



2024

華電聯網永續報告書
HwaCom ESG report

目錄

目錄.....	- 2 -
總覽：關於報告書.....	- 6 -
董事長的話.....	- 7 -
組織簡介.....	- 9 -
經營理念.....	- 10 -
永續治理架構.....	- 10 -
經營績效.....	- 11 -
企業永續經營.....	- 12 -
重大主題管理方針.....	- 13 -
(一) 經營方針：.....	- 13 -
(二) 產銷政策：.....	- 13 -
重大主題短中長期目標.....	- 14 -
未來經營挑戰和因應對策.....	- 15 -

董事會	- 16 -
董事會進修情形	- 19 -
董事會薪酬	- 20 -
內部控制制度	- 22 -
重大訊息溝通	- 22 -
審計委員會	- 22 -
薪資報酬委員會	- 22 -
風險管理	- 23 -
資訊安全與隱私保護管理	- 24 -
資訊安全治理組織與資訊安全組織架構	- 24 -
資訊安全管理策略、風險管理與持續改善架構	- 25 -
第三方驗證	- 26 -
人才培育、訓練架構與績效	- 27 -
人才招募	- 31 -

人力結構.....	- 31 -
人才招募與留任	- 31 -
多元共榮.....	- 33 -
產學合作及產業新鮮人培育.....	- 33 -
人權保障及員工福利	- 34 -
落實性別平等及母性保障：	- 34 -
注重員工退休保障：	- 34 -
注重世代共榮的友善職場.....	- 35 -
勞資關係和諧.....	- 35 -
職業安全與衛生	- 36 -
人權保護機制.....	- 37 -
溝通管道.....	- 38 -
職安教育訓練與防災演練.....	- 39 -
福委會	- 40 -

社會參與.....	- 41 -
社會責任.....	- 43 -
環境永續-組織2023 類別一排放.....	- 44 -
環境永續-組織 2023 類別二排放.....	- 45 -
環境永續-組織 2023 類別三排放.....	- 46 -
員工通勤交通工具溫室氣體排放調查：	- 46 -
員工國內外出差交通工具溫室氣體排放調查：	- 47 -
員工公出所排放之溫室氣體統計	- 48 -
運輸配送所產生之溫室氣體排放	- 49 -
氣候變遷風險.....	- 50 -
供應商永續管理	- 52 -
2023 組織供應商 ESG 問卷調查結果.....	- 53 -
綠色採購.....	- 54 -
SDGs 永續發展目標.....	- 55 -

總覽：關於報告書

華電聯網股份有限公司（以下簡稱華電聯網）2024 永續報告書（2024 ESG Report），本報告完整涵蓋華電聯網在2023 年在環境永續、社會參與及公司治理（ESG）的永續經營策略，展現組織積極承擔永續發展責任的決心。

- | | |
|------|--|
| 報告框架 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 根據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI），GRI 準則 2013版。溫室氣體計算依據 ISO 14064-1 2018版本要求計算編制。 ◆ 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）-Software & IT Services ◆ 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD） ◆ 上市組織編製與申報永續報告書作業辦法 |
|------|--|

揭露範圍	本報告書範疇為華電聯網總部及全台辦事處
------	---------------------

報告週期與期間	<p>每年定期編製報告</p> <p>本報告週期為 2023 年 1 月 1日至 2023 年 12月31日</p>
---------	--

資訊重編 數據量測	<p>揭露資訊修正：2023 永續報告書，華電聯網汐止地區 2022總用電量為1,329 仟度，特此更正。</p> <p>財務營運績效取自於112 年度股東會年報，包含合併財務報表之關係企業，依據國際財務報告準則（IFRS），幣值以新台幣計算，並由立本會計師事務所簽證，詳情請參閱年報(https://www.hwacom.com/web/shareholder_infor.html)，本報告書由華電聯網永續發展委員會及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單位呈現；其中財務營運相關數據揭露範圍與年報一致，環境永續相關數據揭露範疇則以組織汐止總部大樓與全台辦事處為主要範圍。</p>
--------------	--

撰寫流程與品質管理

本報告書依照 PDCA 架構呈現資料與數據，由各單位窗口提供，永續發展委員會統整資料，與各窗口內部確認報告內容與績效數據，經各部門主管審查正確性，最終由總經理檢視、編撰為正式報告書，呈報董事會核准發行。透過透明且完整的資訊揭露，展示華電聯網在2023年實踐企業永續發展的成果。

意見回饋

華電聯網股份有限公司/永續發展委員會
 信箱：william.chang@hwacom.com
 電話：+886-2-2696-7155 ext. 4668
 網站：www.hawcom.com
 地址：新北市汐止區新台五路一段 98 號 12樓 B 棟

董事長的話

華電聯網持續在研發方面進行投資，致力於提升技術創新能力。主要的研究方向包括：

1. 車聯網(Internet of Vehicles) 智慧運輸增值應用平台的研發。
2. 結合大數據的資安整合應用服務開發。
3. 利用人工智慧及大數據技術開發智慧城市的智慧營運中心整合監控平台。
4. 5G 相關專網應用服務的開發。
5. 工控物聯網資安服務的研發。

展望一百一十三年度，華電聯網將持續專注於成為「服務整合商」，在資安、資通、智能、媒體產業領域結合人工智慧、混合雲及大數據技術，進行研發及服務整合。同時，我們將進一步加強在 ESG（環境、社會及公司治理）領域的投入，以確保公司在可持續發展方面的卓越表現。

經營方針

1. 專注經營服務整合：華電聯網將持續在資安、資通、智能及媒體產業領域專注經營，並結合人工智慧、混合雲及大數據技術，提升研發能力及服務整合能力。同時，我們將在業務發展過程中融入環境保護和社會責任，確保業務運營的可持續性。
2. 開發創新服務：華電聯網將朝著5G 專網整合應用服務、資訊網路服務、數位多媒體服務、資安整合應用及智能服務等五大方向發展，逐步轉型為增值應用創新服務整合公司。在這過程中，我們將特別關注 ESG 因素，開發具環保效益及社會價值的創新服務。
3. 推動數位轉型：華電聯網將透過調整內部組織及連結外部資源，結合技術整合能力及軟體研發推動，建立完整解決方案之服務整合商。我們將以 ESG 標準為指導方針，推動數位化轉型，提升企業運營的可持續性和透明度。
4. 加強品牌行銷：華電聯網將致力於建立良好的品牌形象，透過品牌價值傳遞，提升客戶對公司品牌的認同及信任。我們將把 ESG 價值融入品牌行銷，提升公司在環境保護、社會責任及公司治理方面的形象。

5. 善盡企業社會責任：華電聯網將結合合作夥伴及客戶資源，積極參與社會公益活動，履行企業社會責任。針對 ESG 重大議題，肩負起企業責任，展現應有的作為。我們將特別關注環境保護、社會福祉及公司治理，以創造長期價值。

未來發展策略

1. 推動數位轉型：推動數位轉型及雲端物聯網增值服務，並確保在數位化進程中符合 ESG 標準。
2. 建立基礎建設團隊：建立智能、資通訊、物聯網及資安服務的基礎建設團隊，並融入可持續發展原則。
3. 強化產業鏈夥伴關係：持續投入自我研發，訂定市場銷售推廣計畫，並與產業鏈合作夥伴共同推動 ESG 目標。
4. 發展創新服務平台：發展雲端物聯網、資訊安全及智慧城市治理大數據等共享創新服務與應用平台，並確保這些服務在環境和社會影響方面的正面效應。

受外部環境影響

因應未來市場競爭及新冠疫情的影響，公司將強化結構、財務狀況、履約實績及技術層面，並提高服務品質，以獲得客戶信賴並贏得專案。我們將在這些過程中始終堅持 ESG 原則，確保公司的長期可持續發展。

感謝長期支持本公司的股東、客戶、夥伴及全體員工，公司將持續努力，創造更大的價值，實現企業永續發展的目標。我們期望在未來一年中，能在 ESG 各方面取得更大的進展，呈現更好的成果給各位。

最後敬祝

身體健康闔家平安

董事長 陳國章 (Gary Chen)

組織簡介

華電聯網成立於 1994 年，總部位於新北市汐止區。於 2002 年股票上櫃，為國內唯一結合資訊、網路、電信、媒體四大產業之寬頻應用整合服務廠商。此外於中壢、新竹、台中、高雄、花蓮、台南和台東等地皆設有辦事處，希望能藉此對客戶提供最滿意之服務。

華電聯網致力於建立資(通)訊、智能、資安、媒體的未來 5G 應用服務的基礎建構團隊，並推動數位轉型及物聯網增值服務。強化產業鏈夥伴關係，並持續投入自我研發利基產品及服務，協助客戶建置雲端服務、遠距服務、無接觸服務，建立共享創新服務與應用平台。

公司基本資料	華電聯網股份有限公司(HwaCom Systems Inc.)
總部地址	新北市汐止區新台五路一段 108 號 11 樓
成立日期	1994年 5 月 4 日
員工人數	759人(至2023年 12 月 31日止)
資本額	13.38 億元
2023 年營業額(合併)	52.53 億元
營業內容	電信整合應用服務、資訊網路服務、數位媒體服務 (IPTV)、 資訊安全整合、智慧城控
管理系統	全公司再次通過2023 年 ISO27001 和 ISO27701 雙認證

主要客群包括國內各大電信公司、有線電視業者、中央及各縣市政府、科學園區之科技業、軍警等重要客戶；因為這些大型客戶都是走在產業與需求的最前端，也驅使公司必須不斷成長提出最新的解決方案、協助客戶能快速發展與不斷推進。



經營理念

持續專注經營「資通訊應用增值服務」產業領域：加強落實整合能力及研發能力。

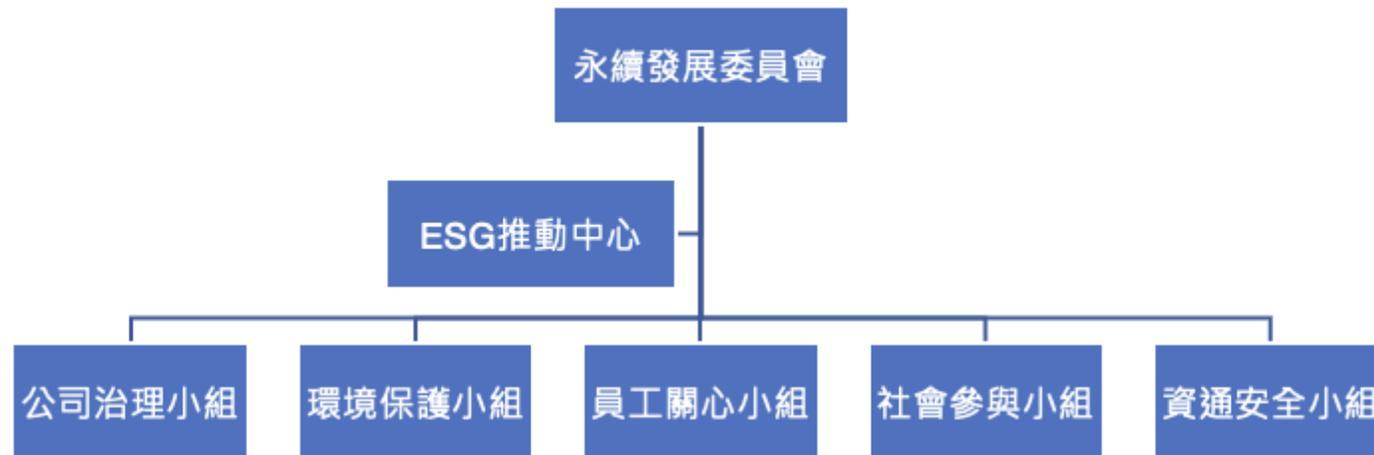
創新的服務：展望未來新世代網路科技及市場多元化發展趨勢，公司將持續朝向資通訊、數位媒體、智慧應用、資安等4大領域發展，轉型為聯網應用創新整合服務公司，以滿足客戶的需求，建立起核心價值。

健全的組織：在技術專業的基礎上，發展成客戶服務型的組織架構，落實責任中心目標管理。

社會公民的企業形象：本著取之於社會、用之於社會的精神理念，結合合作夥伴及客戶的資源，共同積極參與社會公益活動，善盡社會公民的義務，塑造關懷社會的企業形象。

為配合政府法令，並因應社會環境對企業永續經營的要求，華電聯網於 2023 年成立「永續發展委員會」。該委員會承襲企業社會責任推動小組的工作內容，並將企業社會責任功能發揮至最大化。

永續治理架構



經營績效

華電聯網 2023 年營業收入淨額為5,252,732仟元，與 2022年之營業收入6,094,449仟元相比減少13.81%，稅後純益57,620仟元，每股盈餘為新台幣0.42元。下表為華電聯網財務收支及獲利能力分析：

項目	年度	112年度	111年度	增(減)比率%
財務收支	營業收入	5,252,732	6,094,449	-13.81
	營業毛利	1,070,027	1,224,102	-12.59
	營業利益	13,688	117,540	-88.35
	營業外收入及支出	57,452	46,080	24.68
獲利能力	資產報酬率	1.10%	2.54%	-56.69
	股東權益報酬率	2.46%	6.24%	-60.58
	稅前純益佔實收資本額比率	5.04%	12.23%	-58.79
	純益率	1.10%	2.27%	-51.54
	每股盈餘 (元)	0.42	1.06	-60.38
	稅後純益	57,620	138,097	-58.28

企業永續經營

華電聯網成立至今已近30年。然而，自2020年以來，Covid-19的威脅雖已慢慢退去，但餘波蕩漾，病毒仍然影響著經濟發展。除此之外，全球經濟連續遭逢烏俄戰爭、以哈戰爭、通貨膨脹、中美貿易戰爭、氣候變遷、地緣政治等因素，全球一直面臨不同的「黑天鵝」威脅，使得原有生活受到深遠地影響。無論是政府或民間企業的運作、一般民眾的工作日常、學生的學習樣態，都產生重大變化。無論是工作、會議、教學、醫療問診，都已經打破過去面對面的固有方式，取而代之的就是「遠距」、「網路」。

