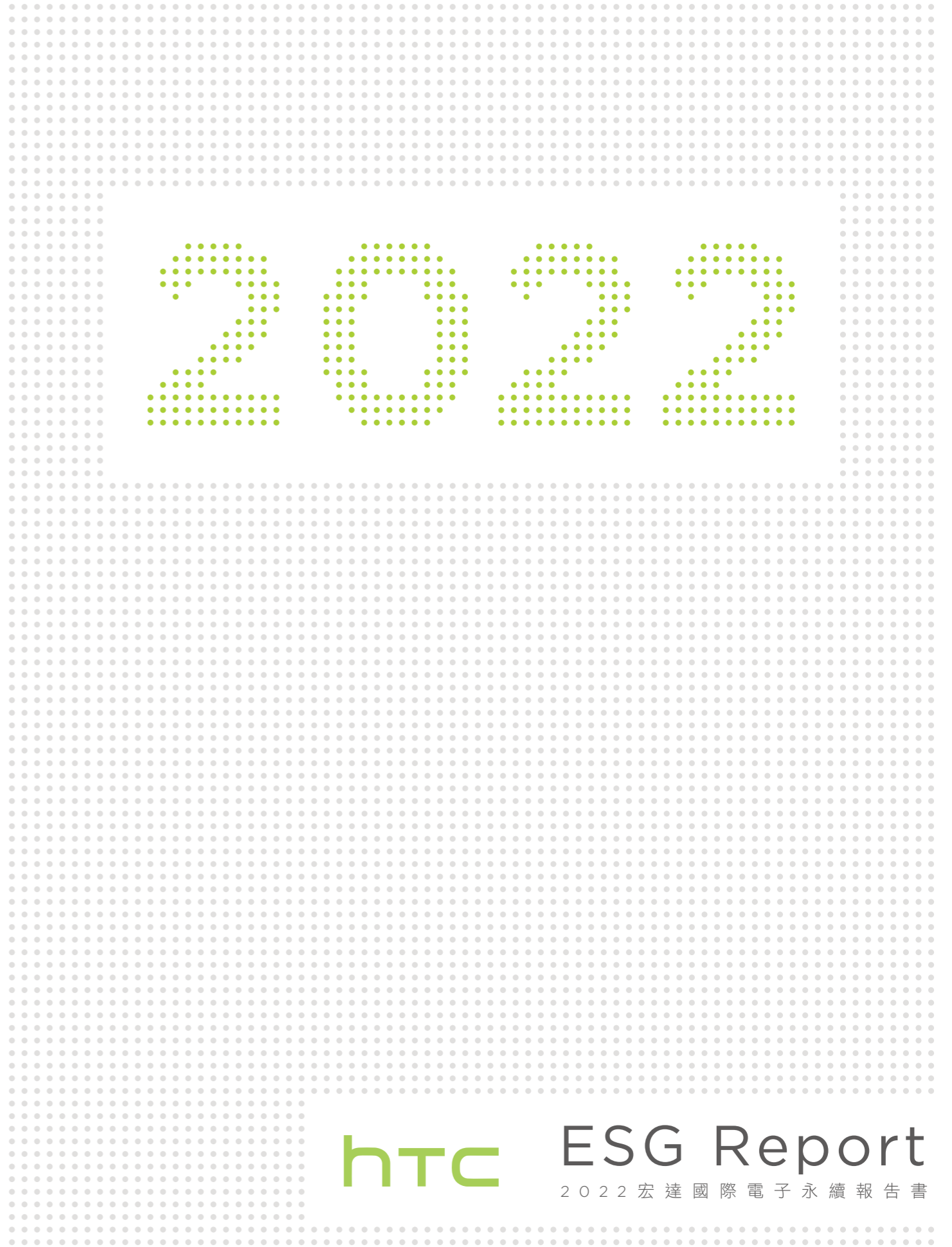


2022年永續報告書

2022 HTC ESG Report

宏達國際電子股份有限公司



htc

ESG Report

2022 宏達國際電子永續報告書

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）發行的第十一本永續報告書 (ESG Report)。在本報告中，HTC 以誠信和透明的態度，全面檢視並公開我們在永續議題上的執行成果，與廣大利害關係人溝通我們對永續發展的理解，並從回應重大議題開始，逐步將永續發展策略整合到各單位營運中。

身為一家虛擬實境與智慧型行動裝置品牌商，我們勇於面對挑戰。對於與未來發展相關的重大永續議題，我們將在相應章節中，敘明 HTC 所面臨的挑戰、管理方針、目前成果以及未來發展目標。

我們期望通過對重大議題的了解和承諾，能更加明確及堅定 HTC 邁向永續發展的方向。同時也讓關心我們的各界利害關係人，能夠清楚了解我們在 2022 年實踐永續發展的各項表現和成果。

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。HTC 不定期更新並提供利害關係人最即時的永續績效與活動資訊，請點擊連結進入 HTC 網站：www.esg.htc.com。



報告邊界與範疇

本年度報告書資訊之組織邊界以 HTC 台灣區域為主，涵蓋所有 HTC 在台灣執行營運的組織範疇。包括桃園總公司及工廠和台北兩處辦公室大樓。財務資訊之邊界為合併財報揭露，非員工工作者範疇同本報告書資訊之組織邊界。

2022 年 HTC 永續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



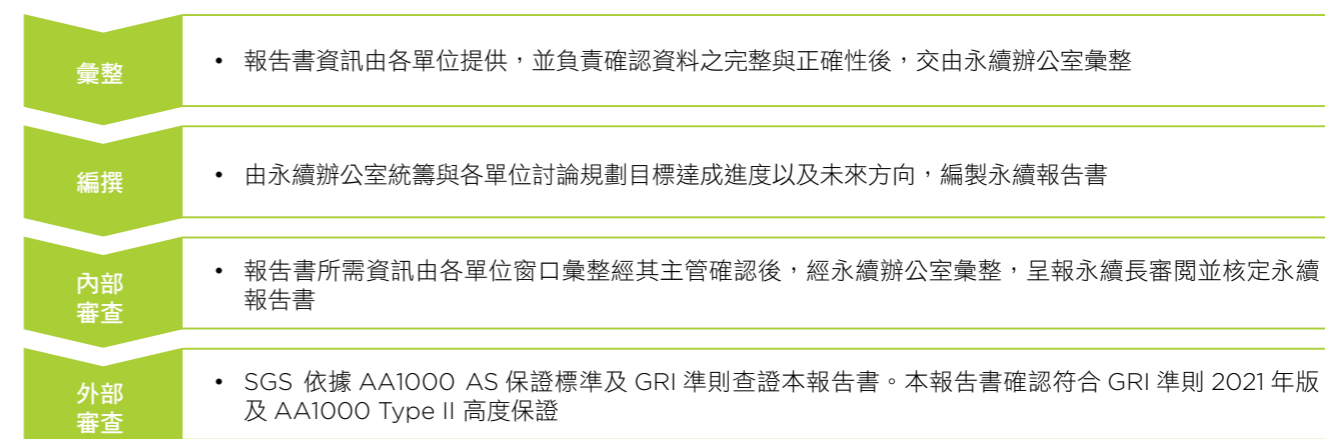
資訊揭露期間

我們規劃每年定期出版 HTC 永續報告書，本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為完整呈現 ESG 各面向管理方針、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 2021 年及追溯至 2023 年 5 月。

報告書撰寫依據

本報告書參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 準則 (Standards) 2021 年版本，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 永續性報導準則。

報導品質管理流程



前瞻性敘述及數據計算

HTC 在永續報告書的某些章節會探討永續議題對其所帶來的挑戰或未來發展影響，並提出前瞻性敘述。然而，由於部分永續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的影響，因此所做出的敘述及預測，主要是根據 HTC 目前所面臨的狀況進行討論，旨在讓利害關係人瞭解 HTC 對於永續議題的看法和認知，並不同於確定性的結果，也不會立即反應在 HTC 的財務、營運或業績上。

本報告書中的數據統計和計算都遵循國際通用標準和基準，所呈現的數字均以公制單位為準。如果相關指標有特殊的計算方式，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。本年度財報報導期間為 2022/01/01-2022/12/31。
- ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查、ISO 50001:2018 能源管理系統，由艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia) 驗證。
- ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 14067:2018 產品碳足跡、ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統、IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統、ISO 27001: 2013 資訊安全管理系統、ISO 27701: 2019 個人資料隱私資訊管理系統、ISO 27799: 2016 健康與醫療產業資訊安全管理，由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 驗證。
- AA1000AS 標準，由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 保證。
- 氣候相關財務揭露 (TCFD) 獨立報告書，由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 評核。

意見回饋

如果您對於 2022 年 HTC 永續報告書有任何問題，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 永續辦公室
聯絡人：陳韻仔 +886-3-3753252 ext. 36312
E-mail：esg@htc.com
地址：桃園市桃園區興華路 23 號
ESG 網址：www.esg.htc.com



HTC 永續議題調查問卷

經營者聲明

感謝您的支持與鼓勵，祝福您平安喜樂。本報告書是 HTC 與所有利害關係人溝通的重要管道，我們致力於依最新的全球永續報告書標準（GRI Standards）以及 AA 1000 Type II 高度保證等級。透過這些驗證機制，我們確保本報告書所提供的資訊正確無誤，並向社會大眾展現 HTC 在社會責任、邁向永續經營方面的投入和成果。

從 HTC 創立以來，以技術與人文相融，釋放人們無限的想像力一直是我們的願景，我們將這個願景實踐在 HTC 的元宇宙 VIVERSE 中，一個讓人身歷其境且擁有無限新體驗的開放式元宇宙生態系，也是通往合作夥伴創造的其他宇宙的快速傳送門。

2022 年疫情舒緩，世界各國防疫措施逐步放寬，HTC 各個事業部更加倍投入開發與創造，努力實踐核心願景，使 HTC 成為一家專注於 VIVERSE 完整生態系的企業。過去一年，我們持續推出許多卓越的硬體、軟體、平台、內容，以及創新的服務，例如多功能且可客製化的 VIVERSE for Business，在全球發展元宇宙技術的浪潮中，HTC 已經完整布局，取得優勢的競爭地位。

HTC 在創新領域中持續耕耘，投資涵蓋 VR、AR、AI、5G 和 blockchain 等基礎關鍵技術，各個事業部專注在明確的策略方向，使我們成為元宇宙生態系中的先鋒。HTC 憑藉著出色的產品與技術，獲得全球市場與產業的認可，美國商業科技雜誌《Fast Company》評選 HTC 為 2022 年最佳創新公司獎。

為拓展元宇宙的無限潛能，HTC 提倡元宇宙標準協定，也非常注重隱私安全，在 2022 年，HTC 成為元宇宙標準論壇創始會員，並加入制定虛擬分身標準的 VRM 聯盟，與內容開發者及合作夥伴共同打造彼此可相容互動的元宇宙。

HTC 優異的產品年年均能獲得業界、客戶與媒體的高度讚譽，2022 年 VIVE Pro 2 在美國國際消費性電子展（CES）贏得 CES 創新獎，2023 年初推出的 VIVE XR Elite 亦在世界行動通訊大會（MWC）上廣獲好評，並贏得許多獎項。面對高度變動的市場環境，HTC 持續以高標準要求卓越，提升營運績效，保有市場競爭力，創造企業利益。

HTC 致力於實踐最高標準的社會關懷、環境保護和道德誠信，我們充分尊重人權和工作場所權利，將人才培育作為企業永續發展優先事項，並打造一個多元化、具有挑戰性、充滿活力和積極性的工作場所。

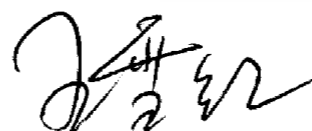
HTC 在 2022 年積極開展淨零排放、氣候相關財務揭露、永續會計準則等重點永續專案，並積極參與國內外倡議與評比，例如 EcoVadis、FTSE、TCFD、TCSA 臺灣永續獎等，HTC 的永續發展作為受到全球認可，我們在 2022 年入選為富時永續指數系列成分股，並在 EcoVadis 企業永續性評級中從銅牌提升至銀牌，展示了我們在環境、勞工與人權、道德與永續採購方面持續改進成果。

此外，除了每年定期推動溫室氣體盤查與查證，HTC 持續參與 CDP 評比，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，2022 年 HTC 在 CDP 供應鏈議合評比達到領導等級 A- 級的肯定，並在 CDP 氣候變遷評級持續達到管理等級 B 級的肯定（國際平均級別均為 C 級）。HTC 致力實現永續價值鏈，我們在 2023 年初加入了 CDP 供應鏈會員，與全球其他 200 多家企業共同驅動整體價值鏈的永續作為，同時 HTC 在 2022 年底正式成為 TCFD 倡議支持者，並於 2023 年首次發表 TCFD 獨立報告書。

HTC 希望把多年以來在硬體、軟體、平台與服務等方面的探索成果，以 VIVERSE 元宇宙開放平台為起點，讓所有人能更公平自在地享受沉浸式的元宇宙生活，以科技讓人類未來的生活更美好，努力實踐 VIVERSE 的願景。

展望未來，HTC 將持續秉持正確的策略、世界級的人才、創新研發的實力，驅動 HTC 下一階段的成長，並積極與全球眾多夥伴攜手合作，致力於環境保護與研發創新，以期為人們創造更美好的生活，並讓 HTC 成為世界級的領導品牌，也請各位在 HTC 邁向永續未來的道路上不吝給予我們支持、鼓勵及建議。

宏達國際電子股份有限公司
董事長暨總經理



永續長的話

時光荏苒，轉眼間，HTC 的永續報告書再次展現在大家面前。回顧去年，我們積極開展「淨零減排、TCFD、SASB」等永續專案，執行節能減碳行動（如：熄燈活動）。今年，我們更進一步邁向永續發展，此時正值 ESG 委員會成立的第二年，期待透過擴大 HTC 在永續方面的成果，逐步與未來目標相結合。更重要的是持續對內與對外揭露溝通我們的進展，為的就是讓每一個關心 HTC 的利害關係人與組織，無論是內部或是外部，都能清楚了解 HTC 在永續上的方向與作為。

永續辦公室 2022 年為了持續推動相關永續作為，不僅透過內部電子報分享 ESG 資訊、為同仁們分享永續報告書亮點、舉辦各項永續活動、宣導永續措施和政策，持續提昇同仁們的永續意識，從中我們獲得了許多回饋，也更加了解同仁們對永續發展議題的關注和需求。同時我們也積極參與國內外相關倡議與評比，例如 EcoVadis、富時永續指數、TCFD、TCSA 臺灣永續獎等，均獲得不錯的成績，也榮獲富時永續指數系列（FTSE4Good Index Series）成分股，這都是 HTC 同仁們在推動永續發展方面所付出的努力和貢獻，所贏得的成績單。

回顧 2022 年，HTC 仍然持續推行節能減碳相關作為，這也是我們逐年希望達成的目標，而除了已達成的成就之外，我們也自認在永續發展尚有不足，其中一項我們將在 2023 年持續努力的重點目標，就是落實「組織作業流程全面無紙化、數位化、最佳化」，我們期望在 2023 年可以在最大程度上將公司內部作業流程電子化，這不僅是減少紙張耗用的環境友善政策，同時也藉此優化工作流程，提升工作效率。此外，我們也規劃啟動「碳管理平台」專案，以雲端架構方式將碳排放資訊系統模組化，建構符合相關碳盤查的範疇及類別資料模式（GHG Protocol、組織型、產品型），透過自動化與數位化服務加速碳管理，建構數位化碳盤查及產品碳足跡推動基礎，並將全球據點營運過程中產生的碳排放數據，即時計算並揭露於管理平台上；同時依據歷史數據及減碳路徑，制定出相應管理指標（Dashboard），有效掌控變化，採取因應措施。經由本專案的實現，將使 HTC 掌握企業碳排與減碳管理綜效執行，達成淨零目標。當然我們也需擔負企業社會責任、發揮產業影響力，結合我們的上下游供應鏈、利害關係人，攜手邁向永續發展。未來更計劃藉由碳管理平台來建立公司內部碳定價機制，這些都是為了實現長期淨零及永續目標的重要議題與方向。

對於實踐永續來說，2023 年更是為 HTC 帶來許多變化的一年，除了環境面向的永續發展以外，我們也期望在社會和治理方面投入更多的心力，我們知道永續是一段很漫長的旅程，期待所有同仁與 HTC 一同努力，改變心態，喚起熱情，從生活中實踐永續，也影響身邊的所有人！

宏達國際電子股份有限公司
永續長

陳慧怡



目錄 Contents

編輯原則	001
經營者聲明	003
永續長的話	005

009 認識 HTC

全球營運據點	012
產業概況	013
產品概況	019
財務績效速覽	025
追尋卓越 止於至善	027
HTC 響應 SDGs 目標與實績	031

045 永續管理

我們的永續承諾	047
年度 ESG 績效	048
永續成就與榮耀	049
ESG 委員會	051
ESG 議題管理流程與導入系統	052
重大主題與邊界	055
風險管理	059

061 責任治理

公司治理	063
誠信經營	066
稅務治理	069
資訊安全管理	070
創新管理	075
客戶管理	080

083 氣候變遷管理

治理	086
風險治理	087
策略	089
指標與目標	097

105 永續議程

永續環境	108
永續設計	113
永續製程	119
永續產品	126
永續供應鏈	130

137 友善職場

人權管理與承諾	139
人才吸引與留任	149
人才培育與發展	152
薪資福利	157
員工健康與安全	163

173 社會投資與貢獻

宏達基金會	175
以科技推廣藝術文化	177
其他社會參與行動	178

179 附錄

參與公協會一覽表	180
重大主題管理方針評估	181
GRI Content Index	186
SASB Index	191
永續揭露指標—通信網路業	198
上市上櫃公司氣候相關資訊	198
資訊重編列表	199
外部保證 / 確信	201

認識 HTC



— 公司名稱：宏達國際電子股份有限公司（**HTC** 股票在臺灣證券交易所上市，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：虛擬實境裝置／智慧型手機

— 實收資本額：**8,295,153,000** 元（截至 2022/12/31）

全球營運據點

全球虛擬實境與智慧型手機創新設計領導者

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，透過不斷創新的產品研發與使用者體驗獨特設計，歷經四次革命性的創新再造。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 (VR)、擴增實境 (AR)、人工智慧 (AI)、5G 高速連線和區塊鏈 (Blockchain) 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。智慧型手機及智能裝置部門持續研發 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軟、硬體方案中，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 2021 年的企業轉型組織重組計劃中創建了七大事業部，包括 VIVE Systems、VIVERSE（原 Content & Platforms）、G REIGNS（原 5G Solutions）、HTC 智能裝置、VIVE Arts、VIVE ORIGINALS 和 DeepQ。新組織結構除了賦予各事業部更大的自主權，可以更清楚地創新與專注技術外，仍可以持續得到母公司 HTC 的財務與策略支援與指引。

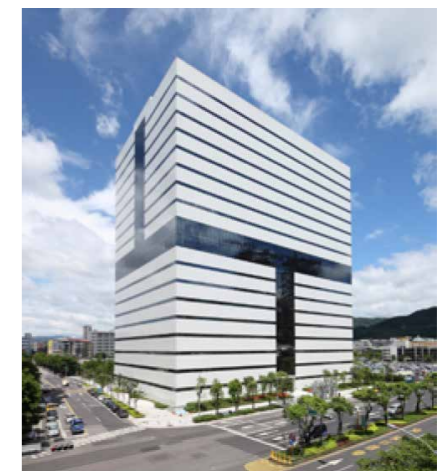
元宇宙的蓬勃發展使 HTC 專注於 VIVERSE，並與所有事業部共同懷抱這個核心願景，去賦予、增強並且擴展消費者進入元宇宙中的非凡體驗。

HTC 逐步轉型為全方位的 VIVERSE 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。



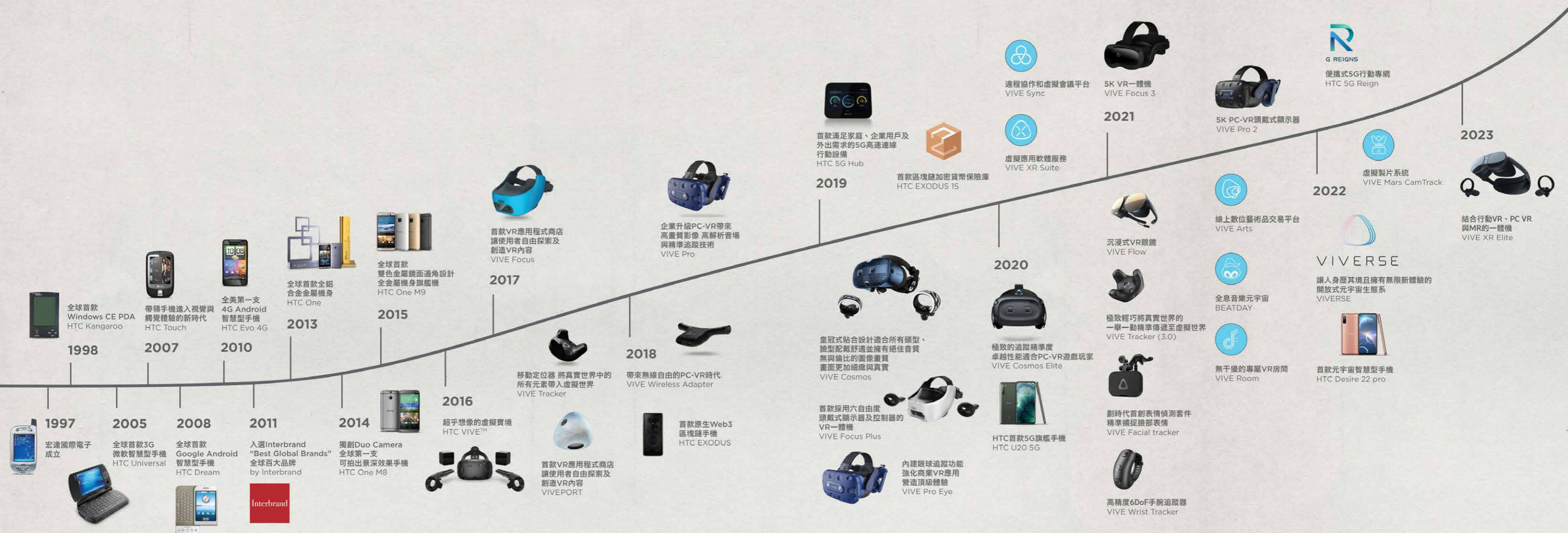
HTC 總部設置於台灣，在品牌經營的帶動下，HTC 的營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美洲與亞洲等全球區域，在營運總部的協調整合下，提供客戶綿密網絡般的專業服務。為就近服務客戶與貼近消費者，HTC 在全球各主要市場皆設有據點，如美國、加拿大、英國、德國、法國、印度、澳洲、中國大陸、日本、香港、新加坡、愛爾蘭、波蘭以及阿拉伯聯合大公國等地。

註：*為 HTC 主要營運據點。



產業概況

HTC 成立時的初衷，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。



虛擬實境

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 2020 年 IDC《VR 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視為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視為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。分發可以視為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及消費者與行業用戶。

從號稱「VR 元年」的 2016 年開始，虛擬實境產品開始進入消費者市場，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，然而近年來兼具無線、移動、6DoF 空間定位、高性能等核心要素的 VR 一體機 (Standalone)，讓使用者可以更有移動自由度，減少連結線的干擾，也讓使用體驗更佳。尤其在 Meta 公司為擴展其硬體於消費端的用戶量，不惜用提昇性能、降低售價的補貼策略推出 Oculus Quest 2 後，更是引爆了消費市場，帶動 VR 一體機在消費市場的加速成長。隨著 Passthrough、手勢識別、鍵盤識別等新的功能不斷疊代到設備上，VR 能夠應用的場景也有了新的拓展。

發展虛擬實境硬體的同時則有賴於軟體開發商持續配合，例如遊戲應用方面有知名遊戲平台 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。

虛擬實境另一個重要的發展方向則是專業領域功能的開發，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和模擬更有效率，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，也促進虛擬實境由消費級應用向大規模商用級應用的轉換。

隨著元宇宙 (Metaverse) 的議題在 2021 年開始迅速增溫，成為科技產業及投資圈的熱門話題，世界科技大廠相繼發表一系列對於元宇宙的開發計畫，Facebook 甚至將母公司改名為 Meta 以宣誓跨足元宇宙的決心，作為與元宇宙應用息息相關的 VR/AR 產業，更是重新被炒熱了市場，帶動市場創造更多虛擬實境的應用內容。調研機構 Gartner 更發表數據預估到 2026 年，25% 的人將每天至少花一小時在元宇宙中工作、購物、教育、社交和娛樂。

也因為隨著圍繞元宇宙的熱潮急劇上漲，其他科技大廠和硬體製造商開始積極進入（或重新進入）VR 產業，從而導致出現更多具有競爭力的頭盔和平台的選擇，硬體裝置的出貨量也加速增長。而為了使 VR 頭盔更輕、更有吸引力，一些製造商將 pancake 鏡片使用在他們最新的產品上，如 Meta 的 Quest Pro 及 HTC 甫推出的 VIVE XR Elite。

2020 年的疫情推動著線上活動的發展，元宇宙概念應用場景也日漸豐富，並展現出超乎想像的爆發力，因此很多人稱 2021 年為「元宇宙」元年。元宇宙被普遍認為是一個永遠在線的虛擬生態系統，人們可以在這裡相遇和互動，可以進行社交、工作、學習和遊戲，這些系統需要滿足數百萬，甚至數十億人的數據需求，而這正是區塊鏈技術和加密貨幣的作用所在。元宇宙建立在區塊鏈上，而加密貨幣將成為貨幣。這使 Blockchain 與 NFT 也將在元宇宙中發揮關鍵作用，為角色、遊戲中的物品，甚至是虛擬土地提供可驗證的、無可爭議的所有權。

為實現在虛擬空間中包含社交、遊戲、購物、辦公、教學等場景體驗，沉浸感、低延遲、不受空間限制等三大要素是必要的，而先進的高性能通訊網路將扮演重要角色。實際上，自 5G 發展以來，各界都將 AR/VR/MR 和數位雙生等沉浸式、虛實整合技術和服務視為與 5G 通訊技術相得益彰的關鍵應用。因此，5G 無線通訊技術持續發展與進步，將為實現元宇宙奠定堅實基礎。

隨著元宇宙議題的興起，電信運營商獲得了新的希望。根據 Ericsson AB 研究機構 Consumer & Industry Lab 的研究顯示，如果電信運營商能在 5G 通訊基礎上成功推出支持元宇宙相關創新應用服務，則其營收有機會增加三分之一，到 2030 年全球電信運營商可以獲得高達 7120 億美元的收入，實現真正意義上的 5G 投資貨幣化。雖然無法確切估計會有多少元宇宙應用發生，但預計 2030 年早期元宇宙應用，如先進增強型和沉浸式媒體服務，將佔 5G 應用服務市場的 40%。

現在已有許多元宇宙的應用案例，透過結合 3D/ XR、區塊鏈、Digital Twin、5G 等科技，在許多領域擴散發揮。這些應用可以分為面向大眾和面向機構兩部分。

在面向大眾的部分，主要包括娛樂、城市、零售等領域應用。在娛樂領域上，多基於遊戲社交龐大的受眾基礎，從加活動、造世界的方向開啟元宇宙風貌，進而吸引娛樂以外的行業進駐，具有高度可塑性，內容生成生態也是其發展關鍵，如 Sandbox 從數位資產創建、邊賺邊玩 P2E 等面向作為切入點來發展。在雙生城市發展上，則多以政府支持或主導，內容多以促進社會流動、促進觀光與公共服務等轉型為軸心，逐步擴展各種行業服務，也有高度可塑性，如日本主推的虛擬澀谷就是元宇宙經典的城市範例。最後在零售應用方面，聚焦在透過 NFT、3D/XR 等科技，連結消費者之關注度與後新冠肺炎疫情時代數位轉型、體驗經濟、創新行銷、OMO 等創新服務。例如三越伊勢丹所推出的雙生百貨，即提供社交、養寵物、店員服務、商品導購等功能。元宇宙應用在面向大眾領域中擁有高度可塑性，其發展取決於建立在其上的內容生成生態與面對的用戶，依照需求而有不同的發展方向。

另一方面，在面向機構部分，元宇宙雛形主要用於教育、辦公和工業應用。在教育領域，由於新冠肺炎疫情的影響，教育元宇宙應用的熱度逐漸增加。許多人希望能擁有更具臨場感、更沉浸、更深入的體驗，從學校體制教育擴及大眾科普教育，並突破傳統的教育模式，如：Labster 推出的情境科學，通過使用元宇宙環境，讓學生體驗無風險實驗和擬真式學習等服務。在辦公領域，為了滿足企業不同階段和情境的需求，虛擬和實體工具的整合能力以及“虛擬 + 實體”的混合工作模式將成為未來工作的重要選項。如：Gather 推出的虛擬辦公服務，利用辦公情境模擬提供視訊會議、白板協作、空間調整等功能。最後在工業應用方面，數位分身是工業轉型的重要趨勢，近年已進入市場部署的階段，可視為未來工業元宇宙的奠基。如：Siemens 引入的工業分身機制，協助生產端收集、模擬和優化各種設備及產能效率等關鍵步驟，皆為創新模式的應用範例。這些面向機構的應用將有助於提升工作、學習、生產效率，並為人們帶來更多創新與沉浸式的體驗。

結合 VR、AR、AI、5G、區塊鏈等尖端科技，元宇宙如今的樣貌，在 HTC 多年來堅持使命與夢想、持續創新建構的 VIVERSE 中，得到最合理且最確切的解釋。在前往元宇宙的道路上，HTC 早已開始佈局，領先業界。

HTC 秉持著以科技讓人類未來生活更美好的願景，並積極推動 VIVE Reality 願景，透過技術與人文的融合，釋放人們的想像力，讓人們能夠體驗最完美的元宇宙體驗。而為了實現這個願景，HTC 也一直致力於建構 VIVERSE 元宇宙基礎平台與關鍵系統功能，並以開放式架構與元宇宙中各廠商合作，以期讓全球元宇宙生態系發展更加健全。

5G 與智能裝置

智慧型手機在過去十幾年間不斷有功能上的更新和創新，從傳統功能型手機到可以觸控、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，再交由經銷商或是電信商銷售。

近年來智慧型手機的銷售成長趨於緩慢，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，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。

智慧型手機產業在 2020 年迎接新的技術進入 5G 時代，全球智慧型手機市場原預期 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，使全球智慧型手機的供需下滑，同時也延宕了部分區域 5G 市場開台的時程，2020 年全球智慧型手機出貨量雖持續衰退，但因中國市場積極推動 5G 商轉的帶動，2020 全年 5G 智慧型手機仍有 19% 的滲透率，其中中國品牌市占約六成。

2021 年智慧型手機市場持續圍繞 5G 話題，隨著各國陸續恢復 5G 建設，行動處理器大廠也相繼推出中低階 5G 晶片，全球 5G 智慧型手機滲透率已快速提升至四成。

2022 年 5G 通訊持續成為市場趨勢，各國 5G 網路佈建也持續拓展，5G 手機滲透率已超越五成，展望 2023 年，5G 手機滲透率預計可以突破六成，而其中支援 Sub-6 GHz 5G 手機仍為主流。值得關注的是，5G 用戶成長速度高於 5G 手機出貨成長幅度，顯示 5G 手機殺手級應用尚未出現下，加上手機規格重大創新減少，消費者平均換機週期已拉長。

轉投資及關係企業

宏達電的轉投資政策，是為提供企業用戶端、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 關係企業請參考當年度年報「[7.1 關係企業相關資料](#)」章節。

產品概況

HTC 在行動通訊領域不斷尋求嶄新的科技，以拓展智慧型手機的發展可能性。除此之外，它還以各種前瞻性技術如虛擬實境、擴增實境、人工智慧、區塊鏈以及 5G 高速網路，交織組合成 HTC 的科技願景「VIVERSE」，並持續豐富創新。

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 VR 世界，並使用模擬雙手的獨特控制器與物件互動。

● VIVE XR Elite



VIVE XR Elite 是一款結合混合現實 (MR) 和虛擬實境 (VR) 功能的頭盔，擁有緊湊的設計、輕量化、功能強大和廣泛適用性。它包含全彩 RGB 穿透攝影機和手部追蹤功能，提供全新的 MR 體驗。它可以透過 USB-C 輕鬆連接到 PC 上瀏覽來自 VIVEPORT 和 Steam 的 PCVR 內容，並支援最新一代低延遲，高畫質的 Wi-Fi 6E 無線 PC 串流媒體。

VIVE XR Elite 具有獨特的模組化設計，可輕鬆轉換為眼鏡的形式，只需移除電池座並安裝鏡腳。因此，它很容易在不同情況下使用，例如在家中、辦公室或飛機上旅行。它還擁有四個寬視角攝影機、卓越的 6DoF 空間精度、深度感應器、手部追蹤，可供開發人員將其納入 VR 和 MR 內容，實現更精確的運動，提高整體體驗。

它還相容 VIVE 腕部追蹤器，以提供增強的手部追蹤，並可連接到想在 XR 中追蹤的物體上。視覺效果方面，它擁有寬廣的 110 FOV、4K 解析度和 90Hz 的螢幕更新率，帶來清晰的圖像，透過可調節的鏡片來適應您的視力需求。在舒適性方面，VIVE XR Elite 具有內置可微調 IPD 滑桿和弧形電池設計，重量僅 625 克，可提供長達 2 小時的完整 XR 使用時間，並且電池可熱插拔與快速充電，大幅延長續航能力。

● 手腕追蹤器

VIVE 手腕追蹤器是 HTC VIVE 系列中的新產品，可用於 VR 應用，專為 VIVE Focus 3 設計。它輕量且易於使用，只需輕輕一按即可與 VIVE Focus 3 無線配對，使用時間長達四小時，並有 LED 指示燈顯示電池狀態。它的設計簡潔輕巧，重量僅 63 克，可輕鬆佩戴於手腕上或附在物品上，以實現在立體空間內的精確追蹤，為 VIVE Focus 3 提供更多的應用場景和更好的追蹤體驗。它還配備了 USB-C 連接器，方便充電。

● VIVE Focus 3 表情偵測套件

「VIVE Focus 3 表情偵測套件」是一款專為 VR 開發的產品，可精確捕捉使用者的臉部表情和嘴部動作。它使用內建的單追蹤攝像鏡頭，能夠準確地捕捉 38 種混合動作，包括嘴唇、頷骨、牙齒、舌頭、下巴和臉頰，讓使用者在 VR 中展現真實的面部動作和表情。其追蹤率為 60Hz，並優化了臉部追蹤運行時間，能夠實現高保真的交流體驗。該套件可輕鬆且快速地連接至 VIVE Focus 3 頭戴式裝置，適用於教育、醫療保健、人力資源和創意產業的人際互動應用中，可提升培訓效能和協助在現實生活中呈現更好的培訓效果。「VIVE Focus 3 表情偵測套件」的推出，為 VR 技術帶來更豐富的應用前景。

● VIVE Focus 3 眼球追蹤套件

「VIVE Focus 3 眼球追蹤套件」使用紅外線攝影機追蹤用戶的目光來源及方向、瞳孔大小、位置等，並協助注視控制，提升沉浸感和眼球動態數據分析。套件配備雙攝影鏡頭，精確捕捉目光來源和方向，並支援瞳距調整功能，提供符合人體工學的配戴體驗。可與 VIVE Focus 3 完美配合，不僅符合人體工學的均衡配戴體驗，更可提供逼真的眼球運動和眨眼效果，與真實的非口語式表達。



虛擬實境

● VIVERSE



虛擬實境是人們尋求沉浸體驗的體現。這項科技發展方向，也是智慧型手機產業在過去十年中積累顯示技術、處理器、控制器等關鍵技術後持續前進的基礎。透過虛擬實境，消費者不僅可以欣賞視覺效果，更能身歷其境地感受虛擬世界。

作為虛擬實境產業的領導企業，HTC 建立了「VIVERSE」。該生態系統透過最新的 VR、AR、AI、Blockchain 和 5G 等技術，提供富有沉浸感、高度互動和深入探索的開放式體驗。在 2022 年的世界移動通信大會（MWC）上，HTC 首次揭示了 VIVERSE 元宇宙平台的願景，即人們可以隨時利用各種裝置和平台連接到 VIVERSE。在 2023 年，HTC 更推出了可模組化或客製化的平台即服務（PaaS）解決方案 VIVERSE for Business (<https://www.viverse.com/>)，讓企業能夠進行更逼真、高效的端遠距虛擬協作。

在 VIVERSE 中，每個人都能擁有獨一無二的虛擬分身，在不同平台的內容中自由穿梭，與其他虛擬分身互動和社交，並探索其他人建立的虛擬世界。VIVERSE 不僅能提供娛樂體驗，還能被應用於教育等方面。例如高危險或高風險的專業行為，如外科手術，可以在 VIVERSE 中學習和精進，讓專業人士和企業不受時間、場地限制，加速累積經驗，實現「VIVE Reality」的願景。

● VIVEPORT

作為 HTC 的全球 VR 應用商店和內容訂閱服務平台，VIVEPORT 涵蓋了 70 多個國家，提供超過 1,000 種體驗內容，支援各種主要 VR 頭戴顯示器，包括電腦驅動的頭戴顯示器、一體機和手機裝置。

2019 年推出的 VIVEPORT Infinity 是全球首個無限量 VR 訂閱服務，為 VR 產業帶來了全新的內容商業模式。這項服務不僅創造更多 VR 應用需求，還有助於開發者更接近消費者。在經歷了疫情挑戰後，VIVEPORT 仍持續成長和擴充內容，並在虛擬場域方面占據主導地位。

VIVEPORT 除了在環保方面實現由實體轉向虛擬平台以減少資源消耗，還強調在永續領域中的平等和心靈健康。在上架內容之前，必須符合 VIVEPORT 的《內容準則》，並避免內容涉及種族、膚色、社會階級、語言等歧視。在產品上架後，VIVEPORT 持續監控以確保不違反相關規定。HTC 和創作者攜手合作，致力打造高品質的虛擬內容環境。

● VIVE ORIGINALS

HTC VIVE ORIGINALS 是屬於 HTC VIVE 旗下的自有內容品牌，其主要業務為開發原生 IP、製作和發行 IP 原創內容，並且探索 VR 電影、藝術、動畫、音樂、文化典藏、文創娛樂等產業發展。為了提供更多元化的 VR 解決方案，HTC VIVE ORIGINALS 持續培育跨領域的創作團隊，建立 VR 技術規格標準和製程的標準作業流程。在創造產業價值方面，除了藉由跨領域內容的公播授權、展覽和藝術典藏交易等新創商業模式實現獲利，還積極爭取政府影視投資的合作機會。此外，HTC VIVE ORIGINALS 透過內容群聚 VIVE Reality 生態圈，利用新興科技讓生活變得更加創新和富有想像力，以創造豐富的文化生活。

HTC VIVE ORIGINALS 的品牌願景是「創造人們在虛擬世界裡具文化價值的娛樂體驗」，其主要發展方向包括內容產出、商務產值、解決方案和元宇宙平台四大主軸。透過 VR 技術、結合典藏文化藝術和記錄影視音內容，HTC VIVE ORIGINALS 更加緊密地連結了虛擬世界和現實世界之間的關係。

● 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 Arts 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。

VIVE Arts 致力於結合尖端科技與藝術文化，讓藝術文化能打破地理的限制，觸及到全球每一個角落，提供觀眾全新的體驗方式。透過不斷突破技術，並與頂尖藝術家、美術館及文化機構一同創造沉浸式的展覽與藝術品。自 2017 年開始，已超過和 50 個藝術文化機構合作，包括倫敦泰特現代美術館、維多利亞和阿爾伯特博物館、巴黎羅浮宮、橘園美術館、奧塞美術館、美國自然科學博物館、台北故宮博物院、新加坡藝術科學博物館和威尼斯雙年展等。

VIVE Arts 將不斷突破過去的限制與框架，與世界頂級博物館、文化機構及藝術家合作，大膽玩轉藝術、創造文化，並藉新興科技加速連結世界各地，對外展示藝術的同時，也同時展現我們的技術實力，奠定 HTC 的卓越影響力。

健康醫療

● DeepQ



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，藉由數位科技、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。這是一個融合了深度學習、機器學習和自然語言處理等技術的平台，透過這些技術的應用，為客戶提供多種智慧化解決方案。

DeepQ 人工智慧平台內建數種 AI 模型，藉由最佳化訓練環境、全自動參數調整和簡單的使用者界面，大大降低了學習門檻和 AI 模型的訓練成本。醫生可快速訓練 AI 模型，輕鬆地跨進醫療影像 AI 的領域。

醫療 AI 的應用更體現在便民的智慧醫療層面，DeepQ 經由 AI 聊天機器人與公衛輔助系統，幫助民眾獲得疫情即時資訊、就醫相關問題、提醒民眾看診、宣達衛教資訊、提供用藥觀念等，都可以讓健康醫療更聰明也更便民。

● Medical VR

HTC Medical VR 團隊致力於將虛擬實境應用於醫學教育及臨床應用，提升學習效果、醫病溝通及醫療品質，並推動全球醫療 VR 生態系發展。他們與開發者合作，在實際場域中落實醫療創新科技虛擬實境，已與多所醫院與大學建立成功世界級標竿，共同打造世界頂尖虛擬實境醫學教學中心，提升醫學教育訓練水平。除了已應用在醫學教育、臨床應用上，透過 VR，從解剖生理教學、客制化 VR 學習教材開發、臨床技能訓練、藥物開發、疼痛管理、到復健等應用都能幫助學生實習、老師教學、人員訓練及醫病溝通等，顯著提升學習成效及醫療品質。

目前 Medical VR 主要產品包含可協助開發 VR 教案的 Virti 平台、可提供人體解剖實習的 3D Organon、VR 訓練與導入計畫等

G REIGNS、智能裝置

HTC Desire 22 pro 於 2022 年 6 月發表，具備在延伸實境 (XR) 裝置上執行或取得 2D 與 3D 內容的能力，是通往 VIVERSE 最簡單的途徑，同時以令人驚豔的劇院級顯示器、優異效能與 AI 輔助相機，提供出色的智慧型手機體驗。使用瀏覽器造訪 VIVERSE 中的元宇宙社群，或將 HTC Desire 22 pro 與 VIVE Flow 配對，在 VR 中進行探索。透過螢幕投放，使用者可以在存取行動應用程式的同時串流媒體，沉浸在私人的劇院體驗中。



Desire 22 pro 的清晰 1080 x 2412 解析度，以及 120 Hz 的流暢畫面刷新率，能以令人驚豔的清晰度呈現影像、影片和遊戲內容。使用 VIVERSE，您可以在沒有 VR 頭戴式顯示器的狀態下享受豐富的元宇宙體驗，它是您進入跨平台協作、虛擬活動、娛樂等內容的管道。4520 mAh 電池可支援各種 VIVERSE 體驗及其他多樣功能，為您的 VIVE Flow 或其他連線裝置提供快速充電、無線充電，甚至是反向充電，讓您在虛擬與現實間順暢切換。

2022 年，G REIGNS 持續以 O-RAN 架構在 5G 企業專網產業中深耕，以領先產業之技術為基礎，致力於 5G 專網的軟硬體網路優化與整合，同時亦強化與創新虛擬世界與現實世界的連結。

G REIGNS 推出了 Reign Core 系列可攜式 5G 企業專網，可覆蓋半徑為 40m，且擁有超低延遲及超大頻寬，目的是可快速、可靠的讓企業導入 5G 專網，只需 30 分鐘即可完成佈建 5G 網路。G REIGNS 的 5G RAN 軟體解決方案具備高功率室外站與小功率室內站選擇，可靈活搭配以滿足大場域覆蓋，高可靠度傳輸與交互能力使 5G 網路能應用在更多元的場域及使用情境，此解決方案適用於展覽、演示、教育、應用開發等用途，其優勢是降低企業數位轉型的門檻，以最簡易的建置架構與最有效率的建置成本，導入 5G 專網並讓企業可進行場域的實證。根據客製化的需求，G REIGNS 除了可攜式系列產品以外，更大的重心是放在專案的客製化，以及二十年以上通訊軟體的研發與設計能力。採用 G REIGNS 的 5G RAN 軟體解決方案，企業可享受穩定、高效且安全的 5G 網路，並為企業的業務提供更多元的發展機會。



財務績效速覽

2022 年 HTC 全年合併營收為 44.1 億元，合併營業毛利為 17.3 億元，合併營業毛利率為 39%，營業利率為 -100%，稅後淨利為 -34 億元，每股稅後盈餘（LPS）為 -4.13 元。2022 年度雖因出貨量減少，致營收減少，然由於產品組合變化，2022 年度毛利及毛利率均優於前期；此外，基於 2022 年度全球疫情逐漸趨緩，行銷廣告活動及費用增加，致 2022 年度稅前損失較前期增加。

	單位	2020	2021	2022
營業收入	佰萬元	5,806	5,253	4,409
營業成本	佰萬元	4,241	3,617	2,679
營業費用	佰萬元	7,956	5,752	6,134
所得稅費用	佰萬元	(4)	(3)	(2)
員工薪資福利	佰萬元	5,267	3,777	3,700
盈餘分紅（股利股息）	元	0	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

產品生產狀況：虛擬實境及 5G、智慧型手機和智能裝置（含配件）

年度	產能（千台）	產量（千台）	產值（佰萬元）
2020	7,300	478	3,413
2021	7,470	438	3,112
2022	7,130	336	1,813

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之數量

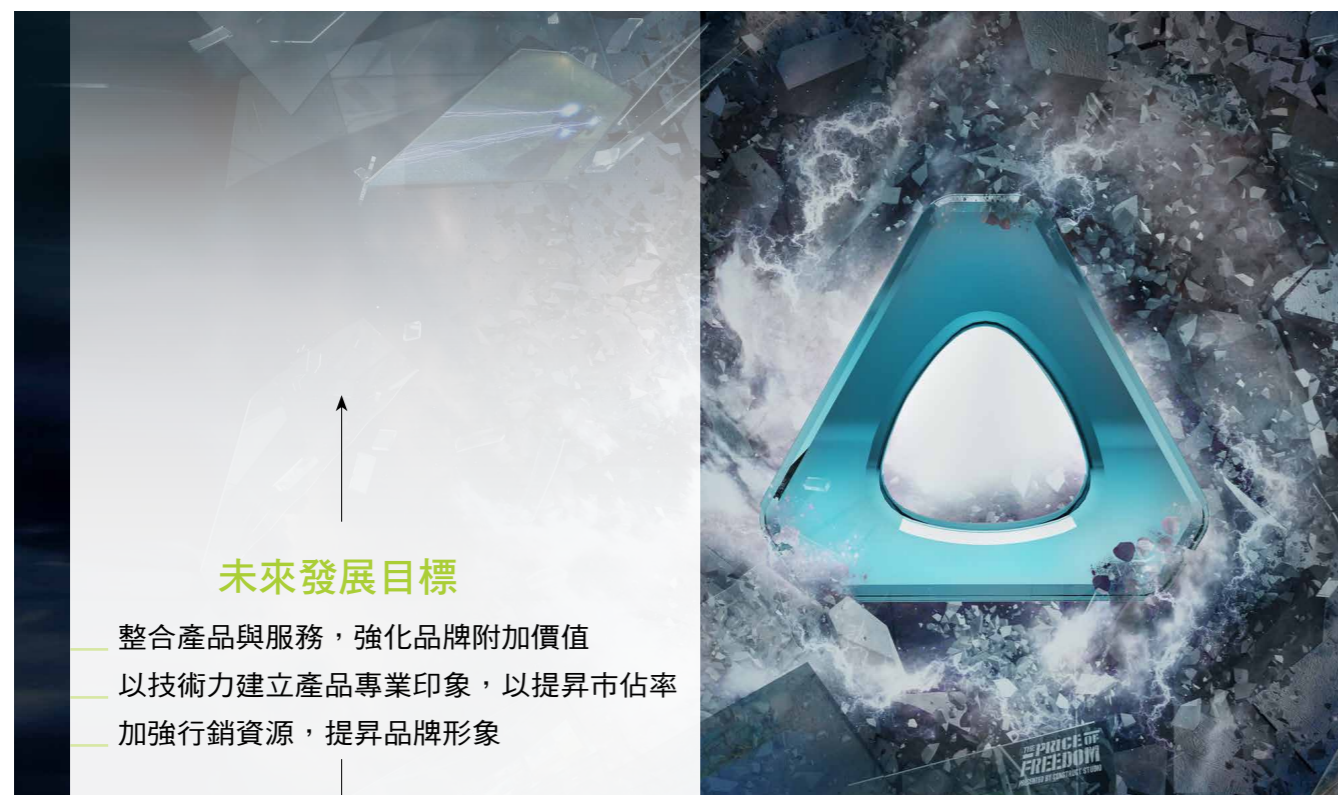
產品銷售狀況：虛擬實境及 5G、智慧型手機和智能裝置（含配件）

年度	內銷		外銷	
	量（千台）	值（佰萬元）	量（千台）	值（佰萬元）
2020	168	978	1,559	4,436
2021	90	631	940	4,344
2022	37	260	400	3,753

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，進入 HTC 版本的元宇宙 VIVERSE，讓消費者的完美體驗站在最前線。

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，進入智能裝置與虛擬實境的領域，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，運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。我們尋找客戶需求的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 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，2018 年我們稱此願景為 VIVE Reality，亦即今日的 VIVERSE。

我們努力實踐 VIVERSE，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、平台、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 VIVERSE 願景，創造出更美好的新世界，使未來更值得期待。

VIVERSE 願景的實踐，建立於三大支柱上：

人文

我們創新的核心是以人為本。
我們致力於尋找人們、企業與社會的需求，並擴展全新的視野，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 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。

