



WISER TOGETHER

2018華碩電腦企業社會責任報告書

目錄

Table of Contents

董事長的話	I
執行長的話	II
2018 年永續成果摘要	III
2018 年重大主題與回應聯合國永續發展目標	IV
永續 2020 目標與執行成果	VII
企業簡介與企業文化	XI

1 永續創新	1-1
循環係數計畫	1-3
ASUS 醫療雲	1-5
氣候變遷相關財務揭露	1-7
環境損益評估計畫	1-9
永續價值創造	1-11

2 環境責任	2-1
產品循環經濟轉型	2-2
開發綠色且安全的產品	2-7
持續減少環境足跡	2-9
能源管理與氣候變遷因應作為	2-12

3 永續價值鏈	3-1
永續供應鏈管理	3-2
保障勞工權益	3-4
減少環境足跡	3-6
供應商誠信經營	3-8
銷售運銷	3-10
售後服務	3-10

4 培育、珍惜關懷員工	4-1
人力結構與招募	4-2
薪酬福利方案	4-4
人才培育與發展	4-5
學習成長計畫與績效考核	4-12
健康職場	4-16

5	社會參與	5-1
	數位包容計畫	5-2
	志工服務	5-8
	社會回饋	5-12
	社會投資報酬率	5-14

6	公司治理	6-1
	誠信經營	6-2
	法令遵循	6-2
	資訊安全管理	6-3
	智慧財產權管理	6-5
	公司治理資訊	6-5
	永續治理架構	6-8
	外部合作	6-9

7	關於本報告書	7-1
	重大主題分析與利害關係者議合	7-2
	重大主題矩陣	7-5

附件一	涵蓋於本報告書資料範圍之公司清單	A-1
附件二	其它永續指標	B-1
附件三	GRI Content Index	C-1
附件四	聯合國全球盟約 10 大原則對照表	D-1
附件五	免責聲明	E-1

AA1000AS	查證聲明書	F-1
華碩電腦	2018 年企業社會責任報告書 確信項目彙總表	G-1
會計師有限	確信意見報告	H-1

董事長的話

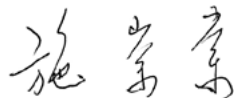
今年是華碩成立第 30 年。1989 年，我們從第一片主機板出發，至今躋身全球科技企業領導群，連續 6 年獲頒台灣最具價值國際品牌，四度被美國《財富》雜誌評選為「全球最受推崇企業」，這些成就皆展現了華碩的品牌願景——成為數位新世代備受推崇的科技創新領導企業。

華碩長期以來持續追求無與倫比的科技創新，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，與此同時我們也積極進行永續轉型，從開發綠色產品與支持社會公益，到後來結合財務績效，納入三重基線 (triple-bottom-line) 的會計模式，至今永續已經是華碩重要的商業策略。

「數據化衡量、科技化管理，以核心競爭力建構企業永續價值」是華碩永續轉型的核心，除了在營運的財務性指標外，我們期許能發揮企業專長，從產品、營運、供應鏈、到社會公益，讓投入的每一份資源都能發揮最大的影響力。因此，我們訂立「2020 年永續目標」，呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，用實際行動做出貢獻，也用量化指標管理永續績效，持續為社會、環境帶來正向的改變。

過去 2 年華碩營運面臨逆風，對於未來的各種挑戰，華碩人不會因一時失意而喪志，而會堅定意志、攜手發揮眾智走出困境。在永續這條路上，我們也秉持同樣的理念，不管未來有多少挑戰與變化，相信只要同仁齊心、不斷進化，一定能持續放膽築夢，創造無限可能。

董事長 施崇棠



執行長的話

2018 年華碩為加速轉型啟動了成立以來最大的組織改造計畫，回歸華碩的品牌本質——產品、品質與體驗，以更堅定的決心迎向產業挑戰。

在企業永續經營上，華碩一樣沒有停下轉型的腳步。秉持著「數據化衡量、科技化管理，以核心競爭力建構企業永續價值」的核心理念，我們透過數據化、貨幣化的驗證，讓永續成果與效益更容易被衡量及管理，使企業對社會所產生的價值得以真實呈現。

華碩根據聯合國 SDGs 所訂立的「永續 2020 目標」，逐步推行各項永續策略，2018 年已經達成金、鉍、錫、鎢四項金屬 100% 來自於合法非衝突的冶煉廠，提早達成永續目標；在產品上，筆記型電腦不僅 100% 符合 Energy Star 規則，能源效率更較 2013 年提升 37%。同時，我們落實創新思維推動專案，成為全球第一家取得 UL 循環係數 (Circularity Fact) 認證的企業，並率先同業發佈環境損益評估報告 (Environmental Profit and Loss)，在永續成果上取得佳績。

華碩人有非常堅強的鬥志，不斷挑戰自我，務求徹底發揮團隊綜效。我們會持續開發極致創新的產品與應用服務，亦會積極為投資人、客戶、員工等利害關係人創造最大價值，同時以崇本務實的態度出發，發揮企業影響力，落實企業責任，為社會與環境作出貢獻。



共同執行長 許先越



共同執行長 胡書賓

2018 年永續成果摘要



2018 Constituent
MSCI ESG
Leaders Indexes

連續 5 年入選摩根史坦利全球永續指數成分股 (2014-2018)



2018 亞洲永續報告書獎 (Asia Sustainability Reporting Award)- 獲得 Asia's Best Supply Chain Reporting 與入圍 Asia's Best SDG Reporting



FTSE4Good

連續 3 年入選倫敦金融時報新興市場永續指數成分股 (FTSE4Good Emerging Index, 2016-2018) 與連續 2 年入選台灣永續指數 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index, 2017-2018)



2018 中國 ai 社會價值共創 – 卓越企業獎



美國《富比士》雜誌評選「全球最受信賴企業」，台灣連續 2 年唯一入榜前百大企業 (2017-2018)



連續 2 年天下雜誌企業公民獎 TOP 10(2017-2018)



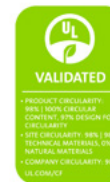
四度入榜美國《財富》雜誌「世界最受推崇企業之一」(2015, 2016, 2018, 2019)



率先同業發布環境損益評估 (EP&L) 報告



台灣國際品牌價值連續 6 年獲得第 1 名 (2013-2018)



獲頒全球首張 UL 循環係數認證計畫證書並參與驗證標準制定



2018 TCSA 台灣企業永續獎 - 十大永續典範、供應鏈管理獎、社會共融獎、氣候領袖獎、創新成長獎、循環經濟領袖獎、永續報告書服務業 TOP50 白金獎等七大獎項

▶ 獎項 LOGO 免責聲明 ◀

2018 年重大主題與回應聯合國永續發展目標

聯合國訂立永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，範疇包含環境、經濟及社會三大面向，共訂有 17 個目標 (goal)，並展開 169 個具體實踐目標 (target) 做為執行方向，旨在 2030 年前，為共同促進人類生存與永續發展所設下的願景。SDGs 開啟了一個全新的永續發展時代，在這個雄心勃勃的變革藍圖下，有賴於各界史無前例的攜手合作，期望各國政府、國際組織、企業亦或是個人都能以實際作為對 SDGs 做出貢獻。

華碩身為消費型電子產品的領導企業，支持 SDGs 的發展方向，並將它視為企業永續轉型的契機。我們參考企業報導整合 SDGs 實務指南 (Integrating the SDGs into Corporate Reporting: A Practical Guide)，以「鑑別 SDGs 的優先順序」、「衡量與績效評估」及「報導、整合與行動」等三個步驟，依據華碩企業核心競爭力與影響力，分析價值鏈與 SDGs 之間正面及負面影響，研擬相關對策及行動方案，與供應商、員工、客戶 / 消費者等各界利害關係人攜手朝向永續目標前進。

正向影響：產品、服務及投資能對 SDG 及企業市場帶來益處

負向影響：對人或環境及企業營運帶來風險



1. 鑑別 SDGs 的優先順序

我們檢視所有 SDGs 及具體實踐目標，篩選具關連性的主題列入利害關係者議合與重大性評估的流程中，全面檢視華碩價值鏈與 SDGs 的相關性，鑑別出 SDG 並區分為：

Commitment：具高度相關性的 SDG，我們將整合至企業永續策略之中並承諾致力做出改變，創造最大影響力，包括 SDG 3（良好健康與福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 7（經濟負擔的清潔能源）、SDG 8（合宜工作和經濟成長）、SDG 9（產業、創新和基礎設施）、SDG 12（負責任消費和生產）、SDG 13（氣候行動）

Contribution：華碩營運方向可對 SDG 產生貢獻，但現階段華碩的影響力較小或屬於日常營運 (Business as usual) 的行動，包括 SDG 5（性別平等）、SDG 6（清潔飲水和衛生設施）、SDG 16（和平、正義與強大機構）、SDG 17（促進目標實現的夥伴關係）

2. 衡量與績效評估

在鑑別出高度關聯性的 SDGs 後，我們整合跨部會的資源與力量，攜手推出「華碩 2020 永續目標」，永續目標以生命週期出發，建立在產品、供應鏈、營運在永續管理上的方向，以及對社會人群的承諾。這 10 個目標不僅採取定性的方法，描述即將展開的具體行動，更以定量的指標來追蹤每年的實踐成果，以實質的作為對 SDGs 做出回應。

3. 報導、整合與行動

SDGs 已整合至重大主題評估流程之中，所鑑別出來的重大性主題與 SDG 具體實踐目標作呼應，進而說明管理績效及推動措施，並向利害關係人揭露並持續進行溝通，不斷檢視與修正，期許華碩作為能與國際永續趨勢接軌，真正做出貢獻。

經由利害關係人議合與重大性分析結果^註，2018 年永續重大主題包括：

- 氣候行動
- 產品環境責任
- 責任製造
- 勞工健康、安全與權益
- 產品與服務創新

對於重大主題華碩研擬因應方向，並訂立「2020 永續目標」追蹤管理永續績效，同時針對利害關係人具有較高關注或對企業永續營運有較大影響的主題，我們自願性揭露相關的管理措施與成果，以及與 SDGs 之間的影響。

註：利害關係人議合與重大性分析流程，請參考本報告書第 7 章

重大主題

產品環境責任

以產品綠色設計為起點，確保健康與環境安全，創造企業永續競爭力

責任製造

以生命週期管理，透過預防、減量、回收再利用等方法，避免價值鏈中對人類與環境造成負面影響，並有效率利用自然資源，創造永續生產與循環經濟效益

氣候行動

分析氣候變遷造成的風險與機會，強化對氣候變遷的因應能力，提升營運與產品的能源使用效率，減少溫室氣體排放，與國際氣候行動同步











































勞工健康、安全與權益

與供應鏈攜手強化勞動場所安全健康、維護勞動權益，共同肩負企業社會責任，共享永續價值

產品與服務創新

以人為本做為出發點，發展全方向的數位創新技術，以無與倫比的絕佳體驗為消費者織就美好數位生活

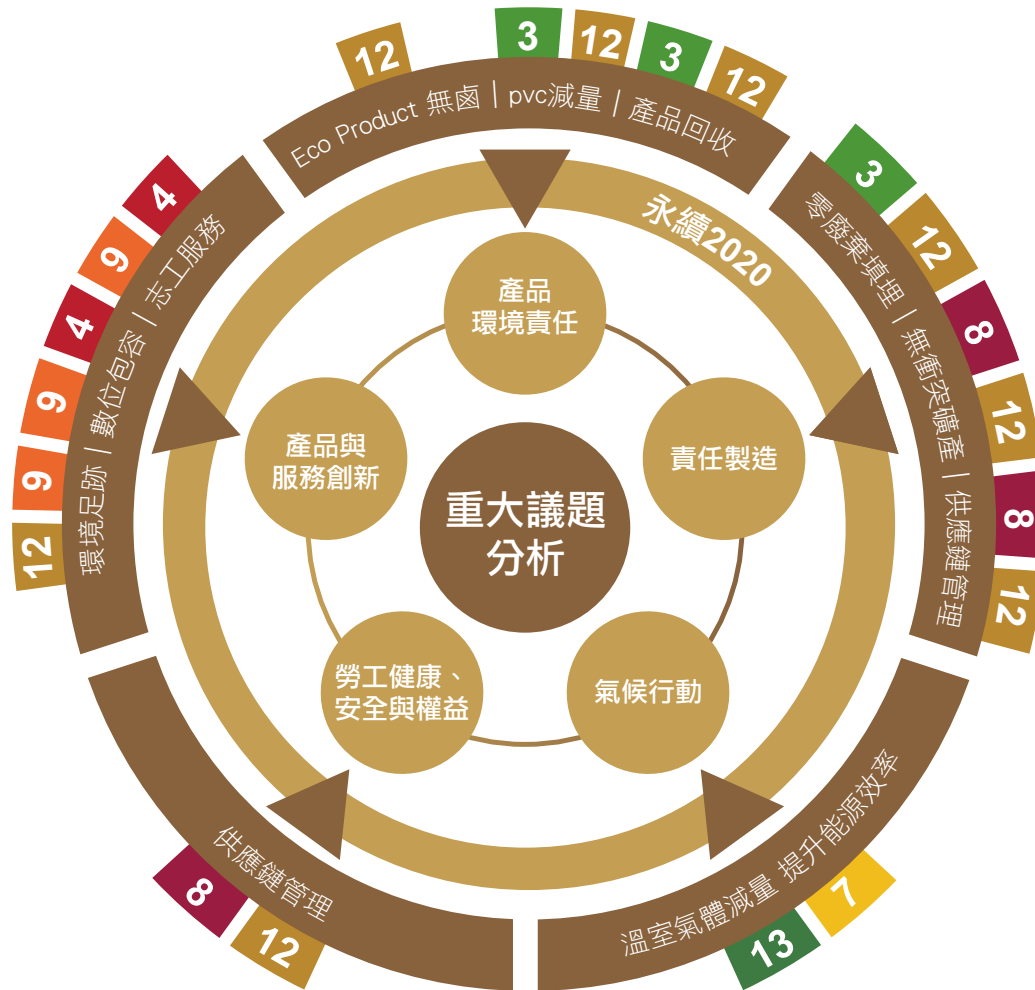
重大主題與回應 SDGs

構面	主題	重大主題	相關主題	SDGs
治理	公司治理		法規遵循、誠信經營	    
	資訊安全		資訊安全、個資保護	
環境	氣候行動	●	營運能源消耗、產品能源效率、溫室氣體排放及減量	
	產品環境責任	●	環境化設計、有害物質管理、循環經濟、e-waste回收	   
	責任製造	●	衝突礦產來源、供應鏈環境污染防治	       
	水資源管理		用水管理	 
社會	勞工健康、安全與權益	●	職業安全、員工多元性與包容、禁用童工	     
	科技業的社會貢獻		科技業的社會應用	   
	人才培育、福利與績效		人才吸引、成長發展、員工考核、員工福利	   
其它	產品與服務創新	●	ICT的技術與服務革新、數位包容	    
	產品合規及安全使用		顧客健康與安全、行銷與標示	
	滿意度		服務滿意度	

永續 2020 執行目標

「華碩 2020 年永續目標」是依據重大議題的因應方向以及對 SDGs 的承諾，而擬定的策略與行動規劃。永續 2020 中可以讓企業內不同單位攜手合作朝同一個方向前進，藉此進行永續經營轉型，創造企業競爭力，期許運用商業的力量創造一個社會與環境皆能永續發展的世界。

永續 2020 目標以生命週期出發，建立我們在產品、供應鏈、營運在永續管理上的方向，以及我們對社會人群的承諾。這 10 個目標不僅採取定性的方法，描述了我們即將展開的具體行動，更以定量的指標來追蹤我們每年的實踐成果。



綠色產品

- 擴大綠色競爭力，2020年Eco Product營收佔比較2016年成長至少**20%**
- 降低高環境衝擊原料的使用，2020無鹵料件佔新合格料件比例超過**85%**
- 提高友善材料的使用，2020年PVC使用量較2016年減少至少**10%**

供應鏈管理

- 產品使用合法金屬，2020年供應鏈鉍、錫、鎢、金**100%**採購自合格冶煉廠
- 提升供應鏈企業社會責任，2020年關鍵供應商**100%**通過第三方公正單位稽核，符合華碩供應鏈行為準則
- 強化供應鏈環境管理，建立供應鏈環境足跡地圖，2020年資料覆蓋率達**90%**營收產品



永續2020目標

永續營運

- 降低華碩全球暖化的影響，2025年前溫室氣體排放量減少**50%**，主要產品能源效率提升**50%**
- 呼應循環經濟提升資源使用效率，2020年企業總部廢棄物轉化率達**90%**，2025年全球產品回收率達**20%**

社會參與

- 消弭數位資訊的不平等，實現數位包容願景，2020年數位包容計畫SROI達**5**
- 提升社會參與服務效益，每年員工在地服務貢獻5000小時，至2020年累計達**3**萬小時

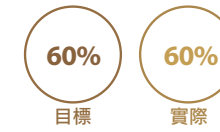
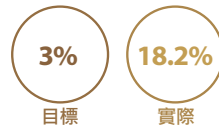
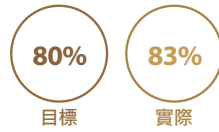
永續 2020 執行成果

主軸 ▶

綠色產品

供應鏈管理

2018 階段目標 ▶



2020 永續目標 ▶

擴大綠色競爭力，2020年 Eco Product 營收占比較2016年成長至少**20%**

降低高環境衝擊原料的使用，2020無鹵料件比例超過**85%**

提高友善材料的使用，2020年PVC使用量較2016年減少至少**10%**

產品使用合法金屬，2020年供應鏈鈹、錫、鎢、金**100%**採購自合格冶煉廠

提升供應鏈企業社會責任 2020年關鍵供應商**100%**通過第三方公正單位稽核，符合華碩供應鏈行為準則

強化供應鏈環境管理，建立供應鏈環境足跡地圖，2020年資料覆蓋率達**90%**營收產品

2018 成果 ▶

全系列商用機種皆取得環保標章

在替代技術及經濟可行且不影響產品性能、品質等前提下，減量鹵素阻燃劑的使用

禁止連接器使用PVC 逐步淘汰內部線材中PVC使用

達成鈹、錫、鎢、金**100%**採購自合格冶煉廠

100%完成年度關鍵供應商稽核，並協輔供應商完成缺失改善

完成Desktop產品環境損益計算

進度 ▶

依進度執行

依進度執行

完成

完成

完成

依進度執行

2019 計畫 ▶

擴大產品線取得環保標章並採用全球最新環保標章規格，將其導入綠色設計規範

強化與供應鏈之間的合作開發替代材料，針對無技術門檻及成本因素的內部線材持續進行PVC及鹵素阻燃劑汰換

新增關鍵供應商鈹及雲母衝突礦產管理機制

依據負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) Full Member職責，完成供應商稽核並將缺失改善率提升至90%

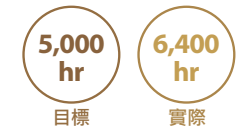
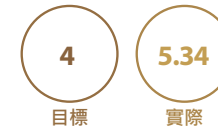
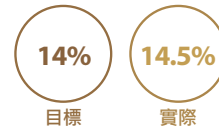
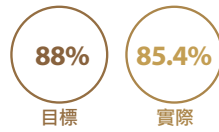
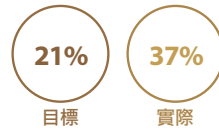
完成Phone/Mother Board兩個產品環境損益報告

主軸 ▶

永續經營

社會參與

2018 階段目標 ▶



2020 永續目標 ▶

降低華碩全球暖化的影響
2025年前溫室氣體排放量
減少**50%**

主要產品能源效率提升
50%

呼應循環經濟提升資源使用效率，2020年企業總部
廢棄物轉化率達**90%**

2025年全球產品回收率達
20%

消弭數位資訊的不平等，
實現數位包容願景，2020
年數位包容計畫SROI達**5**

提升社會參與服務效益，
每年員工在地服務貢獻
5000小時，至2020年累計
達**3萬**小時

2018 成果 ▶

依據ISO 50001能源管理系
統架構，持續減少溫室氣體
排放較2008減少**21.7%**

透過軟體與硬體創新研發
筆記型電腦能源效率較
2013年提升**37%**

以物質流方法管理廢棄物
並透過垃圾分類提升回收
轉化率達**85.4%**

擴大回收服務，並透過環
境教育宣導消費者回收廢
棄產品全球回收率達
14.5%

建立數位學習中心同時編
撰數位教材，擴大數位包
容計畫的影響力，SROI達
5.34

舉辦多項社會服務活動並
提供志工服務假鼓勵同仁
參與，台灣服務時數達
6,400小時

進度 ▶

些許落後

依進度執行

依進度執行

依進度執行

完成

依進度執行

2019 計畫 ▶

新大樓取得LEED綠建築最
高白金等級，並提升能源
使用效率

持續透過軟體與硬體創新
研發，改善產品能源效率

持續依Plan-Do-Check-Act
(PDCA)架構進行廢棄物管
理，提升回收及轉化率

依據企業市場策略，擴展
回收服務涵蓋國家

建立數位學習中心、成立
教學志工團隊，擴大社會
影響力

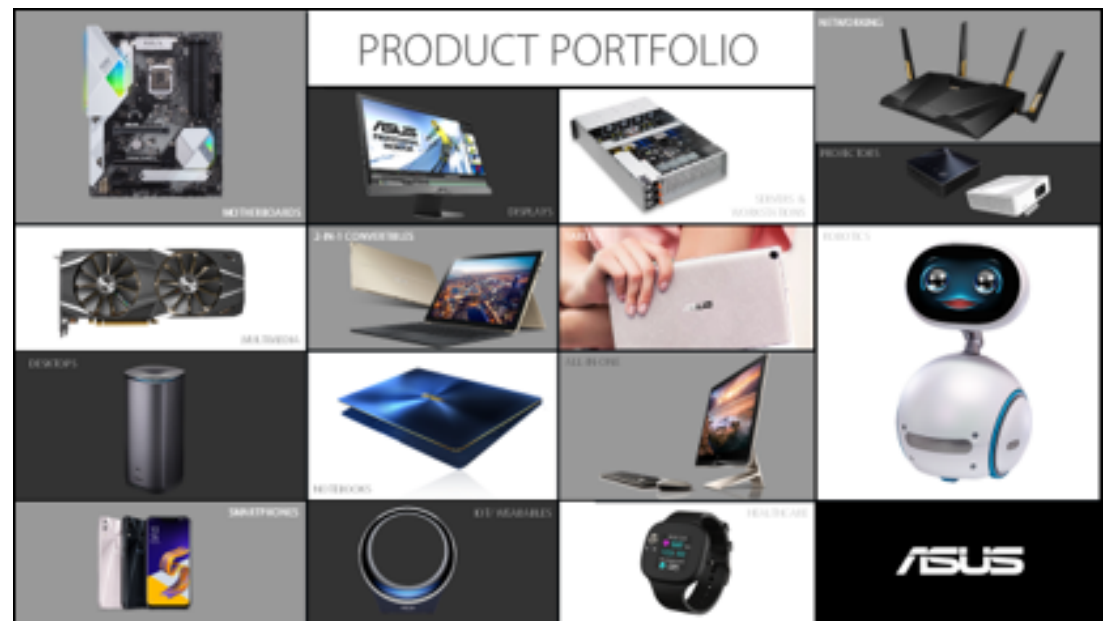
持續舉辦社會服務活動，並
優化志工假勤制度，鼓勵同
仁參與

企業簡介與企業文化

華碩電腦股份有限公司（上市於 1996 年，代號 2357）成立於 1989 年，企業總部設於台北市北投區，是全球電腦暨行動通訊產品的創新領導品牌。華碩以「追尋無與倫比」為品牌精神，致力於開發全方位串聯 IoT 物聯網科技之產品、零組件及服務，並朝向結合 AI（人工智慧）、Big Data（大數據）、Cloud Computing（雲端運算）的超聚合新數位經濟世代發展，以服務業思維為中心，為消費者打造現代與未來智慧生活全新風貌；同時以《ROG 玩家共和國》品牌經營電競市場，為玩家開創無與倫比的新世代電競遊戲體驗。華碩的客戶種類包含但不侷限於：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。

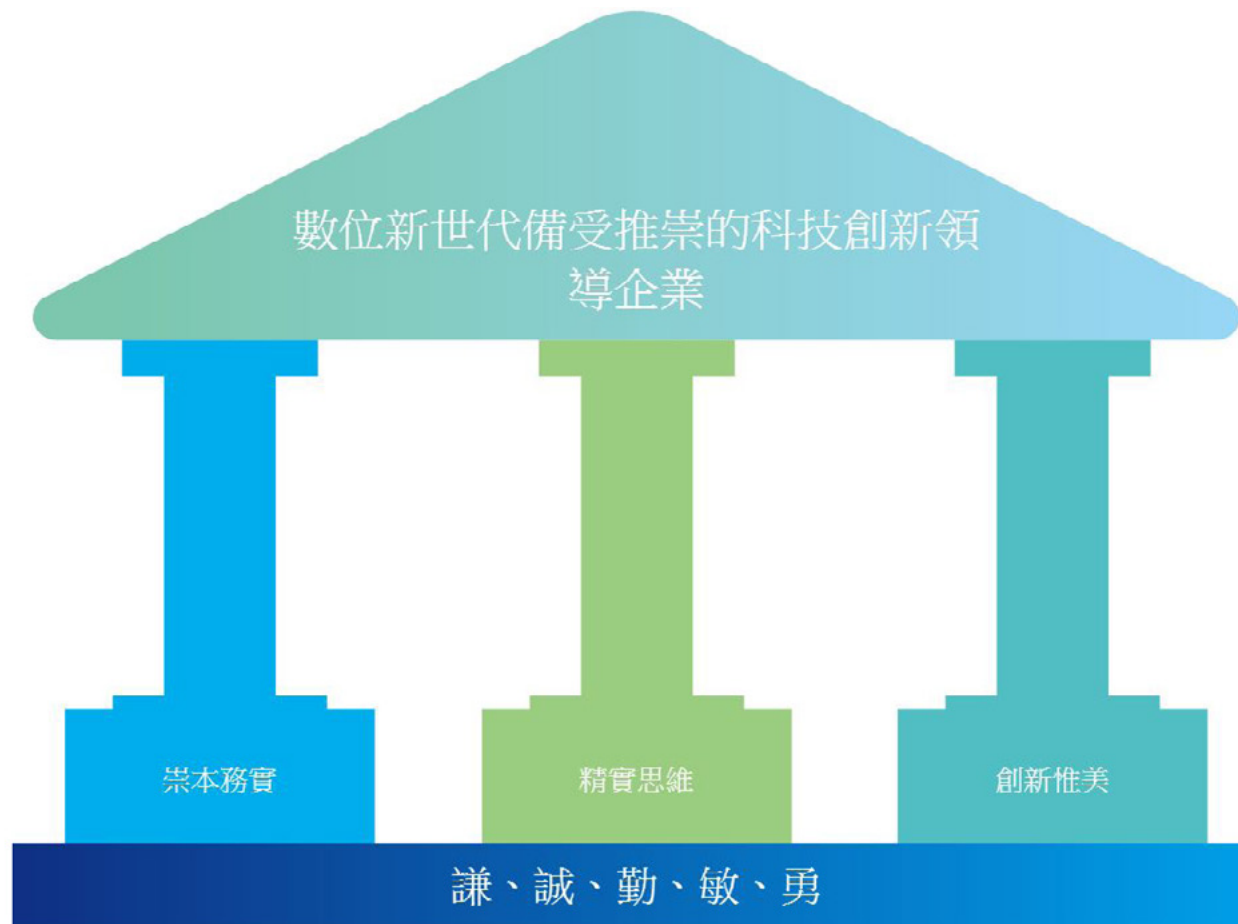
華碩為美國《財富》雜誌評比「世界最受推崇企業之一」，並榮登美國《富比士》雜誌「全球最受信賴企業排行榜」及英國《路透社》「全球科技 100 強」，更連續 6 年蟬聯台灣最具價值國際品牌第一名，品牌市值達 16.19 億美元。2018 年共榮獲 18 項德國 iF 產品設計獎 (iF Design Award)、16 項德國紅點設計獎 (Red Dot Design Award)、9 項日本優良設計獎 (Good Design Award) 以及 35 項台灣精品獎 (Taiwan Excellence Award)，設計及創新實力備受肯定。

華碩在全球營運遍及 70 多國，擁有約 14,500 名員工，其中包含 5,000 多位世界級研發菁英，奠定創新與高品質的基石。2018 全年營業額達 3541.9 億台幣。



企業文化

華碩發展出獨一無二的企業文化基因架構，協助全球員工在專業領域與個人生活大放異采。此架構遍布華碩全球辦公室，讓所有員工擁有共同文化語言，並能整合跨國組織與人力，我們稱此架構為 **ASUS DNA**。在 **ASUS DNA** 的架構下，個人與企業的成功奠基於四大核心價值：崇本務實、精實思維、創新唯美以及華碩五德 - 謙誠勤敏勇。四大核心價值又合而為一，成為數位新世代備受推崇的科技創新領導企業。





崇本務實

為確保在設計和創新各方面至臻完美，華碩鼓勵每位員工從各種可能的觀點進行研究探討，以達成無與倫比的完美品質與人性化應用。



精實思維

華碩鼓勵組織所有層級間開放溝通，持之以恆改善設計、開發、生產等管理流程，同時也結合「精實六標準差」(Lean Six Sigma) 原則，協助提高效率、節省資源，進而精簡成本。



創新惟美

如同追求完美的藝術家，華碩透過永不間斷的創新，致力打造集美感與實用於一體的解決方案，同時遵循客戶至上的原則，全力為消費者提供無與倫比的數位生活體驗。

品牌承諾 - 追尋無與倫比

華碩始終對科技懷抱熱情、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，落實在一切創新當中。因此在產業快速變動及市場高度競爭下，華碩始終以穩定的步調持續成長。

全世界經濟體已迅速演進為以消費者為中心的價值網絡，在這個趨勢下，硬體、軟體都要快速改變、調適及滿足消費者即時、獨特的需求。在這樣的新局下，只有更大膽的策略、以及無與倫比的客戶體驗，才是唯一致勝之道。

華碩電腦身為全方位 3C 解決方案的領導者，擁有世界頂尖的研發團隊，堅持科技創新，因為我們深信創新是華碩的生命力來源，存在於整個企業營運之中，並深入至最細微的細節：從硬體及軟體的開發，到材質的選擇及製造程序，並持續地關注具有創意、可改變遊戲規則的解決方案。我們將朝向創造用戶最佳體驗、所有智慧終端聯網、以及結合人工智慧的方向前進。

過去三十年來，華碩致力於凝聚人才、知識與熱情，開創最新的科技，讓更多人享受先進的數位生活。未來，華碩將持續追尋無與倫比的科技創新，發揮過去所累積的技術及運營能力，除了專注於既有產品，並拓展電競產品及開創 AIOT 新領域的各種應用，在數位新世代中走出一條更寬廣的道路。華碩進化後的品牌願景和公司使命為：

- 願景：數位新世代備受推崇的科技創新領導企業
- 使命：追尋無與倫比的科技創新，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感

1 永續創新

循環係數計畫

ASUS醫療雲

氣候變遷相關財務揭露

環境損益評估計畫

永續價值創造

2018 年永續專案 - 永續整合性價值創造

華碩秉持為人類社會做出貢獻的理念，以產品生命週期出發，帶動整體價值鏈投入企業社會責任，並將永續經營的核心精神擴及至社會關懷，持續以創新思維創造企業的永續競爭力。2018 年，華碩的永續營運歷程首度邁向嶄新的里程碑——「數位化衡量與科技化管理」的永續整合模式，以「眾智眾志」的精神創造共享價值。永續單位整合組織內外部資源，從傳統的財務資本的單一面向，擴大整合「六大資本」——財務、製造、智慧、人力、自然及社會資本的投入與產出，並盤點品牌自有組織營運和產品價值鏈對經濟、環境、社會所產生的總體影響，建立以經濟、環境與社會三重盈餘 (Triple Bottom Line, TBL) 為基礎的企業永續價值管理模式。對內作為組織推動永續整合性決策和關鍵指標管理的基石、追求最大化的企業價值創造；對外則以參考國際整合性報導委員會 (IIRC) 之國際整合性報導 (Integrated Reporting, IR) 架構完整揭露華碩所創造的永續影響，並以貨幣化的價值向利害關係者展現。

2018 年我們依據公司永續目標，並回應重大主題及 SDGs，展開「循環係數計畫」(Circularity Fact Program)、「ASUSCare 雲端醫療」、「氣候變遷相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、「環境損益評估計畫 Environmental Profit and Loss Program」及「永續價值創造 (Sustainable Value Creation)」等五個永續專案。



循環係數計畫 Circularity Fact Program

過去多數產業開採原料、製造產品、使用丟棄的線性經濟模式，這樣的製程與消費行為不斷地消耗地球資源，也造成生態環境惡化、氣候變遷與廢棄物大量產生等嚴重的環境問題。華碩了解線性經濟的營運模式，不僅將會增加廢棄物與污染物的處理防治成本，同時也提高了原物料的採購成本與穩定供給的風險。

