

2024年永續報告書

2024 HTC ESG Report

宏達國際電子股份有限公司



2024

htc

ESG Report

2024 宏達國際電子永續報告書

Publication Date: August 06, 2025

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 13 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 2024 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.htc.com/tw/esg。

報告邊界與範疇

本年度報告書資訊之組織邊界以 HTC 台灣^{註1}為主。財務資訊之邊界為 HTC 全球^{註2}，以合併財報方式揭露。

環境部份：溫室氣體盤查、TCFD 邊界與電力涵蓋範圍為 HTC 全球，其餘資料揭露範疇僅為 HTC 台灣。

社會部份：人力資源邊界涵蓋範疇為 HTC 全球，其餘資料揭露範疇僅為 HTC 台灣。

註：
1. HTC 台灣：HTC 及子公司宏翔科技股份有限公司、宏願數位股份有限公司、智宏網股份有限公司、奧啓迪科技股份有限公司、宏芝數位藝術股份有限公司、維特人股份有限公司。
2. HTC 全球：HTC 及其子公司，請參考當年度年報「6.1 關係企業相關資料」章節。

總公司及工廠
台北辦公室 1
台北辦公室 2

2024 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 21 巷 1 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

我們每年都會定期發布 HTC 永續報告書。本報告書揭露的資訊時間範圍為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。為呈現完整資訊或專案推動進展，部分議題內容和資訊也可能追溯至 2023 年或延伸至 2025 年 5 月前。

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、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）的永續指標、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），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、GRI 永續性報導準則及 SASB（Hardware）行業準則。

報導品質管理流程

彙整	• 報告書資訊由各單位提供，並負責確認資料之完整與正確性後，交由永續辦公室彙整
編撰	• 由永續辦公室統籌與各單位討論規劃目標達成進度以及未來方向，編製永續報告書
內部審查	• 報告書所需資訊由各單位窗口彙整經其主管確認後，經永續辦公室彙整，呈報永續長審閱並核定永續報告書，提報董事會通過
外部審查	• SGS 臺灣依據 AA1000 AS 保證標準及 GRI 準則查證本報告書。本報告書確認符合 GRI 準則 2021 年版、SASB（Hardware）行業準則及 AA1000 Type II 高度保證

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，讓利害相關人瞭解 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。

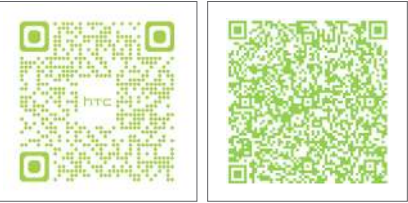
- 財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte & Touche）查帳確認，以新臺幣計算。本年度財報報導期間為 2024/01/01-2024/12/31）。
- ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，由法標國際股份有限公司（AFNOR Asia）驗證。
- ISO 50001:2018 能源管理系統，由 Istituto Italiano del Marchio di Qualità 驗證
- ISO 14067:2018 產品碳足跡、IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統、ISO 27001: 2022 資訊安全管理系統、ISO 27701: 2019 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 2024 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
E - mail：esg@htc.com
地 址：桃園市桃園區興華路 21 巷 1 號
ESG 網址：www.htc.com/tw/esg/



HTC ESG Website 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。

2024 年是充滿機會的一年，儘管全球經濟仍在逐步復甦，這也為產業轉型與創新帶來了新契機。在這樣的大環境中，HTC 展現出穩健的韌性與策略布局，各業務領域皆推出具突破性的嶄新產品，拓展 VIVERSE 生態系，並廣受市場與業界肯定。

HTC 持續深耕各個事業部，專注於培育具備成長潛力的新產品與解決方案。在 2025 年初，我們與 Google 簽署 XR 協議，並將 VIVE Systems 事業部併入 VIVE Intelligent Systems，這不僅強化了我們在推動 XR 生態系發展的核心布局，也聚焦於以平台為主軸的產品組合，持續提升營運效率與靈活性。我們相信，這一步將促進 XR 生態系的茁壯，讓消費者與市場所有參與者都能受益。我們的目標是攜手開放、互聯且智慧的企業夥伴，共同實現 VIVE Reality 的願景。

HTC 秉持符合倫理標準的創新為理念，積極投入 AI 與元宇宙等尖端科技，以提升人們的生活品質為使命。無論是為學校與企業導入沉浸式教育體驗，或是在醫療照護領域中帶來助力，我們與全球各地的創新組織攜手合作，朝這個願景持續邁進。秉持這樣的理念，HTC 在 2024 年與合作夥伴共同推出意義深遠的「Great American Elderverse」沉浸式 VR 治療計畫，透過 XR 裝置，將虛擬實境治療引入超過數百個照護資源匱乏的高齡社區，期望為長者們帶來更好的生活品質。HTC 的團隊以不懈的激情，勇於追求突破，結合強大的執行力，持續朝著以科技改善人類生活的共同願景邁進。

HTC 的減碳策略及為實現 2050 年淨零排放的應用技術，持續獲得國際肯定。2024 年，我們訂定了六大關鍵減碳策略，將溫室氣體盤查與查證的範圍擴及母公司和子公司。同時，公司也強化 ESG 評估指標，積極投資再生能源與智慧管理解決方案，包括太陽能發電系統等。

這些努力也為我們帶來不少成果，HTC 榮登 CDP 供應鏈議合評價領袖榜（A 級），並再次入選 FTSE4Good 指數系列及 EcoVadis 銀牌評等。我們通過科學基礎減量目標倡議（SBTi）的審核驗證，成為台灣高科技硬體設備產業中第五家獲得 SBTi 核准淨零目標的企業，並連續兩年榮獲「國家永續發展獎」及首次入選「台灣百大永續典範企業」。這些都是 HTC 在短短幾年內所取得的重要成就。

HTC 將持續推動價值鏈低碳化，打造支持低碳的生態系統，並專注於創新發展，落實低碳轉型與永續經營的目標。

自創立以來，HTC 持續地追求進步，秉持「激情、突破、執行力」的精神，從掌上型電腦、智慧型手機，拓展至虛擬實境領域，帶動 3D 虛擬世界與前瞻技術的發展。為實現 VIVE Reality 的願景，HTC 已從硬體為主的營運模式，轉型為提供產品、平台、內容與服務等完整的元宇宙生態系企業。

我們誠摯感謝所有利害關係人一直以來的信任與鼓勵，支持 HTC 的創新及穩健經營。在這個快速發展的數位時代，我們將以務實進取的態度，不斷累積核心競爭力。憑藉正確的策略、世界級的人才和創新研發的實力，我們致力推動 HTC 的下一階段成長。積極與全球眾多夥伴攜手合作，專注於環境保護與研發創新，期望為人們創造更美好的生活，邁向企業永續經營，為所有利害關係人創造價值。

宏達國際電子股份有限公司
董事長暨總經理



永續長的話

身為 HTC 的永續長，自 2022 年上任以來，我們在永續發展的道路上展開了全面而深入的規劃，包含從組織面、策略面、到軟硬體層面，我們致力於一步一腳印地逐步扎根，經過這三年的努力，這些規劃在 2024 年陸續展現成果，也為我們邁向 2050 的淨零目標打下穩定的基礎。

在組織方面，我們成立了永續委員會，由董事長擔任委員會主席，並由各部門一級主管擔任委員會成員，以確保永續相關決策與執行能有最高的能見度與優先的資源安排。此外，我們成立了專職的永續辦公室，負責規劃及指引公司永續相關的執行運作，以及內外部的溝通，這不僅持續凝聚全體員工的永續意識，同時也將永續作為充分與利害關係人溝通。

在策略面，我們詳細盤點了公司近年來的碳排現況，並配合國內外的法規趨勢，以及 HTC 未來的核心業務方向與願景，在 2023 年，我們正式向科學基礎減量目標倡議（SBTi）承諾於 2050 年達成淨零排放的目標。隨後在 2024 年 8 月，我們的短期與淨零目標也正式通過了 SBTi 的審查，成為台灣第五家通過此審查的科技硬體設備公司。我們用科學的方法規劃淨零路徑，堅守巴黎協定升溫 1.5 度 C 的目標，確保我們的行動與國際標準接軌。同時，我們也規劃了 HTC 達到淨零碳排的六大策略，配合科學方法，一步一腳印的實踐。

在軟硬體面，我們投入資源開發和運用最新的雲端永續解決方案，建構了一個先進的碳管理平台，成功將碳排放的相關軟硬體整合並實現數位化與自動化，以支持我們的永續目標。隨著碳管理平台的成功導入，使我們能夠即時監測公司的碳排狀況，也大幅提升了我們執行溫室氣體盤查（ISO 14064-1:2018）以及產品碳足跡（ISO 14067:2018）的效率。此舉讓 HTC 成為亞洲第一家利用微軟永續雲平台完成溫室氣體盤查以及產品碳足跡查證的企業，這一成就也讓 HTC 與微軟合作發表了永續雲解決方案的企業成功案例，為其他企業的碳排管理樹立了標竿。

隨著我們在永續各個層面的完整規劃與實踐，HTC 在 2024 年再次榮獲國家永續發展獎，成為唯一連續在 2023 年與 2024 年獲得此殊榮的企業。雖然得獎是一種肯定，但更重要的是我們始終抱持著參加各類永續評比與獎項的初心，透過參與，檢視 HTC 的永續作為是否符合國家以及國際社會在永續方向上的期待。而獲獎的肯定，更激勵我們在邁向永續以及淨零排放的路上繼續前行。

展望未來，HTC 將進一步在策略面導入內部碳定價機制，以更好地管理與評估各項減碳行動，提前做好應對未來潛在外部碳法規風險的準備。我們也持續投資再生能源，不僅增加太陽能板的建置，也積極規劃再生能源的採購，以確保我們用最具經濟效益的方式落實能源管理政策。這些舉措不僅回應國際社會的趨勢，也符合利害關係人的期待。

最後，我們深知，實現淨零碳排與永續發展是個持續的過程，需要長期的承諾、創新的思維、以及堅強的執行力。我們將繼續努力，致力於在環境保護、社會責任和營運成長之間找到平衡，為全球永續發展貢獻力量，這是我們身為地球公民的責任與使命。

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 027

追尋卓越 止於至善 028

031

永續管理

我們的永續承諾 033

2024 年度 ESG 績效 034

永續成就與榮耀 035

ESG 委員會 037

ESG 議題管理流程與導入系統 038

HTC 聯合國永續發展目標 041

HTC 2024 年重大主題與邊界 045

風險管理 051

053

責任治理

公司治理 055

稅務治理 061

資訊安全管理 062

創新管理 067

客戶管理 072

075

氣候變遷管理

氣候治理 077

風險管理 078

策略 079

指標與目標 081

091

永續議程

永續環境 094

永續設計 098

永續製程 105

永續產品 111

永續供應鏈 116

123

友善職場

人權管理與承諾 125

人才培育與發展 137

薪資福利 143

員工健康與安全 149

159

社會投資與貢獻

宏達基金會 161

以沉浸式科技推廣藝術文化以及保存文化資產 163

以科技貢獻人群，促進社會健康福祉 166

用 VR 開拓教育視野，打造多元學習管道 169

啟發創新多元精神，為元宇宙產業開啟跨界應用 170

以深厚科技基礎加速產業創新，推展虛實永續生活 172

建立永續多元夥伴關係，協力促進願景 174

其他社會參與行動 178

179

附錄

附錄一、參與公協會一覽表 180

附錄二、重大主題管理方針評估 181

附錄三、GRI Standards Index 190

附錄四、SASB Index 195

附錄五、永續揭露指標 — 電腦及週邊設備業、通信網路業 198

附錄六、上市上櫃公司氣候相關資訊 199

附錄七、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** 股票在台灣證券交易所上市，股票代碼為 **2498**）
- 公司地址：桃園市桃園區興華路 **21 巷 1 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：**8,335,340,000 元**（截至 2024/12/31）

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，期盼為下一世代帶來蛻變，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。

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。



全球營運據點

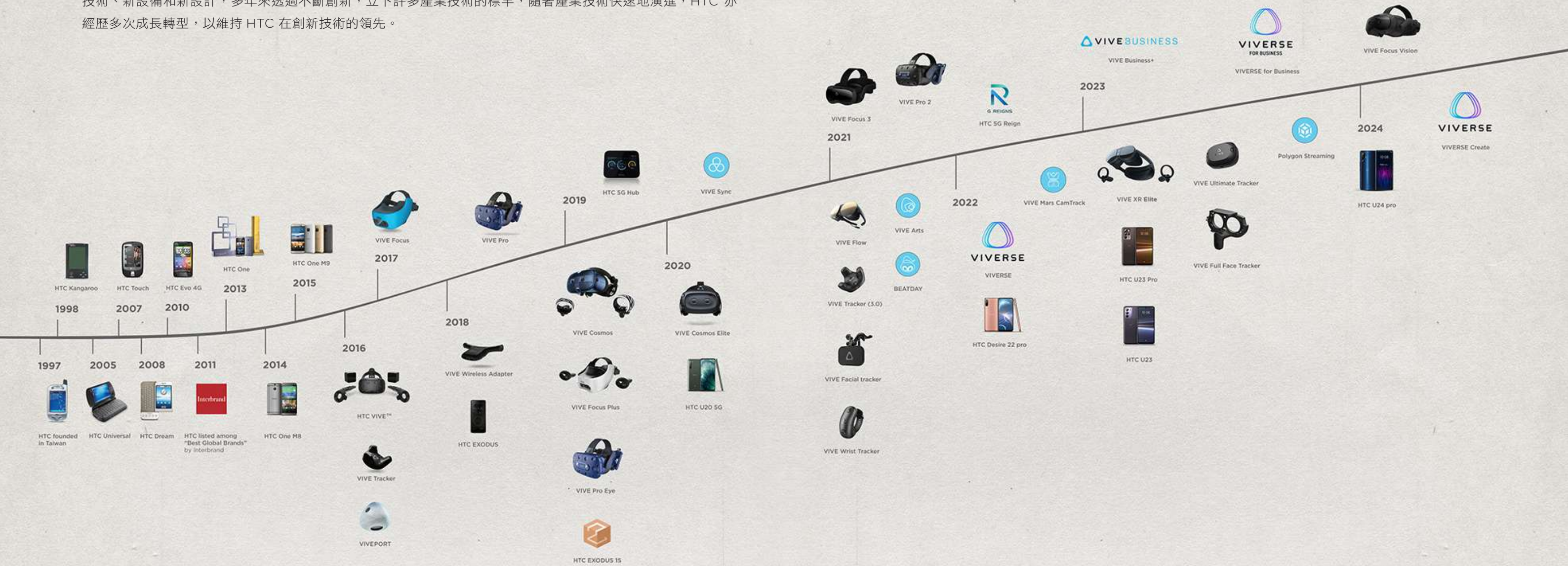


HTC 總部設置於台灣，在品牌經營的帶動下，HTC 的營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美洲與亞洲等全球區域，在營運總部的協調整合下，提供客戶綿密網絡般的專業服務。為就近服務客戶與貼近消費者，HTC 在全球各主要市場皆設有據點，如美國、加拿大、英國、德國、法國、印度、澳洲、中國大陸、日本、香港、新加坡、愛爾蘭、波蘭以及阿拉伯聯合大公國等地。



產業概況

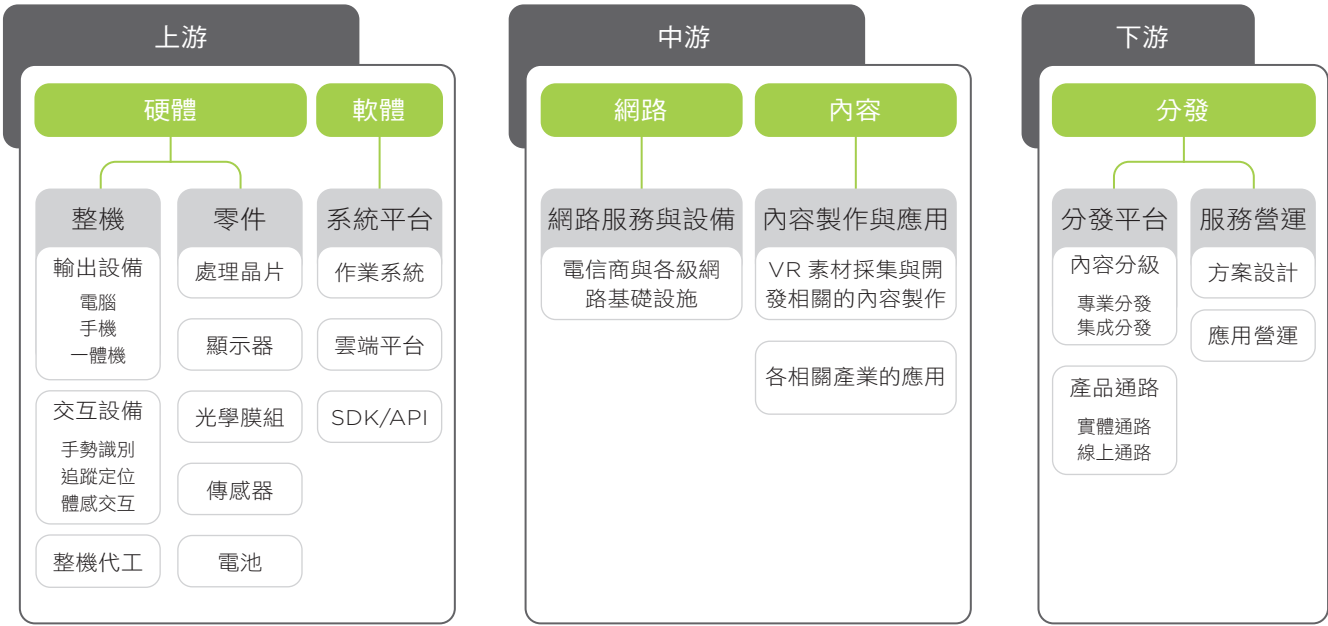
HTC 成立時的初衷，是為了將掌上型電腦結合通訊技術的創新設備帶給世人。秉此精神，HTC 全心投入開發新技術、新設備和新設計，多年來透過不斷創新，立下許多產業技術的標竿，隨著產業技術快速地演進，HTC 亦經歷多次成長轉型，以維持 HTC 在創新技術的領先。



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、產品分發通路並提供各類運營，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，減少線材的干擾，也讓使用體驗更具沈浸感。HTC 持續不斷在硬體上推陳出新，於 2024 年推出 VIVE XR Elite 四款獨家配件，包含更穩定配重的舒適頭帶，更具沈浸式的 VR 與 MR 臉部襯墊，以及鏡腳固定件，為使用者提供絕佳的一體機配戴體驗。除了硬體舒適度不斷提升外，為了讓輕量的一體機也能擁有優異的 PCVR 遊戲體驗，HTC 將 DisplayPort 支援加入到最新一代一體機產品 VIVE Focus Vision 當中，成為具有移動自由度的 AIO 與優異畫質的 PCVR 兩用型混合式產品。

2024 年也觀察到更多的 VR 廠商推出全身追蹤器產品，近一步提升 VR 配件的市場關注度。相比於絕大多數採用 IMU 技術的追蹤器，HTC 所推出的 VIVE 自定位追蹤器另配有兩顆超廣角鏡頭，實現低延遲、高精準追蹤，

除了在遊戲、虛擬現實互動過程中能流暢捕捉全身動作，打造更真實的 avatar 體驗外，在企業應用方面也能運用於運動訓練、警消培訓、電影動態捕捉等專業領域。VIVE 自定位追蹤器不需基站與攝影棚，設置流程相比於專業動態捕捉裝備能進一步縮短準備時間，且價格相對平易近人，提供企業用戶更好入門的新選擇。不同於其他品牌多數僅支援自家產品，HTC 持續不斷致力於為虛擬實境產業打造更開放的生態系，提供用戶更多樣化選擇，除了能快速配對 VIVE XR Elite、VIVE Focus 3、VIVE Focus Vision 多款 VIVE 一體機，2024 年 VIVE 自定位追蹤器也正式支援 Steam-VR 相容頭盔，提供第三方 VR 裝置使用者高準度全身追蹤方案，讓各個生態系的用戶都能輕鬆實現更真實且沈浸的 VR 體驗。

虛擬實境的發展除了有賴裝置不斷推陳出新外，為使硬體設備可以更順暢的落地應用，完善的企業管理平台也扮演不可獲缺的角色，HTC 所開發的 VIVE Business + 為企業用戶提供一站式管理軟體與解決方案，提供批次配置同步管理與監控多台 VIVE 一體機、追蹤器，可遠端進行內容部署與更新，隨時輕鬆掌握裝置狀態，並提供多項客製化服務，貼近企業用戶真實使用需求。VIVE Business + 快速且便捷的多項進階功能，讓 VIVE 一體機成為許多企業訓練、醫療及警消培訓首選裝置，近一步帶動相關硬體設備銷量成長。

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。

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 7,120 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 COVID-19 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」的混合作業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 VIVERSE 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。2023 年新增的 5G 用戶數較 2022 年大幅成長了約 63%，全球 5G 用戶總數也將突破 16 億大關，用戶總數的成長超出原先預期，儘管部分市場面臨經濟挑戰和地緣政治不確定性，5G 用戶數成長將繼續展現韌性。從 5G 成長情況也能觀察到智慧型手機出現復甦的徵兆，2023 年 5G 手機也佔智慧型手機出貨量的 62%，2022 年僅為 57%，加上新款 5G 智慧型手機陸續問世，即使全球經濟尚未完全復甦，但 5G 大趨勢不變，受影響程度較低。值得注意的是，AI 人工智慧在手機上的應用，預估將成為未來智慧型手機市場復甦與成長的關鍵。近年來地緣政治以及關稅壁壘等不確定因素與風險快速增加，智慧型手機市場面對的挑戰也與日俱增，包含供應鏈重新配置的挑戰，成本與價格的上升，市場競爭格局的變化，新技術的持續推進，以及跨國跨區域的合作模式等等，同時也讓新興市場的增長潛力備受重視。綜合以上因素，智慧型手機市場在 2025 年是否如普遍預期的持續復甦，尚有待觀察。

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「[6.1 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「VIVE Reality」，並持續豐富創新。

VR 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 Focus Vision

VIVE Focus 系列 的最新產品結合了獨立 XR 功能與 DisplayPort 模式，完整的保留無失真且精緻的 PC VR 視覺體驗，適合沉浸式遊戲、工業訓練和企業協作應用。專為滿足遊戲玩家與企業需求設計，適用於大型場域走動式擬真體驗與工業訓練及混合實境等應用，帶來全面升級的使用體驗。



基於備受推崇的 VIVE Focus 3 平台強大技術優勢進行重大更新，VIVE Focus Vision 進一步提升了視覺品質、佩戴舒適性和操作效率。它特別針對多用戶共享進行優化，非常適合 VR 遊樂場以及醫療、國防、金融和製造等依賴高頻次培訓的行業。內建的自動瞳距調整 (Auto IPD) 與眼球追蹤功能，確保每位用戶都能享有清晰的視覺體驗，而立體全彩高解析透視鏡頭則提供深度準確的混合實境體驗。

VIVE Focus Vision 還採用全新升級的散熱系統，增強了長時間使用的舒適性。建輔助電池提供熱插拔（帶電插拔）可支援在更換電池期間維持裝置運作長達 20 分鐘，確保使用者的 XR 體驗不中斷。VIVE Focus Vision 具備 5K 解析度、高達 120 度的廣視角（FOV）及 90Hz 更新率，提供驚艷的視覺效果。雙 16MP 彩色相機、場景識別深度感應器及低光條件下的紅外線追蹤功能進一步提升性能。

DisplayPort 模式完整的保留無失真且精緻的 PC VR 視覺體驗。自動瞳距調整及雙彩色相機的全彩立體透視。憑藉尖端視覺、精準追蹤及使用者友善的設計，VIVE Focus Vision 對於擁有 SteamVR 遊戲的 PC VR 玩家，以及追求頂級沉浸式體驗的企業用戶來說，無疑是理想之選。

● VIVE XR Elite



VIVE XR Elite 在 CES 2023 上備受矚目，榮獲多項殊榮。結合混合實境（MR）與虛擬實境（VR）技術，VIVE XR Elite 以其小巧、輕便、多功能，在舒適度與效能之間取得完美平衡，是遊戲、健身、生產力等多種用途的完美選擇。更在 2024 年推出 VIVE XR Elite 四款獨家配件，不斷提升硬體舒適度。同年也推出 VIVE XR Elite 商業版，強化企業市場的場域應用能力，及展現 HTC 持續擘建完整的 3D Internet 消費者及商用生態圈決心。

110 度廣角 FOV 和 4K 解析度帶來強烈的視覺衝擊，並以流暢的 90Hz 更新率，讓影像呈現清晰無比的。VIVE XR Elite 具備全彩 RGB 透視攝影鏡頭與手部追蹤功能，為 MR 使用情境帶入全新的維度。搭載 4 個廣角 FOV 攝影鏡頭、優異的 6DoF 空間準確度、深度感測器、手部追蹤功能，及能感應手指移動的電容式感測功能，有多樣選項可供開發人員整合至 VR 和 MR 內容當中，幫助實現更精準的動作偵測，提升整體體驗。

VIVE XR Elite 可透過 USB-C 輕鬆連接至電腦，存取 VIVEPORT 與 Steam 的 PCVR 內容，並支援透過 WiFi 或最新一代 WiFi 6E 進行無線電腦串流，延遲極低，顯示效果絕佳。

● VIVE 自定位追蹤器

VIVE 自定位追蹤器為專為一體機裝置打造的 VR 追蹤器，其流線型外觀和均衡的重量提供使用者最舒適的穿戴體驗。無需倚賴外部基地台採用兩顆廣視角攝影鏡頭以新技術實現自定位功能。VIVE 自定位追蹤器除了支援 VIVE 生態系的一體機裝置外，於 2024 年正式支援相容於 SteamVR 的第三方 PCVR 頭戴裝置，為更多用戶帶來強大的追蹤能力。VIVE 自定位追蹤器最初設計用於 VIVE Focus 3 和 VIVE XR Elite，但現在其應用範圍已大幅拓展。無論用戶使用哪種相容於 SteamVR 的頭戴裝置，VIVE 自定位追蹤器都能協助玩家和開發者將 VR 體驗提升到新的高度。VIVE 自定位追蹤器基於其穩定的自追蹤能力，並結合 VIVE 自開發的空間校準技術（space calibration），使其能夠與第三方 PCVR 頭戴裝置進行精確的座標對齊。這進一步讓非使用 VIVE 頭盔的用戶，例如 Meta Quest 系列的用戶，能夠在 Steam 遊戲中體驗物件追蹤功能，或在 VRChat 中實現靈活的全身動作追蹤。



專為多功能性而設計，安裝座採用標準的 1/4-20 UNC 卡扣設計，並搭配彈簧針接口，使其能夠連接到各種物體，提供更廣泛的應用範圍，例如：用於電影的動作捕捉遊戲、用於 VR 培訓的行業特定對象、在 VRChat 中跳舞等等。VIVE 發布開發人員指南及 3D CAD 文件讓使用者能自主設計、製作原型和構建解決方案。

每台頭戴式設備或 PC 至多可以連接五顆 VIVE 自定位追蹤器，提供卓越的多點全身追蹤。此外，VIVE 自定位追蹤器支援 PC VR 串流媒體，並與現有移動定位器 3.0 所支援的 PC 內容相容，擴大了應用範圍。

● VIVE 全臉追蹤器

VIVE 全臉追蹤器是一款即插即用的配件模組，快速透過 USB-C 連接埠，將面部和嘴型追蹤帶入 VIVE XR Elite。它以 60 Hz 的追蹤速率捕捉嘴唇、牙齒、舌頭、臉頰、鼻子和下巴的 38 個混合形狀，讓使用者在 VR 中自然地表達情感。這意味著即使微妙的面部表情也能被準確地呈現，而唇上的話語也能即時匹配面部表情。



憑藉內建的紅外線 LED，VIVE 全臉追蹤器能以每秒 120 幀的準確速度追蹤眼球運動。它還具有創新的自動校準功能：追蹤器會檢測你的瞳孔間距（IPD），並自動微調頭戴式設備以實現舒適和清晰的視覺效果。這個功能允許多名使用者共用同一款頭戴式設備，毋須每次使用，都得手動設定瞳距。當然，使用者仍然可以直接在 VIVE XR Elite 上調整屈光度，瞳孔間距（IPD）以確保清晰的視覺效果。

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 10 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「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 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 更推出可模組化或客製化的平台即服務（PaaS）解決方案 VIVERSE for Business，讓企業能夠進行更逼真、高效的端遠距虛擬協作。

HTC 並在 2023 年推出獨家 3D 串流技術「Polygon Streaming」，為現實與虛擬世界的無縫整合帶來革命性進步。這項技術能在網路上輕鬆展示各種大小的 3D 模型，並支援跨平台和多種裝置，除了應用於 VIVERSE 及 VIVERSE for Business 平台，支援各產業達成業務需求，為創造元宇宙場景提供更多可能性外，也帶來高效、節省成本和碳足跡的 3D 展示和協作體驗。

2024 年，HTC 全新推出的虛擬空間創建工具 VIVERSE Create v1.0，讓創作者無需編寫程式或安裝套件，即可打造互動式多人虛擬空間。透過瀏覽器直接使用，並可享受跨平台支援的便利，將虛擬空間分享到各類設備，包括行動裝置、電腦或 XR 頭顯等設備。VIVERSE Create v1.0 不僅為全球創作者帶來全新虛擬世界的創作自由，還進一步強化了娛樂、文化與科技的深度融合，例如與高雄市政府合作，以高雄市的文化、藝術及流行音樂場館為發展基礎，共同打造嶄新的數位生活體驗－VIVERSE 元城市，讓全台灣民眾可以隨時隨地走進沉浸虛擬展館，體驗豐富多元的文化與娛樂活動，進一步擴大了推動全球文化數位化方面的影響力。在虛實融合的數位生活體驗中，高雄衛武營國家藝術文化中心成為了重要的一環。這座音樂廳擁有亞洲最大的演奏用管風琴，耗時三年多精心製作完成。透過 VIVERSE 虛擬展館，民眾得以在虛擬空間中近距離感受這座世界級樂器的魅力，進一步認識音樂與藝術的深度。

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。



● VIVERSE 榮獲雙重國際榮譽

在 2024 年，VIVERSE 獲得了多項殊榮，彰顯其在虛擬實境領域的領導地位：

- London Design Awards 2024：榮獲「最佳創新」獎，體現虛擬世界也可以創造深度社交體驗的創新實力。
- XR Awards 2024：榮獲「最佳沉浸式協作解決方案」獎，表彰其在促進沉浸式協作方面的卓越表現。
- AWE Auggie Awards 2024：入圍「最佳協作工具」和「最佳 AI 應用」兩項大獎，展示了其在協作工具和人工智慧應用領域的創新實力。
- AIXR Awards 2024：成為決賽入圍者，進一步肯定其在虛擬實境行業的影響力。

這些獎項和提名反映了 VIVERSE 在推動虛擬實境技術創新和應用方面的傑出貢獻



VIVEPORT

作為 HTC 的全球 VR 應用商店和內容訂閱服務平台，VIVEPORT 橫跨 70 多個國家，提供超過 2,000 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。

VIVEPORT Infinity 於 2019 年推出，是全球首個無限量 VR 訂閱服務，為 VR 產業開創了全新的內容商業模式。這項服務不僅創造了更多 VR 應用需求，還有助於開發者更貼近消費者。即使在疫情挑戰之後，VIVEPORT 仍持續成長和擴充內容，在虛擬場域方面佔據主導地位。

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外，VIVEPORT 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。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 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世界的藝術瑰寶。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。自 2017 年開始，已超過和 50 個藝術文化機構合作，其中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、國立故宮博物院、新加坡藝術科學博物館和威尼斯雙年展等。

2024 年，VIVE Arts 持續深化虛擬實境（VR）技術與藝術文化的結合，透過與國際知名藝術機構與藝術家的合作，拓展沉浸式內容的全球影響力。今年，VIVE Arts 推出了三項重要的藝術家委託創作、兩大機構合作案，並在全球開設 12 個地點的沉浸式體驗（VR LBE）展覽，涵蓋藝術創作、文化遺產與歷史建築等多個領域，展現其在數位藝術領域的領導地位。

VIVE Arts 與全球重要文化機構的合作也再創新高，最具代表性的案例是與法國奧塞美術館（Musée d'Orsay）攜手推出的《梵谷的調色盤》（Van Gogh's Palette）。這是該館首次發表的 VR 作品，讓觀眾透過虛擬實境進入梵谷的創作世界，沉浸於他的色彩與筆觸之間。2024 年，該體驗更進一步延伸為《Monsieur Vincent》在全球巡展。在藝術創作領域，VIVE Arts 將創新科技與數位藝術相結合，並探索虛擬實境（VR）與量子計算的合作，以及 AI 和元宇宙的可能性。

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。

VIVE ORIGINALS

HTC VIVE ORIGINALS 是 HTC VIVE 旗下的自有內容品牌，主要業務包括開發原創 IP、製作與發行 IP 原創內容，以及探索 VR 在電影、藝術、動畫、音樂、文化典藏和文創娛樂等產業的應用與發展。為了提供更多元化的 VR 解決方案，HTC VIVE ORIGINALS 不斷培育跨領域的創作團隊，並建立 VR 技術規格標準和製程標準作業流程。在產業價值的創造方面，除了透過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外，還積極爭取與政府合作的影視投資機會。此外，HTC VIVE ORIGINALS 透過內容集聚 VIVE Reality 生態圈，利用新興科技豐富人們的文化生活，讓生活更富創新和想像力。

HTC VIVE ORIGINALS 的品牌願景是「在虛擬世界中創造具有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影視音內容，HTC VIVE ORIGINALS 加深了虛擬世界和現實世界之間的聯繫，致力於打造豐富多彩的文化體驗。2024 年下半年，獲文化部黑潮沉浸式 XR 影像創作補助 800 萬，以及文化部黑潮國際流行音樂節目補助 4680 萬，專案作品將於 2025 年與 2026 年陸續釋出。



● DeepQ



HTC DeepQ 健康醫療事業部由跨領域的專家和工程師組成，包括電腦科學、軟體工程、醫學、法規、使用者經驗與設計等領域的專業人士。我們運用數位科技、大數據和人工智慧等先進技術，致力於開發並提供精準個人化的醫療產品和服務，以降低成本並提高健康照護效果。這是一個集合深度學習、機器學習和自然語言處理等技術於一身的平台，通過這些技術的應用，我們能夠為客戶提供多種智慧化的解決方案。

DeepQ 人工智慧平台內建多種 AI 模型，通過最佳化的訓練環境、全自動參數調整和直觀的使用者界面，大大降低了學習曲線和 AI 模型的訓練成本。醫生可以快速訓練 AI 模型，輕鬆進入醫療影像 AI 領域。

醫療 AI 的應用更體現在提供便民的智慧醫療服務上。DeepQ 透過 AI 聊天機器人和公衛輔助系統，我們幫助民眾獲得疫情即時資訊、解答就醫相關問題、提醒看診時間、宣導衛教資訊以及提供用藥觀念等，使得健康醫療更加智慧化和便利化。

● 醫療虛擬實境

HTC Medical VR 團隊致力將生成式 AI 及虛擬實境應用於醫學教育及臨床實踐，以提升學習效果及醫療品質、改善醫病溝通，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準。除了已應用在醫學教育、臨床實踐上，透過 VR 技術，從解剖生理教學、客製化 VR 學習教材開發、臨床技能訓練、藥物開發、疼痛管理，到復健等都能幫助學生實習、老師教學、人員訓練及醫病溝通，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 及生成式 AI 虛擬教案的平台、可提供人體解剖學習的 3D Organon、VR 訓練工作坊等，更在 2024 年擴大導入 16 家醫學中心使用。



HTC 在 2024 年推出全新中高階 5G 手機 HTC U24 pro，延續 Brilliant U 系列的優異表現，並在廣受好評的 HTC U23 pro 基礎上持續進化。U24 pro 採用輕量一體化設計，首度搭載 3D 曲面螢幕，帶來極致沉浸的 6.8 吋大螢幕與舒適手感，配備 AI 優化攝影、雙喇叭立體聲、儲存大容量等功能，整體效能與娛樂體驗大幅升級。更透過 VIVERSE 應用拓展未來 XR 互動場景，讓手機不僅是日常工具，更是通往虛實整合世界的入口。

U24 pro 導入「太空藍」與「暮光白」兩款未來主題色彩，結合光柵熱壓設計與微奈米級光刻技術，打造兼具現代科技感與沉穩內斂氣質的時尚機身。效能方面，搭載新一代 Snapdragon® 7 Gen 3 處理器，支援 60W 快充與無線、反向充電等全方位實用機能，並具備 IP67 防水防塵、3.5mm 耳機孔與高強度 Gorilla® Glass。更可與 VIVE XR Elite 串聯操作，將手機畫面鏡像投影至 VR 頭戴裝置，實現行動裝置與 XR 生態的無縫連動。HTC 也首次在手機上導入 AI 動作捕捉功能，透過 VIVERSE 應用將用戶動作轉化為虛擬分身動作，提供創作者與用戶前所未有的 XR 社交娛樂體驗。



G REIGNS 於 2021 年成立，主要提供 5G RAN 軟體解決方案。G REIGNS 所提供的軟體與 O-RAN 開放式介面兼容，並支持虛擬化 RAN（Open vRAN）。G REIGNS 亦致力於 5G 專網的軟、硬體網路優化與整合，強化並創新虛擬世界與現實世界的連結。

2024 年 G REIGNS 與國內汽車製造商合作，將 5G 專網應用於智慧工廠，透過 5G 高頻寬、低時延的特性，將影像辨識進行即時性的回傳，達到高效率的監控與時時紀錄，大幅降低傳統人工作業可能帶來的疏失。同年，G REIGNS 也與日韓知名車廠合作，將 5G 專網導入其設計總部，使其以更全面且精細的角度著手進行研發設計。

本年度 G REIGNS 也與高雄市政府共同打造全台最大的戶外型 5G 專網應用場域，透過自駕車、數位劇院、巨型 5G 水幕互動秀等結合科技、文化與創意的方式讓民眾體驗，為河岸經濟、產業生態及科技創新提供應用典範。

擁有 20 年以上通訊軟體研發與設計能力的 G REIGNS，除了可攜式系列產品之外，更著重於專案的客製化，為客戶的需求打造出最合適的應用情境。



財務績效速覽

2024 年 HTC 全年合併營收為 30.8 億元，合併營業毛利為 12.5 億元，合併營業毛利率為 40.7%，營業利率為 -150.6%，稅後淨利為 -34.2 億元，每股稅後盈餘（EPS）為 -4.11 元。本年度經營結果與前期相較，無重大變化。

	單位	2022	2023	2024
營業收入	佰萬元	4,409	4,418	3,081
營業成本	佰萬元	2,679	2,594	1,827
營業費用	佰萬元	6,134	6,118	5,893
所得稅費用	佰萬元	(2)	(3)	(2)
員工薪資福利	佰萬元	3,700	4,223	4,310
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）
2022	7,130	336	1,813
2023	7,300	276	1,969
2024	7,000	246	1,335

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）
2022	37	260	400	3,753
2023	66	672	350	3,330
2024	50	432	329	2,274

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

A blue HTC logo is shown on a background of shattered glass. An arrow points upwards from the logo towards the text '未來發展目標'.

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。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。



永續管理



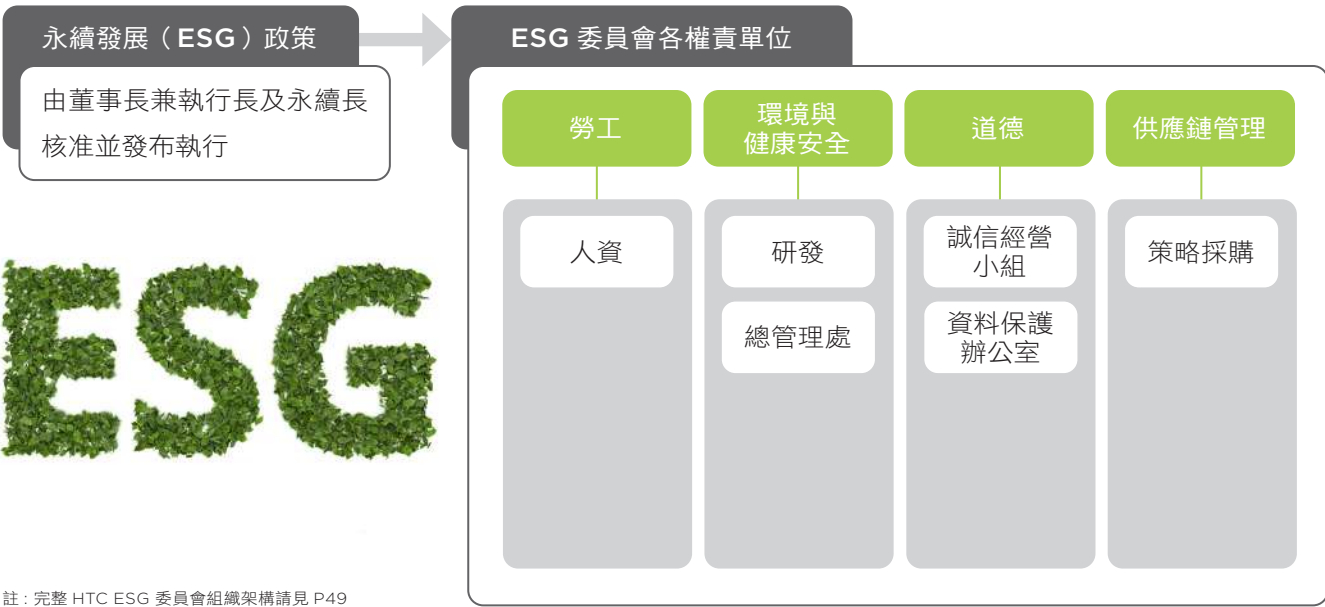
我們的永續承諾



HTC「永續發展 (ESG) 政策」

HTC 以誠信、正直的精神執行業務，同時承諾遵守營運地區國家、國際相關法規及規範，持續於提供創新、高品質產品的同時，也兼顧環境、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



2024 年度 ESG 績效

ESG 面向

2024 年績效

公司 治理	21%至 35% 第 11 屆（113 年度）公司治理評鑑，評鑑結果為 21% 至 35% 26.5 億元 HTC 對研發資源的投資約佔營業收入的 86 % 9,132 件 HTC 全球專利獲准累積件數
環境	18.6% SBT 減量目標，Scope 1+2 較基準年（2021 年）減量達 18.6% 45.5% SBT 減量目標，Scope 3 較基準年（2021 年）減量達 45.5% 28.8 萬度 2024 年太陽能發電量自發自用為 28.8 萬度，佔年度總用電量約 2.5% 23.35 萬度 配合當年度節電措施所省下用電度數，並達成當年度節約用電 1 % 目標 34.6% 2024 年聚焦製造單位流程優化，針對 56% 高頻率用紙文件制定對策，2024 年度較 2023 年降低 34.6% 85.89% 配 2024 年非有害廢棄物回收總量達 182.4 公噸，年度廢棄物回收率達 85.89% 4,838m³ 2024 年台北辦公室共回收之雨水量，為節約水資源盡一份心力 99% VIVE XR Elite、VIVE XR 系列電池座、VIVE 自定位追蹤器、VIVE 無線模組等機種的紙包材回收成分占比均高達 99 % 97% 2024 年度關鍵供應商 CDP 問卷回覆率達 97 %，其中超過 75% 的供應商已報告範疇 1 / 範疇 2，63% 設定減碳目標，84% 報告再生能源使用狀況
社會	28.57% 女性管理階層占全球管理階層的 28.57 %，HTC 致力於推動性別平權 3.95 分 HTC 透過問卷每年調查直接員工敬業度，2024 年調查結果為 3.95 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 0 2024 年度無違反客戶隱私權或遺失客戶資料的情形 88% 一階供應商完成 RBA 自我評估問卷（SAQ, Self-Assessment Questionnaire） 0 2024 年無使用衝突礦產之產品



榮獲第 20 屆國家永續發展獎

HTC 榮獲由行政院國家永續發展委員會所主辦的「113 年國家永續發展獎」中的「企業類」國家永續發展獎。這是 HTC 連續兩年榮獲「國家永續發展獎」，也是唯一連續在 2023 與 2024 均獲得該獎的企業。本獎項由行政院院長卓榮泰先生親自頒發此項榮譽。評審委員對 HTC 透過微軟永續雲碳管理平台，完成母子公司 ISO 14064-1 組織型溫室氣體查證，以及完成 VIVE XR Elite 的 ISO 14067 產品碳足跡查證。同時，在產品的節能設計、包材的高回收率、顯著的運輸碳排減量及持續擴增太陽能發電設施等行動方面展現領先作為印象深刻。



2024 CDP –Climate Change :
連續三年獲管理等級 (B)

2023 CDP –SER :
領導等級 (A)



公司治理評鑑

HTC 非常重視公司治理和營運透明度，我們參與台灣證券交易所第十一屆（113 年度）公司治理評鑑結果為 21% ~ 35% 之級距。



氣候倡議

HTC 於 2024 年通過科學基礎減碳近程（SBTi Near-Term）及淨零目標審查（SBTi Net-Zero），成為台灣高科技硬體設備產業中第五家獲得 SBTi 核准淨零目標的企業，HTC 用實際行動支持《巴黎協定》，依循 1.5°C 的減量路徑，致力邁向淨零。

科學基礎減量目標倡議（SBTi）是以控制全球暖化趨勢在 1.5°C 內全球碳預算情境下，企業制定合理減碳目標，且可被第三方認證的科學方法。



FTSE4Good

HTC 連續三年入選
富時永續指數成分股



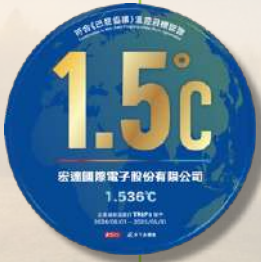
HTC 連續第四年獲得 EcoVadis 永續發展銀獎的肯定

國際永續性評級平台 EcoVadis 授予 HTC 永續發展銀獎，在 2024 年全球超過 150,000 家被 EcoVadis 評估永續發展的企業中，位於前 8% 的領先地位，而在「碳管理等級」評比項目中，HTC 更連續兩年蟬聯最高等級「領先者」。在通訊設備製造類別中，HTC 持續排名在前 5%，其中，可持續採購領域表現最為亮眼，在同業中達到最高排名的前 1%，足見 HTC 在供應鏈管理上的傑出表現，已成為同業標竿。



