

2014年企業社會責任報告書

2014 HTC CSR Report

# 2014年 企業社會責任 報告書



宏達國際電子股份有限公司

## htc

宏達國際電子股份有限公司

總公司及工廠

桃園市桃園區興華路23號 電話：+886-3-3753252

台北辦公室

TPE1：新北市新店區中興路3段88號 電話：+886-2-89124138

TPE2：台北市新店區寶強路6-3號1樓 電話：+886-2-89124138

網址 <http://www.htc.com>



本報告內頁採用環保紙張  
及大豆油墨印刷



## 編輯原則

歡迎閱讀宏達國際電子股份有限公司（以下簡稱HTC）發行的第3本「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）報告書」，HTC是以誠信、透明的態度，完整盤點及揭露我們在CSR議題上的執行成果，跟廣大利害關係人溝通我們對CSR的理解，並藉由品牌的影響力，從議題的回應面開始，漸次將CSR策略整合到各單位營運中。

身為行動裝置品牌商，我們勇於迎向挑戰，針對重要且與未來發展有關的CSR議題，我們會在該章節議題一開始，敘明HTC所面臨的挑戰、目前的成就，及未來發展目標。

我們期望透過對議題的理解及承諾，能更加明確及堅定HTC邁向永續發展的方向，也讓關心我們的各界利害關係人，清楚及了解我們在2014年實踐CSR的各項表現和成果。

本報告書同時發行中、英文版本，歡迎您從我們的官方網站中下載。

中文下載：[www.csr.htc.com](http://www.csr.htc.com)

英文下載：<http://www.htc.com/us/csr/>



## 報告邊界與範疇

本年度報告書資訊所涵蓋組織邊界以台灣區域加上大陸廠區（上海）為主，包括了桃園總公司及工廠，台北2處辦公室大樓及新竹、台南二處辦公室，涵蓋所有HTC在台灣執行營運的組織範疇。未來我們會將報告書的組織涵蓋範疇逐漸擴大，讓揭露的完整性更加確實，成效更為顯著。

### 2014年HTC CSR報告書組織涵蓋範圍資訊

邊界	地址	電話
總公司及工廠	桃園縣桃園市興華路23號	+886-3-3753252
台北辦公室1	新北市新店區中興路3段88號	+886-2-89124138
台北辦公室2	新北市新店區寶強路6-3號1樓	+886-2-89124138
新竹軟體研發中心	新竹縣竹北市台元一街1號8樓	+886-3-3753252
台南軟體研發中心	台南市中西區西門路一段701號4樓	+886-3-3753252
上海廠區	上海市浦東新區康橋鎮新苗路1000號	+86-10-65171108



## 資訊揭露期間

我們規劃每年定期出版「HTC企業社會責任報告書」，本報告書資訊揭露期間為2014年度（2014年1月1日至12月31日）。為了完整呈現各面項CSR執行成果，部份議題內容及資訊，亦會回溯至2013年度及追溯至2015年5月，HTC各項CSR管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊。

## 報告書撰寫依據

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）G4版綱領（G4版）核心（Core）選項，及AA1000（2008）標準撰寫，經台灣檢驗科技（股）公司SGS-Taiwan保證，符合AA1000 Type II高度保證等級，及GRI G4核心選項。

## 全球性規範、綱領的對照

- 1. 聯合國全球盟約：**儘管我國並非聯合國成員，但身為全球性品牌企業，HTC以負責任企業角度致力於實現聯合國2001年全球盟約十大原則。有關HTC與全球盟約十項原則的對照表，請參考報告書XX頁。
- 2. ISO 26000綱領：**國際標準化組織（ISO）起草制定的社會責任指南，HTC在本報告書中也提供與此綱領的對照表，揭露HTC落實ISO 26000所規範的七個核心CSR議題，包括公司治理、人權、勞動實務、環境、公平作業/營運實務、消費者議題，及社區的參與與發展的成果。有關HTC與ISO 26000綱領的對照表，請參考報告書131頁。

## 前瞻性敘述及數據計算

HTC在CSR報告中，部份章節會針對CSR議題對HTC的挑戰、或對未來發展的影響作出前瞻性的敘述。但由於某些CSR議題目前仍充滿不確定性，並容易受其它因素（如政策、法律或國際規範）影響而有所變化，因此相關前瞻性敘述，係依據HTC目前的所面臨的狀況進行討論後，所做出的敘述及預測，主要目的是為了讓利害相關人瞭解，HTC在面對CSR議題上的解讀及認知，並不同於相關結果或預測，會立即反應在HTC的財務、營運或業績上。

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

## 意見回饋

如果您對於2014年HTC企業社會責任報告書有任何問題，非常歡迎您讓我們知道，協助我們持續進步。

## 聯絡我們

宏達國際電子股份有限公司 CSR部門  
聯絡人：黃雅惠 +886 (0) 3 375 3252 ext.31529  
E-mail：[corporate\\_responsibility@htc.com](mailto:corporate_responsibility@htc.com)  
地址：桃園市桃園區興華路23號  
CSR網址：[www.csr.htc.com](http://www.csr.htc.com)

# 目錄

編輯原則 001      查證聲明書 129  
經營者聲明 005      GRI對照表 131

## 認識HTC About HTC

007

產品 010  
產業鏈 011  
組織架構 012  
全球營運據點 013  
轉投資及關係企業 014  
財務績效速覽 014  
獎項肯定 015

## 追尋卓越 止於至善 The Pursuit of Brilliance

017

2014年HTC產品發展大事紀 019

## 創新研發 Innovative Research & Development

021

積極投入創新研發 023  
延攬多元化研發人才 026

## 責任管理 Responsible Management

027

公司治理 029  
風險管理 033  
企業社會責任管理 036

## 重視 夥伴關係 Partnership

041

客戶 045  
HTC DNA學生夥伴 048  
外籍員工 050  
承攬商夥伴 051  
供應鏈夥伴 052

## 員工關係 HTC People

059

吸引及留任優秀人才 061  
完善的薪資與福利制度 065  
重視人權與高職業道德標準 069  
重視員工健康 072  
傾聽員工聲音 081  
完整培育與職涯發展規劃 083

## 永續議程 Environmental Sustainability Agenda

087

永續環境 089  
永續設計 099  
永續製程 105  
永續包裝 112

## 社會投資 與貢獻

Social Investment  
and Contribution

117

宏達基金會 119  
其它社會參與行 124

## 經營者聲明

感謝各位閱讀HTC發行的第3本「企業社會責任報告」，在今年的報告中，我們持續依循最新全球永續報告書綱領（GRI G4），及AA 1000標準來進行報告資訊揭露，並通過了專業外部的查證，向社會大眾及所有的利害關係人，溝通HTC在體現社會責任、邁向永續經營的投入及成果。

過去兩年HTC戮力於提升營運效能與優化，儘管身處環境競爭激烈，公司已恢復獲利能力。2014年全年合併營收達到新台幣1,879億元，合併營業毛利為新台幣408億元，合併營業毛利率為21.7%，營業淨利率為0.4%，稅後淨盈餘達新台幣14.8億元，每股稅後盈餘（EPS）為新台幣1.8元，HTC在2015年將會持續致力於追求強健的財務績效並全力拓展新版圖。

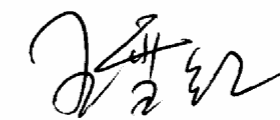
2014年中，我們亦啟動了品牌形象更新工作，期能深化消費者對HTC品牌的認知與情感連結，追尋卓越的精神深植於我們的企業文化中，秉持著促動人類連結合一的願景，我們希望能幫助全世界人們的互動溝通，我們深信合一的力量，「追尋卓越、止於至善(Pursuit of Brilliance)」的核心精神，不斷地激勵我們持續在各方面努力追求更好的表現，創造出具有革命性效能與絕佳體驗的行動裝置，我們勇於探索未知並致力於將創新設計帶入生活，重新想像如何連結世界、人群及人們所追求的梦想。

我們深知智慧型連結裝置對於HTC拓展未來之重要性，也開始進行組織優化的研究，過去兩年內，王雪紅與周永明共同治理HTC，推出了讓世人驚豔的頂級工藝設計與絕佳體驗的優異產品。今年3月董事會同意由王雪紅肩負總經理的重任，周永明則轉任HTC未來產品中心負責人一職，在周永明任職期間，成功地讓HTC自手持行動裝置的設計代工廠轉型為全球品牌，董事會非常感謝其卓越貢獻，亦深信讓周永明全力專注於生活互聯裝置新產品的研發領導工作，相信此領導策略調整，定能為HTC掌握未來成長的契機。

2014年適逢HTC基金會成立十周年，整年度所提供的品格教育課程超過1,200次，成人學員約有70,000人，為弱勢孩童與青少年所舉辦的品格教育也觸及23,000人，同時也有視訊多媒體教材提供給各地的相關教育訓練機構，基金會不斷拓展服務範圍，深耕品格教育推廣之工作。

我們一路走來始終如一，無論是HTC的同仁、產品或是社會公益與環境保護專案，追尋卓越的精神，將持續推動我們不斷向前邁進，打造HTC成為全球領導品牌並為人們創造更美好的體驗。

董事長





# 認識HTC



— 公司名稱：宏達國際電子股份有限公司（HTC  
股票在台灣證券交易所上市，股票代  
碼為2498）

— 公司地址：桃園市桃園區興華路23號

— 創立時間：1997年5月15日

— 產業類別：電腦及消費性電子製造業（智慧型掌  
上電腦與無線通訊產品）

— 主要商品：智慧型手機 / HTC手機配件



## 全球手機創新與設計領導者 — HTC



宏達國際電子股份有限公司（以下簡稱HTC）創立於1997年，身為全球手機產業創新與設計領導者，HTC自成立以來，即懷抱著對創新的熱情和以智慧型手持式裝置改變人們生活的美好願景，從提供全球客戶及廣大消費者最佳的使用經驗出發，開發出一系列世界級客製化的無線通訊創新產品給予歐、美及亞洲的電信業者與經銷商。

追尋卓越、止於至善（The Pursuit of Brilliance）」的精神驅動HTC不斷向前邁進，創造出具有絕佳體驗與革命性效能的行動裝置，我們勇於探索未知並致力於將創新設計帶入生活，重新想像如何連結世界、人群及人們所追求的夢想。

展望未來，HTC有信心能夠透過消費者導向的創新技術，以及內外皆美的優越設計能力，繼續成為產業的領導者。HTC 陸續推出令人耳目一新的產品，逐漸展開新頁，我們將持續投資品牌、行銷與銷售管理，並且更積極的與消費者溝通。我們一路走來始終如一，不論是全體同仁、產品或是積極推動的社會公益與環境保護方案，「追尋卓越、止於至善」的精神，將持續推動我們不斷向前邁進，為人們創造更美好的體驗。

## 產品

HTC自成立以來，憑藉者強大的研發能力，不斷在市場上推出世界一流的產品，秉持以消費者為中心的精神，持續提供消費者最新的智慧型手機選擇，以全球化的行銷與服務，實現對廣大消費者與股東的品牌承諾。

我們始終相信唯有打造深刻、真誠、創新、獨一無二的體驗，才能從眾多競爭者中脫穎而出。對此，HTC手機整體設計能延伸產品的質感與工藝，無暇地整合設計、硬體、使用者介面、軟體、應用程式以及雲端服務。

### 產品卓越表現



#### IF 產品設計獎金獎

HTC One 於2014年獲頒iF產品設計獎金獎（iF Gold Product Design Award），One 手機不僅內外兼具、符合極致工藝美學，也在著重於環保意識的推行，讓節能減碳及環保理念時實際落實在產品中，此推行成果也受到國際間各大獎項之肯定。

### HTC主要商品：智慧型手機

年度	產能 (千台)	產量 (千台)	產值 (NT百萬元)
2011	49,470	46,571	263,261
2012	59,517	32,863	168,434
2013	38,550	20,345	129,184
2014	37,570	15,623	92,250

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

### 產品銷售狀況：智慧型手機及其他（配件）

年度	內銷		外銷	
	量 (千台)	值 (百萬)	量 (千台)	值 (百萬)
2011	12,630	20,056	146,899	443,823
2012	7,545	20,338	139,070	262,577
2013	3,024	19,653	97,233	180,555
2014	2,146	18,797	82,181	166,132

註：主要商品資料不含維修收入、產品開發收入。

## 產業鏈

HTC 是智慧型手機製造商，上游供應商提供智慧型手機元件、零件與智慧型手機作業系統。下游通路則包括電信服務供應商、經銷商與零售商。

根據 Jefferies 評估，2014 年 HTC 市佔率排名全球第 11，與 2013 年排名相同。該類別的第 3 名至第 12 名之間的差距僅僅為 5.2%，競爭相當激烈。



由於智慧型手機市場成長趨緩，導致全球手機廠商開始將注意力放在開發新市場。根據 Gartner® 預測，2015 年全球將出貨 5.92 億支高價手機，以及 7 億支中低階手機。

此外，Gartner 預估了高端及中低階手機，未來每年仍有 5.6% 與 14.6% 的年成長率。這樣的數據顯示智慧型手機市場，無論在當下或是可預期的未來，都仍然有利可圖。對此，HTC 分別推動短、長期策略，回應及掌握產業發展趨勢。

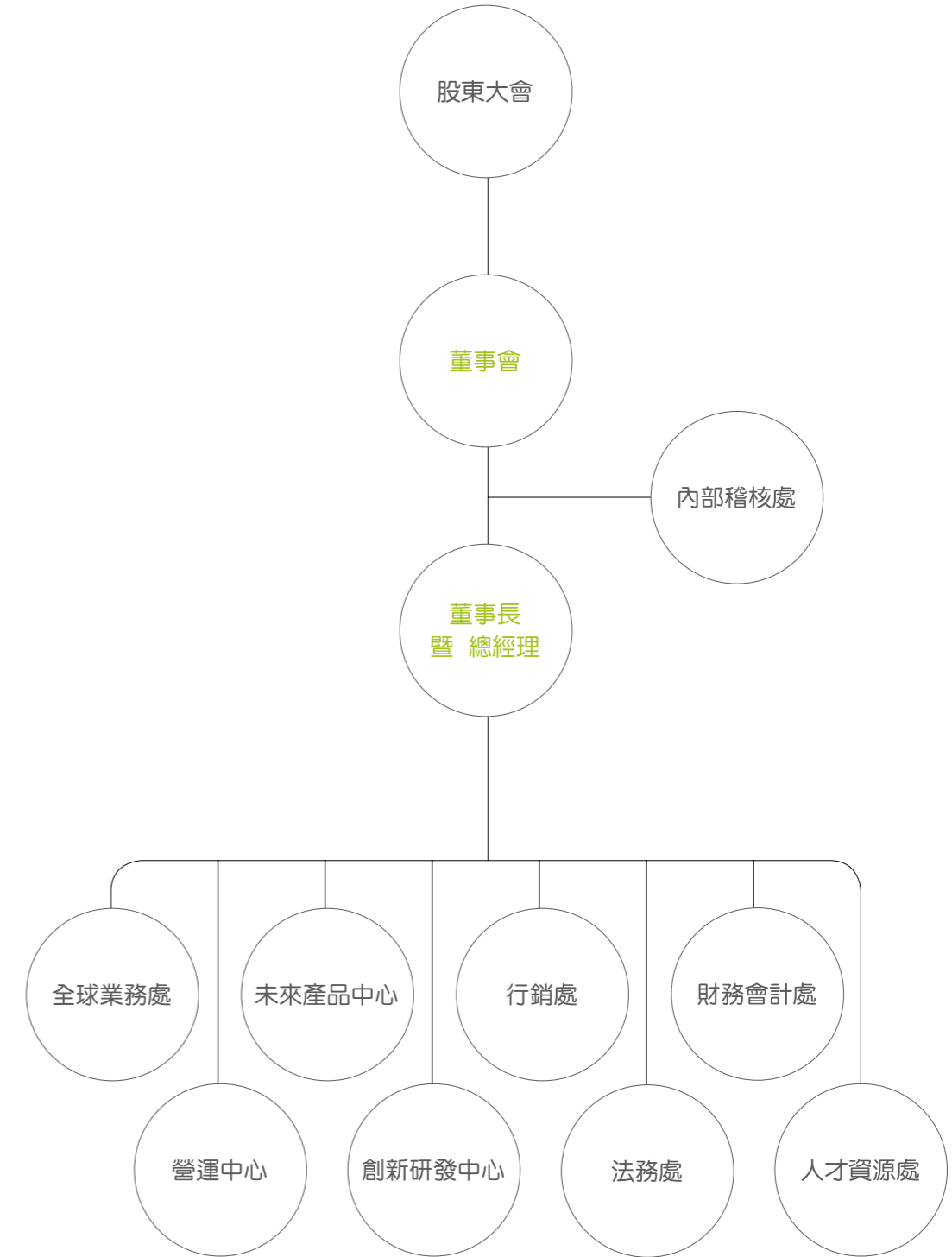
### 短期策略

HTC 銷售的裝置分為經濟、中階、超級手機三個類別。隨著我們越來越著重品牌定位，我們的經銷通路也從原先的電信商與行動零售通路擴展至消費型電子商店，以及其他更廣泛的科技銷售通路，包括台灣與大陸地區自營的 HTC eStore 網路商店，與印度和大陸地區的高級電子商務通路。

### 長期策略

HTC 會繼續挑戰現況，不斷推出全新的突破性產品。我們也將針對全球行銷投入大量資源。藉由將焦點投注於品牌與顧客忠誠度，不斷提升品牌價值，讓企業持續成長，為消費者與股東實現品牌的承諾。

## 組織架構



## 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、義大利、荷蘭、比利時、西班牙、波蘭、丹麥、瑞典、俄羅斯、中國大陸、日本、香港、新加坡、泰國、緬甸、越南、印尼、印度、馬來西亞、澳洲、阿拉伯聯合大公國以及巴西等地。



## 轉投資及關係企業

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

2014年HTC以調整及處份現有投資組合為主，故並未進行任何策略性投資。未來將會以大中華地區為主的亞洲市場投資為重心，投資於結合軟硬體之韌體服務、雲端科技及移動互聯網服務等產業，落實HTC致力於促動人類溝通與連結的承諾。（組織圖請參閱年報P.126頁）

## 財務績效速覽

過去兩年內行動裝置產業歷經極大的變動，除原有業者外亦出現許多新的競爭者加入，儘管面臨諸多挑戰，HTC 在2014 年度恢復獲利，公司體質轉趨強健。

過去兩年HTC 戮力於提升營運效能與優化，儘管身處環境競爭激烈，公司已恢復獲利能力。2014 年全年合併營收達到新台幣1,879 億元，合併營業毛利為新台幣408 億元，合併營業毛利率為21.7%，營業淨利率為0.4%，稅後淨盈餘達新台幣14.8 億元，每股稅後盈餘（EPS）為新台幣1.8 元，HTC 在2015 年將會持續致力於追求強健的財務績效並全力拓展新版圖。

	單位	2013年	2013年
營業收入	百萬元 (NT)	203,403	187,911
營業成本及費用	百萬元 (NT)	207,373	187,242
所得稅費用	百萬元 (NT)	1,128	500
員工薪資福利	百萬元 (NT)	18,332	17,485
盈餘分紅 (股利股息)	元 (NT)	0	0
社會投資/捐贈費用	百萬元 (NT)	0	7.07

註：相關數據係以合併報表數據列示。



# htc one M9

## 獎項肯定

HTC秉持以消費者為中心的設計理念及精益求精的精神，在智慧型手機市場中戮力耕耘，堅持耀眼外觀但對於品質及功能的講究亦毫不妥協，讓我們的智慧型手機在世界各地屢獲許多大獎及媒體的讚許。

## CSR

— 2014年台灣企業永續獎「台灣Top 50企業永續報告獎」金獎

— 2014年台灣企業環保獎

## 產品

— HTC One M7 榮獲全球行動通訊系統協會（GSMA, Global System for Mobile Communications Association）「最佳手機」大獎

— HTC One M7 榮獲德國「iF產品設計獎金獎（iF gold product design award）」

— HTC One M8榮獲知名英國科技雜誌T3頒發「年度最佳手機」

— HTC One M8榮獲德國「iF 產品設計獎」、Computex d&i awards 2014

— HTC Dot View炫彩顯示保護套榮獲德國「iF 產品設計獎」、Computex d&i awards 2014

— HTC One M8亦獲得Business Insider 以及Laptop Magazine等眾多媒體編輯和讀者們共同票選的獎項。

— HTC Desire 820 獲Android Authority頒發「最佳中階手機」獎

— HTC Desire 820獲Android Central 所頒「Best of IFA」獎

— Desire 816 獲知名科技網站TechRadar 評選為「最佳手機（Best Phone）」及Know Your Mobile 評為「最佳展品（Best in Show）」，PC Mag 亦給予「總編精選（Editor'sChoice）」的美譽。





# 追尋卓越、止於至善

## 未來發展目標

- 深化品牌價值
- 提高產品市占率
- 加強行銷資源

## 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

HTC面臨的挑戰  
如何提升品牌忠誠度





# HTC 產品發展大事紀



2014 年是 HTC 品牌形象展開新頁的一年，我們由內而外重新打造獨特的品牌形象，不僅更新了品牌策略、視覺形象，亦調整了全球性品牌管理流程與品牌結構。HTC 品牌不只是一個標誌或是一個行銷活動，對我們而言，品牌是 HTC 的使命、員工與產品的精神。

我們希望能幫助全世界人們的互動溝通，我們深信合一的力量，「追尋卓越、止於至善（Pursuit of Brilliance）」的核心精神，不斷地激勵我們持續在各方面努力追求更好的表現，創造出具有革命性效能與絕佳體驗的行動裝置，我們勇於探索未知並致力於將創新設計帶入生活，重新想像如何連結世界、人群及人們所追求的梦想。

HTC 持續回饋社會，致力為人們創造更美好的生活，並深信我們能帶來改變，幫助人們以全新的方式彼此分享與連結，讓世界更加和諧。

如今人類生活的各個層面深受無所不在的智能科技影響，無論是家庭、汽車或城市，智能裝置已是不可或缺的重要基石，HTC 把握此一契機，積極地整合人才、資源與經驗展開相關佈局，憑藉我們深受肯定的工藝設計、軟硬體整合以及創新研發能力，深信 HTC 定能以堅強的實力形塑未來科技，我們將以更高遠的願景發展生活互聯裝置，為消費者帶來全新的想像與更合一的世界。

無止盡的探索  
Curious

我們不斷地探索未知的範疇，持續突破限制並創下無數業界第一的紀錄，HTC 擁有創新、技術性突破與人類未來溝通新設計等多項美譽，我們致力研發顛覆性產品的腳步從未停歇。

不怕難的堅韌  
Resilient

堅韌是 HTC 企業精神中最核心的特質之一，我們勇於承擔風險與挑戰困難的精神，使 HTC 的產品屢獲全球大獎殊榮，我們深信偉大的遠見要能超越當代思維，改變使用者的習慣，並激發全新的思考模式。

更細膩的態度  
Refined

HTC 以高標準檢視研發概念與產品體驗，我們重視用戶的真實需求而非譁眾取寵的流行設計，憑藉獨到的設計眼光以及卓越的研發實力，廣受業界夥伴與社會大眾的支持與好評。

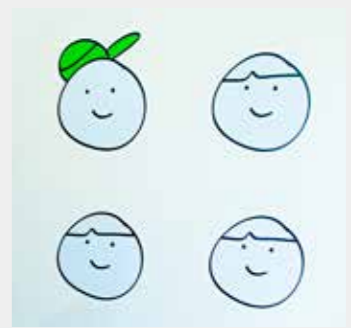
最真實的影響  
Real

我們深信科技應幫助人類共同克服重大難題與挑戰，因此 HTC 持續發展具有真實影響力的創新科技，並致力於更遠大的目標，以期能助益個人與其生活。

## 品牌精神融入工作環境

員工及員工間互相激發出的創意是 HTC 品牌最重要的資產，因此在台北新研發總部大樓的空間設計上，為了促進人與人的間的溝通，我們規劃了很多員工可隨時隨地互動的交流區，包括大樓中間交錯的空橋、連通兩側各部門的辦公室，以及從樓面延伸出來像透明盒子般的交流區，期望透過此互動空間的設計激盪跨部門的協同合作，讓創意自由延伸。

HTC 認為分享就是最好的互動，因此，在研發總部大樓進行使用規劃設計時，支持藝文和熱愛創新的高階主管決定把一樓大廳的空間分享給社會，作為藝術展演的場地，幫助本地的年輕藝術家展示他們的創意和作品，期望透過總部的落成促進與社會及在地的社區互動，我們稱這個藝文空間為 HTC Gallery；此藝文空間將會和不同的機構和藝術家合作，定期展示新的文化藝術作品，並開放給社區中的學校團體和社會大眾前來參觀，讓大家更貼近藝文，每天在這棟大樓中工作的員工們，也如同置身在藝術殿堂中，能激發出更多無限創意，讓 HTC 能推出更好、更讓人驚豔的產品。