華電聯網將加強 ESG 永續經營，尤其強調遠距與網路的應用，以應對未來挑戰，實現可持續發展，並利用遠距和網路技術減少溫室氣體排放，以達到企業永續經營的目標。

未來華電聯網經營方針如下：

1. 專注『服務整合商』於資安、資通、智能、媒體產業，結合人工智慧、混合雲、大數據及服務整合研發能力，以提升資源利用效率，減少對環境的影響。
2. 開發創新服務，適應物聯網及行動化市場，推動5G 專網、資訊網路、數位多媒體、資安整合及智能服務，轉型為加值應用創新服務整合組織，提升技術與服務的可持續性。
3. 推動數位轉型，整合內外資源，通過技術整合、軟體研發及數位化平台，提供完整解決方案，實現資源最優配置和可持續發展。
4. 強化品牌行銷，提升客戶認同及信任，強調公司在環境、社會及治理方面的承諾，增強品牌的 ESG 形象。
5. 善盡企業社會責任，結合合作夥伴及客戶資源，積極參與公益活動，承擔 ESG 責任，推動環境保護和社會公益。

重大主題管理方針

(一) 經營方針：

1. 持續擔綱服務整合商角色，深耕資安、資通、AI 及數位媒體等產業，結合人工智慧、混合雲端、大數據分析等先進技術，提供高品質整合解決方案。
2. 開發創新服務以滿足市場需求。因應物聯網、5G 及行動化多元發展趨勢，將著力於5G 專網應用、高速網路、數位媒體、資安整合及智能化服務等五大領域，逐步轉型為加值應用創新的服務整合組織，滿足客戶需求並建立核心價值。
3. 全面推動數位轉型，調整內部架構、連結外部資源，透過技術整合、軟體研發推動、專案管理及數位化服務平台，期許成為提供完整解決方案的服務整合商。
4. 加強品牌行銷，建立良好企業形象，有效傳遞品牌價值，提升客戶對品牌的認同與信任，樹立領導地位。
5. 善盡社會責任，本著取之社會用之社會理念，結合合作夥伴及客戶資源，積極參與公益活動，回饋關懷社會。同時關注 ESG 議題，展現應有作為，肩負企業責任。

(二) 產銷政策：

1. 全面提升獲利能力，強化大型專案控管，提早驗收縮短時程，降低營運成本。
2. 提升銷售能力，由過往產品銷售轉向以客戶需求為導向的方案銷售模式，達成寬頻應用服務整合商願景。
3. 在既有業務基礎上，加強對雲端物聯網應用加值整合及資安整合服務的銷售推廣。
4. 推動上游創獲利、下游降成本策略；優先培育內部人才，建立完善員工福利獎勵措施。
5. 持續建立各項內部資訊交流平台，提升工作績效，強化執行力與規劃能力。

華電聯網將秉持創新整合轉型理念，專注服務整合商角色，開拓新興技術服務，拓展5G、網路、媒體、資安及智能化商機，推動數位轉型及品牌行銷，提升競爭力。重視 ESG，結合夥伴回饋社會。強化專案管理銷售，拓展方案業務，控管成本，培育人才，提升營運效率，確保永續發展。

重大主題短中長期目標

展望未來，物聯網、資訊通訊科技以及行動化應用等三大領域的市場都已呈現多元化的發展趨勢。有鑑於此，華電聯網將以「寬頻應用增值服務整合」為核心定位，整合人工智慧(AI)、物聯網(AIoT)和大數據分析(Big Data)等尖端技術，朝向寬頻網路、雲端運算和智慧聯網等方向邁進。

就短期發展策略而言，華電聯網除了代理多項產品，為客戶提供系統整合服務之外，也將致力於機上盒(Set-Top Box)、智慧交通服務系統、雲端運算服務系統、寬頻網路管理服務系統等業務的開發，以期能夠提升在寬頻網路領域的競爭實力。此外，華電聯網亦將加強在 FTTx、VDSL、GPON 和 NGN 等寬頻技術上的實力，以強化多媒體影音和智慧交通服務系統等服務的品質。

有鑑於人工智慧和物聯網科技的快速興起，華電聯網對此項領域亦作長期性的佈局規劃。我們將結合寬頻技術、人工智慧、大數據分析以及物聯網等複雜科技，利用現代化的科技管控城市裡的交通狀況、居家安全防護、溫度、濕度以及災害等的偵測。透過物聯網技術偵測到的各項數據，再經由寬頻網路傳送到監控中心，由大數據分析和人工智慧分析出相應的決策建議，打造智慧城市，提供給城市管理者作為執行面的參考依據。

展望中長期的經營策略，華電聯網將全力推動數位轉型及物聯網增值服務的發展。同時，為因應未來5G 通訊科技的來臨，我們的業務版圖也將擴及資通訊、智慧應用、資訊安全和數位媒體等四大核心領域，建構應用服務的基礎團隊。我們將發展5G 專網、AIoT 物聯網、資訊安全、智慧城市大數據等創新服務與應用平台，為客戶提供最優質的服務體驗。

除了技術發展外，華電聯網也將持續強化與產業鏈上下游的夥伴關係，整合資源投入自主研發，開發利基產品及服務，以提升本身的產業競爭力。在經營理念上，我們將秉持創新、整合及轉型的精神，專注於服務整合商的角色定位，開拓新興技術服務，積極拓展5G、網路通訊、媒體、資安及智慧應用等商機，並推動內部數位化轉型，強化品牌行銷，提升核心競爭實力。

與此同時，華電聯網也將恪守企業社會責任，關注環境(Environment)、社會公平正義(Social)及良善治理(Governance)等 ESG 重大議題，與合作夥伴攜手回饋社會。在產銷策略層面，我們將加強專案管理及業務團隊的銷售能力，拓展方案解決方案及增值服務業務，落實各項成本控管措施，優先培育組織內部的人才實力，建立完善的員工福利獎勵機制，並持續精進提升內部的營運效率，以確保組織能夠永續經營發展。

未來經營挑戰和因應對策

華電聯網長期專注於系統整合服務的經營，歷年來皆有獲利表現。然而，在經營層面上仍存在一些不利的威脅因素，主要有以下兩點：

(1)潛在競爭者的進入威脅：就系統整合產業而言，隨著科技不斷革新，新產品層出不窮，使用者的需求也與日俱增，對於系統整合服務的需求也隨之增加。在市場需求的驅動下，其他電信設備製造商或資訊整合服務業者，很可能也會試圖進入此一產業領域，而這些潛在的競爭對手一旦加入，未來勢必會瓜分華電聯網原有的獲利市場版圖。

面對潛在競爭者的進入威脅，華電聯網已制定下列因應對策：第一，引進具有知名品牌度的產品，保持完整的產品供應鏈，以提供客戶高度滿意的採購需求；第二，積極與供應商建立策略聯盟關係，整合各品牌產品間的系統效能，提升競爭力；第三，投入研發資源，建立專業的技術團隊，開發自有品牌的產品，以提高潛在競爭者進入本產業的障礙。

(2)專業人才供不應求的人力挑戰：由於各世代的產品推出，其規格和所適用的系統型態皆有所差異，而具備多種產品系統整合能力的專業人才卻相當不易招募。

為因應專業人才不足的挑戰，華電聯網已採取下列對策：第一，透過多種管道積極招募人才，除了善用人才招聘網站外，華電聯網亦與大專院校建立長期實習合作關係，培養適合華電聯網需求的專業人才；第二，透過內部和外部的訓練課程，培養專業技術人員，並鼓勵員工參加專業認證考試，以提升核心能力；第三，華電聯網將定期調查同業的薪資水準，提供較為優渥的薪資福利待遇，以留住優秀的人才資源。

除了上述兩大挑戰外，華電聯網在推動業務發展的過程中，也將持續面臨技術更新快速、產品生命週期短、客戶需求多元等風險因素。為確保永續經營，華電聯網將秉持創新、整合、轉型的理念，積極開發新興技術服務，拓展5G、網路通訊、數位媒體、資訊安全及智慧應用等領域的商機，推動內部數位化轉型，強化品牌行銷，提升核心競爭力。

與此同時，華電聯網也將恪守企業社會責任，關注環境保護、社會公平正義及良善治理等 ESG 重大議題，與產業夥伴們攜手回饋社會。在產品營銷策略上，華電聯網將強化專案管理及銷售團隊的能力，拓展整體解決方案及增值服務業務，落實成本控管措施，優先培育內部人才，建立完善的員工福利獎勵機制，同時也將持續提升內部營運的效率，以確保華電聯網能夠永續經營發展。

董事會

職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年紀	選(就)任 日期	任期	初次選 任日期	選任時 持有股份		現 在 持有股數		配偶、未成 年子女現在 持有股份		利用他人名 義持有股份		主要經 (學) 歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務	具配偶或二親等以內 關係之其他主管、董 事或監察人			備註
							股數	持股 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率			職稱	姓名	關係	
董事長	中華民國	陳國章	男 60歲以上	111.6.23	3	86.9.8	6,063,097	4.54%	6,063,097	4.30%	0	0%	0	0%	高雄應用科技大學 漢德資訊(股)公司 總經理	華電聯網股份有限公司總經理 Hwacom Investment Inc. 華 寬系統集成技術(上海) 有限公司代表人 陸台投資有限公司董事 財團法人新北市私立華電 聯網社會福利慈善事業基 金會代表人 智慧聯網(股)公司董事長 矜翔國際有限公司董事 徽摩立科技(股)公司董事長	無	無	無	註1
董事	中華民國	研華投資 股份有限 公司 代表人: 黃子哲	男 30~40歲	111.6.23 111.6.23	3	109.6.24	24,575,000	18.38%	24,575,000	17.42%	0	0%	0	0%	University of Colorado Den- ver, MS Finance	資拓宏宇國際(股)公司董 事 環延物聯(股)公司董事 研華(股)公司策略投資部 專案經理	無	無	無	
董事	中國 民國	陸台投資 有限公司 代表人: 楊祈煌	男 50~60歲	111.6.23 111.6.23	3	111.6.23	3,364,427 30,000	2.52% 0.02%	3,008,427 92,000	2.13% 0.07%	0	0%	0	0%	台灣大學電機研究 所 東森媒體科技/IP網 路管理	華電聯網(股)公司副總經 理 智慧聯網(股)公司監察人 徽摩立科技(股)公司董事	無	無	無	

董事	中華民國	黃英健	男 40~50歲	111.6.23	3	98.6.10	145,975	0.11%	169,975	0.12%	0	0%	0	0%	政治大學國際貿易所 美商訊流科技(股)公司業務總監	華電聯網(股)公司副總經理 微摩立科技(股)公司董事	無	無	無
董事	中華民國	翁刷鴻	女 50~60歲	111.6.23	3	108.6.28	10,688	0.01%	34,688	0.02%	0	0%	0	0%	逢甲大學資訊工程系 漢德資訊(股)公司業務經理	華電聯網(股)公司副總經理	無	無	無

職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年紀	選(就)任 日期	任期	初次選 任日期	選任時 持有股份		現在 持有股數		配偶、未成 年子女現在 持有股份		利用他人名 義持有股份		主要經(學)歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務	具配偶或二親等以內 關係之其他主管、董 事或監察人			備註
							股數	持股 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率			職稱	姓名	關係	
獨立 董事	中華民國	李旭東	男 50~60歲	111.6.23	3	105.6.21	0	0.00 %	0	0.00 %	0	0%	0	0%	國立台灣大學商學 研究所碩士 大華證券投資顧問 股份有限公司總經理	華電聯網(股)公司薪酬委 員會委員	無	無	無	
獨立 董事	中華民國	李明峻	男 50~60歲	111.6.23	3	105.6.21	0	0.00 %	0	0.00 %	0	0%	0	0%	日本京都大學法學 博士課程 日本國立岡山大學 法學部助教授 國立政治大學國際 關係研究中心助理 研究員	華電聯網(股)公司薪酬委 員會委員 新台灣國策智庫研發長	無	無	無	

獨立董事	中華民國	翁崇雄	男 60~70歲	111.6.23	3	111.6.23	0	0.00%	0	0.00%	0	0%	0	0%	台灣大學商學研究所商學博士 台灣大學管理學院副院長 考試院公務人員考試典試委員會 典試委員	華電聯網(股)公司薪酬委員會委員 臺灣大學管理學院資訊管理學系暨研究所 兼任教授	無	無	無
獨立董事	中華民國	林智玲	女 60~70歲	112.6.30	2	112.6.30	0	0.00%	0	0.00%	0	0%	0	0%	台灣大學電機工程博士 華梵大學電子工程學系教授兼工程暨管理學院院長	無	無	無	

註1：本公司因業務特性為使經營權效率更加提升，目前由董事長兼任總經理，使決策執行更順暢且能審慎而避免做出對公司不利的事情，較不易偏離公司價值最大化的原則。
本公司為淡化董事長兼任總經理之權限，本年度已朝向修正公司章程，除增加董事名額外，並規劃獨立董事之一定比例，希望維持董事會正常運作，避免受到干擾。

董事會進修情形

職稱	姓名	規定時數	訓練單位	上課時間	課程名稱	時數	備註
董事長	陳國章	6	社團法人台灣專案管理學會	112/12/27 112/12/28	企業數位轉型與數位治理 接班團隊建構與人才發展	6	進修完成
董事	翁刷鴻	6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112/03/09	元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展 如何發揮董事會所屬功能委員會之興利職能	6	進修完成
董事	黃英健	6	社團法人台灣專案管理學會	112/12/27 112/12/28	企業數位轉型與數位治理 接班團隊建構與人才發展	6	進修完成
法人董事代表人	黃子哲	6	社團法人台灣董事學會 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112/08/12 112/11/15	百年企業的傳承策略 2030/2050綠色工業革命	6	進修完成
法人董事代表人	楊祈煌	6	社團法人中華公司治理協會 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112/10/31 112/11/02	從經營權與股東行動主義觀點 聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	6	進修完成
獨立董事	李明峻	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112/09/13 112/09/14	董監事應注意之公司治理評鑑重點解析 審計委員會之運作實務	6	進修完成
獨立董事	李旭東	6	社團法人中華公司治理協會	112/11/10 112/11/10	企業併購過程之併購整合關鍵議題探討 企業併購實務	6	進修完成
獨立董事	翁崇雄	6	社團法人中華公司治理協會 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	112/08/08 112/09/26	董事會督導企業應了解之法律事項 聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機	6	進修完成
獨立董事	林智玲	6	社團法人中華公司治理協會	112/09/15 112/11/10	如何提升企業永續報告書的公信力 美國公司治理: 歷史演進與最新發展	6	進修完成