「廢棄物是放錯地方的資源」

我們重新思考資源的使用方式，期許可以將產品從「搖籃到墳墓」的生命週期延伸至「搖籃到搖籃」，讓產品在生命週期結束後可以成為另一種新用途的開始，形成「資源、產品、再生資源」的循環，由經濟方法解決環境與發展之間的矛盾。

企業建立循環經濟模式無法一蹴可幾，需要逐步循序漸進轉型。為了朝向此目標，我們以系統化思維檢視生命週期環節，從環境友善設計出發，並透過妥善的回收處理系統，朝著零污染、零廢棄的目標前進，開創新的商業契機。相關細節於本報告書環境章節說明。

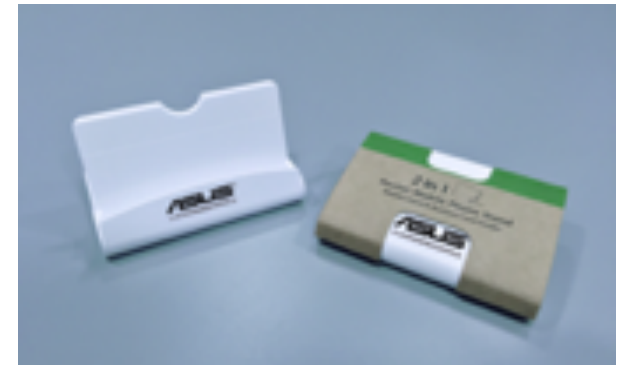
除了產品環境化設計外，華碩每年亦透過專案逐步推向循環經濟。

2016 年華碩成為全球首間取得 **UL Zero Waste to Landfill** 的消費性電子產業企業總部。對於企業來說，妥善的廢棄物管理不僅是社會責任的一環，透過廢棄物管理及資源回收再利用，不僅可以減少清運成本有助於提升企業競爭力，亦能帶動價值鏈進行產業轉型，創造工作機會與發展新的商業模式。

華碩之廢棄物的來源主要為研發物料、廢品、包材以及員工生活垃圾。藉由嚴格的分類與管理機制，我們確保廢棄物無論在儲存、運輸、回收或最終的焚燒掩埋上都能盡量降低環境衝擊，並藉由提高廢棄物回收及再利用比率，降低廢棄物進入焚化或掩埋程序。

聚乳酸 (Polylactic Acid, PLA) 循環再利用

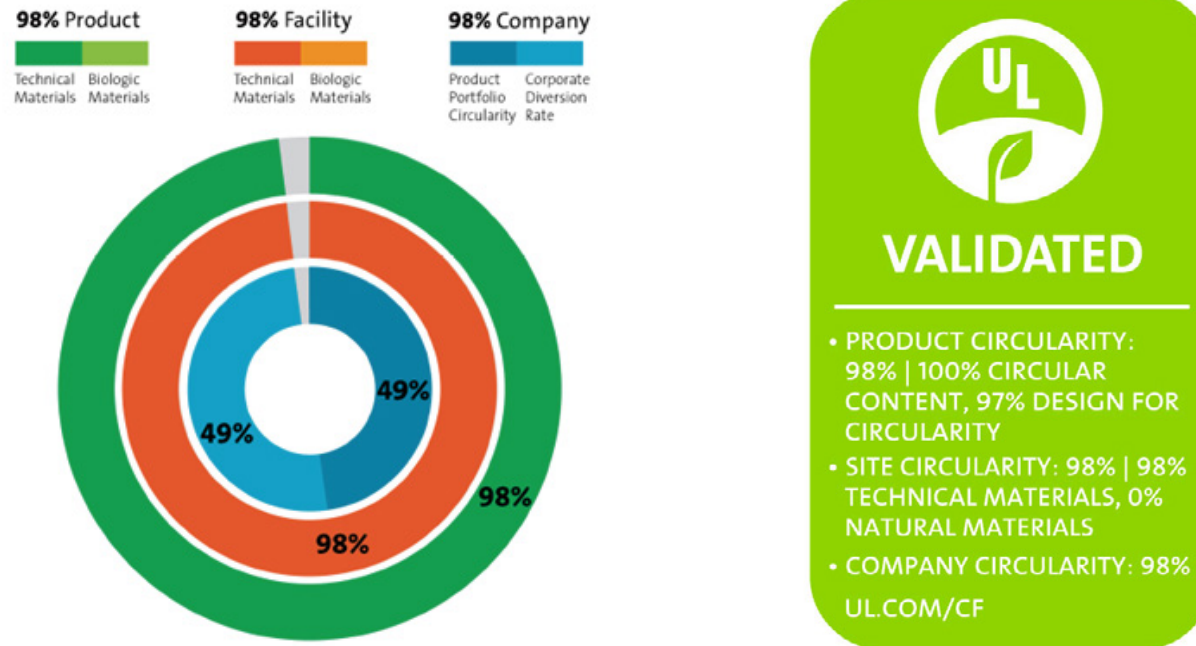
透過 **Zero Waste** 專案，我們在追蹤廢棄物流向時發現台灣回收體系尚未建立回收 **PLA** 再利用的市場，加上堆肥廠不如國外普及，所以 **PLA** 回收後大多以焚燒方式處理，而失去 **PLA** 原有的綠色特性。為了解決此問題，華碩特別與供應商合作開發回收 **PLA** 再製日常用品的計畫，將企業總部所產生的廢 **PLA** 容器，如星巴克冷飲杯、摩斯漢堡冷飲杯等回收蒐集，經過粉碎、清洗、染色等工藝重新抽成 **PLA** 母粒，利用射出成型製程再製小型辦公用品，將原本要送入焚化爐的廢棄物再製成商品，成為落實循環經濟的最佳案例。



2018 年華碩成為全球第一個取得循環經濟認證的企業。

循環經濟具有多樣性，每個議題之間存在著互相影響的特性，企業推動循環經濟轉型需要建立量化方式追蹤目標達成度，使決策者能有適當的數據進行資源分配及績效追蹤管理。因此華碩參與 UL 3600 Circularity Fact Validation 計畫。該計畫驗證範圍包括了公司的營運、產品的可回收率、再生料回用率及產線的零廢棄評估，以數據化方式衡量企業或專案的整體循環度。

華碩再生電腦專案以逆物流方式回收廢電腦，經由整修翻新後完成再生電腦捐贈給弱勢團體實現數位包容願景，不僅是我們最具有社會影響力的專案之一，亦是循環經濟的良好的實踐範圍。我們以此計畫進行 UL 循環係數驗證，驗證範圍涵蓋產品前端設計理念，如化學物質管制管理與有毒物質減量、產品易拆解易回收設計，以及產品進入生命週期後端的回收流程完善建置與管理等項目，華碩同時延伸社會責任影響力，協助合作的回收整修廠達成零廢棄物填埋，最後依據量化指標計算出此專案的循環度高達 98%，並經由第三方公正單位 UL 完成認證。



ASUS 醫療雲

多年來，華碩以資通訊技術本業，在各垂直領域應用日益深化，我們透過與外部合作，藉由雲端、大數據資料分析、物聯網等創新科技，增進市民生活品質、驅動商業投資行為，共同建立智慧城市並帶動永續經濟之發展。其中，雲端運算應用於醫療照護，是華碩的創新重點之一。

在高齡化社會來臨，人口結構持續朝高齡化發展下，醫療照護需求將大幅增加，造成醫療資源排擠與人力短缺現象。因此結合雲端運算等新興技術，從電子病歷管理、醫院資訊系統、遠距照護等，乃至預防醫學、輔助手術 / 看護之機器人等，都可藉由資訊與通訊技術，提高醫療效率與品質，降低醫療成本。

華碩自於 2013 年起與臺北市政府合作，推出「健康雲」等 5 項雲端服務計畫，讓市民得以上傳居家自主照護、生理量測等資料。2016 年，與衛福部合作「保健雲」並於嘉義市進行場域服務試辦，在全市 24 家社區藥局設置「智慧健康小站」，提供民眾現場檢測血壓，將數據即時上傳雲端。

2018 年除攜手瑞士醫療數據公司 Clinerion 發展全球醫療服務網絡系統 PhenoFinder，也建置能助量測與追蹤的大數據平台 OmniCare，我們以此兩大平台為核心，發展更多新形態的智慧醫材、AI 機器人與精準醫療方案。

OmniCare - 建置 IoT 醫療互聯網生態圈

OmniCare 大數據平台串聯多款智慧醫材裝置進行量測與追蹤，幫助醫院或健康管理機構掌握 Patients 生理狀況，加強遠距醫療 / 照護和健康管理服務，協助醫院發展精準醫療，醫院系統若導入 OmniCare API，未來將可利用大數據演算法轉化為臨床需求資訊。去年醫療展，ASUS 已和 8 家業者合作整合智慧醫材裝置。

PhenoFinder - 臨床試驗的分散式醫療數據平台

PhenoFinder 是 ASUS 與 Clinerion 合作發展的全球醫療服務網絡系統，憑藉獨有的全球雲端基礎架構，透過數據整合平台解決多國臨床試驗資訊整合問題，提升臨床試驗的執行效率；另一部分新藥開發藥廠透過該平台可得到彙整性的統計報告，能有效提升臨床研究成效，縮短新藥開發時程，確保藥物及早上市。目前台灣已有醫學中心加入 PhenoFinder 服務網絡，累計已導入全球 8 個國家、近 150 間醫院。

與 IBM Watson 合作推出 AiNurse 技術，讓華碩首款機器人 Zenbo 具備醫療監測基本功能，Zenbo 機器人醫療照護應用方案在台灣已至少有五家醫學中心，包括馬偕醫院、臺北榮總、林口長庚、中國醫藥大學附設醫院及高醫大附設中和醫院等醫療機構現皆已導入採用。

目前 AiNurse 在醫院端已可整合電子病歷，進一步協助醫護人員進行專業分工，並讓所有量測的生理資訊同步整合至 OmniCare 的數據平台裡，再透過 AiNurse 提供解決方案。AiNurse 讓醫院遠距照護更加便捷有效，逐漸完善個人化照護服務，未來，在功能上將滿足更多醫療照護體系需求。

而 Zenbo 除了原本所定位的陪伴，最重要的是作為物聯網的鑰匙——智慧閘道器 (Smart gateway)，將物聯網裝置整合串接起來，不論是整合家中的家電產品或是機構的公共空間設施，都能讓 Zenbo 有更多元的應用。例如，照護機構若想為住民進行衛教宣導，便可把健康資訊相關的數位內容輸入 Zenbo，或是機構在辦理活動時可透過機器人傳遞相關資訊。也因這樣的特性，Zenbo 逐漸被導入至醫療及長照領域。



Participatory Urban Living for Sustainable Environments, PULSE

PULSE 計畫源自歐盟 Horizon 2020，計畫徵求以大數據為基礎發展公共衛生政策之訴求為出發點，由西班牙馬德里理工大學主持，跨國連結 12 個團隊，提出結合城市環境、穿戴式裝置、生活型態等數據來源，進而分析與建立疾病風險、城市健康等級以及環境空汙預測三大模型，將公共衛生從反應性 (reactive) 轉變為風險與彈性的預測系統 (predictive)，並產生主動預測系統以改善城市公共衛生健康，從而加快大數據願景的實現。

華碩雲端自 2018 年 4 月加入 PULSE 計畫，以多年運營智慧醫療領域經驗，透過 OmniCare 醫療物聯網平台、AI 虛擬照護助理與醫療數據整合技術，為計畫帶來更創新的應用與多樣化的智慧醫材，並以基隆作為試辦場域，與伯明罕、紐約、新加坡、巴塞隆納、巴黎、帕維亞並列為城市試驗點，進行一系列的試點服務及合作。研究空氣污染與氣喘呼吸系統疾病，缺乏運動與第 2 型糖尿病之間的關係。

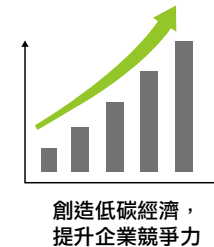


隨著社會變遷以及生活型態的改變，未來人口結構呈現高齡化的趨勢，因此藉由創新技術不僅可以改變傳統醫療照護的模式，提升同時提升效率與品質，並可以結合資訊科技本業發掘市場商業機會，在全球 SDGs 規劃的永續藍圖中，為人類社會做出貢獻。

氣候變遷相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD

「巴黎協定」將全球升溫控制在攝氏 2 度以內的目標，全球產業佈局預期將朝向低碳經濟轉型。為了在此轉型期間保護全球金融體系免受嚴重衝擊，金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 於 2016 年初成立「氣候相關財務資訊揭露專案工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」，並發佈「氣候相關財務揭露建議書」，(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)，提供全球企業氣候變遷相關的財務曝險更為明確的揭露指引。

TCFD 的揭露架構由治理、策略、風險管理、指標與目標，此四項核心要素共同組成。每個範疇都有一系列氣候相關的財務披露，華碩認為 TCFD 建議能促進以長遠策略管理和減輕氣候風險，對可鼓勵企業制訂具前瞻性的目標，採取適當的管治架構來監督實現目標的進展。



華碩支持巴黎協定及 TCFD 架構

華碩公開支持 TCFD，並依據該架構揭露在氣候變遷因應作為上的治理、策略、風險管理、指標與目標等四個關鍵資訊。

治理

在氣候變遷議題上，華碩雖然不屬於能源密集性產業，仍秉持著無悔策略在減緩氣候變遷議題上發揮 IT 產業的影響力。在 2009 年華碩率先採用生命週期方法評估產品生命週期的碳足跡，發表全球第一台通過碳足跡驗證的筆記型電腦，並在經由軟體、硬體的創新技術提升能源及資源效率，達成全球第一台碳中和筆記型電腦。另一方面我們依據生命週期評估結果，訂立營運的碳排放減量及產品能源效率改善目標，此目標經由董事長簽署後公告。

策略

華碩將氣候變遷相關議題整合至營運策略之中，並以定性與定量的方式進行追蹤管理。我們支持巴黎協定的目標，因此除了致力創新以減緩氣候變遷的影響的同時，也就辨識出來的重大氣候風險與機會擬定策略因應。

2 度 C 情境分析

根據國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 2017 年發佈的報告指出，在 2 度 C 情境下，全球每年增加 3% 的能源使用量，必須減少一半，也就是說在 BAU(business-as-usual) 的成長下，產品的能源效率必須在 2030 年前提升 54%。華碩預期在這樣的情境下，全球的產品能源效率法令將日趨嚴格，產生潛在的風險；另一方面，若投資研發出節能產品，亦將可擴展綠色產品市場，創造商業機會。

因此華碩將產品節能目標整合至營運策略之中，目標在 2025 年前將產品能源效率提升 50%。

另外，台灣政府的國家自定貢獻 (Nationally Determined Contribution, NDC) 目標為 2030 年前，溫室氣體排放量為日常營運 (Business As Usual, BAU) 減量 50%。華碩雖不屬於溫室氣體排放量較高的能源密集性產業，亦負起減少溫室氣體排放及節約能源的責任。為了展現華碩的企圖心，我們訂立在 2025 年前減量 50% 的絕對目標。

我們 99% 的溫室氣體排放，來自於辦公作業的電力使用，我們於 2015 年開始導入 ISO 50001 能源管理系統，鑑別高耗能的熱點區域及設備，逐步改善其能源效率，以每年減少 1% 的目標降低電力使用。同時在華碩新大樓的選址上，我們選擇離大眾運輸便利的地點，減少員工通勤的溫室氣體排放，同時也將綠建築最高等級的白金級做為建築要求項目。

風險管理

華碩將氣候相關的風險與機會整合進企業內整體的鑑別、評估及管理程序之中，我們考量短、中、長期間與氣候變遷相關的風險，持續監控政府法令、國際趨勢、業界作為等，提出未來可行的方向，包含 ISO 5001 能源管理系統、提升產品能源效率、裝置太陽能裝置、再生能源憑證及其他方案，來降低衝擊並管理氣候變遷可能引發的風險。



管理指標及目標資訊，請參考環境責任章節，詳細的 TCFD 報告亦請參考華碩 CSR 網站。

環境損益評估計畫

Environmental Profit and Loss Program, EP&L

近年來企業除了財務績效之外，營運與製造過程中所產生的環境影響亦成為各界利害關係人關注的焦點。但是在議合過程中，我們發現揭露的各項環境衝擊如碳排放、廢棄物、廢水量等，這些資訊對於具備相關知識背景的人士相當有利，但一般利害關係者則可能產生疑慮，例如企業致力於環境保護，最重要的污染源是什麼？如何將一噸的廢棄物、一噸的廢水、一噸的溫室氣體所造成污染嚴重度進行比較？公司的防治方向是否正確？因應對策是否完善？

為了讓利害關係者更能理解企業永續成果，同時也提供決策者與管理者更容易進行資源分配與追蹤績效的依據，我們以「數據化衡量、科技化管理」的理念，藉由貨幣化方法評估產品在生命週期中的環境損益，可以呈現出企業營運過程對環境造成淨損失或是獲利，並可協助企業逐年、分層檢視永續績效。

環境損益評估是以生命週期架構為基礎，衡量產品從原料開採、零組件製造、產品組裝的環境及社會影響，並透過貨幣化的結果可讓不同的環境衝擊具可比性，例如溫室氣體引起氣候變遷所造成之農業、生態損失價值，使得不同環境衝擊具備比較性。對內提供組織決策單位在未來產品開發與供應鏈管理策略的重要參考，對外則可用簡單的語言與利害關係人溝通華碩的環境績效。

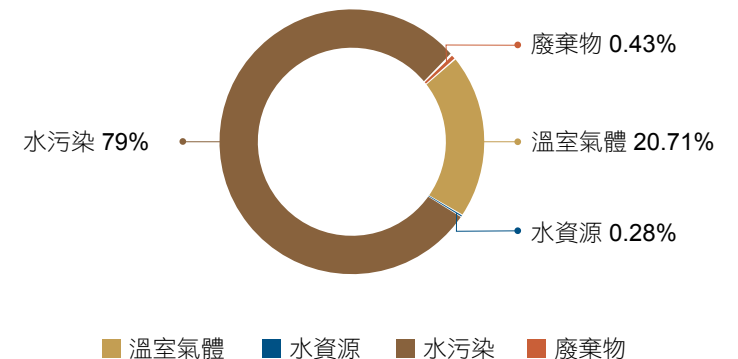
2018 年華碩成為全球電子業首間發布環境損益評估報告之品牌，藉此專案的經驗延伸，我們規劃將此方法納入現行的採購程序中，建立華碩對供應鏈永續採購績效指標。

在首次完成評估計畫後，我們持續擴大產品範疇，計算涵蓋營收貢獻 60% 供應鏈的環境衝擊。依據產品製程特性選定溫室氣體、水資源、廢棄物及水污染四項環境指標來進行環境損益評估。本次分析呈現產品供應鏈衝擊約為 387 百萬美元，不同階段之各類環境衝擊貨幣化結果如下方表格所示。

單位：百萬美元

	Tier 0 華碩營運	Tier 1 代工廠組裝	Tier 2 主要部件製造	Tier 3 原物料開採製造	合計	占比
溫室氣體	0.09	0.22	19.32	60.64	80.26	20.71%
水資源	0.001	0.001	0.14	0.93	1.07	0.28%
水污染	0.03	0.01	12.15	292.29	304.47	78.58%
廢棄物	0.001	0.0003	0.19	1.49	1.68	0.43%
合計	0.12	0.23	31.79	355.35	387.48	100%
占比	0.03%	0.06%	8.20%	91.71%	100%	

分析各個環境衝擊面的影響占比以水污染最大、次為溫室氣體排放、水資源使用最小，詳如右圖所示：

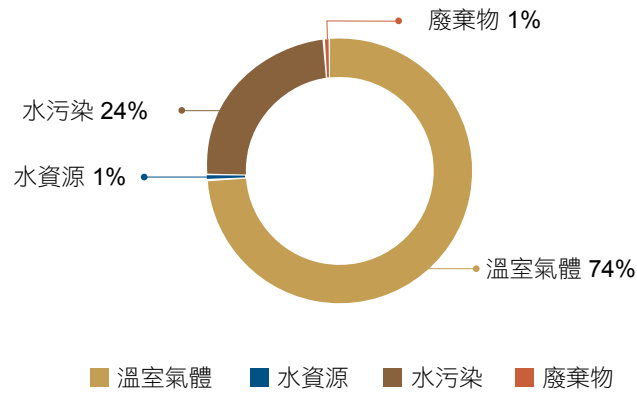


分析供應鏈各階段環境衝擊比例：

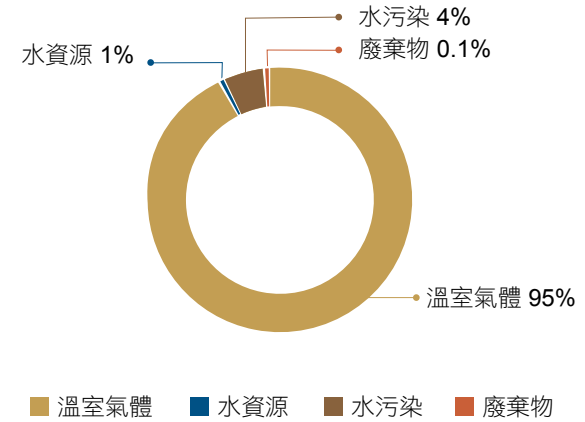
Tier 0 華碩營運、Tier 1 代工廠組裝、與 Tier 2 主要部件製造：溫室氣體排放佔最大比例

Tier 3 原物料開採製造：水汙染佔最大比例

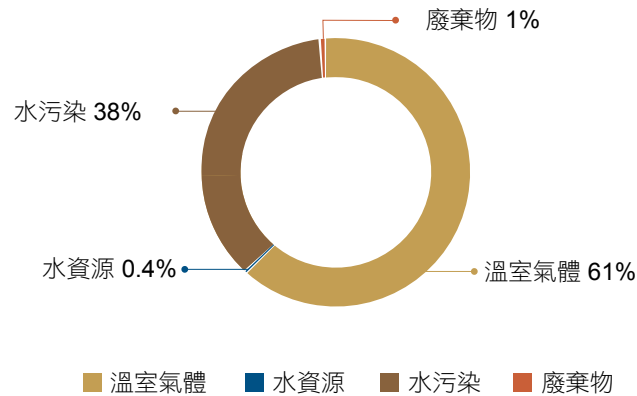
Tier 0 華碩營運



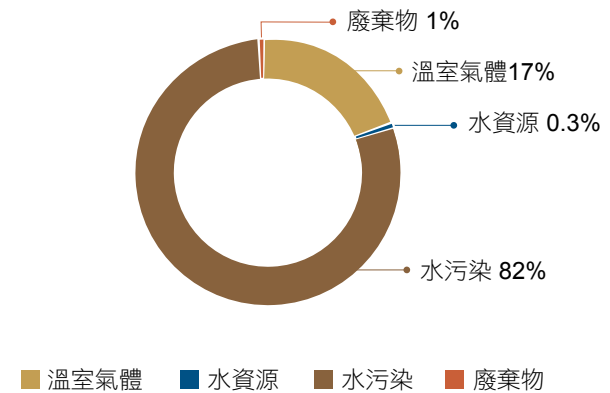
Tier 1 代工廠組裝



Tier 2 主要部件製造



Tier 3 原物料開採製造



環境損益評估計畫是華碩在永續營運轉型上一個重要的里程碑。此專案承接了華碩 2016 年社會投資報酬率 (Social Return On Investment) 的方法，將社會影響力及結果從質化描述，轉變成以貨幣化進行「量化」的追蹤與管理，環境損益評估則是透過衡量產品生命週期評估中，量化各種環境與社會影響。

分析結果顯示溫室氣體與廢水汙染對供應鏈營運產生最大的環境衝擊。故華碩提升對合格供應商資格要求，自 2019 年起供應商除具備 ISO 9001 品質系統驗證以外，還需要具備 ISO 14001 環境管理系統驗證，避免供應鏈造成環境影響。

此外，也凸顯企業在選擇供應商時，除了成本、品質、技術、交期、服務等傳統因素外，應考量環境外部性的重要性，如此才能得到真實的生命週期成本 (LifeCycle Costs, LCC)。所以華碩進一步推動 ISO 20400 永續採購計畫，將永續因素加入供應商評選條件，以品牌採購影響力帶動供應鏈推動永續轉型。

我們將逐步擴大環境損益專案的範疇涵蓋貢獻 90% 營收產品供應鏈，同時也將持續計算各項產品每年度的環境損益強度，以確認在供應鏈環境管理所投入的資源及綠色產品策略都能達到實際的效益，同時建立完整的供應鏈環境損益評估。

永續價值創造 Sustainable Value Creation

華碩長期關注永續趨勢發展，保持高度熱誠持續推動永續創新專案。我們為了讓環境績效易於追蹤管理及持續改善，早自 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^{註 1}，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)^{註 2}，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報告，引領同業正視自然環境有價化議題。華碩自許為引玉之磚，我們不僅重視財務績效，更透過穩健扎實的方法論，建構環境與社會面影響之貨幣價值衡量模式，我們亦樂見國內產業同步邁向貨幣化管理之路。現階段華碩進入一個以「數位化衡量與科技化管理」的永續整合嶄新模式，以利害關係者角度出發審視企業永續績效，秉持「眾智眾志」的精神創造共享價值。



註 1：A Guide to Social Return on Investment, Cabinet Office, U.K., 2009, 2012 再版

註 2：PwC, "Valuing corporate environmental impacts," 2015, Natural Capital Coalition(NCC), Nature Capital Protocol(NCP), 2016

永續單位整合組織內外部資源，進而成功帶動整體價值鏈投入企業社會責任，完整建立以經濟、環境與社會三重盈餘 (Triple Bottom Line, TBL) 的企業永續價值管理模式。華碩藉由企業永續價值的建構與貨幣化分析，作為組織內部推動永續整合性決策和關鍵指標管理，進而追求最大化的企業價值創造。

對資通訊產業 (ICT) 而言，與供應鏈共生共榮是永續經營的關鍵因素。透過 2018 年度執行的環境損益評估專案，讓我們深知產品在製造過程造成的環境外部性不容忽視。因此，相較於其他產業的整合性評估分析，華碩著力於自身營運以及產品供應鏈，包含組裝廠、零組件製造至原料供應商，全面審視前述範疇所造成的經濟、稅務、環境與社會衝擊，建立衝擊路徑並盤點影響力，期許將華碩與供應鏈造成的外部成本與效益貨幣化，進而完善我們的永續管理。

華碩採用 PwC 所提出的全面影響衡量與管理架構 (Total Impact Measurement and Management, TIMM) 貨幣化方法學，展開「2018 年永續價值創造專案」，作為分析永續價值來源與結果的工具。我們從利害關係人的角度出發，從經濟、稅務、環境與社會四個面向評估對利害關係人產生的影響力，進而衡量華碩自身營運及產品供應鏈對於社會所帶來的永續價值。本專案計算 2018 年華碩個體營運之傳統經濟與稅務面向所產生的影響力價值分別為 106.7 億及 10.8 億 (新台幣元)；在環境面向，華碩自身營運及以華碩整年度銷售 60% 兩大主力產品 - 筆記型電腦和桌上型電腦之供應鏈產生的負面影響為 117 億 (新台幣元)；就社會面向而言，華碩營運帶來的社會影響力為 103.4 億 (新台幣元)。綜上所述，2018 年度整體永續價值創造近 103.9 億 (新台幣元)^註，價值主要來源為員工投入與發展、無形資產、利潤和永續供應鏈管理等所創造的永續價值。

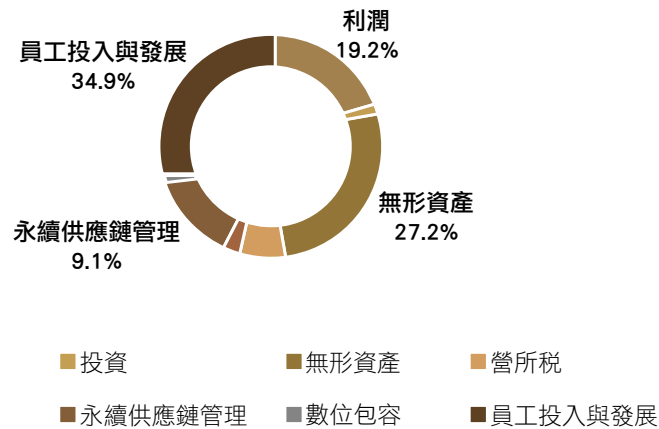
經濟與稅務面向考量以華碩個體財報中的利潤、研發費用、無形資產攤銷和營所稅為主，表達企業自身營運為股東帶來的財務滿足與生計維持，及對當地政府財政支持以達成國民福祉的提升。環境層面所產生的負向影響，主要來自供應鏈所產生污染排放及資源消耗影響對自然生態與社會所產生的影響，評估結果以水污染所產生的貨幣化衝擊最大；其次為溫室氣體衝擊。社會面向評估包含員工投入與發展、永續供應鏈管理、智慧資產與數位包容，展現對員工、供應鏈及公益活動回饋的社會影響力。其中對員工投入包含企業投入員工薪資、福利和教育訓練，以滿足員工生計維持與提升職場競爭力為主要對社會面向的影響來源。

註：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 年永續價值創造專案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。

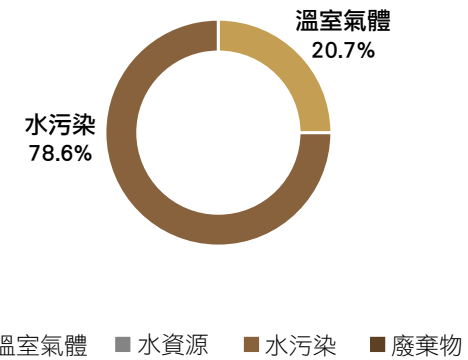
我們分析永續價值來源與結果，負向環境影響的主因為供應鏈營運過程中產生溫室氣體與廢水汙染之重大環境衝擊。同環境損益評估專案管理做法，考量供應鏈導入環境管理體系的普及性，華碩提升對於合格供應商的資格要求，除須具備 ISO 9001 品質系統驗證以外，自 2019 年起更增加對於 ISO 14001 環境管理系統驗證的要求，期藉由全面性的系統導入降低供應鏈的環境衝擊。另也加強供應鏈對水汙染的管理，於供應商稽核管理要求水汙染檢測報告以及對應的防治管理。而正向價值影響重大項目包含有員工投入與發展和無形資產。員工是企業最重要資產，華碩深信以人為本的企業理念，制定合理且具競爭力的薪酬制度與福利，以及設有多元且彈性的教育訓練方案。無形資產考量研發人員的支出與研發設備及物料費用等，表彰企業願意投入創新能力與技術開發能量的決心。

再者，以利害關係人角度分析顯示，除了華碩員工，供應鏈角色在環境與社會面向整體的價值影響深遠，且預期可透過華碩之永續供應鏈管理將影響層面擴大。有鑑於此，華碩正著手規劃永續責任採購，自新供應商合作階段、持續交易管理以及季度供應鏈評鑑，全面性推動供應鏈責任採購管理，期望藉由與供應鏈夥伴的互相扶持一同進步成長，逐步提升整體正向價值創造，持續發揮華碩對於社會的永續影響力。

正向影響價值創造占比



負向影響價值創造占比



今年度執行永續價值創造專案已盤點出經濟、稅務、環境與社會面向之主要影響力路徑，並將影響力價值以貨幣化方式呈現，除了建立對利害關係人具一致性溝通語言，讓多元化的永續活動影響具可比較性，亦能在企業有限的資源配置下，給予管理者整合性的決策與管理方向。本專案之方法學與研究限制請參閱連結 [CSR 網站之完整版 2018 年度永續價值創造報告](#)。

未來，我們將持續補足缺口與研究限制，期望能以更完整的影響力版圖呈現華碩產品和服務對社會產生的效應，進一步擴大影響力，展現華碩一直視為己任的企業永續價值。

2

環境責任

產品循環經濟轉型
開發綠色且安全的產品
持續減少環境足跡
能源管理與氣候變遷因應作為

科技提供人類富足舒適的生活，但是科技發展所帶來的環境污染，反而危及人類的健康與生存，克服環境污染成為科技重要的課題。華碩成立 30 年，我們已經成為全球數位科技產業的領導品牌，在面臨嚴峻的競爭與挑戰下，我們始終沒有忘記經營理念的初衷——「成為世界級綠色高科技領導群」。

在我們以創新技術研發數位新時代產品的同時，思考著除了致力於污染防治，如何用前瞻性的思維將永續理念融入營運核心之中，真正對環境做出貢獻，創造華碩的永續競爭力。在透過無數次地與政府、研究單位、NGO、消費者、媒體等各界利害關係者議合後，以及華碩管理階層對於 SDGs 的承諾，我們的環境責任將由三個主軸方向邁進：產品循環經濟轉型、開發綠色且安全的產品以及持續減少環境足跡。