首次入選「台灣百大永續典範企業」

企業永續報告獎最高等級—白金級
首次獲得「永續單項績效獎—氣候領袖獎」



入選 2024 天下雜誌
"TRIPs 1.5°C " 標章證書

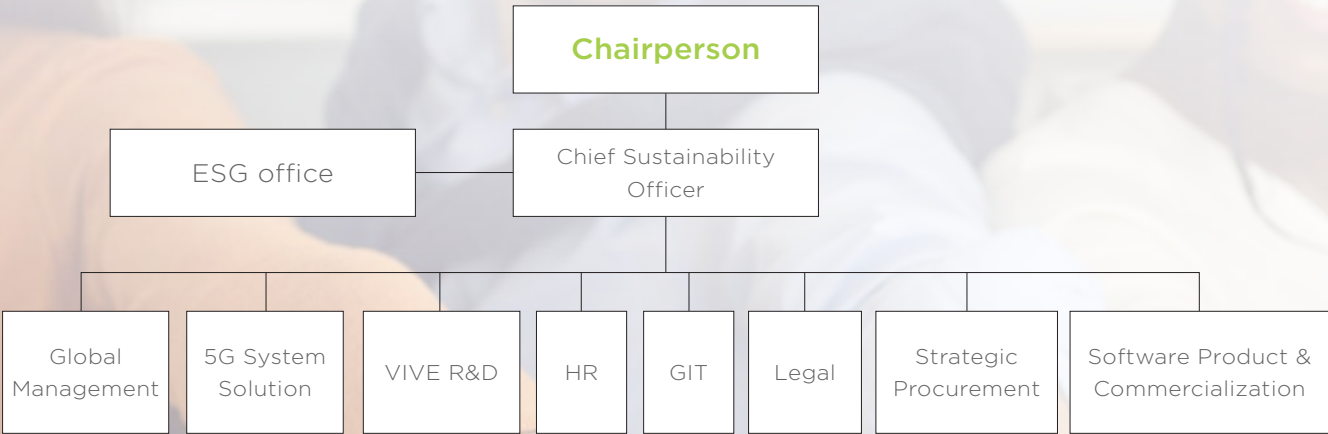
ESG 委員會

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。

ESG 委員會每年至少一次向董事會轄下審計委員會報告，內容為 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。2024 年持續推動第二階段的無紙化流程，與進行經濟部產業發展署專案，利用碳管理平台來執行溫室氣體和產品碳足跡的盤查與查證，同時逐步規劃導入內部碳定價機制。

為了強化同仁對於 ESG 的認知，永續辦公室發行「ESG Office Newsletter」和「ESG Office Weekly News」等兩份電子報。前者不定期於公司內發佈 HTC 在 ESG 領域的重要資訊以深植同仁的 ESG 意識，例如永續榮耀與肯定、永續報告書亮點、地球日活動等；後者則每周發送與國內外 ESG 相關的熱門新聞，如淨零碳排、碳稅碳費趨勢、綠能、DEI、人權、國內外相關法規趨勢等，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 相關政策和目標的落實。

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。

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。

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，以符合 GRI 2021 之重大主題產出原則，調查 HTC 與外部環境的雙向溝通，更加適切反映內外部利害關係人著重的觀點，與對 HTC 自身營運活動之正負面向衝擊：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 2024 年度 6 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）社區居民／學術單位 & 非政府組織、（6）政府／監管組織。

永續辦公室除利害關係人外，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

鑑別衝擊與評估顯著程度

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 21 項與本公司高度相關之永續議題，依新版 GRI 3 規範設計製作《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 0～5 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，並邀請 ESG 工作小組成員填答營運衝擊問卷，共計回收有效問卷 467 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統計偏誤。

排定最顯著衝擊的優先報導順序

在經過永續辦公室的篩選與排序後，共選出了 15 個重大主題，再舉辦內部重大主題討論會議，永續長亦列席參與討論，這些主題包括「公司治理」、「法規遵循」、「客戶隱私與健康安全管理」、「經濟績效」、「誠信經營」、「資訊安全與隱私保護」、「人權、多元與包容」、「永續供應鏈」、「氣候變遷因應」、「創新管理」、「職業安全衛生」、「人才吸引與留任」、「風險管理」、「能源管理」、「循環經濟與產品生命週期」。這些主題經過了仔細的篩選並確認，以確保它們能夠全面涵蓋 HTC 的永續發展議題。隨後，我們將這些主題報告給審計委員會，並呈報至董事會，作為本年度永續報告書的資訊揭露主軸，以回應利害關係人對 HTC 重大議題的關注，並展現我們對於永續發展的承諾和責任。

在經過永續辦公室的篩選與排序後，共選出了 15 個重大主題，再舉辦內部重大主題討論會議，永續長亦列席參與討論，這些主題包括「公司治理」、「法規遵循」、「客戶隱私與健康安全管理」、「經濟績效」、「誠信經營」、「資訊安全與隱私保護」、「人權、多元與包容」、「永續供應鏈」、「氣候變遷因應」、「創新管理」、「職業安全衛生」、「人才吸引與留任」、「風險管理」、「能源管理」、「循環經濟與產品生命週期」。這些主題經過了仔細的篩選並確認，以確保它們能夠全面涵蓋 HTC 的永續發展議題。隨後，我們將這些主題報告給審計委員會，並呈報至董事會，作為本年度永續報告書的資訊揭露主軸，以回應利害關係人對 HTC 重大議題的關注，並展現我們對於永續發展的承諾和責任。

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 QC080000:2017 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 產品委由國際第三方驗證機構進行各項認證，透過化學物質分析來確保產品符合歐盟 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；電源供應器則藉由能效驗證以確認能源轉換效率高於各國的標準。
溫室氣體	2023 年度建置碳管理平台，更有效率地執行溫室氣體（ISO 14064-1）盤查，2024 年起，第三方溫室氣體查證報告意見書範圍包含母子公司查證，並於 5 月取得證書。
產品碳足跡	2023 年度建置產品碳足跡管理平台，更有效率地執行產品碳足跡（ISO 14067）盤查，2024 年第三方產品碳足跡查證意見書（VIVE XR Elite）含括產品生命週期五階段溫室氣體排放量，並於 2024/4/1 發證。
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，亦取得並維持 ISO 14001:2015 年版的證書，目前，工廠覆蓋率達 100%，公司整體覆蓋率達 40.63%，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。2024 年末有裁罰記錄。
* 公司覆蓋率係以通過管理系統驗證之大樓或廠區員工人數 / 台灣區母公司全部員工人數。	

能源管理系統

資訊安全與個人資料
管理系統

職業安全衛生管理系統

供應商管理系統

我們有計畫地推行能源管理，因此導入了 ISO 50001：2018 能源管理系統，並成功取得並維持證書，工廠覆蓋率達 100%，全公司整體覆蓋率達 91.27%，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。

* 公司覆蓋率係以通過管理系統驗證之大樓或廠區員工人數 / 台灣區母公司全部員工人數。

HTC 引入了資訊安全管理系統（ISMS）和個人資料管理系統（PIMS），並制定了 76 份管理政策和指南，包括個人資料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。在 2021 年，HTC 已通過 ISO/IEC 27001:2013 和 ISO/IEC 27701:2019 的驗證，在 2022、2023 年持續擴大 ISO 27001 和 ISO 27701 的驗證範圍，並於 2024 年通過 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證並獲得證書，證書效期皆為 2024/08/13 ~ 2027/08/13，期間將持續進行定期稽核以維持有效性。

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 等管理系統和指引標準的驗證，於 2022、2023 年連續通過驗證並獲得證書，最新證書效期 ISO 27001 為 2023/12/10 ~ 2025/10/31，ISO 27701 為 2023/12/04 ~ 2025/10/31，ISO 27799 為 2023/12/23 ~ 2025/10/31。

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%，以防止職業災害，確保工作者的安全 and 健康。管理系統涵蓋工作者比例為 40.63%。

* 公司覆蓋率係以通過管理系統驗證之大樓或廠區員工人數 / 台灣區母公司全部員工人數。
* 本計算針對具有較高風險的桃園工廠進行計算，排除台灣區的非員工工作者，以及非台灣區的工作者（非台灣區工作者以辦公室進行業務為主，職業傷害與職業病風險較低）。
* 內、外稽核認證工作者比例一致。

HTC 身為 RBA 會員，依循負責任商業聯盟（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署供應商行為準則，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。

2024 年，HTC 共評估 78 家供應商（112 間工廠），完成 38 家工廠現場稽核，皆 100% 採現場稽核，其中 97% 為 RBA 有效性稽核程序（VAP）。在高風險供應商中，約 8% 已執行 RBA VAP，後續我們將持續關注高風險供應商，必要時遴選未執行 RBA VAP 之高風險供應商於 2025 年進行實地稽核。2024 年高風險設施數較 2023 年下降 55%，高風險設施占比約下降 50%。

HTC 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）。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。

3 健康與福祉

確保健康的生活方式，促進各年齡人群的福祉

透過發展與健康相關的科技成果，提供更方便友善的科技醫療

- HTC DeepQ 與政府及醫院合作推廣便民科技醫療
- HTC DeepQ 加速醫療 AI 人工智慧導入
- HTC VIVE 維護身心心理健康，推廣 VR 實境療法

相關章節

- 以科技貢獻人群，促進社會健康福祉
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

5 性別平等

實現性別平等，並賦予婦女權力

重視性別平等價值不僅是社會趨勢，也一直是 HTC 的努力方向

- 確保女性充分參與領導和決策
- 推動女性員工身心照顧措施，營造性別平權的企業文化

相關章節

- 重視人權的工作環境

4 優質教育

確保包容和公平的優質教育

HTC 以 VR、元宇宙技術，為人類教育做出革新貢獻

- 以 VR 技術保存文化藝術資產
- 元宇宙整合智能教育，消弭城鄉學習差距
- 基金會推動品格教育與公益計畫
- 落實 HTC「TALENT in Taiwan」人才永續行動

相關章節

- 以沉浸式科技推廣藝術文化及保存文化資產
- 用 VR 開拓教育視野，打造多元學習管道
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景
- 以實際行動支持台灣人才永續
- 宏達基金會

6 淨水與衛生

確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理

水資源汙染日益嚴重，HTC 產生的生活污水經處理後排放，並採用雨水回收澆灌植栽，用心維護乾淨水源

- 節約用水，提升水資源效率
- 致力水質維護，讓用水更安心

相關章節

- 水資源管理



7 永續能源

確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源

HTC 一直非常重視能源管理，藉由逐步提高能源使用效率與綠能發電來達成淨零目標

- 建置再生能源發電系統，發展永續綠能

相關章節

- 使用綠色能源

9 永續工業、產業創新、韌性基礎建設

建立具有韌性的基礎建設且永續的工業並加速創新

HTC 拓展產業基礎建設，整合元宇宙與 5G 技術，為未來城市奠基新方向

- HTC 落實「TALENT in Taiwan」人才永續行動
- HTC G REIGNS 創新行動 5G 基地台，提供企業可靠專網，導入各產業
- HTC 與政府合作，開創產業新永續
- HTC 創新渲染技術創造流暢元宇宙

相關章節

- 多元創新人才
- REIGN CORE S4 可移動式 5G 企業專網
- 以深厚科技基礎加速產業創新，推展虛實永續生活
- 產品概況 / G Reigns、智慧型手機

13 氣候行動

透過減緩與調適以因應氣候變遷及其影響

透過 HTC 在行動技術領域的專業優勢，以及對產品創新的持續追求，將氣候變遷元素整合進 VIVE Reality 願景中，致力於為企業和社會提供全面解決方案，創造更豐富的生活體驗

- 碳管理與政策：氣候變遷管理政策與 SBTi 淨零策略
- 低碳營運：提升能源效率，投資再生能源
- 低碳商品：推動循環經濟與低碳商業模式
- 低碳運輸：優化配送模式，調整全球倉儲設置策略
- 價值鏈議合：攜手供應鏈減碳

相關章節

- 氣候變遷管理
- 永續議程

17 全球夥伴

建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

HTC 與許多夥伴共同合作，充實醫療教育訓練能量，及成立「多元宇宙應用聯盟」，共創產業價值

- 「多元宇宙應用聯盟」聚集元宇宙產業價值鏈夥伴
- VIVE Arts 與藝文機構合作拓展藝術文化領域
- VIVE Originals 打造全新的社群娛樂生態
- DeepQ 結合永續夥伴，為人類醫療謀福祉
- VIVERSE 推動 XR 與元宇宙教育的創新
- Medical VR 與台灣的醫院、學校及企業合作，推動創新教學模式

相關章節

- 以沉浸式科技推廣藝術文化及保存文化資產
- 以科技貢獻人群，促進社會健康福祉
- 啟發創新多元精神，為元宇宙文娛產業開啟跨界應用
- 用 VR 開拓教育視野，打造多元學習管道
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

8 就業與經濟成長

促進包容且永續的經濟成長

HTC 重新以元宇宙詮釋產業價值，不僅是技術上的突破，也象徵了多元包容與創新

- HTC 落實「TALENT in Taiwan」人才永續行動
- 虛實娛樂整合，創造藝文展演新價值
- VIVERSE 打造全方位應用，提升元宇宙商業價值，開創新就業市場

相關章節

- 人力結構總覽
- 職業安全衛生委員會
- 啟發創新多元精神，為元宇宙文娛產業開啟跨界應用
- 多元宇宙應用聯盟

12 永續消費與生產

確保永續的消費與生產模式

HTC 重視節約資源，期以永續設計與循環經濟幫助地球更加永續

- 廢注重循環經濟，提升產品可回收性
- 提高包材回收料占比，採用永續包裝

相關章節

- 永續設計
- 永續產品



HTC 2024 年重大主題與邊界

2024 年 HTC 重大主題矩陣圖（HTC 對外在環境／社會／經濟）

經濟 環境 社會

註：標示★之主題為該年度重大主題

★ 公司治理 ★ 人權、多元與包容 ★ 法規遵循	★ 客戶隱私與健康安全 安全管理 ★ 職業安全衛生 ★ 資訊安全與隱私保護		高		★ 經濟績效 ★ 人才吸引與留任 ★ 職業安全衛生 ★ 誠信經營	★ 資訊安全與隱私 保護 ★ 客戶隱私與健康 安全管理 ★ 人權、多元與包 容	
★ 經濟績效 ★ 氣候變遷因應 ★ 創新管理	廢棄物管理 ★ 能源管理 ★ 循環經濟與產品生 命週期	勞雇 / 勞資關 係 社會投資與貢 獻	發生可能性	★ 循環經濟與產品 生命週期 ★ 氣候變遷因應	★ 永續供應鏈 勞雇 / 勞資關係 ★ 能源管理 ★ 創新管理	★ 法規遵循 ★ 公司治理	
	★ 誠信經營 水資源管理 ★ 永續供應鏈 ★ 風險管理	教育訓練與職 涯發展 ★ 人才吸引與留 任 生物多樣性		教育訓練與職涯 發展 水資源管理 生物多樣性 社會投資與貢獻	★ 風險管理		
高	對環境 / 社會 / 經濟的負面衝擊程度			低	對環境 / 社會 / 經濟的正面衝擊程度		高

2024 年 HTC 重大主題矩陣圖（外在環境／社會／經濟對 HTC）

經濟

環境

社會

註：標示 ★ 之主題為該年度重大主題

★ 資訊安全與隱私保護 ★ 客戶隱私與健康安全管理 ★ 創新管理	★ 誠信經營 ★ 經濟績效		高		★ 創新管理 ★ 氣候變遷因應	★ 經濟績效 ★ 資訊安全與隱私保護 ★ 公司治理 ★ 循環經濟與產品生命週期	
★ 法規遵循 ★ 公司治理 ★ 風險管理 ★ 能源管理	★ 職業安全衛生 ★ 循環經濟與產品生命週期 ★ 氣候變遷因應 ★ 永續供應鏈	廢棄物管理 教育訓練與職涯發展 ★ 人權、多元與包容 ★ 人才吸引與留任	發生可能性	★ 人才吸引與留任 勞雇 / 勞資關係 教育訓練與職涯發展	★ 永續供應鏈 ★ 風險管理 ★ 人權、多元與包容 ★ 職業安全衛生	★ 法規遵循 ★ 客戶隱私與健康安全管理 ★ 誠信經營	
	勞雇 / 勞資關係	社會投資與貢獻 水資源管理 生物多樣性		★ 能源管理 生物多樣性 水資源管理 社會投資與貢獻	廢棄物管理		
高	對 HTC 營運的負面衝擊程度			低	對 HTC 營運的正面衝擊程度		高

重大主題及衝擊邊界

排序	主題類型	關注議題	對應 GRI	對應章節	價值鏈			價值鏈外部		
					上游 供應商／承包商	HTC 員工	下游 消費者／客戶	股東投資人	社區居民／學術單位／非政府組織	政府／監管組織
1	經濟	公司治理	自訂主題	公司治理		√		√		√
2		經濟績效	201-1	財務績效速覽		√		√		
3		法規遵循	2-27	法規遵循	√	√	√	√	√	√
4	經濟	客戶隱私與健康安全管理	416-1、416-2、418-1	客戶隱私與健康安全管理		√	√			√
5		資訊安全與隱私保護	418-1	資訊安全管理	√	√	√	√		
6		永續供應鏈	308-1、308-2、414-1、414-2	永續供應鏈	√	√	√		√	
7		誠信經營	205-2、205-3	誠信經營	√	√	√	√		√
8		創新管理	自訂主題	創新管理	√	√	√	√	√	
9		風險管理	自訂主題	風險管理	√	√	√	√	√	√
10	環境	氣候變遷因應	201-2、305-1、305-2、305-3、305-4、305-5	氣候變遷管理	√	√	√		√	√
11		能源管理	302-1、302-4	HTC 能源與氣候變遷管理速覽 電力與排放	√	√	√		√	√
12		循環經濟與產品生命週期	306-1、306-2、306-3、306-4	永續設計 永續製程 永續產品 HTC 能源與氣候變遷管理速覽	√	√	√		√	
13	社會	人權、多元與包容	405-1、405-2、406-1、407-1、408-1、409-1、410-1	董事會 人權管理與承諾 薪資福利	√	√	√	√	√	√
14		職業安全衛生	403-1 - 403-10	職業安全衛生	√	√	√			√
15		人才吸引與留任	401-2、404-1、404-2、404-3	人才吸引與留任		√		√		

註：SASB 指標請參考「附錄四、SASB Index」

2024 年 HTC 重大主題異動情形

2023 年重大主題	2024 年重大主題	異動說明
公司治理	公司治理	2024 年度依據與 HTC 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，共篩選出 21 項候選主題並製作問卷調查利害關係人意向，考量內外部利害關係人各自認為的正面與負面衝擊，將衝擊程度及發生可能性程度強度大於中度，在四個重大主題矩陣圖出現兩次以上之項目列為重大主題備選清單，篩選出 11 項重大主題後，無重複出現之 4 項主題經討論之後，評估對 HTC 仍屬重要議題，因此在本年度篩選較多項重大主題（由 14 項擴增為 15 項），以確保主題可覆蓋各利害關係人的關注層面。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。
創新管理	法規遵循 <i>New</i>	
資訊安全與隱私保護	客戶隱私與健康安全管理 <i>New</i>	
誠信經營	經濟績效	
經濟績效	誠信經營	
風險管理	資訊安全與隱私保護	
循環經濟與產品生命週期	永續供應鏈	
能源管理	創新管理	
廢棄物管理 (x)	風險管理	
氣候變遷因應	氣候變遷因應	
人權、多元與包容	能源管理	
人才吸引與留任	循環經濟與產品生命週期	
永續供應鏈	職業安全衛生 <i>New</i>	
社會投資與貢獻 (x)	人權、多元與包容	
	人才吸引與留任	



利害關係人議合

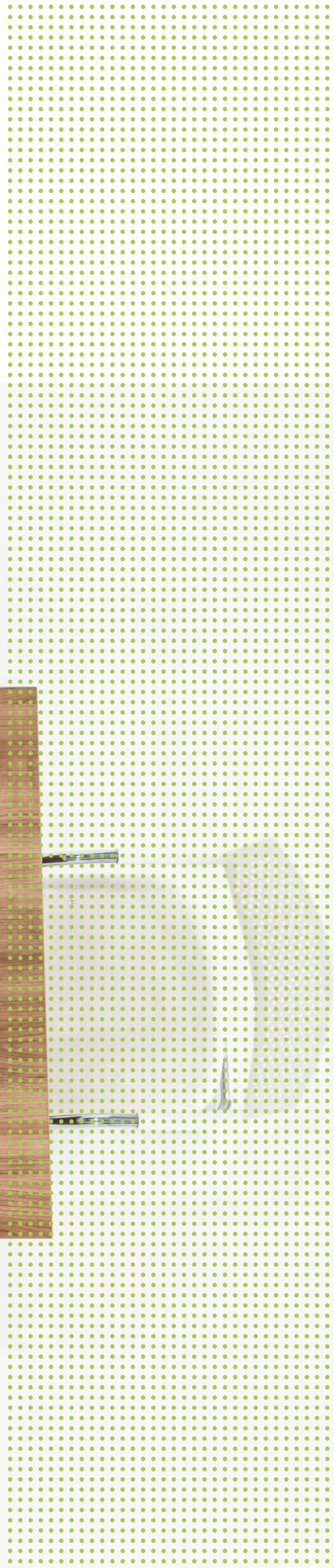
	員工	供應商 / 承包商	消費者 / 企業客戶	股東 / 投資人	社區居民 / 學術單位 & 非政府組織	政府 / 監管組織
對 HTC 的意義	HTC 秉持以人為中心的理念，公司維持創新動能的關鍵來自於公司最珍貴的資產—員工	供應商夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵；承包商維護公司內安全的作業環境，凝聚公司向心力及提升公司形象	消費者透過提供一流的客戶體驗來建立牢固的客戶關係；企業客戶透過合作及產品業務開發，提升公司價值及追求成長，逐步完善企業永續經營	股東及投資人的支持對於 HTC 永續經營具有正面效益。有關 HTC 訂定的公司治理政策和相關規章的資訊均可在公司網站上查閱。	與社區居民、學術單位和非政府組織溝通，有助於 HTC 更了解市場需求、推動技術創新，並實踐企業社會責任	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
關切議題	● 法規遵循 ● 經濟績效 ● 人才吸引與留任 ● 人權、多元與包容 ● 職業安全衛生 ● 薪資福利 ● 教育訓練與職涯發展 ● 勞雇 / 勞資關係	● 法規遵循 ● 經濟績效 ● 資訊安全與隱私保護 ● 氣候變遷因應 ● 循環經濟與產品生命週期 ● 永續供應鏈 ● 職業安全衛生 ● 創新管理	● 公司治理 ● 經濟績效 ● 客戶隱私與健康安全管理 ● 創新管理 ● 資訊安全與隱私保護 ● 循環經濟與產品生命週期 ● 氣候變遷因應 ● 人權、多元與包容	● 公司治理 ● 創新管理 ● 經濟績效 ● 永續管理 ● 法規遵循 ● 社會投資與貢獻	● 廢棄物管理 ● 氣候變遷因應 ● 能源管理 ● 資訊安全與隱私保護 ● 法規遵循 ● 水資源管理 ● 社會投資與貢獻 ● 人權、多元與包容 ● 人才吸引與留任	● 經濟績效 ● 創新管理 ● 公司治理 ● 誠信經營 ● 法規遵循 ● 永續管理 ● 能源與氣候變遷因應 ● 人權、多元與包容
溝通管道頻率	● 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 每季 1 次 ● 透過員工協助專線電話及信箱 / 員工協助方案 隨時 ● 勞資會議 每季	供應商： ● 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 承包商： ● 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	消費者（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 客戶： ● 回覆客戶諮詢 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、社會責任要求和改善 依客戶要求	● 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	● 支持非營利組織在生態、環保及不同公益領域的活動 不定期 ● 參與學術研討會、接受訪談或問卷 不定期 ● 邀請在地藝術家至 HTC 辦理畫展 不定期	● 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 ● 自願性溫室氣體排放量盤查 每年 ● 參與政府機關的永續專案計畫 不定期 ● 各國政府的稅務機關是本公司的主要利害關係人。為了遵守各國相關法令規定，本公司嚴格執行日常的稅務申報與繳納作業。如果在操作過程中遇到適用法令不明確的情況，本公司將直接或透過四大會計師事務所與相關政府機關聯繫，尋求適當的處理方式。一旦接獲稅務稽查通知，本公司將立即準備相關資料，全力配合稅務機關進行審核。

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

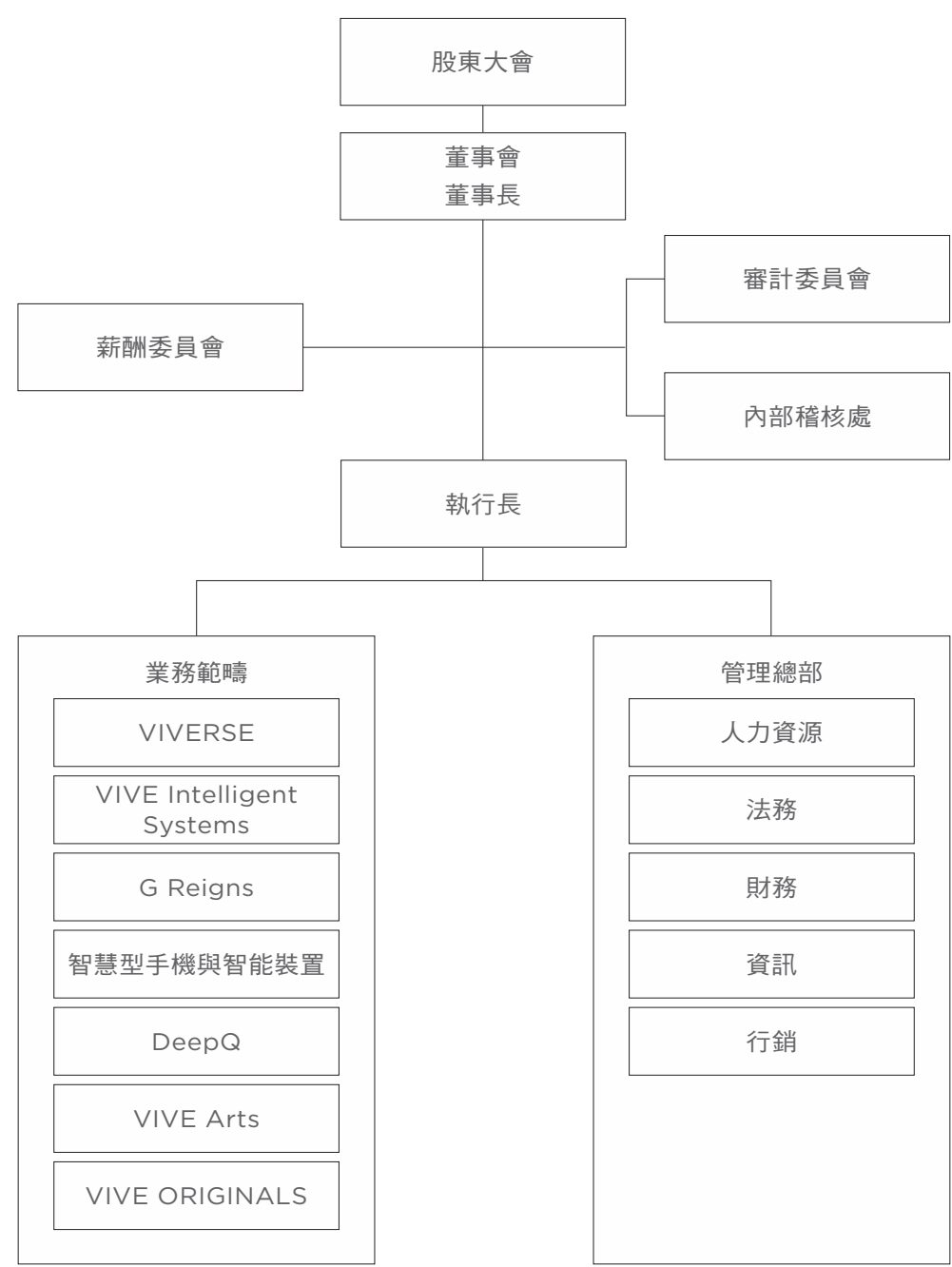
主要風險類型	財務風險	稅務風險	誠信經營風險	氣候變遷風險	供應鏈管理風險	職安風險	資安與個資風險
管理策略	本公司因應業務規模所需之營運資金，近幾年主要以內部資金支應，故利率波動對本公司負債面並無顯著影響。2024 年度美金對台幣從 30.73 元貶值至年底 32.79 元，本公司 2024 年度之整體兌換損失為新台幣 9,470 仟元。在本公司有效管控下，最近年度匯率變動對獲利之不利影響尚屬有限。 2024 年度台灣通貨膨脹率約 2.18%，北美約 3.0%，歐元區約 2.4%，雖有通貨膨脹大幅上升之情況，但對本公司之獲利影響甚微。	集團內各公司委任當地具有規模的會計師事務所進行稅務申報，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 2024 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、環境、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「5.6 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



公司治理

企業永續經營的核心基礎在於健全的治理架構，HTC 深信核心價值「謙和智慧」是企業文化的根基，並高度重視公司治理和營運透明度。我們遵循相關法令如《公司法》和《證券交易法》等，建立了完整的公司治理體系，以確保各利害關係人的權益。同時，我們不斷提升管理績效，確保公司能有效地實現營運目標，參與台灣證券交易所第 11 屆（113 年度）公司治理評鑑，我們的評等在 21% ～ 35% 之級距。此外，為了更好地達到營運目標，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



為了實現公司治理目標，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，期望達成以下目標：

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

董事會

HTC 的董事會由股東選舉產生，其核心使命是監督管理層，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，以確實履行治理責任。

HTC 第 10 屆董事共計 8 席，其中 4 席為獨立董事，包括國內及美國不同國籍，擁有世界級公司經營經驗。董事們擁有豐富的國內外企業管理實務經驗或政府機關管理職務經歷，具備領導決策、國際市場洞察力和危機處理能力。他們擁有多元的專業背景，包括行銷、科技、經營管理、產業知識和營運判斷。此外，本公司重視性別平等，目前有一位女性董事，佔全體董事席次的 12.5%。公司也設定了董事兼任員工身分的比例目標，不超過 30%；目前有一位董事兼任本公司員工，占總董事席次的 12.5%。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。董事會議事規則中依法規定了董事的利益迴避制度，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「[2.1 董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料](#)」和「[2.3 公司治理運作情形](#)」章節。

2024 年，HTC 的董事會共召開了 4 次會議，平均每 3 個月召開一次，全體董事的出席率達到 96.88%。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。關鍵重大事件包括平時自組織營運及商業關係中發現的重大事件，經統整後呈報予董事會。2024 年呈報董事會共 33 件議案，其中包括公司治理 26 案、環境 1 案及社會 6 案，議題含監督經營績效及確保公司遵循各種法令等。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追蹤、監督實際進展和處理情況。具體情況請參閱本公司年報的「[2.3.1 董事會運作情形資訊](#)」章節。

董事會提名遴選

HTC 謹慎考量董事會的組成和多元化標準，遵照本公司《公司章程》、《董事選舉辦法》和《公司治理實務守則》的規定，採候選人提名制，根據候選人的產業專業背景、工作領域和實務經驗等條件，提名具備執行職務所必須之知識和技術的候選人擔任董事，並通過嚴格的遴選、提名和選舉程序進行選任。本公司重視董事會的性別平等，將各董事的學經歷、性別、專業資格和工作經驗皆納入遴選條件，以加強董事會的多元性和專業性。關於本公司董事會提名遴選之相關資訊，請閱本年度年報「[2.1.1 董事資料](#)」以及「[2.1.3 董事會多元化及獨立性](#)」章節。

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	7	1	8
合計	7	1	8

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，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，加強公司治理和風險應變能力，HTC 董事會成員致力於不斷深化產業專業知識，並深入了解自身在董事會中的角色、功能、責任和義務，以有效落實公司治理制度，提升企業治理經驗，發揮最高治理單位在永續發展方面的群體智慧。董事會成員的進修內容詳見本公司年報的「[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「[2.3.3 公司治理運作情形及與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因](#)」章節。

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，我們也會隨時檢視酬金制度，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，依同業水準支給議定。請參閱年報中的「[2.2 最近年度給付董事、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

為確保本公司所有員工（包括經理人和董事）的行為符合公司永續經營的期望，HTC 制定了「員工行為準則」。無論員工的職位、職級或所在地點如何，都必須遵守嚴格的行為倫理規範，以減少對公司利益造成損害或損失。對於任何違反該準則的行為，本公司將採取懲戒行動。除了追回不當利益外，根據情節的嚴重程度，採取各種處分措施，包括但不限於扣發獎金、減少紅利、免職、降等或採取其他法律行動等。希望透過這些措施，以期所有員工都能夠盡善盡美地履行和監督自己的職責，從而確保公司實現永續發展和持續成長。

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。依《公司法》規定，董事會任期三年，得連選連任。依據《臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》規定，於 2023 年股東常會增選一席獨立董事，增選後本公司董事席次共 8 席（含獨立董事 4 席）。新任獨立董事任期與本公司第 10 屆董事（含獨立董事）相同，自選任日起至民國 114 年 6 月 16 日止，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，並由董事會委任之。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，以供其決策之參考。

該委員會獨立於 HTC 董事會、高階管理階層和內部員工，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。

薪資報酬委員會在 2024 年度共召開兩次常會，委員平均出席率 100%，成員和運作情況詳見當年度 HTC 年報中的「[2.3.4 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。

審計委員會在 2024 年度共召開 4 次會議，委員平均出席率 100%，成員和運作情況詳見當年度 HTC 年報中的「[2.3.2 審計委員會運作情形資訊](#)」章節。

誠信經營

嚴謹反貪腐機制

為了防範貪腐和不道德行為可能帶來的風險，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，用以作為內部運作的指引。此外，HTC 的董事會議事規則中還設有董事之利益迴避制度。新進人員在入職時須接受法規遵循相關訓練，e-learning 課程中加入了相關案例，以提高員工的反貪腐意識。更在 2024 年列為年度必修課程，確保所有員工都能掌握最新的誠信經營要求，維持一致的合規標準與行為準則。

HTC 每年進行風險評估流程，其中包括與道德相關的衝擊類別。法務與關鍵權責部門會根據反貪腐和道德相關的資料進行進一步的分析。近年來，風險評估流程所識別出的風險等級均不高。相關部門會針對可能產生風險的項目進行管理方針的規劃，實施內部教育訓練及反貪腐的聲明，並按照程序實施管控措施。

HTC 在《誠信經營作業程序及行為指南》和《違反誠信經營舉報及處理辦法》中揭示了不誠信行為的檢舉程序。根據檢舉情況涉及人員的職級，人力資源處負責執行懲戒程序。此外，HTC 還設有貪腐事件專用信箱（anti-corruption@htc.com），任何人如發現 HTC 員工涉及貪腐或其他不誠信行為，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。2024 年末發生任何貪腐相關事件。

HTC 反貪腐機制及說明



員工行為準則中有專門條款，規範保密義務、員工應公平對待廠商及客戶之義務、員工與客戶和廠商之間的交際與商業禮儀標準、禁止提供或收受不正當利益、避免利益衝突、禁止內線交易等，以防範不誠信行為。此外，條款明確規定營私舞弊、收受賄賂、挪用公款等行為，將受到解雇等處分。



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。

2024 年董事會與台灣據點各職級反貪腐培訓完訓率					(單位：人)
	其他員工	技術員工	非執行管理階層	執行管理階層	最高治理機構
完訓人數	177	403	554	31	0
台灣據點各職級員工數	490	468	664	43	8
完訓率	36%	86%	83%	72%	0%

註：
1. 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
2. 完訓紀錄計算至 2024 年 12 月 31 日

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			2024 完訓率
		2022	2023	2024	
一般同仁新人法律訓練 - 保密義務及內線交易防止	35	265	196	166	100%
一般同仁新人法律訓練 - 員工行為準則	10	267	196	166	100%

註：2024 年度新進人員應受訓練總人數共計 166 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，並且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。有關內部稽核單位組織及運作情況，請參閱本公司年報及[公司網站](#)。

完善的資訊揭露

HTC 堅信，透明揭露資訊對於維護利害關係人的權益和信心至為關鍵。我們致力於提升資訊揭露的透明度和及時性，不僅按照法規要求即時在公開資訊觀測站公開財務和業務相關的重要資訊，同時也積極參與國內外券商舉辦的論壇和法人說明會，以增進投資者對 HTC 財務業務資訊的認識。

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。

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	● 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 2024 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

	2023	2024
重大裁罰事件數	0	0
總事件數	0	1
總金額	0	22,000

註：
1. HTC 對於重大裁罰事件的定義為單一事件罰金超過新臺幣 100 萬元
2. 於 2024 年發生一件違反消防法之案件，處以罰鍰台幣 22,000 均已繳清，並予以改正。

稅務治理

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業永續發展的理念，以最大化企業價值和完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策和移轉訂價政策，並建立健全的稅務管理制度和稅務治理文化，以確保內部相關處理程序的有效實施。本公司將遵循以下稅務治理政策，藉以提升企業價值，履行企業公民義務，並實現企業的永續發展目標。

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。



資訊安全管理



2024 年度隱私與資安管理與執行成果



HTC 重視資訊安全和個人資訊保護，認為這是每位員工的責任和使命。我們致力於確保公司的研發成果和客戶資料得到妥善保護。為此，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中。同時，我們嚴格遵守各國資訊安全和個人資訊保護相關法規，確保在運營過程中充分遵守相關法律法規。

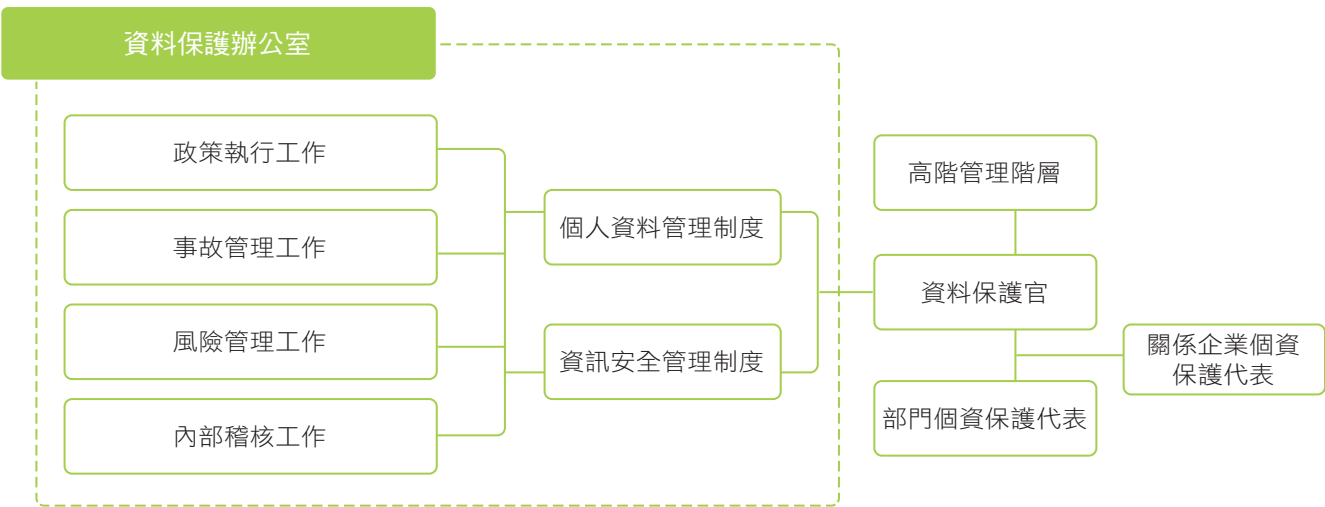
HTC 已建立了資訊安全管理系統 (ISMS) 和個人資訊管理系統 (PIMS)，並制定了管理政策和指南，其中包括個人資訊保護和資訊安全風險評估。這些政策和指南已在員工培訓、產品開發、廠商管理和資安事故管理等方面得到實施。此外，在產品開發方面，HTC 採取了一系列措施來提升軟體產品的安全開發標準和管理機制。公司採用了 BSIMM 的架構，並建立、實施相關安全控制措施，以加強軟體產品安全開發方面的管控。

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，亦建立防火牆、入侵偵測、防毒系統、虛擬私人網路（VPN）和資料外洩防護（DLP）等防禦、保護機制。在 2022 年至 2024 年之間，HTC 總部持續擴大 ISO 27001 和 ISO 27701 的驗證範圍，並連續通過驗證，取得了證書。此外，HTC 旗下的子公司 DeepQ 在同樣的期間也連續通過 ISO 27001、ISO 27701 和 ISO 27799 的驗證，並成功取得了相關證書。2024 年，得益於縱深防禦的保護措施，HTC 未發生任何重大的資安事件。本公司專責單位每年對 ISMS 資訊安全管理系統及 PIMS 個人資訊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 27001:2022、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。

2024 年，本公司為加強隱私保護及資訊安全相關的的認知宣導、即時新聞或政策發布，而為了更進一步強化同仁對網路釣魚郵件攻擊的警覺性，HTC 定期執行社交工程演練，旨在提升同仁的資安意識與對惡意社交手法郵件的識別能力。針對縱深防禦中的端點安全，今年起逐步導入零信任架構，並計劃全面部署至全公司電腦，以實現更安全、更精細化的身分驗證與存取控制，並結合即時風險評估，提供更具彈性的安全防護。

組織架構

為有效管理個人資訊及資訊系統的潛在風險，HTC 不斷優化「個人資訊管理系統」和「資訊安全管理系統」。我們成立了專責團隊，由法務、產品安全和資訊安全等部門共同組成，負責推動個人資訊保護和資訊安全工作。



個資與資安風險管理

HTC 為了降低個資和資訊安全風險，建立了資訊安全風險評鑑和資料保護衝擊分析的管理準則。公司每年定期依據這些準則執行相關的風險評鑑，並根據評鑑結果實施適當的風險控制措施。HTC 重要業務範疇每年至少進行一次災難復原計畫（緊急應變），且驗證範圍會持續擴大。

此外，為了減少營運中斷風險，HTC 與多家獲得資訊安全認證（例如：ISO 27001/ 27701/ 27017/ 27018…等）的雲端運營業者合作，將公司重要的核心基礎系統遷移至雲端，並引入各種雲端服務和雲端資安防護措施，以建立安全且現代化的雲端工作環境。這樣的舉措不僅提高工作效率，還能夠在系統發生故障時快速執行災難回復，以確保系統的穩定運作和可用性。雲端的彈性和高可用性特性，有助於本公司快速部署和實施災難回復計劃，有效提升工作效率。

個人資訊管理系統

HTC 個人資訊管理系統的流程架構

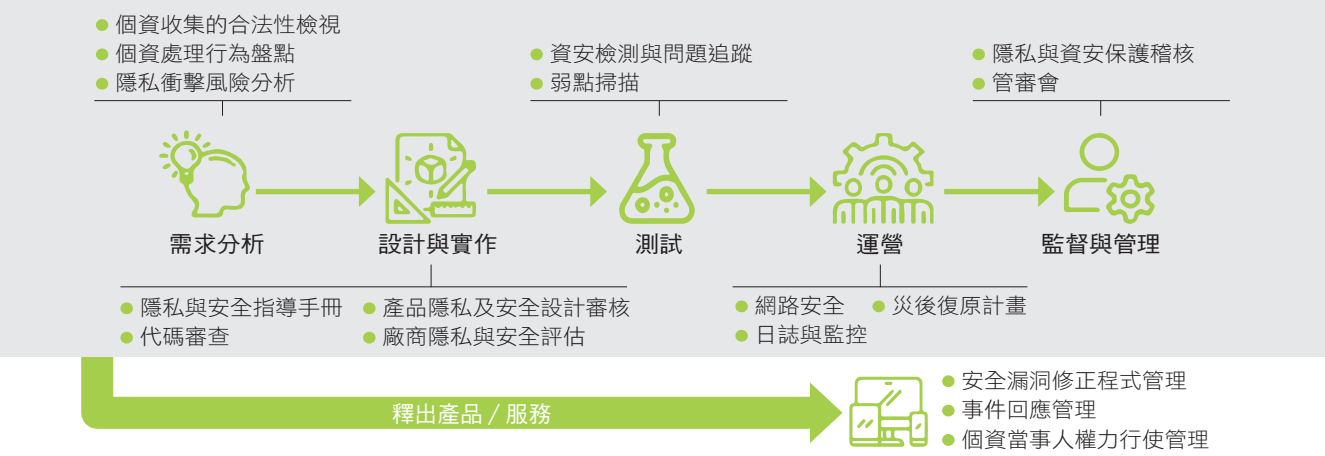


HTC「個人資訊管理系統」符合個人資訊保護法及其他國際個人資訊保護相關法規（如歐盟一般資料保護規定、美國兒童線上隱私保護法、加州隱私權法、中國個人信息保護法、英國適齡設計準則、加州適齡設計法等），並遵循 ISO 27701 隱私資訊管理系統相關規範，確保所有業務運作合法且合乎道德。除了保護企業用戶和消費者的資料外，HTC 個人資訊管理系統也致力於有效保護員工的個人資訊。另外 PIMS 個人資訊管理系統係為規範個人資訊之蒐集、處理、利用，並促進個人資訊之合理使用，防止個人資訊被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，所制定之管理政策及準則，內容包含高階管理階層對個資保護的承諾與支持、人力及資源之投入、個人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。

產品資訊安全

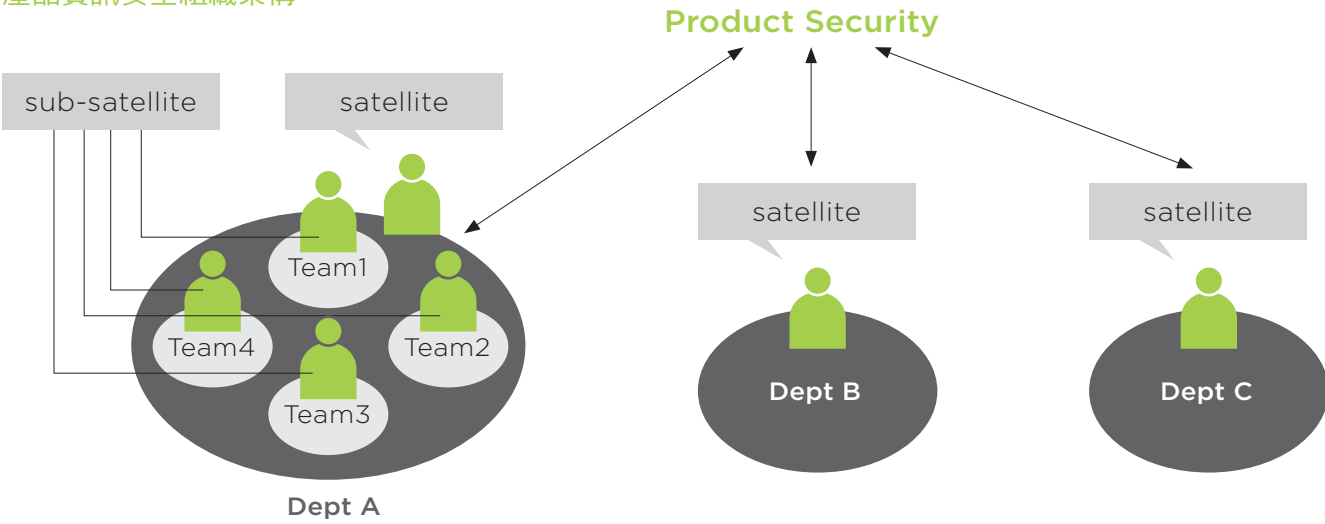
HTC 實施了一系列措施來提升軟體產品的安全開發標準及管理機制。其中，公司採用了 BSIMM（建構軟體安全成熟度管理模型）和相關安全措施來加強針對軟體產品安全開發方面的控管，要求開發團隊從產品設計階段即遵守資料安全與隱私的工程要求，更會在軟體產品推出前執行獨立審查、進行個資隱私衝擊分析、資安風險評鑑等安全控制，並導入隱私及安全審核作業流程（包含資訊安全檢測、靜態程式碼掃描工具、弱點掃描等自動化的工具）；在產品及服務上線後，相關的開發團隊亦會使用缺陷跟蹤管理系統追蹤軟體安全漏洞的修正程式，通過持續整合流程，以確保產品及服務均符合隱私保護及資訊安全的要求。在硬體方面，設置指紋辨識系統，降低非使用者試圖取得產品、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。本公司針對個人資訊：（1）資料蒐集 / 處理 / 利用（2）資料揭露（3）資料保存（4）資料銷毀皆依據法規進行管理，降低資訊使用之風險。

