

The logo for Hwa.com, featuring the word "Hwa" in a bold, white, sans-serif font, followed by ".com" in a smaller, white, sans-serif font. A white swoosh underline is positioned under the "a" in "Hwa".

Hwa.com

華電聯網·超乎想像
—— *Ace for Any* ——

2021 華電聯網 永續報告書



2021 年華電聯網永續報告書

目錄

壹、前言	1
一、關於本報告書	
1. 組織邊界與範疇揭露	
2. 報告書數據測量基準	
3. 報告書撰寫原則與綱領	
二、華電聯網永續經營績效	
三、利害關係人關注議題與溝通	
貳、華電聯網簡介	5
一、經營者的話	
二、華電聯網營運狀況	
1. 公司概況	
2. 企業社會責任之蛻變	
3. 市場及產銷概況	
三、經營成果和未來發展策略	
1. 過去三年財報數據整理	
2. 董事會結構	
3. 短中長期營運目標	
4. 未來經營挑戰和因應對策	
參、永續經營重大主題與經營策略	17
一、公司治理方面之重大議題	
二、社會參與方面之重大議題	
三、環境保護方面之重大議題	
四、永續發展目標 (SDGs) 之推動	

肆、永續經營邁向巔峰.....30

第一章、誠信經營；強化治理

一、法令遵循

二、風險管理

三、氣候變遷風險評估

第二章、打造專業與智慧的專業團隊

一、創新技術與服務

二、資訊安全維護

三、客戶關係管理

第三章、守護環境力行減碳

一、全體員工推行節能減碳

二、環境保護與環保法令遵循

第四章、創造幸福職場

一、職業安全與衛生

二、人才招募與培育

三、勞資關係和諧

四、提升員工專業知識與技能

五、社會公益

一、社區關懷與回饋

二、公協會參與

附錄46

一、GRI 指標對照表

二、SASB 對照表

壹、前言

一、關於本報告書

華電聯網股份有限公司 (以下簡稱「華電聯網」) 於 2020 年首度發行企業社會責任 (CSR) 報告書，另於 2021 年度起，將以 ESG(Environmental, Social and Governance) 之概念撰寫永續報告書，並說明華電聯網對於公司治理、員工培訓與關懷、環境保護、社區參與及公益等項目對照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative) 發行之 GRI 準則 (GRI Standards)、SASB 永續會計原則 (Sustainability Accounting Standards Board) 和聯合國永續發展目標 (SDGs) 之關聯性，向利害關係人呈現永續經營之執行成果。

1. 組織邊界與範疇揭露

本告報書揭露範疇以華電聯網股份有限公司為主，不包含子公司。惟財務資訊包含臺灣及海外地區之子 (分) 公司，其餘揭露內容皆以臺灣為主。和 2020 年度之企業社會責任 報告書相較之下，本年度報告書之範疇並無組織及供應鏈之重大改變。

2. 報告書數據測量基準

本報告書中所揭露之財務報表數字係經會計師事務所簽證後之公開資訊，報表中之數字皆以新台幣計算。此外，部分數據則爰用政府機關網站所公開發布之資料，並以一般慣用之數值呈現，若另有換算者將於報告書中註明。

3. 報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循 GRI 準則之核心選項 (Core) 作為本次永續報告書之揭露原則，同時針對重大議題揭露本公司之管理辦法，以及各項回應行動之執行成果。此外，亦參考 SASB 和 SDGs 所提出之目標作為報導準則。

二、2021 年華電聯網永續經營績效

華電聯網持續推動永續經營的理念，2021 年投入 ESG 領域累積了以下的成果。未來本公司亦將努力的做好社會公民的本份，善盡企業社會責任。

華電聯網 2021 年永續經營績效

項目	永續經營績效
經營與治理	1. 2021 年營收為 61.93 億元，較 2020 年成長 38.16%
	2. 本公司未發生任何違反商業法規之情事
	3. 本公司 7 席董事 (含 2 席獨立董事)，2021 年董事會出席率達 94.64%
	4. 本公司設立有「企業社會責任推動小組」，主任委員由總經理陳國章擔任
環境保護	1. 綠色採購金額共計新台幣 98.8 萬元
	2. 2021 年度用電量共計 1,290(千度)，較 2020 年之用電量節省 28.45%
社會參與	1. 本公司絕不採用童工；絕不強迫勞動；絕不歧視同仁 (包括性別、身障、種族、宗教等)；也絕不採用衝突礦產
	2. 捐贈白米給弱勢團體共計 1,040 公斤
	3. 舉辦三次一日小農志工，協助茶農和地瓜農插秧
	4. 參加公協會捐贈款項共計新台幣 48 萬元

三、利害關係人關注議題與溝通

為了強化與利害關係人之關聯性，本公司透過多重管道與利害關係人進行溝通，深入了解利害關係人所關注之議題和需求，並回應利害關係人之期待。有關和利害關係人溝通之方法、頻率和結果如下表所列示：

華電聯網和利害關係人之溝通方法、頻率和結果

利害關係人	對華電聯網的意義	2021 溝通成果說明	溝通管道及頻率
客戶	本公司秉持專注經營和創新服務的理念創造客戶價值，並持續朝向「華人寬頻世界的首席建構家」邁進。	持續改進客戶所提供之意見，並朝向客戶滿意度最大前進。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶服務專線 / 每日： 0800-251-028 / 0800-251-029 2. 傳真服務號碼： 02-2696-8346 3. 客服電子信箱： service@hwacom.com 4. 業務電子信箱： sales@hwacom.com
投資人(股東)	本公司資訊公開透明，並以誠信為經營理念，維護投資人應有之權益。	2021 年合併營收總金額為 61.93 億元 (依 GRI 準則 201-1)，較 2020 年成長約 38.16 %。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東常會 / 每年一次 2. 年報 / 每年一次 3. 官網「投資人專區」 / 不定期 4. 證交所公開資訊觀測站 / 即時
供應商	本公司和供應商建立永續夥伴關係。並積極整合各品牌產品間之效能，致力創造雙贏的局面。	供應商意見交流與參訪	實地拜訪 / 不定期 電話、mail 往來 / 不定期
員工	本公司致力打造「幸福職場」，建立安定之工作環境，對於員工之需求，制定多項員工福利措施，並培養員工與公司共存共榮之觀念，共創和諧之勞資關係。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2021 年人才培訓 平均每人 45.9 小時 / 年。 2. 薪資調漲幅度 (與 2020 年比較) 約 3 %。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司設立員工信箱 / 即時 2. 員工電影欣賞 / 不定時 3. 勞資協商會議 / 每季一次 4. 本公司每兩年補助員工體檢費 2,000 元

<p>社區關懷</p>	<p>華電聯網對社區的關懷永不止盡，對弱勢族群和需要幫助的對象，本公司持續地提供需要的關懷與幫助。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司每年皆會招募志工參與淨灘服務¹。 2. 2021年共捐贈白米 1,040 公斤。 3. 2021年共舉辦三次一日小農志工活動，幫助茶農和地瓜農插秧，並體驗農村生活。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2020年起出具CSR報告書 2. 2021年出具永續報告書 / 每年一次 3. 社區公益活動 / 不定期
-------------	-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹ 2021年 Covid-19 疫情嚴重，因此本公司取消淨灘活動，待疫情趨緩後本公司仍會再繼續投入淨灘之社區服務。