2018 年重點環境責任績效：

- 無鹵料件占比達 83.2%
- Eco Product 銷售量占比為 65.57%^{註1}，營收占比為 76.1%
- 全球廢棄產品回收率達 14.5%
- 2018 年銷售之新型號筆記型電腦全數符合 Energy Star7.0 標準，且能源消耗平均優於標準 29%^{註2}

註 1：詳細定義請參考 2-7

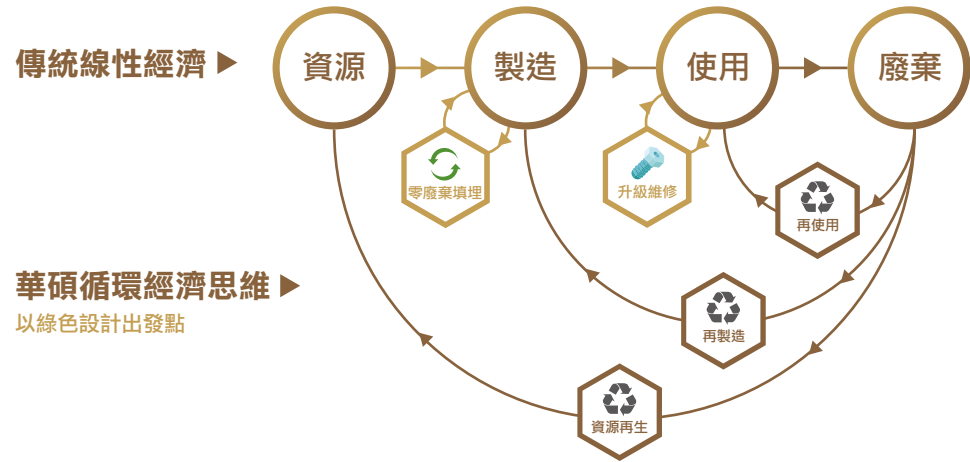
註 2：詳細定義請參考 2-5

產品循環經濟轉型

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，造成自然資源超限的開發與使用，更伴隨著大量產出廢棄物。而電子產品快速汰換的特性，這樣的問題更顯得嚴重。隨著自然資源日趨匱乏，可預見在未來的原物料供給與其價格將造成企業永續的營運風險。華碩認為，如果不改變這樣的生產消費模式，我們將無法留給下一代一個永續的未來，因此企業需重新謹慎地思考運用資源的方式，朝向循環經濟轉型，不僅能有效提升資源使用效率，更可以減少營運風險，帶來展新的商業契機。

循環經濟包括了各種發展概念，例如再生設計 (Regenerative design)、搖籃到搖籃 (Cradle to Cradle)、自然資本 (Natural capitalism) 等，每個概念都已經發展多年，但最主要的目標都是在達成資源使用效率最大化，找到可以達成環境、社會與經濟共融的商業發展模式。因此我們也思考著，如何將循環經濟概念融入華碩的企業策略與營運結構之中，找到朝向循環經濟模式的關鍵項目。

一般而言，產品在生命週期中帶來的環境影響，超過 80% 在設計階段就已經決定，因此在產品設計階段導入環境友善設計，是避免產品造成環境危害的最佳方法。我們經由生命週期評估出發，透過重新設計產品、製程與服務；改變消費者及企業習慣；維修、整修及再利用等方式，期望能讓資源能夠更有效率使用。而在評估後以「使用更安全的化學物質」、「提升產品能源效率」、「包材輕量化設計」、「延長使用週期」及「完善回收服務」等方法，建構華碩產品循環模式的雛型。



循環經濟模式考量點

A. 使用更安全的化學物質

現在可使用的化學物質，隨著技術發展可能在未來被禁用，而導致料件無法有效循環利用。

B. 提升產品能源效率

將效率最佳化可讓能源使用具有更佳的经济效益。

C. 包材輕量化設計

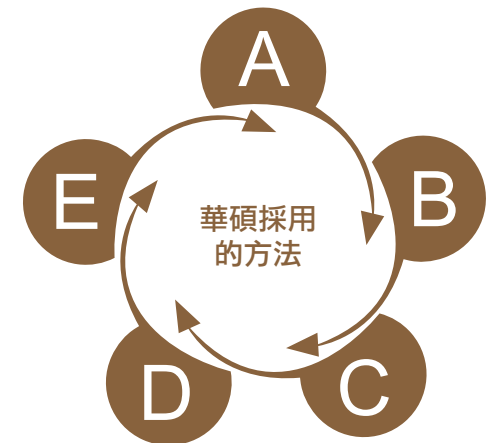
可減少包材浪費，同時提升運輸過程能源使用效益。

D. 延長使用週期

以模組化設計、維修更新的等方法，延長產品及組件的使用年限，發揮資源的最大效益。

E. 完善回收服務

基於生產者延伸責任，回收廢棄產品，並經由妥善處理提升回收率。

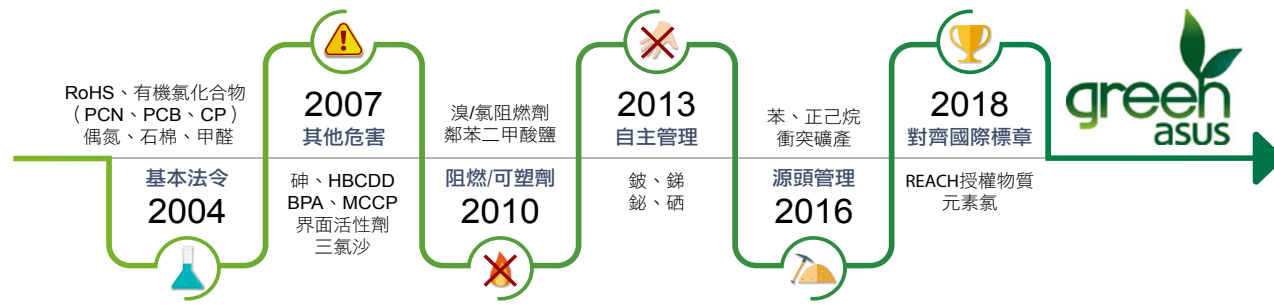


使用更安全的化學物質

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。然而隨著科學危害風險分析的進步，現成某種化學物質的使用屬於可接受的風險，卻可能會在未來被判斷必須加以管制或禁用，而阻斷了產品或零件再循環的可能性。因此使用更安全的化學物質將有助於資源的循環使用。

華碩整合全球化學物質管制趨勢制訂無有害物質技術標準 (Hazardous Substances Free, HSF)，自 2004 年符合歐盟有害物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS) 開始，經過長期與利害關係人進行議合，逐步提升自我要求，自主性地禁用如鈹、銻、紅磷等受關注及對於人體或環境具有潛在風險的物質。在 2018 年，我們進一步展現推動綠色產品的企圖心，將該技術標準提升至環保標章的高門檻。一般而言，環保標章要求產品使用更安全的物質，使產品具有更好的環境特性，我們採用更嚴格的自我要求，將可帶動供應鏈改善製程，進行企業永續轉型。

同時我們建立完善的有害物質管理體系，透過第三方實驗室的檢測、華碩專職人員的審核、管理系統的稽核與複查等程序層層把關，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 2004-2018 化學物質管理歷程

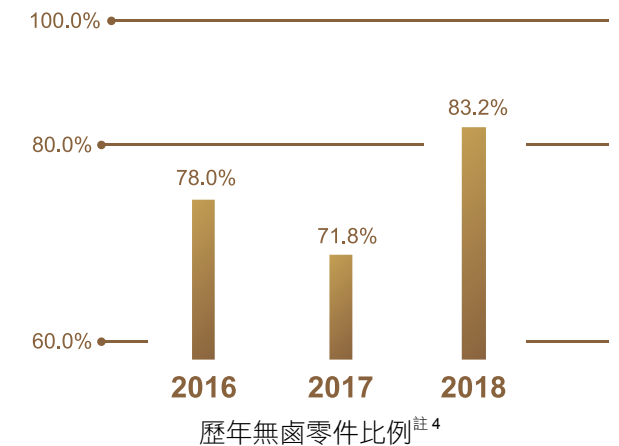
藉由這套完整的管理系統，華碩產品可以符合全球的化學物質管理要求，更因提前符合有害物質的規定，在部份國家享有環境稅減免優待，提升綠色產品的競爭力，不僅對環境做出貢獻，更對華碩營運帶來效益，例如華碩長期推動的無鹵策略，在瑞典享有超過 200 萬美元的環境稅減免獎勵^{註 3}。

註 3：銷售至瑞典的電子產品，不使用特定鹵素阻燃劑可減稅 50%~90% 的關稅

無鹵策略

鹵素的阻燃劑具有應用領域廣、用量少、阻燃效率高以及相容性好等優點，且相對成本低，是一直以來被廣泛使用的主因。但是國際間已證實鹵素阻燃劑在不完全燃燒下對環境及人體健康的危害，且含鹵零部件也會因為鹵酸的浸蝕而無法再次利用，也與循環經濟目標相違背。

華碩自 2010 年開始導入無鹵政策，除了要求供應商符合基本法令規定外，更在某些材料應用中自願性淘汰鹵素阻燃劑。我們承諾在替代技術及經濟可行，且不影響產品性能、品質等前提下，減量鹵素阻燃劑的使用。我們更將無鹵方針列入永續 2020 目標，以每年持續成長至少 3% 為基本目標，成長 5% 為努力方向，朝向 2020 年出貨產品達到整體 85% 以上料件不使用鹵素阻燃劑。



註 4：符合無鹵要求的料件佔所有料件的數量

除了產品之外，我們也朝向 PVC 減量以及紙類包材禁用元素氯漂白製程的方向努力，在未完全克服線材中 PVC 替代材料易發黃、彈性下降且易破碎的缺點前，華碩仍以客戶使用品質為優先考量。因此，我們以淘汰筆記型電腦中內部線材 PVC 開始，未來再逐步擴大至其他產品部件。2018 年銷售的筆記型電腦中，已有超過 8 成以上的內部線材不再含有 PVC。

2018 年整體 PVC 用量較 2016 年減少 18.2%。

紙張漂白製程中若使用元素氯，會產生有毒性的含氯有機化合物，如三氯甲烷、二噁英等致癌物質，累積在環境將對生物、環境及人體造成危害風險。為推動上游製漿紙廠走向總氯值降低以及無氯漂白技術與政策的推展，華碩在 2018 年起要求紙類包材廠商需開始禁止使用採元素氯漂白的紙張，降低造紙廠對環境所構成的危害。

全物質管理 (Full Material Declaration)

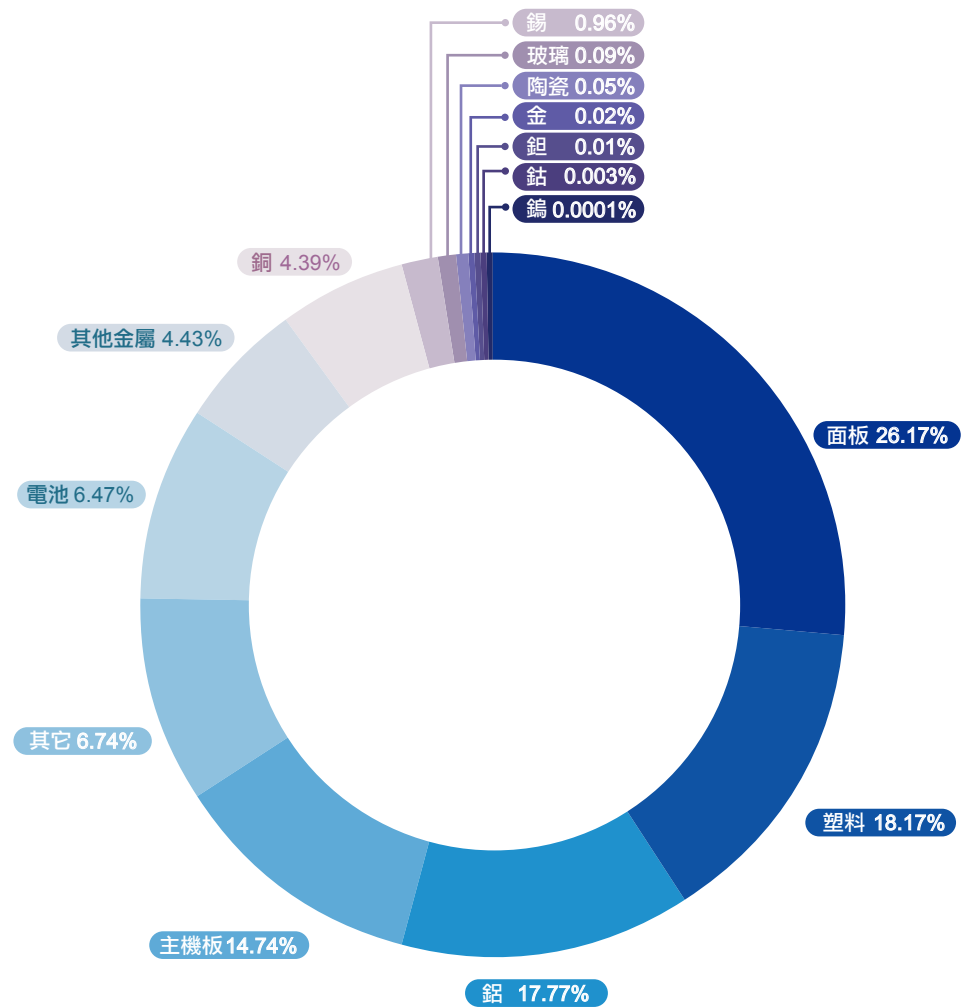
另一方面，我們也預期到全球法令將日趨嚴格，受管理的化學物質將持續增加，每當有一項新增的管制物質要求時，都要展開源頭調查、分析等程序，這樣較為被動的因應方式，在管理華碩龐大的供應鏈上會需要較高的人力成本。

因此華碩在 2018 年啟動了全物質管理的機制，將原本的被動式管控禁用物質，提升至主動管理策略，並透過與供應鏈伙伴的合作，完成了筆記型電腦的全物質揭露。

全物質盤查可幫助華碩：

- 了解物質在產品中的使用分佈
- 透過蒐集產品與材料的化學組成份及其含量資訊，可杜絕有害物料的混入，達到產品有害物質管控的目的
- 將化學品管理整合到產品設計，選擇環境友善的材料
- 進一步利用 GreenScreen 等物質評估工具鑑別風險等級，幫助導入更安全的物質以替代具有潛在危害的化學品

為擴大管理效期，未來全物質盤查將逐步擴大至 PC 類產品，以利漸進式削減產品對環境的衝擊，積極達成永續化學物質自主管理目標。



筆記型電腦材質使用比例^{註5}

註 5：以 C4 系列為例

提升產品能源效率

再生能源是達成循環經濟中能源使用的最理想方案，但是在再生能源尚未完全普及的情況下，提升能源效率是最具有成本效益的解決方法。

多年以來，良好的節能表現一直是華碩產品的重點訴求，早從 2013 年起，華碩已要求所有筆記型電腦必須符合全球最嚴格的能源效率計畫 (Energy Star Program)，即便 Energy Star 經過多次改版且不斷提高其效率要求，華碩依然堅持此一準則。

華碩產品的節能表現，來自於研發節能軟體與硬體。硬體方面，華碩設有電源研發中心，持續降低料件中的電力損失；軟體方面，開發不同使用情境模式，配合消費者的使用行為進行元件的效能調整，達到電力有效分配進而減少浪費。綜合多方面改善能源效率的成果，達到減少產品碳足跡的目的。華碩新開案^{註6}且於 2018 年新銷售的筆記型電腦 100% 符合電腦產品 Energy Star 7.0 標準。能源消耗平均優於標準 29%

註 6：新開案之定義為 2017/7/1 至 2018/12/31 所開案的產品
 計算基準：
 為所有產品之【(能耗限值-能耗)/能耗限值】的平均值

包材輕量化設計

包裝材料具有運輸防護與市場行銷的目的，但相較於本體，多數包裝材料在消費者購買後即被丟棄，造成資源的浪費。因此我們在包材設計上，融入減量、綠色材料、使用可回收的材料及環境永續的主軸，讓包裝材料能發揮最大限度重複使用及再利用。

以產品 VivoPC 為例，透過包裝結構設計優化調整，使包裝成型後材積變小，達到包材重量輕量化，提升運輸能源運用效益達到最佳化的出貨堆疊效益。並更間接減少了在運輸或是回收過程中產生的碳排放。

單包重量減少 12.6%，單包裝用紙面積減少 17.5%，堆疊量空運增加 35%，海運增加 26.5%。(不含鍵盤或滑鼠等配件)

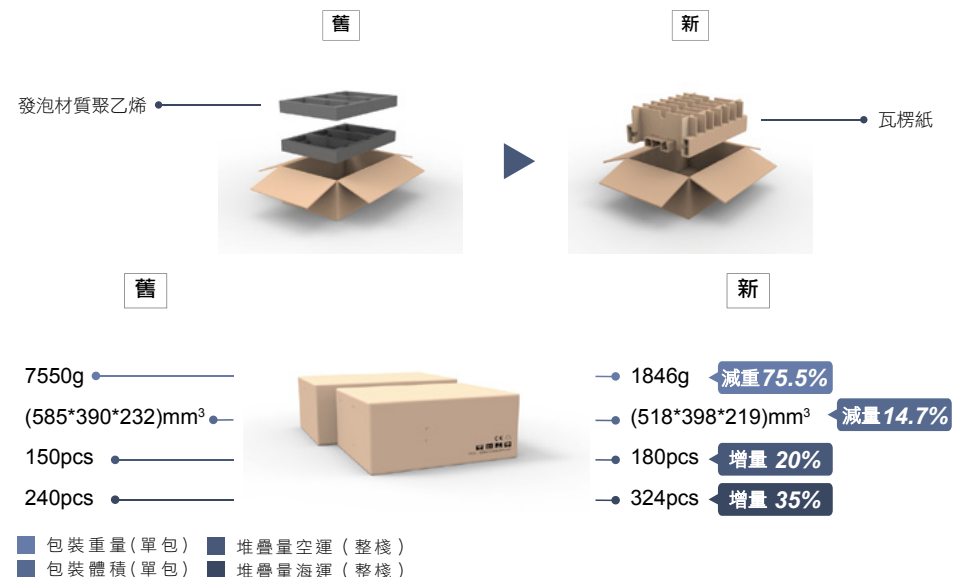


備註：該包裝不包含鍵盤或滑鼠等配件

VGA MINING-P104-4G

該產品包裝材質，將發泡材質聚乙炔 (EPE) 改以瓦楞紙板取代，並善用摺紙時空出的空間作為緩衝，能有效節省材料用量和材積空間，對於全球環境保護及回收責任更具極大效益。

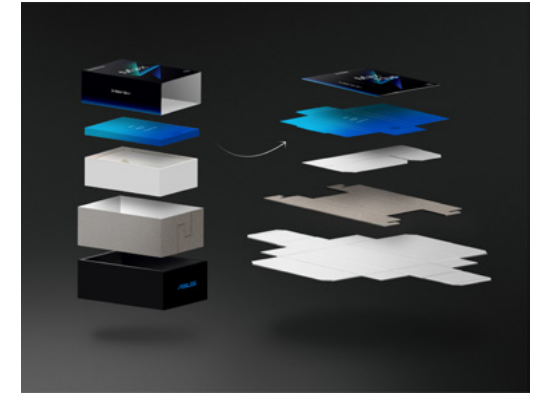
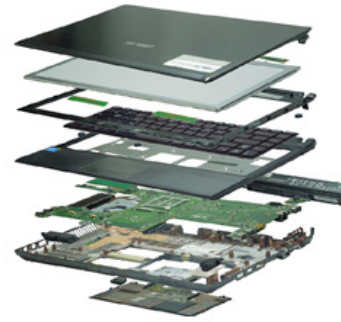
整箱包裝總重量減少 75.5%，整箱包裝材積減少 14.7%，堆疊量空運增加 20%，海運增加 35%。



延長使用週期

延長使用週期可提升資源的使用效率，具有促進循環經濟的效果，透過易於拆解回收的設計，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。而在產品故障時，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，易拆解及易回收設計，也可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。

目前華碩產品均朝向以簡單螺絲固定外殼的方式來設計，且除了產品易拆解外，像是手機產品的包裝彩盒使用百分百回收再製的紙材，同時 Zenfone Max 系列機種透過新的結構設計，讓紙板與紙材相互扣卡成型，取代舊有彩盒需要背膠黏貼才能成型的製程問題，達到可攤平入料與攤平回收的環保設計，更具經濟與環保效益。



完善回收服務

透過回收及資源循環，可賦予汰換後之電子產品新的價值與生命，進而創造出下一波的經濟發展契機，成為循環經濟的重要關鍵。

基於生產者延伸責任，華碩主要銷售市場包括台灣、歐洲、北美、中國大陸、印度等地，與受當地政府認可或符合國際具公信力的負責任電子回收標準，例如：

Responsible Recycling(R2)、**e-Stewards** 等的回收業者合作，建立免費的產品回收服務與回收據點。

於總部所在地台灣，華碩長期推廣「再生電腦數位培育計畫」，與各機關單位合作回收廢棄電子產品，且在華碩皇家服務中心及順發 3C 通路提供回收服務，擴大回收普及率。回收後的產品，檢測可使用之零組件予以整修成再生電腦贈與國內外非營利組織，延長產品壽命之外，亦可以推廣數位學習；無法使用之配備則妥善回收處理，使廢棄電子產品所含之有害物質對環境的傷害降到最低。

2018 年華碩全球回收服務覆蓋超過 70% 銷售市場^{註7}，電子產品回收量佔全球銷售量之比例為 14.5%^{註8}。



華碩廢棄物產品全球回收據點

註 7：全球回收服務覆蓋率 = 有提供服務國家/地區別的銷售總營收 / 全球銷售總營收

註 8：華碩全球電子產品回收包含國家/地區為台灣、德國、西班牙、英國、法國、荷蘭、美國、澳洲、印度，全球電子產品回收量佔全球銷售量之比例 = 當年度各國總回收重量 / (當年度各產品全球銷售數量 x 各產品類別平均重量) 之百分比，其中產品包材無特別計算。

為確保電子廢棄物被妥善處理，不會有非法或不合規的處理方式，我們除了與合格的回收業者合作，亦提高對回收業者的要求。每年華碩依據美國 EPA Plug-In to eCycling Guidelines、e-Stewards、REUSE & RECYCLING (R2) 標準、歐洲 WEEE LABEL of Excellence (WEEELABEX) 等標準執行年度回收商稽核，且強化追蹤有害物質廢棄物流向，確保處理流程符合華碩電子廢棄回收處理管理標準，讓環境危害降到最低。

回收處理稽核標準涵蓋八大面向：

- 電子廢棄物處理與回收要求
- 電子廢棄物運輸與管理合規
- 再利用要求
- 焚燒與掩埋
- 出口合規
- 下游處理商管理
- 回收處理之文件紀錄與保存
- 處理廠區作業環境

2018 年執行台灣、美國與歐洲回收處理商年度稽核共 10 家。華碩要求所有稽核缺失須限期改善，其中有重大缺失者若無法配合改善，將啟動回收處理商的汰換機制。2018 年共置換 2017 年期間無法於期限內改善完成之歐洲回收處理商共 5 間。

開發綠色且安全的產品

綠色產品的銷售佔企業營收的比例，可作為企業綠色投資的指標之一，華碩將創新及永續精神帶入綠色環保行動，透過讓消費者使用綠色產品，而對環保做貢獻。華碩於 2018 年於歐洲、北美、亞洲共計取得了 8 類環保標章。

標章	LOGO	主要訴求
EPEAT		全生命週期的規範，包括產品環境特性與組織行為
台灣環保標章		省能源、低污染
TCO		全生命週期的規範，包括產品環境特性、安全規格、組織行為、供應鏈CSR
中國環境標誌		全生命週期的規範，包括產品環境特性、安全規格、製造工廠環境要求
能源之星		節約能源，提升效率
台灣節能標章		用心節約、實踐省油省氣省電，倡導國人響應節能從生活做起
國推RoHS		化學物質自主管理
UL ECOLOGO		環境敏感材料、能源消耗監測、製造與操作流程、對人體健康與環境的影響、產品性能、包裝以及產品控管

我們持續推出永續創新產品與服務而大幅增加，2018 年 Eco Product 銷售量占比為 65.57%^{註9}，營業額占產品營收的 76.1%。

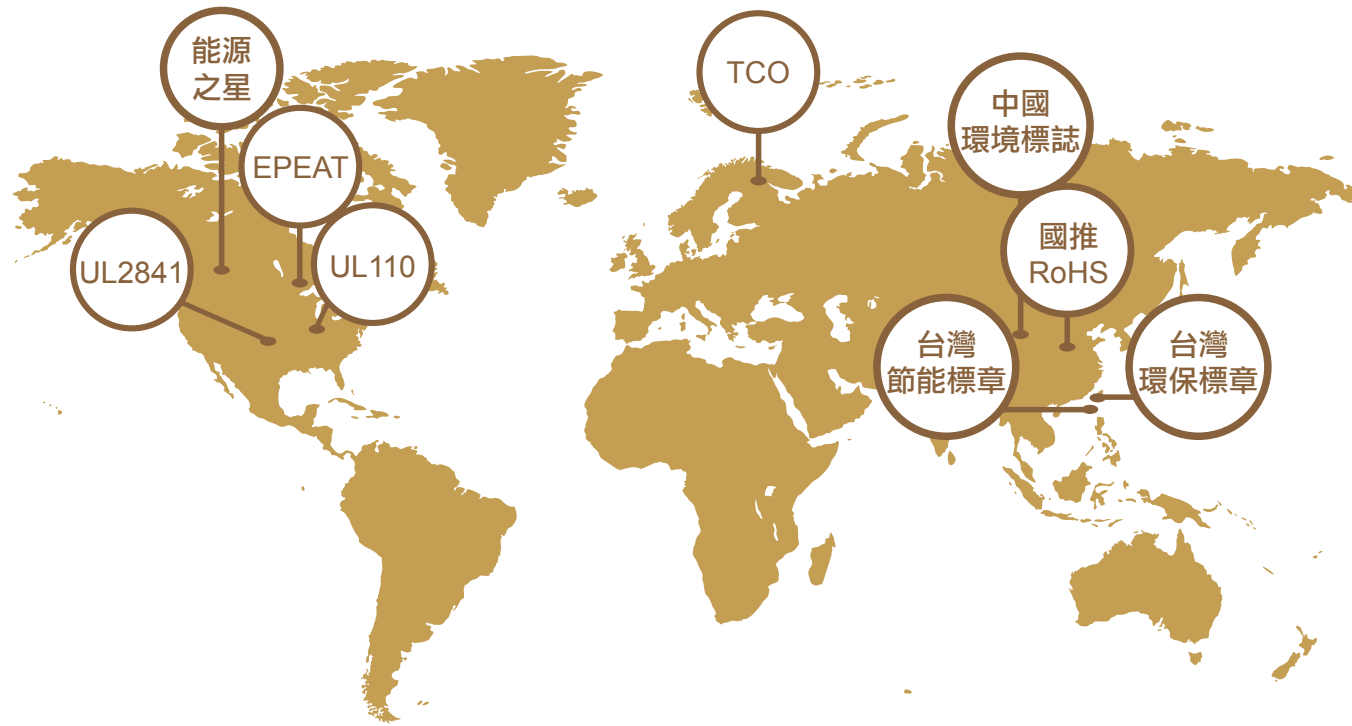
註 9：

ECO Product 包含已取得或曾經取得 Energy Star、EPEAT、TCO、UL、中國環境標誌、台灣節能標章、台灣環保標章或中國電子信息產品汙染控制自願性產品認證證書八項環保標章之產品（符合其中一項即為 ECO Product）

計算基準：

分母：2018 年總產品淨銷售量扣除不適用申請環保標章的產品（配件、以及組裝半成品件）的淨銷售量

分子：截至 2018 年 12 月 31 日已取得或曾經取得環保標章的產品淨銷售量



除了第一類環保標章外，華碩也推動第三類環境宣告，量化產品的環境影響，做為持續改善的基礎，包括產品碳足跡及產品生命週期評估。

產品碳足跡

華碩自 2009 年取得全球第一台碳足跡標籤及碳中和認證，接續自 2016 年起每年持續發布產品環境履歷，揭露產品碳足跡數據。為落實永續 2020 綠色產品目標及溫室氣體減量承諾，訂定 2018 年起所有產品碳足跡報告，將透過第三方公正單位進行查證，對外揭露華碩在溫室氣體的減量績效，同時更進一步地藉由報告結果，鑑別出碳排放關鍵供應商，與華碩合作進行減排作業，達成減量目標。

產品生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA)

依據 2018 年筆記型電腦 EP&L 專案結果，鑑別出華碩產品生命週期顯著環境衝擊包含溫室氣體排放、水資源、水汙染及廢棄物。為全面了解華碩主要營收產品環境衝擊，規劃每年公開發布一類主要產品 LCA 報告，包括筆記型電腦、手機、主機板、螢幕以及桌上型電腦。透過產品 LCA 報告，對外揭露環境衝擊數據，提升華碩營運及供應商製程環境資訊透明度。

持續減少環境足跡

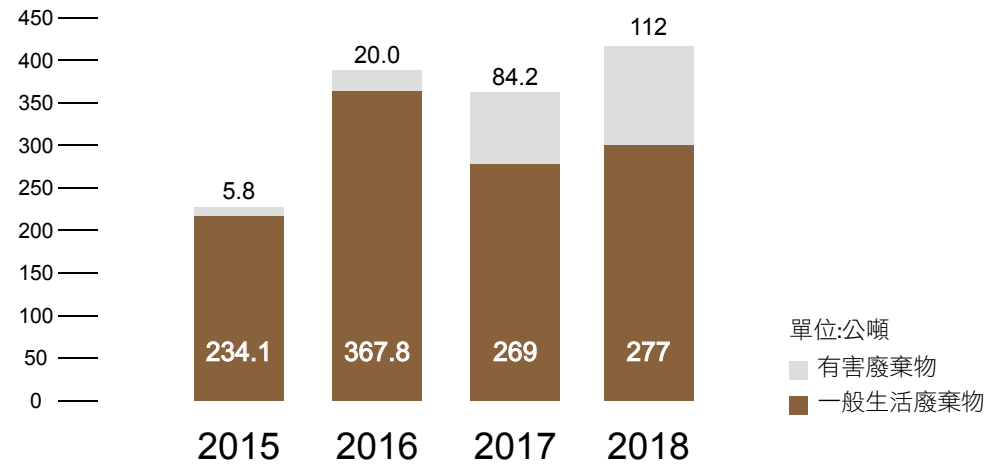
華碩設有環境安全衛生專職團隊，評估公司活動可能產生的環境衝擊，以符合環境法規，同時為了提升企業的環境保護績效，管理團隊訂立嚴格規範並持續推動改善方案，藉此將環境衝擊降至最低，朝向「零污染」的目標邁進。

廢棄物管理及零廢棄填埋

除了以產品設計朝向循環經濟目標之外，我們在企業營運上也期望達成資源零廢棄。

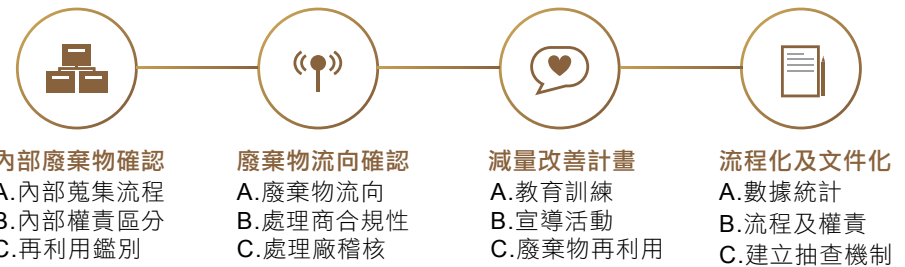
廢棄物問題是沉重的負擔，對生活環境衛生也形成威脅，如果沒有良好的管理，將花費政府、企業與社會巨大的清運處理成本。華碩廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。一般事業廢棄物來源主要為一般研發物料、廢品、包材以及員工生活垃圾，經由嚴格的分類與管理機制，妥善回收可再利用的材質，無法回收的部份最終焚燒或掩埋處理；有害事業廢棄物為除了上述一般廢棄物外的其他廢棄物，皆委託給合格回收業者進行再利用。

基於上述管理降低環境衝擊，並藉由提高廢棄物回收及再利用，降低廢棄物進入焚化或掩埋的數量。台灣區近年廢棄物種類及重量如右圖：



自 2015 年起，華碩推動企業總部零廢棄物填埋計畫，該計畫採用 UL 零廢棄物填埋驗證 (Zero Waste to Landfill, ULECVP 2799)，該驗證計畫要求企業內所有的廢棄物流向必須進行合規性管理與回收業者稽核，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。在整體廢棄物轉化率達到 80% 以上，才能被視為具有「零廢棄物填埋」資格而取得認證。

