



acer

# 宏碁 永續報告書

2022

---

Acer Sustainability Report

2  
0  
2  
2

Reuse, recycle for a sustainable future

## 封面故事：循環再生永續未來

塑膠垃圾是一個嚴重的環境問題，影響著全世界數百萬人和生物。這個問題起源於各種塑膠來源，有些是可回收，然而卻未被妥善處理的陸地與海洋塑膠垃圾；有些則分解成微小的碎片進入了土壤、水和空氣中，它們很可能被動物和人類攝取進入體內。

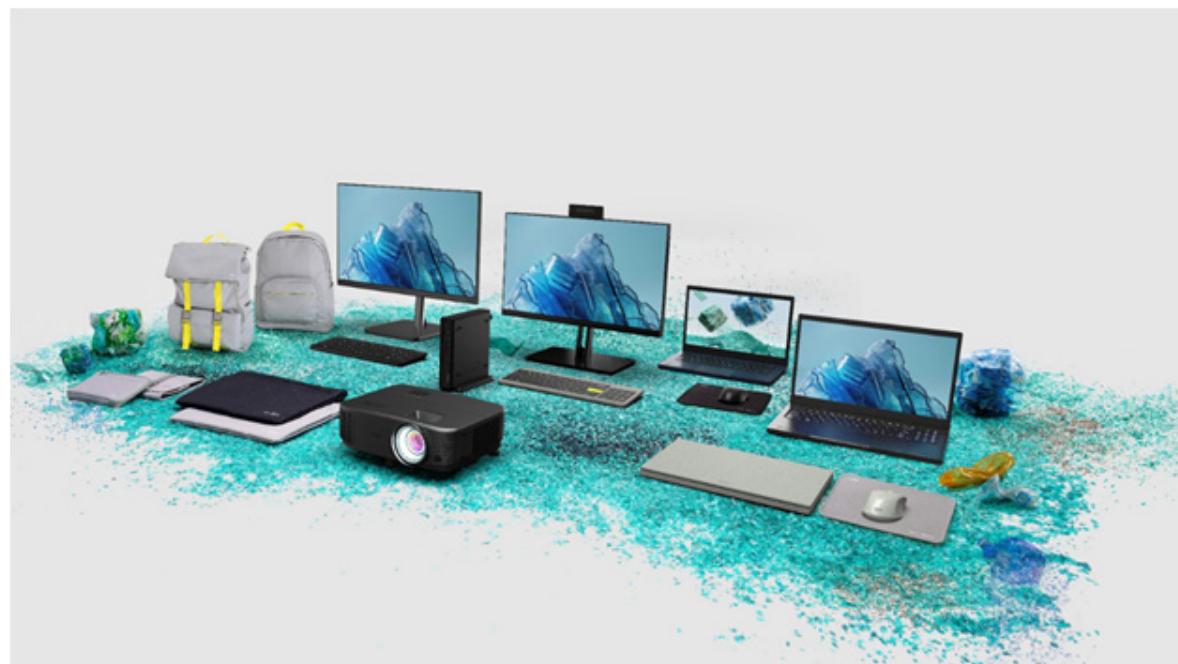
於宏碁而言，減少塑膠垃圾及其負面影響的最有效方法，就是在我們的產品中使用消費後回收（PCR）塑料取代原生塑料。消費後回收塑料由現有的塑膠垃圾所製成，這些垃圾是通過各種回收管道收集和回收而來；透過使用消費後回收塑料，我們可以節約能源、減少溫室氣體排放及保護自然資源，並轉移那些在陸地上和海洋中的塑膠廢棄物。

塑膠垃圾會導致各種問題，例如：

- 阻塞海洋動物和鳥類的消化系統，導致飢餓、窒息或感染。
- 累積在動物和人類的組織和器官中，引起發炎、毒性或荷爾蒙混亂。
- 運輸產生有害的化學物質或病原體，可能污染食物鏈或水源。
- 降低水、土壤或生物多樣性等自然資源的品質和可用性。



宏碁設定了明確的目標，亦即2025年消費後回收塑料的使用量達到總塑膠使用量的20至30%。為了達到目標，我們的策略是逐步提高消費後回收塑料的比例，並應用於更多的零件及更多的產品。例如，我們在2022年問世的Aspire Vero機殼上運用了30%的消費後回收塑料，至2023年增加至40%，但仍能滿足我們對產品的品質要求。除了機殼外，我們仔細研究了所有可能，像是在鍵盤蓋上應用了50%的消費後回收塑料，在觸控板上應用了100%海廢塑料(Ocean Bound Plastic, OBP)。



不僅是產品本身，我們還在充電器上應用了50%消費後回收塑料，這是我們在消費後回收塑料使用進展的一個例子，個別產品依其採用的塑料種類與產品特性，使用的消費後回收塑料的比例更高達85%。這一策略也應用在所有產品線上，包括桌機、顯示器、投影機、配件、路由器，甚至Acerpure空氣清淨機。

產品設計的永續性是為了形塑更美好的地球持續地改進；我們為我們所做的和所努力的事情感到自豪。

在本報告書，您可以在以下章節了解更多有關消費後回收塑料的應用：

#### [第五章循環經濟與創新](#)

### 2022年亮點

**3,000** 萬台

累計達3,000萬台裝置使用  
消費後回收(PCR)塑料  
(2020 - 2022)

**17%**

2022年，在電腦與顯示器產品中實現使用17%的消費後  
回收(PCR)塑料

**20 - 30%**

目標於2025年，在電腦與顯示器產品中實現使用20-30%  
的消費後回收(PCR)塑料

# 目錄

## 封面故事

## 董事長暨執行長的話

## 重要成果與肯定

## ESG績效亮點

## 01 關於宏碁

- 公司簡介 10
- 營運概況 12
- 品牌價值 13

02

## 02 ESG治理與策略

15

05

聯合國永續發展目標 (SDGs)

16

07

ESG治理與2025永續目標

19

08

永續價值  
重大性與利害關係人議合22  
23

## 04 負責任供應鏈

70

供應鏈管理機制

73

供應鏈社會面管理

76

供應鏈環境面管理：供應鏈氣候議合

79

供應鏈稽核與改善

81

## 07 包容職場與社會

116

人權保障

118

人才吸引與發展

125

健康及安全的工作環境

142

數位包容與社會公益

148

## 01 關於宏碁

09

## 03 營運與治理

37

- 公司治理 38
- 風險管理 46
- 資訊安全與隱私保護 51
- 客戶服務 58
- 營運與環境 63

## 05 循環經濟與創新

85

宏碁循環經濟模式

86

產品生命週期循環

89

創新產品與服務

96

## 08 ESG資訊摘要

157

ESG資訊摘要

157

## 09 附錄

160

## 06 氣候策略與轉型

106

低碳轉型與氣候策略藍圖

108

氣候風險機會與相關財務揭露 ( TCFD )

111

溫室氣體排放

112

我們的氣候行動

114

關於本報告書

160

GRI Standards指標

161

SASB指標

171

上市公司揭露永續指標

173

聯合國全球盟約對照表

174

獨立有限確信報告

175

# 董事長暨執行長的話

2022年是充滿經濟和環境挑戰的一年，宏碁隨著生活型態的改變而不斷創新發展，並專注於保持產業動能；我們透過與宏碁董事長暨執行長陳俊聖的訪談，了解大環境對營運的影響，以及公司為環境和社會採取的重要行動。

## 2022年，宏碁面臨的主要經濟挑戰為何？

首先，我想強調宏碁持續致力透過精準的產品組合優化庫存、優化營運支出及增加淨現金流，增強整體營運的永續性；雖然各個產業皆面臨通貨膨脹、地緣政治及Covid-19的持續性影響，以及電腦產業進入調整期。

## 宏碁將如何應對挑戰？

隨著人們生活型態的改變，宏碁將根據營運需求機動調整策略，專注保持產業動能，邁向更永續的未來。於2022年，宏碁推出多元且創新的電腦及顯示器產品，擴展使用可回收材料製成的Vero產品線，並積極開拓非電腦及顯示器產品的事業。

我們打造能驅動內部創新、創業的公司文化，深信隨著時代的變化，新技術將觸發新的使用模式並刺激市場需求。至2022年第四季，宏碁非電腦與顯示器業務佔總營收的26.3%；此外，宏碁在台灣的專利申請排名第二，於AI輔助醫療領域擁有多項專利，並擁有300多項散熱技術專利。宏碁於2018-2022年期間獲得享譽全球的iF設計獎「全球50強公司（7,128間企業之中）」的稱號。

## 多元事業引擎方面，宏碁在非電腦或顯示器業務表現如何？

宏碁將多元事業引擎視為「新事業」，擴展有別於電腦和顯示器業務的新機會，以開拓全新市場並打破現有框架，實現盈利並優化營運，替集團打造可永續發展的商業模式。宏碁子公司業務橫跨飲料、系統整合、充電及加氫站、電競、服飾、家電設備、AI輔助醫療解決方案、綠能移動、智慧城市、資訊安全及雲端解決方案等領域，透過建立多元事業引擎以促進內部創業的策略持續奏效；其中，伺服器及家電設備事業更是展現了強勁的動能，截至2022年12月已有9家上市 / 櫃 / 興櫃 / 公開發行子公司，並持續孵化新業務。宏碁亦提供股東投資集團內部新上市的事業引擎機會，讓股東參與其營運發展，並確保我們營運管理的適切性。

## 宏碁是否有新的計畫能與利害關係人分享？

有的。宏碁2023年將獨立公布TCFD（氣候相關財務信息披露）報告書，與永續報告書分開發表。TCFD為企業提供風險管理和決策規劃的重要框架，由於氣候變遷是當今的重要議題，TCFD報告書詳細揭示下一步的計劃，以便利害關係人能更好了解相關的財務影響，並展現宏碁應對氣候變化的決心。

## 宏碁如何發揮影響力，鼓勵他人共同解決環境和社會問題，並取得哪些重要進展？

首先，我們承諾2050淨零排放，致力從企業永續營運、產品與服務及價值鏈3大面向上，全面性地減碳。我們將也持續實踐2025年的目標，在電腦及顯示器使用20至30%的消費後回收(PCR)塑料，2022年已達17%的階段進展。全集團訂於2035年使用100%的再生能源，2022年已達44%的進程。自推出採用回收塑料、可回收包裝及海廢回收塑膠的Vero筆記型電腦環保產品，其產品線現已擴展至桌上型電腦、顯示器、投影機和周邊配件，為消費者、企業和組織提供更多能減少碳足跡的選擇，一同成為宏碁倡議循環經濟的夥伴。

其次，宏碁「Earthion」永續發展平台影響力持續擴大，讓員工及供應鏈夥伴共同攜手面對環境挑戰。藉由舉辦「21天綠色挑戰」，激勵員工、企業夥伴及供應商總計七千餘人一同減少碳足跡，提高眾人的環保意識，並養成綠色習慣，減少相當於152噸的二氧化碳排放。

此外，宏碁持續透過現有及新事業響應聯合國永續發展目標(SDGs)，AI輔助醫療解決方案能以軟體診斷糖尿病視網膜病變，呼應「SDG3良好健康和福祉」；而為永續城市及社區建構降雨及防洪蓄水系統，亦符合「SDG11永續城鄉」指標；Vero產品線更與「SDG12負責任的消費和生產」與「SDG 13氣候行動」相匹配。

宏碁作為一家跨國科技公司，持續為社會責任盡心盡力，並將教育視為重點之一，我們捐助筆記型電腦及平板予烏克蘭一所學校，汰換其電腦實驗室的陳舊設備，提升學生學習成效；宏碁藉由促進數位平等，打破人與科技的藩籬，亦被世界標竿聯盟評為最具影響力的2,000家公司之一。

## ESG現為產業間的熱門話題，您將如何評價公司所做出的努力？

宏碁透過透明揭露和Earthion使命下的行動，使環境、社會和治理(ESG)的行動獲得全球認可，且在2022年納入多項全球永續發展指數，透過第三方的評選標準證明宏碁的永續作為正在發揮影響力。

宏碁連續三年獲S&P Global永續年鑑評選為名列全球前5%企業；連續九年入選MSCI ESG領導者指數，並在分類中獲得AAA最佳評級；入選道瓊永續新興市場指數(DJSI)成分股；更首次獲EcoVadis 永續評鑑平台(Sustainability Rating)永續發展最高評等白金級，為全球前1%企業；且連續七年入選富時社會責任新興市場(FTSE4Good)指數。

此外，宏碁更入選富比世2022年全球最佳雇主及全球最佳女性友善企業榜單。

宏碁董事長暨執行長 陳俊聖



# 重要成果與肯定



**MSCI ESG 領導者指數**  
連續第九年入選MSCI ESG 領導者指數



**MSCI ESG評級**  
獲AAA級

Member of  
**Dow Jones Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

**道瓊永續指數新興市場成分股**  
連續9年入選，並於電腦、周邊及辦公室電子設備產業名列第二名。



**S&P Global永續年鑑評選**  
2023年名列全球前5%企業



**FTSE4Good**  
FTSE4Good

連續第七年入選富時社會責任新興市場指數



**FTSE4Good 台灣指數**  
連續第五年入選FTSE4Good 台灣指數公司台灣永續指數



**Ecovadis Sustainability Rating**  
榮獲白金級



**TCSA台灣企業永續獎**  
獲永續報告獎「白金獎」



**ISS ESG**  
企業評比「最佳」等級



**世界評比聯盟 (WBA)**  
入選全球2,000大最具影響力公司(SDG2000)  
獲「數位包容」評比排名第64名



**《富比士》全球最佳企業雇主**  
連續三年名列「全球最佳企業雇主」榜單，  
2022年亦同步入榜「美國大學新鮮人最佳雇主」



**《富比士》全球女性友善公司**  
入選「2022全球女性友善公司」，  
為台灣唯一入選的電子資訊業公司

# ESG績效亮點

環境



**3,000 萬**

超過3,000萬台裝置使用消費後回收塑料 (2020-2022年)

**44%**

宏碁集團再生電力使用率達44%

**60%**

60% 關鍵供應商承諾RE100 或訂定以科學為基礎的減碳目標 (SBT)

**領導等級**

CDP 氣候變遷問卷獲領導等級 (A-)

社會



**100%**

100% 3TG 冶煉廠符合或參與OECD盡責調查指南的第三方機制

**數位包容**

名列世界評比聯盟 (World Benchmarking Alliance) 之數位包容組第64名

**連續3年**

名列《富比士》全球最佳企業雇主榜單

**1.2萬人時**

宏碁全球各區域投入社會專案共超過 11,554人時

治理與經濟



**第2名**

台灣區域申請專利數排名第2

**41%**

2022年第四季Vero產品線營收季增長 41.3%

**MDR**

全球導入MDR (Managed detection and response) 威脅偵測應變與合規偵測防禦機制，大幅強化全球資安防禦能力

**95%**

客戶正面評價比率

# 01 關於宏碁

## ABOUT ACER

為兼顧營運成長及永續環境的目標，宏碁持續在現有業務中推動創新及環保的設計理念，並同時擴展多元事業引擎，以滿足產業及生活型態的演變。宏碁將打破「人與科技的藩籬」視為企業使命，決心透過品牌價值使世界變得更美好，並與公司對環境、社會和治理（ESG）的承諾並行。

- 公司簡介 10
- 營運概況 12
- 品牌價值 13



Aspire Vero筆記型電腦榮獲 iF 設計  
獎和紅點設計獎，亦被 Business  
Intelligence Group 評選為  
「年度永續產品」

### PROJECT HUMANITY

「Project Humanity計畫」榮獲Shorty  
Impact Awards「員工認同」獎

71%

71%全球員工參與  
「21天綠色挑戰」

# 公司簡介

宏碁股份有限公司創立於1976年，是全球頂尖的資通訊公司之一。隨著產業的發展及生活型態的轉變，宏碁將在消費和商用市場開闢契機建立全新生態圈，推出更多結合硬體、軟體和服務整合性應用與產品。宏碁一直以打破人與科技的藩籬為企業使命，全球約7,700名員工致力於研發、設計、行銷、販售、產品服務和各式解決方案，業務橫跨160個國家。宏碁亦透過建立多元事業引擎的策略強化公司韌性，截至2022年已有9家子公司在台灣公開發行。

 成立  
**1976**年

 總部  
台灣汐止

 員工  
**7,700+**

 零售通路  
**95,000**

 設有通路和銷售產品國家  
**160+**



## 2022年亮點

**9**

擁有9家上市/上櫃/興櫃子公司（較去年成長50%）：包括展碁、安碁資訊、宏碁資訊、建碁、宏碁智醫、海柏特、智聯、宏碁遊戲、倚天酷碁

**78.3%**

2022年電腦及顯示器事業全年營收佔總額78.3%，其他事業21.7%，年成長11.9%

**100%**

宣示2035年使用100%再生能源

**41.3%**

2022年第四季Vero產品線營收季增長41.3%

RANK  
**2**

2022年申請專利數量排台灣第二

## | 宏碁業務範疇

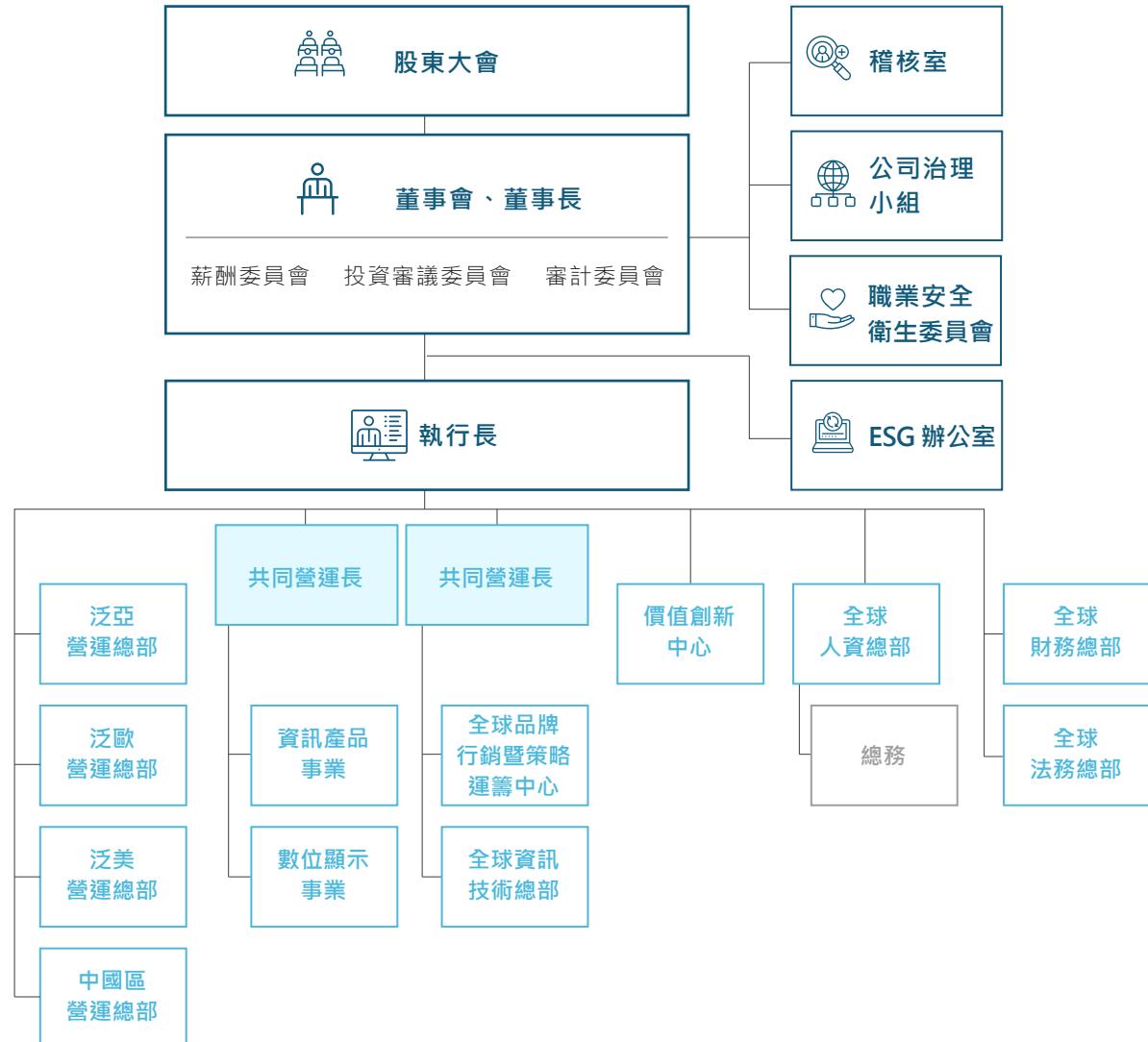
宏碁持續在現有的業務及新事業中進行創新，維持企業成長動能及永續發展；在電腦及顯示器事業方面，宏碁為遊戲玩家、創作者、教育界及潛在市場等需求設計獨特的產品線。此外，宏碁亦發展多元事業引擎，包含飲料、服飾、家電設備、AI輔助醫療解決方案、綠能移動、智慧城市及資訊安全等。

宏碁「Earthion」倡議，打造人類與環境的共存的里程碑，並堅守對永續發展的承諾，研發更多以永續發展為重點的產品，包含Vero系列、顯示器及周邊產品，進一步加強科技與人的連結，展現宏碁及其供應鏈合作夥伴為地球帶來的正面影響力。

### 宏碁主要產品/服務



### 宏碁公司組織圖



# 營運概況

根據全球技術研究及顧問公司Gartner數據顯示，2022年全球PC市場較去年同期下滑16.2%，且2022第四季度更因全球經濟衰退、通膨加劇及利率上升等因素，使PC市場面臨空前的壓力；於此經濟不穩定和動盪的時期，宏碁聚焦優化庫存水平策略，並在2022年以6.5%的市占率在全球PC品牌中排名第六。

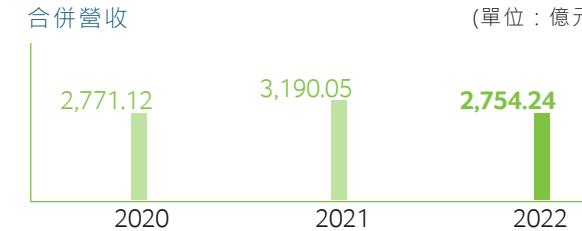
此外，受地緣政治及Covid-19影響，供應鏈出貨短缺，進而影響宏碁業務，公司管理團隊已預期2022年的電腦和顯示器業務營收將較去年減少。同時，宏碁積極強化多元事業引擎策略，以增強集團於整體市場的韌性；宏碁於2022年非電腦和顯示器業務占總營收的21.7%，具環保意識的Vero系列電腦深受消費者喜愛，需求同步增長。

宏碁2022全年合併營收為新台幣2,754.24億元；毛利為新台幣297.44億元，毛利率為10.8%；營業淨利為新台幣69.28億元，營業淨利率為2.5%；稅後淨利新台幣50.04億元，全年EPS新台幣1.67元。

## 宏碁近三年營運概況

### 財務表現

#### 合併營收



(單位：億元)

#### 營業淨利(損)



(單位：億元)

#### 稅後盈餘(虧損)



(單位：億元)

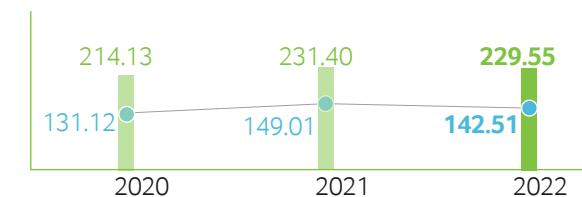
#### 股利及基本每股盈餘



(單位：元)

### 經濟價值分配

#### 營運費用/員工薪資與福利



(單位：億元)

#### 負債及權益



(單位：億元)

#### 所得稅費用(利益)



(單位：億元)

#### 研發投入金額

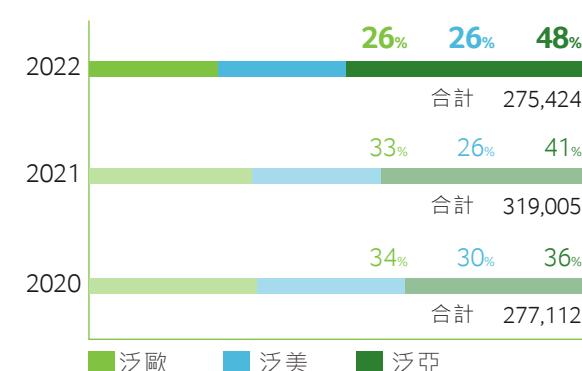


(單位：億元)

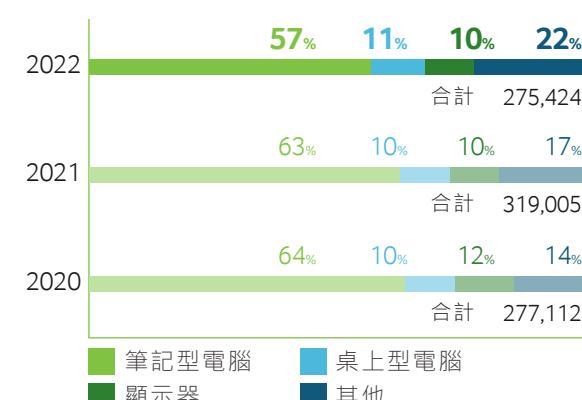
## 2022年資訊產品

單位:新台幣(百萬元)

### 分地區



### 分產品別



# ☆ 品牌價值

宏碁為了兼顧營運成長及永續環境的目標，持續在現有業務中推動創新及環保的設計理念，並同時擴展多元事業引擎，以滿足產業及生活型態的演變。宏碁將打破「人與科技的藩籬」視為企業使命，決心透過將品牌價值「人性」、「進取」及「好奇」使世界變得更美好，並與公司對環境、社會和治理（ESG）的承諾並行。

## | Acer Earthion發展永續目標

宏碁作為循環經濟的倡議者，呼籲更多企業一同實踐Earthion使命，共同推動環境友善演進和理念。Earthion名稱由Earth（地球）和Mission（使命）兩個字組合，旨在表達宏碁透過與員工和供應鏈夥伴合作，一同面對環境的挑戰使命。

自2021年發表後，Vero環保產品系列產品線已從筆記型電腦擴展到桌上型電腦、顯示器、投影機和周邊配件，透過使用回收塑料、可回收包裝或海廢回收塑膠，為消費者、企業和組織提供更多能減少碳足跡的選擇。

面對產品製造對氣候的挑戰，宏碁與合作夥伴及供應鏈攜手強化廢棄物管理系統，並著重在減少塑料和化學物質的管理，進而在生產過程中減少使用塑膠材料，為供應商的製程系統帶來永續性的改變。

Earthion主要關注的議題在於宏碁對於RE100的承諾、至2035年實現使用100%再生能源，及追求更環保的產品設計，並減少宏碁供應鏈的碳足跡。

宏碁將透過綠色創新的理念，秉持以人為本的精神，逐步地向目標邁進。

宏碁董事長暨執行長 陳俊聖

## 綠色行動

宏碁於2022年8月發起「21天綠色挑戰<sup>註1</sup>」環保活動激勵員工、企業夥伴及供應商一同減少碳足跡；宏碁約有71%員工、以及超過兩千餘人企業夥伴員工參與，吸引全球約七千餘人一同共襄盛舉，共計減少152,491公斤的二氧化碳排放量，相當於15,249顆<sup>註2</sup>成樹一年內所吸收的二氧化碳量。綠色行動透過宏碁的力量串聯供應鏈夥伴，更在挑戰期間達成154,042項「綠行動」，若僅看宏碁旗下員工的行動力，約每30秒即達成一項綠色挑戰。

註1：由於活動相關事務調整之原因，不同地區參與活動的期間將有所差異。

註2：根據One Tree Planted的保守估計，平均每棵成熟的樹木每年將吸收約10公斤的二氧化碳。



「據說養成一個習慣需要21天，因此宏碁發起了『21天綠色挑戰』，這次驚人的成果展現Earthion所帶來的影響力；除了我們自己優秀的員工外，我也很感謝2,000多名來自我們合作夥伴的參與者加入我們的行動，我們深信每一個決定和行動都將持續守護地球。」

## 宏碁永續行動獲全球肯定

宏碁在發展永續環保的產品及舉措上，深受全球媒體及設計專家的認可，展現宏碁與產業趨勢同步。

多款Vero系列產品榮獲2022年Good Design設計大獎，包含Chromebook Vero 514、Acer Veriton Vero All-in-One及Acer Vero CB3系列顯示器。其中，Aspire Vero筆記型電腦更添加多項榮耀，**榮獲2022年iF設計獎和2022年紅點設計獎，亦被 Business Intelligence Group 評選為「年度永續產品」**。

宏碁環境友善的包裝、影片、動畫及活動設計，以其創意的展現及設計的手法，**獲得2022年紅點品牌與傳播設計獎**。

「Project Humanity計畫」榮獲Shorty Impact Awards「員工認同（Employee Engagement）」獎；此獎項表彰在數位及社群媒體中，具備影響力及行動力作品，進而使世界變得更美好。

## 智慧城市

宏碁致力實踐智慧城市願景，攜子公司投入城市轉型，堅守永續發展承諾；旗下子公司積極深耕不同領域，為日常生活提供智慧解決方案，我們以創新及環境友善的科技應用，共同響應集團目標，勾勒智慧城市的新面貌。欲看更多資訊，請見本報告書第五章循環經濟與創新。

## 全球性環境與社會相關活動

### 宏碁和Eduinfo在巴西聖保羅Colégio Sir Isaac Newton學校成立首間注重科技教育的2030實驗室

2022年11月，宏碁與Eduinfo合作打造2030實驗室，為宏碁教育體驗（Acer Education Experience）計畫在巴西的第一個實驗室，預計將使約800名就讀於聖保羅Colégio Sir Isaac Newton學校的學生受益。此專案旨在透過Google與Microsoft的科技解決方案，提升學生對課程的興趣。



### 宏碁與R8G電競隊伍一同在2022 Indy eX Prix競賽中「為氣候而戰」

宏碁與全球前五大職業虛擬賽車車隊之一的R8G電競隊伍合作，創立Acer Vero R8G車隊，並於2022年11月在印第安納波利斯Indy eX Prix賽車場完成比賽。四款Acer Vero R8G Ex Zero車體模型，都帶有Aspire Vero和Earthion的標誌，盼能提高大眾對環境永續的意識，並於生活中實踐。



### 宏碁為2022國際資訊奧林匹亞競賽贊助Aspire 3筆記型電腦

宏碁為第34屆國際資訊奧林匹亞競賽（IOI）的官方贊助商，該競賽為於國/高中學生中享有盛譽的資訊學競賽。更多資訊可見本報告書第七章數位包容與社會公益。



# 02 ESG治理與策略

## ESG GOVERNANCE AND STRATEGY

宏碁持續檢視與推動重要永續議題，將永續發展策略整合於日常營運中。我們同時透過ESG治理管道溝通相關事務，推展各項決議事項，深化治理。亦檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，擘劃ESG策略，與企業價值鏈的整合，以提升ESG績效表現。

- 聯合國永續發展目標（SDGs） 16
- ESG治理與2025永續目標 19
- 永續價值 22
- 重大性與利害關係人議合 23



加入自然與生物多樣性倡議



核定氣候變遷願景、策略與目標



2022永續報告書採用GRI通用準則

# 聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國永續發展目標涵蓋人類永續發展面臨的重要議題與挑戰。宏碁身為企業公民，應為人類的永續福祉貢獻力量。2022年，我們持續在宏碁的價值鏈中，運用我們的產品與服務，並發揮核心能力，以各種計劃方案，透過促進科技的普遍與創新應用，解決各種社會與環境的議題，也落實聯合國永續發展目標。

## | 於宏碁價值鏈中落實關鍵SDGs



營運



創新設計



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



13 CLIMATE ACTION



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



4 QUALITY EDUCATION



13 CLIMATE ACTION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



行銷



供應鏈管理



服務



### 確保健康及促進各年齡層的福祉

透過我們的產品與服務，確保人們健康和促進人們福祉

- 宏碁與宏碁智新合作的空氣品質改善解決方案，即時了解並改善室內空氣品質，有助於減少室內空氣污染造成的人體健康危害
- 宏碁與宏碁智醫聯手研發利用臉部情緒判斷可能失智的人臉辨識系統
- 宏碁智醫VeriSee DR能輔助照護糖尿病的第一線醫師，加速糖眼判讀時間、提升判讀準確度，並有效轉診高風險的眼疾患者至眼科追蹤治療

#### 重要議題與相關章節

- 創新產品與服務



### 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

宏碁致力縮短數位落差和培養人才，相信科技可以激發人們的潛能

- 宏碁巴西Project Humanity捐贈「小公民之家」幫助弱勢族群
- 宏碁台灣志工長期助弱勢學童提升數位能力
- 宏碁捐贈烏克蘭校園筆記型電腦及平板，以利校方提升教育資源及機器人培訓課程

#### 重要議題與相關章節

- 數位包容與社會公益



## 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源

提供給人們更有效率、永續與安全的能源使用，並以措施鼓勵員工使用永續能源。

- 宏碁逐年提升再生能源比率，亦加入RE100倡議，預計2025年前宏碁集團達成使用60%再生能源，2035年達成RE100
- 宏碁西班牙安裝屋頂太陽能板，以實現2035年達成RE100的承諾
- 宏碁智頻儲能寶及儲能擴充寶，提供可靠乾淨、綠能環保的安全可靠的備用電力

### 重要議題與相關章節

- 氣候策略與轉型
- 數位包容與社會公益
- 創新產品與服務



## 促進包容且永續的經濟成長，讓每一個人都有一份好工作

保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境

- 宏碁保障勞工人權、維護其健康、並且提供安全的工作場所，我們執行現場稽核，2022年受稽核影響的員工達26萬人
- 宏碁以公平原則對待與尊重員工，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全及健康的工作環境
- 採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工

### 重要議題與相關章節

- 負責任的供應鏈
- 人才吸引與發展



## 促進城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性

宏碁透過軟體、硬體與服務產品，使人們所居住的城市更加友善、包容與便利。

- 宏碁智新產品結合清淨加循環功能的2合1空氣循環清淨機，透過智能感測和高規格HEPA濾網來過濾空氣髒污，降低病毒在室內傳播的機會。
- 宏碁智通發展智慧停車業務，整合多元支付、車輛偵測、車牌辨識及停車大聲公APP，針對路邊停車、停車場停車等私人運具停車需求，提供智慧停車解決方案。

- 宏碁德國再度推出自行車挑戰，鼓勵同仁騎自行車上下班，以保持員工健康並減少二  
氧化碳排放。

### 重要議題與相關章節

- 創新產品與服務
- 數位包容與社會公益



## 確保永續消費及生產模式

協同供應商與各方利害關係人落實責任生產與消費，實現自然資源永續管理與有效使用，與循環再利用。

- 持續推出使用消費後回收塑料製成、採用無塗裝環保回收材料，以及環保包裝的環保電腦 Vero 產品
- 持續要求供應商在製程中禁限用對外部生態環境或作業人員健康造成影響的化學物質
- 包裝材料持續使用回收材料
- 持續推動全球循環回收再利用計畫

### 重要議題與相關章節

- 循環經濟與產品生命週期
- 創新產品與服務



## 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

宏碁積極落實全球氣候變遷策略，擬訂低碳、永續策略

- 60 % 關鍵供應商完成按科學基礎減量目標 (SBT) 方法學設定減碳目標
- 邀集供應商參與Earthion計畫，共同以創新及整合性解決方案，協助解決面臨的氣候與環境的挑戰
- 加入RE100倡議，承諾於2035年前達成RE100

### 重要議題與相關章節

- 負責任的供應鏈
- 品牌價值



## 促進和平且包容的社會，以落實永續發展

宏碁落實衝突礦產監督管理責任，終結各種形式的兒童剝削，促進和平包容的社會。

- 宏碁持續關注因為業務發展造成的人權影響，主張負責任的礦產採購，並持續出版責任礦產報告。

### 重要議題與相關章節

- 負責任的供應鏈



## 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係

宏碁發揮與落實核心能力，與各方利害關係者合作、共創價值

- 全球各辦公室與各類利害關係者共同合作ESG專案
- 推動Earthion，與供應商夥伴共同致力環境與社會的永續發展

### 重要議題與相關章節

- 數位包容與社會公益
- 品牌價值

# ESG治理與2025永續目標

## | 宏碁ESG進程

### 2008-2010 打底期

建立了ESG管理機制

### 2011-2014 策略推動期

將永續觀念納入公司各項業務運作中，同時推動符合全球永續趨勢的重點議題

### 2015-2024 價值創造期

持續檢視整體環境及利害關係人的期望，整合企業營運發展目標，並擘劃ESG策略。期望透過深化組織及價值鏈整合，提升ESG三重績效表現，逐步實現強化治理、發展創新及建立社會影響力等目標。

此外，隨著ESG議題演進及市場需求變化，宏碁公司除了持續關注全球ESG趨勢外，並積極發展更積極的ESG策略，因應世界的挑戰和機會。

## | 永續宏碁

宏碁的ESG政策與策略與企業發展方向和品牌的的核心精神對齊：

在致力追求獲利、帶動轉型、提供創  
新服務的同時，持續創造有形及無形  
價值，以價值創造、利益平衡和永續  
經營三大核心信念，促進永續典範移  
轉，發揮社會影響力，朝未來型企業  
邁進。

## | ESG政策

我們認為，唯有讓公司能夠在獲利的同時善盡環境與社會責任，才能實現ESG的長期發展，進而推動世界往更永續的方向前進。我們積極發展多元引擎事業，開發創新產品和服務，並探索新的商業模式，以實現更高效、更永續的經營方式，強化集團的營運韌性，同時推動低碳與循環策略，為集團和社會創造更大的價值。

### 整合性永續治理

深化ESG治理與利害關係人議合，強化財務績效與非財務績效的整合性管理與透明揭露

### 開創性綠色革新

於產品與服務中納入低碳、永續、循環創新的技術與概念，引領智慧城市，開創綠色經濟新局面

### 全面性永續影響

創造企業真實價值，對供應商與合作夥伴發揮影響力，協助整體產業邁向永續未來

宏碁ESG永續發展策略聚焦於以下三大領域，並制定2025年永續目標：

#### 循環經濟

循環經濟作為氣候變遷調適的策略之一，不僅減少環境負荷，也促進企業的創新

#### 氣候變遷

淨零排放已成為全球共識，也是我們必須肩負的使命與挑戰

#### 社會影響力

匯聚員工對於環境保護與社會參與的認同與投入，與各種利害關係人合作，發揮社會影響力

## 2025永續目標與2022達成狀況

循環經濟		氣候變遷		社會影響力	
 <span>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</span>	 <span>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</span>	 <span>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</span>	 <span>13 CLIMATE ACTION</span>	 <span>4 QUALITY EDUCATION</span>	 <span>13 CLIMATE ACTION</span>
2025目標		2025目標		2025目標	
電腦與顯示器使用20- 30%消費後回收塑料	宏碁集團達成使用60%再生電力  *2035年達成 RE100	個人電腦平均能源消耗降45% ( 2016-2025 )	80 % 的關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	超過90%的員工投入全球專案計畫	80%的全球員工高度認同公司
2022達成成果		2022達成成果		2022達成成果	
<b>17%</b> 消費後回收塑料使用於電腦與顯示器	<b>44%</b> 使用再生電力 2035年達成 RE100	<b>筆電：39% 桌機：35%</b> 個人電腦平均能源消耗下降比率	<b>60%</b> 關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	<b>71%</b> 員工投入全球專案計畫	<b>78%</b> 全球員工高度認同公司

## | ESG治理

依循ESG的使命與政策，宏碁成立了企業永續委員會（Corporate Sustainability Committee·CSC），由董事長暨執行長擔任主席，ESG辦公室擔任執行秘書。委員會成員包括：營運長、法務長、財務長、人資長、永續長等高階主管，負責核定永續願景、策略與長期目標，並定期向董事會報告。

企業永續委員會下設立公司治理、風險管理、創新與產品生命週期、環境管理、供應鏈管理等工作小組，針對跨部門的重要永續議題，進行溝通協調、並針對重要議題規劃、執行、並追蹤行動專案的進度與成效。企業永續委員會每年召開兩次會議，會議中除督導並審視各工作小組的永續行動和執行狀況、回應利害關係者的要求和期待、審視年度永續目標、與擬定中長期目標，並針對重要永續議題進行討論與決議。2022年分別於六月與十二月召開會議，出席率達100%。

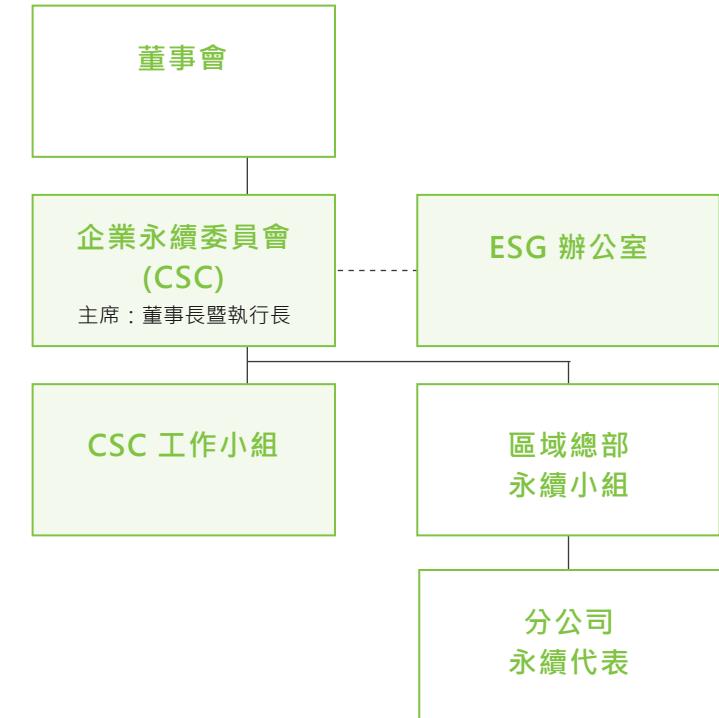
ESG辦公室由永續長帶領，擔任企業永續委員會的執行秘書，除了定期向企業永續委員會報告永續相關議題的趨勢、影響與執行績效外。並扮演各工作小組與企業永續委員會間的溝通與整合角色。此外，為與全球各據點有效溝通，我們也設置了區域總部永續執行秘書，負責訂定區域總部永續行動方案與計畫，以落實各項永續議題管理。

### 2022年永續委員會重要決議事項

- 審議並核決ESG重大性議題
- 審議2022年永續目標績效與行動方案
- 核定2023年永續目標
- 核定氣候變遷願景、策略與長期目標
- 利害關係人意見回饋

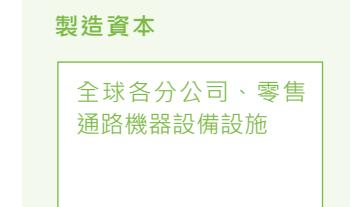
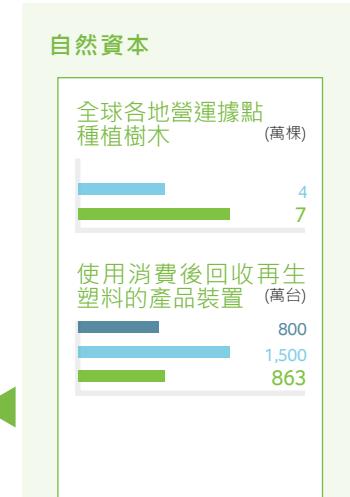
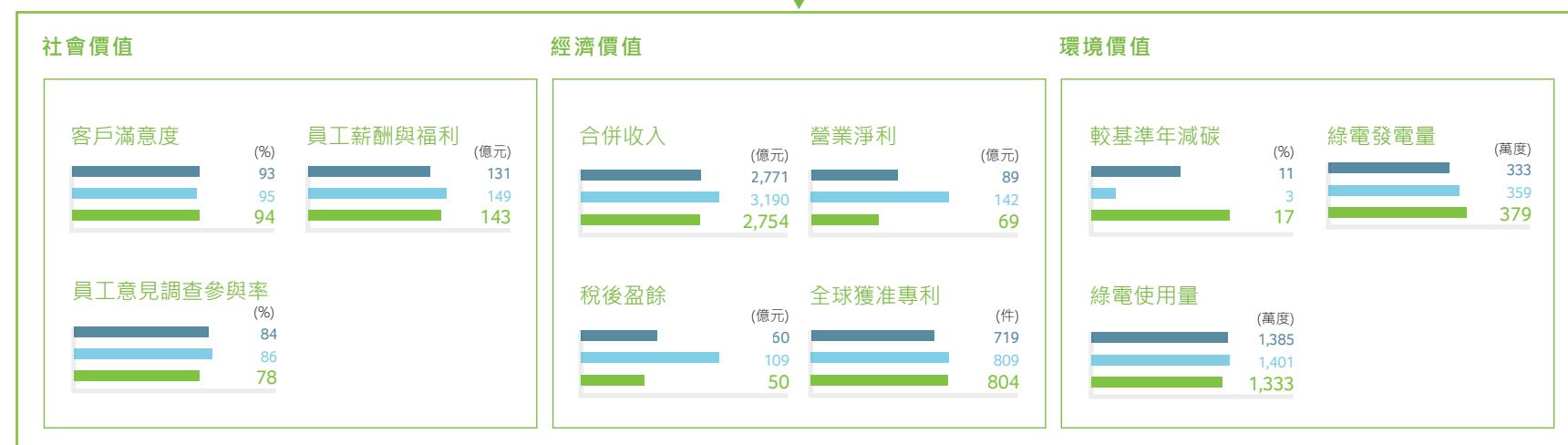


### 宏碁永續治理組織





# 永續價值

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022


註：此頁金額單位億元為新台幣

# 重大性與利害關係人議合

## 重大性分析流程

宏碁公司每年進行重大性分析，參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之通用準則 (Universal Standards) 與 AA 1000 當責性原則 (AA 1000 Accountability Principle: 2018)：包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 與衝擊性 (Impact) 四大原則，以瞭解利害關係人對於ESG的關注度，強化內外部溝通，確實回應利害關係人期望獲得之資訊，並且規劃與建立ESG資訊揭露的管理架構。



### 鑑別利害關係人

為了達到與利害關係人的充分溝通與互動，我們參考AA1000 SES利害關係人議合標準之五大面向，分別為責任、影響力、依賴性、張力、多元觀點，完整辨識所有利害關係人，包括員工、倡議組織、客戶、投資人、供應商、公益團體/社區、政府機關、產業協會、學研單位、媒體等十類利害關係人，以利於與其深入溝通，確實了解不同利害關係人的訴求。



### 盤點與彙整永續議題

羅列與宏碁以及資通訊產業相關的永續發展議題，議題來源考量公司營運風險評估與管理，涵蓋永續標準例如：GRI Universal Standards主題、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露規範 (TCFD)；國際ESG評比，例如：道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) 問卷題項、富時社會責任指數 (FTSE4Good)、MSCI ESG指數；倡議例如：聯合國永續發展目標 (SDGs)、責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、再生能源倡議 (RE100)、聯合國全球盟約 (Global Compact)、以及全球電子業永續倡議 (Global e-Sustainability Initiative, GeSI) 所提出的資通訊產業重要議題，此外，亦考慮公司策略發展目標，我們將重大議題分為治理/經濟、社會、環境三大類型，2022年，我們將議題調整為14項。



### 重大主題調查

我們廣泛蒐集利害關係人意見。2022年，透過線上問卷，蒐集了1,145位內、外部利害關係人的意見，這些利害關係人多與宏碁公司有溝通/合作關係，並對宏碁業務有一定程度的了解。此外，我們也發送問卷予高階管理人員，包括：董事長暨執行長、共同營運長、財務長、法務長、人資長、永續長、與事業群總經理等。從管理者對於議題的重要性與議題的重要性排序，確認高階主管對於永續議題的看法。問卷設計考量雙重重大性原則，蒐集利害關係人對於以下的評量：重大主題對於社會、環境和人衝擊/影響的程度，以及經營管理階層對於以下的評量：重大主題對於宏碁營運的衝擊/影響程度。



## 重大主題排序

根據結果分析問卷，彙整出重大性主題矩陣，X軸為重大主題對於宏碁營運的影響，Y軸為重大主題對於環境、社會與人群的影響。經過兩個階段確認：首先根據永續發展脈絡、產業環境及公司現況，對排序結果加以審核，由永續長審視，再透過企業永續委員會的確認。2022年公司前三大重要議題排序為：能源、碳排放、氣候變遷；資訊安全與隱私保護；創新研發與設計，相較於2021年，2022年在以下議題的排序上有明顯上升：能源、碳排放、氣候變遷；水資源管理；人才吸引、留任與發展。公司治理與行為準則，則從前三名，下降至第六名。2022年議題蒐集，我們移除了風險與危機管理、透明揭露、大規模傳染病、環境政策與管理、客戶管理、衝突礦產等議題，這些議題，已是宏碁營運的一部分，故不列出。此外，考量生物多樣性作為企業重要的自然資本，以及宏碁在數位包容與社會公益議題上的責任與關鍵角色，故我們仍於本報告書中報告與揭露相關內容。



## 鑑別重大主題及邊界與審視

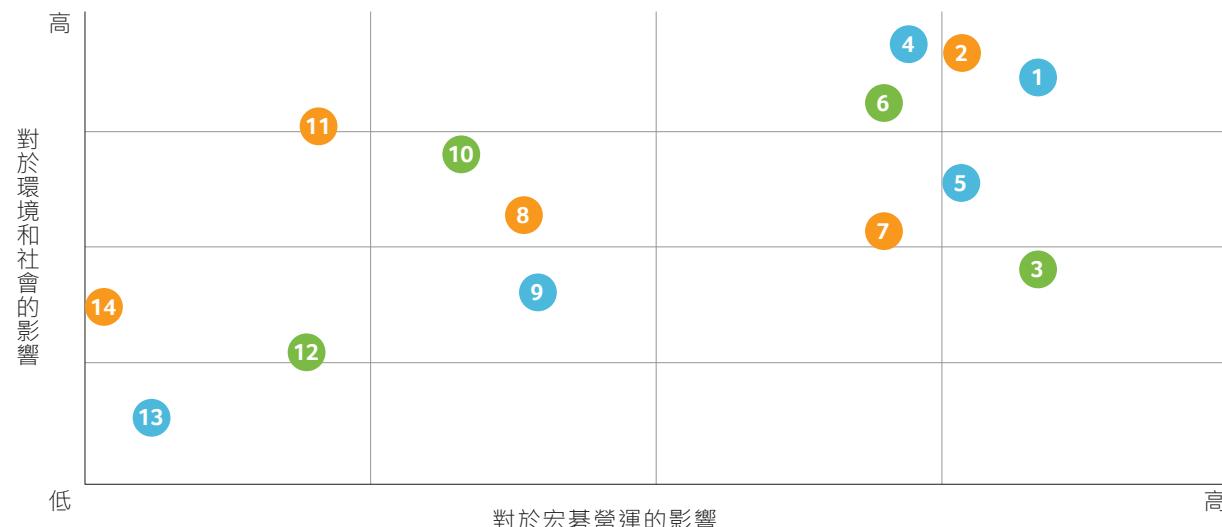
由永續委員會最後確認關注程度和重要程度屬中高等級的11項重大議題，並對應至GRI通用準則（Universal Standards）主題，鑑別出欲揭露的指標項目及其邊界，並揭露於企業永續報告書中，並由外部第三方單位進行揭露內容確信。2022年宏碁重大主題調查結果，亦由宏碁董事會審視、簽認核可並且監督。



## 針對重大議題制訂長期目標

定期由永續委員會監督與檢視目標達成狀況，並於永續報告書中揭露，向大眾報告ESG投入行動的結果。

## 重大主題分析結果 - 矩陣圖



1 能源、碳排放與氣候行動

2 資訊安全與隱私保護

3 創新研發與設計

4 產品責任與客戶安全

5 循環經濟與產品生命週期

6 公司治理與從業道德 / 行為準則

7 人才吸引、留任與發展

8 人權、平等與多元化

9 水資源管理

10 供應商環境與社會管理與績效

11 職業健康與安全

12 政策與公共議題倡議

13 生物多樣性

14 數位包容與社會公益



## 重大主題分析-衝擊評估

我們參考GRI通用準則的 GRI 1 基礎與GRI 3重大主題標準，評估重大議題的經濟、環境、人與人權的衝擊及衝擊範疇。這些衝擊對我們而言，可能同時存在正向、負向、實際與潛在影響與衝擊，並對公司的內外部發生作用。我們瞭解隨著公司活動、商業關係和環境的發展，這些影響或衝擊可能會隨著時間而改變，因此，我們將持續評估其環境背景並鑑別其衝擊。

重大主題	主題說明	正面影響	負面衝擊	衝擊/影響的利害關係者	管理方法
① 能源、碳排放與氣候行動 ▲ 9	受全球氣候變遷與極端氣候影響，超過百個國家已宣示淨零排放的目標，並陸續推行節能減碳、再生能源、碳關稅等政策與多項氣候行動方案，影響企業營運並成為企業永續經營中所面臨的風險與機會	降低企業營運對環境的影響，促進宏碁低碳轉型強化競爭力	法規遵循與碳價成本內部化，影響營運活動支出與產品價格	環境 產業協會 政府機關	<a href="#">第六章 氣候策略與轉型</a>
② 資訊安全與隱私保護 ■ 2	完善資訊安全管理制度，包括政策、通報、管理、和預防機制等之建立，並將資訊安全納入公司經營治理目標；在產品設計與服務中周全地保護客戶資料；並落實執行個人資料保護政策與措施、以及相關申訴案件處理機制	資訊安全：確保資訊機密性、完整性、可用性與適法性，並維持客戶信任  隱私保護：避免資訊不當外洩，保障資訊、財產及個人私領域之權利不受侵害	資訊安全：受地緣政治影響，網路攻擊遽增，影響企業優良商譽  隱私保護：導致個人資訊外洩，進而侵害個人私領域之權利及人格尊嚴	員工 客戶	<a href="#">第三章 營運與治理 - 資訊安全與隱私保護</a>
③ 創新研發與設計 ■ 3	提升創新研發能力的投資、促進知識產權及專利的取得與維護、回應社會發展與永續需求的解決方案，除電腦和顯示器技術外，聚焦機器學習、資料分析、人工智慧輔助醫療解決方案以及智慧城市等領域的研究	從消費者需求角度思考研發與設計，強化公司產品競爭力	專業知識、技能或資源投入，可能額外增加人力、成本需求或產生廢棄物	客戶 供應商	<a href="#">第五章 循環經濟與創新 - 創新產品與服務</a>
④ 產品責任與客戶安全 ▼ 3	確保產品與服務的品質與安全，以及原物料使用對環境與使用者的影響	提高產品使用安全與優質的服務品質以及降低原物料對使用者與環境的影響	可能增加額外管理、測試、檢驗等項目，造成生產、人力、時間等成本上升	客戶	<a href="#">第五章 循環經濟與創新 - 創新產品與服務</a>

▲ 重要性排序較2021年上升

▼ 重要性排序較2021年下降

■ 與2021年排序相同

(符號後的數字代表2021年的排序)



重大主題	主題說明	正面影響	負面衝擊	衝擊/影響的利害關係者	管理方法
5 循環經濟與產品生命週期 - 5	透過產品生命週期管理，降低產品對環境的衝擊，積極尋求產品管理與環境績效的平衡點，提供更具環境與商業競爭力的產品	創造新商業模式，物質循環使用，減少資源消耗	循環使用物質或材料時，回收處理、製造、運輸等過程階段可能額外增加成本、人力、資源，以及導致相應階段之碳足跡增加	客戶 供應商 環境	<a href="#">第五章 循環經濟 與創新</a>
6 公司治理與從業道德 / 行為準則 ▼ 1	公司治理與行為準則是指導及管理公司的機制，包括訂定公司的營運目標、監測目標達成與營運的績效、保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益	透過具體落實奠定企業管理運作之基礎，亦即「誠信經營暨業務行為準則」，進而強化信任、正直與誠信的聲譽	營運過程忽視長期永續，追求短期利益，將損及公司股東及利害關係人之利益，亦使公司於陷於法律風險	員工 投資人	<a href="#">第三章 營運與治理</a>
7 人才吸引、留任與發展 ▲10	員工組成、雇用與離職、具競爭力的薪酬與福利、人才發展與培育的投資（如產學合作、實習計畫）	促進公司內部多元化的業務版圖拓展，提升員工茁壯力，增進雇主品牌價值；建立人力資本，確保組織具備競爭優勢	降低員工認同感，增加人事成本，影響企業營運活動；生活品牌相關技術演進快速，產品終端客戶需求多元，對組織人才培育形成挑戰	員工	<a href="#">第七章 包容職場 與社會 - 人才吸引 與發展</a>
8 人權、平等與多元化 ▼ 7	性別平等、同工同酬、員工多元化與平等機會、不歧視、結社自由與集體協商，並提供多元化的溝通管道及溝通頻率，促進和諧的勞資關係	提高員工滿意度、吸引和留住優秀人才、提高生產力、帶動供應鏈促進社會正義	人才流失、創新減緩、品牌形象受損、法律風險	宏碁員工 供應商員工	<a href="#">第七章 包容職場 與社會 - 人權保障</a>
9 水資源管理 ▲16	水資源管理規劃、策略、成效及廢水處理，用水減量成果與目標	降低企業營運對環境的影響，推動水資源回收再使用	營運模式無生產製造流程，減量成效有限	環境	<a href="#">第三章 營運與治理 - 營運 與環境</a>

▲ 重要性排序較2021年上升

▼ 重要性排序較2021年下降

- 與2021年排序相同

(符號後的數字代表2021年的排序)



