



2024

宏碁永續報告書

Acer Sustainability Report

acer

## 封面故事：智慧城市

宏碁集團掌握產業趨勢帶來的契機，持續拓展 AI 創新應用，將觸角延伸至生活各領域，推動多元智慧城市解決方案，朝淨零永續的承諾邁進，為社會帶來正面影響力。

### 環境永續實踐



我們從多個面向實踐對環境永續的承諾。在產品設計層面，旗下電腦、周邊配件、家用電器及時尚產品等採用回收材料，並推出首款碳中和筆記型電腦，且整合產品生命週期管理降低碳足跡影響；此外，亦與物流業者合作推動生質燃料方案，涵蓋永續海洋及航空燃料應用，強化低碳供應鏈的整合。

### 智慧城市與能源解決方案



宏碁結合創新設計與技術投資，透過旗下子公司展開多元觸角，從投資儲能、智慧停車、綠能移動到人工智慧醫學影像判讀等領域，實現減少碳排、能源節約與生產力提升的願景；亦藉由跨領域整合與創新持續實踐永續的價值，同時以 AI 驅動智慧城市與產業轉型，創造更具韌性與競爭力的社會環境。

在這本報告書中，請參見更多關於宏碁落實循環經濟與智慧城市相關的資訊：



更多資訊請參閱



## 董事長暨執行長的話

宏碁深信與產業一同發展並進，且採取行動減輕對環境的負擔，才是實現長期的業務成長和永續發展的關鍵。

同時，宏碁結合全球員工和供應鏈夥伴的力量共同推動改變，擴大環保行動的影響力，並致力將 ESG 成為營運中不可或缺的一部分，從而使地球和宏碁都能永續發展，形成正向循環。

我們很高興分享，宏碁在 2024 年第四季已累積連續六個季度的年增營收成長；我們積極拓展新事業與永續科技，孵育新事業引擎策略持續奏效，持續展現成長動能。如今，宏碁正隨著人工智慧（AI）領域的重大進展，擴展在運算與應用兩大領域的人工智慧產品線，並以「人本智慧（Human Intelligence）」為核心理念，致力運用科技發揮人類的潛能，而非以科技取代人力。

宏碁已明確制定永續發展目標，於 2035 年實現 100% 再生電力使用，至 2050 年實現淨零排放，且至 2025 年達成旗下電腦及顯示器中採用 20 至 30% 消費後回收塑料。宏碁從多個層面落實對環境永續的承諾，以下為 2024 年的新倡議與持續努力的重點：

- 將回收材料融入旗下電腦、相關周邊、家用電器和時尚等產品線製程。
- 首款碳中和筆記型電腦問市，在產品生命週期的每個環節採取行動<sup>[1]</sup>，盡量降低碳足跡的影響<sup>[2]</sup>；並於機殼中加入生物基牡蠣殼材料，並使用 100% 可回收包裝。
- 延續對永續海洋燃料的支持，更持續與物流供應商合作，使用永續航空生質燃料解決方案。
- 與塑膠銀行（Plastic Bank）打造影響力合作計畫，透過東南亞的收集者回收 50 噸海廢塑料。
- 持續投資儲能、智慧停車、綠能移動及智慧醫療診斷等解決方案。

宏碁在 Earthion 使命下對環境、社會和治理（ESG）相關舉措的揭露報告持續獲得認可，納入多項全球永續發展指數及榮譽。2024 年，宏

碁首次名列《TIME》雜誌全球最具永續發展企業榜單及道瓊永續世界指數<sup>[3]</sup>，該指數由標普全球（S&P Global）在企業永續評估（CSA）中遴選全球永續領導企業。同時，宏碁連續第 5 年躋身 S&P Global 永續年鑑之中，為排名全球前 5% 的企業，並連續十一年入選 MSCI ESG 領導者指數，並自 2021 起於該產業分類中獲得 AAA 最佳評級；連續第三年榮獲 EcoVadis 永續評鑑（Sustainability Rating）白金獎章，名列前 1% 的企業。除此之外，《富比士》亦連續五年將宏碁評為「全球最佳雇主」之一，並連續第三年被評為「最佳女性友善公司」。

全球供應鏈持續受到地緣政治、貿易壁壘、通貨膨脹及貨幣波動等全球性議題的挑戰，宏碁將隨時保持警覺，彈性調整業務和營運策略，最大程度降低風險並優化庫存管理。為進一步強化公司風險管理、實現永續發展目標及提升公司治理，宏碁將原有的「風險管理委員會」改組為「風險管理與永續發展委員會」，並將責任範圍擴大至網路安全、風險管理與執行及企業永續發展。

宏碁作為全球頂尖的資通訊公司之一，將透過聯合行動擴大對環境的積極變化。目前已有超過 80%

的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標（SBT），並將透過淨零排放策略，在營運、產品與服務、價值鏈三大支柱下勾勒出九大方向，並推行推行循環經濟，研究和設計能為人類和地球帶來正面影響的氣候解決方案，為更美好的未來提供更綠色的選擇。

宏碁董事長暨執行長

陳俊聖



\* 註 1：碳足跡將根據第三方機構依據 ISO 14067 進行驗證。實施減碳措施後，宏碁將會購買並透過使用高品質的碳權，實現碳中和並取得第三方認證

\* 註 2：生命週期包括原料、製造、配送、使用和廢棄回收。

\* 註 3：自 2025 年 2 月 10 日起，道瓊永續指數（DJSI）系列更名為道瓊領先指數（DIBIC）



# 目錄

# CONTENTS

## 導言

|           |    |
|-----------|----|
| 封面故事      | 02 |
| 董事長暨執行長的話 | 03 |
| 重要成果與肯定   | 05 |
| ESG 績效亮點  | 06 |

## ESG 資訊摘要

|     |     |
|-----|-----|
| 經濟面 | 142 |
| 環境面 | 142 |
| 社會面 | 143 |

## 附錄

|                  |     |
|------------------|-----|
| 關於本報告書           | 144 |
| GRI Standards 指標 | 145 |
| SASB 指標          | 148 |
| 上市公司揭露永續指標       | 149 |
| 聯合國全球盟約對照表       | 149 |
| 獨立有限確信報告         | 150 |

## 01 關於宏碁

|      |    |
|------|----|
| 公司簡介 | 08 |
| 營運概況 | 09 |
| 打破藩籬 | 10 |

## 02 ESG 治理與策略

|                   |    |
|-------------------|----|
| 聯合國永續發展目標 (SDGs)  | 13 |
| ESG 治理與 2025 永續目標 | 15 |
| 重大性與利害關係人議合       | 17 |
| 永續價值              | 29 |

## 03 營運與治理

|           |    |
|-----------|----|
| 公司治理      | 32 |
| 風險管理      | 38 |
| 資訊安全與隱私保護 | 46 |
| 客戶服務      | 54 |
| 營運與環境     | 58 |

## 04 負責任的供應鏈

|          |    |
|----------|----|
| 供應鏈管理機制  | 63 |
| 供應鏈社會面管理 | 67 |
| 供應鏈環境面管理 | 69 |
| 供應鏈稽核與改善 | 70 |

## 05 循環經濟與創新

|            |    |
|------------|----|
| 宏碁循環經濟模式   | 75 |
| 宏碁產品生命週期循環 | 76 |
| 創新產品與服務    | 81 |

## 06 自然與氣候轉型

|                      |    |
|----------------------|----|
| 自然與氣候策略轉型            | 89 |
| 氣候風險機會與相關財務揭露 (TCFD) | 93 |
| 自然相關財務揭露 (TNFD)      | 95 |
| 溫室氣體排放               | 97 |
| 氣候與生物多樣性行動           | 98 |

## 07 包容職場與社會

|           |     |
|-----------|-----|
| 人權保障      | 102 |
| 人才吸引與發展   | 110 |
| 職業健康與安全   | 126 |
| 社會公益與數位包容 | 132 |

## 報告書圖示指引

|              |          |
|--------------|----------|
| 點選右上角圖示返回目錄  | 外跳連結     |
| 回應 GRI 揭露項目  | 查看更多內容   |
| 回應 SASB 揭露項目 | 參考其他頁面內容 |



## 重要成果與肯定

### MSCI ESG 領導者指數成分股

連續十一年入選



### MSCI ESG 評級

獲 AAA 級



### 道瓊永續指數

道瓊永續指數新興市場成分股 連續十一年入選  
道瓊永續世界指數 首次入選

### S&P Global 永續年鑑評選

連續四年列入永續年鑑



### FTSE4Good

連續九年入選富時社會責任新興市場指數



### FTSE4Good 台灣指數

連續七年入選 FTSE4Good 台灣指數公司台灣永續指數



### Ecovadis Sustainability Rating

連續三年榮獲白金級



### CDP 供應鏈議合評估

連續兩年獲最高領導級別 A-List



### Clean200™

入列 2024 全球 200 大碳潔淨企業

### 《時代雜誌》

《時代雜誌》評選為 2024 年全球最具永續發展企業之一



### 《富比士》全球最佳企業雇主

連續五年名列「全球最佳企業雇主」榜單



### 《富比士》全球女性友善公司

連續三年名列「全球女性友善公司」榜單



### 世界標竿聯盟

全球 2,000 大最具影響力公司 (SDG 2000)



### ISS ESG

企業評比「最佳」等級



### 國內獎項

2024 天下永續公民獎：服務業類第 5 名  
TCSA 台灣企業永續獎：連續三年獲永續報告白金獎





## ESG 績效亮點



### 治理與經濟

**29%**

女性董事比例

**28%**

非電腦及顯示器相關事業營收  
占集團總營收 28%

連續 **11** 年

連續十一年入選道瓊永續指數新興市場成分股；首登 2024 年「道瓊永續世界指數」



### 環境

**SAF**

簽署永續航空燃料 (SAF)  
解決方案協議

**5,000** 萬台

2020-2024 年超過 5,000 萬台  
電腦與顯示器使用消費後回收塑料

**Clean200™**

入列 2025 全球 200 大碳潔淨企業



### 社會

**85%**

全球超過 85% 的員工投入  
Project Humanity

**最佳企業雇主**

連續 5 年名列《富比士》全球榜單

**最佳女性企業**

連續 3 年名列《富比士》全球榜單



# 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

成立  
1976 年  
—  
總部  
臺灣  
—  
員工  
9,000+ 人  
—  
設有通路及  
銷售產品的國家  
160+

13 家

13 家公開發行子公司，包含：建碁、安碁資訊、展碁國際、博瑞達、智聯服務、宏碁創達、宏碁智醫、宏碁資訊、宏碁遊戲、唯品科技、海柏特、倚天酷碁以及宏碁智新。

28.3 %

非電腦及顯示器相關事業營收占 2024 年集團總營收約 28.3%。

100 %

承諾 2035 年採用 100% 再生電力。

宏碁股份有限公司創立於 1976 年，為全球頂尖的資通訊公司之一，業務橫跨 160 多個國家。宏碁持續透過創新優化其產品組合，包含電腦及顯示器，並拓展新事業的發展；除此之外，宏碁亦承諾將聚焦於永續發展，探索與環境及社會責任相結合的全新機會。宏碁全球超過 9,000 名員工致力於研究、設計、行銷、銷售和產品服務及各式解決方案，盼能打破人與科技間的藩籬，亦策略性地透過建立多元事業引擎增強企業韌性，截至 2024 年底，宏碁子公司已有 13 家公開發行。

## 業務範圍

為維持發展動能及永續發展，宏碁與產業並進，持續推動現有業務、環保設計和解決方案的創新，同步擴展多元事業引擎，共同達成集團願景。

宏碁將生成式人工智慧（Generative AI）視為 2024 年的主流趨勢，積極攜手合作夥伴，於各式軟硬體平台上打造嶄新的人工智慧體驗，樂見其所創造的商機。迎接人工智慧持續發展的時代，宏碁致力提供全面性的人工智慧解決方案，並偕宏碁資訊、安碁資訊及宏碁智醫等子公司將人工智慧創新挹注於生活中，涵蓋資訊安全、智慧交通、綠能移動、醫療保健等領域，滿足多元市場需求。

在電腦和顯示器事業中，宏碁透過 AI PC 和 SpatialLabs 虛擬體驗應用等技術創新，鞏固於核心事業的基礎，並為遊戲玩家、創作者、教育等的特定需求設計獨特的產品。同時，將觸角延伸至新事業及永續技術領域（如：綠能移動），以滿足各細分市場的期待，並將持續孵育多元業務引擎。



建碁專注於工控 / 商業設備設計研發，致力於專業工業用電腦，其 AI 輔助解決方案，亦適用於分析、監控和許多其他應用。



展碁國際代理及經銷國內外超過 150 個領導品牌，其多元的產品線橫跨商用及家用資訊電子、應用軟體、遊戲設備、系統整合等。



智聯服務為企業提供一站式 IT 整合服務，包括電腦和網路設備的規劃、諮詢、整合及安裝以及企業資訊基礎架構管理。



宏碁智醫致力於 AI 醫療影像技術，提供多種 AI 輔助醫療解決方案，包括篩檢軟體 VeriSee DR（糖尿病視網膜病變）。



宏碁遊戲提供遊戲產品和服務，涵蓋消費性電子、遊戲軟體、遊戲平台、網路服務及遊戲內容。



海柏特為多個品牌電子產品提供維修和保養服務，包括電腦、智慧手機、工作站及電器等。



宏碁智新旗下的消費性電子產品線包括：空氣清淨、淨水、廚房、美容美髮、居家掃除等，提供各式各樣高效率、高智慧的產品，為消費者打造全新生活風格的日常。



安碁資訊提供技術顧問服務，協助客戶於 IT、OT 與雲端各場域，構建主動式防禦能力，以應對網路威脅。



博瑞達為化工原材料及其物流國際貿易公司，主要產品包含橡膠、塑膠、天然橡膠及相關材料等。



宏碁創達可提供完善的人力整合性資源服務，包括資訊管理、軟體開發、企業管理平台整合及人才諮詢等服務。



宏碁資訊為追求數位轉型的企業提供先進的全校性安全雲端服務及資訊技術解決方案。



唯品科技是全球最大的遊戲美術外包和遊戲開發工作室之一，為遊戲產業提供涵蓋各個平台的美術外包和遊戲開發服務。



倚天酷碁致力為多元產業提供解決方案，以推動數位轉型並實現智慧及永續生活風格，業務涵蓋硬體、軟體、物聯網與雲端應用。其「微型交通」（Micromobility）及「時尚」（Fashions）產品線將技術和創造力融入智慧生活解決方案中。

## 產品 / 服務

- 筆記型電腦
- 桌上型電腦
- 顯示器
- 投影機
- 電競產品及其代理
- 電競遊戲內容設計
- 周邊配件及服飾
- 伺服器
- 雲端服務
- 電子商務及服務
- 商用解決方案
- 電子看板解決方案
- 資訊安全及數據中心
- 智慧城市
- 人工輔助醫學影像判讀解決方案
- 綠能移動
- 家電用品設備
- 儲能解決方案
- 家用電子產品服務及維修
- 人力資源服務
- 橡膠貿易及物流分銷
- 整合 IT 服務
- 工業用電腦
- 通訊產品
- 營養補充食品

## 營運概況

據 IDC 數據顯示，2024 年宏碁以 6.1% 市占率在全球 PC 品牌中排名第六；且根據 IDC 和 Gartner 的數據，宏碁年成長率以 6.3% 領先群雄（產業均值 1.0%）。其中，宏碁於 Chromebook 教育市場亦表現亮眼，在 2024 年第四季於全球、美國及泛歐市場的市占皆居冠作收。

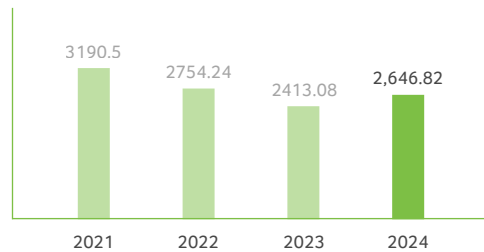
展望 2025 年，市調機構 IDC 和 Gartner 樂觀看好市場，Windows 10 作業系統支援終止將刺激個人電腦換新及提升 AI PC 的商業價值。面對地緣政治局勢和貿易挑戰等全球局勢議題，宏碁將以實際行動提高營運韌性，包括精準選擇更接近市場的供應鏈，以便更快採取行動。同時，宏碁採取多元事業引擎的策略持續發力；2024 年非電腦及顯示器的業務貢獻佔總收入 28.3% 左右，較去年同期成長 15.5%。

2024 年全年合併營收為新台幣 2,646.82 億元；毛利為新台幣 280.03 億元，毛利率為 10.6%；營業淨利為新台幣 48.76 億元，年增 15.4%，營業淨利率為 1.8%；稅後淨利新台幣 55.39 億元，全年 EPS 新台幣 1.84 元。

### 宏碁近年營運概況

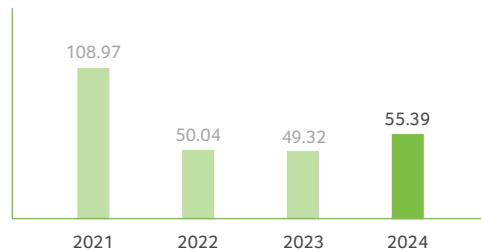
合併營收

單位：新台幣（億元）



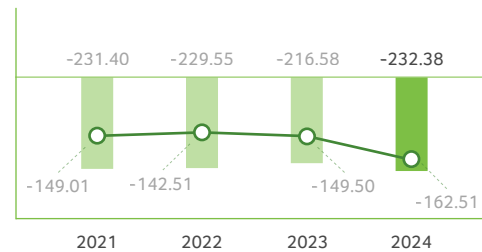
稅後盈餘（虧損）

單位：新台幣（億元）



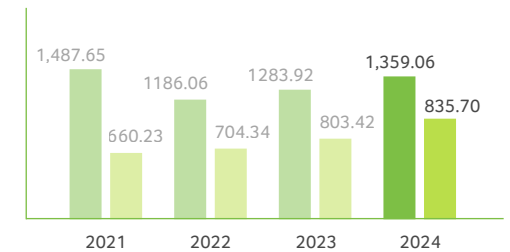
營運費用 / 員工薪資和福利

單位：新台幣（億元）



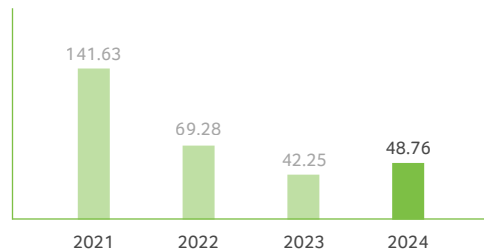
負債 / 權益

單位：新台幣（億元）



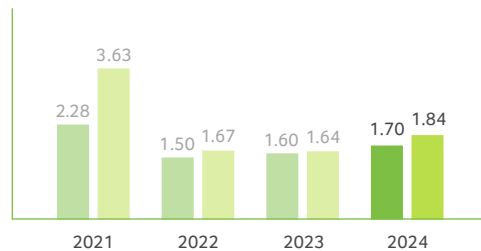
營業淨利（損）

單位：新台幣（億元）



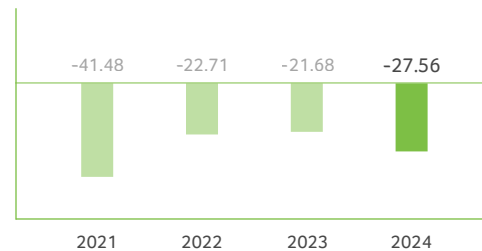
股利 / 基本每股盈餘

單位：新台幣（元）



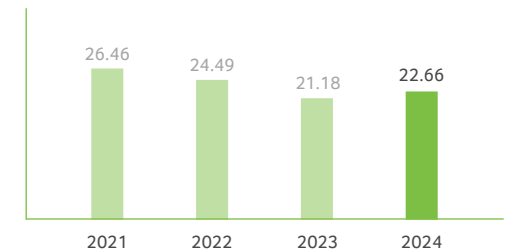
所得稅利益（費用）

單位：新台幣（億元）



研發投入金額

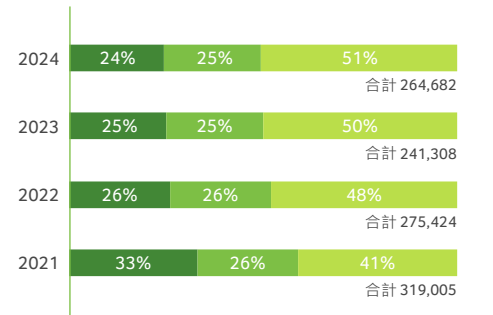
單位：新台幣（億元）



### 2024 年資訊產品

分地區

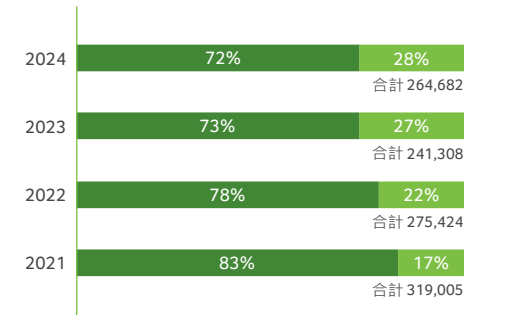
單位：新台幣（百萬元）



● 泛歐 ● 泛美 ● 泛亞

分產品別

單位：新台幣（百萬元）



● 電腦與顯示器 ● 其他



## 打破藩籬

宏碁視人類為一切的核心，聚焦人本、福祉以及對下一世代的期望，將打破人與科技的藩籬作為長期使命的根基，並決心為世界帶來更美好的改變。

我們將以實際的行動帶來改變，確保在永續發展上的努力，創造更美好的未來。



——總經理 簡慧祥



我們了解永續發展無法僅靠單一的力量，更需要與我們的合作夥伴、供應商合作，共同加速實踐永續發展解決方案。



——營運長 高樹國



淨零排放是全球的共識，我們將永續融入營運的每個環節——從製造、生產到運輸。



——永續長 劉靜潔



宏碁致力推動有意義的變革，將永續發展深植企業核心，並與員工、供應商、合作夥伴、消費者、產業及整體社會攜手共創影響力。自 2019 年以來，宏碁透過 Project Humanity 賦能員工推動社會與環境的改變，同時藉由 Earthion 計畫，與供應商及合作夥伴共同實踐負責任的商業行為，擴展其永續願景。為了吸引更多的民眾加入永續行動，宏碁推出 Earth Mission App，鼓勵人們在日常生活中採取環保行動。此外，為促進集團子公司之間的協作，推動永續產品與服務的創新發展，宏碁 Acer Climate Lab 專注於永續創新，持續推動永續產品與服務的發展。

### Project Humanity：打造人人皆能發揮正面影響力的文化

Project Humanity 計畫於 2019 年啟動，旨在培養宏碁員工的歸屬感和使命感，同時賦予他們發揮正面影響力的機會。透過建立以員工自主倡議為核心的企業文化，員工在管理層的支持下，以教育與環境為兩大核心，透過志願服務、環境保護及其他具社會影響力的行動盡一份心力。自 2022 年起，宏碁發行內部電子報《Humanity Times》，使員工主導的永續行動能被眾人看見，同時提供展示成果與分享見解的平台。Project Humanity 計畫已成為一項全球性運動，近 60 個地區的 7,000 多名員工（參與率超過 85%）。

更多資訊請參閱

### Earthion：與夥伴及供應商共同承諾永續發展

Earthion 計畫於 2021 年啟動，旨在凝聚宏碁員工與供應鏈夥伴，共同應對關鍵環境挑戰，並聚焦於六大核心領域——能源、產品設計、包裝設計、生產、物流與回收，全面涵蓋產品價值鏈的永續管理，從研發製造到生命週期結束。

宏碁於 2024 年進一步強化供應鏈永續行動，降低碳排放並推動綠色物流。宏碁與物流夥伴攜手推動生物燃料物流解決方案，於產品運輸使用永續航空燃油（SAF）及永續海運燃料（SMF）。產品設計方面，最新的 Aspire Vero 16 碳中和筆電，其機殼採用至少 69% 消費後回收（PCR）塑料與至少 1% 生物基牡蠣殼材料<sup>[1]</sup>，同時採用 100% 回收包裝製造，展現對減少廢棄物與循環經濟的承諾。

\*註 1：以重量計算的百分比。底盤包含至少 69% 的消費後回收（PCR）塑料和至少 1% 的生物基牡蠣殼材質。PCR 部分包括 60% 的機殼和 75% 的顯示框、底座及底蓋。至少 3% 的生物基牡蠣殼位於底座和底蓋中。此外，鍵帽和電源轉接器外殼亦有 50% 的 PCR 成份。

### 智慧城市

宏碁致力建立具有韌性的城市，並認為智慧城市除了環保以外，更必須能迎向永續的未來。旗下子公司深入日常生活各個領域，並開發永續解決方案，包括：智慧路邊停車管理系統、人工智慧解決方案（如：AI 醫療輔助診斷軟體）及智慧移動軟硬體等。

更多資訊請參閱

### Climate Lab: 致力推動創新

宏碁將透過創新來因應氣候的挑戰，進而實現永續發展的未來。2023 年成立 Climate Lab，作為專責的創新中心，用來探索在工作、生活、交通及學習等四種生活型式的永續未來；宏碁亦推出「科技覺醒」願景，揭示因應氣候變遷而不斷投入於永續發展的努力。

2024 年宏碁持續推動永續創新，促進旗下子公司在多元產品與服務上的協同合作，研發綠色科技解決方案；藉由創新及拓展永續展品與服務，降低對環境的影響，同時激勵下一代成為具備環保意識的消費者。

### Earth Mission App：以行動啟發更綠色的未來

為了凝聚科技產業的力量，共同應對氣候危機，宏碁開發屢獲殊榮的 Earth Mission App，鼓勵個人在日常生活中採取環保行動，並將內容遊戲化增加參與度，使用者完成綠色任務後將獲得獎勵，進而提升環保意識。最初該應用程式僅供宏碁員工與商業夥伴使用，後來更擴大影響力，開放給更多人使用，達到「每一項決定都致關重要」的理念精神。

除此之外，宏碁亦與社會企業合作，在重要產業活動中推動環保行動，吸引群眾共襄盛舉。其中一項倡議便是攜手塑膠銀行，透過 Earth Mission App 舉辦海洋保護挑戰賽（Ocean Protection Challenge），當參與者完成挑戰時，塑膠銀行會額外回收塑膠瓶，幫助減少環境污染。截至 2024 年，Earth Mission App 在全球 138 個國家中，用戶總數突破 14,000 人，相較前一年增加 27%，展現其持續擴大的影響力。

## 宏碁各地社會 (S)、環境 (E) 與治理 (G) 活動

### 宏碁 2024 COMPUTEX 展位獲永續設計獎銀獎

2024 台北國際電腦展上，宏碁展位設計體現 3R 策略，以 Reduce（減少使用）Reuse（物盡其用）Recycle（循環再利用）實踐減碳淨零的決心；從展覽主題、設計至材料應用，皆以低碳及創新的理念，展現出環保低碳的精神，因而榮獲 COMPUTEX 永續設計獎（Sustainable Design Award）銀獎肯定。

宏碁展位使用約 80% 永續或可利用材料，配有大型 LED 螢幕及低耗能省電 LED 照明系統；高達 95% 的產品立牌將以電子紙做為載體呈現，取代一次性印刷製作物。展期結束後，將可回收的大型設計物材料製作、改造成各種服飾與商品，最大限度地減少資源的浪費。



### 宏碁促進成立美國洛杉磯南區第一個社區科技中心，捐贈旗下電腦及顯示器

位於洛杉磯 Jackie Tatum Harvard 公園的 Pete Brown Junior 網球及學術計劃由於宏碁美國捐贈 Chromebook、TravelMate 筆記型電腦、電競電腦及顯示器等整新機，於 2024 年 10 月舉行第一個社區科技中心的開幕典禮。

此科技中心專為洛杉磯南區的弱勢兒童提供科技技能及訓練，並於洛杉磯警察局社區安全（CSP, Community Safety Partnership）子局內設立，確保兒童在課業後於安全的環境中使用電競電腦進行休閒娛樂。

宏碁賦予舊電腦及顯示器重生，不僅代表宏碁對永續發展的承諾，同時也表現出對社會責任的支持，援助弱勢兒童的教育。



### 宏碁推動泰國電競產業，提供學生實習計畫與身心障礙者就業機會

宏碁致力促進泰國電競產業發展，與業界資深組織及專業戰隊合作，邀請學生參與泰國 Predator League 電競活動，不僅能讓參與宏碁電競實習計畫的學生獲得實務經驗，更能培養電競賽事管理能力。此外，宏碁亦在競賽中為身心障礙者（PWD）創造共融機會，使其能參與大型賽事，並有機會於電競產業中建立職業發展道路。







# 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)

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。2024 年，我們持續根據宏碁 ESG 關注焦點與價值鏈，檢視聯合國永續發展目標與公司營運的相關性，定義 SDG 3 (健康與促進福祉)、SDG 4 (優質教育)、SDG 7 (可負擔的潔淨能源)、SDG 8 (就業與經濟成長)、SDG11 (永續城鄉)、SDG12 (責任消費與生產)、與 SDG 13 (氣候行動) 為優先項目，同時透過 SDG 17 (多元夥伴關係)，運用公司產品與服務，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，實現企業公民的重要角色。

## 於宏碁價值鏈中落實關鍵 SDGs

| SDGs                                                                               | 目標                                     | 2023 年實際貢獻做法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|    | 確保健康及促進各年齡層的福祉                         | <p>透過我們的核心產品與服務，確保人們健康和促進人們福祉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁與宏碁智新合作的空氣品質改善解決方案，持續協助校園、商用、醫護及多項領域，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</li><li>宏碁子公司智醫藉由提供糖尿病視網膜病變、老年黃斑部病變和骨質疏鬆症等 AI 輔助醫療解決方案，為醫療從業人員提供實用的協助</li></ul>                                                                                                                                                                              | 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              | <p>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，我們提供免費的數位教育並且捐贈電腦，支持各種弱勢團體</p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁基金會捐贈 300 台平板電腦予非洲納米比亞社區，支持納米比亞結核病防治計畫，支持當地結核病研究與公衛防治</li><li>宏碁美國捐贈翻新版 Chromebook、TravelMate 筆電、電競電腦及螢幕等，協助洛杉磯弱勢兒童科技中心，並提供科技教育與訓練</li><li>宏碁泰國攜手合作夥伴 V Tech Computer 共同捐贈設備與資金，協助泰國中部學校改善學習環境，以提升學生的教育資源與職業技能培訓機會</li><li>宏碁台灣協助老五老基金會長者克服數位落差，提升長者使用科技的自信心與生活品質，並鼓勵員工擔任教學助理志工，協助長者學習手機應用程式</li></ul> | 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          | <p>我們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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁逐年提升再生能源比率，亦加入 RE100 倡議，宏碁集團提前於 2024 年使用 60% 再生能源，2035 年前達成 RE100，2050 年淨零碳排放</li><li>為以實際行動支持 2035 年達成 100% 再生能源使用目標，宏碁全球據點多年來陸續裝設太陽能板，包括宏碁荷蘭、德國、西班牙等據點</li><li>宏碁智頻 Acer Power Bar 儲能行動電源，提供可靠乾淨、綠能環保的安全穩定的備用電力</li><li>聯永基推出高效能電池與智慧控制器，採用最新鋰電技術，具備更高能量密度、快速充電與長壽命特性，大幅提升使用效率並降低維護成本</li></ul>                         | 創新產品與服務<br>自然與氣候轉型<br>數位包容與社會公益 |
|  | 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作 | <ul style="list-style-type: none"><li>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，2024 年受稽核影響的供應商員工達 23 萬人</li><li>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</li><li>宏碁致力推動以人為本的友善職場環境，且屢獲國際肯定。2024 年連續五年名列《富比士》最佳企業雇主，並連續三年位列《富比士》全球女性友善公司</li></ul>                                                                                                                                                         | 負責任的供應鏈<br>人才吸引與發展              |

| SDGs                                                                               | 目標                                                 | 2023 年實際貢獻做法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|    | 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性                             | <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁子公司倚天酷碁提供電動輔助自行車（e-Bikes）、電動滑板車（e-Scooters）及動能科技產品線（Kinetic Tech），以更環保、便捷的個人交通與動能轉換解決方案，減少碳排放並提升都市出行的便利性與效率</li><li>響應德國的「Stadtradeln 城市自行車運動」，宏碁德國每年為員工舉辦宏碁自行車挑戰，2024 年，宏碁德國舉辦 Bike &amp; Step 挑戰賽，鼓勵員工透過騎行與步行參與永續行動與健康生活</li></ul>                    | <p>創新產品與服務</p> <p>數位包容與社會公益</p>                            |
|    | 確保永續消費及生產模式                                        | <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>減少產品生命週期中對於環境與社會的負面影響，從使用再生塑膠材料開始，納入更多回收材料的使用，進一步避免使用來自生物多樣性地區的材料</li></ul>                                                            | <p>循環經濟</p> <p>創新產品與服務</p>                                 |
|    | 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響                                  | <p>宏碁積極落實全球氣候變遷策略，擬訂低碳、永續策略</p> <ul style="list-style-type: none"><li>承諾於 2050 年前達成淨零碳排放</li><li>為了減少碳排放，宏碁聯手物流供應商一同於海洋及航空運輸中採用生質燃料解決方案</li><li>發起 Climate Lab 倡議 - 以「科技覺醒」為核心推動技術開發及創新</li><li>宏碁員工持續發起多項節能減碳專案，例如英國、菲律賓、印尼、中東的植樹相關專案</li><li>持續推廣 Earth Misson 應用程式，使用者可以在日常生活中養成環保習慣，2024 年，應用程式的用戶總數已超過 14,000 名，較 2023 年增長</li></ul> | <p>打破藩籬</p> <p>負責任的供應鏈</p> <p>數位包容與社會公益</p> <p>自然與氣候轉型</p> |
|  | 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度 | <p>宏碁落實衝突礦產監督管理責任，促進和平包容的社會</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul>                                                                                                                                                                                                                | <p>負責任的供應鏈</p>                                             |
|  | 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係                            | <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>宏碁聯手物流供應商一同於海洋及航空運輸中採用生質燃料解決方案，進而展現對聯合國永續發展目標 SDG 17（多元夥伴關係）及與 SDG 13（氣候行動）的承諾</li></ul>                                                                                                                    | <p>數位包容與社會公益</p>                                           |

# ESG 治理與 2025 永續目標

## 永續宏基

宏碁的 ESG 政策與策略與企業發展方向和品牌的核心精神對齊：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，才能實現企業的永續發展，進而發揮我們的社會影響力。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，強化集團韌性，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

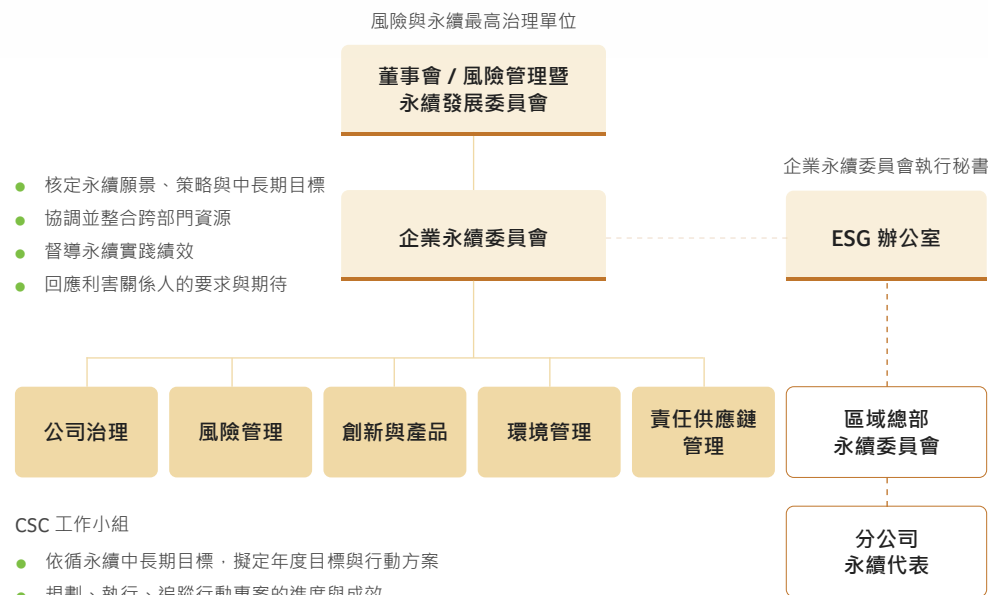
於產品與服務中納入低碳、永續、循環創新的技術與概念，引領智慧城市，開創綠色經濟新局

### 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

## ESG 治理

宏碁以積極的態度實踐企業永續，將承諾轉化為行動。我們透過 ESG 治理，將永續發展策略融入業務發展與營運管理中。董事會 / 風險管理暨永續發展委員會為推動永續發展的最高決策單位，並設置企業永續委員會（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。企業永續委員會成員包括：總經理、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、策略與中長期目標，協調並整合跨部門資源、督導永續實踐績效，監督永續相關風險與機會的因應與管理，並定期向董事會報告。



企業永續委員會根據各重要跨部門議題設立對應工作小組，包括：公司治理、風險管理、創新與產品、環境管理、責任供應鏈管理等工作小組，各小組依循永續中長期目標，擬定年度目標與行動方案，定期召開會議，進行跨部門的溝通協調，並針對行動方案進行規劃、執行與追蹤。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、核定中長期目標，並針對重要永續議題進行討論與決議。2024 年分別於六月與十二月召開會議，出席率達 100%。



ESG 辦公室為推動永續發展之專職單位，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委員會，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。

企業永續委員會定期由永續長代表向董事會報告永續發展策略目標與工作成果，2024 年共進行 2 次報告，

呈報並審議議案內容包括：重大性調查結果、氣候策略與淨零排放、生物多樣性承諾修訂、供應鏈管理與執行情況、永續報告書等。

此外，為確永續資訊的準確性、完整性及可靠性，並促進永續發展方面的透明度和合規性，2024 年增訂「永續資訊管理作業程序」，明訂宏碁永續發展作業相關工作之權責單位、控制措施及作業監督與改進規定。

2025 永續目標與 2024 達成狀況

|                                                                                      | 2025 目標                                                                                                                | 2024 成果                                                                                         | 回應的關鍵 SDGs                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 循環經濟 <ul style="list-style-type: none"><li>永續設計</li><li>回收材質</li><li>減塑包裝</li></ul>  | 電腦與顯示器使用 20-30% 消費後回收塑料                                                                                                | 18.6% 消費後回收塑料使用於電腦與顯示器                                                                          | 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION |
| 氣候變遷 <ul style="list-style-type: none"><li>再生能源</li><li>能源效率</li><li>減碳承諾</li></ul>  | 宏碁集團達成使用 60% 再生電力<br>*2035 年達成 RE100<br><br>個人電腦平均能源消耗降 45%<br>(以 2016 為基礎年)<br><br>80% 的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標 (SBT) | 60% 使用再生電力<br><br>筆電：43.9%<br>桌機：45%<br>個人電腦平均能源消耗下降比率<br><br>81% 關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標 (SBT) | 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY13 CLIMATE ACTION                                 |
| 社會影響力 <ul style="list-style-type: none"><li>友善環境</li><li>資訊教育</li><li>員工認同</li></ul> | 超過 90% 的員工投入全球專案計畫<br><br>80% 的全球員工高度認同公司                                                                              | 85% 員工投入全球專案計畫<br><br>76.2% 全球員工高度認同公司                                                          | 4 QUALITY EDUCATION13 CLIMATE ACTION17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS              |

# 重大性與利害關係人議合

## 重大性分析流程

宏碁公司定期進行重大性分析，參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 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、關注度、多樣性，完整辨識所有利害關係人，包括員工、倡議組織與公益團體 / 社區、客戶、投資人、供應商、政府機關、產業協會、學研單位、媒體等九類利害關係人，2024 年度將倡議組織，與公益團體 / 社區合併為一類，以利綜整利害關係人的訴求與溝通策略。

### 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。2024 年，標竿比較 ESG 重大議題，與考慮產業特性議題後，新增廢棄物管理議題，共 15 項。

### 雙重大性分析

我們參考《GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）》的《GRI 3：重大主題 2021（GRI 3：Material Topics 2021）》及歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）針對企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所發佈的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的雙重大性概念，考量各 ESG 議題對於組織營運 / 財務，也考量組織於價值鏈中對於環境與社會的正面影響與負面衝擊。

#### 對於環境與社會的衝擊

關於組織價值鏈運營對於環境與社會的衝擊，我們綜合考量以下：宏碁於 2024 年進行了線上調查，各種議題對於環境 / 人的正面影響（機會）與負面衝擊（風險），收集了 808 位內、外部利害關係人的回饋，他們與宏碁公司有溝通 / 合作關係，對宏碁業務有一定程度的了解。其次，我們進行了衝擊定性分析，請相關權責部門針對組織價值鏈中的重大主題進行了對經濟、環境和人的衝擊 / 影響的評量。最後，我們也進行了永續價值評估，評估了價值鏈階段對環境和社會的衝擊。

更多資訊請參閱

#### 對於企業營運的衝擊

2024 年我們請高階主管與永續委員會工作小組組長，評估對於財務 / 營運的正面影響（機會）與負面衝擊（風險）衝擊。高階主管包括：董事長暨執行長、總經理、共同營運長、財務長、法務長、人資長、永續長等。我們從問卷回應了解到經營團隊對於 ESG 議題對組織營運 / 財務衝擊的看法。

重大主題排序

我們統計各利害關係人所評估之重大主題的正負面衝擊程度，排序重大性主題，並且繪製矩陣，X 軸為重大主題對於宏碁組織營運的衝擊，Y 軸為 ESG 議題對於環境與社會的衝擊。該結果經過兩個階段確認：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 ESG 辦公室審視；接續，透過最高永續治理單位「企業永續委員會」確認。

2024 年公司前三大重要主題排序為：公司治理、資訊安全與隱私保護，與能源、碳排、氣候變遷，相較於 2023 年，2024 年在以下議題的排序上升：公司治理與行為準則、人才吸引、留任與發展、供應商環境與社會管理、職業健康與安全、數位包容與社會公益；而創新研究與設計、循環經濟、人權多元與平等機會、公共政策與倡議、水資源管理、生物多樣性等議題排序下降。此外，由於人權多元與平等機會是員工重視的議題，生物多樣性與水資源管理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，故我們將之視為次要重大主題，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

我們將由永續委員會最後確認排序前的 10 項之重大主題，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，由外部第三方單位進行揭露內容確信。2024 年宏碁重大主題調查結果，亦由宏碁董事會審視、核決並且監督。

針對重大主題制訂定長期目標

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 ESG 投入行動的進展。

重大主題分析 - 衝擊評估與衝擊邊界

我們參考 GRI 通用準則的 GRI 1 基礎與 GRI 3 重大主題標準，與 CSRD 的雙重大性原則，評估重大議題對於的經濟、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。

● 環境 ● 社會 ● 治理

▲ 重要性排序較 2023 年上升 ▼ 重要性排序較 2023 年下降 ▬ 重要性排序與 2023 年相同

| 排序    | 重大主題                    | 說明                                                                                                | 衝擊評估                                                                       |                                                                     | 衝擊邊界  |    |            |         | 衝擊 / 影響的<br>內外利害關係者                      | 管理方法                         |
|-------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------|----|------------|---------|------------------------------------------|------------------------------|
|       |                         |                                                                                                   | 正面影響                                                                       | 負面衝擊                                                                | 上游供應鏈 | 總部 | 區域總部 / 子公司 | 下游產品與服務 |                                          |                              |
| 1 ▲ 6 | 公司治理<br>與從業道德 /<br>行為準則 | 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<br>● 投資人<br>● 政府機關                  | 第三章<br>營運與治理 - 公司治理          |
| 2 ▼ 1 | 資訊安全<br>與隱私保護           | 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<br><br>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<br><br>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<br>● 客戶<br>● 供應商<br>● 投資人<br>● 政府機關 | 第三章<br>營運與治理 - 資訊安全<br>與隱私保護 |

註：我們針對主要重大主題（第 1-10 項）進行管理方法的完整揭露，針對次要重大主題（11-15 項）則對應 GRI 指標作部分內容揭露。



● 環境 ● 社會 ● 治理

▲ 重要性排序較 2023 年上升 ▼ 重要性排序較 2023 年下降 ▬ 重要性排序與 2023 年相同

| 排序     | 重大主題                  | 說明                                                                                           | 衝擊評估                                                |                                                             | 衝擊邊界  |    |            |         | 衝擊 / 影響的<br>內外利害關係者                                                                                 | 管理方法                         |
|--------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|----|------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|        |                       |                                                                                              | 正面影響                                                | 負面衝擊                                                        | 上游供應鏈 | 總部 | 區域總部 / 子公司 | 下游產品與服務 |                                                                                                     |                              |
| 3 ▼ 1  | 能源、碳排放<br>與氣候行動       | 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需面臨的風險與機會    | 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                                  | ●     | ●  | ●          | ●       | <ul style="list-style-type: none"><li>產業協會</li><li>政府機關</li><li>倡議組織</li></ul>                      | 第六章<br>自然與氣候轉型               |
| 4 ▬    | 產品責任<br>與客戶安全         | 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                           |       | ●  | ●          | ●       | <ul style="list-style-type: none"><li>客戶</li><li>政府機關</li><li>倡議組織</li><li>投資人</li></ul>            | 第五章<br>循環經濟與創新               |
| 5 ▬    | 人才吸引、<br>留任與發展        | 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 |       | ●  | ●          |         | <ul style="list-style-type: none"><li>員工</li><li>社區</li></ul>                                       | 第七章<br>包容職場與社會 - 人才<br>吸引與發展 |
| 6 ▲ 8  | 供應商環境<br>與社會管理與<br>績效 | 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                                              | ●     | ●  |            |         | <ul style="list-style-type: none"><li>供應商</li><li>社區</li></ul>                                      | 第四章<br>負責任的供應鏈               |
| 7      | 廢棄物管理                 | 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                                                              | 進行廢棄物管理，可以減少環境負面衝擊                                  | 不進行廢棄物管理，廢棄物數量將會增加，造成環境負擔                                   |       | ●  | ●          | ●       | <ul style="list-style-type: none"><li>客戶</li><li>社區</li></ul>                                       | 第三章<br>營運與治理 - 營運與環<br>境     |
| 8 ▼ 2  | 創新研發<br>與設計           | 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                            | ●     | ●  | ●          | ●       | <ul style="list-style-type: none"><li>客戶</li><li>社區</li><li>供應商</li><li>學研單位</li><li>產業協會</li></ul> | 第五章<br>循環經濟與創新 - 創新<br>產品與服務 |
| 9 ▲ 11 | 職業健康<br>與安全           | 提供員工安全衛生的工作環境，強化員工（承攬商）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                                  | ●     | ●  | ●          |         | <ul style="list-style-type: none"><li>員工</li><li>供應商</li><li>社區</li></ul>                           | 第七章<br>包容職場與社會 - 職業<br>健康與安全 |

註：我們針對主要重大主題 ( 第 1-10 項 ) 進行管理方法的完整揭露，針對次要重大主題 (11-154 項 ) 則對應 GRI 指標作部分內容揭露。

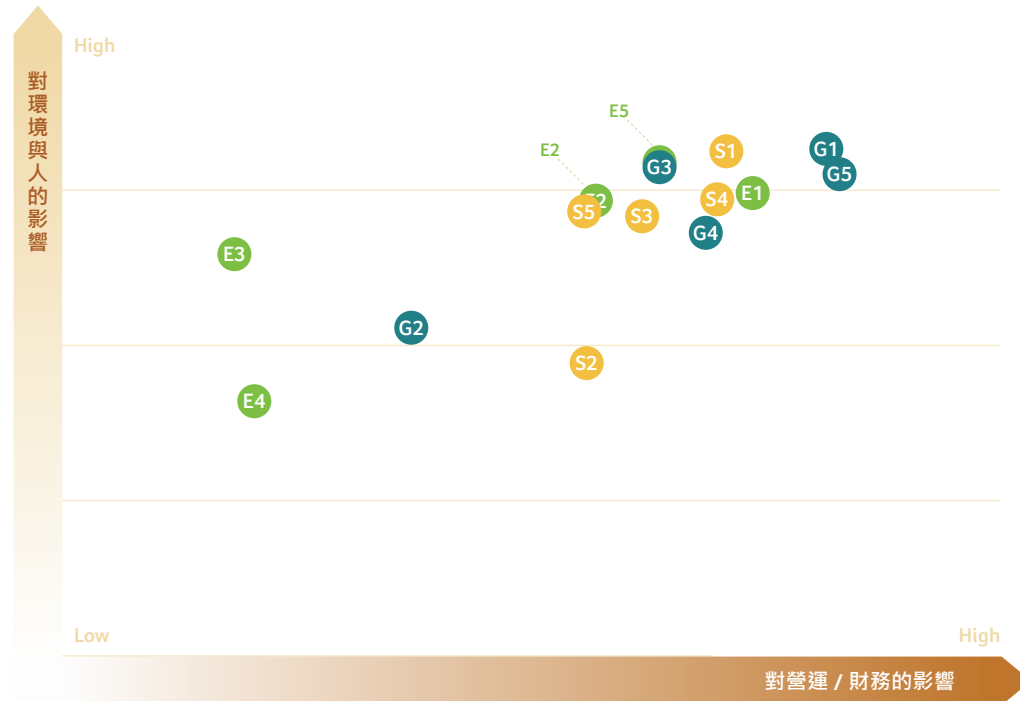
● 環境● 社會● 治理

▲ 重要性排序較 2023 年上升▼ 重要性排序較 2023 年下降⊖ 重要性排序與 2023 年相同

| 排序    | 重大主題      | 說明                                                                                                              | 衝擊評估                                                                        |                                                         | 衝擊邊界  |    |            |         | 衝擊 / 影響的<br>內外利害關係者                                              | 管理方法                           |
|-------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------|----|------------|---------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
|       |           |                                                                                                                 | 正面影響                                                                        | 負面衝擊                                                    | 上游供應鏈 | 總部 | 區域總部 / 子公司 | 下游產品與服務 |                                                                  |                                |
| 10▼6  | 循環經濟      | 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，並透過將消費後回收 ( PCR ) 塑料、海廢塑料 ( OBP ) 、回收金屬等材質運用在產品中，落實循環經濟 | 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<br>● 政府機關<br>● 倡議組織<br>● 投資人<br>● 供應商                       | 第五章<br>循環經濟與創新                 |
| 11▼10 | 人權、平等與多元化 | 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                                   | ●     | ●  | ●          |         | ● 員工<br>● 供應商                                                    | 第七章<br>包容職場與社會 - 人權保障          |
| 12▲14 | 數位包容與社會公益 | 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 | 各類活動，增加公司營運支出                                           |       | ●  | ●          | ●       | ● 公益團體 / 社區                                                      | 第七章<br>包容職場與社會 - 數位包容與社會公益     |
| 13▼12 | 政策與公共議題倡議 | 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                          | ●     | ●  | ●          | ●       | ● 倡議組織學研單位<br>● 產業協會<br>● 政府機關<br>● 供應商<br>● 客戶<br>● 員工<br>● 投資人 | 第二章<br>ESG 治理與策略 - 重大性與利害關係人議合 |
| 14▼9  | 水資源管理     | 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                                      | ●     | ●  | ●          | ●       | ● 員工<br>● 社區<br>● 供應商                                            | 第三章<br>營運與治理 - 營運與環境           |
| 15▼13 | 生物多樣性     | 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                                                                    | 了解公司營運對生物多樣性的衝擊可增加公司對於風險的掌握，進一步減緩對於自然環境的衝擊                                  | 忽略生物多樣性的重要性，可能對環境造成衝擊，間接造成公司聲譽受損                        | ●     | ●  | ●          | ●       | ● 倡議組織<br>● 社區<br>● 客戶<br>● 供應商                                  | 第六章<br>自然與氣候轉型 - 生物多樣性         |

註：我們針對主要重大主題 ( 第 1-10 項 ) 進行管理方法的完整揭露，針對次要重大主題 (11-15 項 ) 則對應 GRI 指標作部分內容揭露。

## 重大主題分析結果 - 矩陣圖



## 重大主題回應之 SDGs 與相關指標

|              |      |                                                                                                 |
|--------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司治理與行為準則    |      | GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-23, 2-26, 2-27, 405-1, 416-2, 417-2, 417-3 |
| 資訊安全與隱私保護    |      | GRI 418-1<br>SASB SASB TC-HW-230a.1                                                             |
| 能源、碳排、氣候變遷   |      | GRI 302-1~302-4, 305-1~5, 305-7, 201-2                                                          |
| 產品責任與客戶安全    |      | GRI 415-1~2, 417-1                                                                              |
| 人才吸引、留任與發展   |      | GRI 402-1, 404-1~3                                                                              |
| 供應商環境與社會管理績效 | <br> | GRI 2-6, 308-1~2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1~2<br>SASB SASB TC-HW-430a.1~2                      |
| 廢棄物管理        | <br> | GRI 306                                                                                         |
| 創新研究與設計      | <br> |                                                                                                 |
| 職業健康與安全      |      | GRI 403                                                                                         |
| 循環經濟         |      | GRI 301-3<br>SASB SASB TC-HW-410a.1-4, 302-5                                                    |
| 人權、多元與平等機會   |      | GRI 405-1~2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1<br>SASB SASB TC-HW-330a.1                               |
| 數位包容與社區公益    |      | GRI 201-1, 203-2                                                                                |
| 公共政策與倡議      |      | GRI 2-28, 415-1                                                                                 |
| 水資源管理        |      | GRI 303                                                                                         |
| 生物多樣性        | <br> |                                                                                                 |

- 環境 ● 社會 ● 治理
- G1 公司治理與行為準則
  - G5 資訊安全與隱私保護
  - E1 能源、碳排、氣候變遷
  - S1 產品責任與客戶安全
  - G4 創新研究與設計
  - S2 數位包容與社區公益
  - S4 人才吸引、留任與發展
  - S3 職業健康與安全
  - G2 公共政策與倡議
  - G3 供應商環境與社會管理績效
  - E2 循環經濟
  - E3 水資源管理
  - E5 廢棄物管理
  - S5 人權、多元與平等機會
  - E4 生物多樣性



## 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」，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。



### 員工

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

營運與治理 包容職場與社會

| 關注議題      | 我們的回應                                                                                                                                                                     | 主要溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 廢棄物管理     | <ul style="list-style-type: none"> <li>為能內化同仁對環境保護的認知，我們持續推動 Earth Mission 活動，邀請同仁加入挑戰，內容包含：節電、節水、降低交通油耗、減少廢棄物等習慣養成，一起為永續生活盡力。同時設計環境保護（包含：節電、節水、廢棄物減量）教育訓練線上課程</li> </ul> | <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>公司網站（宏碁集團）（即時）</li> <li>勞資會議 / 園丁會（每季）</li> <li>職工福利委員會（即時）</li> </ul> |
| 資訊安全與隱私保護 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Email 公告（即時）</li> <li>員工滿意度調查（不定時）</li> <li>教育訓練（每年）</li> </ul>                                                                                                                                              |
| 人才吸引與留任   | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續加強最佳雇主品牌形象，並且提供具有競爭力薪酬 / 福利，吸引並留住優秀人才連續五年獲得富比士最佳雇主獎</li> </ul>                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>線上社群（不定時）</li> <li>健康管理中心小護士熱線（即時）</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

營運與治理 循環經濟與創新

| 關注議題             | 我們的回應                                                                                                                                                                                                                          | 主要溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司治理與從業道德 / 行為準則 | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續暢通內外部人員檢舉管道，並執行檢舉人保護制度</li> <li>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</li> </ul>                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Email 與電話往來（即時）</li> <li>問卷調查（每年）</li> </ul>                                                                                                              |
| 循環經濟             | <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> <li>導入循環經濟思維，推動材料創新，選擇低環境衝擊之材料如消費後回收塑料應用於電腦及顯示器產品上，並擴大其使用範圍於 Vero 系列各類產品如投影機、電腦周邊產品以及行李箱等，同時於筆記型電腦觸控板上與 Vero Ocean 系列周邊使用海廢塑料</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>宏碁永續網站（即時）</li> <li>企業永續報告書（每年）</li> <li>企業責任信箱 cr@acer.com（即時）</li> <li>宏碁官方網站 - 支援頁面</li> <li>客服專線（即時）</li> <li>線上即時對談（即時）</li> <li>社交軟體（即時）</li> </ul> |
| 廢棄物管理            | <ul style="list-style-type: none"> <li>宏碁在全球各地，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</li> </ul>                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                  |

## 關注議題



## 我們的回應

## 主要溝通管道與頻率

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。2024 年供應商 RBA 行為準則稽核，在健康安全面向的符合性為 94%

資訊安全  
與隱私保護

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

- 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）
- 推動二階供應商 RBA 管理（文件審查、現場抽查）（每年）
- 教育訓練（不定期）
- 供應商自我評估問卷 SAQ（不定期）
- 申訴信箱（全時段開放）

## 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

循環經濟與創新 包容職場與社會 營運與治理

## 利害關係人交流

## 議合主題：氣候變遷

宏碁與國泰貨運及中菲行國際物流集團攜手合作，推動減少航空碳排放，並於 2024 年開始使用國泰貨運的永續航空燃料 (SAF)。此舉是宏碁實踐綠色物流的承諾之一，並將其納入公司淨零排放策略，目標是於 2050 年達成淨零排放。這一合作不僅回應環境挑戰，也推動宏碁 Earthion 永續平台的發展。

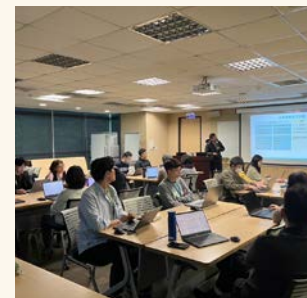
推動使用可持續航空燃料能減少高達 80% 的溫室氣體排放，對航空運輸業帶來突破性改變。此供應鏈合作也對減少碳排放至關重要。

## 議合主題：供應商環境與社會管理

宏碁積極推動「以大帶小」低碳供應鏈計畫，透過品牌影響力，攜手供應鏈夥伴共同邁向低碳轉型，2024 年更獲得經濟部「製造業低碳及智慧化升級轉型補助」支持，涵蓋多個關鍵產業領域，串聯 21 間上下游供應商，從生產、材料選用、製程優化到數據管理，全方位提升供應鏈的減碳能力。

本計畫中，宏碁結合外部節能減碳專家，推動供應鏈夥伴進行節能診斷，透過低碳材料應用、優化生產流程、提升能源使用效率，協助供應鏈夥伴落實綠色製造，降低產品生命週期的碳足跡，最終導入數據管理平台，強化整體供應鏈的碳排放監測與分析。同時，安排多元的供應商訓練課程，分享國際的碳與能源管理趨勢，透過技術分享與資源挹注，確保整體產業鏈的低碳化效益。

低碳供應鏈核心精神在於驅動供應鏈減碳行動，透過技術交流、產業鏈協同合作、與數據透明化，建立具延續性與擴散性的減碳效益。宏碁持續積極推動供應商提升低碳製造能力，期待將減碳與永續影響力擴及到供應鏈，攜手供應鏈達成低碳轉型。





## 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

循環經濟與創新 包容職場與社會



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 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 2024 年各類 ESG 評比中

#### 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
- 導入循環經濟思維，推動材料創新，選擇低環境衝擊之材料如消費後回收塑料應用於電腦及顯示器產品上，並擴大其使用範圍於 Vero 系列各類產品如投影機、電腦周邊產品以及行李箱等，同時於筆記型電腦觸控板上與 Vero Ocean 系列周邊使用海廢塑料

#### 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，2024 年無重大職業災害

- 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）



## 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

營運與治理 循環經濟與創新 包容職場與社會



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 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