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 2024 年更完成了高達 70 項產品／服務隱私暨資安之審查，也針對少數未依規定於上線前完成隱私及安全審核作業流程之產品／服務啟動矯正措施程序，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。

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。2024 年度 HTC 產品與服務並未發生資安事故。



HTC 資安宣導與教育

為確保 HTC 員工遵守「HTC 資訊安全管理系統」所制定的政策與指引，HTC 要求所有員工每年完成隱私保護暨資訊安全員工教育培訓暨測驗。此外，除了遵循 ISO 27001 資訊安全管理標準以確保資訊的機密性、可用性和完整性外，我們每個月都會發布一份隱私暨資訊安全月報，共計 12 期，用以加強員工對於資訊安全的意識。這份月報將重點強調個資保護和資訊安全的相關規範，並分享相關案例，以提升員工的資訊安全知識和技能。

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，2024 年共計舉辦了 12 場次，應受訓 166 人，實際完訓 166 人，完訓率 100%。在課程結束後，所有完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%。同時，2024 年度全員「HTC 隱私與安全意識培訓」完成率為 97.6%。

供應商資訊安全管理

HTC 對於資訊安全的重視不僅限於公司內部，也延伸至外部委外廠商和合作夥伴。我們要求他們遵守相關的個資保護法規和 HTC 的個人資訊保護暨資訊安全要求，以共同保護個人資訊和資料安全。在評估外部供應商時，我們會進行多方面的資訊安全控制項審查，包括資訊安全政策、營運持續管理、存取控制等。

此外，因應數位轉型加速，IT 技術應用不斷創新，新型攻擊技術和系統漏洞也不斷出現。因此，我們也將評估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納入評估標準之一。在本年度，我們對 45 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。



- VIVE Pro 2 獲「CES 2022 創新獎」
- VIVE XR Elite 獲「CES 2023 最佳展品」
- VIVERSE 榮獲：ICT Champion Awards 的 VR 平台年度獎和 European Metaverse Awards 的頂尖 Metaverse 平台 - 消費者類別
- London Design Awards 2024：榮獲「最佳創新」獎
- XR Awards 2024：榮獲「最佳沉浸式協作解決方案」獎
- DeepQ 疾管家和疫止神通，在 2024 年連續兩年獲得國家新創精進獎

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

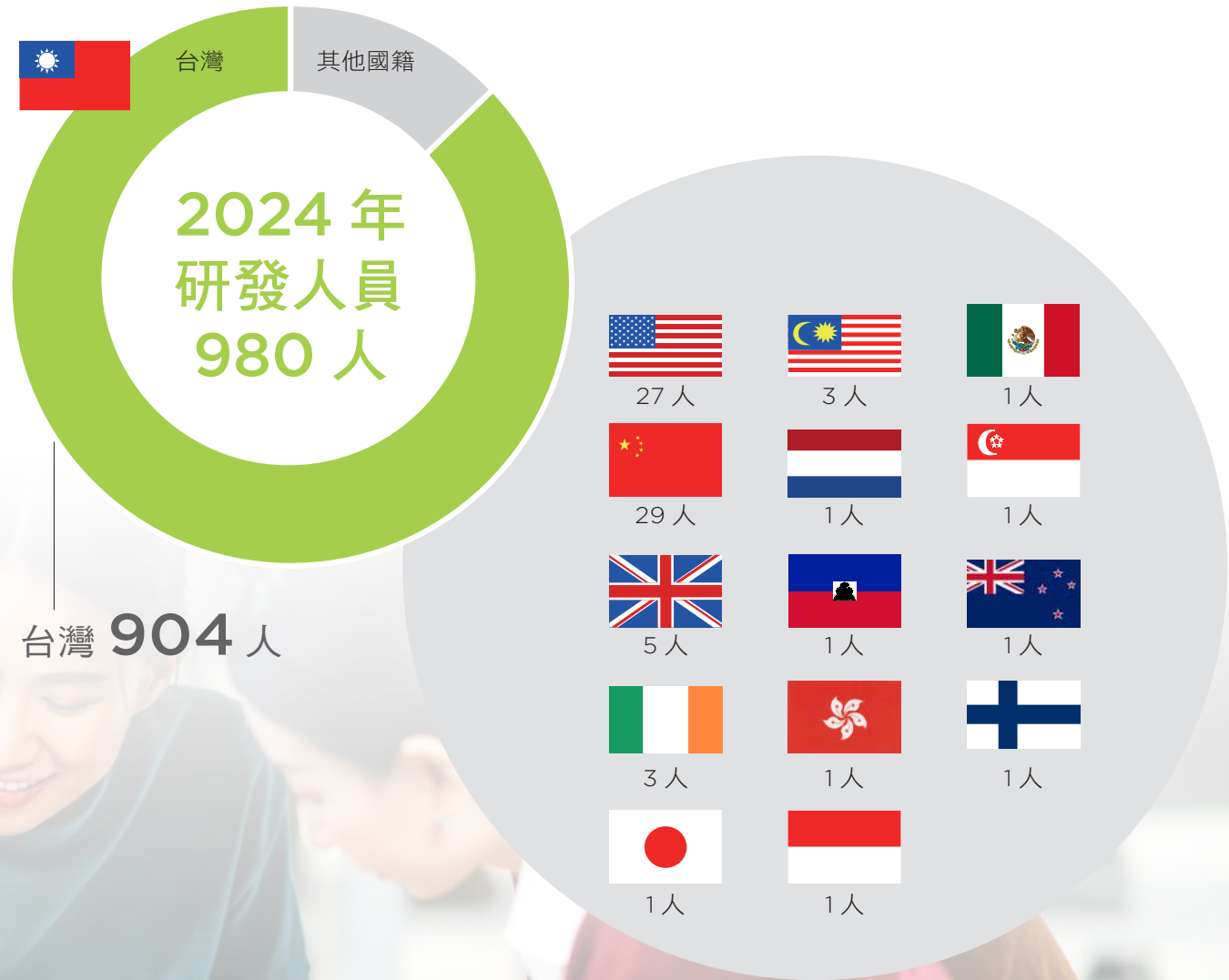
截至 2024 年底，HTC 的研發團隊共有 980 名成員，來自於不同的國籍，包括歐洲、美洲和亞洲等地。HTC 希望透過這樣多元的人才結構，促進來自不同地區員工之間的文化交流與融合，並激發出更多的創新思維，以研發更符合全球消費者需求和各地文化特色的產品。

HTC 長期致力於研發人才的培育與技術創新。目前研發人員佔全球員工總數的 50%，對於研發資源的投資約佔營業收入的 86%。

最近年度投入之研發費用

	單位	2022	2023	2024
全球研發費用	佰萬元	2,356	2,684	2,649
總營收	佰萬元	4,409	4,418	3,081
佔比	%	54	61	86

註：相關數據係以合併報表數據列示



智慧創新產品

REIGN CORE S4 可移動式 5G 企業專網

G REIGNS 團隊於 2024 年推出全新 REIGN CORE S4 可移動式 5G 企業專網，是全系列覆蓋能力最廣的一套解決方案。延續 REIGN CORES2 的理念，同樣以可攜式 5G 企業專網為核心，G REIGNS 將 5G 核網和基頻單元整合至同一台 x86 架構的伺服器中，並憑藉團隊先進的技術，研發出能整合多台室內 / 室外 O-RU，覆蓋率更加全面的 REIGN CORE S4。在符合 3GPP 規範和 O-RAN 的架構下，使企業得以使用開放的生態系統，建構和部署最佳化的 5G 企業專網，並且能適用於多元的應用場景。使用者可透過簡易直覺的 WebUI 介面進行網路監控、設定檔建立及客製化設置，操作更加便捷。因此 REIGN CORE S4 適合企業在培訓、教室、協作、設計、展會活動、科技演示等情境中，部署 XR、AI、設計、生產等應用技術。



台灣原創 XR 作品展現 HTC 創新實力

漫博 V2V 見面會

在 2024 台北漫畫博覽會以《VDay 誕生日》推出 VR 雙體驗：「露恰露恰 V2V 見面會」與「《鏡花水月》單曲 VR 版」。體驗觀眾表示：「被整個視覺感受嚇到！沒想過可以這麼靠近厄倫蒂兒與涅默，伸出手還可以為她們打 call，非常好玩。」



▲ HTC 參展 2024 台北漫畫博覽會《VDay 誕生日》VR 雙體驗 粉絲超激動



▲ 「VDay 誕生日」以 VR 突破次元壁打造真實演唱會與見面會



▲ HTC《VDay 誕生日》「露恰露恰 V2V 見面會」還原打造海底世界



▲ 史無前例！全台首場 VTuber VR 1 對 1 見面會

HTC VIVE ORIGINALS「露恰露恰 V2V 見面會」展位真實還原露恰露恰 3D 場景水下世界，讓粉絲宛如置身海底，與台灣瀕臨絕種的歐亞水獺（露恰的身份背景）露恰露恰互動，享受從裡到外的沉浸體驗。首次舉辦 VR 1對1見面會的露恰露恰說：「以前和粉絲都只能用平面螢幕對話，這次還特別設計了與粉絲擊掌有特殊效果互動，我已經想好很多即時遊戲與聊天內容，迫不及待與大家見面。」

智財權保護

HTC 認為研發和創新對企業的永續經營和競爭生存至關重要。因此，我們積極制定完善的策略規範，以保護各類智慧財產權，鞏固公司發展的基石。

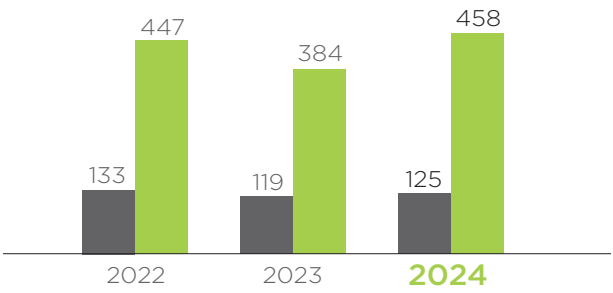
在知識產權方面，本公司採取了積極的防禦和保護措施。就專利而言，本公司一方面積極防禦侵權訴訟，同時尋求國際大廠的專利授權；另一方面，本公司也主動打擊專利侵權，以維護公司權益，加強競爭優勢。在商標方面，本公司積極申請商標註冊，並與各國海關和警察機關合作，打擊仿冒商品的生產和販售。此外，本公司在員工聘雇契約中明確規定智慧財產權歸屬和相關規範，並限制內部資料的存取權限，以確保公司的營業秘密不受侵害。

	2022	2023	2024
全球專利申請數量	447	384	458
台灣專利申請數量	133	119	125
全球專利獲准累積件數 ^註	8,514	8,807	9,132

註：全球專利獲准累積件數不含購入之專利，此處資訊因變更計算基準有進行重編，詳細修改內容請參照「附錄七、附表：資訊重編列表」。

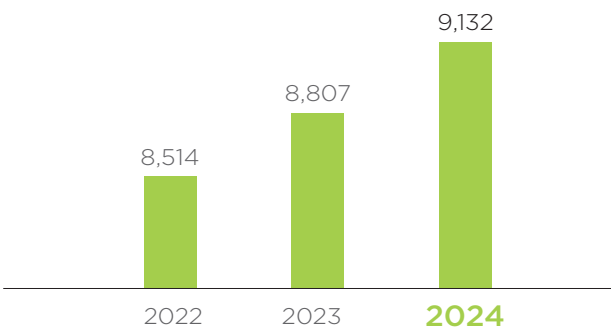
近三年專利申請數量統計

■ 台灣專利申請數量 ■ 全球專利申請數量



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



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

專利績效概況與成果

HTC 定期審查專利組合，以便能有效地運用專利預算。截至 2024 年底，公司擁有 6527 項有效專利（含 6499 內部研發及 28 項併購專利），其中 5G 相關的發明數量已達 211 個專利家族，在台灣的 5G 發展和專利研發中扮演著重要角色。此外，HTC 在 2024 年的國家發明創作獎競賽中，憑藉頭戴式顯示器的設計專利榮獲創作獎金牌。在經濟部智慧財產局公布的 113 年專利百大排名中，HTC 躋身本國人發明專利申請的前 20 大。

客戶管理

HTC 重視客戶體驗，這是我們非常注重的核心價值之一。我們深信，要提供卓越的產品和服務，必須了解客戶的需求和期望，並不斷優化客戶體驗。因此，我們的團隊經常與客戶互動，收集反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準的品質和競爭力。2024 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 承諾嚴格遵守客戶合約和保密承諾，並設立政策和內控機制嚴格管理客戶提供的相關資訊，包括涉及客戶專利、智慧財產權及個人資訊等機密資料。HTC 與客戶和供應商簽署保密契約，並在新人培訓中加入客戶資訊及個人資訊保護課程，以確保每位員工都能夠妥善保護機密資訊。HTC 持續關注各國的個資保護法規，並致力於完善個人資訊保護措施。自 2018 年起，HTC 已導入個人資訊管理系統，並於 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者 cookie 管理中心以保護使用者個人資訊（如下圖）。同時，於 2023 年，HTC 對加州隱私權利法進行了內部程序調整和隱私聲明更新，以確保公司的個資保護政策符合相關法規和法令，並保護客戶的個資。於 2024 年，HTC 進一步將英國適齡設計準則、加州適齡設計法之重點內容納入個人資訊管理系統之體系文件，強化對兒童隱私的保護。關於個資當事人權利行使請求，包括刪除使用者帳號及使用或交易資料、諮詢 HTC 蒐集的個資項目、及取消訂閱服務等，本年度收到之請求案件共 868 件，經資料保護辦公室確認依法須啟動內部處理程序者共 169 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，2024 年項目皆全數處理完畢，且並未出現違反客戶個資保護或客戶資料遺失傷害客戶權益的情況。

VIVEProductsExperiencesSupportViveportEnterprise

Performance (and Analytics) Cookies

These Cookies collect and report on aggregate non-identifiable information, which helps us understand the performance of the website and provides insights on how the site is currently used and how it can be improved for visitors. These Cookies provide information such as the areas you have visited, or the time spent on the website. If you disable these cookies, we will not know when you have visited our site.

Name	URL	Switch All
Google Analytics	https://tools.google.com/dlpage/gaoptout	On
Site24x7	https://www.site24x7.com/terms.html	On

Functionality Cookies

These Cookies allow our website to remember if you have previously visited the site or the choices you make (such as your language, region or preferences) to provide a more personalised online experience.

Name	URL	Switch All
Marketo	https://documents.marketo.com/legal/cookies/	On

This site uses cookies to optimize website functionality, analyze website performance, and provide personalized experience and advertisement. You can accept our cookies by clicking on the button below or manage your preferences on Cookie Preferences. You can also find more information about our [privacy policy](#) here.

AcceptCookie preferences

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

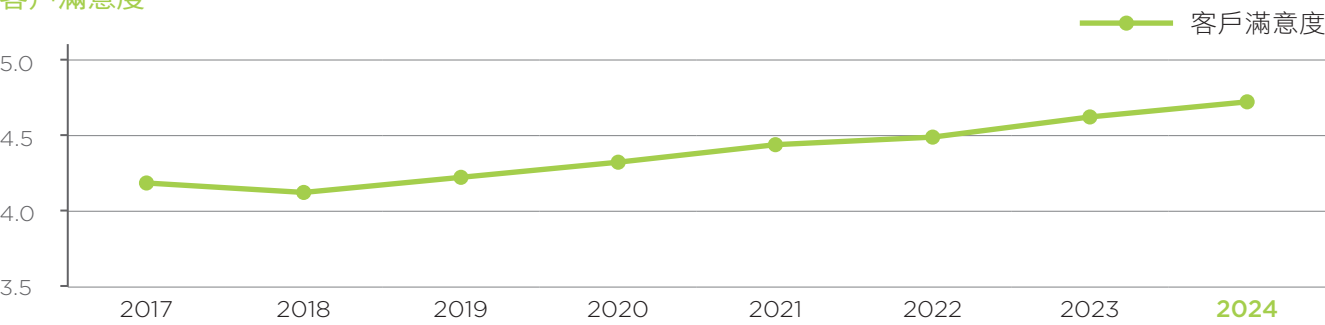
HTC 在全球各重點區域（包括台灣、美洲、歐洲及中東非洲、中國、北亞、南亞、紐澳等地）均設置了客服中心，並提供多國語言溝通服務。我們致力於提供多元且因地制宜的溝通方式，以縮短與客戶間的溝通距離。為因應氣候變遷可能帶來的自然災害影響（如颱風等），導致當地交通和網路中斷，全球客服人員均可透過客服系統進行遠端工作。在這種情況下，所有相關資料均以英語作為溝通語言。若發生緊急情況，我們可順利將客戶轉交給另一區域的夥伴進行服務。



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。且自 2018 年起，滿意度關鍵績效指標持續成長。

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 22 個維修據點和 8 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 2024 年總維修數量的 76.4%，客戶可透過客服專線或線上客服安排物流取送產品，且客戶可透過線上網頁查詢送修進度。在美國，HTC 則提供 100% 換貨服務。

HTC 好友回娘家

自 2022 年 1 月起，HTC 在台灣推出了「HTC 好友回娘家」原廠手機健檢與到府收送維修服務，客戶只需撥打客服專線或透過線上客服，即可輕鬆安排物流到府收送手機的服務，由 HTC 承擔物流運費。這項服務為客戶提供更加方便、快捷的送修服務，受到了廣大的迴響。HTC 持續推廣這項活動，並不斷擴展適用機型，截至 2024 年底，已為超過 4000 台手機提供了此項服務。透過實際行動，我們延長了產品的使用壽命與生命週期，並提升了顧客的服務體驗，促進資源的有效利用和減少環境負擔，體現了 HTC 對於永續發展的承諾。

來自客戶的心聲

2024 年 10 月 22 日，一名澳洲客戶透過 HTC/VIVE 客服的線上即時文字對談服務，查詢其 VIVE Focus Vision 預購訂單的進度。客服人員解釋，由於預購訂單數量龐大，出貨將採分批方式，並在收集必要資訊後，承諾盡快回覆訂單進度。

服務結束後，客服人員持續關注客戶的訂單狀態，並透過電子郵件即時更新最新進度。不久後，客戶順利收到產品，但隨即發現疑似耗電異常的情況。客服專員隨即協助進行初步故障排除，引導客戶安裝軟體更新，成功解決電量流失問題。

客戶對 HTC/VIVE 客服團隊的專業與積極應對深表讚賞與感激，對產品更具信心，並進一步訂購了可搭配 VIVE Focus Vision 使用的 VIVE Ultimate Tracker。

我在安裝測試版韌體後使用了頭戴式顯示器，發現在 PCVR 模式下幾乎沒有電量消耗。今天早上我再次使用時，電量仍保持在約 95%，真的非常驚喜，問題能夠這麼快解決！感謝你的協助。

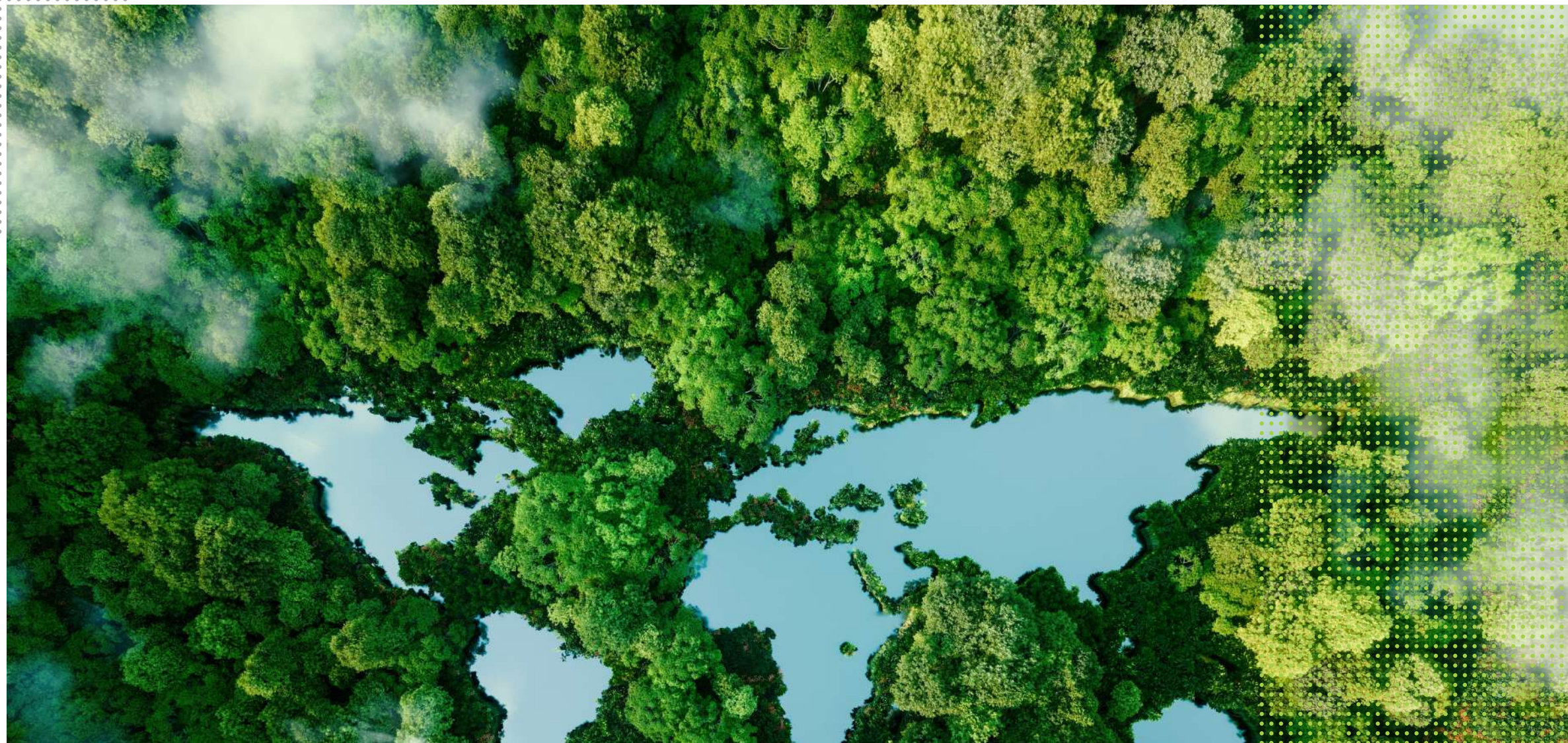
我剛剛也訂購了 Ultimate Trackers，對 Vision Focus 的品質以及你們提供的支援服務都感到非常滿意！

氣候變遷管理

7 永續能源



13 氣候行動



2024 : SBTi Target Achievement Status: **(Achieved!)**

✓ Scope 1+2: **18.6%** reduction compared to the base year

✓ Scope 3: **45.5%** reduction compared to the base year



氣候倡議

科學基礎減量目標倡議（SBTi）是以控制全球暖化趨勢在 1.5°C 內全球碳預算情境下，企業制定合理減碳目標，且可被第三方認證的科學方法。

HTC 於 2024 年通過科學基礎減碳近程（SBTi Near-Term）及淨零目標審查（SBTi Net-Zero），成為台灣高科技硬體設備產業中第五家獲得 SBTi 核准淨零目標的企業，HTC 用實際行動支持《巴黎協定》，依循 1.5°C 的減量路徑，致力邁向淨零。



HTC 透過擁有在行動技術領域的專業優勢，以及對產品創新的持續追求，我們將氣候變遷元素融入了 VIVE Reality 願景，致力於為企業和社會提供全面解決方案，創造更豐富的生活體驗。為了加強公司對氣候變遷的治理，並減緩氣候變遷所帶來的威脅，我們將氣候相關財務揭露架構（TCFD）納入管理範疇。ESG 委員會已指定成員組成 TCFD 風險管理組，定期評估辨識相關的風險與機會因子，分析未來可能面臨的轉型與實體風險及機會，積極因應相關衝擊。

我們以四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」為基礎，建立了風險架構。同時，我們採用 SBTi 方法學，進行全範疇碳排放分析、計算與評估，並制定淨零碳路徑，制定相應的短、中、長期減碳策略和管理指標，以應對氣候變遷帶來的挑戰。

HTC 於 2024 年發表第 2 本 TCFD 獨立報告書，並榮獲 SGS – TCFD 績效評核最高等級「標竿者（Pioneer）」的肯定，2025 年將持續發布 TCFD 獨立報告書，本小節針對 TCFD 揭露建議之核心要素，分為治理、策略、風險管理、指標與目標依序進行簡要說明，詳閱請參閱「[氣候相關財務揭露報告書](#)」。

氣候治理

HTC 制定了《氣候變遷管理政策》，以促進公司永續經營。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。

ESG 委員會的指定成員成立 TCFD 風險管理組共同參與專案，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，調整氣候風險評估分析結果。永續辦公室定期向 ESG 委員會報告相關議題的趨勢、影響與執行績效，每年透過 ESG 委員會向審計委員會呈報上述作為，永續長亦定期向董事會匯報。

永續辦公室負責公司整體的「溫室氣體盤查及查證時程規劃」，並將執行進度按季提報董事會控管，以確保公司在氣候變遷治理方面持續取得進展。

風險管理

風險管理流程

為了強化公司治理、實現穩健經營和永續發展，HTC 訂定各類型風險的相關「風險管理政策」，並設置專職單位負責執行公司的風險管理和風險衡量工作，以建立健全的風險管理機制。永續辦公室負責公司的氣候變遷及 ESG 相關風險管理，並統籌 TCFD 風險管理組進行相關工作。風險管理組織的架構以董事會為最高決策單位，下設 ESG 委員會，負責審議風險管理政策和重大風險議題的管理報告。

HTC 在辨識風險時，通過分析經營環境並涵蓋各項業務和營運活動，對風險進行質化或量化的管理。公司將不同類型的風險衡量方法作為風險管理的基礎，並利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。通過風險分析，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。透過氣候變遷風險與機會鑑別流程，各權責單位將資訊提供 TCFD 風險管理組彙整後呈報 ESG 委員會。由 ESG 委員會衡量和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和工作進展報告。

HTC 訂定「氣候變遷管理政策」和「氣候變遷風險管理程序」，並依據 TCFD 建議的風險評估機制，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 將氣候相關風險和機會劃分為短、中、長期，並針對前三高發生可能性和高衝擊性的風險和機會訂定相應的因應措施。自 2022 年度起，公司每年重新評估風險，並根據前三高風險和機會調整因應策略，同時監控相關指標目標的執行成果。

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。

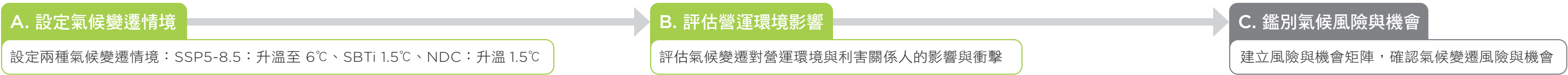
		
氣候相關風險與機會類型	實體風險	轉型風險、機會
HTC 評估因應策略之情境	IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 RCP 8.5（or SSP5-8.5） 國家氣候變遷科學報告 2024：現象、衝擊與調適 情境 SSP5 8.5 世界資源研究所（WRI）Aqueduct 4.0 RCP 8.5（or SSP5-8.5）	SBTi 1.5°C：科學基礎減量淨零路徑 NDC：中華民國國家自定預期貢獻
情境內容	極高的溫室氣體排放情境（SSP5-8.5）下，氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大 1 日暴雨強度及強颱比例變化加劇，對 HTC 與其價值鏈可能產生的營運影響	全球升溫控制在 1.5°C 內時，企業面臨的低碳轉型時所產生之風險 HTC 以符合 SBT 要求之淨零路徑，設定減量目標，並參考 NDC 及 IEA 的碳權價格，計算碳稅對企業的財務衝擊

策略

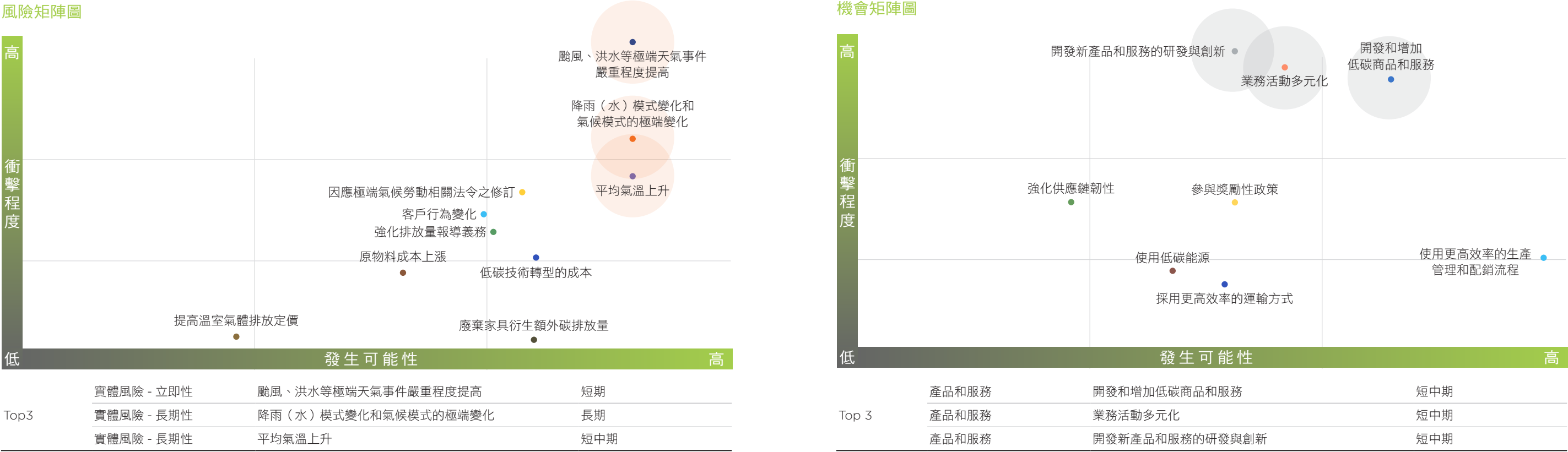
風險與機會鑑別

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，並進一步針對前 3 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。

氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：



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：



因應策略及其財務影響

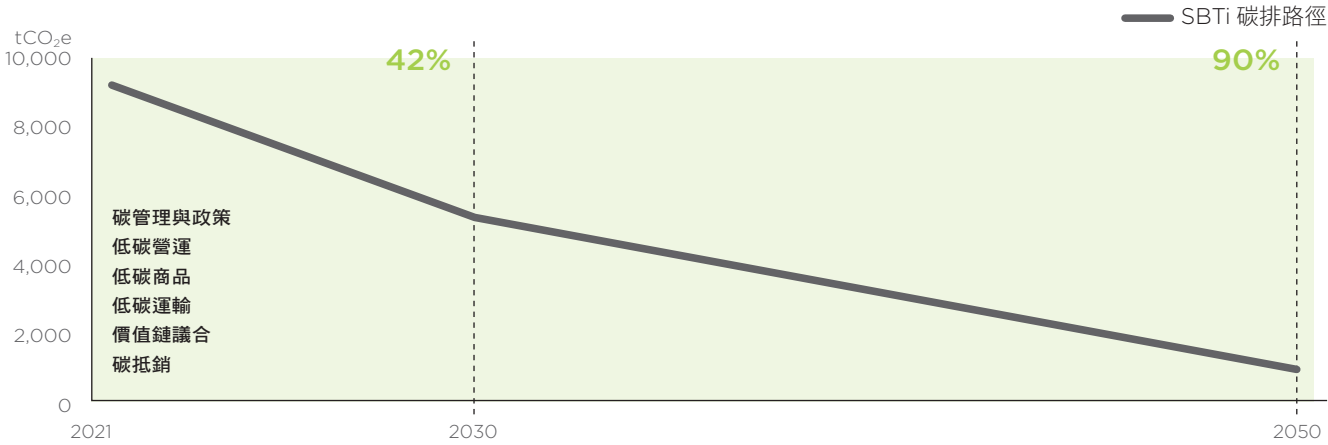
HTC 對於各氣候變遷風險及機會，從產品或服務的影響、供應鏈或價值鏈的影響、氣候調適或減緩活動的影響、新研發或投資的影響、業務經營類型或業務經營設施所在地等五大面向進行影響評估，並針對可能發生之衝擊進行「氣候減緩」與「氣候調適」之因應策略。依據所鑑別出的風險／機會項目，推估氣候變遷可能對 HTC 造成之財務變化，並研擬各項風險對應策略，進行「管理成本」與「管理效益」評估與概算，根據各風險機會之短中長期特性，推估氣候變遷風險機會對 HTC 財務之影響情形。

指標與目標

HTC 已於 2024 年通過 SBTi 目標審查，根據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和淨零碳排目標，以實現 2050 年達成淨零排放的承諾。透過將自身核心事業與全局具體量化管理相連結，HTC 建構了明確的減碳路徑，包括六大減碳策略：「碳管理與政策」、「低碳營運」、「低碳商品」、「低碳運輸」、「價值鏈議合」，並以「碳抵銷」作為最後手段，以多方整合的方式朝向 2050 年的淨零目標邁進。

HTC 淨零路徑圖

HTC 淨零路徑 (SBTi)- 範疇一二 (100%) / 2030 年 -42% / 2050 年 -90%



HTC 年度溫室氣體排放資訊，以 ISO 14064-1:2018 年版查證資訊以及 GHG Protocol 全範疇盤查資訊兩大框架進行揭露，最近三年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法，彙總包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量。

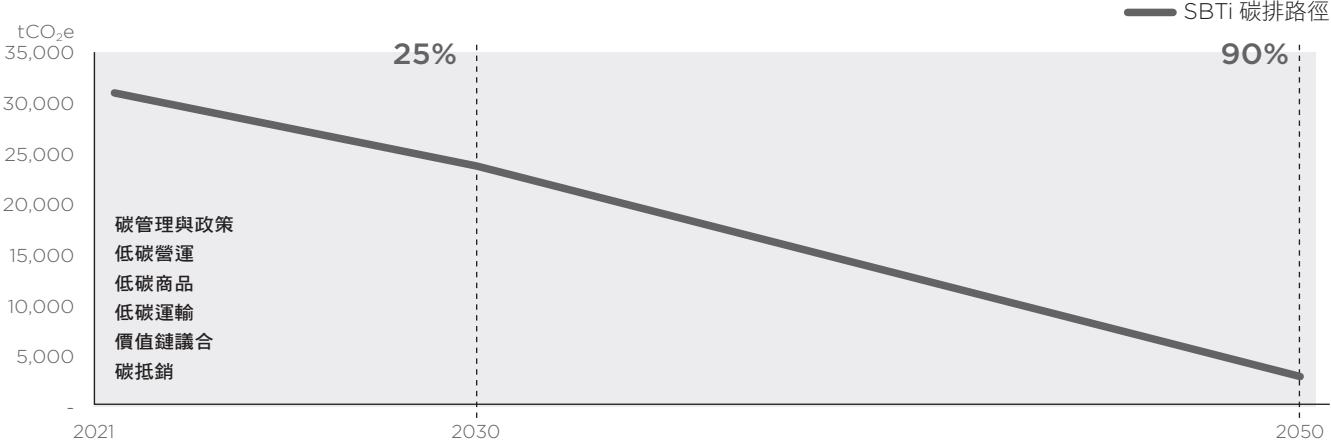
2024 年度依 GHG Protocol 計算溫室氣體總排放量為 24,321 tCO₂e，其中依顯著性分析通過 ISO 14064-1 查證之 HTC 全球溫室氣體總排放量為 10,426.506 tCO₂e。全範疇於 2024 年度溫室氣體盤查之溫室氣體變動量與基準年 2021 年相比，未超過顯著性門檻 3%。整體而言，HTC 的溫室氣體以 CO₂ 為最大宗，CH₄、N₂O 排放佔例微小。PFC_s、SF₆ 與 NF₃ 與 HFC_s 排放量則維持為 0。HTC 並無硫氧化物其他廢氣的排放，及使用可能破壞臭氧層的物质， HTC 大樓的冷凍空調系統均採用 R-134a、R-410a 等市面廣泛應用類型之環保冷媒，已完成現階段換全球暖化潛能值（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 全球據點近三年溫室氣體排放量（通過 ISO14064-1 外部查證）

碳排放量（單位：t-CO ₂ e）		2022		2023		2024
ISO 14064-1: 2006	ISO 14064-1:2018	台灣據點	台灣據點	全球	台灣據點	全球
範疇 1	類別 1 - 直接溫室氣體排放與移除	153.623	163.540	163.540	128.91	163.790
範疇 2	類別 2 - 輸入能源產生之間接溫室氣體排放	7,559.065	7,304.965	7841.977	6,800.436	7,184.498
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）	288.399	1,244.839	1418.307	1,489.997	1,646.313
	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）	1,359.075	1,545.072	1555.825	1,431.905	1,431.905
總碳排放量		9,360.162	10,258.4157	10979.649	9,851.248	10,426.506
CO ₂ 排放量		9,281.582	10,200.225	10921.458	9,810.920	10,505.390
CH ₄ 排放量		78.394	58.006	58.006	40.12	40.3
N ₂ O 排放量		0.186	0.1855	0.186	0.21	0.45
HFCs 排放量		0	0	0	0	0

備註：
1. 台灣據點盤查範疇為 HTC 總公司及工廠、台北辦公室（包含共用辦公室及廠區之子公司宏碁科技、宏願數位、智宏網）、奧啟迪
2. 2024 年度台灣用電依能源署公告 2023 年度之電力排放係數計算；海外據點依各國電力係數計算
3. 全球暖化潛值（GWP）：以環境部公告之溫室氣體盤放量盤查作業指引之 AR6 GWP 計算

HTC 淨零路徑 (SBTi) - 範疇三 (100%) / 2030 年 -25% / 2050 年 -90%



HTC 全球據點近三年溫室氣體排放量（GHG Protocol）

單位：tCO₂e

範疇	名稱	2022	2023	2024
範疇 1	直接排放	179.142	163.769	162.564
範疇 2	外購電力（地區別）	8,165.184	7,850.136	7,197.857
	外購電力（市場別）	8,165.184	7,850.136	7,197.857
範疇 3	總計：其他間接溫室氣體排放	26,210.129	19,211.877	16,960.304
	1. 採購的產品與服務	17,833.949	10,341.389	8,444.587
	2. 資本財	134.090	562.287	714.709
	3. 燃料與能源的相關活動	1,308.675	1,467.574	1,583.529
	4. 上游運輸與配送	1,149.131	1,141.641	1,324.848
	5. 營運中產生的廢棄物	36.679	39.985	31.247
	6. 商務旅行	257.370	285.461	292.954
	7. 員工通勤	874.737	1,333.053	918.002
	8. 上游租賃資產	0.000	0.000	0
	9. 下游運輸與配送	454.140	22.013	20.479
	10. 銷售產品的加工	N/A	N/A	N/A
	11. 銷售產品的使用	555.118	703.535	381.574
	12. 銷售產品的最終處理	88.467	20.675	11.843
	13. 下游租賃資產	3,517.774	3,294.264	3,236.532
	14. 加盟	N/A	N/A	N/A
	15. 投資	N/A	N/A	N/A
總碳排		34,554.455	27,225.782	24,320.725

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. 2022 年依 GHG Protocol 進行簡易碳盤查。
3. 2024 年度台灣用電依能源署公告 2023 年度之電力排放係數計算；海外據點依各國電力係數計算
4. 全球暖化潛值（GWP）：以 GHG Protocol IPCC 2021 年第六次評估報告（AR6）計算

碳管理平台

HTC VIVE 作為虛擬實境產業的領導品牌，我們投入資源開發和運用最新的雲端永續解決方案，在 2023 年打造了 HTC 碳管理平台，成功整合碳排相關軟硬體並實現數位化與自動化，即時監測公司碳排狀況，也大幅提升執行溫室氣體盤查（ISO 14064-1:2018）以及產品碳足跡（ISO 14067:2018）的效率，並依此設定公司的溫室氣體減排量和淨零碳排目標追蹤，以實現 2050 年達成淨零排放的承諾。HTC 成為亞洲第一家利用微軟永續雲平台完成溫室氣體盤查以及產品碳足跡查證的企業，這一成就也讓 HTC 與微軟合作發表永續雲解決方案的企業成功案例（微軟官網連結：[HTC 客戶成功案例](#)），為其他企業的碳排管理樹立標竿！

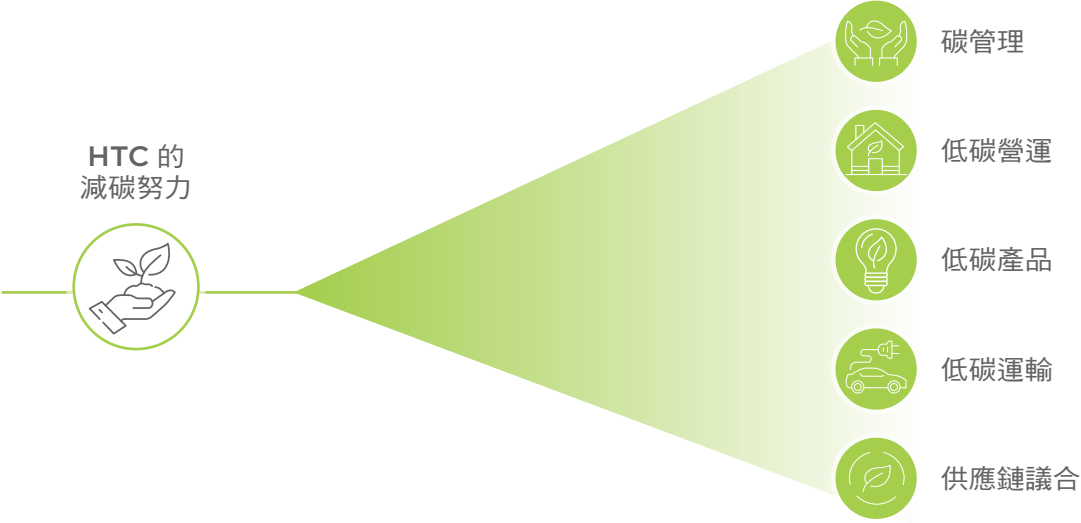
HTC 在 2024 年逐步規劃導入內部碳定價（ICP）機制，結合碳管理平台，提前做好應對未來可能外部碳法規風險的準備，從而提升 ESG 競爭力。

- 在實現淨零的道路上，除了符合法遵面的合規要求及利害關係人的期待，HTC 更是以積極的作為超前部署：
- 1. 在 2023 年底建置「HTC 碳管理平台」完成，將全公司各範疇的溫室氣體排放，以即時化、數位化、透明化的雲端平台機制來進行盤查揭露及目標管理。
 - 2. 以「HTC 碳管理平台」為工具，在 2024 年完成對母公司及合併子公司各範疇的溫室氣體排放（2023 年）盤查及查證。較法規要求大幅提早 3-4 年達成！

HTC 氣候變遷管理速覽

HTC 建構了明確的六大減碳策略，從短中長期逐步推展，用以管理與調適碳排放量等氣候變遷指標，我們每年均投注相當資源與人力，改善與推進相關目標。我們堅信透過這些策略的實施，能夠逐步邁向淨零路徑，為永續發展作出貢獻。

HTC 的氣候行動與減碳策略



策略面向	年度	關鍵成果
碳管理與政策	2008	開始參與 CDP，定期揭露 HTC 氣候變遷的碳風險與碳管理規劃、制度及成果
	2008	導入 ISO 14064-1:2006 溫室氣體盤查專案，並於 2022 年進行 ISO 14064-1：2018 年版改版作業，監控企業排放熱點，以因應國際溫室氣體與全球暖化議題
	2011	開始導入 ISO 50001 能源管理系統，並在 2020 年改版為 ISO 50001:2018 年版，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，達企業永續經營的目的。
	2022	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
	2022	自 4 月起按季提報「溫室氣體盤查及查證時程規劃」與執行進度至董事會管控
	2023	提報《氣候變遷管理政策》至董事會審議後執行；導入 HTC 碳管理平台，該平台已於 2024 年初啟動
	2024	擴大盤查 14064-1 盤查邊界，以母子公司為盤查範疇並進行第三方查證；啟動「低碳化製程暨供應鏈轉型推動計畫」；導入內部碳定價
	年度「碳管理與政策」策略與績效詳情，請參閱本章節內容	

策略面向

年度

關鍵成果



低碳營運

- 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
- 2023

●

經管理共節省用電度數達 370,620 度，總減少碳排放量約 184 tCO₂e；桃園廠區及台北辦公室使用再生能源，減碳績效達 10.789tCO₂e。
- 2024

●

啟動「低碳化製程暨供應鏈轉型推動計畫」－能源管理與優化以及製程智慧化減碳專案。台北研發總部大樓頂樓新設太陽能發電設施，增加自發自用的佔比，並於 2024 年 5 月啟用。
- 桃園廠區將廢棄物 D-O299 轉為 R-O201，增加資源再利用，並於 2024 年 4 月取得許可。
- 年度「低碳營運」策略與績效詳情，請參閱本章、「[永續環境](#)」和「[永續製程](#)」章節



低碳產品

- 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**
- 2022

●

完成 HTC 第一個通過產品碳足跡（ISO 14067）查證的 VR 產品 - VIVE Flow
- 2023

●

VR 產品包裝設計取得重大進展，於 2024 年發布的 VIVE XR Elite，其產品包裝採用 100% 可回收材料，且 99.99% 由紙質材料製成，其中 99% 的包裝使用回收材料製成，有利於減少對環境的影響
- 2024/03

●

透過 HTC 碳管理平台產出年度旗艦機種 VIVE XR Elite 的產品碳足跡盤查清冊與報告，並通過 ISO 14067 查證
- 年度「低碳產品」策略與績效詳情，請參閱「[永續產品](#)」章節



低碳運輸

- 2012

●

營運據點
營運據點提供腳踏車位及電動機車充電座，鼓勵員工騎乘低汙染的綠能交通機具
- 2020

●

公司會議全面推廣以線上會議取代實體會議，整年約有 37,000 個線上會議，預估約可減少 25 tCO₂e，2021 年 1 月線上員工大會為年度盛事，預估約可減少 30 tCO₂e
- 2021~2023

●

營運據點逐步設置電動汽車專用充電樁，以提高充電方便性，鼓勵員工購置電動汽車
- 2024

●

營運據點接駁車服務再優化，透過搭乘人數統計，優化服務班次
- 2016 年起

●

產品運輸
全球倉庫設置策略以能優化配送模式以及縮短距離國際空／海港的路程，調整倉庫位置，透過通盤檢視，可大幅降低約 38.6% 因運輸產生的碳排放量。
- 2024