重大主題	主題說明	正面影響	負面衝擊	衝擊/影響的利害關係者	管理方法
⑩ 供應商環境與社會管理與績效 ▲ 4	透過供應鏈的管理機制，降低環境風險，並積極尋求整體供應鏈的環境績效；並以尊重人權為根本，與供應鏈共同擔負社會與環境責任	確保工作環境、安全衛生，人員受到尊重與尊嚴	面臨環境衝擊與人權違反之風險	供應商員工 環境	第四章 負責任的供應鏈
⑪ 職業健康與安全 ■ 11	提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，為公司維持競爭力	吸引優秀人才，提升企業競爭力	為滿足利害關係人需求與期待，需增加人力及物力投入成本	員工	第七章 包容職場與社會 - 健康及安全的工作環境
⑫ 政策與公共議題倡議 ▲ 18	透過參與產業公會及協會，提供公共政策制定意見，協助公共政策的發展	第一手掌握經濟、環境與人權等公共政策發展，並善盡宏碁的經驗與影響力	參與各議題相關之非政府組織與倡議，增加營運活動支出與人力成本	政府機關 倡議組織	第二章 ESG治理與策略 - 重大性與利害關係人議合
⑬ 生物多樣性 NA	生物多樣性是重要的自然資本，企業須了解營運對生物多樣性可能造成的相關風險，以採取緩解行動	透過宏碁品牌與對供應鏈的影響力，確保營運不影響環境，讓生物多樣性的議題更受重視	若未關注生物多樣性議題，可能未意識到生物多樣性的重要性而對其造成衝擊	環境	第三章 營運與治理 - 營運與環境
⑭ 數位包容與社會公益 ▲ 13	企業運用核心能力，採取行動解決人類所面臨的社會與環境議題，以減少社會成本的耗費，並間接降低公司的經營風險。讓每個人都能享受科技帶來的便利和機會，促進數位包容	運用核心能力，以科技具體行動去回應和解決人類所面臨的社會與環境議題，不僅減少社會成本的耗費，也間接降低公司的經營風險，並且促進企業與社區、環境共榮共存	舉辦各類活動，增加公司營運支出	倡議組織 公益團體	第七章 包容職場與社會-數位包容與社會公益

▲ 重要性排序較2021年上升

▼ 重要性排序較2021年下降

■ 與2021年排序相同

(符號後的數字代表2021年的排序)

## 重大主題邊界界定與回應指標

重大主題	回應SDGs	主題種類	回應GRI Standards/SASB指標/Acer指標	公司內部邊界		公司外部邊界		
				總部	區域總部/子公司	客戶	供應商	社區
<b>主要重大主題</b>								
能源、碳排放與氣候行動		環境	GRI 302-1~302-5, GRI 305-1~305-5	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	
資訊安全與隱私保護		社會	GRI 418-1, SASB TC-HW-230a.1, Acer EC1	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	
創新研發與設計		治理/經濟	Acer EC4~6	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>		<input type="circle"/>	
產品責任與客戶安全		環境	GRI 416-1, Acer EN1	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>		
循環經濟與產品生命週期		環境	GRI 301-3, SASB TC-HW-410a.1	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>	
公司治理與從業道德/行為準則		治理/經濟	GRI 2-9~2-12, 2-15~2-18, 2-23, 2-26, 2-27, 405-1, 416-2, 417-2, 417-3	<input type="circle"/>				
人才吸引、留任與發展		社會	GRI 404-1~404-3, GRI 405-2, Acer SO4	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>			
人權、平等與多元化		社會	GRI 402-1, 405-1~2, 406-1, 407-1~3, SASB TC-HW-330a.1	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>			
水資源管理		環境	GRI 303	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>		<input type="circle"/>	<input type="circle"/>
供應商環境與社會管理與績效		治理/經濟	GRI 2-6, 308, 408, 409, 414, 308-1, 308-2, SASB: TC-HW-430a.1~2	<input type="circle"/>			<input type="circle"/>	
職業健康與安全		社會	GRI 403	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>		<input type="circle"/>	
<b>次要重大主題</b>								
公共政策與倡議		治理/經濟	GRI 2-28	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>			
生物多樣性		環境	GRI 402-1	<input type="circle"/>				
數位包容與社會公益		社會	GRI 405-1~2	<input type="circle"/>	<input type="circle"/>			<input type="circle"/>

註：我們針對主要重大主題進行管理方法的完整揭露，針對次要重大主題則對應GRI指標作部分內容揭露。

## 利害關係人溝通

深化企業責任治理與利害關係人議合，是宏碁政策ESG面向之一；此外在宏碁的品牌核心精神中也提到：「利益平衡」，要克服困難，與利害關係人共創價值，營造多贏的產業生態。我們透過溝通、諮詢、對話、合作，與利害關係人相互交流。為使溝通成果得以持續進展，也建置溝通評估機制及關注議題管理程序，針對與利害關係人溝通的目的與成果加以評估，妥善管理不同利害關係人的意見，達成預期的溝通成效。

<p><b>員工</b></p>  <p>配合轉型，宏碁強化內外部員工溝通管道，以取得員工共識與承諾，共同為轉型變革而努力。</p>	<p><b>主要溝通管道與頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁 good news /不定期</li><li>宏碁每日新聞 /每日</li><li>Chairman &amp; CEO' s message /不定期</li><li>內部網站 (My Acer/company intranet) /不定期</li><li>外部網站 (宏碁集團) /即時</li><li>勞資會議 /園丁會 /每季</li><li>員工福利委員會 /即時</li><li>Email 公告 /即時</li><li>內部調查 /不定期</li><li>教育訓練 /每年</li><li>防疫小組信箱 /即時</li></ul>	<p><b>報告書溝通章節</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>包容職場與社會</li><li>循環經濟與創新</li><li>氣候策略與轉型</li></ul>
<p><b>關注議題及我們的回應</b></p> <p><b>職業健康與安全</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>維護健康安全衛生管理績效，宏碁台灣持續通過ISO 45001認證，也建構安全衛生的員工工作環境。</li><li>持續打造正向健康職場氛圍及豐富的宏碁生活，提供全方位完善的福利規劃，讓員工能兼顧身心健康</li></ul> <p><b>產品責任與客戶安全</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品</li></ul>	<p><b>關注議題及我們的回應</b></p> <p><b>產品責任與客戶安全</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品</li></ul>	<p><b>能源、碳排放與氣候變遷</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>發起「21天綠色挑戰」環保活動激勵員工、企業夥伴及供應商一同減少碳足跡。</li><li>持續與非營利組織共同努力，提升社區大眾及宏碁員工的環境意識，進而展開行動。</li><li>持續推動全球Project Humanity專案計畫，鼓勵員工持續關注「環境」議題。</li></ul>
<p><b>公益團體/社區</b></p>  <p>企業存在的價值，就是能對社會盡責，所創造出的價值能為社會所用。我們運用核心能力在社會參與中共同開創更多機會。</p>	<p><b>主要溝通管道與頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁永續網站 /即時</li><li>永續報告書 /每年</li><li>宏碁官方網站 /即時</li><li>宏碁基金會網站 /即時</li><li>志工活動 /每年定期</li><li>申訴信箱 /即時</li></ul>	<p><b>報告書溝通章節</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>氣候策略與轉型</li><li>人才吸引與發展</li><li>數位包容與社會公益</li></ul> <p><b>關注議題及我們的回應</b></p> <p><b>能源、碳排放與氣候變遷</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>鼓勵我們的員工進行環保行動，並舉辦環保相關活動，邀請社區大眾共同參與</li></ul> <p><b>人才吸引留任與發展</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>持續加強最佳雇主品牌形象，並且提供具有競爭性薪酬/福利，吸引並留住優秀人才</li></ul> <p><b>數位包容與社會公益</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>持續舉辦全球ESG專案獎，以教育和環境兩大主題，宏碁員工發揮社會影響力，回應與協助當地社區與利害關係者的需求。</li></ul>

## 客戶



為客戶創造價值是宏碁的核心價值之一，我們以使用者導向出發，提供解決方案與完善服務。

### 主要溝通管道與頻率

- Email 與電話往來 /即時
- 問卷調查 /每年
- 宏碁永續網站 /即時
- 企業永續報告書 /每年
- 企業責任信箱 (cr@acer.com) /即時
- 宏碁官方網站 /支援頁面
- 客服專線 /即時
- 線上即時對談 /即時
- 社交軟體 /即時

### 報告書溝通章節

- 营運與治理
- 負責任的供應鏈

## 關注議題及我們的回應

### 公司治理與從業道德/行為準則

- 持續暢通內部人員檢舉管道，並執行檢舉人保護制度
- 針對與客戶端或廠商端間之合約，宏碁推動訂定相互之廉潔承諾書

### 供應商環境與社會管理與績效

- 持續要求主要供應商承諾RE100或按科學基礎減量目標 (SBT) 方法學設定積極的減碳目標
- 持續提升勞動人員與作業環境改善
- 持續朝向100%冶煉廠符合OECD盡職調查的第三方機制的目標

### 資訊安全與隱私保護

- 持續透過不定期之各式宣導以強化員工有關個資及隱私權意識觀念，進而提升相關議題教育訓練之深度與廣度
- 個人資料管理系統使用之推行，加強個資管理、記錄及查詢等功能與面向

## 供應商



宏碁將供應商夥伴視為生命共同體，我們持續和供應商合作，建立一個負責任的供應鏈。

### 主要溝通管道與頻率

- 年度供應商 ESG 溝通會議 /每年
- ESG 評分表 /每年
- RBA 現場稽核 /每年
- 推動二階供應鏈RBA管理(文件審查、現場抽查) /每年
- 現場教育訓練 /不定期
- 業務審核會議 /每季
- 供應商問卷 /不定期
- whistleblower 申訴信箱 /不定期

### 報告書溝通章節

- 循環經濟與創新
- 包容職場與社會
- 营運與治理

## 關注議題及我們的回應

### 產品責任與客戶安全

- 產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品

### 職業健康與安全

- 宏碁要求供應商必須採用對環境負責的製造程序，提供健康安全的工作條件。2022年供應商RBA行為準則稽核，在健康安全面向的符合性為94%。

### 公司治理與從業道德行為準則

- 要求供應商配合簽署廉潔承諾書。
- 持續且定期宣導業務行為準則相關政策，並針對全球員工舉辦線上教育訓練課程，落實法規遵循意識。

## 投資人



投資人為宏碁最重視的利害關係人之一，我們應對股東負責，保障股東權益。

### 主要溝通管道與頻率

- 定期舉辦股東大會 / 法人說明會 / 每年
- 定期發行公司年報、季報、永續報告書
- 投資人信箱 / 不定期
- 投資人關係網站 / 每月
- 分析師匯報 / youtube 影片連結
- 投資人論壇 / 每年
- 投資人調查問卷 / 每年

### 報告書溝通章節

- 循環經濟與創新
- 包容職場與社會

## 關注議題及我們的回應

### 循環經濟與產品生命週期

- 我們回應投資人所關心的重大議題，包括公司治理、環境與社會等各個面向，結果呈現於2022年各類ESG評比中。

### 產品責任與客戶安全展

- 產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品
- 配合Vero產品系列，於筆記型電腦、桌上型電腦、螢幕、投影機與周邊配件產品採用無塗裝環保回收材料
- 透過設計，積極使用消費後回收塑料以及海廢塑料減低電子產品報廢後成為難以處理的塑膠垃圾或可能對環境造成的污染

### 職業健康與安全

- 維護健康安全衛生管理績效，宏碁台灣持續通過ISO 45001認證。
- 建構安全衛生的工作環境，2022年無重大職業災害。

## 產業協會



產業協會扮演整合產業的重要功能，透過產業協會的角色，可帶動宏碁與產業界的發展。

### 主要溝通管道與頻率

- 參與組織會務，善盡會員義務 / 不定期
- 參與合作活動、會議 / 不定期
- Email 與電話 / 即時

### 報告書溝通章節

- 循環經濟與創新
- 負責任的供應鏈
- ESG治理與策略

## 關注議題及我們的回應

### 循環經濟與產品生命週期

- 持續參與美國資訊科技產業環境領導協會，工作小組涉及綠色採購、產品管理和能源效率等議題

### 供應鏈環境與社會績效

- 持續觀察或參與RBA的各種倡議和工作小組，如負責任礦產倡議（RMI）、負責任勞工倡議（RLI）、環境永續工作小組及其各個子小組，包括RMI冶煉廠參與團隊（SET）、化學管理工作小組和盡職調查實踐小組。

### 能源、碳排放與氣候變遷

- 宏碁與其他科技企業共同參與台灣氣候聯盟成立大會暨第一屆理事會，協助台灣供應鏈於綠能與減碳上接軌國際，並結合夥伴力量，廣泛與國際組織交流，因應全球氣候脈動。

## 學研單位



學研單位提供企業新的思維與看法，產學合作可掌握產業發展脈動，創造雙贏。

### 主要溝通管道與頻率

- 產學交流 /不定期
- 問卷與訪談 /不定期
- 研討活動 /不定期
- 宏碁永續網站 /不定期
- 永續報告書 /每年

### 報告書溝通章節

- 循環經濟與創新
- 包容職場與社會

## 關注議題及我們的回應

### 產品責任與客戶安全

- 產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品
- 配合Vero產品系列，於筆記型電腦、桌上型電腦、螢幕、投影機與周邊配件產品採用無塗裝環保回收材料

### 人才吸引、留任與發展；循環經濟與產品生命週期

- 劉靜靜永續長代表宏碁參與由中原大學舉辦的「理工領域女力工作坊」，分享宏碁企業永續的經驗外，與公司多元文化與員工組成的多元性
- 主動與學校合作，舉辦企業參訪或透過其他管道提升雇主品牌形象，公司的ESG作為，並讓參與學生對產業趨勢及未來走向有更深入的認識

## 政府單位



取得政府的信任、支持和合作，為企業建立良好的外部環境，是宏碁發展的基礎。

### 主要溝通管道與頻率

- 法規諮詢回應 /不定期
- 政策諮詢會議 /不定期
- 專題會議 /不定期

### 報告書溝通章節

- 循環經濟與創新
- 數位包容與社會公益

## 關注議題及我們的回應

### 循環經濟與產品生命週期

- 在全球各地，宏碁依循當地政府標準進行各種電子產品回收計畫，並針對消費者提供便利的回收方式，以提升廢棄物回收效率
- 宏碁在產品設計端，符合產品銷售各地區法律法規要求

### 數位包容與社會公益

- 宏碁與台灣數位發展部共同攜手，捐贈烏克蘭筆電及平板，汰換學校電腦實驗室的陳舊設備

### 公共政策與倡議

- 與全球非政府組織與企業協力提升ICT產業的永續性，我們以會員身分長期參與永續議題相關組織，深入研討ESG相關議題。2022年宏碁加入由企業永續發展協會發起的自然與生物多樣性倡議。

## 倡議組織



倡議組織為督促企業落實社會責任之動力，可強化宏碁ESG的實踐效益。

### 主要溝通管道與頻率

- 宏碁永續網站 /不定期
- 永續報告書 /每年
- 問卷調查 /每年
- 企業責任信箱 /即時
- 申訴信箱 /即時

### 報告書溝通章節

- 包容職場與社會
- 營運與治理
- 氣候策略與轉型

## 關注議題及我們的回應

### 職業健康與安全 / 人才吸引留任與發展

- 加入「TALENT, in Taiwan · 台灣人才永續行動聯盟」，落實《組織溝通》、《身心健康》的指標。

### 能源與氣候變遷

- 於歐洲14個國家，發起「綠色優惠 Green Deals」倡議，為透過宏碁官方網路商店購買綠色優惠筆記型電腦的訂單種植樹木。
- 參與台灣氣候聯盟成立大會，攜手供應鏈接軌國際邁向淨零，並結合夥伴力量更廣泛的與國際氣候倡議組織接軌合作。

### 生物多樣性

- 加入由企業永續發展協會發起的自然與生物多樣性倡議。

## 媒體



媒體扮演了資訊傳遞與監督者的重要角色，形塑大眾對於宏碁的理解與認知。宏碁秉持準確及即時的態度與媒體傳遞訊息。

### 主要溝通管道與頻率

- 記者會 /不定期
- 新聞稿及宣傳稿 /即時
- 社群媒體及數位媒體 /即時
- 企業官方網站 /即時
- 行銷宣傳與媒體溝通活動 /定期

### 報告書溝通章節

- 關於宏碁
- 循環經濟與創新
- 氣候策略與轉型

## 關注議題及我們的回應

### 能源、碳排放與氣候變遷

- 宏碁與R8G電競隊伍在2022 Indy eX Prix競賽中「為氣候而戰」，四款Acer Vero R8G Ex Zero車體模型，都帶有Aspire Vero和Earthion的標誌，盼提高大眾對環境永續意識。

### 創新產品與設計

- 於2022年next@acer全球發表會發表全新環保永續設計Vero系列產品，實踐宏碁對於永續發展未來的承諾，提供消費者、企業和組織更多選擇以減少環境足跡。

## | 主要倡議與參與

為能更深入的研討 ESG 相關議題，並與全球非政府組織與企業協力提升 ICT 產業的永續性，我們以會員身分長期參與下列永續議題相關組織，善盡宏碁的影響力，帶動更多企業積極實踐企業責任。2022年宏碁加入由企業永續發展協會發起的自然與生物多樣性倡議，進一步了解相關國際趨勢，以提前因應利害關係人之期許。

### · 永續發展全面性議題

資訊科技產業環境領導協會  
(Information Technology Industry Council, Environment and Sustainability Affiliate Group)

中華民國企業永續發展協會 (Business Council for Sustainable Development of Taiwan)

台灣企業永續研訓中心 (Center for Corporate Sustainability)

天下永續會

### · 人權

責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance · RBA)

負責任礦產貿易公私聯盟 (Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade · PPA)

負責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative · RMI)

### · 氣候管理

CDP供應鏈 (CDP Supply Chain)

企業綠色競爭力聯盟 (Corporate Green Competitiveness Alliance)

RE100

台灣氣候聯盟 (Taiwan Climate Partnership)

自然與生物多樣性倡議 (Taiwan Nature Positive Initiative · TNPI)

## | 利害關係人交流

### 重大主題

### 人才吸引、留任與發展

### 溝通/議合之利害關係人

### 學研單位



### 「理工領域女力工作坊」分享企業永續經驗

2022年11月，劉靜靜永續長代表宏碁公司參與由中原大學舉辦的「理工領域女力工作坊」(Female STEM Workshop)，除了分享宏碁致力於企業永續的經驗外，並分享了宏碁的多元文化與員工組成的多元性。宏碁不論在基層或管理階層，以及STEM領域相關職位上，都有高比例的女性員工，2021年女宏碁性員工占達總員工數的37%，女性主管比例亦為37%。此外，永續長也分享宏碁英國與平板電腦學院 (Tablet Academy) 合作推出的宏碁STEM獎勵計畫。此計畫旨在回應當今的教育需求，提供必要的工具，協助培訓教育工作者，使其能夠提供學生更具吸引力的學習方式，讓學生習得未來成功所需的技能。若能回收校園的舊電腦設備，也可以得到額外的獎勵。最後，永續長勉勵在場的年輕女性工作者與學子以科技、多元創造的視角，發揮潛能、貢獻力量。



重大主題  
**能源、碳排放與氣候行動**

溝通/議合之利害關係人  
**產業協會**



### 台灣氣候聯盟成立大會

台灣氣候聯盟於2022年8月舉辦成立大會暨第一屆理監事會，宏碁作為創始會員之一，與其他科技企業包括友達、台達電子、台積電、台灣微軟、光寶科技、和碩聯合科技及華碩電腦等共同參與此會議。

台灣氣候聯盟是台灣ICT產業面對氣候變遷議題重要的組織，聯盟的使命是協助台灣供應鏈在綠能與減碳上接軌國際，並結合合作夥伴力量，廣泛與國際組織交流，接軌全球氣候脈動。也透過聯盟會員間相互串聯，系統化進行低碳轉型，實際解決問題。該聯盟已舉辦數十場氣候圓桌行動，攜手產官學等利害關係人，掌握國內外淨零議題最新趨勢。

同時藉由參與專業會議，與政府部門從產業、科技、與政策等面向，共議台灣ICT產業2050淨零排放因應策略與建議。聯盟未來將以新興氣候科技布局、綠電及能源科技、碳市場機制、公眾參與等4大核心工作展開工作。



台灣氣候聯盟首屆理監事聯席會合影，圖 / 台灣氣候聯盟提供

[更多資訊 ↗](#)

溝通/議合之利害關係人  
**產業協會**



重大主題  
**循環經濟與產品生命週期**

### 資訊技術產業協會環境與永續小組

2022年，宏碁持續作為資訊科技產業協會（ITI）環境和永續小組的成員。作為成員，宏碁可獲得業界領先的專業知識，包括法規遵循、產品和企業標準開發和實施等方面。該組織的影響力使得宏碁能夠通過參與工作小組和面對面會議與關鍵政府官員、產業專家、情報和行業基準建立聯繫。ITI環境和永續小組還提供法規遵循日程表、工具和集體報告服務，以提高成員的法規遵循效率。

宏碁持續參與ITI環境和永續小組內的三個主要工作組，包括綠色採購、產品管理和能源效率，成員們在這些工作組中討論新興和現有的技術政策和標準，並提供產業專業知識以指導這些政策和標準的發展和維護。

宏碁也持續參與「維修權」任務小組，該小組目的是從會員中獲得反饋，並制定策略方法來應對美國和歐盟有關電子產品的產品生命周期、備品供應、獨立維修等方面的眾多提議法律和利害相關者的壓力。該小組就實現立法者和產業開發的公平、安全、永續的維修計劃立法途徑達成了產業共識，並見證了首部法案「紐約數位公平維修法案」的通過。該法要求原始設備製造商需向獨立維修提供商和消費者提供備件、診斷和維修信息。

[更多資訊 ↗](#)

重大主題  
**供應商環境與社會管理**

溝通/議合之利害關係人  
**產業協會**



### 責任商業聯盟（RBA）

宏碁持續參與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA），該聯盟是全球供應鏈中最大的跨部門產業聯盟，致力於企業社會責任。宏碁觀察或參與RBA的各種倡議和工作小組，如負責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative，RMI）、負責任勞工倡議（Responsible Labor Initiative，RLI）、環境永續工作小組及其各個子小組，包括RMI冶煉廠參與團隊（Smelter Engagement Team，SET）、化學管理工作小組和盡職調查實踐小組。

2022年，宏碁繼續參與RMI冶煉廠參與團隊，參與全球一級研究團隊。該小組的主要職責是去聯繫被指控的冶煉廠，確定它們是否為真正的冶煉廠，並提供細節以便納入RMI的冶煉廠資料庫。針對準備下一階段的SET團隊進行初始冶煉廠聯繫，這提供了必要的訊息，以達到讓冶煉廠參加負責任礦物確信程序（Responsible Minerals Assurance Process，RMAP）的目標。2022年，SET團隊擴大到包括「鋰」等新興礦物，並與鋰協會代表進行教育會議，向SET團隊參與者介紹鋰的加工方法和階段，以及鋰的用途和市場。這些知識使團隊能夠更好地識別真正的鋰加工廠，並且在與加工廠進行討論時，提供基礎知識。

[更多資訊](#)

重大主題  
**供應商環境與社會管理**

溝通/議合之利害關係人  
**倡議組織**



### 負責礦產貿易公私聯盟（PPA）

宏碁持續參與負責任礦產貿易公私聯盟（PPA），該聯盟是一個跨多方部門、多方利害關係者的倡議組織，目的在於宣傳剛果民主共和國和非洲大湖區域的衝突礦產問題，並提出供應鏈的解決方案。2022年10月，宏碁參加了年度多方利益相關者成員會議，由於Covid-19的影響，共有45名成員通過面對面和虛擬方式的混合模式開會，了解和討論PPA在2022年的工作成果，討論PPA下一階段的工作，聽取最近PPA受贈人活動的發現和收穫，了解與美國政府在公平能源轉型方面的倡議進行協作的機會，並了解2023年的工作計劃。PPA秘書處與尋求重新註冊的組織分享了一份擬議的下一代備忘錄（MOU），以讓法律團隊和其他相關人員能參與早期協調，宏碁已表示有興趣加入2022至2027年下一階段的五年備忘錄。宏碁始終相信，在原材料開採相關的社會和環境情況上，與整個行業共同努力並與所有利害關係人建立夥伴關係，是成功推動與發生有意義改善的最有效方式。

[更多資訊](#)

# 03 營運與治理

## OPERATIONS AND GOVERNANCE

宏碁致力於與所有相關的利害關係人合作，以共同創造永續的未來。通過完整的制度強化公司治理，訂定營運目標、並檢視目標達成與營運的績效、保障股東的合法權益及兼顧各方利益。同時，我們分析風險趨勢並切實執行相關風險管理策略，透過溝通及訓練建立具備風險意識的企業文化。我們推動全公司資訊安全管理制度，降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。也積極了解並回應客戶的需求，重視客戶資料與隱私保護，並持續推出讓客戶滿意的產品與服務。

此外，我們重視營運對環境所帶來的衝擊，與員工和相關利害關係人共同落實相關環境保護行動。

· 公司治理	38
· 風險管理	46
· 資訊安全與隱私保護	51
· 客戶服務	58
· 營運與環境	63

25,011

誠信經營暨業務行為準則教育訓練  
全球完訓人次

95%

客戶正面評價比率

14,334

全球完成個資隱私教育訓練人次

# 公司治理

## 公司治理與從業道德/行為準則

相關GRI/SASB指標

GRI 2-9~12, 2-15~18, 2-19~21, 2-23, 2-26~27, 205-1~3, 405-1, 406-1, 416-2, 417-2~3

### 政策/承諾

本公司以有效的治理架構建立公司管理制度，以王道的三大核心為信念，即永續經營、創造價值與利益平衡，除遵守法令、本公司章程，以及相關規範事項外，並依下列原則為強化公司治理之目標：

- 保障股東權益。
- 尊重利害關係人權益。
- 強化董事會職能（包括發揮審計委員會之監督功能）。
- 提昇資訊透明度及隱私保護。

推動宏碁集團所屬子公司訂立「誠信經營暨業務行為準則」相關規範，並設置監督機制以落實誠信經營；另就宏碁無直接控制力之投資公司，敦促其以此為最高商業道德標準，恪遵法規遵循。

[宏碁股份有限公司公司治理實務守則](#)

### 中長期目標



持續暢通內外部人員檢舉管道，並執行檢舉人保護制度。



每年皆由獨立第三方出具查證意見聲明，作為改善依據。

### 2022目標



將廉潔承諾條款之訂定由供應商端逐步往客戶端推動，落實與客戶間相互之廉潔承諾，持續強化法規遵循制度。

**95%**

定期宣導誠信經營暨業務行為準則，要求95%全球員工至少應參加一次教育訓練課程。

### 行動方案

- 將誠信經營暨業務行為準則與績效考核連結，落實誠信經營。
- 持續宣導並定期辦理誠信經營暨業務行為準則相關教育訓練。
- 要求所有供應商須符合責任商業聯盟(RBA)行為準則。
- 持續暢通內部及外部人員檢舉管道，並落實檢舉人保護制度。

### 追蹤機制

- 落實「董事會績效評估辦法」，並將年度董事績效評估結果公告於企業網站。
- 宏碁設有內部稽核部門，係隸屬於董事會之獨立單位，擬定年度稽核計畫，定期向審計委員會及董事會報告，以確保公司暨所屬員工皆落實誠信經營、道德行為準則與法規遵循。

### 2022達成狀況



針對與客戶端或廠商端間之合約，致力推動訂定相互之廉潔承諾條款，並要求供應商配合簽署廉潔承諾書，2022年並未有供應商拒絕簽署之情事。

**25,011**

持續且定期宣導誠信經營暨業務行為準則相關政策，並針對全球員工舉辦線上教育訓練課程，落實員工法規遵循之意識，2022年全球完訓員工達25,011人次。

### 2023目標



全面要求新建廠商若無正當理由，均須簽署廉潔承諾書，並持續將廉潔承諾條款之訂定由供應商端往客戶端推動，強化法規遵循制度。



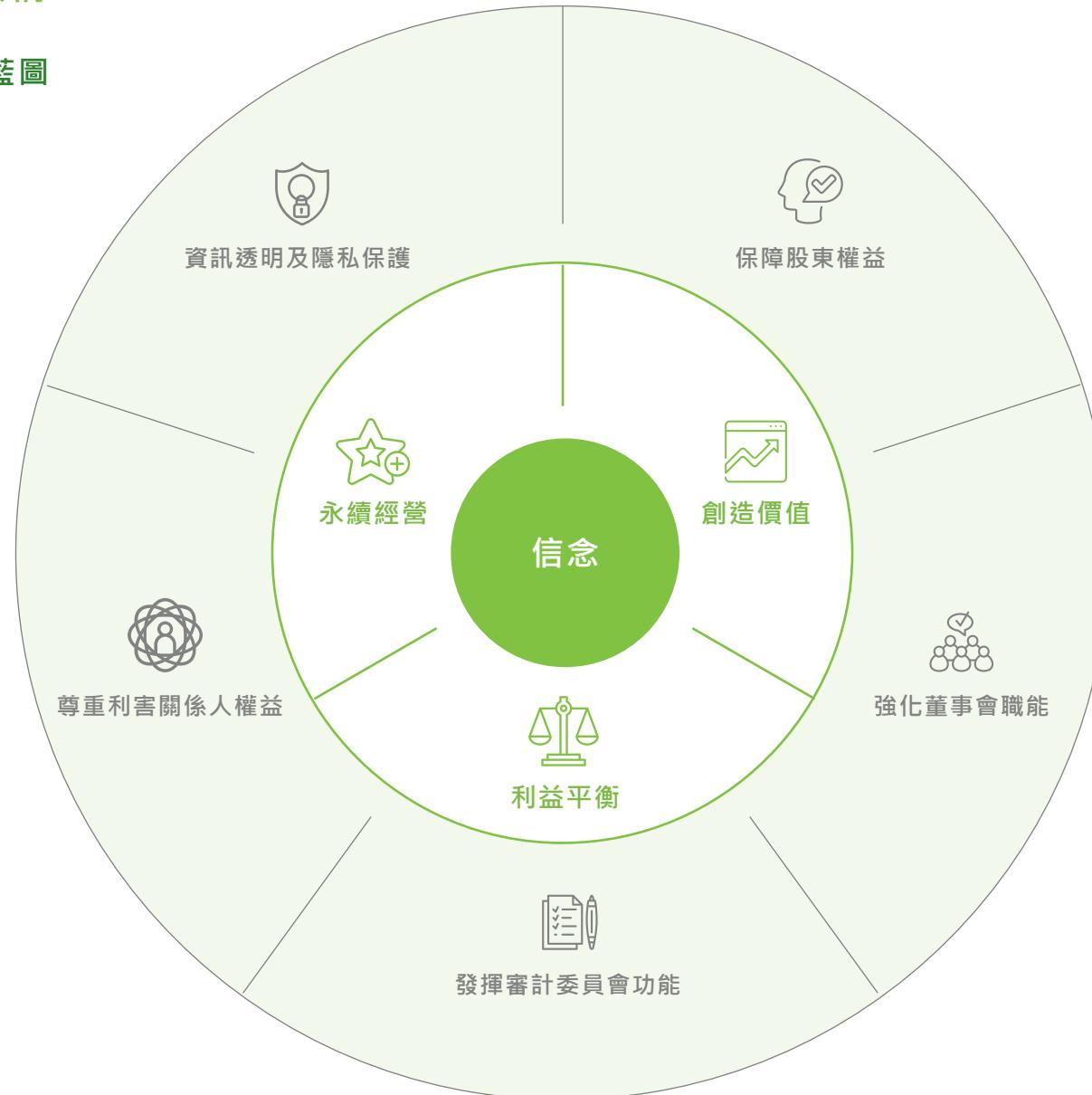
強化宣導誠信經營暨業務行為準則、反賄賂及反貪腐等政策，持續針對全球員工定期辦理相關教育訓練課程。



持續提升女性董事比例。

## | 公司治理架構

### 宏碁公司治理藍圖



### 落實辦法



1. 公司章程
2. 誠信道德行為準則
3. 永續報告書
4. 股東會議事原則
5. 具控制能力法人股東行使權利及參與議決規範
6. 內控制度



7. 董事會議事規則
8. 董事選任程序
9. 董事持續進修
10. 獨立董事之職責
11. 審計委員會組織規程
12. 薪酬委員會組織規程
13. 資產處理委員會組織規程
14. 其他功能委員會組織規程



15. 子公司財務業務相關規範
16. 關係人交易管理
17. 重大資訊及併購資訊揭露
18. 取得或處分資產處理程序
19. 資金貸與及背書保證作業
20. 從事衍生性商品交易處理程序
21. 反托拉斯公平競爭原則
22. 內線交易管理辦法
23. 內稽辦法
24. 兩性平等及個人資料保護程序

## 董事會及委員會

宏碁堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全有效率的董事會是公司治理的基礎。

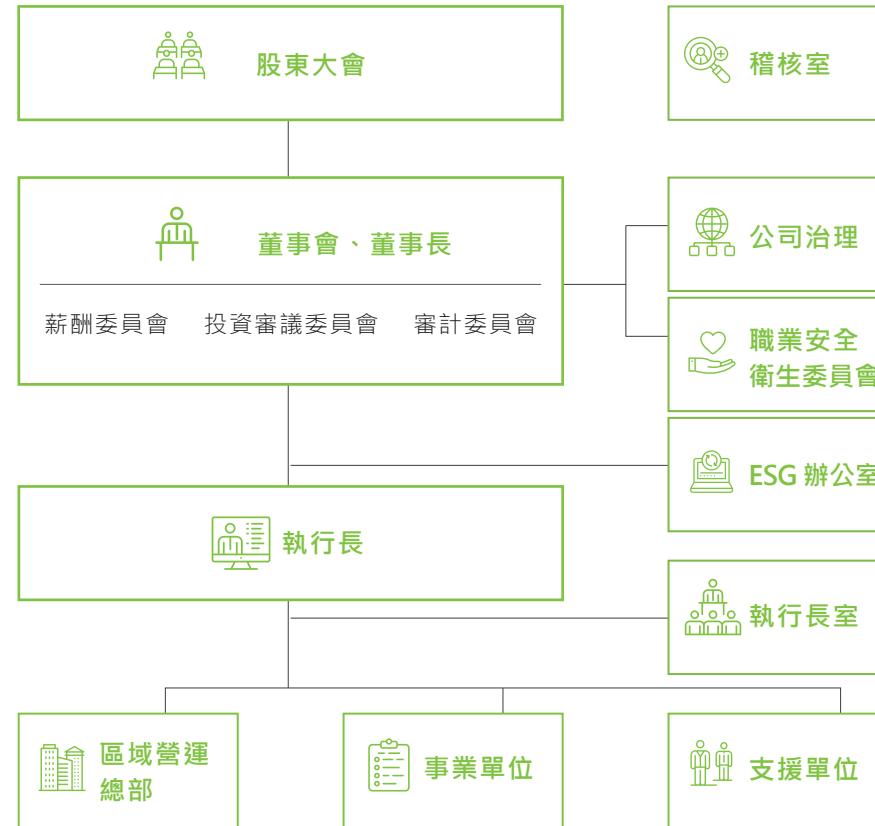
為持續強化公司治理及響應主管機關積極推動增進公司治理之各項政策，宏碁已參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「OECD公司治理原則」，訂定本公司「公司治理實務守則」。關於宏碁日常業務（包括經濟、環境、社會相關事務）之執行，除特定事項外，依法均依董事會決議為之。

為使業務執行內容符合多數董事討論結果並讓投資人知悉董事行使職權之狀況，董事會之出席情形均於公司年報中揭露。本公司已設置公司治理專職單位負責公司治理相關事務，並指定高階主管負責督導。

董事會每季至少召開一次，遵循公司「董事會議事規則」，審核企業經營績效、討論重大投資議程、未來發展策略及檢視重要ESG策略議題與關鍵重大事件，包含法令、經濟、環境和社會衝擊、風險與機會、資安議題等。2022年召開6場董事會，共提出37件及議案，其中與ESG整體議題相關有4案，公司治理有18案，環境有6案，社會有9案。

宏碁董事會下設3個委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會及投資審議委員會，其運作分別依「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「投資審議委員會組織規程」之規定執行，期與董事會相互監督及輔佐，進一步強化相關事業之投資、設立、併購等決策，同時提升公司治理之量能。

### 宏碁公司治理架構



### 董事會及委員會

#### • 董事會

指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責

#### • 審計委員會 (100%獨立董事組成)

監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制制度之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控

#### • 薪資報酬委員會 (100%獨立董事組成)

訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估及訂定前述人員之薪資報酬

#### • 投資審議委員會

事先審議新事業的投資、合資、併購、策略性投資等方案，經委員會決議後再將其所提議案交由董事會決議，並得執行董事會有關投資與其他授權之事項之決議

## 董事會及委員會成員與2022年出席情形

董事會職稱	董事姓名	性別	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	投資審議委員會
董事長	陳俊聖	男	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
董事	施振榮	男	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
董事	宏榮投資（股）公司代表人： 施宣輝	男	<input type="radio"/>			
獨立董事	張善政 <sup>註</sup>	男	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	主席 <input type="radio"/>
獨立董事	李吉仁	男	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	主席 <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
獨立董事	徐清祥	男	<input type="radio"/>	主席 <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
獨立董事	吳由理	女	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
2022年開會次數		6	6	4	4	
2022年平均出席率		95.2%	91.7%	91.6%	100%	

註：因當選第三屆桃園市市長，業於2022年12月16日辭職。

## 董事提名及選舉

宏碁對董事應具備之資格，除符合相關法規要求外，更採取極高專業標準。宏碁之董事採用候選人提名制度，經由股東會投票選出，皆曾於知名企業、律師事務所或相關業界擔任要職，具有商務、財務、會計、法律、公司業務等豐富經驗，且涵蓋不同國籍、文化、性別與年齡區間，以強化董事會多元性，監督公司的經營決策，落實公司治理，提高經營品質。詳[宏碁股份有限公司111年年報第14-17頁](#)。

## 董事會多元性與獨立性

本屆宏碁董事會由7位董事所組成，任期依法均為3年（本屆任期自2020年6月12日至2023年6月11日止）。本屆不具公司經理人身分之董事超過董事席次2/3以上（7位董事僅1位董事同時具備公司經理人身分）；其中包括4位獨立董事，占董事席次高達4/7，超過1/2的比例，使本屆董事會更具獨立性。本屆董事會之年齡區間，介於40歲至49歲計2位、60歲至69歲計4位、70歲至79歲計1位（詳[宏碁股份有限公司111年年報第14-17頁](#)），俾使業界資深經驗及次世代新創動能得以完整銜接並傳承。

宏碁依照主管機關所制定之避免利益衝突規則修訂了董事會議事規則，董事對於會議事項與自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應離席迴避，並不得代理其他董事行使表決權。此外，董事會之議決事項，如獨立董事有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明，除應於議事錄載明外，並應依法令於董事會之日起二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。詳[宏碁股份有限公司111年年報第30-33頁](#)。

## 董事會之績效評估

宏碁於2022年12月完成董事會績效評估問卷，自我績效評估項目包括董事會組成與結構、對公司經營之參與程度、提升董事會決策品質、內部控制以及董事之選任及持續進修等；各董事也針對董事會未來優先從事項目給予建議，有助於董事會運作與整體績效。同時為落實企業永續發展政策，本公司亦透過董事績效評估，檢視董事對於經濟、社會及環境議題之參與度，並定期針對經濟、社會及環境等事項與專責單位溝通、聽取匯報、檢視執行狀況並評估風險。為保持董事專業優勢與能力，7位董事全數參與各類不同進修課程，2022年參與課程包括「公司治理及證券法規」、「企業領導者如何引領低碳ESG轉型計畫？」、「中共二十大後對兩岸與世界局勢之觀察」、「全球航運與物流新秩序」、「稅務及證管法令新知」、「全球經濟及金融情勢洞察與展望」及「舞弊風險管理暨誠信經營」等，現任董事年度進修時數平均為10.07小時，詳[宏碁股份有限公司111年年報第48-49頁](#)。

2022年董事績效評估結果

## 董事與高階主管之薪酬政策

宏碁所制定的董事與高階主管之薪酬政策，以符合公司治理為原則，目的在確保董事和高階主管的薪酬符合市場標準，反映其貢獻和責任，並同時考量個人表現、公司業績達成狀況、與風險控制等，體現公司的價值和永續經營為最高目標。

**給付對象：**依照宏碁「董事酬金給付原則」，董事酬金給付之對象，不包括兼任經理人之董事，藉此避免重複支出董事酬金及經理人報酬，合理化分配公司酬金及報酬，確保宏碁長期發展。

**鼓勵多元：**宏碁「董事酬金給付原則」規定董事享有固定報酬，除給予各董事出任及參與會議之肯定外，亦使各董事勇於依其專業知識提出意見予宏碁，不因董事提出任何意見而影響其固定報酬，使宏碁董事會能廣納多元觀點，促進宏碁永續發展。

**董事酬勞上限：**如年度有獲利，依法提繳稅款、彌補虧損、提列相關公積後，宏碁章程訂有董事酬勞之上限，不得高於盈餘之千分之八，避免董事酬勞過高之情事發生，以強化公司持續擴展。

**與ESG目標連結：**最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策與公司的ESG目標緊密連結，如近年宏碁響應ESG策略，推出採用回收塑料的Vero環保筆電、減少兩成碳排放的Acerpure Pro Vero清淨機、以及節能省電的自行車ebii等多樣綠色產品，這些均是代表宏碁對環境保護與永續的承諾，而此各項產品的品質與業績表現，不僅直接與各階層管理薪酬緊密相連，也進而影響最高治理單位的變動薪酬。

**展現永續的承諾：**我們相信，最高治理單位與高階管理階層的報酬契約，若展延較長時限，可讓管理層和股東的長期利益更趨一致。根據2020年11月4日第四次董事會第15案決議，有關主管（B02等級含以上主管）長期激勵方案，以三年為期，各年度應計算之個人股票總額均為股數配額的三分之一。足見各高階管理層對公司長期經營績效的承諾。

## | 道德/行為準則與法規遵循

### 企業法規遵循

#### 誠信經營暨業務行為準則

「[宏碁集團誠信經營暨業務行為準則](#)」為宏碁所有經營階層、同仁及所有業務往來夥伴，都能共同遵循的最高商業道德標準；內容服膺政府機關及國際條約宣言精神對於誠信經營及尊重人權之指導教示，更納入了近年ESG所重視的諸多議題、社群媒體互動規則及業界違反事例，並在法務、人資及稽核等單位多方匯聚共識下，共同制定[事件通報處理程序](#)，使同仁對處理違反事例有所依循、防止再犯。本準則作為指引同仁與客戶、業務夥伴、股東及社區互動的基本行為準則，以宏碁熱情、使用者導向、創新、團隊合作、利益平衡與正直之核心價值，作為決策及行動的指南，對於公平競爭、尊重環境、智慧財產權、利益衝突、禁止不當支付、餽贈與招待、政治捐獻與活動等均有詳細規範。

#### 貪腐零容忍

宏碁嚴格要求所有單位遵守「[宏碁反賄賂及反貪腐政策](#)」，並由公司主動進行賄賂風險評估。宏碁更致信向供應商及客戶聲明反貪腐之立場，要求切勿提供宏碁員工任何餽贈、招待或錢財等不當利益，並據以簽立廉潔承諾書為憑。再者，為維護利害關係人之權益，促進與利害關係人之溝通及強化公司治理，任何人若發現宏碁員工涉嫌舞弊、貪污、有任何不法行為或違反公司治理活動時，皆得透過專責信箱（[whistleblower.acer@acer.com](mailto:whistleblower.acer@acer.com)）直接進行檢舉及申訴。董事會成員亦已先後於任期內接受反貪腐相關教育訓練，比例達100%。2022年度並無因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情事。

工作地點	高階主管	中階/基層主管	一般同仁	總計
台灣	39	407	1,596	2,042
泛亞	7	242	905	1,154
泛美	4	53	27	330
中國	-	1	14	15
總計	50	703	2,788	3,541

註1：泛歐營運總部將於2023年辦理反貪腐訓練。

註2：反貪腐訓練於2021年以專門單一課程形式推展，故可展現完訓人次與完訓率；2022年則透過多元課程主題宣導，如「誠信經營暨業務行為準則」、各營運總部新進人員訓練之「反貪腐」單元等。由於是以多主題課程形式推展，在計算完訓率方面，考量應訓母數會有重複計算狀況，故今年僅能揭露累積完訓人次。

註3：中國區的高階主管目前由總部高階主管兼任。

## 反托拉斯

宏碁集團已訂有「[反托拉斯及公平競爭原則](#)」並公告於企業網站，除每年定期進行員工教育訓練，更製作「反托拉斯及公平競爭內部教育訓練」動畫影片，藉此預防員工因觸犯反托拉斯及公平競爭相關法律而可能帶來的法律風險及負面影響。2022年未有涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷措施之法律訴訟。

## 2022年法規遵循狀況

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件</li> <li>• 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件</li> <li>• 未遵循行銷傳播相關法規的事件</li> <li>• 因違反相關提供或使用產品或服務之法令而受有重大罰鍰</li> <li>• 收受任何關於環保之裁罰或遇有相關爭議</li> <li>• 因違反法令而受有重大金額裁罰或非金錢性制裁</li> <li>• 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟</li> </ul>	<span style="font-size: 10em;">0</span> 件  宏碁於 2022 年並未發生所列情事 <sup>註</sup>
---	---

註：參照金融監督管理委員會「永續經濟活動認定參考指引」，重大性之標準如下：

1. 造成本公司重大損害或影響者；
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
3. 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

## 落實成效

[誠信經營暨業務行為準則](#)自修訂日起即公布於宏碁公開網站，並於全球員工電子郵件信箱定期宣達相關政策，另不定期針對公司新舊經營階層及員工舉辦教育訓練，力求上下一體同步明瞭公司政策之更迭。為使誠信經營暨業務行為準則政策更迭之教育訓練在COVID-19全球疫情蔓延下仍能貫徹執行，宏碁採線上系統方式：調訓全球員工，俾利增進全球居家辦公、維繫安全社交距離風潮下之訓練覆蓋率，且更有效率地取得員工通過訓練暨測驗之比率和參數以為分析。

### 2022年教育訓練統計<sup>註</sup>

(單位：上課人次)

工作地點	誠信經營暨業務行為準則	貪腐零容忍	反托拉斯	勞動人權
台灣	11,234	2,042	177	2259
中國	2,369	15	6	-
泛亞	5,252	1,154	27	45
泛歐	4,086	-	-	26
泛美	2,070	330	61	212
<b>總計</b>	<b>25,011</b>	<b>3,541</b>	<b>271</b>	<b>2,542</b>

註：未揭露數字部份表示該營運總部將於2023年舉辦此訓練。

## 內部稽核

宏碁設有內部稽核部門，係隸屬於董事會之獨立單位，以確保公司暨所屬員工皆落實誠信經營、道德行為準則與法規遵循。其運作涵蓋下列業務內容：

### · 內部稽核

內部稽核單位依照董事會核准的年度稽核計畫進行各項稽核，另視需要執行專案稽核。稽核對象包含本公司及全球子公司，範圍涵蓋財務、業務等企業營運及管理功能，並將稽核結果與後續改善方案呈報予董事會及管理階層，以期達到防弊興利之效。

### · 風險評估

內部稽核每年以多因子風險係數執行風險評估，衡量因子包含財務及非財務面向，衡量對象包含全球重要營運據點。財務面向之評估包含營收、費用、利潤等趨勢變化；非財務面向之評估則包含但不限於採購、銷售等各項重要作業循環之控制要點、系統變更、管理團隊異動、內外部專家意見、歷年吹哨者舉報案所涉及之作業程序與營運據點以及全球貪腐國家評鑑指數等。內部稽核逐一進行風險係數之評分，最終依據衡量結果選定高風險營運據點執行年度內部查核。

### · 內控自評

宏碁公司內部各個單位、子公司透過年度內控自評 (Internal Control Self-Assessment) 機制，自我檢視相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，並接受內部稽核單位的覆核。

## 舉報與保護

宏碁制訂「[利害相關人檢舉申訴處理機制](#)」規範與「[反賄賂及反貪腐政策](#)」，設置多元舉報申訴機制，以透過暢通的管道聽取來自內部及外界的聲音，維護利害關係人之權益及強化公司治理。內部稽核單位是宏碁公司舉報申訴案件的統籌處理窗口，更多資訊請見：[利害相關人檢舉申訴管道](#)。

任何違反誠信經營暨業務行為準則或法律之事件一經通報，將旋即由權責單位調查並驗證事件真偽；倘事證確鑿，且確有違例情節，宏碁即刻採取適當處置、要求違例員工停止該等行為，並將視其必要採行法律上作為，以維護宏碁之權利名譽。俟事件確定，宏碁將會集權責單位、人資、法務及稽核等相關部門，審視相關程序並共商可行之矯治措施，以臻公司內控制度之全備。

### 舉報申訴機制

#### · 舉報申訴管道

- 舉報申訴 ( [whistleblower.acer@acer.com](mailto:whistleblower.acer@acer.com) )
- 工作場所性騷擾、職場霸凌舉報申訴 ( [2645.7085@acer.com](mailto:2645.7085@acer.com) )
- 員工意見反映 ( [acer.corporate.compliance@acer.com](mailto:acer.corporate.compliance@acer.com) )
- 書面/郵件/口頭之舉報或申訴

#### · 舉報申訴管道宣導

- 宏碁官網設置舉報申訴之電子郵件信箱
- 內部網路 ( My Acer ) 公告宣導
- 不定時公告宣導舉報申訴機制
- 與廠商之契約加註「反貪腐聲明」及舉報申訴管道
- 每年請合作廠商簽回之廉潔誠信郵件
- 新進員工教育訓練 / 供應商大會



#### · 預期使用者

宏碁公司之董事、經理人、員工（統稱宏碁人員）、客戶、供應商、投資人及社區等

#### · 使用時機

發現宏碁人員涉嫌舞弊、貪污、違反宏碁公司之「誠信經營暨業務行為準則」、有任何不法行為或違反公司治理時，或於工作場所遭受性騷擾、職場霸凌之不當行為威脅時



[利害相關人檢舉申訴處理機制](#)

## 舉報申訴處理程序

- 1 宏碁公司接獲舉報申訴案件後，由內部稽核主管視舉報申訴內容，召集法務/人資等適當人員組成調查小組，以保密與嚴謹之態度進行調查。
- 2 所有宏碁公司內外部舉報管道所收受的舉報申訴案件，不論具名或匿名舉報，均經妥善記錄及追蹤處理。
- 3 對於善意舉報者或參與調查者採取適當保護措施，避免其受到任何形式的報復，且適時將案件處理進度回饋予申訴者。
- 4 內部稽核彙整舉報申訴案件，每季將調查過程及進度（含成立、不成立、調查中）呈報審計委員會及董事會。
- 5 依調查結果採取相應之改善措施，以防範類似案件再次發生。
- 6 內部稽核單位亦定期調查及蒐集各子公司有否發生舉報申訴案件，檢視舉報內容、處理結果及改善內控管理措施。
- 7 每年於永續報告書公開揭露舉報申訴案件處理數量、類別及結果。

## 舉報申訴處理結果

宏碁公司於2022年度共接獲16項舉報申訴案件，其中7件係與違反誠信經營暨業務行為準則有關，經調查後，共有4件成立，案件內容及後續處理方式請詳下表。

調查結果	2018		2019		2020		2021		2022	
	不成立	成立								
總收受舉報案件數	4	3	7	11	2	12	6	12	7	9
違反誠信經營暨業務行為準則	4	1	7	4	1	6	4	4	3	4
與違反誠信經營暨業務行為準則不相關	0	2	0	7	1	6	2	8	4	5
友善工作環境/性騷擾	0	2	0	3	0	4	0	1	2	3
員工工作規章	0	0	0	3	0	1	1	1	1	0
其他/售後服務	0	0	0	1	1	1	1	6	1	2

重要案件類別	案件概述	處理方式
違反誠信經營暨業務行為準則	外包員工捏造差旅住宿發票向會計單位請款，藉此溢領金額。	資遣該名外包員工且扣回其不當獲利。
	區域銷售主管操作經銷商提貨價格，圖利特定經銷商，並從中獲利中飽私囊。	開除該涉案之區域銷售主管。 對內、外部相關單位重申業務守則。 安排第三方進行隨機抽檢，以杜絕類似案件再發。
	業務人員偽造客戶訂單，包括更改數量、保固條件、銷售價格等違規行為。	經調查屬實，已開除該名業務人員。
	業務人員在外設立公司卻未依據工作規章向公司揭露並且取得許可。	經調查屬實，已開除該名業務人員。
性騷擾	共三件，被申訴人以言語及肢體動作騷擾申訴人。	經調查屬實，已開除三位被申訴之員工，以彰顯本公司對職場不法侵害零容忍之立場。
售後服務	共二件，消費者反應產品維修及零件更換效率太低，造成不便。	售後服務單位已與消費者其達成共識後妥善處理。

## 風險管理

宏碁的企業經營理念以「永續發展」為終極目標。我們堅信嚴謹踏實的風險管理不僅體現宏碁重視對於客戶、員工、供應鏈合作夥伴及投資人的長期承諾，更是確保穩健經營績效與落實企業社會責任的具體作為。企業的永續發展與風險管理之間的關係密不可分，也唯有持續不懈的辨識、分析風險的短期動態變化與長期趨勢並切實執行相關風險管理策略，透過坦率的內部溝通及教育訓練課程建立具備風險意識的企業文化，才能確保企業得來不易的經營成果，達成「永續」的發展目標。

本公司為實踐企業永續發展之願景並建立具備風險意識的企業文化，除遵循各層級的組織管理制度及營運作業流程下的相關風險管理措施，並承諾藉由高階經理人的參與，以ISO31000:2018風險管理系統，及全美反舞弊性財務報告委員會發起組織（COSO委員會）之企業風險管理整合架構（COSO ERM 2017）等國際標準做為參考依據，持續精進本公司的相關風險管理作為，特制定風險管理政策並於2022年3月16日經董事會決議通過施行。

宏碁以積極且具成本效益的方式進行風險管理。以策略、營運、財務、災害及氣候變遷等風險構面作為風險管理範疇，針對內、外部經營環境進行定期性的整體評估（外部經營環境評估另將各種外部國際性風險報告及保險業/風險管理顧問之相關報告/調研結果納入評估以求風險認知（Risk Perception）之完整性並據以建立風險雷達圖（Risk Radar）。

2022年度宏碁風險雷達圖經前述程序辨識出內部風險19項、外部風險26項，共計45項。而後為兼顧企業成長及資源有效分配進行風險排序（Risk Prioritization）及界定風險胃納（Risk Appetite），以制定相應之風險管理策略及預防/緩釋措施（Risk Mitigation）、執行機制與當責組織，確保相關重點風險皆被有效控管及適當回應。為求持續監督、強化風險管理作為及因應措施，依據風險排序上的重要性與急迫性，由審計委員會評估納入例行議程中討論，並裁示報告議題及權責單位。審計委員會定期彙總風險環境、風險管理重點、風險評估結果及相關因應措施併同資安風險管理執行情形於董事會報告（每年至少一次）。

宏碁風險管理範疇



## | 宏碁風險管理組織架構

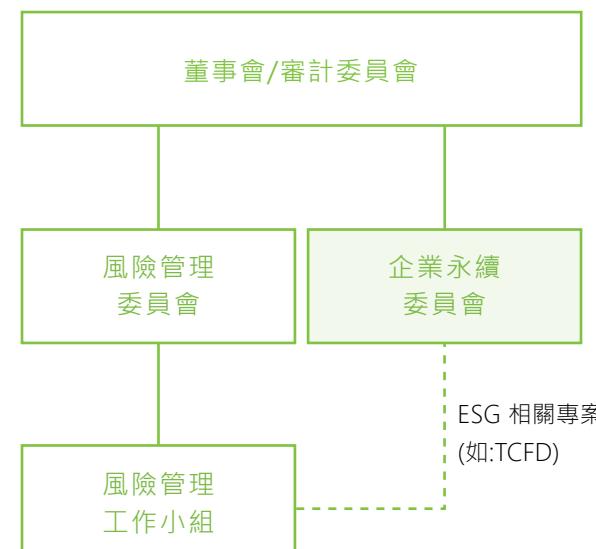
### 組織沿革



### 2022年度宏碁風險管理運作情形

- **2022/3/16**  
風險管理政策經董事會通過
- **2022/4/19**  
風險管理委員會成立
- **2022/4 -**  
風險管理運作
- **2022/5/5**  
向審計委員會進行1st運作情形報告
- **2022/7/21**  
第二次風險管理委員會會議
- **2022/10/18**  
第三次風險管理委員會會議
- **2023/2/16**  
第四次風險管理委員會會議

### 宏碁風險管理組織



### 宏碁風險管理組織之職掌

- |  |  |
|--|--|
| ● <b>董事會/審計委員會</b>   | ● <b>風險管理工作小組</b>  |
| 為本公司風險管理之最高權責單位<br>依整體營運策略及經營環境，推動並落實<br>公司整體風險管理政策，以確保風險管理<br>之有效性                      | 由總部各事業單位/功能組織處級主管代表<br>組成辨識風險、評估潛在風險情境及營運<br>衝擊依風險情境規畫並執行風險預防及<br>緩釋行動 |
| ● <b>風險管理委員會</b>   | 整合企業風險管理報告並向風險管理委員<br>會報告  |
| 由總部各事業單位/功能組織最高主管組成，<br>並由內部稽核最高主管擔任觀察員<br>向審計委員會暨董事會報告<br>彙總風險環境、風險管理重點、評估結果及相<br>關因應措施 | 持續精進風險管理做法及有效性<br>建立危機管理相關作業程序並進行演練                                    |
| 指導及核准風險控管之優先順序<br>督導風險管理之持續改善<br>觀察員定期檢視風險管理政策之執行狀況                                      |  |