# 創新研發

## 未來發展目標

以人為中心：

- 持續創新讓手機的功能更能貼近人的需求
- 穿戴式裝置及互聯網裝置的投入
- 改變人類與科技與世界互動的全新方式

## 目前的成就

- HTC vive獲得MWC 『Best In Show』最佳產品大獎

## HTC面臨的挑戰

- 加快專利佈局速度
- 強化產品創新宣傳





## 積極投入創新研發

HTC自成立以來，投入相當的資源於研發人才培育與技術創新上，目前研發人員佔全球員工總數接近30%，對研發資源的投資約佔營業收入的4-5%。HTC的創新實力與對產業趨勢、消費者需求的洞察力，造就HTC產品屢獲「第一名」的殊榮。

### HTC主要商品：智慧型手機

	單位	2011年	2012年	2013年	2014年
固定投資研發金額	百萬元 (NT)	16,295	15,490	12,543	13,047
總營收	百萬元 (NT)	465,795	289,020	203,403	187,911
比率	%	3.5%	5.4%	6.2%	7%

註：相關數據係以合併報表數據列示

HTC是全球第一家推出Windows Mobile與Android手機的廠商，並在行動通訊技術應用上居於領先地位。HTC對於產業趨勢的細微觀察、消費者需求的洞察力，以及創新的雄厚實力奠定我們在智慧型手機的領導地位。

我們和另一策略夥伴Valve® 共同研發，發布了改變虛擬實境體驗的HTC Vive™，在MWC上，HTC Vive™ 贏得了高度迴響及最佳展品等諸多獎項。諸如此類的策略性聯盟，能有利於拓展並接觸更多新的消費族群，2015年我們會積極延續此動能，落實HTC致力於促動人類溝通與連結的承諾。

### HTC One (M9)

HTC將會持續為設計、品質、使用者體驗設下至高的標準。全新的HTC One M9是以最先進的工藝技術打造。我們以精品業為標竿，設下了消費者電子產品業前所未有的最高製造標準。HTC One M9奢華的表面處理只有在珠寶或是精品手錶上才看得見。

HTC One (M9) 充分表現出成為新一代智慧型手機應用與使用者體驗之先驅，更證明HTC無可取代的手機創新研發之領導地位。



### HTC Vive™

HTC與策略夥伴Valve® 共同研發，發布了世界上最佳身歷其境且高端的虛擬實境系統HTC Vive™。我們善用它們擁有超過1.25億名有效使用者的社群，以及將近9百萬名同時使用者的資源，確保HTC Vive能成為全世界VR體驗的最高標準。

虛擬實境 (VR, Virtual Reality) 代表的是新一代的運算與娛樂，傳統的VR系統會將使用者固定在某個位置，只能進行有限的移動以及手勢。HTC Vive允許使用者瀏覽整個VR世界，在最大到15 x 15 英尺的房間裡移動，並使用模擬雙手的獨特控制器與物件互動。

註：Valve® 是全世界最佳的遊戲平台，也是 Portal、Half-Life 等大作的開發商

### HTC RE and Grip

HTC推出的人性化消費型HTC RE™ RE迷你攝影機不像傳統相機受限於觀景窗，使用者可以盡情享受當下的同時拍攝相片和影片。

此外，我們於全球行動通訊大會 (MWC) 中發表了HTC Grip™，是與全世界成長最快速的運動品牌Under Armour® 共同研發的全新健康管理手環。

HTC Grip搭載了多種的感應器，包含GPS，能記錄特定的體育活動，像是跑步、自行車、重訓或室內體適能等等。HTC Grip能與Under Armour的互動網站或應用程式連線，為運動愛好者社群提供運動成果與數據。



## HTC Connect and Zoe

HTC一直是家庭娛樂的領導者，我們讓使用者在家也能將影音內容輕易串流至顯示器或揚聲器。HTC Connect為您打點好檯面下的協定問題，使用者只需要用三指在最愛的媒體播放應用程式上向上滑動，就能開始串流。目前，HTC Connect支援最熱門音響品牌的無線喇叭包括JBL、Harmon/Kardon、Yamaha、Pioneer與Panasonic，同時也支援在不同的空間裡同時播放相同或不同的音樂。

我們從2014年10月開始將HTC軟體體驗帶入更廣泛的Android與iPhone社群。Zoe™是第一套同時上架Google Play和Apple App Store的跨平台應用程式。Zoe非常容易製作、分享、混編專業品質影片的方式。

2014年Zoe的下載次數已經超過一千四百萬次，分享了超過一百二十萬部影片是非常受歡迎的應用程式。

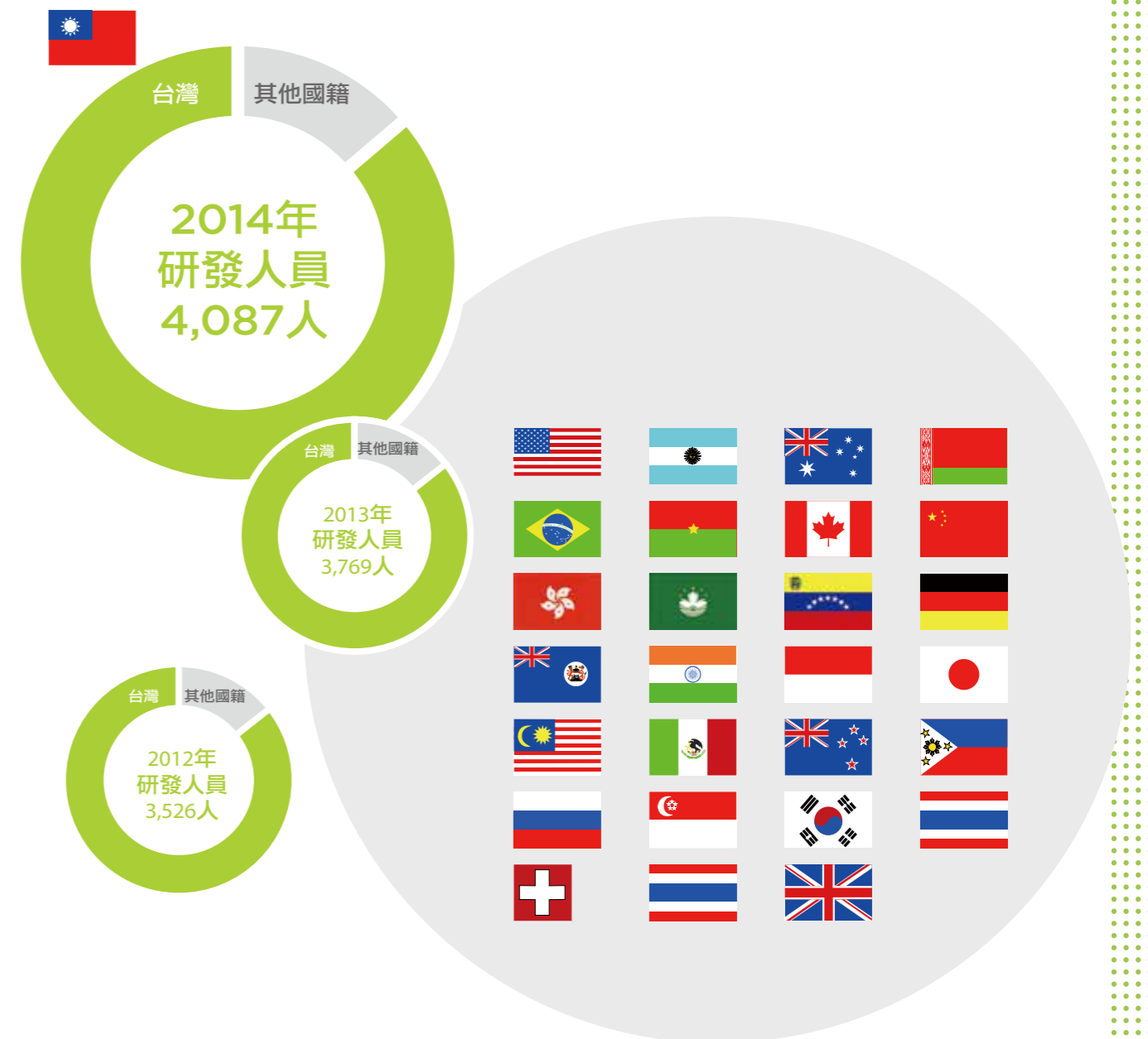
## HTC Eye Experience

HTC Eye Experience也在視訊通話中加入了『人臉追蹤』功能，進行視訊通話時，支援人臉追蹤的相機自動拉近並將畫面鎖定於臉部，即使在移動中，其他人也能好好看清楚你。HTC獨家技術讓手機能在分割的畫面中追蹤至多四張臉孔。

『人臉追蹤』支援GooglePlay上熱門的視訊通話軟體，包括Hangout、Skype、Tango等等。人臉追蹤不受平台限制，無論您使用何種作業系統，都能在智慧型手機和個人電腦上使用。只要通話是由HTC手機所撥出，iOS、Windows PC、Mac使用者與其他廠牌的Android手機都能享有人臉追蹤的好處。

## 延攬多元研發人才

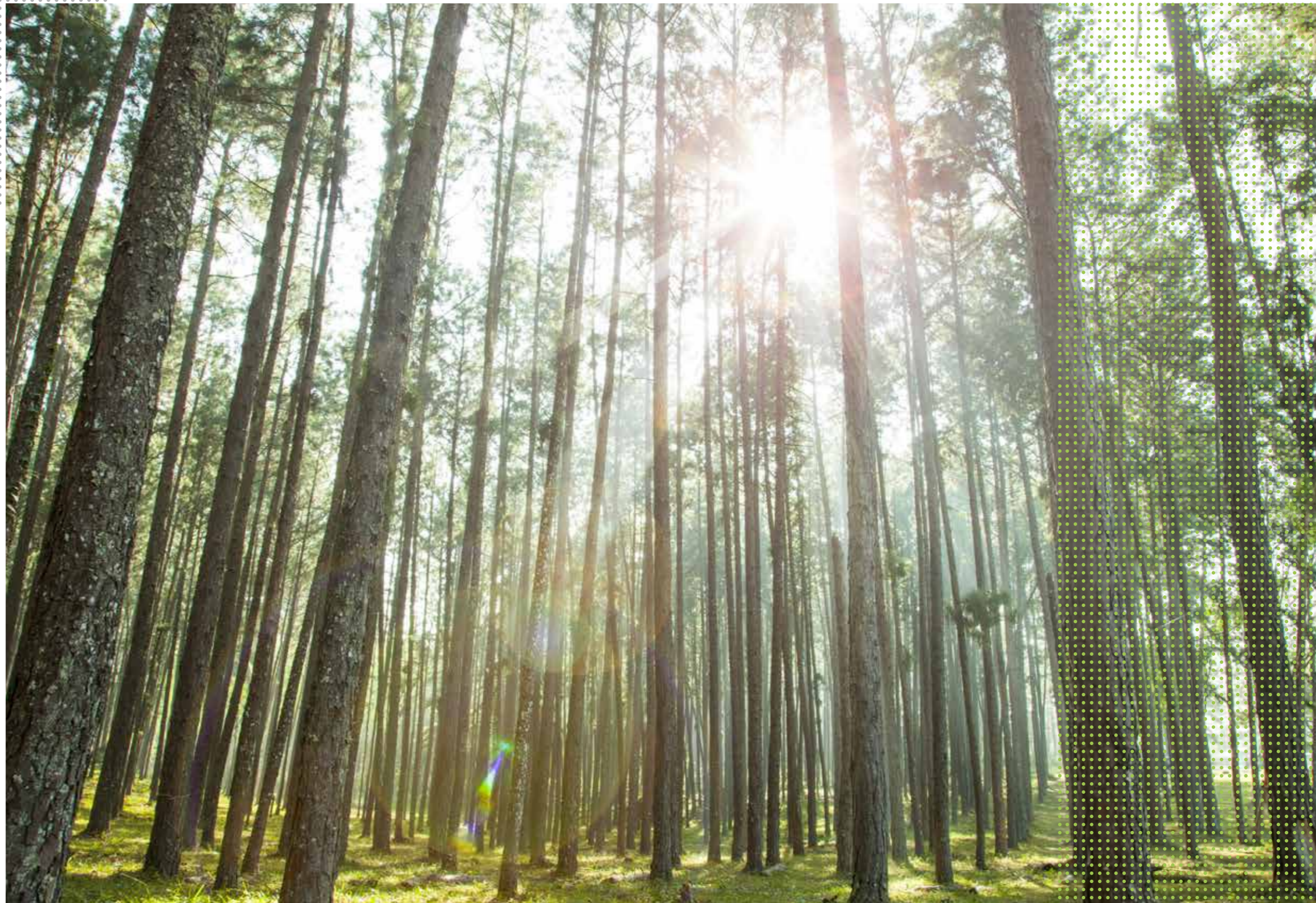
我們秉持惟才是用的理念，積極聘用營運據點所在地的研發菁英人才。2014年在台灣及全球共計雇用4,087名研發人員，除台灣外，還雇用包含歐、美、亞洲等不同國籍研發人員，期望藉由不同地區員工的文化背景，融合及激發創新思維，研發更符合全球消費者需求及各地文化特色的產品。





# 責任管理

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





## 公司治理

為了落實公司治理目標，本公司於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」，期望達到下列目標：

1. 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。
2. 建立經理人及董事會得檢視公司運作及達成公司目標的制度。
3. 建立並維持提倡負責盡職及採用最高道德標準的公司文化。
4. 鼓勵有效且負責的資源運用。

### 董事會

HTC董事會共有6名董事（其中2名為獨立董事）、2名監察人，董監事成員中包含1名女性董事，主要負責訂定及監督HTC的營運目標以及長期營運策略，建立內部財務會計查核制度、評估經營風險，及提出減緩風險的策略等任務。

我們深知智慧型連結裝置對於HTC 拓展未來之重要性，也開始進行組織優化的研究，過去兩年內，王雪紅與周永明共同治理HTC，推出了讓世人驚豔的頂級工藝設計與絕佳體驗的優異產品。

2015年初董事會同意由王雪紅肩負總經理的重任，周永明則轉任HTC未來產品中心負責人一職，在周永明任職期間，成功地讓HTC自手持行動裝置的設計代工廠轉型為全球品牌，董事會非常感謝其卓越貢獻，亦深信讓周永明全力專注於生活互聯裝置新產品的研發領導工作，相信此領導策略調整，定能為HTC掌握未來成長的契機。

#### HTC公司治理組織（董監事）成員年齡性別狀況

年齡分佈	男性	女性	合計
<30歲（不含）	0	0	0
30-50歲	0	0	0
>50歲(不含)	5	1	6
合計	5	1	6

### 獨立董事

HTC認為，良好的公司治理是企業獲得長期資金從事投資與成長的根本。而，良好的公司治理，必須增加獨立觀點，才能獲得社會大眾及股東的信任。對此，我們在2007 年度董監事屆期改選時，依證交法規定選任獨立董事二名，以持續健全公司治理，強化董事的獨立性與功能及提升董事會運作效能。

### 薪酬委員會

HTC董事會下設置薪資報酬委員會，由董事會決議委任之三名具獨立性委員組成，包括一名獨立董事及二位外部獨立專家。本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就HTC董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予之評估，及績效目標達成情形，並將所提建議提交董事會討論。2014年HTC公司治理組織成員（參考2014年報P.48-51頁）

### 監察人

HTC設有適當席次的監察人，監察人會議每季定期召開，針對財務、法務及內部稽核等重要事項向監察人報告，其中就風險控管、關係人交易、會計政策變動、重大智慧財產權訴訟風險評估、財務報表各項備抵、準備科目提列基礎原則及允當性等，與監察人及簽證會計師共同審核，以提升HTC財務報表之允當表達。

### 誠信經營

HTC訂定之「宏達國際電子員工行為準則」提供一高倫理標準，作為員工在執行公司營運活動時之指引，本準則包括一般性原則、顧客及供應商關係及利益衝突，相關原則規範已涵括HTC對於誠信經營之政策。

本員工行為準則並揭露於公司年報及投資人關係網站。董事會與管理階層皆重視公司在經營行為及員工工作操守，採取最高廉潔道德標準。禁止任何形式的賄賂、貪污、欺騙等不正當行為。



## 完善的資訊揭露

HTC致力於提昇資訊揭露的即時性及透明度，依規定將財務及業務相關重要資訊於公開資訊觀測站即時公開揭露外，並定時於每季召開線上法人說明會，會中針對下一季的營業收入、營業毛利與營業利益提供預期數據，使投資人能即時了解公司的營運相關資訊。

除定期性資訊揭露外，HTC亦積極參與國內外券商所舉辦的投資論壇、法人說明會，就HTC已公開發佈的財務數字、經營績效等相關資訊做說明，強化投資人對HTC財務業務資訊的了解。HTC於資訊揭露的透明與及時性，持續受到主管機關肯定，自第六屆證基會資訊揭露評鑑首次榮獲評等A+級，連續三屆評鑑HTC皆獲得評等A+級，於第九屆及第十屆及第十一屆亦榮獲A++級評等。

本公司亦於2014年度參加財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會舉辦之第一屆「公司治理評鑑」，並被評為前20%之表現優良公司。

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

## 透明化的資訊揭露管道

設置發言人及代理發言人	依照「上市上櫃公司治理實務守則」，指派發言人（及代理發言人），負責與媒體、投資人及分析師溝通。
新聞發佈、記者會與媒體專訪	藉由新聞發佈、記者會與媒體專訪等其他管道，讓投資人與社會大眾了解公司的最新發展狀況。
網站平台	1. 設有中、英文投資人關係網頁，提供投資人即時查詢、下載公司財報、年報及各項主要財務資訊、法說會或股東會等訊息。 2. 「投資人服務」專區，架設聯絡窗口及電子聯絡表格，以利投資人用電話及電子郵件方式將傳達訊息至投資人關係處待處理。 持續維護及更新公司相關重要資訊，使投資人了解公司最新消息。
法人說明會、海內、外投資人論壇	HTC定期舉辦法人說明會或不定期參加外資券商舉辦的海內、外投資人論壇，說明公司的營運、財務概況、公司策略發展及業務經營方針等。

## 設計部副總瀆職案件後續管理機制

1. 加強員工行為準則，特別強調員工個人操守與廠商關係相關規章，由最高主管發佈公告，禁止涉及任何違法以及貪污的行為。
2. 設立查肅貪腐小組，並設立報案專線：[anti-corruption@htc.com](mailto:anti-corruption@htc.com)
3. 要求所有與HTC合作的廠商，均需要簽屬廉潔承諾書。
4. 聘請檢察官到公司進行反貪腐訓練課程，強化員工道德意識，協助員工瞭解公司對反貪腐的政策和規定，禁止涉及任何違法以及貪污的行為。不論員工在公司所擔任的角色、職級、所在地以及資歷，都必須為任何個人所涉入的貪污、受賄和詐欺等行為負起全責，包含法律上的責任。
5. 強化商品驗收程序以減少發生偽造單據的風險。
6. 設立跨單位之資訊安全小組以強化營業秘密的管理。
7. 公司最高主管定期發佈公告提醒員工保護營業秘密的重要性，並教育員工有關公司的安全政策及機密資訊的管理規定。

## 嚴謹反貪腐機制

訂定「衍生性商品交易細則」、「授信政策及作業程序」、「轉投資董監事派任辦法」及修訂「特定公司、集團企業及關係人交易作業程序」、「預算管理辦法」、「子公司管理辦法」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等施行細則，作為內部各項運作的遵循依據。

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

此外，HTC員工手冊明訂營私舞弊、收受賄賂、挪用公款、違反任期期間競業禁止者以解雇處分。內部部門主管、人才資源處與稽核單位皆為可接受申訴單位，人才資源處為懲戒執行單位，並設置有陳述檢舉管道（[anti-corruption@htc.com](mailto:anti-corruption@htc.com)），供員工舉報所發現的相關行為。

## 內部稽核系統

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

## 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，藉以提昇創造價值的能力。

### 財務風險管理

2014年HTC外銷金額佔營業收入比重約88%，其中外銷產品及國外原料採購，都是以美元為報價，故大部份的外幣可藉由經常性進銷貨款項沖抵，以達到自動避險的效果，其餘部份再依資金需求轉換成台幣。未來將加強外幣債權債務互抵的自動避險效果，利用輔助工具如衍生性金融產品等，在適當風險規範下進行避險。

### 經營風險管理

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

### 氣候變遷風險管理

為回應客戶要求，HTC從2008年開始回覆碳揭露問卷（Carbon Disclosure Project, CDP），自願性揭露我們的氣候風險與未來發展機會、排放量資訊，及管理機制策略等。

	風險項目	造成的風險或影響	機會
氣候變遷的營運風險	用電不穩或受限 可能因夏天電力使用量過大而產生電力不穩或受限狀況	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 造成生產線停線</li> <li>● 室溫不穩定或影響儀器及設備壽命，甚至導致立即性損壞</li> </ul>	預先調節及優化生產流程，也藉此提升製程效率，減少能源耗用
	區域型異常天災 極端氣候所造成的水災，如超級颱風、超級大豪雨、乾旱所造成的影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 影響交通運輸，班機停飛</li> <li>● 運輸時間和成本增加</li> </ul>	評估如何與供應商協同合作以提升包裝、運輸交通管道的效率
氣候變遷的法規風險	產品能源效率法規和標準（如加州能源法Energy Star, ErP...等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採購原料及零件成本可能增加</li> </ul>	導入綠色供應鏈 尋求綠色創新商機（如包裝減量與回收再利用等）
	台灣溫室氣體減量法草案通過後，來自政府或客戶之揭露要求:如定期的碳排放揭露	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因電力仍為資訊和通訊科技製造的主要溫室氣體排放來源，隨著業務產量增加，溫室氣體排放總量一定會隨之增加</li> </ul>	提供評估設計簡化和標準化、生產測試效率和製造效率提升的關鍵績效指標

## 智財權保護

HTC視研發和創新為企業永續經營及生存競爭的必要競爭力，對智慧財產權的保護，更是維護品牌價值的重要關鍵。我們對智慧財產權的保護，分為專利、商標、著作權以及營業秘密等4個方向，其中，對於最重要的專利權保護，我們透過內、外2個層次來進行管控：



對內

- 積極申請專利，保護各項產品研發及技術創新成果
- 定期對研發人員舉辦教育訓練，建立智慧財產權管理的觀念
- 獎勵員工積極發明創作
- 法務部門設立智慧財產權單位，專責處理專利權利保護及糾紛處理



對外

- 積極尋找有利於術發展而進行技術轉移或授權取得相關技術的各項專利，拓展即有技術領域
- 與國內外頂尖研究機構進行技術合作，提供最頂尖的人才進公司實習的機會，增加研發創新能量

對於市面上其他產品侵害HTC專利所產生的不法行為，我們積極行使專利權以維護公司相關權益及利益，例如針對市面上各種仿冒商品，HTC與各國海關或警察機關密切合作以查緝仿冒或山寨商品，以維護公司的商譽。

針對商標保護，我們也積極在世界各國（涵蓋一百多個國家）申請註冊HTC所擁有的各種商標，例如HTC品牌、各產品名（如HTC One等）、各種硬體或軟體技術（HTC Sense, HTC Zoe等）。當發現仿冒或未經許可使用HTC的商標時，將偕同各國的執法單位積極採取法律行動以保障公司的權益。

