



## 關於華碩電腦企業社會責任報告書

華碩電腦自2008年起每年持續出版企業社會責任報告書，此份報告書揭露本公司2013年1月1日至12月31日於企業社會責任方面的策略、目標、措施及績效，前一年度報告書於2013年7月出版。

## 撰寫原則

本報告書架構依循全球報告書協會 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 於2013年5月公告之第4版綱領 ( Sustainability Reporting Guidelines Version 3.1, GRI G4 ) Core之指導方針及架構撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施，於全文最後提供GRI G4 Core表格供對照與參考。報告書內容討論與界定的過程符合AA1000 ( 2008 ) 標準的要求。

## 範疇

報告書範疇涵蓋2013年度華碩電腦 ( 含華碩聯合 ) 及華碩雲端於台灣區、以及華碩相關主要供應商之企業社會責任方面的績效表現。其中，勞工守則、環境、社會公益之部份績效表現亦涵蓋七家海外主要子公司：華碩電腦 ( 上海 ) 有限公司 ( 以下稱 “華捷” )、上海華維電腦有限公司 ( “華維” )、華碩科技 ( 蘇州 ) 有限公司 ( “華科” )、德國ASUS Computer GmbH ( “ACG” )、法國ASUS France S.A.R.L. ( “ACF” )、義大利ASUSTeK Italy srl ( “ACIT” ) 及捷克ASUS Computer Czech ( “ACZS” )。

## 聯絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們。

Email: [GreenASUS@asus.com](mailto:GreenASUS@asus.com)

此外，華碩電腦自2009年建立企業社會責任之利害關係人線上意見調查表，期望藉由線上問卷回覆增進利害關係人的互動外，也能了解利害關係人對企業報告書內容之建議與指教，進而將所關心的議題呈現於下年度的企業社會報告書中。

中文版問卷：<http://csr.asus.com/survey/chinese/>

英文版問卷：<http://csr.asus.com/survey/english/>

我們歡迎您的意見與指教。

# 目錄

## Table of Contents

01	長官的話 董事長的話	03		
02	關於華碩 公司介紹 財務資訊 公司治理 利害相關者議合及實質性 考量面鑑別	04 06 06 11	04	
03	環境 生態化設計 供應鏈管理 環保標章 產品回收 溫室氣體與氣候變遷	17 22 23 25 26		
04	社會 培育、珍惜、關懷員工 供應鏈企業社會責任推動 顧客服務 華碩雲端服務應用－ 帛琉之醫療雲推動專案 社會參與	32 38 41 47 48		
05	其它永續性指標 一般標準揭露 經濟指標 環境指標 社會指標	55 55 56 57		
06	報告書保證聲明書	66		
07	GRI 指標索引	67		



## 董事長的話

從最初的磐石品質，經過精采創新的歷練，華碩成立25年來不斷地進化，引領世界IT產業進入數位新世代，創造無與倫比的無限可能，用心為消費者串聯數位智慧新生活。

而在追求成長的同時，我們始終秉持著以人為本的初衷，肩負著企業社會責任。在過去，華碩建立良好的有害物質程序管理系統（Hazardous Substance Process Management, HSPM），確保華碩產品不含有環境有害的物質；提升軟/硬體能源使用效率以協助使用者減少產品電力消耗；環境化思維創新設計，讓華碩能符合全球最新的環境要求，始終走在綠色產品的前端。如今，我們更將華碩的企業社會責任推廣至供應鏈，包括要求廠商提供勞工良好的工作環境與材料不使用來自衝突地區的金屬礦物等。

同時，我們藉由華碩在IT產業上的經驗優勢，推廣數位雲端的創新運用，延續2012年華碩與秀傳醫療體系合作，提供我國友邦－帛琉高品質、全方位、雲端化的醫療照顧，協助帛琉改善人民健康指標，樹立雲端醫療國際服務模式創新典範。

華碩相信，惟有善盡良好的企業社會責任，才能達成真正永續發展的目標，而我們也會在未來持續不斷地深耕努力。

董事長 施崇棠







## 關於華碩

ABOUT ASUSTeK COMPUTER INC.

### 2.1 公司介紹

#### 2.1.1 公司基本資料

公司名稱	華碩電腦股份有限公司（「華碩電腦」或「華碩」）
成立日期	1989年
總部地址	台灣台北市北投區立德路15號
上市	1996年（代號2357）
簡介	擁有完善研發設計團隊，提供完整的消費性電子產品組合，為消費者、企業用戶提供創新的科技解決方案。

華碩於2008年1月1日進行企業改造，切割成品牌與代工兩大企業體系，華碩持續經營品牌，主要產品為主機板及筆記型電腦。2011年將產品分為系統、開放平台兩大事業群，系統產品包含筆記型電腦、平板電腦以及行動通訊裝置如二合一變形手機PadFone™以及智慧型手機ZenFone；開放平台產品則包含主機板、顯示卡、桌上型電腦、液晶顯示器、無線網通、光碟機產品與數位多媒體等。

### ASUS Product Portfolio



圖2.1 華碩產品

公司名稱	華碩雲端股份有限公司（華碩雲端）
成立日期	2008年
總部地址	台灣新北市永和區民權路53號8樓
簡介	致力於雲端服務的研發、營運與行銷，以資料為核心推動整合性創新，在全球消費市場與商用市場進行全面性的業務佈署，為個人、家庭、企業、產業體系及政府，提供多元化的創意應用。

華碩雲端自2008年起提供全球個人雲端服務，並預載於華碩全產品線裝置，為用戶帶來軟硬整合的解決方案；2011年伴隨著雲端運算、巨量資料與行動化趨勢的成熟與發酵，推出全球首創的企業雲服務，協助客戶實現新型態的IT架構，以滿足雲端時代的應用需求。背負著整合產業資源、持續為使用者帶來創新應用的使命感，華碩雲端採取開放平臺策略，投資發展底層架構與跨平台介接整合方案，以降低服務開發商及合作夥伴進入雲端的技術成本與門檻，讓各行各業都能透過華碩雲端的解決方案，加速轉型、創新與整合，進而形成結構完整生態鏈，為人們提供完整的應用情境與服務體驗，實現無所不在的雲端運算（Ubiquitous Cloud Computing）藍圖。華碩雲端堅信，資料必將帶來應用的創新，藉由互通、累積、分享與分析，將可持續發掘出資料的多元新價值。

至2013年底止，華碩全球有50間子公司及超過1,000個服務中心，主要分布在亞太地區、歐洲、美洲及非洲。華碩及華碩雲端全球員工人數為14,186人，其中台灣區為6,057人，中國及其他海外地區為8,129人。有關機構的營運架構，如公司主要部門、子公司及合資公司等資訊，請參考華碩年報：<http://tw.asus.com/investor.aspx>

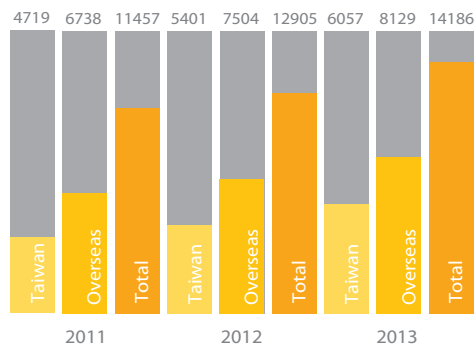


圖2.2 華碩近三年全球員工人數

## 2.1.2 企業理念與文化

### 華碩經營理念

- 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，對人類社會環境真正做出貢獻

### 華碩DNA

“數位新世代最受推崇的世界級領導企業”

華碩體現了被稱為「華碩五德」的謙、誠、勤、敏、勇精神，以此力爭成為數位新世代最受推崇的世界級IT企業。



圖2.3 華碩DNA



## 關於華碩

ABOUT ASUSTeK COMPUTER INC.



### 品牌承諾

#### 追尋無與倫比

「華碩始終相信科技並擁抱創新，對科技懷抱熱情、用創新驅動發明。放膽築夢，致力為世人創造數位生活之無限可能。我們不斷追尋無與倫比的構想和體驗——更渴望將無與倫比的精神，落實在一切創作當中。」

### 2.1.3 協會

下表為華碩參與之協會及組織，並簡述華碩在各協會的身份：

協會	會員	具管理職位	有參與專案或委員會提	供贊助
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	■	□	□	□
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	■	□	□	□
中華民國企業永續發展協會 (BCSD)	■	□	■	□

■ =有 □ =無

表2.1 華碩參與之協會及組織

華碩參與台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA) 及台北市電腦商業同業公會 (TCA)，提供台灣電子業界相關的資源與經驗分享；參與中華民國企業永續發展協會 (BCSD) 則為積極致力於永續發展及企業社會責任議題，並分享自身經驗。

### 2.2 財務資訊

華碩電腦2013年集團合併營收為新台幣4,633億台幣，較2012年成長3%，歸屬母公司股東之稅後淨利為新台幣214.49億台幣，較2012年度減少5%。2013年華碩電腦品牌合併(公司自結數)營業收入為新台幣4,214億，較2012年度成長2%，品牌營業利益為196.76億，較2012年減少11%。

詳細的營運概況、年報與財務報表，可前往以下網址觀看及下載：

<http://tw.asus.com/investor.aspx>

### 2.3 公司治理

#### 2.3.1 董事會

華碩董事會於2013年共召開8次會議，成員構成如下：

姓名	年齡	職稱	性別
施崇棠	61	董事	男
曾鏘聲	61	董事	男
沈振來	53	董事	男
陳彥政	50	董事	男
許先越	48	董事	男
謝明傑	49	董事	男
胡書賓	50	董事	男
楊子江	59	監察人	男
鄭中人	65	監察人	男
楊隆輝	57	監察人	男

- 董事會共有7位董事及3位監察人，皆為男性，無獨立董事。
- 公司所有權由股東大會執掌，董事會主要負責決策審核及監督，監察人則超然獨立行使職權。
- 董事與監察人皆依據相關法令定期改選並依法行使職權。
- 董事會的董事由股東於股東會選出。
- 董事長施崇棠先生未兼任公司總經理之職務。

董事會成員相關背景資料可參照投資人網站上公佈的公司年報：

<http://tw.asus.com/investor.aspx>

董事會會依照前一年度的公司盈餘，提交股東會決議如何進行利潤的分配，同時也由薪資報酬委員會依據公司經營結果來衡量董事會的管理績效，因此，董事會成員的酬勞與公司績效具有密切關聯。董監酬勞的上限均遵守公司章程之規定，不超過可分配盈餘的1%。

公司股東可透過以下方式向經營團隊／董事會提出建議或經營方向：

- 每季一次的中英文法人說明會
- 每年一次的例行股東大會或有需要召開之臨時股東會
- 投資人關係網站／投資人信箱／電話

投資人關係部門會彙整股東提出的具體建議，適時傳達給公司經營團隊／董事會，做為經營方向的參考。

在董事會運作上，如果發生利益衝突而董事必須迴避時，華碩有「董事會議規範」，第16條規範如下：

*「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」*

因此，我們會將董事姓名、議案內容、應迴避原因及參與表決情形，做完整的記錄。

### 2.3.2 反收賄、反貪瀆

堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道是華碩的經營理念之一，為凝聚華碩人共識，特精選華人傳統優質五德「謙、誠、勤、敏、勇」列為全體同仁一致之待人處世與自我砥勵之行為標竿。

此外，隨著企業道德、社會責任日益受到國際重視，企業如要長遠經營，必需持續贏得消費者、合作夥伴及社會大眾的信賴與尊重。為使員工行為符合本公司道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解本公司人員執行職務時之道德標準，華碩以「電子行業行為規範 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC)」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」為主軸，特制訂華碩「員工道德行為守則」，另設有Audit@asus.com信箱提供同仁申訴的管道。

華碩於2012年初訂定「員工道德行為守則」線上課程為全員必修課程，調訓所有在職員





## 關於華碩

ABOUT ASUSTeK COMPUTER INC.



工，並規範所有新進員工須於到職一個月內完成修課。此外，公司亦不定期對員工進行「員工道德行為守則」的宣導與釋疑等，強化本公司及全體員工從業道德及專業能力，期許全體同仁能展現應有的道德。

針對違反道德行為守則之個案，公司依個案情節進行懲處，並公告之。透過獎懲制度確保華碩員工絕不接受任何形式的要求、期約、或收受任何賄賂或其他不正當利益。除此之外無特別做部門之收賄风险分析。2013年華碩內部未發生違反情事。

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企業將依據廠商簽屬之誠信承諾書的規定以求償並採取必要的法律行動。2013年華碩無收賄情事發生。

### 2.3.3 稽核室

稽核室之職掌在於協助董事會與高階管理階層進行獨立、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，並適時提供改善建議，以合理的確保內部控制制度能持續有效實施。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。

稽核室隸屬董事會，設稽核長一人總管內部稽核業務，督導稽核室辦理內部稽核工作，稽核長之任命與免職需經董事會同意。另有數位專任稽核人員負責執行集團內定期、不定期之稽核與專案查核等事物。

- 母公司年度查核：每年度依風險評估及主管機關之規定擬定稽核計畫，經董事會核准後實施。各項查核構面包含且不限於營運稽核及法令遵循性稽核。
- 專案查核：依董事會與高階管理階層之營運與管理需求，執行不定期之專案性查核作業。
- 內部控制自行評估作業：每年度依法在公司內統籌「內部控制自行評估」作業，由各部門執行者定期針對各作業控制項目的合理性、落實度及有效性進行檢視，經稽核室覆核後，將評估結果回饋給董事會。
- 子公司查核：根據年度查核計畫或董事會專案要求，針對集團內子公司進行定期與不定期稽核作業，評估與確認其營運目標達成性、財報可信度以及內部控制妥適性，協助集團合理地確保子公司提升營運績效、法令遵循及作業效率。
- 專案諮詢服務：提供營運流程效率改善之建議與內部控制制度設計之諮詢服務，以協助提升營運效率與效能。

針對以上工作內容，稽核室所提出之內部稽核報告及工作底稿應包括對內部控制制度各項規定與業務流程進行評估，以判斷現行規定、程序控制是否適當，管理單位與營業單位是否確實執行內部控制及效益是否合理等，並適時提出改善建議。

稽核人員執行任務時應秉持超然獨立性，以客觀公正之立場，求真求實之精神，謙、誠、勤、敏、勇之態度，執行其職務。確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助管理階層履行其責任。

### 2.3.4 薪資報酬委員會

華碩薪資報酬委員會於2011年年末成立，協助定期檢討董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，以及公司整體薪資報酬之政策、制度、標準與結構。華碩薪資報酬委員會的職責在於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。

2013年共召開2次會議，通過年度董監事分配建議案及董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬分配事宜，致力於公司治理及保持公司競爭力的協助事項。

薪資報酬委員會相關細部資料，可參照投資人網站上公佈的公司年報：  
<http://tw.asus.com/investor.aspx>

### 2.3.5 個資資安委員會

台灣新版個人資料保護法於2012年10月1日正式公告施行，華碩率先在2011年年底針對此法令的遵循展開相關評估及研究，並於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」（下稱個資資安委員會），由品質長兼任管理代表，品保中心、法務中心與電腦中心派員組成。

個資資安委員會為強化個人資料保護與資訊資產安全管理，及符合法令及業界標準，特制定「個人資料保護與資訊資產安全政策Global Policy of Personal Information Protection and Information Asset Security」，並於2012年6月6日於華碩集團正式公告施行，作為在蒐集、處理、利用個人資料與建立、實施資訊資產安全防護之指引。

### 個資安全管理主要成果

為確保落實個人資料保護與資訊資產安全政策，個資資安委員會以每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資安相關事件。個資資安委員會2013年主要推動成果如下：

- 建立個人資料保護與資訊資產安全政策及相關管理辦法  
於華碩集團內部全球公告中、英文版本的一、二階政策及管理辦法，作為施行個人資料及資訊安全保護之規範準則，以符合法令。
- 強化各部門作業流程安全管控  
專案輔導華碩內部有蒐集、處理及利用個人資料之部門，完成相關作業程序之強化。
- 建立消費者個人資料「蒐集、處理、利用」事前通報程序  
建立利用消費者個人資料前之通報程序，確保個人資料之利用符合法令、公司政策及管理辦法。
- 建立華碩全球「個資資安事件通報網」  
透過「個資資安事件通報網」之建立，確保有明確之權責窗口能即時迅速的接收、通報及處理個資資安事件。
- 內部稽核  
配合公司內部查核作業，定期查核相關單位的管理程序，以確保落實個人資料保護與資訊資產安全政策及相關管理辦法。
- 教育訓練
  - 新進員工之教育訓練：提供新進員工與個人資料及資訊安全相關之認知教育，共計完成9梯次的教育訓練課程。
  - 定期實體課程：每年針對全體員工實施至少一次之個資資安安全教育宣導課程。





# 關於華碩

ABOUT ASUSTeK COMPUTER INC.



- 不定期課程：依據各單位業務需求，提供個資資安重點宣導課程。

## ■ 案例學習

分析同業之個資資安案例，作為改善之參考。

### 2.3.6 GreenASUS Steering Committee及SERASUS Steering Committee

華碩於2004年7月由董事長陸續成立GreenASUS和SERASUS ( Social and Environmental Responsibility, SER) 管理委員會，品質長為管理代表並由執行長授權，負責品質系統之稽核、監督以達到品質及有害物質管理之正常及有效運作，及與外部機關就品質及有害物質體系相關事項進行連絡的權限和責任。管理代表定期召開GreenASUS和SERASUS管理委員會會議，至2013年年底已召開將239次會議。管理代表於會議中規劃、協調、決策與推動華碩集團相關之品質管理及環境管理系統並督導執行。

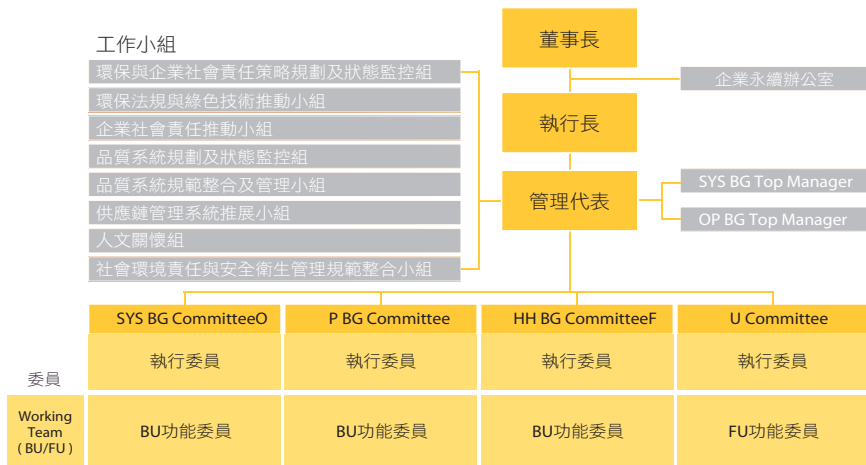


圖2.4 GreenASUS Steering Committee組織圖

### 2.3.7 企業永續發展辦公室

華碩於2009年12月1日正式成立企業永續發展辦公室 ( Corporate Sustainability Office, 簡稱 CSO )，直接隸屬董事長管轄，涵蓋綠色環保、社會責任及人文關懷的面向。企業永續發展辦公室主要負責人文關懷，與GreenASUS與SERASUS Committee分別運作、規劃、執行綠色環保及社會責任的部份，並不定期向董事長等高層主管報告。

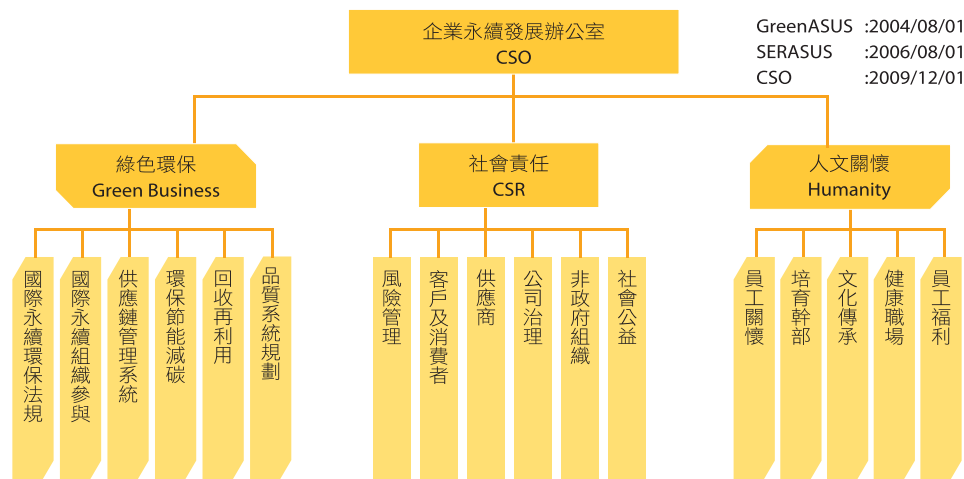


圖2.5 企業永續發展辦公室組織圖

企業永續發展辦公室整合人文關懷涵蓋之員工關懷、培育幹部、文化傳承、健康職場、員工福利等五大項目，落實華碩經營理念「培育、珍惜、關懷員工，讓華碩人盡情地發揮最高潛力」，以內部員工為主要對象，結合內、外部資源，用心創造建立完善關懷體