## | 風險管理程序

### 風險管理三道防線



### 風險管理組織的三道防線架構



| 2022年度風險辨識及管理成效

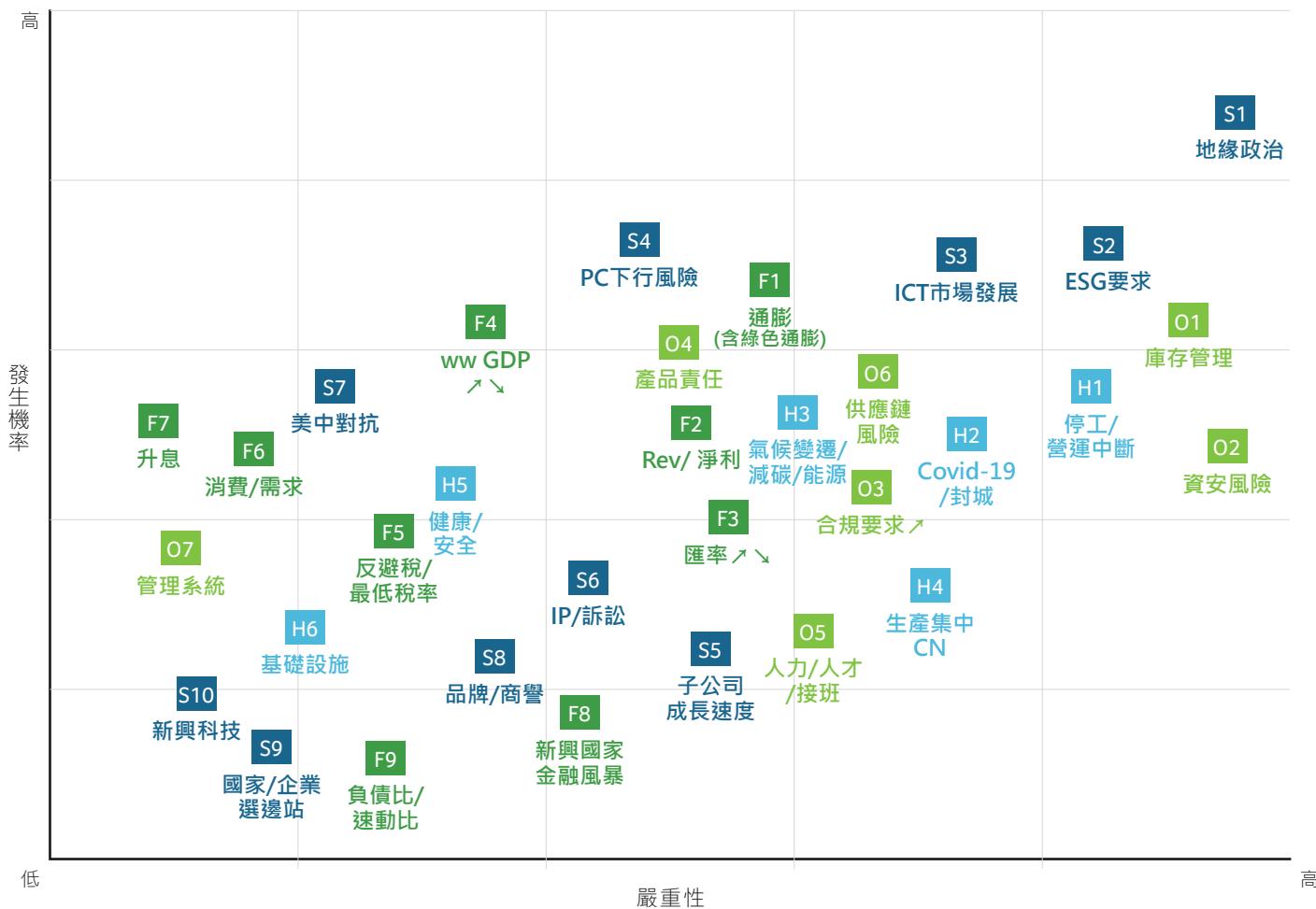
本公司就環境、社會、公司治理三大面向進行公司潛在風險及新興風險的辨識、評估及討論。風險管理組織使用風險矩陣，依各種風險發生的可能性與風險一旦發生後可能造成的損失程度/嚴重性，評估各風險對於公司未來營運可能產生的潛在威脅程度，並進行風險等級分類以確認風險管理策略上的優先次序。同時採用敏感性分析 ( Sensitivity Analysis ) 與壓力測試 ( Stress Test )，進一步量化分析各項風險，並檢視各風險因子間是否存在高度關聯性。2022年度風險矩陣屬中高度等級以上之風險項目包括地緣政治風險、資安風險、庫存風險、ICT市場下行風險、停工/營運中斷、ESG相關風險等6項（詳參2022風險矩陣）。

風險管理工作小組彙整前述各項分析、測試之結果，擬定後續執行計畫後將定期向風險管理委員會（每季一次）彙報；2022年度風險管理工作小組共計16個部門/單位對接。為求企業風險管理（ERM）之執行與各部門/單位日常作業程序及公司營業目標實際並緊密的結合，由各部門/單位先行彙整出46個關鍵績效指標後，再依此展開/辨識出對於前述關鍵績效指標可能實際造成營運衝擊的82個風險情境。針對已辨識及分析的風險項目，指派相關部門人員負責後續風險管理策略及相關執行計畫之擬定，包括實務上常見的風險管理因應方式：損害防阻計畫（Loss Prevention）、規避（Avoidance）、隔離及備份（Separation & Duplication）、風險轉移（Transfer）及風險自留（Retention）等，並評估適當的資源投入、執行上的優先次序及後續的進度追蹤方式等。同時制訂緊急應變計畫及危機管理機制，以盡可能從各方面減低各種潛在風險對於營業目標可能造成的負面影響並強化公司整體營運的風險韌性。

前述風險管理策略及相關執行計畫依P（計畫）、D（執行）、C（檢核）、A（改善行動）循環，於工作小組會議時定期性檢討風險管理方案之有效性及改善空間以持續調整/精進。最後，重大風險資訊及企業風險管理運作情形亦定期向風險管理委員會及審計委員會做進度報告。

綜上所述，我們持續並積極投入相關風險管理作為，期以前瞻性的預防觀念，審慎面對現在及未來的各種風險與挑戰。審計委員會亦彙總風險環境、風險管理重點、風險評估結果及各項相對應之回應措施，由主席於董事會報告。

2022風險矩陣（Risk Map）提案



註 1.風險辨識/分析流程於每年第4季啟動，至隔年第1季完成。

<sup>2</sup> 風險矩陣係依2022年度風險項目的風險等級評估結果呈現。

<sup>3</sup>重大性議題分析為企業風險管理（ERM）整合流程之一環，故ESG相關風險、永續要求及人權議題相關風險等均已納入風險辨識/分析/排序/控管措施之程序。

4.風險項目代碼(S)-策略風險、(O)-營運風險、(E)-財務風險、(H)-災害風險；數字代表風險註冊資料庫中的序號，與風險等級無關。

## | 新興風險

風險管理工作小組已於2021年度辨識出資安風險、極端氣候風險、大規模傳染病、供應鏈相關風險及地緣政治風險等新興風險項目。經2022年度做定期性的重新思考及檢視，風險管理委員會及工作小組**於2022年度辨識出地緣政治風險（包含地緣經濟）、ICT市場下行、庫存管理、通膨（包含綠色通膨）、升息、全球氣候變遷等多個新興風險項目**。我們也邀請相關部門人員進行深入討論，期能藉由小組討論及聚焦思考，審慎評估各新興風險項目對於公司未來營運可能造成的潛在負面影響與衝擊，並著手思考、架構可行且具成本效益的風險控管行動方案後登記於風險分析/註冊工作表。資安風險持續為本公司關注的重點風險項目，特別是考量地緣政治及全球經濟環境與資安風險具備相當之風險相關性（Risk Correlation）。

風險管理工作小組除歸納出可能發生的損失型態（包含商譽損失/營運中斷/資料外洩/勒索軟體等），IT部門也已彙整出下列基本資安作業原則並持續努力精進，且於2020年度順利取得ISO 27001資訊安全國際驗證。

此外，宏碁自2018年度起持續購買全球資安保險保單並每年定期檢視整體保障內容之完整性，除風險移轉考量外，也期望透過國際資安保險市場，進一步獲得外部資安專家的協助與資源。隨著資訊科技快速發展、數位轉型趨勢與各種創新應用的不斷投入，我們將持續關注資安風險的發展趨勢（例如：因採用遠距工作型態帶來的資安風險）以不斷檢視並完善相關資安作業原則及適當的風險移轉措施。

- 檢視對外開啟的服務
- 使用最小權限原則及加密
- 確認及保護端點的安全性
- 注意應用程式的安全性
- 教育使用者
- 找出並保護最弱環節
- 注意資安最新規範、了解最新攻擊手法



針對地緣政治風險（地緣經濟）的未來發展趨勢及潛在負面影響，如國家與國家之間的貿易保護主義、相關壁壘措施及經濟金融制裁等相關風險。風險管理工作小組蒐研、歸納出可能發生的損失型態（包含因政經情勢不穩定所造成商品銷售量或市占率下滑、或因生產基地遷移導致勞動及其他相關成本上漲等）。我們將密切關注相關風險的長期發展趨勢及其後續影響，對上游零組件做多元化供應商的整合動作，並持續努力拓展新利基市場及銷售通路，以分散營運風險並減少因供應鏈、物流及全球政經情勢變化所帶來的衝擊及不確定性。

宏碁持續關注全球氣候變遷與極端天氣現象的長期發展趨勢及其威脅，且於2020年度正式導入氣候變遷相關財務揭露（TCFD）的評估框架。

目前供應鏈管理部門針對特定的貨物運送路線，於出貨前會評估該運送期間可能面臨的低溫變化情形，依產品的種類及特性，向保險業/風險管理顧問諮詢並與運送公司討論、合作採取可行且具成本效益的損害防阻相關措施。

另針對類似美國德州暴風雪天氣影響造成的基礎設施服務中斷及其他發生可能性較高的營運相關風險（例如：颱風洪水、火災等），宏碁已於2021年開始針對全球貨物倉儲地點著手擬定基本的緊急應變/營運持續管理計畫（IR/BCP），並先從台灣總部試點開展（本專案已於2022年度1月執行完畢並於宏碁桃園倉完成現場演練及驗證），以期將來依全球各倉儲地點資源現況逐步評估納入實施/改善並定期稽核，或進一步納入倉儲服務供應商選任時之評估項目，以漸進有序地強化倉儲物流管理方面的風險韌性（Risk Resilience）。

# 資訊安全與隱私保護

## 資訊安全

相關GRI/SASB指標  
GRI 418-1

### 政策/承諾

維運ISO27001資安管理系統、導入NIST ( National Institute of Standards and Technology )、落實PDCA精進管理精神，並確保資安具體落實在日常工作中，以達到永續經營目標。

### 行動方案

強化全體員工資安認知、精進合規與合乎客戶需求之資安架構。持續擴大ISMS ( Information Security Management System ) 落實範圍並逐步導入國際資安成熟度評鑑。

### 追蹤機制

- 每年提報資安績效至風險委員會，並向董事會報告。
- 定期將資安績效提報至 Head of Global IT 且每年舉行一次管審會議。
- 舉行資安雙週會，持續追蹤及改善相關工作。

### 中長期目標



持續落實推動資訊安全防護與客戶隱私保護措施，確保宏碁與客戶之資訊隱私安全。

### 2022目標



電子商務系統納入ISO27001驗證範圍



泛歐IT開始納入ISO27001遵循範圍

### 2022達成狀況



電子商務系統通過ISO27001驗證



泛歐IT推動重要核心系統，導入ISO27001



全球導入MDR ( Managed detection and response ) 威脅偵測應變與合規偵測防禦機制，大幅強化全球資安防禦能力



建立全球弱點管理儀表板即時監控，快速概觀風險控制所需資訊，並進一步制定修復標準，降低風險



建立全球防禦與偵測資訊儀表板，即時綜覽資安風險

### 2023目標



泛歐IT重要核心系統通過ISO27001驗證



持續強化資安政策及流程並訂定標準，利用自動化工具實施控制措施以降低風險



發展零信任網路架構



強化資安事件應變架構及備份有效性，以提升災後還原效率

## | 資訊安全

### 資訊安全政策

為追求企業永續經營，以守護顧客信任，宏碁公司於2019年開始推動全公司資訊安全管理規範，建立資訊安全政策，作為資訊安全管理依據，以確保宏碁公司的資訊資產安全、資訊服務的連續性，降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。

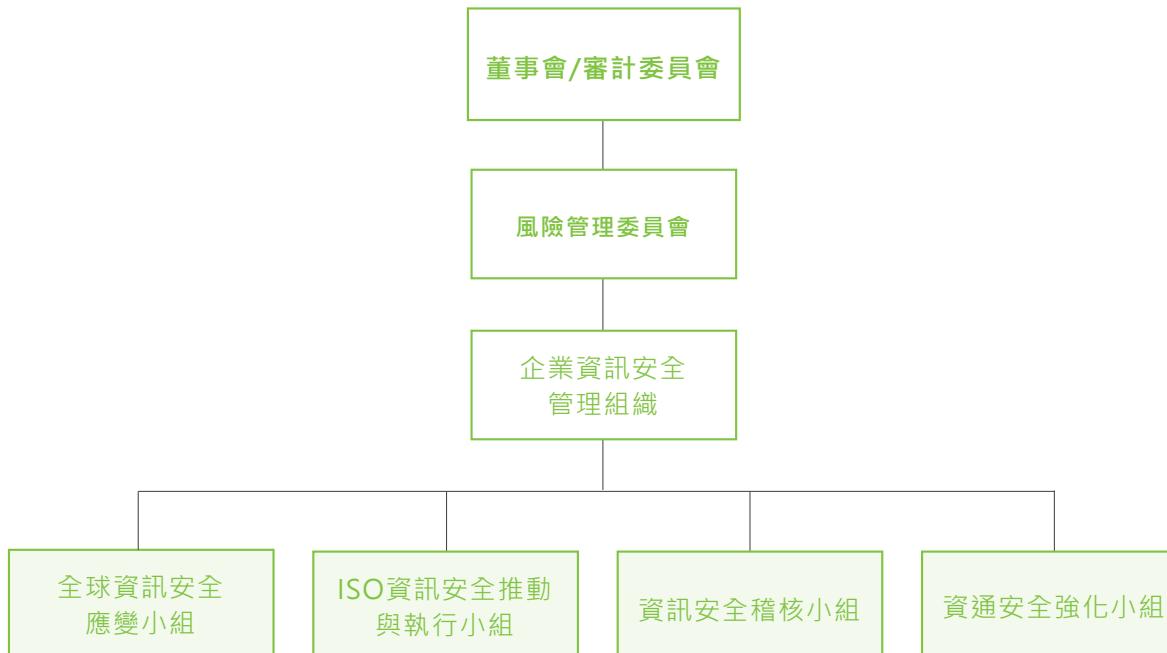
此政策範圍包括宏碁公司之資訊資產、資訊系統及基礎建設，並適用於宏碁公司的所有主管及員工，包括承包商、顧問、臨時員工、實習生及任何其他為宏碁公司工作的第三方，簡稱員工。

- 確保宏碁公司的資訊資產不受任何外部干擾、破壞、攻擊或任何其他破壞性或負面的行為意圖的影響。
- 確保宏碁公司遵守相關法律義務。
- 確保宏碁公司IT服務的連續性。



此政策規範框架符合「歐盟通用數據保護條例 ( General Data Protection Regulation, GDPR )」法規及「台灣個人資料保護法」等相關法規及主管機關之要求，確保個人資料之蒐集、處理或利用。並遵循「美國保護營業秘密法 ( DTSA )」及「台灣營業秘密法」等著作權、商標、專利保護相關法規。政策每年至少重新審查一次，以檢查是否符合最新技術和業務發展的法律規定，以確保資訊安全維運之可行性和有效性。

#### 企業資訊安全管理組織



#### 資安政策與管理

宏碁作為全球品牌公司，資訊安全的防護，對於品牌價值與投資人、客戶等相關利害關係者對公司的信任，極為重要。宏碁持續完善全球資訊安全組織與資安政策，推動與辦理資訊安全管理制度之各項工作，確保宏碁集團的資訊資產符合相關法律法規和標準，並且定義保護宏碁集團資訊系統和服務所必需的安全控制措施。

我們成立全球資訊安全管理組織，並依其組織架構與權責，共同維持管理制度穩健之運作，進而達成強化資訊安全管理目的。資訊安全管理組織由全球資訊技術總部主管擔任資訊安全管理系統主管，並指派協同召集人，由各處主管擔任資訊安全管理組織委員，並指派代表成立資訊安全管理團隊、資訊安全建置團隊及資訊安全事件應變團隊。資訊安全內部稽核組由稽核擔任，支援組由人資、總務、行銷、法務與財務等部門組成。

自2021年，宏碁開啟 Global Re-architect 專案，預計用2年時間重新檢視全球各區之資訊安全及基礎建設。宏碁台灣總部於2022年完成ISO27001覆核，以及重新驗證，確保宏碁公司 ISO27001 : 2013持續有效，並持續透過規劃、建立、執行與監督的機制，保護資訊資產的機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）以及可用性（Availability）。



### 資安管理策略

- 以ISO 27001 為核心框架，建立宏碁「資訊安全管理制度 ( ISMS )」，並制定全球資訊安全作業準則，藉由資訊資產盤點，風險評鑑，營運衝擊分析等方式改善、強化及落實執行
- 根據 ISO 27701，以「個人資料管理制度 ( PIMS )」來推動個人資料保護與管理，以符合持續上升的個人資料保護需求
- 制定全球「宏碁集團個人資料保護管理政策」暨「個人資料管理原則」，並加以落實執行與稽核

### 資安管理評量機制

- 每年實施ISO27001第三方機構驗證檢核，並定期安排內部ISMS稽核機制，非稽核期間定時實施資訊安全演練、壓力測試、及資料還原演練
- 定期執行**  
個人資料盤點及風險評估與處理個人資料的設備安全控管
- 不定期執行**  
個人資料處理經辦人教育訓練，與實施資安測試演練、監督受託委外廠商遵循個人資料保護管理規定

## 資安訓練

宏碁公司落實人員教育訓練，提升資訊保護機制與資訊安全管理。2022年，針對全球 IT 部門員工資安教育訓練，100% IT人員完成教育訓練。並針對全球全部門員工實施資安教育訓練，內容包括：密碼、網路釣魚、遠端工作、勒索病毒、商務電子信件攻擊。另外，在2022年第二季，執行2022全球釣魚郵件測試，隨機寄送超過23,000封釣魚信給全球員工，上半年共7,669人參與，有高達 91.4 %之同仁通過測試；下半年共5,634人參與，達93%同仁通過課程考核。且未通過之同仁需接受釣魚之額外教育訓練課程，以確保提升其資安意識。我們也於《誠信經營暨業務行為準則》中，規範員工資訊安全相關行為：包括法規遵循、密碼、機密保護、已安裝軟體等面向。

2022年4月至8月，因應新冠肺炎衝擊，透過 VPN、Microsoft O365、Teams 等辦公軟體協助確保AB班員工分流在家上班而不影響公司營運。

## 2022年企業資訊安全措施推動執行成果

**790,856個** 2022年度全球透過即時監控系統偵測並修復伺服器達790,856個弱點。

**88分** 自2022年5月起資安體檢第三方評核結果平均為88分，高於市場平均值83分。

**7次**

超過7次資安宣導公告，傳達資訊安全重要規定與注意事項。

**12次**

12次弱點評估  
2次全球作業系統弱點掃描  
1次全球網頁弱點掃描，檢測超過100個網站  
9次滲透測試

## 2023年資安管理強化重點

- 協助 Acer EMEA IT 通過 ISO27001 認證。
- 針對 ISO27001:2022 版本異動做組織內關鍵成員教育訓練，並修訂相關資安政策與指引以充分準備轉版作業，使Acer資安規範維持最佳做法。
- 為提高稽核員對於受稽核系統之掌握度，規劃製作ISMS系統簡介。
- 推行資訊帳號盤點、資產盤點等作業自動化。
- 強化資安控制政策、流程與框架，並訂定標準來識別資安成熟度。
- 強化網路防火牆與網路控管，透過網路架構微分割防止惡意軟體橫向跨區擴散。
- 導入特權帳號多層次管控機制，防止特權外洩。
- 導入端點管理機制，管理、保護與部署企業資源與應用程式。
- 定期執行資安演練，持續優化機制。
- 建立雲端資安自動化控管架構。
- 強化備份有效性，提供可迅速重新建置的復原解決方案。



## 回應資料外洩資安事件

2023年3月報導所提，駭客竊取宏碁伺服器160GB資料後，於駭客論壇出售遭竊資料，經查為本公司提供當地商業夥伴下載維修所需產品文件之伺服器，惟因管理不當，而遭無權限之人使用，伺服器並未遭破壞入侵且無個人或客戶資料外洩，日常營運並未受到影響。

### 管理機制與因應作為

我們持續強化資安架構與管理以保持營運持續性及資料完整性。我們也提醒各企業及機關遵循資訊安全原則並對於網路異常狀況更加警覺。

## | 隱私保護

# 隱私保護

相關GRI/SASB指標

GRI 418-1 : SASB TC-HW-230a.1

## 政策/承諾

制定全球「宏碁集團個人資料保護管理政策」暨「個人資料管理原則」，並加以落實執行與稽核。

## 行動方案

隱私保護對於宏碁經營管理責任及品牌維護至關重要，針對客戶資料保護措施、申訴案件處理機制及資訊安全事件防免，宏碁時刻重視並強化跨國境及區域資料傳輸之安全與保護之軟硬體與集團成員觀念及行為。

## 追蹤機制

- 定期執行個人資料盤點及風險評估。
- 不定期個人資料處理經辦人教育訓練及定期處理個人資料的設備安全控管。
- 不定期實施資安測試演練。
- 不定期監督受託委外廠商遵循個人資料保護管理規定。

## 中長期目標



為落實全球「宏碁集團個人資料保護管理政策」，於集團總部與各區域營運總部（泛美、泛亞及泛歐）均設立個人資料保護管理組織或設立兼管資料保護之網路資訊安全組織，並依相關個資準據法規訂定相應規範及執行程序。

## 2022目標



本公司個人資料管理系統使用之推行，以落實個資管理作業系統化，加強個資管理、記錄及查詢等功能與面向。



除持續透過不定期之各式宣導以強化個資及隱私權意識觀念外，進一步提升相關議題教育訓練舉辦內容之深度與廣度。

## 2022達成狀況



本公司個人資料管理系統已正式推出與使用。

**14,334**

2022年度宏碁集團全球成員共14,334人次完成個資隱私教育訓練。

## 2023目標

**0**

維持零重大客戶隱私權侵犯事件。  
持續定期宣導並提供員工隱私權（包含但不限於結合資訊安全、全球各地的個人資料保護法規頒布或更新）相關教育訓練。

個人資料及隱私保護已漸步成為各國立法所保護之基本人權，進而發展為普世價值，同時更是消費者權利意識重要環節，宏碁身為全球性品牌公司，有關客戶資料保護措施、申訴案件處理機制及資訊安全事件防範，對於公司經營管理責任及品牌維護至關重要，時刻重視並強化跨國境及區域資料傳輸之安全與保護，為宏碁經營管理之核心意涵。確保客戶的個人資料安全，在接受設備維修前會告知客戶相關法則以及注意事項。2022年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴或駭客入侵事件。有關2023年的資訊外洩資安事件請見本章資訊安全內容。

員工	客戶
<b>使用個資前</b>	
針對員工進行個資保護之教育訓練	於契約中訂定資訊安全、保密承諾或個資保護條款
<b>使用個資中</b>	
員工須使用個人資料時，應依規定申請核准	使用或保管客戶個人資料時，應遵循宏碁集團個人資料使用相關規定及辦法
<b>使用個資後</b>	
不定期執行個人資料管理內部稽核	

## 隱私權保護作法

- 要求所有員工都必須謹慎保護利害關係人交付給我們的機密與專屬資訊，並在產品中導入資料相關安全技術

風險及技術的瞬息萬變，宏碁除時時刻刻檢視客戶資訊索取必要性，並與宏碁隱私權保護作法同步加強資訊安全防護措施外，亦持續辦理資安保險之投保，以求對利害關係人隱私權能有進一步的保障。

- 個人資料保護及隱私權相關議題融入新進員工入職之教育訓練

平日亦透過實體或電子海報於辦公區宣導及提醒個資保護之重要性；法務部門與各事業單位就其所經營網站中隱私權聲明或政策設定及討論之際，提升公司成員對客戶隱私權益之重視與保障，並因應世界各國個人資料保護相關法規之施行與修訂，進行宣導與舉辦教育訓練課程。

- 對於個人資料之蒐集、處理與利用，須符合內部個人資料登記表所載之目的，並以執行業務所需之必要範圍為限

且自利害關係人當事人表示其不願再接受宏碁行銷推廣活動訊息後，即不得再以任何方式對該當事人從事任何行銷推廣活動，並應妥善處理該筆個人資料（例如：將該筆個人資料自伺服器中刪除、或挪至發送行銷推廣文宣以外之系統中妥善保管等）。換言之，宏碁就個資之二次使用係採根本禁止，並以監督與管理個資之使用。



## 2022年執行狀況

### 符合法令規範：

個人資料之蒐集、使用與管理，均要求並符合各地個人資料保護法規，以個人資料主體為中心，使其有知悉、觸及、更正、刪除其個資等應有之權利為基本原則。

### 落實內部人權控管與教育訓練：

- 於新進員工入職時進行個人資料保護及隱私權相關議題之教育訓練。
- 個人資料之蒐集、處理、利用須依本公司「個人資料管理原則」提出申請，並經單位主管批准後，送至法務及資訊技術單位會審。
- 2022年度宏碁集團持續實施全球員工個資教育訓練，共14,334人次完成。

### 全球員工個資教育訓練

(單位：人次)



### 完善的利害關係人問題處理機制：

對於涉及利害關係人相關個人資料訂有妥適的保護機制，若有疑似發生利害關係人資料安全問題或事件，則立即依相關辦法啟動通報機制，確保風險發生時對各利害關係人所造成之危害降至最低。

### 其他隱私保護具體做法：

- 就協力廠商對於其與本公司客戶間之業務合作，要求遵守涉及個人資料應依個人資料保護相關法規處理與執行，並將之明文記載於契約中。
- 對集團內成員不定期舉行個人資料保護相關課程，提升同仁對於個資保護安全意識，以降低個資問題發生率。

## | 產品安全

宏碁在產品和服務的設計上致力於遵循最高的安全標準。為了全面保護我們的顧客和其資料，我們鼓勵安全研究人員、學術機構人員和其他來自安全社群的成員提供關於潛在安全漏洞的任何資訊。我們與提出重大安全漏洞的人員合作，以確保處理所有相關的回報。

我們與合作夥伴、產業界和安全社群合作，解決漏洞問題。當收到有關可疑漏洞的通知時，我們會進行徹底調查，確認後我們會與提交問題者合作，進行修復補救並協調公開發佈相關訊息。一般來說，安全漏洞常常由獨立硬體供應商，例如 Intel、AMD、NV，或 Microsoft 操作系統 (OS) 及應用程式 (App) 回報，宏碁將提供給消費者修復漏洞的方法：我們在[community.acer.com](https://community.acer.com)網站上提供各種相應的解決方案來因應安全弱點。舉例來說，研究人員發現了基板管理控制器 (BMC) 存在漏洞，這可能會導致服務器被駭客入侵，執行任何代碼攻擊。宏碁與供應商緊密合作，以最佳安全實踐、限制權限、更新 BMC 和 CMC 韌體等方法來限制風險，解決影響某些產品的 BMC 韌體漏洞。

宏碁只使用[網站](#)提供的最新軟體版本來驗證可重現的漏洞。2022年，我們透過該網站收到了7個與宏碁網站或軟體相關的漏洞，其中5個是網站相關的漏洞，2個是產品系統相關的漏洞，皆已修復。此外，我們也根據Intel安全漏洞公告在網站上發布了相關資訊和解決方案。

宏碁致力確保我們的產品，從設計、零件採購、製造到運輸、服務和回收等階段，皆能防禦整個供應鏈生命週期的攻擊。宏碁為使用者打造最安全的設計，包含但不限於以下措施：

### 硬體設計

- TPM2.0 ( Trusted Platform Module · TPM )：安全密碼處理器的國際標準，可降低駭客試圖捕獲敏感資料的密碼，和加密密鑰所帶來的風險。
- Kensington lock ( Kensington鎖 )：在物理上能保護資料並使機器難以被竊取。
- 安全螺絲 ( Security screw )：部分配有安全螺絲的桌上型電腦避免使用者輕易打開機箱並偷走內部零件。
- 系統健康狀況指示器 ( System Health Indicator )：部分桌上型電腦配有指示器，當電腦檢測到異常時，宏碁系統運行狀況指示燈會藉著閃爍電源按鈕上的紅色指示燈，立即通知使用者，提醒使用者對系統進行適當的檢查。如果用戶無法進入系統，也可以在Acer Control Center 和BIOS中進入和顯示系統指示器狀態。
- Intel vPro®：部分桌上型電腦與筆記型電腦中CPU包含Intel vPro®技術（包含2023年擴大ChromeOS產品線的迷你桌上型電腦Acer Chromebox CXI5與Chromebox Enterprise CXI5），透過內建 Intel® Hardware Shield 的資安保護，確保作業系統之下的安全性、應用程式與資料保護，以及進階威脅偵測，為時下混合式工作環境創造多層保障，提供讓IT人員得以信賴的穩定度。

### 韌體方面

- 硬碟密碼與OPAL：設定硬碟密碼可防止未經授權進入使用者硬碟，OPAL提供更嚴格的硬碟保護。

### 軟體方面

- Acer ProShield Plus：2021年，部分商用電腦產品採用Acer ProShield Plus，除提供個人安全儲存區域及文件加密及銷毀的功能。使用者可設定提醒，紀錄無效的登入，系統也會寄email提醒。一旦進入無效，使用者就會被視為侵入者，並且透過攝影機記錄入侵者的影像，並且記錄在安全報告中。使用者可設定每個瀏覽器 ( Edge, Chrome, Firefox ) 的保護狀態，一旦Windows Hello 驗證失敗，使用者的資料（書籤、帳號、密碼）就會被鎖定。
- Acer Office Manager ( AOM )：透過AOM系統，沒有任何專門IT人員的辦公室也可以有效地直接控管及維護公司各個使用者的電腦，監控整個企業生態系統中的各種設備和平臺。
- 防毒軟體：配有McAfee或Norton防毒軟體可以偵測潛在危險並除去危險。
- USB Device Filter ( USB裝置過濾器 )：部分商用桌上型電腦配有USB裝置過濾器，不同企業IT可以針對自身公司的屬性，設定全公司人員的USB限制：只能讀取資料、或是只允許使用滑鼠鍵盤、或沒有任何限制。
- 其他相關軟體：Acer Control Center及Acer Care Center持續保護顧客資料，將使用者連接到宏碁支持基礎架構，該基礎架構可滿足使用者所有支持需求，包括全方位的服務、檢查和更新，以確保設備更新與平穩運行。



# 客户服务

宏碁的成功仰賴客戶對於我們的信任。我們努力在所有營運的層面上提供最高品質，從產品設計、製造，到售後服務等階段，持續推動科技的創新與改善，並符合國內及國際關於消費者安全及性能的法規要求。

宏碁願景是成為「透過創新以及貼心的服務及客戶關懷，不斷提高服務的效率與品質，成為永續經營的領導品牌公司」，我們深信「在每件事上追求品質」的態度及方法，幫助我們保有市場上的競爭力，為使客戶滿意，我們積極了解客戶需求，持續推出更好且易於使用的產品，提供符合甚至超越客戶期待的客戶服務，為客戶創造更大的價值。

## | 多重服務管道

我們致力於讓消費者了解宏碁產品的特色與服務，並透過各樣方式了解消費者的需求。客戶可透過下列管道隨時與我們連繫，反應任何意見及建議：



我們在全球各地設置自有維修中心，若有需要，亦會和授權服務中心共同合作。宏碁服務網絡是由直營服務中心及授權維修中心組成，此服務模式的五大特點為：

### · 混合模式

自有的場所和加盟的電話客服與維修中心

### · 宏碁自有IT系統

「一個公司，一個系統」，提供所有服務單位無縫且即時的連結

### · 備品運籌

由單一系統管理備品中心與各地區服務站，在全球五大洲設立備品中心，以因應客戶維修服務的需求

### · 多品牌

全球一致的符合不同品牌的客戶要求

### · 服務隨行e-Service應用軟體

新聞、服務銷售、Q&A、服務據點、個案狀態、保固資訊、客服中心、到府收送



**更多Acer**

歡迎您加入Acer提供的各項服務平台  
獲得更完整資訊

LINE  
 f  
 G+

**Acer eService**

最新消息  
優惠好康 產品快訊 訊息公告

服務銷售  
銷售服務 我的優惠券

產品支援  
產品規格 疑難解答 教學影音

服務據點  
提供您全省Acer服務中心及收送據點資訊

維修服務  
保固資訊查詢 到府收送 維修進度查詢

聯絡我們  
服務專線 填寫表單 線上客服

更多 Acer  
歡迎您加入更多Acer網站及社群平台

宏碁e-Service 應用軟體Version 3.8，客戶透過智慧型手機可容易獲得服務資訊

## | 精進服務品質

### 提升客戶服務

宏碁台灣在2023年持續在經銷商如燦坤、三井、茂訊和Acer eStore上推出「一年延伸保固卡」，讓客戶在購買產品的同時，依照需求加購一年的延伸保固，並持續針對購物的客戶提供客製化的安裝服務，以便在客戶在購買宏碁產品後，如果有需要升級的服務，宏碁的維修中心或授權維修中心，均可以提供相關的諮詢與安裝服務。

宏碁美國提供客戶即時通在超過10個中南美洲國家，語言涵蓋英文、法文、葡萄牙文和西班牙文，處理除了美國、加拿大以外的中南美洲國家的客戶來電，以更即時的方式，在線上處理客戶提出的問題，以減少客戶需要將產品送往維修中心的繁雜程序，並在中南美洲國家引進WhatsApp，讓客戶直接通過手機的應用程式就能聯繫宏碁的客服窗口。在巴西的客服專線依然與已經合作七年的夥伴合作。

### 自我檢測系統

Acer Care Center是宏碁筆記型電腦及桌上型電腦內建的優化軟體，可使使用者的裝置維持最佳狀態。裝置上的 ACC 軟體可以連結至宏碁支援團隊，提供使用者所需的所有支援。 Acer Care Center 提供完整的服務、檢查與更新，讓使用者的裝置保持最新狀態，順暢運作。系統可以經由產品支援頁面的功能，藉由型號及國家資訊，提供產品相對應的專屬頁面，客人即可連結至頁面以下載產品說明手冊及驅動程式，減少客人搜尋產品支援服務所花費的時間。

#### · 我的系統

詳細列出電腦運作的軟硬體資訊，讓使用者取得作業系統、CPU、顯示系統、記憶體和其他系統元件資訊。

#### · 詳細電腦檢查

利用 PC Checkup 取得磁碟機、電池與網路的診斷和狀態報告。提供使用者所需的所有資訊，使之瞭解裝置是否正常運作，並充分發揮潛力。

#### · 效能優化

利用磁碟清理工具、磁碟重組工具、開機管理程式和垃圾移除工具，讓使用者的裝置保持在巔峰狀態。效能優化提供四種方法幫助使用者提升效能。 Acer Care Center 也提供 Smart Tuneup功能，讓系統自動進行效能優化。

#### · 系統更新

Acer Care Center 可讓使用者輕鬆取得最新的系統更新。按一個按鈕，就能立即下載及安裝更新。Acer Care Center 也提供宏碁產品驅動程式更新，以及包括更新版本與日期的更新記錄。



#### · 支援資訊

使用 Acer Care Center，尋找離使用者最近的服務中心，並存取宏碁社群、查看常見問題集和宏碁支援網頁。使用者也可檢閱序號與產品 ID，以在宏碁網站上取得更多關於其使用者的電腦的資訊。

#### · 復原管理功能

使用者可透過 Acer Care Center 來備份或還原系統設定與網路驅動程式，避免系統故障帶來的影響。復原管理功能可協助使用者重新安裝 Windows 11，也能協助還原系統設定。

## Acer Community： 線上平台溝通即時反應

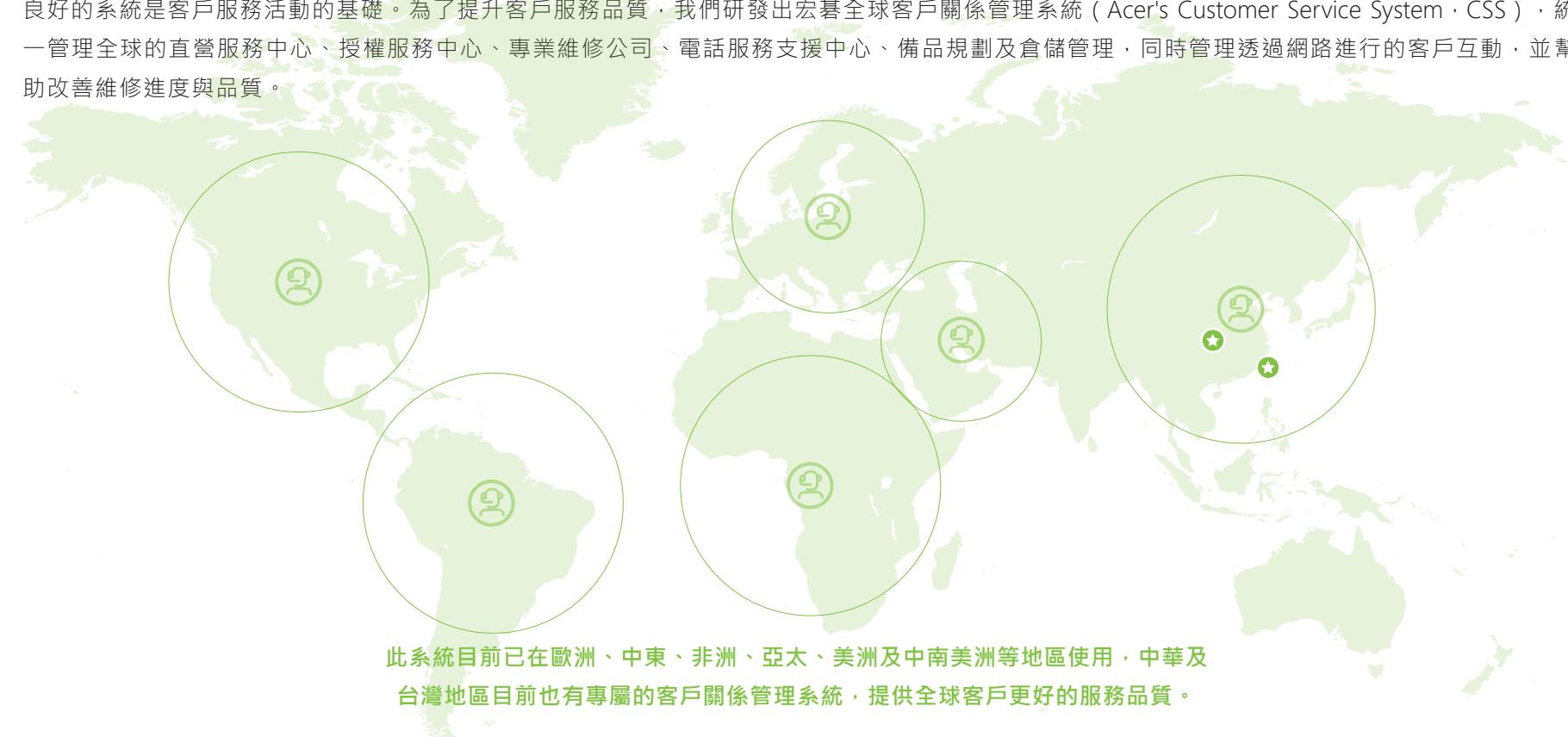
宏碁Acer Community網站提供客戶線上溝通管道以隨時反應產品問題。Acer Community成員則以迅速確實的方式回覆客戶問題。2022年Acer Community已經累計518,569位會員，並持續增加中，2022年共新增19,545篇問題討論，110,553篇貼文與意見，提供超過5,000件解決方案。2022年有9,775,169人次造訪及17,327,049瀏覽次數。此外，在2022年，我們的ACE團隊，增加1位超級使用者，共計有41位超級使用者所組成。此網站支援多國語言，包含英文、西班牙文、德文、葡萄牙文以及法文，提供無遠弗屆的溝通管道。

此外，Acer Support在Youtube上累計有13.8萬訂閱者，Acer Support team不定時推出深入淺出的影片，說明關於ACER產品使用上的問題，提供使用者更快速，直覺的方式了解所購買的產品。

Acer產品評鑑方案（Acer Product Evaluation Program-APEP）是一個產品測試方案，讓Acer Community專家會員可以測試最近發表的產品。他們的測試意見可以幫助我們改進產品並且更加創新。經營團隊、行銷和使用者經驗的相關部門會評估和討論使用者的回饋，並且訂定計畫精進產品。

## 全球客戶關係管理系統

良好的系統是客戶服務活動的基礎。為了提升客戶服務品質，我們研發出宏碁全球客戶關係管理系統（Acer's Customer Service System，CSS），統一管理全球的直營服務中心、授權服務中心、專業維修公司、電話服務支援中心、備品規劃及倉儲管理，同時管理透過網路進行的客戶互動，並幫助改善維修進度與品質。



此系統目前已在歐洲、中東、非洲、亞太、美洲及中南美洲等地區使用，中華及台灣地區目前也有專屬的客戶關係管理系統，提供全球客戶更好的服務品質。

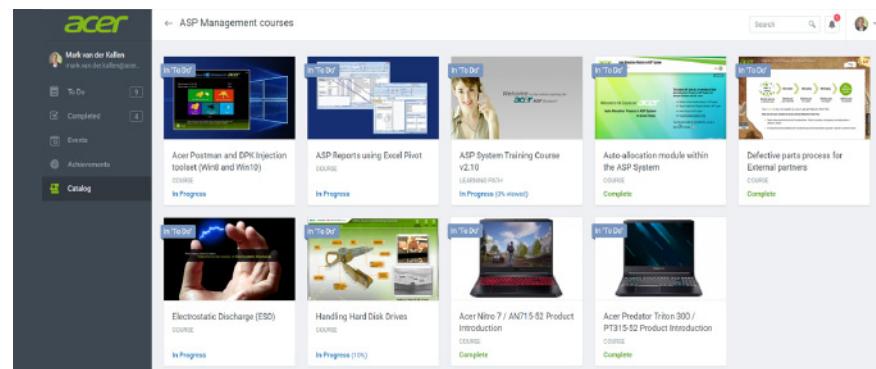
此外，我們也增進客戶關係管理系統的功能，也提供客戶行動應用機能，客戶可作產品諮詢也可進行服務要求追蹤，對於技術服務工程師，也可在線作業。為能夠增進維修品質並降低維修時間，我們也在所有區域維修中心執行宏碁診斷套件（ADS）。在維修中心導入ADS，系統會將測試結果回傳至CSS，作為完修依據，藉此提升診斷的準確率，改善二次維修率。

新的全球客戶關係管理系統（第八版），透過最新科技，增強和整合各區域的流程為一。於2022年，亞太地區持續針對企業客戶使用新全球客戶關係管理系統（第八版）管理，提升了對企業客戶的服務支援，也同時提供電腦外的產品服務。

為了提高安全性，所有全球客戶關係管理系統的應用程式版本都已升級到OS / SQL 2012，以支援宏碁在全球區域的服務業務需求。

## Acer 內部訓練系統：提升客服人員解決問題能力

為使全球的客戶服務人員提供諮詢與協助，宏碁使用線上學習系統（Acer E-Academy），針對客戶服務第一線員工與營運單位員工進行新產品的專業知識訓練、常見產品疑問解答、客戶應對技能與標準流程等，並包含線上課後評量，為改善使用者操作介面以及涵蓋範圍升級的需求，宏碁歐洲引進eLearning portal對內部員工進行維修技術，問題解決的專業訓練，針對合作夥伴或授權維修中心的技術人員，使用iSpring eLearning portal作為訓練平台，至今已經有各類不同的訓練課程，且持續增加中。透過此系統獲得最新的產品知識，提供客戶更好的服務，所有課程的目標是透過一套標準的方法，幫助使用者更有效地處理客戶的詢問，也透過虛擬的旅程讓上課者即便上課者沒有看過真正的產品，也可以充分了解每一個產品。



## | 客戶滿意度調查

宏碁客戶滿意度調查是針對每個國家進行。因此調查方法不盡相同，總部定期會蒐集調查結果，並且檢視結果和趨勢。目前調查方式有，電話、網路調查、面訪、針對企業客戶的電話訪查。另外，我們也在Acer Store website上詢問客戶的購買經驗，增加調查管道，進而提升我們的服務。

2023年，針對客戶服務提升設定目標如下：

- 持續推行粉絲經營，結合銷售與電腦健檢。針對企業、學校等機構的標案，實施電腦健檢的活動，與客戶建立良好關係。
- 研究規劃一套以PWA運行的應用軟體，針對客戶購買的產品，提供與產品相關的即時訊息，讓客戶可以在第一時間掌握BIOS，驅動程式，產品相關的更新，以及針對客戶所在地，提供最近的服務中心資訊，讓客戶在需要產品服務的時候，可以更快速地聯繫到宏碁客服中心
- 改善服務中心的資訊系統，讓客服人員能夠更透徹地了解客戶的歷史紀錄，減少提供服務所需時間，並提高客戶滿意度。歐洲近幾年開始使用Unified Agent Desktop，可以讓服務中心的服務人員更容易的取得客人機台資訊，提供完善的服務。
- 增加消費者滿意度及忠誠度，持續觀察並且降低客戶的二次維修率。



為了增進我們的客戶滿意度，我們定期審查（每周或每月）授權服務中心，若有問題、事件發生，授權服務中心也會提供相對應的校正計畫。目前，不論是我們內部的維修中心或是與我們合作的授權服務中心，多數皆有得到ISO相關認證，例如 ISO 9001 和 ISO 14001。

我們彙整問卷調查結果得出全球滿意度，2022年，客戶正面評價比例94.6%。

**平均客戶滿意度調查結果較去年有些微上升，主要原因是疫情在年初仍然嚴峻，許多維修部門在人力短缺下努力維持服務品質，直到七月疫情趨緩，服務時效才逐漸改善，但整體屬於正常波動範圍內。**

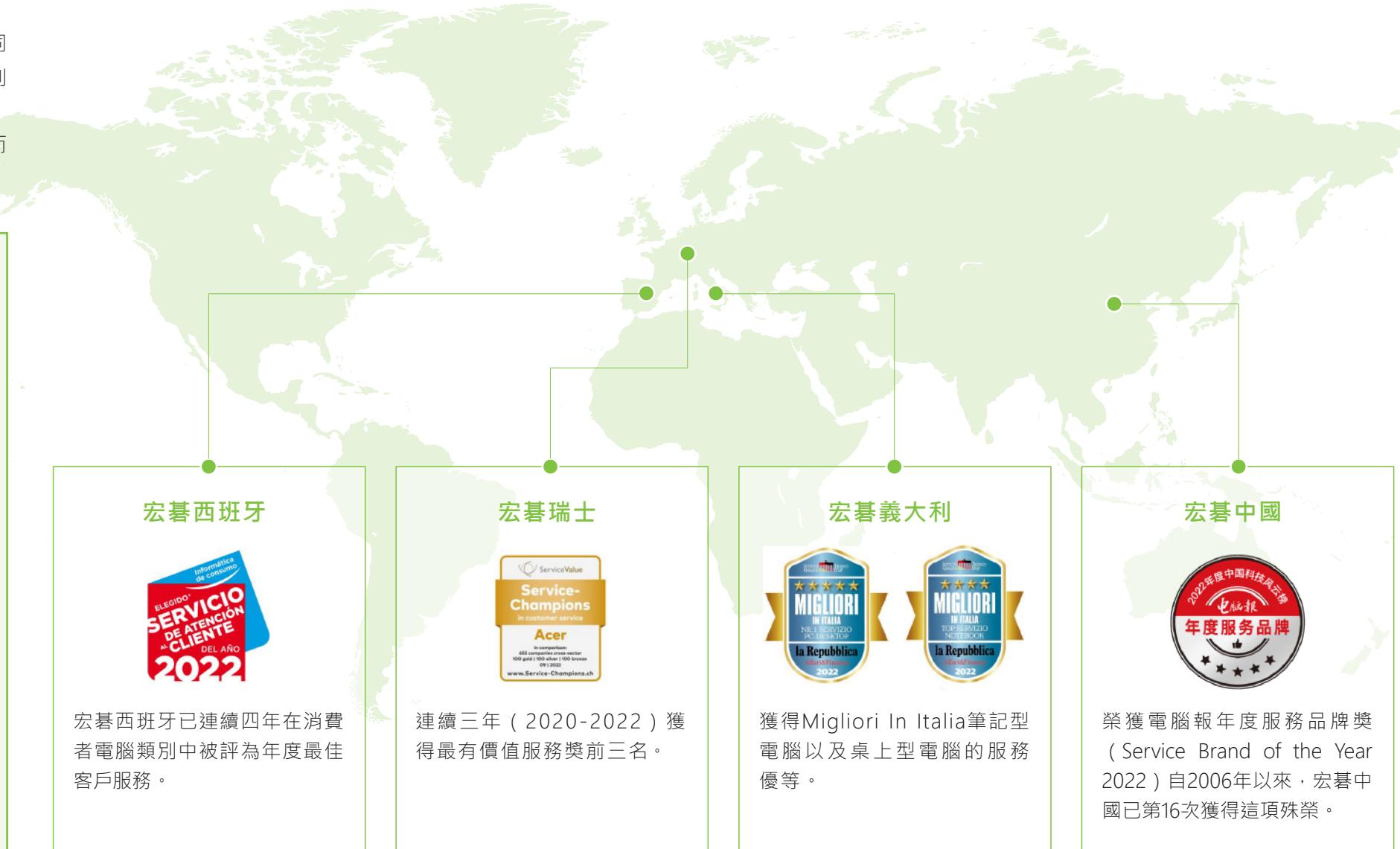
### 全球客戶滿意度



## 客戶隱私保護的具體管理 | 客戶服務獲得世界各地肯定方法

為保證客戶的隱私權力受到保護，在客戶同意將產品送修前，宏碁會主動告知客戶下列注意事項並確認客戶同意並接受以下事項（各國的詳細事項可能因地區法律條文不同而有些差異）

- 電話服務中心告知客戶在維修送件確認後，所有電話將被錄音並記錄於維修紀錄
- 提醒客戶確實備份電腦中所有的資料
- 解釋並告知個人資料和電腦設定在維修過程中遺失和損壞的風險
- 要求客戶簽訂列有客戶隱私相關條款，維修條款的授權書





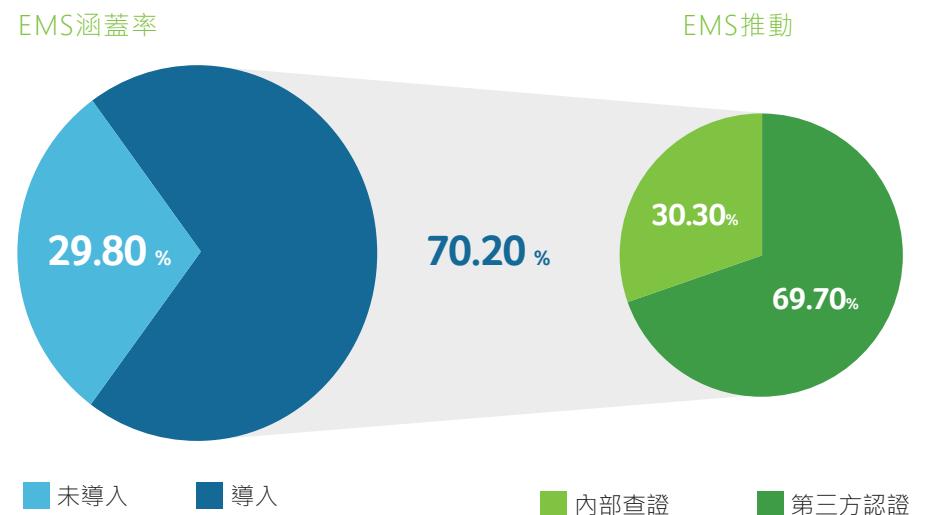
# 營運與環境

## | 環境政策與管理

宏碁積極追求經濟、環境與社會的平衡發展。我們瞭解所有的產品、服務及活動都可能影響營運地點的社區及環境，因此致力於環境保護工作；為善盡企業社會責任，我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、服務提供商、承包商、外包商、物流商和被合併與收購公司及價值鏈夥伴，透過生命週期評估管理進而降低環境衝擊，同時遵守宏碁環境安全衛生政策，共同達成對環境保護的承諾。

為能達成環境保護之永續目標，我們要求全球人數大於100人以上、人數低於100人以下但為高風險作業等2類之辦公據點需推動EMS環境管理系統，同時成立工作小組，依循PDCA管理模式推動各項作業，每年藉由第三方認證或內部查證機制，以確保系統能維持有效運作。同時鼓勵人數100人以下的辦公據點自主參與認證。

### 全球環境管理系統（EMS）涵蓋率



### 用電管理

宏碁主要的能源消耗來源為辦公室用電，其中又以空調、照明、資訊設備使用為首要。為能有效管理，我們運用系統化進行資料蒐集，以瞭解使用情形及掌握變化趨勢，同時鼓勵各辦公區進行優化用電設備、強化用電管理等節能措施，並藉由使用綠色電力、生產綠電等作為，期望每年降低辦公室用電。

汐止總部每年進行ISO 50001能源管理系統認證，藉由系統推動設定減量目標，2022年經綜合盤查及計畫評估，設定2030年的總用電量需較2021年降低10%之中長期目標。為能更進一步促進各辦公區提升能源效率使用，針對宏碁雲架構龍潭辦公室、渴望會館等2處高用電量辦公場域進行節能措施評估，持續探索各種降低用電的可行性。

2022年第四季，宏碁汐止總部、宏碁雲架構龍潭辦公室已進行冰水主機汰換工程，預計2023年完工，同時汐止總部、渴望會館已完成電動車充電區設置，其中汐止總部為進一步瞭解空調系統運轉效能，完成監控系統建置，全面導入系統化管理。

為降低用電產生的二氧化碳對環境的衝擊，2022年我們展開綠化地球行動，在北台灣最大的綠電園區-渴望園區進行植樹造林計畫，將園區內原為雜草林之國土保育用地，種植固碳效益高的台灣原生種相思樹，透過閒置場地的再利用創造綠循環，藉此「固碳造林示範場域」，號召業界參與，帶動植樹減碳風氣。本次活動是透過具有金級環保標章認證的環保旅館-渴望會館協作，花了三周的時間進行整地、植樹、造林，使閒置的土地得以再次利用，總計種植約0.5公頃相思樹，我們以實際行動幫助地球再呼吸，並參考行政院農業委員會林業試驗所研究報告，推估20年生的相思樹在未來可達到減碳總量190公噸。

## 2022年宏碁台灣主要節能措施

The diagram illustrates the main energy-saving measures implemented by Acer Taiwan in 2022, categorized into four main areas: Production of Green Electricity, Air Conditioning Systems, Lighting Equipment, and Heating Equipment. Each category is further divided into specific measures, their implementation locations, and their status and projected impact.