#### 人才吸引留任 與發展

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連續五年獲得富比士最佳雇主獎

#### 公司治理與從業 道德 / 行為準則

2024 年度上市企業公司治理評鑑結果列為 6% ~ 20%

- 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）





## 公益團體 / 社區

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

自然與氣候轉型 人才吸引與發展 包容職場與社會



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 能源、碳排放與氣候變遷

鼓勵員工進行環保行動，並舉辦環保相關活動，邀請社區大眾共同參與

#### 人才吸引留任與發展

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連續五年獲得富比士最佳雇主獎

#### 數位包容與社會公益

持續舉辦全球 ESG 專案獎，以教育和環境兩大主題，並以生物多樣性為次子題，鼓勵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。2024 年共 18 件入圍得獎

- 宏碁永續網站（即時）
- 永續報告書（每年）
- 宏碁官方網站（即時）
- 宏碁基金會網站（即時）
- 志工活動（每年定期）
- 申訴信箱（即時）



## 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

包容職場與社會 營運與治理 自然與氣候轉型



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 職業健康與安全

加入第二屆「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

#### 人才吸引留任與發展

#### 能源與氣候變遷

- 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 天挑戰 - 攜手員工與商業夥伴採取減碳行動

#### 生物多樣性

- 完成首度宏碁上游、自身營運、下游自然與生物多樣性之影響、依賴及風險分析
- 首度將自然與生物多樣性承諾及風險評估納入供應商 ESG 評分卡

- 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）



## 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

負責任的供應鏈 包容職場與社會 營運與治理



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 供應鏈環境 與社會績效

於 2024 年 6 月舉行的 RBA 推廣會議中，由永續長劉靜靜主持專題討論，各公司專家分享各產業在應對社會與環境挑戰的最佳實踐與做法，並探討供應鏈中的機會

- 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）

#### 人才吸引留任 與發展

宏碁參與天下學習舉辦的第二屆「TALENT, in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，積極回應六大人才永續指標，並參與倡議聯盟活動



## 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

循環經濟與創新 自然與氣候轉型



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 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

#### 能源、碳排放 與氣候行動

- 與瑞士 University of Applied Science and Arts of Southern Switzerland，和台灣科技大學老師學生分享宏碁企業永續經驗
- 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了解

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

### 利害關係人交流

#### 與瑞士和台灣學生分享宏碁企業永續經驗

#### 議合主題：人才吸引、留任與發展

2024 年 8 月，瑞士 University of Applied Science and Arts of Southern Switzerland 與台灣科技大學師生共 26 人來訪宏碁總部。我們向學生介紹宏碁集團與產品，以及 ESG 各項作為，包括氣候變遷策略、循環經濟作為、供應鏈管理等，並帶同學參觀體驗中心，實際了解宏碁產品。





## 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

負責任的供應鏈 營運與治理



### 關注議題



### 我們的回應

### 主要溝通管道與頻率

#### 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

#### 資訊安全與隱私保護

持續透過第三方評核，回應資安風險，並予以矯正，確保資安防護機制符合產業標準

- 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）

## 利害關係人交流

### 議合主題：供應商環境與社會績效

宏碁公司受責任商業聯盟 (RBA) 邀請，於 2024 年 6 月舉行的 RBA 推廣會議中，由永續長劉靜靜主持的一場專題討論，與來自台積電、慧與科技、和碩等公司專家分享各產業在應對社會與環境挑戰的最佳實踐與做法，並探討供應鏈中的機會。會議議題涵蓋全球監管、強制性盡職調查、最佳商業實踐、RBA 行為準則 8.0 等，並邀請環境部長彭啟明及 RBA 執行長 Rob Lederer 發表演講，介紹永續發展趨勢與 RBA 的最新動態。

隨著國際間對企業環境與人權問題的關注上升，歐盟通過的企業永續盡職調查指令，強調企業必須積極應對供應鏈中

的環境與人權問題。宏碁自 2008 年起為 RBA 會員，致力於緊跟全球趨勢，並持續改進供應鏈管理。

為推動供應鏈合規，宏碁實施責任供應鏈管理 (ARSM) 機制，要求供應商遵循 RBA 行為準則與當地法規，並進行年度稽核，深入了解工作環境及人權狀況。此外，宏碁將合規性納入供應商 ESG 評分，推動供應商在社會與環境責任方面的表現。至今，宏碁已連續 15 年公開稽核結果，展示其在供應鏈社會責任上的透明度。

### 資訊技術產業協會環境與永續小組

### 議合主題：循環經濟與產品生命週期

2024 年，宏碁繼續作為資訊科技產業協會、環境與永續發展聯盟小組的會員。身為該組織的成員，宏碁可獲得業界領導者在法規遵循、產品與企業標準開發與實施面向的專業知識。該組織的影響力可透過參與工作小組和面對面的會議，與重要的政府官員、產業專家、情報和產業基準建立聯繫。ITI 環境與永續發展組織也提供法規遵循行事曆、工具和團體報告服務，以提高會員的法遵效率。

宏碁持續參與 ITI 環境與永續小組的四個主要工作小組，處理拉丁美洲的綠色採購、產品管理、能源效率以及法規與永續政策，成員在工作小組中討論新興與現有的資訊科技政策與標準，並提供產業專業知識，以引導這些政策與標準的發展與維護。

2024 年工作小組的主要優先議題包括：

- 材料限制和規定
- 美國、歐盟和其他適用地區的維修權政策
- 資訊科技產業相關的倡議參與，包括《廢物越境轉移巴塞爾公約》、《聯合國塑料條約》等
- 標準與生態標章的參與和政策發展，例如 EPEAT、TCO
- 監測循環經濟及綠色聲明的發展動態
- 與主管機關及政策制定者互動，以推動永續政策發展的一致性與協調性





## 責任商業聯盟 (RBA)

### 議合主題：供應商環境與社會管理

宏碁持續參與「責任企業聯盟」(RBA)，這是全球最大的跨領域產業聯盟，致力於全球供應鏈的企業社會責任。宏碁觀察或參與 RBA 的各種倡議與工作小組，例如責任礦產倡議 (RMI)、責任勞工倡議 (RLI)、環境領導倡議 (ELI)，以及其各個分組，包括 RMI 冶煉廠參與小組 (SET)、盡職調查實務小組、化學品管理工作小組。宏碁也利用這些主題所提供的許多網路研討會和教育課程，透過參與會議、投票和會員調查提供回饋給 RBA，以協助組織的整體發展方向，並出席每月提供的公共政策更新。

在 2024 年，宏碁繼續參與「RMI 冶煉廠議會團隊」(RMI Smelter Engagement Team)，其主要職責是接觸冶煉廠，教育並說服他們參與「責任礦產保證程序」(RMAP)，並確保他們在未來繼續參與。參與者所參與的活動包括追蹤整個評估過程的進度、對未取得進展或需要支援的冶煉廠進行外展工作，以及在內部和供應商處理有可能不再繼續參與冶煉廠的情況。

宏碁也在 2024 年繼續參與「責任礦產盡職調查實務小組」。盡職審查實務小組的任務是建立盡職審查實務和指南，結合 RMI 工具和流程，讓公司進行負責任礦產盡職審查和報告。2024 年的一些主要活動包括：開發下游盡職調查工

具的培訓、新風險準備評估 3.0 版的量身定制培訓、與礦產交易商和分銷商接洽的路線圖、脫離高風險冶煉廠的戰略，以及準備 2025 年的廣泛議程。

RBA 在 2024 年的其他主要活動包括：透過更新工具、能力建構、指導和宣導，努力配合全球與強迫勞動和環境盡職調查相關的廣泛立法活動。RBA 也著手開發更強大的供應鏈地圖工具與分析方法、建立生活工資的處理程序、落實應對責任礦產領域日益增加的風險，並推出新的 ESG 礦產盡職調查標準。

宏碁每年都會參加 RBA 與 RMI 的會員會議。透過會議，會員可以互動交流，獲得 RBA 狀況的最新摘要，以及 RBA 多項計畫和工作小組的最新進展。此外，還舉行了分組會議，使業界同行和其他利益相關者能夠進行討論，就當前和未來的供應鏈問題交流意見。2024 年舉行的會議是 RBA 成立 20 週年的慶祝活動，該組織自早期由熱心解決供應鏈勞工問題的公司自願推動，發展成今日擁有超過 600 名會員 (RBA+Initiatives) 的組織。宏碁雖然不是創始會員，但已參與 RBA 組織達 16 年之久。

## 主要倡議與參與

為能掌握國際 ICT 產業趨勢，並更深入的研討 ESG 相關議題，與跨產業、跨地區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。

### 永續發展全面性議題

- 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)

### 環境與氣候

- CDP 供應鏈 (CDP Supply Chain)
- 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)
- 資訊科技產業環境領導協會 (Information Technology Industry Council, Environment and Sustainability Affiliate Group)

永續價值

永續發展意味著在經濟、社會和環境層面都能長期持續地發展。公司營運除了財務收益外，亦會對外部的環境與社會產生一定程度的影響。以企業價值鏈而言，亦可分為此兩個層面，一為由利害關係人角度，關心企業的營運活動對於環境與社會的正面和負面影響，另一則是由財務角度，關注這些影響或關係將如何影響企業的營運表現，亦即雙重大性（Double materiality）。為了最大化宏碁的企業價值，實現永續願景，宏碁從 2018 年即開始評估營運對經濟、環境和社會造成的外部影響，並將其轉化為具體的數字和貨幣價值。從外部觀點衡量整體價值鏈對人類生活福祉帶來的改變貢獻，這種做法不僅能幫助與利害關係人的溝通，也有助於宏碁在驅動經濟成長同時，更有效地管理和降低對環境和社會的負面影響，在未來進行永續和商業決策時作出更好的參考，降低環境資源耗損，進一步提升社會福祉。

宏碁參考真實價值（True Value）、價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、衝擊路徑法（impact pathway）等方法學架構，從產業價值鏈的上游供應鏈、公司營運、下游產品與服務，評估相關營運活動的

投入與產出所衍生的環境與社會外部性，並考量其對利害關係人福祉所帶來的改變與影響，與衍生的貨幣價值，以系統性的思維綜合評估宏碁的永續價值。

在經濟方面，透過附加價值收入法（Gross Value added, GVA）與投入產出分析方法（Input- Output analysis）為基礎，衡量生產營運過程為利害關係人創造的經濟價值，包括營業淨利、員工薪酬、採購支出、公共支出（納稅）、折舊及攤銷等；在環境面，透過環境損益法（al Profit and Loss Accounting, EP&L）的概念，將溫室氣體、再生能源、水資源、廢棄物等營運相關投入與產出，貨幣化為社會成本；在社會方面，則參考 Valuing Digital Inclusion 的方法學與各職業災害相關的成本研究，估算職業災害與數位包容帶來的社會成本與效益。

永續價值量化結果請參考

產業價值鏈衍生的外部影響與衝擊

● 環境 ● 社會 ● 經濟

| 上游<br>供應<br>鏈 | 營運過程投入產出 |          | 對於外部的影響（社會福祉改變）          | 造成的衝擊            | 影響力評估與指標             | 影響對象                                                                                  | 面向 | 衝擊類型                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 對應重大性與關注議題 |
|---------------|----------|----------|--------------------------|------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|               | 投入       | 供應鏈採購金額  | 帶動產業鏈進而提升產業經濟            | 社會經濟發展           | 間接經濟貢獻：採購推升供應鏈產值     |    | ●  |             |            |
|               |          |          | 創造供應鏈就業機會與提升薪資           | 就業機會與購買力         | 間接經濟貢獻：採購創造供應鏈員工薪資收入 |    | ●  |             |            |
|               |          |          | 導致溫室氣體排放造成全球暖化           | 碳社會成本            | 社會成本增加：供應鏈衍生的環境足跡    |   | ●  |         |            |
|               |          |          | 大氣中空氣污染物增加               | 人體健康、環境與生態系統品質下降 | 健康成本增加：供應鏈衍生的環境足跡    |  | ●  |     |            |
|               |          |          | 水體中污染物增加                 |                  |                      |                                                                                       | ●  |     |            |
|               |          |          | 廢棄物最終處置導致的空氣汙染物增加        |                  |                      |                                                                                       | ●  |     |            |
|               |          |          | 廢棄物最終處置導致的溫室氣體濃度上升       | 增加碳社會成本          | 社會成本增加：供應鏈衍生的環境足跡    |  | ●  |     |            |
|               | 投入       | 社會企業採購金額 | 供應商的工傷事故，導致員工因職業傷害造成心靈影響 | 生活品質下降           | 對生活品質的影響：職業傷害衍生的社會成本 |  | ●  |     |            |
|               |          |          | 帶動產業鏈進而提升產業經濟            | 促進社會經濟發展         | 間接經濟貢獻：採購推升供應鏈產值     |  | ●  |     |            |

 正向  負向  直接  間接  長期  短期  全球性  區域性

環境社會經濟

|         | 營運過程投入產出       | 對於外部的影響 ( 社會福祉改變 ) | 造成的衝擊                    | 影響力評估與指標                   | 影響對象 | 面向 | 衝擊類型 | 對應重大性與關注議題  |
|---------|----------------|--------------------|--------------------------|----------------------------|------|----|------|-------------|
| 宏碁營運    | 投入 公共支出 ( 稅務 ) | 支持政府基礎建設與社會福利      | 促進社會經濟發展                 | 間接經濟貢獻：稅賦促進公共發展            |      | 環境 |      | 財務績效        |
|         | 投入 折舊與攤銷       | 帶動產業技術發展           | 提升產業技術                   | 直接經濟貢獻：折舊與攤銷               |      | 社會 |      |             |
|         | 產出 營業淨利        | 為投資人帶來報酬           | 提升購買力                    | 直接經濟貢獻：營業淨利                |      | 經濟 |      |             |
|         | 投入 員工薪資與福利     | 高於生活工資的薪酬提升幸福感     | 提升就業機會與購買力               | 間接經濟貢獻：員工購買力促進經濟發展         |      | 社會 |      | 人才吸引、留任與發展  |
|         | 投入 使用非再生能源     | 導致溫室氣體排放造成全球暖化     | 增加碳社會成本                  | 社會成本增加：溫室氣體排放的社會成本         |      | 環境 |      | 能源、碳排放與氣候行動 |
|         | 產出 溫室氣體排放      |                    |                          |                            |      | 環境 |      |             |
|         | 投入 使用再生能源      |                    |                          |                            |      | 環境 |      |             |
|         | 產出 避免溫室氣體排放    | 避免溫室氣體排放減緩全球暖化     | 減少碳社會成本                  | 社會成本減少：溫室氣體排放的社會成本         |      | 環境 |      |             |
|         | 投入 水資源耗用       | 水資源減少，進而影響人體健康     | 自然資源存量減少                 | 社會成本增加：水資源耗用的社會成本          |      | 環境 |      | 水資源管理       |
|         | 產出 廢水產出        | 水體中污染物增加           | 人體健康、環境與生態系統品質下降         | 社會成本增加：廢水排放的社會成本           |      | 環境 |      |             |
|         | 產出 廢棄物產出       | 廢棄物焚化處理導致的空氣汙染物增加  | 人體健康、環境與生態系統品質下降         | 社會成本增加：廢棄物處置的社會成本          |      |    |      | 營運廢棄物       |
|         |                | 廢棄物焚化處理導致的溫室氣體濃度上升 | 增加碳社會成本                  |                            |      | 環境 |      |             |
|         |                | 廢棄物掩埋導致的溫室氣體與臭味增加  | 增加碳與社區美觀 / 臭味社會成本        |                            |      |    |      |             |
|         | 產出 工傷事故        | 員工因職業傷害造成心靈影響      | 生活品質下降                   | 對生活品質的影響：職業傷害衍生的社會成本       |      | 社會 |      | 職業健康與安全     |
|         | 投入 捐贈筆電 / 設備   | 受捐贈者使用捐贈設備後受益      | 受益者提升信心、消除社會排除、養成嗜好與節省金錢 | 對生活品質的影響：數位包容的效益           |      | 社會 |      | 數位包容與社會公益   |
| 下游產品與服務 | 產出 產品銷售數量      | 電子廢棄物不當處置後對環境產生危害  | 增加汙染物質的社會成本              | 社會成本增加：不當處置廢棄產品衍生汙染物質的社會成本 |      | 環境 |      | 循環經濟與綠色產品   |
|         | 投入 產品使用再生原料    | 避免原料開採產生的環境衝擊      | 減少碳社會成本                  | 社會成本減少：產品衍生的環境足跡           |      |    |      |             |
|         | 產出 產品使用能耗      | 產品耗電產生的溫室氣體排放      | 增加碳社會成本                  | 社會成本增加：產品衍生的環境足跡           |      | 環境 |      |             |
|         | 投入 產品節能設計      | 產品節電避免的溫室氣體排放      | 減少碳社會成本                  | 社會成本減少：產品衍生的環境足跡           |      |    |      |             |
|         | 投入 研發費用        | 幫助產業技術發展，滿足客戶需求    | 產業技術提升，客戶滿意度增加           | 提供具正面影響力的產品與服務：客戶滿意度提升     |      | 社會 |      | 產品責任與客戶安全   |
|         | 產出 新專利與技術      |                    |                          |                            |      |    |      |             |

正向 負向 直接 間接 長期 短期 全球性 區域性



# 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、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的威脅與衝擊，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，與員工和利害關係人共同落實相關環境保護行動。

29% 女性董事比例

100% 全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率與合格率

# 公司治理與行為準則

GRI

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



## 重大主題名稱

### 公司治理與業務行為準則



## 政策 / 承諾

本公司制定「[公司治理實務守則](#)」，以有效的治理架構建立公司治理制度，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，並以下列原則為強化公司治理之目標：

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

依宏碁集團核心價值的精神，訂定「誠信經營暨業務行為準則」相關規範，指引宏碁集團董事成員與員工，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。



## 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



## 管理流程



## 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。
- 由隸屬於董事會之獨立單位—內部稽核部門擬定年度稽核計畫，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暨業務行為準則等要求。



## 利害關係人的議合行動與有效性

2024 年宏碁並無商業夥伴因違反永續經營暨業務行為行為準則而終止合約或未續約之情事，亦未有涉及不公平競爭行為之法律訴訟。

## 中長期目標

- 持續暢通內外部人員檢舉管道，並加強檢舉人保護制度
- 評估引進獨立第三方單位出具查證意見聲明，作為公司治理之依據

## 2025 目標

- 規劃獨立第三方單位參與申訴流程機制，確保申訴程序公正
- 規劃導入 IFRS 永續揭露準則

## 2024 目標

- 導入台灣智慧財產管理系統（TIPS）、ISO 56005 或類似之智慧財產管理系統標準
- 增加揭露公司治理執行成果，提升公司治理運作透明度
- 完善公司稅務政策，使公司稅務作業更周延及透明

## 2024 達成狀況

- 導入台灣智慧財產管理系統（TIPS），並通過 TIPS A 級驗證
- 揭露公司高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估的連結
- 修訂稅務政策，明訂強化稅務人員專業能力及素質，並持續透過教育訓練及稅務研討會培育稅務人員

## 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

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責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、資安隱私議題等。2024 年度每季均向董事會報告集團溫室氣體盤查及查證執行進度。

#### 委員會

宏碁董事會下設 4 個委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會、投資審議委員會及風險管理暨永續發展委員會，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」、「投資審議委員會組織規程」及「風險管理暨永續發展委員會組織規程」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財務、薪酬績效、投資、設立、併購等決策及風險管理機能及永續發展，同時提升公司治理之量能。

#### 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、公司遵循相關法令與規則。

#### 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。

#### 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。

#### 風險管理暨永續發展委員會

審查與決議風險管理政策、程序與架構，定期審查其適用性與執行效能、監督風險管理機能充分處理公司所面臨之風險，並制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略，及追蹤檢討其執行情形。

### 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、醫療、生技、教育、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。

### 董事會多元性與獨立性

本公司於 2023 年 6 月 6 日屆期改選新任董事，本屆宏碁董事會仍由 7 位董事所組成，任期依法均為 3 年（本屆任期自 2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 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，占董事席次高達七分之四，超過二分之一的比例，使本屆董事會更具獨立性。

本屆董事會之年齡區間，介於 50 歲至 59 歲計 2 位、60 歲以上 5 位。

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其表決權。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。

### 董事會之績效評估

宏碁於 2024 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，本公司董事亦透過各功能委員會對於經濟、社會及環境議題，定期與專責單位溝通、聽取匯報、檢視執行狀況並進行風險評估。

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，2024 年參與課程包括但不限於「美中台關係與未來國際情勢－投資大陸之政治風險」、「氣候變遷、產業政策與風險控管」、「資訊安全暨風險管理」、「破權交易機制與碳管理應用」、「證券法規與公司治理」及「IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排放淨零趨勢分享」與「誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例（含性平）」等，現任董事年度進修時數平均為 10.2 小時。



## 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。



### 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。



### 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。



### 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 2024 年 11 月 7 日第六次董事會第 16 案決議，有關主管（B01 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。



### 與 ESG 目標連結

原則：為落實宏碁對於 ESG 等相關長期經營績效之重視，由董事會授權執行長依據各高階主管之年度績效評核結果、公司整體獲利狀況、ROE /ROA 等長期指標、策略性貢獻，並參考「王道六面向價值」（創造價值時，應同時考量「直接」/「間接」、「有形」/「無形」、「現在」/「未來」），其中 ESG 目標權重為 ±10%，並合併關鍵指標（合併營收、稅後利益）計算之。

ESG 相關績效評估項目與權重：以 2024 年 8 月董事會通過之相關 ESG 指標如下：

#### 循環經濟方面

權重：3.5%

- 與顯示器使用 20-30% 消費後回收塑料：筆電 / 桌機 / 螢幕

#### 氣候變遷方面

權重：3.5%

- 宏碁集團達成使用 60% 再生電力
- 個人電腦平均能源消耗降 45%（以 2016 年為基礎年）
- 80% 的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標（SBT）

#### 社會影響力

權重：3%

- 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

## 誠信經營暨業務行為準則

### 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，都應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對於誠信經營及尊重人權之精神，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，同時在法務、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）直接進行檢舉及申訴。2024 年宏碁並無商業夥伴因違反永續經營暨業務行為行為準則而終止合約或未續約之情事。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%。

### 反托拉斯

宏碁集團訂定「反托拉斯及公平競爭原則」並公告於企業網站，更製作「反托拉斯及公平競爭內部教育訓練」動畫影片，每年定期進行員工教育訓練，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。2024 年末有涉及不公平競爭行為之法律訴訟。

### 防範內線交易

宏碁訂定「防範內線交易管理辦法」並公告於企業網站，明定本公司董事、監察人、經理人及員工、所委託之專業顧問人員，以及自前列之人於任何狀況下直接或間接獲悉消息之人，皆應遵守保密義務，以促進公司之最大利益，並應格遵證券交易法第 157-1 條及相關法令規定，禁止從事內線交易之行為。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育訓練，對新任董事及經理人於上任後 3 個月內安排教育宣導，對新任員工則於職前訓練時予以教育宣導。2024 年末有涉及內線交易之情事。

## 法規遵循

### 2024 年法規遵循狀況

宏碁於 2024 年發生所列情事 \*

0 件

- 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
- 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件
- 未遵循行銷傳播相關法規之事件
- 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
- 收受任何關於環保之裁罰或遇有相關爭議
- 因違反法令而受有重大金額裁罰或非金錢性制裁
- 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟

\* 註：1. 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：

- 造成本公司重大損害或影響者
- 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
- 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者

2. 2023 年度罰鍰金額共計加總為：NTD 6,000 元。2024 年度罰鍰金額共計加總為：NTD 0 元。

## 落實成效

### 教育訓練（含 SBC、反貪腐、反托拉斯、法規遵循、防範內線交易、TIPS 智慧財產權）

| 工作地區 | 誠信經營暨業務行為準則 | 反貪腐   | 反壟斷   | 防範內線交易 | TIPS 智慧財產權 | 個人資料保護 |
|------|-------------|-------|-------|--------|------------|--------|
| 台灣   | 1,343       | 1,391 | 1,391 | 1,311  | 1,401      | 1,311  |
| 泛亞   | 890         | 1,087 | 1,087 | 1,426  | 7          | 1,431  |
| 泛歐   | 443         | 100   | 100   | 99     | 1          | 99     |
| 泛美   | 492         | 476   | 476   | 476    | -          | -      |
| 總計   | 3,168       | 3,054 | 3,054 | 3,312  | 1,409      | 2,841  |

\* 註：受訓對象數字不含已上市上櫃之子公司；教育訓練人次依各地區員工級職、對於課程需求及推廣效益差異而有所不同。

（單位：上課人次）

## 評估與檢視

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不定期宣達相關政策，另每年定期針對公司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。為使本準則相關政策之教育訓練能廣泛執行，宏碁兼採線上調訓方式，並發展全球多種語系，俾利增進全球員工受訓之人次，且公司更能有效控管未參訓及未通過測驗之員工名單。

## 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，並接受內部稽核的覆核。



### 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稽核。



### 內控稽核

內部稽核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。

## 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，以維護宏碁之權利與名譽。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

#### 舉辦申訴管道

- 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

#### 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

#### 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

### 申報處理程序

#### STEP 1

本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 / 人資等單位組成調查小組，以保密與嚴謹之態度進行調查。

#### STEP 2

內部稽核單位亦定期調查各子公司有否發生舉報申訴案件，了解舉報內容及處理結果。

#### STEP 3

所有受理之舉報申訴案件，不論具名或匿名，均經妥善處理及記錄，且適時將處理進度回饋予申訴者，並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。

#### STEP 4

對於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。

#### STEP 5

內部稽核每季彙整舉報申訴案件處理報告，呈報審計委員會及董事會。

舉報申訴處理結果

宏碁公司於 2024 年度共接獲 12 項舉報申訴案件，其中 5 件與違反誠信經營暨業務行為準則不相關，包括 4 件售後服務、1 件資訊安全議題。另 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 3 件成立，案件內容及後續處理方式請詳下表。

| 調查結果                 | 2020 |     | 2021 |     | 2022 |     | 2023 |     | 2024 |     |
|----------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|                      | 成立   | 不成立 | 成立   | 不成立 | 成立   | 不成立 | 成立   | 不成立 | 成立   | 不成立 |
| 接受舉報案件數              | 12   | 2   | 12   | 6   | 9    | 7   | 4    | 5   | 8    | 4   |
| 與違反誠信經營暨業務行為準則相關     | 6    | 1   | 4    | 4   | 4    | 3   | 2    | 1   | 3    | 4   |
| 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場 | 0    | 0   | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   |
| 利益衝突                 | 3    | 0   | 3    | 1   | 1    | 1   | 0    | 0   | 0    | 0   |
| 員工工作規章               | 0    | 0   | 0    | 1   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   |
| 歧視、騷擾與霸凌             | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 0   |
| 貪腐及賄賂                | 3    | 1   | 1    | 2   | 2    | 2   | 1    | 1   | 3    | 4   |
| 洩漏客戶隱私資料             | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   |
| 涉及洗錢、內線交易相關          | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   |
| 與違反誠信經營暨業務行為準則不相關    | 6    | 1   | 8    | 2   | 5    | 4   | 2    | 4   | 5    | 0   |

| 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 | 檢舉我司銷售人員偏袒特定商業夥伴，進而獲取不當經濟利益。                        | 經查該員工確有偏袒特定廠商，然無法確認不當經濟利益之金流，故已將該員工調離該銷售區域。 |
|               | 服務中心員工利用工作時間使用公司料件與工具進行私人維修業務，致公司蒙受損失。              | 已開除該員工，並經其同意自其當月薪資扣除公司之相關損失。                |
|               | 檢舉我司擔任客戶服務委外廠商之專案人員，藉職務之權勢向其施壓索取現金回饋共計約美金 33,000 元。 | 被檢舉人疑似違反公司規定，然無直接證據，已立即終止與該員工之聘僱合同。         |





## 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，也唯有持續不懈的進行風險鑑別、評估風險的短期動態變化與長期趨勢並切實執行相關風險因應方案，透過坦率的內部溝通及教育訓練課程建立兼顧機會有效運用與風險平衡的企業文化，才能確保企業得來不易的經營成果，達成「永續」的發展目標。

## 風險管理組織

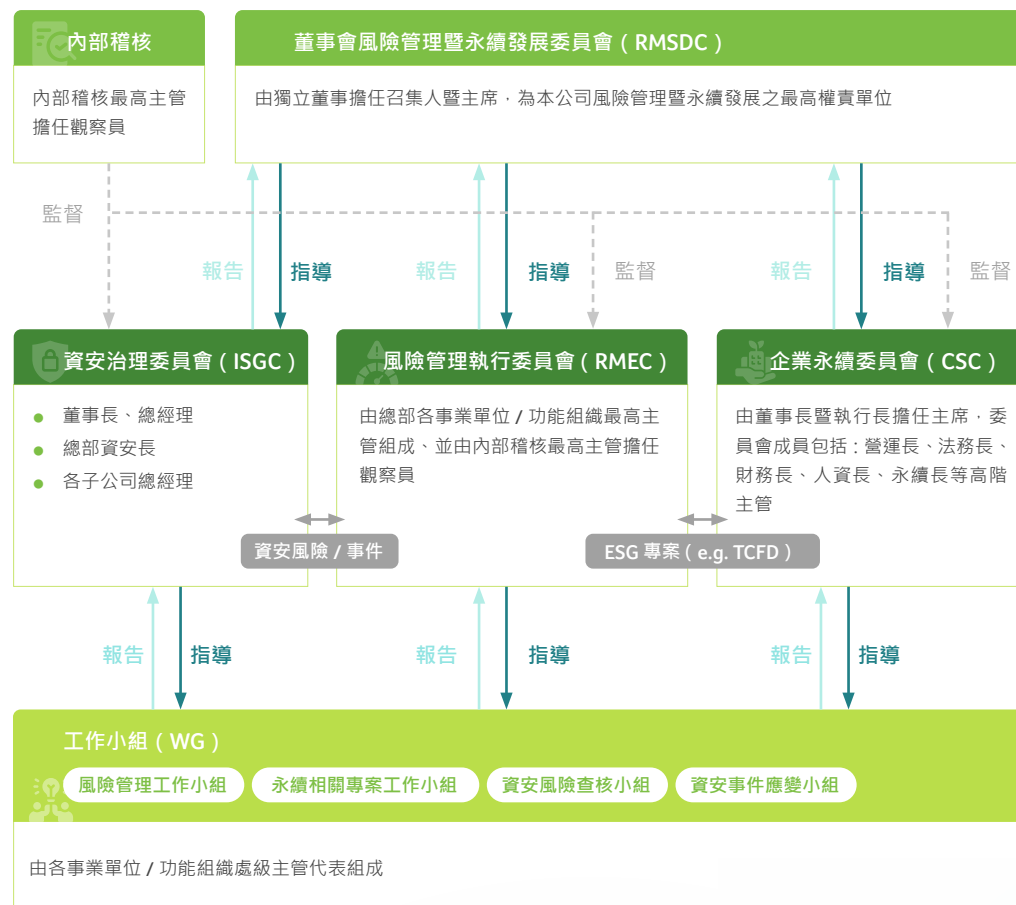
### 宏碁風險管理組織架構

為使宏碁能事先發現且即時掌握內外部營運風險，經適當評估及處理程序後，將風險有效控制，本公司設置風險管理暨永續發展委員會以協助董事會進行風險治理。

風險管理暨永續發展委員會為董事會依本公司章程第十三條所設之功能性委員會，對董事會負責。依本公司風險管理暨永續發展委員會組織規程，本委員會委員依董事會決議由董事 3 人以上組成，其中過半數委員由獨立董事組成；由獨立董事擔任召集人暨主席 1 名，經董事會或委員會選舉產生。本委員會下設風險管理執行委員會、資安治理委員會、企業永續委員會以及風險管理工作小組、永續相關專案工作小組、資安風險查核小組、資安事件應變小組等營運層級之特定任務跨部門編組，負責本委員會議事以及本規程相關事務之規劃、準備與執行。

風險管理暨永續發展委員會負責綜理宏碁集團整體之風險管理、執行董事會風險管理決策、協調及促進跨組織之風險管控方案、督導及管理宏碁集團整體風險管控改善機制、審查並整合各風險管控報告，每年定期（至少一年一次）向董事會提出報告，並適時向董事會反應風險管理執行情形，提出必要之建議。董事會則為風險管理之最高決策單位，依經營策略及環境變化，核定與風險管理有關之重大決策。

### 宏碁風險管理組織架構圖



## 風險管理組織架構與執掌

董事會 /  
風險管理  
暨永續發展  
委員會

- 為本公司風險管理之最高治理單位
- 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
- 審查與決議風險管理政策、程序與架構，並定期審查其適用性與執行效能
- 核定風險胃納（風險容忍度），通過或指導執行委員會與工作小組提出之資源分配
- 監督風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中
- 核定風險控管的優先順序與風險等級
- 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告
- 執行董事會之風險管理決策

風險管理  
執行委員會

- 由總部各事業單位 / 功能組織最高主管組成
- 定期向風險管理委員會暨董事會報告
- 彙總風險環境、風險管理重點、評估結果及相關因應措施
- 擬定風險控管的優先順序與風險等級
- 督導風險管理工作小組運作情形之持續改善
- 通過或指導危機管理相關作業程序並督導演練

風險管理  
工作小組

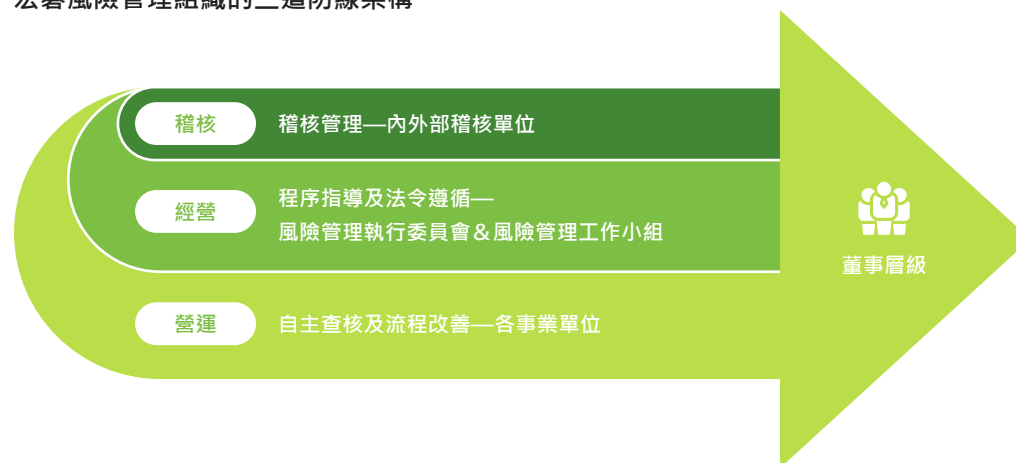
- 由總部各事業單位 / 功能組織處級主管代表組成
- 辨識風險、分析、評量潛在風險情境及其營運衝擊的嚴重程度與發生機率
- 依風險情境制定並執行風險回應措施（包含預防及緩釋行動）
- 持續精進風險管理作為及確保其有效性
- 整合企業風險管理報告並呈報風險管理執行委員會
- 建立危機管理相關作業程序並進行演練



## 內部稽核

為本公司隸屬於董事會之獨立單位，依據本政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

## 宏碁風險管理組織的三道防線架構



## 宏碁風險管理組織沿革

2012 年底

本公司成立風險管理工作小組（RMWG），工作小組成員涵蓋法務、財務、人資、供應鏈管理、企業溝通、行銷、品質暨服務、IT 及資安、環安衛、資產管理、各產品事業群及永續發展辦公室等部門，藉由風險管理工作小組的定期會議，請各工作小組成員就經濟、環境、社會三大面向進行公司潛在營運風險及新興風險的辨識、評估及討論。

2018 年度

本公司將原全球企業社會責任委員會（GCSRC）改組為企業永續委員會（CSC），風險管理工作小組為企業永續委員會之下設單位。我們相信前述改組除了進一步強化現有的風險管理作為，更能藉由各部門及事業單位一級主管的討論、參與，逐步建立具備風險管理意識的企業文化。

2022 年度

宏碁正式成立風險管理委員會（RMC），並完成制定宏碁風險管理政策。風險管理委員會之設立及風險管理政策經三月份審計委員會會議決議通過後，由審計委員會呈報董事會通過。

2024 年度

為健全與強化風險管理機能及實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」、「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」相關規定，調整隸屬董事會之「風險管理委員會」為「風險管理暨永續發展委員會」，同時調整本公司「風險管理委員會組織規程」為「風險管理暨永續發展委員會組織規程」。

## 風險管理程序

### 風險管理政策

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。

### 風險管理目標

本公司風險管理之目標旨在透過完善的風險管理系統，確保公司所面臨的風險已被知悉且在風險胃納 (風險容忍度) 之範圍內予以妥善控管，並藉由將風險管理融入營運活動及日常管理過程，在兼顧有效運用機會及風險最小化的原則下達成下列目標：

- 實現營運目標
- 提供可靠資訊
- 提升管理效能
- 有效分配資源

### 風險管理範疇

本公司風險管理範疇包含策略風險、營運風險、財務風險、災害風險、資訊風險、氣候變遷相關風險、其他新興風險等主要風險構面，並遵循相關法令、辦法之規定，以辨識、分析、評量、回應、監督及審查之循環式流程進行風險管理並透過學習與經驗持續改善。



### 風險管理程序

本公司風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監督與審查。



風險管理運作情形

2024 年度風險辨識及管理成效

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做為風險管理範疇，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／產業相關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)。2024 年度宏碁風險雷達圖經前述程序辨識出內部風險 18 項、外部風險 31 項，共計 49 項（其中 22 項被辨識為 ESG 相關風險）。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)，2024 年度宏碁風險雷達圖、風險排序結果產出之風險矩陣 (Risk Map) 及風險胃納 (Risk Appetite Summary) 於 2025 年 3 月 13 日呈報經董事會／風險管理暨永續發展委員會核定。

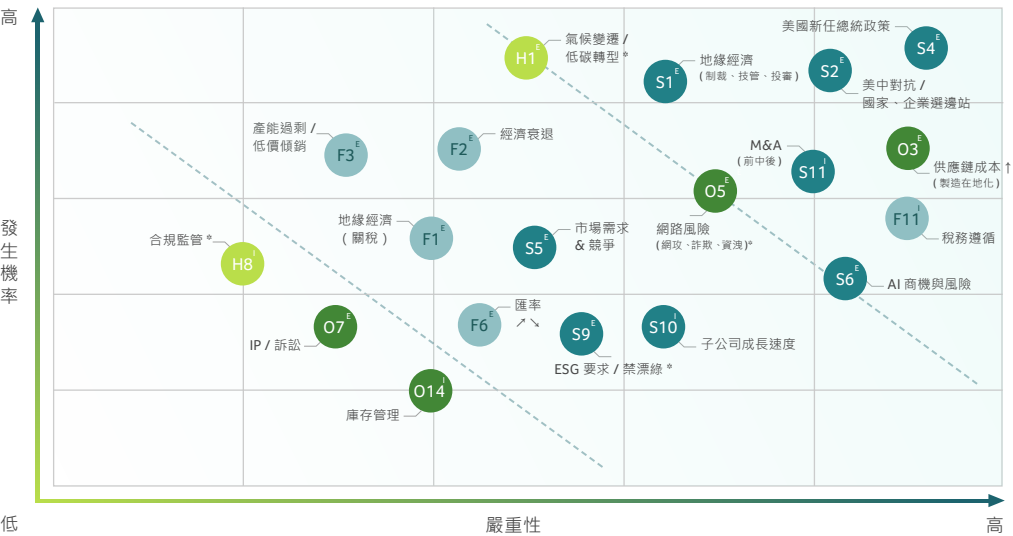
風險管理組織使用風險矩陣及風險衝擊情境分析／評量表 (Risk Assessment Table) 等風險管理工具，依各種風險發生的可能性與風險一旦發生後可能造成的損失程度／嚴重性，評估各風險對於公司未來營運可能產生的潛在威脅程度，並進行風險等級評分以確認後續風險管控措施上的優先次序及資源投入。同時採用敏感性分析 (Sensitivity Analysis) 與壓力測試 (Stress Test)，進一步量化分析各項風險，並檢視各風險因子間是否存在高度關聯性。2024 年度風險矩陣屬中高度等級以上之風險項目包括美國新任總統政策、稅務遵循、供應鏈成本↑（製造在地化）、M&A（前中後）、美中對抗／國家、企業選邊站、地緣經濟（制裁、技管、投審）、AI 商機及風險、網路風險（網攻、詐欺、資洩）\* 等 8 項（詳參 2024 風險矩陣）。

宏碁風險胃納

| 風險胃納等級 (RAL) | 低度胃納 (1) | 中低度胃納 (2) | 中度胃納 (3) | 中高度胃納 (4) | 高度胃納 (5) |
|--------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| 風險類別         | 主要營運活動   |           |          |           |          |
| 策略風險         | 品牌／聲譽    | 智財權       | 創新研發     | 投資併購      |          |
| 財務風險         | 現金流      | 稅務風險      |          |           |          |
|              |          | 信用風險      |          |           |          |
| 營運風險         | 資安       | 人才        |          |           |          |
|              | 產品品質     |           |          |           |          |
| 危害風險         | 人身安全健康   | ESG       |          |           |          |
|              | 重大合規     |           |          |           |          |

2024 年度 Acer 風險矩陣

依嚴重性／發生機率 (Severity/Likelihood) 進行風險排序，往右風險嚴重度越高，往上風險發生機率高。



- 註：
- 風險辨識／分析流程於每年第 4 季啟動，至隔年第 1 季完成。
  - 風險矩陣係以 2024 年度風險雷達圖為母體進行的風險排序及風險等級評分結果呈現。
  - 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、合規要求及人權議題相關風險等均已納入風險辨識／分析／評量／回應措施之程序。在風險矩陣上，ESG 相關風險項目後會加上 \* 符號標註。
  - 風險項目代碼：(S) – 策略風險、(O) – 營運風險、(F) – 財務風險、(H) – 災害風險；數字代表風險登錄資料庫中的序號，與風險等級無關。



範例說明

**策略風險** 主要包括：創新研發、投資併購、品牌聲譽及智權保護

- 「創新研發」屬於中度風險胃納。宏碁追求創新，並將積極採取創造性和開創性的創新方法，幫助有效地利用創新機會，同時願意接受一定程度的較高風險水平，但相關風險在很大程度上被認為是可控的。
- 「投資併購」屬於中高度風險胃納。為達到營運策略，除有機成長亦會採用投資與併購方式，準備考慮多種潛在的方法（如：盡職調查），透過尋求成功交易的高可能性與高回報和相關交易風險之間的平衡來進行投資／購併活動；即使活動本身可能會帶來或導致高度的殘餘風險。
- 「品牌／聲譽」屬於低度風險胃納。在實現關鍵成果或措施時避免風險和不確定性至關重要；或所進行的活動將只是那些被認為幾乎不存在固有風險的活動。公司在掌握機會的同時，應始終保持對風險的警惕加強品牌保護。企業應採取措施保護品牌資產，防止品牌侵權和假冒。應對品牌危機，企業應制定品牌危機應對預案，快速有效地應對品牌危機事件，降低對品牌形象的損害。



風險管理工作小組彙整前述風險分析、評量之結果，擬定後續風險管控制計畫後定期向風險管理執行委員會呈報相關執行進度及結果；2024 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）機制之執行與各部門 / 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，由各部門 / 單位先行彙整出 47 個關鍵績效指標（KPIs）後，再依此展開 / 辨識出對於前述關鍵績效指標（KPIs）可能實際造成營運衝擊的 98 個風險情境（Risk Scenario）針對已辨識及分析 / 評量的風險項目，指派相關部門人員負責後續風險管理策略及相關風險管控制計畫（Risk Mitigation）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，並事先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（Incident Response）及危機管理機制（Crisis Management），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將強化公司整體營運的風險韌性（Risk Resilience）。前述風險管理策略及相關風險管控制計畫依 PDCA 循環：Plan（計畫）→ Do（執行）→ Check（檢核）→ Action（改善行動）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執行委員會及風險管理暨永續發展委員會做進度報告（每季一次）。

| 日期         | 執行單位      | 風險管理活動內容                                                                                                             | 月份 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
|            |           |                                                                                                                      | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2024/2/27  | 風險管理執行委員會 | 1. 2023 年度 Acer 風險地圖（矩陣）定稿<br>2. 風險胃納 (Risk Appetite) 制定<br>● Risk Appetite Purpose<br>● Methodology<br>● Next Steps |    | ● |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| 2024/3/14  | 風險管理委員會   | 報告事項：風險管理執行委員會執行進度報告<br>討論事項：制定年度風險胃納                                                                                |    |   | ● |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| 2024/4/19  | 風險管理執行委員會 | 1. 宏碁風險胃納定稿 -RMC approval<br>2. DISI: ERM 成熟度分析<br>3. 宏碁風險管理組織架構圖更新                                                  |    |   |   | ● |   |   |   |   |   |    |    |    |
| 2024/7/25  | 風險管理執行委員會 | 1. 風險管理執行進度報告<br>2. 資訊安全風險管理 - 外包管理<br>3. 永續報告書暨氣候相關之財務揭露 (TCFD) 專案進度報告<br>4. 智慧財產管理計畫執行進度報告                         |    |   |   |   |   |   | ● |   |   |    |    |    |
| 2024/8/8   | 風險管理委員會   | 報告事項：<br>● 風險管理執行委員會執行進度報告<br>● 永續報告書暨氣候相關之財務揭露 (TCFD) 專案進度報告<br>● 智慧財產管理計畫執行進度報告                                    |    |   |   |   |   |   |   | ● |   |    |    |    |
| 2024/10/24 | 風險管理執行委員會 | 1. 風險管理執行進度報告<br>2. 資訊安全風險管理 ( 含外包管理 )<br>3. 新興風險 - 人工智慧法規研究報告                                                       |    |   |   |   |   |   |   |   |   | ●  |    |    |
| 2024/11/7  | 風險管理委員會   | 報告事項：<br>● 風險管理執行委員會執行進度報告<br>● 資訊安全風險管理 ( 含外包管理 )<br>● 新興風險 - 人工智慧法規研究報告                                            |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    | ●  |    |

風險管理程序串聯內控內稽制度

本公司內部稽核主管除向本公司風險管理之最高治理單位：董事會 / 風險管理暨永續發展委員會報告外，另於每季定期召開之風險管理執行委員會以觀察員角色出席會議。各部門 / 單位人員定期性識別並記錄所有主要風險及相應的控制措施，並且在年度內控自評中審查控制的有效性。

本公司自 2024 年度起已委由第三方國際性風險管理顧問依據 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）等國際標準進行風險管理系統 / 程序之查證及確認，確認後由該第三方風險管理顧問出具 ERM 符合度報告書（每年查證 / 更新一次）。

風險教育訓練與風險文化

風險意識為始 企業永續韌性為終 以終為始逐步建立具風險意識的企業文化

我們採取上而下與下而上的雙向策略，從策略的擬定到日常營運流程的執行，完善整體風險管理機制並確保上下雙向訊息的傳達及反饋。我們從提升治理層對於風險的意識，到逐步推廣全體員工對於風險管理措施的認同與配合，凝聚共識以打造具備風險意識的企業文化。

治理階層風險教育訓練

宏碁每年依產業特性、董事學經歷背景及國內外法規要求之趨勢協助董事擬定進修計畫及安排課程，各董事並視需要自行參加外部提供之進修課程。於 2024 年，參考國際趨勢發展及本公司風險評估結果，安排董事進修參與「美中台關係與未來國際情勢－投資大陸之政治風險」、「氣候變遷、產業政策與風險控管」、「資訊安全暨風險管理」與「數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理」等風險管理主題相關之課程。

全體員工風險教育訓練

除個別針對子公司介紹 ERM 導入方法或針對風險管理工作小組成員有關的重點培訓（例如：ERM 框架說明、關鍵風險指標 KRI 設定之說明等特定目標的進階課程），也透過各種會議及教育訓練課程的機會對主管人員及一般員工進行風險管理意識宣導（例如：產品責任及產品責任保險之說明）。另 2024 年集團內共計展開 38 個課程內容與風險主題相關，3 大類風險管理相關課程及受訓人數統計彙整如下。

|                       |               |                                   |               |                                   |               |
|-----------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|
| 營運安全相關課程<br>主管人員、一般員工 | 受訓人數<br>2,527 | 合規相關課程<br>主管人員、技術人員、<br>專業人員、一般員工 | 受訓人數<br>1,850 | 資安相關課程<br>主管人員、技術人員、<br>專業人員、一般員工 | 受訓人數<br>9,248 |
|-----------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|

新興風險

| 新興風險                                                                                                     | 風險描述                                                                                                                                                                                     | 潛在衝擊                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 因應方式                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 美國新任總統政策<br><br>風險等級 - 高<br>發生機率 - 高<br>影響程度 - 高<br><br>風險胃納 - 因前述風險包含稅務風險、重大合規等面向，依據 Acer RAS 整體風險屬低度胃納 | 美國總統選舉對全球具有重大影響，因為美國是世界最大的經濟體和軍事強國，其政策決定影響全球事務。潛在之新興風險初步辨識如下： <ul style="list-style-type: none"><li>關稅政策變化風險</li><li>供應鏈中斷風險</li><li>總體經濟風險</li><li>地緣政治風險</li><li>稅收及財政政策變化風險</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>關稅政策變化：這些關稅可能增加從中國或其他受影響國家進口成本，特別是半導體和電子組件。成本上升可能壓縮利潤率，迫使公司提高產品價格，進而影響市場競爭力。此外，普遍性關稅政策變化將進一步複雜化國際貿易環境。</li><li>供應鏈中斷：政策可能通過多個渠道造成干擾。首先，關稅增加可能導致從特定國家進口成本上升，迫使公司尋找替代供應商。</li><li>其次，地緣政治緊張可能導致貿易限制或禁運，特別是涉及中國和台灣的供應鏈。台灣半導體產業，如台積電，對全球供應鏈至關重要，任何中斷都可能造成延誤和成本上升。此外，美國新政府的政策可能鼓勵美國國內製造，通過減稅或補貼吸引公司回流，這可能增加公司在美國的運營成本。</li><li>最後，零件短缺與生產延誤將構成供應鏈多元化挑戰。</li><li>總體經濟風險：可能對全球經濟產生多重影響。例如：通脹壓力上升、消費者信心和商業信心已開始下降，這可能影響對電子產品的需求。</li><li>地緣政治：地緣政治風險不僅限於軍事層面，還包括外交制裁或貿易限制的可能性，對全球運營的公司構成挑戰。特別是在貿易和技術領域，這可能加劇美中台關係的緊張。台灣作為全球半導體及 ICT 產業供應鏈的核心，任何地緣政治不穩定都可能直接影響公司的運營。</li><li>稅收和財政政策變化：<ol style="list-style-type: none"><li>投資猶豫：不確定性可能導致公司推遲擴張或新項目投資。</li><li>財務規劃挑戰：需要更靈活的財務策略應對潛在成本波動。</li></ol></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>供應鏈多元化：尋找其他國家（如越南、印度、墨西哥）的供應商，以降低對中國零組件的依賴。</li><li>提前庫存管理：評估關鍵零件的庫存水位，提前備貨，降低突發關稅變動的影響。</li><li>價格轉嫁策略：考慮部分轉嫁成本給消費者或尋求與供應商共同承擔關稅影響。</li><li>與供應商簽訂長期合約：確保穩定供應，避免價格波動影響。</li><li>積極投資新技術：加速研發 AI、半導體、雲端計算等新技術，以維持競爭優勢。</li><li>強化專利保護：確保公司關鍵技術獲得專利保護，避免市場競爭導致技術流失。</li><li>監控監管變化：關注美國科技監管政策，確保公司合規並積極參與政策討論。</li><li>加強海外市場布局：如擴展歐洲、東南亞市場，以分散市場風險。</li><li>關注政府政策：與當地政府機構、商會保持聯繫，獲取最新政策資訊並靈活應對。</li><li>利用稅務優惠：若企業稅下降，利用節省的資金擴大研發與市場投資。</li><li>審慎財務規劃：因應政府債務增加可能帶來的經濟不確定性，維持穩健的現金流管理。</li><li>擴大國際市場布局：降低單一市場依賴，確保營收來源多元化，以應對可能的市場波動。</li></ul> |

產品風險控管與風險移轉措施

因宏碁主要的營運模式無生產製造流程，而是與供應商夥伴共同合作，以提供全球客戶所需之各種產品、服務及解決方案。依宏碁實際的營運模式，兼顧整體營運效率及成本效益，我們採取下列產品風險控管與風險移轉措施：

|               | 措施類型       | 具體行動                        | 風險控管效果                   |
|---------------|------------|-----------------------------|--------------------------|
| 合約層面          | 合約與法律框架    | 明確品質標準和責任                   | 降低法律爭議風險                 |
|               | 合約上保險條款要求  | 依合約性質要求供應商投保產品責任險及其他必要之保險安排 | 確保供應商未來的清償能力             |
|               | 知識產權保護     | 合約中加入保密條款                   | 防止設計洩露                   |
| 供應商及產品層面      | 參與設計過程     | 制定禁用、限用以及需揭露化學物質清單          | 減少有害化學物質使用，降低對人體及環境造成的影響 |
|               | 品質管理與監控    | 定期檢查和測試產品                   | 確保產品品質，減少缺陷              |
|               | 風險評估與供應商管理 | 評估 ODM 風險，監控績效表現            | 降低供應鏈中斷風險                |
| 保險及其他風險移轉措施層面 | 保險與財務保護    | 投保產品責任保險                    | 降低財務損失風險                 |
|               | 風險移轉措施     | 賠償條款、擔保、供應商多元化              | 分散風險，降低單一點失敗影響           |

| 新興風險                                                                                                                                            | 風險描述                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 潛在衝擊                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 因應方式                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>地緣政治 / 經濟</div> <div>風險等級 - 高</div> <div>發生機率 - 高</div> <div>影響程度 - 高</div> <div>風險胃納 - 因地緣政治 / 經濟包含重大合規、資安等面向，依據 Acer RAS 整體風險屬低度胃納</div> | <p>現今的全球地緣政治 / 地緣經濟風險主要體現在以下幾個方面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>中美戰略競爭加劇。中美作為世界前兩大經濟體，在經濟、科技、軍事等領域的競爭日趨激烈。中美關係的走向將對全球地緣政治格局產生重大影響。</li><li>俄烏戰爭持續。俄烏戰爭是二戰以來歐洲爆發的最大規模軍事衝突。戰爭的持續除了對全球經濟造成了嚴重衝擊，並將加劇全球地緣政治和地緣經濟的動盪。</li><li>以哈衝突及紅海危機。以哈衝突與紅海危機是中東地區的重大地緣政治風險。以哈衝突的加劇可能引發中東地區的大規模戰爭，而紅海危機則可能威脅全球能源安全。</li><li>全球供應鏈重組。在 Covid-19 及俄烏戰爭的先後衝擊下，全球供應鏈面臨重構。供應鏈的區域化、多元化及破碎化將對全球經濟格局產生深遠影響。</li></ul>                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>提高生產 / 採購成本：地緣政治 / 地緣經濟風險可能導致戰略資源價格上漲、貿易成本增加等，從而提高科技產品的生產成本。</li><li>可能導致供應鏈中斷，影響科技產品的供應。俄烏戰爭導致全球能源價格上漲，也影響了全球科技產品的供應。全球供應鏈更加複雜，也使得供應鏈更容易受到地緣政治 / 地緣經濟風險的影響。例如，全球科技產品的供應鏈涉及多個國家和地區，如果某個國家或地區發生政治動盪或自然災害，可能會導致供應鏈中斷，影響科技產品的供應。</li><li>阻礙技術創新：地緣政治 / 地緣經濟風險可能導致技術合作受阻、人才流失等，從而阻礙技術創新。</li><li>加劇市場波動：地緣政治 / 地緣經濟風險可能導致投資者信心下降、市場波動加劇，從而影響科技企業的融資和發展。</li></ul> | <p>供應鏈方面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>分散 ODM 生產基地到印度 / 東南亞及其他經評估後條件適合的國家 / 地區</li><li>降低關鍵零組件相依性</li><li>持續的市場監控及即時警示</li><li>維持安全庫存水位</li></ul> <p>金融市場 / 財務方面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>現金流量預估及最適化營運資金安排</li><li>除了主力往來銀行外，亦準備至少兩家以上往來銀行作為備案</li><li>維持流動資產及現金之安全水位</li><li>進行外匯避險操作</li><li>制定準則，針對外匯避險原則、工具、權限等進行規範</li><li>交易幣別調整成波動較小、避險成本較低之貨幣</li></ul> |
| <div>新興科技 / 轉型</div> <div>（如：AI）</div> <div>風險等級 - 中高</div> <div>發生機率 - 中高</div> <div>影響程度 - 高</div> <div>風險胃納 - 依據 Acer RAS 整體風險屬中度胃納</div>    | <p>新興技術發展 / 轉型是指企業採用新興技術來改進現有業務或開發新業務。新興技術發展 / 轉型 (如, AI) 可能會帶來以下風險：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>安全性風險：AI 系統可能被駭客攻擊或惡意使用，造成資料外洩、系統癱瘓等損害。例如，駭客可以攻擊 AI 系統的資料庫，竊取敏感資料；或者利用 AI 系統的漏洞，發起 DDoS 攻擊，導致系統癱瘓。AI 技術也可能被用於軍事或恐怖主義活動，造成安全威脅。例如，AI 技術可以用於開發自主武器，導致戰爭更加致命；或者 AI 技術可以用於製造假新聞或不實宣傳。</li><li>可靠性風險：AI 系統可能出現錯誤或故障，導致決策失誤或意外事故。例如，自動駕駛汽車可能因系統故障而發生交通事故；或者醫療診斷系統可能因錯誤診斷而導致患者延誤治療。</li><li>偏見風險：AI 系統可能存在偏見，導致對特定群體的歧視或不公平。例如，用於招聘的 AI 系統可能對女性或少數族裔存在偏見；或者用於信貸評級的 AI 系統可能對低收入人群存在偏見。</li><li>隱私風險：AI 系統可能侵犯個人隱私，例如人臉識別系統可以收集和分析個人面部資料，用於追蹤或監控個人；或者語音助理可以收集和分析個人語音資料，用於 targeted 廣告。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>技術方面：新興技術可能尚未成熟，存在技術缺陷或不穩定性。</li><li>市場方面：新興技術市場可能尚未形成，存在需求不確定性或競爭激烈等風險。</li><li>管理方面：企業可能缺乏管理新興技術的經驗和能力，導致項目失敗或成本超支。</li><li>法律監管方面：新興技術可能存在法律和監管不確定性，導致企業面臨法律訴訟或監管處罰。</li><li>品牌方面：產品責任及個人資料相關責任導致的消費者求償事件，以及隨後的品牌形象負面影響。</li></ul>                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>密切走訪客戶 / 經銷商</li><li>追蹤競爭廠商動態</li><li>追蹤技術發展動態</li><li>實驗分析新技術導入可行性；數據檢視技術完成度 / 穩定性</li><li>持續關注主管機關法規更新狀況</li><li>尋求外部專業人士建議</li></ul>                                                                                                                                                                                                                  |

| 新興風險                                                                                                                                                      | 風險描述                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 潛在衝擊                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 因應方式                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>綠色通膨</div> <div>風險等級 - 中高</div> <div>發生機率 - 高</div> <div>影響程度 - 中高</div> <div>風險胃納 - 依據 Acer RAS</div> <div>整體風險屬中低度胃納</div>                         | <p>綠色通膨是指在推動綠色轉型的過程中，由於生產成本上升、供應鏈中斷等因素導致的物價上漲。綠色通膨的潛在風險包括以下幾點：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 加劇通膨壓力：綠色通膨會加劇現有的通膨壓力，導致物價上漲，降低民眾的購買力。例如，碳定價的實施會增加企業的生產成本，進而導致產品價格上漲；或者綠色能源的發展需要大量投資，也會推升能源價格。</li><li>● 影響經濟復甦：綠色通膨會增加企業的成本負擔，影響經濟復甦。例如，企業需要投入資金進行綠色改造，會降低其盈利能力；或者綠色政策的實施會增加企業的合規成本，也會影響其競爭力。</li><li>● 加劇社會不平等：綠色通膨可能會加劇社會不平等，低收入群體將受到更大衝擊。例如，低收入群體更難以負擔綠色產品和服務的成本；或者綠色政策的實施可能導致低收入群體的失業率上升。</li></ul>                                            | <p>通膨是指物價總水平持續上漲的現象。通膨對於科技業公司的營運衝擊主要體現在以下幾個方面：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 提高生產成本：通膨會導致原材料、人工、能源等生產要素價格上漲，從而提高科技產品的生產成本。例如，半導體製造需要大量的原材料和能源，如果這些原材料和能源價格上漲，將會導致半導體芯片的生產成本上升。</li><li>● 影響需求：通膨會導致消費者購買力下降，從而影響科技產品的需求。</li><li>● 影響盈利能力：通膨會導致科技公司的生產成本上升、需求下降，從而影響其盈利能力。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 即時產銷報告與警示</li><li>● 提高組件共用性</li><li>● 加強管理特異性組件</li></ul>                                                                                                                                                                  |
| <div>關鍵人才</div> <div>風險等級 - 中</div> <div>發生機率 - 中</div> <div>影響程度 - 中高</div> <div>風險胃納 - 依據 Acer RAS</div> <div>整體風險屬中低度胃納</div>                          | <p>關鍵人才缺稀會阻礙產業發展，影響經濟增長。例如，在科技產業，如果缺乏軟件工程師、數據科學家等關鍵人才，將會阻礙科技創新和產業升級；在製造業，如果缺乏高技能勞動力，將會影響製造業的生產效率和競爭力。</p> <p>在高科技領域，由於人才短缺以及少子化長期趨勢，高技能人才的新酬往往大幅上升，而低技能勞動力的薪酬則相對停滯，導致收入差距擴大。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>● 研發人力不足，影響產品創新與競爭力</li><li>● 生產成本上升，影響獲利能力</li><li>● 營運效率下降，影響企業價值（例如生產力下降、客戶服務品質下降等）</li></ul>                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 拓寬引進人才的管道或可能性（如：宏碁集團在每年 3 月起跑的校園徵才活動）</li><li>● 持續優化人才招聘工作流程</li><li>● 評估相關需求職位的薪資方案，以確保其在業界保持競爭力</li><li>● 評估提供簽約獎金、額外福利或激勵措施的可行性。</li><li>● 加強與全球認可的招募管道的合作，以確保頂尖人才之引進。</li><li>● 強調宏碁集團的 ESG 永續經營理念及旗下多元事業引擎。</li></ul> |
| <div>戰略資源爭奪</div> <div>（礦物、能源、糧食、水）</div> <div>風險等級 - 中</div> <div>發生機率 - 中高</div> <div>影響程度 - 中</div> <div>風險胃納 - 依據 Acer RAS</div> <div>整體風險屬中度胃納</div> | <p>戰略資源爭奪是指各國為了爭奪戰略資源的控制權而產生的矛盾和衝突。戰略資源是指對國家安全和經濟發展具有重要意義的資源，包括礦物、能源、糧食、水等。戰略資源爭奪的潛在風險包括以下幾點：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 引發區域衝突：戰略資源爭奪可能引發區域衝突，甚至導致戰爭。例如，在中東地區，石油資源的爭奪是導致多起戰爭的重要原因之一；在非洲，水資源的爭奪也引發了多起衝突。</li><li>● 加劇全球不平等：戰略資源爭奪可能加劇全球不平等，富裕國家和貧窮國家之間的差距將進一步擴大。例如，富裕國家可以利用其經濟和軍事優勢，控制更多的戰略資源，而貧窮國家則可能面臨資源短缺的困境。</li><li>● 破壞全球生態環境：戰略資源的過度開發和利用可能破壞全球生態環境，導致氣候變化、資源枯竭等問題。例如，礦物資源的開採可能造成環境污染；能源資源的開發可能導致溫室氣體排放增加；糧食和水的過度消耗可能導致資源枯竭。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 生產成本上升戰略資源價格上漲將導致科技業公司的生產成本上升，影響獲利能力。</li><li>● 供應鏈中斷戰略資源供應中斷將導致科技業公司生產中斷，影響營運效率。</li></ul>                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>● 多元化供應商</li><li>● 提高供應鏈韌性</li><li>● 研發 / 採用替代技術</li></ul>                                                                                                                                                                   |