流程及暢通的溝通平台，整合資源為公司美好的事務轉化成華碩文化資產保存流傳並深植每位華碩同仁的心中。

人文關懷涵蓋之各項說明如下：

### 員工福利

華碩一向視員工為重要資產，期望透過提供同仁具市場競爭性的整體薪酬及豐富的應景活動及各項福利補助，吸引優秀人才加入工作團隊，共創美好的未來，更致力建置自由、開放、暢通地雙向溝通文化，取得同仁信賴，讓同仁願意將自身的狀況反饋讓我們知道，也傳達公司的理念讓同仁理解。

### 健康職場

以員工的需求和便利性，打造職場與生活的連結，提供員工專業技能進修、以及補助學習語文，融合職場與生活照顧各面向需求，致力於營造身、心、靈健康職場環境，協助員工進行全方位的健康管理及健康促進要讓每位員工樂在工作，更鼓勵員工不斷成長茁壯與公司攜手創造更好的未來。

### 文化傳承

推動華碩各類研發經驗分享、品牌經營、人文及產業文化傳承、員工身心靈提升活動及培養員工競爭力以達企業健全永續發展之需要。

### 培育幹部

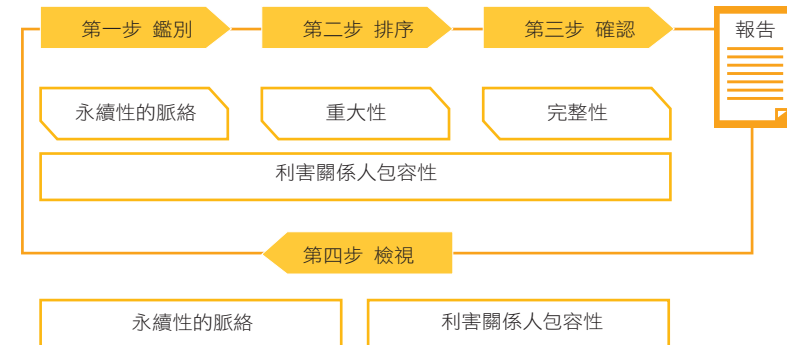
提升人才競爭力，培養國際化人才，結合人資單位有計劃性的培育各階層接班人，降低各階層斷層危機。

### 員工關懷

規劃遭遇重大災難之員工的關懷方案，以因應員工或其家屬發生重大災害或急難時能提供協助，以及員工或家人發生疾病、意外事故給予必要之關懷、協助並予以紀錄。

## 2.4 利害相關者議合及實質性考量面鑑別

華碩透過以下四個步驟的循環來訂定本年度報告書的實質性考量面與邊界：鑑別、排序、確認及檢視。



華碩透過專屬網站／信箱、系統平台、線上問卷等不同溝通管道，收集各利害相關者回饋的資訊與所關切之議題，並依據不同利害相關者對不同議題之關切度、議題詢問度頻率及對公司影響程度進行優先性回應之分析與篩選。

落在如下圖『透過企業永續報告書回應』區塊之議題，為經由不同利害相關者及對公司





## 關於華碩

ABOUT ASUS<sup>TeK</sup> COMPUTER INC.



影響程度高的比對後所鑑別出需優先回應於報告書內的重要關切議題，再搭配上實質性考量面後將有各自章節做更詳細的說明。其它如與重要議題相關但關心度與衝擊度較低的議題，則會簡略涵蓋於內文或以其它永續性指標的形式呈現於報告書中，部份也透過華碩CSR網站或其它溝通管道做回應。

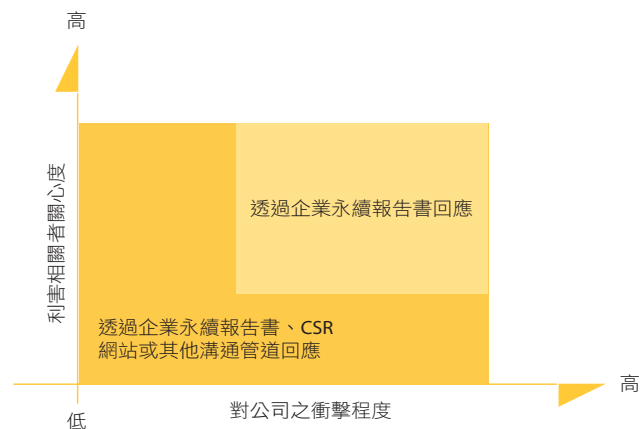


圖2.6 關切議題優先性回應篩選矩陣

本次定義6個主要的利害相關者族群為：投資人、客戶、供應商／外包商、員工、消費者及非營利組織／研究單位，2013年度鑑別出將透過報告書回應之各利害相關者的重要關切議題彙整表及其回應管道如下表：



利害相關者	溝通頻率與管道	重要關切議題	議題回應性
投資人	每季法說會、年度股東大會、投資人關係網站、投資人信箱、華碩CSR網站、線上問卷	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司營運與財務資訊</li> <li>■ 社會公益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期召開法人說明會和股東大會，於會議上回覆股東所關切議題。</li> <li>■ 投資人關係網頁將最新財務資訊、投資人活動（如：線上網路廣播法說會）等訊息即時揭露。</li> </ul>
客戶	定期電話會議、不定期問卷調查、華碩CSR網站、信箱	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 衝突礦源</li> <li>■ 供應商與外包商CSR管理</li> <li>■ 化學物質管理</li> <li>■ 綠色產品／環保標章</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 透過華碩CSR網站和信箱聯繫，客戶可了解華碩環境與社會責任面相關資訊，客戶亦透過產品問卷了解華碩各項法規符合度。</li> <li>■ 與客戶緊密聯繫，告知和確保華碩產品符合各項法令規範。</li> </ul>
供應商／外包商	SRM / SCM資訊平台、供應商大會、供應商問卷	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 環保法令遵行</li> <li>■ 供應商與外包商CSR管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 透過SRM / SCM資訊平台，供應商和外包商可即時得知華碩最新公告和管理標準等資訊</li> </ul>
員工	EIP平台、定期電子報、信件、華碩論壇、專線電話、線上問卷	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 薪資與福利</li> <li>■ 人才培育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 不定期舉辦教育培訓和各類活動來鼓勵員工。</li> <li>■ 透過EIP系統平台、信件傳遞等了解公司各類訊息。</li> </ul>
消費者	華碩官網、華碩CSR網站、線上問卷、信箱、電話	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 化學物質管理</li> <li>■ 綠色產品</li> <li>■ 客戶服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 可經由華碩相關官網了解華碩產品。</li> <li>■ 透過華碩CSR網站了解華碩的相關綠色產品政策與成果。</li> <li>■ 透過信箱與電話接受消費者對於產品的意見回饋。</li> </ul>
非營利組織／研究單位	華碩官網、華碩CSR網站、發言人、信箱	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 衝突礦源</li> <li>■ 綠色產品／環保標章</li> <li>■ 社會公益</li> <li>■ 氣候變遷與溫室氣體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 非營利組織所關切的議題，華碩利用不同管道做即時並據實回覆。</li> </ul>

表2.2利害相關者議合表



# 關於華碩

ABOUT ASUSTeK COMPUTER INC.



透過重要關切議題的排序，此份永續報告書涵蓋之具實質性組織內邊界為華碩（含華碩聯合）、華碩子公司及華碩雲端。華碩涵蓋台灣企總，華碩子公司涵蓋中國三間子公司以及歐洲主要市場之四間子公司；組織外邊界則包含零件及製造供應商。組織外邊界的判定以各考量面有衝擊的所在加以鑑別。

以下則為各個實質性方面所涵蓋到的邊界，相關考量面之管理方法則標註於第7章GRI指標索引，於各實質性指標中說明。

類別	考量面／範疇	組織內邊界				組織內邊界	
		華碩	華碩聯合	華碩子公司	華碩雲端	供應商 (零件)	供應商 (製造)
經濟面	經濟成果	■	■	■	■	■	■
	市場地位	■	■	■	■	■	■
	間接經濟衝擊	■	■	■	■	■	■
	採購	■	■	■	■	■	■
環境面	能源	■	■	■	■	■	■
	排放	■	■	■	■	■	■
	水污與廢棄物	■	■	■	■	■	■
	產品與服務	■	■	■	■	■	■
	符合性	■	■	■	■	■	■
	整體表現	■	■	■	■	■	■
	供應商環境（衝擊）評估	■	■	■	■	■	■
社會面	環境申訴機制	■	■	■	■	■	■
	雇用	■	■	■	■	■	■
	勞資關係	■	■	■	■	■	■
	職業安全健康	■	■	■	■	■	■
	教育訓練	■	■	■	■	■	■
	多元化與機會平等	■	■	■	■	■	■
同工同酬	■	■	■	■	■	■	

社會面	供應商勞動條件評估						
	勞動條件申訴機制						
	不歧視						
	童工						
	強迫勞動						
	供應商人權評估						
	人權申訴機制						
	反貪腐						
	不公平競爭行為						
	符合性						
	供應商社區（衝擊）評估						
	社區（衝擊）申訴機制						
	顧客健康與安全						
	產品與服務的標示						
	行銷傳播						
客戶隱私							
符合性							
其他	衝突礦產						
	社會參與						

 =具有實質性





華碩自2000年開始便致力於環保，將愛地球的承諾整合在產品的製程和設計中，以領先業界之姿導入綠色製程，改善產品設計。施董事長更喊出四支綠色安打，竭力推行『綠色設計、綠色採購、綠色製造、綠色行銷與服務』，由產品設計源頭至產品終端，每個階段都盡力地為地球盡一份心力。

四支綠色安打	說明
綠色設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善／研發設計更綠色的產品</li> <li>易於再利用 &amp; 易於回收</li> <li>更嚴格的指導方針以避免有毒物質</li> <li>改善能源效率</li> </ul>
綠色製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色製造程序，如無鉛和無鹵素製造流程</li> </ul>
綠色採購	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色採購程序 &amp; 綠色供應鏈管理系統</li> <li>建立綠色供應商和綠色零件資料庫</li> </ul>
綠色服務及行銷	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球主要銷售地區建立產品回收服務</li> <li>綠色標章產品推廣綠色行銷</li> </ul>

表3.1 華碩四支綠色安打

### 華碩社會環境責任與安全衛生政策

遵行法令標準 降低環安風險  
 珍惜自然資源 減少環境衝擊  
 滿足客戶需求 實現綠色企業  
 積極照顧員工 提昇人文關懷  
 全員共同參與 落實社會責任

### 華碩社會環境責任與安全衛生管理系統

社會環境責任與安全衛生管理系統依循：

- ISO 14001環境管理系統
- OHSAS 18001職業安全衛生管理系統
- 電子行業行為規範 ( Electronic Industry Code of Conduct, EICC )

### 華碩品質政策

持續精采創新 追求完美品質  
 精實六標準差 加強人才培育  
 精確快速研發 前瞻綠色科技  
 即時達交產品 贏得顧客滿意

### 華碩品質管理系統

品質管理系統依循以下標準制定內部規章及執行：

- ISO 9001品質管理系統
- 國際標準組織 ( ISO ) 以及國際電工技術委員會 ( International Electrotechnical Commission, IEC ) 的電子零件品質評估制度IECQ QC 080000之有害物質流程管理 ( Hazardous Substance Process Management, HSPM )

### 法規監控與因應

華碩非常重視環境議題，自2004年成立GreenASUS專職單位負責持續監控和因應全球環保相關法令規範，並協助各項產品導入相關規範，全面監控華碩產品銷往全球各地，使產品遵循相關國際規範及當地法規。

綠色華碩之推動，一切從全球法令符合要求做起，在合法之前提下，進一步提昇整體競爭力。中期的綠色華碩，以產品符合國際環保標章標準為目標。此外，更進一步推動自願性的環保政策，如：制定無鹵政策，開發出全球第一片無鹵主機板和高畫質液晶顯示器產品、和領先業界取得筆記型電腦碳足跡及碳中和產品認證。每一階段都顯示華碩在綠色產品上的創新和努力，具體展現綠色競爭力。

### 3.1 生態化設計

以產品生命週期觀點出發，從原物料開採、生產、運輸、使用至廢棄都有可能造成環境劣化。依據研究顯示，一項產品生命週期帶來的環境影響，有80%在設計階段就已經決定，一旦產品生產並投入市場後，便難以再改善其環境衝擊。

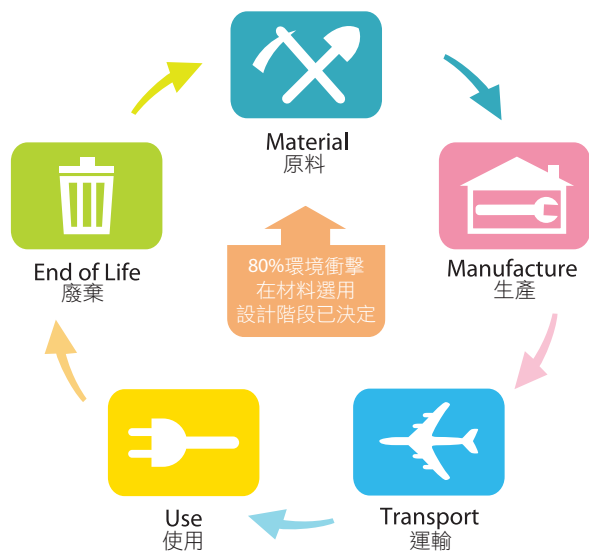


圖3.1 華碩產品生命週期概念

華碩藉由生態化設計理念，並以歐盟整合產品策略 (Integrated Product Policy, IPP) 審視每個生命週期階段的环境衝擊，以最有效的方式避免產品造成的環境劣化與將之降至最低。



圖3.2 華碩生態化架構與目的

華碩以「環境化材料選擇」、「易拆解易回收設計」與「節能設計」等三個主軸建立「華碩產品生態化設計技術標準」，其中包含有害物質管理、易回收再利用、易拆解、延長產品生命週期設計與服務和低能耗等相關設計。以確保產品的綠色品質，並從源頭開始減少產品環境足跡。

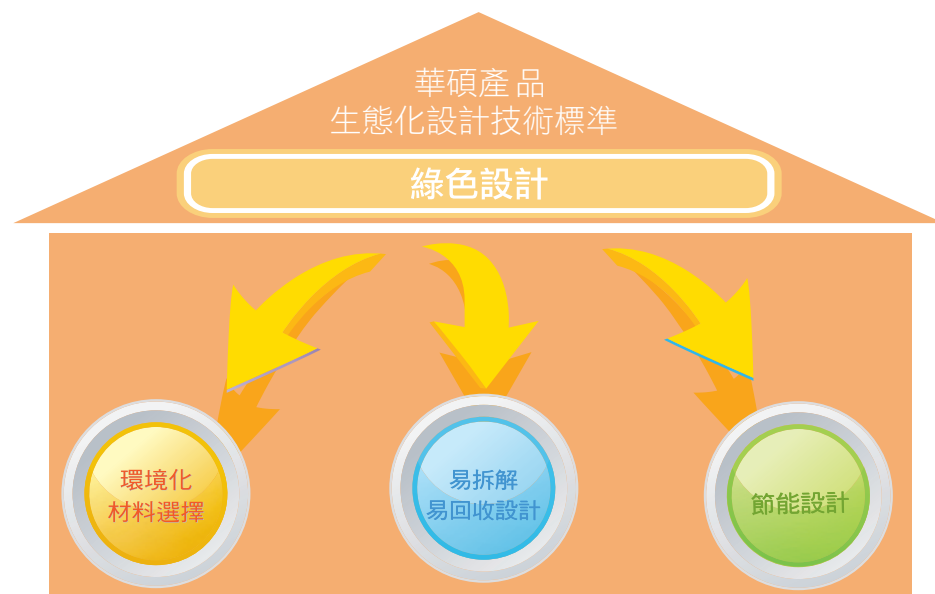


圖3.3 環境化設計三大主軸

### 3.1.1 環境化材料選擇

#### 化學物質管理

為維護人類健康與環境安全，華碩對於化學物質之使用抱以謹慎的態度，除了依據全球有害物質禁用法規，遵守各相關規範對於特定化學物質的規定外，並參考環保標章、自願性環境管理標準或其它環境相關文獻，鑑別及管理具環境敏感性、有害性的化學物質，嚴格要求供應商限用或禁用。

華碩對於有害化學物質之定義為具以下特性之化學物質：

- 持續性
- 生物累積性
- 毒性
- 致癌性
- 導致畸變性
- 毒性複製性
- 環境賀爾蒙干擾性

華碩於有害化學物質管理方面，明確制定「華碩GreenASUS HSF (Hazardous Substance Free) 技術標準」，對於零組件與產品中的有害物質進行4種等級的管理。從2006年1月1日起，華碩推出的產品皆完全符合歐盟 RoHS (Restriction of Hazardous Substances) 指令對於鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、多溴聯苯 (PBBs)、多溴聯苯醚 (PBDEs) 6項化學物質的使用或濃度限值要求。

除RoHS指令及其他法令要求之化學管制物質，另外管制鎳 (Ni)、臭氧危害物質 (Ozone depleting substances)、放射性物質 (Radioactive substances) 等其他有害物質，遠超過RoHS管制的6項有害物質，在電池與包裝材料的使用方面亦有相關規範。

至2013年止「華碩GreenASUS HSF技術標準」亦管制歐盟REACH法令當中最新公佈危險物質與高度關注物質、溴劑阻燃劑、氯劑阻燃劑等有害物質。目前華碩技術規範共管控247項化學物質，對應未來趨勢及法令要求也將陸續增列。

此外，華碩自2008年起明確制定「華碩GreenASUS無鹵技術標準」，針對部分高風險零部件如PCB laminate與大於25公克的塑膠等導入無鹵。自2010年9月1日起，針對新購的零部件，除現階段技術上和經濟上不可行之材料，如系統模組類、PCB、連接器與線材外，全面導入無鹵的材質。我們承諾在替代技術可行且不影響產品性能、品質、健康及環境等前提下，持續推動提升新產品導入無鹵部件之比例。

### 3.1.2 易拆解易回收設計

華碩產品易拆解易回收設計原則如下表：

<p>易回收再利用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 超過25公克或面積大於200平方公釐之塑膠件依據ISO 11469的標準來標示</li> <li>• 超過100公克之塑膠件使用單一均質材料</li> <li>• 超過100公克之機構塑膠件，應減少表面塗佈或電鍍處理，或使用可易於分離之表面處理</li> <li>• 添加使用再生塑膠料</li> <li>• 使用回收再利用材質（recycled material）</li> <li>• 使用再生/生物性材質（renewable/ biobased material）</li> <li>• 減少塑膠內添加劑的使用</li> <li>• 避免不同材質間之膠合或熔接</li> <li>• 塑膠料件背後無貼紙或是泡沫塑膠（foam），若貼紙有其必要應可移除</li> </ul>
<p>易拆解</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 超過25公克之塑膠件可由一人利用一般工具拆解（例螺絲起子或鉗子等）</li> <li>• 塑膠件中嵌合金屬材質，應可利用一般工具拆解</li> <li>• 產品零部件可容易且安全地拆解</li> <li>• 使用彈扣式或嵌合組裝方式，減少使用螺絲組合、黏貼組合、以及焊接組合方式</li> <li>• 減少螺栓使用種類</li> <li>• 依據歐盟WEEE指令附錄二，產品需可利使用一般工具拆解或分離</li> </ul>
<p>延長產品生命週期設計 與 服務</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品採用模組化設計，可用一般工具拆解更換</li> <li>• 產品零部件，如處理器、記憶體、介面卡，可用一般工具拆解更換或升級</li> <li>• 延長產品備料年限</li> <li>• 延長產品保固年限</li> </ul>



### 3.1.3 節能設計

預期目標	績效
100%筆記型電腦符合Energy Star V5.2 能源效率要求	2013年生產之所有筆記型電腦符合Energy Star V5.2能源效率要求。 ●
筆記型電腦能源效率優於Energy Star 標準40%	2013年筆記型電腦能源效率平均優於Energy Star標準60%以上。 ●

碳足跡的分析顯示出產品在使用階段的能源消耗，佔了全生命週期約40%的溫室氣體排放，因此改善產品能源效率不但可幫助消費者節省電費，更能有效減少產品碳足跡。碳足跡比例會因不同產品類別與規格有所差異，以下為華碩Notebook N51V之產品碳足跡分布示意圖。