「謙和智慧」(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 VIVERSE 的願景。

VIVE 品牌標誌的等邊三角代表著我們的願景，分別代表人文、科技與想像。其中心則象徵 VIVERSE 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。VIVERSE 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。

我們從打造全球頂尖的智慧型手機，擴展至智能裝置、虛擬實境、5G、區塊鏈和元宇宙，同時我們以創新概念及夢想的力量，為 HTC 的品牌故事注入新的活力，並拓展至新的消費族群。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。
- **擴大市場族群**：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並解決遇到的挑戰。
- **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 透過為使用者及企業提供專屬的虛擬實境應用內容及創建 HTC 的元宇宙 -VIVERSE 來幫助建立內容開發者的生態系統，VIVE Wave 平台則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。

HTC 響應 SDGs 目標與實績

聯合國永續發展目標

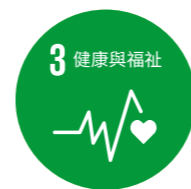
2015 年，聯合國通過了 17 項永續發展目標，這些目標不僅確保了和平與繁榮，還為未來 15 年的具體目標制定了藍圖，為實現永續發展指引了方向。這是一個全球性的中長期行動呼籲，旨在促進企業、政府和社會的責任與力量，實現更加永續的未來。

HTC 深知自己的世界公民身份，因此我們一直在努力實踐聯合國永續發展目標。我們將 SDGs 納入企業經營和業務發展規劃，確保實現性別平等，讓女性員工擁有權力和福利，同時在生產過程中關注綠色永續，實現負責任的消費和生產。此外，我們也與外部機構合作，研發提高健康醫療品質的產品和服務，利用創新技術促進所有年齡層人民的良好健康和幸福。我們與不同領域的團隊建立多重夥伴關係，加速實現目標的執行，一同攜手促進人類美好生活，達成永續世界願景。

HTC 關注目標

HTC 一直關注聯合國 SDGs 永續發展目標，內部推展目標以營運影響為出發點，致力於實現 SDG 5 (性別平等)、SDG 6 (環境品質)、SDG 7 (可負擔能源)、SDG 12 (責任消費與生產)、SDG 13 (氣候行動) 等目標。並不斷努力實現多元族群平等，尤其關注 SDG 5 (多元平等) 的推動，詳細推動情形請參閱報告書各章節。

對外 HTC 以自身技術與定位透過各事業部推展 SDGs，主要關注 SDG 3 (健康福祉)、SDG 4 (教育品質)、SDG 8 (就業與經濟成長)、SDG 9 (工業化、創新及基礎建設)、SDG 12 (責任消費與生產) 以及 SDG 17 (全球夥伴)。此外，HTC 長期以來一直支援、贊助宏達基金會，致力於實現 SDG 1 (消除貧窮) 及 SDG 4 (教育品質) 等目標。這些努力顯示了 HTC 對 SDGs 的重視和承諾，並持續在實踐中不斷進步成長。



目標 3：確保健康的生活方式促進各年齡人群的福祉

在現今快速變遷的醫療科技環境中，不斷創新和發展便民醫療服務已經成為不可或缺的一部分，HTC 發揮技術造福人群，為人類的健康醫療帶來更完的解決方案。HTC DeepQ 與疾管署、彰基醫院、奇美醫院等機構合作開發的 Linebot，以 AI 技術為基礎，提供多元化的醫療服務，旨在提高人們的生活質量和幸福感。未來的醫學教育也需要融合現代科技，透過 DeepQ AI Platform 的引入，讓醫生和病人能夠更快、更準確地診斷和得到治療，為全民健康做出更大的貢獻

● 與疾管署合作開發便民醫療服務

HTC DeepQ 與疾管署合作開發「疾管家 3.0」，提供新冠肺炎相關訊息、預防資訊、政令和衛教宣導等多項功能。截至去年底，疾管家的粉絲人數已超過 1,043 萬人，協助指揮中心有效地進行政策宣導。此外，「Taiwan V-Watch 疫苗接種 - 健康回報系統」可追蹤 COVID-19 疫苗接種後的健康情況。該系統新增了未成年人的劑次和廠牌填寫功能，並開放家長填寫子女的接種紀錄和健康狀況。此外，團隊也與疾管署開發了「校園流感疫苗電子化系統」，已於 2022 年試辦全台 22 個縣市、381 所學校，讓學生和家長可以即時掌握接種相關時程和資訊，並優化接種流程與電子化紀錄。



目標 3：確保健康的生活方式促進各年齡人群的福祉

● HTC DeepQ 攜手奇美與彰基醫院提供民眾多元醫療服務

HTC DeepQ 與彰化基督教醫院攜手合作推出全台首創的「蘭醫師」Linebot，以 AI+ 區塊鏈技術為基礎，橫跨 10 家醫院提供全面照護，提供民眾實地、視訊、電話多元就醫混合門診。截至 2022 年底，「蘭醫師」的好友總數約為 33,000 人。

此外，HTC DeepQ 與奇美醫院於 2022 年 6 月攜手合作推出「奇醫管家」Linebot，旨在提供更便捷且快速的奇美醫院各院區醫療服務，包括預約掛號、查詢看診進度、看診提醒、COVID-19 疫苗預約、自費核酸檢測、領藥進度、預約慢箋領藥、探病預約、急診訊息等便民功能。截至 2022 年底，總好友數約為 7,500 人。



● 人工智慧平台 DeepQ AI Platform

未來的醫學教育需要倚靠現代科技，而為了加速醫療相關人工智慧的導入，HTC 健康醫療事業部 DeepQ 於 2019 年 9 月推出了醫療應用「DeepQ AI Platform」。可讓醫生即可自行訓練 AI 判定醫學影像，更可在不需投資高昂的硬體成本下，於雲端開發 AI 模型。在 2022 年，新版本增加模型落地和後台管理、模型優化和再訓練功能，並與新光醫院人工智慧研究中心合作，研究開發醫療影像鑑別，以增進服務品質。



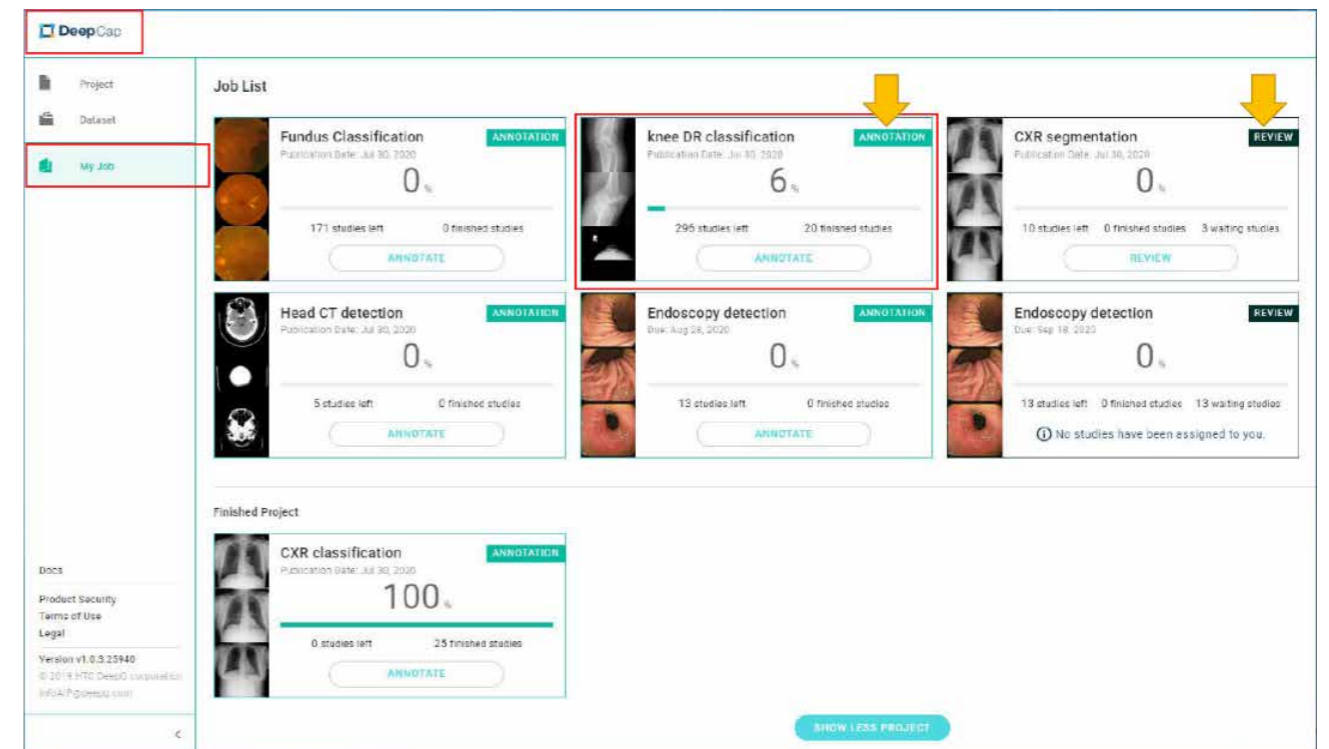
分類影像
依影像特質辨識影像類別



偵測物件
偵測影像中目標物件位置



分割物件
分割出影像中的目標物件



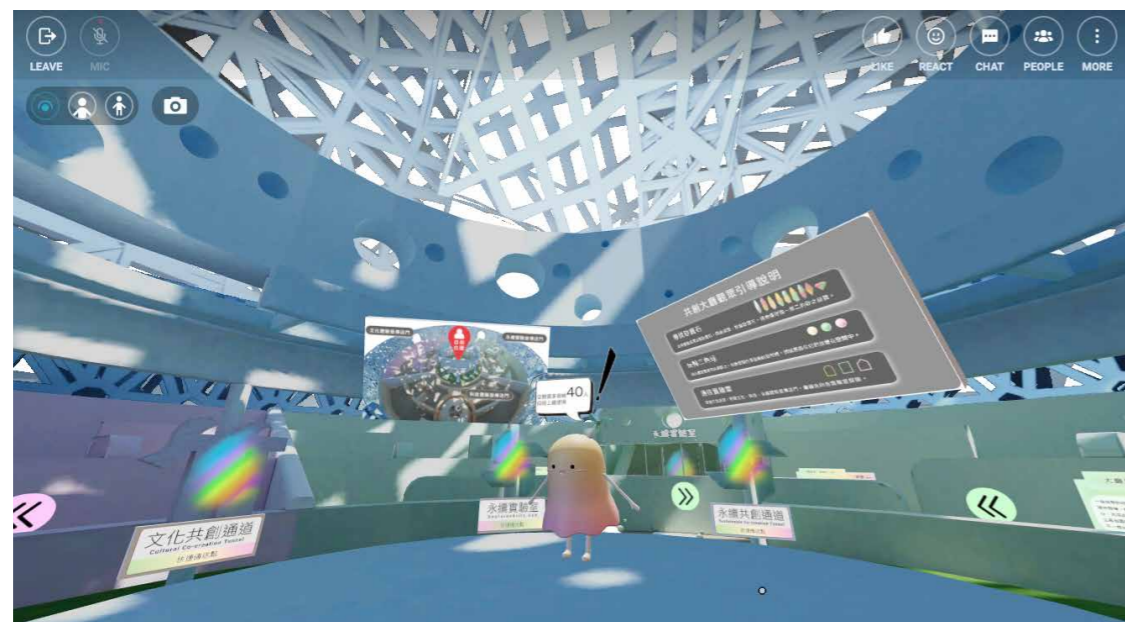


目標 4：確保包容和公平的優質教育

教育是社會包容和公平的基石。在數位時代，教育更趨向多元、互動和整合，也因此 SDG 4 強調優質教育的重要性，新竹市文化局數位雙生科普實驗室計畫和藝術家曾吳的《Of Whales》作品，透過虛實整合和 UIUX 設計，展示了科技、文化和永續性的重要性，並呼應了目標 4 的核心價值。這些創意為未來教育和社會帶來更多可能性

● 新竹市文化局數位雙生科普實驗室計畫

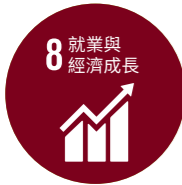
這個科普實驗室的觀眾為 6-12 歲的學生，它結合了虛擬和現場環境的互動，以及兒童、青少年和網路社群的參與，並且利用軟硬體整合和 UIUX 設計，讓觀眾能夠使用、分享和共同創造。這個實驗室將展示新竹市的科技、文化和永續性，並凝聚新世代的 DNA，傳遞更美好的未來。



● 富永續環境教育意義的 VIVEArts 藝術作品

美國電影製作人和藝術家曾吳（Wu Tsang）的作品《Of Whales》，這個作品以《白鯨記》為靈感，從當代視角展開反思，探索海洋這個主題。曾吳與法國工作室 Albyon 合作，採用了 Unity 遊戲引擎創作，該作品在一張 16 公尺高的 LED 螢幕上播出，能夠連續播放。這樣的設計呼應了抹香鯨晝夜循環的遨遊和深海潛伏，更採用了由下而上的蓄勢角度，對鯨魚的視角進行了充滿詩意的詮釋，讓觀眾每次與之相遇都能擁有全新體驗。觀眾可以從這個作品中反思小說裡種族、勞動之間的不平等，以及人類對自然環境的侵略。





目標 8：促進包容且永續的經濟成長

「促進包容且永續的經濟成長」一直是全球的共同目標，而創新科技的發展為我們帶來了解決方案。VIVE ORIGINALS 以 BEATDAY 元宇宙品牌，成功地為觀眾帶來了全新的娛樂體驗，同時促進了台灣虛擬實境娛樂產業的發展。透過與其他不同領域的品牌跨界合作，展現了多元應用的可能性，並打造了一個全新的社群娛樂生態。BEATDAY 不僅是對於娛樂產業的一大突破，更是對於實現包容且永續的經濟成長目標的一個重要貢獻。

● 創造品牌價值，全新 BEATDAY 娛樂體驗元宇宙



為了顛覆人們對文化的認知，VIVE ORIGINALS 利用創新科技，打造了全球首個音樂元宇宙品牌 BEATDAY，不僅提供觀眾全新的娛樂體驗，還促進了台灣虛擬實境娛樂產業的發展。此外，VIVE ORIGINALS 還將 BEATDAY 提升到元宇宙的層次，讓觀眾在 BEATDAY 中體驗元宇宙的精彩和豐富。

透過觀賞元宇宙演唱會，觀眾可以減少疫情期間的聚集風險，同時減少實體活動的能耗和運輸碳排放，有助於促進環保效益，同時享受娛樂。例如 2022 年度 BEATDAY 與時尚雜誌、余文樂 NFT「ZombieClub」的合作，不僅在內容上跨域共創，更展現容積攝影技術的多元應用，製作團隊特別打造了喪屍風格的專屬場景；孫盛希《jagi》演唱會結合七夕主題，BEATDAY 升級了平台社群功能，新增交友配對玩法，首創在元宇宙中結合優質娛樂內容與自由社交功能，建立元宇宙社群娛樂新生態；徐佳瑩的元宇宙演唱會表現出三 A 等級畫質，並融入超現實的表演特效，突破傳統線上演唱會框架。



目標 9：建立具有韌性的基礎建設且永續的工業並加速創新

在全球化和數位化時代，創新是企業所追求的目標之一。經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫透過元宇宙市場的機會，並整合 5G、AIoT 和 XR 等技術，以元宇宙虛擬造鎮概念推動示範性服務，希望帶動全新商機和價值。HTC VIVE 推出的首套虛擬製作系統套件 - VIVE Mars CamTrack，帶來方便、實惠和專業的特點，讓虛擬製作變得更加容易，成為台灣元宇宙創新生態系的重要一環

● 參與經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫



元宇宙市場提供了解決台灣軟體領域問題的機會，如市場較小和品牌知名度不足等。「高雄元宇宙創新服務應用計畫」結合 5G、AIoT 和 XR 等技術，並以元宇宙虛擬造鎮概念推動示範性服務，希望創造具備技術整合創新和商業永續經營之元宇宙生態系，帶動從高雄擴散到全球的元宇宙新興產業價值。在關鍵技術研發與整合上，參考元宇宙七層關鍵結構，提出多項開發與整合項目，包括金流整合技術、開放式平台、影像捕捉拍攝技術、全景直播技術、動作表情捕捉及基礎建設整合等，讓各界皆能進入元宇宙世界，創造全新商機。

● VIVE Mars CamTrack：虛擬製作解決方案

在傳統影業中，無論是好萊塢或獨立製片，若需製作虛擬影像，拍攝場景建置經常是高預算、高成本。製作團隊及設備得移動至世界各地片場、建置場景及電力，皆斥資不斐。HTC VIVE 推出首套虛擬製作 (Virtual Production) 系統套件 - VIVE Mars CamTrack 是一款能夠幫助虛擬製作更加輕鬆的解決方案，隨插即用，毋需額外安裝，相當輕巧且易攜帶，還可以在多種拍攝環境下使用。此外，它的價格實惠且包含專業級功能，讓虛擬製作變得更加容易。支援多機拍攝追蹤，最多可支援三個攝像頭，並提供簡單的工具來校正相機偏移或鏡頭透視變形。最強大的功能是可藉由同步鎖定 (Genlock) 和時間碼 (Timecode) 設定，支援真實和虛擬演員間影像同步輸出，並透過強固系統走線及強大信號，降低信號延遲。VIVE Mars CamTrack 是一個非常優秀的虛擬製作工具，它讓虛擬製作變得更有效率，在成本上也更加容易控制。關於 2022 年 VIVE Mars 成就請參閱我們的精彩影片：
<https://www.facebook.com/watch/?v=1617243872063829>



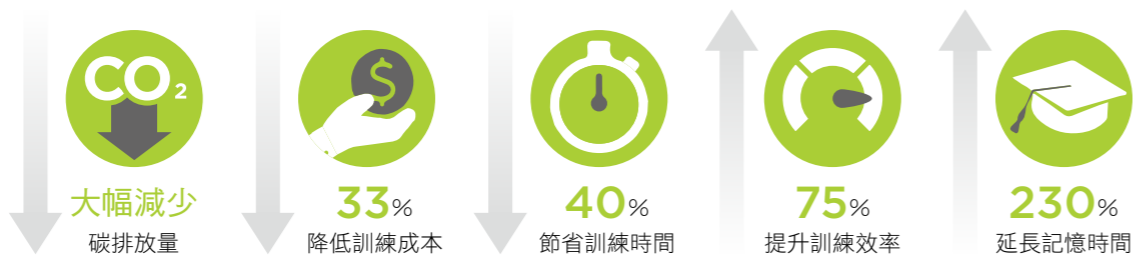
17 全球夥伴

目標 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

HTC Medical VR 作為一家致力於推動 VR 技術在醫療教育中的應用的公司，積極與台灣頂尖醫院、學校和企業合作，透過創新的 VR 教學方式，培育醫療人才和推動永續發展。例如，我們與亞洲大學護理學院合作推動 SDGs 元宇宙計畫，與新光醫院合作建立醫療元宇宙等，皆是展現 HTC Medical VR 在促進多元夥伴關係、推動永續願景方面所做出的積極貢獻

● HTC Medical VR 培育專業全球醫療人才

HTC Medical VR 與台灣頂尖醫院和學校合作，結合開發者 Virti VR 教案平台，2022 年舉辦 70 場工作坊，培育 2,000 多名醫事人員和學生使用者，產出 160 個高品質教案。此外也與 7 家醫學中心合作，運用 VR 教案訓練臨床技能、跨團隊整合照護、醫病溝通等，以提升病人安全和醫療品質。Virti 平台可提升學生學習效果和信心，並能客觀評估學習結果和輔導介入方式，擴增老師的教學能力。



老師們可輕鬆用 Virti VR 教案開發平台製作 VR 互動教材，提升學生學習成效



臺北醫學大學營養學院與 HTC Medical VR 共同舉辦營養元宇宙工作坊，突破營養教育及產業應用，學習培養自製專業元宇宙教材



臺中榮民總醫院與 HTC Medical VR 舉辦元宇宙工作坊，透過 Virti 的人工智慧與遊戲化技術提升學習記憶，協助增進醫療品質

目標 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

● 與亞洲大學護理學院合作推動 SDGs 元宇宙計畫

HTC Medical VR 與亞洲大學護理學院攜手推動永續發展 SDGs 元宇宙計畫，共同培育 VR 元宇宙相關人才、舉辦教學活動和產研合作。合作成立了「護理元宇宙基地」，開辦元宇宙教材開發工作坊，使用 Virti VR 教案製作平台。這種創新的 VR 學習方式，讓學生可以預先培養技能和同理心，並將老師的經驗永久傳承。也推廣至其他學院，開辦永續發展元宇宙微課程，並於年底舉辦了「開拓護理教學新紀元：元宇宙∞永續發展 SDGs」研習暨工作坊，230 人參與分享推動實務經驗，擴大永續發展成效。



● HTC Medical VR 與新光醫院合作建立醫療元宇宙

新光醫院與 HTC Medical VR 合作，創造了 VR 醫療元宇宙，解決 COVID-19 疫情下跨團隊訓練的挑戰。透過多款 VR 教案，提供 360 度虛擬訓練環境，幫助呼吸治療師及護理師了解在照護過程中的角色與關鍵流程。VR 技術可節省資源，並提升重症加護病房的醫療照護品質，50 多名接受 VR 醫療訓練的醫護人員滿意度大幅提升至 95%，且測驗成績平均進步 10 分以上，顯示 VR 技術為醫療訓練帶來重大的改變和提升。



永續管理



我們的永續承諾

HTC「永續發展(ESG)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。本永續發展政策有助於 HTC 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



註：完整 HTC ESG 委員會組織架構請見 P49

年度 ESG 績效

ESG 面向

2022 年績效

公司治理

44.1 億元

HTC 年度總營收為 44.1 億元，並持續降低營業成本及費用

23.6 億元

HTC 對研發資源的投資約佔營業收入的 54%

21-35%

第 8 屆 (110 年度)、第 9 屆 (111 年度) 公司治理評鑑，評鑑結果為 21% 至 35%

ISO 27001
ISO 27701
ISO 27799

DeepQ 獲得推薦發證，HTC 總部擴大 ISO 27001、ISO 27701 驗證範圍並取得證書

環境

100%

ISO 14001 廠區覆蓋率，全公司整體覆蓋率達 40%

494,933 元

2022 年度回收金額達 494,933 元，回收率也上升至 84.22%

158,102 度

2022 年太陽能發電持續運轉，累計總發電度數更達 798,505 度

164,884 度

配合當年度節電措施所省下用電度數，並 100% 達成當年度節約用電 1% 目標

12,264 噸

2022 年雨水回收與生活污水回收量，為節約水資源盡一份心力

社會

3.9 分

HTC 透過問卷每年調查製造員工滿意度，2022 年調查結果為 3.9 分，優於 2021 年 3.77 分

5大 核心職能

建構系統化的學習發展藍圖，整合內外部訓練資源，讓同仁具備足夠的專業知識與技能，以應對未來的挑戰。

無

2021 年度無違反客戶隱私權或遺失客戶資料的情形

永續成就與榮耀

HTC 入選富時永續指數成分股

目前全球有三個主要的 ESG 指數可作為投資者對公司在環境、社會、治理等相關議題上表現的參考指標。其中，富時永續指數 (FTSE ESG Index) 包含 ESG 三大主軸、14 個主題，以及超過 300 個評比項目。



CDP -Climate Change : 管理等級

2022 年度 HTC 於氣候變遷問卷評級，在全球約 14,000 家受評比的企業中，達到管理等級 B 級的肯定 (國際平均級別為 C 級)。

CDP -SER : 領導等級

2022 年 HTC 於 CDP 供應鏈議合評價 (Supplier Engagement Rating ; SER)，在全球約 17,000 家受評比的企業中，達到領導等級 A- 級的肯定 (國際平均級別為 C 級)。

公司治理評鑑

HTC 非常重視公司治理和營運透明度，因此我們按照相關法令，如《公司法》和《證券交易法》等，制定了公司治理架構，以保障利害關係人的權益。同時，我們也持續提升管理績效，確保公司能夠有效地達成營運目標，我們參與臺灣證券交易所第八屆 (110 年度) 及第九屆 (111 年度) 公司治理評鑑結果為 21%~35% 之級距。此外為了更好地實現營運目標，我們建立了全面系統化的 ESG 執行體系，以保障投資人和其他利害關係人的權益。

HTC 獲 2022 年 TCSA 臺灣企業永續獎肯定

HTC 榮獲 2022 年 TCSA 臺灣企業永續獎的「企業永續報告類 - 資訊及通訊傳播業 - 第二類銀級」獎項。該獎項由臺灣永續能源研究基金會主辦，旨在鼓勵企業提高永續發展議題的品質和治理資訊揭露的量，以強化企業對維護永續發展、友善環境和公益社會的重視和投入。今年有 424 家企業參加了第 15 屆 TCSA 臺灣企業永續獎，比去年增長了 29%。自該獎項成立以來，已有 581 家企業參與報名，占臺灣上市公司市值的 76%，其年度營業額及政府預算總和高達 36.13 兆，約為我國 2021 年 GDP 的 167%。

HTC 元宇宙綠生活

HTC 致力於推動淨零綠生活，並積極響應臺灣 2050 淨零轉型 12 項關鍵戰略之一。為了實現這一目標，HTC 在多個方面推廣綠色生活，包括綠色飲食、綠色消費、綠色辦公、綠色居家、綠色旅遊等五大面向。同時，HTC 還善用虛擬實境技術，減少生活碳足跡，鼓勵使用者一起實踐綠色理念。例如，HTC 積極向外推廣綠色工作，例如在會議上優先使用遠端視訊，並推廣虛擬訓練平台 Virti、虛擬會議 VIVE Sync 等工具，希望能夠影響更多企業邁向永續發展之路。

為了減少碳排放，提倡綠色交通運輸，提供充電樁給電動車、零碳排的腳踏車停車區、方便通勤的接駁車等，同時利用 VR 技術結合文化藝術等內容，打造結合虛擬實境的綠色生活，為全球觀眾提供嶄新的永續體驗。HTC 並參與環保署首次辦理「Let's Go Green 淨零綠生活競賽」，獲得入圍獎佳績。透過這些努力，HTC 不僅推動淨零綠生活，也貢獻力量於創造綠色生活產業鏈。



ESG 委員會

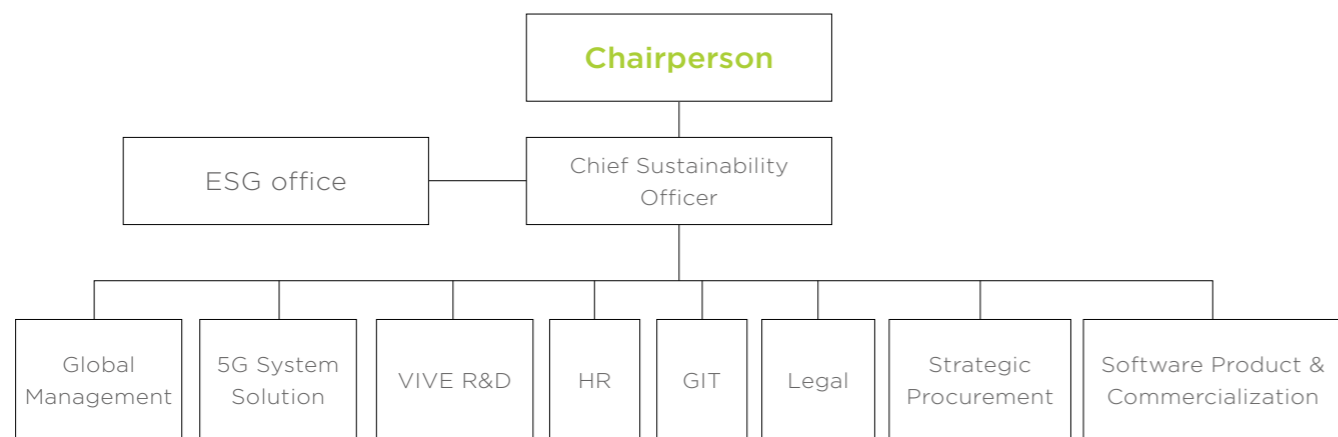
2022 年初，HTC 將原企業社會責任委員會 (CSR 委員會) 提升為 ESG 委員會，由王雪紅董事長擔任委員會主席，任命陳慧怡資深副總為永續長，相關權責單位高階主管為委員，該委員會負責經濟、環境和社會主題之決策，並成立永續辦公室為專職單位，負責規劃及指引公司「永續發展 (ESG)」相關的執行運作，擔負起 HTC 與外部利害相關人，包括重要供應鏈夥伴的溝通及意見回饋處理工作，亦定期向 ESG 委員會報告相關議題的趨勢、影響與執行績效，委員會下展開各個工作小組以因應 ESG 多方面議題，串接各部門永續發展目標，藉由明確的組織與分工，期望兼顧經濟、環境、社會等面向，以實際作為在日常營運中落實企業永續經營。

董事會負責督導 HTC 整體的 ESG 管理方針、策略與目標制定及重大決議並監督 ESG 管理機制之有效運作，由永續長每年至少一次向董事會報告，ESG 委員會於 2022 年 3 月召開第一次委員會議，於會議中決議當年度 HTC 的 ESG 重點規劃項目，並決議由委員會成員指派專責代表，成立永續發展執行小組負責 ESG 重點工作事項推展，每兩週進行審查會議，檢視各專案進展。

ESG 委員會每年至少一次向董事會下審計委員會報告，上一年度 ESG 重大議題、與各利害關係人溝通情形、執行績效以及當年度策略目標，2022 年的重點專案包含淨零路徑規劃與策略、氣候變遷風險評估及因應措施、永續會計準則指標資訊揭露、產品碳足跡盤查與查證，以及溫室氣體盤查及查證時程規劃。2023 年重點專案正逐步進行中，包含：組織作業全面無紙化、數位化與最佳化、碳管理平台建置、經濟部工業局專案 - 以大帶小低碳及智慧化升級、並預計於下半年導入內部碳定價。

為了強化同仁對於 ESG 的認知，永續辦公室發行兩份電子報：「ESG Office Newsletter」和「ESG Office Weekly News」。前者不定期發佈公司在 ESG 領域的重要資訊，例如永續榮耀與肯定、永續報告書亮點等，深植 ESG 意識於公司內部；後者則每周發送國內外 ESG 相關的熱門新聞，如淨零碳排、碳費徵收、CBAM、綠能等，以方便同仁追蹤 ESG 議題的最新進展。這些舉措有助於公司推動 ESG 相關政策和目標。

HTC ESG 委員會組織架構



ESG 議題管理流程與導入系統

HTC ESG 議題管理以重大性分析作為編撰永續報告書、擬定長期永續目標與利害關係人溝通上的重要方針。在重大性分析中採用 GRI 準則與 AA1000 AP 2018 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，回應利害關係人需求，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。

步驟 1

了解組織脈絡

本年度整體 ESG 議題管理流程與去年相同，但細節稍有改變，以符合 GRI 2021 之重大主題產出原則：HTC 首先依據產業及營運活動，與本公司的互動、依賴度、責任、關注度、影響力等指標，以多元觀點評估利害關係人，鑑別出 2022 年度 8 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 供應商/承包商、(3) 消費者/客戶、(4) 股東投資人、(5) 學術單位、(6) 社區居民、(7) 媒體 & 非政府組織、(8) 評比機構。

除利害關係人外，同時考量產品服務與營運活動、與價值鏈之商業關係、與 HTC 相關之利益實體 (包含子公司與關係企業)、及永續性脈絡與人權議題等，決定本報告書之主要框架與揭露方向。

步驟 2

鑑別實際及潛在衝擊

永續辦公室再依據 GRI、SASB 指標、國內外企業趨勢、同業永續報告書重大議題……等指標，篩選關注之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 19 項與本公司高度相關之永續議題，依新版 GRI 3 規範設計《HTC 永續議題調查問卷》進行調查，問卷內容區分正面/負面衝擊 (以嚴重性、可能性、人權評估負面衝擊的顯著程度；並以規模及範疇、可能性評估正面衝擊的顯著程度)，為便於利害關係人填寫，除針對問卷內容提供填寫說明，問卷內所有問項皆選用衝擊度、可能性兩大指標，以五級分方式提供給利害關係人填寫，以鑑別可能或是已發生的衝擊。HTC 廣發問卷給各利害關係人，共計回收有效問卷 168 份，並統計各類利害關係人人數以作為權重調整的基石。在調整權重方面，以各利害關係人比例不超過三分之一為原則調整，以防止因某類型利害關係人占比較高產生偏誤。

步驟 3

評估衝擊的顯著程度

在產生出正面及負面衝擊各 8 項候選重大主題後，內部舉辦重大主題討論會議，永續長亦列席參與討論，依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，與對經濟、環境和社會的正面、負面或潛在影響，鑑別排序出年度重大主題。

排定最顯著衝擊的優先報導順序

經永續辦公室篩選與排序後，共獲得「循環經濟與產品生命週期」、「誠信經營」、「資訊安全與隱私保護」、「能源管理」、「客戶隱私與健康安全」、「法規遵循」、「公司治理」、「創新管理」等 8 項重大主題，並加強揭露 GRI 2021 核心精神之一的「人權、多元與包容」，本年度共產生出 9 大重大主題。在確認重大主題項目後，永續辦公室彙報結果至審計委員會以呈報董事會，並做為本年度永續報告書之資訊揭露主軸，以回應利害關係人對 HTC 重大議題的關注。

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 ESG 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 ESG 揭露的範疇。

此外，為確保 ESG 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匯報 ESG 年度管理績效與下一年度執行目標。



與 ESG 相關管理系統及相關倡議

綠色產品管理系統

HTC 總公司及工廠均取得並維持 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統證書，並要求供應夥伴與我們共同遵守「有害物質管理規定」，以降低產品有害物質。

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；進行能耗驗證，以符合美國及加拿大對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。

產品碳足跡盤查與查證

2022 年導入產品碳足跡盤查流程，並以虛擬實境產品 VIVE FLOW 為標的，進行全生命週期產品碳足跡盤查，並通過 ISO 14067 驗證取得證書。

環境管理系統

我們致力於將營運對環境的影響降至最低，已於桃園工廠建置 ISO 14001 環境管理系統，取得並維持 ISO 14001:2015 年版的證書，工廠覆蓋率達 100%，全公司整體覆蓋率達 40%，並透過 PDCA 管理循環原則，使管理系統符合環保法規要求、實現環境目標並提升環境績效。截至 2022 年，未有裁罰記錄。

能源管理系統

我們導入了 ISO 50001 能源管理系統，有計畫地推行能源管理，並成功取得了 ISO 50001:2018 年版的證書，有助於實現企業的永續經營目標，保護能源資源，並應對氣候變遷問題。

資訊安全與隱私資訊管理系統

HTC 引入了資訊安全管理系統 (ISMS) 和隱私資訊管理系統 (PIMS)，並制定了 46 份管理政策和指南，包括隱私保護和資訊安全風險評估，這些政策和指南已經實施在員工培訓、產品開發、廠商管理和資安事故管理等方面。HTC 已經通過 BS 10012、ISO 27001 和 ISO 27701 的驗證。在 2021 年，HTC 已通過 ISO/IEC 27001:2013 和 ISO/IEC 27701:2019 的驗證，並在 2022 年擴大了 ISO 27001 和 ISO 27701 的驗證範圍，再次通過驗證並獲得證書，最新證書效期皆為 2022/08/29 - 2024/08/13。

HTC 集團子公司 DeepQ 長久以來在醫療及 AI 方面深耕，亦十分關注醫療領域的資訊安全與個資保護，已於 2022 年成功導入 ISO 27001/ 27701/ 27799 的驗證，並且通過驗證並獲得證書，最新證書效期皆為 2022/12/26 - 2025/10/31。

職安衛管理系統

為降低員工工作場所的危害風險，防止職業災害的發生，我們於桃園工廠建置了 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，工廠覆蓋率達 100%，全公司覆蓋率達 40%，以防止職業災害，確保工作者的安全健康。在 2021 年工廠實施 ISO 45001 導入與轉版後，已連續 475 天沒有發生職業災害，達防止職業災害，保障工作者安全及健康之目標。

供應商管理系統

HTC 依負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則制定了 HTC 供應商行為準則。除了要求供應商必須簽屬供應商行為準則，管理舉措包含新供應商稽核、關鍵供應商季度評核、年度 ESG 專案以及高風險供應商年度稽核，2022 年取 30% 高風險供應商共計 9 家進行稽核，其中 5 家已檢附 VAP 報告，其餘 4 家已於 2023 年 4 月完成實地稽核。

重大主題與邊界

重大主題矩陣圖（正面衝擊）

發生可能性	高	勞僱、勞資關係	★ 資訊安全與隱私保護	★ 法規遵循 職業安全衛生 ★ 客戶隱私與健康安全管理
	中	社會公益與數位包容 公司治理 薪酬與福利 經濟績效	★ 誠信經營	★ 循環經濟與產品生命週期 ★ 創新管理 ★ 能源管理
	低	★ 人權、多元與包容 水資源管理 氣候變遷因應	供應商環境與社會管理 廢棄物管理 教育訓練與職涯發展	
		對環境 / 社會 / 經濟的衝擊程度		
		經濟	環境	社會

註：標示 ★ 之主題為該年度重大主題

重大主題矩陣圖（負面衝擊）

發生可能性	高	客戶隱私與健康安全管理 水資源管理 供應商環境與社會管理	經濟績效
	中	廢棄物管理 職業安全衛生	★ 資訊安全與隱私保護 ★ 循環經濟與產品生命週期 ★ 能源管理
	低	★ 人權、多元與包容 教育訓練與職涯發展 社會公益與數位包容	氣候變遷因應 創新管理 法規遵循
		對環境 / 社會 / 經濟的衝擊程度	
		經濟	環境 社會

註：標示 ★ 之主題為該年度重大主題

重大主題及衝擊邊界

主題類型	關注議題	GRI 指標	頁碼	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
	誠信經營	205-2、205-3	P.066-068	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	資訊安全與隱私保護	自訂主題	P.070-074	✓		✓	✓				
經濟	法規遵循	2-27	P.068	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	公司治理	自訂主題	P.063-065	✓	✓	✓		✓		✓	
	創新管理	自訂主題	P.075-079		✓	✓	✓		✓		
環境	循環經濟與產品生命週期	306-1、306-2、306-3	P.113-118	✓	✓					✓	✓
	能源管理	302-1、302-4	P.098-100	✓	✓	✓	✓			✓	✓
社會	客戶隱私與健康安全管理	416-1、416-2、418-1	P.080	✓	✓		✓	✓			
	人權、多元與包容	405-1、405-2、406-1、407-1、408-1、409-1、410-1	P.139-144	✓				✓	✓	✓	✓

重大主題異動情形

2021 年重大主題	2022 年重大主題	異動說明
資訊安全 經濟績效 防疫管理 有關環境保護的法規遵循 供應商環境評估 廢棄物 溫室氣體排放 能源管理 客戶隱私 勞雇關係 勞資關係 社會經濟法規遵循 職業安全衛生 訓練與教育	循環經濟與產品生命週期 誠信經營 資訊安全與隱私保護 能源管理 客戶隱私與健康安全管理 法規遵循 公司治理 創新管理 人權、多元與包容	2022 年度將 2021 年原有之 35 項候選主題，經合併精簡後，成為本年度問卷之 19 項主題問項，因此有部分問項已合併，再經由利害關係人以問卷形式排序出當年度各主題重大性。 確立重大主題後，永續辦公室亦達成以下共識：非被選為本年度重大主題之主題，HTC 亦秉持力求揭露之最大限度，以彰顯本公司於致力永續發展之核心價值。

利害關係人議合

股東與投資人

股東及投資人的支持對於 HTC 永續經營具有正面效益

企業客戶

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

消費者

通過提供一流的客戶體驗來建立牢固的客戶關係

員工

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

供應商夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵

承攬商

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

政府機關

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

當地社區

與鄰近區域保持良好關係，提升公司形象

對 HTC 的意義

關切議題

溝通管道頻率

- 財務業務資訊
- 法規遵循
- 營運狀況
- 公司治理
- 風險管理

- 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
- 企業永續
- 人權

- 售前諮詢建議
- 售後產品使用服務
- 產品品質
- 服務品質

- 學習與成長
- 工作環境 / 勞動條件
- 薪資福利
- 健康安全
- 工作生涯發展
- 工作與生活的平衡

- 原物料品質
- 價格競爭力
- 持續平穩的供給
- 供應鏈管理
- 法規遵循
- 技術能力
- 物流 / 運輸協同合作
- 工作環境與衛生
- 機台 / 設備安全
- 碳管理要求

- 施工作業安全與衛生

- 公司治理
- 法規遵循
- 創新產品與服務
- 人權
- 能源與氣候變遷

- 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

- 股東常會
每年
- 年報
每年
- 每月營收公告
每月
- 法人說明會
不定期
- 公開資訊觀測站
不定期
- 投資人關係網站
常設性
- 發言人信箱
常設性

- 客戶諮詢回覆
隨時
- 客戶稽核與客戶問卷回覆
依客戶要求
- 符合客戶對環境和社會責任要求和改善
依客戶要求

- 以下皆每日持續進行中：
- 支援 10 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 60 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
 - 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
 - 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
 - 根據客戶見解採取即時性矯正措施

- 部門會議
不定期
- 主管一對一面談
不定期
- 年度績效評核 / 面談
每年 2 次
- 新進人員訓練
每月 2 次
- 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
- 勞資會議
每季

- 供應商宣導座談會
不定期
- 供應商輔導和稽核
每年
- 針對永續發展 (ESG) 與溫室氣體盤查相關議題，與供應商進行專案合作
每年持續進行專案改善，2022 年專案包含供應商社會責任稽核、GHG 盤查揭露、衝突礦產調查等項目

- 入廠危害告知教育訓練
每週
- 廠區巡檢作業
不定期
- 承攬商協議組織會議
每季

- 公文、E-mail、拜訪、法令規章資料庫
不定期
- 說明會、座談會、研討會等會議
不定期

- 員工積極參與公益活動
不定期
- 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

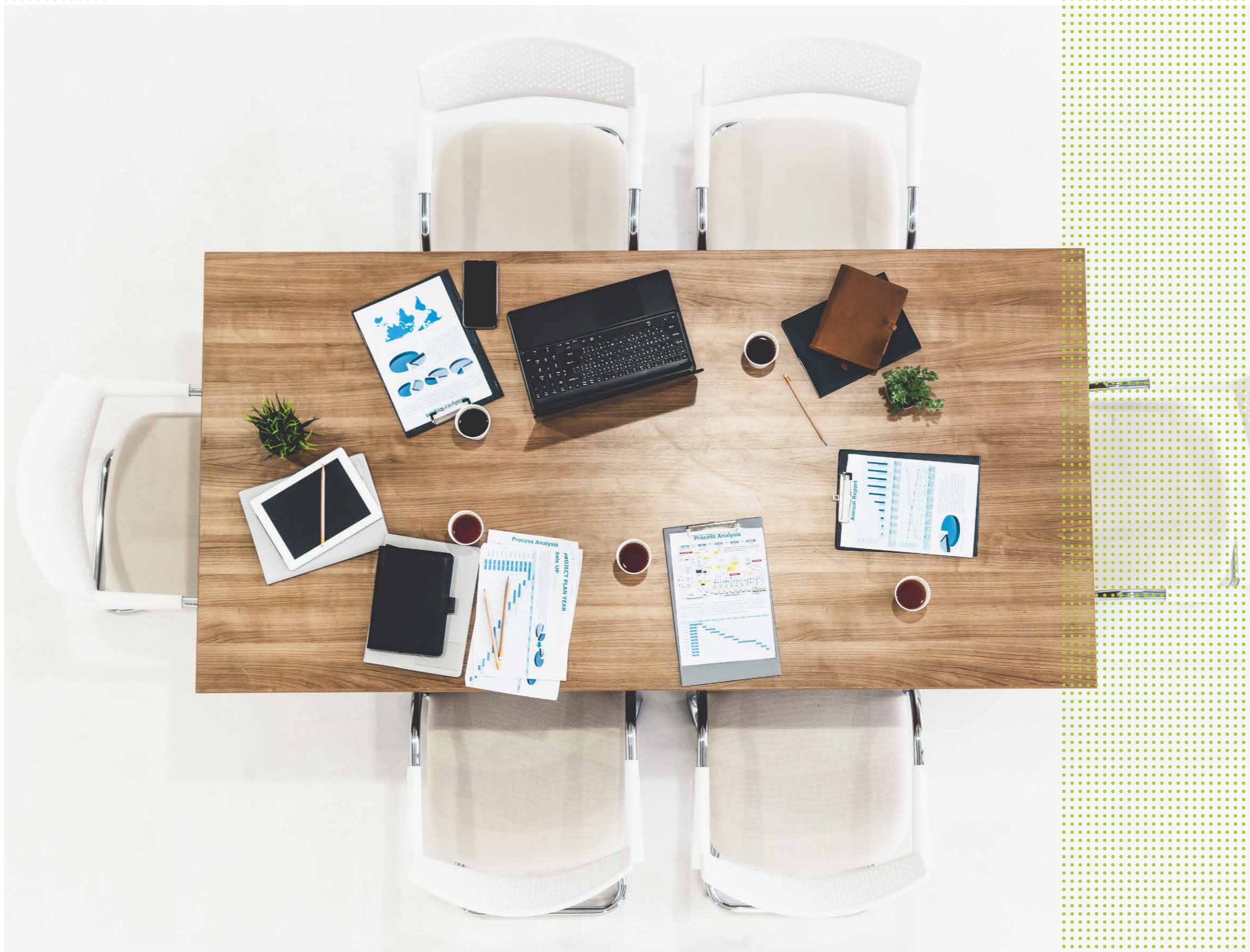
風險管理

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，我們依據重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，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。我們將 ESG 政策（含 RBA）之承諾（如誠信經營、職業安全衛生、環境及氣候變遷風險、人權相關風險）整合到相關風險管理策略中，以確保這些風險都能夠被有效執行。

註：人權相關風險及盡職調查內容，請參考本報告書「年度人權議題」章節。

主要風險類型	財務風險	稅務風險	誠信經營風險	氣候變遷風險	供應鏈管理風險	職安風險	資安與個資風險
管理策略	本公司因應業務規模所需之營運資金，近幾年主要以內部資金支應，故利率波動對本公司負債面並無顯著影響。2022 年度台灣通貨膨脹率約 2.95%，北美約 8.1%，歐元區約 8.3%，雖有通貨膨脹大幅上升之情況，但對本公司之獲利影響甚微	集團內各公司委任當地具有規模的會計師事務所進行稅務申報，並提供年度財務資料供稅務會計師事務所進行稅務申報	HTC 每年都會進行風險評估流程，包括與道德相關的衝擊類別，法務與關鍵權責部門依據反貪腐和道德相關的資料進行進一步的分析。近年來，鑑定得出的風險等級均不高	HTC 於 2022 年度根據 TCFD 建議之風險評估機制，展開氣候變遷風險機會鑑別流程，完成風險機會鑑別，並評估其財務影響。氣候風險類型包括轉型風險和實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。HTC 於辨識其所可能面對之風險後，視不同風險類型訂定適當之衡量方法，作為風險管理之依據	HTC 依循責任商業聯盟行為準則與聯合國人權宣言的內容，訂定供應商行為準則，明確地闡述出關於勞工、健康安全、道德等責任與規範，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依據	HTC 依據職業安全衛生法及職業安全衛生管理辦法，制定了安全衛生自動檢查計畫，以重視並預防職業災害的發生。我們定期主動巡檢安全衛生事項，消除或控制危險，改善不安全的工作環境和機械設備，並建立機械設備檢查和保養制度	HTC 遵循 ISO 27001 的資訊安全標準，建立和推行各種資訊安全管理制度，每年進行風險評估和內部稽核，以確保管理系統的有效落實
參照	詳情請參閱本公司當年度年報「6.7 風險事項」章節	詳情請參閱「 稅務治理 」章節	詳情請參閱「 誠信經營 」章節	詳情請參閱「 氣候變遷管理 」章節	詳情請參閱「 永續供應鏈 」章節	詳情請參閱「 積極防範職業災害 」章節	詳情請參閱「 資訊安全管理 」章節