資訊安全與隱私保護

GRI 418-1

重大主題名稱

資訊安全

政策 / 承諾

維運 ISMS、NIST，並持續通過 ISO27001，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、精進合規與符合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

- 透過資安雙週會及年度管審會議持續追蹤及改善相關工作。運作績效每年透過風險管理執行委員會呈報董事會。
- 集團資安治理委員會每季向高階管理層報告，並透過風險管理執行委員會呈報董事會。

| 中長期目標                                                                                | 2025 目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2024 目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2024 達成狀況                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>持續落實推動資訊安全防护與客戶隱私保護措施，確保宏碁與客戶之資訊隱私安全</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年 3 月達成 ISO27001:2022 轉版驗證；9 月通過第三方資訊安全驗證公司 BSI 重新驗證宏碁公司 ISO27001:2022 持續有效</li><li>擴大資安風險管理處理範圍，將組織之高風險、必須處理之總風險值由 18（含）以上才須處理，改為 12（含）以上即須處理</li><li>2025 每半年完成一次 ISO27001 驗證之覆核</li><li>2025 每季召開一次集團資安治理委員會，強化資訊安全</li><li>2025 執行全球員工之資安意識教育訓練完成率達 90%</li><li>2025 執行全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率達到 100%</li><li>2025 全年 Scorecard 之平均分數達 90 以上。</li><li>營運持續演練情境涵蓋雲端與地端的情境，計畫與 eDC/總務合作</li><li>遵循 ISO27001:2022 版本與實施情況，持續修訂新版 ISMS 相關文件以符合需求</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>使 2024 年全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率達到 100%</li><li>遵循 ISO27001:2022 版本發行新版 ISMS 相關文件以符合需求</li><li>2024 每半年完成一次 ISO27001 驗證之覆核</li><li>2024 召開 24 次 ISMS 雙週會，確保組織的資安依循 PDCA 執行</li><li>將公司資安風險控制範圍從 IT 系統擴大至 IT 產品</li><li>透過獨立資安組織達到資安治理要求和強化資安風險查核力道</li><li>持續 Global Re-architect &amp; ISMS（ISO27001）專案執行</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>2024 年全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率與合格率皆已達到 100%</li><li>遵循 ISO27001:2022 版本，全面修訂 Lv.1-Lv.4 ISMS 文件，以符合新版適用性及要求，並於 2025 年一月公告發行</li><li>2024 每半年完成並通過一次 ISO27001 驗證之覆核，確保管理制度持續有效。2024 年已確實召開 24 次 ISMS 雙週會，確保組織的資安依循 PDCA 執行</li><li>公司資安風險控制範圍，不只侷限在 IT 系統。Lv.1-Lv.4 ISMS 文件的適用範圍也從 Acer IT 修訂成 Acer，將導入與驗證範圍擴展至資安中心、Acer Store</li><li>2024 資安中心實地審查 5 間集團子公司，檢視子公司資安制度之健全程度</li><li>完成 Global Re-architect &amp; ISMS（ISO27001）專案執行</li><li>2024 風險評鑑，共 121 套系統參與評鑑，可接受風險佔風險評鑑總數之 96.2%。全數不可接受之風險預計修復時間為 2025 年底</li></ul> |

## 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制度，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。

## 資通安全風險管理架構

宏碁公司於 2022 年設立「風險管理執行委員會」，資安長為委員會成員之一，同年任命李素貞擔任資安長，負責本公司之資訊安全及保護相關政策制定、執行與風險管理等，範圍包含 IT 系統 和產品資訊安全。

為進一步提升集團資訊安全風險管理，宏碁公司於 2023 年設立「資安治理委員會」，由資安長領導宏碁資訊暨網路安全中心統籌，委員代表包括宏碁 IT 產品線負責人及集團內子公司總經理，下設工作小組，負責集團資訊安全及保護相關政策制定與風險查核等，每季向董事長彙報集團資安治理成效、資安相關議題及方向，每年向董事會彙報資安風險治理成效。

宏碁集團資安組織圖請參照

## 資安治理

### 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 ( ISMS )，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資安長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 10 月，宏碁開啟 Global Re-architect 專案，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 )。

於 2023 年 3 月、9 月通過第三方驗證單位 BSI 之覆核，確保宏碁公司 ISO27001:2013 持續有效。

協助泛歐 IT 導入資訊安全管理系統，並輔助重要核心系統於 2023 年 7 月成功通過 ISO27001 驗證。

2024 年，宏碁總部資安中心因應改組 ( 資安部門升格為資安中心 ) 與針對 ISO27001:2022 版本新增控制措施執行微調，共計修訂 ISMS Lv.1 政策 1 本、ISMS Lv.2 管理要點 14 本。

2024 年，全面導入資訊系統簡介建置，目前已有約 100 份製成。透過資訊系統簡介，系統管理員能更深入理解和說明系統，使資安建置流程更順暢。在資訊安全稽核時，也能藉由系統管理員即時提供稽核員所需的相關資訊。此外，資訊部門也能藉由資訊系統簡介更有效掌握各系統的資訊安全狀況，確保符合 ISMS 規範，並在風險評估與管理上提供更精確的依據。

2024 年，持續營運持續演練。目前 HQ 約 130 套資訊系統。驗證系統執行頻率為每 1 - 2 年一次；非驗證系統為每 1 - 3 年一次。2024 年共排定 50 個系統參與演練，最終 37 個系統達成，總達成率約 74%，其餘尚未完成之演練預計排定於 2025 年完成。

2024 年 5 月，因應 KPMG 會計師事務所建議，修訂宏碁內控制度《電腦化資訊系統處理循環》，以對齊宏碁資安規範要求並更新實際執行現況。

為進一步落實資訊安全管理，宏碁總部資安中心舉辦 2024 年宏碁集團資安工作坊 ( Acer Group Cyber Security Workshop )。參與人數約三十人，參與集團子公司達 15 間。宏碁總部資安中心透過與集團子公司分享資安經驗，強化集團與總部的聯繫，達到資安聯防之功效，並有機會讓總部能針對集團遇到的問題提供更精確的改善建議與施行方案。

## 2024 年資安管理強化重點

- 使 2024 年全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率達到 100%。
- 遵循 ISO27001:2022 版本發行新版 ISMS 相關文件以符合需求。
- 2024 每半年完成一次 ISO27001 驗證之覆核。
- 2024 召開 24 次 ISMS 雙週會，確保組織的資安依循 PDCA 執行。
- 將公司資安風險控制範圍從 IT 系統擴大至 IT 產品。
- 透過獨立資安組織達到資安治理要求和強化資安風險查核力道。
- 持續 Global Re-architect & ISMS (ISO27001) 專案執行
- 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。
- 藉由每季一次的資安工作小組會議，納入子公司資訊人員，強化並落實資訊安全。將資安報表結果區分至子公司，建立當責制度。標準化資訊外包規範及資訊服務上線流程，降低資安風險。
- 2024 風險評鑑，共 121 套系統參與評鑑，共同評鑑風險因子數達 4 項，故風險評鑑總項目為 484 項，其中不可接受風險數佔 18 項，可接受風險佔風險評鑑總數之 96.2%。全數不可接受之風險預計修復時間為 2025 年底。

## 資安管理流程



## 資安意識教育訓練參與及成效

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。2024 年第二季，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。另外，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、商務電子郵件攻擊以及釣魚郵件事件通報流程。

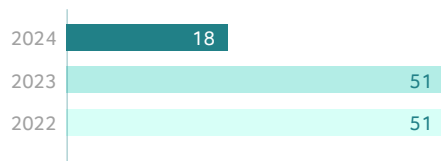
2024 由宏碁總部資安中心派發資安意識教育訓練予共計 6,148 位全球宏碁員工 (包括未上市子公司在內)，其中共 5,728 位員工成功完訓，達成率約 93%。達成標準為，通過課後測驗，且測驗分數均須達 100% 方屬完訓。達成率相較於 2023 年 (85%) 成長約 8%。

## 具體執行成果

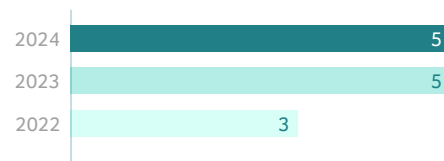
## 2024 資訊安全措施推動執行成果

## 政策

**18個** 總部新增 / 修訂 18 個  
ISMS 資安管理要點及規範



**5個** 總部新增 / 修訂 5 個 CSF 資安規範



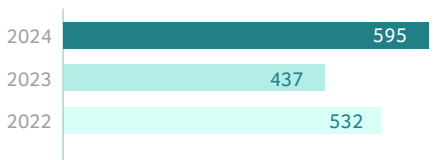
## 認證

- 總部於 2019 年通過 ISO/IEC 27001:2013 初次驗證
- 總部於 2022 年通過 ISO/IEC 27001:2013 重新驗證
- 總部於 2023 年通過 ISO/IEC 27001:2013 覆核
- 泛歐於 2023 年通過 ISO/IEC 27001:2013 初次驗證
- 總部於 2024 年通過 ISO/IEC 27001:2013 覆核

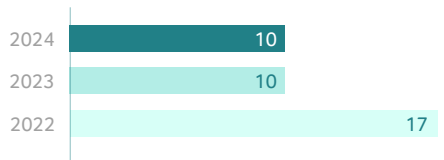
## 宣導

**10支** 製作 10 支宣傳短片，並舉行 26 場宣傳說明會傳達資訊安全重要規定與注意事項

**595名** 新進人員共計 595 名於新人訓  
期間完成資訊安全說明課程

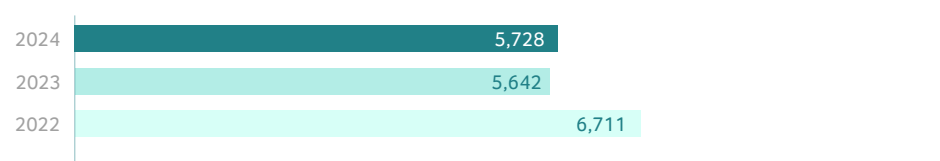


**10次** 共計 10 次資安公告，傳達資訊安  
全重要規定與注意事項

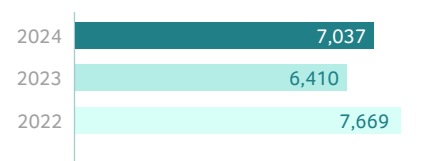


## 風險控制

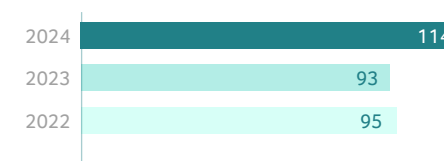
**5,728名** 5,728 名員工完成年度資訊安全線上教育訓練課程



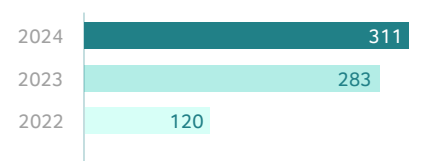
**2次** 執行 2 次電子郵件社交工程演練，人  
數超過 7 千人



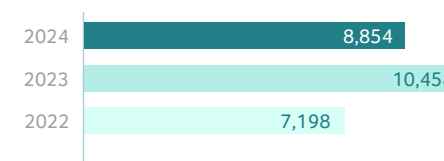
**12次** 執行 1 次年度滲透測試及 11 次專案  
滲透測試，檢查標的超過 100 個



**1次** 執行 1 次 Web 弱點掃描，檢查 311  
個網站



**4次** 執行 4 次 OS 弱點掃描，檢查超過 8  
千個弱點



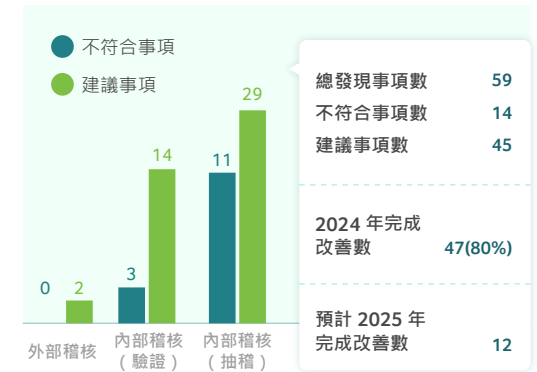


## 2025 年資安管理強化重點

- 2025 年 3 月達成 ISO27001:2022 轉版驗證；9 月通過第三方資訊安全驗證公司 BSI 重新驗證宏碁公司 ISO27001: 2022 持續有效。
- 擴大資安風險管理處理範圍，將組織之高風險、必須處理之總風險值由 18 (含) 以上才須處理，改為 12 (含) 以上即須處理。
- 2025 每半年完成一次 ISO27001 驗證之覆核。
- 2025 每季召開一次集團資安治理委員會，強化資訊安全。
- 2025 執行全球員工之資安意識教育訓練完成率達 90%。
- 2025 執行全球 IT 部門同仁之資安訓練完成率達到 100%。
- 2025 全年 Scorecard 之平均分數達 90 以上。
- 營運持續演練情境涵蓋雲端與地端的情境，計畫與 eDC/ 總務合作。
- 遵循 ISO27001:2022 版本與實施情況，持續修訂新版 ISMS 相關文件以符合需求。
- 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。
- 落實特權帳號多層次管控制，防止特權外洩。
- 落實端點管理機制，管理、保護與部署企業資源與應用程式。
- 強化資訊保護機制與資訊防洩密控管，持續提升機密資料保護能力
- 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。

## 評量機制

- 每年實施 ISO27001 第三方機構驗證檢核，並定期安排內外部 ISMS 稽核機制，且秉持 PDCA 持續改善原則，推行改善計畫。2024 年，共執行 4 次資訊安全內外部稽核，總發現事項達 59 項。其中不符合項目有 14 項，建議事項有 45 項 (如附圖)。截至 2024 年 12 月 31 日，已經完成改善的項目達 47 項 (80%)。組織持續規劃資訊自動化工具，提升資訊安全管理有效性與效率，剩餘未改善發現事項將於 2025 年度完成改善。

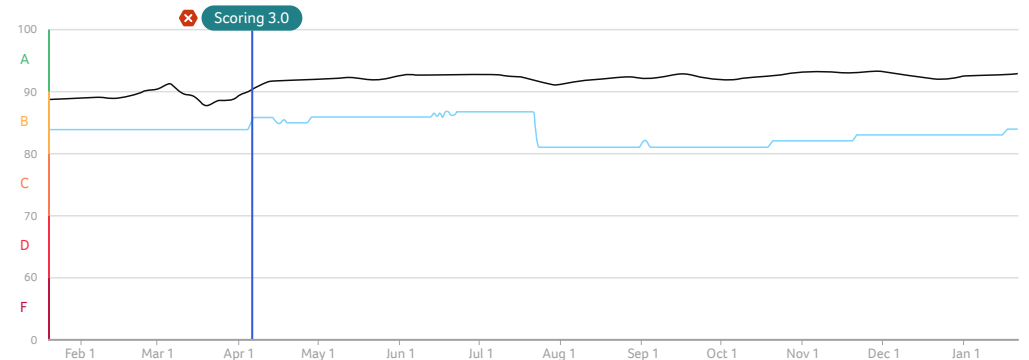


- 非稽核期間，定時實施資訊安全演練、壓力測試、及資料還原演練
- 定期執行：個人資料盤點及風險評估與處理個人資料的設備安全控管
- 不定期執行：個人資料處理經辦人教育訓練，與實施資安測試演練、監督受託委外廠商遵循個人資料保護管理規定

## 資安成熟度 A 級

公司持續透過第三方評核，回應資安風險，並予以矯正，確保資安防護機制符合產業標準。

## 資安成熟度評鑑 | 委託外部專家執行公司網路與資訊安全評鑑



- 產業平均為藍色曲線，分數約為 83，成熟度為 B。
- 宏碁數值為黑色曲線，全年度穩定居於產業平均表現之上，且自 4 月上旬起，分數保持為 90 分以上，成熟度評比維持在 A 級。

# 隱私保護

GRI 418-1

SASB TC-HW-230a.1



## 重大主題名稱

### 資訊安全與隱私保護



## 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

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之傳輸安全與軟硬體保護，並持續強化集團成員及員工資安報戶之意識及行為。



## 追蹤機制

- 定期執行個人資料盤點及風險評估。
- 定期對個人資料處理經辦人實施教育訓練及定期處理個人資料的設備安全管控。
- 對員工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。
- 定期檢視或更新隱私權聲明或政策，保障客戶之隱私權益



## 利害關係人的議合行動與有效性

### 關於員工

實施員工教育訓練：持續實施全球員工個資教育訓練，共 2,841 完成。

### 關於客戶

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。

## 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監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

## 2025 目標

- 強化本公司對跨部門個人資料之使用、管理及其審核程序
- 通盤檢視集團全球各地區適用之隱私權政策

## 2024 目標

- 確實執行集團資安治理委員會之職權，並定期執行宏碁集團個資盤點作業
- 敦促集團 IPO 子公司遵守個資法規，並逐步要求設置資訊安全專責主管及導入個人資料管理系統，以落實資訊安全管理制度

## 2024 達成狀況

- 2024 年集團資安治理委員會共召集 13 次會議，討論資安相關議題，並持續執行個資盤點
- 宏碁資訊、安碁資訊、智聯服務、展碁國際及倚天酷碁等子公司均已導入個人資料管理系統

## 宏碁隱私權保護作法

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，並在產品中與資料儲存上導入資料相關安全技術

風險及技術的瞬息萬變，宏碁時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，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亦不定期參酌法規、主管機關公告資訊或檢視實際營運流程等，來制定或更新隱私權聲明或政策，以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

自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。

### 設置集團資安治理委員會，負責集團資訊安全及保護相關政策制定與風險查核

為提升集團資訊安全風險管理，宏碁於 2023 年設立集團資安治理委員會，由宏碁資訊暨網路安全中心統籌，直接對董事長負責。該委員會之代表包括宏碁 IT 產品線負責人及集團內子公司總經理。同時下設工作小組，負責集團資訊安全及保護相關政策制定與風險查核等，每季向董事長與總經理進行報告，每年至少一次向董事會彙報集團資安治理成效、資安相關議題及方向。

## 隱私保護管理流程

### 對於員工

- 針對員工進行個資保護之教育訓練。
- 員工須使用個人資料時，應依個人資料管理原則之規定申請核准。
- 不定期執行個人資料管理內部稽核。
- 導入員工資料文件上標籤與分級機制。

### 對於客戶

- 於契約中訂定資訊安全、保密承諾或個資保護條款。
- 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。
- 依本公司隱私權政策，保障客戶對個人資料應有之權益。

## 2024 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，資訊安全及隱私權相關議題之教育訓練。
- 持續落實資安情境演練，強化員工資安事件處理應變能力及公司對攻擊的風險承載度。
- 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。
- 為讓學員更深入了解個資隱私保護的內容，2024 年，法務特別針對此主題製作專屬課程實施全球員工個資教育訓練，共 2,841 人完成。

### 全球員工個資教育訓練（單位：人數）

|      |         |      |         |      |      |
|------|---------|------|---------|------|------|
| 台灣地區 | 1,311 人 | 泛亞地區 | 1,431 人 | 泛歐地區 | 99 人 |
|------|---------|------|---------|------|------|

註：泛美地區對個資隱私規定與總部多有不同，故將另行規劃

### 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與復原機制，確保風險發生時對各利害關係人所造成之危害降至最低。

### 持續檢視資安規範，並通過第三方機構之追蹤稽核

宏碁總部於 2024 年新增並修訂 51 個資訊安全管理系統之要點與規範及 5 個資訊安全框架（Cybersecurity Framework）之資安規範，以維持並提升宏碁的資訊安全防禦水準。此外，2024 年宏碁 ISO 27001：2013 資訊安全管理系統亦通過第三方驗證公司之年度追蹤稽核，確保資安管理系統持續有效。

### 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。

侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴數量與處理 - 無

## 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他們的資料，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。我們將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 [Acer Answers](#) 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、CMC 和 BIOS 韌體等方法來限制風險，解決影響某些產品的韌體漏洞。

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。2024 年我們透過該網站收到 16 個跟宏碁網站或軟體相關的漏洞，其中有 14 個經確認為真實的漏洞，並且立即修復漏洞。

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)：使用符合國際標準的安全密碼處理器或韌體，可有效大幅降低駭客試圖捕獲敏感資料、密碼和密鑰等風險。
- Kensington lock (Kensington 鎖)：在物理上能使機器難以被竊取，適合各式公共場域。
- 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健康狀況指示器，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 ChromeOS 產品線的迷你桌上型電腦 Acer Chromebox CXI series 與 Acer Chromebox Enterprise CXI series)，透過內建的資安保護，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。
- 機箱入侵警示：部分桌上型電腦配有機箱入侵的警示系統，只要機箱曾被打開過，下次開機時 BIOS 將顯示警示，提醒使用者注意可能有不尋常的入侵發生。

### 軟體方面

- Acer ProShield Plus：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，監控整個企業系統中的各種設備和平台。
- 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 eyeSens, PredatorSense / NitroSense / TravelmateSense, Acer control center 及 Acer care center 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。

### 韌體方面

- 硬碟密碼與 OPAL：BIOS 可設定硬碟密碼可防止未經授權進入使用者硬碟，部分固態硬碟提供 OPAL 等級更嚴格的資料保護加密。



## 客戶服務

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：



網路下載與支援服務



SMS chat support (簡訊服務)



直營服務中心



國際旅約保證服務中心



Acer Community

一個開放的平台讓客戶互相協助或者分享產品的相關資訊



Acer Support Video

讓客戶經由簡短的影片，更快速理解 DIY 產品升級的方式或是關於系統的新增功能及使用方式



網路線上支援



電話服務支援中心 / 技術支援



授權服務中心及專業維修公司



Acer 答案集 (Acer Answers)



Acer Care Web Master

客訴處理流程及機制



Acer TikTok channel

發行 42 部短片，其中點閱率最高的影片有 26,000 點閱率，另外發行的 229 部 YouTube 影片，平均每部影片有 1,000 次點閱率，其中點閱率最高的影片有 17,000 觀看次數。77 部 YouTube 影片翻譯西班牙文與葡萄牙文，讓不同語言的客戶可以更輕鬆的了解影片內容。

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
- 宏碁自有的 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，在全球五大洲設設備品中心，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
- 網路維修進度查詢：即時提供維修案件的進度，方便客戶隨時上網查詢，了解維修狀況



## 精進服務品質

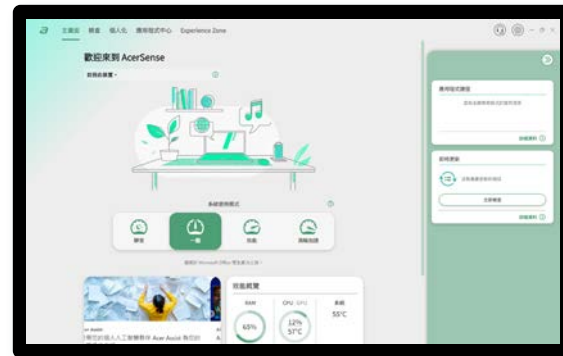
### 提升客戶服務

宏碁台灣在 2024 年持續在經銷商如燦坤、茂訊和 Acer Store 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，並引進“WhatsApp”在中南美洲國家，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。巴西服務團隊在 2024 年成立技術中心，以 B2B 市場的客戶需求為主要服務客群，研發客製化的系統更符合客戶需求，在維修技術上，與外包研發公司共同研究發展 SDC 系統錯誤偵測應用程式，幫助維修人員可以用更短的時間，準確的找出系統故障的原因，減短維修時間，讓維修流程變得更有效率。

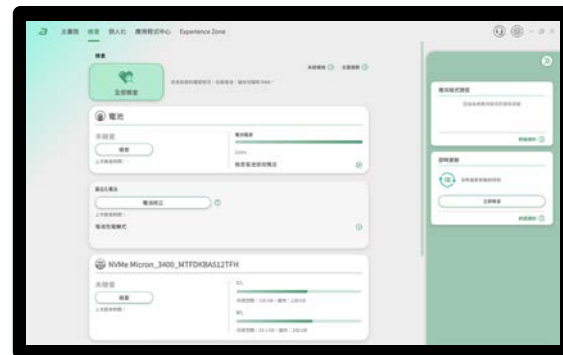
## AcerSense

2024 年起，宏碁在產品上導入包含 AcerSense、PredatorSense、NitroSense、TravelMateSense 應用程式，這是一個集合了多種功能的應用程式，提供客戶針對不同使用上需求將系統做個人化設定以優化系統整體效能並即時監控系統健康狀態，提升使用者的便利性，讓系統能夠更符合其使用情境，進一步讓使用者更能感受到系統優化的效能，以 AcerSense 為例，其主要功能如右列表所示：



### 應用程式主頁面

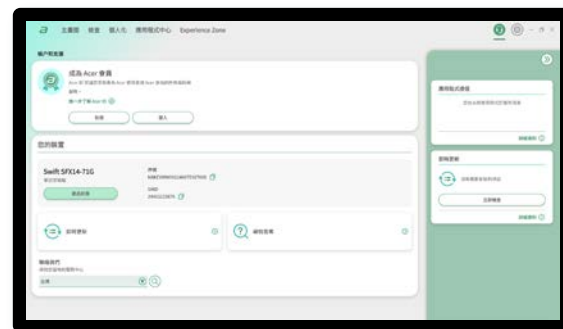
顯示系統即時狀態，記憶體效能狀態，CPU 即時溫度以及效能，系統效能，電池狀態，讓使用者對於系統運作狀態一目了然。



### 系統健康狀態檢查

系統健康狀態檢查可讓使用者輕鬆取得即時系統健康狀態。只要按下一個按鈕，就能立即讓系統自我檢測電池，硬碟的剩餘空間和記憶體的健康狀態。

電池校正的功能，可做電池校正，最佳化儲存空間，可做進階清理，讓系統有更多的儲存空間運用。



### 帳戶和支援

提供使用者產品註冊、保固到期日、驅動程式即時更新、產品討論區與解答等訊息，並貼心提供一鍵取得客服聯繫方式。

## 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。2024 年 Acer Community 已經累計 662,031 會員，並持續增加中，2024 年共新增 20,673 篇問題討論，66,559 篇貼文與意見，提供 4,725 件解決方案。2024 年有 11,300,000 人次造訪及 11,600,000 瀏覽次數在此網站。此外，在 2024 年，我們的 ACE 團隊，共計有 15 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 94.4 萬訂閱者，2024 年增加 229 部影片和 42 TikToks，其中 77 部影片翻譯西班牙文或葡萄牙文，讓非英語系國家也可以理解宏碁產品的相關資訊，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。

## 全球售後服務管理系統

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，我們研發出宏碁售後服務管理系統（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 2024 年，亞太地區也針對企業客戶使用新全球客戶關係管理系統（第八版）管理持續更新，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。

所有全球客戶關係管理系統均遵循與實施公司的資安防護要求，以支援宏碁在全球區域的服務業務需求。

## 宏碁內部訓練系統：提升客服人員解決問題能力

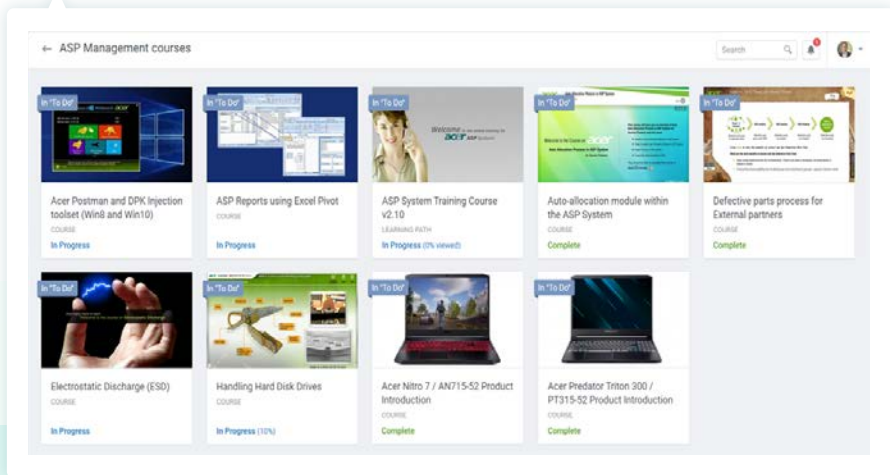
為使全球的客戶服務人員提供諮詢與協助，2020 年起，宏碁歐洲引進 eLearning portal，取代線上學習系統（Acer E-Academy），對內部員工進行維修技術，問題解決的專業訓練，針對合作夥伴或授權維修中心的技術人員，使用 iSpring eLearning portal 作為訓練平台，至今已經有各類不同的訓練課程，且持續增加中。透過此系統獲得最新的產品知識，提供客戶更好的服務，所有課程的目標是透過一套標準的方法，幫助使用者更有效地處理客戶的詢問，也透過虛擬的旅程讓上課者即便沒有看過真正的產品，也可以充分了解每一個產品。

### 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，2024 年持續在 Acer Store website 上詢問客戶的購買經驗，增加新的調查管道，進而提升我們的服務。

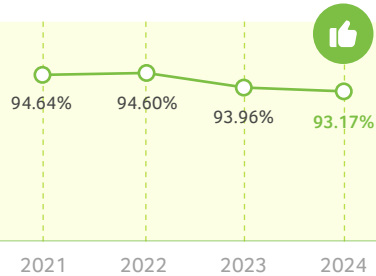
為了增進我們的客戶滿意度，我們定期審查（每周或每月）授權服務中心，若有問題、事件發生，授權服務中心也會提供相對應的校正計畫。目前，不論是我們內部的維修中心或是與我們合作的授權服務中心，多數皆有得到 ISO 相關認證，例如 ISO 9001 和 ISO 14001。

我們彙整問卷調查結果得出全球滿意度，2024 年，客戶正面評價比例 93.17%。平均客戶滿意度調查結果較去年有些微下降，但整體屬於正常波動範圍內。



- 2025 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。
- 應用 AcerSense, PredatorSense, NitroSense, TravelMateSense 具備的系統即時偵測功能，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、電池健康狀況的產品相關資訊，並且讓客戶可以充分利用應用程式調整系統設定，以符合客戶使用情境，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，可以更快速的聯繫到宏碁客服中心。
- 美國巴西在 2024 年建立一套 “Operational Excellence” 的訓練課程，訓練第一線的服務人員與客戶互動的品質，提升客戶滿意度。
- 我們的 Call Center 主管所使用的評估格式已更改為全方位的指標，可以讓整個團隊可以更好地了解每個屬性的影響以及客戶在調查結束時留下的評論。
- 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。

### 全球客戶滿意度



### 客戶服務獲得世界各地肯定

#### 宏碁中國

宏碁中國 2024 年榮獲 “Service Brand of the Year 2024” by Popular Computer Weekly，這是自 2006 年以來，宏碁中國第 18 次獲得這項殊榮。



#### 宏碁西班牙

宏碁西班牙的客戶服務連續 7 年在消費者電腦類中獲得服務領導者獎。



#### 宏碁中東

宏碁中東服務獲選為消費者電腦類的最佳商業獎 (Middle East Arabia TEST Consumer Product and Service)，此項評分標準是根據來自該地區零售商的回饋進行評估，以評估宏碁中東提供的服務品質。此外，宏碁中東在永續發展方面的關注和貢獻也是一個重要因素。

#### 宏碁德國

宏碁德國服務中心，在三個調查的領域中，被評選為最佳服務。電子郵件服務和在線服務得分非常高；宏碁並在即時通上，顯示出非常高的諮詢能力，並在客戶導向方面表現最佳。DISQ 共審查了 8 家筆記型電腦維修服務提供者，宏碁以 72.8 的總分位居第一，其維修成功率令人印象深刻，且成本最低。這是宏碁德國維修中心連續第 7 年獲得這項殊榮。

#### 宏碁巴西

宏碁巴西連續 6 年贏得客戶滿意度調查獎，在第九屆 MESC 獎中取得了顯著成就，鞏固了其在巴西市場的地位。該公司在 MESC 研究所 (專門研究客戶滿意度的市場研究機構) 評估的 10,000 家公司中，榮獲全國客戶滿意度前十名的殊榮。此外，宏碁在電子產品 -- 筆記本電腦行業中排名第一，再次證明了其在這一高度競爭行業中的領導地位。

#### 宏碁巴西

宏碁巴西 2024 年獲得 Popai 銀獎：Smollan iTrade (跨國公司 Smollan 的巴西分支) 和宏碁展示了一個在客戶服務方面的轉型案例，正在重新定義該行業的標準。該項目取得的成果保證了其獲得 POPAI 獎 (銀獎)，以表彰其在「服務模式創新與智能」類別中的成就。

## 客戶隱私

### 隱私保護的具體管理方法

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的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
- 提醒客戶確實備分電腦中所有的資料
- 解釋並告知私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

2024 年無發生遺失客戶資料的投訴事件。



## 營運與環境

為鑑於環境永續議題的重要，為使用電、用水、廢棄物處理等指標管理基準一致，且能有效追蹤減量目標，我們於 2024 年重新將基準年統一調整為 2019 年，並完成 2030 年中長期目標檢討與設定。

為能更進一步有效蒐集與管理全球各營業據點的環境資訊，2024 年第四季啟動新版 IT 系統建置規劃，預計 2025 年完成開發與測試，2026 年啟用。

## 環境政策與管理系統

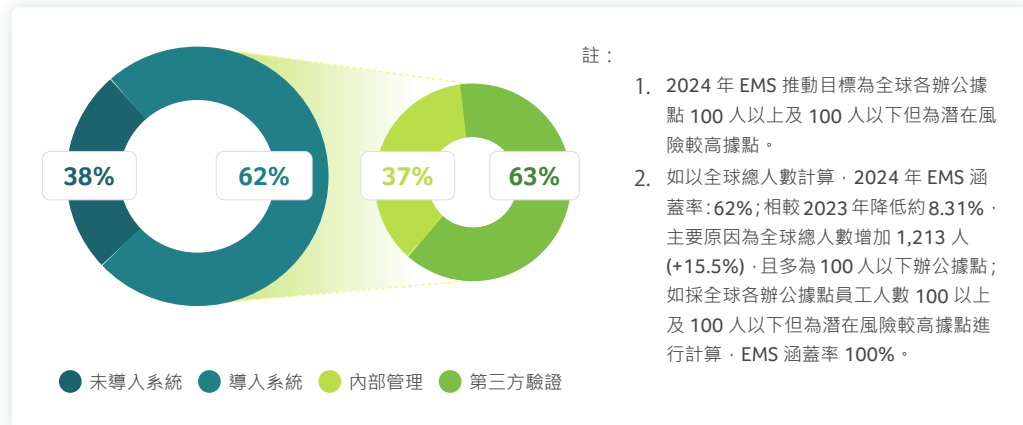
宏碁積極追求經濟、環境與社會的平衡發展。我們瞭解所有的產品、服務及活動都可能影響營運地點的社區及環境，因此致力於環境保護工作；為善盡企業社會責任，我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、服務提供商、承包商、外包商、物流商和被合併與收購公司及價值鏈夥伴，透過生命週期評估管理進而降低環境衝擊，同時遵守[宏碁環境安全衛生政策](#)，共同達成對環境保護的承諾。

為能落實公司政策及達成環境保護之永續目標，在

2025 年以前，環境管理系統 (EMS) 管理推動對象為：全球人數大於 100 人以上、人數低於 100 人以下但為潛在風險較高作業等 2 類之工作據點；為提高 EMS 涵蓋率。

為使 EMS 管理系統能有效運行，我們成立工作小組，依循 PDCA 管理模式推動包含環境衝擊評估等各項作業，每年藉由第三方認證或內部管理機制，以確保管理成效，同時鼓勵人數 100 人以下的辦公據點主動參與驗證。

### 全球環境管理系統 (EMS) 涵蓋率 (%)



為能內化同仁對環境保護的認知，我們持續推動 Earth Mission 活動，邀請同仁加入挑戰，內容包含：節電、節水、降低交通油耗、減少廢棄物等習慣養成，一起為永續生活盡力。同時設計環境保護 (包含：節電、節水、廢棄物減量) 教育訓練線上課程，預計 2025 年第二季進行內部調訓。

## 用電管理

GRI 302



### 重大主題名稱

#### 用電管理



### 政策 / 承諾

雖未大量使用電力，但仍設定短、中、長期減量目標，持續探索各種節電可能性。



### 行動方案

- 使用綠色電力
- 優化用電設備
- 強化用電管理



### 管理流程

設定目標 ▶ 用電管理 ▶ 追蹤查核 ▶ 異常改善



### 追蹤機制

- 導入 ISO 50001 環境管理系統，推動全員參與，藉由內外部稽核維持系統有效性。
- 導入 IT 系統化管理蒐集全球用電數據及變化趨勢，審視目標達成狀況。



### 利害關係人的議合行動與有效性

有鑑於電力使用為集團溫室氣體產出的主要來源，且近幾年利害關係人重大性調查結果，氣候變遷始終為主要關注議題。為達成集團 RE100 目標，除藉由外購綠色電力外，改善工作場所用電設備、改變員工用電習慣已儼然成為重點執行項目。

### 中長期目標

- 2030 年用電總量需相較 2019 年減量 10%

### 2025 目標

- 相較 2024 年，用電總量降低 1%

### 2024 目標

- 相較 2023 年，用電總量降低 1%

### 2024 達成狀況

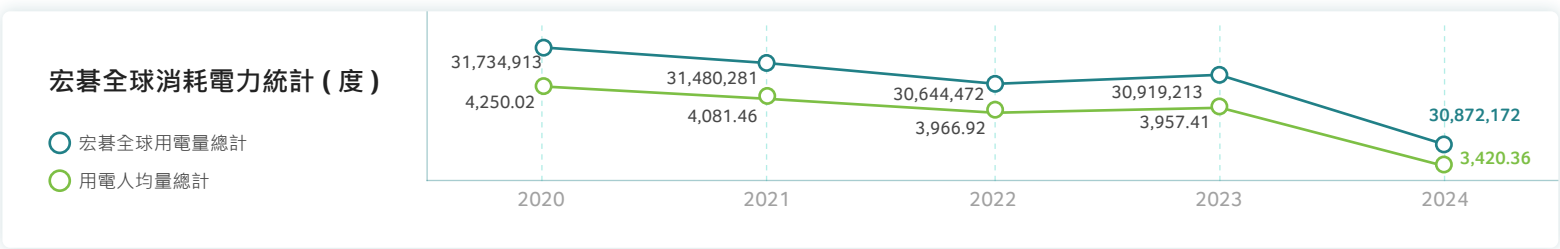
- 未達標。用電總量較 2023 年減少 0.15%。主要原因為全球人數增加 1,213 人 (+15.5%)、辦公據點新增 16 處。若以人均用電量計算，較 2023 年降低 13.5%

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 IT 系統進行資料蒐集，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 能源管理系統追蹤審查，每年設定減量目標。有鑑於宏碁台灣每年用電約佔全球 60%，其中汐止總部、龍潭 eDC 及渴望會館用電約佔台灣區 76%，為進一步進行這 3 處辦公區的用電管理，協助完成制訂中長期用電減量目標，每年進行用量追蹤，其中龍潭 eDC 為能有效控制電力使用及達成減量目標，已於 2024 年第三季取得 ISO 50001 能源管理系統認證。

2024 年宏碁資訊、安碁、展碁等 3 家子公司進駐位於南港的百代宏碁大樓，該大樓具備黃金級綠建築標章，建築物外殼、空調系統、照明系統等基礎設施建置符合節能指標，並設置能源管理系統監控電力、空調、照明等使用。後續各公司於室內裝修時亦選用具節能及環保標章燈具、設置自動關燈系統等措施，以進一步達成節電目標。

統計宏碁台灣 2024 年其他主要的節電措施包含：宏碁汐止總部更換箱型冷氣、飲水機及節能燈具、龍潭 eDC 更換空調冰水主機及新設太陽能發電系統、渴望會館完成頂樓地板隔熱改善、頂樓冰水及熱水管路保溫及鋁皮更新工程，同時為能更進一步確保用電安全，更換雅舍高壓總盤（MOF 電盤）。



2024 年宏碁台灣主要節能措施

| 目標     | 類別     | 節能措施                    | 推行辦公區            | 新措施 | 持續進行 | 管理            |
|--------|--------|-------------------------|------------------|-----|------|---------------|
| 使用綠色電力 | 生產綠電   | 太陽能發電                   | 宏碁台灣龍巖太陽能發電站     |     | ●    | 發電量約 3,131K 度 |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望園區渴望會館     |     | ●    | 發電量約 21K 度    |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望園區渴望研究園    |     | ●    | 發電量約 106K 度   |
|        |        |                         | 宏碁雲架構龍潭辦公室       | ●   | ●    | 發電量約 89K 度    |
| 優化用電設備 | 空調系統   | 更新空調設備                  | 宏碁台灣汐止總部         | ●   |      | 省電約 19K 度     |
|        |        | 清洗冰水主機冷凝器及空調冷卻水塔        | 宏碁雲架構龍潭辦公室       | ●   |      | 省電約 416K 度    |
|        |        | 更換會議室 / 辦公室空調控制面板       | 渴望會館、渴望研究園、雅舍、智尊 |     | ●    |               |
|        |        | 更換會議室 / 客房 / 公共區域空調控制面板 | 汐止總部             | ●   |      |               |
|        |        | 增設冰水二通閥控制               | 渴望會館             | ●   |      |               |
|        |        | 提升冷卻水塔風量                | 渴望會館             |     | ●    |               |
|        | 照明設備   | 設置自動啟閉及溫度設定系統           | 宏碁雲架構龍潭辦公室       |     | ●    | 省電約 269K 度    |
|        |        | 改用省能燈具                  | 安碁               | ●   |      |               |
|        |        | 新辦公室裝修使用省能燈具            | 宏碁台灣汐止總部         | ●   |      | 省電約 92K 度     |
|        | 飲水設備   | 更換節能標章飲水機               | 百代宏碁大樓           | ●   |      |               |
| 強化用電管理 | 用電監控   | 運用能源管理系統                | 宏碁台灣汐止總部         | ●   |      | 省電約 672 度     |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望會館         |     | ●    |               |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望研究園        |     | ●    |               |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望研究園        |     | ●    |               |
|        |        |                         | 宏碁台灣渴望研究園智尊大樓    |     | ●    |               |
|        |        |                         | 宏碁雲架構龍潭辦公室       |     | ●    |               |
|        |        |                         | 百代宏碁大樓           |     | ●    |               |
|        |        |                         | 宏碁雲架構龍潭辦公室       |     | ●    | 省電約 767K 度    |
|        | UPS 使用 | 關機設定                    | 宏碁台灣汐止總部、百代宏碁大樓  | ●   | ●    |               |
|        | 照明使用   | 設置自動關燈系統                | 安碁               | ●   |      |               |
|        | 插座使用   | 設置插座啟閉系統                |                  |     |      |               |

\* 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

GRI 306



### 重大主題名稱

#### 廢棄物管理



### 政策 / 承諾

雖未大量產出廢棄物，但仍設定短、中、長期減量目標，持續探索各種減量與回收的可能性。



### 行動方案

- 改善廢棄物處置流程與統計管理
- 強化員工認知
- 規劃宏碁台灣桃園物流中心優先推動 UL 2799



### 管理流程

設定目標 ▶ 廢棄物管理 ▶ 追蹤查核 ▶ 異常改善



### 追蹤機制

- 導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與，藉由內外部稽核維持系統有效性。
- 導入 IT 系統化管理蒐集全球廢棄物數據及變化趨勢，審視目標達成狀況。



### 利害關係人的議合行動與有效性

2024 年利害關係人重大性調查，首次將廢棄物管理列入前 10 大關注議題。宏碁於 2024 年啟動 UL 2799 認證評估，藉由專家輔導，規劃以宏碁台灣桃園物流中心為優先推動目標，預計 2025 年取得白金級認證。

### 中長期目標

- 2030 年廢棄物處理總量需相較 2019 年減量 30%

### 2025 目標

- 相較 2024 年，廢棄物處理總量降低 1%

### 2024 目標

- 相較 2023 年，廢棄物處理總量降低 1%

### 2024 達成狀況

- 未達標。廢棄物處理總量較 2023 年增加 4.9%，分析主要原因與全球人數與辦公據點增加有關。若以人均廢棄物處理總量計算，較 2023 年下降 9.1%

宏碁主要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。

在日常生活中，我們鼓勵同仁減少使用一次性塑膠、餐具、紙杯使用，為強化廢棄物再利用，於各辦公場所進行資源回收，每年定期執行事業廢棄物回收作業。

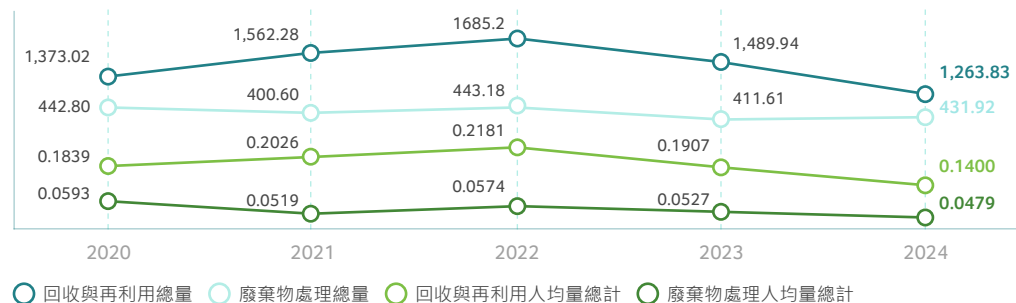
對於廢棄物的處理，我們秉持法令規範及遵守公司環境管理政策，一般生活垃圾處理委由大樓配合廠商或各地清潔隊清運至當地焚化廠；資源回收物品分類集中後送交回收廠商或各地資源回收車；屬於廢電池、廢燈管、廢機殼、五金廢料等事業廢棄物，蒐集後交付合格簽約廠商處理，以確保清運處理過程不破壞環境生態。

為有效進行廢棄物管理，汐止總部要求清潔公司每日需進行一般垃圾與資源回收秤重與記錄，每月召開會議進行異常追蹤，為進一步降低廢棄物產出，啟動 UL 2799 認證評估，宏碁台灣桃園物流中心已於 2024 年第四季啟動專案輔導，預計 2025 年取得白金級認證，同時設置工作小組進行系統管理，將進一步評估其他辦公場域推動的機會。

2023 年宏碁台灣於國家生技研究園區成立南港生醫實驗室，於 2024 年起開始使用化學品與毒化物，產出化學品廢液及生物醫療廢棄物等 2 類有害事業廢棄物，為符合法令規定及避免危害環境，所產出的有害事業廢棄物需依規定存放於 0-5°C 的儲存空間，每週委託合格廠商進行清運，統計 2024 年共處置約 248 公斤。

統計 2024 年，宏碁全球廢棄物處理總量為 431.92 公噸，年增加 4.9%。分析主要原因與全球人數與辦公據點增加有關。以人均廢棄物處理量計算，較 2023 年下降 9.1%。

### 宏碁全球廢棄物處理統計 (公噸)



水資源管理

GRI 303

重大主題名稱  
水資源管理

政策 / 承諾  
雖未大量使用水資源，但仍設定短、中、長期減量目標，持續探索各種減量與回收再使用的可能性。

行動方案  
● 水資源回收再利用  
● 改善用水設備  
● 強化用水管理

管理流程  
設定目標 ▶ 用水管理 ▶ 追蹤查核 ▶ 異常改善

追蹤機制  
● 導入 ISO 14001 環境管理系統，推動全員參與，藉由內外部稽核維持系統有效性。  
● 導入 IT 系統化管理蒐集全球用水數據及變化趨勢，審視目標達成狀況。

利害關係人的議合行動與有效性  
水資源管理雖不是 2024 年利害關係人重大性調查之前 10 大關注議題，但近幾年該議題已成為 ESG 關注焦點與業界環境管理目標，為能有效減量，我們仍會持續進行用水管理、採取行動方案與監督追蹤，以達成減量目標。

| 中長期目標                        | 2025 目標               | 2024 目標               | 2024 達成狀況                                                                |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| ● 2030 年總取水量需相較 2019 年減量 30% | ● 相較 2024 年，總取水量降低 1% | ● 相較 2023 年，總取水量降低 1% | ● 未達標。總用水量較 2023 年增加 6.2%，分析主要原因與全球人數與辦公據點增加有關。若以人均用水量計算，較 2023 年下降 8.1% |

宏碁在全球的營運模式主要為產品銷售與客戶服務的辦公室活動，所以並不會大量使用水資源。有鑑於水資源管理已成為 ESG 關注焦點與業界環境管理重點，所以我們持續探索在辦公場域各種省水的可能性，為進行節水目標管理，我們藉由 IT 系統蒐集全球用水數據及變化趨勢，每年審視達成狀況。同時持續鼓勵各辦公區推行水資源回收再利用、改善用水設備、強化用水管理等節水措施。宏碁汐止總部於 2024 年繼續將 15 台逆滲透飲水機更換為具環保標章的機型，預估每年可節省約 672 度用水量。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利用，目前用水消耗主要為自然溢散後的補水，統計 2024 年溢散補水約 6,677 度，約占館內總用水的 19%。為維持泳池水質符合標準，我們利用泳池水質自動監測 & 加藥系統，並經由教練每 2 小時人工檢測比對，以確保通過政府單位每次抽檢查核。

2024 年宏碁台灣主要節水措施

| 目標       | 節水措施                                 | 推行辦公區        | 效益（年）         |
|----------|--------------------------------------|--------------|---------------|
| 水資源回收再利用 | 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 24K 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利用 | 宏碁台灣渴望園區渴望會館 | 溢散補水約 6,677 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 943 度     |
|          | 雨水回收再利用                              | 宏碁雲架構龍潭辦公室   | 回收約 3,103 度   |
|          | 除濕機排水回收再利用                           | 展碁好漾中和、桃園門市  |               |
| 改善用水設備   | 汰換逆滲透飲水機                             | 宏碁台灣汐止總部     | 省水約 672 度     |
|          | 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 |               |
|          | 設置水龍頭節水器                             | 宏碁           |               |
| 強化用水管理   | 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     |               |

註：節水措施之效益揭露，係採用推估方式，計算改善前後省水情形。

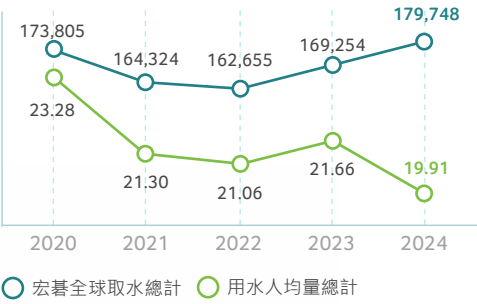
取水

辦公室空調冷卻水塔用水、辦公環境清潔、員工及訪客日常民生需求使用為我們主要的用水來源，用水主要

取自市政用水，少部分為井水，對水源無顯著影響。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，所以對生態環境無顯著衝擊。

統計 2024 年，宏碁全球總取水量為 179,748 度（包含井水約 16,860 度），年增加 6.2%。分析主要原因與全球人數與辦公據點增加有關。若以人均用水計算，較 2023 年下降 8.1%。

宏碁全球用水量統計（度）





# 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。

**23 萬**

2024 年受稽核的供應商直接員工數

接受訓練的供應商員工數：  
446,917 人次



重大主題名稱

供應鏈的環境與社會管理與績效



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。



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 )



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

GRI308-1~2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1~2

SASBTC-HW-430a.1~2

中長期目標

環境面

- 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
- 要求供應商評估其營運據點的生物多樣性風險，並擬定生物多樣性承諾

社會面

- 100% 3TG 冶煉廠符合或參與 OECD 盡職調查的第三方機制，並持續提升鈷冶煉廠符合或參與比例
- 所有供應商皆須取得 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001 與 ISO50001 四項證書，並履行 RBA VAP 定期稽核 ( 或取得 SA 8000 證書 )
- 持續提高供應商 RBA 行為準則現場稽核的符合比率
- 持續擴展 RBA 稽核到第三階供應商

2025 目標

環境面

- 80% 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

社會面

- 100% 3TG 冶煉廠符合或參與 OECD 盡職調查的第三方機制
- RBA 稽核：第一階供應商目標 70 家次，第二階供應商目標 400 家次

2024 目標

環境面

- 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

社會面

- 100% 3TG 冶煉廠符合或參與 OECD 的第三方機制
- 65% 鈷冶煉廠符合或參與 OECD 的第三方機制
- RBA VAP 稽核：第一階供應商 70 家次，第二階供應商稽核 400 家次

2024 達成狀況

環境面

- 81% 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

社會面

- 100% 3TG 冶煉廠符合或參與 OECD 的第三方機制
- 81% 鈷冶煉廠符合或參與 OECD 盡職調查的第三方機制
- RBA VAP 稽核：第一階供應商 111 家次，第二階供應商稽核 970 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。製造供應商分布於台灣、中國、馬來西亞、泰國、菲律賓、越南、新加坡、日本、韓國、印度、巴西與匈牙利等地區，主要生產基地位於中國。

## 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。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。近年來「自然與生物多樣性」議題亦成為重要議題，因此我們亦要求供應商開始評估其營運據點的生物多樣性風險，並鼓勵其擬定生物多樣性承諾。

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

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



### 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。



\*註 1：依照供應商工廠的國家 / 地區風險、行業風險、產品風險和重要性，初步篩選供應商的風險。

\*註 2：參考供應商自我評估，並根據先前稽核的結果、工廠所在地的風險程度、供應商與宏碁的業務關係，同時將利害相關人的關切重點納入考量。採書面稽核，搭配電話或視訊行之非現場稽核方式執行。

## 供應商篩選機制與分級管理措施

### 供應商篩選與評核

本年度供應商（含新進供應商）皆依循宏碁供應商社會與環境管理流程執行篩選與評核。一階供應商篩選包括國家 / 地區、產業與產品風險。而供應商評核包括營運、治理、社會與環境，評分方式採 RBA 自我評估問卷（SAQ），以及根據採購金額、取代性、策略性與技術領先性來定義鍵供應商。二階供應商的風險由一階供應商負責評估，其篩選要件包括材料屬性、採購金額與 ESG 風險等要素。

| 供應商篩選 | 風險與評核要項   | 涉及之相關議題                                                          |
|-------|-----------|------------------------------------------------------------------|
| 篩選要項  | 國家 / 地區風險 | 法規環境、勞工條件、資源和地理環境                                                |
|       | 產業風險      | 產業特定製程、職場環境與安全                                                   |
|       | 產品風險      | 低碳製造、能源效率、供應鏈管理與責任礦產                                             |
| 評核方法  | 營運相關      | 市場領導地位、關鍵技術、品質與多元生產基地                                            |
|       | 治理        | ESG 資訊揭露、反腐與廉潔、資訊保密、利害關係人溝通與供應鏈管理政策                              |
|       | 社會        | 人權、道德、健康與安全、勞動實務、責任礦產、勞動工時管理及訓練                                  |
|       | 環境        | 溫室氣體減量目標、碳管理績效、溫室氣體排放與分配、能源與再生電力使用、碳足跡、有害物質控制、環境法規遵循、廢棄物管理和生物多樣性 |

### 供應商晉用與激勵汰劣機制

為加速並提昇供應商的永續發展管理績效，宏碁建立了供應商獎勵和淘汰機制，以季度評核結果做為獎勵和淘汰的依據。

透過季度評核考量六個維度，其中包含供應商核心能力及永續發展，將供應商評比分五個等級，以識別可持續發展及表現突出的供應商，提高其採購比例及給予新產品合作機會，並淘汰表現不佳的供應商，以精進並完善公司供應鏈。