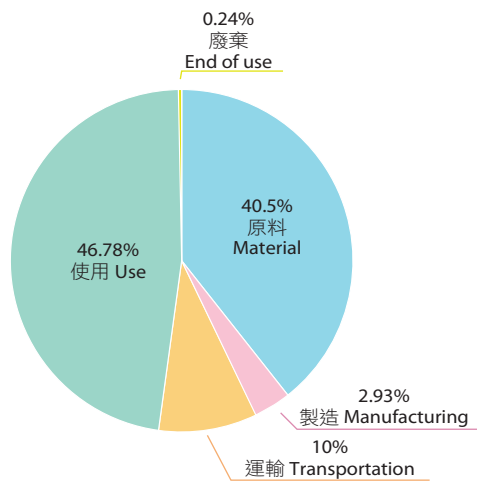


圖3.4 產品生命週期不同階段碳足跡比例示意圖

基於此，華碩持續開發節能軟體與硬體，以全球最嚴格的節能標章-能源之星做基準，要求所有筆記型電腦均必需符合能源效率要求。2013年華碩筆記型電腦能源效率平均優於能源之星 (Energy Star) 標準60%以上。

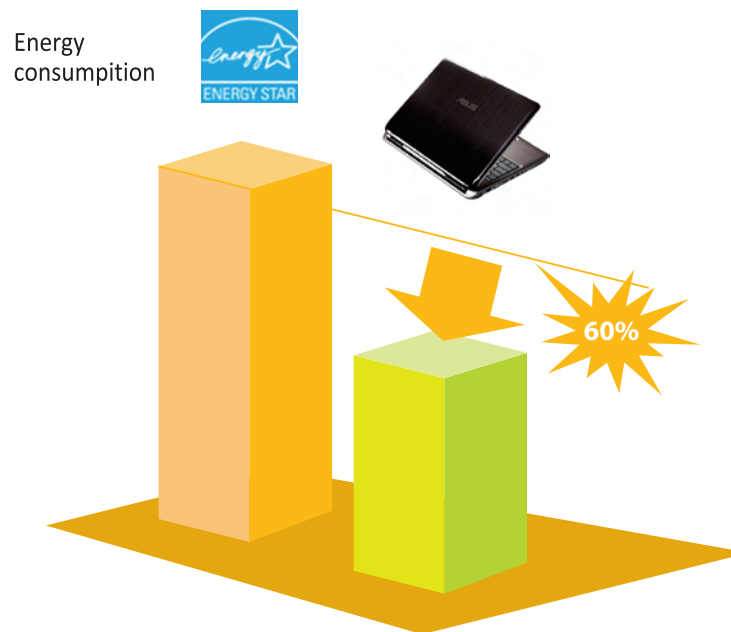


圖3.5 華碩產品與能源之星之能源效率比較示意圖

### 3.1.4 包材設計

產品為了運送或銷售目的，不可避免地需要使用到一些外包裝，也會造成一些環境影響。華碩的包裝設計除了符合顧客規格需求及國際法令規範之外，更朝著資源減量、材質無毒化及使用永續材質的目標前進著，目前已在設計時符合環保的材料並依材質標誌要求使用不同的環保標識。

華碩將朝著3R (Reduce/Reuse/Recyclable) 的包材設計方向持續努力：

設計方向	說明
Reduce	制定合理的包裝尺寸和包裝強度
Reuse	物盡其用，使包裝材料能最大限度重複利用
Recycle	在不影響包裝品質的前提下，使用可回收的材料

包材設計相關的重點績效：

預期目標	績效
筆記型電腦示範機種之包材設計減量達20%	包材設計減量達26%。
平板示範機種之包材設計增加堆疊空間達30%	增加堆疊空間達30%。

#### 包裝材料減量

2013年華碩包材設計部門再次挑戰輕量化方法，改善產品包裝折疊方式，並取得相關專

利，在14吋筆電部分，包材重量比舊款減少了26.3%。依此示範機種2013年銷售量計算，與舊款相比減少27.6架747飛機運輸。



圖3.6 筆記電腦新舊包材示意圖

在7吋平板部分，透過挪移不同高度的包裝內容物，使包裝盒具有傾斜角度外觀可交錯堆疊，藉此優化包裝運輸堆疊材積（增加堆疊量達30%）。依此示範機種2013年銷售量計算，與舊款相比減少1.1架747飛機運輸。



圖3.7 平板電腦新舊包材比較示意圖

### 包材再利用設計

通常產品包裝最大功能為緊固產品及配件，降低運輸衝擊損壞風險，當產品到達消費者手上時，被消費者丟棄居多，造成環境汙染。因此華碩包材設計團隊思考，包材除了運輸功能外是否還能創造其他價值，以延長包材生命週期，降低對環境的衝擊。

華碩包材設計團隊朝著3R (Reduce/Reuse/Recyclable) 的設計方向，思考增加包裝的附加價值，因此開發出包材可以再利用變成一個平板電腦的支撐立架，達到Reuse的概念讓包材得到新生命。



### 回收塑料的使用

華碩開始嘗試使用回收塑膠材料做為塑膠包材的原料，此舉可達到幾項好處：

- 減少碳排放
- 減少對地球資源的消耗
- 廢棄物回收再利用

因此，華碩的包材設計部門經過繁複再生料的挑選、調配比率的嘗試及多次成品測試，目前我們已將在部分EPE袋、PE袋、EPE緩衝材及塑膠手把導入使用再生塑料，產品在經過相關物理性及化學性實驗，不因使用再生塑膠材料而導致品質下降。

### 3.2 供應鏈管理

華碩建立嚴謹的供應商篩選標準與稽核管理制度，透過電子化平台即時和供應商溝通聯繫，持續宣達華碩供應商政策和各項關切議題。

供應鏈管理相關的重點績效：

預期目標	績效
2013年度新供應商及代工廠接受華碩稽核管制達100%	對所有新增之104家供應商及代工廠完成華碩三大稽核面向之稽核評鑑。

華碩為確保供應商及代工廠符合華碩標準，新供應商與代工廠的遴選必須先經過以下三大稽核面向要求項目的自我評鑑，自評通過後才由華碩稽核評鑑的專業團隊前往現場進行稽核評鑑：

稽核面向	說明
QSA (Quality System Assessment)	供應商與代工廠的品質系統完整性與落實度評鑑
QPA (Quality Process Assessment)	產品製程品質系統之管控與製程各環節把關的嚴謹度稽核確認
GA (GreenASUS技術標準)	審查綠色產品品質系統整體能否達到華碩GA的要求規範

表3.2 華碩稽核面向

2013年度，華碩所有新增之104家供應商與代工廠 100%接受過QSA、QPA、GA的稽核管制。通過稽核的全部供應商將簽署「華碩電腦集團外包商供應商遵守行為規範宣告書」，保證公司管理方面符合相關勞工標準、人權標準及社會標準的要求。因此通過稽核及簽署宣告書的供應商與代工廠方可納入華碩合格供應商／代工廠名錄（Approval Maker List, AML），帶動華碩整體綠色供應鏈不斷精進，邁向國際水準。

除了當初篩選嚴格，每年更定期對重點及合格供應商進行QBR評分（Quality Business Review），包括書面審查及年度稽查等，表現優異的廠商可成為華碩長期合作夥伴，並有計畫進行三大面向的管理面稽核，仍持續秉持PDCA（Plan-Do-Check-Act）的循環，不間斷的持續要求與稽核，將追求完美品質的理念落實在華碩綠色供應鏈管理上。此外，華碩會透過稽核與公開資訊，監控供應商是否有人權及勞工重大違法事件，並要求供應商提出相關的改善方案，以達到社會的期許。

### 3.3 環保標章

華碩自2008年起積極致力於綠色產品的推動，以N系列及Bamboo Series竹韻系列筆記型電腦陸續獲得各項國際環保標章，包括登錄EPEAT金牌等級、取得歐洲的EU Flower證書、及符合Energy Star。之後亦延伸產品範疇至筆記型電腦、顯示器、Eee PC、桌上型電腦等新產品線登錄為EPEAT金牌產品，以及陸續獲得亞洲的環保標章如日本Eco Mark環保標章、韓國Eco-Label環保標章、中國環境標誌及中國國家統一推行的電子信息產品污染控制（國推）自願性認證證書。華碩於2013年仍不遺餘力，持續申請國際環保標章，積極推動綠色產品。

#### 3.3.1 EPEAT



EPEAT為制定評量電子產品是否具有良好環境績效的系統，其包含8大項標準：減少對環境有害之原料、原材料之選擇、產品環境化設計、延長產品使用年限、降低產品能耗、廢棄產品管理、公司環境績效表現、產品包裝。

2006年由美國電子電器工程師協會（Institute of Electrical and Electronics Engineers, IEEE）制定為IEEE 1680標準，並於2010年3月改版成IEEE 1680和IEEE 1680.1兩標準。除必要性標準外，另滿足不同比例之選擇性標準，產品可登錄的等級亦有不同，由少至多為銅牌、銀牌、金牌產品。



## 環境 ENVIRONMENTAL



		
產品符合所有必要性標準	產品符合所有必要性標準及滿足最少50%之選擇性標準	產品符合所有必要性標準及滿足最少75%之選擇性標準

表3.3 EPEAT產品等級條件表

華碩於2008年眾多產品類別領先台灣IT同業登錄為EPEAT金牌最高等級，其中以N系列筆記型電腦為最先登錄之產品。2013年持續申請登錄EPEAT金牌產品共116樣產品。詳細清單可至以下網站查詢：

華碩EPEAT專頁：<http://csr.asus.com/chinese/index.aspx#94>

EPEAT官方網站：<http://www.epeat.net/>

### 3.3.2 台灣環保標章



在行將邁入21世紀之際，綠色設計、生產、行銷及消費已然成為風潮。為配合綠色消費導向，讓消費者能清楚地選擇有利環境的產品，同時也促使販賣及製造之產商能因市場之供需，自動地發展有利於環境的產品，台灣環保署特別設計環保標章的制度，並在1992年3月19日評選出台灣的「環保標章」，頒發給經過嚴格審查，在各類產品項目中環保表現最優良的前20~30%的產品。這個標章圖樣為「一片綠色樹葉包

裹著純淨、不受污染的地球」，亦是象徵「可回收、低污染、省資源」的環保理念。華碩於產品設計端加入台灣環保標章之相關要求，一旦有台灣政府採購對於環保標章的需求產生，華碩產品即能100%符合標章要求。未來，華碩將持續致力於環保標章產品的認證。

華碩通過台灣環保標商申請之產品類別包含筆記型電腦、電腦主機、監視器及桌上型電腦。獲得台灣環保標章之詳細產品清單，可至以下網站查詢：

華碩台灣環保標章網站：<http://csr.asus.com/chinese/#97>

環保署綠色生活資訊網：<http://greenliving.epa.gov.tw/greenlife/green-life/index.aspx>

### 3.3.3 中國環境標誌



「中國環境標誌」標識圖形由青山、綠水、太陽及十個環組成。標識的中心結構表示人類賴以生存的環境；週邊的十個環緊密結合，環環緊扣，表示公眾參與，共同保護環境；同時十個環的「環」字與環境的「環」同字，其寓意為「全民聯合起來，共同保護人類賴以生存的環境」。

華碩於2011年獲得多款筆記型電腦、桌上型電腦及一體式個人電腦的中國環境標誌證書，並於2012年將認證產品範圍擴增到液晶顯示器產品。2013年除持續推動產品申請中國環境標誌外，在桌上型電腦認證產品範圍中，將申請標的逐漸擴增到家用市場。

華碩產品獲得中國環境標誌之詳細清單，可至以下網站查詢：

華碩中國環境標誌專頁網站：<http://csr.asus.com/chinese/#1550>



### 3.3.4 國家統一推行的電子信息產品污染控制自願性認證



為配合中國國推自願性認證制度的實施，中國國家認證認可監督管理委員會與工業和信息化部依照相關法律法規組織編制完成「國家統一推行的電子信息產品污染控制自願性認證實施規則」，並將於2011年11月1日起開始實施。

國推污染控制認證是指由企業自願申請，通過認證機構證明相關電子資訊產品符合中國相關污染控制標準和技術規範，並由中國國家推行、統一規範管理、統一的標誌的認證活動。

華碩筆記型電腦產品於2012年7月獲得3張由中國質量認證中心頒發的首批國推證書，並於2013年11月將認證產品範圍擴增到液晶顯示器及一體式個人電腦產品，共獲得6張國推證書。



### 3.3.5 Eco Label產品供應鏈稽核

華碩為符合國際環保趨勢，產品陸續獲得如台灣環保標章、歐盟Eco Label、EPEAT、中國環境標誌等各項國際環保標章。為確保代工廠生產的華碩環保標章產品能符合最新國際環保標章規範，及華碩GreenASUS相關技術標準要求，故制定Eco Label產品供應鏈稽核（Eco-Audit）管理流程。

華碩自2012年起，以ISO 9001、ISO 14001及QC 080000 為建構基礎，加入華碩GreenASUS相關技術標準要求，制定華碩Eco-Audit Assessment Form作為評核工具，其中包含Management System、Eco-design Requirement及Process Control三大面向之稽核項目。華碩以每年一次的執行頻率，對生產華碩環保標章系統類產品代工廠進行Eco-Audit。針對稽核缺失項目，要求代工廠於開立後兩週內，回覆「稽核缺失報告」予華碩，並追蹤代工廠至缺失項目改善完成。

於2013年度，華碩共完成6家代工廠之Eco-Audit。針對Eco-design Requirement面向中，產品及包裝標識是否符合最新國際環保法規及華碩GreenASUS 環保標章產品技術標準項目，華碩皆未對代工廠開立稽核缺失。

## 3.4 產品回收

電子產品內含有危害環境的化學物質，當產品汰舊丟棄時，產品中的金屬、塑料及零件須透過妥善的回收處置，降低對環境傷害。產品使用至壽命結束時，華碩支持生產者負起產品回收和廢棄處理之管理責任，即支持「個別製造者責任」（Individual Producer Responsibility, IPR）的理念，承諾回收自有品牌廢舊產品，並與合格的回收廠商合作，以高標準來監督管理合作廠商，確保員工安全的同時也遵守全球環境法律。



自2006年起華碩陸續於歐洲、北美、台灣、中國及澳洲搭配當地合法回收處理商以建立華碩產品的回收系統，確保回收之廢電子產品能得到最妥善最環保的處理，減低對環境造成之衝擊。

回收系統的建置除提供回收服務給消費者與客戶外，也滿足歐盟WEEE指令及各國回收法令的要求。

有關華碩全球回收服務，請參閱網址：<http://csr.asus.com/english/Takeback.htm>

### 3.5 溫室氣體與氣候變遷

氣候變遷是近年來全球最受重視的環境議題之一，2013年氣候變遷委員會 ( Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC ) 於瑞典斯德歌爾摩發表的第五次評估報告 ( The Fifth Assessment Report, AR5 )，認為20世紀後所觀察到的全球觀察到平均溫度的增加原因，肇因人類行為的可能性由前一次 ( AR4 ) 的非常可能 ( Very likely, >90% ) 提升至極度可能 ( Extremely likely, >95% )，而全球均溫增加進而影響全球氣候顯著改變，包括各地降雨分配不均；暴雨與乾旱等極端氣候的發生比例增加等，因此國際間逐漸發展各種彈性減量機制以及輔助之工具，以達到GHG管理與減量之目的。

#### 3.5.1 華碩溫室氣體管理策略

華碩非能源密集性產業，不會面臨因溫室氣體減量造成的立即性衝擊，然而我們長久以來仍一直關注全球暖化的議題，並對於減緩溫室效應不遺餘力，訂立全球暖化政策如下：

「華碩了解全球暖化是世界最嚴重的環境衝擊之一，我們支持減緩氣候變遷策略，並秉持「無悔策略」進行企業減碳及藉由創新技術減少產品碳足跡。」

華碩依據上述政策，持續進行各項溫室氣體盤查及減量措施：

- 在組織面，華碩依據ISO 14064-1進行溫室氣體盤查，建立資料庫統計例年資訊，藉此鑑別並分析所有排放源，進而訂立減碳計畫及目標。
- 在產品面，華碩將綠色設計概念融入產品開發，進行生命週期評估分析產品各階段的減碳潛勢，開發創新技術減少產品碳足跡。
- 在供應商管理面，透過供應鏈管理，帶動整體產業降低碳排放。2013年持續推動華碩供應鏈溫室氣體盤查計畫，依據“企業價值鏈範疇三會計與報告標準” ( Corporate Value Chain ( Scope 3 ) Accounting and Reporting Standard ) 進行重點供應商範疇三 ( Scope 3, Category 1 ) 溫室氣體盤查，期望藉由華碩品牌力量去帶動供應鏈進行溫室氣體盤查與資訊揭露。2013年度更因應客戶需求，新增以下盤查作業項目：
  - 擴大供應商盤查家數與種類：新增22家供應商，8類供應商，共計37家，13類供應商。
  - 揭露京都議定書管制氣體數據：要求範疇一排放數據，以為京都議定書六類管制物質 ( CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub> ) 做細項的揭露，以獲知供應商於F-GHG與氮氧化物的排放現況。
  - 新增溫室氣體減量計畫調查：調查供應商是否制訂溫室氣體減量計畫與減量目標，以掌握供應商在此議題的推展程度與深度。
- 資訊揭露方面，華碩自2007年起，獲破揭露計畫 ( Carbon Disclosure Project, CDP ) 邀請，針對公司溫室氣體排放及環境保護策略，進行問卷回覆及內容揭露，且每年在CSR網站及企業永續報告書中揭露碳排放資訊。華碩自願性揭露資訊，與各界分享華碩的節能成果，虛心接受各方建議與指導，不斷分析改進，期許在全球氣候變遷上能更多盡一份心力。

- 外部參與方面，華碩加入台灣企業永續發展協會（Business Council for Sustainable Development），參與該協會舉辦的台灣企業永續論壇（Taiwan Corporate Sustainability Forum, TCSF）溫室氣體減量法工作小組，以實際行動協助溫室氣體減量法動作。我們積極參與國際間環境評比，以及與外部民間組織維持良好互動，並與國際接軌。

### 3.5.2 組織面溫室氣體管理

預期目標	績效
持續進行華碩供應鏈溫室氣體盤查作業	依據企業價值鏈範疇三會計與報告標準進行盤查作業，並擴大供應商盤查家數與種類。

身為全球知名電腦領導品牌，對於減緩氣候變遷的相關議題責無旁貸，為此，華碩承諾在2015年前，減少15%溫室氣體排放（依據2008年排放水準）。華碩設有專職單位進行溫室氣體管理，每年依據ISO 14064-1進行溫室氣體盤查，建立資料庫統計例年資訊，藉此鑑別並分析所有排放源，進而訂立減碳計畫，並隨時監控全球氣候變遷議題，包括各國法規制訂、企業面臨的風險與契機等，定期於華碩溫室氣體管理最高層級GreenASUS Steering Committee及SERASUS Steering Committee會議中討論，擬定各項溫室氣體管理決策。

華碩以控制權法鑑別組織邊界，範圍以企業總部之所在國家為主，涵蓋台灣所有自有或租賃之營運據點，並將排放源區分為：

- 範疇一，直接溫室氣體排放：組織邊界內產生的溫室氣體

- 範疇二，能源間接溫室氣體排放：組織消耗的電力，間接產生的溫室氣體排放量
- 範疇三，其它間接溫室氣體排放：其它非列於範疇二，導因於公司營運而產生的間接溫室氣體排放

2013年華碩台灣區的能資源使用量與溫室氣體分析如下：

#### 範疇1排放源

- 天然氣：消耗45,395立方公尺，產生85公噸CO<sub>2</sub>-e
- 柴油：消耗228公升，產生1公噸CO<sub>2</sub>-e
- 汽油：消耗10,139公升，產生24公噸CO<sub>2</sub>-e
- 其它排放源：產生66公噸CO<sub>2</sub>-e

#### 範疇2排放源

- 此範疇之排放源主要為外購電力，共計使用20,206百萬瓦小時（MWh），排放10,750公噸CO<sub>2</sub>-e

#### 範疇3排放源

- 華碩統計員工差旅，共計31,074人次-千哩，排放95,212公噸CO<sub>2</sub>-e

能資源/排放源	使用量	溫室氣體排放當量(公噸CO <sub>2</sub> -e)
天然氣	45,395立方公尺	85
柴油	228公升	1
汽油	10,139公升	24
其它	-	66