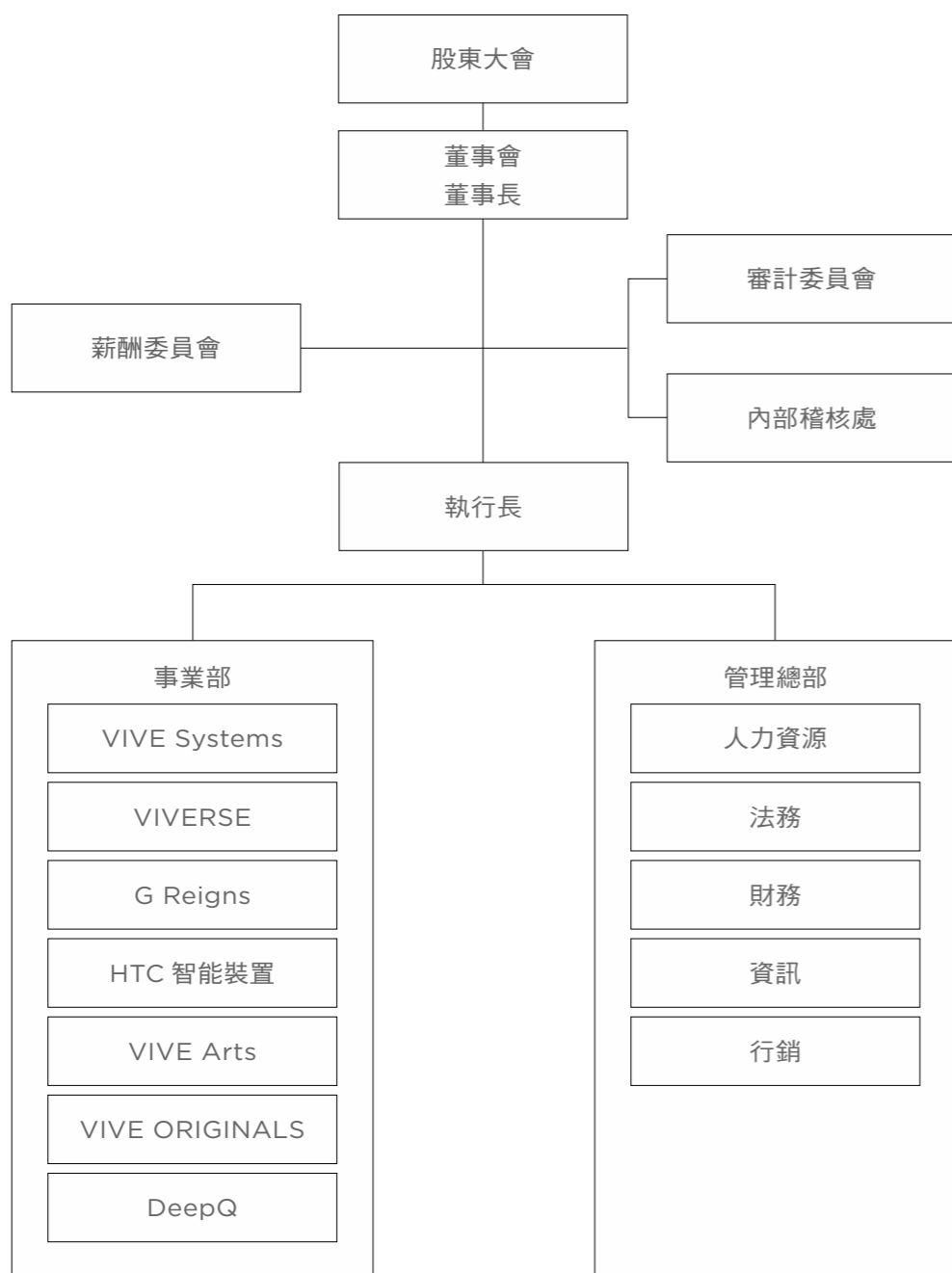
責任治理



公司治理

HTC 非常重視公司治理和營運透明度，因此我們按照相關法令，如《公司法》和《證券交易法》等，制定了公司治理架構，以保障利害關係人的權益。同時，我們也持續提升管理績效，確保公司能夠有效地達成營運目標，我們參與臺灣證券交易所第八屆（110 年度）和第九屆（111 年度）公司治理評鑑結果為 21% ~ 35% 之級距。此外為了更好地實現營運目標，我們建立了全面系統化的 ESG 執行體系，以保障投資人和其他利害關係人的權益。

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：



董事會

HTC 的董事會是由股東選舉產生的，其主要目的是監督管理和確保股東的長期利益。董事會承諾要關注公司的利害關係人，包括員工、客戶、供應商、政府和社會大眾，以善盡治理責任。

HTC 的董事會由 7 名董事組成，其中 3 名為獨立董事，其中包括 1 名女性董事。董事會的職責包括制定和監督公司的經營目標和長期經營策略，建立內部財務會計審核制度，評估經營風險並提出減緩風險的策略。董事會會議事規則中依法規定了董事的利益回避制度，以確保董事會的運作合規。

有關董事會成員和任期的詳細信息，請參閱公司年報的「3.1 董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」和「3.3 公司治理運作情形」章節。

2022 年，HTC 的董事會共召開了 5 次會議，平均每 3 個月召開一次，全體董事的出席率達到 97.14%。董事會議主要關注制定和監督公司的經營目標和長期經營策略，建立內部財務會計審核制度，評估經營風險以及處理關鍵重大事件。同時，董事會還指派和確認相關事項的權責單位，並在後續會議中持續跟蹤、監督實際進展和處理情況，具體情況請參閱本公司年報的「3.3.1 董事會運作情形資訊」章節。

董事會提名遴選

HTC 董事會成員之組成均遵照本公司「公司章程」之規定，採候選人提名制，並依本公司所訂「董事選舉辦法」，經嚴謹之遴選、提名及選舉程序選任完成。本公司注重董事會的性別平等，各董事學經歷、性別、專業資格及工作經驗皆納入遴選條件，以強化董事會多元及專業性。關於本公司董事會提名遴選之相關資訊，請閱本年度年報「3.1.1 董事資料」以及「3.1.3 董事會多元化及獨立性」章節。

利益迴避

HTC 的最高治理單位主席是董事長王雪紅女士。為了提升經營效率和決策執行力，董事長兼任執行長和總經理。本公司的董事會成員均採取提名制度。董事會按照《公開發行公司董事會議事辦法》訂定了《董事會議事規則》，並規範了董事們的利益迴避原則。目前本公司存在以下利益衝突風險：公司存在具有控制力的股東，以及公司與利害關係群體之間存在交易和未清餘額的關係。為了避免和減緩董事們自身或其代表之法人間的利益衝突，董事會按照利益迴避原則要求董事們高度自律和謹慎地履行管理人的道德義務，忠實執行業務和職權。此外，

HTC 董事成員年齡性別分布狀況

年齡分布	男	女	合計
<30	0	0	0
30-50	0	0	0
>50	6	1	7
合計	6	1	7

董事們應當說明其利益關係的重要內容，如果該利益關係可能損害公司的利益，該董事不得參與該議題的討論和表決，也不得代表其他董事行使表決權。

董事會進修

為了即時掌握全球經營管理趨勢、增強公司治理及風險應變能力，HTC 董事會成員致力於持續深化產業專業知識，增強企業治理經驗，以提升最高治理單位在永續發展上的群體智慧。董事會成員的進修內容詳見本公司年報的「[註 3：董事及公司治理主管之進修情形](#)」章節。

董事會績效評估

為強化本公司董事會運作效能，落實公司治理，並建立績效目標，本公司董事會於 2019 年 11 月通過了董事績效評估辦法。有關當年度績效評估的執行情況，詳細資訊請參閱本公司年報的「[3.3.1 董事會運作情形資訊](#)」章節以及財報「[三三、關係人交易](#)」。

董事及經理人之薪酬政策

本公司經理人的薪酬合理性均經薪酬委員會審核，並提供給董事會參考和討論以確認整體報酬的合理性。同時，我們也會隨時檢討酬金制度，視實際經營狀況和相關法令適時進行調整。有關本年度高階經理人薪酬分配、績效及薪酬決定流程，本公司董事報酬係依據公司章程規定辦理，依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，依同業通常水準支給議定，目前尚無與 ESG 績效指標結合。請參閱年報中的「[3.2 最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金](#)」章節。

不當行為之薪酬索回機制

為確保本公司全體員工（包含經理人及董事）之行為素養符合公司永續經營之期待，HTC 制定「員工行為準則」，員工不論其職位、職級及所在地均需遵守高行為倫理規範，減少公司利益減損或流失。任何違反該準則者，本公司將進行懲戒行動，除追繳各項不當利益外，並依情節予以處分，處分包含但不限於扣發獎金、紅利、免職、降等或採取其他法律行為等，以期全體員工皆能盡善管理及監督職責，確保公司得以永續發展及成長。

獨立董事

HTC 相信，優良的公司治理是企業長期獲得資金、進行投資與持續成長的根基。而優良的公司治理必須增加獨立觀點，才能贏得社會大眾及股東的信任。因此，在 2022 年度董事屆期改選時，我們遵循《證券交易法》的規定，選任了 3 位獨立董事，以持續加強公司治理、強化董事的獨立性與功能，以及提升董事會的運作效率。

薪酬委員會

HTC 董事會已成立薪資報酬委員會，由三名獨立委員組成，包括兩名獨立董事和一位外部獨立專家，並由董事會任命。該委員會的職責在於制定 HTC 董事、監察人和高階管理人員的績效標準，並檢查其績效目標的達成情況，評估薪資報酬政策和制度，最後向董事會提出建議。

該委員會是獨立於 HTC 董事會、高階管理階層和內部員工的，同時聘有一位外部獨立專家，該專家擁有豐富的產業經驗和專業背景，為人資單位提供專業客觀的建議。該委員會會定期檢討績效評估標準，並提出相關的改善建議。

薪資報酬委員會的成員和運作情況，詳見當年度 HTC 年報中的「[3.3.4 薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形](#)」章節。

審計委員會

HTC 設立「審計委員會」以取代監察人，審計委員會由全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司關於有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。此外，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。

誠信經營

嚴謹反貪腐機制

為防止貪腐及不道德行為所造成的潛在風險，HTC 制定了一系列內部細則和宣言，包括由董事長簽署的《反貪腐與賄賂宣言》、《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》以及修訂的《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，以作為內部運作的指引。此外，HTC 的董事會議事規則中設有董事之利益迴避制度。新進人員在上職時必須接受法規遵循相關訓練，並且 e-learning 課程中列舉相關範例，以強化其反貪腐意識。

HTC 每年都會進行風險評估流程，包括與道德相關的衝擊類別，法務與關鍵權責部門依據反貪腐和道德相關的資料進行進一步的分析。近年來，鑑定得出的風險等級均不高。這些部門會針對可能產生風險的項目進行管理方針的規劃，並實施內部課程及反貪腐的聲明，並按照程序實施管控措施。

為順利推動誠信經營相關政策，誠信經營推動小組依據董事會通過的《誠信經營作業程序及行為指南》成立，負責辦理該作業程序及行為指南相關作業及監督執行，監督人力資源處進行誠信政策宣導訓練之推動及協調，協助董事會及管理階層督促誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形。

HTC 並於《誠信經營作業程序及行為指南》及《違反誠信經營舉報及處理辦法》中揭示不誠信行為檢舉程序，依檢舉情事所涉人員之職級區分接受申訴的單位，人力資源處負責執行懲戒程序。此外，HTC 還設有貪腐事件檢舉專用信箱（anti-corruption@htc.com），任何人如發現 HTC 員工涉及貪腐或其他不法行為，均可透過此信箱提出檢舉，而 HTC 將對檢舉人身份予以保密，以防止檢舉人遭受不當對待。截至 2022 年，未發生任何貪腐相關事件。

HTC 反貪腐機制及說明

員工

員工行為準則中有專門條款，規範保密、公司資產、資訊與個人資料保護、員工、其直系親屬、顧客和廠商之間的交際與商業禮儀標準、差旅、利益衝突、外部兼職、內線交易等方面的行為，以防範不誠信行為。此外，條款明確規定營私舞弊、收受賄賂、挪用公款、違反競業禁止等行為，將受到解雇等處分。

合作廠商

與廠商簽訂的採購合約或工程合約，均要求廠商配合簽署「廉潔政策聲明」或廠商廉潔承諾書，以明確規範合作夥伴必須遵守法律，不得透過不正當的行為獲取商業或工作上的優勢，例如提供回扣、宴請或其他不當利益等情事。條款中明確規定，本公司將主動終止任何違反「廉潔政策」的合作廠商，如因此造成公司損失，將追究損害賠償，以保持雙方的廉潔關係。

2022 年董事會與台灣據點各職級反貪腐培訓完訓率

(單位：人)

	一般同仁	中階主管	高階主管	最高治理機構
完訓人數	173	92	0	1
台灣據點各職級員工數	453	893	43	7
完訓率	38%	10%	0%	14%

註：各職級完訓率計算方式為完訓人數 / 台灣據點各職級員工數，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

HTC 台灣據點新人法律訓練完訓率

課程內容	課程時數 (分鐘)	完訓人數			2022 完訓率
		2020	2021	2022	
一般同仁新人法律訓練 - 保密義務及內線交易防止	35	82	174	265	95.7%
一般同仁新人法律訓練 - 智慧財產權	38	82	0	0	0%
一般同仁新人法律訓練 - 專利訴訟注意事項	38	82	0	0	0%
一般同仁新人法律訓練 - 員工行為守則	10	無數據	178	267	96.4%

註：

- 2020 和 2021 保密義務及內線交易防止課程時數為 36 分鐘
- 2022 年度新進人員應受訓總人數共計 277 人

內部稽核系統

HTC 設置隸屬於董事會的內部稽核單位，主要職責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、即時性、透明性，和是否符合相關規範與相關法令規章之遵循；此外，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度持續有效實施，並做為檢討修正內部控制制度的依據，從而促進 HTC 的健全經營。

完善的資訊揭露

HTC 深信透明揭露資訊對於保障利害關係人的權益和信心至關重要。我們致力於提高資訊揭露的透明度和及時性，不僅在公開資訊觀測站依規定即時公開財務和業務相關重要資訊，還積極參與國內外券商舉辦的論壇和法人說明會，以增強投資人對 HTC 財務業務資訊的了解。

我們在公司網站上揭露了相關公司治理和法規遵循的執行情況。有關 HTC 訂定的公司治理政策和相關規章的資訊均可在公司網站上查閱，網址為「<https://investors.htc.com/tw/>」。

HTC 資訊揭露管道一覽表

設置發言人及代理發言人	根據《上市上櫃公司治理實務守則》，我們指派了發言人及代理發言人，以確保公司可能影響股東及利害關係人決策之資訊能夠及時揭露。
新聞發佈、記者會與媒體專訪	我們透過新聞發佈、記者會和媒體專訪等管道，讓投資人和社會大眾了解公司的最新發展情況。
網站平台	<ul style="list-style-type: none">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。我們在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與投資人關係處聯繫，建立有效的溝通管道。 持續維護及更新公司相關重要資訊，以便投資人了解公司最新消息。
法人說明會	HTC 積極參與國內外券商所舉辦的投資論壇、法人說明會，並主動拜訪國內外主要投資人，就本公司已公開發布之財務數字、經營績效等相關資訊做說明，以增強投資人對本公司財務業務資訊的了解。

法規遵循

法規遵循是 HTC 企業永續發展的基準線，我們始終恪遵相關法令，透過反貪腐、環安衛、資訊安全、人權等相關教育訓練和例行性管理，HTC 於 2022 年並未發生下列情事：

- 任何關於勞工 / 環保之裁罰事件
- 因違反法令而受有重大金額裁罰或非金錢性制裁
- 產品或服務違反消費者健康安全相關法令
- 產品或服務違反資訊或標示相關法令
- 行銷傳播違反相關法規的事件
- 經證實違反客戶隱私權或客戶資料遺失的情事

HTC 近兩年裁罰事件及金額

	2021	2022
重大裁罰事件數	0	0
總事件數	4	0
總金額	408,900	0

註：

- HTC 對於重大裁罰事件的定義為單一事件罰金超過新台幣 100 萬元
- 在 2021 年共發生三件違反勞動基準法之案件，總計罰金為 408,000 元均已繳清。為改善管理，HTC 將持續加強與員工的溝通並宣導相關管理措施。

稅務治理

本公司秉持貫徹稅務遵循與善盡企業永續發展的精神，以最大化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，藉由健全的稅務管理制度與稅務治理文化，使本公司得以有效落實內部相關處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務方針

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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

集團內各公司委任當地具有規模的會計師事務所進行稅務申報，並提供年度財務資料供稅務會計師事務所進行稅務申報。

與利害關係人之議合

本公司的主要利害關係人為各國政府的稅務機關。為遵守各國相關法令規定，本公司日常稅務申報與繳納作業皆嚴格執行。若在作業過程中遇到適用法令不明之處，本公司將會直接或透過四大會計師事務所與相關政府機關聯繫，諮詢適當的處理方式。當接獲稅務稽查通知後，本公司將立即準備相關資料，並全力配合稅務機關進行查核。



資訊安全管理



年度隱私與資安管理與執行成果

政策

25 份
修訂 25 份資安管理政策 / 指引 / 程序書 (共 59 份)

12 份
修訂 12 份 PIMS 個資管理政策 / 指引 (共 16 份)

驗證

ISO 27001, ISO 27701
HTC 總部繼 2021 年度取得資訊與隱私管理系統證書外，2022 年度更擴大驗證範圍，順利取得證書

ISO 27001, ISO 27701, ISO 27799
DeepQ 於 2022 年度取得推薦發證

教育宣導

12 份
每月發布隱私暨資訊安全月報，分享資安重點與案例

608 人
軟體開發相關人員教育訓練，100% 完成課程並通過測驗

風險管理

36 場
執行個資保護及資訊安全內部稽核共 36 場

32 項
完成產品 / 服務隱私暨資安審查共 32 項

16 家
完成 16 家合作廠商隱私暨資安審查

6,687 次
在 2022 年共執行了 6,687 次靜態程式碼安全性檢測 (白箱掃描)

155 次
2022 年度執行 155 次動態程式碼安全性檢測 (黑箱掃描)

78 次
2022 年度執行 78 次主機弱點掃描

當事人權利行使

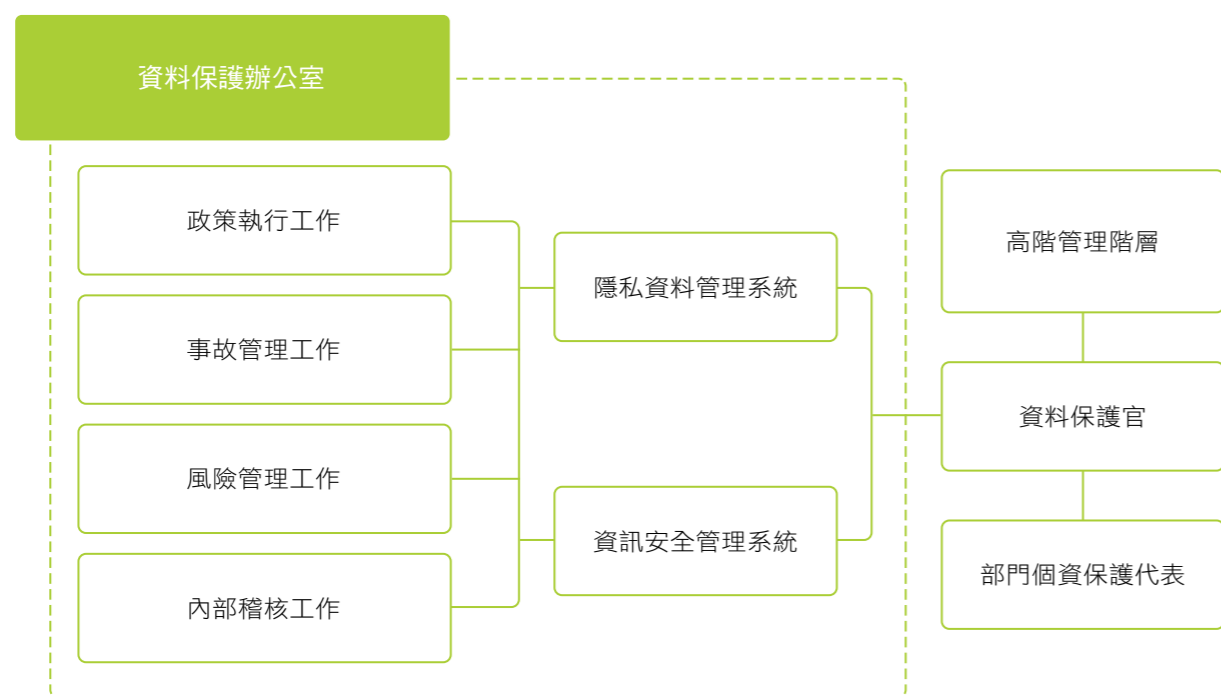
291 件
當事人請求共 7,279 件，去除掉冒用個人資料及客戶無回應之案件後，經資料保護辦公室認定須啟動內部處理程序者共 291 件，已全數處理完畢

HTC 強調保護資訊安全和隱私保護是每位員工的責任和使命，以確保公司的研發成果和客戶資料得到妥善保護。公司已將資訊安全和個人資訊保護政策納入公司文化和核心價值觀，並遵守各國資訊安全和隱私保護相關法規。2022 年，HTC 總部進一步擴大了 ISO 27001 和 ISO 27701 的驗證範圍，並再次通過驗證取得證書。此外，同年，子公司 DeepQ 也成功地通過了 ISO 27001、ISO 27701 和 ISO 27799 的驗證，並且獲得推薦發證。

HTC 遵循 ISO 27001 的資訊安全標準，建立和推行各種資訊安全管理制度，每年進行風險評估和內部稽核，以確保管理系統的有效落實。2022 年，得益於縱深防禦的保護，HTC 未發生任何重大的資安事件。

組織架構

為有效管理個人資訊及資訊系統所存在的潛在風險，HTC 不斷優化「隱私資訊管理系統」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。



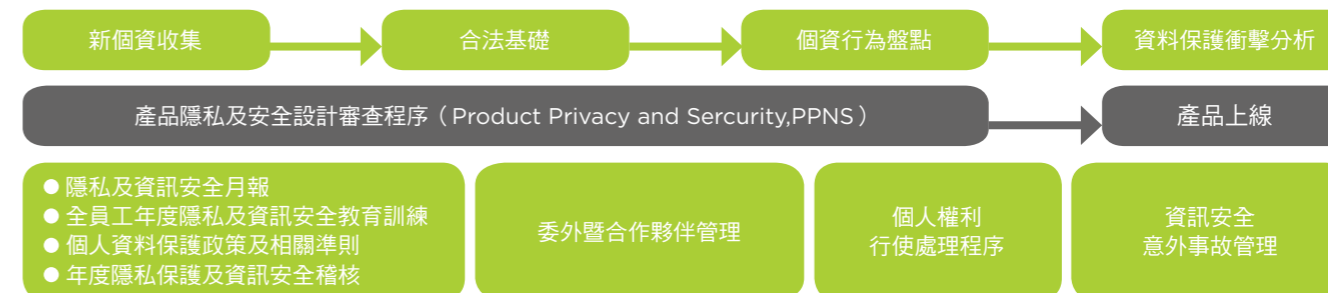
個資與資安風險管理

HTC 為降低個資與資安風險，建立資訊安全風險評鑑及資料隱私衝擊分析管理準則，每年定期依據上述準則執行相關風險評鑑，並對風險評鑑的結果，實施適當的風險控制。

此外，為降低營運中斷風險，HTC 與取得多項資安認證（如：ISO 27001/27701/27017/27018...等）之雲端運營業者合作，將重要的核心基礎系統移至雲端，並引入各項雲端服務及雲端資安防護措施，以建立安全、現代化的雲端工作環境。此舉除了增強工作效率外，還能夠在系統發生故障時快速執行災難回復，確保系統運作的穩定性與可用性。雲端的彈性和高可用性特性有助於快速佈署和快速執行災難回復，有效提升工作效率。

隱私資訊管理系統

HTC 隱私資訊管理系統的流程架構

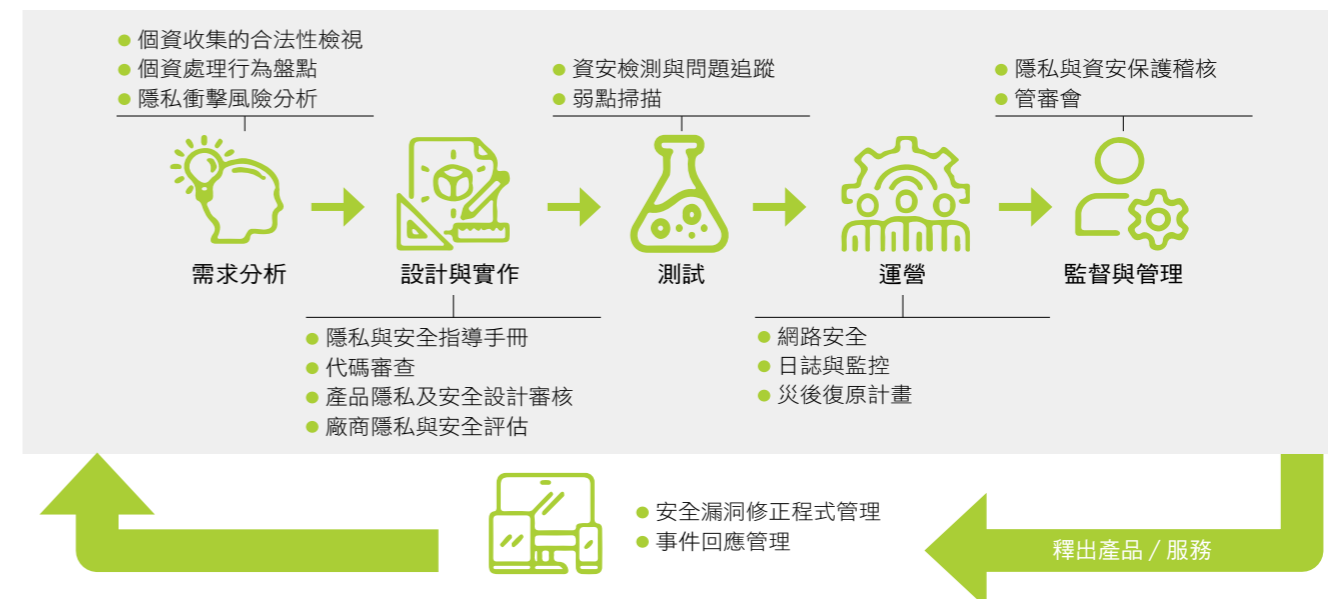


HTC「隱私資訊管理系統」符合個人資訊保護法及其他國際隱私權保護相關法規（如歐盟一般資料保護規定、美國兒童線上隱私保護法、加州消費者保護法等），並遵循 ISO 27701 隱私資訊管理系統相關規範，確保所有業務運作合法且合乎道德。

產品資訊安全

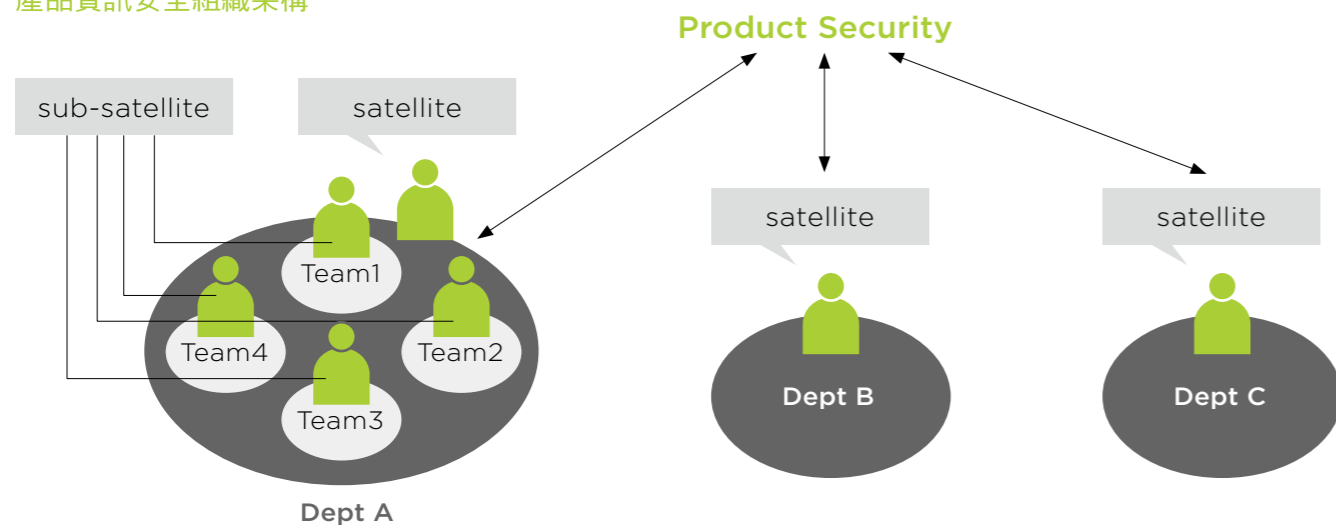
HTC 實施了一系列措施來提升軟體產品的安全開發標準及管理機制。其中，公司採用了 BSIMM（建構軟體安全成熟度管理模型）和相關安全措施來加強針對軟體產品安全開發方面的控管，要求開發團隊從產品設計階段即遵守資料安全與隱私的工程要求，更會在軟體產品推出前執行獨立審查、進行個資隱私衝擊分析、資安風險評鑑等安全控制，並導入隱私及安全審核作業流程（包含資訊安全檢測、靜態程式碼掃描工具、弱點掃描等自動化的工具）；在產品及服務上線後，相關的開發團隊亦會使用缺陷跟蹤管理系統追蹤軟體安全漏洞的修正程式，通過持續整合流程，以確保產品及服務均符合隱私保護及資訊安全的要求。在硬體方面，設置指紋辨識系統，降低非使用者試圖取得產品、個人機敏資訊之風險，增加使用者資訊保護的強度。此外，HTC 持續不斷地推動產品開發和隱私與資訊安全保護的教育訓練，訓練的內容除了參照各國法律與規範外，也吸收業界的最佳實例與 HTC 內部貢獻的經驗，強化開發單位同仁們的安全意識、專業能力和產品開發流程，讓受訓人員提升員工資安知識的同時，也能降低資安方面的風險。

HTC 產品軟體安全的控制措施



HTC 要求對於我們所有產品與服務的資料蒐集、利用、處理及儲存，均需經過隱私及安全設計審核作業流程，除了確保 HTC 產品與服務符合業界國際資安標準，也須符合適用之法律、法規及契約的要求事項。為確保消費者權益、符合公司的隱私及資安標準和保護公司資訊資產，我們於 2022 年更完成了高達 32 項產品／服務隱私暨資安之審查，未通過之產品／服務共 11 項，若未依規定於上線前完成隱私及安全審核作業流程，便會啟動矯正措施程序，盡早完成改善及審核作業。

產品資訊安全組織架構



為了更有效地執行隱私和資訊安全政策，積極地為工程技術過程提供安全解決方案並降低 HTC 產品與服務的風險，我們在各開發團隊中設置了安全聯絡窗口。這些安全聯絡窗口會針對部門內同仁宣導資訊與隱私相關的政策和規定，也因為部門內部的團隊對於產品了解地更加深入，在參與前面所提到的隱私和安全設計審核時，更能進一步增強審核的深度、廣度和強度。

在軟體設計和開發方面，HTC 編製了隱私保護和安全軟體開發規範和安全編碼指導準則，要求開發團隊遵循準則的指引進行產品開發並進行代碼審查，可盡早執行多方面的檢查以找到潛在的風險，防止不安全或惡意的代碼；也會執行源碼安全檢測來識別、追蹤和修復軟體原始碼技術上和邏輯方面的安全漏洞；而針對不同產品和服務的類型，為確保安全性，更會進行多種類型的安全掃描。

我們對於隱私和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，HTC 從源頭零件採購要求供應商使用加密技術進行機敏資料及個人資料之運輸與儲存，以確保機密資訊與個人資料之安全性；在產品使用過程持續進行資訊安全管控，追蹤軟體安全漏洞的修正程式，並提供給相關的開發團隊；在售後服務系統資安管理，落實由權限人員處理相關資訊，並定期備份以確保資料的完整性及正確性。

HTC 十分重視外部研究人員傳遞的資訊安全通報事件，因此我們提供專門的聯絡方式，並且設有專門的團隊對事件進行接收、判讀和風險評估，以適時做出回應；更積極主動訂閱接收由美國、台灣等政府單位、知名資安廠商、合作夥伴及供應商等派發之資安新聞和消息。此外，HTC 也同樣提供內部人員適切的管道，將所觀察到或可疑的資安意外即時通報給事故因應小組，以防止或最小化可能的資訊安全事件。2022 年度 HTC 產品與服務並未發生資安事故。



HTC 資安宣導與教育

為了確保 HTC 員工遵守「HTC 隱私資訊管理系統」所發布的政策及指引文件，HTC 要求所有員工每年完成隱私保護暨資訊安全員工教育訓練暨測驗。除了遵循 ISO 27001 資訊安全管理，確保資訊的機密性、可用性和完整性，我們每個月都會發布一份隱私暨資訊安全月報以強化員工資訊安全意識，共計 12 期，傳達個資保護和資訊安全的重點規範，以及相關案例分享。

為了有助於提高同事們對於個資保護和資訊安全的意識，我們提供新進人員個資保護和資訊安全規範的認知訓練，共計舉辦了 12 場次，受訓人數達到 263 人。在課程結束後，所有受訓人員均已通過測驗，通過率達到 100%。另外為了加強軟體開發人員對於產品開發過程中隱私和資訊安全保護方面的知識，我們協助軟體開發相關人員進行教育訓練並測驗，通過率也達到了 100%。

除了保護企業用戶和消費者的資料外，HTC 隱私資訊管理系統也致力於有效保護員工的個人資訊。例如，在新型冠狀病毒疫情期間，HTC 推動了各項資訊安全保護制度，並將疫情期間的資訊安全重點注意事項傳遞給所有員工。

供應商資訊安全管理

HTC 重視資訊安全，不僅限於公司內部，要求委外廠商以及合作夥伴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，以共同保護隱私權與資料安全，並在評估外部供應商時進行多方面的資訊安全控制項審查，如資訊安全政策、營運持續管理、存取控制等。此外，全球疫情持續，數位轉型加速，IT 技術應用不斷推陳出新，也使新型攻擊技術和系統漏洞迅速發展。因此，供應商是否能有效管理公開漏洞並持續關注業界資安事件也成為 HTC 評估供應商的標準之一。本年度我們總共對 16 家合作廠商進行隱私暨資安審查，以確保他們能夠遵守 HTC 的相關要求。



未來發展目標

改變人類與科技與世界互動的全新方式，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

近三年成就

- VIVE Pro Eye 獲「CES 2020 創新獎」
- VIVE Cosmos 系列獲「Fast Company 創新設計獎」
- 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
- VIVE Flow 榮獲《Esquire 君子雜誌》「Gadget Gadget Award」獎項 - 2021 年度最佳穿戴式科技裝置
- VIVE Pro 2 獲「CES 2022 創新獎」

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

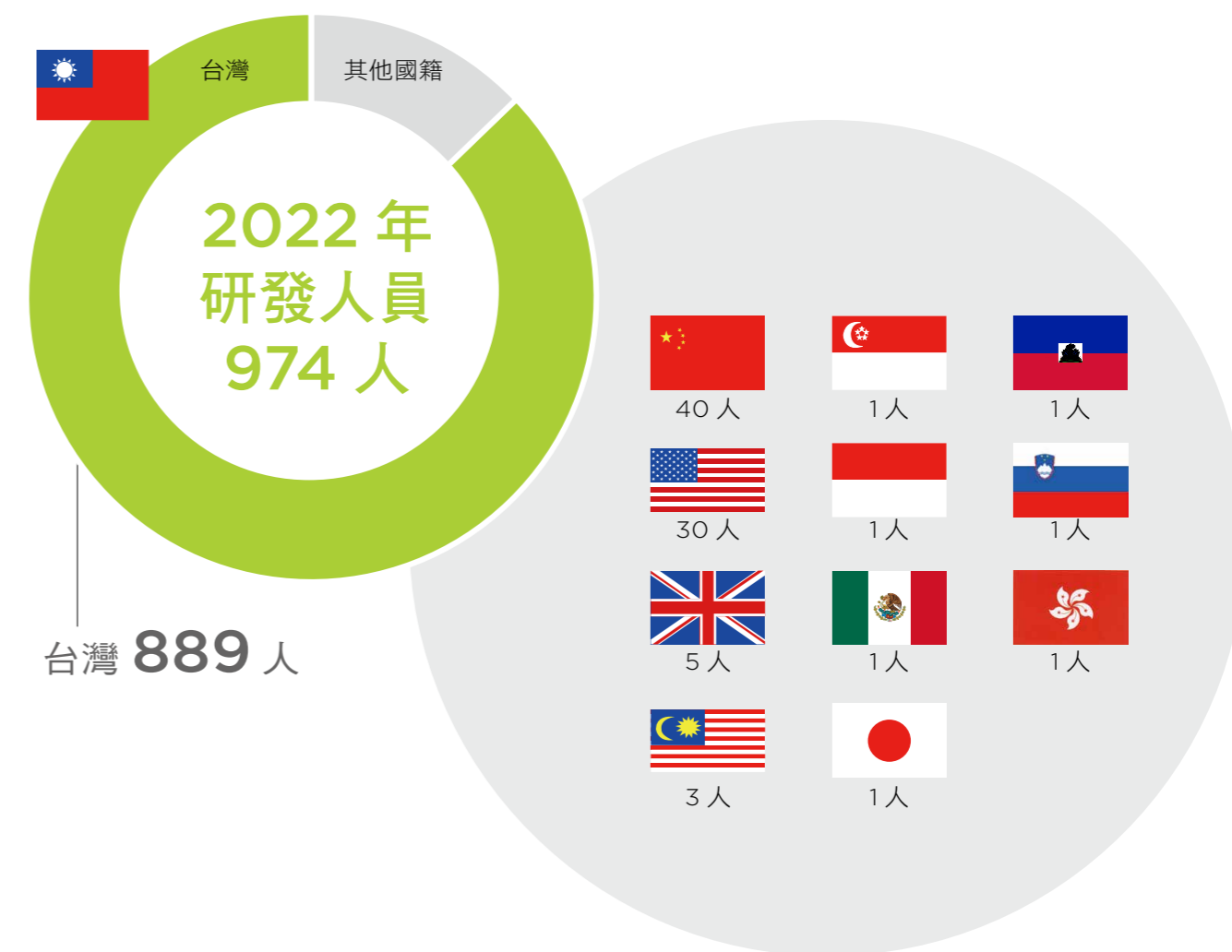
截至 2022 年底，HTC 共有 974 名研發人員，他們來自於不同國籍，包括歐洲、美洲和亞洲等地。HTC 希望透過這樣的人才結構，讓不同地區的員工能夠融合彼此的文化背景，並激發出更多的創新思維，研發更符合全球消費者需求以及各地文化特色的產品。

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 45%，對研發資源的投資約佔營業收入的 54%。

最近年度投入之研發費用

	單位	2020	2021	2022
全球研發費用	佰萬元	3,585	2,256	2,356
總營收	佰萬元	5,806	5,253	4,409
佔比	%	62	43	54

註：相關數據係以合併報表數據列示



智慧創新產品

REIGN CORE 可移動式 5G 企業專網

REIGN CORE 是一款便捷的輕便型 5G 專網，將所有 5G 網路所需的設備集成到一個小型的移動式機櫃中。其外觀像行李箱一樣，幫助用戶輕鬆攜帶此功能強大的 5G 專網方案，在有限的空間內快速、便捷地佈署 5G 網路，不像傳統電信網路須花費時間建置，用戶只需要 30 分鐘即可快速賦能，節省時間與空間成本，適用於活動展覽、訓練教育、學術研究或概念驗證等用途。

REIGN CORE 是符合 3GPP 及 O-RAN 規範及架構的 5G 網路系統，採用通用型 x86 架構的伺服器建構 5G 網路系統，其中基頻單元伺服器軟體由 G REIGNS 自行研發，並可依客戶需求搭配合適的配置設定，從基礎到客製化網路都能滿足企業無痛導入 5G 企業專網。



HTC VIVE Pro 2 勇奪 CES 2022 創新獎

VIVE Pro 2 勇奪 CES 2022 創新獎 (CES 2022 INNOVATION AWARD) 殊榮。VIVE Pro 2 憑藉令人驚嘆的 5K 高解析顯示螢幕和 120 度超廣角視野，呈現出具有水晶般清晰細節和超流暢的影像表現。

VIVE Pro 2 具有可調節的瞳距 (IPD) 功能，除了特別設計的前後均衡配重外，可調節的頭帶和快速調節尺寸旋鈕，可迅速依照不同使用者調整配戴設定，更替使用者帶來舒適體驗。VIVE Pro 2 配有通過 Hi-Res Audio 音效認證及可呈現 3D 空間音效的耳罩式耳機，並支援搭配第三方耳機。VIVE Pro 2 相容於 SteamVR 系統與周邊配件，包含定位器 1.0、定位器 2.0、VIVE 控制器、VIVE 無線模組，或是任一代 VIVE 移動定位器及新的 VIVE 表情偵測套件，並相容於其他第三方 SteamVR 體感配件如 Valve's Index knuckle 控制器。



台灣原創 XR 作品展現 HTC 創新實力

SXSW XR Experience 單元匯聚各國代表性的 XR 沉浸式體驗作品，堪比威尼斯影展 VR 單元。HTC VIVE ORIGINALS 劉思銘總經理表示，此次入選展現台灣原創內容的國際實力，也預示著元宇宙時代的來臨。《Variety》更稱讚 HTC VIVE ORIGINALS 是 Web3.0 時代的基石，打造出開啟新世代娛樂的作品。去年，結合容積攝影、區塊鏈和 XR 等新科技的 BEATDAY 推出音樂元宇宙，並以 VR 全息演唱會封測版入選本屆 SXSW，提供高互動體驗。HTC VIVE ORIGINALS 與旋轉犀牛原創設計工作室合作的 VR 逐格偶動畫《病玫瑰》，則是世界首部結合 VR 科技、逐格拍攝技術和台灣傳統捏麵技藝的沉浸式動畫，去年已入選多個國際影展，此次在 SXSW 進一步擴大影響力。

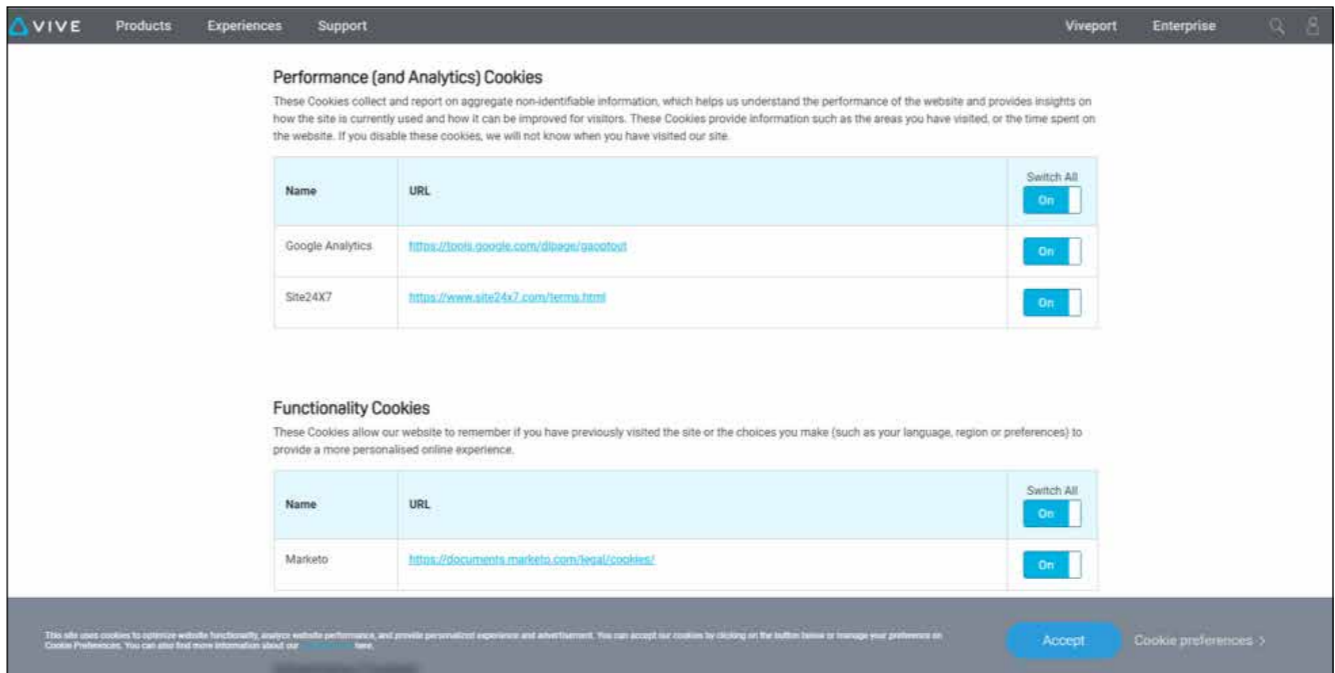


客戶管理

HTC 注重客戶體驗一直是我們非常重視的核心價值。我們相信，提供卓越的產品和服務只有透過了解客戶需求和期望，並持續優化客戶體驗來達成。因此我們的團隊經常和客戶互動，收集回饋並改進產品和服務，以確保我們的產品和服務始終保持最高水平的品質和競爭力。且我們亦十分關心客戶的健康，HTC 的產品 100% 在設計階段即對消費者的安全與健康充份評估，例如產品本身及包材採用的原物料均不含有毒物質，部分產品如 VR 眼鏡並在說明書中標示連續使用時間，以減少其對身體的影響。2022 年度無安全問題造成產品召回的情形，也無對客戶健康產生問題的相關申訴案件。

保護客戶隱私

HTC 承諾嚴守客戶合約和保密承諾，制定政策和內控機制嚴格把關客戶提供的相關訊息，包括涉及客戶專利、智慧財產權及個人隱私等相關機密資料。HTC 與客戶和供應商簽署保密契約，並在新人訓練中納入客戶資訊及個人隱私保護課程，以確保每位員工做好保密工作。HTC 持續關注各國隱私保護法規並為求完善保護個人隱私，不僅自 2018 年導入隱私資訊管理系統，於 2020 年為遵守美國加州消費者保護法提供多方當事人權利行使管道和使用 cookie 管理中心以保護使用者隱私（如下圖）和 2023 年加州隱私權利法調整內部程序和隱私聲明，以確保 HTC 保護客戶隱私並合於相關法規及法令。本年度當事人請求共 7,279 件，經資料保護辦公室確認須啟動內部處理程序者共 291 件，請求內容包括刪除使用者帳號及使用資料、刪除交易資料、了解 HTC 蒐集的個資項目、及取消訂閱服務。2022 年項目皆全數處理完畢，並未出現違反客戶隱私權或客戶資料遺失傷害客戶權益的情況。



智財權保護

HTC 認為研發和創新是企業永續經營及生存競爭的必要要素，因此積極採取完善的策略規範，針對各類智財權進行相關保護，以此鞏固公司發展的基石。

本公司在知識產權方面有積極的防禦及保護措施。在專利方面，本公司防禦侵權訴訟同時，一方面取得國際大廠的專利授權，另一方面主動打擊專利侵權，維護公司權益，以加強競爭優勢。在商標方面，本公司申請商標註冊並與各國海關及警察機關合作查緝仿冒商品。此外，本公司在員工聘雇契約中明訂智慧財產權歸屬及相關規範，並限制內部資料存取權限以保障營業秘密。

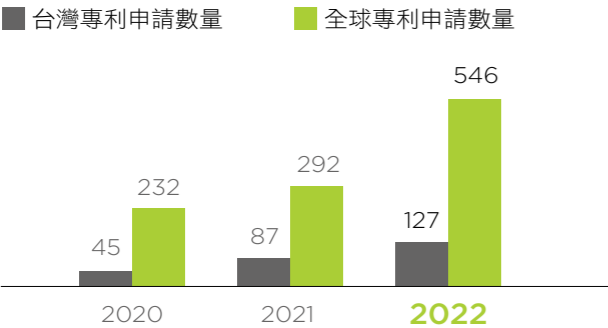
- 對內**

 - 1. 積極申請專利，保護各項產品研發及技術創新成果
 - 2. 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
 - 3. 獎勵員工之發明創作
 - 4. 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

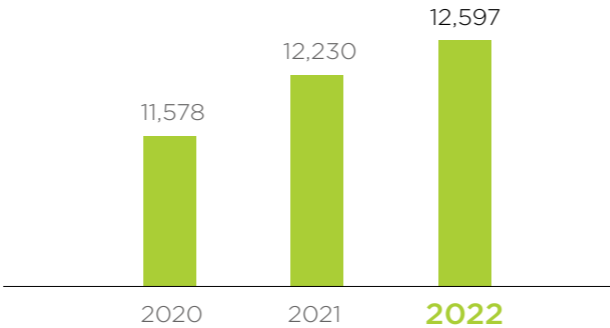
 - 1. 與國內外頂尖研究機構進行技術合作，共同研發創新的構想，提出專利申請，並藉此引進頂尖人才到公司實習，以增進研發創新能量
 - 2. 併購公司以取得關鍵技術及專利，增進研發的速度

近三年專利申請數量統計



註：專利數量統計包含發明、新型及新式樣

全球專利獲准累積件數



專利績效概況與成果

HTC 定期檢視專利組合，調整以有效率地運用專利預算。截至 2022 年底，擁有 8,409 篇有效專利，其中 5G 相關的發明數量已達 210 個專利家族，在台灣的 5G 發展與專利研發上扮演著重要角色。此外，HTC 在 2022 年國家發明創作獎競賽中獲得一座發明獎銀牌及兩座創作獎金牌，分別為可追蹤光學裝置發明專利及無線遙控器、頭戴式顯示器設計專利。