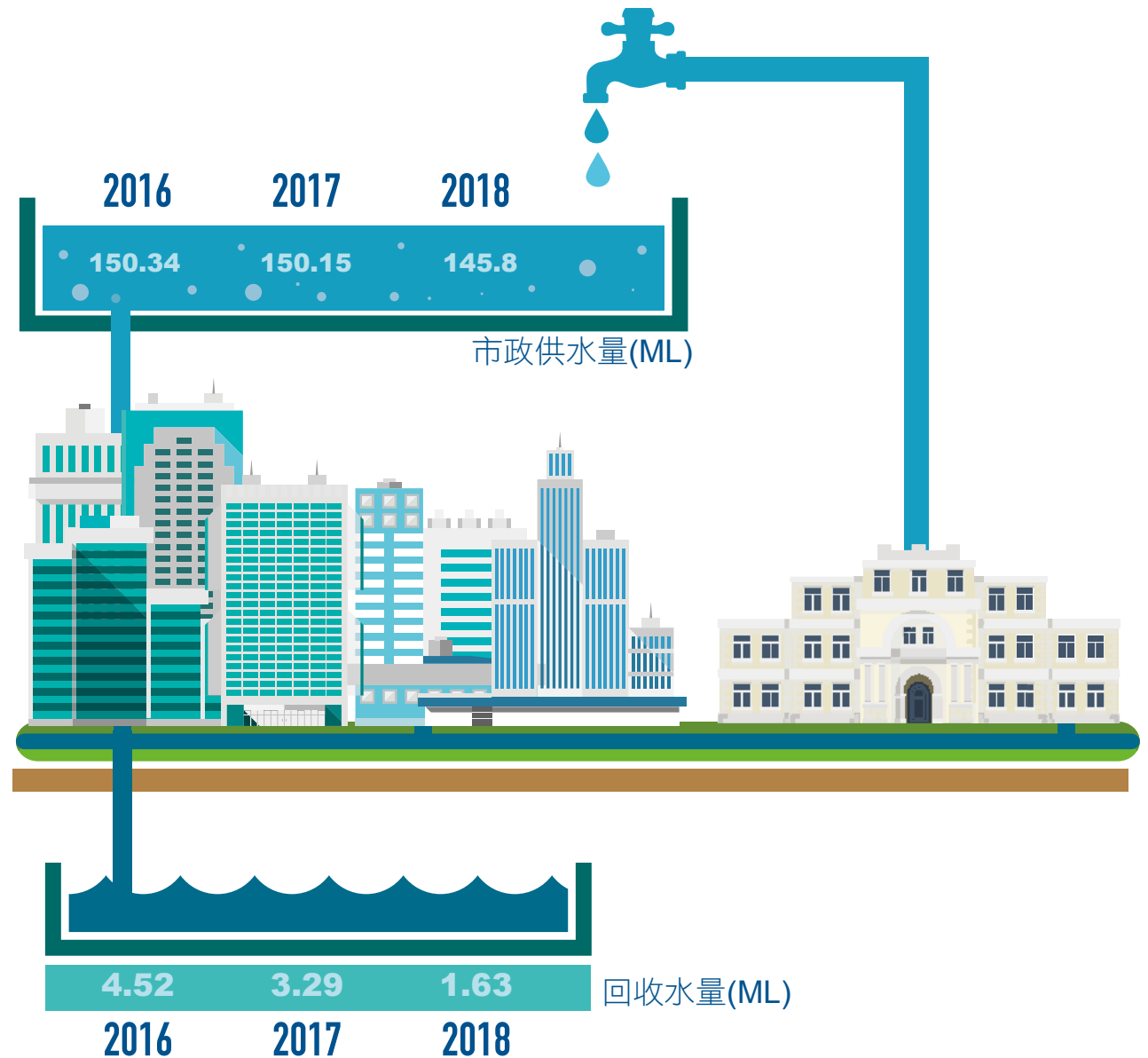
在強化整體廢棄物回收利用下，華碩企業總部廢棄物轉化率於 2016 年達到「85% 廢棄物轉化率含 10% 焚燒回收」，而成為全球首間消費電子產業企業總部獲得 UL 頒發零廢棄物驗證的公司，同時我們並進一步承諾將以 2020 年為下一個標竿，實現廢棄物轉化率達到 90% 為目標。為了實現此目標，我們展開多項延伸計畫，為廢棄物創造新價值，避免進入焚化處理程序。



水資源管理

不論是維持生活或是企業營運，對水資源的依賴與需求漸深，但水資源不足的問題以及造成的風險，卻也是逐年增加。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。我們統計台灣區企業總部、蘆竹整備廠與承德辦公區等員工人數較多的辦公區用水量，做為長期追蹤記錄。並在企業總部設立水回收再利用設施，回收雨水、溢流水等，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，不會造成水體的重大影響。



能源管理與氣候變遷因應作為

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，不利的影響不限於經濟，亦涉及社會、環境、政治等全面性領域，甚至會嚴重影響區域安全，例如飲水資源的逐漸短缺、生態環境的破壞與物種滅絕，皆對人類生活福祉及公共健康，帶來重大威脅。

華碩認同氣候變遷是一個急迫，且是攸關經濟、環境與社會的議題，並支持巴黎協定，致力以創新的資訊通訊技術減緩氣候變遷的影響。

華碩在 2009 年訂立初期減量目標，在 2015 年前較 2008 年溫室氣體排放量減少 15%。該目標在全體員工配合下，於 2010 年提前達成。而為了支持巴黎協定，參與全球的溫室氣體減量行動，我們訂立第二階段的溫室氣體減量目標，承諾在 2025 年前：

溫室氣體排放量減少 50% (以 2008 年為基準)

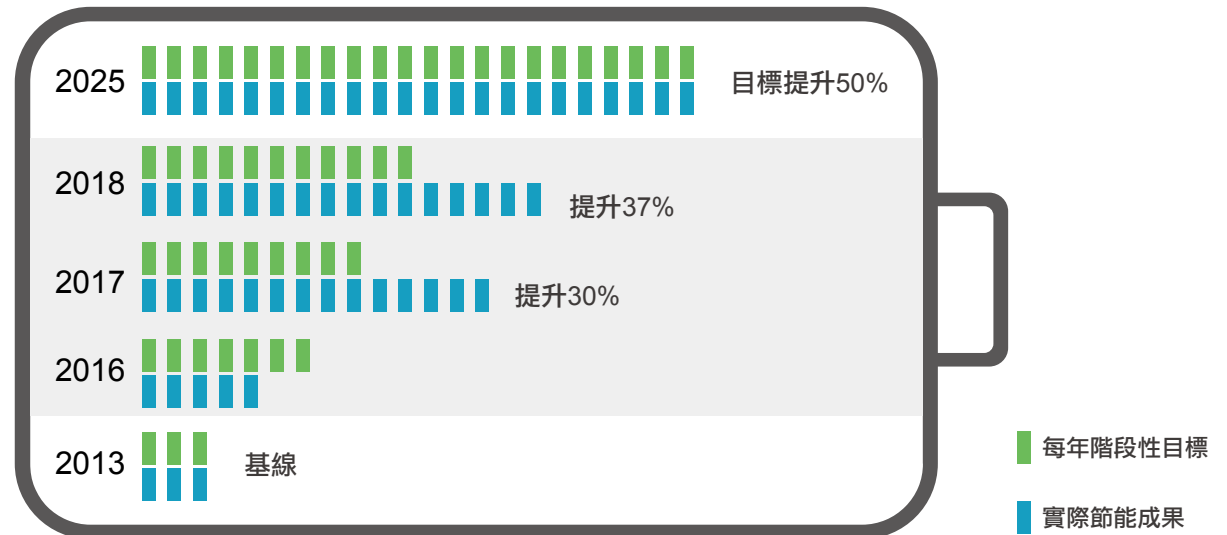
主要產品的能源效率提升 50% (以 2013 年為基準)

2 度 C 情境分析

根據 IEA 2017 年發佈的報告指出，在 2 度 C 情境下，全球每年增加 3% 的能源使用量必須減少一半，也就是說在日常營運 (Business as usual, BAU) 的成長下，產品的能源效率必須在 2030 年前提升 54%。華碩預期在這樣的情境下，全球的產品能源效率法令將日趨嚴格，產生潛在的風險；另一方面，若投資研發出節能產品，亦將可擴展綠色產品市場，創造商業機會。因此華碩將產品節能目標整合至營運策略之中，目標在 2025 年前將產品能源效率提升 50%。

為了避免全球能源效率法令的風險，同時在綠色產品市場上創造競爭力，華碩每一台筆記型電腦在出廠前必須符合全球最嚴格的能源效率計畫 (Energy Star Program)，即便 Energy Star 經過多次改版且不斷提高其效率要求，華碩依然堅持此一準則。最新版的 Energy Star 在 2018 年 11 月生效，其能源效率要求較上一版本嚴格 50%，華碩憑藉著研發團隊的技術，2018 年銷售的新型號筆記型電腦不僅皆 100% 符合 Energy Star 要求，能源消耗平均表現更優於標準 29%，同時也較 2013 年的基準提升 37%。

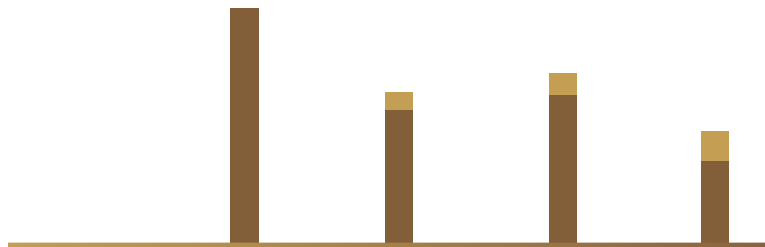
另外，台灣政府的 INDC 目標為 2030 年前，溫室氣體排放量為 BAU 減量 50%。華碩雖不屬於溫室氣體排放量較高的能源密集性產業，亦負起減少溫室氣體排放及節約能源的責任。為了展現華碩的企圖心，我們訂立在 2025 年前減量 50% 的絕對目標。



我們 99% 的溫室氣體排放，來自於辦公作業的電力使用，我們於 2015 年開始導入 ISO 50001 能源管理系統，鑑別高耗能的熱點區域及設備，逐步改善其能源效率，以每年減少 1% 的目標降低電力使用。同時在華碩新大樓的選址上，我們選擇離大眾運輸便利的地點，減少員工通勤的溫室氣體排放，同時也將綠建築最高等級的白金級做為建築要求項目，減少整體環境影響。

溫室氣體排放量：

	2008	2016	2017	2018
範疇1 metric tonnes	322	98	98	89
範疇2 metric tonnes	15,272	12,149	12,346	12,120
總量 metric tonnes	15,594	12,247	12,443	12,209
減量幅度	0.00%	21.46%	20.20%	21.71%



排放強度：

	2015	2016	2017	2018
碳排放(1+2) metric tonnes	11,355	12,247	12,443	12,209
面積(M ²)	120,292	139,699	139,699	139,699
強度	0.094	0.088	0.089	0.087

能源使用量：

實際用量	unit	2008	2016	2017	2018
天然氣	M ³	131,424			
柴油	L	228	1,306	1,293	1,142
汽油	L	9,201	9,056	9,056	6,012
電力	MWH	24,202	23,010	23,383	21,877

熱當量	unit	2008	2016	2017	2018
天然氣	MWH	1,222			
柴油	MWH	2.23	12.75	12.62	11.15
汽油	MWH	83.41	82.01	82.01	54.5
電力	MWH	24,202	23,010	23,383	21,877
總和		25,510	23,105	23,478	21,943

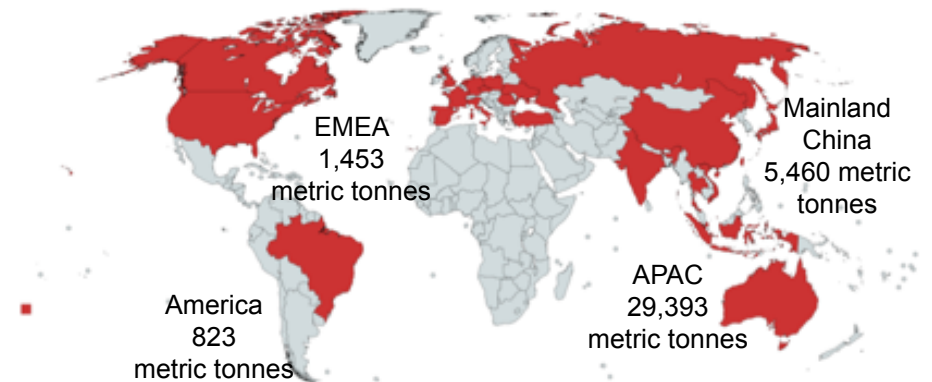
註：天然氣：0.0093 MWH /M3，柴油：0.0098MWH/L，汽油：0.0091MWH/L

商務海外差旅排放量：

	2016	2017	2018
里程 千哩-人次	33,928	38,475	32,773
碳排 tone CO ₂ e	9,771	11,081	9,439

Emission factor : 0.288 kgCO₂/mile, UK
Government GHG Conversion Factors for Company
Reporting

全球營運據點排放統計：



註：俄羅斯因技術因素無法揭露

3

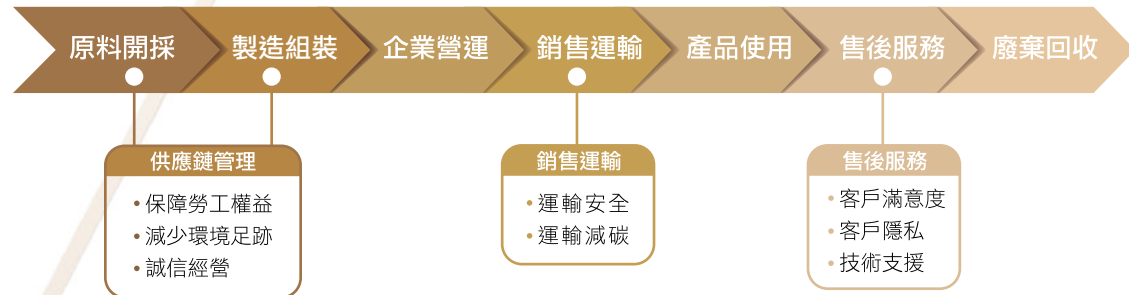
永續價值鏈

永續供應鏈管理
保障勞工權益
減少環境足跡
供應商誠信經營
銷售運銷
售後服務

聯合國 SDGs 將「夥伴關係 (partnership)」列為 17 個目標中的一項目標，體現了要達成永續目標需透過各個機關、企業、組織以及個人等全體的參與，來促進具有包容與韌性的社會。同樣地對企業來說，與價值鏈成為互助互惠的夥伴，在各自專業領域發揮所長，是達成永續經營的關鍵之一。

華碩的價值鏈從原料開採、製造組裝、企業營運、銷售運輸、產品使用、售後服務及廢棄回收等，每一個階段的內、外部利害關係者共同連結而成。透過我們與價值鏈上合作夥伴們的密切合作，不僅建構了華碩研發創新產品及提供數位服務的營運核心，創造了企業競爭優勢及共享利益，同時也可藉由攜手合作與資源共享，降低各階段上永續營運面臨的風險，以及解決相關的環境與社會問題，一同為永續目標作出貢獻。

經由利害關係者議合與重大性分析結果，我們將價值鏈上受關注的項目收斂至營運上面臨的事件與問題，並採取了因應對策及管理措施，如下圖所示：



註：企業營運、產品使用及廢棄回收等階段資訊，請參考報告書環境保護、員工及公司治理等章節

2018 重點績效：

- 鉍、錫、鎢、金四類金屬來自合格非衝突冶煉廠比例達 100%
- 保障勞工權益，受益者超過 35 萬人^{註1}
- 供應商教育訓練時數超過 2000 小時^{註1}
- 供應商製程稽核，無有害物質合格比例由 83% 提升至 89%^{註2}
- 供應商社會責任稽核，道德管理合格比例由 65% 提升 87%^{註2}
- 維修客戶滿意度達 95%

註 1：自 2013 年起累加計算

註 2：相較於 2017 年

永續供應鏈管理

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，包括產品組裝廠及零件供應商，其中90%位於中國大陸，10%分布在其他國家，區域分布請詳見下圖。在不同生命週期階段推動各式專案，與供應鏈夥伴一同創造雙贏與共好的永續關係。



華碩供應鏈管理架構

我們以國際最主要的責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則做為基礎，並參考 PAS7000 對青年勞工的保障與 SA8000 對女性員工的照顧等要求，制定華碩供應鏈行為準則，以全方位的管理架構，引領供應商肩負企業社會責任，一同打造永續供應鏈。

供應鏈管理流程包含三個階段：

新供應商承認、持續風險管理、以及績效評估：



第一階段 新供應商承認：

是華碩對品質、無有害物質、企業社會責任的基本要求，亦是認可為合格供應商的門檻。該階段要求供應商需完成品質系統 (Quality System Assessment, QSA)、品質製程 (Quality Process Assessment, QPA)、無有害物質 (GreenASUS HSF Assessment, GA)、企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 四項稽核，並簽署遵守行為規範宣告書，方可取得與華碩合作資格。

第二階段 持續風險管理：

完成第一階段取得交易資格的供應商，必須配合包括衝突礦產、碳足跡、水足跡等調查。我們會依據調查結果評估供應鏈的潛在風險，例如：污染防治措施、勞工的安全與權益等，避免產生治理、環境與社會等負面衝擊，影響價值鏈的營運。

第三階段 績效評估：

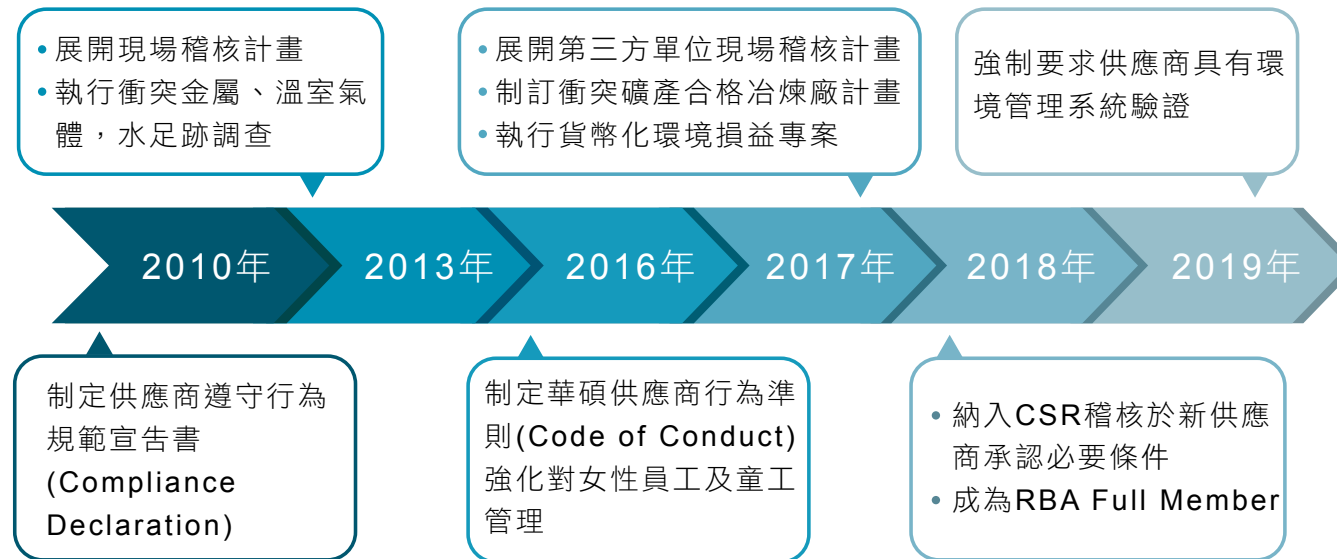
我們將供應商在第二階段的績效表現納入季度業務評估 (Quality Business Review, QBR)，做為採購單位在訂單分配與持續合作的重要依據，對於表現優良的供應商給予較多的資源。藉由華碩的品牌影響力，協助及帶動供應鏈永續轉型，創造永續共享價值。

華碩供應鏈管理策略

華碩持續與外部利關係人在供應鏈管理議題上進行交流與合作，積極參與國際倡議並成為 RBA 會員，在永續供應鏈管理取得亮眼成績。2018 年華碩獲邀成為 RBA full member，展現華碩對供應鏈管理的決心，承諾未來承擔更大的生產者責任，引領供應鏈持續朝向永續轉型。

2018 年 PwC 對全球 CEO 調查報告指出，91% CEO 認同應確保健全與完善的供應鏈管理，另一方面，2018 年責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 年報顯示，勞工、環境與誠信治理是電子產業永續營運面臨的三個主要風險。

因此我們考量產業特性、交易模式、地緣關係等因素，建立供應商風險鑑別程序，將主要風險議題列為供應鏈管理策略，並展開各項專案協輔供應商採取因應措施。另一方面我們參考 RBA 方法，以法令符合、品牌形象、品牌管理、持續改善、有害物質及勞工聘用等項目的評分，對供應商進行風險分級。經鑑別為高風險的供應商，我們安排第二方與第三方稽核，同時透過持續追蹤供應鏈的改善進度，確保供應鏈的健全。



圖表 1 華碩供應鏈管理歷程

保障勞工權益

禁用衝突礦產

鈹、錫、鎢、金四項金屬是電子產品功能運作必要的材料，常用在電阻電容、CPU、硬碟、記憶體、主機板、連結器等。然而近年來國際組織調查中發現，中非剛果民主共和國及周邊國家透過強迫勞動、濫用童工非法手段取得的金屬，被當地叛亂組織換取武器，造成區域動盪，因此國際間稱此類金屬為衝突礦產。避免使用的金屬來自於衝突地區，是華碩身為品牌商對於人權保障與環境保護的社會責任。因此華碩制訂供應鏈無衝突金屬採購政策，要求供應商逐步採購來自於合法冶煉廠的金屬，以避免非法採礦造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

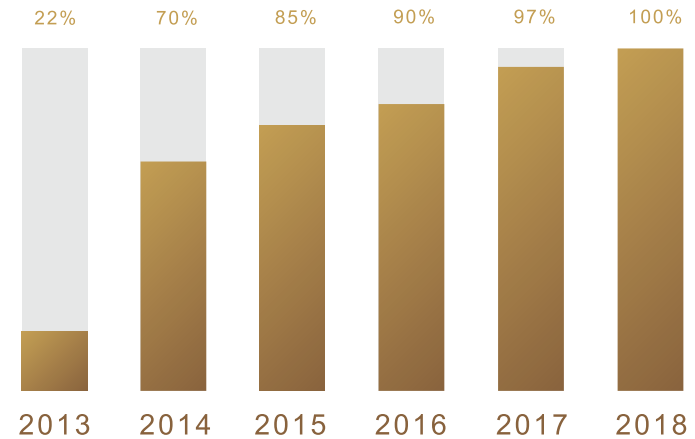
華碩與供應商依據經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 的盡職調查程序，合作展開因應措施：

1. 訂立供應鏈無衝突礦產政策，要求供應商配合執行
2. 參與國際組織與利害關係人交流議合，掌握產業最新資訊
3. 召開供應商大會，溝通產業現況，強化供應商責任採購意識
4. 執行年度調查，掌握供應商責任採購進度
5. 分析供應商採購模式，鑑別高風險活動執行協輔計畫，提升合格冶煉廠比例
6. 評估合格冶煉廠認證普及率，要求供應商建立合格冶煉廠轉換計畫
7. 給予使用合格冶煉廠供應商於季度業務評估 (QBR) 取得加權，提升責任採購誘因

在逐年推動合格冶煉廠轉換計畫，合格比例顯著提升，已從 2013 年 22% 於 2018 年達到 100% 的目標，提前完成華碩產品 100% 使用非衝突金屬的目標，同時並將合格冶煉廠清單公告於 ASUS CSR 網站，透明揭露相關資訊。我們也將維持年度供應鏈調查與供應商保持合作，來維持 100% 使用非衝突金屬的成果。

除了鈹、錫、鎢、金，我們也關注到使用於鋰電池中鈷礦開採造成的問題。全球三分之二的鈷礦來自剛果民主共和國，國際特赦組織報告更指出其中 20% 鈷礦來自不安全的工作環境與非法童工作業。此外，雲母也是另一個責任礦產採購議題，雲母價值很高，它的反射、折射光線的特性，是塗料的主要材料，多用於電子產品外觀塗飾。然而我們在與利害關係者議合時，了解到部份國家的雲母開採，存在著由低薪雇用童工的非法礦場產出的情況，而有供應鏈管理上的風險。

為落實對國際人權保護的品牌社會責任，我們將於 2019 年啟動管理措施，將鈷礦與雲母納入華碩無衝突礦產採購政策、制定合法來源轉換目標、舉辦小型論壇與供應商合作交流、以及執行年度調查檢視進度，透過一系列的管理程序要求供應商逐年提升合格採購比例。



圖表 2 使用合格冶煉廠比例

保障勞工權益及職業安全

華碩透過稽核作業確保供應商符合管理策略中對於保障勞工人權、預防職業安全危害等要求。我們依據特殊勞工聘用、產線勞力密集度、製程人因作業等因子篩選出高風險供應商，進行稽核。2018年共執行20場現場稽核，缺失發現總數：260件，稽核通過比例為75%^註。對於稽核發現的缺失，華碩要求供應商持續改善並追蹤至結案，並針對不合格供應商啟動協輔改善計畫，並列入明年度現場稽核名單之中。

分析稽核結果顯示健康與安全面向存在最多缺失項

稽核面向	主要缺失	華碩要求改善方案
 勞工	加班時數超過60小時/週	1.週工時由Priority等級降至Major等級 2.按月監控廠商工時紀錄
 健康與安全	未評估潛在緊急情況和事件，並通過實施應變程序來將其影響降到最低	建立潛在風險評估機制，並落實應變方案
 道德	未制定衝突礦產政策	制定衝突礦產管理方案與執行調查

在歷年持續管理下，累計超過35萬員工權益受到應有的保障



註：華碩合格率为五大主軸評分皆大於70%以上

減少環境足跡

安全的化學物質

我們從有害物質管理、零件承認與供應商管理及製程管制等三個主軸著手，確保產品的綠色品質，並透過稽核作業確認符合安全化學物質的管理策略。2018 年共執行 22 場現場稽核，缺失發現總數：204 件，稽核通過比例為 100%^註。分析稽核結果顯示有害物質管理系統面向存在最多缺失項。各面向稽核平均合格比例如下表所示：



圖表3 三大主軸稽核合格率

註：華碩合格率为三大主軸評分皆大於 80% 以上

針對稽核發現的缺失，我們啟動協輔計畫，包括第三方單位提供建議及舉辦小型論壇讓同業交流分享優良管理經驗等，提供廠商改善指引，並經由追蹤及輔導，2018 年供應商在製程管制稽核合格率較由 83% 進步至 89%，所有稽核發現的缺失皆已完成改善並結案。

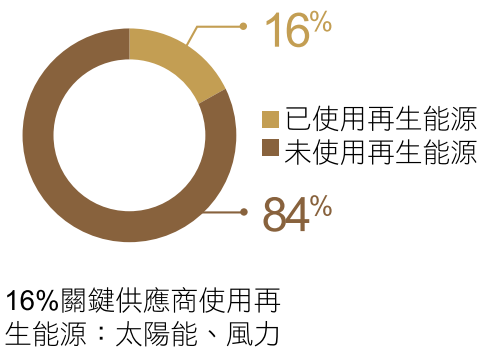
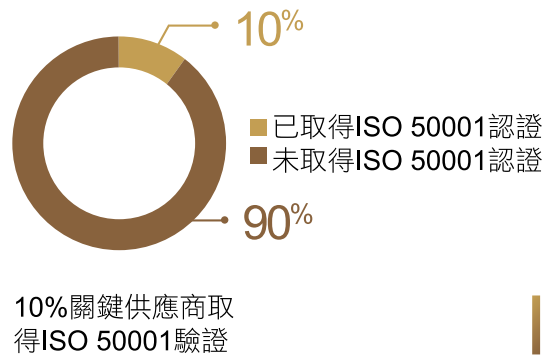
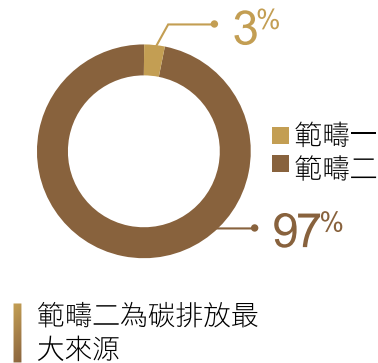
稽核面向	主要缺失	華碩要求改善方案
 有害物質管理系統	1.無有害物質管理系統建制不完善 2.無有害物質標準不符合華碩要求	1.構建完整有害物質管理系統，進行無有害物質系統驗證 2.對華碩無有害物質標準執行收集、評審、轉化及傳遞
 零件承認與供應商管理系統	無有害物質零件承認作業不完整	落實無有害物質零件承認及審核機制，確保所有執行被監督審核與紀錄
 製程管制系統	無有害物質自主檢測落實度不足	制定明確SOP，定期審核執行效果

能源與水資源管理

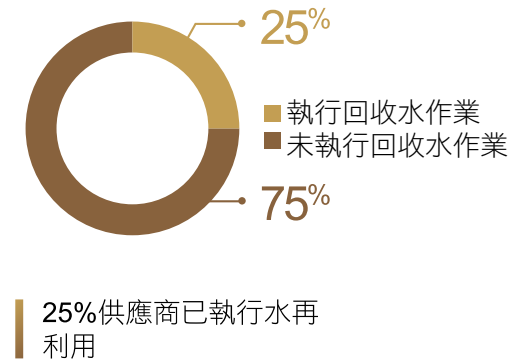
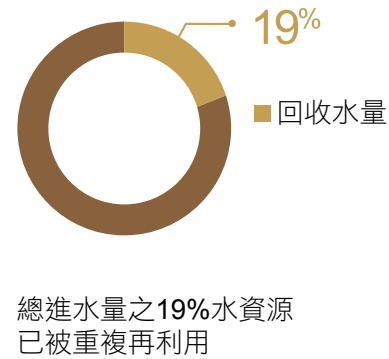
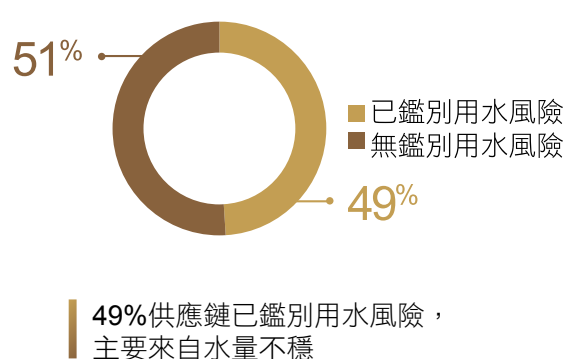
針對製程產生顯著溫室氣體排放及營運有潛在用水風險之 13 類供應商與代工廠，華碩依據「企業價值鏈範疇三會計與報告標準」與「CDP 水足跡問卷關鍵題組」進行供應商盤查。

2018 年溫室氣體及水足跡盤查關鍵結果如下：

溫室氣體：



水足跡：



我們將供應商的企業社會責任列為交易採購的評估項目之一，對達成以下環境績效的供應商優先列入採購名單，並給予季度業務評估 (Quarterly Business Review, QBR) 加分權重，包含：

1. 已取得 ISO 50001 能源管理驗證供應商
2. 已使用再生能源供應商
3. 已制定並落實溫室氣體及水足跡減量計畫供應商


對於關鍵供應商，華碩擬定合作方案與管理作業，引導供應商持續改善：

1. 要求前 10 大溫室氣體排放及水資源使用代工廠及供應商制定減量計畫，並持續追蹤減量績效
2. 要求鑑別用水資源風險之代工廠及供應商提出改善方案，並持續追蹤
3. 鼓勵代工廠及供應商採購再生能源、進行 F-GHG 溫室氣體減量

供應商誠信經營

企業誠信與道德管理

我們要求所有供應商簽署華碩遵守行為規範宣告書，來溝通對誠信治理的要求，並透過稽核來檢視供應商落實程度。同時強化缺失改善協輔計畫中，對誠信治理議題的討論與分享同業優良管理案例。

稽核面向	主要缺失	華碩要求改善方案
 <p>管理體系</p>	未傳達華碩要求給其供應商，並監管供應商符合情況	建立供應商行為準則溝通程序，並執行供應商稽核管理作業

議合交流

為提升供應商對於永續議題的認知與因應風險的能力，華碩定期舉辦供應鏈大會以及個別供應商教育訓練，來傳達華碩管理要求，進一步深化與供應鏈的夥伴關係。

2018 年供應鏈大會於台北、深圳、蘇州、重慶四地舉行。邀請的對象為所有華碩合格供應商與代工廠。今年供應鏈大會以「華碩永續 2020 目標」為主題，傳達華碩永續管理策略，包含四大主軸，企業永續、綠色產品、供應鏈管理、及日常管理作業 FAQ，並宣達短、中、長期目標，邀請供應商夥伴與華碩一同完成。