●

產品運輸透過合併運送，降低整體運輸碳排。2024 年度合併運送， 空海陸運併單率達 61%
- 2024

●

透過低碳運輸工具選擇，陸續增加海運及鐵路運送，2024 年 VIVE XR Elite 在海空運重量佔比中，海運運輸比 2023 年提升 1.8%
- 年度「低碳運輸」策略與績效詳情，請參閱本章和「[永續產品](#)」章節

策略面向

年度

關鍵成果



供應鏈議合

- 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%
- 2023

●

榮登 CDP -SER 領導榜（A）
- 2024

●

持續透過 CDP 供應鏈專案邀請 118 家關鍵供應商參與 CDP 氣候變遷問卷，年度供應商回覆率達到 97%
- 2024

●

進行為期 2 年的「低碳化製程暨供應鏈轉型推動計畫」－供應鏈議合專案

年度「供應鏈議合」策略與績效詳情，請參閱「[永續供應鏈](#)」章節

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，2024 年節省用電度數達 23.35 萬度，相當於 841GJ，總減少碳排放量達 115.34 tCO₂e，共節省 104 萬元。

HTC 全球據點用電

（單位：GJ）

國家	設施		2024
台灣	總公司及工廠	非再生能源（TY3 大樓）	21,777.12
		非再生能源（H 大樓）	8,802.389
		非再生能源小計	30,579.509
		再生能源 - 太陽能	502.358
	台北辦公室 1	非再生能源	15,107.944
		再生能源 - 太陽能	534.391
	台北辦公室 2	非再生能源	3,358.382
	台北辦公室 3	非再生能源	512.001
香港	HK OFFICE	非再生能源	14.036
中國	上海辦公室	非再生能源	1,213.194
	北京辦公室	非再生能源	70.92
日本	TOKYO OFFICE	非再生能源	248.191
英國	SLOUGH OFFICE	非再生能源	1,909.727
美國	BERKELEY OFFICE	再生能源 - 風 + 太陽能	360.382
波蘭	WARSAW OFFICE	非再生能源	9.633
總計			54,420.669
HTC 全球外購電力使用量		千度 / 年	14,828.87
HTC 全球溫室氣體排放量 [範疇 1+ 範疇 2]		tCO ₂ e	7,360.421
營業收入		佰萬元	3,081
單位電力使用所創造的營收		佰萬元 / 千度	0.20
單位溫室氣體排放量所創造的營收		佰萬元 /tCO ₂ e	0.42
單位營收溫室氣體碳排放量（碳強度／密度）		tCO ₂ e/ 佰萬	2.39
能源密集度		GJ / 佰萬	17.65

註：

1. 單位電力使用所創造的營收＝營業收入（佰萬）／電力使用量
2. 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。

		2024	
		千度	GJ
總能源消耗量		15,116.853	54,420.669
外購電力	非再生能源	14,728.761	53,023.538
	再生能源（風力 + 太陽能）	100.106	360.381
自發自用	再生能源（太陽能）	287.986	1036.75
電網電量百分比 (%)			98.09
再生能源百分比 (%)			2.57

2024 世界地球日 - Planet vs. Plastics | 多一塑不如少一塑

2024 年我們除了持續推廣低碳蔬食之外，也配合年度世界地球日的主題，鼓勵大家在生活中做到減塑，包含用餐盡量內用不外帶，購買飲料自備環保杯等簡單的行動，一起來正視塑膠製品對環境的影響！



節能減碳行動

HTC 桃園總部及工廠自 2011 年導入並持續取得 ISO 50001 認證至今，台北辦公室以相同管理系統推行，促使掌握內部能源使用現況、持續檢視相關法規要求、修正能源基線，進而擬定 HTC 能源績效指標及短中長期改善標的，並以「節約用電、減少碳排放」為目標，而台北辦公室大樓於 2023 年取得 ISO 50001:2018 能源管理系統認證，依照系統架構 PDCA 循環逐步完成節能目標。

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。2024 年在節能改善設備新增汰換方面投入金額共達 1508 萬元。

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，例如 2023 年台灣區恢復正常辦公的耗電量低於 2022 年上半年度台灣區居家辦公的耗電量。在電腦機房和資料中心的節能推動上，我們專注於提升能源使用效率和節能成效。具體來說，我們持續推動資料中心整合專案，截至 2024 年底已節省 98,947 度電，並透過虛擬化技術和 EOS（End of Service）政策，減少 62 台實體電腦設備，總計節省碳排放量達 48.88 公噸 CO₂e。這項專案不僅降低能源消耗和碳排放，還透過集中資源管理提高運營效率，減少設備閒置。我們將繼續淘汰和整併低用量服務，以優化伺服器並持續提高能源效率。此外，以下是 HTC 針對各數據中心揭露之環境策略規劃：

● 桃園公司資料中心

自有綠能大樓，皆有 UPS、發電機、CCTV、消防、冷氣等管理設施，亦有設置太陽能集電裝備和雨水收集設施，位於機場和主要市中心交通樞紐。此外，龜山工業區對水力和電力資源有完善管理。

● 新店公司資料中心

自有綠能大樓，皆有 UPS、發電機、CCTV、消防、冷氣等管理設施，亦有設置太陽能集電裝備和雨水收集設施，位於主要市中心交通樞紐。

● 外部資料中心機房

位於台北市中心的中央政府單位特區旁，對水力和電力資源有完善管理和保障，且有多項設施認證，包括 ISO27001、ISO27011、ISO14001、ISO50001。電力供應為雙饋線設計，儲油槽備油運轉時間可達 60 小時，冷卻水容量為 2,350 噸，冷卻塔容量為 2,800 噸。

另外，我們考慮營運效率及擁有綠能的公司大樓為主，而以桃園及台北市政府特區的高濕度和溫度來說，我們選擇專屬專用大樓水冷式之多座機組空調，以穩定及容錯冷卻技術，並提高能源效率。



2024 年節能減碳措施具體績效

營業據點	項目	設備投入金額 (新臺幣元)	節省度數 (度)	節能量 (GJ)	節省金額 (新臺幣元)	本年度減碳量 (公斤 CO ₂ e)	累計期間	預估年度減碳量 (公斤 CO ₂ e)
總公司及工廠	水系統節能方案	0	342.000	1.231	1,447	168.948	2024/01-2024/12	168.948
	照明燈具節能方案	765,700	88,863.160	319.907	375,891	43,898.401	2024/1-2024/12	68,395.393
	資料中心整合專案	0	98,946.800	356.208	418,545	48,879.719	2024/1-2024/12	48,879.719
	空調冷氣節能方案	582,750	10,728.000	38.621	45,379	5,299.632	2024/1-2024/12	10,670.400
台北辦公室	照明燈具節能方案	951,200	12,287.810	44.236	51,977	6,070.178	2024/1-2024/12	14,571.943
	排氣換氣節能方案	60,000	340.000	1.224	1,438	167.960	2024/1-2024/7	287.931
	設備調整節能方案	0	21,966.000	79.079	92,918	10,851.421	2024/1-2024/4	32,554.264
總公司及工廠	太陽能發電 (桃園廠區自發自用)	8,756,000	139,544.000	502.358	631,755	68,934.736	2024/1-2024/12	68,934.736
台北辦公室	電動車充電樁	710,000	4,664.000	16.790	41,641	2,304.016	2024/1-2024/12	2,304.016
	太陽能發電 (台北總部自發自用, 13.8kW)	1,704,381	13,645.000	49.122	53,488	6,740.630	2024/1-2024/12	6,740.630
	太陽能發電 (台北研發總部新設 197.725kW)	12,000,000	134,797.000	485.269	421,034	66,589.718	2024/5-2024/12	99,884.577
Total		26,806,533	526,124.210	1,894.047	2,242,290	259,905.360		348,434.191

註：
1. 節省金額依 2024 年能源查核網路申報系統能源價格平均一度電價 4.23 元計算
2. 依能源署公告之 2023 年度電力排碳係數 0.494 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
4. 「節省度數」依能源查核網路申報系統資訊揭露

宣導使用環保文具

HTC 為響應永續發展，公司全面宣導使用環保文具及通過環保認證的紙張，致力減少資源浪費，共創綠色辦公文化，讓減碳環保意識深植每位員工心中。

HTC 台北辦公室 LEED 金級綠建築

HTC 致力於減低對環境的影響，因此在規劃台北研發總部大樓時，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，2024 年 EUI 為 101 kWh/m² 年。我們所做的努力，可參考本公司官網「[永續環境](#)」。



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

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)	台北研發總部大樓原已建置太陽能發電系統，以供應樓梯、地下室的照明，可發電總容量為 13.8 kW，太陽能板自建置至今累計總度數 170,866 度，其中 2022 年為 12,670 度、2023 年為 14,316 度，2024 年為 13,645 度。2023 年度在台北研發總部大樓頂樓規劃新設約 197.725kW 太陽能發電系統以自發自用，總投入經費約 NT\$1200 萬，已於 2024 年 5 月啟用。2024 年度實際發電量為 134,797 度。 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，太陽能板自建置至今累計總度數 944,496 度，其中 2022 年為 145,432 度、2023 年為 149,351 度，2024 年為 139,544 度。  ▲ 桃園工廠太陽能光電發電系統 ▲ 台北辦公室太陽能板 ▲ 台北研發總部大樓第二期太陽能板
能源回收 空調系統	台北研發總部大樓安裝熱泵系統，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。已階段性完成汰換 H 棟 7F 甲梯電梯機房二台一對一分離式冷氣 (14.5KW 和 9KW)
低碳電動車 & 自行車	台北研發總部大樓原已設置了 4 座電動車輛專用充電樁、機車充電座和提供腳踏車位，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，故在 2023 年於 B2F、B3F 增設 8 座，總計大樓內設置了 12 座電動車充電樁。2024 年依照充電使用量推估減少 1,655kgCO₂e。  ▲ 電動車充電區 ▲ 提供免費腳踏車位

永續議程



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。



HTC 遵循法規，設立職業安全衛生部門，負責推行職安、環境及能源管理系統。每年依管理狀況制定計畫，重點包括法規遵循、風險評估、化學品標示及承攬商管理，降低風險。

我們積極落實職安衛管理，涵蓋教育訓練、標準作業程序、自動檢查、緊急應變及健康管理，並鼓勵員工積極參與，共同打造更安全的職場。同時，透過健康管理和風險評估，預防職業疾病，守護員工的安全與福祉。

HTC 採用並通過第三方驗證的 ISO 45001、ISO 14001、ISO 14064-1 及 ISO 50001 國際標準，建立完整管理架構，將系統化管理融入日常營運，強化職安與環境管理表現。

為應對突發事件，我們已制定應變計畫，透過狀況鑑別、應變措施及檢討回饋機制來處理，並定期舉辦消防及疏散演練。2024 年已於台北辦公室和桃園工廠完成自衛消防編組及大樓疏散訓練，確保大家能在緊急情況下冷靜應對。



▲ 2024 年 11 月 20 日執行疏散演練，停止電梯運行，所有人員就近走安全梯抵達一樓

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健康的工作環境。依此基本承諾，並遵循以下基本理念，以創造員工、客戶、供應商及承攬商更好的工作環境品質，並達成企業永續發展：

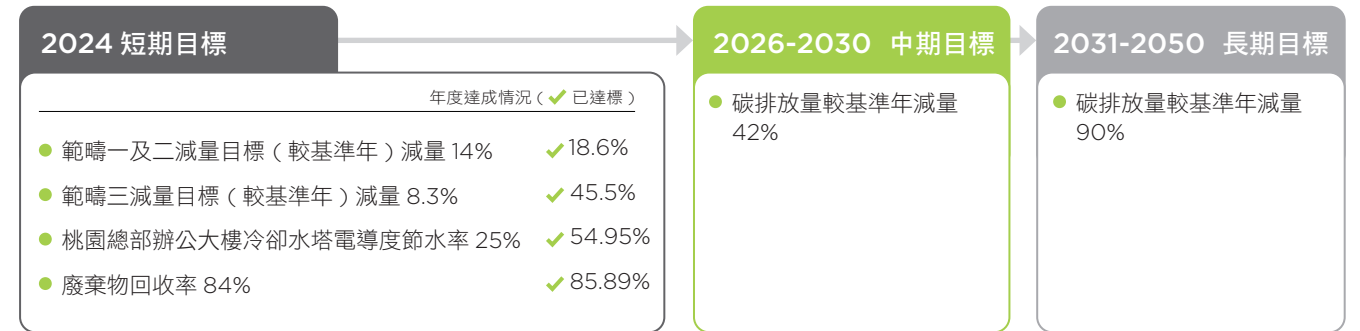
- 我們視環保、安全衛生健康、生產、品質及能源有效管理為同等重要
- 我們視員工、客戶、供應商及承攬商的安全及健康為同等重要
- 我們要求員工遵守相關環保、安全衛生健康、能源管理的規範及作業標準
- 我們承諾杜絕可預見的危險和進行損失控制
- 我們承諾確保工作者及其代表的諮商及參與
- 我們遵守相關法令規章的要求
- 我們承諾優先使用綠色產品
- 我們會以持續改善的精神，落實並維護環保、安全衛生健康及能源管理系統

永續環境

HTC 致力於保護環境，將環保理念融入公司文化中，以提高員工的環保意識和關懷程度。我們致力於改善能源、水資源和廢棄物管理，並積極參與環境美化活動，以降低對生物多樣性的衝擊。

此外，我們定期組織員工參加各種環保活動，以進一步提高環保意識。HTC 深信，只有共同努力，才能為環境和社會創造更多的價值。關於能源與氣候變遷相關的行動，請參閱「氣候變遷管理」章節。

永續環境管理願景



2024 年資源使用概覽



綠色場域

我們的廠區和辦公室都位於經過環境評估的工業區和商業區，並遵循當地法規及公司內部的環境政策，確保營運不會對當地生態和動植物造成負面影響。另外，我們積極鼓勵各營運據點進行綠美化，透過新建築導入綠色建築設計，為員工打造更舒適的工作環境，同時實踐永續發展。

辦公室環境之植栽及綠美化

HTC 秉持永續理念，在興建辦公室與廠房時，將對環境和生態的影響納入考量，積極打造室內外綠化空間，突顯我們對環境保護和生物多樣性的重視。

在總公司及工廠，共種植了超過 134 棵台灣原生樹種（如樟樹、台灣欒樹等）及多種綠色植物。台北辦公室一樓的植栽面積佔整體基地面積的 41%，種植了 260 餘棵原生樹和大型喬木（如樟樹、楓香、羅漢松、落羽松、櫻花樹等），以及 3,200 餘株灌木植栽，並設有生態池，吸引了樹鵲、綠繡眼和蜜蜂等動物，形成豐富的生態系統，幫助減緩水土流失、調節氣候和改善空氣品質。為營造更健康的工作環境，建築內部也種植了能淨化空氣的植物，如尤加木、龍血樹、虎尾蘭等，並隨節慶更換裝飾，為辦公室增添自然氛圍。2024 年，公司投入約 2,009 萬元進行綠化維護，並定期進行病媒防治，降低病媒蚊密度，確保員工擁有清新舒適的工作環境。



HTC 近 3 年環境維護支出情形

年度	2022	2023	2024
環境維護支出（新臺幣仟元）	28,970	23,668	20,094

綠色採購

HTC 將環保理念融入日常採購，遵循「可回收、低污染、省資源」的原則，優先選購環保產品，減少對環境的影響，致力於保護地球。2024 年，環保產品採購總金額達 143.4 萬元，自 2012 年至 2024 年，累計採購金額約 3,538 萬元，涵蓋各類獲得綠色標章的產品。我們希望透過綠色採購，為環境保護盡一份心力，同時推動產業邁向永續發展。

水資源管理

隨著全球暖化加劇，水資源管理變得越來越重要。HTC 在台北辦公室設有雨水回收系統，回收雨水用於沖廁和植栽澆灌，大部分用水來自台灣自來水公司。

由於生產線採用乾製程，不產生廢水，因此排放的污水僅來自員工日常辦公生活用水。雖然製程用水量低，對環境影響有限，我們仍持續努力減少用水，並推動水資源回收再利用。

為確保營運不影響水源，我們依據 World Resources Institute 的「渡槽水風險地圖集」進行評估，確認台灣全區水風險為低至中等（1-2），無立即風險。此外，我們通過污水檢測和安全排放，確保不對環境造成負擔。

近三年水資源使用總表

環境指標	單位	2022 年		2023 年		2024 年	
		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	41,597	43,663	36,465	49,913	30,847	48,903
雨水回收量	噸	N/A	3,863	N/A	3,522	N/A	4,838
回收及再利用水量 / 占用水總量比例	%	20.2	8.13	N/A	6.59	N/A	9.00
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	16,630.20	34,930.40	18,174	32,520	22,714	42,992.8
數據覆蓋率	%	100		100		100	

註：
1. 台北辦公室污水總排水量係以用水量 80% 推估之
2. 2023 年桃園廠因噴灌用水取消以回收水作為噴灌用途，因此無回收水資訊
3. 數據覆蓋率：本報告書環境資料揭露範疇為 HTC 台灣，水資源使用之數據覆蓋率佔 HTC 台灣 100%。

污水處理

為確保總公司及工廠的污水處理符合法規，HTC 嚴格遵循《污水處理系統操作維護保養規範》，每日進行操作維護與巡檢，並每半年委託環保署認可的機構進行污水採樣與檢測。

檢測結果顯示，排放的放流水與回收水均符合《水污染防治法》標準，並依《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》定期申報。2016 年至 2024 年間，BOD（生化需氧量）和 COD（化學需氧量）檢測數據均優於法規標準，未對周邊水體造成負面影響。2024 年，我們投入約新台幣 340 萬元於污水處理，包括操作（電力與藥劑）、維護、水質檢測及儀器校正等項目。我們希望透過持續優化水質，協助南崁溪（東門溪上游）恢復水質，並促進生態保護和生物多樣性。

排水量及放流水汙水平均濃度統計

年度	排水量 （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
2022	16,630	8.08	26.5	8.5	N/A
2023	18,174	9.25	28.30	6.30	N/A
2024	22,714	17.7	32.35	7.85	N/A

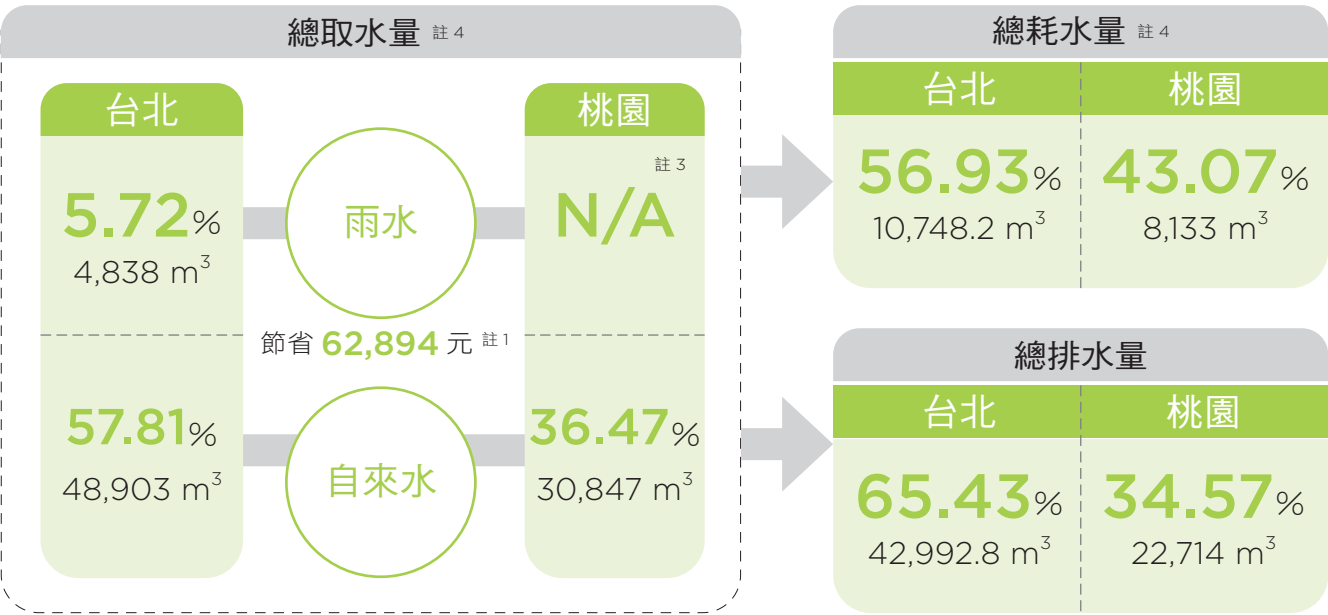
註：
1. 重金屬檢測項目：鎘（Cd）、總鉻（Cr）、六價鉻、銅（Cu）、鋅（Zn）、鎳（Ni）
2. 統計數據範疇為總公司及工廠

水資源回收再利用

為了減少對自來水的需求，HTC 將生活污水送至污水處理場進行處理後，再將其排放至東門溪，最終流入南崁溪。

在台北辦公室方面，我們採用節水型用水設備，並優先採購具有省水標章或具有省水功能的設備。例如我們安裝了可讓出水量減少的感應式水龍頭。此外，我們還在 HTC 台北辦公室建置雨水回收系統，利用回收的空調冷凝水和雨水進行沖廁和植栽的澆灌，以進一步節約水資源。2024 年，台北辦公室共回收 4,838 噸之雨水量，有效節省水資源。

2024 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。
3. 總公司及工廠（桃園）雨水回收系統為承租戶使用，故此處為 N/A。
4. 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%

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每月負責執行，並於每 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 2024 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 致力於提升員工的環保意識，鼓勵將環保理念融入日常生活，並積極支持環保行動。我們透過簡單、互動且清晰的方式傳達環保資訊，並在新人訓練和在職教育中，強化員工對廠區環保措施的理解和貢獻。這些努力不僅展現 HTC 在環保上的持續投入，也激發員工的積極參與與支持。

組織作業流程全面 無紙化、數位化、最佳化

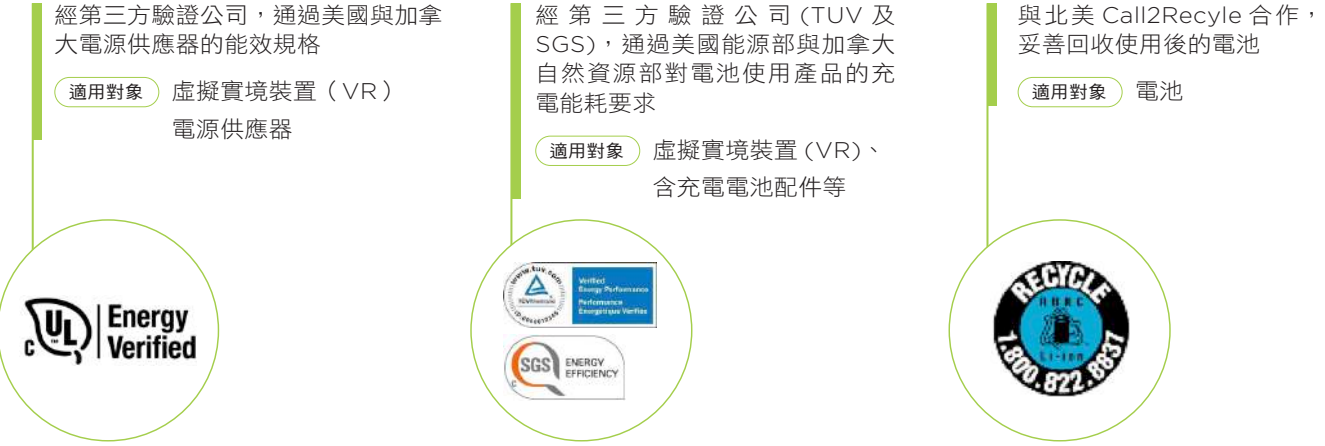
在 2023 年年初，永續長確立了「組織作業流程全面 無紙化、數位化、最佳化」願景。為實現此目標，我們透過全面檢視公司內部作業流程，進行全面無紙化、數位化的規劃與改進。透過精心設計的流程優化，提高效率與作業品質，並確保公司運作更加流暢、環保與成本效益最佳化，這不只是為了節能減碳，而是全體員工以及公司內部文化的翻轉。這項重要的轉型將使我們更具競爭力，並持續追求卓越。

透過 ESG 委員會，我們整體盤點公司所有工作流程，在全體員工的積極參與及配合下，2023 年成功減少將近 80% 紙張使用量，取得了第一階段的無紙化推動成果，2024 年持續推動第二階段，主要聚焦在製造單位的流程優化。製造單位對原先以紙本記錄之文件進行分類，依據實際使用情境劃分，針對其中 56% 的高頻率用紙文件制定流程優化對策。此舉有效提升管理效率與節約用紙，總計製造單位 2024 年紙張使用量進一步降低 34.6%。

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。我們謹慎選用環境風險較低的材料，並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，以減少產品對環境造成的影響。

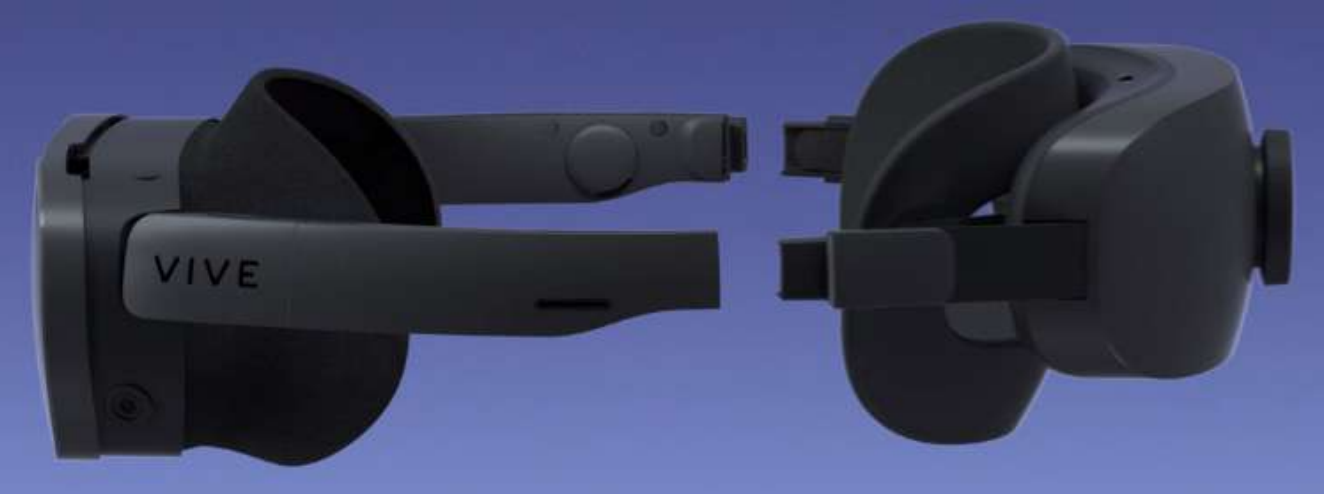
HTC 取得相關綠色標章狀況



HTC 積極推動永續設計，透過產品全生命週期考量，提高回收率及資源再利用效率，並減少有害物質的使用量，以降低對環境的影響。我們接下來將針對模組化設計、再生材料應用、能源效率提升、產品可回收設計及有害物質管理等五大面向，進一步說明具體的永續作法與成果，期望創造更環保、更永續的產品，為環境保護盡一份心力。

模組化設計

HTC VIVE 最新的頭戴式裝置 XR Elite 採用可拆式電池模組設計。這種設計不僅讓一般使用者能夠更方便地更換電池，更重要的是，當電池出現問題時，使用者可以自行拆卸電池進行維修或更換，而不需要將整台設備丟棄。這樣一來，不僅可以延長產品的使用年限，還可以減少資源浪費。除了電池模組外，未來 HTC VIVE 產品相關的周邊配件也將朝向模組化設計的方向發展，不僅具有客製化的潛力，還能夠讓配件獨立進行維修，提高了產品的品質和可維修性。這些優點不僅有助於提升產品的競爭力，還有助於減少對環境的影響。

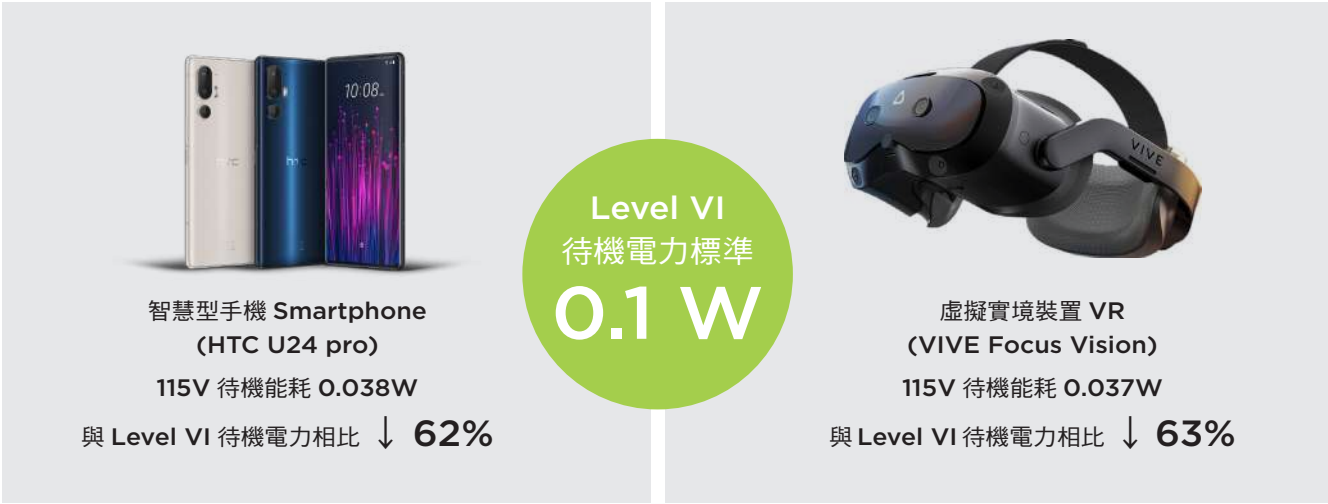


再生材料應用

HTC 強調永續材料的使用，在設計上選擇對環境友善的材料，包括在最新 VIVE 自定位追蹤器中展現對環境責任的承諾。此追蹤器產品設計易於拆卸置換的底座，可讓產品有多種不同的使用組合，例如固定於特定之使用場所進行追蹤，或是牢牢固定在使用者身上結合動作的表現，提供產品有更多樣的使用方式及更精準的多向定位；在材料選擇方面，我們積極融入永續設計的理念，優先選擇含有再生塑膠的低碳材料，打造兼具耐用性與環保效益的塑膠外殼。這不僅能有效減少對原生塑膠的依賴，降低石化資源消耗，同時大幅減少碳排放，為實現低碳產品目標貢獻一份力量。這些努力不僅展現我們對環境責任的承諾，也回應消費者對永續產品日益增長的需求，我們相信透過這樣的設計與創新，能推動產業向更環保、更永續的方向邁進。

能源效率提升

HTC 致力於研發節能減碳產品，將能源效率視為產品設計階段的重要目標。我們要求所有用於 HTC 產品的電源供應器均須符合國際能源規範，包括美國加州能源委員會及歐盟產品生態化設計指令，並經第三方驗證達到美國能源部 Level VI 最高能效等級。按照此標準，電源供應器的待機電力須低於 0.1W，而 HTC 現有充電器最低可達 0.025W，大幅優於標準 75%。此外，HTC 產品皆已符合最新版歐盟外接式電源供應器法規（EU 2019/1782），進一步確保產品的高能源效率及節能表現，符合永續發展原則。另外，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，HTC 現有產品使用充電電池之裝置皆已 100% 符合充電能效認證標準，營收占比為 100%。



此外，HTC 亦參考美國能源部和加拿大自然資源部法規標準，提升產品電池充電效率，以降低充滿電後的能耗損失。最新推出的 HTC VIVE 自定位追蹤器擁有長達 7 小時的電池續航時間，單位能耗（UEC）表現更低於法規標準達 38.9%，充分展現 HTC 積極推動節能減碳、提升能源效率，以實踐環保與永續發展目標的決心。

美國能源部與加拿大自然資源部對電池充電產品的能效法規

美國能源部（DOE）自 2016 年起，開始針對美國市場銷售的電池充電產品執行嚴格的能效規定，加拿大自然資源部也於 2019 年同步執行相同標準。此法規要求充電產品在充電過程中的額外電量必須符合特定標準，避免能源浪費。HTC 積極參考並遵守這些國際法規，不斷提升產品的能源效率，致力於減少環境衝擊，以落實企業永續發展目標。

	VIVE 自定位追蹤器	
	單位能耗 (UEC) 法規標準 (kWh/yr)	4.374
	產品實際單位能耗值 (kWh/yr)	2.674
	與法規標準相比能耗增減比例	↓ 38.9%
註：單位能耗係根據美國能源部法規進行測試與計算，代表充電過程中除電池獲得的電力外的額外能源消耗。數值越低表示充電過程中的電源轉換效率更佳，且待機電力消耗更低。		

產品可回收設計

HTC 在產品研發初期，便將減少廢棄物與資源重複利用納入考量，透過循環經濟概念，將廢棄產品轉化為高價值的回收材料，延長產品生命週期，減少環境負擔。



我們優先選用高回收率的塑膠材料，確保產品在使用壽命結束後，能再次進入回收體系，降低對環境的影響。產品的可回收性經過拆解和材料模擬分析，並由第三方機構檢測，所有產品（包括 VR 和手機）回收率均大幅超過歐盟 WEEE 指令標準（55%）。

HTC將循環經濟視為永續發展的重要方向，所有電子產品與包裝均標有歐盟 WEEE 標誌，提醒消費者妥善回收。透過當地回收中心或銷售門市，產品可被正確收集、回收和再利用，減少有害物質對環境的污染，並提升自然資源的使用效率。

在 2024 年，我們在新產品的循環經濟設計上表現亮眼。VIVE 自定位追蹤器經第三方檢測，回收率達 79.6%，比 WEEE 標準高出 24.6%，展現 HTC 在減碳與回收再利用方面的成效。

虛擬實境相關產品



手機 U 系列產品



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

HTC 在 2024 年推出的新款 U24 pro 延續一貫的高回收率設計理念，展現對永續發展的承諾。HTC 手機在符合法規方面持續取得佳績，於法國「可維修指數」中獲得 8.5 分的最高等級深綠色標籤（2023 年 U23 pro 為 8.4 分），在產品使用、製造說明、拆卸程度、配件供應、配件價格及後續維修等五大標準上均獲高度評價。

這不僅代表 HTC 手機具備更長的使用壽命與優異的維修性，也有助於降低產品廢棄率，減少終端產品對環境的影響，進一步實現環保目標。

HTC 在產品與配件設計上，積極推動永續低碳，採用可回收設計。自 2023 年起，我們將線材包裝從塑膠改為 100% 可回收的紙圈，紙圈不僅對環境更友善，也比塑膠更易於處理。未來，HTC 的線材將全面採用紙圈包裝，進一步降低碳足跡，打造更加環保的產品。

為因應歐洲推動《循環經濟法》，法國通過一項簡稱為「Triman logo」的消費者資訊標示法。該標示包含消費者所需的產品資訊與分類收集圖示，幫助產品正確分類回收。HTC 遵循法規規範，根據不同產品內容進行標示，透過在產品上添加分類訊息，確保產品最終能被正確回收，促進資源循環再利用。



有害物質管理

HTC 始終將環保與消費者健康納入產品設計考量，嚴格遵循限用物質清單，涵蓋國際環保法規與客戶要求。該清單不僅限制《歐盟有害物質限用指令》（RoHS）所管制的 10 項物質，還包括禁止使用聚氯乙烯（PVC）和溴系耐燃劑等有毒物質，並要求供應商提交檢測報告，確保供應鏈符合環保標準。HTC 持續關注法規變更，確保生產過程無污染，滿足環保目標，並要求供應商遵守相關規定，保障消費者健康與環境安全。

在 REACH 法規 方面，我們每年要求供應商依最新公布的 SVHC（高度關注物質）清單，提交零件中 SVHC 濃度超過 0.1% 的相關資訊，並透過供應商調查結果與 GSM 系統交叉比對，以檢視零件中 SVHC 的含量。2024 年，共有 78 家廠商 參與 REACH 法規 SVHC 調查，回覆並符合比例達 86%。未來，HTC 的所有產品將全面達成 100% 合規，並完成產品 SCIP（物質資訊資料庫）申報，確保產品不僅符合法規，也對消費者與環境無負面影響。

2023 年，HTC 的新產品 VIVE XR Elite 因應 China RoHS（中國有害物質限制指令）要求，雖然虛擬頭戴顯示器並未納入 China RoHS 的管制範圍，但 HTC 主動進行產品檢測並通過認證。VIVE XR Elite 的所有零件皆符合 HTC 無毒規範，成品也完全符合全球有害物質管理法規，達到產品無毒化，降低對人體與環境的潛在風險。

此外，歐盟於 2023 年 7 月 正式發布《電池和廢電池法規》，推動歐洲綠色新政並促進永續發展。該法規將分階段管理電池產品的生命週期。HTC 的內建電池產品已全面遵守該法規，並完成標示與第三方成分分析，符合《REACH 法規》附錄 17 中對電池有害物質的限制。未來，HTC 將隨法規推進，持續公開電池成分與回收資訊，確保符合法規並推動廢電池妥善回收。

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，在 IEC 62474 所列出之 193 項須管理物質中，與 RoHS 及 REACH SVHC 管制之有害物質重疊率為 82%（既有 160 項物質已在 IEC 62474 物質清單中）。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。

手機與電池 & 其他商品回收計畫

為善盡製造者責任，HTC 不僅 100% 符合歐盟《報廢電子電氣設備指令》WEEE 的規範，並在美國及加拿大地區推動電子產品回收計畫，致力於減少舊產品不當棄置與處理對環境造成的影響。

1. 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/>。」

2. 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）。作為該計畫的合規管理者和合規品牌，HTC 針對在美國所售出的每台設備中符合條件的電池，都支付費用給 Call2Recycle 用以協助回收。Call2Recycle 官方網站。

3. HTC 參與涵蓋 20 多個州的國營電子廢棄物回收計畫，確保電子產品獲得負責任的回收處理。各州的回收法規略有不同：僅有三個州（紐澤西州、西維吉尼亞州、馬里蘭州）僅限回收手機；其他州則涵蓋電腦、電視及各類電子設備。一些州已開始將內建處理器的 VR 裝置納入電腦或電玩設備的定義中。HTC 已在紐約州與緬因州提交了包含 VR 裝置的回收註冊申請，並將持續關注法規變化。

各州採取不同機制來確定製造商的年度回收責任：
回收重量制：部分州根據回收產品的重量收取費用。
註冊費制：其他州允許製造商採取郵件回收模式，並需支付年度註冊費，無須達成特定回收量目標。
市佔率制：如在華盛頓州，HTC 需根據平板電腦市佔率支付費用，並由地方政府負責全州的回收作業，合法的回收廠商則受州立生態部門監督，確保回收過程負責任且合規。

► 2009 年至 2024 年間，華盛頓州地方政府已累計回收約 217,490,000 公斤的電子廢棄物。
► 詳情請參閱：[華盛頓州官方網站](#)。

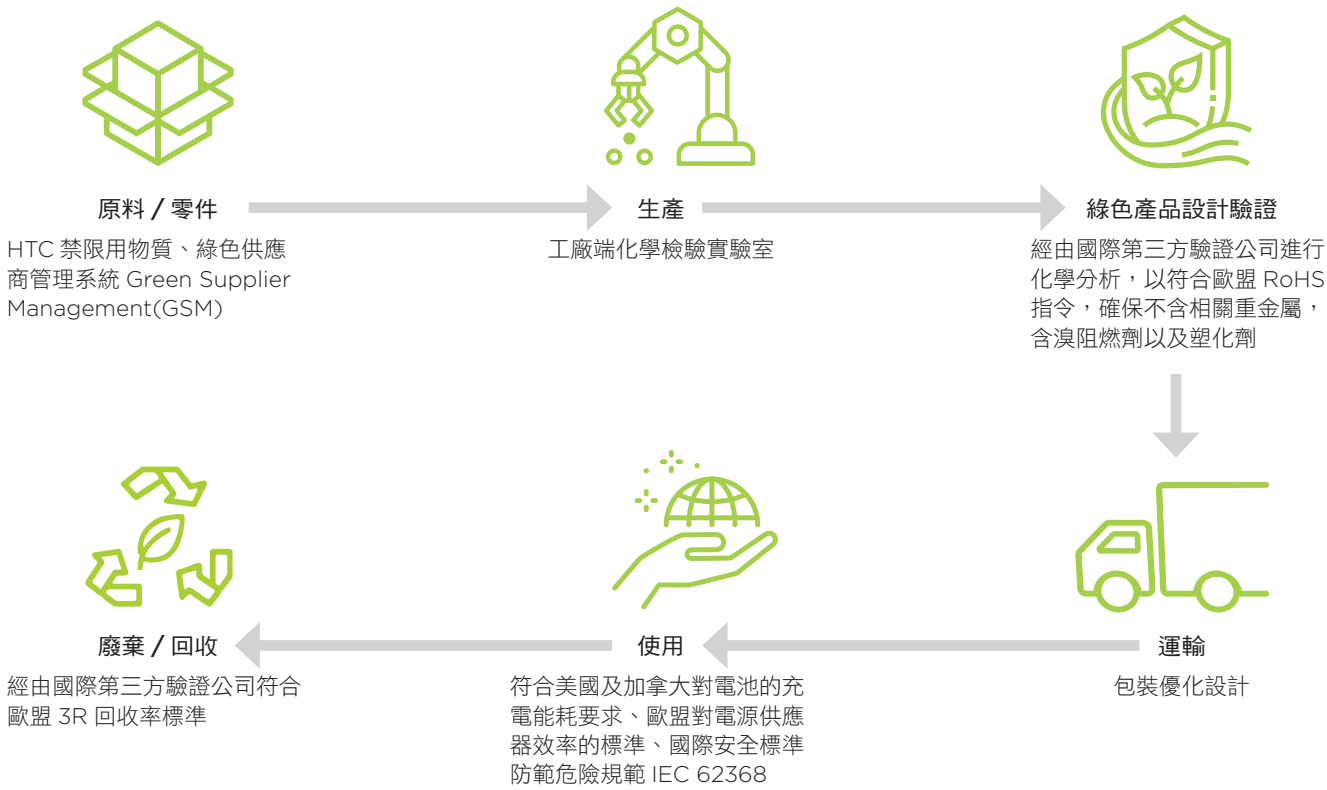


產品符合規範

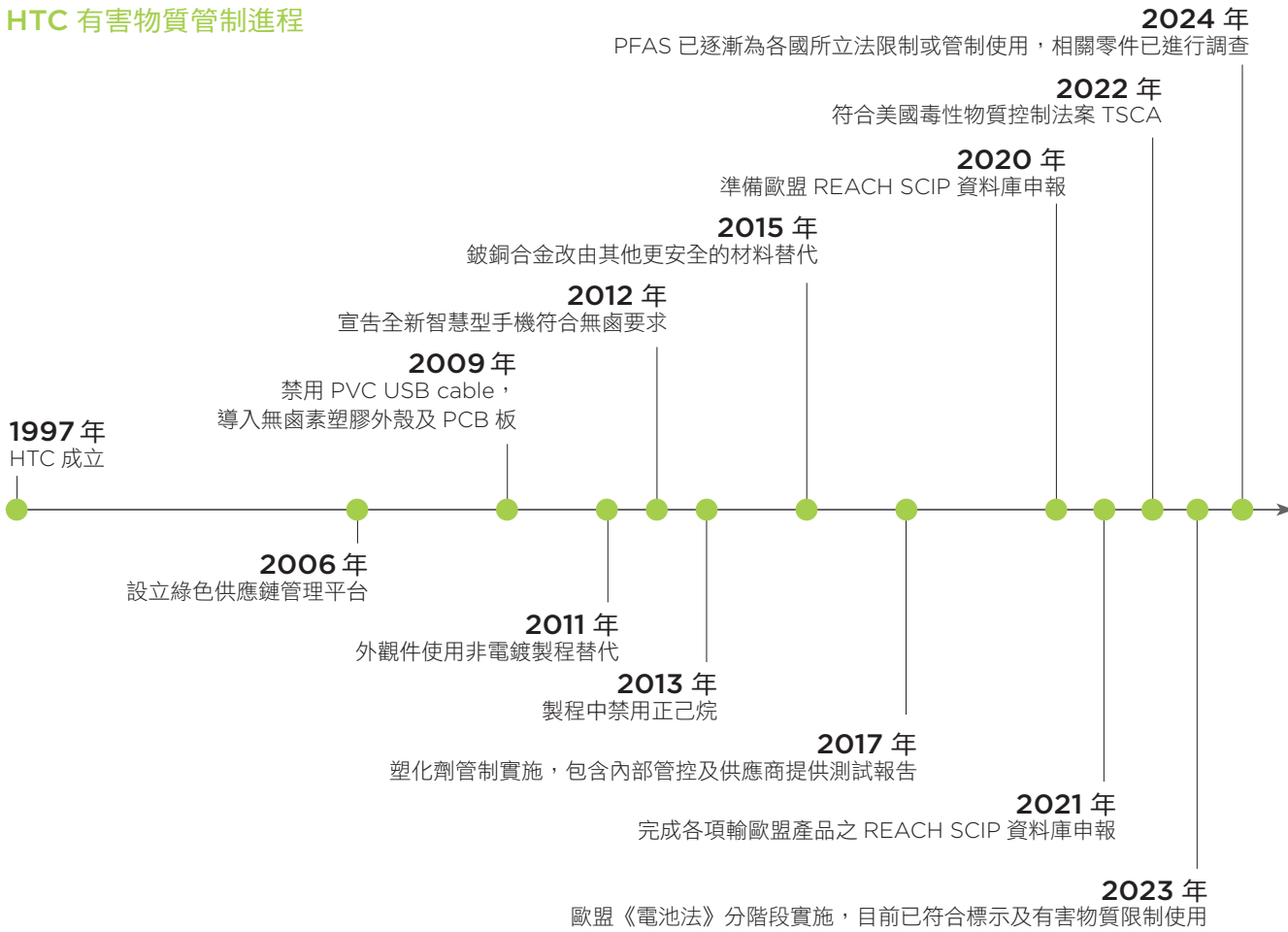
HTC 的所有產品均經過國際第三方驗證公司進行化學分析，以確保符合歐盟環保指令。另外 HTC 將採納 IEC 62368:2018 版本之國家所銷售的產品更新測試及報告，並取得 CB 證書以作證明，以預警原則的概念全面對於產品的已知危害進行管制，為我們的產品設計提供更高的安全使用環境。



HTC 產品生命週期各階段說明



HTC 有害物質管制進程



永續製程

HTC 透過綠色產品設計，將所生產的虛擬實境裝置結合新型態的營運、生活、工作、學習與旅遊模式，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 從整體價值鏈的角度管理廢棄物

在上游價值鏈中，HTC 透過供應商管理制度確保廢棄物的妥善處理，並從永續產品設計階段開始，考量減廢與循環經濟。

在營運活動中，HTC 遵循訂定的《廢棄物管理程序》，確保所有廢棄物均依法規要求進行清除與處理。我們委外處理營運過程中產生的廢棄物，包括清除、處理及資源回收，並透過委託合格廠商進行後端處理及資源回收，致力於減少廢棄物對環境的衝擊，並提高回收率，確保資源回收和廢棄物處理的有效實施。

