

2020年企業社會責任報告書

2020 HTC CSR Report

宏達國際電子股份有限公司



htc

CSR Report

2020 宏達國際電子企業社會責任報告書

編輯原則

歡迎閱讀宏達國際電子股份有限公司（以下簡稱 HTC）發行的第九本企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 報告書，HTC 以誠信、透明的態度完整盤點及揭露我們在 CSR 議題上的執行成果，與廣大利害關係人溝通我們對 CSR 的理解，並從回應重大議題開始，漸次將 CSR 策略整合到各單位營運中。

身為行動裝置品牌商，我們勇於迎向挑戰，針對重大且與未來發展相關的 CSR 議題，我們會於該章節起始即敘明 HTC 所面臨的挑戰、管理方針、目前成果及未來發展目標。

我們期望透過對重大議題之理解及承諾，能更加明確及堅定 HTC 邁向永續發展的方向，也讓關心我們的各界利害關係人，清楚瞭解我們在 2020 年實踐 CSR 的各項表現和成果。

本報告書同時發行中、英文版本，歡迎您從我們的官方網站中下載。

下載：www.csr.htc.com



報告邊界與範疇

本年度報告書資訊所涵蓋組織邊界以 HTC 台灣區域為主，包括了桃園總公司及工廠和台北兩處辦公室大樓，涵蓋所有 HTC 在台灣執行營運的組織範疇。



2020 年 HTC CSR 報告書組織涵蓋範圍資訊

邊界	地址	電話
總公司及工廠	桃園市桃園區興華路 23 號	+886-3-3753252
台北辦公室 1	新北市新店區中興路 3 段 88 號	+886-2-89124138
台北辦公室 2	新北市新店區寶強路 6-3 號 1 樓	+886-2-89124138

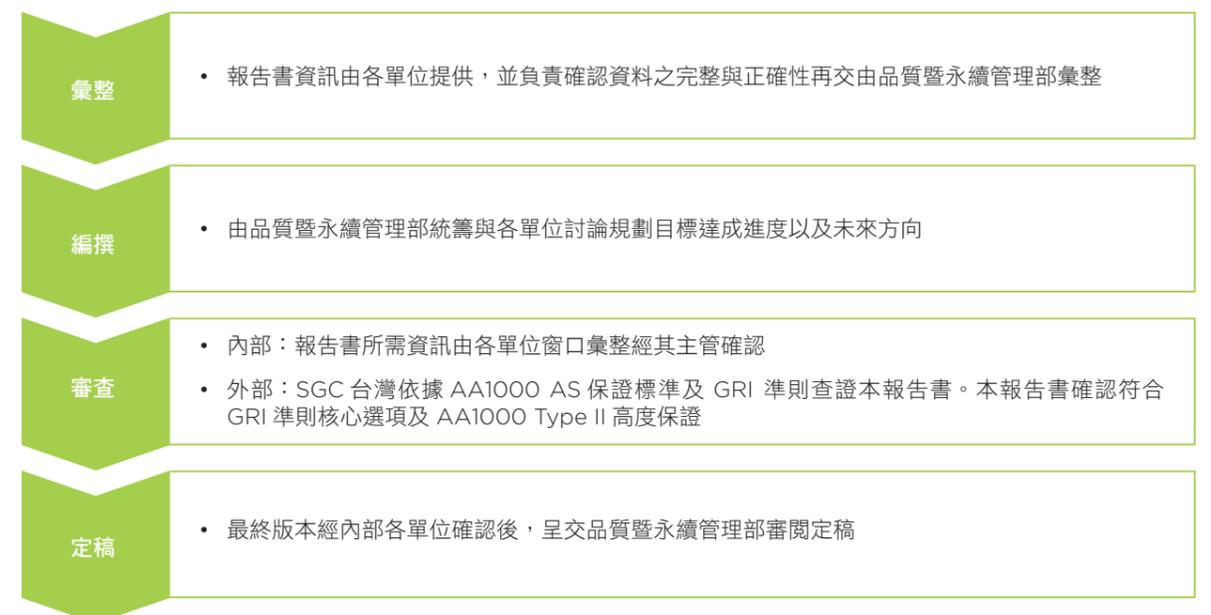
資訊揭露期間

我們規劃每年定期出版 HTC 企業社會責任報告書，本報告書資訊揭露期間為 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為完整呈現各面向 CSR 管理方針、重大議題、回應及行動績效，部份議題內容及資訊亦會回溯至 2019 年及追溯至 2021 年 5 月。

報告書撰寫依據

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 準則 (Standards) 核心 (Core) 選項，以及 AA1000 標準撰寫，經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS-Taiwan) 保證，符合 AA1000AS Type II 高度保證等級及 GRI 準則核心選項。

報導品質管理流程





前瞻性敘述及數據計算

HTC 於 CSR 報告部份章節，會針對 CSR 議題對 HTC 的挑戰或未來發展影響做出前瞻性的敘述。但由於部分 CSR 議題目前仍充滿不確定性，且容易受政策、法律或國際規範等其他因素影響，因此相關敘述係依據 HTC 目前所面臨的狀況，討論後所做出的敘述及預測，主要目的為讓利害相關人瞭解 HTC 在 CSR 議題上的解讀及認知，並不同於相關結果，亦不會立即反應在 HTC 的財務、營運或業績上。

本報告書中所出現的數字均為公制單位，並依國際通用標準及基準進行數據統計及計算，相關指標如果有特別計算方式，則會在數據圖表下方加註說明。

- 財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查帳確認，以新台幣計算。
- ISO14064 溫室氣體盤查、ISO50001 管理系統，由艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia) 發證。
- ISO14001、ISO45001 管理系統，由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 發證。
- AA1000AS 標準，由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 確證。

意見回饋

如果您對於 2020 年 HTC 企業社會責任報告書有任何問題，歡迎您提供回饋意見，以協助我們持續進步。

聯絡我們

宏達國際電子股份有限公司 品質暨永續管理部門
聯絡人：陳昱光 +886-3-3753252 ext. 31546
E-mail：corporate_responsibility@htc.com
地址：桃園市桃園區興華路 23 號
CSR 網址：www.csr.htc.com



目錄

Contents

編輯原則 001
經營者聲明 007
2020 年管理方針及其要素 203
2020 年管理方針評估 205
GRI Standards 揭露項目 206
聯合國永續發展目標 211
外部確信 219

009 認識 HTC

全球營運據點 012
產業概況 013
產品概況 020
財務績效速覽 026
追尋卓越 止於至善 027

031 新冠肺炎防疫管理

HTC 內部因應新冠疫情之防疫原則 034
HTC 挺防疫，用科技對抗新冠疫情 036

043 企業社會責任管理

企業社會責任委員會 045
CSR 議題管理流程與導入系統 047
HTC 2020 年重大主題與邊界 049

053 責任治理

公司治理 055
稅務治理 060
風險管理 062
創新管理 081
客戶管理 087

091 永續議程

永續環境 094
永續設計 102
永續製程 113
永續產品 123
永續供應鏈 126

133 友善職場

員工管理 135
人才吸引與留任 141
人才培育與發展 142
完善薪資與福利 148
暢通溝通管道 157
員工健康與安全 159

175 社會投資與貢獻

宏達基金會 177
其他社會參與行動 179

經營者聲明

感謝各位閱讀 HTC 發行的 2020 年「企業社會責任報告」，我們持續依循最新全球永續報告書標準 (GRI Standards) 及 AA 1000 Type II 高度保證等級來進行報告資訊揭露，向社會大眾及所有的利害關係人溝通 HTC 在體現社會責任、邁向永續經營的投入及成果。

2020 年是這一世紀以來最特殊也最具破壞性的一年，我們生活的各個層面幾乎都已受到新冠肺炎 (COVID-19) 疫情帶來的影響，全球數十億人面臨居住區域，交通與生活方式的許多限制。儘管如此，HTC 憑藉著自身的競爭力、多元的資源以及對未來明確的願景，依然持續專注的創新與發展。

此波疫情成為加速數位革命的催化劑，全球各地開始將虛擬會議應用於工作、學習與娛樂，並創造了許多創新應用內容。由於防疫期間無法隨意出門逐漸成為常態，使得原本的日常生活包括工作、醫療保健、教育及娛樂等領域，開始紛紛改採線上方式，以科技打破距離的界線。HTC 相信，虛擬實境的應用例如 VIVE Sync 商業會議軟體和客製化 VIVE XR Suite 等產品，其所帶來如同真實面對面的體驗，讓人們可以自在的進入虛擬世界中進行社交互動、會議、學習與訓練等活動，虛擬實境的應用將更為多元。HTC 憑藉著所建立的虛擬實境生態系統，包括平台、軟硬體產品組合，已在虛擬實境逐漸普及的契機中準備就緒，取得先機。

2020 年管理階層的變動契機，推動 HTC 執行營運架構重組計畫。在 HTC 開始跨入新產品、新產業以及新市場的同時，原本的營運架構也需要改變，讓各產品領域的領導人在專注其所屬業務時，擁有更佳的彈性及效率。因此，HTC 依據其核心營運活動，設立了七大事業部，賦予各事業部高度的自主性和敏捷力下進行運作。七大事業部包括：VIVE Virtual Reality、5G System Solutions、Smartphones and IoT、Content and Platforms、DeepQ Healthcare、VIVE ORIGINALS 和 VIVE Arts。

新的組織架構已開始發揮激勵各事業部創業精神的效果，各事業部由其領導人負責開發市場、銷售決策、品牌建立以及營運管理，HTC 總部負責財務、法務、人力資源、資訊、以及公共關係與行銷，並為各事業部提供策略及營運支援、績效評鑑與投資資金。新管理組織架構將會解鎖 HTC 的價值與潛能，並推動本公司的品牌及業務成長，新的組織架構也充分獲得董事會和高階管理階層的全力支持。這項可以讓 HTC 各項資源獲得最適化運用的清晰策略，讓各事業部同仁擁有更明確的努力目標與責任，奠定 HTC 未來成長的基石。

HTC 持續強化製造、研發部門與實驗室方面的管理，以及優化生產流程和提高品質，並努力減少溫室氣體排放與提高能源效率。我們與供應鏈夥伴攜手共同為改善氣候變遷進行更深入的評估與行動。在全球最大的碳揭露平台 CDP (Carbon Disclosure Project) 中，HTC 在 2020 年「氣候變遷評級」項目達到 B 級 (管理等級) (全球區域平均值則為 C 級)。

HTC 積極推動減少浪費的實際措施，例如在前端進行分類、回收與管理，減少員工產生的廢棄物，並設置一般廢棄物、資源回收與廚餘的專屬區域，協助回收和再利用資源、降低產生廢棄物的數量，以及改善環境的整潔。HTC 的廢棄物回收比率，已從 2011 年的 57% 提高至 2020 年的 78.8%。

2020 年初，HTC 迅速在全球的各辦公據點嚴格執行預防措施，以防止新冠肺炎擴散及保護我們最重要的資產－員工。此等措施不僅配合政策規定，並且更甚於各國政府與衛生官員的建議標準，我們將會持續密切監控疫情的發展。DeepQ Healthcare 開發的 Line 聊天機器人「疾管家」及「疫止神通」，皆在防疫的數位前線扮演著重要的角色。疾管家可以提供台灣「國家衛生指揮中心」發布與疫情有關的資訊，包括最新疫情警示、線上新聞發表會、假新聞澄清中心，以及更多資訊，而疫止神通則能協助居家隔離者通報每日的健康狀況，並取得居家隔離所需要的相關資訊。

HTC 誠摯感謝這一年來的支持，讓我們堅定邁向為人們創造更美好生活的願景。HTC 即將開啟成功的新篇章，在新的組織架構下，各事業部將能更專注於執行目標，致力推動虛擬實境生態圈，邁向 VIVE Reality 真誠、良善與美好的世界。

宏達國際電子股份有限公司
董事長



認識 HTC



- 公司名稱：宏達國際電子股份有限公司（**HTC** 股票在台灣證券交易所上市，股票代碼為 **2498**）
- 公司地址：桃園市桃園區興華路 **23** 號
- 創立時間：**1997** 年 **5** 月 **15** 日
- 產業類別：通信網路業
- 主要商品：智慧型手機 / **HTC** 手機配件 / 虛擬實境裝置
- 實收資本額：**8,186,443,850**（截至 2020/12/31）

全球智慧型手機與虛擬實境創新設計領導者

宏達國際電子股份有限公司（以下簡稱 HTC）創立於 1997 年，我們的初衷是為了將掌上型電腦結合通訊技術的創新設備帶給世人。秉此精神，HTC 全心投入開發新技術、新設備和新設計，多年來透過不斷創新，立下許多產業技術的標竿，隨著產業技術快速地演進，HTC 亦經歷多次成長轉型，以維持 HTC 在創新技術的領先。從成立之初的專業 PDA 設計開始，HTC 持續深耕創新研發技術領域。1999 年始快速切入通訊，是 HTC 發展的第二個轉捩點。HTC 首度將網路、娛樂、影音、個人助理等功能全部整合至擁有高畫質彩色大螢幕的手機之中，手機因此進入全新的世代。2007 年起 HTC 正式以自我品牌跨入全球行銷布局，2014 年起，HTC 開始尋求能忠實反映我們卓越的工藝設計、工程、製造及創新思維等傑出傳統在新領域的應用方向，跨足智慧生活連結裝置。2015 年我們開始進軍虛擬實境產業領域，藉由 HTC VIVE 探索並創造全新的真實體驗。

2018 年，HTC 定下了新願景：VIVE Reality，將虛擬實境、擴增實境、人工智慧、5G 高速連線和區塊鏈等尖端科技，融合人性、人文藝術與想像力，創造更豐富的生活體驗。透過我們領先的虛擬實境產品系列 HTC VIVE，結合行動網路設備累積的豐富經驗，以及技術領域的投資，HTC 正努力推動我們的願景，期盼為下一代帶來蛻變，創造新一代的虛擬實境經濟，以及革新的社會互動方式，讓人們能夠緊密地連結並增進感情。

同時，HTC 持續發展與增進行動技術專業，維持業界領先的地位，展現 HTC 持續投注智慧型手機技術發展的承諾。我們持續研發 5G 等新技術，與先進的攝影功能進行整合，並在市場上推出展現極致工藝的機款，致力於將世界級的 5G 技術應用於消費者、企業和政府部門等領域，以加快 5G 普及化的速度，並為企業和社會提供完整解決方案。

健康是提升生活品質的根本，HTC DeepQ 健康醫療事業將先進的人工智慧與虛擬實境技術整合在一系列軟、硬體解決方案中，以達到提高人們的保健意識、有效實現遠距醫療保健，並以多種方式支持醫療專業和政府計畫的目標。

HTC 在推動 VIVE Reality 的過程中逐步轉型為全方位的解決方案公司，不只在策略性市場上打造創新的高端硬體，也建立業界領先的平台、軟體、內容和服務以創造收益，並為 HTC 未來的成長奠定根基。

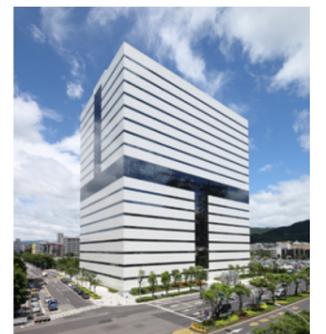


全球營運據點



HTC 總部設置於台灣，在品牌經營的帶動下，HTC 的營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美洲與亞洲等全球區域，在營運總部的協調整合下，提供客戶綿密網絡般的專業服務。為就近服務客戶與貼近消費者，HTC 在全球各主要市場皆設有據點，如美國、加拿大、英國、德國、法國、印度、澳洲、中國大陸、日本、香港、越南以及阿拉伯聯合大公國等地。

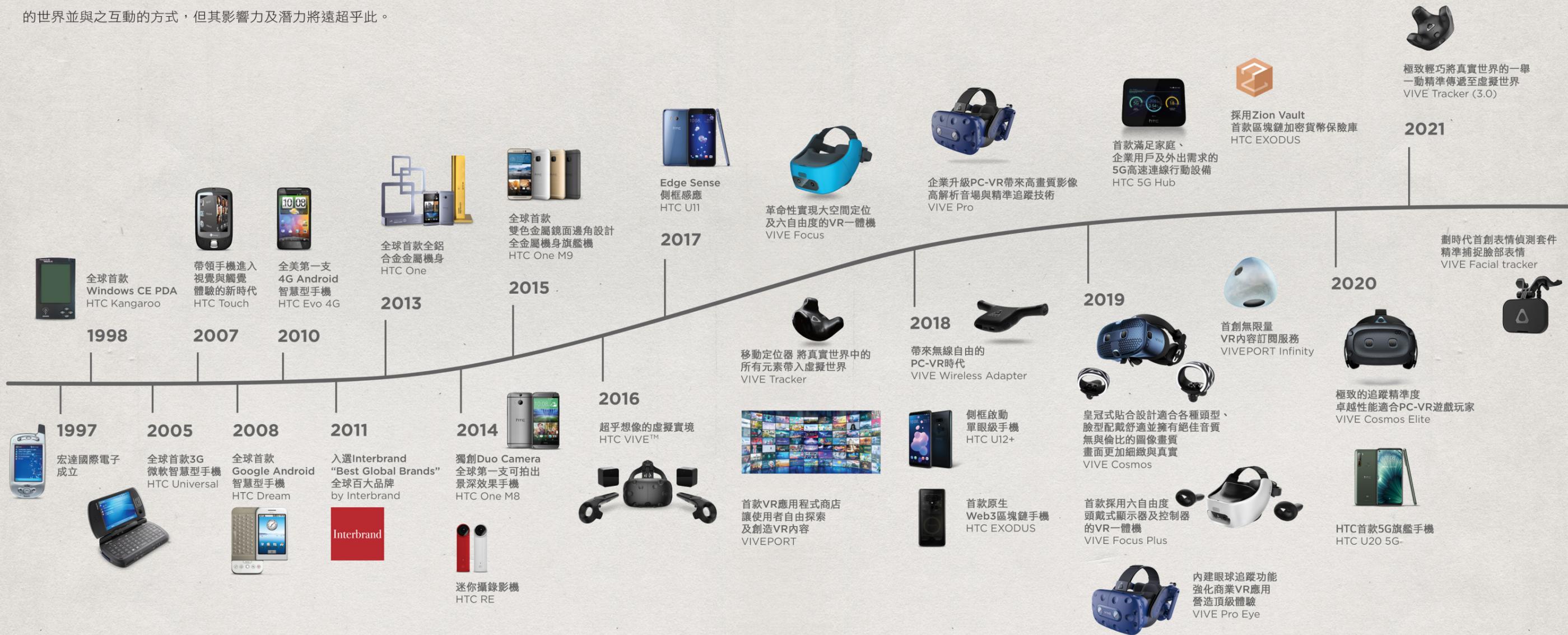
*為 HTC 主要營運據點，其中「重要營運據點」為台灣。



產業概況

HTC 自成立以來，作為全球創新科技的標竿，憑藉著強大的研發能力，不斷在市場上推出世界一流的產品，透過研發一系列智慧手機、VIVE 虛擬實境硬體及生態系統，創造出讓消費者驚艷的產品與體驗。

HTC 所呈現給世人多樣化的智慧型手機、虛擬實境軟硬體及內容正逐漸改變消費者和企業認識這個的世界並與之互動的方式，但其影響力及潛力將遠超乎此。



智慧型手機產業概況

智慧型手機產業在 2020 年迎接新的技術進入 5G 時代，全球智慧手機市場原預期 2020 年由 5G 多國開台商轉後，將引入 5G 換機潮的商機，然有鑑於 COVID-19 從 2020 年初即開始影響全球智慧手機的供需下滑，同時也部分延宕區域市場 5G 開台的時程，因此 2020 年全球智慧手機出貨量持續衰退，展望 2021 年隨著疫情趨緩，景氣復甦且基期較低，智慧型手機應將重返成長軌道。

	1G	2G	3G	4G	5G
年代	1980	1991	2001	2008	2020
技術	AMPS	GSM CDMA	WCDMA CDMA2000 TD-SCDMA	LTE	Millimeter Wave, Massive MIMO, Beamforming
服務	通話	通話、簡訊、Mail (文字)	通話、簡訊、 網路、音樂串流	通話、簡訊、 網路、 1080p 影片串流	通話、簡訊、網路、 4K 影片串流、VR 直播、 自駕車、遠距手術
速度	2 Kbps	10 Kbps	3.8 Mbps	0.1 Gbps	1-10 Gbps
頻率	800-900 MHz	850-1900 MHz	1.6-2.5 GHz	2-8 GHz	3-300 GHz

智慧型手機過去幾年間不斷有功能上的更新和創新，從傳統功能型手機過渡到可以觸控、擁有獨立作業系統的通訊產品，又因為消費者需求而不斷有鏡頭和電池等零組件的進化，帶動通訊相關硬體產業蓬勃發展。目前智慧型手機產業已經是一個專業分工的成熟產業鏈，智慧型手機的每一個零組件都來自於不同的供應商，經由製造商進行組裝後，交由經銷商或是電信商進行銷售。智慧型手機的銷售成長已趨於緩慢，一方面是因為手機市場的硬體及功能已趨於成熟與規格化，普遍創新不足，即使是新機的性能優化也不足以吸引消費者來更換手機，另一方面則是市場已趨飽和，尤其是在歐美等已開發國家，致使手機產品生命週期與替換週期越來越長。



虛擬實境產業概況

虛擬實境來自於人類對沉浸感的追求，也是過去 10 年智慧型手機產業在各種顯示技術、處理器、控制器等關鍵技術累積下來的科技發展方向，消費者滿足於視覺效果的同時，也更希望可以「身歷其境」感受不同的虛擬世界。

根據 IDC 公開發布 2020 年虛擬實境產業研究白皮書，虛擬實境產業鏈可以細分為硬體設備、軟體、網路、內容以及分發五個部分，每個部分均環環相扣，密不可分。

硬體與軟體環節可以看成虛擬實境產業的上游，其中硬體包括晶片、顯示器、光學模組和傳感器在內的零件，以及具備手勢識別、追蹤定位和體感交互的各類整機設備；軟體則包括作業系統、雲端平台、SDK 在內的各類開發平台與工具，以及各類處理軟體。網路與內容環節可以看成虛擬實境產業的中游，其中網路包括運營商與各級網路基礎設施；內容則包括虛擬實境素材採集與開發相關的內容製作，以及各個行業的落地應用。分發運營可以看成虛擬實境產業的下游，包括內容分發平台、產品分發渠道並提供各類運營，讓虛擬實境的內容與服務快速觸達消費與行業用戶。



目前虛擬實境產業主要的硬體廠商以 Facebook 成立的 Oculus Rift、HTC 的 VIVE 和 Sony 打造的 Sony PS 虛擬實境頭盔為主，各廠商因為其產業策略之不同，而採取不同的發展方向。虛擬實境產業分為三大方向發展：一是硬體頭盔的規格提升、二是與軟體商配合針對消費者需求的應用服務開發、三是拓展個別領域更優化的商業應用。

硬體廠商從號稱「VR 元年」的 2016 年，虛擬實境產品開始進入消費者市場後，先以遊戲應用吸引大眾，用虛擬實境玩遊戲不但可提升視覺的享受，更讓玩家有機會更沉浸於遊戲的場域，同時有了新的控制器可以操作，增加更多不同的五感體驗。過去推出的虛擬實境頭盔以連結電腦端為主，需要配備較強大繪圖運算能力的 PC 連結才能有較佳的視覺體驗，而近來廠商努力開發的方向則為一體機 (Standalone)，讓消費者可以更有移動自由度，可以減少連結線的干擾，也讓使用體驗更佳。

而發展虛擬實境硬體的同時則有賴於軟體開發商持續配合，例如遊戲應用有知名遊戲平台 Steam 為代表，HTC 則與開發商合作，獨立開發 VIVEPORT 平台，讓開發商可以將應用服務上架，讓虛擬實境可以不只有遊戲領域應用，更可以有影片、社群與繪圖等內容可以使用。針對虛擬實境，HTC 以經營生態系的概念深耕，認為當硬體裝置已經步向成熟，則需要有足夠的內容支撐，才是吸引消費者使用虛擬實境的關鍵；在整合軟硬體的平台上，內容越是豐富，越可能串起整個虛擬實境生態系。

虛擬實境第三大發展方向則是往專業領域進行功能的開發，以目前已知的應用產業來看，醫療、建築等專業領域正對於虛擬實境應用表示歡迎，尤其是虛擬實境所提供的立體成像環境，可以讓醫療相關行業的訓練、模擬更有效率，像是利用虛擬實境進行手術的模擬、醫療儀器操作的訓練，都可以讓虛擬場景有所發揮。

進入 5G 時代，由於更快速的網路，5G 技術一定程度上解決了虛擬實境設備顯示分辨率低、影像延遲等技術問題，而 AI 和大數據技術的發展，也促進了虛擬實境由消費級應用向大規模商用級應用的轉換。尤其在 2020 年初新冠疫情的影響下，「宅經濟」讓消費者對虛擬實境設備的接受程度不斷提升。例如，虛擬實境技術在推動房產經紀業務線上化方面發揮了關鍵作用，讓消費者足不出戶就可以參觀房源，大幅提升看房效率並降低感染風險。虛擬實境已經在個人消費娛樂以及商用領域發揮獨特價值，未來虛擬實境在行業與消費領域的應用場景會越來越多，虛擬實境行業將進入高速發展期。

HTC 董事長王雪紅榮獲 Accenture 虛擬實境終身成就獎

創辦人暨董事長、執行長王雪紅，獲國際延伸實境研究院 (The Academy of International Extended Reality, AIXR) 頒發「Accenture 虛擬實境終身成就獎」(Accenture VR Lifetime Achievement Award)，肯定王雪紅對 VIVE Reality 願景的遠見。

宏達電董事長暨執行長王雪紅表示，對於能獲頒此獎項感到十分榮幸，願將這份榮耀歸給所有一起做夢並一起實現夢想的團隊與夥伴。目前仍是虛擬實境科技的探索時期，每一天都有新的應用內容產生，許多人、企業、學校與博物館等機構都相當期待虛擬實境科技無窮的潛力，並且將虛擬實境運用在共同協作、訓練、教育、醫療、藝術文化甚至是全球環境永續性經營的探索等領域，虛擬實境是開啟美好未來的關鍵技術。

AIXR 執行長 Daniel Colaianni 表示，很榮幸宣布王雪紅為本屆 Accenture 虛擬實境終身成就獎得主，盼能激勵下一代先驅者打破限制，進行更多大膽的嘗試並持續研發數位科技，同時也感謝 Accenture 的支持，讓 AIXR 能表揚如此的成就，持續滋潤這一塊正在成長茁壯的產業。



轉投資及關係企業

宏達電的轉投資政策，是以專注本業的核心業務及有利於未來長期發展的產業項目為主，並且經產業趨勢，市場競爭、團隊經驗、商業模式及風險評估等相關之適當財務評估分析，透過股權投資或購併方式進行之策略投資。具體目標為持續提昇產品及服務品質，加強關鍵技術之發展，並掌握未來市場需求，以持續增進公司之核心競爭力。

我們為提供企業用戶端、個人消費者端及電信營運商端等不同的解決方案，持續透過策略性投資與 VIVE X 加速器計劃的執行，深化虛擬實境及擴增實境相關新技術提升、應用軟體及內容的擴增與充實，以深耕企業市場及大眾消費市場。



htc U20 5G

產品概況

HTC 在行動通訊領域，持續以嶄新的科技，不斷挖掘出智慧型手機的發展可能。並且以豐富創新的虛擬實境、擴增實境、人工智慧、區塊鏈，以及 5G 高速網路，交織組合成屬於 HTC 的科技願景「VIVE Reality」。

智慧型手機



HTC 持續耕耘智慧型手機市場，我們在 2020 年發表了三款中階智慧型手機 U20 5G、Desire 20 pro 以及 Desire 20+，其中 HTC 於 2020 年 6 月推出首款由台灣製造的 5G 手機——U20 5G，是 HTC 致力於提升劃時代創新和無與倫比應用功能至全新層次的最新展現。完整支援台灣 5G EN-DC 頻段，並採用高通雙模 SA & NSA 新世代處理器，確保 4G 過渡到 5G 期間的靈活性。與前一代產品相比，繪圖效能更提升了 20%，從 4K 家庭劇院到畫面流暢的電玩遊戲，一機即可滿足您所有的娛樂需求。未來我們也將持續與各大電商以及全球電信業者合作，開發 5G 網路的核心產品。



5G 娛樂體驗



5 鏡頭



霧面光澤設計



6.8 吋 20:9
大螢幕



5,000 mAh
大電量

虛擬實境

虛擬實境 (VR, Virtual Reality) 代表新一代運算與娛樂，HTC VIVE 允許使用者瀏覽整個虛擬實境世界，並使用模擬雙手的獨特控制器與物件互動。

● VIVE Cosmos

VIVE Cosmos 亦於 2019 年 1 月美國 CES 首度亮相，是 VIVE 系列最新的頭戴式顯示器產品，提供最高舒適感與簡易的安裝與操作體驗，讓使用者隨時隨地都能迅速進入虛擬實境的世界。VIVE Cosmos 不需要任何外在定位裝置，並能夠



最大程度的彈性運用實體空間，無論在家或是出門在外都能自在使用，同時也提供電競等級電腦外更多的運算力來源選擇。透過 VIVE Cosmos 的推出，HTC 將重新定義虛擬實境在架設安裝及使用環境選擇上的便捷性。VIVE Cosmos 將是首款搭載全新虛擬實境使用體驗「VIVE Reality System」的 VIVE 頭戴式裝置。

VIVE Cosmos 系列獲美國重量級商業雜誌《Fast Company》頒發「Fast Company 創新設計獎」(Fast Company Innovation by Design Awards.)，《Fast Company》是與《財富》及《商業週刊》齊名的美國重量級商業雜誌，能在眾多世界級產品中脫穎而出，對 VIVE 的硬體設計是非常大的肯定。

具有俐落的外觀設計與散發未來感的金屬藍色調，VIVE Cosmos 辨識度最高且最吸睛的，就是在頭戴顯示器前方面板上密布著如雕花般細緻的孔洞，這並非純粹為了賦予它酷炫的外表，而是能提升整個頭戴顯示器的散熱效率，讓玩家能舒適地沉浸在虛擬實境的場景中。而更具包覆性的整體設計，能夠將所有的重量十分平均且大範圍地分散在玩家的鼻子、臉頰、眼部四周、前額與頭部，玩家因此能花更多的時間在虛擬實境的世界當中。而設計團隊也十分細心地裁切面部墊片，運用人體工學的原理，讓頭戴顯示器能伏貼地適應各種玩家不同的臉型與近視度數，甚至玩家配戴著眼鏡，也能直接穿戴顯示器。而在實現上述設計之後，都還能防止外部光源穿透，這一點對任何品牌的虛擬實境頭戴顯示器都至為關鍵。

除上述玩家極為有感的人體工學應用，可調整的模組化設計更是 VIVE Cosmos 的亮點核心功能，玩家可隨時輕易地隨應用內容更換不同規格等級的面版，不論是由內而外、或是由外而內追蹤的面版，消費者僅需輕鬆地更換面板就能升級，同時降低產生電子廢棄物。VIVE Cosmos 另一項讓玩家讚不絕口的就是上掀式的頭盔設計，這樣的設計讓玩家能快速在虛擬與現實世界之間切換，對於需要頻繁交互檢視虛擬實境內容，以及與電腦螢幕的開發者與內容創作者相當實用，而一般玩家也可以很迅速地暫停體驗，處理手邊須立即回應的事情。

● VIVEPORT

VIVEPORT 為 HTC 全球虛擬實境應用商店及內容訂閱服務平台，營運範圍廣及 70 個國家，提供超過上千種體驗內容，支援各式主要虛擬實境頭戴顯示器，包含電腦驅動頭戴顯示器、一體機及手機裝置。



2019 年問世的 VIVEPORT Infinity 則為全球首創無限量虛擬實境訂閱服務，為虛擬實境產業建置了全新的內容商業模式，此項服務不僅創造出更多虛擬實境應用需求，也協助開發者更加接近消費者。而在面對疫情挑戰的 2020 年，主打虛擬場域的虛擬實境應用更是充滿成長動能。

除了在環保方面，將實體轉往虛擬平台可有效減少的資源消耗以外，VIVEPORT 在 CSR 領域也重視平等和心靈健康，在內容上架前，需確定符合 VIVEPORT《內容準則》，若有種族、膚色、社會階級、語言等歧視內容，將不予上架。在產品上架後，仍會持續監控有無違反相關規定的情事，HTC 與創作者一同創造優質的虛擬內容環境。

在 2020 年，其虛擬實境內容的質與量均大幅提昇，平均每月都有 30 部作品加入平台，在遊戲內容之外，VIVEPORT 更持續探索提供更多虛擬實境體驗的可能性。VIVEPORT 在 2020 年參與了威尼斯影展 (Venice International Film Festival)、英國最大的獨立電影節 - 雨舞影展 (Raindance Film Festival)、倫敦電影節 (the London Film Festival) 的兩個音樂節與一個虛擬實境時裝秀等重要活動，讓使用者能在 VIVEPORT 平台上嘗試遊戲以外的虛擬實境體驗。同時值得一提的是，兩部在去年獲得艾美獎兩部作品 - 《Awavena》和《The Line》也在去年於 VIVEPORT 平台推出。

● VIVE ORIGINALS

HTC VIVE ORIGINALS 為 HTC VIVE 旗下的自有內容品牌，致力於原生 IP 的開發與原創內容的製作、發行，探索虛擬實境電影、藝術、動畫、音樂、文化典藏、文創娛樂等產業發展，積極培育跨域內容創作團隊，建立虛擬實境技術規格標準化及內容製程標準作業流程，提供更多元虛擬實境解決方式，同時透過跨域內容的公播授權、展覽及藝術典藏交易等新創商業模式實現獲利外，更積極爭取政府影視投資的合作機會，擴大內容規模、創造產業價值，從內容群聚 VIVE Reality 生態圈，透過新的科技創意豐富人類的文化生活。

VIVE ORIGINALS 以「創造人們在虛擬世界裡具文化價值的娛樂體驗」作為品牌願景，透過內容產出、商務產值、平台服務、解決方案四大主軸為發展重點，將虛擬實境技術結合典藏文化藝術、記錄影視音內容，加深虛擬與現實世界的連結。

● VIVE Arts

HTC 於 2017 年成立 VIVE Arts，展開全球虛擬實境藝術計畫。VIVE Arts 自推出以來積極致力於拓展藝術文化領域，虛擬實境是一個嶄新、潛力十足的媒介，提供人們以全新方式欣賞全世界的藝術瑰寶，並透過 VIVE 革命性的創新技術改變人們創作及體驗藝術的方式。VIVE 也與博物館及內容開發者合作，並將其作品以嶄新方式推出。

● VIVELAND

VIVELAND 是 HTC 旗下的虛擬實境樂園品牌，自 2016 年 10 月創立於台北三創數位生活園區，並於 2018 年底與高雄市政府共同創立了 VIVELAND 高雄館，座落於大魯閣草衙道，佔地面積 250 坪，為全國目前最大規模的虛擬實境主題樂園。在疫情期間，VIVELAND 場館內外，均以 75% 酒精消毒環境，與消毒入場客人的雙手，也一律實施量測體溫，讓來客在疫情期間仍然可以暢快玩樂！

此外，VIVELAND 亦積極於海外拓展與跟各國開發者合作，2020 年二月，經過團隊一年的努力，成功的將業務推進到中東的沙烏地阿拉伯王國，在該國東部大城胡拜爾 (Khobar) 建立灘頭堡，與當地大型科技通路商 United Electronics Co. EXTRA 建立沙烏地第一家虛擬實境主題樂園 Xtra Life，佔地 2,000 多平米。配合中東蓬勃發展的娛樂機會，未來將持續以此為中心擴展中東各國虛擬實境主題樂園業務。

健康醫療

HTC DeepQ 健康醫療事業部是由跨領域專家和工程師所組成，例如電腦科學、軟體工程、醫學、法規、使用者經驗與設計，藉由虛擬實境及擴增實境、大數據和人工智慧之技術，以開發並提供精準個人化醫療的產品和服務，以降低成本且提高效果的健康照護。



● DeepQ 醫學百科

DeepQ 醫學百科提供一般民眾易懂且值得信賴的內容，減輕閱讀醫學相關文章的負擔。從一般民眾的需求及角度出發，打造出超過一千篇適合一般民眾閱讀的疾病百科，讓讀者可以快速精確掌握疾病的定義、症狀、病因、診斷及治療和藥物參考等內容，於 2020 年已增加至近 1,500 篇的衛教內容。而萬芳醫學中心及彰化基督教醫院體系也直接採用 DeepQ 醫學百科的內容，透過 AI 對話機器人將個人化的精準衛教內容提供給民眾。未來，也將與醫療人工智慧及醫療服務結合，成為民眾及醫事人員互動的醫學衛教平台。

網址：<https://dzs.deepq.com/>

● DeepQ 人工智慧平台

HTC 健康醫療事業部 DeepQ 於 2019 年 9 月推出醫療應用「DeepQ AI Platform」，它是由 DeepQ AIP 工作站和 NVIDIA DGX-1 機器所組成，且被設計在醫院 IT 環境中運行，透過最佳化訓練環境、內建多種 AI 模型、全自動的參數調整，以及配合簡易的使用者介面，可大幅降低學習門檻與 AI 訓練模型的成本。透過加速技術及系統 / 演算法優化，DeepQ AI Platform 可在三天內完成過去要花費十週的任務。它在醫療人工智慧模型訓練應用是一個全新的設計理念「UaaS (User as a Developer, 用戶即是開發者)」，DeepQ AI Platform 易學易用，醫生無需學會編寫和設計深度學習程式，便可以讓醫生自行訓練 AI 判定 X 光片。2020 年已成功銷售至台灣醫學中心，醫生可視臨床流程上之需求自行開發 AI 模型，可進行臨床研究或改善臨床工作流程。



● AI 自然語言處理平臺 T-BERT

HTC DeepQ 推出新一代 AI 自然語言處理平臺命名為 T-BERT (Taiwan Bidirectional Encoder Representations from Transformers)，使得電腦能同時三聲道讀 / 聽 / 寫國語、臺語及客語，將 AI 應用在語義分析及問答互動上。

新一代 AI 自然語言處理平臺 T-BERT 採用 Transformer 網路架構，從左到右；從右到左，雙向讀取段落文字，透過編碼器分析文字特徵，結合為臺灣研發的 AI 加速運算技術，DeepQ 的 AI 團隊讓 AI 不斷閱讀巨量語意資料庫，訓練 AI 判斷語意，大幅提升語意判斷的精準度至 93.7%。

在臺灣，同時支援國臺客語的自然語言處理平台尚不存在，HTC 計畫將把 T-BERT 模型開源釋出，並繼續擴充規模，以回饋學界與促進產業發展。同時將陸續把此技術導入產品端，譬如此平台可以使疾管家未來能夠支持國 / 臺 / 客語問答。



財務績效速覽

HTC 在 2020 年全年合併營收為 58.1 億元，合併營業毛利為 15.6 億元，合併營業毛利率為 27%，營業利率為 -110%，稅後淨利為 -60.2 億元，每股稅後盈餘 (LPS) 為 -7.27 元。受全球智慧型手持裝置市場競爭影響，出貨量較去年同期減少，致 2020 年度營收較 2019 年度減少；另因本年度產品組合變化，故 2020 年度毛利較 2019 年度增加；營業費用方面因持續執行擰節政策，較前期減少。

	單位	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入	佰萬元	23,740	10,015	5,806
營業成本及費用	佰萬元	37,704	19,865	12,197
所得稅費用	佰萬元	5,204	(6)	(4)
員工薪資福利	佰萬元	8,730	6,476	5,267
盈餘分紅 (股利股息)	元	0.38	0	0
社會投資 / 捐贈費用	佰萬元	0	0	0

註：1. 相關數據係以合併報表數據列示
2. 俟年度股東常會決議後定案

HTC 主要商品：智慧型手持裝置及其他 (配件)

年度	產能 (千台)	產能 (千台)	產值 (佰萬元)
2018	7,200	1,673	16,137
2019	6,900	563	5,527
2020	7,300	478	3,413

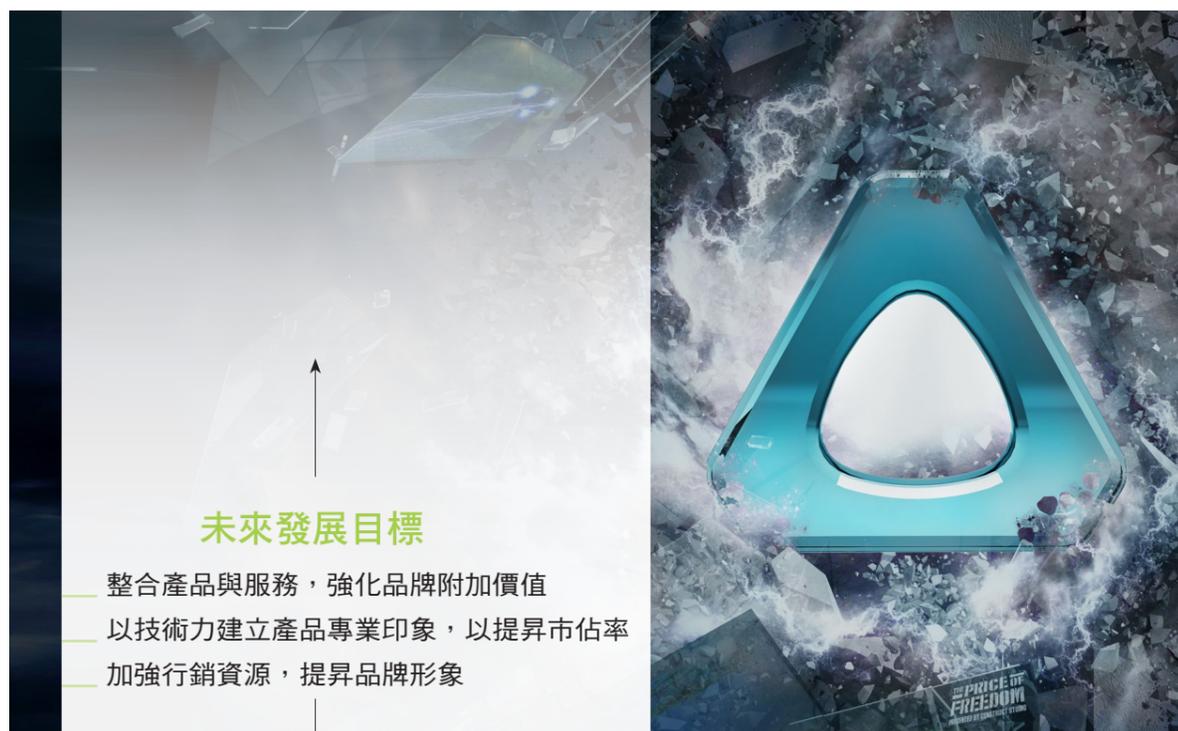
註：產能係指公司經衡量必要停工、假日等因素後，利用現有生產設備，在正常運作下所能生產的數量。

產品銷售狀況：智慧型手持裝置及其他 (配件)

年度	內銷		外銷	
	量 (千台)	值 (佰萬元)	量 (千台)	值 (佰萬元)
2018	791	3,432	14,917	19,552
2019	397	1,847	19,385	7,347
2020	168	978	1,559	4,436

註：主要商品資料不含維修收入、產品開發收入。

追尋卓越 止於至善



未來發展目標

- 整合產品與服務，強化品牌附加價值
- 以技術力建立產品專業印象，以提昇市佔率
- 加強行銷資源，提昇品牌形象

目前的成就

- 創造全球具備優異設計的智慧型手機
- 台灣最有價值的國際品牌
- 全球首款虛擬實境系統 **VIVE**，透過空間定位技術帶來如現實生活中的互動及體驗
- 藉由虛擬實境與擴增實境、大數據和人工智慧之技術開發並提供精準醫療的產品和服務，以降低成本且提高效果的個人化醫療

HTC 面臨的挑戰
如何提升品牌忠誠度

HTC 透過不斷創新的產品研發，在行動通訊與沉浸式科技領域中，創造具有絕佳體驗與革命性效能的產品、解決方案與平台。我們的初衷是藉由高效能的可攜式設備，讓人們享受智慧化的行動生活體驗。HTC 以革故鼎新的領導之姿進入智慧型手機產業，現在則循著同樣的創新模式，進入智慧連結與虛擬實境的領域，引領高科技產業的潮流前進。

大膽的創業家精神驅使我們不斷挑戰極限，使用科技來傳遞並提升人類生活的體驗。勇於追夢的理念是我們的核心理念。我們尋找核心問題以提出令人驚喜的創新解決方案。我們不斷地挑戰自己與客戶，激發彼此間最大的潛能。你的夢想是什麼？你能看到嗎？那會改變我們的視野嗎？能讓我們感受到嗎？未來將是屬於全力創造與創新的夢想家。我們勇於追夢，以夢想為未來投注力量。

秉持著夢想的力量，我們以創造性的方式整合各項尖端技術，包括行動通訊、虛擬實境、擴增實境、人工智慧、5G 高速連線和區塊鏈等皆在蓬勃發展中，以全新的方式結合，將創造出前所未有的美好生活，這就是我們 VIVE Reality 的願景。

我們努力實踐 VIVE Reality，我們積極探索人們的需求、渴望、希望和期待，運用當前和未來的尖端科技，不斷創新產品研發、內容以及提出有效的解決方案。從現實的桎梏中解放出想像力，激發真正的潛力，秉持 HTC 的創新精神與 VIVE Reality 願景，創造出更美好的新世界，使未來更值得期待。

VIVE Reality 願景的實踐，建立於三個支柱上：

人文

我們創新的核心是以人為本。我們致力於尋找人們、企業和整個社會的需求，並擴展全新視野，藉此將人類生活推向未曾想像的境界。

科技

HTC 在科技界的傑出經驗與承諾是我們追尋卓越的強力引擎。我們致力於開創一個讓各樣客戶都能取得最耀眼的產品、平台、工具與服務的世界。科技已成為新世界中，協助人們擁有更加的體驗以激勵創造力的輔助工具。

想像

想像力是最強大的工具之一。我們致力釋放無窮的想像力。想像力可以構思出新的方法，讓生活更美好。在充滿沉浸式現實的世界中，帶來無限可能的體驗。每一個人都可以成為最出色的自己，並能協助企業實現願景，解決更大的挑戰。

這種精神與方法體現在源源不絕的世界級創新中，我們持續將更強大、更便利的創新設計，帶入虛擬實境、行動通訊與 5G 高速連線等新產品中。我們也持續精進於社會、環境、文化議題的倡議，以及對教育的支持。從我們的同仁到產品，在勇於追夢的企業理念引導下，HTC 將成為更有影響力的全球性組織。

「謙遜中見卓越」(Quietly Brilliant) 深植於 HTC 的企業文化，HTC 致力於啟發消費者、員工、合作對象及所有參與夥伴的無限潛能，為了實現此目標，我們努力追求真、善、美的企業核心價值。

真

代表真實和無虛假。

在科學和技術領域中持續求真，透過創新解決方案改善社會。這是 **HTC** 最重要的本質。

善

代表將衷心的想法，轉變成改善人們生活的實際行動。

例如，以高品質、有同理心的應用內容，研發可幫助身心障礙人士及老年人，或是對新生代教育有所助益的產品。

美

代表簡潔與優雅。簡單的結構內含藏著多元用途的繁瑣細節。

我們所研發的高品質產品，簡潔的設計以及直覺化的使用者界面，喚起使用者對美的迴響。

唯有推出具備真、善、美精神的卓越產品，才能實現「科技結合人文，釋放想像力」的使命，進而實現我們 VIVE Reality 的願景。

VIVE 品牌標誌的等邊三角分別代表人文、科技與想像。其中心則象徵 VIVE Reality 是通往全新真實體驗的世界之門。VIVE 的信念源自人文關懷，透過創新科技的締造與連結，讓夢想得以更真實，創造出前所未有的景象。VIVE Reality 激發了娛樂、教育、訓練、設計、醫療、藝術、購物、社群網絡等許多不同領域的創新。讓人們與想像的世界更靠近，改變人們生活與學習的方式，為世界帶來最真實的影響力。

HTC 不懈餘力推動品牌，以下列宗旨建立品牌價值：

- **真實**：真實地秉持我們使命的本質，在創造價值的同時，實現改善人類生活和經驗的信念。
- **創業家精神**：我們敏捷靈活，注重成本，旨在透過追求至善與活力充沛的方式來建立我們的品牌，實現最大的效益。
- **創新產品**：透過不間斷地在行動通訊、虛擬實境、5G、區塊鏈以及各種新興科技持續創新產品及服務，我們用行動具體體現品牌的價值。
- **完整解決方案**：我們不只是一家硬體公司，VIVEPORT 虛擬實境應用程式商店提供內容，VIVE Studios 創新應用內容，以及 VIVE Enterprise 為企業用戶提供完整解決方案。透過平台、軟體和服務多方面為客戶提供完整有效解決方案，為我們帶來正面的使用者經驗及客戶滿意度。
- **擴大消費族群**：透過持續優化產品與提升使用者經驗，並支援更廣的軟體整合方案，我們努力擴大新市場，以科技為新客戶族群帶來創新產品。
- **發展產業生態系**：HTC 與合作夥伴緊密合作，建立完整的生態系統吸引更多的使用者，並積極參與產業結盟，以展現我們的創新領導地位。透過 VIVE X 加速器計畫，我們為虛擬實境、擴增實境、人工智慧、5G 以及區塊鏈等生態系發展提供有力支持。我們創造與合作夥伴密切合作的機會，共同探索促進創業創新的互利方式。VIVEPORT 提供使用者及企業專屬的虛擬實境應用內容，透過 VIVE Wave 平台，提供合作夥伴優化而高效的虛擬實境設備以利開拓新市場。HTC 在產品研發的各個階段皆考量產業生態系的需求，持續專注於創新。
- **睿智的溝通**：我們開發多項受消費者喜愛，能夠激發他們探索精神與想像力的產品。這些體驗與感受深入人心，無形卻有效地建立了品牌的深度，是我們全力以赴努力的方向。
- **建立社群，強化顧客關係，提供永續價值的服務**：我們與消費者的關係，已遠超過消費電子產品的交易。透過我們的平台、軟體、服務提供，我們持續強化與消費者的連結，致力提供永續價值的服務，為消費者創造更美好的體驗。

(COVID-19)