缺失改善會議

為協助供應商改善稽核缺失，華碩舉辦季度輔導會議，要求所有供應商派員參加，會中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，以提升供應商管理意識及輔導廠商改善能力。

2019 年管理方向

依據 2017 年環境損益專案分析結果，鑑別溫室氣體與廢水汙染對供應鏈營運產生最大的環境衝擊，此結果突顯出環境管理的重要性。考量供應鏈導入環境管理體系的普及性，華碩提升對合格供應商資格要求，自 2019 年起供應商除具備 ISO 9001 品質系統驗證以外，還需要具備 ISO 14001 環境管理系統驗證。

銷售運銷

運輸安全

隨著電子技術的發展，現代資訊產品當中包括行動電話、筆記型電腦等，皆安裝或配有鋰電池。鋰電池具有高能量密度、循環壽命高、無記憶效應以及快速充電等優點，可以與專用智慧充電器配合，是目前性能最好的電池類型。

但是相對的，鋰電池由於結構與材料特殊，在高溫下具有不穩定的特性，一旦遇到內短路或是其他情況引起的高溫，便可能引起意外。

華碩清楚了解使用鋰電池可能帶來的安全風險，並致力於提供消費者安全的產品，因此華碩產品搭載的電池皆符合相關的安全規範。同時為了提供消費者創新的數位體驗，我們透過航空運輸將產品最即時地送至全球市場，也因此對於運輸安全也訂立了完善的管理規範，確保產品在運輸過程的安全。

運輸減碳

在透過生命週期評估分析，我們發現運輸過程中的溫室氣體排放量是產品碳足跡的重要來源之一，因此我們預計在 2019 年展全球運輸產品碳足跡的調查，以建立因應及管理方針。

售後服務

客戶滿意度

我們透過不同形式之滿意度調查及用戶反饋管道，蒐集與分析全球主要市場如亞太、美國及歐洲等地之維修服務中心、電話客服、網路即時通客服、Email 諮詢及技術支援網站等服務管道之客戶滿意程度，確保給顧客最完整的保障。

我們依據華碩「客服售後服務客戶滿意度管理辦法」施行，並每年度由內外部稽核單位進行稽核活動，持續精進流程。

售後服務滿意度調查

台灣用戶的服務滿意度調查，依不同服務類型設計相關滿意度問卷，目前主要調查方式有以下四種：

- 檢修單 QR code 掃描
- 透過電子郵件寄送問卷調查
- 網路即時通客服，服務結束後請用戶點選滿意與否
- 電話服務 IVR(Interactive Voice Response) 互動式語音回覆系統，透過系統提供顧客電話服務後的即時滿意度調查

我們自 2015 年啟動精實專案，對於影響客戶滿意度及服務的各项關鍵服務流程，進行 Plan-Do-Check-Act(PDCA) 改善循環，於階段任務進行時持續檢視及規劃下一階段的指標及目標。2016 年訂定各項管理 KPI、2017 年建立 KPI 標準化管理機制、2018 年將管理工具系統化，並且透過精進各項關鍵流程，促使全球各服務中心的各產品整體維修流程能在規劃時數內完成，以確保顧客滿意度。

精實專案課程

全面管制及矯正預防期

- 每日檢討全球維修之處理時效
- 對於未達標之單位/關鍵流程要求分析及改善
- 品質目標網真化作業，透過指標看板即時監控各關鍵流程之執行狀態，以利監控及管理

系統化管理&進階管理指標

- 關鍵指標修訂，縮短每段過程的目標天數
- 各項指標的系統化
- 指標精進，拆解各項指標的主要影響因子
- 訓練與合作



精實專案啟動

每週檢視全球維修(≥ 7 天)之處
理時效

專注改善期

每日專注亞太/台灣/中國/南美維
修績效

流程標準化精實管理

- 客服十大管理指標標準化
- 管理指標直覺式顏色管理
- 品質管理人員之課程訓練
- 建立客服知識平台
- ASP即時指標監控平台管理
- eAM 系統導入ASP請/扣款作業
(ASP:AuthorizedService Partner)
(eAM:electronicAccount Management)

客服管理指標



服務中心為創造更好的服務體驗，透過每週問卷結果追蹤與分析，以優化維修服務內容或流程，訂定全球降低不滿意度至 10% 以下與提升滿意度至 80% 以上之年度目標。2018 年整年度共統計 52 週，維修滿意度為 95.4%，台灣維修不滿意度為 0.1%，已符合年度目標。

顧客隱私

為確保顧客的資料保全性，在皇家俱樂部接受顧客的機台維修服務前，會和顧客當面確認以下步驟：

- 提醒顧客預先備份資料
- 說明資料遺失的風險及可能性
- 請顧客確認檢修單內容時，提醒記載之注意事項及遵守條款，其內容包含華碩隱私權政策
- 顧客於檢修單簽名，表示同意以上相關規定

除此之外，客戶利用 Email 與網路即時通客服尋求技術支援服務時，可於 Email 內文或即時通內看到服務條款與隱私政策說明。

客戶送至皇家俱樂部維修的產品，若有更換下來的不良儲存裝置，會依標準程序執行功能確認，若檢測能開機將執行資料抹除，若檢測為無法再使用須直接報廢則進行物理性破壞。

2018 年，華碩未發生與個人資料保護法相關之法律案件。

技術支援

華碩提供產品使用諮詢、技術支援等服務，客戶可透過不同管道，如實體服務據點、0800 客服專線 (0800-093456)、線上即時通、Email 與技術支援網站等，獲得所需的服務項目。

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、常見問題 (Frequently Asked Questions, FAQ)。另設置線上客服信箱，客戶可以此尋求技術諮詢、投訴、以及有興趣購入之產品規格及銷售點諮詢。

華碩於 2017 年底，於全球 31 個國家/地區提供「客服即時通服務 (Live Chat)」，並導入 ICR (Interactive Chat Respond) 選單功能，讓客戶可透過簡單明瞭的選單找到常見問題的答案以及服務功能，若想查詢的資訊不在選單內，亦能轉接線上客服專員進行 Live Chat，提供 24 小時的便利與即時的線上回饋。行動裝置應用程式「MyASUS」App 亦導入 ICR，提供線上查詢、技術文件及教學影片。

隨著網路線上購物及社群媒體資訊共享的快速發展，帶動消費者購物習慣改變，華碩為創造用戶 O2O (Online To Offline) 線上及線下全領域品牌消費體驗，推動新零售改造計畫。

華碩 2018 年第四季完成光華、板橋皇家俱樂部的轉型，打造舒適的環境與專業服務，讓客戶能於直營之實體維修服務中心享受產品的試用體驗與討論。將維修服務中心轉變為展示間的思維，能將產品的完整樣貌更多元地呈現，並期望這樣的加值服務能夠更貼近消費者的需求與期盼。



舊換新活動

華碩於台灣繼 2016 年推出不限品牌廢棄 3C 回收再生服務後，2018 年再推出不限品牌舊機換新機之加碼活動，用戶攜帶不限品牌之手機、平板、筆記型電腦至任何一家皇家俱樂部，即可兌換華碩網路商店 (ASUS Store) 購物金 \$400 折價券。此活動為鼓勵消費者將廢棄產品透過適宜的管道進行回收後，結合公司再生電腦計畫，延長產品使用期限，達成循環經濟的目標。

ASUS

汰舊換新 享購物金

送 ASUS Store 購物金 NTS400

活動辦法
攜不限品牌全系列手機、平板、筆電至任何一家皇家俱樂部兌換 NTS400 ASUS Store 購物金兌換券完成舊機回收

兌換地點
全台13 皇家俱樂部服務站點，提供舊機回收及購物金兌換服務。

<p>台北 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 台北市中正區... (ASUS 台北總公司)</p>	<p>台中 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 台中市... (ASUS 台中分公司)</p>
<p>台南 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 台南市... (ASUS 台南分公司)</p>	<p>高雄 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 高雄市... (ASUS 高雄分公司)</p>
<p>基隆 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 基隆市... (ASUS 基隆分公司)</p>	<p>新竹 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 新竹市... (ASUS 新竹分公司)</p>
<p>嘉義 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 嘉義市... (ASUS 嘉義分公司)</p>	<p>屏東 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 屏東市... (ASUS 屏東分公司)</p>
<p>苗栗 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 苗栗市... (ASUS 苗栗分公司)</p>	<p>彰化 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 彰化市... (ASUS 彰化分公司)</p>
<p>南投 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 南投市... (ASUS 南投分公司)</p>	<p>雲林 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 雲林市... (ASUS 雲林分公司)</p>
<p>花蓮 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 花蓮市... (ASUS 花蓮分公司)</p>	<p>台東 華碩皇家俱樂部 (ASUS Service Center)</p> <p>地址: 台東市... (ASUS 台東分公司)</p>

ASUS 皇家俱樂部服務站點資訊請洽 400-886-888 或前往各皇家俱樂部查詢。活動期間有限，數量有限，送完為止。詳情請洽各皇家俱樂部。

4 培育、珍惜 關懷員工

人力結構與招募

薪酬福利方案

人才培育與發展

學習成長計畫與績效考核

健康職場

「人」是企業營運的基石，我們以「謙、誠、勤、敏、勇」做為華碩五德，藉以形塑道德為本的企業文化，這不僅是我們徵才招募的條件，同時也做為評量員工表現的重要指標。

「人生有夢、築夢踏實」，在建立同仁事業夢想版圖的過程中，積極培養更多深具華碩品格特質與能力的員工，由直屬主管陪同指導，讓同仁充份發揮潛能與專業志趣，並秉持「因材施教」的理念依照個人工作與發展需求，透過職務輪調、專案執行與海外派駐等方式，協助員工多元發展，讓組織更加成長茁壯。

華碩提供同仁公平健全且激勵卓越工作成就的工作環境、提供多元的薪酬組合與完善的福利方案，制定合理且具競爭力的薪酬制度包含基本薪資、獎金及多元彈性的福利補助，營造充滿創造力的環境，來激發同仁的活力與想像力；讓員工在專注工作之餘兼顧家庭與健康，共享「快樂工作 - 認真生活」。

華碩深信以人為本的企業理念，堅守「珍惜、培育、關懷員工」經營之道，攜手員工充分發揮眾智，協助發揚個人與團隊潛能及專業志趣，規劃宏觀職涯發展，以吸引更多的優秀人才一起追尋無與倫比。

重點績效：

- 2017-2018 年華碩獲得 LinkedIn- Most Engaging Employer Brand & Most Innovative Employer Brand Awards
- 2017-2018 年連續 2 年獲得臺北市政府「菁業獎」榮耀
- 《Cheers》雜誌「新世代最嚮往企業」調查，已連續 13 年入列前二十強
- 國家職業安全衛生獎 - 企業標竿獎
- 2016-2018 連續 3 年榮獲臺北市勞動安全獎 - 優良單位
- 全國績優健康職場 - 健康管理

華碩人力資源發展策略



快樂工作 認真生活

人力結構

華碩於全球 50 多個國家成立營運據點，分布於亞太地區、歐洲、美洲及非洲。全球員工人數為 14,500 人，其中企業總部所在的台灣為 6,700 人，其他海外地區為 8,300 人。

華碩不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障等狀況歧視員工，僱用員工遵循當地法令、最低年齡規定、RBA 等相關規定，並依據聯合國世界人權宣言揭示華碩人權政策宣言。

華碩全球員工男女比例為 1.5:1，主因為 IT 產業特性受雇者男性居多，不因性別而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。

人權政策	說明
不僱用童工	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工符合或優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。
工作時數	<ul style="list-style-type: none"> 定期提供員工有薪假。不強迫員工工作超過當地法令規定最高每日勞動時間。遵守加班工資的要求或必要的補償。
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 禁止騷擾、身體虐待或其威脅。
不強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 提供所有員工一個互信、尊重、健康與安全的工作環境。
員工訓練與自我發展	<ul style="list-style-type: none"> 提供培訓計畫和補助，支持員工的職業發展。

地區	與人權相關教育訓練 員工受訓比例
營運總部	96%
中國大陸	96%
亞太	88%
美洲	84%
歐洲 非洲 中東	97%

此外為照顧身為母親的女性員工，提供友善的工作環境，2018 年營運總部與中國大陸育嬰留停之復職率分別為 75% 及 99%；自育嬰留停復職滿 12 個月的留任率分別為 81% 及 83%，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。更多華碩員工結構之相關資訊，請參考附件二。

人才招募

因應國際化發展，華碩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。所有應徵者必須通過規定的考試或面試考核，再依據結果擇優錄用，以確保延攬自不同領域、及符合該職務條件與期望之國際人才。

為達企業社會責任之義務，華碩也積極培育校園人才，華碩鎖定具創新、企圖心之優秀學生，並提供頂尖的實習平台，每一位學生都有機會被分派到與所學領域相關的專案與學長姐進行交流與指導，提供大專院校學生一個體驗職場、與華碩團隊有進一步互動、交流與學習之機會。

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。2018 年成功為全球 60 個分公司找到適切人才，並增加超過 30,000 跟隨者 (Follower) 的成長，將品牌力延伸到人才招募，成為了最多追隨粉絲的台灣品牌。

除外，2017-2018 年華碩獲得 LinkedIn:Most Engaging Employer Brand 外，也額外獲得 Most Innovative Employer Brand Awards。華碩在雇主品牌上持續提升，目前在 LinkedIn 平台上台灣廠商中追蹤總人數 No.1(162,000 followers)，且在台灣學生會員追蹤人數也領先群雄，持續擴大全球人才社群影響力。

自 2017 年起與臺北市就業服務處攜手合作，在雙方努力推動下，有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。期盼透過完整實習規劃，創造企業與青年雙贏的同時，培育更多傑出人才，一同為國家社會奉獻心力，具體實現永續經營承諾。

《Cheers》雜誌則自 2006 年開始，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，華碩已連續 13 年皆入列前二十強。



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，更連續 2 年獲得臺北市府「菁業獎」榮耀

薪酬福利方案

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，優化薪酬福利競爭力吸引優秀人才加入華碩。

在台灣總部，基層人員起薪優於法令規定，2018年度男性及女性薪資與當地基本薪資比例為 1.31:1。男女薪資比例以同職等比較，一般員工之男女薪資比約為 1:0.88、管理階層之男女薪資比則為 1:0.87。華碩福利項目如下表所列，2018年總福利支出為 7,560,236,000 元。

薪資與獎金

- 基本薪資
- 年節獎金
- 績效獎金
- 專利獎金
- 模範員工獎金

保險與退休金

- 勞/健保
- 員工保險
- 退休金

各項補助

- 伙食補助
- 健康檢查補助
- 婚喪補助
- 生育補助
- 子女獎學金補助
- 文康券
- 生日禮券
- 節日禮券，
包括三節、勞動節

活動獎勵

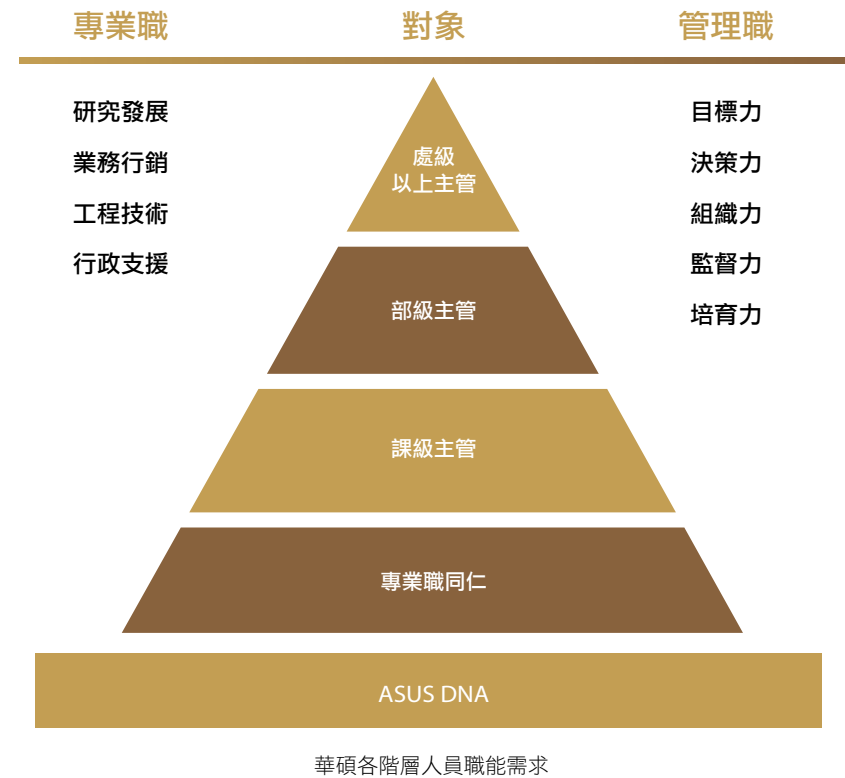
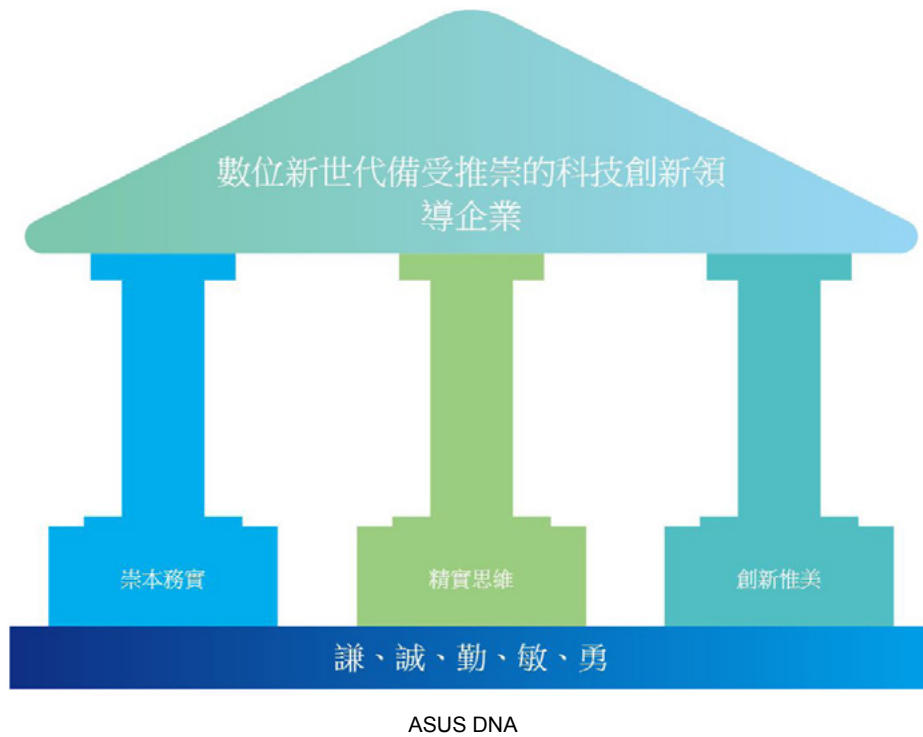
- 社團活動補助
- 部門共好活動補助
- 家庭日活動
- 親子營活動
- 尾牙活動及獎品
- 耶誕晚會與運動競賽
- 藝文活動

其他

- 員工過世慰問金
- 員工停車位補助
- 其他

人才培育與發展

人才是企業成功的基石，我們相信每位員工充份展現 ASUS DNA，在其工作崗位發揮所長，將能達成「數位新世代備受推崇的科技創新領導企業」的願景。因此，華碩公司以 ASUS DNA 為基礎，分析各階層人員職務所需之專業與管理職能，建置以職能為導向的訓練體系。



核心價值訓練

內容

- 新進人員訓練
- 企業文化訓練
- 工作效能通識訓練

目標

- 引導新人適應工作環境與制度規範，教導內部共同語言與工作方法。
- 建立全體員工共同價值觀，認同與適應組織文化。
- 透過工作效能通識訓練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

內容

- 高階主管訓練
- 中階主管訓練
- 初階主管訓練
- 新晉升主管訓練

目標

依各階主管之管理才能與管理職責等需求所量身規劃之訓練發展活動，包括課堂講授、個案研討與體驗式課程。透過管理訓練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

內容

- 新人專業職能訓練
- 四大專業領域職能訓練

目標

提供員工了解前瞻技術與產業趨勢，增進員工專業知識與技能之深度與廣度，進而使員工有效達成工作目標。

客製化訓練專案

內容

- Dr.ASUS Program
- Global Talent Program(GTP)
- AI/Tech Forum

目標

因應組織需求與策略，規劃相對應之訓練活動。

- 透過Dr.ASUS Program與講師管理制度培養公司內部講師群，以持續分享與傳承華碩成功的關鍵知識與寶貴經驗。
- 為因應營運策略與公司發展需求，華碩對國際人才需求迫切性日益升高。透過Global Talent Program系統性的甄選、培訓與評鑑流程，為公司孕育人才，以達成華碩策略與目標。
- 透過舉辦AI/Tech Forum，除掌握產業趨勢與引進前瞻技術，也促進跨部門的交流與分享，以激發更多創新能量，設計出體貼人性、感動人心的服務與產品。

華碩針對各階層建立對應之培育方案，包括核心價值訓練、管理訓練、專業訓練及客製化訓練專案，相關內容如左圖。

新進人員訓練

為協助新進同仁認識並認同華碩文化與制度，建立正向與追求卓越的工作態度，我們以新進同仁的需求為核心，應用教室課程、數位課程、新進員工手冊特性設計多元學習方式，有效幫助新進同仁華碩化，並以互動式教學法讓新進同仁於任務中，實際探索華碩企業總部，幫助新進員工加深記憶，更提高課程的實用性，2018 年完成新進人員訓練之同仁對整體課程滿意度平均為 4.8（滿分為 5）。2018 年開辦 Mentoring 技巧課程，增進資深同仁與主管之新人帶領技巧，建立正確的新人輔導觀念，期望有助於技能傳承，幫助新人於工作崗位中能更快融入工作與環境。



核心價值觀

強化海外分公司對華碩品牌認同及組織文化，除了原有 The ASUS Way 課程的中英文版本外，還開發多國語言版本（合計共 13 種）。另有系統化的全球調訓機制（完訓率達 97.95%），透過一致方式，傳遞華碩文化與價值觀。



華碩對於企業核心價值的建置相當重視，希望全球同仁能與華碩同心，符合華碩的道德標準，更強化宣導員工道德行為準則，對全球在職員工發「華碩員工不公平競爭及賄賂行為防治」宣導小卡，新人也會於到任後即時收到小卡及接受系統調訓（完訓率達 98.63%），更設計每年複訓機制（完訓率達 99.12%），提醒同仁時時落實，一齊促使華碩永續經營。



中高階管理人員訓練

為建立華碩精英的領導梯隊，展現各階層管理能力，在員工晉升為主管職後，會提供主管們完整且多元的訓練資源，同時邀請施崇棠董事長於新晉升主管說明會中傳達管理理念與精神，期勉主管一齊努力，帶領團隊達成被賦予的目標和保持華碩的競爭優勢。

華碩運用行動學習 (Action Learning) 將管理技能實際透過實際體驗，搭配體驗後的反思與討論，歸納形成具體概念，使主管能夠於課後實際運用與驗證，並於課後設計三個月行動計畫追蹤，強化學習效果的落地實踐。

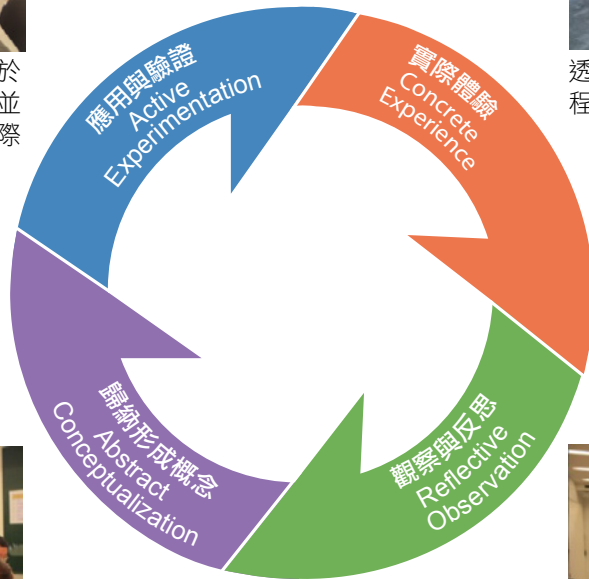
體驗式管理課程除了著重於學用並進，亦致力培養主管的藝術氣息，強化科技與藝術結合，以深化華碩 DNA 中的「創新惟美」文化，將部分課程場地從公司移到戶外場地，使主管能夠暫時遠離工作，全心投入與體驗。2018 年管理課程整體回饋良好，平均滿意度為 4.69 (滿分為 5)。



每一場具象化的學習，直接於下一場活動中改善與應用，並將所有學習點應用在工作實際狀況的討論。



引導師引導討論讓學員的體會具象化，使學習更聚焦。



透過實際體驗，自然而然在過程中展現管理技能。



每項體驗活動後，搭配反思討論，強化學習點。

專業領域職能訓練

提供四大專業領域相關的知識與技能，使員工了解前瞻技術和產業趨勢，並結集各領域專業的 know-how，使華碩內部的資源能夠充分的運用，建立資源共用文化，有利於促進華碩員工更新、創新知識，提升專業的深度與廣度，幫助員工有效達成工作目標。

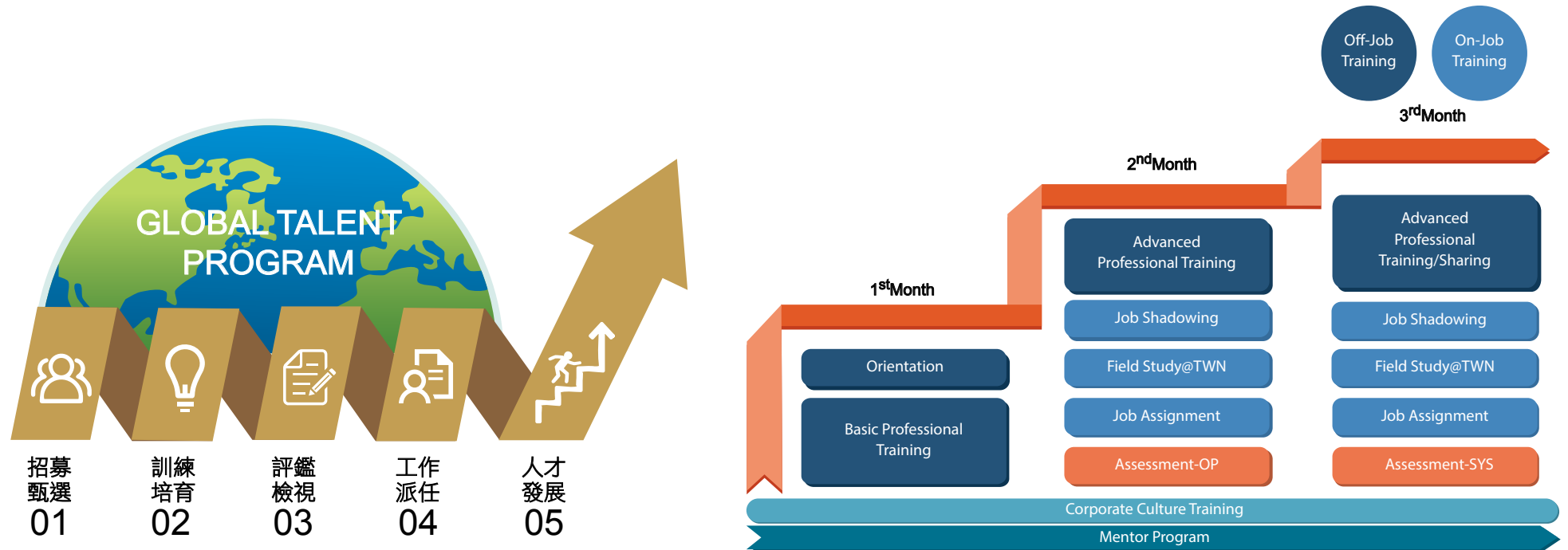


Global Talent Program (GTP)

華碩策略性培育國際化移動性人才，建立系統化訓練模型，有效傳承與複製台灣成功經驗，快速儲備人才，拓展至全球市場。整合跨 BU 學習資源，降低重複訓練人力與時間成本，讓高潛力的國際人才在三個月內透過訓練課程、讀書會、實習、企業導師和評鑑等多元化培訓制度下發展，發揮綜效。成功建立雇主品牌，解決海外即戰力短缺的問題，培訓同仁們成為能掌握海外市場，獨當一面的國際業務人才，並依適切性安排至適合職務，有效提升業務團隊戰鬥力，進而達成營運目標。

2018 年共舉辦 112 堂訓練課程（合計 175 小時），課程整體回饋良好，皆達成年度設定的課程品質目標，平均滿意度為 4.62（滿分為 5）；有 25 位國際業務行銷、客服新人完成培訓且通過評鑑檢視的考驗。

而針對新數位經濟世代的國際業務拓展所需，推出 GTP 全球業務行銷暨客服菁英培訓計畫，今年已邁入第 5 屆，錄取者會先於華碩企業總部接受 1 年以上的訓練，之後再依照適性作分派，優秀人才於 5 ~ 7 年之後，有機會外派至亞太、歐洲等地成為各區域市場的專業經理人，或是擔任總部全球規劃的工作。華碩深信員工是企業的根本，堅守「珍惜、培育、關懷員工」的經營理念，協助員工充分發揮個人潛能與專業志趣，規劃宏觀的職涯發展，與華碩一同放膽築夢、攜手並進。





透過課程、實習等多元培訓方式，發揮綜效

AI/Tech Forum

連結公司營運重點發展策略，掌握產業脈動與技術趨勢，2018 年以 AIOT 相關領域為主軸，邀請人工智慧學校執行長與 NVidia Deeping Learning 顧問群，除介紹整體觀念與應用概況，並分享最新技術發展及交流實務開發經驗。2018 年共 903 人次參加，平均滿意度 4.24（滿分為 5）。

同時為促進跨部門交流，共享研發能量，特舉辦 Tech Forum 大型研討會，共 223 位中高階主管參加，平均滿意度 4.65（滿分為 5）。由各部門精英發表前瞻研發技術與應用成果，目的在促進資源共享及激發更多創新想法，以設計出體貼人性、感動人心的服務與產品。



多元化學習資源

為讓每位員工在工作中持續不斷的學習，華碩不只有完善的內訓課程，亦提供員工多元學習的管道，讓員工可依個人學習傾向，選擇合適的學習資源。包含 On-Job-Training（參與專案、教練等）、Off-Job-Training（內外訓課程）與 Self-Development（資料庫、電子書與文件中心等）。華碩依據不同類型的自我學習資源舉辦獎勵活動，使同仁從認識資源、善用資源，到養成自我學習氛圍，塑造學習型組織。



多元學習發展方式：

學習不只是依賴上課，而是隨時隨地的發生！讓我們看看施先生怎麼說！



多元學習資源

除了國內資源外，還設立 ASUS MOOC Site，由專人精選重點發展業務相關之主題，如：AR/VR、Deep Learning 等。藉以鼓勵同仁透過觀看來自世界各地的優質線上課程獲得最新、最頂尖的知識技術，且有機會與全球的 ASUSers 一同交流學習經驗與想法。

舉辦各項自我學習資源推廣獎勵活動，激勵同仁們善加使用自我學習資

學習成長計畫與績效考核

華碩的績效管理制度，結合績效評估和學習成長計畫，除了重視員工績效表現外，更強調員工未來之學習成長，以充份發揮員工能力，達成組織目標。

華碩依據「教育訓練辦法」，全面推動「學習成長計畫」(Learning&Growth Plan)，協助主管發展員工所需能力，並提供員工符合組織目標與個人職涯發展的可行方案。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，得以盡情發揮最大潛能。華碩全球員工依循考核制度，執行績效考核作業，華碩除試用期內員工、時薪制研習生、特殊聘用員工及高階經理人外，所有員工皆須參與定期績效考核。完整資訊請參考附件二。

員工績效輔導計劃

對於績效表現未符合預期之同仁，華碩提供改善機會，由主管給予 1 對 1 的輔導，鼓勵同仁改善，並與公司共同努力成長，提升工作績效，必要時也將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，使員工儘快回到工作正軌。對於無法提升績效表現之員工，經充分溝通之後進行安置計劃。

人員安置協助

為使欲退休或終止聘僱之同仁能獲得良好的協助管道，我們提供離職面談作業，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。另外，公司依據相關法令提供資遣員工資遣費，以維護員工的權益。

華碩除了提供多元人才培育與員工福利外，近年來最高層主管帶頭推動「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。



華碩學習成長計畫流程

職場安全

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。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，不但連四年蟬聯臺北市「勞動安全獎-優良單位」，2018年更榮獲勞動部「國家職業安全衛生獎-企業標竿獎」最高榮譽之肯定。



▲ 榮獲國家職業安全衛生獎 - 企業標竿獎

華碩除了提供員工安全工作環境外，對住宅安全也相當重視，連續二年與臺北市消防局合作推廣老舊住宅安裝住警器，並累計捐贈 2,500 組住警器供在地北投居民申請免費到府安裝，以提升居家安全。