在製造過程中，HTC 極少產生對環境有負面影響的廢棄物，並遵守環保、安全與衛生標準，確保清除與處理廢棄物的合法性，並避免對環境造成衝擊。

HTC 秉持妥善處理廢棄物的承諾，並採取以下措施確保處理過程符合法規要求：

- 委託合法的廢棄物清除與處理廠商，選擇最適合廢棄物性質的處理方式。
- 透過網路連線申報方式監督廢棄物清運，並定期稽核廢棄物處理廠商。
- 完成處理的廢棄物將登錄至環境部「事業廢棄物申報及管理資訊系統」平台申報，確保符合法規，落實 HTC 對環境永續的承諾。

價值鏈衝擊詳情請參閱《2024 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖》。

HTC 生活廢棄物處理措施

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，2024 年共分類出 14.95 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

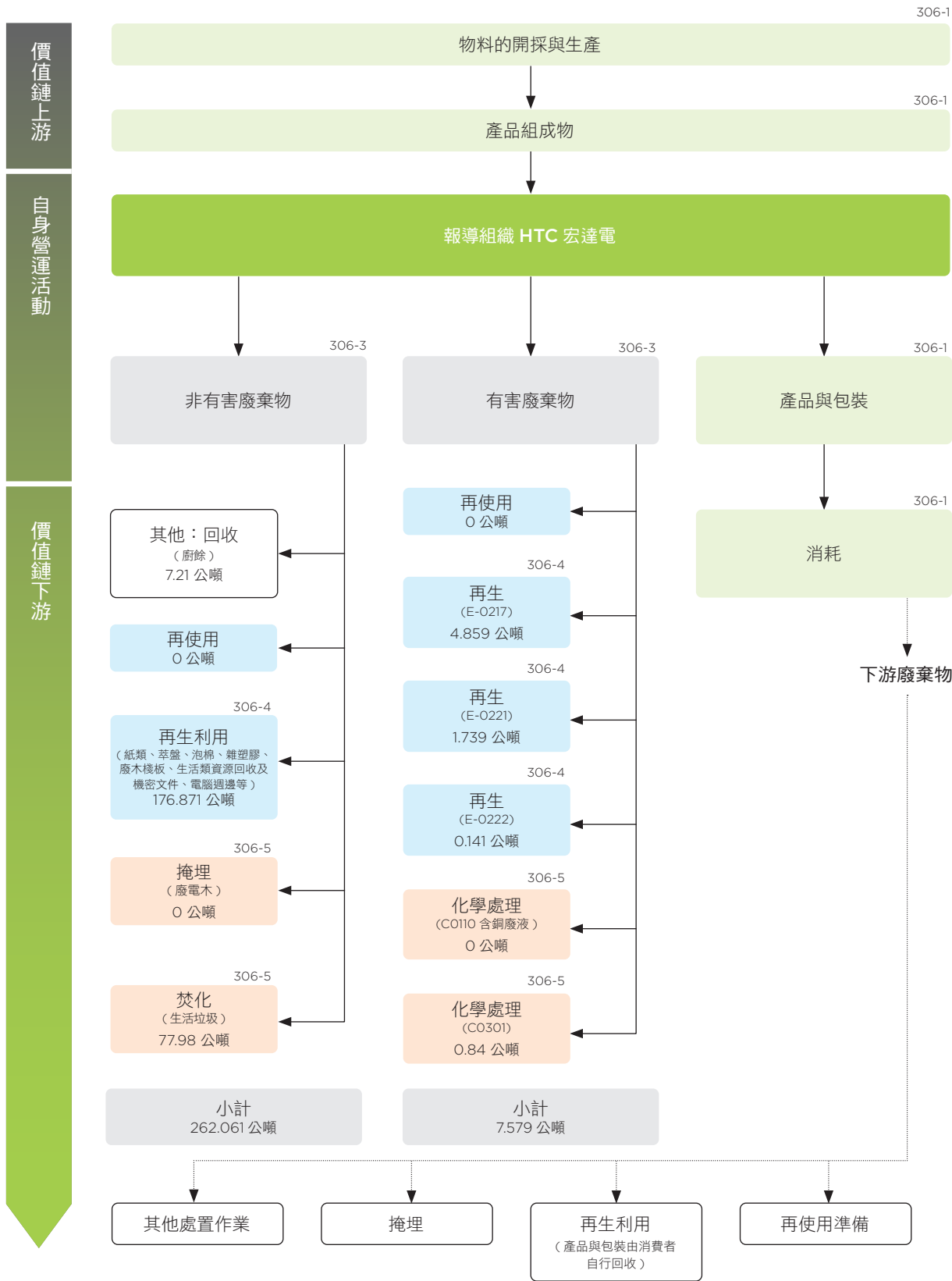
註：回收廢棄物包含非有害廢棄物再生和廚餘回收。

HTC 事業廢棄物統計總表

廢棄物種類	處理方式	單位	離場處理量（委外處理）			2024 密集度	說明
			2022	2023	2024		
非有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0		
	再生	公噸	299.328	255.695	176.871		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	107.880	100.65	77.98		包括生活垃圾
	掩埋	公噸	0	0	0		廢電木
	其他：回收	公噸	47.836	12.285	7.21		廚餘
小計			455.044	368.63	262.061	0.085	
有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0		
	再生：E-0217	公噸	8.937	9.755	4.859		廢電子零組件、下腳品及不良品
	再生：E-0221	公噸	0.552	0	1.739		含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑
	再生：E-0222	公噸	0.083	0.201	0.141		附零組件之廢印刷電路板
	化學處理：C-0110	公噸	0.2	0	0		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	0	0	0.84		
小計			9.772	9.956	7.579	0.002	
總計			464.816	378.586	269.64	0.088	

註：
1. 電腦主機及螢幕為官方網站查詢得來之重量資訊所推估。
2. 再使用：透過檢查、清潔或維修等作業，使原本準備成為廢棄物的產品或組成物再使用於與原本相同的用途。
3. 再生：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，製造成新的物料。
4. 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。
5. 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），2024 年度營業收入為 3,081 佰萬元。

2024 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖

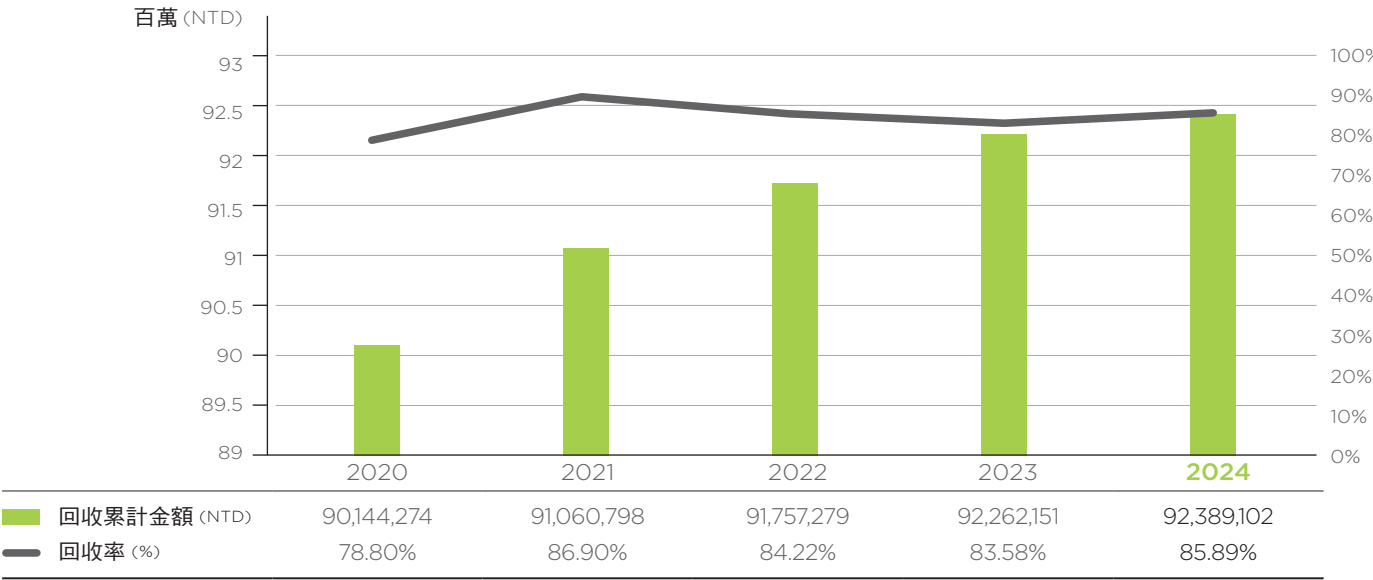


廢棄物減量、回收與再利用

HTC 致力於推動廢棄物減量策略，透過分類、減量宣導、從源頭減少廢棄物產生及資源再利用，全面提升回收效率。我們針對塑膠、泡棉／萃盤、塑膠袋、容器、塑膠料捲等物質進行分類，並委託廠商進行再利用。堪用的萃盤和海綿被回收至產線再使用，其他廢棄物則透過物理分類提高可再利用率。僅在無法再利用時，才依法規進行最終處理，並依法申報廢棄物處理情況。

自 2011 年至 2024 年，HTC 持續推動分類與再利用措施，逐年提升廢棄物回收效益。HTC 台灣母子公司 2024 年回收效益達 126,951 元，非有害廢棄物回收率從 2011 年的 56.89% 提升至 85.89%。2024 年非有害廢棄物回收總量達 182.4 公噸，累計回收金額至 2024 年達 92,389,102 元。

資源性廢棄物累計回收效益及回收率



近三年廢棄物年度指標

廢棄物年度指標	單位	2022 年		2023 年		2024 年	
		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
報廢產品回收再利用重量	公噸		2.5864		5.3978		2.2529
報廢產品總回收重量	公噸		5.7046		6.5680		2.9179
報廢產品回收再利用百分比	%		45.34%		82.18%		77.21%
回收處理廢棄物總量 - 資訊產品類	公噸		2.980		3.819		1.61
回收處理廢棄物總量 - 一般類	公噸	311.109	N/A	261.461	2.7	182.47	N/A
再利用處理廢棄物總量	公噸	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）	公噸	58.280	49.600	51.350	49.300	29.98	48
廢棄物處理費用	元	664,860	377,700	632,022	721,729	552854.4	619546.2
環境管理回收金額 - 資訊產品類	元		201,548		181,275		118,077
環境管理回收金額 - 一般類	元	494,933	N/A	305,169	18,428	126,951	N/A
數據覆蓋率	%		100		100		100

註：

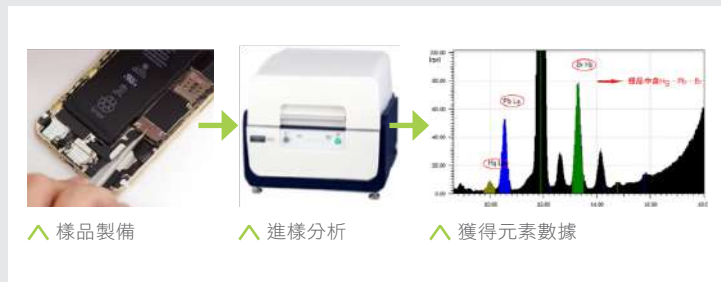
- 台北辦公室的生活垃圾有部分屬於回收紙箱，數量無法統計，皆已委託合格回收商處理
- 廢棄物統計數值含概類別為塑膠、紙、廢鐵、廢鋁、廢白鐵、廢板邊、廢資訊產品、廢木材（棧板）、雜項塑膠、報廢零件、廢棄桌機、廢棄螢幕、廢棄筆電、餐廳廚餘、生活類資源回收重量及一般垃圾
- 2023 年因台北辦公室 2 有實驗室機台報廢，因全為金屬，故回收處理並有回收金
- 2023 年桃園廠因噴灌用水取消以回收水作為噴灌用途，因此無回收水資訊
- 2023 年桃園廠廢棄物數量減少，因此處理費用降低；台北辦公室 1 生活垃圾清運費調漲，及空間整修而增加大量廢棄物，故費用較去年高
- 報廢產品回收再利用統計：2022 年是以當年度回收並於同年度再利用的產品為統計基準，2023 年度起調整統計方式是以單年度既有回收的產品進行回收再利用為基準
- 數據覆蓋率：本報告書環境資料揭露範圍為 HTC 台灣，廢棄物使用之數據覆蓋率佔 HTC 台灣 100%。

HTC 有害物質減免－原物料管理機制

HTC 長期致力於成為環保友善的企業，除了注重產品的環保特性，也積極打造綠色供應鏈。我們持續提升供應鏈的環保表現，透過不定期召開供應商大會，推動供應商落實公司的環保政策，鼓勵零件供應商使用無毒材質，並採取源頭管理原則，對原物料採購進行嚴格管控，每年維持 IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統證書有效性。

產品研發階段，我們會將相關零件送至具備 ISO 17025 認證的實驗室（例如 SGS、TUV）進行檢測，確保產品材料符合國際環保標準。在生產端，我們依據有害物質管控指導書，定期執行材料檢測，確保產品符合 RoHS 2.0 規範。HTC 堅持產品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 積極因應全球企業的綠色競爭，致力於管理危害物質及化學品使用，以確保產品符合法規與客戶規範，降低產品違規風險。為符合國際嚴格的化學品管控趨勢，我們已全面禁用正己烷、正庚烷、苯、甲苯等四種化學物質，並限制使用鉍、二氯溴甲烷等 527 種化學物質。

在化學品安全管理上，我們採取以下措施：

- 指派專人定期清點、巡檢廠內化學品，包括種類、數量、儲存狀況、標示及文件完整性。
- 作業人員在使用化學品時，必須配戴安全防護器具。
- 氣體滅火系統採用更環保的鹵化物滅火設備，取代 CO₂ 滅火系統。
- 以環保電池替代鉛酸電池，報廢鎳鎘電池交由合格 E 類廢棄物處理廠妥善處理。
- 冷卻水塔採用藥劑管理原則，選用通過相關安全認證的清洗藥劑。
- 定期對供應商與承攬商進行環安衛內部管理制度的調查、稽核及風險評估，確保化學品妥善管理。
- HTC 持續強化對化學物質的管理能力，推動綠色永續的企業責任。

綠色製程與智慧工廠

2024 年度智慧工廠專案

2024 年度，工廠在製程優化節能改善專案方面取得了許多進展，提高了產線效率，節省了成本，同時也有助於減少對環境的影響。

搭配 AI 人工智慧，導入測試站自動化與站點整合 & AI 行控中心

為了持續提高生產線的效率及低碳作業，於 2024 年陸續導入（1）AI 測試站自動化與站點整合，及（2）AI 行控中心－智慧工廠輔助工具，成功節省費用達 17,934 美元。

(1) AI 測試站自動化與站點整合

利用 HTC MFG 現有自動化測試技術能力，將原本產品於 PCA 廠及系統廠功能測試站中需要人工操作的動作與判斷，透過 AI 影像辨識及控制技術、電源自動化、影像擷取、聲音擷取等自動化設備配件與程式，實現測試自動化。另外，系統廠部分並與 OQC 站點做測試流程整合。這項改進不僅降低了人員誤操作的風險，減少人員操作的複雜度，也活化人力的運用，優化產線生產效率。

EMS 產品測試自動化	Before	After
Difference	1. 接上電源，依照畫面提示操作，選擇測試項目、掃描序號、MAC，判斷 HDMI 畫面、聲音輸出、切換開關、判斷 Camera 位置，判斷測試結果。 2. 所有流程均須人員判斷及操作。	
Benefit	1. 手動測試改成自動化，可降低人員操作的複雜度，並減少人員介入操作的時間。 2. 降低人員誤判斷的風險，改為 100% 程式判斷，提升測試品質。 3. 優化產線測試效率，從 1 人操作 1 機，進步到 1 人操作多機。	

測試自動化

AI 影像辨識及控制技術：讓電腦根據目前畫面來決定要自動控制或按鍵盤的動作。

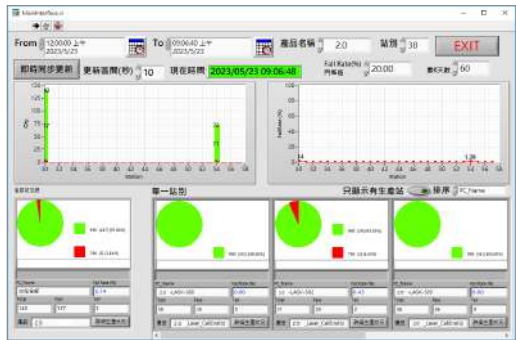
自動化：透過 Arduino 控制 Relay 量測電壓、電流及開關。

影像擷取：透過影像擷取卡取代待測物須要使用的螢幕，並且取出畫面來判斷測試狀況。

(2) AI 行控中心

我們透過智慧軟體監控產品測試，及早發現潛在問題，有效降低設備突發故障及重複通報的頻率達 50%。此外，我們導入 AI 智慧診斷系統，透過人機協作學習，提升問題修復的準確性至 80% 以上。

因此 HTC 獲得 2023 年至 2024 年經濟部「製程 AI 智慧化減碳計畫」補助，金額達新台幣 1,210,000 元。未來，我們將持續運用自動化與 AI 技術，提升製程效率並降低碳排放，推動產業永續發展。



節能節電、省紙與材料回收

近年來，HTC 積極推動無紙化與能源節約措施，成效顯著。自 2020 年起，我們透過實施 OQC 無紙化，累積節省超過 130 公斤的紙張使用量，顯著降低成本及碳排放量。2024 年，我們持續擴大無紙化範圍，成功減少 175 公斤的紙張使用量，進一步強化環保效益。

在節能方面，自 2022 年開始，我們透過優化製程與設備使用，每年節省約 30% 的用電量（約 1,200 度電），鉛盤耗材的消耗也降低了 30%，並且 X-Ray 光管的使用壽命延長了 45%，顯著提升了整體設備效率。

此外，2024 年我們將 SMT 產線集中進行雙併線生產，每年可節省成本約新台幣 1,836,184 元。同時，透過回收錫膏、錫渣、鋼板及合成石載具等材料，進一步提升資源使用效率，落實資源循環利用。

未來，HTC 將持續推動環保措施，致力於實踐永續承諾，打造更綠色、更永續的企業運營模式。

永續產品

綠色供應鏈管理機制

為提升綠色產品的可靠度並遵循國際法規與客戶要求，HTC 於 2006 年建置了綠色供應鏈管理平台。此平台使研發工程師能夠在產品設計階段，直接能從產品資料庫中選取符合標準的綠色原料，從而大幅縮短了後續驗證的時間。同時，我們要求所有新進供應商符合 HSF 評分標準，自 2023 年起達到 100% 的合規率。為了強化 HTC 合作夥伴的 ESG 標準，自 2022 年起，我們在季度營運會議（QBR）中增加了 ESG 績效評比，以推動綠色永續供應鏈的發展。

以循環經濟作為發展方向

HTC 為實踐永續發展目標，致力於運用循環經濟的理念來設計和製造產品，有效而謹慎地利用地球有限的資源。我們將重心放在以下方向，以延長產品的生命週期，並持續循環利用：

- 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
- 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

延續產品生命週期，HTC 為永續盡一份心力

「VIVE 自定位追蹤器」是為了一體機所打造的符合循環經濟理念的產品，可讓消費者同時追蹤頭、手、腳及腰部，在設計階段，HTC 考量產品的延續使用和相容性，以延長產品的使用壽命並減少資源浪費。這款外部配件相容 VIVE XR Elite、VIVE Focus Vision、及部分第三方 PC VR 頭顯。透過與不同系列產品的相容性，VIVE 自定位追蹤器延長了設備的使用壽命，將循環經濟理念融入虛擬實境技術中。使用戶不會因為更換虛擬實境設備就需要重新購買，超過半數的元件與上代產品可相容，減少維修備料的浪費和資源消耗，還促進了資源的有效利用與循環使用，體現了 HTC 對於產品全生命週期管理和永續發展的承諾。



VIVE XR ELITE 產品碳足跡



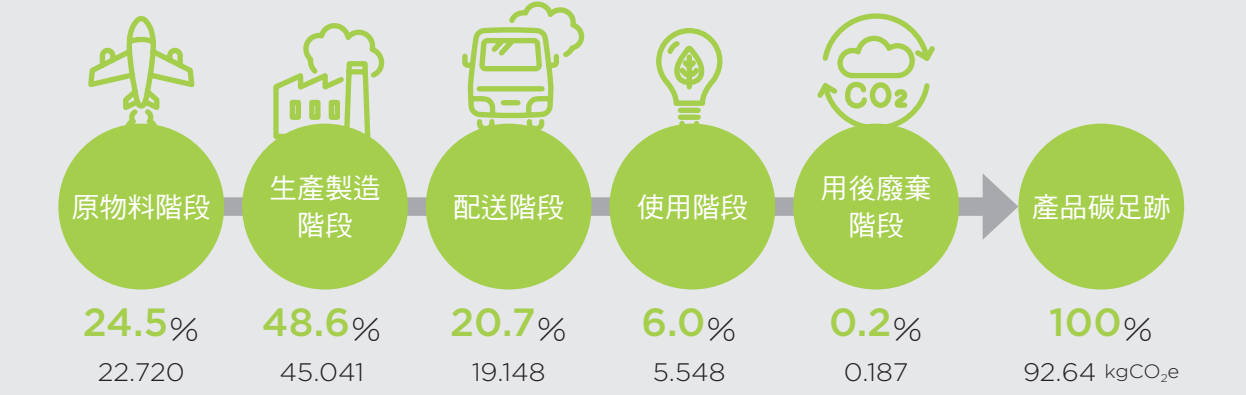
HTC VIVE 作為虛擬實境產業的領導品牌，一直致力於綠色環保和永續。為了減少產品對環境的影響，在 2024 年 1-3 月利用新建置的內部碳管理平台，對 VIVE XR Elite 的每個階段過程進行了全面的碳足跡評估，包含了原材料選擇到包裝方式等各方面，並於同年 4 月取得 ISO 14067:2018 產品碳足跡查證意見書，產品查證範圍從搖籃（Cradle）到墳墓（Grave）。產品碳足跡是對整個產品生命週期的溫室氣體排放分析，包括原物料、生產製造、配送、使用、廢棄處理等階段，每台 VIVE XR Elite（含包裝）的碳足跡數值為 92.64 kgCO₂e，主要碳排放熱點集中在原物料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。再者，規劃另一新產品將於 2025 年 6 月進行第三方碳足跡查證。



▲ VIVE XR Elite ISO 14067 產品碳足跡查證意見書授證儀式，由 SGS 副總經理鮑柏宇（左）頒發證書，HTC 永續長陳慧怡（右）代表受證

HTC VIVE XR Elite 產品碳足跡查證意見書

HTC VIVE XR Elite 產品碳足跡



採用永續包裝對環境更友善

HTC 將環境友善和永續發展置於產品包裝減量設計的首要考量，在確保產品包裝的安全性和美觀性同時，努力降低對環境的影響。我們所有使用於產品包裝的材料均符合歐盟和美國的相關法規，並採用：

- 低揮發性油墨或符合美國大豆協會標準的大豆油墨
- 精選環保材料，確保包裝符合環境友善與永續發展原則

HTC 永續包裝四大方向

減少塑膠製品使用

擴大永續材質使用

印刷色彩簡單化

包裝設計有利運輸

延續 HTC 對企業社會責任與永續發展的承諾，我們去年的基礎上進一步提升包裝方案：

- 成功採用 99% 再生材質及植物纖維作為包裝材料，應用於 VIVE XR Elite 系列
- 2024 年全新採用環保牛皮紙包裝，展現 HTC 在推動循環經濟方面的努力
- 牛皮紙包裝不僅具備耐用性與高回收性，還體現了 HTC 在材料選擇上的環保責任。

HTC「永續包裝」歷程

重量

重量減輕，可以減少交通運輸時所排放的溫室氣體

包裝體積極小化

在單一棧板上可以堆疊的產品數量增加，可以減少運費與運輸碳足跡

回收成分比例

提高包裝材料含有回收原料成份的佔比

2024 年包裝材料分析

虛擬實境裝置 VR



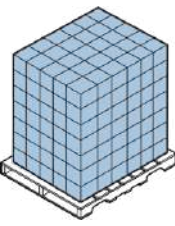
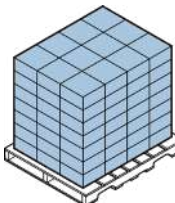
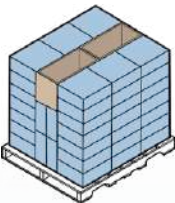
Focus Vision
重量 **783.2 g**
回收成分重量 **486.25 g**
回收成分比 **62%**

智慧型手機 Smartphone



U24pro
重量 **135.55 g**
回收成分重量 **75.69 g**
回收成分比 **55.84%**

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 Rigid Box (VIVE Flow)	 184x91x123mm	240	 420pcs	● 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
2023 年 Pizza Box (VIVE XR Elite)	 288x278x130mm	777.5	 84pcs	● 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
2024 年 Pizza Box (Focus Vision)	 375x338x126.5mm	783.2	 54pcs	● 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 ● 使用瓦楞板更輕與更耐用 ● 使用最佳棧板堆疊，減少碳足跡

永續物流

HTC 的客戶遍布全球，為支持永續發展，我們積極減少產品包裝的體積與重量，提升運送效率，選擇低碳的運輸方式，以降低碳足跡，履行對全球永續的責任。我們在配銷中推動減碳措施的同時，也能節省成本，將節省的資源回饋給客戶，達到雙贏的效益。



全球倉庫設置策略以能優化配送模式，及縮短距離國際空／海港的路程，調整倉庫位置：
為滿足美國電商市場需求，HTC 2016 年在美東設置物流倉庫。但隨著運營的深入及數據分析發現，美西客戶佔比更高，於同年 10 月增設美西倉庫，有效縮短配送距離並提升配送效率，也體現對客戶服務的重視。此外，HTC 陸續在歐美與澳洲設立倉庫，設置重點以選擇距離國際空／海港較近的地點，調整倉庫位置，減少運輸碳排放。
透過通盤檢視，此策略經倉庫調整後得到驗證，XR Elite 產品在配送過程中可降低約 38.6% 的運輸碳排放量。



選擇低碳運輸工具：
依數據顯示，以海運取代空運可減少 95% 以上的碳排放量。除了增加海運量，針對運往美東的貨件，以海運至美西港口後，改以鐵路替代卡車運送至美東，平均每個棧板可減少 91.3% 碳排放。2024 年 VIVE XR Elite 在海空運重量佔比中，海運比重較 2023 年提升 1.8%。



多筆訂單或多項產品合併運送，減少交運次數：
HTC 持續整合交運次數，盡可能將同一客戶或同一目的地的訂單，採合併方式安排運送，於 2024 年度，空海陸運併單率達 61%。

HTC 在永續物流上的努力，不僅降低碳排放，還節省運輸成本、提升配送效率，為企業與客戶創造雙贏局面。未來，HTC 將持續關注綠色運輸解決方案，與合作夥伴共同落實永續發展目標。



永續供應鏈

HTC 深知供應商夥伴是企業營運持續成長的重要關鍵。我們立足台灣，積極推動在地採購與供應鏈多元化，除關鍵零組件外，優先採購當地原物料及相關設備，以降低供應鏈碳排、創造在地就業機會、提升供應鏈穩定性。

2024 年度，HTC 的原物料在地採購金額占比達 59%。在確保提供高品質產品與服務的同時，我們也要求供應商遵循高道德標準及環境規範，以期與供應鏈夥伴在永續的道路上共同成長。

供應鏈 ESG 管理

HTC 自 2023 年起參加責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），積極參與各項供應鏈社會與環境責任等議題討論與行動，藉此瞭解國際企業執行社會責任的動向與會員實踐的經驗。公司依循 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。

供應鏈 ESG 管理與計畫由採購單位與永續辦公室共同擬定執行，並受 ESG 委員會監督，確保計畫落實。HTC 將持續與供應鏈夥伴合作，推動供應鏈多元化及責任管理，實現企業與夥伴的共同永續發展。

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、環境、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。2024 年底，共 3 家（2024 新增）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

指標	2024 年		2025 年	2030 年
對象：一階供應商	目標	成果	目標	目標
● 「供應商行為準則」回簽率	100%	✓100%	100%	100%
● RBA SAQ 完成率	85%	✓88%	85%	90%
● CDP 調查回覆率	90%	✓97%	90%	95%
● 供應商向 CDP 報告碳排數據 %			75%	85%
● 100% 無衝突礦產	100%	✓100%	100%	100%
● 衝突礦產（鈷和雲母）調查率	100%	✓100%	100%	100%

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展至供應鏈。供應商工廠主要分布在台灣以及中國，其餘分布在美國、菲律賓、日本、韓國、馬來西亞、泰國等地區。

HTC 重視供應商的 ESG 表現，不僅定期評估供應商的 ESG 執行情況，更不定期舉辦供應商 ESG 溝通會議並提供 RBA 網路訓練課程，以確保供應商夥伴理解並遵守供應商行為準則。透過提供諮詢和輔導服務，我們與供應商攜手合作，共同努力建立更穩固的夥伴關係，以推動永續發展。

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，依採購金額（年度交易金額為總採購金額前 80% 之直接供應商）、取代性、策略性與技術領先性來定義關鍵供應商	
管理機制	
新供應商管理	● HTC 對新進供應商設有嚴格的評估與管理機制，新供應商須通過新供應商評核，並簽署《HTC（RBA）行為準則符合性聲明》後，方能成為正式供應商。所有候選供應商均須填寫《HTC 社會責任自評問卷》，內容依據 RBA 行為準則五大面向設計，並針對高風險供應商進行現場稽核，確保合規性與社會責任落實，2024 年度共有 3 家新供應商通過新供應商評核，佔全體新供應商 100%。
季度評核	● 每季供應商業務檢討會議（Quarterly Business Review, QBR）中，針對關鍵供應商透過 ESG 計分卡進行永續績效評核，從五大面向 - 勞工、環境、健康安全、道德以及各季度專案績效，每個面向再以法規合規性、優於法規之績效以及管理系統認證進行評核，以確認關鍵供應商永續相關專案績效，作為列入優先供應商篩選考量。
年度供應商實地稽核	● HTC 實施「供應鏈社會責任稽核與績效評估」，採用最新版本的 RBA 行為準則，涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系五大面向。自 2023 年起，我們導入 RBA Risk Assessment Platform，透過供應商所在地風險、製造流程與產品類別等資訊，結合 RBA 自我評估問卷（SAQ），綜合評估高風險供應商，並鼓勵供應商執行有效性稽核程序（VAP），以提升行業責任與合規性。 ● 2024 年，HTC 共評估 78 家供應商（112 間工廠），完成 38 家工廠現場稽核，皆 100% 採現場稽核，其中 97% 為 RBA 有效性稽核程序（VAP）。在高風險供應商中，約 8% 已執行 RBA VAP，後續我們將持續關注高風險供應商，必要時遴選未執行 RBA VAP 之高風險供應商於 2025 年進行實地稽核。2024 年高風險設施數較 2023 年下降 55%，高風險設施占比約下降 50%。 ● 針對稽核發現的缺失，HTC 要求供應商提出改善措施，並提供管理制度導入與推行經驗作為參考。若稽核結果未達標準，將列入次年實地稽核的優先名單，以避免類似問題再次發生。2024 年度未有稽核結果未達標準的供應商。

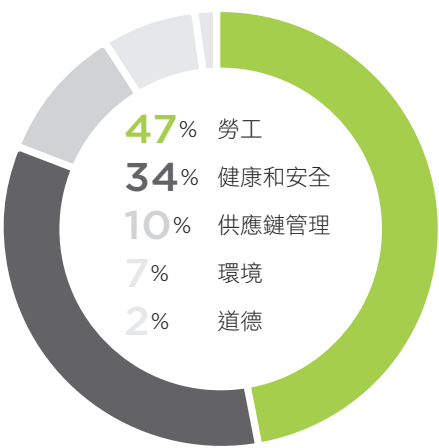
年度現場稽核結果分析

接受 RBA 驗證的稽核流程之所有第一階供應商比例

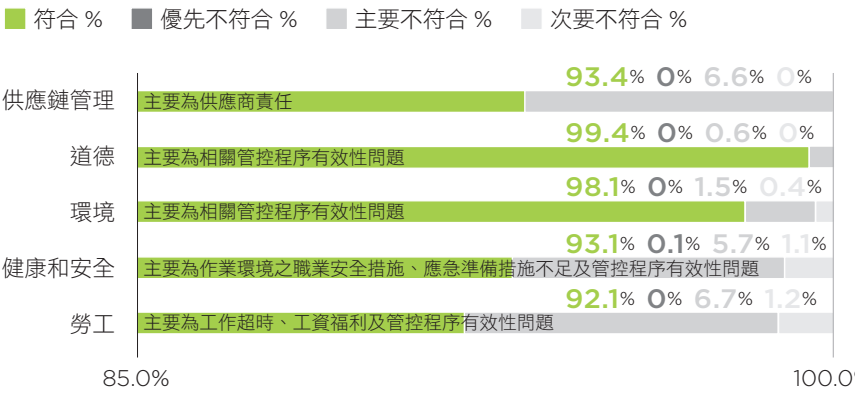
SASB 準則	2024
經第三方稽核的供應商家數 / 所有交易供應商設施數	34%
經第三方稽核的高風險供應商家數 / 高風險供應商設施數	8%
未通過稽核比例	0%
重大缺失數 / 經第三方稽核的供應商設施數	0.03
其他缺失數 / 經第三方稽核的供應商設施數	5.45
重大缺失改善數 / 重大缺失數	100%
其他缺失改善數 / 其他缺失數	45%

註：
1. HTC 採用 RBA 風險評估工具並使用 RBA 自我評估問卷（SAQ, Self-Assessment Questionnaire）調查，高風險供應商為 RBA SAQ 判定為高風險，或是未完成 SAQ 且經 RBA Risk Assessment Platform 判定為高風險 / 中風險之設施。
2. 第三方稽核包含 HTC 現場稽核以及 VAP，並以 RBA 通過標準為判斷依據。
3. 統計期間為 2024 年度進行 HTC 現場稽核或 VAP 稽核之供應商設施數據。
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。

稽核發現不符合事項分布



RBA 行為準則之符合性（%）



註：統計期間為 2024 年度進行 HTC 現場稽核或有效性稽核程序（VAP）審查之供應商設施數據



供應商能力提升

供應商 ESG 溝通會議

我們持續與供應商保持溝通，協助提升其因應永續議題的能力，並鼓勵供應商將永續發展納入公司管理議程中。根據 HTC 永續發展策略，我們舉辦各類供應商永續研討會，並於供應商 ESG 溝通會議中提供最新的 ESG 發展趨勢、解析供應鏈在各項議題中的主要重點與應積極採取的行動、透過雙向溝通，強化合作關係，提供供應鏈提升環境與社會責任的能力。2024 年舉辦 3 場供應商培訓會議，供應商參與超過 175 人次。

RBA 網路訓練課程

我們提供 RBA e-Learning Academy 線上平台，鼓勵供應商同步學習，並持續關注 RBA 行為準則的更新，適時提供資訊和改善建議。當準則有重大變動時，我們會對內部人員及供應商進行培訓，確保迅速導入新規範。

在 2024 年《RBA 第八版行為準則》發布後，HTC 安排相關人員及供應商參與 RBA 在台灣的推廣會議，內容涵蓋全球法規、新版準則、審計結果與最佳實踐，以及最新的責任環境倡議（REI），並參與人權盡職調查培訓（mHRDD），確保遵循最新準則。

供應鏈氣候議合

為了真正有意義地減少對環境的危害，企業必須串連整個供應鏈，共同採取行動以有效衡量並降低供應鏈中存在的氣候風險。HTC 的淨零承諾不僅展現我們推動零碳轉型的決心，更是與供應鏈夥伴共同採取行動的宣誓。我們透過倡議、供應商氣候能力建構、以及供應鏈溫室氣體管理的策略，目標在 2030 年，將價值鏈碳排放較基準年（2021 年）減少 25%。

氣候能力建構

HTC 透過各項供應鏈專案與教育訓練，提升供應鏈應對永續發展挑戰的能力。我們持續邀請供應商參加 ESG 溝通會議與 CDP 專案說明會，並提供社會與環境責任管理的相關訓練，協助供應商掌握最新趨勢，並促進供應商與 HTC 管理階層及業界專家的雙向溝通。在年度供應商溝通會議中，我們分享最新國際企業永續趨勢、氣候變遷減緩與調適策略，以及 HTC 在供應鏈 ESG 管理的目標。

在 2024 年，HTC 透過供應鏈碳管理系統，有效收集與管理供應鏈端的碳排量，並持續參與 CDP 供應鏈專案，增強供應鏈的氣候管理能力。此外，HTC 正導入內部碳定價制度，期以將碳排放成本納入企業經營考量，並整合至供應鏈管理中，推動供應商參與減碳行動。

同時，HTC 參與為期兩年的「經濟部產業發展署專案－以大帶小低碳及智慧化升級」計畫，與勤業永續團隊在 2024 年舉辦兩場供應商課程 - 包含碳管理教育訓練及產品生命週期工作坊，並遴選十家在地供應商進行一對一輔導，透過實地檢視排碳熱點，依供應商的低碳化／智慧化需求，分析各家廠商現況／需求／成熟度，建立分級輔導規劃與行動方案，協助建置碳盤查能力並設定減碳目標。



▲ 產發署－以大帶小低碳及智慧化升級計畫：供應鏈議和－產品碳足跡工作坊

CDP 說明會

HTC 於 2024 年持續與 CDP 合作，舉辦 CDP 說明會，分享國際氣候管理趨勢及最新訊息。透過 CDP 解說，協助供應商了解 CDP 問卷改版及其在 HTC 供應鏈中的環境管理成熟度，內容涵蓋新版 CDP 網站使用流程、HTC 關注的重點項目與最佳案例分享。

我們期待供應商能夠理解氣候資訊揭露的價值，提升資訊揭露品質，強化氣候管理的重要性，並進一步提升環境管理的成熟度，推動更多企業加入氣候管理的行列。

供應鏈溫室氣體管理

2024 年初，HTC 在 CDP 供 應 鏈 議 合 評 價（CDP Supplier Engagement Rating，SER）榮登 2023 CDP 供應鏈議合領袖榜（位於 A 級別），在全球超過 11,500 間參與評價的企業中，僅有 450 多間企業能獲得此項最高榮譽。為了真正有意義地減少對環境的危害，企業必須串連整個供應鏈，共同採取行動衡量並減少供應鏈的氣候風險。我們很自豪能夠在這個領域佔有一席之地，成為 CDP 2023 年供應鏈議合評價的領袖企業。CDP Supply Chain and Reporter Services Director Simon Fischweicher 也表示：「作為供應鏈議合評價的領袖，HTC 正展現了供應鏈領導力是邁向淨零、自然正成長的先決條件。」



HTC 自 2023 年起加入 CDP 供應鏈會員，並進一步將供應鏈在 CDP 績效表現納入 ESG 計分卡，管理供應鏈造成的環境影響，並將供應商的評分結果納入採購評估之中，藉此推動整體供應鏈提升因應氣候變遷的能力。

2024 年度關鍵供應商 CDP 問卷回覆率達 97%，其中超過 75% 的供應商已報告範疇 1 / 範疇 2，70% 將氣候議題納入董事層級監管範圍，63% 設定減碳目標，84% 報告再生能源使用狀況。我們將持續與一階供應商溝通，逐步擴大影響力，與上游供應商共同推動深化產業鏈碳管理能力。

供應商達成績效

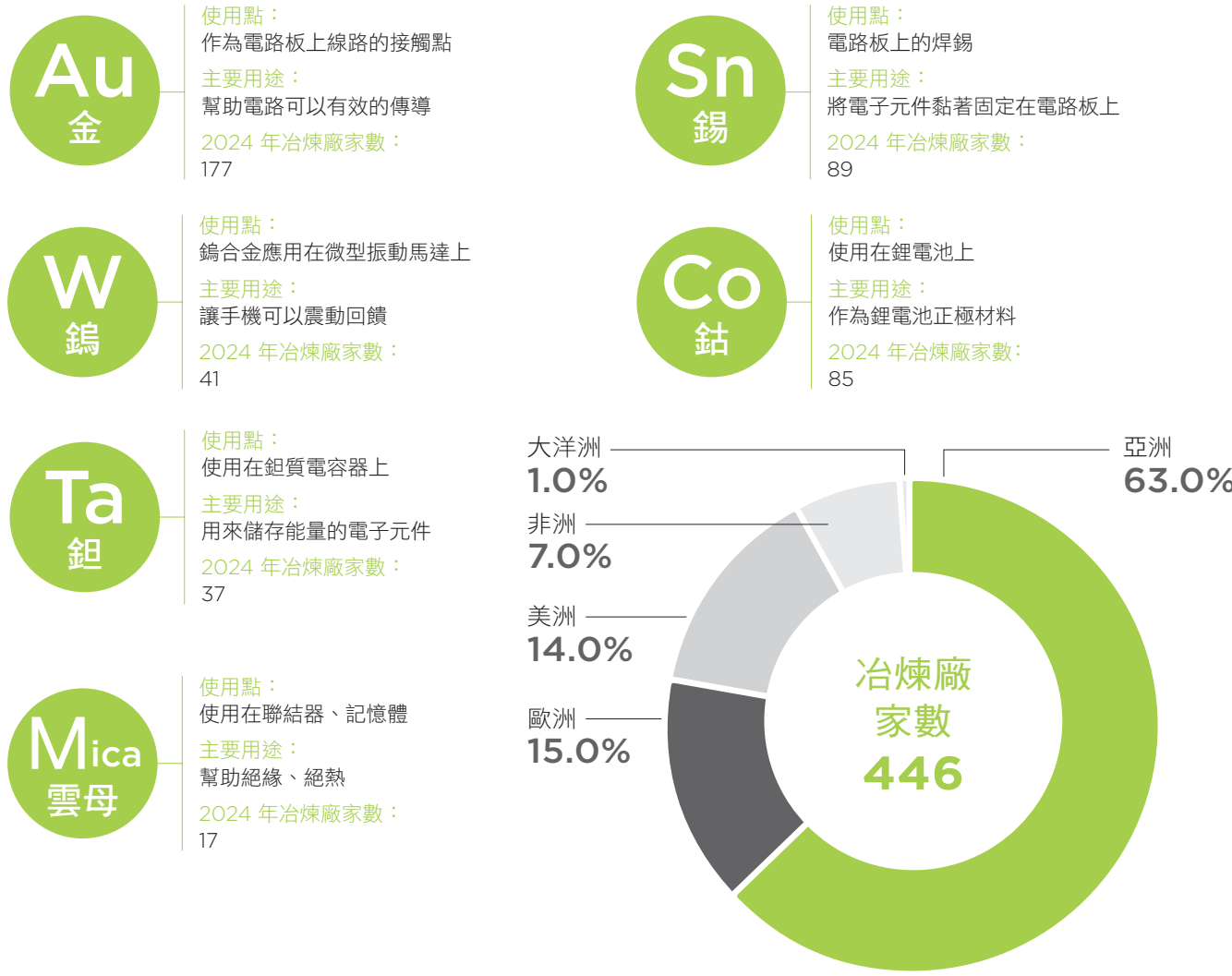
	2023 HTC 供應鏈	2024 HTC 供應鏈	2024 CDP 全球供應商平均
供應商達成比例			
整體回覆率	94%	97%	65.66%
氣候議題納入董事層級監管範圍	77%	70%	
減碳目標設定	62%	63%	
採取減碳行動	66%	64%	
報告範疇 1 排放資訊	78%	81%	
報告範疇 2 排放資訊	74%	75%	
報告再生能源使用狀況	62%	84%	



盡責礦產採購管理

HTC 已將衝突礦產議題納入採購合約、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等相關文件中，要求供應商夥伴遵守《HTC 衝突礦產採購政策》，確保不使用衝突礦產。每年我們使用責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）的衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）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。所有用於 HTC 產品的相關礦產均來自合格的冶煉廠。在 2020 年和 2022 年，我們將「鈷」和「雲母」納入金屬礦場來源的調查，調查表使用了 RMI 的擴展礦產報告模板（Extended Minerals Template, EMRT），本年度回覆率均達 100%。

衝突礦產的用途



友善職場

5 性別平等



10 減少不平等



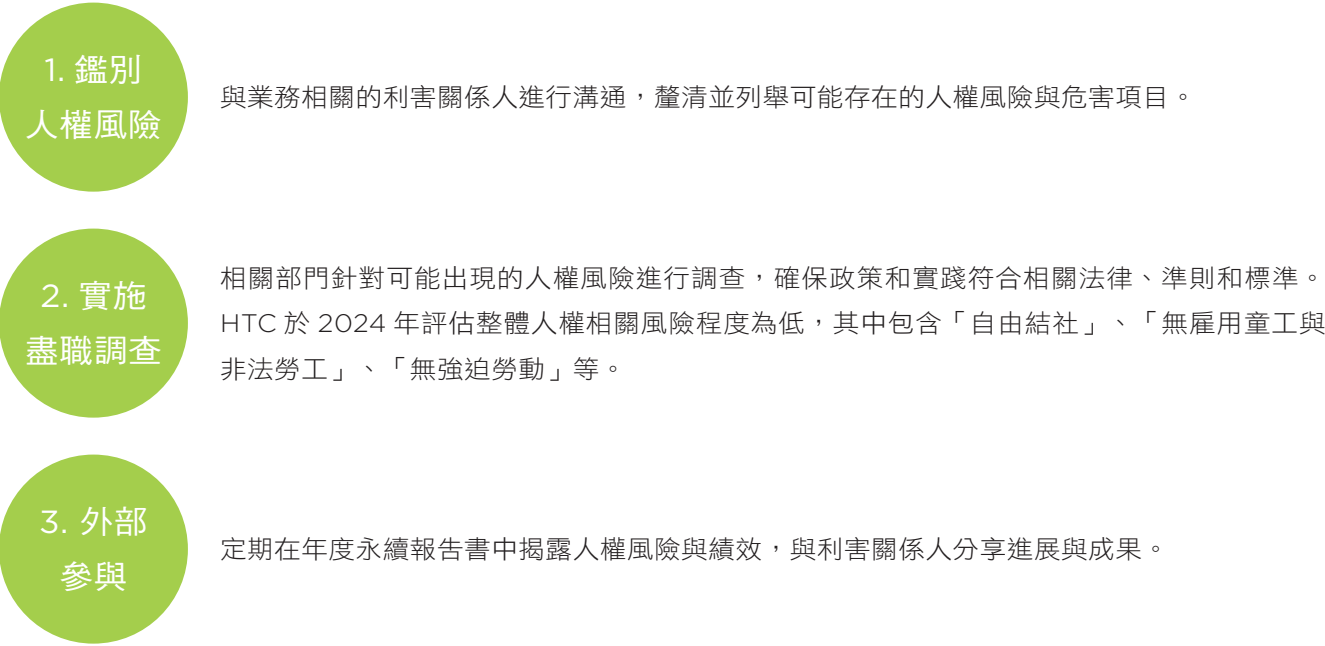
人權管理與承諾

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》、《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，並致力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，鑑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。為此，HTC 採取以下方法來確定年度人權議題：