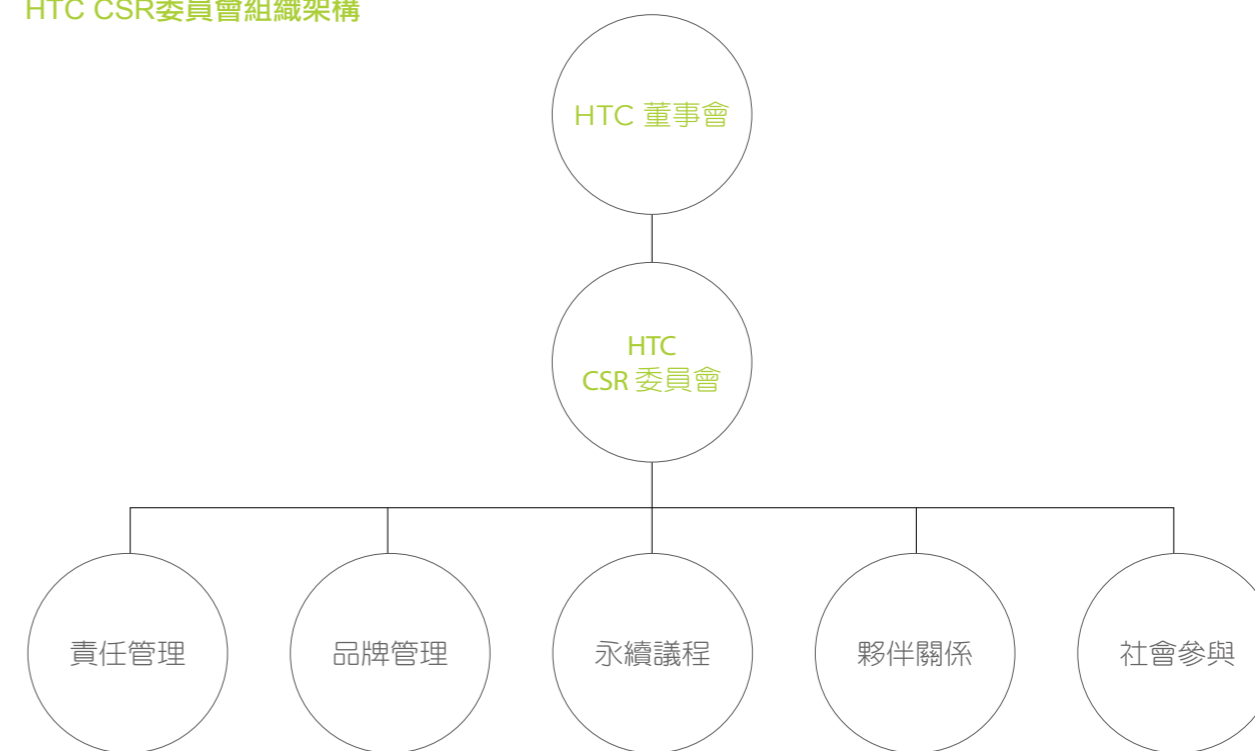
此外，對於無法以商標或是專利保護的具有商業價值的資訊，例如著作權（例如軟體程式碼，各產品照片圖片等）、或是營業秘密或是未上市產品的資訊，公司也制定相關規範，以聘雇契約或保密協定嚴格規範與限制各種機密資訊，以避免心血結晶流出。

HTC針對各類智財權，皆以積極的態度與完善的策略規範進行相關保護，以此穩固公司發展的基石，發展HTC品牌價值，成為世界一流的企業。

## 企業社會責任管理

為確保CSR議題被有效討論及處理，HTC在2012年底成立CSR委員會，並設置專責CSR部門，負責制定相關CSR政策、行動規劃，及跨部門的協調工作，擔負起HTC與外部利害相關人，包括重要供應鏈夥伴的溝通及意見回饋處理工作。

### HTC CSR委員會組織架構



我們期望藉由明確的CSR組織與分工，讓相關部門（例如，法律，合規性，環境，採購，人力資源，市場營銷），透過跨部門會議，納入管理行動，進而帶動整體HTC CSR的活絡及創新，以確保相關CSR政策和舉措，納入企業日常營運之中。



## 委員會運行機制

HTC「CSR委員會」規劃每年召開一次會議，由各單位報告CSR相關議題執行成果，自2013年起開始將CSR事務及行動延伸到供應鏈，除了進行供應商CSR符合度稽核外，亦會執行相關教育訓練機制。

HTC CSR委員會每年會按各部門所設立之CSR目標、當年度重大CSR議題進行討論，並授權予各部門主管，進行後續行動方未及成果之追蹤控管，並將年度成果資訊呈報予董事會。

此外，當年度CSR績效成果，會定期由CSR部門邀集相關部門進行彙整，並按GRI 綱領編製成CSR報告書，經CSR委員會主席簽署後發行。

## HTC「企業社會責任政策」

HTC承諾遵守營運地區國家、國際相關法規及規範，以誠信、正直的精神執行業務，持續於提供創新、高品質產品的同時，也能兼顧環境、員工健康安全與人權，並積極維護利害關係人權益。

本CSR政策有助於HTC履行社會責任，實現企業永續發展願景，我們也期望相關業務合作夥伴，共同支持此一政策，以確保並提昇內、外部利害關係人相關權益。

- 切實遵守當地法令及規範要求
- 照顧員工工作權益、確保公平就業機會
- 積極投入節能減碳與各項環境保護工作
- 確實財務透明化管理
- 持續創新產品與服務，提昇客戶滿意度
- 兼顧股東權益、關懷社會弱勢族群、支持各項公益活動
- 以卓越的公司治理，善盡企業公民責任，發揮高度道德規範

## CSR議題管理流程

HTC CSR報告按GRI G4版指南的建議，著重於G4重大考量面的揭露，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。

為了確認重大考量面的影響範圍，我們召集了HTC CSR委員會成員，按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外的潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面，或潛在的影響，確認各議題在組織內、外的影響，未來我們將逐步邀集內、外實體，鼓勵其加入CSR揭露的範疇。





## 2014 HTC 重大考量面矩陣



此外，為確保「CSR委員會」的政策及決議能被具體落實，我們按「綠色產品、環境保護、職業安全衛生及社會責任」等4大分類，建構了相對應的管理系統，與國際規範及標準接軌，取得相關系統驗證，將企業永續及社會責任政策及方針，融入日常營運作業中。

## CSR 相關管理系統

<b>綠色產品管理系統</b>	HTC自2007年底起桃園廠區及台北大樓陸續通過國際驗證單位稽核，取得並維持IECQ QC080000有害物質流程管理系統證書。
<b>綠色產品驗證</b>	2013年 HTC One 成為全球首款同時完成ISO/TS 14067:2013、PAS 2050:2011、ISO 14040:2006與ISO 14044:2006等產品碳足跡與生命週期評估國際標準查驗的智慧型手機。
<b>環境管理系統</b>	我們致力將營運對環境的影響降至最低，除建置ISO 14001 環境管理系統，並輔導全球各個生產製造廠區，持續通過國際驗證單位認證，取得並維持ISO 14001 的證書。2010-2014年並無任何因違反法規而遭受裁罰的情事發生。
<b>職業安全衛生管理系統</b>	為減少工作場所對員工所造成的危害風險，降低職業災害，我們建構有OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，並輔導全球各個生產製造廠區，陸續通過國際驗證單位稽核，取得並維持OHSAS 18001 證書。
<b>能源管理系統</b>	ISO50001乃是依據ISO14064-1標準盤查公司溫室氣體排放源及排放量，並配合能源管理系統使有計畫推行能源管理，達企業永續經營的目的。

## G4 重大性議題與邊界

HTC CSR報告按GRI G4版指南的建議，著重於G4重大考量面的揭露，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。

為了確認重大考量面的影響範圍，我們召集了HTC CSR委員會成員，按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外的潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面，或潛在的影響，確認各議題在組織內、外的影響，未來我們將逐步邀集內、外實體，鼓勵其加入CSR揭露的範疇。

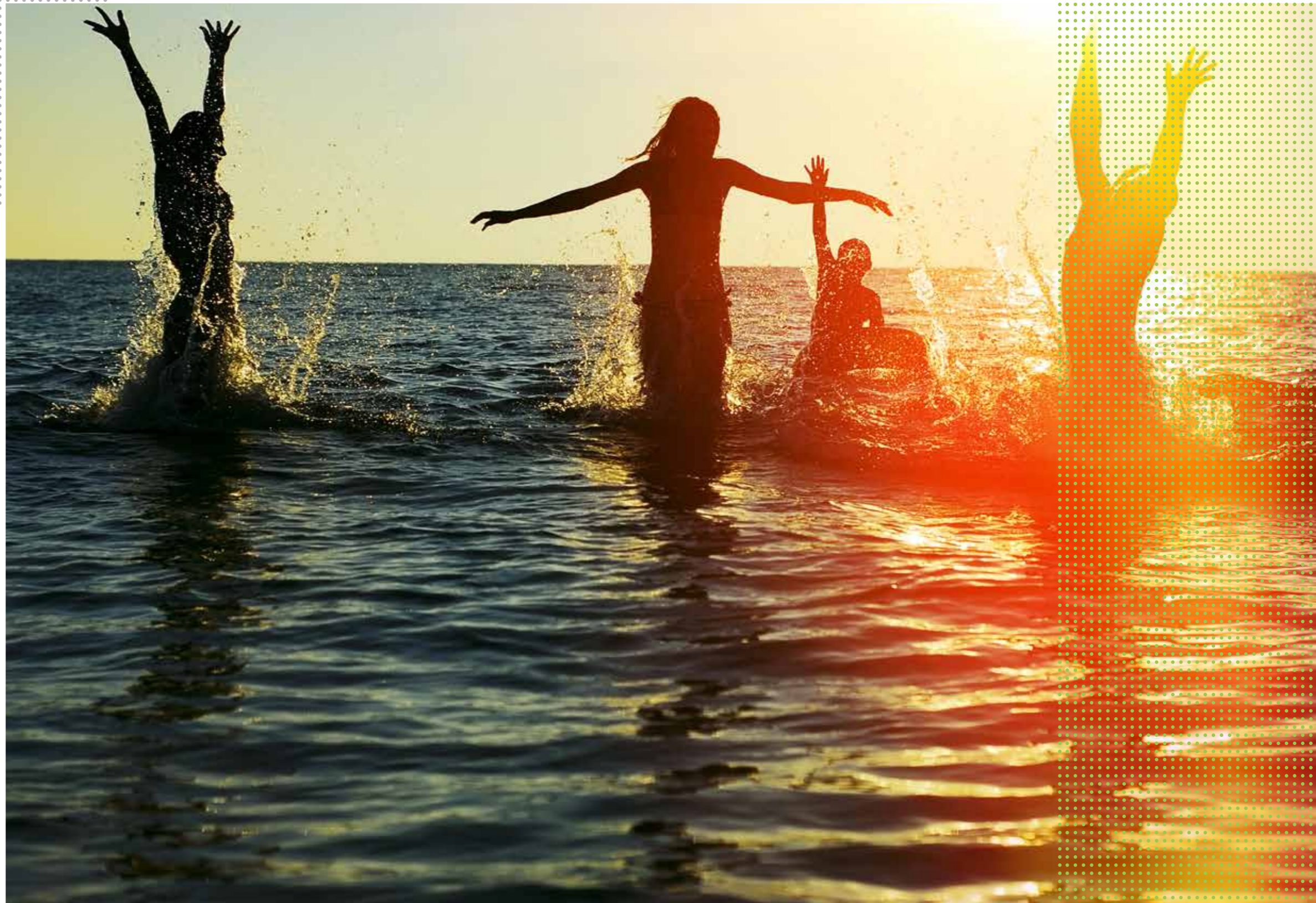
經濟類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
經濟成果	Material		Material		Material		
市場地位	Material		Material				
間接經濟衝擊	Material		Material	定性說明			
採購	Material						
環境類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
能源	Material		Material		Material		
水資源	Material		Material				
排放 (溫室氣體)	Material		Material		Material	Material	
水污與廢棄物	Material		Material	Material			
產品與服務對環境的影響	Material	Material				Material	Material
法規遵循符合性	Material		Material		Material		
運輸	Material				Material		
整體表現	Material		Material				
供應商環境衝擊評估	Material				Material		
環境申訴機制	Material		Material		Material		
勞動條件類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
雇用	Material	Material	Material				
勞資關係	Material	Material	Material				
職業安全健康	Material	Material	Material				
教育訓練	Material	Material	Material				
多元化與機會平等	Material	Material	Material				
供應商評估	Material				Material		
勞動條件申訴機制	Material	Material	Material		Material		
人權類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
不歧視	Material	Material	Material		Material		
自由及社與集體協議	Material	Material	Material		Material		
童工	Material	Material	Material		Material		
強迫勞動	Material	Material	Material		Material		
人權評估	Material	Material	Material		Material		
供應商人權評估	Material	Material	Material		Material		
人權申訴機制	Material	Material	Material		Material		
社區類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
反貪腐	Material	Material	Material		Material		
法規遵循	Material	Material	Material		Material		
社區衝擊申訴機制	Material			Material			
產品責任類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
顧客健康與安全	Material	Material	Material		Material		Material
產品與服務的標示	Material						Material
行銷傳播	Material						Material
客戶隱私	Material	Material	Material		Material	Material	
符合性	Material				Material		
其他類別	組織內				組織外		
Scope 範疇	HTC總公司	研發中心	上海廠區	當地社區	供應商	企業客戶	消費者
衝突礦產	Material				Material		
品牌管理	Material					Material	
品格教育	Material	Material		Material			



# 重視夥伴關係

HTC重視員工、客戶、外藉員工、建教生及供應鏈夥伴，以及外界利害關係人的溝通及互動，我們期望能藉由CSR夥伴的參與、合作、互動創造瞭解，透過共享學習，進而創造顯著的社會影響。

除了透過各種軟硬體措施照顧我們的夥伴外，也設置了各種暢通的溝通管道，保持良好的互動關係，並針對利害關係人所提供的建議，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處理，定期於CSR報告書中進行揭露，並將其回饋意見納入未來營運改善計畫中。





投資者

一般股東  
法人股東  
評等機構

企業客戶

各大電信業者  
資通訊業者

一般消費者

員工

一般員工  
派遣人力  
實習建教生  
外籍員工

供應商

原物料供應商

承攬商

工程包商  
清潔/維護廠商  
廢棄物清理廠商

當地社區

當地社區協會  
當地民間社團組織  
當地政府機構  
當地媒體

關切議題

- 資訊揭露 (財務、業務)
- 符合法令規範
- 營運狀況
- 強化公司治理
- 強化風險管理
- 主要股東持股比例

- 產品品質
- 服務品質
- 產品價格競爭力
- 履行出貨交期
- 綠色產品
- 碳足跡/碳揭露
- 禁限用物質管理
- 企業社會責任

- 售前諮詢建議
- 售後產品使用服務
- 產品品質
- 服務品質

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

- 原物料品質
- 價格競爭力
- 持續平穩的供給
- 供應鏈的管理
- 符合各項法規要求
- 技術能力
- 物流/運輸效率協同合作 (如包裝減量與回收再利用等) 原料選擇
- 工作環境與衛生
- 機台/設備安全
- 碳管理要求教育訓練, 評比

- 施工作業安全與衛生

- 環境影響 (空氣污染、污水排放等等)
- 遵守法令, 符合法規
- 公司經營形象
- 經濟貢獻
- 社會關懷
- 公益回饋
- 人才培育

溝通管道與頻率

1. 董事會 4場/年
2. 股東會 1場/年
3. 年報 1次/年
4. 法人說明會 1次/季
5. 每月營收公告 1次/月
6. 投資人公司拜會 常設性
7. 投資人關係網站 常設性
8. 發言人 常設性

1. 定期與主要客戶業務檢討 (QBR meeting) 每季一次
2. 客戶諮詢回覆 隨時
3. 客戶稽核與客戶問卷回覆 依客戶要求
4. 符合客戶對環境和社會責任要求和改善 依客戶要求

1. 於全球七十五個國家, 設置當地客戶服務電話專線, 提供客戶零時差的溝通與協助 每日持續進行中
2. 建置全球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 (目前已有五十個, 持續擴充建置中) 每日持續進行中
3. 提供不同性質的電子信箱 (PR, Service, Copyright, Security..), 讓客戶可以更方便的與HTC做溝通聯繫 每日持續進行中
4. 於每次服務完畢後, 主動邀請客戶參與服務滿意度調查 每日持續進行中
5. 針對在滿意度調查中, 給予不滿意回饋的客戶, HTC將主動聯繫關懷並協助解決問題 每日持續進行中

1. 每季部會 每季一次
2. 主管一對一面談 不定期
3. 年度績效評核/面談 每年一次
4. 新進人員座談會 每週
5. 透過員工協助專線電話及信箱/健康中心員工協助方案 隨時
6. 勞資會議 每二個月

1. 供應商宣導座談會 不定期
2. 供應商輔導和稽核 每年一次
3. 針對企業社會責任與溫室氣體盤查相關議題, 與供應商進行專案合作 2013年有二個專案進行 (供應商企業社會責任稽核和碳足跡盤查)

1. 入廠危害告知教育訓練 每周一次
2. 廠區巡檢作業 每日巡檢

1. 員工積極參與公益活動 不定期
2. 公司和政府單位及非營利組織在生態環保及不同公益領域的活動保持密切合作 每月一次
2. 淨灘 每季一次

## 客戶



### 企業客戶

客戶至上是HTC的核心價值，也是企業經營的根本，HTC除了製造自我品牌手機，我們也與全球大型電信及資通訊企業合作，為其客製化或共同發表手持裝置。我們與主要電信業者建立了緊密的合作關係，包括美國與歐洲知名的電信公司，以及亞洲許多快速成長的電信業者，將產品推向消費大眾市場。

為了創造及建構誠信的價值與文化，我們訂定了「HTC員工行為準則」、「企業社會責任政策」，明訂員工在工作時應具備的道德行為。

我們尊重並嚴守與企業客戶間的相關協定，除了在廠區加強要求保密及誠信原則，亦透過嚴謹的控管機制，包括跟重要供應商簽訂合約及廉潔承諾書，確保內、外相關人員及廠商，皆能秉持高道德標準從事相關業務。

### 保護客戶隱私

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

同時，在員工到職時的新人訓練中，我們也會將「客戶隱私權保護」納入課程中，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時的保密工作。在具體的機制管控下，2014年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，而傷害客戶權益的狀況發生。

### 企業客戶滿意度管理

為具體滿足客戶的需求，HTC訂定了「客戶滿意度管理程序作業規範」，回應客戶的期望，並藉由每季業務會議（Quarterly Business Review），檢視客戶的滿意度，各事業單位（Business Unit）必須針對未達成的項目提出改善對策，並進行改善進度的追蹤，確保消費者滿意度目標維持百分百的達成率。

我們對於客戶滿意度的管理指標，除了產品品質、交期、售後服務的外，也包括了HTC在企業社會責任領域上的表現。尤其是EICC所帶動的全球供應鏈針對勞動人權、環境管理及能源管理等議題，近年來也成為企業客戶關注及要求的重點，對此，我們設置專責部門，定期彙整HTC企業社會責任資訊進行溝通及回應。

### 異業結盟推廣環保作為

我們與北美最大的電池回收組織Call2Recycle合作妥善回收使用後的電池，並固定繳納License Fees，旨在宣導使用者有關可充電電池回收再利用的好處與普遍設立超過34,000個回收點實行電池回收。

	2011年	2012年	2013年	2014年	總合
License Fees (美金)	501.94	37,565.49	35,408.66	48,262.13	121,738.22



## 一般消費者



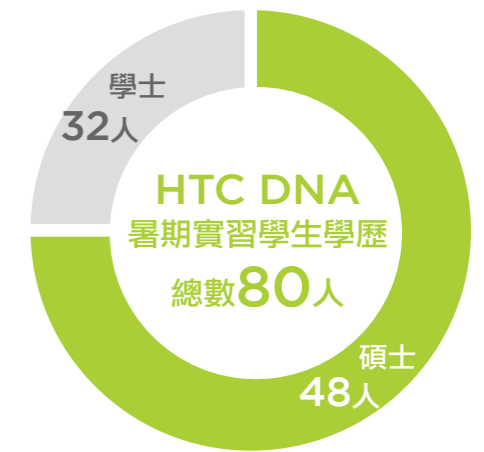
HTC在全球75個國家都設有服務專線，提供全年無休與零時差的溝通與協助。目前已有42種不同語言服務，協助全球消費者無障礙的使用當地母語與HTC進行諮詢與溝通。此外，為了滿足不同消費者的需求與使用習慣，我們也提供了電子郵件、即時交談、社群網站等多樣性溝通管道，並建置50多國語言的網站，讓消費者能在第一時間取得所需資訊與意見回饋。

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

## HTC DNA學生夥伴

HTC提供多元化的在地就業機會，為台灣培育優秀人才。2014年第二年舉辦「HTC DNA暑期實習」(Summer Intern)計畫，除了台灣總部招聘了80位海內外學生，更將實習範圍拓展到美國西雅圖，歐洲及中國上海，提供職場實戰平台及良好工作環境，讓實習學生提早接觸職場，培養未來優秀人力資源。

暑期實習不僅希望能培養台灣頂尖人才，同時也吸引國際人才來台灣發展。期望藉由2個月的實習，讓海內、外學生體驗HTC的職場生活外，也激發學生的熱情且與創新潛力，為HTC注入新的力量。



參與HTC DNA之學校	人數	參與HTC DNA之學校	人數
Carleton College	1	交通大學	4
Claremont McKenna	1	多倫多大學	2
FRANKLIN & MARSHALL COLLEGE	1	成功大學	4
Georgetown University	1	成淵高中	1
Tufts University	1	西雅圖華盛頓大學	1
University of British Columbia	2	私立東海大學	1
University of California, Irvine	1	私立輔仁大學	1
University of Maryland	1	俄亥俄州立大學 Fisher College of Business	1
University of Michigan School of Information	1	政治大學	4
Upenn-Wharton School	1	香港大學	1
中山大學	4	香港中文大學	1
中央大學	4	清華大學	4
台北大學	1	彰化師大	2
台北科技大學	2	輔仁大學	3
台灣大學	19	韓國高麗大學	1
台灣科技大學	1		

## 完善豐厚實習福利

HTC實習生薪資優於業界，大學生薪資2萬5、碩士生3萬元，並且跟正職員工相同，享有員工福利，不僅能享有中餐55元晚餐75元用餐補助，並且能使用公司所有設備，包含五星級健身房設備、運動課程籃球、羽球場等。

我們針對暑期實習計畫學生規劃了4天完整新人課程，協助實習學生能快速的進入職場與了解公司環境與文化。2014年更與DOIT Taiwan共創公域及Mokoversity開放創新學院，共同合作「創新創業工作坊- Home To Connect 智慧家庭挑戰賽」，利用兩天的workshop。透過不同背景的學生，跟HTC的產品做連結，作創意發想，2012年-2014年共有9名優秀完成學業，並於正式加入HTC成為正職員工。



## 外籍員工

HTC對待外籍員工的最重要工作，首先在於落實反歧視、拒絕職場不當騷擾及不當管教的宣導，並建立暢通的溝通管道及申訴制度，消除外籍員工到異地工作及生活上的不安，得以全心投入工作。

對於新進的外籍員工，我們都會實施完整的新人教育訓練，內容包括薪資福利介紹、製程說明、環境安全衛生、工作規則、宿舍及生活管理說明等。我們重視及聆聽員工聲音，除了詳實記錄其生活及工作的反應事項，也傳遞分享愛與尊重觀念，教導學習誠實面對自己，懂得愛護自己尊重他人。

在生活照顧方面，外籍員工的健檢均納入系統管理，同時健檢內容與本國員工相同，沒有任何差別待遇，並於健檢完畢後執行健檢資料追蹤管理，確保及掌握其身體健康狀況。

此外，我們遴聘熟練當地語言人士的「翻譯員」、「管理員」與「輔導員」，提供生活、語言、文化與精神層面的協助。在生活部份，提供免費上網、全天候宿舍區提供冷氣、設備優良之健身房、圖書室、祈禱室，並定期舉辦專屬外籍員工活動，如跨年、年度旅遊與勞資會議等，提供工作意見回饋及增進身心發展。

在管理部份，除了專業技能，我們也同步執行品格與溝通上的教育訓練，健全及強化勞資雙方的完善溝通，對於離職的外籍員工，除尊重員工決定外，我們也會透過面談，瞭解其生涯規劃，並提供適當的協助。





## 承攬商夥伴

HTC與專注本業技術，透過與不同專業承攬商合作，共同創造產業的發展。針對長期信任的承攬商夥伴，除了相互學習，我們也相當重視其工作安全，也唯有在完整安全的保護措施下，才能進一步發揮各自優勢，創造共榮。對此，HTC每年會視承攬商安全衛生管理的狀況，擬定完整的安全衛生管理計畫，預防並確實防止職業災害的發生。

2014年度與桃園市政府共同成立宏達家族，由桃園市政府主辦各項安全衛生講座及參觀活動以實際案例分享給承攬商夥伴，以母雞帶領小雞的理念強化中小企業等承攬夥伴一同為職業安全努力。

### 承攬商施工管理措施

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

### 承攬商安全衛生稽核

- 將安全衛生管理作業要求納入承攬商合約規範，明定承攬商的義務與責任，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，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防險要求，進行巡檢與稽核。



## 供應鏈夥伴



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

供應商代號	單位	金額	占全年度進貨總額比率(%)	利害關係
A	新台幣百萬元	20,628	13	無
其他	新台幣百萬元	144,056	87	
進貨總額	新台幣百萬元	164,684	100	

我們加入電子行業公民聯盟（EICC）成為該聯盟的會員。期望能和供應鏈夥伴，依據全球電子行業行為準則（Electronic Industry Code of Conduct, EICC），制定了「HTC供應商行為準則」，致力於改善及提昇環境、勞動人權及安全健康，擴大供應鏈體系的社會責任。

## 履行EICC會員責任

HTC制定了「HTC供應商行為準則」，要求所有供應商夥伴共同遵守，每年依上述規範對主要供應商進行社會責任符合性稽核，稽核範圍包括勞動條件、環境、安全衛生、誠信道德及相關的管理系統等。除現場的稽核的外，我們的稽核團隊更扮演輔導顧問的角色，在稽核過程中也會傳達相關最新訊息及知識，跟我們的供應商夥伴透過交流協助其成長。