▲ 連續四年蟬聯臺北市勞動安全獎 - 優良單位



▲ 連續二年與臺北市消防局合作推廣老舊住宅安裝住警器感謝狀



2018年華碩營運總部並未發生嚴重職業傷害相關事件，與職業傷害死亡及嚴重職業傷害之相關數據皆為0。含其它職業傷害統計數據如下：

華碩營運總部：員工

項目	全體	男性	女性
計算基準員工人數	6,730	4,477	2,253
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
可記錄之職業傷害比率	0.3	0.08	0.23

2018年總工作時數：13,239,576

華碩雲端：員工

項目	全體	男性	女性
計算基準員工人數	73	34	30
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
可記錄之職業傷害比率	0	0	0

2018年總工作時數：144,128

華碩營運總部：承攬商

項目	全體	男性	女性
計算基準員工人數	238	98	140
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
可記錄之職業傷害比率	0	0	0

2018年總工作時數：468,376

< 說明 >

1. 以上數據不包含上下班交通事故
2. 嚴重的職業傷害數：六個月尚未恢復者
3. 可記錄之職業傷害數：有通報者（不管有無損失日數皆列入）
4. 基準人數計算： $(1月人數 + \dots + 12月人數) / 12$ ，以全年平均計算，四捨五入成整數
5. 工作時數計算： $(1月人數 \times 1月工作天數 \times 8) + \dots + (12月人數 \times 12月工作天數 \times 8)$

健康職場

華碩秉持「培育、珍惜、關懷員工」經營理念，且優於「勞工健康保護規則」法規規定，讓每位員工享有每年健檢服務，並對健康異常項目進行分析與分級管理，在職醫與職護定期追蹤、醫療轉介與推廣多元健康促進活動下，年度高度異常員工健康改善率高達 73%。

華碩聘用職業醫學專科醫師，並建置健康管理與過負荷管理系統，藉以篩選出高風險族群，由護理師、職安、HR 等人員主動關懷員工，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善，以達職業病預防改善管理。

華碩推動全方位健康養成計畫，包含爬樓梯、運動健身、登山、健走、健康飲食、睡眠、飲水、光照及心理支持，且超過 7 成以上員工對公司所推廣的職場健康促進活動感到幸福。2018 年約 62.2% 員工參與公司健康促進活動，約 45% 代謝症候群員工獲得健康改善，其中腰圍異常員工由 25% 下降至 19%，血壓異常約有 16% 員工獲得改善。

華碩 2018 年榮獲「全國績優健康職場 - 健康管理獎」與「台北市績優健康職場」殊榮，且秉持愛與熱血的堅持，連續四年獲得「績優捐血團體表揚」，未來我們仍持續努力，為全體員工健康打造更優質、健康的工作環境。



▲ 健康促進認證標章



▲ 臺北市績優健康職場



▲ 全國績優健康職場健康管理獎



▲ 2018 家庭日路跑活動



▲ 2018 家庭日路跑活動



▲ 體適能檢測



▲ 運動訓練課程

女性員工照顧

為照護孕期員工健康安全，華碩提供好孕禮、愛心車位及價值兩萬多元健康休憩座椅，讓懷孕媽媽們辦公午休皆舒適輕鬆。

另外自 2010 年起，華碩持續獲得「優良集乳室認證」，並透過員工新人訓、母性健康諮詢、產假系統等方式，主動通知集乳室設置地點與使用權益，落實員工母乳親餵友善環境。



▲ 2018 年購置健康休憩座椅供孕期六個月以上媽媽使用

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 (成人池、兒童池、SPA 池)、健身房、烤箱室、韻律教室、淋浴間、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。



五心級健康心理照顧

員工關懷專線提供員工立即性的協助，同仁在到職的首日就會拿到員工關懷小卡（下圖）並有專人解說如何使用，員工關懷專線內部有專業的人資同仁與外部鉅微管顧公司專業的顧問共同服務，給予員工即時工作、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，公司也有企業發展辦公室專職人員，依個案情況提供急難救助協助，並給予員工及其眷屬適當的關懷。

除此之外，更設立員工意見箱、鼓勵員工透過內部正式溝通管道提出任何意見或想法，表達多元的聲音。員工回饋意見分為四大類型：產品研發、業務行銷、行政事務及個人意見。2018年員工意見信箱的每封建言，達到100%的回覆率，而90%員工所反映的問題，在各部門協力合作下，皆能在三天內處理完成。



員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，由內部專業人員規劃並建置適合組織文化的員工協助方案。協助員工解決影響工作生產力的個人議題，同時也提供主管專業的管理諮詢服務，協助主管解決危機及管理的議題，另為提升照顧員工的全面性，員工關係亦提供員工與眷屬緊急醫療的轉介與協助。



(一) 同仁關懷服務

專業心理諮詢/諮商服務

- 規劃每位員工諮詢的引導計畫
- 協助組織解決員工問題，提升員工的生產力

強化照護員工的機制

- 提供身心科服務的診療資源《身心科醫院門診時間》

增進照顧員工的全面品質

- 定期與外部心理師進行治療進度的確認
- 必要時，提供家屬適時的心理衛教

診斷與評估

- 提供專業評估，並適時地提供員工轉介服務
- 提供有利於提升員工身心健康之資源

支援華碩上海分公司

- 提供當地的心理諮詢服務資源
- 協助員工與主管解決影響組織與員工的議題

(二) 管理諮詢服務

專業管理諮詢服務

- 協助並引導主管，提供具體的行動方針
- 強化主管關懷員工的能力
- 提升主管自我敏感度
- 協助主管解決影響組織與員工的議題

評估管理的問題

- 協助主管調整自我管理模式
- 協助規劃方案，改善單位氛圍

(三) 危機處理

面對危機事件的管理方針

- 協助主管如何關懷員工
- 引導單位內其他員工面對危機事件

團體心理衛教

- 協助主管引導單位內的其他員工
- 提供適時建議，協助降低員工不安情緒

心理衛教指導

- 提供員工家屬、單位組織適時的心理衛教指導，包括壓力因應與危機處理

善用心理師公會資源

- 轉介員工至分會接受專業諮商服務

專業危機評估、自殺風險評估

- 進行專業的引導計畫
- 促進並提升員工工作生產力
- 改善影響績效的個人問題

全方位照顧員工，2018 年提供員工協助資源運用達 301 人次，服務率逐年提升展現華碩願意照顧員工的心力，協助組織解決員工問題，及時有效提升員工生產力，幫助組織提升競爭力。

我們另成立員工關懷網站，內容包含工作紓壓、正面思考及對員工個人工作或生活有助益的資訊。透過此網站傳遞關懷訊息、與員工分享紓解工作壓力，並協助員工自我管理達成工作與生活的均衡發展，各項員工關懷活動舉辦也都會刊登在網站。

依據 2017 年 EAP 議題統計得知員工在工作與生活中的身心壓力排除方式感到困擾，2018 年舉辦了 2 場身心舒壓講座 3 場提升敏銳度同理心課程，不僅照顧到員工在工作時需要的壓力因應知能，同時也照顧到員工在生活面向的需求，解除員工在工作與生活中常遇到的身心壓力釋放困擾。



除了員工關照之外，另設有急難救助關懷服務，此由企業發展辦公室的人文關懷單位負責。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照顧方案，提供個人必要之協助與支持，讓員工及眷屬感受華碩家人愛與關心。

在 2018 年關懷員工個案中，有同仁因生病，醫生判定需要一段長時間休養，在當下同仁想到他是家中唯一經濟來源，除了擔心醫藥費用外，更苦惱工作受影響。人文關懷同仁在第一時間親身陪伴關懷該位同仁，在了解同仁的擔憂與需要，立即啟動客制化照顧專案。對內協同人資部、單位主管溝通同仁工作安排，並專案申請一年有薪病假，支持同仁安心養傷。對外定期前往同仁家中探視，用華碩人的愛鼓勵支持同仁的康復過程，讓同仁感受到公司珍惜關懷員工的真切作為。

於每月新人課程中推廣睡眠品質檢測協助員工一夜好眠。測驗中運用「世界衛生組織」的「睡眠與健康全球專案計畫」所建議之評估表，並在飲食與生活上做些調整建議。嚴重睡眠問題之同仁也會經本人同意協助轉介專業的醫師做進一步的評估。

5 社會參與

數位包容計畫
志工服務
社會回饋
社會投資報酬率

華碩理解企業營運行為不應單單只對股東負責，還必須對所有利害關係人負責。身為企業公民，我們除了透明誠信治理及遵守道德行為、重視員工的工作環境與福利、避免環境污染及創造永續共享價值外，也自我期許能對社會做出貢獻。

除了秉持「取之社會，用之社會」的回饋心態，同時我們也思考著華碩應該在社會參與的議題上扮演什麼樣的角色？在規劃企業社會責任的主題與方式時，如何結合企業的營運核心才能發揮最大的影響力？在投入資源落實行動時，除了塑造企業形象外，又如何能創造企業在永續競爭力上的差異化？

因此華碩以資訊科技本業出發，長期推動數位包容計畫，做為我們在社會參與上最大的主軸，並在 2016 年導入社會投資報酬率方法 (Social Return On Investment, SROI) 評估專案效益，實踐我們「數據衡量、科技化管理」的永續策略。

2018 年重點成果：

- 2018 第三屆中國「ai 社會價值共創」- 卓越企業獎
- 累計捐出 13,228 台再生電腦，總計受贈之海內外非營利組織為 599 家
- 協助 38 個國家建立數位機會中心，超過 500 間電腦教室，超過 55 萬受惠人次
- 再生電腦 SROI 從 3.61 提升至 5.34
- 2018 年華碩及其子公司員工^{註1}參與志工服務總時數共計 6,413.5 小時

註 1：詳細定義請參考 5-10

數位包容計畫

聯合國教科文組織發佈「數位包容解決方案和發展數位技能設計指南 (Guidelines for Designing Inclusive Digital Solutions and Developing Digital Skills)」。**聯合國認為**，在數位化的世代，需要更高的數位素養才能有效工作、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。

因此**數位包容 (Digital Inclusion)** 是用來建立一個沒有歧視的資訊社會所推動之政策及活動，亦即個人不會因為教育程度、性別、年齡、種族以及居住地區之不同，而有不同接觸與使用資訊的機會。

華碩基金會自 2008 年創立以來，便以縮短數位落差為宗旨，並透過與非營利組織、志工團及政府單位合作，在全球設立數位學習中心，協助當地解決數位落差問題，並以具體及持續的行動力回饋社會，以期達成培育國際人才與實踐華碩世界公民之理想。

華碩的數位包容計畫包括三個主軸，依序為：「建置基礎硬體設備，減少數位落差」、「提升教育培育人才，創造數位機會」及「文化保存與傳遞，實踐數位包容」。藉由資訊科技方法改善弱勢族群的生活品質，並發揚保留各地傳統文化。



建置基礎資訊設備，減少數位落差

在資訊科技的快速發展，造就了資訊設備的普及化。但是這樣的成果並非每個人都有機會共享，而會因為經濟收入、居住區域、年齡、教育程度、種族等不同的因素，而有著不同的落差現象。這樣的現象產生資訊取得不均、教育機會減少，而造成資訊設備擁有者與未擁有者之間的知識、貧富差距日益擴大。

然而另一方面，由於資訊產品汰舊換新快速，聯合國預估 2021 年全球將產生 5000 萬公噸的電子廢棄物。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。而在回收過程中，我們發現許多被丟棄的電腦還可以使用，或者進行維修即可再利用。因此我們從再生電腦計畫開始，不限品牌的回收電腦，透過修復再利用後捐贈給弱勢族群，讓舊電腦展開新的生命週期。

自 2008 年起，華碩文教基金會長期且持續推廣「再生電腦希望工程」專案，經由回收處理廢棄電腦，將可用零件重新組裝及軟體更新，不但可將廢棄電子產品經逆物流回收處理，推廣環保愛地球的觀念，另一方面也可建立資訊產品基礎建設，成為推廣數位學習、縮短數位落差的第一步。

截至目前為止，共回收 400,593 件廢棄電子產品。2018 年，再生電腦捐贈總數達 2,482 台（含海外），累計至今已捐出 13,228 台再生電腦，總計受贈之海內外非營利組織為 599 家，海外 38 個國家。



▲ 柬埔寨孤兒院建立數位學習中心，跨出減少數位落差的第一步

華碩文教基金會參與亞太經合組織 (Asia-Pacific Economic Cooperation Digital Opportunity Center, APEC ADOC^{註2}) 專案與外交部合作，協助 ADOC 會員國及他國當地非營利組織，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，縮短國家、城鄉、年齡及性別間的數位差距，提升競爭力，讓當地民眾能擁有更便利、幸福的生活。

至今我們協助 38 個國家建立數位機會中心，超過 500 間電腦教室，捐贈華碩全新電腦、再生電腦及平板等約 15,000 台資訊設備。除了電腦捐贈外，更搭配資訊志工的服務推廣數位學習，提升偏鄉兒童、貧困青年學子、婦女、銀髮族的數位能力，並提供工作實習機會，此專案受惠超過數五十五萬人次。

2018 年，華碩文教基金會與 TDOC、外交部拉丁美洲司，共同捐贈 701 台全新電腦及 1,904 台再生電腦至 24 國的偏鄉學校及單位。透過政府與民間企業的力量，共同將台灣的愛心及資源分享給世界各地的偏鄉或弱勢族群，協助當地弱勢孩童及學術單位提升數位能力。

註 2：2015 年起該計畫更名為台灣數位機會中心 Taiwan Digital Opportunity Center, TDOC

2009年至今累計捐贈之國家/地區：

亞太 10國家/地區 台灣、菲律賓、柬埔寨、越南、印尼、泰國、中國大陸、馬來西亞、寮國、緬甸

中亞 4國家/地區 印度、斯里蘭卡、土耳其、尼泊爾

非洲 7國家/地區 坦尚尼亞、南非、辛巴威、史瓦濟蘭、肯亞、布吉納法索、奈及利亞

中南美洲 15國家/地區 厄瓜多、巴拉圭、巴拿馬、尼加拉瓜、多明尼加、宏都拉斯、貝里斯、海地、祕魯、聖文森、聖克里斯多福及尼維斯、墨西哥、薩爾瓦多、瓜地馬拉、聖露西亞

歐洲 2國家/地區 荷蘭、俄羅斯



▲ 土耳其滿納海學校捐贈



▲ 貝里斯技職教育機構電腦教室捐贈成立



▲ 布吉納法索再生電腦捐贈

提升教育培育人才，創造數位機會

「數位機會」是藉由資訊科技使用的能力取得進步或進展的可能性，藉由創造「數位機會」可以降低知識落差，改善人民經濟與社會發展，進而讓全民能共享資訊科技發展的成果。

教育是創造數位機會的最佳途徑之一，我們在建置基礎資訊設備過程中，了解到受贈單位服務族群以志工服務、弱勢學童課輔中心、銀髮族、身心障礙者、新住民為主，他們不僅缺少了接觸硬體的機會，也可能未學習過相關的軟體應用。因此為了讓捐贈的硬體設備發揮最大的效益，華碩文教基金會與數位鳳凰協會共同合作，提供受贈單位軟體課程服務，提升非營利組織夥伴的行政能力，拓展其國際視野，創造未來競爭力。藉由這些軟體課程、教材之提供，2018年直接間接總受益人數約 27,000 人次。



▲ 利用華碩再生電腦在緬甸辦了一場電腦硬體維修種子師資培訓；來自緬甸各省邦的學員搭車前來學習資訊科技知識。

除了與外部單位合作外，我們鼓勵同仁積極參與社會服務，遂成立華碩志工社號召同仁進行海、內外服務，分享自身的知識與經驗，培養新的科技人才，同時增加數位學習中心的社會影響力，詳細資訊請參考報告書**志工服務**章節。

另一方面，我們舉辦 NPO Day-Smart NPO，做為非營利組織間的學習與交流平台，成為捐贈者與受贈單位主要的溝通管道之一。透過此活動，捐贈者可充分了解，捐贈設備之流向，而受贈單位則可以學習如何有效妥善運用數位工具，期望提升該單位之數位能力。為使受贈單位間亦能有效地交流。華碩文教基金會建立 Facebook 粉絲頁，分享再生電腦之效益。



文化保存與傳遞，實踐數位包容

數位包容的目標是要創造全民共享的資訊社會，讓每個人都能了解資訊通訊技術帶來的好處，並取得有用的教育、經濟、環境及社會等資訊。

我們發現，資訊科技的發展雖然帶來人民生活的便利性，但是卻讓人群花費在資訊設備的時間更久，反而降低人與人之間的互動。因此我們期許在逐步解決數位落差與創造數位機會的同時，亦同時能藉由數位方式保存與傳遞文化。

◀ NPO Day-Smart NPO 感恩茶會（台北場）

影像傳遞與文化保存

環境與永續教育，是華碩企業社會責任的一環。我們了解在現成高度數位化的環境下，網路平台成為多數人取得資訊的主要管道，而其中影像傳播更是最有效傳達的方式之一，因此我們長期以來與外部單位合作，推動以數位影像傳播及保存良好文化，同時宣揚永續理念。

感動 99

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」今年邁入第 9 屆，過去曾舉辦「環保 99·讓地球美麗久久」、「感動 99·發掘台灣生命力」、「感動 99·發掘台灣真善美」、「感動 99·屋簷下 我的家」、「感動 99·心幸福運動」、「感動 99·綻 微光」及「感動 99·我的續世代」等多項短片徵件活動，皆獲得廣大回響。

2018 年以近年受各界關注的永續議題為主軸，設立第九屆「感動 99 續 ∞ 發現」為徵稿主題，期望透過視窗讓年輕學子運用影像，紀錄我們世代的永續作為，擴大永續影響力。為呼應活動核心價值——專注培育國內下一代的影像新勢力，近年華碩文教基金與公共電視更在徵件期間，針對不同對象分別舉辦免費的「手機影像創作營」及「華碩國際志工影像工作坊」，鼓勵初學者用手機記錄周遭故事，覺知生命動人細節，轉化成將來的熱血服務行動或正向能量；以不同方式，延續並擴大影像的影響力。

第九年的感動 99，參賽人數累積已破萬人，歷屆參賽徵件數累積多達 3000 多件參賽作品議題多元，本屆吸引了全台來自 108 個學校科系的同學參賽，共有 63 所學校報名參加，族群橫跨高中職、大專院校。對於本屆報名作品，評審們給予高度評價。導演郭樂興表示，也許「環保」很容易跟「永續」連結一起，但其中有幾部作品更從精神層面上的永續去思考及討論，例如以傳承、器官捐贈、親情、高齡照顧等為主題的影片，表示「有些作品水準甚至比一般在頻道播出的宣導短片還來得高」。導演蘇文聖也認為今年作品比往年進步很多，表示無論在題材的選擇或影片的完成度，都是歷年來最多元、最完整，形容「同學們每一年都有令人驚艷的表現」。

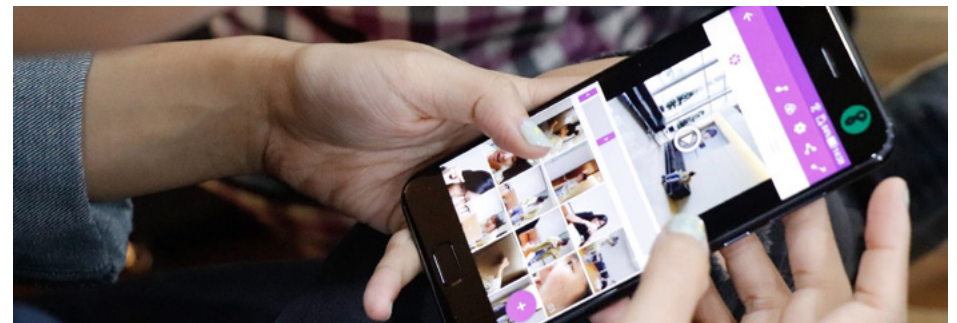
獲獎影片後續將由專業教師團隊編輯成教案，免費提供台灣小學教師申請或下載使用，讓許多關於永續的故事，透過小學老師們的引導教學深根至校園。



手機影像創作營

華碩結合公視專業影像技術及最新手持產品 ZenFone4，舉辦影像創作營，培育校園學子的影像競爭力，期許學子能用年輕而深具創意的眼，將親身的所見所聞透過專業的影像拍攝記錄下來，並將這些珍貴的影像畫面，與大眾分享。期許未來能藉由新世代的媒體傳播力量，為需要援助的人事物，募集到夠多的資源引起社會廣泛的迴響。

手機創作營連續舉辦三年以來，每年皆突破百人報名參加，來自北中南東各區學員，為了讓更多的學子有學習機會，更把本屆的營隊移師至高雄舉辦。再者，今年更舉辦華碩國際志工影像工作坊，讓華碩志工參與服務的同時，也可以將志工服務中的感動及記憶，透過影像再次帶回台灣分享給更多學子。



志工服務

華碩鼓勵員工參與志工服務，對於海外教學服務志工，給予參與員工 2 周公假及食宿差旅；在國內志工服務則給予一天的志工假及相關活動的經費補助，藉此激發華碩人潛能，善盡社會責任。

教育志工

2018 年，華碩文教基金會與 9 個國際志工團隊合作，共 121 位來自各大專院校之學生、指導老師、及華碩員工遴選出來的國際志工，前往馬來西亞、泰國、印尼、緬甸、越南、印度、坦尚尼亞共 7 個國家的偏鄉地區，提供當地資通訊教育、華語文教學、生態保育、科技教育等教學服務。華碩文教基金會也透過成果分享發表會、Facebook 及志工網站，以影片、照片及文字記錄分享志工服務過程及當中有趣或感人的故事。2018 年，志工們於上述服務單位，共計服務 6,221 人次；藉由 Facebook 分享之故事與相關訊息，共觸及約 110,000 人次。



▲ 坦尚尼亞國際志工服務



▲ 2018 年國際志工成果展



▲ 印度國際志工電腦工作坊

華碩除每年甄選國際志工前往國外偏鄉地區服務之外，也積極關懷台灣弱勢團體，志工活動包括失親兒自走車學程學習營、大園天主堂孩子的秘密基地之數位學習營與環境教育、淡水孩子的秘密基地數位學習營、人安基金會、家扶寒冬送暖、創世基金會及鬧熱關渡節義賣活動等。

自 2017 年起，華碩志工們連續二年暑假深入南投法治國小與彰化同安國小舉辦為期四天的數位學習營，營隊中透過活潑的程式設計課程訓練孩子的邏輯思維、教導學童 3D 列印讓孩子製作自己的玩具，用實際的操作讓孩子體驗資訊技術，讓偏鄉的孩子也能有一個不一樣的學習機會。

失親兒自走車學程樂學營

2018 年華碩看見許多失親的孩子在學習資源的不足，於是我們開始了為期八個月在宜蘭失親兒服務處自走車樂學營的服務計畫，我們透由程式編碼機器人、3D 列印、鐳射、藍芽、陀螺儀等模組學習，將程式學習融入遊戲之中，提升孩童的學習興趣。



▲ 國內志工服務 - 彰化同安國小暑期數位樂學營隊



▲ 國內志工服務 - 自走車操作程式撰寫教學

挖子尾海岸認養及淨灘活動

2017年起，華碩響應環保署發起的「海岸淨灘認養活動」，認養新北市八里區 500 公尺的海岸線「挖子尾自然保留區」。挖子尾觀海長堤段鄰近紅樹林自然保留區，是淡水河道最後一個彎曲處，在自然演替及人為活動的影響下逐漸消長變遷，形成了一個向內陸彎進的潟湖地形，擁有珍貴的濕地生態。該區因位於潟湖最尾端的河海口，是台北地區秋冬季賞鳥的一個重要據點，眾多種類的候鳥、留鳥以及小螃蟹、海岸植物等豐富生態皆可在此遇見，是適合全家共遊的自然生態教室。

華碩長期關注永續議題，環境保護以及鄰里共榮皆是在企業成長的同時亦不能忘的重要課題，因此我們避開了 4 月－7 月的候鳥休養復育期間，在春季及秋季不定期邀請華碩同仁及眷屬、親友甚至於外部利害關係人，一同投入淨灘志工服務。二年來累計撿拾了 1,648.7 公斤的海洋垃圾，為保留區的鳥類清理出舒適的環境，以親身體驗的方式落實環境教育，並展現華碩人投身社會公益的熱忱。



華碩 2020 永續目標提升社會參與服務效益，每年員工在地服務貢獻 5,000 小時，至 2020 年累計達 3 萬小時。

2018 年華碩及其子公司員工^{註3}參與志工服務總時數共計 6,413.5 小時，海內外志工服務時數累積達 24,952 小時。

http://www.asusfoundation.org/article_achievements.aspx?id=8

註3：華碩及其子公司包含華碩本部、ASUS Technology Incorporation (ASUTC) 以及 Asus Global Pte., Ltd. (ASGL)。志工服務係指由台灣華碩主辦之志工活動，志工時數包含活動前之培訓。

中國大陸志工服務 - 華碩新青年 e 創志願者活動

2018 年是「華碩 e 創志願者行動」第十年，行動主題為「科技互聯鄉村 關愛留守兒童」。行動延續上一年度的主旨，以關愛和 IT 互聯網科技的幫助留守兒童增強與父母以及外界的溝通交流，讓他們離親情更近，用心看到廣闊的世界。



2018年在中國大陸16個城市70所高校展開線下招募，線上傳播覆蓋300所高校。所有熱心公益的青年大學生均可參與現場招募或官網進行報名，成功入選者參與為期2天的專屬培訓，並邀請熱衷公益並有一定影響力的老師，通過線上、線下的方式進行培訓。在16座城市，70所高校，共計45場培訓，共培訓了3,677名志願者。7-8月，從招募的三萬名大學生志願者，通過積分兌換，面試篩選出30名精英志願者，參與e創暑期精英公益營，和公益大使南征北戰一起前往貴州安順，為當地孩子們帶去多場豐富有趣的課程，和孩子們一起走進村寨，集思廣益，幫助鄉村有更好的發展。同時，我們在2018年發起「圓夢行動」，e創志願者們用接力的方式帶領留守兒童來到父母奮鬥的城市，見證父母對這座城市的貢獻，讓他們由衷為父母感到驕傲，由此進一步樹立留守兒童的自尊自信，觸動他們努力學習勇敢築夢。在組織大學生志願者行動同時，我們也努力用影像擴大活動影響力，2018年的e創公益素材共剪輯成5個公益短片，其中紀錄片《石頭的假期》榮獲中國公益節2018年度公益映射獎。活動舉辦十年來，積累16個城市志願者組織與上百個高校e創志願者團隊，培養了3.5萬餘名大學生志願者。深入中國大陸31個省市、自治區的5,000餘個村鎮、社區，完成3.3萬餘場IT科普講座，累計建立1,080座華碩愛心科普圖書室（2018年建立5座），惠及群眾400多萬人，2018年華碩e創志願者行動傳播影響人數超過3億人次。



社會回饋

華碩與華碩文教基金會持續贊助藝文活動，落實關懷本土、放眼國際、善盡社會責任，以下是實際參與的各項社會活動。

鬧熱關渡節 - 推廣在地特色文化

華碩於關渡地區深耕 20 多年，有鑑於與關渡地區的連結甚少，在 2015 年，與同樣地處關渡的台北藝術大學共同舉辦「鬧熱關渡節」。透過此活動促進鄰里關係，關懷關渡地區的人、事、物，同時亦期許關渡地區成為台北的藝術科技小鎮，而此活動也在各界之努力，成為 2016 台北設計之都響應活動及台北市年度大型活動之一。

關渡地處河水匯聚處，自古便是淡水河流域水上交通要點，加上位於淡鹹水交界處，孕育豐富的魚貨資源，河流沖積出關渡平原後，居民引水灌溉種植稻田，河水帶來生機，餵養著一代代關渡人。在歷經多年的環境、產業及人口變化後，生活於此的我們仍與河水緊密相繫，除喚起人民與水陸的深厚記憶外，也藉由過往的土地故事瞭解淡水河流域對關渡的深刻影響，同時反映水資源在現代生活的重要地位，進一步反思生態環保議題，亦藉此彰顯地方特色、凝聚社區意識，拉近現代人間之距離，共同建構河水、自然生態與關渡人永續共存的生活方式。

「鬧熱關渡節」不只是個歡樂的嘉年華，更要是個「綠色、環保、零垃圾」的文化節慶，我們期許未來這將是一個能夠讓世界看見關渡的國際性文化活動。關渡人要創造的是一種有別於台北市中心城市風貌的特殊風格，藉此，要讓世界看見的不只是關渡美麗的環境、迷人的人文風情，更要讓世界看見關渡人和諧、幸福、綠色環保的生活方式。

2018 年華碩再度由永續長率領上百名員工參與，與超過 30 個鄰里團體、60 多間在地商家一同踩街匯演。已邁入第四個年頭的鬧熱關渡節，今年以「我家門前有條河」為主題，喚起昔日沿水共生的聚落精神，更在歷經多年的環境、產業變遷後，反映水資源在現代生活的重要地位，進一步反思生態保護議題，藉此彰顯關渡地方特色，共同建構河水、自然與當地文化共存的永續生活方式。



活動官網：<http://www.guandu.tw/>

活動粉絲頁：<https://www.facebook.com/guandu.tw/>

公益捐贈與贊助

除了實際參與各項社會活動外，華碩每年亦編列預算贊助不同團體組織，同仁亦自發性發起募捐活動。2018年華碩投入公益捐贈支出金額為 18,912 仟元：主要為捐助華碩文教基金會及教育與社會關懷公益事項。

分類	項目
現金捐款	公司捐贈(含華碩文教基金會/事業單位捐贈)
現金捐款	身心障礙同仁薪資
現金捐款	喜憨兒櫃位獲利回饋
現金捐款	關懷員工薪資與死亡從優(關懷同仁家庭穩定社會)
現金捐款	公司發起捐款、捐物資活動
服務時數	企業志工服務時數換算
實物捐贈	公益攤位義賣與所得捐贈公益單位
實物捐贈	再生電腦回收價值
實物捐贈	華碩電腦實物捐贈

募資、募款、物資捐贈

華碩以行動支持關懷弱勢單位，於每月、端午節、中秋節、華碩家庭日邀請各庇護工場與社福單位至華碩設攤，販售社福單位的各項產品及宣導社福理念，同時也參與社福團體於戶外的義賣活動，增進華碩同仁對社福單位的認同，進而以行動支持。

2018年於華碩內部共募得 4,283,561 元，主要捐助對象為歲末弱勢祝福及提供弱勢關懷，其中歲末祝福是自 2011 年起每年農曆年前為關懷弱勢單位所發起之募款，迄今累計捐款金額達 14,574 仟元，累計受惠之社福團體共 18 個。

華碩除了為員工建立公益捐款平台外，亦建立公益物資募集平台，鼓勵同仁將家中用不到的物品，無論是新的或舊的皆可透過該平台捐贈。2018年平台所募集的物資有的成為公益園遊會上義賣的產品，讓更需要的人選購，延長物命；有些物資則捐贈到遠在非洲的邦交國史瓦濟蘭、肯亞等國，響應舊鞋救命等活動。



社會投資報酬率專案 (Social Return On Investment, SROI)

過去企業投入社會公益活動，往往只將焦點與重心放資源投入的多寡，卻忽略了公益活動或 CSR 專案對於關懷對象造成什麼樣的影響或改變？是否有達到預期的效果？導致企業未能實際評估活動的效益及成果，也因此無法就量化資訊來管理協助聚焦改善並進而極大化活動的影響力和效益。

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。

華碩自 2008 年開始投入「華碩再生電腦 數位培育計畫」，以回收淘汰的資訊通訊產品，委託整修工廠整修成再生電腦捐贈給公益組織使用，建立資源回收再利用之「循環型社會」(Sound Material-cycle Society)。為衡量此計畫的績效，我們依據 2012 年英國政府第三部門再版的 SROI 指引^{註 4} 其計算流程與原則，以完整的六大步驟方法，衡量投入、產出與成果之間所造成的改變關係 (Theory of change)，並以貨幣為統一衡量單位加以表達。最終分析再生電腦數位培育計畫之社會投資報酬，得知我們每 1 元新台幣的投入約能產生 3.61 元新台幣之社會價值。

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」，該報告經國際社會價值協會 (Social Value International) 認證，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。

註 4：A Guide to Social Return on Investment, Cabinet Office, U.K., 2009，2012 再版



我們在 SROI 的專案當中，不僅可以了解專案創造的社會價值，在評估過程中也可以鑑別可改善的管理方式，擴大社會影響力。因此在專案之後，我們持續開發數位教材，讓再生電腦不僅僅只是「捐贈」，而是透過志工、合作組織的教學，讓受贈者與使用者都可透過再生電腦學習到數位技能，擴大社會影響力。

