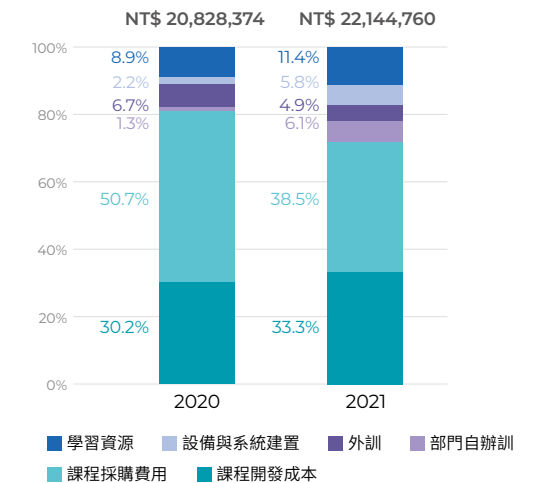
華碩 2021 年總員工人數 15,327 人（年底在職），全球營運據點總訓練時數為 360,603 小時，平均每人訓練時數 23.5 小時（2021 年受疫情影響，減少實體課程開課轉為數位課程，數位課程數較 2020 年成長 31%。因課程數位化後較實體精簡，且為分批開發陸續上線，故受訓時數較 2020 年減少）總覽統計如下：

| 人均訓練時數 | 台灣   |      | 中國   |      | 海外   |      | 總計   |      |      |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|        | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |      |
| 性別     | 女性   | 37.2 | 32.9 | 17.7 | 24.0 | 8.0  | 7.7  | 23.3 | 23.8 |
|        | 男性   | 37.9 | 25.8 | 20.8 | 40.7 | 7.3  | 7.7  | 25.0 | 23.4 |
| 職類     | 專業職  | 37.5 | 26.4 | 19.6 | 30.6 | 7.4  | 7.2  | 23.7 | 21.7 |
|        | 管理職  | 39.7 | 35.2 | 17.9 | 44.4 | 8.4  | 10.0 | 27.6 | 31.2 |
| 訓練別    | 實體訓  | 22.5 | 13.0 | 5.5  | 12.9 | 0.4  | 0.6  | 11.9 | 9.4  |
|        | 數位訓  | 15.1 | 15.4 | 13.9 | 20.0 | 7.2  | 7.2  | 12.5 | 14.1 |
| 平均訓練時數 | 37.6 | 29.3 | 19.4 | 32.4 | 7.6  | 7.7  | 24.3 | 23.5 |      |

2020-2021 總訓練時數 ( 實體 + 數位 )



2020-2021 總訓練成本



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

人力結構

人才招募與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄



## 人才培育與發展架構

連結企業文化、核心價值與全球策略佈局，華碩人才培育體系分為三大職能面向，包括「核心價值」、「管理領導」、「專業技能」。針對高階、中階、初階主管及一般同仁，提供豐富的培訓課程及數位自學資源，孕育多元化人才。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

人力結構

人才招募與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

### 管理職

肩負組織與人員管理責任

### 專業職

專注技術與專業領域貢獻



工作達人學程

ASUS 華碩文化學程

新人訓練學程

Dr. ASUS 內部講師學程

Design Thinking 學程

## 全球文化溝通

華碩文化轉型，聚焦『再造進化、真實透明、發揮眾智、創意擇優』16字箴言。透過文化育成、活動、領導行為、結合到管理機制，全球同步全面推展。

### ▶ ASUS & Me 全球文化大合拍

2021 以創新創意為活動主軸，舉辦「ASUS & Me 全球文化大合拍」活動。傾聽、看見從員工角度所認識的華碩文化，累計活動參與 23,685 人次。

### ▶ 華碩 DNA 故事

促進公司內部同仁的跨部門的連結與凝聚力，自 2019 年每年不定期出版「華碩 DNA 故事」。分享不同團隊的專業、使命、績效。2021 新出刊 7 篇，起共累計總閱讀人次 11,868。



## 核心職能

華碩的核心職能分為 8 大 DNA，從新人入職開始至 2 年內，設計多元化的課程與活動，傳達企業經營理念與共同價值觀。

|               |  |
|---------------|--|
| 新人訓練學程(HQ)    | 企業文化、規章制度、員工福利等多元角度，規劃線上/線下共12門課                                       |
| 華碩文化學程        | 邀請董事長、共同執行長、全球副總裁開分享如何將華碩文化落實於工作場域                                     |
| 工作達人學程        | 人際溝通、簡報技巧、創新思考、問題分析解決等課程，全面性提升同仁工作效能                                   |
| Dr.ASUS內部講師學程 | 自2007年起，共培育280位實體與數位內部講師，共同傳承華碩內部專業知識與經驗                               |
| 海外分公司訓練地圖     | 為實踐國際化經營管理，2021建置海外訓練地圖。包含ASUS DNA、法規遵循、工作技能、與管理技能等，共172堂，141小時的多元課程資源 |

## 專業職能

華碩將專業技能分為 4 大領域，包含：研究發展、工程技術、業務行銷與管理支援。明定各職位需求的技能條件，發展各關鍵職務專業訓練藍圖、技術與趨勢講座、策略性培訓專案。2021 年彙集部、處級以上主管及領域專家，成立技術委員會，建置機構與熱傳學習發展藍圖，共開發 38 門新課程。



### ▶ 業務 / 行銷專業訓練

2020 年 COVID-19 全球疫情緊張，Sales Heads 動員全球各區 GM、分公司資深主管，建構全球業務行銷人員知識體系。親自錄製業務行銷技巧、市場與通路管理、電子商務、供應鏈管理、客戶服務等，共 30 小時線上課程，強化總部與海外業務力。

### ▶ 技術與趨勢講座

每年舉辦 TechTalk 技術論壇，促進跨單位創新技術發表與交流，今年共分三大場次 14 項講題，並邀請兩位台大教授進行機器學習及量子科技主題趨勢演講；舉辦型式由實體改為線上，總參與達 776 人次，較去年增加 5 倍之多。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

人力結構

人才招募與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

管理職能

為強化主管管理思維及領導能力，帶領團隊達成公司賦予之營運策略目標，公司致力於管理職能培育發展。藉由與專業顧問合作提供學習資源，也積極邀請公司內部中、高階主管進行管理經驗傳承。2021 年共計受訓時數 14,004 小時。

新晉升主管學程

協助新晉升主管，快速轉換角色職責

規劃董事長管理哲學座談會、非人資主管人資管理課程、勞雇講堂、主管工具書等課程，迅速掌握管理知識技能，建立管理共同語言

初階管理職

內部講師傳承，E+C即學即用

課前於線上學習觀念及流程，課中帶著管理問題計行實體討論。透過實務管理案例，促進學員交流，提供管理難題建議，厚植管理五力根基

中階管理職

引進外部管顧，接軌管理趨勢

由專業顧問及標竿企業之成功個案分享，提升主管宏觀視野持續提升主管「承上、啟下、轉換」的溝通力、因應市場迅速變化的洞察與決策能力

高階管理職

與學界合作，促進跨單位合作

與學界合作mini-EMBA program，透過個案教學促進多元思考，由Co-CEOs命題，連結事業單位策略的分組專題進行驗收，激發跨事業單位的眾智

年度重點策略專案

► 設計思維 (Design Thinking) 人才培育

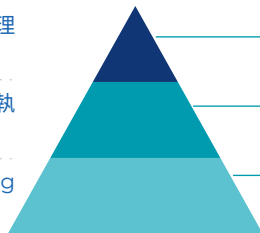
承接品牌金三角策略，設計思維為「以人為本」的設計精神與方法，其考慮使用者的需求、也考量技術與商業的可行性，以大膽創新、擁抱美的觀念，不斷地創造使用者愉悅的全生活體驗。

設計思維的人才發展，依應用深度及對象設計不同層次的育成計畫，將設計思維變成華碩的全員文化、能力與共同語言。

培養商業思維及管理的高階能力

透過創意實作培養執行力與驗證能力

以Design Thinking為產品設計根基



**Design Thinking Leader**  
高階主管：企業創新投資課程

**Professional Design Thinker**  
產品開發專案：know how深化課程+實作坊

**Design Thinker**  
新進&一般同仁：know what & how how體驗課程

2021 年以「設計思維融入工作」為主軸，於內部及外部舉辦多場 Design Thinking 實作坊，輔以安排每月/季的應用分享會，與年度競賽選拔及獎勵機制，鼓勵內部交流與凝聚創新氛圍。今年亦首次與全家便利商店進行「新零售」主題異業交流，來自於電競、個人系統、商用、手機與相關服務事業群同仁，共同進行為期 1.5 個月實作坊，合作提出具有商業潛力的設計思維專案，獲得雙方經營團隊高度認同。

此外，為了讓設計思維更快速且方便的推動給全華碩同仁，亦同步開發線上教材。搭配動畫、案例介紹，將設計思維以多媒體方式簡單清楚地傳達，並陸續建置中、英文課程。2021 年度間共有 1,696 位員工完訓；另預計將於 2022 年度第二季完成多達 15 種多語版本的數位課程開發。



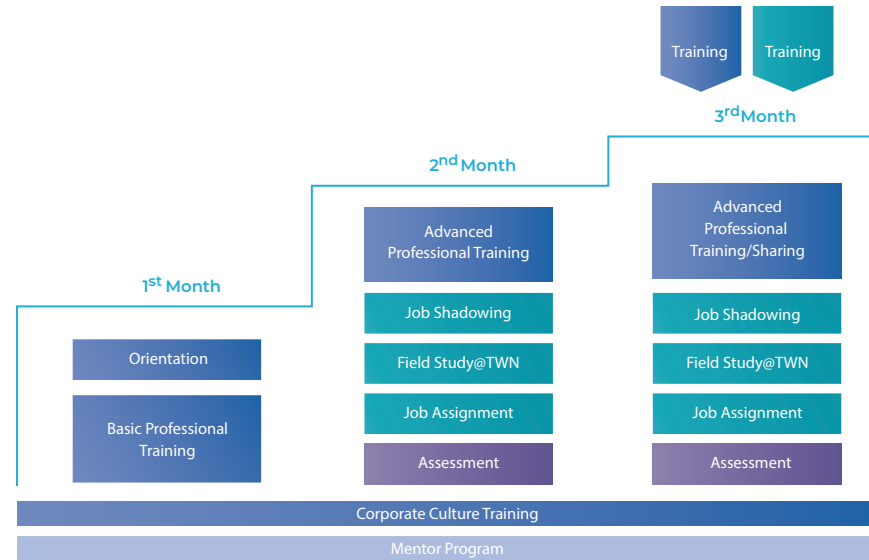
▶ 高階領導力發展計畫 (People Growth Program, PGP)

為儲備高階管理人才與培養 π 型人才，規劃領導力發展計畫<sup>3</sup>發展潛力人才的商業運營能力，同時促進跨團隊專業運用以啟發新思維。



▶ 全球菁英培訓計畫 (Global Talent Program, GTP)

在國際人才培育方面，華碩策略性培育國際化移動性人才，建立完整系統化訓練模型，讓高潛力的國際人才在三個月內透過系統化訓練架構、線上/線下課程、讀書會、實習、導師和評鑑等多元化方式，有效傳承與複製成功經驗，快速儲備人才，拓展至全球市場。



<sup>3</sup> 2021 年共遴選 93 位具潛力之高階主管參訓，且持續長期發展中。

學習發展之數位轉型

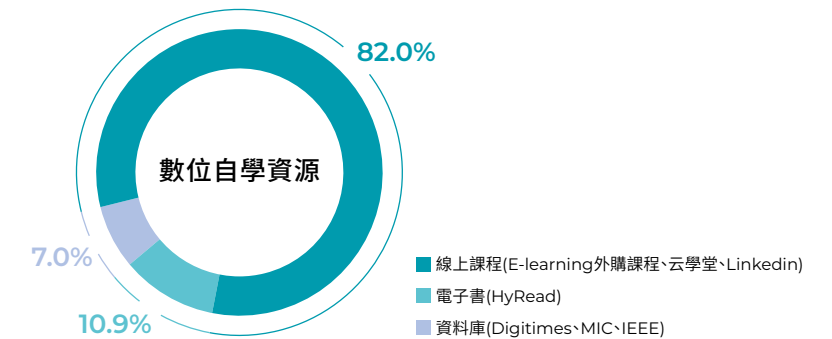
▶ 開發數位教材

因應公司治理與永續發展的需要，開發數位學習將內容標準化及使用在地語言，於短時間內傳達的重要政策或訊息。以開發數位學習教材之課程包括：「The ASUS Way」課程傳遞華碩文化與價值觀、「員工道德行為守則」課程，輔以發放華碩員工不公平競爭及賄賂行為防治宣導小卡，並透過每年複訓機制提醒同仁落實遵守。2021 更新增「資訊安全通識教育」課程，提升同仁們的資安意識及宣導公司資訊安全守則。

| 類別     | 新人必修         |          | 年度複訓             |                           |
|--------|--------------|----------|------------------|---------------------------|
| 課程名稱   | The ASUS Way | 員工道德行為守則 | 資訊安全通識教          | 員工道德行為守則複訓<br>資訊安全複訓      |
| 數位教材開發 | 16種語系        | 12種語系    | 11種語系<br>(持續開發中) | 15種語系<br>11種語系<br>(持續開發中) |

▶ 引進數位學習資源

公司引進多元化的數位自學資源，鼓勵同仁自主學習與自我發展，各項資源累計使用人數達 11,474 人。



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

人力結構

人才招聘與養成

建置完善的薪酬與福利方案

培育與發展多元化人才

員工溝通

10 社會

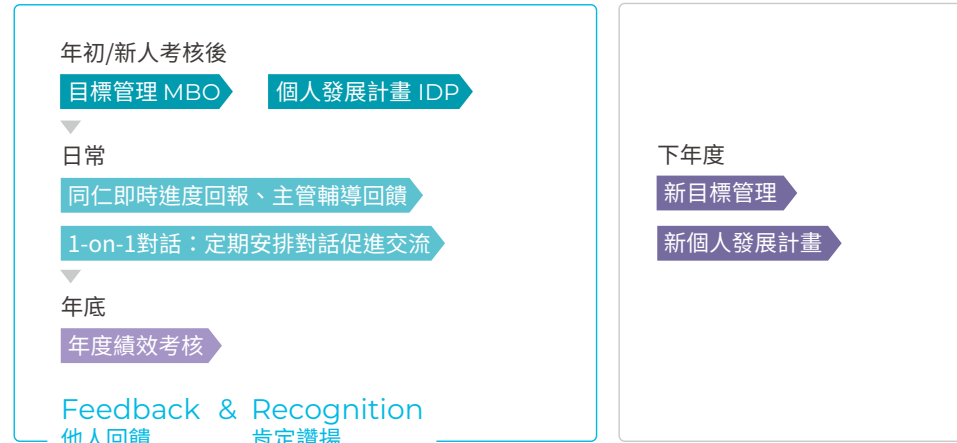
11 治理

12 職場環境

附錄

個人績效管理與發展

年度績效管理與發展循環包含：年初時的目標管理與個人發展計畫；日常的同儕即時進度回報，及主管輔導和意見回饋；與年底時的年度績效考核。期間透過達成狀況的檢視，主管和同仁都可以隨時修正及調整以達成績效目標與成效。



▶ 目標管理 MBO (Management by Objectives)

在新的一年度開始前，公司已確定新年度的營運方向及目標，各功能別單位在承接公司目標並訂定部門目標後，向下展開個人年度目標。

▶ 個人發展計畫 IDP (Individual Development Plan)

同仁依照職務內容、當年度設定的工作目標挑戰要求、被賦予的專案任務。也可進一步與主管討論未來職涯發展，確認自己需要再加強的能力，進而擬定年度個人發展計畫。

▶ 對話 / 回饋 / 讚揚 CFR (Conversation & Feedback & Recognition)

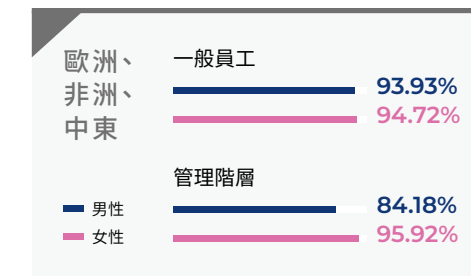
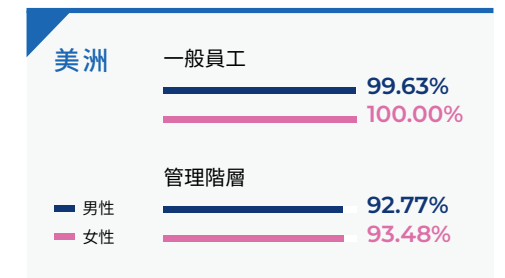
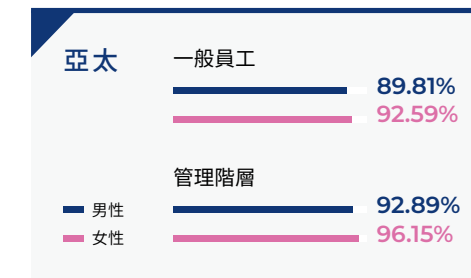
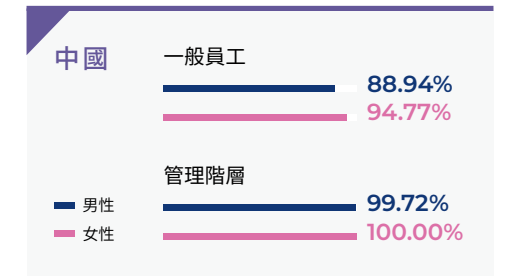
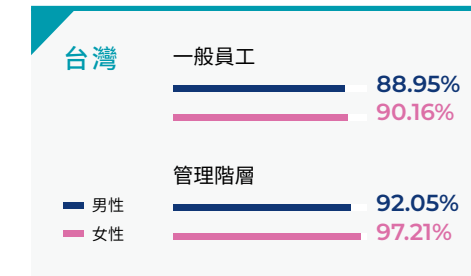
主管與同仁定期進行 1-on-1 對話，並以提升績效為目的，檢視及追蹤工作執行結果。同時透過同儕反饋，給予建設性回饋，對表現好的地方能即時予以讚揚，表達謝意，對落後的工作項目或落差的行為表現，給予即時輔導及協助。

年度績效考核

為達成公司營運目標由上而下的有效落實，華碩每年度定期進行全公司同仁的績效考核作業，考核重點包含過去績效表現總評與待改善項目檢討，並考量下一階段發展方向的目標訂定。績效評核結果將做為人員晉升、能力發展及獎酬發放依據。