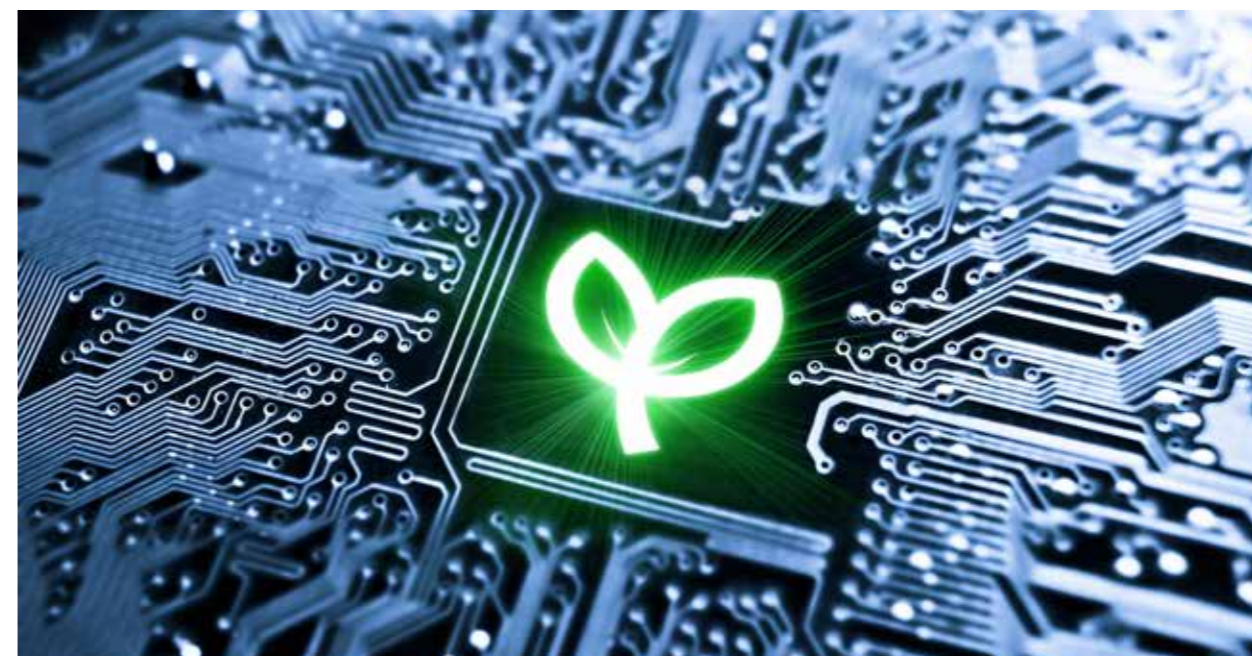


## HTC供應商行為準則

HTC供應商行為準則中明確地闡述出責任與規範，任何與HTC有商業往來的供應商，HTC均期望能符合並確實執行本準則。除此之外，HTC也會定期評估供應商是否符合並落實準則，作為評選最為商業夥伴的依據。

關於勞工、健康安全、道德等規範，係參考電子產業公民聯盟（EICC）與聯合國人權宣言（United Nations' Universal Declaration of Human Rights）的內容，如欲了解更多「HTC供應商行為準則」，請參考網址：[www.csr.htc.com](http://www.csr.htc.com)

## 綠色供應鏈管理機制



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

我們自2010年開始著手進行產品的碳足跡的分析，由於智慧型手機的前段製程來自於上游零組件供應商，因此完整生命週期的碳足跡的分析也需要仰賴供應商的通力合作，由於生命週期數據盤查不僅耗費人力且複雜，因此參與人員的教育訓練是很重要的。

到2014年為止，HTC已累積舉辦4次供應商碳足跡盤查教育訓練，共有41家供應商121人次接受訓練，確保數據完整性與精確性。





## HTC供應商 CSR稽核五階段



## CSR評估和與稽核

2010年我們成立了CSR權責單位，隨即展開供應商CSR執行狀況的調查，並在2011年6月選定20家主要零件供應商展開供應商CSR符合性稽核，除了核實夥伴對HTC供應商行為準則的瞭解狀況外，也藉此提供供應商諮詢及輔導功能。

HTC未來也會視供應商狀況及程度，規劃推動推動供應鏈CSR教育訓練，協助他們提昇對落實CSR的能力。雖至2014年為止，HTC已累積舉辦4次供應商碳足跡盤查教育訓練，共有41家供應商接受訓練，確保我們分析數據的完整性與精確性。

我們將衝突礦產（Conflict Minerals）的議題納入供應商社會責任稽核，並明確規範於供應商社會責任管理程序中。此外，不定期地拜訪相關金屬冶煉廠，對金屬來源加以確認外，冶煉過程，未來更針對冶煉廠進行相關衝突礦產相關稽核，以更嚴格審慎的方式管控。

	2012年	2013年	2014年
稽核家數	30家	0家	20家

註：2013年原先規畫要稽核30家供應商，但因為營運狀況的關係，在2013年並未執行供應商稽核。

## 盡責的礦產採購管理

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

此外，我們更透過負責任的採購行為，要求自己與供應商夥伴應致力避免使用衝突礦產。供應商必須遵守「HTC衝突礦產採購政策」並簽署「金屬礦場來源調查表」及「無衝突礦產保證書」。



## 2014年供應商衝突礦產調查

我們在2014年再度採用電子產業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC）金屬礦場來源調查表，針對全體供應商進行這類物質的調查，調查回覆率達100%。

根據調查結果，目前HTC金的礦場主要來自於中國、日本、美國及蘇聯，鈹的礦場主要來自中國及美國，錫主要來自印度尼西亞及中國，而鎢主要來自中國。

此次的調查顯示，在249家冶煉廠中，有24家冶煉廠宣稱他們自剛果共和國或周邊國家採購3TG金屬，而這24家冶煉廠均為CFSI中的冶煉廠。

HTC不但監控管理其下供應鍊，禁止使用來自衝突地區礦產之電子零件，同時亦支持衝突地區礦產之稽核查證過程發展（Certification），希冀達到確切無衝突礦產的使用。

註：1. HTC無衝突礦產品之發展，將跟隨與依據電子同業公民聯盟所公布之合格3TG金屬冶煉廠名單(Conflict-Free Smelter List, CFS List)進行。目前公布金(Gold)、鈹(Tantalum)的合格冶煉廠名單，HTC將持續關注並與之動態性採取相關措施與行動。

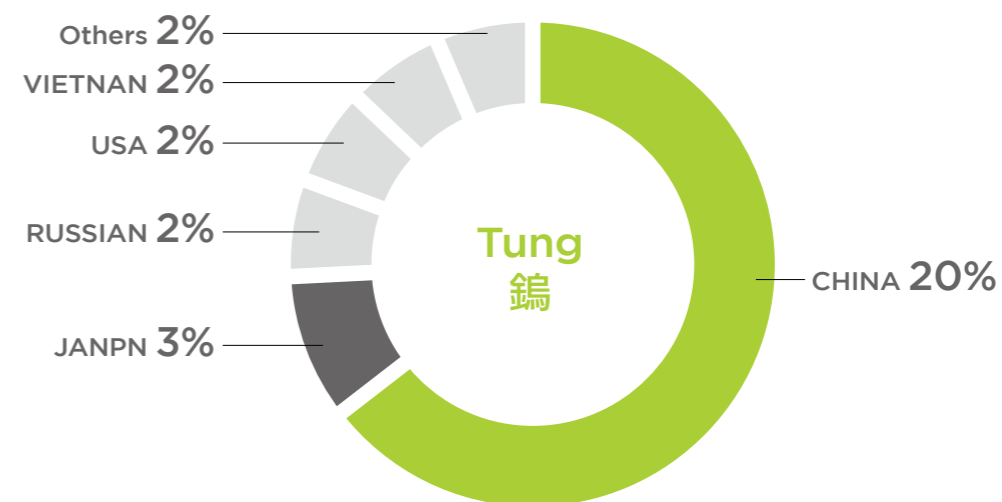
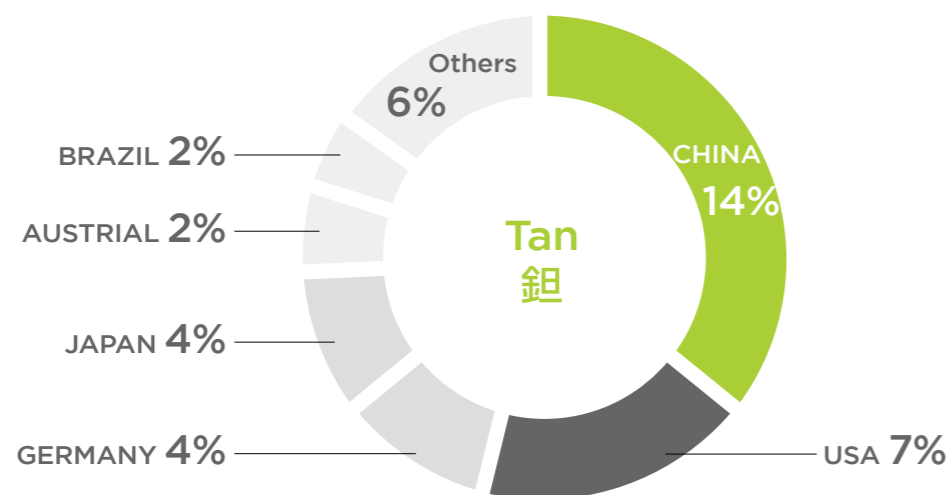
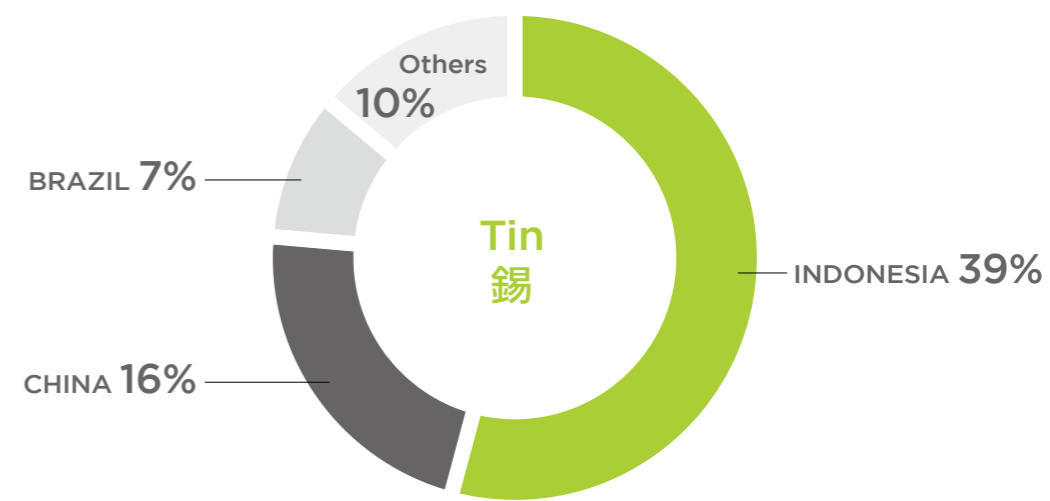
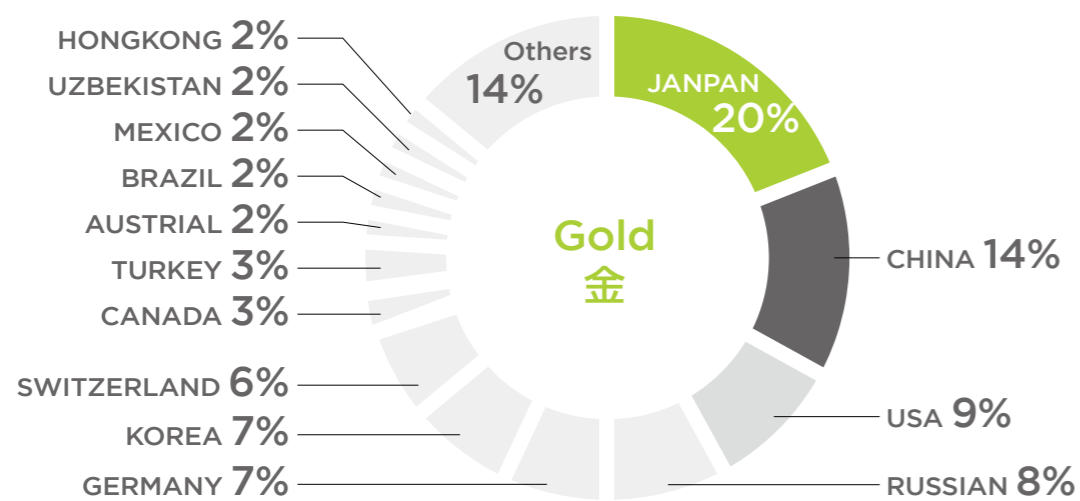
2. 電子產業公民聯盟之無衝突礦產冶煉廠計畫網站：<http://www.eicc.info/CFSPProgram.shtml>



衝突礦產的用途

Summary	金Au	錫Sn	鎢W	鉭Ta
使用點	Contact in the circuit boards	Soldering in the circuit boards	Tungsten Alloy used in Vibrator	Tantalum-Capacitor
主要用途	作為電路板上線路的接觸點，幫助電路可以有效的傳導	電路板上的焊錫，將電子元件黏著固定在電路板上	鎢合金應用在微型振動馬達上，讓手機可以震動	使用在鉭質電容器上，用來儲存能量的電子元件

註：相關數據係以合併報表數據列示





# 員工關係

「企業維持創新動能的關鍵來自於人才」。HTC希望能幫助全世界人們互動與溝通，我們深信合一的力量，用「追尋卓越、止於至善（Pursuit of Brilliance）」的核心精神，不斷地激勵我們的員工，持續在各方面努力追求更好的表現，創造出具有革命性效能與絕佳體驗的行動裝置。

— 2011年——獲得「100年度桃竹苗區定額進用身心障礙者優良廠商」

— 2012年——HTC在臺灣地區雇用超過5,300多名員工，成為臺灣就業99指數前十大成分股

— 2014年——榮獲經濟部金質獎之最佳貿易貢獻獎

— 2014年——獲得桃園縣政府103年度就業金讚獎銅牌殊榮





## 吸引及留任優秀人才



HTC布局全球海外多個國家，近年來每年平均任用千名新進員工，提供多元且跨國工作環境，培養未來國際領袖，促進人才累積跨文化或專業知識經驗的視野和實力。

我們透過公平、公開之招募管道，積極延攬有能力或具潛力的人才，除定期參與校園徵才活動及座談會，亦積極參與由勞工局或就業服務站舉辦之徵才活動，對於在校的高中、大學生，HTC也與學校進行產學合作，以從中發掘並培養優秀人才。

### HTC產學合作速覽

招聘介面	官方網站人資頁面、校園招募、linkedin……等 全球招募網站： <a href="http://careers.htc.com/">http://careers.htc.com/</a>
對象	研替、暑期實習、一年期實習（福利與全職員工相同）
成果	1. 2013-2014 兩年用招募 一年期實習生474位轉正職人員35位 比例 7.3% 2. 設置HTC論壇，邀請實習生分享實習內容，透過社群分享，學廣大學子交流至HTC實習經驗
HTC投入資源530萬元	暑期實習活動費用、一年期實習生費用、聖誕活動與畢業典禮品費用

## 人力結構總覽

員工是HTC最重要的資產之一，HTC積極在全球各地招募志同道合的優秀人才，尤其在產品設計、使用者介面、品牌推廣與業務行銷等方面，延攬歐、美專業人士。

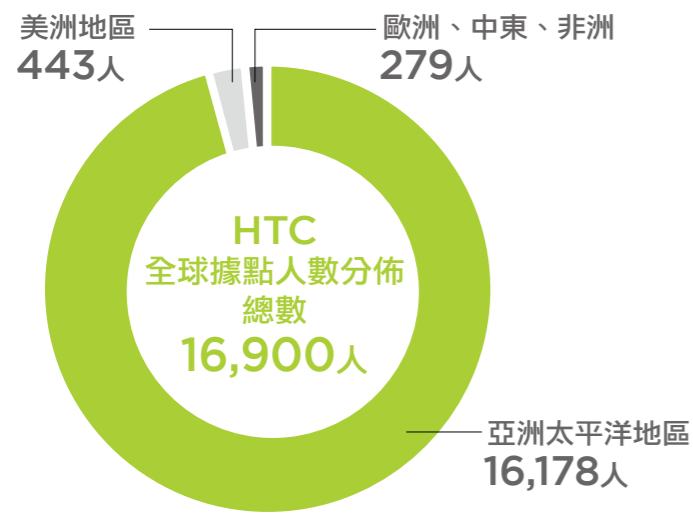
2014年HTC 全球員工總數為16,900人，其中外國籍主管有413位，佔全球主管總人數28.72%，外國籍主管及專業人員合計佔全球主管及專業人員總人數14.35%。此外，在1,438位主管人員中，18.15%為女性。

### HTC人力結構表

	單位	2012年	2013年	2014年
全球員工（男）	人	7,768	8,000	8,699
全球員工（女）	人	6,484	7,872	8,201
全時工時（男）	人	7,757	7,949	8,655
全時工時（女）	人	6,477	7,816	8,149
直接員工（男）	人	4,107	4,375	5,131
直接員工（女）	人	5,304	6,658	3,568
間接員工（男）	人	3,661	3,625	2,091
間接員工（女）	人	1,180	1,214	6,110
定期合約（男）員工總數	人	24	51	44
定期合約（女）員工總數	人	32	56	52
30歲以下員工百分比	%	59.09%	60.94%	55.70%
30-50歲員工百分比	%	39.41%	37.61%	42.25%
50歲以上員工百分比	%	1.50%	1.45%	2.05%

	單位	2012年	2013年	2014年	
台灣	派遣人員（男）	人	1,701	1,334	328
	派遣人員（女）	人	1,335	777	232





年度	2012年				2013年				2014年			
	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例
30歲以下	4,267	54.93%	4,294	53.69%	5,377	68.31%	4,154	64.07%	4,153	47.74%	5,261	64.15%
30-50歲	3,438	44.26%	3,632	45.41%	2,337	29.68%	2,179	33.61%	4,411	50.71%	2,729	33.28%
50歲以上	63	0.81%	72	0.90%	158	2.01%	151	2.33%	135	1.55%	211	2.57%
合計	14,252				15,872				16,900			

年度	2014年 (Taiwan)				2014年 (上海廠區)			
	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例
30歲以下	4,153	47.74%	5,261	64.15%	1,566	44%	1,992	56%
30-50歲	4,411	50.71%	2,729	33.28%	139	43%	185	57%
50歲以上	135	1.55%	211	2.57%	2	100%	0	0%
合計	16,900				3,884			

年度 職級	2012年				合計 人數	2013年				合計 人數	2014年				合計 人數
	男性	比例	女性	比例		男性	比例	女性	比例		男性	比例	女性	比例	
高階	128	1.65%	21	0.32%	149	60	0.75%	8	0.10%	68	72	0.83%	11	0.13%	83
中階	1,600	20.60%	325	5.01%	1,925	1,787	22.34%	369	4.69%	2,156	2,580	29.66%	661	8.06%	3,241
一般	6,040	77.75%	6,138	94.66%	12,178	6,153	76.91%	7,495	95.21%	13,648	6,047	69.51%	7,529	91.81%	13,576
合計	8,079		6,427		14,506	7,768		6,484		14,252	8,699		8,201		16,900

年度 職級	2014年 (Taiwan)					2014年 (上海廠區)				
	男性	比例	女性	比例	合計 人數	男性	比例	女性	比例	合計 人數
高階	72	0.83%	11	0.13%	83	0	0%	0	0%	0
中階	2,580	29.66%	661	8.06%	3,241	47	84%	9	16%	56
一般	6,047	69.51%	7,529	91.81%	13,576	1,660	43%	2,168	57%	3,828
合計	8,699	100.00%	8,201	100.00%	16,900	1,707	44%	2,177	56%	3,884

註：高階——執行長、行銷長、財務長等副總級以上  
 中階——處長、經理、主任等  
 一般——工程師、組長、領班、專員、助理技術員、實習生、建教生、外籍員工等

## 完善的薪資與福利制度

我們致力於營造創新、具挑戰性且利潤分享的環境，提供具吸引力、具激勵性的薪資福利方案，讓員工能夠竭盡所能地發揮所長，與企業共同成長並共享利潤。

HTC員工薪酬包含本薪、短期激勵獎金及長期激勵獎金。對於新進人員，我們根據其擔任職務、學經歷背景、專業年資及市場水準，提供具市場競爭性的薪資，不會因性別、種族、國籍、年紀、宗教與黨派等因素而有所區別。

### 台灣據點 HTC 男女薪資比率

	管理職薪資比率 (男:女)		一般員工薪資比率 間接(男:女)		一般員工薪資比率 直接(男:女)		新人基本起薪與台灣最低工資比例	
	男	女	男	女	男	女	基本起薪(直接)	最低工資
<b>2014年</b>	109	100	121	100	100	100	21,600元	19,273元

註：公式=(男性月薪平均/女性月薪平均)×100%

### 員工薪資福利增幅

項目說明	2014年與2013年比較
總員工薪資福利費用(元)	1.01:1

註：總員工薪資福利費用(個體財報)

公司每年依公司經營績效由總經理提案，經董事會決議後於當年度提撥激勵獎金，另外每年依董事會提議，經年度股東會決議訂定，提撥一定比例之紅利給予員工。

除了薪酬上的獎勵，公司亦重視人才留任，對於傑出員工的表彰(Employee Recognition Program)，每季提撥一定額度給單位主管公開表揚及表達感謝當季優秀員工，並於年度邀請全球績效特優之團隊及個人至總部，給予公開表彰以及獎金激勵；對於久任員工，提供滿五年、滿十年及滿十五年員工久任紀念獎座及表揚活動；另設有內部轉調制度，提供員工轉調上必要之協助，支持工作豐富化或員工生涯規劃之轉調需求。

在退休機制上，HTC依法制定退休金辦法，自1999年11月起，每月按已付薪資總額2%提撥退休準備金，2004年度起改按已付薪資總額8%提撥退休準備金撥交勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。2005年7月日勞退新制實施後，除依法為選擇新制之員工提繳外，原有舊制年資員工，經精算並上呈主管機關報備核准後，將舊制原有提撥率8調整為2%。

## 多元化的員工福利

HTC福委會每年均擬定下年度預算提報主管機關備查，預算除用於提供員工各項福利事項，如子女教育獎學金、節慶禮金、圖書禮卷、部門旅遊、社團補助及團保等事項外，另設立戶外運動場、館內健身房等。

### 其他福利項目

提供勞、健保、勞退及團保、員工用餐補助、年度旅遊補助、員工健康檢查、部門聯誼聚餐、三節禮金、婚喪喜慶補助、社團活動補助、員工健身房及各類健身課程、抒壓按摩、圖書禮券等。

### 團體保險

於受雇日起，由HTC及福委會付費為員工加保團體保險，最高保障60倍月薪，使員工於任職期間遭受傷病所導致傷亡或住院醫療時，能提供家庭經濟上的生活保障。

### 子女教育獎學金

宏達電職工福利委員會提供員工子女就讀小學至大專之不同額度之獎學金，國小800；國中1,600百元；高中職(含專一、二、三年級)2,000元；大專(含五專四、五年級)3,000元。

### 員工急難救助

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





## 年度健康檢查補助

依職稱及職級補助員工健康檢查費用，並與健檢機構簽約將員工眷屬納入健檢優惠範圍。

	直接人員	間接人員	高階主管
資格	滿一年之直接人員	滿一年之間接人員	滿一年之處長及協理級以上主管
項目	優於法規項目之健檢	優於法規項目之健檢	磁振造影檢查 (MRI) + 抽血檢驗



## 學生免費宿舍

宿舍人性化管理：對住宿員工（含學生）宿舍管理考量住宿空間規劃與各別需求，分別設有健身房、圖書館、閱覽室、交誼廳、等生活與娛樂設施，並遴聘全時管理員與警衛，建立警民連線以確保員工住宿安全。

## 交通車

為了照顧員工上下班安全，公司提供員工於上下班時間多路線之交通車接駁，讓員工們工作更加安心與便利。

## 用餐補助方案

間接人員平日中餐補助55元；晚餐補助75元，假日補助100元。直接人員於正常出勤時段上班，補助中餐或晚餐各50元。

## 2014年HTC家庭日

HTC不僅重視員工，同時兼顧家庭關係，每年舉行家庭日活動，邀請所有員工及眷屬共同參與。透過家庭日，讓家人與公司的關係更為緊密，藉此機會感謝員工及眷屬的付出與支持，並凝聚員工的向心力。

我們在2014年所舉辦家庭日中，特別關心新手父母員工，規劃「寶貝運動會」，舉行寶寶爬行比賽，寶寶搬搬樂，並設立免費兒童發展篩選站，由專業的物理治療團隊為員工的兒童進行篩檢，並邀請員工診所物理治療師舉行健康講座，教導員工促進家中寶貝的動作協調與平衡感。

