

2025年永續報告書

2025 HTC ESG Report

宏達國際電子股份有限公司



2025

htc

ESG Report

2025 宏達國際電子永續報告書

Publication Date: August 04, 2026

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 14 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 2025 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 及子公司宏碁科技股份有限公司、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 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「7.1 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

2025 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 2025 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 2024 年或延伸至 2026 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 v3 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。

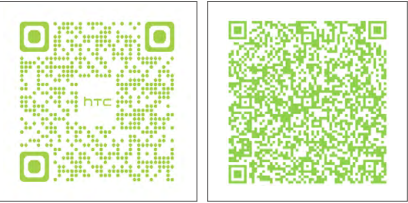
- 財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte & Touche）查帳確認，以新臺幣計算。本年度財報報導期間為 2025/01/01-2025/12/31）。
- ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，由法標國際股份有限公司（AFNOR Asia）驗證。
- ISO 50001:2018 能源管理系統，由 Istituto Italiano del Marchio di Qualità 驗證
- ISO 14067:2018 產品碳足跡、IECQ QC080000:2017 有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 2025 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 AA1000 v3 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。

面對瞬息萬變的產業環境，HTC 始終秉持「科技、人文、想像力」的核心願景，致力結合科技的力量與人文精神、釋放人類無限的想像力。在近 29 年的發展歷程中，我們推動兩次關鍵轉型，每次皆開創嶄新的市場版圖。憑藉卓越的技術與設計實力，我們敏銳掌握新興科技契機，不僅重塑了創作者的創作方式，更深化了創作者與人們之間的連結。

目前 HTC 正邁入第三階段策略方針，聚焦於引領沉浸式內容的未來發展。透過整合直覺易用的創作工具、世界級內容探索平台以及新一代智慧裝置，我們致力打造具高度擴展性的生態系，使創作者能在數位浪潮中釋放潛能，並在永續成長的平台上開創嶄新的互動模式。

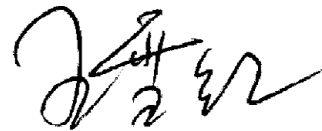
為落實策略布局，HTC 已於 2025 年初完成部分 VR 研發團隊移轉至 Google，進一步強化了我們在 XR 生態系統的發展優勢，透過精簡產品組合與提升財務彈性，將資源集中於優先成長領域。這將有效加速沉浸式技術的普及，並為 VIVE 品牌在全球市場的長期深耕奠定堅實基礎。

HTC 在氣候策略、價值鏈責任和 ESG 透明度方面持續進步，2025 年上半年榮獲重要的全球認證，鞏固了其在永續發展領域的領導地位。公司連年獲得 CDP 供應鏈議合領袖榜「A 級」殊榮，也多次獲得 EcoVadis 評核榮譽，更連續獲選為台灣永續指數系列成分股等領先的 ESG 指數。HTC 依循 TCFD 提出符合標準的氣候相關財務揭露，也利用微軟永續雲（Microsoft Cloud for Sustainability）完成了經查證的溫室氣體盤查和產品碳足跡，強化整體資料導向且盡責的環境管理方法。

HTC 榮獲的多項殊榮展現公司更深化其 ESG 承諾，包括四項台灣企業永續獎(TCSA)，以及在《天下雜誌》企業減碳溫度計（TRIPs）的1.5° C 評估中獲得的 Excellent 等級評價。此外，HTC 通過 ISS STOXX 評等取得「Prime」評級，並榮獲三項「ESG for Culture 影響力獎」，由此可見 HTC 的沉浸式文化倡議備受肯定。本公司還全面導入「內部碳定價」制度，將氣候責任納入策略和財務決策中，劃下另一發展里程碑。這些成就彰顯出 HTC 在永續發展上的整合式策略，結合治理、創新、文化影響力與可衡量的氣候行動，積極實踐長期淨零排放目標。

展望未來，我們將持續鞏固核心實力基礎，並以穩健的腳步實現永續獲利的目標。在轉型過程中所凝聚的動能與策略思維，使我們能精準掌握未來發展契機。我們衷心感謝所有利害關係人對 VIVE Reality 願景的堅定信任與鼓勵。

宏達國際電子股份有限公司
董事長暨總經理



永續長的話

自 2022 年我有幸承擔起永續長的重任以來，這四年間，我們共同見證了全球環境與產業格局的劇烈變遷。對於 HTC 而言，這段旅程不只是在應對法規，更是一場關於企業核心價值的重塑與的追尋。回首 2021 年我們確立永續基準年開始，HTC 便將「永續」從一個抽象的概念，轉化為組織運營的基因。這幾年來，我們在「科技」與「人文」的交匯點，寫下屬於 HTC 的永續篇章。

一、科學驅動的氣候領航：從承諾邁向「EXCELLENT」實證

氣候變遷是當代最具挑戰性的課題，而 HTC 選擇以最科學、最透明的方式給予回應。回顧 2023 年，我們向「科學基礎減量目標倡議（SBTi）」遞交了承諾；而在 2024 年 8 月，HTC 正式通過 SBTi 審核，成為台灣高科技硬體產業中第五家獲得淨零目標核准的企業。這不僅是一份證書，更是我們對地球的承諾，承諾在 2050 年實現淨零排放。

進入 2025 年，我們更將這份承諾化為實質的競爭力。HTC 於今年正式啟動了內部碳定價（ICP）機制，導入影子碳價（Shadow Pricing）制度。這意味著在每一筆投資決策與產品開發初期，碳排放的成本就已被納入考量。我們主動將氣候風險「內化」，確保企業在低碳經濟中具備更強大的韌性。

這份對於氣候變遷因應的堅持，受到外界的高度肯定：HTC 於《天下雜誌》「企業減碳溫度計（TRIPs）」1.5° C 評估中榮獲「EXCELLENT」評級，並獲桃園市政府表揚為「1.5° C 典範企業」。這標誌著我們的減碳路徑不僅符合科學，更具備產業示範價值。

二、綠色創新的循環實踐：賦予科技更溫柔的生命力

我們始終相信，最好的環保科技應來自於產品設計的源頭。從 2022 年到 2025 年，HTC 不斷精進「循環經濟」的實踐。我們的旗艦產品如 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。在 2024 年推出的 HTC U24 pro，更在法國「可維修指數」中獲得 8.5 分的高分評價，展現了我們延長產品壽命、減少電子廢棄物的長期承諾。

在營運端，我們透過數位轉型賦能碳管理，導入了微軟永續雲碳管理平台，成為亞洲首家利用永續雲平台完成全範疇碳數據整合與 ISO 雙項查證的企業。這讓我們的減碳行動不再是「預估」，而是精準的即時監測。

同時，我們積極投資再生能源。我們於 2024 年 5 月在台北研發總部啟用的 200kW 太陽能設施，已顯著提升了能源自給率，將綠色電力系統性地融入營運。這些努力讓 HTC 在 2025 年首度入選為「台灣永續指數成份股」，並於每半年的評核中持續入選，另外我們也連續四年獲選 FTSE4Good 永續指數系列成份股，也在 2025 年首次取得國際知名永續投資與責任投資研究機構 ISS STOXX 評定為「Prime」評級。代表著我們在永續發展上的努力與作為，持續獲得國內外投資機構的肯定。

三、科技向善的文化共融：讓元宇宙成為社會溫暖的載體

HTC 的願景「VIVERSE」始終將「人文」置於核心。我們運用 XR 與 AI 技術，致力於打破時空限制，創造具延續性的正向影響。2025 年，HTC 參與首屆由文化內容策進院舉辦的「ESG for Culture Impact Awards」即獲得三項殊榮，肯定了我們透過創新與科技，對於企業社會責任以及文化領域持續做出的貢獻。

四、卓越治理與誠信透明：贏得利害關係人的長遠信任

健全的治理是永續經營的基石。2025 年，HTC 在 ESG 治理領域取得了橫掃性的肯定：我們連續三年獲得台灣企業永續獎 TCSA 的「企業永續報告書獎—白金獎」最高榮譽，並二度榮獲「資訊安全領袖獎」，更連續兩年獲選為「台灣百大永續典範企業」以及「氣候領袖獎」。

更令我們振奮的是，這代表我們的永續績效已進入全球投資評估體系的高標準梯隊。在內部，我們持續推動多元、平等與共融（DEI），女性管理階層已佔全球管理階層超過 31%。我們多年來積極響應「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，並持續致力於保障員工的身心健康與專業成長。

在供應鏈端，我們更展現了卓越的領導力。自 2024 年起，HTC 在 CDP 供應鏈議合評價（SEA）中連續兩年蟬聯最高榮譽 A 級領袖榜。我們帶領超過 118 家關鍵供應商共同參與減碳，落實無衝突礦產採購方針，確保整個價值鏈的責任經營。

回望這四年的里程碑，我深感榮耀與責任。我們對於永續發展的規劃與佈局，在這幾年扎下了穩定的基礎，而成果也持續被各方看見。永續發展是一場沒有終點的馬拉松。展望未來，HTC 將繼續秉持「謙和智慧」的核心價值，結合科技與人文，釋放想像力。我們承諾，將持續在 VIVERSE 的廣闊星空下，為下一代編織一個更美好、更公平、且更具韌性的永續新世界。



宏達國際電子股份有限公司
永續長

陳慧伶

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 029

追尋卓越 止於至善 030

033 永續管理

我們的永續承諾 035

2025 年度 ESG 績效 036

永續成就與榮耀 037

ESG 委員會 039

HTC 聯合國永續發展目標 043

ESG 議題管理 047

HTC 2025 年重大主題與邊界 049

風險管理 055

057 責任治理

公司治理 059

稅務治理 065

資訊安全管理 066

創新管理 071

客戶管理 077

081 氣候變遷管理

氣候治理 083

風險管理 084

策略 085

指標與目標 087

099 永續議程

永續環境 102

永續設計 106

永續製程 113

永續產品 119

永續供應鏈 124

131 友善職場

人權管理與承諾 133

人才吸引與留任 146

人才培育與發展 149

薪資福利 155

員工健康與安全 163

173 社會投資與貢獻

宏達基金會 175

以沉浸式科技推廣藝術文化以及保存文化資產 177

以科技貢獻人群，促進社會健康福祉 181

用 VR 開拓教育視野，打造多元學習管道 183

啟發創新多元精神，為元宇宙文娛產業開啟跨界應用 185

以深厚科技基礎加速產業創新，推展虛實永續生活 187

建立永續多元夥伴關係，協力促進願景 188

其他社會參與行動 192

193 附錄

附錄一、參與公協會一覽表 194

附錄二、重大主題管理方針評估 195

附錄三、GRI Standards Index 204

附錄四、SASB Index 209

附錄五、永續揭露指標 — 電腦及週邊設備業、通信網路業 212

附錄六、上市上櫃公司氣候相關資訊 213

附錄七、綠電憑證宣告 214

附錄八、資訊重編列表 215

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：**8,360,210,860 元**（截至 2025/12/31）

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

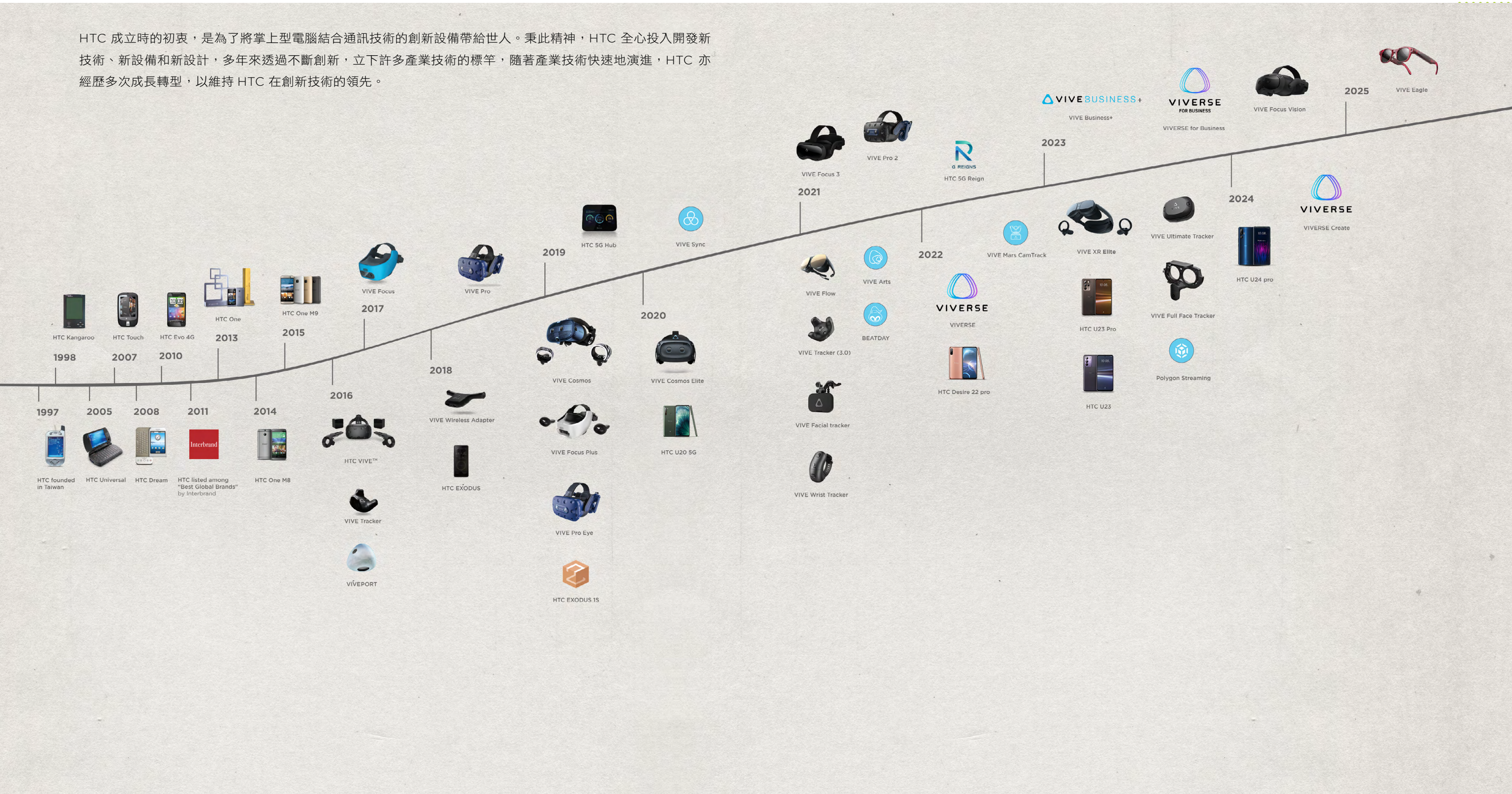


HTC 總部設置於台灣，在品牌經營的帶動下，HTC 的營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美洲與亞洲等全球區域，在營運總部的協調整合下，提供客戶綿密網絡般的專業服務。為就近服務客戶與貼近消費者，HTC 在全球各主要市場皆設有據點，如美國、加拿大、英國、德國、法國、印度、澳洲、中國大陸、日本、香港、新加坡、愛爾蘭、波蘭以及阿拉伯聯合大公國等地。



產業概況

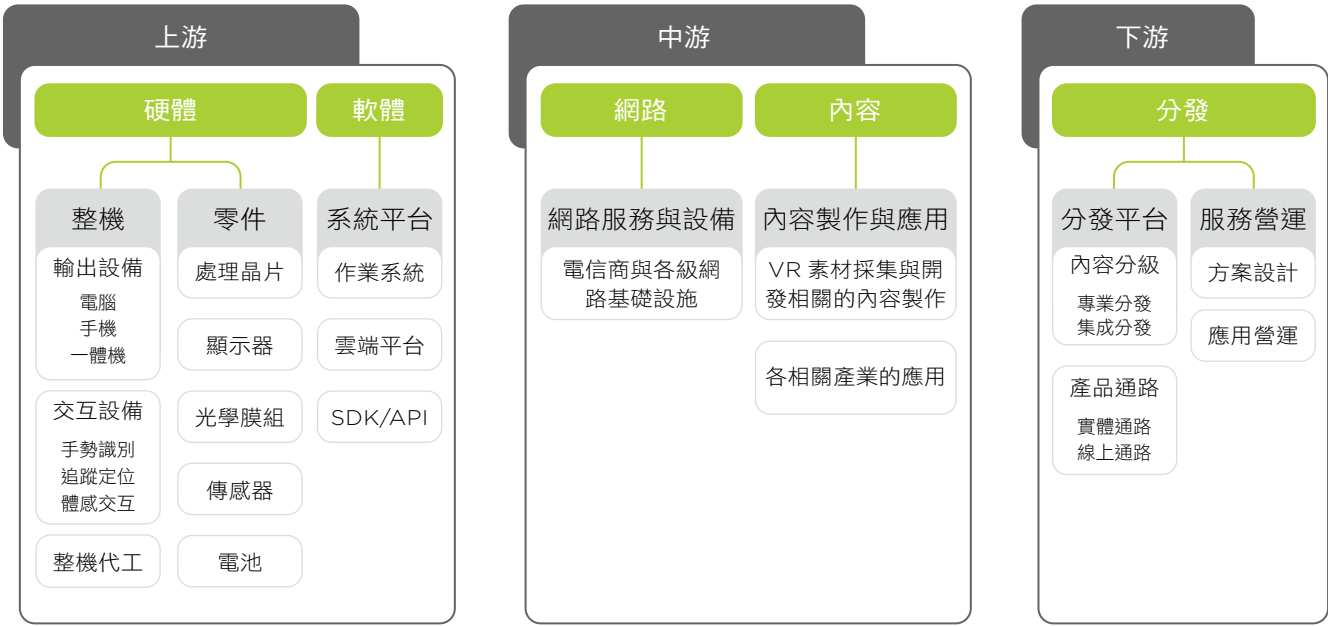
HTC 成立時的初衷，是為了將掌上型電腦結合通訊技術的創新設備帶給世人。秉此精神，HTC 全心投入開發新技術、新設備和新設計，多年來透過不斷創新，立下許多產業技術的標竿，隨著產業技術快速地演進，HTC 亦經歷多次成長轉型，以維持 HTC 在創新技術的領先。



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机設備；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」的混合工作模式將成為未來工作的重要選項。如：Gather 推出的虛擬辦公服務，利用辦公情境模擬提供視訊會議、白板協作、空間調整等功能。最後在工業應用方面，數位分身是工業轉型的重要趨勢，近年已進入市場部署的階段，可視為未來工業元宇宙的奠基。如：Siemens 引入的工業分身機制，協助生產端收集、模擬和優化各種設備及產能效率等關鍵步驟，皆為創新模式的應用範例。這些面向機構的應用將有助於提升工作、學習、生產效率，並為人們帶來更多創新與沉浸式的體驗。

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

HTC 秉持著以科技讓人類未來生活更美好的願景，並積極推動 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。

轉投資及關係企業

宏達電的轉投資政策，是為提供企業用戶端、個人消費者端及電信營運商端等不同的解決方案，持續透過策略性投資深化虛擬實境及擴增實境相關新技術提升、應用軟體及內容的擴增與充實，以深耕企業市場及大眾消費市場。HTC 關係企業請參考當年度年報「[7.1 關係企業相關資料](#)」章節。

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

VIVE Intelligence System



2025 年亮點產品

VIVE Eagle AI
智慧眼鏡

VIVE Eagle

2025 年，HTC 正式推出首款由人工智慧驅動的智慧眼鏡 —— VIVE Eagle。該產品標誌著智慧眼鏡由概念應用邁向實景落地的關鍵進程，為本公司在空間運算（Spatial Computing）與生成式人工智慧（GenAI）領域的里程碑。

產品定位與設計理念：

VIVE Eagle 以「極致輕量化」與「高效能邊緣運算」為核心，成功將運算、感測與 AI 推論能力整合於日常配戴平台。透過軟硬體協同設計，實現了技術效能與生活美學的深度融合，不僅支援多樣化的智慧輔助應用，更作為未來產品線延伸的共用平台，為布局 AI 穿戴生態系奠定長期成長動能。

硬體技術突破：

- 運算與平衡：搭載 Qualcomm 處理器，在高效能與低功耗間取得優異平衡，支援即時影像分析、情境感知與語音互動。
- 人因工學與材質：全機採用 TR-90 抗過敏材質搭配 Zeiss 光學鏡片，打破傳統智慧眼鏡沈重的既定印象，提供接近傳統眼鏡的舒適配戴體驗。

- 感測與聲學：配置 1,200 萬畫素超廣角相機（支援 AI 自動水平校正）及專利波束成形四麥克風陣列，兼顧影像擷取穩定度、語音辨識精準度與環境安全感知。

- 續航與連接：導入低功耗系統整合技術與磁吸式快充，並搭載新世代無線通訊技術，確保行動狀態下的穩定連線。

軟體與 AI 平台：

以 VIVE AI 平台為核心，串聯 Google Gemini 與 OpenAI GPT 等多元大型語言模型（LLM），賦予裝置深度語意理解、即時影像解析及多國語言對譯能力。本公司自主掌握系統韌體優化與隱私安全架構，實現硬體與軟體的高度協同。

VIVE Eagle 作為 HTC 首款 AI 驅動智慧眼鏡，其研發重點在於「高集成系統架構」，「沉浸式環繞音場」，「用戶隱私保護」與「對話式 AI 優化」。

核心技術成就：

- 極致輕量化工程：成功將整體機身重量控制於約 49 公克，並整合開放式立體聲音訊設計與進階感測器。

- 個人化沉浸式音場：以隱藏於鏡腳的開放外耳式（over the ear）揚聲系統，在極小的體積下實現完整的音場及延伸的低頻表現，並利用聲學的設計來消除漏音，讓使用者在享受高品質音樂撥放時不打擾周邊。

- 高靈敏度收音及降噪：指向式陣列收音系統，結合環境收音降噪算法，讓使用者與 AI 對話及通話過程中語音保持清晰，不受環境噪應干擾。

- 用戶隱私保護：透過 HTC 獨有的 AI 服務代理中介層，在調用第三方雲端 LLM 服務時，屏蔽使用者身分資訊及來源，保護使用者隱私不受追蹤

- 邊緣運算與 AI 整合：開發邊緣運算架構，優化語音觸發 AI 功能，顯著提升對話流暢度與情境互動的即時性。

- 可擴展性架構：透過模組化軟體設計，VIVE Eagle 已建立可延展的智慧穿戴技術基礎，可快速適應從日常輔助到專業產業應用的不同需求。

VR 虛擬實境

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

● 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。



虛擬實境解決方案 AXON 攜手 HTC VIVE 打造新世代員警培訓

近年來，新的虛擬實境培訓技術進入大眾視野，逐步改變員警和武裝安保人員的傳統培訓方式。VR 培訓使得員警能夠隨時隨地進入「真實世界」的場景中學習，同時允許 VR 中的培訓教師提供即時回饋和指導。Axon 公司洞察趨勢，攜手 HTC VIVE 共同探索 VR 培訓的無限潛力。VR 專業應用：公共安全與執法培訓解決方案

本公司攜手 Axon 公司，針對執法與安全機構推出整合式虛擬實境培訓方案，具體成果如下：

- 高階硬體整合：採用 VIVE Focus 3 / Focus Vision 全體感一體機，結合 Axon 研發之實體比例 VR 控制器（電擊槍與手槍），達成軍規等級的肌肉記憶與操作精準度訓練。
- 沉浸式情境決策：透過開放式場景模擬（如家暴處理、社區調停），訓練員警在壓力下進行正確的語意溝通與危機處理，重點提升「移情訓練」與「非致命武力判斷」。
- 技術特點：
 - 高精準追蹤：藉由 VIVE Focus 系列卓越的 6DoF 追蹤技術，實現道具與虛擬環境的無縫交互。
 - 行動式教學：打破地域限制，教官可透過即時回饋系統（Real-time Feedback）進行遠端指導與成效評估。
- 市場實績：產品已於北美地區廣泛導入，並建立成熟的訂閱制服務模式，為本公司在 B2B 專業垂直領域創造穩定營收與品牌影響力。



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。

2025 年，VIVERSE 延續「開放、跨裝置、可分享」策略：在 MWC 2025 強調以瀏覽器為核心的 VIVERSE Create 無程式碼創作，讓使用者更直覺打造互動內容並跨平台分享，同時將 AI 融入建立與互動流程，降低大眾與企業導入門檻。生態拓展部份，全新推出 VIVERSE Studio 與主流 WebXR 引擎支援，創作者可用 Unity WebGL、Three.js、Babylon.js、R3F、PlayCanvas、A-Frame、Godot、Wonderland 等開發，並以 ZIP 快速部署至 VIVERSE Worlds，避免綁定專有流程，同時提供內容管理、成效指標與遊戲服務入口，支援帳號、Avatar、排行榜與配對，加速多人玩法落地。在 AI 與內容生產工作流上，推出 Object AI（文字／圖片轉 3D 模型）與 Scene AI（影片轉 3D Gaussian Splatting）等工具，同時 Polygon Streaming 也在效能與內容形態上擴增（含網格量提升與動畫模型支援等）。平台成長部分，達到 100 萬月活躍用戶、23,000 以上的內容、創作者計畫支援 140+ 專案。平台條款面也更明確保障創作者權利與 AI 使用保護，並以 80% 創作者／20% 平台分潤為基礎，啟動一次性購買與頻道訂閱等變現模式。

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



VIVEPORT

作為 HTC 的全球 VR 應用商店和內容訂閱服務平台，VIVEPORT 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 70 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。

2025 年，VIVE Arts 將創新科技與多元藝術深度融合，開拓沉浸式文化的新篇章。VIVE Arts 將虛擬實境（VR）、XR、AI 與 Web3.0 技術深入結合於藝術創作、歷史建築、音樂表演與文化遺產等多元文化體驗，並在全球開設 25 個地點的沉浸式體驗（VR LBE）展覽。透過沉浸式互動設計讓觀眾能身臨其境地探索歷史場景、藝術作品及建築空間，感受創作者的構思與藝術魅力。這些展覽不僅延伸了藝術的呈現形式，也將科技與文化遺產的價值帶給更多全球觀眾，進一步展現 VIVE Arts 在數位藝術與沉浸式文化體驗領域的全球領先地位。

2025 年，VIVE Arts 與更多國際重要文化機構展開合作，推出多項創新專案，包括法國凡爾賽宮《太陽王的失落花園》、巴黎加尼葉歌劇院《歌劇的魔法》、秦始皇陵博物院《帝國密碼》、以及王羽佳《與火共舞：王羽佳鋼琴藝術沉浸展》等。每項專案都結合最先進的沉浸式技術，讓觀眾能以全新的方式互動、學習與探索藝術與歷史。VIVE Arts 持續探索 XR 與沉浸式互動設計的可能性，將創新科技與數位藝術相結合並透過多用戶協作與虛擬社群體驗，將藝術創作、歷史文化與觀眾互動推向全新高度，使沉浸式藝術不僅是觀看，更成為全球觀眾共享、參與與探索的文化旅程，並激發人們對藝術、歷史與科技融合的無限想像。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」，2026 年 VIVE ORIGINALS 將持續佈局虛擬娛樂產業，包含虛擬偶像 IP 養成、新型態節目開發、VR LBE 等領域。2024 年底 VIVE ORIGINALS 獲得文策院與文化部補助，將於 2026 年推出亞洲首檔虛擬偶像電視選秀節目 VPOP ASIA，進軍虛擬偶像藝人經紀與音樂發行。在 XR 原創作品上，2025 年 VIVE ORIGINALS 推出全球首部由 VTuber 演出的 VR LBE 作品，2026 年將進一步在文化部支持下，與法國 Atlas V 團隊共同打造《咕嚕米的眼睛》VR LBE 作品，結合國際動畫 IP 與台灣在地阿里山元素，創造深度文化內容。



● 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 2025 年擴大導入 18 家醫學中心使用。

G REIGNS 以領先技術為基礎，專注於 O-RAN 架構深耕 5G 企業專網領域，致力優化整合軟硬體，連接虛擬與現實世界。我們推出 REIGN CORE 可攜式專網設備，讓企業 15 分鐘快速搭建網路，適用展覽、演示等場景，以簡便低成本方式推動數位轉型。此外，憑藉 20 年通訊軟體經驗，我們提供客製化服務與高可靠整合測試，確保系統擴充性，助企業長期發展生態。

今年我們在國防領域的耕耘已陸續獲得客戶的青睞，我們在歐洲成功成為德國軍方供應商，為德國軍方完成 5G 專網的部署並預計在 2026 年擴展應用；在北美則與知名飛機製造商進行戰略合作，客戶已通過關鍵技術驗證並向終端客戶提出完整的解決方案，以 5G 網絡套件方案助力客戶應對快速演變的挑戰。



財務績效速覽

2025 年 HTC 全年合併營收為 29 億元，合併營業毛利為 10.4 億元，合併營業毛利率為 35.9%，營業利益率為 -119%，歸屬於母公司業主淨利為 60.3 億元，每股盈餘（EPS）為 7.21 元。

	單位	2023	2024	2025
營業收入	佰萬元	4,418	3,081	2,901
營業成本	佰萬元	2,594	1,827	1,860
營業費用	佰萬元	6,118	5,893	4,493
所得稅（費用）利益	佰萬元	3	（2）	（2,417）
員工薪資福利	佰萬元	4,223	4,310	3554
盈餘分紅（股利股息）	元	0	0	註 2
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）
2023	7,300	276	1,969
2024	7,000	246	1,335
2025	7,000	274	1,631

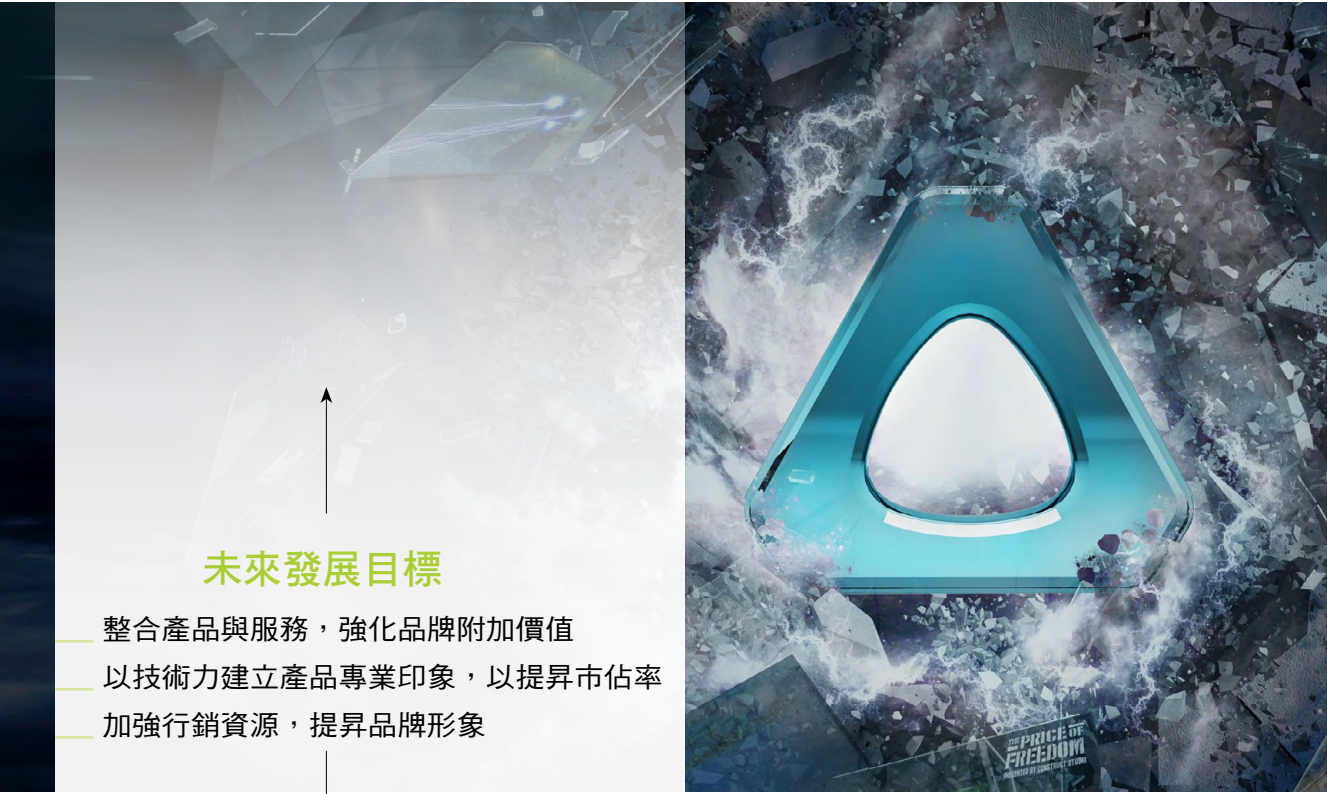
產品銷售狀況：虛擬實境及 5G、智慧型手機和智能裝置（含配件）

年度	內銷		外銷	
	量（千台）	值（佰萬元）	量（千台）	值（佰萬元）
2023	66	672	350	3,330
2024	50	432	329	2,274
2025	38	307	714	2,064

註：主要商品資料不含維修收入、產品開發收入。



追尋卓越 止於至善



未來發展目標

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

目前的成就

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

HTC 面臨的挑戰
如何提升品牌忠誠度

HTC 透過不斷創新的產品研發，在行動通訊與沉浸式科技領域中，創造具有絕佳體驗與革命性效能的產品、解決方案與平台。我們的初衷是藉由高效能的可攜式設備，進入 HTC 版本的元宇宙 VIVERSE，讓消費者的完美體驗站在最前線。

HTC 以革故鼎新的領導之姿進入智慧型手機產業，現在則循著同樣的創新模式，進入智能裝置與虛擬實境的領域，引領高科技產業的潮流前進。

大膽的創業家精神驅使我們不斷挑戰極限，運用科技來傳遞並提升人類生活的體驗。

勇於追夢的理念是我們的核心。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



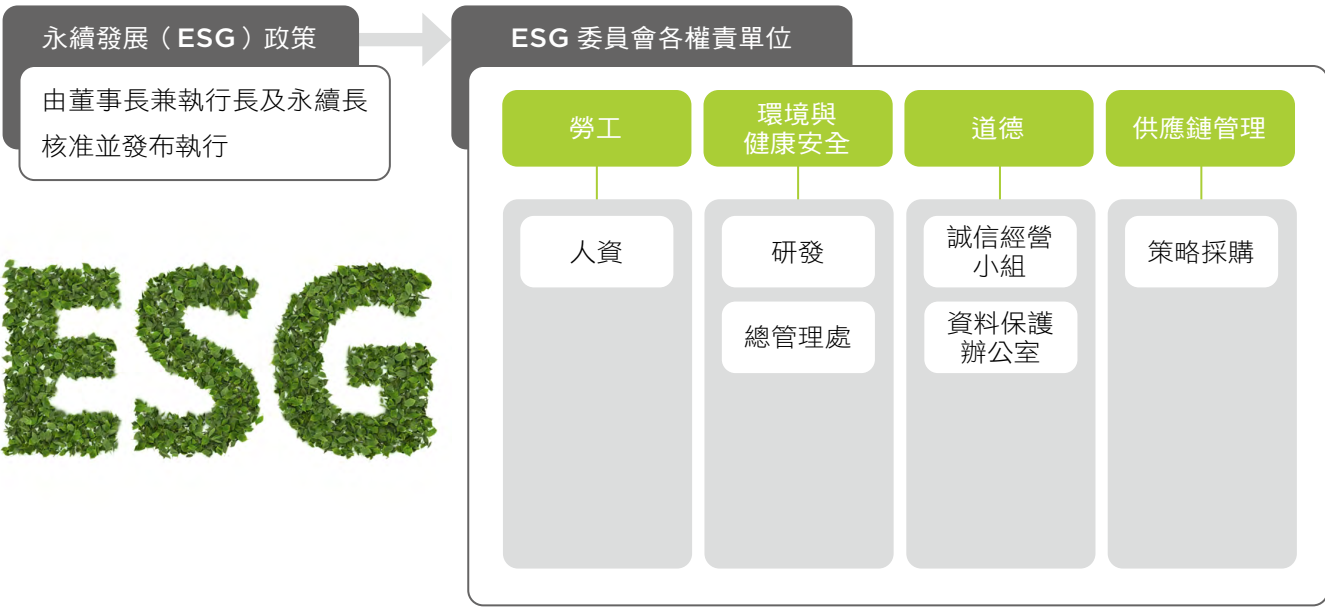
我們的永續承諾



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



2025 年度 ESG 績效

ESG 面向	2025 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% 16.5 億元 HTC 對研發資源的投資約佔營業收入的 57 % 9,425 件 HTC 全球專利獲准累積件數
環境	33.9% SBT 減量目標，Scope 1+2 較基準年（2021 年）減量達 33.9% 45.2% SBT 減量目標，Scope 3 較基準年（2021 年）減量達 45.2% 29.94 萬度 2025 年太陽能發電量自發自用為 29.94 萬度，佔年度總用電量約 2.4% 49.5 萬度 配合當年度節電措施及太陽能發電所省下用電度數 175 kg 2025 年延續製造單位流程優化，導入多項電子化簽核表單，持續減少紙張使用量達 175 公斤 91.26% 2025 年非有害廢棄物回收總量達 303.1 公噸，年度廢棄物回收率達 91.26% 4,202 m³ 2025 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 % 98% 2025 年度關鍵供應商 CDP 問卷回覆率達 98 %，其中超過 90% 的供應商已報告範疇 1 / 範疇 2，73% 設定減碳目標，65% 報告再生能源使用狀況
社會	31.47% 女性管理階層占全球管理階層的 31.47 %，HTC 致力於推動性別平權 3.81 分 HTC 透過問卷每年調查直接員工敬業度，2025 年調查結果為 3.81 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 2025 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 2025 年無使用衝突礦產之產品