董事會薪酬

單位：仟元/仟股

職稱	姓名	董事酬金								A、B、C及D等四項總額占稅後純益之比例		兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D、E、F及G等七項總額及占稅後純益之比例		有無領取來自公司以外轉投資事業酬金
		報酬(A)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)		業務執行費用(D)				薪資、獎金及特支費等(E)		退職退休金(F)		員工酬勞(G)						
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	股票金額	財務報告內所有公司	現金金額	股票金額	本公司	
董事長	陳國章	60	60	0	0	955	955	5	5	1,020 1.77%	1,020 1.77%	8,495	8,495	0	0	0	0	0	0	9,515 16.51%	9,515 16.51%	無
董事	研華投資股份有限公司	60	60	0	0	180	180	6	6	246 0.43%	246 0.43%	0	0	0	0	0	0	0	0	246 0.43%	246 0.43%	無
董事	陸台投資有限公司	60	60	0	0	180	180	4	4	244 0.42%	244 0.42%	0	0	0	0	0	0	0	0	244 0.42%	244 0.42%	無
董事	翁刷鴻	60	60	0	0	180	180	4	4	244 0.42%	244 0.42%	7,464	7,464	0	0	38	0	0	0	7,746 13.44%	7,746 13.44%	無
董事	管敏志	20	20	0	0	180	180	1	1	201 0.35%	201 0.35%	1,208	1,208	0	0	127	0	0	0	1,536 2.67%	1,536 2.67%	無
董事	黃英健	60	60	0	0	180	180	3	3	243 0.42%	243 0.42%	6,028	6,208	0	0	0	0	0	0	6,271 10.88%	6,271 10.88%	無
獨立董事	李旭東	540	540	0	0	0	0	28	28	568 0.99%	568 0.99%	0	0	0	0	0	0	0	0	568 0.99%	568 0.99%	無
獨立董事	李明峻	540	540	0	0	0	0	22	22	562 0.98%	562 0.98%	0	0	0	0	0	0	0	0	562 0.98%	562 0.98%	無
獨立董事	翁崇雄	600	600	0	0	0	0	28	28	628 1.09%	628 1.09%	0	0	0	0	0	0	0	0	628 1.09%	628 1.09%	無
獨立董事	林智玲	210	210	0	0	0	0	4	4	214 0.37%	214 0.37%	0	0	0	0	0	0	0	0	214 0.37%	214 0.37%	無

1. 請敘明獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：

本公司薪資報酬委員會公司規程規定，由薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；有關董事薪資報酬建議提交董事會討論，以董事薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限。公司章程規定，董事長及董事之報酬，依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內外業界之水準，授權由董事會議定之。本公司年度如有獲利由董事會決議提撥不得超過百分之一為董事酬勞，員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

2. 除上表揭露外，最近年度公司董事為財務報告內所有公司提供服務(如擔任母公司/財務報告內所有公司/轉投資事業非屬員工之顧問等)領取之酬金：無。

内部控制制度

華電聯網遵循法令建立會計制度與内部控制制度，董事會下設有稽核室，設主管一名，稽核專員一名。內部稽核工作職掌主要為：1. 督促各單位制定内部控制制度並遵循；2. 執行稽核業務，呈報稽核結果並追蹤缺失；3. 覆核各單位及子公司之自行評估執行結果；4. 員工投訴及廠商申訴處理；其他依據法令規定執行事項。

本公司稽核室直接隸屬董事會，稽核對象包含本公司及各子公司，稽核範圍涵蓋所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為十大循環執行稽核。稽核方式主要為依年度稽核計畫執行之例行稽核，另視需要執行專案稽核，以適時發現内部控制制度可能缺失、提出改善建議。稽核室於稽核完成後，出具稽核報告提報董事長，並由稽核主管定期於董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理之精神。

重大訊息溝通

為提升經營資訊透明度，公司透過公司官網及公開資訊觀測站(代碼：6163)即時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益，以下列舉2023年公司重大改變相關訊息如下：

日期	公告/變更事項
2023.01.03	智慧機械迎來數位轉型風潮，5G AIoT 軟硬解決方案為致勝關鍵
2023.02.02	華電聯網榮獲111年資安服務「滲透測試」廠商評鑑「A 級」
2023.06.15	公告華電聯網設置公司治理主管
2023.09.27	華電聯網前進馬來西亞 2023 Smart Nation
2023.11.03	大肚山產創攜手華電聯網，引領製造業佈局數位轉型勇創未來
2023.11.06-10	台北聯網車測試大會(2023 OmniAir Taipei PlugFest)聚集華電聯網與全球頂尖廠商，並舉辦研討會，促進交流與技術分享。

審計委員會

為健全董事會監督責任，公司設立「審計委員會」，2023 年共開會 5 次，由四位獨立董事召開，其中至少一人具會計、財務專長。簽證會計師於每季會議報告財務報表查核或審閱結果及其他法令溝通事項，2023 年無特殊狀況，審計委員會與會計師溝通良好。

薪資報酬委員會

公司薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，2023 年開會 3 次。負責訂定、檢討董事及高階經理人績效目標與薪資政策，並評估其績效，決定薪酬內容與數額。。

風險管理

面對風險管理，公司依法制定各項內部規章，並依法進行各種風險管理及評估，執行狀況如下：

公司制定風險管理政策：(1) 推動以風險管理為導向的經營模式；(2) 建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制；(3) 架構全公司整體之風險管理體系，將風險控制於可接受或管制範圍；(4) 引進最佳風險管理實務，並達到持續改善。

公司設定風險事項及管理架構：

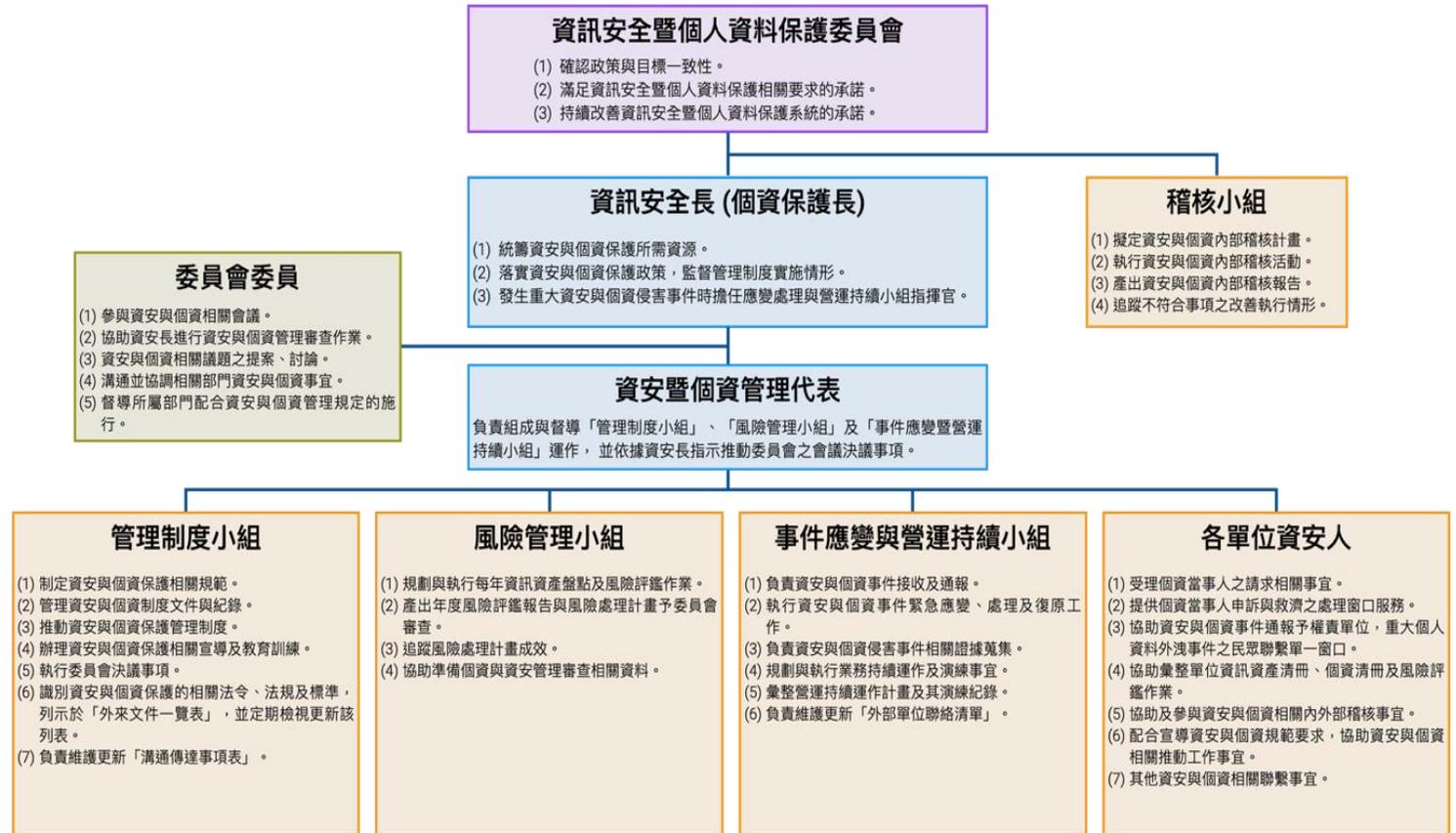
重要風險項目	第一級控管機制 風險管理權責單位	第二級控管機制 風險評議機制	最高決策與監督機制
營運風險	業務單位、技術支援單位	經營發展管理委員會	最高決策機制： 董事會 監督機制： 稽核室
科技及產業變動	市場行銷單位、技術支援單位		
資訊安全風險	資訊單位		
市場風險 • 競爭者行動 • 新服務開發	市場行銷單位、技術支援單位		
政策及法令遵循	總經理室		
企業形象維護	市場行銷單位		
投資、轉投資	財務單位		
員工安全、員工行為、道德及操守	行政單位		
利率、匯率及財務風險	財務單位		
資金貸與他人、背書保證、衍生性金融商品及資金運用管理	財務單位		
財務報告表達	會計單位		
訴訟及非訴訟事項	法務相關單位		
董監及大股東股權異動	股務單位		
董事會議事管理	股務單位		

資訊安全與隱私保護管理

資訊安全治理組織與資訊安全組織架構

為提升華電聯網整體之資訊與個資安全，進而使華電聯網及內部控管結合，華電聯網於民國109年7月成立「資訊安全暨個人資料保護委員會」(以下簡稱委員會)，昭示華電聯網對資安與個資保護之重視及支持，使資安與個資管理制度能持續改善。

- 委員會：為任務編組方式組成，設資訊安全長兼個資保護長(以下簡稱資安長)一人，由總經理兼任、本集團各單位一級主管兼任委員。
- 資安長：由總經理或授權人員擔任。
- 委員會委員：本集團各單位一級主管兼任委員。
- 管理代表：由資安長指派一位一級主管擔任。
- 管理制度小組：由管理代表指派人員組成
- 風險管理小組：由管理代表指派人員組成。
- 事件應變與營運持續小組：由管理代表指派人員組成。
- 稽核小組：由委員會指派具有稽核職能人員組成。
- 各單位資安專人：由各單位指派人員組成。



資訊安全管理策略、風險管理與持續改善架構

華電聯網為強化資訊安全與個人資料保護管理，確保本集團與客戶等相關利害關係人之資訊資產(包含個人資料)的機密性、完整性、可用性與遵循性，以提供本集團之各項業務持續運作之資訊環境，並符合法規與客戶契約相關資安與個資保護之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特訂定「資訊安全與個人資料保護政策」。

個資與資訊是華電聯網有價值的資產，為強調華電聯網善盡個資保護與落實資安管理之責，特訂定簡單、容易記憶及符合資安與個資管理目標為原則之政策聲明：「落實資安與個資保護是你我的責任」。

華電聯網資安與個資保護政策，以「規劃—執行—檢查—行動」循環模式，發展、維護及持續改善本公司之資訊安全管理系統，確保重要資訊資產之機密性、完整性、可用性與遵循性，特訂定「資通安全維護計畫」與「個人資料安全維護計畫」。



第三方驗證

全公司通過 ISO/IEC 27001(TAF) 與 ISO/IEC 27701 驗證並持續改善維持驗證有效性。
證書之有效期為2023年8月27日至2025年10月31日，112年完成驗證續審證書持續有效。




Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that: HwaCom Systems Inc.
12F.
No. 98, Sec. 1, Xintai 5th Rd.
Xizhi Dist.
New Taipei City
221411
Taiwan

Holds Certificate No: **IS 730840**

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 (CNS 27001) for the following scope:

The provision of all business activities, and the development, operation and maintenance of information systems, and management of network infrastructure, server room and related supporting activities.
This is in accordance with the Statement of Applicability, 921M04, version A3 dated 7 June 2024.

For and on behalf of BSI Taiwan:



Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2020-08-27
Latest Revision Date: 2024-08-23

Effective Date: 2023-08-27
Expiry Date: 2026-08-26

Page: 1 of 3






...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract. An electronic certificate can be authenticated [online](#).
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +886 (02)2656-0333.

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.




Certificate of Registration

PRIVACY INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27701:2019

This is to certify that: HwaCom Systems Inc.
12F.
No. 98, Sec. 1, Xintai 5th Rd.
Xizhi Dist.
New Taipei City
221411
Taiwan

Holds Certificate No: **PM 730842**

and operates a Privacy Information Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27701:2019 for the following scope:

ISO/IEC 27001 Certificate Number: IS 730840.
The provision of all business activities, and the development, operation and maintenance of information systems, and management of network infrastructure, server room and related supporting activities for PII controller and PII processor.
This is in accordance with the Statement of Applicability, 921M04, version A3 dated 7 June 2024.