新冠肺炎防疫管理



HTC 內部因應新冠疫情之防疫原則

HTC 新冠肺炎疫情管理簡述

2020 年隨著新冠狀肺炎 (Covid-19) 疫情急速升溫，其對日常工作及生活模式更造成莫大之衝擊。HTC 依中央流行疫情指揮中心專業訊息及防疫作為，制定防疫相關管理辦法及採買應有之防疫物資，並要求公司員工、訪客、外包廠商等力行與配合相關防疫措施，對總管理處人員亦是從未接觸之嚴厲挑戰。

我們感謝員工在防疫期間，對於公司防疫措施的配合。本公司在疫情期間亦制定有關防疫的管理方針，簡述如下：

1. 依據中央流行疫情指揮中心（CECC）防疫政策成立防疫應變小組，由總管理長擔任指揮官，召開緊急防疫應變會議，指定各級防疫分級之工作分派，疫情嚴重時啟動防疫應變計畫。
2. 所有進出人員皆納入管制對象，包含櫃檯、警衛、餐廳、健身房等設施，皆需量測體溫（如訪客及人員有發燒（ $\geq 37.5^{\circ}\text{C}$ ）、咳嗽、呼吸急促等呼吸道症狀或身體不適時，即刻送醫並通報健康中心）並填寫實名登記表，再以 75% 酒精消毒雙手後方可進入，如疫情狀況升溫，將關閉餐廳。
3. 清潔人員定期以 75% 酒精、稀釋漂白水及次氯酸水，進行會議室、茶水間、廁所、電梯、餐廳、及健身房等公共場所環境消毒。亦宣導同仁使用 75% 酒精清潔辦公室桌椅、電腦、鍵盤、滑鼠、及相關電子用品。
4. 職安衛部門依防疫應變小組決議，協調採購防疫應變物資（口罩、耳溫計 / 額溫計、紅外線體溫儀、酒精乾洗手液、漂白水、次氯酸水……等）之儲備數量。
5. 提供同仁健康自主管理回報表、健康關懷宣導及心理諮商管道，如有發燒（ 37.5°C ）、咳嗽、呼吸急促等呼吸道症狀或身體不適時，即刻請同仁就醫、通報同仁直接主管及健康中心。
6. 同仁若因故需執行居家檢疫、或自主管理，應依照「因應新冠肺炎疫情居家上班 (WFH) 實施規定」向公司申請居家上班。



因應 2020 年新冠肺炎 (COVID-19) 疫情，HTC 加強內部疫情管理，除了每天檢測同仁體溫，開會及近距離談話時需配戴口罩、嚴格管控人員的行程以外，也加強工作與公共環境的衛生消毒。清潔人員每一小時都用酒精或漂白水擦拭電梯內外按鈕、面板，以及會議室門把、一樓沙發區桌面；每一小時以次氯酸水噴霧消毒電梯車廂內部。每隔兩週以消毒水與酒精全面消毒公司一次。

人員管制方面，除讓員工填寫健康聲明書、視疫情程度實施在家工作 (Work From Home, WFH) 與視訊會議，分流上班人潮、減少人群聚集並減少交通碳排放量；如從國外返台的同仁，需主動居家檢疫與在家工作 14 天，凡有呼吸道症狀及發燒者，一律在家上班 7 天。

HTC 除了負責任保護好每一位員工的健康以外，更本著回饋社會的企業責任，與行政院衛生福利部合作，利用 DeepQ AI 平台，針對疫情防治推出了「疫止神通」聊天機器人，協助追蹤「居家檢疫」與「居家隔離」人員，減輕照護人力需求。並升級已在先前推出的「疾管家」對話機器人，提供新冠肺炎預防之相關資訊、快速查詢附近藥局及口罩存量、政令或衛教宣導、指揮中心快訊、COVID-19 說明記者會線上直播、假消息澄清專區等功能，並引入醫療自然語言處理 (MNLP) 功能，可分析對話中的關鍵字並給予準確的回覆資訊。HTC 更與台北慈濟醫院及台灣急重症模擬醫學會合作成立「COVID-19 VR 醫學模擬訓練中心」，讓醫學生能正確學習到新冠肺炎的臨床照護、如何正確採檢等程序，HTC 持續以人工智慧、虛擬實境、醫療區塊鏈等創新技術，站在第一線協助全球對抗疫情。



HTC 挺防疫，用科技對抗新冠疫情

因應新冠肺炎疫情居家上班 (WFH) 實施規定

HTC 因應新冠肺炎之易擴散高傳染性，為保護員工不受疫情侵害，經由健康中心判斷為適用居家上班條件者，由單位最高主管核准後得以居家上班。

一、適用居家上班的條件：

1. 曾接觸新冠肺炎染疫病患。
2. 曾接觸具新冠肺炎染疫風險者。
3. 政府衛生主管機關要求須進行居家檢疫或進行自主健康管理。

二、居家上班的工作規則：

1. 須將公務電腦開機，隨時保持於上線、可以傳遞公司資料之狀態。
2. 手機須保持可通話之上班狀態。
3. 員工須事先完成必要軟硬體設備架設，並確認 VPN 連線狀態。
4. 居家上班非居家假期，員工須確實維持每日八小時工作之規範，完成份內工作。
5. 居家上班期間務必遵守 HTC 工作規則、員工手冊與員工行為準則，並遵守資安規定。
6. 實施居家上班是為保護員工健康，不建議使用咖啡廳、圖書館、共享辦公室等場所做為居家上班之地點，並嚴禁使用上述場所的公用網路。

三、即時通報：

如有身體不適，請立即向主管報告，並向健康中心通報，以便醫護人員可以即時諮商或協助。

四、請假規範：

若有身體不適或無法遵守居家上班的工作規則者，請確實完成請假程序。

疫情期間人力資源相關防疫措施

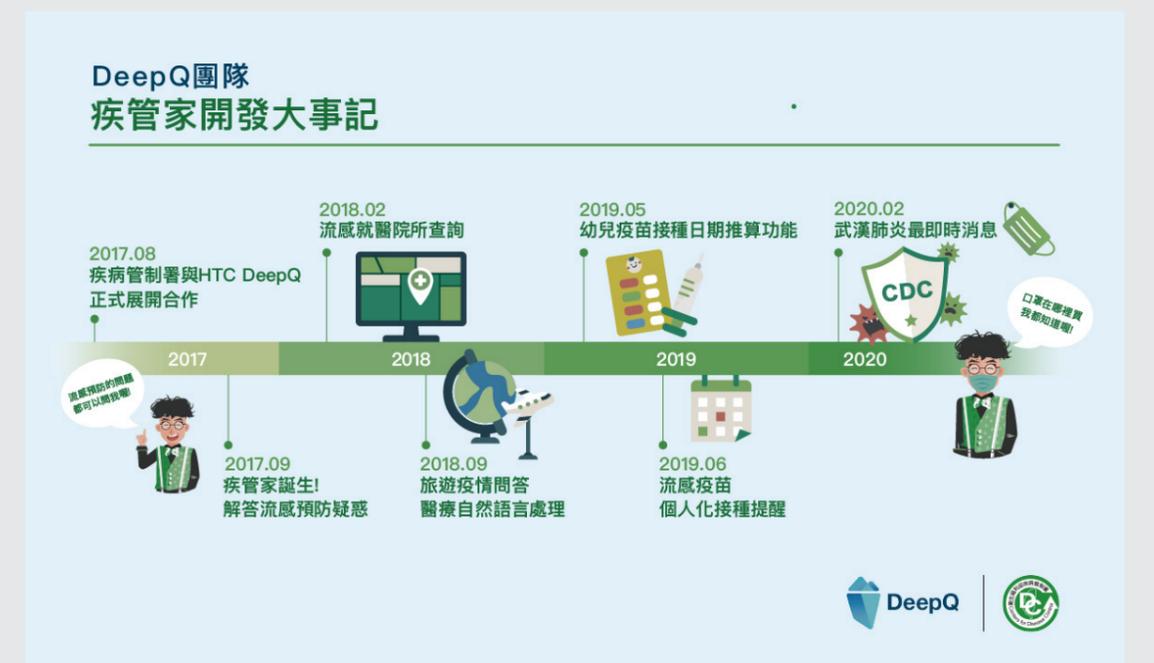
- **招募相關：**依照疫情指揮中心宣布防疫標準而定，面試將要求人選及主管配戴口罩，面試人選須配合公司大樓健康調查，並在面試前填寫健康聲明書，若疫情嚴重時會將改由 Teams 進行遠端面試。
- **訓練相關：**線下課程參加者須全程配戴口罩，且以梅花座安排座位，若疫情嚴重時將暫停實體線下課程。
- **員工關係：**將與健康中心合作，隨時確認疫情級別，並於 HR 內部設立防疫聯繫窗口，調查與掌握公司人力狀況。
- **差旅相關：**防疫期間，國內出差需經最高單位主管同意，國外出差需經 CEO 同意，若有出境需求，須主動向健康中心報備及諮詢防疫資訊，入境後則需要依疾管署要求進行居家隔離檢疫，並通報單位主管及健康中心。

HTC 挺防疫，用科技對抗新冠疫情

● 防疫最佳幫手「疾管家 3.0」對話機器人

HTC DeepQ 於 2017 年與疾管署合作開發疾管家，2019 年再將疾管家升級為 3.0 版。為因應新冠肺炎疫情，「疾管家 3.0」於 2020 年提供新冠肺炎最即時的消息，具有新冠肺炎預防之相關資訊、快速查詢附近藥局及口罩存量、政令或衛教宣導、指揮中心快訊、COVID-19 說明記者會線上直播、假消息澄清專區等功能，並引入醫療自然語言處理 (MNLP) 功能，可分析對話中的關鍵字並給予準確的回覆資訊。

「疾管家 3.0」獲得 TVBS、台視、華視等媒體報導，及民眾的溫馨感謝，並榮獲新冠肺炎防疫獎章、衛生福利部感謝狀、第十七屆國家創新獎 / 創新科技防疫類、《經理人月刊》2020 年「百大 MVP 經理人」等殊榮。



截至 2020 年 12 月底，疾管家累積的總好友數突破 220 萬人。

● 幫助防疫人員施行居家檢疫關懷的「疫止神通」

為因應新冠肺炎疫情，掌握「居家檢疫者」的健康狀況，HTC DeepQ 與 LINE 合作推出的聊天機器人「疫止神通」LINE Bot 已於 2020 年 4 月 3 日正式上線，可同時掌握「居家檢疫者」與「居家隔離者」的健康狀況，施行「雙向簡訊」的通報機制，輔助第一線民政人員的關懷作業。

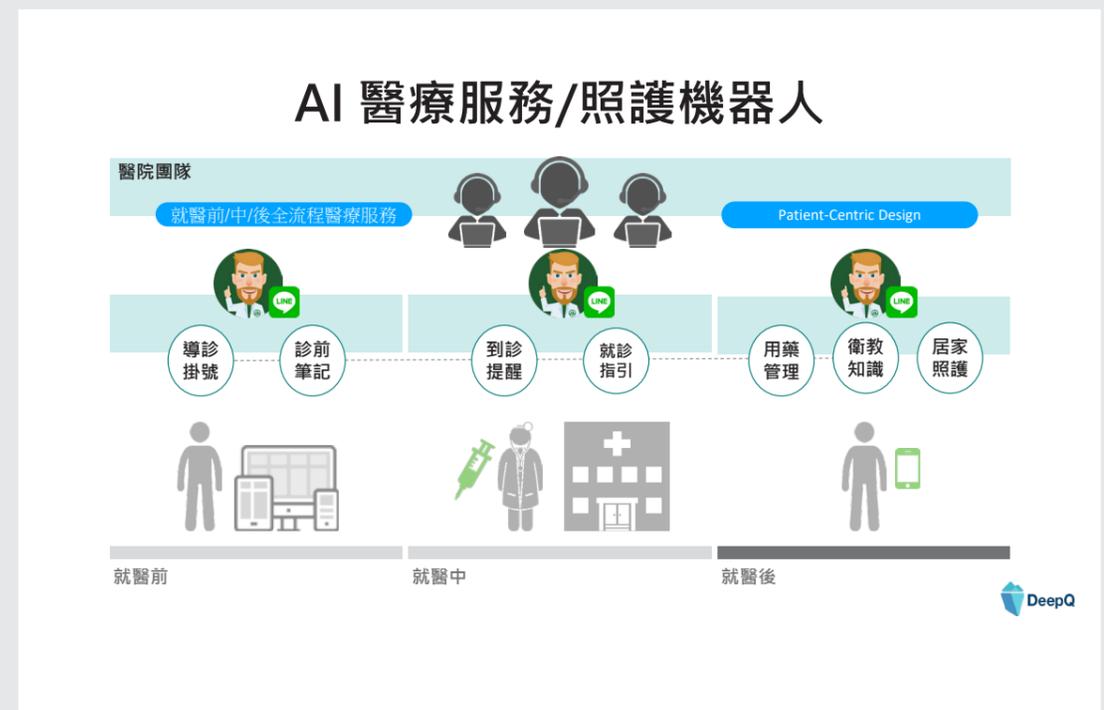
居家檢疫的民眾在接獲疫情指揮中心寄發的簡訊時，點擊簡訊中的連結將疫止神通加到 Line 好友名單中，並在輸入認證資訊後完成驗證，即可每日透過此系統回報自身健康狀況，並取得防疫相關資訊。上路一個月餘，針對使用「疫止神通」的居家檢疫民眾進行問卷調查，在 7,100 份回收問卷中，對於使用「疫止神通」的滿意度高達 8.67（滿分為 10 分），顯示居家檢疫民眾對此服務的信心。



● HTC DeepQ 攜手彰基推出「蘭醫師」全台首位跨院 AI+ 區塊鏈醫療照護對話機器人

HTC DeepQ 推出「蘭醫師醫療照護對話機器人 LINE Bot」，是全台灣首創橫跨 10 間醫院的人工智慧 AI+ 區塊鏈醫療照護對話機器人，透過 DeepQ 醫療區塊鏈技術，強化跨院照護網的資訊安全；從 AI 科別導診、看診前問題筆記、到診後個人衛教，結合醫療區塊鏈資訊安全，一鍵啟動 10 間醫院全面照護，全面升級就醫前、中、後的全程醫療照護品質與經驗。

2020 年 2 月 COVID-19（新冠肺炎）疫情爆發，民眾因疫情必須居家隔離或居家檢疫，無法外出就醫，衛生福利部調整通訊診察治療辦法適用對象，針對居家隔離者可使用遠距醫療服務看診，彰化基督教醫院提供以電話方式預約遠距醫療看診，蘭醫師會透過 LINE Bot 提醒病人看診時間，並在半小時前會提供連結給病人進入遠距視訊虛擬診間，看診期間除了可以視訊方式看診，同時會錄影留存存在醫生端。由於居家隔離者不能外出，看診後可由就診病人家屬攜健保卡前往彰基院外門口慢箋領藥「得來速」櫃台，不需進入醫院。



截至 2020 年底總好友數約 19,500 人。

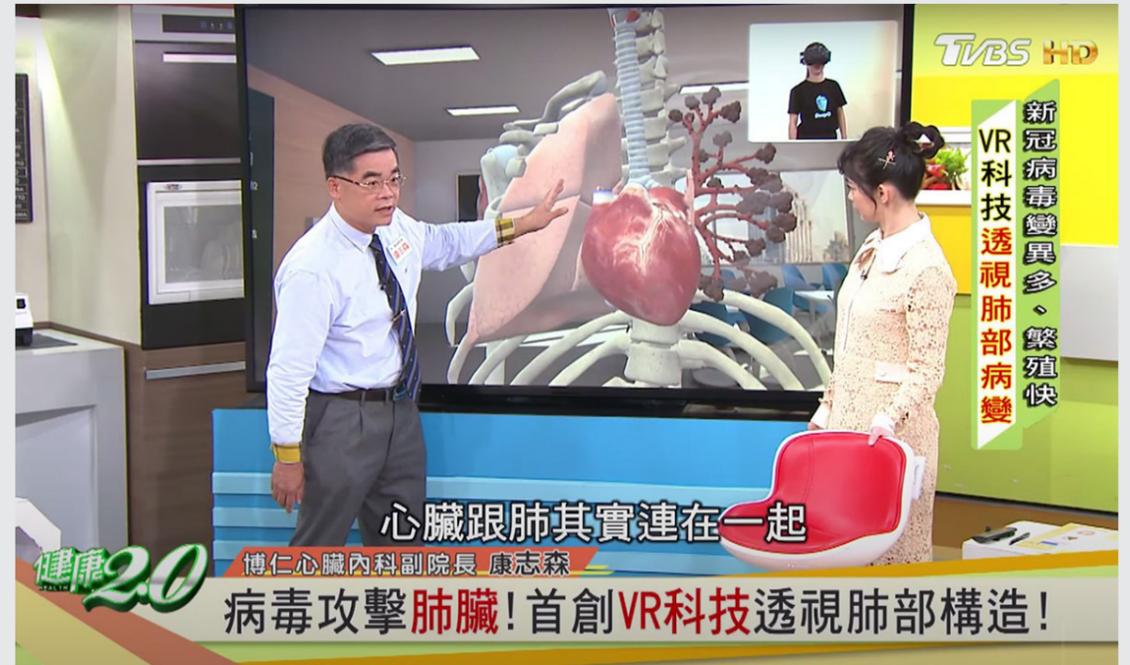
● HTC 與台北慈濟醫院及台灣急重症模擬醫學會合作成立
「COVID-19 VR 醫學模擬訓練中心」

HTC 除了持續與衛福部及疾管署合作 AI 對話機器人「疾管家」及「疫止神通」科技防疫之外，更與台北慈濟醫院及台灣急重症模擬醫學會合作對抗嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)，以虛擬實境 (VR) 創新技術，成立「COVID-19 VR 醫學模擬訓練中心」(COVID-19 VR Medical Simulation Center)，利用 SimX VR 訓練平台，從新冠肺炎篩檢到隔離臨床照護訓練，讓醫學生在安全放心的環境下學習，超前部署擴增醫事照護能量。



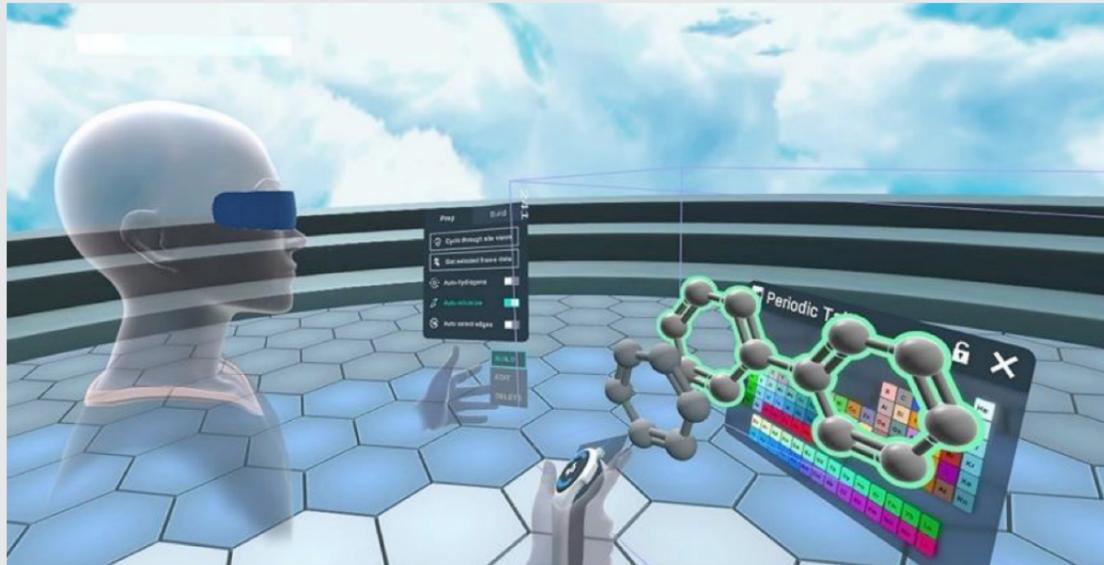
● 新冠肺炎為什麼可怕？讓 VR 來告訴你

新冠肺炎疫情在全球肆虐，民眾及專家無不人心惶惶。新冠肺炎為什麼如此可怕呢？博仁心臟內科副院長康志森醫師在 2020 年 3 月 8 日的「健康 2.0」<https://youtu.be/y-Tc9vdo4Rc> 節目上，利用虛擬實境講解人體構造，為大家解答呼吸系統在感染病毒時，肺部組織被攻擊的狀況，並進而造成肺部纖維化的原因。面對這些不可逆的傷害，將口罩戴好戴滿是最有效的防疫措施。



● **VIVE X 新創團隊深植教育與科學研究領域：**
加速虛擬實境開發與學習，促進新冠肺炎藥物及疫苗研究

HTC 自 2016 年開始，成立旗下全球延展實境加速器 VIVE X，是目前擴增實境及虛擬實境領域中最穩定及活躍的全球投資機構。經過 5 年的悉心經營，其中所投資的新創團隊 - Nanome 團隊，其開發的軟體加速了「計算化學」(computational chemistry) 與「藥物化學」(Medicinal chemistry) 的研究，且開發的平台讓研究人員處理數據時更直覺，打破以往只能用 2D 的介面操作，現在不僅可直接在 3D 虛擬空間獲得數據處理結果，還可以跟其他人員遠端協作與分享。並獲得如美國安大略州的研究人員、義大利藥廠與奧地利政府實驗單位採用，用來進行新冠肺炎的藥物與疫苗研究。



● **HTC VIVE Infinity 挺防疫 虛擬健身強化抵抗力**

Infinity 是全球第一個虛擬實境吃到飽訂閱服務，您可以不受限制體驗數百款虛擬實境遊戲、應用程式和影片，並享有各項獨家優惠。在新冠肺炎疫情持續蔓延之際，為了讓許多必須待在家裡工作或學習的人們，能持續運動提升免疫力與良好體態，HTC 特別自 2020 年 2 月 19 日起至 3 月 31 日開放會員免費使用 VIVEPORT Infinity 一個月，無限制的下載使用 600 種以上的遊戲和應用程式，透過虛擬實境讓消費者超越環境的限制，進而養成良好的運動習慣。

● **VIVE Sync 線上虛擬會議**

2020 年 COVID-19 讓商業交流轉為線上，除了網路視訊軟體外，更有許多企業考慮採用虛擬實境方式進行會議。線上會議對公司內部溝通提供了足夠的便利性，但是對於需要實體及現場體驗的服務和商品的介紹仍不夠便利。HTC 推出 VIVE Sync 虛擬會議服務，幫助企業可以利用虛擬技術更具體、如實地讓顧客感受到商品的優點，同時也對防疫期間需要在家上班或是減少移動的防疫措施，提供了依然可以溝通無礙的新解決方案。



企業社會責任管理

為確保 CSR 議題被有效討論及處理，HTC 在 2012 年底成立 CSR 委員會，並設置專責 CSR 部門－品質暨永續管理部，負責制定相關 CSR 政策、行動規劃，及跨部門的協調工作，擔負起 HTC 與外部利害相關人，包括重要供應鏈夥伴的溝通及意見回饋處理工作，每年至少一次向董事會下之審計委員會匯報 CSR 年度績效與下一年度執行目標。

藉由明確的 CSR 組織與分工，讓相關部門透過跨部門會議納入管理行動，進而帶動整體 HTC CSR 的活絡及創新，以確保相關 CSR 政策和舉措，納入企業日常營運之中。



企業社會責任委員會

HTC CSR 委員會負責經濟、環境和社會主題之決策，每年按各部門所設立之 CSR 目標、當年度重大 CSR 議題進行討論，HTC CSR 委員會每月召開一次會議，由各單位報告 CSR 相關議題執行成果，並授權予各部門主管，進行後續行動方向及成果之追蹤控管，2020 年 12 月起，法務加入委員會一員，參與道德相關議題，此外，為提升會議效率，2021 年度起調整為每季召開。自 2013 年起開始將 CSR 事務及行動延伸到供應鏈，除了進行供應商 CSR 符合度稽核外，亦會執行相關教育訓練機制。此外，當年度 CSR 績效成果，會定期由 CSR 部門邀集相關部門進行彙整，並按照 GRI 準則以確保揭露事實涵蓋所有重大主題，編製成 CSR 報告書公開發行。

HTC CSR 委員會組織架構



HTC「企業社會責任政策」

HTC 承諾遵守營運地區國家、國際相關法規及規範，以誠信、正直的精神執行業務，持續於提供創新、高品質產品的同時，也能兼顧環境、員工健康安全與人權，並積極維護利害關係人權益。本 CSR 政策有助於 HTC 履行社會責任，實現企業永續發展願景，我們也期望相關業務合作夥伴，共同支持此一政策，以確保並提昇內、外部利害關係人相關權益。

- 引用責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct) 及期許 HTC 成為良好的社會公民及參與相關國際倡議
- 積極投入能源效率提升，降低碳排放量及各項環境保護活動
- 永續創新及發展
- 供應鏈永續管理
- 善盡企業公民責任，發揮高度道德規範



CSR 議題管理流程與導入系統

HTC CSR 報告按 GRI 準則，著重於重大主題的揭露，主要針對所判斷出的重大性議題，進行相關行動、績效及成果的揭露。

我們依據產業之相關性，分別鑑別出利害關係人，並將其所關心之議題納入重大性議題之中。為確認重大議題影響範圍，2020 年擴大發放調查問卷，包含員工、消費者、客戶、供應商等，共計回收約 80 份回覆。此外，我們召集了 HTC CSR 委員會成員，按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面或潛在影響，同時 HTC 重視與利害關係人的溝通及互動，除了設置各種暢通的溝通管道外，針對利害關係人所提供的重要建議或意見，我們都會依其關切及對 HTC 營運衝擊影響程度，交予相關單位進行回應及處理，並定期於 CSR 報告書中進行揭露。未來我們將逐步邀集內、外實體，鼓勵其加入 CSR 揭露的範疇。

此外，為確保 CSR 委員會的政策及決議能被具體落實，我們按「綠色產品、環境保護、職業安全衛生及社會責任」等 4 大分類，建構了相對應的管理系統，與國際規範及標準接軌，將企業永續及社會責任政策及方針，融入日常營運作業中。每年至少一次向董事會監察人匯報 CSR 年度績效與下一年度執行目標。



與 CSR 相關管理系統及相關倡議

綠色產品管理系統

HTC 自 2007 年底起總公司及工廠及台北辦公室陸續通過國際驗證單位稽核，取得並維持 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統證書。透過 HTC 制定的「有害物質管理規定」，要求供應夥伴與我們共同遵守降低產品有害物質的規範。

綠色產品驗證

HTC 產品交由國際第三方驗證公司進行化學分析，以符合歐盟 RoHS 指令，確保不含相關重金屬，含溴阻燃劑以及塑化劑；進行能耗驗證，以符合美國能源部及加拿大自然资源部對電池使用產品的充電能耗要求；電源供應器進行能效驗證以確認能源轉換效率高於各國的標準。2020 年新增或修訂標準有：Eac-RoHS, ERP adp 等。

環境管理系統

我們致力將營運對環境的影響降至最低，除建置 ISO 14001 環境管理系統，並輔導全球各個生產製造廠區，持續通過國際驗證單位認證，取得並維持 ISO 14001 的證書。2011-2020 年並無任何因違反法規而遭受裁罰的情事發生。ISO14001 廠區覆蓋率已達到 50%，透過 PDCA 原則，導入環境意識。

職業安全衛生管理系統

為減少工作場所對員工所造成的危害風險，降低職業災害，我們建構有 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，取得並維持 OHSAS 18001 證書。已於 2020 年度進行轉版動作，並順利取得 ISO 45001:2018 證書。HTC 總廠透過 ISO45001 的導入，達到 500 天零職災目標。

能源管理系統

ISO 50001 乃是依據 ISO 14064-1 標準盤查公司溫室氣體排放源及排放量，並配合能源管理系統使有計畫推行能源管理，達企業永續經營的目的。

個人資料管理系統

HTC 導入 BS 10012 PIMS 個人資料管理系統 (Personal Information Management System, PIMS)，包括 HTC 個資保護、資安風險盤點等四十二份管理政策及指引文件，並落實於員工教育訓練、產品開發設計、廠商管理、資安事故管理等方面。

供應商管理系統

HTC 依照 RBA CoC 行為準則並以 HTC 查核表進行供應商稽核，除例行新供應商稽核外，2020 年針對 9 家高風險供應商進行實地稽核。

HTC 2020 年重大主題與邊界

2020 年 HTC 重大主題矩陣

利害關係人關切程度	高	<ul style="list-style-type: none"> ● 訓練與教育 ● 市場地位 	<ul style="list-style-type: none"> ● 能源 ● 排放 ● 經濟績效 ● 強迫與強制勞動 ● 供應商環境評估 ● 顧客健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞雇關係 ● 客戶隱私 ● 勞資關係 ● 資訊安全
	中	<ul style="list-style-type: none"> ● 當地社會 ● 間接經濟衝擊 ● 原住民權利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工多元化與平等機會 ● 社會經濟法規遵循 ● 不歧視 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生 ● 有關環境保護的法規遵循 ● 廢污水及廢棄物 ● 人權評估 ● 創新管理 ● 供應商社會評估
	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 保全實務 ● 生物多樣性 ● 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行銷與標示 ● 物料 ● 採購實務 ● 反競爭行為 	<ul style="list-style-type: none"> ● 結社自由與團體協商 ● 反貪腐 ● 稅務
		對 HTC 營運的衝擊程度		

● 經濟 ● 環境 ● 社會

2020 年 HTC 重大主題及衝擊邊界

主題類型	關注議題	組織內		組織外							
		總公司	研發中心	投資者	企業客戶	消費者	員工	供應商	承攬商	政府機關	當地社區
資訊安全		✓									
經濟	經濟績效	✓		✓				✓		✓	
	創新管理	✓			✓	✓					
	排放	✓		✓	✓					✓	✓
	供應商環境評估	✓						✓	✓		✓
環境	有關環境保護的法規遵循	✓								✓	✓
	廢污水及廢棄物	✓									✓
	能源	✓	✓	✓	✓					✓	✓
	勞雇關係	✓	✓					✓		✓	
	客戶隱私	✓	✓		✓	✓					
	勞資關係	✓	✓					✓		✓	
	職業安全衛生	✓	✓					✓	✓	✓	✓
	強迫與強制勞動	✓								✓	✓
社會	顧客健康與安全	✓	✓		✓	✓				✓	
	員工多元化與平等機會	✓	✓					✓			
	社會經濟法規遵循	✓	✓							✓	
	不歧視	✓									
	人權評估	✓									✓
	供應商社會評估	✓						✓	✓		

註：2020 年新增利害關係人：「政府機關」。

與利害關係人溝通管道

	股東與投資人	企業客戶	消費者	員工	供應商	承攬商	政府機關	當地社區
對 HTC 的意義	股東及投資人的支持對於 HTC 永續經營具有正面效益	透過合作及產品業務開發，提升公司價值及追求成長，逐步完善企業永續經營	通過提供一流的客戶體驗來建立牢固的客戶關係	HTC 秉持以人為中心的理念，公司維持創新動能的關鍵來自於公司最珍貴的資產——員工	供應商夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵	維護公司內安全的作業環境，凝聚公司向心力及提升公司形象	遵守法令規章，並配合政府政策，取得政府的信任、支持和合作，為企業建立良好的外部環境，是公司發展的基礎	與鄰近區域保持良好關係，提升公司形象
關切議題	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務業務資訊 ● 法規遵循 ● 營運狀況 ● 公司治理 ● 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質 ● 服務品質 ● 產品價格競爭力 ● 履行出貨交期 ● 綠色產品 ● 碳足跡 / 碳揭露 ● 禁限用物質管理 ● 企業社會責任 ● 人權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 售前諮詢建議 ● 售後產品使用服務 ● 產品品質 ● 服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> ● 學習與成長 ● 工作環境 / 勞動條件 ● 薪資待遇 / 福利 ● 健康安全 ● 工作生涯發展 ● 工作與生活的平衡 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原物料品質 ● 價格競爭力 ● 持續平穩的供給 ● 供應鏈的管理 ● 符合各項法規要求 ● 技術能力 ● 物流 / 運輸效率協同合作 ● 工作環境與衛生 ● 機台 / 設備安全 ● 碳管理要求教育訓練與評比 	<ul style="list-style-type: none"> ● 施工作業安全與衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 遵守法令、符合法規 ● 創新產品與服務 ● 人權 ● 能源與氣候變遷 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境影響 ● 公司經營形象 ● 經濟貢獻 ● 社會關懷 ● 公益回饋 ● 人才培育
溝通管道頻率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東常會 每年 2. 年報 每年 3. 每月營收公告 每月 4. 法人說明會 不定期 5. 公開資訊觀測站 不定期 6. 投資人關係網站 常設性 7. 發言人信箱 常設性 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期與主要客戶業務檢討 (QBR meeting) 每季 2. 客戶諮詢回覆 隨時 3. 客戶稽核與客戶問卷回覆 依客戶要求 4. 符合客戶對環境和社會責任要求和改善 依客戶要求 	<p>以下皆每日持續進行中：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 支援 11 種語言的在地服務聯絡管道，為客戶提供即時溝通和幫助。 2. 建置全球 59 餘個不同國家語言的網站，提供客戶即時的意見回饋與資訊查詢 3. 提供專設 Support, Copyright, Security 等不同性質的電子信箱，讓客戶可以更方便做溝通聯繫 4. 於每次服務結束後，自動邀請客戶參與服務滿意度問卷調查 5. 根據客戶見解採取即時性矯正措施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部門會議 不定期 2. 主管一對一面談 不定期 3. 年度績效評核 / 面談 每年 2 次 4. 新進人員座談會 每週 5. 透過員工協助專線電話及信箱 / 健康中心員工協助方案 隨時 6. 勞資會議 每季 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商宣導座談會 不定期 2. 供應商輔導和稽核 每年 3. 針對企業社會責任與溫室氣體盤查相關議題，與供應商進行專案合作每年都有持續進行專案改善，2020 年專案包含供應商企業社會責任稽核、GHG 盤查揭露、衝突礦產調查等項目 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 入廠危害告知教育訓練 每週 2. 廠區巡檢作業 每日巡檢 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公文、E-mail、拜訪 不定期 2. 說明會、座談會、研討會等會議 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工積極參與公益活動 不定期 2. 公司和政府單位及非營利組織在生態環保及不同公益領域的活動保持密切合作 每月

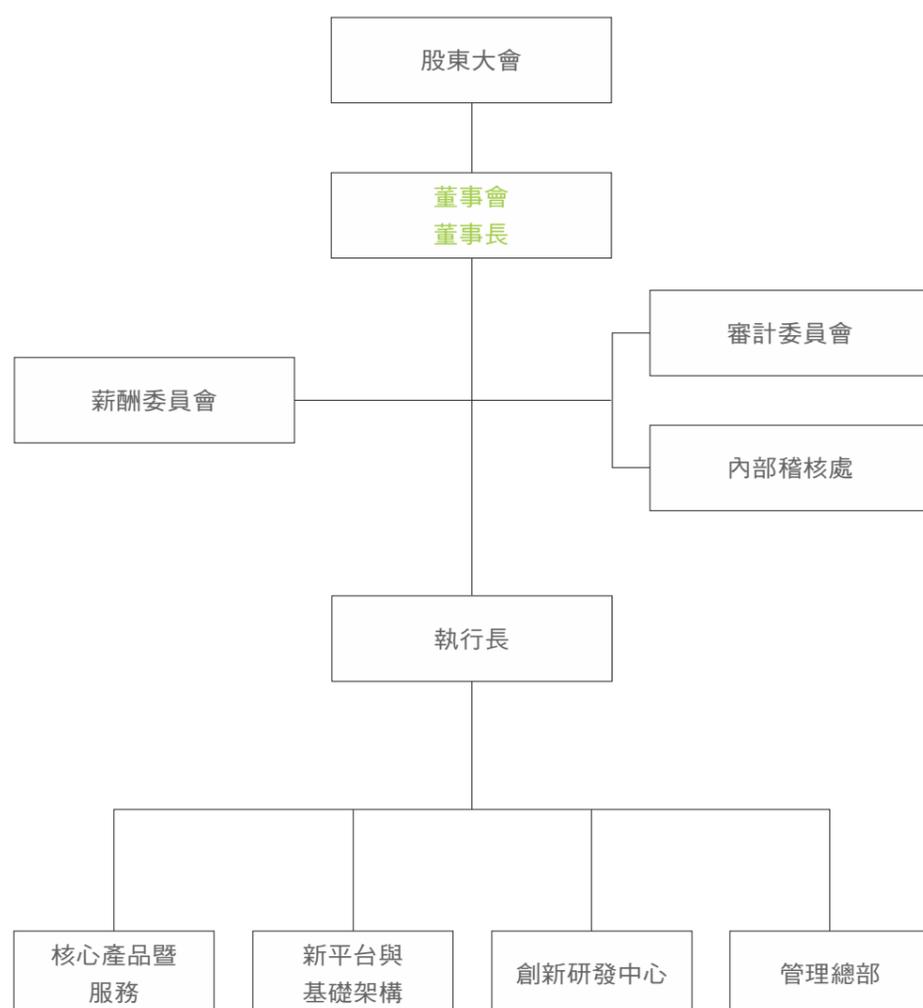
責任治理



公司治理

我們重視公司治理及營運透明度，依據《公司法》、《證券交易法》等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效，透過全面系統化的 CSR 執行體系，保障投資人及其他利害關係人權益。

組織架構



為了落實公司治理目標，HTC 於 2014 年度依據《上市上櫃公司治理實務守則》經董事會通過制定《公司治理實務守則》，做為建置有效公司治理架構之遵循依據，期望達到下列目標：

1. 保障股東權益
2. 強化董事會職能
3. 發揮審計委員會功能
4. 尊重利害關係人權益
5. 提升資訊透明度

董事會

HTC 董事會由股東選舉，主要目的在監督管理，及確保股東的長期利益，並承諾具體關懷眾多利害關係人，包括員工、客戶、供應商、政府及社會大眾等權益，善盡治理責任。

HTC 董事會共有 7 名董事（其中 3 名為獨立董事），董事成員中包含 1 名女性董事，主要負責訂定及監督 HTC 的營運目標以及長期營運策略，建立內部財務會計查核制度、評估經營風險，及提出減緩風險的策略等任務。

HTC 董事成員年齡性別分布狀況

年齡分布	男性	女性	合計
<30 歲（不含）	0	0	0
30-50 歲	0	0	0
>50 歲（不含）	6	1	7
合計	6	1	7

獨立董事

HTC 認為，良好的公司治理是企業獲得長期資金從事投資與成長的根本。而良好的公司治理，必須增加獨立觀點，才能獲得社會大眾及股東的信任。對此，我們在 2019 年度董事屆期改選時，依《證券交易法》規定選任獨立董事 3 名，以持續健全公司治理，強化董事的獨立性與功能及提升董事會運作效能。

薪酬委員會

HTC 董事會下設置薪資報酬委員會，由董事會決議委任之 3 名具獨立性委員組成，包括 2 名獨立董事及 1 位外部獨立專家。本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就 HTC 董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予之評估，及績效目標達成情形，並將所提建議提交董事會討論。2020 年 HTC 公司治理組織成員請參考 2020 年報 95 頁。

審計委員會

HTC 設立「審計委員會」取代監察人，由全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司於執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。審計委員會有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師皆有直接聯繫之管道。審計委員會至少每季召開一次會議，稽核主管及會計師均報告稽核業務及財務報表查核結果等事項，並將重要討論及決議情形報告董事會。

完善的資訊揭露

HTC 致力於提昇資訊揭露的即時性及透明度，除依規定將財務及業務相關重要資訊於公開資訊觀測站即時公開揭露外，亦積極參與國內外券商所舉辦的論壇、法人說明會，強化投資人對 HTC 財務業務資訊的了解。

我們將相關公司治理或法規遵循的執行情形揭露於公司網站。有關 HTC 訂定的公司治理政策及相關規章可查閱公司網站上的資訊，網址為：<https://investors.htc.com/tw/>

透明資訊揭露

設置發言人及代理發言人	依照《上市上櫃公司治理實務守則》，指派發言人及代理發言人，以確保可能影響股東及利害關係人決策之資訊，能夠及時允當揭露。
新聞發佈、記者會與媒體專訪	藉由新聞發佈、記者會與媒體專訪等其他管道，讓投資人與社會大眾了解公司的最新發展狀況。
網站平台	1. 設有中、英文投資人關係網頁，提供投資人即時查詢、下載公司財報、年報及各項主要財務資訊、法說會或股東會等訊息。 2. 投資人服務專區，架設聯絡窗口及電子聯絡表格，以利投資人用電話及電子郵件方式將訊息傳達至投資人關係處，建立有效溝通之暢通管道。 持續維護及更新公司相關重要資訊，使投資人了解公司最新消息。
法人說明會	HTC 參與國內外券商所舉辦之投資論壇、法人說明會、及主動拜訪國內外主要投資人等，就本公司已公开发布之財務數字、經營績效等相關資訊做說明，強化投資人對本公司財務業務資訊之了解。

嚴謹反貪腐機制

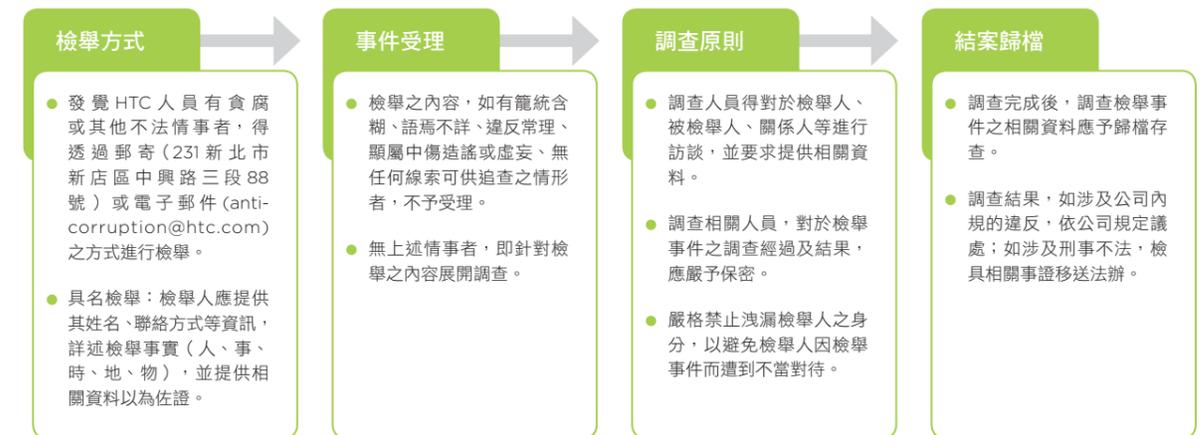
為防止貪腐與不道德所造成潛在風險，HTC 除了訂定由董事長簽署之《反貪腐與賄賂宣言》，並設有《衍生性商品交易細則》、《授信政策及作業程序》、《轉投資董監事派任辦法》及修訂《特定公司、集團企業及關係人交易作業程序》、《預算管理辦法》、《子公司管理辦法》、《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》等施行細則，作為內部各項運作的遵循依據。另於董事會議事規則中依法規定董事之利益迴避制度，為董事會運作之遵循。HTC 並在新人到職時的訓練必修課程中加入法遵相關訓練，以強化新進人員的反貪腐意識。

其中，《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》於辦法訂定及後續修訂時，公司內部會以 e-mail 方式通知所有員工，並於公司內部網站發佈公告，且將最新辦法放置於企業網站及公司內部網站以供查詢。

HTC 每年均會實施風險評估流程，包含與道德相關的衝擊類別，法務與關鍵權責部門依據取得包含反貪腐及道德相關的資料，做更進一步的分析，近年鑑定得出的風險等級均不高，這些部門針對可能產生風險的項目進行管理方針規劃，與實施內部課程及反貪腐的聲明，並依程序實施管控措施。

此外，HTC 員工手冊明定營私舞弊、收受賄賂、挪用公款、違反任期期間競業禁止者以解雇處分。內部部門主管、人才資源處與稽核單位皆為可接受申訴單位，人才資源處為懲戒執行單位；HTC 另設有貪腐事件檢舉專用信箱（anti-corruption@htc.com），任何人發現 HTC 人員有上述貪腐相關情事或其他不法侵害本公司權益之行為者，均可檢具具體事證透過此專用信箱提出檢舉，且 HTC 將對檢舉人之身分予以保密，防止檢舉人因檢舉事件而遭到不當對待。2020 年度無貪腐相關事件。

貪腐事件檢舉流程說明如下：



HTC 於員工行為準則中訂有專門條款，規範保密條款、公司資產、資訊與個人資料保護、員工及其直系親屬與顧客、廠商針對交際與商業禮儀標準、差旅、利益衝突、外部兼職、內線交易等以防範不誠信的行為，以及違規之懲處，亦提供員工檢舉信箱作為員工之申訴管道。HTC 重視法治教育，並將法遵訓練列為新人訓練必修課程，同時於 e 化課程中列舉範例宣導。

2020 年董事會與各職級新人反貪腐培訓完訓率

	一般員工	中階主管	高階主管	最高治理機構
完訓人數	75	7	0	0
完訓率	5.85%	0.55%	0%	0%

註：各職級完訓率計算方式為完訓人數 / 各職級員工數，最高治理機構完訓率計算方式為董事完訓人數 / 董事總人數

新人法律訓練參與人次

課程內容	參與人數		課程時數（分鐘）	
	2019 年	2020 年	2019 年	2020 年
一般同仁新人法律訓練 - 保密義務及內線交易防止	329	82	36	36
一般同仁新人法律訓練 - 智慧財產權	329	82	38	38
一般同仁新人法律訓練 - 專利訴訟注意事項	329	82	38	38

HTC 與廠商簽訂採購合約或工程合約，會要求廠商配合簽署『廉潔政策聲明』或廠商廉潔承諾書，以明確規範合作伙伴均應遵守國家法律且不以不正當行為獲取業務或工作上之優勢（例如提供回扣、宴請或其他不當利益等情事）。並於簽署條款中明訂本公司將主動終止任何違反此「廉潔政策」之合作廠商，倘因違反諾造成公司損害者，並將請求損害賠償，使貴我雙方保持一貫之廉潔關係。

內部稽核系統

HTC 設置隸屬於董事會的內部稽核單位，其目的在於協助董事會及管理階層檢查、覆核內部控制制度的有效性，以及衡量營運之效果、效率、報導可靠性、及時性、透明性和符合相關規範與相關法令規章之遵循，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度的依據，促進 HTC 的健全經營。

稅務治理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

- 遵循當地稅務法規及立法精神，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與
- 確保稅務報告資訊透明化，例如依各國規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告
- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範
- 企業架構及交易符合商業實質，不以降低稅負為主要目的進行架構規劃及交易安排
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與各國稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

稅務方針

- 遵循當地稅務法規及立法精神，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與
- 確保稅務報告資訊透明化，例如依各國規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告
- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範
- 企業架構及交易符合商業實質，不以降低稅負為主要目的進行架構規劃及交易安排
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與各國稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

稅務管控與風險管理

集團內各公司的稅簽均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料均由公司提供給稅簽會計師事務所做稅簽申報。

與利害關係人之議合

主要利害關係人為各國政府之稅務機關，本公司日常稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過四大會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。



風險管理

本 HTC 對企業風險的管理思維，係建構在維護股東及利害關係人價值上，我們透過詳細評估營運上可能發生的各種不確定因素，建構適當的機制進行控管，以因應各種狀況所帶來的不確定性，包括由此帶來的風險和機會，藉以提升創造價值的能力。

經營與財務風險管理

HTC 並未從事高風險、高槓桿的投資活動，但我們仍積極評估引進新技術的風險和效益，做為未來長期發展的營運策略。為因應科技產業日新月異可能造成的成本風險，我們透過強化產品功能、降低產品成本，並嚴格控制費用的支出，來控制營運成本風險。

HTC 對企業風險的管理思維，係建構在維護股東及利害關係人價值上，由於全球金融市場變化劇烈，匯率變動將導致企業經營上的挑戰，影響股東權益。對此，HTC 訂定資金管理辦法，明定工具及決策流程。我們透過詳細評估營運上可能發生的各種不確定因素，建構適當的機制進行控管，例如營運持續規畫 (BCP)，以因應各種狀況所帶來的不確定性，包括由此帶來的風險和機會，藉以提升創造價值的能力。

2020 年 HTC 外銷金額佔營業收入比重約 76%，HTC 營收以美金及歐元為主，製造成本亦以美金為主，故顯著之國際匯率波動可能影響以外幣計價之營業收入、經營成本及營業淨利。除加強控管外幣應收帳款之品質及收款週期外，主要以遠期外匯合約規避營運之匯率風險。未來將加強外幣債權債務互抵的自動避險效果，利用輔助工具如衍生性金融產品等，在適當風險規範下進行避險。

隱私保護暨資訊安全風險管理系統

保護公司研發成果與客戶資料，是 HTC 全體員工責無旁貸的責任與使命。HTC 為確保資訊安全及隱私保護完整納入組織文化及公司核心價值，積極建立並推動資訊安全及個人資料保護政策，以確保公司資訊、並遵循各國資安及隱私保護相關法規。

在新型冠狀病毒疫情的影響下，HTC 恪遵保護所持有之機密資訊及個人資料，並持續為 HTC、合作夥伴、客戶及消費者帶來三方共贏的利益及保護。為有效管理個人資料及資訊系統所存在的潛在風險，HTC 不斷優化「個人資料管理系統」及「資訊安全管理系統」，並由法務、產品安全及資訊安全等部門，共同組成專責團隊，來負責隱私保護暨資訊安全之推動。

HTC 個人資料管理系統的流程架構

HTC 的「個人資料管理系統」遵循我國個人資料保護法、參酌所應適用其他國家之隱私權保護相關法規（例如歐盟一般資料保護規定、美國兒童線上隱私保護法、加州消費者保護法令等），並符合 BS10012 個人資料管理系統 (Personal Information Management System, PIMS) 相關規範，落實於員工教育訓練、產品開發設計、廠商管理、資安事故管理等方面。