永續成就與榮耀



ESG 委員會

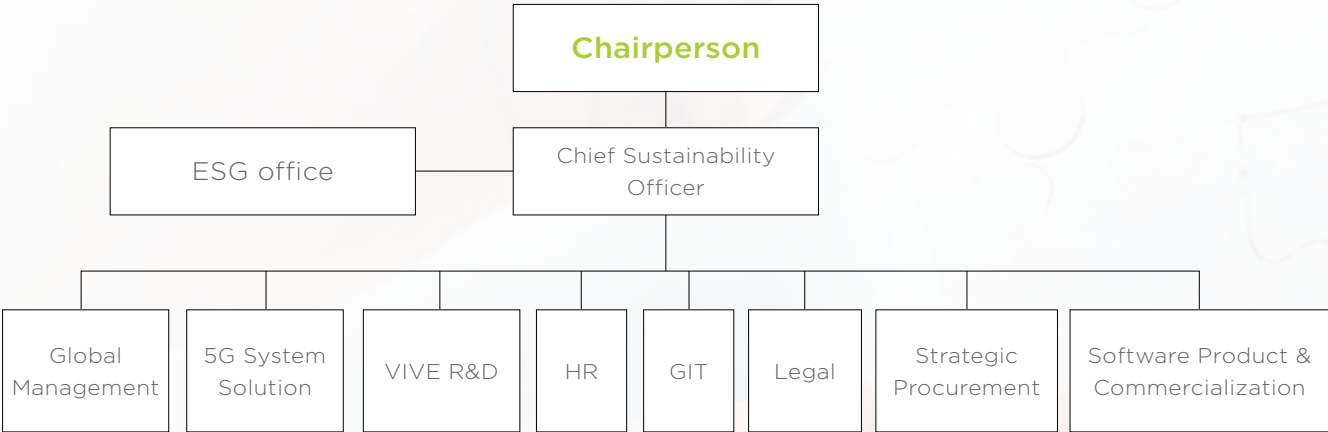
2022 年初，HTC 將原企業社會責任委員會（CSR 委員會）提升為 ESG 委員會，由王雪紅董事長擔任委員會主席，任命陳慧怡資深副總為永續長，相關權責單位高階主管為委員，該委員會負責經濟、環境和社會主題之決策，並成立永續辦公室為專職單位，負責規劃及指引公司「永續發展（ESG）」相關的執行運作，擔負起 HTC 與外部利害相關人，包括重要供應鏈夥伴的溝通及意見回饋處理工作，亦定期向 ESG 委員會報告相關議題的趨勢、影響與執行績效，委員會下展開各個工作小組以因應 ESG 多方面議題，串接各部門永續發展目標，藉由明確的組織與分工，期望兼顧經濟、環境、社會等面向，以實際作為在日常營運中落實企業永續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

董事會負責督導 HTC 整體的 ESG 管理方針、策略與目標制定及重大決議並監督 ESG 管理機制之有效運作，由永續長每年不定期向董事會報告。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。

2025 年完成為期兩年之經濟部產業發展署專案，持續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，同時完成導入內部碳定價機制。此外因應新法規要求已於同年第四季啟動 IFRS 永續揭露準則專案，完成第一階段 IFRS 分析規劃，成立 IFRS 永續揭露準則專案小組，擬訂導入計畫，並辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響，並於 2026 年持續進行。

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



經濟部產業發展署：以大帶小製造業低碳化製程暨供應鏈轉型推動計畫

HTC 自 2023 年 11 月參與經濟部產業發展署為期兩年之「以大帶小製造業低碳化製程暨供應鏈轉型推動計畫」，運用量化與制度化的碳管理平台數位工具，將碳排放減量目標落實於日常營運管理；透過測試站點自動化，和人工智慧技術來改善生產製程作業效率與降低錯誤成本；搭配能源管理平台建立能源目標管理與能耗監控機制；透過供應鏈議合輔導帶動供應商投入低碳轉型工作，協助供應商建立減碳觀念、目標與管理能力。本計畫從各面向切入，從碳數據管理、生產製程智慧化、廠內能源管控與優化乃至於供應鏈減碳，發揮 HTC 領頭角色帶動整體供應鏈邁向智慧化低碳轉型未來目標。總計獲得約新台幣 1,839 萬元之補助，內容涵蓋以下四個子項目：

子項目名稱	推動目的	相關章節
供應鏈碳盤查 / 足跡系統建置	透過數位工具實現碳排放的量化與制度化管理	HTC ESG 委員會組織架構
製程智慧化減碳	透過智慧化技術改善生產製程作業效率、降低錯誤成本，並減少碳排	永續製程
能源管理與優化	解決廠內主要耗能設施（如冰水主機，佔總體電力使用 47.9%）的能耗問題，改善 8% 以上的能源耗用情形	節能減碳行動
供應鏈議合輔導	制定 HTC 淨零轉型藍圖，並透過價值鏈議合工作，協助供應商建立減碳觀念、目標與管理能力	供應鏈議合

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，並要求供應商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。
	HTC 有害物質流程管理政策：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。

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，盤查範圍包含母子公司，並通過第三方查證且取得溫室氣體查證報告意見書。
------	--

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，2025 年 VIVE Focus Vision 也取得第三方產品碳足跡查證意見書。
-------	--

環境管理系統	我們致力於將營運對環境的影響降至最低，已於桃園工廠建置 ISO 14001 環境管理系統，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 48.64%，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。2025 年未有裁罰記錄。
	* 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	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 92.80%，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。

供應商管理系統	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。
---------	--

	2025 年，HTC 共評估 50 家供應商（83 間工廠），完成 38 家工廠現場稽核，皆 100% 為 RBA 有效性稽核程序（VAP）之現場稽核。在高風險供應商中，約 50% 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 2026 年進行實地稽核。2025 年高風險設施數較 2024 年下降 83%，高風險設施占比約下降 78%。
--	--

資訊安全與個人資料管理系統

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。2021 起連續通過 ISO 27001 與 ISO 27701 認證，其後於證書有效期間內持續通過年度循環驗證，並依國際標準更新要求完成制度轉版與持續優化，最近一次於 2025 年 8 月通過驗證。

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 年取得 ISO 27001/27701/27799 等管理系統和指引標準的驗證，並於後續每年度持續通過年度循環驗證，最近一次於 2025 年通過驗證。

職業安全衛生管理系統

為降低員工工作場所的危害風險，防止職業災害的發生，我們於桃園工廠建置了 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，工廠覆蓋率達 100%，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 50.97%。

* 公司覆蓋率係以通過管理系統驗證之大樓或廠區工作者人數 / 台灣區母公司全部工作者人數。
* 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。

內部碳定價

2025 年 HTC 全面正式導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）制度，並以「影子價格（Shadow Pricing）」作為核心運作模式。透過將此一制度納入企業決策流程，HTC 將能更精準地衡量並強化營運與投資行為所帶來的環境影響。

HTC 綜合考量多項內部潛在成本與外部風險因素，包括實現淨零排放所需投入的再生能源導入、碳權採購，以及各類減碳技術措施所產生的整體成本。同時也納入全球碳稅趨勢可能帶來的財務衝擊，確保碳價設定具備前瞻性與政策敏感度。

此外，考量減碳成本、碳稅政策與市場條件可能隨時間推移而變動，HTC 亦同步建立年度檢討與滾動更新機制，確保內部碳定價能即時反映最新的內部減碳成本與外部風險與機會，維持策略的前瞻性與靈活彈性。透過本制度，公司將更具備彈性與行動力，邁向科學基礎減量目標倡議（SBTi）所訂定的減碳承諾，進一步強化整體永續競爭力。

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以及保存文化資產
- 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 S8 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

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



ESG 議題管理

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 2025 年度 9 大類關鍵利害關係人，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）媒體 & 非政府組織、（6）評比機構、（7）社區居民、（8）學術單位、（9）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 19 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 0～3 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 209 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。

步驟 3

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，並呈報永續長，這些主題包括「產品品質與安全」、「經濟績效」、「資訊安全與隱私保護」、「廢棄物管理」、「人才吸引與留任」、「永續供應鏈」、「客戶隱私與健康安全」、「創新管理」、「職業安全衛生」、「人權、多元與包容」、「勞雇／勞資關係」、「循環經濟與產品生命週期」、「氣候變遷因應」、「能源管理」、「誠信經營」。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。

HTC 2025 年重大主題與邊界

2025 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

			高			
★ 資訊安全與隱私保護			發生可能性	★ 永續供應鏈	★ 資訊安全與隱私保護	★ 創新管理
★ 永續供應鏈				★ 經濟績效	★ 創新管理	★ 誠信經營
★ 經濟績效						
★ 人權、多元與包容	★ 人才吸引與留任			★ 人權、多元與包容	★ 產品品質與安全	★ 能源管理
	★ 勞雇／勞資關係			★ 職業安全衛生	★ 廢棄物管理	
	★ 職業安全衛生				★ 循環經濟與產品生命週期	
	★ 產品品質與安全				★ 人才吸引與留任	
	★ 客戶隱私與健康安全管理				★ 氣候變遷因應	
	★ 誠信經營				★ 客戶隱私與健康安全管理	
	★ 廢棄物管理					
		★ 創新管理		★ 勞雇／勞資關係		
		水資源管理		水資源管理		
		★ 循環經濟與產品生命週期		生物多樣性		
		生物多樣性		社會投資與貢獻		
		教育訓練與職涯發展		教育訓練與職涯發展		
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		

2025 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

			高			
★ 經濟績效			發生可能性		★ 客戶隱私與健康安全管理	★ 資訊安全與隱私保護
★ 客戶隱私與健康安全管理					★ 資訊安全與隱私保護	★ 永續供應鏈
★ 勞雇／勞資關係				★ 能源管理	★ 職業安全衛生	★ 循環經濟與產品生命週期
★ 職業安全衛生					★ 創新管理	★ 廢棄物管理
★ 產品品質與安全					★ 循環經濟與產品生命週期	
★ 創新管理					★ 廢棄物管理	
★ 資訊安全與隱私保護	★ 人才吸引與留任		發生可能性		★ 氣候變遷因應	★ 創新管理
	★ 人權、多元與包容			★ 人權、多元與包容	★ 產品品質與安全	★ 經濟績效
	★ 廢棄物管理			★ 誠信經營	★ 人才吸引與留任	★ 勞雇／勞資關係
	★ 氣候變遷因應			教育訓練與職涯發展	社會投資與貢獻	
	★ 永續供應鏈					
	★ 循環經濟與產品生命週期	★ 能源管理				
	★ 誠信經營	社會投資與貢獻				
	教育訓練與職涯發展					
		水資源管理		水資源管理		
		生物多樣性		生物多樣性		
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		

2025 年 HTC 重大主題及衝擊邊界

排序	主題類型	關注議題	對應GRI	章節	價值鏈			價值鏈外部						
					上游	HTC	下游	股東投資人	學術單位	評比機構	社區居民	媒體 ∞ 非政府組織	政府／ 監管組織	
					供應商／ 承包商	員工	消費者／ 客戶							
1	經濟	經濟績效	201-1	財務績效速覽	√	√	√	√	√			√	√	
2		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	√	√	√	√	√	√	√		√	
3		資訊安全與 隱私保護	418-1	資訊安全與 隱私保護		√	√	√		√		√	√	
4		誠信經營	205-2、205-3	誠信經營		√	√	√		√		√	√	
5		創新管理	自訂主題	創新管理	√	√	√	√	√			√	√	
6	環境	永續供應鏈	308-1、308-2、 414-1、414-2	永續供應鏈	√	√	√	√				√	√	
7		氣候變遷因應	201-2、305-1、 305-2、305-3、 305-4、305-5	氣候變遷因應		√	√	√		√		√		
8		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	√	√	√	√	√			√	√	
9		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		√	√	√	√	√	√	√	√	
10		廢棄物管理	306-1、306-2、 306-3、306-4、 306-5	有害廢棄物管理	√	√	√	√		√		√	√	
11	社會	產品品質與安全	416-1、416-2、 417-1、417-2	客戶管理 法規遵循 產品可回收設計	√	√	√	√	√		√		√	
12		勞雇／勞資關係	401-1、401-2、 401-3、402-1	全球據點員工 結構分佈 多元化的員工福利 平衡職場與家庭 暢通溝通管道	√	√	√		√				√	
13		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 - 403-7 403-9, 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」

2025 年 HTC 重大主題異動情形

2024 年重大主題	2025 年重大主題	異動說明
公司治理 (x)	資訊安全與隱私保護	2025 年度依據與 HTC 依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及全球趨勢進行探討，共篩選出 19 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 12 項重大主題後，無重複出現之 3 項主題經討論之後，評估對 HTC 仍屬重要議題，因此在本年度篩選出 15 項重大主題（數量同 2024 年），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。
法規遵循 (x)	創新管理	
客戶隱私與健康安全管理	客戶隱私與健康安全管理	
客戶隱私與健康安全管理	經濟績效	
誠信經營	誠信經營	
資訊安全與隱私保護	廢棄物管理 New	
永續供應鏈	永續供應鏈	
創新管理	循環經濟與產品生命週期	
風險管理 (x)	能源管理	
氣候變遷因應	氣候變遷因應	
能源管理	產品品質與安全 New	
循環經濟與產品生命週期	勞雇 / 勞資關係 New	
職業安全衛生	職業安全衛生	
人權、多元與包容	人權、多元與包容	
人才吸引與留任	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	● 資訊安全與隱私保護 ● 客戶隱私與健康安全管理 ● 職業安全衛生 ● 創新管理 ● 誠信經營 ● 經濟績效 ● 人權、多元與包容 ● 產品品質與安全 ● 教育訓練與職涯發展 ● 循環經濟與產品生命週期 ● 勞雇 / 勞資關係 ● 人才吸引與留任	● 客戶隱私與健康安全管理 ● 誠信經營 ● 資訊安全與隱私保護 ● 永續供應鏈 ● 經濟績效 ● 職業安全衛生 ● 產品品質與安全 ● 廢棄物管理 ● 創新管理 ● 社會投資與貢獻 ● 氣候變遷因應	● 客戶隱私與健康安全管理 ● 誠信經營 ● 經濟績效 ● 資訊安全與隱私保護 ● 永續供應鏈 ● 職業安全衛生 ● 產品品質與安全 ● 勞雇 / 勞資關係	● 客戶隱私與健康安全管理 ● 循環經濟與產品生命週期 ● 能源管理 ● 誠信經營 ● 經濟績效 ● 創新管理 ● 資訊安全與隱私保護 ● 永續供應鏈 ● 氣候變遷因應	● 水資源管理 ● 生物多樣性 ● 客戶隱私與健康安全管理 ● 人才吸引與留任 ● 人權、多元與包容 ● 教育訓練與職涯發展 ● 職業安全衛生 ● 產品品質與安全	● 客戶隱私與健康安全管理 ● 人權、多元與包容 ● 職業安全衛生 ● 產品品質與安全 ● 循環經濟與產品生命週期 ● 能源管理 ● 廢棄物管理 ● 誠信經營 ● 經濟績效 ● 創新管理
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（每年）	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）

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及銀行借貸支應，本公司資金規劃以保守穩健為原則，利率波動對本公司並無顯著影響。2025 年度美金對台幣從 32.79 元貶值至年底 31.429 元，本公司 2025 年度之整體兌換損失為新台幣 131,088 千元。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。 2025 年度台灣通貨膨脹率約 1.66%，北美約 2.7%，歐元區約 1.9%，全球通貨膨脹雖有下降之情況，但對本公司之獲利影響甚微。 詳情請參閱本公司當年度年報「5.6 風險事項」章節。	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。 詳情請參閱「稅務治理」章節	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。 詳情請參閱「誠信經營」章節。	HTC 於 2025 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。 詳情請參閱「氣候變遷管理」章節。	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。 詳情請參閱「永續供應鏈」章節。	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。 詳情請參閱「積極防範職業災害」章節。	HTC 遵循 ISO 27001 的資訊安全管理標準，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。 詳情請參閱「資訊安全管理」章節。

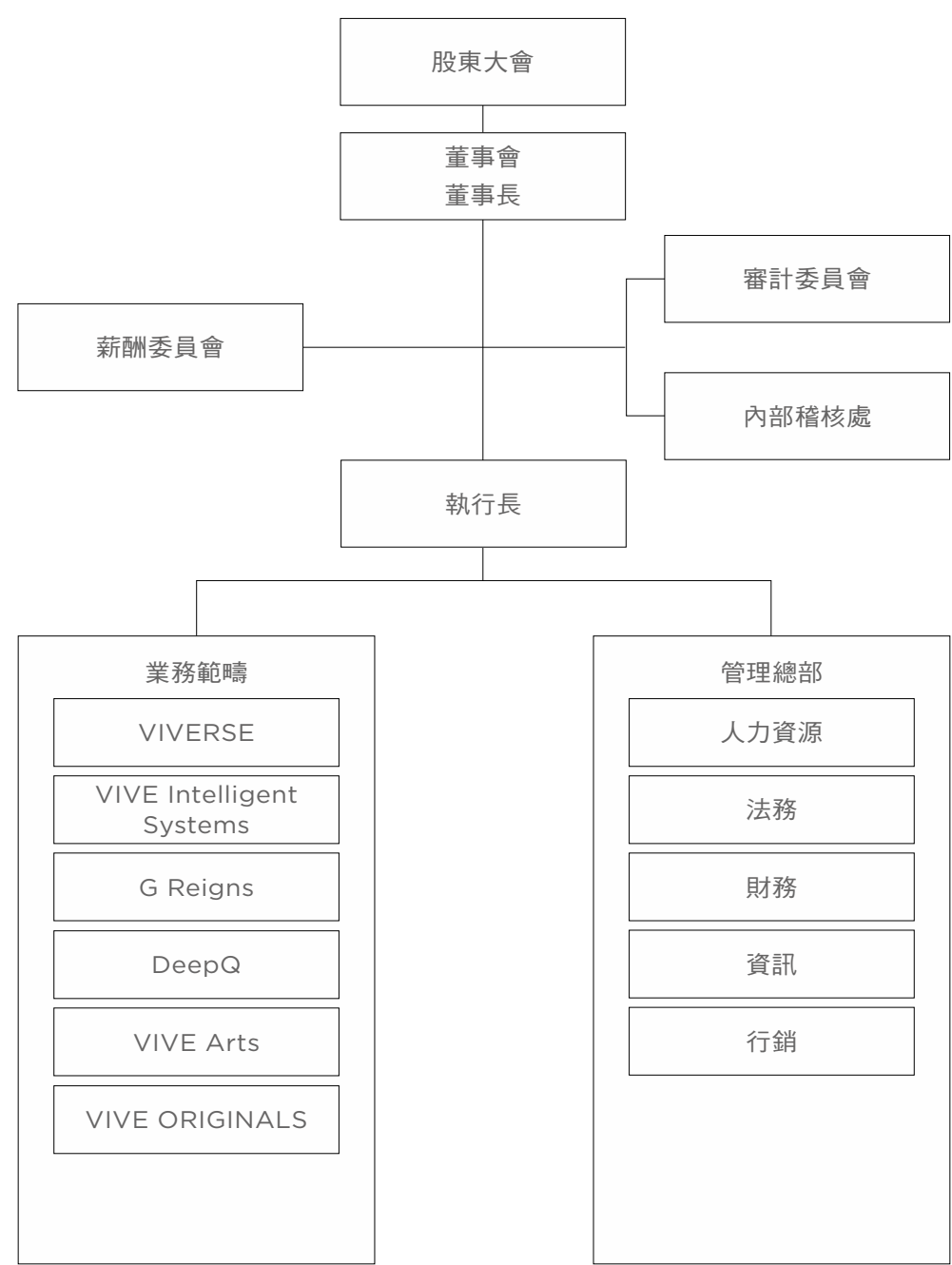
責任治理



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 11 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、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料](#)」和「[2.3 公司治理運作情形](#)」章節。

2025 年，HTC 的董事會共召開了 7 次會議，全體董事的出席率達到 92.86%。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。2025 年呈報董事會共 44 件議案，其中包括公司治理 38 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。本公司為提升經營效率及決策執行力，由董事長兼任執行長暨總經理，以強化決策與執行之整合及時效性。同時，為確保董事會之獨立性及其監督職能，董事會成員未有過半數兼任本公司員工或其他經理人職務，藉此維持董事會與經營團隊間之適當制衡，進一步強化公司治理架構，並保障全體股東之權益。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。針對整體董事會、個別董事成員、審計委員會 及薪資報酬委員會每年定期進行績效評估，評估作業採用問卷方式自評；另前揭辦法明定至少每三年執行外部評估一次，本公司最近一次執行董事會績效外部評估作業為 2025 年，委由「社團法人中華公司治理協會」對本公司董事會之績效進行評估，該協會及執行專家與本公司均無業務往來且具獨立性，並於 2025 年 11 月 20 日出具董事會績效評估報告。前揭外部評估結果已提報本公司 2026 年 3 月 10 日董事會報告。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。

近年來，隨著公司對永續發展與公司治理之重視，本公司已啟動將環境、社會及公司治理 (ESG) 相關考量納入高階經理人績效管理與獎酬制度設計之評估作業，相關機制目前由薪酬委員會及相關單位進行研擬中。未來將在兼顧公司長期經營目標與治理原則之前提下，逐步建構適切之連結機制，實施方式與時程將視內部審議及核准情形而定。

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，參酌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。相關資訊請參閱年報中的「[2.2 最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金](#)」章節。

不當行為之薪酬索回機制

為確保本公司所有員工（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 2025 年股東常會改選董事，改選後本公司董事席次共 8 席（含獨立董事 4 席），自選任日起至民國 117 年 6 月 19 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 2025 年度共召開 2 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「[2.3.4 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 2025 年度共召開 6 次會議，委員平均出席率 95.83%，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 2025 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。2025 年未發生任何貪腐相關事件

HTC 反貪腐機制及說明

員工

員工行為準則中有專門條款，規範保密義務、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。

合作廠商

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

2025 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	103	169	366	27	4	
台灣據點各職級員工數	393	181	392	32	9	
完訓率	26%	93%	93%	84%	44%	

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. 調訓期間自 2025 年 12 月 17 日至 2026 年 1 月 30 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			2025 完訓率
		2023	2024	2025	
一般同仁新人法律訓練 - 保密義務及內線交易防止	35	196	166	51	100%
一般同仁新人法律訓練 - 員工行為準則	10	196	166	51	100%

註：2025 年度新進人員應受訓總人數共計 51 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	根據《上市上櫃公司治理實務守則》，我們指派了發言人，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，透過反貪腐及完整利益衝突管理機制、環安衛、資訊安全、人權等相關教育訓練和例行性管理，HTC 於 2025 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
- 因違反洗錢或內線交易被公開舉報的情事
- 任何實際或潛在之重大利益衝突情事

HTC 近兩年裁罰事件及金額

	2024	2025
重大裁罰事件數	0	0
總事件數	1	0
總金額	22,000	0

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. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。
8. 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



2025 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。

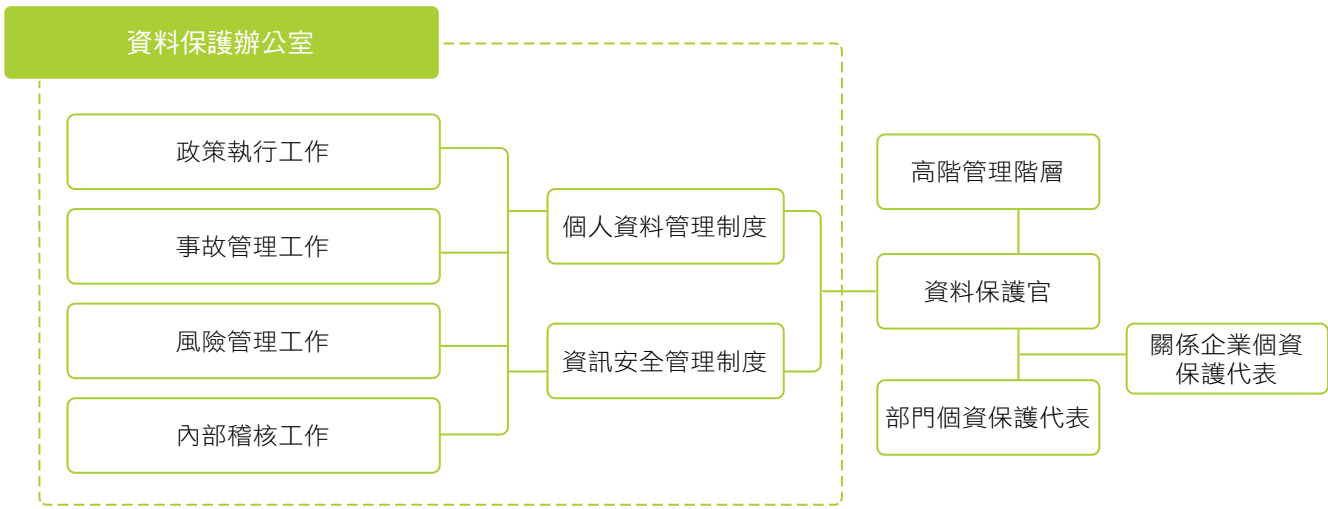
HTC 已建立了資訊安全管理系統（ISMS）和個人資訊管理系統（PIMS），並制定了管理政策和指南，其中包括個人資訊保護和資訊安全風險評估。這些政策和指南已在員工培訓、產品開發、廠商管理和資安事故管理等方面得到實施。此外，在產品開發方面，HTC 採取了一系列措施來提升軟體產品的安全開發標準和管理機制。公司採用了 BSIMM 的架構，並建立、實施相關安全控制措施，以加強軟體產品安全開發方面的管控。

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）等防禦與保護機制。另於 2022 年至 2025 年期間，HTC 總部每年度持續將重點產品與服務納入驗證範圍，並順利通過年度循環驗證。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。2025 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。（SASB TC-SI-220a.1）

2025 年，本公司為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。

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）。

HTC 致力於負責任地採用人工智慧技術，確保所有 AI 應用符合隱私保護、資訊安全及倫理原則。公司已建立 AI 工具使用審核流程，所有 AI 解決方案在導入前，必須經隱私暨安全團隊進行風險評估與核准，並遵循

公司資安政策及相關法規。此外，HTC 已發布《AI 程式碼生成器使用指引》，要求員工採取最小化輸入原則、避免輸入機敏資訊，並確保生成程式碼經過靜態程式碼安全性檢測（SAST）與人工程式碼檢視（Code Review），以降低資安與隱私風險。

此外，為了減少營運中斷風險，HTC 與多家取得資訊安全驗證（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。

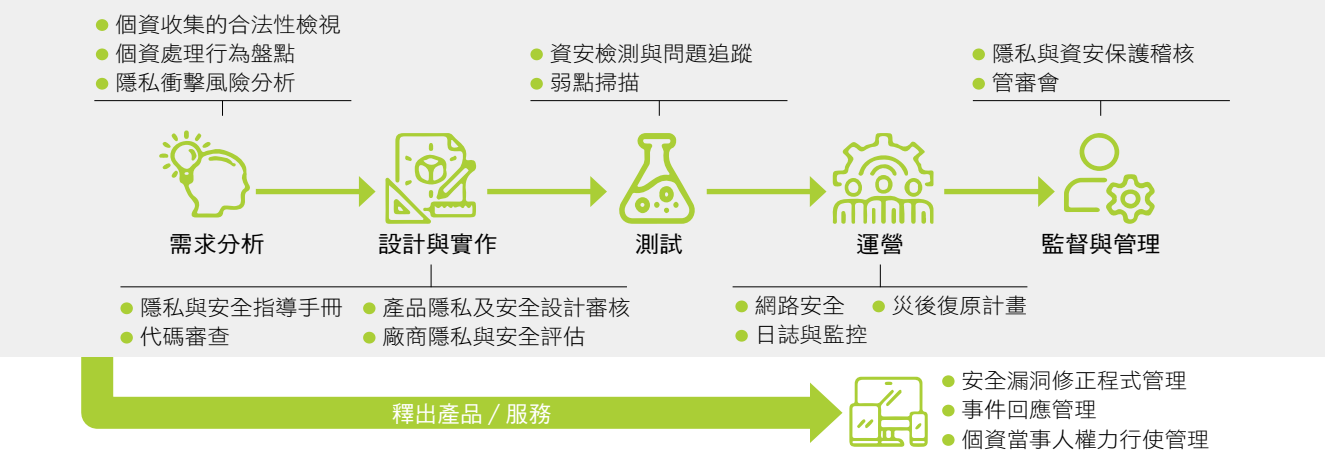
產品資訊安全

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（軟體安全成熟度模型）及相關安全措施，強化軟體產品安全開發之治理與管理，並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、靜態程式碼掃描與弱點掃描等自動化檢測機制）。

在風險管理實務上，本公司秉持 Security by Design 與 Privacy by Design 原則，將風險鑑別程序深度整合於產品開發生命週期，要求開發單位於設計及開發階段，針對架構威脅與隱私衝擊執行標準化之資安風險評鑑與隱私衝擊分析。該程序更結合了架構威脅建模，以及包含靜態、動態及主機掃描在內之弱點檢測技術，相關鑑別與分析結果將納入「產品隱私暨安全審核機制」，作為專職資安與隱私團隊執行獨立審核之依據。本公司嚴格要求產品上線前須完成必要的風險處置措施，以確保殘餘風險符合組織政策要求，落實安全治理閉環。

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弱點修補與改善處理情形，透過持續整合流程，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，於特定產品提供指紋辨識等身分驗證機制，以降低未經授權者試圖取得產品、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，也吸收業界最佳實務與 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，讓受訓人員強化同仁之安全意識與專業能力的同時，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，降低個人資料遭不當使用之風險。

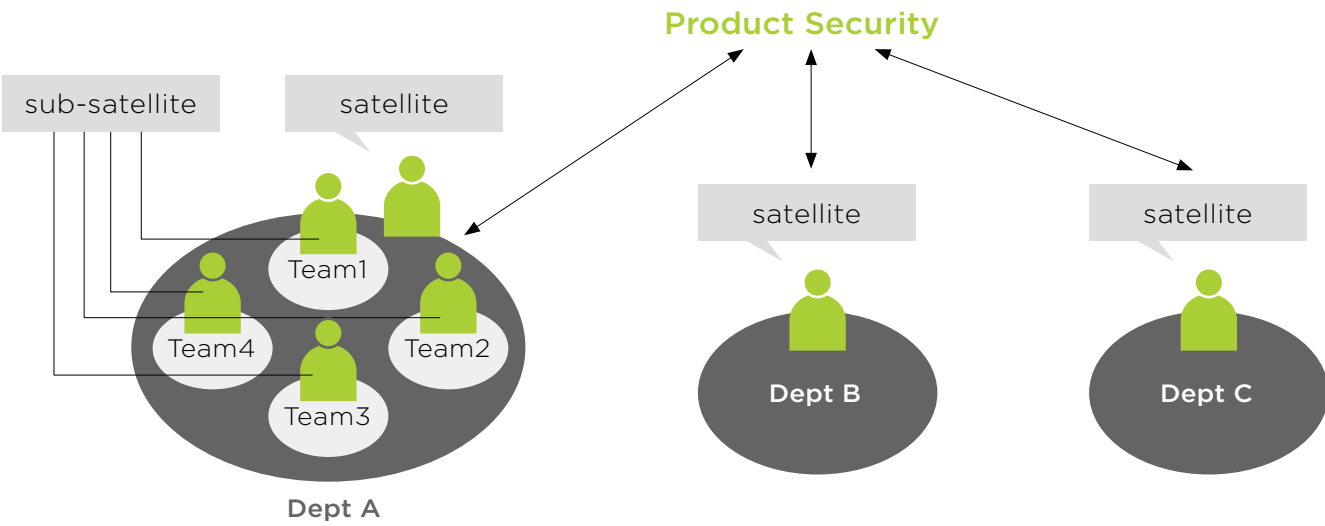
HTC 產品軟體安全的控制措施



HTC 要求針對產品與服務涉及之個人資料蒐集、利用、處理及儲存活動，均需依既定之隱私及安全設計審核作業流程進行評估與審查，以強化產品與服務於設計與開發階段之隱私保護與資訊安全控制，並比照業界通行之國際資安與隱私治理要求運作，同時確保符合適用之法律、法規及契約規範。

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，於 2025 年度，HTC 共完成 63 項產品與服務之隱私暨資訊安全審查案件，同時，對於少數未能於上線節點前完成既定審核程序之案件，亦已啟動補充審查與改善措施，並持續追蹤後續處理，以降低潛在隱私與資訊安全風險並保障使用者權益

產品資訊安全組織架構



為了更有效地推動隱私和資訊安全相關政策及降低產品與服務於隱私與資訊安全面向之風險，HTC 於各開發團隊設置安全聯絡窗口，提供安全設計與開發之諮詢與技術支持，並協助部門內溝通與推動隱私與資訊安全相關政策與規範。由於安全聯絡窗口對產品特性及系統設計具有較深入之了解，於參與隱私與安全設計審核作業時，亦有助於提升審查之完整性與技術適切性。

在軟體設計和開發方面，HTC 制定隱私保護和安全軟體開發規範及安全編碼指引，要求開發團隊於產品開發過程中依相關指引執行程式碼審查、源碼安全檢測與弱點修復作業，及早發現並降低潛在之安全風險；另依產品與服務類型及技術特性，導入多元化之安全掃描與檢測措施，以強化整體軟體開發之隱私與資訊安全防護水準。

HTC 建立外部資安通報處理機制，針對外部研究人員或合作夥伴所提報之資安事件，設置專責受理窗口負責事件接收與初步分類，並由相關產品或服務之技術團隊配合進行分析與判讀；通報處理單位再依分析結果整合風險評估與因應建議，以便及時採取適當之處置措施。

此外，HTC 亦持續透過國內外政府機構、資安組織、合作夥伴及供應商所發布之資安通報與威脅情資，作為監測與評估潛在資安風險之重要參考來源。

於內部通報層面，HTC 提供員工適當之資訊安全通報管道，要求同仁於發現可疑事件時依既定程序即時通報，由事故因應小組依既定程序進行研判與處理，以防止或降低可能的資訊安全衝擊。於 2025 年度，HTC 產品與服務未發生對營運或客戶造成重大影響之資訊安全事故。



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，2025 年共計舉辦了 12 場次，應受訓 51 人，實際完訓 51 人，完訓率 100%。同時，2025 年度全員「HTC 隱私與安全意識培訓」完成率為 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%。另為強化軟體開發人員於產品設計與開發過程中之隱私保護的專業知識，HTC 亦辦理相關軟體開發相關人員之專業訓練與測驗，通過率也達到了 100%。

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 34 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 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 2025 年連續三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

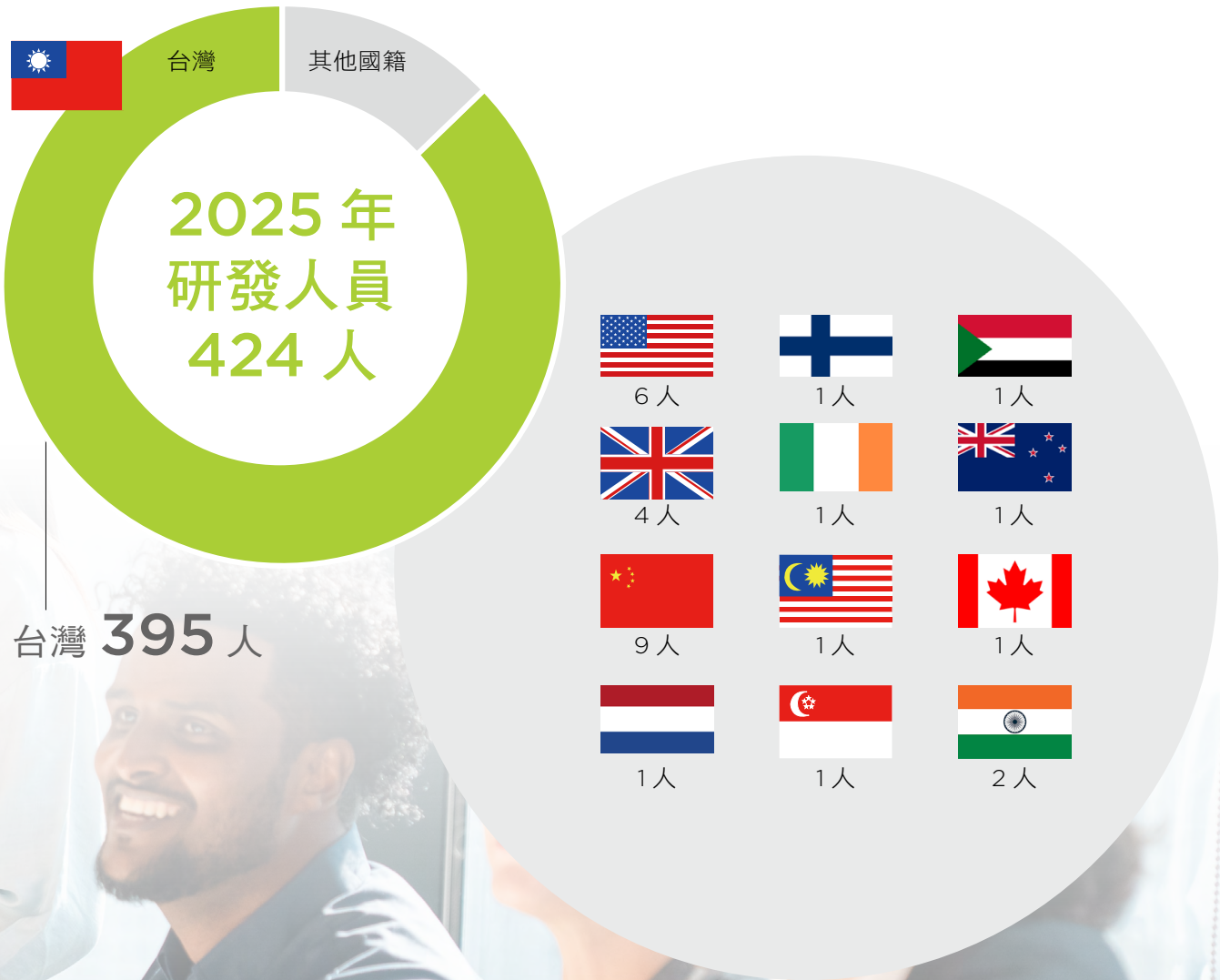
截至 2025 年底，HTC 的研發團隊共有 424 名成員，來自於不同的國籍，包括歐洲、美洲和亞洲等地。HTC 希望透過這樣多元的人才結構，促進來自不同地區員工之間的文化交流與融合，並激發出更多的創新思維，以研發更符合全球消費者需求和各地文化特色的產品。