一、經營者的話

致華電聯網攜手永續發展的朋友們：

華電聯網成立至 2021 年已經邁入第 27 週年，然而這兩年以來，Covid-19 對人類的威脅仍未解除，病毒仍然衝擊著經濟發展，國家、企業和人民的生活依然受到深遠的影響。無論是政府或民間企業的運作；一般民眾的工作日常；或是學生族的學習型態，也因此產生了極大的變化。「遠距」，逐漸的形成常態，工作、會議、教學、甚至醫療問診等，都已經打破了過去一定要面對面的固有方式，取而代之的就是「網路」。

「數位化」已經是不可避免的趨勢，順應著潮流的變化，對於網路寬頻和物聯網的需求也將會與日俱增，華電聯網秉持著成為「華人寬頻世界的首席建構家」的願景，未來將持續朝向強化網路寬頻、人工智慧和物聯網發展。此外，因應合作夥伴對數位化需求的提升，本公司除了加強系統整合能力之外，也會強化和合作夥伴間資(通)訊內容的保密能力。面對日益嚴重的駭客攻擊，加強資(通)訊安全的防護，除了保障供應鏈資料的隱密性外，也是保障企業穩健營運的必要工具。

面對網路帶給人類生活便利的同時，人類對網路的依賴也與日俱增。如何善用網路的力量，帶給人們更便利的生活，將是本公司未來努力的方向。我們將朝向打造智慧城市邁進，利用網路技術連結車聯網、居家安全防護和環境安控等，將可帶給人們

更便捷、安全的生活環境。本公司未來將朝此目標發展，期望能建立創新、便捷、共享、共榮的智慧新市鎮。

近年來由於氣候變遷的影響，熱浪、乾旱、暴雨等天災不斷的衝擊著我們的生活，作為世界地球村的一員，華電聯網也責無旁貸的推行 ESG 行動。首先，在環境保育的部分，本公司全體同仁力行節能減碳，全力做到省水、省電，同時也進行辦公司綠化運動。此外，也鼓勵同仁自行攜帶水杯、餐具，降低一次性餐具對環境的污染。

另外，本公司也不忘「取之於社會；用之於社會」的信念，除了以本身核心能力參加公協會贊助各項公共建設外，也鼓勵同仁及眷屬參與社區公益、關懷孤老和弱勢團體等活動。最後，在公司治理的部分，本公司亦遵循法令，未來將成立審計委員會和公司治理主管等功能性單位，以期能有效整合公司資源，保障利害關係人權益，並獲得最佳的營運績效。

展望未來，華電聯網仍舊會秉持「創新服務」、「誠信經營」和「社會公民」的企業文化，持續提升企業的研發能力；整合數位資源；和提供最優質的服務。我們有信心，只要群策群力，必一定能創造出績效永續和環境永續的優質企業。

二、華電聯網營運狀況

1. 公司概况

華電聯網股份有限公司成立於 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，本公司另於中壢、新竹、台中、高雄、花蓮、台南和台東等地皆設有辦事處，希望能藉此對全省之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。

主要客群包含國內各大電信公司、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，也驅使華電聯網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。

華電聯網公司基本資料

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
設立日期	1994 年 5 月 4 日
員工人數	722 人 (至 2021 年 12 月 31 日止)
資本額	新台幣 12.51 億元
2021 年營業額 (合併)	新台幣 61.93 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	全組織通過 ISO 27001 和 ISO 27701 雙認證

總公司

新北市汐止區新台五路一段98號B棟12樓
TEL +886-2-2696-7155
FAX +886-2-2696-7199

中壢辦事處

桃園市中壢區環西路121號5樓5B
TEL +886-3-401-6755
FAX +886-3-401-6775

新竹辦事處

新竹市關新路27號16樓之1
TEL +886-3-563-1108
FAX +886-3-563-1255

台中辦事處

台中市南屯區黎明路2段658號3樓
TEL +886-4-2258-1066
FAX +886-4-2258-1067

台南辦事處

台南市東區裕平路191號3樓
TEL +886-6-205-6238
FAX +886-6-205-5713

高雄辦事處

高雄市新興區中正三路55號14樓
TEL +886-7-386-8926
FAX +886-7-384-4413

花蓮辦事處

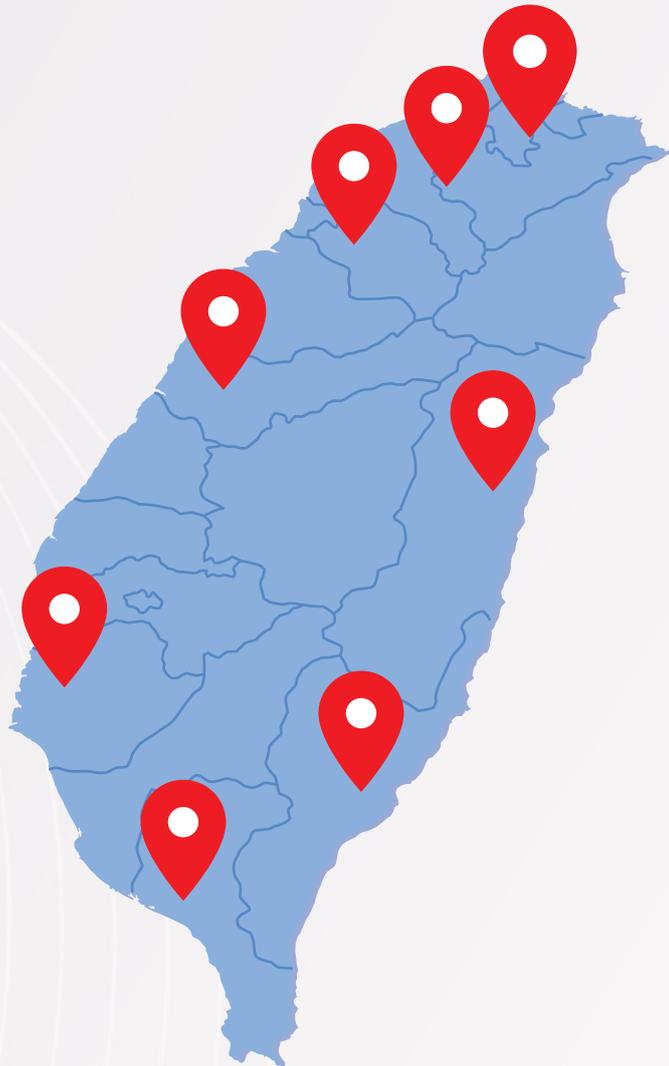
花蓮市中美路148號5樓之1D戶
TEL +886-3-822-7699
FAX +886-3-822-7699