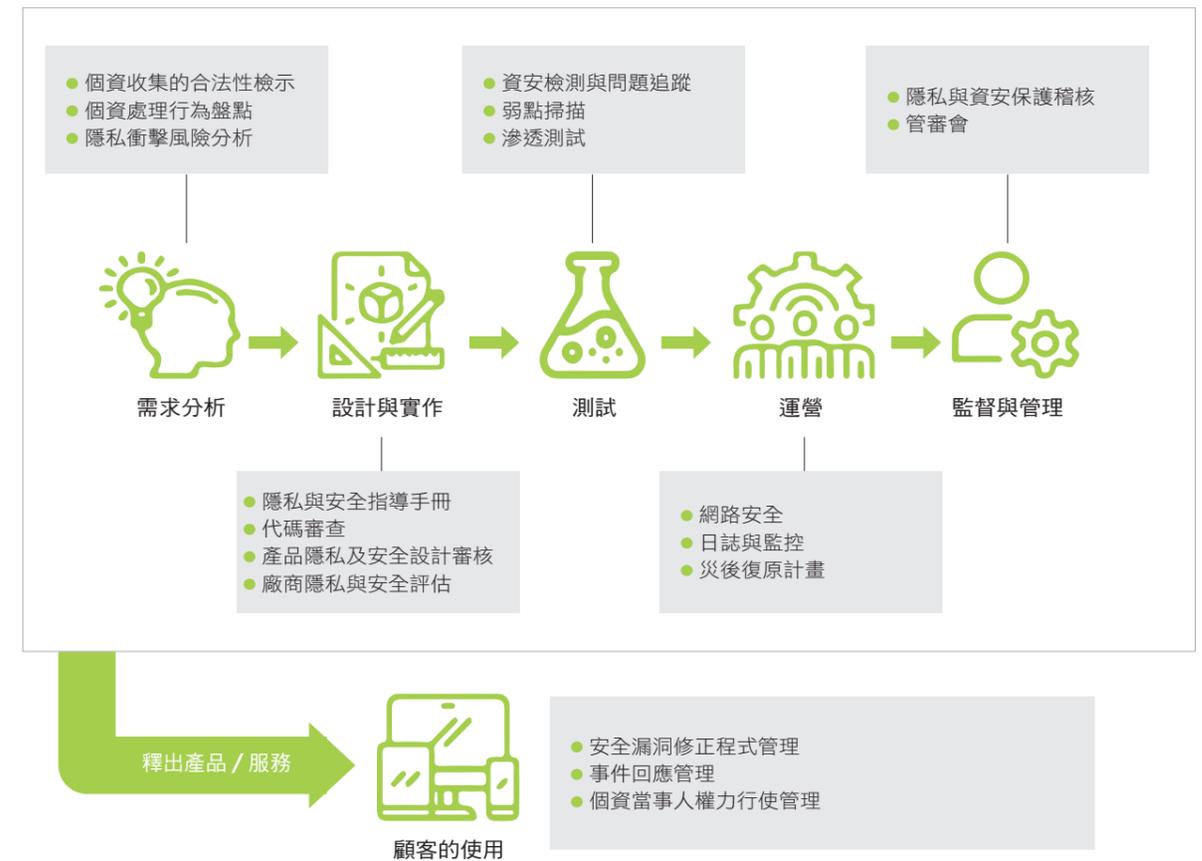
為降低營運管理風險，確保營運能夠持續運作，HTC 已針對重點核心基礎系統雲端化，並導入各項雲端服務，打造與時俱進的雲端工作環境，利用雲端的彈性以及高可用性等特性，進行快速佈署和當故障發生時迅速執行災難回復，有效提升工作效率。

個人資料管理系統



產品資訊安全

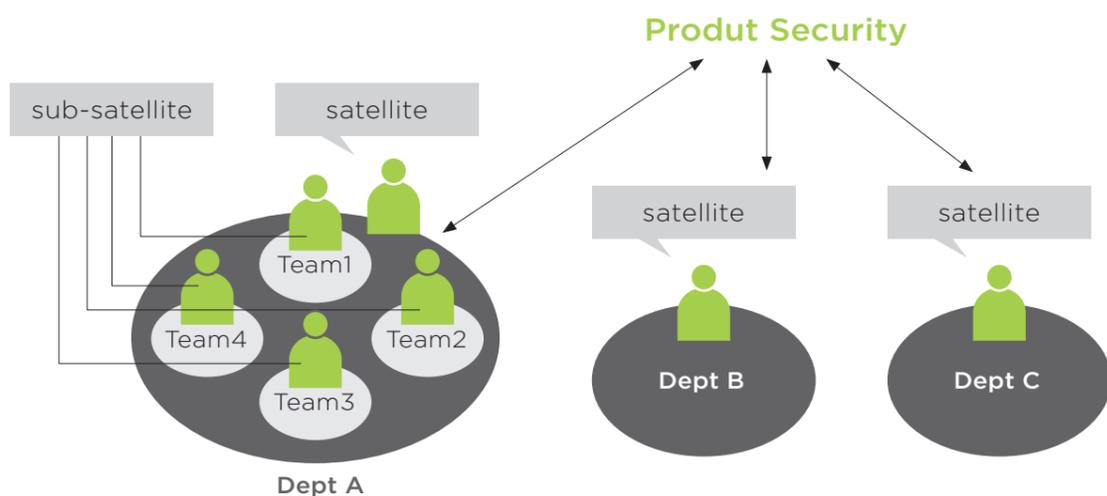
HTC 產品軟體安全的控制措施



HTC 從產品設計階段即要求開發團隊遵守資料隱私工程要求，並且會提供開發團隊所需的產品開發隱私與資訊安全保護教育訓練。訓練的內容除了參照各國在這方面的法律與規範外，也吸收業界在這方面的最佳實例。同時，教材中也包含許多 HTC 內部所貢獻的資訊安全知識與經驗。讓受訓人員更容易吸收並利用其中的知識。

我們要求虛擬實境系統 VIVE、企業用戶虛擬實境解決方案、全球虛擬實境應用商店及內容訂閱服務平台 (VIVEPORT)、5G 應用、智慧型手機、DeepQ AI Platform 的資料蒐集、利用、處理及儲存，均經過隱私及安全設計審核作業流程，以遵守合法公平透明原則、資料蒐集最小化原則、目的及儲存限制原則等隱私保護原則，並且確保其資料之完整性、機密性及正確性。

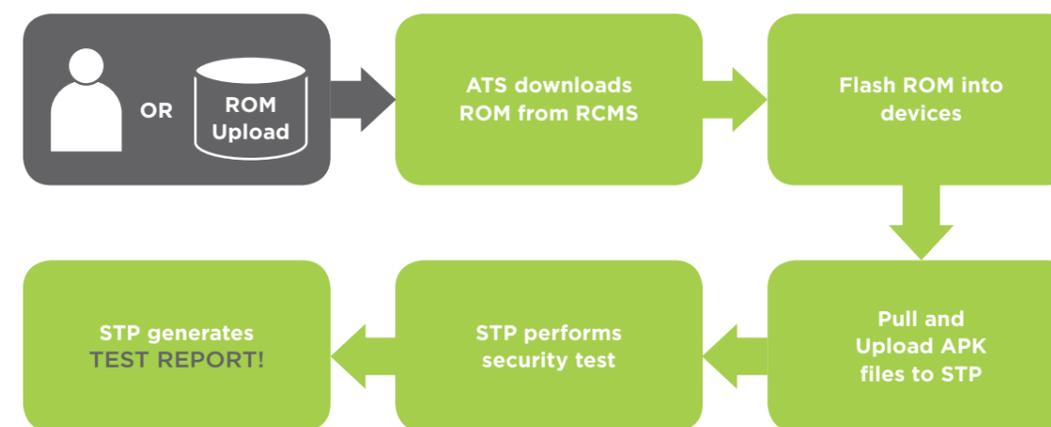
產品資訊安全組織架構



產品安全在組織規劃上，為了讓隱私與資訊安全政策能更有效率的落實。我們在各大開發團隊裡設置了安全聯絡窗口（security satellite）。除了推行相關政策，安全聯絡窗口對自身團隊的產品的有著高度的熟悉，更被要求參與前面提到的隱私及安全設計審核，為審核的效果帶來正面積極的意義。

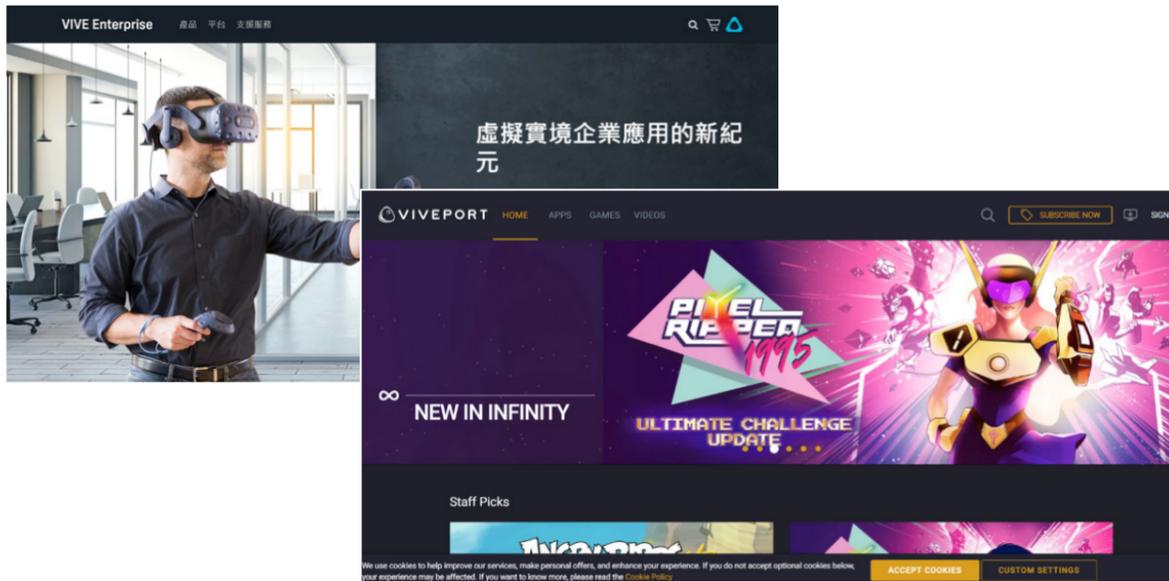
在軟體的設計與開發上，HTC 製作隱私保護與安全軟體開發手冊，要求開發團隊依照手冊的指引開發產品並執行代碼審查，避免不安全甚至帶有惡意的代碼混入，確保所開發的產品符合消費者和客戶對 HTC 產品在隱私與資安上的期待。

HTC 安全測試平台（STP）測試流程

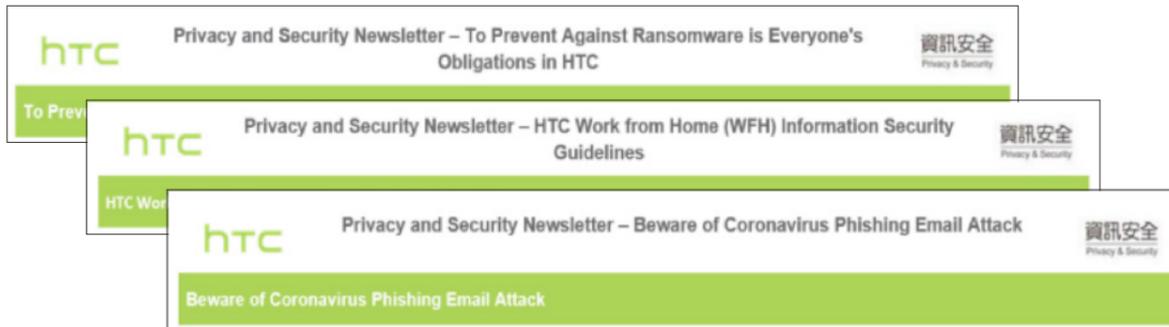


在開發的過程中，HTC 也導入資訊安全檢測、弱點掃描等自動化的工具來驗證我們的產品，避免產品出現安全漏洞而為消費者帶來危害。

我們在隱私與資訊安全的管理不會在服務上線後或是在裝置產品的發售後結束，反而是持續進行資訊安全管控的努力。我們會追蹤軟體安全漏洞的修正程式，並將修正程式提供給相關的開發團隊。對於外部傳達給 HTC 的資訊安全通報事件，我們提供專門的聯絡方式給外部人員通報，並且設有專門的團隊對事件進行判讀，以適時做出回應，展現我們對消費者隱私與安全的最大誠意，最重要的是要確保 HTC 的服務能正確的、持續的提供給消費者。



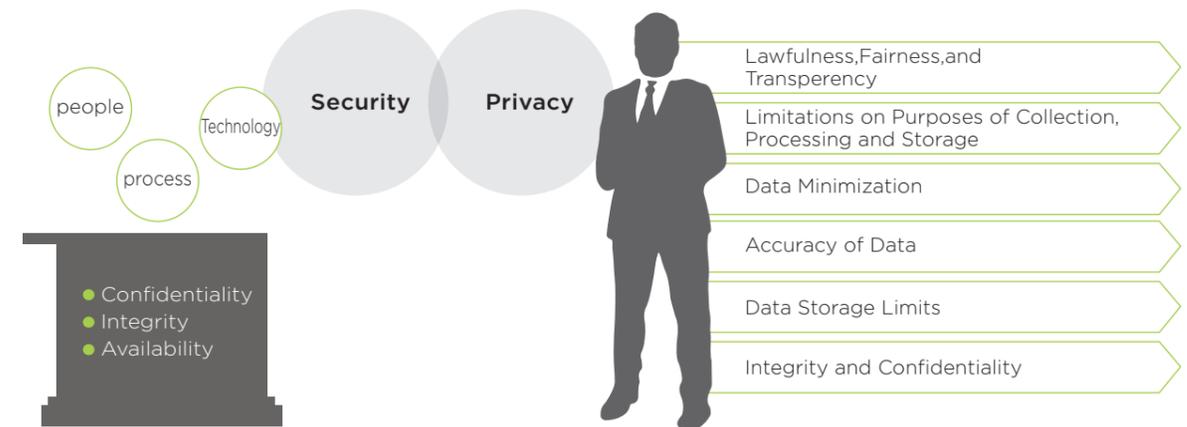
為了確保 HTC 員工遵守「HTC 個人資料管理系統」所發布的政策及指引文件，所有 HTC 員工每年必須完成隱私保護暨資訊安全員工教育訓練暨測驗，負責產品開發的相關人員每年必須完成產品安全開發相關的教育訓練課程暨測驗。



HTC 要求員工遵守「HTC 隱私保護制度」，亦要求委外廠商以及合作夥伴須遵守所適用的隱私保護法規以及 HTC 隱私保護暨資訊安全要求，共同保護隱私權與資料安全。

針對資訊安全，HTC 依循國際標準組織 ISO 27001 資訊安全標準，建立並推動各項資訊安全管理制度，讓「安全」變成員工日常生活的一部分，同時每年進行風險評估及隱私與資訊安全之內部稽核，透過稽核確保管理系統的有效落實以及每年滾動式修正相關管理政策來降低風險。

HTC Privacy and Security Internal Audit



在降低營運管理風險，確保營運持續運作方面，HTC 已針對重點核心基礎系統雲端化，並導入各項雲端服務，打造與時俱進的雲端工作環境，利用雲端的彈性以及高可用性等特性，進行快速佈署和當故障發生時迅速執行災難回復，有效提升工作效率。

除了保護企業用戶及消費者的資料外，「HTC 個人資料管理系統」亦致力於有效保護員工的個人資料，例如，為了確保新型冠狀病毒疫情期間，可能衍生的資訊安全威脅，HTC 推動各項資訊安全保護制度，並致力於將疫情期間之「資訊安全」的重點注意事項，傳遞給所有員工，讓員工確實了解公司於疫情期間之資訊安全政策及各項安全解決方案。特別是在居家上班之資訊安全強化，包括遠端連線安全、遠端視訊會議安全、遠端溝通協作工具安全、系統安全、網路安全、實體安全、資料安全等面向，讓「安全」延伸至員工居家上班的一環。此外，HTC 透過隱私暨資訊安全月報，提醒員工要慎防來自於新型冠狀病毒的網絡釣魚電子郵件。HTC 也依循政府中央流行疫情指揮中心所公告之「實聯制措施指引」，確保疫情期間所疫調的個人資料，均交由員工診所專人管理並善盡保護責任，且遵循資料使用目的限制、資料蒐集最小化以及資料刪除原則辦理，亦即因疫調所蒐集的資料於保存期間屆滿後即刪除。

氣候變遷風險管理

為回應客戶要求，HTC 從 2008 年開始回覆碳揭露問卷 (Carbon Disclosure Project, CDP)，自願性揭露我們的氣候風險與未來發展機會、碳排放量資訊，及管理機制策略等。2020 年 HTC 在 CDP 氣候變遷問卷評級持續達到 B 級的肯定（國際平均級別為 C）。

而在 CDP 供應商參與評級 (Supplier Engagement Rating, SER) 中，達到 A- 級的肯定（國際平均級別為 C），該項評級採用公司對 CDP 氣候變化問卷中治理、目標、範圍三排放和價值鏈參與的選定題目之回應來評估供應商參與的績效。

此外，2020 年 HTC 持續展開供應鏈碳排放問卷調查，積極發揮企業影響力、號召供應鏈夥伴共同為氣候變遷進行更深一步的評估與行動。2020 年供應商回覆率達到 98.1%。

HTC 能源與氣候變遷管理速覽

- 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查專案，並取得 ISO 14064-1 查證聲明書掌握能源使用狀況，以因應國際溫室氣體與全球暖化議題，確立及規劃節能策略及行動。
- 自 2009 年起，陸續將臺灣所有廠區納入盤查的組織邊界。
- 自 2010 年至 2015 年間將大陸廠納入盤查範圍與揭露，並執行外部查證，排放結果以電力使用為主要排放源。
- 自 2011 年開始導入 ISO 50001，乃是依據 ISO 14064-1 標準盤查公司溫室氣體排放源及排放量，並配合能源管理系統使有計畫推行能源管理，達企業永續經營的目的。
- 參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP)，定期回報碳風險與碳管理的規劃、制度及成果，更加入 CDP 供應鏈專案會員，邀請供應商一同參與碳揭露。

綠色管理願景



氣候相關財務揭露

框架	HTC 行動方案
治理	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 目前無獨立小組探討氣候變遷議題，由品質暨永續管理部基於行業的相關性，召集 HTC CSR 委員會成員，以確定各項議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊。 ● 品質暨永續管理部經理每年向董事會下之審計委員會報告整年度 CSR 績效以及未來一年目標，包含氣候變遷相關議題。
策略	HTC 所生產的智慧型行動裝置及虛擬實境產品，結合新型態的營運、生活、工作、學習與旅遊模式，將有助使用者達到節能減碳的目標。並持續透過績效展現、管理機制推動與制度建立，及結合社會與企業間的環保合作等不同階段之規劃，將逐步達成永續發展的短、中、長期目標。
風險管理	為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動，產品和服務可能會造成重大衝擊或風險，HTC 風險評估小組會定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，評估結果如下：未來將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的潛在財務影響。
指標與目標	<p>中長期規劃於 2025 年碳排放量下降 5-8%（以 2020 年為基準），詳見本報告書中 P.70 之「綠色管理願景」。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自 2009 年起，導入並持續取得 ISO 14064-1 查證聲明書掌握能源使用狀況，以因應國際溫室氣體與全球暖化議題，確立及規劃節能策略及行動。 ● 自 2011 年起，導入 ISO 50001 能源管理系統使有計畫推行能源管理，達企業永續經營的目的。 ● 致力提升自身與客戶的能資源效率，除了減碳目標外，亦訂有減廢、節水目標，降低環境衝擊。

HTC 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	2020 年的因應作為
轉型風險	政策和法律法規		
	1. 節能產品的法律和標準 2. 當地法規（如台灣《溫室氣體減排與管理法》）	1. 營運成本提高（如合規成本和原料零件成本增加） 2. 政策變化導致現有資產沖銷和提前報廢 3. 因罰款和判決導致的成本增加和/或產品和服務需求降低	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過更多替代性材料的選項，有助於降低進料來源集中的風險。另一方面，也透過大量採購，以降低相關零組件的採購成本，以達到最適的成本結構 ● 2020 年推動 23 個節能專案，經管理共節省用電度數達 503,925 度
實體風險	技術		
	1. 對新技術的投資失敗 2. 低碳技術轉型的成本 3. 以低碳商品替代現有產品和服務	1. 技術開發的資本投資 2. 新型和替代型技術研發支出 3. 產品和服務需求量下降 4. 採用 / 建置新型實務運作和流程的成本	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續透過產品的永續設計，著重於提昇能源效率、可回收與削減有害物質等三大方向，來提昇產品的綠色競爭力 ● 提升產品的擴充應用，加入配件功能，藉由簡易的更換及升級方式，延伸產品生命週期設計概念
實體風險	立即性 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1. 產能下降導致收益降低（如停線停產、運輸困難、供應鏈中斷） 2. 員工勞動力受影響導致收益降低和成本增加（如衛生、安全、缺勤）	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續取得 ISO 14064-1 查證聲明書掌握能源使用狀況，並配合 ISO50001 能源管理系統使有計畫推行能源管理
	長期性 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	3. 室溫不穩定或影響儀器及設備壽命，現有資產沖銷和提前報廢，基礎設施成本升高	

HTC 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	2020 年的因應作為
資源效率	1. 回收再利用 2. 轉用更高效率的建築物 3. 減少用水量和耗水量	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低營運成本（如透過太陽能與回收再利用降低成本） ● 提高固定資產價值（如高效能綠建築物） ● 有利於員工勞動力管理和規劃（如改善衛生和安全、員工滿意度），降低成本 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採廢棄物減量策略，持續透過分類及宣導減量、從源頭減低廢棄物的產生，同時以再利用為優先考量，增加資源的回收再利用效率 ● 持續推動各種能源績效管理，藉由建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案 ● 景觀噴灌使用經汙水處理符合放流水標準之回收水進行噴灌，以減少水資源之耗用 ● 將 SMT 排程集中配置以雙併線生產，總共省下氮氣與電費 NT\$7,664,298 元 / 年。並由 HTC 自行開發相關生產及測試設備，可有效達成治具和配件共用性及回收，讓零組件可永續使用、零浪費 ● 透過全面改善製程及品質、人員教育訓練、原材料品質控管、治工具研發改良、自動化生產與測試、精密檢測等措施，提升產品使用壽命與生命週期，降低廢棄電子環保危害。並經由試產線線別調整，進而提升使生產效率

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	2020 年的因應作為
能源來源	1. 使用低碳能源	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低營運成本（如透過太陽能降低成本） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續使用綠色能源，包括使用太陽能板、熱泵系統等低汙染能源與機具，藉由各項照明、空調設備等節能改善方案及提供交通車等措施，打造低碳生活
產品服務	1. 開發和 / 或增加低碳商品和服務開發氣候調適和保險風險解決方案 2. 開發新產品和服務的研發與創新	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過低碳產品和服務的需求提高收入 ● 透過新的解決方案滿足氣候調適的需求以提高收入（如 VIVE 虛擬實境產品應用和服務） 	<ul style="list-style-type: none"> ● VIVE 虛擬實境產品應用和服務，透過數位科技縮短時間與距離，節省交通時間與成本；VIVE 企業解決方案，協助企業用戶拓展業務範疇，打造企業用戶未來觸及客戶，開發產品和培訓員工的架構
市場	1. 進入新市場 2. 公共部門獎勵辦法 3. 獲得需要投保的新資產和地區	<ul style="list-style-type: none"> ● 進入新型和新興市場（如與政府、公家機關、醫院合作），提高收入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對企業用戶，發表以培訓、健康醫療、運動及教育等相關應用為主的內容 ● VIVE ORIGINALS- 結合電影、文化娛樂和藝術產業，致力於原創內容製作，持續獲得文化部補助 ● VIVE Arts- 運用尖端科技創造全世界皆能享受的獨特藝術及文化體驗，持續與全球最頂尖的美術館、博物館及藝術家等文化機構合作
韌性	1. 參與可再生能源項目並採用節能措施 2. 能源替代 / 多元化	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過韌性規劃提高市場估值（如基礎設施、土地、建築物） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用太陽能發電系統，採內線並聯方式躉售電力併入台電供電系統，紓解減緩台灣用電負載供電吃緊之狀況，並減少二氧化碳排放量 ● 生產製造廠區節能省電、省紙措施 ● 將日 / 週 / 月報 / SOP / 檢驗規範無紙化，並導入 OQC，年省約 15,000 張 A4 紙張（約 70KG）。在 2021 年，計劃依各材料品質風險調整檢驗頻率，以減少設備儀器使用時間，可年省 38% 用電量（約 1121 度電） / 30% 鋁盤耗材消耗 / 延長 50% X-Ray 光管使用壽命

溫室氣體排放與減量

2020 年溫室氣體總排放為 10,262.5594 t-CO₂e。2020 年度溫室氣體盤查之溫室氣體變動量與基本年 2013 年相比，未超過顯著性門檻 3%。整體而言，HTC 的溫室氣體以 CO₂ 為最大宗，CH₄、N₂O 與 HFCs 排放量僅佔相當微小的比例。PFCs、SF₆ 與 NF₃ 排放量則維持為 0。

此外，自 2014 年起，HTC 也將溫室氣體排放盤查與外部查證範圍擴及到範疇三，以統計及監控溫室氣體排放狀況，創造更好的能源營收生態效益。HTC 並無硫氧化物其他廢氣的排放，及使用可能破壞臭氧層的物质，HTC 新建大樓的冷凍空調系統均採用 R-134a 環保冷媒，避免地球臭氧層的破壞。

HTC 溫室氣體排放量

總排放量	單位	2018 年	2019 年	2020 年
總排放量範疇 1	t-CO ₂ e	2,711.7527	552.461	372.0549
總排放量範疇 2	t-CO ₂ e	21,027.7191	12,601.900	9513.1854
生態效益值	元	1	0.76	0.59
總排放量範疇 3	t-CO ₂ e	699.0291	1,657.927	377.3191
CO ₂ 排放量	t-CO ₂ e	21,421.7374	14,417.127	9,602.0662
CH ₄ 排放量	t-CO ₂ e	494.8250	353.032	253.5848
N ₂ O 排放量	t-CO ₂ e	0.6854	0.186	0.3445
HFCs 排放量	t-CO ₂ e	1,822.2240	41.943	29.2448

排放係數
 1. 用電轉換 CO₂ 排放當量，係依據能源局公告 108 年度之電力排放係數 (0.509) 計算
 2. 溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版
 3. 盤查範疇為 HTC 總公司及工廠、台北辦公室

全球暖化潛值 GWP 2017-2020 年以 IPCC 2014 年第五次評估報告

註：生態效益值 (單位溫室氣體排放量所創造的營收) = 營業收入 (百萬) / 溫室氣體 (範疇 1+ 範疇 2) 排放量。

範疇 3 細項	單位	2018 年	2019 年	2020 年
交通車	t-CO ₂ e	170.486	149.197	72.0351
垃圾車	t-CO ₂ e	50.873	20.932	26.7939
差旅	t-CO ₂ e	477.670	1,487.798	276.9665

電力耗用分析

HTC 主要使用能源為電力，為降低電力使用量，我們持續推動各種能源績效管理，藉由建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案，於 2020 年經管理共節省用電度數達 578,281 度，相當於 2,081GJ，總減少碳排放量達 308 t-CO₂e，共節省 1,734,846 元。

HTC 廠區、辦公大樓用電

2020 年	總用電度數 (GJ)	
總公司及工廠	TY3 大樓	31,992.48
	H 大樓	75,610.74
台北辦公室 1	21,295.04	
台北辦公室 2	4,437.43	
總計	133,335.69	

HTC 生態效益值計算

環境指標	單位	2018 年	2019 年	2020 年
電力使用量	千度 / 年	37,956	23,495	19,996
營業收入	佰萬元	23,741	10,015	5,806
生態效益值	元	0.63	0.43	0.29

註：1. 生態效益值 (單位電力使用所創造的營收) = 營業收入 (百萬) / 電力使用量
 2. 2020 年電力使用量範疇為總公司及工廠和台北辦公室

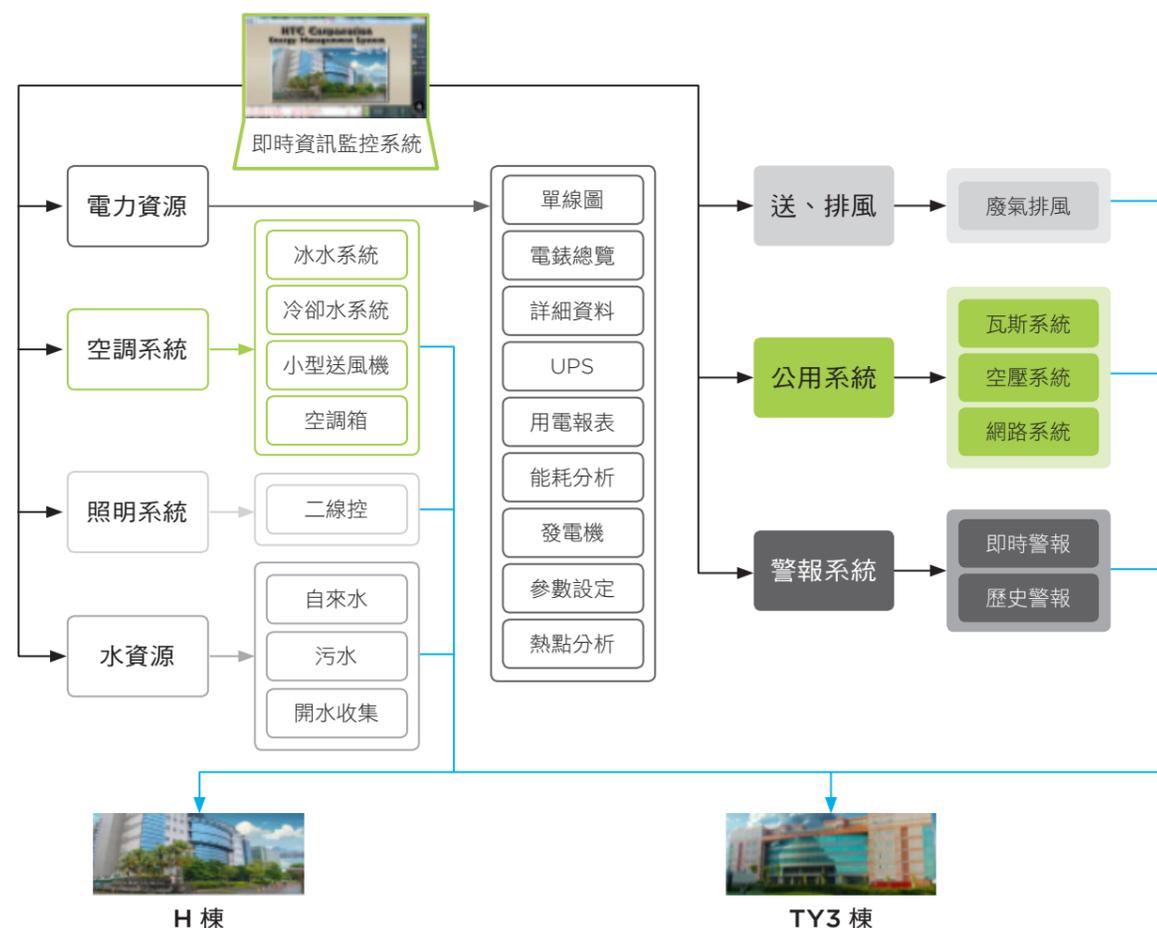
節能減碳行動

HTC 導入 ISO 50001 能源管理系統，藉此了解內部能源使用現況、相關法規要求及能源基線，作為 HTC 能源績效指標，及短中長期改善目標的設定基礎，並以「節約用電、減少碳排放」為目標逐步制定與推行節能行動方案，減少因習慣或錯誤資訊所造成的能源浪費。



為了達成節約用電 1% 的目標，能源管理成為我們重點節能方向，由於生產製造中心及廠務設施機房為設備能源消耗集中之處，因此針對各廠狀況採取不同的節能策略及措施。

HTC 規劃於總公司及工廠新建能源管理系統，利用增設監控系統來掌控建築物內既設耗能設備，藉由監視、控制、管理、分析等步驟以了解掌握設備運轉及耗能狀況，再透過監控系統大數據比較分析來判斷做持續節能改善，並可依照工廠上班或廠休作及時的設備單機調配運轉，與時間自動控制排程去開啟或關閉公用設備持續節能，本建置案提升監控涵蓋率更加完善另追加設備監控範圍，已於 2019 年 8 月完工，且將耗能設備納入監控系統集中管理，以達到持續節能之目的。



2020 年節能減碳措施具體績效

項目	節省度數 (度)	節省金額 (新台幣元)	減少碳排 (公斤 CO ₂ e/度)
總公司及工廠			
H-1F 丙梯空調箱節能方案	1,234	3,702	658
H-1F 乙梯空調箱節能方案	3,089	9,266	1,646
TY3 前棟 4F & 5F 支架燈具 T8 改 LED 節能燈具	79,358	238,075	42,298
TY3 碼頭水銀燈更換 LED 投光節能燈具	2,160	6,480	1,151
H-B1F & 7F T8 燈具改 LED 節能燈具	20,160	60,480	10,745
H-7F T8 燈具改 LED 節能燈具	43,956	131,868	23,429
TY3-5F 維修室 FFU 風機節能方案	2,925	8,775	1,559
H-2F 丙梯空調箱節能方案	8,580	25,740	4,573
H-1F 甲梯廁所冰水送風機節能方案	528	1,584	281
H-1F 大廳冰水送風機節能方案	5,832	17,496	3,108
H-1F 甲梯梯廳冰水送風機電力耗用節能	864	2,592	461
TY3-5F 甲梯男廁排氣節能方案	1,074	3,223	573
TY3-5F 甲梯女廁排氣節能方案	1,074	3,223	573
TY3 廁所 T8 燈具改 LED 節能燈具	14,400	43,200	7,675
TY3-4F 排氣風車節能方案	9,316	27,947	4,965
H-B1 冰機房 CHP5 冰水泵節能方案	64,454	193,363	34,354
TY4-2F-4F T8 燈具改 LED 節能燈具	10,080	30,240	5,373
H 棟樓梯間照明 T8 燈具改 LED 節能燈具	15,120	45,360	8,059
P-B1F-B3F 地下停車場 T5 燈具改 LED 節能燈具	84,288	252,864	44,926
TY3-5F 排氣風車節能方案	10,742	32,227	5,726
TY3-6F 乙梯男廁排氣節能方案	144	432	77
H-1F 丙梯廁所排風機節能方案	2,744	8,232	1,463
H-B1F 冰機房二次冰水泵節能方案	111,060	333,180	59,194
台北辦公室			
台北辦公室 1 - B2F_UPS 機房分離式冷氣汰舊換新	32,105	96,315	17,112
台北辦公室 1 - #1、#2 號電梯機房分離式冷氣汰舊換新	33,724	101,172	17,975
台北辦公室 1 - #3、#4 號電梯機房分離式冷氣汰舊換新	19,270	57,810	10,271
總計	578,281	1,734,846	308,226

註：1. 節省金額依 2020 年台灣電力公司公告工業用電平均一度電價 3 元計算
 2. 二氧化碳碳排係數依能源局公告以 0.533 (公斤 / 度) 計算
 3. 推估值計算方式：機器運轉功率 * 運作時間 = 實際值

線上會議節碳成果

因應 COVID-19 疫情嚴峻，2020 年度的公司會議全面改為使用 Teams 線上開會，2020 年約有 37,552 個線上會議，每年約可減少 24,784.32 kg CO₂ 碳排放量。其中最大型的會議為 2021 年 1 月員工大會暨尾牙抽獎活動，位於全球各地約 1,300 位員工同時線上參與此盛事，本次會議預估減少 30,776.8 kg CO₂ 交通碳排放量。

Region	參加人數	預估距離 (Km)	碳排放量 (kgCO ₂)
ASIA	4	1,000	292.0
CN	64	500	2,336.0
EU	24	10,000	17,520.0
TW	1,161	68	992.8.0
US	11	12,000	9,636.0
總計	1,264		30,776.8

註：1. 90 天內總共有 9,388 個會議被建立，推估一整年大約是 37,552 場會議。
 2. 預估每次會議時間為 1 小時，投影機的碳排放量約 0.66 kgCO₂/1000 瓦特 / 小時，改為線上會議後，每年約可減少 24,784.32 kgCO₂ 之碳排放量。
 3. 1/15 員工大會參加人數如附表，約減少 30,776.8 kgCO₂ 交通碳排放量。



使用綠色能源

為了打造低碳生活，我們使用綠色能源，包括使用太陽能板、熱泵系統和電動車輛等低汙染能源與機具。

綠色能源方案	內容說明
太陽能板發電	1. 2012 年於台北辦公室建置太陽能板，吸收日光以供應樓梯、地下室之照明，太陽能板自建置至今累計總度數總度數 117,276 度，其中 2018 年為 13,918 度、2019 年為 11,418 度、2020 年為 14,963 度。 2. 桃園廠區規劃利用屋頂建置太陽能發電系統，可發電總容量為 180kW，並採內線並聯方式躉售電力併入台電供電系統，以解台灣用電吃緊狀況。
冷風熱泵系統控制空調系統	台北辦公室安裝熱泵系統，供員工健身房淋浴及廚房沖洗之熱水使用，除供應熱能外同時可提供部分冷能，於熱交換過程中產出的冰水可提供空調冷氣之用，進而達到同時供應熱水及冷氣。
電動車、腳踏車	於台北辦公室設置了 4 座特斯拉電動車輛專用充電座和提供腳踏車位，鼓勵員工騎乘低汙染與高能源效率的交通機具。其中充電座在 2020 整年度充電量為 378kW（包含了太陽能發電電力）。
使用 R22 冷媒之分離式冷氣逐步汰換為 R410A	傳統的 R22 冷媒包含了氟氯碳化物，也就是破壞臭氧層的元兇，因此為了拯救替地球阻擋絕大部分紫外線的臭氧層，將逐步汰換現有使用 R22 冷媒的分離式冷氣，改用 R410A 冷媒。2020 年汰換兩台 10kW 一對二分離式冷氣。



電動車充電區



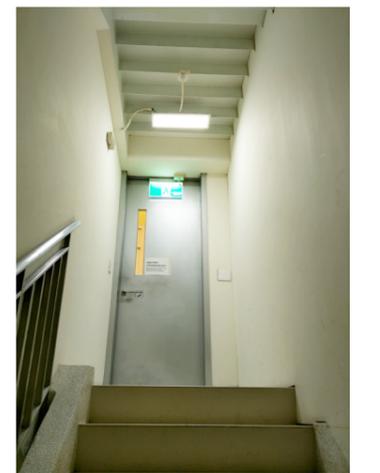
桃園工廠太陽能光電發電系統



提供免費腳踏車位



桃園工廠太陽能光電發電系統

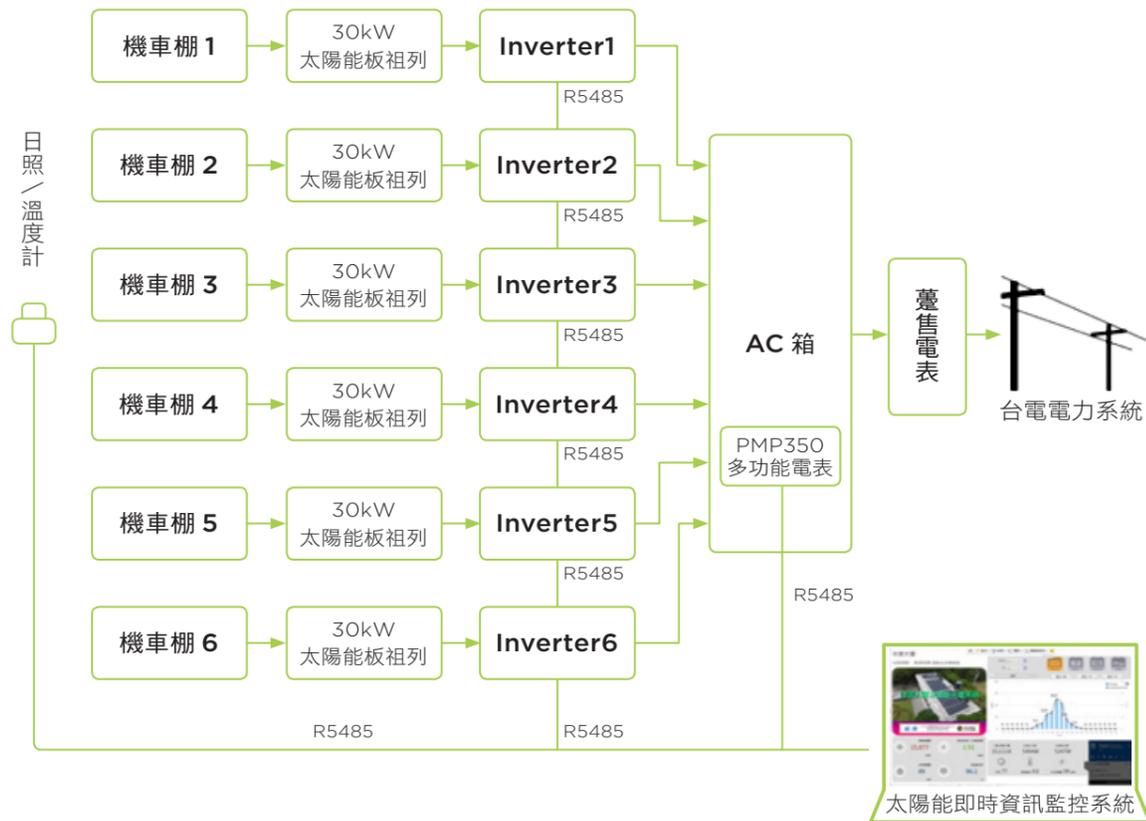


安全梯照明增設紅外線開關

建置再生能源裝置

針對工廠新建停車棚，HTC 規劃利用其屋頂建置太陽能發電系統，將停車棚屋頂金屬浪板改由太陽能板取代，建置發電總容量 180kW。將採內線並聯方式躉售電力併入台電供電系統，紓解減緩台灣用電負載供電吃緊之狀況，並減少二氧化碳排放量，本工程於 2018 年 9 月完工並投入並聯試運轉，並開始躉售電能，自完工並聯試運轉起至 2020 年 12 月止，累計總發電度數已達 354,288 度。

180kW 太陽能發電系統



年度	2018	2019	2020
發電度數	29,464	160,240	164,584

近兩年資源使用總表

環境指標	單位	2019 年		2020 年	
		總公司及工廠		台北辦公室	
自來水使用量	度 / 年	213,237	63,133	67,778	
排放水體	河川		台北辦公室 - 公用下水道 總公司及工廠 - 東門溪		
汗水總排水量	噸	153,729	78,211	54,222.4	
雨水回收量	噸 / 年	1,501	NA	2,673.68	
回收 / 再利用水的總量	噸 / 年	55,094	23,741	NA	
回收 / 再利用水量占用水總量比例	% / 年	16.32	37.6	3.94	
回收處理廢棄物總量 - 資訊產品類	公斤 / 年			13,944	
回收處理廢棄物總量 - 一般類	公斤 / 年	958,273	504,306	0	
再利用處理廢棄物總量	公斤 / 年	0	0	0	
焚化處理廢棄物總量 (生活垃圾)	公斤 / 年	170,510	135,700	48.32	
廢棄物處理費用	元 / 年	1,414,308	828,240	302,400	
環境管理回收金額 - 資訊產品類	元 / 年			837,591	
環境管理回收金額 - 一般類	元 / 年	3,061,345	454,160	0	

註：1. 台北辦公室的生活垃圾有部分屬於回收紙箱，數量無法統計，皆已委託合格回收商處理
2. 廢棄物統計數值含概類別為塑膠、紙、廢鐵、廢鋁、廢白鐵、廢板邊、廢資訊產品、廢木材（棧板）、雜項塑膠、報廢零件、廢棄桌機、廢棄螢幕、廢棄筆電、餐廳廚餘、生活類資源回收重量及一般垃圾



創新管理



未來發展目標

- 結合 VR、AR、AI、5G、Blockchain 等尖端科技，融合人文藝術，釋放出人們的想像力
- 改變人類與科技與世界互動的全新方式

目前的成就

- VIVE Pro Eye 眼球追蹤升級，樹立高階 VR 頭顯新標竿
- VIVE Cosmos 加 VIVE Reality System，釋放 VR 世界無限想像
- 攜手內容結盟伙伴 開創 VR 內容新格局
- VIVE Focus 勇奪 IDEA 2018 (International Design Excellence Awards, IDEA) 國際傑出工業設計金獎
- VIVE Pro Eye 獲「CES 2020 創新獎 (Innovation Awards)」
- VIVE Cosmos 系列獲「Fast Company 創新設計獎」(Fast Company Innovation by Design Awards.)
- HTC 和中華電信應用高速的 5G 網路與低延遲特性，推出 VIVE Sync VR 虛擬會議

HTC 面臨的挑戰

- 加快專利佈局速度
- 強化產品創新宣傳

多元創新人才

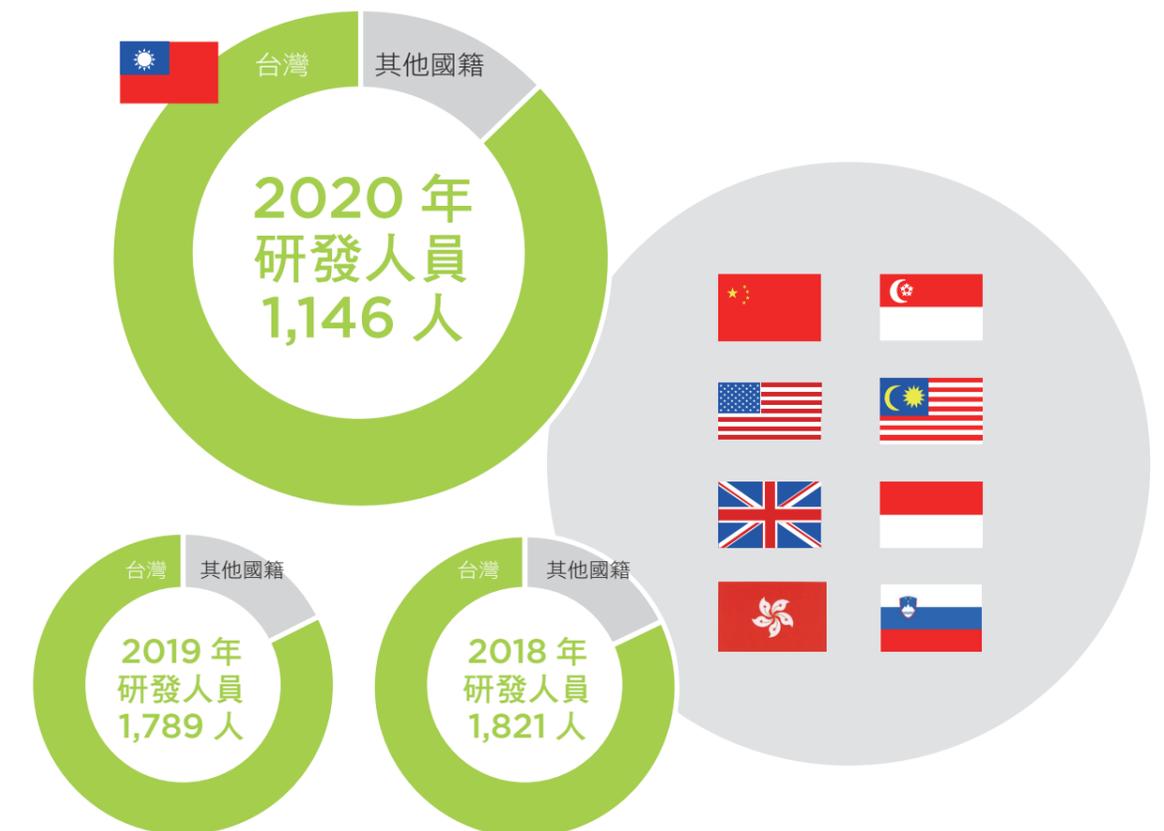
截至 2020 年底，HTC 研發人員總數為 1,146 名，除台灣外，還雇用包含歐、美、亞洲等不同國籍研發人員，期望藉由不同地區員工的文化背景，融合及激發創新思維，研發更符合全球消費者需求及各地文化特色的產品。

最近年度投入之研發費用

	單位	2018 年	2019 年	2020 年
全球研發費用	佰萬元	7,070	5,652	3,585
總營收	佰萬元	23,741	10,015	5,806
佔比	%	30	56	62

註：相關數據係以合併報表數據列示

HTC 長期致力於研發人才培育與技術創新，目前研發人員佔全球員工總數接近 43.99%，對研發資源的投資約佔營業收入的 62%。HTC 的創新實力與對產業趨勢、消費者需求的洞察力，造就 HTC 產品屢獲第一名的殊榮。



智慧創新產品

HTC 的創新實力與對產業趨勢、消費者需求的洞察力，奠定其在智慧型手持式裝置的領導地位。2019 年 10 月，HTC 推出 EXODUS 1S，為全球首款原生支援比特幣完整節點的智慧型手機，延續 HTC EXODUS 1 革命性區塊鏈與創新智慧手機技術的結合，更將行動加密技術和可信的區塊鏈應用推廣給新客群。另一項富有創新精神的產品則為 VIVE Cosmos，搭配可換式外部追蹤面板 (External Tracking Faceplate) 即可輕鬆升級新功能，並減少電子垃圾的產生。

全球首款原生支援比特幣完整節點的智慧型手機 - EXODUS 1S

「從手機出發，重建安全與信任」，這是 EXODUS 的信念。現今的架構下，使用者的個人資料、喜好，甚至資產，都被大型企業掌握。這些資料皆是你我資產的一部分，卻被這些大型企業扣留甚至用以獲利。EXODUS 相信還資料於使用者手中，也是區塊鏈「去中心化」的核心價值之一。除了堅持不收集個資之外，EXODUS 也與擁有同樣信念的夥伴合作，為使用者把關個資安全。

EXODUS 1S 為首支提供真正去中心化的體驗的智慧型手機，擁有完整節點才是實現比特幣全私人化用途的唯一途徑，也是保障比特幣未來發展的關鍵。EXODUS 1S 可讓來自新興經濟體系或想一探加密世界的使用者更容易跨入這項領域，有助於將行動加密技術和區塊鏈應用推廣給一般民眾，幫助提升在全球的普及率與採用率。

HTC 區塊鏈長陳信生 (Phil Chen) 表示：「EXODUS 致力於賦予使用者完全權力。先前 EXODUS 使用者可以擁有及管理個人金鑰，現在則更進一步可以執行自己的完整節點，我們正透過一種可以讓更多人更容易使用高科技的方式來實現真正自由的世界。」



VIVE Cosmos 與可換式外部追蹤面板



VIVE Cosmos 是以輕鬆便利、多功能與更高效品質為設計訴求，來滿足虛擬實境使用者的需求。全新的 VIVE Inside-out 追蹤系統提供了簡化的設定，不需要任何外在定位裝置，並能夠最大程度的彈性運用實體空間，無論在家或是出門在外都能自在使用。VIVE Cosmos 採用 2880 x 1700 解析度的顯示畫面，其相較於第一代 VIVE 提升了 88%，更帶來了如水晶般清晰的文字與圖像呈現。