#### 獎勵機制

- 評價維度：品質、創新 / 技術、速度 / 回應、交付、成本、風險 和 ESG。
- 評價級別及分數：從各維度的評分，可分為五個級別，從 A ( >=90 分 )，B ( 89 分 ~80 分 )，C ( 79 分 ~70 分 )，D ( 69 分 ~60 分 )，E ( <60 分 )
- 頻率：每季一次
- 獎勵措施：連續三個季度被評為 A 級以上之優秀供應商具有較高的採購比例及新產品優先採用。

#### 汰劣機制

- 對於 D 級或以下的供應商，除了視情況降低他們的採購比例外，也同時要求其制定改進計劃和執行定期的 Review 機制。淘汰機制如下：
- 若連續二季度排名 D 級或以下的供應商將被要求接受供應商選擇與管理的重新評估。
  - 若連續三季度獲得 E 級的供應商，在公司評估討論會檢討後，可能被取消未來合作的資格。

### 重要供應商評鑑

| 供應商類別                                                                                                                          | 重要供應商家數 | 經審查具重大潛在負面影響的供應商廠商家數 | 重要供應商佔採購總支出的比率 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------|----------------|
| 一階供應商<br>指對於宏碁的業務運作與永續發展具有不可或缺的重要性，亦或具 ESG 高風險之一階供應商皆歸列於重要供應商。<br>針對一階重要供應商，我們會實施年度 ESG 評分卡考核與定期現場稽核，並追蹤審查其缺失改善行動。             | 27      | 3                    | 81%            |
| 非一階供應商<br>指對於一階供應商的業務運作與永續發展具有不可或缺的重要性，亦或具 ESG 高風險之非一階供應商皆歸列於非一階重要供應商。<br>針對二階重要供應商，我們要求一階供應商對其定期實施現場稽核，並審查其缺失改善行動，宏碁會予以監控與追蹤。 | 156     | 36                   | -              |
| 供應商總家數                                                                                                                         | 183     | 39                   | -              |

所有重要供應商皆須進行現場稽核，並針對缺失項目採行改善行動（CAP）  
稽核結果經審查後篩選出具有重大潛在負面影響的供應商，邀其參與供應商能力提升活動。



## 供應商能力提升

### 在職教育訓練

於 2024 年持續推動供應商員工在職訓練，針對所有供應商全面推展 ESG 教育訓練。訓練議題設定在推行 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。2024 年度已接受訓練共 446,917 人次，合計共 1,090,050 小時。未來仍將持續推動在職教育訓練，以不斷更新與強化供應商所屬從業人員之 ESG 相關知識。

#### RBA 行為準則

##### 間接人員

總上課人次

**46,514**

累加彙總訓練時數

**71,069**

##### 直接人員

總上課人次

**250,964**

累加彙總訓練時數

**868,949**

#### 反賄賂政策

##### 間接人員

總上課人次

**35,734**

累加彙總訓練時數

**38,841**

##### 直接人員

總上課人次

**113,705**

累加彙總訓練時數

**111,196**

\* 註：反賄賂政策之訓練對象係僅針對有相關業務風險之人員。

### 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。2024 年 12 月召開年度供應商 ESG 溝通會議。供應商出席共 133 人。



▲ 宏碁高樹國營運長於供應商 ESG 溝通會議進行開場演講

### 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。在 RBA 第八版的行為準則發布後，及時於 2024 年元月配合 RBA 召開行為準則與新條款解說之線上研討會。隨即於當年四月，再次邀請供應商參加第三方線主辦之線上研討會，介紹 RBA VAP 項目，及說明 RBA 適用性與具體要求，以協助供應商能順利接軌新趨勢變化與常規要求。後續將持續性開立相關議題的新課程，並召集相關人員參與訓練活動。

#### 線上訓練課程

我們除了開發自有課程之外，亦積極配合第三方專業機構推展網路課程，以增進與有效傳播相關議題專業知識予供應商。

於 2024 年，共邀請供應商參加 21 堂線上網路研討會，總時數 30.5 小時。

#### 課程種類與時數統計

累積總課堂數

**21**

累積總時數

**30.5**

#### 課程種類



環境

碳管理、碳揭露、碳關稅、產品碳足跡 (ISO14067)、產品限用物質管制、化學品管理



勞工人權與健康

行為準則、ESG 趨勢與訊息批露、女性權益保護、生物多樣性、消防安全、機械安全防護、童工和未成年工、強制勞動、工資與工時管理、盡職調查、改善計畫

# 供應鏈社會面管理

## 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 \(California Transparency in Supply Chains Act of 2010\)](#)」、「[英國現代奴隸法 \(Modern Slavery Act 2015\)](#)」、「[澳洲聯邦現代奴役法 \(AU Modern Slavery Act 2018\)](#)」以及「[加拿大打擊供應鏈強制勞動和童工法 \(Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act \(S-211\) 2023\)](#)」。



## 童工與強迫勞動

我們針對童工與強迫勞動等人權高風險違反行為，訂定「[奴役與人口販運政策](#)」與「[童工與強迫勞動補救措施](#)」，提供完整的定義說明與補救措施，一旦發生相關違反事項，供應鏈應依循此準則，這些工人將受到基本人權的保護與對待。我們的終極目標為杜絕供應鏈中奴役和販賣人口。有關供應鏈強迫勞動查核狀態，本年度無使用童工、年輕工作者從事危險工作及有強破或強制勞動事件等此類重大風險的供應商，請見本章節主要問題與追蹤改善。

## 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%。本年度未發現有學生實習工強迫勞動的事件與供應商。



## 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。有關供應鏈工時狀態，請見本章節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、鉍塵、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，要求供應商自 2022 年起符合新版化學品清單，納入溴丙烷、二氯甲烷、甲醇、四氯乙烯及三氯乙烯等化學品。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。

## 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（鈹、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。

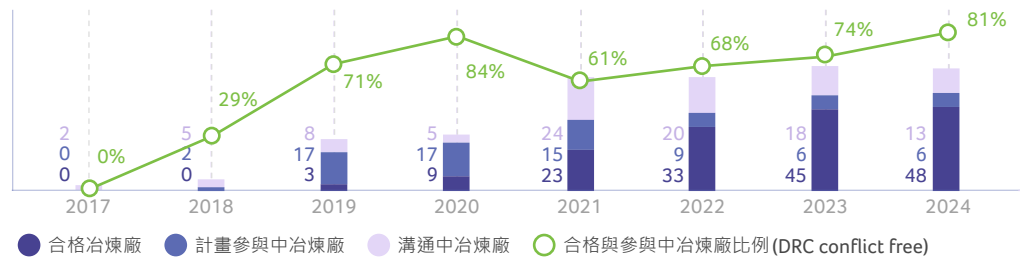
宏碁每年根據礦產對於宏碁產品功能的必要性、是否來自衝突影響和高風險地區（CAHRAs），以及政府和非政府組織對礦產供應鏈進行盡職調查的期望，來評估其優先礦產。2024 年，宏碁持續將鈹、錫、鎢、金、鈷和雲母作為負責任採購策略中的優先礦物，並發佈年度負責任礦產報告，描述針對優先礦產進行盡職調查所採取的行動。我們將持續每年進行優先礦物的評估。

### 2024 年盡職調查結果

**鈹、錫、鎢與金：**2024 年，我們進行礦產盡職調查和供應鏈資訊收集，識別出 219 個 3TG 冶煉廠，且符合或參與認證（即已承諾 RMAP）的比率達到 100%，達成年度目標，下方為我們逐年進展的摘要。



**鈷與雲母：**作為負責任礦產計畫的一部分，宏碁持續關注鈷和雲母，這主要是因為鈷開採涉及童工問題，而雲母的開採與加工則對環境和社會產生影響，此外，這兩種礦物對於宏碁產品中的電池、硬碟和外部塗層的功能亦至關重要。2024 年，隨著鈷供應鏈透明度的提升，宏碁設定了鈷精煉廠達到 65% 符合（Conformant）或參與（Participating）認證率的目標。透過 2024 年的盡職調查措施，我們成功識別出供應鏈中的 67 家鈷精煉廠，其中 48 家已獲得 RMAP 認證，6 家參與認證中，13 家需進溝通，使符合或參與認證的比率達到 81%，超越了原定目標。



針對雲母（Mica），我們則成功識別出 6 家雲母加工商，其中 3 家已獲得認證，2 家參與認證中。

## 我們的活動

宏碁繼續使用由負責任礦產倡議（RMI）和 Copper Mark 共同開發的風險準備評估（RRA）工具。RRA 3.0 版本於 2023 年 10 月 19 日發布，並於 2024 年 1 月 1 日生效，由 33 項條標準組成，分為環境、社會和治理三大面向，適用於供應鏈中的任何公司，無論其業務性質為何。這包括採礦、金屬加工、下游製造和回收，並且該標準對礦產類型無特定限制。RRA 讓宏碁可以比較供應商、冶煉廠和礦場在這些標準上的表現，以提高我們評估和管理礦產供應鏈 ESG 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，這一直是供應鏈管理上的挑戰，並讓冶煉廠能夠與下游企業建立聯繫，使其對自身材料最終的使用情境更具透明度，這有助於明確定義對 ESG 的期望，並強調可用的 RMI 評估的價值有助於 RMAP 認證的價值。截至本報告撰寫時，宏碁已收到來自 188 家處理工廠的 RRA。

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）冶煉廠議會團隊（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。

我們每年定期舉辦供應商 ESG 溝通會議，說明宏碁的承諾和對供應商的要求。我們將持續公布調查結果，並與政府、產業和公民團體合作，以解決供應鏈的挑戰，支持合法、無衝突礦產的使用。

此外，考量全球趨勢以及利害相關者重視的物質清單，宏碁將金屬、塑膠、紙、玻璃等多種原物料，依據七大面向進行分析評估，鑑別優先物料清單。評估項目包含：（1）法規趨勢（2）環境與生物多樣性衝擊（3）社會與人權（4）產業準備度（5）目前掌握度（6）產業相關性（7）供應鏈風險等。據此，我們鑑別出：鋁、鈷、銅、金、鋰、鎳、塑膠、鈹、錫、鎢等為第一階段優先材料清單，將針對上述優先材料展開調查。

### 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），PPA 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。2024 年 11 月，宏碁參加了第十三屆年度多方利益相關者成員實體會議，與來自各領域的 34 名成員共同探討負責任採購與永續發展議題。本次會議的目標聚焦於建立會員內責任採購和永續發展領導者間的聯繫、網絡和關係；回顧 PPA 的進展與不斷變化的產業環境，以推動新的營運與策略方向；透過知識共享深入了解該領域面臨的主要挑戰與解決方案；並探討未來一年及更長遠的影響力行動，以促進 PPA 會員之間的協作。此外，會議還包含 PPA 現況報告與專案更新，並邀請會員進行深入討論與意見交流。

宏碁始終相信，在原材料開採相關的社會和環境情況下，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。



# 供應鏈環境面管理

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。

## 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 供應鏈說明會，以及重點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，人權議題與減緩措施，與宏碁在供應鏈 ESG 管理的績效與目標。

自 2023 年起，我們將溝通重點放在產品碳足跡以及低碳製造的議題上，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，將供應鏈端的碳排放量進行有效的收集與管理，為淨零排放的推動建立基礎，2024 年我們辦理供應商 ISO 14067 產品碳足跡教育訓練，詳細講解產品碳足跡的相關規範，並分享實際盤查範例。針對特定供應商，我們更結合外部團隊積極推展產品與重要零件的碳足跡盤查，以提高計算的精確度，以期在製造、包裝到報廢回收等每個階段得以更有效地擬定減碳策略，盡可能減少碳足跡，進而實踐產品低碳化。我們持續積極推動供應商提升低碳製造能力，期待將減碳與永續影響力擴及到供應鏈，攜手供應鏈達成低碳轉型，並呼應宏碁產品端以未來永續為核心設計的『科技覺醒』願景。

## 供應鏈溫室氣體管理

宏碁自 2008 年起加入 CDP（原碳揭露計畫）供應鏈，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使用情形等的表現，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。自 2019 年起增加邀請二階供應商加入 CDP 供應鏈（CDP Supply Chain），並於 2022 年正式啟動邀請第三階供應商參與回覆氣候問卷，透過供應商問卷回覆，辨識供應商的氣候風險和機會。

2024 年，宏碁回覆 CDP 問卷的供應商平均績效達 B- 級別，在 CDP 供應鏈議合評估（Supplier Engagement Assessment, SEA）上取得最高評級的 A-list 成果。

在供應鏈的回覆上，我們 81% 的關鍵供應商並已經承諾有 RE100 或以科學為基礎的減碳目標（SBT），提前達成 2025 年預期的目標。宏碁受邀回覆 CDP 氣候問卷的供應商中，90% 揭露營運碳排放量，81% 揭露有效的減排目標，88% 使用再生電力。我們將持續與一、二階供應商溝通與推行低碳行動，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的成長潛力，以打造更低碳的供應鏈，呼應我們在價值鏈的減碳承諾。

- 81% 關鍵供應商承諾有 RE100 或以科學為基礎的減碳目標（SBT）。
- 88% 供應商於 CDP 氣候問卷中揭露使用再生電力。

|                                    | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 宏碁供應商 CDP 平均績效級別                   | C    | C    | C-   | C-   | B-   |
| 宏碁一階供應商 CDP 平均績效級別                 |      |      | B-   | B-   | B-   |
| CDP 全球供應商完整版平均績效級別                 | D    | C-   | D    | D    | C-   |
| 關鍵供應商承諾有 RE100 或設置以科學為基礎的減碳目標（SBT） | 45%  | 55%  | 60%  | 76%  | 81%  |



## 供應鏈稽核與改善

宏碁以供應商自我評估問卷 (SAQ)、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。

### 供應商自我評估問卷 (SAQ)

供應商自評係採用 RBA 之線上自我評估問卷 (SAQ)。供應商於每個新的年度之第一季完成填寫，以提供 Acer 作為風險與現況的初步評估。

自我評估問卷的評核項目如下：

#### 公司自評

- 勞工與道德：管理責任、管理程序、管理系統與執行
- 健康、安全與環境：管理責任、管理程序、管理系統與執行

#### 工廠自評

- 勞工：風險要素評估、管理系統與管控
- 健康與安全：風險要素評估、管理系統與管控
- 環境：風險要素評估、管理系統與管控
- 道德：風險要素評估、管理系統與管控

### 供應商 ESG 評分卡

我們實施供應商 ESG 評分卡考核，以用於檢視供應商在 ESG 的實踐與績效，並提供評核結果與予供應商，使其取得與同行相比的 ESG 執行成效基準對比，以提升內部驅策力。除此之外，亦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 評分卡的評核項目如下：

#### 公司永續經營管理

- 公司治理
- 利害關係人溝通
- 供應鏈管理

#### 環境、能源與氣候變遷管理

- 溫室氣體盤查與減碳承諾 (Net Zero, SBT, or RE100)
- CDP 氣候變遷問卷評級
- 能源、水與廢棄物管理
- 低碳產品與產品碳足跡
- 環境議題
- 自然與生物多樣性

#### 勞工、倫理、健康與安全管理

- 管理系統認證
- 衝突礦產管理
- RBA 行為準則稽核分數
- 第二、三階原料供應商稽核與改善
- 員工訓練

整體而言，2024 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 71% 的供應商達到優異水準，22% 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，並視內外部議題變化及過往績效，調整評估項目及配分權重。

## 2024 年現場稽核結果

宏碁的供應商必須尊重勞工權益，採用對環境負責的製造程序，並提供安全且健康的工作條件。我們全面採行最新版本之 RBA 行為準則，其內容涵蓋：勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系五大面向，作為我們供應鏈責任管理的基礎。為強化供應商風險控管並持續提升社會與環境績效，稽核機制已納入宏碁供應商管理與風險評估流程的核心環節。透過定期完成 RBA VAP 現場稽核或 SA8000 認證，不僅確認供應商是否符合 RBA 行為準則，更能及早辨識潛在風險與缺失，並要求供應商限期完成改善，以確保整改措施的時效性與有效性。對於在改善過程中面臨困難而尋求諮商的供應商，宏碁提供電話或視訊方式協助其釐清問題、提供參考對策，確保改善目標確實落實。稽核不僅是合規工具，更是支持供應商強化治理與責任意識的關鍵手段。為善盡供應鏈管理責任，宏碁除要求所有重要一階供應商定期完成稽核外，也擴大範圍，將風險等級較低之代工廠與關鍵組件供應商也納入定期或抽樣稽核對象。2024 年，宏碁共完成一階供應商 111 家次，100% 皆採現場稽核，包括 32 家次缺失項目的結案複審與 3 家新供應商的初審；其中有一家供應商因嚴重不符宏碁社會與環境管理要求而被終止合作。

本年度受稽核供應商之直接員工總計超過 23 萬人，其中 4,173 人完成面談，逾八成採用 RBA 有效性稽核程序 (VAP)。結算在兩年內有效稽核之完成率達 98.3%，僅有少數因排程或年度轉換產生的時間差而造成統計落差。未來，宏碁將持續以稽核作為核心管理工具，確保供應商完成對 RBA 行為準則的實質落實，並攜手供應鏈夥伴共創負責任且永續的營運環境。

#### 現場稽核總執行率

**98.3%**

針對 2024 年 RBA 稽核總分低於 120 者 (滿分為 200 分)，有 6 家列為風險較高之廠商，我們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。供應商在取得具體改善成效後，皆已經由第三方完成 RBA 結案審查。實際到廠稽核為 6 家，合計總覆核率為 100%。

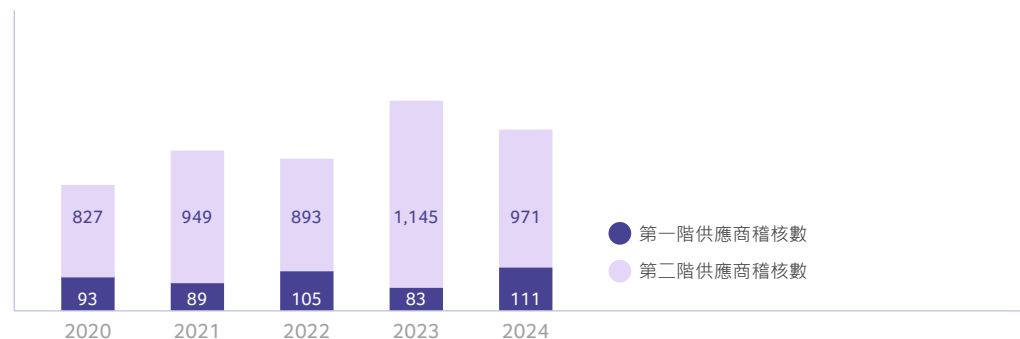
#### 針對風險較高之一階供應商之覆核比例

#### 由第三方執行 VAP 稽核

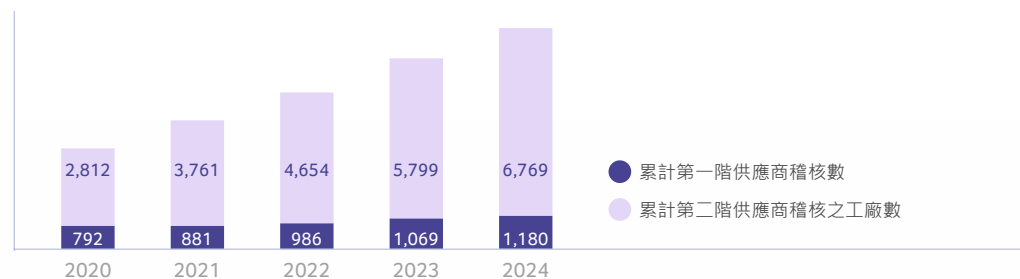
**100%**

承上述說明，自 2008 年起到 2024 年累計稽核第一階供應商共達 1180 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 5%，中度風險者為 19%。循此為方針，於 2024 年持續履行稽核活動，共計稽核第二階工廠 971 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 2024 年度達成 665 家次的執行成效。

## 2020-2024 年稽核類別次數



## 2020-2024 年累計稽核次數



註：1. 此數據係自 2008 起迄今之累計總值。本圖略過 2008-2019 年期間，精簡成最近 5 年之示意圖。

2. 第一階供應商稽核數 = VAP (或 SA8000) + Fully Audit + Surveillance Audit

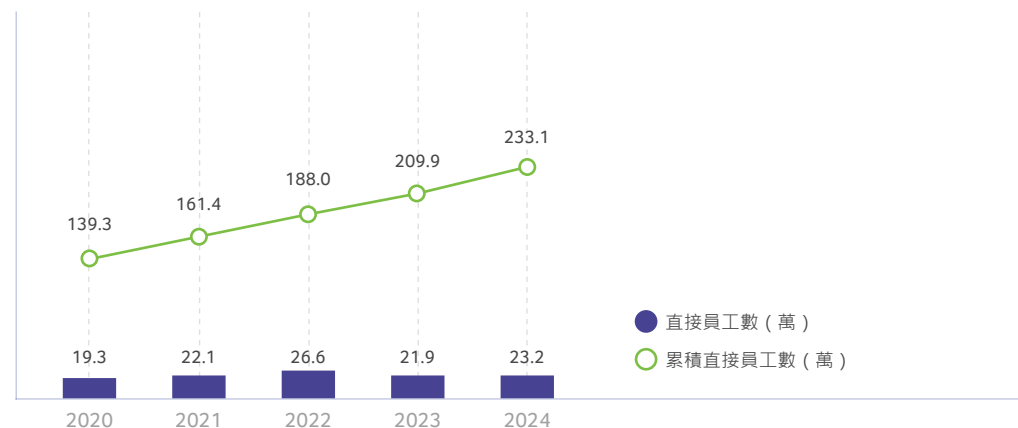
3. 累計第一階供應商稽核數 = 累計第一階供應商稽核數 (前一年) + 當年度第一階供應商稽核數

4. 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)

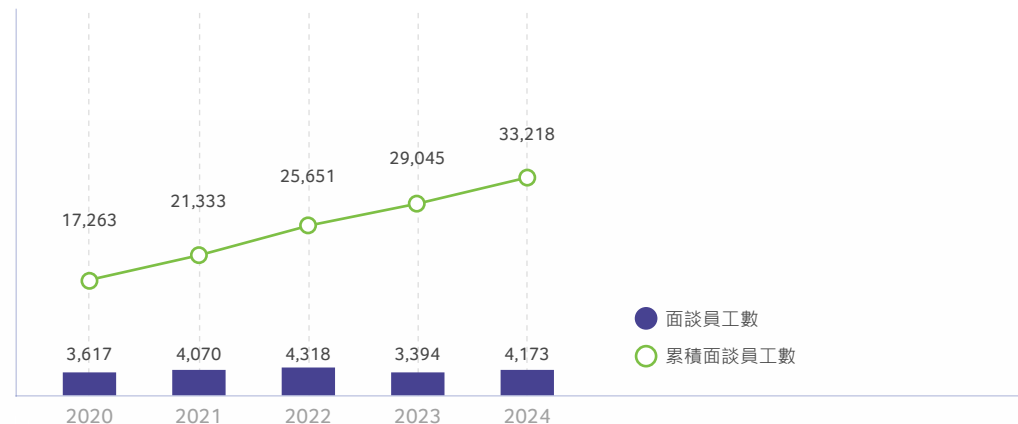
5. 每年度之統計期間為前一年度 10 月 1 日起至當年度 9 月 30 日止，共計 12 個月

展望 2025 年，我們仍計畫對第一階供應商製造廠執行 70 家次現場稽核，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。

## 2020-2024 年受稽核製造供應商直接員工與累積直接員工數

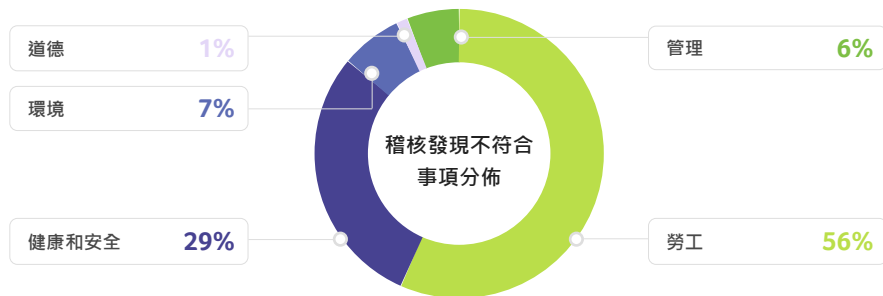


## 2020-2024 年受稽核製造供應商面談員工與累積面談員工數



## 2024 年稽核結果分析

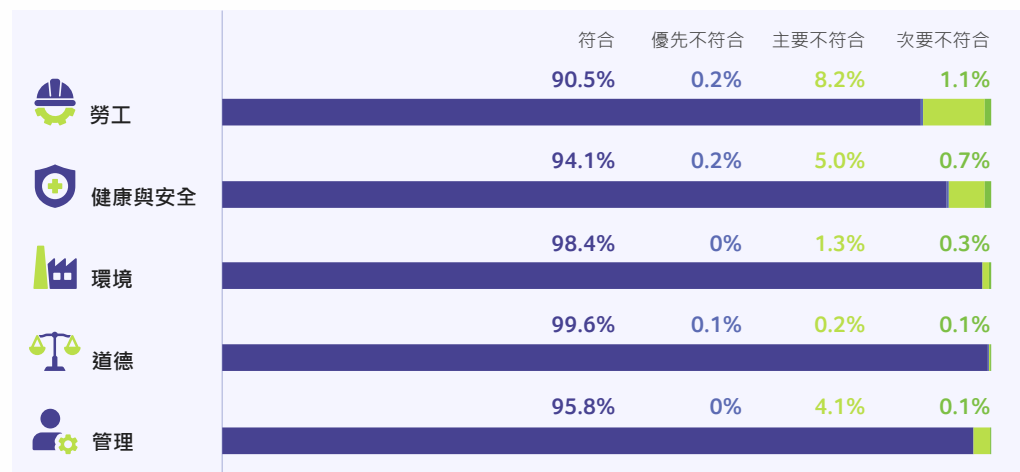
現場稽核發現不符合事項的比例依序為勞工、健康與安全、管理體系、環境及道德規範。



### 重大缺失（係指優先不符合項）與其他缺失比率（依照類別）

|      | 勞工   | 健康和安全 | 環境   | 道德   | 管理   |
|------|------|-------|------|------|------|
| 重大缺失 | 0.2% | 0.2%  | 0%   | 0.1% | 0%   |
| 其他缺失 | 9.3% | 5.8%  | 1.6% | 0.3% | 4.2% |

### 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 105 家次。

## 2024 年主要問題與追蹤改善

勞工人權主要的主要缺失為：工時與福利相關問題，其他則是關於建築內部格局調整造成的消防逃生標示與設施規畫不當，以及新設備職業災害評估疏漏。

工時的缺失主要是超時加班為主要缺失項，雖然逐年有所改善，不過仍需長期持續的堅持與努力。核心關鍵在於組織文化與管理、生產需求以及人力市場榮枯有關。為改善勞工超時加班問題，採取多項對策。首先，針對新晉升主管與新進勞工，全面安排 ESG 訓練，以強化其對企業社會責任與勞工權益的認識。對於每週工時超標的部門主管與員工，將施予《工作時間和薪酬管理程序》再教育，以確保其遵循工時規範。同時，亦加強非值勤時間進出管控，要求人員說明進出原因，以避免不必要的加班。為優化生產計畫，將依據出貨需求提前預製部分半成品，以平衡產能高低峰，減少因短期訂單波動導致的超時工作。在人力資源方面，持續改善招工程序與管道，加強評估人力缺口預估能力，並加快招聘與培訓速度，以確保人力供應充足。透過工作重新設計與交叉技能培訓，提高員工的多能工能力與崗位替補彈性，減少特定人員長時間工作的壓力，進一步降低加班需求。

關於勞動工資福利方面，為確保工資與福利制度的公平性與合規性，採取多項措施。首先，嚴格監控勞務派遣公司的薪資發放，確保符合同工同酬原則，保障派遣員工的基本權益。此外，將定期發布員工問卷，廣泛收集意見，並審查社會保險的合規性，確保遵守相關法規。為提升員工對社會保險的認識，加強培訓與宣導，說明社會保險繳納的企業責任與個人權益，使員工充分了解自身應享有的保障。同時，嚴格依據當地法規執行社會保險繳費基數，並根據最新標準及時調整，確保薪資與福利政策的合法合規，進一步提升員工的工作滿意度與保障水平。

在環境安全與衛生的缺失方面，為強化應急應變、工業衛生與職業安全管理，採取多項措施。首先，將應急逃生設施納入每日巡檢項目，確保其功能正常，以提升緊急狀況下的安全保障。同時，所有廠房格局變更項目須納入工程驗收範圍，確保消防與安全標準符合規範。此外，針對需持有資格證書的作業人員，透過系統管理，提前自動發送警示通知，提醒相關人員更新證書，以確保合規作業。在化學品管理方面，所有分裝至小容器的化學品均需清楚標示緊急處置說明與聯絡人，以便發生事故時能迅速應對。為確保建築安全，規定凡無法取得竣工驗收或相關檢測合格證明的建築物，皆予以禁止使用。此外，所有新設備須依照完善的設備管理程序執行驗收，並在正式簽收前完成職業災害檢測與風險評估，以確保作業環境的安全與員工的健康福祉。

為確保第二階原料供應商履行企業社會責任，定期進行 RAB 稽核，以確保改善措施的持續性與有效性，推動供應商不斷優化管理機制。此外，儘管超時加班現象已逐年改善，仍需持續強化勞工權益意識，並優化工作流程，以確保供應鏈的合規性與勞工福祉，促進宏碁與上游供應鏈的整體永續發展。

針對不符合事項，宏碁會要求供應商提出矯正措施報告，供應商在收到通知後必須在 30 天內，提出矯正措施報告（CAR），宏碁的稽核管理人員予以書面審核以確認改善的結果。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用適當調整與管理。於 2024 年度，針對仍於持續交易中的供應商之 VAP 稽核評分予以追蹤統計，發現優先不符合項共提列 11 筆，其他不符合缺失提列 456 筆缺失。截至 2024 年 12 月 31 日為止，已施改善對策並持續追蹤者，優先不符合項共 11 筆，其他不符合缺失共 456 筆，業已全數提列矯正措施，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%。

|             |      |
|-------------|------|
| 優先不符合矯正措施比率 | 100% |
| 其他不符合矯正措施比率 | 100% |

現場稽核主要問題與改善行動

| RBA 行為準則         | 主要問題                        | 改善行動                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>勞工</div>    | A3.1、A3.2 與 A.M.2.2<br>工作時間 | <div>每週工作時間超過 60 小時；工人每 7 天內未休假 1 天</div> <ul style="list-style-type: none"><li>對新晉升主管與新進員工，全面安排 ESG 訓練</li><li>每週工時超標之部門主管與人員，施予《工作時間和薪酬管理程序》再教育</li><li>非值勤時間進出之人員予以監控，且需提具原因</li><li>依照出貨計畫，部分半成品提前預製，以消弭產能高低峰差異</li><li>持續改善招工程序與管道，估人力缺口並加快招募培訓時效</li><li>工作重設計，交叉技能培訓，以提升人力替位之彈性</li></ul> |
|                  | A4.3<br>工資和福利               | <ul style="list-style-type: none"><li>監控勞務派遣公司之薪資符合同工同酬原則</li><li>定期發布員工問卷並審查社會保險合規性</li><li>培訓員工，宣傳社會保險繳納的企業責任及個人權益</li><li>繳費基數嚴格按當地法規執行，並及時予以調整</li></ul>                                                                                                                                     |
| <div>健康與安全</div> | B2.3、B4.1<br>應急應變，工業衛生      | <ul style="list-style-type: none"><li>緊急逃生門、消防安全設施之維運有缺失</li><li>消防設備員證書逾期</li><li>化學品標示不完整</li><li>應急逃生設施，列入每日巡檢項目</li><li>廠房格局變更之項目，列入工程驗收項目</li><li>資格證書列入系統管理，提前自動寄送警示通知給相關人員</li><li>化學品分裝成小容器，皆須清楚標示緊急處置說明與聯絡人</li></ul>                                                                   |
|                  | B1.1<br>職業安全                | <ul style="list-style-type: none"><li>廠房調整變更，未即時完成竣工驗收報告</li><li>新設備未及時完成職業災害檢測</li><li>無法取得建築竣工驗收或檢測者，停止使用該建物</li><li>完善設備管理程序，新設備簽收須完成職業災害檢測、評估</li></ul>                                                                                                                                      |
| <div>供應鏈管理</div> | E4.3<br>供應商責任               | <ul style="list-style-type: none"><li>每週工作時間超過 60 小時；工人每 7 天內未休假 1 天</li><li>社會保險普及化</li><li>持續推動一階供應商對二階供應商定期施予 RAB 稽核，以確保改善據之持續性與有效性</li><li>雖超時加班的現象已逐年改善，但仍需持續強化勞工意識與工作流程改善</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。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、人類友善的產品，並取得專利，保護企業的研發成果、強化核心競爭力。

5,000 萬

2020-2024 年超過 5,000 萬台  
電腦與顯示器產品使用消費後回收塑料

## 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（Acer Smart Financing, ASF）。ASF 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、周邊和軟體的解決方案，按月或按季度付款，使用 ASF 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，提供消費者檢測、維修、維護和升級等服務，並推出海柏特保固計畫（HSN Warranty）以及海柏特 HighCare 訂閱式服務卡，使消費者在購買二手產品或維修服務時也能

得到安心的保障，亦可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、延長產品壽命並降低環境衝擊。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。宏碁歐洲子公司 Enfinitec，提供完整的售後市場供應鏈，協助客戶達到永續目標以及符合電子產品回收、再利用、維修權等國際法規，包括維修服務、備品管理、物流以及最佳化回收再利用管理。

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（Post-Consumer Recycled Plastics，簡稱 PCR Plastics）以及海廢塑料（Ocean Bound Plastic，簡稱 OBP），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。

## 產品生命週期循環

GRI 301-1~3, 302-5 SASB TC-HW-410a.1~4



### 重大主題名稱

#### 循環經濟與產品生命週期



### 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。



### 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，做到減碳減廢績效。



### 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。



### 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



### 重大主題名稱

#### 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之積極做法。



### 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。



### 利害關係人的議合行動與有效性

導入 Chromebook 教育 / 消費型系列產品

#### 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

#### 2025 目標

- 電腦與顯示器產品使用 20-30% 消費後回收塑料
- 筆記型電腦能耗較 2016 年下降 45%，桌上型電腦能耗較 2016 年下降 45%

#### 2024 目標

- 電腦與顯示器產品使用 19.5% 消費後回收塑料
- 筆記型電腦能耗較 2016 年下降 43%，桌上型電腦能耗較 2016 年下降 42%

#### 2024 達成狀況

- 電腦與顯示器產品使用 18.6% 消費後回收塑料
- 筆記型電腦能耗較 2016 年下降 43.9%，桌上型電腦能耗較 2016 年下降 45%

#### 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
- 負責任的製造：進行有害物質 / 原物料監控，逐漸不使用環境敏感物質

#### 2025 目標

- 以客戶健康考量之材料與產品設計

#### 2024 目標

- 以客戶健康考量之材料與產品設計

#### 2024 達成狀況

- 持續推出抗菌友善系列產品，出貨量較 2023 年成長 16%

\* 註：本重大主題內容包括電腦與顯示器產品

## 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。

### 產品設計 開發階段

我們導入循環經濟思維，積極推動材料創新，選擇低環境衝擊之材料如消費後回收塑料應用於電腦及顯示器產品上，並擴大其使用範圍於 Vero 系列各類產品如投影機、電腦周邊產品以及行李箱等，同時於筆記型電腦觸控板上與 Vero Ocean 系列周邊使用海廢塑料。同時，我們著重透過模組化設計與產品共用零件策略，例如顯示器產品陸續導入統一腳座結構設計，以達到最大化部件共用性，透過設計創新如模組化及結構共用性來降低資源使用，提升產品的可維修性及耐用性，延長產品生命週期，減輕整個生命週期對環境的負擔。至於化學物質管理方面，我們制定禁用、限用以及需揭露化學物質清單以減少有害化學物質使用，從產品設計階段即嚴格篩選材料，減少潛在環境與健康風險；在提升產品能源效率方面，我們以美國能源之星標準作為產品設計依據，符合或超越美國能源之星之規範，協助使用者為節能減碳貢獻一份心力。

### 產品製造 階段

我們與供應商合作，提升能資源的使用效率、降低碳排放，妥善處理廢棄物，亦透過推動生產製程轉型，提升綠色能源的採用比率，以有效降低生產過程中的溫室氣體排放。自 2019 年起，我們依循配合 RBA 化學品管制清單關注製程中化學品，包括有甲苯、苯、鉍塵、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，並將此納入每年現場稽核的重點項目中。2021 年，我們配合 RBA 化學品管制清單進一步改版，要求供應商自 2022 年起符合新版化學品清單，納入溴丙烷、二氯甲烷、甲醇、四氯乙烯及三氯乙烯等化學品。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。宏碁重視製造階段之能資源使用與再利用，透過供應鏈管理，提升製程能資源使用效率，減少能源消耗與溫室氣體排放，並落實廢棄物管理。

### 產品運輸 階段

我們與物流夥伴合作，擬定永續物流策略，邁向低碳運輸，包括採用永續航空燃料 ( Sustainable Aviation Fuel, SAF ) 以及永續海洋燃料 ( Sustainable Marine Fuel, SMF ) 降低運輸過程的碳排放，推動滑托盤 ( Slip Sheet ) 取代木棧板提升運輸效率，進一步降低環境衝擊。

### 產品使用 階段

我們設定 2025 年目標，達到個人電腦平均能源消耗降 45% ( 相較於 2016 年 )

### 產品廢棄 階段

我們提供多元回收管道，最終由合格回收商、處理商妥善回收處理。詳細內容請參考 [產品回收](#)

## 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「產品禁用物質管制指南」，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。2024 年，我們達成 75% 筆記型電腦主機板符合無鹵素 / 低鹵素要求的目標，也將持續採取行動，以減少有害物質之使用。

## 永續材料管理

永續材料是宏碁整體永續發展策略的重要一環，我們致力於減少產品生命週期中對於環境與社會的負面影響，從使用再生塑膠材料開始，納入更多回收材料的使用，進一步避免使用來自生物多樣性地區的材料。

宏碁於 2024 年制定 [永續材料政策](#)，鑑別出第一階段優先材料清單，亦於 2025 年初針對 2024 年電腦產品及顯示器產品進行優先材料清單使用調查。我們也持續進行 [負責任礦產](#) 管理與揭露，發布負責任礦產報告。更多宏碁永續材料政策相關內容，請參考永續網頁 [永續材料管理](#)。

## 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。

2024 年，我們的電腦與顯示器產品已使用 18.6% 消費後回收塑料；2020~2024 年，我們有超過 5,000 萬台電腦與顯示器產品使用消費後回收塑料。

此外，我們也重視有關海洋廢塑料污染的問題，我們使用經過回收再利用的海廢塑料，轉化為可循環利用的材料，應用以海廢塑料製成 OceanGlass 觸控板於筆記型電腦產品上，以及使用海廢塑料製成之包裝產品，期望透過使用消費後回收塑料與海廢塑料，減少缺乏妥善處理之塑膠廢棄物，與消費者共同重視環境議題。宏碁將持續使用消費後回收塑料及海廢塑料，藉由產品創新設計，積極參與全球永續發展議題，致力於建立更完善的循環經濟模式。

## 環境友善包材與減量設計

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。透過我們的 [產品包裝與森林保育政策](#)，持續精進簡化包裝，統一包裝尺寸以及逐步減少塑膠包材或以使用回收塑膠替代等方式減少包裝體積與重量，進一步減少運輸的能源消耗。同時，我們持續思考如何在簡化保護產品的包材後，能夠再循環使用或再利用包材，擴大包材的使用效益，延長包材的生命週期。



## 筆記型電腦

秉持永續環保及包材減塑的精神，在非電競系列手提把移除多年後，也於 2022 年針對因電競系列產品重量考量仍需保留的塑膠提把改以紙提把設計作為取代，減少環境負擔也利於消費者使用。在努力推動之下，2024 年針對電競系列新機種已全面導入紙提把設計，該設計共節省 5.8 噸塑膠用量。另外也將因電競系列產品重量考量的內緩衝 EPE 設計，針對新機種全面優化改以 FSC™ 認證用料的紙摺設計來達成另一個減塑目標，同時也節省 4.7 噸 EPE 塑料。2024 年在前述兩個減塑行動推動後，共為環境共減少超過 10 噸塑膠用料。同時，透過 5 合 1 包裝的出貨方式，相較於單機包裝也節省了 4.2 噸瓦楞紙張用量。筆記型電腦包裝透過取得 FSC™ 認證再次顯示了宏碁對環境生態及永續環保的決心，減少全球暖化、森林砍伐和非法採伐的影響。2023 年起，我們在紙箱 / 紙隔板採用經過 FSC™ 認證的材料，2024 年已全面導入量產機種來善盡宏碁企業社會責任。

## 桌上型電腦

持續使用紙類緩衝材或 100% 回收之 EPE 緩衝材，替代一般保麗龍或一般 EPE 緩衝材。部分產品線已移除塑膠包材或導入紙包材以更進一步取代塑膠包材使用，相較於 2023 年，2024 年紙類包材的使用從 83% 提升至 91%，也已於 mini PC 全產品線採用 FSC 紙材；至於 EPS 的使用，也從 9% 降至 2%。

**2025 年目標：紙類包材使用率上升至 95%，並全面取消 EPS 的使用**

## 產品運輸

宏碁持續推動物流運輸與包裝減碳減塑作業，透過改變貨運模式與精進供應鏈管理，致力於減少產品包裝的體積與重量，以提升運送的效率，並採用新能源，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。雖然物流運輸的碳排放只占整個產品生命週期碳排放量約 4%，但我們不因為其占比低而停止尋求新能源降低碳排放，我們重視並願意嘗試可能減少碳排放的機會。

### 採用新能源降低碳排放量

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，我們自 2022 年起試行使用永續海洋燃料 (SMF)，2023 年持續與物流供應商 KUEHNE+NAGEL 及 Expeditors 合作使用 SMF，2024 年與物流供應商 DSV 及 Dimerco 合作，擴大使用範圍延伸至永續航空燃料 (SAF)。2024 年新能源總體使用量較 2023 年提高 38%，共減少 667 噸碳排放。在陸運運輸方面，持續在重慶使用電動車運送筆記型電腦。我們與供應商密切合作，希望透過多種新能源解方，進一步降低運輸階段的碳排放。



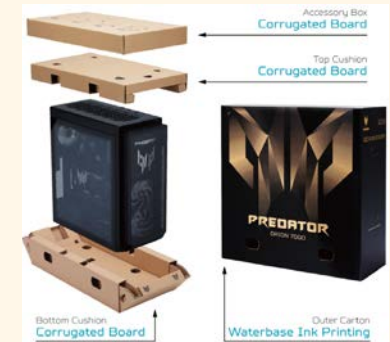
## 顯示器產品

持續導入紙類緩衝材取代原有的保麗龍緩衝材，以減少塑膠包材使用。2024 年，我們於所有新的商用機種採用紙類緩衝材設計，也在其他機種陸續導入紙包材取代保麗龍緩衝材。相較於 2023 年，2024 年採用紙類緩衝材的機種成長超過 600%。2025 年我們將持續努力提升紙類緩衝材使用，以取代保麗龍。

我們透過供應商資料提供，估算出 2024 年筆記型電腦、桌上型電腦及顯示器產品共使用 12,831 公噸紙類包材（含紙箱及紙類緩衝材）。

Predator Orion 7000 包裝以環境永續為核心，採用可回收的瓦楞紙板與水性油墨印刷，完全取代傳統的發泡塑料（如 EPS 與 EPE）與塑膠材料，實現 100% 紙質包裝。這項設計不僅減少了資源消耗，更提升了使用者的便利性與安全性。

包裝的內部結構經過精心設計，以支撐 19 公斤的重型產品，確保運輸中的防護效果，同時優化了開箱體驗。外箱設有手提孔，方便消費者搬運；內部底座可從兩側開啟，使消費者能夠輕鬆取出產品，減少不必要的操作與損壞風險。



### 透過物流集拼作業，減少碳排放量

當筆記型電腦產品在中國地區製造完成後，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，採取集拼作業將產品運送至港口，減少 785 卡車趟次，進一步降低運輸過程碳排放量 565 噸，其成效較與 2023 年相當，不僅節省運輸成本也達到降低碳排放的目的。

### 使用滑托盤 (Slip Sheet) 取代木棧板

自 2024 年起，宏碁針對特定客戶開始採用滑托盤取代木棧板，不僅裝載率提升 25%，減少貨櫃使用與運輸，更重要是減少棧板數量超過 2,500 個，相當於減碳 10.5 噸。

展望未來，宏碁將延續 2022 年開始展開的永續物流策略：

- 採用新能源應用於物流運輸
- 訂單管理控制塔作業增加訂單集拚成效
- 在同等貨物安全考量下簡化物流包裝作業

同時選擇優良的物流服務商，透過業界不斷成長與更新的運輸技術，應用於產品運輸作業。

## 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。

2024 年，宏碁於亞洲、美洲及歐洲地區共回收 14,707 公噸電子產品，回收率為 14.6%。

|         | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 回收量（公噸） | 11,817 | 11,227 | 14,012 | 14,995 | 14,707 |

\* 註：回收率 = 回收產品總重量 / 出貨產品總重量

### 台灣

在台灣，我們遵循環境部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，並透過與專業回收商合作，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，2024 年，包含來自合作夥伴的回收機制，共回收廢棄電池 1.1 噸以及不限品牌消費型電子產品數量約 2,000 台，盈餘捐贈失親兒福利基金會共十萬元。

### 日本

在日本，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

在澳洲，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。NTCRS 提供在聯邦法律規範下，如何回收管理電視、電腦、印表機、電腦零件及電腦周邊產品的架構。NTCRS 主要目標是減少廢棄物掩埋，提高回收率以及提供所有澳洲人民、消費者及小企業方便的回收管道。宏碁透過與 NTCRS 認可之供應商 NYCRES Ecycle Solutions 回收商合作，進行達成我們廢電子產品回收的承諾。

### 歐洲地區

在歐洲地區，宏碁遵循關於產品、電池及包裝等要求，如廢電器及電子設備指令（Waste Electrical and Electronic Equipment Directive, WEEE Directive）、新電池法規（New Battery Regulation）以及包裝材相關之規定進行回收。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。

### 泛美地區

宏碁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，讓一般消費者、教育及企業客戶透過簡便的方式以及更環保永續的選擇將其已達生命終期產品回收。我們也針對經由維修及翻修所產生的電子廢棄物進行負責任的回收處理。



#### 電池回收

鑑於全球對鋰電池需求持續增長，以及電池中鈷礦開採過程中的童工風險，我們提供鋰電池回收管道。透過增加回收率，不僅有效保護自然資源，亦有助於減少供應鏈中童工的風險。2024 年宏碁持續透過美國及加拿大 Call2Recycle 專案及其內部客戶服務維修管道，收集並回收將近 3,825 公斤電池，相較於 2023 年達 42% 的成長。



#### 包材回收

2024 年，加拿大多數省分已經實施或轉換成新的包材和紙製產品延長生產者責任方案。宏碁現階段與 Circular Materials 生產者責任組織（Producer Responsibility Organization, PRO）合作規劃、協調與執行包材回收計畫。2025 年也將選擇合作廠商並開始美國的包材回收計畫。

美國地區持續要求其可管控之回收計畫，確保適當處理和管理報廢電子設備、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。我們要求所有簽約回收商，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 [Acer America's recycling website](#)。

產品環境績效的溝通與揭露

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。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、產品生命週期評估及產品碳足跡結果，對消費者溝通與揭露產品之環境績效。

化學物質管理

2024 年 100% 產品可能含有 IEC 62474 應申報物質，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，我們將持續採取預防防止之原則，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。例如採用低環境影響材料，如無鹵素 / 低鹵素設計，以減少環境與人體健康風險。

相關資訊請參閱

產品能源效率

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。除了繼續提升支持新式待命（Modern Standby）電源管理模式的涵蓋率，也導入更多顯示省電技術（Display Power Saving Technology），同時，我們持續增加選用支援在閒置時進入較低電量狀態的省電模式裝置，並提高電源适配器的待機效率，以因應 ENERGY STAR 9.0 Computer 規格要求。2024 年，66.6% 營收來自取得美國能源之星 ENERGY STAR 電腦以及顯示器認證產品\*註 1,2。

相較於 2016 年，我們的筆記型電腦產品平均能源消耗\*已降低 43.9%，而桌上型電腦產品平均能源消耗\*也降低達 45%，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。  
\*註：參考供應商數據，考量各產品系列平均能耗以及出貨占比計算而得

EPEAT 及 TCO 標章

EPEAT 以及 TCO Certified 標章為目前最受重視之環保標章，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。2024 年，16.3% 營收來自 EPEAT 產品註冊、15.8% 來自申請 TCO Certified 標章\*註 1,2。

生命週期評估與產品碳足跡

為了因應國際低碳潮流趨勢，宏碁肩負品牌領導者的使命，致力於提供消費者更加永續與環境友善的產品，提升產品競爭力以及符合客戶需求，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，陸續於更多筆記型電腦、桌上型電腦以及顯示器產品導入產品生命週期評估以及產品碳足跡評估，持續透過產品碳足跡的細部資料，釐清產品本身的碳足跡熱點，希望與供應鏈共同合作減少碳足跡，同步帶動供應鏈的減碳行動。2024 年，我們完成代表性消費型筆記型電腦、商務型筆記型電腦（含 Chromebook）、商務型桌上型電腦以及代表性顯示器產品生命週期評估或產品碳足跡報告，累積揭露超過 150 個產品碳足跡報告。

|                        | 營收比例  |
|------------------------|-------|
| 含有 IEC 62474 應申報物質的產品  | 100%  |
| 申請 EPEAT 標章的產品         | 16.3% |
| 申請 TCO Certified 標章的產品 | 15.8% |
| 申請 ENERGY STAR 的產品     | 66.6% |

\*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 計算為各國家註冊機種營收為分子，ENERGY STAR 以及 TCO 依據申請機種營收為分子，分母為該年度可申請各標章之總營收

## 創新產品與服務



### 重大主題名稱

#### 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。



### 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。



### 利害關係人的議合行動與有效性

導入 AI PC 相關之商務型、消費型與電競系列產品線。

### 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

### 2025 目標

- AI 模型最佳化的運算效能  
Acer – VisionArt™
- 運用 AI 技術達成產品省電 / 個人隱私 / 提昇工作效率  
Acer – AI Vision Sensor

### 2024 目標

- 靜音舒適最佳化操作之體驗
- 運用 AI 技術進行電話會議高效動態降噪

### 2024 達成狀況

- 成功導入 12 個商用及電競專案，提供消費者靜音舒適最佳化操作之體驗
- 成功導入 22 個商用 / 消費及電競專案，提供消費者在進行視訊交談時的高效動態降噪

## 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：



誰是我們的目標使用者？



這個設備的用途是什麼？



為什麼人們需要它？

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
- 不定期舉行專利講座
- 建立一套 ePatent 系統來電子化管理專利案件資訊
- 電子化管理研發日誌
- 鼓勵員工從事發明與創作
- 建立專利評核流程管控專利的品質



## 專利策略所展現的專利效益

- 鼓勵創新
- 技術能量展現
- 產品競爭力
- 排除競爭
- 訴訟防禦
- 增加專利談判之籌碼
- 權利金暨處分收入

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 2024 年 12 月底在世界各國已經取得 6,761 件有效發證專利，其中包括 2,622 件的台灣發證專利和 1,510 件的美國發證專利。2024 年，宏碁在專利申請主要集中在人工智慧（AI）、AI PC、無線通訊、散熱、音訊處理裝置、天線、電源管理等幾個技術領域，這些專利不僅展示了宏碁在技術創新方面的實力，也為宏碁的未來發展奠定了堅實的基礎。宏碁於 2024 年三種專利（發明、新型、設計專利）的申請量位居本國法人的第七名，三種專利的公告發證數量位居本國法人的第四名，表現依舊亮眼。相關資訊，請參考經濟部智慧財產局，[113 年專利百大排名](#)。

在針對宏碁員工的專利教育訓練方面，於 2024 年全年共計調訓 1,448 人次，包括線上課程 1,405 人次以及實體授課 43 人次，來持續提升員工對於智慧財產權的認知。

## 宏碁 2024 年發證專利資訊

| 區域      | 2024 年<br>發證專利件數 |
|---------|------------------|
| 台灣      | 333              |
| 中國      | 48               |
| 泛美      | 174              |
| 泛歐（含英國） | 42               |
| 總計      | 597              |

\* 註：2024 年台灣區的 333 件發證專利包括 13 件宏碁與其他公司的共有專利，其中有 1 件共有專利的第一申請人非宏碁。

## 2024 年重要創新技術

## 靜音舒適最佳化操作之體驗

生活中筆記型電腦因其便攜性而受到廣泛青睞，使用者經常在辦公室、咖啡廳、教室及圖書館等多種環境中操作筆電。觸控板（Touchpad）作為筆電的標準配備，負責游標移動與點擊操作，並透過按壓實現多種功能，在日常使用中扮演著至關重要的角色。

隨著使用者對觸控板操作的熟悉度提升，市場對於更大尺寸觸控板的需求日益增加。然而，尺寸增大的同時，也可能導致按壓時的噪音更加明顯。因此，搭載靜音設計的超大尺寸觸控板，不僅能有效降低按壓聲響，更能夠為需要在安靜環境中使用筆電的用戶帶來更佳的體驗。本設計已於 2023 年導入兩款機型，並於 2024 年進一步拓展，新增應用於四款機型。

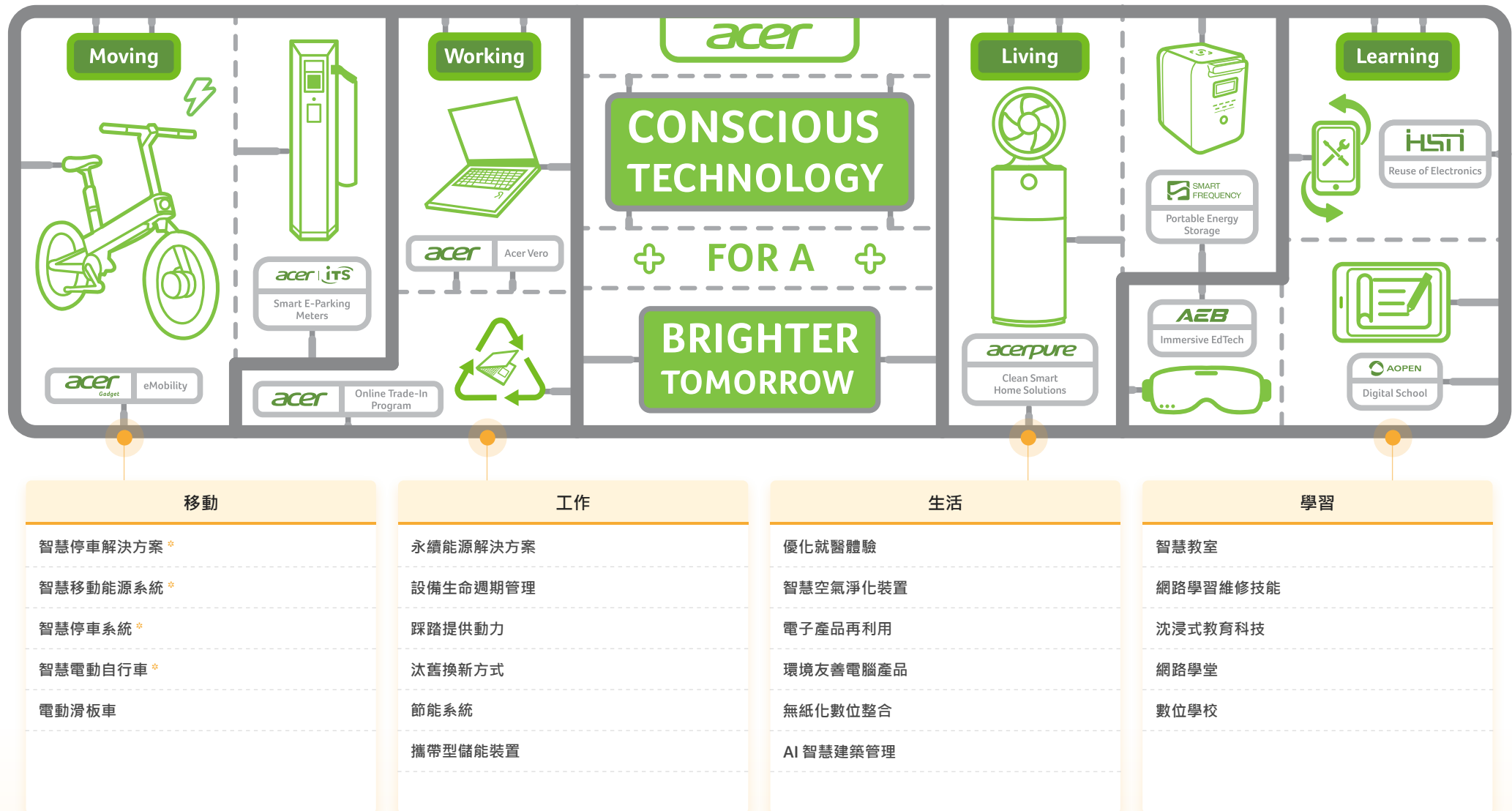
## 運用 AI 技術進行電話會議高效動態降噪

Acer 公司始終致力於提升筆記型電腦的音訊質量。自 2013 年起，宏碁於筆記型電腦導入雙麥克風陣列技術，2020 年因應 COVID 19，遠距工作和教學成為常態，視訊會議成為現代生活中不可或缺的一部分，我們導入基於雙麥克風陣列訓練非人聲的噪音消除技術，以符合視訊會議的需求。2024 年，我們更進一步導入基於 AI 基礎的三麥克風陣列，成功應用於 22 個專案，運用創新技術，進一步提升使用者的音訊體驗。

在新款筆記型電腦中，我們採用了全新的三顆麥克風設計。這項創新設計的核心在於導入了第三顆麥克風，顯著提升了 AI 降噪能力。這顆額外的麥克風能夠更精確地捕捉環境噪音，並且與 AI 降噪技術協同工作，有效降低背景噪音，讓視訊會議的音訊質量達到新高度。即使在嘈雜的環境中，使用者也能清晰地聽見對方的聲音，無需反覆調整音量而為使用者提供了全新的視聽體驗。