對於績效表現未符合預期之同仁，華碩提供員工績效改善計劃，必要時也依同仁情況進行工作調整。人力資源處亦會從中關懷與協助對於仍無法提升績效表現之員工。經充份溝通後進行人員安置協助計劃，除依法給付資遣費外，並給予同仁需要的協助資源，例如職涯發展諮詢、向外安置之轉職協助等。

全球各區域員工年度績效考核參與概況





- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

- 人力結構
- 人才招募與養成
- 建置完善的薪酬與福利方案
- 培育與發展多元化人才
- 員工溝通

## 10 社會

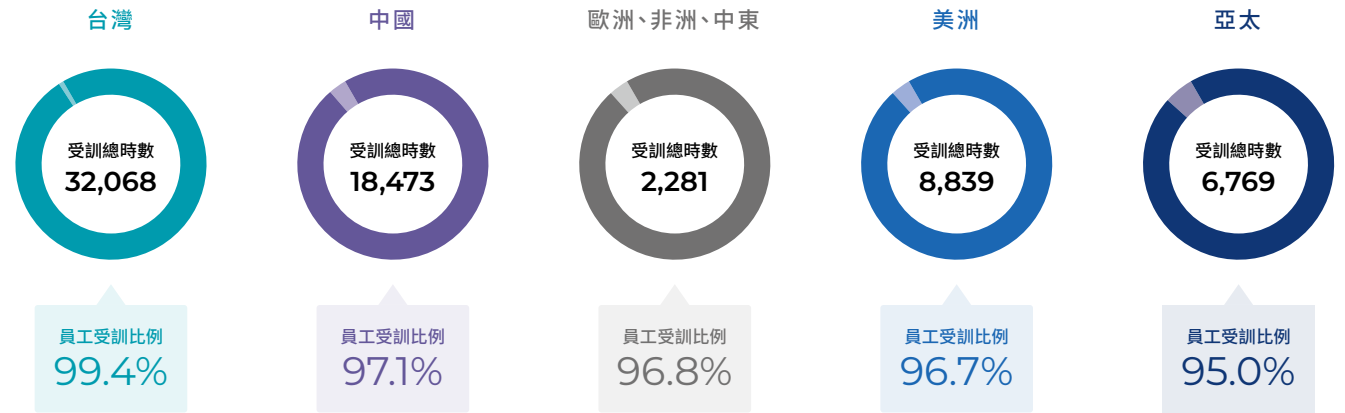
## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

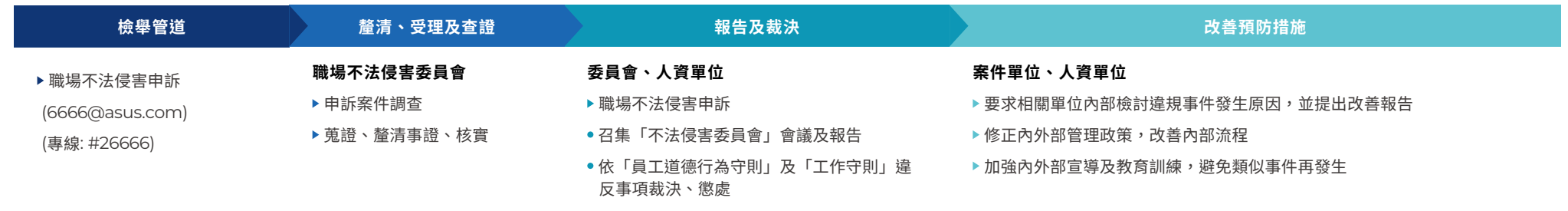
### 人權政策溝通

重視「以人為本」的華碩，不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障等狀況而歧視員工，僱用員工也遵循當地法令、最低年齡規定。華碩依據聯合國世界人權宣言於網站公開揭示「華碩人權政策宣言」。華碩強調性別平等，華碩全球女性員工比例為 38.7%，全球女性主管比例為 26.4%，IT 產業特性受雇者雖以男性居多，但不因性別有聘僱歧視或任何不公平對待。再者，為落實華碩人權政策，對全球員工進行人權相關教育訓練，受訓時數及比例如右列：



### 不法侵害預防及突發處理機制

華碩於官方網站公開揭示承諾，建立友善的工作環境，提升員工性別平權觀念，保護所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之威脅，杜絕性騷擾事件之發生，並訂定執行職務遭受不法侵害申訴與懲戒辦法、設置申訴管道，協助遭受職場暴力與性騷擾之當事人提出申訴或進行後續法律程序。職場暴力防治人人有責，所有員工均有責任協助確保一個免於職場暴力與性騷擾之工作環境。2021 年共有 2 件職場不法侵害申訴案件，已處理完成結案。職場不法侵害申訴處理流程如下：





## 開放的溝通管道

華碩持續在員工關係上積極擴展多元化的溝通管道，進而促進勞資和諧。透過舉辦定期溝通活動、員工意見信箱及員工敬業度調查等方式，落實公司與員工間的溝通真實透明，並將員工的建議做為公司進步的動力，保障每位員工的權益，下圖為溝通管道示意圖：



### 案例 CEO On-Live / CEO 下午茶

2021年共同執行長秉持真實透明，定期於每季法說會後舉辦「CEO On-Live」(Q1 & Q3) 及「CEO 下午茶」(Q4) 員工溝通活動。透過線上直播與實體互動方式，與員工分享每季經營成果與重大目標。員工累計參與、觸及人數達 3,107 人。

在國內疫情升溫期間，華碩首度嘗試改以線上串流與員工進行直接對話，突破居家辦公的空間限制，開放員工在線上與共同執行長交流互動。

議題囊括公司經營策略、COVID-19 防疫因應、未來產品發展方向、跨組織資源、晉升、薪資、福利，以及對新進同仁之勉勵等。突破疫情限制，溝通不斷線。



# 10 社會



世界企業永續發展協會 (World Business Council For Sustainable Development, 簡稱 WBCSD) 定義企業社會責任為：企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質。世界銀行則對企業社會責任定義為：企業與關鍵利益相關者的關係、價值觀、遵紀守法以及尊重人、社區和環境有關的政策和實踐的集合，係企業為改善利益相關者的生活質量而貢獻於可持續發展的一種承諾。因此，企業經營過程，必須考量與外部環境及與社會互動之關係，除了追求營運成長的同時，也肩負社會責任將獲利回饋於社會，創造企業與社會雙方共好之價值。

## 年度行動

1

### 停課不停學

與公私部門合作「停課不停學」，捐贈物資總額約新台幣5,000萬元

2

### 科技防疫2.0

參與「科技防疫2.0」，提供防疫、醫療所需的雲端資源以及智慧穿戴裝置

3

### 捐贈疫苗

捐贈慈濟基金會新台幣2億元採購BNT疫苗，提供予政府機關以利防疫

## 年度績效

>20,000<sub>台</sub>

2008 至今，累計在全球 39 個國家建立超過 500 間電腦教室，捐贈全新、再生電腦 2 萬多台

### 社會教育貢獻獎

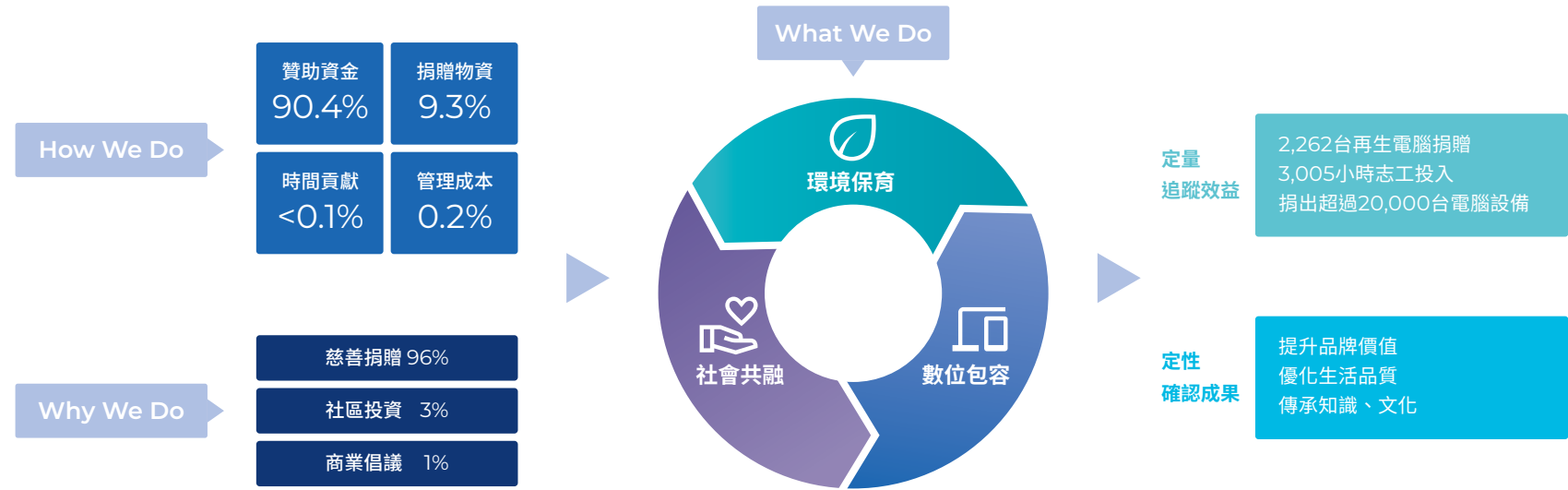
2021 年華碩文教基金會獲得教育部社會教育貢獻獎

## 影響力

華碩結合基金會與全球營運據點的資源，以再生電腦與數位培訓計畫為主要推動方向，提升資源循環利用，消弭偏鄉與弱勢學童的數位落差。近年全球受 COVID-19 疫情衝擊，我們積極尋求合作機會，捐贈各級單位所需的防疫物資，因應社會與世界的需求，提供最需要的資源與幫助。

# 社會投資策略

華碩社會參與的三大核心為「數位包容」、「社會共融」與「環境保育」。為系統性檢視社會活動是否創造社會影響力，華碩延伸社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI) 的社會管理精神，2019 年起採用 LBG 框架收斂與盤點社會公益活動的支出，以量化指標建立效益的評估架構。LBG 是由 London Benchmarking Group 制訂之評估工具，透過 LBG Model 將協助華碩用系統化的衡量方式，讓社會活動效益透明化，並融入企業策略之中。華碩承諾未來社會活動將以 LBG 架構做為統一衡量基礎，若特定專案需要貨幣化證據來做為政策評估指標，將會以 SROI 方法量化分析社會影響力。2021 年因受疫情影響，將資源投注於醫療體系之資源，減少實體活動與環境保護志工服務。



## 獎項肯定

### 致力數位包容，獲頒教育部社會教育貢獻獎

華碩文教基金會以數位包容計畫獲得 2021 年教育部社會教育貢獻獎。基金會自創立以來，一直以縮短數位落差、發掘文化生命力為宗旨，其中數位包容計畫以「基礎硬體設備建置」、「數位學習能力養成」、「品德教育與文化保存」，透過數位學習改善弱勢族群生活，並發揚各地傳統文化。

迄今已於台灣及海外超過 39 個國家建立逾 500 間數位機會中心與電腦教室，共捐贈全新、再生電腦 2 萬多台。亦號召資訊志工，協助社會公益夥伴推廣數位學習，提升偏鄉數位能力，受惠人次超過 55 萬。2021 年更以「停課不停學」概念捐贈數位設備給弱勢家庭學童，透過線上資源整合，讓弱勢孩童學習不因疫情受限。





00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

社會投資策略

數位包容

海外據點行動

社會共融

環境保育

11 治理

12 職場環境

附錄

## COVID-19 疫情之下 華碩參與社會 關懷熱情不減

2021 年在 COVID-19 延燒之下，社會處境依然艱辛，尤其對教育資源分配弱勢之學生來說更是如此。

根據聯合國統計，持續性的疫情已影響全球 91% 的學生，世界經濟論壇 2022 年全球風險報告進一步指出，全球僅有 35% 學生在其國家教育機構有實體課程，如何保持有品質的教育成為各國的挑戰。

華碩秉持為人類社會做出貢獻的理念，將永續經營的核心理念從企業價值鏈擴及至社會關懷，在 2021 年疫情嚴峻之際，持續以核心本業關懷社會。



### 停課不停學

2021 年 6 月疫情嚴峻期間，全台教育機構實施「停課不停學」措施，華碩為關懷弱勢學子，共捐贈 1,000 台筆電給全國中小學、弱勢家庭及課輔班；另為增加疫情間教育資源，華碩提供雲端及運算相關資源給各縣市教育機構、醫療機構、政府機關、民間企業法人、產業及學術研究新創團隊，華碩捐贈的物資總額約新台幣 5,000 萬元。

許多企業與華碩與共同響應停課不停學資助計畫：

#### ► 中華郵政

與華碩電腦合作回收 2,800 台二手電腦，整修後提供 200 台再生電腦，透過華碩媒合均一教育平台贈與全台 42 所偏鄉國中小學，作為學童課後輔導使用。

#### ► 台灣世界展望會

與台灣世界展望會共同合作「深耕台灣偏鄉教育計畫」，由滙豐台灣採購華碩電腦捐贈 250 台筆記型電腦支持世界展望會關懷澎湖、屏東地區偏遠學童，華碩另捐 128 台筆電予世界展望會的服務據點，解決因疫情造成遠距電腦設備缺乏之困境，此次「深耕台灣偏鄉教育計畫」合作規模達 450 萬元，未來還規劃開設電腦教學課程，為偏鄉學童投注更多學習資源。

### 智慧防疫 公私協力

在國研院國網中心啟動「科技抗疫 2.0」下，華碩提供針對應用於醫療、防疫等公衛領域及疫情衍生應用、民生經濟、學術研究教育等需求的創新技術，共提供總計 5,000 小時眾智凌雲 Taiwan Computing Cloud (TWCC) GPU 額度的高速運算及 AI 資源。硬體部分，以軟硬體整合方式，將含血氧、心率量測功能智慧穿戴裝置結合無線行動超音波裝置，與醫院監測平台對接，協助第一線抗疫醫護人員掌握患者生理資訊，在疫情期間捐贈智慧手錶、超音波設備，協助包含台大、北榮、桃園、雙和醫院等醫療院所抗疫。

### 疫苗捐贈 齊心防疫

為協助全國共同防疫，華碩捐贈 2 億元支持慈濟基金會捐助疫苗予台灣政府主管機關。該金額採購 500 萬劑疫苗供民眾施打，以提高疫苗接種率，守護國人健康。

數位化時代促使轉型與進步，但也衍生出新興的社會問題。依據聯合國教科文組織的評估<sup>1</sup>，在數位化的世代，需要更高的數位素養<sup>2</sup>才能有效工作、生活、學習和交流，沒有這些數位技能人們將在社會中被邊緣化，從數位弱勢變成真正的社會弱勢。華碩致力為世人創造數位生活的無限可能，因此在其本業驅動下，期望由科技出發推動數位包容計畫，期望每個人不會因為教育、性別、種族等不同，而有不同接觸與使用資訊的機會。華碩透過再生電腦捐贈計畫、數位學習中心建置、數位培育計畫、國際志工計畫、數位樂學營、公共電視感動久久等活動賦能數位弱勢族群，讓每個人都有平等接受資訊的機會。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

社會投資策略

數位包容

海外據點行動

社會共融

環境保育

11 治理

12 職場環境

附錄

### 逆物流再生電腦

華碩基於生產者延伸責任，在全球推動廢電腦回收服務，減少電子產品對環境的影響。在台灣總部，我們依據政府回收規範，自主性建立逆物流回收電腦計畫，回收不限品牌的電腦，建立資源回收再利用之循環型社會。2021 年共收取 1,238 單位共 56,578 台電腦。消費者或企業客戶都可以聯絡華碩文教基金會約定回收廢電腦。

響應華碩再生電腦計畫



### 再生電腦數位培育計畫

縮短數位落差的第一步，是完善資訊設備。進行逆物流回收電腦過程中，華碩將堪用的二手電腦透過華碩文教基金會「再生電腦數位培育計畫」，藉由安裝可再利用的組件及軟體更新賦與二手電腦新生命，並捐贈給缺乏資訊設備的弱勢族群，擴大逆物流回收電腦的社會影響力，2021 年透過再生電腦數位培育計畫共同響應停課不停學計畫。



### 數位學習中心

華碩文教基金會參與亞太經合組織 (Asia-Pacific Economic Cooperation Digital Opportunity Center, APEC ADOC) 專案與外交部合作，協助 ADOC 會員國及台灣邦交國當地非營利組織，在數位資源不足的國家設立數位學習中心、推廣數位學習及縮短數位落差，除了改善當地居民藉由數位學習改善生活品質，同時也有助於發掘未來的數位人才。13 年來協助 39 個國家建立數位機會中心，超過 500 間電腦教室，捐贈全新電腦、再生電腦及平板等超過 2 萬台資訊設備，受惠人次超過 55 萬。



<sup>1</sup> Guidelines for Designing Inclusive Digital Solutions and Developing Digital Skills, UNESCO, 2018

<sup>2</sup> 數位素養 (Digital Literacy)：取得電腦網路資源，並加以應用的能力，Paul Gilster, 1998。



### 數位培育計畫

為擴大社會影響力，華碩將數位包容計畫拓展至非營利組織，透過科技支持教育者與學童的創新想法與計劃。

2021 年即使疫情嚴峻之下，華碩持續與失親兒福利基金會合作舉辦「2021 夢想品格藝術營」，採用線上視訊方式由 3 位老師與華碩設計中心設計師，帶領全台各地 67 位學員完成近百件作品。今年特地邀請藝人進行名人講座，邀請孩童勇敢追夢。



### 數位樂學營

華碩自 2017 年起持續推動數位樂學營活動，在企業內部招募志工並進行培訓後，前往偏鄉學校或弱勢社福團體舉辦課程，培養下一代的數位種子。2021 年數位樂學營因應疫情更改為線上授課，並使用遠距工作最時興的「Gather Town」打造線上虛擬教室，讓大家即使遠距上課也能擁有即時互動臨場感。



### 國際志工計畫

2021 年由於全球壟罩在 COVID-19 的疫情下，華碩在保護同仁及志工的健康安全前提下，暫停國際志工專案的服務。

[歷年志工專案資訊](#)



### 公共電視感動久久活動

自 2009 年起，華碩文教基金會與公視共同主辦的「99 秒影片徵選活動」，至 2021 年邁入第 12 屆，此活動是國內率先推出讓年輕人用影像說故事的徵選行動，讓年輕世代得以透過影片徵選表達出他們對社會的關懷。第 12 屆感動久久全國校園短片徵選活動共計 65 所學校，183 個團隊 915 位學生參與，累積曝光次數近 10 萬次，12 年下來累計台灣有 90% 的大專參加。