可調整的模組化設計更是 VIVE Cosmos 的亮點核心功能，現有 VIVE Cosmos 使用者能依手上的設備進行不同組合選購，更換不同規格等級的面版就能升級，不僅可以擴充多種功能，同時也降低產生電子廢棄物。「VIVE Cosmos 可換式外部追蹤面板」已於 2020 年 5 月開賣，相容於 SteamVR 基地台 1.0 或 2.0 以及 VIVE 1.0 或 2.0 控制器，並支持 VIVE 週邊完整配備，包括 VIVE 移動定位器和 VIVE 無線模組，可以享受前所未有的無束縛虛擬實境體驗。

VIVE Cosmos 系列更榮獲美國重量級商業雜誌《Fast Company》頒發「Fast Company 創新設計獎」(Fast Company Innovation by Design Awards.)，能在眾多世界級產品中脫穎而出，對 VIVE 的硬體設計是非常大的肯定。

智財權保護

HTC 視研發和創新為企業永續經營及生存競爭的必要競爭力，針對各類智財權，皆以積極的態度與完善的策略規範進行相關保護，以此穩固公司發展的基石。

我們對智慧財產權的保護，分為專利、商標、著作權以及營業秘密等四個方向，其中對於最重要的專利權保護，我們透過內、外兩個層次來進行管控：

對內

- 積極申請專利，保護各項產品研發及技術創新成果
- 定期對研發人員舉辦教育訓練，宣導公司的智慧財產權政策，以期建立正確的智慧財產權觀念
- 獎勵員工之發明創作
- 法務部門專責處理專利、商標、著作權和營業秘密等無形資產的保護及爭議處理

對外

- 與國內外頂尖研究機構進行技術合作，共同研發創新的構想，提出專利申請，並藉此引進頂尖人才到公司實習，以增進研發創新能量
- 併購公司以取得關鍵技術及專利，增進研發的速度

在專利方面，本公司不但積極防禦專利權人美國、中國大陸、及歐洲各國法院對本公司提起的專利訴訟，亦在適當時機對侵害本公司專利者提出侵權之主張，以捍衛公司的權益。為強化產品的競爭優勢，本公司也取得國際大廠的專利授權，以排除專利的阻礙。

在商標方面，本公司積極在世界各國申請商標註冊，以取得重要商標的商標權。本公司更積極與各國海關及當地警察機關密切合作，查緝仿冒的商品，以維護本公司的商譽。本公司亦主動偵查本公司之註冊商標在各國被濫用的情形，並偕同各國的執法單位積極採取法律行動，以保障公司的權益。

另外，在著作權及營業秘密方面，本公司在員工的聘雇契約中便明訂員工的智慧財產權歸屬，以及要求員工遵守公司智慧財產權相關的規範。法務部並與資訊中心合作，嚴格限制員工對內部資料存取的權限，如軟體程式碼、研發資料或是未上市產品的商業資訊等。另外，為防範營業秘密，程式碼或機密資訊的洩漏，本公司也制定相關規範加以管理，並與特定人員訂立保密合約，以落實營業秘密的保護。

專利績效概況與成果



除了積極申請專利以保護公司研發成果外，亦定期檢視專利組合，配合公司產品研發方向，調整專利組合，汰弱留強，將專利預算做更有效率的運用。截至 2020 年底，HTC 擁有 8074 篇有效專利，分屬於 2262 個專利家族，其中 7845 篇專利由公司內部產出，229 篇專利對外採購而來。其中 5G 相關的發明數量累積至今已達 83 個專利家族，在台灣的 5G 發展與專利研發上有著不可取代的地位。

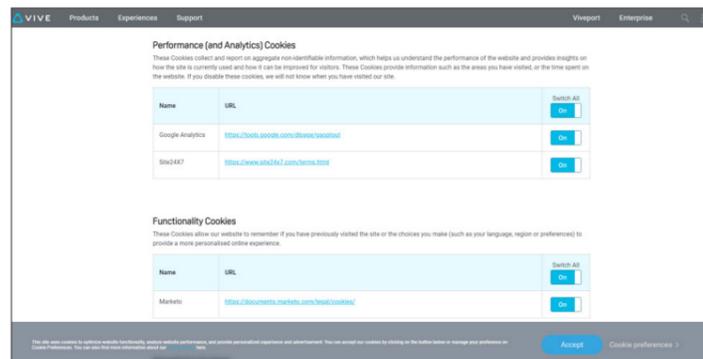
在獎項方面，HTC 獲選為 2020 德溫特 (Derwent) 全球百大創新機構，臺灣因宏達國際電子公司 (HTC) 的首次加入，上榜機構數量由 3 家提升至 4 家。在 2020 中華民國國家發明創作獎競賽上，HTC 員工：陳力璋、郭彥均、陳鴻裕、江孟聲等所獲准之設計專利 (D190775)：頭戴式顯示器，榮獲創作獎金牌殊榮。HTC 員工：韋長華、李仕修、張育全等所獲准之設計專利 D194927：頭戴式顯示器，榮獲創作獎銀牌殊榮。

客戶管理

HTC 除了製造自我品牌手機與虛擬實境裝置，也與全球大型電信及資通訊企業合作，為其客製化或共同發表手持裝置，協助其將產品推向消費大眾市場。

保護客戶隱私

「嚴守客戶合約協定及保密承諾」是 HTC 對客戶的承諾。對客戶所提供的相關訊息資料，我們都訂有政策及嚴格的內控機制進行把關，除了技術資料及各項軟硬體外，我們也將可能涉及客戶專利或智慧財產權資料納入管控，並在事前與客戶及供應商簽署保密契約，確實維護企業客戶機密資訊的安全。



同時，在員工到職時的新人訓練中，我們也會將「客戶隱私權保護」納入課程中，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時的保密工作。在具體的機制管控下，2020 年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，而傷害客戶權益的狀況發生。

HTC 從 2018 年導入個人資訊管理系統，以達到產品及內部管理流程對於個資保護的目標。HTC 持續關注各國隱私保護法規（例如歐盟、美國、台灣、中國、日本、澳洲、紐西蘭等）、各國主管機關所發布相關指引（例如歐洲國家對於 cookie 或其他類似工具的規範等）、各國法院所做成的判決（例如歐洲法院對於個資跨境傳輸的判決等）。

例如，為了因應 2020 年 1 月 1 日所生效的美國加州消費者保護法令的要求，HTC 建置多方當事人權利行使管道（可能因當事人所在地區不同而有不同），除了 HTC 既有提供給消費者可以行使當事人權利（例如請求閱覽、刪除、更正 HTC 所持有的消費者資料）的專屬電子郵件信箱外，HTC 新增專線客服電話以供美國加州消費者行使權利。此外，HTC 導入使用者 cookie 管理中心，並且將該機制推動於其他國家，將 cookie 及類似工具的控制權交給使用者，以保護使用者隱私。

企業客戶滿意度管理

HTC 訂定了《客戶滿意度管理程序作業規範》，並藉由每季業務會議 (Quarterly Business Review) 檢視客戶的滿意度，針對客戶的回饋意見提出改善對策並定期追蹤。

客戶滿意度的管理指標，除了產品品質、交期、售後服務之外，也包括了 HTC 在 CSR 領域上的表現，我們設置專責部門，定期彙整 HTC 企業社會責任資訊進行溝通及回應。

客戶保固維修服務流程、據點及成效說明

客服中心

HTC 於全球五大區域 (EMEA (歐洲、中東及非洲)、中國、北亞、南亞、南美洲) 等地均設置客服據點，並提供多國語言溝通，提供多元的因地制宜的溝通方式，縮短與客戶間的溝通距離。

客服後滿意度調查：主動調查滿意度結果

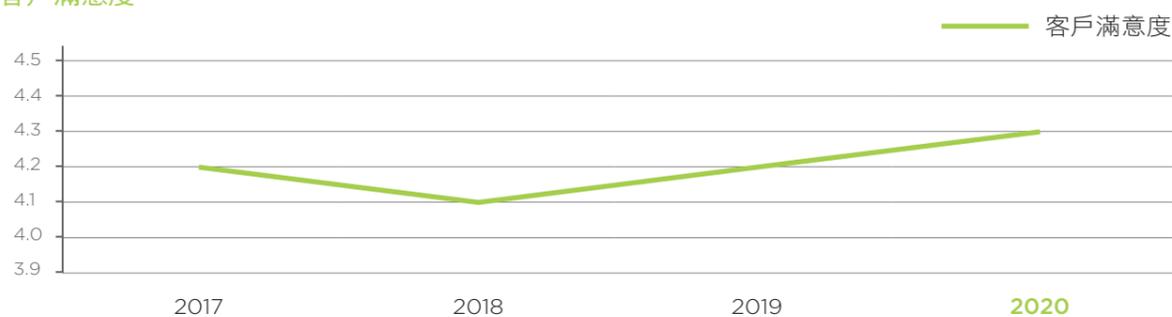
為了瞭解消費者的滿意度，我們在完成每一次的客戶服務後，會主動邀請消費者參與服務滿意度調查，並針對在滿意度調查中，給予不滿意回饋的客戶，進行主動聯繫並協助解決問題，用行動落實以瞭解客戶滿意的承諾與目標。



客戶滿意度問卷調查

客戶滿意度問卷是調查客戶最近聯絡 HTC 的消費者經驗的整體滿意度為主，內部制定滿意度關鍵績效指標應在 4.0 以上。

客戶滿意度



註：計算方式為：各級分數與該級問卷數乘積，除以總問卷數

客服機制改善方案

系統支援	<ul style="list-style-type: none">● 系統整併：導入新的客戶關係管理工具 - Zendesk。透過讓所有區域的支援團隊加入 Zendesk，而達成全球一致的服務效率。● 汰換 50% 的 HTC 舊系統以提高客服的效率與永續性。● 客戶的記錄現在都集中保存在同一處，方便處理與公司間的案件與記錄。
客服整合 / 合併	<ul style="list-style-type: none">● 客服問卷與 Zendesk 的原始單號互相對應。● 問卷系統整合：所有收集而來的問卷都由服務夥伴品質團隊以更有系統的方式處理。● HTC 與服務夥伴之間實施週評，這樣可以縮短對客戶回饋的反應時間。
全球上報提交處理優化	<ul style="list-style-type: none">● 提交報告已由人工報告轉為自動處理。● 節省時間（手動報告至少約需 4 天）並可以隨時提供即時的最新報告。● 客服的工作現在致力於採取修正行動，而非只從原始資料篩選所需資訊。
客服中心整併	<ul style="list-style-type: none">● 優化客服中心的支援範圍，使其更加高效率。● 優先考慮語言與通路，了解客戶的喜好。● 培養客服中心人員具有多通路、多技能、多品牌的能力，以擴大其支援範圍。

客戶保固維修服務流程

HTC 在全世界共有 91 處維修據點，與 42 處代收據點，所處不同國家而因地制宜（例如台灣提供到府收送服務），因不同國家交通、法規、所提供的服務不同，因此送修完成天數也不相同。

為了提供客戶更方便迅速的送修服務，HTC 於台灣當地提供「到府收送」維修服務，（2020 年佔總維修數量比例為 18%）。只要撥打客服專線或線上客服，即可透過客服專員安排物流到府收送產品，並由 HTC 負擔雙向物流運費。送修進度可透過線上網頁查詢，確實掌握目前送修的產品狀態。

因應不同國家國情因素，在美國則提供換貨以取代傳統原件維修模式，2020 年採用換貨方式佔總維修比例為 95%。

來自客戶的心聲

2020 年 8 月，在一位來自澳大利亞的客戶與客服中心人員的即時對話中，發現一個與網路商店有關的問題。

當客戶試圖將多個商品加入到 HTC 網路商店的購物車中時，系統會將商品拆成兩個不同的購物車，使得滿額免運費優惠無法使用，客戶抱怨他花了 4000 美元購買裝置，但仍需多付 1024 美元才能享有配件的免運送貨。客服團隊當週立即改善內部電商相關的技術問題，並為提出回饋的客戶提供了額外的折扣，也優先處理他的訂單。客戶的最後一封信與問卷調查則表達了他對 HTC 服務團隊的滿意度：

謝謝您，
我想我們可以將此視作一個成功的故事，一開始我的確非常沮喪，
但現在一切都變得超棒！謝謝您的協助，讓我的問題得以解決。
加油！

約翰

永續議程

做為全球手機產業創新與設計領導者，HTC 明白只要能減少手機製造過程中對環境的影響，就能跟廣大的消費者一起，為地球環境作出貢獻。也因此，HTC 提出「永續議程」概念，透過「永續環境、永續設計、永續製程、永續產品及永續供應鏈」五大支柱，將環境永續理念化為行動，致力於掌控及減少營運對自然環境所造成的影響。

註：能源與氣候變遷 相關行動請見「風險管理」章節



為了達成我們保障員工環境安全衛生的承諾，HTC 依法成立環保專職單位職業安全部，專責彙整職安衛及能源管理系統之執行，協助各廠區持續推動職業安全衛生管理與環境管理系統。

我們每年也會依據安全衛生管理狀況，擬定職業安全衛生管理計畫，推行重點包括：遵守安衛法規、危害鑑別以降低風險、規範危害性化學品標示及通識規則、宣導安衛資訊，及推行承攬商管理等，減少安全衛生風險。

另針對可能因人為疏失或天然災害造成的緊急事件，如火災、爆炸、颱風、意外洩漏、機械傷害、傳染病、地震等，除依據緊急應變計畫、緊急狀況鑑別、事件中應變措施、事件後檢討回饋流程處理外，亦定期舉辦消防與人員疏散演練，務求將相關人員的健康、安全與公司財產的影響降至最低。

目前 HTC 已導入 ISO 14001 環境管理系統並通過外部第三方單位的驗證，由總公司及工廠制定環境政策，對廠內進行執行及宣導，要求必須依據環境政策，制訂相對應的目標，系統化的執行環境管理工作，並落實到日常管理之中。

HTC 環安衛政策

HTC 秉持全方位環境保護、安全衛生及能源管理，致力提供並維持員工安全與健康的工作環境。依此基本承諾，並遵守下述基本理念，以創造員工、客戶、供應商及承攬商更好的工作環境品質，並達成企業永續發展。

1. 我們視環保、安全衛生健康、生產、品質及能源有效管理為同等重要
2. 我們視員工、客戶、供應商及承攬商的安全及健康為同等重要
3. 我們要求員工遵守相關環保、安全衛生健康、能源管理的規範及作業標準
4. 我們承諾杜絕可預見的危險和進行損失控制
5. 我們承諾確保工作者及其代表的諮商及參與
6. 我們遵守相關法令規章的要求
7. 我們承諾優先使用綠色產品
8. 我們會以持續改善的精神，落實並維護環保、安全衛生健康及能源管理系統

永續環境



HTC 所生產的智慧型行動裝置產品，結合新型態的營運、生活、工作、學習與旅遊模式，將有助使用者達到節能減碳的目標。對此，我們透過導入「能源管理系統」及「節能行動」2 個面向，一方面致力於優化製程管理系統來減少能源的耗用；另一方面則是透過節能行動，來提昇產品的能源效率。

註：能源與氣候變遷 相關行動請見「風險管理」章節

綠色廠區

我們在今年報告組織邊界中所揭露的所有廠區及辦公室，均設置在已經過環境考量及評估的工業區及商業辦公區之中，相關環境保護工作亦按照當地法規的要求，及企業內部環境政策與規範來執行，對於當地的生態系統及動、植物種，並不會造成顯著影響。

儘管如此，我們仍鼓勵各營運據點進行環境綠美化行動，在新建建築物部份，則藉由導入綠建築方案，來強化及提昇員工的工作環境品質。

辦公室環境之植栽及綠美化

HTC 於台北辦公室及總公司及工廠打造綠化空間，室外總計綠化面積達 30,700 平方公尺，TPE1 大樓園藝規劃自始秉持環保、公園化開放區域理念，一樓植栽面積達整體基地面積 41%，依地形規劃種植樟樹、楓香、羅漢松、落羽松、櫻花樹等大型喬木總數約 260 餘株，並於周圍規劃八個區域灌木植栽區及一生態池區，栽種總數約有 3,200 餘株。總公司及工廠共計栽種達 131 餘棵如樟樹、台灣欒樹等台灣原生樹種，生態池重現台灣既有之生態環境，供員工享受綠化休閒之環境。

台北辦公室規劃由 B1 至 17 樓，層層室內皆廣植室內觀葉，總數約有 450 盆，並依不同節慶來增添不同植物，以提升不同節慶的氣氛。此外，我們亦於總公司與工廠 H 棟及 TY3 棟大廳，種植美綠化植栽，如圓葉椒草、虎尾蘭、萊姆黃金葛、帝王蔓綠絨等物種。2020 年共計約投入 126 萬元管理維護，提供 HTC 員工清新綠化辦公環境。

HTC 台北辦公室 LEED 金級綠建築

HTC 力行環境永續責任，台北辦公室已在 2013 年取得內政部綠建築標章以及美國綠建築協會 (U.S. Green Building Council, USGBC) LEED (Leadership in Energy & Environmental Design) 金級認證，透過具全面整合性的能源管理系統進行全面即時管理，提高能源使用效能，大樓建立至今共累計減少碳排放量達 16,148 t-CO₂e。2020 減碳達 1,181 t-CO₂e

此外，HTC 台北辦公室建置了完整的能源管理系統，總建置實體監控點數超過 7,000 點，總軟體點數超過 20,000 點，透過完整而數位化之監控系統，有效進行辦公大樓耗能管控及分析。在有效控管及分析之下，2020 年台北辦公室之 EUI 為 113 kWh/m² 年，成效卓越。

建築物	單位	2018 年	2019 年	2020 年
台北辦公室 1	EUI	102.91	114	113
台北辦公室 2	EUI	170	172	170
總公司與工廠 (H、TY3)	EUI	187.06	97.20	73.16



LEED 金級認證綠建築標章

綠色採購

將環境保護的概念融入於我們的日常生活中的使用品，以及為落實「可回收、低污染、省資源」環保理念，以採購環境保護之產品為策略。我們明訂優先購買環境保護產品於我們的採購規範內。2020 年採購金額達 65 萬元，2012 年至 2020 年，具備綠色產品標章產品累計花費約 3,145 萬元。

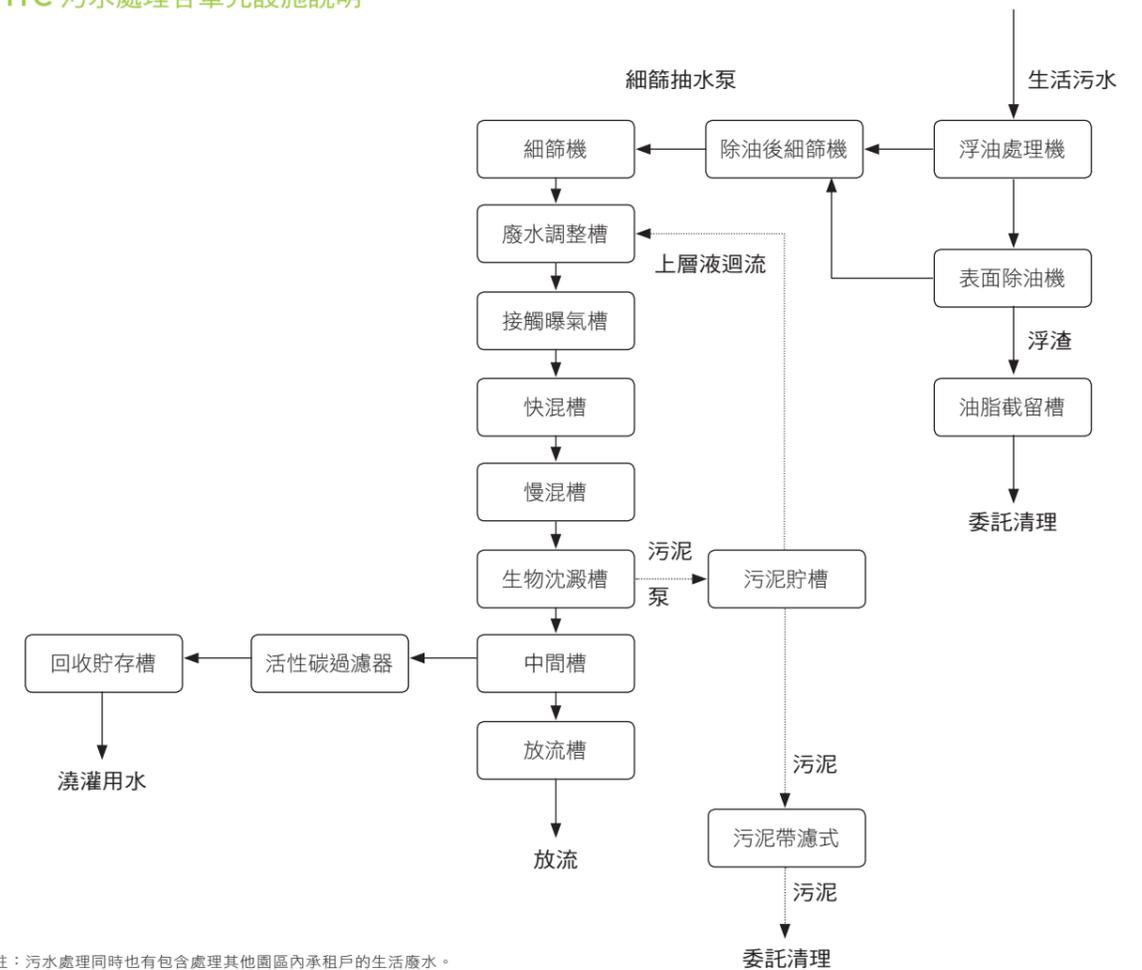
水資源管理

HTC 總公司與工廠用水均為員工辦公與生活使用，且生產線均為乾製程，產生的污水主要來自於員工的廁所及清洗等生活污水與餐廳廢水，並無製程廢水，並不會對附近水體造成不良影響。

污水處理

我們在 2010 年於總公司及工廠共投資 27,760,000 元架設污水防治設備，2020 年度操作維護費用約 975,078 元。

HTC 污水處理各單元設施說明



註：污水處理同時也有包含處理其他園區內承租戶的生活廢水。

為了落實管控污水，我們依照《污水處理系統操作維護保養規範》每日操作保養與巡檢，每半年定期委由經環保署公認的公司檢測污水，並依法令規定上網申報。我們依循法令每半年定期委由經環保署認可的公司檢測污水。經檢測後，結果呈現所排放之放流水與回收水皆符合法令標準。

針對排放至污水下水道中之生活污水，根據 2016-2020 年放流水之 BOD 及 COD 平均濃度，並未對附近水體造成不良影響，且自 2017 年起自主檢測放流水重金屬至今均呈現未檢出或低於檢測值。自 2013 年 1 月起，污水處理廠的平均每日處理量達 604 公噸，已足夠供園區景觀灌溉水，取代自來水的使用。

排放量、回收水量及放流水 BOD 平均濃度統計

年度	排放量 (噸)	回收水量 (噸)	BOD 平均濃度 (mg/l)	COD 平均濃度 (mg/l)	懸浮固體 (mg/l)	重金屬檢測
2018	108,459	53,593	7.15	32.2	12.7	未檢出
2019	46,903	26,259	3.38	10.55	<2.5	未檢出
2020	78,211	23,741	5.15	24.28	6.00	未檢出

註：1. 重金屬檢測項目：鎘 (Cd)、總鉻 (Cr)、六價鉻、銅 (Cu)、鋅 (Zn)、鎳 (Ni)
2. 計數據範疇為總公司及工廠

生活污水回收再利用

相關生活污水排放至污水下水道中並匯流至污水處理廠，處理後之污水排放至東門溪，最終承受水體為南崁溪。2020 年生活污水總處理量為 73,796 噸，生活污水處理過後的回收量為 22,136 噸。在廠區內部既有大片綠地及植栽之下，HTC 以不增加自來水用量，利用回收之污水經再處理，達成澆灌之目的。台北辦公室選用節水型用水設備，並使用回收的空調冷凝水與雨水，整體日常用水節水率為 78% (包含馬桶、小便斗、水龍頭與蓮蓬頭)。2012 年起持續訂定與落實節約用水管理方案，並每年檢視成果與評估是否調整目標，2014 至 2020 年回收水澆灌量累計達 1,012,031 噸，約為 404 個標準泳池 (每個標準游泳池以 2,500 噸計算)。

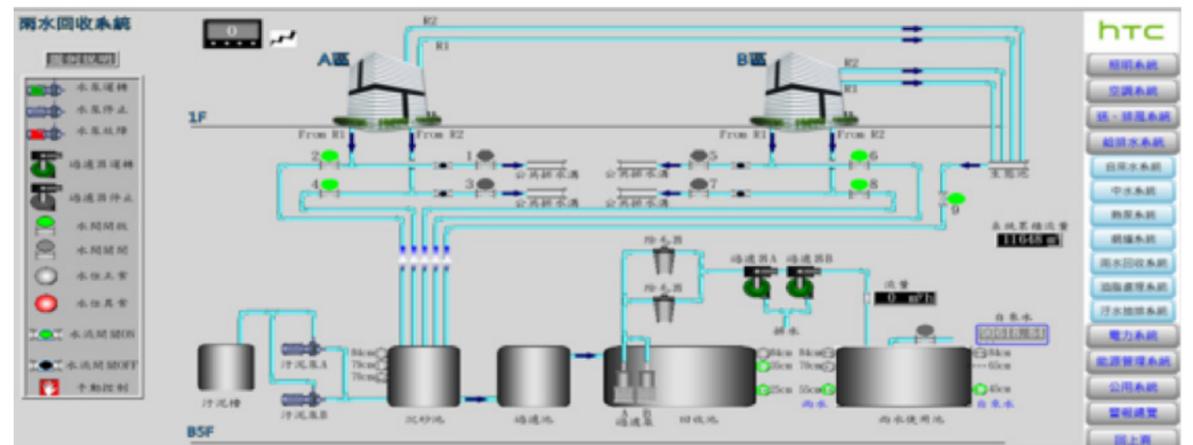
2020 年生活汙水回收再利用成效

總污水處理量 (噸)	73,796
總回收水量 (噸)	22,136
節省金額 (元)	287,768
實際污水回收率 (%)	30

雨水回收系統

HTC 建置雨水回收系統，再利用於廁所與植栽之澆灌。2020 年，台北辦公室共回收 2,673.68 噸之雨水量，有效節省水資源。

雨水回收電腦監控系統



省水衛生設備

HTC 優先採購具省水標章或具省水功能之設備。在水龍頭設備中，裝設可讓水龍頭出水量減少之螺旋式省水器和感應式水龍頭，經估算每日每一顆水龍頭可省下 7.7 公升水量，自 2012 年 10 月裝設以來已累積省下超過 12,942,745 公升水量。在廁所馬桶及小便斗等衛浴設備中，選購高效能之產品，並取得美國環境保護署水意識標章以及經濟部水利署省水標章。

註：每顆水龍頭每月可節省 231 公升，水龍頭共計 500 顆，自裝設以來截至 2020 年 12 月底已 111 個月，故為 111 個月 * 231 公升 * 500 顆 = 12,820,500 公升。2020 年 6 月完成更換感應水龍頭 126 只 (節水率 70%)，6 個月 * 231 公升 * 126 顆 * 0.7 = 122,245 公升。



節約用紙

HTC 以每年減少用紙 1% 為目標，徹底落實節約用紙。截至 2020 年底止，累計節省了 457,500 張紙張之耗用，達到最佳節約用紙之管理，較 2019 年節省 70,673 元，節費比率達 44.53%。

影印	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用具碳足跡標籤之影印紙張，支持綠色低碳產品 ● 電腦與員工工號連結，在列印時必須至事務機前感應員工證，有效減少輸出後未取回之文件
傳真	<ul style="list-style-type: none"> ● 全廠區統一管理，在員工電腦上選取傳真功能即可傳遞，省去過往紙本傳真之紙張浪費
掃描	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工感應卡片後即可掃描文件，完成後立即回傳至員工所屬電子郵件內
ERP 系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ERP 及各項電子線上簽核系統後，將原本需要經過紙本批閱的流程轉換為線上簽核，不僅將流程簡化節省時間，同時也因許多表格或簽呈不須經由印表機印出，因此可以節省紙張與電費

HTC 節約用紙績效

年度	2018 年	2019 年	2020 年
紙張使用量 (張)	2,010,000	1,027,500	570,000
紙張節省量 (張)	3,017,500	982,500	457,500
目標節紙率	1%	1%	1%
實際節紙率	60%	48.88%	44.53%
節費金額 (元)	340,460	127,005	70,673
平均每人使用紙張數量 (張)	418	263	219



環保教育推廣

HTC 持續推廣及提升公司員工環保觀念與意識，藉由多元化介面，持續廣宣環保理念，以便捷、互動及清楚資訊呈現方式，如透過新人教育訓練訓練教材內涵廠內環保觀念推廣，並於重要公告欄張貼政策海報等方式，於日常呈現永續環境資訊，讓員工感受 HTC 在環保上的努力，進而在行動上給予支持，並內化至日常生活習慣之中。



環安政策海報

htc 2020 目標		
類別	類別	目標
環境保護	節約用電(減少碳排放)	減少用電量(碳排放)1%
	廢棄物減量	廢棄物回收率 85%
	節約用水	用水回收 60%
安全衛生	降低失能傷害頻率(失能傷害件數/每百萬工時)	低於 0.3 人次/每百萬工時
	降低失能傷害嚴重率(損失工作日數/每百萬工時)	低於 1.8 日/每百萬工時
健康促進	提升健康率	健康率 100%

環境衛生安全教育

近三年新進及在職同仁需接受之教育訓練統計

項目	時數	週期	訓練單位	2018 年		2019 年		2020 年	
				人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
環保與安全衛生教育訓練	3	報到	職安	1,499	4,497	-	-	120	360
危害物質使用	3	報到	職安	1,499	4,497	-	-	-	-
操作設備危害告知	3	分發單位後	設備	89	267	54	162	21	63
一般勞工安全衛生在職教育訓練	1	每年 / 在職	現場	3,601	3,601	1,694	1,694	988	988
使用危害物之化學品危害告知	1	每年 / 在職	現場	1,538	1,538	779	779	458	458
預防執行職務遭不法侵害	0.5	每年 / 在職	現場	1,978	989	1,583	791.5	973	486.5

註：預防執行職務遭不法侵害課程參與人數占台灣區總員工數 :44.6%

永續設計

鼓勵員工共乘

HTC 為提供員工交通便利，以總公司及工廠與台北辦公室安排接駁，一方面為提供員工便捷貼心舒適，另一方面也期望藉此共乘機制，減少員工各別開車或騎車所產生之廢氣及溫室氣體排放，降低對環境之衝擊。

年度比較表：2020 年度較 2019 年度，整體減少約 **76,750 KgCO₂e (45%)** 的碳排放

項目	2019 年	2020 年
交通車總行駛距離	294,523km	165,850 km
交通車總油耗量	49,087L	27642 L
碳排放總量	169,350.44 KgCO ₂ e	92,599.58 KgCO ₂ e

2020 年接駁車年度用油量及碳排放量

路線	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	總計
每月公里數 (公里)													
文境	9,310	12,635	14,630	13,300	13,300	13,300	14,945	13,230	13,230	11,970	13,230	13,860	156,940
桃客	280	380	440	400	400	400	460	420	210	190	210	220	4,010
小計	9,590	13,015	15,070	13,700	13,700	13,700	15,405	13,650	13,440	12,160	13,440	14,080	160,950
每月用油量 (公升)													
文境	1,552	2,106	2,438	2,217	2,217	2,217	2,491	2,205	2,205	1,995	2,205	2,310	26,158
桃客	47	63	73	67	67	67	77	70	35	32	35	37	670
小計	1,598	2,169	2,512	2,283	2,283	2,283	2,568	2,275	2,240	2,027	2,240	2,347	26,825
每月碳排放量 (KgCO ₂ e)													
文境	5,198	7,055	8,168	7,426	7,426	7,426	8,344	7,387	7,387	6,683	7,387	7,739	87,626
桃客	156	212	246	223	223	223	257	235	117	106	117	123	2,238
小計	5,354	7,267	8,414	7,649	7,649	7,649	8,601	7,621	7,504	6,789	7,504	7,861	89,862

註：1. 每月公里數 = 單趟公里數 * 每月的總趟數
 2. 油耗量以每公升跑 6 公里計 (每月公里數 / 6 公里)。資料來源：文境運通有限公司
 3. 每公升油的碳排放量 3.35 L/Kg CO₂e 進行換算。資料來源：產品碳足跡資訊網
 4. 新店來回桃園 35KM/ 趟 桃園來回桃園火車站 2.5KM/ 趟。資料來源：Google Map
 5. 每日平均搭乘人數約 80 人



HTC 從產品生命週期著手，詳細地解析產品的流程，透過創新思維，在各個階段採取不同的措施，尤其在產品設計開發階段，便以預防原則 (The Precautionary Principle) 理念謹慎選用環境風險較低的材料，搭配外部第三方合格驗證公司確認其符合國際上通用的禁用物質法規，能源效率法規，減少產品的環境影響，開發對環境更友善的永續產品。

HTC 取得相關綠色標章狀況

綠色標章	說明	適用對象
	經第三方驗證公司 (UL)，通過美國與加拿大能效規格	電源供應器
	經第三方驗證公司 (TUV)，通過美國能源部 (DOE) 與加拿大自然资源部 (NRCan) 對電池使用產品的充電能耗要求	手機、虛擬實境裝置 (VR)、含充電電池配件等
	與北美 Call2Recycle 合作，妥善回收使用後的電池	電池

HTC 積極尋求減少對環境有害物質的使用量，透過可增加回收率的設計概念，增加資源再利用率，降低其對環境的負面衝擊。目前 HTC 在產品的永續設計實際作法上，主要著重於提昇能源效率、可回收與有害物質管理等三大方向，來提昇產品的綠色競爭力。

提昇能源效率

我們在產品研發階段，格外重視產品省能源的設計，要求所有使用於 HTC 產品的電源供應器，均須符合以下國際能耗的相關規範：美國能源之星、美國加州能源委員會、歐盟能源使用產品規範及取得第三方驗證公司的能效驗證，並且能源效率都達到最高等級的 Level VI 要求，其中 Level VI 標準要求待機電力小於 0.1W，而目前使用的充電器更低於 0.075W 或 0.03W，已大幅超越標準的要求。



充電器型號	使用產品	能效等級	待機能耗 (115V)
TC P5000	智慧型手機 (U20, Desire20+, Desire20 pro)	Level VI	<= 0.03W
TC NE5W	虛擬實境裝置 (Cosmos Elite)	Level VI	<= 0.03W
TC NE18W		Level VI	<= 0.075W
TC NE30W		Level VI	<= 0.03W

對於電池充電過程中的耗能，我們以美國能源部 (DOE) 與加拿大自然资源部 (NRCAN) 的法規為標準，盡力提升充電時的效率與減低產品在電池充飽電後維持耗能的損失，讓整體的耗能達到最低。比較 2019 年 VIVE Focus Plus 頭戴式顯示器與 2020 年新款 VIVE Focus Enterprise 頭戴式顯示器在 24 小時能源消耗功率提高了效能，並且皆符合法規要求的現值。



產品	VIVE Focus Plus	VIVE Focus Enterprise
年度	2019	2020
24 小時能源消耗功率 (Wh)	29.923	26.91
單位能源消耗 (Represented value of UEC) (kWh/yr)	4.172	2.886
法規限值 (kWh/yr)	4.844	5.137

註：單位能源消耗 (Represented value of UEC) 是依據美國能源部的法規所測試及計算而得，代表充電過程中除了電池獲得的電力之外的額外能源消耗，數字越低代表充電過程中，有更好的電源轉換效率及更低的待機電力

美國能源部與加拿大自然资源部對電池充電產品的能效法規

美國能源部 (DOE) 在 2016 年發布了針對電池充電 (BC) 產品的能效法規，於 2018 年 6 月強制執行。所有在美國市場銷售的 BC 產品必須符合 DOE 法規並完成註冊。加拿大自然资源部 (NRCAN) 於 2019 年 6 月也 制實施相同的規定。

在這之前，美國加州能源委員會 (CEC) 在 2013 年 2 月已開始施行對電池充電系統的能效法規，這些要求幾乎涵蓋所有用到充電電池的電子產品，包含手機及筆記型電腦等，目前 DOE 規範產品每年單位能耗 (UEC)，也就是充電過程中所多消耗的電量不得超過由電池容量所計算產生的限值。



產品可回收設計

我們在產品研發初期即考量到廢棄物的減量及資源重複利用，針對產品的可回收設計狀況進行完整的評估，透過產品的拆解與材質模擬，估算產品的材質組成比與相對回收率。此外，新一代虛擬實境頭戴式顯示器透過可換式外部追蹤面板的全新形態設計，藉由簡易的更換及升級方式，讓消費者在使用上不但可滿足多元的擴充應用，同時可減少廢棄物的產生，達到減量及資源重複利用，並延伸產品生命週期 (Product Life Cycle) 的最高環保設計。



藉由材質標示 (ISO 11469、ISO 1043 的標準)、組件單純化、易拆解設計等策略，將具參考價值的設計策略回饋給研發單位參考。目前 HTC 的產品設計均可符合現階段與未來產品回收率的規範。

我們在選用材料時考量產品設計為易於拆解及回收，新一代的產品為提升更多樣功能，重量增加，但整體回收率皆優於前一代，並經由第三方公正單位進行產品拆解與分析以確保材質回收率，目前所有的產品，包含虛擬實境產品、手機產品，皆大幅超越歐盟 WEEE 指令對該類產品的材質回收率標準 (55%)，未來也持續朝向輕量化及提升回收率之原則來設計新產品。

VIVE 虛擬實境產品



手機 Desire 系列產品



手機 U 系列產品



手機與電池 & 其他商品回收計畫

為善盡製造者責任，HTC 除了 100% 符合歐盟 WEEE 要求，在美國及加拿大地區推動相關電子產品回收計畫，避免舊產品不當棄置及處理所造成之環境影響。

1. HTC 於 2020 年在美国開始推行設備郵寄回收計畫，客戶可以聯繫 HTC 的客服團隊並索取免費的郵寄服務，將他們的手機、平板電腦、虛擬實境裝置等郵寄到我們的 ISO 14001 認證的回收合作夥伴進行妥善處理。詳細內容請參閱：<https://www.htc.com/us/recycling/>
2. HTC 參與北美最早、也是最大的電池管理及回收計畫 Call2Recycle (<http://www.call2recycle.org/>)，本計畫於美國及加拿大等地收集與回收電池（包含手機鋰離子電池）。針對我們在美国及加拿大所銷售出的每一支手機，我們都支付相當費用給 Call2Recycle。得益於消費者支持零售商與市政府提倡的電池回收習慣，2020 年美国有超過 381 萬公斤的電池被負責任的回收，比 2019 年增長了 11%。但 COVID-19 疫情大流行和居家指令影響了 Call2Recycle 的這項計畫，回收消費性電池的重量比 2019 年下降了 10%。



3. HTC 參與遍及美國 20 多個州的國營電子廢棄物計畫，對於 Nexus-9 平板電腦進行負責任的回收。由於手機行業的成功遊說，與各州確保電子產品獲得負責任的回收機制不同，只有三個州（紐澤西州、西維吉尼亞州、馬里蘭州）的法律僅回收手機，其他各州則涵蓋了電腦、電視、與各種電子設備。而有少數州已經開始將內建處理器的虛擬實境裝置納入電腦或電玩的定義中。到目前為止，HTC 已在紐約州、伊利諾州與緬因州提交了包含虛擬實境裝置的註冊申請。

各州採用不同的機制來確立製造商每年必須回收的數量，有許多州以市佔率來確立公司每年應回收電子產品重量，部分州是以回收產品每單位重量的價格來向製造廠商索取費用，其餘州則是允許郵件回收計畫，並繳納年度註冊費，沒有需要回收多少重量的目標。舉例來說，在華盛頓州，HTC 依據平板電腦市佔率支付一定比例的費用，地方政府則負責全州各地回收收集作業，並由州立生態部門經登記之合法回收廠商回收電子產品、確保回收作業為負責任且適當的，2009 年至 2020 年間，華盛頓區共計回收 192,969,707 公斤電子廢棄物。

VIVE COSMOS



VIVE COSMOS
ELITE



VIVE



VIVE PRO
EYE



VIVE FOCUS



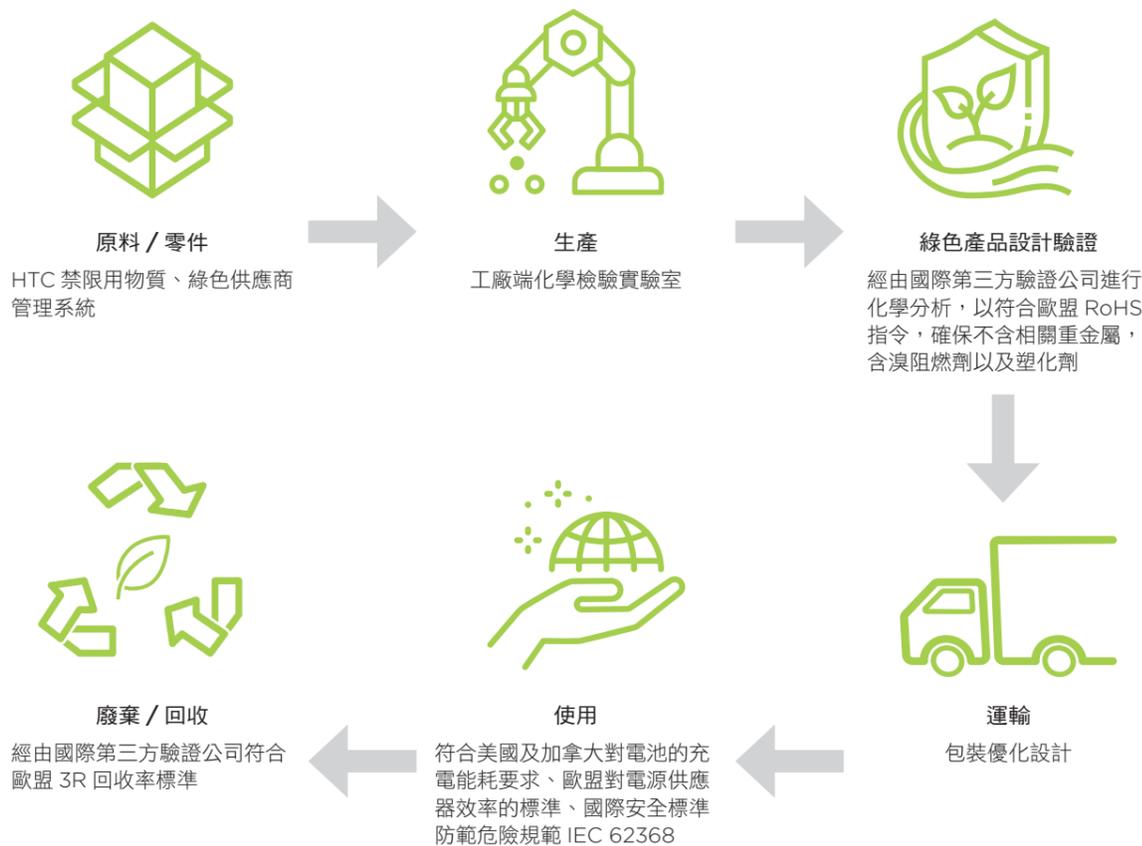
VIVE FOCUS
PLUS



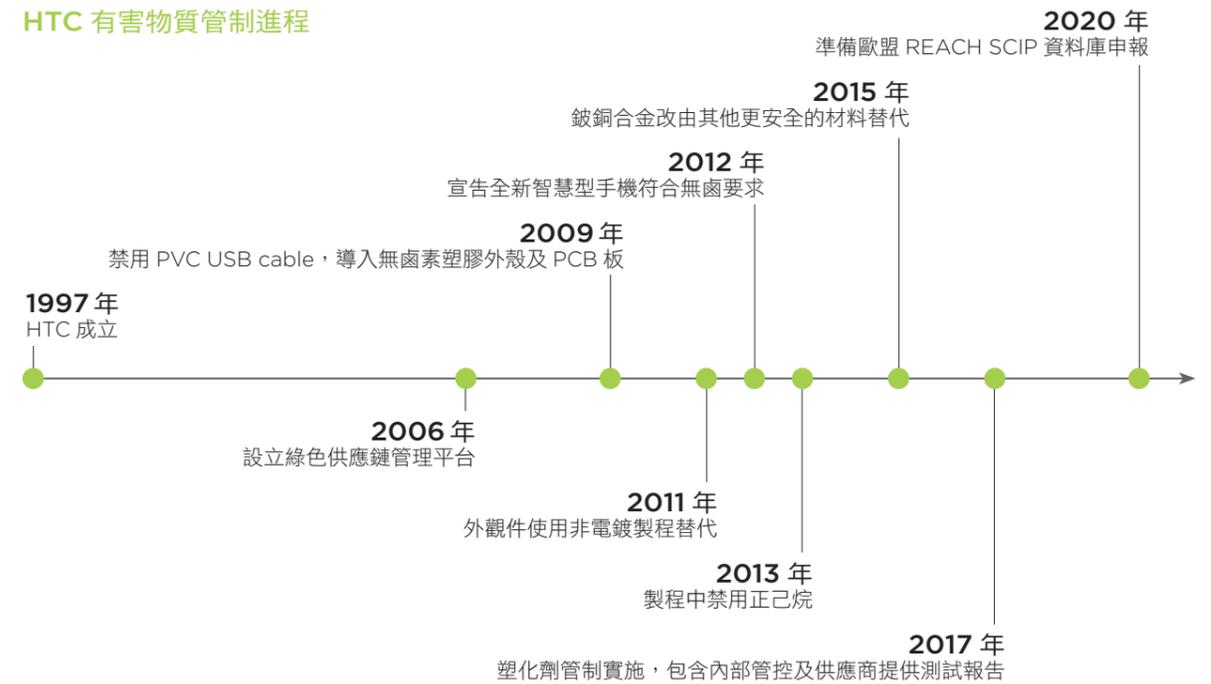
有害物質管理

HTC 在設計產品之初，即考量到製造過程對環境的影響，與是否對使用者產生危害。因此所使用之零部件、模組、材料等均符合 HTC 限用物質管制清單的規範，該清單不僅涵蓋《歐盟有害物質限用指令》(Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive, RoHS) 所管制的十項物質，更包含了國際環保法規與國際客戶的管制項目，例如禁用聚氯乙烯 (PVC) 與溴系耐燃劑 (Brominated Flame Retardant) 的無鹵素要求，在生產過程中均無產生會對於環境和生態影響之汙染性氣體或廢棄物，秉持無汙染 & 環境友善 & 永續經營目標，並要求上下游供應商共同攜手遵守相關規定，確保消費者健康及環境免於有害物質的危害。

HTC 產品生命週期各階段說明



HTC 有害物質管制歷程



EU RoHS 歐盟有害物質限用指令

RoHS 是《電氣、電子設備中限制使用某些有害物質指令》(the Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment) 的英文縮寫，目前主要指令編號包含 2011/65/EU 與 EU 2015/863。

法規中限制鉛 Pb、鎘 Cd、汞 Hg、六價鉻 Cr6+、聚溴聯苯 PBBs、聚溴聯苯醚 PBDEs，以及新增的四項塑化劑 DEHP、BBP、DBP、DIBP。HTC 已於 2018 年度上線最新版材料無毒宣告書標準 R7 版 (HTC Toxic Substance Control List)，內容包含 RoHS 10 項管制物質，並強制要求供應商提供檢測報告，作為零件承認流程的必要文件。未來持續關注法規新增項目，HTC 確保無毒宣告書保持符合國際標準。

EU WEEE 歐盟廢電子電器設備處理指令

WEEE 是《廢電器及電子設備指令》(Waste Electrical & Electronic Equipment) 的英文縮寫，目前主要指令編號包含 2002/96/EC 與 2012/19/EU。規範歐盟境內的電氣電子設備生產商須自行承擔報廢產品回收、處理及再循環的費用，投放市場的產品需要加貼相應的標誌，電子電器設備應該達到規定的再使用 (reuse) 再生利用 (recycling) 和回收再利用 (recovery) 的目標 (3R)。

HTC 在設計階段優先選取易回收再使用的材料，對於投放在歐盟市場的產品除進行回收標識，並經第三方驗證公司確保及提升符合 3R 回收率，降低最終處理的電子廢棄物數量，以減少對環境的污染，提高自然資源的利用率。

EU REACH 歐盟化學品政策

REACH(Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals)。包含化學品註冊、評估、許可和限制的管理法規。2020 年已公布 209 項高關注物質 (SVHC)，並預計在 2021 年 1 月 5 日強制實施產品 / 零件中含有濃度超過 0.1% 的 SVHC，必須透過歐盟 SCIP(Substances of Concern In articles as such or in complex objects(Products)) 資料庫提交相關資訊，這項措施是為了促進使用替代物質來取代危險化學品的使用，以邁向更安全的循環經濟體系。

HTC 每年請供應商提交最新版 SVHC 相關資訊，並鼓勵供應商減少使用這類化學物質，另一方面，為確保即將實行的歐盟 SCIP 資料庫申報內容，產品已經由第三方驗證公司檢驗，並與 GSM 系統、供應商回覆調查結果，全面檢視 SVHC 含有狀況。

EU ErP 歐盟產品生態化設計指令

R 歐盟在 2005 年 7 月 6 日議會確認建立一架構形式的指令，以規範未來法令在能源使用產品的生態化設計要求，同年於 7 月 22 日正式公告能源使用產品生態化設計指令 (2005/32/EC)，並於 2009 年 10 月 21 日發布新的耗能產品生態化設計指令 (2009/125/EC) 取代舊版指令，簡稱 ErP(Energy-Related Products)。其中，新版的外接式電源供應器法規 (EU 2019/1782) 於 2020 年 4 月 1 日已強制實施。

HTC 所使用的電源供應器 (AC adapter) 已更新最新 ErP 標準，符合新指令外部電源能效規定，並導入新的強制性標籤及能效測試結果的文件要求，未來使用新的電源供應器也必定符合新法規要求。

EAC RoHS

歐亞經濟聯盟技術法規關於限制在電器和無線電產品中使用有害物質 (EAEU TR 037/2016) 在 2020 年 3 月 1 日起強制實施，簡稱 EAC RoHS。

基於原 EU RoHS 的測試基礎之下，HTC 銷售歐亞地區的產品，提交 RoHS 符合性文件，確保符合當地認證需求，所有產品皆已符合 EAC RoHS 要求。

產品符合規範

所有由 HTC 製造的產品，均會交由國際第三者驗證公司進行化學分析，確保符合歐盟環保指令。此外，全新國際產品安全標準 IEC62368 在 2020 年 12 月 20 日生效，此一新標準旨在要求製造商考量已知的危害，打造產品設計提供更高的安全使用環境，HTC 將所有現行銷售產品全面更新新版 IEC62368 版本，並取得 CB 證書以資證明。