類別	節能措施	推行辦公區	新措施	持續進行	效益(年)
生產綠電	太陽能發電	宏碁台灣龍顯太陽能發電站		<input checked="" type="radio"/>	發電量約3,152K度
		宏碁台灣渴望園區渴望會館		<input checked="" type="radio"/>	發電量約21K度
		宏碁台灣渴望園區渴望研究園		<input checked="" type="radio"/>	發電量約104K度
		宏碁雲架構龍潭辦公室		<input checked="" type="radio"/>	發電量約51K度
空調系統	更新空調設備	宏碁台灣汐止總部	<input checked="" type="radio"/>		預計2023年完工
		宏碁雲架構龍潭辦公室	<input checked="" type="radio"/>		預計2023年完工
	關閉空調設備	展碁台北總公司	<input checked="" type="radio"/>		省電約7K度
	降低電腦機房空調箱冷風洩漏	宏碁雲架構龍潭辦公室		<input checked="" type="radio"/>	省電約126K度
照明設備	提升冷卻水塔風量	宏碁雲架構龍潭辦公室		<input checked="" type="radio"/>	省電約180K度
		改善冷卻水塔散熱	展碁台北總公司	<input checked="" type="radio"/>	
	改用省能燈具	宏碁台灣汐止總部	<input checked="" type="radio"/>		省電約135K度
		展碁台北總公司	<input checked="" type="radio"/>		省電約1.8K度
暖氣設備	新辦公室裝修使用省能燈具	智聯竹北辦公室	<input checked="" type="radio"/>		
用電監控	運用能源管理系統	宏碁台灣汐止總部		<input checked="" type="radio"/>	
		宏碁台灣渴望園區渴望會館		<input checked="" type="radio"/>	
		宏碁台灣渴望園區雅舍		<input checked="" type="radio"/>	
		宏碁台灣渴望園區渴望研究園		<input checked="" type="radio"/>	
		宏碁台灣渴望園區智尊大樓		<input checked="" type="radio"/>	
		宏碁雲架構龍潭辦公室		<input checked="" type="radio"/>	
	建置空調監控系統控管運轉效能	宏碁台灣汐止總部	<input checked="" type="radio"/>		
UPS使用	關機設定	宏碁雲架構龍潭辦公室	<input checked="" type="radio"/>		省電約4,439K度
照明使用	運用自動關燈系統	宏碁台灣汐止總部	<input checked="" type="radio"/>		

註：優化用電設備及強化用電管理之效益揭露，係採用推估方式，計算改善前後省電情形。

## 廢棄物管理

宏碁無製造工廠，主要的廢棄物來源為一般生活垃圾。為降低廢棄物產出，我們依循Recycle（循環回收）、Reuse（物盡其用）、Reduce（減少使用）等作法，藉由全球Earth Mission-21天綠色挑戰活動，邀請同仁響應參加，以養成愛護環境的好習慣，塑造綠色環保理念。

在日常生活中，我們鼓勵同仁減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯，並藉由執行各項資源回收及定期進行事業廢棄物回收管理方式，以強化廢棄物再利用作為。

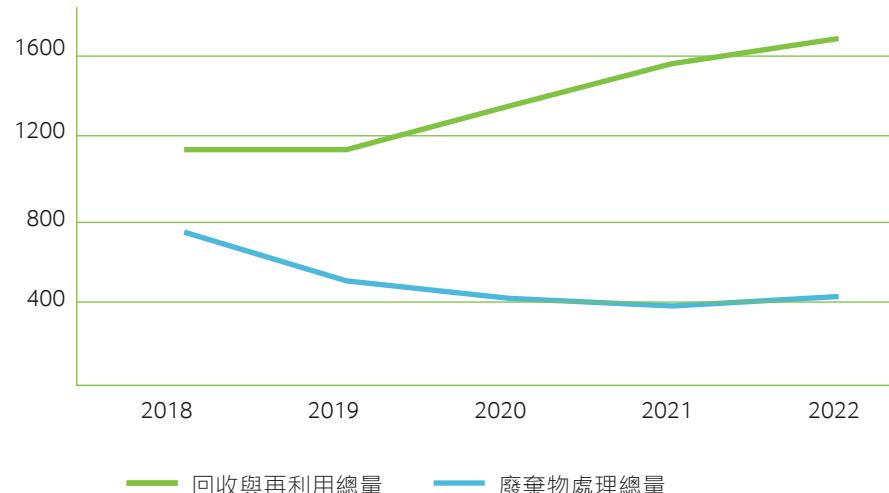
對於廢棄物的處理，我們秉持法令規範及遵守公司環境管理政策，一般生活垃圾處理委由大樓配合廠商或各地清潔隊清運至當地焚化廠；資源回收物品分類集中後送交回收廠商或各地資源回收車；屬於廢電池、廢燈管、廢機殼、五金廢料等事業廢棄物，蒐集後交付合格簽約廠商處理，以確保清運處理過程不破壞環境生態。

為降低廢棄物產出，汐止總部配合大樓管理單位共同評估導入紙容器回收作業，預計2023年第2季實施；為降低廢棄物焚燒過程對環境的衝擊，2021年度起，機密文件銷毀作業已改採水銷方式。

統計宏碁全球各區域近5年廢棄物變化，回收與再利用總量逐年上升、廢棄物處理總量呈現下降趨勢。

**宏碁全球廢棄物統計**

單位：公噸



註1：回收與再利用廢棄物總量，係指由員工作業活動產出的資源回收及廢資訊物品，不包含自客戶端回收統計。

## 用紙管理

為降低森林破壞與生物多樣性流失對生態系統造成的嚴重衝擊，同時為展現我們珍惜紙資源的決心，宏碁台灣進行各項內部管理措施。

### · 紙張採購

選用具PEFC森林驗證標章的影印紙、具環保標章的衛生紙及擦手紙。

### · 紙張選用

電腦報表類用紙、報表紙、信封等紙製品，選用製造源頭採用環保紙漿之供商。



### · 內部宣導

電子文件取代紙張列印、使用雙面及多頁列印功能、紙張回收再使用、開會自帶水杯，減少使用紙杯。

宏碁台灣2020-2022年影印紙用量相對前一年變化幅度

### 影印紙用量幅度

2020	2021	2022
-21.48 %	-10.03 %	+0.30 %

## | 水資源管理

# 水資源管理

相關GRI/SASB指標

GRI 303

## 政策/承諾

雖主要用水需求為辦公場所基本民生用水，且未大量使用水資源，但仍設定每年減量目標，持續探索各種減量可能性。

## 行動方案

- 水資源回收再使用
- 改善用水設備
- 強化用水管理

## 利害關係人的議合行動與有效性

2022年重大性調查顯示水資源管理為利害關係人主要關注議題。為回應此議題，我們除了持續用水管理，設定目標、行動與監督外，也於2022年發起拯救地球任務：21天綠色挑戰，攜手員工與商業夥伴採取用水減量行動。

## 追蹤機制

- 導入ISO 14001環境管理系統，藉由全員參與及內外部稽核維持系統有效性。
- 藉由系統化管理蒐集全球用水數據及變化趨勢，每年審視目標達成狀況。

## 中長期目標

**10%** 2025年總取水量需相較2018年減量10%<sup>註</sup>

## 2022目標

**1%** 相較2021年，總取水量降低1%

## 2022達成狀況

**1%** 達成。  
總用水量較2021年降低1%。

## 2023目標

**1%** 相較2022年，總取水量降低1%

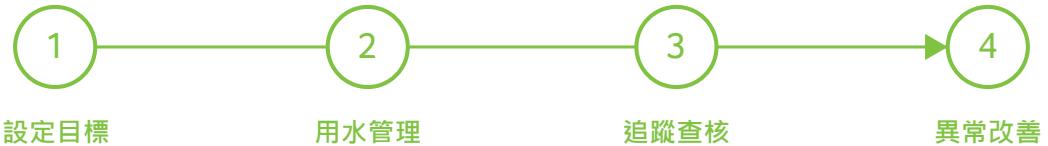
宏碁在全球的營運模式主要為產品銷售與客戶服務，因無生產製造活動，所以並不會大量使用水資源。有鑑於水資源議題的重要性，雖普遍的辦公作業屬性對用水減量成效有限，但我們仍設定每年的總取水量需較前年降低1%的年度目標，2025年的總取水量較2018年降低10%之中長期目標。為能順利達成目標，我們藉由系統化管理蒐集全球用水數據及變化趨勢，每年審視目標達成狀況。同時鼓勵各辦公區推行水資源回收再使用、改善用水設備、強化用水管理等節水措施。

位於龍潭的渴望會館長期致力於各項節水措施，為降低游泳池與戲水池大量水資源使用，我們實施廢水分流收集處理，並經由過濾設施及臭氧殺菌流程回收再使用，目前用水消耗主要為自然溢散後的補水，統計2022年溢散補水約4,934度，約占館內總用水的19%。2022年渴望會館再次獲頒桃園市政府衛生局「金牌水質認證優等標章」，肯定我們用心維護消費者的用水品質。

## 2022年宏碁台灣主要節水措施

節水措施	推行辦公區	效益(年)
使用中水回收作為草皮綠化澆灌用水	宏碁台灣渴望園區	回收約43K度
游泳池、戲水池實施廢水分流收集處理，經由過濾設施及臭氧殺菌流程回收再使用	宏碁台灣渴望園區渴望會館	溢散補水約4,934度
空調冷凝水、除濕機排水回收再利用	宏碁台灣渴望園區渴望會館	回收約617度
雨水回收再利用	宏碁雲架構龍潭辦公室	回收約4,987度
除濕機排水回收再利用	展碁好漾中和、桃園門市	
使用水塔前置過濾系統，減少頻繁清洗用水量	宏碁台灣渴望園區渴望會館	
公共區域更換具省水標章之感應式水龍頭	宏碁台灣渴望園區渴望會館	
定期巡檢用水設備	宏碁台灣各辦公區	
宣導節約用水	宏碁台灣各辦公區	

## 水資源管理流程

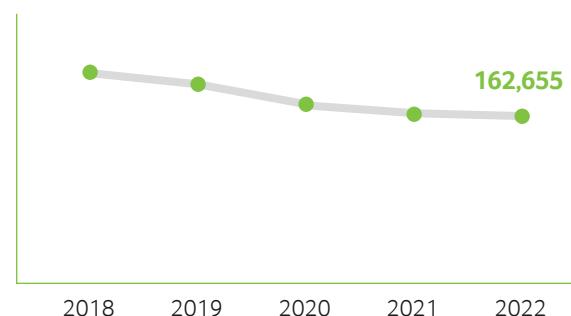


## 取水

宏碁辦公場所內必備的民生用水（如：飲用、洗滌、清潔、空調）為主要用水需求，用水來源取自市政用水，少部分為井水，對水源無顯著影響。

統計2022年，宏碁全球取水量總量162,655度，其中井水約4,646度，年減1%。近5年取水量已逐年下降。

全球取水量  
(單位：度)



## 廢水與回收水

宏碁的主要廢水產出源自基本生活污水（如：洗滌、清潔），並依當地法規排放至公共下水道後進入地方廢水處理廠處理，且因我們的作業內容未使用化學品及有機溶劑，所以對生態環境無顯著衝擊。生活污水排放量的計算方式以用水量的80%估算（20%預估為空調使用逸散水量比例），統計2022年，宏碁全球廢水量為130,124度。

位於宏碁台灣龍潭的渴望園區為我們主要回收水的使用場所，園區內的廢水經污水處理廠處理後轉化為中水，以作為園區內草皮綠化澆灌使用。統計2022年，全球回收水量為37,978度，占總取水量約23.3%，回收總量相較2021年增加約6.8K度。



## | 生物多樣性

# 生物多樣性

相關GRI/SASB指標  
GRI 304-1~4

## 政策/承諾

宏碁承諾更了解我們的營運對生物多樣性可能造成的影響，詳細內容請見網頁「[生物多樣性承諾](#)」。

## 管理流程

由ESG辦公室了解生物多樣性議題，召集相關單位溝通執行，並由企業永續委員會確認成果。

## 利害關係人的議合行動

加入企業永續發展協會所發起之「自然與生物多樣性倡議平台」，更深入了解生物多樣性風險相關議題。

## 行動方案

由於生物多樣性為新興議題，因此2022年主要的行動方案為：

- 了解生物多樣性國際趨勢與要求
- 了解生物多樣性相關評估工具

## 追蹤機制

- 透過企業永續委員會每半年開會追蹤成效

## 2022目標



選定適當的工具評估我們所有營運據點的生物多樣性風險。



向供應商溝通生物多樣性的重要性，並鼓勵供應商針對其營運據點進行生物多樣性風險評估。



在宏碁全球「ESG專案獎」納入生物多樣性為主題之一

## 2022達成狀況



選擇Protected Planet 工具對宏碁的營運據點進行初步評估，確認無據點位於有可能影響生物多樣性的地區



於2022年12月22日舉辦的供應商ESG溝通會議中對供應商進行溝通生物多樣性的重要性，並鼓勵供應商針對其營運據點進行生物多樣性風險評估

## 2023目標



納入宏碁的2022 ESG 專案獎環境主題下之次主題



加入自然與生物多樣性倡議平台

進一步以其他工具更深入評估我們營運據點的生物多樣性風險  
要求供應商和合作夥伴評估其營運據點的生物多樣性風險，並鼓勵供應商和合作夥伴擬定生物多樣性承諾

生物多樣性是所有生命的基礎，維持生態系統的品質、數量和彈性，對於自然資本的健康和穩定至關重要。2022年，《聯合國生物多樣性公約》締約方大會（COP15）通過《2020年後生物多樣性綱要》，也讓生物多樣性成為氣候變遷之後最重要的環境議題之一。宏碁積極了解此國際趨勢，擬定「[生物多樣性承諾](#)」，列出2022年的目標，並經由董事長主持的企業永續委員會通過，據此展開行動並於2023年由宏碁董事會審視、簽認核可並且監督。

### 在自身營運方面

要有效因應生物多樣性議題需先進行風險評估了解現況、選定重點區域、進行目標設定，應用緩解措施。有鑑於國際上生物多樣性風險評估與目標設定之相關工具如自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosure, TNFD）、自然科學基礎目標（Science-based Target for Nature, SBTN）等正在發展中，我們因此先以[Protected Planet](#)提供的工具[Discover Protected Areas and OECMs](#)確認我們全球營運據點皆未位於重要生物多樣性地點。

我們亦於全球「ESG專案獎」將生物多樣性納入為環境主題下之次主題，提升全球宏碁員工對於生物多樣性的意識。

2022年全球各營運據點共提出8個生物多樣性相關專案，包含宏碁新加坡與德國的淨灘活動、宏碁中東的沙漠淨沙活動、宏碁美國收成原生植物種子，宏碁西班牙贊助鯨魚調查，宏碁中東的植樹專案，以及宏碁義大利的海洋植物復育專案。

宏碁義大利自2021年起贊助 Marevivo Onlus 的[REPLANT](#)專案，其目的是在受人類活動威脅的海洋地區重新造林，這些地區已導致近80%的藻類森林消失。消費者凡購買Aspire Vero電腦，宏碁即捐款贊助此專案。2022年共捐贈了15,000歐元。



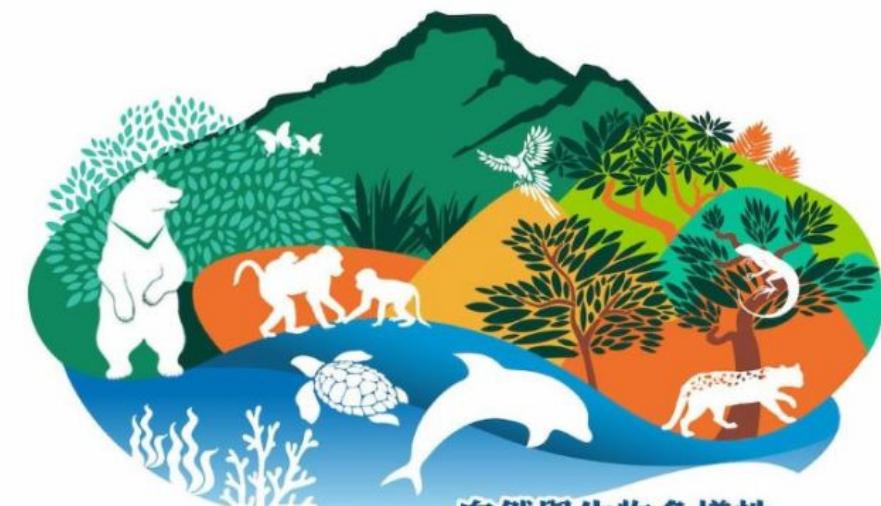
### 在供應商管理方面

我們於「2022供應商ESG溝通會議」向供應商宣導生物多樣性與不砍伐森林的重要性，請供應商針對其營運據點提早規劃生物多樣性風險評估，及鼓勵供應商擬定森林保育承諾或政策，以共同降低供應鏈中對森林砍伐的需求。

### 在合作夥伴方面

宏碁參加由企業永續發展協會發起的「自然與生物多樣性倡議」，以更深入了解國際生物多樣性的趨勢，了解利害關係人的需求。

2023年，我們透過此倡議參與「GRI 304：生物多樣性改版意見諮詢工作坊」，除了提前掌握GRI改版的重點外，也提供宏碁的意見回饋。



自然與生物多樣性  
Taiwan Nature Positive Initiative 倡議平台

# 04 負責任的供應鏈

## RESPONSIBLE SUPPLY CHAINS

供應商是我們最重要的合作夥伴。除了供應鏈所帶來的經濟價值外，我們同時關注社會與環境影響，以尊重人權為根本，朝永續供應鏈持續努力。透過宏碁責任供應鏈的管理機制 ( Acer Responsible Supply-Chain Management , ARSM )，與供應鏈共同擔負社會與環境責任，由一、二階逐步推展發展至第三階供應鏈，逐步實現永續目標。

· 供應鏈管理機制	73
· 供應鏈社會面管理	76
· 供應鏈環境面管理：供應鏈氣候議合	79
· 供應鏈稽核與改善	81



# 供應鏈的環境與社會管理與績效

相關GRI/SASB指標

GRI: 2-6, 308, 408, 409, 414-1~2, 308-1, 308-2, 407-1

SASB: TC-HW-430a.1~2

## 政策/承諾

關注社會與環境影響，以尊重人權為根本，朝永續供應鏈持續努力。

## 利害關係人的議合行動與有效性

- RBA行為準則與VAP稽核
- 供應商回覆率: ESG評分卡、衝突礦產報告
- 客戶問卷回覆率

## 行動方案

- 透過宏碁責任供應鏈的管理機制 ( Acer Responsible Supply - Chain Management, ARSM )，與供應鏈共同擔負社會與環境責任，逐步實現永續目標。

## 追蹤機制

- 供應鏈工作小組 ( 企業永續委員會 )

## 中長期目標

	環境面	社會面
<b>環境面</b>	<b>80%</b> 80%關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	
	CDP供應鏈專案參與擴及三階供應商	
<b>社會面</b>	<b>100%</b> 100%冶煉廠符合OECD盡職調查的第三方機制	
	所有供應商皆須取得ISO 9001、ISO 14001與ISO45001三項證書，並履行RBA VAP定期稽核 ( 或取得SA 8000 )	
	持續提高供應商RBA行為準則現場稽核的符合比率	
	RBA稽核擴展到第三階供應商	

## 2022目標

	環境面	社會面
<b>環境面</b>	<b>60%</b> 60%關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	
	邀請三階供應商參與CDP供應鏈氣候問卷回覆	
<b>社會面</b>	<b>100%</b> 100%冶煉廠符合或參與OECD的第三方機制	
	RBA VAP稽核:	
<b>70</b>	第一階供應商70家次	
<b>400</b>	第二階供應商稽核400家次	

## 2022達成狀況

	環境面	社會面
<b>環境面</b>	<b>60%</b> 60%關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	
	完成邀請三階供應商參與CDP供應鏈氣候問卷回覆	
<b>社會面</b>	<b>100%</b> 100%冶煉廠符合或參與OECD的第三方機制	
	RBA VAP稽核：	
<b>105</b>	第一階供應商105家次	
<b>893</b>	第二階供應商稽核893家次	

## 2023目標

	環境面	社會面
<b>環境面</b>	<b>65%</b> 65%關鍵供應商承諾RE100或訂定科學減碳目標 ( SBT )	
	持續邀請三階供應商參與CDP供應鏈氣候問卷回覆	
<b>社會面</b>	<b>100%</b> 100%冶煉廠符合或參與OECD盡職調查的第三方機制	
	RBA VAP稽核：	
<b>70</b>	第一階供應商70家次	
<b>400</b>	第二階供應商稽核400家次	

## | 宏碁的供應鏈

宏碁與供應商合作，提供客戶具有價值的產品與服務。我們的一階供應商包括：最終組裝廠（ODM與OEM）、主要零組件、指定零組件、物流與服務等五大類。



**關鍵與非關鍵供應商比例**



我們根據採購金額、取代性、策略性與技術領先性來定義關鍵供應商。我們支持在地採購與供應鏈多元化的平衡性，除了降低整體供應鏈碳排放與創造在地就業機會外，亦可降低整體供應鏈的風險。

# 供應鏈管理機制

## 宏碁責任供應鏈的管理機制

宏碁自2008年起參加責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA），積極參與各項供應鏈社會與環境責任等議題討論與行動，藉此瞭解國際企業執行社會責任的動向與會員實踐的經驗。

宏碁落實責任供應鏈的管理機制（Acer Responsible Supply-Chain Management，ARSM），所有製造與服務供應商需符合RBA行為準則，遵守當地法規，不因地區有差異。我們進行年度供應商RBA行為準則現場稽核，實地了解工人的工作環境與人權條件。

為確保有效實施，供應鏈ESG管理與計畫由採購單位與ESG辦公室討論後擬定執行，並受永續委員會與董事會監督。

我們鼓勵並要求供應商負起企業責任，對其供應商進行供應鏈的社會與環境責任管理，倡導RBA行為準則，一同提升全球電子供應鏈的工作環境。

我們制定了責任供應鏈的管理機制，除了落實一階供應商的社會與環境責任外，並分階段擴及二階與三階供應商，目的在於延伸我們的社會責任與影響力。

宏碁的一階供應商必須根據RBA行為準則展開二階供應商的風險評估與管理，並針對風險較高之供應商進行現場稽核與追蹤改善。我們將此績效列入供應商企業社會責任評分卡考核，以落實並擴展供應鏈的環境與社會責任。我們選取部分ODM，將其責任供應鏈的管理層級擴展至三階供應商，並於2021年起正式推展入例行管理活動中。

宏碁責任供應鏈的管理機制圖

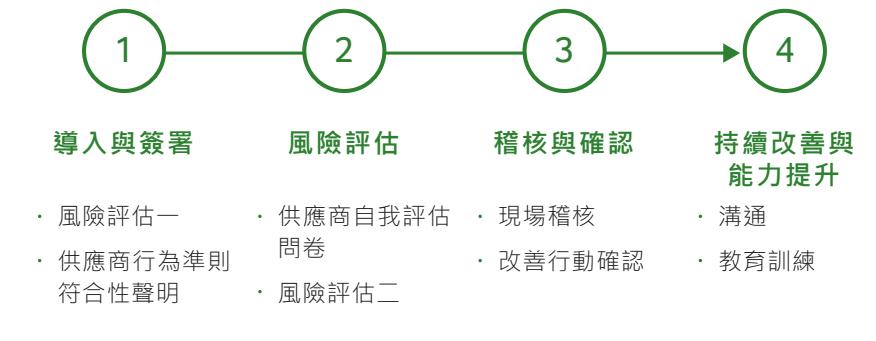


I: 2008年~ II: 2016年~ III: 2021年~

## 供應商的社會與環境管理流程

我們採用RBA行為準則，亦參考RBA的供應商導入流程，並運用多種管理方式進行供應商的社會與環境管理，也利用多方管道與供應商溝通並協助其提升能力。供應商的社會與環境管理流程包括導入、評估、確認、持續改善等四大階段，透過不同階段的管理措施，宏碁與供應商在社會、環境等議題上共同努力，建立永續的供應鏈。新進供應商須通過社會與環境責任的風險評估，並簽署RBA行為準則符合性聲明後，始為正式供應商。

### 供應鏈社會與環境管理流程



## 供應商能力提升

### 在職教育訓練

於2022年首次推動供應商員工在職訓練，挑選12家ODM作為推展ESG教育訓練的方案試點。初步範圍設定在推行RBA行為準則（包括：勞動人權、環境、安全衛生、道德等面向）與反賄賂政策。並以工廠中之相關間接與直接員工為受訓對象。在供應商初步制定訓練教案後送交宏碁作內容審查，而後經由供應商之訓練小組予以施行員工在職訓練。2022年度執行後，已接受訓練共126,681人次，合計共105,698小時。展望未來，將持續推動在職教育訓練，提升供應商ESG相關知識之建立，並擴大影響之供應商家數與從業人員之人數。



#### IDL 間接人員

總受課人次	20,572
累加彙總訓練時數	23,382

#### DL 直接人員

總受課人次	47,656
累加彙總訓練時數	39,697



#### IDL 間接人員

總受課人次	19,134
累加彙總訓練時數	16,220

#### DL 直接人員

總受課人次	39,319
累加彙總訓練時數	26,399

## 供應商ESG溝通會議

我們持續與供應商進行溝通並提升其因應永續議題的能力，鼓勵供應商將永續發展納入公司管理議程中。根據宏碁永續發展策略，我們舉辦各項供應商永續研討會議，並於供應商年度ESG溝通會議中，提供最新的ESG發展趨勢、解析供應鏈在各項議題中的主要重點與應積極採取的行動、同時也提供了供應商與宏碁主管雙向溝通的機會，強化彼此的合作關係，亦提供供應鏈提升環境與社會責任的能力。2022年12月召開年度供應商ESG溝通會議。供應商參與超過150人。



## 2022年度供應商ESG溝通會議重點

## 環境責任

- 邀請供應商加入Earthion倡議
- 溝通宏碁2025目標，要求供應商訂出具體減碳目標
- 邀請三階供應商回覆CDP氣候問卷
- 溝通化學物質管理規範改版內容
- 向供應商宣導生物多樣性與減少森林砍伐的重要性



## 社會責任

- 推動供應鏈之管理系統電子化，以提升資料之串流通透度。此外，亦持續積極配合RBA、TCO、EPEAT等組織，推動能源管理系統、製程化學品之禁限用。並提點ESG相關熱點議題之預應與準備。
- 目前優先管制之礦產包括：鉭、錫、鎢、金、鈷及雲母。要求供應商根據OECD（經濟合作暨發展組織）的指導方針，進行盡責調查及管理，並遵循RMI（負責任的礦產倡議）之工具，定期提出報告。



## RBA行為準則訓練

我們持續跟進與RBA行為準則的條款變化與更新，並同步發布予供應商及提供內容釋義及執行予改善方案的諮詢服務。

此外，於行為準則有重大調整時，對企業內部相關人員及供應商施予教育訓練，以快速有效導入與建立新進議題所要求之組織規範與能力。繼往年曾針對RBA六版的行為準則曾召開供應商訓練後，後續亦將規劃於RBA第八版的行為準則發布後，擇期招集相關人員參與訓練活動。

## 電子化網路訓練課程

我們著手調查評估電子化網路課程之相關廠商，洽談內容較為合適與豐富平台，以增進與有效傳播相關議題專業知識予供應商。例如：RBA所創建規劃之Academy線上教育訓練系統。

## CDP說明會

宏碁長期贊助CDP台灣發表會，除了提供宏碁供應鏈更多關於氣候相關的國際訊息與管理趨勢外，我們也期待更多企業能夠加入氣候管理的行列。

2022年，我們持續邀請供應商參加CDP發表會與說明會，除了讓供應商了解前一年度問卷結果的強弱項分析，以及提供優良回覆案例外，透過CDP的說明，協助供應鏈更加了解企業回覆CDP問卷的內容），包括轉型計畫相關議題以及CDP網站及線上回覆系統（ORS）之使用，讓供應商在問卷回覆過程中，了解氣候資訊揭露的意義，並提升揭露資訊的品質。

# 社會面管理

## | 勞動人權

宏碁責任供應鏈的管理核心以「人」為本，保障勞工人權、維護勞工健康、提供勞工安全的工作場所。我們訂定完整的供應鏈勞工人權管理流程，對供應商進行風險評估、現場稽核、教育訓練等，亦針對供應商管理相關宏碁員工，進行供應鏈的人權訓練，以確保整體供應鏈均受到基本人權的保護與對待，亦符合「[加州供應鏈透明度法案](#)」、「[英國現代奴隸法](#)」。

### 供應鏈勞工人權管理流程



宏碁針對供應商的風險評估項目包括：供應商自評績效的結果、工廠所在地的風險程度、供應商與宏碁的業務關係以及先前稽核的結果等，並將利害相關人的關切重點納入考量。

在針對上述項目進行風險評估後，我們提出現場稽核的供應商名單。我們主要委託第三方驗證公司進行供應商社會與環境責任的稽核，此外，我們也採用RBA有效性稽核程序 (VAP)。我們透過不同的稽核模式，藉此發掘各類稽核的優缺點，並確實找出供應商在社會與環境責任執行上的缺失，持續對宏碁供應鏈進行社會與環境責任的改善。

宏碁要求製造供應商簽署「供應商行為準則符合性聲明」，除了要求供應商配合我們的要求提供社會與環境的相關資訊外，供應商也必須確認本身及其供應商之營運符合宏碁的人權標準與政策，工人須受到尊重並富有尊嚴。

宏碁要求員工均須恪遵業務行為準則。該準則明定我們期望所有供應商須遵守相關法規以及供應商行為準則，包括禁用童工及強迫勞動。涉及違反本準則、相關法律或公認商業道德準則的員工可能遭受紀律處分，嚴重者甚至可能解僱，此為規範宏碁員工的最高層級行為標準，並與員工績效考核連結，所有的新進同仁均須接受業務行為準則的教育訓練。此外，採購人員需接受供應鏈管理的環境與社會人權訓練。

為了負起教育供應商的責任，並讓供應商了解國際關切的趨勢，宏碁舉辦年度 ESG 溝通會議，以及相關教育訓練，持續傳達國際趨勢與供應商在環境及社會上應盡的責任。我們與供應商共同溝通及合作，結合宏碁供應鏈的力量，對各項勞工人權議題進行改善。

## 學生實習生

學生實習生為電子供應鏈的人權高風險的關注群體，宏碁禁止其供應鏈中任何形式的強制勞動，包括涉及學生實習生的強制勞動。參考了RBA「[實習生（學生工）的良好管理指引](#)」的管理架構，訂定五階段「學生實習生的管理步驟」，以為供應鏈學生實習生的管理依循。學生工比例不得超過直接員工的20%。



## 供應鏈工時政策

過高的工作時間是供應鏈中最常見的勞工問題之一，工作時間過長對員工的健康與安全、工作與生活的平衡、生產力與工作士氣均會造成負面的影響。

作為責任商業聯盟的成員之一，宏碁的供應商必須遵守RBA行為準則與「[宏碁供應鏈工時政策](#)」。宏碁透過供應鏈工時政策與供應商溝通與合作，以降低供應鏈過高的工作時間，提高勞工的健康和士氣。有關2022年供應鏈工時狀態，請見本章節2022年主要問題與追蹤改善。

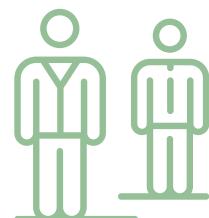
## 健康與安全 - 供應鏈製程化學物質管理

我們採行RBA行為準則，要求供應商執行有效的化學品管理體系，遵守當地法規，針對化學品進行有效的分類、存儲、使用與處理，並為工人提供適當的防護設備與訓練。

自2019年起，我們於製程中禁限用化學物質清單包括有甲苯、苯、鍍塵、含氯有機溶劑、正己烷、N-甲基吡咯烷酮（NMP）、臭氧層危害物質等，這些會對外部生態環境或作業人員健康造成影響的化學物質，並將此納入每年現場稽核的重點項目中。

於2021年度，我們配合RBA化學品管制清單進一步改版，要求供應商符合新版化學品清單，也於2022年現場稽核確認該項目之執行情形。

我們會持續關注相關行業之規範，評估擴大清單列管範圍，以降低作業人員與環境面臨風險，並於現場稽核強化溝通及查核。



## | 負責任的礦產採購

宏碁持續關注負責任礦產採購議題，以尊重人權、解決因業務發展而引發的人權問題。我們的負責任礦產管理最初從剛果民主共和國（DRC）的衝突礦產議題（鉭、錫、鎢和金，簡稱3TG）展開，並已策略性地擴大至涵蓋降低社會和環境風險的負責任礦產採購管理。

宏碁制定負責任礦產採購計畫，根據該礦產是否普遍存在於產品中，或者是否來自衝突影響和高風險地區（CAHRAs），確定是否需要優先管理。2022年，宏碁持續將鉭、錫、鎢、金、鈷和雲母作為負責任採購策略中的優先礦產，並連續五年發佈負責任礦產報告，描述針對優先礦產進行盡職調查所採取的行動。我們將持續評估優先礦產，以及更新確認CAHRAs的程序。

### 2021年責任礦產報告

2022年，我們完成並發布了2021年負責任礦產報告，包括宏碁負責任礦產供應鏈盡職調查、未來計劃、冶煉廠或精煉廠（SOR）清單和礦產原產國的摘要，並呈現相較於上一年的進展。宏碁於2021年的3TG目標是98%的SOR符合OECD第三方評估計劃，100%的SOR符合或參加OECD第三方評估計劃。宏碁達成其100%符合或參加的目標。然而，由於錫供應鏈的營運狀態波動影響了符合性狀態，宏碁達到了91%的符合率，未能達到98%符合的目標。

在鈷方面，宏碁發現已確定的加工廠從21家增加到62家，其中61%符合或參與OECD第三方評估計劃。在雲母方面，2021年是進行盡職調查的第一年，雖然已制定流程並進行供應鏈調查，但第一年僅確定了少數幾個加工廠。預計在未來幾年中，鈷和雲母確定的加工廠會增加，宏碁將繼續與加工廠溝通，以增加其對RMAP的參與。請參閱宏碁「[2021年責任礦產報告](#)」，查看這些活動的結果。

### 2022年盡職調查結果

**鉭、錫、鎢與金：**2022年，我們進行礦產盡職調查和供應鏈資訊收集，識別出244個3TG冶煉廠。符合和參與（RMAP承諾）的冶煉廠數量為244個，相當於我們供應鏈中已確定的冶煉廠數量的100%。右側為我們逐年進展的摘要。

	2018	2019	2020	2021	2022
合格冶煉廠	252	235	238	238	<b>227</b>
計畫參與中冶煉廠	4	5	11	24	<b>17</b>
溝通中冶煉廠	6	2	0	0	<b>0</b>
合計	<b>262</b>	<b>242</b>	<b>249</b>	<b>262</b>	<b>244</b>
合格冶煉廠比例	96%	97%	96%	91%	<b>93%</b>
合格與參與中冶煉廠比例	98%	99%	100%	100%	<b>100%</b>

**鈷與雲母：**作為負責任礦產計畫的一部分，鈷和雲母是宏碁額外關注的焦點。透過2022年的盡職調查措施，我們在供應鏈中識別出62家鈷精煉廠，其RMAP的情況提高到33家符合RMAP要求，9家參與中，20家需要溝通。而在雲母方面，宏碁識別出6家雲母加工廠，其中3家參與中，3家需要溝通。

**我們的活動：**宏碁繼續使用由負責任商業聯盟（RBA）提供的風險準備評估（RRA）工具，來比較冶煉廠和礦山在採礦和冶煉時的環境、社會和治理方面等32個議題中的表現，以提高我們評估和管理礦產供應鏈風險的能力。同時，透過此工具使宏碁能與供應鏈更上游的供應商溝通，這一直是一個挑戰，也讓冶煉廠與使用其材料的下游公司建立聯繫並了解這些公司，有助於RMAP認證的價值。在撰寫本報告時，宏碁已收到來自100家加工廠的RRA。RRA涵蓋以下金屬和礦物：鋁、氧化鋁、鋁土礦、鈷、銅、金、石墨、鐵礦石、鉛、鋰、雲母、鉭、鎳、鈀、鉑、稀土元素、銀、鋼、鉻、錫、鎢和鋅。

宏碁持續遵循OECD盡職調查指南作為「衝突礦產管理計畫」的基礎，並尋求能夠增強此計畫與OECD指南遵循的要素。我們持續與冶煉廠進行溝通，並將調查的冶煉廠資料與工作成果提供給責任礦產倡議（RMI）冶煉廠議合團隊（Smelter Engagement Team · SET）。冶煉廠的識別和管理是盡職調查程序和維護RMAP冶煉廠資料的關鍵因素。宏碁為SET團隊成員，與成員一同調查全球冶煉廠，以協助確定是否符合冶煉廠的定義，以及是否符合參與RMAP的計畫。



# 環境面管理：供應鏈氣候議合

宏碁的零碳承諾代表的不僅只是宏碁推動零碳轉型的決心，更是要攜手供應鏈共同採取積極行動達成低碳轉型的宣誓。我們致力於透過倡議、供應商氣候能力建構、以及供應鏈溫室氣體管理的策略，在2030年將價值鏈碳排放較2020基準年減量35%。

## Earthion倡議

於2021年，我們集結員工和供應鏈夥伴的力量，擴大其永續作為的影響範圍，發起Earthion倡議，目標是與所有人齊心協力，共創美好未來，實現乾淨地球的宏大目標。透過Earthion永續平台，我們將永續精神分享給合作夥伴及供應商，藉由創新及整合性解決方案，協助解決我們這代面臨的環境挑戰。為此我們持續關注產品綠色創新設計、生產流程化學物質管理、綠色能源使用、低碳排放物流、包裝材料與設計、以及產品回收與資源再利用等議題，結合供應商與合作夥伴的力量，加速綠色設計與流程的開發，徹底減少對環境的影響。

舉例來說，我們與旗下設計師以及合作夥伴，包括金箭、新進、上揚、廣達、緯創合作尋找創新方法，在不犧牲產品耐用性和堅固性的情況下採用環境友善的材料，鎖定2025年核心產品將採用高達30%消費後回收塑料的目標；我們與仁寶、廣達合作，強化廢棄物管理系統，移除集裝化托盤貨櫃所使用的過多防盜膠帶，預計至2023年將能節省約5,500公里長的膠帶，合計約是從倫敦到紐約的距離；我們與物流夥伴如 DHL 等合作，建置運輸的碳盤查系統，並透過統一的方法來測量及報告宏碁在運輸過程中的溫室氣體排放，提高運輸碳排放量的計算精確。

透過Earthion永續平台，我們將永續精神分享給合作夥伴及供應商，藉由創新及整合性解決方案，協助解決我們這代面臨的環境挑戰。為此我們持續關注產品綠色創新設計、生產流程化學物質管理、綠色能源使用、低碳排放物流、包裝材料與設計、以及產品回收與資源再利用等議題，結合供應商與合作夥伴的力量，加速綠色設計與流程的開發，徹底減少對環境的影響。

## 氣候能力建構

宏碁提供最新的社會與環境責任趨勢與教育訓練，以提升供應鏈因應永續發展挑戰的能力。我們持續邀請供應商參加年度供應商ESG溝通會議、CDP專案說明會，以及相關的社會與環境責任管理訓練，使供應商獲取最新的知識與趨勢，並提供供應商與宏碁管理階層及業界專家多向溝通的機會。在年度供應商溝通會議中，我們分享國際最新企業永續趨勢、人權議題、氣候變遷減緩與適應、與宏碁在供應鏈ESG管理的績效與目標。

2022年我們將溝通重點放在碳管理的數位化上，並透過全新的e-ARSM宏碁責任供應鏈管理系統、生命週期評估 (LCA) 的碳足跡系統的方式，將供應鏈端的碳排量進行有效的收集與管理，為公司淨零排放的推動建立基礎。

此外，我們也邀請企業夥伴和供應商員工一同參與宏碁的「21天綠色挑戰」，以專屬的手機應用程式，記錄每個參與者的綠色行動，追蹤過程中減少的二氧化碳排放量，一同培養減少、再利用和回收的習慣，擴大對環境的影響力。

## 供應鏈溫室氣體管理

宏碁自 2008 年起，便加入CDP（原碳揭露計畫）供應鏈系統，並進一步以ESG計分卡審核供應商在整體碳管理、減碳成果與再生能源等項目的使用情形，管理供應鏈造成的環境影響，並將供應商的評分結果納入採購評估之中，藉此推動整體供應鏈提升因應氣候變遷的能力。

於2022年，宏碁在CDP供應鏈議合評價（CDP Supplier Engagement Rating，SER）上連續3年位處A級別，我們的60%的關鍵供應商並已經承諾RE100或以科學為基礎的減碳目標（SBT），符合預期的目標。

宏碁自2019年起增加邀請二階供應商加入CDP供應鏈專案（CDP Supply Chain Program），並於2022年正式啟動邀請第三階供應商參與，透過供應商問卷回覆，辨識供應商的氣候風險和機會。

在供應鏈的回覆上，我們的一階供應商已有94%將氣候議題納入董事層級監管範圍，84%將碳管理整合至公司的營運並制定與1.5°C減碳路徑情境相符的減碳計畫，86%採取減碳行動，67%使用有再生電力。

我們將持續與一、二階供應商溝通，並與ODM供應商合作進一步影響三階供應商，共同拉動上游供應商深化產業鏈碳管理能力。

## 供應商達成比例

供應商達成比例	2019	2020	2021	2022	2022 一階供應商	2022 全球供應商 平均績效
整體平均績效級別	C	C	C	C-	B-	D
報告範疇1與範疇2排放的比例	86%	81%	93%	81%	94%	80%
氣候風險分析	83%	80%	86%	74%	88%	66%
於商業策略中納入氣候商機考量	84%	82%	86%	71%	84%	73%
減碳目標設定	80%	76%	81%	60%	80%	68 %

註：284家CDP供應鏈成員，受邀廠商數= 40,700，實際回覆數=16,482

# 供應鏈稽核與改善

宏碁以ESG評分卡的風險評估結果做為執行現場稽核評估依據，我們審視供應商所在國家風險、製造流程與生產產品、先前稽核結果，也將利害關係人的關切重點納入考量，規劃年度稽核計畫。

## 供應商ESG評分卡

我們實施供應商ESG評分卡考核，檢視供應商在ESG的實踐與績效；並在主要產品線及關鍵零組件的季度業務審核會議（Quarterly Business Review, QBR）中，將此評分納入，並提交予宏碁與供應商高層主管，產生影響雙方商務關係的驅動力。

## 企業ESG評分卡的評核項目

公司永續經營管理	環境、能源與氣候變遷管理
公司治理	溫室氣體盤查
利害關係人溝通	溫室氣體減量
供應鏈管理	碳揭露供應鏈專案評級分數
<b>勞工、倫理、健康與安全管理</b>	綠色電力或再生能源使用比例
管理系統認證	科學減碳設定情況
衝突礦產管理	環境問題
RBA行為準則稽核分數	能源管理

整體而言，2022年，供應商在ESG評分卡上的總體表現仍在持續改善與提升中，有67%的供應商達到優異水準，27%供應商屬於中等表現。我們也透過季度業務審核會議或其他溝通方式，要求表現較為落後的供應商展開相對應的行動，以提升ESG績效。未來仍將持續此一機制，並視內部議題變化及過往績效，調整評估項目及配分權重。

## 2022年現場稽核結果

宏碁的供應商必須尊重勞工，採用對環境負責的製造程序，提供安全的工作條件。我們採行最新版本之RBA行為準則，內容包括：勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系五大面向。

宏碁對供應商持續進行社會與環境責任的現場稽核，根據供應商在RBA行為準則落實的情形與供應商的營運特性，以不同的方式進行現場稽核，確實發現供應商在上述五大面向的執行缺失，要求供應商限期改善，持續提升宏碁供應鏈的社會與環境責任。

針對有優先缺失（Priority）或改善方案提出困難的供應商，我們會以電話或視訊會議進行討論與進度追蹤，以確保改善對策之時效性與有效性。

如經複核後仍持續具重大隱患者，提交採購單位採取必要的處置行動，包括列入供需雙方高階經理人QBR會議、訂單調整或置換等。



2022年，共計稽核105家次，100%皆採現場稽核的方式執行。其中，包括2家於2022年度，始投產宏碁產品的新供應商；同時淘汰一家無法符合宏碁社會與環境管理要求的供應商。施行的方式涵蓋：第三方稽核（CMA或AMA）、RBA有效性稽核程序（VAP）、BSCI、SA8000以及評鑑審查等。

此期，適逢COVID-19衝擊影響，故因應實際疫情變化，予以彈性搭配書面審核為之替代。我們尤其鼓勵供應商，主動執行有效性稽核程序（VAP），以擴大稽核結果的使用範圍，提升整體行業責任與符合性。在2022年受稽核的供應商直接員工超過26萬人，接受面談之直接員工4,318人，超過八成採RBA有效性稽核程序（VAP）。

結算在兩年有效期限之內的稽核，總執行率為93.7%。

針對2021年RBA稽核總分低於120者（滿分为200分），有3家列為風險較高之廠商，我們多次召開線上改善方案討論與進度審查會議，以提供即時有效之可行方案探討及技術性意見協助。其中一家供應商由於相關專業性嚴重不足，故歷經八次深入與決策高層溝通、執行經理人輔導與審查後大幅且有效的改善整體制度與能力。供應商在取得具體改善成效後，皆於2022年度再度履行執行第三方覆核稽查。實際到廠稽核為3家，合計總覆核率為100%。

#### 針對風險較高之一階供應商之覆核比例

**100 %**

由第三方執行VAP稽核

承上述說明，自2008年起到2022年累計稽核第一階供應商共達986家次。此外，宏碁為了有效提高供應鏈之執行落實性，自2017年起，要求一階供應商對其所屬下一階重要原料供應商，進行稽核前的風險評估。歸納彙總後，高度風險者占6%，中度風險者為22%。

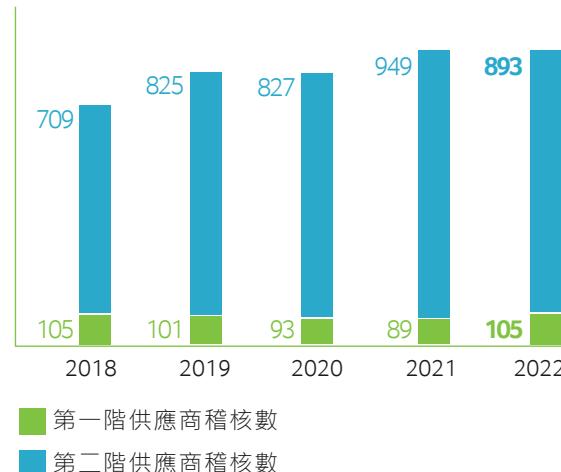
循此為方針，於2022年持續履行稽核活動，共計稽核第二階工廠893家次。於2021年起，進一步深化供應鏈執行度，將稽核活動推展進入第三階供應商，並於2022年度達成422家次的執行成效。

展望2023年，我們仍計畫對70家第一階供應商製造廠現場稽核，涵蓋14萬直接員工，並對2,500位員工施予面談。

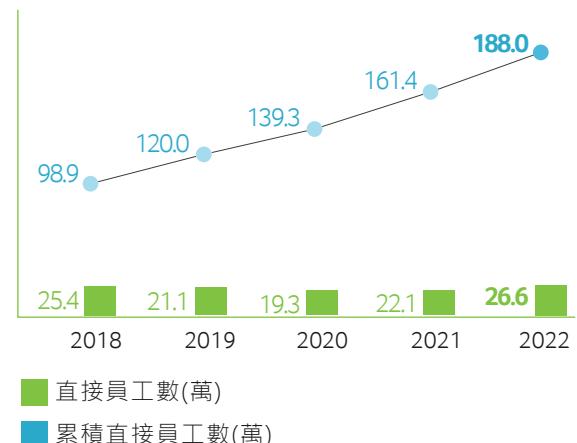
且設定年度RBA現場稽核符合性目標為：勞工87%、健康與安全87%、環境95%、道德95%、管理系統95%。

亦會持續推動第二、三階供應商的稽核活動，以積極提升勞動人員與作業環境改善，深化對整體供應鏈之長遠良善影響。

#### 2018-2022年稽核類別與次數



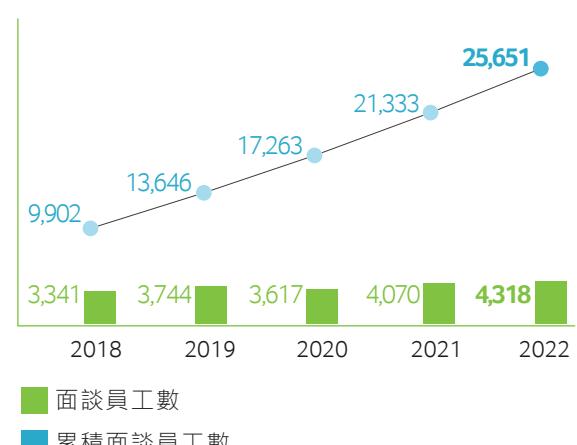
#### 2018 -2022年受稽核製造供應商直接員工與累進直接員工數



#### 2018-2022累計稽核次數



#### 2018 -2022年受稽核製造供應商面談員工與累進面談員工數



- 1. 第一階供應商稽核數= VAP (或SA8000) + Fully Audit + Surveillance Audit
- 2. 累計第一階供應商稽核數 = 累計第一階供應商稽核數 (前一年) + 當年度第一階供應商稽核數
- 3. 累計總稽核次數 = 第一階供應商稽核數 + 第二階供應商稽核+ 累計總稽核次數 (前一年)
- 4. 每年度之統計期間為前一年度10月1日起至當年度9月30日迄，共計12個月。

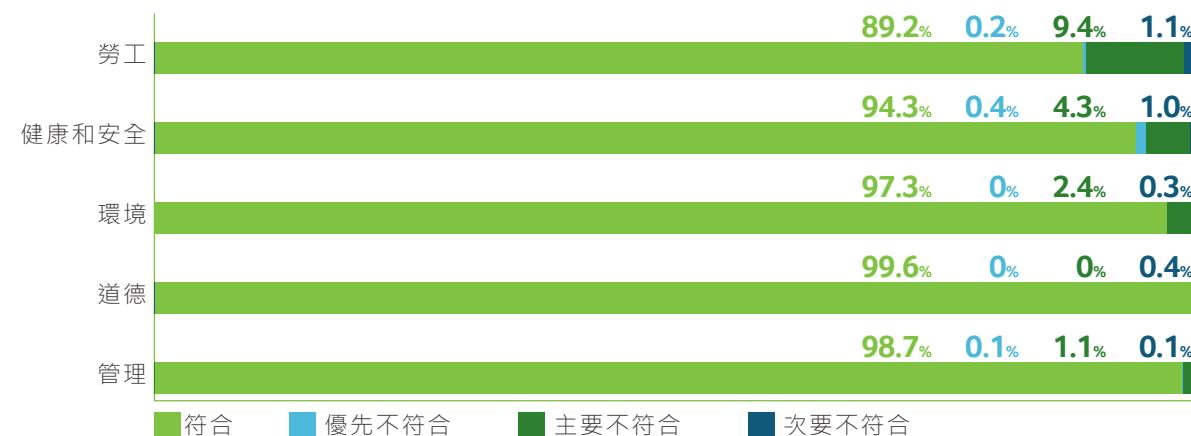
## 2022年稽核結果分析

現場稽核發現不符合事項的比例依序為勞工、健康與安全、管理體系、環境及道德規範。

### 稽核發現不符合事項分佈



### RBA 行為準則稽核的符合性



註：呈現範圍涵蓋由宏碁管理人員、第三方共同稽核與有效性稽核程序 (VAP) 審查之供應商，共計98家次。

## 2022年主要問題與追蹤改善

勞工人權主要的主要缺失為：工時與薪資相關問題，其他則是關於有害物質管控、潛在危險控制與供應商稽核管理之執行缺漏。

工時的缺失主要是：雖然超時加班與少數人員長天期值班仍為主要缺失項，但在後疫情時代下，因原物料庫存充裕且市場需求減緩下，生產與排程趨於正常化，故緊急應變之人力需求明顯銳減，促使超時加班的問題有明顯的舒緩與改善。為了因應未來的人力變動，供應商仍持續朝著製程自動化、優化值勤排班、多技能工訓練與獎工制度等策略，多管齊下，以長遠提升人力之調度彈性。

**關於勞動薪資福利方面**，主要問題在於社會保險的投保率未全面普及所有員工。在大力溝通與督促下，2022年度有大幅改善。目前，主要問題是在於新進員工的投保率仍需改善。所以因應新變化，調整執行策略，稽查重點改著重在新進員工是否有適當的保險相關教育訓練，以提升個人智識，以利全面投保作業之推展。此外，小部分工廠之離職員工薪酬結算，雖無拖欠未給付之情事發生，但因受繁複冗長的作業程序所影響，其及時性仍需再強化改善。除了要求供應商及時調整改善之外，並列入持續追蹤稽查重點要項。

**在環境安全與衛生的缺失方面**，主要是廠房之消防設施、逃生門、標示在停止生產一段時間後重新啟用時，未有效徹底查檢並施予內部稽核，致使部分燈號故障或閉鎖。為了最大可能的消除職業災害發生之潛在隱患，除了宣導供應商將此列入執行要項，並於2022年度特別側重此項稽核。

**在害物質管理方面**，主要因為暫存區防爆櫃化學品之限量分裝、領退與標示不夠嚴謹。其次為化學液體在存放時未能妥善設置二次容器以防止滲漏風險。要求供應商將此作業列入每日內部點檢重點。

**在管理體系方面**，供應商對於非直接生產相關之配套服務類的廠商較為容易疏於管理，諸如：人力派遣、食堂、保潔與保全等。持續宣導此管理重點，將其納入輔導與追蹤範圍。



宏碁對被稽核之較高風險供應商都會發出不  
符合事項矯正措施報告，供應商在收到報告  
後必須在30天內，提出書面的供應商矯正措  
施報告（CAR），由宏碁的稽核管理人員進  
行書面審核後，每個月持續執行改善追蹤，  
並在隔年的現場稽核進行改善結果的確認。  
針對稽核結果風險性較高之供應商，宏碁在  
採購策略上將採取適當調整與管理。於2022  
年度，針對VAP稽核評分低於160分或有發現  
優先不符合缺失之較高風險供應商共提列210  
筆缺失，截至2022年12月31日為止，已施改  
善對策並持續追蹤者已達210筆。其中包含優  
先不符合項共提列15筆缺失，業已全數提列  
矯正措施率，執行率為100%。而其他不符合  
矯正措施亦已提列矯正措施率，執行率為  
100%。

100%

優先不符合矯正措施比率

100%

其他不符合矯正措施比率

## 現場稽核主要問題與改善行動

勞工	健康與安全
<b>A3.1 &amp; A3.2 工作時間</b> 每週工作時間超過60小時；工人每7天內未休假1天  <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>加強多技能培訓，以提升人力替位之彈性</li> <li>設立高績效產出獎金，以高產出績效替代長時間工作</li> <li>實施輪班滾動值勤制度</li> <li>實施出勤超時管控系統，追預警通報與追蹤功能</li> <li>添購自動化設備，降低人工倚賴</li> </ul>	<b>B2.1與B2.4 職業安全</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>妥適維護緊急出口與通道</li> <li>消防安全設施之維運與查檢</li> </ul> <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>停用廠房列入例行查檢範圍</li> <li>定期維護與更新閒置廠房之安全與消防設施</li> <li>重新啟用之廠房，需事先施予內稽核驗收作業</li> </ul>
	<b>環境</b>
<b>A4.2與A4.4工資和福利</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>正確計算工資扣除項，或代扣項向政府提交</li> <li>離職員工薪資結算不及時</li> </ul> <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>新進員工入職培訓時，宣傳社會保險繳納的意義及重要性</li> <li>鼓勵員工依法參加社會保險，確保所有員工都依法參保社會保險</li> <li>繳費基數嚴格按當地法規執行，並及時予以調整</li> <li>簡化並加速離職員工之薪資結清作業</li> </ul>	<b>C3.1有害物質</b> 採用合格供應商，對有害物質/廢棄物進行妥善的分類、貼標籤、處理、存儲、運輸和處置  <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>增添有害物質清運商，以改善有害物質清運時效</li> <li>有害物質，依法配置二次容器，以防滲漏</li> <li>暫存區防爆櫃之化學品需限量分裝、領退與標示列入每日稽查重點</li> </ul>
	<b>管理系統</b>
<b>A1.1 自由擇業</b> 不被迫、強制監禁、受契約約束或受束縛、拐賣或奴役的勞工  <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>對外包與人力派遣廠商施予RBA行為準則訓練</li> <li>全面稽查外包與人力派遣廠商之體檢費與職工體檢之費用墊付制度</li> </ul>	<b>E12.2 供應商責任</b> 確保供應商執行RBA準則的充分且有效的流程  <b>改善行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理範圍過於狹隘。重新清查，並將勞務型態之供應商（例如：人力派遣、食堂、保潔與保全等）羅列入供應商管理範疇</li> <li>加強稽查供應商管控流程，以防止供應商自評報告及缺失改善報告提供不齊備</li> </ul>

# 05 循環經濟與創新

## CIRCULAR ECONOMIES AND INNOVATION

宏碁結合循環經濟概念，致力於產品生命週期過程中降低產品對於環境產生的衝擊。從盡可能降低產品對環境的衝擊，並且積極透過創新設計、延長產品生命週期、有效利用材料等低碳循環策略，尋求產品管理與環境保護的平衡點。並且也致力研發對於環境、人類有益的產品，並取得專利，保護企業的研發成果、強化核心競爭力。

- 宏碁循環經濟模式 86
- 產品生命週期循環 87
- 創新產品與服務 96

**3,000** 萬台

2020-2022年約3,000萬台裝置使用  
消費後回收塑料

**第3名**

台灣區域本國法人核准專利  
(公告發證)排名第三名

註: 2022年申請專利數量排台灣第二

**17%**

電腦與顯示器使用  
17%消費後回收塑料

# 宏碁循環經濟模式



循環經濟是將傳統線性的經濟模式，改變為從搖籃到搖籃的循環經濟模式，使大自然沒有廢棄物的產生。透過幾種可能的商業模式，包括產品共享、產品服務化、修復及翻新、再製造、副產品及產業共生、再生料替代原生料、資源再生與回復等等，可達到循環經濟的目的。

藉由新租賃與分享經濟的新商業模式，以購買服務（租用）取代購買硬體設備，例如宏碁於泛歐區域推出設備即服務DaaS (device as service)。DaaS是一套完整的智慧IT解決方案，我們與消費者在一份簡化的契約中，包含了硬體、配件和軟體的解決方案，按月或按季度付款，使用DaaS的公司可以快速擴展或縮減其設備，以滿足不斷變化的需求。公司無需進行大量投資即可更直接地獲得最新技術和設備。這不僅能達成資源的最佳使用，也減少公司在IT設備上的費用支出。

透過產品維修與翻新，盡可能延長產品使用壽命。例如宏碁集團旗下的海柏特公司，營運業務範圍提供多國支援、原廠授權的多品牌檢測、維修與維運，從購買前期的諮詢、產品功能設定、保固、維修，甚至到產品終了的報廢，在產品生命階段的重要環節，海柏特都能協助處理，減輕企業、消費者負擔，且能提升產品效能、降低環境衝擊。而宏碁全台服務中心，於過年期間或開學季等特定時段，提供電腦快速健診服務或電腦硬體升級專案，建議消費者以硬體升級方式延長產品生命週期，同時也減少電子廢棄物產生。

在產品的最後循環，除了遵守當地法規進行產品回收外，我們也有自願性回收的方案，例如台灣的地球回收計畫。宏碁透過全台23個服務中心，並結合經銷體系網絡，常態性提供筆記型電腦、手機、平板、電池等3C回收服務。此外，我們透過設計，積極使用消費後回收塑料以及海廢塑料，不僅減低電子產品報廢後成為難以處理的塑膠垃圾或可能對環境造成的污染，也推動了循環經濟的發展。

# 循環經濟與產品生命週期

相關GRI/SASB指標

GRI : 301-1~3, GRI302-5 ; TC-HW-410a.1~4

## 政策/承諾

宏碁透過產品生命週期管理，進行產品管理並降低產品對環境的衝擊，積極尋求產品管理與環境績效的平衡點，提供更具環境與商業競爭力的產品

## 利害關係人的議合行動與有效性

提供產品碳足跡報告以及取得美國能源之星認證

## 行動方案

- 結合循環經濟概念，降低產品環境衝擊，包括提升產品能源效率、使用再生原物料、產品與包裝材的回收設計，做到減排減廢績效

## 追蹤機制

- 由永續委員會創新與產品生命週期小組定期審視，每半年向永續委員會報告一次

## 中長期目標



產品生命週期：所有產品在研發和設計階段皆考慮產品生命週期



節能、回收、減量：減少產品能源消耗，使產品優於能源節約規範。增加/持續回收物料的使用，降低環境衝擊



永續包裝：產品包裝設計搭配永續材料

## 2022目標



持續針對筆記型電腦、桌上型電腦及顯示器產品製作碳足跡報告

**39%**

**34%**

**17%**

## 2022達成狀況



完成所有商務型筆記型電腦(含Chromebook)以及代表性桌上型與顯示器產品碳足跡報告

**39%**

**35%**

**17%**

## 2023目標

**18.5%**

電腦與顯示器使用18.5%消費後回收塑料

**42%**

筆記型電腦能耗較2016年下降42%，桌上型電腦能耗較2016年下降38%

**38%**

# 產品責任與客戶安全

## 政策/承諾

提供客戶安全無虞的產品，發揮創新能力，推出解決方案，是我們維護客戶健康與安全的積極做法

## 利害關係人的議合行動與有效性

推出Vero系列產品

## 行動方案

- 產品研發、製造階段遵循安全相關規範以及有害物質管控，提供使用者安全暨環境友善的產品

## 追蹤機制

- 由永續委員會創新與產品生命週期小組定期審視，每半年向永續委員會報告一次

## 中長期目標



透明與監督：追溯物料來源與有害的物質內容，有效控制對人體可能造成傷害的風險



負責性的製造：進行有害物質/原物料監控，逐漸不使用環境敏感物質

## 2022目標



於筆記型產品中增加使用回收塑料



生質塑料的應用

## 2022達成狀況



配合Vero產品系列，於筆記型電腦、桌上型電腦、螢幕、投影機與周邊配件產品採用無塗裝環保回收材料



生質塑料材料之研究與樣品打樣完成，持續評估NB產品線的適用性

## 2023目標



教育產品線以客戶健康考量之材料設計

# 產品生命週期循環

宏碁結合循環經濟概念，於產品生命週期過程中致力降低產品對於環境產生的衝擊。



## 設計

### 化學物質管理

為符合法規要求與客戶標準，宏碁融合環保及安全相關規範於產品研發階段，並透過嚴謹的審核流程，確保供應鏈生產各環節均符合環保及安全相關要求。

為保障使用者健康安全及降低產品對環境潛在風險，宏碁謹慎管理產品中的化學物質。我們參考IEC 62474 物質清單，將列管之化學物質分為「禁用物質」、「限用物質」以及「揭露物質」三大類，訂定了「產品限用物質管制指南」，每年審視其內容，視需求新增修訂該文件。除了RoHS指令要求，亦納入REACH以及POP持久性有機汙染物法規等，要求供應商遵守，並於產品量產前確認其符合性。

### 採用消費後回收塑料與海廢塑料

宏碁不僅支持資源循環使用的概念，也積極地使用消費後回收塑料 ( Post-Consumer Recycled Plastics，簡稱PCR ) 於產品中。

我們在產品規劃時就決定要導入的機種及使用的比例，謹慎地挑選供應商；針對使用消費後回收塑料之產品，確保在原料配方上盡量地接近原材料的物理特性，必要時，則在產品設計過程中增加強度與可靠度設計，確保產品品質。使用者不僅能享有與原生塑膠同樣品質的產品，並能與宏碁共同以實際行動支持資源的再利用，強化落實循環經濟的理念。2022年，我們的核心產品使用17%消費後回收塑料，不僅持續使用消費後回收塑料，更擴展應用於投影機、電腦周邊等產品。

2020~2022年，共計超過3,000萬台核心產品使用消費後回收塑料。

此外，我們也重視有關海廢塑料污染的問題，我們使用經過回收再利用的海廢塑料 ( Ocean Bound Plastic，簡稱 OBP )，轉化為可循環利用的材料，自2021年起，將海廢回收塑膠導入筆記型電腦產品專案上以製成OceanGlass觸控板，目前已使用在Chrome 全系列、Swift全系列、Aspire Vero、TravelMate P2等系列產品。同時，我們也進行在其他部位使用海廢塑料的可行性研究，經評估後，其它零件不具導入經濟效益，但我們未來仍將持續探討擴大使用海廢塑料的機會，與消費者共同重視此議題。



## 包材

## 使用環境友善材料及減量設計

宏碁的包裝設計原則乃是從產品包裝材料的生命週期角度出發，從研發與材料選用、製造生產、運輸、使用到廢棄物處理等，持續改善每一階段對環境的影響。例如：我們透過簡化包裝、統一包裝尺寸與印製品等方式減少包裝體積與重量，進一步減少運輸的能源消耗。

2022年筆記型電腦產品全線已計畫性階段移除印刷文件包的外部熱縮膜，及電源線的透明塑膠袋，另在非電競機種專案上也取消塑膠手提把等一次性塑膠包材的使用，在2022年共減少593公噸塑膠包材。以15吋筆記型電腦為例，每出貨一萬台，將可減少890公斤的塑膠包材。此外，我們亦選擇隨貨附上之簡易操作說明的單張海報採用FSC紙張，在2022年約使用135公噸。未來，我們仍持續取消筆記型電腦研發樣機的外部包裝紙箱，並朝向物料共用，以減少樣式及呆料的發生。.