For and on behalf of BSI:



Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2020-09-02
Latest Revision Date: 2024-08-23

Effective Date: 2023-08-27
Expiry Date: 2026-08-26

Page: 1 of 3




...making excellence a habit.™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract. An electronic certificate can be authenticated [online](#).
Printed copies can be validated at www.bsi-global.com/ClientDirectory or telephone +886 (02)2656-0333.

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

人才培育、訓練架構與績效

人才培育、訓練是公司之重中之重。員工透過完善訓練，才能將公司的策略與績效發展至極致，因此公司針對人才培育的投入，不遺餘力。2023年，公司在此一方面共投入以下資源：

總投入資源：

2023年度教育訓練總人時數24,602小時（含公司內外之訓練），教育訓練支出約為新台幣262萬元（含公司內外之訓練）。為達企業永續經營發展目的，人才梯隊建設是一項長期工程。

1. 2022年底至2023年初，首次策動人才盤點，確認人才定位及準備度。關鍵人才數量佔公司整體人數比例12.3%。
2. 落實每半年檢視人才池及梯隊建設狀態。2023年中關鍵人才數量佔公司整體人數比例12.4%。
3. 每次人才盤點後跟進人才培育。於2023上半年導入 IDP(個人發展計畫)及導師制度，側重非專業職能發展。IDP 計畫的完成與執行，由上半年50%同仁跟進，於下半年持續關懷與協助同仁運作，至2023年底大於90%同仁跟進。

依不同時段，公司之人力資源發展單位，分別投入以下資源與規劃，年初(1 - 6月)主要整合規劃教育訓練，新進員工入職必修課程、與新人訓練營。

1. 2023上半年整化教育訓練基礎建設。

- ◆ 規劃並建立訓練品質管理制度，包含教材審查程序、標準化教材架構、標準化問卷項目、標準化測驗版型。
- ◆ 規劃並建立訓練品質有關表單，包含：教育訓練申請單、訓練需求分析表、教材審查表、數位課程審查表等。
- ◆ 自2023年度起，所有教育訓練課程落實執行課後滿意度調查。自調查所獲得課程回饋與建議，及時反饋講師及辦訓單位，不斷持續優化教育訓練相關體制。

2. 2023上半年梳理新人入職必修線上課程、建立新人學習地圖。

- ◆ 具體行動包含：刪改年久失修單元、品質不佳影片、並且優化課程單元正確性與完整性、將教學影片微課程化（遇長影片則分類主題、切割影片單元 < 30分鐘）、簡化學習評測機制、納入防治性騷擾數位課程。
- ◆ 確立新人入職三個月內學習地圖：第一個月、第二個月、第三個月。引導新人循序漸進有序完成。
- ◆ 所有新人入職必修線上課程皆落實課後滿意度調查；2023年度課程平均滿意度4.8分。並連結試用期評估檢核課程是否完成，如有異常則及時聯繫新人，協助新人克服所遭遇問題，確保新人如實完成學習活動。

3. 2023年度逐步優化新人訓練營(後稱新訓營)及其效益 (每季辦訓、全天8小時實體課程)。

- ◆ 新訓營目的為強化新人對公司認同度、促進北中南區新人互動交流。
- ◆ 具體行動包含：刪減例行行政宣導事項 (移入新人入職必修線上課程)、結構化課程安排使主題明確、納入消防安全訓練 (勞工職業安全衛生訓練)、納入理念文化體驗活動、設計互動機制與獎項。
- ◆ 2023年度四場新訓營，平均滿意度4.9分。
- ◆ 每次新訓營執行完畢皆落實結案報告。結案報告內容除統計出缺勤人數、問卷滿意度統計，亦總結課程執行重點，以及提出每次課堂觀察與改善建議，於下次課程落實改善行動；例如團隊角色與分工、簽到流程設計、講師動線安排等相關舉措。符合 PDCA 持續改善循環原則。

年中(7 - 12月)，該部著手進行主管培訓、新人技術通識訓練、專案經理(PM)人才培訓

1. 2023年中著手規劃管理職能學習地圖、推動主管培訓。

- ◆ 分層有序學習 (高、中、基層主管，以及儲備幹部)；協助往管理職通道發展的主管與同仁，能按步就班學習各階層管理職位所需之知識技能。並將主管培訓視為對齊管理階層認知、語言、建立互動之公司溝通管道。
- ◆ 於202307首開辦高層主管訓，滿意度4.8分。202309首開辦中層/基層管理訓，滿意度4.8分/4.8分。課堂強調分組討論、活動體驗、所學知識如何應用移轉工作崗位之探討。
- ◆ 每季辦訓，截至2023第四季管理訓練課程平均滿意度4.7分。
- ◆ 每堂課程執行皆落實課程結案報告。結案報告內容除統計出缺勤人數、問卷滿意度統計，亦總結課程執行重點，以及提出每次課堂觀察與改善建議，於下次課程落實改善行動；例如制定學習公約、掌握最適上課人數等相關舉措。符合 PDCA 持續改善循環原則。

2. 2023年中著手規劃新人技術通識訓練。

- ◆ 為加速新人獲取公司關鍵領域技術知識，同時進一步認識公司五大技術單位職掌特性與運作。除加速新人快速辨識公司技術內涵及各單位運作、降低溝通成本外，亦增加新人對於公司的認同度與歸屬感。
- ◆ 於202309首開辦課程，每月開辦一次，整天4~5小時實體課程。截至202312平均滿意度4.9分。

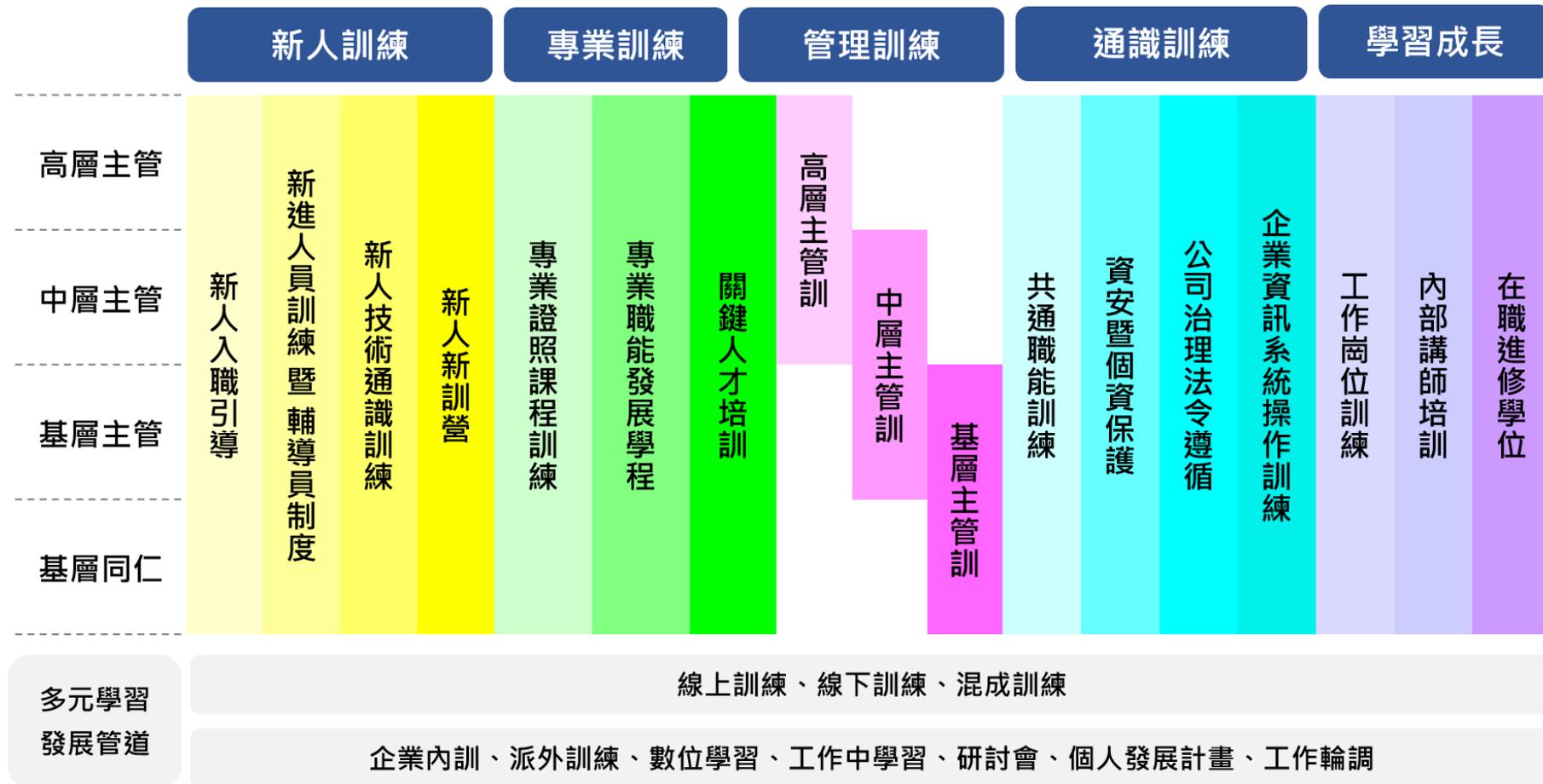
- ◆ 每堂課程執行皆落實課程結案報告。結案報告內容除統計出缺勤人數、問卷滿意度統計，亦總結課程執行重點，以及提出每次課堂觀察與改善建議，於下次課程落實改善行動，例如午休後醒腦遊戲、問卷及測驗執行最適時間點等。符合 PDCA 持續改善循環原則。

3. 2023年中著手規劃 PM 人才培訓。

- ◆ 因應公司【以客戶為核心的服務】轉型，自2022年起陸續與各單位主管同仁互動，了解並蒐集 PM 的管理議題與挑戰，以及各單位對於 PM 角色、PM 績效與能力發揮的期待。
- ◆ 自2023年中啟動 PM 的組織規劃與專業能力養成。202309首開辦【PM training program】，聚焦四職能：專案管理、溝通協調、批判思考、企劃文案。聚焦三領域知識：PM、財務、法務。
- ◆ 總計開辦五場職能訓練、三場工作坊 (workshop)、1場總結分享會。平均滿意度4.75分。
- ◆ 每堂課程執行皆落實課程結案報告。結案報告內容除統計出缺勤人數、問卷滿意度統計，亦總結課程執行重點，以及提出每次課堂觀察與改善建議，於下次課程落實改善行動，例如學習金字塔觀念宣導、分組討論綁定現行工作、員工協助及身心平衡關懷等。符合 PDCA 持續改善循環原則。

經過2023年努力，於2023年底確立華電聯網訓練發展體系藍圖。

華電聯網訓練發展體系藍圖



人才招募

人力結構

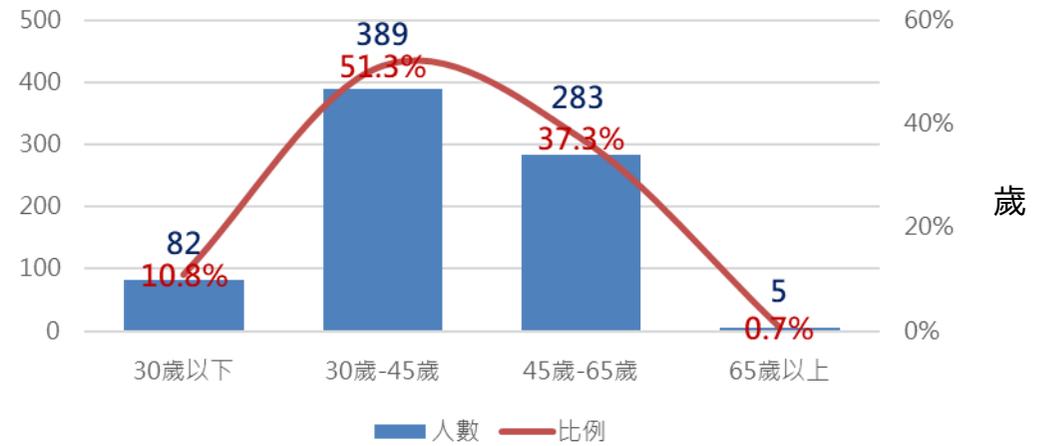
截至 2023 年底，華電聯網正職員工人數共計 759 人。

1. 年齡分布
30歲以下82人(10.8%)，30 - 45歲389人(51.3%)，45 - 65 283人(37.3%)，65歲以上5人(0.7%)。平均年齡41.7歲。
2. 性別比例
男性員工約佔 71.3%，女性員工約佔 28.7%。

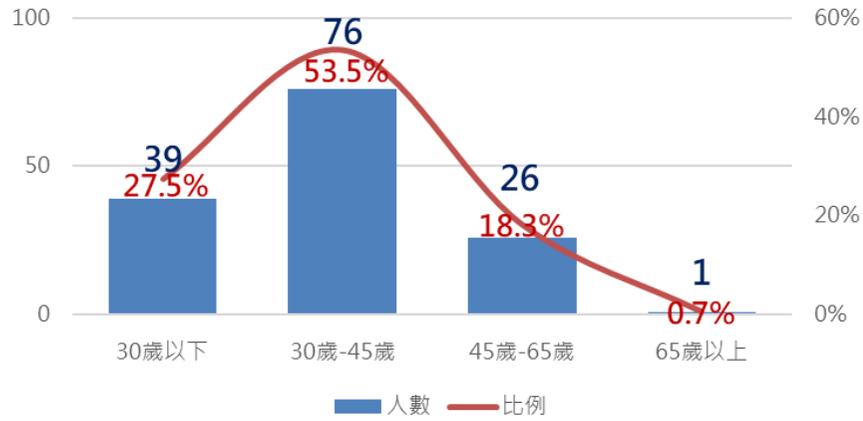
人才招募與留任

華電聯網聘僱員工皆以才德為首要考量，不分性別、種族、文化、政黨、年齡、宗教、國籍等，皆以公平的遴選流程進行公開招募，不僱用童工從事勞動工作。提供多元人才的就業機會，並提供身心障礙人士、原住民及中高齡就業者合適的工作機會。