TEST REPORT
IEC 62368-1
Audio/video, information and communication technology equipment
Part 1: Safety requirements

永續製程

有害廢棄物管理

HTC 主要製程為智慧型手機與虛擬實境產品組裝，我們依據自訂的《事業廢棄物清除處理管理程序書》，加強廢棄物管理與清理模式，並徹底執行及宣導資源回收，落實廢棄物妥善處理原則，確保工作環境之整潔與減少環境衝擊。

在管理措施上，除配合政府法規，委託合法的清除處理機構妥善處理廢棄物外，我們也會針對委外機構，進行不定期的跟車查察，及現場確認其清除處理狀況。在廠區部份，則透過巡檢表定期對廢棄物貯存、暫存區域進行巡檢，要求不符合事項於期限內改善完成，並制訂環安衛查核自評表及執行稽核，達成有效管理與評鑑機制。若遇有環境相關問題，可透過公司網頁聯絡資訊即時反應，以確保我們能於第一時間迅速回應及處理。

措施	方法
設置回收垃圾桶、委外人工分類生活廢棄物	鼓勵與宣導員工落實辦公室垃圾分類，2020 年共分類出 504.307 公噸回收廢棄物
落實廢電池、燈管與資訊設施必須全數回收	設有廢電池與廢燈管回收點供員工放置

HTC 於組裝及製造智慧型手機和虛擬實境產品之過程中，無可避免地產生一般事業廢棄物及少量有害事業廢棄物，HTC 秉持且落實廢棄物妥善處理，委託合法廢棄物清除處理廠商，選擇最符合廢棄物性質之處理方式。

	2018 年	2019 年	2020 年
每個產品製造廢棄物重量 (公噸 /unit)	0.0007	0.00044	0.00074
每個產品回收物重量 (公噸 /unit)	0.00281	0.00325	0.00497



2020 年 HTC 廢棄物處理方式

HTC 事業廢棄物統計總表

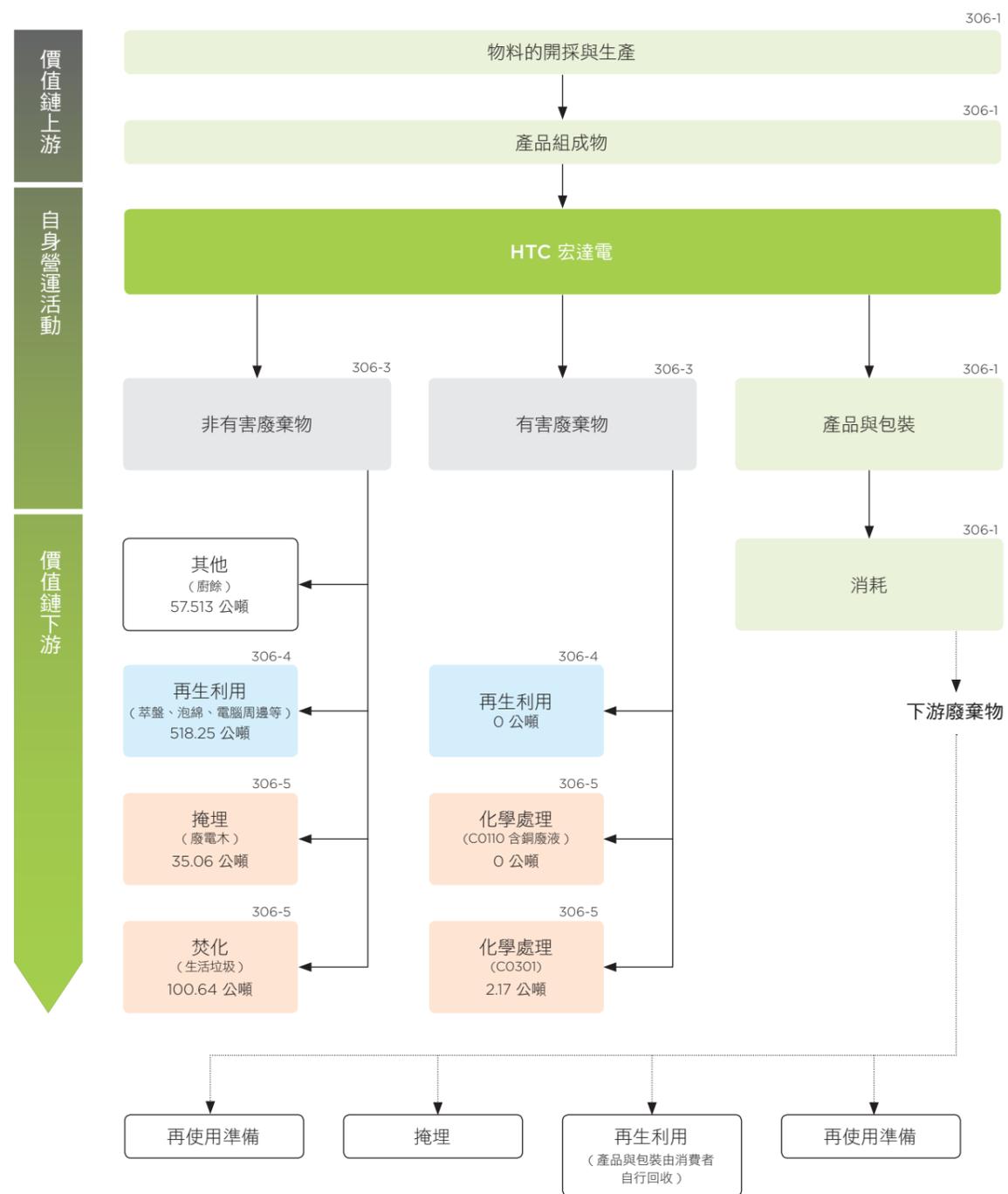
單位：公噸

廢棄物種類	處置方式	處理方式	離場處理量 (委外處理)			說明
			2018 年	2019 年	2020 年	
非有害廢棄物	再使用	-	0	0	0	
	再生	回收	1,771.481	958.273	518.25	包括萃盤、泡棉、雜塑膠、廢木棧板、電腦週邊 (主機、螢幕、筆電、電子廢料)
		焚化	415.51	170.51	100.64	包括生活垃圾
	其他	掩埋	23.56	0	35.06	廢電木
		其他：廚餘	179.997	146.343	57.513	由合法畜牧場作為飼料添加物使用，以一桶 189 公斤計算
有害廢棄物	再使用	-	0	0	0	
	再生	-	0	0	0	
		化學處理	0	1.785	0	有害 -CO110 含銅廢液，依據《事業廢棄物貯存清除處理辦法及設施標準》兩年進行一次處理
	其他	化學處理	0	2.78	2.17	有害 -CO301，依據《事業廢棄物貯存清除處理辦法及設施標準》兩年進行一次處理

- 註：1. 電腦主機及螢幕為官方網站查詢得來之重量資訊所推估。
 2. 再使用：透過檢查、清潔或維修等作業，使原本準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於與原本相同的用途。
 3. 再生：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，製造成新的物料。



2020 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖



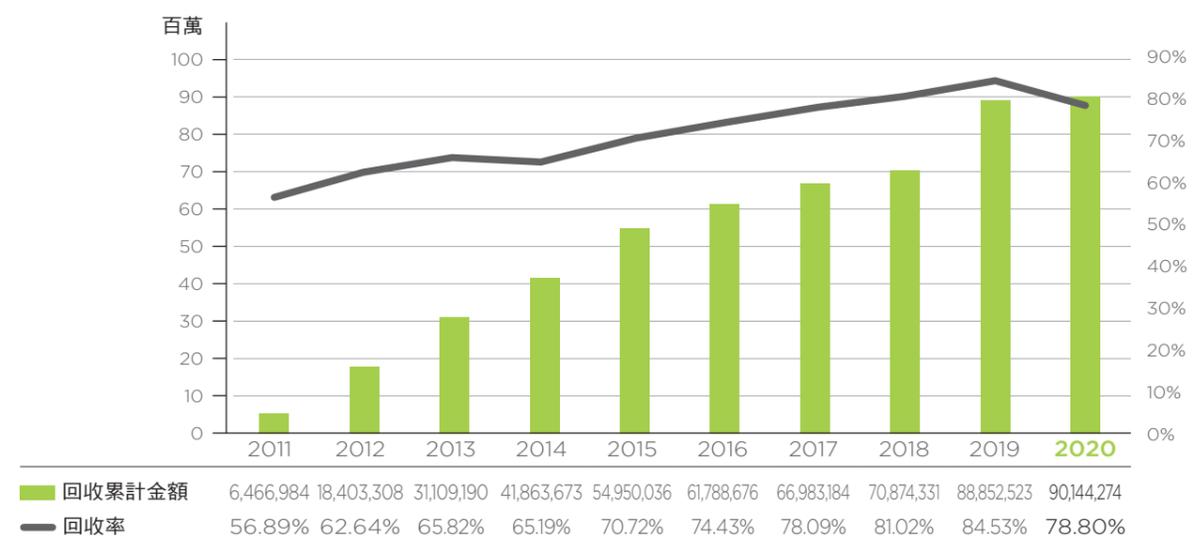
廢棄物減量、回收與再利用

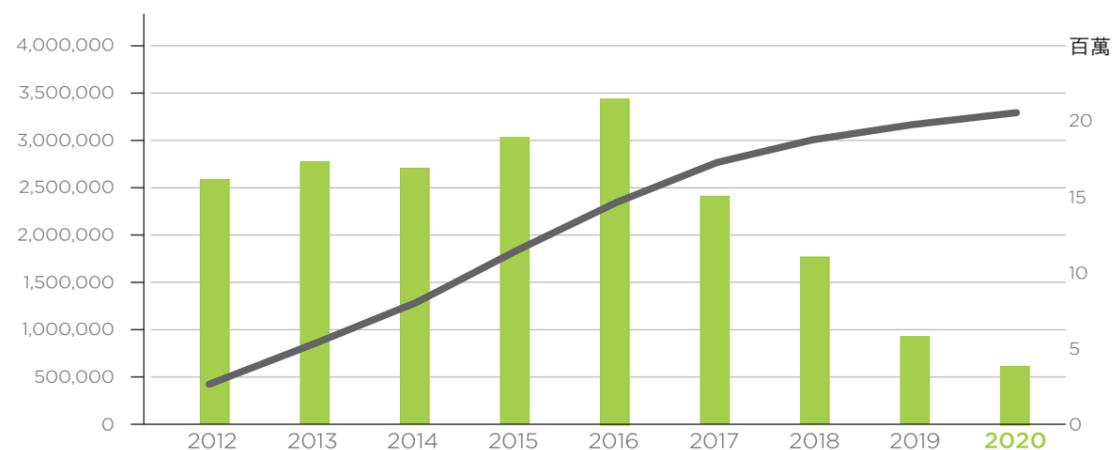
HTC 廢棄物減量策略，係透過分類及宣導減量、從源頭減低廢棄物的產生，同時以再利用為優先考量，增加資源的回收再利用效率。

我們逐步落實廢棄物分類，例如塑膠萃盤部份，我們委託廠商進行收集後進行再利用，其餘可回收資源，則委託經政府核可的再利用廠商，進行廢棄物純化後做成工業級原料使用。其他廢棄物則採物理分類來增加可再利用性，如透過源頭管制策略，將堪用的萃盤與海綿回收至產線再使用，降低廢棄物產生量。如無法再利用才進行最終處理，並依法令規定定期上網申報廢棄物暫存與產出情況，於 2020 年回收資源總計約 643.753 公噸。

2011 年至 2020 年經實施分類、再利用等多項措施，廢棄物回收金額逐年增高，2020 年回收效益達 1,291,751 元，廢棄物回收率由 2011 年的 56.89% 上升至 78.80%，回收金額累積至 2020 年達 89,306,683 元。

廢棄物累計回收效益及回收率





廢棄物回收量 (kg)	2,605,450	2,785,082	2,723,339	3,037,885	3,450,697	2,434,060	1,771,481	958,273	643,753
回收累計重量 (kg)	2,605,450	5,390,532	8,113,871	11,151,756	14,602,453	17,036,513	18,807,994	19,766,267	20,410,020

有害物質與化學品管理

HTC 明白，在全球企業激烈的綠色競爭中，積極管理危害物質及化學使用，才能有效確認製程中的可靠性，確保產品符合各國法律與客戶規範，減少產品違法風險。為因應國際法規對化學品使用的嚴格管控趨勢，我們全面禁用正己烷、正庚烷、苯、甲苯四種化學物質，並且依據客戶要求、國際標準、國內相關法令規定要求，禁用鉍、二氯溴甲烷等 527 種化學物質。並透過下列措施，落實產品零組件及製程中各類化學品的使用狀況，包括：

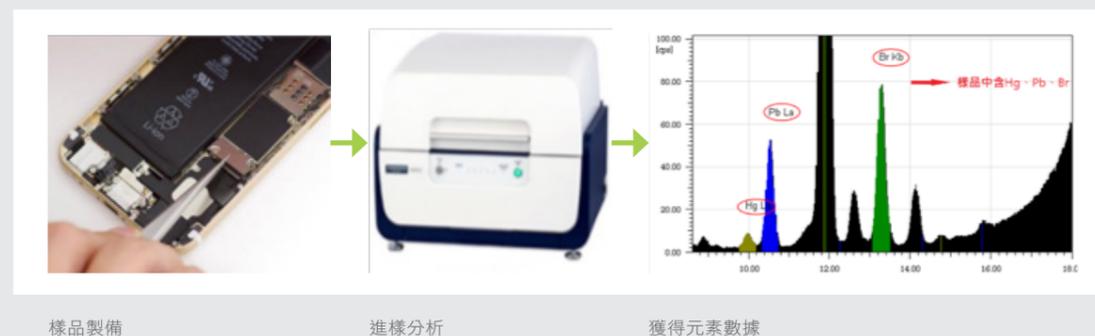
- 專人專責定期清點、巡檢與確認廠內化學品管理，包括：
 - 化學品的使用種類與數量及儲存狀況（含儲存容器管理）
 - 使用單位的化學品標示是否完整
 - 化學品的資料是否完備，如安全資料表（SDS, Safety Data Sheets）
 - 人員取用時要求配戴基本安全防護器具
- 氣體滅火系統選用環保安全物質：選用鹵化物滅火設備替代現有 CO₂ 滅火系統
- 消防照明燈具選擇環保電池：以鎳鎘電池取代鉛酸電池
- 建置冷卻水塔使用藥劑管理原則：選用具有相關安全認證或規範的冷卻水塔清洗藥劑
- 確保供應商／承攬商化學品妥善管理：供應商的化學品管理包含針對環保／安全／衛生／企業社會責任等面向，並進行廠商內部管理制度調查、稽核與風險等級做鑑別

HTC 有害物質管理政策

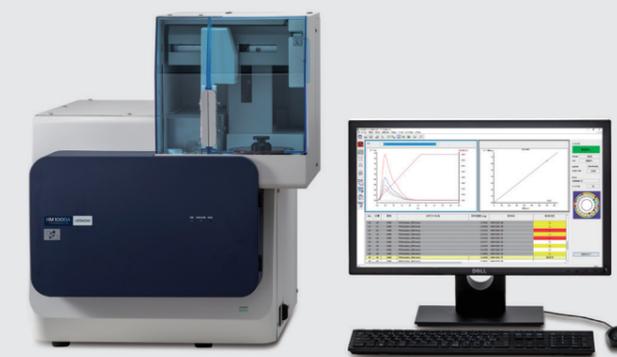
HTC 研析國際環保法規與遵循國際客戶之環保要求，參考國際相關技術標準，進而建置 IP-0000106-1 有害物質管理清單，並定期召開供應商大會，將公司的有害物質管理政策搭配綠色供應鏈之管理，與零件供應商一同尋求使用無毒害之材質，因此在原物料的採購上，即採用源頭管理的原則，針對有害物質進行嚴格管控；在產品研發階段，研發部門也會將相關零件材料送至 ISO 17025 合格之實驗室，例如 SGS、TUV，以確保使用於產品上的材料，均符合國際環保規格。

在生產管理方面，工廠端亦依據有害物質管控檢測指導書，定期執行材料有害物質的檢測以確保產品符合 RoHS 2.0 規範要求，均為無毒無害之綠色產品。

X 射線螢光分析儀 檢測重金屬及鹵素元素



使用熱脫附質譜儀 (TD-GC/MS) 檢驗塑化劑



綠色製程與智慧工廠

— 人力與資源結合

桃園工廠提供在地穩定就業機會、薪資和福利、良好工作環境、學習成長，符合勞動法規相關規範，創造與區域良好互動，促進地方經濟發展。並將人力與自動化系統相結合，提昇效率與減少人力浪費。

自動化

HTC 於產品線導入自動化測試流程，以機器手臂，並依照不同測試功能屬性，搭配適合的治具與設備，取代傳統需要重複固定動作的人力操作，不僅可提昇測試效率、節省測試人力，可 24 小時營運，還可減少人為操作失誤與錯誤判斷測試結果，並於板端導入「10 抽 1」抽測提升測試效率。

產品線	測試人力節省比率
板廠	80%
系統廠 VR 產品線	60%
系統廠 SP 產品線	68%



電子化系統流程優化

將領用公司產品流程調整為領料單導入電子化簽核，並強化妥善保管公司資產之觀念，凡領用公司產品皆應依照標準流程，並確實登錄由保管人妥善保管，不使用後就須申請繳回或報廢處置，否則都必須負保管與賠償之責任。為了減少人工作業上傳錯誤並提升準確性，已結合各系統流程並正式上線，可加速生產流程、減少人力浪費。

LAM 智慧工廠

LAM 廠主要負責項目為在等級 100 的無塵室中進行頭戴式顯示器 VR HMD Tube 鏡頭的組裝、校正及功能測試。在 2020 年，我們陸續開發並導入了自動吹塵設備及自動 Tube 後光學檢驗設備，以尋求更高的生產效率及更低的製造成本，並成功地朝向自動化生產邁出一大步。

● Lens/Tube/Cover 自動清潔設備

VR tube 組裝製程中，異物的低不良率是被高度要求的。我們原在 tube 組裝工序前，將原材以 100% 人工方式進行氣槍吹塵工序。導入自動化機械手臂吹塵工序後，每個月節省了製造成本 NTD\$ 132,603/月 (NTD\$ 1,591,236/年)。



● LCD/Tube 自動測試設備

Tube 組裝後，需經 100% 功能檢測。我們導入了自動化測試設備，提高了生產效率並減少了 15 名操作人員需求，每月節省製造成本 NTD\$ 663,015/月 (NTD\$ 7,956,180/年)。



行控中心

提供各產品各測試站的即時測試狀態顯示與不良狀況資訊顯示，也會提供特定設備環境校正期顯示與警示通知。並持續增加功能，如設備履歷、設備維護記錄與指導。

- 2020 已上線功能說明：提供各產品與測試站的即時測試狀態與不良狀況資訊顯示，並提供特定設備環境校正期顯示與警示通知。
- 2021 預計新增功能：預計在設備上加裝螢幕，並新增維護履歷記錄與維修指導設備即時註記功能，重複測試問題的警示以利設備工程師在後台了解機台狀況。

產線合併節能方案

將 SMT 排程集中配置以雙併線生產，總共省下氮氣與電費 NT\$7,664,298 元 / 年。並由 HTC 自行開發相關生產及測試設備，可有效達成治具和配件共用性及回收，讓零組件可永續使用、零浪費。



將舊專案站體拆解後的鋁擠條與可重複利用的材料，重新組成新專案站體



自舊治具拆下 CCD 相機模組，100% 應用在新專案，重新設計成新設備。

材料的回收與再利用

透過材料的回收與再利用，2020 年度共省下 161,960 元。

2020 年材料回收量

材料名稱	數量
鋁板	1,330kg
錫膏	51.77kg
錫渣	15.44kg

2020 年材料再利用節省下的材料數量

材料名稱	數量
合成石載具（用於 M/B 製程）	200
合成石載具（用於 FPC 製程）	150
鋼板	138

製程改善、提升良率

透過全面改善製程及品質、人員教育訓練、原材料品質控管、治工具研發改良、自動化生產 & 測試、精密檢測等措施，提升產品使用壽命與生命週期，降低廢棄電子環保危害。並經由試產線線別調整，進而提升生產效率。

節能省電、省紙措施

將日 / 週 / 月報 / SOP / 檢驗規範無紙化，並導入 OQC，年省約 15,000 張 A4 紙張（約 70KG）。在 2021 年，計劃依各材料品質風險調整檢驗頻率，以減少設備儀器使用時間，可年省 38% 用電量（約 1,121 度電，約為 4,035,600,000 焦耳）、30% 鋁盤耗材消耗以及延長 50% X-Ray 光管使用壽命。

永續產品

以循環經濟作為發展方向

為了達成永續發展的目標，運用循環經濟的思維，去設計及製造 HTC 產品也是我們努力的目標，我們思考如何謹慎使用地球的有限資源，讓它發揮最大的效用並能夠能持續地在產業系統中被循環利用，其中具體包含以下方向：

- 易於回收的產品設計，盡量使用單一塑膠材料，朝產品輕量化設計，避免使用有害化學物質材料
- 延長產品的使用壽命，產品模組化設計使硬體上可升級或更換配件
- 產品節能設計
- 使用回收的材料製造及包裝
- 降低製造過程的環境衝擊，使用回收水及再生能源

碳足跡與生命週期評估相關計畫與報告大事記

HTC 自 2010 年起即以生命週期評估方法進行產品的環境衝擊盤查與分析，近年行動方案如下：

1. 2010 年度參與經濟部工業局產品環境資訊揭露輔導計畫，與 19 家供應商合作完成產品環境宣告 (EPD)
2. 2011 年度參與經濟部工業局產品低碳化設計體系輔導計畫，完成 15 家主要供應商碳足跡分析及低碳化設計輔導
3. 2013 年與 11 家供應商合作，完成 ISO/TS14067 產品碳足跡查驗
4. 2014 年的主要行動方案是藉由提供詳細的生命週期盤查分析資料給主要供應商，以設立減量目標與行動方案
5. 2015 年與 8 家供應商合作，完成兩個產品的碳足跡查驗
6. 2016 年完成產品水足跡分析與查驗
7. 2016 年起啟動供應商 GHG 自主性盤查，於每年上半年度要求供應商提交 GHG 盤查資料，2020 年回覆率達 98%
8. 2018/2019 年 HTC 加入 CDP 供應鏈專案會員，首年邀請主要關鍵供應商參與 CDP 碳揭露問卷調查，年度回覆率達 48%；2019 年供應商回覆率達到 61%。

採用永續包裝對環境更友善

HTC 手機產品所使用的包裝材料，目的在確保產品本身的安全及美觀，考量使用者在取得產品後，可能將包裝材料丟棄所產生的環境影響，我們以環境友善、永續為前提，提供 HTC 在包裝減量設計上所投入的努力，考量方向如下：

1. 減少材料使用
2. 使用可分解性材料
3. 印刷油墨（採大豆油墨）
4. 包裝設計有利運輸

HTC 所有使用於產品的包裝材，除了完全符合歐盟包裝法令 (EU 94/62/EC) 與美國包裝法令 (Model Toxics in Packaging Legislation of USA) 外，所有使用在 HTC 產品包材上的印刷油墨，均為低揮發性，或者符合美國大豆協會標準的大豆油墨，務求將產品包材的環境衝擊降至最低。

This packaging is  98% recyclable  79% fast renewable 

2020 年手機包裝材料分析

材料種類	重量 (g)	回收成分重量 (g)	回收成分比例 (%)
灰紙板	96.9	82.4	85
其他 (如銅板紙、塑膠袋 PET 膜...等)	96.2	0	0
合計	193.1	82.4	42.7

2020 年 VR 包裝材料分析

材料種類	重量 (g)	回收成分重量 (g)	回收成分比例 (%)
灰銅	445	378	85
瓦楞 E flute	787	708	90
其他 (白卡、塑膠袋、PS Tray)	478	0	0
合計	1,710	1,087	63.5

HTC「永續包裝」歷程

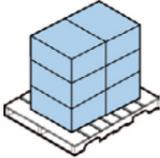
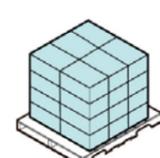
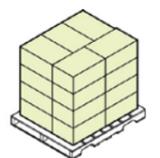
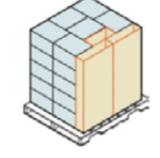


重量減輕，可以減少交通運輸排放的 CO₂



一個棧板可以堆疊的數量增加，可以減少運費

VR 包裝使用可回收材質包材，極盡可能的輕量化設計

	外觀與體積	重量 (g)	運輸棧板入數	運輸碳足跡 (kg CO ₂ eq)	永續特色
2015 年 Rigid Box	 574x420x212mm	3000	 6pcs	28.14	● 刷使用兩色印刷，減少使用油墨印刷
2016 年 Pizza Box	 415x295x181mm	1800	 24pcs	16.88	● 體積縮減 55% ● 重量減輕 40% ● 印刷使用兩色印刷，減少油墨使用量
2017 年 Pizza Box	 532x344x185mm	2250	 20pcs	21.11	● 減少使用油墨印刷 ● 讓包裝共用化，減少新包材的產生
2018 年 Pizza Box	 418x338x188mm	1200	 30pcs	11.26	● 減少使用油墨印刷 ● 極簡化包裝設計
2019 / 2020 年 Pizza Box	 520x302x182mm	1570	 24pcs	14.73	● 減少內包裝塑膠使用 ● 在外盒上使用回收比例更高的材質

永續供應鏈

HTC 深知供應商夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵，我們立足台灣，營運採購活動有助於帶動相關產業的發展。除關鍵零組件外，我們儘量採購當地原物料及相關設備，針對原物料之在地採購的金額占比為 67.19%，同時要求在提供高品質服務及產品的同時，也用高道德及環境標準來對待及管理供應鏈。

HTC 依循全球責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)，制定《HTC 供應商行為準則》，致力於改善及提升環境、勞動人權、道德規範及安全健康，擴大供應鏈體系的社會責任。並在每年不定期召開供應商會議，宣導相關議題。

HTC 供應商行為準則

HTC 供應商行為準則中明確地闡述出責任與規範，任何與 HTC 有商業往來的供應商，HTC 均期望能符合並確實執行本準則。除此之外，HTC 也會定期評估供應商是否符合並落實準則，作為評選商業夥伴的最後依據。2020 年底，共 175 家供應商已簽署供應商行為準則，回簽比例達 100%。

關於勞工、健康安全、道德等規範，係參考責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct) 與聯合國人權宣言 (United Nations' Universal Declaration of Human Rights) 的內容，如欲了解更多「HTC 供應商行為準則」，請參考網址：www.csr.htc.com

ASPI 年度報告中關於維吾爾族人權問題聲明

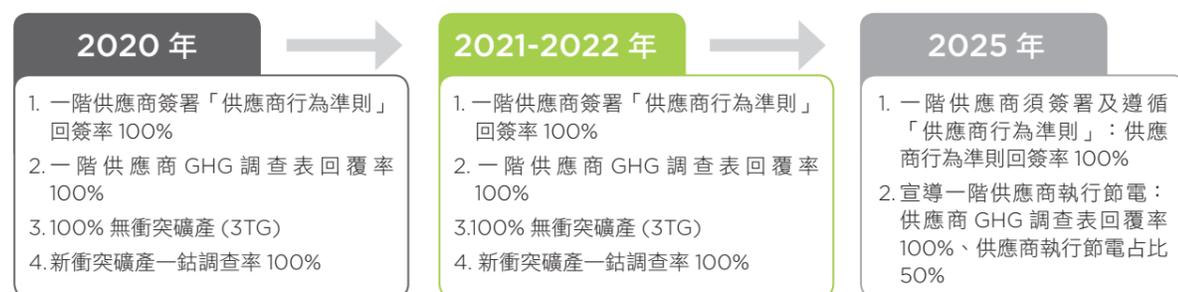
2020 年度 ASPI 報告指陳 HTC 供應鏈工廠雇用維吾爾族勞工 (包括 p.31/O-Film Technology Co. Ltd 和 p.34 /Bitland Information Technology Co. Ltd.)。

作為與 HTC 合作業務的條件，我們要求所有供應商都要簽署 HTC 供應商行為準則包括 O-Film Technology Co. Ltd.，並且與他們的供應商合作以實施這些標準，HTC 定期對我們的供應商進行審核，以確保有適當的系統和控制措施來防止在所有業務交易中的非法或不道德行為，HTC 已有多年沒有與 Hefei Bitland Information Technology Ltd. 產生業務關係。

HTC 致力於社會、環境和道德誠信的最高標準，HTC 完全尊重人權和工作場所權利，對任何形式的工人虐待都採取零容忍的態度，並且我們要求所有供應商都維持在相同高標準的企業責任，為展現對勞動人權的關懷與尊重，且表達無法容忍強迫勞動的立場，HTC 發表了現代奴役法聲明，

請參考網址：<https://www.htc.com/uk/modern-slavery-act-statement/>

供應商管理中長期目標



2020 年供應商管理

	金額 (佰萬元)	占全年度進貨總額比率 (%)	利害關係
A	410	16	-
B	349	13	-
其他	1,872	71	-
進貨總額	2,631	100	-

綠色供應鏈管理機制

HTC 於 2006 年建置了綠色供應鏈管理平台 (Green Supplier Management)，協助研發工程師可以在產品資料庫中，選取符合國際法規與客戶要求的綠色材料，自源頭設計即導入綠色材料，大幅提昇綠色產品的可靠度與縮短相關驗證時程。

自 2018 年起，在供應商管理平台 (Supplier Portal System) 內，新增 CDC(Component Data Collection) 功能，針對供應商行為準則內所要求的議題，如衝突礦石，禁限用物質，及溫室氣體排放等，設定年度供應商回復目標，透過系統追蹤及彙整。

針對新進供應商之審查，皆須符合 HSF 評分標準；另針對既有合作供應商，自 2016 年於供應商績效管理系統平台 (Supplier Performance Management System) 新增 HSF 績效評比，並透過供應商季會確認改善成效。

供應商 CSR 評估與稽核

HTC 除善盡自身企業社會責任之餘外，也將社會責任管理的觀念與要求延伸至供應鏈，於 2010 年成立 CSR 權責單位，負責調查供應商 CSR 執行狀況，除了核實夥伴對 HTC 供應商行為準則的了解狀況外，也藉此提供供應商諮詢及輔導功能，與供應商夥伴一同建構並提升 CSR 觀念及作為。

HTC 供應鏈管理速覽

HTC 關鍵供應商定義	由於產業特性以及供應商類別屬性的不同，HTC 分別透過以下兩點原則鑑別關鍵供應商，作為重點稽核之參考依據： 1. 年度交易金額佔總採購金額 10% 以上 2. 因應每年機構受技術、市場及採購等變動影響，由 CSR 團隊與採購團隊依據每年不同情況定義當年度關鍵供應商	
自我評估問卷	<ul style="list-style-type: none"> ● 所有候選供應商均需填覆自評問卷，2016 年起調高新供應商自評調查表中 CSR 相關議題的權重，並於每季供應商業務檢討會議中，確認關鍵供應商 CSR 相關議題表現，並列入篩選考量 ● 針對新供應商，須填覆 CSR 自評問卷，問卷內容依 RBA 及 CoC 五大面向 - 勞工、環境、健康安全、道德及管理系統進行設計，並附上佐證資料以供查驗。 	
管理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 自 2011 年起實施「供應鏈 CSR 稽核與績效評估」，每年根據初步風險判定 (包含地理位置、產品、新聞等) ● 2017 年度新增於製造生產過程中，針對 RoHS and REACH 指令要求須控管之有害物質稽核項目 ● 2020 年度已完成 9 家供應商之現場稽核 	
實地稽核成果 (2020 年共 172 件不合格事項)	勞動人權	71 件，主要為工資福利及工作超時問題
	健康與安全	74 件，主要為作業環境之職業安全措施以及緊急應對措施不足
	環境	19 件，主要為有害事業廢棄物管理措施不足
	道德	8 件，主要為未建立員工接受不適當的款項、禮物之管理程序
處理及回應	針對上述發現，HTC 除要求供應商回覆改善措施外，亦提供管理制度導入以及推行的經驗給供應商參考，若稽核結果未達標準，並將其列入下一年實地稽核的優先名單，以避免類似情事再度發生。當年度未有稽核結果未達標準之供應商。	



盡責礦產採購管理

HTC 響應全球對衝突礦產的抵制行為，支持無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-Free Smelter Program)，承諾不使用衝突礦產、不接受來自於中非地區剛果與鄰近衝突國家所開採的原生礦材。

我們將衝突礦產 (Conflict Minerals) 的議題納入供應商社會責任稽核，並明確規範於供應商社會責任管理程序中，要求供應商夥伴必須遵守《HTC 衝突礦產採購政策》，並簽署《金屬礦場來源調查表》及《無衝突礦產保證書》。此外，亦不定期地拜訪相關金屬冶煉廠，對金屬來源、冶煉過程加以確認外，未來更針對冶煉廠進行相關衝突礦產相關稽核，以更嚴格審慎的方式管控。

HTC 採用衝突礦產調查模板每年進行供應商金屬礦場來源的調查，並設定 KPI、追蹤簽回進度，以有效管理供應鏈、降低違約風險。2016 年已完成發展無使用衝突礦產之產品，2017 年底起所有使用於 HTC 產品之相關礦產均來自合格冶煉廠，2020 年底所有供應商亦簽回承諾無使用衝突礦產之協議，未來將持續每年更新。因應國際趨勢，HTC 在 2020 年開始對所有供應商展開「鈷」金屬礦場來源調查，回覆率達 98.6%。

衝突礦產的用途



使用點：
作為電路板上線路的接觸點
主要用途：
幫助電路可以有效的傳導



使用點：
電路板上的焊錫
主要用途：
將電子元件黏著固定在電路板上



使用點：
鎢合金應用在微型振動馬達上
主要用途：
讓手機可以震動

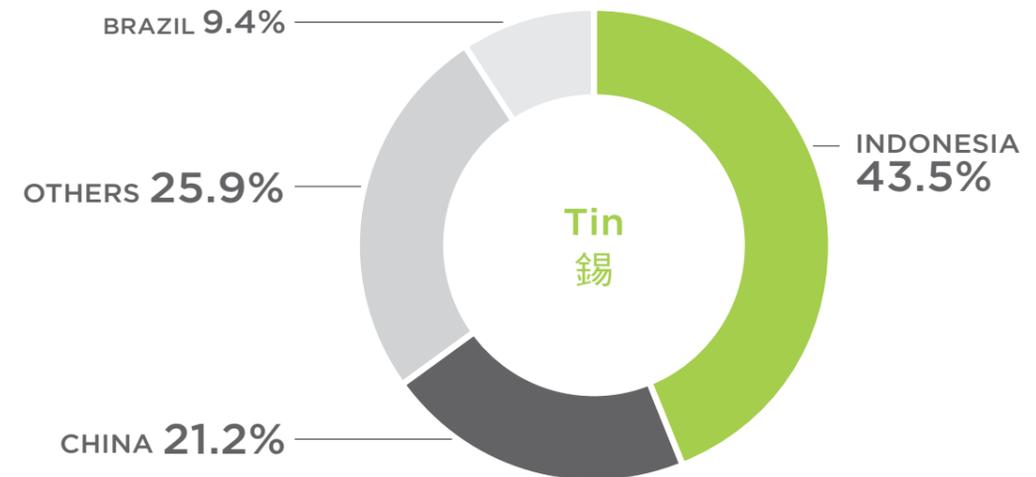
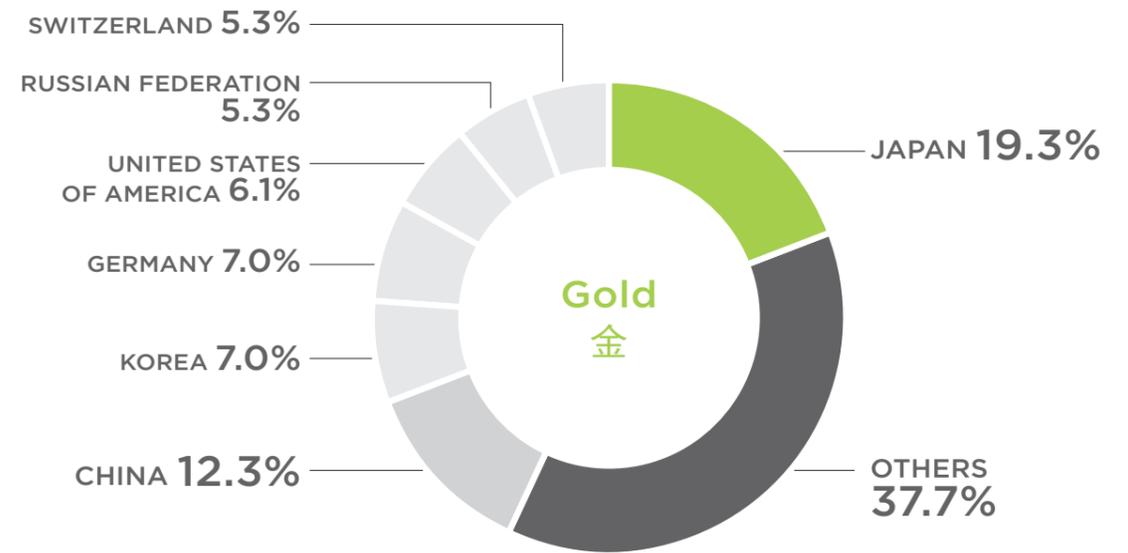


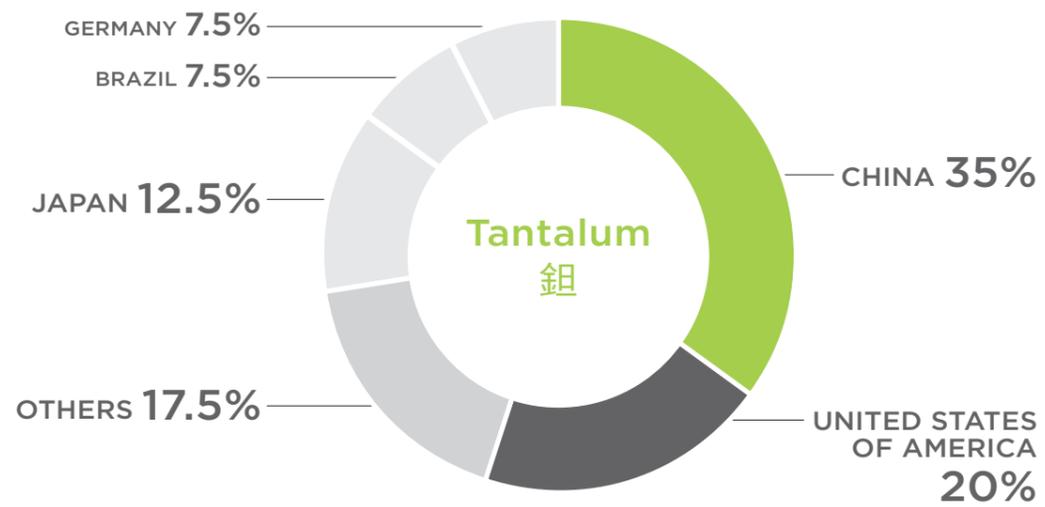
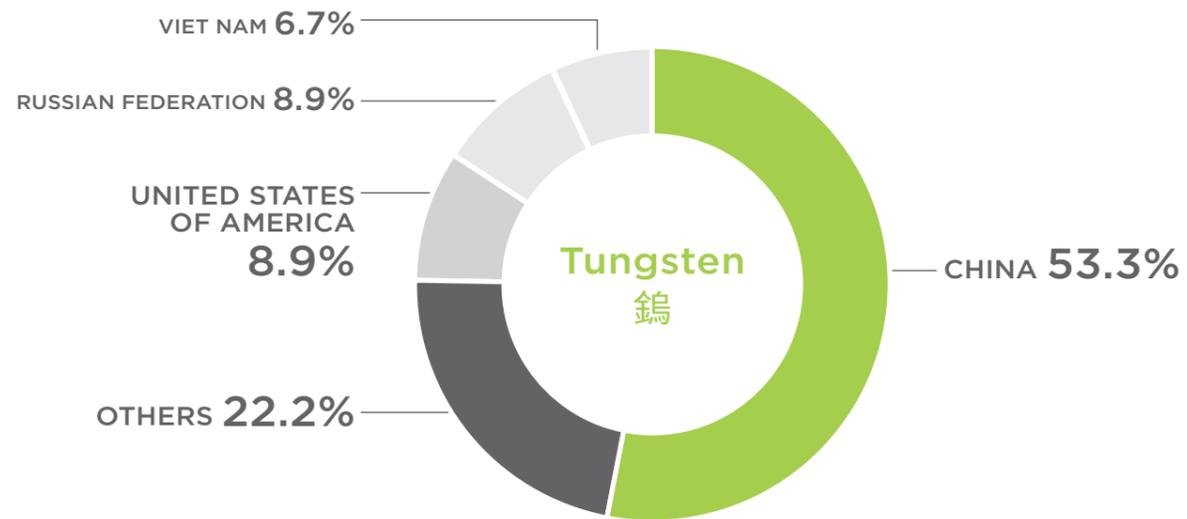
使用點：
使用在鈹質電容器上
主要用途：
用來儲存能量的電子元件



使用點：
使用在鋰電池上
主要用途：
作為鋰電池正極材料

主要使用礦產之冶煉廠所在國家分布圖





註：冶煉廠國家顯示圖形中，其他（Others）類別為百分比數值小於5%之國家，此類別中衝突礦產冶煉廠國家依序如下：

1. 金（Gold）的冶煉廠國家包括：Italy, Brazil, Canada, India, Kazakhstan, South Africa, Taiwan, Turkey, United Arab Emirates, Uzbekistan, Andorra, Australia, Austria, Belgium, Chile, Czechia, France, Indonesia, Kyrgyzstan, Mexico, Netherlands, Philippines, Poland, Singapore, Spain, Sweden, Thailand
2. 鉭（Tantalum）的冶煉廠國家包括：Estonia, India, Kazakhstan, Mexico, North Macedonia, Russian Federation, Thailand
3. 錫（Tin）的冶煉廠國家包括：United States Of America, Bolivia, Japan, Thailand, Viet Nam, Belgium, India, Malaysia, Myanmar, Peru, Philippines, Poland, Rwanda, Spain, Taiwan
4. 鎢（Tungsten）的冶煉廠國家包括：Germany, Japan, Korea, Austria, Brazil, Philippines, Taiwan



VIVE
htc

友善職場



員工管理

人權與職業道德標準

HTC 身為國際化企業，遵循責任商業聯盟行為守則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC)，相當重視勞動人權，而平等及反歧視原則亦是我們對待多元文化員工的核心理念，我們提供員工平等公平的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視。

HTC 致力於社會、環境和道德誠信的最高標準，完全尊重人權和工作場所權利，對任何形式的工人虐待都採取零容忍的態度，HTC 要求所有供應商都維持在相同高標準的企業責任，公告現代奴役法聲明書 (Modern Slavery Act Transparency Statement，請參閱 <https://www.htc.com/uk/modern-slavery-act-statement/>) 內容，與供應商共同遵守最新版本之聲明書，以彰顯勞動人權之正義。

不雇用童工

HTC 禁止全球各營運據點及相關供應商雇用童工，我們在聘用時嚴格要求年齡證明，並確保符合營運地區當地的勞工法律要求。即使是建教合作的學生，也必須年滿 16 歲。

重視職業操守

我們訂定有《HTC 員工行為守則》，作為全體員工在執行營運業務的最高指導原則，所有公司及分公司、子公司之員工，不論其職位、職級所在地均應遵守此標準。明定相關原則提供員工依循準則。在每一個 HTC 設有營運據點的國家，除非某一條文與當地政府頒布的法律命令有所抵觸，否則本準則高於當地任何規定。

我們在新人報到當日即舉辦新人訓練，向新進員工說明 HTC 企業方針、員工行為準則、環安衛政策與企業社會責任等理念，亦納入反貪腐、性騷擾議題及人權相關如不法侵害之訓練。此外，HTC 亦於 E 化課程中列舉範例宣導。如果與營運當地法律產生抵觸時，HTC 會要求當地人力資源單位檢附當地政府的法律命令，送交 HTC 總公司進行審核，否則任何違犯《HTC 員工行為守則》的狀況，HTC 必將採取相關懲戒行動，最高可至（包括）終止聘僱契約。

為確保員工行為守則全面落實，我們於 2018 年特別針對《HTC 員工行為守則》執行狀況進行外部第三方符合性查證，並通過查證、取得相關證書，2020 也將持續精進行為守則之實踐。

人力結構總覽

截至 2020 年底，HTC 全球員工總數為 2605 人，其中，外國籍主管佔全球主管總人數 28.69%，外國籍主管及專業人員合計佔全球主管及專業人員總人數 19.21%，女性主管佔全球主管總人數 25.93%。

此外，HTC 2020 年台灣直接人員離職率* 為 6.8%，對象包含一般製造同仁、實習生、建教生及外籍勞工；全球間接人員離職率為 17.36%，對象包含一般同仁、實習生及約聘人員。

* 註：離職率計算公式=離職人數/年度員工平均總數，數據來源皆不包括非自願性離職員工

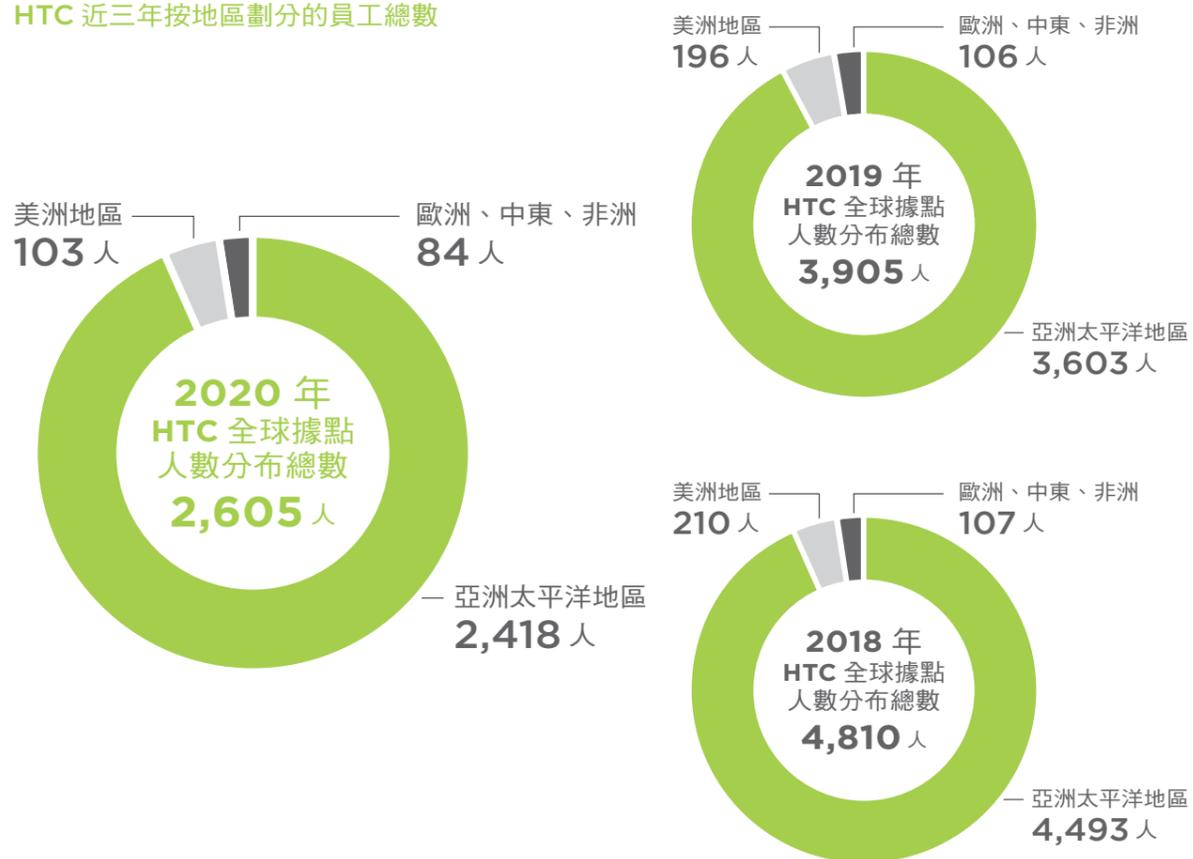
HTC 人力結構表

員工類別	性別	2018	2019	2020
全球員工	男	2,679	2,304	1,557
	女	2,131	1,601	1,048
不定期員工	男	2,641	2,269	1,537
	女	2,105	1,555	1,029
定期員工	男	38	35	20
	女	26	46	19
製造同仁	男	629	359	221
	女	1,212	709	429
一般同仁	男	2,050	1,945	1,336
	女	919	892	619
台灣派遣人員	男	2	1	0
	女	0	0	0
兼職人員	男	35	29	20
	女	32	31	25
≤29 歲員工百分比	-	27.90	23.10	17.27
30-50 歲員工百分比	-	66.82	70.91	75.28
≥51 歲員工百分比	-	5.28	5.99	7.45

註：1. 不定期員工包含一般員工 2,511、外籍員工 0、研發替代役 32、實習生 23，共 2,566 人，兼職人員人數不包含在總人數中。
2. 派遣人員職務性質為支援性助理，2020 年無派遣人員。

HTC 全球據點員工結構分佈

HTC 近三年按地區劃分的員工總數



HTC 近三年按國籍劃分的員工總數

	本國員工		外國員工	
	男	女	男	女
2018年	2,198	1,603	481	528
2019年	1,856	1,285	448	316
2020年	1,312	888	245	160

HTC 近三年按國籍劃分的員工總數 (單位：人/%)

年齡分層	男				女			
	一般製造同仁	%	一般同仁	%	中階主管	%	高階主管	%
≤29歲	29	1.11	233	8.94	15	0.58	0	0.00
30-50歲	166	6.37	164	6.30	329	12.63	8	0.31
≥51歲	14	0.54	4	0.15	18	0.69	5	0.19
總計	209	8.02	401	15.39	362	13.90	13	0.50

HTC 近三年按職級劃分的員工總數 (單位：人/%)

年度	職級	高階	中階	一般	小計
		2018年	52	1,239	1,388
	%	1.08	25.76	28.86	55.7
	女	12	453	1,666	2,131
	%	0.25	9.42	34.64	44.3
	總計	64	1,692	3,054	4,810
	男	58	1,180	1,066	2,304
	%	1.49	30.22	27.30	59
	女	16	444	1,141	1,601
	%	0.41	11.37	29.22	41
	總計	74	1,624	2,207	3,905
	男	46	901	610	1,557
	%	1.77	34.59	23.42	59.77
2020年	女	13	362	673	1,048
	%	0.50	13.90	25.83	40.23
	總計	59	1,263	1,283	2,605