表3.4 2013年華碩台灣區範疇1排放源分析





範疇	排放當量(公噸CO <sub>2</sub> -e)	排放比例
範疇1	176	2%
範疇2	10,750	98%

表3.5 2013年華碩台灣區各範疇排放比例

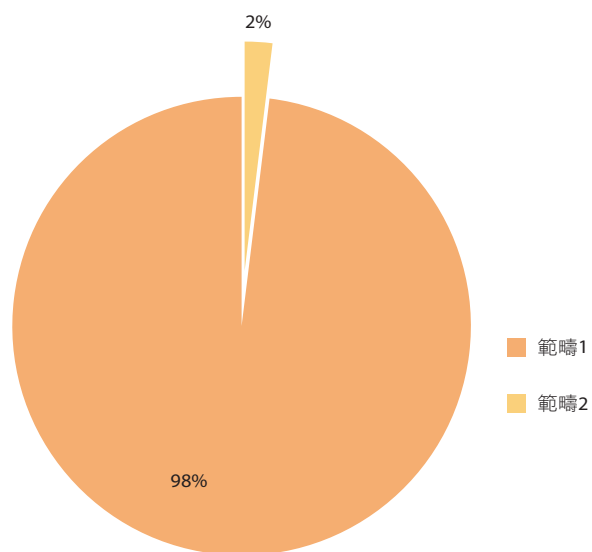


圖3.9 2013年華碩台灣區碳排放比例

華碩每年提出能源效率改善計畫，目的在於減少能資源使用與溫室氣體排放量，主要的計畫包括：

- 電腦節能設定
- 鍋爐設備改善
- 蘆竹廠冰水系統節能
- 空調溫度調整
- 上班時間電梯控管

此外，華碩亦提供多項誘因，鼓勵員工自發性參與溫室氣體減量活動，如：

- 『爬樓梯積分活動』鼓勵員工多走樓梯少用電梯，對於積分優良的員工提供獎品
- 員工自備隨行杯購買飲料時，餐廳給予折扣優惠
- 將會議室的杯裝水以環保杯取代，減少溫室氣體及廢棄物產出
- 餐廳優先採用本地食材，以減少運輸過程的溫室氣體排放

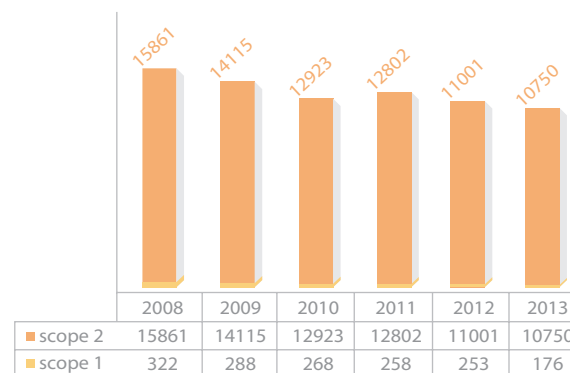


圖3.10 華碩台灣區溫室氣體歷年排放量

華碩2013年用電量較2012年減少563百萬瓦小時 (MWh)，範疇一與範疇二合計排放的溫室氣體較2012年度減少3%，與2008年盤查基線相比則減少32%碳排放量。

	2008	2010	2011	2012	2013
範疇1	321	267	258	253	176
範疇2	15,861	12,922	12,802	11,084	10,750
總排放量	16,183	13,190	13,059	11,337	10,926
減量百分比 (2008年基準線)	0.00%	18.49%	19.3%	30.0%	32.5%

表3.6 華碩台灣區近四年與基準年範疇排放量與減量比例

為了將節能概念擴至全球子公司，華碩持續擴大溫室氣體盤查範圍，本次報告書亦揭露2013年度海外分公司的電力使用量：

- 華碩雲端：台灣與中國的營運中心排放量共計126公噸CO<sub>2</sub>-e，台灣、中國、美國等資料處理中心排放量共計459公噸CO<sub>2</sub>-e。
- 中國：華捷、華維與華科等三間子之溫室氣體排放量共計5,334公噸CO<sub>2</sub>-e
- 歐洲：法國、德國、意大利與捷克等四間海外分公司排放量共計1,640公噸CO<sub>2</sub>-e

2013年華碩依據“企業價值鏈範疇三會計與報告標準”，以及前述產品生命週期碳足跡比重分布的數據，在15類範疇三溫室氣體盤查類別中以權重較大的類別一採購的貨物與服務 (Category 1 Purchased Goods and Services) 來進行重點供應商範疇三溫室氣體盤查，並擴大供應商調查家數與供應商類別。配合執行2013年度盤查計畫的供應商擴大為13個類別，包括：

- 最終產品組裝廠
- 主機板製造廠
- 面板製造廠
- 螢幕組裝廠
- 電源供應器製造廠
- 電池組製造廠
- 耳機製造廠
- 投影機製造廠
- 無線網通產品製造廠
- 電源線製造廠
- 硬碟製造商
- 塑膠機構射出/成形廠

盤查設定如下：

- 資料蒐集期間：2013年1月至2013年12月
- 營運邊界：範疇1與範疇2溫室氣體數據
- 分配方法：依供應商廠內現況分配，包括：華碩產品出貨量占總出貨量比、產線人工時比、產線生產量、佔用資源比例、產品產值占總產值比……等。

盤查結果分析：

- 範疇一與範疇二總量：範疇二外購電力之溫室氣體排放大於範疇一之六項溫室氣體總排放量，比例約為91%:9%。

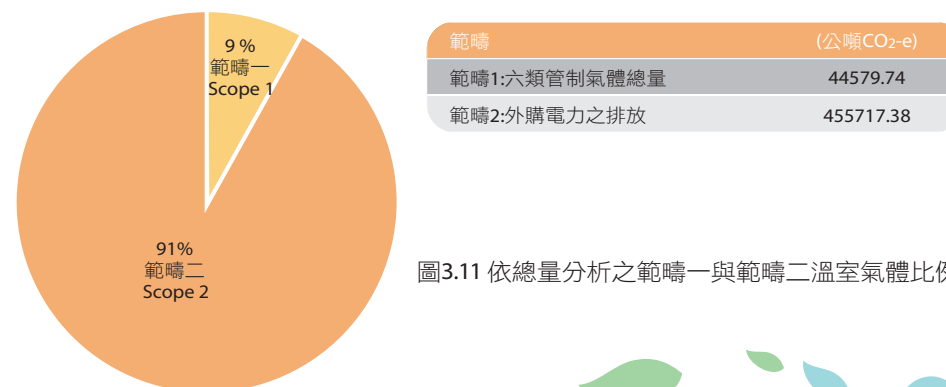


圖3.11 依總量分析之範疇一與範疇二溫室氣體比例

■ 供應商溫室氣體管理：51%的供應商執行溫室氣體外部查證作業；43%的供應商已設定溫室氣體減量計畫與目標。此顯示溫室氣體盤查與減量作業以為ICT產業所重視，更進一步地設定中、長期的減量目標。

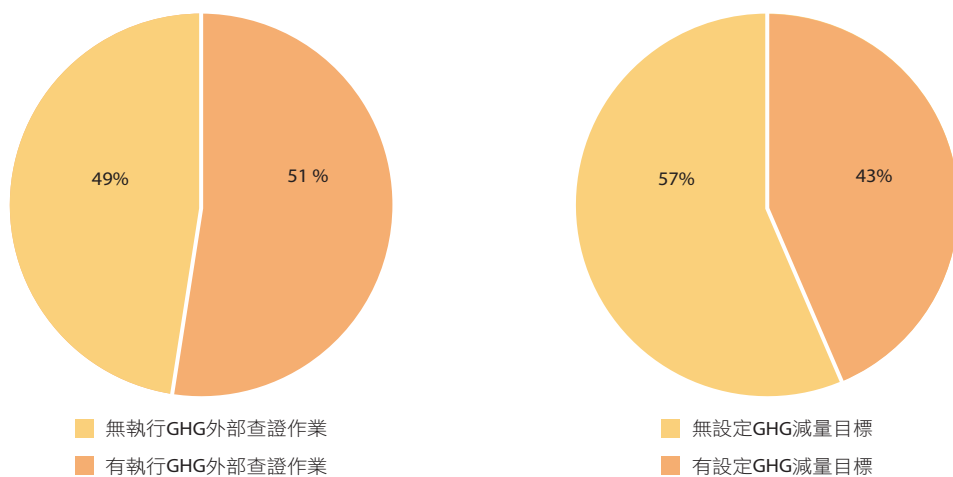


圖3.12 供應商溫室氣體管理層面分析

■ 含氟溫室氣體 (F-GHG) 排放：六類京都議定書管制溫室氣體中，全球暖化潛勢 (Global warming potential, GWP) 最高的三種溫室氣體為含氟溫室氣體 (F-GHG)，即為HFCs、PFCs、與SF<sub>6</sub>。由供應商盤查結果顯示，最常見F-GHG的是來自於滅火器成分的HFCs與PFCs；次為全球暖化潛勢最高的SF<sub>6</sub>，以面板製造商為主要使用者。本次盤查結果，F-GHG總量佔盤查溫室氣體總量約44%，為主要的排放來源之一。

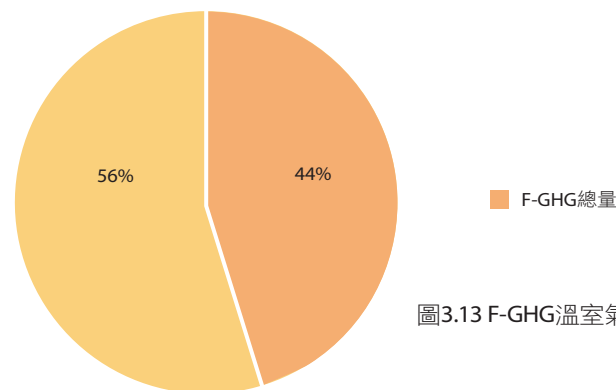


圖3.13 F-GHG溫室氣體佔範疇一排放比例

■ 氮氧化物溫室氣體排放 (N<sub>2</sub>O)：依據供應商盤查回覆，N<sub>2</sub>O主要來源為燃料燃燒 (天然氣、車用汽油、柴油) 之逸散，佔盤查溫室氣體總量的比例非常很小，約1%，非為主要的排放來源。

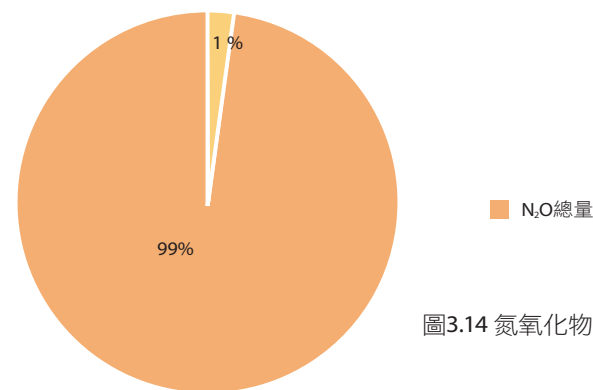


圖3.14 氮氧化物佔範疇一排放比例

總結以上分析：

- 範疇二的溫室排放相較於範疇一的溫室氣體排放更為顯著。在後續的減量策略擬定以範疇二排放減量為優先可達較大的效益
- 以溫室氣體全球暖化潛勢影響程度來分析，管制使用於半導體業與面板製造廠的SF<sub>6</sub>，在範疇一的溫室氣體減量上，可達較高的效益。
- 四成以上供應商已執行外部查證作業並設定溫室氣體減量目標，此議題已獲產業重視，對於全球溫室氣體減量議題，有正面助益與效益。
- 華碩已將溫室氣體盤查與節能減碳議題，新增於供應商CSR稽核教育訓練章節中，藉此傳達華碩對此議題之重視與要求。

### 3.5.3 產品面溫室氣體管理

產品面的節能改善是華碩對於全球溫室氣體減量活動影響最大的層面。依據研究顯示，IT產業造成的碳排放雖然僅佔全球2%，然ICT產業在協助整體社會實現節能減碳上存有巨大潛力，若能透過改善產品生命週期的能源效率則可貢獻全球碳排放約15%的削減量。

依據分析結果，筆記型電腦使用階段產生之碳排放量佔整體生命週期的40%，因此華碩內部持續進行產品節能設計。華碩2013年全數筆記型電腦符合Energy Star，且節能效果平均優於Energy Star 5.2版（Energy Star Program for Computers V5.2）能耗標準達60%以上，帶來可觀之環境效益。

華碩並發揮品牌之示範性及帶動性，引領所有行業持續進行碳足跡減量：

#### 帶動供應鏈上游

華碩自2009年開始邀請供應商參與溫室氣體盤查，截至2012年12月31日止共帶動超過50家供應商參與。自完成碳足跡宣告後，更在多個場合分享華碩執行經驗，已有多家零組件業者與華碩聯繫，表達其執行碳足跡的需求，除了可協助供應商建立其碳排放盤查能力，未來更可與業者進行產品碳足跡減量。

#### 帶動產品鏈下游

產品是華碩在氣候變遷議題上影響最大的部份，其中消費者使用時的電力消耗更佔產品全生命週期中的最大比例。因此，華碩除提供消費者更多綠色產品選擇外亦持續改善產品能源效率，可幫助使用者節省電費支出及減少地球能資源耗用與碳排放量，同時藉由宣導碳足跡觀念教育使用者如何進行節能作為，一齊打造低碳生活。

因此華碩在企業社會責任網站上建立「碳足跡計算器」，提供消費者依據使用習慣，估算耗電量、電費及碳排放量，藉此推擴環境教育，傳達華碩節能減碳的理念。

有關華碩碳足跡計算器，可前往<http://csr.asus.com/english/EnergyCalculator.htm>

華碩因氣候變遷對組織作業造成的財務負擔及其他風險與機會，可參考年報：

<http://tw.asus.com/investor.aspx>

華碩每年參與碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project, CDP），有關2013年華碩溫室氣的排放資訊，可於2014年9月後於CDP官網上瀏覽。

Carbon Disclosure Project網站：<http://www.cdproject.net/>

# 4 社會 SOCIAL

## 4.1 培育、珍惜、關懷員工

華碩秉持「培育、珍惜、關懷員工，讓華碩人盡情地發揮最高潛力」的經營理念，華碩視員工為最重要的資產，每位員工都是人才，都必須用心對待。因此，華碩致力於建置完善的管理制度與環境，讓員工得以毫無羈絆的發揮潛力，持續不斷追求組織與個人的成長與目標之達成。

### 4.1.1 人才培育

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（即華碩五德、崇本務實、精實思維、創新惟美），並能在其工作崗位發揮所長，將能達成『數位新世代最受推崇的世界級領導企業』之願景。因此，華碩以ASUS DNA基礎，並分析各階層人員職務所需之管理與專業職能，建置以職能為導向的訓練體系，培養更多深具華碩人特質與能力的員工，讓組織更加成長與茁壯。

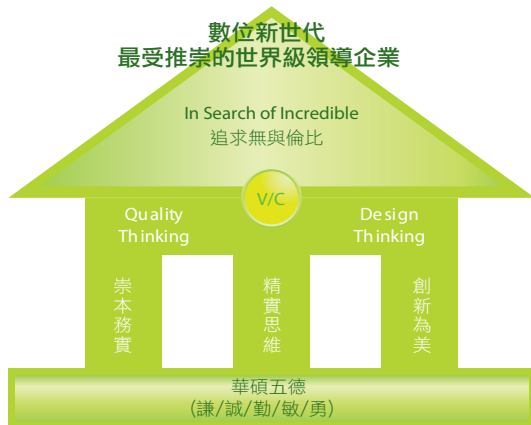


圖4.1 ASUS DNA

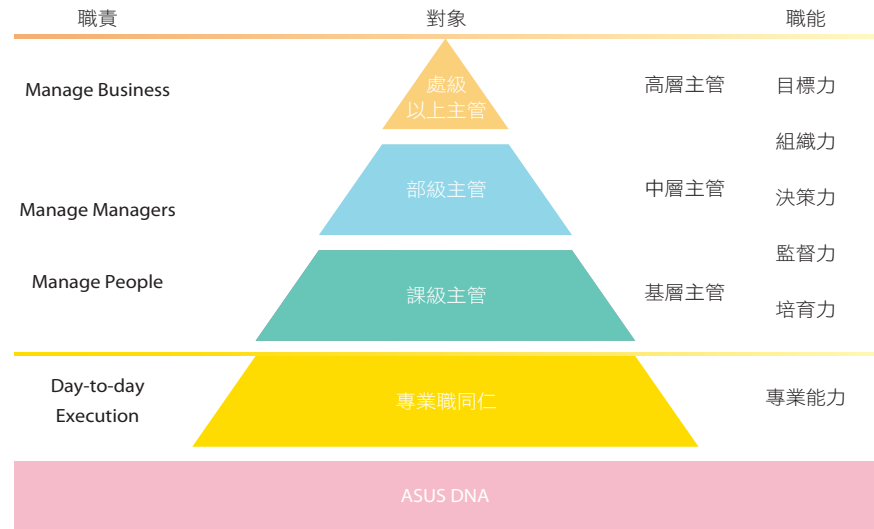


圖4.2 各階層人員職能需求

公司2013年持續落實與精鍊訓練體系，相關之工作成果摘要如下；而2014年培訓目標將著眼於強化訓練移轉效果，提升訓練成效。

### 訓練體系落實與精鍊

公司針對不同對象建立各階層之訓練藍圖，包括高階主管、中階主管、基層主管、專業職員工必修課程與選修課程；內訓課程依其內容屬性分為三大類，分別是核心價值、管理訓練、專業訓練。

課程分類	內容	目標
核心價值	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業文化訓練</li> <li>核心價值職能訓練</li> <li>工作效能</li> </ul>	建立全體同仁共同價值觀，認同與適應組織文化；系統性提升員工達成工作所需能力，強化個人的態度、知識與技巧
管理訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>高階主管訓練</li> <li>中階主管訓練</li> <li>基礎主管訓練</li> <li>新晉升主管訓練</li> </ul>	系統化提升各階層主管管理能力，有效帶領員工達成組織目標
專業訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人專業職能訓練</li> <li>五大專業領域職能訓練</li> </ul>	協助員工有效達成工作目標，增進員工專業知識與技能之深度與廣度

圖4.3 內訓課程分類

2013年公司持續精鍊訓練地圖，新增開發教材外，亦持續修訂教材，以確保訓練內容品質；為有效傳承知識與經驗，內部建置一套營完善的內部講師系統，管理課程皆由高階主管講授，核心價課程由經認證合格之內部講師群講授。此外，為有效整合跨部門之專業訓練資源，由人力資源處統籌開辦跨部門之五大專業領域專業課程。

2013年度華碩台灣區共開辦274堂內訓課程，受訓人次15,000人，其中包含215堂實體課程，59堂線上課程。課程整體平均課後滿意度高達4.38（滿分5分），課程品質獲得肯定。

### 個人學習成長計畫

華碩的績效管理制度結合績效評估和學習成長計畫作業，除了重視個人績效表現外，更

強調個人未來之學習成長，以充份發揮員工能力，達成組織目標。

公司全面推動「學習成長計畫」（Learning & Growth Plan），目的在協助主管發展員工所需能力，提供員工符合組織目標與個人職涯發展之可行方案。主管秉持「因材施教」的理念，以ASUS DNA和各階層所需職能為基礎，依員工績效表現與其各階段職涯發展所需，經與員工雙方討論後，規劃出員工個人化的年度學習成長計畫，使訓練與發展更貼近個人需求、更有系統與更有效率，使員工得盡情發揮最大潛能。

2013年華碩台灣區學習成長計畫擬訂完成率为49.37%、執行完成率为56.35%。學習成長計畫流程如下圖：



圖4.4 學習成長計畫流程



## 多元學習資源

華碩在人才培訓上始終不遺餘力，為讓每位員工在工作中持續不斷的學習，除了以完善的訓練體系提供內訓課程外，更針對非屬內訓課程之相關資源進行經營與準備，提供員工不同管道的學習方式，員工可依自我學習傾向，選擇合適的學習資源，樂在學習。相關多元學習資源簡介如下：

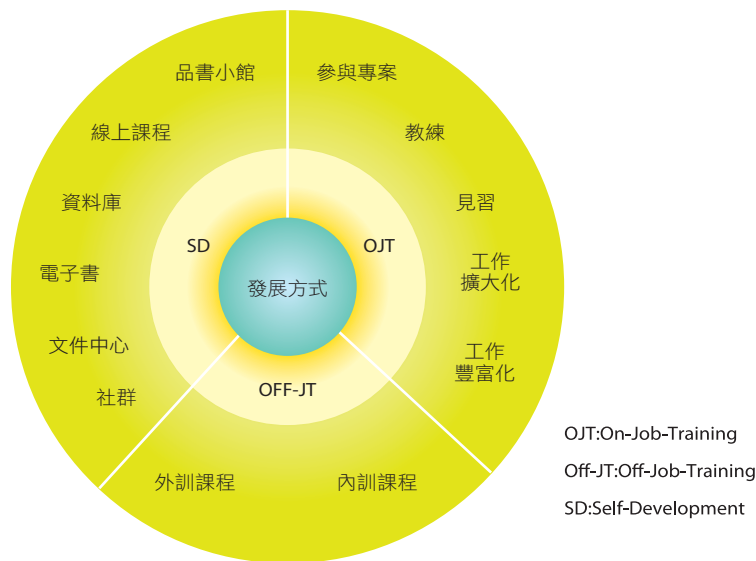


圖4.5 多元學習資源

### ■ 職外訓練

華碩除了以完善的訓練體系提供內訓課程外，亦鼓勵同仁參與外部訓練，有機會與外

部訓練，有機會與外界交流，觀摩與吸收外部新知；員工參與外部訓練機構所舉辦之專業相關課程，公司會視課程與工作之相關性給予費用補助。2013年華碩台灣區員工共計260人次參加外部課程，華碩雲端台灣區員工共計3人參加。