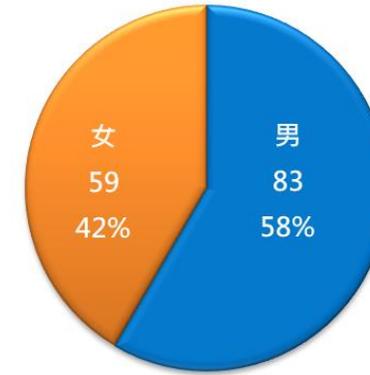
· 新進人員：2023年華電聯網正職人員新進人數共計142人，平均年齡36.9歲，男性比例58%，女性比例42%。



新進人員年齡分佈

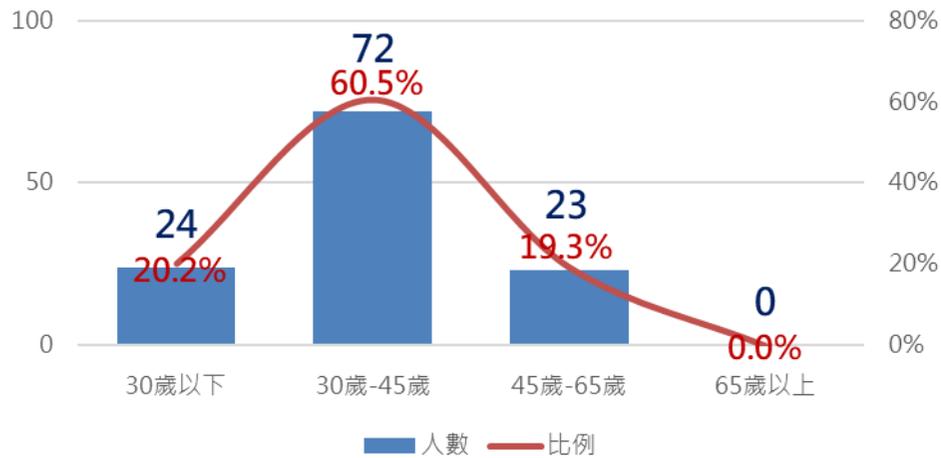


新進人員性別分析

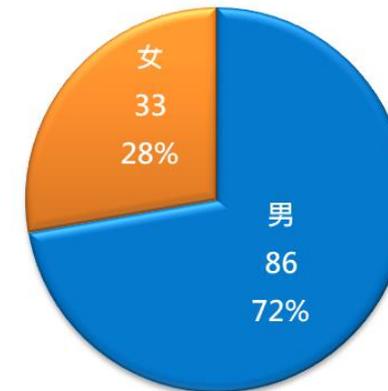


2023年華電聯網正職人員離職人數共計119人，離職率15.6%，平均年齡38.4歲，男性比例72%，女性比例28%。

離職人員年齡分析



離職人員性別比例



多元共榮

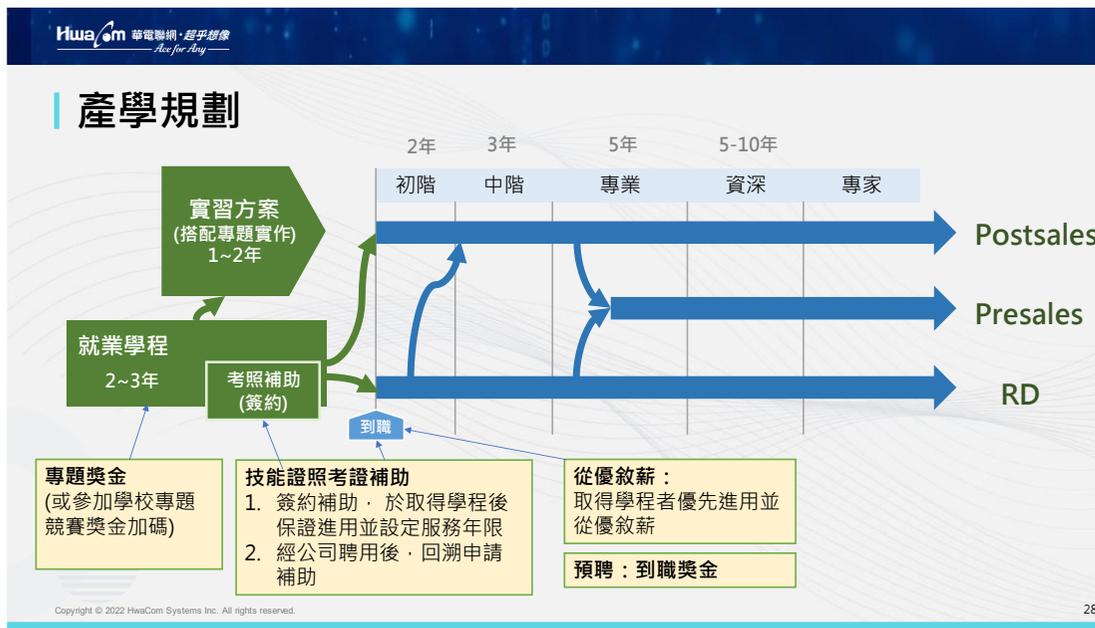
依據華電聯網的人權政策管理辦法，華電聯網致力於【提供公平的工作環境：不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。】

體現於華電聯網的徵才方面，2023年身心障礙人士及原住民雇用比例，達公司總人數2.4%，近三年也均維持在2.3%以上。新進人員男女性別比例亦達男性58%：女性42%；近三年進人員男女性別比例男性64%：女性36%，明顯趨於平衡。華電聯網持續建構世代共榮的工作環境，2023年在職員工為中高齡(45歲)以上者比例為38%，2023年新進人員為中高齡以上者亦達20%。

近三年身心障礙人士及原住民雇用比例

年度		2021	2022	2023
總人數		722	745	755
身心障礙雇用	人數	10	8	10
	%	1.4%	1.1%	1.3%
原住民雇用	人數	7	9	8
	%	1.0%	1.2%	1.1%

產學合作及產業新鮮人培育



華電聯網為厚植產業人才培育，並建立產學有效結合的良好環境，使年輕學子投入職場時能更快確立方向及加強就職時的適應，以快速尋得發展舞台，華電聯網每年與大專院校合作，簽定合作備忘錄及進行實習合作，2023年實習生共計5人，畢業後轉任正職或攻讀研究所。2024年更將實習方案擴大為12人。同時辦理職涯講座、校園徵才博覽會及企業說明會等，擴大學生對華電聯網的了解，並進行投入產業的準備。

人權保障及員工福利

落實性別平等及母性保障：

華電聯網訂定『性騷擾防治措施』，並設置申訴信箱及申訴專線，由專人負責處理，性騷擾防治課程除例行性開辦外，亦列為新進人員必修課程，致力創造職場零性騷擾的工作環境。

家庭的安定是社會安定的基礎，華電聯網體恤有幼兒照顧的員工，依法提供完整的育嬰留停制度，全台北中南皆有簽約育兒機構，每年度提供托育補助金，同時華電聯網為了體恤有幼兒照顧的員工，依法提供完整的育嬰留停制度，也為新手爸媽創造友善的哺集乳環境，哺集乳室備有消毒鍋、舒適沙發椅、可留存母乳的專用冰箱，讓育兒員工無後顧之憂。

2023年辦理育嬰留停原公共6人，且實際復職人數達應復職人數85%，足見華電聯網提供育兒友善的工作環境。

No.	項目	男	女	小計
A	2023具有育嬰假申請資格人數	41	15	56
B	2023年實際申請育嬰留停人數	3	3	6
C	2023年育嬰留停應復職人數	2	4	6
D	2023年育嬰留停實際復職人數	1	4	5
E	2022年育嬰復職人數	0	0	0
F	2022年育嬰復職持續工作一年人數	0	0	0
G	復職率	50%	100%	83%
H	留任率	-	-	-

2023年育嬰留停統計

說明：

* 具有育嬰假申請資格人數(A)：3年內(2021/1/1-2023/12/31)請過產假或陪產假的人數

* 復職率 (G): D/C*100%

* 留任率 (H): F/E*100%

注重員工退休保障：

華電聯網成立勞工退休準備金監督委員會，本公司人員退休，均依華電聯網所頒佈之員工退休辦法辦理，並按月提存當月薪資2%存入臺灣銀行之勞工退休準備金專戶儲存，目前(2023年)準備金金額約為伍仟一佰萬元，足以滿足目前相關員工退休之需求。凡屬勞退新制者，華電聯網依勞工月提繳薪資6%按月提繳儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

華電聯網為使員工持續累積退休保障，並分享經營成果，設有員工福利持股信託制度，滿3個月以上的同仁皆可參加，華電聯網亦依同仁每月投入之金額提供相應提撥，以鼓勵同仁長期性累積退休財富。

注重世代共榮的友善職場

華電聯網採取彈性工時，讓員工降低交通壓力，平衡工作與家庭生活步調，同時提供員工符合人體工學辦公椅；公配筆記型電腦加上大螢幕顯示器，舒適的辦公空間、會議室與綠化環境及明亮的燈具設備，降低眼睛老化的風險。

每年公開場合進行資深員工表揚：每年固定於公司旺年會表揚服務公司 6 年、12 年、18 年、20 年、25 年資深員工，給予獎狀與紀念金幣。2024 年 12 年資深員工中高齡佔 62%，18 年資深員工中高齡佔 100%，20 年中高齡佔 100%，25 年中高齡佔 100%。

勞資關係和諧

- 專責機構：組織成立永續發展委員會，由各事業部副總級以上主管組成專注於企業永續經營相關議題，制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。其中員工關心小組針對友善職場議題擬定與推動改善計畫。
- 流暢員工溝通管道

(1)組織設立3個員工信箱，分別讓同仁提供商機、商情(搭配獎勵)的HwaCom-info (2023, 1則)、提出公司管理優化建議的HwaCom-Talk (2023, 34則)，以及防護辦公室不法侵害的HwaCom-1999 (2023, 0則)。新進人員於報到第一天新人導引，便介紹組織各個溝通即反映管道，歡迎同仁隨時反饋。

(2) 績效面談：搭配每半年績效評估，依據公司辦法，主管皆須進行績效面談，藉此瞭解員工工作狀況與需要幫助的部分。

(3)HR員工關懷列車：基於華電聯網在全台各地皆有營運據點，人資單位每半年會到現地與同仁進行關懷與座談，瞭解員工華電聯網認同與工作狀況，並研擬改善。

流暢的溝通平台

- HwaCom-info :
 - 目的：掌握商情、商機·加速內部資訊串連
 - 使用時機：針對沒有Case Number的外出活動·於活動結束後·mail蒐集的資訊e-mail到 → hwacom-info@hwacom.com
- HwaCom-talk :
 - 目的：提升營運效率、優化內部溝通
 - 使用時機：對於公司制度流程、管理規定有任何建議與想法·e-mail到 → hwacom-talk@hwacom.com
- HwaCom-1999 :
 - 目的：防制及嚴禁公司辦公場所性騷擾事件·維護兩性工作平等及人格尊嚴
 - 使用時機：對於公司就性騷擾事件之申訴·設置申訴專線電話·e-mail到 → hwacom-1999@hwacom.com

5.2.7 主管面談：

- A. 直屬主管(主管一)於評分及完成主管評語和建議下一階段目標後，與同仁面對面溝通考核結果，面談之目的在於協助同仁工作生涯規畫及發展。希望藉由主管和部屬雙向溝通的方式，將同仁在工作上的表現作一檢討，好的部份給予嘉獎；需改善的部份，大家共勉之。主管亦要提出必要之協助，同仁可提出需主管及公司協助的項目。
- B. 與主管面談前，請同仁思考下列議題：
- 過去這段時間，自己感到最驕傲的成就是什麼？原因何在？
 - 過去這段時間，自己學到了什麼？
 - 在工作上最感到挫折的事情是什麼？
 - 如果你希望在工作上有所改變，最想改變哪一件事情？
 - 個人日常工作內容與職位說明書之關聯性。
- C. 與同仁面談前，請主管思考下列議題：
- 同仁工作表現的好壞，是否與他本身所具備的某些優勢或是缺點有關？
 - 表現不佳的真正原因是什麼？同仁的問題是因為缺乏動機，或是能力不足？
如果是能力不足，是因為個人的問題，還是缺乏訓練與經驗的結果？
 - 同仁是否有某些限制或是缺點是不可改變的？這些缺點會影響他的工作表現嗎？
如果這些缺點已經影響到團隊，那麼就應該慎重考慮是否有調整工作內容的必要。
 - 同仁是否有某些潛能仍未完全得到發揮？該如何幫助他發揮自己的特長？
 - 同仁日常工作內容與職位說明書之關聯性是否完整連結？

(4)定期舉行勞資會議：公司每季召開勞資會議，會中進行廣泛溝通，包含公司目前人力狀況及流動狀況、公司政策說明、各項員工活動規劃等。

優於業界員工保險：公司為使同仁工作有所保障，能夠安心工作，提供優於業界的團保方案，包含所有員工皆納保產主責任意外險，每位員工亦享有壽險、意外險(保障2年的經濟水準)、意外醫療險、住院醫療險(含病房實支實付、手術費、住院雜費)，未來將以優惠價格，使同仁能為其眷屬加購同等保障，使保障擴展至同仁之家庭。

員工滿意度調查：

公司每年年底，均透過第三方平台進行匿名的員工滿意度調查，透過員工之反饋，了解同仁的工作體驗，且每年依據反饋意見進行方案規劃，除建構友善職場，更能使同仁在公司的舞台上充分發展。