基於上述方法，HTC 於 2024 年鑑別和制定的年度人權議題包括：

- ✔ 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

HTC 將持續透過內外部機制，確保人權議題的識別與管理，並積極改善人權風險，落實企業社會責任。

人權相關風險盡職調查

人權議題與衝擊	年度管理措施與成效
員工	
勞資關係	
勞資協商與申訴	HTC 每季舉辦勞資會議，討論員工的工作權益與福利事項，並製作會議記錄以持續追蹤和改進相關問題。此外，我們提供多元的意見表達管道，包括申訴專線、申訴意見箱和申訴電子信箱。 在 2024 年，共接獲員工申訴 4 件，由人資部門受理，並根據案件需求會同職安、法務等相關單位，在保密原則下進行公正調查、處置與回應，並持續追蹤案件進展。2024 年末發生職場不法侵害，且未有違反勞動基準法的案件。
薪資皆符合法規	HTC 嚴格遵守各據點所在地的勞動法令，禁止歧視員工的性別、種族、國籍、年齡、宗教或政治傾向等。我們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待遇。此外，公司透過系統化的績效考核制度，考量員工的表現、市場水準和未來發展潛力等因素，進行薪資調整，以激勵員工的工作熱情，留住優秀人才，並持續推動創新發展，提高公司的競爭力。
多元平權	
反歧視	在 HTC，我們堅守機會均等的原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工的過程中絕不容許任何形式的歧視。我們一直致力於打造一個開放、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，以預防員工在執行職務時受到不法侵害。此外，我們的員工協助計畫提供專業的心理諮詢和生活協助資源等，以關懷員工的身心健康，提升工作滿意度，並加強員工的自尊心。
尊重女性	HTC 重視女性員工在職場上的價值，認為性別平等至關重要。因此，我們不僅嚴格遵守相關的勞動法令，還考慮到女性員工因生理特殊需要而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 年起，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。透過這些措施，我們相信能提高員工的工作效率和士氣，同時也能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	HTC 致力於營造安全、健康的職場環境，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，HTC 也進行防護措施、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，HTC 提供一般安全衛生、危害性化學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「健康促進」、「健康管理」和「健康照護」等三大方向的員工健康服務，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 2024 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	我們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。截至 2024 年，我們的產品未使用任何衝突礦產。 詳情請參見「永續供應鏈」章節。
勞工人權	
自由選擇職業	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》的原則，制定《HTC 供應商行為準則》，明確規範勞工、健康安全、道德等方面的責任與標準。 我們透過多項措施落實這些準則，包括： ● 進行現場稽核，確認缺失並採取改善行動 ● 為採購同仁提供人權議題培訓 ● 參與責任商業聯盟（RBA），了解國際企業的實踐經驗 ● 我們也不定期召開供應商會議，宣導並要求供應商支持童工防範、強迫勞動禁止及衝突礦產管理等人權議題，擴大供應鏈體系的社會責任。 截至 2024 年底，HTC 共有 3 家新供應商簽署行為準則，回簽比例達到 100%。 詳情請見「永續供應鏈」章節。
無雇用童工與非法勞工	
無強迫勞動	
薪資福利	
人等待遇	
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 重視個人資料和資訊的安全，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

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

禁用童工

HTC 嚴格禁止在所有營運據點及全球供應商聘用童工，並要求聘用員工時必須提供年齡證明，確保建教合作學生符合當地法律規定的年齡資格，保障兒童和青少年的權益。此外，我們確保所有營運據點均遵守當地勞工法規，維護員工的勞動權益。



重視女性員工



HTC 十分注重女性員工在職場上的價值，致力於營造性別平權的企業文化。透過調整服務項目、改善環境設備，我們同時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週期需求，我們提供舒適的休息環境，並備有電熱敷墊及遠紅外線治療儀，依需求安排臨場健康服務醫師諮詢，給予衛生教育、健康指導或轉介醫療院所診療。
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。

△ 孕婦、身障者之優先停車位
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。2024 年使用人次達 933 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。2024 年度共 16 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。

平衡職場與家庭

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，HTC 台灣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
2022	18	59	77
2023	16	25	41
2024	20	23	43

2024 年育嬰留停趨勢與家庭照顧假申請

	男	女	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 (註 1)	58	35	93
2024 年實際申請育嬰留停人數	2	8	10
2024 育嬰留停申請率 (註 2)	3.4%	22.9%	10.8%
2024 年應復職人數 (A)	2	10	12
2024 年復職人數 (註 4) (B)	1	9	10
2024 年復職率 (註 5) (B/A) %	50%	90%	83.3%
2023 年復職人數 (註 3) (C)	4	9	13
2023 年復職後持續工作一年的人數 (D)	3	4	7
2024 年留任率 (註 6) (D/C) %	75%	44.4%	53.8%

註：
1. 「2024 符合申請育嬰留停申請資格人數」是以 3 年內（2022-2024 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算
2. 「2024 年育嬰留停申請率」＝ 2024 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. 「2023 年復職人數」包含 2021 年申請並於 2023 年復職、2022 年申請並於 2023 年復職、2023 年申請並於 2023 年復職的人數
4. 「2024 年復職人數」包含 2022 年申請並於 2024 年復職、2023 年申請並於 2024 年復職、2024 年申請並於 2024 年復職的人數
5. 「2024 年復職率」＝ 2024 年復職人數 / 2024 年應復職人數 × 100%
6. 「2024 年留任率」＝ 2023 年復職後持續工作一年的人數 / 2023 年復職人數 × 100%

暢通溝通管道

HTC 在全球擁有近 2,000 名員工，完善的內部溝通機制對公司的營運成長至關重要。因此，HTC 積極建立勞資間互信的和諧氛圍，確保員工的權益和表達自由。在 2024 年度，HTC 沒有發生違反勞動基準法的案件。

HTC 設立員工申訴處理制度，提供申訴專線與申訴電子信箱，處理包括性騷擾等各類申訴，確保即時傾聽並處理員工的意見。

勞資會議機制

HTC 重視勞資和諧，若發生勞資糾紛，將依據法律程序進行協商並妥善處理。

每年定期舉行至少 4 次勞資會議，由員工代表與公司代表各 7 人組成，針對前次未結案及新增議題進行討論，並邀請相關主管參與。會議結束後，將會議記錄公布於內部網站，供員工查閱處理情況。勞資會議中最常討論的議題包括：

- ✓ 工作環境
- ✓ 員工福利

尊重工會權利

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討論。截至 2024 年底工會未要求簽訂團體協約。

符合法規要求

在發生重大營運變化時，HTC 將遵循勞動基準法的相關規範。2024 年度，HTC 未發生任何違反勞動基準法的案件。

員工敬業度調查

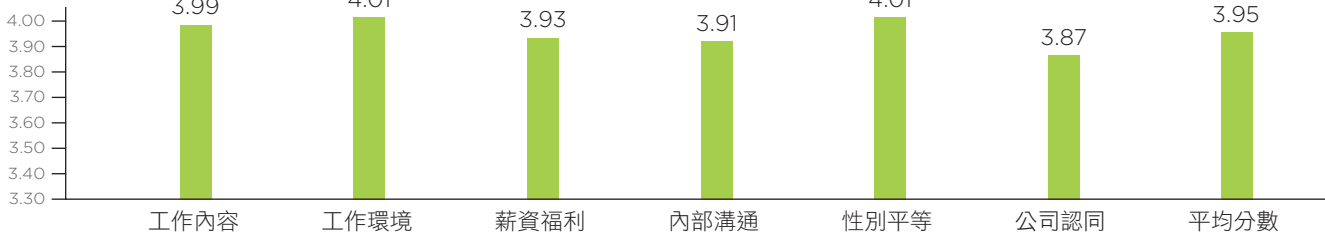
HTC 重視員工的聲音與認同度，每年透過員工敬業度調查了解員工對公司各項重點措施之感受，進而採取行動強化或改善特定項目。

2024 年，HTC 針對製造部門員工進行了敬業度調查，抽樣調查 60 人，回收率達 100%。調查結果為 3.95 分（滿分 5 分）。調查涵蓋工作內容、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。結果顯示，員工肯定 HTC 在性別平等及工作內容設計等方面的表現。

從問卷中「工作環境及氛圍令我感到愉悅」（3.98 分）與「我有自信做好目前的工作」（4.08 分）這兩個問項可以看出，同仁在公司擁有正向的工作體驗。他們不僅對職場氛圍感受到舒適與愉悅，亦對自身能力有信心，能夠勝任工作挑戰從中獲得成就感，進一步提升整體職場幸福感。

HTC 持續針對各面向採取改善措施並追蹤改善成效，以確保員工意見獲得重視，打造更優質的工作環境。

2024 年敬業度調查結果



__ HTC 員工行為準則

我們相信，透過對新進同仁的訓練及引導，能夠培養一個誠信、負責且具有高度道德意識的團隊，這不僅對公司的成功至關重要，也是我們對所有利害關係人的長期承諾。HTC 台灣新進同仁到職後需完成員工行為準則線上課程並參與課後測驗，2024 年共 166 人參訓，測驗通過率為 100%。

2024 HTC 台灣新進同仁接受「新人訓練－員工行為準則」課程之情形

項目					2024
新人訓練－ 員工行為準則	時數	人數	總時數	佔台灣員工比例	
	0.17	166	28.22	9.97%	

人力結構總覽

截至 2024 年底，HTC 全球員工總數為 1,946 人；其中，女性管理階層占全球管理階層的 28.57%。此外，HTC 於 2024 年台灣直接人員離職率為 7.05%，對象包含製造同仁、約聘人員；全球間接人員離職率為 10.43%，對象包含一般同仁、實習生及約聘人員；全球全職員工自願離職率為 9.88%。

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

HTC 人力結構表

			男		女		合計	
直接／間接			人數	占比	人數	占比	人數	占比
員工職別	執行管理階層	間接	43	2.21%	10	0.51%	53	2.72%
	非執行管理階層	間接	627	32.22%	258	13.26%	885	45.48%
	技術員工	間接	341	17.52%	139	7.14%	480	24.67%
	其他員工 - 間接	間接	89	4.57%	199	10.23%	288	14.80%
	其他員工 - 直接	直接	100	5.14%	140	7.19%	240	12.33%
勞雇類型	全職員工		1,181	60.69%	727	37.36%	1,908	98.05%
	兼職員工		19	0.98%	19	0.98%	38	1.95%
	無時數保證員工		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞雇合約	不定期契約／永久聘雇員工		1,155	59.35%	723	37.15%	1,878	96.51%
	定期契約／臨時員工		45	2.31%	23	1.18%	68	3.49%
營業部門	管理階層人數		670	34.43%	268	13.77%	938	48.20%
管理階層	營業部門管理階層		90	4.62%	53	2.72%	143	7.35%
身心障礙員工			7	0.36%	3	0.15%	10	0.51%
STEM 人員			594	30.52%	118	6.06%	712	36.59%
員工總數			1,200	61.66%	746	38.34%	1,946	100.00%
全球員工								

- 註：
- 「占比」欄位中的計算方式皆為：該類型的員工人數／截至 2024 年 12 月 31 日的總人數。
 - 員工職別定義如下：
 - 執行管理階層：執行長、行銷長、財務長等副總級以上。
 - 非執行管理階層：處長、經理、副理等。
 - 技術員工：工程師、資深工程師、主任工程師等。
 - 其他員工 - 直接：產線員工。
 - 其他員工 - 間接：所有非「執行管理階層」、「非執行管理階層」、「技術員工」、「其他員工 - 直接」之員工均歸屬此類。
 - 勞雇類型定義如下：
 - 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。
 - 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。
 - 勞雇合約定義如下：
 - 永久聘僱員工：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）。
 - 營業部門管理階層定義
 - 管理階層：執行管理階層、非執行管理階層。
 - 營業部門：本類別為創造收入之業務部門。
 - STEM 員工定義：為科學、技術、工程、數學領域的工作者，取以下兩者母體聯集：1. 員工畢業科系屬科學（Science）、科技（Technology）、工程（Engineering）及數學（Math）學門人數，2. 執行 STEM 業務部門之員工人數。

按年齡劃分的員工職別分布情形

男										
年齡層	執行管理階層		非執行管理階層		技術員工		其他員工		總計	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
≤ 29	0	0.00%	7	0.36%	90	4.62%	55	2.83%	152	7.81%
30-50	22	1.13%	504	25.90%	247	12.69%	122	6.27%	895	45.99%
≥ 51	21	1.08%	116	5.96%	4	0.21%	12	0.62%	153	7.86%
總計	43	2.21%	627	32.22%	341	17.52%	189	9.71%	1,200	61.66%

女										
年齡層	執行管理階層		非執行管理階層		技術員工		其他員工		總計	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
≤ 29	0	0.00%	5	0.26%	55	2.83%	47	2.42%	107	5.50%
30-50	3	0.15%	213	10.95%	83	4.27%	229	11.77%	528	27.13%
≥ 51	7	0.36%	40	2.06%	1	0.05%	63	3.24%	111	5.70%
總計	10	0.51%	258	13.26%	139	7.14%	339	17.42%	746	38.34%

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

（單位：人／％）

年度	性別	執行管理階層		非執行管理階層		技術員工		其他員工		性別小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2022	男	45	2.07%	628	28.90%	368	16.94%	249	11.46%	1,290	59.36%
	女	12	0.55%	252	11.60%	134	6.17%	485	22.32%	883	40.64%
	職別小計	57	2.62%	880	40.50%	502	23.10%	734	33.78%	2,173	100.00%
2023	男	46	2.21%	640	30.78%	374	17.99%	205	9.86%	1,265	60.85%
	女	9	0.43%	260	12.51%	144	6.93%	401	19.29%	814	39.15%
	職別小計	55	2.65%	900	43.29%	518	24.92%	606	29.15%	2,079	100.00%
2024	男	43	2.21%	627	32.22%	341	17.52%	189	9.71%	1,200	61.66%
	女	10	0.51%	258	13.26%	139	7.14%	339	17.42%	746	38.34%
	職別小計	53	2.72%	885	45.48%	480	24.67%	528	27.13%	1,946	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（％）

	本籍		外籍		合計	
	男	女	男	女	男	女
執行管理階層	1.70%	0.46%	0.51%	0.05%	2.21%	0.51%
非執行管理階層	24.77%	9.30%	7.45%	3.96%	32.22%	13.26%
技術員工	16.91%	6.89%	0.62%	0.26%	17.52%	7.14%
其他員工	8.83%	15.93%	0.87%	1.49%	9.71%	17.42%
總計	52.20%	32.58%	9.46%	5.76%	61.66%	38.34%

註：
1. 本籍員工：具有公司設立所在地（台灣）國籍的員工。
2. 外籍員工：非公司設立所在地國籍的員工。

近 3 年需要工作簽證的員工總數

年度	需要工作簽證			
	男		女	
	人數	占比	人數	占比
2022	12	0.55%	2	0.09%
2023	10	0.48%	2	0.10%
2024	13	0.67%	4	0.21%

按地區劃分的員工總數

		永久聘僱員工	臨時員工	全職員工	兼職員工	無時數保證員工
亞太地區	台灣	1,597	68	1,630	35	0
	其他	109	0	109	0	0
美洲地區		98	0	98	0	0
歐洲、中東（EMEA）		74	0	71	3	0

近 3 年按國籍劃分的員工總數

年度	本籍員工				外籍員工			
	男		女		男		女	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
2022	1,087	50.0%	752	34.6%	203	9.3%	131	6.0%
2023	1,062	51.1%	688	33.1%	203	9.8%	126	6.1%
2024	1,016	52.2%	634	32.6%	184	9.5%	112	5.8%

註：
1. 本籍員工：具有公司設立所在地（台灣）國籍的員工。
2. 外籍員工：非公司設立所在地國籍的員工。

近 3 年按地區劃分的員工總數

	亞太地區（APAC）				美洲地區	歐洲、中東（EMEA）		總數	
	台灣	其他	總計						
年度	人數	人數	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數
2022	1,852	145	1,997	91.9%	94	4.3%	82	3.8%	2,173
2023	1,764	137	1,901	91.4%	99	4.8%	79	3.8%	2,079
2024	1,665	109	1,774	91.2%	98	5.0%	74	3.8%	1,946

HTC 全球新進離職員工統計

亞太地區（APAC）									美洲地區（NAM）				歐洲、中東（EMEA）			
台灣				其他												
新進員工																
年齡層	男		女		男		女		男		女		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	65	3.66%	62	3.49%	0	0.00%	0	0.00%	1	1.02%	1	1.02%	2	2.70%	1	1.35%
30-50	40	2.25%	31	1.75%	5	0.28%	4	0.23%	9	9.18%	3	3.06%	3	4.05%	3	4.05%
≥ 51	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	3.06%	1	1.02%	1	1.35%	0	0.00%
小計	105	5.92%	93	5.24%	5	0.28%	4	0.23%	13	13.27%	5	5.10%	6	8.11%	4	5.41%
總數	207								18				10			
%	11.67%								18.37%				13.51%			

離職員工												
年齡層	男		女		男		女		男		女	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
≤ 29	57	3.21%	43	2.42%	0	0.00%	1	0.06%	0	0.00%	3	3.06%
30-50	91	5.13%	76	4.28%	25	1.41%	9	0.51%	10	10.20%	5	5.10%
≥ 51	9	0.51%	24	1.35%	0	0.00%	0	0.00%	1	1.02%	0	0.00%
小計	157	8.85%	143	8.06%	25	1.41%	10	0.56%	11	11.22%	8	8.16%
自願離職人數	103	5.81%	72	4.06%	6	0.34%	2	0.11%	9	9.18%	1	1.02%
非自願離職人數	54	3.04%	71	4.00%	21	1.18%	8	0.45%	4	4.08%	7	7.14%
不含退休之正式人員離職	125	7.05%	111	6.26%	25	1.41%	10	0.56%	11	11.22%	8	8.16%
1年內離職新進人員	20	1.13%	21	1.18%	1	0.06%	1	0.06%	2	2.04%	2	2.04%
總數	330						14			16		
%	17.36%						14.14%			20.25%		

註：
1. 占比計算方式 = 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 1,774 人；美洲地區 98 人；歐洲、中東地區 74 人

人才吸引與留任

HTC 深知「企業創新的動力源自人才」，因此我們不僅鼓勵員工勇於探索未知領域，將創新設計帶入生活，更致力於打造一個多元、充滿活力和熱情的工作環境。我們秉持開放、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。除了與其他企業共同關注環境保護、社會公益等議題外，HTC 更深刻認識到「人才投資才是企業的首要責任」。因此，我們持續透過多元的招募管道、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，我們不斷努力構建多元、具有挑戰性、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和發展空間，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

在人才競爭日益激烈的環境下，我們深信「前線主管是品牌最佳的代言人」。因此，在招募活動中，我們積極邀請業務、研發等主管參與，以專業分享與親身經驗，讓潛在人才更能了解 HTC 的轉型與創新，同時提升品牌吸引力。例如，2024 年，我們邀請研發單位主管一同參加校園徵才博覽會，除了介紹 HTC 的 VIVERSE 虛擬實境生態系統，更透過主管現場分享宣傳我們的人才需求。這樣的活動不僅讓求職者更了解 HTC 元宇宙人才的優勢、特質與價值，也有效地提升了品牌知名度。

在招募夥伴進行聯合面試時，觀察主管的面談情況並提供專屬回饋，有助於精進人才選用能力。主管的選擇對於人才密度和企業競爭力至關重要。此外，我們相信包容多元背景、專業的成員，能夠激發更多跳脫框架的創意思法，產生跳躍式的創新動能。透過這樣的創新動能，我們堅信能夠打造出「Dare to Dream Big」的企業魅力。

青年培力 遍布全球

HTC 致力於吸引全球頂尖人才，積極招募 AR/VR、5G、區塊鏈與 AI 等領域的優秀青年。我們透過官方網站與社群平台發布招募資訊，並參與校園徵才、座談會與技術研討會，同時與學校合作舉辦履歷健檢與「人才永續、產學共育」倡議活動，促進與學界的深度交流，共同培育未來人才。

此外，我們每年提供實習機會，讓學生將所學應用於實務，累積經驗並快速適應職場。在 2024 年，HTC 正式加入台灣大學「台灣引路人計畫—跨領域實習專案」，提供不限科系的實習機會與企業導師制度，助青年探索職涯方向。我們聚焦永續、智能、創新三大核心，讓學生參與前瞻專案，為未來布局。透過此計畫，HTC 不僅發掘潛力新秀，更提供優先錄用機會，讓人才從實習直通職場，成為 HTC 的一員。



▲ HTC Global HR Head 至陽明交通大學與學生分享職場歷程，會後並與同學進行交流

多元招募管道—擦亮品牌價值

在 2023 年，HTC 推出了全新版的人才招募系統，不僅讓主管能線上申請人力需求、查看職缺、履歷搜尋及面試進度追蹤等功能，更為人選提供了更便捷、快速、效率的招募流程體驗！近年來，HTC 以科技趨勢與主題式經營，精心設計具發展性的職務內容，同時提供完善的員工照顧，關懷同仁的工作與生活平衡。同時，我們透過 IG、LinkedIn 和 YouTube 等網路平台積極推廣（加入社群媒體連結），聚焦自身優勢，擴大觸及人數，並加強品牌形象，以確立招募優勢。HTC 致力於回饋社會，積極與各類招募管道、身心障礙就業輔導機構及政府單位（如勞動部勞動力發展署）合作，為身心障礙者打造更友善、無障礙的求職環境。我們希望透過這些合作，提供更多就業機會，讓每位求職者都能在適合的職場中發揮所長，共同創造更包容的社會。

以實際行動支持台灣人才永續

作為科技創新的先驅，HTC 一直以來都將人才培育與發展視為重中之重。隨著 ESG 和 DEI 的浪潮興起，全球企業對於人才社會責任的重視程度日益提高。在這樣的大環境下，2024 年，HTC 持續參與並支持「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」的倡議！

我們承諾推動六大人才永續發展面向，包括「意義與價值」、「多元與包容」、「組織溝通」、「獎酬激勵」、「身心健康」以及「人才成長」。在快速變遷的產業環境中，我們致力於兼顧這些關鍵面向，以確保持有人才永續的企業競爭力。

我們與《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》以及 200 多個聯盟夥伴攜手合作，共同倡導人才培育的希望工程，為每一位工作人創造更美好的未來。



人才培育與發展

HTC 不僅尋求自身的卓越和經濟效益，更高度關注每一位員工的個人成長。我們致力於打造一個優質的進修環境和學習文化，積極將產業需求與員工的職涯發展相互融合，以激勵員工不斷強化專業能力。人才發展被視為一項重要的管理指標，期望實現員工和企業之間的共生共榮。為此，我們根據公司的經營發展策略，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，以擴大力資本，從而創造競爭優勢，協助員工不斷地學習和提升。

2024 年 HTC 台灣人才培育目標與達成情形



HTC 全球人力資本回報率

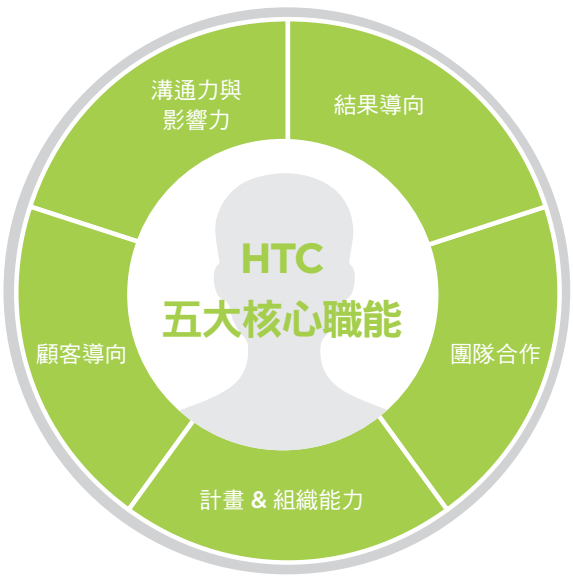
2022 年	2023 年	2024 年
53.4%	59.7%	34.8%

註：人力資本回報率【總收入 -（總支出 - 總員工支出）】/ 總員工支出，總員工支出包含薪酬、福利與教育訓練等費用。

5 大核心職能

透過五大核心職能為主軸，我們協助同仁應對不斷變化的挑戰，把握產業脈動。我們建立了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。我們致力於讓同仁擁有足夠的專業知識與技能，以應對未來的挑戰。在 2024 年，我們舉辦了 4 場實體課程及 2 場線上講座，並提供 3 門 E-Learning 線上學習課程；內容包括溝通與影響力類的《邏輯表達力》、《Small Talk 國際社交術》、《打動人心的英文故事力》和《正向關係的共好溝通課》；團隊合作類的《衝突管理與企業內部協商》；顧客導向類的《創意王 + 豐盛人生》；計畫與組織能力類的《巧用 PDCA 優化團隊效率》和《BCG 問題解決力》；結果導向類的《工作效率達人養成術》等。總共有 703 人次參加培訓，整體滿意度平均達到 4.69 分（滿分 5 分）。

人才是 HTC 最珍貴的資產，也是實現卓越創新和永續經營的關鍵所在。為此，我們依據公司的經營發展策略，建立了完善的人才發展體系。針對不同層級員工規劃專屬學習重點與培訓課程。透過這些舉措，我們致力於強化人力資本，提升競爭優勢，並幫助員工持續成長，應對快速變化的挑戰。



2024 IC Training



協助新進同仁快速融入

為了深刻了解吸引優秀人才的重要性，HTC 已規劃並執行一系列新人訓練課程，旨在協助新進同仁快速融入公司，充分發揮其潛力。這些課程涵蓋公司制度規範、歷史文化等方面的知識，並提供各種所需資源，以協助員工展現其專業價值。對於高階新進管理人員，我們更提供客製化的一對一入職引導課程，以確保他們能夠順利融入並貢獻於公司的發展。

報到首日歡迎活動	由人資專人協助其完成各項報到所需文件，介紹公司環境設施及內部平台系統，快速熟悉工作所需資源
新進人員訓練課程	報到後三個月之內完成線上新進人員訓練課程，包括職業安全、資訊安全、自我閱讀課程，協助新進同仁在最短的時間內熟悉公司規範及行為指引
每季實體新訓活動	為幫助新進人員更加了解公司組織架構、願景與價值觀及當前主力產品，融入 HTC 文化，提升對公司的認同感，於 2023 年全面更新新人訓練課程教材，並於第四季起開辦實體半日新人訓練課程。2024 年共辦理 4 梯次，共調訓 106 位新進人員
新進員工體驗調查問卷	完成各式新人訓練課程後，邀請新進同仁填寫問卷，調查面向包含「工作內容」、「主管與同儕相處」、「工作環境」、「訓練資源」等，共回收有效問卷 100 份，整體滿意度達 4.4 分

培育關鍵領導人才

HTC 在應對全球產業快速變化和新型態的企業競爭中，致力於培育具備快速適應能力和國際化視野的管理人才。這些人才被視為企業發展的主要推動力，他們即使面對困境和挑戰，也能夠持續推動 HTC 的成長和進步。

為此，我們針對不同層級的主管訂做一系列領導課程，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)

管理者

I 指定課程：

「心理安全感」成為全球企業關注的核心議題之一，從相關研究與調查中，我們關注當代員工所關心的領導者管理思維強化、合規法令知識、以及敏感員工議題管理等相關議題，故於 2024 年推出 3 門管理者指定課程，並鼓勵各級主管踴躍參與。主題包含「主管必學管理術 70 招」、「職場性騷擾與不法侵害防治」、「部屬情緒紓解與溝通」。透過線上講座及 E-Learning 學習等多元彈性方式，協助業務繁重的各級管理者吸收管理新知，提升應對合規議題、情緒敏感部屬等高風險事件的應對能力。

I 選修課程：

以人員實務管理議題，結合理論與案例分析，規劃全面性的管理培訓，主題涵蓋績效管理、員工激勵、員工有效溝通與輔導等各層面，協助各級管理者提升有效傾聽、績效回饋、團隊激勵等管理能力。

上述管理與領導培訓整體課程滿意度達 4.6 分（滿分 5 分），受到各級主管高度好評。

專業工作者

I IC Training

以五大核心職能為主軸設計課程，以多元方式鼓勵員工持續學習，因應生活習慣改變及多元學習資源，我們利用 E-Learning 系統鼓勵同仁碎片式學習，隨時精進職場技能並提升自我，2024 年共舉辦 6 場實體與線上講座及 3 門 E-Learning 課程，總參訓人次共 703 人，整體滿意度平均 4.69 分。

I Employee Well-being：

2024 年我們規劃 Wellbeing 系列講座 – 2 場線上講座「與情緒對話：壓力管理」、「關懷的力量：建立積極的人際關係」；1 門 E-Learning 課程「管好壓力，鍛鍊高績效體質」。透過多元彈性的學習資源，協助員工有效理解、管理、應對及紓解壓力，幫助員工更早意識到壓力累積，並採取行動減緩負面影響，進而提升幸福感。總參訓人次共 279 人，滿意度平均 4.5 分。

Wellbeing 系列講座

近年來，因應快速變遷的市場環境與高壓的工作節奏，員工壓力與倦怠問題逐漸被重視，研究顯示，心理韌性是員工面對壓力與挑戰時的關鍵能力，並非天生具備而是可以透過支持與訓練培養的技能。企業透過提供學習資源，不僅能增強員工的適應力，還能提升整體組織的穩定性與競爭力。在 2024 年我們規劃了 2 場線上講座「與情緒對話：壓力管理」、「關懷的力量：建立積極的人際關係」，以及 1 門 E-Learning 課程「管好壓力，鍛鍊高績效體質」。透過多元彈性的學習資源讓員工感受到企業對個人成長與健康的關注，從而提升歸屬感，與讓員工在面對挑戰和變革時將更有適應能力。讓組織及個人在面對環境變動時更靈活應對，確保長期穩健發展。

創思論壇 Thinker Forum

為了讓員工掌握新知脈動與拓展應用視野，我們持續推動「創思論壇 Thinker Forum」，曾於 2020 年邀請李遠哲教授以「全球暖化與台灣永續」為主題發表演講，與公司同仁探討從世界的變遷中，台灣能源的轉型與我們該有的認識與決心；2022 年 1 月則邀請蒲樹盛老師線上分享「2022 最新全球風險趨勢 - 科技發展下的永續挑戰與機會」；2023 年 10 月分別邀請長庚大學校長湯明哲講授「企業成長策略與創新突破」，以及國際 VR 金獎導演黃心健教授分享「A User's Perspective and the Future of XR」主題，2024 年在 AI 蓬勃發展的時期，更邀請中研院院士暨美國國家發明家科學院院士的郭宗傑教授，以「A User's Perspective and the Future of XR」為分享主題，從不同的能源視角切入對 AI 發展的觀察，以「去碳永續」的全新 AI 發展路徑，為 HTC 內部實作者帶來更節能、更高效的 AI 運用思維，秉持著創思論壇促進學術與業界深度交流的初衷，引領員工自信面對未來科技發展與挑戰。

2024 年更復辦「謙智學堂 Sense Academy」，與創思論壇聚焦於學術菁英大師不同，謙智學堂則希望邀集與公司重要發展策略相關的業界專家，與主管同仁分享專業知識或深刻的跨界體驗。2024 年以 AI 趨勢為主題，4 月邀請 DIGITIMES 創辦人黃欽勇董事長以「從 .com 到 AI 的世代變革」為題，從國際產業分工角度剖析人工智能的迭代加速趨勢與轉型商機；7 月則邀請台北市政府資訊局趙式隆局長分享「不連續創新：AI 時代競爭力布局」主題，分享創新工作者的競爭力布局機會。

將培訓規劃連結績效管理制度

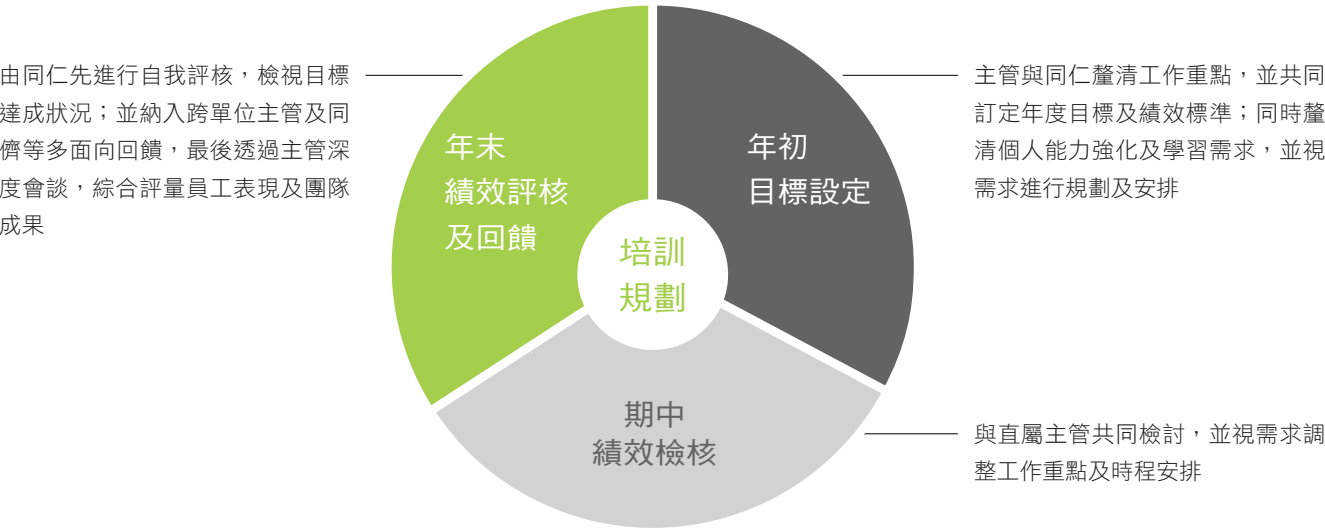
隨著 HTC 組織與業務之擴展，我們積極推動創新發展，同時期望每位員工與組織保持一致的共識和目標。為此，我們建立了一套系統化的績效管理制度，幫助員工明確自己的職務目標和績效標準。這套制度涵蓋了相關指標，協助員工思考和規劃年度工作重點。

HTC 的績效管理制度緊密結合著訓練發展體系，員工能夠根據年初設定的個人績效目標，隨時檢視自己的計畫進度，明確需要強化和學習的能力。同時，他們也可以參加公司規劃的課程或外部訓練，以提升自己的能力。在績效管理系統中，主管和員工在年初進行深度會談，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所需強化和學習的能力。隨著時間的推進，在年中，主管和員工會共同檢視目標的達成情況，根據公司的發展需求調整工作重點和時程安排。此外，在年底，員工會進行自我評估，檢視年度目標的達成情況，同時接受跨單位主管和同儕等多方面的回饋參考。這樣的制度讓主管能夠綜合評價員工整體表現和團隊成果，使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。

在 2024 年，我們全面更新了績效管理培訓教材，著重於給予主管和員工正確的認知及實際案例演練，以避免績效考核中常見的認知誤區，並提高溝通效果。



▲ 2024 Management Training



年度	整體員工績效考核率	360 度績效回饋
2022	100%	32.85%
2023	100%	28.55%
2024	100%	16.00%

註：

1. 全職間接員工且新進考核期滿者，皆須參與考核。

2. 整體考核率計算方式 = 參加績效考核員工人數 / 需參與考核之整體員工總數

3. 360 度績效回饋計算方式 = 主管指定回饋人數 / 參加績效考核人數

全球員工接受績效考核之職級與比例分布

職別 / 性別	員工績效考核率	
	男性	女性
執行管理階層	2.22%	0.51%
非執行管理階層	26.22%	12.76%
技術員工	10.22%	4.57%
其他員工	28.70%	14.79%

教育訓練成果

隨著 2023 年疫情逐漸平緩，公司內部及外部訓練逐漸恢復辦理，各部門也日益重視員工的職涯發展與學習成長。2022 年，公司在訓練相關費用支出約為 208 萬元，而到了 2024 年，金額已提升至 398 萬元。

HTC 台灣據點近 3 年員工受訓情形

年度	總受訓時數	每人平均受訓時數	每人平均受訓工作天數
2022	19,780.64	10.68	1.34
2023	20,556.71	11.65	1.46
2024	17,805.68	10.69	1.34

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. 每人平均受訓工作天數 = 年度總受訓時數 / 8 小時（每日工時數） / 台灣據點年度期末員工總數

HTC 台灣據點近 2 年受訓課程情形

年度	一般課程		專業課程		單一課程最高完成率
	總受訓時數	每人平均受訓時數	總受訓時數	每人平均受訓時數	
2023	4,128.42	2.34	16,428.29	9.31	100%
2024	5,113.37	3.07	12,692.31	7.62	100%

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. 一般課程包含新人訓、IC Training 及 Wellbeing 等課；專業訓練包含主管管理課程、直接人員訓練、創思論壇、謙智學堂及外部專業訓練

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）	
	男性	女性	男性	女性
執行管理階層	236.03	63.51	6.94	7.06
非執行管理階層	3,173.06	1,801.13	6.58	9.90
技術員工	1,536.92	758.27	4.60	5.66
其他員工 - 間接	818.39	1,734.85	9.41	14.46
其他員工 - 直接	2,304.33	5,379.18	26.19	27.59

註：

1. 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

人才盤點機制

面對全球市場高速變化與人才永續發展趨勢，企業必須加緊腳步展開組織效能優化與升級轉型，如何更好地進行人才潛能發展與價值創造成為重中之重。因此在 2024 年啟動「人才盤點」策略流程推展，與重點業務單位及子公司合作，進行人才的檢視與梳理佈局，掌握人才及職務缺口，加速建立人才梯隊。



薪資福利

HTC 衷心感謝每一位員工的辛勞和貢獻，因此我們致力於提供具有競爭力的薪酬待遇和完善的福利政策，與員工共享企業的成果。在制定薪酬和福利政策時，我們嚴格遵守當地的勞動法規，絕不因性別、種族、國籍、年齡、宗教或政治立場等因素而有所差異。此外，我們實施了系統化的績效評估制度，參考市場薪資水準和個人未來的發展前景，以確保薪酬的公平性和合理性。我們也提供激勵獎金，以獎勵表現優異的員工，並確保薪酬水平與組織績效相符，進而有效地留住和激勵人才，推動企業持續的創新發展。

具競爭力的薪酬

HTC 致力於建立高人才密度的工作環境，因此我們制定了完善的薪酬制度。每年，我們定期參與國際性薪資調查，以了解市場水準，提供員工深具市場競爭力之薪酬。

為了留住優秀人才，公司會視員工年度績效、發展潛力、公司營運狀況和市場調薪預期，提供適切的薪資調幅。此外，對於關鍵技術同仁，我們提供留才獎金和長期激勵金。

HTC 台灣（母公司）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	2022 年	2023 年	2024 年	年增 / 減率 （與 2023 年相較）
全時員工人數（人）	1,093	1,024	906	- 11.52%
薪資平均數（仟元）	1,139	1,208	1,332	10.26%
薪資中位數（仟元）	897	937	1,092	16.54%
總員工薪資福利費用（仟元）	1,575,030	1,602,177	1,531,749	- 4.40%

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。

2024 年 HTC 台灣（母公司）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. 2024 年台灣最低工資為 27,470 元新臺幣。

HTC 近 3 年台灣（母公司）男女平均薪酬比率

平均薪酬比率（男：女）				
員工類型	執行管理階層	非執行管理階層	技術員工	其他員工
2022	1.46:1	1.19:1	1.14:1	1.11:1
2023	1.41:1	1.20:1	1.14:1	1.10:1
2024	1.21:1	1.18:1	1.12:1	1.07:1

註：
1. 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）。
2. 本表數據以 2024 年 12 月仍在職同仁之月薪為計算基準。
3. 管理階層薪酬比落差主因：本公司產業別組織多為研發單位，該職類市場薪酬較高；加上台灣教育體系理工人才供給亦多為男性，導致薪酬差異。

多元化的員工福利

為了確保員工的權益並提高公司的凝聚力，我們提供全面的福利制度給所有正式員工，努力提升員工的幸福感，打造一個令人愉快的工作環境。

HTC 台灣 福利措施

基本福利	保險	● 同仁入職即享團體保險，涵蓋傷病、傷亡及住院醫療費用，提供經濟保障。
	急難救助金	● 若員工因 職業災害 導致 疾病、傷害、失能或死亡，HTC 依《勞工保險條例》及相關法令規定提供補償。例如醫療給付、傷病給付、失能給付及遺屬年金，確保受影響員工及其家屬獲得經濟保障。
	退休金制度	● 舊制（適用《勞動基準法》）：公司每月提撥勞工薪資總額的 2% 至勞工退休準備金監督委員會專戶，專款儲存與支用可足額提撥。新制（適用《勞工退休金條例》）：依勞工薪資 6% 提繳至個人退休金專戶，並依行政院核定之提繳工資分級表進行儲存。
獎勵福利	資深員工鼓勵	● 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	● HTC 提供多元社團，促進員工身心健康與跨部門交流，包括： 羽球社、籃球社、健身暨球類運動社：鼓勵運動風氣，提升體能與團隊合作。 樂為社：推動文化藝術與創意活動。 扶幼社：參與公益關懷，實踐企業社會責任。 ● HTC 持續推動健康促進與員工關懷，透過社團活動強化員工凝聚力，營造快樂職場環境
完善設施	球場	● 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球場的用途，供員工自由使用
	健身房	● 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，2024 年使用人次共計有 35,357 人次。
福利金與補助	健康餐飲	● 健康餐飲與環保措施：HTC 與專業餐飲供應商合作，根據員工飲食需求設置多樣化供餐櫃位，並遵循當季食材原則，確保均衡營養攝取。此外，所有供應商須通過以下食品安全認證： • CAS、TQF、ISO、HACCP 等國際標準 • 豬肉產品不得檢出萊克多巴胺，確保食品安全 ● 為響應環保法規，HTC 餐廳積極推動永續飲食行動： • 提供可重複使用、可回收的環保餐具 • 餐飲櫃位與便利商店提供折扣優惠，鼓勵員工自備環保杯，減少一次性廢棄物 ● HTC 持續優化健康餐飲與永續環保措施，確保員工獲得高品質飲食選擇，同時降低環境影響。
	用餐補助	● HTC 提供 多層次餐費補助，確保員工在工作期間獲得充足營養： • 間接員工：平日可獲得 130 元全天餐費補助，假日享最高 100 元午晚餐補助。 • 打卡員工（實習生、約聘）與直接員工：根據班表提供 35-60 元補助。 ● 額外福利：每日提供免費下午茶，提升員工滿意度與幸福感 ● HTC 致力於提供員工友善的職場環境，透過完善的餐飲補助，滿足不同職位員工的需求，並促進健康與工作效率。
	交通車	● HTC 提供交通接駁服務；等候區設有 GPS 監控系統，讓員工可以隨時掌握車輛動態。自 2022 年起接駁車曾設置刷卡機紀錄搭乘人數，2023-2024 年逐步改善車輛調度，減少碳排放。
	員工旅遊補助	● HTC 提供年資累進旅遊補助，獎勵員工長期貢獻，並鼓勵平衡工作與生活。為提升便利性與支持無紙化政策，HTC 自 2023 年起與 PayEasy 平台合作，將旅遊福利與三節禮金改為數位點數，員工可透過線上平台快速購買旅遊行程、住宿及多元餐旅娛樂票券，減少紙本申請與核銷時間。此外，職工福利委員會於 2023 年第二季啟動線上補助申請，進一步優化福利流程。
	子女教育獎學金	● 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。2024 年度上學期申請人數共計 351 人；下學期申請人數共計 311 人。
	二胎補助	● HTC 支持員工家庭生活，提供每月 500 元的二胎補助，直至子女滿 1 歲。同時，我們也鼓勵同仁實現家庭與職業的平衡。
	疫情關懷	● 儘管 2024 年疫情逐漸趨緩，HTC 健康中心仍然持續提供免費篩檢服務，並加強篩檢區域的通風和消毒措施，確保進入辦公環境安全。我們致力於提供即時且有效的健康照護，全方位保障員工健康。
	身障人士的照顧／關注／保護	● 身心障礙的聘僱比例： 0.6% （母 + 子公司） ● 積極響應政府的身心障礙者就業政策，透過職務再設計提供適合的工作機會，幫助提升技能適應性。我們與身心障礙同仁保持溝通，深入了解需求，持續打造更加包容的工作環境。

打造幸福工作環境

HTC 的最寶貴財富在於員工的創意。為了激發創新思維，我們十分注重跨部門之間的頻繁交流。在台北辦公室的空間設計上，我們特別設置了多個員工互動區，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，促進部門間的合作，讓創意得以自由發揮。

HTC 強調分享是最佳的互動方式，因此我們在台北辦公室特別設立了 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，同時也開放給社區學校和大眾參觀，促進 HTC 與社會和在地社區之間的互動和交流。

品牌精神融入工作環境

HTC Gallery

HTC 藝廊是一個讓同仁在工作環境中放鬆身心、激發創意的空間。我們透過不同的藝術創作激發創造力。每季邀請國內外藝術家展出作品，打造一個充滿創意和活力的藝術交流平台。我們誠摯地邀請所有對藝術有興趣的人，包括大樓承租戶的員工和鄰近社區的居民們一同走進 HTC 藝廊，探索無限創意。為了讓展覽更加豐富多元化，我們與台灣及國際專業藝廊合作，讓藝術家走出展覽空間，將作品延伸至更廣闊的辦公場域，並透過專業藝廊等導覽介紹，深化 HTC 內部藝文氣息激發更多的創意思考。下列為 2024 年 HTC 藝廊展出各檔期的照片。

2024 年友點子版畫 _ 藝術家聯展



2024 年現代畫廊【維度·對話】藝術特展 _ 國內 / 外藝術家聯展



△ 透過運動季的賽事，同仁們不僅放鬆身心，也強化了同事間的情感交流

2024 年 Bluerider Art 雙展覽：【曹吉岡：天徑 巡迴展】&【藝術與科技 Art and Technology 三人展】_ 海外藝術家聯展



2024 年【漫遊人生 - 多納藝術精選展】_ 國內外藝術家聯展



2024 年 HTC 員工大會及感恩餐會

2024 年 1 月 5 日，於台灣大學綜合體育館舉辦 HTC 員工大會。會中，董事長闡述公司願景與未來計劃，並由 18 位高階主管報告各單位的業務成果與新年度展望。此外為感謝員工一年來的付出，HTC 在 2025 年 1 月 8 日於台灣大學綜合體育館隆重舉行 2024 年感恩年終晚會，超過 1,400 名台灣區同仁熱情參加。

感恩餐會不僅安排了精彩的表演節目，還特別感謝了久任員工的辛勤付出。在活動中，20 年及 25 年的資深員工上台，董事長親自頒發了紀念獎章，以表彰他們的長期貢獻。此外，有鑑於 2024 年生成式 AI 的快速成長，活動上亦表揚了兩梯次 AI Hackathon 的獲獎隊伍。整個活動共計抽出了超過 700 個現金和禮品獎項，以此向同仁們傳達公司對他們辛勞付出和持續創新的深深感謝之意。

2024 年 HTC 員工同樂活動

為了慶祝 5 月的母親節，HTC 在台灣的兩個主要據點策劃了兩場特別活動：

- 線上講座 優雅力 UP! 保健飲食秘方：**
透過營養師的解說，教導員工如何吃出健康。
- 實體課程 夏日桌花 DIY：**
請花藝師現場教學，讓員工帶著獨一無二的插花作品送給媽媽。