此外，我們也在家庭日中，提供員工免費骨質密度檢測、足底壓力檢測，以及口腔癌、大腸癌及愛滋篩檢，娛樂之餘不忘傳遞及照顧員工健康。

此次共有員工**8,551**人，眷屬**6,684**人參加家庭日的活動！！





## 重視人權與高職業道德標準



HTC重視工作人權及薪酬平等，不會因性別而有不同的級別待遇。身為國際化企業，且為電子產業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC）會員（會員名冊請見：<http://www.eicc.info/MEMBERSHIP.htm>），HTC嚴格遵守相關規範，並將對人權的關注融入日常營運的各個面向中，善盡雇主職責。

### 反歧視及騷擾

HTC的特色之一來自於人才的國際化與多樣性，而平等及反歧視原則是我們對待多元文化員工的核心理念，我們提供員工平等公平的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視。

### 不雇用童工

HTC禁止全球各營運據點及相關供應商雇用未成年勞工，我們在聘用時嚴格要求年齡證明，並確保符合營運地區當地的勞工法律要求。

此外，我們訂有「供應商行為規範」，除了要求供應商禁止任何形式的不公平勞工待遇外，更貫徹HTC工作人員均符合法定工作年齡的目標。

## HTC員工行為準則

我們重視員工道德廉潔，訂定有「HTC員工行為守則」，作為全體員工在執行營運業務的最高指導原則。無論是分公司、子公司的員工，不論其職位、職級及所在地都必須遵守此倫理標準。

在員工面臨利益衝突狀況時，「HTC員工行為守則」內明定相關原則提供員工依循準則。在每一個HTC設有營運據點的國家，除非某一條文與當地政府頒布的法律命令有所抵觸，否則本準則高於當地任何規定。

我們在新人報到當日即舉辦新人訓練，向新進員工說明HTC在企業方針、員工行為準則、環安衛政策與企業社會責任等理念，並同時在e化課程中列舉範例宣導。如果與營運當地法律產生抵觸時，HTC會要求當地人力資源單位檢附當地政府的法律命令，送交HTC總公司進行審核，否則任何違犯「HTC員工行為守則」的狀況HTC會採取相關懲戒行動，最高可至（包括）終止聘僱契約。

## 身心障礙聘僱與工作協助

HTC明白落實企業社會責任的基礎，就是從善待員工，創造更多、更多元的就業機會開始。2014年HTC總計任用158名身心障礙員工，比法定任用132位超額進用26位。（以上人數皆為加權統計）

我們透過支持性或庇護性單位進行人才媒合外，並考量身心障礙者的特性來進行職務設計，將工作與環境重新再造，並進行完整的教育訓練，讓身心障礙人士也能有機會發揮所長，貢獻社會並提昇生活品質。

### 量身打造無障礙工作環境

HTC特地身心障礙人員設計一條專線讓身障員工可以在適合的環境下工作，對此人員我們也提供一系列的教育訓練，並由自願的員工擔任“小天使”的任務，主動地幫忙其在公司的食衣住行等方面的相關安排，並經常去瞭解其工作情況與需要的任何協助，在經過系統化的訓練及實務工作後，此類人員不但可以獨立工作，而有也具備相當的自信心。

HTC針對身障員工與訪客規劃無障礙設施，與伊甸基金會簽約，在健身房內設置全時的盲人按摩專區，提供員工舒壓解勞的服務。

地點	使用人次
桃園	606
新店	353



## 重視女性員工

HTC相當重視女性在職場的價值，隨著女性在職場上的投入人數及影響力不斷增加，我們也不斷在軟、硬體上進行提昇，期望透過性別平權所帶來的多元化文化，有助HTC提昇企業競爭力。我們針對女性員工推動的身心照顧機制包括：

- 於年度健檢中加入女性癌症篩檢項目，如子宮頸抹片、乳房超音波、乳房攝影等檢查供員工依需求選擇。
- 體貼女性的生理需求，提供舒適休息環境、熱敷墊免費借用、經痛評估、相關知識衛教、醫師諮詢或轉介等。
- 營造友善集乳環境，除了可自由選擇集乳時間，更提供提供優於法規的哺乳設施及環境，如溫馨舒適的哺乳環境、紫外線奶瓶消毒箱、微電腦熱水瓶、舒適沙發椅、可存放母乳的冰箱、嬰幼兒哺育相關海報與輕音樂撥放等。HTC在台灣共設置25間集乳室，2014年使用人次達32,770次。



### 申請家庭照顧假人數

年度	2012年	2013年	2014年
男	56	131	98
女	86	149	132
總計	142	280	230

我們提供員工在HTC發展豐富的職涯的機會，鼓勵並支持員工能安心的培育下一代，除了讓懷孕的女性員工得到完整支援外，也透過育嬰假申請機制，讓女性員工能安心照顧新生兒保障女性員工工作權利。

### 2014年申請育嬰留職停薪與復職的人數

	男性	%	女性	%	合計
符合育嬰留職申請資格人數	893	61%	563	39%	1,456
復職率			54%		
留任率			68%		

註：1. “2014符合申請育嬰留職申請資格人數”是以3年內（2012-2014年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。  
2. “2014年復職率”=2014年復職人數/2014年應復職人數。  
3. “2014年留任率”=2013年復職後持續工作一年的人數/2013年復職人數

## 重視員工健康

員工是HTC最寶貴的資產，我們致力於營造安全舒適，能激發創意的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。

也因此，HTC致力於協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，具體朝「健康管理」、「健康促進」、「職業健康」與「員工生活協助方案（EAP）」四大方向努力，確實地為每位員工的健康把關。

### HTC員工健康促進藍圖

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



## 健康管理

HTC於2014年在桃園設置「員工診所」，提供員工專業醫療諮詢、醫師駐診、優質的物理治療及健康管理服務。

員工健康診所服務內容包括一般科、家醫科、復健科、物理治療、檢驗檢查及放射線檢查等等，員工看診不需收掛號費，免基本負擔，眷屬亦可以安排看診，享受一樣福利，常駐的承攬商或訪客也可享受此服務，2014年約有5,877人次使用。

2014年桃園健康中心服務人次為**3,460**人次，新店健康中心服務人次為**3,646**人次。

2014年減免的掛號費總金額=NTD **79,800** (約1,596人次)

2014年減免的部分負擔總金額=NTD **144,150** (約2,903人次)

2014年HTC台灣共有2,141名間接員工參與健康檢查，健檢率為81.25%。我們在員工健檢後，依健康檢查結果進行分級管理，並協助安排醫師與員工進行個別健康管理及衛教諮詢服務，讓員工獲得更全面性的健康照顧。

### 歷年IDL健檢補助人數與費用

	2012年	2013年	2014年
人數	2,297	2,082	1,952
費用	7,028,000	7,605,100	7,624,050

### 2014年健康檢查後續追蹤統計

桃園門診諮詢服務	新人體格檢查異常追蹤管理人數	1,298
	IDL健檢異常追蹤管理人數	445
新店臨廠健康服務	異常追蹤管理(新人+IDL)	668
因過勞造成傷害的件數		0



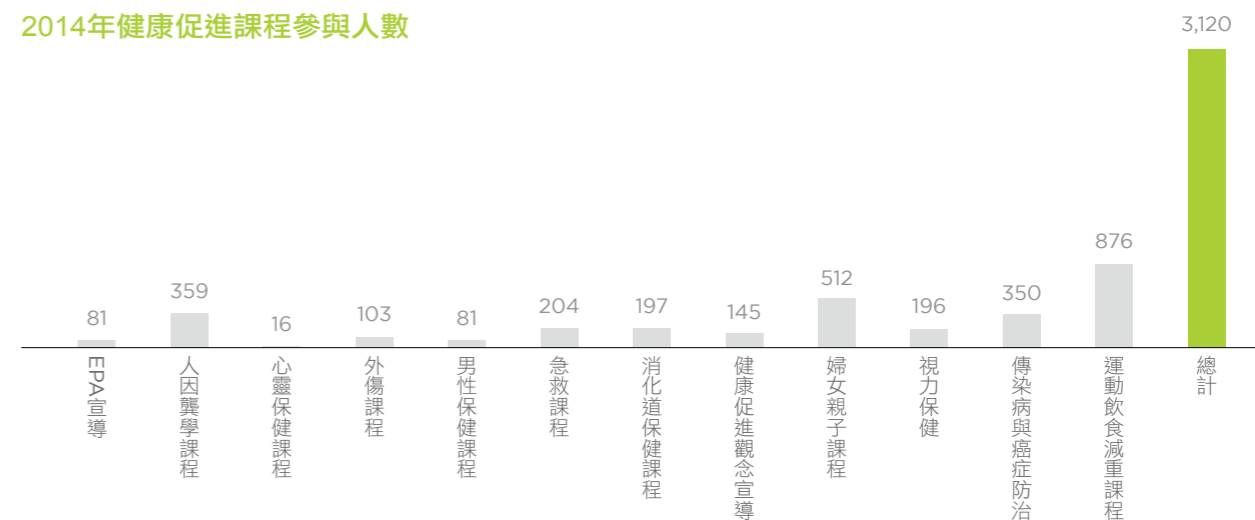
## 健康促進

有鑑於科技業的工作模式及壓力，容易讓員工疏忽健康的重要性。對此，HTC員工診所每月也會不定時舉辦講座及舉辦健康促進活動，2014年共舉辦80堂健康促進課程，總參與人數達3127人，平均滿意度92.15%。並

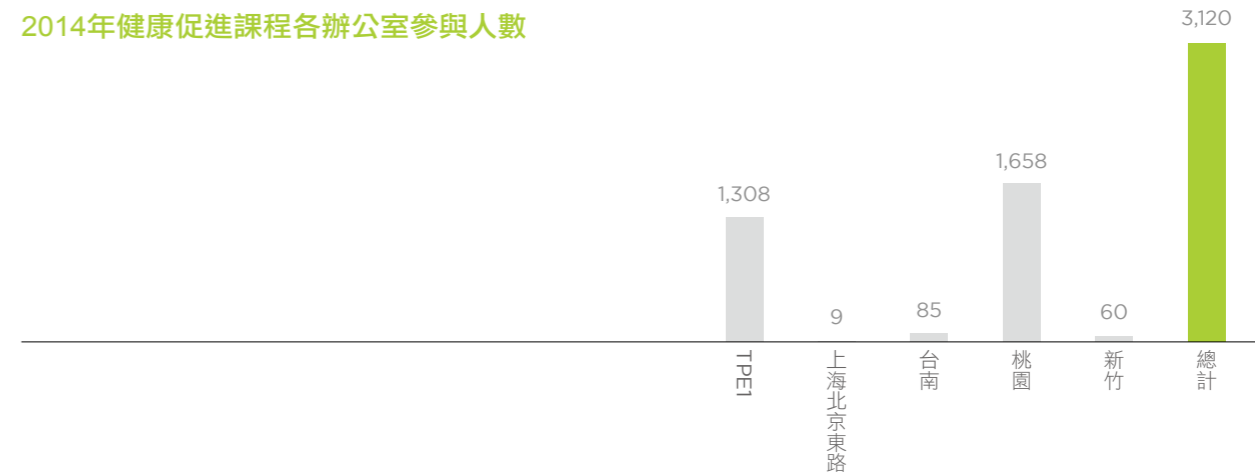
HTC員工診所更成立Facebook粉絲團，提供員工正確健康管理資訊，培養員工自我健康管理能力，致力為HTC員工打造健康快樂的工作環境。

HTC員工診所FB粉絲團網址：<https://www.facebook.com/HTC.EmployeeClinic>

### 2014年健康促進課程參與人數



### 2014年健康促進課程各辦公室參與人數





## 職業健康

HTC桃園廠針對廠內作業環境進行檢測，針對可能危害健康之作業項目（僅游離輻射作業），確保100%進行健康檢查，並依勞工健康保護規則第13-15條規定，安排第二級管理之16名員工個別至員工診所由醫師協助進行健康諮詢。

## 員工生活協助方案（EAP）

科技產業變化快速，競爭激烈，相對員工承受的工作壓力也比較大，近來發生的科技業員工過勞與因壓力造成失序事件，讓我們更加重視員工的工時及壓力紓解問題。

HTC與社團法人新竹市生命線協會-員工協助服務中心合作，提供員工工作生涯、人際關係、家庭親子、兩性情感、精神疾病、與身心壓力等方面的心理諮詢，員工每人每年可享有無限次電話諮詢及6次免費面談諮詢服務，費用由HTC全額支付。截至2014年止，各類EAP活動共計服務152人次員工。

- 預約時間：星期一～星期五 9 A.M. ~7 P.M.
- 預約電話：手機直撥035-260415

### 員工生活服務方案（EAP）面談使用情形

	2012年	2013年	2014年
EAP總使用人數	326	287	360
投入費用（NTD）	429,200	420,800	401,200



## 飲用水品質控管 讓員工喝的安心

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

## 創造優質工作環境，讓員工快樂工作

我們將健身房設置於唯一擁有落地玻璃的十樓，讓員工能於運動過程中、欣賞戶外風景。健身房全天候24小時營運，擁有74項健身設備，並且聘請健身教練於固定時間提供指導與諮詢，另有瑜珈、拳擊等各種紓壓課程。其中，最特別的是，十七樓挑高十公尺的運動場樓層，可作為室內籃球場、網球或羽球場的用途。

為提供員工更優質的健身諮詢服務與環境，HTC與專業健身管理顧問公司合作，委託專業廠商進駐管理，於健身房進行全時段服務，現場進行健身指導、課程規劃、運動傷害防護，幫助員工建立正確的運動安全與身體保健知識，並規畫豐富的主題課程讓員工依自身興趣參加。

健身房使用狀況		有氧課程參與狀況	
地點	使用人次	地點	使用人次
桃園	72,366	桃園	4,098
新店	57,186	新店	7,822





## 身心紓壓機制

為引導員工培養運動的習慣，我們設置高規格的健身中心，由專業健身機構進駐，開辦各項包括窈窕曲線、酸痛消除、有氧、瑜珈及飛輪等訓練班，並與伊甸社會福利基金會簽約，在健身房內設置盲人按摩專區，提供員工紓壓解勞的服務。

### 按摩人數

地點	使用人次
桃園	606
台北	353

我們提供員工多樣化的界面，補助並獎勵員工參與社團活動，鼓勵員工於休閒時間培養運動及休閒興趣，增進生活體驗，並舉辦各式活動、家庭日、體育競賽及文藝競賽活動，讓員工在工作之餘，也能擁有正當休閒交誼的聚會活動。



## 謙智學堂

為了激發員工的藝術鑑賞與美學應用於生活與設計，HTC邀請來自世界各個領域的先驅專家舉結合品牌、美學、人文藝術時尚等知識文化，期望員工面對未來全球科技的發展與挑戰之餘，並能同時培養自身的美學進而體悟理性與感性兼容的平衡。

**謙智學堂成果 2014年共計820人參與**

課程	講師
夢想就像是藏寶圖	郎祖筠
看見台灣 看見希望	齊柏林
堅持我的夢 成就我的電影	魏德聖
音樂·天馬行空	張正傑
一年計畫十年對話	褚士瑩
立志做大事，彎腰做小事	沈方正
用紀實的力量改變世界	楊力州

## 營造藝廊環境

HTC台北總部一樓大廳空間保留為專設的藝廊，提供台灣藝術家與未來新秀一個可以展出與表演的舞台，讓每天進出此大樓的2,000多名員工、客戶與合作廠商都能欣賞其作品。此外，二至三樓設為宏達文教基金會，以品格教育為核心理念的基金會設置多個訓練教室，培育更多來自國內外的品格教育老師，未來更將成為偏遠兒童拓展生活體驗，開展國際視野的發源地。

我們在部份廠區及大樓的中央階梯，佈置油畫社員工畫作作品及攝影社員工作品，每層樓梯間各放置一幅並輔以簡介說明。並且設計盆栽及垂吊植物綠化佈置、音樂撥放等措施，將樓梯區域打造為藝廊健康階梯，建立多活動的健康生活型態，透過美學藝術及身心的紓壓，促進員工的身心健康。



## 員工社團

羽球社、益智桌遊社、扶幼社、夏威夷吉他社、休閒玩樂社、元門太極拳社、創意志工社、羽球社、音律活化健康社、籃球社、桌球社、創藝美學社、卡打車社、K歌社、攝影社、時尚美妍社、太極拳社、羽球社、桌遊社、烏克莉莉社、HTC Run、品酒社





## 食的安心 HTC健康餐飲

為了讓員工「吃的健康，吃的滿意」，我們聘請多位具有執照且經驗豐富的五星級專業廚師和營養師（2位正職營養師），設計出真正符合營養、健康及美味的餐點，如道地台灣料理、客家料理、家常菜色、創意料理。並依季節推出暖冬補湯品，讓HTC員工都能享受高品質、健康的餐飲服務。

### 食安把關機制

HTC員工餐廳由公司經營，所使用的食材及油品均由公司採購，非委由外包商負責。為守護員工的食安與健康，我們在食材採購上嚴格抵制黑心商品，堅持食材採購必備CAS、GMP、ISO及HACCP等食品認證條件，優先考慮有品牌的食材商品，並盡最大誠意支持台灣當地農產。

#### 挑選 供應商

1. 供應商的選擇會挑選市場較大之品牌，並確認其資本額（一億以上不用保證人一億以下要保證人或保證金）
2. 合約中規範供應商必須取得CNS等國家檢驗證明，並提供產品責任險保單

#### 稽核機制

1. 每個月安排2-4家供應商作現場稽核
2. 每年進行合約確認，確認項目包括進口食材的產地來源、檢驗項目等證明
3. 餐廳自行煉製的豬油，搭配國營優質食品大廠生產的「台糖大豆沙拉油」積極執行油品管控

#### 安全衛生 管理

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

此外，為傳達健康飲食概念，規劃輕食料理櫃位，強調不過度炒炸烹調，低鹽低糖調味，餐點採現點現做，點餐後以簡訊方式通知取餐，用餐環境選擇以落地帷幕、設計傢俱、綠化植栽及藝術裝置打造各式風格。

油品食安風暴後，有鑑於化學食品添加物對健康的危害，HTC即著手評估自製養身茶之可能性，自2014年11月起，將原本茶水間，免費提供予員工之利樂包飲料及飲品，替換由員工餐廳現煮之茶飲，確保員工喝的安心。

## 「Café One」&「Bakery One」食材安全

HTC咖啡廳及果汁吧，堅持選用新鮮、優質的天然食材，以健康營養的概念，以「做給自己家人」的心情，在食材安全上把關，提供員工健康無添加飲食服務。

- 採用天然食材，餐廳自行熬煮蔗糖，確保添加安全性
- 針對乳糖不耐症者，有Café One亦貼心提供純豆咖啡
- 豆漿採用非基改黃豆，減少吃的疑慮

此外，為響應愛護地球，供餐器皿及會議使用杯具皆以環保回收清洗，櫃位飲品以減價方式鼓勵自備杯具。



## 無煙害工作環境

HTC積極響應政府無菸職場政策，除了制定菸害管制辦法，在廠區室內全面推行禁菸外，針對有抽菸習慣的員工，我們也透過聘請醫師、社工、護理師等專業團隊，開辦讓員工家庭成員共同參與的戒菸課程，並在課程中、後實施學員追蹤輔導，透過心得分享、紓壓按摩，及提供戒菸成功員工獎勵等措施，鼓勵員工自發性戒菸。



## 辦公室環境之植栽及綠美化

HTC秉持著永續環境理念，積極於台北總部及桃園總部打造綠化空間，室外總計綠地面積約為56,034平方公尺，綠地上栽種台灣原生樹種達810顆，如樟樹、黃檜樹、台灣欒樹等，並且設置生態池，提升環境多樣性。

為提升員工工作環境品質及綠色生態，於廠內建築大樓中，種植可淨化室內空氣品質，降低二氧化碳濃度之植栽，如馬拉巴栗、黃金葛等物種，每年投入經費新臺幣 5,040,000元管理維護。

在辦公區部份，每20至50公尺設置造型盆栽，並定期更換，提供員工清新辦公環境，2014年台北與桃園總部總計裝置660-700顆盆栽，不但有裝飾辦公室綠美化功用，更可以減少室內空氣污染（落塵、二氧化碳）。

樹種	數量（顆）
樟樹	90
黃檜樹	60
羅漢松	340
台灣欒樹	60
印度紫檀	20
楓樹	45
小葉欖仁	70
落葉松	50
福木	50
山櫻花	25
總計	810

## 進行綠牆、綠廊或屋頂綠化

在廠區內不僅有大片綠地，也持續養護具功能性之綠牆、綠廊及綠頂，透過綠牆與綠廊遮蔽汗水處理設備、道路間區隔，而綠頂使用高日光反射率的淺色塗料，進而降低熱島效應，且提升綠能減碳效益。

## 傾聽員工聲音

HTC致力於營造勞資間互信的氣氛，同時注重內部溝通。公司每兩個月召開勞資會議，每年至少定期開會六次，並作成記錄以追蹤問題與改善結果。除了定期會議之外，員工亦可透過各種溝通管道反映意見。

在勞資會議召開前，我們都會針對前次未結案的議題提出討論，並邀請相關權責單位主管參與，提出具體改善方案，若有任何議題需要協商，則須勞資雙方出席代表的75%以上同意才能達成共識。

我們會將所有建議的回覆及處理狀況，公布在公司內部網站中，讓員工隨時查閱處理狀況，根據HTC內部統計，勞資會議中最常討論的議題重點包括「工作環境」、「停車交通」與「餐飲管理」三大項。

除了定期舉辦勞資溝通會議外，我們也設置多元化的意見反映管道，包括實施員工申訴制度，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。定期舉行勞資會議與員工意見調查，作為主管領導、內部運作、增進員工滿意水平及工作投入改善的參考依據。在良好的溝通機制下，勞資關係十分和諧，並未曾因勞資糾紛而產生損失及影響員工關係。

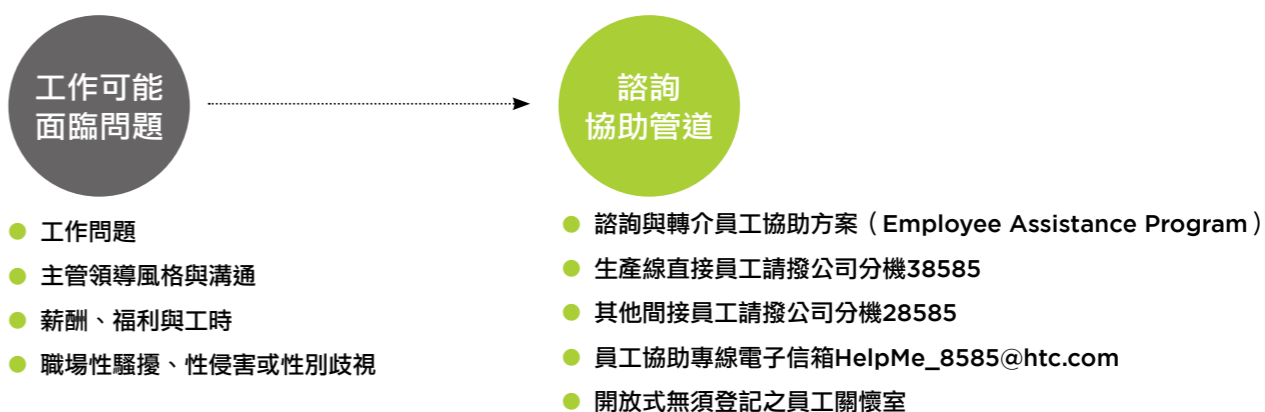
## 員工滿意度調查

2014年我們在台灣推動了「幸福職場票選活動」聆聽員工心聲，作為後續活動規劃之參考，並讓員工在生日當月，能享有一天的有薪假（生日假），同時為體恤員工，在三節前一天下午三點即可下班，免受回鄉塞車之苦。此外，我們也安排 coffee with officers 的活動，歡迎員工參加與主管的午後經驗對談。



## 暢通諮詢協助管道

為確保員工工作人權，我們設置了多元、暢通溝通管道，讓員工可以即時反應問題並取得協助。除了各大單位均設有員工關懷室，提供員工放鬆心情溝通空間外，亦可以透過下列管道，適時反應職場問題並尋求協助。



## Employee Services APP通報系統

為提供員工更方便的資訊管道與服務，HTC打造了公司專屬的APP，提供員工隨手可得的各式服務，包括了相關課程資訊、最新活動公告、員工診所服務項目，各式預約需求，如定期健檢、健身房課程預約、按摩服務預約、餐廳美味餐點查詢、員工問題與即時回饋等，讓員工享受各式的便利生活。