## 回應環境與社會需求的創新



\* 註：參考資料：[Acer Climate Lab](#)：環境友善科技驅動氣候行動，實現永續未來 | Acer 集團

| 公司                      | 產品                                                                                                                    | 產品介紹                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | SDGs                                                                                                                                                                           |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 宏碁<br>acer              | Vero 產品線<br>                         | <p>2024 年，宏碁持續推出全新 Vero 產品，延續原本的環保設計與選用回收材料的方向，目標在整體生命週期中，盡可能減少碳足跡。</p> <p>Aspire Vero 機殼自 2021 年初次使用 30% 的消費後回收（PCR）塑料，到 2023 年將回收塑膠比例提高到 60%，2024 年更進一步使用超過 70% 的 PCR，並加上牡蠣殼粉的生物基材質；其它設計細節亦反映出 Vero 系列的環保核心理念，包括採用海廢回收塑膠的觸控板、減少製程中熱塑性塑膠（PET）厚度及易於維修的設計，確降低對環境的影響；並通過多項軍規測試以證明其耐用性，同時在極力降低產品碳排之後，再取得碳補償，將每一台 Aspire Vero 對環境的影響最小化；包裝上也增加 FSC 回收認證，讓回收紙漿來源更具可信度。</p>                                                                             |                                                                                             |
| 宏碁智醫<br>acer<br>Medical | AI 輔助骨質密度異常篩檢軟體<br>                  | <p>使用最常見的醫療影像－胸腔 X 光影像，即可分析骨質密度異常。利用與偵測影像後並推測骨質密度（BMD）數值並計算相對應的 T-score 值或 Z-score，其篩選之輸出結果為二分法，準確率 9 成，在疾病早期即可協助轉診或進一步醫療處置，減少醫療資源浪費並有效預防疾病。</p> <p>AI 輔助骨質密度異常篩檢軟體能夠快速地進行骨質密度異常篩檢，患者得以及早發現、及早治療，適用於各大醫療機構、健檢中心及基層診所，提供更便捷的骨質密度篩檢服務，讓更多民眾接觸到便利的骨質密度篩檢服務。</p> <p>目前已和多縣市衛生局與醫院合作進行：高雄市衛生局、台南市衛生局、嘉義市衛生局、台中市衛生局、花蓮高雄榮總玉里分院等。其中玉里分院為多為偏鄉 65 歲以上骨質疏鬆發生率偏高的族群，因骨折導致的住院與死亡率更高，利用智慧醫療、實現醫療平權，展現智慧醫療對偏鄉健康管理的巨大潛力，為臺灣偏鄉醫療革新開創了新局面，未來計畫將此創新模式推廣至其他偏鄉地區。</p> |                                                                                             |
|                         | VeriSee AMD：AI 輔助年齡相關性黃斑部病變篩檢軟體<br> | <p>「年齡相關性黃斑部病變，俗稱：老年性黃斑部病變（AMD）」是造成老年人失明的主要原因之一，尤其在已開發國家中更為常見，目前國內的研究資料發現，約有逾 10% 的老年人患有年齡相關性黃斑部病變，已對老年人眼睛健康造成威脅。</p> <p>宏碁智醫與台大醫院合作開發，利用 50 歲以上之族群產生的彩色視網膜照片進行模型設計訓練出 AI 輔助篩檢軟體 VeriSee AMD，可輔助醫事人員初步篩檢病患是否為 AMD severity scale 中 AMD level 3 以上（含）之情況。</p> <p>宏碁智醫與臺南市政府衛生局、臺南市驗光師公會，共同舉辦眼底篩檢活動，利用 VeriSee AMD 進行篩檢。年齡相關性黃斑部病變，疾病初期常因病識感低而延誤就醫黃金期，最終將演變至視力喪失，輔助基層非眼科醫師判讀眼底檢查結果，讓民眾能夠更快速地獲得眼疾的資訊。</p>                                            |                                                                                                                                                                                |
| 宏碁智新<br>acerpure        | 空氣清淨機 Air Purifier<br>             | <p>宏碁智新致力於提供各式各樣高效率、高智能的潔淨科技產品，並且因應全球環境的惡化、Covid-19 疫情時代，推出多功能的空氣清淨機系列，包括結合清淨和循環功能的 2 合 1 空氣循環清淨機，以及 2024 年推出的 4 合 1 涼暖空氣循環清淨機，多功能減少電器生產耗能，並採用 DC 馬達設計，節能省電；2023 年宏碁智新推出了 Acerpure Pro Vero 環保高效空氣清淨機，以 35% 消費後回收塑料製成外殼，將廢棄物轉化為美麗和實用的產品，致力於地球永續發展。</p> <p>宏碁智新的產品獲得多項國際獎項，包括 iF 設計獎、Good Design 和台灣精品獎，在設計、品質和節能認證方面備受肯定，並發展出淨水器和無線吸塵器產品線，從空氣品質、飲水健康到居家清潔，提供全方位的純淨生活。</p>                                                                         | <br> |
|                         | 智慧空氣品質偵測器 Air Solution<br>         | <p>宏碁空氣品質改善解決方案是宏碁與子公司宏碁智新的合作，從偵測器出發，偵測多種空品指標（PM2.5, PM10, CO, O3, 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 2019 年起已佈建於校園、商用場所與醫院等超過 4,500 個場域，為使用者提供健康呼吸環境，並於 2022 年協助日照中心取得全球第一個國際 WELL 健康建築認證。2023 年持續協助校園、商用、醫護及多項領域，並為其需求協助通過台北市室內空氣品質認證金級標章。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>                                       |                                                                                                                                                                                |

| 公司                                 | 產品          | 產品介紹                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | SDGs                                                                              |
|------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 海柏特<br>HSM                         | 售後服務        | <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；現已獲得近 50 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、延長產品壽命並降低環境衝擊。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <div>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</div>                              |
|                                    | 智慧移動解決方案    | <p>倚天酷睿智慧移動解決方案涵蓋電動輔助自行車（e-Bikes）、電動滑板車（e-Scooters）及動能科技產品線（Kinetic Tech），提供更環保、便捷的個人交通與動能轉換解決方案，減少碳排放並提升都市出行的便利性與效率。</p> <p>電動輔助自行車皆配備智慧感測與高效電池管理系統，提升動力輸出與續航表現，適用於城市通勤與短途出行，減少對私人交通工具的依賴。電動滑板車採用輕量化設計與智能導航系統，提供靈活的移動方案，滿足最後一哩路交通需求，並降低城市擁堵與污染。動能科技產品線（Kinetic Tech）的 Acer eKinect BD 3 酷騎桌則將騎行動能轉換為電能，為筆記型電腦與行動裝置充電，不僅提升運動意願，也透過能量回收降低電力消耗。其桌面與結構保護殼採用消費後回收（PCR）塑料製成，落實循環經濟原則，展現環保承諾。</p>                                                                                                                                                                                               | <div>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</div> <div>13 CLIMATE ACTION</div>     |
| 倚天酷睿<br>acer<br>Gadget             | 風格時尚產品線     | <p>倚天酷睿風格時尚產品線涵蓋 Vero 系列與永續行李箱系列，致力於透過環保材質與耐用設計，提供兼具永續理念與時尚風格的產品。這些產品不僅減少對原生資源的依賴，也符合國際環保標準，推動更負責任的消費選擇。</p> <p>Vero 系列 採用 100% RPET（回收寶特瓶紗）製成，包括背包、收納包、筆電保護套等，每項產品均減少塑膠垃圾並提升資源利用效率。例如 Vero Pure Backpack 由 24.5 個回收寶特瓶製成，而 Vero Sleeve 則由 4.5 個回收寶特瓶製成。此外，所有 Vero 產品均避免使用有害化學物質，並嚴格遵循 歐盟 REACH 和 RoHS 標準，確保對環境與人體健康的友善性。</p> <p>永續行李箱系列（墨爾本第二代與巴塞隆納系列）則採用 100% RPET 材料，並獲得符合 GRS 標準的 TC 溯源證明。其中，墨爾本行李箱的碳足跡為 19.63 kgCO<sup>2</sup>e/ 件，並主動減碳 5.65 kgCO<sup>2</sup>e/ 件，而巴塞隆納行李箱則減碳 6.28 kgCO<sup>2</sup>e/ 件。這些產品在設計上強調耐用性與功能性，選用防水尼龍、PU 皮革或防撞泡棉等高品質材質，提供多次使用的高質量保護，確保長久耐用，同時減少資源浪費。</p> | <div>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</div> <div>13 CLIMATE ACTION</div> |
| 聯永基<br>acer<br>Mobile Power System | 電動輔助自行車動力系統 | <p>聯永基全新推出高效能電池與智慧控制器，為市場帶來更先進的能源解決方案。新款電池採用最新鋰電技術，具備更高能量密度、快速充電與長壽命特性，大幅提升使用效率並降低維護成本。此外，電池內建多重安全防護機制，包括過充、過放及溫度保護，確保穩定運行。</p> <p>搭配的智慧控制器則採用精密管理系統，能即時監測電池狀態，優化能量輸出，提升整體系統效能。控制器具備智能調節與遠端監控功能，使用者可透過數據分析提升運作效率，並即時掌握設備健康狀況。</p> <p>這款全新電池與控制器組合適用於多種應用場景，包括工業設備、儲能系統與電動車領域，為企業與個人提供更穩定、安全與高效的能源解決方案，助力綠能發展與智慧化管理。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <div>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</div> <div>13 CLIMATE ACTION</div>     |



| 公司   | 產品                                                               | 產品介紹                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | SDGs                                                                                                |
|------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 建碁   | AOPEN Edge IPC & AI IPC                                          | <p>建碁研發的產品包括三個主要構面：無風扇輕巧型的媒體播放器、高效強固型工業電腦，以及具備 Edge AI 及 AI 智慧應用的高算力工業電腦。無風扇輕巧型的媒體播放器採用 Intel 最新系列平台進行開發，適合需要長時間運作的商用數位看板應用，它配備了相關智慧功能，可以依程序進行 BIOS 復原功能，減少設備送修的時間和成本，同時避免因系統故障而導致的損失。高效強固型工業電腦具備多顯示輸出功能，同時增強了音頻回傳通道（ARC），提高可變刷新率及快速切換應用程式等功能；此外，它還具有高穩定性、寬溫、寬壓等特點，完全符合工業應用客戶的需求。而 Edge AI 及 AI 智慧型工業電腦則有高算力效能，兼顧良好的散熱性能，非常適合應用於視覺辨識、大數據分析、智慧監控等各種需要大量計算資料和智慧判斷的應用環境。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      | <div>9</div> <div>INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</div>                                     |
| 宏碁智通 | 智慧路邊停車充電樁                                                        | <p>宏碁智通「智慧路邊停車管理系統」市佔率為全台最大，於台南市、台北市、新北市、苗栗竹南皆有商轉場域，近年因應電動車發展趨勢，更響應宏碁集團的 ESG 永續發展目標，全台首創於路邊停車計費設備整合充電樁，目前已於台南市成功佈建超過 24 座。</p> <p>智慧路邊停車充電樁具有以下特色功能：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 無紙化開單：智慧開單無須紙本停車單，更支援現場多元繳費，因此無須再有開單員於路邊開立紙本單，不僅大幅減少紙張浪費、也減少紙本停車單之塑料使用量（塑料為防水、耐用的特殊材質）。</li><li>● 減少交通壅塞、減少繞駛：協助車主停車 APP 快速查找並導引至充電格位，減少道路上繞行車流以及交通壅塞情形，更減少碳排放。</li><li>● 路邊停車「隨停隨充」：全國首創電動車路邊停車可「隨停隨充」，藉由差別費率與電車優先機制，能擴大城市建置充電樁範圍、進而減少電車車主旅程焦慮。</li></ul> <p>此外，宏碁智通攜手工研院推動「以轉供方式實現全實綠色充電服務」沙盒計畫，藉由較高成本採購綠電，維持原充電計費模式，鼓勵公務電動車充綠電，並於 2024 年底為臺南市政府取得「全國第一張公務電動車綠電憑證」。宏碁智通也協助推廣電車取代油車，以差別費率與電車充電優惠方案等措施，推廣電車比汽油車更減碳、便宜且便利，協助政府推廣充電格位與節能減碳。</p> | <div>11</div> <div>SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</div> <div>13</div> <div>CLIMATE ACTION</div> |
| 智頻科技 | Acer Power Bar 系列儲能行動電源：<br>A10 (1kW, 1kWh)<br>A15 (2kW, 1.5kWh) | <p>智頻科技為宏碁子公司，憑藉先進的 AI 電源管理技術，實現停電瞬間 10ms 內切換至電池供電，確保穩定供電及不斷電功能。Acer Power Bar 系列採用安全可靠的磷酸鋰鐵（LFP）電芯，不使用含鎳、鈷、錳等重金屬污染的三元鋰電池，亦無鉛酸電池的鉛與硫酸等有害物質，並於台灣自主研發與製造，打造高效環保的小型家用儲能解決方案。</p> <p>2024 年推出的 A10 產品具備 1.5 小時快充、1kWh 中容量及 1.5kW 高功率輸出；2025 年升級版 A15 進一步提升至 1.5 小時快充、1kWh 高容量與 2kW 超大功率，適用於居家緊急備用、戶外活動、野外攝影 / 放映、AI 電腦與伺服器供電、低噪音醫療設備等場景，成為多元應用的小型電力中心，有效降低停電帶來的不便。</p> <p>此外，Acer Power Bar 均可搭配 Acer 太陽能板 200W（最高串聯 400W），支援戶外再生能源應用，落實綠電概念，減少對有限自然資源的依賴。透過防火材質與環保設計，不僅提升儲能效率，亦降低火災風險與維護成本，在提供可靠家用與戶外電力的同時，為永續環境貢獻一份心力。</p>                                                                                                                       | <div>7</div> <div>AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</div> <div>13</div> <div>CLIMATE ACTION</div>         |
|      | Acer Smart Energy Save 系列節能系統：高電價時代的最佳節能解決方案                     | <p>隨著 2023 至 2024 年工業用電價格累計上調 26%，企業面臨前所未有的電費壓力，宏碁子公司智頻科技推出全新 Smart Energy Saver，提供即時節能解決方案、有效降低營運成本並減少碳排放，助力企業降低電費、減少碳費支出，並積極響應全球環保趨勢，落實 ESG 永續發展。</p> <p>Smart Energy Saver 採用先進的電能優化技術，可透過即時監測與調控，降低設備多餘功耗，減少電能浪費，提升電力使用效率。企業導入後大都可即時減少 8% 以上的工業用電量，讓節電效果具體呈現，短期內即可看到電費顯著下降。降低營運成本、強化競爭力、實現永續發展的最佳選擇。</p> <p>Smart Energy Saver 採用模組化設計，無需更換現有設備，即可快速導入，適用於各種工業環境，安裝便捷且不影響現有生產流程。在碳稅與碳費政策日趨嚴格情況，透過減少能源浪費，直接降低二氧化碳排放量，有助於符合政府與國際標準，減少未來因碳排放過高而產生的額外支出。</p>                                                                                                                                                                                   |                                                                                                     |

| 公司                                                                    | 產品         | 產品介紹                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | SDGs                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>安圖斯</div> <div>ALTOS</div> <div>an Acer Group Company</div>      | AI 智慧教室    | <div></div> <p>安圖斯科技的「AI 智慧教室」透過 Altos IFP 互動顯示器與 AltosCloud VOI 桌面虛擬化系統，提供靈活、即時的學習互動與管理，支援教師及學生間的多元互動。</p>                                                                                                                                                                                                                      | <div></div>  |
|                                                                       | 智慧監控影像辨識方案 | <p>「智慧監控影像辨識方案」則利用深度學習演算法進行影像即時偵測與分析，並具備電子圍籬、人數統計等功能，有效提升校園安全與資源利用效率。安圖斯科技以 AI 技術為核心，為學校及教育機構提供全方位的智能化解決方案，推動智慧校園的發展。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                 |
| <div>宏碁通信</div> <div>acer</div> <div>Being Communication Inc. ㄟ</div> | AI 智慧建築管理  | <div></div> <p>宏碁通信攜手兆基管理顧問公司合作推出「AI 智慧建築管理」方案，針對企業與社區提供創新解決方案，打造高效、安全、節能的管理環境，提升住宅、商辦兩大建築使用場域的管理效能。</p> <p>針對智慧辦公室方面，宏碁通信強化 AI 在語音以及影像識別的服務能力，藉由「智慧識別證」體現即時錄音轉會議紀錄、即時 OTP 身分認證、即時藍牙存取與即時任務派遣，提升各行各業的工作效率。智慧識別證亦可連結智慧總機系統，讓客服能力再提升，強化服務品質。同時，智慧社區應用上，宏碁通訊推出住戶識別系統、智慧門禁、智慧存取櫃以及智慧物管系統，不僅強化居家安全、提升管理品質，降低社區管理人員上的費用，提升社區管理品質。</p> | <div></div> |

## 06

## 自然與氣候轉型

## NATURE AND CLIMATE TRANSFORMATION

自然與氣候議題推動全球朝向低碳經濟與創新商業模式轉型趨勢，宏碁肩負起品牌領導者的使命，承諾於 2035 年實現使用 100% 再生能源、2050 年達成淨零排放，並以達成零淨毀林、零淨損失及淨值正面效益為最終目標，整合現有與新事業群制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。



入選 Corporate Knights 所發行之  
潔淨 200 大企業 Clean200™



簽署永續航空燃料 (SAF) 解決方案  
協議，並攜手塑膠銀行回收 50 公噸  
塑料廢棄物



完成首度宏碁上游、自身營運、下游  
自然與生物多樣性之影響、依賴及風  
險分析

# 能源、碳排放與氣候行動

GRI

201-2, 302-1~4, 305-1~5, 305-7



## 重大主題名稱

### 能源、碳排放與氣候行動



## 政策 / 承諾

- 導入氣候相關財務揭露建議框架 (TCFD)
- 承諾於 2050 年達成淨零排放
- 承諾於 2035 年實現使用 100% 再生電力
- 承諾 Vero 系列筆電實踐碳中和\*



## 行動方案

推動淨零排放關鍵策略，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。



## 管理流程

詳請參閱[氣候風險機會與相關財務揭露 \(TCFD\)](#) 治理面向



## 追蹤機制

- 風險管理執行委員會、企業永續委員會與其對應的工作小組共同合作，評估氣候相關風險，訂定氣候相關策略、目標與執行方案，每季向董事會 / 風險管理暨永續發展委員會報告
- 制定科學基礎減碳目標與年度再生電力目標，並透過第三方查證機制檢視執行績效
- 承諾 Vero 系列筆電碳中和，並透過第三方查證機制檢視執行情形



## 利害關係人的議合行動與有效性

- 加入 CDP 供應鏈專案與台灣氣候聯盟 - 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 天挑戰 - 攜手員工與商業夥伴採取減碳行動
- 發起 Climate Lab 倡議 - 以「科技覺醒」為核心推動技術開發及創新

## 中長期目標

- 2050 年價值鏈淨零排放 (以 2020 年為基準年)
- 2040 年企業營運碳中和
- 2035 年 100% 再生電力
- 2030 年營運碳排放 (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% (科學基礎減量目標)

## 2025 目標

- 60% 使用再生電力
- 25.2% Scope 1, 2 碳排放較 2019 基準年減量
- 13.5% Scope 3 碳排放較 2020 基準年減量

## 2024 目標

- 50% 使用再生電力
- 21% Scope 1, 2 碳排放較 2019 基準年減量
- 10% Scope 3 碳排放較 2020 基準年減量

## 2024 達成狀況

- 60.3% 使用再生電力 (達標)
- 39.6 % Scope 1, 2 碳排放較 2019 基準年減量 (達標)
- 38.8% Scope 3 碳排放較 2020 基準年減量 (達標)

\* 註：宏碁碳中和承諾包括 Aspire Vero 16 (AV16-51P) 與在此產品於 2024 年 1 月發表後所推出之 Aspire Vero 系列筆電



# 生物多樣性

重大主題名稱

生物多樣性

政策 / 承諾

行動方案

2024 年主要的行動方案為：完成首度宏碁上游、自身營運、下游自然與生物多樣性風險評估

管理流程

「生物多樣性承諾」由宏碁董事會審視、簽認核可並且監督。由 ESG 辦公室探討自然與生物多樣性議題，召集相關單位溝通執行，並由企業永續委員會確認成果。

追蹤機制

透過風險管理執行委員會與企業永續委員會定期追蹤

利害關係人的議合行動與有效性

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，更深入探討生物多樣性風險相關議題

| 中長期目標                                                                                          | 2025 目標                                                                                                                        | 2024 目標                                                                                                                                                                             | 2024 達成狀況                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>於 2026 年出版第一本自然相關財務揭露 ( TNFD ) 報告書 ( 2025 年度 )</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>完成風險與機會分析，將生物多樣性加入 Acer 整體風險管理流程</li><li>強化整體價值鏈之自然資源風險評估</li><li>強化供應鏈水、廢棄物管理</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>於 2024 年公司風險評估納入自然與生物多樣性</li><li>試行完整之 TNFD LEAP 方法</li><li>了解供應商和合作夥伴生物多樣性風險評估進度，並對供應商進行初步評估</li><li>將自然與生物多樣性承諾及風險評估納入供應商 ESG 評分卡</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>基於 TNFD 提出之 LEAP 方法學，完成首度宏碁上游、自身營運、下游自然與生物多樣性之影響、依賴及風險分析，並於 2024 年風險管理執行委員會通過其內容</li><li>2024 年首度將自然與生物多樣性承諾及風險評估納入供應商 ESG 評分卡</li></ul> |

## 自然與氣候策略藍圖

### 低碳轉型與氣候策略藍圖

實現宏碁 2050 淨零碳排目標，我們於 2023 年發表淨零關鍵策略，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 ( TCFD ) 以及內部碳價機制，全面有效的掌握氣候風險與機會。我們制訂科學基礎減碳目標 ( Science Based Targets, SBT )，以呼應《巴黎協定》的 1.5° C 溫控目標，並推行多項減碳措施、簽訂長期再生能源購電協議 ( CPPA ) 與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，以降低原物料碳足跡，並承諾此系列筆電將遵循國際標準計算碳足跡與進行碳中和。更多資訊請參閱[第五章 產品生命週期循環與創新產品與服務](#)。

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，奠定公司推行淨零碳排策略的基礎；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。更多資訊請參閱[第四章 供應鏈環境面管理](#)。

## 宏碁淨零排放關鍵策略

## 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）

## 智慧、循環與綠能應用

AI、IoT、循環、儲能、創能

## 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



## 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

2008

- 啟動全球營運據點溫室氣體盤查
- 加入 CDP 供應鏈專案

2011

- 開始購買綠電

2012

- 開始執行全球碳排放第三方查證

2013

- 透過供應商 ESG 評分卡，將供應商能源與氣候管理納入管理

2015

- 達成再生電力使用比率 40%

2020

- 導入氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構



\* 註：基於宏碁截至 2025 年 1 月 2 日的內部市場分析

## 自然與生物多樣性策略

宏碁深知生物多樣性是珍貴的自然資產，更是永續發展不可或缺的組成。因此於 2023 年訂定「生物多樣性政策與承諾」以及「宏碁產品包裝與森林保育政策」，我們承諾與利害關係人合作，以達成無淨毀林 (No Net Deforestation, NND)、淨零損失 (No Net Loss, NNL) 及淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 為最終目標，致力從企業可努力範疇導入迴避、減輕、復育、抵銷，以及額外保育行動等作法。

此外，2024 年為因應自然相關議題對企業營運日益重要的影響，宏碁積極導入自然相關財務揭露準則 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 框架，識別、評估及揭露與自然相關的風險與機會，基於 LEAP (Locate、Evaluate、Assess 和 Prepare) 分析步驟，應用相關資料與工具進行生物多樣性之影響、依賴及風險分析，深入瞭解宏碁全球營運與周邊生態系統的相互依存關係，以及對自然的依賴與影響，期透過逐步完善管理計畫對自然產生正向影響，完成宏碁首度自然與生物多樣性風險與評估報告，範疇涵蓋上游、自身營運、下游據點進行分析，以更了解自然與生物多樣性對宏碁的衝擊。宏碁的整體自然與生物多樣性因應策略如下：



### 營運

#### 納入公司風險管理機制

- 將生物多樣性議題納入 2024 年度企業風險管理關鍵風險指標檢視

#### 減少碳足跡與自然足跡

- 遵循 RE100、SBTi，並依照宏碁淨零策略進行轉型
- 優化水資源使用和廢棄物管理

#### 提升內部員工意識

- 於 2023 年將生物多樣性加入 ESG Project Award 主題中，鼓勵員工執行自然與生物多樣性保護相關社區合作



### 產品

#### 導入循環經濟理念

- 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

#### 訂定宏碁產品能源效率、回收材質目標

- 2025 年個人電腦平均能源消耗降 45%
- 2025 年電腦與顯示器使用 20-30% 消費後回收塑料



### 價值鏈

#### 供應鏈夥伴的自然與生物多樣性管理

- 將自然與生物多樣性承諾及風險評估納入供應商 ESG 評分卡

#### 鑑別優先材料清單

- 2024 年，宏碁將金屬、塑膠、紙、玻璃等多種原物料，依據法規趨勢、環境與生物多樣性衝擊、社會與人權等七大面向進行分析評估，鑑別優先物料清單

#### 持續完善價值鏈的自然與生物多樣性風險鑑別

- 持續經由數據收集、內部問卷等，評估價值鏈中影響重點

# 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, TCFD)，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。

我們期望藉由氣候相關財務揭露建議的導入，強化宏碁在氣候治理、辨識與因應氣候風險與機會，深入了解營運與產品對於氣候的影響，並據此訂定相關策略與調適措施，進而降低氣候風險，提升因應氣候變遷的韌性。同時我們也積極把握氣候變遷所帶動的全球綠色、低碳經濟及商業模式轉型趨勢，持續提升能源使用效率與使用再生能源，並整合現有及新事業群，擬定低碳、永續的智慧策略，並提出具體產品與解方，創造 ESG 價值並進而轉化為企業的競爭力。

為健全與強化風險管理機能及實踐公司永續發展目標，宏碁董事會考量風險管理與永續發展本質上具有相輔相成的性質，於 2024 年決議通過調整隸屬董事會之「風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC)」為「風險管理暨永續發展委員會 (Risk Management and Sustainable Development Committee, RMSDC)」，賦予風險管理委員會有關永續發展之職責，以強化公司永續治理。此外，我們還成立跨部門的 IFRS 永續揭露準則專案小組，開啟第一階段的 IFRS S2 導入程序，以其將本 TCFD 報告中所揭露之氣候相關風險與機會資訊，能夠更有效地提供給一般用途之財務報告使用者進行相關決策的參考，更多宏碁氣候風險與機會相關訊息摘要如下，詳請參閱我們的 CDP 氣候變遷問卷或宏碁[氣候相關財務揭露報告書 \(TCFD Report\)](#)。

## 治理

### 董事會監督

宏碁董事會為公司最高治理單位，亦為氣候相關風險管理與機會發展議題之最高決策單位，依經營策略及環境變化，核定相關議題之重大決策。為實踐企業永續發展之願景並強化建置具備風險意識的企業文化，董事會依章程規定，設定風險管理暨永續發展委員會之功能性委員會，執行董事會有關風險管理與其他相關授權事項之決議，並確保公司在擬定重大決策過程中，已充分考量氣候相關風險與機會的影響。

風險管理暨永續發展委員會為本公司風險管理與機會發展之最高權責單位，對董事會負責，並執行董事會之風險管理與機會發展決策。委員會下設有相關單位，包括風險管理執行委員會與工作小組、企業永續委員會與工作小組、資安治理委員會與工作小組、與其他因應法令或相關情事所需之任務性編組，協助風險管理暨永續發展委員會推行各項計畫。

其中在氣候相關風險與機會議題上，具體來說，風險管理暨永續發展委員會負責綜理宏碁集團整體之氣候風險與機會資訊，審查公司營運對環境的依賴性和影響性與隨之產生的風險與機會，審查氣候相關風險與機會目標設定與執行情形、監督與推動公司永續發展策略與氣候轉型策略、監督永續發展與氣候轉型策略的執行情形、督導公司在氣候議題上的對外溝通，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告。

### 管理階層評估與管理

宏碁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，由宏碁風險管理執行委員會，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，每季向董事會 / 風險管理暨永續發展委員會呈報。

在管理階層上，宏碁的氣候相關議題由永續長領導，負責包括蒐集與分析宏碁集團整體之氣候風險與機會資訊，辨識公司營運對環境的依賴性和影響性與隨之產生的風險與機會，管理公司氣候相關風險與機會短、中、長期目標設定與執行情形、制定公司永續發展策略與氣候轉型策略、推動與落實公司永續發展與氣候轉型策略、並肩負在氣候議題上對外溝通的使命，定期向風險管理執行委員會報告氣候相關議題的趨勢、影響與執行績效，並針對跨部門的重要永續議題進行溝通協調，以強化各項氣候相關風險的執行成效。

## 策略

### 宏碁的短中長期氣候相關風險與機會

根據最新一次的鑑別結果顯示，在氣候風險上，為因應氣候變遷所造成的衝擊，各國政府所採取的法規政策行動以及其政策的快速變化已成為宏碁最大的潛在風險，包括永續相關需求與規範增加、溫室氣體排放成本增加、以及對現有產品與服務之規範皆為高度風險。此外，受全球淨零排放趨勢影響，全球政府推動綠色經濟等相關政策，或者綠色能源的發展需要大量投資，可能因此推升能源價格並加劇現有的通膨壓力，導致物價上漲產品競爭力下降，降低民眾的購買力，導致綠色通膨的風險。在實體風險上，平均溫度上升仍被認為是高發生可能性，且宏碁據點用電量與氣溫變化成正比的相關性，可能導致宏碁用電量與用電費用提高，成為我們關注的實體風險項目。

而在氣候機會的鑑別上，低碳商品和服務不僅在政策與規範面上可符合各國近期新增對環保及碳足跡的採購要求，並可能在碳關稅或其他 ESG 相關稅收下減少未來碳稅增加的營業成本；在市場面上亦可滿足市場期待，取得消費者認同並願意購買環保產品的意願，有助訂單取得和提高業務收入，同時提升品牌價值帶來多重效益；而低碳能源的使用不僅切合機構投資人與利害相關人對減碳趨勢的期待，強化宏碁因應氣候變遷與相關法規之韌性，並符合公司設立之 RE100 與淨零排放目標，提升企業 ESG 形象與聲譽，亦成為宏碁可能的機會點。

### 氣候議題對公司商業模式、策略與財務的影響

宏碁將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，評估風險與機會可能的影響期間與影響部位，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，並制定氣候風險預防及緩解行動，以具體的行動方案回應所辨別之氣候重大議題。

為有效管理氣候風險並實現 2050 淨零排放目標，我們依據氣候風險鑑別結果所鑑別出之高度風險、排序較高的中度風險與機會進行管控，並發表淨零關鍵策略，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，並以具體的行動方案回應所辨別之氣候重大議題。詳請參閱[宏碁氣候相關財務揭露報告書 \(TCFD Report\)](#)。



## 情境分析

宏碁的氣候情境係參考國際組織所發佈的氣候情境，包含「聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）」的 RCP 2.6、RCP 8.5、「國際能源署（International Energy Agency, IEA）」的 NZE 2050、與「國家自主貢獻」（Nationally Determined Contributions, NDCs（Taiwan））納入評估。

此外，我們更進一步假定在這幾個情境之下，參考國際能源總署 IEA 承諾目標情境（Announced Pledges Scenario, APS）具有淨零承諾的已開發經濟體、新興市場與開發中經濟體之碳價、以及根據環保署委託倫敦政經學院（LSE）發表「台灣碳定價選項」（Carbon pricing options for Taiwan）研究報告之碳費價格，估算宏碁在 2030 年受到臺灣碳費價格和其他相關規定各營業據點須負擔之碳費及因應費用支出、上游供應商負擔溫室氣體排放費用所轉嫁之成本、與自身產品出口到碳關稅國家等，可能面臨的財務衝擊。

## 風險管理

### 氣候相關風險的鑑別和評估流程

宏碁參考相關氣候變遷資訊、TCFD 揭露建議及其他國內外相關機構所發布之報告與資訊，並考量自身營業特性，據以列出相關氣候風險因子，整理成宏碁氣候風險清單，並依據清單上各項風險的「風險衝擊程度」、「風險潛在脆弱度」與「風險發生機率」進行綜合考量，並以其分數相乘後進行氣候風險分級，藉以辨識出短中長期氣候變遷風險。此外，為評估各風險與機會對公司營運所帶來的財務影響，永續長與工作小組成員依風險及機會事件的「發生機率」及「財務影響程度」進行二次評估，以強化宏碁氣候相關風險與機會與財務資訊的連結，進而能夠更有效地提供給一般用途之財務報告使用者進行相關決策的參考。所歸納出預期影響公司展望之重大氣候相關風險清單，提送風險管理暨執行委員會報告並揭露之。

### 氣候相關風險的管理流程

宏碁氣候風險管理流程遵循公司整體風險管理制度，包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監督與審查五個程序，於風險辨識中採用風險管理工具，並依據以往經驗、資訊及考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，且經由「由下而上」及「由上而下」的分析討論，全面辨識可能導致本公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件；於風險分析中依據公司風險特性擬訂適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據；於風險評量中決定需優先處理之風險事件，並作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據；於風險回應中擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，使風險因應對策有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡；最後在風險監督及審查階段審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並確保風險管理與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實之效益。

### 氣候風險辨識及管理流程整合

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。

此外，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，宏碁以 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。[詳請參閱第三章 風險管理](#)。

## 指標與目標

### 評估指標、公司策略與風險管理的一致性

為因應氣候變遷所造成的衝擊，各國政府所採取的法規政策行動，包括對永續相關的規範、對溫室氣體排放的排放、以及對現有產品與服務的要求，已成為宏碁最大的潛在風險。為此，我們於 2023 年承諾於 2050 年達成淨零排放，制定有科學基礎減碳目標、產品的能源消耗目標、以及核心產品使用消費後再生塑膠料的綠色產品目標，並發表 3 大面向 9 項淨零關鍵策略，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，降低我們因碳排所產生的風險。

### 溫室氣體排放相關風險

受全球淨零排放趨勢影響，全球政府推動綠色經濟等相關政策，包括監控與評估氣候相關議題之法令遵循與碳有價化（如碳稅、碳費），如歐盟碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）、台灣碳費、歐盟企業永續發展報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）、國際財務報導準則第 S2 號氣候相關揭露（IFRS S2）等地正式實行可能增加營運支出或造成供應商將溫室氣體排放成本轉嫁而調整報價，影響產品競爭力。

### 碳管理目標及相關績效

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。

為達成我們 2050 年淨零排放承諾，我們制定有科學基礎減碳目標，導入內部碳價機制，發起 Earthion 與 Climate Lab 倡議推動研發與創新，並推行多項減碳措施、簽訂長期再生能源購電協議（CPPA）、力行永續能源投資、與進行負碳抵消包括碳權開發、碳捕捉與再利用的研究等方式，持續提高我們的再生能源比例，減少碳排放，進而達成我們的承諾。

於 2024 年，我們的營運碳排放（Scope 1, 2）為 8,319 公噸，較前一年減少 21.2%，較 2019 基準年減量 39.6%，價值鏈碳排放（Scope 3）為 4,984,022 公噸，較前一年減少 14%，較 2020 基準年減量 38.8%，符合預期之減量目標，[詳請參閱溫室氣體排放](#)。

# 自然相關財務揭露 ( TNFD )

宏碁 2023 年加入自然相關財務揭露 ( Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, 以下稱 TNFD ) 先行導入成員 ( Early Adopters ) 企業，承諾進行自然與生物多樣性相關風險與機會鑑別，並計畫發布 2025 年財務年度的自然相關揭露資訊，以在氣候相關風險與機會外，亦逐步鑑別、評估、管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會，並及早因應。依循 2023 年 9 月 TNFD 發布之 v1.0 正式版，2024 年對應簡述如下。

| 治理                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 董事會監督                                                                                                                                                                                                                                          | 管理階層評估與管理                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 宏碁自然相關風險與機會的最高權責單位為風險管理暨永續發展委員會。並於 2023 年通過生物多樣性承諾，2024 年向風險管理執行委員會呈報宏碁自然與生物多樣性風險與評估結果。                                                                                                                                                        | 2024 年，宏碁將自然與生物多樣性相關風險納入風險管理政策及作業程序，並由宏碁風險管理暨永續發展委員會負責審核及決策相關事項，包括風險環境、風險管理重點、評估結果及應對措施。該委員會亦負責督導風險管理的持續改善，藉此提升整體績效，成為公司最高層級的風險管理指導單位。                                                                                                                                                                  |
| 策略                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2024 年基於 TNFD 提出的 LEAP ( 定位、評估、評量、準備 ) 分析方法，運用世界自然基金會生物多樣性風險評估工具 ( WWF Biodiversity Risk Filter )、世界保護區資料庫 ( World Database on Protected Areas, WDPA ) 與生物多樣性關鍵區 ( Key Biodiversity Areas, KBAs )，宏碁對重要價值鏈據點進行全面性分析，特別關注其臨近或坐落於生態敏感區域的情形及相關影響。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 此分析範疇涵蓋完整的價值鏈，包括：                                                                                                                                                                                                                              | 其中發現：                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>重要供應商</li><li>自身營運範疇與溫室氣體盤查相同</li><li>前十大客戶</li></ul>                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>上游供應商有 1.7% 坐落於「IUCN 分類 VI」的保護區內，此類保護區為：在符合生態系統保護的前提下，可有限度地進行自然資源的利用。宏碁已與供應商進行交流，確保供應商制定因應策略，與持續監測機制，我們會持續關注。</li><li>上游供應商據點有 1.8% 坐落於生物多樣性關鍵區 ( KBAs ) 中。進一步檢視，該區域涵蓋國際自然保護聯盟 ( IUCN ) 易危級 ( VU ) 之物種，然而，供應商之營運據點與該物種的分布範圍未互相重疊，故評估對該區物種造成實質影響的風險相對較低。</li></ul> |
|                                                                                                                                                                                                                                                | 同時，宏碁於 2024 年參與中信金控與國立臺灣師範大學永續管理與環境教育研究所林冠慧副教授團隊 ( 簡稱臺師大永續所 TNFD 團隊 ) 之合作案，針對台灣地區據點進行更深入地探討，以發掘延伸合作的可行性。該專案進行產業屬性重要性問卷資訊收集，並採用該團隊所開發之 Taiwan ENCORE 工具，探討台灣本土適用之行業基礎資料，使宏碁自身營運對自然依賴與衝擊在台灣之評估更加精準。                                                                                                       |
| 風險管理                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

承接策略中宏碁對重要價值鏈據點進行全面性分析結果，進一步評估整體價值鏈對生物多樣性的影響性與依賴性，辨識重要的風險指標：

|         | 潛在實體、轉型風險                                                                                                                                         | 因應作為                                                                                                                                                                          | 衍生機會                                                                                                                                                                                            |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 水資源短缺   | 許多電子製造過程高度依賴水資源，特別是在半導體和電子元件的生產中。水資源短缺可能導致供應商減產或暫停生產，進而影響材料供應。發生水資源短缺時，供應商需要投資於水資源管理和替代方案，提高生產成本，增加供應鏈成本。                                         | 宏碁的營運模式主要為產品銷售與客戶服務，所以並不會大量使用水資源。我們藉由系統化管理蒐集用水數據，在主要營運據點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。<br><br>宏碁鼓勵供應商採用循環用水系統，將工業用水循環利用，降低對外部水資源的依賴，並調查供應鏈水風險情形，以確保供應鏈的穩定運行。                  | 宏碁透過鼓勵供應商採用循環用水系統或創新的節水技術和生產流程，減少水資源依賴，可能提高生產效率並降低長期成本，並提升對於突發性的水資源短缺情況的營運韌性。<br><br>此外，亦於集團事業群中發展智慧儲水項目。                                                                                       |
| 颱風與自然災害 | 颱風與極端降雨或地震導致的自然災害，可能破壞生產設施和當地交通設施，導致物料供應中斷或延遲，影響生產計劃、產品無法及時配送，同時也影響銷售和客戶滿意度。自然災害造成的設施損壞，恐需要大量資金修復和重建，提高公司營運成本。高風險地區特別是如果災害頻繁發生，可能導致保險費用上升，增加隱藏成本。 | 宏碁自身與供應鏈中許多營運據點坐落於鄰近於環太平洋地震帶或颱風的主要生成地區等地，無法避免地理位置帶來的先天條件影響。針對地震的發生或颱風造成的極端降雨，我們透過定期檢視現有保險安排 ( 如全球財產 / 貨物險保單 ) 的適足性，確保自身營運可能之風險已被適當轉嫁，並持續強化相關的損害防阻措施，以儘可能降低極端暴雨與地震發生可能帶來的財務衝擊。 | 宏碁旗下宏碁雲架構為兼具資料中心、雲地混合資安監控與雲端備援的雲端服務業者，提供一站式雲端整合顧問服務，將異地備援理論落實在各行業資訊領域。在重大天災與自然災害發生時，宏碁雲架構可確保企業重要營運過程不受重大資訊系統失效或災害的影響，仍可以持續營運，並可藉由其數據備援與異地備份機制，協助企業客戶建立韌性，確保即使在極端環境下，也能迅速恢復運作，維持業務連續性，確保組織的永續經營。 |

|         | 潛在實體、轉型風險                                                                                                                                                              | 因應作為                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 衍生機會                                                                                                                                                                                                                              |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 極端高溫    | <p>極端高溫可能增加電網負荷，導致供電中斷或不穩定，影響生產力和營運穩定性。因為氣溫升高，增加空調和冷卻系統的使用，推高能源消耗和成本，整體營運成本上升。</p> <p>此外，宏碁供應鏈所在區域可能因用電需求提高，用電結構不穩定、備用容量率不足以致當地政府採取限電措施或大規模停電而影響生產線，進對產品出貨與財務造成影響。</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁實施多項能源效率提升專案包括（1）實施節約能源專案、（2）制定於 2035 年達 RE100 的目標、（3）建置屋頂太陽能發電系統、與（4）投資再生能源開發專案。我們定期執行情境分析評估主要營運據點以及雲端機房所在地，可能上升之最大溫度以及相應之電力使用成長，積極研擬節能計畫或評估購入節能設備，逐步降低營運過程中非必要之能源耗用，以盡可能降低未來平均溫度上升將帶來之財務衝擊。</li><li>針對供應鏈的生產據點上，我們透過 ESG 計分卡審核供應商的能源管理系統運作、能源使用以及節能措施推動情形，並將評分結果納入採購評估之中。此外，我們也發起 Earthion 倡議，推動上游供應商深化產業鏈節能減碳能力，擴大其永續作為的影響範圍。</li></ul> | <p>宏碁透過節約能源專案的推行，逐步降低營運過程中非必要之能源耗用，除了減少能源支出，亦同步打造更舒適環保的辦公環境，不僅提高員工滿意度和生產力，亦減少碳足跡、降低營運過程對環境的影響。</p> <p>在供應鏈生產據點上，透過 ESG 計分卡、Earthion 倡議等推動，我們約有超過七成的重要供應商已經建置 ISO 50001 能源管理系統，每年推行相關節能減碳專案，減少供應商將能源使用成本轉嫁而調整報價，進而影響產品競爭力的可能性。</p> |
| 水汙染與廢棄物 | <p>國際間對環境保護愈發重視，導致供應商需要投入更多的資源，增加營運成本。若供應商未能達到環境標準，也會進而影響 Acer 聲譽與產品穩定供應。</p>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁考量產品生命週期每一階段對環境的影響，包括產品設計時的原物料選擇、包裝、運送、使用與回收等，希望能和供應商共同減少環境負荷。</li><li>宏碁已建立供應商評估標準，除了要求供應商遵守 RBA 行為準則，並謹慎管理產品中的化學物質，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「產品限用物質管制指南」，每年審視內容視需求更新文件。除 RoHS 指令外，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。</li></ul>                                                             | <p>宏碁鼓勵供應商發展更清潔的生產技術，並合作開發對環境更友善的材料。藉由推動供應商綠色轉型，也可以提升綠色形象，吸引重視環保的消費者，當其他競爭者因供應鏈中的環境問題而面臨挑戰時，宏碁若能保持合規，甚至引領綠色轉型，將有機會吸引更多消費者的支持，搶占市場份額。</p>                                                                                          |

指標與目標

針對宏碁於自然之依賴與衝擊，對應之內部管理指標與目標如下：

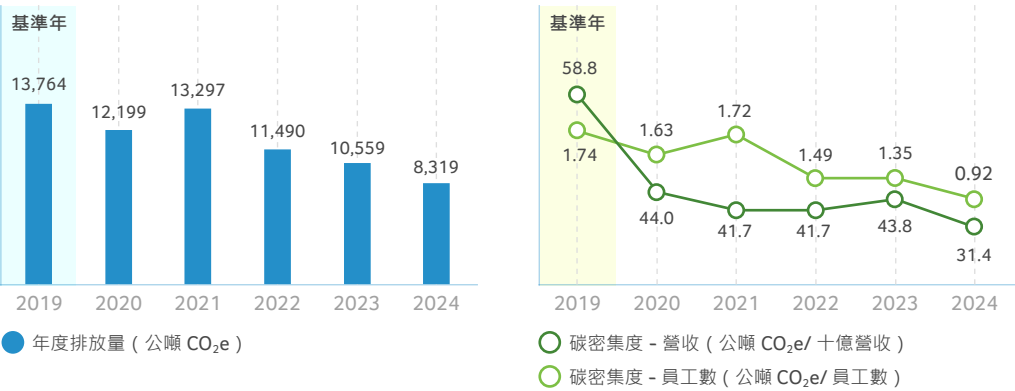
|           | 供應鏈管理目標                                                                                                                                                      | 自身營運管理目標                                                                                                                                                            |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 水資源       | 強化供應鏈水、廢棄物管理                                                                                                                                                 | 2030 年總取水量需相較 2019 年減量 30%，詳請參閱第三章 營運與環境。                                                                                                                           |
| 氣候變遷      | 於 2025 年 80% 的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標，2030 年價值鏈碳排減 35%，詳請參閱第四章 供應鏈環境面管理。                                                                                     | 於 2023 年承諾於 2050 年達成淨零排放，制定有科學基礎減碳目標、產品的能源消耗目標、以及核心產品使用消費後再生塑膠的綠色產品目標，並發表 3 大面向 9 項淨零關鍵策略，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，降低我們因碳排所產生的風險，詳請參閱第六章 自然與氣候策略藍圖。 |
| 廢棄物與原物料使用 | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年電腦與顯示器產品使用 20~30% 消費後回收塑料，詳請參閱第五章 產品生命週期循環。</li><li>強化供應鏈水、廢棄物管理</li><li>環境友善包材與減量設計，詳請參閱第五章 產品生命週期循環。</li></ul> | 2030 年廢棄物處理總量需相較 2019 年減量 30%，詳請參閱第三章 營運與環境。                                                                                                                        |

# 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 2024 年，經查證的營運碳排放（Scope 1, 2）為 8,319 公噸，較前一年減少 21.2%，較 2019 基準年減量 39.6%，符合預期之減量目標。其中，範疇 1 排放為 2,145 公噸，較前一年減少 8.3%，較 2019 基準年減少 39.4%，主要來自於歐美據點供暖用天然氣的使用大幅減少、以及汽柴油車的電動化等減碳行動。範疇 2 排放 6,174 公噸（以市場為基礎），較前一年減少 24.9%，較 2019 基準年減少 39.6%，主要來自於用電量減少與再生能源使用增加的雙重因素（詳請參閱我們的氣候行動）。營運碳密集度（單位營收碳排放量）為 31.4，較 2019 年下降 46.5%；人均排放約為 0.92 公噸，較 2019 年人均減少約 46.9%。

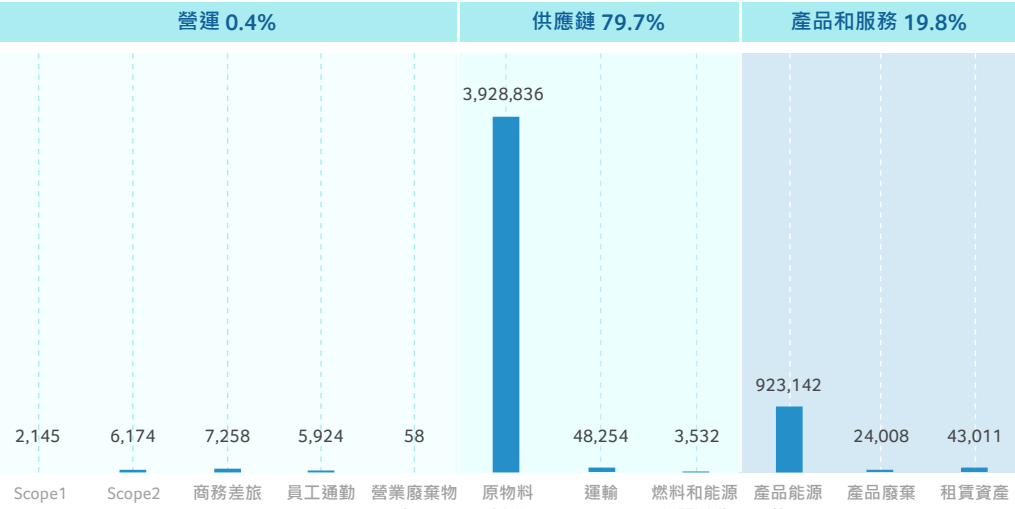
## 集團歷年溫室氣體排放及減量目標



在範疇 3 部分，我們按照溫室氣體盤查議定書範疇三（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。

總計於 2024 年，宏碁經查證的價值鏈碳排放（Scope3）為 4,984,022 公噸，較前一年減少 14%，較 2020 基準年減量 38.8%，主要來自於我們產品的低碳與減量設計（請參閱我們的氣候行動）以及個人電腦產品出貨量的減少所致。以 2024 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 類運輸階段排放，佔總排放量的 79.7%。而在產品與服務的部份，佔總排放量的 19.8%，其中又以範疇 3 類別 11 的產品使用階段最多，租賃資產位於產品與服務的分類中的第二大排放源。

## 2024 宏碁碳排放 (MT CO<sub>2</sub>e)



## 2020-2024 宏碁歷年碳排放

|                                 | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 營運活動排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)  | 13,077    | 14,395    | 13,783    | 24,483    | 21,559    |
| 供應鏈排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)   | 6,550,901 | 7,108,184 | 5,550,554 | 4,869,449 | 3,980,622 |
| 產品與服務排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e) | 1,586,765 | 1,663,821 | 1,141,345 | 910,762   | 990,160   |
| 年度總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)   | 8,150,743 | 8,786,400 | 6,705,684 | 5,804,694 | 4,992,341 |
| 範疇 3 排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e) | 8,138,544 | 8,773,103 | 6,694,195 | 5,794,135 | 4,984,022 |
| 範疇 3 較 2020 基準年排放 (%)           | -         | +7.8%     | -17.7%    | -28.8%    | -38.8%    |



## 氣候與生物多樣性倡議參與

為因應氣候變遷與生物多樣性議題，提升 ICT 產業的永續性，宏碁與各地利害關係人共同創造價值，營造多贏的產業生態。我們長期以會員身分參與永續議題相關組織，支持《巴黎協定》的 1.5°C 升溫限制目標，承諾於 2050 年實現淨零排放，與有同一信念的利害相關者、團體、貿易公會等合作，確保我們朝著共同目標前進。

目前宏碁積極參與之氣候變遷、生物多樣性相關倡議組織如下：

| 組織名稱                                                                                                                      | 宏碁參與歷程                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SBTi</b><br>                          | <p>宏碁承諾於 2030 年營運碳排放 (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%，以呼應《巴黎協定》的 1.5°C 溫控目標，並通過科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 審查。此外，我們深信透過與利害關係人合作，能成就更大的影響力，故設立有於 2025 年 80 % 的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標 (SBT) 的目標，攜手供應鏈朝向低碳轉型。</p>                                          |
| <b>RE100</b><br>                         | <p>宏碁於 2021 年加入 RE100 倡議，承諾 2035 年實現使用 100% 再生能源。此外，我們深信透過與利害關係人合作，能成就更大的影響力，故設立有於 2025 年 80 % 的關鍵供應商承諾 RE100 或訂定科學減碳目標 (SBT) 的目標，共同推動友善的再生能源發展環境。</p>                                                                                                                        |
| <b>台灣氣候聯盟</b><br>                        | <p>宏碁與其他七家資通訊產業大廠共同發起成立「台灣氣候聯盟」。聯盟主動承諾減碳目標，並帶動旗下逾 4,000 家供應鏈廠商，共同符合國際採購的需求，一同邁向低碳轉型。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，並結合作夥伴力量，廣泛與國際組織交流，接軌全球氣候脈動，並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。</p>                                                       |
| <b>BCSD Taiwan</b><br>「自然與生物多樣性倡議」<br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 宏碁自 2022 年起參加由 BCSD Taiwan 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。</li> <li>● 2024 年 BCSD Taiwan 以自然正向 (Nature Positive) 為核心，透過解析 ACT-D 企業行動各步驟，集結台灣政府機關觀點、在地工具、專家建議及自然與生物多樣性倡議平台領先企業之案例，出版《企業的自然正向之旅 - 台灣自然正向觀點報告》。</li> </ul> |
| <b>海廢再生聯盟</b>                                                                                                             | <p>宏碁呼應永續發展目標 SDG 14 永續海洋與保育，實踐將海洋廢料轉化成友善地球的產品，並加入海廢再生聯盟，積極參與該聯盟的展覽與產業交流等活動，共同建構海廢資源循環鏈。</p>                                                                                                                                                                                  |



## 我們的自然與氣候行動

宏碁承諾以達成零淨毀林、零淨損失及淨值正面效益為最終目標，致力從企業可努力範疇導入迴避、減輕、復育、抵銷，以及額外保育行動等作法，並從營運、產品及供應鏈 3 大策略面著手進行因應。同時，宏碁亦承諾於 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、產品與服務及低碳供應鏈 3 大策略面著手，以全面性的減少碳足跡排放。2024 年我們的各項自然與淨零排放策略執行情形，產品與服務請參閱[第五章 產品生命週期循環](#)、低碳供應鏈請參閱[第四章 環境面管理：供應鏈氣候議合](#)，其他自然與氣候行動則於本章節進行說明。

### 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 2024 年，我們營運使用的再生電力達 1,862 萬度（含 REC），提前一年實現 60% 再生電力的階段性目標，持續朝向 2035 年 100% 使用再生電力的目標前進。我們所使用的再生電力來源，包括有來自於全球據點的太陽能系統自發自用；台灣據點與再生能源售電業者所簽訂的長期再生能源購電協議（Corporate Power Purchase Agreement；CPPA），以及我們參照 RE100 技術標準（RE100 technical criteria）所購買源自於宏碁全球所在營運據點當地的再生能源憑證，包括國際再生能源憑證（International Renewable Energy Certificate, I-RECs）、再生能源來源證明（Guarantee of Origin, GOs）等。此外，我們於 2024 年在台灣桃園的據點新建了 390kv 太陽能系統，將自 2025 年起供應資料中心的用電，降低對外購電力的依賴。

| 事業群及公司                                  | 用電量（度）     | 再生電力使用量（度） | 再生電力佔比（%） |
|-----------------------------------------|------------|------------|-----------|
| 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 | 19,159,614 | 15,302,336 | 79.9%     |
| 其他非資訊產品事業或子公司                           | 11,712,558 | 3,322,021  | 28.4%     |
| 總計                                      | 30,872,172 | 18,624,357 | 60.3%     |

### 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，宏碁於 2022 年導入內部碳價機制，採用影子價格（Shadow Price）的形式，制定 63 ~ 127 美元 / 公噸的碳價，該價格參考碳價高層委員會（High-level Commission on Carbon Prices）建議，以支持達成《巴黎協定》將全球暖化溫度限制在遠低於 2°C 的目標，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低碳解決方案如以自然為本的解決方案（Nature-based Solutions）、氫能技術、負碳技術等專案的評估依據，我們期望透過內部碳價機制的運作，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，協助公司於再生能源產業與智慧能源管理系統的投資，以實現宏碁的低碳轉型，並接軌國際財務報導準則的氣候相關揭露（IFRS S2）。

### 以技術協助自然觀察與資源控管與擴大永續能源投資

2024 年安圖斯（Altos）承接桃園市大園區許厝港專案，發揮核心職能，協助該單位進行鳥類辨識，許厝港濕地為北台灣最大海岸型溼地，自然生態豐富，冬季可觀賞到成千隻水鳥聚集的壯觀景色，也被國際鳥盟評為重要野鳥棲地。在許厝港鳥類辨識專案中，Altos 不僅提供了高效能的 AI 工作站，還偕同我們的軟體夥伴共同緊密合作，打造了一整套精準的鳥類辨識解決方案。該解決方案運用先進的 AI 技術，支援唐白鸞、小燕鷗等 25 種許厝港溼地常見鳥類的名稱、特徵、習性、保育等級、特有性及棲地等資訊，並直播至網路平台，確保更高的準確度與精準度，協助生態研究及保育工作更為有效。



此外，安圖斯（Altos）亦承接了西爪哇省水資源管理專案（Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat），協助該單位進行洪水監測與防災管理。該專案致力於提升水資源管理效率，確保當地居民的安全與生活品質。在此專案中，Altos 不僅提供了高效能的伺服器，還搭載了 NVMe 解決方案——GRAID，透過強大的數據處理與分析能力，打造了一整套精準的洪水監測解決方案。該解決方案運用先進的 AI 技術，即時處理水位變化、降雨量及相關環境數據，並將資訊即時直播至監測平台，以確保更高的準確度與即時性，協助當地水資源管理單位更有效地進行防災決策與應對，降低洪災風險並保護社區安全。

## 擴大永續能源投資

宏碁在集團發展的永續策略下積極推動低碳轉型，除了自設太陽能發電廠並發售回當地電網，於 2024 年達 348 萬度的再生電力之外，布局再生能源產業、智慧能源管理系統、及儲能案場等，包括 2022 年與太陽能暨能源管理廠商睿禾控股，宣布取得沙崙智慧綠能科學城智慧能源管理系統 BOT 案，合作成立資本額 1.2 億元的特許公司智禾金碳股份有限公司，建置太陽光電發電設備、儲能設備、智慧電網及能源管理中心，推動創能、儲能、節能及智慧系統整合之能源轉型。2023 年，宏碁以不超過 18.5 億元投資儲能系統開發公司吳儒電業，並斥資 3.3 億元認購取得磷酸鋰鐵電芯大廠長利科技約 11% 股權，正式跨入儲能事業領域。在 2024 年持續擴大儲能領域投資，董事會並通過在不超過 40 億元額度內，增加儲能案場的投資，並以新台幣 32 百萬投資電池解決方案廠商辰熙精密股份有限公司。除了儲能事業外，在創能事業部分，2024 年以不超過 1.15 億金額額度內投資專注屋頂型太陽能光電案場投資之盛禾能源股份有限公司，亦與合作夥伴共同參與馬來西亞水面型太陽能案場標案。除儲能和光電案場外，宏碁也以新台幣 2.17 億元參與投資案場建置及維運廠商碩明綠能股份有限公司，藉此深化在能源產業上下游布局，從製造到應用、表前到表後提供完整的解決方案，致力為能源轉型做出貢獻，為實踐淨零排放承諾的方式之一。

## 打造低碳會展

宏碁致力推行永續綠色展位，響應經濟部推動會議展覽專案辦公室（MEET TAIWAN）「永續會展，邁向淨零」方針，延續 2023 年於 COMPUTEX 的永續展位設計的 3R 策略（Reduce 減少使用、Reuse 物盡其用、Recycle 循環再利用），於 2024 年更進一步使用約 80% 永續或可再利用材料，推動包括（1）採用可重複使用的鋁合金鋼架所搭建，並重複使用往年的展示櫃體、（2）展位大面積視覺採用 LED 拼接螢幕與低耗能省電 LED 照明系統，預估將能節省 55%-60% 用電量、（3）減少使用一次性宣傳物，高達 95% 的產品立牌將以電子紙做為載體呈現、（4）展位裝潢輸出物於展期結束後回收並再製成環保小物、（5）展區電力中和等作法，朝實踐零廢棄的展會目標前進，並榮獲 COMPUTEX 永續設計獎（Sustainable Design Award）銀獎肯定。

## 實現電動車綠色充電服務的可行性

為協助業者減除範疇三產品運輸配送及員工通勤的碳排放，讓電動車使用者的排放由低碳進化到零碳，宏碁智通參與工研院「沙盒試驗計畫」，於台灣台南市三處充電樁提供綠電充電服務，並透過再生能源憑證（T-REC）讓與程序，於 2024 年成功將第一張由電動車綠電充電服務所產生的再生能源憑證轉讓給使用單位，讓電動化運具真正落實淨零碳排。