職業安全與衛生

公司對於員工在工作要求首重「安全」，因為員工是企業最重要的資產。公司要求在外施工團隊定期召開工作檢討會議，除了追蹤施工品質外，更需注重環安衛的缺失檢討以及改善方案。工作檢討會議的目的即希望施工團隊能及時處理重大問題，避免延誤工程進度，更重要的是透過環安衛的工作檢討，能對員工可能面對之前在風險進行追蹤、矯正和預防。期望透過環安衛政策的執行，達到員工零職災的目標，並能促進員工的健康與福祉。2023 有職災事件通報，共有三筆，已妥善處置。全體員工至少每兩年進行健康檢查，對於員工健康檢查結果絕對保密，而對於健檢結果有異常的員工，公司會密切觀察員工的狀況，以確保員工健康無虞。公司每週定期安排醫生到本公司問診，員工可免費進行健康諮詢，關懷員工健康狀況

2022至2023年間，面對 Covid-19 等新舊疾病的全球肆虐，公司事先建立防疫小組、線上防疫專區、即時通報系統、每周防疫及健康宣導、啟動分區及遠距工作等，有效保障員工健康。公司除了加強宣導員工戴口罩、勤洗手、早中晚各量一次體溫外，並要求全體員工確實做好自我健康管理，若有感冒或疑似感染症狀，應立即快篩或就醫，避免將病毒傳染給公司同仁，此外，業務員拜訪顧客時，必須確實填寫回報單，務必讓公司能掌握前往地點，尤其在疫病狀況嚴峻時，更要做好分流和遠距上班的安排，以確保員工健康及公司持續運作。

人權保護機制

為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人的基本人權，華電聯網秉持尊重、支持並自願遵循國際公認之人權規範與原則的理念，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織(International Labor Organization)的《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，杜絕任何形式的人權侵犯行為，並特別訂定人權政策管理辦法，落實人權保障措施。

在實際執行層面上，華電聯網於2023年舉辦多場人權保障相關的員工訓練，總計有611人次參與，總訓練時數達101小時。同時也定期透過不同管道，向公司員工發佈各項人權宣導訊息，以提高員工的人權意識。

在勞雇雙方的權利義務方面，華電聯網遵循政府相關法令的規範，保障國民就業機會平等，絕不容許雇主對求職人或所僱用員工，基於種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等因素而予以歧視；如有其他法律另有明文規定者，從其規定。

此外，華電聯網於2018年即發布員工守則，載明遵循政府法令保障勞工權益，絕不聘用童工，並將相關規定公告昭示於公司官方網站。在日常營運中，我們定期透過內部網路，發布各項人權、教育訓練的訊息，要求員工參與訓練並通過考核，訓練紀錄亦會完整保存。

有鑑於員工是企業賴以發展的根本，華電聯網非常重視員工權益的維護。2023年度並未發生任何人權裁罰的情事，每年也會固定舉辦員工滿意度調查，廣徵員工的意見與建議。為避免意外事故發生而影響員工的安全，華電聯網嚴格遵守國家消防安全規範，並訂有「意外事件處理作業規定」，且擬定於2024年起，每半年舉辦一次消防演習，以確保員工的工作安全。

因此，華電聯網制定「人權政策管理辦法」，尊重、支持、並自願遵循世界人權宣言、聯合國全球盟約、國際勞工組織，杜絕侵犯人權之行為。展望未來，華電聯網將持續秉持尊重人權的理念，關注員工、供應商、消費者及其他利害關係人的基本權利，積極落實聯合國人權公約及國際勞工組織的相關準則，以行動實踐對人權的保障承諾，促進企業永續發展，與社會共存共榮。

溝通管道

華電聯網於員工守則明定每三個月需舉行一次勞資會議，必要時得召開臨時會議。透過勞資雙方緊密溝通協調，帶來良好勞資關係，並產生正面經營績效。華電聯網並於總經理室轄下設置「員工申訴委員會」，提供同仁申訴管道以適時處理。華電聯網設有「申訴處理報告表」及「申訴處理記錄簿」，由總經理室責成相關主管追蹤管理至結案、歸檔。期間過程皆以匿名方式處理。華電聯網於2023年共召開4次勞資會議，並設有Hwacom talk 電子郵件信箱，提供員工立即反映意見。**華電聯網訂有良好的薪酬與福利制度，與2022年相較，華電聯網員工2023年薪酬調漲4.64%。**

公司各項員工福利措施、進修、訓練、退休與其實施情形：

各項員工福利措施、進修、訓練、退休於實施情形

員工福利措施

員工進修與訓練與實施情形

1. 訂定員工、倫理守則以規範員工行為
2. 劃分各部門工作職掌
3. 獎懲分明
4. 執行員工績效管理
5. 訂定防治性騷擾與處理措施
6. 訂定道德行為準則

本公司為鼓勵工作士氣、提高工作效率及凝聚員工向心力，特訂定多項福利措施，包括年終獎金、績效獎金、職工旅遊休閒活動、文康活動、鼓勵員工參與認購現金增資、婚喪喜慶慰助、教育訓練課程及壽險、意外險、意外醫療保險等。除勞健保外，以上福利措施目的在培養員工對公司的認同感，建立穩定的工作環境，促進勞資和諧共榮。公司期望藉由完善的福利制度，激勵員工士氣，提升工作效率，為公司發展繼續努力。

公司為確保員工才能與職涯發展，達成公司營運目標，將員工學習與發展訂為人力資源管理重點。以核心職能為基礎，從公司營運策略開展，與專業職能訓練連結，搭配知識管理系統推動各項人才培訓方案。並訂定教育訓練相關辦法，包括新進人員訓練，使其了解公司歷程、規則、安全及品質觀念；以及在職訓練及進修，每年依實際需求安排內、外訓練課程，強化專業職能；另有學位進修補助，鼓勵員工終身學習，以提昇員工素質，確保人力素質與公司發展需求接軌。

職安教育訓練與防災演練

公司對於員工在工作上的要求首重「安全」，因為員工是企業最重要的資產。公司要求施工團隊定期召開工作檢討會議，除了追蹤施工品質外，更需檢討環安衛缺失並提出改善方案。會議的目的是及時處理重大問題，避免延誤進度，並通過環安衛的檢討追蹤、矯正和預防風險，以達成零職災目標，促進員工健康與福祉。

自2014年起，公司依據「勞工安全衛生法」制定並頒布「勞工安全衛生守則作業」，重點包括：

1. 闡述勞工安全衛生政策及管理架構，包括各層級職責。
2. 規範工作場所的安全衛生標準和守則，涵蓋一般安全、設備使用、物料搬運等多方面。
3. 要求提供安全衛生教育訓練，包含新進、調職及特殊作業人員的訓練內容和時數。
4. 實施勞工健康管理措施，如定期健檢和分級管理。
5. 列出急救原則和處理方法，如外傷、燒燙傷、觸電等。
6. 規範防護設備的準備、使用和維護。
7. 制定事故通報和報告程序。
8. 勞工代表簽署同意的欄位。

對於員工健康，公司每週安排醫生問診，員工可免費健康諮詢，每兩年補助健康檢查2,000元，且對健檢結果絕對保密，並密切觀察異常狀況，以確保健康無虞。

面對 Covid-19等疾病的全球肆虐，公司加強宣導戴口罩、勤洗手、每日三次量體溫，並要求員工做好自我健康管理，若有感冒或疑似感染症狀，應立即快篩或就醫，避免傳染給同仁。業務員拜訪顧客時須填寫回報單，確保公司掌握前往地點。疫病嚴峻時，更要做好分流和遠距上班安排，以確保組織正常運作。

2023年，有三筆職災事件通報，已妥善處置。

全體員工至少每兩年進行健康檢查，對結果絕對保密，並密切觀察異常狀況。公司每週定期安排醫生問診，員工可免費健康諮詢，關懷健康狀況。面對 Covid-19等疾病的全球肆虐，公司建立防疫小組、線上防疫專區、即時通報系統，每周防疫及健康宣導，啟動分區及遠距工作等措施，有效保障員工健康。

福委會

2023年，公司舉辦一系列福委會活動，目的在提升員工生活品質，以展現公司對員工生活的重視。

首先，公司福委會積極組織各類活動，從健康檢查、運動比賽到文化活動，應有盡有。公司每兩年邀請專業醫療團隊為員工進行年度健康檢查，並提供個性化的健康諮詢，幫助員工了解自身健康狀況，及早預防潛在疾病。

在工作與生活的平衡方面，公司致力於營造和諧的工作環境。福委會固定舉辦家庭日活動，邀請員工攜家屬參加。活動包括小農志工、烤肉派對等，不僅增進了員工之間的互動，還促進了家庭成員對公司的認識和認同。此外，公司定期舉辦電影院聚會，讓員工在繁忙的工作之餘，享受放鬆身心的機會，增加同事之間的凝聚力和團隊合作精神。

在環保與社會責任方面，公司也不遺餘力。福委會組織員工參與社區服務和環保活動，如淨灘等，培養員工的社會責任感和環保意識。同時，公司在日常運營中推行綠色辦公，減少紙張和能源的浪費，積極實踐可持續發展的理念。

這些豐富多樣的福委會活動，不僅展示公司對員工身心健康和生活品質的關注，也體現了公司在履行社會責任和推動可持續發展方面的努力。本章節詳細記錄這些活動及其成果，目的在向員工、股東和社會大眾展示公司在員工關懷和永續經營方面的承諾與成就。通過這些活動，公司不僅提升了員工的滿意度和忠誠度，也為公司的長遠發展奠定了堅實的基礎。

Hwa.com

| 2024 30th福委會年度計畫

- Jan.、Apr.、Jul.、Oct. 愛心物資回收 斷~捨~離 @108號11F
- 每月雙週五 按摩小站 @rm.1107
- 03/02 華電日- 電影欣賞 / 沙丘2
- 05/04 華電日- 園遊會 & 運動賽事 @板橋第二運動場
- 05/18 華電日- 電影欣賞 / 星球崛起 王國誕生 (5/12母親節 順延一周)
- 06/15 公益日- uBike+全區淨灘
- 07/06 華電日- 電影欣賞 / 神偷奶爸4 (育幼院孩童*30)
- 08/16 共善日- 關懷探訪汐止新陽光老人長照中心
- 10/19 公益日- 全區淨灘
- 12/07 小農志工-三芝(拔蘿蔔/高麗菜 農村植栽)
- 2025/01/21 2024年度 旺年會

Copyright © 2021 Hwa.com, by Hwa.com Inc. All rights reserved.



社會責任

2023 年對公司來說，是實踐永續發展目標的關鍵一年。在全球氣候變化和資源短缺的挑戰下，公司秉持著對環境、社會和公司治理承諾，致力於推動更環保、更具社會責任感的業務模式。本報告書詳細介紹了公司在永續發展方面所採取的措施和取得的成果。

公司將在本報告書，交代 2023 的環保、減碳作為。在社會責任方面，公司除致力於員工福祉和社區建設，更響應歐萊德 Earth Hour 活動，以彰顯公司對於氣候變遷、地球暖化的急迫性：

華電聯網同時於永續報告書、公司官網宣告：

- ◆ 供應商必須負起社會與環境保護的責任。不支持、不接受、不使用來自高果民主共和國及其周圍的國家和地區武裝衝突、非法與低劣工作環境中採礦而來的金屬，即所謂「衝突礦產」。
- ◆ 供應商應追溯所有產品中所含的鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、錫(Sn) 和 鎢(W) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。
- ◆ 落實綠色供應鏈，符合客戶需求與國際正義的實踐，深入了解供應商對於衝突礦產的管理狀況。



華電聯網股份有限公司支持
《解凍格陵蘭》公益播放計畫

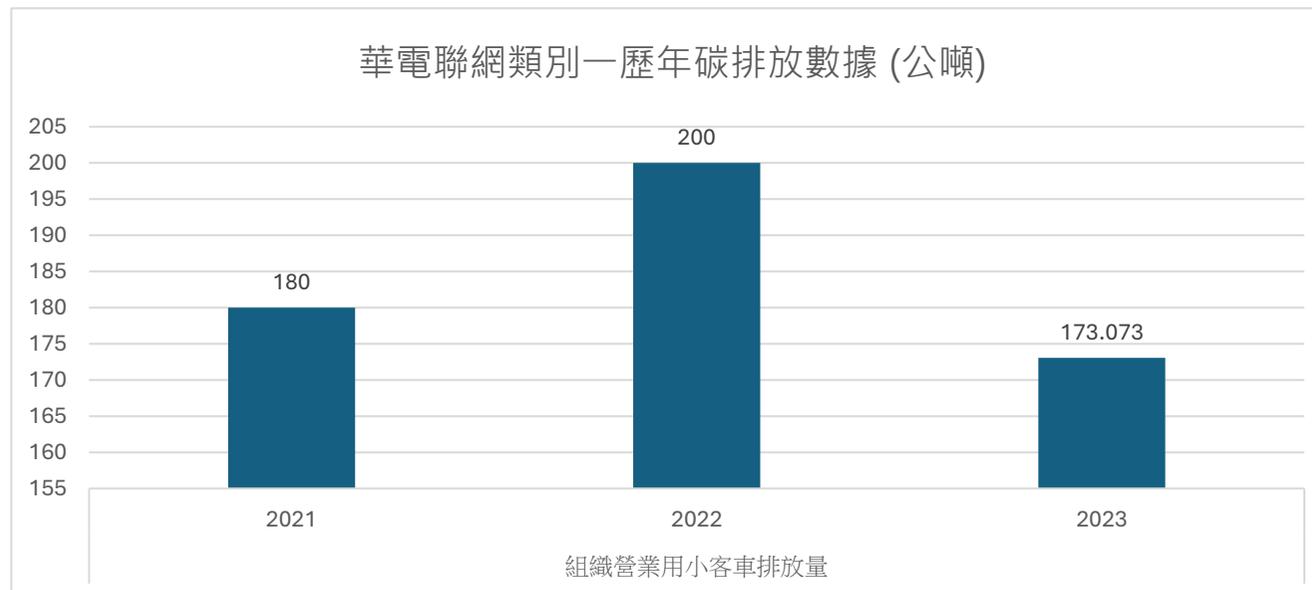


環境永續-組織2023 類別一排放

2023年，公司屬於類別一的排放源，主要為移動排放源，亦即為公司在營運過程中，具有主導地位的公務車排放，包括工程車、前往客戶處洽談公務所需，根據統計，公司於2023年，屬於類別一的公務車排放量為1,312,937公里，根據環保署碳足跡資訊網，屬於營業用小客車範圍，換算實際碳排放量為173.073公噸二氧化碳當量(tonCo2e)。