### ■ 在職訓練

主管依個人發展需求，規劃員工在職訓練，並輔以參與專案、教練、見習、工作擴大化與工作豐富化等在職訓練方式，提昇員工能力。讓員工實地從日常工作中有系統地學習，並將所學直接應用於工作。

### ■ 自我發展

為鼓勵同仁持續學習並發揮自主學習。華碩提供各種自我發展的學習資源，如自由選修之線上課程、品書小館（實體圖書館）、電子書、產業資料庫、文件分享與多元主題之社群討論，使同仁得以享受學習Any time any where的便利與個人化服務。

### 精采創新 完美品質

學習的成功關鍵要素在於學員的學習動機與學習資源的品質。因此華碩除了以多元的手法及創新的操作方式，讓員工透過親身的實作互動，內化所學知識外，我們更是於資源引進或開發階段針對各學習資源對象的需求進行詳實的需求分析與導入測試，以確保課程或資源品質。

### 4.1.2 徵才·惜才

華碩不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障等狀況予以歧視員工。僱用員工不僅遵循當地最低年齡規定、當地法令、EICC等相關規定，並依據聯合國世界人權宣言揭示人



權政策宣言。華碩的人權政策宣言如下：

- 不僱用童工  
符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。
- 符合基本薪資  
提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。
- 工作時數  
定期提供員工有薪假。不強迫員工工作超過當地法令規定之最高每日勞動時間。遵守加班工資的要求或必要的補償。
- 不歧視  
禁止基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾、工會員或政治傾向的歧視。人人有權享受平等保護，不受任何歧視。
- 無非人道的待遇  
禁止騷擾、身體虐待或其威脅。
- 不強迫勞動  
確保沒有強迫、桎梏或非自願的監獄勞工用於生產華碩的產品或服務。確保整體的僱用條件都是自願的。
- 健康與安全  
提供所有員工一個有相互信任與尊重的健康與安全的工作環境。
- 員工訓練與自我發展  
提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的職業發展。

## 人才招募

華碩徵才遵循公開招聘、公平甄選及擇優錄用的基本原則：

- 公開招聘：公開對外部招聘職位、招聘條件、招聘程序等資訊，規範招聘流程，廣泛吸引人才。
- 公平甄選：堅持公平原則和機會均等原則，根據招聘職位的任職資格條件進行選拔，不因應徵者之性別、種族、宗教、信仰、家庭背景以及推薦人的不同而給予不同的對待。
- 擇優錄用：所有應徵者必需通過規定的考試或面試考核，根據考試或考核結果擇優錄用，確保招聘工作的品質和招聘人員的水準。

## 人才留任

公司經營理念：「培育、珍惜、關懷員工，讓華碩人盡情地發揮最高潛力」為最高留才指導原則，對於表現優秀同仁，單位主管與人力資源處除給予達成績效任務所需之能力發展方案外，更本著將人才視為公司資產的角度主動進行具發展性職涯規劃與輪調安排，讓其在公司擁有多元成長與發揮空間。

針對所有離職員工，人力資源處除一一進行離職面談了解與分析原因外，並針對離職原因分析中所顯示組織與管理上問題積極進行改善。每月定期提供人員流動報表予各單位主管，協助各層級主管即時掌握予管理人員流動狀況。人力資源處亦會視各組織狀況與需要，主動與單位主管聯繫，改善人員異常流動問題，提高組織穩定度。

### 4.1.3 薪資與福利

華碩提供具市場競爭性的整體薪酬、豐富的應景活動及各項福利補助，吸引優秀人才加入工作團隊，並希望透過完整的薪資福利及完善的保險制度保障員工的基本生活，讓員工在專注工作之餘亦能兼顧家庭與健康。





# 4

## 社會 SOCIAL



### 薪資政策

薪資制度與公司經營績效及員工個人表現有非常密切的結合，這是華碩的競爭優勢之由來。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，男女薪資比例以同職等比較，經計算後約為1:1。每年年中檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，視需求進行調整。2011年華碩設置薪資報酬委員會，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。

### 退休金制度

在台灣，華碩2008年起台灣籍員工全為勞退新制，華碩依法每月提撥投保工資的6%進勞保局的個別勞工新制退休金帳戶。外籍人士僅適用勞退舊制，每月依薪資總額2%提撥到台灣銀行的勞工退休金帳戶中，每年由精算師進行退休金精算，於公司財務帳上進行勞工退休金負債準備，以因應未來外籍人士退休用。

### 福利

華碩亦提供台灣區的員工許多福利，包括：

- 員工分紅及三節獎金（含端午節、中秋節及年終獎金）
- 當年年中與隔年年初視營運狀況發放的績效獎金
- 專利獎金及獲選模範員工的獎金
- 全民健康保險、勞工保險、團體保險、疾病傷殘險等
- 婚喪喜慶補助及生日禮
- 文康券／特約商店折扣／提供員工優惠價格購買華碩產品
- 鼓勵再進修員工與員工子女獎助學金
- 佳節應景擺攤

- 藝文展覽與講座
- 各項球類競賽／員工才藝競賽
- 部門團隊共好活動／大型戶外家庭日／聖誕晚會活動

### 4.1.4 安全與健康

謙、誠、勤、敏、勇；安全職場永續經營

華碩堅守華碩五德（謙、誠、勤、敏、勇），追求營造無與倫比的健康安全職場。

- 謙：謙虛檢討、規劃各項安衛計劃，讓安衛業務更週全
- 誠：誠實面對，改善不足徹底改善
- 勤：勤於巡視、檢點；讓缺失無所遁
- 敏：敏捷處理，避免災害擴散
- 勇：勇敢反應現況，讓組織更知悉安全重要性

在華碩「以人為本」的企業文化下，除了需要「崇本務實」徹底落實執行的精神外，更加入「創新惟美」，以活潑及貼近員工的方式舉辦安衛相關活動及訓練，吸引參與者目光，達到全員共同參與。

- 多元化—教育訓練：為使員工感受安全衛生教育訓練不再是枯燥且嚴肅之課程，特別將教育訓練教材以漫畫、圖片、影片方式呈現，其內容與生活工作融合且淺顯易懂、可輕鬆閱讀，並提升學習興趣。
  - 分門別類外包商e教材：編製各作業性質之安衛講習e教材
    - 一般作業人員：一般作業／吊籠／吊掛／動火／高架／局限空間……等作業

供膳作業人員：勞工安全衛生／食品安全衛生

清潔作業人員：勞工安全衛生／清潔作業安全注意事項（國/台語）

- 輕鬆閱讀安衛宣導：消防漫畫、緊急應變教材卡通化-老鼠歷險記

■ 活潑性一工安活動：為鼓勵全體員工共同參與，利用各項活動使員工能從遊戲中學習，從歡樂中獲得工安資訊。

- 多元化交通安全宣導：活動包含交通宣導影片播放、定期文宣建置；也安排機車健診活動，除了加強交通安全觀念，亦更實際照顧員工行的安全。
- 模擬災害實況，實際消防訓練：為了增加員工疏散演練經驗之實際滅火演練並放置煙霧彈以實際體驗火場濃煙實況，同時搭配政府機關演習讓演練變得更逼真，提升員工對災防的重視。



火災緊急應變演練剪影

## 健康職場

華碩竭力打造健康職場，提供員工餐廳健康餐飲、全方位休閒館設施，亦定期辦理各項健康促進活動及提供員工心理諮商服務專線，全方位照護員工身心靈健康。

企總及承德辦公區設有醫務室與門診，設置專科醫師及護理師，照顧員工安全與健康。為提供多元門診優惠服務，經由員工推薦、網路優選、社區醫療群優良診所等資訊，針對科別、醫師經歷與證照、合格開業證明、診所環境與特約內容進行評估與診所簽約為特約醫療廠商，以期提升員工就醫品質、健康照護與服務。

此外，華碩台灣區全年推廣健康促進活動，提供員工年度健康檢查，並針對每年健檢異常原因進行分析、醫療諮詢協助和後續追蹤。推廣活動包括：健康爬樓梯、窈窕瘦身競賽、防癌篩檢、護肝活動、人因改善計畫、疫苗預防注射、視力保健活動、體適能檢測…等，以達促進員工健康之目的。公司亦僱請專業營養師掌控員工餐廳飲食，負責餐飲之營養均衡配置和卡路里管控。

為提供員工一個包括優良工作環境及休閒健身之健康職場，企總陶然館除員工餐廳外亦有大型室內綜合球場、健身房、有氧教室、撞球室、溫水游泳池、SPA、蒸氣室、烤箱、戶外日光浴等設施，鼓勵並激發員工於上班前與下班後運動，維持健康最佳狀態，也供員工及家屬假日使用。

### 4.1.5 員工關懷

一直以來公司將員工視為最重要的資產及夥伴，除積極體現員工充分投入工作的首要關鍵-讓員工樂在工作外，更致力於提昇員工工作與生活的平衡的經營，使員工滿意度持續提升，奠定勞資良好互動關係。



# 4 社會 SOCIAL



## 員工行為與績效輔導

對於績效表現未能符合預期或不符合行為規範之同仁，均提供改善機會。改善過程中由主管給予one-on-one的輔導，人力資源處亦會從中關懷與協助，以求使員工提昇能力表現，再度回到團隊積極貢獻。對於無法提昇績效表現之員工，亦會進行轉調安置與給予充分之溝通，如確認無適任於組織中，在向外安置過程中，亦會給予員工下階段職涯工作準備協助。

## 員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP)

為協助員工解決工作壓力、心理困擾、婚姻家庭等心理健康的問題，使其能以健康的身心投入工作，華碩與鉅微管理顧問公司進行員工心裡諮詢服務的合作，員工可透過24小時免付費電話0800-025008或以電子郵件service@ffceap.com.tw預約，與鉅微進行一對一的專業心理諮商。EAP服務內容包含：生涯工作、家庭、人際關係、兩性情感、自我探索、精神壓力、法律諮詢、各類免費講座諮詢及免付費心理諮商師心理輔導。在每個諮商過程中，員工的個人身份及諮詢內容皆完全保密。

## 員工關懷網

透過此網站傳遞關懷訊息，與員工分享紓解工作壓力、協助員工自我管理達成工作與生活的均衡發展。網站內容包含關於工作紓壓、正面思考及其他對員工個人在工作或生活上有助益的資訊。

## 多元溝通管道

華碩台灣區近年推動電子化文宣及部落格，員工與主管間開放的雙向溝通模式已行之有年，尚有華碩內部網站EIP (Enterprise Information Portal)、DigiTrend雜誌、角落文宣、華

碩員工24小時緊急服務專線「2119」、永續人文關懷專線「1799」等，提供員工、工作團隊、高階主管等內外部交流溝通的良好橋樑與管道。

## 身心靈提升活動

定期舉辦樂活人生講座，邀請員工一同參與、透過多元學習與陶冶，適度紓解於轉移工作壓力，提升自我成就感。

## 志工服務

為鼓勵同仁積極投入各類志工服務，為環境、社會永續發展貢獻心力，公司每年皆有國際志工至國外偏遠地須協助需幫助的人，亦針對國內志工服務積極堆動，並提供公假及活動經費予績效表現良好之同仁，不僅展現公司積極投身社會公益，亦提昇員工自我價值與成就肯定。

## 急難救助關懷

主動關懷急難個案，給予必要之協助與支持，讓員工及眷屬感受華碩家人愛與關心。此外，對於全球分公司、出差與派駐員工於工作環境的安全照護，亦主動經營與確保安全無虞。

## 4.2 供應鏈企業社會責任推動

華碩認知供應鏈管理是推動企業永續發展上關鍵的一環。從產品品質、綠色政策／規範到企業社會責任要求，華碩建立供應商管理政策、管理制度與稽核管理制度，並落實「源頭管理」得以協助並提升整體營運競爭力。

供應鏈企業社會責任推動相關的重點績效：

預期目標	績效
進行一階代工廠CSR現場稽核	華碩親自派人執行所有一階代工廠CSR現場稽核。

#### 4.2.1 供應鏈CSR宣導

自2008年起，為加強供應商及外包商對於CSR企業社會責任的認知，包括勞工標準/人權、環境、職業安全衛生、管理體系、道德準則等，華碩要求供應商及外包商簽署「華碩電腦集團外包商供應商遵守行為規範宣告書」。2013年度，新增的104家廠商100%簽署同意書，共同落實企業社會責任及承諾所進行的任何活動皆符合政府的法律及規定。

#### 4.2.2 供應鏈CSR稽核

除了以「華碩電腦集團外包商供應商遵守行為規範宣告書」做為對供應商和外包商的CSR宣導之外，華碩於2011年起正式推動對代工廠（Electronic Manufacture Services, EMS）進行CSR現場稽核，稽核涵蓋的範圍包含：Labor（勞工）、Health and Safety（健康安全）、Environment（環境）、Management System（管理系統）、Ethics（道德規範）五大面向。

華碩希望企業社會責任精神能具體落實在各供應商上，因此華碩並非透過第三方稽核單位執行制式化的稽核，親派專人前往各供應商工廠進行現場CSR稽核。透過面對面的溝通、輔導及教育訓練廠商的企業社會責任概念，並對廠商的問題做立即回應。2013年100%完成年度規劃的一階代工廠及零組件供應商CSR現場稽核，共計23家。2013年五個

稽核面向平均分數都高於2012平均分數，顯示供應商越趨關注CSR之議題與提升CSR之管理。

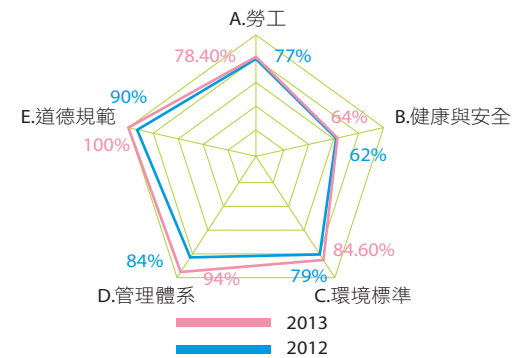


圖4.6華碩供應商2013/2012 CSR稽核分析

華碩在執行供應商CSR現場稽核時，會依照勞工、健康安全、環境、管理系統、道德規範五大面向進行查核。在勞工面，較關注勞工薪資，確保勞工薪資福利符合當地法令要求且要求男女最低薪資一致、是否有歧視勞工事件發生及後續處理方式、是否有設置勞工申訴管道並解決勞工申訴問題等。在健康安全面，較關注是否有按照當地法令進行相關個人安全防護配備及設施規範等。在環境面，較關注供應商是否違背當地相關環保法令及是否有節能計畫等。在管理體系面，較關注是否有替勞工進行相關培訓計畫；是否有對供應商進行CSR稽核管理等。在道德規範面，較關注是否有反貪腐政策及培訓；是否有社區參與及供應商對社區間接經濟影響程度等。

華碩觀察到現今社會爆發CSR違法事件時是以零組件供應商居多，因此2014年華碩將加

# 4

## 社會 SOCIAL

強關注零組件供應商部分，在年度CSR現場稽核規劃中，把零組件供應商比率提高到70%，加強零組件供應商教育訓練，確保其供應商能達到華碩對CSR的要求；在最主要缺失工作時間超過當地法規部分，我們將由GSM（Global Supplier Management, 全球供應商管理）加強宣導廠商需符合當地工作時間法令限制，並將稽核結果納入ASUS供應商評鑑機制Quarterly Business Review（QBR）內，加強廠商對CSR的落實程度，符合社會大眾的期許。

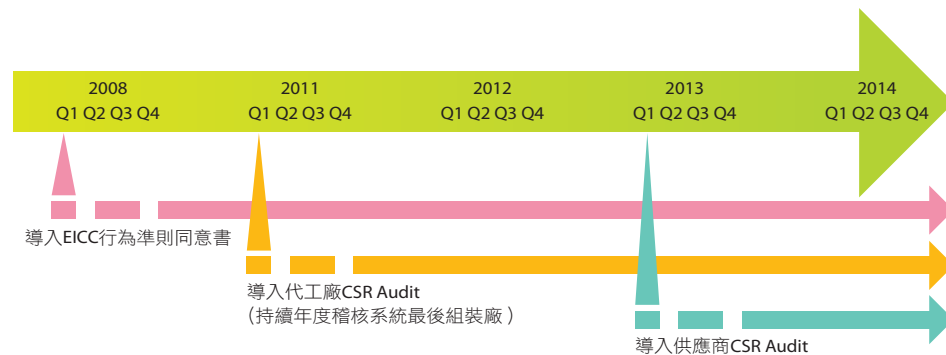


圖4.7 華碩供應商CSR稽核規劃時程

### 4.2.3 華碩衝突金屬調查與管理

衝突金屬是指動盪區域之武裝組織，藉由武力脅迫與非法開採手段，取得鉭（Ta）、錫（Sn）、金（Au）、鎢（W）等金屬，透過金屬交易買賣，作為其購得軍火之財務來源，以進行其與政府間的武力鬥爭與衝突。目前國際關注的衝突區域以中非剛果民主共和國為中心及其國界相鄰共10個國家。



圖4.8 國際關注衝突區域國家示意圖

衝突金屬衍生的人道人權與公平交易議題為國際各方所關注，諸如從NGO組織EICC&GeSI制定無衝突冶煉廠計畫（Conflict Free Smelter Program, CFSP\*），協助冶煉廠通過第三方公正單位稽核認證為無衝突冶煉廠；到美國立法通過多德-法蘭克華爾街再造與消費者保護法（Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Section 1502），要求美國公開上市公司自2014年5月起必須進行衝突金屬調查與資訊揭露。

\*EICC&GeSI CFSP持續進行認證計畫，並定期公告認證冶煉廠清單



華碩本持善盡社會責任與盡職調查的義務，於2010年首次進行供應鏈衝突金屬使用調查，更於2014年，將衝突金屬調查規提升為供應鏈年度常規調查作業之一，調查對象為所有華碩認可之供應商。期望藉由每年一次的調查，了解華碩產品中所使用四項金屬之來源，達到供應鏈資訊透明之揭露作業。

預期目標	績效
執行華碩供應鏈衝突金屬常規調查作業	完成所有華碩合格供應商之衝突金屬調查

#### ■ 調查範疇

所有華碩認可之供應商，包括零件供應商至最後系統組裝廠。

#### ■ 調查分析

依據供應鏈調查資料顯示：

- 20%的金精煉廠
  - 12%的錫冶煉廠
  - 33%的鉍精煉廠
  - 23%的鎢精煉廠
- 經過CFSP認證。

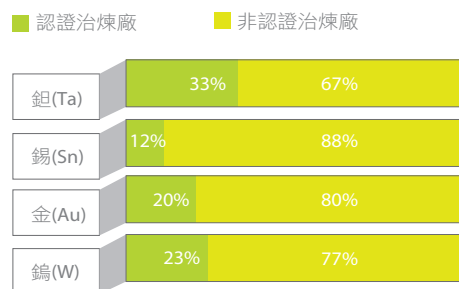


圖4.9 華碩供應鏈認證治煉廠比例

華碩宣示不接受非法開採，以及低劣工作環境中開採得來的金屬，除透過供應鏈常規年度調查外，並要求供應鏈簽署華碩外包商/供應商遵守行為規範宣告書，共同負起企業社會與環境責任。同時也在每年CSR稽核作業及教育訓練中，傳達華碩不使用衝突金屬之政策。

### 4.3 顧客服務

華碩品牌之路上，除了堅強的產品設計、研發與銷售團隊之外，客服中心始終站在第一線展現最佳的華碩品牌大使的角色。華碩不僅重視產品品質與性能，完善的售後服務更是我們一直努力的目標。

華碩服務網遍佈全球，提供在地便利化的服務體系，親切、專業、快速有效率是我們秉持的服務態度，在管理上透過不斷的流程精進與追求完善的服務品質，以贏得顧客的滿意和信賴。

#### 4.3.1 多元服務管道

為提供最貼近顧客需求的服務，華碩建構順暢的溝通模式，包含全球各區域的服務專線系統、維修服務門市或定點授權服務中心以及官方網站等等支援服務平台，以滿足顧客最即時的服務需求。