探討議題豐富多元，包含空汙議題、動物保護、海洋生態、新冠肺炎、性別認同、家庭價值等，此次特別邀請知名導演及演員擔任評審，期待未來能鼓勵更多年輕的創作能量以影視作品表達對社會的關懷。

# 海外據點行動

2021 年全球皆在新冠肺炎的疫情之中，華碩海外子公司也透過多元面向協助各地居民，落實社區關懷、增強社區連結。

## 美國

▶ 發起多元計畫提供適切的服務，更提供當地社區必要的支援。

1. 2021 年捐贈 162 台電腦給與加州奧克蘭地區 "Tech Exchange" 非營利組織

2. "Build Together, Give Together" 計畫：自 2017 年起，此計畫結合電腦玩家及對科技有熱忱的愛好者透過自行組裝電腦以公益募款、捐贈電腦等多元方式提供給非營利組織 Make-A-Wish Foundation, Gamers Outreach and Child's Play. 該計畫也與美國 NBA 布魯克林籃網隊球星賽斯·柯瑞 (Seth Curry) 合作，販售其自組的電腦，該收入捐給 BC 兒童醫院基金會及賽斯·柯瑞基金會。其中 Make-A-Wish Foundation 與華碩多個海外據點合作，合作據點含美國、法國、新加坡等地。

3. "Pay-As-You-Go" 計畫：華碩與非營利組織 Endless OS Foundation 合作，開發以微型貸款模式衍生的電腦採購計畫。由華碩提供電腦設備、Endless OS Foundation 負責提供免費線上或線下軟體，使用者僅需先支付基礎押金後即可帶走筆記型電腦，每固定時間將由電腦自動提醒使用者付費，使用者付費後即可沿用該電腦設備。該計畫期望透過新商業模式解決數位落差等社會問題。

Make-A-Wish Foundation：1980 年成立於美國的非營利組織，專門為 2 歲到 18 歲的重病兒童圓夢，目前共在 50 多個國家設有服務據點。

## 捷克

▶ 捷克華碩子公司由員工自發性捐出新年派對預算，共募得 320,550 捷克克朗予 2021 年罕見龍捲風災害救助。

## 烏克蘭

▶ 2021 年捐贈 OLED 筆電給予的烏克蘭孤兒，同時捐贈 ROG 電競筆電給予在 IT 資訊比賽獲勝的孤兒，他將代表烏克蘭前往歐盟參加比賽。

## 德國

▶ 與當地慈善直播活動 "Friendly Fire 7" 合作，透過 Youtuber 跟 streamer 進行遊戲挑戰跟募款。活動超過 200 萬線上觀看人次，共募得 180 萬歐元並捐給 7 個在地非營利組織。

## 俄國

▶ 將線上商店販售電腦及螢幕所得以一定比例捐贈給關注兒童疾病非營利組織 "Life Line Fund"，2021 年華碩俄羅斯共捐贈 250 萬盧布給該組織，關心俄羅斯境內需要醫療資源的嚴重疾病兒童。

## 泰國

▶ 協助曼谷健康中心當地成立疫苗接種中心，並捐贈 25 台筆記型電腦供民眾進行疫苗登記，共約 2,500 名民眾受惠。

▶ 與新聞服務公司 E-chan 合作，捐贈素可泰省學校 10 台華碩電腦，協助校園中弱勢學子上網學習。

## 菲律賓

▶ 減少疫情下的數位落差：華碩集團與當地組織「黃色希望之船基金會」(YBHF) 及社會企業「BEAGIVER」合作「eHub 計畫」，共捐贈 128 台筆電給當地民眾，而「黃色希望之船基金會」表示，因為華碩電腦的耐用性及簡易使用，是這次促成合作的最大原因。

▶ 颱風災難救助：與當地經銷商 IECC Bacolod 捐贈 2 萬菲幣以利當地社福機構採購物資救助災民。

## 中國

▶ 為彌平教育資源落差，華碩中國捐贈新疆、河南、黑龍江等地共 3 間圖書館，共捐贈 9,000 本藏書及 2 台電腦，服務超過 7 萬人次。

## 香港

▶ 華碩與免費補習天地創辦人陳紘合作「撐學生」捐贈計劃，購買任何 ASUS 或 ROG 筆電，扣除成本的 1% 收益後，全數提供低收入家庭中小學生購買筆電。

## 印度

▶ 捐贈予「總理國家救濟基金」220 萬里拉，提供印度國家人道救援之用。

總理國家救濟基金 (PMNRF)：1948 年由印度總理賈瓦哈拉爾·尼赫魯成立，原為救助來自巴基斯坦的流離失所者，PMNRF 的資源現在主要用於為在洪水、颶風和地震等自然災害中遇難者的家屬以及重大事故和騷亂的受害者提供即時救濟，也提供醫療救助。



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

社會投資策略

數位包容

海外據點行動

社會共融

環境保育

11 治理

12 職場環境

附錄

# 社會共融

創造均衡的社會發展，有助於社會穩定及減少社會外部成本，是 ESG 治理的重要因素之一。華碩將「珍惜、培育、關懷員工」的經營理念，延伸至社會回饋之中。透過物資捐贈、提供工作機會等方式，創造一個互助利他、從「共融」到「共榮」的社會。

## 喜憨兒成長培育計畫

華碩透過與喜憨兒基金會創新就業的合作模式，自 2008 年起聘用 10 名喜憨兒為正職員工，於員工餐廳成立「喜憨兒麵包坊」常設櫃位，櫃位獲利全數回饋喜憨兒基金會，扶植更多需要幫助的憨兒們。此計畫中的 10 名憨兒們透過穩定的就業環境，藉由專業的職業復健及工作指導，持續給予個別發展計畫，更增加飲料品項，拓展憨兒的工作技能。不但延緩老化的速度，進而改善憨兒智能與體能，提昇工作能力；穩定的職場收入，亦可協助改善憨兒原生家庭的負擔，讓他們從被服務者轉變為服務者，從資源消耗者轉變為資源創造者。



## 公益捐贈與贊助

華碩除了實際參與各項社會活動外，每年亦編列預算贊助不同團體組織，落實企業社會責任，以華碩核心價值為出發，實踐為人類社會做出貢獻之願景，2021 年因應疫情，華碩將公益捐贈相關活動轉成線上採購支持公益團體，義賣及物資捐贈共計逾 2 億元，累計嘉惠 37 個社福單位，幫助超過 6,000 名以上需要的學童、家庭及老人。



疫苗捐贈感謝狀



## 社會投資報酬率(SROI)

華碩秉持「數據化衡量、科技化管理」執行永續方針，因此導入社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI) 概念，即是與現行財務會計之投資報酬概念及實務操作相近，藉由統一衡量方法與報導遵循原則，讓非營利活動也得以產生具決策與管理價值之績效衡量資訊。

華碩經 SROI 評量之專案為：

### 華碩再生電腦 數位培育計畫

- ▶ 2017年華碩發表「華碩再生電腦數位培育計畫社會投資報酬率報告書」，成為亞洲科技業及台灣第一本經國際社會價值協會 (Social Value International) 認證的SROI報告書。
- ▶ 2019年評量結果已從2016年的3.61 : 1提升至5.7 : 1。

### 喜憨兒成長培育計畫

- ▶ 2017年評量專案因應影響力僅限於工作中的憨兒及家庭，影響力結果為1.37 : 1，後續擬延伸推廣多方資源共享的營運合作模式，持續提升和擴大影響力範圍。



## 環保保育



### 企業減塑

為避免塑膠垃圾產生，改變一次性塑膠的拋棄式文化，自 2019 年起，辦公區內所有食堂、便利商店及咖啡店等商家，全數禁用一次性餐具，2021 年因應防疫需求而暫緩實施。



### 淨灘保育

響應環保署發起的「海岸淨灘認養活動」，自 2017 年起認養新北市「挖子尾自然保留區」500 公尺海岸線。鄰近紅樹林自然保留區，擁有珍貴的濕地生態，是眾多候鳥、水生動植物的重要棲息地。

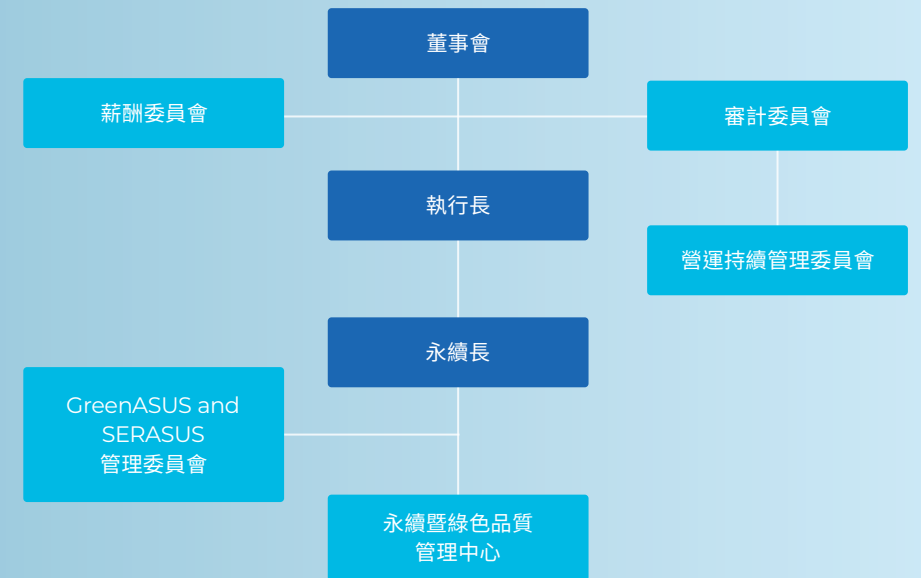


# 11 治理

## 公司治理

企業永續經營的基礎建構在健全的治理制度，本於公司的核心價值 - 華碩五德「謙、誠、勤、敏、勇」。將企業治理落實於公司營運制度，落實企業社會責任，維護各利害關係人，包含員工、客戶、供應商、環境及社會的相關權益。

為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及OECD<sup>1</sup> 公司治理原則，訂定「[華碩電腦股份有限公司公司治理實務守則](#)」。除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。



<sup>1</sup> 經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)

## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

## 12 職場環境

## 附錄

## 董事會

華碩董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事會考量營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制。2019 年 6 月股東會依「[董事會選舉辦法](#)」選出第 12 屆董事會成員<sup>2</sup>，由 13 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。董事會成員皆為男性。董事長施崇棠先生未兼任公司總經理之職務。華碩依據公司治理評鑑規範，制定董事會平均出席率需達 85%。華碩 2021 年董事會共召集 8 次，董事平均出席率 99.04%。2022 年 6 月 8 日華碩股東會，選任出 2 席女性董事（一般董事及獨立董事各一席），獨立董事席次從原 3 席增加至 5 席。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「[華碩董事會議事規範](#)」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

## ▶ 董事與經理人的薪酬政策

## (1) 董事酬金政策

本公司董事酬金分為報酬及酬勞：

▶ 董事報酬：依公司章程第17 條規定「本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值議定之。」辦理。惟本公司僅兼任薪資報酬委員會之董事有支領董事報酬。

▶ 董事酬勞：依公司章程第20 條規定「本公司年度之獲利，應預先保留用以彌補累積虧損數額，再就其餘額提撥不高於1%為董事酬勞」，每年實際提撥比例為0.3%。

## (2) 經理人薪酬

經理人薪酬包含按月發給之薪資、三節節金、年度績效獎金，以及其它依據該年度獲利狀況所發放之獎酬。每位經理人獲派之酬金金額，除參考同業通常水準的薪酬與福利，亦考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，由本公司人力資源處提案，經薪資報酬委員會審議並送交董事會核准。

## (3) 薪酬與經營績效及未來風險之關聯性

本公司每年定期進行董事績效評估，依董事會績效評估辦法之規定，將評估結果提報次年度董事會報告，作為檢討及改進之參考，並為提名董事或薪資報酬之依據。

董事、總經理及副總經理酬金，已充分考量其專業能力、公司營運及財務狀況、衡量對公司其他特殊貢獻，並連結公司績效及個人績效，作為給付酬金的計算標準。本公司隨時檢視未來營運風險及企業社會責任，適時檢討酬金制度，保持公司永續經營及風險管理之平衡。

## ▶ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能與董事會運作效率，制定「[董事會績效評估辦法](#)」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會、董事成員及各功能性委員會之績效評估。評估面向包含：對公司營運之參與程度、董事的選任及持續進修、內部控制等。且應至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估一次。

2021 年董事會內部績效評估於 2022 年 3 月提董事會報告，結果如下：

1. 整體董事會：董事會整體運作順暢且能符合公司治理精神。
2. 個別董事成員：董事成員對各項評估指標運作皆有正面評價。
3. 各功能性委員會：各功能性委員會整體運作順暢且能符合公司治理精神。



<sup>2</sup> 董事會成員之姓名、學經歷及兼任其他公司職務情形及修課內容，請參考 2021 年報 P.34-37。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

12 職場環境

附錄

## 審計委員會

為提升董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務 / 非財務報告流程、財務與營運控制上的品質和誠信度，華碩設置「審計委員會」，由 3 位獨立董事擔任審計委員會成員。審計委員會下設有「持續營運管理委員會」（原「企業風險管理平台」），除了由獨立董事帶入外部利害關係人關注的議題進行風險評估外，定期召開跨部門風險管理會議，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。審計委員會依據風險報告重大性決定是否向董事會作呈報。

2021 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席率 100%。

## 薪酬委員會

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策、董事及經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

2021 年薪酬委員會共召開 3 次，委員平均出席率 100%。

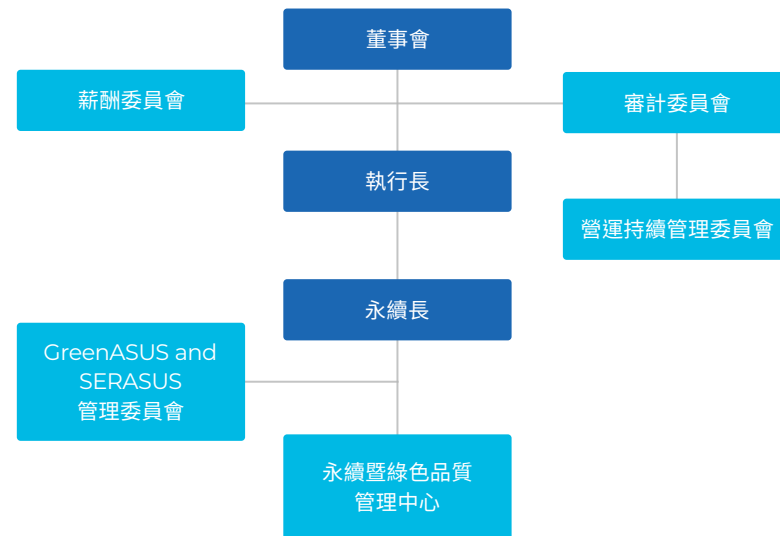


- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
  - 公司治理
  - 永續治理
  - 風險管理
  - 資訊安全管理
  - 誠信經營
  - 客戶滿意度
- 12 職場環境
- 附錄

## 永續暨綠色品質管理中心

2009 年華碩成立永續發展的專職單位，掌握全球永續發展脈動，分析治理、環境及社會等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動。設有永續長作為單位管理代表，負責掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動。

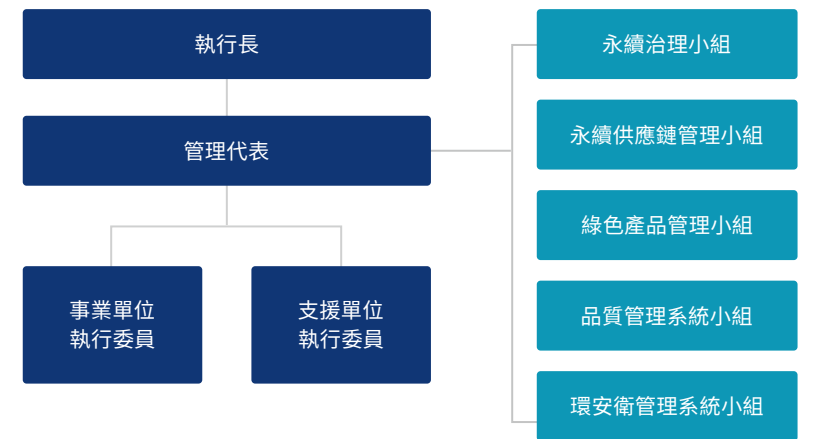
每年定期至董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，近期將於 2022 年 Q3 董事會中報告，透過利害關係人議合，鑑別重大關注主題與回應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並揭露永續目標和永續創新專案成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。



## GreenASUS and SERASUS 管理委員會

為了在企業內部跨單位橫向協調具高度影響性的產品、供應鏈和組織營運等關鍵議題，我們另成立「GreenASUS and SERASUS 管理委員會」，由執行長授權永續長作為管理代表。

除定期舉行例行性會議，每季向全體同仁發送電子報提供全公司性永續發展資訊、管理系統之近期活動、最新法令公告、新制度與新服務等訊息。委員會成員來自事業營運單位、採購、客服、行政、法務等部門，跨單位進行橫向的溝通與協調，使資源有效配置，讓全體華碩人都能在一致的永續方向努力，確實將永續與營運核心結合成為企業競爭力的一環。



- 00 關於報告書
- 01 經營理念與永續策略
- 02 COVID-19
- 03 重大性主題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 創新與價值創造
- 09 人才培育
- 10 社會
- 11 治理
  - 公司治理
  - 永續治理
  - 風險管理
  - 資訊安全管理
  - 誠信經營
  - 客戶滿意度
- 12 職場環境
- 附錄

## 後疫情時代風險管理

2021 年 COVID-19 疫情仍持續反覆不定，面對後疫情時代，華碩除了在營運策略做調整外，也從更全面的視角來審視如何建立常態性的風險管理機制，透過治理架構與決策流程的優化，讓組織更富有韌性，積極應對不確定的外在環境的挑戰。