在過去，桌上型電腦產品因為體積大且重的原因，為顧及緩衝之功能性，其內部緩衝材的選擇多侷限於使用保麗龍或EPE，以達到保護作用。而我們也嘗試使用紙類緩衝材取代保麗龍或EPE，以減少一次性塑膠包材使用，故相較於2018年，2022年使用紙類緩衝材出貨比例從12%增加至31%。而2023年也計畫新增兩個商用系列產品以及小型電競機種導入紙類緩衝材。

針對顯示器產品，相較於筆記型電腦及桌上型電腦更重更大，故為達到保護機器之緩衝作用，緩衝材多仍以保麗龍材質為主，但在2022年已有五個機種配合產品策略導入紙類緩衝材，也預期未來會有更多機種使用紙類緩衝材。

我們透過供應商資料提供，估算出2022年筆記型電腦、桌上型電腦及顯示器共有7,322公噸紙類包材（含紙箱及紙類緩衝材）跟隨我們的產品出貨。

## 綠色包裝政策

## Recycle

## 循環再造

最有效和可回收的包裝設計

## Reduce

## 減少使用

減少材料使用

## Reuse

## 循環再用

使用可重複使用的材料

## 宏碁筆記型電腦包裝持續使用環保材料

紙箱	紙塑
<b>90%</b> 回收紙製造而成	<b>100%</b> 回收牛皮紙製造而成
<b>聚乙烯發泡棉 (EPE)</b>  <b>100%</b> 回收LDPE (低密度聚 乙烯)製造而成	<b>海報</b>  <b>FSC</b> 使用FSC用紙 製造而成
<b>印刷品</b>  <b>40%</b> 回收紙製造而成	<b>不織布</b>  <b>100%</b> 回收PET製造而成



## 包材

Aspire Vero筆記型電腦綠色包裝設計榮獲  
紅點設計「包裝設計」獎

2022年宏碁Aspire Vero筆記型電腦包裝設計延續減塑及重複使用的概念，以回收紙取代熱縮套膜及透明塑膠袋，更提升包裝材重複使用的功能性。包裝盒本身可以延伸做為收納盒使用，而內部隔板僅需簡單幾個步驟即可變成筆電支架，至於紙塑緩衝材則可用於植栽，讓原本該被直接丟棄的包裝材延長其使用壽命，呼應我們的循環設計的理念。

今年度包裝外盒使用90%的回收紙漿，並以100%回收紙漿再製成紙塑緩衝材，筆記型電腦套及防止鍵盤與螢幕摩擦的保護層，皆為100%再生PET材質製成。



## 運輸

## 提升產品運輸效率

每天有數以萬計的宏碁產品送到消費者手中，宏碁致力於減少產品包裝的體積與重量，以提升運送的效率，並降低運送過程的能源消耗，進一步減少運送時產生的碳排放，也能減少運送的成本。我們透過改變貨運模式與精進供應鏈管理減少CO<sub>2</sub>的排放。

## 改變貨運模式

當我們的筆記型電腦在重慶完成生產製造後，我們經由和物流供應商的緊密合作，持續於當地執行優化陸運的操作模式，2022年用58尺箱式車集拚40尺與20尺海運貨櫃運輸到深圳，達到85%集拼率，節省超過700趟次，每趟次從重慶至深圳約1,600公里，全年減碳超過528噸。

宏碁的產品以海運為主要運輸方式直接或間接送至客戶手上，2022年空運比例從2021年的18.8%降至5.9%，相當於減少7萬噸的碳排放。為了進一步降低運輸過程碳排放量，我們於2022年第四季試行生質燃油（biofuel）的運輸，與物流供應商KUEHNE+NAGEL合作50個標準海運貨櫃從中國運往歐洲，一共減少40噸碳排放。同時，從中國運往馬來西亞的環保筆記型電腦，也開始採用生質燃油運輸。

## 精進供應鏈管理

至於宏碁的物流供應商面對低碳議題的措施，除了二家主要供應商已是GLEC ( Global Logistics Emissions Council ) 的成員，在2022年超過50%主要供應商也陸續與EcoTransIT合作，為宏碁提供更完整的碳排放資料，預計將有更多物流供應商加入，使用業界共通標準，以提供更高品質數據。

展望未來，我們預計在中國地區試行新能源電動車，而在海運方面將持續推動生質燃料，以減少海運所產生的碳排放，同時將此減碳效益推廣給客戶，透過客戶的參與增加更多新能源的使用，進一步達到減碳目標；最後將強化所有物流供應商對碳議題的重視，除了加入GLEC及EcoTransIT組織完善碳資料收集之外，更需投入低碳運輸之減碳方案，與宏碁共同因應氣候變遷的議題。



## 使用

循環與節能

隨著循環經濟新租賃與分享經濟的新商業模式發展，透過以購買服務（租用）取代購買硬體設備的方式，減少公司一次性購買模式的資本支出開銷，轉而透過合約彈性地將所需硬體、軟體甚至維修服務納入，視需求調整。而從產品設計角度出發，我們則透過模組化設計，達到易拆解、易維修或翻新及易回收，甚至共用料件，有效使用資源，以延長產品生命週期。

此外，產品能源效率一直都是我們設計產品的重要指標之一。我們以美國能源之星標準作為產品設計依據，並將持續提供更多低能源消耗的產品給消費者。隨著新式待命 (Modern Standby) 電源管理模式導入，筆記型電腦及桌上型電腦之典型能源消耗  $E_{TEC}$  也將隨之下降。

相較於2016年，我們的筆記型電腦產品平均能源消耗已降低39%，而桌上型電腦產品平均能源消耗也降低達35%，同時也代表我們的產品在使用階段的碳足跡減少。在未來，我們也將持續提供更多低能耗產品，朝向2025年個人電腦產品平均能源消耗降低45%之目標邁進。

循環性生產模式

宏碁於2018年啟動「地球計畫」，推動全球循環回收再利用。透過資源循環再利用，降低資源開採；同時，為保護隱私，也以實體破壞儲存設備的方式，減少資料外流風險。在台灣的回收淨利所得，用於支持「失親兒福利基金會」，希望讓更多失去父親或母親的孩童能得到良好的教育，支持環境與社會的永續發展。

為了降低原料開採和依賴，往循環經濟邁進，在台灣推出的回收活動與專業回收商合作，針對電池的部分經過分類後，將鋰電池重新提煉並製造成新產品的原料，減少上游原物料的開採，其餘部分也和回收廠商訂定詳細規範交由台灣環保技術優良廠商做最終處理，避免廢棄物流至第三世界國家傷害當地的土地或人民。

宏碁在2022年擴大邀請合作服務夥伴廠商加入循環式生產的回收行列，鼓勵夥伴廠商透過回收的實際行動一起做公益併頒發感謝狀；同時也在全台服務中心舉辦回收競賽，獎勵前三名回收量最高的服務中心；同年十月時支持供應商仁寶電腦舉辦全公司的實體回收活動，共計114人參與；十二月時宏碁舉辦全集團的回收活動【2022讓愛循環活動】並特別加入二手衣物的回收品項吸引不同層面的同仁族群一起參與。

2022年度回收廢棄電池達到2噸以及不限品牌的消費型電子產品數量約2,700台，盈餘捐贈失親兒福利基金會共十五萬元，估計減少約13噸的二氧化碳排放。



循環性生產模型





## 產品回收

宏碁集團秉持為人類生活與環境永續積極努力的態度，針對有限資源的循環再利用，以及廢棄物的良好回收機制，希望為產品創造新的價值。對此，宏碁持續在全球推行各種回收計畫，並支持個別生產者責任 (Individual Producer Responsibility, IPR)，承諾與政府、消費者、通路或零售商等利害關係人，共同負起電子廢棄物管理與回收的責任。在全球各地，宏碁依循當地政府標準進行各種電子產品回收計畫，並針對消費者提供便利的回收方式，以提升廢棄物回收效率，期望為永續資源盡一份力。

2022年，宏碁於亞洲、美洲及歐洲地區共回收14,012公噸電子產品，回收率為14.9%。

### 2018-2022歷年回收量

年度	2018	2019	2020	2021	2022
回收量 (公噸)	13,318	11,011	11,817	11,227	14,012

### 台灣

我們遵循行政院環保署公告應回收廢棄物品項，負起包含電腦、顯示器等產品回收責任，也透過全台灣各地服務中心進行不限品牌3C回收服務。

### 日本

宏碁持續與日本當地的電腦回收組織[PC3R\\_promotion\\_Association](#)合作，讓消費者透過網站、電子郵件等方式登記、再以郵寄將產品回收，該組織也會將這些產品整合蒐集出還能產生循環價值的部分以茲循環利用。宏碁在日本地區設立了「PC回收接待中心」作為第一線窗口，希望激勵客戶將使用年限已久的產品，透過專屬方式回收，並藉此能夠整合更新還在生命週期中的產品設備，同時也保障了客戶的資訊安全。

### 澳洲

電子廢棄物由澳洲聯邦政府轄下之國家電視和電腦回收計畫 National Television and Computer Recycling Scheme ( NTCRS ) 負責管理電視、電腦、印表機、電腦零件及電腦周邊產品。NTCRS主要目標是減少廢棄物掩埋，提高回收率以及提供澳洲消費者及小企業方便的回收管道。宏碁透過與 NTCRS 認可之 Ecycle Solutions回收商合作，進行廢電子產品回收。



## 產品回收

### 歐洲

宏碁遵循關於產品、電池及包裝等項目的歐盟廢電器及電子設備指令 ( European Union Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE ) 之標準，希望能夠進行回收與減量，消費者可透過宏碁各國網站了解當地回收管道的相關資訊。

### 泛美

宏碁持續在泛美地區針對廢電子產品採用自主回收以及因應法規要求所提供之回收運作方式，讓消費者透過簡便與輕鬆的方式以及更環保永續的選擇將產品回收。我們在北美地區推廣科技升級專案計畫 ( Acer Tech Trade-up Project )，提供產品回收管道，已在當地消費者建立了一個良好的循環機制，獎勵客戶回收並購置新產品，以及將回收的廢棄電子產品全數重新投入再次循環使用，達到有效利用資源，避免有價值的資源錯置到回收體系。

有鑑於全球對於鋰電池的需求量仍持續不斷，其製程中必要仰賴的鈷，以及針對原鈷礦開採相關的童工問題的關注，2022年宏碁持續透過Call2Recycle及其內部流程，以回收行動裝置產品中所含的鋰電池，也透過客戶維修方案回收將近850公斤廢電池。包材方面，我們持續參與將於2023年實施的加拿大安大略省新生產者責任包材回收計畫之費率制定，並開始準備因應加拿大新布藍茲維省將實施的類似規範。

宏碁持續擔任華盛頓物料管理和融資局 ( WMMFA ) 的董事會成員，WMMFA依照州法律和生態部的要求，為華盛頓州的公民提供負責任的回收，並以最經濟與符合效益的方式為會員服務。該董事會由十一位成員組成，並協助美國250多個註冊的製造商成員執行以州為範圍的回收計劃。

宏碁集團在全球各地，都期望能以負責任的回收模式，強化環境永續的社會責任。美國地區的所有回收計畫，都要求須確保適當處理和管理報廢的電子設備、零組件與材料，並必須將設備中的數據實行銷毀程序，以保護客戶資訊的安全。我們要求所有回收商，須遵守宏碁所制定的廢棄物處理標準來管理報廢產品，並且嚴格要求其供應商做到責任回收 ( R2 ) 或 eStewards 標準認證。我們也持續針對供應商執行稽核作業，以確保其下游處理方式依循負責任且符合規定的標準。更多該地區回收相關計劃，請參閱網站 [Acer America's recycling website](#)。

## 生命週期評估與產品碳足跡結果揭露

欲達成產品的永續性，就必須從產品發展的各個階段進行檢視其對環境所造成的衝擊和績效，並以此作為提升未來永續性產品的參考依據。

為了提升產品在商務標案中的競爭力以及符合客戶需求，也因應低碳趨勢，自2019年起即開始針對指標性製作產品生命週期評估報告及碳足跡報告，陸續於筆記型電腦、桌上型電腦以及顯示器產品導入產品碳足跡計算評估，2022年完成所有商務型筆記型電腦（含Chromebook）以及代表性桌上型與顯示器產品碳足跡報告。

## 產品環境績效的溝通與揭露

### 產品設計

宏碁在產品設計端，除了符合產品銷售各地區法律法規要求之外，進一步提升產品能源效率，減少有害化學物質使用、易回收以及延長產品使用壽命等議題，都是我們優化產品設計之指標。最終，我們透過不同類型之環境標章，對消費者溝通與揭露產品之環境績效。例如，台灣地區有台灣環保標章及台灣節能標章；中國地區政府採購則要求中國環境標誌以及中國節能標章；在歐洲，我們則透過TCO標章呈現產品之環境績效。

### 環境標章標準改版

針對環境標章標準的改版，我們持續追蹤並與ODM共同合作，及早評估因應新規範，以確保能有足夠時間順利導入產品。例如關注美國電子產品環境影響評估工具（EPEAT）標準改版，將包含減緩氣候變遷、資源循環使用、企業ESG績效以及化學品等四大模組且適用於包括電腦&顯示器、手機、影像設備、服務器、電視和網通設備等產品線，我們也持續追蹤並提早準備因應。

### 產品能源效率

至於產品能源效率，我們以美國能源之星標準作為產品設計依據，並將持續提供更多低能源消耗的產品給消費者。在2022年共有69%產品申請ENERGY STAR認證，同時也達成2025年個人電腦平均能耗降低45%之中期目標「筆記型電腦產品之平均能源消耗較2016年下降39%，桌上型電腦產品之平均能源消耗較2016年下降35%」。

### 化學物質管理

在化學物質管理方面，100%產品含有IEC 62474聲明物質，乃因歐盟RoHS指令及REACH法規允許使用部分尚未有替代方案之化學物質，我們將持續採取預先防止之原則，與供應商一起評估任何據稱可能危害或影響環境的化學物質，以及探求適當且安全替代物質之可行性。進一步資訊，請參考永續網頁化學物質管理。

### EPEAT及TCO標章

EPEAT以及TCO標章分別為目前最普遍受重視之環保標章。除了針對產品化學物質、產品能耗進行要求，也包含使用再生材料、產品維修及延長產品生命週期與提供產品回收管道等面向，更進一步關注品牌商及其供應商之社會和環境責任如勞動人權、安全衛生以及負責任的礦產採購等議題。在2022年共有13%申請EPEAT標章以及10%產品申請TCO標章。



## 創新產品與服務

# 創新研發與設計

### 政策/承諾

創新是宏碁的核心價值之一，我們透過創新研發，創造差異，建立優勢，執行有價值且全方位的創新。

### 利害關係人的議合行動與有效性

宏碁與Intel合作推出之Predator BiFrost Intel® Arc™ A770 OC顯示卡

### 行動方案

- 致力於研發、專利取得等核心競爭力，並提供針對性產品與服務模式
- 提供開放資源促進社會共同創新

### 追蹤機制

- 由永續委員會創新與產品生命週期小組定期審視，每半年向永續委員會報告一次

### 中長期目標



客戶中心：聆聽客戶聲音，貼近市場需求



多元創新：結合產品特色和變革技術以達更多元的創新



解決導向：跨面向整合軟體、硬體、服務和流程以提供創新的解決方案



創造需求：將新技術放入產品中以符合新的市場要求

### 2022目標



提供更冷和更安靜的冷卻管理系統



更有效率的電池管理

### 2022達成狀況



推出更冷和更安靜的BiFrost冷卻管理系統



完成使用者行為最佳化電池管理功能原型的開發與驗證

### 2023目標



使用者行為最佳化電池管理之量產性驗證



更穩定/堅固/輕量材料開發

## 創新設計思維

宏碁的產品設計，是「以人為本」的設計精神與方法，我們會從下列根本的問題出發：



我們致力了解使用者的需求與行為外，並期待以科技的方法解決人類的問題，但同時考量科技及商業的可行性，宏碁的創新研發流程是一個從試驗中學習且跨領域合作的過程，匯集來自產品、使用者介面、圖像設計、以及工程相關背景的傑出人才，從概念發想、原型開發到最終測試，共同最大化宏碁的產品價值，帶給使用者優質體驗。

持續創新是宏碁的核心價值，藉此獲得競爭的優勢。宏碁的專利策略便是在持續創新的研發中，投入相對應資源，不僅建立專利網，展現專利效益，更建立一套嚴謹的專利措施來保護企業的研發成果。

## 宏碁的專利保護措施

### 定期舉辦專利的教育訓練

一般員工普遍具備自身領域的專業知識，然對於智慧財產權的基本常識，宏碁更會定期舉辦專利相關之內部教育訓練，以讓每一位員工對智慧財產權有更多瞭解。

### 不定期舉行專利講座

因應各國的專利法規不時有變動或更新，或者國外大廠的訴訟實務帶來的影響，宏碁不定期舉辦專利講座，由國外專利律師或者業界專業人士分享國際趨勢。

### 建立一套ePatent系統來電子化管理專利案件資訊

宏碁具備一套ePatent系統來電子化管理宏碁的所有專利。除了讓所有專利案件都要透過ePatent系統提出申請之外，並可透過ePatent系統來查詢專利案件的基本資訊並管控專利狀態。

### 電子化管理研發日誌

面對早期採用紙本研發日誌之後續管理、保存、查詢等困難議題，宏碁建立eBook系統來取代原先紙本的研發日誌，每位研發同仁只要登錄系統就能建立自己的研發日誌，後續的管理、保存、查詢也十分容易。

### 鼓勵員工從事發明與創作

為鼓勵企業員工從事發明與創作，宏碁特制定『發明創作獎勵辦法』來給予獎勵。具體獎勵除了一般專利申請獎金、專利核准獎金之外，還包括年度卓越專利獎金。



### 建立專利評核流程管控專利的品質

由專利工程師進行先前技術檢索，藉此篩選出具備新穎性與進步性專利要件的提案，具備高創新性與高產品應用價值的專利，會再透過專利評核會議，決定專利申請的國家。

## 專利策略所展現的專利效益

### · 鼓勵創新

利用專利獎金、獎牌、獎狀等措施來鼓勵企業員工從事發明與創作。

### · 技術能量展現

技術研發是企業生存及成長的主要動力，需透過專利申請來結合技術研發並展現技術能量。

### · 產品競爭力

唯有在專利權的保護下，才能取得市場的絕對優勢，保有產品競爭力。

### · 排除競爭

唯有透過申請專利才能在法律上取得該技術的排他權，並防止仿冒競爭、獨佔市場。

### · 訴訟防禦

宏碁的專利策略是以防禦型（Defensive）為主，攻擊型（Offensive）為輔，不同類型的專利佈局可增加談判籌碼並降低專利訴訟的風險。

### · 增加專利談判之籌碼

積累一定專利實力後，可在專利談判有更多有利的籌碼。



### · 權利金暨處分收入

將專利授權或者轉讓與他人，可收取權利金或者專利轉讓費，為公司創造實質的經濟效益。

為了保護研發與創新的成果，宏碁每年持續在全球進行專利布局，截至2022年12月底在世界各國已經取得7,656件發證專利，其中包括至少3,400件的台灣發證專利和至少1,300件的美國發證專利。宏碁的台灣專利申請數量和發證專利數量皆連續四年維持在本國法人前五名。

宏碁集團在2021年宣布加入RE100倡議，承諾要在2035年實現使用100%再生能源，更積極擴大旗下Vero環保系列產品線。全線產品皆使用一定比例的消費後回收塑料（PCR）、海廢塑料（OBP）和可回收包裝等，更標榜對應高度維修性，有利於迅速拆解、維修、升級和回收，提供消費者、企業和組織更多選擇來減少碳足跡。

除了Vero環保系列產品線之外，宏碁還推出eKinekt BD 3 酷騎桌，除了讓使用者在工作的同時能夠踩腳踏車鍛鍊身體之外，還可以產生潔淨電力來為工作裝置充電。

宏碁旗下聯永基（MPS）更宣布攜手國際自行車組車大廠愛地雅、LED大廠立碁，共同打入共享e-Bike平台，並獲歐洲多國服務營運商採用，將搶攻e-Bike訂閱制市場商機。針對以上產品，宏碁提出不少相關的專利申請。

### 宏碁2022年獲准專利資訊

區域	2022年獲准專利件數	2021年獲准專利件數	較2021年的成長幅度
台灣 <small>註</small>	414	411	0.7%↑
泛歐（包含英國）	73	56	30.4%↑
泛美	151	150	0.7%↑
中國	166	192	13.5%↓
總數	804	809	0.6%↓

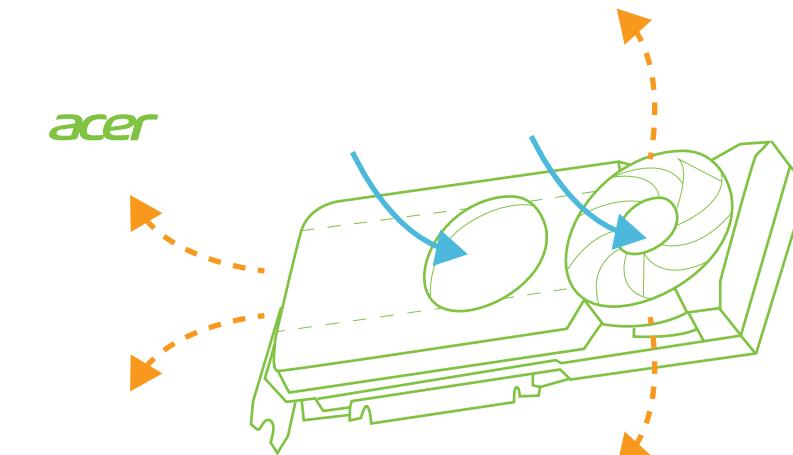
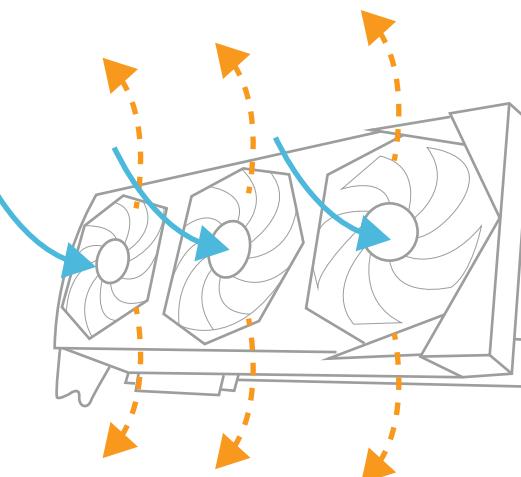
註：台灣區的414件獲准專利包括23件與其他公司的共有專利，其中有11件共有專利的第一申請人非宏碁。

## 2022年重要創新技術

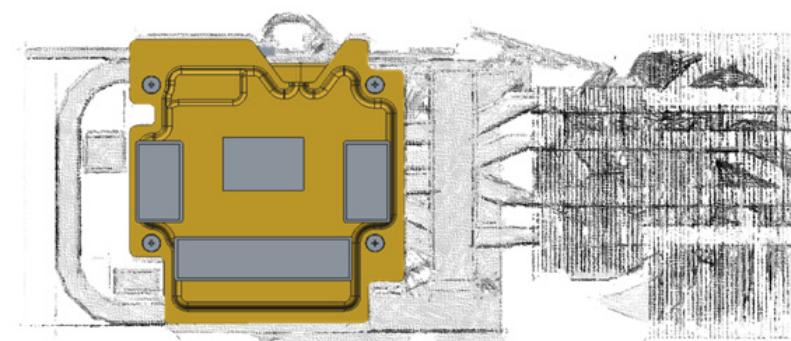
### 更冷和更安靜的BiFrost冷卻管理系統

專門為桌上型電腦設計的BiFrost冷卻管理系統，透過特殊雙風扇配置方式，只有部分熱空氣排至機器內部，其他空氣則向外排出，再搭配均熱板設計（Vapor Chamber design），透過其極高均溫性的導熱特性，更有效降低機器內部溫度。相較於雙軸流扇設計，顯卡進風溫度可降低達七度。

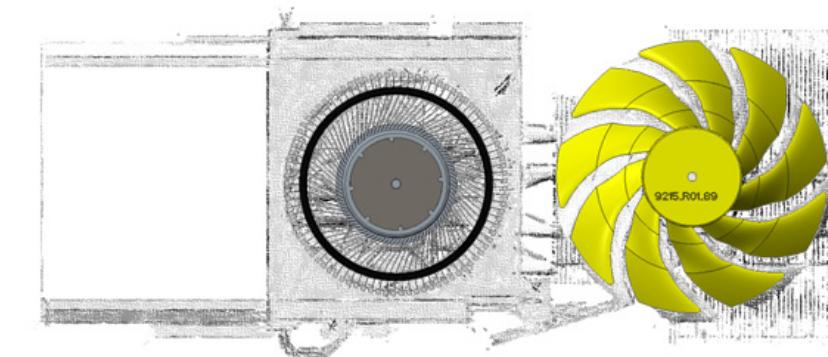
一般設計



本次設計特別結合過去僅用於宏碁筆記型電腦的第5代Acer AeroBlade 3D刀鋒速冷金屬散熱風扇，比一般塑膠風扇薄87.5%，增加風扇轉動時的氣流量，同時搭載軸流式FrostBlade™ 2.0 風扇特製技術，隨時保持系統涼爽通風；利用靜態壓力設計將氣流最佳化，全新弧形設計的散熱片邊緣更能降低振動及噪音，能優化空氣流動狀態，加速內部降溫速度。此設計應用於宏碁與Intel合作推出之Predator BiFrost Intel® Arc™ A770 OC顯示卡，已於2022年上市。



均熱板設計(Vapor Chamber Design)



中間為Acer AeroBlade 3D刀鋒速冷金屬散熱風扇，右為FrostBlade™ 2.0 風扇

## 根據使用者行為最佳化充電

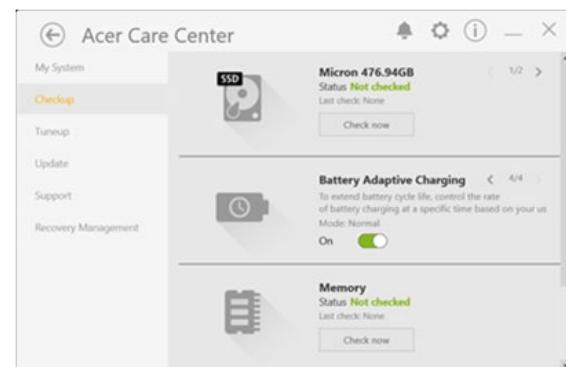
對於筆記型電腦的電池，根據不同用戶的使用習慣，使得電池處於不同的工作環境（儲存時的電壓、工作時的溫度、充放電的電流大小...等），間接引起電池不同程度的老化，進而影響電池的使用壽命。

對於習慣長時間插著電源供應器使用電腦，把筆記型電腦當作桌上型電腦來使用的行为模式，將會使得電池長期處於一個高電壓的狀態儲存，與一般使用習慣相比，這會加速電池的老化並減少電池的壽命。

針對在生活與工作上維持著某種規律使用電腦的習慣也會產生某種固定的行为模式 ( Behavioral Pattern )，例如晚上11點固定關機充電，早上7點固定開機使用，我們的電池管理系統將會對不同的使用者行為模式，對充電的演算法進行優化處理，進而延緩電池老化並增加電池使用壽命。

透過宏碁筆記型電腦內建的程式 Acer Care Center 開啟 Battery Adaptive Charging 設定，達到充電最佳化。當我們開啟該設定時，充放電500個循環後電池健康度將提升25%以上。

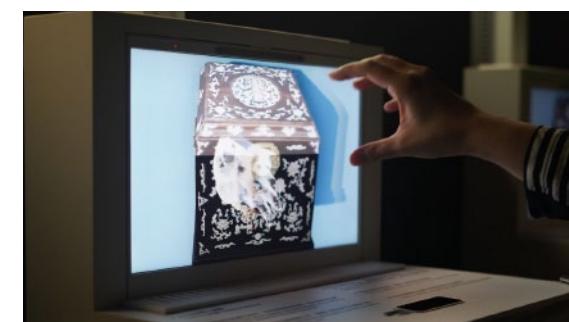
我們已於2022年完成功能原型的開發與驗證，後續將選擇代表機種進行量產性評估確認。



## 宏碁SpatialLabs技術，呈現全新裸視3D互動體驗

在這個實體與虛擬愈來愈融合的世代，宏碁SpatialLabs技術是一個極佳的媒介，該技術讓使用者無須配戴眼鏡，即可觀賞如同跳出螢幕般的立體3D模型成像，將虛擬世界更真實融入現實世界，為使用者提供最新、最直觀的裸視3D體驗。

宏碁與光陣三維攜手合作，以結合最先進的光學技術、顯示器、AI及即時渲染的 [SpatialLabs™](#) 技術，將國立故宮博物院「多寶格的收、納、藏」特展文物以數位3D模型賦予全新立體3D互動體驗。突破過去隔層玻璃的限制，參觀者無需配戴特殊眼鏡即可輕鬆觀看高精度3D數位模型，透過搭載的UHD 4K螢幕以及搭配手勢追蹤互動模式，裸視立體3D影像清楚鮮明，文物像是跳出螢幕般生動呈現在觀展者眼前，可以更直覺的操作並與文物互動，用手將文物從多寶格中取出，360度旋轉調整文物角度，細細品嘗文物上的歷史軌跡與細節，也體驗增添沉浸感、互動以及趣味。



## 回應環境與社會需求的創新：

### 智慧城市與綠能生活

宏碁回應聯合國永續發展目標，持續發展多項軟硬體應用技術與產品，以創新及環境友善的科技應用，落實永續承諾。

我們勾勒智慧城市新面貌，旗下子公司為日常生活提供各領域的創新解決方案，例如：智慧路邊停車管理系統，展現智慧交通解決方案、智慧醫療提供AI輔助診斷軟體或是綠能移動等。



### 智慧停車



- 智慧停車解決方案協助車主快速找到停車位，並提供導入支付功能的充電樁



### 智慧醫療



- 人工智能輔助診斷軟體加速判讀糖尿病視網膜病變
- 人臉辨識系統能預測失智症情緒變化



### 健康生活



- 結合空氣品質偵測器的淨化機能檢測懸浮顆粒、過濾有害物質，改善空品
- 超氧抑菌機透過超氧離子達到滅菌效果
- 醫用抗菌系統具有防水、防塵及抗菌塗層等功能

### 綠能應用



- 動能轉換自行車台將使用者產生的動能轉成電力
- 電動滑板車提供方便移動的行動選擇
- AI電動輔助自行車滿足騎士多元需求
- 電動自行車動力系統

### 循環經濟



- 使用消費後回收(PCR)塑料製成Vero系列產品
- 提供多品牌專業回收服務



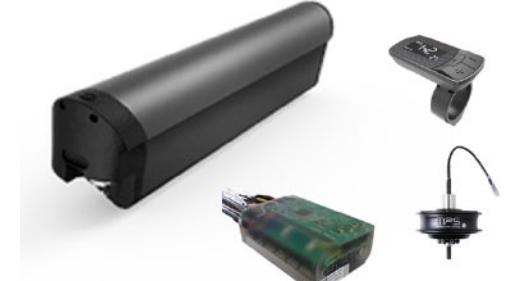
### 智慧用水

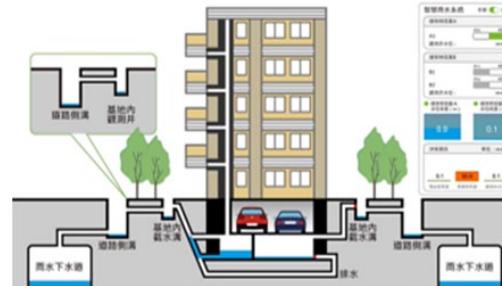


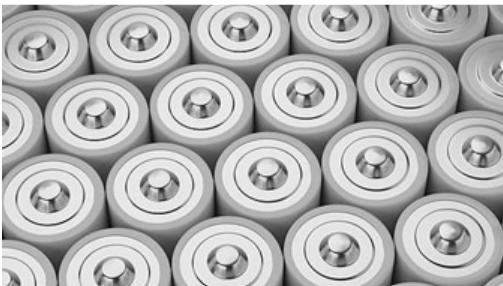
- 降雨防汛儲水系統具備調控雨水流量的功能
- 智慧水表透過在傳統水表上加裝感應偵測裝置掌握水流



<p><b>宏碁 Vero產品線</b></p> <p>宏碁與子公司宏碁智醫聯手研發利用臉部情緒判斷可能失智的人臉辨識系統，研發團隊和醫師以神經精神評估量表（Neuropsychiatric Inventory，NPI）為標準，運用AI演算法建立預測模型後，完成宏碁NPI神經精神評估量表輔助系統，整合人臉辨識、口罩辨識、情緒辨識與NPI神經精神評估量表推估，共4項AI演算法。傳統上仰賴專業人員用神經心理評估與NPI量表來判斷失智症狀，評估結果會因人員經驗或病患表達能力有差異。透過此方案長期系統化蒐集表情數據，由AI建立預測模型後，每次辨識可獲得即時NPI分數，消除人為評量差異，及早發現異常情緒可即時介入。截至2022年底已成功導入全台共22個照護機構，降低醫護人力負擔外，在產生症狀時即時介入，更延後人體機能快速衰退，有助於延長晚年健康狀態。</p>  <p><b>宏碁失智症人臉辨識系統</b></p> <p>宏碁Vero系列產品在2021年推出首款環保筆電Aspire Vero。2022年起，我們將Vero永續設計概念拓展至更多產品線和機種上，著眼於降低新產品開發時所產生的能源耗費及汙染，以擴大宏碁環保產品以及其影響力，目前已有多款筆記型電腦與螢幕，以及一體式桌上型電腦，投影機與周邊配件產品，全都符合Vero的概念，採用無塗裝環保回收材料以及環保包裝，在減少碳排與汙染上產生極大貢獻。Vero系列產品也取得國際認證如TCO、EPEAT或美國能源之星標章。</p> <p><b>宏碁失智症人臉辨識系統導入實例</b></p>	<p><b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b></p> <p><b>建碁 醫用系統 (PC/螢幕/鍵盤&amp;滑鼠)</b></p> <p>近年來，全民提升防疫健康意識提升，抗菌抑菌設備不再只是醫療院所的事情。為此，建碁推出全系列抗菌抑菌的醫用電腦/螢幕及可水洗鍵盤/滑鼠設備採用銀離子抗菌材質，通過EN/UL 60601-1醫療安規認證，使用後有效減少及抑制細菌增長，可抗金黃色葡萄球菌、大腸桿菌等多種細菌。</p> <p>鍵盤及滑鼠也可以使用普通清潔劑清洗，以達到最佳設備清潔效果，同時保護下一位使用者健康。</p> 	<p><b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b></p> <p><b>宏碁智醫 AI輔助醫療診斷軟體</b></p> <p>宏碁智醫旗下智慧醫療器材 VeriSee DR ( AI 輔助診斷糖尿病視網膜病變 ) 於2020年9月取證上市後，至今已累計導入全台和海外超過150家（註）各級醫療院所，協助醫院提升糖尿病視網膜篩檢率，並增進糖友眼睛照護品質。VeriSee DR亦已獲全台灣近8成的醫學中心、各級醫療院所採用。目前估計每年國內有超過35萬糖尿病患者可享有免散瞳AI眼底檢查服務，即約每3位定期糖眼篩檢的糖友便有1位使用AI眼底篩檢。透過AI的分析建議和病徵標註，VeriSee DR能輔助照護糖尿病的第一線醫師加速糖眼判讀時間、提升判讀準確度，並有效轉診高風險的眼疾患者至眼科追蹤治療。透過AI智慧輔助診斷軟體的導入使用，可協助糖尿病照護的醫師提供更高品質的照護服務，也同時讓眼科醫師能更加專注治療高風險的眼疾糖友。</p> <p>註：截至2023年3月之統計</p> 	

<p><b>海柏特 維修服務</b></p> <p> </p> <p>海柏特提供多國支援、原廠授權的多品牌檢測、維修與維運。海柏特 ( HSN ) 提供消費性電子產品的售後服務，包括電腦、智慧型手機、工作站、家電等；現已獲得超過30個國際品牌的授權，提供消費者檢測、維修、維護和升級等服務。</p> <p>海柏特應客戶需求可提供全方位服務，從購買前期的諮詢、產品功能設定、保固、維修，甚至到產品終了的報廢，在產品生命階段的重要環節，海柏特都能協助處理，減輕企業、消費者負擔，且能提升產品效能、降低環境衝擊。</p> <p></p>	<p><b>倚天酷碁 動能轉換自行車台</b></p> <p> </p> <p>結合健身車及辦公桌的Acer eKinekt酷騎桌BD 3，讓使用者工作時也能兼顧運動，將腳踏板的動能轉換為電力，為機器供電及個人裝置充電。當腳踏板轉動時，能將動能轉換為電力，以60 RPM 轉速持續騎乘一小時，即能產生約75瓦時的自發電量，並能為筆電和其他裝置充電，同時滿足工作及運動需求。工作桌面及結構保護殼採用消費後回收 ( PCR ) 塑料所製成，響應集團致力於創新解決方案和永續環境間尋找平衡的長期承諾。</p> <p>Acer eKinekt酷騎桌BD 3配置USB Type-A和USB Type-C連接埠，可同時為多部行動裝置充電，亦附一個物品掛鉤和飲料架使用者能輕鬆調整酷騎桌的桌面位置，切換工作或運動模式，Acer eKinekt酷騎桌BD 3所搭配的專屬手機應用程式，能追蹤一段時間內的運動歷程，顯示騎乘時間、消耗熱量及發電量等資訊。</p> 	<p><b>倚天酷碁 AI電動輔助自行車</b></p> <p> </p> <p>Acer ebii是以AI技術為核心的電動輔助自行車，透過智慧控制箱ebii Box滿足騎士的多元需求；並藉由ebiiAssist技術自動適應路線狀況、踩踏功率和使用者偏好，提供使用者輕鬆愉快的騎行，讓旅途更為順暢。Acer ebii搭載長效續航電池、智慧安全與防盜功能，以及簡約輕量設計，騎乘者能時尚、舒適且方便地悠遊於城市街道。</p> <p>Acer ebii電動輔助自行車憑藉創新技術和創意設計，實踐宏碁對永續議題的企業承諾，展現兼顧永續發展和使用者體驗的理念，為城市通勤者提供了方便、安全和環保的移動選項。</p> 
		<p><b>聯永基 電動自行車動力系統</b></p> <p> </p> <p>電池模組以高規格結構設計，及電池管理系統進行安全性的掌控，得以因應各式高度碰撞應用場合。自行研發之控制器，以軟硬體及物聯網技術整合電池、馬達，提供有效發揮電池電機效能的電動自行車動力系統。</p> <p>全球多家電動自行車品牌，及共享電動自行車商採用聯永基開發之電池模組及動力系統。</p> <p>聯永基提供民眾可負擔、安全、對環境友善，且具韌性的運輸設備，落實建構永續城市的理念。</p> 

<p><b>宏碁智通 智慧停車柱</b></p> <p>宏碁智通所推出的智慧停車解決方案已在台北、新北、苗栗、台南、高雄、屏東等地成功佈建超過6,500個智慧停車格。此方案結合了車輛偵測、車牌辨識、智慧開單和多元繳費功能，透過系統前後台，提供使用者自動化、智慧化、高效率的智慧停車與管理服務。相較於傳統紙本開單，此系統能夠辨識車牌、精準計算費率、傳遞資料與分析大數據，減少收費人力與紙張耗費，並協助政府機關提升停車管理效率。駕駛可透過停車APP即時查詢網路回傳的停車格空位資訊，減少車輛繞行造成的交通擁堵和額外空氣汙染，也提升車位週轉率。在便利性上更可直接使用電子票證或APP自動扣繳停車費，實現無感支付。</p> <p>此外，宏碁智通作為智慧路邊停車領導廠商，早於電動車趨勢興起前便針對純電車的剛性需求：停車與充電，進行規劃整合，並推出智慧停車充電樁；更發揮多元支付應用的長處，首創『免綁會員、多元繳費』創新功能，使用電子票證付款即可隨插即用，解決車主使用充電服務需下載綁定各家不同APP的痛點，停車大聲公會員綁定自動扣繳，則可實現無感支付。</p> <p></p> <p>智慧路邊停車管理系統實例</p>	<p><b>宏碁通信 智慧降雨防汛儲水系統</b></p> <p>水是全球重要的環境課題之一，在都市化過程中，建築物讓具備滯水性的土地變成無法吸水的鋼筋水泥，無法將雨水轉換成地下水儲存，也增加地下水道的負荷，城市淹水問題隨之而生。此外，人口的增加，民生用水大幅提升，廣布的自來水管線，也潛藏著漏水及水資源品質的問題。着眼於此，宏碁通信發表「智慧降雨防汛儲水系統」結合都市建築物的筏基來做逕流分擔以達到城市防洪。該系統能提供防汛及滯洪功能，由雲端下達指令依據氣象預報，即時雨量，以及臨近雨水下水道水位，自動調控閥門及抽水機，達到韌性城市蓄水防旱、排水滯洪。</p> <p></p>	<p><b>智頻科技 儲能系統</b></p> <p>智頻科技運用新進技術，結合安全穩定之鋰鐵電池，研發出外型亮麗、安全可靠小型家用儲能寶系列產品，除具不斷電系統功能（UPS）外，產品之用途從居家緊急備用電源、戶外活動供電、野外攝影、野餐等，成為使用者各式裝備的小型電力供應中心（1kWh、2kWh、Max. 3kWh），無傳統發電機的難聞氣味、噪音，並可搭配太陽能板充電，提供可靠乾淨、綠能環保的安全可靠的備用電力。</p> <p></p>

acerpure	KEYPACK
<p><b>宏碁智新 智慧空氣品質偵測器</b></p>  <p>宏碁空氣品質改善解決方案是宏碁與子公司Acerpure宏碁智新的合作，從偵測器出發，偵測多種空品指標（PM2.5、PM10、CO、O<sub>3</sub>、TVOC等）後，透過支援多種裝置（電腦、手機、平板）的空品儀表板來完整揭露，使用者得即時了解室內空氣狀況。釐清污染問題，並且改善空品後，收集的數據再透過AI預測模組與雲端資訊通訊技術，進行一站式平台資料管理與數據分析。</p> <p>此解決方案從偵測、揭露、改善至監控，提供軟硬體與服務，一站解決室內空品問題，2019年起已佈建於校園、商用場所與醫院等超過4,000個場域，為使用者提供健康呼吸環境，更在2022年協助日照中心取得全球第一個國際WELL健康建築認證。透過即時了解並改善室內空品，有助於減少室內空氣污染造成的人體健康危害，遍及各場域的解決方案亦有助於建立良好空氣品質的永續城市與環境。</p>  <p>宏碁空氣品質改善解決方案的場域實例</p> 	<p><b>KEYPACK</b></p>  <p>鋰基科技 鋰電池模組製造</p> <p>鋰基科技以先進且具創意的製程思維提供全球客戶鋰電池製程設計及製造服務，為新應用提供可量產化及成本優化的製造建議，所製造的鋰電池模組應用於電動自行車、電動車，及儲能等多領域。</p> <p>透過拓展鋰電池應用領域，鋰基實踐宏碁對永續議題的企業承諾，減少石化燃料排放，減緩氣候變遷所帶來的影響，並提供更多可靠及現代的能源。</p> 

# 06 氣候策略與轉型

## CLIMATE STRATEGY AND TRANSFORMATION

氣候議題帶動全球低碳經濟及商業模式轉型趨勢，宏碁肩負起品牌領導者的使命，承諾於2050年達成淨零排放、2035年實現使用100%再生能源，並整合現有及新事業群擬定低碳化的永續經營策略，創造ESG價值並進而轉化為企業的競爭力。

- 低碳轉型與氣候策略藍圖 106
- 氣候風險機會與相關財務揭露 ( TCFD ) 108
- 溫室氣體排放 111
- 我們的氣候行動 114



承諾淨零排放

100%

加入RE100倡議

A-

CDP氣候變遷領導等級A-

# 能源、碳排放與氣候行動

相關GRI/SASB指標

GRI 305-1~7, GRI 201-2, GRI 302

## 政策/承諾

- 承諾於2050年達成淨零排放
- 承諾於2035年實現使用100%再生能源
- 承諾導入氣候相關財務揭露建議框架 (TCFD)
- 承諾制訂以科學為基礎的減碳目標 (SBT)

## 管理流程

氣候變遷風險鑑別程序

## 利害關係人的議合行動與有效性

- 加入CDP、台灣氣候聯盟 - 共同推動產業鏈低碳轉型
- 加入RE100 - 共同推動友善的再生能源發展環境
- 發起Earthion倡議 - 團結合作夥伴及供應商極大化對環境的正面影響力
- 發起拯救地球任務：21天綠色挑戰 - 攜手員工與商業夥伴採取減碳行動

## 行動方案

制定企業營運、產品服務及低碳供應鏈3大面向9項策略，在企業營運端落實減少能源消耗與使用再生能源，並進行負碳抵消的研究；在產品服務端持續提升產品能效與再生物料的使用比率，並推出多項智慧與綠能應用產品；在供應鏈透過不斷地倡議與合作尋找創新方法，加速綠色設計與流程的開發，以強化綠色製造與物流，實踐低碳循環經濟。

## 追蹤機制

- 每季提報氣候相關議題至風險委員會或企業永續委員會，並向審計委員會/董事會報告
- 建立內部能源與碳排放管理指標，並透過ISO 50001能源管理與ISO 14064溫室氣體查證運作機制檢視執行績效

## 中長期目標



2050年淨零排放

**100%**

2035年100%再生能源

**50%**

2030營運碳排放 (Scope 1、2) 較2019基準年減量50%；價值鏈碳排放 (Scope 3) 較2020基準年減量35%（符合1.5°C減碳路徑情境下的科學基礎減量目標）

## 2022目標

**45%**

45% 使用再生電力

**12.6%**

12.6% Scope 1, 2碳排放較2019基準年減量



制定Scope 3碳排放減量目標

## 2022達成狀況

**44%**

44% 使用再生電力

**16.5%**

16.5% Scope 1、2碳排放較2019基準年減量

**35%**

制定於2030年Scope 3碳排放較2020基準年減量35%的目標

## 2023目標

**45%**

45% 使用再生電力

**16.8%**

16.8% Scope 1、2碳排放較2019基準年減量

**7.5%**

7.5% Scope 3碳排放較2020基準年減量

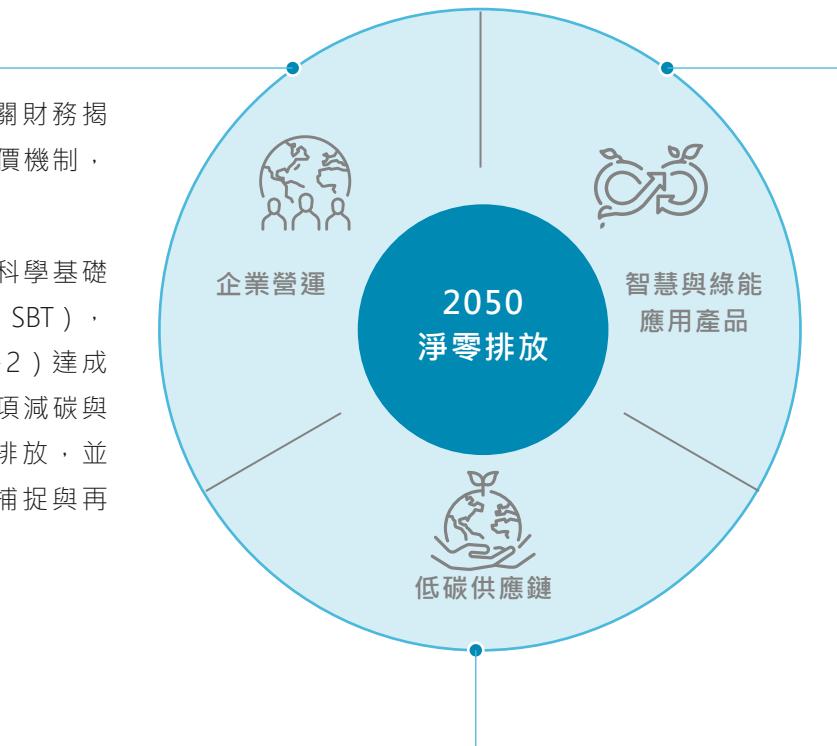
# 低碳轉型與氣候策略藍圖

氣候議題帶動全球低碳經濟及商業模式轉型，宏碁肩負起品牌領導者的使命，承諾於2050年達成淨零排放、2035年實現使用100%再生能源，並整合現有及新事業群擬定低碳化的永續經營策略，創造ESG價值並進而轉化為企業的競爭力。

為實現2050淨零排放目標，我們發表淨零關鍵策略，推出3大面向9項策略，致力從企業營運、產品服務及低碳供應鏈3大策略面著手，以全面性的減少碳足跡排放。

在企業營運上，我們導入氣候相關財務揭露建議框架（TCFD）以及內部碳價機制，全面有效的掌握氣候風險與機會。

我們呼應1.5°C減碳路徑情境下的科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT），承諾於2030年組織營運（範疇1+2）達成相較於2019年減碳50%，推行多項減碳與再生能源行動降低營運活動的碳排放，並進行負碳抵消包括碳權開發、碳捕捉與再利用的研究。



在智慧與綠能應用產品上，我們結合循環經濟概念，考量產品的生命週期，在研發及設計上降低對環境的衝擊，尋求產品管理與環境績效的平衡點。我們導入碳足跡工具，完成所有商務型筆記型電腦（含Chromebook）以及代表性桌上型與顯示器產品碳足跡報告，並開發新式待命（Modern Standby）電源管理模式。同時，我們亦推出環保系列Vero產品線，從原物料著手，持續提高消費後回收塑膠（PCR）及海廢回收塑膠（OBP）等永續材料的使用，降低原物料碳足跡，以實際行動支持資源再利用，落實循環經濟的目標。

在低碳供應鏈上，我們從2017年「Project Humanity」計畫出發，集結全球員工一同採取環境友善行動，奠定公司推行淨零排放策略的基礎；並於2021年啟動「Earthion」計畫，將減碳行動理念延伸至志同道合的供應鏈，並開始與供應商及合作夥伴密切合作，在能源、產品設計、包裝設計、生產、物流及回收等項目中展開行動，進而在生產過程中降低使用塑膠材料的比例。我們攜手供應鏈進行低碳轉型的宣誓，讓彼此的相互協作有效地對環境產生正面影響力，共同打造更乾淨更永續的未來生活。

## 宏碁淨零排放策略圖

## 營運

## 減少能源消耗

設定節能目標、導入高效能設備、改用電能或使用低（零）排碳燃料

## 使用再生能源

設置再生能源發電裝置、簽訂綠電購電合約、購買再生能源憑證



## 負碳抵消

碳權開發、購買碳權、研究碳捕捉、再利用、封存等技術（CCUS）

## 產品與服務

## 低碳產品與服務

提升產品能效、降低產品/服務碳足跡



## 使用再生物料

使用消費後回收塑料（PCR）、海廢塑料（OBP）

## 價值鏈

## 減碳目標與承諾

CDP、RE100、科學減碳目標

## 綠色製造與物流

節能、低（零）排碳燃料、優化流程



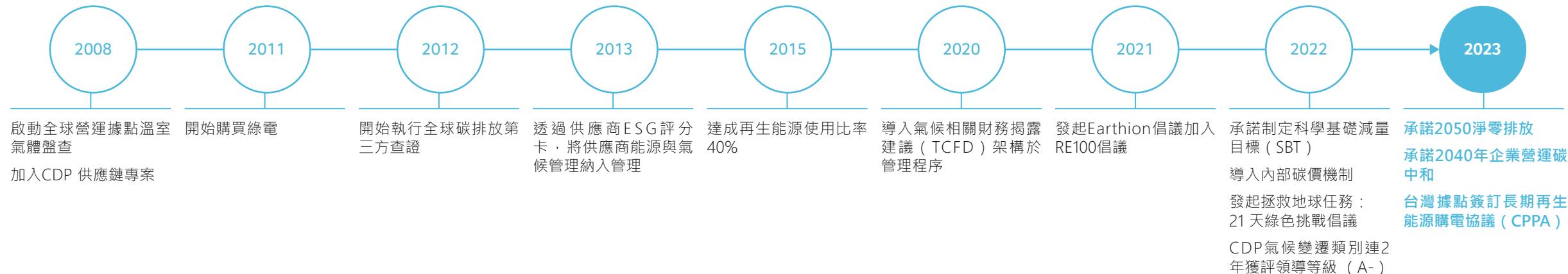
## 智慧、循環與綠能應用

AI、IoT、循環、儲能、創能

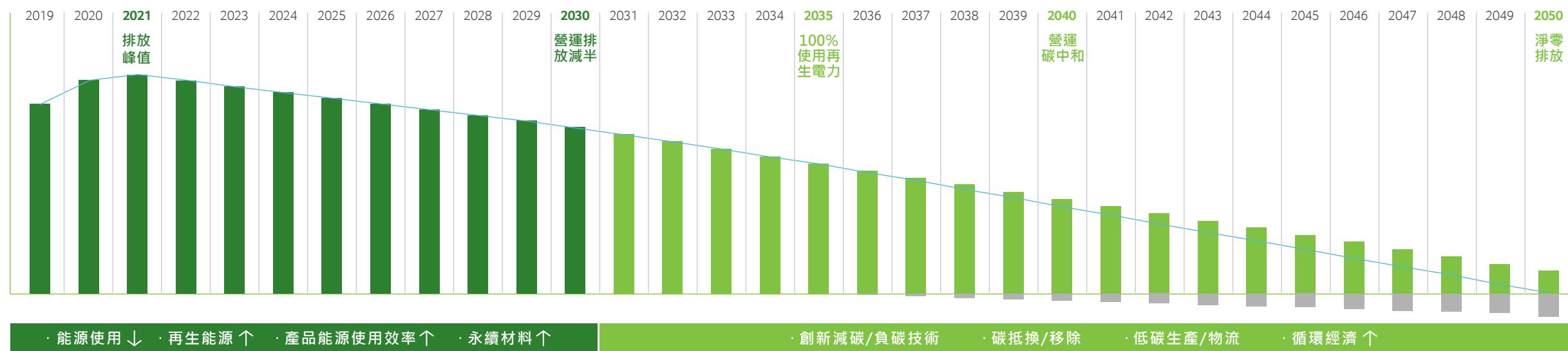
## 實踐低碳循環經濟

物料循環、產品服務化

## 宏碁因應氣候變遷里程碑



## 宏碁淨零排放路徑示意圖



# 氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD)

宏碁於2020年正式導入聯合國金融穩定理事會 ( Financial Stability Board ) 提出的氣候相關財務揭露建議 ( Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures , 以下稱TCFD Recommendations ) , 進行氣候變遷相關財務揭露的現況分析、氣候風險鑑別與財務量化，並公開揭露氣候變遷對宏碁潛在的財務衝擊與未來的因應策略。

於2022年，我們優化TCFD管理程序，將氣候變遷相關風險整合至宏碁風險管理政策與風險管理作業程序之中，由風險管理委員會進行核准/裁示風險環境、風險管理重點、評估結果及相關因應措施，並每年至少一次向審計委員會暨董事會報告。

本小節針對TCFD揭露建議之核心要素，分為治理、策略、風險管理、指標與目標依序進行簡要說明，請參閱我們的 CDP 氣候變遷問卷或預計於2023年第三季發佈的宏碁氣候風險機會與相關財務揭露報告書。