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 37%，對於研發資源的投資約佔營業收入的 57%。

最近年度投入之研發費用

	單位	2023	2024	2025
全球研發費用	佰萬元	2,684	2,649	1,652
總營收	佰萬元	4,418	3,081	2,901
佔比	%	61	86	57

註：相關數據係以合併報表數據列示



智慧創新產品

2025 年亮點產品：VIVE Eagle AI 智慧眼鏡

2025 年，HTC 正式推出首款由人工智慧驅動的智慧眼鏡 —— VIVE Eagle。該產品標誌著智慧眼鏡由概念應用邁向實景落地的關鍵進程，為本公司在空間運算（Spatial Computing）與生成式人工智慧（GenAI）領域的里程碑。



產品定位與設計理念

VIVE Eagle 以「極致輕量化」與「高效能邊緣運算」為核心，成功將運算、感測與 AI 推論能力整合於日常配戴平台。透過軟硬體協同設計，實現了技術效能與生活美學的深度融合，不僅支援多樣化的智慧輔助應用，更作為未來產品線延伸的共用平台，為布局 AI 穿戴生態系奠定長期成長動能。

硬體技術突破

運算與平衡	人因工學與材質
載 Qualcomm 處理器，在高效能與低功耗間取得優異平衡，支援即時影像分析、情境感知與語音互動。	全機採用 TR-90 抗過敏材質搭配 Zeiss 光學鏡片，打破傳統智慧眼鏡沈重的既定印象，提供接近傳統眼鏡的舒適配戴體驗。
感測與聲學	續航與連接
配置 1,200 萬畫素超廣角相機（支援 AI 自動水平校正）及專利波束成形四麥克風陣列，兼顧影像擷取穩定度、語音辨識精準度與環境安全感知。	導入低功耗系統整合技術與磁吸式快充，並搭載新世代無線通訊技術，確保行動狀態下的穩定連線。

軟體與 AI 平台

以 VIVE AI 平台為核心，串聯 Google Gemini 與 OpenAI GPT 等多元大型語言模型（LLM），賦予裝置深度語意理解、即時影像解析及多國語言對譯能力。本公司自主掌握系統韌體優化與隱私安全架構，實現硬體與軟體的高度協同。

VIVE Eagle 作為 HTC 首款 AI 驅動智慧眼鏡，其研發重點在於「高集成系統架構」，「沉浸式環繞音場」，「用戶隱私保護」與「對話式 AI 優化」。

產品定位與設計理念

- **極致輕量化工程：** 成功將整體機身重量控制於約 49 公克，並整合開放式立體聲音訊設計與進階感測器。
- **個人化沉浸式音場：** 以隱藏於鏡腳的開放外耳式（over the ear）揚聲系統，在極小的體積下實現完整的音場及延伸的低頻表現，並利用聲學的設計來消除漏音，讓使用者在享受高品質音樂撥放時不打擾周邊。
- **高靈敏度收音及降噪：** 指向式陣列收音系統，結合環境收音降噪算法，讓使用者與 AI 對話及通話過程中語音保持清晰，不受環境噪應干擾。
- **用戶隱私保護：** 透過 HTC 獨有的 AI 服務代理中介層，在調用第三方雲端 LLM 服務時，屏蔽使用者身分資訊及來源，保護者隱私不受追蹤。
- **邊緣運算與 AI 整合：** 開發邊緣運算架構，優化語音觸發 AI 功能，顯著提升對話流暢度與情境互動的即時性。
- **可擴展性架構：** 透過模組化軟體設計，VIVE Eagle 已建立可延展的智慧穿戴技術基礎，可快速適應從日常輔助到專業產業應用的不同需求。

REIGN CORE S8 可移動式 5G 企業專網

G REIGNS 團隊於 2025 年推出全新 REIGN CORE S8 可移動式 5G 企業專網，一套專為室內外大場域而設計的解決方案。延續 REIGN CORE 系列的理念，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，且為全系列覆蓋範圍最廣的一套專用網路。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。REIGN CORE S8 不僅適用於全室內與全室外場域，也能靈活延伸至室內外同時應用，場域切換自然順暢、毫無斷點。



台灣原創 XR 作品展現 HTC 創新實力

《XR 沉浸式體感電影首登場 - 追殺閻閻》XR 音樂電影

我們是全世界第一個把 VTuber 做成大場域體感音樂電影，其中不僅使用虛擬技術建構場景與體驗走動地圖平台，更運用 VTuber IP 的演出與角色魅力，引導觀眾參與劇情，實現科技、娛樂、歷史文化的混合形娛樂創新內容。



▲ HTC VIVE ORIGINALS 打造全球首部虛擬偶像 XR 大場域體感電影



▲ BEATDAY X 「極深空計畫」夏日雙重體驗將領觀眾穿越時空 1930 年代大稻埕



▲ 《第一樂章》線上音樂會，領觀眾穿越時空再掀沉浸娛樂新浪潮



▲ 《第一樂章》VIVE ORIGINALS 團隊特別為此打造 7 大沉浸場景

這次的體驗不只是「看電影」，而是真正「走進電影」！《追殺閻閻》由 HTC VIVE ORIGINALS 採用大型場域實景娛樂（LBE）技術打造，觀眾需穿戴 VR 裝置進入大規模實景空間，透過 6DoF 自由移動、與劇情互動，與 VTuber 極深空計畫成員厄倫蒂兒、涅默、埃穆亞、熙歌共同穿越至 1930 年代大稻埕展開任務。電影內容融合大場域實景娛樂技術、3D 6DoF（六自由度）定位追蹤等技術，讓多位觀眾能同步參與體驗互動劇情，並且可在 8 月份進一步以 3D 6DoF（六自由度）全視角線上演唱會形式享受《第一樂章》線上音樂會，感受「極深空計畫」另一種風情的音樂演出，一炮雙響夏日雙重體驗。

智財權保護

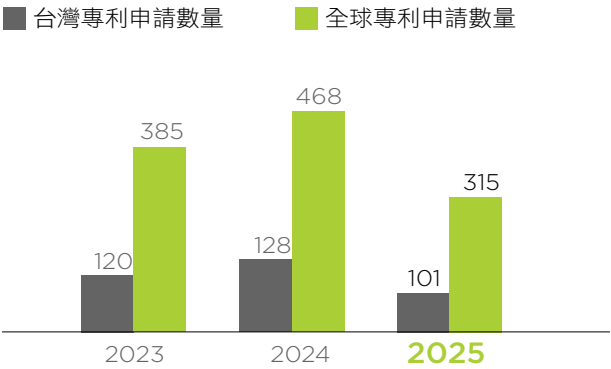
HTC 認為研發和創新對企業的永續經營和競爭生存至關重要。因此，我們積極制定完善的策略規範，以保護各類智慧財產權，鞏固公司發展的基石。

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，並加入國際授權組織取得權利金收益，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。

	2023	2024	2025
全球專利申請數量	385	468	315
台灣專利申請數量	120	128	101
全球專利獲准累積件數 ^註	8,808	9,135	9,425

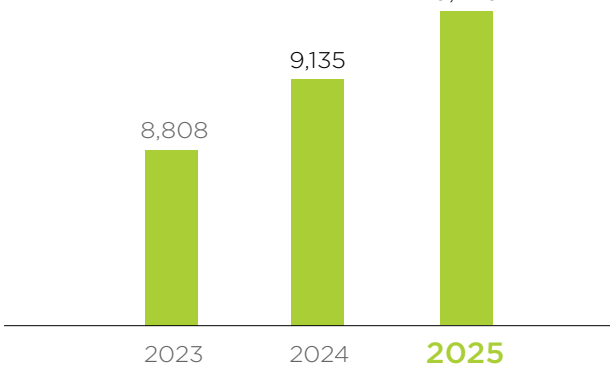
註：全球專利獲准累積件數不含購入之專利，此處資訊因變更計算基準進行重編，詳細修改內容請參照「附錄八、附表：資訊重編列表」。

近三年專利申請數量統計



註：專利數量統計包含發明、新型及新式樣

全球專利獲准累積件數



- 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
 - 3. 加入國際授權組織，獲取權利金收益

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 2025 年底，公司擁有 6657 項有效專利（含 6641 內部研發及 16 項併購專利），其中 4G 以及 5G 相關的發明數量已達 330 個專利家族，在無線通訊標準發展和專利研發中扮演著重要角色，2025 年起加入 Avanci 授權平台成功收取權利金。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 114 年專利百大排名中，HTC 躋身本國人發明專利申請的第 34 名。

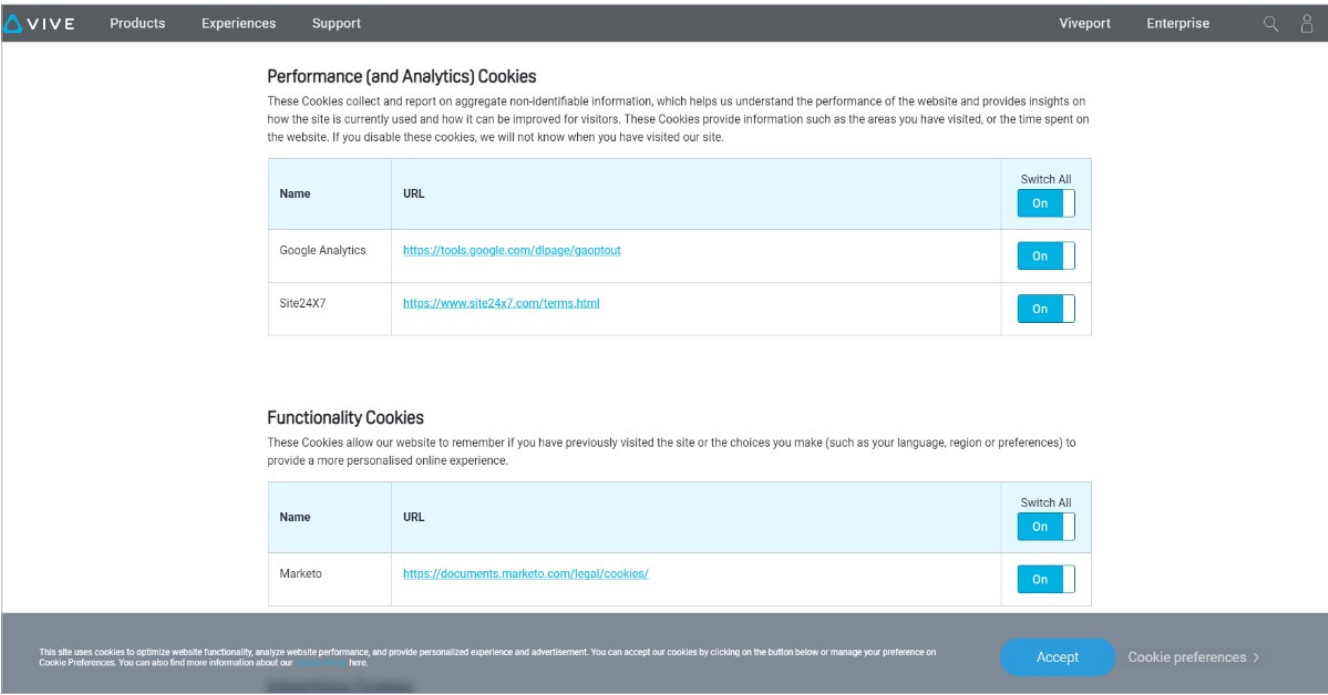


客戶管理

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。且我們亦十分關心客戶的健康，HTC 的產品 100% 在設計階段即對消費者的安全與健康充份評估，例如產品本身及包材採用的原物料均不含有毒物質，部分產品如 VR 眼鏡並在說明書中標示連續使用時間，以減少其對身體的影響。2025 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。於 2025 年，則依循中國網路數據安全管理條例之重點規範，將相關要求納入個人資訊管理系統體系文件中，持續提升整體法規遵循與資料保護水準。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，2025 年度收到之請求案件共 667 件，經資料保護辦公室確認依法須啟動內部處理程序者共 114 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、提供個資副本及取消訂閱服務，所有啟動內部處理程序之請求皆已於法定期限內處理完成，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。



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

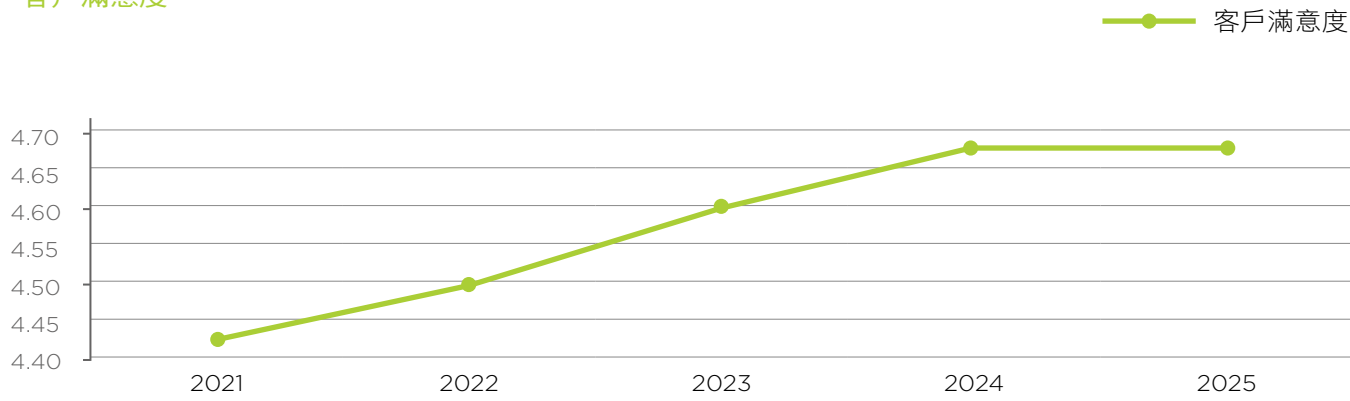
HTC 在全球各重點區域（包括台灣、美洲、歐洲及中東非洲、中國、北亞、南亞、紐澳等地）均設置了客服中心，並提供多國語言溝通服務。我們致力於提供多元且因地制宜的溝通方式，以縮短與客戶間的溝通距離。為因應氣候變遷可能帶來的自然災害影響（如颱風等），導致當地交通和網路中斷，全球客服人員均可透過客服系統進行遠端工作。在這種情況下，所有相關資料均以英語作為溝通語言。若發生緊急情況，我們可順利將客戶轉交給另一區域的夥伴進行服務。



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。且連續七年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 15 個維修據點和 5 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 2025 年總維修數量的 91.73%，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 2025 年底，已為超過 4325 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

2025 年 4 月 2 日，我們成功協助一位美國用戶解決其 VIVE Focus Vision 頭戴裝置在使用過程中偶發的連線中斷問題。該裝置過去運作穩定，但突如其來的技術狀況一度影響了用戶體驗。

VIVE 支援團隊於第一時間介入，耐心了解用戶的使用環境，逐步確認系統設定、軟體更新及硬體連線狀況，並在用戶外出旅行期間持續追蹤案件進度，確保支援不中斷。透過專業且細心的溝通，團隊與用戶建立了良好的合作與信任關係。

最終，問題順利排除，裝置恢復穩定運作。用戶亦主動回饋，對 VIVE 支援團隊的耐心、專業與持續關懷表達高度肯定。

「我真的非常感謝你們願意花這麼長的時間持續協助我處理這個問題。即使問題反覆出現，你們仍然耐心地陪我一起找出原因，從未讓我感到被忽略。整個支援過程中，我深刻感受到你們的專業與用心，這樣的服務品質令人十分安心，也讓我對 VIVE 的支援團隊留下非常深刻且正面的印象。」



氣候變遷管理



2025 SBTi Target Achievement Status: **(Achieved!)**

- ✔ Scope 1+2: **33.9%** reduction compared to the base year
- ✔ Scope 3: **45.2%** 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 2025 年發表第 3 本 TCFD 獨立報告書，並連續兩年榮獲 SGS – TCFD 績效評核最高等級「標竿者（Pioneer）」的肯定，2026 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。

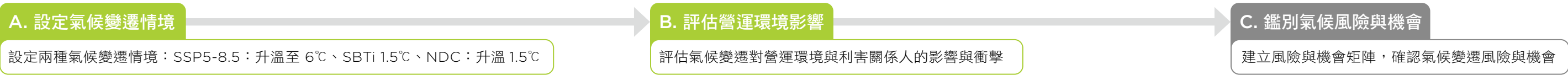
		
氣候相關風險與機會類型	實體風險	轉型風險、機會
HTC 評估因應策略之情境	IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 RCP 8.5（or SSP5-8.5） 國家氣候變遷科學報告 2024：現象、衝擊與調適 情境 SSP5 8.5 世界資源研究所（WRI）Aqueduct 4.0 RCP 8.5（or SSP5-8.5）	SBTi 1.5° C：科學基礎減量淨零路徑 NDC：中華民國國家自定預期貢獻
情境內容	極高的溫室氣體排放情境（SSP5-8.5）下，氣候變遷致使未來平均氣溫、極端高溫、年總降雨量、年最大 1 日暴雨強度及強颱比例變化加劇，對 HTC 與其價值鏈可能產生的營運影響	全球升溫控制在 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

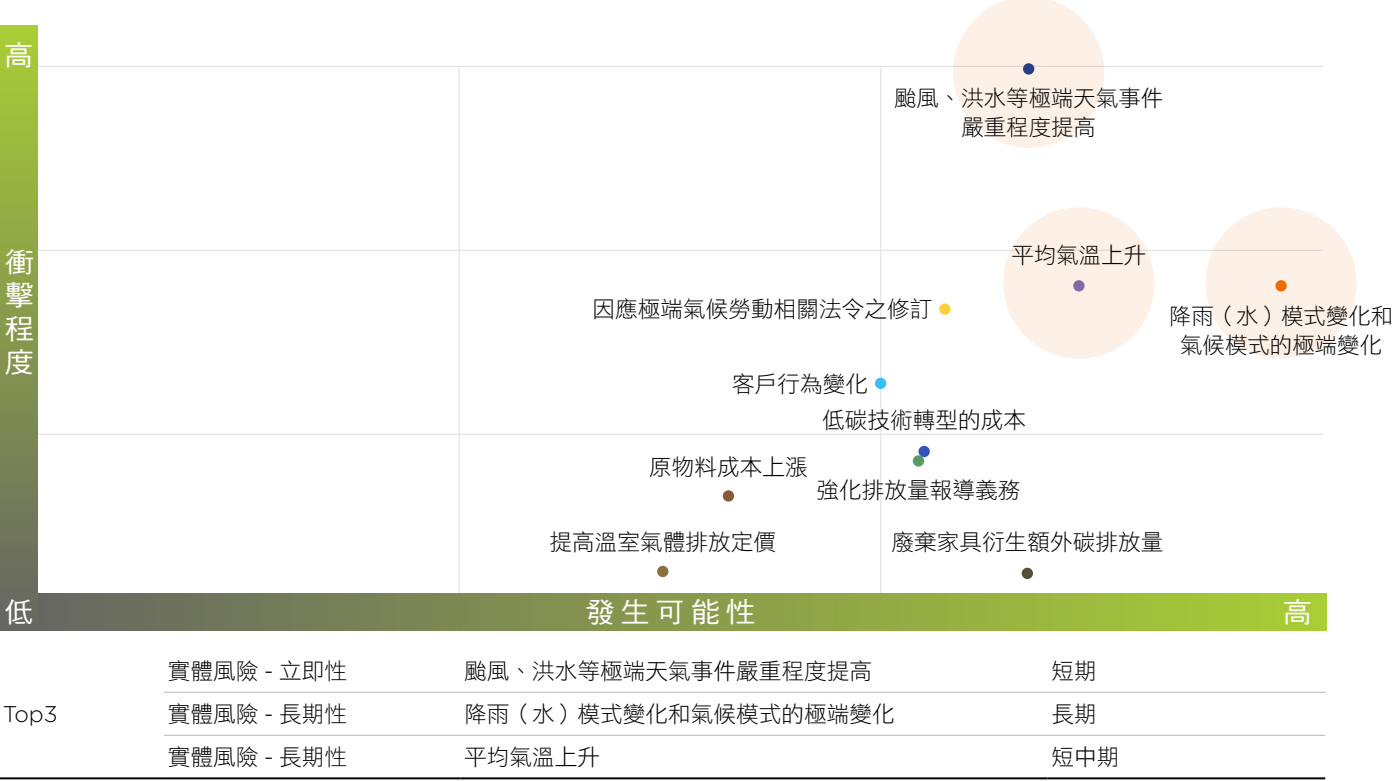
秉持 HTC 企業願景與永續責任，HTC 針對氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對 HTC 營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等，並依據 TCFD 所建議氣候遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會，評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，並進一步針對前 3 高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：

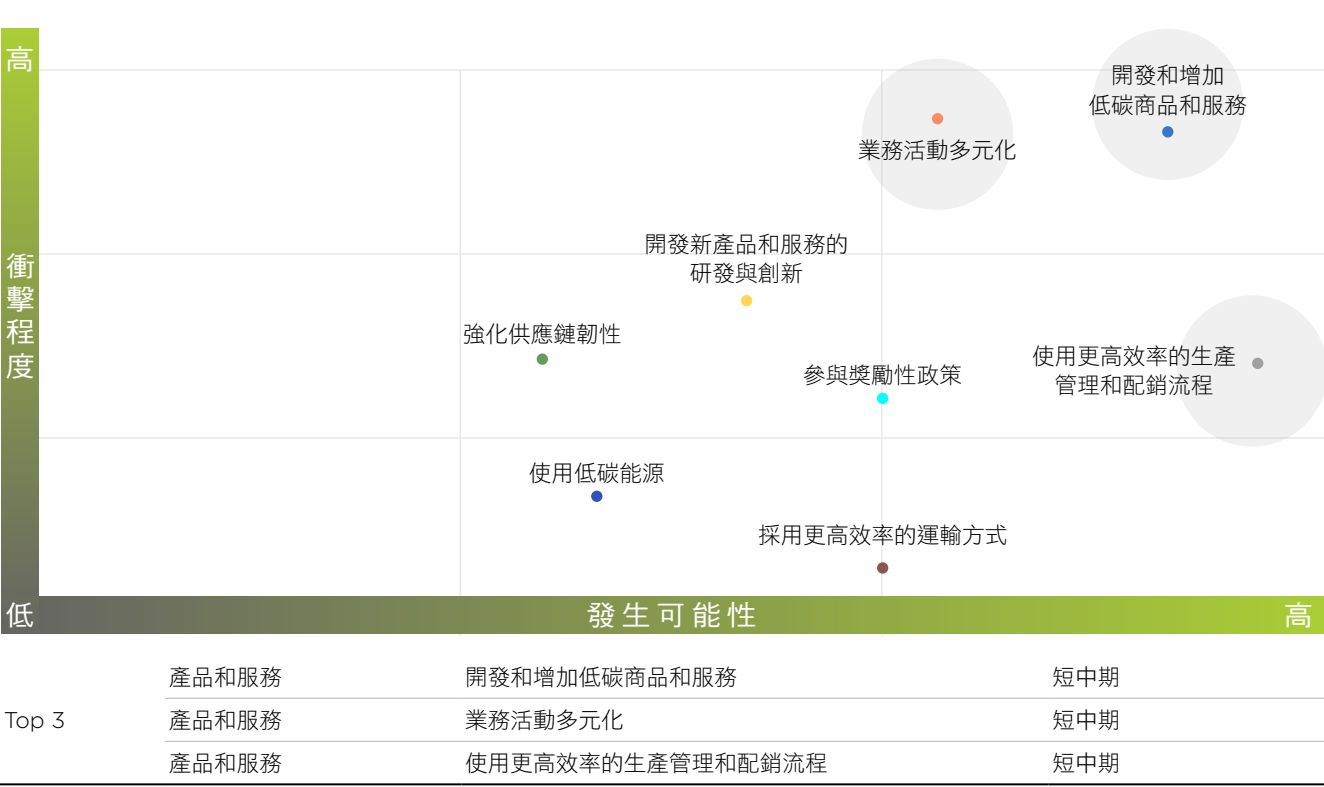


識別出 HTC 高風險因子 3 項、高機會因子 3 項，氣候變遷風險矩陣與機會矩陣如下圖：

風險矩陣圖



機會矩陣圖



因應策略及其財務影響

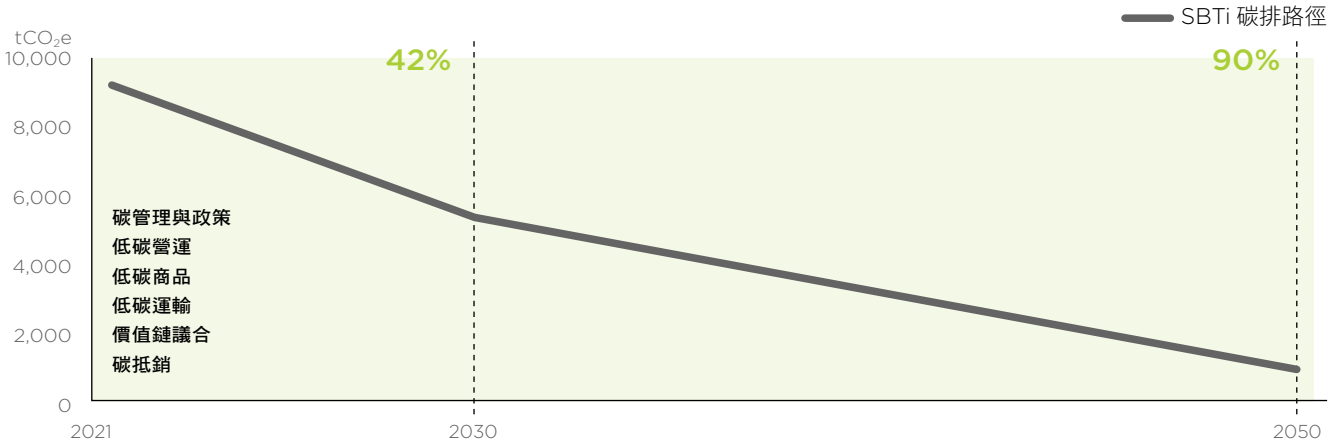
HTC 對於各氣候變遷風險及機會，從產品或服務的影響、供應鏈或價值鏈的影響、氣候調適或減緩活動的影響、新研發或投資的影響、業務經營類型或業務經營設施所在地等五大面向進行影響評估，並針對可能發生之衝擊進行「氣候減緩」與「氣候調適」之因應策略。依據所鑑別出的風險／機會項目，推估氣候變遷可能對 HTC 造成之財務變化，並研擬各項風險對應策略，進行「管理成本」與「管理效益」評估與概算，根據各風險機會之短中長期特性，推估氣候變遷風險機會對 HTC 財務之影響情形。

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。

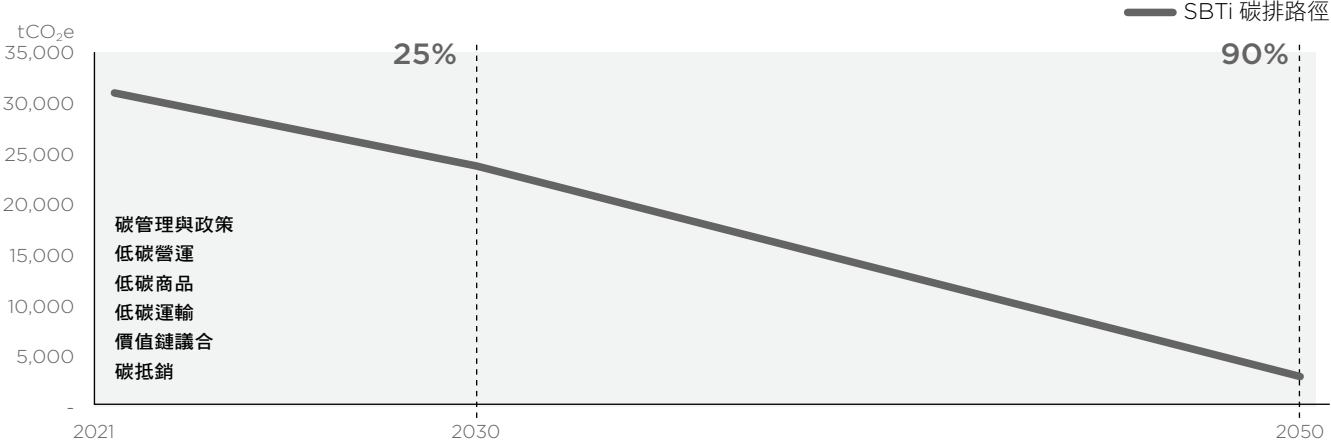
2025 年度依 GHG Protocol 計算溫室氣體總排放量為 23,033 tCO₂e，其中依顯著性分析通過 ISO 14064-1 查證之 HTC 全球溫室氣體總排放量為 9,133.13 tCO₂e。全範疇於 2025 年度溫室氣體盤查之溫室氣體變動量與基準年 2021 年相比，未超過顯著性門檻 3%。整體而言，HTC 的溫室氣體以 CO₂ 為最大宗，CH₄、N₂O 排放佔例微小。PFCs、SF₆ 與 NF₃ 與 HFCs 排放量則維持為 0，HTC 製程無 VOC 排放大氣中，亦並無硫氧化物其他廢氣的排放，及使用可能破壞臭氧層的物质，（RE-Mark & Leo）HTC 大樓的冷凍空調系統均採用 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）		2023		2024		2025	
ISO 14064-1: 2006	ISO 14064-1:2018	台灣據點	全球	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	163.540	163.540	128.91	163.790	87.5913	87.5955
範疇 2	類別 2 - 輸入能源產生之間接溫室氣體排放	7,304.965	7,841.977	6,800.436	7,184.498	5,560.6004	5,930.9623
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）	1,244.839	1,418.307	1,489.997	1,646.313	1,672.8048	1,743.3298
	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）	1,545.072	1,555.825	1,431.905	1,431.905	1,371.1858	1,371.2427
總碳排放量		10,258.4157	10,979.649	9,851.248	10,426.506	8,692.182	9,133.131
CO ₂ 排放量		10,200.225	10,921.458	9,810.920	10,505.390	8,691.928	9,132.876
CH ₄ 排放量		58.006	58.006	40.12	40.3	0.083	0.084
N ₂ O 排放量		0.1855	0.186	0.21	0.45	0.171	0.171
HFCs 排放量		0	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翔科技、宏願數位、智宏網、奧啟迪）
2. 2025 年度台灣用電依能源署公告 2024 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	2021（基準年）	2023	2024	2025
範疇 1	直接排放	209.646	163.769	162.564	91.786
範疇 2	外購電力（地區別）	8,828.427	7,850.136	7,197.857	5,881.522
	外購電力（市場別）	8,828.427	7,850.136	7,197.857	5,881.522
範疇 3	總計：其他間接溫室氣體排放	31,143.524	19,211.877	16,960.304	17059.545
	1. 採購的產品與服務	22,333.364	10,341.389	8,444.587	9,695.166
	2. 資本財	379.028	562.287	714.709	354.293
	3. 燃料與能源的相關活動	1,465.454	1,467.574	1,583.529	1,574.748
	4. 上游運輸與配送	1,820.583	1,141.641	1,324.848	1,603.359
	5. 營運中產生的廢棄物	40.756	39.985	31.247	28.664
	6. 商務旅行	46.260	285.461	292.954	287.755
	7. 員工通勤	821.358	1,333.053	918.002	625.326
	8. 上游租賃資產	155.980	0.000	0.000	0.000
	9. 下游運輸與配送	545.916	22.013	20.479	0.630
	10. 銷售產品的加工	N/A	N/A	N/A	N/A
	11. 銷售產品的使用	702.371	703.535	381.574	254.145
	12. 銷售產品的最終處理	124.237	20.675	11.843	13.267
	13. 下游租賃資產	2,708.216	3,294.264	3,236.532	2,622.191
	14. 加盟	N/A	N/A	N/A	N/A
	15. 投資	N/A	N/A	N/A	N/A
總碳排		40,181.597	27,225.782	24,320.725	23,032.853

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. 2021 年依 GHG Protocol 進行簡易碳盤查
3. 2025 全球年度台灣用電依能源署公告 2024 全球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 2025 年正式導入內部碳定價（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
	2025	正式導入內部碳定價，並以「影子價格（Shadow Pricing）」作為核心運作模式。
	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
	2024	桃園廠區將廢棄物 D-0299 轉為 R-0201，增加資源再利用，並於 2024 年 4 月取得許可。
	2024~2025	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。
	2025	經管理共節省用電度數達 49.5 萬度，相當於 1,779.667GJ，總減少碳排放量達 234.343tCO ₂ e，共節省 226 萬元。 電梯公告以 LED 電子看板取代紙張公告，低能耗並減少紙張使用。大門口設置雨傘除水器，去除傘上的雨滴，不再使用一次性傘套並能維持地板不濕滑。 年度「碳管理與政策」策略與績效詳情，請參閱本章節內容

 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
	2025	透過 HTC 碳管理平台產出年度旗艦機種 VIVE Focus Vision 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	營運據點	
	2012	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 tCO ₂ e，2021 年 1 月線上員工大會為年度盛事，預估約可減少 30 tCO ₂ e
	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，2025 年接駁車班次調整 每日從 23 趟次調整為 14 趟次。公務車改為油電混合車。
	產品運輸	
	2016 年起	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。
	2025	產品運輸透過合併運送，降低整體運輸碳排。2025 年度合併運送， 空海陸運併單率達 49% 透過 低碳運輸 工具選擇，陸續增加海運及鐵路運送。2025 年 VIVE FOCUS VISION 在海空運重量佔比中，海運運輸比 2024 年提升 13.63% 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
 價值鏈議合	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%
	2023~2024	連續兩年榮登 CDP –SEA 領導榜（A）
	2025	持續透過 CDP 供應鏈專案邀請 41 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 98%
	2024~2025	推動為期 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，我們持續推動再生能源建置與各種能源績效管理，藉由建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案，2025 年節省用電度數達 49.5 萬度，相當於 1,779.667GJ，總減少碳排放量達 234.343tCO₂e，共節省 226 萬元。

HTC 全球據點用電

（單位：GJ）

國家	設施	2025
台灣	總公司及工廠	非再生能源（TY3 大樓）
		21,437.28
		非再生能源（H 大樓）
		3,735.16
	非再生能源小計	25,172.44
		再生能源 - 太陽能
台灣	台北辦公室 1	252.94
		非再生能源
	台北辦公室 2	13,082.16
		再生能源 - 太陽能
	台北辦公室 3	824.93
		非再生能源
中國	上海辦公室	3,553.83
	北京辦公室	423.97
日本	TOKYO OFFICE	1,488.93
英國	SLOUGH OFFICE	52.60
美國	BERKELEY OFFICE	64.28
波蘭	WARSAW OFFICE	242.35
總計		365.60
HTC 全球外購電力使用量	千度 / 年	42.22
HTC 全球溫室氣體排放量 [範疇 1+ 範疇 2]	tCO ₂ e	12,357.88
營業收入	佰萬元	5,973.31
單位電力使用所創造的營收	佰萬元 / 千度	2,901
單位溫室氣體排放量所創造的營收	佰萬元 /tCO ₂ e	0.23
單位營收溫室氣體碳排放量（碳強度／密度）	tCO ₂ e/ 佰萬	0.49
能源密集度	GJ / 佰萬	2.06
		15.71

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

HTC 全球營運據點用電分析

		2025	
		千度	GJ
總能源消耗量		12,657.292	45,566.250
外購電力	非再生能源	12,256.328	44,122.780
	再生能源（風力 + 太陽能）	101.556	365.601
自發自用	再生能源（太陽能）	299.409	1,077.871
電網電量百分比 (%)			97.63
再生能源百分比 (%)			3.17

2025 世界地球日 - Our Power, Our Planet | 地球力

2025 年我們持續推廣低碳蔬食，也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 年起取得 ISO 50001:2018 能源管理系統認證，依照系統架構 PDCA 循環每年逐步完成節能目標。

為了達成節約用電（減少範疇 2 碳排）4.2% 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。2025 年在節能改善設備新增汰換方面投入金額共達 173 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。（RE-Leo）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。