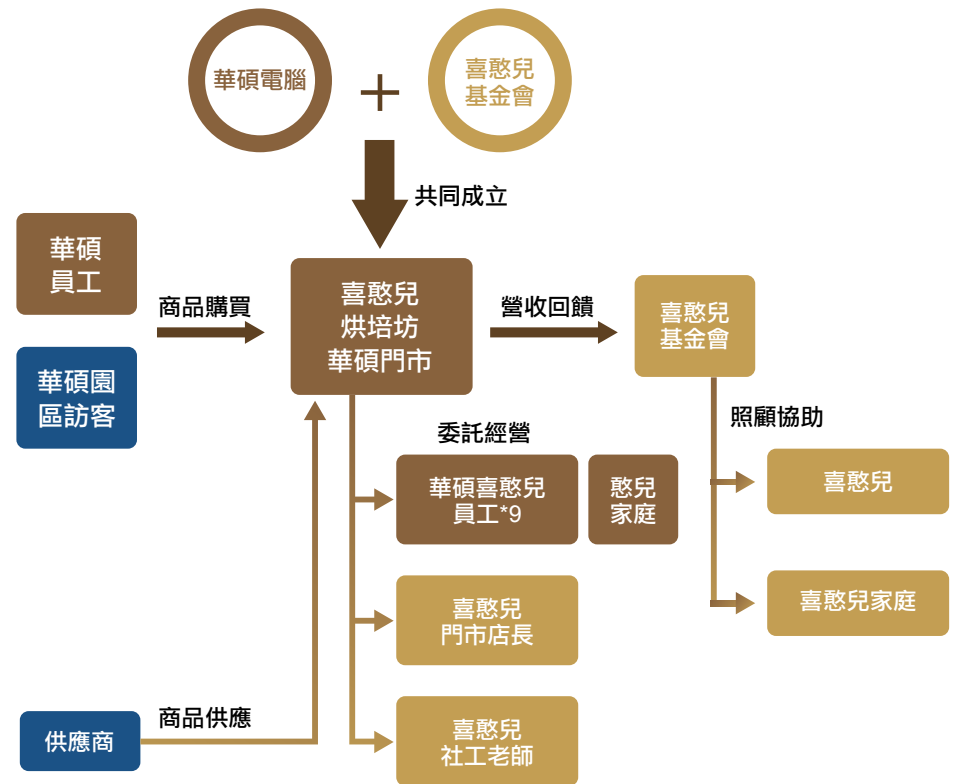
2018 年評估專案影響力，SROI 已從 2016 年的 3.61:1 提升至 5.34:1。

在建立起 SROI 的典範後，華碩擴大衡量企業社會責任投入的成效，期許藉由公益專案的規劃與管理創造更大的社會價值。因此在 2017 年我們評估了另一項華碩長期投入的社會公益專案「喜憨兒成長培育計畫」。

華碩長期關懷弱勢族群，除了在縮短數位落差專案提供教育學習機會，及提供弱勢團體贊助金援外，亦以實際行動支持弱勢團體的終身發展。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 9 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，亦可讓憨兒學習新的工作技能，習得一技之長，在工作中建立自信。華碩、憨兒及喜憨兒基金會三者間資源共享與密切合作，衍生出無形的影響力。華碩更期待透過這樣的模式，使憨兒們享有輔導機構、家庭與企業的支持，進而培養專業技能與提升生活品質，建立起完整的生涯支持系統，共創三贏。

今年華碩憨兒工作坊已邁入的第十個年頭，我們同樣以 SROI 指引原則進一步了解喜憨兒烘焙坊計畫是否發揮預期的影響力，檢視自身所提供社會服務的適切性，期許三方的合作能更有效率。

華碩憨兒烘焙坊利害關係者



至今華碩共聘雇九名憨兒，與憨兒具影響性之利害關係者，包含憨兒家庭、喜憨兒基金會、社工老師，以及華碩員工等。透過實體訪談完整了解利害關係人有形和無形的投入與產出，彙整出最真實的回饋與成果。再依 SROI 管理架構衡量所有對於利害關係人重要的價值，而非僅只考慮到經濟的報酬，讓分析的結論能更為完整與客觀。

對於在華碩工作的喜憨兒同仁，從最初的羞澀不敢與人群互動，在華碩人的熱情氛圍渲染下，開始走入人群。更重要的是，憨兒們在華碩習得一技之長，在工作中獲得自信，憨兒的家屬們也放心將這些小天使交給華碩培育，不再需要家人全天照護，減少了許多家庭與社會的負擔。使憨兒擁有健康的身心生活。烘培坊的日常管理委由喜憨兒基金會兩位職輔社工老師，對憨兒員工個別設立認知及職能管理目標，包含健康管理、標準作業程序、緊急應變、紓壓管理和績效表揚制度等，亦規劃不同行銷活動如：一日店長、推銷員互動優惠等，豐富的活動方案進而讓憨兒變得更有自信，更樂在工作。

最終分析憨兒烘培坊計畫之社會投資報酬，得知我們每 1 元新台幣的投入約能產生 1.37 元新台幣之社會價值。華碩的憨兒櫃位雖然有良好口碑，但影響力僅限於工作中的 9 位憨兒及家庭。憨兒即便無法在華碩工作，也有外部庇護工場，因此產生的價值大多來自多於庇護工廠的薪津所帶來的衍生效益。

在了解此專案投入的社會改變後，我們立即投入提升影響力的方向：

1. 身心健康：憨兒在華碩據點的身心量表成績較外部庇護工場高，設想更安全的身心障礙就業職場，結合企業活動使憨兒生活更多元化，可作為其他據點典範。
2. 獲利：現煮咖啡和茶飲調製獲利較高，模版複製推廣到其他營利事業或是讓憨兒基金會得以效仿。雖學習難度較高。華碩可協助憨兒基金會成立教學據點和培育種子教練，將獲利模式擴大。
3. 營運模式：企業、憨兒及喜憨兒基金會三者間資源共享的合作模式擬大幅推廣至其他營運企業，將此公益營運模式擴大影響力範圍。

過去多數民眾對於企業的社會責任，仍停留在企業做公益、捐款或造橋鋪路等社會公益的印象。近年來已有越來越多的企業在推動社會責任時，逐漸把社會活動與自身的營運與專長做結合。然而企業的資源有限，如何能進行有效資源分配及執行的效益評估，是決策者應予以考量的。

華碩身為台灣的領導企業，在導入 SROI 專案後，持續進行影響力提升，期許能以這樣的示範作為，發揮帶動性讓國內企業能一同交流成長，共築一個永續的社會環境。

6 公司 治 理

誠信經營
法令遵循
資訊安全管理
智慧財產權管理
公司治理資訊
永續治理架構
外部合作

我們將永續理念融入公司經營策略之中，以創新的產品與服務，打造新的永續商業模式，同時積極與利害關係人溝通，回應各界利害關係人對於華碩的期待，主動規劃與落實社會責任作為，進行永續轉型以因應各種風險及挑戰，創造差異化的永續競爭優勢。



- 連續5年入選摩根史坦利全球永續指數成分股 (MSCI Global Sustainability Indexes)



- 連續3年入選倫敦金融時報新興市場永續指數成分股與
- 連續2年入選FTSE4Good台灣永續指數(FTSE4Good Emerging Index and TIP Taiwan ESG Index)



- 美國富士比雜誌評選全球最受信賴企業，台灣連續2年唯一入榜前百大企業



- 台灣國際品牌價值連續6年獲得第1名



- TCSA台灣企業永續獎-十大永續典範、供應鏈管理獎、社會共融獎、氣候領袖獎、創新成長獎、循環經濟領袖獎、永續報告書服務業TOP50白金獎等七大獎項



- 2018亞洲永續報告書獎(Asia Sustainability Reporting Award)-獲得Asia's Best Supply Chain Reporting與入圍Asia's Best SDG Reporting



- 美國財富雜誌「世界最受推崇企業之一」



- 英國路透社「全球科技100強」

誠信經營

我們依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」，制訂華碩「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。「員工道德行為守則」是華碩全體員工的必修課程，並進行每年的複訓強化全體員工從業道德觀念，要求全體員工除了專業能力外，亦展現應有的道德標準。

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，並透過獎懲制度，確保員工絕不接受任何形式的要求、期約、收受任何賄賂或其他不正當利益。當發現華碩員工可能違反華碩的道德行為準則時，可透過公開電子郵件信箱 audit@asus.com 直接向本公司舉報，且公司對於舉報人予以保護，以避免遭受不公平、不尊重的對待。

違反「員工道德行為守則」之個案，依個案情節與規定進行懲處；若有違反法令之慮，華碩將對不法行為嚴懲不貸，並轉由司法單位進行調查。

2018 年間，華碩集團企業發生違反與反貪腐相關之從業道德規定事件共計一件，根據情節輕重，依華碩內部規範「工作規則」，予以免職懲處及要求員工簽訂還款協議書，並對員工公告重申遵守「工作規則」及「員工道德行為守則」之相關規定。華碩定期對集團內部及外部經銷商進行正確觀念宣導、每年與經銷商簽訂「帳款確認書」，以及實施不定期稽核帳務、主動提供主管電話及 e-mail 給經銷商，以便經銷商聯繫。

對外部合作廠商，華碩皆要求簽回「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。

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。

2017 年歐洲執委會 (European Commission) 主張華碩在 2011 年至 2014 年期間對德國及法國的經銷商及零售商有維持轉售價格 (Resale Price Maintenance) 的價格壟斷行為，於 2018 年結案，處以超過 6300 萬歐元 (約 22.5 億台幣) 的罰款。

本公司一向重視法規遵循，恪遵相關法規。面對反托拉斯議題，每年定期對全球員工宣導「員工道德行為守則」，並落實員工教育訓練及工作流程，確保不再發生類似疏失。除台灣總部員工之外，2018 年著重在歐洲同仁培訓，委聘外部反托拉斯律師於歐洲各子公司實體授課。2019 年亦延伸其他地區反壟斷規範，持續不定期因應法規更新準則和教育訓練內容。所有培訓教材與紀錄整合至 ASUS school 訓練管理平台。

營運相關法令

商務及稅務法令
商品標示及保固法令

環境相關法令

環境保護法令
職業安全衛生法令
建築消防法令
勞動權利法令

服務相關法令

個人資料保護法令

稽核制度

華碩董事會下設有稽核室，設稽核長一人，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。

資訊安全管理

在資訊科技和物聯網普及的世代，企業須確保資訊安全和個人資料保護納入公司經營治理標的，建立相關政策、管理制度和預防機制，並確保資訊基礎建設、資訊應用系統、產品資訊安全，並維護客戶資料安全，具體落實資訊安全管理。華碩制定「資訊安全政策 (Information Security Policy)」，係遵循相關法令並參考 ISO27001/CNS27001 及相關規範來制訂資訊安全政策做為集團遵循依據，保護資訊資產（包括資料、軟體、硬體設備等），免於因外在之威脅，或內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，確保所有業務資訊之機密性、完整性與可用性，並合理地降低營運風險，取得卓然成效。

為落實資訊安全政策，訂定資安管理制度：

1. 建立資訊資產評鑑機制，每年至少進行一次資訊資產風險評鑑，並對風險事項進行處理，使資訊資產受到適當之保護，防止未經授權或因作業疏忽對資產所造成之損害。
2. 所有資訊安全事件或可疑之安全弱點，皆依適當通報程序反應，並予以適當調查及處理，確保弱點及早修復防範被利用。
3. 每年至少進行一次營運持續計畫之檢討、測試及檢核，確保核心服務作業系統達到全年的可用性要求。
4. 每年定期實施資訊安全教育訓練，並視情況實施不定期教育訓練，確保公司全體同仁有與時俱進之資訊安全認知，並得以落實在日常工作之中。
5. 每年審視資訊安全政策與管理制度，確保資訊安全措施或規範符合現行法令之要求。

2018 年度資訊安全管理推動成果：

- 風險評鑑：

依據資訊安全的管理目標：機密性、完整性、可用性來鑑別資產的價值並進行風險評鑑，釐清可能遭遇到的威脅與脆弱性發生的可能性、分析相關的衝擊以及決定風險等級，風險分成四等級分別以最高的至最低 A-D 代表。2018 年鑑別結果資訊資產中無 A 級風險組合。

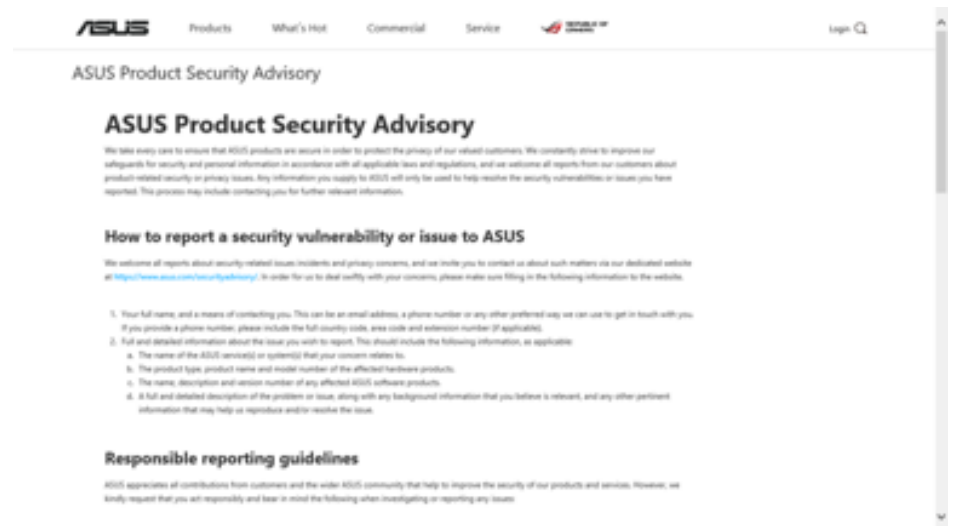
- 營運衝擊評估：

考量資訊資產的資產價值以及可用性，進行營運衝擊評估與分析 (Business Impact Assessment)。依據已鑑別之業務流程，分析其業務流程之關鍵程度、容許衝擊及復原需求，擬定本公司遭遇業務全面中斷時緊急應變處理之優先次序，並開發相關營運持續運作手冊。

- 產品暨資訊安全通報管理平台：

我們盡一切努力確保華碩產品的安全，以保護我們尊貴的客戶的隱私。我們始終致力於根據所有適用的法律和法規改進我們的安全和個人信息保護措施，並歡迎客戶提供有關產品相關安全或隱私問題的所有報告。因而建立產品暨資訊安全通報管理平台，以利消費者及資安專家或研究人員有提報華碩產品或資訊系統之安全漏洞或問題之專屬管道。

此一平台導入案件自動化管理，以維護案件通報及回應之管理品質，華碩透過此平台會不定期的對華碩產品安全性發佈公告，讓消費大眾能有管道瞭解華碩產品安全之更新，且與網路社群的資安專家或研究人員藉此平台保持良善之溝通及互動。



● 資訊服務系統監控作業：

為維持資訊服務系統的高可用性，對於資訊服務系統相關聯的伺服器、網路節點及其裝置皆納入監控作業，以期在資訊系統發生異常中斷的情形時能立即向維護人員通知及告警。

● 資訊服務營運持續：

公司於企業總部資訊機房和異地租用之備援機房皆有設立一套重要的資訊服務系統，並以 **Active - Active Mode** 運作方式，確保任一地出現營運中斷時，另一處機房的資訊服務能立即接手運作，不讓服務之營運中斷。

● 電子郵件使用安全演練：

近年猖獗的勒索病毒、商業電子郵件詐騙，以及 APT 攻擊，頻頻利用社交工程及郵件釣魚等技術，影響層面越來越大。為提升對惡意電子郵件之資安意識於 2018 年度實施了 4 次電子郵件社交工程演練檢測，並公告相關事件與詐騙手法，教導員工通報和處理方式。

● 2019 年初 ASUS Live Update 工具程式安全事件聲明：

Live Update 為華碩筆記型電腦搭載之自動更新軟體，部份機台搭載之版本遭駭客植入惡意程式碼後，上傳至檔案伺服器 (download server)，企圖對少數特定對象發動攻擊，華碩已主動聯繫此部份用戶提供產品檢測及軟體更新服務，並由客服專員協助客戶解決問題，並持續追蹤處理，確保產品使用無虞。針對此次攻擊，華碩已對 Live Update 軟體升級了全新的多重驗證機制，對於軟體更新及傳遞路徑各種可能的漏洞，強化端對端的密鑰加密機制，同時更新伺服器端與用戶端的軟體架構，確保這樣的入侵事件不會再發生。華碩也在第一時間提供給消費者可自行查驗之檢測程式。



個資資安委員會

為持續推動全球消費者與華碩員工個資的保護管理，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」（下稱個資資安委員會）。因應法令變動，2018 年制定新版華碩使用管理個人資料之指引「**General Personal Data Protection Policy**」於華碩集團施行，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。

為確保落實公司政策，個資資安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資安相關事件，直至 2018 年底已召開 197 次定期會議。

個資資安委員會於 2018 年主要推動成果：

● 因應歐洲 General Data Protection Regulation(GDPR) 法令管理作業：

▶ 盤點資料

檢視公司所有蒐集利用處理的資訊項目性質，以確認法規遵循範圍。

▶ 改善流程

個資資安委員會分別與公司所有相關部門說明討論為遵循 GDPR 法令規定所應調整改善的流程。於 2017 年 11 月起至 2018 年止，對 15 個部門進行了 90 場研討會議。各部門應改善的流程亦於 2018 年 5 月底前完成。

▶ 更新隱私權政策

因應法令變動增加應對個人資料當事人揭露之必要事項，於 2018 年 5 月底完成更新版本上線，並發布全球華碩會員通知信告知隱私權政策之更新。

▶ 教育訓練

因應法令變動於 2018 年公布新版華碩個人資料保護政策，同步展開員工教育訓練。除總部員工之外，2018 年著重於歐洲區同仁的教育訓練，個資資安委員會偕同外部律師分別至歐洲各辦公室完成 9 場教育訓練。

▶ 偕同查核合作對象

為確保華碩合作對象了解並落實華碩對個人資料保護的政策，個資資安委員會偕同客服中心至合作對象之工作場域做現場稽核，提出改善建議並追蹤至改善落實執行。

● 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，個資資安委員會於每年度將對外提供服務且含有個資之網站列請電腦中心進行網站弱點掃描，並依電腦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

- ▶ 因應新版華碩個人資料保護政策，2018 年著重於歐洲區同仁的教育訓練，個資資安委員會偕同外部律師分別至歐洲各辦公室完成 9 場教育訓練。
- ▶ 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，直至 2018 年底共計完成 19 梯次的教育訓練課程，總計受訓通過人數為 1143 人。
- ▶ 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。
- ▶ 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。

個資資安委員會之 2019 年主要規劃：

- 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。
- 因應美國、巴西新法，檢視並改善公司法規遵循程度。
- 增加外點稽核及協助相關部門執行合作廠商查核。

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 2018 年底在世界各國已取得 3,787 件專利。2018 年我們在歐美地區取得專利件數較 2017 年成長 67%。此外，近期更積極投入高端通訊市場布局，2018 年度通訊領域之專利申請量為 342 件。其中，在歐洲電信標準協會 (European Telecommunications Standards Institute, ETSI) 宣告的標準必要專利共計 21 件。預計 2019 年申報通訊標準必要專利可超過百件。

公司治理資訊

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，以及避免決策盲點，2016 年 7 月股東會依董事會選舉辦法選出第 11 屆董事會成員^註，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。

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。

華碩依公司治理評鑑規範制定董事會平均出席率需達 80%。華碩 2018 年董事會共召集 9 次，董事平均出席率 89.74%。

註：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，請參考年報。

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、財務報導流程、財務控制上的品質和誠信度，華碩設置「審計委員會」，3位審計委員會成員由獨立董事擔任。2018年審計委員會共召集5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。

2018年薪酬委員會共召開3次，委員平均出席率88.89%。

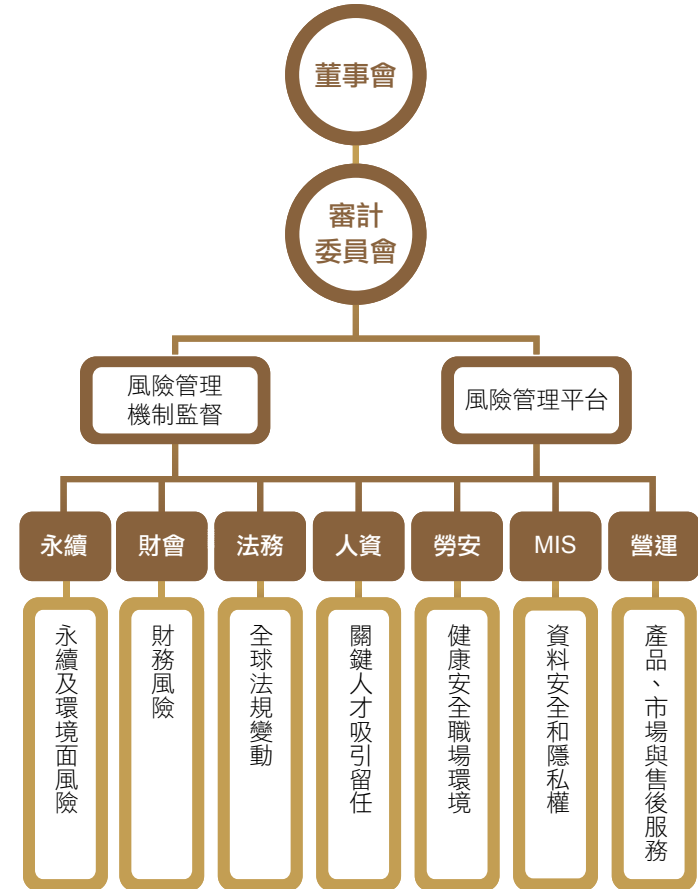
永續風險管理

有鑑於健全本公司之公司治理，落實企業經營所需關注的風險管理，華碩於2016年底正式成立永續風險管理平台。建立具系統性之風險管理作法，以強化公司面對風險之因應策略，降低重大營運風險轉成危機事件之發生機率，落實風險管理。

華碩風險管理平台依循組織內部架構以及內部控制體系，涵蓋兩大推動單位：

- (一) 永續風險管理推動單位：包含永續、財務、職安、法務、人資、電腦中心以及營運單位等，負責鑑別風險議題與管理因應作業，由永續長擔任召集人，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
- (二) 理方式，並於年度向審計委員會呈報年度風險管理報告。

風險管理機制監督單位：由稽核室負責，負責監督永續風險管理是否依規定運作，並由稽核長向審計委員會呈報。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。永續風險組織圖見右圖。



永續風險組織圖

2017 年風險管理平台首次以系統性方式進行風險辨識、風險評估、風險處理監控機制。2018 年風險管理平台推動主要涵蓋三大方向：持續監控 2017 年重大風險議題之因應策略與管理作業；整合 ISO 9001 體系之風險管理；新興風險議題，並於 2019 年 1 月審計委員會中呈報年度風險管理報告。

2018 ASUS 風險管理規劃



● 持續管理 - 2017 重大風險

議題	2018 管理做法
1. 員工健康與職業安全	• 建立環安資訊平台，推行職場GO安心活動專案
2. 反避稅法令	• 於歐洲各國據點執行反托拉斯教育訓練與宣導
3. 永續供應鏈管理	• 規劃永續供應鏈管理指標，建立系統性管理平台
4. 氣候變遷風險	• 依循國際TCFD架構，鑑別並評估氣候變遷議題對財務影響

● 營運風險 - 新增管理體系

- ▶ 整合 ISO 管理體系風險管理，涵蓋企業總部與海外據點共 33 單位
- ▶ 建立風控標準文件：華碩企業風險管理辦法與風險與機會評估管理辦法

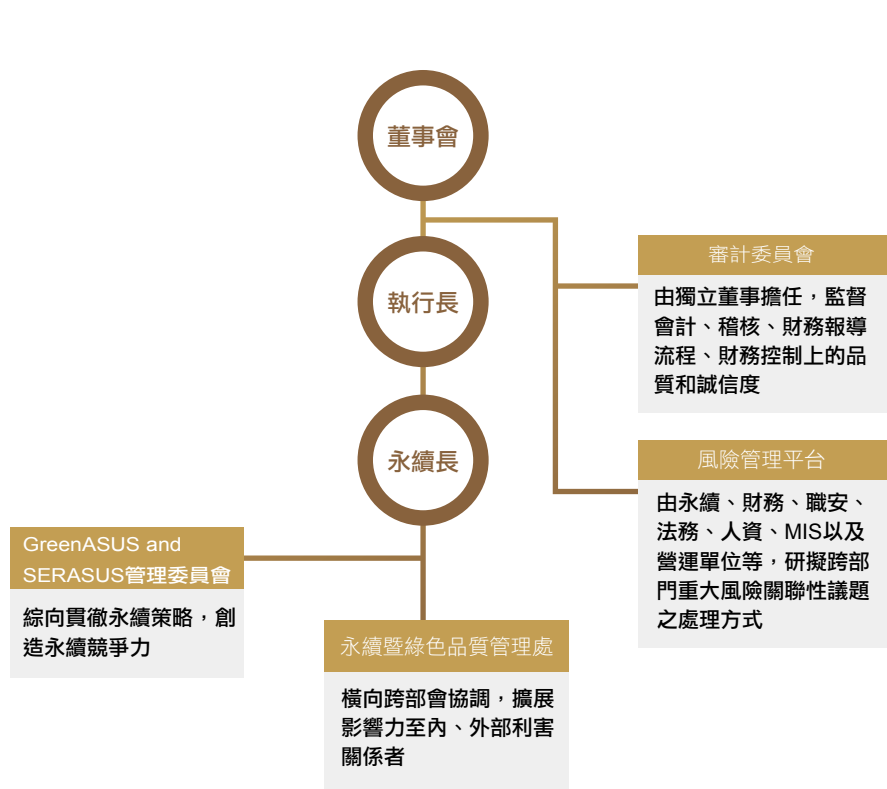
● 新增風險議題

議題	風險程度	2018 管理做法
GRI標準更新： 303水資源 403職業安全準則	中	<ul style="list-style-type: none"> • 設立水資源政策與管理指標 • 揭露GRI新增要求
仿商業與社交 行為詐騙信件	中	<ul style="list-style-type: none"> • 全體同仁詐騙手法與預防宣導信件 • MIS購置SPAM郵件過濾程式 • 2018年執行三場電子郵件社交工程演練檢測

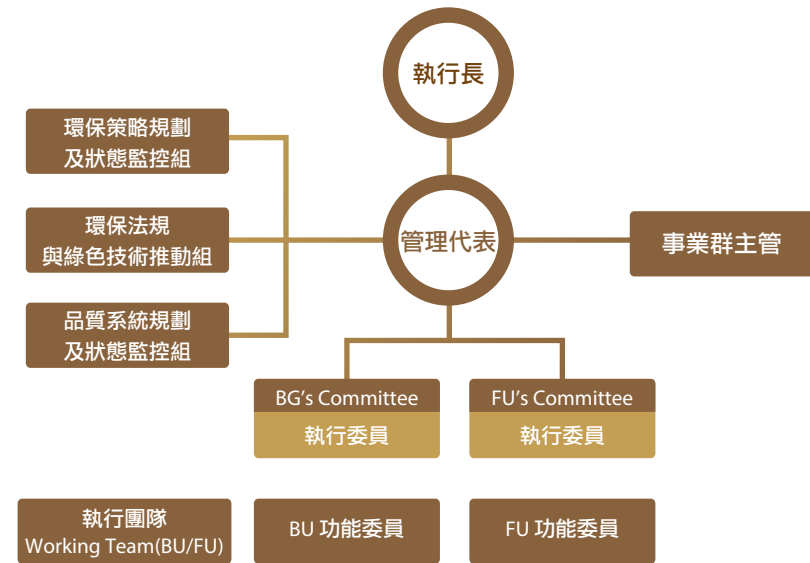
華碩風險管理平台在豎立內部風險文化已踏出了第一步，透過嚴謹的風險管理制度和追蹤行動，落實企業風險管理。風險推動小組持續廣泛蒐集國際永續脈動與電子產業發展趨勢變動，下一年度擬連結新興趨勢，與雲端、物聯網與資訊安全等議題作規劃與探討。面臨新興風險衝擊，期許透過風控平台連結，有效整合內外部資源，激盪出適應變革的能力，進而創造更多潛在發展機會。

永續治理架構

「成為世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻」是華碩的經營理念。因此在 2009 年便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。隨著組織啟動再造計畫，永續單位改組為「永續暨綠色品質管理處」，此專職單位設有永續長一職，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，並定期將永續年度重點計畫與績效成果提交至董事會核示。



華碩關注在企業永續營運中具高度影響性的產品、供應鏈和組織營運等關鍵議題，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，每 2 個月舉行一次會議。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。



另一方面，華碩董事會設有審計委員會，由三位獨立董事擔任成員，監督會計、稽核、財務 / 非財務的報告流程、營運控制上的品質和誠信度。審計委員會下設有風險管理平台，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。

外部合作

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
中華民國企業永續發展協會(BCSD)	✓		✓	
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)	✓			
責任礦產計畫(Responsible Minerals Initiative, RMI,原CFSI)	✓			
公平貿易倡議—錫工作小組(TWG)	✓			

華碩參與中華民國企業永續發展協會、台北市、台中市與高雄市電腦商業同業公會及企業綠色競爭力聯盟等，藉由永續議題分享學習，除了尋求同業與異業之間的永續合作契機，亦提供台灣電子業界相關的資源與經驗分享，發揮華碩品牌的永續影響力，帶動企業提升永續競爭力。

華碩重視企業治理與內部管理，加入中華民國內部稽核協會，參與例會、專題研討會、及經驗交流座談會，加強公司治理之各面向相關理論與實務，並加以強化風險控管與制度之整合，協助企業降低營運上之風險。

華碩為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance RBA, 原 EICC) 的正式會員 (Full member)，承諾全力支持 RBA 行為守則，致力推動供應鏈善盡企業社會責任，包含：尊重勞工與人權、建立健康與安全的工作環境、推行環保製程等。同時亦要求一階供應商共同遵循 RBA 行為守則，持續監控供應商實行績效，以期達到 RBA 願景及目標。

在無衝突礦產議題，加入 RBA 與全球永續議題 e 化倡議組織 (Global e-Sustainability Initiative, GeSI) 共同起創責任礦產計畫 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，共同支持無衝突冶煉廠計畫 (Conflict-Free Smelter Program, CFSP)，並以無衝突礦產報告模板進行供應鏈盡職調查與揭露調查資訊，進一步提供產業別所面臨的問題與建議。

國際衝突礦產範疇與關注議題延伸，針對印度尼西亞非環保採錫礦之議題，華碩申請加入公平貿易倡議 (the sustainable trade initiative, IDH) 之錫工作小組 (tin working group, TWG)，與資訊與通信科技 (Information Communications Technology, ICT) 同業一起努力，致力改善印度尼西亞非環保採礦造成的當地生態衝擊與影響。

關於 本報告書

重大主題分析與利害關係者議合
重大主題矩陣

本報告書符合全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發佈的 GRI 標準核心選項 (Core Option)，並納入聯合國全球盟約 (UN Global Compact) 原則，揭露華碩在永續治理上的策略、目標、管理方式及成果。

揭露頻率

華碩自 2008 年起，每年發行企業社會責任報告書，至今已連續 11 年。前次的報告書發行時間為 2018 年 6 月，未來仍將持續每年發行報告書，主動向利害關係人揭露各項重大性主題的管理績效。歷年報告書均公布於華碩企業社會責任網站，提供所有利害關係人下載。

<http://csr.asus.com/chinese/article.aspx?id=61>

資料範圍

本報告書資訊揭露期間為 2018 年度 (1 月 1 日至 12 月 31 日)，同時為了報告完整性，部份內容涵蓋 2017 年及 2019 年的成果與績效。

資料範圍以企業合併財務報告記載的邊界為基礎，依據 GRI 標準及重大性原則揭露華碩在全球營運市場的環境與社會影響，涵蓋 95% 以上營業收入的子公司，但排除自行發佈企業永續報告書的子公司，完整的涵蓋邊界如附件一所示。

報告書查證

本報告書資訊與數據由各部門同仁蒐集，經單位主管審查後提交至永續發展辦公室彙整及備查，同時參考外部專家建議進行改善。為確保報告書品質符合 GRI 標準的準確性、平衡性、清晰性、可比較性、可靠性及時效性等原則，華碩同時委託 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，以及 PwC Taiwan 資誠聯合會計師事務所依中華民國確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行獨立有限確信 (limited assurance)，確信報告附於全文之後。

本報告書所揭露之財務數據，則引用經會計師簽證之財務報告，可至華碩投資人資訊網頁下載相關資訊。

<https://www.asus.com/tw/Pages/Investor/#Financials>

聯絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們

Email: stakeholder@asus.com

重大主題分析與利害關係者議合

華碩藉由鑑別重大主題的程序，在廣泛的主題中分析及篩選出永續發展風險，或可發揮的企業影響力，進而將資源進行有效分配，規劃短、中、長期的永續發展策略。同時在議合的過程中，可以適當地回應利害關係者對於華碩的關注，並聚焦在我們的企業社會責任作為。