透過下列圖表數據，2023公司類別一碳排放數據，受到整體社經環境變化而有所波動。未來公司會更進一步控制、規範溫室氣體排放，以達到國家，乃至全球之淨零排放目標。

項目	年度	碳排放數據 (公噸)
公司營業用小客車排放量	2021	180
	2022	200
	2023	173.073

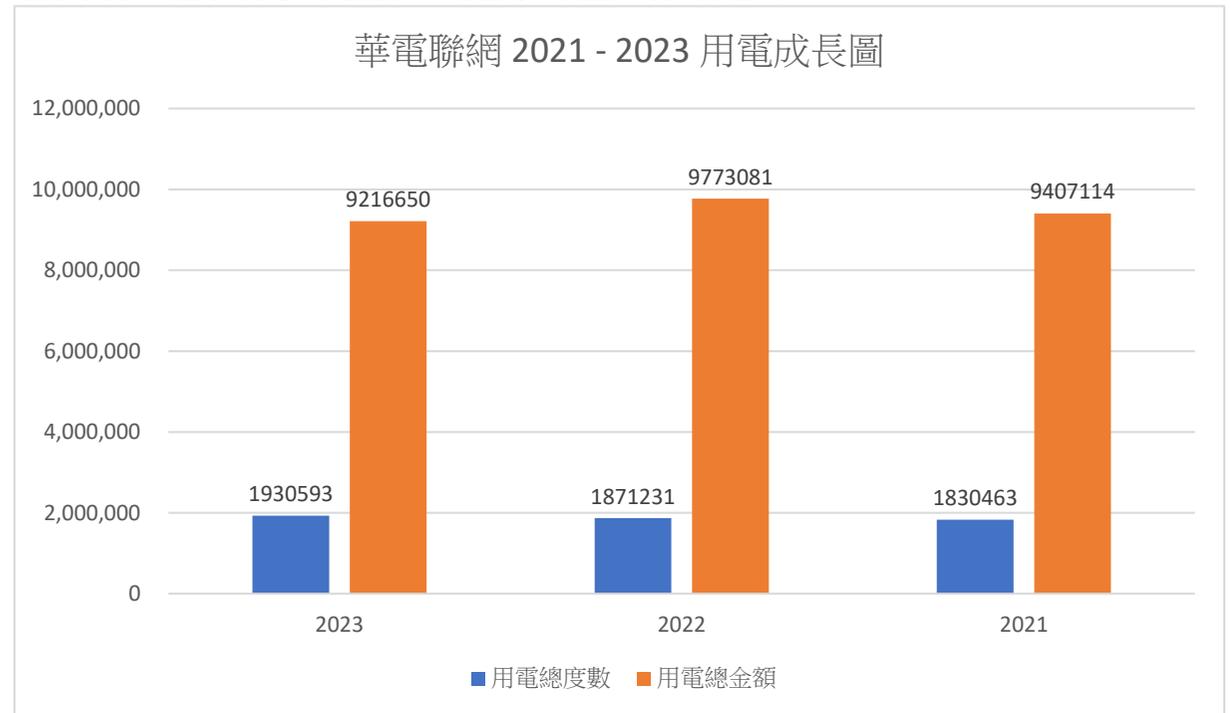


環境永續-組織 2023 類別二排放¹

2021	1,830,463度	931.705 tonCo2e
2022	1,871,231度	926.259 tonCo2e
2023	1,930,593度	953.712 tonCo2e

上列圖表為公司 2021 – 2023 年的用電度數(kwh)與電費成長(新台幣元)²，以及自2021 年以來，公司因用電排放之溫室氣體比較。公司範圍為總公司汐止地區與全台辦公室。並未包括華電聯網其他相關企業。原則上，公司於三年間的用電量，並未有大幅變動，顯見此一期間，公司經營呈現穩定狀況。受惠於台電自 2022 年起，每度電排碳係數均有下降，連帶使得公司的溫室氣體排放量也有所減少。

相較於國際疫情，台灣疫情相對平穩，對於用電度數，並無明顯波動。相較於 2022 年，公司於 2023 年的用電度數略增59,362 千瓦時/kwh，但用電金額則略減 556,431 新台幣。



¹ 組織之範疇二排放，為間接溫室氣體排放，而組織之間接溫室氣體排放，在於用電所產生。

² 該表統計範圍只包括華電聯網總組織與全台辦公室，未包括組織集團其他關係企業。

環境永續-組織 2023 類別三排放³

本章節主要披露員工通勤交通工具、員工國內外出差、員工公出、運輸配送所產生之二氧化碳排放調查與統計。

員工通勤交通工具溫室氣體排放調查：

華電聯網針對2023 年全體員工使用交通工具溫室氣體排放進行盤查。資料來源係根據人力資源部門所記錄之員工 (包括兼職、工讀生)所記錄之居住、工作地點、使用交通工具，進行推估與換算，推估、換算過程，如下所示：

- 人力資源部門協助提供 2023 年全公司員工的居住地、工作地點及主要使用的交通工具資料。
- 依據政府法規，無法提供員工詳細地址，因此以居住地所屬行政區之最高行政機關所在地作為代表。例如，台北市內湖區以「內湖行政中心」為代表，屏東縣東港鄉以「東港鄉公所」為代表，依此類推。
- 碳排放計算方式：
- 機車與汽車的碳排放數據來源為環境部產品碳足跡資訊網，分別參考「汽油機車」和「自用小客車」的排放係數。
- 大眾運輸因部分地區無火車站，且無公告捷運碳排放數據，統一以「甲類市區公車」作為計算標準。
- 使用機車或汽車為主要交通工具的員工，其出行距離根據 Google Maps 提供的實際行車里程數計算。
- 使用大眾運輸的員工，則以其居住地最高行政機關所在地至工作地點的直線距離計算碳排放量。
- 根據行政院人事行政局公告，2023 年全年工作日為 249 天。
- 對於2023 年離職員工，離職日一律視為該月份的月中，並依當年度實際工作天數計算工作比例。例如，若員工於 3 月離職，則全年工作比例為 18.1% (45 天 ÷ 249 天)，依此類推。

根據以上統計與換算，2023 年華電聯網共有 938 名員工 (包括全職、兼職人力)，使用大眾運輸通勤者共 267 人；使用汽車者共 326 人，使用機車者共344 人，走路通勤者為 1 人。2023 年，全體員工共產生 656.605 公噸二氧化碳當量(tonCo2e)，2023 年，華電聯網員工平均每人產生700.96公斤二氧化碳當量(kgCo2e)。

³ 華電聯網之類別三排放，為華電聯網上下游活動之間接排放，包括採購、運輸、員工出行/出差等。

員工國內外出差交通工具溫室氣體排放調查：

華電聯網同樣針對2023年全體員工出差使用交通工具溫室氣體排放進行盤查。資料來源係根據人力資源部門所記錄之全職員工，計算其居住地、出差地、使用交通工具(包括國內、國外)，並根據環境部碳足跡資訊網所公布之排碳係數，進行推估與換算，過程如下：

- 釐清「出差」定義：本公司所定義之出差，係指在外過夜，而非當日往返之商務出行。
- 由人力資源部門提供公司 2023 年具國內、國外出差紀錄的全職員工之居住地、出差地及使用的交通工具資料。
- 因應政府個人資料保護法規，無法揭露員工詳細住址，僅以居住地之最高行政機關所在地作為代表。例如，台北市內湖區以「內湖行政中心」為代表，屏東縣東港鄉以「東港鄉公所」為代表，以此類推。
- 計算方式：
- 若員工平日時使用大眾交通工具或機車，則計算居住地前往機場的交通方式視同使用「營業用小客車」。
- 若員工平日時使用自用小客車作為通勤使用，則因其將車輛停放於停車場，過程中未產生二氧化碳，因此活動數據不計算停車場費用及任何二氧化碳排放。
- 航空器(飛機)前往國內機場的活動數據(路程)，根據 Google Maps 提供的距離數據進行計算。
- 航空器(飛機)前往國外機場的活動數據(路程)，根據 Google 提供的飛行哩程數據計算。
- 航空器(飛機)的碳排放係數根據環境部碳足跡資訊網公佈的數據，並依據飛行哩程進行換算。

根據以上統計與換算，2023年華電聯網共有85筆出差紀錄，皆為搭乘航空器，2023年華電聯網因為員工出差共產生42.776公噸二氧化碳當量(tonCo2e)。

員工公出所排放之溫室氣體統計

華電聯網首次於 2023 年永續報告書中，編列調查全公司員工公出過程中，交通工具所排放的溫室氣體，並進行了詳細盤查。根據資料，2023 年華電聯網員工共有近七萬筆公出紀錄，共計產生 153.437 公噸二氧化碳當量 (tonCo2e)。具體計算方式如下：

- 釐清公出之定義：本公司所定義「公出」，係當日來回，而非在外住宿。
- 請人力資源部門調取 2023 年所有員工的公出資料，包括主要使用的交通工具、公出地點及公出天數。
- 本次統計僅計算簽核公出時間超過一天，並未有在外過夜的情況，並假設員工直接前往公出地點，而非先抵達公司後再出發。
- 計算公式為：員工居住地至公出地點的交通工具行程距離×2（單日往返），用於計算員工每日的公出往返距離。
- 針對每名員工前往同一公出地點超過 40 趟的情況進行詳細統計。

與類別一、二、三(員工通勤及出差)相比，華電聯網的公出碳排放量占：

- 類別一（公務車） 88.66%
- 類別二（外購電力） 16.08%
- 類別三（員工通勤、出差、快遞、貨運） 10.34%

以上數據依據 2013 GRI 指南揭露，目的在提升溫室氣體排放的透明度與管理。

目標：2030 年前降低碳排放量 15%。

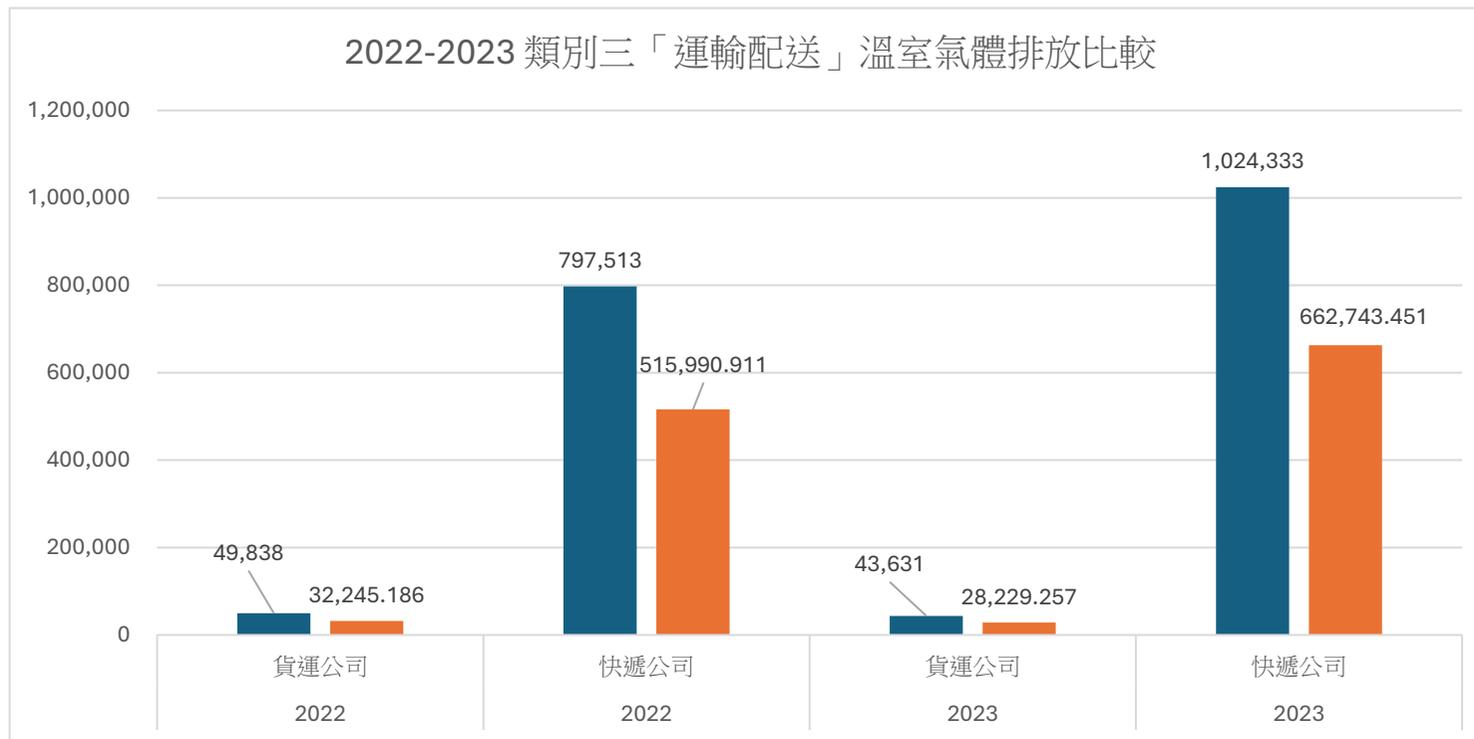
方法：購買綠電、舉辦省電競賽、推動節電措施。

策略：1. 鼓勵自備環保餐具；2. 回收廢棄電池；3. 推廣大眾交通工具；4. 提倡爬樓梯取代電梯。

運輸配送所產生之溫室氣體排放

根據 ISO 14064-1 定義，運輸配送屬於類別三。組織 2023 年運輸配送，共分為快遞、物流。經過詳細數據搜集與核算，組織 2023 年度的運輸配送所產生之溫室氣體排放總量為 320.388 公噸二氧化碳當量(tonCo2e)。根據組織歷年有關運輸配送之溫室氣體排放，2021 年度數據由推估而成；2022 年為254.205 公噸；2023年為320.388公噸二氧化碳當量。顯示近兩年的運輸配送量，有明顯增加。