我們專注於提升電腦機房與資料中心的能源使用效率與整體節能成效。透過桃園兩個機房減併搬遷至 TPE1 機房的專案，同時配合服務系統減併與實體設備下線作為，截至 2025 年底已節省 117,504 度電，累計減少碳排放量 48.963 公噸 CO₂e。該專案不僅降低能源消耗與碳排放，也透過集中資源管理提升運營效率，減少設備閒置。未來，我們將持續淘汰與整併低用量服務，優化伺服器配置，持續提升能源使用效率。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：

● 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。

目標
節約用電
(減少碳排放)

達成率 ← 4.2%

17.4%

2025 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	367.000	0.419.	4,432	55.0500	2025/1-2025/12	55.050
	照明燈具節能方案	616,200	44575.920	160.473	203,266	21,128.986	2025/1-2025/5	58,305.640
	資料中心整合專案	0	117,504.000	423.014	593,395	55,696.896	2025/1-2025/12	55,656.896
	空調冷氣節能方案	732,750	18,280.800	65.811	83,360	8,665.099	2025/1-2025/07	25,275.693
台北辦公室	水系統節能方案	0	470.000	0.181	2,143	44.688	2025/6-2025/10	107.250
	照明燈具節能方案	300,000	12,639.000	45.500	57,634	5,990.886	2025/1-2025/9	7,987.848
	設備調整節能方案	0	1,777.000	6.397	8,103	842.190	2025/6-2025/12	1,443.754
總公司及工廠	太陽能發電 (桃園廠區自發自用)	8,756,000	70,260.000	252.936	320,386	33,303.240	2025/1-2025/6	49,954.860
台北辦公室	電動車充電樁	710,000	7,875.167	28.351	35,911	2,951.843	2025/1-2025/12	2,951.843
	太陽能發電 (台北總部自發自用，13.8kW)	1,704,381	14,424.000	51.926	65,773	6,836.976	2025/1-2025/12	6,836.976
	太陽能發電 (台北研發總部新設 197.725kW)	12,000,000	214,724.570	773.008	979,144	101,779.446	2025/1-2025/12	101,779.446
Total		26,060,298	495,022.290	1,779.667	2,373,063	234,343.457		307,681.813

- 註：
- 節省金額依總公司及工廠與台北辦公室於 2025 年能源查核網路申報系統能源價格平均一度電價之平均，以 4.56 元計算
 - 依能源署公告之 2024 年度電力排碳係數 0.474 kg/CO2e 計算
 - 2024 年台水官網頁面公開顯示數據，年度單位能源密度 =0.001141(GJ/ 度)
 - 2024 年北水永續報告書中，單位供水耗能 =0.385(MJ/ 度)=0.000385(GJ/ 度)
 - 推估值計算方式：機器運轉功率 * 運作時間 = 實際值
 - 「節省度數」依能源查核網路申報系統資訊揭露
 - 充電樁節能計算：以充電度數換算為相當油耗所對應之碳排放量，並扣除充電用電所產生之電力碳排放後，計算 2025 年電車之淨減碳量。減碳換算係數係依據電車能源效率（以特斯拉 Model X 平均值 5 km/kWh 為基準）、經濟部能源局 111 年小客車平均油耗 17.2 km/L，以及環境部公告之車用 95 無鉛汽油碳足跡係數 2.92 kgCO2e 所推算

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。

使用獲認證的環保紙



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，2025 年 EUI 為 93kWh/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。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\$1,200 萬，已於 2024 年 5 月啟用。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。2025 年度共取得 287 張 T-REC

太陽能發電系統	2023	2024	2025	建制起累計
台北	14,316	13,645	14,424	170,866
台北二期	N/A	134,797	214,724	349,521
桃園	149,351	146,326	89,743	1,048,900
年度總計	163,667	294,768	318,891	1,569,287



△ 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。

低碳電動車 & 自行車

台北研發總部大樓已設置 12 座電動車輛專用充電樁，另置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。2025 年依照充電使用量推估減少 2,951.8kgCO2e。



△ 電動車充電區



△ 提供免費腳踏車位



永續議程



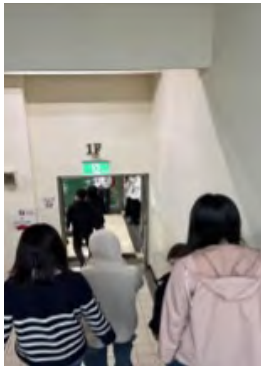
作為全球虛擬實境與智慧型手機創新與設計領導者，HTC 致力於掌控及減少營運對自然環境所造成的影響。我們體認到，減少產品製造過程對環境產生的影響，是實現企業永續發展的重要一環。

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及健康中心，職業安全衛生部門負責推行、維護職業安全衛生管理系統，每年依管理狀況制定計畫、策略及目標，重點包括法規鑑別、風險評估、管理審查、內部稽核及外部稽核，持續以 PDCA 架構循環。而職業安全衛生中，預防災害的措施有自動檢查、化學品管理、作業環境測定、暴露評估、工程控制、變更管理、採購安全、緊急應變、承攬商管理及定期或不定期巡檢，安排人員參加外部相關安全衛生訓練、定期宣導安全衛生預防事項、執行新進人員安全衛生教育訓練、辦理緊急應變演練、執行年度安全衛生教育訓練等相關訓練與宣導等，另外，萬一事故發生後，經過事故調查、分析及風險評估，抓出問題癥結，並依照事故根源，提供改善方案，以改善前後風險評估做為決策方案的要件，從預防危害發生及防止事故再發，以降低危害風險，進而保衛人員作業安全與健康；健康中心負責健康管理、健康促進與健康照護，透過健康管理和風險評估，預防職業疾病，定期辦理健康或急救講座，不定期健康宣導，守護員工的健康與福祉，共同打造更安全、健康的永續工作場所。

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，台北辦公大樓以 VR 滅火器進行模擬訓練，以降低二氧化碳排放。2025 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。



▲ 2025 年 12 月 04 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

▲ 台北辦公室消防自衛消防編組訓練，執行滅火器練習

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

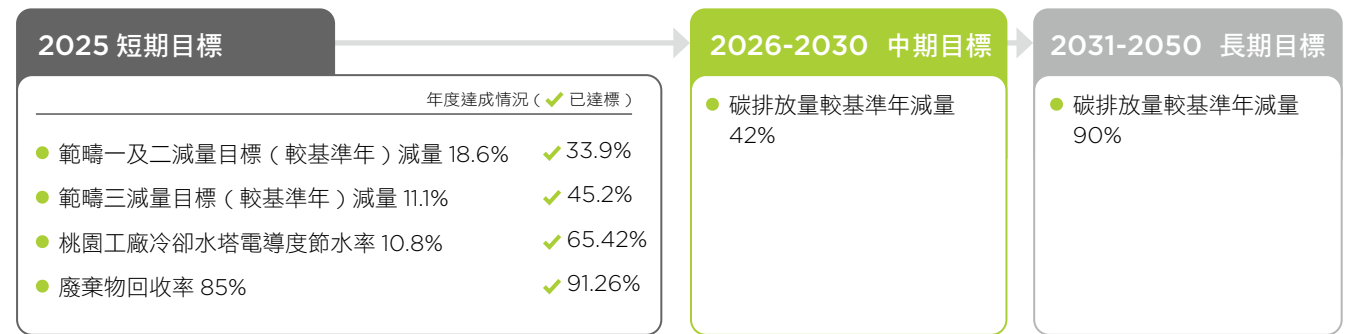
永續環境

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

基準年：2021 年



註：廢棄物回收率目標範疇為產總公司及桃園工廠。

2025 年資源使用蓋覽



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。



綠蔭蔥蔥



櫻花大道



樓外圍



櫻花樹上的蜜蜂採蜜



在樟樹上嗷嗷待哺的小樹鵲



棲息於櫻花樹上的綠繡眼

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。台北辦公室大樓屬綠建築，戶外景觀綠覆率約 41%，採用原生與複層植栽景觀設計，提升基地生物多樣性，例如一樓種植了 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。2025 年，公司投入約 2,052 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及永續環境。

HTC 近 3 年環境維護支出情形

年度	2023	2024	2025
環境維護支出（新臺幣仟元）	23,668	20,094	26,759

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，選購各類獲得綠色標章的產品，包括節能燈具、電器、浴廁設備、環保標章的紙張及衛生用品等，減少對環境的影響，致力於保護地球。2025 年，採購環保產品總金額達 129.7 萬元，自 2012 年至 2025 年，累計採購金額約 3,668 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

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。雖然製程不產生廢水，我們仍持續努力減少用水，並推動水資源回收再利用，如台北辦公室蒐集雨水再利用。

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

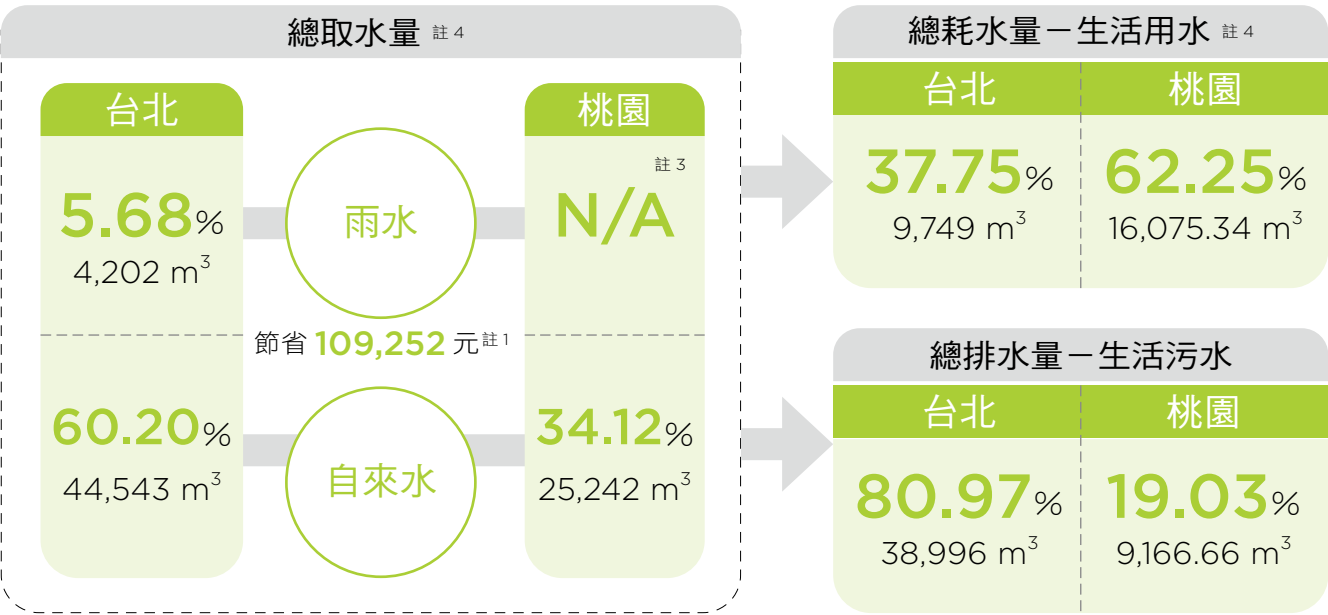
環境指標	單位	2023 年		2024 年		2025 年	
		總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室	總公司及工廠	台北辦公室
自來水使用量	度	36,465	49,913	30,847	48,903	25,242	44,543
雨水回收量	噸	N/A	3,522	N/A	4,838	N/A	4,202
回收及再利用水量 / 占用水總量比例	%	N/A	6.59	N/A	9.00	N/A	8.62
排放水體	河川	東門溪	公用下水道	東門溪	公用下水道	園區下水道 *	公用下水道
污水總排水量	噸	18,174	32,520	22,714	42,992.8	9,166.66	38,996
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. 總公司及工廠的生活污水於 2024 年 Q4 聯接至龜山產業園區污水下水道，停止排入自設污水處理廠，並於 2025 年 Q1 辦理完解除列管。
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%

水資源回收再利用

為了減少對自來水的需求，HTC 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，總公司及工廠挑選耗水較多的冷卻水塔，有效管控電導度水之節水率方案，以進一步節約水資源。2025 年，台北辦公室共回收 4,202 噸之雨水量，有效節省水資源。

2025 年水資源管理成效



註：

- 以年度平均每度水 26 元來推估節省金額
- 比例之分母為各總取 / 用 / 排水量
- 桃園總公司及工廠無雨水回收系統為承租戶使用，故此處為 N/A
- 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 2025 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。

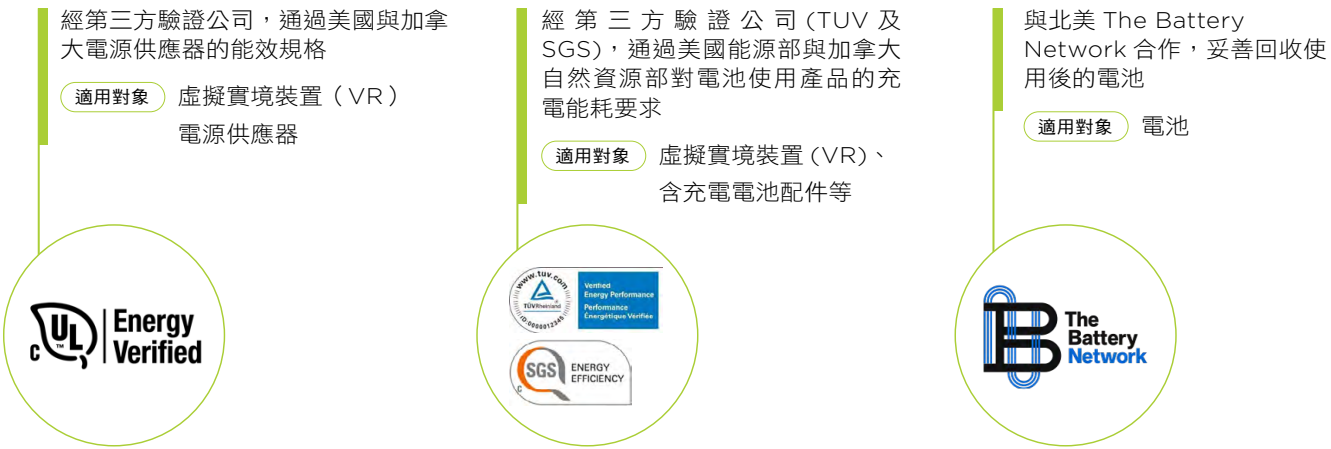
透過 ESG 委員會，我們整體盤點公司所有工作流程，在全體員工的積極參與及配合下：

- 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%
- 2025 年，我們延續公司無紙化推動目標，並結合內部系統之優化與整合，新增驗收單智慧查詢填表功能，並導入多項電子化簽核表單。透過流程數位化，不僅有效降低人工輸入錯誤風險，亦提升整體作業效率約 10%，同時持續減少紙張使用量達 175 公斤。

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。我們接下來將針對產品材料應用、能源效率提升、產品可回收設計及有害物質管理等四大面向，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。

產品材料應用

HTC VIVE 最新的頭戴式裝置 Eagle 使用 TR90 作為鏡框材料，此材料具備良好的彈性與形變回復能力，鏡框在受到擠壓或彎折後，可快速回復原狀，不易產生永久變形，此外，TR90 材料具有優異的抗衝擊性能，相較於一般塑料鏡框不易脆裂，耐用性高，使用壽命長，且不含金屬成分，對皮膚刺激性低，對金屬過敏或敏感性肌膚使用者特別友善。



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。Eagle 在能源效率設計上表現出色，經第三方實驗室 SGS 依據美國 DoE 10 CFR Part 430 與 加州 CEC Title 20 能效測試方法驗證，其年度耗電量僅為 0.979 kWh，明顯低於法規所允許的最大值，展現高度的能效合規餘裕。透過優化的充電與電源管理機制，產品在日常使用與非主動充電狀態下皆能有效控制能耗，24 小時整體能耗僅 5.15 Wh，且在充電完成後的維持模式功率低至 0.16 W，大幅降低長時間插電所造成的背景耗電。此一低功耗設計不僅可直接符合美國與加州市場對電池充電產品的嚴格能源效率要求，也回應節能與永續市場趨勢，為使用者提供兼顧效能與節能的產品體驗。



美國能源部與加拿大自然资源部對電池充電產品的能效法規

美國能源部（DOE）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，加拿大自然资源部也於 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。

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（包括頭戴式裝置和手機）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 2025 年，我們在新產品的循環經濟設計上表現亮眼。VIVE Eagle 經第三方檢測，回收率達 76.6%，比 WEEE 標準高出 21.6%，展現 HTC 在減碳與回收再利用方面的成效。



頭戴式裝置



Vive Eagle 智慧眼鏡
重量 52.65 g
材質回收率 **76.6%**
與法規標準相比回收率 ↑ 21.6%

歐盟
WEEE 標準

55%

手機 U 系列產品



8,5
/10
INDICE DE RÉPARABILITÉ

U24 pro
重量 195.09 g
材質回收率 **92.83%**
歐盟 WEEE 標準 **55%**
與法規標準相比回收率 ↑ **37.8%**

最高等級
深綠色標籤

歐盟
WEEE 標準

55%

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。目前，HTC VIVE 產品 RoHS 合規率為 100%。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。2025 年，共有 49 家廠商 參與 REACH 法規 SVHC 調查，回覆並符合比例達 73%。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。

2024 年，HTC 的新產品 VIVE Focus Vision 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 Focus Vision 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 已啟動遵守該法規，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. 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. 2. HTC 參與北美最早、也是最大的電池管理及回收計畫 The Battery Network（原 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 The Battery Network 用以協助回收。[The Battery Network 官方網站](#)

3. 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。

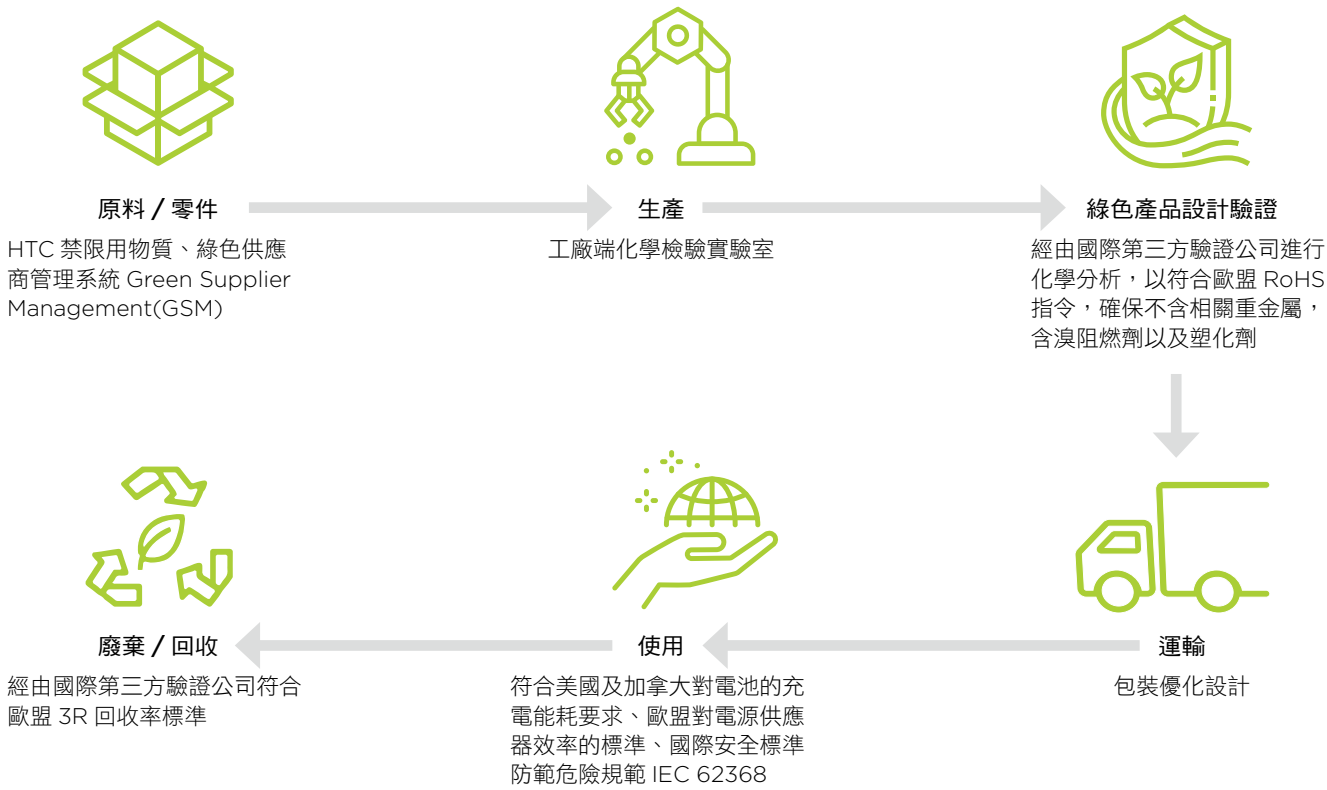
► 詳情請參閱：[華盛頓州官方網站](#)。

產品符合規範

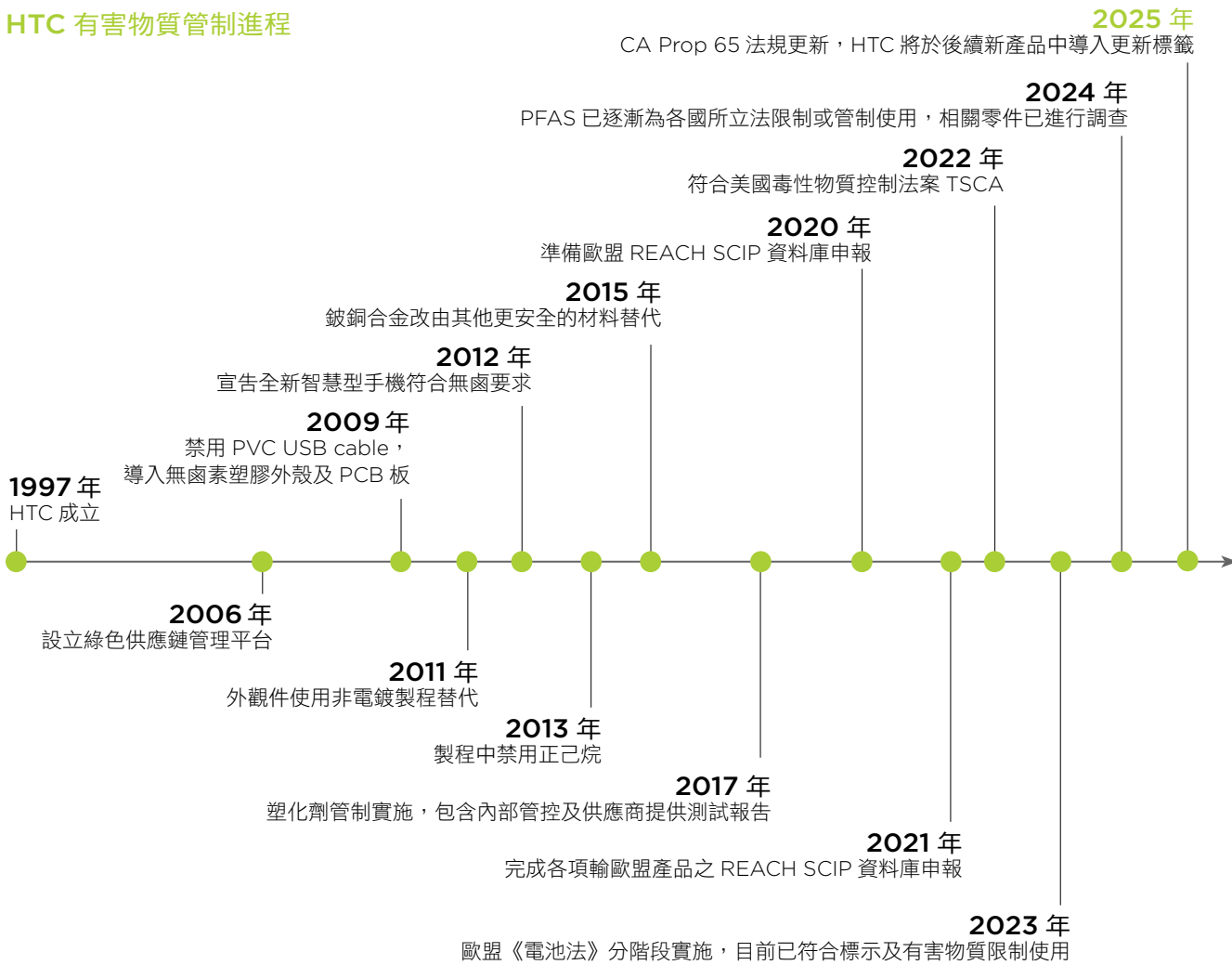
HTC 的所有產品均經過國際第三方驗證公司進行化學分析，以確保符合歐盟環保指令。另外 HTC 將採納 IEC 62368:2018 版本之國家所銷售的產品更新測試及報告，並取得 CB 證書以作證明，以預警原則的概念全面對於產品的已知危害進行管制，為我們的產品設計提供更高的安全使用環境。



HTC 產品生命週期各階段說明



HTC 有害物質管制進程



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《2025 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，2025 年共分類出 27.722 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

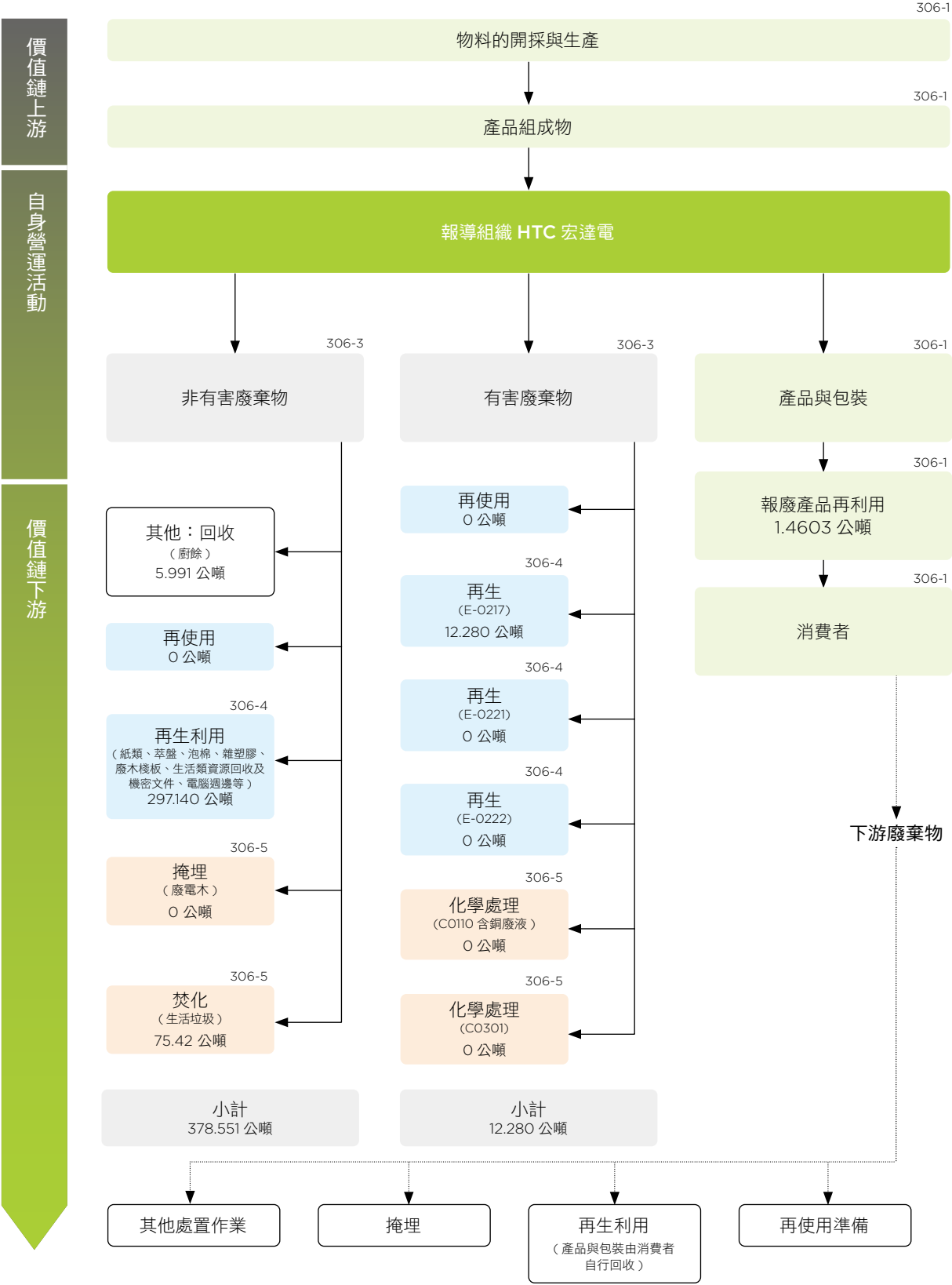
註：回收廢棄物包含非有害廢棄物再生和廚餘回收

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）			2025 密集度	說明
			2023	2024	2025		
非有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0	0.130	
	再生	公噸	255.695	176.871	297.140		包括紙類、萃盤、泡棉、雜塑膠、廢木棧板、生活類資源回收及機密文件、電腦週邊（主機、螢幕、筆電、電子廢料）
	焚化	公噸	100.650	77.980	75.420		包括生活垃圾
	掩埋	公噸	0	0	0		廢電木
	其他：回收	公噸	12.285	7.210	5.991		廚餘
	小計	公噸	368.63	262.061	378.551	0.130	
有害廢棄物	再使用	公噸	0	0	0	0.004	
	再生：E-0217	公噸	9.755	4.859	12.280		廢電子零組件、下腳品及不良品
	再生：E-0221	公噸	0	1.739	0		含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑
	再生：E-0222	公噸	0.201	0.141	0		附零組件之廢印刷電路板
	化學處理：C-0110	公噸	0	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	0.84	0		
	小計	公噸	9.956	7.579	12.280	0.004	
總計		公噸	464.816	378.586	390.831	0.135	

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），2025 年度營業收入為 2,901 佰萬元。

2025 年廢棄物相關顯著衝擊的活動流程圖

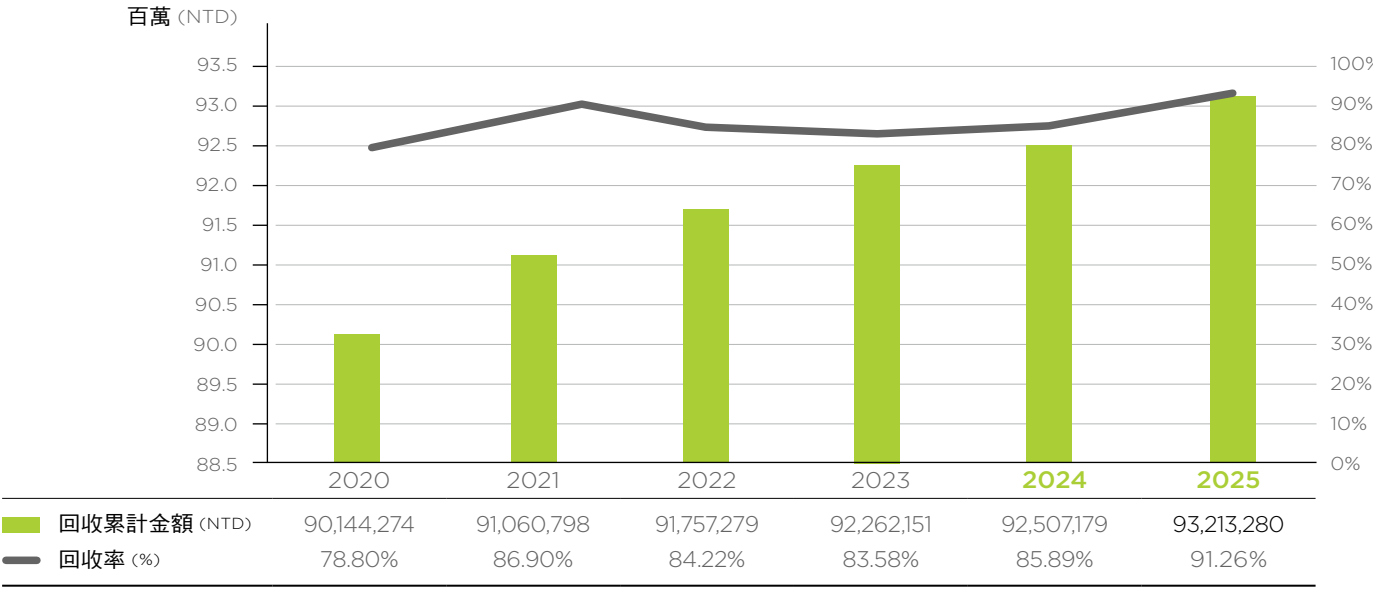


廢棄物減量、回收與再利用

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 2025 年，HTC 持續推動分類與再利用措施，並於每年定期實施教育訓練向同仁宣導環保相關議題，逐年提升廢棄物回收效益。HTC 台灣母子公司 2025 年回收效益達 706,101 元，非有害廢棄物回收率從 2011 年的 56.89% 提升至 91.26%。2025 年非有害廢棄物回收總量達 303.131 公噸，累計回收金額至 2025 年達 93,213,280 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	2023 年		2024 年		2025 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		5.3978		2.2529		2.4603
報廢產品總回收重量	公噸		6.5680		2.9179		3.9457
報廢產品回收再利用百分比	%		82.18%		77.21%		62.35%
回收處理廢棄物總量 - 資訊產品類	公噸		3.819		1.610		4.200
回收處理廢棄物總量 - 一般類	公噸	261.461	2.7	182.470	N/A	282.209	16.722
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	51.350	49.300	29.980	48.000	27.020	48.400
廢棄物處理費用	元	632,022	721,729	55,2854.4	619,546.2	504,399	726,370
環境管理回收金額 - 資訊產品類	元		181,275		118,077		402,475
環境管理回收金額 - 一般類	元	305,169	18,428	126,951	N/A	290,626	13,000
數據覆蓋率	%		100		100		100

註：

1. 台北辦公室的生活垃圾有部分屬於回收紙箱，數量無法統計，皆已委託合格回收商處理

2. 廢棄物統計數值含概類別為塑膠、紙、廢鐵、廢鋁、廢白鐵、廢板邊、廢資訊產品、廢木材（棧板）、雜項塑膠、報廢零件、廢棄桌機、廢棄螢幕、廢棄筆電、餐廳廚餘、生活類資源回收重量及一般垃圾

3. 廢棄物處理費用包含前置之整理人員費用

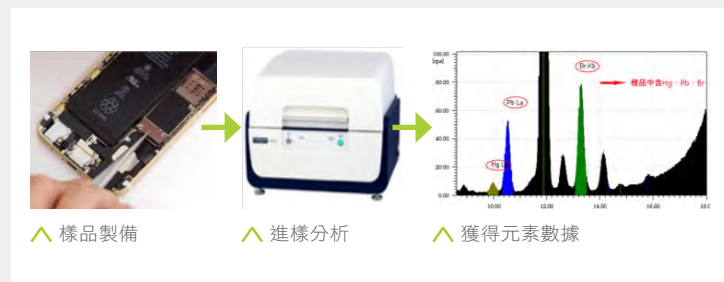
4. 數據覆蓋率：本報告書環境資料揭露範疇為 HTC 台灣，廢棄物使用之數據覆蓋率佔 HTC 台灣 100%

HTC 有害物質減免－原物料管理機制

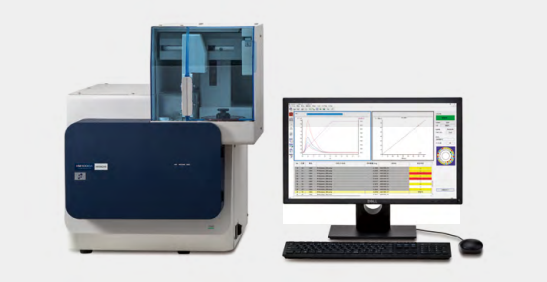
HTC 長期致力於成為環保友善的企業，除了注重產品的環保特性，也積極打造綠色供應鏈。我們持續提升供應鏈的環保表現，透過不定期召開供應商大會，推動供應商落實公司的環保政策，鼓勵零件供應商使用無毒材質，並採取源頭管理原則，對原物料採購進行嚴格管控，每年維持 IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統證書有效性。

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

2025 年度智慧工廠專案

2025 年度，工廠持續推動製程優化節能改善專案，並取得多項具體進展。透過智慧化系統整合與 AI 技術導入，不僅提高了產線效率節省了成本，同時也能減少能源消耗與環境負荷，對環境永續有正面的影響。

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 2025 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 44,389 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，在特定站點的人力節省 66%。另外，系統廠部分並與 OQC 站點做測試流程整合。這項改進減少人員操作的複雜度，更可以 100% 避免特定站點人員的錯誤操作風險，也活化人力的運用，優化產線生產效率。

HTC MFG 使用如下軟硬體開發整合自動化測試系統：

1. 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。
2. 自動控制 I/O 與 Relay：量測電壓、電流及開關設定。
3. 影像擷取技術：透過程式自動影像擷取設備取代待測物須要使用的螢幕，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，在 2025 導入後，有效降低設備突發故障及重複通報的頻率達 57%，並且減少產線人員通知維修次數 60%。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。