客戶滿意度管理

HTC 訂定了《客戶滿意度管理程序作業規範》，每季業務會議中檢視客戶滿意度後提出改善對策並定期追蹤。專責部門會定期彙整 ESG 資訊進行溝通及回應。

客戶保固維修服務流程、據點及成效

客服中心

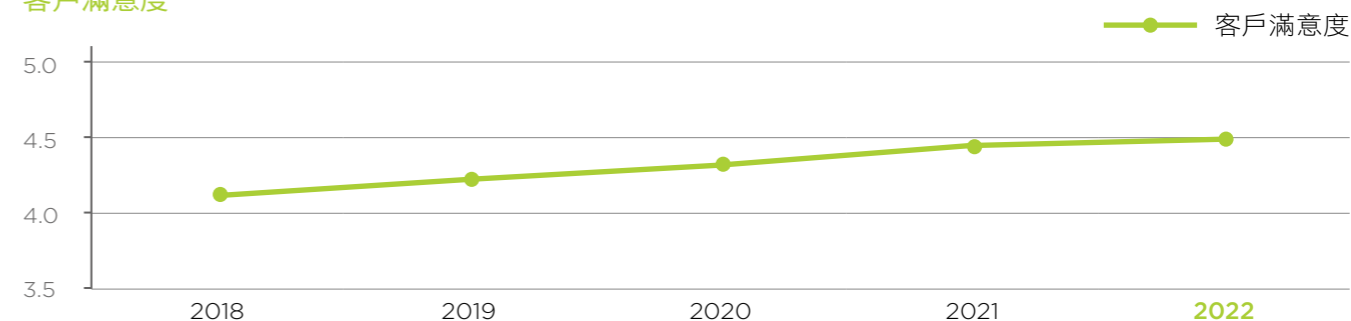
HTC 於全球各重點區域（台灣、美洲、歐洲及中東非洲、中國、北亞、南亞、紐澳等地）均設置客服中心，並提供多國語言溝通，提供多元且因地制宜的溝通方式，縮短與客戶間的溝通距離。因應氣候變遷造成可能因颱風等自然災害影響當地交通與網路中斷，全球客服人員皆可透過客服系統遠端工作，相關資料皆以英語為溝通語言，若發生緊急狀況便可順利將客戶轉交由另一區域的夥伴服務。



主動調查客戶滿意度結果

在完成每一次的客戶服務後，我們會邀請消費者參與服務滿意度調查，並針對不滿意的客戶主動聯繫並協助解決問題。滿意度問卷用以調查客戶最近聯絡 HTC 的消費者經驗滿意度，我們要求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

因地制宜的全球客戶服務

HTC 在全球共有 28 個維修據點和 11 個代收據點，提供不同國家因地制宜的服務，送修時間因國家而異。在台灣，HTC 提供「到府收送」維修服務，佔 2022 年總維修數量的 37%，客戶可透過客服專線或線上客服安排物流取送產品。在美國，HTC 提供換貨服務，佔 2022 年總維修數量的 100%，客戶可透過線上網頁查詢送修進度。

來自客戶的心聲

一位美國客戶在 2022 年 12 月 8 日透過線上聊天向客服中心尋求協助，因其 15 歲女兒買了 VIVE Flow 沉浸式眼鏡，但在購買前沒注意到手機相容性問題，因此無法使用蘋果手機對產品進行操作。線上客服專員立即提供可相容的安卓手機清單，建議客戶可使用 VIVE Flow 控制器進行操作，並詳細解釋兩者在產品體驗上的差異。客戶對 HTC/VIVE 客服團隊給予了極高的肯定與感謝！

嗨，VIVE 團隊，我必須說你們的客戶服務是我遇過最好的。我希望在我女兒訂購眼鏡之前，她曾經和你們聯繫過。

太好了，非常感謝！再次強調，你們的客戶服務是我遇過最好的。

氣候變遷管理

7 永續能源



13 氣候行動



治理

HTC 透過在行動技術專業的優勢，以及我們在產品創新的努力不懈，將氣候變遷的元素編織進我們的 VIVE Reality 願景，持續為企業和社會提供完整解決方案，創造更豐富的生活體驗。為強化公司氣候變遷治理並減緩氣候變遷所帶來之威脅，妥善管理氣候變遷風險及機會之相關議題，公司援引了氣候相關財務揭露架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），由 ESG 委員會的指定成員共同參與專案，評估辨識相關的風險與機會因子，分析未來可能面臨之轉型與實體風險及機會，積極因應相關衝擊，依四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，同步根據 SBTi 方法學，進行全範疇碳排放分析、計算與評估，並規劃淨零碳路徑，以及制定相應短、中、長期之減碳策略及管理指標。

此外，HTC 在 2022 年底正式通過申請成為 TCFD 倡議支持者，全球至今已有超過 4,000 個組織支持 TCFD 倡議，而臺灣共有超過 110 個企業或組織加入 TCFD 倡議支持者，HTC 與許多台灣知名企業共同支持 TCFD 倡議，以實際行動支持 TCFD 氣候相關財務資訊揭露，並於 2023 年首次發表 TCFD 獨立報告書，並通過 SGS - TCFD 績效評核為管理等級”實踐者 (Practitioner)” 的肯定，詳情參閱「[TCFD 報告書](#)」。

HTC 的氣候變遷治理與管理架構由董事會負責最終決策及審議工作，轄下設有 ESG 委員會負責氣候變遷管理相關議題及決議之執行。由永續長帶領的 ESG 委員會負責執行董事會審議之氣候變遷管理政策及重大決議，並跨部門整合氣候行動的資源與進展，將氣候變遷風險與公司其他風險進行綜合評估。委員會下展開各個工作小組以因應 ESG 多方面議題，串接各部門永續發展議題，持續推動企業社會責任，期望兼顧經濟、環境、社會等面向，落實企業永續經營。藉由明確的組織與分工，透過跨部門會議讓相關部門納入管理行動，進而帶動整體 HTC 永續發展與創新，確保相關政策和舉措，納入企業日常營運之中。由永續委員會的指定成員成立 TCFD 風險管理組共同參與專案，委員會轄下設有永續辦公室，負責持續追蹤與檢討各項與氣候變遷相關方案達成情形，同時綜觀國內外最新氣候治理相關政策與同業作為，定期調整氣候風險評估分析結果，並透過永續長向董事會報告上述作為，亦定期向 ESG 委員會報告相關議題的趨勢、影響與執行績效。

ESG 辦公室負責公司整體的「溫室氣體盤查及查證時程規劃」，於 2022 年 4 月提報董事會「母公司已完成溫室氣體盤查」，並自 2023 年第一季開始，報告母子公司的時程規劃，並將執行進度按季提報董事會控管。

“

HTC 制定了《氣候變遷管理政策》，已於 2023 年五月提報董事會審議後執行，以達成公司永續經營之目的

”

風險管理

風險管理流程

HTC 為強化公司治理、增進穩健經營與永續發展，依各類型風險分別訂定相關的「風險管理政策」作為風險管理之準則，並設有專職單位負責公司相關風險管理及風險衡量執行作業，以建立健全之風險管理機制。永續辦公室負責公司氣候變遷及 ESG 相關風險管理及統籌 TCFD 風險管理組進行風險衡量執行作業，風險管理組織架構以董事會為風險管理之最高決策單位，下設 ESG 委員會，負責審議風險管理政策及審查重大風險議題之管理報告。HTC 於辨識風險時，經由分析所處經營環境，並涵蓋各項業務與營運活動，對各項風險進行質化或量化之管理。

公司將不同類型的風險衡量方法列為風險管理依據，並使用各種資訊來衡量風險事件發生的可能性和對公司的影響程度。透過風險分析，公司評估風險等級並提供必要的資訊作為風險評估和應變的依據。各權責單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險，制定適當回應措施並將風險控制在可接受程度。由各權責單位監控所屬業務之風險並提出因應對策，將風險評估表提供 ESG 委員會之 TCFD 風險管理組，風險管理組彙整後呈 ESG 委員會。由 ESG 委員會衡量及監控整體風險管理的品質，定期向董事會提出風險評估結果及工作進展。

HTC 訂定「氣候變遷管理政策」以及「氣候變遷風險管理程序」，並於 2022 年度根據 TCFD 建議之風險評估機制，展開氣候變遷風險機會鑑別流程，完成風險機會鑑別，並評估其財務影響。HTC 將氣候相關風險與機會之短、中、長期時間區間定義，設定「2022年-2025年」為短期、「2026年-2030年」為中期、「2031年-2050年」為長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包括轉型風險和實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性；機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性等類別；並針對前三高發生可能性及高衝擊性的風險及機會，訂定相關因應措施。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

- 1 舉辦 TCFD workshop** TCFD 風險管理組藉由情境模擬分析等方式並參酌內外部資訊，列出業務相關之氣候變遷風險及機會因子
- 2 彙整鑑別結果** 由永續辦公室負責彙整各單位業務相關之氣候變遷風險及機會因子
- 3 TCFD 風險／機會矩陣圖** 計算 TCFD 風險／機會的發生可能性及衝擊程度，並據以繪製 TCFD 風險／機會矩陣圖
- 4 制定因應措施** 由權責單位撰寫重大氣候風險與機會因應策略，並計算策略實施成本
- 5 計算財務衝擊** 由權責單位計算風險／機會的財務衝擊及因應成本
- 6 制定指標與目標** 由權責單位建議相對應指標及目標，用以評估相關因應措施落實情形
- 7 政策執行** 由永續辦公室定期（每季度）追蹤執行狀況，並由 ESG 委員會定期呈報董事會，作為績效追蹤之參考

情境分析

HTC 依循 TCFD 指引，使用氣候情境分析，有效地識別及評估氣候相關風險對業務表現的潛在影響，並依據分析結果制定穩健的因應策略，以加強 HTC 應對氣候變遷之韌性。



氣候相關風險與機會類型	1. 轉型風險 2. 機會	實體風險
HTC 評估因應策略之情境	SBTi 1.5° C：科學基礎減量淨零路徑 NDC：中華民國國家自定預期貢獻	IPCC 第六次科學評估報告中 全球暖化情境 RCP 8.5 (or SSP5 8.5)
情境內容	全球升溫控制在 1.5° C 內時，企業面臨的低碳轉型時所產生之風險	極高的溫室氣體排放情境 (SSP5-8.5) 下，氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大 1 日暴雨強度、年最大連續不降雨日數及強颱比例變化加劇，對 HTC 與其價值鏈可能產生的營運影響

註：關於所採用情境的詳細分析內容，請參閱本公司當年度 TCFD 獨立報告書。



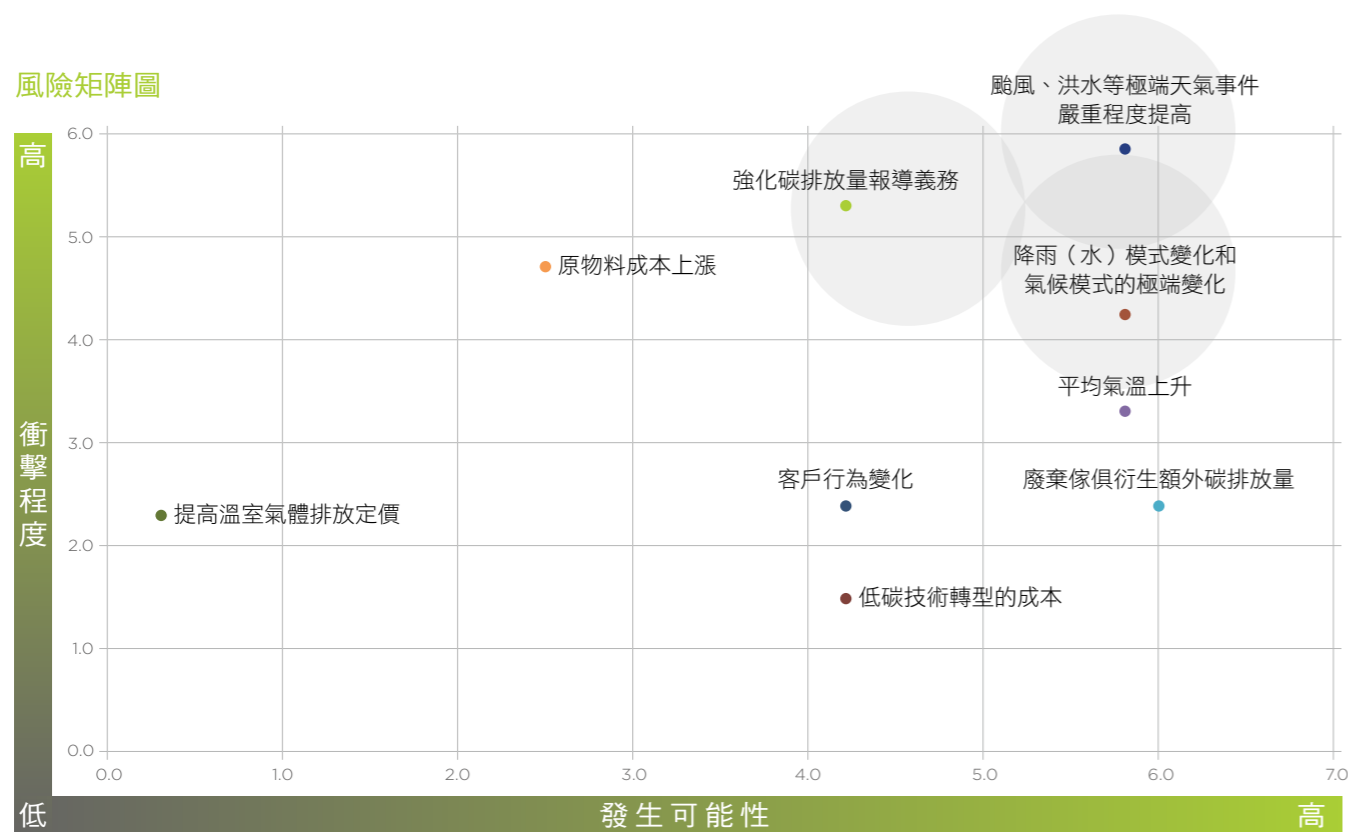
策略

風險與機會鑑別

秉持 HTC 企業願景與永續責任，HTC 針對氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對 HTC 營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等，並依據 TCFD 所建議氣候遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會，評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，並進一步針對高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

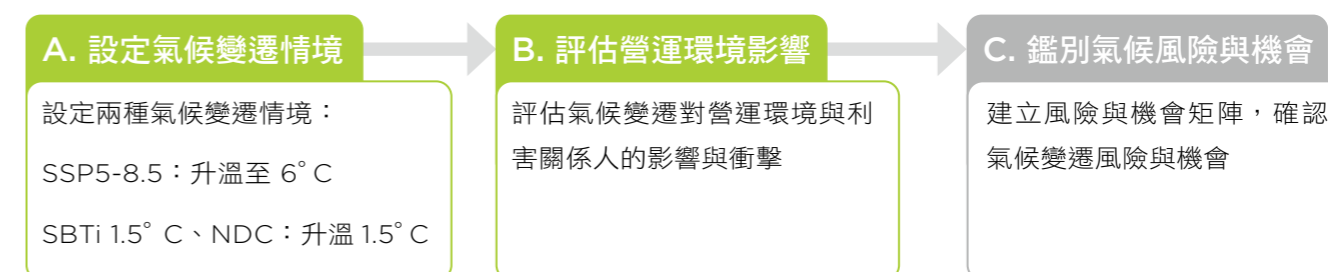
識別出 HTC 高風險因子 3 項、高機會因子 3 項，氣候變遷風險矩陣與機會矩陣如下圖：

風險矩陣圖

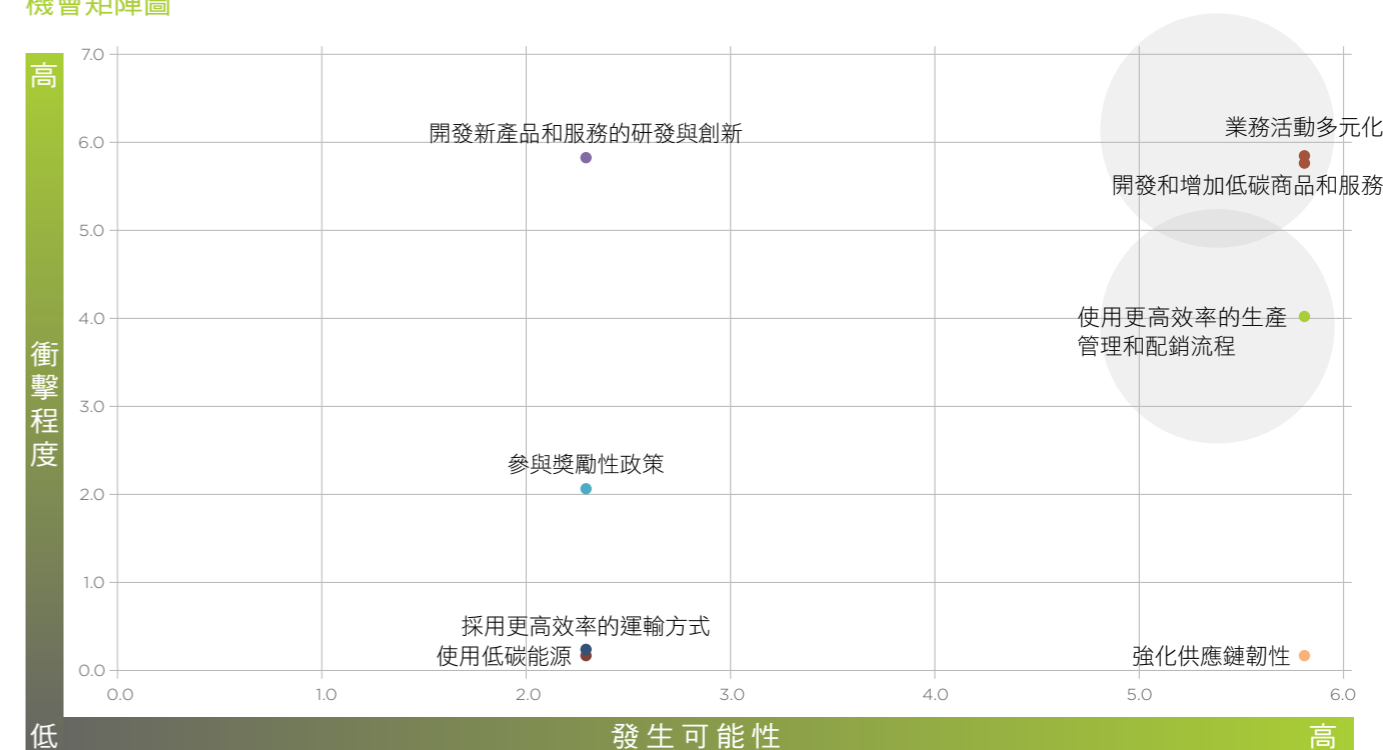


實體風險 - 立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期
實體風險 - 長期性	氣候模式的極端變化	長期
轉型風險 - 法律與法規	強化排放量報導義務	長期

氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：



機會矩陣圖



機會 - 資源效率	使用更高效率的生產管理和配銷流程	短期
機會 - 產品和服務	開發和增加低碳商品和服務	中期
機會 - 產品和服務	業務活動多元化	中期

氣候變遷財務影響

HTC 對於各氣候變遷風險及機會，從產品或服務、供應鏈或價值鏈、氣候調適或減緩活動、新研發或投資、業務經營類型或業務經營設施所在地等五大面向進行影響評估，並針對可能發生之衝擊進行氣候「減緩（mitigation）」與氣候「調適（adaptation）」之因應策略。

HTC 氣候相關風險及財務影響

實體風險 - 立即性：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 生產基地設備受損 資訊機房等 IT 設施電力中斷 雲端應用軟體遭遇停電 	<ul style="list-style-type: none"> 增設自動排水系統設備及水位預警系統 異地備援或部份外包 	2023-2025	
	<ul style="list-style-type: none"> 庫存產品折損 	<ul style="list-style-type: none"> 建立生產和供貨的應變計畫 	2023-2025	
供應鍊或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 員工工作效能降低 	<ul style="list-style-type: none"> 長期準備因應居家工作帶來的設備需求 增加自動化流程設備 	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> 衝擊分析
	<ul style="list-style-type: none"> 供應鍊因設備資產損失 	<ul style="list-style-type: none"> 進行高風險供應商評估，並透過保險規劃、分散採購等策略降低衝擊 要求供應商備安全庫存 分散供應鍊區域 	2025-2050	<ol style="list-style-type: none"> 營業損失，約占合併營業收入的 0.3% 存貨損失，約占合併營業收入的 3% 以下
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 出貨時間延宕 	<ul style="list-style-type: none"> 針對可能受到衝擊的供應商及倉儲據點、物流路線進行監控與因應 即時更新原物料運送狀態，並提供客戶最新達交進度 	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> 成本分析
	<ul style="list-style-type: none"> 運輸碳排放量限制 徵收碳費或碳稅 	<ul style="list-style-type: none"> 尋找低碳運輸管道，並優化運送路線 	2023-2050	<ol style="list-style-type: none"> 購置水位預警系統、自動排水系統設備以及緊急通報系統；採購並使用緊急發電機之資本支出及費用；增設供遠距辦公同仁使用設備等一次性支出，約占合併營業收入的 0.1% 以下
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 維護道路及設備 	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期加固修繕防淹水設施 	2022-2023	<ol style="list-style-type: none"> 每年保險費用支出，約占合併營業收入的 0.1% 以下
	<ul style="list-style-type: none"> 交期延誤而造成的行銷計劃變動 	<ul style="list-style-type: none"> 機動調整新品促銷計劃，或搭配配件優惠 規劃替代材料，以利即時補料上線 	2023-2025	

實體風險 - 長期性：降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 用水匱乏影響生產量能及延期出貨 	<ul style="list-style-type: none"> 每年推演企業營運計畫，藉由企業營運計畫，熟悉強降雨、長期不降雨造成之零組件短缺、運輸工具受損、人力受限等應變措施 	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> 衝擊分析
供應鍊或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 工廠缺水缺電，影響生產出貨及日常營運 	<ul style="list-style-type: none"> 導入低耗能製造程序或技術 供應商生產和供貨的應變計畫（異地生產供應商），增加替代用料及分散供應鍊區域 	2023-2025	<ol style="list-style-type: none"> 根據產業情形，評估 2030 年用電情形，並考量高溫天數及嚴重程度，可能增加支出占合併營業收入的 0.1% 以下
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人要求企業對於氣候調適或減緩活動日漸提高 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃並執行公司的淨零減排路徑與策略 將減碳行動融入企業文化，與員工績效連結（綠色種子集點計畫） 	2023-2050	<ul style="list-style-type: none"> 成本分析
	<ul style="list-style-type: none"> 缺水造成成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 尋找新水源販賣商及儲存場所 	2023-2025	<ol style="list-style-type: none"> 設定限水／限電緊急應變計畫；強化供應商及承攬商韌性；能源管理系統導入及施行節能措施；制定淨零減排路徑與策略，等一次性支出，約占合併營業收入的 1% 納入低碳設計概念或選擇低碳排／可回收材料，經評估需增加進貨成本、研發成本，以及其他衍生費用的 4%-15%，約占合併營業收入的 11%，此項因應措施成本亦同時被辨認為風險 3 之財務衝擊及機會 2 之實現成本，特此說明
新研發或投資	<ul style="list-style-type: none"> 新產品研發進度延宕 無法滿足客戶需求，影響品牌形象及聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> 遴選國內相同品質的材料供應商，並研發替代材料 	2025-2050	
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 高溫造成用電上升 溫度過高增加人員作業熱危害機率 	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷造成工作危害因子納入安全規範，進行危害告知 	2023-2025	

轉型風險 - 法律與法規：強化排放量報導義務				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 開發綠色產品並降低生產碳排 改善硬體設施，強化碳排績效 建立碳管理平台 	<ul style="list-style-type: none"> 強調產品符合排放量之生產及包裝 空調、空壓、照明等重大能耗設備，汰舊換新 建立 HTC 製造及全球據點完整之溫室氣體排放量清冊 	2023-2050	● 衝擊分析
	<ul style="list-style-type: none"> 碳關稅及碳費的徵收 	<ul style="list-style-type: none"> 執行 HTC 淨零碳路徑，申請加入 SBTi 	2022-2023	
供應鏈或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 要求上游減少不必要的包裝及運送所增加的成本 上游供應鏈汰換高碳排設備，提高材料售價 原料經過碳盤查增加售價 	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商議合併推廣不必要之包裝，並選擇具減碳計劃的供應商 規劃運輸路線並有效運用及裝空間 	2025-2050	<ol style="list-style-type: none"> 納入低碳設計概念或選擇低碳排／可回收材料，經評估需增加進貨成本、研發成本，以及其他衍生費用的 4%-15%，增加當年度成本，約占合併營業收入的 11%，此項財務衝擊亦同時被辨認為風險 2 之因應成本及機會 2 之實現成本，特此說明 碳管理平台建置成本及年度維護費用，約占合併營業收入的 0.2% 以下，此項財務衝擊亦同時被辨認為機會 3 之實現成本，特此說明
	<ul style="list-style-type: none"> 進行產品碳足跡盤查並進行產品節能設計 	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放盤查 推廣生命週期及低碳產品概念，並導入設計概念中 	2023-2025	
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 進行公司內部能源使用管控 	<ul style="list-style-type: none"> 建立永續管理平台 調高空調溫度到 28 度及下班強制關閉空調 	2023-2025	● 成本分析
	<ul style="list-style-type: none"> 未即時因應法規不確定性之風險 	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注政府法規、國際與產業趨勢，建立對應之內部因應與調整機制 	2023-2025	
新研發或投資	<ul style="list-style-type: none"> 增加線上研發設計開發活動 投資額外研發設計人力 	<ul style="list-style-type: none"> 建置遠端存取機制及線上協同合作相關系統 開發階段選擇低碳或可回收材料，以提高材料可回收比率 	2025-2050	<ol style="list-style-type: none"> 導入能源管理系統；制定淨零減排路徑與策略；建置再生能源等一次性支出，約占合併營業收入的 1% 每年購買綠電費用，在未考量任何調適及減緩衝擊的情況下，約占合併營業收入的 0.5% 在未考量任何調適及減緩衝擊的情況下，根據本年度溫室氣體排放情形推估，每年所需購買碳權的費用，約占合併營業收入的 0.2%
	<ul style="list-style-type: none"> 投資低碳能源，並積極使用更多的低碳能源 	<ul style="list-style-type: none"> 參與綠能產業及發展相關價值鏈 	2023-2025	
	<ul style="list-style-type: none"> 碳排規範衝擊營收，而影響投資機構提高信用風險 	<ul style="list-style-type: none"> 設立減碳研發計畫，取得銀行對綠能科技及綠色產業之授信 	2025-2030	
	<ul style="list-style-type: none"> 滿足利害關係人關注淨零承諾 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃於台灣地區新人訓練中鼓勵新同仁實踐 ESG 	2023-2025	
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 汰換高碳排機器可能影響產線擴充 員工通勤差旅碳排增加 	<ul style="list-style-type: none"> 提高視訊拜訪及產品展示的方式 規劃於台灣地區新人訓練中鼓勵新同仁實踐 ESG 	2025-2050	

註：各項風險項目更詳細的內容，請參閱本公司當年度 TCFD 獨立報告書。

HTC 氣候相關機會及財務影響

機會 - 資源效率：使用更高效率的生產管理和配銷流程				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 建立整體虛擬化平台 高效率的生產管理和配銷流程，降低需花費的碳排放量 	<ul style="list-style-type: none"> 導入自動化設備及雲端平台，降低人力需求 	2023-2025	● 衝擊分析
		<ul style="list-style-type: none"> 透過 5G 私網結合 AI 自動辨識、篩選，改善工廠生產流程 	2025-2050	
供應鏈或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 挑選減碳供應商，並輔助供應鏈淨零 靈活的調配材料供給，減少多餘材料庫存 	<ul style="list-style-type: none"> 與供應鏈持續加強製程的減碳節能 推動供應商永續專案，導入元件 3R 設計 供應鏈減少出貨及備料時間 	2023-2025	<ol style="list-style-type: none"> 因增加營運效率，降低成本，評估每年減少營業成本，約占合併營業收入的 5.5% 減少碳稅碳費對營運的衝擊，根據生產管理和配銷對應之溫室氣體排放，評估每年減少營業費用，約占合併營業收入的 0.1% 以下
	<ul style="list-style-type: none"> 採用低碳運輸及綠色航運，減少碳足跡 價值鏈減碳轉型 	<ul style="list-style-type: none"> 優化貨物包裝，盡可能合併出貨，改變運輸方式（海運），並進行溫室氣體盤查 	2023-2025	
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 透過內部能源控管管理平台，降低溫室氣體排放量 	<ul style="list-style-type: none"> 建置永續管理平台 能源使用結構轉向低碳化 	2023-2025	● 成本分析
新研發或投資	<ul style="list-style-type: none"> 採用提升生產管理效率的新技術 	<ul style="list-style-type: none"> 建置碳管理平台模擬低碳產品的碳排狀況 	2023-2025	<ol style="list-style-type: none"> 碳管理平台建置成本及年度維護費用約占合併營業收入的 0.2% 以下，此項因應成本亦同時被辨認為風險 3 之財務衝擊，特此說明 使用低碳運輸，評估空運及海運使用低碳運輸增加的成本 200%-300%，約占合併營業收入的 6% 以下
	<ul style="list-style-type: none"> 產品設計簡單化，提高生產效率 	<ul style="list-style-type: none"> RD 研發的方向，配合工廠自動化生產 產品設計簡單化、使用零件數減少 	2025-2030	
	<ul style="list-style-type: none"> 提升再生能源使用比例 	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源導入、購置再生能源憑證 	2023-2025	
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人關注產品與服務碳排資訊 	<ul style="list-style-type: none"> 推廣產品及服務相關低碳產品的設計及優點 透過永續管理平台，提供利害關係人關注資訊 	2023-2050	

機會 - 產品和服務：開發和增加低碳商品和服務				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 開發低碳產品及延長使用期限 減少使用紙張、印刷及包裝 	<ul style="list-style-type: none"> 打造低碳產品與服務的生態鏈 使用說明書 QR code 電子化 	2023-2025	
	<ul style="list-style-type: none"> 汰換老舊及耗能設備 	<ul style="list-style-type: none"> 汰換老舊中央空調設備 	2022-2025	
供應鏈或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵上游廠商綠色設計 打造綠能供應鏈 與整體價值鏈合作執行低碳產品的研發及生產 	<ul style="list-style-type: none"> 與供應鏈持續加強製程的減碳節能 推動供應商永續專案 	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> 衝擊分析 <p>1. 因導入低碳設計，而能額外向客戶收取之溢價百分比，經評估為 1.1%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵供應商參與再生能源計畫 		2025-2050
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 提升內部能源控管效率 	<ul style="list-style-type: none"> 採用綠建築、使用再生能源、改用節能設備、導入能源管理系統 	2023-2030	<p>2. 製造及營運過程使用低碳設備降低碳排放，投入一次性支出，約占合併營業收入的 0.2%</p> <p>3. 納入低碳設計概念或選擇低碳排 / 可回收材料，經評估需增加進貨成本、研發成本，以及其他衍生費用的 4%-15%，約占合併營業收入的 11%，此項投入成本亦同時被辨認為風險 2 之因應成本及風險 3 之財務衝擊，特此說明</p>
新研發或投資	<ul style="list-style-type: none"> 產品融入綠色設計原則 開發低能耗產品，拓展低碳市場 	<ul style="list-style-type: none"> 產品研究開發階段，即制定生態化設計指導方針，包含材料研發與選擇、產品設計、產品開發評估、製程研發設計及包裝設計，以節能減碳為原則 	2022-2050	
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 回應利害關係人低碳產品要求 與客戶議合並推廣永續、綠色消費之觀念 	<ul style="list-style-type: none"> 加強產品及服務相關課程及訓練 	2025-2030	
	<ul style="list-style-type: none"> 內部文件表單電子化 鼓勵員工搭乘大眾運輸及步行 透過平台線上舉辦大型會議 	<ul style="list-style-type: none"> 搭配運動季辦理鼓勵大眾運輸搭乘及步行活動 持續創新 / 優化 VIVERSE 相關應用，透過線上 / 虛擬實境空間進行會議 / 協同開發 	2023-2025	

機會 - 產品和服務：業務活動多元化				
影響類別	衝擊內容描述	策略	時間	財務影響
產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> 拓展低碳市場 持續研發維持異地商業營運之產品 	<ul style="list-style-type: none"> 使用著重環保與生態友善及降低溫室氣體排放量之產品 	2023-2030	
		<ul style="list-style-type: none"> 透過持續精進改善，符合市場變動需求 	2023-2025	
供應鏈或價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 供應商參與開發低碳產品及多元化服務 影響所有上下游廠商使用遠距平台溝通 廠商業務及人力精簡化 	<ul style="list-style-type: none"> 精簡廠商業務內容與最佳化人力 	2022-2050	<ul style="list-style-type: none"> 衝擊分析 <p>1. 新商業應用增長，經評估可增加 20%-50% 的合併營業收入</p>
		<ul style="list-style-type: none"> 持續開發 Vive Sync 遠距工作解決方案 使用零碳排雲端服務 	2023-2025	
氣候調適或減緩活動	<ul style="list-style-type: none"> 積極尋找綠色運輸方式 鼓勵員工參與節能減碳活動 加入外部 ESG、綠色公益基金會倡議 	<ul style="list-style-type: none"> 選擇積極投入陸、海、空，綠能運送之承運業者 調整海空運送比例，降低空運提高海運 	2022-2050	<ul style="list-style-type: none"> 成本分析 <p>1. 推廣標的產品之商業應用的行銷費用，經評估為 0%-10% 的合併營業收入</p> <p>2. 優化開發新事業相關應用，增加研發費用，經評估為 0%-5% 的合併營業收入</p>
新研發或投資	<ul style="list-style-type: none"> 投入產品多元化 研擬業務與人力最佳化的工作模式 拓展相關產品之商業應用 	<ul style="list-style-type: none"> 透過創新產品設計與研發，以拓展市場競爭力 	2023-2030	
業務經營類型或業務經營設施所在地	<ul style="list-style-type: none"> 多元經營方式，提高品牌價值 增強綠色產品面及整體解決方案的行銷 雲端解決方案，降低地域性災難所帶來的衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 加強宣傳綠色產品設計，推廣 MARS 及 VIVERSE 產品 	2022 年起	

註：各項機會項目更詳細的內容，請參閱本公司當年度 TCFD 獨立報告書。

指標與目標

HTC 導入 SBT，設定符合自身營運狀況的淨零路徑，並於今年提交審核通過 SBT 承諾，確立未來減量目標，並連結自身核心事業，以全局及具體量化管理的視角建構明確的減碳路徑，涵蓋五大減碳策略，整合多面向朝 2050 年淨零目標邁進。HTC 設定符合 SBT 淨零目標，分別設定範疇一及二減量目標在 2030 較基準年（2021 年）減量 42%；並於 2050 較基準年減量 90%；減碳指標與目標詳情，請參閱本公司當年度 TCFD 獨立報告書。

此外，根據聯合國 IPCC 的最新氣候科學顯示，全球溫度上升限制在 1.5°C 仍有可能實現，HTC 近期已向 SBTi 簽署承諾，依照其公布的減碳指引工具及方法學設定公司的溫室氣體減排量以及淨零碳排目標，以宣示要在 2050 年實現淨零排放的承諾。

HTC 能源與氣候變遷管理速覽

年份	事件
2008	開始參與 CDP，定期回報氣候變遷的碳風險與碳管理規劃、制度及成果
2018-2019	加入 CDP 供應鏈專案會員，邀請供應商一同參與氣候變遷問卷回覆，首年邀請主要關鍵供應商，年度回覆率達 48%；2019 年供應商回覆率達到 61%
2022	CDP Climate Change 獲得管理等級 (B)，並於 CDP -SER 榮獲領導等級 (A-)
2022	根據 SBTi 方法學，通過 SBTi 承諾
2023	規劃透過 CDP 供應鏈專案擴大邀請 128 家關鍵供應商參與 CDP 氣候變遷問卷
2008	導入 ISO 14064-1:2006 溫室氣體盤查專案，並取得 ISO 14064-1:2006 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
2009	陸續將臺灣所有場域納入盤查的組織邊界。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
2011	開始導入 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
2020	進行 ISO 50001:2018 年版改版作業，以應對氣候變遷及極端氣候議題所需建立之節能策略及行動
2022	導入 ISO 14064-1:2018 年版，期有效掌控公司組織與產品的報告邊界及碳排放量
2023	規劃建置碳管理平台

年份	事件
2012	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
2013	台北辦公室取得內政部綠建築標章以及美國綠建築協會 LEED 金級認證
2022	經管理共節省用電度數達 164,884.440 度，總減少碳排放量 83.926 tCO ₂ e；另台北辦公室使用再生能源，減碳績效達 1,892 tCO ₂ e，累積減碳達 19,706 tCO ₂ e
2010	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 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)
2011	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
2013	與 11 家供應商合作，完成全球首款 ISO/TS 14067 產品碳足跡查證證書的智慧型手機 (HTC One)
2014	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
2015	與 8 家供應商合作，完成兩個產品的碳足跡查驗
2016	完成產品水足跡分析與查驗
2022	對 VR 產品 - VIVE Flow 進行產品碳足跡 (ISO 14067-1) 查證，掌握產品碳排放量狀況

電力與排放

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 2022 年經管理共節省用電度數達 164,884.440 度，相當於 593.584 GJ，總減少碳排放量達 83.926 tCO₂e，共節省 494,653 元。

HTC 台灣據點用電

GJ	年度	2020	2021	2022
總公司及工廠	TY3 大樓	31,992.480	29,789.280	25,469.280
	H 大樓	9,558.875	8,191.505	8,616.895
台北辦公室 1		21,295.040	18,732.683	15,791.128
台北辦公室 2		4,437.428	4,021.841	3,585.632
總計		67,283.824	60,735.308	53,462.925

註：
2020 年與 2021 年資訊重編情形，2020 年 H 大樓計算時未扣掉承租戶用電量，原始資料為 75,610.74 GJ，於本年度報告數更正為 9,558.875 GJ，另於 2021 年因原始計算數字誤植，產生計算結果誤差，於本年度報告書更正之。

HTC 台灣據點用電分析

	2020	2021	2022
總能源消耗量 (GJ)	64,064	56,936	53,463
電網電量百分比 (%)	99.92	99.9	99.91
可再生能源百分比 (%)	0.08	0.1	0.09

2022 年台灣據點溫室氣體總排放量為 9,360.162 tCO₂e。2022 年度溫室氣體盤查之溫室氣體變動量與基準年 2021 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。

自 2014 年起，HTC 也將溫室氣體排放量盤查與外部查證範圍擴及到範疇三，透過完整的價值鏈上 / 中 / 下游溫室氣體盤查，精準鑑別溫室氣體排放最為密集的類別和活動，為減排與氣候轉型策略提供改善方向。HTC 並無硫化物其他廢氣的排放，及使用可能破壞臭氧層的物质，HTC 大樓的冷凍空調系統均採用 R-134a、R-410a 等市面廣泛應用類型之環保冷媒，亦持續規劃限期汰換全球暖化潛能值（GWP 值）偏高之其他型號冷媒，以降低因地球臭氧層被破壞造成地球之急遽暖化效應。

HTC 台灣據點近 3 年溫室氣體排放量

碳排放量					
ISO 14064-1: 2006	ISO 14064-1: 2018	單位	2020	2021	2022
範疇 1	類別 1 - 直接溫室氣體排放與移除	t-CO ₂ e	372.055	199.458	153.623
範疇 2	類別 2 - 輸入能源產生之間接溫室氣體排放	t-CO ₂ e	9,513.185	8,124.930	7,559.065
範疇 3	類別 3 - 運輸產生之間接溫室氣體排放 (員工通勤、廢棄物、海外差旅)	t-CO ₂ e	375.796	115.685	288.399
	類別 4 - 組織使用的產品 (外購電力上游、外購汽柴油、廢棄物處置、購買商品-自來水)	t-CO ₂ e	N/A	1,613.693	1,359.075
總碳排放量		t-CO ₂ e	10,261.036	10,013.514	9,360.162
CO ₂ 排放量		t-CO ₂ e	9,602.066	9,920.909	9,281.582
CH ₄ 排放量		t-CO ₂ e	253.585	80.284	78.394
N ₂ O 排放量		t-CO ₂ e	29.245	0.239	0.186
HFCs 排放量		t-CO ₂ e	29.245	52.333	0

- 備註
1. 用電轉換 CO₂ 排放當量，係依據能源局 2022 年公告 2021 年度之電力排放係數 (0.509 kg/CO₂e) 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，已通過 ISO14064-1
 4. 2022 年廢棄物運輸及處理溫室氣體排放採分開計算
 5. 全球暖化潛值 (GWP)：2020-2022 年以 IPCC 2014 年第五次評估報告 (AR5)

在 2022 年，HTC 推動淨零專案，根據 SBTi 方法學，採用 GHG Protocol 進行 HTC 母子公司簡易碳盤查，2021 年母子公司溫室氣體總排放量為 40,303.614 tCO₂e，並進行全範疇碳排放分析、計算與評估，規劃淨零碳路徑，以六大策略 - “碳管理與政策、低碳營運、低碳商品、低碳運輸、價值鏈議合、碳抵銷” 制定相應短、中、長期之減碳策略及管理指標。2022 年母子公司溫室氣體總排放量為 35,013.859 tCO₂e，相較於 2021 年碳排放量下降 13%。

HTC 全球據點近 2 年溫室氣體排放量

總排放量	單位	2021	2022
範疇 1	t-CO ₂ e	199.458	153.623
範疇 2	t-CO ₂ e	8,124.930	7,559.065
範疇 3	t-CO ₂ e	31,979.226	27,301.171
總碳排放量	t-CO ₂ e	40,303.614	35,013.859

- 備註
1. 盤查範疇為 HTC 全球主要營運據點，包含：台灣、中國、日本、美國、英國、波蘭，部分子公司屬於 BVI，不納入盤查範疇
 2. 海外子公司碳排放數據納入範疇三
 3. 台灣用電轉換 CO₂ 排放當量，係依據能源局 2022 年公告 2021 年度之電力排放係數 (0.509 kg/CO₂e) 計算
 4. 海外子公司依各國電力係數
 5. 依 GHG Protocol 進行簡易碳盤查
 6. 全球暖化潛值 (GWP)：2020-2022 年以 IPCC 2014 年第五次評估報告 (AR5)

HTC 生態效益值

環境指標	單位	2020	2021	2022
電力使用量	千度 / 年	18,689.95	16,870.92	14,850.82
溫室氣體排放量 [類別一 + 類別二]	tCO ₂ e	9,885.24	8,324.388	7,712.688
營業收入	佰萬元	5,806	5,253	4,409
單位電力使用所創造的營收	佰萬元 / 千度	0.31	0.31	0.30
單位溫室氣體排放量所創造的營收	佰萬元 / tCO ₂ e	0.59	0.63	0.57

- 註：
1. 生態效益值 (單位電力使用所創造的營收) = 營業收入 (佰萬) / 電力使用量
 2. 電力使用量範疇為總公司及工廠和台北辦公室
 3. 生態效益值 (單位溫室氣體排放量所創造的營收) = 營業收入 (佰萬) / 溫室氣體 (範疇 1+ 範疇 2) 排放量

節能減碳行動

HTC 桃園總部及工廠於 2011 年導入並於 2020 年進行 ISO 50001:2018 年版能源管理系統改版，台北辦公室同樣採用 ISO 50001 架構進行內部管理方式，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。



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密度集中之處所，因此針對各廠及辦公室大樓狀況採取不同的節能策略及措施。

HTC 於總公司及工廠利用即時資訊監控系統來掌控建築物內既設耗能設備，以持續節能。另於台北辦公室大樓，就總電力資源、空調、照明、太陽能板、變頻控制、自來水供水及中水回收等節能、節水應用系統，導入大樓能源管理系統，並經由大數據分析比較，優化設備運作、提升用電效率，有效降低範疇二 (能源間接) 溫室氣體排放量。



年度節能減碳措施具體績效

總公司及工廠		節省度數 (度)	節能量 (GJ)	節省金額 (新台幣元)	減少碳排 (公斤 CO ₂ e)
	排氣換氣節能方案	30,138.880	108.490	90,416.640	15,340.690
	照明燈具節能方案	95,864.960	345.100	287,594.880	48,795.264
	空調冷氣節能方案	29,550.600	106.380	88,651.800	15,041.255

台北辦公室		節省度數 (度)	節能量 (GJ)	節省金額 (新台幣元)	減少碳排 (公斤 CO ₂ e)
	空調冷氣節能方案	2,100	7.56	6,300	1,068.900
	設備調整節能方案	7,230	26.03	21,690	3,680.070
總計		164,884.440	593.560	494,653.320	83,926.179

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. 因 2022 年度電力排碳係數尚未公佈，依能源局公告之 2021 年度電力排碳係數 0.509 kg/CO₂e 計算
3. 推估值計算方式：機器運轉功率 * 運作時間 = 實際值

HTC 台北辦公室 LEED 金級綠建築

HTC 致力於減低對環境的影響，因此在規劃台北總部大樓時，自設計、施工、營運等方面都考量到永續性以及較低的能資源使用，自啟用至 2022 年共累計減少碳排放量達 19,706 tCO₂e，其中 2022 年減碳達 1,892 tCO₂e，EUI 為 106 kWh/m²年。我們所做的努力，可參考本公司官網「永續環境」(<https://www.htc.com/tw/esg/sustainability-agenda/sustainable-environment/>)。



▲ HTC 於 2013-2016 年取得 LEED 金級認證綠建築標章認證，後仍依照 LEED 認證方式營運台北總部大樓

2022 世界地球日 - 讓我們熄燈一個小時

HTC 致力於在公司內推動全球永續發展，為實施 ESG 計劃與慶祝 2022 年世界地球日，HTC 在其台灣所有核心辦事處舉行熄燈活動一小時，在中午 12:15 這一刻，一起關掉所有電燈以及不需要的設備，以減少約 150 kgCO₂e 的碳排放。

在結束世界地球日的熄燈一小時活動後，收到同仁們的回饋與建議，HTC 希望能夠延長為每月舉辦一次的定期活動，與此同時，在每周五下班時，由公司電腦統一跳出的節能小提醒，溫馨提醒同仁下班時也不忘關掉所有電燈以及不需要的設備，將節能習慣逐步融入同仁的生活當中，響應節能綠生活，為下一代留下一個美好永續的地球，預計全年可減少約 1,800 kgCO₂e 的碳排放。



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

太陽能發電

自發自用：於台北辦公室建置太陽能發電系統，以供應樓梯、地下室的照明，目前的可發電總容量為 13.8 kW，太陽能板自建置至今累計總度數 142,905 度，其中 2020 年為 14,963 度、2021 年為 15,156 度、2022 年為 12,670 度。

躉售回台電：桃園廠區利用停車棚屋頂建置太陽能發電系統，可發電總容量為 180 kW，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，太陽能板自建置至今累計總度數 655,600 度，其中 2020 年為 164,584 度、2021 年為 163,760 度、2022 年為 145,432 度。



▲ 桃園工廠太陽能光電發電系統



▲ 台北辦公室太陽能板

能源回收 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。

冷氣冷媒逐步汰 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。2022 年汰換一台 10kW 一對一分離式冷氣。

綠色能源方案

內容說明

低碳電動車 & 自行車

於台北辦公室已設置了 4 座特斯拉電動車輛專用充電樁和提供腳踏車位，鼓勵員工騎乘低汙染的綠能交通機具，將持續增設電動車輛專用充電樁，以提高充電方便性。



▲ 電動車充電區



▲ 提供免費腳踏車位

永續議程

6 淨水與衛生



12 永續消費與生產



13 氣候行動



作為全球虛擬實境與智慧型手機創新與設計領導者，HTC 致力於掌控及減少營運對自然環境所造成的影響，我們體認到減少產品製造過程對環境產生的影響，是實現企業永續發展的重要一環。因此，HTC 提出「永續議程」概念，以「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，全面推行環境永續理念，進而將其貫穿於企業營運的各個層面，展現 HTC 積極追求永續發展之企業責任。



永續環境

HTC 設有職業安全衛生部門，負責執行職安衛工作，推行職業安全衛生管理系統、環境管理系統、溫室氣體盤查與能源管理系統等。每年根據安全衛生管理狀況制定職業安全衛生管理計畫，重點包括遵守安衛法規、危害鑑別及風險評估、化學品標示及承攬商管理等，以減少風險。落實各項工作重點，如職業安全衛生管理、教育訓練、標準作業程序、自動檢查、緊急應變、健康管理和安全衛生活動，鼓勵全員參與，降低安全衛生風險。同時，我們亦擬定健康服務計畫，以維護全員安全、健康與福祉為推行重點，有效預防職業與環境危害，避免同仁罹患各項傷病，讓 HTC 所有員工皆能在安全的職場環境工作。

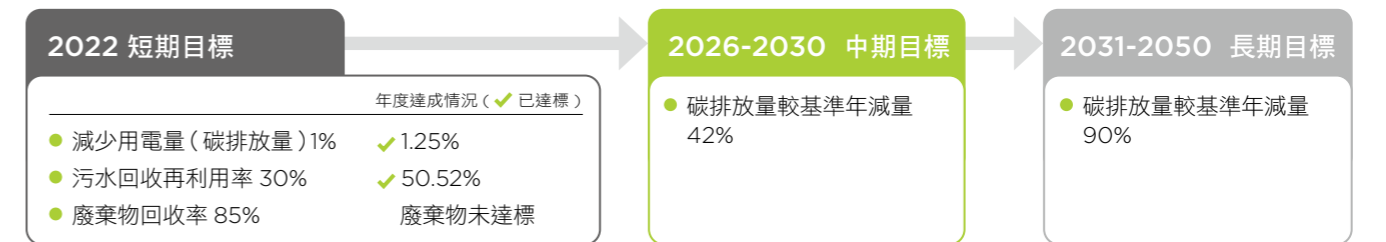
HTC 採用 ISO 45001、ISO 14001、ISO 14064-1 和 ISO 50001 等國際標準，建立職安、環境、溫室氣體盤查和能源管理標準，透過外部第三方驗證和查證。公司制定相關政策和目標，要求在廠內執行相關管理和宣導，系統化執行管理工作，並落實到日常管理中，以強化整體在職安和環境面向上的管理能力。

除了針對可能因人為疏失或天然災害所引發的緊急事件，透過緊急應變計畫、狀況鑑別、應變措施、檢討回饋流程等方式加以處理外，我們也會定期舉辦消防及人員疏散演練。此外，2022 年度也遵循法令規定，在台北辦公室和桃園工廠進行了自衛消防編組訓練和大樓疏散演練。