## 自然與氣候能力建構與文化實踐

宏碁重視自然與氣候議題的公司的影響，每年藉由教育訓練與倡議如 Project Humanity，關注 ESG 相關議題並持續培養同仁的氣候意識，將淨零排放、RE100 等公司目標深植於企業核心文化並與以實踐，鞏固永續發展競爭力。此外，宏碁亦於 2022 年起將生物多樣性納入全球「ESG 專案獎」，提升全球宏碁員工對於生物多樣性的意識，至 2024 年，全球各營運據點共計提出 18 項環境與生物多樣性相關專案，涵蓋包材減塑、植樹專案、淨灘等，十分多元豐富，詳請參閱[第七章 數位包容與社會公益](#)。

我們透過董事績效評估，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。於 2024 年，宏碁董事參與有環境與氣候相關的進修課程，以強化其職務所需之氣候能力。各董事所參與的課程，請參閱年報董事進修之情形。

針對公司內部員工與供應商，我們與外部團隊合作辦理 ISO 14067 產品碳足跡教育訓練，詳細講解產品碳足跡的相關規範，並分享實際盤查範例。本次的訓練旨在協助共約 130 位（含實體與線上）的公司員工與供應鏈廠商參與者，能更深入瞭解產品碳足跡的盤查過程及所需資訊，掌握執行細節，提升對碳足跡管理的理解與執行能力，同時提升公司產品碳足跡的精確度與可靠性。

## 號召民眾一同響應 落實低碳永續 並因應生物多樣性

宏碁發揚 Earthion 使命，號召民眾共同實踐綠色行動，持續與 COMPUTEX 官方合作推動 [Acer Earth Mission](#) 應用程式，透過遊戲化的方式及簡單的任務，邀請展者和參展商透過 APP 自行設定永續目標，並連續執行 21 天以養成 ESG 習慣。

為響應 2024 年世界地球日「Planet vs. Plastics」主題，宏碁鼓勵使用者積極參與海洋保護行動，藉由了解沿海及水道清理的重要性、參與在地活動及分享相關資訊，攜手維護永續的海洋環境。此外，宏碁攜手加拿大的社會企業塑膠銀行（Plastic Bank）承諾於 2024 年從環境中回收與收集至少 50 噸塑料廢棄物。整體計畫將結合東南亞收集者們的努力，防止相當於 250 萬餘個塑膠瓶進入海洋。收集者收集塑膠廢棄物，並將其帶到塑膠銀行分部，以當地市場價格換取額外的收入及社會福利（如餐券、健康保險）等獎勵，藉由讓居民收集及交易塑膠作為收入，或換取商品和服務以支持他們的生活。





# 07 包容職場與社會

## INCLUSIVE WORKPLACE AND SOCIETY

員工是宏碁最重要的資產，我們致力營造友善職場，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。

**5年**

連續五年榮登《富比士》全球最佳雇主排行榜

**3年**

連續三年位列《富比士》全球女性友善公司

**Top 5**

獲得天下永續公民獎大型企業服務業組 TOP5



人權保障

重大主題名稱

人權、多元性與平等機會

政策 / 承諾

請見人權保障內容之人權政策說明

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

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

利害關係人的議合行動與有效性

405-1~2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

員工

員工是企業最寶貴的資產，宏碁提供公平、多元、包容的工作環境，確保人權與自由。

- 平等機會：杜絕性別、年齡、國籍、宗教等歧視，促進女性及多元人才發展。
- 隱私保護：嚴格執行資訊安全政策，保障員工個資。
- 安全健康：遵循 ISO 45001 標準，推動職場安全，提供心理健康支持與員工協助計畫（EAP）。

供應商

宏碁要求供應商遵守《負責任商業聯盟行為準則》（RBA），確保勞動權益與人權。

- 風險管理：定期審查供應商，杜絕童工、強迫勞動。
- 安全環境：提供職場健康標準與員工人權教育。

客戶

確保客戶在使用產品與服務時，享有公平與隱私權保障。

- 資訊安全：遵循 GDPR 等法規，透明化數據使用政策。
- 產品責任：確保產品符合人權標準，不使用衝突礦產，並提供公平售後服務。

合作夥伴與承包商

宏碁要求合作夥伴與承包商遵循《誠信經營暨業務行為準則》，確保道德商業行為與勞動權益。

- 反貪腐：禁止賄賂與不當商業行為。
- 人權保障：杜絕歧視、強迫勞動，並設立匿名通報機制。

社區與社會

透過「Project Humanity」，宏碁推動教育、數位平權與環境永續發展。

- 教育支持：提供數位學習資源，縮小數位落差，支援弱勢教育機會。
- 環保行動：落實綠色供應鏈、碳排減量與電子產品回收計畫。

| 中長期目標                                                                                                                                                                 | 2025 目標                                                                                                                      | 2024 目標                                                                                             | 2024 達成狀況                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>建立多元的企業文化，根據貢獻度，在各項措施（如人才招聘、晉升與獎勵）達成均等</li><li>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</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>將人權相關主題整合與精簡，持續推展人權相關訓練，2025 年預定受訓目標：總部（台灣區）11 小時，泛歐區 5 小時，泛亞區 7 小時，泛美區 7 小時</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>預定人權教育受訓目標：總部 12 小時、泛歐總部 9 小時、泛亞總部 12 小時、泛美總部 12 小時</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>考量到 2023 年人權訓練的主題較為龐雜，我們將 2024 年的人權訓練科目進行精簡，以提升學習動機。此外，由於 ESG 配合最新演變趨勢進行 eLearning 內容改版，故 2024 年僅針對新進員工推廣舊版本教材。因此，2024 年的訓練時數較 2023 年略有縮減。2024 年的訓練時數如下：總部（台灣區）10 小時，泛歐區 4 小時，泛亞區 6 小時，泛美區 6 小時</li></ul> |

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。

發布人權政策聲明

- 宏碁公開發布人權政策，依循「聯合國世界人權宣言 ( Universal Declaration of Human Rights, UDHR )」、「聯合國全球盟約 ( United Nations Global Compact, UNGC )」、「聯合國企業與人權指導原則 ( UN Guiding Principles on Business and Human Rights )」、國際勞工組織基本工約核心勞動標準，與當地法令規範，制定人權政策，透過保護、尊重和補救等原則，落實人權保障。
- 內容涵蓋不強迫勞動、不歧視、合理工時、職場安全等勞工權利。

建立申訴機制與保護告發者

- 設立舉報管道，讓員工能安全地反映人權或勞工權益問題，例如職場霸凌、歧視或職場騷擾。
- 確保舉報人不受報復，並制定調查與補救措施。

監管供應鏈中的人權風險

- 針對供應商進行人權與勞工條件審查，確保不涉及童工、血汗工廠或強迫勞動。
- 要求供應商簽署行為準則，並定期進行審計與培訓，確保符合標準。

定期發布永續報告書，揭露維護人權與勞工權益之具體行動

- 於年度宏碁永續報告書中，揭露企業保障人權方面的進展，例如薪酬公平性、職業安全、勞動條件改善、員工意見調查等。
- 參照國際標準 ( 如 GRI、SASB、CSRD、ESRS ) 進行報告編寫，並接受第三方審查。

推動多元與包容職場文化

- 制定公平雇用政策，確保不同性別、族群、年齡、身心障礙人士等都能獲得平等的工作機會與待遇。
- 提供包容性工作環境，例如彈性工時、育嬰假、無障礙設施等，以保障所有員工的權益。

人權盡職調查流程



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：宏碁員工與供應商員工。於 2024 年執行的人權風險評估，辨識出的人權風險包括：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

| 受影響的對象           | 議題            | 議題 / 實際或潛在的衝擊                                                                                                                                                                                                | 預防或減緩措施                                                                                                                                                                                         | 追蹤或修補機制                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>供應商員工</div> | <div>童工</div> | <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> | <div>訓練</div> <p>宏碁的供應商主要包括供應商類別含括 ODM 代工廠、關鍵零組件等類別。總部於每年供應商大會，針對供應商與採購同仁進行人權議題訓練。</p>                                                                                                          | <div>制度調整</div> <ul style="list-style-type: none"><li>不定期現場稽查：由公司不定期進行現場檢查，確保供應商也遵守相同的童工禁止政策。</li><li>實施供應鏈透明度：要求整個供應鏈提升透明度，追蹤產品的來源和生產過程。</li><li>建立舉報機制：透過舉報機制 ( 吹哨者信箱 )，使供應商、員工和其他相關人員都可以匿名報告任何涉及童工的活動。</li></ul> |
|                  |               |                                                                                                                                                                                                              | <div>溝通</div> <p>在供應商大會，向供應商宣導禁止雇用童工，溝通重點包括引用相關統計數據和案例，突顯雇用童工的嚴重性。同時介紹禁止童工的國際標準，如《聯合國兒童權利公約》，也強調公司的誠信正直與員工行為準則，明確宣示禁止雇用童工的承諾。</p>                                                               |                                                                                                                                                                                                                     |
|                  |               |                                                                                                                                                                                                              | <div>系統</div> <p>在供應商合約中明確列出對禁止雇用童工的承諾和要求。確保供應商清楚理解並同意公司的政策，並在合同中明確闡述違反政策的後果。另外，對供應商進行現場訪查，以確保他們的落實公司的政策。</p>                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                     |
|                  |               |                                                                                                                                                                                                              | <div>補救</div> <ul style="list-style-type: none"><li>要求供應商在員工報到前、中、後，嚴格審查相關資料，以確保工作年齡符合當地法規。</li><li>一旦發現，須立即將該名童工撤離工作崗位送回家庭。並持續支付工資至該童工的法定工作年紀。宏碁於 6 個月內進行預先通知的稽核，以確認該供應商是否仍存在雇用童工風險。</li></ul> |                                                                                                                                                                                                                     |
|                  |               |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                 | <div>處罰</div> <ul style="list-style-type: none"><li>撤銷許可：對於多次或嚴重違規的供應商，將撤銷其業務合作資格。</li><li>法律責任：將違規的供應商追究法律責任，並主動向政府單位舉報。</li><li>公開譴責：公開揭露違規的供應商，包括懲戒和譴責的方式，影響其聲譽。</li></ul>                                       |

| 受影響的對象                                     | 議題   | 議題 / 實際或潛在的衝擊                                                                                                                                                                                                                            | 預防或減緩措施                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 追蹤或修補機制                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>員工</div> <div>供應商</div> <div>員工</div> | 強迫勞動 | <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> | <div>訓練</div> <p>在總部，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；除此之外，並要求泛亞、泛歐、泛美地區的營運總部加強對新進人員的宣導。</p> <div>溝通</div> <ul style="list-style-type: none"><li>推動彈性工時措施，讓員工根據個人需求安排工作時間，讓員工有更多控制權。</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，同時與供應商溝通其重要性。</li></ul> <div>系統</div> <ul style="list-style-type: none"><li>要求全球各地的駐點辦公室，包括泛美、泛歐與亞太總部，按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包人員。</li><li>要求遵守正直誠信與員工行為準則，並定期稽核供應商之遵循狀況。</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> | <div>制度調整</div> <ul style="list-style-type: none"><li>供應鏈監管：要求供應商提供符合標準的勞動條件，並定期依照此標準進行審查。</li><li>合規檢查：定期進行內部稽核，確保所有業務都符合相關的法律和標準，特別是關於勞動權益的法規。</li><li>透明度與報告機制：透過一個安全的舉報機制，使員工能夠匿名舉報任何涉及強迫勞動的情況。</li></ul> <div>補救</div> <p>透過勞動權益的培訓，讓員工了解如何反應勞動侵犯。</p> <div>處罰</div> <p>針對加害人，依程度給予各種處分的可能，包括警告、解雇、法律追訴；若為供應鏈，則可能將不合規的供應商或合作夥伴排除在供應鏈之外。</p> |
|                                            |      | <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>                                                      | <div>訓練</div> <p>落實人權保護和教育訓練。</p> <div>溝通</div> <ul style="list-style-type: none"><li>組織季度勞資會議，以增進與員工的溝通。</li><li>泛歐營運總部（如法、德、義、荷、西等國）、泛亞營運總部（中國區）之工會成員不定期舉辦大會，適時將員工意見轉達管理高層。</li></ul> <div>系統</div> <p>在總部及泛亞、泛美、及泛歐營運總部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）。</p>                                                                                                                                                                    | <div>制度調整</div> <p>開放式溝通管道：應用開放且多元的溝通平台，使員工能夠自由地分享想法。如園丁會、與董事長 Jason 有約、Jason 並親臨泛歐、泛亞地區聽取當地同仁意見等，以有效追蹤意見表達的狀況。</p> <div>補救</div> <p>開放式工作空間：創建開放式的工作環境，有助於員工更容易互動和分享想法。</p> <div>處罰</div> <p>對於任何被發現有迫害自由結社行為的員工，公司將實行適當的懲罰和制裁。這可能包括紀律處分、甚至解雇，視行為嚴重性而定。</p>                                                                                     |



| 受影響的對象        | 議題   | 議題 / 實際或潛在的衝擊                                                                                                                                                                                                                    | 預防或減緩措施                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 追蹤或修補機制                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>員工</div> | 平等薪酬 | <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> | <div>訓練</div> <p>平等機會培訓：在正直誠信與員工行為準則的培訓中，強調公司重視每一位同仁的平等權利，及讓員工瞭解薪酬平等的重要性。</p> <div>溝通</div> <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></ul> <div>系統</div> <ul style="list-style-type: none"><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。並積極培訓女性擔任主管職位潛有能力。</li><li>薪酬給予標準只參考職級架構與考績結果。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                       | <div>制度調整</div> <ul style="list-style-type: none"><li>進行薪酬調查：定期進行內外部的薪酬調查，包括總部、泛亞、泛美及泛歐總部及各國辦公室，確保世界各地辦公室的薪酬水平與市場相符。這有助於確保公司不會因為性別、種族、性取向等因素而造成薪酬不平等。</li><li>性別薪酬平等審查：進行全球性別薪酬平等的統計分析，確保男女員工在相同職位上的薪酬是公平的。如果追蹤發現不平等，則採取必要措施進行調整。</li></ul> <div>補救</div> <ul style="list-style-type: none"><li>平等機會晉升：確保晉升機會公平，不受到與性別、種族等相關的歧視。薪酬與晉升機會應該是基於能力和表現。</li><li>推動多元文化：持續維繫一個鼓勵多元文化和包容性的工作環境，以減少薪酬不平等的風險。</li></ul> <div>處罰</div> <p>提供申訴管道並配合罰則：提供一個安全、機密且無報復的申訴管道，讓員工能夠舉報薪酬不平等情況。對於發現有不平等薪酬情況的部門或管理層實行罰則和懲戒。</p> |
|               | 歧視   | <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>                                     | <div>訓練</div> <p>提供培訓和教育：透過 ESG 與業務行為準則訓練，向總部及各營運總部的員工，強調多元性的價值，提高員工對不同文化和背景的尊重和理解。此外，泛美營運總部亦加強不法職場侵害的宣導，特別舉辦反職場侵害訓練 ( Kantola Anti-Harassment Training )</p> <div>溝通</div> <ul style="list-style-type: none"><li>提升員工法律意識，降低職場糾紛風險</li><li>及時且積極地回應歧視問題，並展現公司對這些問題的嚴肅態度。</li><li>多元化和包容性倡議</li><li>傾聽和回應：提醒主管做好開放的溝通，傾聽員工的意見和反饋，並積極回應任何潛在的歧視問題。</li></ul> <div>系統</div> <ul style="list-style-type: none"><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>促進多元招聘：採取措施確保招聘流程公正，並積極尋求和吸引來自不同文化和背景的人才。多元化的團隊有助於創造更具創造力和靈活性的工作環境。</li></ul> | <div>制度調整</div> <ul style="list-style-type: none"><li>透過吹哨者信箱，讓全球員工可以匿名報告歧視行為，以減少報告者可能面臨的擔憂和風險。</li><li>採取積極的多元化招聘措施，並統計新進人員的背景分析數字，確保公司內部反映社會的多元化。</li><li>定期審查公司的反歧視政策和程序，確保其有效性和適應性。</li></ul> <div>補救</div> <ul style="list-style-type: none"><li>給予受害者支持，同時採取適當的紀律措施來處理施加歧視的人。</li><li>確保員工知道可以在需要時尋求幫助，並提供相應的支持。</li><li>提供資源，包括輔導服務和支援給受到歧視的員工</li><li>建立支持系統：提供支持系統，使員工能夠舉報歧視行為，並確保公司針對舉報採取適當的行動。</li></ul> <div>處罰</div> <p>有關違反職場歧視的行為，其所衍生的罰則包括紀律處分、甚至終止僱傭關係等。</p>                                 |



人權保障訓練

2024 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包含全球各點員工，包括宏碁總部、泛亞營運總部、泛歐營運總部、泛美營運總部，共四大區域。

2024 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    | 2024 年平均每人實際受訓時數 |
|----|--------|--------|-------|------------------|
| 台灣 | 14,325 | 18,067 | 1,841 | 9.81             |
| 泛歐 | 4,621  | 8,731  | 2,014 | 4.34             |
| 泛亞 | 8,395  | 12,977 | 2,266 | 5.73             |
| 泛美 | 3,053  | 4,479  | 748   | 5.99             |
| 總計 | 30,394 | 44,254 | 6,869 | 6.44             |

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。

| 工作地點 | 2024 訓練目標                                                                  | 2024 達成狀況   |
|------|----------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 台灣   | 提供總部及各營運總部完整人權議題之各項訓練，包括性別平等、反壟斷、健康與安全、資訊安全意識、隱私權、內線交易、TIPS (台灣智慧財產管理制度) 等 | 各項人權訓練均落實執行 |
| 泛歐   | 除一般人權議題訓練外，特別強調危險物品處理與運輸、防火與職場安全、與急救人員訓練訓練等                                |             |
| 泛亞   | 強化職場安全與衛生教育、職場關懷、資訊安全意識、反貪腐、及個人資料保護等人權相關議題                                 |             |
| 泛美   | 推展職場反騷擾意識、與適當的處理措施                                                         |             |

歧視與騷擾事件通報處理程序

| STEP 1                                                                                                                                                                 | STEP 2                                                                                                                          | STEP 3                                                                                                                                                                   | STEP 4                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>通報</b></p> <p>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。</p>  | <p><b>驗證</b></p> <p>權責單位與部門主管應立即驗證事實。</p>  | <p><b>違規者處理</b></p> <p>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。</p>  | <p><b>矯正措施</b></p> <p>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。</p>  |

多元溝通管道

宏碁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，歷年勞資關係良好，目前暫無簽訂團體協約之必要。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），2024 年，團體協約所涵蓋的總員工數百分比為 9.88%，主要分布在歐洲與中國。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。

宏碁全球各區域透過下述多元的溝通管道，員工得以將意見、建議，或是申訴內容反映給各權責單位，並由各權責單位進行了解、處理、關懷、追蹤與結案。

| 溝通類型    | 措施                                                                                                                                                                                             | 重點說明                                                                                                                                   |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 總部（台灣）  |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                        |
| 面對面溝通   | <ul style="list-style-type: none"><li>「與董事長 Jason 有約」座談會</li><li>勞資會議（園丁會）</li><li>職工福利委員會</li><li>社團交流會</li><li>HRBP 直接溝通與支援（含離職訪談、關懷訪談）</li></ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>提供員工與高層直接對話的機會。</li><li>處理勞資議題，促進勞資關係。</li><li>凝聚員工向心力，提升員工參與感。</li><li>提供員工個別化的支持和協助。</li></ul> |
| 員工參與與回饋 | <ul style="list-style-type: none"><li>員工滿意度調查</li><li>利害相關人檢舉申訴管道</li><li>性騷擾防治與申訴專線、信箱</li></ul>                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>收集員工意見，作為公司政策調整的參考。</li><li>建立暢通的意見反映管道，保障員工權益。</li><li>確保員工在安全、受尊重的環境中工作。</li></ul>             |
| 策略與業務對齊 | <ul style="list-style-type: none"><li>每季 e ESM 會議（主管層級，佈達策略與業務方向）</li><li>勞資協商機制（董事長與高層每季與員工代表直接溝通）</li></ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>確保公司策略有效傳達並落實執行。</li><li>促進勞資雙方互相理解，凝聚共識。</li></ul>                                              |
| 資訊公告    | <ul style="list-style-type: none"><li>e ESM 影片佈達</li><li>與 Jason 有約影片公告</li><li>宏碁每日新聞</li><li>Acer Good News</li><li>MyAcer 內部網站</li><li>Acer Family APP</li><li>Acer Volunteers FB</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>透過多元管道，即時傳遞公司資訊。</li><li>分享公司正面訊息，提升員工士氣。</li><li>促進員工互動交流，凝聚向心力。</li></ul>                      |
| 員工關懷與支持 | <ul style="list-style-type: none"><li>員工協助方案（EAP），提供心理、財務、健康等支援</li><li>健身中心</li><li>社群平台互動</li></ul>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>全方位照顧員工身心健康。</li><li>鼓勵員工參與運動，保持身心健康。</li><li>透過社群平台，增進員工互動和情感連結。</li></ul>                      |

| 溝通類型     | 措施                                                                                                                                                                                             | 重點說明                                                                                                                                                                        |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PAP（亞太區） |                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                             |
| 面對面溝通    | <ul style="list-style-type: none"><li>一對一職涯對談與 HR 諮詢</li><li>HR 定期部門拜訪</li><li>HR 定期溝通會</li><li>每月員工大會（含線上參與）</li><li>員工意見會議</li><li>內部溝通會議</li><li>團隊會議（Teams 會議 + 面對面溝通）</li></ul>           | <ul style="list-style-type: none"><li>定期與員工溝通公司政策和發展方向。</li><li>提供員工個別化的職涯發展建議和協助。</li><li>了解員工需求，促進部門間的溝通和協作。</li><li>收集員工意見，作為公司政策調整的參考。</li><li>促進團隊合作，提升工作效率。</li></ul> |
| 策略與業務對齊  | <ul style="list-style-type: none"><li>年度策略規劃（高階主管參與）</li><li>每季 Mancom 會議（業務檢討）</li><li>每年業務啟動大會（各業務部門）</li><li>每週業務對齊會議（銷售、行銷、PM）</li><li>年度策略會議</li><li>業務部門對齊會議（每週）</li><li>部門對齊會</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>確保公司策略規劃有效執行。</li><li>定期檢討業務進展，調整策略方向。</li><li>確保各部門目標與公司整體策略一致。</li><li>促進跨部門合作，提升工作效率。</li></ul>                                    |
| 資訊公告     | <ul style="list-style-type: none"><li>HR 公告（政策變更、假期通知等）</li><li>公司內部公告（政策變更、假期等）</li><li>員工電子報</li></ul>                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>及時傳達公司政策和重要資訊。</li><li>定期向員工發布公司資訊和最新消息。</li></ul>                                                                                    |
| 員工關懷與支持  | <ul style="list-style-type: none"><li>HR 提供健康與職場資訊</li><li>員工健康計畫（健康講座、健檢等）</li><li>員工關懷方案（心理健康、財務諮詢）</li><li>健康與福利計畫（運動活動、健康檢查）</li></ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>提升員工健康意識，促進工作與生活平衡。</li><li>全方位照顧員工身心健康。</li></ul>                                                                                    |

| 溝通類型              | 措施                                                                                                                  | 重點說明                                                                                                                      |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMEA ( 歐洲、中東與非洲 ) |                                                                                                                     |                                                                                                                           |
| 面對面溝通             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 每年 Kick-off 會議 ( 線上 + 實體 )</li><li>● 每季總裁主持全員會議</li><li>● 各團隊內部會議</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 確保所有員工了解公司年度目標和策略。</li><li>● 定期與員工溝通公司政策和發展方向。</li><li>● 促進團隊合作，提升工作效率。</li></ul> |
| 員工參與與回饋           | <ul style="list-style-type: none"><li>● 員工意見調查</li><li>● 舉報信箱 ( Whistleblower email )</li></ul>                     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 收集員工意見，作為公司政策調整的參考。</li><li>● 建立暢通的意見反映管道，保障員工權益。</li></ul>                       |
| 資訊公告              | <ul style="list-style-type: none"><li>● Acer Good News</li><li>● 內部公告</li></ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 分享公司正面訊息，提升員工士氣。</li><li>● 及時傳達公司政策和重要資訊。</li></ul>                               |
| 員工關懷與支持           | <ul style="list-style-type: none"><li>● 員工專屬空間 ( 瑜伽室、禱告室、休息室 )</li></ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>● 尊重員工宗教信仰和文化差異。</li><li>● 提供舒適的休息空間，促進員工身心健康。</li></ul>                            |
| PA ( 美洲 )         |                                                                                                                     |                                                                                                                           |
| 面對面溝通             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 團隊會議 ( Teams 會議 + 面對面溝通 )</li></ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>● 促進團隊合作，提升工作效率。</li></ul>                                                          |

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。

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。

2024 年台灣區員工透過勞資會議 ( 園丁會 ) 反應的重要提案改善公司的工作環境和員工福祉，列舉如下：

| 面向                                                                                        | 同仁提議                                                               | 園丁會回應與決議                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>制度 | 建議公司調整上下班的彈性時間                                                     | 為了協助宏碁員工實現更好的工作與生活平衡，同時錯開通勤高峰節省時間，彈性上下班的試行計畫於 2025 年初展開，公司與員工保持密切溝通，確保新制度能夠順利推行                                  |
|                                                                                           | 建議公司能縮短員工持股信託財產取回的時間年限                                             | 員工持股信託成立的初心目的，在於以每個月提撥一筆定額的錢，輔以時間的複利，來換取未來可觀的退休金，同仁應做好個人的理財規劃，如為因應個人狀況與需求，同仁可先向持股會申請暫時停止提撥自提金                    |
|                                                                                           | 希望公司可以開放家中有國小以下孩童之同仁，能以「醫生證明」或「學校停課證明」申請 WFH                       | 當同仁有需求時，公司同意同仁以個案狀況，跟主管提出討論與申請                                                                                   |
| <br>福利 | 建議調整員工每月可申請公司視障按摩服務的次數                                             | 當同仁有公司雖提供同仁一個月可以有上限四次的預約按摩服務，但看來目前的按摩師人數卻不足以滿足同仁的需求，將再行增聘按摩師以縮短供需的落差                                             |
|                                                                                           | 請公司評估，將「Acer Baby 員工育兒工作地點調整方案」的同仁申請資格，由小孩兩歲前延長至三歲前，同時開放男性同仁同樣可以申請 | 考量家中幼兒三歲前，家長面臨的時間壓力跟幼兒二歲前是一樣的，故同意將方案的適用對象擴大至家中有三歲以前的幼兒；同時照顧幼兒的責任確實應由父母雙方共同分擔，公司同意男性同仁於幼兒三歲前同樣可具資格申請一周至多 2 天的居家辦公 |

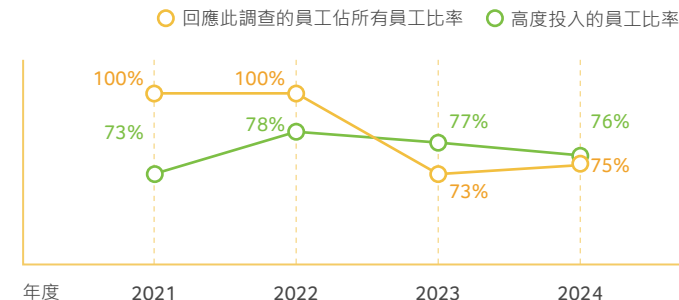
## 員工意見調查

總公司全球人力資源總部於 2025 年 1 月至 2 月進行全球員工意見調查，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。今年員工填答率為 75.3%，較去年上升 2.3%。同時，76.2% 的全球員工高度認同公司，較去年下降 0.8%，我們計畫於 2025 年達成 80% 全球員工高度認同公司的目標。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。

宏碁連續五年被評為《富比士》「全球最佳雇主」，並且連續三年入選富比士「全球最佳女性友善公司」。我們在全球 850 家公司中排名前 250 名，並在女性代表性方面取得了顯著進展：38% 的員工和 28.6% 的董事會成員是女性，比例都高於行業平均。這些榮譽充分體現了我們對多元、包容以及員工福祉的堅定承諾。

## 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。



## 三大族群的生活工資



### 員工

2025 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

2025 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 25 家承包公司中，所有承包公司的生活工資高於標準，佔 100%。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 2024 年底到 2025 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 18 家供應商中，有 17 家供應商的生活工資高於標準，佔 94%。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（2025~2027）  
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（2026~2031）  
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。



### 宏碁承諾

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。

- 對於供應商：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。
- 對於承包商：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。



### 採取方法

關於生活工資的方法論，我們參考了 Anker 的方法論<sup>\*註 1</sup>，採取以下兩個步驟：

- 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。<sup>\*註 2</sup>
- 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。

<sup>\*註 1</sup>：Anker Methodology for Estimating a Living Wage

<sup>\*註 2</sup>：參考全球最大生活成本資料庫 Numbeo 於 2024 年 12 月所提供的世界各國的生活成本標準數據。



# 人才吸引與發展

GRI 401-1~3, 402-1, 404-1~3

|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                     |                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>重大主題名稱</div> <div>人才吸引留任</div> <div>政策 / 承諾</div> <div>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。</div> | <div>行動方案</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。</li></ul></div> | <div>追蹤機制</div> <div>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。</div> | <div>利害關係人的議合行動與有效性</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>參與第二屆「TALENT,in Taiwan 人才永續倡議聯盟」，積極回應六大人才永續指標，參與倡議聯盟活動，展現宏碁對人才的高度重視。</li><li>參與台灣大學「人才永續 產學共育」倡議活動，共同聚焦後全球化時代的人才挑戰以及創新人才策略。</li></ul></div> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 中長期目標                                                                                                | 2025 目標                                                                                                                                                             | 2024 目標                                                                                                                                                                                 | 2024 達成狀況                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>加強最佳雇主品牌形象，吸引並留住優秀人才</li><li>提供具有競爭性薪酬 / 福利，留住公司優秀人才</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>增加並優化內外部人才招聘</li><li>透過與外部單位的活動合作及媒體曝光，持續提升雇主品牌形象</li><li>將永續經營策略及 Project Humanity 融入各項人才相關活動</li><li>提升員工入職體驗及認同感</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>打造內部人才轉調平台並開創更多發展機會</li><li>透過多元的活動及有力的媒體曝光，持續提升雇主品牌形象</li><li>深化與學校及政府的合作，縮小學用落差，創新多元招募方式</li><li>將永續經營策略及 project humanity 融入各項人才相關活動</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>增加並優化內外部人才招聘平台</li><li>透過與外部單位的活動合作及媒體曝光，持續提升雇主品牌形象</li><li>將永續經營策略及 Project Humanity 融入各項人才相關活動</li><li>提升員工入職體驗及認同感</li></ul> |

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。

宏碁深知人力資本的重要性，將每一筆投資都視為提升組織生產力、創新能力和業績增長的關鍵。此為提高人力資本回報率，我們採取以下關鍵行動：

強化業務相關訓練，注重提升員工工作能力，並重視訓練成果的衡量；創造良好的工作環境和文化，提升員工士氣、動機，進而提高生產力和滿意度；倡導工作與生活平衡，推展樂活假等措施，協助員工紓解壓力，長期保持生產力；提供具競爭力的薪酬和福利，吸引留住頂尖人才；認可和獎勵表現優異的領導者和團隊，推展綠心勳章制度，提高公司整體士氣和工作動機；促進多元和包容，持續評估性別薪資平等和種族聘用比例，並採取必要的改善措施；提供領導力發展，推展主管訓練，讓領導者了解如何對不同成員採取不同領導風格，提升領導團隊的成效。

員工結構

人員雇用狀況

截至 2024 年 12 月底，宏碁全球員工 \*註 1 共 9,026 人：包含正式人員 8,641 人，其中男性 5,284 人，女性 3,357 人；定期員工 385 人，其中男性 303 人，女性 82 人。本公司員工工分佈在 40 個國家或地區。其中，以人員職務類別區分 \*註 2，1,260 位主管人員，2,585 位專業人員，1,025 位行政人員及人員及 4,156 位技術人員；台灣地區人員 4,209 人，泛歐地區人員 1,689 人，泛亞地區人員 2,526 人，泛美地區人員 602 人；平均年齡為 40.5 歲，平均年資為資為 9 年。此外，我們運用派遣人員 343 人，其中男性 271 人，女性 72 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：職務類別簡略說明如下：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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    | 比例    | 人數    | 比例    | 人數            | 比例 | 人數  | 比例 | 人數    | 佔全體員工比 |
| 工作地點 | 台灣       | 2,487 | 59.1% | 1,722 | 40.9% | -             | 0% | -   | 0% | 4,209 | 46.6%  |
|      | 泛歐       | 1,205 | 71.3% | 484   | 28.7% | -             | 0% | -   | 0% | 1,689 | 18.7%  |
|      | 泛亞       | 1,547 | 61.2% | 979   | 38.8% | -             | 0% | -   | 0% | 2,526 | 28.0%  |
|      | 泛美       | 348   | 57.8% | 254   | 42.2% | -             | 0% | -   | 0% | 602   | 6.7%   |
| 年齡   | 未滿 30 歲  | 1,079 | 61.3% | 680   | 38.7% | -             | 0% | -   | 0% | 1,759 | 19.5%  |
|      | 30-50 歲  | 3,387 | 61.9% | 2,086 | 38.1% | -             | 0% | -   | 0% | 5,473 | 60.6%  |
|      | 50 歲以上   | 1,121 | 62.5% | 673   | 37.5% | -             | 0% | -   | 0% | 1,794 | 19.9%  |
|      | 未顯示年齡    | -     | 0%    | -     | 0%    | -             | 0% | -   | 0% | -     | 0%     |
| 職務   | 技術人員     | 2,946 | 70.9% | 1,210 | 29.1% | -             | 0% | -   | 0% | 4,156 | 46.0%  |
|      | 專業人員     | 1,404 | 54.3% | 1,181 | 45.7% | -             | 0% | -   | 0% | 2,585 | 28.6%  |
|      | 主管人員     | 771   | 61.2% | 489   | 38.8% | -             | 0% | -   | 0% | 1,260 | 14.0%  |
|      | 行政人員     | 466   | 45.5% | 559   | 54.5% | -             | 0% | -   | 0% | 1,025 | 11.4%  |
| 勞雇合約 | 正職人員     | 5,284 | 61.2% | 3,357 | 38.8% | -             | 0% | -   | 0% | 8,641 | 95.7%  |
|      | 臨時人員     | 303   | 78.7% | 82    | 21.3% | -             | 0% | -   | 0% | 385   | 4.3%   |
| 勞雇類型 | 全職人員     | 5,284 | 61.2% | 3,357 | 38.8% | -             | 0% | -   | 0% | 8,641 | 95.7%  |
|      | 兼職人員     | 303   | 78.7% | 82    | 21.3% | -             | 0% | -   | 0% | 385   | 4.3%   |
|      | 無時數保證的員工 | -     | 0%    | -     | 0%    | -             | 0% | -   | 0% | -     | 0%     |

多元與包容

在宏碁《誠信經營與業務行為準則》中，我們強調「機會平等」的工作環境政策。我們促進多元與包容文化，努力打造一個平等機會的工作環境。我們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。在全球各地所採取的具體行動，包括：

台灣

就業平等與無障礙環境

宏碁提供無障礙設施（坡道、電梯、無障礙廁所、專用停車位），確保職場友善。此外，公司積極聘用身障人士，如視障按摩師，以實際行動支持多元人才。

促進工作與家庭平衡

Acer Baby 計畫支援育兒員工：

- 女性員工可於分娩前一個月遠端辦公。
- 2024 年 10 月起，符合資格的男性員工也可申請每週兩天遠端辦公。
- 育兒支持延長至子女 3 歲，以減輕照顧壓力。

員工活動的包容性

宏碁鼓勵員工參與公司活動，如員工福利委員會舉辦的多元活動與家庭日，確保不同年齡層皆可參與。

外部肯定

宏碁連續三年獲《富比世》最佳友善女性企業（2022-2024），展現對性別平等與職涯發展的支持。

泛亞

公平與包容的招聘政策

宏碁堅持公平招聘，專注人才適任性，確保所有求職者享有平等機會，促進組織多元發展。

彈性假勤制度

提供四週「因照顧需求而產生的無薪休假」，減輕員工的工作與家庭衝突，支持生活平衡。

活動包容性與跨文化尊重

宏碁確保各辦公室活動尊重文化與宗教需求，例如：

- 新加坡：提供清真食品。
- 澳洲：齋戒月調整工時，提供祈禱室。
- 印尼：舉辦 Ramadan 早餐聚會促進文化交流。
- 中國：婦女節提供女性半天假與禮物，以示尊重。

泛美

建立包容文化，強化全球歸屬感

宏碁鼓勵文化多樣性，並在天災或戰亂時提供援助。例如，烏克蘭戰爭期間，鄰近國家辦公室協助員工安置，展現人道關懷。

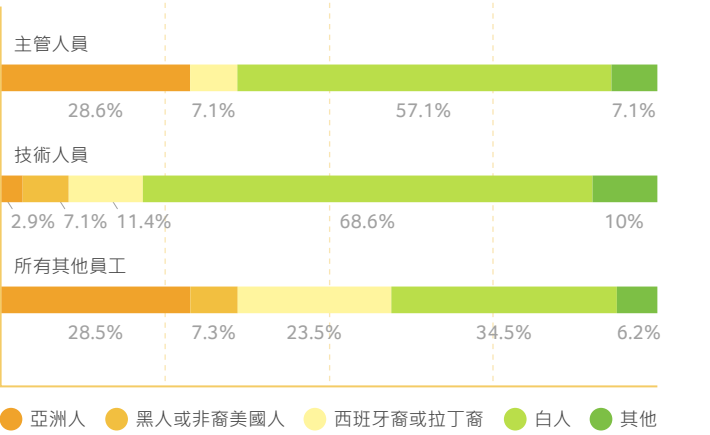
無障礙工作環境，確保公平就業

宏碁持續優化無障礙設施（電梯、無障礙停車位等），確保身心障礙員工能安全便利地工作，並確保公司活動對所有人友善。

推動公平人資政策

宏碁定期檢視政策，確保符合 DEI 標準，如提供男性更多帶薪產假，支持職場與家庭平衡，減少傳統性別角色影響。

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 EEO-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

女性工作者比例

宏碁重視勞動人權與性別平等。2024 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 24%。

|                     | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 目標 (%) | 目標年  |
|---------------------|------|------|------|------|--------|------|
| 女性佔全體員工比            | 37%  | 38%  | 38%  | 38%  | 38%    |      |
| 女性佔所有管理階層比          | 31%  | 31%  | 31%  | 31%  | 32%    |      |
| 女性佔基層管理階層比 *註 1     | 33%  | 33%  | 32%  | 31%  | 34%    | 2024 |
| 女性佔高階管理階層比 *註 2     | 37%  | 36%  | 23%  | 24%  | 20%    |      |
| 女性主管佔創收部門比 *註 3     | 26%  | 29%  | 39%  | 38%  | 30%    |      |
| 女性佔 STEM 相關職位比 *註 4 | 27%  | 28%  | 27%  | 29%  | 28%    |      |

\*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，依據宏碁 2023 年內部管理層級原則劃分。  
\*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

在數位轉型與永續發展並行的時代，人才已成為企業競爭力的關鍵驅動力。宏碁持續強化人才戰略，並積極打造多元共融的工作環境，確保企業在全球市場的長遠競爭力。

我們積極推動組織內的人才流動，確保員工能在企業內部不斷成長，並透過數位技術提升人才盤點與決策精準度，讓企業能快速適應市場變化。隨著全球人才市場對企業文化、職涯發展與 ESG 承諾的重視提升，宏碁持續優化雇主品牌，連續五年獲選《富比世》「全球最佳雇主」，展現卓越的國際人才吸引力。

為因應未來產業需求，我們不斷深化產學合作與跨領域人才培育，暑期實習計畫與校園合作獲得廣泛迴響，累計吸引超過 2,000 份履歷，展現宏碁在新世代人才中的品牌影響力。

永續發展不僅是企業責任，更是宏碁文化的一部分。我們將 Project Humanity 與 Acer Earthion 融入人才發展策略，推動員工與年輕世代共同實踐綠色行動，並承諾於 2050 年實現淨零碳排。宏碁亦因持續推動 ESG 領域的創新，獲《時代雜誌》評選為全球最佳永續成長企業之一，進一步確立我們在全球市場的領導地位。

2024 年全球新進正式員工為 1,593 人，平均新進率為 19%。2024 年全球離職正式人員為 1,227 人，平均離職率為 14.8%。

### 人才招募管理流程



### 人才吸引措施

- 鼓勵個人特色、自由和自主的氛圍中，創新及創造力相互融合。我們的工作環境注重工作與生活的平衡，並且關注員工的身心健康。
- 薪酬制度：年終獎金、中秋與端午禮金，並根據公司營運狀況及個人績效發放盈餘及目標獎金。提供員工持股信託計畫，公司員工各出一半資金定期定額投資公司股票。此外，員工可參與關係企業認股計畫。
- 差勤管理：提供完全彈性的上下班制度，員工可依每日需求自由選擇 7-10 點上班、16-19 點下班，無須事前申報，真正實現工作與生活平衡。優於勞基法的休假制度，包括年假、樂活假、特休假、病假和有薪志工假。提供「Acer Baby- 員工育兒協助暨工作地點調整方案」，協助孕期及產後員工減輕育兒壓力。
- 學習發展：為新進同仁安排導師，給予工作上的諮詢與適應的關懷。定期舉辦新進人員訓練課程，基層、中高階及高階經理人管理領導能力課程，通識課程及職業類別課程。

## 2024 年人才招募達成狀況說明

### 打造內部人才轉調平台並開創更多發展機會

為強化內部人才流動，宏碁建立暢通的內部轉調機制，提升員工職涯發展機會，並優化組織人才配置。透過每季定期發布內部職缺，確保全體員工能即時掌握轉調機會，同時設立內部推薦獎金，鼓勵同仁推薦合適人才，共同促進組織發展。2024 年，內部推薦成功人數較 2023 年成長 12%，顯示人才流動機制有效提升，進一步促進部門間的資源整合與跨領域發展。

此外，宏碁建置可視化的人才資料庫，整合員工的邏輯、適性、語言能力等測評結果，讓主管能夠即時查閱並識別內部人才的專長與發展潛力。透過這些數據資料，提升轉調與晉升決策的精準度，確保適才適所，進一步強化組織競爭力。

### 透過多元的活動及有力的媒體曝光，持續提升雇主品牌形象

宏碁持續強化雇主品牌，提升企業在人才市場的影響力。我們優化招募網頁，定期更新職缺並展示集團子公司發展機會，幫助求職者了解宏碁全球布局。

在校園與人才市場推廣方面，宏碁積極參與徵才活動，並運用數位工具提升人才媒合效率。我們透過社群媒體建立聯繫，運用動態貼文與影片提升互動，使潛在人才更全面理解宏碁的職場文化與機會。此外，我們加強暑期實習計畫與招募活動的曝光，以視覺化內容呈現實習體驗，深化與年輕人才的連結。

宏碁連年獲國內外雇主品牌大獎肯定，包括連續五年獲選《富比世》「全球最佳雇主」、三年入榜「全球女性友善公司」，並在 2024 年《天下人才獎百強》中名列前茅，展現永續競爭力。我們亦積極參與「人才永續 產學共育」與「TALENT, in Taiwan」倡議，深化產學合作，推動企業社會責任，為台灣人才發展貢獻力量。





## 深化與學校及政府的合作，縮小學用落差，創新多元招募方式

我們積極參與校園徵才活動，提供實習與就業機會，並透過 Contact Taiwan「僑外生在臺就業媒合會」促進企業與國際人才的連結。2024 年，我們在國內外舉辦多場實習與徵才活動，吸引約 2,000 份履歷，提升宏碁雇主品牌吸引力。

為幫助學生銜接職場，宏碁透過企業參訪、模擬面試、講座分享等方式，讓學子掌握科技產業趨勢與職場所需能力。我們亦與全球知名學府合作，邀請美國雷鳥學院及新加坡國立大學學生參訪總部，體驗宏碁創新技術與企業文化，擴大國際影響力。此外，首度參與台大跨領域實習計畫，打破科系限制，提供更多職涯探索機會，鼓勵新世代發揮潛力。



2024 年宏碁暑期實習計畫升級，導入線上測驗、團體面試、AI 工具輔助訓練，並安排企業導師深度交流，確保實習生獲得高價值學習體驗。我們也透過新聞與社群媒體擴大影響力，傳遞宏碁支持青年發展的理念。

透過這些產學合作舉措，宏碁不僅拓展年輕人才發展管道，更強化企業在人才培育領域的領導地位，共創產業與人才的永續未來。

## 將永續經營策略及 Project Humanity 巧妙融入各項人才相關活動

宏碁深信企業的永續發展不僅限於產品與營運，更應落實於人才培育與文化塑造。

在校園徵才活動中，我們創新設計「21 天綠行動」互動體驗，邀請年輕學子透過實際行動參與環保倡議，將宏碁的永續價值轉化為可落實的日常行為，深化年輕人才對綠色未來的共鳴。同時，新入職第一天即了解宏碁在綠能永續的具體行動，確保永續理念從入職開始即內化為企業文化的一環。我們更期望員工以身作則，進一步影響供應鏈夥伴，共同邁向永續目標。

此外，在接待參訪團體時，我們持續強調宏碁在 RE100 倡議及 2050 淨零碳排目標上的承諾，讓各界深入理解宏碁如何在營運與人才發展中貫徹永續願景。



## 2024 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 |    | 總計  |     |
|----|----------|-------|-----|--------|-----|-------|----|-------|----|-----|-----|
|    |          | 女     | 男   | 女      | 男   | 女     | 男  | 女     | 男  | 女   | 男   |
| 台灣 | 新進率（分性別） | 57%   | 55% | 24%    | 14% | 17%   | 8% | 0%    | 0% | 29% | 20% |
|    | 新進率      | 56%   |     | 18%    |     | 11%   |    | 0%    |    | 24% |     |
| 泛歐 | 新進率（分性別） | 43%   | 21% | 5%     | 4%  | 7%    | 1% | 0%    | 0% | 9%  | 5%  |
|    | 新進率      | 27%   |     | 4%     |     | 2%    |    | 0%    |    | 6%  |     |
| 泛亞 | 新進率（分性別） | 32%   | 31% | 19%    | 22% | 2%    | 8% | 0%    | 0% | 20% | 22% |
|    | 新進率      | 32%   |     | 21%    |     | 5%    |    | 0%    |    | 21% |     |
| 泛美 | 新進率（分性別） | 26%   | 27% | 10%    | 18% | 7%    | 5% | 0%    | 0% | 10% | 14% |
|    | 新進率      | 26%   |     | 15%    |     | 6%    |    | 0%    |    | 12% |     |
| 全球 | 新進率（分性別） | 46%   | 41% | 19%    | 15% | 11%   | 6% | 0%    | 0% | 22% | 17% |
|    | 新進率      | 43%   |     | 16%    |     | 8%    |    | 0%    |    | 19% |     |

## 2024 年新進率（%）——按員工類別、性別（正式員工）

|    |          | 高階主管 |    | 中階 / 基層主管 |     | 一般同仁 |     | 總計  |     |
|----|----------|------|----|-----------|-----|------|-----|-----|-----|
|    |          | 女    | 男  | 女         | 男   | 女    | 男   | 女   | 男   |
| 台灣 | 新進率（分性別） | 0%   | 2% | 2%        | 3%  | 33%  | 24% | 29% | 20% |
|    | 新進率      | 2%   |    | 3%        |     | 28%  |     | 24% |     |
| 泛歐 | 新進率（分性別） | 0%   | 0% | 1%        | 4%  | 11%  | 5%  | 9%  | 5%  |
|    | 新進率      | 0%   |    | 3%        |     | 7%   |     | 6%  |     |
| 泛亞 | 新進率（分性別） | 0%   | 0% | 7%        | 12% | 22%  | 25% | 20% | 22% |
|    | 新進率      | 0%   |    | 10%       |     | 24%  |     | 21% |     |
| 泛美 | 新進率（分性別） | 0%   | 0% | 12%       | 9%  | 9%   | 16% | 10% | 14% |
|    | 新進率      | 0%   |    | 10%       |     | 13%  |     | 12% |     |
| 全球 | 新進率（分性別） | 0%   | 1% | 4%        | 6%  | 25%  | 20% | 22% | 17% |
|    | 新進率      | 1%   |    | 6%        |     | 22%  |     | 19% |     |

\* 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

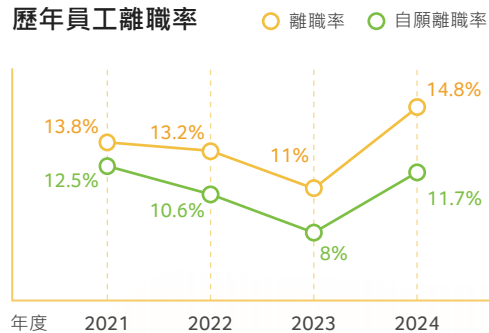
\* 說明：2024 年公司未晉用身心障礙者

## 2024 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 |    | 總計    |     |
|----|----------|-------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|----|-------|-----|
|    |          | 女     | 男   | 女      | 男   | 女     | 男   | 女     | 男  | 女     | 男   |
| 台灣 | 離職率（分性別） | 30%   | 32% | 18%    | 12% | 6%    | 7%  | 0%    | 0% | 18%   | 14% |
|    | 離職率      | 31%   |     | 14%    |     | 6%    |     | 0%    |    | 15.7% |     |
| 泛歐 | 離職率（分性別） | 34%   | 21% | 9%     | 8%  | 14%   | 10% | 0%    | 0% | 12%   | 10% |
|    | 離職率      | 25%   |     | 8%     |     | 11%   |     | 0%    |    | 11%   |     |
| 泛亞 | 離職率（分性別） | 29%   | 41% | 12%    | 12% | 4%    | 5%  | 0%    | 0% | 14%   | 17% |
|    | 離職率      | 36%   |     | 12%    |     | 4%    |     | 0%    |    | 16%   |     |
| 泛美 | 離職率（分性別） | 26%   | 29% | 12%    | 9%  | 4%    | 17% | 0%    | 0% | 10%   | 14% |
|    | 離職率      | 28%   |     | 10%    |     | 11%   |     | 0%    |    | 12%   |     |
| 全球 | 離職率（分性別） | 30%   | 34% | 14%    | 11% | 6%    | 9%  | 0%    | 0% | 16%   | 14% |
|    | 離職率      | 32%   |     | 12%    |     | 8%    |     | 0%    |    | 14.8% |     |

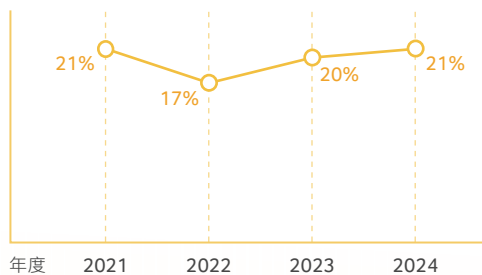
\* 年離職率 = ( 當年度離職人數 ) / ( 上年度期末在職人數 + 當年度期末在職人數 ) / 2

### 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



## 具競爭力的整體薪酬

提供具市場競爭力的薪酬，並吸引留住優秀人才，是公司重要的人力資源政策之一。公司每年進行全球同業市場薪酬調查，已制定合理且具競爭力的薪酬制度。且每年亦會依各單位營運績效及同仁實質的貢獻程度，給予同仁差異化分配的績效獎金。以台灣地區為例，除了每月固定薪資及年節獎金外，另設立了許多員工激勵措施，如專利獎金、業務獎金、目標獎金、員工分紅等，使員工能分享努力工作的成果。同時並於 2022 年起成立員工持股會，以鼓勵員工儲蓄及累積退休金。

### 2024 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 | 0.89 | 0.88 | 0.79 | 0.79 | 0.89 | 0.89 | 0.85 | 0.85 |
| 泛歐 | 0.69 | 0.59 | 0.91 | 0.89 | 0.97 | 0.89 | 0.82 | 0.75 |
| 泛亞 | 0.76 | 0.71 | 0.47 | 0.49 | 0.84 | 0.82 | 0.73 | 0.72 |
| 泛美 | 0.79 | 0.75 | 1.06 | 1.06 | 0.89 | 0.85 | 1.00 | 0.98 |

\* 註：以上數字皆以 2024 全年度在職員工之基本薪資與總薪酬計算。

受工作性質影響，泛亞的技術人員類別女男比約近 0.5 偏低。在此之外，台灣方面，基本薪資及薪酬的女男比與 2023 年同，維持 0.8 至 0.9 的比例。而在泛歐、泛亞、泛美三個地區，基本薪資及薪酬普遍女男比維持與 2023 年接近之比例。

宏碁於 2024 年度已有調薪的規劃，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 2023 年與 2024 年分別為 1,540 與 1,443 人，兩年度的薪資平均數分別在新台幣 142.2 萬元與新台幣 175.3 萬元；兩年度的薪資中位數分別為新台幣 118.6 萬元與新台幣 143.9 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。台灣自 2022 年法令放寬育嬰留停申請期間可少於 6 個月，然而 2024 年申請育嬰留停以 6 個月以上居多，占申請者 57%，共有 8 位。

## 2024 年育嬰假申請情形（宏碁台灣）

|                       | 女    | 男   | 合計   |
|-----------------------|------|-----|------|
| 2024 年符合育嬰留停申請資格人數    | 64   | 99  | 163  |
| 2024 年實際申請育嬰留停人數      | 10   | 4   | 14   |
| 育嬰留職申請率               | 16%  | 4%  | 9%   |
| 育嬰留停預計 2024 年復職人數     | 9    | 5   | 14   |
| 育嬰留停 2024 年復職人數       | 10   | 3   | 13   |
| 育嬰留職復職率               | 111% | 60% | 93%  |
| 2023 年育嬰留停復職人數        | 12   | 0   | 12   |
| 2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 | 12   | 0   | 12   |
| 育嬰留職留職率               | 100% | 0%  | 100% |

## 友善育兒的環境與福利

|                          |                                                          |
|--------------------------|----------------------------------------------------------|
| Acer Baby ——<br>員工育兒協助方案 | 不分性別，符合資格的員工可在子女三歲內，每週申請兩天居家辦公，減輕育兒壓力，支持親職平衡。            |
| 分娩前遠距工作                  | 女性員工可在分娩前一個月申請居家辦公，以減少通勤壓力，維持身心平衡健康。                     |
| Acer 好孕禮                 | 為即將迎來新生命的員工提供祝賀禮品，展現公司對家庭生活的關懷與支持。                       |
| 延長產假                     | 部分海外辦公點提供比法規更長的產假，讓產後員工有足夠時間休養，確保身心健康恢復，提升育兒支持度。         |
| 親子夏令營                    | 「帶孩子上班日」活動，讓孩子跟著父母來公司，參加公司為同仁子女舉辦的夏令營，促進親子互動，增進家庭與職場的連結。 |
| 獎學金計畫                    | 提供員工子女獎學金，鼓勵孩子的教育發展，並對同仁在家庭與職場上的努力給予支持。                  |

## 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 2024 年底，本公司於台灣銀行提存之舊制退休準備金金額約為 4.17 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。

## 樂活假

提供同仁優於勞基法之每年額外四天有薪樂活假，希望同仁能擁有樂活的人生態度與健康平衡的身心。

## 生育福利

宏碁提供員工生育補助、子女獎學金與合作托育機構。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。

## 友善育兒的環境

公司制定「Acer Baby- 員工育兒協助暨工作地點調整方案」，體恤孕期及產後有育兒需求之員工，提供遠距上班等協助，減少其每日上班通勤之勞累，並減輕員工照顧新生兒的時間壓力，同時提升工作與家庭生活品質。

## 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

#### 多元豐富福利活動

宏碁福委會致力於創造友善職場，舉辦各式福利活動，如家庭日、學習／體驗／賞析之旅、節慶、電影、藝文、講座、運動、志工等，2024 年參與人數超過 3.3 萬人次。

#### 虛實整合活動

後疫情時代，活動方式更具多樣性，實體與線上活動結合，讓同仁可隨時參與，突破距離限制，增進互動與交流。

#### 電子禮券／現金福利

提供電子禮券、彈性點數等福利，讓同仁與家人享受旅遊、按摩、美食等，實現工作與生活的健康平衡。

### 聯誼性活動與設施

- 公司鼓勵同仁成立多元社團，提供補助與輔導，讓同仁一同學習成長與交流。目前已有拳擊有氧社、瑜珈社、羽球社、單車社、綠野社、NTC 社、潛水社、咖啡社、植栽社、桌遊社等。
- 為促進同仁身心平衡，公司建置 200 坪的六星級健身中心 Acer Fitness Center，並聘用 2 位專業健身教練管理。健身中心提供各式器材及每週約 10 堂團體課程，包括肌力訓練（TRX、瑜珈提斯、空中瑜珈）、伸展放鬆（伸展瑜珈、肩髖放鬆、哈達瑜珈）、燃脂有氧（健身拳擊、舞動燃脂）。此外，健身中心每年還會舉辦運動講座和體驗課程，提升同仁健康知識與運動意願，2024 年計劃舉辦 4 場運動講座和 4 堂體驗課程。
- 公司亦建置員工休閒區、舞蹈教室、咖啡廳、交誼廳、籃球場等公共空間，供同仁社團運動、聯誼與休憩之用
- 提供經費讓各部門彈性規劃聯誼活動，促進團隊互動與凝聚力。

### 現金性福利暨育兒支持措施

#### 提供各種禮金

提供端午、中秋、春節及生日禮金，照顧同仁及其家眷。

#### 提供婚喪喜慶現金補助

提供各類現金補助，表達對同仁生活中各種場合的慶賀或慰問。

#### 家庭日活動

2024 年家庭日以「We Got U」為主題，在台中麗寶樂園舉行，吸引逾 6,500 人參加，並展現宏碁對健康平等職場的承諾。活動還資助社區孩童，並邀請公益團體參與，實踐企業社會責任。

#### 數位圖書館

宏碁數位圖書館藏書豐富，鼓勵同仁利用，提升自我並實踐終身學習。

#### 員工健身中心

宏碁健身中心提供 200 坪的健身空間，配備高規格設備及專業團體課程，並聘請專業教練管理，鼓勵同仁融入健康生活。

#### 育兒支持

提供孕期及產後育兒需求員工『Acer Baby- 員工育兒協助暨工作地點調整』、員工生育補助、好孕禮、子女獎學金、合作托育機構，並提供孕期女性同仁特殊辦公椅和可傾躺式沙發椅休息，以及新北市衛生局認證的優良哺乳室。

## 全球各工作地點提供員工之福利

### 家庭或育兒支持措施

- 全球許多宏碁辦公點會利用各式節日，例如：復活節、新年、父親節、母親節、兒童節等節日，贈送禮品給同仁，讓同仁帶回家與家人共享節慶。
- 針對同仁新生兒與家中的幼童，有些辦公點會寄送慶生禮盒至同仁家中，表達慶賀與關懷；亦會在兒童節贈送同仁小孩禮品（例如：客製化水壺、耳機、筆記本、書、戶外藥球組等），鼓勵小朋友發展創意、閱讀習慣和戶外活動，也深化父母所服務的公司的品牌在孩子心中的形象。

### 促進身心健康

- 為了促進員工身體健康，我們定期舉辦健康檢查，像是印度辦公室舉辦健康節檢營，由來自 Pondicherry SLIMS 的四位駐院醫師進行，並提供優惠價格以便員工可以就近在院治療，此外也邀請醫學專家進行健康講座，內容涵蓋糖尿病的預防與治療、健康飲食、規律運動以及保持身體健康等主題，體現公司的企業文化，強調對員工生活品質與健康的關懷。
- 美國辦公室則舉辦健康烹飪課程，由專業廚師帶領實作烹飪示範，讓同仁掌握健康烹飪的技巧，讓同仁更注重身心健康。菲律賓辦公室每年提供同仁施打流感疫苗，照顧同仁的身體健康。
- 法國辦公室則有「粉紅十月份」活動，提升同仁對於乳癌預防的意識。德國辦公室會舉辦企業健康日，包含健康講座、障礙挑戰賽和健康檢查篩檢。中東辦公室除了年度的健檢外，也有乳癌關注月活動，包含舉辦網路研討會，提升對乳癌的認識與支持，推廣早期篩檢、預防及治療的相關資訊。