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，每年累積節省超過 130 公斤的紙張使用量，顯著降低成本及碳排放量。2025 年，我們延續公司無紙化推動目標，並結合內部系統之優化與整合，新增驗收單智慧查詢填表功能，並導入多項電子化簽核表單。透過流程數位化，不僅有效降低人工輸入錯誤風險，亦提升整體作業效率約 10%，同時持續減少紙張使用量達 175 公斤。

在節能方面，透過站點整合專案及 AI 行控中心之導入，整合既有設備配置，減少設備架設與降低生產人力需求，可有效預防設備非預期維修事件。藉由提升作業效率與設備稼動率，整體能源使用獲得優化，預估可減少用電量達 3,415 度，具體展現節能減碳成效。

於材料回收方面，我們透過回收錫膏、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。2025 年全面推動供應商的包材資源活化措施，將供應商提供的材料包材轉化為生產所需之半成品保護設備，並停止採購半成品暫存箱及一次性保護用塑膠材料，有效降低原物料使用與廢棄物產生，深化資源循環利用成效。

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

專為 VIVE Eagle 設計的磁吸式充電線，可讓消費者體驗直覺又便利的充電方式，磁吸式設計可瞬間貼合連接，不需對準插孔方向，即可快速啟用，同時避免頻繁插拔造成的損耗，延長線材與裝置的使用壽命。且支援邊充邊使用。搭配 VIVE Eagle 使用，10 分鐘充至 50%，23 分鐘充至 80%，搭配 Eagle 的低耗能設計，不僅省電且可延長產品生命週期。



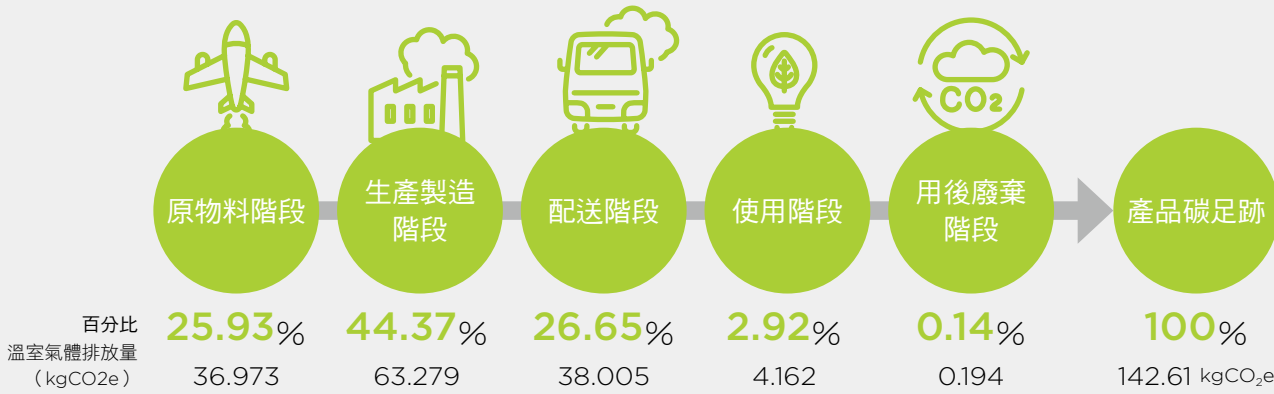
VIVE Focus Vision 產品碳足跡



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 2024Q1 新建置內部碳管理平台，對 VIVE Focus Vision 的每個生命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 2025 年 7 月取得第三方 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 Focus Vision（含包裝）的碳足跡數值為 142.61 kgCO₂e，主要碳排放熱點集中在產品生產製造階段。製造過程中的用電為該階段的主要碳排放熱點，因此未來可以提升用電效率為改善之方向。HTC 致力於改善每個過程中的碳排放，並為消費者提供更綠色、環保、健康的產品，將永續精神融入到每一個產品的全生命週期過程中。

HTC VIVE Focus Vision 產品碳足跡查證意見書

HTC VIVE Focus Vision 產品碳足跡



採用永續包裝，深化環境責任

延續 HTC 對企業社會責任與永續發展的長期承諾，2025 年包裝設計進一步以 VIVE Eagle 智慧眼鏡為核心產品，將「設計即減碳（Design for Sustainability）」作為包裝策略主軸。在確保產品保護性、使用體驗與品牌質感的前提下，透過結構精簡、材料單一化與再使用設計，系統性降低包裝對環境所造成的衝擊。

HTC 所有產品包裝材料持續符合歐盟與美國相關法規要求，並全面導入下列原則：

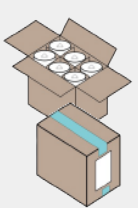
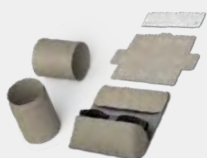
- 採用低揮發植物性油墨與單彩或低色彩印刷策略
- 全面以紙類與紙纖維材料取代複合式或塑膠材質
- 從包裝設計源頭導入體積最小化與重複使用思維

HTC 永續包裝五大方向

包裝體積最小化	包裝設計有利運輸	印刷色彩簡單化	擴大永續材質使用	Reuse 可重覆使用設計
---------	----------	---------	----------	---------------

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，2025 年 HTC 永續包裝五大設計原則（以 VIVE Eagle 為代表）：

- 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。

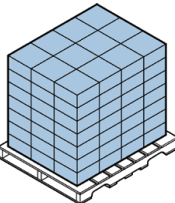
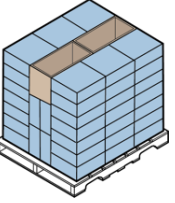
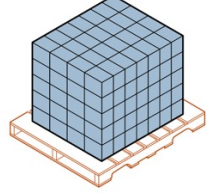
	包裝體積最小化 VIVE Eagle 採用高剛性標準規格紙管作為主要外包裝，透過圓筒結構與精準尺寸配置，有效降低非必要空間。相較傳統眼鏡或電子產品包裝，整體外箱體積顯著縮小 21.5%，並同步減少包材用量與包裝重量，在滿足防護需求的同時，避免過度包裝。
	包裝設計有利運輸 VIVE Eagle 採用單一外箱六入的集約化包裝方式，透過源頭減量的設計策略，相較於單箱單入設計，有效降低包材用量，並顯著提升單箱載運效率與整體物流效益，在相同棧板體積條件下，單一棧板可裝載之 VIVE Eagle 產品數量由 500 件提升至 840 件，運送量提升約 68%，有助於： ● 降低單位產品之運輸成本 ● 減少運輸批次與倉儲空間需求 ● 降低整體物流過程中的碳排放量
	印刷色彩極簡化 2025 年 VIVE Eagle 包裝延續 HTC 極簡美學，採用： ● 單色印刷及無印刷凹刻壓紋 ● 簡化圖文層級與視覺元素 不僅降低油墨使用量，也減少回收處理時的環境負擔，同時維持高端、現代化的品牌識別。
	擴大永續材質使用（100% Paper-Based） VIVE Eagle 包裝全面以紙材與紙纖維為核心，包括： ● 紙管外盒 ● 紙質說明書／展開式結構導覽 ● 紙纖維保護設計，取代傳統塑膠內襯 內部收納袋則以環保仿皮革呈現，兼顧保護性、質感與長期使用價值，避免一次性耗材。

	可重複使用設計（Reuse） VIVE Eagle 的包裝不僅為運輸容器，更被刻意設計為可長期使用的生活收納物件： ● 紙管外盒可作為筆筒或桌面收納 ● 內部收納袋可重複使用於眼鏡或隨身配件 透過「延長包裝使用壽命」的設計思維，實質降低一次性包裝廢棄量，將永續理念延伸至消費者日常生活。
---	---

HTC「永續包裝」歷程

重量最佳化	包裝體積極小化	材料單一化與高可回收性	重複使用導向設計
精簡結構與材料配置，有助於降低單件產品重量，減少運輸階段溫室氣體排放	提升棧板堆疊效率，降低運輸與倉儲碳足跡	避免多材質混用，提升回收效率與實際回收率	從一次性包裝轉為「長期使用物件」

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
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
2025 年 GiftBox（VIVE Eagle）	 76.5x76.5x175.5mm	237	 840pcs	● 精簡結構與材料配置，有助於降低單件產品重量，減少運輸階段溫室氣體排放 ● 提升棧板堆疊效率，降低運輸與倉儲碳足跡 ● 避免多材質混用，提升回收效率與實際回收率 ● 從一次性包裝轉為「長期使用物件」

永續物流

HTC 的客戶遍布全球，推動永續發展，我們持續致力於減少產品包裝的體積與重量，提升運送效率，同時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，也能控制成本，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，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。2025 年 VIVE FOCUS VISION 在海空運重量佔比中，海運比重較 2024 年提升 13.63%。



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 2025 年度，空海陸運併單率達 49%。

HTC 在永續物流上的努力，以降低碳排放，節省運輸成本、提升配送效率，為企業與客戶創造雙贏局面為核心。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。

2025 年度，HTC 的原物料在地採購金額占比達 62%。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。2025 年底，共 1 家（2025 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	2025 年		2026 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%	85%
● CDP 調查回覆率	90%	✓98%	--	--
● 供應商向 CDP 報告碳排數據 %	75%	✓90%	--	--
● 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%

註：CDP 供應鏈會員專案於 2025 年結束，無另訂 2026 年與 2030 年目標

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，2025 年度共有 1 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。 ● 2025 年，HTC 共評估 50 家供應商（83 間工廠），完成 38 家工廠現場稽核，皆 100% 為 RBA 有效性稽核程序（VAP）之現場稽核。在高風險供應商中，約 50% 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 2026 年進行實地稽核。2025 年高風險設施數較 2024 年下降 83%，高風險設施占比約下降 78%。 ● 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。2025 年度未有稽核結果未達標準的供應商。

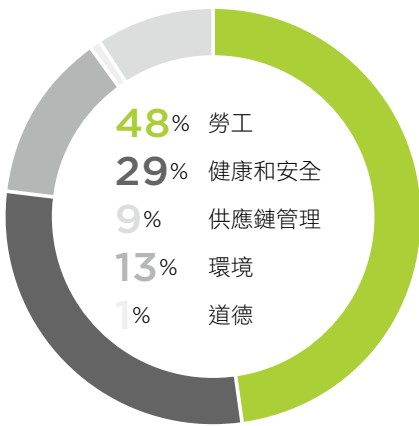
年度現場稽核結果分析

接受 RBA 驗證的稽核流程之所有第一階供應商比例

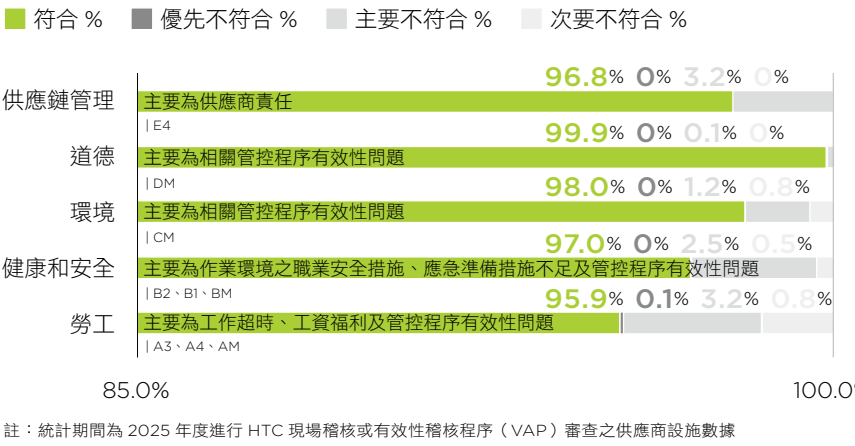
SASB 準則	2025
經第三方稽核的供應商家數 / 所有交易供應商設施數	36%
經第三方稽核的高風險供應商家數 / 高風險供應商設施數	50%
未通過稽核比例	0%
重大缺失數 / 經第三方稽核的供應商設施數	0.03
其他缺失數 / 經第三方稽核的供應商設施數	3.70
重大缺失改善數 / 重大缺失數	0%
其他缺失改善數 / 其他缺失數	37%

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 2025 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（%）



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。2025 年舉辦 3 場供應商培訓會議，供應商參與超過 78 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，2025 年 HTC 持續安排相關人員及供應商參與 RBA 在台灣的推廣會議及會員大會，內容涵蓋全球法規、新版準則、審計結果與最佳實踐，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。

2025 年，HTC 持續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，參與 CDP 供應鏈專案，強化供應鏈的氣候管理能力。同時，HTC 於 2024-2025 年參與為期兩年的「經濟部產業發展署專案－以大帶小低碳及智慧化升級」計畫，攜手供應鏈合作夥伴共同推動低碳轉型與智慧化升級。專案期間，辦理累計 3 場碳管理訓練及產品生命週期工作坊，輔導 57 家供應商提升碳盤查與管理能力，並協助 23 家導入碳管理工具，強化其碳數據管理與減碳決策基礎。

此外，透過「供應鏈議合輔導」推動供應鏈的低碳轉型，鎖定核心的 10 家供應鏈業者進行深度輔導，成功地将碳管理數位工具、專業知識和客製化減碳策略，有效轉移到核心供應鏈夥伴，落實「以大帶小」的模式，透過系統化輔導與實務導入，協助供應鏈夥伴逐步建立減碳行動計畫，達成供應商減碳量 103.12 公噸 CO₂e。



▲ 產發署－以大帶小低碳及智慧化升級計畫：供應鏈議合－產品碳足跡工作坊

CDP 說明會

HTC 於 2025 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

2025 年初，HTC 在 CDP 供應鏈議合評價（CDP Supplier Engagement Assessment，SEA）連續兩年榮登 CDP 供應鏈議合領袖榜（位於 A 級別），在全球超過 24,800 間參與評價的企業中，僅有 1,394 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，連續兩年成為 CDP 供應鏈議合評價的領袖企業。

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。

2025 年度關鍵供應商 CDP 問卷回覆率達 98%，其中超過 90% 的供應商已報告範疇 1 / 範疇 2，88% 將氣候議題納入董事層級監管範圍，73% 設定減碳目標，65% 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

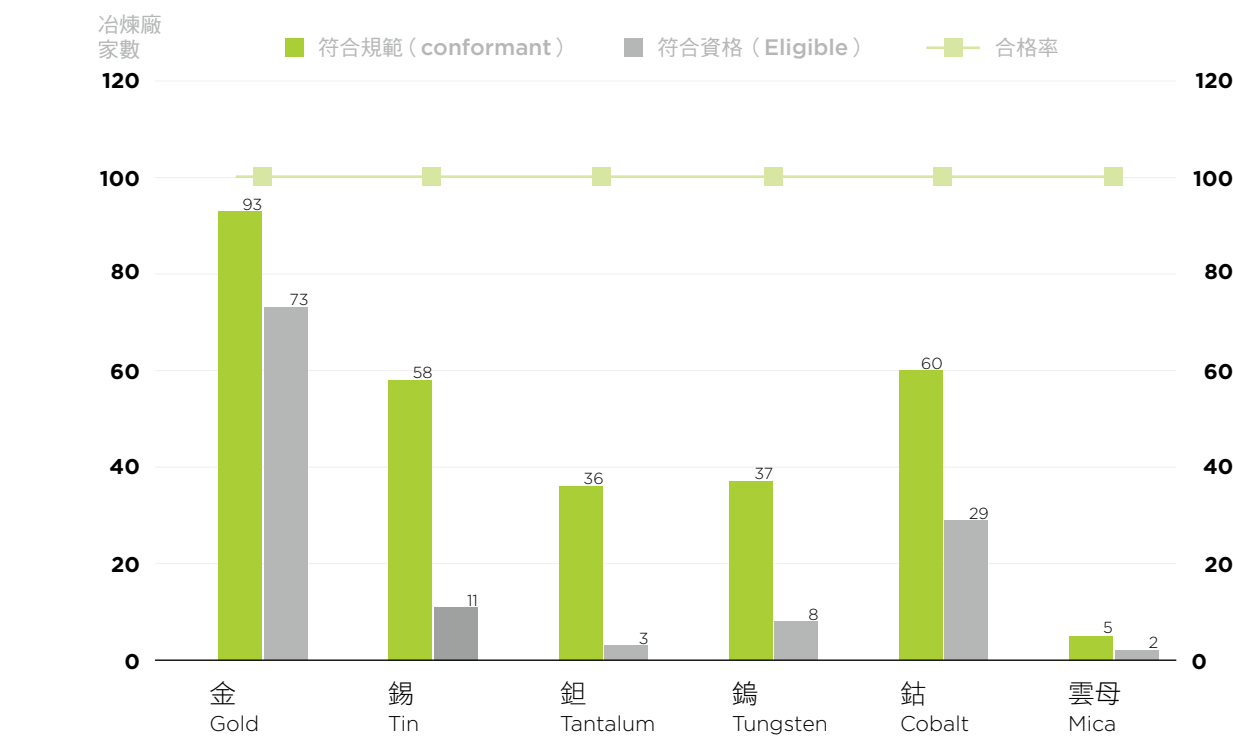
	2024 HTC 供應鏈	2025 HTC 供應鏈	2025 CDP 全球供應商平均
供應商達成比例			
整體回覆率	94%	98%	67%
氣候議題納入董事層級監管範圍	77%	88%	
減碳目標設定	62%	73%	
採取減碳行動	66%	85%	
報告範疇 1 排放資訊	78%	93%	
報告範疇 2 排放資訊	74%	91%	
報告再生能源使用狀況	62%	65%	



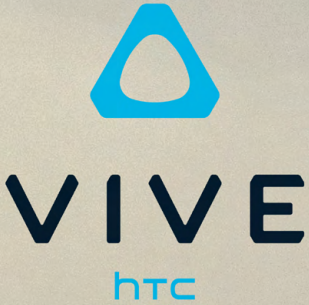
盡責礦產採購管理

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），本年度識別出 289 家符合規範及 126 家符合資格的冶煉廠。

衝突礦產的用途 2025



註一：符合規範 Conformant 的設施是指已成功完成適用 RMI 標準評估的設施
註二：符合資格 Eligible 的設施是指基於適用 RMI 標準能夠經受 RMI 評估



友善職場

5 性別平等



10 減少不平等



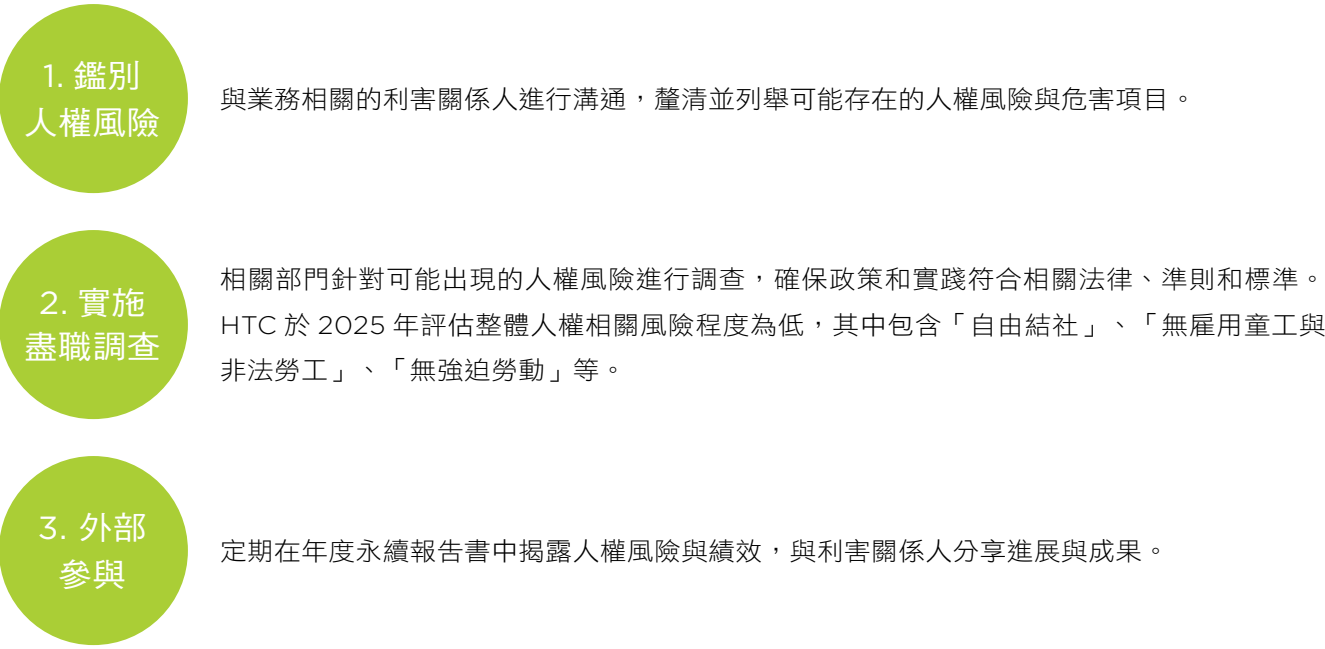
人權管理與承諾

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，在接到申訴時依循明確之違規事件處理流程，確保舉報案件得以獨立、公正、保密及適時處理，依核定結果執行相應之懲戒及補救措施。

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 2025 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	嚴重性評估	年度管理措施與成效
員工		
勞資關係		
勞資協商與申訴	申訴管道為工作者防禦權益受損的最後防線。若缺乏有效且具保護性（防報復）的溝通與申訴機制，員工於遭受侵權時將無處求助，導致受害時間延長及心理壓力加劇。	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，包括申訴專線和申訴電子信箱。 在 2025 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。4 件中有一件為職場溝通問題，另外有 3 件申訴為職場不法侵害，其中 2 件經調查成立，1 件不成立。未有違反勞動基準法的案件。
薪資皆符合法規	薪資為工作者維持個人與家庭基本生存需求之核心。若發生未依法給付工資、延遲發放或不當扣款，將直接摧毀員工之經濟安全網，危及其基本生存權。	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	職場歧視不僅剝奪員工獲得公平薪酬、晉升與職涯發展之基本權益，更會嚴重打擊其工作尊嚴與自信心，造成深遠之心理壓力與職場排除感。	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，並透過以下機制打造共融環境： 1. 預防與防護機制： 提供預防職場不法侵害之教育訓練，並透過員工協助計畫（EAP）提供專業心理諮詢與生活資源，關懷員工身心健康。 2. 多元平權概念推廣： 重視多元平權（DEI）之日常實踐。為從根源消除偏見，2026 年規劃導入「無意識偏見（Unconscious Bias）」課程，幫助同仁建立多元平權概念，主動促進更加開放且包容的工作場域。
尊重女性	若未能落實性別平權，或發生同工不同酬、職場性騷擾等情事，將對女性員工之心理健康與人身安全造成嚴重威脅，並衍生長期之職場恐懼與不安全感。	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	若未營造安全、健康的職場環境，及預防危害之相關措施，會讓工作者易遭受危害，增加身心負荷，無法專注於工作，輕者受傷，重者生命遭受剝奪。	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	若未提供健康工作環境及相關措施，工作者容易輕忽身心疾病前兆的可能，無法及早治療疾病，輕者工作效率差，重者健康受損而無法發揮專長，離開職場。	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	強迫勞動徹底剝奪工作者之人身自由與自主選擇權，伴隨的經濟脅迫（如扣留薪資）或行動限制，將對當事人造成極大且長遠之身心創傷，屬嚴重侵犯基本人權之行為。	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 2025 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	誤用童工將直接剝奪未成年者之受教權，過早投入勞動環境更會對其骨骼發育與心智成長造成不可逆之損害；非法勞工則極易淪為遭受剝削且無法尋求體制內救援之弱勢群體。	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。2025 年 HTC 各營運據點均未發生聘用童工之情形。
派遣勞工	派遣勞工於職場中相對弱勢，若面臨同工不同酬、福利排除或缺乏就業穩定性，將產生強烈之相對剝奪感與經濟焦慮，影響其工作尊嚴。	我們針對高風險的外部勞工如派遣廠商，訂有《HTC 人力派遣公司評選與管理辦法》，以作為管理與監督之依據。與廠商簽約前，會就其勞動條件進行整體評估，包含合作廠商契約、人力來源、工資、工時及安全衛生相關證照等項目。在合作期間，亦會持續關注派遣用工情形，並視實際狀況對勞動條件相關事項進行查核或確認，範圍涵蓋薪資發放及勞健保等紀錄，以維護勞動權益。
自由結社	限制自由結社將削弱員工之集體發聲權益。當員工面臨不合理之勞動條件變更時，將缺乏組織性之保護與協商力量，進而增加勞動權益受損之風險。	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	若未提供無障礙措施，影響身心障礙者在工作空間的效率，加重心理不適感，輕者跌倒，重者有死亡之虞。	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	供應商如果使用衝突礦產恐致違法、造成公司商譽受損、失去客戶與訂單，造成原料中斷、成本上升、需重新驗證。	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 2025 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	若廠商違反 責任商業聯盟 行為準則與 世界人權宣言 原則，嚴重會影響如下：	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。
無雇用童工與非法勞工	● 法律與合規風險：可能違反勞動、人權或供應鏈法規，面臨罰款或禁令	我們透過多項措施落實這些準則，包括：
無強迫勞動	● 客戶流失：科技大廠多要求符合 RBA，不合規恐被淘汰	● 進行現場稽核，確認缺失並採取改善行動
薪資福利	● 品牌受損：涉及強迫勞動、童工等議題易被輿論放大	● 為採購同仁提供人權議題培訓
人道待遇	● 供應鏈中斷：被稽核或制裁後需更換供應商	● 參與責任商業聯盟（RBA），了解國際企業的實踐經驗
禁止歧視	● 投資人撤資：影響 ESG 評級與企業價值	● 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。
結社自由		截至 2025 年底，HTC 共有 1 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。

企業客戶		
個資安全與隱私		
無個資及資訊外洩	HTC 評估個人資料與資訊外洩事件之發生機率屬低，惟一旦發生，可能侵害利害關係人之隱私權與相關權益，並引發法規遵循風險及信譽損失，故列為重要人權管理議題，並持續進行預防性管理與控管。	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 遵循人權標準與勞動法規，依法保障員工勞動權益並落實人權管理，於所有營運據點及供應鏈嚴禁聘用童工，並要求員工入職時提供年齡證明；建教合作學生亦須符合當地法定年齡規範，以保障兒少權益。

截至目前未發生相關違規事件，HTC 仍秉持高度審慎原則，持續優化內部申訴與補救機制，以確保風險得以及時辨識與妥善處理。若發生經查證之人權侵害情事，將立即啟動調查程序，依受害者優先原則提供必要協助並採取矯正措施，同時透過教育訓練與制度強化，預防類似事件再發，展現對人權保障之承諾與持續精進之決心。

重視女性員工

停車便利性

設立孕婦專用停車區

臨場醫療照護

提供舒適的休息區以滿足生理期需求。

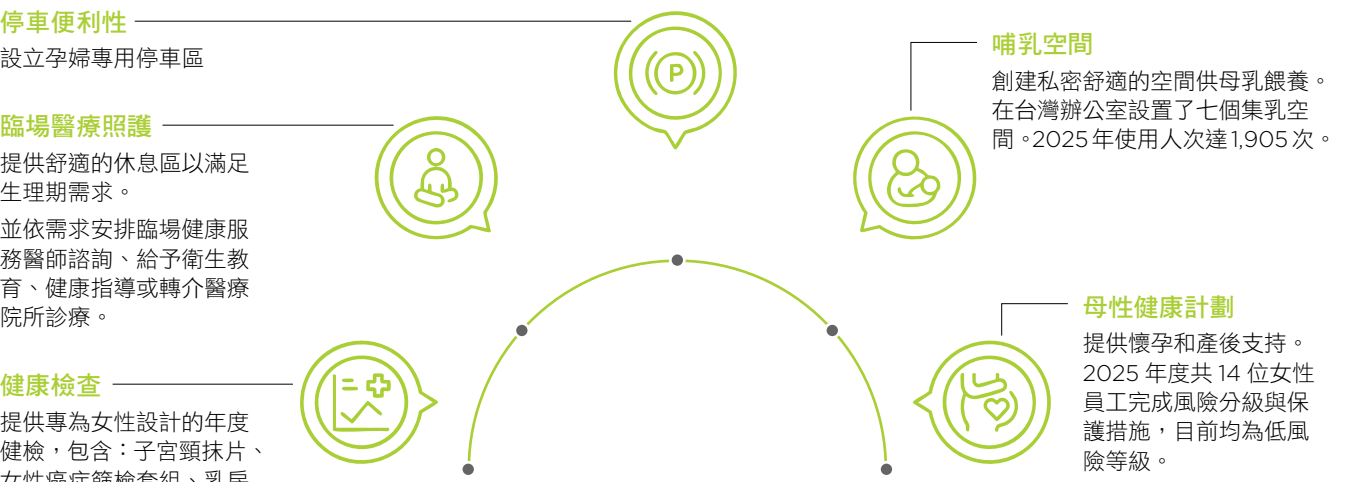
並依需求安排臨場健康服務醫師諮詢、給予衛生教育、健康指導或轉介醫療院所診療。

健康檢查

提供專為女性設計的年度健檢，包含：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。

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。
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。2025 年使用人次達 1,905 次。



▲ 孕婦、身障者之優先停車位



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。2025 年度共 14 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留停申請機制，保障同仁工作權，以放心兼顧家庭與工作。且因應 2026 年起育嬰留停照顧彈性化修法，開放育嬰留職停薪得以按日申請（上限 30 日）以及調整家庭照顧相關假別的規定，公司同步調整申請機制，提升制度彈性。凡按日申請育嬰留職停薪者，其本人之團體保險保障不中斷，支持員工安心育兒；針對家庭照顧假，公司進一步提供優於法令之措施，調整為家庭照顧假與事假合計 14 日，不另限制家庭照顧假 7 日上限。透過制度優化，HTC 台灣持續強化對員工及其家庭的支持，促進工作與生活平衡，提升員工穩定度與組織永續競爭力。

申請家庭照顧假人數

年度	男	女	總計
2023	16	25	41
2024	20	23	43
2025	11	25	36

2025 年育嬰留停趨勢與家庭照顧假申請

	男	女	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 (註 1)	54	23	77
2025 年實際申請育嬰留停人數	0	6	6
2025 育嬰留停申請率 (註 2)	0%	26.1%	7.8%
2025 年應復職人數 (A)	3	10	13
2025 年復職人數 (註 4) (B)	2	10	12
2025 年復職率 (註 5) (B/A) %	66.7%	100%	92.3%
2024 年復職人數 (註 3) (C)	1	9	10
2024 年復職後持續工作一年的人數 (D)	0	2	2
2025 年留任率 (註 6) (D/C) %	0%	22.2%	20%

註：
1. 「2025 符合申請育嬰留停申請資格人數」是以 3 年內（2023-2025 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算
2. 「2025 年育嬰留停申請率」= 2025 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. 「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
4. 「2025 年復職人數」包含 2023 年申請並於 2025 年復職、2024 年申請並於 2025 年復職、2025 年申請並於 2025 年復職的人數
5. 「2025 年復職率」= 2025 年復職人數 / 2025 年應復職人數 × 100%
6. 「2025 年留任率」= 2024 年復職後持續工作一年的人數 / 2024 年復職人數 × 100%

暢通溝通管道

HTC 在全球擁有近 1,200 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 2025 年度，HTC 沒有發生違反勞動基準法的案件。

HTC 已建立完善之申訴、舉報與違規通報機制，提供申訴專線與申訴電子信箱，供員工及利害關係人反映疑似違反法令、公司內規或職場不當行為之情事，如：性騷擾、歧視…等各類申訴，確保即時傾聽並處理員工的意見，以及通報過程之保密性與公平性。

一、於報告年度內，統計與職場不法侵害有關之申訴案件數如下：

項目	總接獲關於職場不法侵害 舉報件數	經調查確認成立件數	尚在調查中件數	未成立
2025 年	3	2	0	1
針對職場不法侵害申訴經查證成立之案件，依違規性質與情節輕重，採取以下處置方式：				
項目	申誡或書面警告	記過、降職或職務調整	解僱或終止聘僱關係	依法移送司法機關或進行 法律程序
2025 年	0	0	2	0
所有案件之處理均遵循公司制度、相關法令及正當程序原則辦理。本年度未發生需移送司法機關之重大違規案件。				

二、個案處理與矯正流程

本公司訂有明確之違規事件處理流程，確保舉報案件得以獨立、公正及適時處理，流程說明如下：

接獲舉報：
透過公司內部申訴管道、專責信箱或第三方檢舉機制接收通報，並落實舉報人身份保密及免於不利對待之原則。初步評估與獨立調查：由人力資源、法務或指定之獨立單位進行事實查核，必要時得邀請外部專業顧問協助，以確保調查之客觀性與完整性。

委員會審議：
調查結果提報相關內部審議機制進行審議，並依公司規章與法令決議處置方式。

執行懲處與改善：
依核定結果執行相應之懲戒措施，並檢討相關管理制度之適切性。

處置後預防與追蹤：
針對個案成因，採取加強教育訓練、修訂制度、管理改善等措施，並持續追蹤改善成效，以防止類似事件再發生。

三、零容忍政策與補救措施

本公司對於任何形式之違法行為、職場霸凌、性騷擾、歧視、不當行為、貪瀆或對舉報人之報復行為，均秉持零容忍原則，一經查證屬實，將依法及依公司規定嚴正處理。

為維護員工權益及營造安全職場環境，本公司亦提供受影響人員適當之支持與補救措施，包括但不限於：提供心理諮詢或員工協助方案（EAP）資源，視需要進行工作內容或職務調整，確保當事人免於任何形式之不利對待或報復，持續關懷與必要之後續追蹤。公司並透過定期教育訓練與內部宣導，提升全體員工對相關政策之認知，落實誠信經營與尊重人權之企業文化。

● 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 13 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 2025 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。2025 年度，HTC 未發生任何違反勞動基準法的案件。若遇非自願離職，公司除依法給予謀職假，同時說明政府提供之協助方案，扶助同仁再就業或取得失業補助外，亦將員工關懷機制延伸至離職階段，建立完善之轉銜支持制度。除既有員工協助方案（EAP）外，針對特殊個案導入彈性化支持措施，透過主管與人資主動關懷機制，提前識別具高關懷需求之員工，並提供即時且適切之支持資源，包括延長服務使用期間、增加諮詢次數，以及心理支持、壓力調適與職涯發展諮詢等服務，確保員工於關鍵轉換期間持續獲得穩定且充分之支持。

員工大會

員工大會為 HTC 每年重要的內部溝通活動，2025 年於 2 月舉辦，由董事長闡述公司願景與未來方向，並請各單位主管分享業務成果與新年度展望，協助同仁充分了解各單位業務發展，促進跨部門合作交流，提升組織運作綜效。

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。

2025 年，HTC 針對製造部門員工進行了敬業度調查，抽樣調查 51 人，回收率達 98%。調查結果為 3.81 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，進一步了解員工的工作滿意度、使命感、幸福感及工作壓力之現況。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。

公司致力於打造無歧視的工作環境，根據最新員工敬業度調查，員工對於「性別平等法落實」認同度高達 4.52 分（滿分 5 分），顯示公司在育嬰留職停薪、生理假及平權宣導上，已轉化為同仁高度信賴的文化基因。另外在招募與升遷公平性：4.20 分。在人才吸引與內部晉升上，我們僅以專業能力為唯一評核基準，不因性別設限。

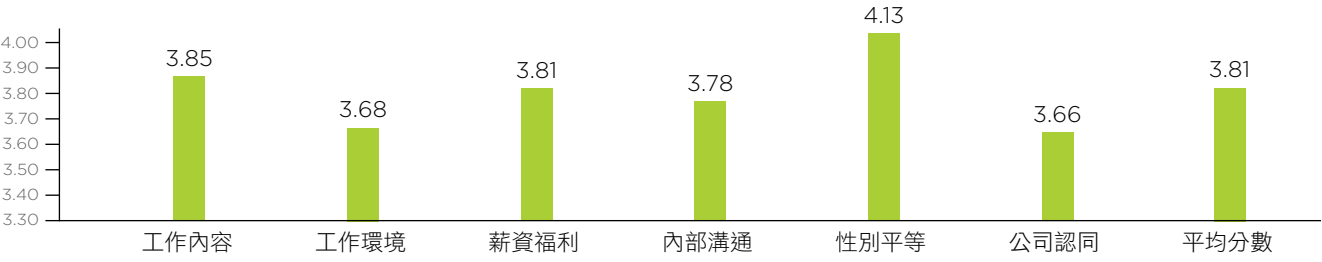
本年度員工調查顯示，在工作環境以及公司認同兩項指標分數相對較低，顯示在人力配置感受及員工整體認同度方面，仍具優化空間。針對上述議題，已規劃以下改善行動：

（一）持續導入流程優化及數位工具，降低重複性作業負擔

（二）規劃雇主品牌優化策略，逐步建立正向職場形象

未來將持續透過員工意見調查追蹤改善成效並滾動式調整管理策略，確保員工意見獲得重視，以提升整體員工體驗，打造更優質的工作環境。

2025 年敬業度調查結果



HTC 員工行為準則

我們持續透過完善的新進同仁訓練機制，協助同仁在到職初期即建立誠信、負責與高度道德意識的職場行為準則，確保企業價值能夠一致落實於日常工作中，並回應公司對利害關係人之長期承諾。HTC 台灣新進同仁於到職後，皆須完成「員工行為準則」線上學習課程並通過課後測驗。2025 年共計 51 人參與訓練，測驗通過率維持 100%。