### 風險管理政策

因應風險威脅，超前部署管理  
展現組織韌性，確保營運持續



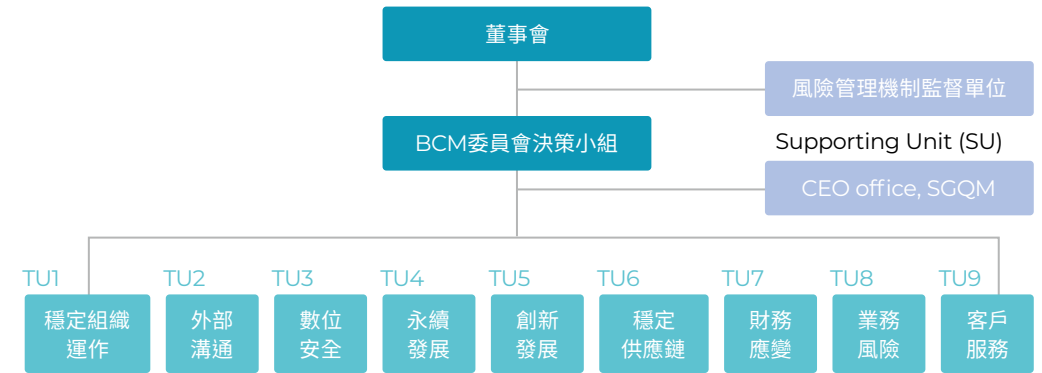
### 目標

- ▶ 建立關鍵風險指標 (Key Risk Indicator, KPI)，即時監控
- ▶ 建立短中長期預防計畫，並定時檢討與改善
- ▶ 持續強化各種緊急應變作業，並定期演練

## 營運持續管理委員會

為使風險管理能更具「全面性」與「常態性」的管理，華碩成立「營運持續管理委員會」(以下簡稱 BCM(Business Continuity Management) 委員會)，聚焦在重要但不緊急的風險事件，積極鑑別未來可能的風險，當風險發生時，足以應付威脅與具備營運持續管理能力。

BCM 委員會由董事會負責監督其策略發展，並由共同執行長、營運長與業務高階主管組成的決策小組共同監督檢視，確保日常維運中建立良好的防護機制。並由專案小組 (Taskforce Unit, TU) 負責各面向的風險趨勢監控與風險預防管理。各小組皆須建立量化的關鍵風險指標，以及各項風險預防計畫，若風險事件須於第一時間應變，則須建立緊急應變計畫，將其帶來的衝擊和中斷時間降至最低。BCM 委員會彙總年度風險管理報告，並每年於董事會呈報 BCM 管理績效。

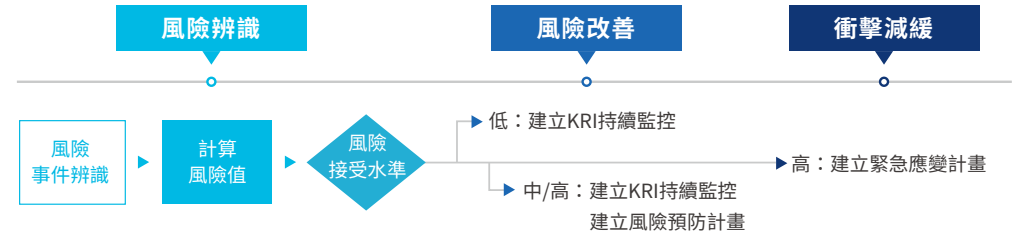


Taskforce Unit (TU)

## 風險管理工具

為使 BCM 決策流程更優化，2021 年華碩持續深化風險管理工具的應用，結合 ISO 22301 營運持續管理系統國際標準與相關工具，發展出一套適合華碩的 BCM 管理工具，以配合實務需求與公司發展，並回應國際社會對華碩的期待。風險決策流程分為風險辨識、風險改善與衝擊減緩三大階段。

### 風險評估流程



## 風險議題鑑別結果

**穩定組織運作**

| 風險議題 | 產業人才競爭                  | 數位轉型                  | 傳染病                      |
|------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|
| 風險描述 | 疫情後經濟加速成長，科技人才成為競相吸引的對象 | 系統須能提升整合能力以快速跟上組織變革腳步 | 聚集性的傳染病若擴及員工健康安全，將影響人力短缺 |

**外部溝通**

| 風險議題 | 公關危機                      |
|------|---------------------------|
| 風險描述 | 公共關係相關事宜若處理不當，影響公司形象而遭受損失 |

**數位安全**

| 風險議題 | 外部威脅         | 核心系統                           | 硬體設備／網路           |
|------|--------------|--------------------------------|-------------------|
| 風險描述 | 公司遭遇重大加密勒索病毒 | 資料庫主機毀損造成服務無法運作，外部因素造成應用系統異常中斷 | 核心網路交換器硬體設備異常服務中斷 |

**永續發展**

| 風險議題 | RE100 再生能源承諾                           | 碳稅成本升高                       | 產品綠色競爭力                           |
|------|--|------------------------------|-----------------------------------|
| 風險描述 | 國內再生能源供給量能與穩定度不足，配合多元綠電需求應及早布局降低違反承諾風險 | 各國管制溫室氣體排放和實施碳稅制度，造成產品生產成本上升 | 綠色產品對國際環保標章，產品綠色競爭力不足將影響國際綠色市場競爭力 |

**創新發展**

| 風險議題 | 創新發展                               |
|------|------------------------------------|
| 風險描述 | 內部開放式創新不足與對外部破壞式創新缺乏應變，導致公司缺乏市場競爭力 |

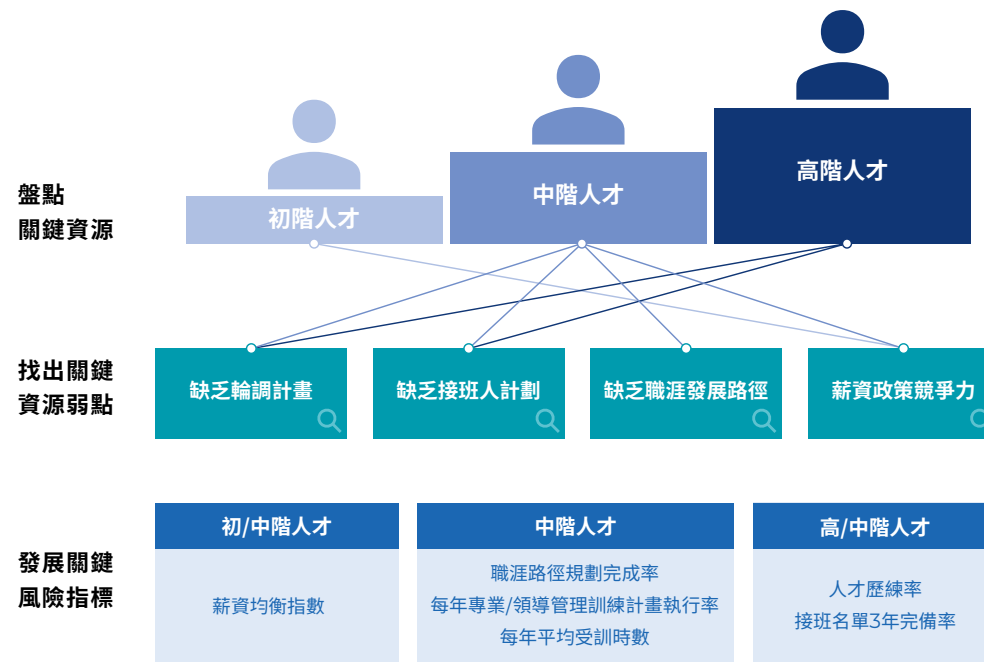
**穩定供應鏈**

| 風險議題 | 供應鏈中斷   |
|------|---|
| 風險描述 | 國際貿易爭端、COVID-19 疫情導致封城、缺工，以及自然災害導致減產、停產或原物料價格波動 |

## 風險管理案例

蒐集過去曾發生與未來可能發生的風險事件，並盤點關鍵資源，找出關鍵資源弱點，並依弱點發展關鍵風險指標與風險預防計畫，計算 4 大指標，包含威脅值、可用值、衝擊值、脆弱值。各指標乘積為風險值，找出須優先關注的高風險事件。

### ▶ 風險事件：產業人才競爭



### 案例 BCM 工作坊

為推展 BCM 風險管理工具的應用，2021 年 BCM 委員會舉辦「BCM 工作坊」，由「穩定組織運作小組」作為示範組優先導入風險管理工具，示範組透過工具辨識可能造成營運中斷之風險事件共 7 項，包含產業人才競爭、數位轉型、群聚性傳染性疾病、地震、颱風、有害物質外洩、職安重大事故等。每項風險事件盤點關鍵資源弱點，各發展「關鍵風險指標 (KRI) 與預防計畫」，其中 5 項風險事件於發生當下需立即處理，故發展出 5 套各災難緊急應變計畫書，並執行風險情境演練與檢討。





## 新興風險

依據 Corporate Sustainability Assessment(CSA) 的定義，「新興風險」為新發現的潛在風險領域，長期下來可能對企業造成損害的已知潛在威脅。依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發布的 2021 年全球風險報告，並結合 BCM 9 大組別，共計鑑別出 20 個風險事件。由 BCM 委員會逐一檢視是否符合 CSA 定義之新興風險，並評估其衝擊程度，辨識出華碩須關注的四大新興風險，包含再生能源風險、責任投資風險、永續供應鏈風險、數位安全風險，逐一展開相關調適行動。

### ▶ 新興風險調適行動

#### 再生能源供需失衡

因應全球2050淨零排放目標，以及國際客戶要求低碳產品、國內用電大戶條款逐步加嚴的趨勢下。企業應即刻啟動低碳營運轉型。

##### 潛在衝擊

- ▶ 華碩承諾2035年全球據點100%使用再生能源。然而國內再生能源市場供需失衡，如未能提早布局再生能源市場，將面臨營運成本增加、甚至影響訂單

##### 調適行動

- ▶ 規劃再生能源最適化方案，與多方再生能源業者洽談合作計畫簽署備忘錄(Memorandum of Understanding, MOU)，目標2030年達成台灣營運RE100，2035年達成全球營運RE100

#### 數位安全風險

COVID-19疫情增加數位系統的依賴，遠端工作、勒索軟體、網路安全人才短缺、缺乏資安治理、人為失誤，以及供應鏈攻擊等，各種情境已加劇網路安全風險。

##### 潛在衝擊

- ▶ 失去營業機密資料、客戶與員工個資
- ▶ 干擾公司營運、對公司進行勒索取得電腦控制權
- ▶ 侵入華碩資訊通訊產品影響客戶權益與公司商譽
- ▶ 失去客戶對品牌之信任

##### 調適行動

- ▶ 提升研發環境安全、擴充ISO 27001涵蓋範圍
- ▶ 企業內部推動安全軟體開發生命週期(Secure Software Development Life Cycle, SSDLC)，落實產品與系統服務安全工程
- ▶ 導入與協助供應鏈符合華碩資安要求
- ▶ 優化產品漏洞通報管道、強化公私聯防體系

### 新興風險鑑別程序



#### 責任投資標準欠缺一致性

簽署聯合國所發布「責任投資原則(Principles for Responsible Investment, PRI)」的機構已達4000多家。投資者督促金融機構善盡責任投資與放貸，除關注投資對象的企業獲利及成長性外，將ESG 議題納入投資分析及決策制定過程，督促企業重視ESG。

##### 潛在衝擊

- ▶ 尚無統一且整合性的評鑑標準，各評鑑方式對ESG關注議題差異性大且評核結果分歧，長期影響與客戶合作機會或喪失ESG投資機會

##### 調適行動

- ▶ 定期監控國際永續規範、責任投資趨勢與關注議題
- ▶ 與責任投資機構溝通交流，展現企業整合性永續績效

#### 供應鏈人權議題關注度提升

國際人權報告指出，全球供應鏈仍存在強迫勞動事件。美國已明列具人權風險之供應商清單，禁止實體清單中的供應商產品入關。

##### 潛在衝擊

- ▶ 違反人權事件或列入實體清單供應商，影響產品入關或客戶中止合作

##### 調適行動

- ▶ 新增強迫勞動鑑別指標，增加稽核面談樣本數
- ▶ 建立實體清單與合格供應商名單比對機制，暫停風險供應商交易

# 資訊安全管理

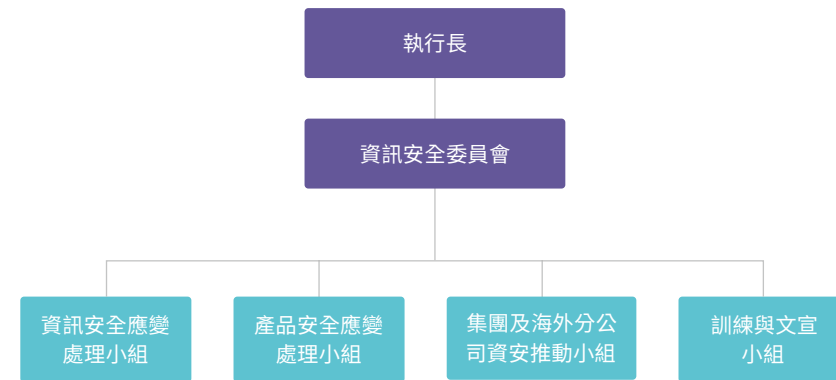
## 資訊安全管理組織與管理政策

COVID-19 疫情期間，新興技術層出不窮，並塑造出全新的工作場域，但這也為資訊管理及產品安全帶來前所未有的挑戰。為應對日益嚴峻的挑戰及強化企業永續經營，華碩成立資安管理委員會並由 CEO 監督管理。資安管理委員會推動 ISO 27001 管理系統，建立符合國際標準的管理程序，規劃、執行及檢討內部的資安活動，驗證各項活動及其相關結果。以符合資訊安全管理系統之目標要求。

奠定於此基礎，2021 年 9 月華碩設立資訊安全長 (Chief Information Security Officer, CISO) 及成立新的專責單位：數位安全處。投入資訊安全與產品安全的完整規劃與推動，以「建構數位韌性，提升品牌信任；追求卓越，安全同行」作為組織資安願景，成為我們集團子公司、供應商、供應鏈合作夥伴之強力奧援。

### 3 大管理領域

1. 專注於企業內部及外部供應鏈之資訊安全管理、風險、合規性等治理議題
2. 即時進行內、外部資訊作業環境安全威脅監測與當事故發生之應變處置作為
3. 推動產品安全工程，強化華碩所銷售之產品與服務資訊安全。



#### 資安管理

對齊組織經營發展戰略  
支持組織業務、創造價值  
資安組織-資安委員會  
資安政策與管理辦法制定  
資安管理程序

#### 數位韌性

高科技資安聯盟聯防  
及早因應新世代的數位威脅  
強健數位安全防範體質  
能於事前之日常完整預備、  
事中應變處置與事後的重建  
能力

#### 資安推動

資安政策、目標推廣  
國際資安標準導入與通過驗證  
資安意識提升  
強化供應鏈資安管理

#### 資安風險管理

關注內外部安全風險議題  
有效識別威脅來源，分析對組織  
曝險的可能性及影響  
依風險胃納量做出適當決策  
資安防護攻防演練



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

12 職場環境

附錄

## CDM防禦矩陣

為了提升組織安全運作與成熟度，華碩參考美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST)- 網路安全框架 (Cybersecurity Framework)，明確地將安全分成 5 個核心面向：識別、保護、偵測、回應與復原。透過此 5 大面向檢視與管理資訊安全風險，再進一步在防禦策略上，整合 NIST 5 大面向與資訊資產 (設備、應用程式、網路、資料與人員) 所展開之完整構面 (Cyber Defense Matrix, CDM) 防禦矩陣，進行持續改善與優化。

## 產品安全開發與製造

因應資安的威脅與日俱增，華碩內部持續推動產品安全開發，系統生命週期 (System Life Cycle, SLC) 與軟體開發生命週期 (Software Development Life Cycle, SDLC) 皆納入安全考量。產品生命週期中的分析階段符合 NIST 800-160 Systems Security Engineering 的需求工程框架，將產品所需的安全規格能被完整定義。另於設計階段方面，則透過威脅識別與衝擊影響分析，對威脅項目進行風險評估計算風險值，進而於設計、開發階段將相關風險進行緩解。部署 / 上線階段作人員職責分離管控，並在服務正式上線前會再進行動態測試、主機弱點掃描，確保運行服務軟體本身與承載之系統安全。

除了研發過程需符合安全設計原則外，製造階段的供應鏈資安管理也是相當重要的環節之一。為了持續提供給客戶更安全的產品，在 2025 永續目標加入資安相關的目標，包含產品 - 研發環境安全提升與強化供應鏈資安管理，讓資訊安全落實在每個環節當中，使資安防護的過程不只是單向的規範制定與控管，能更進一步的與供應鏈雙向攜手聯防、共同合作，保護華碩資訊資產免於因內、外部的各項風險衝擊，確保公司資訊安全管理系統的機密性、完整性與可用性。

## 2021年資訊安全管理成果

| 建立居家辦公安全機制   | 持續提升員工資安素養  | 資安防護演練   |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 使用高安全性設備、多重認證機制、定期審核授權狀況</li> <li>▶ 強化員工遠距在家辦公的資訊系統服務與網路安全連線安全性</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 不定期向公司同仁發送資安守則</li> <li>▶ 實施全體員工資安安全教育訓練與每年定期複訓，完成率已達100%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 防範商業電子郵件詐騙，進行全年度共計8次社交工程演練</li> <li>▶ 執行資安防護防禦暨回應演練作業，評估集團的資安防護程度，及早部署防禦重點</li> </ul> |
| 產品元件組成分析   | 異地備援切換演練  | 事件 / 違規  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 導入Open Source及第三方元件組成分析工具，管理開源軟體使用狀況，提升產品安全及合規性</li> <li>▶ 在最短時間內獲得安全修正建議與問題即時處理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 執行營運核心資訊系統之持續營運能力的異地備援切換演練，確保公司因資訊系統異常造成營運中斷的風險降至最低</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 持續提升員工資安素養及進行資安防護演練，2021年度在企業內部違反資安規則之事件數呈現逐月下降</li> </ul>                            |