重大主題鑑別流程

鑑別

蒐集永續議題

參考國際永續標準與規範(GRI, ISO, RBA)、永續投資機構(DJSI, FTSE4Good, MSCI ESG index, CDP)、產業發展及聯合國永續目標等永續議題

排序

排序重大主題矩陣

建立利害關係者議合管道，依據各主題受到的關注度及對企業的影響程度，排序篩選重大主題

確證

確認重大主題的因應行動

篩選結果的重大主題，當責單位研擬對應策略、規劃短、中、長期目標，以及採取的管理方式與專案計畫

檢視

檢視重大主題及利害關係者的回應








做為持續強化利害關係者溝通的依據，研擬永續發展策略

2018 年主題異動

在鑑別主題的過程中，我們發現國際趨勢及利害關係者的關注項目已從過去的客戶隱私，擴大至整個資訊安全問題，因此我們今年進行此主題的重大性分析。同時為了因應 GRI Standards 更新 GRI 303：水與 GRI 403：職業安全衛生揭露的兩項準則，我們也配合同步調查利害關係者的關注度及影響程序。

利害關係者溝通與回應

華碩由永續單位評估全球永續趨勢以及華碩的營運發展目標，分析治理、環境與社會等各面向的主要主題，進而整合內部各組織、包括法務、財會、客戶服務、環境、勞工安全、人力資源、華碩文教基金會等多方資源，參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard 包容性、重大性及回應性等原則建立利害關係人的溝通流程，鑑別利害關係人並深入溝通對話。

利害關係人	溝通管道	頻率
 員工	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業資訊平台 ■ 電子報 ■ 員工意見信箱 ■ 福利措施相關滿意度調查 	即時 不定期 即時 不定期
 股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法人說明會/股東大會 ■ 投資人關係網站/信箱 ■ 公開資訊觀測站 ■ 季報/年報 	每季/每年 即時 不定期 每季/每年
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全球供應鏈管理平台 ■ 供應商關係管理平台 ■ 年度供應商大會 ■ 供應商評鑑或稽核訪查 ■ 供應商問卷 	即時 即時 每年 每年 每年
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產品/技術支援網站 ■ 客戶滿意度調查 ■ 社群網路 ■ 消費者交流活動 ■ 華碩CSR網站/信箱 ■ 利害關係人問卷 	即時 不定期 即時 不定期 即時 即時
 媒體	<ul style="list-style-type: none"> ■ 記者會 ■ 新聞稿 	不定時 不定時
 社區	<ul style="list-style-type: none"> ■ 參與地方活動 ■ 志工活動 ■ 華碩CSR網站/信箱 ■ 利害關係人問卷 	不定時 不定時 不定時 每年
 政府機關/非營利組織 非政府組織/學術單位	<ul style="list-style-type: none"> ■ 投資人關係網站/信箱 ■ 華碩CSR網站/信箱 ■ 利害關係人問卷 	即時 時常 每年

2018 年重大主題

經由上述程序的分析結果，經過永續單位與高階主管審核後，定義出 2018 年的重大主題矩陣，同時將關注度與衝擊程度的評分皆為前三分之一的主題列為重大主題，做為優先訂立短、中、長期的目標，包括：

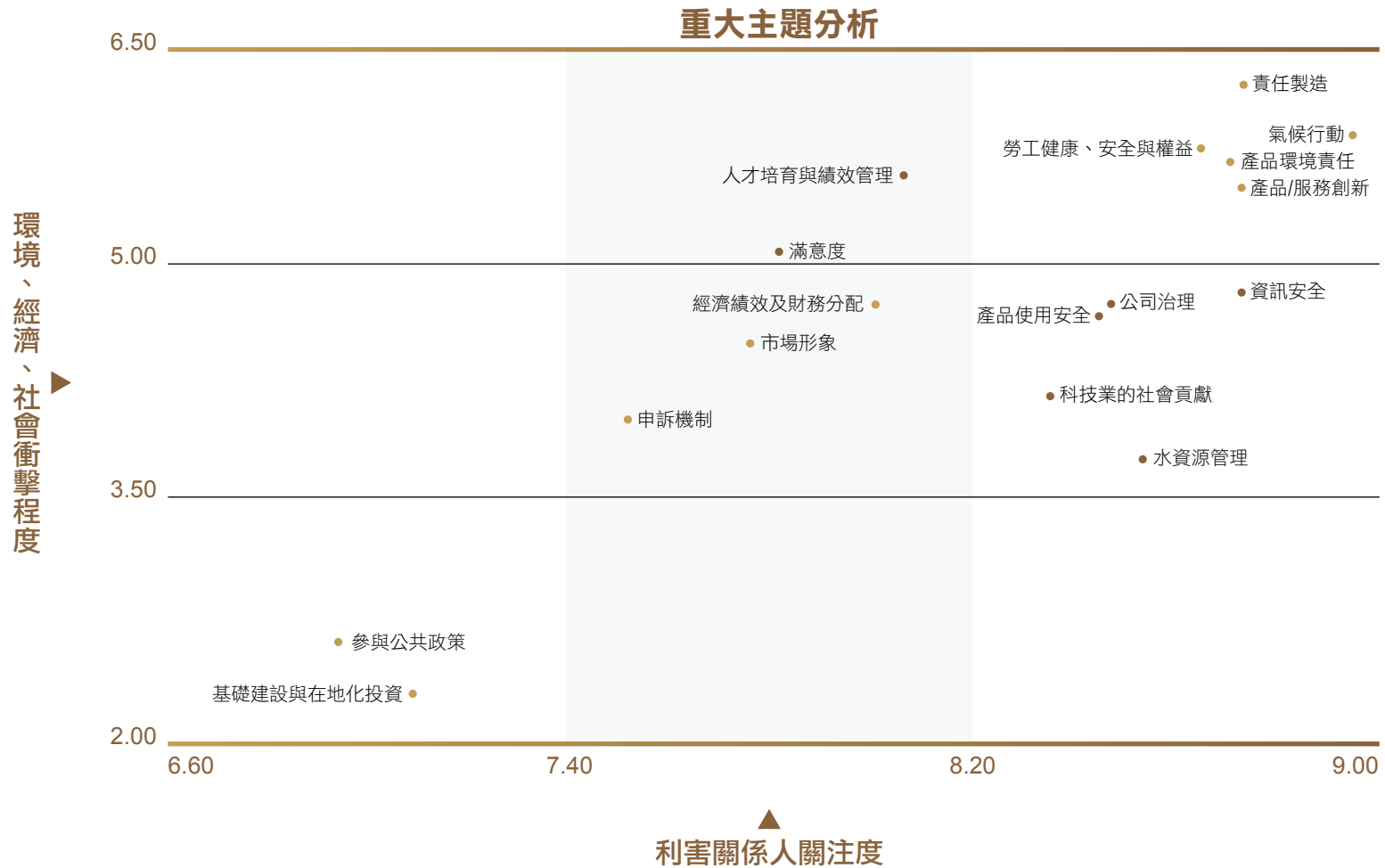
- 氣候行動
- 產品環境責任 (含循環經濟作為)
- 責任製造
- 勞工健康、安全與權益
- 產品與服務創新

對於重大主題華碩研擬因應方向，並訂立「2020 永續目標」追蹤管理永續績效，同時針對利害關係人具有較高關注或對企業永續營運有較大影響的主題，我們自願性揭露相關的管理措施與成果，以及與 SDGs 之間的影響。

構面	主題	相關主題	重大主題	供應商	華碩	消費者
治理	公司治理	法規遵循、誠信經營		●	●	●
	資訊安全	資訊安全、個資保護		●	●	●
環境	氣候行動	營運能源消耗、產品能源效率、溫室氣體排放及減量	●	●	●	●
	產品環境責任	環境化設計、有害物質管理、循環經濟、e-waste回收	●	●	●	●
	責任製造	衝突礦產來源、供應鏈環境污染防治	●	●	●	
	水資源管理	用水管理		●	●	
社會	勞工健康、安全與權益	職業安全、員工多元性與包容、禁用童工	●	●	●	
	科技業的社會貢獻	科技業的社會應用			●	●
	人才培育、福利與績效	人才吸引、成長發展、員工考核、員工福利			●	
其它	產品與服務創新	ICT的技術與服務革新、數位包容	●		●	●
	產品合規及安全使用	顧客健康與安全、行銷與標示			●	●
	滿意度	服務滿意度			●	●

各主題的涵蓋邊界

重大主題矩陣



附件一 涵蓋於本報告書資料範圍之公司清單

公司名稱	地區
ASUS COMPUTER INC.	Taiwan
ASUS Cloud Corporation	Taiwan
ASUS Technology Incorporation	Taiwan
ACBZ IMPORTACAO E COMERCIO LTDA.	America
ASUS COMPUTER INTERNATIONAL	America
ASUS India Private Limited	APAC
PT ASUSINDO SERVISTAMA	APAC
ASUS JAPAN INCORPORATION	APAC
Asus Global Pte., Ltd.	APAC
ASUS SERVICE (THAILAND) CO., LTD.	APAC
ASUS MARKETING (THAILAND) CO., LTD.	APAC
ASUS TECHNOLOGY (VIETNAM) COMPANY LTD.	APAC
ASUSTeK Computer (Shanghai) Co., Ltd	Mainland China
ASUS Computer (Shanghai) Co., Ltd.	Mainland China

公司名稱	地區
ASUSTEK COMPUTER (CHONGQING) CO., LTD.	Mainland China
ASUS Technology (Suzhou) Co., Ltd.	Mainland China
ASUS COMPUTER Czech Republic s.r.o.	EMEA
Asus Czech Service s.r.o.	EMEA
ASUS France SARL	EMEA
ASUS Computer GmbH	EMEA
ASUSTeK Italy S.R.L.	EMEA
ASUS EUROPE B.V.	EMEA
ASUS POLSKASP.Z O. O.	EMEA
ASUS IBERICA, S.L.	EMEA
ASUS BILGISAYAR SISTEMLERI TICARET LIMITED SIRKETI	EMEA
ASUS Ukraine (ACUA)	EMEA
ASUS COMPUTER INC.	Taiwan
ASUS Cloud Corporation	Taiwan

附件二 其它永續指標

102-8 員工與其它形式之勞動者的資訊

華碩集團

地區	類別	類型	男性		女性	
			人數	該類型比例	人數	該類型比例
營運總部	勞動力組成	正職員工	4498	66.41%	2275	33.59%
		非屬受僱工作者	0	0.00%	0	0.00%
	契約類型	不定期	4469	66.65%	2236	33.35%
		定期	29	42.65%	39	57.35%
	僱用類型	全職	4469	66.65%	2236	33.35%
		兼職	29	42.65%	39	57.35%
	職務類別	一般員工	3085	61.63%	1921	38.37%
		管理階層	1413	79.97%	354	20.03%
中國大陸	勞動力組成	正職員工	1935	53.75%	1665	46.25%
		非屬受僱工作者	9	21.43%	33	78.57%
	契約類型	不定期	1918	53.25%	1684	46.75%
		定期	26	65.00%	14	35.00%
	僱用類型	全職	1921	53.27%	1685	46.73%
		兼職	23	63.89%	13	36.11%
	職務類別	一般員工	1517	50.20%	1505	49.80%
		管理階層	427	68.87%	193	31.13%

地區	類別	類型	男性		女性	
			人數	該類型比例	人數	該類型比例
美洲	勞動力組成	正職員工	398	57.10%	299	42.90%
		非屬受僱工作者	1	100.00%	0	0.00%
	契約類型	不定期	397	57.04%	299	42.96%
		定期	2	100.00%	0	0.00%
	僱用類型	全職	397	57.04%	299	42.96%
		兼職	2	100.00%	0	0.00%
	職務類別	一般員工	304	55.58%	243	44.42%
		管理階層	95	62.91%	56	37.09%
亞太	勞動力組成	正職員工	1016	65.72%	530	34.28%
		非屬受僱工作者	0	0.00%	0	0.00%
	契約類型	不定期	964	66.48%	486	33.52%
		定期	52	54.17%	44	45.83%
	僱用類型	全職	964	66.48%	486	33.52%
		兼職	52	54.17%	44	45.83%
	職務類別	一般員工	888	65.01%	478	34.99%
		管理階層	128	71.11%	52	28.89%
歐洲、非洲、中東	勞動力組成	正職員工	1166	65.40%	617	34.60%
		非屬受僱工作者	52	57.14%	39	42.86%
	契約類型	不定期	1138	65.55%	598	34.45%
		定期	80	57.97%	58	42.03%
	僱用類型	全職	1138	65.55%	598	34.45%
		兼職	80	57.97%	58	42.03%
	職務類別	一般員工	1031	63.76%	586	36.24%
		管理階層	187	72.76%	70	27.24%

華碩雲端

地區	類別	類型	男性		女性	
			人數	該類型比例	人數	該類型比例
營運總部	勞動力組成	正職員工	45	60.81%	29	39.19%
		非屬受僱工作者	0	0.00%	0	0.00%
	契約類型	不定期	41	59.42%	28	40.58%
		定期	4	80.00%	1	20.00%
	僱用類型	全職	41	59.42%	28	40.58%
		兼職	4	80.00%	1	20.00%
	職務類別	一般員工	32	59.26%	22	40.74%
		管理階層	13	65.00%	7	35.00%

類型

定義

正職員工 有勞雇關係之員工：正職員工、派駐人員、短期契約工、健教生/實習生

非屬受僱工作者 ASUS定義非屬受僱工作者：派遣人員、專案外包

不定期 正職員工、派駐人員

定期 短期契約工、健教生/實習生、派遣人員、專案外包

全職 正職員工、派駐人員

兼職 短期契約工、健教生/實習生、派遣人員、專案外包

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
營運總部	1:1.31	1:1.31
中國大陸	1:1.60	1:1.60

* 營運總部與中國大陸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

華碩雲端

地區	男性	女性
營運總部	1:1	1:1

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
營運總部	100.00%
中國大陸	33.00%
美洲	66.67%
亞太	0.00%
歐洲、非洲、中東	50.00%

華碩雲端

地區	比例
營運總部	100.00%

* 當地：以“國籍”定義

* 高階管理階層：

華碩集團：

(1) 總公司：中心主管含以上

(2) 海外公司：總部主管含以上

華碩雲端：

處級主管含以上

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	佔全體男性員工比例	人數	佔全體女性員工比例
營運總部	新進員工人數與僱用率	<30	311	28.89%	278	37.82%
		30~50	194	5.71%	114	7.46%
		>50	2	1.74%	0	0.00%
	離職員工人數與流動率	<30	192	17.84%	213	28.98%
		30~50	482	14.17%	208	13.60%
		>50	13	11.30%	2	5.56%
中國大陸	新進員工人數與僱用率	<30	294	40.79%	137	25.95%
		30~50	84	6.62%	48	4.31%
		>50	0	0.00%	0	0.00%
	離職員工人數與流動率	<30	302	41.35%	219	36.67%
		30~50	280	21.45%	183	16.24%
		>50	6	34.03%	10	71.43%
美洲	新進員工人數與僱用率	<30	46	49.46%	21	25.61%
		30~50	52	20.72%	32	17.49%
		>50	1	1.82%	3	8.11%
	離職員工人數與流動率	<30	34	37.36%	18	23.08%
		30~50	63	25.61%	42	23.08%
		>50	12	21.18%	5	13.51%

地區	項目	年齡別	男性		女性	
			人數	佔全體男性員工比例	人數	佔全體女性員工比例
亞太	新進員工人數與僱用率	<30	147	53.07%	106	49.30%
		30~50	189	25.96%	90	28.66%
		>50	2	11.11%	1	25.00%
	離職員工人數與流動率	<30	261	75.10%	120	56.87%
		30~50	337	47.80%	100	32.26%
		>50	5	27.78%	0	0.00%
歐洲、非洲、中東	新進員工人數與僱用率	<30	119	39.27%	73	39.89%
		30~50	95	11.70%	64	16.71%
		>50	5	8.92%	3	5.77%
	離職員工人數與流動率	<30	69	42.57%	54	45.90%
		30~50	115	15.39%	63	18.54%
		>50	2	1.67%	4	4.71%

華碩雲端

地區	項目	年齡別	男性		女性	
			人數	佔全體男性員工比例	人數	佔全體女性員工比例
營運總部	新進員工人數與僱用率	<30	8	72.73%	4	33.33%
		30~50	9	30.00%	4	22.22%
		>50	0	0.00%	0	0.00%
	離職員工人數與流動率	<30	7	63.64%	4	33.33%
		30~50	8	26.67%	4	22.22%
		>50	0	0.00%	0	0.00%

* 該年齡區間新員工男(女)性僱用率 = 整年度該年齡區間新僱用男(女)性人數 / 年末該年齡區間男(女)性在職人數

* 該年齡區間男(女)性員工流動率 = 整年度該年齡區間男(女)性流動人數 / 年末該年齡區間男(女)性在職人數

401-3 育嬰假

華碩集團

地區	項目	男性	女性
營運總部	2018年可申請育嬰留職停薪的人數	713	361
	2018年實際申請育嬰留職停薪的人數	6	40
	2018年育嬰留職停薪後復職人數	3	30
	2018年育嬰留職停薪後復職滿12個月的人數	4	26
	2018年育嬰留職停薪後復職率	50.00%	75.00%
	2018年育嬰留職停薪後留任率	80%	81%
中國大陸	2018年可申請育嬰留職停薪的人數	439	523
	2018年實際申請育嬰留職停薪的人數	136	204
	2018年育嬰留職停薪後復職人數	135	202
	2018年育嬰留職停薪後復職滿12個月的人數	113	191
	2018年育嬰留職停薪後復職率	99.26%	99.02%
	2018年育嬰留職停薪後留任率	68.18%	83.33%

* 營運總部與中國大陸以外地區未有育嬰留職停薪制度，故未揭露

華碩雲端

* 華碩雲端近兩年未有申請育嬰假的員工，故相關計算皆為 NA。

* 可申請申請育嬰假人數 = 2016 至 2018 三年內有申請產假、陪產假的男女員工人數

* 男(女)性復職率 = 育嬰留職停薪後實際於 2018 年復職之男(女)性員工人數 / 育嬰留職停薪後應於 2018 年復職之男(女)性員工人數 X 100%

* 男(女)性留任率 = 2017 年度自育嬰留職停薪復職、於 2018 年滿 12 個月之男(女)性員工人數 / 2017 年度實際自育嬰留職停薪復職之男(女)性員工人數 X 100%

404-1 依性別及員工類型分類之每位員工年平均受訓時數

華碩集團

地區	項目	類型	員工年平均受訓時數
營運總部	性別	男性	16.11
		女性	17.44
	職務類別	一般員工	17.16
		管理階層	14.77
中國大陸	性別	男性	24.57
		女性	15.18
	職務類別	一般員工	20.74
		管理階層	18.60
美洲	性別	男性	2.23
		女性	1.75
	職務類別	一般員工	2.16
		管理階層	1.67
亞太	性別	男性	1.42
		女性	2.46
	職務類別	一般員工	1.85
		管理階層	0.98

地區	項目	類型	員工年平均受訓時數
歐洲、非洲、中東	性別	男性	0.92
		女性	0.89
	職務類別	一般員工	0.86
		管理階層	1.17

華碩雲端

地區	項目	類型	員工年平均受訓時數
營運總部	性別	男性	7.32
		女性	8.43
	職務類別	一般員工	7.92
		管理階層	7.18

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	類別	類型	男性			女性		
			總男性員工人數	實際接受考核男性人數	接受考核比例	總女性員工人數	實際接受考核女性人數	接受考核比例
營運總部	職務類別	一般員工	3085	2908	94.26%	1921	1777	92.50%
		管理階層	1413	1317	93.21%	354	344	97.18%
中國大陸	職務類別	一般員工	1517	1338	88.20%	1505	1414	93.95%
		管理階層	427	371	86.89%	193	190	98.45%
美洲	職務類別	一般員工	304	303	99.67%	243	242	99.59%
		管理階層	95	95	100.00%	56	56	100.00%
亞太	職務類別	一般員工	888	888	100.00%	478	478	100.00%
		管理階層	128	127	99.22%	52	52	100.00%
歐洲、非洲、中東	職務類別	一般員工	1031	1027	99.61%	586	586	100.00%
		管理階層	187	185	98.93%	70	69	98.57%

* 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

華碩雲端

地區	類別	類型	男性			女性		
			總男性員工人數	實際接受考核男性人數	接受考核比例	總女性員工人數	實際接受考核女性人數	接受考核比例
營運總部	職務類別	一般員工	32	26	81.25%	22	21	95.45%
		管理階層	13	12	92.31%	7	7	100.00%

* 下列人員不參與考核：

1. 高階含以上主管
2. 工讀生 / 實習生
3. 試用期間的新人
4. 專案駐點人員

備註：華碩雲端員工結構數據獨立於華碩員工資料庫，故附件二華碩集團數據皆未包含華碩雲端

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：

華碩電腦

年度/類別	全職一般員工人數	全職一般員工薪資平均數	全職一般員工薪資中位數
2018	5,908	1,359,776	1,086,047
2017	6,385	1,280,716	1,028,018
與前一年度之差異	-477	79,060	58,029

* 此表格僅呈現華碩電腦台灣區數據

* 排除未滿 6 個月員工

附件三 GRI Content Index

GRI內容索引		揭露	頁碼與URL
一般揭露			
GRI 102：一般揭露2016	102-1 組織名稱		XI
	102-2 主要品牌、產品與服務		XI
	102-3 組織總部的位址		XI
	102-4 組織在多少個國家運營		XI, 附件一, 股東年報315~317
	102-5 所有權的性質及法律形式		XI
	102-6 機構所服務的市場		股東年報94
	102-7 組織規模		股東年報129~135
	102-8 員工與其它形式之勞動者的資訊		附件二
	102-9 供應鏈		3-2~3-3
	102-10 組織或供應鏈的重要改變		無重大變化
	102-11 如何預防的方針或原則		6-6~6-7, 2-2, 2-3~2-4, 2-12
	102-12 外部倡議		2-12, 3-4, 4-2
	102-13 組織參與的公協會		6-9
	102-14 組織高層決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明		I, II
	102-16 組織之價值、原則、標準和行為規範		6-2, 4-2
102-18 組織的治理架構		6-8	
102-40 利害關係人族群清單		7-3	

GRI內容索引	揭露	頁碼與URL
一般揭露		
GRI 102：一般揭露2016	102-41 受集體協商協定保障之總員工數比例	各子公司依照各國法令符合集體協商協定
	102-42 利害關係人之鑑別與選擇	7-2~7-3
	102-43 利害關係人參與的方法	7-3
	102-44 經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項	7-4~7-5
	102-45 組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	7-1, 附件一
	102-46 說明界定報告內容和考量面邊界的流程	7-2
	102-47 列出重大考量面	7-4~7-5
	102-48 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	數據歷年比較
	102-49 說明範圍、方面邊界與此前報告期間的重大變動	資料範圍以企業合併財務報告記載的邊界為基礎，依據GRI標準及重大性原則揭露華碩在全球營運市場的環境與社會影響，涵蓋95%以上營業收入的子公司，但排除自行發佈企業永續報告書的子公司。
	102-50 報告期間	7-1
	102-51 上一份報告的日期	7-1
	102-52 報告週期	7-1
	102-53 可回答與報告書或內容相關問題的聯絡資訊	7-1
	102-54 依據GRI Standards的報告書符合性聲明	7-1
102-55 GRI內容索引	此表格	
102-56 外部確信	報告書查證聲明/確信意見書	

GRI內容索引	揭露	頁碼與URL
重大主題		
氣候行動		
GRI 103：管理方針2016	103-1 解釋重大性議題與其邊界	2-12
	103-2 管理方針與細節	2-12~2-13, 3-7~3-8
GRI 302：能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-14
	302-2 組織外部的能源消耗量	2-12, 2-14
	302-4 減少的能源消耗量	2-12, 2-14
	302-5 降低產品和服務的能源需求	2-12
GRI 305：排放2016	305-1 直接溫室氣體排放量（範疇一）	2-13
	305-2 能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	2-13
	305-3 其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	2-14
	305-5 減少的溫室氣體排放量	2-13
	供應鏈溫室氣體	3-7
產品環境責任(含循環經濟作為)		
GRI 103：管理方針2016	103-1 解釋重大性議題與其邊界	2-1
	103-2 管理方針與細節	2-2~2-7
GRI 301：原物料2016	301-3 回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	2-6
GRI 302：能源2016	302-5 降低在產品和服務的能源需求	2-5, 2-12
	零廢棄物填埋	2-10
	化學物質管理	2-3~2-4, 3-6
	產品符合環保標章規範	2-7
	產品回收服務	2-6~2-7

GRI內容索引	揭露	頁碼與URL
重大主題		
責任製造		
GRI 103：管理方針2016	103-1 解釋重大性議題與其邊界	3-4, 3-6
	103-2 管理方針與細節	3-4, 3-6~3-8
	衝突礦產	3-4
	供應鏈環境污染防治	3-6~3-8
勞工健康、安全與權益		
GRI 403：管理方針2016	103-1 解釋重大性議題與其邊界	4-2, 4-13, 4-16~4-20
	103-2 管理方針與細節	4-2, 4-13, 4-16~4-20
GRI 403：職業安全健康2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4-13, 4-16
	403-3 職業健康服務	4-17~4-20
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-13
	403-6 工作者健康促進	4-16~4-20
	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	4-16
	403-9 職業傷害	4-15
	403-10 職業病	4-16
	工作環境安全	4-13
	員工健康照護與關懷	4-13~4-17
GRI 201：經濟績效2016	201-3 組織確定福利計畫義務的範圍	股東年報193

GRI內容索引		揭露	頁碼與URL
重大主題			
勞工健康、安全與權益			
GRI 202：市場定位2016	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		4-4, 附件二
	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		附件二
GRI 401：雇用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		附件二
	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		4-4
	401-3 育嬰假		4-2, 附件二
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-1 治理單位與員工的多元化		附件二
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		附件二
GRI 408：童工2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險		3-3~3-5
產品與服務創新			
GRI 103：管理方針2016	103-1 解釋重大主題及其邊界		1-5, 1-7, 1-9, 1-11
	103-2 管理方針與細節		1-5~1-13
	產品創新		1-5~1-13

GRI內容索引	揭露	頁碼與URL
其它受關注議題		
公司治理		
GRI 206：不公平競爭行為2016	206-1 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	6-2
GRI 307：環境法規遵循2016	307-1 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	無重大違反
GRI 417：行銷與標示2016	417-1 符合產品與服務資訊標示比例	華碩依照各國國際法規標準、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 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	無重大違反
	417-3 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數	無重大違反
GRI 419：社會經濟法規遵循2016	419-1 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	無重大違反

GRI內容索引		揭露	頁碼與URL
其它受關注議題			
資訊安全			
	資訊安全		6-3~6-5
水資源管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響		2-11
	303-2 與排水相關衝擊的管理		2-11
	303-3 取水量		2-11
	303-4 排水量		2-11
	303-5 耗水量		2-11
GRI 306：水污與廢棄物 2016	306-1 按水質及排放目的地劃分的污水排放總量		2-11
	供應鏈水足跡		3-7~3-8
人才培育、福利與績效			
GRI 404：教育訓練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		4-2, 附件二
	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		4-5~4-11
	404-3 接受定期績效考核的男女員工比例		4-12, 附件二

GRI內容索引	揭露	頁碼與URL
其它受關注議題		
產品使用安全		
GRI 416：顧客健康與安全2016	416-1 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。
	416-2 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	無重大違反
客戶滿意度		
	客戶滿意度調查措施及結果、客戶服務管理、產品維修服務	3-10~3-11
科技業的社會貢獻		
GRI 203：間接經濟衝擊2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-2~5-7

* 須揭露之指標資訊皆有揭露，未有省略之情形

附件四 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	人力結構	4-2
	確保不從事侵害人權的活動	人力結構	4-2
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集體協商協定
	消除任何形式的強迫及強制勞動	人力結構	4-2
	確實廢除童工	人力結構	4-2
	消除就業和職業的相關歧視	人力結構	4-2
環境	企業界應支持採用預防性方法對應環境挑戰	產品循環經濟轉型 使用更安全的化學物質 能源管理與氣候變遷因應作為	2-2, 2-3~2-4, 2-12
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	使用更安全的化學物質 能源管理與氣候變遷因應作為 安全的化學物質	2-3~2-4, 2-12, 3-6
	鼓勵開發及推廣對環境友善的技術	產品循環經濟轉型	2-2~2-7
反貪腐	企業應努力反抗一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	誠信經營	6-2

附件五 免責聲明

摩根史坦利全球永續指數成份股

THE INCLUSION OF ASUSTEK COMPUTER INC. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ASUSTEK COMPUTER INC. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

天下雜誌「2018 天下 CSR 企業公民獎」

獎項 LOGO 由天下雜誌提供

AA1000AS 查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASUSTeK COMPUTER INC.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018

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 Social Responsibility Report for 2018 (hereinafter referred to as CSR Report). 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' CSR Report of 2018 and its presentation are the responsibility of the management of ASUS. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in ASUS' CSR Report of 2018.

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' stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- 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 subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; 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 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, EICC, 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 information and data contained within ASUS's CSR Report of 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of ASUS sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, High level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) 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, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, ASUS may proactively consider having more direct two-ways 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 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.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASUS' CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics 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 topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of ASUS' involvement with the impacts for each material topic (103-1) and integrated the SDGs in related to selected material topics, and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
24 May, 2019
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

華碩電腦 2018 年企業社會責任報告書 確信項目彙總表

編號	確信標的	頁碼	適用基準
1	<p>2018年 Eco Product 銷售量占比為 65.57 %^註。</p> <p>註：ECO Product包含已取得或曾經取得Energy Star、EPEAT、TCO、UL、中國環境標誌、台灣節能標章、台灣環保標章或中國電子信息產品汙染控制自願性產品認證證書八項環保標章之產品（符合其中一項即為ECO Product）</p> <p>計算基準：</p> <p>分母：2018年總產品淨銷售量扣除不能申請環保標章的產品（配件、以及組裝半成品件）淨銷售量</p> <p>分子：截至2018年12月31日已取得或曾經取得環保標章的產品淨銷售量</p>	2-7	<p>2018年度Eco product之淨銷售量占華碩2018年度淨銷售量之比率。</p> <p>計算基準：</p> <p>分母：2018年總產品淨銷售量扣除不能申請環保標章的產品（配件、以及組裝半成品件）淨銷售量</p> <p>分子：截至2018年12月31日已取得或曾經取得環保標章的產品淨銷售量</p> <p>註：ECO Product包含已取得或曾經取得Energy Star、EPEAT、TCO、UL、中國環境標誌、台灣節能標章、台灣環保標章、中國電子信息產品汙染控制自願性產品認證證書八項環保標章之產品（符合其中一項即為ECO Product）</p>

編號	確信標的	頁碼	適用基準
2	<p>華碩新開案^註且於2018年新銷售的筆記型電腦100%符合電腦產品Energy Star 7.0標準。能源消耗平均優於標準29%。</p> <p>註：新開案之定義為2017/7/1至2018/12/31所開案的產品 計算基準： 為所有產品之【（能耗限值－能耗）／能耗限值】的平均值</p>	2-5	<p>依據華碩新開案且於2018年新銷售的筆記型電腦所取得之第三方測試報告結果。</p> <p>能源消耗平均優於標準比例之計算基準為所有產品之【（能耗限值－能耗）／能耗限值】的平均值。</p>
3	<p>2018年華碩及其子公司員工^註參與志工服務總時數共計6,413.5小時。</p> <p>註： 華碩及其子公司包含華碩本部、ASUS Technology Incorporation (ASUTC)以及Asus Global Pte., Ltd. (ASGL)。志工服務係指由台灣華碩主辦之志工活動，志工時數包含活動前之培訓。</p>	5-10	<p>華碩及其子公司（包含華碩本部、ASUS Technology Incorporation (ASUTC)以及Asus Global Pte., Ltd. (ASGL)）員工參與志工服務總時數。志工服務係指由台灣華碩主辦之志工活動，志工時數包含活動前之培訓。</p>

會計師有限確信意見報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 18010456 號

華碩電腦股份有限公司 公鑒：

本事務所受華碩電腦股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2018 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定 2018 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2018 年度企業社會責任報告書第 G-1 至 G-2 頁之「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適當基準編製企業社會責任報告書所報導之績效指標，且維持與績效指標編製有關之必要內部控制，以確保績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列確信程序：

- 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行查詢、觀察、檢查及重新執行測試，以取得有限確信之證據。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
11012 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 11012, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



此報告不對 2018 年度企業社會責任報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

本事務所適用審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面未依適用基準編製而須作修正之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 張瑞婷

張瑞婷



中華民國 108 年 6 月 28 日



© Copyright June 2019 ASUSTeK Computer Inc. All rights reserved. Information may change without notice.

本報告書採用森林監管委員會(Forest Stewardship Council, FSC)認證的紙張印製