HTC 致力於保護環境，將環保理念融入公司文化，提高員工的環保意識和關懷程度，改善能源、水資源和廢棄物管理，並積極美化環境，降低對生物多樣性衝擊。此外，我們也定期組織員工參加各種環保活動，以進一步提高環保意識。我們相信只有通過共同努力，才能為環境和社會創造更多的價值。能源與氣候變遷相關行動請見「氣候變遷管理」章節。

永續環境管理願景

基準年為 2021 年



近三年資源使用總表

環境指標	單位	2020		2021		2022	
		總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室
自來水使用量	度	63,133	67,778	36,003	48,144	41,597	43,663
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					
污水總排水量	噸	78,211	54,222.4	42,019	38,515.2	16,630.2	34,930.40
雨水回收量	噸	N/A	2,673.68	N/A	2,965	N/A	3,863
汙水回收及再利用水的總量	噸	23,741	N/A	8,843	N/A	8,401	N/A
汙水回收及再利用占汙水總量比例	%	30.36	N/A	21.05	N/A	50.52	N/A
回收及再利用水量占用水總量比例	%	37.6	3.94	24.56	6.16	20.2	8.85
報廢產品回收再利用重量	公噸	3,5899		4,8543		2,5864	
報廢產品總回收重量	公噸	11,8717		7,8698		5,7046	
報廢產品回收再利用百分比	%	30.24%		61.68%		45.34%	
回收處理廢棄物總量 - 資訊產品類	公斤	13,944		8,455		2,980	
回收處理廢棄物總量 - 一般類	公斤	504,306	N/A	426,202	N/A	311,108.9	N/A
再利用處理廢棄物總量	公斤	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
焚化處理廢棄物總量 (生活垃圾)	公斤	135,700	48,320	65,550	52,400	58,280	49,600
廢棄物處理費用	元	828,240	302,400	619,448	308,700	664,860	377,700
環境管理回收金額 - 資訊產品類	元	837,591		454,602		201,548	
環境管理回收金額 - 一般類	元	454,160	N/A	461,922	N/A	494,933	N/A

註：

- 台北辦公室污水總排水量係以用水量 80% 推估之
- 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
- 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
- 2020 及 2021 年度部分數據資訊有重編
- 2021 年因為疫情關係，造成回收物流寄送回台時間較長，因此 2021 年回收百分比較高。

環境保護、職業安全、衛生及能源政策

HTC 秉持全方位的環境保護、安全衛生及能源管理，致力於提供和維持員工安全和健康的工作環境。透過這一基本承諾，我們將遵循以下基本理念，以創造出更優質的工作環境品質，並實現企業的永續發展，包括關注員工、客戶、供應商和承攬商：

- 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
- 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
- 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
- 我們承諾杜絕可預見的危險和進行損失控制
- 我們承諾確保工作者及其代表的諮商及參與
- 我們遵守相關法令規章的要求
- 我們承諾優先使用綠色產品
- 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

綠色場域

我們的所有廠區和辦公室都設置在經過環境考量和評估的工業區和商業辦公區內，遵循當地法規和企業內部環境政策和規範，以確保對當地生態系統和動植物種類不會造成顯著影響。我們積極鼓勵各營運據點進行環境綠美化行動，特別是在新建建築物部分，藉由導入綠色建築方案，以提高員工的工作環境品質。

辦公室環境之植栽及綠美化

HTC 秉持著永續環境理念，在興建辦公室與廠房等場域時，即考慮到對周遭環境地貌與生態系統的改變與衝擊，因此在台北辦公室、總公司及工廠皆打造室內外綠化空間，重視環境保護和生物多樣性的保護，為了盡量減少對周邊環境的破壞，總公司及工廠共計有 131 餘棵如樟樹、台灣欒樹等台灣原生樹種，及多種綠色植物；台北辦公室大樓自始秉持環保、公園化開放區域理念，一樓植栽面積達整體基地面積 41%，共計有台灣原生樹與大型喬木樹種達 260 餘顆如樟樹、楓香、羅漢松、落羽松、櫻花樹等，並有八個灌木植栽區約有 3,200 餘株及一生態池區，這些樹種與多樣化的植被能夠提供更豐富的生態系統服務，如減緩水土流失、調節氣候、提供生物棲息地等，同時也有助於改善空氣品質。HTC 也考慮了不同樹種的生長環境和特性，以確保它們能夠在當地生態系統中良好生長，並維護生態平衡與生物多樣性。

為提升員工工作環境品質及綠色生態，於建築大樓中，亦種植可淨化室內空氣品質，降低二氧化碳濃度之盆植栽，如尤加利木、龍血樹、粗肋草、白鶴芋、圓葉椒草、虎尾蘭等物種並依不同節慶來增添不同植物，以提昇不同節慶的氣氛、並提供員工清新辦公室環境。

2022 年共計約投入 157.9 萬元管理維護，提供 HTC 員工清新綠化辦公環境。並定期於每季投藥防治登革熱及其他蟲鼠，並於工作場域附近的積水區域噴灑環境用藥，以降低病媒蚊密度。

HTC 近 3 年環境維護支出情形

年度	2020	2021	2022
環境維護支出（新臺幣仟元）	34,752	30,112	28,970



綠色採購

為實踐環保理念，HTC 將環境保護的概念融入到日常使用品之中，並以「可回收、低污染、省資源」的原則，採購環境保護產品。我們嚴格遵守採購規範，明訂優先考慮環境保護產品，並進一步將此原則融入到企業文化之中，以達到減少對環境的負擔，保護地球的目的。2022 年，我們採購環境保護產品的總金額達 76.1 萬元；自 2012 年至 2022 年，我們累計花費約 3,268 萬元，購買具有綠色產品標章的產品。我們期望透過綠色採購舉措，能為環境保護盡一份心力，並帶動產業的永續發展，貢獻我們的一份力量。

水資源管理

全球暖化加劇氣候變遷，水資源管理成為重要課題。雖然 HTC 生產為乾製程無用水需求，對周邊環境影響度低，但我們仍努力減少用水量並鼓勵水資源管理、回收再利用。HTC 用水皆為從台灣自來水公司取得之自來水，生產線為乾製程不產生廢水，污水僅為員工一般辦公生活用水。我們為了鑑別是否對水源區造成衝擊，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示台灣全區為 Low to Medium (1-2)，並無水資源的立即風險，我們透過污水檢測再排放廢水的方式確保不對水源及環境造成衝擊。

污水處理

為確保總公司及工廠污水處理場污水的管控適法性，我們遵循公司《污水處理系統操作維護保養規範》，每日進行操作保養與巡檢。每半年，我們委託環保署認可的檢測機構進行污水採樣和檢測。排放的放流水和回收水樣本檢測結果均符合《水污染防治法》之放流水標準，並依《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》規定上網申報。2022 年度總公司及工廠污水處理場的費用為約 2,018,246 元，包括操作（含電力使用及化學品藥劑添加）、維護、水質檢測、及儀器校正等項目。

針對排放的放流水和回收水等生活污水，我們的 BOD 和 COD 檢測數據在 2016-2022 年間均符合且優於環保放流水標準，並未對周圍地面水體造成不良影響。自 2017 年起，我們自主抽樣檢測排放水的重金屬值，檢測結果均未檢出或低於檢測值，不會對環境造成污染。我們希望通過優化污水排放的水質，幫助南坎溪（東門溪的一條上游支流）的水質得到政府機構整體規劃的治理，恢復和生物多樣性緊密相關的生態保護。此外，自 2013 年 1 月起，我們的污水處理廠平均每日處理量達 604 公噸，並且污水回收使用量已足夠供應園區景觀灌溉用水，以取代自來水節省水資源的使用。

排水量、回收水量及放流水 BOD 平均濃度統計

年度	排水量 (公噸)	回收水量 (公噸)	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
2020	78,211	23,741	5.15	24.28	6.00	N/A
2021	42,019	8,843	7.9	36.9	7.18	N/A
2022	16,630	8,401	8.08	26.5	8.5	N/A

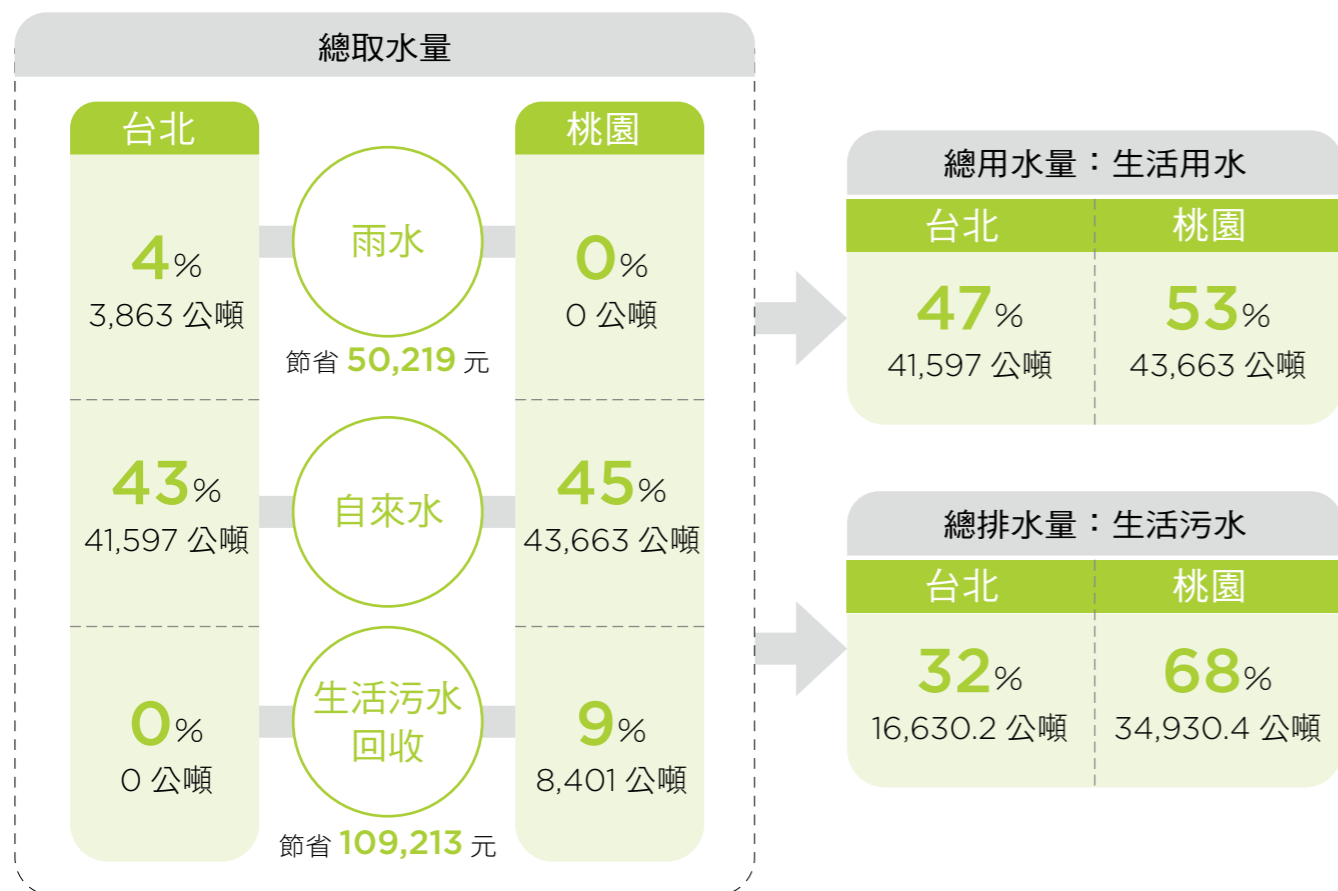
註：
1. 重金屬檢測項目：鎘 (Cd)、總鉻 (Cr)、六價鉻、銅 (Cu)、鋅 (Zn)、鎳 (Ni)
2. 統計數據範疇為總公司及工廠

水資源回收再利用

HTC 為了減少對自來水的需求，將生活污水送至污水處理場進行處理後，將排放至東門溪，最終流入南崁溪。同時，為了實現場域綠地及植栽的需求，利用回收污水進行澆灌。在台北辦公室方面，則採用節水型用水設備，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，裝設可讓出水量減少之感應式水龍頭，2022 年完成更換感應水龍頭 120 只，與原水龍頭相比，節水率為 70%。並使用回收的空調冷凝水和雨水進行沖廁和植栽的澆灌。

HTC 台北辦公室建置雨水回收系統，再利用於沖廁與植栽之澆灌。2022 年，台北辦公室共回收 3,863 噸之雨水量，相較 2021 年提升 30.3% 的雨水回收量，有效節省水資源。

2022 年水資源管理成效



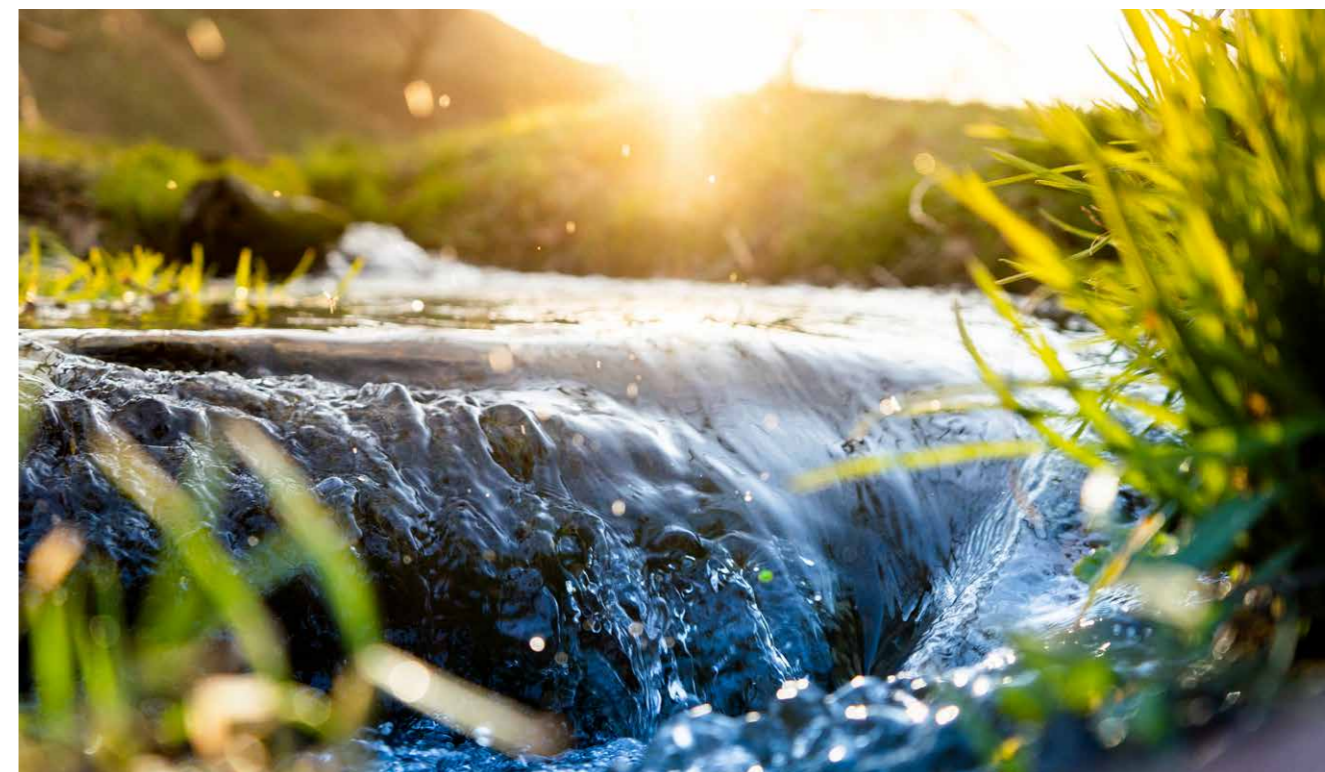
註：
1. 以每度水 13 元來推估節省金額。
2. 比例之分母為各總取 / 用 / 排水量。

飲用水品質控管

HTC 嚴格遵循飲用水標準規範，制定完善的飲水機檢測計畫，根據《飲用水管理條例》定期維護、進行水質檢驗及記錄。飲水機維護工作委託專業機構負責，每 3 個月定期委託環保署認可的環境檢測機構進行水質採樣和檢驗。截至 2022 年，飲用水總落菌數和大腸桿菌群均符合檢測標準。

環保教育推廣

HTC 不斷提升員工對環保的意識和觀念，希望員工能將環保理念內化到日常生活中，以支持和推動環保行動。像是我們提供簡單、互動且明確的資訊呈現方式，透過新人教育訓練和在職教育訓練教材，強化員工對工作場域環保措施的認知和績效，讓他們感受到 HTC 在環保上的持續努力和發展。



永續設計

HTC 從產品生命週期的各個階段著手，透過創新思維設計開發出對環境更友善的永續產品，以預防原則理念謹慎選用環境風險較低的材料，確保產品符合國際上通用的禁用物質法規及能源效率法規，減少產品對環境造成的影響。

HTC 取得相關綠色標章狀況



HTC 透過可增加回收率的設計概念，增加資源再利用率，積極尋求減少對環境有害物質的使用量，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」、「可回收設計」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

HTC 致力於研發節能減碳的產品，並在產品設計階段就將此列為重要目標。為確保能源效率，我們要求所有用於 HTC 產品的電源供應器，都必須符合國際相關能源規範，包括美國加州能源委員會及歐盟產品生態化設計指令，並須經第三方驗證公司進行能效驗證，以達到美國能源部訂定的最高等級 Level VI 要求。此等級的電源供應器要求待機電力小於 0.1W，而 HTC 現使用的充電器的待機電力最低為 0.027W，已大幅低於標準 73%。HTC 所使用的電源供應器皆已符合導入新的強制性標籤及能效測試結果文件需求的新版外接式電源供應器法規 (EU 2019/1782)。



此外，我們也針對電池充電過程的耗能進行減碳舉措，以美國能源部和加拿大自然资源部的法規為參考標準，使我們的產品有更良好的充電效率，減少充滿電後持續產生的能耗損失；不僅能讓整個產品的耗能降到最低，也能實現節能減碳的目標。在 HTC 於 2022 年推出的 VIVE 新產品中，手腕追蹤器的續航力長達 4 小時，不僅內置 LED 指示燈以顯示電池的狀態，在單位能耗 UEC 的表現上，更是明顯地優於法規標準。



手腕追蹤器

單位能耗 (UEC) 法規標準 (kWh/yr)	3.060
產品實際單位能耗值 (kWh/yr)	0.746
與法規標準相比能耗增減比例	↓ 75.62%

註：單位能耗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

美國能源部在 2016 年公佈了針對電池充電產品的能效法規，於 2018 年 6 月開始強制實施。所有在美國市場上銷售的充電產品都必須符合 DOE 法規並完成註冊。加拿大自然资源部也於 2019 年 6 月強制實施相同的規定。

在此之前，美國加州能源委員會於 2013 年 2 月已開始實施針對電池充電系統的能效法規，這些法規幾乎涵蓋了所有使用充電電池的電子產品，包括手機和筆記型電腦等。目前，DOE 規定充電產品的單位能耗每年不得超過由電池容量計算得出的限制值，也就是充電過程中所消耗的額外電量必須控制在一定範圍內。

產品可回收設計

HTC 在產品研發初期便考慮到減少廢棄物和重複利用資源的重要性。我們對產品的可回收性進行了全面的評估，透過產品拆解和材料模擬來估算產品的材料組成比例和相對回收率，並委託第三方公正機構進行產品拆解和分析，以確保材料回收率。目前，HTC 所有產品，包括 VR 和手機產品，都大幅超過了歐盟 WEEE 指令對這些產品材料回收率的標準（55%）。未來，HTC 將繼續遵循輕量化和提高回收率的原則，設計新產品。



HTC 視循環經濟為永續發展的重要方向之一。為了讓產品在廢棄時能得到妥善處理，並成功地進入銷售地點的回收體系，以實現廢電器及電子產品的回收再利用。HTC 的電子產品及包裝盒都標有歐盟 WEEE 標誌（如圖），表示我們產品在使用後絕對不可隨意丟棄，並期望消費者能藉由聯繫當地的廢棄物處理中心或購買產品的商店，透過收集、回收、再利用等方式，正確地進行回收舉措，以降低有害物質對環境的汙染，並提高自然資源的利用率。

我們在 2022 年的新產品上，對於循環經濟的投入及發展也有著亮眼表現。在新產品 VIVE 手腕追蹤器部分，不僅在規格及功能方面有所提升，更較 VIVE Focus 3 控制器重量減輕 78.20%，除讓消費者穿戴便利、釋放雙手之外，更同時實現環保永續設計概念，將產品輕量化且提高回收率。

虛擬實境相關產品



VIVE 手腕追蹤器

重量 62.2 g

材質回收率 **75.5%**

與法規標準相比回收率 ↑ 20.5%

歐盟
WEEE 標準
55%



VIVE Flow

重量 188.62 g

材質回收率 **79%**

與法規標準相比回收率 ↑ 24%

手機 Desire 系列產品



INDICE DE RÉPARABILITÉ



歐盟
WEEE 標準
55%



Desire 22 Pro
重量 167.7 g

材質回收率 **75%**
歐盟 WEEE 標準 **55%**

HTC 手機部分，2022 年新款 Desire 22 pro 同樣維持一貫高回收率的設計理念。HTC 手機在符合法規的層面上持續取得亮眼成果，在法國維修指數上獲得了 7.5 分的綠色標籤（2021 年 Desire 21 Pro 為 7.2 分），即代表 HTC 手機在產品使用、製造說明、拆卸程度、配件供應、配件價格以及後續維修等五大標準上，都獲得了高度評價。此外，也代表著 HTC 手機還具有較長的使用壽命和高評價維修，這一切都有助於降低產品的廢棄率並促進環保，進而降低終端產品使用對環境帶來的可能衝擊。

註：
3R 包含 Reuse、Recycling 及 Recovery 比率，此規範定義於歐盟 WEEE 指令（2012/19/EU）。

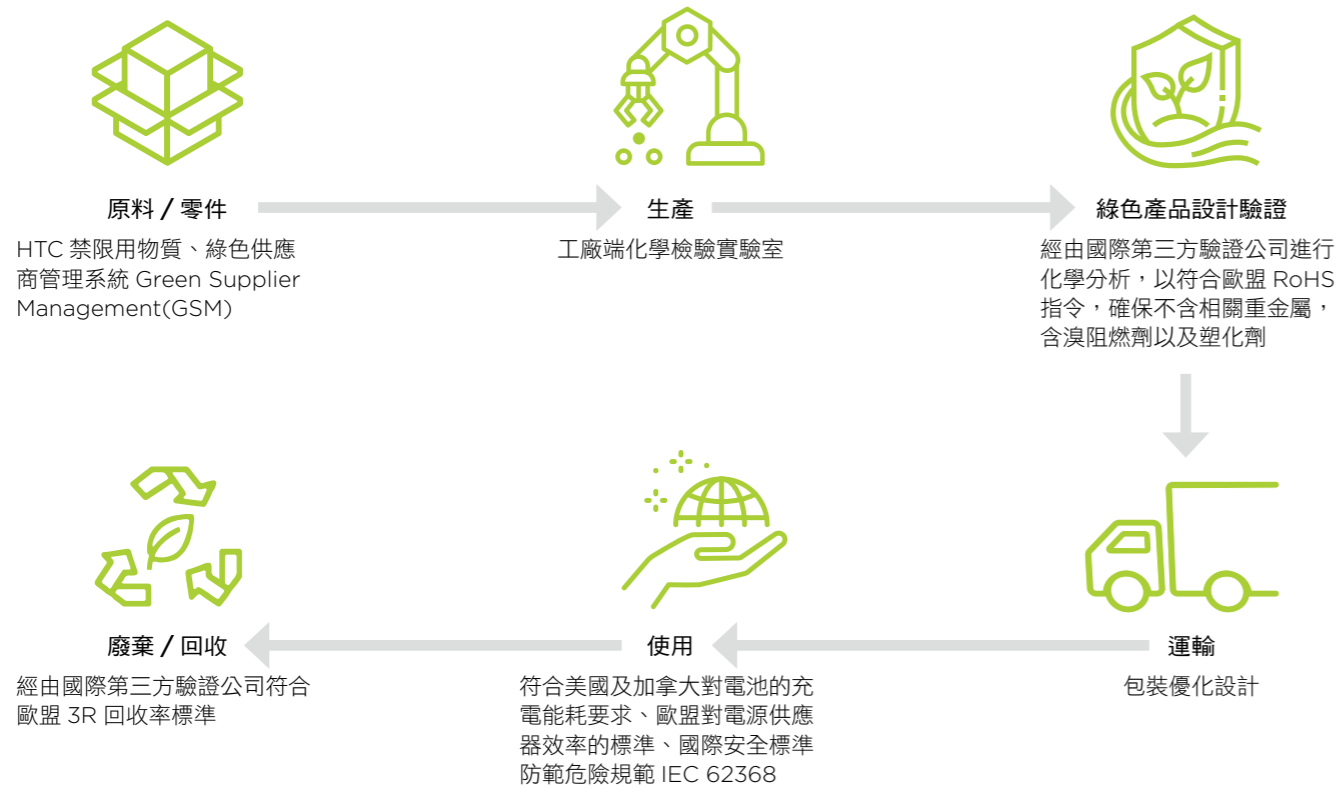
有害物質管理

HTC 一直將環保及消費者健康納入考量，所有產品設計均嚴格遵循限用物質清單，包括國際環保法規和客戶要求。清單不僅限制《歐盟有害物質限用指令》(RoHS) 所管制的十項物質，以及新增的四項塑化劑，更包括禁止使用聚氯乙烯和溴系耐燃劑等有毒物質，同時要求供應商提交檢測報告。HTC 持續關注法規變更，確保生產過程無汙染，符合環保目標，並要求供應商遵守相關規定，保障消費者健康及環境。

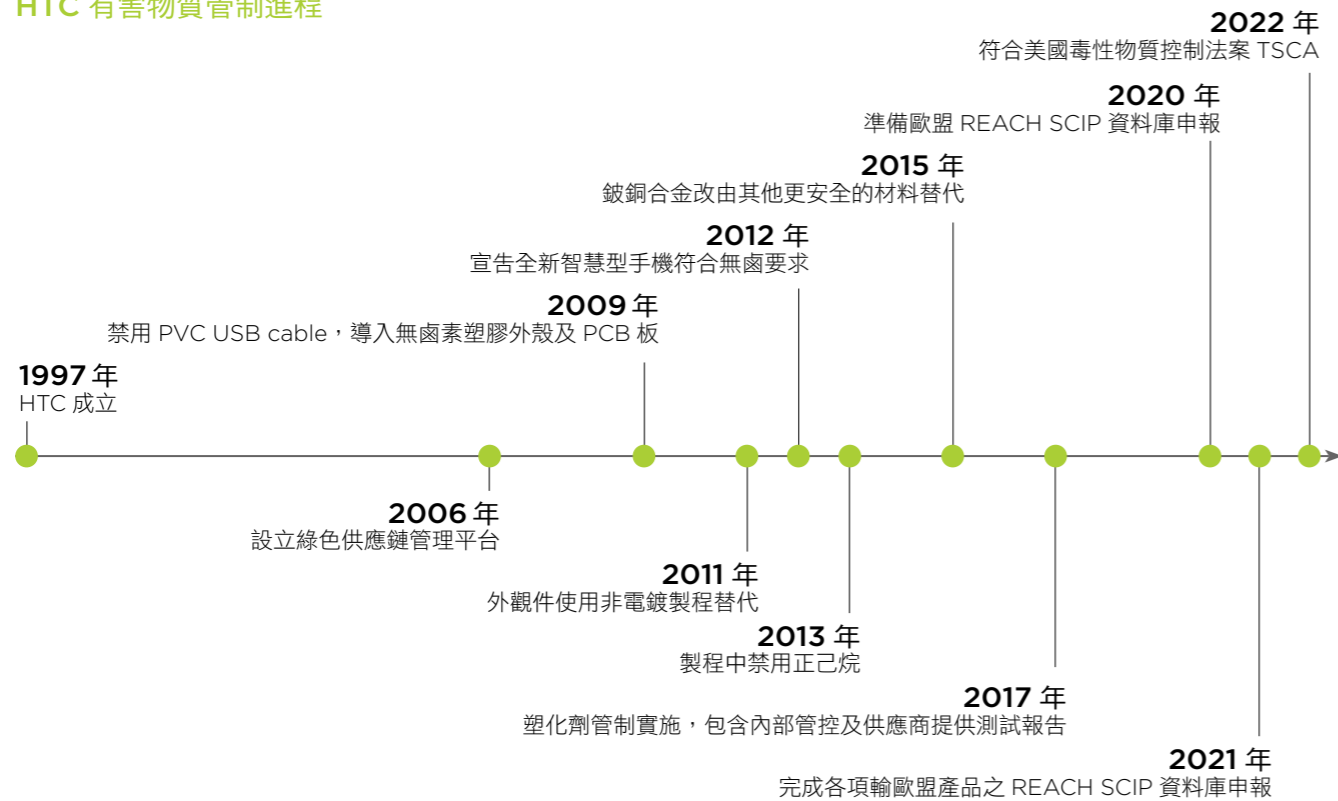
此外，在 REACH 法規方面，我們每年請供應商以最新公布 SVHC 內容，提交零件中含有 SVHC 濃度超過 0.1% 的相關資訊，並藉由供應商調查結果和 GSM 系統交叉比對，以檢視零件 SVHC 含量。2022 年底，共計 101 家廠商參與 REACH 法規 SVHC 調查，回覆且符合比例達 92.8%。未來，HTC 所有產品將朝向 100% 符合法規要求完成產品 SCIP 申報的目標邁進，以確保 HTC 的產品不僅符合環保要求，且對產品使用者沒有任何負面影響。

而在 2021 年美國環保署根據美國毒性物質控制法 (TSCA) 發布規定中，針對原物料、產品、或成品加以禁止或限制使用 5 項持久性生物累積毒性物質 (PBTs) 法規，HTC 遵循法規要求，已針對相關主要 26 家供應商進行調查，回覆且符合比例達 85%。

HTC 產品生命週期各階段說明



HTC 有害物質管制進程



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。

- HTC 自 2020 年起在美國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、VR 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/>」。
- HTC 參與北美最早、也是最大的電池管理及回收計畫 Call2Recycle，本計畫持續於美國及加拿大等地收集與回收各類型電池（包含手機鋰離子電池）。HTC 針對在美國及加拿大所售出的每一支手機，都支付費用給 Call2Recycle 用以協助回收。2022 年該計畫在美國有將近 360 萬公斤的電池被負責的回收，其中鋰離子電池就超過 136 萬公斤，是該計畫實施以來回收鋰離子電池數量最多的一年。詳情見官網：<http://www.call2recycle.org/>。
- HTC 參與遍及美國 20 多個州的國營電子廢棄物回收計畫，對於 Nexus-9 平板電腦進行負責的回收。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。目前已有少數州開始將內建處理器的 VR 裝置納入電腦或電玩的定義中。到目前為止，HTC 已在紐約州與緬因州提交了包含 VR 裝置的註冊申請。隨著法規的不斷發展以及越來越多的州考慮將遊戲機添加到他們的計劃中，我們正在密切關注其他州。



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且適當的，2009 年至 2022 年間，華盛頓區地方政府共計回收約 206,500,000 公斤電子廢棄物。詳情見官網：<https://ecology.wa.gov/Waste-Toxics/Reducing-recycling-waste/Our-recycling-programs/Electronics-E-Cycle>。



產品符合規範

HTC 的所有產品均經過國際第三方驗證公司進行化學分析，以確保符合歐盟環保指令。另外 HTC 已將所有目前銷售的產品更新至新版 IEC 62368 版本，並取得 CB 證書以作證明，以預警原則的概念全面對於產品的已知危害進行管制，為我們的產品設計提供更高的安全使用環境。



永續製程

HTC 所生產的虛擬實境裝置，透過綠色產品設計以結合新型態的營運、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。對於產品的生產過程可能造成的能資源耗用，我們亦透過改善管理機制與導入行控中心，致力於優化製程管理系統，來減少能源的耗用以及落實廢棄物管理。

有害廢棄物管理

HTC 從整體價值鏈角度來管理廢棄物，在上游價值鏈的部分，我們透過供應商管理制度來確保上游廢棄物能妥善處理，並從永續產品設計階段即開始考量減廢與循環經濟，在我們的營運活動中，依 HTC 訂定的「廢棄物管理程序」，確保所有廢棄物除完善分類與管理外，亦須按程序與法規要求確實清除與處理廢棄物，我們在營運過程中產生的廢棄物皆委外處理，除委託取得環保署核發之清除及處理廠商進行後端處理，資源回收物同樣委託合格廠商於公司內進行回收，減少廢棄物對環境之衝擊及提高廢棄物回收率，以確保資源回收和妥善處理廢棄物的原則得到有效落實。

我們的製造過程極少產生對環境有負面影響的廢棄物，並且嚴格遵守環保、安全和衛生查核標準，確保清除處理廢棄物的合法性及不造成環境衝擊。總體而言，我們秉持著妥善處理廢棄物的承諾，並且委託合法的廢棄物清除處理廠商，選擇最符合廢棄物性質的處理方式，我們透過網路連線申報方式，確保廢棄物清除廠商能在監督下妥善清運廢棄物，並定期稽核廢棄物處理廠商。廢棄物完成處理後由處理廠商登錄至環保署「事業廢棄物申報及管理資訊系統」平台申報，以符合法規要求，並達成 HTC 對於環境永續的自我期許。價值鏈衝擊可參閱「2022 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖」。

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，2022 年共分類出 347,164 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

註：回收廢棄物包含非有害廢棄物再生和廚餘回收。

HTC 事業廢棄物統計總表

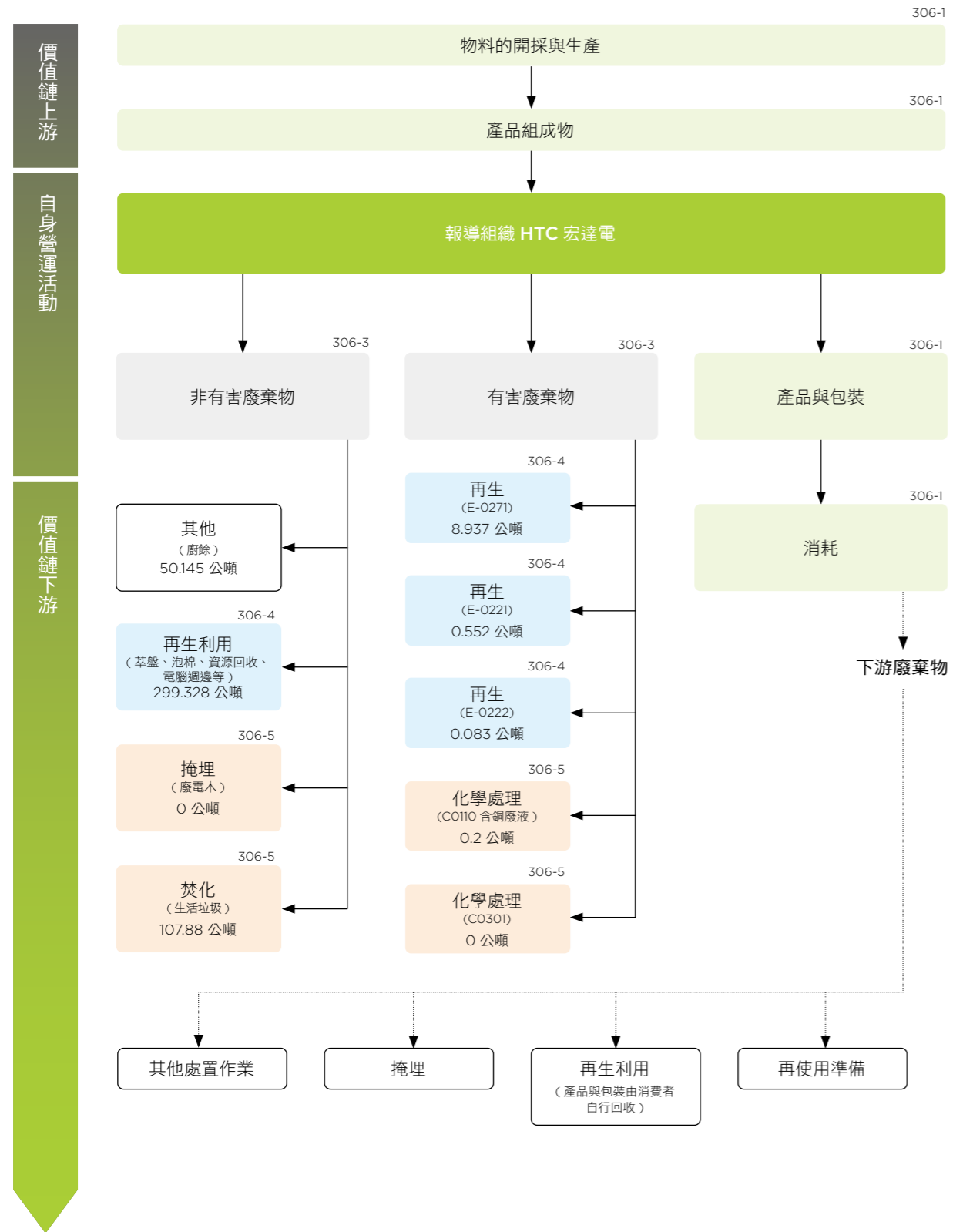
單位：公噸

廢棄物種類	處理方式	單位	離場處理量（委外處理）			2022 密集度	說明
			2020	2021	2022		
非有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0		
	再生	公噸	518.25	405.645	299.328		包括紙類、萃盤、泡棉、雜塑膠、廢木棧板、生活類資源回收及機密文件、電腦週邊（主機、螢幕、筆電、電子廢料）
	焚化	公噸	100.64	65.55	107.880		包括生活垃圾
	掩埋	公噸	35.06	0	0		廢電木
	其他：回收	公噸	57.513	29.012	47.836		廚餘
	小計	公噸	711.463	500.207	455.044	0.103	
有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0		
	再生：E-0217	公噸	13.752	7.606	8.937		廢電子零組件、下腳品及不良品
	再生：E-0221	公噸	1.347	0.00001	0.552		含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑
	再生：E-0222	公噸	0.123	0.055	0.083		附零組件之廢印刷電路板
	化學處理：C-0110	公噸	0	0.215	0.2		有害-C0110 含銅廢液以及有害-C0301，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
	化學處理：C-0301	公噸	2.17	0.31	0		
	小計	公噸	17.392	8.18601	9.772	0.002	
	總計	公噸	728.855	508.393	464.816	0.105	

註：

- 電腦主機及螢幕為官方網站查詢得來之重量資訊所推估。
- 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。
- 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。
- 廚餘重量推估方式：由合法畜牧場作為飼料添加物使用，以一桶 189 公斤計算。
- 密集度計算公式為：當年度廢棄物重量（公噸）/ 當年度營收（佰萬元），2022 年度營業收入為 4,409 佰萬元

2022 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖

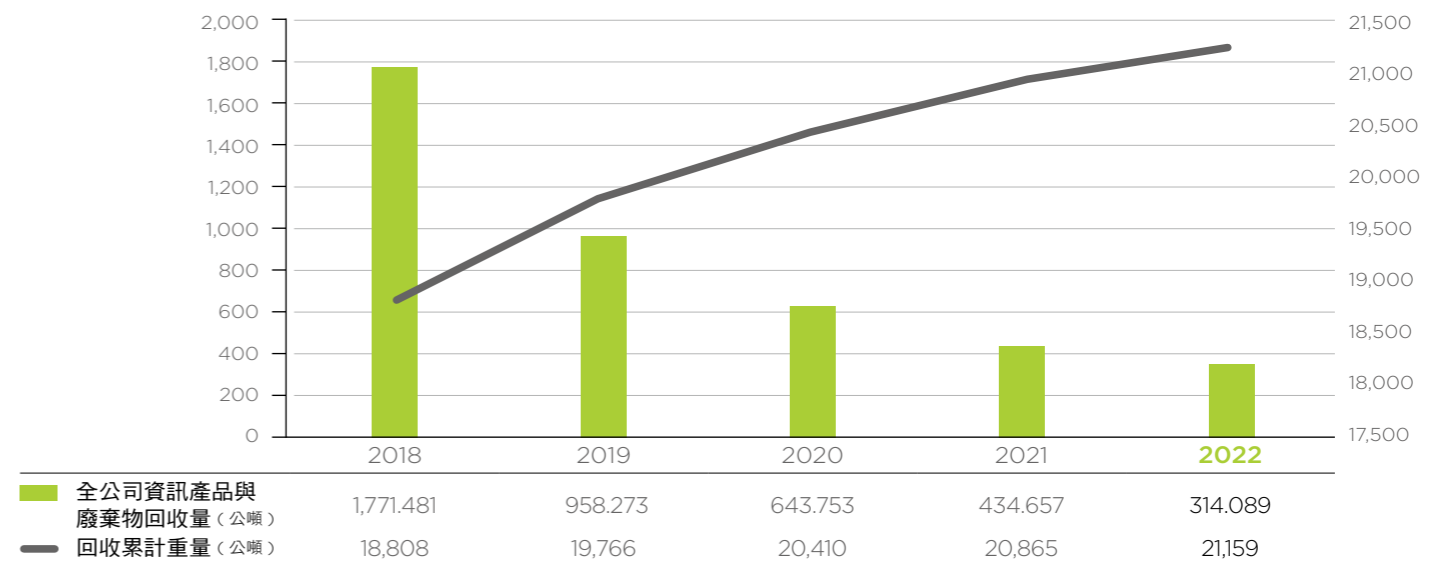
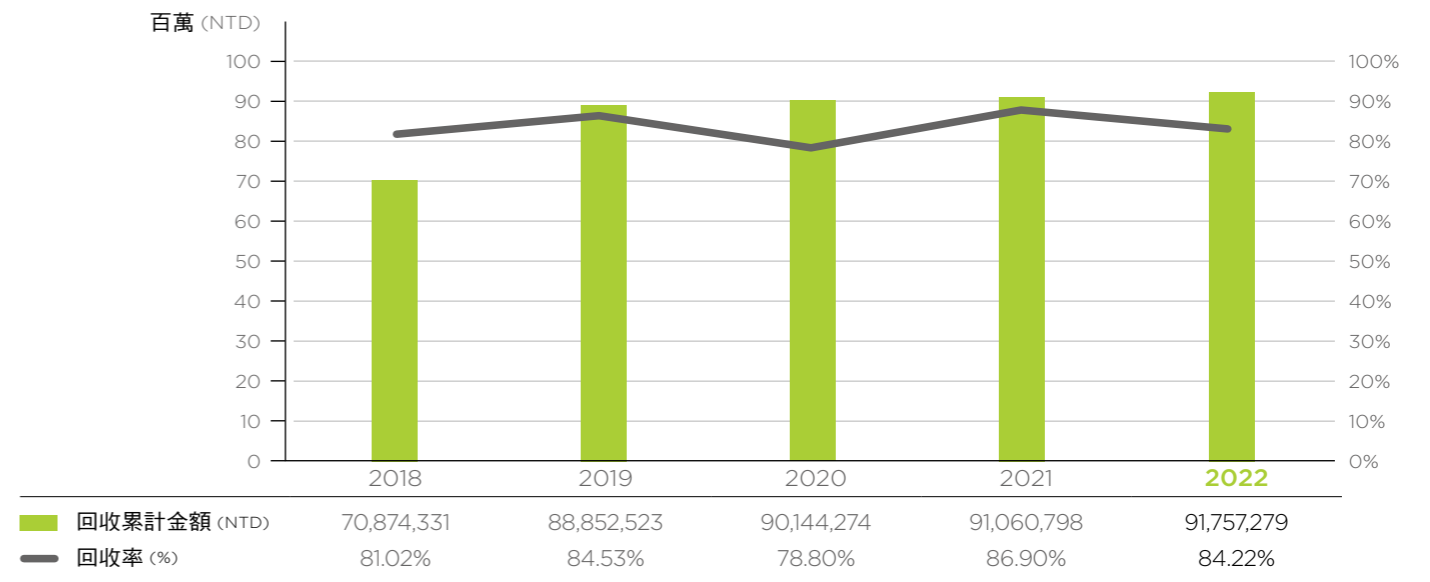


廢棄物減量、回收與再利用

HTC 致力於廢棄物減量策略，包括分類、宣導減量、從源頭減低廢棄物產生以及再利用資源。我們分類塑膠、泡棉 / 萃盤、塑膠袋、容器、塑膠料捲等物質，委託廠商進行再利用，並增加資源回收再利用效率。堪用的萃盤和海綿被回收至產線再使用，其他廢棄物則進行物理分類來增加可再利用性。最終處理僅在無法再利用時進行，並依法定規定上網申報廢棄物情況。

2011 年至 2022 年經實施分類、再利用等多項措施，使廢棄物回收金額逐年增加，2022 年回收效益達 494,933 元，非有害廢棄物回收率由 2011 年的 56.89% 上升至 84.22%，2022 年非有害廢棄物回收總計 347,164 公噸，回收金額累積至 2022 年達 91,757,279 元。

廢棄物累計回收效益及回收率



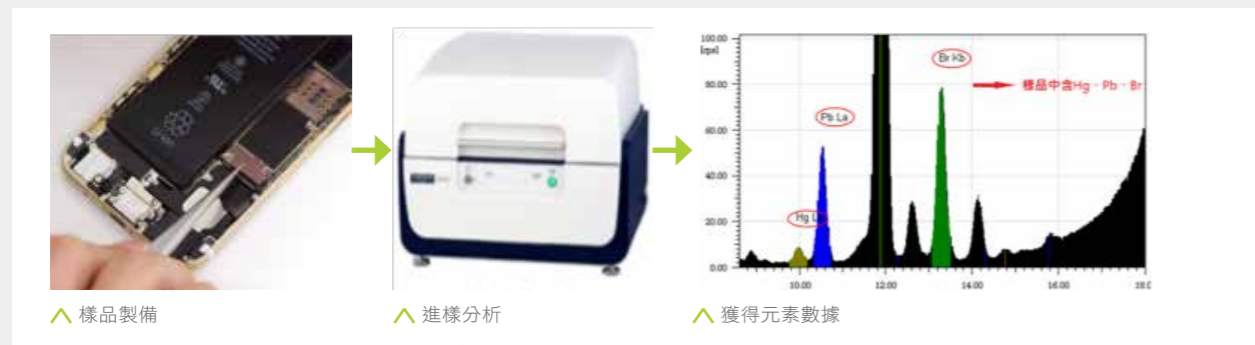
有害物質與化學品管理

HTC 有害物質減免—原物料管理機制

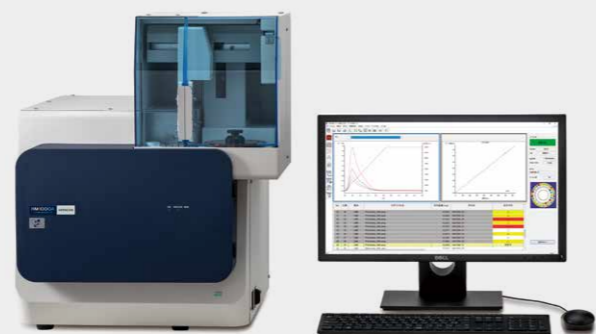
HTC 一直致力於成為一個環保友善的企業，不僅重視產品的環保特性，也致力於綠色供應鏈的建立。HTC 不斷改進供應鏈的環保表現，定期召開供應商大會，將公司的環保政策與綠色供應鏈相結合，與零件供應商共同尋求使用無毒害之材質，並採用源頭管理原則，對原物料的採購進行嚴格管控。

在產品研發階段，研發部門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，確保產品的環保性能達到國際標準。此外，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，HTC 的產品堅持無毒無害的綠色生產，致力於打造環保友善的品牌形象。

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



HTC 致力於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，以確保產品符合各國法律和客戶規範，減少產品違法風險。為了遵守國際法規對化學品使用的嚴格管控趨勢，我們全面禁用了正己烷、正庚烷、苯、甲苯四種化學物質，並限制使用鈹、二氯溴甲烷等 527 種化學物質，以滿足客戶及國內外相關法規要求。

為了確保化學品的安全管理，我們採取以下措施：專人定期清點、巡檢與確認廠內化學品管理，包括種類、數量、儲存狀況、標示是否完整、資料是否完備等。使用化學品時要求人員配戴基本安全防護器具。氣體滅火系統選用鹵化物滅火設備替代 CO₂ 滅火系統，並以環保電池取代鉛酸電池，如有報廢之鎳鎘電池交付合格之 E 類廢棄物處理廠處理。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，針對環安衛面向，進行廠商內部管理制度調查、稽核與風險等級鑑別。

綠色製程與智慧工廠

2022 年度智慧工廠專案

2022 年度的製程優化節能改善專案在提高產線效率方面有許多進展，這些改進措施不僅提高了效率也節省了成本，同時有助於減少對環境的影響。

站點合併，兼顧永續及提昇效率

為了提高生產線的效率，從 2022 年 3 月 3 日起，導入 Mars IPC 以同時測試三台 Mars CamTrack，還能在相同的測試時間內提高產出，從而大大提升測試效率。

此外我們透過合併站點，大幅減少測試站數和空間，與節省操作人員。在減少成本和電力消耗的同時，也降低了碳排放量。另外尚有 VIVE Focus 3 眼球追蹤套件 & VIVE XR Elite 合併機器手臂測試環境、電池托架站點合併、VIVE XR Elite 紅外線結構光測試站與距離感測器測試站整合、Vive XR Elite 藍芽無線電與無線網路測試站整合、測試站與車架整合等專案，2022 年度共可省下 6,367 kgCO₂e 的碳排放。