**行動申訴管道：**員工可透過下載HTC研發的內部手機軟體，即時拍照、反應相關意見，由相關單位進行處理。

**處理流程：**2014年APP總計收受員工通報件數379件，除了針對員工意見進行改善外，我們亦會將改善中或改善完畢之資訊告知反應之員工，尚未結案之反應事項將採每週定期追蹤方式監督。

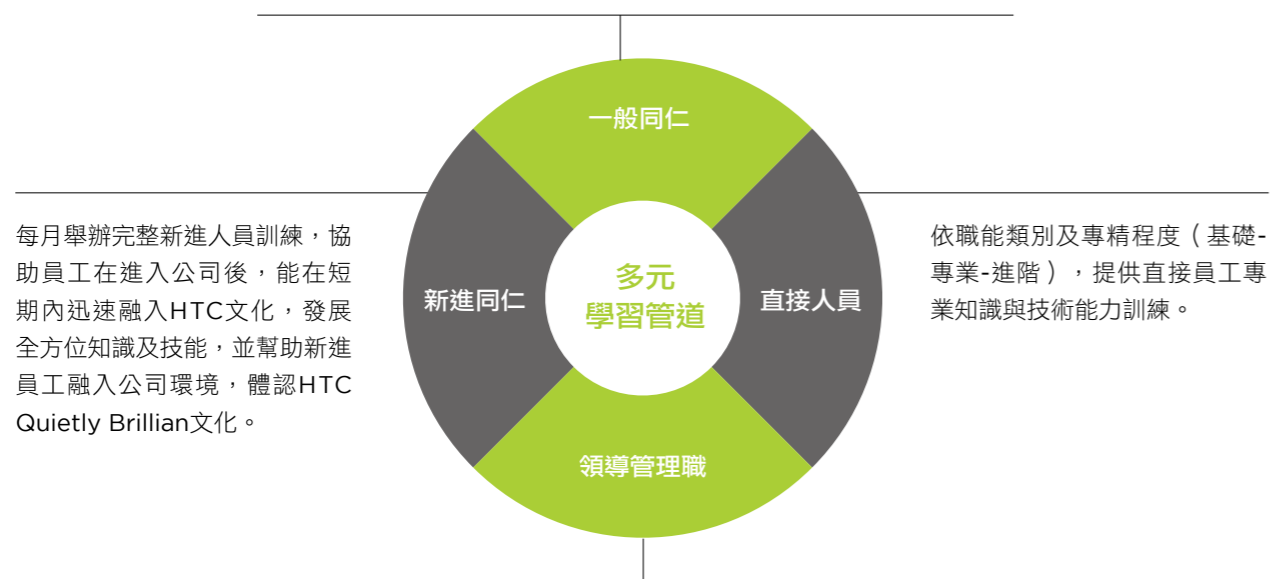




## 完整培育與職涯發展規劃

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

- 以五大核心職能為主軸所設計的內部訓練課程，並透過一連串多元的學習管道，落實學習成效
- 實體及線上課程學習技巧與演練
- 邀請來自世界各領域專家分享產業趨勢及未來科技藍圖的創思論壇
- 強調結合品牌、美學、人文藝術時尚等理性感性兼容的-謙智學堂
- 提供行動圖書館及線上學習平台等學習工具，鼓勵員工自主進修



為培育關鍵領導團隊，我們為各層級帶人主管量身打造一系列領導力培育藍圖（Leadership Development Framework），課程規劃結合HTC核心價值、組織發展策略方向與領導管理職能，同時，為確保培育課程落實到主管日常工作中，展現帶領團隊的表現績效，在每階段課程學習後並搭配規劃後續一系列行動方案，例如學習前後評量、主管輔導紀錄、課後學習發表……等。

## 完整的教育訓練計畫

為培育HTC員工迅速面對全球科技激烈挑戰、掌握產業脈動，除了提昇專業技術類型的年度訓練課程與部門專業課程之外，並結合公司政策舉辦組織化學習規劃，並整合搭配外部訓練補助等辦法。

2014年HTC男性員工受訓時數為133,031小時，女性員工受訓時數80,627小時，2014總計基層員工學習時數為177,701小時，一般主管為35,762小時，高階管理階層為195.25小時，歷年員工學習時數如下：

年度	項目	時數（小時）	參與人次	每人訓練平均時數（小時）
2012		297,728	63,689	17.66
2013		242,943	41,879	14.83
2014		213,658	98,587	12.64

註：當年度總訓練時數/當年度員工人數（16,900）=當年度每人平均訓練時數  
2012-2014每人平均受訓時數=3年總訓練時數 / 3年平均員工人數（16,714）

## 新人培訓課程

HTC提供新進員工完整的訓練制度，從報到開始，我們即透過豐富多樣的實體及線上課程，協助新進員工在最短時間內，迅速融入HTC文化並開始發展全方位的知識與技能。在報到當天，讓新進員工進行Share Tree活動，鼓勵新進員工找前輩一同分享公司大小事，幫助新人快速融入HTC大家庭。

## HTC新進員工統計

	單位	2012年	2013年	2014年
新進人員（男）員工總數	人	2,226	2,637	1,167
新進人員（女）員工總數	人	1,644	3,847	560
30歲以下員工百分比	%	82.02%	84.62%	74.29%
30-50歲員工百分比	%	17.26%	15.21%	25.01%
50歲以上員工百分比	%	0.72%	0.17%	0.69%

## 新人訓練課程

培育人才一直是HTC關注重點，我們建構系統化的學習發展藍圖，以五大核心職能為主軸所設計的內部訓練課程，透過多元學習管道，落實學習成效。

## 法律訓練

針對2013年之洩密案，我們針對中高階層主管施行內線交易防治與避免及反貪腐教育訓練，並在新人訓練上加以宣導下述之課程。自2014年起，在每年的HTC 員工行為準則課程中強調誠信道德的重要性，2014共有4,950人完成訓練。

### 2014年參與人次如下

課程內容	參與人數	課程時數
IDL新人法律訓練-保密義務及內線交易防止	1,523	35 min.
IDL新人法律訓練- 智慧財產權	1,523	40 min.
IDL新人法律訓練- 美國專利訴訟	1,523	35 min.

反貪腐溝通比例：100%  
反貪腐訓練比例：82%

## 培育關鍵領導人才

面對全球產業快速的變動，以及全球企業競合的新競爭型態，HTC積極培養展現HTC文化，同時快速適應高度變動環境及具有國際化視野的管理人才，期許這些優秀的管理者，成為現在及未來驅動者，在困境與挑戰中，持續引導HTC營運成長與發展，2014年參加領導訓練課程的受訓為2,673人次。

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



### e-learning 學習平台

除此之外，為讓員工有更多元的學習工具與學習彈性，HTC建構e-Learning學習平台，員工可依照自身學習需求，無時間地點的限制可隨時學習各類管理或溝通等中英文課程，並可觀看專家名人的演講錄影，或瀏覽線上圖書館的豐富藏書，持續學習技能，展現專業績效。

### 行動圖書館

HTC透過多元化閱讀活動及圖書館豐富的館藏資源，培養員工良好閱讀習慣，讓員工們享受到書香氣息濃厚的閱讀環境。並提供電子雜誌服務，讓員工隨時隨地可以透過電腦或手機閱讀到當期雜誌資訊，另外也舉辦悅讀講堂活動，邀請作家近距離分享書中所傳遞的新知及人生體驗。2014年我們邀請了張國立、劉克襄及舒國治來分享旅遊的經驗。

## 地區訓練案例-上海員工訓練

針對上海廠區新進員工的相關訓練，我們在新人報到當日即舉辦新人訓練，向新進員工說明HTC在企業方針、員工行為準則、環安衛政策與企業社會責任等理念，並同時在e化課程中列舉範例宣導。

1. 新進員工：我們在新人報到當日即舉辦新人訓練，向新進員工說明HTC在企業文化、方針、員工行為準則、環安衛政策與企業社會責任等理念，並同時在e化課程中列舉範例宣導。
2. 另外開設，品質紀律29條、ESD靜電防護、品質政策、環境安全衛生講解等課程。
3. 在職員工：針對對一線作業員開展安全生產培訓，生產作業紀律訓練，加強員工的安全生產意識；同時生產閒暇組織興趣愛好班，例如插花、瑜伽、美妝課程。
4. 針對基層管理人員開展班組長訓練。
5. 每月度持續開展內部訓練課程，包括工作技能、管理技巧、作業流程。

### 訓練與績效管理有效結合

HTC 訓練發展體系與績效管理進行具體連結，全體員工藉由個人年度績效目標的擬定與執行，透過每年年中與年底與直屬主管進行績效考核，確實評核個人目標達成狀況，並共同擬定下年度的工作目標及個人學習發展重點。

### 英文學習資源與在職進修補助

HTC為國際化品牌企業，為鼓勵員工持續自發學習行為，HTC建立線上英文學習機制，並依學員程度制定時數及個人成績目標，期末達學習成效者，更可獲得高額補助。

2014年度共有926人次參與線上英文學習課程，總計提供了776,500元補助。除此之外，HTC亦鼓勵員工持續充實專業新知，與工作實務結合，展現成長動能，訂定研究所在職進修學費補助辦法，自2011年起共有72人申請，鼓勵員工透過學術機構不斷充實專業新知，進而與工作上的實務相結合，持續成長。

## 特色訓練課程

### Coffee with officers午後的經驗對談

於2014年11月起辦理“午後的經驗對談”，邀起高階主管擔任講者，配合多元的主題，讓不同部門員工擴展多面向的交流機會，並可與高階主管對談，聆聽他獨特的領導智慧與生活經驗及成功的祕訣。



營運長陳文俊先生



# 永續議程

身為全球手機產業創新與設計領導者，HTC明白只要能減少手機製造過程中對環境的影響，就能跟廣大的消費者一起，為地球環境作出貢獻。

也因此，HTC提出「永續議程」概念，透過「永續環境、永續設計、永續製程、永續包裝及永續產品」5個支柱，將環境永續理念化為行動，致力於掌控及減少營運對自然環境所造成的影響。



## 永續環境

### 因應氣候變遷

HTC所生產的智慧型行動裝置產品，卻也有助於減少溝通的運輸旅運，減少使用者碳足跡，透過智慧型行動裝置，結合新型態的營運、生活、工作、學習與旅遊模式，將有助使用者達到節能減碳的目標。

對此，我們透過「導入能源管理系統」及「節能行動」等2面向策略，一方面致力於優化製管理系統來減少能源的耗用；另一方面則是透過節能行動，來提昇產品的能源效率。

HTC透過積極的供應鏈管理及強化產品綠色設計，來減少產品的有害物質及包材的使用。用正面的支持影響力，協助全球智慧型行動裝置產品使用者，逐步邁向更智慧、更低碳的工作與生活模式。

### 綠色管理願景及中長期規劃

HTC持續透過績效展現、管理機制推動與制度建立，及結合社會與企業間的環保合作等不同階段之規劃，將逐步達成永續發展的短、中、長期目標。

### 綠色管理願景及短中長期規劃



- TY5LEED (桃園廠)
- 2014年節能減碳行動標章
- 2014年企業環保獎
- 2014年成立環安衛家族

永續方案	2015年度目標	措施	2013年成果
節約用電	減少用電量 <b>1</b> %	節省TY5冰水主機電力耗用	年度節能電量139,695kwh
		節省桃鶯路停車場燈具電力耗用	年度節能電量12,117kwh
		節省TPE2冰水主機電力耗用	年度節能電量91,022 kwh
		P棟1F健身房-男女廁空調節能措施	年度節能電量1,168kwh
		H棟B2F 油脂截油室-排氣風車節能	年度節能電量5,840kwh
		P棟污水池透氣管排氣系統節能措施	年度節能電量10,706kwh
		華孚宿舍夏季熱泵系統關閉運轉，由興華路太陽能熱水供應	年度節能電量360,000kwh
		H棟1樓Lobby男女廁空調節能措施	年度節能電量1,168kwh
		TY3前棟3F/4F/5F 無塵室更衣架上方燈具照度遮蔽拆除	年度節能電量9,846kwh
		TY5 7F產線辦公室照明增設拉繩開關	年度節能電量6,115kwh
節約用水	用水回收 <b>60</b> %	P棟公共區域螺旋燈23W改LED燈泡10W	年度節能電量29,438kwh
		TY4棟1F現況 T8燈具20套改LED燈具 (庫存燈具) 取代節能	年度節能電量566kwh
		TY3後棟宿舍 (2-5F) 及公共區域T8燈具改LED	年度節能電量47,120kwh
		大智路2號B棟1F T8燈具改T5燈具163套	年度節能電量 19904 kwh
節約用紙	減少用紙量 <b>3</b> %	TY3棟公共區域及外圍花園螺旋燈23W改LED燈泡10W	年度節能電量10,106kwh
		利用汙水回收供應澆灌使用	年度節省水量199,586噸
廢棄物減量	廢棄物回收率 <b>70</b> %	影印紙張使用數量下降	年度節約用紙319,200張
		1. 降低垃圾產出量 2. 提高資源物回收效率提高資源物回收效率	年回收量2,924,441kg



## 節能減碳行動

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

### 溫室氣體排放與減量

HTC全廠導入並通過ISO-14064-1第三方查證，2014年溫室氣體總排放為 65,177.0481 t-CO<sub>2</sub>e。未來我們也會將溫室氣體排放盤查與外部查證範圍，擴及到具有控制權的子公司，並配合 ISO 50001 能源管理系統的推行及有效的節能措施，提昇整體能源使用效率，創造更好的能源營收生態效益。

整體而言，HTC的溫室氣體以CO<sub>2</sub>為最大宗，且溫室氣體中並無硫氧化物其它廢氣的排放，及使用可能破壞臭氧層的物质，HTC新建大樓的冷凍空調系統均採用R-134a環保冷媒，避免地球臭氧層的破壞。

### HTC溫室氣體排放狀況

總排放量	年度 單位	2012年 (僅台灣)	2013年 (台灣+大陸)	2014年 (台灣+大陸)
總排放量範疇 1	t-CO <sub>2</sub> e	1,782.79	5,692.840	5,163.72
總排放量範疇 2	t-CO <sub>2</sub> e	43,875.82	68,623.959	60,013.32
排放強度	t-CO <sub>2</sub> e/人			
生態效益值	元	6.33	2.74	2.88
排放係數	1. 用電轉換CO <sub>2</sub> 排放當量，係依據能源局公告該年度之電力排放係數計算 2. 溫室氣體排放係數管理表6.0.1版 3. 上海廠電力排放係數依2014年中国区域电网基准线排放因子公告			
全球暖化潛 (GWP值)	IPCC 1995年第二次評估報告2.07			

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

### 能源耗用分析

HTC主要使用能源為電力，2010年至2013年的總用電量趨勢，係隨廠區範圍擴大而增加。然而在相關節能措施的推動下，2014年用電量趨勢已呈現下降之趨勢，生態效益指標表現亦較2013年為佳。

在辦公大樓部份，2014年HTC各大樓電功率因子平均99.2%，節省之總費用為新臺幣 9,859,795元，其中台北總部透過功率因數調整費、儲冷空調減收及電功率因子100%成果最佳。

環境指標	年度 單位	2012年 (僅台灣)	2013年 (台灣+大陸)	2014年 (台灣+大陸)
電力	仟度/年	82,473	117,748.69	104,330.64
營業收入	百萬元 (NT)	3,020	203,403	187,911
能源強度	仟度/營業收入			
生態效益值	元	3.5	1.73	1.8

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

台北總部大樓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，藉由完整而數位化之監控系統，對於建築物之耗能現況進行詳細之診斷。

經量測數據分析，並配合省能對策，透過設計、運轉及管理問題手段，持續進行經濟效益評估，達到持續節能改善目標，2014年EUI值為86.83kWh/m<sup>2</sup>年，遠低於辦公室大樓之能源使用量。

年度	2012年	2013年	2014年
建築物 EUI/月/AVG			
TPE1	8.60	7.72	7.51
TPE2	21.57	23.97	22.57

## 使用綠色能源

為了打造低碳生活，HTC落實再生能源之利用，提升節能減碳成效及多元化，因此，我們於興華宿舍屋頂架設太陽能板，藉太陽輻射能轉為熱能供給熱水系統，並將熱能儲存於桶槽中，提供熱水於盥洗設備，減少天然氣之供應及減少碳排放。2014年共計節省102,981度天然氣，共計減少193,502 kg-CO<sub>2</sub>/度排放量，相當於種植10,752棵樹木，約為2座大安森林公園的碳吸附量。

綠色能源方案	內容說明
太陽能板發電	<ul style="list-style-type: none"><li>● 2012年HTC台北總部建置太陽能光板，吸收日光以供應樓梯、地下室的照明</li><li>● 桃園廠因放置太陽能板，供員工洗澡用水加熱用，2014年共節省費用新臺幣2,019,326元</li></ul>
冷風熱泵系統控制空調系統	<ul style="list-style-type: none"><li>● HTC於桃園和台北總部安裝冷風熱泵系統，供員工沖洗用水和其他用途</li></ul>
電動車、腳踏車	<ul style="list-style-type: none"><li>● HTC於台北總部大樓設置了電動車輛專用充電座和提供腳踏車，鼓勵員工騎乘低汙染與高能源效率的交通機具。</li></ul>

## 節能行動

由於大型生產製造中心為員工及設備能源消耗集中的處，對此，我們將重點的節能方向，集中在大型生產製造中心的能源管理上，針對各廠狀況，採取不同的節能策略及措施。

HTC持續推動各種能源績效管理於2014年經管理共節省用度數達12,951,731.14度，節省金額為新臺幣37,948,572元，總減低之碳排放量為6,760,803.66 kgCO<sub>2</sub>e。

節能方向	行動
電力管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 改以T5及LED省電燈具</li><li>● 公共區域假日飲水機關閉</li><li>● 夜間/假日警衛巡檢關燈</li><li>● 製程優化，兩廠合併</li></ul>
空調控管	<ul style="list-style-type: none"><li>● 空調系統改善</li><li>● 使用環保冷煤及節能高效率機器</li></ul>
提昇能源效率	<ul style="list-style-type: none"><li>● 冷凍式乾燥機關閉、修正運轉模式與運轉設定點調降</li><li>● 電梯部分使用永磁同步無齒輪主機</li></ul>
改變使用習慣	<ul style="list-style-type: none"><li>● 影印紙雙面使用習慣</li><li>● 隨手關燈理念</li></ul>

## 設置節能裝置

### 1. 消防安全指示燈具

HTC打造為員工打造安全環境，並依規定全日開啟出口標示燈、避難方向指示燈及緊急照明燈消防設備燈具，而在提升能源使用效率上，其消防安全設備燈具共計4,892盞，廠內100%皆更換為省電節能之產品，如LED燈及PL燈具，對節能減碳必有相當之助益。

### 2. 紅外線自動點滅裝置

在照明需求較低且無安全顧慮的情況下，將照明設備加裝自動點滅裝置，在固定一段時間無員工進出後，會自動將照明燈具關閉，目前已在盥洗室採用，減少不必要之照明浪費。

### 3. 獨立拉環燈具

在辦公室座位上方裝設LED獨立拉環燈具，將拉環設為手易拉且可視高度，並持續推動及舉辦相關活動宣導，在員工離開座位時隨手關燈，以員工間帶動及相互提醒方式，共同培養節能減碳觀念。

## 2014年資源使用總表

環境指標	單位	2014年(台灣+大陸)
自來水使用量	度/年	1,133,697
排放水體	哪一條河川	台灣: 東門溪+新北市專用下水道 大陸: 上海市白龍港污水處理廠
自來水總排水量		98,999
雨水回收量	公升/年	13,705
回收/再利用水的總量	1,000公升/年	247,349
回收/再利用水量占用水總量比例	%/年	21.82%
回收處理廢棄物總量	公斤/年	2,723,338.5
再利用處理廢棄物總量	公斤/年	0
焚化處理廢棄物總量	公斤/年	1,454,435
廢棄物處理費用	新台幣千元/年	4,362
環境管理回收金額	度/年	95,714

註：註：2013起無使用液化石油氣



## 綠色廠區

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

HTC桃園廠TY5大樓於2014年取得美國綠建築協會LEED金級認證，提供給員工一個低碳、優質及舒適的工作環境。



## 水資源管理

HTC營運的用水皆為自來水，由於廠內的生產線一律為乾製程，並無任何工業廢水產生，用水均為員工一般辦公與生活使用。桃園廠2014年的總用水量為589,272噸；生活污水處理量為332,643噸，生活污水處理過後的回收量為233,644，佔總污水處理量的70.24%。回收量已大幅超越2014年所預定60%的目標。

### 辦公/廠區水資源使用與節水措施

廠區	2014年使用量（單位：噸）	2014年節水措施
桃園廠	689,272	利用污水回收水的70.24%供應澆灌使用
TPE1 & TPE2	66,289	利用雨水澆灌植栽
上海廠區	478,136	以河川水澆灌植栽



## 污水處理

我們產生的污水主要來自於員工的廁所及清洗等生活污水與餐廳廢水，並無製程廢水。為了落實管控污水，我們依照「污水處理系統操作維護保養規範」每日操作保養與巡檢，每半年定期委由經環保署公認的公司檢測污水，並依法令規定上網申報。我們依循法令每半年定期委由經環保署認可的公司檢測污水。經檢測後，結果呈現所排放之放流水與回收水皆符合法令標準。

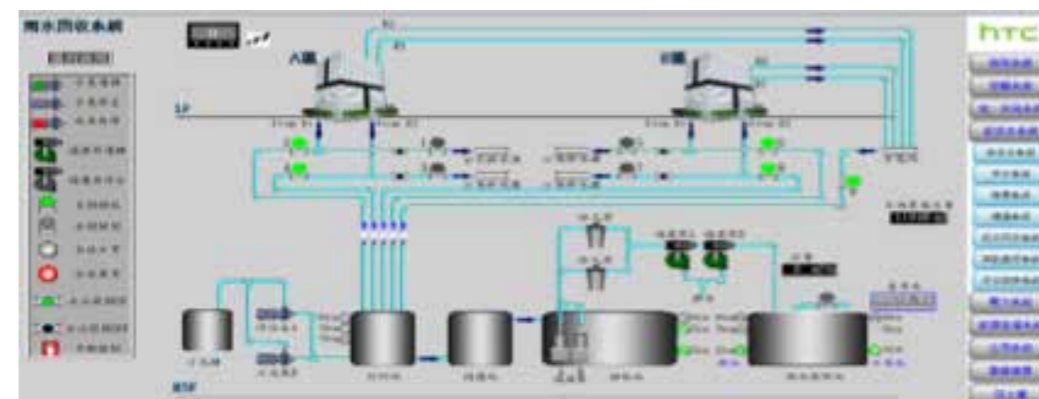
## 生活污水回收再利用

在廠區內部既有大片綠地及植栽之下，HTC以不增加自來水用量，利用回收之污水經再處理，達成澆灌之目的。2014年實際污水回收率為70.24%，累計至2014年回收水澆灌量達513,953噸。

策略與成效	生活污水回收再利用
年度目標	60%
回收水澆灌量（噸）	233,644
污水出水量（噸）	332,643
節省新臺幣（元）	3,084,100
實際污水回收率	70.24%

## 雨水回收系統

HTC建置雨水回收系統，再利用於廁所與植栽之澆灌，每年可減少60%以上日常生活自來水用量。2014年桃園廠共計回收8,403,000公升，新店總部共回收5,302,000公升之雨水量，共計13,705,000公升，有效節省水資源。



雨水回收電腦監控系統

## 省水衛生設備

HTC 優先採購具省水標章，如經濟部水利署節水標章使用證書、美國環境保護署水意識標章（WaterSense），或經工業技術研究院測試具省水功能之設備為主。在水龍頭設備中，裝設螺旋式省水器（型號：SD-103-2），可讓水龍頭出水量減少，經工研院之測試，省水效率為64.4%，並經估算每日每一顆水龍頭可省下77公升水量。在廁所馬桶及小便斗等衛浴設備中，選購高效能之產品，並取得美國環境保護署水意識標章。

## 節約用紙

HTC以每年減少用紙10%為目標，徹底落實節約用紙。截止2014年底止，累計節省了44,463,435張紙張之耗用，達到最佳節約用紙之管理。

2014年我們全面更換新型事務機，租用獲得台灣經濟部工業局推薦為綠色績優示範廠商之「富士全錄公司」事務機，電費及能源節省效益達27%。此外，2014年與廠商洽談影印採統一單價計算，較2013年節省2,060,372元，節費比率達29.5%。

綠色能源方案	內容說明
影印	<ul style="list-style-type: none"><li>● 使用具碳足跡標籤之影印紙張，支持綠色低碳產品</li><li>● 電腦與員工工號連結，在列印時必須至事務機前感應員工證，有效減少輸出後未取回之文件</li></ul>
傳真	<ul style="list-style-type: none"><li>● 全廠區統一管理，在員工電腦上選取傳真功能即可傳遞出，省去過往紙本傳真之紙張浪費</li></ul>
掃描	<ul style="list-style-type: none"><li>● 員工感應卡片後即可掃描文件，完成後立即回傳至員工所屬電子郵件內</li></ul>

## HTC節約用紙績效

年度	2012年	2013年	2014年	總計（累計節省）
紙張節約量（張）	16,704,125	14,612,500	13,146,810	44,463,435
節紙目標		10%	10%	
達成率		17%	14%	
節費金額		312,960元	150,965元	