項目	年度	碳排放數據 (公噸/tonCo2e)
組織運輸配送溫室氣體排放量	2021	100 (推估)
	2022	254.205 (實際計算)
	2023	320.388 (實際計算)



氣候變遷風險

氣候變遷風險對企業經營環境帶來深遠影響，作為一家系統整合商，華電聯網深刻認識到極端天氣事件、海平面上升及溫室氣體排放增加對供應鏈及業務運營的潛在威脅。雖然華電聯網沒有自己的工廠，但仍需面對這些挑戰，並採取積極措施應對氣候變遷風險，確保業務的持續穩定與發展。

首先，華電聯網加強了對供應商的環境風險管理。華電聯網與供應商密切合作，確保他們在生產和運輸過程中採取了可持續的做法。華電聯網優先選擇那些積極減少碳足跡和採用綠色能源的供應商，從源頭上減少我們的環境影響。其次，華電聯網在日常營運中積極推動節能減排措施。華電聯網辦公室全面推行節能設備，鼓勵員工實行低碳辦公，如減少紙張使用、優化能源使用效率及鼓勵使用公共交通等。華電聯網還引入數位化管理系統，以提高工作效率，減少不必要的能源浪費。華電聯網也積極參與行業內外的環保倡議，與政府機構合作，共同推動氣候變遷應對方案的實施。華電聯網分享最佳實踐，並學習先進的環境管理經驗，以提升華電聯網的可持續發展能力。

未來，華電聯網將持續關注氣候變遷趨勢，不斷改進和提升環境策略，面對氣候變遷帶來的挑戰。華電聯網致力於在追求業務成長的同時，為社會與環境創造更美好的未來，確保企業永續經營與生態平衡的共贏發展。透過這些努力，華電聯網期望能為整個產業鏈樹立榜樣，共同推動全球的環境可持續發展。

實體風險	評估內容	風險財務量化
天災 (水災、風災、旱災)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工無法正常出勤。 2. 工程單位無法正常施工，恐延誤計畫完成。 	預計到 2030 年底，年平均營收將會減少 0.5% - 1%。
氣溫上升	氣溫上升導致冷氣空調的使用量增加，並增加電費支出。	預計每年營業費用增加約 0.1%。
開發新技術之不確定性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 測試新技術導致用電量增加。 2. 招募新人以符合新技術之需求。 	預計每年營業費用增加 1% - 2%。
2050 淨零排放趨勢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汰換老舊電器設備。 2. 汰換公務車 (改以電動車取代)。 3. 補助並鼓勵員工改以電動車輛通勤。 	預估 2030 年起每年之營業成本增加 2%。

項目	主要碳排放源	政策方向	量化目標 (以 2020 年基準年)
類別一	華電聯網具有營運控制權之公務車	逐步將公務車由目前汽油車汰換成電動車。	預計至 2030 年底，本公司能降低碳排放量約 10%。
類別二	本公司用電。	1. 公司同仁推行節能減碳運動。 2. 購買綠電。	
範疇三	主要來源有三： 1. 員工通勤。 2. 員工出差。 3. 員工公出。	1. 員工通勤部分鼓勵員工搭乘大眾運輸，而開車或騎車的同仁若欲換車者，則鼓勵購買電動車輛。 2. 減少員工非必要出差。 3. 快遞貨運則盡量優先選擇以電動車輛運送者。	
供應鏈部分		要求供應商出具綠色產品證明或產品檢驗報告。	供應商減少碳排放量約 10%。
調適		1. 開發系統整合新技術。 2. 建立極端氣候下之遠距辦公機制。	2023 年，並無因氣候災害造成之營運中斷。

供應商永續管理

在本章節，華電聯網將著重於供應鏈的永續管理。供應鏈的永續性不僅關係到公司的長期發展，更關乎全球環境和社會的福祉。以下是華電聯網在供應鏈永續管理方面的策略和具體措施：

首先，華電聯網採用嚴格的供應商篩選標準，確保所有供應商都符合環境和社會責任要求。為此，華電聯網制定了「夥伴供應交易基本行為準則協議書」，藉此評估和審核供應商是否符合 ESG 評估標準。在選擇供應商時，不僅考慮其產品和服務的質量，還重點評估其在環保和社會責任方面的表現。這包括供應商是否遵守當地的環保法規、是否實施了有效的廢棄物管理措施、是否在能源使用上採取了節能減排的措施，以及是否尊重員工的權利，提供安全和健康的工作環境。

在2024年，針對2023年與華電聯網有一定採購額的前17大供應商進行了 ESG 問卷調查。目前回覆的供應商共有11家，佔公司2023年採購額的49.01%。華電聯網計劃在未來每年都進行此類供應商 ESG 問卷調查，以追蹤並逐步審核符合 ESG 精神的供應商。華電聯網相信，通過這些問卷調查，能夠更加全面地了解供應商的現狀，並根據調查結果制定更具針對性的改進措施。

其次，華電聯網還重視供應鏈中的社會責任，華電聯網與供應商共同推動公平勞動實踐，確保所有供應鏈中的工人都能獲得公平的待遇和合理的薪酬。要求供應商不得使用童工或強迫勞工，並確保工人有權華電聯網和參加工會。

最後，華電聯網重視與利害關係人的溝通。定期向利害關係人報告在供應鏈永續管理方面的進展，並聽取他們的意見和建議。華電聯網相信，只有通過與利害關係人的合作，才能實現真正的可持續發展。因此，建立了多渠道的溝通機制，包括定期的報告發布、座談會以及在線平台，確保所有利益相關方都能及時了解相關動態，並參與到華電聯網的永續發展過程。

總結來說，華電聯網在供應鏈永續管理方面採取系統性地措施，從供應商篩選、ESG 問卷調查、社會責任、透明度建設到行業合作和利益相關方溝通，每一個環節都體現了對永續發展的承諾。未來，將繼續努力，不斷完善和提升供應鏈永續管理水平，為實現全球可持續發展目標貢獻力量。

夥伴廠商交易基本行為準則協議書

華電聯網股份有限公司
新北市汐止區新台五路一段108號11樓
電話：(02)2696-7155 傳真：(02)2690-7199

版次：A 版 1 次 表單 NO.906803.DOC

頁次：全 3 頁 之 第 1 頁

2023 組織供應商 ESG 問卷調查結果

本次供應商 ESG 問卷調查，係針對華電聯網之前17 大供應商，於 2023 年之 ESG 作為，因此調查期間於：2024.06.12 – 06.30進行。調查問卷分成 E, S, G 三大構面，所有題目供應商若回答「是」，皆須提供書面文件，以茲證明。本次調查著重於構面 G(治理、Governance)，共計九題。包括「誠信經營準則/規範」、「永續管理準則」、「ESG 專責人員」、「首頁有 ESG 專區」、「定期/不定期進行供應商調查」、「關鍵供應商定義與家數」、「勞動人權政策」、「定期勞資會議」、「職業安全政策」。構面 E (環境, Environment)則有三題。包括「訂定永續採購政策」、「進行溫室氣體盤查」、「優先採購具有環保標章產品」。構面 S (社會, Social)則為一題：「統計年度員工職業病率、工傷率」。

根據回覆問卷之 11 家供應商，凡具上市/櫃身份者，在公司治理構面，均設立誠信經營準則、永續發展規範、設置 ESG 專責人員、建立人權政策、職業安全政策、具有勞工組織等，相較於此，未具有上市/櫃的供應商，在治理構面的表現，較不積極。若該公司屬於上市/櫃公司的轉投資企業，治理構面同樣具有亮眼績效。

在環境構面的三題當中，上市/櫃之供應商，皆有永續採購政策，但部分供應商並未有溫室氣體盤查，或得到第三方認證。也未有優先採購具有環保標章之產品。

在社會構面當中，上市/櫃者，均有定期統計員工工傷率、職業病率等統計。未上市/櫃者，則鮮少提供相關之統計。

綠色採購

華電聯網股份有限公司
112 年綠色採購金額證明文件

華電聯網股份有限公司 (統一編號：84778623)
辦理綠色採購申報金額共計 11,251,630.0 元，
以茲證明。

·下載日期：113 年 2 月 2 日
·招標單位可至「政府綠色採購網路申報系統」查詢申報單位申報成果

序號：11KEU9Q5BP1P

- 民間企業及團體綠色採購金額統計表
- ◆ 單位名稱：華電聯網股份有限公司
 - ◆ 統一編號：84778623
 - ◆ 負責人：陳國章
 - ◆ 聯絡人：喬傳傑 ◆ 連絡電話：02-26967155
 - ◆ 地址：新北市沙土區新台五路一段108號11F
 - ◆ 申報年度：112

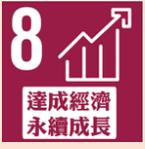
使用單位	綠色產品種類		產品名稱	標章編號	數量	單位	金額 (新台幣)	
	國內外	標章類 型						產品類 型
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	服務類	彩色多功能複合機	20297	81	次	307,800.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	服務類	彩色多功能複合機	16609	128	次	472,200.00
華電聯網股份有限公司	國外	FSC	成品	Double A Printing and Writing Paper A4	FSC	639	箱	293,940.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	環保再生碳粉匣	21379	2	支	4,232.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	環保再生碳粉匣	21378	3	支	6,458.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	環保再生碳粉匣	21377	2	支	4,232.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	環保再生碳粉匣	21376	3	支	5,964.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	22103	2	支	20,685.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	20385	4	支	41,349.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	20386	2	支	12,445.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	21824	2	支	5,139.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	21819	5	支	56,102.00
華電聯網股份有限公司	國內	環保標章	成品	原生碳粉匣	20376	7	支	69,472.00

- ◆ 本表匯出日期：112/12/29
- ◆ 申報內容相關原始憑證應保留至少5年

SDGs 永續發展目標

面向	SDGs	指標意義與內涵	2023 年華電聯網作為	對應章節
E (Environmental)	 保障各年齡 健康與福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉	華電聯網每年發布 TCFD 報告書，強化組織風險管理預警機制，並預作防範之預備。	
	 永續發展的 市鎮規劃	建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村	華電聯網期望「永續發展委員會」，並依據 TCFD 報告書，重新檢視組織之風險應對策略與做法，以更為適應、應對未來氣候所帶來之挑戰。	
	 確保永續生產 與消費的模式	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式	華電聯網希望撰寫永續報告書之機會，導入、實現自然資源的永續管理，使資源能更有效率地使用。	
	 確保永續生產 與消費的模式		華電聯網利用撰寫永續報告書之機會，納入永續性資訊，不僅將永續發展概念深植於員工，進而影響組織之供應商與其家人。	
	 確保永續生產 與消費的模式		華電聯網透過採購，不僅符合客戶之要求，並結合國家政策，以促進可永續發展的公共採購流程。	
	 制定氣候變遷 相關政策	完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響	華電聯網之「永續發展委員會」，期望與氣候、管理領域的專家學者合作，發	

			展、強化對天災與氣候有關風險的復原、調適與適應能力。	
S (Social)		確保糧食安全，消除飢餓，促進永續經濟	針對社會弱勢族群(包括兒童、老者、身心障礙、低收入戶、青少年)，持續進行捐助，以達到安全、營養且足夠之糧食與生活補助。	
		確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	華電聯網針對員工持續投入資源，使其具有工作上之專業能力，並針對不同員工之需求，建立外訓補助制度，以期員工具有更精進之專業，貢獻於組織、乃至於社會。	
			華電聯網並不會因為員工之內外特徵而有所分別，而是尊重每位員工均為平等、獨立之個體，以期消彌各種不平等之情況。	
		促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作	資(通)訊、智能、資安、媒體為華電聯網四大營運主軸，透過多元化、科技升級與創新提高經濟體產能，集中在高附加價值與勞動力密集的產業。	
			華電聯網積極調整自身，將永續發展概念深植於日常工作之中，並已向資本市	

			場證明其決心，並取得利害關係人之支持。	
			華電聯網絕不採用童工、決不強迫勞動、絕不因為員工之內、外在特質之不同，而有所歧視、絕不使用衝突礦產。	
			勞工之權益、工作安全一直是華電聯網所努力之目標，除了不因為女性員工生產、育嬰而對其有所差別待遇及苛求，尤為重視外場員工之工作環境之安全。	
			華電聯網相信人才是企業發展的持續性競爭優勢來源，因此對於員工的持續發展、升級不遺餘力。	
		減少國內及國家間的不平等	採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等。	
		建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	華電聯網相信，員工擁有無虞的生活，對其工作表現之間具有正向因果關係，因此華電聯網的薪酬委員會每年定期開會，全面審視相關政策。	
G (Governance)		建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	華電聯網希望透過聯合國 ESG 原則，撰寫永續報告書，升級生產設施、改造企	

			業、進而改變員工之能力與行動，使其能永續發展。	
	 16 建立和平與正義的制度	促進和平多元的社會，確保司法平等， 建立具公信力且廣納民意的體系	華電聯網立志減少、避免各種形式的貪污賄絡。	

GRI 2013 對照表

GRI 架構準則(2013)	對應內容	對應頁數
GRI 2：一般揭露	企業永續經營/董事長的話	7
	企業永續委員會	10
	永續議題	12
	董事會	16 - 21
	薪資報酬委員會	22
	風險管理	23
	供應鏈管理	52 - 53
	幸福職場(職涯發展)	33 - 36
	利害關係人溝通	37 - 38
	GRI 3：重大主題	永續議題
GRI 200：經濟主題	TCFD	50
	誠信經營	53 - 54
	供應鏈管理	53 - 54
	幸福職場(職涯發展)	33 - 36
GRI 300：環境主題	TCFD	50
	環境政策	12
	綠色採購	54

	溫室氣體排放	44 - 49
	供應鏈管理	52 - 53
	供應商永續條款	52 - 53
GRI 400：社會主題	資訊安全管理	24 - 26
	供應鏈管理	52 - 53
	供應商永續條款	52 - 53
	人權保障	34
	多元計劃	33
	幸福職場(職涯發展)	33 - 36
	職場安全衛生	39
	基金會	41 - 42
	社會參與	43