2025 HTC 台灣新進同仁接受「新人訓練－員工行為準則」課程之情形

				2025
項目	時數	人數	總時數	佔台灣員工比例
新人訓練－員工行為準則	0.17	51	8.67	5.11%



人力結構總覽

截至 2025 年底，HTC 全球員工總數為 1,155 人；其中，女性管理階層占全球管理階層的 31.47%。此外，HTC 於 2025 年台灣直接人員離職率為 6.13%，對象包含製造同仁、約聘人員；全球間接人員離職率為 13.88%，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 12.30%。

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

HTC 人力結構表

			男		女		合計	
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	32	2.77%	8	0.69%	40	3.46%
	非執行管理階層	間接	349	30.22%	167	14.46%	516	44.68%
	技術員工	間接	128	11.08%	58	5.02%	186	16.10%
	其他員工 - 間接	間接	42	3.64%	97	8.40%	139	12.03%
	其他員工 - 直接	直接	87	7.53%	187	16.19%	274	23.72%
勞雇類型	全職員工		626	54.20%	504	43.64%	1,130	97.84%
	兼職員工		12	1.04%	13	1.13%	25	2.16%
	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		617	53.42%	503	43.55%	1,120	96.97%
	定期契約／臨時員工		21	1.82%	14	1.21%	35	3.03%
營業部門	管理階層人數		381	32.99%	175	15.15%	556	48.14%
管理階層	營業部門管理階層		53	4.59%	32	2.77%	85	7.36%
身心障礙員工			5	0.43%	3	0.26%	8	0.69%
STEM 人員			103	8.92%	26	2.25%	129	11.17%
員工總數		全球員工	638	55.24%	517	44.76%	1,155	100.00%

註：

- 「占比」欄位中的計算方式皆為：
該類型的員工人數／截至 2025 年 12 月 31 日的總人數。本年度總人數較去年減少，主係因企業營運策略轉型，不影響人才之留任與發展。
- 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：
 - 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
 - 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
- 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%	3	0.26%	23	1.99%	24	2.08%	50	4.33%
30-50	12	1.04%	271	23.46%	102	8.83%	91	7.88%	476	41.21%
≥ 51	20	1.73%	75	6.49%	3	0.26%	14	1.21%	112	9.70%
總計	32	2.77%	349	30.22%	128	11.08%	129	11.17%	638	55.24%

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%	2	0.17%	15	1.30%	29	2.51%	46	3.98%
30-50	2	0.17%	133	11.52%	42	3.64%	187	16.19%	364	31.52%
≥ 51	6	0.52%	32	2.77%	1	0.09%	68	5.89%	107	9.26%
總計	8	0.69%	167	14.46%	58	5.02%	284	24.59%	517	44.76%

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
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%
2025	男	32	2.77%	349	30.22%	128	11.08%	129	11.17%	638	55.24%
	女	8	0.69%	167	14.46%	58	5.02%	284	24.59%	517	44.76%
	職別小計	40	3.46%	516	44.68%	186	16.10%	413	35.76%	1155	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	2.08%	0.61%	0.69%	0.09%	2.77%	0.69%
非執行管理階層	23.55%	10.39%	6.67%	4.07%	30.22%	14.46%
技術員工	10.74%	4.85%	0.35%	0.17%	11.08%	5.02%
其他員工	10.82%	22.86%	0.35%	1.73%	11.17%	24.59%
總計	47.19%	38.70%	8.05%	6.06%	55.24%	44.76%

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
2023	12	0.58%	5	0.24%
2024	16	0.82%	6	0.31%
2025	7	0.61%	4	0.35%

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	966	32	975	23	0
	其他	58	3	61		0
美洲地區		47	0	47		0
歐洲、中東（EMEA）		49	0	47	2	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
2023	1,062	51.10%	688	33.10%	203	9.80%	126	6.10%
2024	1,016	52.2%	634	32.6%	184	9.5%	112	5.8%
2025	545	47.2%	447	38.7%	93	8.1%	70	6.1%

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

各國籍員工

年度	國籍別					
2025	台灣	992	印度	3	蘇丹	1
	中國	50	澳洲	3	越南	1
	美國	41	新加坡	2	緬甸	1
	英國	27	墨西哥	2	芬蘭	1
	法國	7	愛爾蘭	2	荷蘭	1
	日本	6	紐西蘭	2	俄國	1
	波蘭	4	澳門	1	菲律賓	1
	馬來西亞	4	德國	1	加拿大	1

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
2023	1,764	137	1,901	91.40%	99	4.80%	79	3.80%	2,079
2024	1,665	109	1,774	91.2%	98	5.0%	74	3.8%	1,946
2025	998	61	1,059	91.7%	47	4.1%	49	4.2%	1,155

近 3 年全球人力結構與多元化及在地人才招聘比例表

年度	區域群體	執行管理階層	非執行管理階層	非管理職	區域總計	在地人才比例（%）
2025	亞太地區	台灣	2.77%	33.94%	49.7%	86.41%
		其他	0.17%	3.90%	1.21%	5.28%
	美洲地區（NAM）		0.43%	2.94%	0.69%	4.07%
	歐洲、中東（EMEA）		0.09%	3.90%	0.26%	4.24%
	全球總計		3.46%	44.68%	51.86%	100%

年度	區域群體	執行管理階層	非執行管理階層	非管理職	區域總計	在地人才比例（%）
2024	亞太地區	台灣	2.21%	34.12%	49.23%	85.56%
		其他	0.10%	4.27%	1.23%	5.60%
	美洲地區（NAM）		0.36%	3.49%	1.18%	5.04%
	歐洲、中東（EMEA）		0.05%	3.60%	0.15%	3.80%
	全球總計		2.72%	45.48%	51.80%	100.00%

年度	區域群體	執行管理階層	非執行管理階層	非管理職	區域總計	在地人才比例（%）
2023	亞太地區	台灣	2.12%	31.89%	50.84%	84.85%
		其他	0.05%	4.91%	1.64%	6.59%
	美洲地區（NAM）		0.34%	3.22%	1.20%	4.76%
	歐洲、中東（EMEA）		0.14%	3.27%	0.38%	3.80%
	全球總計		2.65%	43.29%	54.06%	100.00%

註：
1. 亞太其他地區包含中國大陸、日本、新加坡、澳洲等非台灣之地區；美洲地區包含美國以及加拿大等地；歐洲及中東地區包含英國、法國、波蘭…等 5 個國家
2. 在地人才是指擁有公司設立所在地國籍之員工

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	19	1.79%	31	2.93%	1	0.09%	1	0.09%	2	4.26%	0	0	0	0.00%	2	4.08%
30-50	13	1.23%	9	0.85%	1	0.09%	1	0.09%	2	4.26%	0	0	1	2.04%	2	4.08%
≥ 51	0	0.00%	0	0.00%	2	0.19%	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0.00%
小計	32	3.02%	40	3.78%	4	0.38%	2	0.19%	4	8.51%	0	0	1	2.04%	4	8.16%
總數	78								4				5			
占比 %	7.37%								8.51%				10.2%			
離職員工																
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	55	5.19%	52	4.91%	1	0.09%	2	0.19%	2	4.26%	0	0.00%	2	4.08%	2	4.08%
30-50	140	13.22%	101	9.54%	21	1.98%	17	1.61%	29	61.70%	14	29.79%	11	22.45%	5	10.20%
≥ 51	37	3.49%	21	1.98%	3	0.28%	0	0.00%	5	10.64%	0	0.00%	2	4.08%	1	2.04%
小計	232	21.91%	174	16.43%	25	2.36%	19	1.80%	36	76.60%	14	29.79%	15	30.61%	8	16.33%
自願離職人數	80	7.55%	69	6.52%	8	0.76%	2	0.19%	5	10.64%	2	4.26%	3	6.12%	2	4.08%
非自願離職人數	152	14.35%	105	9.92%	17	1.61%	17	1.61%	31	65.96%	12	25.53%	12	24.49%	6	12.24%
不含退休之正式人員離職	195	18.41%	145	13.69%	25	2.36%	18	1.70%	36	76.60%	14	29.79%	15	30.61%	8	16.33%
1年內離職新進人員	106	10.01%	57	5.38%	1	0.09%	1	0.09%	4	8.51%	2	4.26%	2	4.08%	1	2.04%
總數	450								50				23			
占比 %	42.49%								106.38%				46.94%			

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 1,059 人；美洲地區 47 人；歐洲、中東地區 49 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－多元招募管道，強化僱主品牌

HTC 秉持深耕在地、共榮成長的理念，承諾在各重要營運據點優先聘用並培養當地優秀人才。不僅能直接貢獻於當地社區的經濟發展，更能運用在地人才對市場的敏銳洞察力，強化公司的競爭韌性與決策品質，另外亦降低了因跨國外派產生的額外成本與碳足跡，實現企業與地方社區的永續共榮。

另外，HTC 致力於打造多元且具包容性的招募環境，透過多管道策略，持續吸引優秀人才。我們不僅在各大招募平台進行職缺曝光，並積極參與校園與產業招募活動，擴大觸及潛力人才。

2025 年，HTC 更進一步參與高雄亞灣僑外人才就業說明會及高雄市政府青年局高雄人才就業媒合會，與地方政府及產業夥伴合作，促進跨區域與跨國人才流動，展現企業對青年就業與國際人才的支持。

在雇主品牌經營方面，HTC 於 2025 年榮獲 Yourator 年度雇主品牌大賞及 1111 幸福企業銀獎，肯定我們在人才吸引與品牌價值上的努力，持續提升企業形象，吸引更多優秀人才加入。



青年培力 遍布全球

HTC 致力於吸引全球頂尖人才，積極招募 AI、5G 與 AR/VR 等領域的優秀青年。我們透過招募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。

HTC 每年提供實習機會，協助學生將所學應用於實務，累積經驗並快速適應職場。2025 年，我們再度與國立台灣大學合作「台灣引路人計畫—跨領域實習專案」，開放不限科系的實習名額，並導入企業導師制度，協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，提前布局未來。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。

此外，HTC 也積極與多所學校建立長期合作關係，連年與國立台灣科技大學及國立陽明交通大學合作，舉辦企業履歷健檢與職涯輔導活動，進一步強化產學合作，打造永續的人才培育生態系。



▲ 至「2025 新竹市青年未來 APEC 國際議題創新營」與學子分享 AI 時代人才藍圖與職場關鍵力



打造優質職場與擴大品牌影響力

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 和 LinkedIn 等網路平台積極推廣，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，2025 年，HTC 連續四年參與並支持「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」、「獎勵與激勵」、「身心與健康」、「培育與成長」以及「溝通與體驗」。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》以及超過 500 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。



▲ NTU 臺灣引路人計畫 x HTC 成果分享



▲ 持續辦理履歷健檢活動，幫助同學展現自身亮點



▲ 持續辦理履歷健檢活動，幫助同學展現自身亮點

人才培育與發展

面對全球市場高速變化與數位轉型浪潮，HTC 除追求企業營運績效與長期價值外，亦高度重視員工的持續成長與職涯發展。我們致力於營造具前瞻性與包容性的學習文化，將產業趨勢、組織發展需求與員工個人職涯規劃相互結合，支持員工持續精進專業能力與關鍵職能。

我們將人才發展視為支持企業永續經營的重要管理指標之一。HTC 依據整體經營與策略，建構完善的人才發展體系，針對不同職務層級與角色訂定學習重點，並提供相應之培訓資源與學習機制，以強化人力資本、提升組織韌性，並促進員工與企業之間的長期共榮發展。

2025 年 HTC 台灣人才培育目標與達成情形



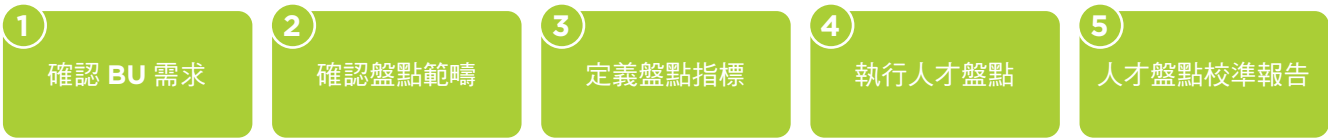
HTC 全球人力資本投資報酬率 (HCROI)

2023 年	2024 年	2025 年
56.0%	28.6%	45.5%

註：人力資本投資報酬率 (HCROI)【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

人才盤點機制

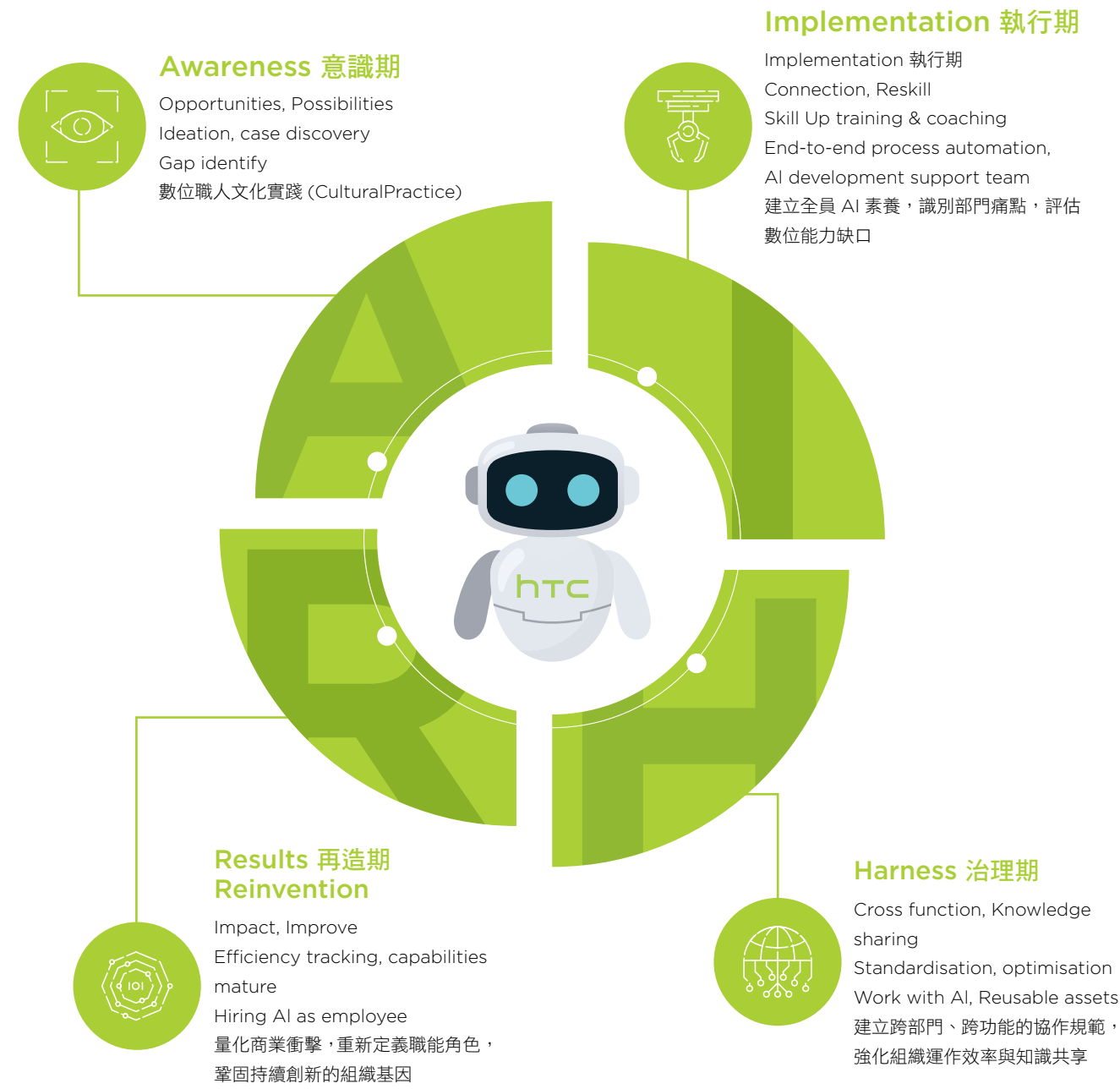
為優化組織效能與升級轉型，如何更好地進行人才潛能發展與價值創造成為重中之重。HTC 持續推動系統化人才盤點流程，與重點業務單位及子公司合作，進行人才的檢視與梳理佈局，精準掌握組織及職務缺口，加速建立人才梯隊。



AI 賦能強化組織韌性

面對全球數位轉型的浪潮，HTC 將 AI 視為協助員工提升價值的關鍵工具，在此過程中，人力資源單位扮演著「關鍵賦能者 (Enabler)」的角色，推動 AI 賦能 (AI Empowerment)，協助員工將心力專注於高價值的創造與決策，強化組織韌性。

人力資源單位透過「AIHR」架構，展現持續演進的文化與思維模式，支持人力資源與 AI 作為「數位勞動力」協同運作。AIHR 以「認知 (Awareness) — 實施 (Implementation) — 整合與發揮 (Harness) — 成果與再造 (Results & Reinvention)」為發展主軸，循序深化員工對 AI 的理解、辨識業務應用機會，並將策略落實為具體行動，包括啟動 HR AI 專案 (每年協助同仁節省逾 600 小時以上的重複性勞動)、培育與再技能化人才、建立 AI 支援團隊，以及將自動化與分析能力融入日常作業。透過標準化、跨部門協作與知識共享，AIHR 持續強化人機協作、提升營運效率，並以量化指標衡量 AI 對企業的實質貢獻，不斷優化流程、重塑職務角色，培養創新文化，確保導入符合治理與法規要求，兼顧可靠性與永續性，為企業長期價值與責任經營奠定穩固基礎。



AI 賦能的具體實踐與永續價值

● 釋放潛能，優化體驗：

透過流程自動化與導入 AI 工具，優化同仁的數位化體驗。例如打造了「數位感謝牆」（累積上千筆正向回饋），它不只是一個留言板，而是透過即時互動，傳遞組織內的「正向情緒」，打破跨國協作的地理限制，讓員工的努力能被即時看見、被跨國同仁肯定，強化職場心理安全感與共融文化。這種「被看見的價值」是提升員工敬业度（Employee Engagement）的關鍵。

● 落實數位技能培育（Reskilling）：

針對實務應用需求，開辦一系列「AI 實戰工作坊」，擴展員工在數位與科技應用面向的實務能力，辦理包含《AIGC 設計入門：創意生成與實作》、《Power Automate 打造企業流程自動化》、《AIGC 工作流：用設計思維打造創意實戰力》及《Power Apps 零基礎實戰》。課程內容涵蓋生成式 AI 應用、流程自動化與低程式碼開發工具，協助同仁將 AI 技術導入日常工作流程，課程共 143 人次，整體平均滿意度達 4.5 分，透過由淺入深的技能裝備，確保同仁在 AI 時代持續保有競爭力。

全方位人才發展地圖

HTC 深刻理解，不同職務層級與職涯階段的員工，面臨著截然不同的挑戰與成長需求。因此，我們跳脫單一化的訓練框架，量身打造出分層、分群的專屬學習路徑。透過這套系統化的藍圖，我們期許能為同仁提供最精準的資源支持，將個人潛能轉化為驅動企業長期發展的實質動能。依據此架構，我們針對關鍵對象提供適切的學習資源：

管理者

● 領導發展課程

結合 LinkedIn Learning 的專業內容與平台資源，提供為期 6 個月的 HTC AI Leadership Bootcamp，協助領導者掌握 AI 發展趨勢、強化科技應用視角，並培養具前瞻性的領導思維，亦透過 HTC Learning 提供多元管理課程，如《商業模式的策略思維》、《企業敏捷轉型》等，支持管理者深化策略判斷與整體經營思考能力。

● 職業健康與安全類課程：

為提升管理者對職場安全與合規議題之認知，要求完成職業健康與安全類必修課程，協助管理者強化法遵意識與職場風險應對能力。

● HTC Power Up Live! 系列講座

為支持員工身心健康與正向職涯發展，2025 年開辦「Power Up Live!」系列成長講座，透過邀請具代表性的專業傑出人士，分享其職涯歷程、面對挑戰的經驗與突破自我的行動力。共辦理 3 場實體與線上講座，總參訓人數達 207 人次，課程滿意度分別為 4.68 分、滿意度 4.80 分及 4.91 分（滿分 5 分），充分展現員工對課程內容的高度認同與實務應用價值協助員工建立正向心態與心理韌性，作為公司推動關懷文化與員工支持的重要學習資源。

HTC Power Up Live! Lecture Series

HTC

HTCer專屬能量補給站 - Power Up Live!

透過參與專業人士的專業演講，分享其在職涯發展與工作生活中的心得與經驗，協助大家在工作與生活之間取得平衡，提升工作滿意度與生活品質。

2025首發活動
熱血紅不讓，轉播最強人生!

想在工作與生活間取得平衡，不輸最強人生？
最熱血的職涯主講者分享
如何以熱情面對挑戰，與友共處，持續不斷學習!

徐展元 主講

3/26 (三)
14:00-16:00
<Teams 直播>
Sign Up NOW

HTC

HTCer專屬能量補給站 - Power Up Live!

透過參與專業人士的專業演講，分享其在職涯發展與工作生活中的心得與經驗，協助大家在工作與生活之間取得平衡，提升工作滿意度與生活品質。

勇闖極限，超越你的不可能

面對極限與挑戰，如何堅守內心的信念？
從地盤建築師到專業攝影分享如何從設計、拍攝與後期中，
不斷挑戰不可能的事，一次突破自我，展現無限的潛力!

歡迎大家踴躍參加與管理參展，一起為午間充電!

6/19 (五)
12:30-14:00
<Teams 直播>
Sign Up

超馬鬥士 陳彥博

21 歲就成為台灣首位完成 21 個馬拉松的壯舉，
在職涯中不斷學習與成長，
從專業人士到管理職涯，於不同領域中不斷
學習，不斷挑戰自我，不斷超越自我。

專業工作者

● 五大核心職能

基於公司營運策略，我們訂定了「五大核心職能」，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。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。

HTC Core Competencies 五大核心職能

- 溝通力與影響力 Communication & Influencing
- 結果導向 Driving for Results
- 團隊合作 Teamwork
- 顧客導向 Customer Focus
- 計畫 & 組織能力 Planning & Organizing

▲ 2025 IC Training

● HTC Learning 線上學習資源

2025 年，HTC 持續透過 HTC Learning 提供多元線上學習資源，協助員工依自身職務需求與學習節奏進行自主學習。課程內容涵蓋專業技能、創新思維及 AI 應用等主題，包含《Python 新手村：練就扎實基本功》、《三階段快速突破框架：創意思考術》、《三大國際案例：看企業敏捷轉型的挑戰與解法》、《M365 Copilot 微軟 AI 高效工作流：重塑 AI 工作新型態》及《ChatGPT 打造 AI 知識管理員：升級你的工作流程及效率》等課程，協助員工強化數位素養與工作效能。累積總參訓人次 421 人，員工可依自身職務需求與學習節奏在零碎時間中進行學習，不只協助組織持續累積知識資本，同時讓員工在自主學習中增強數位素養與專業競爭力。

151 | 友善職場

HTC · 2025 永續報告書 | 152 |

協助新進同仁快速融入

HTC 優化新人訓練模式，以線上形式提供彈性學習，協助新進同仁快速了解公司文化、制度規範及可運用工作資源。

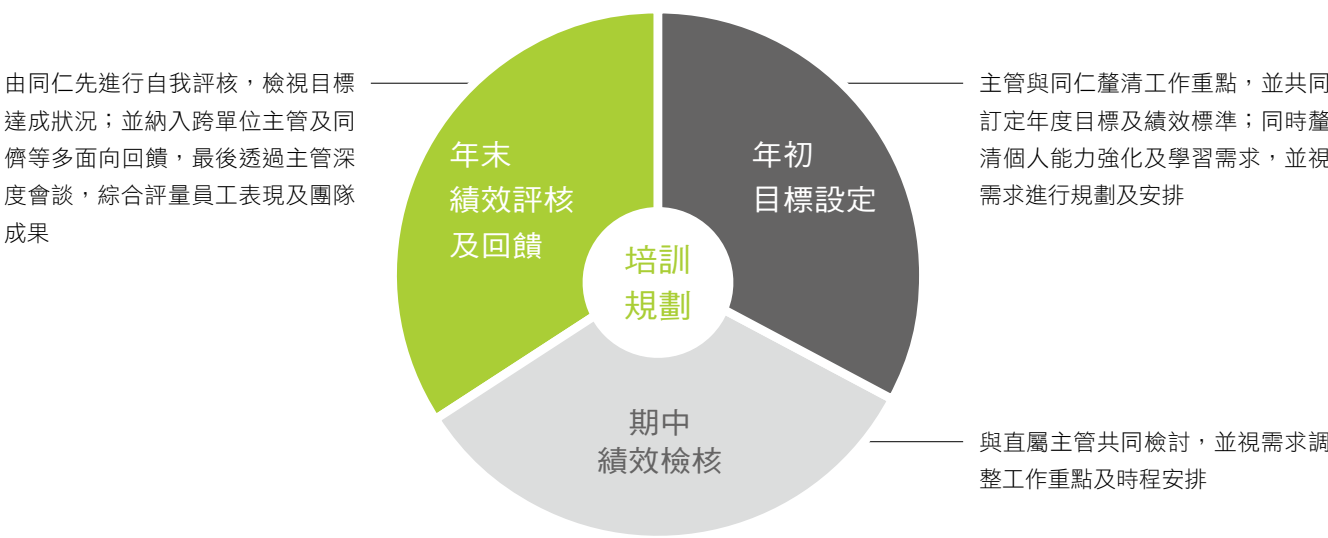
報到首日歡迎與引導	由人資專人協助完成報到文件，介紹公司環境、設施及內部平台系統，協助其快速熟悉
新進人員訓練課程	報到後一個月之內完成線上新進人員訓練課程，包括職業安全、資安意識及自我閱讀課程，協助新進同仁在短的時間內熟悉公司規範及行為指引，建立良好工作基礎
線上新人訓練活動	因應工作型態與學習方式的轉變，2025 年將原每季實體新訓活動調整為線上辦理，共舉辦 3 梯次，調訓 65 位新進人員。課程內容延續公司組織架構、願景與價值觀，以及主要業務與產品介紹，協助新進同仁理解公司發展方向並融入企業文化。各梯次課程滿意度分別為 4.61 分、4.68 分及 4.80 分（滿分 5 分）
新進員工體驗調查	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，整體滿意度達 4.46

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，我們鼓勵各單位納入「360 度績效回饋」機制，除了員工會進行自我評估，檢視年度目標的達成情況，各部門也可視職務需求或專案協作性質，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 2025 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。



年度	整體員工績效考核率	360 度績效回饋
2023	100%	28.55%
2024	100%	16.00%
2025	100%	29.55%

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	3.66%	0.95%
非執行管理階層	40.31%	19.15%
技術員工	14.78%	6.50%
其他員工	4.02%	10.64%

教育訓練成果

公司持續強化員工職涯發展與學習成長， 2025 年持續投入員工訓練與學習資源，訓練相關費用約為新台幣 294 萬元，每人平均受訓時數上升至 13.98 小時。

HTC 台灣據點近 2 年員工受訓情形

年度	總受訓時數	參訓人數	每人平均受訓時數	每人平均受訓工作天數
2024	17,196.95	1,638	10.33	1.29
2025	13,956.80	980	13.98	1.75

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			
	總受訓時數	參訓人數	每人平均受訓時數	總受訓時數	參訓人數	每人平均受訓時數	單一課程最高完成率
2024	4,708.10	1,445	2.83	12,488.85	827	7.50	100%
2025	2,510.40	980	2.56	11,446.39	784	14.60	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、論壇講座及外部專業訓練

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）		參訓人數	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
執行管理階層	242.84	56.62	9.71	8.09	25	7
非執行管理階層	2,300.32	1,256.48	8.43	10.38	273	121
技術員工	873.71	407.71	6.93	7.28	126	56
其他員工 - 間接	305.47	1,156.34	8.26	13.77	37	84
其他員工 - 直接	2,060.42	5,296.89	26.76	29.43	77	180

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

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。

推動生活工資 (Living Wage)

HTC 深信公平的薪酬是維護員工尊嚴與落實人權保障的基石，我們不僅嚴格遵守營運所在地之法定最低工資，更進一步承諾提供符合當地生活水準之「生活工資 (Living Wage)」，確保每位同仁及其家屬皆能享有體面的生活品質，實現真正的經濟安全。

我們參考 WageIndicator Foundation 公布之最新年度生活工資數據，與員工的薪資進行比較，計算時僅計入底薪、伙食津貼及固定發放之經常性獎金，明確排除「加班費」與「不固定獎金」，以確保同仁在不超時工作的狀態下，仍具備足夠的生活能力。由於此為本公司首年推動之計劃，加上某些國家的基準數據不便取得，目前評估範圍僅列入台灣地區員工（已覆蓋全公司將近九成員工），我們承諾將在 2028 年達成百分之百的覆蓋率。

計算結果顯示，台灣地區的全體員工 100% 符合生活工資標準。然而，本公司仍將持續進行評估，以確保員工的薪資能跟上生活工資的變化，一旦產生差距，將試圖透過年度調薪和薪資結構調整等措施逐步減少落後者的差異。

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	2023 年	2024 年	2025 年	年增 / 減率 （與 2024 年相較）
全時員工人數（人）	1,024	906	897	99%
薪資平均數（仟元）	1,208	1,332	1,400	105%
薪資中位數（仟元）	937	1,092	1,139	104%
總員工薪資福利費用（仟元）	1,602,177	1,531,749	2,266,135	148%

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

2025 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. 2025 年台灣最低工資為 28,590 元新臺幣

HTC 近 3 年台灣（母公司）男女平均薪酬比率

平均基本薪資比率（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
2023	1.12:1	1.09:1	1.05:1	1.11:1
2024	1.06:1	1.10:1	1.04:1	1.08:1
2025	0.93:1	1.11:1	1:1	1:1

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
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
2025	1.34:1	1.20:1	1.04:1	0.98:1

註：
1. 平均基本薪資之基數包含經常性薪資（含本薪、伙食津貼）
2. 平均薪酬除上述經常性薪資外，另包含非經常性薪資（例：年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得）
3. 本表數據以 2025 年 12 月仍在職同仁之月薪為計算基準
4. 執行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。 ● 截至 2025 年 (114 年) 12 月 31 日，本公司之計畫資產公允價值為新台幣 783,520 仟元，足以支付確定福利義務現值新台幣 143,407 仟元。本公司退休計畫之資產充足，淨確定福利資產達新台幣 640,113 仟元，足以支應未來所有相關義務之履行。
獎酬福利	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，2025 年使用人次共計有 20,328 人次。



福利金與補助	彈性上班時間	HTC 致力於打造友善職場，理解員工在不同人生階段與情境下之多元需求，在不影響每日總工時之前提下，提供彈性到班安排，讓員工能依自身情況更靈活地平衡工作與生活，相關安排依公司制度辦理。
	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。2025 年 6 月起，接駁車班次調整 每日從 23 趟次調整為 14 趟次。
	行動化福利平台	● 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。
	特約廠商	● 為倡導工作與生活平衡，本公司針對旅遊休憩與藝文活動擴增特約資源，鼓勵同仁於工作之餘與親友共度優質時光。2025 年新增 36 家休閒類特約合作夥伴，讓福利從職場延伸至家庭，營造全方位的幸福感。另外更結合行動化福利平台，同仁僅需透過手機 App 即可隨時查詢鄰近特約商店並直接出示優惠。讓公司對同仁的關懷隨時隨地存在，顯著提升福利使用的頻率與滿意度。
	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。2025 年度上學期申請人數共計 254 人；下學期申請人數共計 194 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。
	身障人士的照顧／關注／保護	● 身心障礙的聘僱比例：0.82 %（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

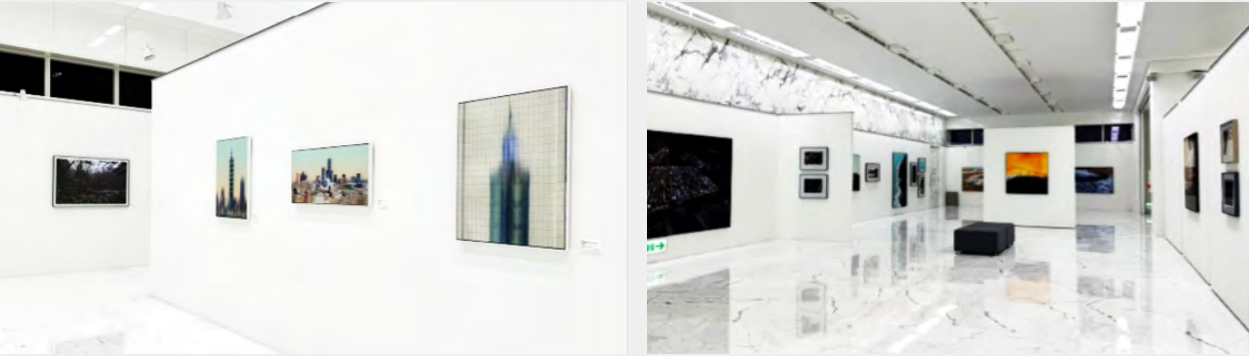
HTC Gallery

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 2025 年 HTC 藝廊展出各檔期的照片。

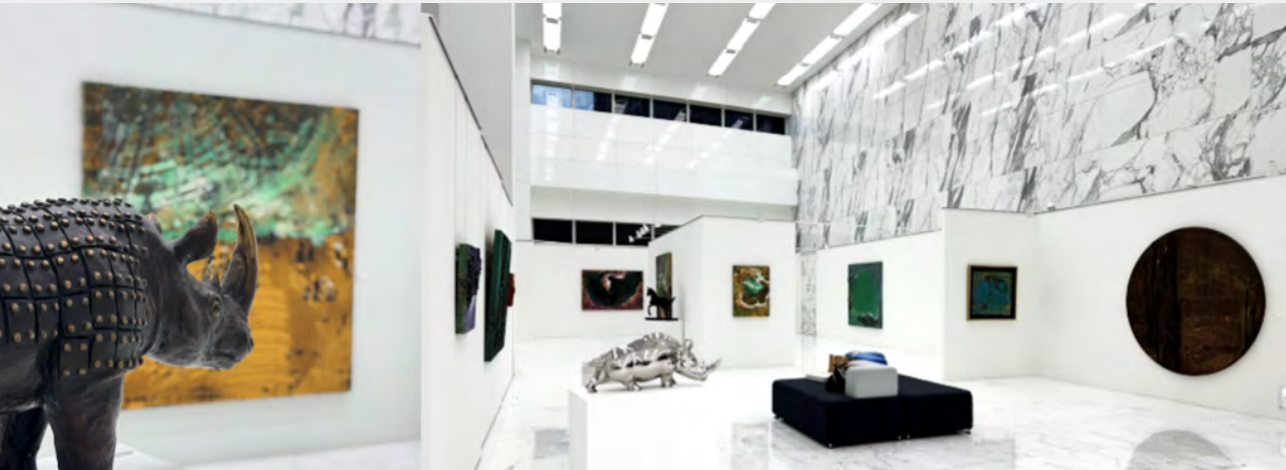
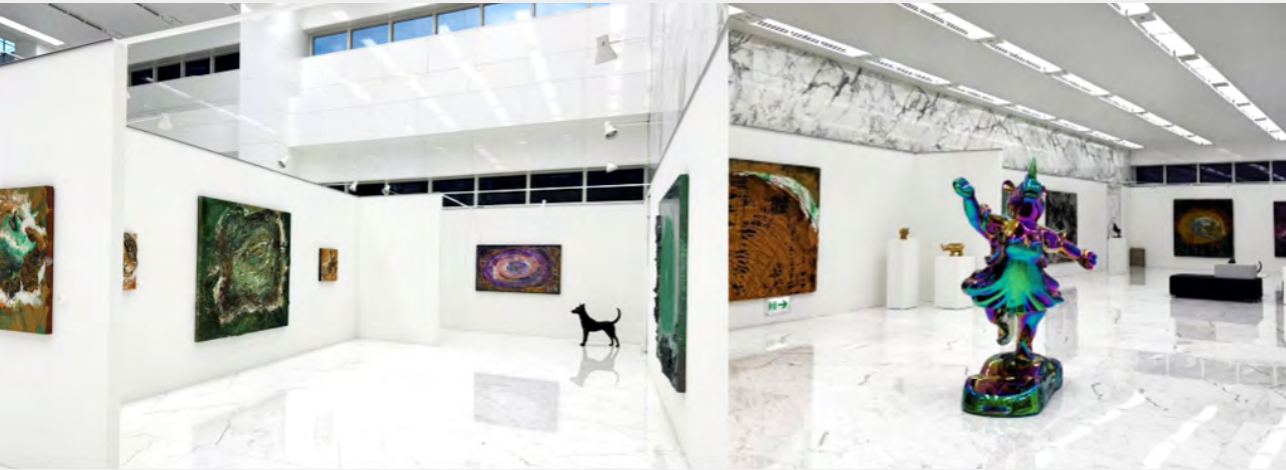
2025 年 藝星藝術【大盈若沖】現代書藝個展