## 省水水龍頭節水量估算

節水水龍頭	節水估算
每次用水時間（秒）	10
每次用水量（公升）	0.4
每日使用次數（次/一水龍頭）	30
節水效率（%）	64.4%
每日平均省下水量（公升）	77

## 環保教育推廣

HTC持續推廣及提升公司員工環保觀念與意識，藉由多元化介面，持續廣宣環保理念，以便捷、互動及清楚資訊呈現方式，讓員工感受HTC在環保上的努力，進而在行動上給予支持，並內化至日常生活習慣之中。

2014年新人教育訓練共計5179人，訓練教材內涵廠內環保觀念推廣，並發放政策小卡讓入識別中隨時可讀取。

### 1. 運用手機 APP，分享環保理念

員工手機安裝HTC APP系統（Employee Services），於日常呈現永續環境資訊，及電腦保護螢幕溫馨提醒。



APP軟體Employee Services及電腦螢幕保護程式推廣環境資訊

### 2. 家庭日及其他環保活動

每年度於家庭日活動中，在綠能館展現總部大樓環保節能之成果，並以互動方式讓員工親身體驗公司環保作為，企業內部落實環保觀念相當多元，並積極持續推行。

### 3. 鼓勵員工共乘

HTC於上下班時間提供多路線之交通接駁，每日約可載運1280人，交通車之安排，一方面為提供員工便捷貼心之旅運服務，另一方面也期望藉此共乘機制，減少員工各別開車或騎車所產生之廢氣及溫室氣體排放，降低對環境之衝擊。



家庭日綠能館環保節能減碳活動



## 永續設計

HTC透過有效率管理，降低原料、包材及相關物質使用。我們從產品設計、提昇能源效率、削減有害物質、包裝設計與產品回收等方面著手，由研發團隊與客戶、材料及技術供應商共同合作，透過創新思維，開發對環境更友善的永續產品。





### 永續設計思維

HTC對發展永續產品的思維，是透過完整的生命週期評估，詳細的解析產品的流程，協助我們的研發團隊理解複雜的環境影響因素，在各個階段採取不同的措施，尤其在產品計設開發階段，便以預防原則（The Precautionary Principle）理念謹慎選用環境風險較低的材料，確認其符合國際上通用的禁用物質法規。HTC期望設計及製造的行動裝置產品，既能符合消費者的期待，又能具體降低對環境的影響。



我們積極尋求減少對環境有害物質的使用量，透過可增加回收率的设计概念，增加資源再利用率，降低其對環境的負面衝擊。目前HTC在產品的永續設計實際作法上，主要著重於1) 提昇能源效率，2) 可回收，3) 削減有害物質等3大方向，來提昇產品的綠色競爭力。

### HTC取得相關綠色標章狀況

綠色標章	說明	適用對象
	經第三方驗證公司（UL），通過北美（美國與加拿大）能效規格	電源供應器
	經第三方驗證公司（UL），通過UL環保規範，取得白金等級驗證	手機、配件（含出貨包裝）
	經第三方驗證公司（UL/TUV/ITS），通過美國加州能源效率法規	手機，含充電電池配件…等
	與北美Call2Recycle合作，妥善回收使用後的電池	電池

### UL Environment certificate 白金級

自2014年至今，HTC 共有以下5款手機申請UL環保認證，經過嚴謹的驗證程序，均得到UL Environment certification最高等級的「白金級」證書。

- HTC One M9
- HTC One M8
- HTC One E8
- HTC Desire 816
- HTC Desire 510



我們的產品可以獲得白金級證書是因為使用無毒與環境友善的材料，而且確保不來自衝突礦產區域，使用高效率與低耗能的充電器，並且採用全球統一的充電插頭可以方便的與其他手機共用，手機表面材料經過檢測不含管制重金屬，不含PVC與塑化劑，產品在初期就進行回收性評估，包裝設計除了減量還採用較為永續的快速生長材或是回收紙製成，在製造管理方面則導入ISO環境管理系統。





### — 提昇能源效率

我們從電子通訊產品生命週期的觀點出發，分析出手機碳足跡在原料及製造過程中最為耗能，同時也是產品大量產生溫室氣體的主要階段。因此，我們在產品研發階段，格外重視產品省能源的設計，要求所有使用於HTC產品的電源供應器，均須符合國際能耗的相關規範，所有使用於HTC的電源供應器，均符合以下國際規範：美國能源之星、美國加州能源委員會、歐盟能源使用產品規範及取得第三方驗證公司的能效驗證，部分機種使用的電源供應器其待機電力更可達到0.03W最低耗能標準。

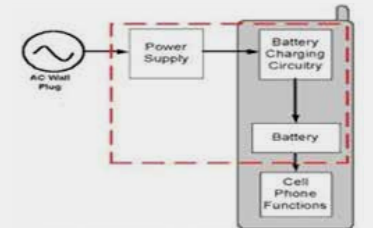
HTC研發團隊開發出卓越的電源管理模式，可依照消費者的使用習慣，讓主機自動進入省電待機模式，延長電池續航力；部分機種更搭載環境光源偵測系統，可依照使用者的環境，啟動 LCD 自行調整背光光源功能，除了營造出舒適的閱讀環境外，亦可達到節能減碳的目的。

### 符合電磁波規範

目前最嚴苛的法規要求是美國FCC和歐盟CE的SAR標準，所有HTC產品完全符合美國FCC或歐盟CE要求的SAR標準。HTC產品符合各國的電磁波干擾的規範，並且低於美國FCC和歐盟CE標準值3dB。

### HTC One M9 以低耗能待機達到高效率的充電

HTC One M9採用能源效率較高的1.5安培電流充電器以及優化系統的充電程式，在充電時自動關閉不必要的功能，使手機自動進入低耗能的待機狀態，以減少不必要的電力消耗。藉由不斷的量測及改善耗能，M9在電池電力充飽後到使用者拔開插頭的待機電力消耗只有0.2W（關機狀態），相較於M8，有效提升了了16%的耗能表現。

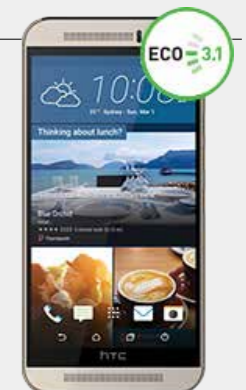


充電時的整體耗能監控

### 參與國外客戶生態評比計畫

2014年HTC持續參與數家國外電信公司所推行的生態評比（Eco-rating）計畫，其中也包含協助Forum for the Future 整合幾個產業界的不同計畫在2014年推出的Eco-rating 2.0。

該評分項目包含生命週期評估，產品生態化設計與企業社會責任，總合整體評估結果後以分數1-5分的方式呈現，提供消費者在購買時可以進行比較的依據，同時也驅動我們以對環境更友善的方式來設計與製造產品。





## 可回收

我們在產品研發初期即進行產品的可回收設計狀況，進行完整的評估與模擬作業，透過產品的拆解與材質模擬，估算產品的材質組成比與相對回收率。此外，藉由材質標示（ISO 11469, ISO 1043的標準）、組件單純化、易拆解設計等策略，將具參考價值的設計策略回饋給研發單位參考。目前HTC的產品設計均可符合現階段與未來產品回收率的規範。



### 手機與電池回收

為善盡製造者責任，HTC除了100%符合歐盟WEEE要求，更在美國及加拿大地區推動相關手機回收計畫，並推動舊手機回收折抵最高達300美元之現金的優惠方案，避免舊手機不當棄置及處理所造成之環境影響，2014年共計累積10,814台舊手機回收。

相關專案內容請點選網頁連結：<http://www.htctradeup.com/>

1. HTC推動郵件回收計畫，讓民眾可以將使用過的手機、平板電腦、及周邊配件郵寄回HTC，並由HTC支付郵寄費用。目前此項計畫使用人數不多，主要原因是因為大部分民眾比較希望直接獲得現金折抵。2014年透過此項計畫共計回收20台裝置。相關計畫內容請點選網頁連結：[http://www.freeurecycle.com/?intcid=footer\\_recycle](http://www.freeurecycle.com/?intcid=footer_recycle)
2. HTC參與一項名為Call2Recycle的產業管理計畫，目前推行地區在在美國及加拿大。此項計畫收集與回收電池（包括手機鋰離子電池），在加拿大也回收手機。針對我們在美國及加拿大所銷售出的每一支手機，我們都支付一個費用給Call2Recycle。2014年此項計畫共計回收540萬公斤的手機及電池。
3. HTC參與在美國五個州（康乃迪克州、緬因州、俄勒岡州，佛蒙特州和華盛頓州）推動的國營電子廢棄物計畫。

我們依據市場佔有率支付一定比例的季費或年費，並由州政府經營回收地點並與廢棄物回收業者簽訂相關合約。

4. 目前HTC正在規劃在墨西哥推動手機回收計畫的可能性。

## 聽力輔助符合性

HTC符合並超越美國聯邦通信委員會（The Federal Communications Commission, FCC）針對助聽器符合性的規範。FCC要求手機製造商所生產的產品中至少有三分之一的手機要提供可兼容助聽器的手機規格。2014年，HTC在美國所銷售的智慧型手機100%都提供助聽器兼容使用的功能。

針對助聽器符合性的相關資訊可參考網頁連結：<http://www.htc.com/us/accessibility/hearing-aid-compatibility/>

### 材質回收率評估

我們在選用材料時會考量材質的回收性，並經由第三方公正單位進行產品拆解與分析，目前所有的產品例如HTC One M9 或是Desire 820，其材質回收率可達約75%-85%，均可以大幅超越歐盟WEEE 指令對手機產品的材質回收率標準（65%）。



HTC One M9  
材質回收率 82.9%



HTC Desire 820  
材質回收率 80.5%

## 積極削減有害物質

HTC所使用之零部件、模組、材料…等產品，均完全符合HTC物質管制清單的規範，而且限用物質管制不僅僅侷限於RoHS所管制的6項物質，更包含了國際環保法規與國際客戶的管制項目，例如禁用聚氯乙烯（PVC）與溴系耐燃劑（Brominated Flame Retardant）。

我們亦建置綠色供應鏈管理平台，協助研發工程師可以在產品資料庫中，選取符合國際法規與客戶要求的綠色材料，由源頭設計即導入綠色材料，大幅提昇綠色產品的可靠度與相關驗證時程，2014年我們在平台上更新了有害物質管制清單與供應商環保文件需求表，擴大系統功能範圍。

## 永續製程

### 環安衛管理

HTC秉持全方位環境保護、安全衛生及能源管理，致力提供並維持員工安全與健康的工作環境品質。

為了達成我們保障員工環衛安全衛生的承諾，我們依法成立環保部及勞安部，專責彙整職安衛及能源管理系統之執行，協助各廠區持續推動職業安全衛生管理系統，全方位推動環境保護、安全衛生管理與污染預防的基礎工作。

在管理系統方面，廠區通過OHSAS18001職業安全衛生系統，新進員工入廠時皆施以完整的安全衛生教育訓練，並將「環安衛管理手冊」及「安全衛生工作守則」放在內部網站供員工讀取，力行工作安全的保護。

## HTC環安衛政策

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

1. 我們視環保、安全衛生健康、生產、品質及能源有效管理為同等重要。
2. 我們視員工、客戶、供應商及承攬商的安全及健康為同等重要。
3. 我們要求員工遵守相關環保、安全衛生健康、能源管理的規範及作業標準。
4. 我們承諾杜絕可預見的危險和進行損失控制。
5. 我們遵守相關法令規章的要求。
6. 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。

### 職業安全衛生委員會

委員會成員總共21人包含 主任委員1人 秘書及幹事2人

勞資選舉之代表共7人, 醫護人員1人、勞工安全衛生有關之工程技術人員1人及部門之主管、監督、指揮人員共9人，勞工代表比例為33%

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

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

目前HTC已導入ISO 14001環境管理系統並通過外部第3方單位的驗證，由桃園總部制定環境政策，對廠內進行執行及宣導，要求必須依據環境政策，制訂相對應的目標，系統化的執行環境管理工作，並落實到日常管理之中。

### 設立廢棄物與汙水處理專責人員

致力於節約水資源、能源與廢棄物減量，每年皆會估算年度相關預算，依此經費提升軟硬體設備，於2012年至2014年共計花費約3.62億元，落實執行永續經營的理念。

證照名稱	廠內專責人員人數	法規需設置人數
廢棄物處理專責人員	2	2
汙水處理專責人員	1	1

### 環境支出（含總務之綠色採購）

年度	單位	2012年	2013年	2014年
環境支出	新台幣千元	105,000	125,700	131,550
環境維護支出	新台幣千元			34,519
綠色採購	新台幣千元			1,423
總計	新台幣千元	105,000	125,700	132,973



### 環境衛生用藥

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



## 積極防範職業災害

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

我們將工作重點分為「安全衛生組織」、「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」、「醫療保健」和「安全衛生活動」等8個面向，全面性防範職業災害的發生。

### 專職單位人員訓練

受訓類別	受訓人數	總受訓時間
ISO50001內部稽核人員	5人	30小時
壓縮空氣系統暨乾燥設備節能技術研討會	1人	7小時

## 完善的緊急救護措施

- 24小時緊急救護專線設置，完整緊急救護通報系統
- 依法規設置足夠的急救人員，每年辦理急救人員訓練課程
- 公司內共設置7台自動體外心臟除顫器（Automated External Defibrillator；AED）
- 緊急應變疏散演練辦理



在相關措施有效執行下，2014年HTC員工平均失能傷害頻率（Injury Frequency Rate, FR）為0.47人次/百萬工時，平均失能傷害嚴重率（Severity Rate, SR）為15日/百萬工時，失能傷害頻率高於0.36人次/百萬工時及失能傷害嚴重率高於2日/每百萬工時未達到年度目標。

2014年職災發生以員工上下班通勤時的交通事故最多，達118件。其餘18件以廠內發生的踩踏、跌倒、夾捲、切割傷居多。廠內職災中，有一事故為腳掌遭壓傷造成骨折，需復原天數較長。在此事件之後，針對所有在該區工作之同仁要求工作執行終須全程穿安全鞋，並重新再教育該區所有員工安全注意事項。

未來我們將進行員工上下班通勤安全宣導，及工作安全防範觀念，降低及達成失能傷害嚴重率目標。

### 失能傷害頻率（Injury Frequency Rate, FR） 每百萬工時的失能傷害人次數

年度	2012年	2013年	2014年
桃園	0.29	0.36	0.47
上海廠區	0.21	0	0.09
管理目標	0.4	台灣:0.4 上海:0.42	0.36

註：失能傷害頻率=失能傷害件數×1,000,000/總經歷工時

### 失能傷害嚴重率（Injury Severity Rate, SR） 每百萬工時的失能傷害損失工作日數

年度	2012年	2013年	2014年
桃園	3	4	15
上海廠區	1	0	0
管理目標	1.2	台灣:1.5 上海:1.28	2

註：失能傷害嚴重率=失能傷害損失日數×1,000,000/總經歷工時

## GRI工傷指標

### 工傷率（IR）

年度	2012年	2013年	2014年
台灣	0.06	0.07	0.1
上海廠區	0.04	0	0.02

註：工傷率 = 工傷總數 / 工作總時數 × 200,000\*  
（\*：指按照每年50個星期，每星期40個工時計，每100名雇員的比率。）

### 誤工率（LDR）

年度	2012年	2013年	2014年
台灣	0.64	0.73	2.99
上海廠區	0.23	0	0.04

註：誤工率 = 誤工總天數 / 工作總時數 × 200,000\*  
（\*：指按照每年50個星期，每星期40個工時計，每100名雇員的比率。）

### 職業病率（ODR）

年度	2012年	2013年	2014年
台灣	0	0	0
上海廠區	0	0	0

註：職業病率 = 職業病總數 / 工作總時數 × 200,000\*  
（\*：指按照每年50個星期，每星期40個工時計，每100名雇員的比率。）

### 缺勤率（AR）

年度	2012年	2013年	2014年
台灣	6.23	4.47	30.38
上海廠區	-	0	0.37

註：缺勤率（AR） = （缺勤損失天數 / 總工作天數） × 200,000

## 廢棄物與有害物質管理

HHTC主要產品為智慧型手機組裝，在製造過程中，僅在焊錫作業產生些微廢氣，並無氮氧化物及硫氧化物之廢氣產生。

我們依據自訂的「事業廢棄物清除處理管理程序書」，加強廢棄物管理與清理模式，並徹底執行及宣導資源回收，落實廢棄物妥善處理原則，確保工作環境之整潔與減少環境衝擊。

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

措施	方法
設置回收垃圾桶、委外人工分類生活廢棄物	設置回收垃圾桶，鼓勵與宣導員工落實辦公室垃圾分類，2011年至2014年共分類出180,078 kg的回收廢棄物
落實電池、廢燈管、與廢資訊設施列入必須全數回收	我們設有廢電池與廢燈管回收點供員工放置。

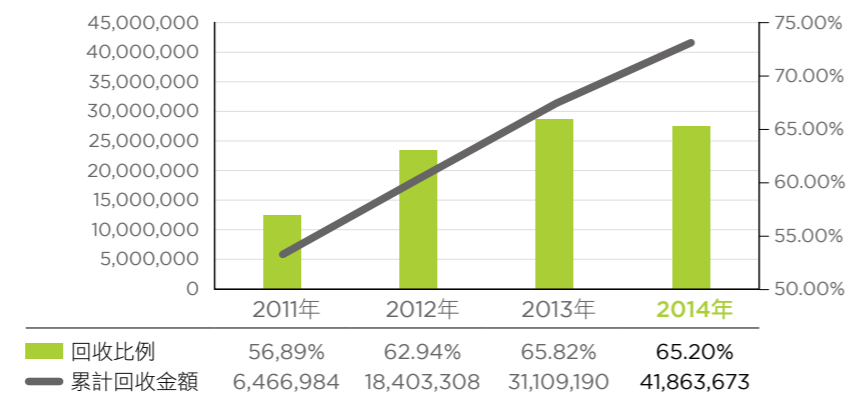
### HTC事業廢棄物處理量統計總表

處理方式	單位	2011年	2012年	2013年	2014年
回收	公斤	2,464,345	2,930,592	3,618,398	2,723,338.5
焚化	公斤	1,802,185	1,522,195	2,385,210	1,454,435

### 廢棄物減量、回收與再利用

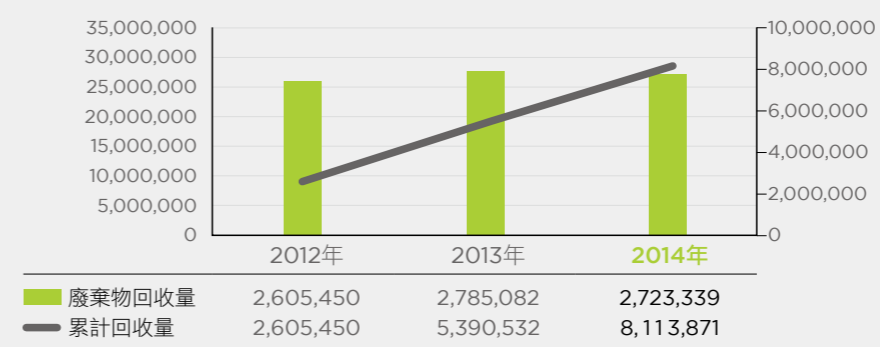
HTC廢棄物減量策略，係透過分類及宣導減量，從源頭減低廢棄物的產生，同時以再利用為優先考量，增加資源的回收再利用效率。其它廢棄物則採物理分類來增加可再利用性，如無法再利用才進行最終處理，並依法令規定定期上網申報廢棄物暫存與產出情況，於2014年回收資源總計達2,723噸。

### 廢棄物回收效益及回收率



### Touch Panel和LCD分離，良品零組件回歸原物料

我們將資源節用策略導入製程，藉源頭減量減少廢棄物產生。過去我們的觸控螢幕經測試後，如無達到客戶需求，需報廢整台觸控螢幕，進入廢棄物流程；我們於2011年導入零組件拆解技術，將完好或缺陷的Touch Panel（以下簡稱T/P）和LCD分離，堪用的零組件回歸製程重新製造。2014年我們共回收T/P共144,647個（2.17噸）、LCD共404,501個（8.09噸），2014年共減少10.26噸的電子廢棄物，經濟效益更高達新臺幣3.18億元，達到廢棄物源頭減量與提升經濟效益雙贏效果。



### Touch Panel和LCD回收減少的廢棄物量

觸控螢幕：2.17噸 93.4%      LCD：8.09噸 95.2%

### HTC資源回收物重量表

類別 (2014年) TW	TW (公斤)	KQ (公斤)
紙	1,049,594.0	478,678
塑膠	797,287.0	226,174
棧板	55,355.0	13,095
鐵	10,568.0	-
廢電腦	748.0	-
附零組件之廢印刷電路板	3,344	2,500
生活垃圾資源回收類	48,216.0	
其他	177,020.5	



## 建構綠色供應鏈

為了有效減少零件中有害物質的使用，我們要求所有零件供應商，必須通過我們的綠色零件認證，並確認符合國際環保法規要求。

HTC與供應商夥伴於各生產工廠一同建立良好的分析檢測機制與相關報告收集系統，透過完善的綠色供應鏈管理，確保所有使用於HTC產品的物質與相關零組件，均符合綠色環保規範。

### 積極響應產品綠色驗證

所有由HTC製造的手機，均會交由國際第三驗證公司，例如SGS、TUV及ITS進行化學分析，確保符合歐盟環保指令。此外，HTC亦積極響應與客戶合作參與綠色相關驗證計畫，例如ULE、生態評分系統，確保所有產品均符合客戶綠色規範的要求。於2014年有多款收機包含HTC One M9、HTC One M8、HTC One E8、HTC Desire 816、HTC Desire 510皆獲得ULE 白金等級證書。



經第三方驗證公司（UL），通過UL環保規範，取得白金等級驗證

適用對象：手機，配件（含出貨包裝）

說明：HTC One M9、HTC One M8等已取得白金等級（ULE environment certificate）

此外，我們為了落實「可回收、低污染、省資源」環保理念，以採購環境保護之產品為策略。我們明訂優先購買環境保護產品於我們的採購規範內，將環境保護的概念融入於我們的日常生活中的使用品。2014年採購金額達1,423,524元，2011年至2014年，具備綠色產品標章產品累計花費約1,862萬元。

## 永續包裝

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

1. 減少材料使用
2. 使用可分解性材料
3. 印刷油墨（採大豆油墨）
4. 包裝設計有利運輸
5. 如何教育消費者進行包裝回收

HTC所有使用於HTC產品的包裝材，除了完全符合①歐盟包裝法令（EU 94/62/EC）；②美國包裝法令（Model Toxics in Packaging Legislation of USA）外，所有使用在HTC產品包材上的印刷油墨，均為低揮發性，或者符合美國大豆協會標準的大豆油墨，務求將產品包材的環境衝擊降至最低。



在手機外盒使用材質方面，目前已全面使用高回收材質的包材，主要可分為下列2大類：

### 輕量折紙包裝設計

由70%~80%的回收紙漿所製成，其於使用廢棄後，這類型的包裝材，可100%回收

### 一體成形輕量設計

由65%的甘蔗渣與35%竹漿所製成，可100%回收與100%生物可分解





我們儘量使用永續及再利用材料作為包裝材，如果無法避免必須在包裝材上使用到原生紙材時，HTC會要求紙材供應商提具森林管理委員會（Forest Stewardship Council, FSC）或森林認證認可計畫（Programme for the Endorsement of Forest Certification, PEFC）所認證的紙材。

## HTC「永續包裝」歷程

<b>體積</b>	逐年縮小，同棧板， 但可載的數量愈多	<b>重量</b>	重量減輕， 可以減少交通運輸排放的CO <sub>2</sub>
<b>運輸</b>	一個棧板可以堆疊的數量增加， 可以減少運費	<b>材質</b>	快速成長材材質 (甘蔗、糖廠廢渣、竹子)
<b>成果</b>	more fast renewable material ; more recyclable ; less CO <sub>2</sub> emission		

	2009年 Hero box	2013/2014年 M7 BOX/M8 BOX	2015年 M9 BOX
			
體積	183x89x60mm	160x160x28mm	160x160x28mm
重量	170g	95g	81g
ECO特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包裝體積減50%</li> <li>● 大豆油墨印刷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 包裝盒材質98%採用可回收的紙質</li> <li>● 至少75%包材使用快速成長材材質 (甘蔗渣及竹子)</li> <li>● 使用植物油墨印刷，而非使用油墨印刷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 材質是可快速再生植物</li> <li>● 上盒無塗層</li> <li>● 單一顏色，減少使用油墨印刷</li> <li>● 上盒標籤從5C到1C</li> </ul>