### 知識成長課程

- 宏碁巴西辦事處安裝了一棵紙板製成的樹，每一條樹枝可以容納一本書。我們鼓勵同仁捐贈書，分享知識，可在辦公室閱讀或是借出造福給同仁的親友也可閱讀。
- 邀請各領域專家到宏碁辦公室交流，傳授工作和日常知識，同步做線上直播，投資發展同仁所需的重要技能。

### 性別平等關懷

中國和越南辦公室每年於國際婦女節贈送女性同仁關懷小禮。

### 團隊凝聚

因應各地節慶舉辦聯歡活動，聖誕節、農曆新年。其中包含：新加坡在農曆新年前，招待員工享用外燴午餐，還有幸運抽獎活動，凝聚同仁向心力。其他國家辦公處也會慶祝傳統節日，像是菲律賓辦公室，鼓勵同仁裝飾辦公空間，並穿著萬聖節應景服飾，熱絡辦公室氣氛。香港辦公室於聖誕節邀請同仁及其眷友一同參與聖誕派對，強調公司對員工生活品質與身心健康的關懷，不只照顧同仁也照顧同仁的眷友。另於各月舉辦慶生會，提供同仁工作場域外之交流機會。越南辦公室則舉辦每周的足球賽，鼓勵同仁達到工作與生活的平衡。法國辦公室舉辦身障運動活動（Handisport event），邀請身障者進行演講，分享她的人生經歷，隨後讓同仁體驗身障運動，包含籃球、足球、地板滾球（Boccia）和乒乓球，提升同仁對於身障者的認識與關注。



## 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

公司針對孕期及產後有育兒需求之員工提供「Acer Baby- 員工育兒協助暨工作地點調整方案」。依此方案規定，女性同仁在即將分娩前一個月，可以申請在家工作；生產後兩年內，不限性別的同仁皆可申請每週兩天遠距工作，減少家裡和公司間往返奔波。此方案實施一年後，曾參與此方案的員工均表示，此措施已幫助她們減少每日上班通勤之勞累，並減輕照顧新生兒的時間壓力，同時提升工作、育兒、與家庭生活品質。



### 部分工時

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。



### 幼托設施

公司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，我們與位於汐止宏碁大樓的幼兒園共同合作，讓員工在樓上工作，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。



### 哺乳乳設施

哺乳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 間哺乳集乳室。每個哺乳集乳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，所有哺乳集乳室均設有門禁系統，房間內設有窗簾以保持私密性。此哺乳集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，供哺乳乳中的女性同仁使用，並提供電動吸奶器所需的相關設備。



### 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。



### 親屬照顧假

除了育兒假之外，在各地辦公區也推行親屬照顧假。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。



### 樂活假

同仁當年度特別休假休完時至滿職日前，皆可申請 4 天帶薪的「樂活假」，透過樂活假的實施，員工可以有更多的時間從事有益身心健康的活動，擁有正向的人生態度與健康的身心。



### 員工協助方案 (EAP)

提供 Acer Family 關心樂線員工協助服務方案，同仁及其眷屬可透過電話、面談、視訊等方式諮詢專業顧問，每年可享 3 次免費諮詢服務，每次諮詢服務以 60 分鐘計算。此外，在 Acer Family APP 內提供關係經營心靈小品、職場情緒管理、自我壓力覺察等圖文關懷資訊及文章，協助同仁及其眷屬維持身心平衡。本服務提供家庭、親子、情緒、人際、法律、財務、健康等議題的支持與諮詢，2024 年，該服務共服務了 1,556 個人次的同仁和眷屬，其中 121 個人次是面對面諮詢。同時 Acer Family APP 提供心靈支援專區，每月上架心理健康資訊，提升同仁對自己心理健康的照護意識。



持續學習與成長

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。

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。

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）。

2024 年已辦理各管理層級之領導（Leadership）與管理（Management）能力訓練、專業訓練、通識訓練、新人訓、ESG 與業務行為準則相關訓練。2024 年全球員工受訓達 52,955 人次，總受訓時數 94,458.8 人時，受訓總人數為 6,869 人，平均每位員工受訓時數達 13.8 小時（達成所訂 13.8 小時的目標），平均每人訓練投資費用為美金 188.63 元。所有訓練係依工作需要、性別平等、機會均等原則辦理。

中長期目標

2025 目標

2024 目標

2024 達成狀況

中期目標

- 因應 AI 商業應用及數據運用等新科技，積極培育數位雲端人才
- 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

努力提升全員 AI 素養，精進集團各管理層級之領導（Leadership）與管理（Management）能力，並續推展 ESG 相關訓練，以鞏固永續發展競爭力；至於平均每位員工受訓時數，目標訂在至少成長至 13.8 小時以上

因應經營環境日益多變、複雜、與不確定性，將強化主管之境導能力；並持續強化組織人才培育，為接班團隊的能力奠定基礎；2024 年平均每位員工受訓時數，目標訂在至少成長至 13.8 小時以上

因應經營環境日益多變、複雜、與不確定性，將強化主管之境導能力；並持續強化組織人才培育，為接班團隊的能力奠定基礎；2024 年平均每位員工受訓時數，達 13.8 小時

宏碁訓練管理流程圖

STEP 1

訂定訓練方針或診斷組織問題

STEP 2

定義訓練目標

STEP 3

設計訓練方案

STEP 4

執行訓練

STEP 5

K-model 成效評估與績效追蹤

2024 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  |       | 中階 / 基層主管 |         | 一般同仁    |          |
|----|------------|-------|-------|-----------|---------|---------|----------|
|    |            | 女     | 男     | 女         | 男       | 女       | 男        |
| 台灣 | 訓練人次       | 89    | 289   | 1,298     | 3,075   | 6,759   | 8,108    |
|    | 課程人時       | 115.3 | 370.8 | 2,286.1   | 4,875.2 | 9,118.2 | 10,775   |
|    | 參加人數       | 8     | 32    | 120       | 270     | 656     | 755      |
|    | 依性別的平均受訓時數 | 14.4  | 11.6  | 19.1      | 18.1    | 13.9    | 14.3     |
|    | 平均每人受訓時數   | 12.2  |       | 18.4      |         | 14.1    |          |
| 泛歐 | 訓練人次       | 2     | 24    | 234       | 622     | 1373    | 3,414    |
|    | 課程人時       | 4     | 43    | 753.5     | 1,974.5 | 3,551.5 | 7,285.8  |
|    | 參加人數       | 1     | 8     | 79        | 209     | 482     | 1,235    |
|    | 依性別的平均受訓時數 | 4.0   | 5.4   | 9.5       | 9.4     | 7.4     | 5.9      |
|    | 平均每人受訓時數   | 5.2   |       | 9.5       |         | 6.3     |          |
| 泛亞 | 訓練人次       | 20    | 90    | 934       | 2,796   | 4,867   | 14,459   |
|    | 課程人時       | 51    | 150.5 | 2,563.5   | 7,418.4 | 8,920.7 | 27,571.3 |
|    | 參加人數       | 4     | 9     | 132       | 284     | 738     | 1,099    |
|    | 依性別的平均受訓時數 | 12.8  | 16.7  | 19.4      | 26.1    | 12.1    | 25.1     |
|    | 平均每人受訓時數   | 15.5  |       | 24        |         | 19.9    |          |
| 泛美 | 訓練人次       | 21    | 45    | 312       | 500     | 1,613   | 2,011    |
|    | 課程人時       | 28.5  | 61.5  | 584.5     | 673.5   | 2,358   | 2,924.5  |
|    | 參加人數       | 4     | 9     | 48        | 83      | 260     | 344      |
|    | 依性別的平均受訓時數 | 7.1   | 6.8   | 12.2      | 8.1     | 9.1     | 8.5      |
|    | 平均每人受訓時數   | 6.9   |       | 9.6       |         | 8.7     |          |
| 總計 | 訓練人次       | 132   | 448   | 2,778     | 6,993   | 14,612  | 27,992   |
|    | 課程人時       | 199   | 626   | 6,188     | 14,942  | 23,948  | 48,557   |
|    | 參加人數       | 17    | 58    | 379       | 846     | 2,136   | 3,433    |
|    | 平均每人受訓時數   | 11    |       | 17.2      |         | 13      |          |

\* 註：因系統限制，平均訓練時數之計算以參加課程人數視為類別總人數。

119 2024 ACER SUSTAINABILITY REPORT

## 2024 按年齡劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數、平均每人訓練投資金額

|    |          | 未滿30歲  |        | 30-50歲  |         | 50歲以上  |        |
|----|----------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|
|    |          | 女      | 男      | 女       | 男       | 女      | 男      |
| 台灣 | 訓練人次     | 731    | 397    | 5,748   | 8,037   | 1,667  | 3,038  |
|    | 課程人時     | 1,136  | 655    | 8,076   | 11,300  | 2,307  | 4,067  |
|    | 參加人數     | 161    | 280    | 549     | 737     | 74     | 40     |
|    | 平均每人受訓時數 | 4.1    |        | 15.1    |         | 55.9   |        |
|    | 訓練投資     | 14,991 | 8,936  | 124,431 | 175,316 | 42,387 | 67,673 |
|    | 平均每人訓練投資 | 54     |        | 233     |         | 965    |        |
|    |          |        |        |         |         |        |        |
| 泛歐 | 訓練人次     | 199    | 711    | 1,094   | 2,369   | 316    | 980    |
|    | 課程人時     | 582    | 1,577  | 2,904   | 5,680   | 824    | 2,046  |
|    | 參加人數     | 110    | 266    | 369     | 847     | 83     | 339    |
|    | 平均每人受訓時數 | 5.7    |        | 7.1     |         | 6.8    |        |
|    | 訓練投資     | 8,834  | 28,403 | 60,887  | 113,662 | 19,923 | 32,029 |
|    | 平均每人訓練投資 | 99     |        | 144     |         | 123    |        |
|    |          |        |        |         |         |        |        |
| 泛亞 | 訓練人次     | 538    | 488    | 4,382   | 13,552  | 901    | 3,305  |
|    | 課程人時     | 962    | 966    | 8,961   | 27,876  | 1,613  | 6,298  |
|    | 參加人數     | 114    | 230    | 670     | 1,051   | 90     | 111    |
|    | 平均每人受訓時數 | 5.6    |        | 21.4    |         | 39.4   |        |
|    | 訓練投資     | 6,778  | 8,384  | 81,734  | 201,908 | 15,112 | 46,305 |
|    | 平均每人訓練投資 | 44     |        | 165     |         | 306    |        |
|    |          |        |        |         |         |        |        |
| 泛美 | 訓練人次     | 208    | 323    | 832     | 1,292   | 906    | 941    |
|    | 課程人時     | 373    | 444    | 1,411   | 1,983   | 1,187  | 1,233  |
|    | 參加人數     | 127    | 147    | 143     | 212     | 42     | 77     |
|    | 平均每人受訓時數 | 3.0    |        | 9.6     |         | 20.3   |        |
|    | 訓練投資     | 5,949  | 11,529 | 28,449  | 60,970  | 58,486 | 72,648 |
|    | 平均每人訓練投資 | 64     |        | 252     |         | 1,102  |        |
|    |          |        |        |         |         |        |        |

\* 註：因系統限制，平均訓練時數之計算以參加課程人數視為類別總人數。

(單位：美金)

## 2024 依課程必修、選修別，平均每人受訓時數與平均每人訓練投資金額

|    |          | 必修      | 選修      |
|----|----------|---------|---------|
|    |          |         |         |
| 台灣 | 訓練人次     | 18,611  | 1,007   |
|    | 課程人時     | 23,570  | 3,971   |
|    | 參加人數     | 1,506   | 335     |
|    | 平均每人受訓時數 | 15.7    | 11.9    |
|    | 訓練投資     | 368,042 | 65,692  |
|    | 平均每人訓練投資 | 244     | 196     |
|    |          |         |         |
| 泛歐 | 訓練人次     | 4,762   | 907     |
|    | 課程人時     | 9,970   | 3,642   |
|    | 參加人數     | 1,801   | 213     |
|    | 平均每人受訓時數 | 5.5     | 17.1    |
|    | 訓練投資     | 140,975 | 122,763 |
|    | 平均每人訓練投資 | 78      | 576     |
|    |          |         |         |
| 泛亞 | 訓練人次     | 22,860  | 306     |
|    | 課程人時     | 44,922  | 1,753   |
|    | 參加人數     | 2,187   | 79      |
|    | 平均每人受訓時數 | 20.5    | 22.2    |
|    | 訓練投資     | 343,730 | 16,491  |
|    | 平均每人訓練投資 | 157     | 209     |
|    |          |         |         |
| 泛美 | 訓練人次     | 4,200   | 302     |
|    | 課程人時     | 5,969   | 662     |
|    | 參加人數     | 675     | 73      |
|    | 平均每人受訓時數 | 8.8     | 9.1     |
|    | 訓練投資     | 121,041 | 5,876   |
|    | 平均每人訓練投資 | 179     | 80      |
|    |          |         |         |

\* 註：因系統限制，平均訓練時數之計算以參加課程人數視為類別總人數。

(單位：美金)

## 宏碁訓練體系

## 高階主管

- 群龍私塾與 IPO 系統訓練
- 情境領導

## 中階主管

- 主管領導力訓練 (中階主管)
- 4 Essential Roles: 建構願景、激發信任、執行策略、釋放潛能
- 情境領導
- 非常領導
- 非財務主管的財務知能

## 基層主管

- 主管訓練營 (基層主管)
- 階段一：管理溝通、績效輔導、績效管理技巧
- 階段二：目標選才、目標設定、激勵與留才
- 情境領導

## 一般同仁

- 企業文化：核心價值與業務行為準則系統訓練
- 執行效率：專案管理、問題分析與解決
- 商業與市場競爭：顧問式銷售技巧、商業談判技巧
- 技術與數據驅動：專利與科技、AI 與數據技能
- 簡報溝通：中英文簡報技巧

## 新進同仁

- 新人導引
- 新進人員訓練

## 訓練特色

高階經營管理  
能力發展

延續新群龍計畫 培育集團領導人才的精神，為強化重要領導職位人才的公司治理與對外溝通能力，特別辦理「發言人訓練」。

本訓練旨在幫助主管掌握媒體應對技巧、投資人關係溝通策略，並提升在記者會、法說會、股東大會等關鍵場合表達企業價值與願景的能力。此外，訓練內容涵蓋應對敏感問題、危機處理話術，以及提升肢體語言與語調表達影響力，確保發言既專業又具說服力，從而建立市場信任，提升企業形象。

隨著多重事業引擎的建立，我們同步規劃「團隊創新與變革」訓練，幫助主管有效推動組織變革，掌握變革實踐策略，並在面對團隊阻力或內部摩擦時，靈活運用領導行動克服挑戰，促進企業持續成長與轉型。

中高層領導  
(Leadership)  
能力發展

自 2019 年起，我們致力於協助中高階主管提升領導能力 (Leadership)，從策略思維層次發展關鍵才能，聚焦於卓越領導的四大天職 (4 Essential Roles of Leadership)，包括 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，將結合線上學習與經驗分享 (回訓機制)，透過多次反思與實踐機會，促進管理能力的內化與成長。2024 年將舉辦一個梯次，並隨後安排回訓，以確認課堂所學的實際應用成效。

為持續強化領導能力，並因應企業發展多重事業引擎、應對多變的經營環境，特別規劃：

- 「情境領導」訓練 (共 4 個梯次)：幫助中高階主管根據部門不同成員的能力與成熟度，靈活調整領導風格，以提升團隊績效。
- 「非常領導」課程：教授主管如何在破壞關係的前提下，給予員工建設性回饋，幫助提升表現，維護團隊的和諧與高效，進一步強化整體管理效能。

基層管理  
(Management)  
能力發展

為強化基層主管在用人與帶人方面的核心管理能力，我們定期舉辦主管訓練營 (領導力啟航)，於 2024 年已安排四個梯次。

本訓練營分為兩個階段：

- 階段一：著重於提升主管的管理溝通、績效輔導與績效管理技巧，以強化團隊與個人績效，並與部屬共創價值。
- 階段二：幫助主管深入掌握目標選才、目標設定、激勵與留才，以及績效考核等關鍵管理能力。

這樣的安排旨在全面提升主管的領導力，使其能夠更有效地帶領團隊並創造卓越成果。



## 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，也持續提升產品線與研發單位同仁的專業知能。2024 年主要職類別亮點訓練如下：

### 掌握 GenAI 創新應用新局：探索生成式 AI 未來發展與技術佈局

為了讓研發、資訊產品及多元引擎事業單位的同仁深入了解生成式 AI（GenAI）產業的未來發展與技術趨勢，我們特別邀請工業技術研究院（工研院）人工智慧與高效運算領域專家，進行兩場深度剖析 GenAI 創新應用的專題講座。

本次講座涵蓋以下關鍵議題：

- On-Premise Large Language Models（LLM）技術解析 —— 探討如何在企業內部部署大型語言模型，確保資料安全與效能最佳化。
- AI 驅動的 3D 應用 —— 剖析 AI 在 3D 建模、數位內容生成及沉浸式體驗領域的突破性應用。
- 互動式虛擬人際 AI 應用 —— 探索 AI 如何重塑人機互動，提升虛擬助理、數位分身及虛擬人際互動的智能化程度。

本活動不僅分享最新技術趨勢，還將幫助參訓者掌握 AI 在企業應用中的策略佈局與未來發展方向，激發更多 AI 創新應用的靈感與想法。

## 通識課程

2024 年的通識課程旨在培養同仁三項關鍵能力：

### 執行效率能力

辦理「專案管理」與「問題分析與解決」課程。前者著重於提升同仁的計畫與時程管理、風險預測與應變能力，以及跨部門溝通協作；後者則加強學員的邏輯思考、解決方案評估與問題處理效率。透過這些課程，期望能縮短專案週期、加快產品上市速度，並降低錯誤與風險，從而提升整體運作的穩定性。

### 業務開發與市場競爭能力

辦理「顧問式銷售技巧」與「商業談判技巧」課程，這些課程主要幫助同仁掌握以客戶需求為核心的銷售策略，並學會運用策略性思維與情商達成雙贏的談判結果。透過提升同仁的溝通、問題解決、談判技巧與策略思維，能更有效應對市場競爭，建立穩定的客戶關係，並在談判過程中爭取有利條件。期望這些課程能促進業績增長、提升品牌市場影響力，並幫助公司在競爭激烈的市場中穩固領先地位。互動式虛擬人際 AI 應用 —— 探索 AI 如何重塑人機互動，提升虛擬助理、數位分身及虛擬人際互動的智能化程度。

### 數據驅動能力

辦理「善用 AI 與數據分析技能：Excel 數據整理與 ChatGPT 應用」課程，旨在協助同仁提升數據處理與分析的專業技能，並引導他們運用 AI 工具提升工作效率與創新能力。課程幫助員工深入學習如何有效整理、分析與呈現數據，並利用 Excel 的進階功能來處理大量數據、生成報告與圖表，進而改善數據分析能力，提升日常工作中的決策效率。



各營運總部之訓練重點

| 營運總部 | 管理訓練                                                                                                                                                                       | 專業訓練                                                                                                                                                                                        | 通識訓練                                                                                                                   | 勞工安全宣導                                                                                                                                                                             |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 泛歐   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 團隊建立工作坊</li><li>● 領導力識別與培養訓練</li></ul>                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 行銷 AI 應用訓練</li><li>● 談判技巧培訓</li></ul>                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>● Excel 資料分析訓練：運用 Power Query 與 Power Pivot</li><li>● Power BI 資料分析師培訓</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 職場性別歧視與性騷擾防治訓練</li><li>● 危險品運輸與物流管理訓練（ADR 相關法規）</li><li>● 裝箱訓練</li><li>● 消防預防與職業安全衛生訓練</li><li>● 特殊類型堆高機操作訓練</li></ul>                     |
| 泛亞   | <ul style="list-style-type: none"><li>● DDI 管理培訓</li><li>● 主管管理訓練：提升管理技能與領導力</li><li>● 人才管理訓練：促進與維持業務成長</li><li>● 工作與人員管理技巧訓練</li><li>● 高管戰略培訓</li><li>● 領導力專項培訓</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 供應鏈基礎課程</li><li>● 顧客互動訓練</li><li>● 商務談判英語訓練</li><li>● WSQ 風險管理實施計劃培訓</li><li>● 2024 年消費產品培訓</li><li>● 商業數據分析：從數據中發掘商業洞察</li><li>● 數位行銷訓練營</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 釋放潛能・開創新局工作坊</li><li>● Microsoft Power BI 訓練</li><li>● 進階簡報技巧訓練</li></ul>      | <ul style="list-style-type: none"><li>● 5S 辦公室實施訓練：建立 5R 文化</li><li>● 性騷擾防治概念（2024）</li><li>● 職場安全預防：職場性騷擾防治攻略（主管篇）</li><li>● 基礎安全實施訓練（K3）</li><li>● 職業急救訓練（含 CPR + AED）</li></ul> |
| 泛美   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 美國區管理培訓</li></ul>                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 物流訓練</li><li>● 售後服務訓練</li></ul>                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 技術與產品知識</li><li>● 職場衝突解決訓練</li></ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>● 員工職場騷擾防治 eLearning 訓練</li><li>● 職場暴力預防訓練</li></ul>                                                                                         |



▲ 「印度分公司 2024 年主管訓練」結訓合影



▲ 泰國分公司「客戶服務英語」訓練



▲ 「情境領導」課程中，老師帶領各組案例討論



▲ 「英文簡報技巧」課程中，由老師親自下場指導簡報內容設計

## 新進人員訓練



### 新進人員導引與訓練

自新進人員加入公司後，我們會透過一系列的導引與訓練，協助新人快速了解公司的基本運作和文化。訓練內容包括公司概况、管理制度、企業核心價值與品牌精神等，幫助新人全面融入公司的氛圍和工作環境。



### 部門專業訓練與導師制度

各單位會為新進員工提供專業訓練，讓新人了解部門職責、組織結構、工作流程及跨部門協作的要點。每位新進員工也會被安排一位導師（mentor），提供工作上的指導與適應上的關懷，幫助新人更快地融入團隊。



### ESG 訓練與企業社會責任

我們安排新進員工進行 ESG（環境、社會及治理）相關訓練，涵蓋誠信經營、員工行為準則、勞工人權、自由表達與反貪腐等內容。同時，強化資訊安全意識與安全衛生觀念，確保員工了解企業對社會責任的承諾。



### 安全與急救訓練

為了提升員工的安全意識，我們強調工作場所的安全規範和衛生標準，保障員工自身及同事的安全。此外，我們積極鼓勵新進同仁參加心肺復甦術（CPR）及自動體外電擊器（AED）訓練，確保他們在緊急情況下能夠有效應對並提供必要的急救協助。

## 亮點訓練之一

## 情境領導

### 訓練介紹

#### 背景

為何宏碁主管需學習情境領導？原因如下：

- 多樣性管理挑戰：隨著團隊成員年資、經驗、能力差異大，主管需根據個人差異調整管理方式，提升團隊效能。
- 提升靈活性與適應力：情境領導幫助主管根據任務特性靈活調整方式，增強團隊應變能力。

#### 執行訓練

- 課前問卷：主管自我測評了解自身領導風格。
- 主要課程內容：針對特定任務（如績效下滑等），了解員工準備度，匹配適當的領導風格，檢視 LEAD 問卷報告。

### 訓練成效

- 提升領導靈活性：主管學會根據員工準備度調整領導風格，提升員工發展。
- 強化員工績效：主管有效溝通與指導，提升員工效率與成果，進一步提升團隊績效。
- 增強員工滿意度：透過需求評估，建立信任與尊重，提升員工滿意度與投入度。

### 以 K-Model 衡量訓練效益

#### 反應

2024 年共四梯次培訓，滿意度高達 4.77 至 4.99 分。主管反映課程幫助他們根據員工準備度靈活調整領導方式，並利用 LEAD 問卷進行反思與調整。

#### 學習與應用

經課後追蹤訪談，主管能識別改進任務，評估員工準備度，並根據發展階段調整領導風格，來提升團隊表現。

#### 成果

情境領導提升三方面業務效益：

- 提升業務執行效率：根據員工經驗調整管理方式，有效提高決策速度。
- 促進團隊動力與穩定性：靈活識別員工需求並調整領導風格，提升員工積極性。
- 加強變革管理：在快速變動中，主管能引導團隊應對挑戰。

### 量化效益

此課程提高員工績效與團隊凝聚力，促進靈活變革管理，成為 2024 年公司營運成長的重要因素。例如，公司營收較 2023 年提升 9.7%，獲利成長 15.4%。

### 學員佔全體員工的百分比

2024 年 66 位主管參與，佔全員 0.76%。





亮點訓練之二

2024 年中階主管管理技能提升訓練（中國區）

訓練介紹

背景

2024 年，中國區進行組織重整，領導層需要提升管理能力以配合新方向，強化團隊凝聚力。本訓練目標在於提升中階主管的管理技能，幫助他們承上啟下、提升部門營運效率，並促進部門間的協作，從而提升整體組織效能。

執行訓練

來自全國各地的 45 位中層主管參加，訓練採用混合學習模式，分為兩階段。第一階段通過線上學習掌握核心管理能力，包括策略思維、溝通技巧、變革管理及高效團隊建設等。第二階段則進行實體授課，透過團隊活動、角色扮演與案例分析，提升實戰應用能力，並加強高效溝通及團隊凝聚力的技巧。

訓練成效

參訓主管在高效團隊建立競賽中展現了卓越的策略思考與問題解決能力，並成功運用激勵策略提升團隊凝聚力，達成「團隊共同目標」。各事業單位的高階主管也要求將所學知識與技能應用於日常管理，確保培訓成效的最大化，進一步提升整體效能。

以 K-Model 衡量訓練效益

反應

93.75% 的參與者表示非常滿意，整體評分達 94.7 分（滿分 100 分）。

學習與運用

主管們普遍反映，能夠順利將課堂所學（如溝通模式、團隊動力查核表）應用於日常工作，顯著提升了團隊管理效能，減少了誤解與衝突，並增強了與下屬、同事及上級的溝通成效。此外，主管們能夠根據情況靈活調整激勵措施，並將策略轉化為具體行動計劃，確保團隊運作與公司整體方向一致。

成果

參訓主管有效應用所學，對策略落實、溝通協調及團隊建設產生了積極影響，2024 年中國區業績表現顯著增長，儘管市場疲軟，毛利率 YOY 增長 195%，營運費用比例下降 2%，顯示團隊管理與營運能力有了顯著提升。

學員佔全體員工的百分比

該培訓課程共有 45 位參與者，占公司總人數的 0.59%。

績效管理及發展

宏碁於每年年初由主管與同仁共同設定工作目標，於年中進行面談對焦，並於年底至隔年年初實施績效評核作業，期待透過績效考評能有效發展員工、適時給予獎勵、做好人才儲備、以及調整組織目標。參與績效考核的人員以正職員工為主，先進行自評，之後由主管進行複評。短期約聘或尚在試用期階段的同仁不列入考核。2024 年，全球員工績效考核比例達 95%。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 | 95%      |
| 多面向績效評核（例如：360 度回饋）       | 1%       |
| 同一員工類別內的正式比較排名            | 95%      |

2024 年全球員工績效考核比例

|      | 接受績效評核的員工（A） |       | 必須接受考績的員工（B） |       | 績效參與率（女） | 績效參與率（男） | 整體績效參與率（A）/（B）% |
|------|--------------|-------|--------------|-------|----------|----------|-----------------|
|      | 女            | 男     | 女            | 男     |          |          |                 |
| 技術人員 | 574          | 1,491 | 615          | 1,570 | 93%      | 95%      | 95%             |
| 專業人員 | 776          | 856   | 804          | 907   | 97%      | 94%      | 95%             |
| 主管人員 | 350          | 743   | 372          | 803   | 94%      | 93%      | 93%             |
| 行政人員 | 387          | 275   | 398          | 286   | 97%      | 96%      | 97%             |

\* 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。

\* 註 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。

\* 註 3：建碁、展碁、安碁、智聯、宏達等 IPO 公司，不列入考核對象。

\* 註 4：考核時間為 2025 年第一季度，抓取考核期間當下在職同仁作為必須接受考績的總人數。

\* 註 5：接受績效考核的員工人數為 2025 年 3 月底已完成自評作業或主管已完成評核作業。



# 職業健康與安全

GRI

GRI 403

重大主題名稱

職業健康與安全

政策 / 承諾

我們體認到員工的安全與健康是維持企業永續經營的必要條件，因此致力於提供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。

- 行動方案
- 推動職業安全衛生管理系統
  - 執行職業安全衛生管理計畫
  - 查核職業安全衛生管理成效
  - 確保職業安全衛生管理實績
- 追蹤機制
- 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉由高階主管支持、全員參與及展開稽核活動，以維持系統有效性。
  - 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。

- 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。
- 管理流程
- 計畫 ▶ 執行 ▶ 查核 ▶ 行動

宏碁制定安全衛生政策，透過高階主管支持、全員參與展開稽核活動，以確保能提供健康安全的工作環境，維護工作者的身心健康，並且降低職業安全衛生風險，我們藉由推動職業安全衛生管理系統、執行職業安全衛生管理計畫、查核職業安全衛生管理成效、確保職業安全衛生管理實績等 4 項行動方案來達成管理目標。

| 中長期目標                                                                                           | 2025 目標                                                                                                                                                                                | 2024 目標                                                                                                                                                                                               | 2024 達成狀況                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁台灣職業安全衛生管理系統涵蓋率達 80% 以上</li><li>獲得衛福部績優健康職場認證</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>宏碁創達完成獨立驗證，取得證書</li><li>宏碁智新加入集團驗證範圍</li><li>無重大職業災害發生（不包含交通意外）</li><li>健檢報告分級 3 級以上異常追蹤率達 80%</li><li>Acer Family APP 健康衛教資訊點擊率提升 50%</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>子公司安圖斯取得子證書、宏碁智新加入驗證範圍</li><li>無重大職業災害發生（不包含交通意外）</li><li>製作 3 個 e Learning 課程，85% 員工完成學習</li><li>80% 員工完成健康問卷填寫</li><li>健康關懷講座活動滿意度 4.5 分，健康認知 3.5 分</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>部分達成。安圖斯取得獨立子證書、宏碁智新因 IPO 規劃，預計 2025 年加入驗證範圍</li><li>達成目標。本年度無重大職業災害發生（不包含交通意外）</li><li>部分達成。完成 3 個 e Learning 課程製作，74% 員工完成學習</li><li>達成目標。80% 員工完成健康問卷填寫</li><li>超越目標。健康關懷講座活動滿意度 4.75 分，健康認知 4.66 分</li></ul> |

## 推動職業安全衛生管理系統

為能強化集團安全衛生管理，確保符合法令規定及公司政策，我們推動職業安全衛生管理系統，同時協助各子公司進行系統建置，藉由驗證流程展現管理績效。對於未參與驗證的子公司公司或其他辦公據點，我們建立輔導機制，以完備內部管理流程，同時鼓勵進行系統建置規劃，以能進一步達成管理目標。

### 2024 實績

#### 系統驗證 10 家

(2,916 人，包含：宏碁、倚天酷碁、宏碁智醫、宏碁遊戲、聯永基、安圖斯、安碁、宏碁雲架構、宏碁資訊、海柏特)

#### 內部管理 20 家

(1,630 人，包含：建碁、宏碁智雲、宏碁智聯資產、宏碁通信、錕碁、宏碁健康、宏碁智通、宏碁創達、智聯服務、安碁學苑、渴望、Bluechip、唯晶科技台北創點、博瑞達、智頻、智榮基金會、展碁、好漾、唯晶科技、宏碁智新)

## 宏碁台灣職業安全衛生管理系統涵蓋率



- 宏碁台灣共計 4,154 人，計有宏碁、倚天酷碁、宏碁智醫、宏碁遊戲、聯永基、安圖斯、安碁、宏碁雲架構、宏碁資訊、海柏特等 10 家公司完成職業安全衛生管理系統認證，認證範圍共計 2,916 人，占比約 64.1%，其中包含受雇勞工 2,663 人 (91.3%) 及工作場所內非受雇工作者 253 人 (8.7%)，另有建碁、宏碁智雲、宏碁智聯資產、宏碁通信、錕碁、宏碁健康、宏碁智通、宏碁創達、智聯服務、安碁學苑、渴望、Bluechip、唯晶科技台北創點、博瑞達、智頻、智榮基金會、展碁、好漾、唯晶科技、宏碁智新等 20 家公司未導入管理系統認證，共計 1,238 人，占比約 35.9%。
- 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。
- 海外分公司為低風險辦公室，印尼與澳洲分公司均已完成管理系統驗證。

## 執行職業安全衛生管理計畫

為能有效推動職業安全衛生管理系統，我們每年制訂職業安全衛生管理計畫，藉由 ESH 工作小組及各類職業安全衛生管理人員，依安全衛生作業標準執行計畫內容，同時為確保維護工作場所的健康安全，每年進行包含工作場所環境安全及員工身心健康的危害鑑別風險評估、利害相關者風險與機會調查，針對高風險及高機會項目設定管理目標後提列管理方案進行追蹤改善；此外，每年依年度計畫執行包含：法規鑑別、自動檢查、化學品管理、作業環境監測等作業，以確保合規性及符合安全衛生要求。

為能強化員工安全衛生觀念，我們透過衛教宣導、教育訓練、緊急應變等多種方式，逐步提升安全衛生認知，同時藉由每年舉辦健康檢查、健檢後的健康管理、舉辦健康促進活動等三步驟，帶領員工重視與關注健康議題，一起重視與改善健檢異常項目，以提升與維持身心健康。

為能確保外包承攬人員作業安全，我們邀請協力廠商一同關注職業安全衛生議題，每年對駐點型及常態性承攬進行審核，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，此外，我們製作外包承攬職安衛教材，要求作業人員需完成訓練，同時也會不定期分享安全衛生資訊，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。

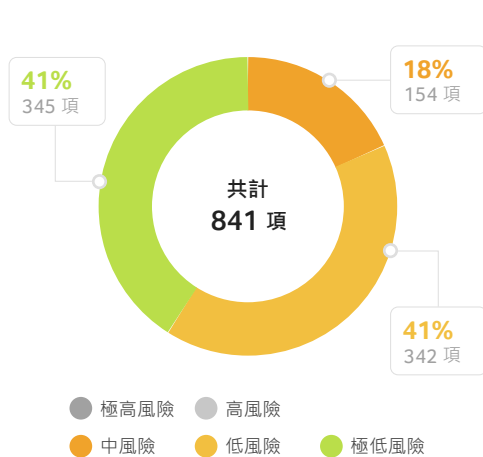
### 2024 實績

- 安全衛生人員 6 類 (職業安全衛生管理人員、職業安全衛生業務主管、職醫、職護、急救人員、防火管理人)，設置人數優於法規
- 安全衛生作業標準 27 份，依 ISO 45001 條文規範制訂
- 危害鑑別風險評估 841 項。未有極高風險及高風險項目
- 風險與機會調查 336 項。共計 6 項高風險 / 高機會 (環境項目合併統計)
- 法規鑑別 30 項，未有不符合項目
- 化學品管理 125 項，未有不符合項目
- 安全衛生教育訓練 3 類 (安衛、消防、救護)，100% 完訓
- 安全衛生宣導 5 管道 (網站、內部郵件、APP、佈告欄、廁所文宣)，共計宣導 10 次以上
- 緊急應變管理 5 類 (火災、地震、颱風、停電、緊急救護)，共計演練 3 次
- 承攬管理 28 家 (一般承攬、外包承攬、工程承攬)，未發生職業災害與意外事故
- 作業環境監測 共 18 項 (照度、室內二氧化碳、飲用水水質、空調冷卻水塔退伍軍人桿菌、化學品 -14 項)，監測結果：符合標準
- 自動檢查 9 類 (公務車輛、物流作業車輛、升降機、電氣設備、空壓機、局部排氣設備、醫護設備、消防設備、模具室設備)，依計畫進行檢查
- 健康職場 3 主軸 (健康檢查、健康管理、健康促進)，詳見健康職場投入統計

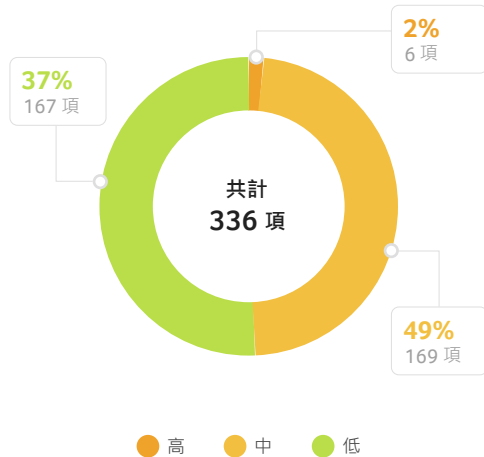
\* 註：統計資料包含宏碁及共同系統驗證之 5 家子公司 (倚天酷碁、安圖斯、宏碁遊戲、宏碁智醫、聯永基)

## 危害鑑別風險評估 &amp; 風險與機會調查

## 危害鑑別風險評估



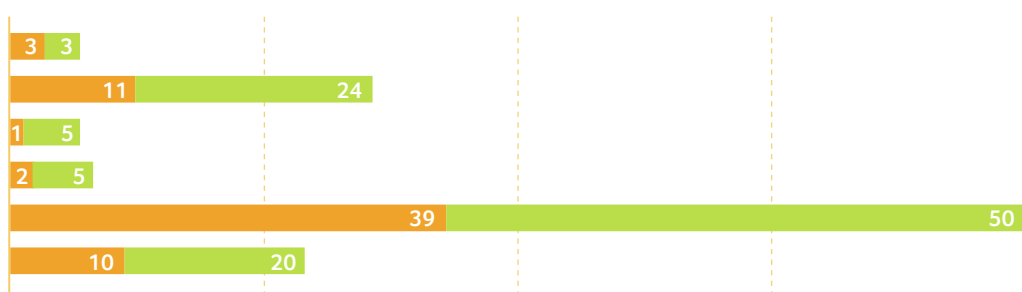
## 風險與機會調查



## 健康認證統計

| 認證       | 宏碁 | 宏碁資訊 | 安碁 | 展碁 |
|----------|----|------|----|----|
| 健康職場認證   | ●  | ●    | ●  | ●  |
| 運動企業認證   | ●  | ●    | ●  |    |
| 績優哺(集)乳室 | ●  |      |    |    |

## 各類安全衛生人員統計



\* 註：統計資料涵蓋台灣區各公司

## 職業安全衛生教育訓練成果統計 (單位：受訓人數)

| 類別   | 課程名稱           | 對象              | 宏碁    | 子公司   |
|------|----------------|-----------------|-------|-------|
| 安衛訓練 | 新僱勞工安全衛生教育訓練   | 新進同仁            | 92    | 217   |
|      | 一般勞工安全衛生教育訓練   | 一般同仁            | 1,376 | 1,162 |
|      | 承攬商安全衛生教育訓練    | 清潔及裝修工程承攬商      | 42    | 131   |
|      | 駐點人員安全衛生教育訓練   | 各單位駐點人員         | 35    | 0     |
|      | 職業安全衛生管理人員教育訓練 | 新任職業安全衛生管理人員    | 0     | 0     |
|      | 職業安全衛生管理人員在職訓練 | 現任職業安全衛生管理人員    | 0     | 0     |
|      | 職業安全衛生業務主管教育訓練 | 新任職業安全衛生業務主管    | 0     | 4     |
|      | 職業安全衛生業務主管在職訓練 | 現任職業安全衛生業務主管    | 8     | 11    |
|      | 勞工健康服務護理人員在職訓練 | 勞工健康服務護理人員      | 0     | 1     |
|      | 危害性化學品人員在職教育訓練 | 處置 / 使用危害性化學品人員 | 0     | 2     |
| 消防訓練 | 新任防火管理人教育訓練    | 新任防火管理人         | 7     | 0     |
|      | 防火管理人在職訓練      | 現任防火管理人         | 0     | 4     |
|      | 消防安全講習         | 自衛消防編組人員        | 65    | 292   |
| 救護訓練 | 新任急救人員教育訓練     | 新任急救人員          | 0     | 3     |
|      | 急救人員緊急救護演練     | 急救人員            | 63    | 3     |
|      | CPR+AED 訓練     | 一般同仁            | 21    | 21    |

\* 註：統計資料涵蓋台灣區各公司

健康職場投入統計

| 健康檢查       |                     |           |            |
|------------|---------------------|-----------|------------|
| 項目         | 執行內容                | 宏碁 - 執行成效 | 子公司 - 執行成效 |
| 新進同仁體格檢查   | 新進同仁入職時繳交健檢報告       | 繳交率 100%  | 繳交率 100%   |
| 一般同仁健康檢查   | 每年舉辦，健檢項目優於法規內容     | 受檢率 99.2% | 受檢率 96.7%  |
| 供膳人員健康檢查   | 每年舉辦，渴望會館 / 饗渴望餐廳同仁 | 受檢率 100%  | -          |
| 特殊作業人員健康檢查 | 每年舉辦，南港生醫實驗室同仁      | 受檢率 100%  | -          |

| 健康管理        |                         |                            |            |
|-------------|-------------------------|----------------------------|------------|
| 項目          | 執行內容                    | 宏碁 - 執行成效                  | 子公司 - 執行成效 |
| 健康諮詢        | 一般衛教諮詢、健康促進諮詢           | 583 人次                     | 361 人次     |
| 量測服務        | 體重、血壓、體溫測量              | 128 人次                     | 132 人次     |
| 醫護處置        | 疾病追蹤、傷口照護、職災個案追蹤        | 265 人次                     | 295 人次     |
| 勞工健康服務暨個案追蹤 | 健檢異常追蹤管理及晤談（醫師 / 護理師）   | 61 人次                      | 111 人次     |
| 人因性危害防止計畫   | 肌肉骨骼痠痛調查、異常個案追蹤管理       | 追蹤管理：54 人                  | 追蹤管理：19 人  |
| 心血管疾病預防計畫   | 風險評估、高風險個案追蹤管理          | 追蹤管理：2 人次                  | 追蹤管理：62 人次 |
| 女性勞工健康保護計畫  | 懷孕同仁：提供孕婦椅、作業危害評估、健康諮詢  | 保護對象：16 人                  | 保護對象：5 人   |
|             | 哺乳同仁：專屬哺（集）乳室、健康諮詢      | 哺乳同仁：9 人<br>哺乳室使用：1,161 人次 | 哺乳同仁：2 人   |
|             | 健康面談：由職醫進行健康風險評估、提供健康衛教 | 健康面談：14 人                  | 健康面談：16 人  |

| 健康促進   |                           |                                                  |                            |
|--------|---------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------|
| 項目     | 執行內容                      | 宏碁 - 執行成效                                        | 子公司 - 執行成效                 |
| 傳染病防疫  | COVID-19 疫情瞭解與掌握、流感疫苗接種提醒 | 衛教海報 1 份<br>衛教文宣 6 篇                             | 衛教海報 2 份                   |
| 健康講座   | 午間講座                      | 7 場次、698 人次<br>滿意度 4.75 分                        | 10 場次、257 人次<br>滿意度 4.49 分 |
| 減重班    | 營養講座、運動課程、自主體重管理          | 40 人參加<br>總減重 60.4kg<br>平均減脂率 1.9%<br>滿意度 4.75 分 | 267 人參加                    |
| 體適能檢測  | 體適能檢測、分析與建議               | 1 場次、123 人<br>滿意度 4.57 分                         | 2 場次、150 人                 |
| 運動競賽   | 登高運動競賽                    | 1,363 人參加                                        | 134 人參加                    |
| 運動推廣   | 成立運動社團                    | 16 個                                             | 11 個                       |
| 運動環境   | 健身中心、多功能舒活空間              | 提供同仁中午及下班時間使用                                    | 提供同仁中午及下班時間使用              |
| 視障按摩服務 | 每週二 - 五下午提供服務             | 共計服務 3,802 人次                                    | 共計服務 1,214 人次              |

\* 註：子公司的統計資料係指有專任職護之 3 家子公司（宏碁資訊、宏碁、宏碁展）。

外包承攬安衛管理

| 承攬類別     | 基本要求                                                                                                                                                          | 管理作為                                                                                                                                        |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 駐點型承攬    | <ul style="list-style-type: none"><li>投保勞工保險</li><li>參加健康檢查</li></ul>                                                                                         | <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></ul>                                                            |
| 常態性承攬    | <ul style="list-style-type: none"><li>完備安全衛生教育訓練</li></ul>                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>進場作業安全衛生切結</li><li>安全衛生教育訓練</li></ul>                                                                 |
| 裝修工程專案承攬 | <ul style="list-style-type: none"><li>投保勞工保險或工程保險</li><li>作業前：實施安全檢點、進行安全衛生宣導</li><li>作業中：落實監督管理</li><li>作業後：完成巡場檢查</li><li>特別要求：有聲響及味道的工項，於非上班時間施作</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><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> |



### 焦點案例 南港生醫實驗室化學品及毒化物管理

位於南港國家生技園區的生醫實驗室，因業務發展需求，2024 年共計使用 125 種化學品及毒化物，為確保工作場所安全及作業人員健康，每年由職醫、職護、職安等管理人員組成安衛小組進行現場查核輔導，每季進行執行追蹤，以確認相關管理作為能符合環境部、疾管署、職安署規定。統計 2024 年末有違規及意外事故。



### 焦點案例 Acer Eyes- 五「心」級的眼睛照護計畫

有鑑於大多數同仁因長時間辦公室作業及長期使用 3C 產品，容易導致眼睛疲勞，且眼睛疾病多屬不可逆，為提升同仁的用眼健康，我們推動五「心」級的眼睛照護計畫，藉由高階主管支持、職醫&職護&職安人員的協助，同時結合子公司宏碁智醫產品技術，透過健康講座、衛教資訊、健康檢查（視力、色盲、眼壓、糖尿病視網膜病變、黃斑部病變）、抗藍光螢幕申請等多樣保護作為，提高同仁健康意識，學會懂得如何保護及愛護自己的雙眼，好好照護及珍惜最美麗的靈魂之窗。



## 查核職業安全衛生管理成效

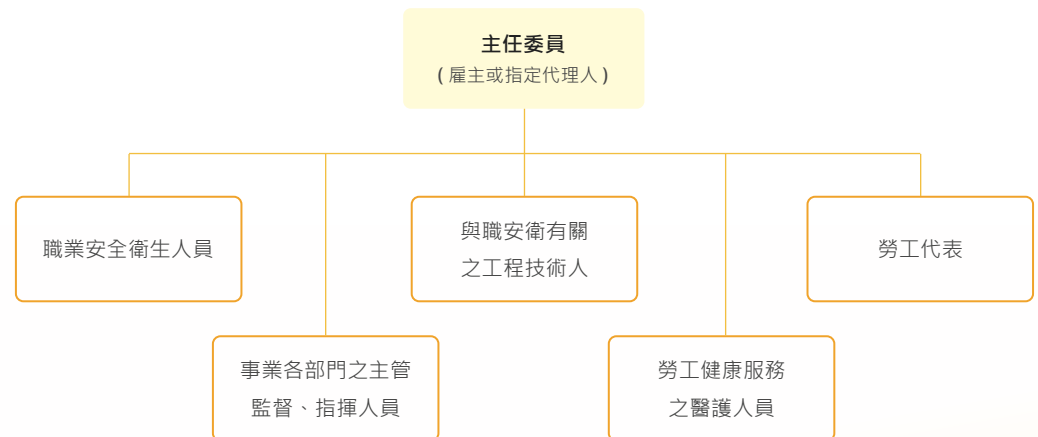
為確認安全衛生管理能有效執行，我們每季召開 ESH 工作小組會議及職業安全衛生委員會，藉由勞工代表參與、溝通與諮詢，於會議上報告與追蹤各項作業執行進度與成效，同時透過監督與量測機制，確保各項目標設定能如期有效達成，最終藉由每年舉辦稽核活動，透過全員公告、內部稽核、管理審查會議、外部稽核等流程，查核職業安全衛生管理成效。

### 2024 實績

- 監督與量測 20 項，依計畫執行
- 職業安全衛生委員會 37 人，勞工代表 31 人 (83%)，每季召開
- 內部稽核 每年一次
- 職業安全衛生管理審查會議 每年一次
- 外部稽核 每年一次

\* 註：統計資料包含宏碁及共同系統驗證之 5 家子公司（倚天酷碁、安圖斯、宏碁遊戲、宏碁智醫、聯永基）

## 宏碁職業安全衛生委員會組織圖



## 確保職業安全衛生管理實績

為確保職業安全衛生管理實績能持續展延，我們訂定短、中、長期管理目標，每年追蹤達成狀況，並重新檢討達成狀況適時修正目標內容，以順應時勢變化趨勢。針對年度內外部稽核不符合事項，追蹤於期限內完成矯正預防，同時列入次年度稽核重點，以避免不符合情形再次發生。

合規性是我們對管理系統的基本要求，統計 2024 年宏碁台灣並無遭受政府單位罰鍰。

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。我們同時重視工作場所的虛驚事故，處理模式比照意外事故進行，以避免再次發生及造成人員受傷。

有關全球職業傷害統計，遵循 GRI 403 準則進行資料蒐集，不含通勤交通意外共計 28 件，分析職業傷害類別主要為壓傷及外出開會交通意外，統計 2024 年未有職業病個案。

### 2024 實績

- 目標設定 4 項，完成率 100%
- 不符合矯正預防 8 項（內部稽核 \*7 項、外部稽核 \*1 項），改善率 100%
- 政府單位罰鍰 0 件，合規性 100%
- 意外事故調查 14 件（含通勤交通意外 12 件），未有重大職業災害
- 虛驚事故調查 2 件，微波爐使用不慎，已完成調查及矯正預防

\* 註：統計資料包含宏碁及共同參與環安衛管理系統驗證之 5 家子公司（倚天酷碁、安圖斯、宏碁遊戲、宏碁智醫、聯永基）

## 宏碁全球 2024 年職業傷害統計

|              | 正職     |        | 非正職    |   |
|--------------|--------|--------|--------|---|
|              | 男      | 女      | 男      | 女 |
| 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   | 13     | 8      | 7      | 0 |
| 可記錄的職業傷害損失日數 | 133    | 18     | 5      | 0 |
| 可記錄之職業傷害比率   | 0.1422 | 0.0875 | 0.0766 | 0 |
| 職業病件數        | 0      | 0      | 0      | 0 |

\* 註 1：以上統計數據範圍涵蓋：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 244 天 \* 每日工作 8 小時 \* 各地總人數計算。



數位包容與社會公益

GRI 201-1、203-2

重大主題名稱

數位包容與社會公益

衝擊

正面影響

宏碁瞭解科技能改善人類生活，增加不同族群的便利與機會，因此我們運用核心能力回應人類所面臨的各種社會與環境議題，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。

負面衝擊

增加活動營運支出

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。

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

- 宏碁基金會每年定期召開董監事會檢視執行績效
- 宏碁志工隊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

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

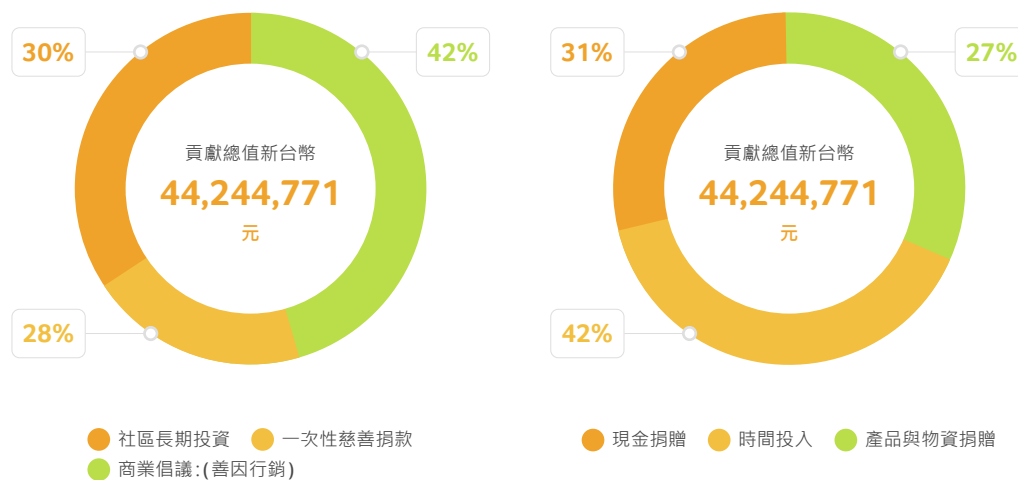
| 中長期目標                                                                     | 2025 目標                                                                                                                                                      | 2024 目標                                                                                                                              | 2024 達成狀況                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>推動數位包容，落實「打破科技與人之間的藩籬」之使命</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>於 2025 年讓超過 90% 的員工投入宏碁全球計畫 Project Humanity</li><li>透過 ESG 專案獎推動全球子公司聚焦教育與環境專案。持續透過 ESG 專案獎推動全球子公司聚焦教育與環境專案</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>透過 Project Humanity 計畫，展現宏碁的品牌文化，解決日益緊迫的社會問題和環境挑戰</li><li>透過 ESG 專案獎推動全球子公司聚焦教育與環境專案</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>2024 年已有 85% 的員工投入宏碁全球計畫 Project Humanity</li><li>全球子公司共有 18 個專案入圍 ESG 專案獎，其中有 7 件教育專案，3 件環境專案，1 件兼具教育與環境，公益慈善 7 件</li></ul> |

## 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。因此，宏碁於 2017 年擬定了宏碁全球「企業社會責任專案獎」計畫，並於 2019 年結合宏碁全球計畫 Project Humanity，以強化內部文化和支持 ESG 目標，增強員工的歸屬感和使命感，鼓勵他們在社會和環境議題上採取明確行動，最終希望於 2025 年讓超過 90% 的員工投入宏碁全球計畫 Project Humanity。

|         |                 |          |           |
|---------|-----------------|----------|-----------|
| 觸及與受幫助者 | 71,594 人        | 合作的利害關係者 | 112 個     |
| 貢獻總值    | NT\$ 44,244,771 | 投入人時     | 72,966 小時 |

## 宏碁全球 ESG 專案社會影響力



\* 註 1：以匯率 1USD=32.574NTD 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 2024 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 12,258,091 元、商業倡議金額新台幣 18,552,415 元、社區長期投資金額新台幣 13,340,081 元，及其他項目新台幣 94,184 元

## ESG 專案獎

宏碁集團業務橫跨世界超過 160 個國家，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 8 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。2024 年宏碁全球 ESG 專案計畫，持續關注「教育」、「環境」等主題，持續將「生物多樣性」納為環境下之次主題。

## Project Humanity

自 2020 年起，宏碁提出「Every Decision Counts」理念，並進一步強調「每一個決定都至關重要」——無論大小，眾多微小改變的累積，最終能夠帶來深遠影響，同時強化珍視每項貢獻的企業文化。

在這一堅實基礎上，2022 年起，宏碁推動「Ambassador or Program」，以逐步擴大影響力，並採取三階段推進策略。相信每位員工皆可發揮專長，透過不同角色對企業與社會產生正向影響，因此制定了「7P 架構」，涵蓋人員 (People)、政策 (Policies)、工作場所 (Place of Work)、流程 (Processes)、推廣 (Promotion)、產品 (Products) 和夥伴關係 (Partnership)。這一綜合框架不僅明確了員工作為大使可發揮影響的領域，更作為戰略指南，幫助識別與宏碁更廣泛使命相契合的關鍵舉措。

## Project Humanity 7P 架構



透過富有吸引力的工作坊、全球性活動及各地區專屬計畫，大使們運用完善的工具與持續支持，推動集體變革，進一步將人文關懷深植於企業文化中。截至 2024 年，已有 85% 的員工參與宏碁全球計畫 Project Humanity，持續為企業與社會創造更具影響力的改變。

整體，宏碁以教育、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。2024 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 44,244,771 萬元，約佔公司盈餘之 0.8%。



## 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，並針對弱勢族群、女性、身障人士的數位落差進行協助，發揮核心能力：



### 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 應用解決社會問題

透過科技翻轉社會  
問題



### 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。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。2024 年，宏碁持續運用核心能力和產品，支持弱勢或需要的族群。

### 捐助烏克蘭學校及醫院 eKinekt 自行車辦公桌

入圍 ESG 專案獎

繼 2023 年 8 月份，向烏克蘭波爾塔瓦州的三所學校捐贈電腦設備後，2024 年 2 月份宏碁烏克蘭再次捐贈 eKinekt 自行車辦公桌予烏克蘭的兩所大學及一家兒童醫院，以促進生產力並鼓勵更健康的學習與康復方式。受贈單位包括烏克蘭天主教大學及利維夫理工大務部要加學的電腦科學與 IT 系，以及基輔與利維夫的 Okhmatdyt 國家兒童醫院。eKinekt 酷騎桌結合了辦公桌與固定式自行車，使用者可在工作時透過踩踏發電，同時為設備充電。這些自行車辦公桌將幫助學生即使在停電期間仍能保持學習動力，並為兒童醫院的病患提供復健訓練，提升肌力與耐力。



### 支持非洲納米比亞結核病防治計畫

宏碁基金會捐贈台灣大學與非洲納米比亞大學（University of Namibia）、納米比亞國家衛生部及哈佛醫學院（Harvard Medical School）共同合作降低結核病傳播及其經濟負擔的防治計畫，提供 300 台平板電腦進入納米比亞社區，支持當地結核病研究與公衛防治。結核病是目前仍普遍存在於全世界的傳染病之一，也成為未開發及開發中國家的慢性傳染病；世界衛生組織（WHO）將納米比亞（Namibia）列為結核病高發生率國家，並在 30 個結核病高負擔國家中排名第十一位。台灣大學公衛學院與跨國多單位組織的國際合作研究，針對抗藥性結核病患者的家戶相關接觸者、醫院病房訪客及社區熱點區域成員進行主動結核病篩檢，旨在早期發現並治療抗藥性結核新病例，切斷傳播鏈、改善治療成效，並降低病患家庭因疾病所產生之經濟負擔。



### 支持美國洛杉磯弱勢兒童科技中心

入圍 ESG 專案獎

2024 年 10 月，在宏碁美國的支持下，美國洛杉磯 Jackie Tatum Recreation Center 正式啟用了當地社區首座科技中心，為東洛杉磯弱勢兒童提供科技設備與學習機會。宏碁捐贈最新版 Chromebook、TravelMate 筆電、電競電腦及螢幕等，協助該中心提供科技教育與訓練，展現其「打破科技與人之間藩籬」的長期使命，並推動教育公平。同時，該科技中心與洛杉磯警察局（LAPD）分站共同設立，確保兒童能在安全環境中使用科技設備完成作業，並在學習後享受遊戲樂趣。此外，中心計劃參與 Acer eLearning Repair Program，培訓並認證學生進行 Chromebook 維修技能學習。



### 協助阿聯酋聾人協會，推動科技平等

2024 年，宏碁中東捐贈筆記型電腦給阿聯酋聾人協會（UAE Deaf Association），以推動科技平等，幫助聾人社群克服教育與溝通障礙，打破數位鴻溝。這項捐助支持該協會的教育與職業發展計畫，使聽障人士能夠獲得數位技能，進一步融入社會。

## 協助泰中 Ban Tung Nakarach 學校改善學習環境

## 入圍 ESG 專案獎

2024 年，宏碁泰國員工攜手合作夥伴 V Tech Computer 共同捐贈設備與資金，協助泰國中部北碧府 (Kanchanaburi) 的 Ban Tung Nakarach 學校改善學習環境，以提升學生的教育資源與職業技能培訓機會。該校為一所弱勢中學，共有 108 名學生與 11 名教師，所有學生皆來自經濟困難的家庭，平均年齡為 9 歲。宏碁泰國員工透過募款與慈善活動籌集資金，加上公司捐贈，共計捐助 2,422 美元，這筆資金將被用於學校的職業培訓教室改善計畫，幫助學生在畢業前獲得基礎職業技能。此外，宏碁泰國亦捐贈筆記型電腦、投影機，以及未使用的辦公設備，提供學校作為電腦教室與幼兒互動學習的教具，幫助學生獲得更好的學習體驗。