註：1. 高階 — 執行長、行銷長、財務長等副總級以上。 2. 中階 — 處長、經理、副理、主任、特助等。 3. 一般 — 工程師、組長、領班、專員等。

HTC 2020 年 HTC 全球新進員工統計

	單位	亞洲地區		美洲地區		歐洲、中東、非洲地區	
		男	女	男	女	男	女
≤29 歲	人	59	42	3	4	0	1
	%	2.44	1.74	2.91	3.88	0.00	1.19
30-50 歲	人	35	31	7	4	1	7
	%	1.45	1.28	6.80	3.88	1.19	8.33
≥51 歲	人	5	1	0	0	1	0
	%	0.21	0.04	0.00	0.00	1.19	0.00
新進員工小計	人	99	74	10	8	2	8
新進員工總數	人		173		18		10

註：各年齡區間之百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 各地區員工總數

HTC 2020 年 HTC 全球離職員工統計

	單位	亞洲地區		美洲地區		歐洲、中東、非洲地區	
		男	女	男	女	男	女
≤29 歲	人	217	165	12	16	2	3
	%	8.97	6.82	11.65	15.53	2.38	3.57
30-50 歲	人	532	375	47	16	17	10
	%	22.00	15.51	45.63	15.53	20.24	11.90
≥51 歲	人	30	58	11	4	0	1
	%	1.24	2.40	10.68	3.88	0.00	1.19
離職員工小計	人	779	598	70	36	19	14
該地區員工總數	人		1377		106		33

註：離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 各地區員工總數

關懷外籍員工

針對外籍員工，HTC 以落實反歧視、拒絕職場不當騷擾及不當管教為優先，提供暢通的溝通管道及申訴制度，並建置優良工作環境，消除外籍員工到異地工作及生活上的不安。此外，外籍員工的健檢均納入系統管理，並執行健檢後資料追蹤管理，確保身體健康。

HTC 宿舍區全天候提供冷氣、祈禱室、電視娛樂，宿舍中的公共空間設有清潔單位，並定期執行除蟲消毒等環境衛生施作。我們視本外籍同仁一視同仁，2019 年 10 月應外籍員工共同決議，將 2020 年員工旅遊補助款申請以全聯禮卷發放，慰勞外籍員工一整年的辛勤工作。

除了提供完整教育訓練外，我們也重視外籍員工的生活照顧，除遴聘熟練外籍語言人士的翻譯員、管理員與輔導員，提供生活、語言、文化與精神層面的協助外，亦針對有需求者提供輔導服務，2020 年外籍員工共計輔導 758 次，常見問題多與生活規章相關，如外宿、交通、防疫措施等等。

外籍員工合約至 2020 年 8 月已全數到期，HTC 協助妥善安排後續班機返鄉；因疫情因素，有六位外籍員工班機因預定的離境航班多次被延誤或取消而延遲，體恤員工歸心似箭的心情及漫長等待出境期間的不安，公司提供免費住宿、三餐、疫情衛生教育宣導、上下午體溫測量、離境日的機場接駁及協助國際貨運郵寄等服務，直至員工們順利離境為止。

因應 COVID-19 新冠肺炎傳染疾病，進行下列防疫措施：

- 每日測量體溫
- 每週宿舍防疫消毒
- 配合政府政策宣導防疫資訊
- 分散各房住宿人數並採間隔床位
- 填寫外出紀錄表及接觸史紀錄表以管理群聚傳染風險

人才吸引與留任

HTC 深刻認知「企業創新動能來自於人才」，除了鼓勵員工勇於探索未知，並致力於將創新設計帶入生活，亦致力於建構及提供多元化、兼具挑戰性且充滿活力與熱情的工作環境，讓全球優秀人才都有機會能夠盡己所能、發揮所長。

HTC 佈局全球，同時秉持唯才是用的理念，積極聘用營運據點所在地的研發菁英人才。為確保人才的知識與技能和公司所需不至於脫鉤，HTC 定期參與校園所舉辦的徵才活動徵才活動、座談會及技術研討會，讓在校生與企業能有機會進行互動交流，每年均提供實習計劃給大學生，讓學生能提早接觸與適應企業文化，並藉此培養學生所需的職場能力。同時在實習結束後，從學生當中找出有潛力的人才，在大學畢業後進入 HTC 成為正職員工。

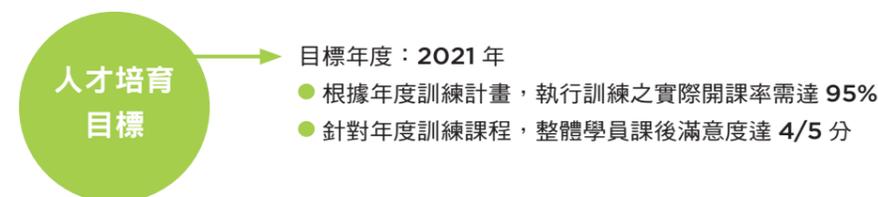
聘僱多元人才

HTC 提供多元人才就業機會，法定進用 22 位身心障礙人士，2020 年底實際進用 25 位（因內有重度身心障礙人士 4 位故實際進用人數經加權），超額進用 3 位，並考量身心障礙者的情況來進行職務設計，將工作與環境重新再造，並進行完整的教育訓練，讓身心障礙人士也能有機會發揮所長，貢獻社會並提昇生活品質。

	2018 年	2019 年	2020 年
身心障礙員工雇用人數：男性（人）	31	25	11
身心障礙員工雇用人數：女性（人）	20	17	10
合計	51	42	21

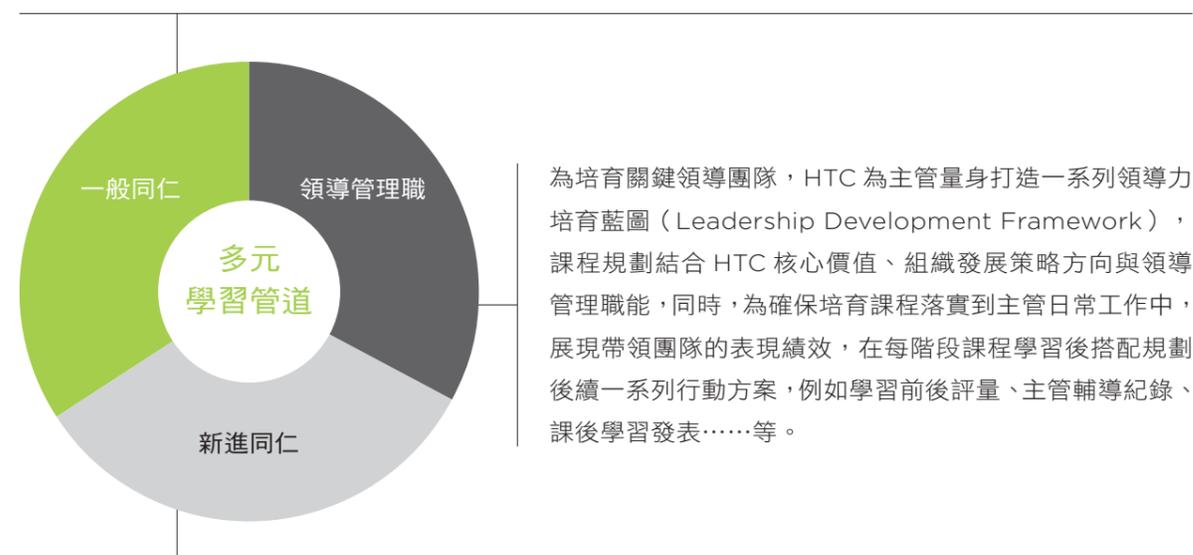
人才培育與發展

HTC 在追求成長獲利的同時，也致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境。我們以企業需求結合個人生涯發展為主要導向，提供員工強化專業技能，除了協助員工尋求適當的職涯發展方向，也將人才管理與發展，列為重要的管理指標，讓員工可以和企業同步提升與成長。



多元化學習管道，提供全方位學習環境

- 以五大核心職能為主軸所設計的內部訓練課程，並鼓勵員工透過一連串多元的學習管道，來進行自主學習並已達成員工與組織一同成長的學習成效並快速適應大環境的各種變動
- 實體及線上課程學習技巧與演練
- 舉辦創思論壇，邀請來自世界各領域專家分享產業趨勢
- 圖書館（實體及線上雜誌）及線上學習平台等工具，鼓勵員工自主進修



報到後一個月內舉辦完整新進人員訓練，並於報到一個月內每周發送 newsletter 給同仁，協助員工在進入公司後，能在短期內迅速融入 HTC 文化，了解公司願景、熟悉各事業群產品資訊、發展全方位知識及技能，並幫助新進員工融入公司環境，提供各式資源協助員工在工作崗位上發光發熱。

完整的教育訓練計畫

為協助 HTC 員工能夠具備完整專業及正確態度，面對變化快速的挑戰，並掌握產業脈動，我們建置有完整教育訓練體系，整合搭配內、外部訓練，提升員工專業及生活職能。我們建構系統化的學習發展藍圖，以五大核心職能為主軸所設計的內部訓練課程，透過多元學習管道，落實學習成效。



— 新人培訓課程

HTC 提供新進員工完整的訓練制度，從報到開始，我們即透過豐富多樣的實體及線上課程，協助新進員工在最短時間內，迅速融入 HTC 文化並開始發展全方位的知識與技能。在報到後的一個月內，透過每週一封的 newsletter 讓新進員工能快速了解公司內的大小事並融入 HTC 這個大家庭。



— 培育關鍵領導人才

面對全球產業快速的變動，以及全球企業競合的新競爭型態，HTC 積極培養能夠快速適應高度變動環境及具有國際化視野的管理人才，期許這些優秀的管理者，成為現在及未來驅動者，在困境與挑戰中，持續引導 HTC 營運成長與發展。2020 年共計 158 人次參與各項領導訓練及課程。

為培育關鍵領導團隊，公司為不同層級帶人主管量身打造一系列的領導力課程。課程的設計除了結合 HTC 核心價值以及組織發展策略方向，還特別強化了公司領導管理的三大職能面向：

- 領導部屬 (Leading People)
- 引領變革 (Leading Change)
- 策略制定 (Strategic Thinking & Decision Making)

HTC Manager Week

為了讓主管能從產業最佳實務中學習新想法及觀點，改變其固有之思考模式，在工作或管理上能有嶄新的行為或做法，我們推動 Manager Week 活動，不定期分享與三大管理職能相關的文章給公司所有的帶人主管，2020 年共分享 25 篇文章，讓主管在繁忙的工作中也能透過閱讀每周一篇的分享文章來獲取最新管理新知，並與世界接軌。

— 訓練與績效管理有效結合

隨著組織不斷地發展，我們用大膽且堅定的步伐邁向未來，也期許員工與 HTC 共同成長。這是 HTC 績效管理制度的宗旨——我們希望每一位員工都清楚訂定符合公司經營方針的工作目標，藉以提升工作表現，進而協助公司達成良好的經營績效，同時，透過績效目標的設定，幫助員工思考並規劃每年的工作重點。

HTC 訓練發展體系與績效管理進行具體連結，一般同仁藉由個人年初績效目標的擬定與執行，隨時更新進度，並透過每年年中與年底直屬主管進行績效考核，確實評核個人目標達成狀況，並共同擬定下年度的工作目標及個人學習發展重點。製造同仁則進行在職訓練，並依據工作品質及配合度給予評核。

創思論壇

為了讓員工掌握新知脈動與拓展應用視野，我們持續推動「創思論壇 Thinker Forum」，2020 年邀請李遠哲教授以「全球暖化與台灣永續」為主題發表演講，與公司同仁探討從世界的變遷中，台灣能源的轉型與我們該有的認識與決心。

創思論壇—全球暖化與台灣永續

2020 年 8 月 27 日李遠哲院士受邀，光臨 HTC 總部大樓參訪，以「全球暖化與台灣永續」為題發表演講，聽眾包含有 UC Berkeley 在台之學生們。之後也親自體驗了蒙娜麗莎、腦部血管手術等虛擬實境產品，李院士對於 HTC 在虛擬實境產業上的成就讚譽有嘉。當天演講內容涵蓋甚廣：全球暖化現象、人類生活供需及台灣永續發展。



從上個世紀的中葉，由於人口暴增，人均消費的大量增加，人類在地球上開始超載了。也就是說太陽已不能夠把人類產生的東西循環回歸到大自然。環境的破壞，使人類在地球上的永續發展，不但變成很嚴重的問題，極端氣候與可能發生的突變，將使人類在地球上的生存受到嚴重的威脅。

環境變遷中的一個重要因素，是人類使用的能源，在工業革命之後開始過度依賴化石燃料。它燃燒產生的二氧化碳在大氣中的增加，嚴重地影響地表上「吸收」與「放出」的能量平衡。非常明顯地，我們已看到地表「吸收」的能量比「放出」的能量多，也開始量測到地表溫度的上升所與它帶來的氣候變遷。2015 年 12 月在巴黎召開的 COP21 會議，195 個國家領袖得到一個共識，那就是人類社會必須急速「減碳」，也就是在這個世紀的下半葉，全球要達成「碳平衡」的狀態，也就是要達到人類社會產生的溫室氣體能夠讓大自然完全吸收。

臺灣在過去半個世紀內的經濟發展，是在能源（化石燃料）能夠在世界市場上充分取得，把產生的二氧化碳無止境地排放在大氣中的條件下所得到的。現在這兩個條件已不復存在時，能源與社會的轉型變成為非常迫切的問題。這場演講，從世界的變遷中，探討臺灣的能源轉型與我們該有的認識及決心。

英文學習資源與外部訓練補助

HTC 為國際化品牌企業，為鼓勵員工持續學習，2020 年總共開立 20 堂商用英文課程，提供工作上需要的主題讓同仁們精進英文能力。所有課程皆由專業的外籍老師帶著同仁們針對職場上會遇到的情境為主題來進行討論。目前已經開設過的課程主題包含：商務 email、商務談判、客訴處理、商務會議等等，讓同仁利用每周一次的中午聚會，輕輕鬆鬆加強自己職場上的英語溝通應變能力！除此之外，HTC 亦鼓勵員工持續充實專業新知，展現成長動能，並透過學術機構不斷充實專業新知，進而與工作上的實務相結合，持續成長。訓練課程費用於課程結束申請採實報實銷制，2020 年度訓練費用共補助約 149 萬。

行動圖書館

HTC 於 2018 年將圖書館遷移至台北辦公室，持續透過多元化閱讀活動及圖書館豐富的館藏資源，培養員工良好閱讀習慣，讓員工們享受到書香氣息濃厚的閱讀環境，並提供電子雜誌服務，讓員工隨時隨地可以透過電腦或手機閱讀到當期雜誌資訊，目前累計至 2020 年度電子雜誌使用人數已達 3,571 人次，以增進 HTC 職場讀書風氣、推動良好閱讀文化，讓學習永不止息。

Learning Management System (LMS) 學習平台

HTC 提供 Learning Management System (LMS) 學習平台，員工可依照自身學習需求，無時間地點限制隨時地學習各類管理或溝通等中英文課程，並可觀看專家名人的演講錄影，或瀏覽線上圖書館的豐富藏書，持續學習技能，另外透過課後互動討論區能協助員工交流學習心得、瀏覽及複習實體課程及名人演講重點，持續強化深入學習，展現專業績效，在疫情嚴峻的 2020 年，同仁仍可透過多元的線上學習平台，跟上時代腳步，持續的學習進步。



教育訓練成果

為培育 HTC 員工迅速面對全球科技激烈挑戰、掌握產業脈動，除了提昇專業技術類型的年度訓練課程與部門專業課程之外，並結合公司政策舉辦組織化學習規劃，並整合搭配外部訓練補助等辦法。2018 至 2020 年度投資近 1,211 萬於員工訓練相關費用，總訓練時數約為 22 萬小時，總參與人次近 11 萬，每人平均受訓時數為 58.33 小時。

若按性別，2020 年男性員工受訓時數達 24,730 小時，女性員工受訓時數達 14,324 小時；若按職級，2020 年基層員工學習時數為 30,133 小時，一般主管為 8,624 小時，高階管理階層為 297 小時，歷年員工學習時數如下：

年度	項目	時數 (小時)	參與人次	每人訓練平均時數 (小時)	
				男	女
2018		108,359	55,633	22.39	
2019		73,249	34,713	18.76	
2020		39,054	20,225	14.99	

註：1. 當年度每人平均訓練時數 = 當年度總訓練時數 / 當年度員工人數

2020 年各層級員工受訓時數及性別比

層級	性別	總受訓時數 (小時)		每人訓練平均時數 (小時)	
		男	女	男	女
基層員工		17,759	12,374	29.11	18.39
一般主管		6,721	1,903	7.46	5.26
高階管理		250	47	5.43	3.62

註：各性別層級每人平均訓練時數 = 各性別層級總訓練時數 / 當年度各性別層級員工人數

完善薪資與福利

我們致力於提供具吸引力、具激勵性的薪資福利方案，讓員工能夠竭盡所能地發揮所長，與企業共同成長並共享利潤。對於新進人員，宏達電薪酬制度依人員之學經歷背景、專業年資及擔任之職務提供具市場競爭性之薪資。員工所獲得之績效獎金與紅利金額，依公司績效及其工作績效與貢獻度發給，以鼓勵員工並肯定員工的付出及成就，不會因性別、種族、國籍、年紀、宗教與黨派等因素而有所區別。

此外，我們每年都會進行全體員工績效考核，針對員工在工作承諾、職責及貢獻程度，考量其未來發展性與市場薪資水準進行調薪，並按績效表現成果給予激勵獎金，確保員工的薪酬與發展，能與公司的財務與績效結合，鼓勵員工持續在崗位上付出並持續創新。

HTC 台灣據點男女經常性薪資比率

員工類型	一般員工經常性薪資比率				中階主管經常性薪資比率		高階主管經常性薪資比率		新人基本起薪與台灣最低工資比例		
	一般同仁		製造同仁						類型	基本起薪 (製造同仁)	最低工資
	男	女	男	女	男	女	男	女			
2020 年	115	100	101	100	117	100	106	100	1	100	100
									2	104	100

註：1：公式 = (男性月薪平均 / 女性月薪平均) * 100%

2：類型 1：班別為週休二日制；類型 2：班別為月排休制

3：中階主管男性多為研發人員，女性多為行政職，因此基本薪資比率有所差異

4：經常薪資包含本薪、工作加給。

HTC 台灣據點男女平均薪酬比率

員工類型	一般員工平均薪酬比例				中階主管平均薪酬比率		高階主管平均薪酬比率	
	一般同仁		製造同仁					
	男	女	男	女	男	女	男	女
2020 年	118	100	101	100	124	100	144	100

註：平均薪資之基數包括，經常性薪資、非經常性薪資 (例：加班費)。

員工薪資福利增幅

項目說明	2018年	2019年	2020年	2020年 與2019年比較
總員工薪資福利費用(元)	5,705,420,000	4,201,438,000	3,485,698,000	↓ 17%

註：總員工薪資福利費用參考個體財報

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與中位數

項目	單位	2019年	2020年	與前一年度相比 (呈現以絕對數或百分比皆可)
全時員工人數	人	3,447	2,481	72%
薪資平均數	元	1,097,000	1,125,000	103%
薪資中位數	元	790,000	886,000	112%

註：1. 薪資總額：係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），惟不包括退職退休金。
2. 主管職務：經理人的定義係依據主管機關 92 年 3 月 27 日台財證三字第 920001301 號函令規定「經理人」之適用範圍，與本公司年報揭露經理人之範圍一致。
3. 非擔任主管職務之全時員工：係指企業全體受僱員工（或常雇員工）扣除擔任主管職務者、海外分公司員工、部分工時員工、及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）
4. 2019 年調整全時人數原因為依循主管機關規定統一計算方式。

除了薪酬上的獎勵，HTC 亦秉持利潤共享與人才留任的理念，規劃實施員工激勵與留任獎金制度、針對專利取得設計獎金制度。

關於員工退休議題，HTC 自成立以來即依法制定退休金辦法，自 1999 年 11 月起，每年按已付薪資總額 2% 提撥退休準備金，2004 年度起改按已付薪資總額 8% 提撥退休準備金撥交勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。2005 年 7 月 1 日勞退新制實施後，除依法為選擇新制之同仁提繳外，原有舊制年資同仁，經精算並上呈主管機關報備核准後，將舊制原有 8% 調整為 2%。2020 年 5 月因舊制退休準備金總額已達標準，經主管機關核准暫停提撥舊制退休金一年。

多元化的員工福利

除了提供所有員工勞、健保、部門聯誼聚餐費用補助及設立館內員工健身房外，另針對全職員工提供勞退及團保、員工健康檢查、員工每日公司用餐補助、年度旅遊補助等福利。HTC 福委會每年均擬定推動相關員工福利事項，如子女教育獎學金、育嬰津貼、節慶禮金、部門旅遊、社團補助及團保補助以及牙科與眼科補助等事項外，另設立室內運動場、健身房等。

鼓勵資深員工

HTC 相當重視長期付出之員工，頒發年資滿五年、十年、十五年及二十年之員工久任紀念獎座以及年度感恩晚會表揚活動，感謝員工對 HTC 的長久付出。另針對有轉調相關需求的員工，HTC 設有內部轉調制度，提供員工轉調上必要之協助，以行動支持工作豐富化或員工生涯規劃之轉調需求。

團體保險

員工於受雇日起，由 HTC 及福委會付費為員工加保團體保險，使員工於任職期間遭受傷病所導致傷亡或住院醫療時，能提供家庭經濟上的生活保障。

HTC 員工社團

我們設有羽球社、扶幼社、樂為社、籃球社等多樣性社團，鼓勵員工於工作之餘，能夠享受生活，與各單位同仁建立良好互動，培養良好健康之人際關係。

子女教育獎學金

HTC 職工福利委員會提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金，符合申請標準者即可申請，國小 800 元；國中 1,600 元；高中職（含專一、二、三年級）2,000 元；大專（含五專四、五年級）3,000 元。2020 年度上學期申請人數共計 423 人；下學期申請人數共計 371 人。

員工急難救助

員工因遭遇職業災害而致疾病、傷害、失能或死亡時，HTC 依撫恤辦法予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由公司支付費用補償者，公司得以抵充之，公司及福委另有提供團體保險表達慰問之意。

暢通溝通管道

實施員工申訴制度，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。定期舉行勞資會議與員工意見調查，作為主管領導、內部運作、增進員工敬業度及工作投入改善的參考依據。

用餐補助方案

一般同仁平日全天補助 130 元，假日午晚餐補助上限 100 元。打卡同仁與製造同仁於正常出勤時段上班，依班表補助 35-50 元不等，另外提供每日下午茶。

交通車

為照顧員工上下班安全及節能減碳，公司提供交通接駁車，接駁車等候區設有 GPS 監控系統，讓同仁可以隨時掌握動態。更加便捷與舒適安全。等候區及公司內部網站設有接駁車問卷，可整合同仁意見提供更優質服務。



接駁車搭載 GPS 監控，讓同仁掌握車輛動態



於候車區及內部網站提供接駁車相關訊息及意見回饋 QR Code，收集同仁回饋以利提升服務



員工旅遊補助

除基本補助，也依年資加碼補助金額，以獎勵員工對 HTC 長期以來的幫助。

依服務年資補助

HTC 工作年資 (基準日為 2019 年 12 月 31 日)	2020 福委會補助	2020 HTC 補助	2020 補助總計
到職日 2014/12/31 之前	5,000	4,100	9,100
到職日 2015/1/1 至 2016/12/31	5,000	1,800	6,800
到職日 2017/1/1 至 2018/12/31	5,000	900	5,900
到職日 2019/1/1 至 2019/12/31	5,000	不補助	5,000
到職日 2020/1/1 以後	不補助	不補助	不補助

專業五星健身房

為鼓勵及提倡運動風氣，讓員工養成良好的運動習慣，HTC 於辦公大樓設置專業健身空間，配置多項專業健身設備，包含自由重量訓練設備與重訓地墊區，更與專業健身管理顧問公司合作，委託專業廠商進駐管理，由 6 位具急救證或運動傷害防護證照教練進行輪班駐點，現場進行健身指導、課程規劃、運動傷害防護，以提供員工更優質的健身諮詢服務與環境，並建立正確的運動安全與身體保健知識。



此外，健身房也會規畫豐富的多樣化主題課程讓員工依自身興趣參加，例如每兩個月一期的有氧課程，涵蓋動靜態瑜珈、皮拉提斯、飛輪、核心肌群 TRX、拳擊、肌力雕塑等，使員工可依興趣與需求進行選課。報名方式可於電腦、手機使用線上表單點選課程，節省排隊等候時間。

台北辦公室十七樓挑高十公尺的運動場樓層，亦可作為室內籃球場或羽球場的用途，並於健身房額外開設運動按摩課程，員工可以 400 元享有市值每 30 分鐘 600-800 元的按摩課程，透過專業肌膜舒展，讓員工享有更舒適運動體驗。

健身空間使用狀況

類型	2020 年使用情形
健身房使用人次	25,659
有氧課程報名人數	260

打造幸福工作環境

品牌精神融入工作環境

員工創意是 HTC 品牌最重要的資產，因此在台北辦公室的空間設計上，為了促進人與人之間的溝通，我們規劃了許多員工可隨時隨地互動的交流區，包括大樓中間交錯的空橋、連通兩側各部門的辦公室，以及從樓面延伸出來像透明盒子般的交流區，期望透過此互動空間的設計激盪跨部門的協同合作，讓創意自由延伸。HTC 認為分享就是最好的互動，因此，在台北辦公室規劃 HTC Gallery 作為藝術展演的場地，除了幫助本地的年輕藝術家展示他們的創意和作品外，並開放給社區中的學校團體和社會大眾前來參觀。藉此促進 HTC 與社會及在地社區的交流。

HTC Gallery

2020 展出因受新冠肺炎疫情影響，HTC Gallery 部分展期的開幕會取消，但仍不變是，期盼透過 HTC Gallery 能夠提昇員工在公司內的品牌與產品創意度，並且讓職場環境增添新潮創意與藝術文化的氣息。

HTC Gallery 在 2020 年與台灣身心障礙藝術家合作展出，透過使用公司藝廊的空間鼓勵更多藝術家不間斷持續創作外，也透過身心障礙藝術家在藝術創作上堅持到底的精神，激勵每位員工不斷創新與改變。2020 年展出品跨足到雕塑、玻璃及數位影像藝術品展出，使 Gallery 活潑與豐富起來；讓同仁與參觀者由觀賞平面的畫作，進一步觀賞立體展品，可自由走動於藝術品間，藉由色彩、光線等藝文作品表現，以提升休憩品質與增加同仁的工作創意，讓欣賞藝術品的方式更加多元與有趣，也讓觀者與藝術品多了不同的交流空間。



2020 年終感恩晚會

考量疫情，HTC 2020 感恩年終晚會，於 2021 年 1 月改以 2021 HTC 線上員工大會的型式舉辦，於 2021 HTC 線上員工大會中，董事長與所有同仁分享公司的願景與未來，並頒發紀念獎章給 20 年的資深員工。同時，公司與董事長為了感謝同仁過去一年的付出，在線上員工大會後特地進行全球員工抽獎活動，將華人的傳統年終感恩晚會抽獎活動擴大舉辦，與海外同仁分享，全球同歡。除了直播影片中的前四大現金獎外，更有其他金額獎項，以及董事長加碼，贈送 300 支 HTC 5G 手機給同仁抽獎。另外，為了感謝所有員工共創 HTC 2020 年美好成果的辛勞，我們把公司集體感恩餐會改為各部門分開舉辦，以代表公司及董事長感謝大家的心意，並符合政府 CECC 的防疫政策。

2020 年 HTC 各項員工活動

2020 年因疫情嚴峻，HTC 特別以安全的方式慶祝母親節，為每位同仁準備康乃馨香皂花及線上「愛要即時 Show」活動，希望大家除了防疫之外，能用輕鬆的心情面對各項挑戰，亦在疫情期間為同仁注入一道暖流。

於父親節時，舉辦健康 88 父親節活動，以健康為主題，為同仁舉辦握力比賽、頭皮檢測以及身體組成儀器檢測，除了可以讓同仁更重視及瞭解自己的身體狀況，同時可以妥善管理自我健康。

除此之外，在疫情較為趨緩的夏天，更舉辦 2020 突破極限 HTC 運動季，進行籃球、羽球以及趣味競賽，展現同仁團結、互助的運動家精神，凝聚了公司同仁的向心力。



健康運動企業認證

基於「員工身體健康即是公司財富」之理念，宏達電關心員工健康，積極鼓勵及提倡運動風氣，於新店大樓建置五星級健身房、室內籃球場及羽球場（詳情請參考 P.156「專業五星健身房」章節），提供員工優質的硬體設備。委託專業廠商進駐管理，給予現場運動指導、運動傷害防護，建立正確運動安全與身體保健知識。規劃豐富主題課程讓員工依自身興趣參加，以落實公司「健康促進」政策，確實為每位員工的健康把關。

宏達電於 2020 年取得健康運動企業認證，實乃公司以行動鼓勵員工於忙碌工作還不忘運動，持續推動體適能運動課程，進而讓員工感受運動對身心的益處、保持規律運動，逐年養成公司內運動風氣，榮獲健康運動認證可謂實至名歸。



重視女性員工

HTC 相當重視女性在職場的價值，不斷在軟、硬體上進行提升，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助 HTC 提升企業競爭力。我們針對女性員工推動的身心照顧機制包括：

- 於年度健檢中加入女性癌症免費篩檢項目，如子宮頸抹片、乳房超音波、乳房攝影等檢查供員工依需求選擇。
- 體貼女性的生理需求，提供舒適休息環境、熱敷墊免費借用、經痛評估、相關知識衛教、醫師諮詢或轉介等。
- 為營造友善溫馨舒適的哺乳環境，HTC 在台灣有設置集乳室共有 8 個集乳空間，2020 年使用人次達 13,574 次。哺乳室配有紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶、舒適沙發椅、可存放母乳的冰箱、嬰幼兒哺育相關海報與輕音樂播放等重要設備。

平衡職場與家庭

為鼓勵並支持員工能安心地培育下一代，HTC 設有完善的育嬰假申請機制，保障員工工作權利，讓父母皆能安心照顧新生兒。

申請家庭照顧假人數

年度	男	女	總計
2018	51	136	187
2019	42	103	145
2020	26	54	80

2020 年育嬰留停申請與復職留任狀況

	男	%	女	%	合計
2020 年符合育嬰留停申請資格人數	208	53.89%	178	46.11%	386
2020 年實際申請育嬰留停人數	5	13.16%	33	86.84%	38
2020 年應復職人數	6	12.77%	41	87.23%	47
2020 年復職人數	4	10.53%	34	89.47%	38
2020 年復職率		66.67%		82.93%	
2019 年復職人數	7	12.7%	48	87.3%	55
2019 年復職後持續工作一年的人數	1	4.35%	22	95.65%	23
2020 年留任率		14.29%		45.83%	

- 註：1. 「2020 符合申請育嬰留停申請資格人數」是以 3 年內（2018-2020 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算
 2. 「2020 年應復職人數」包含 2018 年申請並應於 2020 年復職、2019 年申請並應於 2020 年復職、2020 年申請並應於 2020 年復職的人數
 3. 「2020 年復職人數」包含 2018 年申請並於 2020 年復職、2019 年申請並於 2020 年復職、2020 年申請並於 2020 年復職的人數
 4. 「2020 年復職率」= 2020 年復職人數 / 2020 年應復職人數
 5. 「2020 年留任率」= 2019 年復職後持續工作一年的人數 / 2019 年復職人數
 6. 「2019 年復職人數」包含 2017 年申請並於 2019 年復職、2018 年申請並於 2019 年復職、2019 年申請並於 2019 年復職的人數



暢通溝通管道

HTC 全球員工將近三千人，員工溝通機制的完善與否，與公司的營運成長息息相關，也因此，HTC 特別注重員工的內部溝通，致力於營造勞資間互信的和諧氣氛。

本公司致力於營造勞資間互信的氣氛，同時注重內部溝通。公司每季召開勞資會議，由員工選任代表與公司指派代表各七人組成，每年至少定期開會四次，並作成記錄以追蹤問題與改善結果，在會議召開前，我們都會針對前次未結案及本次新增的議題進行討論，除了邀請相關權責單位主管參與，會議結束後，會將會議記錄公布在公司內部網站中，供員工隨時查閱處理狀況。根據 HTC 內部統計，勞資會議中最常討論的議題重點包括「工作環境」、「停車交通」與「餐飲管理」三大項。

除了定期舉辦勞資溝通會議外，我們也設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱及性騷擾申訴信箱。定期舉行勞資會議與員工意見調查，作為主管領導、內部運作、增進員工滿意水平及工作投入改善的參考依據。在良好的溝通機制下，勞資關係十分和諧，若有勞資糾紛產生，皆會妥善處理，且關於近年人力組織議題，本公司均依法進行勞資協商。

本公司於 2020 年 10 月因違反勞基法第 36 條第 1 項「每 7 日中未有 2 日之休息作為例假及休息日」，遭主管單位裁罰，具體改善方式為向相關主管假日申請加班與排班之規範，若有異常加班狀況 HR 將請單位主管提出說明並檢視單位工作安排，HR 單位不定期檢視員工加班狀況，避免相同情事再次發生。

註：HTC 於 2015 年成立工會，但截至 2020 年底，尚無訂定團體協約。

勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司致力於營造勞資間互信的氣氛，同時注重內部溝通。公司每季召開勞資會議，由員工選任代表與公司指派代表各七人組成，每年至少定期開會四次，並作成記錄以追蹤問題與改善結果。除了定期會議之外，員工亦可透過各種溝通管道反映意見。關於重大營運變化的最短預告期，本公司將依據勞動基準法第 16 條規定辦理。

2020 年人力資源配置異動

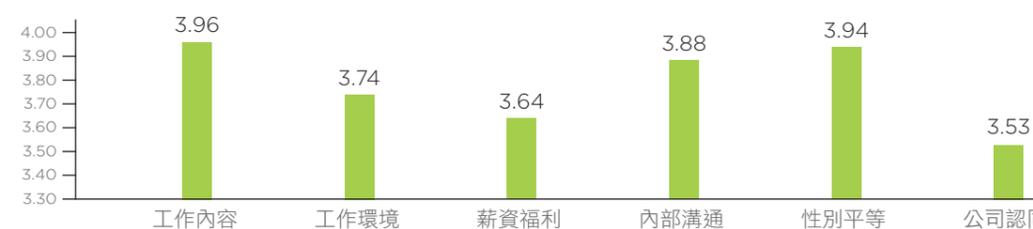
為求有效運用資源與專業能力，HTC 於 2020 進行組織優化計劃，基於市場與生產需求之變化，HTC 在提供優質產品的同時，也須確保虛擬實境與手機事業在未來有更好的發展，在經過審慎評估後，我們相信此行動是實現 HTC 長遠企業目標的必要步驟，透過精實整體營運規劃，期望能再次強化公司未來競爭力。

對此，我們全力協助被影響的員工，依據勞動基準法令規定及程序依法辦理，積極協助員工安排轉職及心理輔導諮商等，保障員工相關權益，期望能將衝擊降到最低。

員工滿意度調查

HTC 透過問卷進行員工滿意度調查，直接了解員工對於在公司工作的感受，並進而提高工作效率和有效性、協助降低離職率。2020 年執行的製造同仁意見調查針對工作內容、工作環境、薪資福利、內部溝通、性別平等及公司認同共 6 個構面進行調查。HTC 製造同仁 650 人，本次調查抽樣人數為 100 人，問卷回收率為 100%，2020 年目標分數為 3.5 分（滿分 5 分），實際調查結果平均分數為 3.81 分，高於年度設定目標。其中 2020 年員工高度肯定 HTC「落實性別平等法的規範」、「良好的內部溝通環境」以及「有自信做好目前的工作」等議題之表現。總結後針對員工關注公司認同感、薪資福利之構面，將陸續結合相關單位活動及計畫，來提升員工對公司認同感。同時將結果呈遞給高階管理團隊檢閱、審視，並納入年度經營目標計劃之考量。

2020 年製造同仁滿意度調查



暢通諮詢協助管道

為確保員工工作人權，我們設置了多元、暢通溝通管道，讓員工可以即時反應問題並取得協助。2020 年透過多元管道蒐集的員工回饋，歸納出員工可能面臨問題（如下表）。工廠廠區內均設有員工關懷室，提供讓員工可以放鬆心情的空間，亦可以透過申訴專線與申訴信箱等管道，適時反應職場問題並尋求協助，本公司也有與 EAP 專業單位合作，提供員工完善諮詢服務。



員工健康與安全

在管理系統方面，總公司及工廠通過 OHSAS 18001 職業安全衛生系統，系統管理範疇包括承攬商在內之所有於廠區內之作業活動，已於 2020 年度轉版為 ISO 45001，新進員工入廠時皆施以完整的安全衛生教育訓練，並將《環安衛管理手冊》及《安全衛生工作守則》放在內部網站供員工讀取，力行工作安全的保護。

職業安全衛生委員會

HTC 職業安全衛生委員會成員總共 15 人，其中勞工代表共 6 人，醫護人員 1 人、職業安全衛生有關之工程技術人員 1 人及部門之主管、監督、指揮人員共 7 人，勞工代表比例大於三分之一，並每季定期召開會議。

我們每年也會依據安全衛生管理狀況，擬定職業安全衛生管理計畫，推行重點包括：遵守安衛法規、危害鑑別以降低風險、規範危害性化學品標示及通識規則、宣導安衛資訊，及推行承攬商管理等，減少安全衛生風險。

另針對可能因人為疏失或天然災害造成的緊急事件，如火災、爆炸、颱風、意外洩漏、機械傷害、傳染病、地震等，除依據緊急應變計畫、緊急狀況鑑別、事件中應變措施、事件後檢討回饋流程處理外，亦定期舉辦消防與人員疏散演練，務求將相關人員的健康、安全與公司財產的影響降至最低。



定期舉辦消防演練，演練人員疏散狀況



專業的安全服務團隊

在 HTC，警衛的工作使命，不僅是安全維護，更是一種以服務為導向的工作態度，所有事情的處理與應對，需將公司的資產、設備，當成自己的家來維護，並將所有員工及來訪的貴賓與廠商，視為我們的親友來服務，以展現足以被信賴、具專業的安全服務團隊。

警衛薪資除個人應負擔之勞、健保（含眷屬）外，不得有其他名義扣款。勞、健保請依薪資相關級距進行投保。另根據保全服務契約第八條之二規定，須先完成職前教育訓練、駐點見習三日（36 小時）及甲方之危害告知課程後方可進駐，專業技能訓練課程內容，包含警衛執勤原則與特殊對應方式，如孕婦安檢程序，應先檢查其孕婦標籤，切勿以碰觸或持安檢棒方式進行檢查。

2020 年針對警衛及其公司幹部安排勤務 SOP 及值勤應對話術各 2 小時教育訓練，合計 20 人次參加，受訓率為 100%，每日並於勤務前針對近期勤務缺失實施 15 分鐘勤前教育。

HTC 健康餐飲

為了員工的健康，HTC 與專業餐飲廠商配合，餐點設計提倡台灣許多當地食材，嚴選當季且與擁有優良認證合格的供應商合作，並由營養師協助餐廳，考量營養素、熱量與比例，加入當季新鮮食材，設計出真正符合營養、健康及美味的餐點，原物料必堅持採購通過 CAS、TQF、ISO 及 HACCP 等食品認證條件，並強烈要求豬肉產品不含萊克多巴胺；同時也提供多種現煮之健康養生茶飲，確保員工喝的安心喝的健康。為便利員工，餐廳亦擺放自動販賣機以滿足各個時段不同需求，讓員工都能享受好品質與健康的餐飲服務。

除堅持食材品質外，我們也積極對餐飲二階供應商安排現場稽核，並要求供應商提出缺失改善方案。現場稽核的供應商評核項目，以食品良好衛生規範（GHP）為基準，將其評核項目分為五大類：廠區環境、設備、作業人員、原料、成品。2020 年度共稽核 16 家供應商，相關缺失項目經後續追蹤後皆已改善。



食安把關機制

安全 衛生管理

針對環境消毒、服裝儀容、廚餘控管、冷凍藏溫度，及能源使用狀況等，均以檢查表進行控管，並層層稽核把關，食材從分切、清洗、儲存到製膳的過程，以最嚴謹的態度為員工把關食安。



餐點採現點現做，點餐後以簡訊方式通知取餐，用餐環境選擇以落地帷幕、設計傢俱、綠化植栽及藝術裝置打造各式風格，讓員工有悠閒及舒適用餐環境。台北辦公室一樓另設有茶飲櫃位，嚴選拉拉山好茶，以健康營養的概念，悉心挑選的原物料致力給予員工衛生、美味的享受。此外，為響應愛護地球，供餐器皿均以環保餐具回收清洗，櫃位飲品也以減價優惠方式鼓勵自備杯具。同時，為豐富飲食的選擇，台北辦公室與桃園 H 棟 B1 員工餐廳每月均舉行試菜活動，於試吃後以問卷收集同仁意見回饋，再根據調查結果微調口味以提升餐點滿意度。餐廳也與專業餐飲廠商配合，逢節慶時推出具趣味意義的活動，與員工一同享受佳節氣氛。為增加同仁更多元的選擇，桃園 H 棟一樓也著手規劃複合式餐飲咖啡吧進駐，並於 2021/1 開始試營運。

飲用水品質控管

飲用水品質的優劣直接影響到員工的健康，而飲用水的管理措施又關係著飲用水品質息息相關，是日常生活中不容忽視的一個環節。

為落實飲用水標準規範，HTC 訂定完善的飲水機檢測規劃，依飲用水管理條例確實定期維護、水質抽驗及記錄揭示。飲水機委託專業機構辦理維護，每三個月委託環保署許可之環境檢驗機構採樣及檢驗，詳細告知記錄維護內容及水質檢驗狀況，並公布與張貼於飲用水設備明顯處。2020 年飲用水總落菌數與大腸桿菌群均通過檢測。

環境衛生用藥

為了提升員工與附近居民居住品質，HTC 定期於每季投藥在登革熱及其他蟲鼠防治方面，並於廠區附近的積水區域噴灑環境用藥，以降低病媒蚊密度指數。

各年度環境支出

單位：新台幣千元

年度	2018 年	2019 年	2020 年
環境支出	42,804	41,792	34,752

2020 年環境維護支出費用

單位：新台幣元

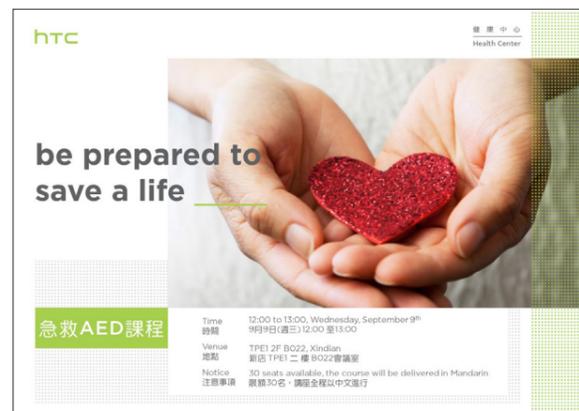
項目	臺北辦公室	總公司及工廠	合計
廠區清潔	12,165,098	11,391,563	23,556,661
餐廳清潔	2,957,535	2,449,657	5,407,192
蟲害消毒	89,820	167,534	257,354
鼠害防治	132,000	180,111	312,111
地墊租賃	76,252	59,202	135,454
電梯梯井清潔	-	12,600	12,600
水塔清洗	60,456	-	60,456
園藝維護	848,800	412,800	1,261,600
清潔耗材	2,035,785	1,495,131	3,530,916
地板美容	111,000	-	111,000
總計	18,476,746	16,168,598	34,645,344

員工健康促進

我們視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。對此，HTC以「健康管理」、「健康促進」、「職業健康」與「員工生活協助方案（EAP）」四大方向為主軸，推動各項健康方案，協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，確實地為每位員工的健康把關。

HTC 員工健康促進藍圖

類別	行動
一、健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置員工診所，統籌與規劃員工健康相關事務 ● 一般科及復健科門診服務 ● 各層級員工健康檢查與管理 ● 體檢異常管理 / 健檢追蹤 ● 健康園地網頁
二、健康促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 舒適集乳室、戒菸宣導、減重班、專題健康講座、捐血活動 ● 流感疫苗注射、癌症篩檢、傳染病防治 ● 健康階梯（圖畫 / 音樂）、健身操 ● CPR 及 AED 課程設計
三、職業健康	<ul style="list-style-type: none"> ● 特殊作業檢查資料庫建檔追蹤 ● 急救人員訓練、職業傷病之防治、勞工復工管理
四、員工生活協助方案（EAP）	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理諮商協助、特殊個案輔導 ● 新進人員 EAP 宣導與小卡發放、每年 EAP 課程宣導會



健康管理

HTC 於 2014 年設置了「員工診所」，配置專任職業醫學專科醫師及護理師，提供員工專業優質的物理治療及健康管理服務。HTC 員工診所服務內容包括一般科、家醫科、復健科、物理治療、檢驗檢查及放射線檢查等等。員工看診不需收掛號費，免基本負擔，眷屬亦可以安排看診，享受一樣福利，常駐的承攬商或訪客也可享有優於一般醫療院所掛號費優惠的服務。2015 年底桃園廠區專任職業醫學專科醫師到職，藉由其長時間在桃園廠區內，充分了解廠區運作狀況與熟悉同仁問題，為廠區人員的職業安全、健康增添保障。台北辦公室健康中心每週四與隔週五提供醫師健康服務，項目包含職業病醫學、家庭醫學等科別，更有專長母嬰親善、健康政策與管理、勞工健康服務與健康檢查及促進之醫師為員工健康把關。HTC 桃園員工診所 2020 年約提供 1,678 人次使用服務，新店健康中心服務人次為 5,497 人次。

員工診所於 2020 年 8 月因應公司營運狀況，由健康中心依職業安全衛生法與健康保護規則等法規要求，接續對健康保護工作提供服務。除健康促進活動、健康檢查與異常管理外，同時致力於異常工作負荷促發疾病及重複性肌肉骨骼疾病等作業之危害改善，並不餘遺力執行母性健康保護，更經由與林口長庚醫院合作醫師駐診健康服務，擔負起守護員工健康服務、健康檢查、及健康促進之責任。使員工感受到備受呵護與照顧之幸福，與宏達電促進員工健康的美意。

2020 年服務成果

類別	人次
門診	1,141
非門診時段	517
一般諮詢	4,493
外傷處理	389
職傷與選配工諮詢	26
物理治療	609
總計	7,175



年度健康檢查與異常追蹤

在台灣，HTC 依職稱及職級補助員工健康檢查費用，並與健檢機構簽約將員工眷屬納入健檢優惠範圍。2020 年 HTC 在台灣廠區一般同仁健康檢查補助上共投入 4,282,800 元，受惠員工總計 909 人，其中一般同仁健檢完成率達 90.99%，而製造同仁 2020 年共有 102 人完成健檢，完成率 100%。完成健檢後，員工診所會依健康檢查結果進行分級管理，如歸類為健康異常須列入追蹤者，則依嚴重度安排醫師進行個別諮詢服務、或給予相關健康管理及衛教；並藉由不間斷的關懷與持續追蹤，以掌控員工健康復原狀況。後續定期安排員工健康檢查與健康異常再追蹤也會持續施行，讓員工經由公司的健康檢查與追蹤，獲得更全面性的健康照顧。2020 年並無因過勞造成傷害的情事發生。

HTC 健康檢查規定

健檢頻率	製造同仁：到職後每 2 年 1 次 一般同仁：到職後滿 1 年，之後每 2 年 1 次
法規	《職業安全衛生法》第 20 條及第 46 條、《勞工健康保護規則》第 13-15 條
健檢方式	製造同仁：由員工診所承接執行健康檢查 一般同仁：簽訂多家健檢特約醫院，由員工自行到院健檢
上次健檢日期	製造同仁：於 2015 年 7 月起依部門安排 一般同仁：持續進行中

2020 年一般同仁年度健檢月累積完成率



年度健檢異常項目與人數

1. 製造同仁

健檢異常人數達 47 人，佔台灣員工總數 2%，異常項目前三名依序為三酸甘油脂、低血紅素、高血壓，對有健檢異常項目的同仁另安排醫師診視及護理師衛教。

2. 一般同仁

健檢異常人數達 276 人，佔台灣員工總數 12.5%，異常項目前三名依序為總膽固醇、低密度膽固醇、三酸甘油脂、對有健檢異常項目的同仁另安排醫師診視及護理師衛教。

年度健康檢查與異常追蹤

每月 11 號會寄送 Email 通知信告知同仁時達健檢，通知三個月後，會將上一階之主管一起加到信件副本中，請主管一同協助督促。再依據健檢結果，進行分級管理，並約集達一定嚴重度之同仁，提供健康諮詢、衛教。

健康促進課程

有鑑於科技業的壓力容易使員工疏忽健康的重要性，除了健康照顧機制，HTC 員工診所每月也會不定時舉辦講座及健康促進活動，每年會依照前一年度健康檢查異常項目，以及問卷調查來安排相關健康促進課程，2020 年健康促進課程活動參加人數 841 人，需進一步健康諮詢人數 153 人，皆已完成追蹤。針對健康促進課程，2020 年共舉辦 31 堂，總參與人次達 2,159 人次，平均滿意度 99.67%。針對有健檢異常項目的同仁另安排醫師診視及護理師衛教。

2020 年健康檢查後續追蹤統計

新進勞工體格檢查異常追蹤管理人數	26
年度健檢異常追蹤管理人數	299

註：1. 此統計不包含離職員工
2. 2020 年異常追蹤衛教率，除 5、6 月無需追蹤人員，以及 7 月為 98.6% 外，其餘月份均為 100%

2020 年健康促進課程內容及參加人數

課程類型	課程堂數	參加人數
急救課程	10	310
視力保健	2	124
傳染病與癌症防治	2	271
運動飲食減重課程	1	60
健康促進觀念宣導	9	841
捐血活動	7	553
總計	31	2,159

員工診所 FB 粉絲團

HTC 設立員工診所 Facebook 粉絲團 <https://www.facebook.com/HTC.EmployeeClinic>，除推廣健康促進活動，更多管道地提供員工正確健康管理資訊，培養員工自我健康管理能力，截至 2020 年底，粉絲團人數共 1,017 人。