宏碁董事會/審計委員會為本公司風險管理之最高權責單位，依整體營運策略及經營環境，推動並落實公司整體風險管理政策，以確保風險管理之有效性。

宏碁董事會/審計委員會下的風險管理委員會，則為進行核准/裁示風險環境、風險管理重點、評估結果及相關因應措施，並督導風險管理之持續改善以提升相關績效的最高指導單位。該管理委員會由總部各事業單位/功能組織最高主管組成，並由內部稽核最高主管擔任觀察員，管理包括策略風險、營運風險、財務風險、災害風險及氣候變遷等風險構面，並每年至少一次向審計委員會暨董事會報告。

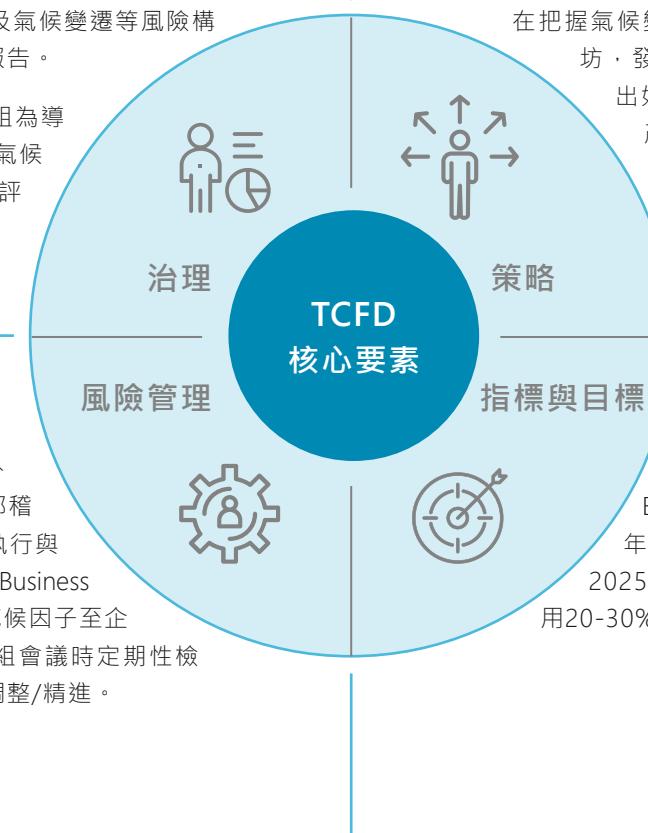
在執行面，風險管理委員會下的風險管理小組為導入TCFD氣候風險評估框架之權責單位，進行氣候風險辨識、氣候情境及營運衝擊評估、並依評估情形制定氣候風險預防及緩釋行動，向風險管理委員會報。

宏碁將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理 ( ERM ) 流程，透過風險管理組織的三道防線，即各事業單位的自行查核及流程改善、各支援部門的程序指導及法令遵循、以及內部稽核單位的稽核管理程序，將企業風險管理之執行與各部門/單位日常作業程序及公司營業目標 ( Business Objective ) 實際並緊密的結合，整合ESG與氣候因子至企業的決策流程，並透過PDCA循環於工作小組會議時定期性檢討風險管理方案之有效性及改善空間以持續調整/精進。

宏碁風險管理小組將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，評估風險發生機率與影響程度，並制定氣候風險預防及緩釋行動，對於氣候變遷相關情境之想定，我們參考相關國際碳管理趨勢、TCFD揭露建議及其他國內外相關機構所發布之報告與資訊，導入包括RCP 2.6、RCP 8.5、IEA NZE 2050、NDCs ( Taiwan ) 等實體與轉型風險情境，並考量自身營業特性，依重大性原則評估氣候相關轉型風險與實體風險發生時對各事業單位所負責業務可能造成的潛在影響與衝擊，進而辨識出短中長期氣候變遷風險。

在把握氣候變遷所帶來的機會面，宏碁亦透過舉辦氣候相關鑑別工作坊，發放氣候風險重大性排序問卷，供相關單位評估，進而辨識出如開發和/或增加低碳商品和服務、透過研發與創新開發新產品和服務等相關機會，並採取持續提升產品能源效率、建置太陽能發電站以提升再生能源比例、提供ICT產業的專業知識與經驗，協助社會及各部門達成節能減碳目標或相對應的轉型及調適等作法，拓展集團業務落實氣候議題的日常管理。

宏碁肩負起品牌領導者的使命，承諾於2050年達成淨零排放、2035年實現使用100%再生能源，並制定有符合1.5°C減碳路徑情境下的科學基礎減量目標 ( Science Based Targets · SBT )，於2030年達成組織營運相較於2019年減碳50%，價值鏈相較於2020年減少35%的目標；以及於2025年宏碁產品的能源消耗相較2016年降低45%，核心產品使用20-30%消費後回收塑料的綠色產品目標。



# 溫室氣體排放

自2011年起，我們即按照溫室氣體盤查議定書 ( GHG Protocol )，並符合集團合併財報邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合台灣環保署資格認定的第三方查驗機構，進行直接與間接類別，也就是範疇1、範疇2，以及範疇3的溫室氣體排放查證，取得ISO 14064-1: 2018溫室氣體查核聲明書。

於2022年，經查證的營運碳排放 ( Scope 1、2 ) 排放量為11,490公噸，較2019基準年減量16.5%，符合預期之減量目標。其中，範疇1排放為2,705公噸，較2019基準年減少23.6%，主要來自於天然氣的使用減少、虛擬會議降低差旅排放、以及汽柴油車的電動化等減碳行動。範疇2排放8,784公噸 ( 以市場為基礎 )，較前一年增加0.4%，較2019基準年減少14%，主要來自於用電量減少與再生能源使用的雙重因素。

營運碳密集度 ( 單位營收碳排放量 ) 為41.7，較2019年下降29%；人均排放約為1.49公噸，較2019年人均減少約14%。

**集團歷年溫室氣體排放及減量目標** (單位:公噸)



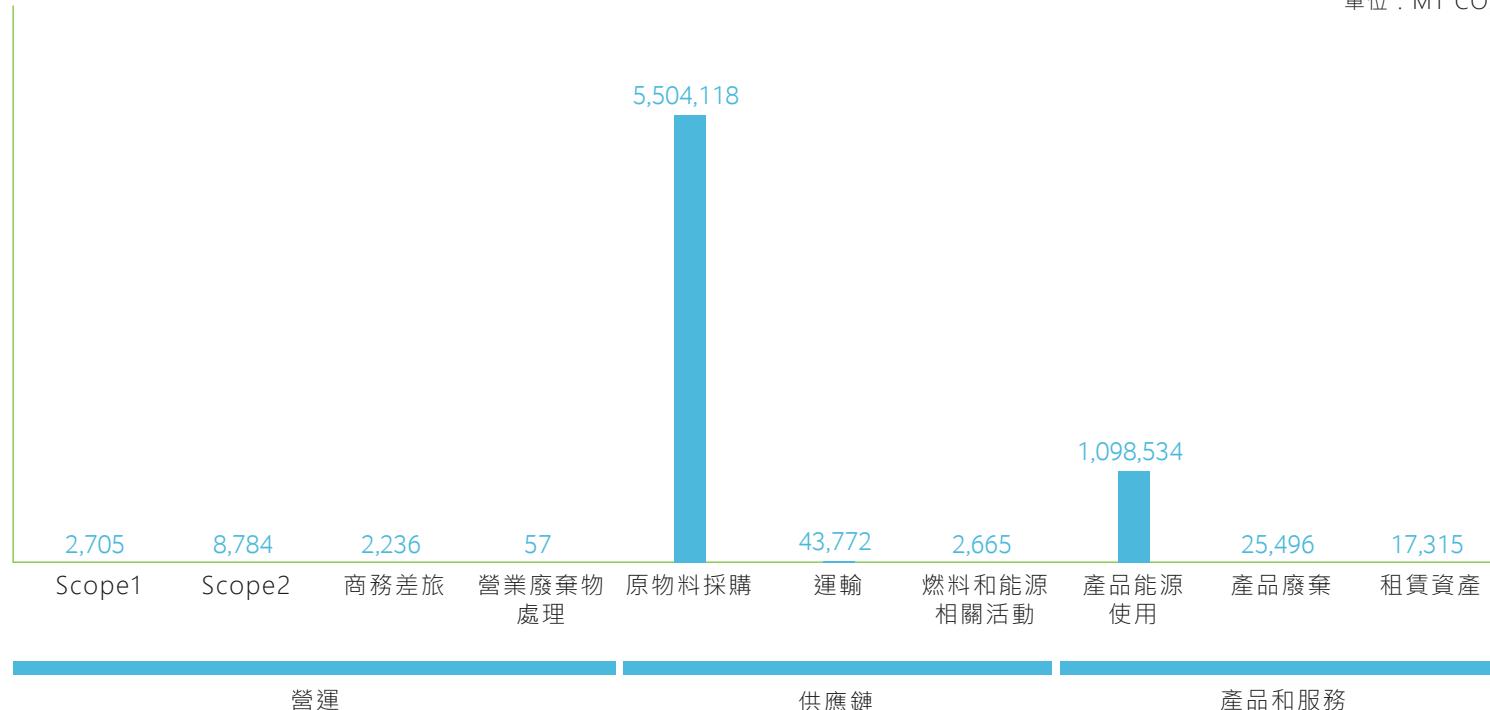
在範疇3部分，我們按照溫室氣體盤查議定書範疇3 ( GHG Protocol Scope3 ) 的原則，並依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，並依據其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍。

於2022年，我們重新審視了我們在溫室氣體範疇3排放的計算方式，採用以生命週期評估 ( LCA ) 的方式，進行2022的範疇3排放計算，並以此方法回推2021與2020年的碳排放，以提高我們數據的可靠性與準確性，並與我們的零碳目標保持一致，這些改變包括：

- 我們結合循環經濟概念，導入碳足跡工具，以生命週期評估 ( LCA ) 的方式完成所有商務型筆記型電腦 ( 含 Chromebook ) 以及代表性桌上型與顯示器產品碳足跡報告，並以各產品實際的**產品碳足跡數據**，進行範疇3類別1的產品原物料採購以及類別12的產品廢棄處理的排放量計算，以提高此類別排放數據的完整性與精確性。
- 我們與委外運輸供應商包括船公司及物流商合作，為宏碁客製化計算運輸過程中所產生的碳排放量以及減少的碳排放量，總計90%以上我們委外運輸的船公司及物流商加入這個機制，提供每次運送宏碁產品物流所產生碳排放量的直接數據，取代過往以延曆公里與使用平均排放係數的間接數據方式，提高我們在範疇3第4、9類運輸階段的數據品質。

總計經查證的範疇3排放量達到6,694,195公噸，合計範疇1,2,3的總排放量達到6,705,684公噸，較前一年減少23.7%，較2020基準年減少17.7%，主要來自於我們在產品原物料使用與能耗上的努力，以及出貨量的減少所致。以2022年來看，我們主要的排放源落在供應鏈的部分，包括範疇3類別1的原物料採購排放、類別3的與燃料和能源相關活動排放、以及類別第4、9類運輸階段排放，佔總排放量的83%。而在產品與服務的部份，佔總排放量的17%，其中又以範疇3類別11的產品使用階段最多，產品廢棄處理居次。

### 2022宏碁碳排放



### 2020-2022 宏碁碳排放

	2020	2021	2022
營運活動排放量 (噸CO <sub>2</sub> -e)	13,077	14,395	13,783
供應鏈排放量 (噸CO <sub>2</sub> -e)	6,550,901	7,108,184	5,550,554
產品與服務排放量 (噸CO <sub>2</sub> -e)	1,586,765	1,663,821	1,141,345
年度總排放量 (噸CO <sub>2</sub> -e)	8,150,743	8,786,400	6,705,684
範疇3排放量 (噸CO <sub>2</sub> -e)	8,138,544	8,773,103	6,694,195
較2020基準年排放 (%)	-	+7.8%	-17.7%

# 我們的氣候行動

宏碁承諾於2050年達成淨零排放，我們發表淨零關鍵策略，推出3大面向9項策略，致力從企業營運、產品服務及低碳供應鏈3大策略面著手，以全面性的減少碳足跡排放。

於2022年，我們實施包括節約能源、使用再生能源、提高能源使用效率、使用再生物料、低碳物流、供應鏈減碳等多項行動方案，並分別於本報告書營運與環境、環境面管理：供應鏈氣候議合、產品生命週期循環、以及本章節進行說明。

## 能源管理與節能減碳

為能達成環境保護之永續目標，我們要求全球人數大於100人以上、人數低於100人以下但為高風險作業等2類之辦公據點需推動EMS環境管理系統，依循PDCA管理模式推動各項作業，進行營運據點的用電優化，推行能源監控系統建置、冰水主機汰換、電動車充電區設置等多項能源管理措施，以減少能源使用所產生之碳排放，並藉由每年的第三方認證或內部查證機制，以確保系統能維持有效運作。

於2022年，我們導入EMS環境管理系統的涵蓋率70%，請參閱本報告書環境與營運章節。

## 使用再生能源

宏碁致力於2035年達成全球營運100%使用再生能源，並透過自建太陽能發電系統與外購再生能源的策略，持續提高集團再生能源使用占比，於2022年，宏碁於西班牙的據點新建置108片535W裝置容量的太陽能板，每年自發自用約8萬度的再生電力，減少當地據點約20%的工作期間電力使用；此外，我們依據宏碁全球所在營運據點，購買源自於當地的再生能源憑證如國際再生能源憑證（International Renewable Energy Certificate，I-RECs）、再生能源來源證明（Guarantee of Origin，GOs）等，總計宏碁集團自設發電廠並發售回當地電網的綠色電力為3,526,572度，營運使用的再生電力達到13,334,372度（含REC），佔資訊產品事業相關營運達65%，佔全集團範疇二用電的44%，低於今年45%再生電力使用的目標，主要來自於2022年能源價格上漲，且部分營運據點所在地區綠電供不應求所導致。

宏碁台灣據點於2023年第一季與再生能源售電業者達成長期再生能源購電協議（Corporate Power Purchase Agreement，CPPA），每年轉供約千萬度的風力發電，預估可大幅提高宏碁的再生電力使用佔比，以達成於2025年使用60%再生電力的階段性目標。



## 事業群及子公司

事業群及公司	用電量 (度)	綠色電力使用量 (度)	綠色電力佔比
資訊產品事業 包括宏碁公司總部、泛亞太區、泛美區、歐亞非中東區及資料中心使用等	20,477,637	13,267,533	65%
其他非資訊產品事業或子公司	10,166,835	66,839	0.7%
<b>總計</b>	<b>30,644,472</b>	<b>13,334,372</b>	

## 導入內部碳價機制

為落實減碳並提前因應碳有價化趨勢下的國際碳邊境稅（如歐盟碳邊境稅，CBAM）與碳費機制，宏碁導入內部碳價機制，以驅動各部門與營運據點進行更積極的減碳行動，並作為公司在導入創新增低碳解決方案如以自然為本的解決方案（Nature-based Solutions）、氢能技術、負碳技術等專案的評估依據，我們預期透過內部碳價機制的運作，可加速在我們的營運據點推動高效能設備汰換與公務車的電動化的進程，以實現宏碁的低碳轉型，達成零碳排放的目標。

## 力行植樹行動打造循環生態系

樹木可以吸收二氧化碳減緩氣候變化，為各種生物提供棲息地和食物來源，對於全球減碳、森林保育與生物多樣性，以及循環的重要性不可小覷。宏碁以實際植樹行動號召大家共同打造循環生態系，於**2022年我們全球各地營運據點種植超過7萬顆樹**。

其中宏碁英國與 [Ecologi](#) 合作種樹，並支持雨林保護等相關專案，截至2023年3月已種植超過73,000棵。更多訊息請參閱 Ecologi，該網頁包含有關樹木種植的位置等訊息。

在歐洲，我們亦於包括英國、愛爾蘭、德國、奧地利、意大利、法國、波蘭、荷蘭、西班牙、瑞士、丹麥、瑞典、挪威和芬蘭等14個國家，發起「[綠色優惠\\_Green Deals](#)」倡議，為透過宏碁官方網路商店購買綠色優惠筆記型電腦的訂單種植樹木，於2022年我們與One Tree Planted 合作共種植了4,697棵樹，較2021年增加了111%。

在台灣，我們邀請企業夥伴和供應商員工一同參與「21天綠色挑戰」，鼓勵眾人採取綠色行動，並在四個營運所在地區捐贈8,000顆樹，以紀念此次活動的圓滿落幕。

此外我們更透過宏碁集團旗下具有金級環保標章認證的環保旅館-渴望會館協作，以三周的時間進行閒置土地的整地、植樹、造林並得以再次利用，種植0.5公頃相思樹，用實際行動幫助地球再呼吸。



# 07 包容職場與社會

## INCLUSIVE WORKPLACE AND SOCIETY

員工是宏碁最重要的資產，我們致力使員工得到公平的對待與尊重，並且創造安全與健康的工作環境。我們將核心能力運用於社會中，善用資源與影響力，成為推動社會前進的穩定力量。

· 人權保障	118
· 人才吸引與發展	125
· 健康及安全的工作環境	142
· 數位包容與社會公益	148



入選《富比士》2022全球最佳雇主



入選《富比士》2022  
全球女性友善公司

0

2002年無重大職業災害發生  
(註：不包含交通意外)

# 人權、多元性與平等機會

相關GRI/SASB指標

GRI 405, 406, 407, 408, 409, 412

## 政策/承諾

請見人權保障內容之人權政策說明

## 追蹤機制

- 宏碁的投訴機制（如吹哨者信箱）
- 訓練推展成果與公開機制
- 工會與園丁會的監督與反映機制
- 政府機關監督機制

## 行動方案

- 內部宣導人權與平等意識
- 強化人權保障與平等相關訓練
- 將人權與平等的政策，落實在薪酬、晉用、發展、與擢升的流程中
- 讓員工可以安全、匿名地舉報任何違反人權的不當行為

## 利害關係人的議合行動與有效性

- 員工方面：透過工會、園丁會、與Jason有約（與董事長面對面溝通），雙向談論重要的人權議題，如薪資待遇、福利、工作環境
- 供應商方面：在供應商大會中，宣導重要的人權議題與做法，如生活薪資、不雇用童工、不強迫勞動等
- 股東方面：在股東大會，揭示營運與獲利狀況，並報告公司在ESG方面的努力
- 社區方面：透過不定期社區活動，展現對社區的人性關懷，如照顧獨居老人、關懷弱勢孩童等

## 中長期目標



加強人權相關訓練，提升宏碁員工在平等與多元文化的意識。



建立多元的企業文化，根據貢獻度，在各項措施（如人才招募、晉升與獎酬）達成均等。



矢志成為全球多元化企業的領導品牌，為員工提供平等機會和多元化發展的空間。

## 2022目標



以推展人權相關訓練為重點，  
2022年預定受訓目標：  
總部10小時、泛歐總部6小時、泛亞總部8小時、泛美總部7小時、中國總部8小時

## 2022達成狀況



2022年度所推展之人權訓練極為多元，如「職安法 -- 執行勤務不法之侵害預防」宣導課程、資訊安全意識、個人資料保護、誠信經營暨業務行為準則、職業安全衛生教育訓練等，在總部與各地區營運單位的上課時數，均已超越2022年所訂之目標，平均時數為8.83小時。

8.8

## 2023目標



仍以推展人權相關訓練為重點，  
2022年預定受訓目標：  
總部10小時、泛歐總部7小時、  
泛亞總部9小時、泛美總部7小時、  
中國總部8小時

# 人權保障

## 人權政策

宏碁相信每位員工皆應得到公平的對待與尊重，致力保障員工的人權並尊重基本自由，提供平等機會，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全及健康的工作環境。我們制定《宏碁集團人權政策》，該政策適用範圍及於宏碁集團各企業與組織，保障人權可能有風險的員工、供應商與客戶，透過宏碁的努力，落實人權的保障。亦期許我們的合作夥伴，符合該政策的標準以維護人權。此外，《宏碁誠信經營暨業務行為準則》參考聯合國人權宣言、國際勞工組織（ILO）基本原則與工作權利宣言、及聯合國工商企業與人權指導原則，並要求所有同仁、董事成員、受益人、政策相關推展者、聯屬公司、廠商、通路夥伴、承包商，及所有其他與宏碁有業務往來者亦須遵守，並規範事件通報處理程序。

## 人權管理流程



## 人權風險評估

人權風險評估為宏碁風險管理的一環，由風險管理工作小組成員進行辨識與評估及討論，再由各權責單位，針對辨識出的人權風險議題，擬定減緩措施並加以執行與管理。人權議題主要影響的對象為：宏碁員工（包含女性）、供應商的員工（第三方員工）、兒童。於2023年初執行的人權風險評估，辨識出2022年的人權風險包括：強迫勞動、自由結社、平等薪酬、歧視、童工等議題。

### 潛在人權議題、衝擊與減緩措施



兒童

議題 / 實際或潛在的衝擊	預防或減緩措施	追蹤或修補機制
<b>童工問題</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>違法風險：雇用童工是違法的，公司須受法律制裁。</li> <li>影響聲譽：雇用童工影響公司聲譽，不僅會受到社會批評，且產品可能遭受全面抵制。</li> <li>戕害身心：童工從事可能危及其身心健康或安全之工作。</li> <li>法律訴訟風險：童工在工作期間如果發生意外，公司必須面臨法律訴訟，且須支付高額的賠償金。</li> </ul>	<p><b>針對供應商：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>針對供應商與採購同仁進行人權議題訓練</li> </ul> <p><b>針對宏碁內部：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>於《誠信經營暨業務行為準則》規範最低工作年齡（即不得僱用童工），並確保所有供應商遵守此等法規。</li> <li>於《誠信經營暨業務行為準則》訓練宣導僱用童工可能引起的風險</li> </ul>	年度進行供應商稽核與追蹤、缺失改善行動確認



## 員工

議題 / 實際或潛在的衝擊	預防或減緩措施	追蹤或修補機制
<b>強迫勞動</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>人權風險：強迫勞動會使員工身心遭受虐待，導致嚴重的身心健康問題。</li> <li>人才風險：強迫勞動可能導致公司人才流失，使公司必須投入更多的成本重新雇用並訓練員工。</li> <li>法律風險：強迫勞動足以使宏碁面臨法律制裁，包括罰款、訴訟和品牌聲譽損害。</li> <li>健康風險：強迫勞動可能導致嚴重傷害甚至死亡，除讓公司喪失人才外，也連帶對及其家人造成心理受創。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>恪遵勞基法規，所有工作都是自願的，員工隨時可自由離職或終止工作。</li> <li>在全球各地的駐點辦公室也都按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包人員。</li> <li>透過「RBA行為準則」禁止供應鏈中的任何形式的強迫勞動，同時要求供應商遵守該行為準則，並定期稽核供應商之遵循狀況。</li> <li>舉辦職場不法侵害預防訓練，積極向主管宣導強迫勞動的風險。</li> <li>要求主管嚴格遵守各國勞動基準法之工作時間規定，厲行每日打卡制度，以防超過法定工時。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管： 由單位主管負起監督之責，主動確保人權之各項措施均被落實。</li> <li>吹哨信箱： 透過 whistleblower.acer@acer.com 時時追蹤組織內可能發生的妨礙人權問題。</li> <li>每位員工： 每位員工皆是追蹤機制。凡認為會構成違反宏碁集團誠信經營暨業務行為準則的任何行動，或若看到或聽到影響宏碁集團的違法或不道德行為，或知道某人從事不誠實、破壞、違法或有損宏碁集團最大利益之行為，每位員工都有責任與宏碁集團管理階層、宏碁人資或法務單位聯絡。</li> <li>稽核單位： 稽核室負責追蹤與整合違犯人權事例，並整合各單位負責調查並要求各單位確保事件不再發生。</li> <li>整合第三方心理諮詢服務： 協助提供防止人權問題發生，或補救之危機處理與諮詢服務。</li> </ul>
<b>自由結社</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>箝制言論：妨礙員工參與決策的過程，足以傷害公司與員工的共同利益。</li> <li>降低運作透明度：當結社自由受到限制時，監督組織的力量可能會下降，組織運作的透明度也可能會降低。</li> <li>打擊凝聚力：當結社自由被剝奪時，會阻礙員工共同的興趣和價值觀的形成。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實人權保護和教育訓練。</li> <li>組織季度勞資會議，以增進與員工的溝通。</li> <li>提供各類員工溝通管道。</li> <li>進行全球員工意見調查，並多面向分析調查結果，採取必要改善行動（如透過多元線上學習活動強化員工發展）。</li> </ul>	
<b>平等薪酬</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>員工士氣低落：當員工覺得工作沒有得到公平的報酬時，可能會導致不滿和積極性下降。</li> <li>離職率增加：當員工覺得沒有得到公平的報酬時，可能會開始尋找其他工作機會，導致公司的高離職率。</li> <li>產生不信任的組織文化：缺乏公平薪酬影響公司的整體氛圍和文化。</li> <li>違反法律：不平等報酬會導致法律訴訟，連帶為公司品牌聲譽帶來負面影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在誠信經營暨業務行為準則中，即強調公平性，也就是尊重與公平對待全體同仁。</li> <li>透過誠信經營暨業務行為準則訓練，強化主管與同仁之職場平等意識進行宣導。</li> <li>定期評核性別薪資數字差異，並積極提高女性擔任主管職位比例。</li> <li>薪酬給予標準只參考職級架構與考績結果。</li> </ul>	
<b>歧視</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>工作滿意度降低：放任職場歧視，會導致整體滿意度與士氣降低。</li> <li>生產力降低：充滿歧視的工作環境，會降低員工的生產力和效率。</li> <li>降低競爭力：職場歧視會導致職場的多樣性和包容性降低。</li> <li>法律後果：歧視可能導致法律訴訟並損害公司的聲譽和財務狀況。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過誠信經營暨業務行為準則訓練，對所有員工進行反歧視教育。</li> <li>迅速回應任何不當歧視行為的投訴。</li> <li>落實「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。</li> <li>明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。</li> <li>提供性騷擾防制訓練課程。</li> </ul>	



## 第三方員工

議題 / 實際或潛在的衝擊	預防或減緩措施	追蹤或修補機制
<b>平等薪酬</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>組織績效下降：薪酬不平等會導致員工之間的士氣低落、與不滿情緒，進而影響組織的績效和效率。</li> <li>人才流失：如果員工認為他們的貢獻得不到合理的回報，他們可能會尋找更好的機會，導致公司人才流失。</li> <li>品牌形象受損：薪酬不平等可能會對企業的品牌形象造成負面影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期調查外包人員之生活薪資</li> <li>確保外包人員與正式員工同享良好的工作環境與條件</li> <li>給予外包人員平等的能力提升的機會</li> </ul>	在每年第一季度對所有供應商進行年度盤查，以了解進展情況
<b>強迫勞動</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>人權風險：強迫勞動使工作者身心遭受虐待，導致嚴重的身心健康問題。</li> <li>法律風險：強迫勞動使宏碁面臨法律制裁，包括罰款、訴訟和品牌聲譽損害。</li> <li>健康風險：強迫勞動可能導致嚴重傷害甚至死亡，除喪失人力外，也連帶對及其家人造成心理受創。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參加「負責任商業聯盟（RBA）」，了解國際企業的動向與會員實踐的經驗</li> <li>於供應商溝通會議，針對童工、強迫勞動、衝突礦產的人權議題進行宣導與要求。</li> <li>遵循「加州供應鏈透明度法案」、「英國現代奴隸法」、「澳洲現代奴隸法」</li> </ul>	落實奴役與人口販運政策、童工與強迫勞動補救措施、供應鏈工時政策

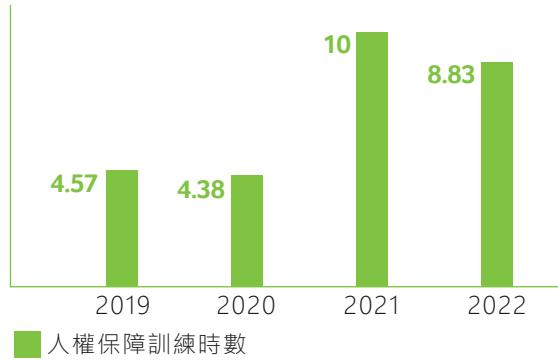
## 人權保障訓練

2022年，我們持續針對全球員工進行人權保障議題相關訓練，提供業務行為準則、反貪腐、隱私、安全健康的工作環境、性騷擾防制訓練課程等議題之教育訓練課程，以打造平等、包容與尊重的友善工作環境。人權保障相關訓練內容，皆因地制宜，因應各地不同的法規需求適度調整，以確保同仁在執行業務時，能完全恪遵當地法令。執行人權教育訓練範圍含括全球各點員工，包括宏碁總部、泛亞營運總部、泛歐營運總部、泛美營運總部、中國區營運總部，共五大區域。

### 2022年促進人權保障訓練的參與人次與時數

地區	訓練人次	課程時數	人數	2022年平均每人實際受訓時數	2022年預定受訓目標（小時）
總部	7,449	27,115	2,264	11.98	10
泛歐地區	3,540	13,894	2,039	6.81	6
泛亞地區	3,661	13,246	1,438	9.21	8
泛美地區	1,630	5,320	638	8.34	7
中國地區	879	3,457	442	7.82	8
總計	<b>17,159</b>	<b>63,031</b>	<b>6,821</b>	<b>8.83</b>	

## 人權保障訓練時數



「職安法一執行勤務不法之侵害預防」宣導課程，協助主管了解職安法的內容與預防觀念，並透過案例研討與經驗交換方式探討有效的做法，2022年共開班12個梯次。

## 反歧視與騷擾

宏碁公司重視員工的機會平等並且絕不容忍工作環境中的任何騷擾。為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

有關反歧視政策明文規範於業務行為準則中，包括：

### • 機會平等

對員工的尊重，以及營造多元文化，致力於維護無歧視的工作環境，並給予員工尊嚴與尊重；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、年齡等因素而有所歧視。

### • 無騷擾工作環境

絕不容忍工作環境中任何騷擾。騷擾包括行動、言語、書面表達或物品，會造成威嚇、惡意、冒犯性的工作環境。



## 歧視與騷擾事件通報處理程序

### 1 通報

所有關於事件的資訊，如事件不涉及董事或最高管理層，應通報部門主管；如涉及董事或最高管理層，則通報獨立董事或監事。

### 2 驗證

權責單位與部門主管應立即驗證事實。

### 3 違規者處理

如確認被通報者確實違反法律、法規或宏碁集團政策與道德管理規定，則應立即要求違規者停止該等行為，並做出適當處理。

### 4 矯正措施

就已確認之事件，宏碁集團應指派相關單位，負責審視內部控制體系與相關程序，提出矯正措施，並防止再犯。

## 多元溝通管道

我們提供多元的員工溝通管道。例如台灣每季舉辦勞資會議（園丁會），針對員工權益與需求進行勞資雙方溝通而全球各營運據點也有工會組織，目前具有工會組織的國家及地區主要為義大利、法國、德國、荷蘭、西班牙、中國（上海），2022年，團體協約所涵蓋的總員工數百分比為11.26%，主要分布在歐洲與中國；在台灣總部，透過與定期與董事長面對面溝通（與Jason有約）、勞資會議（園丁會）、職工福利委員會等方式進行全方位工作條件與環境的溝通。

各關係企業每年舉辦四次之園丁會議，蒐集所屬公司之議案，例如工作規則、各公司友善環境、工作流程、業務討論等。

但針對屬於集團性議題，例如：優化集團系統、改善工作流程、民生庶務、硬體設備等相關建議，則會轉呈至母公司（宏碁）進行討論與議決，並回覆給關係企業。

在全球各辦公點也有內部暢通的溝通管道，例如泰國，每年的第一個工作日，公司會召開大會，傳達年度的營運計畫與策略給員工；每個季度員工可以在業務及產品會議中直接向主管提問，人資單位也會於會後將所有的問題與回覆進行彙整，統一發送給全員參考。

針對供應商，我們每年亦舉辦供應商溝通會議，針對童工、強迫勞動、衝突礦產的人權議題進行宣導與要求。

## 宏碁內部溝通架構



### 面對面溝通

#### · 與董事長-Jason有約溝通大會：

同仁藉由這個機會，能跟董事長面對面提出對公司政策、發展方向以及管理面等的建議與溝通。

#### · 勞資會議（園丁會）：

董事長暨全球執行長每季定期召開勞資會議（園丁會），由公司一級主管們與各辦公區遴選產生的員工代表直接面對面溝通，回應員工所提出的問題、建議並進行裁決，同時指派相關單位人員解決問題及跟催，增進公司的營運及管理效能。

#### · Chairman & CEO's Message

#### · 職工福利委員會

#### · 志工交流分享會

#### · 社團交流溝通會

#### · 員工協助方案

#### · HRBP管道暢通，從組織端予以協助



## 員工意見反映

#### · 員工滿意度調查：

每年定期舉辦員工滿意度調查，了解組織氣氛，並針對重大問題進行深度訪談與訂定改善計畫。

#### · 利害相關人檢舉申訴管道：

為維護利害關係人之權益，促進與利害關係人之溝通及強化公司治理，當發現公司同仁有違反宏碁「誠信經營暨業務行為準則」、有任何不法行為或違反公司治理活動時，可透過利害相關人檢舉申訴管道，由專責主管處理。

#### · 工作場所性騷擾防治與申訴專線、信箱

為維護性別工作平等及人格尊嚴，提供員工執行勤務不法之侵害申訴管道，俾使員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境，特制定防治措施、申訴及戒懲辦法，明訂申訴管道、作業流程及懲戒規定。

#### · 職護熱線



## 訊息布達

#### · 宏碁每日新聞：

同仁透過公告，可快速獲知每日攸關集團的新聞彙總 (Acer Daily News) 與每周的相關集團的好消息 (Acer Good News)，有助於同仁對公司整體業務發展的了解，凝聚集團內同仁的認同感與榮譽感。

#### · 確診關懷小禮：

董事長關懷確診之員工，針對通報確診的同仁，隔日即寄出董事長關懷雞湯並附上署名之關懷小卡，祝福同仁身體早日康復，恢復生活與工作的正常節奏。

#### · 職工福利委員會 APP：

在重要節慶日，透過內部同仁專屬的APP與社群，舉辦線上的活動或貼文向同仁傳達溫暖的關懷並凝聚同仁情感。

#### · 宏碁Good News

#### · 員工健身中心APP

#### · Acer Family FB

#### · Acer Volunteers FB



## 勞資會議（園丁會）

有效的雙向溝通才能凝聚員工對組織的向心力及認同感，同時也讓員工能在被尊重與關懷的組織文化中得到成長與發展，創造企業與員工的雙贏。

宏碁公司本諸人權、多元性與機會平等之原則，嚴守政府法令規範，定期舉辦勞資會議，建立勞資雙方暢通的溝通平台。

我們定期針對公司的營業績效成果與未來發展目標暨策略跟勞方代表佈達與溝通；勞方代表則廣蒐所轄同仁的建議與意見跟公司管理團隊表達心聲，俾使建立積極正向的員工關係，營造高度參與的工作環境。

勞資會議（園丁會）由董事長暨執行長主持，各事業單位總經理、後勤支援單位最高主管及員工代表出席，針對公司營運管理、工作環境、員工權益等面向充分溝通，作出決議並落實執行。

2022年台灣區員工透過勞資會議（園丁會）反應的重要提案如：建議公司能提供內建軟體的對應課程，強化員工培訓計畫、提高員工認股機會、優化同仁停車之環境設施等。

## 員工意見調查

總公司全球人力資源部於2023年1月至2月進行2023年全球員工意見調查，以便了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。

本次全球員工意見調查內容包括6個維度。2023年員工意見調查的涵蓋率達100%，回應率為78.20%，較去年減少7.8%。全球員工員工意見調查採用1~5評量等級（即：非常不同意 ~ 非常同意），如回答者對所問的問題沒有足夠的資訊或感受，也可選擇「不知道」的選項。

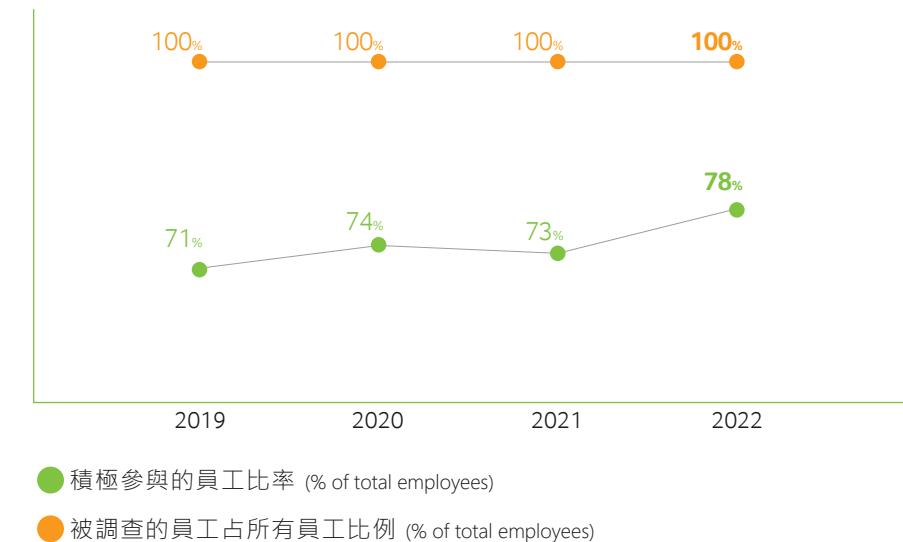
此外，達78.16%的全球員工高度認同公司，較去年上升5.16%，我們計畫於2025年達成80%全球員工高度認同公司的目標。

宏碁獲選登上《富比士雜誌》「2022全球最佳雇主」及「2022全球最佳女性友善企業」榜單。這已是宏碁連續第三年獲評為富比士全球最佳雇主，且排名年年進步，顯示集團在企業影響力及形象、人才發展、性別友善與企業社會責任等各方面已躋身全球頂尖公司之列。我們將更致力提升員工敬業度，提升營運成長動能，持續為宏碁員工提供最佳的職場體驗。

董事長暨執行長的話 | 重要成果與肯定 | ESG績效亮點

氣候策略與轉型 | 包容職場與社會 | ESG資訊摘要 | 附錄

公司也針對員工期望在工作發展上獲得更多鼓勵，引進全新主管培訓課程，並且由人力資源業務夥伴（HRBP）後續追蹤主管們的提升狀況。



## 生活工資

生活工資是員工在合法的工作小時內所賺取的收入，而該收入足以體面地支應生活基本所需。近年來，宏碁公司非常重視員工生活薪資的水準，也要求供應商、承包商所屬的員工均應致力達成生活工資的水準。良好的生活工資不僅可以降低其勞工問題的風險，並且可以吸引與留住人才、提高工作者生產力、與客戶滿意度，從而促進公司的長期發展。

宏碁承諾	採取方法
<p><b>對於員工：</b> 雖然目前宏碁員工100%的工資都超過了當地的生活工資標準，但我們每年度進行檢討，確保每個人的工資都超過生活工資標準。</p>	<p>關於生活工資的方法論，我們參考了Anker的方法論（註1），採取以下兩個步驟：</p> <p>第一步是針對某個地區，調查其員工與家庭的（體面）生活成本，此即標準生活工資。（註2）</p> <p>第二步是確定我們支付的工資（不包括加班費、獎金和福利）是高於或是低於標準，並要求平均工資低於生活工資標準的單位（例如宏碁的地區辦事處、承攬商或供應商）提出改進措施。</p>
<p><b>對於供應商：</b> 我們承諾至2025年前，至少有75%、以及至2030年前至少有80%的一級供應商可發放達到當地生活標準工資水平的工資。為了實現我們的承諾，在縮小差距的過程中，已要求凡是生活工資低於標準的供應商，必須提出行動改善計劃，並在規定的承諾時間內達成目標。宏碁在每年第一季度對所有供應商進行年度盤查，以了解進展情況。我們承諾：即使供應商調漲工資，可能會讓服務成本的上漲，也仍會維持業務關係。</p>	<p>註1：Anker Methodology for Estimating a Living Wage</p> <p>註2：參考全球最大生活成本資料庫Numbeo於2022年12月所提供的世界各國的生活成本標準數據。Numbeo Database連結：<a href="https://www.numbeo.com/common/">https://www.numbeo.com/common/</a></p>
<p><b>對於承包商：</b> 我們承諾確保至2025年前至少有70%、以及2030年前至少有80%的承包商可以發放達到當地標準生活工資水平的工資。為了實現我們的承諾，在縮小差距的過程中，我們已要求生活工資低於標準的承包商提出行動改善計劃，並在規定的時間內達成目標。宏碁會在每年第一季度對所有承包商進行年度審查，以了解進展情況。我們承諾：即使承包商調漲工資，可能會讓服務成本的上漲，也仍會維持業務關係。</p>	

## 三大族群的生活工資

### 員工

2023年2月，我們針對宏碁前三大人數最多的營運地區，進行了生活工資水平調查，這些區域包括台灣、中國大陸、以及美國，調查顯示，在此三大區域之員工平均的生活工資均高於標準。

### 承包商

2023年1月，我們對全球承包商進行了正式的生活工資調查。

在全球調查的24家承包公司中，有19家承包公司的生活工資高於標準，佔79%。

對於目前低於生活工資標準的承包商，我們已要求其採取補救措施，包括要求他們承諾支付符合標準的生活工資，並提出改善計畫等。

宏碁將採取積極的行動來監督這些承包單位，並衡量他們改善的有效性。

### 供應商

從2022年底到2023年初，我們對一級供應商進行了正式的生活工資調查。調查結果顯示，在所調查的16家供應商中，有13家供應商的生活工資高於標準，佔81%。對於目前低於平均水平的供應商，我們採取了以下補救措施：

#### · 短期 (2023~2024)

要求所有供應商承諾支付適當的生活工資以支付適度（但體面）生活的基本費用，並要求低於平均水平的供應商，啟動改善計劃。宏碁將每年對其進行年度審查，並給予必要的關懷與諮詢協助。

#### · 中期 (2025~2030)

要求供應商提高生產力、盈利能力、質量，以增加報酬；要求供應商參考生活工資標準、物價上漲情況、和員工反饋，定期檢查生活工資是否有達到標準。宏碁將每年對其進行年度審查。



# 人才吸引與發展

## 人才吸引留任

相關GRI/SASB指標  
GRI 201, 401, 402

宏碁為員工創造充滿樂觀、熱情、敢於夢想的工作環境，主動關懷溝通，並支持與激勵團隊。透過具競爭力的整體薪酬，吸引及留住優秀人才；推廣工作與生活平衡方案，關懷員工身心靈的健康；並透過有系統的人才培育，啟動改變世界的力量。

### 政策/承諾

我們致力於營造一個賦能授權、賞罰分明、充分溝通、激發創意、快速效率及團隊合作的工作環境。恪遵全球各據點的勞動法令聘僱員工，秉持機會平等的原則，招募多元化的優秀人才。

### 行動方案

- 提供具市場競爭力的薪酬與福利、人性化管理及健全升遷發展制度。
- 配合公司策略發展方向，優化核心事業與新事業之組織能力，發揮集團綜效。
- 提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。

### 中長期目標

- 加強最佳雇主品牌形象，吸引並留住優秀人才
- 提供具有競爭性薪酬/福利，留住公司優秀人才

### 2022目標

- 面對後疫情時代，持續拓展多元數位化的招募管道與方式
- 協助集團內IPO公司，利用集團綜效增進曝光機會，並提升知名度
- 60%** 維持公司之持股信託參與者在60%以上

### 利害關係人的議合行動與有效性

加入「TALENT, in Taiwan · 台灣人才永續行動聯盟」，落實《組織溝通》、《身心健康》的指標，展開以下人才永續發展行動：

- 透過建立員工交流平台及發表意見的機制，除了創造更多跨組織互動及交流的機會，即時了解員工的需求。
- 打造正向健康職場氛圍及豐富的宏碁生活，提供全方位完善的福利規劃，讓員工能兼顧身心健康。

### 追蹤機制

- 每周小組會議進度追蹤，每月部門會議成果報告，每月人力招募報表彙整

### 2022達成狀況

- 請見報告書人才招募內容

### 2023目標

- 創造內部人才流通的機會與平台
- 強化並提升雇主品牌形象
- 於招募活動中，持續向外部人員介紹永續經營策略與Project Humanity
- 持續協助並強化主管善用職業性格問卷、數字與推論測評工具的能力，以利精準選才
- 與學校及政府單位合作，舉辦徵才、參訪或其他合作專案，拓展多元的招募方式



## | 員工結構

### 人員雇用狀況

截至2022年12月底，宏碁全球員工<sup>註1</sup>共7,725人：包含正式人員7,308人，其中男性4,507人，女性2,801人；定期員工417人，其中男性317人，女性100人。本公司員工分佈在40個國家或地區。其中，以人員職務類別區分<sup>註2</sup>，1,392位主管人員，2,323位專業人員，858位行政人員及3,152位技術人員；台灣地區人員3,301人，泛歐地區人員1,829人，泛亞地區人員1,602人，泛美地區人員560人，中國地區433人；平均年齡為41歲，平均年資為9.2年。此外，我們運用派遣人員223人，其中男性175人，女性48人。

註1：全球員工之計算為正式員工加上定期員工為總數。

註2：職務類別說明如下：

(1) 主管人員：依據公司所授予之特定執行權力，引領團隊完成組織目標。主管人員分為不同管理層次：高階主管、中階/基層主管。

(2) 專業人員：職責是為客戶或企業提供專業意見、建議和解決方案以實現目標，如專案管理、行銷、業務等。

(3) 行政人員：係統籌管理集團內之共同性事務及資源之工作，如法務、財務、人資、資訊等。

(4) 技術人員：為針對某個特定領域負責設計、開發、實施、維護和支援各種技術產品和服務。如研發、設備、技術支援等。

		男		女		其他 (性別由員工自行認定)		未揭露		小計	
		人數	人數 (%)	人數	人數 (%)	人數	人數 (%)	人數	人數 (%)	人數	佔全體 員工比 (%)
工作地點	台灣	1,994	60.4%	1,307	39.6%	-	0.0%	-	0.0%	3,301	42.7%
	泛歐	1,287	70.4%	542	29.6%	-	0.0%	-	0.0%	1,892	23.7%
	泛亞	948	59.2%	654	40.8%	-	0.0%	-	0.0%	1,602	20.7%
	泛美	331	59.1%	229	40.9%	-	0.0%	-	0.0%	560	7.2%
	中國	264	61.0%	169	39.0%	-	0.0%	-	0.0%	433	5.6%
年齡	未滿30歲	696	58.6%	492	41.4%	-	0.0%	-	0.0%	1,188	15.4%
	30-50歲	3,154	62.8%	1,870	37.2%	-	0.0%	-	0.0%	5,024	65.0%
	50歲以上	913	64.8%	496	35.2%	-	0.0%	-	0.0%	1,409	18.2%
	未顯示年齡	61	58.7%	43	41.3%	-	0.0%	-	0.0%	104	1.3%
職務	技術人員	2,283	72.4%	869	27.6%	-	0.0%	-	0.0%	3,152	40.8%
	專業人員	1,216	52.3%	1,107	47.7%	-	0.0%	-	0.0%	2,323	30.1%
	主管人員	956	68.7%	436	31.3%	-	0.0%	-	0.0%	1,392	18.0%
	行政人員	369	43.0%	489	57.0%	-	0.0%	-	0.0%	858	11.1%
勞雇合約	正職人員	4,507	61.7%	2,801	38.3%	-	0.0%	-	0.0%	7,308	94.6%
	臨時人員	317	76.0%	100	24.0%	-	0.0%	-	0.0%	417	5.4%
勞雇類型	全職人員	4,507	61.7%	2,801	38.3%	-	0.0%	-	0.0%	7,308	94.6%
	兼職人員	317	76.0%	100	24.0%	-	0.0%	-	0.0%	417	5.4%
	無時數保證的員工	0	0.0%	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	0	0.0%

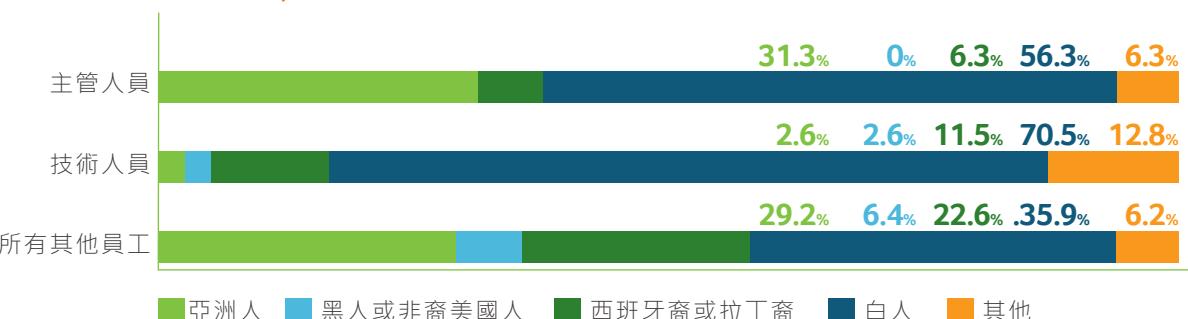
多元與包容

我們強調「機會平等」的工作環境政策。尊重並包容團隊成員的多元文化，致力於維護無歧視的工作環境；對員工及求職者提供平等的僱用機會，絕不因種族、膚色、遺傳基因、或其他受當地法律保護之特性而有所歧視。我們提醒主管以應徵者的技能水準與性格測評的分析數據作為招募的依據，招募不因其性別、年齡、種族等因素而有偏見。此外，我們透過教室或線上訓練，向全球員工宣導多元文化的重要性，強調宏碁提供沒有歧視（包括種族、膚色）的工作環境；我們也隨時檢視公司員工和領導團隊的人力分析數據（demographics），如檢視有色人種BIPOC（black Indigenous, and people of color）數據，以作為招募與培訓規劃的參考。

身心障礙者

我們秉承平等就業的原則，不歧視有身體或精神障礙者。我們提供無障礙設施給殘疾員工，包括坡道、電梯、廁所、停車位。我們努力確保身障同仁參加公司活動的權益，包括培訓課程和福委會活動。此外，我們聘請視障按摩師在辦公室提供服務，也聘請弱視女性加入研發團隊，作為我們的生物科學家。我們與「黑暗對話」社會企業合作，包場邀請同仁欣賞「黑暗心樂會」，透過參加同仁的回饋，同仁表示更願意與視障者成為朋友並能更加欣賞並同理社會中的不同族群。

## 宏碁美國員工的種族 / 族裔組成

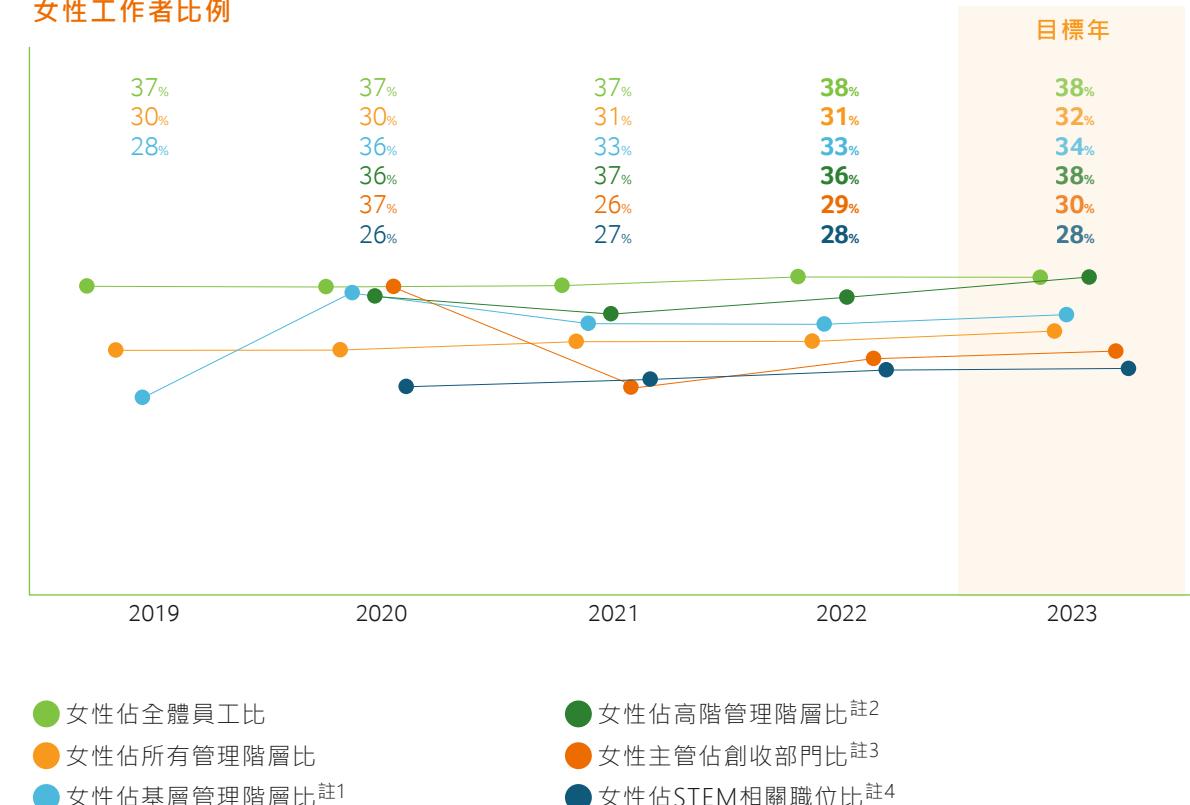


註：依據SASB指標，「美國員工」應依據EO-1 Survey分類指南之分類揭露，管理階層指在CEO的兩個報告級別內的員工，目前已依此定義統計人數及比例。

女性員工

宏碁重視勞動人權與性別平等。2022年女性員工佔總員工38%；女性主管比例為31%；高階女性主管比例為36%。

### 女性工作者比例



註1：依據宏碁內部分類原則，此處係指中階/基層主管之總和。

註2：此處之高階主管來源，係依據2021年度公司年報中所揭露之高階經理人名單。

註3：創收功能（Revenue-Generating function），指銷售等部門中的直線管理角色，或直接對產品或服務的輸出做出貢獻的角色。

註4：STEM指科學、技術、工程和數學。STEM工作人員在日常職責中使用他們在科學、技術、工程或數學方面的知識。



## 人才招募

宏碁公司恪遵全球各據點的勞動法令聘僱員工，秉持機會平等的原則，透過公開遴選的程序招募員工，不因與工作能力無關之「種族、膚色、年齡、宗教、國籍、祖源、婚姻狀況、性別、性傾向、性別認同、兵役狀況或政治立場」因素，進行招募甄選之判斷，適才適所唯才是用，於全球各地招募多元化的優秀人才；並提供具市場競爭力的薪酬與福利、人性化管理及健全升遷發展制度。

2022年全球新進正式員工為934人，平均新進率為13%。2022年全球離職正式人員為960人，平均離職率為13%，較2021年下降，主要原因是我們強化了管理訓練，讓主管了解管理溝通、工作輔導、與績效管理的技巧，使得員工對團隊有更強的歸屬感。

### 2022年正式員工新進人數暨比例（%） - 按年齡組別、性別

	未滿30歲		30-50歲		超過50歲		未顯示年齡	
	女	男	女	男	女	男	女	男
<b>台灣</b>								
新進率(分性別)	54%	35%	17%	14%	5%	7%	0%	0%
新進人數(分性別)	146	100	141	183	9	21	0	0
新進率	<b>44%</b>		<b>15%</b>		<b>6%</b>		<b>0%</b>	
新進人數	<b>246</b>		<b>324</b>		<b>30</b>		<b>0</b>	
<b>泛歐</b>								
新進率(分性別)	27%	24%	8%	5%	3%	2%	0%	200%
新進人數(分性別)	10	28	26	35	3	5	0	2
新進率	<b>25%</b>		<b>6%</b>		<b>3%</b>		<b>100%</b>	
新進人數	<b>38</b>		<b>61</b>		<b>8</b>		<b>2</b>	

註：新進率：年新進率 = (當年度新進人數) / (上年度期末在職人數+當年度期末在職人數)/2

	未滿30歲 女   男	30-50歲 女   男	超過50歲 女   男	未顯示年齡 女   男
<b>泛亞</b>				
新進率(分性別)	18%	21%	5%	9%
新進人數(分性別)	18	18	21	58
新進率	<b>19%</b>		<b>7%</b>	
新進人數	<b>36</b>		<b>79</b>	
<b>泛美</b>				
新進率(分性別)	31%	11%	9%	9%
新進人數(分性別)	4	3	9	14
新進率	<b>17%</b>		<b>9%</b>	
新進人數	<b>7</b>		<b>23</b>	
<b>中國</b>				
新進率(分性別)	9%	20%	4%	11%
新進人數(分性別)	2	4	6	25
新進率	<b>14%</b>		<b>8%</b>	
新進人數	<b>6</b>		<b>31</b>	
<b>全球</b>				
新進率(分性別)	40%	28%	11%	10%
新進人數(分性別)	180	153	203	315
新進率	<b>34%</b>		<b>11%</b>	
新進人數	<b>333</b>		<b>518</b>	
	<b>46</b>		<b>37</b>	

## 2022年新進率（%）- 按員工類別、性別（正式員工）/ 身心障礙者（或殘疾者）、性別

	高階主管		中階/基層主管		一般同仁		身心障礙者	
	女	男	女	男	女	男	女	男
<b>台灣</b>								
新進率(分性別)	0%	0%	4%	8%	27%	18%	0.3%	0%
新進率	<b>0%</b>		<b>7%</b>		<b>22%</b>		<b>0.2%</b>	
<b>泛歐</b>								
新進率(分性別)	0%	0%	5%	4%	6%	9%	2.6%	0%
新進率	<b>0%</b>		<b>4%</b>		<b>8%</b>		<b>0.9%</b>	
<b>泛亞</b>								
新進率(分性別)	0%	0%	6%	4%	11%	10%	0%	1.1%
新進率	<b>0%</b>		<b>5%</b>		<b>10%</b>		<b>0.7%</b>	