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

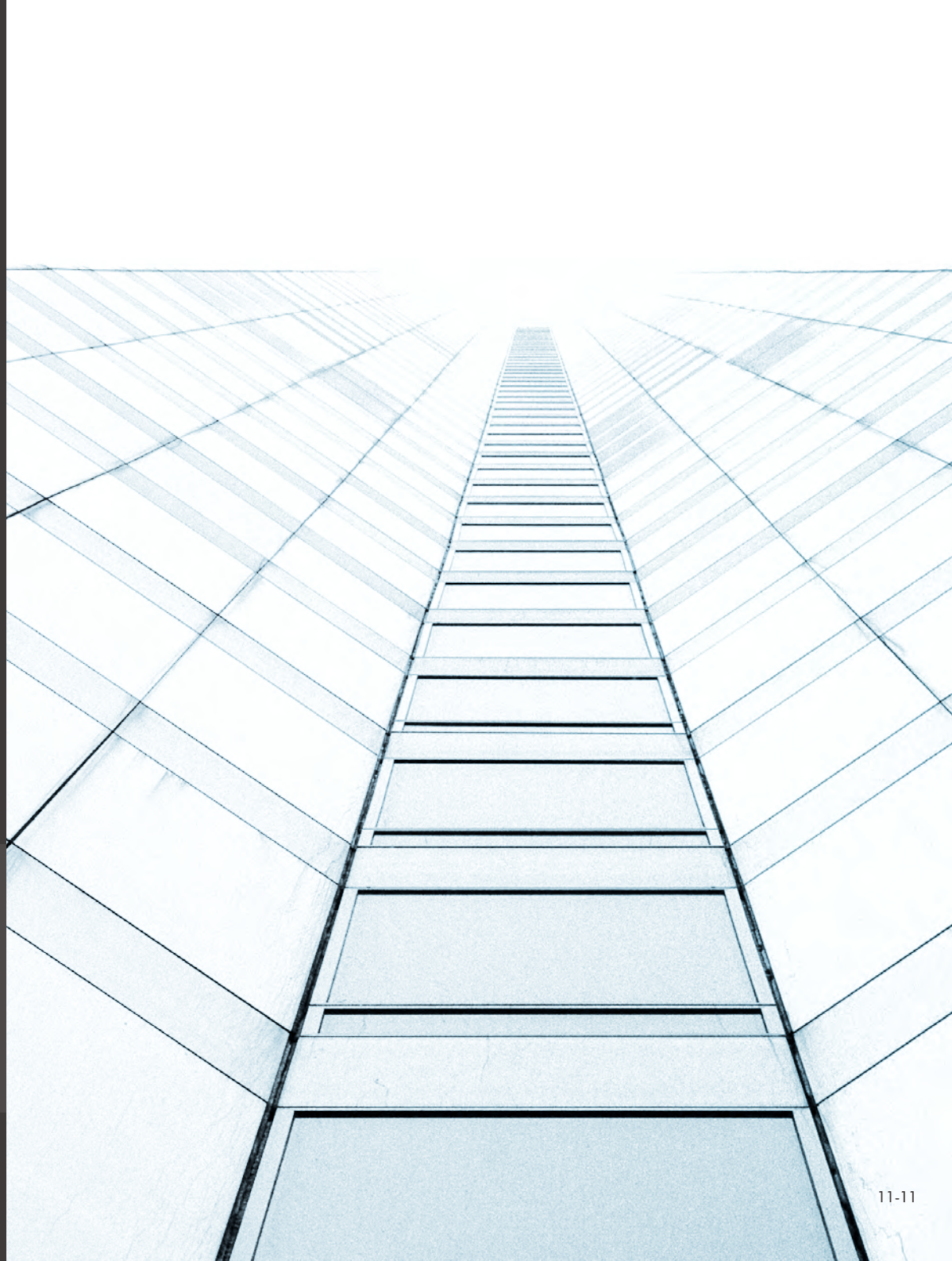
資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

12 職場環境

附錄



## 案例 華碩引領產業聯防

「高科技資安聯盟」於 2021 年成立，華碩資訊安全長 (CISO) 為首任會長，代表聯盟內之企業拜訪公部門，維持良好互動並協助產業發聲。樂見 2022 年立法院三讀通過「資通安全產品或服務」納入抵減項目，在政府公部門支持及協助之下，有助於產業界加速投資資安防護，並提升產業界在全球供應鏈之信賴程度。

對於企業與產業界而言，除了從外部與公部門及國際的合作，從公司內部本身的組織聯防到集團聯防，如今更是擴展到產業聯防，這樣的趨勢值得產業重視。



## 事件回應

趨勢科技 3 月發現俄羅斯殭屍網路程式 Cyclops Blink 鎖定並感染華碩的路由器，經華碩研究此殭屍網路程式只能在舊版韌體動作，無法於 2021 年起的韌體版本動作。在趨勢發表研究報告同時，華碩也在 Security advisory 公告研究內容。鑒於再加強日後路由器安全性考量，華碩已於 2022 年 3 月底針對被攻擊機種釋出新版韌體增加安全措施，並陸續在其他機種加入相同保護機制。

## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

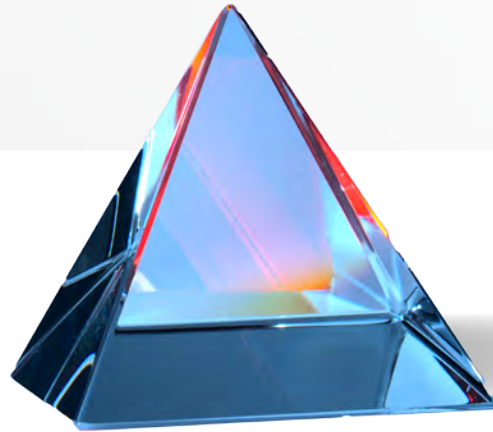
## 12 職場環境

## 附錄

## 個人資料保護委員會

為持續推動全球消費者與華碩員工個人資料的保護管理，華碩於 2012 年 4 月依最高經營管理階層指示成立「個人資料保護與資訊資產安全委員會」，制定華碩使用個人資料之公司政策及處理相關事務。因應法令變動及組織調整，2018 年將上述委員會調整為「個人資料保護委員會」（下稱個資委員會）並增修原公司政策為「General Personal Data Protection Policy」於華碩集團內部施行，包含使用華碩產品及服務（如：華碩的電腦、軟體、官方網站、客戶支援服務等，作為在蒐集、處理、利用個人資料之指引；對外亦於官網公佈「[隱私權保護政策](#)」以讓一般大眾及消費者知悉華碩對其個人資料的保護及管理。

為確保落實公司政策，個資委員會目前運作以每雙週定期會議執行並檢視年度工作，並透過不定期臨時會議機動調整執行方式及處理個資相關事件，直至 2021 年底已召開 270 次定期會議。



## 個資委員會於2021年主要推動成果

## ▶ 個資法法令法規遵循管理作業

- ▶ 盤點資料：持續檢視公司蒐集處理利用的資訊項目性質，以確認法規遵循範圍。
- ▶ 改善流程：因應產品或服務的更新，個資委員會分別與相關部門說明討論為遵循個資法令規定所應調整改善的流程。
- ▶ 檢視隱私權政策：因應各國法令規定不同，必要時調整各國隱私權政策。
- ▶ 教育訓練：為確保員工了解公司政策，每年度舉辦教育訓練。2021年於總部辦公室輔以線上工具對海內外同事完成8場教育訓練。
- ▶ 處理當事人及主管機關的請求及詢問：個資委員會為處理當事人及主管機關的請求及詢問之統一窗口。華碩依法應於法定期間回覆當事人的請求，個資委員會會偕同相關部門處理並回覆當事人完成此法定義務。對主管機關的詢問亦會依照相同處理模式以降低法律風險。
- ▶ 年度內部稽核：配合公司內部查核作業，將涉及個人資料管理之業務執掌部門列入稽核範圍，藉由單位內部自評、單位檢核合作廠商的作為、及稽核員執行稽核作業，將不符合事項經由矯正措施及改善方法協助業務執掌部門或合作廠商導正，以確保落實公司政策及相關管理辦法。
- ▶ 年度個資網站弱點掃描：為強化網站與消費者資料安全，個資委員會於每年度將對外提供服務且含有個資之網站列出請企業智能數據開發中心進行網站弱點掃描，並依企業智能數據開發中心產出之弱點掃描評估報告進行弱點修正進度之追蹤及查核弱點管理之執行情況，若有缺失則要求權責部門限期改善。
- ▶ 教育訓練定期：
  - 實體課程 — 每年舉辦個資教育宣導課程供全體員工修習。
  - 不定期課程 — 依據各單位業務需求，提供個資重點宣導課程。
- ▶ 個資委員會之 2022 年主要規劃
  - ▶ 持續改善當事人向華碩提出個人資料相關需求之介面，及內部處理流程。
  - ▶ 因應泰國、越南等其他國家新法，檢視並改善公司法規遵循程度。
  - ▶ 增加海外稽核及協助相關部門執行合作廠商查核。

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

12 職場環境

附錄

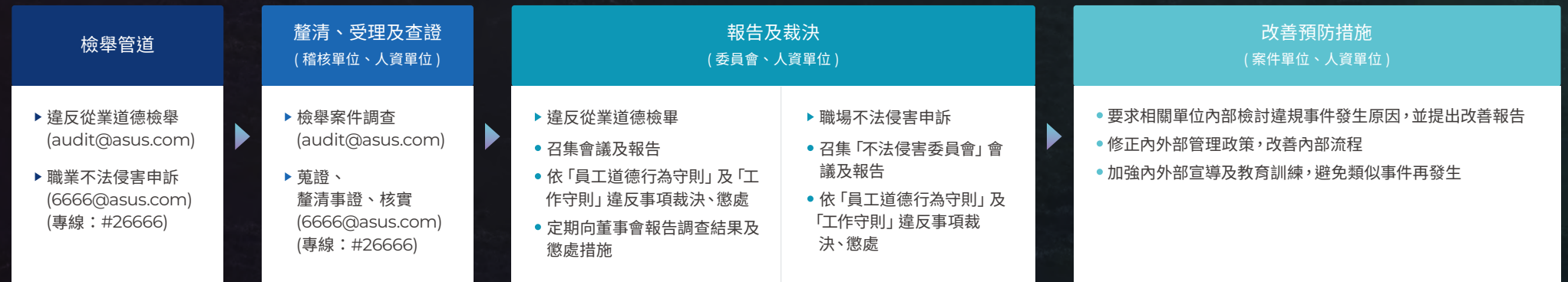
## 員工道德行為守則

華碩依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」制訂「員工道德行為守則」，內容涵蓋反貪污賄賂、內線交易、智慧財產權及資訊妥適保存揭露等法令依循規定。為提升員工的從業道德觀念與法規遵循認知，華碩將「員工道德行為守則」納入全體員工的必修課程，每年持續複訓，以深化內部良好的從業道德觀念，要求管理階層帶頭以身作則，全體員工除了專業能力發揮外，皆須展現應有的道德標準。透過年度企業內控自評作業，華碩公司內部各部門與子公司，每年均需自我檢視對於員工道德行為守則之認知程度，以強化整體內部控制環境的有效性。

## 員工檢舉制度

華碩一向秉持「誠信」從事所有業務活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為，並透過明確有效的懲戒制度，確保員工絕不接受任何形式的要求、期約，不收受任何賄賂或其他不正當利益。華碩於官方網站設置並公告檢舉管道，內外部人員皆可透過公開檢舉信箱 (audit@asus.com) 直接向本公司檢舉。依職業安全衛生法及施行細則、性騷擾防治法及個人資料保護法，對檢舉人個資及其他足資證明身份等資訊予以保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，檢舉人亦可依法針對可能受有損害提出必要預防。有關檢舉的詳細說明，請前往[投資人關係網站](#)。

### 檢舉管道及程序圖



針對違反「員工道德行為守則」之個案，依個案情節輕重予以適當處置，華碩對不法行為嚴懲不貸，必要時移送司法機關偵辦。2021 年間，華碩集團企業共計發生 1 件違反從業道德規定事件，根據其情節輕重，依華碩內部規範「工作規則」及「員工道德行為守則」予以免職處分，並即時促請相關單位確實檢討改善，包含制定「軟體外包作業管理辦法」、明訂比價議價及驗收作業內容及規定、明確規定軟體外包合約簽訂的合作模式及審查機制。

對外部合作廠商，華碩要求簽回「誠信承諾書」。針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的外部單位，將依據簽署之誠信承諾書的規定予以求償，並採取必要的法律行動。



## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

公司治理

永續治理

風險管理

資訊安全管理

誠信經營

客戶滿意度

## 12 職場環境

## 附錄

### 法令遵循

企業嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。華碩電腦的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，華碩設法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並建立法令、政策與法規的符合性評估制度，協助各單位落實各項規範。

「華碩內部法規鑑別管理辦法」，針對營運、環保、服務等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，並制定刑事法律案件或行政法律案件受裁處罰鍰 150 萬元以上或嚴重影響公司營運之重大事件須於企業社會責任報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。2021 年無重大違法事件發生。

### 稽核制度

華碩董事會下設有稽核室，設稽核長 1 人，建立完整的稽核與通報制度。稽核室總管內部稽核業務，督導稽核室辦理內部稽核工作，讓董事會與高階管理階層能進行獨立、客觀地評估華碩集團的內部控制制度之完備性、有效性及落實性，履行其公司治理的責任。

同時依董事會與高階管理階層之委任，提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會及高階管理階層履行其公司治理的責任。

## 客戶滿意度

華碩重視用戶感受，透過服務檢修單、電子郵件、互動電話服務、產品內建軟體等方式進行維修或諮詢服務的滿意度調查。對於各項關鍵服務流程，如服務時效、料件管理、服務品質、成本管控及系統化等，秉持以終為始的原則每週對於各過程間之相互關聯性持續關注、分析並加以改善或優化。

華碩服務中心為創造更好的服務體驗，藉由每月問卷結果追蹤與分析，來幫助優化電話服務內容或流程，滿意度目標訂定為不滿意度低於 10%。2021 年整年度共統計 52 週，全球各區不滿意度為 0.12% ~ 7.17%，達成年度目標。中國地區不滿意度為全區最高，第三季平均為 7.1%，華碩透過教育訓練來確保人員的服務品質與擁有足夠的專業知識，並於第四季降至平均 5.97%。

另外為了增加與消費者之間的互動，華碩不定期舉辦產品診察活動，內容包括軟體更新、功能檢測、簡易故障排除、外觀清潔及保養等服務，可延長產品的使用週期亦提升消費者對品牌的向心力。

| 營運相關法令    | 環境相關法令   | 服務相關法令   |
|-----------|----------|----------|
| 商務及稅務法令   | 環境保護法令   |          |
| 商品標示及保固法令 | 職業安全衛生法令 | 個人資料保護法令 |
|           | 建築消防法令   |          |
|           | 勞動權利法令   |          |

# 12

# 職場環境

「快樂工作 認真生活」的企業文化，透過職場安全改善、健康促進活動、身心紓壓講座、親子活動等來維持工作與生活平衡，進而提升團隊向心力與企業競爭力。華碩長期致力於營造安全、健康、舒適的工作環境，將永不懈怠、追求卓越精神套用於職業安全衛生領域並榮獲勞動部『2018 年國家職業安全衛生獎 - 企業標竿獎』最高榮譽之肯定。

## 年度績效

1

### 運動企業認證

教育部體育署  
運動企業認證

2

### 健康職場認證

獲國健署健康職場認證  
— 健康促進標章展延

3

### 安衛風險鑑別

完成安全衛生風險鑑別，  
舉辦緊急應變演練





# 安全職場

華碩透過安全衛生危害鑑別、教育訓練宣導、防災模擬演練及與當地消防隊合作舉辦急救訓練等自主管理，並推動「職場 GO 安心獎勵制度」以全員參與及「零災害」目標來提升工作者工安意識與確保職場安全。

另為促進全員參與及達到有效溝通，華碩由 18 名勞資成員<sup>1</sup>共同組成『職業安全衛生委員會』並每季定期召開會議以檢討法令規定相關安全衛生議題，包含職業災害調查報告、作業環境監測結果、安全衛生教育訓練及年度稽核結果等。

華碩每年邀請各部門 SERASUS 委員與職安共同執行「環境考量面與安全衛生風險鑑別」。同時以客觀雙向查核各部門過去曾發生、潛在危害、時事議題、年度稽核或利害相關者反映事件等，並經綜合評分決定「年度重大環境考量面及不可忍受風險」。

## 2021年「重大環境考量面及不可忍受風險」鑑別結果：

| 危害來源     | 環境衝擊或危害因子        | 現有控制、保護或防制方式                      |
|----------|------------------|-----------------------------------|
| 產品研發     | 拆解未注意致電池異常風險     | 教育訓練、建立標準作業流程，提供個人防護具等            |
| 振動衝擊試驗   | 可能產生不可接受音量       | 定期特殊體(健)檢、設置人員觀察室、作業環境監測及提供個人防護具等 |
| 休閒活動     | 競賽、親子等大型活動發生意外事故 | 活動前環境風險評估                         |
| 建置緊急通報平台 | 同仁無法取得即時應變資訊     | 定期宣導與模擬演練                         |
| 游泳池加藥    | 藥劑添加異常產生氯氣       | 藥劑桶顏色區分、作業環境監測及提供個人防護具等           |
| 緊急應變     | 人員應變認知不足         | 建立緊急應變計畫、定期舉辦演練                   |



<sup>1</sup> 含 10 名勞工代表

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

安全職場

健康職場

持續減少環境足跡

附錄

# 健康職場

華碩秉持『培育、珍惜、關懷員工』經營理念，年度健康檢查優於「勞工健康保護規則」法規每年辦理，亦對健康異常項目進行異常分析、分級管理及改善追蹤，並由職醫與職護定期追蹤、醫療轉介與推廣多元健康促進活動，協助員工擁有健康的身體。

2021 年台灣地區同仁健檢參與率達 95%，透由職業衛生護理師的關懷與追蹤，健檢高度異常人員已有 80% 完成複檢、治療或改善，另與鄰近醫院合作免費門診服務，便利員工追蹤與治療，並透過健康促進活動推廣，達到健康職場的永續經營。

華碩提供員工職業醫學專科醫師職業病預防及諮詢，並開發健康管理平台，進行人因性危害、母性保護、過負荷及健康檢查異常分級管理<sup>2</sup>，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、人資等人員介入關懷，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善，2021 年人因危害、母性保護及過負荷管理之異常人員，皆已由職醫介入並進行改善與追蹤。

華碩重視員工身、心、靈健康狀態，推廣全方位健康養成計畫，健康推動內容包含：



<sup>2</sup> 特殊作業健康檢查項目為游離輻射、粉塵、有機、噪音。

# 五心級健康心理照顧



▶ **員工關懷專線**：提供員工立即性的協助，除內部專責同仁與外部鉅微管理顧問公司提供專業引導外，更提供工作、生活、健康方面相關之心理、情緒支持或壓力紓解方法；若遇到員工意外受傷、生病住院、重大災難等特殊狀況，公司亦有企業發展辦公室專職人員，依個案情況提供急難救助，給予員工及其眷屬適當關懷。

▶ **員工關懷網站**：揭示包含工作紓壓、正面思考及對員工個人工作或生活有助益之資訊。透過此網站達到傳遞關懷資訊、分享紓壓之道，進而協助員工自我管理，達成工作與生活的均衡發展。另設有急難救助關懷服務，除提供急難慰問金外，亦針對需要長期照顧關懷的同仁擬定客制化方案，提供個人必要之協助與支持，讓員工及眷屬感受華碩家人的愛與關心。