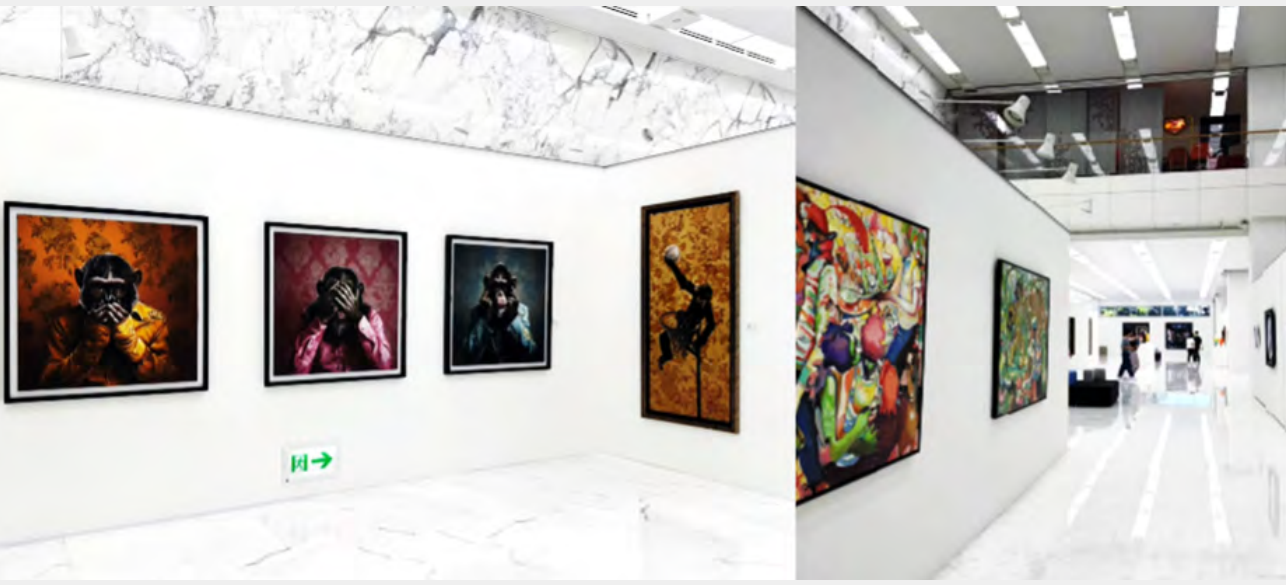
2025 年 杉畝藝術【視域變奏】藝術攝影聯展



2025 年現代畫廊【IN | FINITE 弼限】國內外藝術家聯展



2025 年 名典畫廊【交織的平行樂章：藝術的協和幻響】歐洲藝術家聯展



員工感謝與表揚

HTC 深信，員工的持續投入與認同是企業穩健發展的基石。我們致力於打造「以人為本」的職場體驗，透過多元的表揚機制與互動平台，強化員工的歸屬感與組織凝聚力。

- 長期貢獻與榮耀肯定：我們高度重視員工的長期承諾。在年度盛會（如年終晚會）上，我們不僅公開感謝全體同仁的辛勤付出，更特別邀請資深員工接受由董事長親自頒發的紀念獎章，以最高規格的儀式感，表彰他們對公司的長期貢獻與忠誠。
- 激發由下而上的創新動能：我們積極為員工搭建展現創意的舞台。近年連續舉辦「AI Hackathon」與「VIVERSE Hackathon」，鼓勵同仁將最新技術與 VIVERSE 平台應用於解決實際業務挑戰。獲獎團隊除了於年終晚會及員工大會接受公開表揚外，部分優秀作品更獲得實質落地的機會，真正實現將員工創意轉化為企業營運價值的雙贏目標。
- 發揚感恩文化：每年 11 月，我們都會發起傳遞感謝的活動，近兩年更透過數位的形式推行全球「線上感恩牆」，透過留言與按讚的即時線上互動機制，打破跨國的地理藩籬，鼓勵同仁在歲末年終主動向全球各地的夥伴表達感謝。

2025 年 HTC 員工同樂活動

母親節

為了慶祝 5 月的母親節，HTC 在台灣的兩個主要據點策劃了特別活動：

1. 實體活動 香伴時光蠟燭 DIY：

邀請蠟燭調香師現場教學，讓員工帶著獨一無二的香氛蠟燭作品和家人一同度過母親節。

2. 桃園二手義賣活動：

推廣循環經濟與在地關懷，於 2025 年在桃園廠區舉辦「二手物資義賣」活動。此次活動獲得同仁熱烈迴響，展現了極高的企業凝聚力與社會責任感。

活動績效

1. 活動參與 **145** 人、滿意度 **4.92** 分
2. 二手義賣總金額 **29,096** 元

Power Up 健康能量站

為了提升員工的內在能量與身心活力，HTC 中國推出「Power Up 健康能量站」計畫，內容涵蓋提供健康餐飲、舉辦身心保健講座、推送健康主題文章及舉辦健康活力賽（自行車騎行排位賽、天天運動打卡達標賽），賦能員工掌控健康，啟動身心潛能，提升整體幸福感與工作效能，共同迎接未來挑戰。

活動績效

員工健康知識知曉率達 **100%**，推動 **53.6%** 的員工參加至少 2 項健康行動，活動滿意度平均 **4.72** 分



▲ 中國地區同仁參與「Power Up 健康能量站」計畫，號召同仁一起提升身心健康

員工心理韌性系列活動

2025 年我們針對全體同仁推出心理韌性系列活動。活動設計由自我覺察出發，透過有趣且專業的「心靈小夥伴心理小遊戲」開啟對話，並舉辦專業減壓講座，賦予員工對抗高壓環境的實戰工具。

此外，我們特別結合文化元素，推出「有效減壓，提升心理韌性」及「從電影談心理韌性」課程，將抽象的心理指標轉化為深刻的情感體驗。透過多維度的支持體系，本公司致力於打造一個具備高度心理安全感與復原力的職場環境，確保同仁與公司共同成長。

活動績效

活動滿意度 **4.65** 分，共 **306** 人次參與

感恩節

舉辦全球慶祝活動，在內部網站 myHTC 首頁設立線上感恩牆專區，讓全球同仁可以一同參與盛會，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。為豐富活動體驗，我們更結合線上實體小遊戲與「公益餅乾」發放，將員工關懷延伸至社會參與。

活動績效

感恩牆參與線上留言人數達 **612** 人，留下 **1,271** 則的感恩留言，活動專區共有 **3,481** 次點閱數，活動滿意度 **4.83** 分



▲ 同仁們透過線上感恩牆，表達豐富的感謝之情

運動季

員工是 HTC 最珍貴的資產，HTC 重視員工身體健康、心理狀態。舉辦了包含背對背夾球、騎龍協力、投籃計分賽及羽球團體賽等四項團體活動。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。

活動績效

總部運動季實際參與 **290** 人，滿意度達 **4.61** 分。



▲ 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

父親節

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「嘿皮 - 爸's Day」實體 DIY 課程。經由 DIY 動手做皮件活動。邀請專業職人指導同仁親手縫製識別證套與名片夾，讓同仁在繁忙工作之餘，透過靜心的手作過程紓解壓力。這份充滿「溫度」的親手禮物，不僅是給自己的獎勵，更是與家人分享成就感的最佳媒介。

活動績效

實際參與 **160** 人，滿意度達 **4.8** 分

淨灘活動

2025 年 11 月，在感恩節的月份同時舉辦了「海友好你」的淨灘活動。我們發揮企業凝聚力，號召逾 40 位同仁投身淨灘，成功攔截 173 公斤海廢進入生態鏈，以實際行動解決海洋廢棄物問題。此次活動不只提升了同仁的環保意識，更透過數據化管理落實環境守護。

活動績效

回收 **173** 公斤海廢，活動滿意度 **4.9** 分



▲ 號召同仁前往基隆長潭里漁港潮間帶淨灘，清理共 173 公斤垃圾，展現 HTC 用行動實踐對永續的承諾

聖誕愛無限

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。

北美區亦連續兩年舉辦「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

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。

HTC 員工健康促進藍圖



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 2025 年統計，計劃參與健康檢查的間接員工人數為 416 人，其中 307 人已完成體檢，完成率達 73.8%。製造部門中，應檢 267 完成體檢，其中 17 人為特殊作業檢查，完成率達 100%。2025 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。

一般健康檢查與異常追蹤

在健康檢查後，健康中心的護理師和特約臨場健康服務醫師依據檢查結果，將員工分為低、中、高風險等級。對於中高風險等級的員工，醫師會針對個人情況提供相應的健康指導和衛教；而護理師則負責低風險等級員工的健康提醒，以及中高風險員工後續的健康管理與追蹤，以掌握他們的健康狀況。此外，員工還能獲得相關的健康資源和醫療轉介，確保得到全面且適當的健康照護。

HTC 一般健康檢查規定與 2025 年執行情形

	直接員工	間接員工
健檢異常人數及占比	總人數 267 人，異常 161 人，比例為 60.3%	總人數 307 人，異常 131 人，比例為 42.7%
異常項目前三名	血壓高、總膽固醇偏高、尿潛血反應	總膽固醇偏高、低密度脂蛋白偏高、三酸甘油酯偏高
後續追蹤	依健康異常管理原則進行分級管理，提供員工改善異常狀況之健康諮詢與衛教	

特殊健康檢查

根據 2025 年 HTC 總公司與工廠的作業環境檢測結果，特別危害健康的作業項目包括游離輻射作業、粉塵作業、以及二異氰酸二苯甲烷，因此安排了特殊作業體檢。

後續安排第二級管理階層進行了特殊健康檢查，發現有 7 名員工出現異常情況。我們立即安排這些員工個別前往健康中心，由醫師進行健康諮詢。在諮詢過程中，醫師提供了員工個人健康指導，並加強了與疾病相關的衛生教育宣導。目前已經完成了對環境檢測和檢查結果的追蹤與原因檢討，確認所有檢查結果為正常。將持續定期追蹤管理員工的身體健康情況，以確保同仁的安全和福祉。

2025 年 HTC 特殊健康檢查執行情形

	特殊健檢人數	受檢率
執行特別危害健康作業者	17 人	100%

2025 年 HTC 特殊健康檢查結果

第一級管理：全部項目正常，或經醫師綜合判定為無異常者	10 人	持續定期追蹤管理
第二級管理：部分或全部項目經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者	7 人	依《勞工健康保護規則》規定，安排醫師進行專業諮詢，提供健康指導並加強疾病相關衛教宣導。



異常工作負荷
促發疾病預防



母性健康
保護計畫



重複性作業促發
肌肉骨骼疾病
之預防



執行職務遭受
不法侵害預防計畫

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

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

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

為了防止員工在工作場所受到不法侵害，HTC 依相關法規與指引推動「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並據以規畫各項預防與應對措施措施。除了提供勞工健康服務醫護人員，亦通過教育訓練，協助員工與主管了解不法侵害之預防原則、通報程序與處理機制，以提升整體職場安全與風險辨識能力。

年度績效

2025 年篩選與通知 45 位具中高風險員工，扣除 12 位非在職人員後，安排 33 位員工與臨場健康服務醫師進行面談諮詢。經評估後，認定本年度無因異常工作負荷導致職業傷害之事件發生

截至 2025 年底，共有 14 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

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，2025 年共回收 238 份肌肉骨骼健康問卷，針對 24 位不適症狀已影響工作表現之員工，安排臨場健康服務醫師進行個別面談，提供健康指導與改善建議，並依個人需求提供遠紅外線治療儀預約使用服務

2025 年，HTC 持續推動相關教育訓練，製造部員工之職務遭不法侵害預防教育訓練，共計 254 位員工完訓；另外亦調訓帶人主管辦理職場霸凌與不法侵害防治課程，共 201 人完訓。

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。2025 年共計 168 人次用心理諮詢服務電話與專業顧問諮詢服務；在 2025 年，13.83% 的員工諮詢心理方面議題，而 1.50% 涉及法律方面議題，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	2023	2024	2025
個管師諮詢人次	11	22	18
顧問個別諮詢人次	120	142	150
HTC 投入費用（新臺幣元）	540,128	674,526	641,028

註：投入總費用包含個管師評估及顧問諮詢，與不定期專場講座



▲ 為協助同仁提升自我照顧與職場適應能力，邀集專家於員工生活協助方案（EAP）專欄撰寫文章，提供專業且實用的觀點與建議。



▲ 相關文章已建置於 Wellbeing+ 網頁專區，內容涵蓋多元關懷、身心健康、領導管理及職場人際關係等主題。透過系統化整理與分類，同仁可依自身需求快速查詢，獲得即時且專業的支持與參考資源。

職業安全衛生委員會

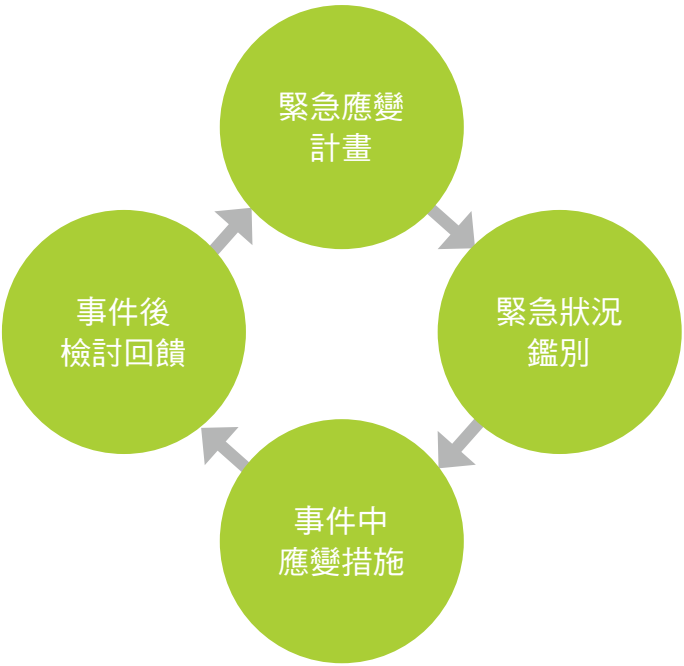
HTC 台灣母公司之職業安全衛生委員會由 19 名成員組成，其中勞工代表佔 7 人、醫護人員 2 人、職業安全衛生相關的工程技術人員有 6 人，以及主管、監督和指揮人員共 4 人。勞工代表達委員會成員的三分之一，並且委員會每季定期召開會議。其他台灣子公司依法皆未需設置，但子公司仍關心安全衛生，而派代表旁聽母公司安委會會議，如有相關問題會直接於會中提出或由各子公司所屬窗口聯繫。

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，保障工作者的安全和健康。定期進行消防演練和人員疏散演練，以應對可能由人為疏失或天然災害引起的緊急事件。

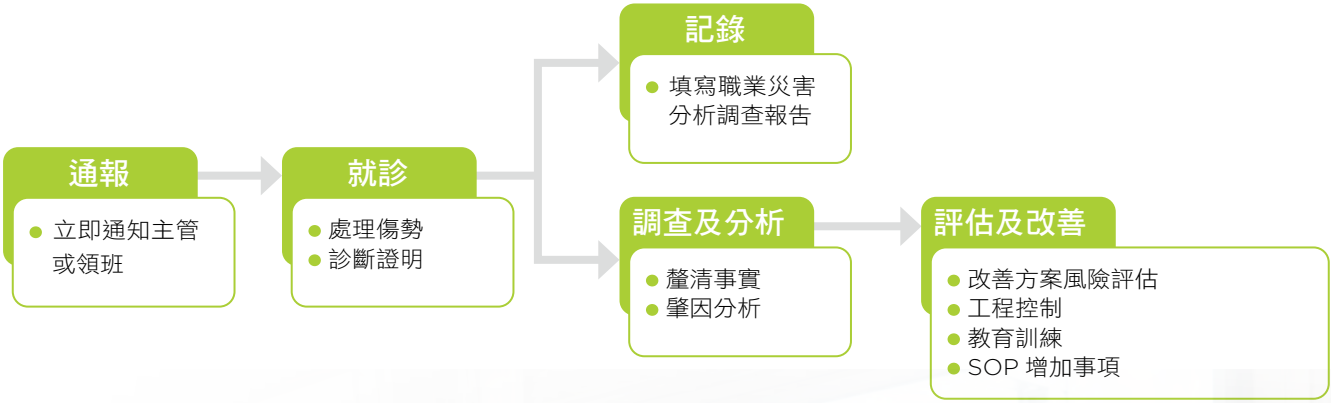
積極防範職業災害

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年度管理計畫，包括每年實施危害鑑別及風險評估，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，如外包工程，依危害風險及施工規模需求，經承包商監工、HTC 承辦及職安人員三方共同討論安全的工法，提交施工計畫書，含施工風險評估表，並遵照計畫書之作業方式執行，以降低並預防職業災害的發生。我們的管理手法以 PDCA 循環為架構，落實法規面及 ISO45001 的要求，建立採購安全、機械設備源頭管理、自動檢查，並定期與不定期進行巡檢，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、機械設備，及減少不安全的行為，以預防並降低災害發生。另我們針對具不安全的環境，在尚未發生意外前，鼓勵員工通報，當職安部接獲後，會先行確認、危害辨識及風險評估，再提供相關改善建議給責任部門作為改善，並進行追蹤進度至完成，以積極預防災害的發生。在減少不安全的行為，鼓勵員工主動互相提醒，被動則由部門主管及職安人員稽查矯正。該管理方式及內部稽核範圍為 HTC 及台灣子公司，HTC 覆蓋率為 100%、台灣子公司覆蓋率為 100%，其中經外部稽核及取得 ISO45001 驗證的涵蓋範圍為工廠及桃園辦公室，HTC 覆蓋率為 48.64%，2025 年 HTC 母子公司年度目標是 FSI<0.09，實際 FSI 為 0。



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。當執行職務中面臨緊急危害之虞，例如發生天災或設備故障等，人員得自行停止作業、並立即退避至安全場所、通報主管，該項在公司的工作規則中，免懲處。

若發生職業安全衛生法所稱之職業災害事件，通報流程如下圖所示，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，並持續追蹤改善進度至完成，以避免未來再次發生。



全面的職業衛生與安全管理



安全衛生管理

依照 ISO45001 進行全面管理。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，並以課後測驗評估人員學習成效，及格才算通過該課程。例如在職人員一般安全衛生訓練，每年完成一小時，並取得課後測驗得分滿九十分，才算完成訓練。



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	2023		2024		2025	
				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	206	618	173	519	67	201
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	1,286	1,286	1,587	1,587	957	957
使用危害物之化學品危害告知	1	每年 / 在職	製造	165	165	124	124	125	125
專業訓練									
各項職業安全衛生外訓		包含初訓、 復訓	外訓	89	690	33	173	11	48

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）。2025 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。

2025 年台灣據點職業傷害

在 2025 年，HTC 台灣母子公司的平均失能傷害頻率（Injury Frequency Rate, FR）為 0 人次／百萬工時，平均失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）為 0 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 2025 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 30 人	公共區域清潔與消毒	是
園藝人員	桃園 2 人 新店 3 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 12 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 65 人	餐飲供應（供餐櫃位、茶行、咖啡吧）	是
工程施工人員	桃園 658 人 新店 402 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
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

（單位：人數）

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	0	0	0	0	無發生職業傷害
非員工工作者	0	0	0	0	

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
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
2025	員工	2,092,030.0	0	0	0	0	0
	非員工工作者	264,008.87	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

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）
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
2025	員工	2,092,030.0	0	0	0	0	0
	非員工工作者	264,008.87	0	0	0	0	0
目標值			-	-	-	-	0.09

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）：√【（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。

近 3 年 HTC 台灣員工之缺勤天數與缺勤率

年度	病假天數	缺勤天數	缺勤率
2023	3,200.82	3,245.95	0.9%
2024	2,140.58	2,234.58	0.6%
2025	1,374.76	1,408.76	0.6%

註：
1. 缺勤天數：損失工作天數（含上下班「通勤災害」）+ 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，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，提供持續且有系統的教育計畫以影響學校教職、學生與家長，共同努力營造優質校園與家庭文化；提供教育資源予兒童及青少年，啟發他們成為正向、服務社會人群的領導者，為人為己帶來正面影響力；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。此外，組織治理以成為值得大眾信賴的責信基金會為目標，共同塑造正直、誠信的價值與文化。

2025 年，宏達文教基金會全年共投入約新臺幣 5,200 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。2025 年共執行 4 校 12 班，受益學生共 247 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「品格城鎮」計畫，每年定期安排至合作之公務單位或其他非營利機構，每次針對一項品格主題進行分享，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。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。



品格學院

品格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 12-14 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。4 所學院於 2025 年共執行 107 個梯次、完成課程學生為 2,926 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。2025 年已完成第二屆至第四屆共 31 所學校獎助金發放，2026 年持續進行第五屆學校甄選作業。



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 2024 到 2025 年，VIVE Arts 持續以沉浸式內容製作為核心，完成並推動多項具代表性的國際文化與藝術 VR 專案，涵蓋歷史遺產、音樂藝術與表演藝術等多元領域，包括秦始皇陵、巴黎音樂博物館、法國凡爾賽宮以及巴黎加尼葉歌劇院等重要文化場域。這些作品透過高擬真數位重建與沉浸式敘事，讓觀眾得以跨越時空與地域限制，近距離接觸世界級文化資產，深化大眾對不同文明與藝術形式的理解。

2025 年對 VIVE Arts 來說是蓬勃發展的一年，因為持續與國際藝術家和機構進行深入合作，並透過發行和授權，使沉浸式藝術內容得以跨越地域與文化界限，在全球推廣與共享，打造前所未有的國際藝術體驗，並進一步在全球拓展沉浸式藝術內容的影響力，實現跨地域、跨媒介的文化傳播與藝術創新。自 2024 年起至今，VIVE Arts 已於全球展演將近 40 個 LBE 站點，透過多元且高品質的沉浸式內容，成功吸引來自不同文化背景的觀眾，展現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

Mar.



巴黎《Versailles: Lost Gardens of the Sun King》

《凡爾賽：太陽王的失落花園》
重現路易十四統治下建造的凡爾賽花園中三個歷史性失落空間。此展覽由 VIVE Arts 與 GEDEON Experiences、Small Creative 及 凡爾賽宮（Château de Versailles）共同製作，這一具有里程碑意義的合作計畫提供了一種沉浸式、共享且互動的虛擬實境（VR）定點體驗（LBE），讓參觀者能親身走入這些已消失的歷史場景，深入接觸法國皇室歷史中較少被探索的面向，以及路易十四的傳承。透過對三個象徵性場域—皇家動物園（Royal Menagerie）、迷宮林苑（Labyrinth Grove）及特提斯石窟（Grotto of Tethys）—的科學與藝術重建，參觀者得以深入探索這些空間在塑造太陽王的歷史遺產中所扮演的關鍵角色。

May.



巴黎《La Magie Opéra》

《La Magie Opéra 歌劇的魔法》
為慶祝巴黎加尼葉歌劇院 150 週年，VIVE Arts 與 BackLight 及巴黎歌劇院共同推出沉浸式 VR 體驗《La Magie Opéra》。觀眾可跟隨女高音 Céleste 跨越現實與想像，探索歌劇院標誌性空間，沉浸於德弗札克《水仙女》、普契尼《托斯卡》及比才《卡門》等經典歌劇場景，拓展藝術形式的可及性與互動體驗。

Jul.



西安《帝國密碼：秦始皇陵》

《帝國密碼：秦始皇陵》
VIVE Arts 與 Wevr 及宏文數字科技於西安推出《帝國密碼：秦始皇陵》，首個以秦始皇陵為主題的沉浸式 VR 體驗。觀眾可親身探索長久封閉的陵墓密室，穿越古代工坊與兵馬俑列隊，感受兩千二百年前的歷史現場。全程使用 Unreal Engine 與 HTC VIVE 技術，兼顧文化保存與互動沉浸體驗，開創全新文化理解方式。

Nov.



巴黎《與火共舞：王羽佳鋼琴藝術沉浸展》

巴黎音樂博物館—《與火共舞：王羽佳鋼琴藝術沉浸展》
VIVE Arts 與 Atlas V、Lightroom 及導演 Pierre-Alain Giraud 攜手推出《與火共舞》，由國際知名鋼琴家王羽佳領銜演出，結合冰島視覺藝術家 Gabríela Friðriksdóttir 的超現實動畫、奧斯卡音效設計師 Nicolas Becker 的高階聲效設計，以及 360 度體積影像與 VIVE Focus Vision MR 技術，打造沉浸式、多感官音樂體驗。觀眾可自由漫遊鋼琴周圍，感受火焰意象下音樂、影像與空間的互動，突破傳統音樂會界限，探索音樂詮釋與感官共鳴的全新可能。

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。2025 年展覽進一步拓展並於台南奇美博物館與台北松菸同步登場，透過 XR 技術探索 4500 年前的古夫金字塔內部與周邊環境，體驗法老生活與儀式，讓更多觀眾得以親身體驗胡夫金字塔的沉浸式歷史與文化魅力。



《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。2025 年，展覽進一步開設上海新站點，並新增成都、武漢、深圳三個城市，將體驗延伸至中國更多重要城市，讓更多觀眾能親身沉浸於巴黎聖母院的歷史場景與藝術瑰寶，感受其文化傳承價值。



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。展覽於 2024 年底於台灣高雄 VIVELAND 展出，並於 2025 年初拓展至上海復星藝術中心與北京 798 藝術園區，逐步擴大其亞洲展演版圖。2025 年末，展覽將於上海設立新站點，並同步推進與首爾的合作規劃，透過國際巡展機制，持續提升展覽的國際能見度，讓更多觀眾深入理解安東尼·高第的建築藝術價值與創作精神，進一步強化跨文化交流，並擴大其在全球文化藝術領域的影響力。



《梵高的畫板 **La Palette de Van Gogh** 》
VIVE Arts 與巴黎奧賽博物館合作推出《梵高的畫板 La Palette de Van Gogh》虛擬實境體驗，呈現梵高在生命最後階段於奧維爾創作的代表作品。該體驗以梵高最後使用的畫板為靈感，結合高解析度掃描、互動設計及 VIVE XR Elite 頭顯，讓觀眾沉浸於畫家的色彩世界與藝術創作過程。2025 年，將巡演擴展至上海與高雄站點，使更多亞洲觀眾得以親身感受凡高的藝術魅力與創作精神。



《凡爾賽：太陽王的失落花園 **Versailles: Lost Gardens of the Sun King** 》
VIVE Arts 與 凡 爾 賽 宮、GEDEON Experiences 及 Small Creative 共同推出《凡爾賽：太陽王的失落花園》，首次重現路易十四時期三個歷史失落花園。透過 VR 技術與 HTC VIVE Focus Vision，參觀者可自由漫遊、互動探索皇家動物園、迷宮林苑及特提斯石窟，深入體驗凡爾賽宮的歷史、藝術與皇權文化。2025 年，展覽巡演至香港、上海及成都站點，進一步拓展亞洲市場，讓更多觀眾得以沉浸於凡爾賽花園的歷史場景與藝術魅力。



《鐵達尼號：來自過去的回聲 **Titanic: Echoes from the Past** 》
VIVE Arts 推出鐵達尼號「Titanic—Echoes from the past」走動式 VR 展覽。這次的 VR 展覽內容，讓參與者模擬跟著一艘科技研究船，當隨著潛水艇下潛，看到沉船殘骸，並穿梭回顧當時鐵達尼號上一名紀錄首航的攝影師腳步，還原當年船上的各種場景，整體敘事由過去與未來交錯進行。2025 年，展覽積極拓展亞洲市場，和高雄電影節合作之外，更成功將巡演授權擴展至上海、成都站點且同步與深圳洽談合作，計畫將展覽引入更多城市，讓更多觀眾能夠親身體驗鐵達尼號的歷史故事與沉浸式互動。此外，展覽將採用最新技術與互動設計，提升沉浸感、互動性及多用戶協作體驗，進一步展現 VIVE Arts 在大場域實景娛樂的創新能力與全球影響力。

展望 2026 年，VIVE Arts 將持續推動藝術與科技的融合，深化 XR、沉浸式體驗、AI 等前沿技術的應用，並攜手全球知名藝術家與文化機構，開發更多創新、多元且具啟發性的藝術專案，進一步拓展國際文化影響力，提升觀眾沉浸式體驗與藝術參與感。

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。

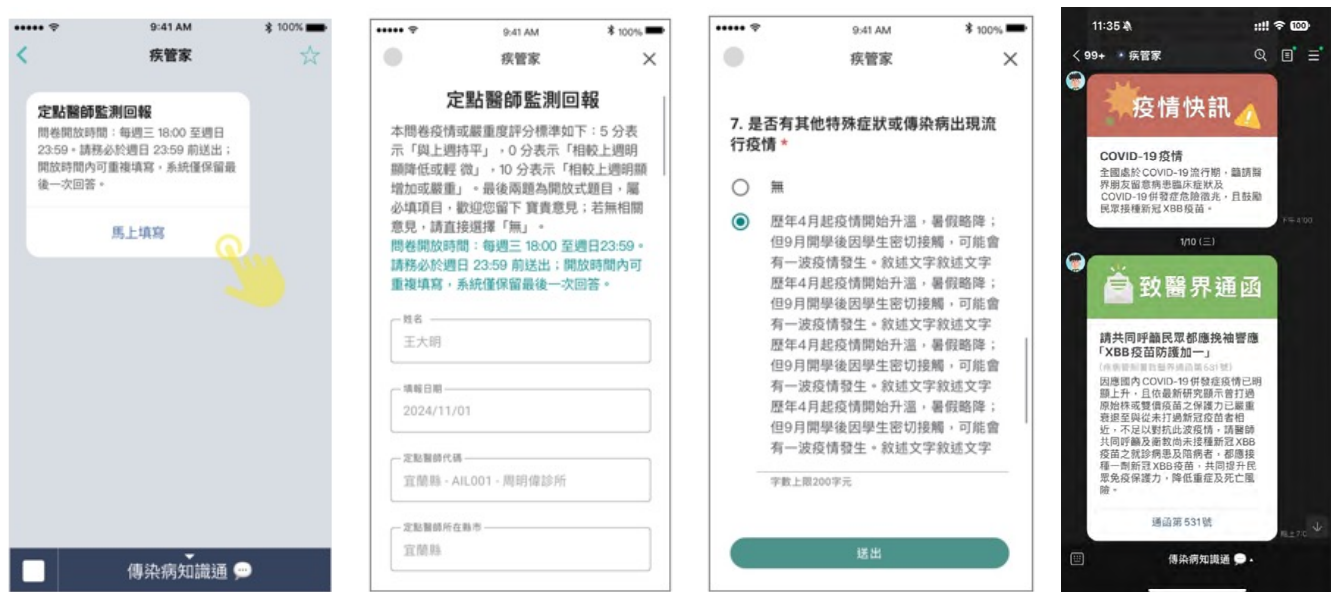
持續與疾管署合作，推廣便民醫療服務

HTC DeepQ 與疾管署攜手開發「疾管家Line@」，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 2025 年底，疾管家好友人數突破約 1056 萬人，成為指揮中心政策宣導的重要平台。

系統每週更新國內傳染病篩檢、治療與預防用藥院所查詢地圖，以及國內外疫情統計資料，確保資訊即時且準確。2025 年，疾管家強化傳染病防治衛教，陸續推出麻疹、流感新冠、肺炎鏈球菌疫苗等知識問答活動，並於七月份導入新型態語意檢索引擎（Embedding Model），用於建構向量知識庫負責處理民眾諮詢與回答的語意分析與意圖判斷，強化防疫衛教問答功能，並即時同步全球資訊網防疫新聞與知識，提供民眾更即時與精準的回覆，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，2025 年也完成建置「加入定點醫師回饋問卷推播填寫系統」，並規劃於 2026 年啟用，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）」，2025 年擴大至長照機構與社區施打試營運，以服務更多不同的族群完成疫苗接種，2026 年將規劃加入國健署 HPV 疫苗接種，造福國高中學子。

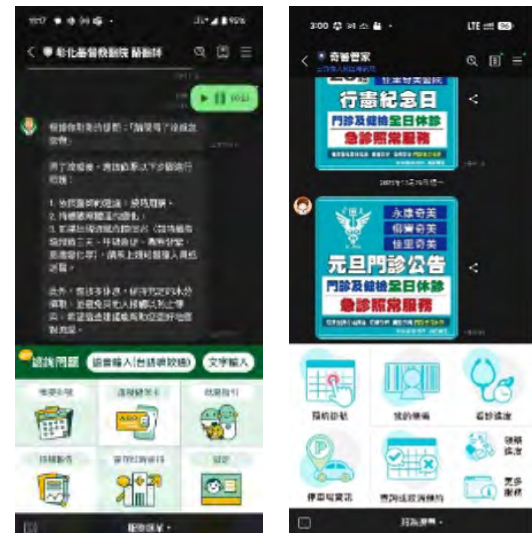
DeepQ（奧迪科技股份有限公司）也以疾管家以及 NIAS 系統獲得 2024 年衛福部防疫績優非公務類團體獎之殊榮。憑藉獨特的創新產品一疾管家和疫止神通，持續為疾管署提供協助防疫宣導和管理，在 2025 年連續三年獲得國家新創精進獎，未來，DeepQ 將繼續發揮科技創新的優勢，致力於為人類健康和社會發展作出更大的貢獻。



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 2025 年底，「蘭醫師」好友總數約 45,000 人。

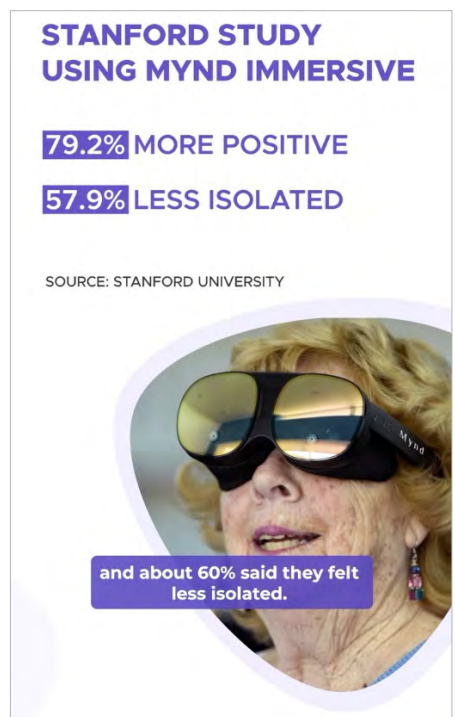
此外，與奇美醫院於 2022 年 6 月推出「奇醫管家」Linebot，提供更便捷的醫療服務，截至 2025 年底，好友總數約 48,000 人。



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 萬 5000 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

TC 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。同年，HTC 亦舉辦多場教師研習營，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。

2025 年，HTC 進一步與北市辛亥國小合作，把 AI 驅動的 VIVERSE Create 導入國小資訊課程；學童從手繪到 AI 生成 3D 角色，再把作品佈置到虛擬展間，完成從創作、空間規劃到展覽呈現的一整套 3D 學習歷程，並呼應 12 年國教核心素養與實作能力。



▲ 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。



▲ 宏達電攜手辛亥國小推動 XR 課程

數位科技賦能教育與文化傳承

2024 年，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。

2025 年，在 AI 與 XR 技術快速融合的浪潮下，國立高雄大學工藝與創意設計系，率先於台灣大學部課程導入 VIVERSE Create 平台，開設「WebXR 3D 沉浸式創作」實作課程，讓學生以零程式背景、實戰導向方式，打造具文化深度與社會觀點的原創 3D 虛擬空間，這門「將設計轉譯為敘事、轉化為數位互動體驗」的實驗課程，展現 VIVERSE 沉浸式技術在文化、社會與自我敘事上的應用潛力。

此外，2025 年，HTC 舉辦首屆「VIVERSE Spark 全球大專院校黑客松」，吸引了來自台灣、英國、美國等地的頂尖學府參與。學生團隊利用 VIVERSE SDK 與 WebXR 技術，創作出驚艷的虛擬體驗。來自休士頓大學的冠軍作品《The Knight Watcher》與皇家藝術學院的《Nimbus》，分別在「沉浸式敘事」與「社交體驗」領域展現了卓越的創意，台灣參賽團隊表現不俗，共有來自 國立高雄大學 (National University of Kaohsiung) 的團隊在兩個不同類別中獲得佳作 (Honorable Mention) 的肯定。

同時，為鼓勵在地文化與虛擬偶像產業結合，HTC 攜手愛迪斯科協辦『2025 元宇宙虛擬網紅創作設計大賽』。來自台北商業大學與台南應用科技大學的團隊，在競賽中結合 VIVE Focus Vision 的精準追蹤技術概念，設計出具備在地特色的 VTuber 角色。這些競賽不僅提供了技術實作的舞台，更讓年輕創作者學會如何運用數位工具講述故事，實現了從『接收者』到『創造者』的身份轉變。



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



▲ HTC 推出「VIVERSE Spark」全球大專院校駁客松競賽最高獎勵 5,000 美元

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。

啟發創新多元精神，為元宇宙文娛產業開啟跨界應用

在 HTC，我們透過 VIVE ORIGINALS 的 BEATDAY 元宇宙，為大家帶來全新的沉浸式娛樂體驗，推動台灣虛擬實境娛樂產業的發展。

我們希望讓娛樂變得更有趣，透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

在 HTC，我們希望透過創新科技，與人們一起探索文化的新可能。我們透過 VIVE ORIGINALS 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。

2025 年度之 BEATDAY 盛會：

1. 杏仁咪嚕《BIG DREAMER》演唱會

出道六年的杏仁ミル以創新與多元魅力征服全球粉絲，也將夢想中的「杏仁宮」搬上虛擬世界，並以蛇年主燈點燈儀式揭開活動序幕。

燈節的壓軸亮點是 2 月 22 日與 23 日舉行的《BIG DREAMER 演唱會》。以「烏嚕嚕嚕肉飯」為靈魂支柱的杏仁宮，成為此次演唱會的核心設計靈感，搭配 BEATDAY 專屬 9 大場景，讓粉絲不僅能聆聽她的歌聲，更能透過 6 自由度技術與她零距離互動。