	高階主管		中階/基層主管		一般同仁		身心障礙者	
	女	男	女	男	女	男	女	男
<b>泛美<sup>註</sup></b>								
新進率(分性別)	0%	0%	5%	6%	13%	10%	-	-
新進率	<b>0%</b>		<b>2%</b>		<b>5%</b>		-	-
<b>中國</b>								
新進率(分性別)	0%	0%	4%	0%	5%	14%	0%	0%
新進率	<b>0%</b>		<b>1%</b>		<b>10%</b>		<b>0%</b>	
<b>全球</b>								
新進率(分性別)	0%	0%	5%	6%	17%	13%	0.5%	0.2%
新進率	<b>0%</b>		<b>5%</b>		<b>15%</b>		<b>0.3%</b>	

註：泛美區不蒐集員工之身心障礙訊息。

## 2022年正式員工離職人數暨比例（%）- 按年齡組別、性別

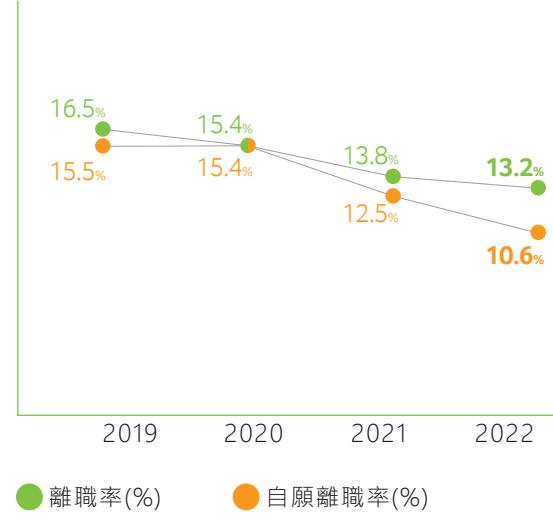
	未滿30歲		30-50歲		超過50歲		未顯示年齡	
	女	男	女	男	女	男	女	男
<b>台灣</b>								
離職率(分性別)	27%	20%	17%	17%	11%	11%	0%	0%
離職人數(分性別)	74	57	140	220	18	33	0	0
離職率	<b>23%</b>		<b>17%</b>		<b>11%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>131</b>		<b>360</b>		<b>51</b>		<b>0</b>	
<b>泛歐</b>								
離職率(分性別)	45%	22%	10%	8%	10%	7%	0%	0%
離職人數(分性別)	17	26	33	55	9	16	0	0
離職率	<b>28%</b>		<b>8%</b>		<b>8%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>43</b>		<b>88</b>		<b>25</b>		<b>0</b>	
<b>泛亞</b>								
離職率(分性別)	14%	22%	6%	11%	2%	7%	0%	0%
離職人數(分性別)	14	19	26	68	2	11	0	0
離職率	<b>18%</b>		<b>9%</b>		<b>5%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>33</b>		<b>94</b>		<b>13</b>		<b>0</b>	

	未滿30歲		30-50歲		超過50歲		未顯示年齡	
	女	男	女	男	女	男	女	男
<b>泛美</b>								
離職率(分性別)	23%	29%	13%	9%	7%	11%	0%	0%
離職人數(分性別)	3	8	13	14	7	13	0	0
離職率	<b>27%</b>		<b>11%</b>		<b>9%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>11</b>		<b>27</b>		<b>20</b>		<b>0</b>	
<b>中國</b>								
離職率(分性別)	30%	20%	12%	15%	0%	0%	0%	0%
離職人數(分性別)	7	4	17	36	0	0	0	0
離職率	<b>25%</b>		<b>14%</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>11</b>		<b>53</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	
<b>全球</b>								
離職率(分性別)	26%	21%	12%	13%	8%	9%	0%	0%
離職人數(分性別)	115	114	229	393	36	73	0	0
離職率	<b>23%</b>		<b>13%</b>		<b>8%</b>		<b>0%</b>	
離職人數	<b>229</b>		<b>622</b>		<b>109</b>		<b>0</b>	

註：新進率：年新進率 = (當年度新進人數) / (上年度期末在職人數+當年度期末在職人數) / 2

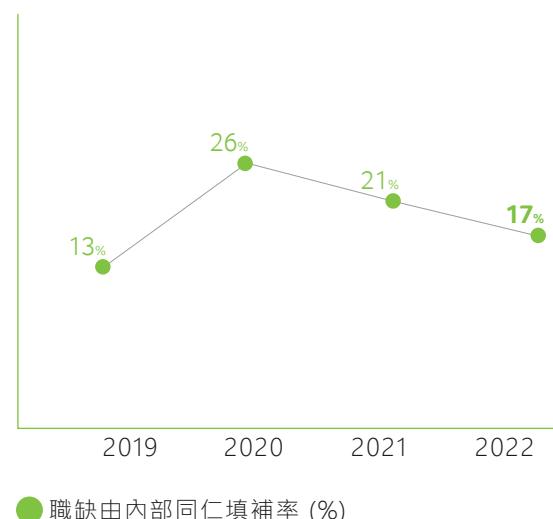
離職率：年離職率 = (當年度離職人數) / (上年度期末在職人數+當年度期末在職人數) / 2

## 歷年員工離職率



註：自願離職率計算公式為：(當年度自願離職人數) / (上年度期末在職人數+當年度期末在職人數)/2

## 職缺由內部同仁填補的比率 (%)



## 人才招募管理流程



## 2022年人才招募目標與達成狀況



## 人才招募管理流程

**目標：主動與學校及政府單位合作，舉辦企業參訪或其他管道提升雇主品牌形象**

### 達成狀況



#### 5月

為28位清大學生舉辦線上企業參訪，

#### 7月

受青年職涯發展中心邀請，宏碁進行團體模擬面試，給予約18位青年面試改善建議及履歷撰寫的回饋

#### 10月

接待30餘位青年，介紹ESG、傳達Acer永續發展的理念

#### 11月

配合勞動部舉辦青年就業職場參訪，11月接待25位國立臺灣科技大學學生，使其對產業趨勢及未來走向有更深入的認識。

#### 12月

參與國立政治大學商學院職涯探索月活動，三位從政大畢業的宏碁高階主管到政大校園舉辦『文法商學生如何進入科技業—Acer學長與你有約』座談會，吸引103位學生參加；一周後，4位也是從政大畢業的主管/同仁分別與12位政大同學進行模擬面試；最後邀請41位同學參訪宏碁並且由同為政大畢業學長姊面對面傳授職場心法分享職涯心路歷程。活動後的問卷調查，參與同學都回饋：顛覆過去以為只有理工科較適合科技業的觀念，同時也增進學生對未來職場更多的期待及可能性。



**目標：協助集團內IPO公司，利用集團綜效增進曝光機會，並提升知名度**

### 達成狀況



- 校園徵才活動以集團的職缺做為素材，並在現場用影片介紹十多家IPO公司的特色（如宏碁智醫、安碁、安圖斯等），活動現場擺放acerpure空氣清淨機及贈送acer beverage的能量飲，藉由Acer領頭讓學生及求職者更加認識集團內其他IPO公司。
- 接待不同單位參訪宏碁，除了介紹宏碁之外，也安排其他IPO公司介紹該公司的產品，並分享在IPO公司工作的心得，讓更多求才者認識宏碁集團的多樣性，未來的職涯舞台寬廣選擇多。

### 目標：《富比世》雜誌

**全球最佳雇主 最佳女性友善公司 新鮮人最佳雇主**

《富比世》雜誌匿名訪問全球57國共15萬名跨國企業的員工，為自己或其他企業依推薦度來進行排名。評核的標準包含企業形象及影響力、人才發展、性別平等與社會責任4個面向，2022年宏碁不僅上榜全球最佳雇主，同時也上榜最佳女性友善公司以及新鮮人心中的最佳雇主。



參考新聞連結



## | 具競爭力的整體薪酬

科技產品市場競爭激烈，人才的競爭亦是如此，為吸引及留住優秀人才，提供具競爭力的整體薪酬。在薪資政策的制訂上，我們遵守全球各據點勞動法令，不因性別、宗教、種族、黨派之差異有所不同，並且諮詢企管顧問公司的全球薪酬調查資訊，確保提供的整體薪酬在各地人才市場中具備競爭力。我們也依據公司獲利狀況、單位及個人績效發放獎金，獎勵績效優異的員工，以台灣區為例，設有目標獎金、盈餘獎金與分紅。

因應市場COVID-19帶來職場工作型態之改變，使得電腦硬體需求量大增，2022年比較內部與市場間之差異，以及鼓勵內部同仁士氣，全球員工調薪幅度平均達4%。目前各主要據點之各女性對男性基本薪資和薪酬的比率如下表。宏碁對於員工薪資的核給，完全取決於市場薪資調查給予之比較值，無性別/種族/年齡等區分。

### 2022年女性對男性基本薪資和薪酬

	主管人員		技術人員		專業人員		行政人員	
	基本薪資	薪酬	基本薪資	薪酬	基本薪資	薪酬	基本薪資	薪酬
台灣	0.91	0.91	0.82	0.82	0.89	0.89	0.91	0.91
泛歐	0.76	0.42	0.92	0.68	1.00	0.50	0.81	0.43
泛亞	0.75	0.62	0.48	0.61	0.92	0.80	1.06	0.98
泛美	0.81	0.63	1.09	1.08	0.84	0.56	0.91	0.78
中國	0.77	0.55	0.82	1.01	0.83	0.71	0.73	0.64

以前述宏碁全球員工7,725人中，2022年1月1日至2022年12月31日間在職且為正式職員計算，統計範圍包括宏碁集團所有子公司，不包括已上市之子公司，此計算範圍包括台灣1,823人、泛歐1,302人、泛亞985人、泛美376人、中國385人，總計4,871人。

基本薪資方面，受工作性質影響，泛亞的技術人員類別的女性對男性薪資比率0.48偏低，在此之外，台灣、泛歐、泛美、中國整體女性對男性基本薪資比率在0.7以上。薪酬方面，取決於市場薪資調查給予之比較值，應各地規劃方式與工作的性質而有所區別。

迎接疫情後的2023年，宏碁已有調薪的規劃，對於員工薪資與薪酬的核給，仍將秉持取決於市場薪資調查給予之比較值，不受性別/種族/年齡等影響，以吸引優秀人才留任。

宏碁公司在台灣地區『非擔任主管職務之全時員工』人數，於2021年與2022年分別為1,578與1,501人，兩年度的薪資平均數分別在新台幣219萬元與新台幣177.2萬元；兩年度的薪資中位數分別為新台幣165.1萬元與新台幣144.2萬元。



## 生育福利

當宏碁同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。自2022年法令放寬育嬰留停申請期間可少於6個月後，2022年申請少於6個月的留停同仁占7.6成，共有13位。

### 2022年育嬰假申請情形（宏碁台灣）

	女	男	合計
2022年符合育嬰留停申請資格人數	62	104	166
2022年實際申請育嬰留停人數	12	1	13
<b>育嬰留職申請率</b>	29.03%	1.92%	<b>12.05%</b>
育嬰留停預計2022年復職人數	16	1	17
育嬰留停2022年復職人數	16	2	18
<b>育嬰留職復職率</b>	100.00%	200.00%	<b>105.88%</b>
2021年育嬰留停復職人數	6	1	7
2021年育嬰留停復職後持續工作一年人數	4	1	5
<b>育嬰留職留職率</b>	66.67%	100.00%	<b>71.43%</b>

註：資料來源為2019~2022年期間申請產假及陪產假同仁，且2022年底仍在職

## 退休制度

宏碁的退休制度均依全球各據點法令辦理。以台灣區為例，全體員工皆依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提列或提撥應有的員工退休金，於2005年6月30日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資；每年12月進行當年度退休金負債之精算作業，並於隔年1月出具正式版本之精算報告。至2022年底，本公司於台灣銀行提存之舊制退休準備金金額約為1.53億元。就新制退休金制度而言，公司每月提撥6%員工薪資，員工自提0~6%。宏碁在台灣地區也不定期提供優惠的退休方案，我們的退休制度優於台灣法令，只要年滿50歲、年資15年經主管同意，即可提前退休。本公司對於因退休或資遣而終止勞雇關係之員工，皆依法提供退休金或資遣費，以支持其退休後的生活，或支援其繼續就業之過渡經濟需求。2022年起提供相對補助的『員工持股會信託』公司股票購買方案，希望讓同仁亦可參與對公司投資方式，累積退休後財富。

## 員工福利（台灣區）

宏碁除了依照法令提供基本福利外，另提供團體壽險、意外險、癌症險、住院醫療險，及多項員工優質的福利。

### 優於法定標準的作法

#### · 自主管理上班時間

正職員工在不影響其對客戶之服務品質下，可視情況採用自主管理之上班時間。



#### · 病假給予全薪

全年未超過15日者給予全薪。

#### · 新人年假

員工到職三月後仍未完成試用期滿考核者，其當年度之年假則依法給予；而完成試用考核作業之同仁，至工作滿一年當日前，給予年假七日。

#### · 預支特休假

員工當年度入職無特別休假者，或當年度特別休假已休完，可先行預支下一年度之特別休假，天數最多可預支下一年度全部特休天數。

#### · 有薪志工假

同仁每年可申請二天有薪志工假，最小請假單位為半日。

#### · 生育福利

提供員工生育補助、子女獎學金與合作托育機構。當同仁遇有育嬰需要，可申請留職停薪，期間屆滿後申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

#### · 員工持股信託

於2022年起，宏碁成立員工持股信託。在員工持股信託的制度下，每一位員工每個月都可以從薪資提繳出資購買宏碁股票。舉例來說，員工出1元、公司就出1元，等於公司補助五成。宏碁員工在職時即可每年享受持股信託的分紅，直到員工退休時，才處置其信託持股。如此可幫助員工儲備退休金，並且留住人才，宏碁期待員工跟公司共同成長。



## 台灣總部提供之員工福利



### 休閒育樂福利

- 各類豐富活動**：宏碁福委會致力於打造讓員工身心平衡的幸福職場，營造正向投入的工作環境，經常舉辦多元豐富的福利活動，包含家庭日、賞析體驗之旅、節慶、電影、藝文、講座、運動、志工活動、身心關懷紓壓和健康促進活動等，2022年累計參與人數超過4.3萬人次。
- 虛實整合活動舉辦，照顧各類族群**：隨著新冠疫情在台的逐步解封，活動舉辦採實體與線上兩相交替輪流或結合的形式，讓更多的同仁、眷友一來能以覺得安心的線上方式參加活動，二來也能選擇透過與人互動交流的形式逐步恢復正常的工作與生活的節奏。
- 提供電子禮券/現金福利補助照顧家庭**：持續提供電子禮券等福利，補助同仁/眷友旅遊、按摩、休閒娛樂、美食等，創造同仁更多元的活動體驗，讓同仁在工作之餘，亦可調劑身心，和親友一起享受生活，打造工作與生活的平衡人生。
- 倡議並落實環保之家庭日活動**：因疫情睽違了2年的實體家庭日活動於2022年重磅回歸。家庭日活動主題，響應企業文化倡議-Project Humanity，並推廣公司核心價值-ESG中心，將海洋保育的觀念與行動擴大推展到同仁及其眷友，活動主題為 Clean Ocean、Green Life，與地球一起共好。在基隆海科館的Family Day凝聚了5,076位同仁和眷友。
- 提供知性的福利，滿足自我成長需求**：宏碁數位圖書館藏書豐富，2022年新增聽書類型的選擇，讓同仁藉由或看或聽各類期刊、書籍以吸收新知，持續提升自我、落實終身學習，滿足身心靈各方面的平衡發展。2022年的使用率已達8,926人次。

## 全球各工作地點提供員工之福利



### 聯誼性活動與設施

- 鼓勵成立社團，提供補助與輔導**：讓志同道合的同仁們能一起學習成長、培養興趣，現有社團包含：單車社、綠野社、植栽社、瑜珈社、熱舞社、活力有氧社、拳擊有氧社、咖啡社、羽球社、NTC社等。
- 建置員工專屬健身中心，照顧同仁身心平衡**：為照顧同仁的身心平衡，公司斥資建置200坪專屬宏碁同仁的健身中心Acer Fitness Center，聘僱專業證照之健身教練進行營運管理。健身中心裡除了有各式專業的健身器材外，每周還有團體課程，包含有肌力訓練課、伸展放鬆課、燃脂有氧課等。提供同仁一個專業、高規格的運動空間，希望能透過縮短運動場所的距離，讓運動自然而然成為同仁每一天的日常。
- 運動、聯誼、休憩活動空間**：建置休閒區、舞蹈教室、咖啡廳、交誼廳、籃球場等公共空間，提供同仁使用。
- 提供各部門處級聯誼補助**：提供經費讓部門內同仁彈性自主地規劃聯誼活動，創造互動交流，凝聚團隊向心力。

### 現金性福利暨育兒支持措施

- 提供端午、中秋、春節禮金與生日禮金，照顧同仁及家眷
- 提供婚喪喜慶之各類現金性補助，表達慶賀或慰問。
- 提供員工生育補助、子女獎學金、合作托育機構、公司並提供孕期女性同仁特殊規格的辦公椅及可傾躺式沙發椅供休息，以及四間榮獲新北市衛生局認證的優良哺集乳室。

### 促進身心健康

為了促進員工健康，我們舉辦健康檢查，也舉辦各項活動幫助同仁放鬆身心。像是泰國辦公室舉辦計步競賽活動，同仁透過APP紀錄健走或跑步步數，前兩名獲得獎金。而南美洲辦公室則是舉行黃色九月關懷活動，在公司內部社群平台鼓勵同仁張貼正向訊息給同事，促進心理健康。

### 提供自我成長課程

舉辦商務英文課，加強同仁跨國溝通能力。也提供同仁MBA相關課程，培育同仁精進職場技能，像是行銷工具操作與電子商務、會計課程、稅法概論、時間管理、上台報告技巧。

### 環境保育

歐洲辦公室鼓勵同仁通勤騎乘自行車，以減少交通工具的二氧化碳排放，連續四年舉辦自行車挑戰賽。由公司IT人員建置追蹤軟體，紀錄同仁週間騎乘里程，優勝者獲得亞馬遜電子禮券，參加人數逐年增加。

### 性別平等關懷

中國辦公室於國際婦女節贈送女性同仁關懷小禮。巴西辦公室舉辦藍色十一月關懷活動，提醒男性同仁注重身體保健，關注重大疾病，以降低健康壽險的投入花費，幫助男性建立良好健康知識。

### 團隊凝聚

因應各地節慶發送應景禮品並舉行關懷/聯歡活動，例如：美國辦公室每年舉辦派對慶聖誕節。另於各月舉辦慶生會，提供同仁工作場域外之交流機會。

復活節贈送禮盒給同仁，讓同仁帶回家與家人共享節慶。東南亞辦公室舉辦歌唱大賽，前三名高分者獲得獎金，參賽者在比賽過程中展現才藝表現，助益自信與社交，支持者亦投入關注比賽的熱情，熱絡辦公室友誼。



## 員工支持方案

公司提供各種方案促進員工的健康與福祉，包括：

### 彈性工時

在瑞典，開始工作時間是在08:00~09:00之間，離開辦公室的時間，可介於16:30~18:00之間，端視個人工作或家庭需求而定；在泰國，所有全職員工都擁有彈性工作時間。員工可選擇兩種上班班次：08:30~17:30或09:00~18:00；在澳大利亞，政府規定凡是有家庭照顧責任、年滿55歲、有殘疾、或遭受家暴之員工，有資格享有彈性的工時安排；在日本，員工可以選擇在早上6:00到10:00之間開始工作；在香港，員工可以選擇在08:00至10:00之間開始工作，並可在17:00至19:00之間下班。

### 居家上班

在宏碁總部，我們在2021~2022年大流行期間均曾啟動在家工作模式，以確保員工的健康，同時保持日常運作的順利進行；在全球各區，我們在每個區域營運點皆採取居家工作措施。例如，在美國，自2021年至2022年4月，有2天是在家工作；在巴西，每週在家工作2天，墨西哥則安排1天在家工作。

### 哺乳設施

哺乳空間在宏碁各地辦公區皆有設立，例如在宏碁總部，我們為員工設置了4間哺乳室。每個哺育室配備了冷藏母乳的冰箱、奶瓶烘乾機和電動吸奶器，供哺乳媽媽使用。另考量到安全保障，所有哺乳室均設有門禁系統，房間內設有窗簾以保持私密性。此哺乳室曾榮獲新北市政府評鑑為優秀等級的哺育空間。另外，在美國加州與德州，當地營運中心也依政府規定設立專屬隱蔽空間，供哺乳中的母親使用，並提供電動吸奶器所需的相關設備。



### 親屬照顧假

宏碁各地辦公區也常推行親屬照顧假。在法國，為便利員工善盡家庭照顧的責任，即，員工如遇家庭重大或緊急需求（如孩子、收養子女、父母、養父母、祖父母、配偶/生活伴侶、孫子女或兄弟姐妹遇到重病或死亡），可申請至多五天的親屬照顧假；在澳大利亞，親屬照顧假可彈性融入平日工作中。如果親屬或家庭成員因為遭受家庭暴力而需要照顧或支持時，可提出此彈性工時安排的要求；在新加坡，員工有最多6天的親屬照顧假。除了滿足最低要求外，我們位於美國聖荷西的泛美總部還提供了一項薪資帶薪家庭照顧假政策，略微超出最低法定要求。在加州，該州法律規定帶薪家庭照顧假（PFL）的每週福利金額（Weekly Benefit Amount，簡稱WBA）約為事故發生前5至18個月收入的60%至70%（取決於收入）。然而，在宏碁，每週可支付的福利金額絕對不低於每周收入的70%，此支付比例優於法規要求。

### 帶薪父母假

對於主要照顧者（如父母親）的帶薪育兒假，在宏碁總部，女性可享有八週的帶薪產假，同於勞基法規定。但在宏碁服務的員工，不論員工任職時間多長，公司均給予全薪，此優於勞基法任職未滿半年者，僅給半薪之規定。宏碁也為非主要看護人提供帶薪育兒假，且其在美國總部有超出法令的要求。根據加州法律，欲申請帶薪家庭照顧假（Paid Family Leave，簡稱PFL）的補貼，員工必須是重病家庭成員的看護者、須與新生兒有親子關係，或因參與軍事服務無法提供有效的家庭照顧。然而，在我們位於聖荷西的泛美總部，宏碁的育嬰政策比法律更加靈活，根據宏碁帶薪家庭照顧假的規定，將新生兒的親子關係定義為只要有心理和情感上的依附即可，也不會受限於是否在軍中服務。因此，宏碁員工有更高的機會成為「非主要看護者」，而獲得PFL福利補貼。該補貼是每週收入的70%，在任何12個月期間內，可享有PFL共8週的補貼，所以，在申請資格方面，比法律規定更加寬鬆。

### 幼托設施

公司常以與辦公地點附近的幼兒園簽約的方式，讓同仁的孩子可在辦公室周邊就近入學。以宏碁總部為例，我們與位於汐止大樓的幼兒園共同合作，讓員工在樓上工作，讓子女在樓下上學。此外，子女還可享受學費優惠，並獲得免費的書包、文具、室內鞋等。此便於員工同時兼顧工作和孩子，也減輕了員工的經濟負擔。

### 兼職工作

宏碁員工可以進行兼職工作安排，由各地辦公室視營運狀況做彈性調整。如在歐洲營運總部方面，員工如為提升學歷或專業技能，准許安排部分工作時間，到校園學習；另外，我們也納入校園實習生制度，可以幾天在校園學習，幾天在公司工作的方式，以增進職場實戰經驗。

### 員工協助方案 (EAP)

台灣提供同仁及其眷屬（包含配偶及其直系親屬）皆可使用之「Acer Family關心樂線」員工協助服務方案，同仁可選擇使用電話、面談、視訊等方式與諮詢顧問進行諮詢，每次諮詢服務以60分鐘計算。每位同仁每年可享3次免費諮詢服務。2022年「Acer Family關心樂線」員工協助服務方案，透過電話/E-Mail，共服務了605個人次的同仁和眷屬；透過面對面的專業諮詢，共服務了77個人次的同仁與眷屬，協助同仁在生活/感情/精神/工作遇到問題時，能有專業的顧問協助面對與過渡。在Acer Family APP內之員工關懷專區，每月提供防衛心靈小品、職場情緒管理、自我壓力覺察等圖文關懷資訊，提供支持系統，協助同仁及其眷屬身心平衡。2022年度同仁使用員工協助方案的滿意度達90.9分，在會談成效的滿意度回饋上，顯示同仁在面對困擾時，透過會談更能釐清自己的問題，並能以不同的角度去思考問題，進而願意嘗試行動改善困擾。

## | 持續學習與成長

# 持續學習與成長

相關GRI/SASB指標

404-1~3

## 政策/承諾

透過訓練、發展、與績效管理，強化組織能力，達成公司營運與ESG績效目標

## 追蹤機制

為確保訓練品質，所有訓練皆依照「內外部訓練管理辦法」辦理，追蹤機制包含課後滿意度、課後訪談、課後行動計畫、與回訓（應用經驗分享）

## 行動方案

透過工作教導、任務指派、人才發展專案、及實體與線上課程，強化企業永續經營與責任意識、產業趨勢與商機的掌握、及提升主管的管理系統思考的能力，以不斷增進組織效能，發揮生活風格相關產品方面的核心能力

## 中長期目標



### 中期目標：

針對各組織戰略需求，彈性訂定人才培育計畫透過職涯發展與輔導，逐步提升個人核心能力強化組織關鍵人才的接班能力



### 長期目標：

建立成熟的人才庫，為集團下各單位所共享

## 2022目標

**13.5**

持續精進集團各管理層級之領導與管理能力外，並續推展ESG相關訓練，以鞏固永續發展競爭力；平均每位員工受訓時數，目標訂在至少成長至13.5小時以上

## 2022達成狀況

**13.52**

2022年全球員工受訓達25,011人次，總受訓時數92,273.5人時，受訓總人數為6,821人，平均每位員工受訓時數達13.52小時。

## 2023目標

**13.6**

因應經營環境日益多變、複雜、與不確定性，將強化主管之情境領導能力；並持續強化組織人才培育，為接班團隊的能力奠下基礎；2023年平均每位員工受訓時數，目標訂在至少成長至13.6小時以上

2022年之訓練方針主要配合公司策略發展方向，持續精進集團各管理層級之領導與管理能力外，並續推展ESG相關訓練，以鞏固永續發展競爭力。

2022年已辦理各管理層級之領導與管理能力訓練，2022年全球員工受訓達25,011人次，總受訓時數92,273.5人時，受訓總人數為6,821人，平均每位員工受訓時數達13.52小時（超越所訂13.5小時的目標）。

平均每人訓練費用達美金194.3元。所有訓練係依工作需要、性別平等、機會均等原則辦理。

因應經營環境日益多變、複雜、與不確定性，將強化主管之情境領導能力；並持續強化組織人才培育，為接班團隊的能力奠下基礎；預定2023年平均每位員工受訓時數，目標訂在至少成長至13.6小時以上。

### 2022年按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數

	高階主管 (事業單位主管)		中階/基層主管 (處/部級主管)		一般同仁	
	女	男	女	男	女	男
<b>台灣</b>						
訓練人次	47	183	903	2,031	2,550	4,520
課程人時	162	592	3,316	7,335	11,560	14,881
參加人數	11	37	167	358	741	950
平均每人受訓時數	<b>16</b>		<b>20</b>		<b>16</b>	
<b>泛歐</b>						
訓練人次	6	53	209	487	988	2,343
課程人時	98	567	1,259	3,530	4,652	10,797
參加人數	2	19	94	223	496	1,205
平均每人受訓時數	<b>32</b>		<b>15</b>		<b>9</b>	
<b>泛亞</b>						
訓練人次	3	28	333	667	1,569	2,652
課程人時	12	313	1,471	2,836	6,568	9,053
參加人數	2	10	84	179	477	686
平均每人受訓時數	<b>27</b>		<b>16</b>		<b>13</b>	
<b>泛美</b>						
訓練人次	9	25	115	202	706	1,013
課程人時	122	175	463	778	2,101	3,177
參加人數	5	11	44	65	210	303
平均每人受訓時數	<b>19</b>		<b>11</b>		<b>10</b>	
<b>中國</b>						
訓練人次	- 註	19	201	430	733	986
課程人時	-	43	468	1,022	2,039	2,889
參加人數	-	2	28	60	144	208
平均每人受訓時數	<b>22</b>		<b>17</b>		<b>14</b>	

註：中國區的高階主管目前由總部高階主管兼任



2022年主管訓練營（學習反思活動）



專案管理訓練-案例討論



急救人員訓練- 實作測驗



## 2022年按年齡劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數、平均每個人訓練投資金額（單位：美金）

	未滿30歲		30-50歲		超過50歲	
	女	男	女	男	女	男
<b>台灣</b>						
訓練人次	397	323	3,301	4,876	802	1,535
課程人時	1,443	1,243	11,015	16,574	2,579	4,990
參加人數	101	70	661	978	157	297
平均每個人受訓時數	<b>16</b>		<b>17</b>		<b>17</b>	
訓練投資金額	15,301	14,331	124,990	214,489	26,961	57,518
平均每個人訓練投資金額	<b>173</b>		<b>207</b>		<b>186</b>	
<b>泛歐</b>						
訓練人次	173	535	819	1,850	211	498
課程人時	772	2,276	4,168	9,990	1,070	2,628
參加人數	93	302	397	907	102	238
平均每個人受訓時數	<b>8</b>		<b>11</b>		<b>11</b>	
訓練投資金額	14,343	31,141	72,938	154,523	15,494	35,946
平均每個人訓練投資金額	<b>115</b>		<b>174</b>		<b>151</b>	
<b>泛亞</b>						
訓練人次	254	272	1,443	2,670	208	405
課程人時	1,138	1,086	6,044	9,554	869	1,563
參加人數	92	105	407	638	64	132
平均每個人受訓時數	<b>11</b>		<b>15</b>		<b>12</b>	
訓練投資金額	13,612	11,767	73,496	151,975	12,051	16,775
平均每個人訓練投資金額	<b>129</b>		<b>216</b>		<b>147</b>	

## 2022依課程必修、選修別，平均每個人受訓時數與平均每個人訓練投資金額（單位：美金）

	必修		選修		必修		選修		必修		選修		必修		選修	
	台灣		泛歐		泛亞		泛美		中國		中國		中國		中國	
訓練人次	10,526	708	3,808	278	4,866	386	1,574	496	2,369	2,369	1,096	6,460	1,096	6,460	1,096	6,460
課程人時	35,619	2,224	14,496	6,407	17,721	2,532	5,720	1,096	2,369	2,369	442	442	442	442	442	442
參加人數	2,253	11	1,924	115	1,421	17	616	22	2,369	2,369	15	15	15	15	15	15
平均每個人受訓時數	<b>16</b>		<b>202</b>		<b>8</b>		<b>56</b>		<b>12</b>		<b>149</b>		<b>9</b>		<b>50</b>	
訓練投資金額	441,415	12,175	188,698	135,687	236,904	42,772	71,188	80,432	116,050	116,050	263	263	263	263	263	263
平均每個人訓練投資金額	<b>196</b>		<b>1,107</b>		<b>98</b>		<b>1,180</b>		<b>167</b>		<b>2,516</b>		<b>116</b>		<b>3,656</b>	

註：  
中國營運總部於  
2022年度之訓練  
皆以必修課程為  
主，未開辦選修  
課程

## 宏碁訓練體系



## 訓練管理流程

### 管理訓練

#### · 基層管理能力發展

為強化基層主管的用人與帶人核心管理能力，宏碁定期舉辦主管訓練營，至2022年年底已累積達11個梯次。該訓練分為兩個階段，階段一在於協助主管獲得良好的管理溝通、績效輔導、績效管理技巧，以提升團隊與個人績效，並與部屬共創價值；階段二協助主管專精於目標選才、目標設定、激勵與留才、與績效考核等領域。

#### · 中高層領導能力發展

協助中高階主管提升領導能力，從策略思考層次發展相關才能，即卓越領導的四大天職（4 Essential Roles of Leadership），包括如何建構願景、激發信任、執行策略、以及釋放潛能。課堂訓練結束後，配合輔助線上學習與經驗分享（回訓方式），以透過多次的反思機會，內化管理能力的成長。至2019至2022年底已累積達5個梯次。

#### · 高階經營管理能力發展

延續「新群龍計畫」培育擔任集團領導人才之精神，協助重要領導職位之人才，提升公司治理、營運判斷、經營管理的能力，2022年之訓練重點在於培養高階主管如何面對媒體妥善發言、適當處理公關的能力，以及危機處理的能力。另外，為傳承與發揚王道精神（創造價值、利益平衡、永續經營），亦派高階主管參加「王道論壇-利他思維、社會責任」，了解如何將王道精神落實在企業社會責任，及永續經營等議題。

#### · 全公司跨級管理訓練- 績效與人才管理的系統思考

隨著經營環境多變，人才管理的議題也愈趨複雜，為協助各級主管做好績效評比與績效溝通，於2021~2022年舉辦「績效與人才管理的系統思考」（共10梯次）。經過此績效管理相關的訓練，主管對於績效溝通、績效排名與分級已有更周全的考量，進而使「人才激勵」與「人才管理」兩者相輔相成，發揮更積極的綜效。

### 職類別專業訓練

針對生活風格（Lifestyle）相關產品的趨勢發展需求，透過內外訓練與技術研討會，強化資訊產品、數位顯示、價值創新中心同仁的核心技術；此外，也持續提升行銷、策略運籌與後勤各單位同仁的專業知能。

2022年主要職類別亮點訓練如下：



#### AI智慧製造

與台灣人工智慧學校（Taiwan AI Academy）合作，協助產品線主管了解如何將AI技術運用在製程控制、維修、與供應鏈管理中，並透過實務操作與實地參訪為主，獲取實際的經驗；並於課後協助主管將所學應用在改善資料共享平台、供應鏈、與產品設計驗證流程中。



#### 「Docker Containers 與 Kubernetes系統管理」訓練

協助軟體團隊了解如何透過分散式架構與無伺服器技術，以有效處理迅速增加的軟體應用服務，使生活風格產品的軟體更迭與運行更快速、更穩定。

## 通識訓練

2022年的通識課程包含三個重點：

### ESG相關訓練



有關「誠信經營暨業務行為準則」相關訓練，如資訊安全意識、個人資料保護、及新人訓練的「誠信經營暨業務行為準則」單元等，我們在全球各地積極推展，100%落實宣導。於2022年，與此主題之相關訓練，其完訓人次達15,492人次；完訓人時達57,038人時。

### 專案管理技術提升訓練



強化同仁專案規劃、跨部門專案溝通協調、和專案時程的管控能力，以提高專案任務執行的品質與績效。包括瞭解專案分解技術（WBS）、關鍵路徑（CPM）、計畫評核技術（PERT）、專案風險管控、延遲因應技巧、專案時程縮短化手法和敏捷管理（Scrum）。

### 資料分析



協助同仁了解透過Power BI技術，快速製作商業智慧分析報表，將分散資料表快速整合，並產出動態的視覺化報表，提升業務開發、統計預測、銷售分析的效率。

## 新進人員訓練

自新進人員進入公司後，公司透過系列的導引與訓練，協助新人瞭解公司概況、管理制度、企業核心價值、與品牌精神。

各單位也會施予短期的單位專業訓練，讓新人了解單位的職掌、組織成員、上下游運作流程、跨單位協作注意事項等。

以IT產品單位所舉辦的PC整體運作流程訓練為例，該訓練便是帶領新人了解產品發展流程，從產品發想、產品軟硬體專業知識、供應鏈、品保、製造、品牌、市場分析方法等整體概念。

此外，各單位會為每位新進同仁安排導師（mentor），隨時給予工作上的諮詢與適應的關懷，讓新進同仁更快的適應環境，加速融入團隊之中。

也會安排ESG的相關訓練，如誠信經營暨員工業務行為準則（包含宣導勞工人權、自由表達、個人隱私權、防止性騷擾、反貪腐），並強化安全衛生觀念等。同時亦積極鼓勵新進同仁參與心肺復甦術（CPR）及自動體外電擊器（AED）訓練。

## 各營運總部之訓練重點

泛歐	泛亞	泛美	中國
<ul style="list-style-type: none"><li>· 精進專業能力 開設財務、行銷、人資、精益管理、商業談判等面向課程：精益管理培訓 商務談判- 進階班</li><li>· 促進內部知識傳承 內部講師訓練 職場的教與學</li><li>· 提升各層級管理訓練 EMEA經理人輔導與發展 團隊領導技巧</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 加強語言溝通能力 英語訓練 法語訓練</li><li>· 職工委員代表訓練 工會成員培訓</li><li>· 宣導職場健康、安全、騷擾防制 急救訓練 職場健康與意外預防</li><li>· 強化資料處理訓練 Power BI</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 提升各層管理階層之重點訓練 培訓與輔導：未來領袖 管理者常用的數據分析手法</li><li>· 發展問題分析與解決能力 問題分析與解決 樂在工作</li><li>· 強化快速資料處理能力 Excel進階課程</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 提升專業能力 泰國電子商務課程 產品培訓：從關鍵差異建立競爭優勢 推銷工具</li><li>· 宣導職場健康、安全、DEI訓練 職場急救訓練 工作場所的多元化溝通</li><li>· 激發自我成長 邁向成功</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>· 提升高階主管之電商能力 MBA商務電子化課程 MBA電子商務訓練</li><li>· 提升各單位專業能力 雲端整合：亞馬遜雲端產品整合訓練 客服：良好的顧客互動秘訣</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 提升電子商務能力 電商運營訓練營（包括電商運營全鏈路解讀、平臺流量運營-搜索優化解讀、平臺流量運營-通投放優化策略、店鋪全維度內功打造與提升、電商平台客服專場培訓）</li><li>· 管理訓練 WFH-大解密：如何突破遠距管理的挑戰</li></ul>		

## 亮點訓練：「2022年電商運營訓練營」（中國區營運總部）

<b>目標</b>	<b>訓練效益</b>
該培訓旨在幫助強化中國區營運總部員工的電商知識，培養員工行銷核心能力，熟悉公司產品與基本的行銷手段和技巧，以透過高效率的電商服務與銷售方式增進獲利。	在電商的培訓過程中，學員已瞭解宏碁與京東合作運營的精髓。在模擬實作專案中，對相關電商實務的掌握更詳細，更能精確地改進現有的電商運營管理，奠下日後運作的關鍵成功因素。
<b>進行方式</b>	<b>成效</b>
<p>透過調訓方式，所有消費業務單位和商用業務單位的電商員工皆須參加電商運營培訓，計20小時。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 電商運營全鏈路解讀 / 2小時</li> <li>· 平臺流量運營-- SEO解讀 / 2小時</li> <li>· 平臺流量運營與付費推廣-京淮通投放優化策略 / 2小時</li> <li>· 京東店鋪全維度內功打造與提升 / 2小時</li> <li>· 客服專場培訓 / 2小時</li> <li>· 平臺2022年11.11大促運營全流程規劃&amp;解讀 / 8小時</li> <li>· 京東數坊電腦類目應用培訓 / 2小時</li> </ul> <p>在培訓中，講師講解宏碁與京東的合作過程中所必備的電商技巧，特別是整體電商的行銷策略、最新行銷工具、服務模式、京東店鋪基本運營規劃及規則，並讓同仁學會搜尋引擎優化 ( SEO ) 規則，進而提升運作成效。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>訓練滿意度、學習與應用</b> 培訓評分為4.5 ( 總分5分 )。課程參與者普遍認為，非業務單位的同仁更充分瞭解前端業務同仁的需求，業務單位的同仁能更好地將電商知識與實務相結合，從而達到提升公司業績，也大幅提高個人電商的知識、能力、與經驗。</li> <li>· <b>受惠於此訓練所討論到的電商運作知識與技巧</b> 在2022年618購物節，中國營運總達成了電商交易新高，全通路年度成長達到50%以上；且在2022年的雙十一，持續保持全通路超過10%的增長，並大幅超越大盤。</li> </ul> 

## | 績效管理及發展

宏碁績效管理與發展系統的目的為提升個人、部門及組織整體的績效，包含目標設定、賦能授權、溝通輔導、績效與獎酬的連結、職涯發展等。2022年，全球員工績效考核比例達94%，並自2022年起，納入員工業務行為準則，要求主管在評核績效時，也同時考量員工對合法、道德、正直從事業務的承諾。

績效評核類型	佔所有員工的比例
目標管理：通過直線主管同意的可衡量目標之系統化使用	94%
多面向績效評核（例如：360度回饋）	2%
同一員工類別內的正式比較排名	94%

註：有關多面向績效評核的參加人數，共89人

### 2022年全球員工績效考核比例

	接受績效評核的員工 ( A )		必須接受考績的總人數 ( B )		績效參與率 ( 女 ) 女	績效參與率 ( 男 ) 男	整體績效 參與率 ( A ) / ( B )
	女	男	女	男			
技術人員	540	1,427	582	1,532	92%	93%	93%
專業人員	792	864	826	924	96%	94%	95%
主管人員	350	772	379	832	92%	93%	93%
行政人員	353	262	370	272	95%	96%	96%

註：  
 1. 一年以下短期約聘人員，工作時間短，不易追蹤工作成效，故不列入考核對象。  
 2. 10月以後入職同仁尚在試用期，故以公司之試滿考核作業代替績效作業進行考核，故未適用績效考核。  
 3. 建碁、展碁、安碁、智聯、宏達等IPO公司，不列入考核對象。  
 4. 考核時間為2023年第一季，抓取考核期間當下在職同仁作為必須接受考績的總人數  
 5. 接受績效考核的員工人數為2023年3月底已完成自評作業或主管已完成評核作業

# 健康及安全的工作環境

## 職業健康與安全

相關GRI/SASB指標  
GRI 403

### 政策/承諾

我們體認到員工安全健康為企業經營的基礎，因此致力維護健康安全的工作環境，以維護工作者的身心健康，並且降低職業安全衛生風險。

### 追蹤機制

- 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，藉由全員參與及內外部稽核維持系統有效性。
- 每季召開職業安全衛生委員會，追蹤管理目標，提升職安衛績效。

### 行動方案

- 推動集團式職安衛管理，建構追蹤查核機制。
- 落實承攬商管理，要求遵守法規及宏碁環境安全衛生政策。
- 製作安全衛生e Learning教材。
- 落實健檢報告分級管理，定期追蹤異常個案。
- 依健檢報告分析結果舉辦6場次健康講座，鼓勵健檢異常同仁參加。

### 利害關係人的議合行動與有效性

- 加入職安署職場健康與安全永續對話平台及伙伴結盟，強化職場永續健康與安全作為。
- 參與健康職場認證，維持健康安全績效。
- 參與運動企業認證，持續提升運動風氣。

### 中長期目標

**90%** 宏碁台灣職業安全衛生管理系統涵蓋率達90%以上



### 2022目標

**ISO 45001** 輔導子公司完備ISO 45001系統程序文件  
**75%** 製作安全衛生e-Learning課程，75%員工完成學習

**0** 無重大職業災害發生（不包含交通意外）  
**0** 工作場所無發生職業災害

**90%** 優化員工健檢項目，90%員工參加

### 2022達成狀況

**3** 共計3家子公司完備ISO 45001系統程序文件  
**84%** 完成安全衛生e-Learning課程2單元製作，共計84.3%員工完成學習

**0** 本年度無重大職業災害發生（不包含交通意外）  
**7** 今年度工作場所共發生7起職業災害，損失7.5工作天

**85%** 員工健檢內容增加3擇1自選套組。因受限疫情影響，85%員工參加

### 2023目標

**3** 3家子公司獨立運作ISO 45001管理系統，通過外部稽核  
**87%** 提高安全衛生認知，87%員工完成e-Learning課程學習

**0** 無重大職業災害發生（不包含交通意外）  
**3%** 員工檢查異常率，相較2022年降低3%

**10%** 健康關懷講座參與人次，相較2022年提高10%

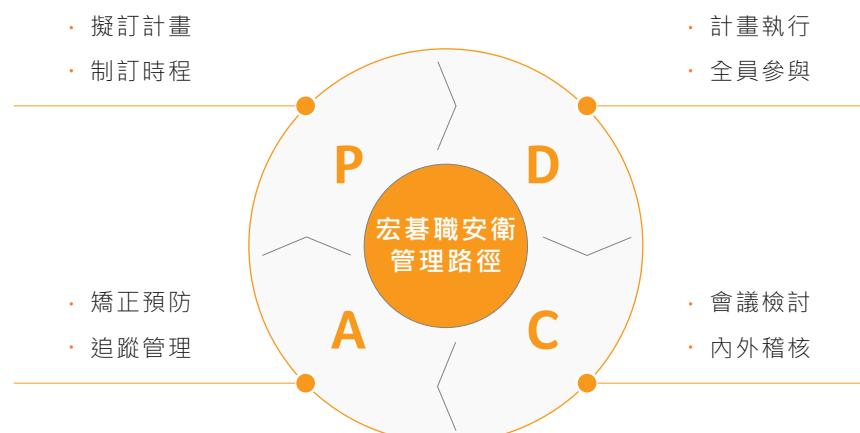
## | 推動職業安全衛生管理系統

為符合法令規範及持續改善健康與安全的績效，宏碁台灣每年進行ISO 45001管理系統認證，認證範圍涵蓋汐止總部（含辦公室在總部內的子公司）及各辦公據點。此外，包含安碁、宏碁雲架構、宏碁資訊、智聯服務、宏達服務、海柏特等6家子公司也自主性參與認證。

為落實系統管理，各公司設置各類安全衛生管理人員，同時成立環安衛（ESH）工作小組，依循PDCA管理模式推動各項作業，每年藉由外部認證機制，確保系統能維持有效運作。

對於非參與認證之子公司，雖辦公環境與作業屬性屬中低風險事業單位，但為能保障工作者的安全衛生，我們建立查核與輔導機制，以確保合規性要求。

### 宏碁台灣職安衛管理系統管理路徑



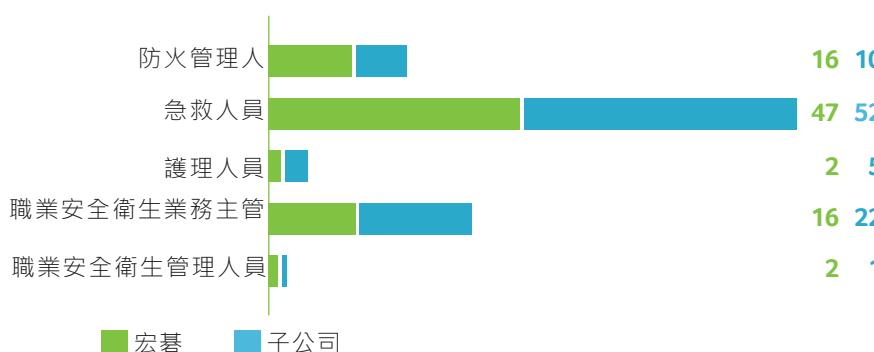
### 宏碁台灣2022年職業安全衛生管理系統主要投入與執行成效

項目	執行作為	執行成效
<b>P 安全衛生管理計畫</b>	制定安全衛生作業相關管理計畫，每年定期檢視	共計管理10項計畫
<b>P 安全衛生作業標準</b>	制定安全衛生作業標準程序文件，每年定期檢視	共計管理30件程序文件
<b>D 危害鑑別風險評估</b>	每年針對組織內所有工作者的活動及服務範圍進行5級風險評估，針對4、5級高度風險項目提列管理方案追蹤改善	共計評估1,670項，無4、5級高度風險
<b>D 法規鑑別</b>	定期鑑別職安相關法規異動之適用性及符合性	共計鑑別管理29項法規
<b>D 化學品管理</b>	禁用甲醛、去漬油、有鉛焊錫	內外部稽核無發現該項不符合
<b>D 安全衛生教育訓練</b>	設置職安衛相關人員，推動各項安全衛生教育訓練	辦理救護、安衛、消防等三類訓練
<b>D 安全衛生宣導</b>	利用會議、公佈欄、廁所文宣、內部網站、電子郵件等管道宣導	內容包含：健康衛教、傳染病防疫、交通安全、作業安全、意外事故調查等
<b>D 緊急應變管理</b>	依年度計畫進行火災、地震、防颱、停電、緊急救護等演練	共計演練7次
<b>D 外包承攬管理</b>	每年進行駐點型/常態型外包承攬審核、裝修工程專案管理	共計管理18家外包承攬廠商
<b>C 作業環境監測</b>	飲水機飲用水水質、室內二氧化碳、空調冷卻水塔退伍軍人桿菌檢測；大型裝修工程完工後進行甲醛、TVOC、PM <sub>10</sub> 、PM <sub>2.5</sub> 檢測	檢測結果均符合標準 檢測結果公佈於內部網站
<b>C 自動檢查</b>	定期進行各項設備自動檢查	依年度計畫完成 檢查紀錄保存於各辦公區
<b>C 內外部稽核</b>	每年進行內外部稽核，確保通過ISO 45001認證	內部稽核計有28項、外部稽核計4項次要不符合，已全數完成改善
<b>A 意外事故調查</b>	調查及報告意外事故，研擬矯正預防措施	共發生32起，詳見2022年意外事故統計

宏碁台灣職業安全衛生管理系統認證涵蓋率<sup>註</sup>

- 註 : 1. 宏碁台灣職業安全衛生管理系統認證範圍包含受雇勞工2,876人及工作場所內非受雇工作者202人。其中非受雇工作者占比約6.6%。  
2. 宏碁台灣共計展碁、宏碁智通、宏碁智新、宏碁通信、宏碁飲料、渴望、宏碁智聯資產、鋰碁等公司未導入職業安全衛生管理系統認證，占比12.13%。  
3. 宏碁屬於品牌公司，產品委由廠商代工（ODM），在台灣桃園有設立組裝廠，屬總部職安衛管理系統涵蓋範圍。海外分公司屬低風險辦公室性質，尚未進行管理系統驗證。

## 宏碁台灣各類安全衛生管理人員統計（單位: 人）

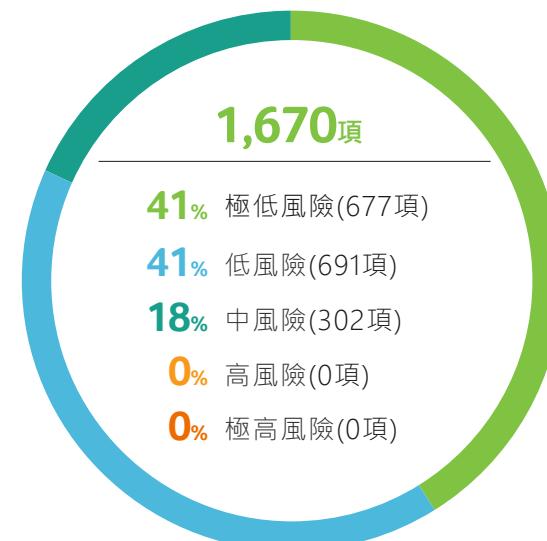


## | 落實安全衛生監督與管理

為確保安全衛生能有效被管理與監督，我們鼓勵員工若在工作場所發現任何足以影響安全衛生問題，可即時撥打內部1911服務專線通報。同時，同仁可利用勞資會議提案安全衛生改善建議，權責單位會依提案內容進行評估及回覆因應作法。此外，環安衛（ESH）工作小組每年會對組織內所有工作者的活動及服務範圍進行危害鑑別，同時調查利害相關者需求與期望進行風險與機會評估，並針對高風險及高機會項目設定管理目標後提列管理方案，每季藉由定期會議追蹤執行進度。統計2022年，共設定包含優化員工健檢項目等9項安全衛生管理目標。

我們重視工作場所內所發生的每件意外事故，當接獲通報時，除對受傷同仁進行健康關懷，並會同勞工代表啟動調查，研擬矯正預防措施及進行內部宣導以預防意外再次發生。雖通勤途中發生的交通意外事故不列入職災統計，但因屬主要意外類型，我們仍進行追蹤管理。統計2022年宏碁台灣共發生32件意外事故，其中25起通勤交通意外，佔78.1%。其餘類型為：5起跌倒、1起燙傷、1起衝撞。

## 危害鑑別風險評估



## 風險與機會評估



## 宏碁全球2022年職業傷害統計

	正職		非正職	
	女	男	女	男
死亡件數	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0
嚴重的職業傷害件數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害損失日數	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0
可記錄的職業傷害件數	7	7	0	5
可記錄的職業傷害損失日數	33	80.5	0	95
可記錄之職業傷害比率	0.24	0.15	0	2.88
職業病件數	1	2	0	0

註1：以上統計數據範疇涵蓋：台灣、泛歐、泛亞、泛美、中國各區域。不包含上下班交通意外事故。

註2：各類別定義：  
· 職業傷害所造成的死亡比率：(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時) \*200,000

· 嚴重的職業傷害件數：因職業傷害而導致工作者難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害

· 嚴重的職業傷害比率：( 嚴重的職業傷害數 ( 排除死亡人數 ) /工作小時 ) \*200,000

· 可記錄的職業傷害件數：扣除死亡及嚴重的職業傷害

· 可記錄之職業傷害比率：( 可記錄之職業傷害數 /工作小時 ) \*200,000

· 職業病件數：需經醫療機構認定。

註3：工作小時：因辦公據點遍佈全球眾多國家，為達計算一致性，統一採以台灣工作天數248天\*每日工作8小時\*各地總人數計算。  
註4：3件職業病，為泛歐區域 (EMEA) 個案。

## 宏碁全球2022年職業傷害類別



## | 強化安全衛生參與及認知

我們相信要建構出安全衛生的職場文化，強化工作者的安全衛生認知屬根本作為。我們會藉由內部會議、教育訓練、衛教文宣、健康促進活動等多重管道來傳遞安全衛生資訊，以提升同仁對安全衛生的重視，同時提醒同仁如在工作場所遇到危害，應以自身安全為首要考量，並進行後續通報。

統計2022年共計辦理包含救護、安衛、消防等三類訓練，整體滿意度達4.5分以上。

我們也重視工作者的參與、諮詢與溝通，宏碁台灣設置職業安全衛生委員會，每季召開會議審議及討論相關業務，為使同仁能瞭解安全衛生管理作法與成果，我們建置安全衛生內部網站及建構資訊平台，同時針對工作者的反應與回饋能即時進行溝通，以建立雙方共識。

## 2022年安全衛生教育訓練統計



急救人員
在職訓練 62人 4.6分
緊急救護演練 1場次 51人 4.1分
CPR+AED 1場次 21人 4.95分

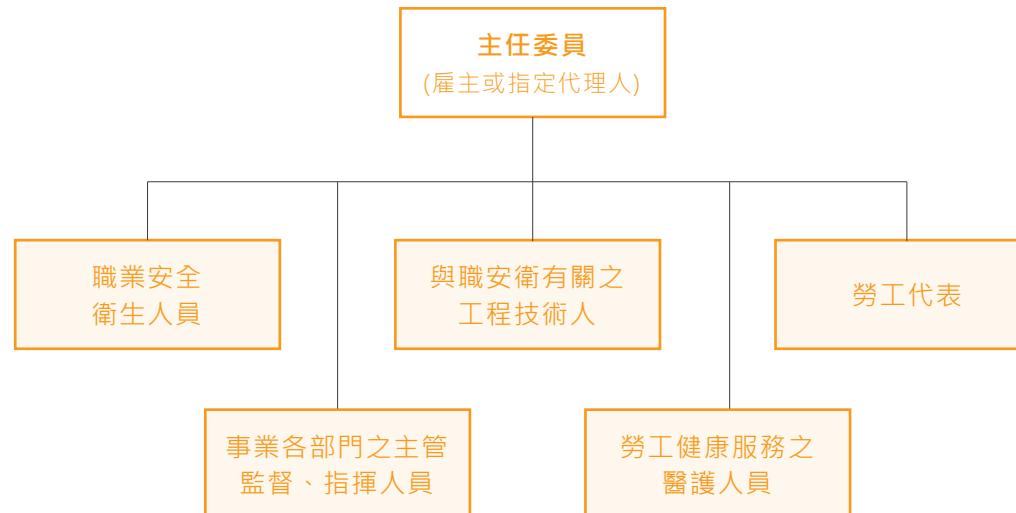


安衛人員
在職訓練 17人
新人訓 6場次 4.75分
e Learning 單元二 1,719人 84.3%



防火管理人
在職訓練 3人
消防講習 1場次 79人 4.85分

## 宏碁職業安全衛生委員會組織圖



註：職業安全衛生委員會共36人，其中勞工代表計25人，佔70%。

## | 建構健康職場文化

我們相信員工的健康是企業永續的關鍵指標，宏碁台灣設置專責及特約醫護人員，每年藉由健康檢查、健康管理、健康促進、職業傷病預防等管理作為執行健康保護計畫，以守護員工的健康。同時結合員工關係部、福委會、健身中心等單位資源，辦理多樣式身心健康關懷活動，以強化同仁對健康的重視，建構健康職場文化。

2022年，公司為展現對同仁健康的重視，增加健檢預算，我們經由分析同仁歷年健檢報告後與職醫討論，將健檢內容保留原本優於法規的項目外，再增加三擇一自選項目，提供員工可依自己健康狀況選擇適合方案。

為使同仁瞭解健檢內容及提高健檢意願，我們設計活潑的動畫影片，促發同仁間互動交流討論。但因受疫情在家工作（WFH）影響，2022年員工健康檢查總受檢率雖較前年降低，但整體滿意度提升至4.7分，顯現員工對健檢活動的肯定，也持續正視個人的健康議題。

## 健康保護計畫執行主軸

### 2022年健康檢查受檢率統計

新人體檢 <b>100%</b>	主管健檢 <b>83.8%</b>	員工健檢 <b>85.0%</b>
---------------------	----------------------	----------------------