職業健康

1. 特殊健檢

2020 年 HTC 總公司與工廠依廠內作業環境檢測結果，特別危害健康作業項目有：游離輻射作業、粉塵作業、二異氰酸二苯甲烷，應檢人數 42 人；另勞動部於 2018 年 1 月 5 日公告「指定長期夜間工作之勞工為雇主應施行特定項目健康檢查之特定對象」，故安排從事夜間工作之同仁完成夜間工作健康檢查，應檢人數 83 人。受檢完成率達 100%。

檢查結果顯示，特殊健檢第一級管理人數為 25 人，第二級管理人數 17 人，依《勞工健康保護規則》規定，安排第二級管理之 17 名及夜間工作健康檢查異常 27 名員工個別至員工診所，由醫師協助進行健康諮詢，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導，目前已完成追蹤環境檢測、原因檢討，並持續管理員工健康。

2. 新興健康議題

由本公司員工診所、職安部與人力資源處規劃四大主題之保護計畫，自 2016 年起逐步推行。

主題	承辦單位
異常工作負荷促發疾病	員工診所
母性健康保護計畫	員工診所
重複性肌肉骨骼疾病	職安部
執行職務遭受不法侵害預防	人力資源處

(1) 異常工作負荷促發疾病防治

HTC 依相關法令規定，妥善規劃及採取必要之安全衛生措施及疾病預防措施。針對體格檢查、健康檢查異常之員工安排醫師面談及健康指導，並建議調整或縮短工作時間及更換工作內容之措施。2020 年篩選與通知 30 位具風險員工，與醫師進行面談諮詢，2020 年並無因異常工作造成傷害的事件發生。

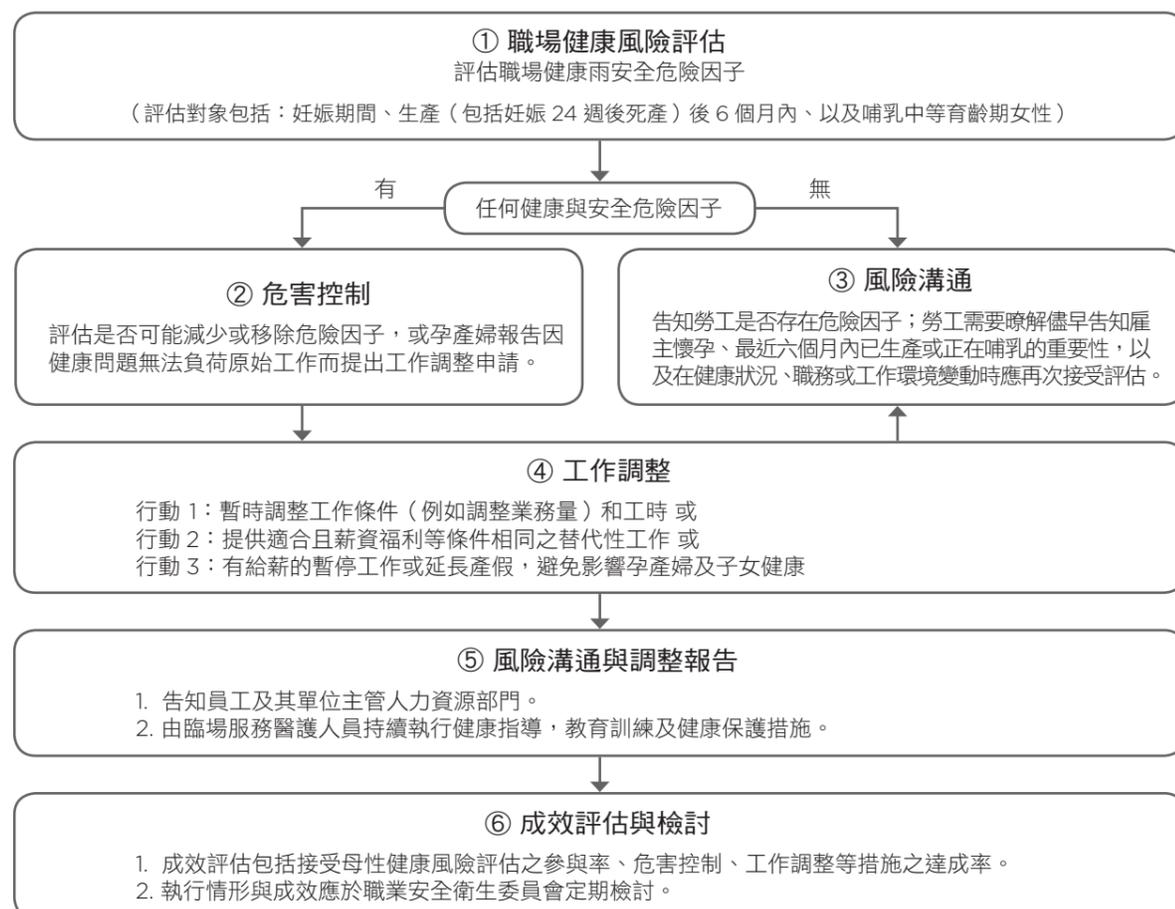
過負荷危害健康作業防治方案



(2) 母性健康保護計畫

當職場中存在安全健康危害因子時，可能對妊娠、哺乳有不良影響，當女性在職場的參與不可或缺之時，更加凸顯母性健康保護的重要性。HTC 自 2016 年 6 月起全面展開母性健康保護計畫，將懷孕、產後一年內或仍持續哺乳的女性同仁納為保護對象。依計畫進行名單調查、風險辨識、個別醫療諮詢與配工復工各步驟。截至 2020 年底，共有 28 位員工完成風險分級與保護措施，顯示 HTC 的工作環境與內容對女性同仁相當安全。

女性勞工母性健康風險評估與處理流程



員工生活協助方案 (EAP)

HTC 自 2009 年 2 月起開始與專業機構合作，提供員工工作生涯、人際關係、家庭親子、兩性情感、精神疾病、與身心壓力等方面的心理諮詢，員工每人每年可享有無限次電話諮商及 6 次免費面談諮商服務，費用由公司全額支付。2020 年電話與面談諮詢共計服務員工 814 人次。並定期於職安衛委員會匯報同仁諮詢議題分析及建議。

- 預約時間：星期一至星期五 9:00 至 19:00
- 預約電話：手機直撥 0809-031688

員工生活服務方案 (EAP) 使用成果

	2018 年	2019 年	2020 年
電諮人數 (免費)	351	532	690
面談使用人數	91	129	116
面談使用時數	100	132	124
面談使用人數 (男)	38	52	55
面談使用人數 (女)	53	77	61
面談使用人數 (製造同仁)	2	10	1
面談使用人數 (一般同仁)	89	119	115
HTC 投入費用 (元)	460,000	549,600	674,625

積極防範職業災害

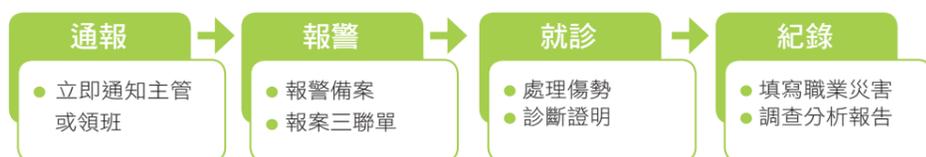
HTC 將防止職業災害列入廠區最優先管理項目，透過「職業災害防止暨自動檢查計畫」，落實執行職業災害防止暨自動檢查，以達到零災害目標。

我們將工作重點分為「安全衛生管理」、「安全衛生教育及訓練」、「標準作業程序及工作安全分析」、「安全衛生檢查」、「緊急應變」、「健康管理與促進」和「安全衛生活動」等 7 個面向，全面性防範職業災害的發生。

2020 年度危害鑑別為 Class 2、Class 3 及 Class 4，屬於中高度風險。嚴重度較高之傷害類型為墜落、感電、火災、捲夾及局限空間作業。現行控制方式為作業前中後檢點、教育訓練及宣導等。

若發生職業災害事件，公司通報流程如下：

● 廠外交通意外事故



● 廠內意外事故



面向	措施
安全衛生管理	當修改組織系統或新增事業單位時，得向檢查機構報核涵蓋災害統計、災害調查分析、召開職業安全衛生委員會會議、災害預防管理巡查及承攬商入廠管理
安全衛生教育及訓練	定期執行環安衛相關課程
標準作業程序及工作安全分析	訂定操作規範、維護規範與安全工作程序、增（修）訂安全衛生工作守則、危害物質通識及風險評估
安全衛生檢查	針對各種工作環境、車輛、裝備、設施與消防進行定期性檢驗作業，亦包含作業環境的有機溶劑作業、游離輻射劑量與紅外線檢測測定
緊急應變	排定年度的應變計畫，實施緊急應變狀況演練
健康管理與促進	購置醫療耗材、新進人員體格檢查、在職人員的健康檢查及特殊危害健康檢查，與異常追蹤管理
安全衛生活動	配合政府規範執行並參與各項座談會、張貼宣傳海報、漫畫及標語，經常更新與溝通工作安全意見，改善工作效率

2020 年專職單位人員訓練

證照種類	人數	時數	總時數
有機溶劑作業主管在職訓練	3	18	54
特定化學物質作業主管初訓	4	18	72
操作一噸以上堆高機複訓	3	3	9
粉塵 / 缺氧作業主管複訓	2	6	12
施工架組配作業主管複訓	1	6	6
乙級職業安全衛生管理人員	1	115	115

承攬商管理

HTC 重視承攬商夥伴工作安全，每年會視承攬商安全衛生管理的狀況，擬定完整的職業安全衛生管理計畫，確實預防職業災害的發生。承攬商施工時會有工程承辦人員於現場，如有意外情形發生，工程承辦人可撥打 831919 請醫護人員到場處理或直接帶至員工診所就診，只要有發生公傷，皆須填寫通報聯並記錄。失能傷害案件會再進行意外事件調查以針對事件的原因進行調查分析，並要求現場改善。此外，HTC 也通過 ISO 45001：2018 年版職業安全衛生系統，在新進人員施工前即作好安全衛生危害教育訓練，宣導施工人員了解作業環境、製程安全規定，並熟悉消防設備的使用。

承攬商
施工管理
措施

- 針對施工廠區，入廠前進行危害告知
- 確認施工人員與廠商資料
- 針對高風險作業進行管控
- 人員入廠管控
- 施工現場安全狀況確認
- 新建廠房施工安全衛生管理
- 承攬商員工必要保險要求與確認

承攬商
安全衛生
稽核

- 將安全衛生管理作業要求納入承攬商合約規範，並依工作環境與危險機具的風險實施評估，先期掌握與杜絕危害因子存在。
- 建立現場巡檢制度，依據勞工安全衛生相關規定及合約要求，定期與不定期針對作業環境安全防護措施、工作人員安全衛生教育紀錄及機具與設備使用前中後檢查等安全要求，進行巡檢現場與稽核。

完善的緊急救護措施

- 24 小時緊急救護專線設置，完整緊急救護通報系統
- 依法規設置足夠的急救人員，每年辦理急救人員訓練課程
- 公司內共設置 16 台自動體外心臟除顫器 (Automated External Defibrillator, AED)
- 辦理緊急應變疏散演練
- 自 2010 年起至今，每年於公司內定期舉辦 CPR 講座



在相關措施執行下，2020 年職災發生以交通意外最多，總公司與工廠達 10 件、台北辦公室有 2 件，廠內職災總公司與工廠 3 件、台北辦公室無職災事件。其中跌倒發生次數最多（2 次），因跌倒損失日數達 117 天。2020 年 HTC 員工平均失能傷害頻率 (Injury Frequency Rate, FR) 總公司與工廠為 1.24 人次 / 百萬工時，台北辦公室為 0，平均失能傷害嚴重率 (Severity Rate, SR) 總公司與工廠為 48.42 日 / 百萬工時，台北辦公室為 0。

未來我們將進行員工之上下班通勤安全宣導、工作安全防範觀念及相關教育訓練並於工作場所明顯處增加警告標示，以降低及達成失能傷害嚴重率目標。

近 3 年台灣廠區平均失能傷害頻率與嚴重率

	2018 年		2019 年		2020 年	
	失能傷害 頻率 (FR)	失能傷害 嚴重率 (SR)	失能傷害 頻率 (FR)	失能傷害 嚴重率 (SR)	失能傷害 頻率 (FR)	失能傷害 嚴重率 (SR)
總公司及工廠	0.83	7.53	0.91	4.56	1.24	48.42
台北辦公室	0	0	0	0	0	0
管理目標	0.30	1.8	0.30	1.8	0.30	1.8

註：1. FR = 人次 / 總工時 x 百萬工時；SR = 日數 / 總工時 x 百萬工時
 2. 職災統計件數不含損失日數 1 日以下之輕傷害，不含交通意外事故
 3. 失能傷害頻率 (每百萬工時的失能傷害人次數) = 失能傷害件數 x 1,000,000 / 總經歷工時。
 4. 失能傷害嚴重率 (每百萬工時的失能傷害損失工作日數) = 失能傷害損失日數 x 1,000,000 / 總經歷工時。

2020 年台灣廠區職業傷害

HTC 廠區及承攬商主要的職業傷害類型為跌倒、捲夾、撞傷、切割擦傷等，其中捲夾危害為造成嚴重職業傷害風險的職業危害。當發生職業傷害時，均先停機，及進行簡易排除，並宣導操作人員應注意機台內狀況，並將風險降至最低。以下數據計算均涵蓋所有工作者。

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 (工作總時數) x 1,000,000

	2018 年	2019 年	2020 年
總公司及工廠	0	0	0
台北辦公室	0	0	0
總公司與工廠承攬商	0	0	0
台北辦公室承攬商	0	0	0

嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)

= 嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數) / 工作小時 (工作總時數) x 1,000,000

	2018 年	2019 年	2020 年
總公司及工廠	0	0	0
台北辦公室	0	0	0
總公司與工廠承攬商	0	0	0
台北辦公室承攬商	0	0	0

註：1,000,000 係指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 500 名僱員的比率

可記錄之職業傷害比率

= 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 x 1,000,000

	2018 年	2019 年	2020 年
總公司及工廠	5.45	3.19	1.24
台北辦公室	0	0	1.61
總公司與工廠承攬商	0	0	0
台北辦公室承攬商	0	0	0

註：1. 1,000,000 係指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 500 名僱員的比率
 2. 可記錄之職業傷害為廠內事故、廠內輕傷害、交通意外事故

可記錄之職業病的案件數量

	2018 年	2019 年	2020 年
總公司及工廠	0	0	0
台北辦公室	0	0	0
總公司與工廠承攬商	0	0	0
台北辦公室承攬商	0	0	0

註：
 1. 員工總人數係以 2020 年 12 月 31 日之員工總人數計算
 2. 2020 年總公司及工廠男性總工作天數 102,223,926 天，總工時 1,017,769 小時
 3. 2020 年總公司及工廠女性總工作天數 76,846,085 天，總工時 1,398,495 小時
 4. 2020 年台北辦公室男性總工作天數 269,200 天，總工時 2,265,990.42 小時
 5. 2020 年台北辦公室女性總工作天數 98,975 天，總工時 836,502.25 小時
 6. 承攬商職災統計件數標準同一般員工，不含損失日數 1 日以下之輕傷害，不含交通意外事故
 7. 因自 2016 年起，公司之承攬商並無發生任何意外事故，所以承攬商 2020 年度總工時並未納入統計

社會投資與貢獻

一直以來，HTC 將關懷社會、推廣公益視為我們的職志，我們長期且持續支持、贊助宏達文教基金會暨宏達社會福利慈善事業基金會，以人為本的價值，塑造品格文化，在追求企業成長及推升科技發展創意的同時，為社會注入更多對城市品格文化、關懷弱勢家庭以提供弱勢學童受教育的機會，塑造 HTC 在人文精神層面的獨特企業文化。

同時，HTC 也善用產業特點，透過技術研發、以創新方式協助社會創造更多可能，近年來持續致力於發展創新產品，不僅以核心技術響應聯合國於 2015 年所頒布之永續發展目標 (SDGs)，也試著以創新產品實踐社會關懷、滿足人們各類型需求、積極落實企業社會責任。



宏達基金會

宏達基金會主要業務以協助學校推動品格教育，透過學校師長協助兒童與青少年品格成長、配合鄉鎮市共同營造社區及城市品格文化、關懷弱勢家庭以提供弱勢學童受教育的機會，關注環境生態與地球保護的教育捐助，積極參與社會公益活動，發揚人溺己溺的人本精神，促進社會的安和樂利為目的。

宏達基金會多年來致力於推動兒童及青少年品格教育，配合鄉鎮市共同營造社區及城市品格文化，關懷弱勢族群，提供弱勢學童受教育的機會。透過提供持續學習的教育計畫，共同型塑正直、誠信、愛、尊重、關懷、正面思考與重視自然資源的核心價值與文化，在社區參與及社會服務上不遺餘力。

2020 年宏達文教基金會共投入約新臺幣 1,569 萬元於教育計畫經費，宏達社會福利慈善事業基金會則投入約新臺幣 3,980 萬元於相關慈善事業。

多福課程

宏達文教基金會致力於年輕人品格教育的發展與落實，希望結合學校、家長與社會共同形塑品格文化，因此秉持著「與其詛咒黑暗，不如點亮燭光」的精神，針對國、高中學生開設「多福領導訓練」課程，免費提供每梯次為期 5 週、每週 3 小時的訓練課程與活動，2020 年共執行四校 11 班，受益學生共 252 人，透過講師與多福志工協助學員發展潛力、適時鼓勵學員向前邁進並產生改變的力量，進而啟發個人成為積極正向、服務社會人群、發揮一己影響力、進而改變世界的多福領導人。

品格城鎮

宏達基金會除了在學校推行品格教育，也透過與各地鄉鎮簽署「品格城鎮」計畫，以每月推動一項品格方式及以身作則的身教一起學習品格課程，並適時安排小組討論、心得分享及配合主題轉化與工作相關之探討，訓練對象涵蓋鄉鎮公所、警察局、公立醫院、消防隊、地政、戶政事務所等直屬單位。部分機構更轉化品格月會為員工月會，首長透過溝通、整合想法並鼓勵優良表現，成為內部運作機制之一。

「品格第一」的訓練課程，強調品格概念、內涵、操作定義，核心精神更在培養領導與被領導的團隊精神，而且相信人人可以在不同情境下當領導，最主要目的正是在培養一大群有品德素養的基層領導人。

願景

人人有好品格。彼此尊重與扶持。讓地球可愛起來。

使命

透過提供持續學習的教育計畫來共同型塑正直、誠信、愛、尊重、關懷、正面思考與重視自然資源的核心價值與文化。

目標

1. 透過高品質、高影響力的教育訓練計畫，持續且有系統的影響學校教職員、學生家長與學生，共同努力營造優質校園品格文化。
2. 透過高品質、高影響力的教育訓練計畫，持續且有系統的影響鄉鎮市及社群，共同努力營造城市品格文化。
3. 透過關懷弱勢家庭以提供教育機會給弱勢青少年，增強其學識與品格能力，成為對社會有貢獻的人。

品格宣言

1. 以誠信及良好的品格，在工作及生活環境中，以身作則建立榜樣，並積極熱忱影響別人。
2. 力行環保，透過閱讀提升內在心靈及文化、藝術的涵養。
3. 積極成為世界公民，在能力內協助地球村的貧窮及弱勢族群，使大家彼此尊重、扶持。

我們希望藉此影響所有人類一起塑造充滿正直、誠信、愛、互相尊重、互相關懷、正面思考的核心價值觀與文化。

其他社會參與行動

除了贊助宏達基金會對社會的回饋，在其他社會參與方面，我們也不落人後，2020年投入國際、國內社會公益及贊助行動，結合業務發展與品牌價值。

VIVE 虛擬實境

HTC 深信，虛擬實境將徹底改變人們與世界互動的方式，解放人類的無限想像，VIVE 的出現，提供了最具有沉浸感的頂級虛擬實境體驗，包括我們的工作、教育、遊戲、溝通、娛樂和信仰。因此 HTC 將虛擬實境與社會參與相結合，利用強大的軟硬體打造嶄新的學習環境，取代以往高危險性或不易模擬的情境，透過 VIVE 的無限可能來改變教育，並協助發展虛擬實境培育環境，實現 HTC 對社會的回饋與關懷。

透過虛擬實境提升醫學教育及醫療品質

HTC Medical VR 團隊致力於將虛擬實境垂直應用於醫學教育及臨床應用，除了能大幅提升醫學學習興趣及成效之外，更能提升醫病溝通及醫療品質，創造最大社會福祉。Medical VR 團隊同時加速推動全球醫療 VR 生態系發展，並與虛擬實境開發者合作將醫療創新科技虛擬實境落實在實際場域中，融入實際應用中，已與多所醫院與大學院校建立成功世界級標竿，包含：台大醫院、國防醫學院、馬偕醫學院、台北慈濟醫院、台中榮民總醫院、成功大學附設醫院、中臺科技大學等，共同打造世界頂尖虛擬實境醫學教學中心，讓醫學與護理的教育訓練提升至下一個世代。



HTC 利用虛擬技術協助降低消防訓練風險

各國消防員的訓練過程危險且昂貴，為了建立有效的培訓設施及火場模擬，除了需耗資數千萬美元之外，受訓消防員也會暴露於高度風險中，如在模擬火場裡仍存在可能產生的燒傷或死亡風險，另外，用於點燃和滅火的化學物質也極易致癌。

宏達電所推出新一代的 FLAIM Trainer 將觸覺回饋技術與現實世界的消防設備相結合，讓消防單位提供更多樣性且無危害的高度沉浸式虛擬實境火場模擬環境，不但降低培訓的危險性與成本、也更能提高訓練的效率與降低環境污染。



結盟各級學校成立 VR 人才培育中心

為了提供不同地區高教資源，HTC 在國內外都積極與學校合作，協助產業可以有更多新人才加入，隨著全球虛擬實境生態圈發展更趨成熟及疫情影響，虛擬實境是實現新工作與生活型態的關鍵。HTC 從協助人才培育開始，不僅在 2020 年與東部教育重鎮國立東華大學簽署產學合作備忘錄，致力打造東台灣首間虛擬實境人才培育中心。

也在 2021 年初，與新北市立新北高級工業職業學校共同合作加入「新北創新教育加速器」計畫，建置「VIVE 培訓中心」，讓 VR 教育可以往下紮根，也與學區內國中合作，設計職業探索課程，讓對於資訊科技有興趣的同學可以在更早的求學階段就與新科技接觸。改善教育資源不平等所衍生的資訊落差情況。



與高雄市政府合作 MIT VR 虛擬實境內容

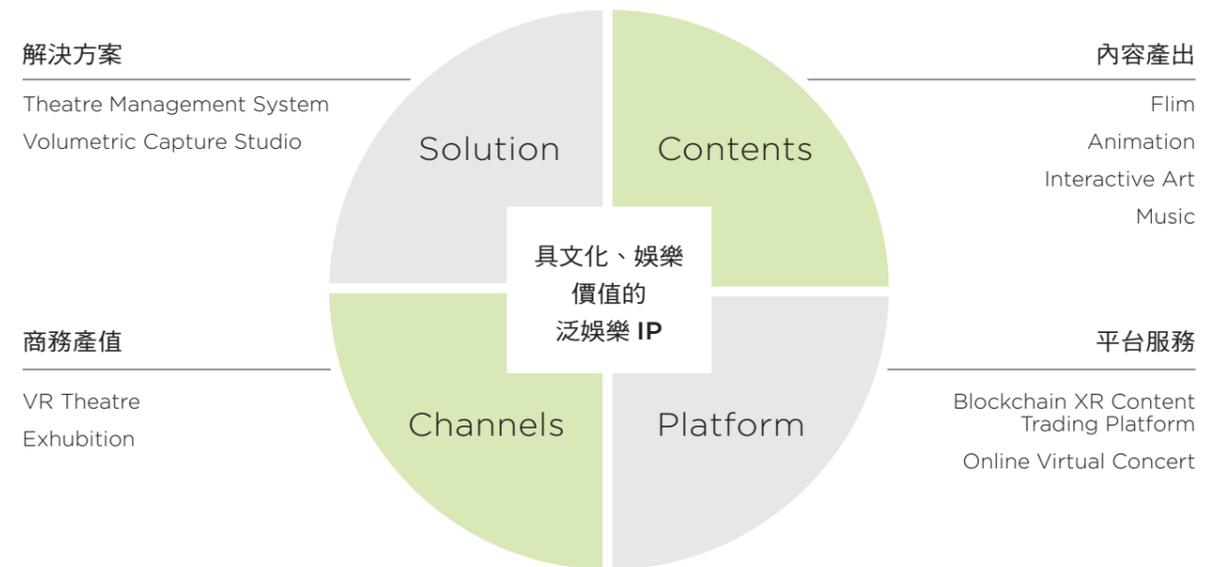
宏達電持續培植國內虛擬實境內容開發團隊，2020 年 12 月與高雄市政府經發局合作，於第 4 季成功輔導 7 款國內新創團隊作品於高雄 KOSMOSPOT x VIVELAND 奇點站上架。宏達電共累計輔導 14 款作品上架，更有 6 款遊戲外銷國際，登上全球虛擬實境商城平台 VIVEPORT Arcade，大秀台灣自製創新虛擬實境內容實力。



VIVE ORIGINALS

VIVE ORIGINALS VISION

為人們創造在虛擬世界裡具文化價值的娛樂體驗



HTC VIVE ORIGINALS 為 HTC VIVE 旗下的自有內容品牌，致力於原生 IP 的開發與原創內容的製作、發行，探索虛擬實境電影、藝術、動畫、音樂、文化典藏、文創娛樂等產業發展，積極培育跨域內容創作團隊，建立虛擬實境技術規格標準化及內容製程標準作業流程，提供更多元虛擬實境 解決方式，同時透過跨域內容的公播授權、展覽及藝術典藏交易等新創商業模式實現獲利外，更積極爭取政府影視投資的合作機會，擴大內容規模、創造產業價值，從內容群聚 VIVE Reality 生態圈，透過新的科技創意豐富人類的文化生活。

VIVE ORIGINALS 以「創造人們在虛擬世界裡具文化價值的娛樂體驗」作為品牌願景，透過內容產出、商務產值、平台服務、解決方案四大主軸為發展重點，將虛擬實境技術結合典藏文化藝術、記錄影視音內容，加深虛擬與現實世界的連結。

1. 內容產出：

作為第一線內容創作團隊，也致力於原生 IP 的開發與原創內容的製作、發行，探索虛擬實境電影、藝術、動畫、音樂、文化典藏、文創娛樂等產業發展。

2020 年，VIVE ORIGINALS 規劃了新的原生 IP 作品，以及數位藝術作品商品化：

- (1) 逐格偶動畫虛擬實境作品《病玫瑰》
- (2) 將日本藝術家小松美羽的《祈禱》作品收錄至全球限量 20 版的虛擬實境數位典藏作品

2. 商務產值：

藉由跨域內容的公播授權、展覽及藝術典藏交易等新創商業模式實現獲利，更積極爭取政府科技應用投資的合作機會，拓展內容規模、創造產業價值，將虛擬科技與內容創意結合，激盪出跨界、跨域的精采火花，打造不同凡響的 VIVE Reality 生態圈。

2020 年，將威尼斯影展虛擬實境單元作品的線下播映帶入台北，以及協力合辦文策院 TCCF 文化創意內容大會

- (1) 威尼斯影展：觀眾不用親自飛去威尼斯，就能在台灣體驗到 32 項入圍作品，將跨國藝術文化無遠弗屆的傳遞，讓更多人體驗豐富的娛樂內容。
- (2) 文策院「TCCF 台灣創意內容大會」：在實體展場規劃虛擬實境內容作品的體驗活動，以及與國內外講師進行分享與探討文化、科技、疫情影響下的論壇活動。

3. 平台服務：

為了整合內容開發者、文創業者，以及線下通路業者，讓內容及商用通路更有效協同合作，將商業合作模式極致最大化，並建立「區塊鏈版權交易商用系統」，預計 2021 年底啟動平台，針對數位及實體藝術作品在平台上曝光，再透過具安全性的設計機制，能夠同時保護數位藝術作品。

4. 解決方案：

除了開發虛擬實境劇院管理系統 (TMS)，透過系統化播放管理，提供更簡單、更人性化的管理介面。並在 2020 年，建立並啟動民間首座商用虛擬容積攝影棚，強化沉浸式虛擬體驗之應用廣度及深度，創作更多完美的延展實境作品。

新原生 IP 內容：逐格偶動畫虛擬實境作品《病玫瑰》



VIVE ORIGINALS 預計於 2021 年推出全球首部以虛擬實境科技結合逐格偶動畫作品《病玫瑰》，跳脫框架，為傳統逐格動畫注入新風貌，驚豔國際，已於 2020 年在第 77 屆威尼斯影展創投中，入選「VIRTUAL REALITY IMMERSIVE STORY PROJECTS」項目，在 12 部入選作品中更是唯一亞洲全自製作品！屢次在威尼斯影展表現亮眼的 VIVE ORIGINALS，將有機會再讓國際看見臺灣虛擬實境堅強實力。

本部虛擬實境作品在拍攝技術與故事內容具有新穎的特色外，每隻捏麵人偶都是片中的靈魂人物，一切都要從工作室裡的製偶師黃勻弦說起。

黃勻弦從小就跟著父親學習傳統捏麵技術，從六歲就跟著父親賣捏麵人到大二。畢業後雖然選擇了其他行業，但在大環境的影響下，讓她決定再次重拾這項技藝，並讓更多人看見捏麵藝術。

本部動畫片中的人偶，需要配合拍攝需求，在製作上則會有需要突破的難度，像是偶動畫人偶所需的黏土，就與捏麵人不同，而且還要具備能不斷接受動作調整的柔軟度，又需要能夠維持姿勢的支撐力。黃勻弦與父親試過混合不同的材質，試出了幾種方法，才找出合用的材質。

即將消失在台灣的傳統捏麵手工藝，與科技結合成虛擬實境偶動畫，不僅讓傳統手工藝術能夠紀錄與保存，還賦予捏麵偶新的生命力，讓世界能夠看見台灣的創造力。

與日本當代藝術家小松美羽跨國合作虛擬實境作品「祈禱」

2018年，VIVE ORIGINALS 與日本藝術家小松美羽進行為期一年的合作，主要是透過電影敘事的手法，讓小松美羽的 2D 平面作品，與虛擬實境內容技術結合，讓跨國原創內容創作品的呈現具有不同的感受。

黃韻玲為該片花 8 個多月創作音樂，過程中不斷在修改調整，她表示：「在虛擬實境沉浸式空間的身心體會與開放空間的感受是截然不同的，因為在虛擬空間中不管是聲音的細度與更貼近心的寧靜感，這與以往的創作的確很不一樣。這次虛擬實境音樂創作上最大的收穫是唯有心裡的安靜才能讓自己靜下來，聽見更多的可能性，讓音樂走出更多不同的面貌。」



與日本當代藝術家小松美羽進行跨國合作之虛擬實境互動藝術作品「祈禱」，且入圍 2019 年第 76 屆威尼斯影展競賽單元



小松美羽於威尼斯進行 Live painting 表演秀



2019 年，VIVE ORIGINALS 和日本當代藝術家小松美羽及資深音樂創作大師黃韻玲三方共同創作、歷時超過一年之久的虛擬實境互動藝術作品「黃韻玲 x 小松美羽 x HTC《祈禱》虛擬實境音樂跨界狂想體驗展」，並邀請貴賓（由左至右）VIVE ORIGINALS 總經理劉思銘、資深音樂創作大師黃韻玲、日本當代藝術家小松美羽、文策院董事長丁曉菁參與盛會

觀影者戴上虛擬實境顯示器後可以走進充滿神獸意象的世界中，讓觀影者能夠去探索這個奇幻的空間。在《祈禱》作品中我們達成了三項創新，包括科技結合藝術的跨界創新、正在開發中區塊鏈交易平台上的商業創新，以及從互動模組（聲音、味覺、互動）達成技術創新。透過跨國合作，將台灣本土音樂、日本藝術家與虛擬實境科技結合，讓台灣與日本的文化藝術進行融合，並激盪出絢爛的火花。

當虛擬實境科技的力量結合藝術，正如推動一場全球性新文藝復興的運動，VIVE ORIGINALS 堅持從虛擬實境原創內容觀點出發，在一級國際影展中獲得高度肯定後，讓虛擬實境內容從產質創造價值的最佳時刻，故順勢推出全球限量 20 版的虛擬實境 數位典藏作品，實為科技與藝術結合的美好典範！



2021 年，VIVE ORIGINALS 將藝術家小松美羽的《祈禱》作品收錄至全球限量 20 版的虛擬實境 數位典藏作品之設計圖

威尼斯影展虛擬實境作品落地台北，指定 VIVE ORIGINALS 為唯一合作夥伴

2017 年至 2019 年間，VIVE ORIGINALS 的原生 IP 作品在威尼斯影展有著傑出的表現，也獲得多項殊榮，讓台灣的原創力在國際上發光發熱。故 2020 年新冠肺炎（COVID-19）疫情蔓延時，第 77 屆威尼斯影展虛擬實境單元改以 VENICE VR EXPANDED 為主題，首度走出威尼斯，也指定 VIVE ORIGINALS 為台北唯一合作夥伴，同步與全球 13 個國家、15 個指標性城市，如巴黎、阿姆斯特丹等串聯成衛星網絡，啟動虛擬實境單元線下展映，於 2020 年 9 月 2 日至 12 日於影城展出 32 項入圍作品。



HTC 與台北長春國賓影城攜手打造全台唯一虛擬實境商用劇院

VIVE ORIGINALS 致力跨界產業鏈整合，打造虛擬實境生態圈，開發虛擬實境劇院系統，走遍 50 多個國際影展，並在 2017 年建造虛擬實境劇院播映系統，為加速虛擬實境成為生活不可或缺的娛樂選擇，2020 年與台北長春國賓影城合作，成為台灣第一個與電影院合作的虛擬實境商用劇院。這次與長春國賓影城成為夥伴，不僅是軟硬體上的完美商業整合，更是擴大虛擬實境產業與商業合作，以本屆威尼斯影展虛擬實境單元打頭陣，在未來也會推出更多不一樣的豐富虛擬實境內容給觀眾，電影、遊戲市場有多大，虛擬實境就有多大！



台北長春國賓影城舉辦威尼斯影展虛擬實境單元在台北未來內容進行式「TAICCA X HTC X Venice Film Festival」聯合記者會，邀請貴賓（由左至右）為入圍 VR 觀摩導演許智彥、VIVE ORIGINALS 總經理劉思銘、文策院董事長丁曉菁、文化部次長彭俊亨、文策院副院長胡晴舫、國賓影城董事長張中周、入圍虛擬實境創投項目導演唐治中，共同為活動揭開序幕。

與文策院協力合辦 TCCF 文化創意內容大會



文策院主辦的 TCCF 文化創意內容大會之虛擬實境內容體驗與國際論壇

由文策院所主辦的 2020 創意內容大會（TCCF），藉由提升文化內容之應用及產業化並促進文化創意產業發展，所舉辦的國家級的展會，於 11 月 17 日至 11 月 22 日舉行，以「Re: 眾感未來」為主題，連結各文化內容產業，打造臺灣文化國家品牌。

由 VIVE ORIGINALS 推出的作品內容為結合體感椅裝置和虛擬實境技術、將音樂轉化全新沉浸式體驗的《安溥 - 蘇的歌唱：音境漫遊》，以及與世界知名 V&A 博物館攜手合製虛擬實境作品《好奇的愛麗絲》皆獲邀在大會的「未來內容展示體驗」中展出，其中《好奇的愛麗絲》更獲指定為今年大會主題展覽。

除了自製合製內容作品參加展示外，VIVE ORIGINALS 同時也獲邀加入策展團隊，負責今年大會國際論壇的規劃工作，執行國際論壇講者邀約、議程排定以及相關論壇安排等，充分展現 VIVE ORIGINALS 在內容製作高度能力外，也具有對未來科技內容趨勢的掌控，以及辦理大型國際論壇的規劃實力。

區塊鏈版權交易商用系統

為了整合內容開發者、文創業者，以及線下通路業者，讓內容及商用通路更有效協同合作，將商業合作模式極致最大化，並建立「區塊鏈版權交易商用系統」，希望自泛娛樂產業拓及遊戲、教育、醫療等數位內容領域，以台灣為中心，逐步推動於世界各地搶得虛擬應用市場之先機。

目前平台預計 2021 年底會啟動，會優先在平台上架 VIVE ORIGINALS 原創 IP 的內容。除了平台交易的安全性，更重要的是數位藝術品的安全保護機制，不讓合作夥伴擔心數位作品會有被竊取的疑慮。未來區塊鏈平台將不侷限於數位藝術品銷售，也在規畫上架實體藝術作品，不僅創造平台的多樣性，也能延續與保存文化藝術產業。

建立「立體容積攝影棚」，強化沉浸逼真的虛擬體驗應用廣度及深度



建立立體容積攝影棚

VIVE ORIGINALS 作為延展實境 (X-Reality) 創意內容的製作中心，對於沉浸式體驗及泛娛樂數位內容的各種不同面向製作技術，均投入可觀資源進行內容製作及製程研發。2019 年，更引進目前國際最前瞻、高端之容積擷取 (Volumetric Capture) 攝影棚，進行跨領域的創新製程開發。目標是同時整合 360 拍攝、CG 動畫、動作捕捉、即時引擎等不同工具及技術，期能協助影視、遊戲、教育、體感互動等應用領域，在高效運算及 5G 傳輸的新科技基礎上，為未來的多重感官沉浸式體驗，開創更多的可能性。

VIVE Arts

VIVE Arts 是一項旨在透過最新科技推動藝術創作和欣賞的全球藝術計畫。人文，科技，夢想，是我們打造 VIVE 品牌的三大核心元素，2017 年成立的 VIVE Arts 即是具代表性的例子。2020 年，VIVE Arts 持續透過與世界上頂級博物館、文化機構和藝術家的戰略合作，展現了卓越的全球影響力。其中最重要的是與倫敦維多利亞與阿爾伯特博物館 (V&A Museum) — 全球最知名的博物館之一 — 建立突破性的合作夥伴關係，實現了該博物館的首個虛擬實境體驗《好奇的愛麗絲》。VIVE Arts 與 V&A 博物館並於 2020 年 10 月 22 日舉辦 V&A 博物館首場線上虛擬實境預展活動。全球觀眾透過「Engage」虛擬平台免費參加，也是 V&A 首度將展覽延伸至博物館之外，以全新的形式將展覽建立在數位虛擬世界之中。

國際知名爆破藝術家蔡國強創作首件虛擬實境作品《夢遊紫禁城》，也在 VIVE Arts 支持下創作完成並於北京故宮博物院展出。通過《夢遊紫禁城》想像了一場 600 年前紫禁城建成時的絢爛煙花慶典，喚起歷史的迴光，本次展出也是北京故宮博物院首次展出當代藝術家作品。2020 年，VIVE Arts 與台灣各地美術館陸續建立了重要合作夥伴關係，其中包含於台南市立美術館展出以台灣膠彩畫先鋒 - 郭雪湖為主題創作的虛擬實境作品《望鄉三態》，由藝術家黃心健指導，藉由郭雪湖的畫作創造出「空間」、「時間」、「體驗」三種虛擬實境互動方式，讓觀眾親身走進 20 世紀初的郭雪湖畫室及台灣街景，感受郭雪湖的望鄉之情。另外，支持台灣新媒體藝術家陶亞倫創作 10 件全新創作的虛擬實境系列作品，於台北當代藝術館展出則為另一項重要里程碑。

這一系列指標性合作和展覽都被國際主流媒體大篇幅報導。在 2020 年全球所面臨的特殊狀況下，創新科技將展示連結世界及彼此的強大實力，VIVE Arts 持續協助博物館實現多元展演型態的使命，大膽轉化藝術和文化的體驗方式。

其他合作夥伴項目包括在巴黎大皇宮美術館，巴黎龐畢度國家藝術和文化中心，北京 X 美術館，臺南市美術館，高雄美術館，以及與台北當代藝術館合作展示、有世界重要博物館參與的虛擬實境藝術展覽。VIVE Arts 將繼續擴大和加深與世界頂級藝術和文化機構的合作關係，為人們帶來更美好，有意義和開創性的虛擬實境體驗。



倫敦維多利亞與亞伯特博物館《好奇的愛麗絲》虛擬實境體驗

2020 年 VIVE Arts 和倫敦維多利亞與亞伯特博物館 (V&A) 聯合推出一場空前的虛擬實境藝術內容 - 「好奇的愛麗絲」(Curious Alice) 慶祝於 2021 年 3 月開展的《愛麗絲：越奇越怪》。觀眾也可於 VIVEPORT 和 Steam 平台上體驗「好奇的愛麗絲」，進入由插畫家 Kristjana S. Williams 根據原著打造的場景，跟隨白兔先生尋找遺失的手套、解開毛毛蟲天馬行空的謎題、拜訪紅心皇后的槌球花園，與撲克牌士兵進行一場不公平的比賽，並與更多仙境中的角色一起重溫愛麗絲夢境中的經典時刻。



因疫情影響，V&A 和世界各地博物館皆尚未完全開放民眾入場，值此之際數位創新內容將展現其串連全球各地的強大力量。V&A 和 VIVE Arts 運用最新技術，為觀眾提供了嶄新的博物館參觀形式，並創造出別出心裁的奇幻體驗，帶領大家貼近這個極具啟發性的迷人仙境。這項重要的合作關係是 V&A 對科技創新的肯定，它不但讓無法親臨現場的觀眾能夠觀看展覽，也為未來藝術與科技的結盟翻開新的篇章。

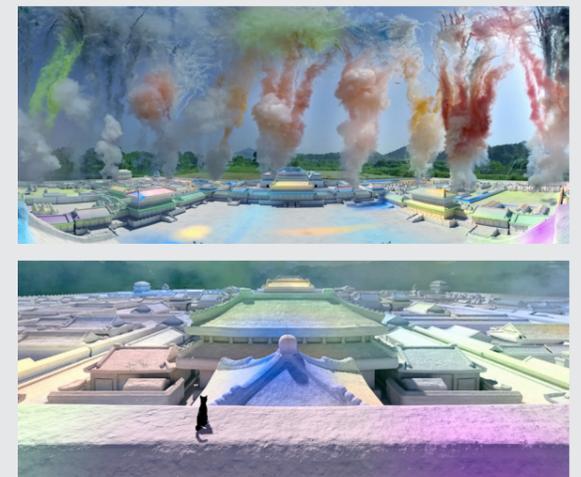
本次活動由 V&A 和 VIVE Arts 主辦，Preloaded 製作，並在 Engage 虛擬平台上舉行。《愛麗絲：越奇越怪》將於 2021 年 3 月 27 日開展，展出至 2021 年 12 月 31 日。



蔡國強《夢游紫禁城》虛擬實境作品

亞洲藝術家蔡國強大型回顧展《遠行與歸來》2020 年於北京故宮博物院登場，首次公開展出由 VIVE Arts 支持創作的虛擬實境作品《夢遊紫禁城》，本次展出亦為北京故宮首次舉辦當代藝術展覽。

《遠行與歸來》蔡國強藝術展，由北京冬奧組委、故宮博物院聯合主辦，由西蒙沙瑪 (Sir Simon Schama) 擔任策展人，策劃呈現蔡國強的 180 餘幅作品，其中包括藝術家近年來〈一個人的西方藝術史之旅〉系列大型火藥繪畫，以及此次特別為北京故宮展覽創作的全新作品。

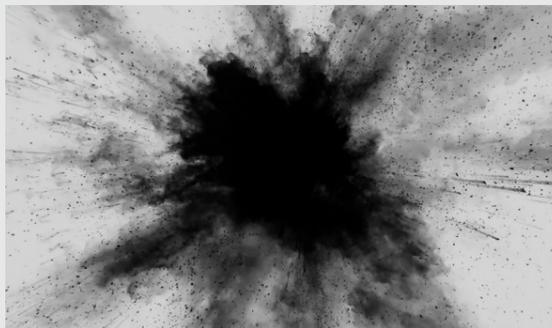


蔡國強首部虛擬實境作品《夢遊紫禁城》於回顧展的最後一個展廳展出，觀眾帶上 VIVE Pro 頭戴式顯示器後，彷彿回到百年前，時而置身於漢白玉模型中，時而在高空的彩煙中穿梭。作品內容包含三個元素：大型漢白玉紫禁城模型、層次豐富的火藥草圖，及融合所有元素的虛擬實境作品，製作過程結合 3D 掃描、建模，360 度拍攝和 CG 技術。觀眾將體驗由金、銀、紅閃煙花隆重開場，到條條彩煙閃爍，再到陽光照耀在宮殿的重檐上。彩色的煙霧和顏料從空中掉落在觀眾的白色世界，並將紫禁城的建築改造成非凡的「3D 火藥繪畫」。

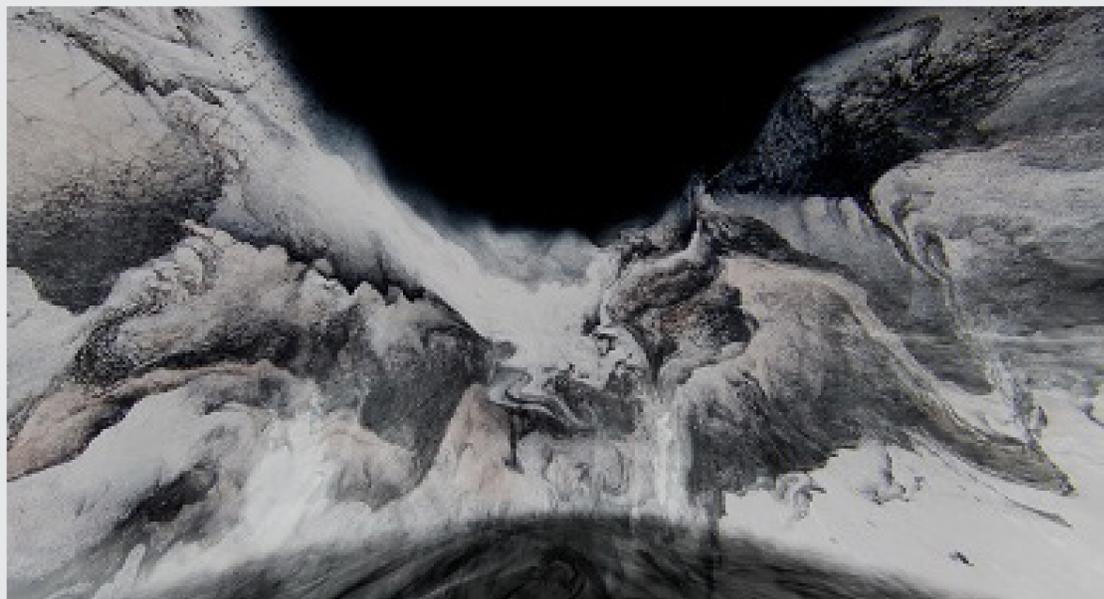


高雄市立美術館《宇宙何許》劉國松來台 70 年紀念大展

2019 年為「現代水墨之父」劉國松來台 70 年 (1949-2019) 的紀念年，高雄市立美術館於 2019 年 12 月 21 日至 2020 年 5 月 3 日舉辦《奔·月》劉國松來台 70 年紀念大展。取自太空對於大師的啟發，展覽分為五個系列展出「狂草抽象」、「太空」、「水拓」、「瀆墨」與「西藏組曲」等 5 系列橫跨半世紀創作。其中與 VIVE Arts 合作，透過虛擬實境技術，重構劉國松水墨風景的「宇宙何許」。



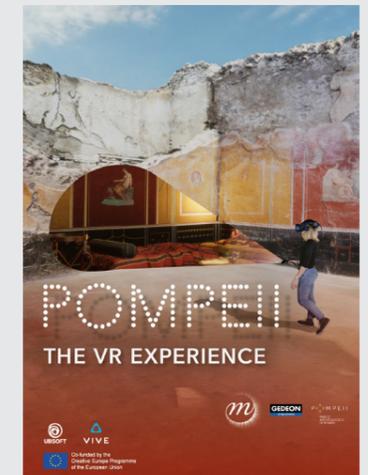
「宇宙何許」虛擬實境由科技新媒體藝術家黃心健、張文杰導演指導創作。透過 VIVE Pro 沉浸式體驗，觀者躍然眼前的全方位視野；互動設計以「觀」、「戲」、「入」三幕虛擬實境 體驗，對應劉國松的「開天闢地」、「畫若佈弈」、「地球何許」三種畫風。從人間山水進入宇宙風景，體驗日、月、地球與無垠太空的奧妙，最後太陽與行星重歸劉國松的筆尖墨點，圓滿了藝術家的墨跡旅程。



巴黎國家博物館大皇宮美術館《龐貝》虛擬實境體驗

被聯合國教科文組織列為世界遺產的龐貝古城，自西元 79 年被維蘇威火山噴發摧毀以來已及時凍結，擁有古羅馬最非凡的史前古器物件，每年有近四百萬遊客參觀。2019 年的考古活動有了重大驚人的發現，在一幢裝潢奢華的屋內，有數面色彩鮮豔的牆，牆上有兩幅溼壁畫，保留著豐富色彩與細節。除此之外還有小巷、祭壇以及製作精良、用來放置葡萄酒和奶油的雙耳瓶，被考古學家稱之為「驚奇新發現」。

為了與公眾分享這些發現，巴黎大皇宮美術館於 2020 年 7 月 1 日至 2020 年 10 月 29 日特別舉辦了一場壯觀的沉浸式數位展覽《龐貝》，在 VIVE Arts 的支持下，透過虛擬實境技術，包括雷射光映射、紅外線熱影像儀、高清攝影測量以及精湛巧妙的 3D 建築和環境重建，穿越時空將觀眾帶回兩千年以前，親眼見證這座充滿活力的羅馬，體驗到充滿活力且多元化的日常生活，這場火山爆發的悲劇性災難，同時也是自 18 世紀以來令人震驚的考古成就，以及其所代表的豐富建築、藝術美學。



陶亞倫《無處不在的幽靈》個展

陶亞倫老師 1993 年畢業於國立臺灣師範大學美術系，1999 年取得國立臺南藝術大學造形藝術碩士學位，現任國立政治大學傳播學院專任教授。作品主題多取材於人如何以科技作為身體的延伸，探討身體知覺、意識運動與虛實空間之間的互動。創作媒介自早期的影像裝置、聲音裝置、機械動力裝置、光藝術，及至近期的擴增實境、虛擬實境等時基藝術的創作，為臺灣新媒體藝術先鋒。