台東辦事處

台東縣大武鄉尚武村政通四街10號
TEL +886-89-792-561
FAX +886-89-792-443

上海辦事處

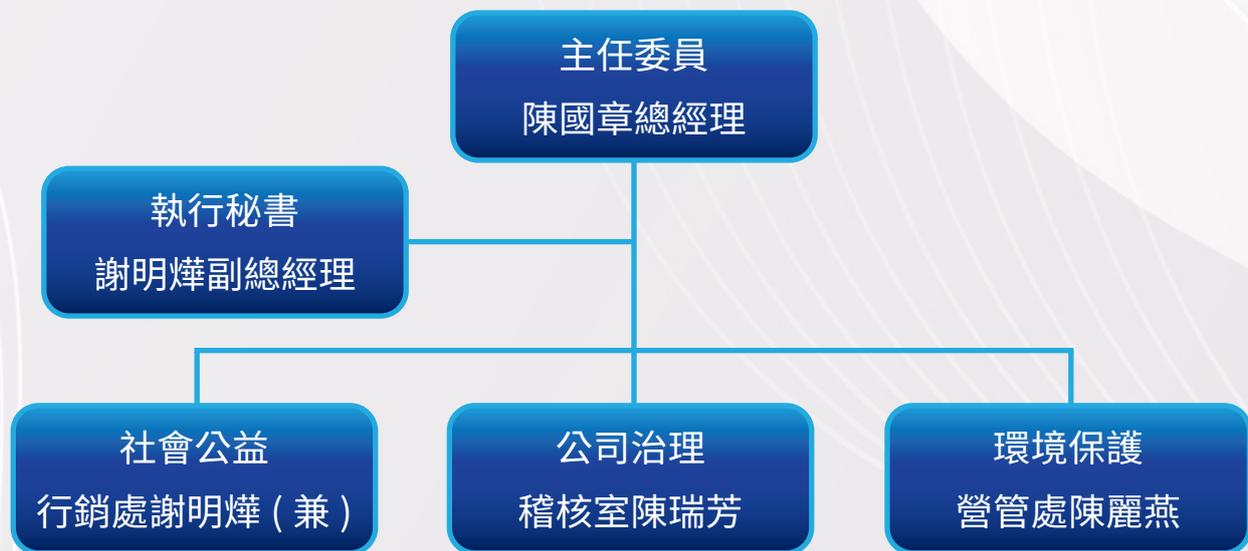
上海市長寧區天山西路568號8A33室
TEL 13910374402



2. 企業社會責任之蛻變

華電聯網為了履行企業社會責任，目前已成立有「企業社會責任推動小組」，主任委員由本公司總經理陳國章擔任，另由副總經理謝明燁擔任執行秘書，並制定有「企業社會責任實務守則」，且每季召開一次檢討會議。

華電聯網企業社會責任推動小組



然而，為了配合法令的變更，並因應社會環境對企業永續經營的要求，本公司擬成立「永續發展委員會」。永續發展委員會承襲了企業社會責任推動小組的工作內容，並將企業社會責任的功能發揮至最大化。未來永續發展委員會之組織藍圖如下：

未來華電聯網永續發展委員會組織藍圖



3. 市場及產銷概況

本公司營收來源主要以內銷為主，而主要的銷售商品又可區分為「基礎建設與網路關鍵硬體」和「軟體」兩大部分。

在「基礎建設與網路關鍵硬體」的部分又可區分為：

- (1) 骨幹網路 (Backbone) 及用戶端網路 (Last Mile)，主要供應商如 Cisco、Nokia 等。
- (2) 主機設備，主要供應商如 HP、Dell 等。
- (3) 週邊設備，主要供應商如 Network Appliance 等。

本公司在此三大領域市場中皆佔有重要地位，且和上述領導品牌之供應商皆為合作夥伴。

另在「軟體」的部分，目前市場上的需求趨向於多媒體管理系統、網路及系統管理軟體和電子商務等。為了因應市場需求，本公司除了自行研發多媒體管理系統 (Multimedia-On-Demand) 外，也和資料庫領導品牌甲骨文 (Oracle) 成為合作夥伴。此外，因應雲端運算趨勢之興起，本公司也和 VMWARE、Citrix 和 BMC 等公司合作，規劃雲端運用之建置服務。

國內寬頻業務伴隨 5G 網路開放營運而需求量大增，預期國內電信業者未來將會大幅增加網路及資訊設備之投資。此外，隨著中華電信 MOD 的推廣，所衍生的平台建設和服務開發等，未來也都是本公司拓展業務之商機。

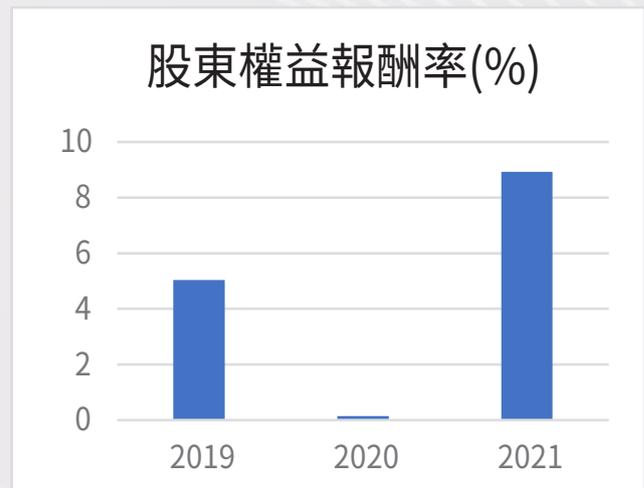
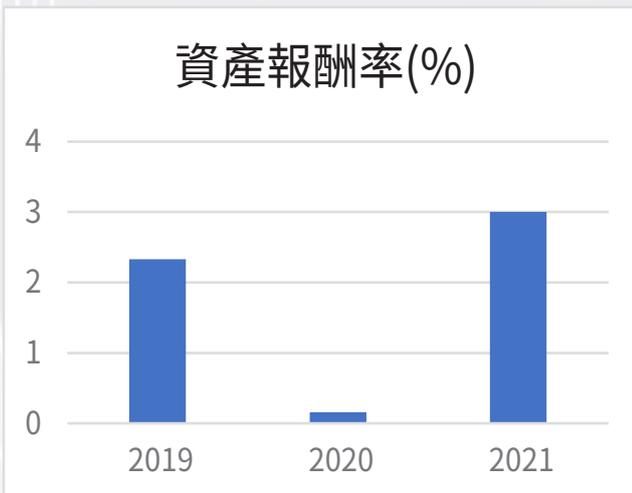
三、經營成果和未來發展策略

1. 經營績效和財務數據分析

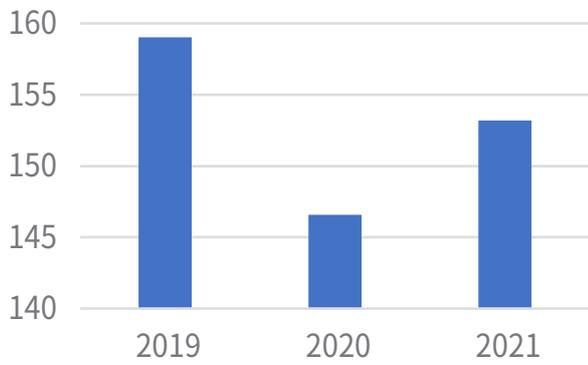
本公司於 2020 年因疫情嚴重而導致獲利能力降低，但在 2021 年疫情稍微緩解的情況下，本公司獲利能力即呈現顯著上漲，資產報酬率、股東權益報酬率和每股盈餘 (EPS) 都顯著的較 2020 年度高。