永續產品

綠色供應鏈管理機制

為提升綠色產品可靠度與遵循國際法規與客戶要求，HTC 於 2006 年建置綠色供應鏈管理平台，使研發工程師可於設計前期即可在產品資料庫中選取符合標準的綠色原料，以大幅縮短後續的驗證時間。此外，我們也要求新進供應商皆須符合 HSF 評分標準，2022 年通過比例 100%；而為強化 HTC 合作夥伴的 ESG 標準，2022 年起我們在季度營運會議 (QBR) 更增加了 ESG 績效評比，以打造綠色永續供應鏈。

以循環經濟作為發展方向

為了達成永續發展而努力的目標，HTC 運用循環經濟的思維去設計及製造產品，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，具體包含以下方向：

- 採用易於回收的單一塑膠材料，避免使用有害化學物質材料，並朝產品輕量化方向設計
- 同時，我們延長產品使用壽命，透過模組化設計，讓產品硬體可升級或更換配件
- 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，例如使用回收水及再生能源



測試站電腦自動關機程式軟體整合

為了避免閒置的過程中，有人員誤操作或實驗後忘記回復設定的狀況，PCA 廠與系統廠的測試站共約 250 台電腦安裝軟體程式，於平日時自動重開啟電腦，並在每週五下班前，自動關閉測試站電腦，節省電力並減少碳排放。



外包發料管理作業的改善

PCA 廠於生產客戶工單時，需依正面、反面及雙面共用料個別逐項於 PCA 物料管理系統中進行分料作業，經工程單位修改及優化物料管理系統後，在刷料號時可設定材料正面、反面和雙面共用料，節省 2 倍的人力成本。



▲ 依客戶工單逐料刷入原料料號與數量



▲ 調整為可列舉工單、料號與數量與 T、B、A 面

節能節電、省紙與材料回收

近年來，無紙化已成為各企業努力的方向。HTC 也不例外，自從 2020 年起導入 OQC 後，已經成功省下約 15,000 張，約 70 公斤的 A4 紙張。在 2022 年，我們預計將再次減少約 60 公斤的紙張使用量，進一步減少了成本，同時也有利於節約能源和降低碳排放。

此外，自 2021 年以來，我們依據不同材料品質風險進行調整檢驗頻率，有效降低了設備儀器的使用時間，並成功節省了 30% 的用電量，相當於約 1,200 度電。同時，我們也降低了 30% 的鋁盤耗材消耗，延長了 35% X-Ray 光管的使用壽命，有效提高設備使用效率。2022 年，我們更進一步延長了 45% X-Ray 光管的使用壽命，期望能繼續帶來更多的效益和利潤。

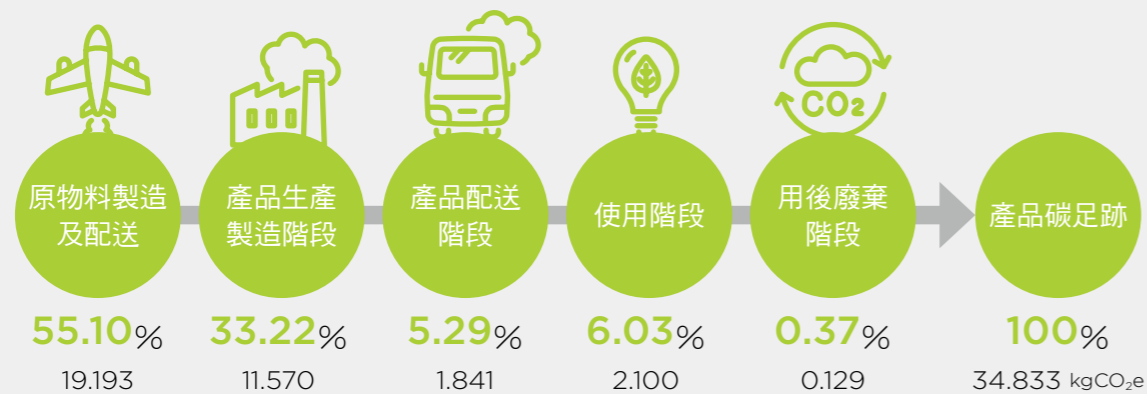
2022 年度持續將 SMT 產線集中配置以雙併線生產，共省下 3,264,328 元 / 年，並持續執行回收計畫，錫膏、錫渣、鋼板、合成石載具因重複利用可省下 457,170 元。

VIVE Flow 產品碳足跡



HTC VIVE 作為虛擬實境產業的領導品牌，一直致力於綠色環保和永續。為了減少產品對環境的影響，在 2022 年 HTC 對 VIVE Flow 的每個階段過程進行了全面的碳足跡評估，包含了原材料選擇到包裝方式等各方面，並取得 ISO 14067:2018 查證聲明書，產品查證範圍從搖籃 (Cradle) 到墳墓 (Grave)。產品碳足跡是對整個產品生命週期的溫室氣體排放分析，包括原料的取得、生產製造、配送、使用、廢棄處理等階段，每台 VIVE Flow (含包裝) 的碳足跡數值為 34.833 kgCO₂e，主要碳排放熱點集中在原物料製造及配送與產品生產製造階段，未來研發新產品時，致力於永續設計及永續供應鏈推展，另由於製造過程中的用電為該階段的主要碳排放熱點，因此未來也可以提升用電效率為改善之方向。HTC 致力於改善每個過程中的碳排放，並為消費者提供更綠色、環保、健康的產品，將永續精神融入到每一個產品的全生命週期過程中。HTC VIVE Flow 產品碳足跡查證聲明書：<https://www.htc.com/tw/esg/certificate-report/>

HTC VIVE Flow 產品碳足跡



採用永續包裝對環境更友善

HTC 將環境友善、永續發展作為產品包裝減量設計的首要考量，以確保產品安全及美觀的同時，降低包裝材料所造成的環境影響。我們所有使用於產品的包裝材料皆符合歐盟包裝法令與美國包裝法令，且使用低揮發性油墨或符合美國大豆協會標準的大豆油墨。此外，我們在包材的減量設計上投入大量努力，確保 HTC 所使用的包裝材料符合環境友善、永續發展的原則，以降低產品包裝材料對環境的衝擊。

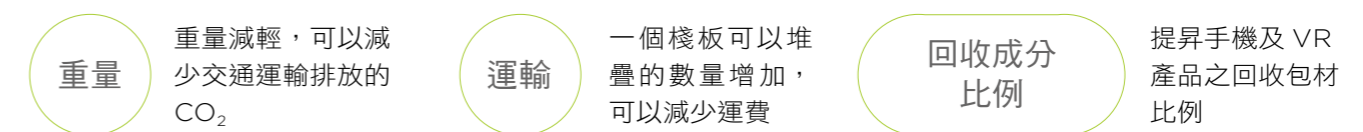
HTC 永續包裝四大方向



HTC 推出的最新產品 VIVE XR Elite，展現了我們對企業社會責任的持續承諾。VIVE XR Elite 的所有包裝材料均採用 100% 可回收材料，且 99.99% 由紙質材料製成，其中最具永續特色的是，99% 的包裝使用回收材料製成，這也是 HTC 積極推動循環經濟的成果。



HTC「永續包裝」歷程



2022 年 VR 包裝材料分析

 <p>VIVE XR Elite 重量 777.5 g 回收成分重量 772.5 g 回收成分比 99%</p>	 <p>HTC Desire 22 pro 重量 141 g 回收成分重量 108 g 回收成分比 76.5%</p>
--	--

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	永續特色
2021 年 Pizza Box (FOCUS 3)	 375x338x126.5mm	820	 54pcs	<ul style="list-style-type: none"> 在外盒上使用回收比例更高的材質 使用瓦楞板更輕與更耐用 使用最佳棧板堆疊，減少碳足跡
2021 年 Rigid Box (VIVE Flow)	 184x91x123mm	240	 420pcs	<ul style="list-style-type: none"> 印刷上用極簡約單色表現，用簡單油墨印刷特色，表現產品的高雅質感 極小的空間配置與整體外型輕巧，打破以往對 VIVE 產品巨大的刻板印象
2022 年 Pizza Box (VIVE XR Elite)	 288x278x130mm	777.5	 84pcs	<ul style="list-style-type: none"> 印刷上用極簡約單色表現，用簡單油墨印刷特色，表現產品的高雅質感 極盡紙類包裝取代之前部分塑膠袋包裝產品，主機改以 fiber bag 保護質感佳

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，我們盡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 53.84%，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。

自 2018 年起，在供應商管理平台內新增 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，自 2021 年起新增 SVHC(高度關注物質)，設定年度供應商回覆目標，透過系統追蹤及彙整。

2022 年起，於供應商的導入與績效評比項目中，提高 ESG 表現的評分佔比，以期與供應鏈夥伴同步努力維護地球環境。

HTC 為 RBA 會員，依循 RBA 全球責任商業聯盟行為準則，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。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 供應商行為準則係依循責任商業聯盟行為準則與聯合國人權宣言的內容，明確地闡述出關於勞工、健康安全、道德等責任與規範，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依據。2022 年底，共 101 家供應商簽署行為準則，回簽比例達 100%。其他與供應鏈相關政策與績效詳見 [官網](#)，並可下載「HTC 供應商行為準則」。

供應商管理目標

2022 年	2023 年	2025 年
1. 一階供應商簽署「供應商行為準則」，回簽率 100% 2. 一階供應商 GHG 調查表回覆率 100% 3. 100% 無衝突礦產 (3TG) 4. 進行新衝突礦產 -- 鈷調查率 100%	1. 一階供應商簽署「供應商行為準則」，回簽率 100% 2. 一階供應商 CDP 調查回覆率 75% 3. 100% 無衝突礦產 (3TG) 4. 進行新衝突礦產 -- 鈷和雲母調查率 100%	1. 一階供應商須簽署及遵循「供應商行為準則」：供應商行為準則回簽率 100% 2. 宣導一階供應商執行節電：供應商 CDP 調查回覆率 100%、供應商執行節電占比 50%

供應商永續評估與稽核

除了履行自身企業的永續責任，HTC 亦將永續管理的概念擴及至供應鏈。除評估供應商的 ESG 執行情況外，如我們的供應商夥伴無法完全理解供應商行為準則，HTC 另提供諮詢及輔導，與夥伴攜手建立、加強 ESG 意識與行動。

接受 RBA 驗證的稽核流程之所有第一階供應商比例

年度	2020	2021	2022
經第三方稽核的供應商家數 / 所有交易供應商家數	5%	8%	22%
經第三方稽核的高風險供應商家數 / 高風險供應商家數	29%	35%	46%
未通過稽核比例	-	-	-
重大缺失數 / 經第三方稽核的供應商家數	1.89	0.44	0.09
其他缺失數 / 經第三方稽核的供應商家數	19.44	12.78	3.55
重大缺失改善數 / 重大缺失數	18%	75%	100%
其他缺失改善數 / 其他缺失數	57%	50%	100%

註：

1. 今年度未採用 RBA SAQ 調查，高風險供應商的判定方式是以地理位置、產品製程、新聞、過去稽核成績等為評估依據。
2. 第三方稽核包含 HTC、委外第三方、VAP、VAP CMA 以及 SMETA，並由 HTC 內部通過標準為評斷。
3. 2022 年度其中四家因 COVID-19 疫情，延至 2023 年 4 月完成執行，缺失持續改善中。
4. 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。

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. 年度交易金額為總採購金額前 80% 之直接供應商，或
2. 因應每年機構受技術、市場及採購等變動影響，由永續辦公室與採購團隊依據每年不同情況定義當年度關鍵供應商

管理機制

新供應商管理

- 所有候選供應商均需填覆自評問卷，問卷內容依 HTC 供應商行為準則五大面向 - 勞工、環境、健康安全、道德及管理系統進行設計，針對高風險供應商則額外進行實際稽核，自 2016 年起調高新供應商自評調查表中社會責任相關議題的權重，2022 年度共有 5 家新供應商經過環境或社會標準、法規檢核，佔全體新供應商 100%

季度評核

- 每季供應商業務檢討會議中，確認關鍵供應商永續相關議題表現，並列入篩選考量

年度供應商實地稽核

- 自 2011 年起實施「供應鏈社會責任稽核與績效評估」，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
- 2022 年度共 101 家供應商進行風險評估，選定 30% 以上高風險供應商共計 9 家進行實地稽核，除 5 家供應商提供當年度 RBA VAP 報告免除稽核，其餘四家因 COVID-19 疫情，延至 2023 年第二季執行，截至四月底，已全數完成現場稽核
- 2023 年規劃導入 RBA 風險評估工具，以期對供應商風險評估更加完善，有效降低風險

實地稽核成果（2022 年共 67 件不合格事項）

勞動人權 16 件，主要為工資福利及工作超時問題

健康與安全 31 件，主要為作業環境之職業安全措施

環境 13 件，主要為有害事業廢棄物管理措施不足

道德 7 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 已將衝突礦產議題納入於採購合約、供應商行為準則、採購單條款、供應商社會責任管理程序及供應商社會責任稽核，要求供應商夥伴必須遵守《HTC 衝突礦產採購政策》，確保不使用衝突礦產。並且每年採用責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 的衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)，來進行供應商金屬礦場來源的調查，以有效管理供應鏈並降低違約風險，所有使用於 HTC 產品之相關礦產均來自合格冶煉廠。我們在 2020 年及 2022 年將「鈷」及「雲母」納入金屬礦場來源調查，調查表以 RMI 的擴展礦產報告模板 (Extended Minerals Template, EMRT) 進行，本年度回覆率均達 100%。

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：
讓手機可以震動回饋



使用點：
使用在鉭質電容器上
主要用途：
用來儲存能量的電子元件

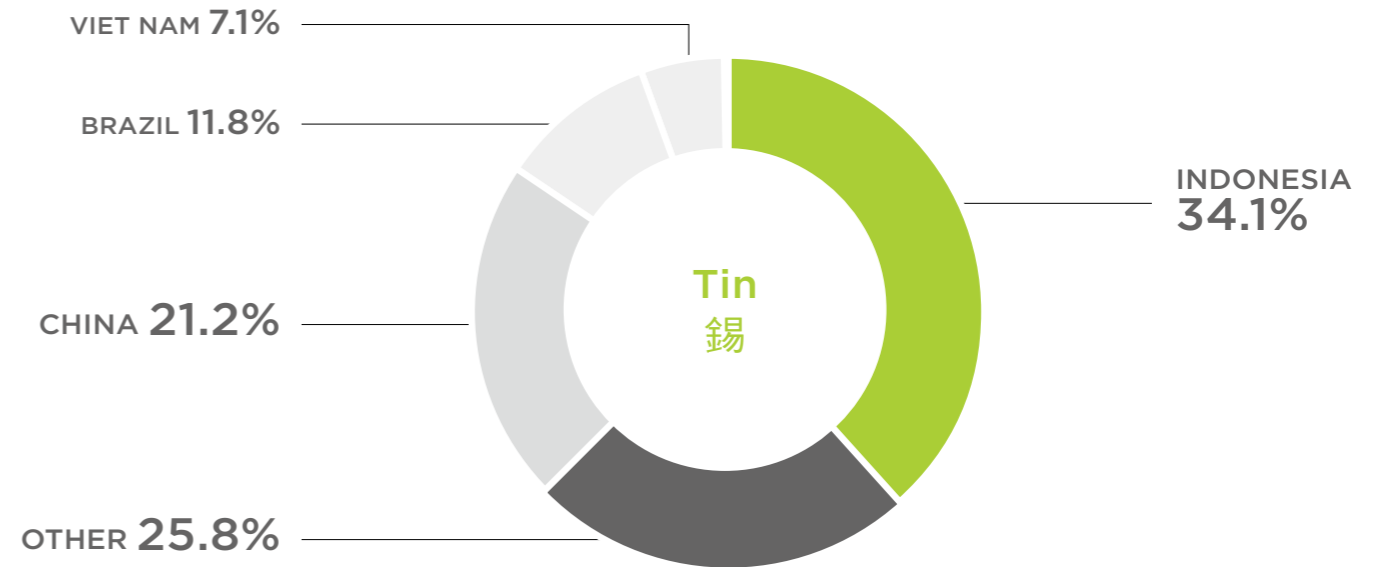
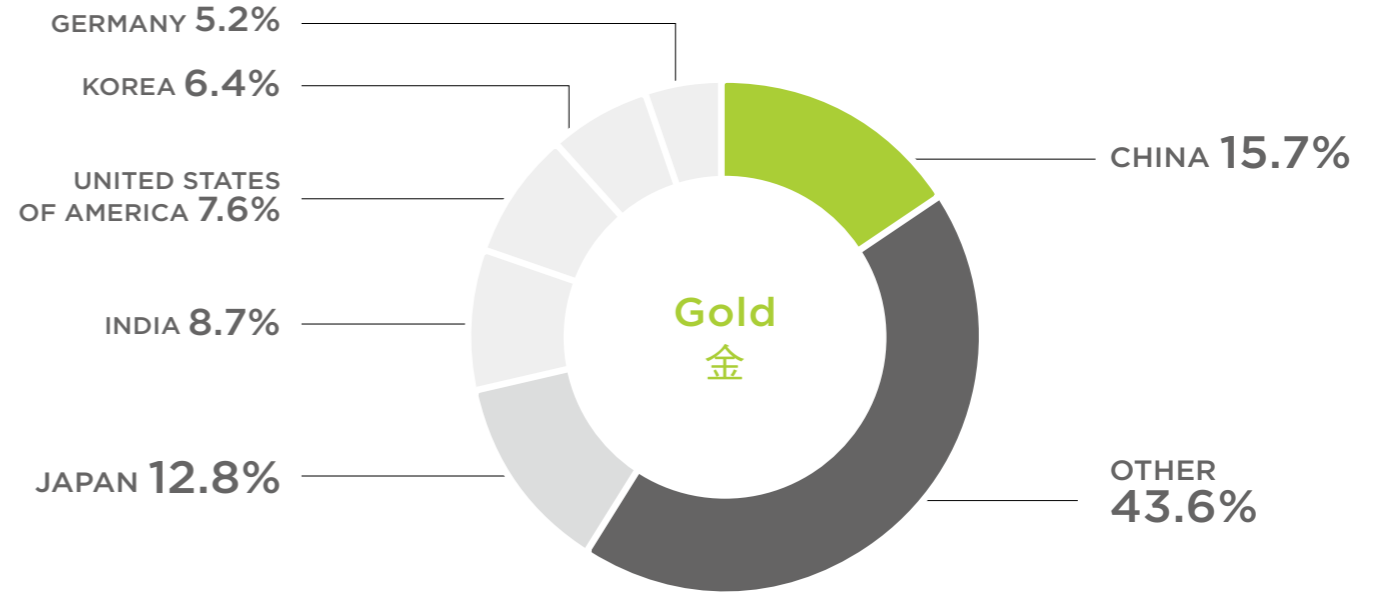


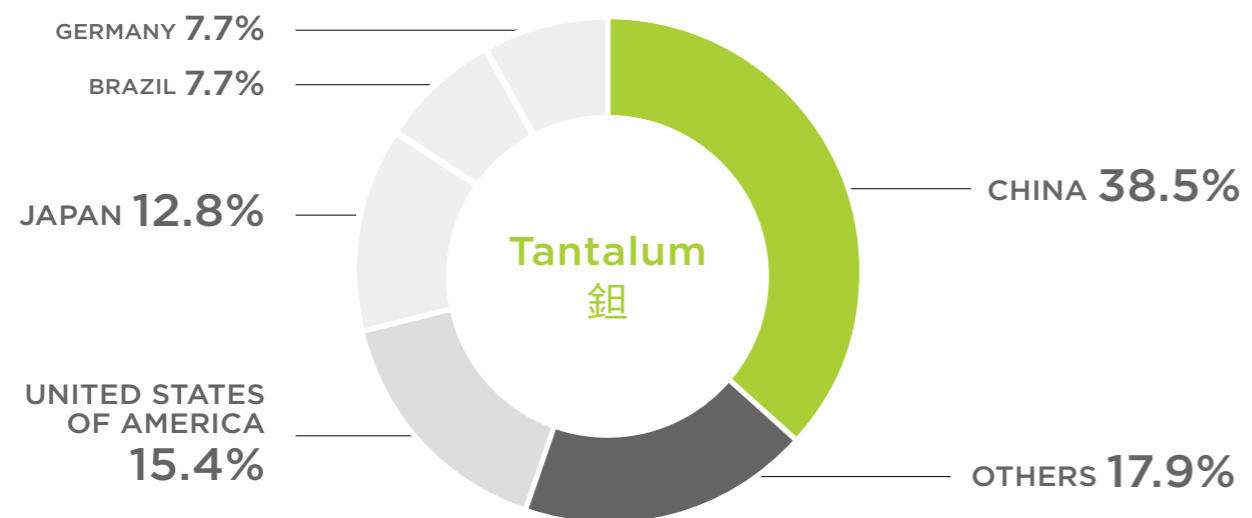
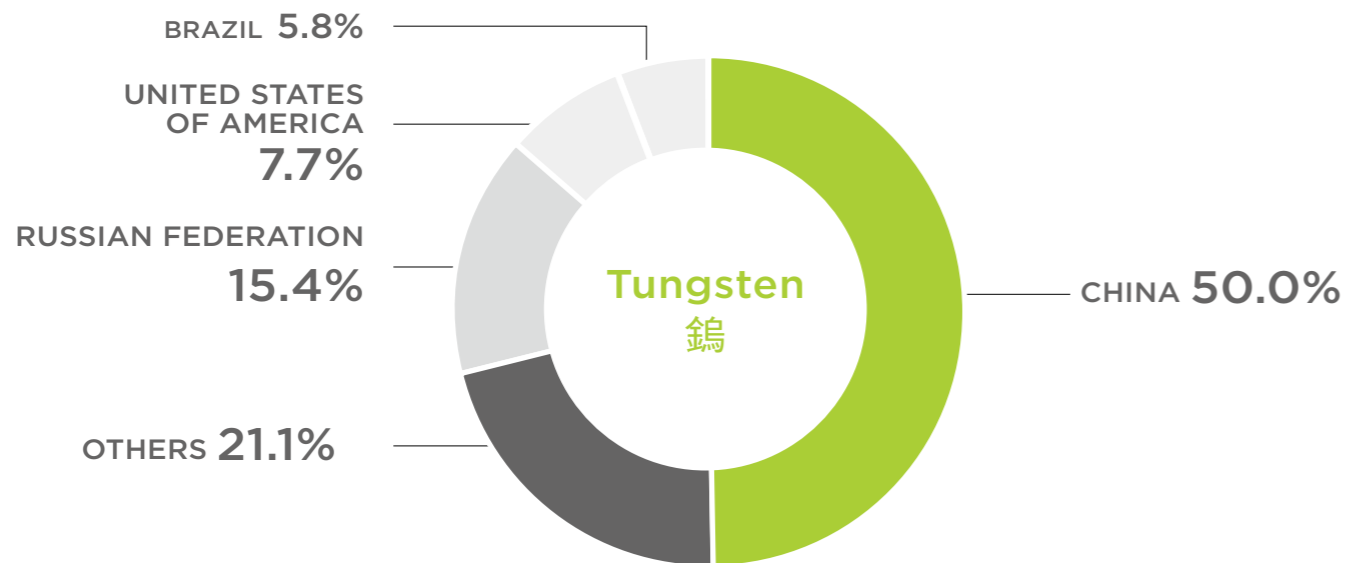
使用點：
使用在鋰電池上
主要用途：
作為鋰電池正極材料



使用點：
使用在聯結器、記憶體
主要用途：
幫助絕緣、絕熱

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：Russian Federation, Switzerland, United Arab Emirates, Italy, Brazil, Canada, Kazakhstan, South Africa, Turkey, Belgium, Colombia, Mexico, Taiwan, Uzbekistan, Uganda, Zimbabwe, Andorra, Australia, Austria, Chile, Czechia, Indonesia, Kyrgyzstan, Lithuania, Malaysia, Mauritania, Netherlands, New Zealand, Norway, France, Ghana, Philippines, Poland, Saudi Arabia, Singapore, Spain, Sudan, 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, Malaysia, Spain, Thailand, Belgium, India, Myanmar, Peru, Philippines, Poland, Russian Federation, Rwanda, Taiwan
 4. 鎢（Tungsten）的冶煉廠國家包括：Germany, Japan, Korea, Austria, Viet Nam, Philippines, Taiwan



友善職場

5 性別平等



10 減少不平等



人權管理與承諾

尊重人權是 HTC 的核心價值，我們承諾在全球業務活動中尊重和保護人權。我們的政策承諾是基於聯合國《全球人權宣言》、《國際勞工組織宣言》、《負責任商業聯盟行為準則》和其他國際標準和準則。

在 HTC 的承諾中，特別關注處於弱勢群體的利害關係人，例如兒童、女性、原住民、身障人士和其他弱勢群體。我們承諾不參與任何形式的人權侵犯，包括強制勞動、童工、歧視、騷擾和侵犯自由結社和集會的權利。並定期審查和更新，使政策得到有效執行，包括透過實施盡職調查和應用預警原則來識別和解決潛在的人權問題。

我們在網站上公開了我們的**政策承諾**。並鼓勵與我們有業務往來的所有利害關係人瞭解人權相關政策，並向我們提供回饋和建議。

我們承諾將政策融入到日常經濟活動和商業關係中，努力實現人權的保護和尊重。例如我們要求所有供應商應以同等標準善盡企業責任，並公告最新版現代奴役法聲明書內容，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。我們相信，透過我們的承諾和行動，我們可以為全球人權和永續發展做出積極的貢獻。

年度人權議題

HTC 非常重視人權問題，並且致力於確保我們的業務活動不會對任何利害關係人的人權造成負面影響。我們認為，鑒別和制定年度人權議題是確保我們兌現這一承諾的重要步驟。因此我們採用以下方法來鑒別和制定年度人權議題：

1. 鑑別人權風險：我們透過與我們有業務相關的利害關係人，釐清並鑑別出可能的人權風險與危害，並將可能的風險項目列舉出來。
2. 實施盡職調查：內部相關部門就可能產生的人權風險進行調查，以確定我們的政策和實踐是否符合相關的法律、準則和標準。
3. 外部參與：我們定期將這些風險與績效作為刊載在年度永續報告書上，與利害關係人分享我們的進展和表現。

基於這些方法，我們鑒別和制定了當年度人權議題，包括：勞資關係、多元平權、良好工作環境、衝突礦產、個資安全與隱私。

人權相關風險盡職調查

人權議題與衝擊	年度績效作為
員工	
勞資關係	
勞資協商與申訴	HTC 公司定期舉辦勞資會議，每季討論員工的工作權益及福利事項，並製作會議記錄以持續追蹤及改善相關問題。此外，我們提供多種管道讓員工可以表達意見，包括申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等。在 2022 年，公司未發生任何違反勞動基準法的案件。
薪資皆符合法規	HTC 公司嚴格遵守各據點所在地勞動法令，禁止歧視員工的性別、種族、國籍、年齡、宗教或黨派等，致力於打造公正平等的工作環境，讓員工享有公平的薪資福利。此外，公司透過系統化績效考核制度，考量員工表現、市場水準和未來發展潛力等因素，進行薪資調整，激勵員工工作熱情，留住優秀人才，並持續推動創新發展，提高公司競爭力。
多元平權	
反歧視	在 HTC，我們秉持機會平等原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工的過程中不會有任何歧視行為。我們一直致力於建立一個開放、多元和包容的工作環境，以激發公司的最大潛力。同時，我們提供教育訓練和相關措施，以防範員工執行職務時受到不法侵害。此外，我們的 EAP 計畫提供專業的心理諮商和生活協助資源等，以照顧員工的身心健康，增加工作滿意度，並強化員工的自尊心。
尊重女性	HTC 重視女性員工在職場上的價值，認為性別平等非常重要，因此除了嚴格遵守相關的勞動法令外，也會考慮女性員工因生理特殊需要的調整服務項目和環境設備，並致力於建立真正性別平權的企業文化。自 2016 年開始，HTC 實施全面的「母性健康保護計畫」，將懷孕、產後一年內或仍在哺乳的女性員工納入保護範圍，以確保她們得到必要的保護和支持。透過以上措施，我們相信能提高員工的工作效率和士氣，同時也吸引更多優秀的女性人才加入我們。
良好工作環境	
提供工作者安全工作環境與訓練	我們定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，以確保作業環境的安全，同時進行防護措施、工作人員安全衛生教育記錄和機具與設備使用前中後的檢查等安全要求的稽核，包括有機溶劑操作、游離輻射劑量和紅外線檢測等。為了加強員工對安全衛生的認知與法規要求，我們提供一般安全衛生、危險物品和有害物品的使用等基本訓練，以及從事有害作業或特殊作業的員工需接受的教育訓練。
員工健康照護	為了提供全體員工舒適健康的工作環境，我們致力於實踐「健康管理」、「健康促進」和「健康照護」等三大方向的員工健康照顧服務，讓員工身心健康，達到生活與工作的平衡。
無強迫勞動	HTC 嚴格禁止任何形式的強迫勞動，並確保員工擁有解除勞動契約的自由權利。截至 2022 年，所有營運據點均未發生任何形式的強迫勞動情況。
無雇用童工與非法勞工	HTC 嚴格禁止所有營運據點和全球供應商違法聘用童工和非法勞工。我們要求聘用員工時提供年齡證明，並確保建教合作的學生也符合法律規定。此外，我們也確保各營運據點遵守當地勞工法律要求，以保障勞工權益。
自由結社	HTC 尊重員工的自由結社權利，並致力於提供自由表達意見的管道和環境。我們鼓勵員工透過多元的勞資協商和申訴管道，如工會、勞資會議和申訴程序，有效地表達他們的意見和想法。
提供身心障礙者無障礙設施	大樓的無障礙設施包括坡道、扶梯和電梯，我們於台北辦公室身障電梯設置了盲點標示牌，以便視力受限的人能夠使用這些設施。

供應商	
衝突礦產	
無使用衝突礦產	進行衝突礦產盡責調查與管理，每年調查供應商原料來源，並納入供應商社會責任管理程序中。2022 年無使用衝突礦產之產品。詳見「永續供應鏈」章節。
勞工人權	
自由選擇職業	
無雇用童工與非法勞工	HTC 重視供應商人權維護，依循責任商業聯盟行為準則與聯合國人權宣言的內容，制定「HTC 供應商行為準則」，明確地闡述出關於勞工、健康安全、道德等責任與規範，透過多項措施落實，包括進行現場稽核、針對缺失改善行動確認、為採購同仁進行人權議題訓練，並透過參與「負責任商業聯盟 (RBA)」，了解國際企業的動向與會員實踐的經驗。每年不定期召開供應商會議，在會議中於人權方面對童工、強迫勞動、衝突礦產等人權議題進行宣導與要求，擴大供應鏈體系的社會責任。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。2022 年底，共 101 家供應商簽署行為準則，回簽比例達 100%。
無強迫勞動	詳情請見「永續供應鏈」章節。
薪資福利	
人道待遇	
禁止歧視	
結社自由	
企業客戶	
個資安全與隱私	
無個資及資訊外洩	HTC 已導入個人資料管理系統和資訊安全管理系統，並採取多種管理措施，確保個人資料和資訊的安全，並未發生任何個人資料和資訊外洩事件。

重視人權的工作環境

身為國際企業，HTC 重視勞動人權，秉持平等包容、反對歧視的基本原則，我們堅持提供每位應徵者公平公開的就業機會，並尊重每位員工的人權與職場平權，致力於遵守最高環境、社會及道德誠信標準，以營造健康、正義、公平的工作環境。

禁用童工

HTC 嚴格禁止所有營運據點及全球供應商雇用童工，我們要求聘用員工時必須提供年齡證明，並要求建教合作的學生必須符合當地法律所規定的年滿 16 歲的年齡資格，以確保兒童和青少年的福利得到充分的保護。此外，我們也確保所有營運據點均符合當地勞工法律的要求，以維護勞工的勞動權益。

重視女性員工

HTC 十分注重女性員工在職場上的價值，因此我們透過調整服務項目、改善環境設備，建立了一個性別平權的企業文化。同時，我們也推動了針對女性員工的身心照顧措施，包括以下內容：

1. 年度健檢中加入女性員工專屬婦科檢查項目及套組，包含血液篩檢及儀器檢查，如子宮頸抹片、女性癌症篩檢套組、乳房超音波、乳房攝影等自由供選。
2. 為了體貼女性的生理需求，我們提供舒適的休息環境、暖暖包或電熱敷墊使用、經痛評估、相關的衛教知識、醫師諮詢或轉介醫療院所等。
3. 在停車場近出入口的位置設立孕婦專屬汽、機車停放區，以方便孕婦停車。
4. 為了照顧產後哺餵母乳的女性員工，營造友善溫馨舒適的集乳環境，我們在台灣辦公室設置了 7 個集乳空間，每間均配有紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶、舒適沙發椅、母乳存放專屬冰箱，並於使用時可播放輕音樂放鬆與舒壓。2022 年使用人次達 3,714 人次。
5. 自 2016 年起，HTC 全面展開了「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員工納為保護對象。我們依照計畫執行名單調查、工作場所環境及作業之危害辨識與評估、風險辨識及分級管理、醫護人員個別醫療健康諮詢與配工復工等照顧措施。2022 年度共有 19 位女性員工完成風險分級與保護措施，目前均為低風險等級，持續追蹤中。



▲ 孕婦、身障者之優先停車位

平衡職場與家庭

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，HTC 設有完善的家庭照顧假及育嬰假申請機制，保障同仁工作權，以放心兼顧家庭與工作。

申請家庭照顧假人數

年度	男	女	總計
2020	26	54	80
2021	15	31	46
2022	18	59	77

2022 年育嬰留停申請及復職留任情形

	男	女	合計
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 (註 1)	104	65	169
2022 年實際申請育嬰留停人數	3	11	14
2022 年育嬰留停申請率 (註 2)	2.88%	16.92%	8.28%
2022 年應復職人數	2	14	16
2022 年復職人數 (註 4)	1	9	10
2022 年復職率 (註 5)	50.0%	64.29%	62.50%
2021 年復職人數 (註 3)	2	26	28
2021 年復職後持續工作一年的人數	0	9	9
2022 年留任率 (註 6)	0.0%	34.62%	32.15%

註：

1. 「2022 符合申請育嬰留停申請資格人數」是以 3 年內 (2020-2022 年) 有請過產假及陪產假的員工人數計算
2. 「2022 年育嬰留停申請率」= 2022 年實際申請育嬰留停人數 / 符合育嬰留停申請資格人數 × 100%
3. 「2021 年復職人數」包含 2019 年申請並於 2021 年復職、2020 年申請並於 2021 年復職、2021 年申請並於 2021 年復職的人數
4. 「2022 年復職人數」包含 2020 年申請並於 2022 年復職、2021 年申請並於 2022 年復職、2022 年申請並於 2022 年復職的人數
5. 「2022 年復職率」= 2022 年復職人數 / 2022 年應復職人數 × 100%
6. 「2022 年留任率」= 2021 年復職後持續工作一年的人數 / 2021 年復職人數 × 100%

暢通溝通管道

HTC 全球擁有超過 2,000 名員工，內部溝通機制的完善對於公司的營運成長具有重要影響。因此，HTC 非常注重內部溝通，並致力於建立勞資間互信的和諧氛圍。

為了達成這一目標，HTC 每季定期舉行勞資會議，由員工選任代表和公司指派代表各 7 人組成。每年至少定期舉行 4 次會議，並記錄會議內容以追蹤問題和改善結果。在每次會議之前，我們會針對前次未結案和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外，會議結束後還會將會議記錄公布在公司內部網站上供員工查閱處理情形。根據內部統計，勞資會議中最常討論的議題包括「工作環境」、「員工福利」和「餐飲管理」等三個方面。

HTC 為促進與同仁溝通管道順暢與工作滿意度進行了員工敬業度調查，調查範圍包含製造同仁共 429 人，本次調查抽樣其中 86 人 (佔整體 20%)，問卷回收率為 98.84%，2022 年目標分數為 3.8 分 (滿分 5 分)，實際調查結果為 3.90 分。

為了確保員工的權益和表達自由，HTC 建立了公正的員工申訴處理制度，並提供申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱和性騷擾申訴信箱等即時聽取同仁的意見。此外，我們還定期舉行勞資會議和員工意見調查，作為精進各方面實務的重要參考依據。

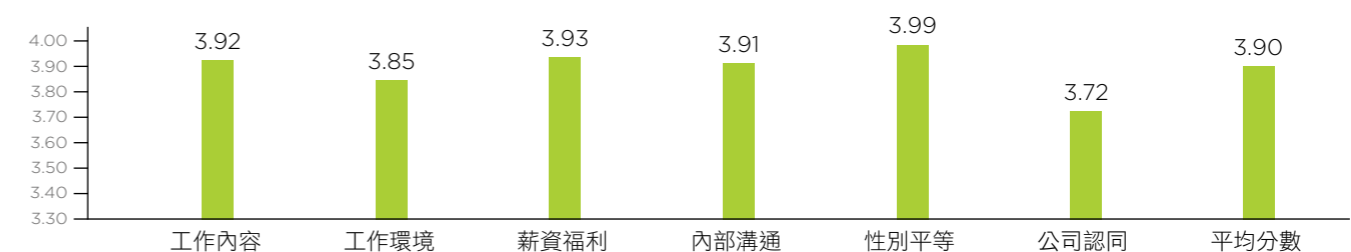
HTC 非常重視勞資和諧，如果出現勞資糾紛，我們將按照法律進行勞資協商並及時妥善處理。同時，當出現重大的營運變化時，我們也將遵守勞動基準法的規範。值得一提的是，在 2022 年度，HTC 沒有發生違反勞動基準法的案件。

註：HTC 於 2015 年成立工會，持續與工會代表保持溝通並尊重其意見，並於每季勞資會議上針對同仁意見進行定期討論。截至 2022 年底工會尚未要求簽訂團體協約。

員工滿意度調查

HTC 重視員工滿意度，視為衡量工作績效及離職率的重要指標。每年透過問卷調查員工滿意度，以了解員工對公司服務的感受，進而針對性地強化或改善特定措施。2022 年，HTC 進行了面向製造同仁的滿意度調查，調查抽樣了 86 人，回收率高達 98.84%，實際調查結果為 3.9 分，優於目標分數 3.8 分。滿意度調查主要涵蓋工作內容、工作環境、薪資福利、內部溝通、性別平等及公司認同等六個構面。其中，同仁高度肯定 HTC 在良好且符合期望的工作內容、環境落實性別平等法的規範以及良好的薪資與福利等議題上的表現。然而，公司認同感較低的項目仍值得關注，HTC 將評估精進作法，並將分析結果與改善方案傳達高階管理團隊審視，以凝聚員工認同。

2022 製造部同仁滿意度調查結果



HTC 員工行為守則

我們十分注重每位員工的專業倫理，因此制定了《HTC 員工行為守則》作為全體員工在營運業務執行上的最高指導原則，所有職位、職級和所在地的員工均應遵守。除非與當地政府的法律命令有所抵觸，否則本行為守則的優先程度必須高於當地的任何規定。如果有任何與守則產生抵觸的情況，HTC 會要求相關人力資源單位檢附當地政府的法律條文，以進行審核確認。否則，任何違反《HTC 員工行為守則》的員工都會受到相應的處置，嚴重者可能會被終止聘僱契約。

在 2018 年，我們特別使用第三方符合性查證來確保守則的執行情況和落實程度，通過了查證並取得了證書，以激勵全體員工持續努力實踐和精進。為了讓新進員工能夠確切理解守則的規範並遵守，我們在新人報到當日即開始相關訓練，向新進員工講解 HTC 的企業方針、員工行為守則、環安衛政策和永續發展 (ESG) 等理念，同時還將反貪腐、性騷擾和人權相關的不法侵害議題納入訓練範疇。此外，我們也透過 E 化課程提供具體範例，以提高宣導效果。

項目	時數 (小時)	週期	訓練 單位	2020		2021		2022	
				人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
預防執行職務 遭不法侵害	0.5	每年 / 在職	製造	973	486.5	494	247	640	362.5

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：19.79%。

人力結構總覽

截至 2022 年底，HTC 全球員工總數為 2,173 人；其中，全球經理級以上主管中，外籍主管占比為 29.14 %，外國籍主管及專業人員合計占全球主管及專業人員總人數 17.97 %，女性主管占全球主管總人數 25.48%。

此外，HTC 2022 年台灣直接人員離職率為 12.35%，對象包含製造同仁、約聘人員；全球間接人員離職率為 16.65%，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

	男		女		合計		
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	
員工職別	製造同仁	147	6.76%	325	14.96%	472	21.72%
	一般同仁	290	13.35%	210	9.66%	500	23.01%
	中階主管	808	37.18%	336	15.46%	1,144	52.65%
	高階主管	45	2.07%	12	0.55%	57	2.62%
勞雇類型	全職員工	1,276	58.72%	866	39.85%	2,142	98.57%
	兼職員工	14	0.64%	17	0.78%	31	1.43%
	無時數保證員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	派遣員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞雇合約	不定期契約/永久聘雇員工	1,264	58.17%	862	39.67%	2,126	97.84%
	定期契約/臨時員工	26	1.20%	21	0.97%	47	2.16%
身心障礙員工	5	0.23%	4	0.18%	9	0.41%	
員工總數	全球員工	1,290	59.36%	883	40.64%	2,173	100%

註：

- 製造同仁：領班、組長、作業員、技術員等。
- 一般同仁：工程師、組長、領班、專員等。
- 中階主管：處長、經理、副理、主任、特助等。
- 高階主管：執行長、行銷長、財務長等副總級以上。
- 派遣人員之職務性質為支援性助理，2022 年無派遣員工。
- 定期契約包含 47 名約聘人員。
- 勞雇類型定義如下：
 - 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
 - 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
 - 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
 - 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
 - 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

按年齡劃分的員工職別分布情形

年齡層	男									
	製造同仁		一般同仁		中階主管		高階主管		總計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	11	0.51	161	7.41	27	1.24	0	0.00	199	9.16
30-50	120	5.52	126	5.80	691	31.80	28	1.29	965	44.41
≥ 51	16	0.74	3	0.14	90	4.14	17	0.78	126	5.80
總計	147	6.76	290	13.35	808	37.18	45	2.07	1,290	59.36

年齡層	女									
	製造同仁		一般同仁		中階主管		高階主管		總計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	11	0.51	96	4.42	13	0.60	0	0.00	120	5.52
30-50	235	10.81	107	4.92	299	13.76	6	0.28	647	29.77
≥ 51	79	3.64	7	0.32	24	1.10	6	0.28	116	5.34
總計	325	14.96	210	9.66	336	15.46	12	0.55	883	40.64

註：占比計算方式為該類別人數/期末員工總數。

近 3 年按職別劃分的員工總數

年度	性別	製造同仁		一般同仁		中階主管		高階主管		性別小計	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
2020	男	209	8.02	401	15.39	901	34.59	46	1.77	1,557	59.77
	女	417	16.01	256	9.83	362	13.90	13	0.50	1,048	40.23
	職別小計	626	24.03	657	25.22	1,263	48.48	59	2.26	2,605	100.00
2021	男	169	7.76	294	13.50	784	36.00	43	1.97	1,290	59.23
	女	346	15.89	198	9.09	332	15.24	12	0.55	888	40.77
	職別小計	515	23.65	492	22.59	1,116	51.24	55	2.53	2,178	100.00
2022	男	147	6.76	290	13.35	808	37.18	45	2.07	1,290	59.36
	女	325	14.96	210	9.66	336	15.46	12	0.55	883	40.64
	職別小計	472	21.72	500	23.01	1,144	52.65	57	2.62	2,173	100.00

全球據點員工結構分佈

全球員工性別群體代表性的百分比 (%)

	女	男
高階管理階層	21	79
中階管理階層	29	71
技術型員工	32	68
其他	67	33
總計	41	59

註：

1. 技術型員工定義是以美國勞工統計局 2018 年標準職業分類系統 15-0000 組（計算機和數學職業）或 17-0000 組（建築和工程職業）員工
2. HTC 營運總部以及位於亞洲營運據點的員工佔 90% 以上，員工以亞裔為主要族群
3. HTC 美國營運據點共計 94 位員工，員工中亞裔佔比約 20%，非亞裔佔比 80%

按地區劃分的員工總數

		永久聘僱員工	全職員工	兼職員工	臨時員工	無時數保證員工
亞太地區	台灣	1,812	1,830	22	40	0
	其他	143	143	2	2	0
美洲地區		90	92	2	4	0
歐洲、中東 (EMEA)		81	77	5	1	0

近 3 年按國籍劃分的員工總數

年度	本國員工				外籍員工			
	男		女		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
2020	1,312	50.4	888	34.1	245	9.4	160	6.1
2021	1,097	50.4	756	34.7	193	8.8	132	6.1
2022	1,087	50.0	752	34.6	203	9.3	131	6.0

近 3 年按地區劃分的員工總數

年度	亞太地區 (APAC)				美洲地區	歐洲、中東 (EMEA)	總數	
	台灣	其他	總計					
	人數	人數	人數	%	人數	%	人數	
2020	2,205	213	2,418	92.8%	103	4.0%	84	3.2%
2021	1,862	143	2,005	92.1%	94	4.3%	79	3.6%
2022	1,852	145	1,997	91.9%	94	4.3%	82	3.8%

HTC 全球新進離職員工統計

年齡層	亞太地區 (APAC)				美洲地區				歐洲、中東 (EMEA)			
	台灣		其他		美洲地區		歐洲、中東 (EMEA)		美洲地區		歐洲、中東 (EMEA)	
新進員工												
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	92	4.61	67	3.36	3	0.15	5	0.25	5	5.32	4	4.26
30-50	86	4.31	47	2.35	11	0.55	3	0.15	12	12.77	4	4.26
≥ 51	1	0.05	2	0.10	1	0.05	0	0.00	1	1.06	1	1.06
小計	179	8.96	116	5.81	15	0.75	8	0.40	18	19.15	9	9.57
總數					318				27			
%					15.92				28.72			
離職員工												
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	61	3.05	38	1.90	1	0.05	4	0.20	3	3.19	0	0.00
30-50	128	6.41	85	4.26	12	0.60	4	0.20	15	15.96	5	5.32
≥ 51	2	0.10	4	0.20	0	0.00	1	0.05	2	2.13	2	2.13
小計	191	9.56	127	6.36	13	0.65	9	0.45	20	21.28	7	7.45
總數					340				27			
%					17.03				28.72			

註：

1. % 計算方式 = 新進或離職員工人數 / 該地區期末員工總數。
2. 各地區期末員工總數：亞洲地區 1,997 人；美洲地區 94 人；歐洲、中東地區 82 人。

人才吸引與留任

HTC 理解「企業創新的動能源自人才」，因此除了鼓勵員工勇於探索未知領域，將創新設計帶入生活之外，還致力於建構一個多元、充滿活力和熱情的工作環境，秉持開放、包容的態度，給予同仁足夠的授權和發展空間，以吸引全球優秀人才。除與一般企業共同關注環境保護、社會公益等議題之外，HTC 更深刻認知「人才投資才是企業的首要責任」，並持續透過多元招募管道、經營社群媒體、參與外部人才永續聯盟等方式，擴大 HTC 雇主品牌的影響力。為此，我們不斷努力建構多元、具挑戰、充滿活力與熱情的工作環境，秉持開放、包容的態度，並給予同仁足夠的授權及發展空間，讓每位員工都能夠發揮所長、發揮創造力，實現個人價值與企業目標的共同成長。

人才吸引—前線主管為品牌最佳代言人

面對時代變局所帶來的搶才挑戰，我們相信「前線主管是品牌最佳的代言人」。在招募活動中，我們邀請業務、研發等主管參與，不僅能夠透過分享與現身說法讓潛在人才更了解 HTC 的轉型方向和創新動能，也能讓主管們成為人才招募的有效推手。2022 年，我們邀請主管接受雜誌訪談，除了介紹 HTC 的 VIVERSE 元宇宙生態系統，也透過雜誌推廣對外界宣傳我們的人才需求。我們希望能夠透過這樣的方式讓求職者更了解 HTC 元宇宙人才之優勢、特質與價值。HTC 的員工是國際級資訊數位、行動通訊、創意內容展會的常客，且業務範疇和合作對象遍及全球，同時也有跨國和跨區域的工作機會。這些全球合作和跨區域的工作經驗能夠幫助 HTC 的同仁擁有更宏觀、具前瞻性的國際視野。我們也希望這樣的機會能夠吸引更多的人才加入 HTC。

招募夥伴透過聯合面試（Joint interview）觀察主管實際面談情況，並在事後提供主管一對一的專屬回饋，藉此精進人才選用能力。主管的選擇對人才密度和企業競爭力具有重要的影響。此外，包容多元背景、專業的成員，方能激發出更多跳脫框架的創意想法，產生跳躍式的創新動能。我們相信，這樣的創新動能能夠形塑「Let's Bring People Together」的企業魅力。

青年培力 遍布全球

為了招募全球範圍內的最佳人才，HTC 秉持著唯才是用的理念，積極招募於 AR/VR、5G、區塊鏈、人工智慧等領域的在地菁英。我們透過官方網站和社交媒體公開招聘信息，定期參加校園徵才活動、座談會和技術研討會，讓在校學生與我們進行更深入的交流和互動。並利用遠程視訊工具進行線上面試，使招募工作能突破地域限制，順利擴展到全球，並吸納新領域的人才資源。

此外，HTC 每年固定提供實習名額，讓學生能夠將所學的知識和技術應用到產業實踐中，獲得更深入的學習體驗，並更快地適應職場文化，從而奠定職場競爭力。HTC 也能藉此發掘潛在人才，優先培養並提供工作機會，直接成為 HTC 的正式員工。

多元招募管道—擦亮品牌價值

近年來，HTC 以主題式經營方式，結合科技趨勢，規劃兼具意義與發展性的職務內容，並提供完善的員工照顧，重視同仁工作與生活平衡。此外，HTC 也透過 IG、LinkedIn，以及 YouTube 等網路平台對外積極推播，聚焦自身優勢，擴大觸及人數，強化品牌形象，以奠定招募潛力，並於 2022 年入圍 LinkedIn 2022 Best Talent Acquisition Team 獎項。

除了積極參與校園徵才活動外，HTC 也將徵才活動觸角延伸至政府和民間舉辦的各式創新及技術人才媒合會。例如，2022 年，HTC 更前往高雄參與「5G AIoT 人才媒合會」，並與高雄市政府合作打造 XR 專業人才培訓中心，積極培養應用服務、內容產製、數位平台等開發及創意相關的軟實力人才。



以實際行動支持台灣人才永續

隨著疫情後全球進入工作重組時代，面臨新世代價值觀和數位浪潮下技能大洗牌的挑戰，如何招募、留住和培養優秀人才已成為全球企業關注的焦點。隨著技術進步，對高技能勞工的需求不斷增加，外商和科技公司競相爭奪人才，進而導致台灣產業高層人才供需失衡。HTC 將在 2022 年透過行動支持「TALENT, In Taiwan, 人才永續行動聯盟」，與《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》及台灣 100 多家企業合作，推動和倡導此計畫。同時，HTC 在首本《台灣人才白皮書》中分享內部如何推動轉型，從製造硬體逐步轉型為提供軟體、內容、平台和服務的公司，並與全球夥伴攜手打造開放元宇宙生態系的策略心法；此外，HTC 也公開多元人才加入公司後可獲得的國際視野和跨國移動機會，希望吸引更多優秀人才加入，一同探索和持續創新。



人才培育與發展

HTC 不僅追求自身精進和獲利，同時也高度重視每位員工的個人成長，致力於建立一個優質的進修環境和學習文化。我們積極將產業需求與員工職涯發展相互整合，以鼓勵員工強化專業能力。此外，人才發展被列為重要的管理指標，期望員工和企業之間能夠相輔相成。



5 大核心職能

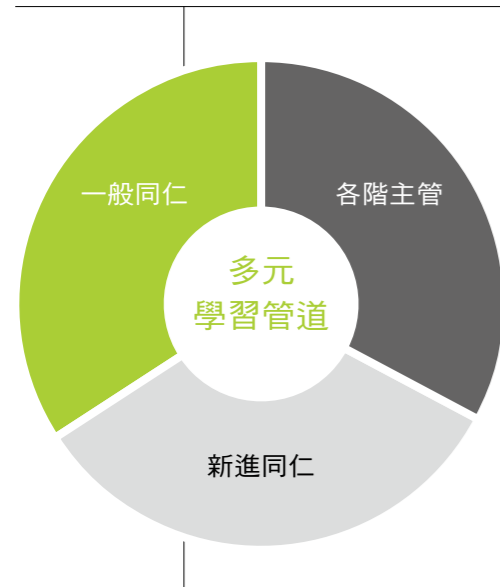
為協助同仁應對多變的挑戰並掌握產業脈動，以 5 大核心職能為主軸，建構系統化的學習發展藍圖，整合內外部訓練資源，提供多元學習平台，以完善員工培訓計畫、拓展學習效益。讓同仁具備足夠的專業知識與技能，以應對未來的挑戰。



人才是 HTC 最寶貴的財富，也是實現卓越創新和永續經營的關鍵。根據公司的經營發展策略，我們建立了完整的人才發展體系，針對不同層級制定了學習重點，並提供相應的培訓課程，以擴大大力資本，創造競爭優勢，協助員工不斷地學習和提升。



- 以五大核心職能為主軸設計內訓課程，鼓勵員工持續學習，以提升專業敏感度、掌握產業趨勢。
- 提供實體及線上課程，藉由多元訓練管道，打造全面學習環境。
- 與各研發業務團隊密切合作，協助其有效運用外部專業訓練機構資源，並妥善分配訓練預算。



HTC 為了培育出優秀的領導團隊，擬定了系統性的領導力培育藍圖 (Leadership Development Framework)，內容涵蓋公司核心價值和組織發展策略，並針對不同層級的主管設計適合的領導和管理課程。此外，為了確保學習成果可以實際應用到主管的日常職務中，我們也提供一系列行動方案，例如課前評估、課後評量分析、主管輔導紀錄、課後學習發表等等，以協助同仁將所學轉化為實際的績效。

- 報到後一個月之內完成所有新進人員訓練課程，協助新進同仁能在最短的時間內融入 HTC 文化、了解公司願景、熟悉公司規範及行為指引，並主動提供各式所需資源，協助員工展現其專業價值。
- 針對高階新進人員，我們亦提供客製化一對一入職引導課程，加速融入。

培育關鍵領導人才

面對全球產業的快速變化及全球企業競爭的新型態，HTC 致力於培養能夠快速適應高度變動環境並擁有國際化視野的管理人才，這些人才被期望成為企業發展的主要推手，即使面臨困境和挑戰，也能夠持續推動 HTC 的成長和發展。

為此，我們針對不同層級的主管，度身訂做一系列的領導課程，專注於強化 HTC 領導管理的三大職能面向：

- 領導下屬 (Leading People)
- 引領變革 (Leading Change)
- 策略思考和決策 (Strategic Thinking & Decision Making)

細緻化的人才培育發展體系



為了培育公司關鍵人才，讓他們能夠順利接任重要營運職務，我們設計了一個高階領導人培育計畫。這個計畫結合了 GLS+ 全球領導論壇、營運主題訓練以及讀書會分享等多種形式，協助高階主管在「領導他人、領導企業、領導自己」的思維上，獲得更深入的學習和啟發。

2022 年下半年，我們安排了「情境領導」課程，旨在強化中階主管的人力資源領導和影響力建立能力，以培養未來的接班人才。該課程分為三個梯次，有超過百位主管參加。該課程整體滿意度高達 4.8 分 (滿分 5 分)，受到高度好評。

2022 下半年，HTC 已開始規劃全面性的主管培訓，預計在 2023 年實施，以提升初任主管的管理能力。計畫包括不同主題的課程，例如問題分析與解決、勞資關係、領導、溝通、面試甄選等，協助初次擔任主管職務的同仁，順利適應管理職務，並強化人際溝通及團隊管理技巧。

Individual Contributors

Classroom training & On-line learning

多變的時代，不變的經典 The Right Leadership, at The Right Time.