▶ **員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)**：整合多項溝通管道與協助輔導方案。協助員工解決影響工作生產力的個人議題，同時也能提供主管專業管理諮詢服務，協助主管解決管理及危機議題。

COVID-19 期間，內部網站立即推播溫馨提醒，讓員工知道若遇到工作、生活、健康上需要協助的議題，皆可尋求員工關懷專線的服務。另除了定期開立線上相關心理講座供員工參與外，員工關懷網站中不定期放置防疫相關文章，陪伴同仁共渡疫情的艱難時刻。

## 女性員工照顧

自 2010 年起，華碩持續獲得『優良集乳室認證』，為貼心孕期同仁健康安全，提供好孕禮、愛心車位及專用健康休憩椅，讓懷孕媽媽們辦公午休皆舒適輕鬆。2019 年優化集乳室環境，改由門禁管制與一人一室獨立空間，以提升集乳隱私與安全感。

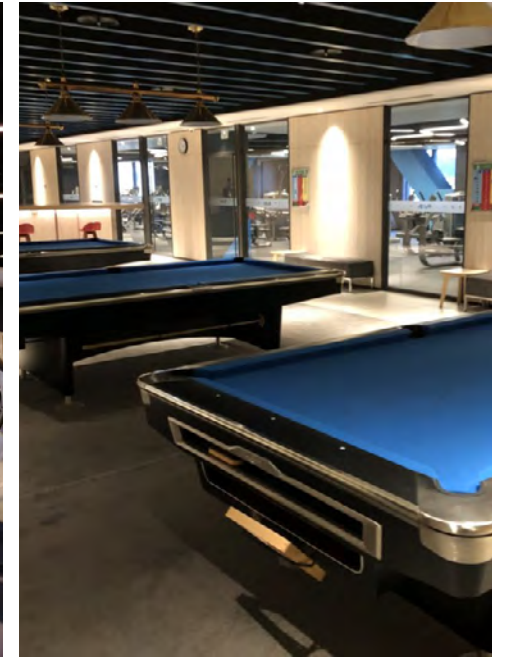
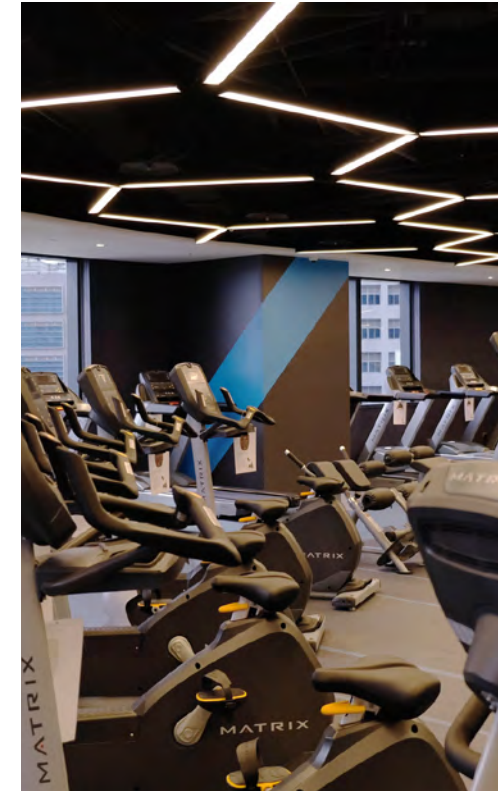
2021 年台灣育嬰留停後復職率與中國產假後復職率分別為 84% 及 94%，留任率為 84% 及 81%。台灣與中國高比例的復職率及留任率，展露華碩不會因為生育或育兒而遭公司強迫離職的性別平等環境。



- 體貼人心且高隱密性的集乳環境：
1. 華碩集乳室設置有消毒鍋、洗手台
  2. 集乳空間一人一室

## 全年無休的「五星級運動健身中心」

為讓員工達到工作與生活平衡，華碩設有綜合球場、溫水游泳池、健身房、烤箱室、韻律教室、戶外日光浴等，不僅鼓勵員工平日上班前和下班後運動，假日亦可呼朋引伴一起健身紓壓。



五星級運動健身中心

# 持續減少環境足跡

華碩設有環境安全衛生專職團隊，評估公司活動可能產生的環境衝擊以符合相關法規，同時為了提升企業的環境保護績效，管理團隊訂立嚴格規範並持續推動改善方案，藉此將環境衝擊降至最低，朝向「零污染」的目標邁進。由於華碩海外據點為承租的辦公室，有關廢棄物、廢水與用水的資訊無法取得，故下列資訊的邊界皆為台灣的營運總部及維修中心的資訊。

## ▶ 廢棄物管理及零廢棄填埋

華碩廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。有害事業廢棄物來源主要為研發物料、廢品等，經由嚴格的分類與管理機制，委託給合格回收業者進行再利用。一般事業廢棄物為上述之外的廢棄物，主要為員工生活垃圾，在妥善回收可再利用的材質，無法回收的部份最終焚燒或掩埋處理。

自 2015 年起，華碩推動企業總部零廢棄物填埋計畫，採用 UL 零廢棄物填埋 (Zero Waste to Landfill, ULECVP 2799) 標準以量化指標追蹤廢棄物的流向，確認廢棄物經過妥善的回收、再利用、轉化等程序，而非直接掩埋處理。

## ▶ 水資源管理

華碩水資源使用主要為一般辦公室員工生活用水，取水來源為市政供水，營運受水資源影響的風險程度相對較低，仍基於企業社會責任執行多項節水措施，有效管理水資源。

為達到水資源之有效管理，提升使用效率及減少水資源浪費，在我們在硬體及軟體上進行多項措施。經重大性分析統計台灣用水量較高的熱點，做為長期追蹤記錄。並在企業總部設立水回收再利用設施，回收溢流水做為廁所使用及植栽維護之用。廢污水來源主要為辦公室的一般污水，且依據政府規定排入指定的污水處理系統，因此不在揭露範疇之中。2021 年因應 COVID-19 疫情，依照本土疫情的嚴重等級實施員工分流，故整體用水量減少 26.2%。

台灣總部及維修中心

單位：公噸



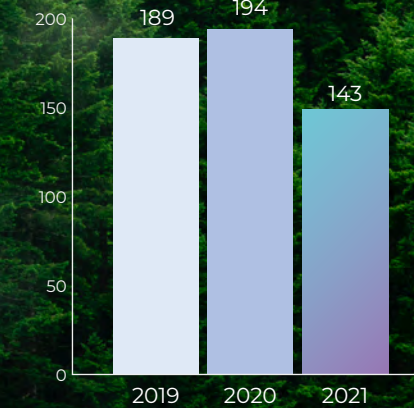
廢棄物處置方式

單位：公噸



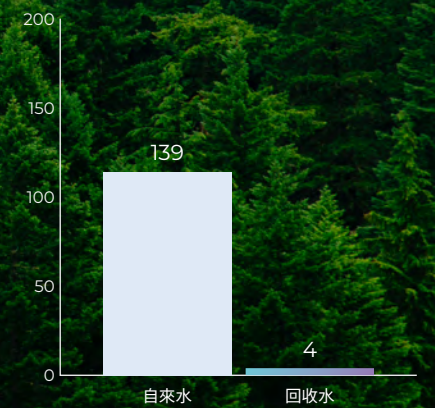
台灣總部及辦公室

單位：ML



取水來源

單位：ML



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

安全職場

健康職場

持續減少環境足跡

附錄



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

# 附錄

## 附錄一 GRI Content Index

|   |   |                          |             |            |
|---|---|--------------------------|-------------|------------|
| <b>使用聲明</b>                             | 華碩電腦依循 GRI 準則出版 2021 年永續報告書，數據資訊範疇為 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 |                          |             |            |
| <b>GRI 1 使用版本</b>                       | GRI 1: Foundation 2021  |                          |             |            |
| <b>GRI 行業準則應用</b>                       | 無   |                          |             |            |
| <b>GRI 2</b>                            |   |                          |             |            |
| <b>指標</b>                               | <b>揭露要求</b>   | <b>報告書章節或說明</b>          | <b>省略說明</b> | <b>頁碼</b>  |
| <b>組織與報導 Organization and reporting</b> |   |                          |             |            |
|   |   | 經營理念與永續策略                |             | 1-1        |
| 2-1                                     | 組織細節  | 110 年年報：特別記載事項           |             | 147-149    |
| 2-2                                     | 報告中所包含的實體   | 關於報告書                    |             | I          |
| 2-3                                     | 報告頻率與聯絡資訊   | 關於報告書                    |             | I          |
| 2-4                                     | 資訊重編  | 無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變 |             |            |
| 2-5                                     | 外部保證  | 關於報告書<br>附錄四             |             | I<br>D-1   |
| <b>活動與工作者 Activities and workers</b>    |   |                          |             |            |
| 2-6                                     | 活動、價值鏈和其他業務關係   | 經營理念與永續策略<br>責任製造        |             | 1-1<br>7-2 |
| 2-7                                     | 受雇者   | 人才培育                     |             | 9-3        |
| 2-8                                     | 工作者   | 人才培育                     |             | 9-3        |

|   |                  |                                       |                |              |
|---|------------------|---------------------------------------|----------------|--------------|
| <b>治理 Governance</b>                            |                  |                                       |                |              |
| 2-9   | 治理結構和組成          | 治理：公司治理<br>治理：永續治理                    |                | 11-1<br>11-4 |
| 2-10  | 最高治理單位的提名和選擇     | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-11  | 最高治理單位主席         | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-12  | 最高治理單位對影響管理的監督   | 治理：永續治理                               |                | 11-4         |
| 2-13  | 委任權責             | 治理：永續治理                               |                | 11-4         |
| 2-14  | 最高治理單位在永續報告扮演的角色 | 治理：永續治理                               |                | 11-4         |
| 2-15  | 利益衝突             | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-16  | 重大事件溝通           | 治理：永續治理                               |                | 11-4         |
| 2-17  | 最高治理單位的群體智識      | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-18  | 最高治理單位的績效評估      | 治理：公司治理<br>ESG 相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目。 |                | 11-2         |
| 2-19  | 薪酬政策             | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-20  | 薪酬決定流程           | 治理：公司治理                               |                | 11-2         |
| 2-21  | 年度總薪酬比例          | 省略揭露                                  | 最高年度總薪酬為組織機密資訊 |              |
| <b>策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice</b> |                  |                                       |                |              |
| 2-22  | 永續發展策略聲明         | 經營理念與永續策略<br>責任製造：永續採購                |                | 1-2<br>7-3   |



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

|                                       |           |                             |         |
|---------------------------------------|-----------|-----------------------------|---------|
| 2-23                                  | 政策承諾      | 經營理念與永續策略                   | 1-2     |
| 2-24                                  | 政策承諾實踐    | 永續治理                        | 11-4    |
|                                       |           | 循環經濟                        | 5-1     |
|                                       |           | 氣候行動                        | 6-1     |
|                                       |           | 責任製造                        | 7-1     |
| 2-25                                  | 減緩負面衝擊的流程 | 創新與價值創造                     | 8-1     |
|                                       |           | 人才培育                        | 9-1     |
|                                       |           | 社會                          | 10-1    |
|                                       |           | 尋求建議和提出疑慮的機制                | 治理：誠信經營 |
| 2-27                                  | 遵守法律法規    | 治理：誠信經營                     | 11-14   |
| 2-28                                  | 協會會員      | 附錄一 GRI Content Index       | A-6     |
| <b>利害關係人議合 Stakeholder engagement</b> |           |                             |         |
| 2-29                                  | 利害關係人議合途徑 | 重大性主題鑑別                     | 3-2     |
| 2-30                                  | 團體協約      | 各子公司依照各國法令符合集體協商協定，皆無簽署團體協約 |         |

| <b>GRI 3</b> |           |          |      |     |
|--------------|-----------|----------|------|-----|
| 指標           | 揭露要求      | 報告書章節或說明 | 省略說明 | 頁碼  |
| 3-1          | 決定重大主題的流程 | 重大性主題鑑別  |      | 3-1 |
| 3-2          | 重大主題列表    | 重大性主題鑑別  |      | 3-7 |
| 3-3          | 重大主題管理    | 重大性主題鑑別  |      | 3-6 |

| GRI 主題             | 揭露要求                  | 報告書章節或說明                  | 省略說明  | 頁碼         |
|--------------------|-----------------------|---------------------------|---|------------|
| <b>重大主題</b>        |                       |                           |   |            |
| <b>氣候行動</b>        |                       |                           |   |            |
| 3-3重大主題管理          |                       | 氣候行動                      |   | 6-1        |
| GRI 302<br>能源 2016 | 302-1 組織內部的能源消耗量      | 117 TJ                    |   |            |
|                    | 302-2 組織外部的能源消耗量      | 3,063 TJ                  |   |            |
|                    | 302-3 能源密集度           |                           | 組織內部能源密集度：<br>0.01TJ/百萬美元<br>(華碩營運電力/2021年華碩營收)<br>組織外部能源密集度：<br>0.23 0.01 TJ/百萬美元<br>(產品使用電力/2021年出售產品營收(NB,DT,AIO,Display)) |            |
|                    | 302-4 減少能源消耗          | 省略揭露                      | 氣候行動的計畫評估擬訂中，尚未有具體減碳效益產生。計畫說明請參考氣候行動章節  |            |
|                    | 302-5 降低產品和服務的能源需求    | 循環經濟：產品能源效率<br>氣候行動：採取的行動 |   | 5-9<br>6-8 |
| GRI 305<br>排放 2016 | 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放   | 氣候行動：溫室氣體盤查               |   | 6-4        |
|                    | 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 氣候行動：溫室氣體盤查               |   | 6-4        |
|                    | 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 氣候行動：溫室氣體盤查               |   | 6-4        |
|                    | 305-4 溫室氣體排放密集度       | 氣候行動：溫室氣體盤查               |   | 6-4        |



## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

|                            |                                      |   |  |
|----------------------------|--------------------------------------|---|--|
| GRI 305<br>排放 2016         | 305-5 溫室氣體排放<br>減量                   | 省略揭露  | 氣候行動的計畫評估擬訂中，尚未有具體減碳效益產生。計畫說明請參考氣候行動章節 |
|                            | 305-6 破壞臭氧層物質 (ODS)的排放               | 省略揭露  | 華碩無相關製程，不適用                            |
|                            | 305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放 | 省略揭露  | 華碩無相關製程，不適用                            |
| <b>責任製造</b>                |                                      |   |  |
| 3-3重大主題管理                  | 責任製造                                 |   | 7-1                                    |
| GRI 308<br>供應商環境評估<br>2016 | 308-1 採用環境標準篩選新供應商                   | 責任製造：評估風險分級管理<br>通過有害物質與企業社會責任永續稽核為基本門檻，故為100%  | 7-4                                    |
|                            | 308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動           | 責任製造：減少供應商環境足跡<br>2021年未有因為稽核結果為不符合而導致合作關係終止之情況 | 7-10                                   |
| GRI 414<br>供應商社會評估<br>2016 | 414-1 使用社會標準篩選之新供應商                  | 責任製造：評估風險分級管理<br>通過有害物質與企業社會責任永續稽核為基本門檻，故為100%  | 7-4                                    |
|                            | 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動            | 責任製造：責任礦產<br>2021年未有因為稽核結果為不符合而導致合作關係終止之情況      | 7-8                                    |

|                             |  |                 |  |
|-----------------------------|--|-----------------|--|
| <b>循環經濟</b>                 |  |                 |  |
| 3-3重大主題管理                   | 循環經濟                                       |                 | 5-1  |
| GRI 301<br>回收產品及其包材<br>2016 | 301-1 所用物料的重量或體積                           | 省略揭露            | 現階段因技術不可行，無法追蹤此指標                          |
|                             | 301-2 使用的可再生物料                             | 省略揭露            | 無計算301-1，因此無法計算比例。<br>在環經濟的章節中，揭露使用回收塑膠的重量 |
|                             | 301-3 回收產品及其包材                             | 循環經濟：綠色材料使用     | 5-4  |
| <b>人才培育</b>                 |  |                 |  |
| 3-3重大主題管理                   | 人才培育                                       |                 | 9-1  |
| GRI 404<br>訓練與教育<br>2016    | 404-1 依性別及員工類型分類之每位員工年平均受訓時數               | 人才培育：培育與發展多元化人才 | 9-7  |
|                             | 404-2 為加強員工持續就業能力及協助員工管理職業生涯終止的技能管理及終生學習計劃 | 人才培育：培育與發展多元化人才 | 9-8<br>—9-11                               |
|                             | 404-3 接受定期績效考核的男女員工比例                      | 人才培育：個人績效管理與發展  | 9-12                                       |
| <b>科技業的社會貢獻</b>             |  |                 |  |
| 3-3重大主題管理                   | 社會   |                 | 10-1                                       |
| GRI 413<br>當地社區<br>2016     | 413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動               | 社會：數位包容         | 10-4<br>—10-6                              |
|                             |  | 社會：社會共融         | 10-7<br>—10-8                              |
|                             | 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              | 社會：數位包容         | 10-4<br>—10-6                              |
|                             | 社會：社會共融                                    | 10-7<br>—10-8   |  |
| <b>創新產品與服務</b>              |  |                 |  |
| 3-3重大主題管理                   | 創新與價值創造                                    |                 | 8-1  |



## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

| GRI 主題                     | 揭露要求                          | 報告書章節或說明                      | 省略說明                | 頁碼              |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------|
| <b>一般主題</b>                |                               |                               |                     |                 |
| GRI 201<br>經濟績效<br>2016    | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值         | 110年年報：合併財務報告                 |                     | P.170           |
|                            | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會    | 氣候行動：情境模擬                     |                     | 6-7             |
|                            | 201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫         | 人才培育：建置完善的薪酬與福利方案             |                     | 9-6             |
|                            | 201-4 取自政府之財務補助               | 省略揭露                          | 研究發展支出投資抵減，此資訊無對外揭露 |                 |
| GRI 202<br>市場地位<br>2016    | 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 | 附錄一 GRI Content Index         |                     | A-6             |
|                            | 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例        | 附錄一 GRI Content Index         |                     | A-6             |
| GRI 203<br>間接經濟<br>衝擊 2016 | 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊      | 社會：數位包容                       |                     | 10-4<br>-10-6   |
|                            | 203-2 顯著的間接經濟衝擊               | 社會：數位包容                       |                     | 10-4<br>-10-6   |
| GRI 204<br>採購實務<br>2016    | 204-1 來自當地供應商的採購支出比例          | 110年年報：營運概況（主要原料之供應狀況）        |                     | P.105           |
| GRI 205<br>反貪腐<br>2016     | 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點          | 反貪腐風險評估之對象為所有營運據點             |                     |                 |
|                            | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練        | 治理：誠信經營                       |                     | 11-13<br>-11-14 |
|                            | 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動          | 治理：誠信經營                       |                     | 11-13           |
| GRI 206<br>反競爭行為<br>2016   | 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動    | 治理：法令遵循<br>無重大違規              |                     | 11-14           |
| GRI 207<br>稅務 2019         | 207-1 稅務方針                    | <a href="#">CSR網站：治理架構與制度</a> |                     |                 |

|                           |   |  |  |                       |
|---------------------------|---|--|--|-----------------------|
| GRI 303<br>水與放流<br>水 2018 | 303-1 共享水資源之相互影響                        | 華碩屬一般辦公性質，取水與排水皆符合當地政府規範                 |  |                       |
|                           | 303-2 與排水相關衝擊的管理                        | 華碩屬一般辦公性質，取水與排水皆符合當地政府規範                 |  |                       |
|                           | 303-3 取水量                               | 職場環境：持續減少環境足跡                            |  | 12-5                  |
|                           | 303-4 排水量                               | 華碩屬一般辦公性質，所有廢水皆納管排入市政指定的下水道系統，故無統計排水、耗水量 |  |                       |
|                           | 303-5 耗水量                               | 華碩屬一般辦公性質，所有廢水皆納管排入市政指定的下水道系統，故無統計排水、耗水量 |  |                       |
| GRI 306<br>廢棄物<br>2020    | 306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊                   | 職場環境：持續減少環境足跡<br>責任製造：減少供應商環境足跡          |  | 12-5<br>7-10<br>-7-11 |
|                           | 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理                      | 職場環境：持續減少環境足跡<br>責任製造：減少供應商環境足跡          |  | 12-5<br>7-10<br>-7-11 |
|                           | 306-3 廢棄物的產生                            | 職場環境：持續減少環境足跡                            |  | 12-5                  |
|                           | 306-4 廢棄物的處置移轉                          | 職場環境：持續減少環境足跡                            |  | 12-5                  |
|                           | 306-5 廢棄物的直接處置                          | 職場環境：持續減少環境足跡                            |  | 12-5                  |
| GRI 401<br>勞雇關係<br>2016   | 401-1 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例      | 附錄一 GRI Content Index                    |  | A-7                   |
|                           | 401-2 按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利 | 人才培育：建置完善的薪酬與福利方案                        |  | 9-6                   |
|                           | 401-3 育嬰假                               | 附錄一 GRI Content Index                    |  | A-8                   |
| GRI 402<br>勞/資關係<br>2016  | 402-1 關於營運變化的最短預告期                      | 如公司遇有重大營運變更，盡量於一個月前告知                    |  |                       |





## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

| GRI 主題                             | 揭露要求                            | 報告書章節或說明   | 省略說明 | 頁碼            |
|------------------------------------|---------------------------------|--|------|---------------|
| GRI 403<br>職業安全<br>衛生 2018         | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 職場環境<br><a href="#">CSR網站：資源中心</a>   |      | 12-1<br>-12-2 |
|                                    | 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查           | 治理：風險管理  |      | 11-6<br>-11-8 |
|                                    | 403-3 職業健康服務                    | 職場環境：健康職場  |      | 12-3<br>-12-4 |
|                                    | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通      | 各子公司依照各國法令符合集體協商協定。華碩尊重同仁集體協商和參加集會的權利，企總所在之台灣，依法每季召開勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，提高員工的工作效率。 |      |               |
|                                    | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 環境職場：安全職場<br><a href="#">CSR網站：環境衛生消防</a>  |      | 12-2          |
|                                    | 403-6 工作者健康促進                   | 職場環境：健康職場  |      | 12-3<br>-12-4 |
|                                    | 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 職場環境：安全職場  |      | 12-2          |
| GRI 405<br>員工多元<br>化與平等<br>機會 2016 | 405-1 治理單位與員工的多元化               | 全體員工與職安外包商   |      | A-8           |
|                                    | 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率           | 附錄一 GRI Content Index  |      | A-8           |
| GRI 406<br>不歧視<br>2016             | 405-1 治理單位與員工的多元化               | 治理：董事會   |      | 11-2          |
|                                    | 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率           | 人才培育：人力結構  |      | 9-3           |
| GRI 406<br>不歧視<br>2016             | 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率           | 人才培育：建置完善的薪酬與福利方案  |      | 9-6           |
|                                    | 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動           | 無歧視事件  |      |               |

|                                   |                                |   |  |             |
|-----------------------------------|--------------------------------|---|--|-------------|
| GRI 407<br>結社自由<br>與團體協<br>商 2016 | 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 各子公司依照各國法令符合集體協商協定。華碩尊重同仁集體協商和參加集會的權利，企總所在之台灣，依法每季召開勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，提高員工的工作效率。        |  |             |
|                                   | GRI 408<br>童工 2016             | 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險   | 責任製造：稽核與持續改善<br><a href="#">CSR網站：人權宣言</a> | 7-5<br>-7-6 |
| GRI 409<br>強迫或強<br>制勞動<br>2016    | 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商  | 營運據點與供應商皆無強迫或強制勞動事件   |  |             |
|                                   | GRI 410<br>保全實務<br>2016        | 410-1 保全人員接受人權政策或程序訓練   | 同華碩員工                                      |             |
| GRI 411<br>原住民權<br>利 2016         | 411-1 涉及侵害原住民權利的<br>事件         | 2021年無侵害事件發生  |  |             |
|                                   | GRI 415<br>公共政策<br>2016        | 415-1 政治捐獻  | 無政治捐獻                                      |             |
| GRI 416<br>顧客健康<br>與安全<br>2016    | 416-1 評估產品和服務類別對健<br>康和安全的衝擊   | 循環經濟：綠色材料使用   |  | 5-4<br>-5-5 |
|                                   | 416-2 違反有關產品與服務的健<br>康和安全法規之事件 | 無重大違規<br>治理：法令遵循  |  | 11-14       |
| GRI 417<br>行銷與標<br>示 2016         | 417-1 產品和服務資訊與標示<br>的要求        | 華碩依照各國際法規標準、自願性準則和環保標章等要求，如J-MOSS、EPEAT、Energy Star等，於產品／使用者手冊／CSR網站揭露相關服務資訊與標示，符合比例100%。 |  |             |
|                                   | 417-2 未遵循產品與服務之資訊<br>與標示法規的事件  | 無重大違規<br>治理：法令遵循  |  | 11-14       |
|                                   | 417-3 未遵循行銷傳播相關法<br>規的事件       | 無重大違規<br>治理：法令遵循  |  | 11-14       |
| GRI 418<br>客戶隱私<br>2016           | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺<br>失客戶資料的投訴  | 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資<br>料的投訴   |  |             |



## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

### 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

### ▶ 102-13 組織參與的公協會

為善盡企業社會責任，符合外部利害相關者的期望，華碩充分評估並積極參與各項國內外工協會與組織計畫，堅實承擔企業社會責任，偕同同業企業於永續議題作出實質貢獻。下表為華碩參與之重點工協會及組織，並簡述華碩在各協會的身份：

| 協會   | 會員 | 有參與專案或委員會 |
|--|----|-----------|
| 中華民國企業永續發展協會 (BCSD)                                  | ●  | ●         |
| 台灣氣候聯盟   | ●  | ●         |
| 高科技資安聯盟  | ●  | ●         |
| 台灣永續能源研究基金會  | ●  | ○         |
| 台灣企業永續研訓中心   | ●  | ○         |
| 台灣電腦網路危機處理暨協調中心                                      | ●  | ●         |
| 電腦商業同業公會   | ●  | ○         |
| 企業綠色競爭力聯盟  | ●  | ●         |
| 中華民國公開發行公司股務協會                                       | ●  | ○         |
| 中華民國內部稽核協會   | ●  | ○         |
| 臺灣搖籃到搖籃策略聯盟  | ●  | ●         |
| 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance RBA, 原EICC)    | ●  | ●         |
| 責任礦產計劃 (Responsible Minerals Initiative, RMI, 原CFSI) | ●  | ○         |
| 公平貿易倡議—錫工作小組 (TWG)                                   | ●  | ○         |

### ▶ 202-1 在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

#### 華碩集團\*

| 地區 | 男性   | 女性   |
|----|------|------|
| 台灣 | 1.04 | 1.04 |
| 中國 | 1.67 | 1.67 |

\* 華碩雲端員工結構數據獨立於華碩員工資料庫，且人數無代表性，故未納入華碩集團計算

\* 台灣與中國以外地區數據資料尚不齊全，故未揭露

\* 基層人員：以正職員工為主，但不包含助理員 / 健教生 / 實習生等低階行政庶務或技術支援人力

### ▶ 202-2 在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例

#### 華碩集團

| 地區       | 比例      |
|----------|---------|
| 台灣       | 100.00% |
| 中國       | 91.67%  |
| 美洲       | 100%    |
| 亞太       | 50%     |
| 歐洲、非洲、中東 | 100%    |

▶ 當地：具有與該子公司所處國家之「國籍」或「永久居留證」

▶ 高階管理階層：在華碩集團全球組織層級架構下，因應各區域國家組織規模不同，定訂各區域主管層級定義。

高階主管包含：

Headquarter：(總處級) 中心、總部、BU/FU/CU Head(含) 以上主管

Overseas-Regional Offices：當地處級 / 中心(含) 以上主管

Overseas-County level Offices：當地部、處 / 中心(含) 以上主管



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

▶ 401-1 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例

華碩集團

| 地區           | 項目             | 年齡別   | 男性  |                     | 女性  |                     |
|--------------|----------------|-------|-----|---------------------|-----|---------------------|
|              |                |       | 人數  | 占該年齡層<br>男性員工<br>比例 | 人數  | 占該年齡層<br>女性員工<br>比例 |
| 台灣           | 新進員工人數<br>與僱用率 | <30   | 406 | 46.75%              | 429 | 57.70%              |
|              |                | 30~50 | 378 | 10.82%              | 227 | 12.90%              |
|              |                | >50   | 15  | 6.82%               | 3   | 4.26%               |
|              | 離職員工人數<br>與流動率 | <30   | 230 | 26.48%              | 198 | 26.63%              |
|              |                | 30~50 | 276 | 7.90%               | 166 | 9.43%               |
|              |                | >50   | 8   | 3.64%               | 2   | 2.84%               |
| 中國           | 新進員工人數<br>與僱用率 | <30   | 388 | 65.10%              | 204 | 50.87%              |
|              |                | 30~50 | 102 | 8.14%               | 58  | 4.76%               |
|              |                | >50   | 1   | 14.29%              | 3   | 21.43%              |
|              | 離職員工人數<br>與流動率 | <30   | 321 | 53.86%              | 163 | 40.65%              |
|              |                | 30~50 | 127 | 10.14%              | 76  | 6.24%               |
|              |                | >50   | 1   | 14.29%              | 3   | 21.43%              |
| 歐洲、<br>非洲、中東 | 新進員工人數<br>與僱用率 | <30   | 57  | 28.22%              | 43  | 39.45%              |
|              |                | 30~50 | 102 | 11.10%              | 61  | 13.74%              |
|              |                | >50   | 8   | 9.30%               | 3   | 4.29%               |
|              | 離職員工人數<br>與流動率 | <30   | 67  | 33.17%              | 27  | 24.77%              |
|              |                | 30~50 | 116 | 12.62%              | 70  | 15.77%              |
|              |                | >50   | 11  | 12.79%              | 14  | 20.00%              |

|    |                |       |     |        |    |        |
|----|----------------|-------|-----|--------|----|--------|
| 美洲 | 新進員工人數<br>與僱用率 | <30   | 15  | 39.47% | 12 | 29.27% |
|    |                | 30~50 | 43  | 17.55% | 30 | 16.22% |
|    |                | >50   | 8   | 9.64%  | 3  | 4.41%  |
| 美洲 | 離職員工人數<br>與流動率 | <30   | 15  | 39.47% | 16 | 39.02% |
|    |                | 30~50 | 42  | 17.14% | 47 | 25.41% |
|    |                | >50   | 2   | 2.41%  | 1  | 1.47%  |
| 亞太 | 新進員工人數<br>與僱用率 | <30   | 83  | 35.02% | 68 | 32.23% |
|    |                | 30~50 | 125 | 11.92% | 46 | 9.31%  |
|    |                | >50   | 0   | 0.00%  | 1  | 12.50% |
|    | 離職員工人數<br>與流動率 | <30   | 60  | 25.32% | 54 | 25.59% |
|    |                | 30~50 | 129 | 12.30% | 65 | 13.16% |
|    |                | >50   | 4   | 8.89%  | 2  | 25.00% |

\* 該年齡區間新進員工男(女)性僱用率=整年度該年齡區間新進員工男(女)性人數/該年齡區間男(女)性平均在職人數

\* 該年齡區間男(女)性員工離職率=整年度該年齡區間男(女)性離職人數/該年齡區間男(女)性平均在職人數



## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

### ▶ 401-3 育嬰假

#### 華碩集團

| 地區 | 項目                     | 男性  | 女性  |
|----|------------------------|-----|-----|
| 台灣 | 2021年可申請育嬰留職停薪的人數      | 506 | 297 |
|    | 2021年實際申請育嬰留職停薪的人數     | 5   | 40  |
|    | 2021年育嬰留職停薪後復職人數       | 2   | 32  |
|    | 2021年育嬰留職停薪後復職率        | 50% | 74% |
|    | 2021年育嬰留職停薪後復職滿12個月的人數 | 1   | 35  |
| 中國 | 2021年育嬰留職停薪後留任率        | 25% | 92% |
|    | 2021年實際申請產假/陪產假的人數     | 79  | 201 |
|    | 2021年產假/陪產假後復職人數       | 44  | 137 |
|    | 2021年產假/陪產假後復職率        | 95% | 96% |
|    | 2021年產假/陪產假後復職滿12個月的人數 | 62  | 75  |
|    | 2021年產假/陪產假後留任率        | 89% | 81% |

\* 中國未有育嬰留職停薪制度，改以產假 / 陪產假定義並以實際申請人數揭露

\* 歐亞美產假福利不一，彙整不易，不予揭露

\* 台灣可申請育嬰假人數 = 2019 至 2021 三年內有申請產假、陪產假的男女員工人數

\* 男 (女) 性復職率 = 育嬰留職停薪 (產假 / 陪產假) 後實際於 2021 年復職之男 (女) 性員工人數 / 育嬰留職停薪 (產假 / 陪產假) 後應於 2021 年復職之男 (女) 性員工人數 × 100%

\* 男 (女) 性留任率 = 2020 年度自育嬰留職停薪 (產假 / 陪產假) 復職、於 2021 年滿 12 個月之男 (女) 性員工人數 / 2020 年度實際自育嬰留職停薪 (產假 / 陪產假) 復職之男 (女) 性員工人數 × 100%

### ▶ 403-9 職業傷害

2021 年華碩台灣區未發生職業傷害死亡案件，職業傷害統計數據如下：

#### 華碩台灣區：員工

| 項目         | 全體    | 男性    | 女性    |
|------------|-------|-------|-------|
| 計算基準員工人數   | 7,042 | 4,546 | 2,496 |
| 職業傷害死亡數    | 0     | 0     | 0     |
| 職業傷害死亡比率   | 0     | 0     | 0     |
| 嚴重的職業傷害數   | 0     | 0     | 0     |
| 嚴重的職業傷害比率  | 0     | 0     | 0     |
| 可紀錄之職業傷害比率 | 0.37  | 0.34  | 0.41  |

2021 年總工作時數：13,697,720

< 說明 > 數據範圍：ASUS (華碩電腦)、UTC (華碩聯合科技)，不含上下班交通事故

\* 基準人數計算：(1月人數 + ... + 12月人數) / 12，以全年平均計算，四捨五入成整數

\* 職業傷害死亡比率：(死亡人數 / 總工時) × 1,000,000

\* 嚴重的職業傷害數：六個月尚未恢復者

\* 嚴重的職業傷害比率：嚴重的職業傷害比率：(嚴重傷害人數 / 總工時) × 1,000,000 (不含死亡人數)

\* 可記錄之職業傷害數：有通報者 (不管有無損失日數皆列入) 共 2 件 (跌倒、滑倒)，均已完人員宣導與相關調整 (例：宣導清潔拖地作業程序、更換梯間照明)

\* 可記錄之職業傷害比率：(可記錄傷害數 / 總工時) × 1,000,000

\* 工作時數計算：(1月人數 × 1月工作天數 × 8) + ... + (12月人數 × 12月工作天數 × 8)

\* 承攬商定義：常駐公司之承攬商 (例：供膳、清潔、保全、修繕及差旅人員)

#### 華碩台灣區：承攬商

| 項目         | 全體  | 男性  | 女性  |
|------------|-----|-----|-----|
| 計算基準員工人數   | 277 | 121 | 157 |
| 職業傷害死亡數    | 0   | 0   | 0   |
| 職業傷害死亡比率   | 0   | 0   | 0   |
| 嚴重的職業傷害數   | 0   | 0   | 0   |
| 嚴重的職業傷害比率  | 0   | 0   | 0   |
| 可紀錄之職業傷害比率 | 0   | 0   | 0   |

2021 年總工作時數：537,864

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

▶ 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

華碩集團

| 地區       | 項目   | 男性     | 女性      |
|----------|------|--------|---------|
| 台灣       | 一般員工 | 89.31% | 87.91%  |
|          | 管理階層 | 92.03% | 96.15%  |
| 中國       | 一般員工 | 86.48% | 92.96%  |
|          | 管理階層 | 98.70% | 100.00% |
| 歐洲、非洲、中東 | 一般員工 | 93.95% | 92.64%  |
|          | 管理階層 | 81.87% | 96.15%  |
| 美洲       | 一般員工 | 99.64% | 99.59%  |
|          | 管理階層 | 91.86% | 94.00%  |
| 亞太       | 一般員工 | 88.29% | 92.52%  |
|          | 管理階層 | 93.01% | 93.88%  |

\* 下列人員不參與考核：

1. 高階含以上主管
2. 特殊任用人員（視障人員、喜憨兒等）
3. 健教生 / 實習生
4. 考核期間內無任何出勤紀錄者
5. 試用期間的新人
6. 專案外包

▶ 412-2 與人權相關教育訓練員工總時數及受訓比例

華碩集團

| 地區              | 台灣      | 中國        | 歐洲、非洲、中東 | 美洲     | 亞太     |
|-----------------|---------|-----------|----------|--------|--------|
| 人權教育受訓總時數       | 175,593 | 14,247.72 | 6,769    | 2,281  | 10,552 |
| 與人權相關教育訓練員工受訓比例 | 99.42%  | 99.65%    | 94.90%   | 96.80% | 93.00% |