此外，2021 年之流動比率較 2020 年度高，主要是流動資產總額較 2020 年高出約 8.44 億，其中現金及約當現金約多出約 3.6 億；存貨多出約 3 億；而應收帳款多出約 1.2 億。而速動比率較 2020 年稍微偏低的主要原因，為 2021 年之負債總額較 2020 年多出約 5.5 億元，其中 2021 年發行之公司債即佔了約 3 億元。

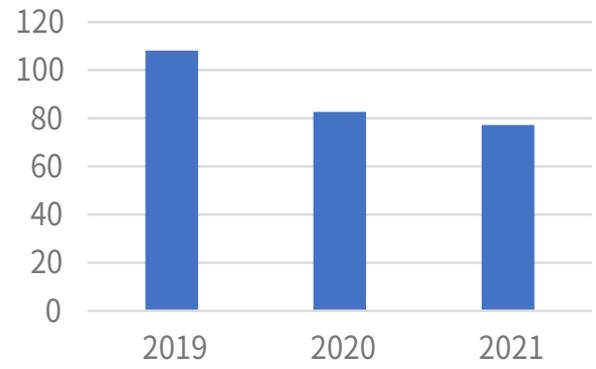
而本公司應收帳款週轉率和存貨週轉率偏低，主要原因是為客戶完成系統整合後，尚須經客戶測試系統整合後之結果，若測試通過後再由客戶進行驗收，而測試到驗收之時間較長，且須等驗收完成後客戶再行支付款項，因而造成本公司此二項週轉率偏低。



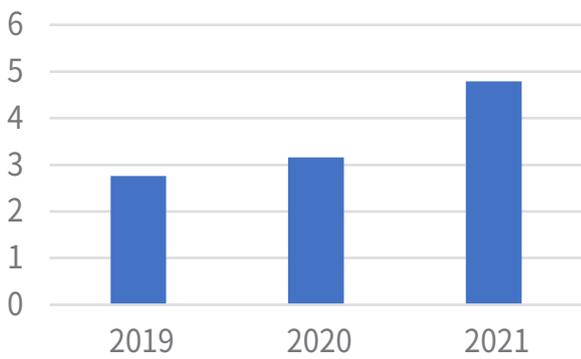
流動比率(%)



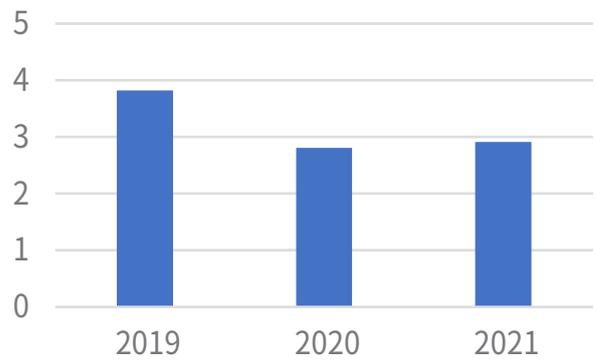
速動比率(%)



應收帳款週轉率(次)



存貨週轉率(次)



2. 董事會結構

a. 董事會成員多元化

本公司依據公司章程選任董事共 7 席，其中包含 1 席法人代表和 2 席獨立董事，每屆任期 3 年，並採候選人提名制度。董事會每季至少召開一次，會中對於本公司之重大性業務和未來之執行策略進行討論並制定決策。

而對於董事本身之規範，本公司亦訂有「誠信經營守則」，並於條文中清楚載明董事利益迴避條款，若於會中討論事項與董事自身，或其所代表之法人團體有利害關係者，應於該次會議中敘明利害關係之內容，並迴避該議題之討論與表決。此外，本公司董事會成員所涉略之領域包括資訊工程、國際貿易、金融財務和法律等，各成員皆富有國際觀和決策能力。另外，本公司之獨立董事亦秉持公正客觀之立場，並以其專業知識與經驗對本公司之經營決策提出建議。

b. 薪酬委員會

本公司薪資報酬委員會由董事會決議委任之，目前成員三人，其中過半數為獨立董事。該委員會之職責為訂定本公司董事及經理人之個別薪資報酬，並定期檢討董事及經理人績效目標之達成情形；以及薪酬政策之制度、標準與結構。本公司薪資報酬委員會於 2021 年召開 2 次會議，委員出席率為 100%。

c. 稽核室

本公司稽核室秉持超然獨立之立場，並遵循法令建立會計制度和內部控制制度。稽核室對公司內部之稽核作業均依循內部稽核實施細則執行，另依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度。而內控制度的建立亦遵守內控五大要素；控制環境、風險評估、控制活動、資訊與溝通及監督之精神，訂定有效之內部控制辦法，定期對本公司內部作業進行內稽和內控，糾正與排除作業缺失，並杜絕不法之舞弊情事。

d. 審計委員會

本公司預計於 2022 年 6 月設置審計委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，且其中至少一人應具備會計或財務專長，本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。審計委員會之職責如下：

1. 公司財務報表之允當表達
2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
3. 公司內部控制之有效實施
4. 公司遵循相關法令及規則
5. 公司存在或潛在風險之管控

董事會多元化成員

姓名	性別	學歷	職級	年齡			獨立董事年資			經營管理能力	決策能力	產業知識	國際觀	會計財務分析能力
				50歲以下	50-60歲	60歲以上	3年以下	3-6年	6年以上					
陳國章	男	高雄應用科技大學 漢德資訊(股)公司總經理	董事長/ 總經理			V				V	V	V	V	
研華代表	男	University of Colorado Denver, MS Finance	法人董事	V						V	V	V	V	V
管敏志	男	逢甲大學資訊工程系	董事		V					V	V	V	V	
黃英健	男	政治大學國際貿易所	董事	V						V	V	V	V	V
翁刷鴻	女	逢甲大學資訊工程系	董事		V					V	V	V	V	
李旭東	男	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	獨立董事		V			V		V	V	V	V	V
李明峻	男	日本京都大學法學博士課程 日本國立岡山大學法學部助理教授 國立政治大學國際關係研究中心 助理研究員	獨立董事		V			V		V	V	V	V	

3. 未來業務發展計畫

展望未來，物聯網、資(通)訊科技和行動化等三大領域的市場都已呈現多元化的發展趨勢，因此本公司將以「寬頻應用增值服務整合」為核心，結合人工智慧(AI)、物聯網(IoT)和大數據(Big data)分析等技術，朝向寬頻、雲端和智慧聯網的方向發展。

就短期而言，本公司除了代理多項產品提供客戶系統整合服務外，並致力於機上盒、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之開發，以期能提升在寬頻網路之競爭能力。此外，本公司亦致力於提升 FTTX、VDSL、GPON 和 NGN 等寬頻技術能力²，以強化多媒體影音和智慧交通服務系統等之服務。