## 協助盲人之家數位教育

## 入圍 ESG 專案獎

自 2011 年起，宏碁菲律賓即開始支持瑪格麗塔盲人之家 (Margaretha Home for the Blind)，該機構是由來自德國帕德伯恩的基督教慈善修女會 (Sisters of Christian Charity, SCC) 於 1997 年在馬尼拉創辦，最初照顧了 15 名視障女孩和年輕女性，她們許多人來自貧困背景或被遺棄，由修女們提供從日常生活技能培訓到正規教育的全面照顧，並提供女孩們就讀於特殊資源學校，或在院內接受教育和培訓。而宏碁菲律賓透過捐贈筆記型電腦與顯示器，幫助視障學員提升數位技能與技術素養，使科技成為他們學習與成長的重要工具。此外，我們還通過組織年度活動來支持這家慈善機構，鼓勵員工參與，並為學生們提供日常必需品，不僅強化了 Acer 在推動「科技普及」與「縮小數位落差」方面的承諾，也促進社會包容與多元發展。



## 宏碁志工協助銀髮族數位教育

## 入圍 ESG 專案獎

宏碁台灣自 2023 年起協助老老基金會的長者克服數位落差，提升他們使用科技的自信心與生活品質，並鼓勵員工參與有意義的志工活動，透過宏碁員工擔任教學助理，協助長者學習手機應用程式，使他們能更獨立地運用數位工具，提升日常生活的便利性。2024 年的培訓計畫共有 39 人參與，其中包括 2 名教師、22 名志工助教，以及 15 名長者學員。課程共舉辦 3 場培訓，內容包含手機與網路的基本操作、Line 實用功能與謠言反查等等。參與的長者在學習過程中，不僅提高了對科技的適應能力，也建立了對數位世界的自信與成就感。同時，Acer 員工透過志工活動強化了自身的社會責任感，並透過教學過程提升溝通與團隊合作能力。



## 支持義大利首支《Valorant》女性電競隊

## 入圍 ESG 專案獎

Acer Italy 與義大利首支女性《Valorant》電競戰隊 LXT Esports 建立合作夥伴關係，為其位於米蘭的電競訓練基地提供 Predator 電競桌機、螢幕、筆電及周邊設備。此合作旨在支持這群才華橫溢的女性玩家，幫助她們克服性別偏見與挑戰、推動科技與電競領域的多元與包容性、開啟競技生涯，同時協助她們平衡學業與工作。在義大利，女性玩家占比達 40%，其中 1/3 曾遭受與性別相關的網路霸凌或負面評論，此外亦面臨薪酬差距及較少的贊助機會。Predator 致力於提升女性在電競中的能見度、打破刻板印象並推廣包容性。電競不僅能賦權女性，還能激發她們對 STEM 領域的興趣，研究顯示，相較於未接觸電玩遊戲的女性，參與遊戲的女性對 STEM 學科的興趣提高三倍，而目前義大利僅 20% 的女性從事 STEM 相關職業。2024 年，LXT Esports 電競女子戰隊奪得義大利《Valorant》冠軍，證明女性選手與男性同樣具備競技實力，性別並非決定勝負的因素。2025 年，LXT Esports 也將轉型為男女混合戰隊，象徵著成功突破性別刻板印象，進一步推動電競領域的多元發展。





## 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。宏碁了解科技促進年輕人教育和創新的重要性，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。

### 宏碁龍騰微笑獎

龍騰微笑獎創辦於 1987 年，從最初以學生為主的論文獎、校園創業、智聯網競賽，跟隨產業脈動演進，至 2022 年發展為鼓勵企業創新的獎項，自 2006 至 2024 年，共計參與超過 2,300 支隊伍報名，獲獎隊伍共為 121 隊，獎金共計超過 6,000 萬元。

2024 年，宏碁基金會為更進一步協助獲獎企業，首度舉辦「龍騰之友」活動，同時引入聯合加速器資源，以打造創業家社群，串連歷屆龍騰微笑獎得獎團隊，讓具潛力值的新創企業、正在成長和踏入成熟期的企業，都能在宏碁的帶領下互相學習，擦出新的火花。首屆「龍騰之友」邀請 2021 年至 2023 年龍騰微笑獎得獎者，出席企業達 73%，且有約 10 個團隊使用聯合創新加速器的服務，並皆給予高度評價，認為「龍騰之友」不僅能滿足新創企業於拓展通路及建立商模的需求，也能幫助成熟企業快速擴張、開發新的商業服務。



### 學生參訪宏碁辦公室與維修中心

2024 年 3 月，18 名學生參訪宏碁伊比利半島辦公室與維修中心，讓學生深入了解科技設備的運作與維修流程。參訪活動由宏碁員工率先帶領，於展示區向學生示範並講解各種設備的功能與運作方式。隨後，來自 ENFINITEC 的技術人員接手，帶領學生參觀維修中心，詳細解說設備維修的工作流程與技術應用。這次參訪不僅提供學生寶貴的實務學習機會，也讓他們對科技產品的運作與維修領域有更深入的了解，進一步激發對科技產業的興趣與發展潛力。



### 宏碁美國持續贊助 LPGA

### 入圍 ESG 專案獎

宏碁美國與 LPGA (美國女子職業高爾夫協會) 合作超過 10 年，共同推動女性賦權與永續發展，致力於改變高爾夫運動的性別格局，同時亦連續七年贊助 Girls Golf Leadership Academy，這是一場為期兩天的活動，透過高爾夫運動結合團隊訓練、專家討論及女性企業領袖指導，幫助 13 至 18 歲的女孩發掘自身優勢並培養領導能力。2024 年，該活動再次舉辦，持續鼓勵年輕女性提升決策力、自信心、風險評估能力及目標管理技巧，為未來學業與職業生涯奠定基礎。2024 年活動重點之一是女性高管論壇，邀請來自 Microsoft、Nike、eBay、Accenture、Brighton Jones、University of Oregon、Tone 等企業的女性高管，與女孩們分享學業、職涯及人生經驗，並提供指導與建議。這些對話往往對參與者產生深遠影響，甚至在活動結束後仍持續交流。Acer 深信體育能促進女性身心健康，強化自尊，並培養領導力與抗壓能力，透過 Girls Golf Leadership Academy，Acer 不僅推廣科技教育，亦持續支持女性領袖的培養，展現其對社會責任與性別平等的長期承諾。過去七年間，該計畫已培育超過 280 位女孩，涵蓋全美 28 個州。許多女孩正值升學或轉換跑道的關鍵時期，而此計畫提供安全與正向的環境，鼓勵她們堅持運動、突破自我，並建立自信。



## 友善環境

身為科技公司，因應環境議題最關鍵的作法還是於設計、生產中融入環保理念，此外在應用端，亦能開發不同功能助力生態系統監測、數據分析和預測等，為永續發展提供技術支持。因此，宏碁從核心職能出發，透過開發多種產品與服務、管理供應鏈、並設定 PCR 目標來支持環境保護，更多資訊請見：[負責任供應鏈](#)、[循環經濟與創新](#)、[自然與氣候轉型](#)相關章節，同時，我們也捐贈電腦設備與雲端空間，提供給不同非營利團體，以從設備上支持該團體的環境行動。

此外，我們也十分重視提升員工的環境意識，鼓勵全球各據點從日常營運做出改變，包括辦公室裝設太陽能板、鼓勵提升能源使用效率，或在日常工作流程中採取更永續的措施，以減少碳排放並支持綠色轉型。最後，宏碁積極推動環境志工活動，如植樹、淨灘，以提升員工與社區對保育議題的意識。我們與非營利組織合作，透過實際行動推廣環境保育，讓更多人投入生態保護的行列，共同為永續未來努力。

### 安裝屋頂太陽能板

### 入圍 ESG 專案獎

為以實際行動支持 2035 年達成 100% 再生能源使用目標，宏碁全球據點多年來陸續評估裝設太陽能板，先是於 2019 年宏碁荷蘭辦公室設置了 249 片太陽能板，員工可為電動車充電。接著在 2020 年，宏碁德國辦公室也建置了屋頂太陽能系統，提供辦公室、員工電動腳踏車 / 電動滑板車充電使用，同時公司也購買電動腳踏車作為公用，並提供員工自行車或電動自行車的租賃服務。而宏碁西班牙，也於 2022 年起在辦公室頂樓安裝太陽能板，2024 年，宏碁西班牙辦公室的總能源消耗已顯著下降，從每月 45,000 kWh 減少至 25,000 kWh，大幅降低碳足跡，推動企業營運向永續發展轉型。這不僅減少了公司對傳統能源的依賴，也促進當地能源自給自足，為全球減碳與再生能源發展貢獻一份力量。

## 贊助在回收與環保行動中卓越的學校與兒童

宏碁中東贊助阿聯酋環境集團 ( Emirates Environmental Group · EEG ) 於 2024 年世界環境日舉辦之回收計畫頒獎典禮，並捐贈高效能筆記型電腦，獎勵在回收與環保行動中表現卓越的學校與兒童。這項舉措不僅鼓勵年輕一代積極參與環境保護，也透過此次筆記型電腦捐贈計畫，讓學校與學生能夠獲得更多學習資源，提升數位素養，並鼓勵他們持續參與環保行動。

## 入圍 ESG 專案獎



## 支持回收，同時協助兒童

自 2024 年 1 月起，宏碁伊比利半島與 Seur 基金會合作，透過回收塑膠瓶蓋來支持環保與罕見疾病兒童的醫療需求。這項計畫不僅提升員工對塑膠回收重要性的認識，還透過分離瓶蓋與瓶身，提高回收效率，減少塑膠污染，為環境保育盡一份心力。在 2024 年上半年，Acer 員工齊心努力，成功回收 29 噸塑膠瓶蓋，幫助患有罕見疾病的女孩 Julia 籌得 5,425 歐元，為她購買電動輪椅，大幅改善她的生活品質。下半年則開始支援另一位罕病兒童 Emma，Acer 設下回收 42 噸瓶蓋的目標，希望幫助她獲得專門的康復治療，減緩病情進展。

同時，宏碁德國也透過回收空瓶籌集 368 歐元，管理層隨後加倍捐款，總計 750 歐元，捐贈給德國兒童保護協會 Stormarn ( German Child Protection Association Stormarn ) 及 Ahrensburg-Gartenholz 的「Blue Elephant」兒童之家，以支援兒童與家庭，特別是在新冠疫情影響下受到衝擊的弱勢群體。



## 宏碁總部擴大舉辦二手物資募集活動

每年宏碁台灣總部都會舉辦循環經濟活動，將募集到的二手老舊 3C 商品，回收後變現為回收金捐贈給公益組織。2024 年，Acer 3C 回收活動有近 300 位同仁熱情參與，活動成果收到廢棄筆電 92 台、手機平板 162 台、桌機 18 台等品項數量。該回收金最後全數捐助給失親兒福利基金會，將資源轉化為愛心，對外傳遞宏碁人的善心。

## 宏碁總部為同仁舉辦電腦健檢活動

宏碁台灣總部舉辦活化舊電腦活動，將同仁的 Windows 或 Mac 舊電腦轉換成 Chrome OS Flex 系統，賦予其嶄新生機。此舉不僅有效延長電子產品的生命週期，減少電子垃圾的產生，更將原本可能被棄置的舊電腦轉化為可持續使用的上網設備，實現資源的再利用，為環境永續貢獻一份心力。

## 宏碁德國 Bike &amp; Step 挑戰賽

響應德國的「Stadtradeln 城市自行車運動」，宏碁德國自 2021 年起，每年為員工舉辦宏碁自行車挑戰，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由 IT 部門設計的追蹤工具中。2024 年，宏碁德國舉辦 Bike & Step 挑戰賽，鼓勵員工透過騎行與步行參與永續行動與健康生活，本次活動共有 17 名員工騎行 5,019.37 公里，減少 803.099 公斤 CO<sub>2</sub> 排放；另有 33 名員工參與步行挑戰，共計累積 14,257,468 公里的步行距離。這項挑戰不僅推動員工關注個人健康，也展現 Acer 致力於環境永續的承諾，透過實際行動降低碳足跡，促進綠色交通。

## 員工健康及低碳飲食

宏碁法國 2024 年舉辦素食午餐活動，鼓勵員工透過改變飲食習慣來減少碳足跡；此外，宏碁德國亦舉辦企業健康日 ( Corporate Health Day )，包括心理健康講座與障礙挑戰賽，讓員工深入了解壓力管理與心理健康的重要性；宏碁德國則是與漢堡地區的當地果農「Altes Land」合作，推出每週水果供應計畫，提供蘋果、香蕉與橘子，擺放在 Ahrensburg 的 Acer 德國辦公大樓內，讓所有員工取用，在促進員工健康與良好營養攝取的同時，支持當地農業與永續發展；宏碁美國則是舉辦了一場由專業主廚帶領的現場烹飪示範，旨在鼓勵員工自主備餐，提升健康飲食習慣；另外，宏碁台灣為鼓勵同仁積極參與環保行動，透過 Acer Earth Mission APP 記錄同仁每日環保杯、餐具及環保袋的使用情況，並提供獎勵回饋，此外也於家庭日活動中，也鼓勵同仁攜帶「出遊三寶」，響應環保旅遊的理念，透過獎勵機制，激勵同仁的環保參與度。



## 陸域生態系：透過種樹促進氣候調適與生態保育

樹木可以吸收二氧化碳、減緩氣候變化，也提供生物所需的棲息地和食物，更有助於防止土壤侵蝕。宏碁於全球各地營運據點與專業植樹團體合作，自 2020 年以來累計於全球各地種植已近 30 萬棵樹，除了有助於全球減碳、生態保育與生物多樣性之外，亦支持當地農民的生計。

在歐洲，自 2021 年至 2023 年我們發起「綠色優惠 Green Deals」倡議，與 One Tree Planted 合作，為透過宏碁官方網路商店購買的訂單種植樹木。宏碁教育網站 Acer for Education 亦與 Treedom 合作，凡於網站登記，即以學校的名義種下一棵樹。而 2024 年全球各地專案如下：

### 菲律賓年度植樹活動

入圍 ESG 專案獎

自 2011 年以來，宏碁菲律賓每年捐助綠色遺產基金會（GreenEarth Heritage Foundation，簡稱 GEF）種植數千棵樹，支持其環境保育工作，並合作舉辦年度植樹活動，此外，宏碁菲律賓亦陸續捐贈電腦和筆記型電腦，協助提高社區農民子女的教育水準和學習機會，特別是在英語和電腦素養方面。2024 年度，宏碁菲律賓雖未能親自參與植樹活動，但仍持續捐贈樹苗，並積極參與 GEF 的教育資助計畫，提供獎學金幫助農民子女獲得更好的教育機會，進一步縮小數位鴻溝。

### 英國植樹活動

宏碁英國自 2021 年起與 Ecologi 合作種樹，並支持雨林保護等相關專案。2024 年，主要種植地點於烏干達、馬達加斯加、肯亞與衣索比亞。

### 宏碁印度於卡納塔卡種植 2,000 棵樹木，支持社區與環境

入圍 ESG 專案獎

宏碁印度於卡納塔克邦（Karnataka）種植了 2,000 棵樹，展現其對永續發展與社區支持的承諾。這項造林行動不僅是為了增加綠色植被，更是對生態健康、糧食安全與社區福祉的長期投資。栽種的果樹與藥用植物未來將提供食物、自然療法與樹蔭，促進環境再生，同時為在地經濟與碳足跡減量貢獻力量。

此次行動與當地學校合作，舉辦一系列環境教育活動，提升學童的環境意識，此外，學童們也親自參與挑選樹苗、整地、栽種與澆水，建立與自然的連結，並各自帶回一株樹苗於家中種植，將環保意識延伸至家庭層面，孩子們更用母語分享對綠色未來的承諾。宏碁印度團隊也回訪學校先前所種的樹木並進行澆水。透過這項造林行動，我們持續致力於打造永續與共融未來的決心——在科技與自然並肩成長的願景下，透過關懷、教育與行動，賦能在地社區。



### 中東植樹活動

宏碁中東攜手 EcoMatcher 推動「生日植樹計畫」，為每位員工在生日當天種下一棵樹，象徵企業對永續發展的承諾。2024 年，共計種下 28 棵樹，這些樹木將在全球不同地區促進生物多樣性、恢復生態系統並吸收二氧化碳，減少企業碳足跡。此外，宏碁中東亦在年聖誕節，以實際行動慶祝「感恩與回饋」的精神，以贈送每位員工一棵樹，象徵成長、重生與對環境的承諾。這項舉措不僅是對員工的感謝，更是對未來世代負責的具體行動，透過植樹減少碳排放、促進生物多樣性，並支持全球永續發展目標。

## 水域生態系：利用科技促進生物多樣性的保育與研究

海洋是地球重要的生態系之一，更是生物多樣性的寶庫。從氣候調節、資源開發、交通運輸、和漁業捕撈，與人類關係密切，但塑膠垃圾流入海洋所造成的全球海洋微塑膠污染，亦造成海洋環境劣化與海洋生態系的衝擊。宏碁呼應永續發展目標 SDG 14 永續海洋與保育，2024 年最新一代的 Aspire Vero 機殼使用超過 70% 的 PCR，並加上牡蠣殼粉的生物基材質，讓 Vero 產品能進一步對沿海村落的堆積如山的廢棄牡蠣殼問題產生貢獻。而 2024 年全球各地專案如下：

### 參與加州海岸清理日，支持生物多樣性與環境保護

入圍 ESG 專案獎

宏碁美國參與加州海岸委員會（California Coastal Commission）舉辦之第 40 屆加州海岸清理日（Coastal Cleanup Day），不僅支持減少塑膠污染、保護海洋生態，也為員工提供參與環境保護的機會，活動共計吸引超過 46,000 名志工參與，於全州 750 個清理點收集 332,861 磅垃圾與 65,793 磅可回收物，總計 199 噸廢棄物。研究顯示，海岸垃圾約 80% 來自陸地，因此即便是內陸社區的志工，也能透過清理當地水道，防止大量垃圾進入海洋，減少對海洋生物與食物鏈的傷害。該活動透過社區動員與環保教育，提升公眾對環境保護的意識，並確保加州的海岸與水域能為現在與未來世代維持乾淨與健康的生態系統。



### 贊助湛藍聯盟，結合海洋科學及硬體研發，解決海洋垃圾與環境問題

為協助海洋垃圾問題，宏碁基金會 2024 年贊助湛藍聯盟具有海廢回收概念的 Vero 筆電，提供該單位作為工作使用，此外，亦贊助其「湛門機」遙控電腦需求。湛藍聯盟為結合海洋科學及硬體研發，並致力於解決海洋垃圾與環境問題的組織，該組織研發之掃海機器人「湛門機」，長期進行港口附近區域廢棄物回收，2024 年湛海聯盟共帶領了 269 人次參與了 7 次的淨灘活動與 69 場以湛門機為主的淨港活動，共計為大海清理了 1961 公斤海洋垃圾。此外，湛藍聯盟對海洋環境教育及里海文化也相當注重，2024 年共執行了 38 場實體活動，共計 1,680 人次參與。



### 推動紅樹林保育

#### 入圍 ESG 專案獎

2024 年適逢宏碁印尼成立 25 週年之際，我們在印尼丹絨巴西爾 (Tanjung Pasir)、坦格朗 (Tangerang) 和泗水 (Surabaya) 的沃諾雷霍 (Wonorejo) 啟動了紅樹林復育計畫，邀請宏碁員工、商業夥伴、當地政府、學生及社區志工共同參與，強化環境教育與保育意識，種植 2,500 株紅樹苗。

紅樹林不僅是天然海岸屏障，能防止海岸侵蝕並提供生物棲息地，更在應對氣候變遷方面發揮關鍵作用，隨著紅樹林逐步成長成熟，預計每年可吸收 30.75 公噸 CO<sup>2</sup>，25 年累計吸收量將達 768.75 公噸 CO<sup>2</sup>，相當於抵消 50 輛燃油汽車的碳排放。這項活動是宏碁印尼 ESG 長期倡議「Sayang Bumi」(英文: #ToLoveEarth) 的一部分，該倡議致力於永續發展和環境管理。為了履行其長期承諾，宏碁印尼公司也在紅樹林種植 12 個月後測量了其生長情況。



## 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。

### 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。

#### 志工送餐，協助弱勢

2024 年，宏碁台灣志工隊延續 15 年的善行傳統，參與老五老基金會「擁抱獨老、愛不打烊幸福年菜」活動，志工們攜家帶眷擔任年菜宅配大使，驅車前往汐止、深坑、石碇，將熱騰騰的年菜與滿滿的關懷親手送到獨居長輩家中，讓他們在新年時刻感受到溫暖與陪伴。今年活動共有 47 位志工及其家屬熱情參與，動員 17 輛車，配送 70 份年菜。其中，部分志工提供交通工具親自駕車奔波，而沒有車的志工則隨行協助，共同將愛送達。此外，今年的年菜由育達高中餐飲科學生與老師們自清晨開始精心準備，將滿滿心意融入每一道佳餚。志工們不僅送上年菜，還與長輩們聊家常、貼春聯、說吉祥話、唱新年歌曲，並致贈小禮物與小紅包，營造濃厚的年節氛圍，讓獨居長者不再感到孤單。



隨著台灣進入超高齡社會，家庭結構逐漸變遷，宏碁希望透過這項企業志工計畫，推動內部員工與眷屬共同行善，並號召更多人關心弱勢族群。這不僅是一場志工行動，更是一份代代相傳的愛的精神。未來，宏碁將持續投入這項關懷行動，讓善意持續擴散，讓每位長輩的歲末時光更加溫暖，也讓整個社會充滿正能量。



此外，宏碁美國員工參與「Feed My Sheep」慈善計畫，為弱勢與無家可歸者提供餐點與協助；宏碁美國 San Jose 員工參與非營利組織 Martha's Kitchen 志工活動，協助準備 450 磅的蔬果，用於該組織的熱食計畫，以協助當地的弱勢家庭，同時參與 Loaves & Fishes 的志工活動，組裝 1000 份衛生用品包，幫助 Santa Clara 與 San Mateo 兩縣內的低收入家庭、兒童、長者、退伍軍人、學生、身心障礙者及無家可歸者，提供他們基本生活必需品，改善衛生條件；宏碁德國則是捐款 5000 歐元，支持兩個非營利組織，幫助 Hamburg 與 Ahrensburg 地區的貧困家庭、兒童、失業、退休人士與難民，確保他們能獲得基本的食物與生活支持；宏碁新加坡則是與非營利組織 Food From The Heart 合作，發起食物募捐活動，為低收入家庭、年長者及其他有需要的社群提供食物援助，幫助減輕生活壓力。



## 捐血活動

入圍 ESG 專案獎

宏碁台灣總部每年定期舉行捐血活動，2024 年共計有 1,121 人次參與者，捐出 1,789 袋血。

## 「讓愛循環」募捐活動

入圍 ESG 專案獎

宏碁台灣持續推動「讓愛循環」募捐活動，鼓勵員工在農曆年末透過捐款支持公益團體，2024 年我們選定五家非營利組織作為受贈單位，幫助弱勢社群，包括貧困人口、健康受挑戰者及社會邊緣群體。2024 年度共計有 196 位同仁參與捐款，而該活動至今總累計捐款金額已達 808,063 美金。

## 翻新童軍營設施並推動社區關懷

入圍 ESG 專案獎

2024 年 10 月，18 名宏碁美國員工在美國德州 Temple 參與 United Way「Day of Caring」公益活動，共同翻新歷史悠久的 Bluebonnet Shores Girl Scout Camp（前稱 Camp Kachina）的餐廳設施，使其能夠翻新成為當地女童軍學習與成長的空間。這棟 60 年歷史的建築因狀況不佳而無法使用，然透過 Acer 團隊協助，在進行粉刷與修繕後，讓這座建築可重新使用，並讓超過 100 名女童軍受惠。



## 支援水災災民，提供緊急物資

入圍 ESG 專案獎

2024 年 9 月，波蘭發生嚴重水災，Enfitec Poland 與 Asplex 攜手下西里西亞省政府辦公室（Lower Silesian Voivodeship Office）運營的「Flood Victims' Hub」，為受災民眾提供最急需的物資援助。Enfitec Poland 購買並運送了超過 1580 件各種設備和物資到收集點，包括嬰兒奶粉、尿布、衛生巾、清潔劑、手套、電池、手電筒等。此外，Asplex 也準備了 180 件物資，透過相同的支援中心進行協助，我們交付的物資包括雨靴、發電機、高壓清洗機、水泵、除濕機、清潔劑、掃帚、拖把、耙子、手套以及 LED 投射燈。

## 透過員工烹飪募款支持乳癌研究

入圍 ESG 專案獎

宏碁伊比利半島於 2024 年 10 月舉辦「Regional/International Food Day」，鼓勵員工攜帶自製家鄉料理並穿戴粉色衣物，每道料理公司承諾捐贈 5 歐元，支持西班牙「Viladecans 抗癌協會」（ACVCC）。ACVCC 是由當地的女性於 2015 年創立，致力於提高對癌症研究的認識並籌集資金，支持包括「Bellvitge 生物醫學研究所」（IDIBELL）在內的相關計畫。經由癌症康復的員工大力推動與籌組，當天宏碁員工共計準備超過 50 道傳統美食。



## 助力 Deen Dayal 透析中心，改善低收入患者健康福祉

入圍 ESG 專案獎

宏碁印度與 Rotary Bangalore Peenya 基金會攜手合作，支持「Care for Life – Deen Dayal Dialysis Centre」專案，為印度低收入群體提供免費腎臟透析治療。作為該計畫的重要贊助者，Acer India 捐贈了 5 台先進透析機，截至 2024 年，Deen Dayal 透析中心已經成功完成超過 800 次免費透析治療，直接幫助無法負擔高額醫療費用的腎病患者，為當地社區提供了關鍵的醫療支持。

此外，透過與 Rotary Bangalore Peenya 基金會的合作，Acer 確保該計畫能夠長期運營，持續為低收入患者提供可負擔的透析治療。這項計畫不僅提供直接的醫療幫助，也為印度貧困家庭帶來了長遠的健康與福祉，包括改善病患生活品質、減輕家庭經濟負擔，以及促進社區健康發展。透析治療昂貴，但透過該中心的免費服務，低收入家庭不再需要承擔高昂的醫療費用，同時也能降低腎病患者的併發症風險，確保他們能夠接受持續性的治療。此外，這項計畫提高了貧困人口的健康水平，減少因腎病導致的經濟與社會問題，對社區的整體健康發展產生了深遠的影響。



## 長期支持藝文活動

宏碁長期支持藝文活動，透過對文化、創意和藝術的支持協助文化發展，亦有助於豐富員工生活、紓解工作壓力與激發創意。宏碁集團、宏碁基金會與宏碁福委會於 2024 年總計文化藝術活動贊助金額超過新台幣 200 萬元。

### 支持國內表演團體

在宏碁集團創辦人施先生的號召下，宏碁基金會自 2018 年起每年贊助灣聲樂團新年音樂會，透過古典音樂的國際語言，讓全世界認識臺灣人所寫的音樂和以臺灣為素材創作的音樂，發揚台灣音樂文化的價值。



(攝影師：陳有中)

### 挹注國產影片，推廣台灣之美

宏碁基金會自 2021 年期開始贊助民間文創組織 CNEX Taiwan Matters Initiatives 國際紀錄片製播計畫，為期五年，透過製作系列紀錄片並向國際傳播，看見台灣的多元與獨特。2023 已完成《臺灣味 The Taiwan Way》5 集、《戀戀火車 The Railway Romances》6 集紀錄片，以及《金門 Island in Between》一支紀錄短片。其中，《金門 Island in Between》入圍 2024 年第 96 屆奧斯卡金像獎最佳紀錄短片，這是臺灣紀錄片首次入圍奧斯卡，更是繼 23 年前《臥虎藏龍》之後再有國片入圍，對臺灣紀錄片產業具有劃時代的意義。此外，《臺灣味 The Taiwan Way》榮獲美國 Telly Award 人文及生活風格類節目銅獎，並榮獲第 59 屆金鐘獎「自然科學及人文紀實節目主持人獎」，《戀戀火車 The Railway Romances》則榮獲美國 Telly Award 人文及生活風格類節目金獎，展現臺灣豐富的地理與人文風貌，贏得國際讚譽。



### 鼓勵員工與其家眷接觸藝文活動

宏碁福委會長期投入藝文活動，期望透過多元的文化體驗，讓同仁在忙碌的工作之餘，培養藝術美感與文化探索的精神，同時也為台灣的藝術文化發展盡一份心力。2024 年，福委會精心策劃並舉辦了五場藝文活動，涵蓋音樂會、音樂劇、馬戲團包區活動與城市探索尋寶，每場活動皆獲得熱烈響應，吸引超過 500 位同仁及眷友共襄盛舉。

像是 Taiwan Connection 音樂會，由台灣頂尖樂團演奏經典樂章，帶來震撼心靈的音樂饗宴，吸引超過 100 位同仁共賞。7 月份暑假期間，福委會包區欣賞由澳洲瑟卡馬戲團主演的《搗蛋鬼莫札特》，150 位同仁加眷友沉浸在歡樂幽默的馬戲團表演之中，融合莫札特的音樂和詼諧的馬戲特技表演，在輕鬆愉悅的氛圍中親近經典音樂。另外還有全民大劇團的音樂劇《海角七號造夢者》，結合台灣知名電影《海角七號》與在地文化深厚情感，吸引同仁共度一場激勵又感動人心的音樂劇時光。



除了音樂與戲劇，福委會也鼓勵大家親身探索城市文化。於 11 月份舉辦鶯歌城市尋寶活動吸引多人參與，同仁偕同家眷走訪這座充滿歷史與藝術氣息的陶藝之城，透過實地探索與互動體驗，感受台灣傳統工藝的獨特魅力。

一整年度的系列藝文活動，不僅豐富了同仁的文化視野，也让大家在藝術的薰陶下獲得放鬆與啟發。未來，宏碁福委會將持續推動更多藝文活動，讓藝術與文化成為生活的一部分，同時支持台灣在地藝術的永續發展。

2024 年總計舉辦 5 場藝文活動。宏碁亦長期支持國內藝術家畫作於公司內部會議區及員工休息區藝文走廊展示。





ESG 資訊摘要

| 經濟面          |  | 單位 | 2021     | 2022     | 2023     | 2024     | 對應 GRI 指標 | 對應頁數 |
|--------------|--|----|----------|----------|----------|----------|-----------|------|
| 合併營收         |  | 億元 | 3,190.05 | 2,754.24 | 2,413.08 | 2,646.82 | 201-1     | 9    |
| 營業淨利 ( 損 )   |  | 億元 | 141.63   | 69.28    | 42.25    | 48.76    | 201-1     | 9    |
| 稅後盈餘 ( 虧損 )  |  | 億元 | 108.97   | 50.04    | 49.32    | 55.39    | 201-1     | 9    |
| 基本每股盈餘       |  | 元  | 3.63     | 1.67     | 1.64     | 1.84     | 201-1     | 9    |
| 營運費用         |  | 億元 | -231.40  | -229.55  | -216.58  | -232.38  | 201-1     | 9    |
| 員工薪資和福利      |  | 億元 | -149.01  | -142.51  | -149.50  | -162.51  | 201-1     | 9    |
| 股利           |  | 元  | 2.28     | 1.50     | 1.60     | 1.70     | 201-1     | 9    |
| 所得稅利益 ( 費用 ) |  | 億元 | -41.48   | -22.71   | -21.68   | -27.56   | 201-1     | 9    |
| 負債           |  | 億元 | 1,487.65 | 1,186.06 | 1,283.92 | 1,359.06 | 201-1     | 9    |
| 權益           |  | 億元 | 660.23   | 704.34   | 803.42   | 835.70   | 201-1     | 9    |

| 環境面 |         | 細項                     | 單位          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024       | 對應 GRI 指標 | 對應頁數 |
|-----|---------|------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|------------|-----------|------|
| 總投入 | 直接能資源使用 | 天然氣                    | 度           | 547,681.20    | 513,488.56    | 328,855.76    | 304,821.07 | 302-1     | 97   |
|     |         | 能源使用量                  | 千兆焦耳 ( GJ ) | 20,775.46     | 18,485.44     | 12,249.88     | 11,354.52  | 302-1     | 97   |
|     |         | 佔總能源占比                 | %           | 13.29         | 12.06         | 8.26          | 7.83       | 302-1     | 97   |
|     |         | 汽油                     | 公升          | 187,099.30    | 274,755.91    | 290,458.00    | 343,658.82 | 302-1     | 97   |
|     |         | 能源使用量                  | 千兆焦耳 ( GJ ) | 6,305.25      | 9,259.27      | 9,788.43      | 11,581.30  | 302-1     | 97   |
|     |         | 佔總能源占比                 | %           | 4.03          | 6.04          | 6.60          | 7.99       | 302-1     | 97   |
|     |         | 柴油                     | 公升          | 411,707.22    | 417,865.96    | 386,778.38    | 283,946.55 | 302-1     | 97   |
|     |         | 能源使用量                  | 千兆焦耳 ( GJ ) | 15,891.90     | 16,129.63     | 14,929.65     | 10,960.34  | 302-1     | 97   |
|     |         | 佔總能源占比                 | %           | 10.17         | 10.53         | 10.07         | 7.56       | 302-1     | 97   |
|     |         | 水 <sup>1</sup>         | 度           | 164,324       | 162,655       | 169,254       | 179,748    | 306-1     | 61   |
|     |         | 再生電力使用 <sup>2</sup>    | 度           | 14,009,991.58 | 13,334,372.39 | 14,742,839.74 | 18,624,357 | 302-1     | 97   |
|     |         | 消耗電力 <sup>3</sup>      | 度           | 31,480,280.89 | 30,644,472.02 | 30,919,212.74 | 30,872,172 | 302-1     | 97   |
|     |         | 能源使用量                  | 千兆焦耳 ( GJ ) | 113,329.01    | 109,367.76    | 111,308.28    | 111,138.93 | 302-1     | 97   |
|     |         | 佔總能源占比 ( % )           | %           | 72.51         | 71.37         | 75.07         | 76.63      | 302-1     | 97   |
|     |         | 範疇一                    |             | 4,550.63      | 2,705.30      | 2,339.31      | 2,145.05   | 305-1     | 142  |
|     |         | 範疇二 - 以區域別為基礎          |             | 14,817.48     | 14,341.84     | 14,252.26     | 14,459.71  | 305-2     | 142  |
| 總產出 | 溫室氣體排放  | 範疇二 - 以市場為基礎           |             | 8,746.13      | 8,784.50      | 8,219.65      | 6,174.10   | 305-2     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 1 購買的產品和服務    |             | 7,002,608     | 5,504,118     | 4,825,030     | 3,928,836  | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 3 與燃料和能源有關的活動 |             | 2,732         | 2,666         | 5,026         | 3,532      | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 4 上游運輸及配送     |             | 102,844       | 43,772        | 39,394        | 48,254     | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 5 營運產生之廢棄物    | 二氧化碳當量噸     | 51            | 57            | 47            | 58         | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 6 商務旅行        |             | 1,047         | 2,236         | 4,085         | 7,258      | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 7 員工通勤        |             | N/A           | N/A           | 9,791         | 5,924      | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 11 銷售產品的使用    |             | 1,616,651     | 1,098,534     | 867,673       | 923,142    | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 12 銷售產品的最終說明  |             | 33,314        | 25,496        | 17,550        | 24,008     | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 - 類別 13 下游租賃資產     |             | 13,857        | 17,315        | 25,540        | 43,011     | 305-3     | 142  |
|     |         | 範疇三 總排放量               |             | 8,773,103     | 6,694,195     | 5,794,135     | 4,984,022  | 305-3     | 142  |

| 環境面 | 細項               | 單位                   | 2021 | 2022     | 2023     | 2024     | 對應 GRI 指標 | 對應頁數  |    |
|-----|------------------|----------------------|------|----------|----------|----------|-----------|-------|----|
| 總產出 | 廢水               | 生活汙水排放 <sup>4</sup>  | 公噸   | 131,459  | 130,124  | 135,403  | 143,798   | 306-1 | 60 |
|     |                  | 總產生量                 | 公噸   | 1962.88  | 2,128.38 | 1,901.55 | 1,695.75  | 306-2 | 60 |
|     | 廢棄物 <sup>5</sup> | 回收與再利用總量             | 公噸   | 1,562.28 | 1,685.2  | 1,489.94 | 1,263.83  | 306-2 | 60 |
|     |                  | 資源回收類                | 公噸   | 998.96   | 977.59   | 883.31   | 693.56    | 306-2 | 60 |
|     |                  | 廢資訊物品回收              | 公噸   | 563.32   | 707.61   | 606.63   | 570.27    | 306-2 | 60 |
|     |                  | 廢棄物處理總量              | 公噸   | 400.60   | 443.18   | 411.61   | 431.92    | 306-2 | 60 |
|     |                  | 一般垃圾                 | 公噸   | 400.60   | 443.18   | 411.61   | 431.67    | 306-2 | 60 |
|     |                  | 有害事業廢棄物 <sup>6</sup> | 公噸   | 0        | 0        | 0        | 0.25      | 306-2 | 60 |

\* 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；2024 年起，增新有害事業廢棄物

\* 註 2：宏碁再生電力包含自發自用及再生能源憑證

\* 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

\* 註 4：因系統異常，導致 2023 年用水量數據統計有誤，重新校正為 169,254 度

\* 註 5：汐止總部於 2024 年起新增夜間一般垃圾統計，為求各年度基準一致，同步校正 2019-2023 年數值，修正 2019 基準年廢棄物處理總量為 541.08 公噸

\* 註 6：有害事業廢棄物係指宏碁台灣南港生醫實驗室於 2024 年起產出化學品廢液及生物醫療廢棄物

| 社會面                     | 細項                   | 單位 | 2021  | 2022   | 2023    | 2024   | 對應 GRI 指標 | 對應頁數 |
|-------------------------|----------------------|----|-------|--------|---------|--------|-----------|------|
| 人員雇用狀況                  | 員工人數                 | 人  | 7,713 | 7,725  | 7,813   | 9,026  | 2-7       |      |
|                         | 平均年齡                 | 歲  | 40.4  | 41     | 41.3    | 40.5   | -         |      |
|                         | 平均年資                 | 年  | 8.8   | 9.2    | 9.5     | 9      | -         |      |
|                         | 離職率 <sup>2</sup>     | %  | 13.8  | 13.2   | 8       | 14.8   | 401-1     |      |
|                         | 自願離職率                | %  | 12.5  | 10.6   | 11      | 11.7   | -         |      |
|                         | 新進率                  | %  | 17.9  | 13     | 11      | 13     | 401-1     |      |
|                         | 育嬰留停申請率              | %  | 11.7  | 12.05  | 14.29   | 9      | 401-3     |      |
|                         | 育嬰留停復職率 <sup>3</sup> | %  | 72.7  | 105.88 | 70.59   | 93     | 401-3     |      |
|                         | 育嬰留停留職率              | %  | 100   | 71.43  | 90      | 100    | 401-3     |      |
| 學習與成長 <sup>4</sup>      | 員工平均受訓時數             | 小時 | 13.4  | 13.52  | 13.74   | 13.8   | 404-1     |      |
| 健康及安全的工作環境 <sup>5</sup> | 失能傷害頻率（IR）           | -  | 0.44  | 0.24   | 0.30    | 0.3062 | 403-2     |      |
|                         | 失能傷害嚴重率（LDR）         | -  | 3.83  | 2.64   | 4.69[7] | 1.7060 | 403-2     |      |
|                         | 出缺勤率 <sup>6</sup>    | %  | 0.98  | 1.19   | 1.95    | 1.69   | 403-2     |      |
| 社區參與投入金額                | 社區參與投入金額             | 萬元 | 5,116 | 3,914  | 10,225  | 4,424  | -         |      |
| 捐贈種類                    | 現金                   | %  | 39    | 54     | 42      | 31     | -         |      |
|                         | 時間、產品與其他物資捐贈         | %  | 61    | 46     | 58      | 69     | -         |      |
| 參與方式                    | 社區長期投資               | %  | 52    | 62     | 30      | 30     | -         |      |
|                         | 一次慈善捐贈               | %  | 30    | 13     | 11      | 28     | -         |      |
|                         | 善因行銷                 | %  | 19    | 25     | 59      | 42     | -         |      |

\* 註 1：包括全球正職、定期員工

\* 註 2：為 2024 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 131 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；2023-2024 年包含全球各營運總部

\* 註 7：2024 年 IR、LDR 統計數據包含全球各據點正職及非正職人數

## 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 17 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，但不包括轉投資事業。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、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、聯合國全球盟約報導與揭露 2024 年度（自 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止）本公司於永續發展各項關鍵議題之績效。報告書末附有報告內容與 GRI、SASB 指標對照索引與聯合國全球盟約對照表，並依循「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。

## 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 2025 年 8 月，前一份報告書的發行時間為 2024 年 8 月。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 2024 年以前或延伸至 2025 年。歷年報告書可參考[報告書下載](#)。

### 意見回饋

若您對於 2024 年宏碁永續報告書有任何指教，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。

#### 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

電子信箱：[cr@acer.com](mailto:cr@acer.com)

報告書下載 QR code ►



## 報告書撰寫及品質管理流程

我們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」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。2024 年宏碁依金融監督管理委員會發布生效之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」制定「宏碁股份有限公司永續資訊管理作業」。

### 搜集資料

#### 報告書編撰任務小組

##### 根據重大主題蒐集相關資料

- 目標與管理指標
- 成果
- 未來目標與計畫

### 彙整

#### ESG 辦公室

- 整體規劃
- 報告主題
- 編輯修訂

### 審查

#### 內部確認：各部門資料提供者、 永續委員會工作小組組長、IFRS 永續揭露準則組職能代表

- 宏碁內部各部門資料提供者、部門主管確認資料完整性與正確性
- IFRS 永續揭露準則小組職能代表與永續委員會工作小組組長覆核

#### 外部確認：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。

#### 永續委員會委員

- 審閱定稿

#### 董事會

- 覆核

### 定稿

### 核准

GRI Standards 指標索引

|                                                            |               |              |
|------------------------------------------------------------|---------------|--------------|
| 使用聲明                                                       | 使用的 GRI 1     | 適用的 GRI 行業準則 |
| 宏碁股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容 | GRI 1：基礎 2021 | NA           |

一般揭露

| GRI 準則           | 揭露項目                  | 報告書位置                                                                                                                                              | 第三方確信 |
|------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 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              | 1. 汐止總部於 2024 年起新增夜間一般垃圾統計，為求各年度基準一致，同步校正 2019-2023 年數值，修正 2019 基準年廢棄物處理總量為 541.08 公噸<br>2. 2024 年產品別營收資訊，因表格格式調整，「筆記型電腦、桌上型電腦與顯示器」等項目合併為「電腦與顯示器」  | ☉     |
|                  | 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                                                                                                                                               | ☉     |
|                  |                       | 1. 本公司最高治理主管為董事長；本公司另設總經理，非由董事長兼任。<br>2. 為從整體集團制高點，制定並推動宏碁集團雙重轉型策略，兼顧核心事業及新的利基市場，故宏碁集團另設執行長一職。為有效率整合運用集團全球有限資源，以推動宏碁雙重轉型策略，董事長與執行長由同一人擔任，有其階段性之必要性 | ☉     |
|                  | 2-11 最高治理單位的主席        |                                                                                                                                                    | ☉     |
|                  | 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                                                                                                                                  | ☉     |
|                  | 2-15 利益衝突             | 公司治理                                                                                                                                               | ☉     |
|                  | 2-16 溝通關鍵重大事件         | 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                                                                                                                                               | ☉     |

| GRI 準則           | 揭露項目              | 報告書位置                                     | 第三方確信 |
|------------------|-------------------|-------------------------------------------|-------|
| GRI 2: 一般揭露 2021 | 2-21 年度總薪酬比率      | 2024 年宏碁年報                                | ☉     |
|                  | 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、公司治理 - 舉報與保護；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          | 揭露項目          | 報告書位置       | 第三方確信 |
|-----------------|---------------|-------------|-------|
| 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：公司治理與從業道德 / 行為準則

| GRI 準則                  | 揭露項目                        | 報告書位置 | 第三方確信 |
|-------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| 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    | 416-2 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      | 417-2 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：資訊安全與隱私保護

| GRI 準則          | 揭露項目                      | 報告書位置          | 第三方確信 |
|-----------------|---------------------------|----------------|-------|
| 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、客戶服務 | ☉     |



重大主題：能源、碳排放與氣候行動

| GRI 準則            | 揭露項目                                 | 報告書位置                                            | 第三方確信 |
|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021   | 3-3 重大主題管理                           | 自然與氣候轉型                                          | ☉     |
|                   | 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                                           | ☉     |
| GRI 305：排放 2016   | 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放 | 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，未有重大揮發性有機化合物的排放 | ☉     |
|                   | 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：產品責任與客戶安全

| GRI 準則               | 揭露項目                       | 報告書位置                                     | 第三方確信 |
|----------------------|----------------------------|-------------------------------------------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021      | 3-3 重大主題管理                 | 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                   | ☉     |

重大主題：人才吸引、留任與發展

| GRI 準則             | 揭露項目                         | 報告書位置                     | 第三方確信 |
|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021    | 3-3 重大主題管理                   | 人才吸引與發展                   | ☉     |
| 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 | ☉     |
|                    | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數        | 人才吸引與發展                   | ☉     |
| GRI 404：訓練與教育 2016 | 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：供應商環境與社會管理與績效

| GRI 準則                 | 揭露項目                           | 報告書位置                                                   | 第三方確信 |
|------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------|-------|
| 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<br>2024 年度，RBA 稽核未發現違反結社自由與團體協商風險的營運據點或供應商 | ☉     |
| 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                                       | ☉     |

重大主題：廢棄物管理

| GRI 準則          | 揭露項目       | 報告書位置 | 第三方確信 |
|-----------------|------------|-------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 廢棄物管理 | ☉     |
| GRI 306：廢棄物管理   |            | 廢棄物管理 | ☉     |

重大主題：創新研發與設計

| GRI 準則          | 揭露項目       | 報告書位置   | 第三方確信 |
|-----------------|------------|---------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理 | 創新產品與服務 | ☉     |

重大主題：職業健康與安全

| GRI 準則               | 揭露項目                            | 報告書位置   | 第三方確信 |
|----------------------|---------------------------------|---------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021      | 3-3 重大主題管理                      | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查            | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-3 職業健康服務                    | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 職業健康與安全 | ☉     |
| GRI 403：職業健康與安全 2018 | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-6 工作者健康促進                   | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 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 | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-9 職業傷害                      | 職業健康與安全 | ☉     |
|                      | 403-10 職業病                      | 職業健康與安全 | ☉     |

重大主題：循環經濟

| GRI 準則          | 揭露項目               | 報告書位置    | 第三方確信 |
|-----------------|--------------------|----------|-------|
| 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：人權、平等與多元化

| GRI 準則                  | 揭露項目                           | 報告書位置                                       | 第三方確信 |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|-------|
| 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 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。2024 年度，RBA 稽核未發現違反結社自由與團體協商權的營運據點或供應商 | ☉     |
| 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，2024 年無任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例           | ☉     |

次要重大主題：數位包容與社會公益

| GRI 準則              | 揭露項目                  | 報告書位置          | 第三方確信 |
|---------------------|-----------------------|----------------|-------|
| 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      | ☉     |

次要重大主題：政策與公共議題倡議

| GRI 準則          | 揭露項目          | 報告書位置            | 第三方確信 |
|-----------------|---------------|------------------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 重大主題管理    | 主要倡議與參與          | ☉     |
| 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    | 2024 年宏碁未有任何政治獻金 | ☉     |

次要重大主題：水資源管理

| GRI 準則             | 揭露項目             | 報告書位置                                       | 第三方確信 |
|--------------------|------------------|---------------------------------------------|-------|
| GRI 3：重大主題 2021    | 3-3 重大主題管理       | 營運與環境                                       | ☉     |
|                    | 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                                       | ☉     |
| GRI 303：水與放流水 2018 | 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                                       | ☉     |

SASB 指標 永續揭露主題與會計指標

| 主題        | 指標代碼         | 指標描述                                                                                 | 揭露內容與相關章節                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 第三方確信      |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
|-----------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|-------|----|----|----|------|------|------|------|------|------|
| 產品安全      | 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 |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
| 員工多元性和包容性 | 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 |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
| 產品生命週期    | TC-HW-410a.1 | 包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例                                                            | 含有 IEC 62474 應申報物質的產品100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 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 )                                                | 申請 EPEAT 標章的產品16.3%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 經 SGS 有限確信 |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
|           |              |                                                                                      | 申請 TCO Certified 標章的產品15.8%                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |            |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
|           | TC-HW-410a.3 | 符合能源效率認證要求的產品佔比 ( 按收入計 )                                                             | 申請 ENERGY STAR 的產品66.6%                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 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 |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
| 供應鏈管理     | 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                    | • 所有供應商之工廠 100% 皆採現場稽核的方式執行。風險較高之廠商亦 100% 皆採現場稽核的方式執行。結算在兩年有效期限之內的稽核，總執行率為 98.3%<br><br>• 針對 2024 年 RBA 稽核總分低於 120 者 ( 滿分為 200 分 )，有 6 家列為風險較高之廠商，我們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。供應商在取得具體改善成效後，皆已經由第三方完成 RBA 結案審查。實際到廠稽核為 6 家，合計總覆核率為 100%。相關內容請見「現場稽核」章節                                                              | 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 | • RBA 行為準則稽核的不符合率 <table><tr><td></td><td>勞工</td><td>健康和安全</td><td>環境</td><td>道德</td><td>管理</td></tr><tr><td>不符合率</td><td>9.5%</td><td>5.9%</td><td>1.6%</td><td>0.4%</td><td>4.2%</td></tr></table><br>• 矯正措施比率<br>( a ) 優先不符合缺失者共提列 11 筆缺失，全數已提列矯正措施率，執行率為 100%。<br>( b ) 而其他不符合矯正措施共提列 456 筆缺失已提列矯正措施率，執行率為 100%。相關內容請見「現場稽核」章節 |            | 勞工   | 健康和安全 | 環境 | 道德 | 管理 | 不符合率 | 9.5% | 5.9% | 1.6% | 0.4% | 4.2% |
|           | 勞工           | 健康和安全                                                                                | 環境                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 道德         | 管理   |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
| 不符合率      | 9.5%         | 5.9%                                                                                 | 1.6%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0.4%       | 4.2% |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |
| 材料採購      | 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：鈹、鎢、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。<br><br>宏碁於 2024 年制定永續材料政策，鑑別出第一階段優先材料清單，亦於 2025 年初針對 2024 年電腦產品及顯示器產品進行優先材料清單使用調查。我們也持續進行負責任礦產管理與揭露，發布負責任礦產報告。更多宏碁永續材料政策相關內容，請參考永續網頁永續材料管理                                                                                          | 經 SGS 有限確信 |      |       |    |    |    |      |      |      |      |      |      |

\* 註：使用 SASB 指標，科技與溝通部門 ( technology and communication sector ) 之硬體 ( hardware ) 標準，2023-06 版本

\* 註：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 自然與氣候轉型內容。

| 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、外購電力百分比及再生能源使用率             | 量化   | 消耗能源總量：145,035 GJ<br>外購電力百分：99%<br>再生能源使用率：60%                                                                                                                                                            | 十億焦耳 (GJ)、百分比           |               |
| 二  | 總取水量及總耗水量                          | 量化   | 總取水量：179,748 m <sup>3</sup><br>總耗水量：179,748 m <sup>3</sup>                                                                                                                                                | 千立方公尺 (m <sup>3</sup> ) |               |
| 三  | 所產生有害廢棄之重量及回收百分比                   | 量化   | 重量及回收百分比：0%                                                                                                                                                                                               | 公噸 (t)、百分比 (%)          | 有害廢棄物中未有可回收物質 |
| 四  | 說明職業災害類別、人數及比率                     | 量化   | 2024 年度宏碁全球工作場所未發生重大職業災害 ( 不包含通勤意外 ) 。詳細統計請參閱：本報告書之「宏碁全球 2024 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   | 2024 年，宏碁於亞洲、美洲及歐洲地區共回收 14,707 公噸電子產品，回收率為 14.6%                                                                                                                                                          | 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：鈹、鎢、鈦被定義為關鍵材料，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：<br><a href="https://www.acer-group.com/ag/zh/TW/content/quarterly-reports">https://www.acer-group.com/ag/zh/TW/content/quarterly-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                                                                                                                                                              |
|-----|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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「 <a href="#">人權保障</a> 」以及「 <a href="#">宏碁人權政策</a> 」。                                                                                            |
|     | 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「 <a href="#">負責任的礦產採購</a> 」。                                                                           |
| 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「 <a href="#">人權保障</a> 」以及「 <a href="#">宏碁人權政策</a> 」。                                                                                        |
|     | 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「 <a href="#">人權保障</a> 」、「 <a href="#">勞工人權</a> 」以及「 <a href="#">宏碁人權政策</a> 」。                                                               |
|     | 確實禁用童工                  | 宏碁確實禁用童工。詳情請參考本報告「 <a href="#">人權保障</a> 」、「 <a href="#">勞動人權</a> 」以及「 <a href="#">宏碁人權政策</a> 」。                                                                       |
|     | 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「 <a href="#">人權保障</a> 」以及「 <a href="#">宏碁人權政策</a> 」。                                                                                          |
| 環境  | 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「 <a href="#">自然與氣候轉型</a> 」。                                                     |
|     | 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「 <a href="#">循環經濟與創新</a> 」。 |
|     | 鼓勵開發和推廣環境友善型技術          | 宏碁以科技覺醒 ( Conscious Technology ) 為願景，「永續未來」作為產品設計與製造的核心，旗下子公司也積極深耕不同領域，為日常生活提供智慧解決方案，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「 <a href="#">循環經濟與創新</a> 」。   |
| 反貪腐 | 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「 <a href="#">公司治理</a> 」。                                                                                                                                       |



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2024年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

**保證聲明性質與範疇**

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)指定駐台股份有限公司(以下簡稱宏碁)委託執行2024年永續報告書(以下簡稱報告書)之獨立保證(Verification, 以下簡稱保證)服務。SGS永續報告書保證的方法係依照ISAE3000標準與國際標準。於2025年02月27日至2025年04月15日期間, 宏碁將提供訪問與查詢宏碁所有相關在宏碁及海外之永續活動資訊, 包含管理流程、管理系統及相關性資訊, 以評估宏碁於2024年報告書中所報導的文本和圖表資訊與GRI準則及永續會計準則(SAS)的準確性。SGS將進行適當性測試及實施適當性測試。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保證不將更新保證聲明之權利。具體取決於發布文本的報告內容與保證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**

有關宏碁於2024年報告書中之資訊以及所呈現之內容與關於宏碁之永續相關人員、永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣參與任何有關宏碁於2024年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對於宏碁的所有利害關係人對於所認定範圍內所發售的文本、數據、圖表及聲明提供意見。

**保證標準、類型與等級**

為確保在保證工作中維持最高品質, SGS採用內部的「永續保證全球系統程序」(Sustainability Assurance Global Systems Procedure, 簡稱SAGSP)。SAGSPs的設立旨在確保保證標準的管理、營運、執行與審核與執行過程中, 結合適當的保證計畫指引, 維護到標準遵守、獨立性、公正性、品質、一致性與可靠性的最高標準。

本報告係依據SGS集團之「永續保證全球系統程序」(Sustainability Assurance Global System Procedure (SAGSP)之要求執行。保證工作依據「ISAE3000(修訂版)」適用於歷史性財務資訊的產能或實質性之其他保證標準與國際標準」的有限保證系統進行, 包括對特定績效資訊的報告品質。

準確性及可靠性進行評估。

**保證及報告要求範疇**

| 報告活動項目                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. GRI 準則 (依版)                                                                       |
| 2. SASB HARDWARE STANDARD, VERSION 2023-12                                           |
| 3. Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) |

- 評估本報告書所揭露之宏碁重大永續活動資訊內容及有關等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內容索引中宣告信息與GRI永續性報導標準(2021)符合程度, 包含依賴GRI 2—一般披露, GRI 3及GRI 200-300-400系列主題準則與對應披露項目之要求, 進行評估此報告書所揭露之真實、準確和社會重大主題與披露;
- 評估報告書在依據SAGSP標準中HARDWARE STANDARD, VERSION 2023-12中所包含的SASB披露和指標之準確性與否。

**納入保證範圍的特定績效資訊與披露內容**

宏碁永續報告書中所揭露的內容, 包括其環境、社會和公司治理(ESG)績效、應有的符合GRI準則以及SASB 硬體行業披露與承諾指標(2023-12), 並已於宏碁2024年永續報告書中所附之GRI準則索引表與SASB索引表中列示。

**保證方法**

本報告書保證方法包含保證活動前的文件與面訪審查與專案研究, 宏碁位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工、主管、永續委員會及資源管理階層的訪談。並於適當情況下, 與外部審核或利害關係人進行確認。

**應用限制與披露**

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊, 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, 我們歷經過140個國家營運和提供服務。服務的宗旨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 公司中我們對於宏碁、其子公司和利害關係人的獨立性上沒有任何的利益和利益衝突。

保證團隊之成員係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選定, 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、商業物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體管理之註冊主事稽核員(適當員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員)所組成。

**ISAE3000 保證保證性質**

保證團隊之方法係以完成之保證工作, 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保證報告準確性公允和準確性。

保證團隊認為報告書已為此報告書提供適當程度的保證等級。

**全球報告制度(GRI)永續性報導準則建議、發現事項及建議**

宏碁於2023年永續報告書已依據GRI 1; 基礎 2021準則4中的所有報導原則, 其內容符合GRI 1準則3中的九項要求。重大議題及影響性已揭露的依據GRI 3: 2021進行重大性識別與評估, 並揭露重大主題相關之200-300-400系列主題準則。該報告已妥善揭露宏碁對於永續發展的貢獻。未來的報告中, 建議宏碁進一步闡述其如何識別和管理與人權相關的永續性議題, 並揭露相關的績效指標。

**SASB 永續會計準則**

宏碁於2023年 SASB 準則—HARDWARE STANDARD, VERSION 2023-12 報導其與企業價值鏈過程中相關的實質議題資訊, 其所揭露之報導標準與宏碁永續報告書一致。宏碁於SASB accounting and activity metrics 中所要求事項評估並管理相關主題指標之風險與機會, 其中所揭露之量化資訊已針對其正確性及完整性進行評估以支持所揭露資訊之可信度。宏碁已確定應從披露主題和相關指標對其業務具有財務影響性, 並已在內容索引中確認說明。該報告符合GRI和SASB準則, 在製成報告準備披露。隨著標準演進版本和重大主題的披露, 此外, 在未來報告中可透過對報導的主題和部門內可跨部門方法的基準進行差異分析及比較之最佳實踐以便後續改善之機會。

**TCFD氣候相關之財務風險**

本公司的評估係根據宏碁所屬 TCFD 建議揭露氣候相關財務風險與機會。SGS 未發現系統性錯誤, 並確認宏碁已考量短期、中、長期之氣候風險與機會, 並納入其 RCP2.6、RCP8.6、淨零等情境分析。宏碁定期披露溫室氣體 1、2、3之溫室氣體排放, 並使用部分指標與目標以管理氣候風險與績效, 建議未來持續強化治理、策略、風險管理與績效改善之機會。

負責人



鄭祐李 管理與保證事業副總裁  
台北, 台灣  
日期: 2025年06月04日  
[www.sgs.com](http://www.sgs.com)

150 2024 ACER SUSTAINABILITY REPORT