活動績效

- 線上講座 優雅力 UP! 保健飲食秘方 活動參與 68 人、滿意度 4.91 分
- 夏日桌花活動參與 166 人、滿意度 4.92 分

母親節

父親節

聖誕愛
無限

世界
清潔日

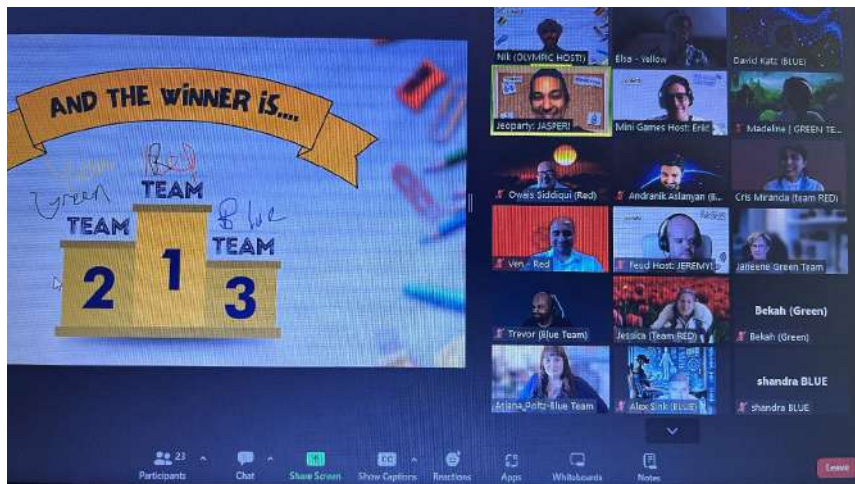
運動季

感恩節

「員工是 HTC 最珍貴的資產」HTC 重視員工身體健康、心理狀態。舉辦了包含進擊彈珠台、躲避飛盤、騎龍協力、3 對 3 籃球賽及羽球團體賽等五項團體活動。讓同仁展現技能，養成全公司愛運動的風氣，並增進員工感情，促進健康。期許養成員工愛運動的風氣、打造高效職場。此外，今年北美區同仁亦透過舉辦線上運動會響應總部運動季，透過分組搶答競賽爭取團隊榮耀，凝聚向心力。

活動績效

總部運動季實際參與 685 人，滿意度達 4.72 分；北美區線上運動會實際參與約 30 人



▲ 北美區同仁透過線上運動會共襄盛舉，團體合作競賽讓彼此更加緊密

HTC 致力於幫助員工建立更美好的親子關係。特別選在父親節期間，舉辦了「品茗，也富茶趣」實體 DIY 課程和「理財，也理幸福」線上講座活動。經由 DIY 動手做茶包活動，讓同仁放鬆感覺時間慢了下來，即使身旁是第一次認識的同事，也覺得自在。透過線上實用理財課，提供交流的機會，打造一個更緊密、更有向心力的工作團隊，促進公司內部的良好文化。

活動績效 實際參與 221 人，滿意度達 4.5 分

舉辦線上感恩牆活動，經由內部員工網站 myHTC 首頁設立專區，讓全球同仁可以在線上參與這項為期兩週的盛會，表達同仁的感謝。線上的活動可以點讚及回應，同仁們互動十分熱烈，鼓勵同仁們在歲末年終之際，主動感謝曾經提供協助的夥伴們。此外參與活動也能實體參加擲骰子活動，依照擲骰子點數領取客制化餅乾，讓同仁除了線上活動之外更有體實體活動的樂趣。

活動績效

感恩牆參與線上留言人數達 418 人，留下 1,686 則的感恩留言，活動專區共有 5,537 次點閱數，活動滿意度 4.32 分



▲ 同仁們透過線上感恩牆，表達豐富的感謝之情

2024 年，延續 HTC 每年的聖誕音樂會傳統，我們邀請表演者進行精彩演出，為這個節日增添更多歡樂和溫馨。

北美區亦舉辦了「The HTC Elves Save Christmas」活動，號召同仁至 The Forgotten Children's Fund 的倉庫協助包裝聖誕禮物給需要的孩子與家庭，讓他們能在特別的節日收到充滿鼓舞的禮物。這個活動使同仁體會到只要付出一點心力及團隊共同合作，也能讓世界變得不同。

活動績效 參與人數超過 250 人



▲ 北美區同仁至 The Forgotten Children's Fund 倉庫協助包裝聖誕禮物，希望將愛與歡樂傳送到需要的孩子身旁



▲ 中國上海區同仁參加環保定向賽響應世界清潔日，為地球可持續發展貢獻心力

2024 年 9 月，HTC 中國上海區派出了一支員工代表隊伍參加「上海市第四屆市民運動會 - 城市環保定向賽」，與數百名環保愛好者一同手提垃圾袋，在城市的各個角落展開了一場別開生面的清潔行動。參與者們不僅在完成清潔任務中找到了樂趣，更重要的是，他們切身體會到了環境保護的重要性以及構建「無廢城市」的迫切需求。

活動績效 參與人數 10 人

員工健康福祉計畫

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

健康管理與促進

HTC 健康中心依據公司政策，提供員工健康檢查費用補助，並委託林口長庚醫院辦理醫師臨場健康服務，以確保員工獲得完善的健康照護。根據 2024 年統計，計劃參與健康檢查的間接員工人數為 914 人，其中 661 人已完成體檢，完成率達 72.32%。製造部門中，應檢 18 人完成體檢，其中 14 人為特殊作業檢查，完成率達 100%。2024 年內未發生任何因過勞造成的傷害事件，顯示我們對員工健康的持續關注與努力。

HTC 員工健康促進藍圖



勞工健康保護四大計畫	 異常工作負荷 促發疾病預防	內容說明 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	年度績效 2024 年篩選與通知 37 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
	 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 2024 年底，共有 16 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
	 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，並採取以下措施： 1. 直接員工每兩年於體檢時發放肌肉骨骼健康調查表讓員工填寫 2. 間接員工每兩年透過郵件進行線上肌肉骨骼健康調查	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，持續進行肌肉骨骼健康調查，2024 年回收 276 份問卷，針對感到不適的員工，安排醫師面談，給予個別健康指導，依需求預約使用遠紅外線治療儀
	 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	2024 年針對製造部之員工，進行職務遭不法侵害預防教育訓練，共計 308 位員工受訓；另外亦調訓帶人主管接受性騷擾與不法侵害防治線上課程，共 294 人受訓。

員工生活協助方案（EAP）

自 2009 年 2 月起，HTC 與專業機構合作，為員工提供涵蓋工作生涯、人際關係、家庭親子、兩性情感、精神健康、以及身心壓力等範疇的心理諮詢服務。每年，每位員工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。2024 年共計 164 人次使用心理諮詢服務電話與專業顧問諮詢服務；在 2024 年，7.39% 的員工諮詢問題涉及情緒調適等心理議題，而 1.38% 涉及法律議題，這些問題都是我們關注的焦點。未來，我們將透過軟性講座，如自我身心壓力管理、情緒調節與減壓等，協助員工在繁忙生活中取得平衡、調整身心狀態。

此外，HTC 為了宣導多元平權的精神，除了電話和電子郵件諮詢資源外，我們每月委由專業機構分享多元主題的文章，內容包括職場人際關係、管理和領導技巧、DEI 多元共融、以及日常健身紓壓等，以幫助主管和同仁更靈活地運用專業資源，加強身心健康。

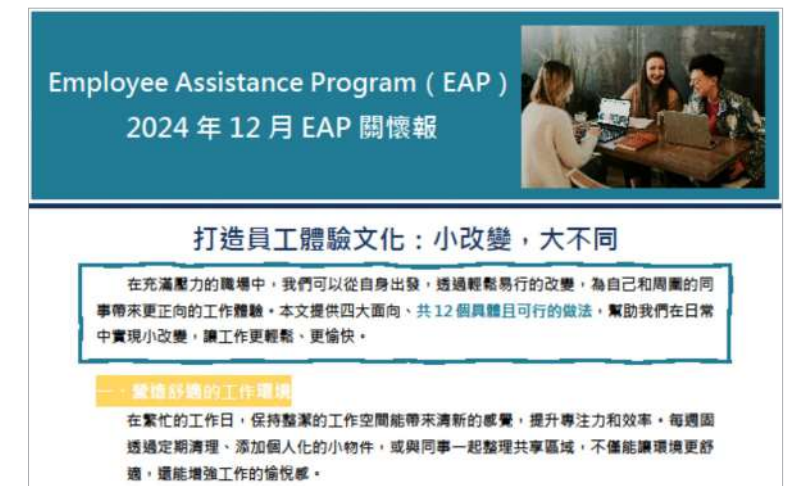
為建立良好的溝通環境，協助員工解決工作或相關事項帶來的抱怨和不滿，公司內部設有關懷和諮詢轉介專線，由人力資源同仁即時協助或協調解決員工在日常工作中遇到的困擾、管理衝突、或兩性平等爭議。透過多元的諮詢管道和協助方案，我們穩定員工的身心健康，進而改善工作情緒，提升工作效率。

諮詢及轉介員工協助方案

- 撥打人資專線 02-89124138 #28585 或 38585
- 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	2022	2023	2024
個管師諮詢人次	14	11	22
顧問個別諮詢人次	152	120	142
HTC 投入費用（新臺幣元）	720,462	540,128	674,526



▲ EAP 關懷報的內容不僅有多元關懷、身心健康、領導管理等主題，與跟每位同仁切身相關的職場人際關係文章分享。

職業安全衛生委員會

HTC 台灣母公司之職業安全衛生委員會由 12 名成員組成，其中勞工代表佔 4 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，以及主管、監督和指揮人員共 5 人。勞工代表委員會成員的三分之一，並且委員會每季定期召開會議。其他台灣子公司人數皆未設置，有相關問題會直接聯繫各子公司所屬窗口。

HTC 的總公司和工廠已通過 ISO 45001 標準，管理範圍涵蓋所有在工廠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，並且實施工作者保護措施。台北辦公室及子公司也依循總公司和工廠的管理制度執行相關措施。

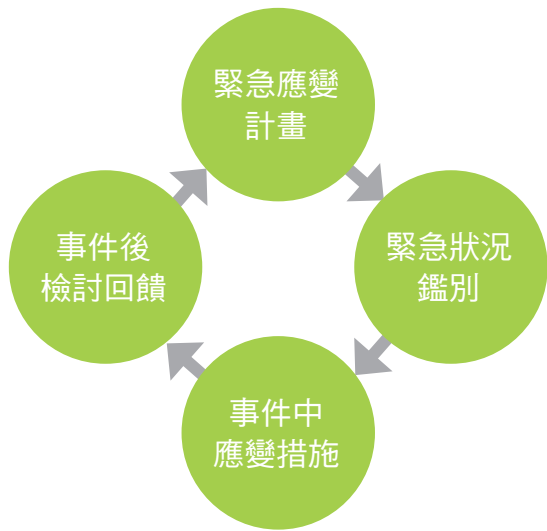
我們每年根據安全衛生管理狀況制定職業安全衛生管理計畫，以防止職業災害的發生，保障工作者的安全 and 健康。定期進行消防演練和人員疏散演練，以應對可能由人為疏失或天然災害引起的緊急事件。

積極防範職業災害

根據職業安全衛生法及相關管理辦法，HTC 制定了全面的安全衛生自動檢查計畫，每年實施危害鑑別及施工安全風險評估，佐以確認作業之危害風險為可接受的，如超過不可接受風險則溝通改善至可接受風險的作業方式，以重視並預防職業災害的發生。我們定期進行主動巡檢，針對安全衛生事項進行檢查，消除或控制潛在危險，改善不安全的工作環境和機械設備，同時建立了機械設備檢查和保養制度。該管理方式及內部稽核範圍為 HTC 台灣母子公司，HTC 台灣母公司覆蓋率為 100%，外部稽核及取得 ISO45001 的涵蓋範圍為工廠及桃園辦公室，佔 HTC 台灣母公司覆蓋率為 40.63%。

我們將安全衛生工作重點劃分為七個面向，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」，以全面預防職業災害的發生。如於執行職務中面臨緊急危害，人員得自行停止作業、並立即退避至安全場所，並免受於處分。

若發生職業安全衛生法所稱之職業災害事件，公司通報流程（免於處分）如下圖所示，職安部收到通報後，會進行事故調查、災因分析，提供建議改善項目，和改善前後之危害風險等級，供事件單位的部門決策低風險、可執行的改善方案。



全面的職業衛生與安全管理



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

- 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
- 設置緊急救護專線，完善救護通報系統
- 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 20 台自動體外心臟除顫器（AED）
- 每年辦理緊急應變疏散演練及消防編組人員訓練
- 公司內定期舉辦 AED+CPR 講座



健康管理與促進

定期為從事特殊作業的員工安排特殊危害健康檢查，並對現有員工和新進人員進行相關檢查，以評估異常工作負荷對健康可能造成的影響，並進行人因性危害預防評估和異常追蹤管理



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，我們經常從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	2022		2023		2024	
				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	233	699	206	618	173	519
操作設備危害告知	3	分發單位後	設備	0	0	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	1,117	1,117	1,286	1,286	1,587	1,587
使用危害物之化學品危害告知	1	每年 / 在職	製造	165	165	165	165	124	124
專業訓練									
各項職業安全衛生外訓		包含初訓、 復訓	外訓	34	162	89	690	33	173

註：各項職業安全衛生外訓包含：甲種職業安全衛生業務主管、職業安全／衛生管理師／員、勞工健康服務護理人員、急救人員、危險性機械／設備操作、營造作業、有害作業主管、特殊作業操作人員、其他操作人員、消防等）
註：危險性機械／設備操作有高壓氣體供應；營造作業有施工架組配、屋頂作業；有害作業有缺氧、有機溶劑、粉塵作業；特殊作業有高空工作車、堆高機作業；其他為輻射作業。



△ 因應台灣夏季炎熱，容易造成戶外工作者熱危害，故加強宣導相關政策

專業的安全服務團隊

在 HTC，警衛為簽約的專業保全服務公司，不僅負責維護安全，更強調服務與專業精神，將公司的資產與設備視為自身財產來保護，並以誠懇、專業的態度對待所有員工、來訪貴賓及廠商，展現值得信賴的服務品質。

警衛的薪資除勞保與健保（含眷屬）外，不得有其他名目的扣款，並依薪資級距辦理保險。根據《保全服務契約》第八條之二規定，警衛須完成職前教育訓練、36 小時見習及危害告知課程後方可進駐。此外，訓練課程涵蓋尊重隱私、禁止歧視、限制使用武力及特殊應對方式（如：對孕婦應檢查標籤，避免直接接觸或使用安檢棒）。2024 年，完成訓練的警衛達 3 人，覆蓋率為 100%，HTC 將持續進行定期再訓練，確保持續遵循人權標準。

承攬商職業安全管理

在 HTC，我們重視與承包商夥伴的工作安全，並定期制定職業安全衛生管理計畫，預防職業災害的發生。我們針對承包商的安全管理情況進行評估，並在施工現場指派工程承辦人員進行監控。

若發生意外事件，承包商可撥打 821919/831919 號碼請求醫護人員協助，依傷勢狀況由護理人員評估後安排送醫或至健康中心處置，並填寫通報單以記錄所有公傷事件。

對於失能或傷害事件，HTC 將進行詳細調查分析，釐清原因並立即要求現場改善。此外，HTC 依循 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統，為新進施工廠商人員提供安全衛生危害教育訓練，協助其熟悉作業環境與消防設備使用，提升工作安全意識。

承攬商
施工管理
措施

- 針對施工廠區，入廠前進行危害告知
- 確認施工廠商人員與廠商資料
- 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。

2024 年台灣據點職業傷害

在 2024 年，HTC 台灣母子公司的平均失能傷害頻率（Injury Frequency Rate, FR）為 0.281 人次／百萬工時，平均失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）為 9 日／百萬工時。由於 HTC 公司的工作環境並非重度污染或有毒作業環境，因此在 2024 年內未發生任何因工作性質或場所而導致的職業病危害情況，母子公司及其非員工，均無經職業病鑑定流程定案的職業病案例。

HTC 非員工的工作者類型及其工作內容

類型	人數	工作內容	是否為現場人員
清潔人員	桃園 14 人 新店 29 人	公共區域清潔與消毒	是
園藝人員	桃園 2 人 新店 5 人	工廠與辦公室大樓園藝與綠地維護保養	是
警衛、物業人員	桃園 15 人 新店 17 人	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	是
餐廳人員	桃園 12 人 新店 108 人	餐飲供應（供餐櫃位、茶行、咖啡吧）	是
工程施工人員	桃園 2,167 人 新店 355 人	承攬商入廠施工	是
資收作業	1 人	資源性廢棄物回收整理	是
污水處理廠	1 人	污水處理廠設備操作維護	是
派遣人員	2 人	財務行政相關內容	是

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

項目	可記錄職業傷害				
	夾傷	跌倒	撞傷	切割擦傷	改善措施
員工	1	1	0	0	1. 於階梯張貼行走安全提醒告示
非員工工作者	0	0	0	0	2. 加強宣導及人員教育訓練

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
2022	員工	2,912,102.81	1	0.34	0	0	0
	非員工工作者	293,086.5	0	0	0	0	0
2023	員工	3,631,299.9	2	0.55	0	0	0
	非員工工作者	141,865.5	0	0	0	0	0
2024	員工	3,554,278.79	2	0.56	0	0	0
	非員工工作者	172,434.5	0	0	0	0	0

註：
1. 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。
2. 非員工工作者其經歷工時來源：承攬商由廠商提供。
3. 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；可記錄之職業傷害數系指向職安署法定申報之職業傷害人數。
4. 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台灣之職業安全衛生法第 37 條第 2 項所稱需於八小時內通報的重大職業災害。
5. 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。
6. 因 2024 年員工之統計數據範疇為 HTC 母子公司，故調整原 2022-2023 年 HTC 母公司之相關數據。

近 3 年 HTC 母子公司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 （單位：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）
2022	員工	2,912,102.81	1	6	0.343	2	0.027
	非員工工作者	293,086.5	0	0	0	0	0
2023	員工	3,631,299.9	1	28	0.275	8	0.046
	非員工工作者	141,865.5	0	0	0	0	0
2024	員工	3,554,278.79	1	31	0.281	9	0.050
	非員工工作者	172,434.5	0	0	0	0	0
目標值			-	-	1	6	-

註：
1. 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。
2. 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。
3. 非員工工作者其經歷工時來源：承攬商由廠商提供。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 失能傷害之綜合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）： $\sqrt{\text{FR} \times \text{SR}}$ 。（FR × SR）÷ 1,000】。
8. 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。
9. 因 2024 年員工之統計數據範疇為 HTC 母子公司，故調整原 2022-2023 年 HTC 母公司之相關數據。

近 3 年 HTC 員工之缺勤天數與缺勤率

年度	病假天數	缺勤天數	缺勤率
2022	5,928.17	5,971.17	1.5%
2023	3,200.82	3,245.95	0.9%
2024	2,140.58	2,234.58	0.6%

註：
1. 缺勤天數：損失工作天數 + 病假天數
2. 缺勤率計算：缺勤率計算方式 = 總缺勤天數 ／ 全年在職員工 * 工作天
3. 未包含非員工工作者之缺勤紀錄



社會投資與貢獻



HTC 將關懷社會與推動公益視為企業使命，長期支持並贊助宏達文教基金會及宏達社會福利慈善事業基金會，秉持以人為本的價值觀，塑造企業文化與品格。在追求企業成長和科技創新的同時，我們也積極投入社會貢獻，關懷弱勢家庭，並為弱勢學童提供教育機會，展現 HTC 獨特的人文精神。同時，我們充分發揮產業特長，透過技術研發和創新，為社會創造更多可能性。近年來，我們持續開發創新產品，不僅以核心技術支持聯合國永續發展目標（SDGs），更透過產品創新落實社會關懷，積極滿足人們多樣化需求，推動企業與社會的共同永續發展。



宏達基金會致力於協助學校推動品格教育，透過塑造校園文化和支持教職專業發展，以促進兒童與青少年的品格成長。我們同時與地方政府及社區合作，共同營造城市與社區的品格文化，並關懷弱勢家庭，為弱勢學童提供接受教育的機會。此外，我們也積極推動環境生態與地球保護的教育捐助，參與各類社會公益活動，發揚人本精神，促進社會的安定與福祉。我們透過持續學習的教育計畫，共同塑造誠信、尊重、關懷及正面思考等核心價值，並重視自然資源的永續發展。2024 年，宏達社會福利慈善事業基金會併入宏達文教基金會，結合集團資源產生更大綜效，全年共投入約新臺幣 6,100 萬元用於推動品格教育及公益用途。



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，並於取得結業證書後獲每學期 5,000 元獎學金，直到畢業為止。2024 年共執行 4 校 9 班，受益學生共 205 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。



品格英語學院

品格英語學院為宏達基金會與縣市政府的合作計畫，平日教學對象為國小四年級學生，採用沉浸式住宿營隊體驗以及教師到校教學等服務方式，學期間營隊約 13 個梯次與暑期營隊 3 個梯次。課程及活動著重核心品格和關鍵能力培養，透過多元課程活動帶領學生體認品格的重要及益處，強調學院團隊成員應作為學生的品格學習榜樣，並鼓勵學生在日常生活中實踐好品格，以提升生活和生命的品質。5 所學院於 2024 年共執行 119 個梯次、完成課程學生為 3,372 人次。



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。2024 年已完成第一屆至第三屆共 46 所學校獎助金發放，2025 年持續進行第四屆學校甄選作業。



願景

人人有好品格。相互尊重與扶持。

讓世界可愛起來。

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

以沉浸式科技推廣藝術文化以及保存文化資產

VIVE Arts 率先將 VR、XR 和元宇宙等沉浸式技術應用於藝術和文化領域，開創了突破性的數位藝術作品和體驗，激發了藝術家和創作者的無限創意，同時保護了世界的遺產和文化。在 2023 年到 2024 年特別參加文化部文策院「未來內容場域示範案」，與 G REIGNS（智宏網）共同投入新台幣 1,100 萬資金，希望共同協助將台灣 5G 娛樂暨媒體業推向世界舞台。

2024 年對 VIVE Arts 來說是野心蓬勃的一年，因為該計畫首次與國際知名藝術家和機構進行深入合作，並透過發行和授權，在全球擴展沉浸式內容的機會。到目前為止，《永恆聖母院》已累積 48,131 人參訪，而《聖家堂：永恆高第》自開展以來，亦吸引了 2,392 名觀眾親臨體驗，其中台灣場次就有 928 人參與，占整體近四成，展現了沉浸式文化內容的強大吸引力。VIVE Arts 不僅延續了現有的長期合作關係，還拓展了許多新的前瞻性合作和產業角度，這些合作不僅涵蓋了藝術創作與科技的結合，還包括了文化遺產的沉浸式體驗，為觀眾帶來全新的感官享受。

創意與科技的融合：藝術家計畫、VR 體驗與全球巡展

Feb.



推出《Heartbreak and Magic》

Heartbreak and Magic

VIVE Arts 委託藝術家 Libby Heaney 製作了一個突破性的全新量子計算 VR 藝術品，名為「Heartbreak and Magic」。這件作品是與倫敦主要機構 Somerset House 合作開發和展示，探索量子物理的非二元和非局部特性，為我們如何思考和感受自我和存在提供了另一種視角。

Mar.



在上海首映《Sculpture Park》

上海－《Sculpture Park》

藝術家 Xavier Veilhan 首次涉足 VR 領域，他在無限的數位空間中融合了標誌性的雕塑與數位創作，打造了一場突破現實邊界的沉浸式藝術體驗。

May.



在巴黎奧運展出《Monet VR》

Sep.



在柏林推出《Ryan Waiting》虛擬實境長篇行為藝術

Nov.

Nov.



巴黎奧運－《Monet VR》

VIVE Arts 與巴黎橘園美術館（Musée de l' Orangerie）於 2018 年合作推出的《Monet VR: The Obsession with Waterlilies》在 2024 巴黎奧運展出，透過 VR 帶領觀眾進入印象派大師莫內（Claude Monet）創作《睡蓮》系列的心境世界。

柏林－《Ryan Waiting》
虛擬實境長篇行為藝術

VIVE Arts 與 Esther Schipper 合作，推出 Ryan Gander 的首件 AI 虛擬實境作品《Ryan Waiting》。這部 AI VR 作品是一場長達百年的行為藝術，透過虛擬環境中的藝術家分身，在無邊無際的數位世界中等待觀眾的出現，即使無人觀看，虛擬人偶的動作都會持續地即時自我編寫，象徵時間與耐心的藝術價值，反思當數位藝術超越人的生命週期後，將發展成何種存在。

奧塞美術館（Musée d'Orsay）X《梵谷的調色盤》
擴展至全球

2023 年 VIVE Arts 在法國巴黎奧塞美術館與該館共同推出的首個 VR 體驗《梵谷的調色盤》成為該年度大展《梵谷在奧弗 - 瓦茲：最後的幾個月》的亮點之一。2024 年 11 月，擴展版《Monsieur Vincent》於上海浦東美術館、首爾全南美術館（Museum of Art Jeonnam）、法國 Hangar Y 上市，進一步擴展該體驗的國際影響力。

VR LBE（Virtual Reality Location-Based Entertainment） 沉浸式文化遺產體驗的全球擴展

《消失的法老》（**Horizon of Khufu**）於中國多地開幕

這項探索埃及胡夫金字塔的沉浸式展覽於成都、西安、北京、上海陸續開幕。該項目由法國 Emissive Studio 和哈佛大學吉薩計畫團隊合作打造，是全球首個透過完整掃描、測繪與建模，還原金字塔內部與周圍環境的沉浸式體驗。

《永恆聖母院》（**Eternal Notre-Dame**）於 2024 年擴展至四個城市

這場透過 VR 重現巴黎聖母院歷史與藝術價值的體驗於的第一站展覽地點為高雄（2023 年），並於 2024 年拓展至西安、上海、北京、杭州，成為該展覽全球巡展計畫的重要里程碑。

走進高第的夢幻建築世界—《Gaudi, the Atelier of the Divine》

《高第》展覽透過 XR 技術，帶領觀眾進入建築大師安東尼·高第（Antoni Gaudí）的創作世界，探索聖家堂、桂爾公園、米拉之家等經典建築。展覽結合高解析度 3D 掃描、全景投影與互動體驗，讓參觀者深入感受高第的設計理念。

特別設計的虛擬互動區讓參觀者能親自建構虛擬建築，體驗高第如何融合自然元素與建築結構，打造富有生命力的藝術空間。展覽已於上海復星藝術中心、北京 798 藝術園區及台灣高雄 VIVELAND 展出，並計劃拓展至更多國際城市。



展望 2025 年，VIVE Arts 將持續結合藝術與科技，深化 XR 技術、區塊鏈與 Web 3.0 的應用，攜手全球知名藝術家與文化機構，打造創新且具啟發性的藝術體驗。

以科技貢獻人群，促進社會健康福祉

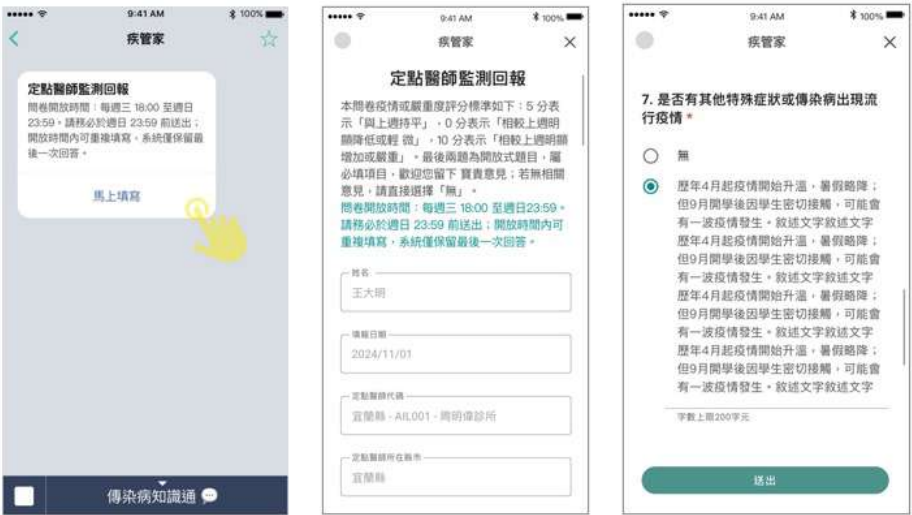
HTC 運用數位科技推動便民醫療服務，為健康醫療提供完整解決方案。HTC DeepQ 與疾管署、彰基醫院、奇美醫院合作，開發基於 AI 技術的 Linebot，提供多元醫療服務，提升生活品質。

透過 DeepQ AI Platform，HTC 幫助醫生和病人更快、更準確地診斷與治療，為全民健康做出貢獻。

持續與疾管署合作，推廣便民醫療服務

HTC DeepQ 與疾管署攜手開發「疾管家 3.0」，提供新冠肺炎、預防資訊、政令宣導及衛教內容等多項功能。截至 2024 年底，疾管家好友人數突破約 1041 萬人，成為指揮中心政策宣導的重要平台。

系統每週更新傳染病篩檢、治療與預防用藥院所查詢地圖及國內外疫情統計資料，確保資訊即時且準確。2024 年，疾管家強化傳染病防治衛教，推出腸病毒、登革熱、流感、新冠、新 A 流等知識問答，提升民眾防疫意識。



另疾管家針對衛生所及醫療院所推行疫情風險訊息推播服務，2024 年也加入定點醫師回饋問卷推播填寫，透過各區的定點醫師的回報，讓政府能更快掌握各地疫情的狀況，提早部署防備。

HTC DeepQ 團隊更與疾管署攜手合作，推出了「校園流感疫苗電子化系統」，該系統已於 2022 年在全台 22 個縣市的 381 所學校進行試辦，並於 2024 年完成全國 4000 所各縣市各級學校使用。300 萬名家長完成線上同意書簽署並即時掌握接種相關時程和資訊，同時優化了接種流程和電子化紀錄的管理。另外，該系統擴增至多疫苗施打，並於 2024 年改名為「疫苗接種行政電子化系統 (NIAS)」，以服務更多不同的族群完成疫苗接種。



DeepQ (奧啟迪科技股份有限公司) 也以疾管家以及 NIAS 系統獲得 2024 年衛福部防疫績優非公務類團體獎之殊榮。憑藉獨特的創新產品一疾管家和疫止神通，持續為疾管署提供協助防疫宣導和管理，在 2024 年連續兩年獲得國家新創精進獎，未來，DeepQ 將繼續發揮科技創新的優勢，致力於為人類健康和社會發展作出更大的貢獻。

另外，HTC DeepQ 與疾管署攜手合作，以「萬能防疫多語言對答精靈」題目參加 2024 年總統盃黑客松入選前 10 強團隊，疾管署正規劃未來將此提案導入邊境防疫工作，以減輕檢疫人員之多語言溝通障礙與負擔。



HTC DeepQ 攜手奇美與彰基醫院提供民眾多元醫療服務

HTC DeepQ 與彰化基督教醫院合作推出全臺首創的「蘭醫師」Linebot，結合 AI 技術，橫跨 10 家醫院，提供病人全面照護服務。2023 年導入 AI 衛教 Q&A 功能，能以自然語言精準回答衛教問題，減輕醫護人員負擔，並計劃於彰基官方網站及 App 推出。截至 2024 年底，「蘭醫師」好友總數約 41,000 人。

此外，與奇美醫院於 2022 年 6 月推出「奇醫管家」Linebot，提供更便捷的醫療服務，截至 2024 年底，好友總數約 32,000 人。

人工智慧平台 DeepQ AI Platform

為加速醫療 AI 的導入，未來的醫學教育與臨床應用將倚賴現代科技。HTC 健康醫療事業部 DeepQ 於 2019 年 9 月推出「DeepQ AI Platform」，讓醫師能在雲端自行訓練 AI 判讀醫學影像，無需高昂硬體成本。

2023 年版本更新提供更完整的 AI 洞察報告、深度學習指標、統計數據、內建預訓練模型與管理工具，提升模型訓練與部署效率。例如，某醫學中心開發的 X-Ray 氣胸偵測模型，每月偵測超過 5000 張 X-Ray 影像，導入後緊急通報率提升約 13%、2 小時內通報率提升約 14%，通報時間縮短約 50%。2024 年，花蓮慈濟醫院癌症醫學中心利用 DeepQ AI Platform 開發「頭頸癌淋巴結自動偵測與惡性度分析平台」，平均偵測率達 80%，榮獲生策會第 21 屆國家新創獎。



Deep Q 與花蓮慈濟醫院合作專案獲國家新創獎肯定

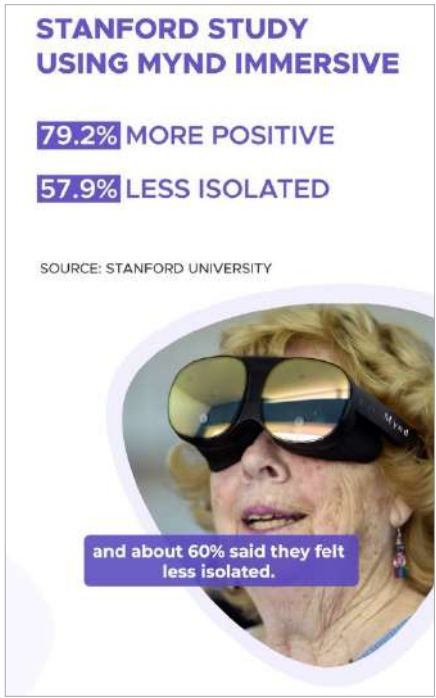


豐富年長者生活，HTC 推出沉浸式 VR 治療計畫

HTC 與 AT&T、VIVE 全球合作夥伴 Mynd Immersive 及美國消費技術協會基金會 (CTAF)，於 2024 美國消費性電子展中 (CES) 共同宣布推動「Great American Elderverse」沉浸式 VR 治療計畫，將向 500 多個尚未得到充分照護的老年社區介紹引入，並由 VIVE 不斷擴增的產品線提供協助，搭載的產品將包含 VIVE Flow、VIVE XR Elite 和 VIVE Focus 3，替全球的高齡化社會的幾大難題一像是阿茲海默症、孤獨感、憂鬱症等，找點務實有效的科技解方，展開老人照護的 XR 革命。

Elderverse 主要是透過沉浸式體驗促進改善長者心理、生理、情感和認知健康狀態。最近來自史丹佛大學的研究顯示，使用 Mynd Immersive 的老年人和照顧者都在心理認知狀態上有所提升，57.9% 的老年人在使用 Mynd Immersive 後感覺與外界的隔離減少，81.5% 的照顧者在使用 Mynd Immersive 時更喜歡與居民互動。宏達電董事長暨執行長王雪紅表示，致力於提升年長者的生活品質，這是我們雙方多年來合作的核心目標，簡單易用的設計正是我們對創新科技的承諾，為年長者帶來無盡的樂趣與便利。

2025 年已完成第一季目標，成功進駐全美 150 個長照社區，同步提供服務與人員培訓的速度擴展，在一年內拓展至 500 個社區，服務高達 4.5 萬位老人家——堪稱高齡照護史上規模最大的 XR 體驗佈署行動。



用 VR 開拓教育視野，打造多元學習管道

HTC 透過 VR 與元宇宙技術，致力於推動教育創新，縮短城鄉教育資源差距，並促進教育平等，為台灣的教育生態注入新能量，積極培育未來的科技人才。攜手台北市電腦公會、國立高雄大學，HTC VIVERSE Create 讓學生透過無需程式編碼的平台，發揮教育與創作的創新潛力，展現數位科技與文化傳承的深度融合，打造出沉浸式的藝術學習空間。

HTC 致力於透過 VR 與元宇宙技術，推動教育創新，實現教育平權

HTC 推出的《數位雙生科普實驗室》針對 6 至 12 歲孩童，提供十大教案與三大主題虛擬實驗室，讓學生透過 5G 及元宇宙技術進行沉浸式學習，提升互動與探索體驗，呼應 SDG 4 優質教育的核心價值。

2024 年，HTC 攜手台北市電腦公會於臺灣教育科技展推出「VIVERSE 智慧教育元宇宙」，整合虛擬教學場景、360 度教案創作平台及多人同步連線管理，縮短城鄉教育資源差距，促進教育平等。今年，HTC 已舉辦 20 多場教師研習營，吸引超過 300 位教師參與，分享教育元宇宙的應用經驗，為教育生態注入新能量。

HTC 推動 VIVERSE Create，讓學生透過無需程式編碼的平台，將傳統文化與數位創意結合，展現教育與創作的創新潛力。



▲ 宏達電在臺灣教育科技整合推出「VIVERSE 智慧教育元宇宙」學生進入元宇宙上課。

數位科技賦能教育與文化傳承

國立高雄大學藝創系學生運用 VIVERSE Create 打造「虛實之間數位雙生藝廊」，設計出涵蓋漁業文化、自然保育、自閉症復健訓練、台灣檜木產業歷史、糕餅文化及生態保護等主題的虛擬藝廊。作品結合互動遊戲、場景設計及文化記錄，展現數位科技與文化傳承的深度融合，打造出沉浸式的藝術學習空間。

HTC 致力於推動台灣在 XR 與元宇宙教育的創新，同時積極培育未來的科技人才。透過 VIVERSE 教育元宇宙，讓師生在數位虛擬空間中以全新的方式共同學習、交流及探索新知。



▲ 國立高雄大學攜手 HTC 以「VIVERSE Create」賦能教育與創作

啟發創新多元精神，為元宇宙文娛產業開啟跨界應用

VIVE ORIGINALS 的 BEATDAY 元宇宙，為大家帶來全新的沉浸式娛樂體驗，促進台灣虛擬實境娛樂產業的發展。我們希望讓娛樂變得更加有趣，並通過與不同品牌的跨界合作，展現多元應用的可能性，打造一個全新的社群娛樂生態。BEATDAY 不僅是一個娛樂的新突破，更是我們朝著包容且永續的經濟成長邁出的重要一步。

創造品牌價值，全新 BEATDAY 娛樂體驗元宇宙

VIVE ORIGINALS 利用創新科技，與人們共同探索文化的新可能，打造全球首個音樂元宇宙品牌 BEATDAY，為觀眾帶來全新的沉浸式娛樂體驗，並推動台灣虛擬實境娛樂產業的發展。

BEATDAY 不僅結合音樂與科技，還將體驗提升至元宇宙層次，讓觀眾在虛擬世界中感受音樂的魅力。透過參與元宇宙演唱會，觀眾不僅能降低疫情期間參加大型活動的風險，還能減少實體活動帶來的能耗與碳排放，在享受娛樂的同時，也為環境永續盡一份心力。

2024 年度之 BEATDAY 盛會：

《鏡花水月》升級版 - 最後的幻歌祭演唱會

在 BEATDAY 平台提升互動體驗，為 VTuber 粉絲設計專屬 Avatar、螢光棒互動道具與聊天室貼圖。演唱會前推出「沉浸式慶典大街」，吸引粉絲參與撈魚王、射擊比賽，並在塗鴉牆留下暖心二創作品，強化粉絲互動。



▲ 《鏡花水月》升級版 - 最後的幻歌祭演唱會

《林襄沉浸式寫真》

透過 VR 與立體容積技術，推出手機 AR 版與 VR 版，內容分為「約會」「拍照」「應援」「跳躍」四大主題，粉絲可 360 度近距離互動，體驗更具臨場感的追星樂趣，並減少碳排放。



▲ 林襄沉浸式寫真

2024 台北漫畫博覽會 - V2V 見面會

於 2024 年台北漫畫博覽會推出《VDay 誕生日》VR 雙體驗：「露恰露恰 V2V 見面會」與《鏡花水月》單曲 VR 版。粉絲可於 3D 水下世界與露恰露恰互動，增強沉浸感與粉絲黏著度。



杏仁咪嚕 Live Show

與 VTuber 杏仁咪嚕（杏仁ミル）合作推出《Annin Miru Wonderland》，採用高規格 6 DOF 平台，打造沉浸式互動體驗，讓粉絲更貼近偶像，並推動台灣 VTuber 產業發展。Live Show 有別於一般 2D 的聊天直播，以 6dof 3D 動態捕捉形式直播節目，讓杏仁咪嚕解放手腳，在 BEATDAY 的世界也能像一般人一樣奔跑、跳舞。



▲ VTuber 杏仁咪嚕（杏仁ミル）Live Show

而這次節目企劃特別邀請杏仁咪嚕的好朋友一起 PK 玩遊戲，分別在五集打造多元的節目內容，讓杏仁咪嚕與好朋友們盡情在節目表演、玩樂，帶給節目更多更有趣的內容，帶給粉絲們全新的視覺體驗，大家可以訂閱 BEATDAY 的 youtube 頻道，回顧杏仁咪嚕的精彩片段。



掃描觀看

2024 TTXC 台灣文化科技大會 INNOVATIONS，VIVERSE Create 平台讓一般人也能成為虛擬世界的創作者

HTC VIVERSE 與文化內容策進院（文策院）合作，於「2024 TTXC 台灣文化科技大會 INNOVATIONS」展示 VIVERSE Create 打造的多人互動虛擬空間，展現平台的創建能力。文策院首度推出「以大帶小」模式，透過與 HTC VIVERSE 合作，加速內容應用的科技轉型，為創作者打造健全的 XR 創作生態，推動創新內容發展。



▲ HTC 攜手文策院於 TTXC 展場中展示「VIVERSE 元城市」。



▲ HTC 攜手文策院推動 XR 生態發展，VIVERSE Create 平台讓一般人也能成為虛擬世界的創作者

VIVERSE Create 是一款無需編碼（No-Code）、免安裝的創作平台，讓創作者輕鬆建立多人互動虛擬空間，並透過簡單、安全的連結分享給他人。平台適用於藝術、娛樂及商業領域，可舉辦各類虛擬活動，並適配多種裝置，提供流暢的沉浸式體驗。本次展會中，HTC 展示了「星空空間」與「VIVERSE 元城市」，讓用戶隨時進入虛擬展館，體驗多元的文化與娛樂活動。

以深厚科技基礎加速產業創新，推展虛實永續生活

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，結合 VIVERSE 3D 視覺化嶄新技術帶來方便、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。

HTC 元城市：打造虛實融合的未來生活

AI 人工智慧的未來就是元宇宙，由 HTC 打造的元城市是一個虛擬與現實融合的城市，更是一個更加開放、多元、包容的虛擬世界，所有人都能享受科技帶來的便利和樂趣。人們可以透過虛擬實境（VR）、擴增實境（AR）等技術，體驗虛擬世界中的各種活動，例如參觀博物館和美術館、參加演唱會和體育賽事、進行虛擬社交和購物。

HTC 元城市目前仍處於早期發展階段，但已經取得了一些進展。例如，HTC 與高雄市政府合作打造「元城市示範城」，將高雄市的著名景點和文化搬到虛擬世界中，更開放 2 萬個「元城市虛擬宅」免費入住，民眾可布置自己的專屬空間，並從「自己的家」進入高雄市特色數位雙生虛擬展館，身歷其境的看一場球賽，或參與全球首創的 Beatday 演唱會、耶誕新年派對與旅遊分享會等活動。

HTC 預計將在元城市中推出更多創新應用和服務，為人們提供更加豐富的虛擬世界體驗。HTC 元城市有望在未來幾年內快速發展，並成為人們日常生活的重要組成部分。



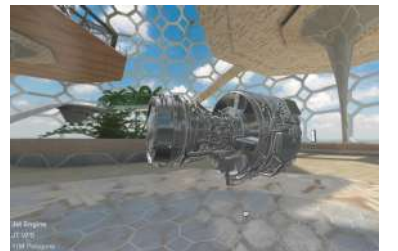
▲ HTC 與高市府強強聯手打造 VIVERSE 元城市，圖左起高雄市長陳其邁、HTC 董事陳文琦、HTC 全球業務暨行銷資深副總裁黃昭穎。



▲ 陳其邁市長成為元城市第一位元住民。

VIVERSE 3D 視覺化的重大變革 創新渲染串流技術帶來精緻流暢體驗

Polygon Streaming 技術是 VIVERSE 所獨有的渲染串流技術，它代表了在現實與數位世界無縫整合方面的一大革命性進步。這項技術可輕鬆展示數百萬多邊形數量的 3D 模型，並在各種平台和瀏覽器上呈現出高精度且細膩的解析度。透過 Polygon Streaming，用戶可以以更節省雲端成本的方式流暢演示和分享任何大小的高擬真 3D 模型和精美場景，同時支援跨平台和多種裝置。與傳統的雲端渲染影像串流技術不同，Polygon Streaming 技術能夠快速拆解高品質的 3D 模型，並將其串流至各種終端設備上，包括電腦、手機和 XR 裝置，從而實現最佳的視覺和互動體驗，為創造元宇宙場景提供更多可能性。



VIVE Mars CamTrack：虛擬製作解決方案

HTC 和 VIVE Mars 的虛擬實境倡議



在傳統影視產業中，虛擬製作通常涉及高昂成本和大量資源投入，對環境造成負擔。HTC 推出的 VIVE Mars CamTrack，將專業級攝影機追蹤整合至輕便、隨插即用的模組中，讓演員即時置入多樣化虛擬背景，無需依賴大型製片廠，減少設備和場景建置需求，從而降低碳足跡，實現更高效且具成本效益的製作流程。

VIVE Mars 成功舉辦第二屆全球虛擬製片創作競賽，吸引來自 12 個國家的影視團隊參與，展示創新敘事方式，促進影視產業與技術界的跨界合作，推動虛擬製作邁向創新與永續發展。2024 年，HTC 與韓國 MBC 合作，將 VIVE Mars CamTrack 應用於《遇見你》節目，幫助參與者在 VR 中與逝者重聚，展現 VR 在情感交流和心理支持上的潛力。此外，VIVE Mars 技術已應用於金馬獎和金刻獎的虛擬攝影棚製作，印證了其在影視產業中的成熟應用與未來發展潛力。



2024 金刻獎頒獎典禮使用 VIVE Mars 虛擬製片攝影機追蹤技術 展現更多元的短影音內容



HTC 與韓國 MBC 合作紀錄片《遇見你》導入創新影像追蹤技術

打造全台最大戶外 5G XR 智慧海灣

HTC 於 2024 年在經濟部產業發展署的指導下，攜手高雄市政府、臺灣港務股份有限公司高雄分公司、高雄港區土地開發股份有限公司，以及富鴻網和智宏網（G REIGNS）共同合作，啟動全台最大戶外 5G XR 智慧海灣計畫，打造「港濱一日生活圈」。以 5G 專網技術為基礎，融合創新科技、文化創意及港區再造計畫，建造全台最大超過 53,000 平方公尺的戶外 5G 智慧專網場域，成為全國最具規模的沉浸式體驗基地，涵蓋「巨型 5G 水幕互動秀」演出、「高雄遊港無人自駕車 x 5G 行動 AR 導覽」與「VIVELAND VR 虛擬樂園棧柒庫」文化互動平台，重新定義港區文化、觀光與生活空間。串聯起棧庫群與周邊商圈，透過 5G 專網技術，遊客可享受全新智慧化的港區探索體驗。