另有鑑於人工智慧和物聯網科技之興起，本公司對此項科技亦作長期性之布局。打造智慧城市即是結合了寬頻技術、人工智慧、大數據分析和物聯網等複雜性的技術，利用現代化的科技管控城市裡的交通狀況、居家安全防護和溫度、濕度以及災害等的偵測，以物聯網的技術將偵測到的結果，透過寬頻網路傳送到監控中心，再由大數據分析和人工智慧分析出相對應的決策，提供給管理者做為執行面的參考。

而就未來中長期的經營策略而言，本公司將會推動數位轉型及物聯網增值服務，同時因應未來 5G 的發展，業務觸角也會朝向資通訊、智慧應用、資安和數位媒體等四大領域建構應用服務之基礎團隊，並發展 5G、AIOT、資訊安全、智慧城市大數據等建立共享創新服務與應用平台，提供予客戶最優良的服務品質。此外，本公司也會持續強化產業鏈夥伴關係，並投入自我研發利基產品及服務，提升本公司的產業競爭能力。



² FTTX(Fiber To The X)，意指「光纖到某地」。VDSL(Very-high-bit-rate Digital Subscriber Line)，指超高速數位用戶迴路。GPON(Gigabit-Capable PON) 指新一代寬頻無源光綜合接入標準。NGN(Next Generation Network) 指新世代網路。

4. 未來的經營挑戰和因應對策

本公司專注經營於系統整合業務，歷年皆有獲利。然而對於經營層面的不利威脅存在有以下兩點：

1. 潛在競爭者的威脅：就以系統整合產業而言，雖然隨著科技的革新和新產品的問世使用者日益增加，但相對的，對於系統整合的需求也隨之增加。在市場需求的驅使之下，其他電信設備製造商或資訊整合業者也會試圖進入此項產業，而這些潛在之競爭對手，未來可能會瓜分本公司之獲利。

因應對策：

- a. 引進具品牌知名度之產品，保持完整的產品供應鏈，提供客戶高滿足程度之購買需求。
- b. 和供應商建立策略聯盟，積極整合各品牌產品間之系統效能。
- c. 投入研發資源，建立專業技術團隊，並開發自有品牌之產品，以提高競爭者的進入障礙。

2. 專業人才供不應求：由於各世代產品推出，其規格和所適用系統型態皆有不同，而具備多種產品系統整合能力的人才卻不易招募。

因應對策：

- a. 透過多種管道積極招募人才。除了透過人才招募網站外，本公司亦透過和大學院校長期實習合作，培養適合本公司工作需求的專業人才。
- b. 透過內部和外部訓練培養專業技術人員，並鼓勵員工參加專業認證資格考試，提升核心能力。
- c. 調查同業間之薪資水準，提供較優渥之薪資福利，以留住優秀人才。

參、永續經營重大主題與經營策略

華電聯網依據 GRI 指標和 SDGs 目標，經公司內部討論及部門訪談的方式，從廣泛的議題中篩選出與本公司相關的十二項重大議題，作為本公司編撰永續報告書的參考基礎。

一、治理面之重大主題：

治理面 永續議題 1	創新技術與服務	SDGs 目標：11
所涵蓋之重大主題 / 經濟績效		
邊界限制	本報告書中有關營利主題，僅揭露以合併報表方式呈現之華電聯網經濟績效資訊。	
為何重要	本公司致力於研發智慧城市、智慧車聯網等多項整合監控系統，而創新之整合技術將可增進本公司未來之競爭優勢。	
管理目的	提升競爭力，創造更好的經營績效	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 招募具有多種整合技術之優秀人才。 2. 積極研發新產品之整合技術。 3. 鼓勵員工進修，提升自我學能。 	
目標	開發更新的系統整合技術，未來創新之技術除了能提供更便利之服務外，也更能達到環境保護之功能。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 投入研發經費，招募技術人才。 2. 建立專業技術團隊，定期檢討系統整合技術。 	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 編列預算，並定期檢討系統整合技術開發進度。 2. 評估開發之整合技術對最新產品之適用性。 	
績效與調整	2021 年績效： <ol style="list-style-type: none"> 1. 新北智慧城市系統整合。 2. 居家照護之 AIoT 智慧監控系統。 	
對應之 GRI 指標	201 經濟績效	
對應章節	第二章第一節	

治理面 永續議題 2	法令遵循	SDGs 目標：16
所涵蓋之重大主題 / 公平交易、公平競爭、不正當競爭及壟斷等聯合行為		
邊界限制	本報告書中揭露之範疇僅包括在台灣營運之總公司和各辦事處。	
為何重要	本公司秉持公平交易、公平競爭，並防止不正當競爭及壟斷等聯合行為，恪遵社會經濟法令。	
管理目的	有效管控本公司之法律風險，各作業功能面向之員工皆能熟悉工作上必備之法律知識，避免發生違反法令或重大舞弊之情事。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實公司內部之稽核作業，並確實執行內部控制制度，以防止舞弊發生。 2. 確實遵守誠信經營守則，並加強案例宣導與員工反貪腐教育訓練。 	
目標	符合國家法令規定及公司所訂定之作業標準，不發生違法之情事。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2021 年平均每人培訓時數為 45.9 小時，教育訓練支出總金額為新台幣 344 萬元。 2. 推行法令遵循作業，隨時注意最新頒布之法令。 	
評量機制	由稽核室依據法令之規定，定期執行必要之查核，確認各單位已知悉最新法令規章，並因應各項作業之需求，訂定有效之管理辦法，藉以降低違法風險。	
績效與調整	稽核單位定期查核並提供改進建議，各權責部門經評估分析後修訂相關管理辦法，並定期向董事會報告。	
對應之 GRI 指標	419 社會經濟法規遵循；205 反貪腐；206 反競爭行為	
對應章節	第一章第一節	

治理面 永續議題 3	資訊安全維護	SDGs 目標：17
所涵蓋之重大主題 / 員工、客戶之資料隱私		
邊界限制	本報告書中揭露之範疇僅包括在台灣營運之總公司、各辦事處之員工，以及本公司之客戶。	
為何重要	資訊安全攸關員工和客戶的隱私，提升資訊安全能力將能避免駭客威脅，降低營運風險。	
管理目的	降低駭客攻擊造成資料遺失或營運中斷之風險。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重要資料確實執行異地備份。 2. 加強機敏資料和重要文件之管控。 3. 提升防毒軟體之功能並定期更新。 4. 定期演練資安威脅防範作業。 	
目標	建立完善之資訊保護機制，排除所有可能攻擊本公司資料庫之風險。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2020 年 7 月即成立「資訊安全暨個人資料保護委員會」(以下簡稱資安委員會)，以保障本公司和子公司之資訊與個資安全。 2. 資安委員會定期執行以下之防護作業： <ol style="list-style-type: none"> a. 每年執行兩次內部資通安全與個人資料安全稽核並持續改善。 b. 每年執行兩次主機系統弱點與網頁弱點掃描檢測，並持續修補弱點漏洞。 c. 每四個月執行一次辦公室安全抽查。 d. 每年執行一次核心系統滲透測試並持續修補弱點漏洞。 e. 每年執行一次資通安全健診作業並持續改善。 3. 資安委員會全體成員每年須接受 3 小時以上之資安與個資之通識教育訓練。 	
評量機制	由稽核室定期稽核資安委員會執行之防護機制，並向董事會回報。	
績效與調整	<p>2021 年績效：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2021 年未發生重大資安事件，無任何營運損失。 <p>調整事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 預計於 2023 年設立資安專責主管和專責人員，專責執行資安防護工作。 	
對應之 GRI 指標	203 間接經濟衝擊	
對應章節	第二章第二節	