▲ VIVE ORIGINALS 打造《杏仁宮燈節聯歡晚會》驚喜賀春節



▲ 杏仁咪嚕 Big Dreamer 演唱會

2. 極深空計畫線上音樂會《第一樂章》

《第一樂章》線上音樂會由「極深空計畫」成員厄倫蒂兒、涅默、埃穆亞、熙歌領銜演出，內容延續《追殺閻閻》VR 場域體感音樂電影中的世界觀，融合音樂、視覺、互動與遊戲元素，帶領觀眾穿越時空，踏上 1930 年代大稻埕的奇幻旅程。VIVE ORIGINALS 團隊為此打造 7 大沉浸場景，復刻當年永樂座、日式咖啡館與懷舊街景，讓觀眾身歷其境。



▲ 《第一樂章》線上音樂會，領觀眾穿越時空再掀沉浸娛樂新浪潮



▲ 《第一樂章》VIVE ORIGINALS 團隊特別為此打造 7 大沉浸場景

3. 《李賴虎亂鬥嘉年華》&《夏語遙偶像進化式》_ 文策院支持文化科技內容場域商業驗證之計劃

我們攜手文化內容策進院（文策院）共同推動「文化科技內容場域商業驗證計畫」與 VTuber 團隊 ReLive Project 及夏語遙合作推出《李賴虎亂鬥嘉年華》、《夏語遙偶像進化式》分別各 3 場 VTuber 3D 演出，首場由十六月搭檔灰姐演出的「李 Live 好萬聖夜」成果豐碩，獲粉絲高度好評敲碗加場，線上粉絲「斗內」金額更突破萬元，讓十六月與灰姐「陰暗爬行」，熱烈迴響證明 3D 虛擬綜藝的商業潛力。

BEATDAY 在演出導入 WebGL 技術讓體驗輕量化，打破硬體門檻讓觀眾免下載應用程式，透過電腦或手機網頁，即可輕鬆體驗 6DoF 形式的沉浸式互動內容，享受比傳統 2D 直播更具臨場感的表演。

此外，BEATDAY 的 WebGL 方案不僅降低了觀眾的參與門檻，更為 VTuber 產業提供了一個高效益、可複製的新型商業模式，讓內容創作者能更專注於提升展演與互動品質，並從中取得實質的商業回饋。



▲ 笑到翻！ReLive《李賴虎嘉年華》年底開演三場 3D 綜藝秀



▲ 夏語遙偶像進化式

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。

VIVERSE GEM：多人沉浸式體驗的營運中樞 推動虛實整合

GEM (Group Experience Management) 是 VIVERSE 面向 LBE (Location-Based Entertainment) 的群體體驗管理平台，將「內容部署、多人同步、現場營運」整合成可複製的標準流程，讓大型場館能穩定提供多人同時進入、可走動、可互動的沉浸式體驗。GEM 可支援設備與場次管理、使用者分流與配對、同步狀態監控、營運儀表板與日誌追蹤等能力，協助現場人員快速完成開場、控場與復原，提升可營運性與安全性。在代表性專案《小王子：Call to Adventure》中，GEM 支援走動式多人沉浸體驗的現場流程，並與 NTT DOCOMO 等夥伴合作推進，驗證其在高並發、多使用者同步、以及虛擬內容與實體動線 / 場域管理整合下的商用可行性，推動「線上可分享的內容入口」與「線下可規模化的實體體驗」形成一致的虛實結合旅程。



▲ 與 NTT DOCOMO 在日本全球首發小王子：Call to Adventure 走動式多人沉浸體驗。

VIVERSE AI 創作工具：Object AI 與 Scene AI 加速內容生成與上線

2025 年，VIVERSE 把 AI 導入內容製作流程，推出 Object AI 與 Scene AI，協助創作者以更低門檻、更高效率完成素材與場景建構，縮短從概念到發佈的週期。創作者可用文字或圖片快速生成可用資產，也能以影片生成高擬真空間，並直接回存至資產庫，銜接後續編輯、多人互動設計與上線分享。此舉不僅提升原型製作與迭代速度，也支援展演導覽、教育情境與實體空間數位化等虛實整合應用，擴大內容供給規模與平台生態活力，並以任務式引導降低學習成本，讓更多非工程背景也能參與創作。



▲ 透過 VIVERSE Scene AI 可將空拍機影像轉成高擬真空間。

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。

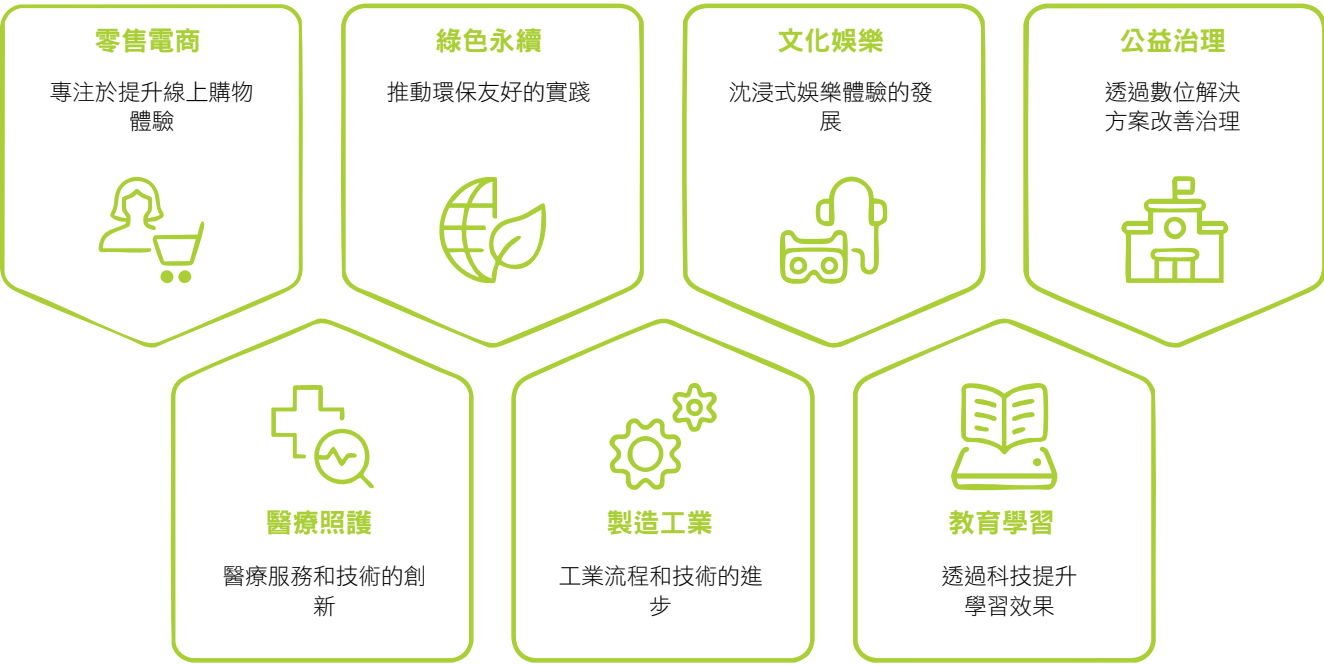
多元宇宙應用聯盟的成立

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。



▲ 多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 2025 年共舉辦超過 160 場工作坊，培育超過 5,000 位醫事人員和學生，並產出超過 600 個高品質教案。

此外，我們與 18 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



透過 AI 創新協助訓練自殺守門人，獲國際頂級期刊認可

我們與臺灣憂鬱症防治協會及國立臺灣大學吳佳儀教授團隊合作，運用 AI 虛擬人模擬技術，發展自殺防治守門人（Suicide Gatekeeper）溝通訓練教學設計，回應憂鬱症與自殺風險日益嚴峻的心理健康議題。

憂鬱症常伴隨長期情緒低落、無助與退縮行為，若未被及早辨識與介入，可能進一步提高自我傷害與自殺的風險。守門人教育被視為自殺防治的關鍵策略，然而傳統教學方式多以理論講授為主，難以培養面對高風險情境時所需的實際溝通與應對能力。為此，本計畫透過生成式 AI 與虛擬人情境模擬，提供安全、可重複練習的學習環境，協助學習者實際演練「提問－說服－轉介（QPR）」等核心溝通技巧。

整體訓練成效顯示，AI 虛擬人訓練模式能有效提升學習者對自殺防治重要性的理解，並在溝通技巧、同理心與實務準備度上帶來顯著助益，獲得高度正向回饋。相關研究成果已於 2025 年發表於國際頂級醫學教育期刊《Medical Teacher》，獲得國際學術社群肯定，驗證 AI 創新在心理健康教育與自殺防治訓練上的學術價值與實務影響。

此計畫展現 HTC 以 AI 創新回應憂鬱症與自殺防治挑戰，深化心理健康促進與 ESG 社會責任，持續為永續醫學教育創造長期正向影響。



▲ HTC 與臺灣憂鬱症防治協會及國立臺灣大學吳佳儀教授團隊合作，運用 AI 虛擬人模擬技術，發展自殺防治守門人溝通訓練。

因應護理人力流失，用 AI 強化臨床溝通韌性

面對護理人力持續流失與臨床高壓工作環境，護理人員除需具備專業臨床技能外，更長期承擔高強度的情緒勞動與溝通壓力。溝通失誤、誤解與衝突不僅影響病人滿意度，也逐步侵蝕護理人員的專業自信與留任意願。為回應此一結構性挑戰，我們與 馬偕紀念醫院 合作，引進 AI 虛擬人訓練計畫，從「溝通韌性（Communication Resilience）」出發，支持護理人員在高情緒張力的臨床情境中，仍能穩定表達、有效傾聽並維持專業判斷。

臨床溝通常呈現「說者無心、聽者有意」的狀態，即使出於善意，也可能因語氣、時機或情境不同而被誤解，進而引發衝突甚至醫療爭議。長期累積的溝通挫折，已成為護理人力流失的重要隱性因素。本計畫針對臨床中「高頻率、關鍵性高、但最難應對」的溝通場景，透過 AI 虛擬人進行情境式模擬，讓護理人員得以在無風險環境中，預先演練與反覆練習。

AI 虛擬人訓練涵蓋病人情緒安撫、家屬衝突應對、拒絕治療溝通、重大醫療說明等臨床常見情境，並結合 Competency-Based Medical Education (CBME) 理念，從溝通技巧、傾聽與理解、同理心表達、情緒管理、專業態度、問題解決與團隊合作等面向，提供結構化回饋與學習分析，協助護理人員覺察自身溝通模式，逐步建立穩定且可調適的應對能力。

透過 AI 虛擬人反覆演練，護理人員得以累積「安全的溝通經驗值」，在面對高壓與衝突時不易失衡，提升專業自信與心理韌性，進而強化醫病互信與團隊協作。本合作展現 HTC 以 AI 創新回應護理人力流失議題，從強化溝通韌性出發，打造更具支持性與永續性的醫療職場文化，落實醫療教育與 ESG 社會責任的長期承諾。



▲ 馬偕醫院與 HTC Medical 攜手，用 AI 強化臨床溝通韌性。

台中慈濟醫院攜手打造生成式 AI 失智症虛擬病人資料庫

隨著臺灣邁入超高齡社會，失智症患者因記憶退化、情緒波動與行為改變，對醫護人員與家庭照顧者造成長期且高強度的照護壓力。傳統臨床訓練受限於實務經驗累積不易與個案差異性高，難以系統化培養醫護人員的應對能力。為此，HTC Medical VR 攜手 台中慈濟醫院，共同建立臺灣首創的「生成式 AI 失智症虛擬病人資料庫」，並導入 AI 虛擬病人教案製作平臺，打造可重複練習、低風險且具即時回饋機制的失智症照護訓練模式。

該平臺結合生成式 AI 與情境模擬技術，讓醫護人員在安全環境中與不同病程與性格設定的失智症虛擬病人互動，並透過即時回饋與數據分析，強化臨床應變與同理溝通能力。2025 年首場全人照護生成式 AI 工作坊，獲得高度正向回饋。

此合作展現 HTC 以 AI 創新回應高齡化與失智症照護挑戰，推動全人醫療與永續醫學教育，深化企業在醫療與 ESG 社會影響力上的長期價值。

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。



▲ 透過 VIVERSE Scene AI 可將空拍機影像轉成高擬真空間。

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 17,343,430 元。2025 年，宏達扶幼社共認養了 26 位孩童，其中包括國內的 22 位孩童，以及來自吉爾吉斯、菲律賓、巴拉圭、瓜地馬拉國家的 4 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）	貢獻會員
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	Contributor
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
Open RAN Policy Coalition	一般會員
AI-RAN Alliance	一般會員
8 Foundry Alliance	一般會員

附錄二、重大主題管理方針評估

重大主題	廢棄物管理
對應 GRI 指標	306-1、306-2、306-3、306-4、306-5
對應章節	P.099 永續議程

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 如落實環境管理，可減少廢棄物掩埋及焚化量、減少有害廢棄物混入一般廢棄物、防止土壤、水體與地下水污染。 負面衝擊（潛在）： 若不執行環境管理，持續產出污染物，將汙染環境及毒害所有生物，影響整個生態圈；增加廢棄物產量，焚化或掩埋量變多，促使碳排放量增加，加劇溫室效應。。
--------	---

政策或承諾	HTC 依循國際標準組織 ISO 14001 環境管理標準，持續運行環境管理制度，每年及不定期進行法規鑑，確保規範與當地法令一致，每年落實風險評估、內部稽核等管理流程，要求員工、承攬商遵守環境管理之規範及作業標準。製程不使用水、使用不產生 VOC 為主副原料，故無排放製程汙水、VOC 的情況，HTC 於製造與營運產生影響環境的項目僅有廢棄物，持續採行源頭管理與減廢機制。
指標及目標	✔ 廢棄物回收比率 84.5%
有效性追蹤機制	● 環境管理委員會 ● 永續管理委員會 ● ISO14001 內 / 外稽
溝通管道	● 環境管理委員會、永續管理委員會、email
年度行動及措施	● 廢棄物實際回收率為 91.26%

重大主題	產品品質與安全
對應 GRI 指標	416-1、416-2、417-1、417-2
對應章節	P.106 永續設計

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： HTC 透過高品質與安全設計提供使用者更好的 AI 裝置體驗並減少電子廢棄物對環境的負擔，為使用者和社會帶來價值。	
	負面衝擊（潛在）： 若品質控管不佳，可能導致品牌商譽受損或法律訴訟。	
政策或承諾	HTC 遵守國際安全規範（如：CE, FCC, RoHS, REACH）。本公司致力於提供安全可靠的穿戴式產品，確保所有產品在設計與生產階段皆符合國際安全標準與有害物質限值。	
指標及目標	✔ 產品 100% 通過各銷售區域的安全認證（如：BSMI, NCC 等）。	
有效性追蹤機制	● ISO 9001 品質管理系統 ● ISO 14001 環境管理系統	● IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統 ● 歐盟 WEEE 指令（2012/19/EU）

溝通管道	● 產品安全手冊、官方網站 ● 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	● VIVE Eagle 已取得 FCC/CB/BSMI/NCC 證書。 ● 經第三方檢測，回收率達 76.6%，比 WEEE 標準高出 21.6% ● 通過 ISO 10993 皮膚免感性及刺激性測試。 ● 客戶滿意度調查得到全年平均 4.68 分（滿分 5 分）。

重大主題	勞雇 / 勞資關係
對應 GRI 指標	401-1、401-2、401-3、402-1
對應章節	P.141 人力結構總覽、P.155 薪資福利、P.137 平衡職場與家庭、P.138 暢通溝通管道

正面衝擊（實際）：

透過提供具競爭力的薪酬福利、彈性工時與員工協助計畫（EAP），保障了員工及其家庭的經濟安全，並顯著支持員工實現工作與生活的平衡；透過定期召開勞資會議與暢通的溝通管道（如 員工大會、申訴信箱），賦予員表達訴求的權利，進而凝聚組織向心力。

負面衝擊（潛在）：

若未能持續優化勞動條件、薪酬福利缺乏市場競爭力，或未能妥善支持員工職涯發展，將導致關鍵人才流失、招募困難，長期將削弱公司的創新動能。若遇重大營運變更（如組織重整）未依法給予預告期或妥善溝通，將損害勞工權益，甚至衍生勞資糾紛，衝擊營運穩定性與企業聲譽。

政策或承諾	● 《HTC 員工行為守則》 ● 《現代奴役法聲明》 ● 《工作規則》
指標及目標	✓ 確保全年勞資關係和諧，重大違規或裁罰事件為 0 件。 ✓ 每季舉辦勞資會議。
有效性追蹤機制	● 員工申訴機制、勞資會議
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	● 2025 年度重大違規或裁罰事件為 0 件。 ● 舉辦 4 次勞資會議。

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	201-1
對應章節	P.029 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	HTC 在致力於推進尖端科技的同時，持續優化企業資源配置，嚴謹控制營運費用與成本，並透過資產管理、內部系統和行政流程的優化，提高整體營運效率，使 2025 年營業毛利率達 35.9%。我們相信，透過務實的營運管理與投資布局，將有助於 HTC 逐步強化市場競爭定位，為長期發展奠定穩固的基礎。 ● 硬體創新：推出高端虛擬實境裝置及 5G 邊緣運算方案，鞏固策略性市場地位。 ● 平台與服務：發展業界領先的軟體平台與內容服務，增加高毛利的訂閱與授權收入。 ● 原創內容：藉由 VIVE Arts 與 VIVE Originals 於藝術及娛樂領域佈局高品質原創沉浸式內容，成功轉型高毛利服務模式，達成優化整體獲利結構之目標。 ● 毛利率提升：藉由豐富軟硬體整合產品組合，降低對單一硬體銷售的依賴，有效優化獲利結構並達成營業毛利率目標。 2025 年營業毛利率 35.9%

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.077 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 資訊安全管理系統及 27701 隱私資訊管理系統，建立並推動各項客戶隱私管理制度，積極建立並推動 HTC 資訊安全管理系統及個人資訊管理系統，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 資訊安全管理系統及 27701 隱私資訊管理系統外，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 隱私資訊管理系統 ● 客戶滿意度調查 ● ISO 27799 健康與醫療產業資訊安全管理指引 ● 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	● 2025 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。 ● 2025 年 HTC 將中國網路數據安全管理條例之重點內容納入個人資訊管理系統之體系文件。 ● 2025 年度收到之請求案件共 667 件，經資料保護辦公室確認依須啟動內部處理程序者共 114 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，並在客戶滿意度調查得到全年平均 4.68 分（滿分 5 分）。
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.066 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》、個人資訊管理系統，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 ≥ 95% ✔ 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%
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

重大主題	資訊安全與隱私保護
年度行動及措施	● 每月發布隱私暨資訊安全月報 ● 隱私保護與安全 - 全員年度「HTC 隱私與安全意識培訓」完成率：100% ● 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% ● 執行個資保護及資訊安全內部稽核共 100 場 ● 完成 63 項產品 / 服務隱私暨資安審查，34 家合作廠商進行隱私暨資安審查 ● 2025 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.124 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》 ● 《責任商業聯盟行為守則》（RBA） ● 《HTC 供應商行為準則》 ● 《現代奴役法聲明書》
指標及目標	✔ 一階供應商簽署「供應商行為準則」，回簽率 100% ✔ 一階供應商 CDP 調查回覆率 90% ✔ 無衝突礦產（3TG）100% ✔ 衝突礦產（鈷和雲母）調查率 100% ✔ RBA SAQ 完成率 85%
有效性追蹤機制	● 永續發展委員會 ● CDP 供應鏈專案 ● 衝突礦產 ● 季度供應商營運會議（QBR） ● 供應商社會責任稽核
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% ● 一階供應商 CDP 調查回覆率 98% ● 無衝突礦產（3TG）100% ● 衝突礦產 - 鈷和雲母調查率 100% ● RBA SAQ 完成率 88%

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	205-2 、205-3、308-1、414-1
對應章節	P.062 誠信經營與供應鏈管理
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、供應商與投資人）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、公平的供應鏈競爭環境及良好企業文化，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、虛假廣告或供應商行賄受賄，可能損害利害關係人（包括消費者、合作夥伴、供應商與投資人）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，甚至導致供應鏈中斷、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 ● 為延伸誠信價值鏈，本公司制定並落實「供應商行為規範」，要求相關合作夥伴簽署「廉潔承諾書」等，承諾不從事行賄、非法回扣或其他違反商業道德之行為。
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% ✓ 落實關鍵供應商簽署廉潔承諾條款，目標覆蓋率 ≥ 90%
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 ● 採購單位確保所有與關鍵供應商簽署之合約均包含廉潔承諾條款。
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」100% ● 2025 年末發生任何貪腐相關事件；2025 年關鍵供應商簽署廉潔承諾書覆蓋率 99%。
---------	--

重大主題	創新管理
對應 GRI 指標	自訂主題
對應章節	P.071 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	✓ 專利權運營用以活化專利資產，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 37%，對研發資源的投資約佔營業收入的 57% ● 2025 年全球專利共申請 315 件，截至 2025 年底全球專利獲准累積 9,425 件 ● 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 2025 年連續三年獲得國家新創精進獎。 ● 舉辦兩梯次 VIVERSE Hackathon 並於 2025 員工大會上表揚獲獎隊伍。

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、305-7
對應章節	P.081 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，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% ✓ 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
---------	--

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	● 2025 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 ● 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） ● 2025 年 7 月透過 HTC 碳管理平台產出年度旗艦機種 VIVE Focus Vision 的產品碳足跡盤查清冊與報告，並通過 ISO 14067 查證；亦供應鏈議合：CDP 調查回覆率達 98% ● 範疇一及二相較基準年減量：33.9% ● 範疇三相較基準年減量：45.2%
---------	--

重大主題	能源管理
對應 GRI 指標	302-1、302-3、302-4
對應章節	P.090 HTC 氣候變遷管理速覽、P.092 電力與排放

衝擊情形描述	正面衝擊（實際）： 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，2025 年目標為減碳比率 > 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
------	---

重大主題	能源管理
年度行動及措施	● 持續推動再生能源建置與各種能源績效管理，藉由建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案，2025 年節省用電度數達 49.5 萬度，相當於 1,779.667GJ，總減少碳排放量達 234.343tCO2e，共節省 226 萬元。 ● 台北辦公室大樓、桃園總部及工廠之太陽能發電系統，2025 年總發電 318,891 度，相當於 1148.008GJ，減少碳排放量達 151.154 tCO2e。 ● 2025 年減碳成果：範疇二碳排年減 17.4%
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.106 永續設計、P.113 永續製程、P.119 永續產品、P.090 HTC 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% ✓廢棄物回收率：2025 年度目標 84.5%
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%）：VIVE 自定位器為 79.6%、HTC U24 pro 為 92.83% ● 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 91.26%，累計回收效益金額至 2025 年達 93,213,280 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.060 董事會、P.133 人權管理與承諾、P.155 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》 ● 《TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟》
指標及目標	✓ 母性保護比例達 100% ✓ 週工作時數： ≤ 60 小時 / 週 ✓ 新人訓 - 「員工行為準則完訓率」 ≥ 97%
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 ● 母性保護比例 100% ● 週工作時數 48 小時 / 週 ● 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、403-9、403-10
對應章節	P.167 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。
政策或承諾	● 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 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》

重大主題	職業安全衛生
指標及目標	✔ 2025 年目標 FSI<0.09
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
年度行動及成果	● 透過定期的教育訓練與宣導、增加機動式巡檢與高風險作業之巡檢，及要求現場主管的安全作業，最終 FSI 為 0

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.146 人才吸引與留任
衝擊情形描述	正面衝擊（潛在）： 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 ✔ 直接員工年度離職率 ≤ 9.5% ✔ 年度訓練計畫之實際開課率應達 90% 以上
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	● 025 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》以及超過 500 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。 ● 直接員工滿意度 為 3.81 ● 直接員工年度離職率為 6.13% ● 年度訓練計畫之實際開課率為 100

附錄三、GRI Content Index

使用聲明	宏達國際電子參照 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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.215 部份 2023、2024 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.217 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 產業概況	
2-7	員工	P141 人力結構總覽	
2-8	非員工的工作者	P171 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	P059 組織架構 P060 董事會 P039 ESG 委員會	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	P060 董事會 P060 董事會提名遴選	
2-11	最高治理單位的主席	P060 董事會 P061 利益迴避	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	P039 ESG 委員會	
2-13	衝擊管理的負責人	P039 ESG 委員會	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	P039 ESG 委員會 P047 ESG 議題管理	
2-15	利益衝突	P060 董事會 P061 利益迴避	
2-16	溝通關鍵重大事件	P060 董事會 P039 ESG 委員會	
2-17	最高治理單位的群體智識	P061 董事會進修	
2-18	最高治理單位的績效評估	P061 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	P061 董事及經理人之薪酬政策	
2-20	薪酬決定流程	P061 董事及經理人之薪酬政策 P062 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	PO05 永續長的話 PO35 我們的永續承諾 P133 人權管理與承諾	
2-23	政策承諾	PO33 永續管理 P102 永續環境 P133 人權管理與承諾 PO62 誠信經營	
2-24	納入政策承諾	PO62 誠信經營 P133 人權管理與承諾 PO35 我們的永續承諾 PO84 風險管理	
2-25	補救負面衝擊的程序	PO53 利害關係人議合 PO62 嚴謹反貪腐機制 P138 暢通溝通管道 P195 重大主題管理方針評估 PO84 風險管理	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	PO62 嚴謹反貪腐機制 P124 永續供應鏈	
2-27	法規遵循	P138 暢通溝通管道 P133 年度人權議題 PO64 法規遵循	
2-28	公協會的會員資格	P194 參與公協會一覽表	
2-29	利害關係人議合方針	PO47 ESG 議題管理	
2-30	團體協約	P138 暢通溝通管道	
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	PO47 ESG 議題管理	
3-2	重大主題列表	PO49 HTC 2025 年重大主題與邊界	
3-3	重大主題管理	P195 2025 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	PO29 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	PO81 氣候變遷管理	●
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	P157 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	P155 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	P124 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	PO62 嚴謹反貪腐機制 P124 永續供應鏈	●

揭露項目		頁碼與章節	備註
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	PO62 嚴謹反貪腐機制 無相關情事	●
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	PO65 稅務方針	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	PO65 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	PO53 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	PO92 電力與排放 PO97 使用綠色能源	●
302-3	能源密集度	PO92 電力與排放	●
302-4	減少能源消耗	PO94 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	P104 水資源管理	
303-2	與排水相關衝擊的管理	P104 污水處理	
303-4	排水量	P104 污水處理	
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	PO87 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	PO87 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	PO87 氣候變遷管理 指標與目標	●
305-4	溫室氣體排放強度	PO92 電力與排放	●
305-5	溫室氣體排放減量	PO94 節能減碳行動	●
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物，（SOx），及其它顯著的氣體排放	PO87 氣候變遷管理 指標與目標	
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	P113 有害廢棄物管理	●
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	P107 產品可回收設計	●
306-3	廢棄物的產生	P113 有害廢棄物管理	●
306-4	廢棄物的處置移轉	P113 有害廢棄物管理 P116 廢棄物減量、回收與再利用	●
306-5	廢棄物的直接處置	P113 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	P125 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	P125 供應商永續評估與稽核	●

揭露項目		頁碼與章節	備註
特定主題準則 GRI 400 社會系列			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	P143 HTC 全球據點員工結構分佈	●
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	P157 多元化的員工福利	●
401-3	育嬰假	P137 平衡職場與家庭	●
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	P138 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	P167 職業安全衛生委員會	●
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	P167 積極防範職業災害	●
403-3	職業健康服務	P167 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	P167 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	P167 積極防範職業災害	●
403-6	工作者健康促進	P163 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	P117 有害物質與化學品管理 P125 供應商永續評估與稽核 P167 積極防範職業災害 P171 承攬商職業安全管理	●
403-9	職業傷害	P171 2025 年台灣據點職業傷害	●
403-10	職業病	P171 2025 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	P154 教育訓練成果	●
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	P149 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	P153 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	PO60 表格「HTC 董事成員年齡性別分布狀況」 P141 人力結構總覽 P143 HTC 全球據點員工結構分佈	●
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	P155 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	P134 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	P134 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 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	P134 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	P134 表格「人權相關風險盡職調查」 無相關情事	●
GRI 410：保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	P170 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	P125 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	P125 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	P077 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	P077 客戶管理 PO64 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	P107 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	PO64 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	PO64 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	PO64 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	頁碼
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	資訊安全管理	P066
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	HTC 全球據點員工結構分佈	P143
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比	有害物質管理	P109
	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%。	P107
			詳見 能源效率提升	
	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	永續環境	P102
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	接受 RBA 驗證的稽核流程（Validated Audit Process, VAP）或同等級稽核之第一階供應商：(a) 所有設施和 (b) 高風險設施之類別百分比	供應商永續評估與稽核	P125
	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	供應商永續評估與稽核	P125

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	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。	P129
詳細的管理方針請參照 盡責礦產採購管理				

指標代碼	活動數據	對應章節 / 回應	頁碼
TC-HW-000.A	各產品類別之生產數量	財務績效速覽	P029
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) 45,566.250 GJ (2) 97.63% (3) 3.17% 詳見 電力與排放	P093
	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	水資源回收再利用	P104
	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	節能減碳行動	P094

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	資訊安全管理	P066
	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	P077
	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	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 起連續通過 ISO 27001 與 ISO 27701 認證，其後於證書有效期間內持續通過年度循環驗證，並依國際標準更新要求完成制度轉版與持續優化，最近一次於 2025 年 8 月通過驗證。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。	P066

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	HTC 全球據點員工結構分佈	P143
	TC-SI-330a.2	參與員工敬業度調查的比例	暢通溝通管道	P138
	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	HTC 全球據點員工結構分佈	P143
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	資訊安全管理	P066

指標代碼	活動數據	對應章節	頁碼
TC-SI-000.A	(1) 許可數量或訂閱數、 (2) 雲端百分比	截至 2025 年底，已於 VIVEPORT 平台開通 2,369,224 個 VIVERSE / 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	SASB Index: Software & IT Services	P212

TC-SI-000.C	(1) 資料儲存量、(2) 外包百分比	SASB Index: Software & IT Services	P212
-------------	---------------------	------------------------------------	------

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 400 餘座實體伺服器，裝配 2,900 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 24.39PB 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 3.272 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約 6.7%，CPU 核心數量的 10.9%，以及總儲存空間的 1.253%。

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 2.419 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或租用資訊實體中心，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「 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「 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「 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「 2025 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「 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	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「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。	2025 年正式導入內部碳定價機制，請參閱本報告書「永續管理」章節。
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，TCFD 獨立報告書，及下表 1-1 及 1-2
9	溫室氣體盤查及確信情形。	

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍

1. 母公司個體自 2008 年開始盤查。

2. 合併財務報告子公司自 2021 年開始盤查。

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，自 2021 年起，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司（部分子公司為 BVI，不納入盤查範疇）之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。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，詳細範疇與排放資訊請查閱本報告書「氣候變遷管理」章節中之 HTC 全球據點近三年溫室氣體排放量表。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，本公司為資本額為 50-100 億，

1. 母公司個體應自 2027 年開始執行確信。

2. 合併財務報告子公司應自 2028 年開始執行確信。

目前本公司已提早法規四年完成確信：

近三年度本公司個體及合併財務報告子公司（部分子公司為 BVI，不納入盤查範疇）溫室氣體盤查資訊請參閱 1-1-1 說明，均經由確信機構：法標國際認證股份有限公司，依照 ISO 14064 – 3:2019 執行確信，確信意見均為 (1) 台灣地區類別一及類別二為合理保證等級，(2) 台灣地區類別三及類別四及海外地區類別一至類別四為有限保證等級，無保留意見。

相關溫室氣體盤查報告意見書請參閱：<https://www.htc.com/tw/esg/certificate-report/>

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形

溫室氣體減量基準年及減量目標

淨零目標（基準年為 2021 年）：

(1) 範疇一及二總計減量目標在 2030 較基準年減量 42%(每年至少絕對減量 4.2%)；並於 2050 較基準年減量 90%；

(2) 範疇三減量目標在 2030 較基準年減量 25%(每年至少絕對減量 2.5%)；並於 2050 較基準年減量 90%。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

HTC 已於 2024 年通過 SBTi 短期與淨零目標審查，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。

減量目標達成情形

通過以上舉措，2025 年度 HTC 已達成年度減碳目標，2025 年度範疇一及二總計較基準年減量 33.9%，範疇三較基準年減量 45.2%，均已達標！

以上“溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫”詳閱本報告書「氣候變遷管理」－「指標與目標」段落或 HTC TCFD 報告書「指標與目標」章節

附錄七、綠電憑證宣告



HTC 自發自用太陽能發電系統經啟用後開始計算，綠電憑證則經台灣主管機關核可後核發，2025 年取得 T-REC 再生能源憑證 287 張，僅於報告書中宣告。

2025 年再生能源憑證資訊表：

地區	憑證發行年度	發電案場	憑證張量
台灣	2025	HTC_TAO_180KW 太陽能	69
		HTC_TPE1_197.925KW 太陽能	218
總計			287

附錄八、附表：資訊重編列表

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

HTC 全球人力資本投資報酬率 (HCROI)			
2023 年原資訊	2023 年新資訊	2024 年原資訊	2024 年新資訊
59.7%	56.0%	34.8%	28.6%

註：
重編原因：自本年度起針對計算基礎和邏輯進行優化，調整為以常態性薪資福利支出為基準，排除非經常性人力資源調整支出，以更精準反映人力資本之長期投入產出效益。為確保年度趨勢之一致性，前面年度的數據也已經按新算法同步重算。

近 3 年需要工作簽證的員工總數 （SASB TC-SI-330a.1）

年度	需要工作簽證			
	男		女	
	人數	占比	人數	占比
2023 原資訊	10	0.48%	2	0.10%
2023 新資訊	12	0.58%	5	0.24%
2024 原資訊	13	0.67%	4	0.21%
2024 新資訊	16	0.82%	6	0.31%

註：
重編原因：本年度透過與各區域辦公室進行資料核實與補充，修正了部分同仁的工作簽證資訊。此項落差主係因優化統計流程並強化資料準確性所致，以真實反映外籍人才之聘僱現況。

HTC 台灣據點近 2 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
2024 原資訊	17805.68	10.69	1.34
2024 新資訊	17,196.95	10.33	1.29

註：重編原因：本年度起針對計算基礎和邏輯進行優化，排除近兩年年底非在職員工之受訓時數，以更真實反映員工受訓狀況。

HTC 台灣據點近 2 年受訓課程情形

年度	一般課程		專業課程	
	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
2024 原資訊	5113.37	3.07	12,692.31	7.62
2024 新資訊	4,708.10	2.83	12,488.85	7.50

註：重編原因：本年度起針對計算基礎和邏輯進行優化，排除近兩年年底非在職員工之受訓時數，以更真實反映員工受訓狀況。

財務績效速覽

		單位	2023
原資訊	所得稅費用	佰萬元	(3)
新資訊	所得稅（費用）利益	佰萬元	3

註：重編原因：所得稅項目更名為「所得稅（費用）利益」，以明確區分該欄位正值為所得稅利益，負值為所得稅費用，並同步調整 2023 年誤植數字。

太陽能發電（自發自用）

		太陽能發電系統
原資訊	桃園	139,544
新資訊	桃園	146,326

註：因 2024 年六月起桃園廠太陽能改為自發自用故修正 2024 年為再生能源憑證的數據為準



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HTC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2025

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 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 High level during 2026/03/23 to 2026/05/15. The boundary of this report includes HTC Corporation Taiwan and overseas operational and production or service sites as disclosed in HTC's ESG Report of 2025. 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 stated in the ESG Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the HTC's ESG Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of HTC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG 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:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (With Reference to)
3	SASB Technology & Communications Sector – Hardware (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 ESG Report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for HTC and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- 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 2025, 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 as well as the SASB Disclosures and Metrics included in the Technology & Communications Sector – Hardware (Version 2023-12).

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and 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

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirms 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 professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, 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 HTC has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

HTC has demonstrated its good 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. It is recommended that HTC could build a structured governance framework that guarantees the full participation of stakeholders in the organization's strategic sustainability decision-making processes.

MATERIALITY

HTC has aligned its materiality determination process directly with its strategic planning, compliance frameworks, and risk management systems. Driven by the active engagement and oversight of the highest governance body, material issues across all divisions are reviewed at the board level. The reported disclosures accurately address these topics, mirroring the strict priority and significance assigned to them by the organization's stakeholders.

RESPONSIVENESS

The ESG Report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. HTC has responded to its material sustainability topics, related impacts and stakeholders in a comprehensive, accurate, timely, accessible and balanced manner.

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. The identified material impacts are systematically incorporated into institutional target-setting via comprehensive qualitative and quantitative evaluations.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we checked minutes of meetings, management documents, system reports, receipts, ISO certification, etc. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for HTC and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.

TWLPP 5008 Issue 2601

ADHERENCE TO GRI

The report, HTC's ESG Report of 2025, 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 Topics 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The ESG Report has properly disclosed information related to HTC's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended that HTC incorporate monetization methods within its materiality framework. This will allow the organization to more robustly monitor, measure, and quantify the severity of its sustainability impacts, while effectively illuminating the financial materiality and strategic opportunities linked to these key topics.

ADHERENCE TO SASB

HTC has referenced with SASB's Standard, Technology & Communications Sector – Hardware (2023-12) to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to HTC's audited ESG Report of 2025. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into HTC's overall management process. HTC is encouraged to establish a formal framework for monitoring peer disclosures to stay aligned with shifting investor expectations and sector benchmarks. Continual tracking of industry reporting practices provides valuable strategic insights into emerging trends and methodologies.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
16 June, 2026
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-YFRLC

TWLPP 5008 Issue 2601