#### 實體服務中心

華碩於2001年起在全台灣成立直營服務中心「華碩皇家俱樂部」，並接續於中國、亞太、北美建置，目的在免除以往顧客需輾轉透過代理或經銷商才能將產品轉送至服務中心回原廠進行檢修與維護的不便情況。截至2013年底，全球超過60個皇家俱樂部據點，

# 4 社會 SOCIAL



由接受過原廠專業訓練的工程師在第一時間為顧客做現場諮詢、產品快速檢測及疑難排除、產品韌體回復或更新等服務，開啟直接與客戶面對面溝通的管道，並提供專業有效率的諮詢及技術支援服務。

除直營之皇家俱樂部外，華碩亦授權給第三方服務中心。超過1000個服務中心遍佈全球共32種語言，提供不同的產品技術支援。

## 網路線上資源

ASUS感受Web2.0帶來的效應，因應使用者透過網路查閱資訊，滿足不方便前往服務據點的顧客，華碩設有技術支援網站（ASUS Support Site）和行動裝置應用程式（apps）MyASUS，提供技術文件和影片，即時解決客戶遇到的問題。

### ● 技術支援網站（<http://www.asus.com/tw/support/>）

提供最新驅動程式或韌體下載、產品註冊、保固資訊查詢、延伸保固、產品維修進度查詢和FAQ等服務，2013年升級FAQ的內容並讓其影片化，協助客戶透過影片更了解技術文件的步驟內容。華碩在2012年於北美和中國提供即時通訊系統服務（IM）後，台灣也相繼於2013年開放線上論壇，IM和論壇都有技術人員與顧客雙向溝通，客戶除了可以透過傳統的電話服務尋求協助外，也能透過IM和論壇即時提供問題畫面，讓服務人員透過畫面或是影片等資訊會更有效率地解決問題。然而論壇內容除了討論和推薦想法，技術單位更計畫於2014年初設定ASUS官方回覆客戶的時效標準，以上的努力是讓客戶多一個做為訴願管道的選擇。



■ 行動裝置應用程式 ( <http://www.asus.com/aocc/#MyASUS> )

在行動通訊已然成為主流的現在，上述的服務也提供在行動裝置上，客戶可下載 Android或是Windows版的應用程式MyASUS，不但擁有技術支援網站的服務，亦可透過行動裝置購買華碩商品、取得特賣訊息及官方Facebook資訊、查詢最近的服務據點、掃描barcode進行會員產品註冊等加值服務。華碩更計畫於2014年增加ZenTalk和ZenCare，提供ZenFone客戶優質快速的服務內容。

### 產品技術支援熱線

顧客另可透過電話方式聯繫當地產品技術支援專線，線上專業技術人員會協助解決產品發生的問題或判斷產品是否有送檢修之必要。

華碩雲端提供多種線上諮詢資源，包含常見問題專區 (FAQ)、自有與行動市集論壇討論區、以及客戶服務信箱服務。

- FAQ：持續更新、維護華碩雲端服務問題
- 自有與行動市集論壇：每日定時回覆論壇提問
- 客戶服務信箱：用戶首次發信時提供24小時內真人回覆服務，若有持續討論狀況，則於72小時內回覆客戶。若發生客戶不再回覆之狀況，華碩雲端亦主動對客戶表達關心；同時，針對技術性問題會透過後送二線技術客服，並於72小時內給予客戶服務

### 4.3.2 顧客滿意度調查與維護

華碩相信「提升服務品質從服務滿意度著手」，客戶服務的理念以提升客戶滿意為最終

目標，因此顧客滿意度成為我們改善售後服務的依據。華碩的顧客滿意度調查依照內部訂定之「客服中心售後服務客戶滿意度管理辦法」實施細則的執程序，此管理辦法亦通過ISO 9001品質管理系統認證。

顧客在使用服務後，會依不同類型的服務模式收到我們透過以下不同方式，與進行服務體驗後的滿意度調查：

- e-Survey電子問卷調查表單
- IVR ( Interactive Voice Response ) 互動式語音回覆系統
- Interview面訪座談

華碩藉由客戶體驗服務後的滿意度調查了解每位客戶對於現行服務的品質的感想，2013年在服務團隊的努力下，全球顧客滿意度為78.5%，並持續每周檢閱與分析調查結果，確保產品及服務貼近顧客需求並掌握可改善及創新的機會點。

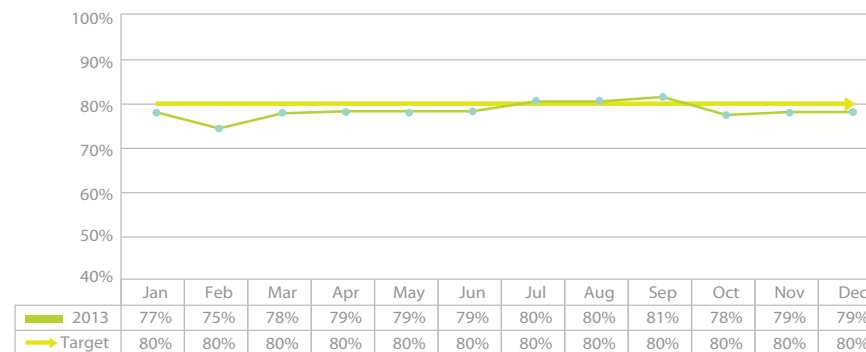


圖4.10 全球顧客滿意度





# 4 社會 SOCIAL



華碩雲端在客戶問題結案之後，主動透過問卷了解問題解決狀況。2013年平均7成以上提問用戶對於華碩雲端的客戶服務感到滿意。

為了更貼近客戶的需求、傾聽客戶的心聲，華碩的客戶滿意度調查從2014年度開始聚焦於不滿意的客戶，並且訂定嚴苛的滿意度標準，重視每一位客戶的反饋意見，著手流程面的徹底改善，以達到預防勝於治療的效果。

### 4.3.3 顧客隱私安全

華碩為確保產品送修皇家俱樂部時存放之重要資料保全性，會於產品送修時採取以下步驟後才進行機台維修處理：

- 提醒顧客預先備份資料
- 說明資料遺失的風險及可能性
- 請顧客簽署同意書

華碩雲端深耕雲端系統維運之技術，以提供全球用戶優質之雲端服務。2008年服務上線以來，我們始終相信良好的資訊安全機制不僅能成為用戶擁抱雲端服務的理由，更對累積品牌信譽具有重要的意義。

在管理流程面、服務設計面，華碩雲端採取以下措施，讓用戶使用安心無虞的服務：

- 自2011年2月起導入 ISO 27001資訊安全管理系統，經由稽核單位嚴密審核取得認證
- 提供SSL加密防護機制
- 提供金融等級OTP動態密碼保護機制

- 使用國家安全等級AES加密技術保護用戶資料
- 使用企業等級病毒掃描機制
- 用戶啟用雲端服務時於網站說明並同意雲端服務內容與用戶隱私保護政策

華碩雲端在相關教育訓練方面，2013年共計60人完成個資課程訓練，每次課程時間兩小時。

2013年華碩及華碩雲端皆未有因疏失而導致資料遺失或錯誤、用戶資料外洩等投訴案件發生，亦未發生與個人資料保護法相關之案件。

### 4.3.4 重大客訴處理

華碩提供了便利、貼近客戶需求的售後服務，我們更是樂於傾聽客戶的意見。針對客戶不滿意的心聲，我們的客服團隊秉持立即回應提供解決方案、追查真因持續改善的原則，成功重新贏得客戶的信任，為客戶創造更多的價值。

華碩服務團隊於每週登錄、更新以及發布重大客訴監控儀表板，達成以下之成效：

- 五個工作天之內必須與客戶取得共識，結果必讓客戶滿意並且結案
- 分析該案件發生的真因並提出具體改善的方案
- 持續追蹤改善方案之執行以及驗證
- 預防相同客訴再次發生

### 4.3.5 台灣皇家俱樂部相關服務專案

繼2012年之維修送件/取件等待時間改善專案所導入之「預約送修、預約取件」持續進行



# 4

## 社會 SOCIAL



### 華碩數位學園

為了讓華碩產品愛用者更好的產品體驗，2013年Q4起不定時舉辦免費產品學習課程，目的讓客戶對於產品更加了解，也對於使用產品能輕易上手。同時為提高消費者參與課程意願，於課程結束後發放優惠卷，供其至皇家俱樂部進行健診或購買配件。

「ASUS數位學園」包括以下幾大教學課程

- 筆記型電腦：新品體驗會、軟體應用教學。
- 華碩平板：新手使用教學、軟體應用教學。
- Padfone：新手使用教學、生活化應用課程。
- HomeC10焦點座談：新品深度體驗會。
- 華碩數位新天地：DIY或各種數位科技分享。



### 全產品到府收送服務免運費

台灣導入全產品保固內的到府收送服務，讓消費者的保固權益不會因為到居住地區沒有服務中心而送修困難，可以直接透過電話就享有保固內全產品收送服務，讓我們的服務更加方便。



### 健診活動

於2013年的暑假我們推出了免費的健診活動，提供華碩筆記型電腦用戶10項硬體保養及4項軟體維護服務，同時也納入PadFone產品，讓手機消費者同樣享有健診服務。

### 皇家服務精進與持續改善

服務中心以客戶觀感為出發點、營運管理為基礎，建立出一套店面一致標準暨檢驗項目之管理機制，以提供客戶絕對必要的全國皇家服務中心現場服務環境管理。

華碩於2013年11月開始抽核全國皇家服務中心的現場服務及環境管理，以確保服務中心提供給消費者更加舒適及整潔的環境，並讓其感受到優良的服務品質。

### 4.4 華碩雲端服務應用 – 帛琉之醫療雲推動專案

2012年華碩與秀傳醫療體系合作，讓醫療與資訊完美合作，由華碩通過全球一千多萬用戶驗證的雲端技術，結合秀傳在醫療照護領域的深厚醫療能量，以及全台最完整的醫療服務覆蓋率，開啟雲端技術的創新應用。而2013年更延續此專案，以雲端平台整合個人健康紀錄及各類照護資源，幫助健康資料串通以提供誘發更多創新健康服務，提升民眾的照護服務品質與效率。

2013年基於幫助友邦國家建立良好的醫療照護機制，在政府醫療外交計畫的促成下，華碩偕同秀傳醫療體系與中華電信，以台灣健康雲服務經驗為基礎，整合跨領域資源為整體解決方案、並輸出國際。

就台灣醫療外交發展40年的結果分析，以“醫療人員”為核心輸出的醫療外交所費不貲，在資源有限的情況下，往往只能發展成短期、重點式的巡迴醫療模式，難以在當地建立長期而深切的醫病互動關係；因此，未來必須以創新的思維，善用台灣醫療體系精實的運作機制與ICT資通訊整合能力，建立可持續性、更具效率與服務彈性的健康照護機制，進一步創造國際醫療合作的新藍海。



# 4 社會 SOCIAL



圖4.11 創新雲端醫療外交模式示意圖

## 專案效益

- (一) 藉由醫療外交服務之推動，深耕帛琉與臺灣的外交關係，進而提升臺灣國際地位。
- (二) 突破帛琉既有醫療照護服務模式，提供高品質、全方位、雲端化的醫療照護服務，協助帛琉改善人民健康指標，提升臺灣在國際衛生組織的貢獻度。
- (三) 分享臺灣醫療照護產業發展經驗，統合醫療照護競爭優勢，培訓當地照護人員帶動居民健康，建立帛琉健康照護模式。
- (四) 導入雲端科技，建置帛琉國家個人健康資料平台，整合醫療照護資源與醫療後送體系，樹立雲端醫療國際服務模式創新典範。

(五) 台灣投入資源低但高品質的醫療服務，以整體輸出至資源少的友邦國家，並協助建構其自給自足且永續經營的創新醫療外交模式。

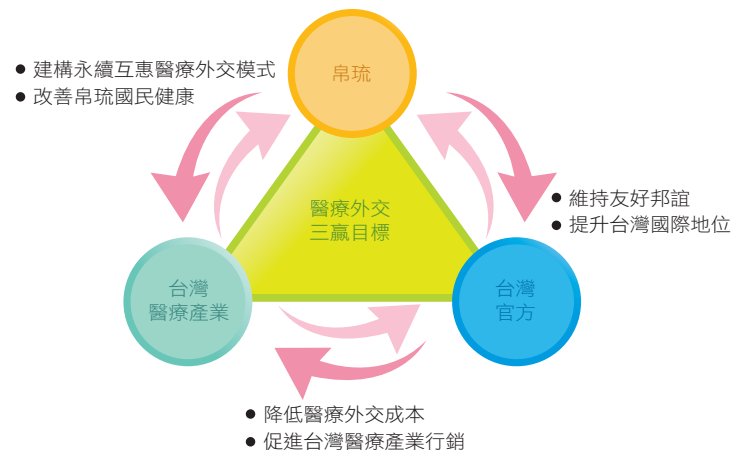


圖4.12 計畫發展願景示意圖

## 4.5 社會參與

華碩一直秉持著以「縮短數位落差」、「提升創新能力」、「培育科技人才」、「促進產學合作」及「推廣環保節能」為長期重視及努力的方向及目標，於2008年成立華碩文教基金會，期許共同號召全民以更積極主動的方式投入公益、關懷社會，希望能夠以具體及持續的行動力回饋社會，延伸服務觸角，善盡企業社會責任。



華碩文教基金會自2008年成立以來透過與政府及各地非營利組織的連結與合作，藉由不同的方式與活動、激發並邀請社會大眾對社會相關議題持續的重視與關注，也希望以更具體的行動力來累積集體能量，並把觸角延伸至更多元的平台，透過不同組織的連結回饋給社會更多的效益，提升國人資訊教育、提高國民生活品質及促進世界交流之發展。

#### 4.5.1 縮短數位落差

##### 逆物流回收 再生電腦捐贈 愛地球專案

自2008年起至今持續第5年，華碩推廣「再生電腦 希望工程」專案，廢棄電腦經回收處理，將可用零件重新組裝再重新安裝軟體。透過此專案不但將廢棄電腦經逆物流回收處理，將環保愛地球之觀念推廣，另一方面更可積極推廣數位學習。將廢棄電腦經逆物流回收處理，可用零件重新組裝，安裝合法軟體，重新賦予生命的再生電腦捐贈給弱勢族群，提供學生及居民之數位學習能力以改善生活。

2013年完成與外交部、教育部、慈濟、清/交大國際志工合作捐贈至印度、非洲、中美洲共11個國家及國內37個非營利組織約1900套之再生電腦捐贈案。

2014年將增加『華碩數位培力計畫』，除提供電腦設備之捐贈保固外，將提供免費數位教材及種子師資之數位教學課程，以協助全國之非營利組織提升或建立數位教學或運用之能力。

有關「再生電腦 希望工程」的詳細資訊，可前往以下專屬網站：

<http://recycling.asus.com/>

##### 2000台平板電腦捐贈

於2013年為推廣民眾平板電腦國內外之普及運用及鼓勵勤學之貧困學子，分別與教育部、外交部及全國19個非營利組織合作，分配至全國22縣市之博物館、圖書館、家庭教育中心、20所國內非營利組織及12個友好邦交國（瓜地馬拉、巴拉圭、厄瓜多爾、多米尼克、秘魯、薩爾瓦多、貝里斯、尼加拉瓜、墨西哥、菲律賓、印尼、馬來西亞）。接續2012年華碩捐贈教育部及外交部再生及全新電腦，協助推動全國及友好邦交國青年學子、弱勢或高齡者學習電腦計畫，2013年捐贈的平板電腦將成為推動行動服務、行動閱讀、啟動幸福的利器。

##### ADOC (APEC Digital Opportunity Center) 計劃

自2008年起至今持續第5年，華碩持續參與亞太經合會ADOC 2.0專案及與外交部合作，協助ADOC會員國及台灣邦交國之當地非營利組織設立數位學習中心、推廣數位學習縮短數位落差。期望藉由設備捐贈、志工訓練以及教育推廣等方式，提供當地偏遠落後地區居民學生公平的學習機會。縮短國家、城鄉、甚至年齡、性別間的數位落差，讓民眾都能擁有更加便利、更加幸福的生活。

ADOC計劃除往年之電腦捐贈、國際志工專案、照片圖文競賽，2013年增加了微電影競賽及與華碩菲律賓及越南合作"I Can Fly" Internship資格賽，協助徵選優秀貧困青年提供於華碩就業之機會。



# 4 社會 SOCIAL



## ■ ADOC圖文／微電影競賽

此為連續第四年與ADOC秘書處共同舉辦ICT之競賽活動，鼓勵國際間ADOC數位學習中心之學員藉由此活動平台分享學習經驗、技術交流及分享數位學習之成功故事。於2010年之部落格大賽，2011年之照片競賽、2012及2013年的圖文競賽及微電影競賽均獲學員之喜愛及支持。本次共有來自智利、秘魯、墨西哥、印尼、菲律賓、越南、泰國、馬來西亞、巴布亞紐幾內亞及俄羅斯等10個國家之參賽者，透過ADOC網站結合ADOC Facebook粉絲專頁進行投票及專業評審後，選出總分最高的12個組別給予鼓勵，並製作成2014年桌曆分享各國數位學習的故事並推廣數位學習。



## ■ I Can Fly Internship Program

於2013年與ADOC秘書處合作本活動，目的為藉由比賽及面試鼓勵弱勢青少年學習電腦維修技能改善生計，邀請於菲律賓17所及越南ADOC 19所數位學習中心的青少年參與比賽，提供選出之優選學員至當地華碩試用之機會。



## ■ 設立數位學習中心

自2008年起至今持續第5年，每年規劃贊助不同之國家，於2013年分別於秘魯、印尼及越南設立1所數位學習中心。說明如下。

國家	近年成果
秘魯	<p>累計至2013年共成立4所數位學習中心。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2011年捐贈電腦協助總統小學及世界展望會成立2所電腦教室。</li> <li>2012年持續與世展合作於秘魯最貧窮的安地斯高地成立第3所電腦教室，提供該地區之學童數位學習之機會。</li> <li>2013年與觀光出口推廣局PROMPERU合作參與ADOC深化數位輔導計畫，於Cusco成立1個中心，於當地輔導成立羊駝紡織與特色食品產業群聚。</li> </ul>
印尼	<p>累計至2013年共成立7所數位學習中心。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2009年捐贈電腦予印尼雅加達KDM基金會（Kampus Diakonia Modern Foundation）並成立1所電腦教室，協助Bekasi地區中途收容街童之教育。</li> <li>2010年與當地非營利組織合作共設立5個數位學習中心，分別為印尼慈濟紅溪河大愛村、印尼習經院數位學習中心、印尼亞齊省Syiah Kuala大學兩處中心及印尼亞齊省蘇門答臘紅毛猩猩中心行動車。</li> <li>2013年捐贈電腦予棉蘭的印尼菩提心曼荼羅基金會並成立1個電腦教室，協助弱勢團體教育。</li> </ul>
越南	<p>累計至2013年共成立13所數位學習中心。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2011年捐贈電腦協助廣治省政府、越南世界展望府桑計劃區及至善基金會順化工作站。</li> <li>2012年延續本案，與至善基金會於順化2所小學圖書室設立2所數位學習中心，協助當地兒童及居民參與學習。</li> <li>2013年於越南廣南省身心障礙及孤兒保護協會捐贈電腦成立1個電腦教室。越南身心障礙及孤兒保護協會為中央政府指導單位，該組織分支遍及40個主要城市、省份及124個行政區，以身心障礙族群及失怙失恃之孩童為主要對象。</li> </ul>

## ■外交部合作計劃

自2009年起至今持續第4年，與外交部合作捐贈再生筆電腦及全新筆電分別與駐華大使館及當地之中華商會合作，於2013年度於瓜地馬拉、多明尼加、尼加拉瓜、巴拉圭及厄瓜多之偏 學校設立28個電腦教室，捐贈126台全新筆電及600台再生電腦。說明如下：

國家	近年成果
瓜地馬拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>累計至2013年共成立32個數位學習中心，因駐瓜國大使特別重視本案，且各方反應效果極佳，自2009年合作至2013年已邁入第5年</li> </ul>
多明尼加及尼加拉瓜	<ul style="list-style-type: none"> <li>多明尼加及尼加拉瓜自2012年合作至2013年已邁入第2年，透過當地駐華大使館大使與當地學校合作，每年成立3至4所華碩電腦教室，協助當地學子進行數位學習。</li> </ul>
巴拉圭及厄瓜多	<ul style="list-style-type: none"> <li>2013年首次合作，大使期許透過華碩之電腦捐贈，協助當地學校成立電腦教室增加數位教學之機會。</li> </ul>