治理面 永續議題 4	客戶關係管理	SDGs 目標：12
所涵蓋之重大主題 / 本公司與客戶間之交易和服務行為		
邊界限制	本報告書中揭露之範疇僅包括在台灣營運之總公司、各辦事處與客戶間之交易、服務紀錄和關係之維持。	
為何重要	優質的服務品質和公司形象，能提升外界對華電聯網的評價，並且也能提高客戶忠誠度。	
管理目的	維持良好之顧客關係，提高本公司之獲利能力。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化整合各品牌產品效能之技術，以提高產品之附加價值。 2. 建立專業之技術服務團隊，提高客戶之滿意度。 	
目標	由於潛在競爭者可能會進入系統整合市場，為了避免客戶流失，本公司提升服務品質，鞏固客戶關係。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立 24 小時客服專線。 2. 成立優質服務團隊，提供客戶滿意之服務。 	
評量機制	定期進行客戶滿意度調查，若有服務缺失，立即檢討並改善。	
績效與調整	本公司 2021 年之合併營收較 2020 年成長 38.16%。	
對應之 GRI 指標	201 經濟績效	
對應章節	第二章第三節	

治理面 永續議題 5	風險管理	SDGs 目標：16
所涵蓋之重大主題 / 本公司可能面對之策略風險、市場風險、法律風險、財務風險、天災及人為災害風險。		
邊界限制	本報告書中揭露之範疇僅包括在台灣營運之總公司和各辦事處可能遭遇之風險。	
為何重要	企業內部與總體環境所產生之風險因素，將會對公司營運結果產生負面的影響。	
管理目的	本公司持續強化風險控管，並排除可能對本公司營運所帶來之傷害。	
政策	建立完善風險管理制度，透過風險因子的分析，對風險發生之可能性進行排除，或提出管控對策。	
目標	透過內部控制及稽核制度，嚴密管控所有作業流程，以防範風險因素對公司經營造成傷害。	
投入資源	1. 訂定風險管理政策，並依該政策之規範確實執行風險監督與管理之功能。	
評量機制	由稽核室定期查核公司治理小組之風險管理結果。	
績效與調整	<p>2021 年績效：</p> <p>1. 本公司 2021 年並未受到任何可能風險因素影響公司營運。</p> <p>調整事項：</p> <p>1. 本公司擬成立永續發展委員會，成立後除了隨時監控可能危害本公司營運之風險因子，該委員會每季亦定期召開檢討會議，將可能發生之重大風險反應至董事會，由董事會制定風險管理決策。</p>	
對應之 GRI 指標	102 一般揭露	
對應章節	第一章第二節	

二、社會關係方面之重大主題：

社會面 永續議題 6	職業安全衛生	SDGs 目標：3
所涵蓋之重大主題 / 本公司員工可能發生之職業疾病及傷害。		
邊界限制	本報告書中揭露之範疇僅包括在台灣營運之總公司和各辦事處之員工，於工作場所可能受到之職業傷害或造成之疾病。	
為何重要	本公司注重職業安全衛生，使員工的職安風險最小化，且降低員工的職安風險，不僅能提升企業之正面形象，亦可強化企業之營運績效。	
管理目的	避免員工發生職安事件，或因工作引起之職業疾病。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動健康管理：如舉辦衛生教育、健康飲食、健康諮詢、健康體能等活動。 2. 定期安排員工健康檢查。 	
目標	本公司全力達成全員「零職災」。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每週定期安排醫師到本公司供員工進行免費健康諮詢。 2. 每年定期由人資部門對本公司員工進行職業安全衛生課程之宣導和訓練。 	
評量機制	由稽核室依據法令之規定，定期執行必要之查核，確認各單位已知悉最新法令規章，並因應各項作業之需求，訂定有效之管理辦法，藉以降低違法風險。	
績效與調整	本公司於 2021 年並無任何職安事件發生。	
對應之 GRI 指標	403 職業安全衛生	
對應章節	第四章第一節	

社會面 永續議題 7	人才招募與留任
所涵蓋之重大主題 / 招募與聘用。	
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司和各辦事處有關人才招募與任用之訊息。
為何重要	吸引及招募優秀人才，並設計良好的留任方案，方能提升企業之經營績效。
管理目的	招攬優秀人才可提升企業競爭力，留任優秀人才是為了企業未來之永續發展，同時也避免高流動率造成公司人才培訓成本的負擔。
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過網路、校園徵才及產學合作等管道積極招募優秀人才。 2. 掌握同產業之平均薪資訊息，以提供具市場競爭力之整體薪酬。
目標	提供完善的薪酬福利制度、良好的工作環境，吸引並留任優秀人才，提升企業競爭力。
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經由網路平台招募人才 (例如 104 或 1111 人才資訊網)。 2. 本公司 2018~2021 經由與學校的長期實習方案和產學合作培養了 36 位優秀的人才。
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實績效考核，以透明的績效考核衡量員工的表現結果。 2. 建立良好的升遷機制，表現良好的優秀人才能有暢通的升遷管道。
績效與調整	本公司至 2021 年底員工人數共 722 人；男性員工約佔 75%；女性員工約佔 25%。
對應之 GRI 指標	401 勞雇關係
對應章節	第四章第二節

社會面 永續議題 8	勞資關係和諧	SDGs 目標：8
所涵蓋之重大主題 / 勞資關係。		
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司和各辦事處有關勞資關係之資訊。	
為何重要	企業要有良好的經營績效，首先必須要有良好的勞資關係。透過勞資雙方密切的溝通與協調，才能促進勞資和諧，共同建立幸福的職場氛圍。	
管理目的	建立和諧的勞資關係可提高員工向心力及生產力，並提升公司形象與績效，以達到員工持續成長和公司發展的目的。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期與員工溝通，加強互動，促進勞資和諧。 2. 透過員工訪談，了解員工需求，改善職場環境。 3. 設立員工信箱，讓員工可以匿名提出問題或建議。 	
目標	經由勞資雙方密切的溝通與協調，建立和諧的幸福職場。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立多元的溝通管道，2021 年共召開 4 次勞資會議，並設有員工即時溝通管道 (Hwacom talk)，可供員工立即反應意見。 2. 訂定良好的薪酬和福利制度。與 2020 年相較，2021 年本公司員工薪資調漲 3%。 3. 設立員工緊急救助信箱 (Hwacom)，若員工有困難時可直接向本公司反應。 	
評量機制	每年定期舉辦員工滿意度調查。	
績效與調整	本公司於 2021 年並無任何勞資糾紛。	
對應之 GRI 指標	401 勞雇關係	
對應章節	第四章第三節	