《無處不在的幽靈》個展於 2020 年 8 月 22 日至 2020 年 11 月 1 日，在台北當代藝術館舉辦，陶亞倫老師在真實與虛擬之間，身體與思維之間，甚至是現代科技與人文之中，試圖找到一個解答，究竟科技有沒有可能無所不在，潛伏在我們的身邊，甚至接管我們的靈魂呢？「在場」的觀眾將分別潛入 10 個「不在場」的空間，體驗不同的虛擬歷史場景。觀眾站立於藝術家自製的電動軌道上，配戴 VIVE Pro 設備，身體在展間交互穿梭，宛如漂移的幽靈。這些虛擬情境的安排與調度，安置於百年歷史的場館內，創造出微妙的歷史疊合，召喚著對土地的記憶。展覽體現陶亞倫試圖透過數位科技擺脫物質身體的限制，製造一個能穿梭過去、現在、未來的敘事現場。



數位科技與郭雪湖原作結合《望鄉三態》虛擬實境體驗作品

「心內的所在 - 郭雪湖望鄉特展」是台灣臺南市美術館為建構臺灣美術史所規畫的年度大展。展覽的發想，是台灣膠彩畫的重要先驅郭雪湖先生的次子郭松年所著作《望鄉：父親郭雪湖的藝術生涯》為楔子，聚焦於探究郭雪湖多年於海內、外深耕累積的多元性及國際化觀點，並從一個旅人的創作視角，回望故鄉所在的內心歷程。展覽於 2020 年 03 月 21 日至 2020 年 7 月 05 日，在臺南市美術館 2 館一樓展間 A-D 展出。

本展除了展出繪畫原作、文獻資料、手稿，也首次展出結合郭雪湖原作與數位科技之最新創作《望鄉三態》虛擬實境作品，藉由郭雪湖的三幅重要知名經典畫作《赤崁樓暮色》(1986)、《淡江泊舟》(1982)、《南街殷賑》(1930)，創造出「空間」、「時間」、「體驗」三種虛擬實境互動方式，讓觀眾親身走進 20 世紀初的大稻埕南街、城隍廟、觀音山、淡水，以及臺南府城等景致，感受畫家郭雪湖的望鄉之情。



VR For Impact 計畫

HTC 於 2017 年宣布 VR for Impact 計畫，用以響應聯合國永續發展目標 SDGs，透過 HTC VIVE 提供的互動與沉浸式體驗，希望能藉此改變教育、健康、醫療、藝術以及許多不同領域的發展。2020 年，由於全球 COVID-19 疫情因素，VIVE 的 VR for Impact 整體方案暫停。該計畫的現狀為支持幾個正在進行的和已經完結的項目，以及尋找新的方法，與接觸熱衷於人道主義問題的全球受眾，並創造有意義的改變。

- 2019 年 LIFE VR 專案與 Engage 和牛津大學合作，啟動為醫生和護士提供拯救生命的實際培訓。牛津大學的研究人員希望在 2021 年能夠前往肯亞，並計畫將 HTC VIVE Focus Plus 移動頭盔部署到肯亞進行實地培訓。

網址：<https://oxlifeproject.org/>



- VR for Impact 與國家科學基金會一起資助製播的 Hydrous，已於 2020 年在 YouTube 和其他平臺上推出，並有超過 40 萬次的觀看人次。由於受到 COVID-19 影響，更多的內容將在不久的將來發佈。

網址：<https://thehydro.us/>



- 《Kusunda》是一部探索土著語言的虛擬實境體驗作品，於 2020 年獲得 VR for Impact 的資助。《Kusunda》將在 2021 年春季於翠貝卡電影節的虛擬拱廊舉辦世界首映。在發表之前，創作者加亞特里·帕拉梅斯瓦蘭 (Gayatri Parameswaran) 前往尼泊爾，向參與製作的當地社區展示《Kusunda》。將於 2022 年於 VIVEPORT 上映。

網址：<https://www.nowheremedia.net/kusundavr>



- 2020 年，VIVEPORT 上發佈了新的高影響力虛擬實境電影和內容。其中包括艾美獎獲獎紀錄片製作人 Lynette Wallworth 的虛擬實境體驗作品《Awavena》，本片與亞馬遜 Yawanawa 部落合作，以虛擬實境技術與設備拍攝部落中產生史上首位女薩滿的 360 度紀錄片。為了滿足 2020 年艾美獎的參賽資格，VIVEPORT 獨家發佈《Awavena》，該紀錄片獲得了艾美獎「優秀新方法紀錄片」(Outstanding New Approaches to Documentary) 獎。

網址：

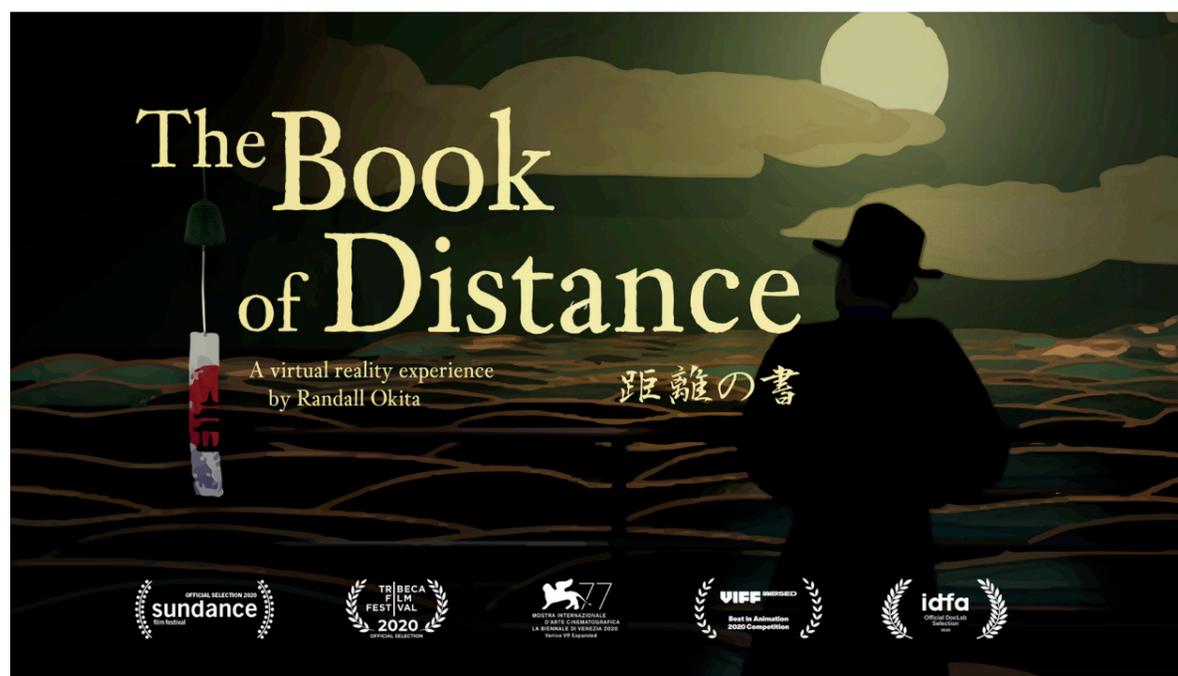
<https://blog.vive.com/us/2020/09/18/celebrating-emma-nominated-VIVEPORT-title-awavena/>



- 由於 2020 年 COVID-19 的限制，許多全球領先的現場活動和節慶都轉為線上虛擬實境發行。其中就包括威尼斯電影節「威尼斯虛擬實境擴展」的企劃，VIVEPORT 舉辦了一系列關注人道主義題材的虛擬實境電影和主題，如：《舊家》、《爾金斯：方舟》(QueerSkins: Ark)、《死海之殤》(Once Upon a Sea)、《愛礙初體驗：校園新生活》(4 Feet High)、《失嬰黑洞》(Minimum Mass)……等。

其中根據真實移民情感故事改編的《遙遠之書》(The Book of Distance)，以第三代日本移民的藝術家蘭登·沖田的視角，帶領我們透過互動的虛擬空間，融入沖田一家在遙遠的加拿大，重新找回丟失的家庭情感。製作方加拿大國家電影局為了吸引更多的觀眾，決定將這個影片以免費下載的方式發佈。

網址：<https://www.VIVEPORT.com/f07e3298-b20c-4029-b666-b4e3991abc18>



捐血活動

HTC 每年固定邀請台北捐血中心及新竹捐血中心辦理 8 次捐血活動，許多熱血員工自 2006 年開始早已養成定期捐血的習慣，員工耳聞捐血車前來，都很自然的挽袖響應，用行動支持把溫暖回饋社會，員工的熱情參與讓公司每年都榮獲新竹中心頒發的捐血績優單位獎狀。2020 年員工熱烈響應捐血活動，桃園廠區捐血量共計 74,250 毫升，台北辦公室捐血量共計 130,750 毫升。

	2018 年	2019 年	2020 年
年在職人數	4,096	3,226	2,206
年捐血人次	695	799	553
參加人數比例 (%)	16.97	24.76	25.06
總捐血量 (毫升)	265,250	300,250	205,000

註：年在職人數僅統計台灣地區人數

扶幼社

宏達扶幼社成立於 2006 年，是由 HTC 員工自發性所組成的社團，由社團成員發動捐款，並將募得的款項全數捐給家扶中心，協助家扶中心支持認養需要幫助的小孩。2020 年共認養 46 位小朋友，包括國內 38 位、國外 8 位，分別來自瓜地馬拉、約旦、菲律賓、塞內加爾、斯里蘭卡、吉爾吉斯、巴拉圭等國家。

慈善感恩音樂會

台東課輔班曾於 2018 年母親節與 2019 年聖誕節於 TPE1 大樓及桃園大廳擺攤義賣台東農產品，給了孩子們極大的鼓勵與支持。課輔班於 2015 年 9 月成立，因為受限於經費只能接納 50 名學童的規模，而台東有太多單親家庭、隔代教養的兒童需要關懷。2018 年 10 月，在極度不可能的環境下，憑著信心成立了小提琴隊，期待孩子們可以享受學習音樂的樂趣，透過音樂、舞蹈的薰陶，脫離貧困及資源不足伴隨的自卑。



2020 年這群課輔班的孩子們有機會北上，參與中正紀念堂演藝廳演奏的音樂活動，演出前期受邀到 HTC 進行小型的小提琴音樂演奏會，雖然孩子們演奏時非常緊張，但非常感謝 HTC 的叔叔阿姨們對他們的鼓勵與關愛，聽見他們美妙的琴聲與看見他們努力的故事；當日並沒有現場的慈善捐款活動，公司內部仍鼓勵員工可定期定額，小額捐款台東喜樂課輔班的孩子們，期盼大家響應，分享給更多需要的人。

2020 HTC 聖誕愛無限

2020 全球受新冠肺炎疫情影響，我們何其幸運與備受祝福，公司為了感恩每一位同仁與其家人在這一年當中的支持與無私分享，在2020 聖誕節前夕，舉辦「HTC 聖誕愛無限」活動。

活動當日邀請愛盲基金會、唐氏症基金會、新生命小組教會等團體，也邀請烏來泰雅族野生蜂蜜，共同促進野生蜜蜂保育。現場除了有歡樂音樂演唱，感受耶誕節歡樂氣氛外，還有豐富的慈善市集義賣，邀請同仁共同參與分享愛無限。現場更由餐飲部備有無酒精之氣泡飲、咖啡、冷泡茶及豐富的蛋糕茶點供應給同仁。

秉持聖誕愛無限的精神，王雪紅董事長購買了活動上的所有慈善義賣品，在活動後以福袋的形式分享给大家，當日慈善義賣共超過 22 萬元的善款，鼓勵每位主管與同仁也能一起持續關注慈善工作，將愛付出給更多的人。



參與公協會一覽表

入會組織	會員資格
SDA (Secure Digital Card Association)	一般會員
Wi-Fi (WECA Wireless Ethernet Compatibility Alliance)	一般會員
TCA 台北市電腦公會	一般會員
GSM Association	會員
台灣資通產業標準協會 (TAICS)	一般會員
AirFuel Alliance	一般會員
VESA (Video Electronics Standards Association)	一般會員
Khronos Group-OpenGL (Open Standards for media Authoring and Acceleration) (The Industry's Foundation for High Performance Graphics)	會員
臺灣新媒體暨影視音發展協會 (NMEA)	團體會員
JBRC (Japan Battery Recycling Collection)	一般會員
桃園市進出口商業同業公會	一般會員
CCSA 中國通信標準化協會 (China Communications Standards Association)	一般會員
OPEN Alliance (One-Pair-EtherNet Alliance)	一般會員
GTI (Global TD-LTE Initiative)	一般會員
3GPP (3rd Generation Partnership Project)	一般會員
MIPI 聯盟 (Mobile Industry Processor Interface Alliance)	一般會員
Bluetooth SIG (Bluetooth Special Interest Group)	一般會員
CTIA	運營商和行業會員 董事會成員

2020 年管理方針及其要素

面向	重大主題	我們如何管理	管理方針設置目的	相關政策	申訴機制
經濟	經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 重視公司治理及營運透明度，依據《公司法》、《證券交易法》等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適當並有效分配董事會、經理人及股東的權責，以建立並維持對股東負責的經營團隊。 ● 透過全面系統化的 CSR 執行體系，保障投資人及其他利害關係人權益。 	<ul style="list-style-type: none"> 《公司治理實務守則》 《HTC 員工行為守則》 《衍生性商品交易細則》 《轉投資董監事派任辦法》 《董事會議事規則》 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資人聯絡管道 電話：+886-2-8912-4138 電子信箱：ir@htc.com ● 公司發言人暨投資關係人 沈道邦：spokesman@htc.com
	創新管理 資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入「個人資料管理系統」及「資訊安全管理系統」，並由法務、產品安全及資訊安全等部門，共同組成專責團隊，來負責隱私保護暨資訊安全之推動。 ● 對智慧財產權的保護，分為專利、商標、著作權以及營業秘密等四個方向，其中對於最重要的專利權保護，我們透過內、外兩個層次來進行管控。 ● 鼓勵同仁推薦公司所需之優秀專業人才，提供獎勵辦法。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 為確保資訊安全及隱私保護完整納入組織文化及公司核心價值，積極建立並推動資訊安全及個人資料保護政策，以確保公司資訊、並遵循各國資安及隱私保護相關法規。 ● 保護公司的智慧財產，提升公司的競爭力。 ● 使員工能夠竭盡所能地發揮所長，並鼓勵員工持續在崗位上付出並持續創新。 	<ul style="list-style-type: none"> 《HTC 資訊安全政策》 《個資保護管理政策》 《隱私權政策》 《專利管理辦法》 《著作權侵權投訴通知與程序》 《Referral Policy》 	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部管道：e-mail、公告方式 ● 外部管道（資安）： global-privacy@htc.com security@htc.com ● 外部管道（智財權）： Global-Copyright@htc.com
環境	廢污水及廢棄物 供應商環境評估 有關環境保護的法規遵循 能源 排放	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 ISO 14001 環境管理系統並通過外部第三方單位的驗證。 ● 於廠區架設污水防治設備，並定期檢測並上網申報。 ● 委託合法清除處理機構妥善處理廢棄物，並進行不定期查察。 ● 透過巡檢表定期對廢棄物貯存、暫存區域進行巡檢。 ● 設置供應商評核與管理機制。針對新進供應商之審查，皆須符合 HSF 評分標準，並於每季評比既有合作供應商 HSF 績效。 ● 參考《責任商業聯盟行為準則》於 HTC《供應商行為準則》中制定相關環境規範，定期評估供應商是否符合並落實準則。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過分類及宣導減量廢棄物，並增加資源的回收再利用效率。 ● 減少營運對自然環境所造成的影響。 ● 將社會責任管理的觀念與要求延伸至供應鏈，落實責任供應鏈。 	<ul style="list-style-type: none"> 《環安衛管理手冊》 《HTC 企業社會責任政策》 《事業廢棄物清除處理管理程序書》 《污水處理系統操作維護保養規範》 《HTC 供應商行為準則》 《Vendor Management Procedure》 《Vendor Survey Procedure》 《Supply Chain CSR and QMS Audit Procedure》 《承攬商環安衛管理程序書》 《環安衛與能源法令規章要求管理程序書》 《供應商環安衛與能源管理程序書》 	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部管道：e-mail、公告方式、提案改善單或於安全衛生委員會提出討論 ● 外部利害關係人可透過企業社會責任信箱 corporate_responsibility@htc.com 提出申訴，案件將由內部轉予環安單位，並依據「EP-0000010 環安衛與能源外來文件管制程序書」規定辦理
	勞雇關係 勞資關係 職業安全與衛生 員工多元化與平等 人權評估 強迫與強制勞動 不歧視	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 設有完善的育嬰假申請機制，保障員工工作權利。 ● 提供員工多元且公平的雇用機會。 ● 董事會下設置薪資報酬委員會，評估董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度及績效目標達成情形。 ● 提供具吸引力、具激勵性的薪資福利方案。 ● 本公司每季召開勞資會議，並記錄並追蹤問題與改善結果。 ● 由環保部及勞安部專責彙整職安衛及能源管理系統之執行並擬定年度計畫。 ● 建立多方位員工申訴管道。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 保障所有員工工作權益。 ● 促進良好勞資關係。 ● 保障多元員工的勞動權益。 ● 提高員工留存率。 ● 減少工作場所對員工所造成的危害風險，降低職業災害。 ● 吸引及留任優秀人才。 ● 降低結束職涯之員工衝擊。 ● 建立一個良性溝通的環境，以達到改善工作情緒、提升工作效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 《HTC 員工行為守則》 《客戶滿意度管理程序作業規範》 《HTC 企業社會責任政策》 《現代奴役法聲明》 《員工申訴辦法》 《HTC 環安衛政策》 《環安衛管理手冊》 《安全衛生工作守則》 《HTC 有害物質管理政策》 《HTC 供應商行為準則》 《HTC 資訊安全政策》 《個資保護管理政策》 《隱私權政策》 《客戶服務隱私權保護聲明》 《HTC 供應商行為準則》 《Vendor Management Procedure》 《Vendor Survey Procedure》 《Supply Chain CSR and QMS Audit Procedure》 《HTC 衝突礦產採購政策》 《供應商環安衛與能源管理程序書》 	<ul style="list-style-type: none"> ● 申訴機制包含員工申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱 ● 生產線製造同仁公司分機 38585 ● 其他一般同仁公司分機 28585 ● 員工協助專線電子信箱 HelpMe_8585@htc.com
社會	顧客健康與安全 客戶隱私 社會經濟法規遵循 供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 建置有害物質檢測標準。 ● 標示產品資訊，並於包裝上加印環保材質相關認證。 ● 設置內控機制，管控技術資料、軟硬體及客戶專利或智慧財產權。 ● 參考《責任商業聯盟行為準則》制定企業社會責任政策。設置供應商評核與管理機制。 ● 參考《責任商業聯盟行為準則》於 HTC《供應商行為準則》中制定相關勞動人權、道德規範及安全健康，定期評估供應商是否符合並落實準則。 ● HTC 採用衝突礦產調查模板每年進行供應商金屬礦場來源的調查，並設定 KPI、追蹤簽回進度以有效管理供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保產品均為無毒無害之綠色產品且符合各國法律與客戶規範。 ● 保障顧客健康安全。 ● 保障客戶隱私。 ● 減少產品的有害物質及包材的使用。 ● 符合相關社會經濟法規要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 《HTC 環安衛政策》 《HTC 資訊安全政策》 《個資保護管理政策》 《隱私權政策》 《客戶服務隱私權保護聲明》 《HTC 供應商行為準則》 《Vendor Management Procedure》 《Vendor Survey Procedure》 《Supply Chain CSR and QMS Audit Procedure》 《HTC 衝突礦產採購政策》 《供應商環安衛與能源管理程序書》 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客服專線：0809-90-166 手機請直撥：02-2162-6788 ● 支援 11 種語言的在地服務聯絡管道，為客戶提供即時溝通和幫助。 ● 建置全球 59 餘個不同國家語言的網站 ● 提供 PR, Service, Copyright, Security 等不同性質的電子信箱

2020 年管理方針評估

面向	重大主題	評估機制	評估結果 (頁碼與章節)
經濟	經濟績效	獨立董事、審計委員會、內部稽核系統 相關機關評鑑	P026 財務績效速覽 P055-057 公司治理
	創新管理 資訊安全	個人資料管理系統 資訊安全管理系統 專利管理	P062-068 隱私保護暨資訊安全風險管理系統
環境	廢污水及廢棄物 供應商環境評估 有關環境保護的法規遵循 能源 排放	企業社會責任委員會 責任商業聯盟行為準則 (RBA) 環境管理系統 (ISO 14001) 國內相關環境法規 供應商管理機制 溫室氣體盤查 (ISO 14064-1)	P048 與 CSR 相關管理系統及相關倡議 P073 溫室氣體排放與減量 P097 排放水量、回收水量及放流水 BOD 平均濃度統計 P102-104 永續設計 P109-110 有害物質管理 P112 產品符合規範 P113-118 永續製程 P118 有害物質與化學品管理 P124-125 採用永續包裝對環境更友善 P128 永續供應鏈
社會	勞雇關係 勞資關係 職業安全與衛生 員工多元化與平等機會 人權評估 強迫與強制勞動 不歧視	企業社會責任委員會 責任商業聯盟行為準則 (RBA) 聯合國人權宣言 證交所公司治理評鑑 職安管理系統 (OHSAS 18001) 勞動契約 工會 員工申訴機制 員工滿意度調查 勞資會議	P045-048 企業社會責任委員會 P055-057 公司治理 P126 ASPI 年度報告中關於維吾爾族人權問題聲明 P135 員工管理、人權與職業道德標準 P150 關懷外籍員工 P150-152 多元化的員工福利 P157-158 暢通溝通管道
	顧客健康與安全	企業社會責任委員會 責任商業聯盟行為準則 (RBA) 綠色產品管理系統 (IECQ QC080000) UL 環保認證 第三方驗證公司 (TUV/ITS) 符合美國加州能源效率法規 符合美國 FCC 和歐盟 CE 的 SAR 標準 客戶滿意度調查	P088-090 企業客戶滿意度管理 P109-112 有害物質管理
	客戶隱私	資安隱私權管理、企業客戶滿意度管理、 歐盟一般資料保護規定 (GDPR)、國內外 相關個資法規	P062-068 隱私保護暨資訊安全風險管理系統 P088-090 企業客戶滿意度管理
	社會經濟法規遵循	國內外相關社會、經濟法規	P046 HTC「企業社會責任政策」 P057 完善的資訊揭露 P058-059 嚴謹反貪腐機制 P063 HTC 個人資料管理系統的流程架構 P102-107 永續設計 P126-131 永續供應鏈 P135 人權與職業道德標準
	供應商社會評估	責任商業聯盟行為準則 (RBA) 供應商管理機制	P046 HTC「企業社會責任政策」 P126-131 永續供應鏈

GRI Standards 揭露項目

GRI 準則	揭露項目	頁碼與章節	備註
GRI 102 : 一般揭露 2016	102-1 組織名稱	P009 認識 HTC	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	P009 認識 HTC	
	102-3 總部位置	P012 全球營運據點	
	102-4 營運活動地點	P009 認識 HTC	
	102-5 所有權與法律形式	P009 認識 HTC	
	102-6 提供服務的市場	P012 全球營運據點	
	102-7 組織規模	P009 認識 HTC P013-018 產業概況 P026 財務績效速覽 P136-137 人力結構總覽	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	P136-139 人力結構總覽	
	102-9 供應鏈	P015-016 產業概況	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	請參照公開資訊觀測站 https://mops.twse.com.tw/	
	102-11 預警原則或方針	P062-072 風險管理	
	102-12 外部倡議	P126-127 永續供應鏈 P211 聯合國永續發展目標	
	102-13 公協會的會員資格	P202 參與公協會一覽表	
	102-14 決策者的聲明	P007-008 經營者聲明	
	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	P062-072 風險管理	●
	102-16 價值、原則、標準和行為規範	P027-030 追尋卓越 止於至善	
	102-17 關於倫理之建議與顧慮的機制	P055-090 責任治理	●
	102-18 治理結構	P045 企業社會責任委員會 P055-058 公司治理	
	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	P045-048 企業社會責任管理	●
	102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	P045-048 企業社會責任管理 P051-052 與利害關係人溝通管道	●
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	請參照至 2020 年度年報 P28-29, 74, 78	●
	102-23 最高治理單位的主席	請參照至 2020 年度年報頁碼 P28	●
	102-24 最高治理單位的提名與遴選	請參照至 2020 年度年報頁碼 P88	●
	102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	P045 企業社會責任管理	●
	102-36 薪酬決定的流程	P056 薪酬委員會	●

註：標示 ● 為 HTC 自願揭露主題，非 2020 年鑑別之重大主題

GRI 準則	揭露項目	頁碼與章節	備註
GRI 102 : 一般揭露 2016	102-40 利害關係人團體	PO51-052 與利害關係人溝通管道	
	102-41 團體協約	PO51 與利害關係人溝通管道 PI57 暢通溝通管道	
	102-42 鑑別與選擇利害關係人		
	102-43 與利害關係人溝通的方針	PO51-052 與利害關係人溝通管道	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項		
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	請參照至 2020 年報 154 頁 CSR 報告中揭露範疇主要製造及營運據點：台灣地區	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	PO01 報告邊界與範疇 PO47-048 CSR 議題管理流程與導入系統 PO49-050 HTC2020 年重大主題與邊界	
	102-47 重大主題表列	PO50 HTC2020 年重大主題與邊界	
	102-48 資訊重編	無資訊重編	
	102-49 報導改變	無重大改變	
	102-50 報導期間	PO02 編輯原則	
	102-51 上一次報告書的日期	2020/06	
	102-52 報導週期	PO02 資訊揭露期間	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	PO04 聯絡我們	
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	PO02 報告書撰寫依據	
	102-55 GRI 內容索引	P206-210 GRI Standards 揭露項目	
102-56 外部保證 / 確信	P219-221 外部保證 / 確信		
GRI 103 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與及邊界	PO50 2020 年 HTC 重大主題及衝擊邊界	
	103-2 管理方針及其要素	PO70 綠色管理願景 P203 2020 年管理方針及其要素	
	103-3 管理方針的評估	P205 2020 年管理方針評估	
特定主題準則 GRI 200 經濟系列			
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	PO26 財務績效速覽	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	PO69-072 氣候變遷風險管理	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	P148-152 完善薪資與福利	

註：標示 ● 為 HTC 自願揭露主題，非 2020 年鑑別之重大主題

GRI 準則	揭露項目	頁碼與章節	備註
GRI 202 : 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	P148 HTC 台灣據點男女基本薪資比率	●
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	PO58-059 嚴謹反貪腐機制	●
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	無相關情事	●
GRI 207 : 稅務 2019	207-1 稅務方針	PO60-061 稅務方針	●
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	PO61 稅務管控與風險管理	●
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	PO61 與利害關係人之議合	●
特定主題準則 GRI 300 環境系列			
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	PO74 電力耗用分析 PO78 太陽能板發電	
	302-4 減少能源消耗	PO74-077 節能減碳行動 P122 節能省電、省紙措施	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放		
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	PO73 溫室氣體排放與減量	
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-5 溫室氣體排放減量		
	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	P113-115 有害廢棄物管理	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	P105-107 產品可回收設計	
	306-3 廢棄物的產生	P113-115 有害廢棄物管理	
	306-4 廢棄物的處置移轉	P113-117 有害廢棄物管理	
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1 違反環保法規	無相關情事	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	P127-128 綠色供應鏈管理機制	
	308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	P128 供應商 CSR 評估與稽核	

GRI 準則	揭露項目	頁碼與章節	備註
特定主題準則 GRI 400 社會系列			
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	P139 HTC 2020 年 HTC 全球新進 / 離職員工統計
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	P150-152 多元化的員工福利
	401-3	育嬰假	P156 平衡職場與家庭
GRI 402： 勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	P157 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形
	403-1	職業安全衛生管理系統	P159 職業安全衛生委員會
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	P170-172 積極防範職業災害、承攬商管理
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-3	職業健康服務	P167-170 職業健康
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	P159 職業安全衛生委員會
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	P172 2020 年專職單位人員訓練
	403-6	工作者健康促進	P164-166 健康管理、年度健康檢查與異常追蹤、健康促進課程講座
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	P118 有害物質與化學品管理 P128 供應商 CSR 評估與稽核 P172 承攬商管理
	403-9	職業傷害	P174 2020 年台灣廠區職業傷害
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-10	職業病	P174 可記錄之職業病的案件數量
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	P147 2020 年各層級員工受訓時數及性別比 ●
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	P142-147 人才培育與發展 ●
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P144 訓練與績效管理有效結合 P147 教育訓練成果 ●
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	P055-057 組織架構 P136-139 人力結構總覽 P141 聘僱多元人才
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	P148 HTC 台灣據點男女基本薪資比率 P148 HTC 台灣據點男女平均薪酬比率
GRI 406： 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	P135 人權與職業道德標準

註：標示 ● 為 HTC 自願揭露主題，非 2020 年鑑別之重大主題

GRI 準則	揭露項目	頁碼與章節	備註
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	P126 永續供應鏈
GRI 410： 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	P160 專業的安全服務團隊 ●
GRI 412： 人權評估 2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	P100 近三年新進及在職同仁需接受之教育訓練統計 P135 重視職業操守
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	P135 人權與職業道德標準
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	P128 供應商 CSR 評估與稽核
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	P109 有害物質管理 P112 產品符合規範
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無相關情事
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	P124-125 採用永續包裝對環境更友善 ●
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無相關情事 ●
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無相關情事 ●
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	P087 保護客戶隱私 P062-063 隱私保護暨資安風險管理系統
GRI 419： 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	P157 暢通溝通管道

聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年通過 17 項旨在確保所有人都享有和平與繁榮之永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，每項目標更詳列未來 15 年所需實現的具體目標，確立了未來永續發展方向的指南與藍圖，以做為全球中長期永續發展議程與行動呼籲，為達成更永續的未來，企業、政府、社會皆需要盡一份責任與力量。

HTC 身為世界公民，對於落實聯合國永續發展目標自當不遺餘力。我們致力於將 SDGs 融入企業經營與業務發展規劃，對內除確立實踐性別平等，賦予女性員工的權力與福利之外，也於製程中聚焦綠色永續，做到負責任地消費與生產。對外，HTC 團隊亦與外部機構協力研發提升健康醫療品質之產品與服務，充分運用創新技術促進所有年齡層人民的良好健康和幸福，並同時與不同領域的團隊建立多重夥伴關係，加速實踐目標的執行。



HTC 響應聯合國永續發展目標實績 —— 主要目標

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 3： 健康與福祉	不僅重視員工身心健康，設置員工診所、健身房、籃球場等健康促進設施，提供員工使用。並以遠見結合科技，發展醫療與健康衛生相關議題，同時強化防疫措施	
	防疫最佳幫手「疾管家 3.0」對話機器人	P036 防疫最佳幫手「疾管家 3.0」對話機器人
	幫助防疫人員施行居家檢疫關懷的「疫止神通」對話機器人	P037 幫助防疫人員施行居家檢疫關懷的「疫止神通」
	HTC 與台北慈濟醫院及台灣急重症模擬醫學會合作成立「COVID-19 VR 醫學模擬訓練中心」	P039 HTC 與台北慈濟醫院及台灣急重症模擬醫學會合作成立「COVID-19 VR 醫學模擬訓練中心」
	VIVE X 新創團隊協助加速虛擬實境開發與學習，促進新冠肺炎藥物及疫苗研究	P041 VIVE X 新創團隊深植教育與科學研究領域：加速虛擬實境開發與學習，促進新冠肺炎藥物及疫苗研究
	DeepQ 攜手彰基推出「蘭醫師」全台首位跨院 AI+ 區塊鏈醫療照護對話機器人	P038 HTC DeepQ 攜手彰基推出「蘭醫師」全台首位跨院 AI+ 區塊鏈醫療照護對話機器人
	Medical VR 團隊加速推動全球醫療虛擬實境生態系發展，並與 VR 開發者合作將醫療創新科技融入實際應用中	P179 透過虛擬實境提升醫學教育及醫療品質
	HTC 以 VIVEPORT 策展一系列兼顧遊戲趣味與健身功能的虛擬實境應用內容	P041 HTC VIVE Infinity 挺防疫 虛擬健身強化抵抗力
	LIFE VR 專案與 Engage 和牛津大學合作，啟動為醫生和護士提供拯救生命的實際培訓	P197-199 VR For Impact 計畫
	HTC 設置了「員工診所」，配置專任醫師及護理師，提供優質的治療及健康管理服務	P164 健康管理
	年度健檢結果公佈後，對有健檢異常項目的同仁另安排醫師診視及護理師衛教	P166 健康促進課程
	HTC 員工診所每月會不定時舉辦講座及健康促進活動	
	目標 4： 優質教育	HTC 每年固定邀請台北捐血中心及新竹捐血中心辦理 8 次捐血活動
HTC 提供員工健身房、籃球場及羽球場等活動空間，現場並有專人運動指導與運動傷害防護		P155 健康運動企業認證
員工餐廳與專業餐飲廠商配合，提供符合食品認證的餐點，與健康養生之茶飲		P160-161 HTC 健康餐飲
透過將虛擬現實技術與教育相融合，並通過軟硬件全方位的支持，VIVE 使抽象的知識形象化，讓學習變成沉浸於虛擬空間的體驗之旅，全面革新現有的教育形式		
與新北市立新北高級工業職業學校共同合作加入「新北創新教育加速器」計畫，建置「VIVE 培訓中心」		P181 結盟各級學校成立 VR 人才培育中心
透過虛擬實境技術來改良傳統的消防員火場訓練，大幅度強化消防員面對火場的壓力承受度與應變能力	P180 HTC 利用虛擬技術協助降低消防訓練風險	
VIVE Arts 致力拓展全球虛擬實境藝術文化領域，與博物館及內容開發者合作	P190-196 其他社會參與行動：VIVE Arts	

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 4： 優質教育	VR for Impact 與國家科學基金會一起資助製播，已於 2020 年在 YouTube 和其他平臺上推出的 Hydrous 節目。	P197 VR For Impact 計畫
	為鼓勵員工持續學習，2020 年總共開立 20 堂商用英文課程	P146 英文學習資源與外部訓練補助
	透過多元化閱讀活動及台北辦公室圖書館豐富的館藏資源，培養員工良好閱讀習慣	P146 行動圖書館
	HTC 職工福利委員會提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金	P150 子女教育獎學金
	宏達文教基金會致力於年輕人品格教育的發展與落實，針對國、高中學生開設「多福領導訓練」課程	P177 多福課程
2020 年邀請李遠哲教授以「全球暖化與台灣永續」為主題於「創思論壇」發表演講	P145 創思論壇－全球暖化與台灣永續	
目標 9： 產業、創新和基礎設施	透過持續投入眾多資源，促進業界蓬勃發展，拓植硬體和平台生態系統，讓整體產業得以注入更多創新內容和多元豐富的體驗，協助打造、培育及強化全球虛擬實境生態圈，憑開創新局的技術及頂級內容，實現讓虛擬實境更貼近消費者、開發者及企業的承諾	
	HTC 董事長王雪紅榮獲 Accenture 虛擬實境終身成就獎	P018 HTC 董事長王雪紅榮獲 Accenture 虛擬實境終身成就獎
	全球首款台灣製造 5G 手機 HTC U20 5G 支援 SA & NSA 雙模	P015、020 智慧型手機產業概況
	VIVE Cosmos 可調整的模組化設計，可隨時輕易地隨應用內容更換不同規格等級的面版	P021、084 產品概況：VIVE Cosmos
	VIVE Cosmos 系列榮獲美國重量級商業雜誌《Fast Company》頒發「Fast Company 創新設計獎」	
	HTC VIVE ORIGINALS 除原創 VR 內容製作、發行外，透過內容製作、商務通路、平台服務、解決方案的四大主軸為發展重點，將虛擬實境世界能更廣泛的融入生活	P023 產品概況：VIVE ORIGINALS
	VIVELAND 高雄館，座落於大魯閣草衙道，為全國目前最大規模的虛擬實境主題樂園	P023 產品概況：VIVELAND
	VIVE Arts 致力拓展全球虛擬實境藝術文化領域，與博物館及內容開發者合作	P023 產品概況：VIVE Arts
	HTC 推出 VIVE Sync 虛擬會議服務，即使防疫期間需要在家，依然可以溝通無礙	P042 VIVE Sync VR 虛擬會議
	開發虛擬實境劇院管理系統，透過系統化播放管理，提供更簡單、更人性化的管理介面	P182-183、187 其他社會參與行動：VIVE ORIGINALS
引進目前國際最前瞻、高端之容積擷取攝影棚，進行跨領域的創新製程開發	P189 建立「立體容積攝影棚」	

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 9： 產業、創新和基礎設施	HTC 獲選為 2020 德溫特 (Derwent) 全球百大創新機構	P086 專利績效概況與成果
	於台北辦公室設置了電動車輛專用充電座和提供腳踏車位，鼓勵員工騎乘低汙染與高能源效率的交通機具	P078 使用綠色能源
目標 13： 氣候行動	HTC 所生產的智慧型行動裝置產品，結合新型態的營運、生活、工作、學習與旅遊模式，將有助使用者達到節能減碳的目標。對內，我們透過導入「能源管理系統」及「節能行動」2 個面向，一方面致力於優化製程管理系統來減少能源的耗用；另一方面則是透過節能行動，來提昇產品的能源效率。	
	HTC 從 2008 年開始回覆碳揭露問卷，自願性揭露我們的氣候風險與未來發展機會、排放量資訊，及管理機制策略等	P069 氣候變遷風險管理
	所有使用於 HTC 產品的電源供應器能源效率都達到最高等級的 Level VI 要求，目前使用的充電器低於 0.075W 或 0.03W，已大幅超越標準的要求 (0.1W)	P103 提昇能源效率
	HTC 推出 VIVE Sync 虛擬會議服務，可用以進行遠程協作辦公，對於減少因為移動而產生的碳排放有極顯著的成果	P042 產品概況：VIVE Sync VR 虛擬會議
	HTC 以每年減少用紙 1% 為目標，徹底落實節約用紙	
	使用具碳足跡標籤之影印紙張，支持綠色低碳產品	
	電腦與員工工號連結，在列印時必須至事務機前感應員工證，有效減少輸出後未取回之文件	P099 節約用紙
	在員工電腦上選取傳真功能即可傳遞，省去過往紙本傳真之紙張浪費	
	導入 ERP 及各項電子線上簽核系統後，將原本需要經過紙本批閱的流程轉換為線上簽核，可節省紙張與電費	
	於台北辦公室設置了電動車輛專用充電座和提供腳踏車位，鼓勵員工騎乘低汙染與高能源效率的交通機具	P078 使用綠色能源
總公司及工廠改用 LED 節能燈具	P076 2020 年節能減碳措施具體績效	
因應疫情所實施的居家上班可減少交通碳排放量	P035 新冠肺炎 (COVID-19) 防疫管理	
目標 17： 促進目標實現的夥伴關係	HTC 與多個核心戰略合作伙伴達成跨界合作，進一步擴建 VIVE 生態系統	
	與高雄市政府經發局合作，於第 4 季成功輔導 6 款遊戲外銷國際，登上全球虛擬實境商城平台 VIVEPORT Arcade	P181 與高雄市政府合作 VR 虛擬實境
	與新北市立新北高級工業職業學校共同合作加入「新北創新教育加速器」計畫	P181 結盟各級學校成立 VR 人才培育中心
	全球首部以虛擬實境科技結合逐格偶動畫作品《病玫瑰》	P184 新原生 IP 內容：逐格偶動畫 VR 作品《病玫瑰》
與日本當代藝術家小松美羽跨國合作虛擬實境作品「祈禱」	P185-186 與日本當代藝術家小松美羽跨國合作虛擬實境作品「祈禱」	

HTC 響應聯合國永續發展目標實績 —— 其他目標

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 17： 促進目標實現的夥伴關係	將威尼斯影展虛擬實境單元作品的線下播映帶入台北，以及協辦文策院 TCCF 文化創意內容大會	P187-188 其他社會參與行動：VIVE ORIGINALS
	為了文化內容及商用通路更有效協同合作，建立「區塊鏈版權交易商用系統」	P189 區塊鏈版權交易商用系統
	與英國知名 V&A 博物館攜手合作虛擬實境體驗作品《好奇的愛麗絲》	P191 倫敦維多利亞與亞伯特博物館《好奇的愛麗絲》虛擬實境體驗
	與北京冬奧組委、故宮博物院合作，在《遠行與歸來》蔡國強藝術展廳中，播放首部虛擬實境作品《夢遊紫禁城》	P192 蔡國強《夢遊紫禁城》虛擬實境作品
	高雄市立美術館與 VIVE Arts 合作，透過虛擬實境技術，重構劉國松水墨風景的〈宇宙何許〉	P193 高雄市立美術館《宇宙何許》劉國松來台 70 年紀念大展
	與巴黎大皇宮美術館合作，透過虛擬實境技術還原龐貝古城	P194 巴黎國家博物館大皇宮美術館《龐貝》虛擬實境體驗
	VIVE Arts 與台北當代藝術館合作全新虛擬實境系列作品 - 台灣新媒體藝術家陶亞倫個展「無處不在的幽靈」	P195 陶亞倫《無處不在的幽靈》個展
數位科技與郭雪湖原作結合《望鄉三態》虛擬實境體驗作品	P196 其他社會參與行動：VIVE Arts	
在 2020 威尼斯電影節「威尼斯虛擬實境擴展」的線上企劃中，VIVEPORT 舉辦了一系列關注人道主義題材的虛擬實境電影和主題	P199 VR For Impact 計畫	

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 1： 終結貧窮	2020 聖誕節前夕，舉辦「HTC 聖誕愛無限」活動，邀請多個社團團體現場義賣。	P201 2020 HTC 聖誕愛無限
	2020 年台東課輔班的孩子們受邀到 HTC 進行小型的小提琴音樂演奏會	P200 慈善感恩音樂會
	除關鍵零組件外，盡量採購當地原物料及相關設備	P126 永續供應鏈
目標 5： 性別平權	勇奪新聞與紀錄片艾美獎《Awavena》，利用 VIVE 虛擬實境技術深入亞馬遜雨林，見證 Yawanawa 部落史上首位女薩滿的誕生	P198 VR For Impact 計畫
	HTC 有設置集乳室，配有紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶……等設施，營造友善溫馨舒適的哺乳環境	
	年度健檢中加入女性癌症篩檢項目，如子宮頸抹片、乳房超音波、乳房攝影等檢查供員工依需求選擇	P155 重視女性員工
	體貼女性的生理需求，提供舒適休息環境、熱敷墊免費借用、經痛評估、相關知識衛教、醫師諮詢或轉介等	
	為鼓勵並支持員工能安心地培育下一代，HTC 設有完善的育嬰假申請機制，保障員工工作權利	P156 平衡職場與家庭
目標 6： 淨水及衛生	設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱及性騷擾申訴信箱	P151 暢通溝通管道
	在廠區內部既有大片綠地及植栽之下，利用回收之污水經再處理，達成澆灌之目的	P097 生活污水回收再利用
	HTC 建置雨水回收系統，再利用於廁所與植栽之澆灌	P098 雨水回收系統
	優先採購具省水標章或具省水功能之水龍頭、馬桶及小便斗等衛浴設備，並取得美國環境保護署水意識標章以及經濟部水利署省水標章	P098 省水衛生設備
	為落實飲用水標準規範，HTC 訂定完善的飲水機檢測規劃	P161 飲用水品質控管
目標 7： 可負擔的潔淨能源	於台北辦公室建置太陽能板，吸收日光以供應樓梯、地下室的照明	P078 使用綠色能源
	桃園廠區規劃利用屋頂建置太陽能發電系統，並採內線並聯方式躉售電力併入台電供電系統	
目標 8： 合適的工作及經濟成長	在 2020 中華民國國家發明創作獎競賽上，HTC 員工勇奪金、銀牌殊榮	P086 專利績效概況與成果
	為展現對勞動人權的關懷與尊重，且表達無法容忍強迫勞動的立場，HTC 發表了現代奴役法聲明	P126 ASPI 年度報告中關於維吾爾族人權問題聲明
	HTC 禁止全球各營運據點及相關供應商雇用童工，在聘用時嚴格要求年齡證明	P135 不雇用童工
	HTC 秉持全方位環境保護、安全衛生及能源管理，致力提供並維持員工安全與健康的工作環境。	P093 HTC 環安衛政策
	每年都會進行全體員工績效考核，考量員工在其未來發展性與市場薪資水準進行調薪，並按績效表現成果給予激勵獎金	P148 完善薪資與福利
提昇專業技術類型的年度訓練課程與部門專業課程之外，並結合公司政策舉辦組織化學習規劃	P147 教育訓練成果	

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 11： 永續城鄉	VIVE Arts 自推出以來積極致力於拓展全球虛擬實境藝術文化領域，也與博物館及內容開發者合作	P190 其他社會參與行動：VIVE Arts
	VIVE ORIGINALS 與文策院合作，推廣文化永續	P188 與文策院協力合辦 TCCF 文化創意內容大會
	在台北辦公室規劃 HTC Gallery 作為藝術展演的場地，並開放給社區中的學校團體和社會大眾前來參觀，同時也幫助了本地的年輕藝術家	P153 品牌精神融入工作環境
	為了提升員工與附近居住品質，HTC 定期於每季投藥在登革熱及其他蟲鼠防治方面，並於廠區附近的積水區域噴灑環境用藥，以降低病媒蚊密度指數	P162 環境衛生用藥
目標 12： 責任消費及生產	供應商須簽署「HTC 供應商行為準則」並定期接受稽核	P126 HTC 供應商行為準則
	HTC 秉持且落實廢棄物妥善處理，委託合法廢棄物清除處理廠商，選擇最符合廢棄物性質之處理方式	P113 有害廢棄物管理
	落實廢棄物分類，其餘可回收資源，則委託經政府核可的再利用廠商，將廢棄物純化後做成工業級原料使用	P116 廢棄物減量、回收與再利用
	所使用之零部件、模組、材料等均符合 HTC 限用物質管制清單的規範，更包含了國際環保法規與國際客戶的管制項目	P109 有害物質管理
	工廠端依據有害物質管檢控測指導書，定期執行材料有害物質的檢測以確保產品符合 RoHS 2.0 規範要求	P118 HTC 有害物質管理政策
	HTC 遵守《廢電器及電子設備指令》(WEEE)，在設計階段優先選取易回收再使用的材料，對於投放在歐盟市場的產品除進行回收標識，並經第三方驗證公司確保及提升符合 3R 回收率	P111 EU WEEE 歐盟廢電子電器設備處理指令
	HTC 每年請供應商提交最新版高關注物質 (SVHC) 相關資訊，並鼓勵供應商減少使用這類化學物質	P111 EU REACH 歐盟化學品政策
	HTC 所使用的電源供應器已更新最新 ErP 標準，符合新指令外部電源能效規定	P112 EU ErP 歐盟產品生態化設計指令
目標 15： 保育陸域生態	基於原 EU RoHS 的測試基礎之下，HTC 銷售歐亞地區的產品，皆已符合 EAC RoHS 要求	P112 EAC RoHS
	HTC 聖誕愛無限活動，邀請烏來野蜂蜜等團體現場設攤，促進野生蜜蜂保育	P201 2020 HTC 聖誕愛無限
	HTC 於台北辦公室及總公司及工廠打造綠化空間，室外總計綠化面積達 30,700 平方公尺	P094 辦公室環境之植栽及綠美化
	HTC 力行環境永續責任，台北辦公室已在 2013 年取得內政部綠建築標章以及美國綠建築協會 LEED 金級認證	P095 HTC 台北辦公室 LEED 金級綠建築
	導入 ERP 及各項電子線上簽核系統後，將原本需要經過紙本批閱的流程轉換為線上簽核，可節省紙張與電費	P099 節約用紙

SDGs	HTC 永續發展重點目標成果	頁碼與章節
目標 16： 和平、正義及健全制度	HTC 依循全球責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，制定《HTC 供應商行為準則》，致力於改善及提升環境、勞動人權、道德規範及安全健康，擴大供應鏈體系的社會責任	P126 永續供應鏈
	HTC 要求所有供應商都維持在相同高標準的企業責任，並完全同意現代奴役法聲明書	P135 人權與職業道德標準
	HTC 禁止全球各營運據點及相關供應商雇用童工，我們在聘用時嚴格要求年齡證明，並確保符合營運地區當地的勞工法律要求	P135 不雇用童工
	我們訂定有《HTC 員工行為守則》，作為全體員工在執行營運業務的最高指導原則	P135 重視職業操守
	HTC 要求員工、委外廠商以及合作夥伴遵守「HTC 隱私保護制度」，共同保護隱私權與資料安全	P067 HTC 個人資料管理系統的流程架構
	除了訂定由董事長簽署之《反貪腐與賄賂宣言》，並設有《衍生性商品交易細則》、《授信政策及作業程序》、《轉投資董監事派任辦法》及修訂《特定公司、集團企業及關係人交易作業程序》、《預算管理辦法》、《子公司管理辦法》、《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》等施行細則	
	於董事會議事規則中依法規定董事之利益迴避制度，為董事會運作之遵循	
	HTC 設有貪腐事件檢舉專用信箱，且 HTC 將對檢舉人之身分予以保密	P058-059 嚴謹反貪腐機制
	HTC 與廠商簽訂採購合約或工程合約，皆會要求廠商配合簽署『廉潔政策聲明』或廠商廉潔承諾書	
	將法遵訓練列為新人訓練必修課程，同時於 e 化課程中列舉範例宣導	
	定期對研發人員舉辦教育訓練，宣導公司的智慧財產權政策，以期建立正確的智慧財產權觀念	P085 智財權保護
	在員工的聘僱契約中便明訂員工的智慧財產權歸屬，以及要求員工遵守公司智慧財產權相關的規範	
	設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱及性騷擾申訴信箱	P151 暢通溝通管道
	定期舉行勞資會議與員工意見調查，作為主管領導、內部運作、增進員工敬業度及工作投入改善的參考依據	
	HTC 透過問卷進行員工滿意度調查，了解員工對於在公司工作的感受，並進而提高工作效率和有效性、協助降低離職率	P158 員工滿意度調查



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HTC CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by HTC CORPORATION (hereinafter referred to as HTC) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all HTC's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the HTC's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of HTC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report

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

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

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

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

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

Assurance has been conducted at a high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options	
1	GRI Standards (Core)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a high level of scrutiny for HTC and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018); and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

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

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

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

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

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

HTC has demonstrated commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to investors, customers, consumers, employees, suppliers, and communities are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

Materiality

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

Responsiveness

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

Impact

HTC has included in this report the disclosures of the organisation's impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in future report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, HTC's CSR Report of 2020, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of HTC's involvement with the impacts for each material topic (103-1). Elements of management approach (103-2) for each material topics, such as goals and targets, are suggested to be reported in more details in future reports.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
9 June, 2021
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-U2OVN