▶ 〈臺灣證券交易所〉上市公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異：

華碩

| 年度/類別    | 全職一般員工人數（人） | 全職一般員工薪資平均數（新台幣） | 全職一般員工薪資中位數（新台幣） |
|----------|-------------|------------------|------------------|
| 2020     | 5,716       | 1,612,000        | 1,243,000        |
| 2021     | 6,219       | 2,002,000        | 1,504,000        |
| 與前一年度之差異 | 503         | 390,000          | 261,000          |

\* 此表格僅呈現台灣區數據

\* 非主管職全時員工人數 = 全職一般員工人數

\* 排除未滿 6 個月員工

▶ 參與當地獨立工會之員工人數及比例

| 地區            | 台灣    | 中國    | 歐洲、非洲、中東 | 美洲    | 亞太    | 全球    |
|---------------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| 參與當地獨立工會之員工比例 | 0.00% | 81.3% | 32.2%    | 21.8% | 0.00% | 23.2% |

\* 華碩開放員工成立工會但目前尚無員工自主性提出工會需求。而新加坡、印尼會不定期召開員工大會，收集勞工意見與回饋。

\* 海外子公司：荷蘭、捷克、巴西有成立工會。



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

## 附錄二 SASB Index

### SASB Index:Hardware

| 編號               | 指標說明  | 章節                  | 頁碼           |
|------------------|---|---------------------|--------------|
| <b>產品資訊安全</b>    |   |                     |              |
| TC-HW-230a.1     | 如何鑑別與解決產品中數據安全風險的方法之描述  | 治理：資訊安全管理           | 11-9 – 11-11 |
| <b>員工多元化與包容性</b> |   |                     |              |
| TC-HW-330a.1     | 員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別 / 種族群體代表性的百分比   | SASB Index：Hardware | B-2          |
| <b>產品生命週期管理</b>  |   |                     |              |
| TC-HW-410a.1     | 含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比   | 循環經濟：綠色材料使用         | 5-4          |
| TC-HW-410a.2     | 產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計   | 循環經濟：環保標章           | 5-14         |
| TC-HW-410a.3     | 產品符合申請 Energy Star 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計   | 循環經濟：產品能源效率         | 5-9          |
| TC-HW-410a.4     | 回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比   | 循環經濟：回收再生           | 5-11         |
| <b>供應鏈管理</b>     |   |                     |              |
| TC-HW-430a.1     | 第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商                | SASB Index：Hardware | B-2          |
| TC-HW-430a.2     | TC-HW-430a.2. 第一階供應商 (1) 受稽廠商未符合 RBA VAP (Validated Audit Process) 或同等稽核缺失條文平均數，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率 | SASB Index：Hardware | B-2          |
| <b>物料採購</b>      |   |                     |              |
| TC-HW-440a.1     | 描述與使用關鍵物質有關的風險管理  | SASB Index：Hardware | B-2          |

| 活動指標  | 編號          | 章節                           | 頁碼  |
|---|-------------|------------------------------|-----|
| 按產品類別的生產單位數量 Number of units produced by product category | TC-HW-000.A | 同2021年度年報營運概況(P.106)，此項指標不適用 |     |
| 生產設備所在區域 Area of manufacturing facilities                 | TC-HW-000.B | 責任製造                         | 7-2 |
| 自有設施的生產百分比 Percentage of production from owned facilities | TC-HW-000.C | 華碩的產品全委由代工廠生產製造              |     |

▶ TC-HW-330a.1 華碩集團員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別 / 族群體代表性的百分比

表格1. 全球員工性別群體代表性的百分比

| 全球     | 女性    | 男性    |
|--------|-------|-------|
| 管理層    | 777   | 2,162 |
| 技術人員   | 413   | 2,271 |
| 所有其他員工 | 4,797 | 5,057 |

表格 2. 於美國之種族群體代表性的百分比

華碩的營運總部以及位於亞洲營運據點的員工佔 70% 以上，員工以亞裔為主要族群。

▶ TC-HW-430a.1. 第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核流程之供應商，所占之分類百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商

(a) 第三方 CMA 稽核家數 / 所有持續交易廠商家數 =5/299=1.7%

(b) 第三方 CMA 稽核家數 / 高風險廠商家數 =5/36=14%

▶ TC-HW-430a.2. 第一階供應商(1)受稽廠商未符合RBA VAP (Validated Audit Process) 或同等稽核缺失條文平均數，以及(2)在(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率

(1a)、(1b) 第三方 CMA 稽核缺失發生率如下表：

計算公式：各類稽核面向缺失總數 / 稽核總家數

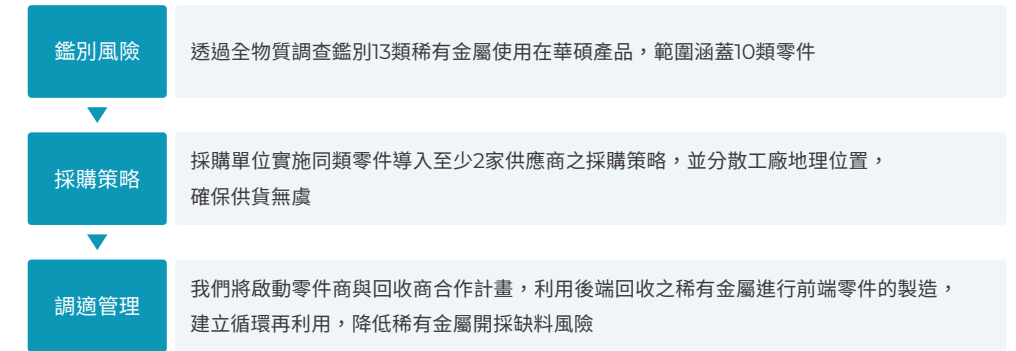
|            | 勞工 | 健康與安全 | 環境 | 道德 | 管理體系 |
|------------|----|-------|----|----|------|
| 平均重大缺失未符合數 | 1  | 0     | 0  | 0  | 0    |
| 平均其他缺失未符合數 | 5  | 4     | 0  | 0  | 1    |

(2a)Priority 缺失改善數 / Priority 缺失總數 =5/5=100%

(2b) 其他缺失改善數 / 其他缺失總數 =35/35=100%

▶ TC-HW-440a.1. 描述與使用關鍵物質有關的風險管理

華碩制定 3 階段稀有金屬管理流程，如下說明





00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

## SASB Index：自願性揭露

除了華碩所屬的行業類別 (Hardware)，我們增加同產業類別與重大性主題相關之指標。

| 編號   | 指標說明   | 章節                                   | 頁碼           |
|--|--|--------------------------------------|--------------|
| <b>環境足跡與硬體基礎設施</b>   |  |                                      |              |
| IM-130a.1<br>SC-330a.1<br>SI-130a.1                          | (1) 總能耗，(2) 用電量所占百分比，(3) 可再生能源百分比                                    | 附錄一 GRI Content Index<br>氣候行動：溫室氣體盤查 | A-2<br>6-4   |
| <b>數據隱私、廣告標準和表達自由</b>  |  |                                      |              |
| TC-IM-220a.1<br>TC-TL-220a.1                                 | 描述與行為廣告和用戶 / 客戶隱私有關的政策和做法  | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-220a.2<br>TC-TL-220a.2                                 | 資訊被使用於次要目的之用戶 / 客戶數  | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-220a.3<br>TC-TL-220a.3                                 | 因與用戶 / 客戶隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額   | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-220a.4<br>TC-TL-220a.4                                 | (1) 政府執法部門要求提供用戶 / 客戶資訊的次數、(2) 要求提供資訊的用戶 / 客戶數、(3) 實際提供用戶 / 客戶資訊的百分比 | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-220a.5   | 核心產品或服務受到政府要求的監視、阻擋、內容過濾或審查的國家 / 地區列表                                | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-220a.6   | 政府要求刪除內容的次數，符合要求的百分比   | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| <b>資訊安全</b>  |  |                                      |              |
| TC-IM-230a.1<br>TC-SI-230a.1<br>TC-TL-230a.1                 | (1) 數據洩露數量、(2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比、(3) 受影響的用戶數量                      | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| TC-IM-230a.2<br>TC-TL-230a.2                                 | 說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準                                       | 治理：資訊安全管理                            | 11-9 — 11-11 |
| <b>招聘和管理全球員工的勞動力</b>   |  |                                      |              |
| TC-SC-330a.1<br>TC-SI-330a.1                                 | (1) 外籍員工和 (2) 外派員工的百分比   | SASB Index：自願性揭露                     | B-4          |
| <b>知識產權保護與競爭行為</b>   |  |                                      |              |
| TC-IM-520a.1<br>TC-SC-520a.1<br>TC-SI-520a.1<br>TC-TL-520a.1 | 與反競爭行為法規相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額  | 治理：法令遵循                              | 11-14        |
| <b>管理技術中斷帶來的系統性風險</b>  |  |                                      |              |
| TC-SI-550a.2   | 與營運中斷相關的業務連續性風險的描述   | 治理：風險管理                              | 11-5 — 11-8  |





## 00 關於報告書

## 01 經營理念與永續策略

## 02 COVID-19

## 03 重大性主題鑑別

## 04 永續 2025 目標

## 05 循環經濟

## 06 氣候行動

## 07 責任製造

## 08 創新與價值創造

## 09 人才培育

## 10 社會

## 11 治理

## 12 職場環境

## 附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

### ▶ TC-IM-220a.1/TC-TL-220a.1 描述與行為廣告和用戶/客戶隱私有關的政策和做法

華碩隱私權政策第五條「Cookies 及類似技術」及 cookies banner，有相關說明及選項讓使用者選擇。

### ▶ TC-IM-220a.2/TC-TL-220a.2 資訊被使用於次要目的之用戶/客戶數

華碩沒有次要目的的使用。左側所列的次要目的，華碩都視為主要蒐集目的，所以都會事先對當事人說明清楚並取得當事人同意。

用於次要目的之用戶 / 客戶數：0 位

### ▶ TC-IM-220a.3/TC-TL-220a.3 因與用戶/客戶隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額

無隱私相關法律訴訟。

### ▶ TC-IM-220a.4/TC-TL-220a.4 (1)政府執法部門要求提供用戶/客戶資訊的次數、(2)要求提供資訊的用戶/客戶數、(3)實際提供用戶/客戶資訊的百分比

華碩沒有分用戶和客戶的需求。

1. 政府執法部門要求提供用戶 / 客戶資訊的次數：2 次
2. 政府執法部門要求提供資訊的用戶數：2 位
3. 實際提供用戶資訊的百分比：100%

### ▶ TC-IM-220a.5/TC-TL-220a.5 核心產品或服務受到政府要求的監視、阻擋、內容過濾或審查的國家/地區列表

無

### ▶ TC-IM-220a.6/TC-TL-220a.6政府要求刪除內容的次數，符合要求的百分比

無，故不適用。

### ▶ TC-IM-230a.1/TC-SI-230a.1/TC-TL-230a.1 (1)數據洩露數量、(2)涉及個人身份資訊(PII)的百分比、(3)受影響的用戶數量

三者皆無。

### ▶ TC-SC-330a.1/TC-SI-330a.1 (1)外籍員工和(2)外派員工的百分比

| 全球   |     |
|------|-----|
| 外籍員工 | 106 |
| 外派員工 | 143 |



00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

### 附錄三 聯合國全球盟約10大原則對照表

| 分類  | 10項原則                    | 章節                       | 頁碼                     |
|-----|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| 人權  | 企業應支持並尊重國際公認的人權保護        | CSR 網站：人權宣言<br>責任製造：永續採購 | 7-3                    |
|     | 確保不從事侵害人權的活動             | CSR 網站：人權宣言<br>責任製造：永續採購 | 7-3                    |
| 勞工  | 企業應維護集會結社的自由並確實認可集體談判的權利 | 各子公司依照各國法令符合<br>集體協商協定   |                        |
|     | 消除任何形式的強迫及強制勞動           | CSR 網站：人權宣言              |                        |
|     | 確實廢除童工                   | CSR 網站：人權宣言              |                        |
| 環境  | 消除就業和職業的相關歧視             | CSR 網站：人權宣言              |                        |
|     | 企業界應支持採用預防性方法對應環境挑戰      | 循環經濟<br>氣候行動             | 5-4 – 5-9<br>6-3 – 6-8 |
|     | 採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法     | 循環經濟<br>氣候行動             | 5-4 – 5-9<br>6-3 – 6-8 |
|     | 鼓勵開發及推廣對環境友善的技術          | 循環經濟                     | 5-7 – 5-9              |
| 反貪腐 | 企業應努力反抗一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂   | 治理：誠信經營                  | 11-13                  |



## 附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書

00 關於報告書

01 經營理念與永續策略

02 COVID-19

03 重大性主題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 創新與價值創造

09 人才培育

10 社會

11 治理

12 職場環境

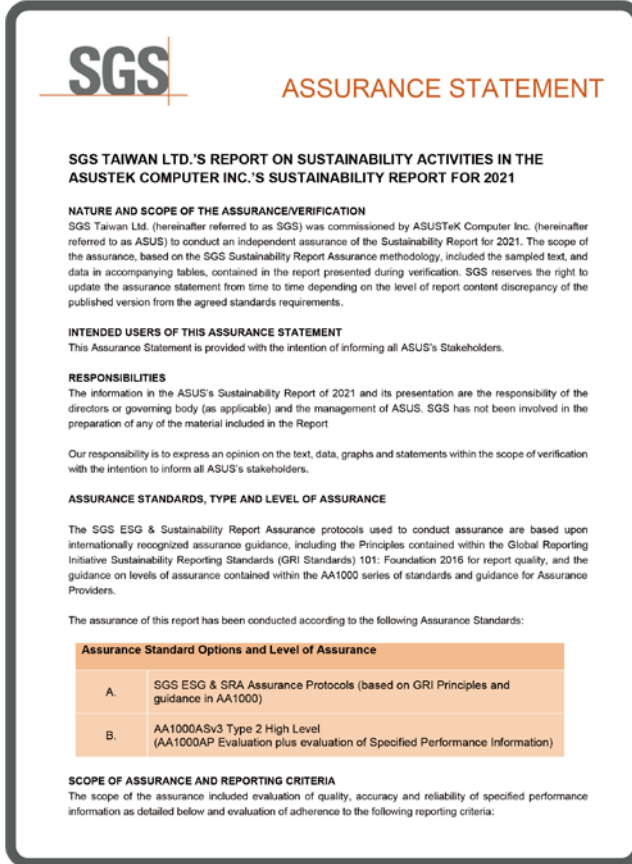
附錄

附錄一 GRI Content Index

附錄二 SASB Index

附錄三 聯合國全球盟約 10 大原則對照表

附錄四 AA1000AS 與 SASB 查證聲明書



**SGS ASSURANCE STATEMENT**

**SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASUSTEK COMPUTER INC.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021**

**NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION**  
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ASUSTeK Computer Inc. (hereinafter referred to as ASUS) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2021. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

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

**RESPONSIBILITIES**  
The information in the ASUS's Sustainability Report of 2021 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of ASUS. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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

**ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE**

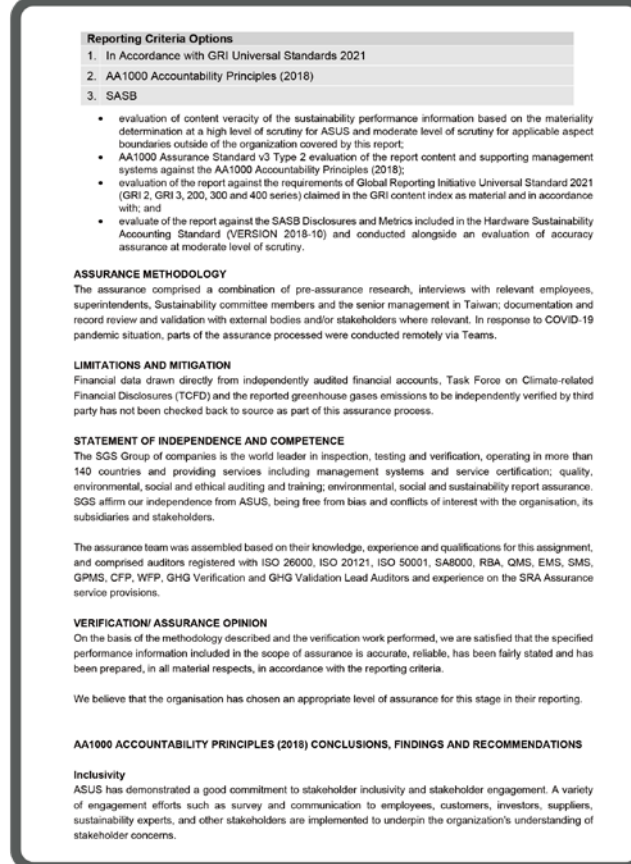
The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report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

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

| Assurance Standard Options and Level of Assurance |   |
|---|---|
| A.  | SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)                      |
| B.  | AA1000ASv3 Type 2 High Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information) |

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

TWLP5008 Issue 2201



**Reporting Criteria Options**

- In Accordance with GRI Universal Standards 2021
- AA1000 Accountability Principles (2018)
- SASB

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a high level of scrutiny for ASUS and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018);
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with; and
- evaluate of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Hardware Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

**ASSURANCE METHODOLOGY**  
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. In response to COVID-19 pandemic situation, parts of the assurance processed were conducted remotely via Teams.

**LIMITATIONS AND MITIGATION**  
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and the reported greenhouse gases emissions to be independently verified by third party has not been checked back to source as part of this assurance process.

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

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMs, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

**VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION**  
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

**AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

**Inclusivity**  
ASUS has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

TWLP5008 Issue 2201



**Materiality**  
ASUS has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

**Responsiveness**  
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

**Impact**  
ASUS has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place and reported for a broad picture of its most significant impacts on the economy, environment, and people.

**GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

The report, ASUS's Sustainability Report of 2021, complies with the Requirements set out in section 3 of GRI 1 and is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidances defined in GRI 3: Material Topic 2021. For future reporting, it is recommended to have more descriptions on how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people, as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes.

**SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

ASUS has referenced with SASB's Standard, Hardware Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to ASUS's Sustainability Report of 2021. ASUS used SASB accounting metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. To enhance continuous improvements, process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities may be integrated into ASUS's overall management process for the continuously monitoring of its performances, including benchmarking performances against peers, are recommended for reports.

Signed:  
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




AA1000  
Licensed Report  
000-8/V3-H38ZS

David Huang  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
20 June, 2022  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

TWLP5008 Issue 2201



©Copyright June 2022 ASUSTek Computer Inc. All rights reserved.