社會面 永續議題 9	提升員工專業知識與技能	SDGs 目標：4
所涵蓋之重大主題 / 教育與訓練。		
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司和各辦事處有關員工培訓的訊息。	
為何重要	本公司重視員工之教育訓練和專長培養，透過訓練課程觀察員工的學習成果。並經由員工的績效考核，評鑑安排課程的妥適性，藉由評鑑之結果對下一年度之課程進行調整，以提升本公司員工之專業能力。	
管理目的	提升員工之工作技能和知識水平，可增加員工之工作效率，提高服務品質。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對員工專長安排所需之教育訓練課程。 2. 鼓勵員工在職進修。 3. 定期對員工進行績效考核。 	
目標	透過教育訓練強化員工的技術和核心職能，並藉由教育訓練之結果評估員工之專長，重新檢視員工之工作職位是否合適，經由教育訓練之評鑑結果重新調整，期望能適才適所。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司於 2021 年每位員工平均受訓時數為 45.9 小時。 2. 2021 年度本公司教育訓練費用共計新台幣 344 萬元。 	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據公司運作實際需求，由人資部統一整合訓練課程。 2. 將教育訓練結果列入實際之考績考核中。 	
績效與調整	本公司每年都會調查員工教育訓練之需求，並依員工需求安排內、外訓之課程。	
對應之 GRI 指標	404 教育訓練	
對應章節	第四章第四節	

社會面 永續議題 10	社區關懷與回饋	SDGs 目標：11
所涵蓋之重大主題 / 社會公益。		
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司以及福委會對弱勢團體所捐贈之物資，和本公司參與社區之服務活動。	
為何重要	企業除了創造利潤外，也須對社會盡責。本公司透過對社會、環境的關懷，落實企業社會責任，讓投資人投資本公司的同時，也間接的實踐了企業社會責任。	
管理目的	回饋社區，實踐企業社會責任。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以企業核心能力贊助弱勢團體和公協會。 2. 號召員工和眷屬共同參與社區之公益活動。 	
目標	經由勞資雙方密切的溝通與協調，建立和諧的幸福職場。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2021 年捐贈白米共 1,040 公斤。 2. 本公司 2021 年共舉辦三次號召員工參加一日小農志工活動，幫助茶農和地瓜農插秧。 	
評量機制	無	
績效與調整	無	
對應之 GRI 指標	413 當地社區	
對應章節	第五章第一節	

三、環境保護方面之重大主題：

環境面 永續議題 11	全體員工推廣節能減碳	SDGs 目標：7,13
所涵蓋之重大主題 / 降低碳排放量。		
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司和各辦事處員工進行節能減碳的訊息。	
為何重要	有效率的能源管理，可降低本公司營運成本，並可避免或降低未來徵收碳費對企業造成之負擔。	
管理目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低本公司之碳排放量，符合我國環保法令之要求。 2. 就長期而言，為了 2050 碳淨零排放，本公司提早準備，全力降低公司之碳排放量。若以 2020 年為基準年，預計 2030 年能降低 15% 之碳排放量。 	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工自備水杯和環保餐具，避免使用一次性餐具。 2. 全面回收廢棄電池。 3. 鼓勵員工搭乘大眾交通工具。 4. 鼓勵員工多爬樓梯代替電梯。 	
目標	本公司訂定 KPI，以 2020 年為基準年，預期在 2023 年之年底以前，降低全公司之碳排放量 5%。	
投入資源	未來預計購買綠電，並推行公司內之省電競賽和各種節電措施以降低本公司之碳排放量	
評量機制	以碳排放 KPI 為衡量基準，並設立達標獎金鼓勵全體同仁力行節能減碳運動。	
績效與調整	本公司 2021 年總用電量較 2020 年節省了 2.27%。	
對應之 GRI 指標	302 能源；305 排放	
對應章節	第三章第一節	

環境面 永續議題 12	環境保護與環保法令遵循	SDGs 目標：7, 13
所涵蓋之重大主題 / 綠色採購和環保法令。		
邊界限制	本年度報告書中僅揭露在台灣營運之總公司和各辦事處員工對於綠色採購和遵循環保法令的作法。	
為何重要	為了響應政府提倡降低溫室氣體排放，本公司對於新購置之電器用品皆改採購具有綠色環保標章之電器用品。	
管理目的	響應政府環保法令之要求降低碳排放量。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 冷氣和冰箱採購使用環保冷媒的產品。 2. 汰除耗電之機器，購買綠色環保之電器用品。 	
目標	遵循政府環保法令，採用綠色環保電器用品。	
投入資源	本公司 2021 年綠色環保採購總金額共新台幣 \$988,606。	
評量機制	依據政府所頒佈之環保法令，執行並改進本公司之環保措施，以絕不牴觸法令規範為本公司之遵循標準。	
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汰換不符環保規章之老舊電器。 2. 2021 年無違反任何環保法令。 	
對應之 GRI 指標	307 有關環境保護的法規遵循	
對應章節	第三章第二節	

四、永續發展目標 (SDGs) 之推動：

聯合國於 2015 年通過 2030 年永續發展議程的 17 項 SDGs 目標，希望透過此目標引導國際社會推動永續世界的願景，而這些目標則涵蓋了環境 (E)、社會 (S)、經濟與治理 (G) 三個面向。2021 年華電聯網檢視投入項目與永續發展目標 (SDGs) 的連結性，並挑選出 9 個永續發展目標，期望未來能提升企業的永續管理能力。

項目	SDGs 目標	SDGs 的實踐作為
G 治理	11 推動智慧型城市	本公司推動智慧城市建設，有助於促進城市與城市間的正向連結，降低偏遠地區就醫、就學之問題，將有助於社會經濟和文化之發展。
	12 強化客戶關係管理	本公司與客戶間建立良好的互動關係，提供客戶完整的需求，確保本公司與客戶間的永續消費模式。
	16 和平與包容、彰顯公正司法	華電聯網落實內稽內控制度，並且要求員工遵循法令和道德規範，提倡公平與正義。不分性別、種族、文化、政黨、年齡、宗教、國籍等，創造多元與包容的職場。
	17 促進有效的社會夥伴關係	本公司提供優質的資(通)訊安全防護能力，以提升供應鏈中合作夥伴的資(通)訊保密能力。
S 社會	8 公平就業促進經濟發展	雇用原住民和身心障礙員工，促進弱勢族群就業機會。
	4 鼓勵優質教育，提升員工素質	鼓勵員工參加專業認證考試，並定期舉辦公司內、外部訓練課程，藉以提升員工專業知識，進而提升企業之經營績效。
	3 減少職災、促進員工健康	每兩年定期補助員工健康檢查費用，並安排員工參加內、外部之環安衛訓練課程，減少工安事故的發生，提升本公司員工之安全衛生和防災知識。
E 環境	7 可負擔之永續能源	本公司全體員工致力省水、省電，並綠化辦公環境。
	13 氣候變遷之應變	全體員工力行節能減碳運動，遵循環保法令，降低溫室效應對地球之衝擊。

肆、永續經營邁向巔峰

第一章、誠信經營；強化治理

一、法令遵循

1. 落實內稽內控制度

華電聯網依據金融監督管理委員會訂立之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度，定期公開經營成果及財務資訊，並控管公司經營風險，提升公司營運效率、確保資產安全及維護股東權益。