## 手機包裝盒運輸過程碳足跡

年度	2009年	2011年	2012年	2013-2014年	2015年
					
Total Weight (g)	170	120	65	80.2	80.2
Transportation Carbon Footprint (kg CO <sub>2</sub> eq)	1.63	1.15	0.62	0.77	0.77

註：計算距離：自HTC工廠機場(空運)客戶的Distribution Center



### HTC手機彩盒環保宣導

HTC手機在出貨時，除均按客戶及相關法規要求進行產品資訊標示外，另會在產品包裝盒及使用說明書中，詳加說明節省能源、省電功能等節能功能。

由於HTC手機彩盒係使用環保材質(65%甘蔗渣及35%竹漿)，及100%可回收及生物可分解紙漿製成，並取得「森林管理委員會」認證之紙材，我們也會印製於彩盒上，向消費者宣導環保意識及理念。



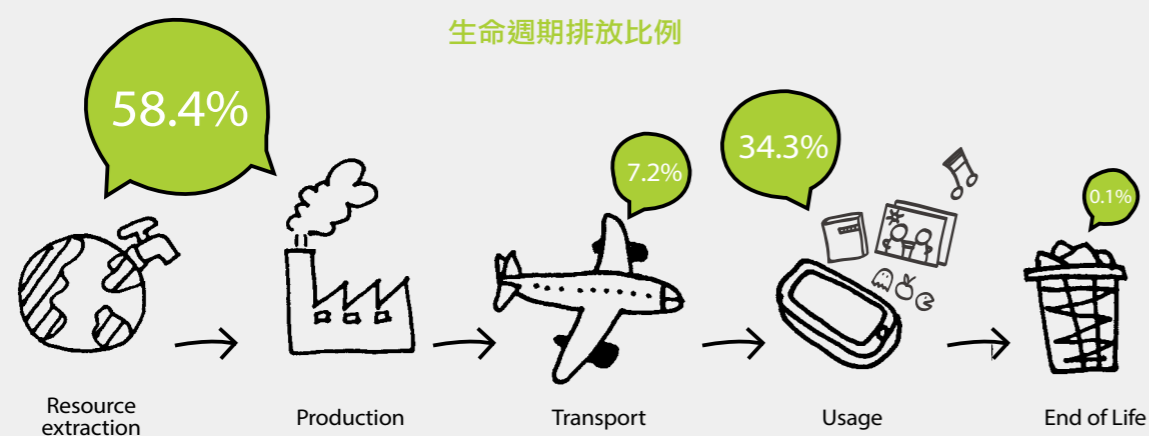
## 永續產品

為因應全球暖化的危機，HTC不斷尋求如何降低產品製造、生產及消費者使用過程中對環境所造成的衝擊及影響。我們以生命週期（LCT）為思考的概念，從研發開始即導入生命週期的概念，提供研發工程師量化的綠色資訊，並針對供應鏈展開生命周期盤查（LCI），建立主要零組件的產品環境負荷資料庫。

此外，HTC亦透過產品碳足跡分析，瞭解智慧型手機在原料取得與製造及使用階段所造成的碳足跡最為顯著，因此HTC也將致力於從這兩個階段著手進行減量規劃與行動。

### 產品碳足跡驗證

HTC One在2013年10月通過第三方驗證單位-德國萊因的產品碳足跡查證，領先世界成為完成ISO/TS 14067:2013、PAS 2050:2011、ISO 14040:2006與ISO 14044:2006等產品碳足跡與生命週期評估之國際標準的智慧型手機。其說明了HTC產品從設計、生產開始以依循全生命週期碳排放之計算及揭露，並依此標準進行碳足跡溝通及服務。



### 歷年來碳足跡相關計畫與報告

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

1. 2010年度參與經濟部工業局產品環境資訊揭露輔導計畫，與19家供應商合作完成產品環境宣告（EPD）
2. 2011年度參與經濟部工業局產品低碳化設計體系輔導計畫，完成15家主要供應商碳足跡分析及低碳化設計輔導
3. 2013年與11家供應商合作，完成ISO/TS14067產品碳足跡查驗
4. 2014年的主要行動方案是藉由提供詳細的生命週期盤查分析資料給主要供應商，以設立減量目標與行動方案

產品環境宣告（EPD）報告：

<http://environdec.com/en/Detail/?Epd=8226#.Uzpg5PmSxMU>

碳足跡報告：

<http://www.htc.com/assets-desktop/images/csr/tw/download/HTC-One-CFP-report.pdf>





# 社會投資與貢獻

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





## 宏達基金會

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

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

宏達基金會有一偉大願景，即人人有好品格。人與人或族群與族群的間相互尊重與扶持，企業家有誠信且能善盡世界公民的責任，政治領袖有能力與操守盡力為人民謀福利，協助弱勢及減少貧窮持續擴大，國家與國家的間和睦相處。為達成此宏觀願景，我們邀請參與機構、地方政府所有領導人共同努力形塑品格文化，領導人以身作則、成為表率、影響其他人一起在生活中注重品格、學習品格、活出好品格，最後達到人人都有好品格。大家在生活中致力於扎根文化、美學及藝術的陶冶與提昇，隨時力行環保、美化環境及維護自然景觀與人文歷史，尊重我們共有的地球資源，共同營造出一個可愛的地球。

2014年「宏達文教基金會」共計投入新台幣15,965,045元於教育計畫經費，「宏達社會福利慈善事業基金會」共計投入新台幣53,602,000元於相關慈善事業。



### 願景

人人有好品格。彼此尊重與扶持。讓地球可愛起來。

### 使命

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

### 目標

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

### 品格宣言

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

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

## 品格教育成果

### — 2004~2014年品格教育參與狀況

	卡內基	品格教育	卓越人生	總數
班數	729	393	116	1,238
人次	37,248	27,683	6,195	71,126

### — 2009~2014年青少年訓練&演講課程參與狀況

	青少年	品格演講	品格鄉鎮名人講堂	品格教育暑期學院	總數
班數	49	38	37	3	127
人次	1,6317	5,476	16,396	112	23,615



### 品格英語學院深耕臺東

宏達基金會花蓮、雲林、嘉義及台東設有4所品格英語學院，期望透過一系列的課程，鼓勵並協助國內積極推動品格教育的學校領導團隊，持續落實與深化在國內的品格與公民教育，將品格課程徹底深入臺東縣每一個偏鄉角落，讓學生兼具品格與英語能力後。

### 花蓮品格英語學院暑期五天四夜「品格實踐家庭營」

由宏達基金會及花蓮品格英語學院主辦的暑期「品格實踐家庭營」以家庭為單位，分別針對家長和學生設計課程，家長與學生將分開進行活動，家長活動共計兩天（不含住宿），學生為期五天四夜（含住宿），活動費用由宏達基金會免費提供。

#### 品格實踐家庭-家長營

家長營兩天研習活動，除了針對五天四夜品格課程進行討論外，亦分享卓越人生溝通課程——深層溝通表達技巧（包含溝通五大架構、價值觀的重要、形象與價值、語言的力量與有效溝通關鍵等），期許學員能與家長一起延續學生在五天四夜中所學習的品格與正面思考，努力朝品格實踐家庭的目標前進。

#### 品格實踐家庭-學生營

學生五天四夜課程，包含「尊重、專注、誠信、負責及感恩」五項品格、「正面思考、自信」兩種態度，「品格123」這項運用於生活中處理衝突或問題的實用技巧，以及十堂由外籍老師帶領的英語課程及活動。





## 2015年發展方向

— 學校品格教育：以學校為單位、落實品格教育、加強品格網絡連結：

1. 發展區域性成功模式 - 持續跟進重點學校、協助學校落實並營造核心品格教育模式
2. 發展與學校夥伴關係 - 配合學校核心教學 發展，協助統整品格教育方案
3. 發展品格教育領導（專業）社群 - 以「大手帶小手」或「專業領域」型態發展社群
4. 加強區域策略聯盟 - 透過整合課程或大型會議研習加強品格教育網絡連結
5. 連結國內外其它品格教育資源

— 鄉鎮品格教育

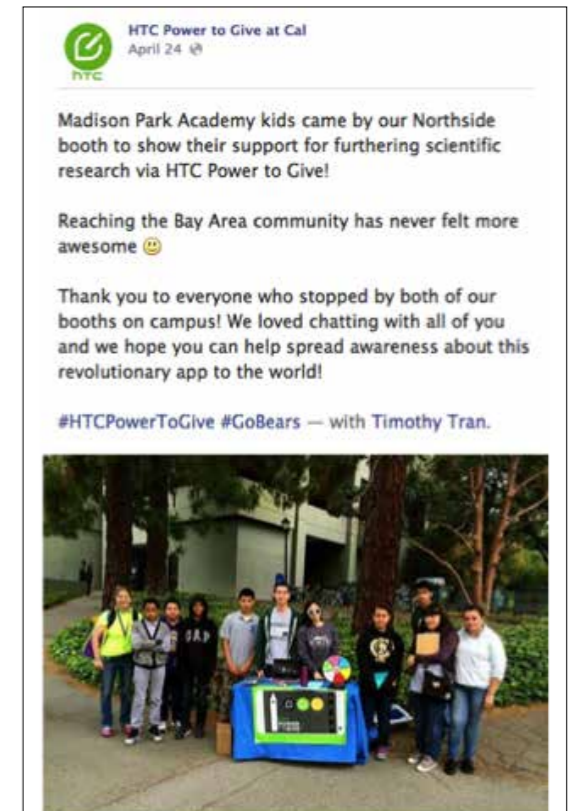
1. 以「品格學習中心」或「品格學苑」帶動品格學習
  - 排定品格分享月會，每月一次，每次兩小時
  - 培育品格鄉鎮品格分享會種子分享員，讓品格下鄉
  - 聯結當地既有資源，婦女會、社區營造團體共同參與
  - 組織讀書會 / 成長團體，目標持續學習與成長，目前以「品格名人講堂」方式進行
2. 引發主動學習與積極參與
  - 促進「品格委員會」功能
  - 培育「品格分享會」種子成員
  - 規劃團體活動，促進團體動力與參與的興趣
  - 協助規劃品格鄉鎮網站
3. 規劃品格鄉鎮內其他團體以機構單位投入、參與
  - 學校、議會、農會、醫院及其他企業、單位

## 其它社會參與行動

除了贊助宏達基金會對社會的回饋，在其他社會參與方面，我們也不落人後，2014年投入社會公益及贊助行動包括：

### 集結行動通訊裝置的力量 創造社會公益Andy

為發揮通訊的力量解決社會問題，HTC 在 MWC 大會中發表了一項令人讚許的公益方案（HTC Power To Give™），這是與加州大學柏克萊分校（University of California, Berkeley）的 David Anderson 博士合作開發的手機應用程式，可讓智慧型手機使用者在為手機充電的同時，分享閒置的運算資源，來協助解答許多攸關全球人類的重大議題，尋找如癌症或阿茲海默症的治癒方法、乾淨飲水的供應、各種環境與生態保育計畫，以及探索外太空生命跡象等研究，集結行動通訊裝置的力量，來幫助解決某些世界性的重要問題。



- **150**萬台Android裝置下載APP（每天1,500以上原始下載）
- Google Play上高達 **12,480**則評論：**4.1**顆星評分
- SkyNet Project（天網工程）偵測到 **500**個以上的宇宙星系
- 槓桿捐贈出相當於 **571**年以上的運算能力
- **4,800**萬個柏克萊開放式網路計算BOINC Credits（運算量價值等同於50萬美元Amazon雲端運算費用）

## 捐助高雄氣爆

2014年8月，高雄前鎮區發生台灣有史以來最嚴重的地底管線氣炸，重創了道路、住宅，造成國家社會重大的損失。HTC於第一時間發動員工募捐行動，共同捐贈1,000萬餘元，一同投入協助高雄賑災重建工作。

## 「和平王子」聖誕音樂劇

在宏達基金會支持下，宏達電員工自主成立的品格實踐社聖誕劇團與彩虹愛家生命教育協會共同合作，進入復興鄉山區，

讓2014年災難、紛亂不停息的一年，用「和平王子」的故事，為偏鄉山區的孩子帶來和好與平安的祝福。用此齣劇帶給偏鄉的孩子深深被愛的聖誕節。

## 捐贈二手用品提倡環保公益

HTC不斷倡導環保公益，透過募集及捐贈物資，關懷落後國家及偏遠地區之族群。

我們與清華大學合作，經由國際志工獅子山團捐贈舊電腦至西非獅子山共和國，賦予二手電腦新生命，提供偏遠國家再利用。因應數位學習時代的來臨，HTC捐贈高中學校平板電腦，並提供雲端系統，讓教師與學生學習上更加多元，在知識流通更容易及便利。

2014年HTC公益捐贈之電腦全數轉給清華大學國際志工社團，進行電腦維修檢驗作業，再由社團名義捐贈至其他落後國家。

其他二手品再利用：

捐助對象	作為	成果
長良國小	募集偏鄉學童上學腳踏車	募集二手腳踏車36輛
桃園少年輔育院	募書到監獄	共計348冊
HTC建教生	二手電腦維修教育訓練	2014年共辦理一梯次
吳江國小	募集偏鄉學童上學腳踏車	募集二手腳踏車37輛
清華大學國際志工社團	捐贈HTC公益二手電腦幫助落後國家	共捐贈二手：PC 129台、筆電 71台、LED螢幕 33台、CRT螢幕 7台
台灣啟智技藝訓練中心	集生活用品以及二手物資義賣	完成募集20大箱物品



## 淨灘與淨山活動

HTC致力於推行內部環保觀念外，也鼓勵員工們走出大樓身體力行參與廠外環保活動，員工自2011年起每季皆共同響應淨灘與淨山活動，不僅喚起員工更加愛護山林及水域資源、優化生態環境，並提升環保意識。

## 捐血活動

HTC每年固定邀請新竹捐血中心辦理4次捐血活動，許多熱血員工自2006年開始早已養成定期捐血的習慣，員工耳聞捐血車前來，都很自然的挽袖響應，用行動支持把溫暖回饋社會，員工的熱情參與讓公司每年都榮獲新竹中心頒發的捐血績優單位獎狀。2014年桃園廠區捐血量共計227,500c.c.，新店廠區捐血量共計124,000 c.c。



## 贊助清寒學童就學

宏達基金會多年來致力於關懷弱勢族群，提供清寒學童受教育的機會。除透過提供持續學習的教育計畫，共同型塑正直、誠信、愛、尊重、關懷、正面思考與重視自然資源的核心價值與文化，在社區參與與社會服務上不遺餘力。

### 募集偏鄉學童上學腳踏車

花蓮偏鄉小學長良國小，是幾個村落學童的學習中心，有些學童每日上學需步行40-50分鐘的崎嶇產業道路，他們心中多麼祈望有台腳踏車。

HTC員工將家中閒置的腳踏車捐出，並邀集地區里長、派出所等在地居民參與募集活動，期間有公司腳踏車社團成員，以及腳踏車店老闆都利用假日協助進行整修，交通車行老闆還出資幫忙運送，共計為花蓮縣長良國小、吳江國小送出共計73輛腳踏車，圓滿了這些學童的夢想。

在他們歡欣的稚幼臉龐上，知道他們正享受著被關環的喜悅，也相信未來他們會把這份愛，再分享出去，將幸福無限的傳遞著。



## 社區義工活動

2014年我們推動社區志工行動，邀集員工自發性參與新北市社區志工服務的，與社區銀髮族進行交流，透過懂老訓練，教導社區長者如何接軌行動世代，傳遞HTC關懷社區概念，讓大家認識不一樣的HTC。

捐助對象	作為	成果
新北市社會局	世代志工懂老訓練	參與約20人
新店大鵬社區	敬老公益活動——智慧手機教學	社區參與約40人
新店寶興里社區	敬老公益活動——智慧手機教學	社區參與約40人
HTC建教生	得勝者的六堂課	建教生人數48人
台灣馬術治療中心	為腦性麻痺孩童募一匹馬（同仁參與組裝及彩繪義工）	募款金額，共計62,120元



### 募款捐助台灣馬術治療中心

HTC為幫助「台灣馬術治療中心」，讓更多腦性麻痺孩童擁有復健機會，2014年我們發起「愛、希望、力量分享會」捐款。邀請瘋馬畫家蔡培敏來分享她與馬療孩童的故事，現場佈置布馬DIY及員工的木馬彩繪，並將義賣所得全數捐給中心。

此外，2014年HTC也邀請了12位員工及眷屬響應「2014公益路跑為愛陪走兩里路」活動，陪著腦麻孩童一起走上街，傳遞分享愛心。



## 宏達扶幼社

宏達扶幼社宏達扶幼社成立於2006年，是由HTC員工自發性所組成的社團，由社團成員發動捐款，並將募得的款項全數捐給家扶中心，協助家扶中心支持認養需要幫助的小孩。在2014年共有262位員工捐款，捐款總計募得2,636,860元，認養176位小朋友。其中國內168位；國外認養則有8位，分別來自，包括瓜地馬拉、印尼、菲律賓、塞內加爾、斯里蘭卡、吉爾吉斯、巴拉圭等國家。

## 圓夢計畫

為擴展學生無限視野，開創慈善新視野，能帶領影響社會慈善力，HTC針對花蓮偏遠地區國小，較無機會到大城市觀光學習之學童，推動一系列圓夢計畫，讓學生藉由說出心中願望，由HTC安排圓夢之旅。

對象	圓夢地點	主要成果
永豐國小	台北之旅3天2夜	幫助32名學生圓夢
學田國小	台北圓夢之旅3天2夜	幫助36名學生圓夢
東里國小	穿越城市與星空之旅3天2夜	幫助35名學生圓夢







## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE HTC CORPORATION'S 2014 CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

#### NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by HTC CORPORATION (hereinafter referred to as HTC) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report (hereinafter referred to as CSR Report) of 2014. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables contained in this report.

The information in the HTC's CSR Report of 2014 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of HTC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the HTC's CSR Report of 2014.

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

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative (hereinafter referred to as GRI) Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a high level of scrutiny for HTC and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report ;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, CSR committee members and the management; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

#### STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

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

#### VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within HTC's CSR Report of 2014 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of HTC sustainability activities in 01/01/2014 to 12/31/2014.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the third to be assured by an independent assurance team and HTC has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type II, High level assurance.

#### AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

##### Inclusivity

HTC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, HTC may consider having more direct involvement of stakeholders during future engagement.

##### Materiality

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

##### Responsiveness

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

#### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, HTC's CSR Report of 2014, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. Disclosures on Management Approach components, such as goals and targets, specific actions taken to achieve the expected results, may be further enhanced, and disclosures on EN4 and EN17 are encouraged in the future reports.

#### Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer  
Taipei, Taiwan  
29 July, 2015  
WWW.SGS.COM



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-8



# GRI對照表

## 一般標準揭露

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
<b>策略與分析</b>				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	6-7		●
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	6		●
<b>組織概況</b>				
G4-3	組織名稱	2		●
G4-4	主要品牌、產品與服務	12, 19		●
G4-5	組織總部所在位置	3		●
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家	15-16		●
G4-7	所有權的性質與法律形式	17		●
G4-8	組織所提供服務的市場	15		●
G4-9	組織規模	17, 54		●
G4-10	員工總數	54		●
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	無工會		●
G4-12	組織的供應鏈	14		●
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	無重大變化		●
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	106-109		●
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	48		●
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格			●
<b>鑑別重大考量面與邊界</b>				
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	參考年報229-231		●
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	38-39		●
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	38		●
G4-20	針對每個重大考量面,說明組織內部在考量面上的邊界	38		●
G4-21	針對每個重大考量面,說明組織外部在考量面上的邊界	38		●
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	無重編		●
G4-23	和先前報告期間相比,在範疇與考量面邊界上的顯著改變	無顯著改變		●

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
<b>利害關係人議合</b>				
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	42-43		●
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	41		●
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	42-43		●
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	42-43		●
<b>報告書基本資料</b>				
G4-28	所提供資訊的報告期間	3		●
G4-29	上一次報告的日期	2014年		●
G4-30	報告週期	每年		●
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	3		●
G4-32	組織選擇的「依循」選項	3		●
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	134		●
<b>組織概況</b>				
G4-34	組織的治理結構	28		●
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	28		●
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告			●
G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程			●
G4-38	按分類,說明最高治理機構及其委員會的組成	28		●
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	否		●
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則			●
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突	30		●

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	35		●
G4-43	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	35		●
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。	36		●
G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	7		●
G4-46	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	35		●
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	38-39		●
G4-48	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	28		●
G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	28		●
G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制			●
G4-51	按類型，說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策			●
G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定,以及他們是否獨立於管理階層	29		●
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	29		●
<b>倫理與誠信</b>				
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	18, 65		●
G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	30		●
G4-58	對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制	30		●

## 特定標準揭露

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
<b>類別：經濟</b>				
<b>考量面：經濟績效</b>				
管理方針		15		●
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	15		●
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	33		●
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	60-62, 參考財報179		●
G4-EC4	自政府取得之財務補助	無相關補助		●
<b>考量面：市場形象</b>				
管理方針		60		●
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	60		●
<b>考量面：間接經濟衝擊</b>				
管理方針		121		●
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	127		●
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	127		●
<b>考量面：採購實務</b>				
管理方針		51		●
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	refer 財報42-43		●
<b>類別：環境</b>				
<b>考量面：能源</b>				
管理方針		89		●
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	90		●
G4-EN5	能源密集度	90		●
G4-EN6	減少能源的消耗	93-94		●
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	104		●
<b>考量面：水資源</b>				
管理方針		96		●
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	96		●



指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	97		●
<b>考量面：排放</b>				
管理方針		89		●
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	90		●
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	90		●
G4-EN18	溫室氣體排放強度	90		●
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	93, 94		●
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	無排放		●
<b>考量面：水污和廢棄物</b>				
管理方針		96, 112		●
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	97		●
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	112-114		●
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	無相關情事		●
<b>考量面：產品和服務對環境的影響</b>				
管理方針		102		●
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	103, 105		●
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	112, 113		●
<b>考量面：法規遵循</b>				
管理方針		104		●
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無相關罰款		●
<b>考量面：交通運輸</b>				
管理方針		101		●
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	101		●
<b>考量面：整體環境情況</b>				
管理方針		106		●

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	106, 115		●
<b>考量面：供應商環境衝擊評估</b>				
管理方針		52		●
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	53		●
<b>考量面：環境申訴機制</b>				
管理方針		100		●
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	無相關情事		●
<b>類別：社會</b>				
子類別：勞工實務與尊嚴勞動				
<b>考量面：勞雇關係</b>				
管理方針		56		●
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數	58		●
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	61-62		●
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	66		●
<b>考量面：勞資關係</b>				
管理方針		60		●
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	無工會		●
<b>考量面：職業健康與安全</b>				
管理方針		107		●
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	106		●
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	110-111	無性別統計	●
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	無工會		●
<b>考量面：教育訓練</b>				
管理方針		80		●
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	82	無性別統計	●

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	80-81		●
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	84 (100%)		●
<b>考量面：多元化與機會平等</b>				
	管理方針	56		●
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	28, 58, 67		●
<b>考量面：供應商勞工實務評估</b>				
	管理方針	51		●
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	53		●
<b>考量面：勞工條件申訴機制</b>				
	管理方針	79		●
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	無相關情事		●
子類別：人權				
<b>考量面：反歧視</b>				
	管理方針	64		●
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	無相關情事		●
<b>考量面：結社自由與集體協商</b>				
	管理方針	64		●
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	65		●
<b>考量面：童工</b>				
G4-DMA		64		●
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	無相關情事		●
<b>考量面：強迫勞動</b>				
	管理方針	64		●

指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	無相關情事		●
<b>考量面：人權評估</b>				
	管理方針	52		●
G4-HR9	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	52		●
<b>考量面：供應商人權評估</b>				
	管理方針	45		●
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	45		●
<b>考量面：人權申訴機制</b>				
	管理方針	79		●
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	無相關情事		●
子類別：社會				
<b>考量面：反貪腐</b>				
	管理方針	30		●
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	30		●
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	85		●
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	30		●
<b>考量面：反競爭行為</b>				
	管理方針	34		●
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	無相關情事		●
<b>考量面：法規遵循</b>				
	管理方針	32		●
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無相關情事		●
子類別：產品責任				
<b>考量面：顧客健康與安全</b>				
	管理方針	102		●
G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	105		●



指標	揭露項目	頁次	未揭露原因說明	外部確證 p.130-131
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	無相關情事		●
<b>考量面：產品及服務標示</b>				
管理方針		116		●
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	100%		●
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量總數	無相關情事		●
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	45		●
<b>考量面：行銷傳播</b>				
管理方針		116		●
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	無相關情事		●
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣的法規及自願性準則的事件總數	無相關情事		●
<b>考量面：客戶隱私</b>				
管理方針		44		●
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	44		●
<b>考量面：法規遵循</b>				
管理方針		103		●
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	無相關情事		●
<b>考量面：衝突礦產</b>				
管理方針		55		●
<b>考量面：品牌管理</b>				
管理方針	關係人揭露利益衝突	18		●
<b>考量面：品格教育</b>				
管理方針		120		●