領導者在面對多元化的員工及團隊，和快速加劇的全球變化，該如何提升管理成效？
Situational Leadership® 是組織領導者強而有力的影響力工具，協助您突破困境。

適合對象：初、中階主管
報名時間：即日起至 10/18 (二)，名額有限，額滿為止

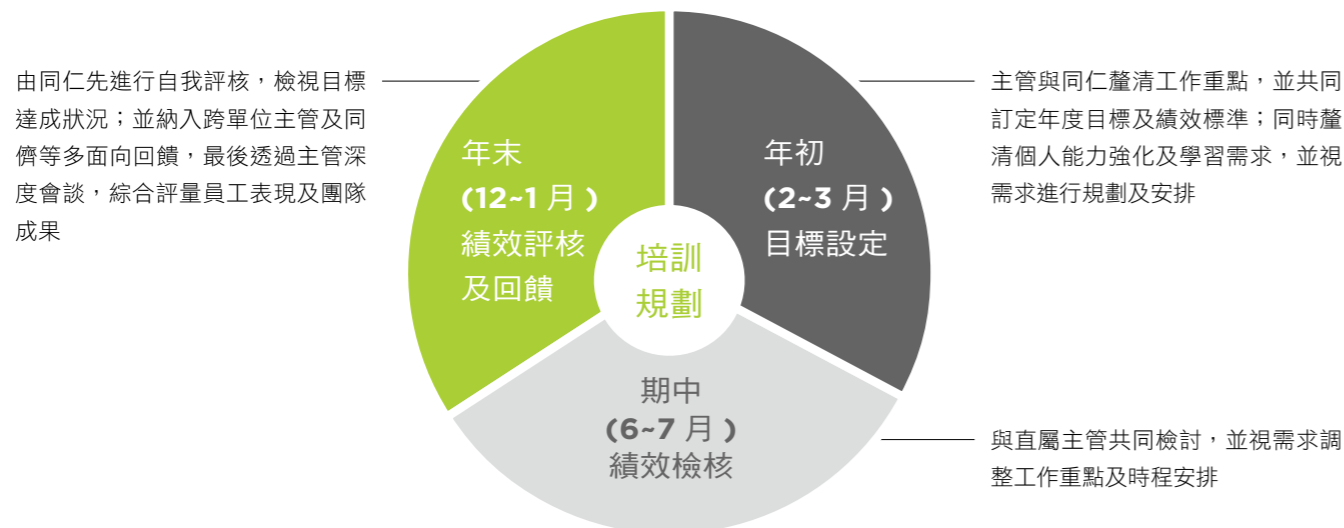
▲ HILL Program



將培訓規劃連結績效管理制度

隨著 HTC 組織不斷成長，我們致力於加速創新發展，同時期望每位員工都能與組織保持一致的共識和目標。這也是 HTC 績效管理制度的核心宗旨：透過系統化的績效管理制度，幫助員工明確自己的職務目標和績效標準，同時透過相關指標幫助員工思考和規劃年度工作重點。HTC 的績效管理制度和訓練發展體系密切相關，員工可以透過執行年初擬定的個人績效目標，隨時檢視自己的計畫進度，同時明確應該強化和學習的能力，並在需要時參加公司規劃的課程或外部訓練。

在 HTC 的績效管理系統 (Performance Development Program) 中，主管和員工會在年初 2 至 3 月進行深度會談，共同訂定個人年度目標和績效標準，同時釐清員工個人發展應強化和學習的能力，並在年度期間根據需求參加公司規劃的課程或外部訓練。在每年 6 至 7 月期間，主管和員工會共同檢視目標達成情況，根據公司的發展需求調整工作重點和時程安排。在年末 12 至 1 月時，員工會進行自我評核，檢視年度目標達成情況，同時納入跨單位主管和同儕等多面向的回饋參考，讓主管能夠綜合評量員工整體表現和團隊成果，讓績效管理成為連結員工發展、薪酬設計和訓練計畫的核心工具。2022 年，整體員工績效考核率達到 100%。



外部訓練補助與英文學習資源

作為一家國際化品牌企業，HTC 鼓勵員工持續充實專業知識，展現個人成長潛力。為方便員工有效地增進業務所需專業知識和技能，我們鼓勵各業務團隊成員透過外部的專業訓練機構或學術機構來不斷提升專業技能，並與工作實踐相結合，實現持續成長。我們的訓練課程費用採用實報實銷制度，用於支付課程結束時的費用。2022 年，我們補助的訓練費用約為 208 萬元。因為 HTC 在全球市場上佔有一席之地，所以我們也鼓勵員工根據自己的工作需求不斷提高英語能力，主題包括商務電子郵件、商務談判、客訴處理、商務會議等，以增強在職場上的英語溝通能力。

教育訓練成果

在現今變化萬千的時代，持續學習已成為每個人的必修課。即使在 2022 年仍然受疫情影響，而導致 HTC 員工每人平均受訓時數有所下降，在疫情嚴峻的情況下，更應思考如何在保障健康的同時，繼續提升自己的專業能力，公司也將持續發展更多課程內容，讓員工持續學習、成長。

HTC 台灣據點近 3 年員工受訓情形

(單位：小時；%)

年度	總受訓時數		每人平均受訓時數		單一課程最高完成率
	一般課程	專業課程	總受訓時數	每人平均受訓時數	
2020	39,054		17.71		100%
2021	21,269		11.42		
2022	4,012.38	2.17	15,768.26	8.51	

註：

1. 每人平均訓練時數 = 年度總受訓時數 / 台灣據點年度期末員工總數
2. 2020-2021 年僅記錄總受訓時數，未拆分一般課程及專業課程

台灣據點各職別員工受訓情形

職別 / 性別	總受訓時數 (小時)		每人平均受訓時數 (小時)	
	男	女	男	女
製造同仁	3,406.58	9,258.68	23.82	28.93
一般同仁	1,462.8	1,236.6	5.46	6.68
中階主管	2,386.3	1,825.9	3.67	7.55
高階主管	155.2	48.5	4.56	5.39

註：每人平均受訓時數 = 總受訓時數 / 台灣據點各類別期末員工總數

薪資福利

HTC 感激所有員工的辛勞付出，因此我們提供優渥的薪資待遇和完善的福利政策，與員工共享利潤。在薪資和福利政策方面，我們嚴格遵守當地勞動法令，不因性別、種族、國籍、年齡、宗教或政治立場等因素而有所區別。此外，我們實行系統化的績效考核制度，考慮市場水平和未來發展前景，進行薪資調整，並提供激勵獎金，使員工的薪酬和組織績效相符，有效地留住和激勵人才，以推動持續的創新。

具競爭力的薪酬

HTC 致力打造高人才密度環境，因此制定完善的薪酬制度，每年會定期參與國際性薪資調查，了解市場水準，提供員工高於市場均值的保障薪資。目前員工的平均底薪已優於國際薪資調查的中位數，許多單位的同仁保障底薪更是高於市場的前段均值。

為留住優秀人才，會考慮員工個人的年度績效和市場調薪預測，提供適當的薪資調整幅度。此外，針對重點產品的關鍵技術同仁，提供 1-3 年不等的留才獎金及長期激勵金。對於非經理人員工，公司開放認購股權，讓員工能夠感受到團隊績效對於公司經濟成長的實質助益，而更能激發同仁潛力、凝聚彼此向心力。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與中位數與員工薪資福利情形

項目	2020	2021	2022	年增 / 減率 (與 2021 年相較)
全時員工人數	2,481	1,786	1,093	61%
薪資平均數 (元)	1,125,000	1,175,000	1,139,000	97%
薪資中位數 (元)	886,000	949,000	897,000	95%
總員工薪資福利費用 (元)	3,485,698,000	2,518,708,000	1,575,030,000	63%

註：本表數據為會計師查核數據，總員工薪資福利費用參考個體財報。

2022 年 HTC 台灣據點經常性薪資比率

	新人基本起薪 / 台灣最低工資比例
週休二日制	100%
月排休制	100%

註：1. 經常薪資包含本薪、工作加給，無性別差異。
2. 2022 年台灣最低工資為 25,250 元新台幣。

HTC 近 3 年台灣據點男女平均薪酬比率

平均薪酬比率 (男：女)				
年度	製造同仁	一般同仁	中階主管	高階主管
2020	1.01 : 1	1.18 : 1	1.24 : 1	1.44 : 1
2021	1 : 1	1.24 : 1	1.24 : 1	1.26 : 1
2022	1 : 1	1.12 : 1	1.2 : 1	1.46 : 1

註：

- 平均薪酬之基數包括，經常性薪資 (含本薪、伙食津貼)、非經常性薪資 (例：年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得)。
- 本表數據以 2022 年 12 月仍在職同仁之月薪為計算基準。
- 2020 年數據，一般同仁由 1.15:1 改為 1.18，中階主管由 1.17:1 改為 1.24:1，高階主管由 1.06:1 改為 1.44:1，故有資訊重編。

多元化的員工福利

為了保障員工權益並提升公司向心力，我們公司提供完善的福利制度給所有正職員工，致力於提升員工福祉，打造一個幸福職場環境。

基本福利	保險	<ul style="list-style-type: none">自同仁受雇日起便為其購置團體保險，員工於任職期間如因傷病導致傷亡或有住院醫療需求時，能提供經濟上的實質保障因新冠肺炎疫情持續衝擊台灣，2021 年起 HTC 為每位同仁加保個人防疫險，並持續為新加入員工加保至 2022 年第二季防疫險商品下架為止
	急難救助金	<ul style="list-style-type: none">員工因遭遇職業災害而致疾病、傷害、失能或死亡時，HTC 依《勞工保險條例》或其他法令規定予以補償
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none">適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，撥交勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶
獎酬福利	資深員工鼓勵	<ul style="list-style-type: none">HTC 相當重視長期付出之員工，頒發年資滿 5 年、10 年、15 年、20 年及 25 年之員工久任紀念獎品及感謝卡，感謝員工對 HTC 的長久付出
	員工社團	<ul style="list-style-type: none">我們設有羽球社、扶幼社、樂為社、籃球社等不同屬性的社團，鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活、調劑身心；並與不同單位間的同仁有互動交流的機會，建構健康、廣泛的人際網絡
完善設施	球場	<ul style="list-style-type: none">台北辦公室 17 樓為挑高 10 公尺的運動場樓層，亦可作為室內籃球場或羽毛球的用途，供員工自由登記使用
	健身房	<ul style="list-style-type: none">HTC 設置專業健身空間，包含自由重量訓練設備及重訓地墊區，更與專業健身管理顧問合作，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，提供現場健身指導、課程規劃、運動傷害防護等服務，2022 年次共計有 13,204 使用人次
福利金與補助	健康餐飲	<ul style="list-style-type: none">HTC 與專業餐飲供應商合作，依整體飲食習慣設置多樣性供餐櫃位，並以選用當季食材之原則進行菜色選配，達均衡飲食及營養攝取之需求；餐飲供應商亦需通過 CAS、TQF、ISO 及 HACCP 等標準認證，豬肉產品強烈要求不含或不得檢出萊克多巴胺，確實照顧員工飲食營養與健康需求響應環保法令要求，餐廳提供可重複使用、可回收的環保餐具，櫃位及便利商店飲品也以減價優惠方式鼓勵自備環保杯

用餐補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般員工平日全天補助 130 元餐費，假日午晚餐補助上限 100 元。打卡員工與製造員工於正常出勤時段上班，依班表補助 35-50 元不等，另提供每日下午茶
交通車	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 提供交通接駁服務；接駁車等候區設有 GPS 監控系統，讓員工可以隨時掌握車輛動態，增添便利性；2022 年起車輛設置刷卡機，紀錄各時段搭乘人數，以利優化車輛安排數量，達到減少碳排放量
員工旅遊補助	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 的旅遊補助隨年資加碼補助金額，不僅是獎勵員工對 HTC 長期以來的付出，更希望同仁透過旅遊增進人際情誼、舒緩身心
子女教育獎學金	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 福委會提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金，符合標準者即可申請，國小 800 元；國中 1,600 元；高中職（含五專一、二、三年級）2,000 元；大專（含五專四、五年級）3,000 元。2022 年度上學期申請人數共計 338 人；下學期申請人數共計 318 人
疫情關懷	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年初疫情升溫，HTC 除於健康中心提供免費快篩試劑及通風且消毒確實之篩檢區，確保進入辦公區域的員工無感染之虞 ● 公司福委會更於五月份全台快篩試劑搶購時期，快速購置並發送全體員工 9,500 劑快篩試劑（每人 5 劑），在疫情最嚴峻時期給予員工最高效、最即時的照顧，全面保障員工健康

打造幸福工作環境

HTC 品牌最重要的財富是員工的創意。為了激盪出創新思維，我們重視跨部門的頻繁交流，並在台北辦公室的空間設計上納入多個員工互動區，例如交錯的空橋、連接各部門辦公室的通道以及透明的交流空間，希望這些區域可以增進部門間的合作，讓創意得以自由發揮。

HTC 強調分享是最好的互動方式，因此我們在台北辦公室特別設置 HTC Gallery，提供藝術展演場地。這不僅有助於本地年輕藝術家展現他們的創意和作品，也開放給社區學校和大眾參觀，促進 HTC 與社會和在地社區的互動和交流。

品牌精神融入工作環境

HTC Gallery

在 2022 年 3 月，HTC Gallery 展出了洪德忠老師的個人創作展【一花一世界】。透過微觀小小的花卉，會發現裡面蘊藏著強大的生命張力，最純粹的生命力則藉由材質的運用、線條和色彩簡潔有力的呈現。6 月，馮君藍牧師作為基督教會的神職人員和影像藝術創作者，與金屬編織藝術家林岑品聯合展出了大自然影像和手工編藝的【那在我裡面的，我在祂裡面】生命記錄展。在台灣疫情嚴峻的環境中，HTC Gallery 堅持提供員工多元且充滿創意的職場環境。9 月，藝術家徐明豐的創作【線動記憶】反思了科技進步對人類影像紀錄和記憶之間的巧妙互動。在 Gallery 持續展出的同時，台灣疫情也逐漸趨緩。12 月，與韓國 AN INA. 畫廊再次合作，展出了四位韓國藝術家的聯展，包括 LED 數位影像、現代韓國山水畫創作、攝影結合編織藝術以及獨特的玻璃透鏡影像書藝術品等。讓員工回到職場環境後，能在充滿創新、文藝與歡樂的辦公環境中徜徉與感受。

2022 年洪德忠老師【一花一世界】個人創作展



2022 年基督教會馮君藍牧師與金屬編織藝術家林岑品【那在我裡面的，我在祂裡面】生命記錄展



2022 年徐明豐【線動記憶】創作展



2022 年韓國 AN INA. 畫廊再聯合四位與藝術家創作展 - LED 數位影像、現代韓國山水畫創作、攝影結合編織藝術與獨特的玻璃透鏡影像書藝術品



2022 年 HTC 線上員工大會

為了保障所有員工及其家屬的健康，避免大型聚餐活動，2022 年的 HTC 感恩年終晚會改以線上方式舉行。在活動中，董事長將分享公司的願景和未來計劃，並頒發紀念獎章予代表 20 年及 25 年服務的資深員工。此外，為表彰同仁全年的辛勞和貢獻，我們將抽出超過 \$200 萬的現金獎、400 部手機和 VIVE FLOW 產品作為獎勵，並額外加碼抽出 8 台全新上市的 VIVE XR Elite。希望以這樣的方式，讓我們共同歡慶新年，並確保員工的健康與安全。

2022 年 HTC 員工同樂小活動

為慶祝 5 月的母親節，我們贈送所有員工德國進口知名品牌芳香沐浴露與精美卡片，與大家一同慶祝這個特別的日子。此外，我們也特別安排了「美好午間，許自己一場療癒」線上紓壓課程，希望能幫助員工緩解工作壓力，享受一個美好的午後。

活動績效 報名 99 人、實際參與 91 人 (參與率 92%)、滿意度 4.63 分

母親節

隨著台灣疫情逐步趨緩，許多有孩子的同仁們經歷了在家工作，同時照顧孩子上課的新體驗。正值 8 月父親節來臨之際，HR 特別邀請黃琮寧醫師以「安心做父母，在愛裡無懼」為主題，舉辦一場講座。這場講座將從兒科醫師的角度出發，分享應對策略和案例，幫助大家在疫情、在家工作等多重因素下更好地照顧孩子。我們希望透過這場講座，協助同仁們打造更幸福的家庭關係。

活動績效 報名 103 人、實際參與 99 人 (參與率 96%)、滿意度 4.8 分

父親節

2022 年我們創新、我們突破重圍，我們一同堅守崗位且彼此扶持，感恩每一位同仁與你們家人在這一年當中的鼓勵與支持，盼望我們在這聖誕佳節裡，將愛傳遞分享給更多的人。聖誕音樂會活動當日，邀請表演者包括創作才子陳威全、搖滾女聲黃美珍、金陽創新的 RAP 演唱與新生代街舞 94D 舞團，一同進行精彩的演出，為聖誕節帶來更多溫暖與歡樂。

活動績效 聖誕愛無限活動除座位區還有周圍觀看區，參與人數約 230 人。

聖誕愛無限

年底同歡



工程師節

感恩節

工程師節的核心精神是勇於面對困難，解決問題，這也是 HTC 一直以來的核心價值觀。為了慶祝 6 月的工程師節，我們特別舉辦了一個手作冷光線霓虹燈的線上活動。這個活動不僅可以幫助工程師們紓解工作壓力，更可以培養創造力和手作技能。

活動績效 報名 206 人、實際參與 141 人 (參與率 68%)、滿意度 4.67

11 月是世界各地歡慶豐收的季節，也是 HTC 同仁恢復實體上班後的第一個節慶活動。為了表達對同仁們的感謝，我們特別擴大了感恩節的規模，贈送每位同仁客製的小林煎餅瓦煎燒禮盒，希望同仁能與眷屬一同分享祝福。並在一樓設置感恩牆，讓同仁可以向家人、同事和朋友表達感謝之情。

我們還邀請了吳若權醫師舉辦線上講座，以「愛的每一刻，讓自己更幸福」為主題，幫助同仁面對和處理情緒壓力，提升幸福感。我們相信，這三項活動將為同仁帶來滿滿的感動和幸福，讓我們一起歡度感恩節！

活動績效 講座活動報名 121 人、實際參與 152 人

在年底疫情趨緩的時刻，我們特別籌劃了一場盛大的活動，邀請同仁和親友一同來到佔地 6.6 萬坪的新莊運動公園，放鬆身心、欣賞比賽。其中 12 月底，還有 PLG 籃球賽新北國王隊的「Happy New Year Pre Party 跨年主題週」主場賽事等著大家！這項活動獲得了同仁的熱烈迴響，讓大家享受了一段難忘的時光。

活動績效 王董事長自費預購 6 場 PLG 籃球賽門票超過 1,200 張以贈送同仁

員工健康與安全

員工健康促進

HTC 的員工健康促進服務以三大方向為主軸，包括「健康管理」、「健康促進」和「健康照護」，旨在促進員工身心健康，實現生活平衡。

健康管理	<ul style="list-style-type: none">● 勞工健康保護四大計畫● 一般員工及高階主管健康檢查● 特殊作業員工健康檢查● 勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存● 健康檢查異常追蹤管理與健康指導● 職業傷病之防治、勞工配工復工管理● 防疫工作事項● 健康網頁與訊息
健康促進	<ul style="list-style-type: none">● 依健檢分析及季節辦理各類健康講座及相關衛教活動● 流感疫苗注射、癌症篩檢、捐血活動、傳染病防治、● 眼科儀器設置及檢測● 健康網頁資訊提供
健康照護	<ul style="list-style-type: none">● 設置健康中心，統籌與規劃員工身心健康相關事務● 職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理● 員工生活協助方案● 集乳室設置● 一般傷病及緊急傷病處理● 醫師臨場健康服務● 緊急應變計畫及急救人員訓練

健康管理與促進

HTC 健康中心依公司規定補助員工健康檢查費用，提供所有工作者的健康保護服務，經由與林口長庚醫院合作醫師駐診健康服務，使員工受到完善的健康照護，並將員工眷屬納入優惠範圍。2022 年應健檢人數為 868 人，完成體檢人數為 618 人，完成率達 71.2%，而製造員工 2022 年共有 82 人完成健檢，其中 14 人亦完成特殊作業健檢，完成率 100%。2022 年並無因過勞造成傷害的情事發生。

一般健康檢查與異常追蹤

員工進行健康檢查後，健康中心的護理師和特約臨場健康服務醫師會依據檢查結果，將員工分為高、中、低風險等級，並提供更優於法令規定的臨場健康服務時數。醫師會針對每位員工的個別需求進行健康指導和衛教，而護理師則負責針對不同等級的員工進行個案健康管理和追蹤，以了解個別員工的健康狀況。此外，員工還可獲得相關資源和轉介，以獲得全方位和妥善的健康照護。

HTC 一般健康檢查規定與 2022 年執行情形

	製造同仁	一般同仁
依循法規	《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	由健康中心找尋醫院協助執行健康檢查	簽訂多家健檢特約醫院，由員工自行到院健檢
健檢頻率	到職後每 2 年 1 次	到職後滿 1 年，之後每 2 年 1 次
健檢異常人數及占比	總人數 82 人，異常 36 人，比例為 43.9%	總人數 618 人，異常 247 人，比例為 40%
異常項目前三名	三酸甘油酯過高、肝功能指數過高、血壓高	總固醇過高、體重過重、低密度膽固醇過高
後續追蹤	依健康異常管理原則進行分級管理，提供員工改善異常狀況之健康諮詢與衛教	

特殊健康檢查

2022 年 HTC 總公司與工廠依作業環境檢測結果，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，故安排從事夜間工作之員工完成相關特殊健康檢查。

後續安排第二級管理之特殊健康檢查異常 7 名員工個別至健康中心，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，目前已全數完成追蹤環境檢測、原因檢討，確認檢查結果為正常，並持續定期追蹤管理員工身體健康。

特殊健康檢查執行情形

	特殊健檢人數	受檢率
執行特別危害健康作業者	14 人	100%

特殊健康檢查結果

第一級管理：全部項目正常，或經醫師綜合判定為無異常者	7 人	持續定期追蹤管理
第二級管理：部分或全部項目經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者	7 人	依《勞工健康保護規則》規定，安排醫師進行專業諮詢，提供健康指導並加強疾病相關衛教宣導

勞工健康保護四大計畫

主題	內容說明	年度績效
1. 異常工作負荷促發疾病預防	為確保員工身心健康，應訂定措施以預防異常工作負荷所引發的疾病。其中包括輪班、夜間工作、長時間工作等高風險工作的辨識與評估，以及醫師面談及健康指導，如調整或縮短工作時間、調整工作內容等措施。同時，也應進行定期的健康檢查、管理與促進，並評估成效並進行改善。除此之外，亦應注意其他相關安全衛生事項。	2022 年篩選與通知 28 位具中高風險員工，與醫師進行面談諮詢，認定並無因異常工作造成傷害的事件發生。
2. 母性健康保護計畫	若女性員工身處於母性健康保護期間，即自懷孕之日起至分娩後一年之期間，或仍持續哺乳者，皆納入保護對象範圍。健康中心會針對這些員工擬定「母性健康保護計畫」，並實行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等相關措施，以確保女性員工的身心健康。	截至 2022 年底，共有 23 位員工完成風險分級與保護措施，結果顯示女性員工的工作環境與職務內容均屬安全等級。
3. 重複性作業促發肌肉骨骼疾病之預防	為了維護從事重複性作業的員工身心健康，我們制定了「預防重複性作業相關肌肉骨骼疾病計畫」，以保障員工的工作安全和身心健康，並採取以下措施： 1. 製造部員工每兩年體檢時，發放肌肉骨骼症狀調查表，讓員工填寫。 2. 一般員工則每兩年透過郵件進行肌肉骨骼症狀調查。	針對具有異常疼痛症狀的員工進行評估，以預防促發肌肉骨骼疾病，並針對重複性作業等潛在的工作危害進行調查。在 2021 年和 2022 年，分別回收了 916 份和 405 份問卷，分析出 105 位可能存在工作危害的員工，安排這些員工與長庚醫院的醫師進行面談和危害評估，並建議調整辦公室坐椅和姿勢，提供了有關骨骼肌肉保健等健康指導。所有疼痛指數偏高的員工均已完成醫師的諮詢與追蹤。
4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫	為了防止員工在工作場所受到不法侵害，我們應該推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並分配相關措施。除了提供勞工健康服務醫護人員，還應進行有關預防不法侵害的教育和訓練，讓員工了解通報程序。	針對製造部之員工，進行職務遭不法侵害預防教育訓練，2022 年總共訓練 640 位員工。

員工生活協助方案 (EAP)

自 2009 年 2 月起，HTC 與專業機構合作，提供員工在工作生涯、人際關係、家庭親子、兩性情感、精神疾病、以及身心壓力等方面的心理諮詢服務。每位員工每年可享有無限次電話諮詢及 6 次免費面談諮詢服務，費用由公司全額支付。此外，權責單位也定期向職安衛委員會匯報諮詢議題分析及建議，2022 年共計 466 人次員工使用心理諮詢服務電話與面談諮詢；2009 年至 2022 年，已經有 4,869 名員工受益於電話與面談諮詢。

此外為了照顧員工身心健康，釋放壓力，每個工廠廠區均設有員工關懷室。我們與專業單位合作，為員工提供全方位的諮詢服務。自 2022 年起，公司已規劃提供線上諮詢管道，以擴大員工協助方案的使用範圍和頻率。在 2022 年的員工諮詢問題中，有 24% 涉及生涯工作、12% 涉及兩性情感、10% 涉及家庭等問題，這些問題在我們的關注範圍之內。我們會持續關注公司內部人際溝通和相處情況，透過關心和支持，為團隊注入更大的向心力。

有鑑於 COVID-19 疫情持續影響，HTC 致力關注員工健康，並避免疫情帶來的工作壓力和降低工作效率。因此，公司提供更貼切的諮詢管道協助方案，以穩定員工的身心健康，進一步提高工作生產力和競爭力。這項方案適用於居家工作、居家隔離或居家檢疫的員工，協助員工解決可能影響工作效能的相關議題。這樣，員工可以以健康的身心狀態投入工作，即使在忙碌的防疫工作中，也能關注自己的身心健康。

諮詢及轉介員工協助方案

- 生產製造同仁：直撥內線 38585
- 其他一般同仁：直撥內線 28585
- 員工協助專屬信箱：HelpMe_8585@htc.com

員工生活服務方案 (EAP) 使用成果

年度	2020	2021	2022
免費電話諮詢人數	690	796	293
面談人數	116	109	173
面談時數	124	118	175
HTC 投入費用 (新臺幣元)	674,625	623,700	720,462

新冠肺炎 (COVID-19) 防疫管理

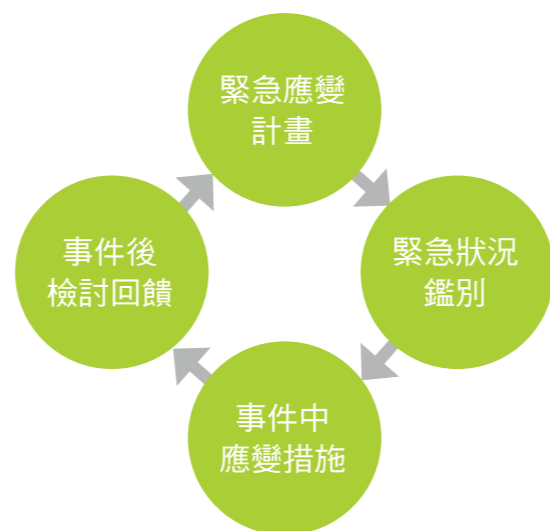
2022 年隨著 COVID-19 病毒變種使疫情急速升溫，也使員工日常工作及生活模式產生許多改變。HTC 依中央流行疫情指揮中心之指示，並延續 2020-2021 年防疫經驗，新增修訂防疫相關管理辦法及增購必要防疫物資，並要求公司員工、訪客、承攬廠商等配合相關防疫措施，使防疫落實在大樓每個辦公室、餐飲與健身區域。若接獲確診者通報，其工作區域及實驗室等，由專業清潔人員進行環境清消，以確保員工工作環境的安全性。

職業安全衛生委員會

HTC 職業安全衛生委員會成員總共有 15 人。其中，勞工代表佔 6 人，醫護人員 1 人，職業安全衛生相關的工程技術人員有 2 人，還有主管、監督和指揮人員共 6 人。勞工代表的比例超過三分之一，並且該委員會每季度定期召開會議。

HTC 總公司和工廠已通過 ISO 45001 標準，管理範圍包括所有在工廠內從事勞動活動的人員，包括承包商。相關承包商的施工管理辦法已公開，以確保所有人都充分了解。所有新進員工在進入公司之前都接受完整的職業安全衛生訓練，並且落實工作者保護措施。

我們每年根據安全衛生管理狀況制定職業安全衛生管理計畫，以防止職業災害的發生，保障工作者的安全和健康。定期進行消防演練和人員疏散演練，以應對可能由人為疏忽或天然災害引起的緊急事件。



積極防範職業災害

HTC 依據職業安全衛生法及職業安全衛生管理辦法，制定了安全衛生自動檢查計畫，以重視並預防職業災害的發生。我們定期主動巡檢安全衛生事項，消除或控制危險，改善不安全的工作環境和機械設備，並建立機械設備檢查和保養制度。

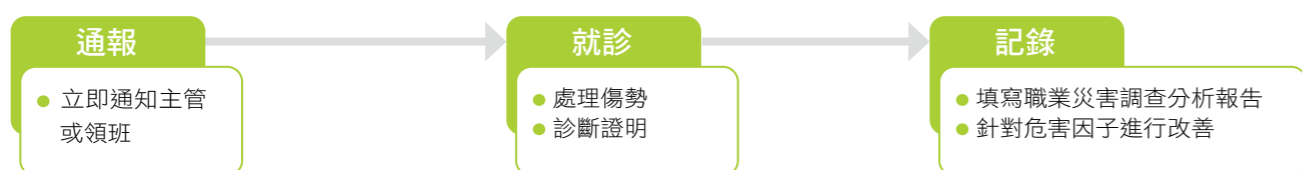
我們將工作重點分為七個面向，包括「安全衛生管理」、「安全衛生教育及訓練」、「標準作業程序及工作安全分析」、「安全衛生檢查」、「緊急應變」、「健康管理與促進」和「安全衛生活動」，以全面性防範職業災害的發生。

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	當需要修改組織系統或新增事業單位時，可以向檢查機構報備以下事項：涵蓋災害統計、災害調查分析、職業安全衛生委員會會議召開、災害預防管理巡查以及承攬商進廠管理等
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定操作規範，維護規範和安全工作程式 ● 更新安全衛生工作準則，並進行危害物質通識和風險評估 ● 建立安全工作程式，包括制定操作規範和維護規範、更新安全衛生工作準則、開展危險物質通識和進行風險評估
安全衛生檢查	對各種工作環境、車輛、設備、設施和消防系統進行定期和不定期的巡檢工作，以確保工作環境的安全性。除了檢查環境的安全性外，還要檢查防護措施、工作人員的安全和健康教育記錄以及工具和設備在使用前、中、後的安全要求等，並在現場進行巡視和審核。這些巡檢包括有機溶劑作業、游離輻射劑量和紅外線檢測等作業環境
緊急應變	制定年度的應急計畫，並且進行緊急情況的演練來實施這些計畫
緊急救護	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，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 (AED) ● 每年辦理消防緊急應變疏散演練及編組人員訓練 ● 公司內定期舉辦 CPR 講座
健康管理與促進	採購醫療耗材，進行新員工的體格檢查以及在職員工的健康檢查和特殊危害健康檢查，並進行異常追蹤管理。同時，根據疫情情況進行必要的篩檢
安全衛生活動	配合政府規範執行並積極參與各項座談會，以宣導工作安全重要性。同時，我們經常經由內部討論與溝通取得工作安全的意見，以改善工作效率

近 3 年新進及在職同仁需接受之教育訓練統計

項目	時數 (小時)	週期	訓練單位	2020		2021		2022	
				人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
一般訓練									
環保與安全衛生教育訓練	3	新人報到	職安	120	360	208	624	233	699
操作設備危害告知	3	分發單位後	設備	21	63	0	0	0	0
一般勞工安全衛生在職教育訓練	1	每年 / 在職	製造 職安	988	988	1,138	1,138	1,117	1,117
使用危害物之化學品危害告知	1	每年 / 在職	製造	458	458	222	222	165	165

項目	時數 (小時)	週期	訓練 單位	2020		2021		2022	
				人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
專業訓練									
甲種職業安全衛生業務主管初訓	42	初訓	外訓	0	0	2	84	0	0
甲種職業安全衛生業務主管初訓	6	複訓 / 2 年	外訓	4	12	5	15	4	12
職業安全衛生管理師複訓	12	複訓 / 2 年	外訓	4	24	3	18	3	18
職業安全衛生管理員複訓	12	複訓 / 2 年	外訓	3	18	3	18	3	18
施工架組配作業主管複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	0	0	1	6	0	0
施工架組配作業主管初訓	18	初訓	外訓	0	0	1	18	1	18
缺氧作業主管初訓	18	初訓	外訓	0	0	1	18	1	6
有機溶劑作業主管複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	3	6	7	21	2	6
輻射操作人員繼續教育訓練複訓	3	複訓 / 年	外訓	12	36	12	36	11	33
屋頂作業主管複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	1	3	1	3	1	6
粉塵作業主管初訓	18	初訓	外訓	0	0	0	0	0	0
粉塵作業主管複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	2	12	0	0	0	0
特定化學物質作業主管複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	2	12	0	0	0	0
一噸以上堆高機操作複訓	3	複訓 / 3 年	外訓	0	0	1	3	1	3
消防防火管理人複訓	6	複訓 / 3 年	外訓	2	12	1	6	2	12
廢棄物處理專責人員複訓	6	複訓 / 2 年	外訓	0	0	0	0	2	12

註：「操作設備危害告知」項目，2021 及 2022 年度因無新進直接同仁，因此人數與訓練總時數為 0。

專業的安全服務團隊

在 HTC，警衛的工作使命，不僅止於單純的安全維護，更是以服務為導向的工作精神，如將公司的資產、設備，視為自有資產來保全，並將所有員工及來訪的貴賓與廠商視同親友看待，展現足以被信賴的專業服務。

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。

2022 年針對警衛及其公司幹部安排勤務 SOP 及值勤應對話術各 1 小時教育訓練，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。

承攬商職業安全管理

HTC 非常重視承攬商夥伴的工作安全，並會定期擬定完整的職業安全衛生管理計畫，以確保預防職業災害的發生，並依據承攬商安全衛生管理的狀況進行評估。在承攬商施工時，工程承辦人員會在現場監控，如有意外事件發生，可隨時撥打 831919 請求醫護人員到場處理或直接帶至健康中心就診，並需要填寫通報聯並記錄所有公傷事件。

如果發生失能或傷害事件，我們將進行調查分析以了解事件原因，並要求立即進行現場改善。此外，HTC 也通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統，對新進施工廠商人員進行安全衛生危害教育訓練，以宣導施工廠商人員了解作業環境、製程安全規定，並熟悉消防設備的使用，以提高工作安全意識。

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
- 針對危害性化學品、列管危險性（高架、動火與侷限空間管理）等作業進行管控
- 廠商人員入廠管控
- 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

2022 年台灣據點職業傷害

2022 年的職業災害事件中，跌倒是最常見的事故原因，共發生了 1 起職災事件，是在工廠內發生的。相較於此，台北辦公室並未發生任何職災。這件跌倒事故導致了 6 天的工作日損失。

在 2022 年，HTC 公司的平均失能傷害頻率（Injury Frequency Rate, FR）為 0.70 人次 / 百萬工時，這個數字包括了總公司和工廠。而在台北辦公室方面，這個數字為 0。此外，平均失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）方面，總公司和工廠的數字為 4.21 日 / 百萬工時，而在台北辦公室則是 0。

對於職業病方面，因為 HTC 公司的工作環境非重度污染環境，且非有毒作業環境，因此在 2022 年度內未發生因為工作性質或場所所造成之職業病危害情形。

HTC 非員工的工作者類型及其工作內容

類型	人數	工作內容
清潔人員	55	公共區域清潔與消毒
園藝人員	4	工廠與辦公室大樓園藝與綠地維護保養
警衛、櫃姐人員	20.8	工廠與辦公室大樓區域之進出人員（含員工、訪客、廠商）、車輛管控
餐廳人員	59	餐飲供應（供餐櫃位、茶行、咖啡吧）
工程施工人員	2,897	承攬商入廠施工
派遣人員	0	2022 年度無派遣人員

註：HTC 非員工工作者的揭露範疇同本報告書資訊之組織邊界，以 HTC 台灣區域為主。

主要職業傷害類型及統計

（單位：人數）

	失能傷害			
	捲夾	跌倒	撞傷	切割擦傷
員工	0	1	0	0
非員工工作者	0	0	0	0

HTC 職業傷害類型說明及改善措施 墜落、感電、火災、捲夾及局限空間作業

失能傷害類型	常見事故說明	改善措施
跌倒	拿取測試機台時，走至階梯處時可能未踩實，意外跌倒並造成膝蓋直接撞擊階梯邊緣，導致膝蓋發生撕裂傷。	1. 於階梯張貼行走安全提醒告示 2. 人員安全宣導

近 3 年 HTC 員工與非員工工作者之可記錄職業傷害與嚴重職業傷害情形

年度	對象	總經歷工時 (單位：小時)	可記錄職業 傷害件數	可記錄之職業 傷害率	死亡件數	嚴重職業 傷害件數	嚴重職業 傷害率
2020	員工	2,416,264.25	5	1.24	0	0	0
	非員工工作者	(無法回溯)	0	0	0	0	0
2021	員工	1,966,666.85	3	1.53	0	0	0
	非員工工作者	132,927	0	0	0	0	0
2022	員工	1,424,303.19	1	0.7	0	0	0
	非員工工作者	293,086.5	0	0	0	0	0

註：

- 員工經歷工時計算方式：每月月底在職員工人數 × 每月工作天數 × 每日工時（按人員類別不同）之整年度加總工時時數。
- 非員工工作者其經歷工時來源：承攬商由廠商提供，短期工時由進出記錄提供。
- 可記錄職業傷害率：（可記錄職業傷害件數 × 1,000,000）／總經歷工時。
- 嚴重職業傷害率為每 1,000,000 工時中發生嚴重職業傷害（不包含死亡）的次數，計算公式為：嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 / 總工作時數；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
- 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

近 3 年 HTC 員工與非員工工作者之失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	對象	總經歷工時 (小時)	失能傷害 件數	因失能傷害而 損失工作日數	失能傷害率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	綜合傷害指數 (FSI)
2020	員工	2,416,264.25	5	117	1.24	48	0.25
	非員工工作者	(無法回溯)	0	0	0	0	0
2021	員工	1,966,666.85	2	8	1.02	4	0.06
	非員工工作者	132,927	0	0	0	0	0
2022	員工	1,425,178	1	6	0.7	4	0.05
	非員工工作者	293,086.5	0	0	0	0	0
目標值			-	-	0.3	1.8	-

註：

- 依《職業安全衛生法》規定，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡等職業傷害，需納入失能傷害率／失能傷害嚴重率登錄計算，如因個人因素例如上下班「通勤災害」，不包含在職業災害統計範疇。
- 員工經歷工時計算方式：每月月底在職員工人數 × 每月工作天數 × 每日工時（按人員類別不同）之整年度加總工時時數。
- 非員工工作者其經歷工時來源：承攬商由廠商提供，短期工時由進出紀錄提供。
- 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
- 失能傷害率（Disabling Frequency Rat, FR）：（失能傷害件數 × 1,000,000）／總經歷工時，FR 計至小數位第三位，以下不計。
- 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rat, SR）：（失能傷害損失日數 × 1,000,000）／總經歷工時，SR 取整數，小數位以下不計。
- 失能傷害之綜合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）： $\sqrt{FR \times SR}$ 。
- 1,000,000 工時的比率指一年內每 500 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

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、積極落實企業永續。



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。

2022 年宏達文教基金會共投入約新臺幣 4,200 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 5,800 萬元於相關慈善事業。

願景

人人有好品格。彼此尊重與扶持。讓地球可愛起來。

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。



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，2022 年共執行五校 10 班，受益學生共 237 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，以月或季為單位，推動一項品格主題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，訓練對象涵蓋公務單位及其他非營利機構，公務單位如縣政府直屬單位、鄉鎮公所、監獄、資電部等。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。

品格教育實踐學校獎助計畫

辦理品格教育研討，倡導以強調培養全人品格發展及終身學習者的核心教育，以校長研習方式，進行全國性地區宣導，再以品格教育實踐計畫說明會，邀請學校組織品格教育領導團隊方式，協助學校團隊建立共識，並擬訂實踐計畫方針。於上述活動之後，有志實踐全面性與廣泛式品格教育進而形塑校園品格文化之高中以下各級學校可向本會提出計畫案申請，本會內部人員進行初審、延攬外部關注品格教育之專家學者、退休校長或教師組成審核小組複審，最終獲選學校可得本會每年 20 萬至 30 萬獎助金，每屆為期三年，用於校內推動品格教育，於三年期程結束前，須配合舉辦成果公開發表會。2022 年已完成第一屆 42 所學校獎助金發放、2023 年持續進行第二屆學校甄選作業。

以科技推廣藝術文化

VIVE Arts 率先在藝術和文化領域使用包含了 VR、XR 和元宇宙等沉浸式技術，創造了突破性的數位藝術作品和體驗，激發藝術家、創作者無限的創意，並保護了世界的遺產和文化，為更多的觀眾提供了新的參與方式和擴展途徑，也讓藝術提升到一個新的境界。

VIVE Arts 與世界上超過 50 個藝術機構合作，包含了美國自然歷史博物館、羅浮宮、維多利亞與艾伯特博物館等，在 2022 年度不僅與象徵設計領域標竿的米蘭三年展合作，也與巴塞爾藝術展合作，展示了亞伯·厄倫和曾吳的新 VR 藝術作品。除藝術展演作品外，VIVE Arts 也透過數位藝術市場創造商業活動，讓個人及創作者能夠體驗、收集與分享數位藝術作品。例如與慕夏基金會合作，推出 NFT 銷售。