截至目前，活動吸引了超過 1,045 人次參與 AR 定點導覽，自駕車體驗達 1,085 人次，VIVELAND 則迎來了 5,648 名訪客。此計畫不僅象徵高雄智慧港口與城市再造的重要進展，還為河岸經濟、產業生態及科技創新提供了一個應用典範。



建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

HTC Medical VR 在推動醫療教育中的多元夥伴關係及其對永續發展的貢獻。我們致力於利用 VR 及生成式 AI 技術，與台灣的醫院、學校及企業合作，培育醫療人才，並推動創新教學模式。透過多項合作計畫，我們展現了在醫療教育領域的積極作為，並為社會創造實質價值。「多元宇宙應用聯盟」的成立，整合元宇宙應用的要素，號召相關產業加入，推動元宇宙應用，促進產業數位轉型，並提升台灣在國際間的競爭力。

多元宇宙應用聯盟的成立

我們於 2023 年智慧城市展宣布成立「多元宇宙應用聯盟」，並首創雙會長制，由宏達電全球業務總經理黃昭穎，與遠傳電信執行副總經理暨資訊長胡德民共同擔任會長。

聯盟的重點發展領域包括：零售電商、醫療照護、綠色永續、製造工業、文化娛樂、教育學習及公益治理，號召相關產業加入，推動元宇宙應用，促進產業數位轉型，並提升台灣在國際間的競爭力。此次聯盟成立大會吸引了 49 家創始會員 及多位政府貴賓參與，展現各界對元宇宙發展的重視與支持。





▲ 元宇宙應用聯盟成立大會啟動儀式

培育醫療人才的努力

我們與台灣頂尖醫院和學校合作，結合開發者 AI 及 VR 教案平台，至 2024 年共舉辦超過 130 場工作坊，培育超過 4,000 位醫事人員和學生，並產出超過 360 個高品質教案。

此外，我們與 16 家醫學中心合作，運用 VR 及生成式 AI 教案訓練臨床技能、跨團隊整合照護、醫病溝通等。全面提升病人安全和醫療品質。該平台不僅能強化學生的學習效果和信心，還能透過數據分析，客觀評估學習成果，並調整教學策略，進一步擴增教師的教學能力。

這些教案不僅提升了學生的學習效果和信心，也在培養臨床決策和應變能力上展現成效。例如，在三軍總醫院的合作計畫中，學員在模擬情境中展現的臨床思維與應變能力明顯提升，並在全國競賽中屢獲佳績。

醫療教育創新概述



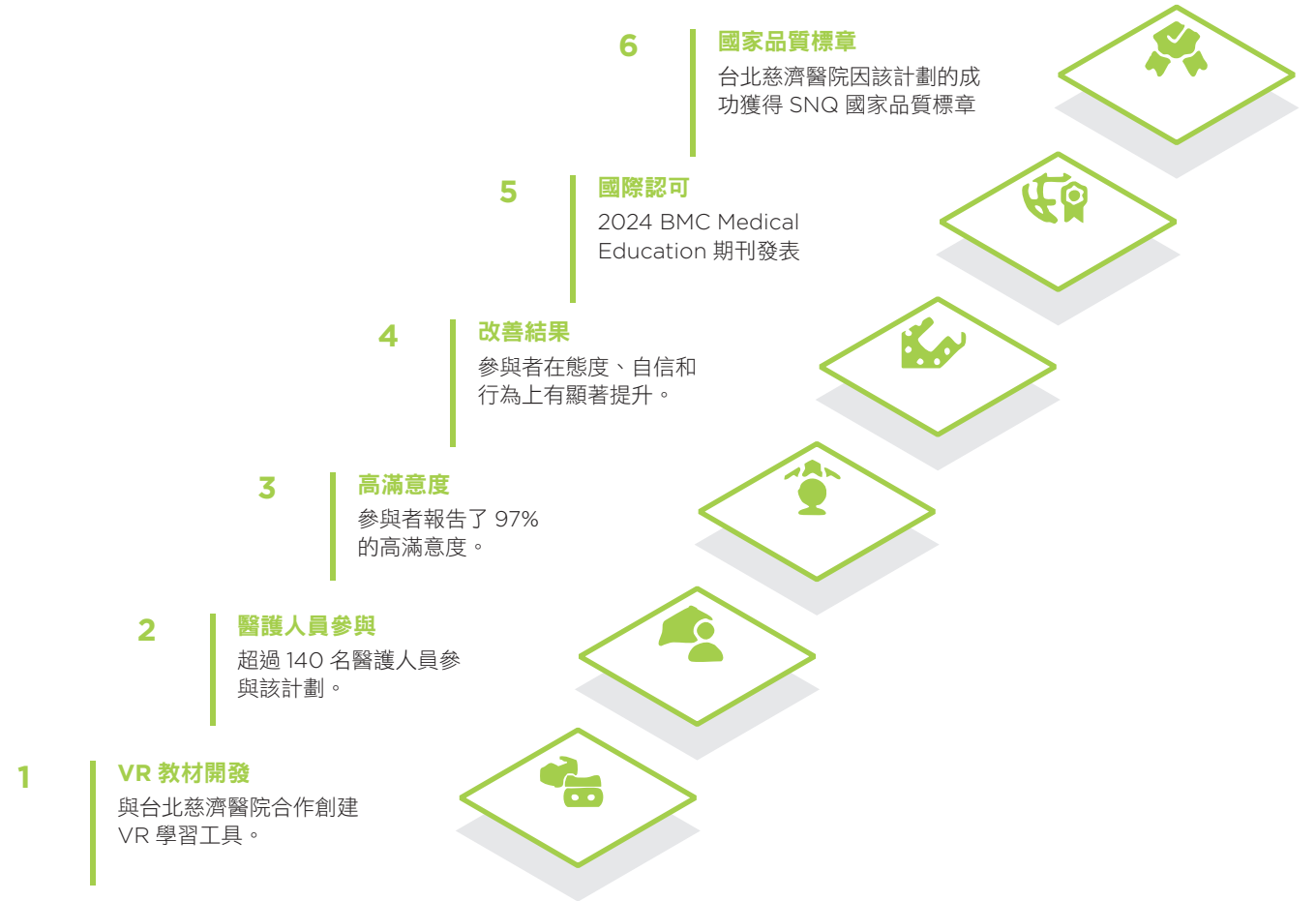
預立醫囑虛擬實境教學計畫

我們與台北慈濟醫院合作，開發「預立醫囑」VR 教材幫助醫護人員提升對預立醫療決定的理解與實踐能力。自 2020 年推出以來，該教材已吸引超過 140 位醫護人員參與，滿意度達 97%，參與者在預立醫療決定的態度、自信與行為上均有顯著提升。此外，該計畫榮獲 2021 年歐洲醫學教育年會亮點主題，並發表於國際期刊《BMC Medical Education》。2024 年，台北慈濟醫院基於此計畫成果榮獲 SNQ 國家品質標章，展現了我們在智慧醫療與全人醫療創新上的成功。



▲ 台北慈濟醫院攜手 HTC Medical VR，共同推動預立醫囑虛擬實境教學計畫。劉子弘醫師親自為參與學員講解教案內容，現場交流氣氛熱烈。

預立醫囑 VR 教學計畫獲肯定歷程



AI 虛擬病人教案的開發

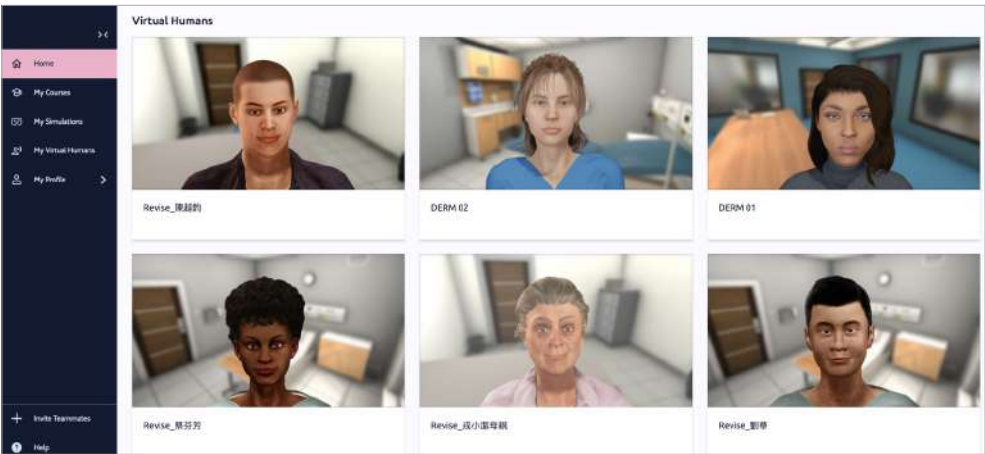
我們與三軍總醫院合作，成功開發 AI 虛擬病人教案，翻轉傳統醫學教育模式，將教學自主權交還臨床教師與學生。

AI 平台運用生成式 AI 技術與沉浸式模擬場景，幫助學生設計病人案例並培養臨床決策與應變能力。AI 虛擬人能即時回饋，並透過數據分析支持個人化教學。

截至 2024 年，三軍總醫院已開發超過 20 個內科教案，並在全國競賽中屢獲佳績。此外，該研究成果於 2024 年歐洲醫學教育會議中獲得肯定，並榮獲國家品質標章，展現 HTC 在醫療教育創新上的卓越成效。



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



▲ 三軍總醫院所開發全人醫療 AI 虛擬病人資料庫

多語系醫學教育平台的建立

我們與臺北榮民總醫院合作，成功打造國際標竿的多語系醫學教學平台，支援中文、英文及越南語，大幅提升全球醫學教育的可近性與訓練效能。

該平台整合 HTC 的科技優勢與臺北榮總的醫學教案經驗，提供沉浸式 VR 教學模組與 AI 虛擬病人，幫助教師快速建構個人化教案，並提升學員臨床技能。例如，AI 已成功應用於營養師的高血脂問診訓練，VR 模組則用於敗血症醫療團隊訓練，實現理論與實務的無縫結合。

新網站通過 Google Lighthouse 測試，SEO 與最佳實踐得分均達滿分 100，效能改善 10%，用戶加載速度提升 56%，顯示了 HTC 與臺北榮總在全球醫學教育領域的技術實力與教育公平承諾。

HTC Medical VR 透過創新科技與多元夥伴關係，持續推動醫療教育的發展，提升醫療品質，促進醫病溝通，為社會創造實質價值。我們在智慧醫療、元宇宙教育及全人醫療領域取得重要突破，並在國際間獲得高度肯定。未來，HTC Medical VR 將繼續致力於智慧醫療與全人教育的推動，實現醫學教育與社會效益的雙贏。



▲ 臺北榮民總醫院（北榮）與 HTC Medical 攜手，共同打造具國際標竿的教學網站 wdglobal.vghtpe.gov.tw



▲ 臺北榮民總醫院（北榮）於教學網站上提供豐富多元專業教材



其他社會參與行動

宏達扶幼社

宏達扶幼社是由 HTC 員工於 2006 年自發成立的社團。由社團成員發起捐款活動，並將所募得的款項全數捐給家扶中心，用於認養需要幫助的孩童。2012 年 9 月起宏達扶幼社已累計捐款達 16,992,230 元。 2024 年宏達扶幼社共認養了 43 位孩童，其中包括國內的 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
Khronos Group-OpenGL （Open Standards for media Authoring and Acceleration） （The Industry's Foundation for High Performance Graphics）	會員
台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）	一般會員
CTIA	運營商和行業會員
社團法人臺灣產學策進會	團體會員
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
台灣區電機電子工業同業公會	贊助會員
5G 產業創新發展聯盟	一般會員
ORAN Alliance	Contributors
OnGo Alliance	Adopter member
財團法人中華民國會計研究發展基金會	團體尊榮會員
Telecom Infra Project	Band E

附錄二、重大主題管理方針評估

重大主題	公司治理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.055 公司治理
衝擊情形描述	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。
政策或承諾	- 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	- 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	- 每年發行年報、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：spokesman@htc.com
年度行動及措施	- 第十一屆（113 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	經濟績效
對應 GRI 指標	201-1
對應章節	P.027 財務績效速覽
衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 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。
政策或承諾	- 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	✔在策略性市場上打造創新的高端硬體，建立業界領先的平台、軟體、內容和服務以創造收益
有效性追蹤機制	- 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	- 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：spokesman@htc.com
年度行動及措施	2024 年營業毛利率 40.7%

重大主題	法規遵循
對應 GRI 指標	2-27
對應章節	P.060 法規遵循
衝擊情形描述	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。 負面衝擊（潛在）： 若未能嚴格遵守社會或環境法規，HTC 可能面臨嚴重的組織活動及商業關係破裂。不遵守法規可能導致客戶和合作夥伴喪失信任，在環境永續層面更可能造成生態環境傷害。未遵守法規，可能使企業陷入嚴重的法律風險，引發耗時的訴訟、罰款或其他裁罰，最終嚴重損害公司聲譽，甚至可能威脅企業的生存。
政策或承諾	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	- 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
溝通管道	- 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	2024 年未發生重大違法事件

重大主題	客戶隱私與健康安全管理
對應 GRI 指標	416-1、416-2、418-1
對應章節	P.072 客戶隱私與健康安全管理
衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： HTC 為軟硬體資訊產業，維持客戶隱私與健康安全管理至關重要。 負面衝擊（潛在）： 若客戶隱私資安措施造成機敏資訊外洩；健康安全造成危害不僅直接影響商業利益，更影響聲譽與業務。
政策或承諾	- HTC 依循國際標準組織 ISO 發布之 27001 資訊安全管理系统、27701 隱私資訊管理系统、ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理指引，建立並推動各項客戶隱私管理制度，積極建立並推動 HTC 資訊安全管理系统及個人資訊管理系统，除確保客戶資訊之安全、並遵循相關國家關於隱私保護之法規。 - HTC 之全資子公司奧迪科技股份有限公司（DeepQ）除依循前述 27001 資訊安全管理系统及 27701 隱私資訊管理系统外，更依循 ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理指引，強化對個人健康資訊的保護。 - 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	✔違反客戶個資保護或客戶資料遺失傷害客戶權益：0 ✔客戶健康產生問題的相關申訴案件：0 ✔客戶滿意度 ≥ 4.0（滿分 5 分）
有效性追蹤機制	- ISO 27701 隱私資訊管理系统 - ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理指引 - 客戶滿意度調查 - 相關國家之隱私保護法規
溝通管道	- 客戶滿意度調查 - 客服專線：0809-090-166 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 - 外部管道（隱私與資安、產品安全性）：global-privacy@htc.com、security@htc.com
年度行動及措施	2024 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。 2024 年 HTC 將英國適齡設計準則、加州適齡設計法之重點內容納入個人資訊管理系统之體系文件。 2024 年度收到之請求案件共 868 件，經資料保護辦公室確認依法須啟動內部處理程序者共 169 件，皆全數處理完畢，且並未出現違反客戶個資保護或客戶資料遺失傷害客戶權益的情況。

重大主題	資訊安全與隱私保護	
對應 GRI 指標	418-1	
對應章節	P.062 資訊安全管理	
衝擊情形描述	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。 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。	
政策或承諾	● 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《HTC 資訊安全政策》、《個資保護管理政策》、《隱私權政策》，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	✔ 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%：2024 年度為 97.56% ✔ 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 ≥ 100%：2024 年度為 100%	
有效性追蹤機制	● ISO 27001 資訊安全管理系統 ● ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理 ● ISO 27701 隱私資訊管理系統	
溝通管道	● 內部管道：e-mail、公告方式 ● 外部管道（隱私與資安）：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	● 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 77 場 ● 完成 70 項產品 / 服務隱私暨資安審查，45 家合作廠商進行隱私暨資安審查 ● 2024 年無個資及資訊外洩事件	
重大主題	永續供應鏈	
對應 GRI 指標	308-1、308-2、414-1、414-2	
對應章節	P.116 永續供應鏈	
衝擊情形描述	負面衝擊（潛在）： 如供應鏈有危害人權及社會環境相關法規的情形，恐造成 HTC 商譽受損害，因此 HTC 非常重視供應商管理，以避免造成負面衝擊。	
政策或承諾	● HTC 自 2023 年起參加責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA），積極參與各項供應鏈社會與環境責任等議題討論與行動，藉此瞭解國際企業執行社會責任的動向與會員實踐的經驗。公司依循 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。為確保有效實施，供應鏈 ESG 管理與計畫由採購單位與永續辦公室共同討論後擬定執行，並受 ESG 委員會監督。 ● 《HTC 永續發展政策》 ● 《HTC 供應商行為準則》 ● 《責任商業聯盟行為守則》（RBA） ● 《現代奴役法聲明書》	
指標及目標	✔ 無衝突礦產（CMRT）100%：2024 年為 100% ✔ CDP 調查回覆率 90%：2024 年為 97% ✔ RBA SAQ 完成率 85%：2024 年為 88% ✔ 衝突礦產（鈦和雲母）調查率 100%：2024 年為 100%	
有效性追蹤機制	● 永續發展委員會 ● CDP 供應鏈專案 ● 季度供應商營運會議（QBR） ● 供應商社會責任稽核 ● 衝突礦產	
溝通管道	● 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	
年度行動及措施	● 一階供應商簽署「供應商行為準則」，回簽率 100% ● 100% 無衝突礦產（3TG） ● 一階供應商 CDP 調查回覆率 97% ● 衝突礦產 - 鈦和雲母調查率 100%	

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	205-2 、205-3
對應章節	P.058 誠信經營
衝擊情形描述	正面衝擊（潛在）： 誠信經營政策之落實，有助於強化企業信譽與品牌價值，提升利害關係人（包括消費者、合作夥伴與投資人）對企業之信任；同時鼓勵企業在環境、社會及公司治理（ESG）層面負責，進而降低營運風險並減少對環境之負面衝擊。此外，落實誠信經營亦有助於建立穩固的勞資關係及良好企業文化，提升員工滿意度、向心力與生產力。 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，可能損害利害關係人（包括消費者、合作夥伴與投資人）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，可能影響社區、自然資源及企業的永續發展；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士氣低落及生產力下降。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。
政策或承諾	● 「誠信經營作業程序及行為指南」、「違反誠信經營舉報及處理辦法」、「員工行為準則」為規範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 - 員工行為準則完訓率」≥ 97%：2024 年為 100%
有效性追蹤機制	● 成立誠信經營推動小組，定期檢視並評估誠信經營相關防範措施之有效性與執行狀況 ● 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	● 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	● 新人訓 - 「反貪腐培訓 - 員工行為準則完訓率」≥ 97%：2024 年為 100% ● 2024 年末發生任何貪腐相關事件
重大主題	創新管理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.067 創新管理
衝擊情形描述	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。
政策或承諾	● 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 ● 《專利管理辦法》 ● 《著作權侵權投訴通知與程序》
指標及目標	✔ 專利權運用以活化專利資產，提升專利權實施效益
有效性追蹤機制	● 專利管理
溝通管道	● 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	● 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的 50%，對研發資源的投資約佔營業收入的 86% ● 2024 年全球專利共申請 458 件，截至 2024 年底全球專利獲准累積 9,132 件 ● 榮獲 London Design Awards 2024：「最佳創新」獎，體現虛擬世界也可以創造深度社交體驗的創新實力。 ● 榮獲 XR Awards 2024：「最佳沉浸式協作解決方案」獎，表彰其在促進沉浸式協作方面的卓越表現。 ● AWE Auggie Awards 2024：入圍「最佳協作工具」和「最佳 AI 應用」兩項大獎，展示了其在協作工具和人工智慧應用領域的創新實力。 ● AIXR Awards 2024：成為決賽入圍者，進一步肯定其在虛擬實境行業的影響力。 ● DeepQ 創新產品一疾管家和疫止神通，持續為疾管署提供協助防疫宣導和管理，在 2024 年連續兩年獲得國家新創精進獎。 ● 舉辦兩梯次 AI Hackathon 並於 2024 感恩餐會上表揚獲獎隊伍。

重大主題	風險管理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.052 風險管理
衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 透過定期盤點及各部門分層負責，將營運中可能發生的風險降到最低，並實施控管，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。 負面衝擊（潛在）： 若無法正確判斷風險成因及影響，恐導致獲利降低及股東權益受損。

政策或承諾	● 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 ● 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。	
指標及目標	✔ 年度以下管理系統通過第三方查證	
有效性追蹤機制	●《責任商業聯盟行為準則》（RBA） ● HTC 供應商管理機制 ● 內部稽核系統 ● TCFD ● ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理	● ISO 45001 職安管理系統 ● ISO 50001 能源管理系統 ● ISO 14001 環境管理系統 ● ISO 27001 資訊安全管理系統 ● ISO 27701 隱私資訊管理系統
溝通管道	● 內部管道：e-mail、公告方式 ● 外部利害關係人可透過 ESG 信箱 esg@htc.com 提出，案件將由內部權責單位辦理	
年度行動及措施	● 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，詳見各管理系統相關章節	

重大主題	氣候變遷因應
對應 GRI 指標	201-2、305-1、305-2、305-3、305-4、305-5
對應章節	P.075 氣候變遷管理

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 因市場趨向期望產品及服務為低碳商品，HTC 關懷環境永續，我們的產品在設計階段即考慮對於環境的衝擊，因此符合市場需求與法規，既減少因違反法規而被罰款的風險，也提升消費者對 HTC 的印象及評價。
政策或承諾	● HTC 透過擁有在行動技術領域的專業優勢，以及我們對產品創新的持續追求，我們將氣候變遷元素融入了 VIVE Reality 願景，致力於為企業和社會提供全面解決方案，創造更豐富的生活體驗。為了加強公司對氣候變遷的治理，並減緩氣候變遷所帶來的威脅，我們將氣候相關財務揭露架構（TCFD）納入管理範疇。 ●《HTC 永續發展政策》 ●《氣候變遷管理政策》和《氣候變遷風險管理程序》
指標及目標	✔ 一階供應商 CDP 問卷回覆率 >90%：2024 年為 97% SBT 淨零目標：（基準年：2021 年） ✔ 範疇一及二減量目標在 2030 年較基準年減量 42%，並於 2050 年較基準年減量 90% ✔ 範疇三減量目標在 2030 年較基準年減量 25%；並於 2050 年較基準年減量 90%
有效性追蹤機制	● HTC 碳管理平台 ● 加入 CDP 供應鏈專案會員並邀請供應商一同參與 ● ISO 14064-1 ● ISO 50001

重大主題	氣候變遷因應
溝通管道	● 內部管道：e-mail、公告方式、提案改善單或於永續委員會工作小組提出討論 ● 外部管道： ESG 信箱 esg@htc.com ● 供應商宣導座談會（不定期） ● 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

年度行動及措施	● 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，2024 持續發行 TCFD 獨立報告書 ● 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 ● 2023 年提報《氣候變遷管理政策》至董事會審議後執行；導入 HTC 碳管理平台，該平台已於 2024 年初啟動 ● 2024 年 1 月提交了 SBTi 目標審查，並在 2024 年 8 月通過 SBTi 短期與淨零目標審查 ● 2024 年 3 月透過 HTC 碳管理平台產出年度旗艦機種 VIVE XR Elite 的產品碳足跡盤查清冊與報告，並通過 ISO 14067 查證；亦擴大盤查 ISO 14064-1 盤查邊界，以母子公司為盤查範疇並進行第三方查證 ● 持續進行設備節能專案並投資太陽能設備自發自用（同能源管理年度行動及措施） ● 供應鏈議會：CDP 調查回覆率達 97%
---------	---

重大主題	能源管理
對應 GRI 指標	302-1、302-4
對應章節	P.084 HTC 能源與氣候變遷管理速覽、P.086 電力與排放

衝擊情形描述	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。 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。
--------	---

政策或承諾	● 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污染能源
-------	--

指標及目標	✔自 2023 年起，依 HTC 淨零路徑設定節電比率，2024 年目標為節能比率 > 4.2%
-------	--

有效性追蹤機制	● ISO 50001 能源管理系統 ● CDP ● 永續發展委員會
---------	--

溝通管道	● 內部管道：e-mail、公告方式、提案改善單或於內部定期會議提出討論 ● 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	● 2024 年執行 21 項節能措施，節省用電度數達 23.35 萬度，相當於 841GJ，總減少碳排放量達 115.34 tCO₂e，共節省 104 萬元。 ● 台北研發總部大樓頂樓增設 200kW 太陽能發電系統，2024 年 5 月啟用，至同年 12 月底，共發電 134,797 度電，相當於 485.27GJ，減少碳排量達 66.590 tCO₂e。
---------	---

重大主題	循環經濟與產品生命週期
對應 GRI 指標	306-1、306-2、306-3、306-4
對應章節	P.098 永續設計、P.105, 永續製程、P.111 永續產品、P.084 HTC 能源與氣候變遷管理速覽

衝擊情形描述	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。 永續需要循環，創造價值才能創造經濟。HTC 致力於發展循環經濟，不僅有助於延緩氣候變遷對地球所造成的破壞，同時能由內向外推展節能減碳，以契合淨零目標。 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。 過去線性經濟「只重產品生產，不重資源效益」的狀況下，事業廢棄物被焚燒掩埋、棄置於環境中，不管是傳統產業、科技業與農林漁牧業，在生產過程都產生了大量的汙染，許多有害物質被排放到空氣、水與土壤當中，對環境及人體造成莫大傷害。若不致力推展循環經濟，則將面臨資源耗竭、生態系失衡等重大問題，淨零目標亦難以實現。
政策或承諾	● HTC 視循環經濟為永續發展的重要方向之一。在產品研發初期便考慮到減少廢棄物和重複利用資源，並確保材料回收率遠高於 WEEE 規範。 ● HTC 永續包裝四大方向：減少塑膠製品使用、擴大永續材質使用、印刷色彩簡單化、包裝設計有利運輸 ● 《HTC 有害物質管理政策》：設計與製造綠色產品、符合法規及客戶要求、持續改善以保護環境
指標及目標	✔產品回收率高於法規（Directive 2012/19/EU, WEEE）規範之 55%：VIVE 自定位器為 79.6%、HTC U24 pro 為 92.83% ✔廢棄物回收率 84%：2024 年度為 85.89%

有效性追蹤機制	● 歐盟廢電子電器設備處理指令（Directive 2012/19/EU, WEEE） ● 法國可維修指數（LOI n° 2020-105, art. 16, French Repairability Index） ● Directive 2011/65/EU（EU RoHS）, EAEU TR 037/2016（EAC RoHS）, GB/T 39560（China RoHS） ● IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統 ● ISO 14067 產品碳足跡標準 ● ISO 14001 環境管理系統
---------	--

溝通管道	● 內部管道（廢棄物）：e-mail、公告方式、提案改善單或於安全衛生委員會提出討論 ● 外部管道（廢棄物）：可透過 ESG 信箱 esg@htc.com 提出申訴，案件將內部權責單位辦理 ● 外部管道（產品）：全球銷售地點、回收體系及機制
------	---

年度行動及措施	● 產品 WEEE 回收率高於 75%（法規標準 55%） ● 在 2024 年的新產品 VIVE 自定位器、HTC U24 pro 系列等商品，都較法規標準的回收率更高，其中 HTC 手機在法國維修指數上獲得了 8.5 分的最高等級深綠色標籤。 ● VIVE XR Elite 取得 ISO 14067 產品碳足跡證書 ● IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統證書 ● 資源性廢棄物回收率提升至 85.89%，累計回收效益金額至 2024 年達 92,389,102 元
---------	--

重大主題	人權、多元與包容
對應 GRI 指標	405-1、405-2、406-1、407-1、408-1、409-1、410-1
對應章節	P.056 董事會、P.125 人權管理與承諾、P.143 薪資福利

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 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。 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。
政策或承諾	● HTC 重視勞動人權，秉持平等包容、反對歧視的基本原則，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 ● 《責任商業聯盟行為守則》 ● 《現代奴役法聲明書》 ● 《員工行為準則》 ● 《HTC 供應商行為守則》

重大主題	人權、多元與包容
指標及目標	✔母性保護比例達 100%：2024 年度為 100% ✔週工作時數： ≤ 60 小時 / 週：2024 年度為 48 小時 / 週 ✔新人訓 - 「員工行為準則完訓率」 ≥ 97%：2024 年為 100%

有效性追蹤機制	● 每季召開勞資會議，記錄並追蹤問題與改善結果 ● 育嬰假申請機制 ● 由職業安全衛生委員會監控職安衛管理系統之執行並擬定年度計畫 ● 供應商社會責任稽核機制
---------	---

溝通管道	● 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 ● 撥打人資專線 ● 員工協助專線電子信箱 HelpMe_8585@htc.com ● 外部管道：ESG 信箱 esg@htc.com
------	--

年度行動及措施	● 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》 ● 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 ● 2024 年新人訓 - 「員工行為準則完訓率」：100%
---------	--

重大主題	職業安全衛生
對應 GRI 指標	403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10
對應章節	P.153 職業安全衛生

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）：安全的工作環境能增加員工工作效率，降低因職業傷害導致的缺勤率。 負面衝擊（潛在）：職業傷害導致的缺勤率，違反勞動法規要求造成商譽減損、法律訴訟和罰款。
--------	--

	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。
--	---

政策或承諾	● 《HTC 永續發展政策》 ● 《環境保護、職業安全、衛生及能源政策》 ● 《環安衛管理手冊》 ● 《責任商業聯盟行為守則》 ● 《HTC 供應商行為守則》
-------	---

指標及目標	✔ FR: 低於 1.0 人次 / 每百萬工時 ✔ SR: 低於 6.0 日 / 每百萬工時
-------	--

有效性追蹤機制	● ISO 45001 職業安全衛生管理系統 ● 由職業安全衛生委員會監控職安衛管理系統之執行並擬定年度計畫 ● 承攬商職業安全管理 ● 供應商社會責任稽核機制
---------	--

溝通管道	● 多元申訴管道包含員工申訴專線、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱 ● 生產線製造同仁公司分機：38585 ● 其他一般同仁公司分機：28585 ● 員工協助專線電子信箱：HelpMe_8585@htc.com ● 外部管道：ESG 信箱 esg@htc.com ● 若發生意外事件，承包商可撥打 821919/831919 號碼請求醫護人員協助 ● 定期協議組織會議 ● 每季職業安全衛生委員會
------	---

年度行動及措施	● 危害鑑別及風險評估 ● 標準作業程序 ● 定期安全衛生檢查 ● 制定年度緊急應變
---------	--

重大主題	人才吸引與留任
對應 GRI 指標	401-2、404-1、404-2、404-3
對應章節	P.134 人才吸引與留任
衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 作為科技創新的先驅，HTC 一直以來都將人才培育與發展視為重中之重。隨著 ESG 和 DEI 的浪潮興起，全球企業對於人才社會責任的重視程度日益提高。 負面衝擊（潛在）： 若無法重視人才培育與留任，當遇到市場衝擊時，恐造成韌性下降，增加風險應對成本，
政策或承諾	● 持續透過多元的招募管道、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。 ● 不斷努力構建多元、具有挑戰性、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和發展空間。 ● HTC 秉持唯才是用的理念，積極招募在 AR/VR、5G、區塊鏈、人工智慧等領域的本地菁英。 ● 我們承諾推動六大人才永續發展面向，包括「意義與價值」、「多元與包容」、「組織溝通」、「獎酬激勵」、「身心健康」以及「人才成長」。 ● 視員工年度績效、發展潛力、公司營運狀況和市場調薪預期，提供適切的薪資調幅。此外，為關鍵技術同仁提供留才獎金和長期激勵金。
指標及目標	✔直接員工滿意度 ≥ 3.8：2024 年度為 3.95 ✔直接員工年度離職率 ≤ 10%：2024 年度為 8.58% ✔年度訓練計畫之實際開課率應達 90% 以上：2024 年度為 99%
有效性追蹤機制	● 直接員工敬業度調查 ● 離職率追蹤 ● 訓練計畫開課率
溝通管道	● 社群媒體 ● 公司內部網站 ● 活動與課程公告
年度行動及措施	● 2024 年，HTC 持續參與並支持「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」的倡議 ● 與《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》以及 200 多個聯盟夥伴攜手合作，共同倡導人才培育的希望工程，為每一位工作人創造更美好的未來。

附錄三、GRI Content Index

使用聲明	宏達國際電子參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 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

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 部份 2022、2023 年數據包含資訊重編，詳見「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 外部保證 / 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-P.014 產業概況	
2-7	員工	P.131-P.134 人力結構總覽	
2-8	非員工的工作者	P.157 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.055 組織架構 P.056 董事會 P.037 ESG 委員會	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	P.056 董事會 P.056 董事會提名遴選	
2-11	最高治理單位的主席	P.056 董事會 P.057 利益迴避	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	P.037 ESG 委員會	
2-13	衝擊管理的負責人	P.037 ESG 委員會	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	P.037 ESG 委員會 P.038-P.040 ESG 議題管理流程與導入系統	
2-15	利益衝突	P.056 董事會 P.057 利益迴避	
2-16	溝通關鍵重大事件	P.056 董事會 P.037 ESG 委員會	
2-17	最高治理單位的群體智識	P.057 董事會進修	
2-18	最高治理單位的績效評估	P.057 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.057 董事及經理人之薪酬政策	
2-20	薪酬決定流程	P.057 董事及經理人之薪酬政策 P.058 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-P.006 永續長的話 P.033 我們的永續承諾 P.125 人權管理與承諾	
2-23	政策承諾	P.031 永續管理 P.094 永續環境 P.125 人權管理與承諾 P.058 誠信經營	
2-24	納入政策承諾	P.058 誠信經營 P.125 人權管理與承諾 P.033 我們的永續承諾 P.051-P.052 風險管理	
2-25	補救負面衝擊的程序	P.049-P.050 利害關係人議合 P.058 嚴謹反貪腐機制 P.129 暢通溝通管道 P.181 重大主題管理方針評估 P.051-P.052 風險管理	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	P.058 嚴謹反貪腐機制	
2-27	法規遵循	P.129 暢通溝通管道 P.125 年度人權議題 P.060 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.038-P.040 ESG 議題管理流程與導入系統	
2-30	團體協約	P.129 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.038-P.040 ESG 議題管理流程與導入系統	
3-2	重大主題列表	P.045-P.046 HTC 2024 年重大主題與邊界	
3-3	重大主題管理	P.181 2024 年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.027 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.075-P.090 氣候變遷管理	●
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	P.144 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.143 具競爭力的薪酬	
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	P.116 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.058 嚴謹反貪腐機制	●
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	P.058 嚴謹反貪腐機制 無相關情事	●

揭露項目		頁碼與章節	備註
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	P.061 稅務方針	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	P.061 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.049-P.050 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.086-P.087 電力與排放 P.090 使用綠色能源	●
302-3	能源密集度	P.086-P.087 電力與排放	
302-4	減少能源消耗	P.088-P.089 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.095-P.097 水資源管理	
303-2	與排水相關衝擊的管理	P.096 污水處理	
303-4	排水量	P.096 污水處理	
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	P.081-P.082 氣候變遷管理 指標與目標	●
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	P.081-P.082 氣候變遷管理 指標與目標	●
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	P.081-P.082 氣候變遷管理 指標與目標	●
305-4	溫室氣體排放強度	P.086-P.087 電力與排放	●
305-5	溫室氣體排放減量	P.088-P.089 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.105-P.109 有害廢棄物管理	●
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	P.100-P.101 產品可回收設計	●
306-3	廢棄物的產生	P.105-P.109 有害廢棄物管理	●
306-4	廢棄物的處置移轉	P.105-P.109 有害廢棄物管理 P.108 廢棄物減量、回收與再利用	
306-5	廢棄物的直接處置	P.105-P.109 有害廢棄物管理	
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.117-P.118 供應商永續評估與稽核	●
308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	P.117-P.118 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.133-P.134HTC 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.144 多元化的員工福利	●
401-3	育嬰假	P.129 平衡職場與家庭	

揭露項目		頁碼與章節	備註
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	P.129 暢通溝通管道	
GRI 403 待：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	P.153 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.153-P.154 積極防範職業災害	●
403-3	職業健康服務	P.149 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.153 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.153-P.154 積極防範職業災害	●
403-6	工作者健康促進	P.149 員工健康福祉計畫	●
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.109 有害物質與化學品管理 P.117-P.118 供應商永續評估與稽核 P.153-P.154 積極防範職業災害 P.156 承攬商職業安全管理	●
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	P.038-P.040 ESG 議題管理流程與導入系統	●
403-9	職業傷害	P.157-P.158 2024 年台灣據點職業傷害	●
403-10	職業病	P.157-P.158 2024 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.141-P.142 教育訓練成果	●
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	P.137-P.142 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.140-P.142 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.056 表格「HTC 董事成員年齡性別分布狀況」 P.131-P.134 人力結構總覽 P.133-P.134HTC 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.143 具競爭力的薪酬	●
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	P.126-P.127 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.126-P.127 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.126-P.127 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.126-P.127 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●

揭露項目		頁碼與章節	備註
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.156 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.117-P.118 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.117-P.118 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.072-P.074 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.072-P.074 客戶管理 P.060 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.100-P.101 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.060 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.060 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.060 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 / 回應
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.062-P.066 資訊安全管理
員工多元化與包容性	TC-HW-330a.1	(1) 性別和 (2) 多樣性群體在 (a) 執行管理層、(b) 非執行管理層、(c) 技術雇員和 (d) 所有其他員工中的代表比例	P.133-P.134 HTC 全球據點員工結構分佈
	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比	P.102 有害物質管理
	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	EPEAT 為美國自願性電子產品環境績效評估工具，目前共計規範產品類別有 8 大類，唯 VR 產品目前尚未納入適用產品範圍，HTC 對於國際性環保產品認證持續關注及追蹤，如有公告適用的產品類別，將進一步進行評估，並積極導入產品研發設計中。
	TC-HW-410a.3	獲得能效認證的合格產品（按營收）的百分比	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，HTC 現有產品使用充電電池之裝置皆已 100% 符合充電能效認證標準，營收占比為 100%。詳見 能源效率提升
產品生命週期管理	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
	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) 所有設施和 (b) 高風險設施之類別百分比	P.117-P.118 供應商永續評估與稽核
	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.117-P.118 供應商永續評估與稽核

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週期，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。HTC 除了石墨以外，針對衝突礦產我們也視為關鍵原料，為避免衝突礦產進入供應鏈，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。		
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
詳細的管理方針請參照 P.121 盡責礦產採購管理		

指標代碼	活動數據	對應章節 / 回應
TC-HW-000.A	各產品類別之生產數量	P.027 財務績效速覽
TC-HW-000.B	製造區域的面積	廠區面積為 27,984 平方公尺
TC-HW-000.C	自身擁有的工廠所製造的產品比例	涉機敏資訊不予揭露

SASB Index：Software & IT Services

自願性揭露

除了 HTC 所屬的（Hardware）硬體產業，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 / 回應	頁碼
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	(1) 54,420.669 GJ (2) 98.09 % (3) 2.57% 詳見 P.087 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.096-P.097 水資源回收再利用	
	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.088 節能減碳行動	

主題	指標代碼	揭露指標	對應章節 / 回應	頁碼
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.062-P.066 資訊安全管理	
	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	

數據安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據洩露數量 (2) 個人資料被洩露的百分比 (3) 受影響用戶數量	本公司於報導期間，並無發生客戶個資侵害事件	
	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.062-P.066 HTC 為有效管理隱私保護及資訊安全的潛在風險，不斷改善「個人資料管理系統」及「資訊安全管理系統」，於 2021 年 8 月、2022 年 8 月、2023 年 11 月及 2024 年 7 月連續通過 ISO 27001、ISO 27701 認證。此外，HTC 每月寄發隱私暨資訊安全月報給所有員工，加強隱私保護及資訊安全相關的認知宣導、即時新聞或政策發布，而為了更進一步強化同仁對網路釣魚郵件攻擊的警覺性，HTC 定期執行社交工程演練，旨在提升同仁的資安意識與對惡意社交手法郵件的識別能力。針對縱深防禦中的端點安全，今年起逐步導入零信任架構，並計劃全面部署至全公司電腦，以實現更安全、更精細化的身分驗證與存取控制，並結合即時風險評估，提供更具彈性的安全防護。	

招募與管理一個 全球、多元化、 專業之勞動力團 隊	TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	P.133-P.134 HTC 全球據點員工結構分佈	
	TC-SI-330a.2	參與員工敬業度調查的比例	P.130 暢通溝通管道	
	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.133-P.134 HTC 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	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。	
管理來自技術中斷的系統性風險	TC-SI-550a.2	敘述與營運中斷相關之業務持續性風險	P.062-P.066 資訊安全管理	

指標代碼	活動數據	對應章節
TC-SI-000.A	(1) 許可數量或訂閱數、(2) 雲端百分比	截至 2024 年底，已於 VIVEPORT 平台開通 1,957,367 個 VIVEPORT 帳號，此網站服務 100% 位於雲端。
TC-SI-000.B	(1) 資料運算能力、(2) 外包百分比	P.198 SASB Index: Software & IT Services
TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量、(2) 外包百分比	P.198 SASB Index: Software & IT Services

TC-SI-000.B (1) 資料運算能力、(2) 外包百分比

HTC 的資料中心整體運算能力具體展現如下：

- **實體伺服器**：我們擁有超過 500 餘座實體伺服器，裝配 4,700 餘個 CPU 核心，以滿足企業多樣化的應用和服務需求。
- **記憶體（RAM）**：目前資料中心擁有約 24 PB 的 RAM，確保系統運作所需的充足記憶體，並保證效能和使用的最佳化平衡。
- **儲存裝置**：實體伺服器的磁碟容量達到 1.2 PB，提供企業所需的儲存空間，以容納數據和應用程序，同時確保高速存取和數據保護。
- **外包部分**：公司租用一處外部 IDC 提供的安全可靠의實體機房設施，包括門禁、機櫃、電力和空調，用於儲存和運營我們的資訊資源。這些外包資源佔公司實體伺服器數量的近 5%，CPU 核心數量的 7%，以及總儲存空間的 1.34%。

TC-SI-000.C (1) 資料儲存量、(2) 外包百分比

HTC 資料中心的整體儲存量為 4.4 PB，應對公司大量資料儲存的需求，同時也必須確保資料安全性、可用性和即時存取。

- **外包部分**：公司資料儲存於自建資訊中心，無委由外包給承攬商的情形。

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	請參閱本報告書 P.086 「 電力與排放 」章節	十億焦耳（GJ）、百分比（%）
二	總取水量及總耗水量	量化	請參閱本報告書 P.095 「 水資源管理 」章節	千立方公尺（m³）
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	請參閱本報告書 P.105 「 有害廢棄物管理 」章節	公噸（t）、百分比（%）
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	請參閱本報告書 P.157 「 2024 年台灣據點職業傷害 」章節	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（註 1）	量化	請參閱本報告書 P.094 「 永續環境 」章節	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	公司每年向供應鏈針對衝突礦產（CMRT/EMRT）調查，但目前尚未針對關鍵材料所涵蓋之金屬或元素做調查及管控	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.027 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。	已揭露，請參閱本報告書 P.075 「 氣候變遷管理 」章節，及 TCFD 獨立報告書
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。	2024 年逐步規劃導入內部碳定價機制
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。	

附錄七、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。

智財權保護

	2022 原資訊	2022 新資訊	2023 原資訊	2023 新資訊
全球專利申請數量	443	447	384	384
台灣專利申請數量	133	133	118	119
全球專利獲准累積件數	8,515	8,514	8,806	8,807

註：
專利統計計算基準變更如下：
1. 歐洲專利數量以審查機構為計算基準，例如向歐洲專利局（EPO）遞交專利申請案，即便 EPO 核准後在多國生效領證，亦以 1 案計。
2. 先前採計的獲證數量包含併購取得的專利，現在改成只採計以 HTC 為專利申請人遞交取得的專利。
3. 近三年專利數量統計更正說明：
（1）排除美國臨時申請案。
（2）因各國專利局以及專利代理人處理時程差異，導致資料庫系統更新速度會晚於實際專利公告時間，因此專利數量有所更正。
（3）公司內部專利資料庫資料更正。

水資源管理

環境指標	單位	台北辦公室			
		2022 原資訊	2022 新資訊	2023 原資訊	2023 新資訊
回收及再利用水量 / 占用水總量比例	%	8.85	8.13	7.06	6.59

註：
重編原因：修正 2022 和 2023 的計算範疇，將雨水回收納入用水數據分析。

台灣據點職業傷害

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
2022	員工	原資訊	1,424,303.19	1	0.7
		新資訊	2,912,102.81	1	0.34
2023	員工	原資訊	1,087,083.18	0	0
		新資訊	3,631,299.90	2	0.55

註：
重編原因：主要為調整 2022 和 2023 年計算範疇，由 HTC 母公司改為 HTC 母子公司，故修正原 2022-2023 年之相關數據，並校正可記錄職業傷害件數。

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	失能傷害件數	因失能傷害而損 失工作日數	失能傷害率	失能傷害嚴重率	綜合傷害指數
			（單位：小時）			（FR）	（SR）	（FSI）
2022	員工	原資訊	1,424,303.19	1	6	0.7	4	0.05
		新資訊	2,912,102.81	1	6	0.34	2.06	0.03
2023	員工	原資訊	1,087,083.18	0	0	0	0	0
		新資訊	3,631,299.90	1	28	0.28	7.71	0.05

註：
重編原因：要為調整 2022 和 2023 年計算範疇，由 HTC 母公司改為 HTC 母子公司，故修正原 2022-2023 年之相關數據，並校正失能傷害件數 / 天數



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HTC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

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 2024. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standardv3 Type 2 High level during 2025/3/25 to 2025/5/5. HTC Taiwan operational and production or service sites as disclosed in HTC's ESG Report of 2024. The boundary is not the same as HTC's consolidated financial statements.

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 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of HTC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

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

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (With Reference to)
3	SASB Hardware Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12.)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in HTC's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a High level of scrutiny for HTC.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standard.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data for 2024, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material in HTC's ESG Report.

The specified performance information includes the data for 2024, claimed in the content index of the SASB Hardware Standard, version 2023-12, in HTC's ESG Report.

ASSURANCE METHODOLOGY

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

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance 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 AA1000 AccountAbility Principles (2018).

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

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

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 collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy, and relevant decision-making processes across the full organisation.

MATERIALITY

HTC has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. HTC's highest governance body has overseen the process, reviewed and approved the material topics, including the actual and potential negative impacts.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. HTC could develop a strategy based on a comprehensive and balanced understanding and response to material sustainability topics and stakeholder concerns.

IMPACT

HTC has demonstrated a process on identifying impacts that fairly 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. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation, leading to more effective decision-making and results-based management.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we have conducted interviews with top management, reviewed meeting minutes, internal policies and procedures, internal/external audit records, routine operation records from multiple departments, and external third-party certifications. The assurance team has confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for HTC.

ADHERENCE TO GRI

The report, HTC's ESG Report of 2024, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 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 the material topics claimed in the GRI content index. 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, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

TWLPP 5008 Issue 2502

ADHERENCE TO SASB

HTC has referenced with SASB's Standard, Hardware, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The disclosure boundary of SASB is consistent with the aforementioned sustainability report boundary. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into HTC's overall management process. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into HTC's overall management process. It is recommended that regular monitoring of peer disclosure can help HTC better understand evolving expectations—among investors and other stakeholders and ensure to provide comparable information.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
30 June, 2025
WWW.SGS.COM



TWLPP 5008 Issue 2502