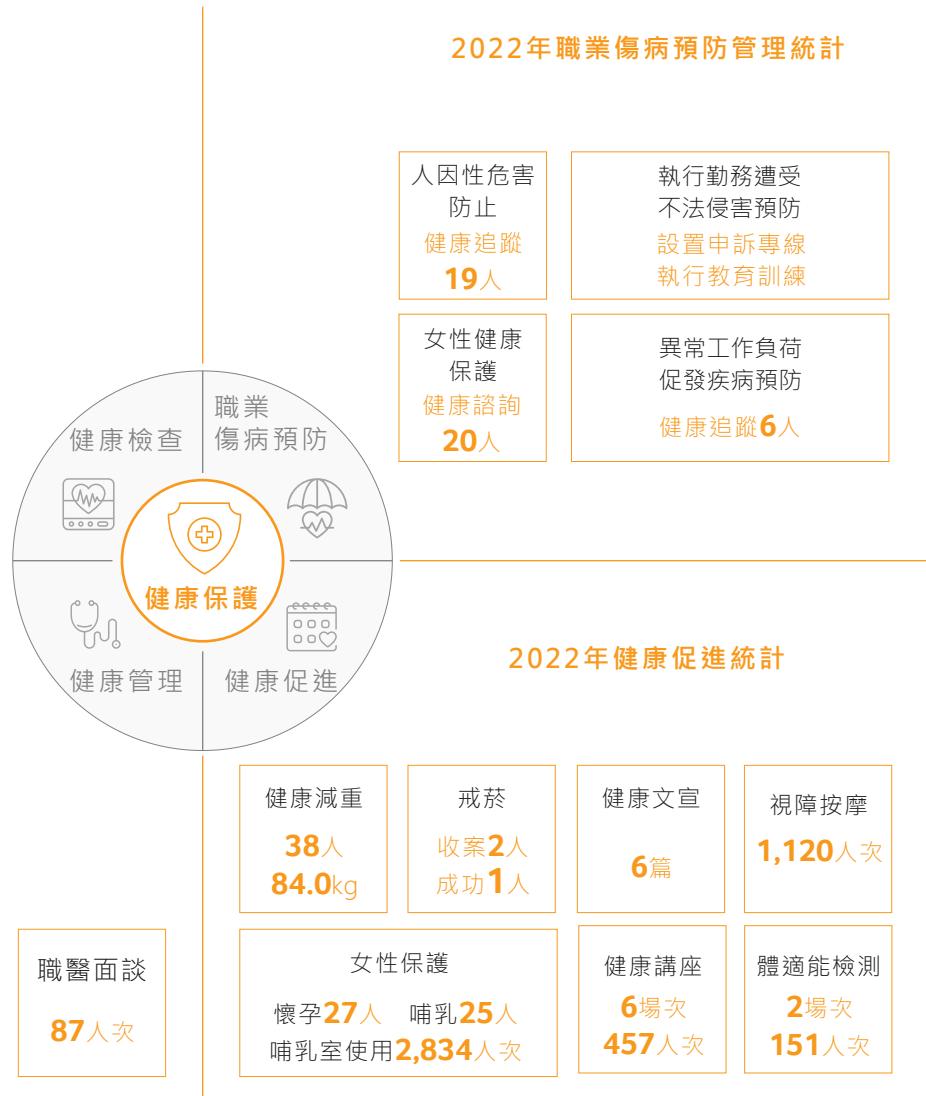
### 2022年職業傷病預防管理統計

人因性危害 防止 健康追蹤 <b>19人</b>	執行勤務遭受 不法侵害預防 設置申訴專線 執行教育訓練
女性健康 保護 健康諮詢 <b>20人</b>	異常工作負荷 促發疾病預防 健康追蹤 <b>6人</b>

### 2022年健康管理統計

基本量測 <b>136</b> 人次	醫護處置 <b>216</b> 人次	臥床休息 <b>23</b> 人次
健康指導 <b>1,466</b> 人次	防疫追蹤 <b>1,632</b> 人	個案追蹤 <b>130</b> 人次

### 2022年健康促進統計



## | 深化外包承攬安衛管理

為遵守職業安全衛生法及管理系統對承攬管理的要求，宏碁每年對駐點型及常態性承攬進行審核；為強化外包承攬人員對職安衛的認知，我們設計包含圖片、影片、測驗等教育訓練課程，便於線上學習。我們也針對較高風險的裝修工程，進行專案承攬管理，以避免承攬人員於宏碁作業場所發生職業災害。同時，為強化承攬商安全衛生管理，我們不定期分享相關安全衛生資訊，期待能藉由知識的傳播與認知的提升，一起攜手建構工作者安全的工作環境。統計2022年，未有發生外包承攬人員於工作場所發生意外事故。

基本要求	管理作為
	<p><b>駐點型承攬 / 常態性承攬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>投保勞工保險</li> <li>參加健康檢查</li> <li>完備安全衛生教育訓練</li> </ul>
	<p><b>裝修工程專案承攬</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作場所環境及危害因素告知</li> <li>安全衛生工作守則宣導</li> <li>進場作業安全衛生切結</li> <li>工作場所環境及危害因素告知</li> <li>施工安衛規範及注意事項宣導</li> <li>承攬商環境安全衛生切結</li> <li>進場前安全衛生宣導及紀錄</li> <li>現場監督查核</li> </ul>





## 數位包容與社會公益

# 數位包容與社會公益

相關GRI/SASB指標  
GRI 201-1, 203-2

## 政策/承諾

我們以教育、環境保育及公益慈善為社會關懷的三大主軸，結合員工的各項志工服務，提供產品、技術、資金、人力等資源，參與社區事務及公益和慈善活動。

## 利害關係人的議合行動與有效性

宏碁全球各地進行之數位包容與社會公益專案皆與各利害關係團體詳細溝通，以確保專案符合宏碁宗旨與利害關係人之需求。

## 行動方案

- 宏碁基金會執行各項專案
- 宏碁志工隊進行社會公益活動
- 宏碁全球各子公司進行適合當地環境與文化相關活動

## 追蹤機制

- 宏碁基金會每年定期召開董監事會檢視執行績效
- 宏碁志工隊每年定期召開志工隊會議檢視執行績效
- 宏碁全球各子公司每年繳交專案成果給各區域總部檢視執行績效，並由區域總部提交前五名給ESG辦公室了解執行成果

## 管理流程

- 宏碁基金會每年提出各項專案的規劃與目標，並定期召開董監事會檢視執行績效
- 宏碁志工隊提出各項專案的規劃與目標，並每年定期召開志工隊會議檢視執行績效
- 宏碁全球各子公司每年提出專案規劃，繳交專案成果給各區域總部檢視執行績效，並由區域總部提交前五名給ESG辦公室了解執行成果

## 中長期目標



持續落實在地銀髮與兒童之關懷，回應社會需求。

## 2022目標

15



關懷獨老送年菜活動，由同仁配年菜給汐止、深坑、石碇地區之獨居長輩，預計募得15位駕駛。

關懷弱勢兒童，邀請同仁捐贈聖誕禮物給汐止當地社福單位之孩童。

## 2022達成狀況

63



關懷獨老送年菜活動：募得63位志工，由28位員工和35位親友組成本次志工團隊，其中有18人擔任駕駛。

聖誕禮物募捐活動：考量專案投入效益狀況，取消舉辦。

## 2023目標



透過ESG專案獎推動全球子公司聚焦教育與環境專案。

## 理念與投入

宏碁集團將「打破科技與人之間的藩籬」的企業精神納入社會參與的思維，發揮專業與核心能力貢獻企業之力，藉此將永續並且採取行動的理念深植於公司文化中；提升員工對於宏碁的認同感；並且分享成功案例給全球夥伴、供應商及投資人，擴大社會影響力。我們以教育、環境保育及公益慈善為社會參與的三大主軸，考量當地社區需求，結合員工的各項志工服務，提供產品、技術、資金、人力等資源，參與社區事務及公益慈善活動。2022年，宏碁集團在全球投入社會參與相關活動的總貢獻金額約為新台幣39,142,120萬元，約佔公司盈餘之0.8%。

**19,325** 人

觸及與受幫助者

**257** 個

合作的利害關係者

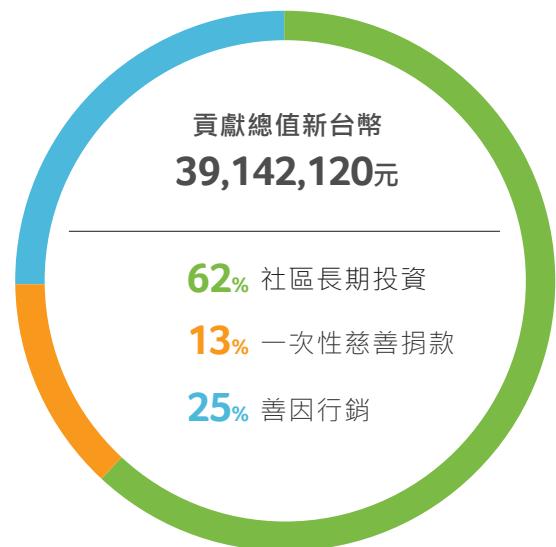
**NT\$  
39,142,120**

貢獻總值

**11,554**小時

投入人時

### 宏碁全球ESG專案社會影響力



註1：以中央銀行2022/12/31收盤匯率1USD=30.98NTD計算

註2：資料來源與總計數資料，為宏碁全球各子公司與宏碁基金會於2022年提供的各類型ESG專案項目

註3：貢獻總值是由現金、產品、人力投入等項目換算為貨幣價值，包含：一次性慈善金額新台幣5,068,433元、善因行銷金額新台幣9,811,821元、社區長期投資金額新台幣24,261,866元

## | ESG專案獎

宏碁集團於全球160多個國家有營運據點，各地區宏碁子公司不僅關心當地各項社會議題，並且付諸行動參與社區活動。為了鼓勵同仁提出回應各項聯合國永續發展目標的專案計畫，並結合公司Project Humanity全球性專案，宏碁全球「ESG專案獎」已連續舉辦6年，持續鼓勵同仁發揮創意積極參與社區活動，由內而外展現企業文化與精神。

ESG專案獎導入社會投資報酬率 ( Social Return on Investment , SROI ) 、倫敦標竿管理集團 ( London Benchmark Group ) 的社區投資評估機制，以及對宏碁使命和對聯合國永續發展目標 ( SDG ) 的回應與貢獻，進行獎項評選，透過各地區子公司與員工活動結合，逐年擴大ESG專案的影響力，亦有子公司獲得當地ESG獎項。

2022年宏碁全球ESG專案計畫，持續關注「教育」、「環境」等主題，並增加「生物多樣性」為環境下之次主題。

來自全球宏碁集團的各項專案，包括以下特色：

#### · 運用核心能力和產品，發揮社會影響力

例如宏碁巴西、泰國與菲律賓捐贈電腦產品給多個弱勢族群組織，幫助縮短數位落差，以及台灣同仁除了捐贈整新電腦外，也擔任志工，陪伴弱勢家庭的兒童，幫助提升數位能力。

#### · 與各方利害關係人串連合作並創造ESG綜效

我們與學校、當地政府、非營利組織、供應商夥伴、客戶串聯，透過與社會各領域的合作，共同解決問題。例如宏碁美國和供應商、物流公司、宏碁維修中心、教育客戶和當地回收中心合作，為教育客戶設計多包裝盒供維修使用。

#### · 員工積極參與，提升對公司的認同度和滿足感

在全球疫情產生巨變與衝擊下，宏碁同仁仍持續關懷社區與環境保護的議題，多項專案關注節能減碳的趨勢，例如德國的綠色通勤專案、美國、越南與中國的植樹相關專案，在宏碁全球ESG專案獎項中脫穎而出。

#### 入圍ESG專案獎

宏碁中東



#### 獲得阿拉伯企業社會責任獎

宏碁中東在阿拉伯企業社會責任獎小型企業類別連續三年獲獎，此獎項由成立於2004年的阿拉伯企業社會責任網絡所舉辦，2022年收到了來自14個阿拉伯國家、43個行業部門、13個類別的1,100多個組織提交的申請，包括三種不同的語言（阿拉伯語、英語和法語）。此獎項表彰宏碁中東於員工關懷、環境行動與社區公益進行的多項行動，其中包含員工和最終用戶的植樹活動，迄今已經種植了超過2,000棵樹。



## | 教育與數位包容

宏碁相信教育是對未來最有價值的投資，教育使人獲得向前的力量，科技則提供探索極限的最佳助力。我們充分運用核心能力投入以下目標：



#### 提升數位包容

使更多人獲得運用科技的知識與管道



#### 彌補教育資源缺乏

協助弱勢學子提升資訊能力



#### 深化科技在教育上的應用

透過科技翻轉教育



#### 為青年學子創造機會

培育下一代優秀人才

## 提升數位包容與彌補教育資源缺乏

科技帶來生活品質的改善，並開啟許多可能性。宏碁的目標是讓每個人都能享受科技帶來的便利和機會。我們透過與全球各地的非營利組織合作，將科技帶給不同族群。近年來，我們也鼓勵同仁參與活動，並將活動的成果，進一步轉換成協助偏鄉地區的產品、學用品及經費等，協助提升教育品質。2022年來自全球宏碁集團的各入圍專案，多以運用宏碁的核心能力和產品，支持弱勢或需要的族群。

## 入圍ESG專案獎

宏碁品質暨服務總處

## 宏碁志工長期助弱勢學童提升數位能力

品質暨服務總處同仁響應Project Humanity中「教育」與「環境永續」的主題行動，自2020年起與汐止「社團法人台灣信望愛發展協會」合作，協助與陪伴弱勢小朋友學習電腦課程。這項志工服務由宏碁志工整合內部各單位資源，募集並維修二手電腦，為學童設計多元化的課程，包括軟體、硬體和數位素養等。即使課程在疫情影響下曾中斷，宏碁志工們依舊持續著這項長期的志工服務，並且得到了學童的熱烈回響。



## 入圍ESG專案獎

宏碁泰國

## 協助偏鄉學校進行資訊教育

泰國北部南奔省 (Lampoon) 的班斯里班學校 (Ban Sri Pan School) 有150名學生和12名教師，其中97%來自貧困家庭，父母中有3%是少數民族。宏碁泰國與學校溝通，了解學校需求，由9位同仁拜訪該校，捐贈6台AIO電腦、1台投影機和1台電視，用於電腦教室的教學用途。此外，公司與同仁並捐款改善電腦教室環境和學校飲水系統，幫助偏鄉學校的資訊教育。



## 入圍ESG專案獎

宏碁巴西

## 捐贈小公民之家幫助弱勢族群

宏碁巴西向非政府組織 [小公民之家](#) (Little Citizen's House，原文為葡萄牙文 Casa do Pequeno Cidadão) 捐贈了26台筆記型電腦、10台顯示器、2台投影儀、一些配件和遊戲椅。這個組織為貧困的兒童和青少年提供庇護所，為身心障礙人士提供社會包容支援服務，同時也是老人日托中心。透過宏碁的捐贈，增加弱勢的兒童、年輕人和成年人接觸數位世界、娛樂和STEM<sup>註</sup>教育的機會。



註：STEM是科學、技術、工程及數學四類學科的首字母縮寫

## 入圍ESG專案獎

宏碁菲律賓

## 長期協助盲人之家提升資訊能力

宏碁菲律賓過去五年來長期捐助瑪格麗莎盲人之家 (The Margaretha Home for the Blind)，該組織照顧15名視障女性，大多數來自貧困家庭。宏碁陸續捐贈筆記型電腦與桌上型電腦打造電腦教室，並提供學習用品與日常用品，協助他們獲得提升資訊能力，以支持他們的願景「看到一個生活得體、有尊嚴的盲人社群，一個互相支持和關心的盲人社群」。



## 為青年創造機會

今日青年是明日的領袖與創新者，我們希望激發其潛能，成為未來的養分。透過舉辦與贊助各種活動，我們為不怕冒險與挑戰的青年學子提供交流、訓練、獎金等各種資源，培育優秀人才。期盼持續運用產品及專業能力支持青年學子開創更好的未來。

宏碁基金會舉辦龍騰系列競賽超過20年，從最早的研究生論文競賽，至鼓勵大專與研究學子將理論實際運用於創業的競賽，至今轉型為協助優質中小企業的推手。2022年龍騰微笑競賽分為國際組與永續組，期望透過邀賽方式發掘已在台灣發展穩定、具有走向海外營運計畫與潛力的企業團隊，除了提供獲獎團隊高額獎金之外，也藉由宏碁集團多年跨國經驗，整合全球各點的營銷能力，協助獲獎企業團隊優化市場營銷與國際化布局，讓具有潛力的未來台灣國家隊能更快朝向海外市場發展。

### 贊助國際資訊奧林匹亞競賽

自2018年起，宏碁連續五年贊助國際資訊奧林匹亞競賽 ( International Olympiad in Informatics, IOI )，2022年第34屆競賽於印尼舉行，宏碁再次成為官方贊助商，提供來自80多個國家、350多位優秀的國高中生參賽選手現場所有筆記型電腦，以進行演算法設計及程式設計項目，比賽中贏得金牌的學生，亦獲得筆記型電腦作為獎品。賽後所贊助之313台筆記型電腦則透過「Acer for Education」計畫捐贈印尼與教育、健康與環境相關之48所學校及非營利組織。



入圍ESG專案獎

宏碁美國



### 連續10年贊助LPGA

過去十年，宏碁美國一直是女子職業高爾夫球巡迴賽 ( LPGA ) 的贊助商，自2017年以來，並贊助LPGA領袖學院 ( LPGA Leadership Academy )，每年邀請40位年齡為13至18歲的年輕女孩參加該學院為期兩天的活動。透過團體練習、活動和課程設計，幫助發展自信、溝通和領導能力，提供高爾夫球和技能發展的機會，以促進女性賦權。自2017年以來，宏碁已經影響了全球200名年輕女孩的生活。



### 深化科技的教育應用

入圍ESG專案獎

宏碁美國



### 捷威基金會捐贈密爾瓦基公立學校基金會

捷威基金會與AMD合作捐贈100台R721筆記型電腦予密爾瓦基公立學校基金會，以提供500多位弱勢青少年學習所需的科技設備，有助於提高學生在STEM領域的技術能力，透過科技教育突破他們在生活中所遭遇到的障礙。



宏碁美國

### 舉辦電競比賽慈善捐款

宏碁美國於2022年十月份舉辦了北美 Predator League 2022電子競技比賽，這是一個為期兩天的線上社群活動，其中「The Predator League: Charity Invitational」的贏家可為宏碁挑選的四個非營利組織之一贏得 25,000 美元的慈善捐款。獲勝的隊伍選擇了 Games for Change，這個組織致力於透過遊戲與數位媒體來推動社會變革和解決現實世界的問題，並建立更加公平和可持續的社會，而其他三個非營利組織亦各獲得了 3,000 美元的捐款。

## 友善環境

我們透過志工活動於公司內部推廣環境保育的觀念，並與非營利組織一同努力，提升社區大眾及宏碁員工的環境意識，進而展開環境行動。

### 入圍ESG專案獎

宏碁波蘭

#### Asplex進行供應商包裝逆物流

宏碁波蘭Asplex服務物流中心觀察到包裝材料的價格持續上漲，並考量環保責任和「減少/重複利用/回收」的理念，思考如何回收再利用供應商提供的零件備件箱，這些紙箱品質依然很好，但包含許多標籤、膠帶與標記。經過測試，結果顯示一個人每個月可以回收3,400個箱子；此外，使用紙張切割機來重複使用箱子作為填充材料，以降低緩衝材的成本。這些創新措施不僅減少成本與紙箱廢棄物，更進一步減少二氧化碳排放與減少樹木砍伐。



### 入圍ESG專案獎

宏碁西班牙



#### 安裝屋頂太陽能板

宏碁西班牙於2022年在辦公室頂樓安裝了100多塊太陽能板，以達成2035年前使用100%可再生能源的承諾。透過太陽能發電自用，每年可生產80兆瓦時的可再生能源，降低電費支出，並減少約27噸二氧化碳排放，相當於種植1,182棵樹。



### 入圍ESG專案獎

宏碁美國

#### 設計多包裝盒兼顧成本、環境與社會效益

宏碁美國為了支持教育客戶進行倉儲維修出貨而設計出多包裝盒，透過使用一個10台筆記型電腦一包裝盒，而非10個單獨的盒子，讓教育客戶更容易打包、運輸和收到維修後的設備；此外，此包裝盒並可重複使用達四次，減少瓦楞紙板材料使用、包裝和運輸成本。這個專案的參與單位包括包裝材料供應商、物流公司、宏碁維修中心、教育客戶和Temple市回收中心，每年可節省約美金50萬元的運輸與包裝費用和減少109.98 MTCO<sub>2</sub>E的二氧化碳排放。同時，更增進與重要的教育客戶之間的關係，並為教育客戶帶來維修流程上的便利和社會效益。



### 入圍ESG專案獎

宏碁美國



#### 志工協助原生植物種子農場收成種子

美國加州爾灣牧場保育協會原生植物種子農場創建的目標是希望恢復近5,000英畝原生棲息地，因此積極培育原生植物種子。宏碁美國爾灣同仁響應生物多樣性主題，擔任該協會的志工協助收成種子，這些種子將被分離、裝袋、貼上標籤，並放置在氣候受控的儲藏棚中，以供當地公園和自然保護區未來的恢復使用。



宏碁德國

### Travemünde 海灘淨灘活動

德國同仁在9月的Travemünde 海灘淨灘活動中，清理了15公斤垃圾。

入圍ESG專案獎

宏碁德國

### 再度推出自行車挑戰

宏碁德國於2022年再度推出自行車挑戰，鼓勵同仁騎自行車上下班，以促進員工健康並減少二氧化碳排放。由宏碁德國的IT部門設計追蹤工具，所有與工作相關或在工作時間內發生的每次行程都可以輸入追蹤工具中。這個環保行動不僅有助於提高員工滿意度和增加樂趣，還可以有機會獲得獎勵，最終共有32名宏碁員工參與，騎行了11,527公里，減少了1,383公斤二氧化碳的排放。



入圍ESG專案獎

宏碁印度

### 參與「地球一小時」活動

宏碁印度響應地球一小時活動，於3月25日下午4:30 至 5:30 之間關閉辦公室所有燈，並於下午期間不列印任何文件。同時，並啟動環保月活動，透過每周一項主題性綠色行動，如減少塑膠袋及一次性餐具的使用等，喚起同仁的環保意識，創造積極影響，活動最後並將募集而來的二手物資捐贈給加羅爾 Indiranagar 的 Rakum 盲人學校。



1. Save Energy and Reduce Carbon Emissions Friday, March 25th 2022.
  2. Reduce Plastic Use; Protect Our Planet March 25th to March 31st 2022.
  3. Eat veg to reduce carbon footprint April 1st to April 7th 2022.
  4. Stop Using Disposable Utensils April 8th to April 14th 2022.
- Give Used Items a Second Life

入圍ESG專案獎

宏碁越南

### 響應世界環境日活動

為響應世界環境日，宏碁越南於6月鼓勵員工於辦公室及家庭中進行綠色行動。在辦公室中，不同辦公區的同仁進行綠色行動競賽，每個行動都能換算成植樹基金；在家庭中，員工需要拍照記錄家人參與綠色活動的情況。最終共進行了99個綠色行動，種植了99棵樹。

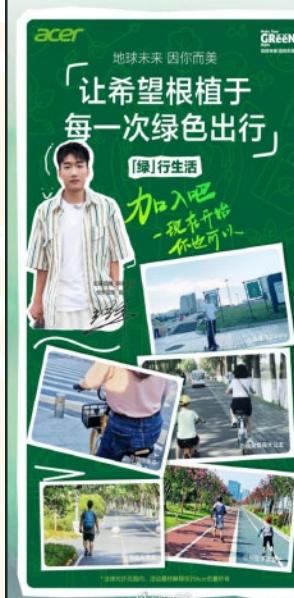


## 入圍ESG專案獎

宏碁中國

## 舉辦「地球未來因你而美」環保活動

宏碁中國與網紅和生活時尚達人合作，邀請大眾參與環保行動，此活動共有50萬人次參與，增進大眾環保意識。



## 入圍ESG專案獎

宏碁台灣

## 舉辦袋袋相傳環保袋交流計畫

宏碁台灣從Project Humanity的精神出發，舉辦「袋袋相傳·好事二手袋」活動，鼓勵同仁捐出私藏的環保袋，讓有需要的同仁帶走。最終募集了425個環保袋，由同仁領走143個袋子，剩餘袋子透過社會企業Ubag媒合捐給需要的店家，讓更多環保袋能夠重複利用而取代塑膠袋使用。

## 員工的話

Stay safe, go green !

這次活動很棒，串聯起每一位參與同事的力量，在疫情中加油。謝謝同仁的捐贈，我會響應環保，好好愛護地球、好好使用袋子，不使用塑膠袋。

Alice Tien, 宏碁總部 產品資訊暨客戶服務部

## 入圍ESG專案獎

宏碁中國

## 鼓勵同仁進行環保行動

宏碁中國透過「螞蟻森林」互聯網公益平臺，鼓勵同仁將綠色出行、綠色回收等環保行動獲得的虛擬綠色能量，捐贈在亞運碳中和、保護棲地、種樹等項目，累計捐贈能量達2,738公斤。



## 为环保项目捐赠绿色能量



## 袋你分享愛 袋走我的愛

索取小卡萬  
即可带走它

## 公益慈善

我們在全球各地營運之處與數個當地公益組織合作多年，這些合作不僅在於幫助社區，也加強我們與當地的連結，讓我們的關係更為緊密。我們進行社會關懷、募款活動與災難救助等許多方案，和社區一起解決迫切的社會挑戰。

### 宏碁瑞士

贊助SOS兒童村第七屆慈善足球賽，有助於偏鄉學校建設。

### 入圍ESG專案獎

#### 宏碁波蘭

### Asplex整理與捐贈EMEA物資給烏克蘭難民

在俄烏戰爭爆發後，有許多烏克蘭人民至波蘭避難，宏碁EMEA的員工自願收集物資並運送至波蘭的Asplex服務物流中心，由該中心整理並協調物資，提供前往波蘭的烏克蘭難民的人道主義援助。



### 宏碁德國

德國同仁支持寶特瓶回收行動，將辦公大樓收集到的寶特瓶回收金，連同公司與同仁的捐款，捐給藍象兒童之家，為生活困難的兒童及家庭提供各項幫助。

### 宏碁南非

捐款給當地兒童癌症基金會 ([CHOC Childhood Cancer Foundation South Africa](#))，並以「Have a Heart and Wear a Sole」為主題，舉辦一天辦公室夾腳拖鞋日，向與兒童癌症奮戰的兒童和他們的家人表示支持：他們不是在獨自行走，我們與他們一起走過每一步。

## 串連志工回饋社會

宏碁鼓勵同仁在工作之餘投入公益服務，奉獻所長，以從中獲得新的經驗與想法，並獲得新的能量來面對工作與客戶的挑戰。宏碁員工每年享有兩天有薪志工假。

### 宏碁台灣

宏碁志工隊已連續十二年與[老五老基金會](#)合作，擔任汐止、深坑、石碇等地區的年菜愛心大使，志工們會將熱騰騰的年菜送給各角落的孤苦長輩家中，讓長期缺乏營養、行動不便的獨居老人或弱勢家庭過好年。

定期舉行捐血活動，於疫情嚴峻時給予醫護單位最直接的支持，2022年共計有965位參與者，捐出1,495袋血。

為助防疫，宏碁基金會捐贈桃園市教育局、嘉義縣、市政府與新北市瑞芳區兩所小學共345台「超氧抑菌機」，透過負壓超氧將超氧離子（臭氧）融入水中，提高洗滌時的抑菌效果，守護兒童健康。

### 入圍ESG專案獎

#### 宏碁台灣

### 擴大舉辦二手物資募集活動

每年宏碁台灣都會舉辦二手物資募集活動捐贈公益組織，2022年我們擴大回收類別，品項增加服裝和鞋子，共有600位同仁共襄盛舉，最後成功募得電腦75台，手機168台，電池120公斤，其他電子設備76公斤，衣服400多件，鞋子200多件。宏碁志工隊整理這些物資捐贈給[伊甸基金會](#)、[失親兒福利基金會](#)、[舊鞋救命step30](#)組織與電子廢棄物回收商，除了提高員工對公司Project Humanity的參與，也協助弱勢族群及環境保護。



## 感謝狀






# ESG資訊摘要

經濟面	單位	2019	2020	2021	2022	對應GRI指標	對應頁數
合併營收	億元	2,342.85	2,771.12	3,190.05	<b>2,754.24</b>	201-1	12
營業淨利（損）	億元	30.78	89.36	141.63	<b>69.28</b>	201-1	12
稅後盈餘（虧損）	億元	26.33	60.29	108.97	<b>50.04</b>	201-1	12
基本每股盈餘	元	0.87	2.01	3.63	<b>1.67</b>	201-1	12
營運費用	億元	(217.34)	(214.13)	(231.40)	<b>(229.55)</b>	201-1	12
員工薪資和福利	億元	(128.48)	(131.12)	(149.01)	<b>(142.51)</b>	201-1	12
股利	元	0.77	1.50	2.28	<b>1.50</b>	201-1	12
所得稅利益（費用）	億元	(11.44)	(27.59)	(41.48)	<b>(22.71)</b>	201-1	12
負債	億元	969.01	1,219.67	1,487.65	<b>1,186.06</b>	201-1	12
權益	億元	591.95	619.42	660.23	<b>704.34</b>	201-1	12



環境面	細項	單位	2019	2020	2021	2022	對應GRI指標	對應頁數
總投入	直接能資源使用	天然氣	度	443,287.84	333,864.00	547,681.20	<b>513,488.56</b>	302-1
		能源使用量	千兆焦耳 ( GJ )	16512.59	12,436.52	20,775.46	<b>18,485.44</b>	302-1
		佔總能源占比	%	9.41	7.75	13.29	<b>12.06</b>	302-1
		汽油	公升	631,662.83	643,651.27	187,099.30	<b>274,755.91</b>	302-1
		能源使用量	千兆焦耳 ( GJ )	21,287.04	21,691.05	6,305.25	<b>9,259.27</b>	302-1
		佔總能源占比	%	12.13	13.52	4.03	<b>6.04</b>	302-1
		柴油	公升	486,469.00	314,062.49	411,707.22	<b>417,865.96</b>	302-1
		能源使用量	千兆焦耳 ( GJ )	18,777.70	12,122.81	15,891.90	<b>16,129.63</b>	302-1
		佔總能源占比	%	10.70	7.55	10.17	<b>10.53</b>	302-1
		水 <sup>註1</sup>	度	190,048	173,805	164,324	<b>162,655</b>	306-1
產出	間接能源	再生電力使用 <sup>註2</sup>	度	14,425,614.18	13,848,251.08	14,009,991.58	<b>13,334,372.39</b>	302-1
		消耗電力	度	33,018,640.19	31,734,912.68	31,480,280.89	<b>30,644,472.02</b>	302-1
		能源使用量	千兆焦耳 ( GJ )	118,867.10	114,245.69	113,329.01	<b>109,367.76</b>	302-1
		佔總能源占比	%	67.75%	71.18	72.51	<b>71.37</b>	302-1
	溫室氣體排放	範疇一	二氧化碳 當量噸	3,540.21	3,004.03	4,550.63	<b>2,705.30</b>	305-1
		範疇二 - 以市場為基礎		10,223.62	9,195.35	8,746.1	<b>8,784.50</b>	305-2
	廢水	生活汙水排放 <sup>註3</sup>	公噸	152,038	139,044	131,459	<b>130,124</b>	306-1
	廢棄物	總產生量	公噸	1,666.61	1,803.70	1947.62	<b>2,112.51</b>	306-2
		回收與再利用總量	公噸	1,135.60	1,373.02	1562.19	<b>1,685.20</b>	306-2
		資源回收類	公噸	726.20	866.75	998.87	<b>977.59</b>	306-2
		廢資訊物品回收	公噸	409.40	506.27	563.32	<b>707.61</b>	306-2
		廢棄物處理總量	公噸	531.01	430.68	385.43	<b>427.31</b>	306-2
		一般垃圾	公噸	531.01	430.68	385.43	<b>427.31</b>	306-2

註1：用水、一般垃圾、資源回收類之統計範圍：涵蓋宏碁全球100%的員工（部份區域數據係採該區域人均值推算）；廢資訊物品回收之統計範圍：涵蓋全球100%的員工。2020年起，用水納入井水。

註2：宏碁再生電力包含自發自用及再生能源憑證等。

註3：生活污水排放量以用水量之80%估算（20%預估為空調使用逸散水量比例），統計涵蓋範圍與各年度用水統計範圍一致。



社會面	細項	單位	2019	2020	2021	2022	對應GRI指標	對應頁數
人員雇用狀況	員工人數	人	7,923	7,467 <sup>註1</sup>	7,713	<b>7,725</b>	2-7	126
	平均年齡	歲	40.0	40.2	40.4	<b>41</b>	-	-
	平均年資	年	8.7	8.7	8.8	<b>9.2</b>	-	-
	離職率 <sup>註2</sup>	%	16.5	15.4	13.8	<b>13.2</b>	401-1	128-130
	自願離職率	%	15.5	15.4	12.5	<b>10.6</b>	-	130
	新進率	%	15.7	16.4	17.9	<b>13</b>	401-1	128
	育嬰留停申請率	%	23.7	21.2	11.7	<b>12.05</b>	401-3	133
	育嬰留停復職率 <sup>註3</sup>	%	62.5	42.9	72.7	<b>105.88</b>	401-3	133
	育嬰留停留職率	%	57.14	80	100	<b>71.43</b>	401-3	133
學習與成長 <sup>註4</sup>	員工平均受訓時數	小時	13.2	13.3	13.4	<b>13.52</b>	404-1	137
健康及安全的工作環境 <sup>註5</sup>	失能傷害頻率 ( IR )	-	0.25	0.53	0.44	<b>0.24</b>	403-2	145
	失能傷害嚴重率 ( LDR )	-	1.76	9.6	3.83	<b>2.64</b>	403-2	145
	缺勤率 <sup>註6</sup>	%	1.39	1.28	0.98	<b>2.1</b>	403-2	-
社區參與投入金額	社區參與投入金額	萬元	5,643	5,845	5,116	<b>3,914</b>	-	149
捐贈種類	現金	%	41	80	39	<b>54</b>	-	149
	時間、產品與其他物資捐贈	%	59	20	61	<b>46</b>	-	149
參與方式	社區長期投資	%	62	58	52	<b>62</b>	-	149
	一次慈善捐贈	%	25	21	30	<b>13</b>	-	149
	善因行銷	%	13	21	19	<b>25</b>	-	149

註1：包括全球正職、定期員工

註2：為2022年正式員工之離職率

註3：育嬰留停申請率、育嬰留停復職率、育嬰留停留職率統計範圍為台灣地區員工

註4：統計範圍涵蓋全球員工

註5：此表統計範圍涵蓋台灣，全球職業傷害統計資料請見145頁

註6：缺勤率統計包含傷病假（包括生理假、公傷假、特別病假），及事假。統計範圍：2019-2021年以台灣員工為主；2022年包含全球各營運總部（除了泛亞營運總部之外）。

# 附錄

## 關於本報告書

透明揭露是宏碁所關注的重要議題，宏碁已連續15年發行永續報告書（自2021年起，從企業社會責任報告書改名為永續報告書）。同時發行中英文兩種語言，且為方便讀者閱讀，亦出版中、英、德文版報告書摘要，同時揭露公司治理、環境與社會三大面向的績效與未來目標，使各界利害關係人了解宏碁積極落實永續發展與社會責任的決心與成果。歷年永續報告書及即時的永續發展相關資訊，請至[宏碁集團永續網站](#)查詢及下載。

## 報告書邊界與範疇

本報告書依據財務合併報表的原則設定組織邊界，報告範疇包括集團子公司、宏碁基金會與智榮基金會，但不包括轉投資事業，環境部分資訊不包含上述基金會。若有數據調整或推估之處，則另行於報告書內文中說明。更詳盡的公司組織及財務資訊，請參考本公司年報「特別記載事項：壹、關係企業相關資料」及宏碁集團「[投資人關係](#)」網頁。

## 報告書編撰原則與使用聲明

宏碁公司依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）的GRI準則報導與揭露2022年度（自2022年1月1日起至2022年12月31日止）本公司於永續發展各項關鍵議題之績效。為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據之揭露追溯至2022年以前或延伸至2023年。

## 報告書發行日期與週期

宏碁每年發行永續報告書，本報告書發行日期為2023年6月，前一份報告書的發行時間為2022年6月。我們並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board，SASB）的永續指標，以及氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate related Financial Disclosures，TCFD）架構，報告書未附有報告內容與GRI、SASB指標對照索引與聯合國全球盟約對照表，以及依循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範之產業別永續指標揭露。

### 意見回饋

若您對於2022年宏碁永續報告書或對於宏碁永續發展或ESG相關議題有任何問題與建議，歡迎您與我們聯絡。聯絡方式如下

宏碁ESG辦公室

地址：新北市汐止區新台五路一段88號10樓

電話：02-26963232

電子郵件信箱：  
cr@acer.com



報告書下載

## 報告書撰寫及品質管理流程

2022年，為加強宏碁公司的永續報告書編製及驗證作業，依照臺灣證券交易所公告「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，訂定「宏碁股份有限公司永續報告書編製及驗證之作業程序」。除了規範編制原則外，針對報告書的查證、申報與揭露、內部控制等面向亦予以規範。



### 蒐集資料

報告書編撰任務小組

- 根據重大議題蒐集相關資料
- 目標與管理指標
- 成果
- 未來目標與計畫



### 編撰

ESG辦公室

- 整體規劃
- 報告主軸
- 編輯修訂



### 審查

內部確認

宏碁內部各部門主管、永續委員會

- 宏碁內部各部門主管確認資料完整性與正確性
- 永續委員會監督與審視重要ESG策略目標與績效
- 宏碁已建立「永續報告書編製及驗證作業程序」，稽核單位定期瞭解落實與執行情形



### 定稿

永續委員會委員

- 審閱定稿

## 外部查證

外部第三方單位

- **永續數據與資料**：外部委託台灣檢驗股份有限公司（SGS）依照ISAE3000標準進行獨立有限確信，永續長等管理階層亦參與查證程序，接受訪問。

- **財務數據**：引用自經安侯建業聯合會計師事務所執業會計師簽證之年報資訊

- **溫室氣體相關數據**：依循ISO14064，並經過台灣檢驗股份有限公司（SGS）查證。



# GRI Standards指標索引

**使用聲明** 宏碁股份有限公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間的內容。

**使用的GRI 1** GRI 1 : 基礎 2021

**適用的GRI行業準則** NA

## 一般揭露

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 2:一般揭露2021	2-1 組織詳細資訊	公司簡介	-	-	-
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	-	-	-
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	-	-	-
	2-4 資訊重編	未針對先前報告書內容進行重編	-	-	-
	2-5 外部保證/確信	獨立有限確信	-	-	-
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介、負責任的供應鏈、客戶服務	-	-	-
	2-7 員工	人才吸引與發展	-	-	-
	2-8 非員工的工作者	人才吸引與發展	-	-	-
	2-9 治理結構及組成	公司治理	-	-	-
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	公司治理	-	-	-
	2-11 最高治理單位的主席	公司治理	-	-	-
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司治理	-	-	-
	2-13 衝擊管理的負責人	ESG治理與2025永續目標	-	-	-
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	ESG治理與2025永續目標	-	-	-



GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 2:一般揭露2021	2-15 利益衝突	公司治理	-	-	-
	2-16 沟通關鍵重大事件	公司治理	-	-	-
	2-17 最高治理單位的群體智識	公司治理	-	-	-
	2-18 最高治理單位的績效評估	公司治理	-	-	-
	2-19 薪酬政策	公司治理	-	-	-
	2-20 薪酬決定流程	公司治理	-	-	-
	2-21 年度總薪酬比率	公司治理	-	-	-
	2-22 永續發展策略的聲明	ESG治理與2025永續目標	-	-	-
	2-23 政策承諾	公司治理、人權保障、ESG治理與2025永續目標	-	-	-
	2-24 納入政策承諾	公司治理、人權保障、ESG治理與2025永續目標	-	-	-
	2-25 補救負面衝擊的程序	重大性與利害關係人議合、第三章：公司治理-舉報與保護；第七章：包容職場與社會-人權風險評估	-	-	-
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	公司治理	-	-	-
	2-27 法規遵循	公司治理	-	-	-
	2-28 公協會的會員資格	重大性與利害關係人議合	-	-	-
	2-29 利害關係人議合方針	重大性與利害關係人議合	-	-	-
	2-30 團體協約	人權保障	-	-	-



## 重大主題

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題2021	3-1 決定重大主題的流程	重大性與利害關係人議合	-	-	-
	3-2 重大主題列表	重大性與利害關係人議合	-	-	-

## 重大主題：能源、碳排放與氣候行動

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	-	-	-	-
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	-	-	-
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	-	-	-
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放	-	-	-
	305-4 溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	-	-	-
	305-5 溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	-	-	-
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	宏碁在全球的營運模式主要為產品銷售及客戶服務，主要設施為辦公大樓，未產生揮發性有機化合物	-	-	-
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	ESG資訊摘要-環境面	-	-	-
	302-2 組織外部的能源消耗量	溫室氣體排放	-	-	-
	302-3 能源密集度	ESG資訊摘要-環境面	-	-	-
	302-4 減少能源消耗	營運與環境	-	-	-
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候風險機會與相關財務揭露 ( TCFD )	-	-	-



## 重大主題：資訊安全與隱私保護

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	資訊安全與隱私保護	-	-	-
GRI 418：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全與隱私保護	-	-	-
其他標準揭露	Acer-EC1 資訊安全治理	資訊安全與隱私保護	-	-	-

## 重大主題：創新研發與設計

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	創新產品與服務	-	-	-
其他標準揭露	Acer-EC4 創新技術與應用	創新產品與服務	-	-	-
	Acer-EC5 創新平台與合作	創新產品與服務	-	-	-
	Acer-EC6 知識產權及專利的取得與維護	創新產品與服務	-	-	-

## 重大主題：產品責任與客戶安全

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	宏碁產品生命週期循環	-	-	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	主要產品皆在公司品質部門管理下，100%符合RoHS 以及產品安全相關法規要求。	-	-	-
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	公司治理	-	-	-
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	所有產品標示符合環境、社會與使用安全之相關規範	-	-	-
其他標準揭露	Acer-EN1 推出無鹵化產品	宏碁產品生命週期循環	-	-	-



## 重大主題：循環經濟與產品生命週期

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	產品生命週期循環	-	-	-
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	產品生命週期循環	-	-	-
	301-2 使用回收再利用的物料	產品生命週期循環	-	-	-
	301-3 回收產品及其包材	產品生命週期循環	-	-	-
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	產品生命週期循環	-	-	-

## 重大主題：公司治理與從業道德/行為準則

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	公司治理	-	-	-
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	公司治理	-	-	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	公司治理	-	-	-
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	公司治理	-	-	-
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	公司治理	-	-	-



## 重大主題：人才吸引、留任與發展

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	人才吸引與發展	-	-	-
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	人才吸引與發展、營運概況	-	-	-
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	人才吸引與發展	-	-	-
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才吸引與發展	-	-	-
	401-3 育嬰假	人才吸引與發展	-	-	-
GRI 402：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	如有重大營運改變，宏碁均依當地法令通知受影響的同仁	-	-	-
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	人才吸引與發展	-	-	-
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	人才吸引與發展	-	-	-
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才吸引與發展	-	-	-

## 重大主題：人權、平等與多元化

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	人權保障	-	-	-
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	人才吸引與發展	-	-	-
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才吸引與發展	-	-	-



GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	人權保障	-	-	-
GRI 407：結社自由與集體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權保障，2022年無任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例	-	-	-
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權保障，無重大使用童工或年少工作者之風險	-	-	-
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權保障，2022年無任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例	-	-	-
GRI 412：人權評估 2016	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	人權保障	人權保障	人權保障	人權保障
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	人權保障	-	-	-

## 重大主題：水資源管理

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	營運與環境	-	-	-
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	營運與環境	-	-	-
	303-2 與排水相關衝擊的管理	營運與環境	-	-	-
	303-3 取水量	營運與環境，主要用水來源取自市政用水，對水源無顯著影響，故未進一步鑑別水壓力地區及水質	-	-	-
	303-4 排水量	營運與環境	-	-	-
	303-5 耗水量	營運與環境	-	-	-



## 重大主題：供應商環境與社會管理與績效

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	負責任的供應鏈	-	-	-
GRI 2:一般揭露2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	宏碁的供應鏈	-	-	-
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理機制	-	-	-
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應鏈稽核與改善	-	-	-
GRI 407：結社自由與集體 協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	負責任的供應鏈、人權保障	-	-	-
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	供應鏈稽核與改善、供應鏈社會面管理	-	-	-
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	供應鏈社會面管理	-	-	-
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理機制	-	-	-
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈稽核與改善、供應鏈社會面管理	-	-	-
其他標準揭露	Acer-SO3 持續公佈供應鏈冶煉廠名單，並發佈年度衝突礦產報告	供應鏈社會面管理	-	-	-



## 重大主題：職業健康與安全

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	健康與安全的工作環境	-	-	-
GRI 403：職業健康與安全 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-3 職業健康服務	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-6 工作者健康促進	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-9 職業傷害	健康與安全的工作環境	-	-	-
	403-10 職業病	健康與安全的工作環境	-	-	-

## 重大主題：政策與公共議題倡議

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	-	-	-	-
GRI 2：一般揭露2021	2-28 公協會的會員資格	重大性與利害關係人議合	-	-	-
GRI 415：公共政策	415-1 政治捐獻	2022年宏碁未有任何政治獻金	-	-	-



## 重大主題：生物多樣性

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	-	-	-	-
GRI 304：生物多樣性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	營運與環境	-	-	-
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	營運與環境	-	-	-
	304-3 受保護或復育的棲息地	營運與環境	-	-	-
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	營運與環境	-	-	-

## 重大主題：數位包容與社會公益

GRI準則/其他來源	揭露項目	報告書位置	省略		
			省略的要求	理由	解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	數位包容與社會公益	-	-	-
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	數位包容與社會公益、營運概況	-	-	-
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	數位包容與社會公益	-	-	-
其他標準揭露	Acer-SO1 企業公民與慈善活動	數位包容與社會公益	-	-	-
	Acer-SO2 數位包容活動	數位包容與社會公益	-	-	-



## SASB指標

表一、永續揭露主題與會計指標

指標代碼	指標描述	揭露內容與相關章節	外部確信										
<strong>產品安全</strong>													
TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	相關內容請見「產品安全」、「資訊安全與隱私保護」章節	經SGS有限確信										
<strong>員工多元性和包容性</strong>													
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	相關內容請見「人才吸引與發展-員工結構」章節	經SGS有限確信										
<strong>產品生命週期</strong>													
TC-HW-410a.1	包含IEC 62474揭露物質的產品占營收比例	相關內容請見「產品生命週期循環」章節	經SGS有限確信										
TC-HW-410a.2	符合EPEAT登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比(按收入計)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>含有IEC 62474聲明物質的產品</th> <th>申請EPEAT標章的產品</th> <th>申請ENERGY STAR的產品</th> <th>申請TCO標章的產品</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>出貨量比例</td> <td>100%</td> <td>13%</td> <td>69%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <small>註1：上述產品包含筆記型電腦、桌上型電腦、顯示器產品 註2：EPEAT計算以為各國家註冊機種出貨量為分子，ENERGY以及TCO依據申請機種出貨數為分子，分母為2022出貨量</small>	指標	含有IEC 62474聲明物質的產品	申請EPEAT標章的產品	申請ENERGY STAR的產品	申請TCO標章的產品	出貨量比例	100%	13%	69%	10%	經SGS有限確信
指標	含有IEC 62474聲明物質的產品	申請EPEAT標章的產品	申請ENERGY STAR的產品	申請TCO標章的產品									
出貨量比例	100%	13%	69%	10%									
TC-HW-410a.3	符合ENERGYSTAR®標準的合格產品所佔百分比(按收入計)		經SGS有限確信										
TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	相關內容請見「產品生命週期循環-產品回收」章節	經SGS有限確信										



指標代碼	指標描述	揭露內容與相關章節	外部確信												
<b>供應鏈管理</b>															
TC-HW-430a.1	通過RBA驗證稽核流程 ( VAP ) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 ( a ) 所有工廠和 ( b ) 高風險工廠	<p>(a) 2022年，共計稽核105家次。超過80%採RBA有效性稽核程序 ( VAP )。結算在兩年有效期限之內的稽核，總執行率為93.7%</p> <p>(b) 針對2020年RBA稽核總分低於120者（滿分為200分），有3家列為風險較高之廠商，於2022年度再度施以覆核。實際到廠稽核為3家，合計總覆核率為100%。</p> <p>相關內容請見「現場稽核」章節</p>	經SGS有限確信												
TC-HW-430a.2	一階供應商 ( 1 ) 與RBA驗證稽核流程 ( VAP ) 或同等的不符合率，以及 ( 2 ) ( a ) 優先不符合和 ( b ) 其他不符合的相關矯正措施比率	<p>(1) RBA行為準則稽核的不符合率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>勞工</th> <th>健康和安全</th> <th>環境</th> <th>道德</th> <th>管理</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>不符合率</td> <td>10.8%</td> <td>5.7%</td> <td>2.7%</td> <td>0.4%</td> <td>1.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 矯正措施比率</p> <p>2022年，針對VAP稽核評分低於160分或有發現優先不符合缺失之較高風險供應商共提列210筆缺失，截至2022年12月31日為止，已施改善對策並持續追蹤者已達210筆。其中包括優先不符合項共提列15筆缺失，業已全數提列矯正措施率，執行率為100%。而其他不符合矯正措施亦已提列矯正措施率。</p>		勞工	健康和安全	環境	道德	管理	不符合率	10.8%	5.7%	2.7%	0.4%	1.3%	經SGS有限確信
	勞工	健康和安全	環境	道德	管理										
不符合率	10.8%	5.7%	2.7%	0.4%	1.3%										
<b>材料採購</b>															
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	根據美國國家研究理事會 ( U.S. National Research Council ) 規範：鉻、鎬、鈷被定義為關鍵材料，關於上述材料的管理與績效，揭露於「負責任的礦產採購」章節中。	經SGS有限確信												

註1：使用SASB指標，科技與溝通部門 ( technology and communication sector ) 之硬體 ( hardware ) 標準，2018-10版本

註2：針對永續會計標準表二、活動指標TC-HW-000.A、TC-HW-000.B及TC-HW-000.C，我們的說明如下：宏碁的營運模式主要為產品銷售與客戶服務。一般而言，我們於每季法說會對外揭露各產品的營收占比。宏碁公司財務報告與簡報可見：

<https://www.acer-group.com/ag/zh/TW/content/quarterly-reports>



# 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範之 上市公司揭露永續指標

依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，上市公司應依產業別加強揭露永續指標。宏碁公司屬電腦及周邊設備業，揭露指標如下。關於「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第二條規定之上市公司應以專章揭露氣候相關資訊，請參考第六章氣候策略與轉型內容。

編號 / 指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一 消耗能源總量、外購電力百分及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：153,242 GJ 再生能源使用率：44% 外購電力百分：99%	十億焦耳(GJ)、百分比	-
二 總取水量及總耗水量	量化	總取水量：162,655 m <sup>3</sup> 總耗水量：130,124m <sup>3</sup>	千立方公尺( m <sup>3</sup> )	-
三 所產生有害廢棄之重量級回收百分比	量化	宏碁主要的廢棄物來源為一般生活垃圾。無有害廢棄物。	公噸(t)、百分比(%)	-
四 說明職業災害類別、人數及比率	量化	2022年度宏碁工作場所共發生14起職業災害。類別包括：跌倒、衝撞、燙傷、不當動作、以及切、割、擦傷。有關職災人數與比率請詳見：本報告書之「宏碁全球2022年職業傷害統計」	比率(%)、數量	-
五 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄之重量以及再循環之百分比	量化	2022年，宏碁於亞洲、美洲及歐洲地區共回收14,012公噸電子產品，回收率為14.9%。	公噸(t)、百分比(%)	-
六 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	根據美國國家研究理事會(U.S. National Research Council)規範：鉭、鎬、鈷被定義為關鍵材料，關於上述材料的風險管理之描述，揭露於「負責任的礦產採購」章節中。	不適用	-
七 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟	量化	無	報導貨幣	-
八 依產品類別之主要產品產量	量化	宏碁的營運模式主要為產品銷售與客戶服務。一般而言，我們於每季法說會對外揭露各產品的營收占比。宏碁公司財務報告與簡報可見： <a href="https://www.acer.com/corporate/zh/investor-relations/financials/quarternly-reports">https://www.acer.com/corporate/zh/investor-relations/financials/quarternly-reports</a>	依產品類型而不同	-

 聯合國全球盟約對照表

分類	10項原則	報告書內容或說明	報告書頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	宏碁支持並尊重國際公認的人權。 請參考本報告「人權保障」以及《宏碁人權政策》。	118
	保證不與侵犯人權者同流合污	負責任的礦產採購是宏碁持續關注的重要議題。尊重人權，持續改善因為業務發展造成的人權影響，是我們的責任。相關做法，請參考本報告「負責任的礦產採購」。	78
勞工	企業界應支持結社自由及確實承認集體協議權	宏碁支持結社自由及承認集體協議權。詳情請參考本報告「人權保障」以及《宏碁人權政策》。	118
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	宏碁禁止一切形式的強迫和強制勞動。詳情請參考本報告「人權保障」、「勞工人權」以及《宏碁人權政策》。	118
	確實禁用童工	宏碁確實禁用童工。詳情請參考本報告「人權保障」、「勞工人權」以及《宏碁人權政策》。	76、118
	杜絕就業和職業方面的歧視	宏碁杜絕就業和職業方面的歧視。詳情請參考本報告「人權保障」以及《宏碁人權政策》。	118、121
	企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰	宏碁持續關注國內外永續發展相關議題與氣候趨勢，將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，並制定具體永續方針，減緩氣候風險對公司的營運影響，詳細內容與做法，請參考本報告「氣候策略與轉型」。	106
環境	採取主動行動促進在環境上更負責任的做法	宏碁結合循環經濟概念，致力於產品生命週期過程中降低產品對於環境產生的衝擊。從盡可能降低產品對環境的衝擊，並且積極透過創新設計、延長產品生命週期、有效利用材料等低碳循環策略，尋求產品管理與環境保護的平衡點。也致力研發對於環境、人類有益的產品。詳細內容與做法，請參考本報告第五章「循環經濟與創新」。	89
	鼓勵開發和推廣環境友善型技術	宏碁致力實踐永續發展承諾，旗下子公司積極深耕不同領域，為日常生活提供智慧解決方案，我們以創新及環境友善的科技應用，共同響應集團目標，勾勒智慧城市的新面貌。欲看更多資訊，請見本報告書第五章「循環經濟與創新」。	101
	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	請參考本報告「貪腐零容忍」	42



# 獨立有限確信報告

**SGS**

**保證聲明書**

台灣檢驗科技股份有限公司針對宏碁股份有限公司於**2022年永續報告書永續活動報導之保證聲明書**

**保證/查證性質與範疇**  
台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受宏碁股份有限公司(以下簡稱宏碁)委託執行2022年永續報告書之獨立保證(以下簡稱為報告書)。保證範疇依據SGS永續報告書保證的方法學與ISAE3000確信報告之有限等級，於2023年03月02日至2023年04月01日期間，至宏碁總部訪談與查證宏碁所報導在台灣及海外的永續活動資訊，包含管理流程、管理績效及其相關佐證，以評估宏碁之2022年報告書所報導的文本和圖表資訊依據GRI準則(2021)和永續會計準則(SASB)的硬體設備行業準則。此次保證過程不包括保證範疇以外之特定績效資訊評估。

SGS保留不時更新保證聲明的權利，具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

**保證聲明書之預期使用者**  
本保證聲明書係以宏碁之所有利害關係人為主要溝通對象。

**責任**  
有關宏碁之2022年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於宏碁之永續權責人員，永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關宏碁之2022年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對宏碁的所有利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

**保證標準、類型與等級**  
SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引- 全球報告信謹組織(GRI)永續性報導準則GRI 1: 基礎 2021之報告品質要求、GRI 2一般揭露2021之組織的報告實務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關相對性標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所擬定。

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則以下所述予以保證：

保證標準項目	保證等級
A	SGS ESG 暨永續報告書保證規則 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
B	ISAE3000 有限保證

TWLPP5008 Issue 2305

**保證及報告要求範疇**  
保證工作範疇包括評估特定績效資訊的報告品質、準確性及可靠性，此評估之報告準則如下：

**報告準則項目**

1 依循 GRI 通用準則(2021)
2 SASB(HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10)

**評估本報告書所揭露之宏碁重大永續績效資訊內容及有限等級評估所適用之組織外邊界資訊內容的真實性；**

- 評估報告書於GRI內容索引中宣告依循GRI永續性報導通用準則(2021)符合程度，包含依循GRI 2一般揭露、GRI 3及GRI 200/ 300/ 400系列主題準則對應揭露項目之要求，進行評估此報告鑑別之經濟、環境和社會面重大主題與揭露。
- 評估報告書依據SASB標準中HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10中所包含的SASB揭露和指標之準確性保證。

**範疇內包含之特定績效資訊與揭露**  
宏碁的永續報告內容，包括其環境、社會和治理績效，充分符合 GRI 準則和 SASB 標準揭露之硬體指標 (2018-10 版)，如宏碁 2022 年永續報告中的 GRI 準則索引和 SASB 索引所列。

**保證方法**  
本報告書保證包含保證活動前的背景研究，宏碁位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/or 利害相關者的確認。

**使用限制及措施**  
報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊，及所提及之氣候變遷相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 等內容，在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

**獨立性及資格聲明**  
SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位，我們在超過140個國家營運和提供服務，服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證，SGS 台灣申明我們對於宏碁，其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派，且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理制度、溫室氣體審查之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

TWLPP5008 Issue 2305

**ISAE3000 查證/確信意見**  
依據所述之方法學以及所完成之查證工作，保證團隊未發現對於保證工作範疇內與重大主題相關的特定績效資訊未能依循報告準則要求充分報導與準備。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

**結論、發現事項及建議**  
**全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則**

宏碁之2022年永續報告書已依循GRI 1：基礎 2021章節4中的所有報導原則，其內容符合GRI 1章節3中的九項要求。重大議題及影響性已適當的依循GRI 3: 2021進行重大性鑑別與評估，並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則。未來報告書宜加強敘述宏碁與其所鑑別之重大主題對應衝擊之關聯性，及組織管理衝擊之方式，針對與重大主題相關之目標，其標的之設定宜盡可能以定量方式展現。

**SASB 永續會計準則**  
宏碁參照 SASB 準則 -HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10 報導其與企業價值創造過程中相關的重要議題資訊，其所揭露之報導邊界與宏碁永續報告書一致。宏碁以SASB accounting and activity metrics 中所要求事項評估並管理相關主題衍伸之風險與機會，其中所包含之量化資訊已針對其正確性及完整性進行評估以支持所報導資訊之可比較性。宏碁已確定哪些揭露主題和相關指標對其業務具有財務重要性，並已在內容索引中適當說明。透過同時引用GRI和SASB準則，在整體報告準備過程，顯著提高溝通效率和重大主題的鑑別。此外，在未來報告中可透過對報導的主題和部門內或跨部門作法的基準進行差異分析及比較之最佳實踐以促進持續改善之機會。

**簽署人**  
鮑柏宇 知識與管理事業群副總經理  
台北, 台灣



日期: 2023年06月20日  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

TWLPP5008 Issue 2305

報告下載 