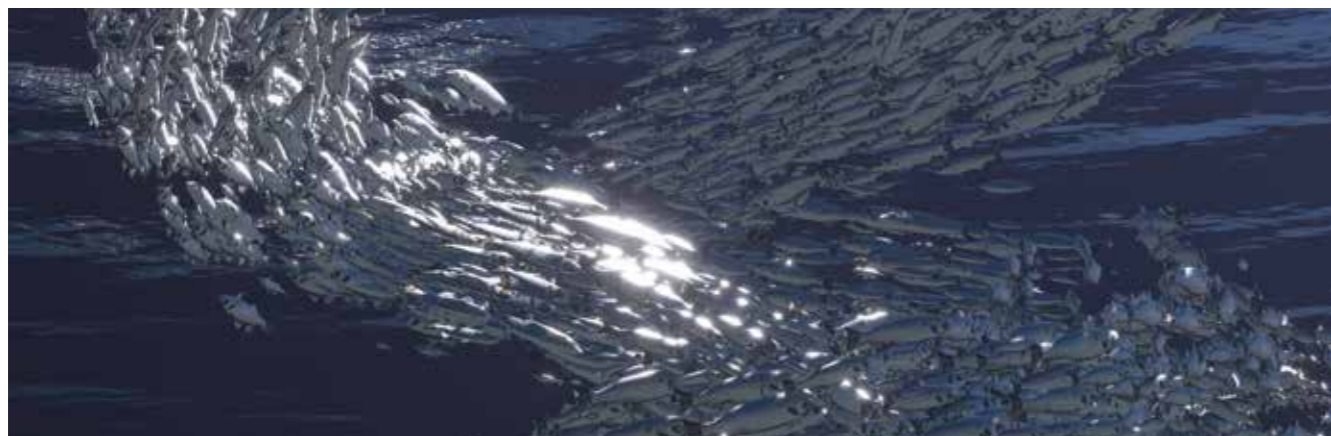
▲ VIVE Arts 與冰島藝術家 Kristjana S. Williams 合作，推出首件 NFT 作品《Head in the Clouds》



▲ 米蘭三年展於第 23 屆國際展覽中首次嘗試全新虛擬實境體驗



▲ VIVE Arts 再度攜手岡薩雷斯·福斯特於英國倫敦蛇形藝廊展出 VR 藝術新作



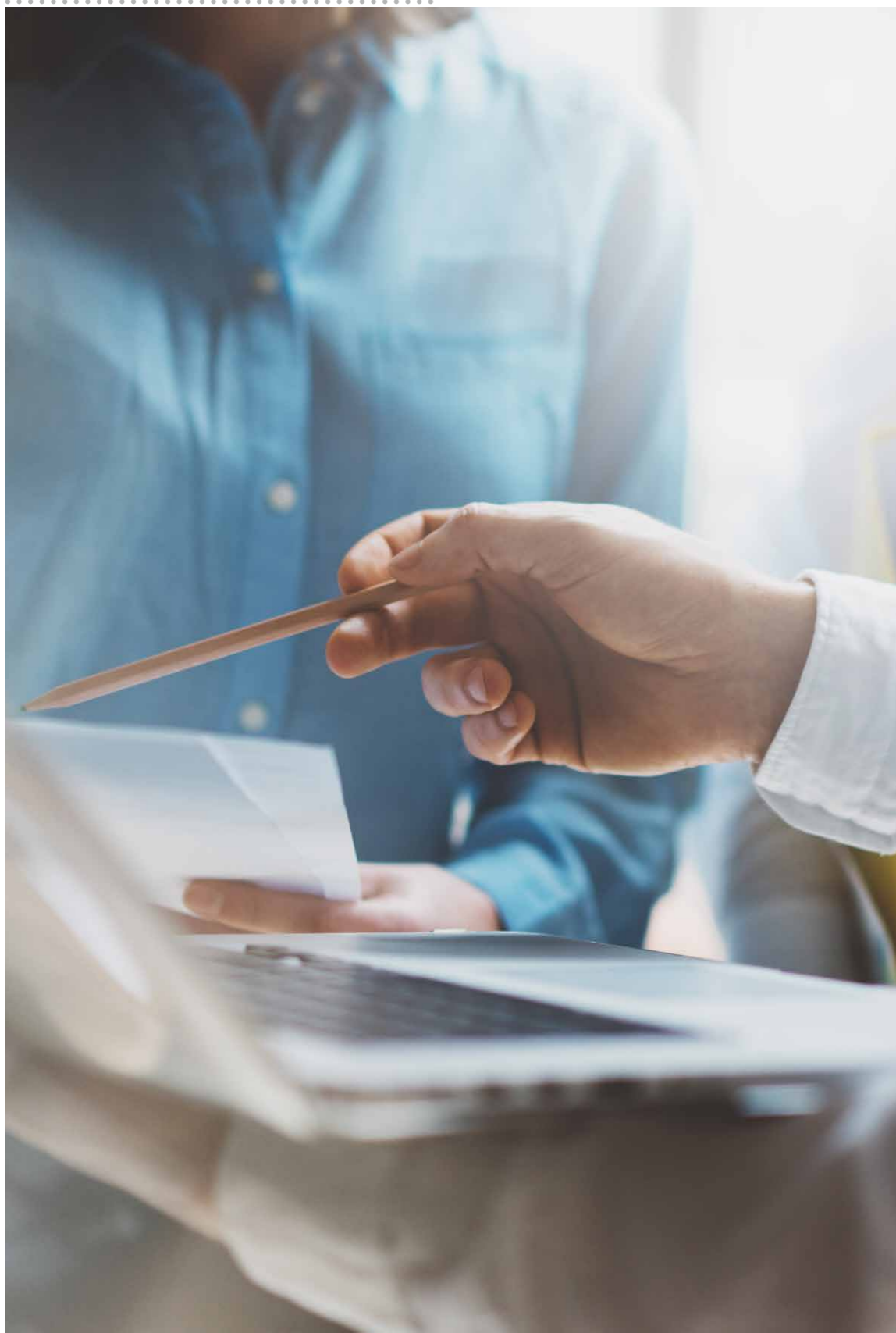
▲ VIVE Arts 於瑞士巴塞爾藝術展上展出曾吳新作品 - 「Of Whales」

其他社會參與行動

宏達扶幼社

宏達扶幼社於 2006 年成立，為 HTC 員工自發性組成的社團，由社團成員發起捐款活動，其募得款項全數捐給家扶中心，認養需要幫助的孩童，成立迄今已累計捐款達 15,979,130 元。2022 年共認養 43 位孩童，包含國內 35 位孩童，以及來自瓜地馬拉、約旦、菲律賓、塞內加爾、斯里蘭卡、吉爾吉斯、巴拉圭等國家的 8 位孩童。

附錄



附錄一、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
GSM Association	會員
台灣資通產業標準協會 (TAICS)	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
Bluetooth SIG (Bluetooth Special Interest Group)	
CTIA	運營商和行業會員
社團法人臺灣產學研合作發展策進會 (IARC)	團體會員
2023 年新加入組織	
TCFD	Supporter
責任商業聯盟 (RBA)	附屬會員
CDP 供應鏈會員	標準會員
多元宇宙應用聯盟 (Metaverse Application Alliance)	創始會員和會長

附錄二、重大主題管理方針評估

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	GRI 205-2、GRI 205-3
對應章節	P.066 誠信經營
衝擊情形描述	<p>正面衝擊（潛在）： 誠信經營政策之落實，有利於建立企業信譽及品牌價值，提高消費者對企業的信任度；與鼓勵企業對環境問題負責，有助於減少對環境的負面衝擊；並且有助於建立穩固的員工關係和良好的企業文化，提高員工滿意度和忠誠度，促進工作效能和生產力的提升</p> <p>負面衝擊（潛在）： 不健全的誠信經營管理，例如欺詐行為或虛假廣告，可能損害消費者信任，導致營收下降並對企業形象造成負面影響；而違反環境法規，可能影響當地社區和自然資源的永續性；違反勞工法規或不公平的薪酬待遇，則可能造成員工不滿和工作動力下降。此外，不誠信的競爭行為也可能對其他企業和消費者造成不公平的影響，甚至導致失去合作夥伴及損害企業聲譽</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，經董事會決議核決訂定「誠信經營作業程序及行為指南」 ● 並另訂「員工行為準則」，揭示本公司員工執行公司營運活動時之指引，並由稽核部門嚴格監督誠信經營政策之制定與執行，定期向董事會報告
指標及目標	✓ 提昇新人訓 - 「反貪腐培訓 - 員工行為守則完訓率」≥ 80%
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 成立誠信經營推動小組督促誠信經營所建立之防範措施是否有效運作 ● 董事會議事規則中設有董事之利益迴避制度 ● 內部部門主管、人才資源處和稽核單位皆為接受申訴的單位，人才資源處負責執行懲戒程序
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 設有貪腐事件檢舉專用信箱（anti-corruption@htc.com），任何人如發現 HTC 員工涉及貪腐或其他不法行為，均可透過此信箱提出檢舉
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」 ● 2022 年未發生任何貪腐相關事件
重大主題	資訊安全與隱私保護
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.070 資訊安全管理
衝擊情形描述	<p>正面衝擊（實際）： HTC 為軟硬體資訊產業，維護良好資安措施可有效保護商業利益及知識產權</p> <p>負面衝擊（潛在）： 如資安措施落實不確實，恐帶來機敏資訊外洩，不僅直接影響商業利益，更影響聲譽與業務</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，同時每年進行風險評估及隱私與資訊安全之內部稽核 ● 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
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 隱私保護與安全 - 全員年度「HTC 隱私與安全意識培訓」完成率 ≥ 90% ✓ 產品安全 - 所有工程職能部門員工年度「HTC 產品安全培訓」的完成率 ≥ 90%
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO 27001 資訊安全管理系統 ● ISO 27701 隱私保護管理系統 ● ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理
溝通管道	<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
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月發布隱私暨資訊安全月報、100% 軟體開發相關人員完成教育訓練並通過測驗 ● 執行個資保護及資訊安全內部稽核共 36 場 ● 完成 32 項產品 / 服務隱私暨資安審查，16 家合作廠商進行隱私暨資安審查 ● 2022 年無個資及資訊外洩事件

重大主題	法規遵循
對應 GRI 指標	GRI 2-27
對應章節	P.068 法規遵循
衝擊情形描述	<p>正面衝擊（實際）： 法規遵循是企業的根本，遵守經濟或社會法規可以為 HTC 帶來組織活動及商業關係的良好影響，不僅可增加客戶及合作夥伴的信任，在環境永續的層面更可以維護生態環境的健全，且遵守法規最大的好處是可以使企業不至於陷入法律風險，因而減少訴訟、罰款或其他裁罰而影響聲譽</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 永續發展 (ESG) 政策
指標及目標	✓ 無罰金超過新台幣 100 萬元之重大違法事件
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 國內外相關環境、社會和經濟法規 ● 責任商業聯盟行為準則 (RBA) ● 歐盟廢電子電器設備處理指令 (EU WEEE) ● 法國可維修指數 ● EU RoHS / EAC RoHS / China RoHS ● ISO 50001 能源管理系統 ● ISO 14001 環境管理系統 ● ISO 14064-1 溫室氣體盤查 ● CDP ● 供應商管理機制
溝通管道	<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 ESG 信箱 esg@htc.com 提出申訴，案件將由內部權責單位辦理
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年未發生重大違法事件
重大主題	公司治理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.063 公司治理
衝擊情形描述	<p>負面衝擊（潛在）： 公司治理不當可能導致利益衝突的產生，使投資者失去信任，造成投資者流失，影響 HTC 與股東的整體利益</p>
政策或承諾	<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 ● 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 ESG 執行體系，保障投資人及其他利害關係人權益
指標及目標	✓ 提升公司治理評鑑
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 獨立董事 ● 審計委員會 ● 內部稽核系統 ● 相關機關評鑑
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年公開出具年報、舉辦股東常會與股東溝通 ● 公司官網 ESG 資訊，保持利害關係人暢通的溝通管道 ● 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
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 以《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 ● 第八屆（110 年度）公司治理評鑑結果為 21% ~ 35% 之級距 ● 依董事績效評估辦法，對董事年度績效實施評估

重大主題	創新管理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.075 創新管理

衝擊情形描述	<p>正面衝擊（潛在）： 創新可幫助 HTC 創造價值，激發員工的創造力，因應市場變化，產生出新產品與新製程，達成永續目標</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 結合 VR、AR、AI、5G、Blockchain 等尖端科技與融合人文藝術，以改變人類與科技與世界互動的全新方式釋放出人們的想像力 ● 投注創新資源，開啟高互動與沉浸式體驗的元宇宙大門
指標及目標	N/A
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 專利管理
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部研發創新策略規範 ● 獎勵員工發明創作
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 45%，對研發資源的投資約佔營業收入的 54% ● 2022 年全球專利共申請 546 件，截至 2022 年底全球專利獲准累積 12,597 件 ● HTC 推出開啟元宇宙大門的 VIVE Flow 與可移動的 5G 企業專網 REIGN CORE 等創新智慧產品

重大主題	循環經濟與產品生命週期
對應 GRI 指標	GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3
對應章節	P.115 產品可回收設計、P.119 有害廢棄物管理

衝擊情形描述	<p>正面衝擊（潛在）： 循環經濟為達成永續的手段之一，可促成 HTC 提升氣候相關韌性與節能減碳進程，以契合淨零目標</p> <p>負面衝擊（潛在）： 如 HTC 不遵循循環經濟的政策，不僅大量浪費資源，也難以達成淨零目標</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 在產品研發初期便考慮到減少廢棄物和重複利用資源，並確保材料回收率 ● 透過收集、回收、再利用等方式，正確地進行回收舉措，以降低有害物質對環境的汙染，並提高自然資源的利用率
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 產品 WEEE 回收率高於法規（55%）
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 歐盟廢電子電器設備處理指令 (EU WEEE) ● 法國可維修指數 ● EU RoHS / EAC RoHS / China RoHS
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球銷售地點、回收體系及機制
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品 WEEE 回收率高於 75%（法規標準 55%） ● 在 2022 年的新產品 VIVE 手腕追蹤器、Desire 22 pro 等商品，都較法規標準的回收率更高標準，其中 HTC 手機在法國維修指數上獲得了 7.5 分的綠色標籤

重大主題	能源管理
對應 GRI 指標	GRI 302-1、GRI 302-4
對應章節	P.098 電力與排放

衝擊情形描述	<p>正面衝擊（潛在）： 有效的能源管理可以幫助 HTC 提升能源效率，降低對環境的負面影響，也降低 HTC 的營運成本與能源法規風險</p> <p>負面衝擊（潛在）： 不良的能源管理政策可能持續造成能源浪費而使營運成本上升，也可能因為日益嚴格的能源政策而產生法規風險</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 主要使用能源為電力，我們以各項節能改善管理方案降低電力使用量 ● 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
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2022 年目標為節能比率 >1% ● 自 2023 年起，依 HTC 淨零路徑設定節電比率
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO 50001 能源管理系統 ● ISO 14064-1 溫室氣體盤查 ● CDP
溝通管道	<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 ESG 信箱 esg@htc.com 提出申訴，案件將由內部權責單位辦理
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動淨零專案並援引氣候相關財務揭露架構評估氣候變遷之風險與機會，根據 SBTi 方法學，採用 GHG Protocol 進行 HTC 母子公司簡易碳盤查，規劃淨零碳路徑，制定相應短、中、長期之減碳策略及管理指標。 ● 每年執行完整的價值鏈上 / 中 / 下游之範疇一～範疇三溫室氣體盤查 ● 年度共計推動 19 項節能方案，經管理共節省用電度數達 164,884.440 度，相當於 593.584 GJ，總減少碳排放量達 83.926 tCO₂e，共節省 494,653 元 ● 增設電動車輛專用充電座，以鼓勵員工使用綠能載具

重大主題	客戶隱私與健康安全管理
對應 GRI 指標	GRI 416-1、GRI 416-2、GRI 418-1
對應章節	P.080 客戶管理

衝擊情形描述	<p>正面衝擊（實際）： 良好的客戶隱私與健康安全管理政策可建立客戶信任，促使客戶滿意度的提升，為 HTC 帶來穩定的商業利益</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 承諾嚴守客戶合約和保密承諾，制定政策和內控機制嚴格把關客戶提供的相關訊息，包括涉及客戶專利和智慧財產權的資料 ● HTC 注重消費者的健康，產品及包材原物料不含有毒物質，VR 產品並在說明書中標示連續使用時間，以減少對身體的影響
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 客戶滿意度 ≥ 4.0（滿分 5 分） ✓ 無違反客戶隱私權或客戶資料遺失傷害客戶權益的情況
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● ISO 27701 隱私保護管理系統 ● 客戶滿意度調查 ● 各國隱私保護法規
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查 ● 客服專線：0809-90-166 手機直撥：02-2162-6788 ● 支援 10 種語言的在地服務聯絡管道，建置全球 60 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
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 與客戶和供應商簽署保密契約，並在新人訓練中納入客戶隱私權保護課程 ● 2022 年度無安全問題造成產品召回的情形，也無對客戶健康產生問題的相關申訴案件

附錄三、GRI Content Index

使用聲明	宏達國際電子參照 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 號至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

重大主題	人權、多元與包容
對應 GRI 指標	GRI 405-1、GRI 405-2、GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 410-1
對應章節	P.139 人權管理與承諾、P.157 薪資福利
衝擊情形描述	<p>正面衝擊（潛在）： HTC 身為一間重視人權的企業，可讓公司同仁感受到受重視，而醞釀出和諧與團結的公司文化，促進整體公司利益的成長</p> <p>負面衝擊（潛在）： 忽視人權與多元性，可能導致公司文化不和諧，促使人才流失，與勞資關係緊張</p>
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● HTC 重視勞動人權，秉持平等包容、反對歧視的基本原則，並遵循《責任商業聯盟行為守則》 ● HTC 致力於遵守最高環境、社會及道德誠信標準，尊重每位員工的人權與職場平權 ● 要求所有供應商以同等標準善盡企業責任
指標及目標	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 母性保護比例達 100% ✓ 直接員工滿意度 ≥ 3.8 ✓ 直接人員年度離職率 ≤ 11% ✓ 無使用衝突礦產
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 《責任商業聯盟行為守則》（RBA） ● 《現代奴役法聲明書》
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ● 多元申訴管道包含員工申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱 <ul style="list-style-type: none"> — 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
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 盤點年度人權相關風險盡職調查 ● 公告最新版《現代奴役法聲明書》與供應商共同遵守 ● 尊重每位員工的人權與職場平權，禁用童工、重視兩性平權、提供良好工作環境，落實友善職場

揭露項目		頁碼與章節	備註
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	P.009 認識 HTC P.001 報告邊界與範疇	
2-2	組織永續報導中包含的實體	P.001 報告邊界與範疇	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	P.001 資訊揭露期間 P.002 聯絡我們	
2-4	資訊重編	P.199-200 附表：資訊重編列表	
2-5	外部保證 / 確信	P.002 報導品質管理流程 P.201 外部確信	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	P.012 全球營運據點 P.013-014 產業概況	
2-7	員工	P.145-147 人力結構總覽	
2-8	非員工的工作者	P.171 表格「HTC 非員工的工作者類型及其工作內容」	
2-9	治理結構及組成	P.063 組織架構 P.064 董事會 P.051 ESG 委員會	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	P.064 董事會 P.064 董事會提名遴選	
2-11	最高治理單位的主席	P.064 董事會 P.064 利益迴避	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	P.051 ESG 委員會	
2-13	衝擊管理的負責人	P.051 ESG 委員會	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	P.051 ESG 委員會 P.052-053 ESG 議題管理流程與導入系統	
2-15	利益衝突	P.064 董事會 P.064 利益迴避	
2-16	溝通關鍵重大事件	P.064 董事會 P.051 ESG 委員會	
2-17	最高治理單位的群體智識	P.065 董事會進修	
2-18	最高治理單位的績效評估	P.065 董事會績效評估 中華公司治理協會出具之董事會績效評估報告	
2-19	薪酬政策	P.065 董事及經理人之薪酬政策	
2-20	薪酬決定流程	P.065 董事及經理人之薪酬政策 P.065-066 薪酬委員會	

揭露項目	頁碼與章節	備註
2-22 永續發展策略的聲明	P.005-006 永續長的話 P.047 我們的永續承諾 P.139 人權管理與承諾	
2-23 政策承諾	P.047 永續管理 P.108 永續環境 P.139 人權管理 P.066 誠信經營	
2-24 納入政策承諾	P.066 誠信經營 P.139 人權管理與承諾 P.047 我們的永續承諾 P.059-060 風險管理	
2-25 補救負面衝擊的程序	P.057-058 利害關係人議合 P.066-067 嚴謹反貪腐機制 P.143-144 暢通溝通管道 P.181-185 重大主題管理方針評估 P.059-060 風險管理	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	P.066-067 嚴謹反貪腐機制	
2-27 法規遵循	P.143-144 暢通溝通管道 P.139-141 年度人權議題 P.068 法規遵循	
2-28 公協會的會員資格	P.180 參與公協會一覽表	
2-29 利害關係人議合方針	P.052-053 ESG 議題管理流程與導入系統	
2-30 團體協約	P.143-144 暢通溝通管道	
GRI 3 重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	P.052-053 ESG 議題管理流程與導入系統	
3-2 重大主題列表	P.055-056 重大主題與邊界	
3-3 重大主題管理	P.181-185 重大主題管理方針評估	
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	P.025 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	P.091-096 氣候變遷管理	
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	P.158-159 多元化的員工福利	
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	P.157-158 具競爭力的薪酬	

揭露項目	頁碼與章節	備註
GRI 204：採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	P.130 永續供應鏈	
GRI 205：反貪腐 2016		
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P.066-067 嚴謹反貪腐機制	●
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	P.066-067 嚴謹反貪腐機制 無相關情事	●
GRI 207：稅務 2019		
207-1 稅務方針	P.069 稅務方針	
207-2 稅務治理、管控與風險管理	P.069 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	P.069 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	P.098-099 電力與排放 P.103-104 使用綠色能源	●
302-4 減少能源消耗	P.100-101 節能減碳行動	●
GRI 303：水與放流水 2018		
303-1 共享水資源之相互影響	P.110-111 水資源管理	
303-2 與排水相關衝擊的管理	P.110 污水處理	
303-4 排水量	P.110 污水處理	
GRI 305：排放 2016		
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	P.100 電力與排放	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	P.100 電力與排放	
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	P.100 電力與排放	
305-5 溫室氣體排放減量	P.100-101 節能減碳行動	
GRI 306：廢棄物 2020		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	P.119 有害廢棄物管理	●
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	P.115 產品可回收設計	●
306-3 廢棄物的產生	P.119 有害廢棄物管理	●
306-4 廢棄物的處置移轉	P.120 有害廢棄物管理 P.122 廢棄物減量、回收與再利用	●
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	P.131-132 供應商永續評估與稽核	

揭露項目	頁碼與章節	備註
308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	P.131-132 供應商永續評估與稽核	
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	P.148 HTC 全球據點員工結構分佈	
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	P.157 薪資福利 P.158-159 多元化的員工福利	
401-3 育嬰假	P.142-143 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	P.143 暢通溝通管道	
GRI 403：職業安全衛生 2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	P.167 職業安全衛生委員會	
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	P.167-168 積極防範職業災害	
403-3 職業健康服務	P.163-165 健康管理與促進	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	P.167 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	P.168-169 積極防範職業災害	
403-6 工作者健康促進	P.163 員工健康促進	
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	P.123-124 有害物質與化學品管理 P.131-132 供應商永續評估與稽核 P.168-169 積極防範職業災害	
403-9 職業傷害	P.170-172 2022 年台灣據點職業傷害	
403-10 職業病	P.170-172 2022 年台灣據點職業傷害	
GRI 404：訓練與教育 2016		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	P.156 教育訓練成果	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	P.152-156 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	P.155 將培訓規劃連結績效管理制度	
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	P.064 HTC 董事成員年齡性別分布狀況 P.145-146 人力結構總覽 P.147 HTC 全球據點員工結構分佈	●
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	P.158 具競爭力的薪酬	●

揭露項目	頁碼與章節	備註
GRI 406：不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及所採取的改善行動	P.140-141 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●
GRI 407：結社自由與團體協商 2016		
407-1 可能面臨結社自由與團體協商風險的營運據點或供應商	P.140-141 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●
GRI 408：童工 2016		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	P.140-141 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●
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或供應商	P.140-141 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●
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	P.159 專業的安全服務團隊	●
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1 採用社會標準篩選新供應商	P.131 供應商永續評估與稽核	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	P.132 供應商永續評估與稽核	
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	P.080 客戶管理	●
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	P.080 客戶管理 P.068 法規遵循 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	P.115-116 產品可回收設計	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	P.068 法規遵循 無相關情事	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	P.068 法規遵循 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	P.068 法規遵循 無相關情事	●

註：標示 ● 符號之 GRI 指標為當年度重大主題對應項目

附錄四、SASB Index

HTC 自 SASB 準則之重大性地圖索引 (SASB Materiality Map) 內的 11 項產業別 (sector)、77 項行業別 (industry) 中，考量企業自身營運活動並參考主管機關建議，選出適用之指標進行揭露：

- 產業類別 (sector)：科技及通訊業 (Technology & Communications)
- 行業準則 (industry)：硬體業 (Hardware)、軟體及通訊科技業 (Software & IT Services)

SASB Index：Hardware

揭露範圍：組織邊界以 HTC 台灣區域為主，涵蓋所有 HTC 在台灣執行營運的組織範疇；財務資訊之邊界為合併財報揭露；人力資訊邊界涵蓋範疇為全球員工。

主題	指標代碼	揭露指標	對應章節
產品資訊安全	TC-HW-230a.1	如何鑑別與解決產品中資訊安全風險的方法之描述	P.072 資訊安全管理
員工多元化與包容性	TC-HW-330a.1	員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別 / 種族的百分比	P.147 全球據點員工結構分佈
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比	P.192 SASB Index：Hardware
	TC-HW-410a.2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	P.192 SASB Index：Hardware
	TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 要求或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	P.192 SASB Index：Hardware
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比	P.108 永續環境
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等級稽核之第一階供應商：(a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商之類別百分比	P.130-132 永續供應鏈
	TC-HW-430a.2	(1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等級稽核之受稽第一階供應商百分比，及 (2) 其在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	P.130-132 永續供應鏈
原物料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵物質有關的風險管理	P.192 SASB Index：Hardware

指標代碼	活動數據	對應章節
TC-HW-000.A	各產品類別之生產數量	P.025 財務績效速覽
TC-HW-000.B	製造區域的面積	HTC 自 2020 年至 2022 年期間，廠區面積為 30,391.13 平方公尺
TC-HW-000.C	自身擁有的工廠所製造的產品比例	涉機敏資訊不與揭露

TC-HW-410a.1 含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比

標準	2020	2021	2022
RoHS	100%	100%	100%
REACH	100%	100%	100%

HTC 硬體產品包含虛擬實境裝置以及手機，目前因銷售區域之國家未針對 IEC 62474 進行要求，因此本揭露數據採用 RoHS 及 REACH 此兩控管標準，統計當年度有銷售之硬體產品此兩標準之產品營收占比為 100%，且針對 SVHC>0.1% 的材料，皆已依照法規要求在 REACH 的 SCIP 資料庫中完成申報。

TC-HW-410a.2 產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所占百分比

現有 HTC 產品中，手機是符合 EPEAT 登錄之產品類型，目前未針對手機產品申請 EPEAT 認證，且尚未針對是否符合 EPEAT 之認證標準進行評估。

TC-HW-410a.3 產品符合 Energy Star 要求或同等要求的合格產品所占百分比

HTC 產品不適用 Energy Stars 登錄之產品類型，HTC 現有產品之外接電源供應器已符合美國能源部要求之能效標準 Level VI，銷售之產品符合 Level VI 標準的營收占比為 100%。

TC-HW-440a.1 描述與使用關鍵物質有關的風險管理

關於關鍵物質的風險評估，在每個專案開發階段會根據原料的周期，近期取得的難易度 / 供需狀況，來以與評估是否有風險，需要提早備料 / 換料。而在目前的物料清單中，比較常用到的是石墨。石墨經評估在未來幾年的供應狀況並沒有供應吃緊的問題，會持續觀察並隨時更新。

SASB Index：Software & IT Services 自願性揭露

除了 HTC 所屬的硬體產業 (Hardware)，我們自主揭露與同產業類別重大性主題相關之指標。揭露範圍：組織邊界以 HTC 台灣區域為主，涵蓋所有 HTC 在台灣執行營運的組織範疇；財務資訊之邊界為合併財報揭露；人力資訊邊界涵蓋範疇為全球員工。

主題	指標代碼	揭露指標	對應章節
硬體基礎設施環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電量百分比 (3) 可再生能源百分比	P.098-099 電力與排放
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量，在高或極高基線水壓力地區的百分比	P.193 SASB Index: Software & IT Services P.110-111 水資源管理
	TC-SI-130a.3	討論將環境因素整合到數據中心需求的戰略規劃中	P.193 SASB Index: Software & IT Services

主題	指標代碼	揭露指標	對應章節
數據隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	描述行為廣告以及用戶隱私相關的政策及執行狀況	P.194-195 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-220a.2	訊息用於次要目的的用戶數量	P.196 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-220a.3	由於用戶隱私相關的訴訟而造成的經濟損失總額	P.196 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-220a.4	(1) 執法人員要求提供用戶資訊的次數 (2) 被要求提供的用戶資訊的用戶數量 (3) 資訊揭露的百分比	P.196 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務收到政府要求的監控、屏蔽、內容過濾或審查的國家清單	P.196 SASB Index: Software & IT Services
數據安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據洩露數量 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響用戶數量	P.196 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-230a.2	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準	P.197 SASB Index: Software & IT Services
招募與管理一個全球、多元化、專業之勞動力團隊	TC-SI-330a.1	(1) 外籍僱員和 (2) 海外僱員的比例	P.197 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-330a.2	參與員工敬業度調查的比例	P.139 人權管理與承諾
	TC-SI-330a.3	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工中性別及種族 / 民族比例的百分比	P.147 全球據點員工結構分佈
智慧財產權保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	由於反競爭行為之規範，所造成相關法律訴訟之經濟損失總額	P.197 SASB Index: Software & IT Services
管理來自技術中斷的系統性風險	TC-SI-550a.1	以下類型之總中斷天數：(1) 性能問題、(2) 服務中斷、(3) 客戶停機時間	P.197 SASB Index: Software & IT Services
	TC-SI-550a.2	敘述與營運中斷相關之業務持續性風險	P.071 資訊安全管理

TC-SI-130a.2 (1) 總取水量 (2) 總耗水量，在高或極高基線水壓力地區的百分比

	來源	2020	2021	2022
總取水量 (m ³)	雨水回收	2,673.68	2,965	3,863
	自來水	130,911	84,147	85,260
	小計	133,584.68	87,112	89,123
在基線缺水量高或極高的地點取水量佔總取水量百分比		-	-	-
總耗水量 (m ³)	生活用水	45,021.69	38,018.32	37,966
在基線水壓力高或極高的地點耗水佔總耗水量百分比		-	-	-

註：

1. 總取水量 = 總公司及工廠 (自來水使用) + 台北辦公室 (自來水使用) + 雨水回收量

2. 總耗水量 = 每人每日用水量 282 公升 - 每人每日污水量 200 公升 = 每人每日耗水量為 82 公升 * 工作天數 * 該年度人數 / 1000

根據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水壓力評估，桃園及新店非屬於高或極高風險區域，故占比皆為 0%

HTC 使用不同於 SASB 推薦的 KPI 來解決缺水地區的水資源保護問題。HTC 的節水目標是透過提高汗水回收實現逐年減少取水量。詳情請參考「水資源管理」章節。

TC-SI-130a.3 討論將環境因素整合到數據中心需求的戰略規劃中

數據中心環境主要考量因素如下：

- 電力持續運作：環境因素恐電力發生長時間中斷，導致機房系統服務及設施失能，影響營運
- 資訊中心設施能源效率：數據中心、營運資訊硬體老舊，維運風險高，對節能減碳而言較為耗能

納入政策執行面：

- 數據中心採取三種配置類型，以減少環境因素影響，包括自建新機房 (桃園廠機房整併計畫)、雲端服務 (Azure, AWS, GCP) 及租用 IDC 機房 (中華電信)，針對營運系統及服務，依據需求及適用性分別設置。
- 數據中心列入效能改善計畫，包括更新資訊設備，將節能產品列入優先考量採購使用，且移除或減併資源用量少的服務系統。(虛擬化服務系統，將傳統型架構轉為超融合架構 Hyper-Converged Infrastructure)

TC-SI-220a.1 描述行為廣告以及用戶隱私相關的政策及執行狀況

- ISMS 資訊安全管理系統及 PIMS 個資管理系統：本公司依據 ISO/IEC 27001:2013、ISO/IEC 27701:2019 及主要國家個資法規，建立內部的 ISMS 資訊安全管理系統及 PIMS 個資管理系統；ISMS 資訊安全管理系統體現本公司資訊安全政策的目標，在於保護公司資訊資產之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 與遵循性，適用對象包含本公司所有人員，本公司所有人員應盡其善良管理人注意義務，防止非法存取、毀損、修改或洩露資訊。本公司持有的所有資訊 (包含第三人資訊) 之安全將受嚴格管控，並應依本公司資訊分類標準，按其機密性、敏感性與重要性的程度做妥善處理。而敏感性個人資訊及一般個人資訊均屬於本公司之機密資訊，此等機密資訊之處理受嚴格之流程規範，包含資訊揭露之核准層級、保密合約強制簽署、機密性之標示、防範未經授權之存取 / 檢視 / 揭露之機制、資料儲存載具及儲存方式之限制、保存期間、傳輸加密、報廢流程等。另外 PIMS 個資管理系統係為為規範個人資訊之蒐集、處理、利用，並促進個人資訊之合理使用，防止個人資訊被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，所制定之管理政策及準則，內容包含高階管理階層對個資保護的承諾與支持、人力及資源之投入、個人資訊管理制度之訓練及推廣、個資保護法規遵循管理及法規盤點更新作業、當事人權利行使及申訴或抱怨管理之作業流程、針對資安事故進行安全事故之預防 / 應變 / 處理作業、各部門行為流程盤點及風險評鑑作業等。
 - 內部稽核及外部稽核：依本公司 ISMS 資訊安全管理系統要求，本公司專責單位每年對 ISMS 資訊安全管理系統及 PIMS 個資管理系統之運作情形進行稽核，確認該系統是否正確及有效執行。本公司並於認證範圍內獲得 ISO/IEC 27001:2013、ISO/IEC 27701:2019 認證，認證單位於認證期間內每年對本公司認證範圍內之作業進行驗證。

2.

- (1) 資料蒐集：本公司僅在以下幾種情形蒐集處理個人資訊，包括 a. 法律明文規定、b. 本公司與個資當事人有契約或類似契約之關係、c. 個資當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料、d. 個資當事人書面同意、e. 符合本公司之合法利益 (Legitimate Interests)，且經過合法利益評估 (Legitimate Interests Assessment) 後，確認可進行蒐集處理者、e. 與公共利益有關、f. 個人資料來源取自於一般可得之來源。於所適用法規要求給予個資當事人退出資料蒐集處理之權利時，本公司也會設計開發相應機制以符合法規要求。
- (2) 資料使用 / 處理 / 揭露：本公司依個資當事人之同意，於底下幾種情形使用 / 處理個人資料：(1) 提供所需服務或履行與個資當事人所簽訂之契約、(2) 取得個資當事人同意、(3) 本公司為改善客戶體驗及服務品質而具有合法利益時、(4) 為履行法定義務時。本公司在合法之前提下，可能將個人資料分享给服務提供商、無線網路運營商、廣告網路供應商、共同品牌合作夥伴、承接本公司銷售或移轉之營業或資產之第三方等。
- (3) 資料保存：本公司關於個人資料之保存期間，訂有標準文件，依個人資料之類型不同（個資當事人於創設使用者帳號時提供之個人資料、客戶檔案資訊、交易資訊等）、具體服務內容之特定，而訂定不同之資料保存期間。
- (4) 資料銷毀：本公司關於個人資料之銷毀作業，訂有標準文件，包含個人資料檔案應在特定目的完成後一定時間內刪除、資料銷毀應以無法回復資料原貌為原則、委由廠商銷毀時應請委外廠商提供適當之銷毀流程及證據、銷毀個資檔案時應紀錄銷毀之方法 / 時間 / 地點 / 證明銷毀之方式等。

3. 本公司為確保個資相關處理流程都能符合法令法規的要求，遂建立風險評鑑及管理準則。本公司各部門每年定期或於業務新增或重大變更時，執行部門內部之個資風險評鑑及處理作業；各部門先定期盤點個資蒐集處理作業，再針對盤點出之個資蒐集處理作業進行資料隱私衝擊分析 (Data Protection Impact Assessment)，分析內容包含隱私自評問項（主要著重於各部門是否遵照 PIMS 個資管理系統執行）、控管成熟度及控管說明、識別所影響的個資群組 / 弱點 / 威脅等，透過風險評鑑模型，可得知個人資料所面臨之風險程度並予以量化，作為選擇控管措施之依據，依風險高低不同而採取對應之控制措施，包含風險改善計畫之提出等。

4. 本公司於適用於美國市場的資私權政策中揭示，本公司並不刻意蒐集或要求提供未滿 14 歲未成年人之個人資料，亦不刻意允許這些未成年人於本公司產品或服務註冊帳號，且本公司產品及其內容並非直接針對未滿 14 歲之未成年人、或相關兒童隱私法下所認定之兒童。若本公司發現，未滿 14 歲未成年人在未經父母同意之情況下向本公司提供個人資料，本公司將盡快移除該個人資料。

5. 本公司依個資當事人之同意，於底下幾種情形使用 / 處理個人資料：(1) 提供所需服務或履行與個資當事人所簽訂之契約、(2) 取得個資當事人同意、(3) 本公司為改善客戶體驗及服務品質而具有合法利益時、(4) 為履行法定義務時。本公司在合法之前提下，可能將個人資料分享给服務提供商、無線網路運營商、廣告網路供應商、共同品牌合作夥伴、承接本公司銷售或移轉之營業或資產之第三方等。

6.

- (1) Transparency: 本公司針對本集團公司於使用者使用本集團公司網站、設備、應用程式及服務時所蒐集 / 使用 / 分享的個人資料，訂有隱私權政策，該政策明確揭示，本公司可能會使用第三方廣告服務供應商在本公司的服務中投放廣告。為提供此類廣告，第三方可能會自動蒐集有關使用者、使用者的裝置及使用者對服務之使用等特定資訊，亦包括瀏覽本公司及其他公司網站和應用程式、使用者的 IP 位址、使用者的網際網路服務供應商，以及瀏覽本公司網站所使用的瀏覽器等資訊。
- (2) Consumer control: 本公司部分應用程式及服務之使用者，得於提供個人資料前，選擇是否接受本公司之隱私權政策（包含 cookie 政策），以決定是否允許本公司蒐集其個人資料、或將使用者之個人資料移轉予第三方。
- (3) Data security: 本公司於隱私權政策中揭示，本公司努力透過採取適當的物理、技術及組織措施保護個人資料，以防止未經授權或非法取得、使用、處理或更改本公司透過其服務自使用者所取得的個人資料，並防止此類個人資料違反規定或遺失，如匿名化、擬匿名化、加密（如在傳輸過程透過超文字安全傳輸通訊協定 (HTTPS) 加密）、限制存取等的措施。
- (4) Material changes: 本公司隱私權政策內容變更時，會以適當方式告知使用者。

TC-SI-220a.2 訊息用於次要目的的用戶數量

本公司於報導期間並未將用戶訊息用於次要目的

TC-SI-220a.3 由於用戶隱私相關的訴訟而造成的經濟損失總額

本公司於報導期間並無發生因與使用者隱私有關之事件而引起之法律程序及經濟損失

TC-SI-220a.4 (1) 執法人員要求提供用戶資訊的次數 (2) 被要求提供的用戶資訊的用戶數量 (3) 資訊揭露的百分比

本公司於報導期間並無接獲政府或執法單位關於提供使用者資訊之請求

TC-SI-220a.5 核心產品或服務收到政府要求的監控、屏蔽、內容過濾或審查的國家清單

本公司於報導期間，並無受任何政府 / 司法單位 / 調查單位之要求而監控、封鎖或審查內容本公司產品或服務之情事

TC-SI-230a.1 (1) 數據洩露數量 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響用戶數量

本公司於報導期間，並無發生資安侵害事件

附錄五、永續揭露指標 — 通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	P.098-099 電力與排放	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	P.110-111 水資源管理	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	P.120 有害廢棄物管理	公噸 (t)、百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	P.170-172 2022 年台灣據點職業傷害	比率 (%)、數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	P.108 永續環境	公噸 (t)、百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	P.192 SASB Index：Hardware 章節 SASB code: TC-HW-440a.1	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無相關情事	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	P.025 財務績效速覽	依產品類型而不同

附錄六、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無制定內部碳定價，預計 2023 下半年導入
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	已揭露，請參閱本報告書「氣候變遷管理」章節，及 TCFD 獨立報告書
9	溫室氣體盤查及確信情形。	

TC-SI-230a.2 描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準

- 資訊安全政策：HTC 為有效管理隱私保護及資訊安全的潛在風險，不斷優化「隱私資訊管理系統」及「資訊安全管理系統」，並透過由法務、產品安全及資訊安全部門共同組成的專責團隊，持續推動隱私保護及資訊安全，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，每年進行風險評估及隱私暨資訊安全內部稽核，期望透過稽核確保管理系統的有效落實並降低風險，且於 2018 年 12 月通過 BS10012 PIMS 認證，於 2021 年 8 月及 2022 年 8 月連續通過 ISO 27001、ISO 27701 認證。
- 資安風險鑑別流程：HTC 從產品設計階段即遵守資料隱私工程要求，要求開發團隊依照「HTC 隱私保護與安全軟體開發手冊」之指引開發產品，從軟體設計階段執行便進行威脅分析建模和安全設計審查外，也會執行代碼審查、進行個資隱私衝擊分析、資安風險評鑑等安全控制，並導入隱私及安全審核作業流程（包含資訊安全檢測、靜態程式碼掃描工具、弱點掃描等自動化的工具）；在產品及服務上線後，除了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，以確保產品及服務均符合隱私保護及資訊安全的要求，也提供專門的聯絡方式給外部人員通報和專門的團隊對事件進行判讀，並適時回應外部通報。

除遵循 ISO 27001 資訊安全管理、落實日常管理作業，確保資訊的機密性、可用性和完整性，HTC 亦建立防火牆、入侵偵測和防毒系統等機制，且所有 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，訓練內容包含：資料保護的重要性、公司資料處理注意事項、重點資安防護控制、個人資料處理注意事項、合作廠商審核、社群媒體與行銷活動注意事項、資安及個資保護提醒事項、資安威脅介紹，並提供公司有關個資保護及資訊安全相關資源之資訊；而有參與產品規劃、開發、測試、系統管理、運營和供應商管理的相關人員更須額外完成「年度產品安全流程規範」及「個人資料保護指南」課程暨測驗之外，負責產品開發的人員更須完成威脅模型分析及重點編碼語言的安全編碼標準的教育訓練課程暨測驗。此外，HTC 每月寄發隱私暨資訊安全月報給所有員工，提供隱私保護及資訊安全相關的即時新聞或政策發布。

HTC 對資訊安全的重視也不僅只在聚焦於公司內部，針對外部供應商也在評估階段即開始執行各個面向的資訊安全控制項審查，要求外部供應商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，期望能共同降低資訊安全及勒索病毒之風險，對於外部供應商之資訊安全控制項審查項目，包含但不限於：供應商的資訊安全政策、資訊安全組織、人力資源管理、通訊與作業安全、資訊安全事件 / 事故管理、營運持續管理、實體環境管理、存取控制以及漏洞管理等。”

TC-SI-330a.1 (1) 外籍僱員和 (2) 海外僱員的比例

	2020	2021	2022
外籍員工數	405	325	334
外籍員工數 / 全體員工數 (%)	16%	15%	15%
海外員工	400	316	321
海外員工 / 全體員工數 (%)	15%	15%	15%

TC-SI-520a.1 由於反競爭行為之規範，所造成相關法律訴訟之經濟損失總額

本公司於報導期間，未發生因反競爭行為所造成相關法律訴訟之經濟損失

TC-SI-550a.1 以下類型之總中斷天數：(1) 性能問題、(2) 服務中斷、(3) 客戶停機時間

本公司於報導期間，未發生技術中斷之情事

附錄七、附表：資訊重編列表

本年度報告書中，由於部分先前資訊之統計方法學變更，因此有資訊重編的情形，詳細內容請參閱本附表說明，變更的內容皆為計算方式的呈現改變，因此無重大影響。

HTC 台灣據點用電

2020 年與 2021 年資訊重編情形，2020 年 H 大樓計算時未扣掉承租戶用電量，原始資料為 75,610.74 GJ，於本年度報告數更正為 9,558.875 GJ，另於 2021 年因原始計算數字誤植，於本年度報告書更正計算結果。

		2020 原資訊	2020 新資訊	2021 原資訊	2021 新資訊
總公司及工廠	TY3 大樓	31,992.48	僅更改小數點位數	27,320	29,789.280
	H 大樓	75,610.74	9,558.875	8,192	僅更改小數點位數
台北辦公室 1		21,295.04	僅更改小數點位數	30,692	18,732.683
台北辦公室 2		4,437.43	僅更改小數點位數	9,878	4,021.841
總計		133,335.69	67,283.824	76,082	60,735.308

近三年資源使用總表

2021 年台北辦公室自來水使用量算式有誤，因此由 45,203 度改為 48,144 度，另 2020 年度台北辦公室「焚化處理廢棄物總量（生活垃圾）」誤植為 48.32 公噸，因此更正為 48,320 公斤。

環境指標	單位	2020 年原資訊		2020 年新資訊		2021 年原資訊		2021 年新資訊	
		總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室
自來水使用量	度	63,133	67,778	無變更	無變更	36,003	45,203	無變更	48,144
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							
污水總排水量	噸	78,211	54,222.4	無變更	無變更	42,019	38,515.2	無變更	無變更
雨水回收量	噸	N/A	2,673.68	無變更	無變更	N/A	2,965	無變更	無變更
污水回收及再利用水的總量	噸	23,741	N/A	無變更	無變更	8,843	N/A	無變更	無變更
污水回收及再利用占污水總量比例	%	30.36	N/A	無變更	無變更	21.05	N/A	無變更	無變更
回收及再利用水量 / 占用水總量比例	%	37.6	3.94	無變更	無變更	24.56	6.16	無變更	無變更
回收處理廢棄物總量 - 資訊產品類	公斤	13,944		無變更		8,455		無變更	
回收處理廢棄物總量 - 一般類	公斤	504,306	N/A	無變更	無變更	426,202	N/A	無變更	無變更
再利用處理廢棄物總量	公斤	N/A	N/A	無變更	無變更	N/A	N/A	無變更	無變更
焚化處理廢棄物總量（生活垃圾）	公斤	135,700	48.32	無變更	48,320	65,550	52,400	無變更	無變更
廢棄物處理費用	元	828,240	302,400	無變更	無變更	619,448	308,700	無變更	無變更
環境管理回收金額 - 資訊產品類	元	837,591				454,602		無變更	
環境管理回收金額 - 一般類	元	454,160	NA	無變更	無變更	461,922	NA	無變更	無變更

HTC 生態效益值

2020 年度因 H 大樓計算時未扣掉承租戶用電量，因此計算時產生誤差，導致電力生態效益值偏低，另外 2021 年度因計算錯誤，溫室氣體生態效益值誤植為 0.69，本年度更正為 0.63。

環境指標	單位	2020 原資訊	2020 新資訊	2021 原資訊	2021 新資訊
電力使用量	千度 / 年	19,996	18,689.95	2021 年無揭露	16,870.92
溫室氣體排放量 [類別一 + 類別二]	tCO ₂ e	9,885.2403	更改小數點位數	8324.388	數據無變更
營業收入	佰萬元	5,806	數據無變更	5,253	數據無變更
單位電力使用所創造的營收	佰萬元 / 千度	0.29	0.31	2021 年無揭露	0.31
單位溫室氣體排放量所創造的營收	佰萬元 / tCO ₂ e	0.59	數據無變更	0.69	0.63

HTC 近 3 年台灣據點男女平均薪資加薪酬比率

由於 2020 年度 CSR 報告中所揭露數據為經常性薪資不包含薪酬，因此為了符合 GRI 405-2「女性對男性基本薪資加薪酬的比率」，重新計算比率，將一般同仁由 1.15:1 改為 1.18，中階主管由 1.17:1 改為 1.24:1，高階主管由 1.06:1 改為 1.44:1。

員工類型	平均薪資加薪酬比率（男：女）			
	製造同仁	一般同仁	中階主管	高階主管
2020 原資訊	1.01 : 1	1.15 : 1	1.17 : 1	1.06 : 1
2020 新資訊	數據無變更	1.18 : 1	1.24 : 1	1.44 : 1



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HTC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2022

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 ESG Report for 2022 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3, include the text and data in accompanying tables and their level of disclosures against the GRI Universal Standard (2021) and SASB Disclosures and Metrics (Hardware) contained in the report assessed during on-site verification (2023/04/20-2023/05/30) at HTC headquarter. The boundary of this report includes HTC Taiwan's specific performance data related to the identified material topics. The assurance process excludes the evaluation of Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

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 ESG Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and 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 report content 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 and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

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)
B	AA1000ASv3 Type 2 High (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

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:

Reporting Criteria Options

1	GRI Universal Standard (2021) (Reference)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)
3	SASB (Hardware)

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information in relation to the determined material topics at a high level of scrutiny for HTC, and 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 Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.
- evaluate of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Hardware Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG 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 its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, HTC may consider having direct two-ways engagements with stakeholders in the future.

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. Considerations of a broader sustainability context, such as commitments and internal policies are to be taken into account when evaluating the significance of each topic.

Responsiveness

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

Impact

HTC has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. How the organisation has integrated identified impacts into key management processes, for example, the organisational strategy, governance, and operations, may be further described in the future.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, HTC's ESG Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to HTC's contributions to sustainability development. For future reporting, HTC is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

HTC has referenced with SASB's Standard, Hardware, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to HTC's ESG Report of 2022. HTC used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. For continuous improvement, process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were recommended to be integrated into HTC's overall management process with more thorough disclosures for monitoring and benchmarking the respective performances.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager

Taipei, Taiwan

12 June, 2023

WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-TA92Q