## 華碩世界公民／國際志工專案

自2011年起至今持續第3年，華碩結合國內外學校社團或提供國際志工服務之非營利組織，連結其對提供國際志工服務之專業、訓練及經驗，共同規劃提供國際志工服務，以回饋社會，實行華碩世界公民之理想。本活動由指導老師及學生分工負責國際志工服務之規劃及執行，結合華碩曾捐贈電腦之國外非營利組織（數位學習中心），透過實際投入國際社會的參與，嘗試運用綠色科技與社會人文連結。藉由 Facebook 及志工網站以影片、照片及文字記錄即時與全世界分享志工服務之過程、學習及有趣感人故事，進而實行華碩世界公民之理想。

於2011年度首航，與交大及清大合作至越南及印尼偏 進行數位及環保教學，頗受大專院校歡迎與支持，透過產學合作不但共同完成國際志工服務，也協助校方培育人才。2012年度與8個國際志工團隊合作、2013年與11個國際志工團隊合作至印尼、印度、越南、泰國、馬來西亞及坦尚尼亞共6個國家的偏 提供環保、衛生及資通訊之志工教學服務，參與志工總人數為140人，提供800小時之服務時數。國際志工服務除各大專院校之學生外，另有華碩員工參與，共同至國內外偏鄉提供數位教學服務。





# 4 社會 SOCIAL



## 4.5.2 贊助及促進文藝學術交流

華碩與華碩基金會持續贊助藝文活動關懷本土、放眼國際、善盡社會責任。期以企業公民身份加強挹注資源於文化藝術事業，提升全民心靈生活品質。

### 數位藝術推廣

自2008年起至今持續第5年，延續與台北當代藝術館之贊助模式，透過免費借用華碩相關產品給台北當代藝術館邀請之藝術家及策展單位，2013年共配合9個國內及國際當代藝術展，參觀人數超過15萬人。

### 中正高中舞蹈班贊助

自2008年起至今持續第5年，持續贊助中正舞展發表會費用，藉此活動提供學生舞台演出經驗、推展學校舞蹈藝術教育，並促進校際觀摩，提升教學品質，培育日後更多優秀的藝術工作者。

### MONSTER競技啦啦隊贊助

持續贊助屢獲國際及全國啦啦隊競技比賽殊榮的MONSTER競技啦啦隊日常練習場地費用，讓選手們能在一個較安全及舒適的場地持續經驗及技術的研討及演練，每週維持4次之練習時間，目前隊員約100名，場地位於蘆洲之童力體操館。

自2011年起至今持續第3年，競技啦啦隊運動逐漸向亞奧運項目前進，然而許多高危險動作如疊羅漢之攀登、高空展現、跳躍、翻騰之練習需有安全的場地與器材。華碩於2011年起贊助場地費用提升訓練環境及設備，有效降低競技項目操練中所可能發生的意外，使這群青年學子不需憂煩場地費用，依循正規之訓練方式、逐步提升技巧難度、邀請更

多優秀選手及青年學子推廣此項運動，憑著對啦啦隊的激情 與熱愛，創造一年又一年優異眩目的成績。



### 捷克五人制足球贊助

捷克子公司持續贊助當地有華碩及和碩員工以及非員工參與的五人制足球俱樂部，以及捐款給由當地企業員工參賽之競賽Golden League Tour，支持員工參與藝文及體育方面的活動。



### 4.5.3 人文關懷

#### 與大愛電台的合作

自2008年起至今持續第5年，贊助大愛電台製作淨化人心相關節目，以推廣靜思人文教育，鼓勵誠正信實、踏實付出，使利益社會的力量泉湧不絕，讓所踏過的每一寸土地，都蘊含豐富的感情與故事。

#### 全國99秒短片大賽

自2008年起至今持續第5年，華碩文教基金會與公共電視共同主辦的「99秒全國影片徵選活動」，2013年完成第四屆，並於下半年展開第五屆活動。每年隨著時事議題設定主題，希望透過影片傳達出正向良善的力量。此次我們發掘台灣各個角落、各個地方的真實、良善與美麗，更希望透過「感動99」全國影片的徵選活動，讓每個人能注意身邊無所不在的感動。

#### ■ 第四屆「感動99 發掘台灣真善美」

活動自2012年10月30日開跑，徵件至2013年2月底，總徵件數249件。此次參賽人數高達688人，破歷年來總參賽人數紀錄，顯示參賽者們越來越懂得結合各方資源，以團體合作的方式用心將難忘的生活記憶、難得的生命經驗串成一則又一則的感動故事。本次參賽影片含括來自全台灣各縣市的故事，不僅代表感動99影片徵件活動已經滲透到台灣各地，更代表著台灣無所不在的感動。得獎影片製作成DVD，聘請老師將得獎人影片撰寫成教案，編製為國小高年級生命品格教育之教材，發揮更大的影響力。



#### 第五屆華碩原民科教獎

自2008年起至今持續第5年，本屆於2013年4月開跑，12月完成報名，國中小共36隊，其中跨校組隊有9隊，共47所學校210人，其中耆老與指導老師佔87位，學生佔123位。

本活動受原委會及原民電視台之大力支持，亦成為偏 國中小師生每年必組隊參加及重視的科教活動之一，歷年來已提供超過500位的原住民的小孩參加科展的機會及透過做科展的研究歷程中向部落耆老請教傳統文化的內容，透過老師的指導以科學原理去分析、製作研究報告、拍成三分鐘研究過程影片及上傳的過程中參與數位學習。





## 屏東三地門大社村五年生技重建計劃第四年

### ■ 逐漸恢復部落互助換工的機制

部落共食以每月2到3次的方式穩定聚會，讓部落以共享共食的聚會空間更深入的認識與生活交流、農事經驗分享、凝聚族人的參與和共識。

### ■ 自然栽種復耕糧食、生態旅遊開發

- 皇帝筍採集販售總量約是150公斤，總包裝數為120包，販售盈餘18,750元全部投入孩子的共同學習之中。
- 2013大社部落「體驗接待」，接待累計總次數為15次，累計接待人數為149人。
- 2014年工作重點為持續經營小農復耕糧食作物、傳統植物、皇帝筍及小米粽之販售，使生產及販售更加穩健。



## 關懷弱勢團體

- 企業總部員工美食街進駐喜憨兒麵包坊，於2013年提供9個工作機會給喜憨兒，麵包坊於華碩之年營業額約2300萬元。不僅提供少許弱勢團體就業機會，更進一步將喜憨兒員工納入華碩正式員工，關懷與回饋社會。

## ■ 關懷原住民農民小米自然栽種專案

小米每包400g/170元，於2013年底收成551包。每包裝貼上『華碩文教基金會支持關懷農民』、大武小農小故事及作物栽種說明。認購之小米計劃於華碩內部舉辦義賣活動，將小米義賣給員工收得之金額再捐贈回饋給華碩企業總部臨近社區之公益組織。

魯凱族Labuwan部落（大武部落）位於屏東縣霧台鄉海拔600公尺的丘陵地上。在莫拉克風災後部份魯凱部落族人選擇回原鄉居住，以自然的方式在山裡種植小米、芋頭、地瓜、花生等傳統作物，並且細心地復育更多的品種，期待透過一季一季的生產，將原本多樣豐富的糧食生長環境維持下去，並以保種的方式，維持環境生態以及物種的多樣性。小農的產品缺乏通路管道，期許透過支持在地自然生產的小農，發展部落的新型態生活同時協助永續的生活方式，希望將來能夠讓族人都回鄉生活。





## 5.1 公司基本資料

### G4-10 d.按地區和性別劃分的員工總數

以下為2013年華碩、子公司及華碩雲端員工男女員工數：

#### 大中華地區

員工性別	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
男性員工	2030	47	289	100	620
女性員工	3962	18	420	183	572

#### 歐洲地區

員工性別	ACG	ACF	ACIT	ACZS
男性員工	99	44	55	248
女性員工	21	34	29	243

註1：華碩含華碩聯合

註2：華碩及華碩雲端皆為台灣區數據

### G4-11受集體協商協定保障之總員工數比例

在台灣，華碩一般員工可透過福委會和員工關係部門反映職場上相關問題。目前華碩無成立工會和員工協商的機制。

### G4-12 描述組織的供應鏈情況

2013年華碩有超過700家合格供應商／EMS，多為台灣及中國廠商。

### G4-13 報告期間內，組織規模、架構、所有權或供應鏈的重要改變

華碩規模與架構無重大變化。

華碩每年甄選新的供應商／EMS以及執行年度稽核以確認原合格供應商／EMS持續遵守及符合華碩規定，故供應鏈關係為常時變動。

## 5.2 經濟

### G4-EC3 組織確定福利計畫義務的範圍

華碩及華碩雲端各子公司遵循各地政府法令規範提供退休福利。

台灣區退休相關資訊，可參照《4.1.3 薪資與福利》退休金制度。

### G4-EC4 自政府取得之財務補助

華碩台灣區依產創條例規定申請研發抵減之租稅優惠，亦有向經濟部申請業界科專補助款。

### G4-EC6 在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例

華碩各地區主管會根據營運須要，提出人力計畫，經權責主管核決後進行招募與任用工作。招募方式必需符合當地法規，經由考試、面試與reference check，聘用合適的人選。

績效指標的“當地”以“國籍”定義，以下為華碩、子公司及華碩雲端當地高階經理人比例：



## 其他永續性指標

### OTHER PERFORMANCE INDICATORS



#### 大中華地區

華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
99.54%	100%	37.5%	100%	36.67%

#### 歐洲地區

ACG	ACF	ACIT	ACZS
83.33%	0%	100%	75%

註1：華碩含華碩聯合

註2：華碩及華碩雲端皆為台灣區數據

#### G4-EC9 於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例

華碩所有合作供應商／EMS需通過稽核且符合華碩GA標準與審核流程，不因地區性而有所不同。

對供應商的支出比例視為機密資訊，故不予以揭露。

### 5.3 環境

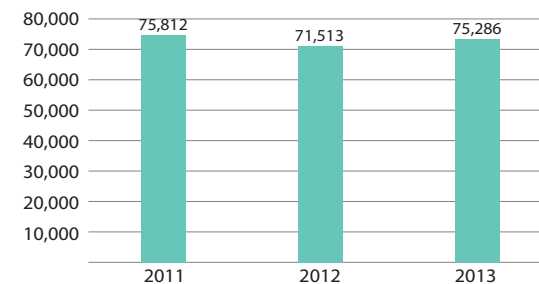
#### G4-EN20 臭氧消耗物質 (ODS) 的排放

華碩以品牌經營模式營運，以辦公室為主，冷煤使用於辦公室空調系統，故無相關物質的排放。

供應商部份可參照《3.5.2 組織面溫室氣體管理》重點供應商範疇三溫室氣體盤查。

#### G4-EN22 按水質及排放目的地劃分的污水排放總量

華碩台灣區辦公大樓已設置獨立污水處理廠並設專人管理，定期做污水檢測及系統維護，使放流水符合國家法令標準後，排放於污水下水道系統。租賃辦公區皆統一由大樓管委會管控，除依法定期檢測及污水設備維護保養，並定期召開大樓管理審查會議，監督及研議管理狀況，其水質檢驗數據均符合環保標準。



單位：立方公尺

華碩台灣區近年廢污水量

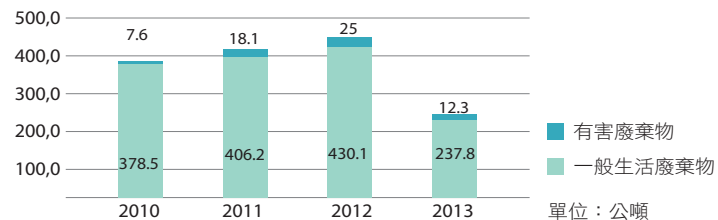


年份檢測項目	2011	2012	2013
水溫 (°C)	22	26	24
pH value	7	8	7
BOD (mg/L)	<1	4	3
COD (mg/L)	39	24	10
SS (mg/L)	<2.5	3	11
E-coli	<10	3.2*10 <sup>3</sup>	3.2*10 <sup>3</sup>
檢測結果	符合標準		

華碩台灣區近年水質排放數據

#### G4-EN23 按種類及處理方式劃分之廢棄物重量

華碩將廢棄物分一般生活垃圾及有害廢棄物兩類。華碩台灣區近年廢棄物種類及重量如下：



華碩台灣區近年廢棄物種類及重量

廢棄物的處理方式，一般生活廢棄物無法回收者採焚化處理，可資源回收類以全數捐贈慈濟團體擴大慈善與社會公益，有害廢棄物則以物理處理，其中處理後之資源物如，玻璃纖維渣、塑膠類、鐵、鋁、金、銀…等其它微量金屬，皆透過政府許可之下游廠商執行再利用用途。

#### G4-EN28 按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比

2013年華碩全球產品回收比例為4.4%。產品包材部分會隨產品一起回收，無特別計算回收比例。

華碩全球回收服務，請參閱網址 <http://csr.asus.com/english/Takeback.htm>

#### G4-EN31 按類別說明總環保支出及投資

2013年度華碩環保開支如下：

分類	金額 (台幣)
污染預防	1,734,827
能資源循環再生	113,951,207
環境行政成本	88,795
合計	115,774,829

## 5.4 社會

### 勞工守則

#### G4-LA1 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

以下為2013年華碩、子公司及華碩雲端新員工年齡及性別分類之僱用率及人數：





# 其他永續性指標

## OTHER PERFORMANCE INDICATORS



### 大中華地區

#### 新員工僱用率

年齡層	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
<30	12.75%	7.69%	9.86%	20.14%	10.00%
30~50	6.84%	10.77%	1.25%	1.41%	2.06%
>50	0.07%	1.54%	0.12%	0.00%	0.00%
總合	19.66%	20.00%	11.24%	21.55%	12.06%

性別	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
男	12.42%	15.38%	6.37%	4.95%	7.55%
女	7.24%	4.62%	4.87%	16.25%	4.52%

#### 新員工僱用人數

年齡層	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
<30	764	5	79	57	155
30~50	410	7	10	4	32
>50	4	1	1	0	0
總合	1178	13	90	61	187

性別	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
男	744	10	51	14	117
女	434	3	39	46	70

### 歐洲地區

#### 新員工僱用率

年齡層	ACG	ACF	ACIT	ACZS
<30	7.79%	12.99%	4.82%	21.38%
30~50	10.39%	2.60%	6.02%	7.03%
>50	0.00%	0.00%	0.00%	2.05%
總合	18.18%	15.58%	10.84%	30.45%

性別	ACG	ACF	ACIT	ACZS
男	13.85%	6.49%	7.23%	16.11%
女	4.33%	9.09%	3.61%	14.35%

#### 新員工僱用人數

年齡層	ACG	ACF	ACIT	ACZS
<30	9	10	4	73
30~50	12	2	5	24
>50	0	0	0	7
總合	21	12	9	104

性別	ACG	ACF	ACIT	ACZS
男	16	5	6	55
女	5	7	3	49



以下為2013年華碩、子公司及華碩雲端員工年齡及性別分類之流動率及人數：

### 大中華地區

#### 員工流動率

年齡層	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
<30	8.34%	4.62%	9.86%	21.91%	7.94%
30~50	4.26%	4.62%	3.25%	5.30%	1.68%
>50	0.05%	0.00%	0.25%	0.00%	0.00%
總合	12.65%	9.23%	13.36%	27.21%	9.61%

性別	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
男	7.73%	6.15%	8.11%	10.25%	5.42%
女	4.92%	3.08%	5.24%	16.96%	4.19%

#### 員工流動人數

年齡層	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
<30	500	3	79	62	123
30~50	255	3	26	15	26
>50	3	0	2	0	0
總合	758	6	107	77	149

性別	華碩	華碩雲端	華捷	華維	華科
男	463	4	65	29	84
女	295	2	42	48	65

### 歐洲地區

#### 員工流動率

年齡層	ACG	ACF	ACIT	ACZS
<30	6.06%	9.09%	0.00%	8.20%
30~50	3.46%	15.58%	8.43%	3.81%
>50	0.87%	0.00%	0.00%	0.29%
總合	10.39%	24.68%	8.43%	12.30%

性別	ACG	ACF	ACIT	ACZS
男	6.93%	14.29%	4.82%	6.44%
女	3.46%	10.39%	3.61%	5.86%

#### 員工流動人數

年齡層	ACG	ACF	ACIT	ACZS
<30	7	7	0	28
30~50	4	12	7	13
>50	1	0	0	1
總合	12	19	7	42

性別	ACG	ACF	ACIT	ACZS
男	8	11	4	22
女	4	8	3	20

註1：華碩含華碩聯合

註2：華碩及華碩雲端皆為台灣區數據





# 其他永續性指標

## OTHER PERFORMANCE INDICATORS



### G4-LA3 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例

#### 台灣區 華碩

性別	2012年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率	2013年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率
男	60%	54.55%
女	66.67%	75%

性別	至2012年復職滿12個月之育嬰假留任率	至2013年復職滿12個月之育嬰假留任率
男	50%	100%
女	100%	100%

#### 華碩雲端

2012年度及2013年度皆無人請育嬰假也無復職及離職人數，故復職率及留任率皆為NA。

#### 中國地區

當地並未實施育嬰假。

#### 歐洲地區

##### ACG

性別	2012年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率	2013年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率
男	100%	100%
女	100%	100%

性別	至2012年復職滿12個月之育嬰假留任率	至2013年復職滿12個月之育嬰假留任率
男	NA***	100%
女	NA***	100%

##### ACF

性別	2012年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率	2013年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率
男	NA***	NA***
女	NA***	100%

性別	至2012年復職滿12個月之育嬰假留任率	至2013年復職滿12個月之育嬰假留任率
男	NA***	NA***
女	NA***	NA***

##### ACIT

性別	2012年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率	2013年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率
男	NA***	NA***
女	100%	85.71%

性別	至2012年復職滿12個月之育嬰假留任率	至2013年復職滿12個月之育嬰假留任率
男	NA***	NA***
女	100%	100%

ACZS

性別	2012年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率	2013年度申請育嬰假並於當年度復職之復職率
男	NA***	NA***
女	75%	100%

性別	至2012年復職滿12個月之育嬰假留任率	至2013年復職滿12個月之育嬰假留任率
男	NA***	NA***
女	100%	75%

\*於2013年育嬰假復職之復職率=於2013年育嬰假復職之人數/應於2013年育嬰假復職之(離職+復職)總人數

\*\*至2013年育嬰假復職滿12個月之留任率=於2012年育嬰假復職、且實際於2013年復職滿12個月之人數/於2012年育嬰假復職員工、且應於2013年復職滿一年之(離職+復職)總人數

\*\*\*當年度無人申請育嬰假,或申請育嬰假但未於當年度回來、亦未離職,故為NA

**G4-LA4 明訂勞務變更的最短通知期**

華碩及華碩雲端各子公司遵循各地法令規定給予勞務變更之最短通知期。

如公司遇有重大營運變更,儘量於一個月前告知。

**G4-LA6 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率,以及因公死亡事故總數**

台灣區

華碩

	2013
失能傷害頻率*	3.04
失能傷害嚴重率**	33.93

華碩缺勤比率為0.99%,損失工作日368.5日。

以下為依性別歸類的男女失能傷害頻率及失能傷害嚴重率:

	2013
男性失能傷害頻率	2.40
女性失能傷害頻率	0.64
男性失能傷害嚴重率	26.73
女性失能傷害嚴重率	7.20

註1:華碩含華碩聯合

華碩雲端

	2013
失能傷害頻率*	4.52
失能傷害嚴重率**	40.66

華碩雲端缺勤比率為1.44%,損失工作日9日。

以下為依性別歸類的男女失能傷害頻率及失能傷害嚴重率:





## 其他永續性指標

### OTHER PERFORMANCE INDICATORS



	2013
男性失能傷害頻率	3.27
女性失能傷害頻率	1.25
男性失能傷害嚴重率	29.4
女性失能傷害嚴重率	11.26

\*失能傷害頻率=失能傷害件數/百萬工時

\*\*失能傷害嚴重率=總損失工作日數/百萬工時

#### G4-LA9 依性別及員工類型分類之每位員工年平均受訓時數

2013年華碩、子公司及華碩雲端員工年平均受訓時數(小時)請參照以下表格:

##### 大中華地區

員工類別	華碩	華碩雲端	華捷*	華維	華科
一般員工	8.39	9.69	-	2	7
管理階級—基層主管	6.77	3	-	2	7.4
管理階級—中階主管	4.80	8.25	-	2	14.1
管理階級—高階主管	2.30	4.22	-	0	6.1

性別	華碩	華碩雲端	華捷*	華維	華維
男	5.8	9.3	-	2	6.7
女	5.72	4.06	-	2	8.1

註1: 華碩含華碩聯合

註2: 華碩及華碩雲端皆為台灣區數據

##### 歐洲地區

員工類別	ACG*	ACF	ACIT	ACZS
一般員工	-	12.43	4	11.51
管理階級—基層主管	-	-	12	-
管理階級—中階主管	-	-	12	-
管理階級—高階主管	-	--	4	-

性別	ACG*	ACF	ACIT	ACZS
男	-	13.11	6.4	7.02
女	-	11.12	5.1	4.49

\*該子公司未有此數據的統計資料

註3: 全部數據僅呈現員工內部實體教室課程與線上課程的年平均訓練時數, 並未包含在職訓練及外訓的年平均時數。

#### G4-LA11 接受定期績效考核的男女員工比例

2013年華碩台灣區接受考核之男女員工比例請參照以下表格:

項目	2013年上	2013年下
接受考核員工中之男性比例	97.64%	97.67%
接受考核員工中之女性比例	99.23%	99.41%

註1: 華碩含華碩聯合

2013年華碩雲端台灣區接受考核之男女員工比例請參照以下表格：

項目	2013年
接受考核員工中之男性比例	100%
接受考核員工中之女性比例	100%

註2：華碩雲端一年僅於年底進行一次考核。

#### G4-LA12 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成

以下為2013年華碩、子公司及華碩雲端最高治理單位及員工組成之多樣性指標：

##### 台灣區

華碩  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	31.95%	47.29%
30~50	66.53%	52.07%
>50	1.52%	0.65%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	0.00%
30~50	8.35%	2.71%
>50	1.24%	0.15%
總合	9.59%	2.86%

註1：華碩含華碩聯合

華碩雲端  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	12.77%	61.11%
30~50	82.98%	38.89%
>50	4.25%	0.00%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	5.56%
30~50	27.66%	11.11%
>50	2.13%	0.00%
總合	29.79%	16.67%

##### 中國地區

華捷  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	62.47%	69.76%
30~50	36.50%	30.00%
>50	1.03%	0.24%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	0.00%
30~50	4.88%	0.95%
>50	0.26%	0.00%
總合	5.14%	0.95%

華維  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	60.00%	74.86%
30~50	39.00%	22.95%
>50	1.00%	2.19%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	2.00%	1.09%
30~50	12.00%	1.64%
>50	0.00%	0.00%
總合	14.00%	2.73%





# 其他永續性指標

## OTHER PERFORMANCE INDICATORS



華科  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	53.66%	59.35%
30~50	46.02%	40.48%
>50	0.32%	0.16%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	0.00%
30~50	2.80%	0.16%
>50	0.22%	0.16%
總合	3.01%	0.32%

ACIT  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	10.91%	10.34%
30~50	87.2%	86.21%
>50	1.82%	3.45%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	0.00%
30~50	14.55%	6.90%
>50	1.82%	0.00%
總合	16.36%	6.90%

### 歐洲地區

ACG  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	17.89%	20.00%
30~50	80.00%	64.00%
>50	2.11%	16.00%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	0.00%	0.00%
30~50	5.26%	0.00%
>50	0.00%	4.00%
總合	5.26%	4.00%

ACZS  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	60.89%	29.17%
30~50	37.62%	54.76%
>50	1.49%	16.07%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	2.48%	0.00%
30~50	4.46%	1.79%
>50	0.00%	0.00%
總合	6.93%	1.79%

ACF  
全體員工年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	45.45%	55.88%
30~50	52.27%	41.18%
>50	2.27%	2.94%
總合	100.00%	100.00%

經理級以上佔總員工數之年齡與性別分佈

年齡層	男	女
<30	11.36%	0.00%
30~50	18.18%	14.71%
>50	0.00%	0.00%
總合	29.55%	14.71%

### 人權

#### G4-HR3 歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動

華碩無歧視事件發生。

#### G4-HR5 已發現具有嚴重使用童工風險的運營點和供應商，以及有助於有效杜絕使用童工情況的措施

華碩、子公司及華碩雲端依人權政策宣言，僱用符合當地最低年齡的法律和規定之員工，以及避免童工從事危險工作。華碩台灣區建教合作合約中雖沒有特別要求年齡，但

建教合作之對象為高職學校，學生都會在15歲以上，亦有要求透過建教合作來到華碩工作的建教生需達16歲。

華碩對一階代工廠執行CSR稽核，監督供應商僱用符合當地最低年齡的法律和規定之員工及無危害童工作業之工作項目。

#### G4-HR6 已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動

華碩、子公司及華碩雲端依人權政策宣言，確保沒有強迫、桎梏或非自願的僱用情況。

華碩對一階代工廠執行CSR稽核，確保供應商沒有僱用強迫、桎梏或非自願的監獄勞工於生產華碩的產品或服務。

#### G4-HR12 經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量

利害相關者可藉由任何華碩對外管道（如：CSR網站信箱等）申訴和人權相關議題。2013年華碩未收到人權相關之申訴。

## 社會

#### G4-SO3 已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險

華碩每年年初以抽樣方式對員工寄發「內控自評問卷」，問卷項目含「員工道德行為守則」，並將抽樣對象分為一般員工及主管級員工，以評估前一年度的內控狀況。

以下為華碩台灣區2013年的內控調查，於2014年1月執行，問卷寄發與回收情況如下表：

員工層級	問券寄發數	問券回收數	問券回收百分比
一般員工	1276	1058	82.9%
主管級員工	298	215	72.1%
總合	1574	1273	80.9%

## 產品責任

#### G4-PR1 為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比

產品在生命週期各階段對於環境、人體健康及安全的影響，多決定在設計階段。

華碩所有產品在設計時即將全球環境、安規等相關法令做為標準，皆符合後始進行量產出貨。

#### G4-PR3 符合產品與服務資訊標示比例

華碩依照各國法規標準和環保標章等要求，如REACH、J-MOSS、China RoHS、韓國RoHS、EPEAT等，於產品／使用者手冊／CSR網站揭露相關服務資訊與標示，

#### G4-PR7 依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量

有關台灣環保標章產品申請事件，說明如下：

2012年7月，環保署來函就台灣環保標章申請流程提出糾正，並自2013年2月起處以停權一年的處分，該停權處分，僅針對華碩申請程序上的瑕疵非產品規格。華碩依循主管機關要求改正相關流程，遭停用的部份標章已經由環保署確認改善完成、同意證書恢復使用。其它詳細資訊至公開資訊觀測站搜尋2013年相關資訊：

<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>







### ASSURANCE STATEMENT

#### SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASUSTeK COMPUTER INC. CORPORATION'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT OF 2013

##### 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 Corporate Sustainability Report (hereinafter referred to as CS Report) of 2013. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables contained in this report.

The information in the ASUS' CS Report of 2013 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of ASUS. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ASUS' CS Report of 2013. Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance set out below with the intention to inform all ASUS' stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative (hereinafter referred to as GRI) Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a high level of scrutiny for ASUS and moderate level of scrutiny for subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, CSR committee members and the management; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts 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 affirms our independence from ASUS, being free from bias and conflicts of interest with the organization, 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, SA 8000, EICC, GMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SFA Assurance service provisions.

##### VERIFICATION ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within ASUS' CS Report of 2013 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of ASUS sustainability activities in 01/01/2013 to 12/31/2013.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the sixth to be assured by an independent assurance team and ASUS has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, High level assurance.

##### AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

###### Inclusivity

ASUS is committed to being accountable to its stakeholders and to integrating inclusivity into its strategic and management approach. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, local communities, suppliers and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, ASUS may proactively consider having more direct involvement of stakeholders during future engagement.

###### 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 those at an appropriate level to reflect their importance and priority to those stakeholders. It is recommended that the process and criteria applied to assess materiality to be formalized and documented to ensure better consistent result in future reporting.

###### Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Future reporting would benefit from more reporting on the results of stakeholder feedback from this report.

##### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASUS' CS Report of 2013, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. More disclosure on supply chain management and material aspects having boundaries outside of the organization are encouraged in future reporting.

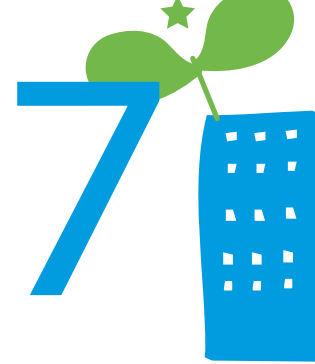
Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer  
Taipei, Taiwan  
16 July, 2014  
WWW.SGS.COM



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-8



## GENERAL STANDARD DISCLOSURES—一般標準揭露

指標	說明		外部
STRATEGY AND ANALYSIS 策略與分析			
G4-1	組織最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	1	YES
ORGANIZATIONAL PROFILE 組織介紹			
G4-3	組織名稱	2.1	YES
G4-4	主要品牌、產品與服務	2.1	YES
G4-5	組織總部的位址	2.1	YES
G4-6	組織在多少個國家運營、在哪些國家有主要業務或與報告所述之永續性主題相關	2.1	YES
G4-7	所有權的性質及法律形式	2.1	YES
G4-8	機構所服務的市場（包括地區細分、所服務的行業、客戶/受益者的類型）	2.1, 股東年報73-74	YES
G4-9	組織規模	2.1, 股東年報116-124	YES
G4-10	按地區和性別劃分的員工總數	05其它永續性指標	YES
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	05其它永續性指標	YES
G4-12	描述組織的供應鏈情況	05其它永續性指標	YES
G4-13	報告期間內，組織規模、架構、所有權或供應鏈的重要改變	05其它永續性指標	YES
G4-14	組織是否有及如何預防的方針或原則	2.3.2, 2.3.3, 2.3.6, 03法規監控與因應, 4.2.2	YES
G4-15	組織參與或支持的外界發起的經濟、環境、社會公約、原則或其他倡議	2.1.3, 3.1前言, 3.3.5, 3.4, 3.5.1, 4.1.2, 4.2.1, 4.5前言	YES
G4-16	列出所加入的協會（如行業協會）和國家或國際性倡議機構，並且： a.在協會機構佔有席位 b.參與專案或委員會 c.提供除了常規會費的大額資助 d.視會員資格具有策略性意義	2.1.3	YES



# GRI 指標索引

## GRI INDEX



### IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND BOUNDARIES 重大性鑑別及報告邊界

G4-17	<p>a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體</p> <p>b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中</p>	1, 股東年報116-124	YES
G4-18	<p>a. 說明界定報告內容和考量面邊界的流程</p> <p>b. 說明組織如何依循「界定報告內容的原則」</p>	2.4	YES
G4-19	<p>列出在界定報告內容的過程中確定的所有重大考量面</p>	2.4	YES
G4-20	<p>針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 說明考量面在組織內部是否重大</li> <li>• 如該考量面並非對組織內部所有實體都具重大性（如G4-17所述），選擇以下之一方式報告： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 對G4-17中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群</li> <li>- 對G4-17中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群（Groups of entities）</li> </ul> </li> <li>• 說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制</li> </ul>	2.4	YES
G4-21	<p>針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 說明該考量面在組織外部是否重大</li> <li>• 如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出該考量面對那些實體、實體群(groups of entities)或元素(elements)重大，並描述這些實體的地理位置</li> <li>• 說明組織外部關於該考量面邊界之特殊限制</li> </ul>	2.4	YES
G4-22	<p>說明重新陳述前期報告所載資訊的影響，以及重新陳述的原因</p>	無重編	YES
G4-23	<p>說明範圍、方面邊界與此前報告期間的重大變動</p>	2013年度納入華碩雲端	YES
<b>STAKEHOLDER ENGAGEMENT 利害相關者議合</b>			
G4-24	<p>利害相關者族群清單</p>	2.4	YES

G4-25	利害相關者之鑑別	2.4	YES
G4-26	利害相關者參與的方法，包括按不同的利害相關者類型及組別的參與頻率，並指明是否有任何參與是專為編制報告而進行	2.4	YES
G4-27	說明經由利害相關者議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。 說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害相關者群體	2.4	YES
REPORT PROFILE 報告參數			
G4-28	報告期間	P.1	YES
G4-29	上一份報告的日期	P.1	YES
G4-30	報告週期	P.1	YES
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡資訊	P.1	YES
G4-32	a. 說明組織選擇的「依循」選項 b. 說明針對所擇選項的GRI內容索引 c. 如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。GRI建議進行外部保證/確信，但並非為「依循」本指南編製的必要條件	P.1, GRI指標對照表	YES
G4-33	a. 說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法 b. 如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍 c. 說明組織與保證/確信雙方之間的關係 d. 說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	P.1, 06 保證聲明書	YES
GOVERNANCE 治理			
G4-34	組織的治理架構，包括最高治理機構下的各個委員會。說明負責經濟、環境、社會影響決策的委員會	2.3.1	YES





	按以下分類，說明最高治理機構及其委員會的組成：		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 執行成員或非執行成員</li> <li>• 獨立成員</li> <li>• 治理機構的任期</li> </ul>		
G4-38	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 治理機構各成員的其他重要職位和責任的數量及相關責任的性質</li> <li>• 性別</li> <li>• 未被充分代表的社會群體成員</li> <li>• 與經濟、環境、社會影響有關的專業能力</li> <li>• 利害相關者代表</li> </ul>	2.3.1	YES
G4-39	最高治理機構的主席是否兼任行政職位（如有，說明其在組織管理階層的職能及如此安排的原因）	2.3.1	YES
	最高治理機構及其委員會的提名和甄選過程，及用於提名和甄選最高治理機構成員的條件，包括：		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 是否以及如何考慮多樣性</li> </ul>		
G4-40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 是否以及如何考慮獨立性</li> <li>• 是否以及如何考慮經濟、環境和社會事務相關的專長和經驗</li> <li>• 是否以及如何考慮利害相關者（包括股東）參與</li> </ul>	2.3.1, 股東年報21-25	YES
	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害相關者揭露利益衝突，至少應包括：		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 於其他董事會任職</li> </ul>		
G4-41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況</li> <li>• 具控制力股東的存在</li> <li>• 關係人揭露 (related party disclosures)</li> </ul>	2.3.1, 股東年報21-25	YES

G4-44	<p>a. 說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。</p> <p>說明此流程是否為自我評估</p> <p>b. 說明因應最高治理機構於經濟、環境和社會議題之績效評量而採取之措施，至少應包括成員和組織行為的改變</p>	2.3.1, 2.3.6, 2.3.7	YES
G4-45	<p>a. 說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。</p> <p>包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色</p> <p>b. 說明與利害相關者之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之辨識與管理</p>	2.3.1, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.6	YES
G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關切問題的流程	2.3.1, 4.1.5	YES
ETHICS AND INTEGRITY 倫理與誠信			
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	2.1.3, 2.3.2, 03前言, 4.1.2, 4.2.1, 4.3前言	YES





## SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES 特定標準揭露

重要考量面	管理方針與指標	說明	章節	省略	外部保證
經濟成果	管理方針		股東年報218-219, 223-224, 251-252		YES
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2, 股東年報213-217		YES
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	3.5.3, 股東年報75		YES
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.1.3, 05其它永續性指標		YES
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	05其它永續性指標		YES
市場地位	管理方針		4.1.3		YES
	G4-EC5	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	4.1.3, 4.2.2		YES
	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	05其它永續性指標		YES
間接經濟衝擊	管理方針		4.5前言		YES
	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5.1		YES
採購	管理方針		05其它永續性指標		YES
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	05其它永續性指標		YES
能源	管理方針		3.5.1前言		YES
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.5.2		YES
	G4-EN6	減少的能源消耗量	3.5.2		YES
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.1.3, 3.5.3, 3.5.4		YES
排放	管理方針		3.5.1前言		YES
	G4-EN15	直接溫室氣體排放量（範疇一）	3.5.2		YES
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.5.2		YES
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	3.5.2		YES



水污與廢棄物	G4-EN19	減少的溫室氣體排放量	3.5.2	YES
	G4-EN20	臭氧消耗物質(ODS)的排放	05其它永續性指標	YES
	管理方針		05其它永續性指標	YES
	G4-EN22	按水質及排放目的地劃分的污水排放總量	05其它永續性指標	YES
	G4-EN23	按種類及處理方式劃分之廢棄物重量	05其它永續性指標	YES
產品與服務	G4-EN24	嚴重洩露的總次數及總量	無洩漏	YES
	管理方針		3.1前言	YES
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	3.1.3, 3.1.4, 3.5.4	YES
法規符合性	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	05其它永續性指標	YES
	管理方針		03前言	YES
整體表現	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無違反	YES
	管理方針		03前言	YES
供應商環境 (衝擊)評估	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	05其它永續性指標	YES
	管理方針		3.2	YES
環境申訴機制	G4-EN32	使用環境標準篩選的新供應商的比例	3.2, 4.2.2	YES
	管理方針		透過外部信箱GreenASUS@asus.com	YES
雇用	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	無申訴	YES
	管理方針		4.1.2	YES
	G4-LA1	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	05其它永續性指標	YES
	G4-LA2:	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	4.1.3	YES
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	05其它永續性指標	YES



勞資關係	管理方針		依照當地法令	YES	
	G4-LA4	明訂勞務變更的最短通知期	05其它永續性指標	YES	
職業安全健康	管理方針		台灣地區之資訊揭露依照 當地法令規定之統計方式	YES YES	
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率， 以及因公死亡事故總數	05其它永續性指標	華碩及華碩雲端台灣區未揭露數據 為為職業病率、男女損失工作日、 以及因公死亡人數。華碩企總無海 外分公司以及供應商相關數據。	YES
	管理方針		4.1.1	YES	
教育訓練	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	05其它永續性指標	YES	
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	4.1.1	YES	
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	05其它永續性指標	YES	
	管理方針		4.1.2	YES	
多元化與機會平等	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員 工的組成	2.3.1,05其它永續性指標	YES	
	管理方針		4.1.3	YES	
同工同酬	G4-LA13	按員工類別和重要運營地點劃分，男女基本薪金和報酬比率	4.1.3, 4.2.2	YES	
	管理方針		4.2.1	YES	
供應商勞動 條件評估	G4-LA14	使用勞工實務標準篩選的新供應商所佔比例	4.2.2	篩選新供應商時未做評估，但要 求簽署「華碩電腦集團外包商供 應商遵守行為規範宣告書」	YES

勞動條件申訴機制	G4-LA15	供應鏈對勞工實務的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	4.2.2	YES
	管理方針		透過外部信箱GreenASUS@asus.com	YES
不歧視	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務標準申訴的數量	無申訴	YES
	管理方針		4.1.2, 4.2.2	YES
童工	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	4.1.2, 4.2.2, 05其它永續性指標	YES
	管理方針		05其它永續性指標	YES
強迫勞動	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	4.1.2, 4.2.2, 05其它永續性指標	YES
	管理方針		05其它永續性指標	YES
供應商人權評估	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	4.2.2, 05其它永續性指標	YES
	管理方針		4.2.2	YES
人權申訴機制	G4-HR10	使用人權標準篩選的新供應商的比例	4.2.2	YES
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	4.2.2, 4.2.3	YES
反貪腐	管理方針		透過外部信箱GreenASUS@asus.com	YES
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	05其它永續性指標	YES
反貪腐	管理方針		2.3.2, 4.2.2	YES
	G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	4.2.2, 05其它永續性指標	YES
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.2	YES



不公平競爭行為	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.2	YES
	管理方針		華碩依照相關主管機關法令規定	YES
法規符合性	G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	無違反	YES
	管理方針		華碩依照相關主管機關法令規定	YES
供應商社區 (衝擊) 評估	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無違反	YES
	管理方針		4.2.2	
	G4-SO9	使用社會衝擊標準篩選的新供應商的比例	4.2.2	篩選新供應商時未做評估，但要求簽署「華碩電腦集團外包商供應商遵守行為規範宣告書」
社區 (衝擊) 申訴機制	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	4.2.2, 4.2.3	YES
	管理方針		透過外部信箱 <a href="mailto:GreenASUS@asus.com">GreenASUS@asus.com</a>	YES
顧客健康與安全	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	無違反	YES
	管理方針		05其它永續性指標	YES
	G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	05其它永續性指標	YES
產品與服務的標示	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	無違反	YES
	管理方針		05其它永續性指標	YES
	G4-PR3	符合產品與服務資訊標示比例	05其它永續性指標	YES
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	無違反	YES
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.3.2	YES

行銷傳播	管理方針		華碩依照相關主管機關法令規定	YES
	G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總	05其它永續性指標	NO
客戶隱私	管理方針		2.3.5, 4.3.3	YES
	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	4.3.3	YES
法規符合性	管理方針		03前言	YES
	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金	無違反	YES
衝突礦產	管理方針		4.2.3	YES
	執行華碩 供應鏈衝 突金屬常 規調查作業	供應鏈認證冶煉廠比例調查結果	4.2.3	YES
社會參與	管理方針		4.5前言	YES
	社會參與 與活動	社會參與活動成果	4.5	YES



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

© Copyright July 2014 ASUSTeK Computer Inc. All rights reserved. Information may change without notice.