此外，本公司稽核室直屬於董事會轄下，設置稽核主管與稽核員一名，並預計於2022年依據證券交易法之規定設立審計委員會，協助董事會監控內部控制制度。稽核主管須按月列席審計委員會及董事會報告稽核之缺失及異常事項，並提列可行之建議改善方案，同時督促及追蹤業務缺失單位改善缺失。

2. 道德誠信與反貪腐

華電聯網重視企業倫理及經營道德，公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「董事及經理人商業道德行為準則」及「員工從業道德行為準則」等作業辦法，以規範全體員工之道德標準。

此外，本公司亦責成人力資源部，若遇有員工檢舉貪污、賄賂等事宜，應立即組成調查小組對不法情事進行調查，並全力保護舉報者之身分，使其免於遭受威脅。本公司另設有員工意見平台，若本公司同仁有發現違反道德行為之情事者，得以具名或匿名之方式進行舉報。本公司亦於官網提供客服中心之信箱及電話專線，若合作夥伴遇有本公司員工違反道德操守之情事，亦可隨時以電子郵件或電話、傳真等方式向本公司逕行舉報，本公司必秉公辦理。

二、風險管理

本公司訂定有風險管理政策，明確規範風險之型態及定義，包括策略風險、市場風險、法律風險、財務風險、資訊風險和天災及人為災害風險。並制定風險管理流程，其主要目的即希望能於日常之營業活動中發現可能危及本公司正常營運之風險因子，並及時予以消除。

而對於風險之回應，本公司亦指定各業務單位研擬因應對策，以規避風險對本公司可能造成之傷害。對於各項風險之因應方法與應對單位如下表說明：

各項風險說明與回應策略

風險類別	影響議題	對策方針	應對單位
策略風險	國際局勢和政治情勢之變化	研判未來可能之發展方向，並調整營運策略	總經理室
市場風險	競爭者動態、客戶需求變化	注意市場動態、新產品對市場之影響、及客戶需求之改變	總經理室、業務處
法律風險	法令規範	隨時注意主管機關所頒佈之最新法令	稽核、法務
財務風險	利、匯率變動	蒐集市場最新資訊必要時安排避險作業	財會處
資訊風險	駭客攻擊、機敏資料外洩	制定資安 SOP，定期演練資安威脅處理程序	MIS
天災及人為災害風險	火災、水(旱)災、工安	制定 SOP，定期安排防災演練	人資、總務

三、氣候變遷風險評估

面對氣候急遽變遷，華電聯網也積極推動低碳、轉型和氣候調適，依據 TCFD 四大核心要素治理、策略、風險管理、指標與目標分別制定以下之主要行動方向：

1. 治理方面：成立「永續發展委員會」，由本公司董事長陳國章擔任主任委員，並於永續發展委員會下設立專責功能小組，負責評估氣候變遷風險對本公司營運之影響，並推動因應之作為。
2. 策略方面：
 - a. 減緩：採購綠電，節能減碳，全力降低本公司之碳排放量。
 - b. 調適：對極端氣候造成日趨嚴重的天災 (包括水災、旱災、風災)，本公開發新的系統整合技術，做好防災因應措施，降低災害帶來的損害。
 - c. 與合作之供應商共同建立綠色供應鏈。
 - d. 配合政府推動 2050 淨零碳排。
3. 風險管理方面：將氣候變遷風險納入本公司之風險管理政策，由專責之功能小組監控風險發生之機率，並制定因應之對策。
4. 指標與目標方面：制定量化之減碳 KPI 指標，並定期檢視執行成果。本公司也以 2020 年為基準年，預計於 2030 年之碳排放量將較基準年降低 10%。
本公司另有 編制完整的氣候相關財務揭露 (TCFD) 報告書。
詳見網址 :http://www.hwacom.com/web/bbs/board.php?bo_table=social

1. 氣候變遷之實體和轉型風險與機會

1.1 實體風險

由於極端氣候造成劇烈天氣的影響，未來發生水災、旱災和颱風的機會也因此增加，本公司除了可能會受到天然災和的影響外，本公司的供應商也可能因天災而造成無法正常供貨的現象。為了預防前述情況的發生，本公司建立風險應變措施，若遇到無法抗拒之天然災害時，同仁皆以遠距工作為優先選項，除了避免同仁暴露於危險環境中，亦可保持工作順利進行。

而在供應商的部分，本公司除了評估各供應商的地理位置是否容易淹水，或於旱災時是否有缺水之虞，同時也積極找尋具有替代能力之供應商，以避免因天災而造成無法正常供貨之狀況。此外，本公司評估實體風險的量化結果，截至 2030 年為止，天然災害造成本公司之營收減少約 0.5%~1%。

1.2 轉型風險

本公司現正投入新北市智慧城市的興建計畫，積極投入研發新的系統整合技術，以網路寬頻、人工智慧和車聯網等技術建構安全與智慧的生活環境，同時也投入研發低碳的整合技術，以配合政府 2050 淨零碳排的政策。整體評估轉型風險的量化結果，截至 2030 年為止，本公司投入研發新技術的費用約為本公司營收的 1.5%，預估新技術可為本公司增加營收約為 2%~3%。

2. 未來指標與目標

本公司依據減碳目標和減緩、調適等擬定之因應策略，設定未來長期 (5 年以上) 之減碳和調適目標彙整如下：

減緩與調適策略

項目	目前主要碳排放源	政策方向	量化目標 (以 2020 年為基準年)
範疇一	本公司目前範疇一之碳排放都是以公務車為主。	逐步將公務車由目前之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%。
範疇二	目前範疇二之碳排放來源皆為用電而產生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司同仁推行節能減碳運動。 2. 購買綠電。 	
範疇三	範疇三主要碳排放來源有三： <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工通勤 2. 員工出差 3. 快遞與貨運 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工通勤部分鼓勵員工搭乘大眾運輸，而開車或騎車的同儕若欲換車者，則鼓勵換成電動車輛通勤。 2. 減少員工非必要出差。 3. 快遞貨運則盡量選擇以電動車輛運送者為優先考量。 	
供應鏈部分		要求在地供應商出具綠色產品證明。	在地供應商減少碳排放量約 10%
調適			氣候災害造成之營運中斷 0 天。

第二章、打造專業與智慧的事業團隊

隨著數位科技日新月異，人類生活水平不斷提升，對於產品所能提供的滿足程度也更挑剔，便捷、安全、多功能整合已經是AI時代下的基本要求。本公司的專業技術團隊，進一步的整合多功能系統平台，提供更安全、更舒適也更便利的生活環境，並能提供客戶更高附加價值。

一、創新技術與服務

本公司近年來致力於智慧城市的整合，主要領域包括智慧交通、智慧安控和居家防護三大部分。在智慧交通方面，本公司透過系統整合技術，結合資訊、通信、電子和管理控制等功能，整合各類型交通運輸之軟硬體建設，提升運輸服務之品質系統和運輸效率，進而落實環境保護或綠色運輸，並促使交通運輸管理系統自動化。

在智慧安控的部分，主要是對機房的環境和設備集中監控，並監視各系統設備的運行狀態，若有異常現象發生立即發送警訊給管理人員，以利於遠端監控，並做出適當應對措施。

此外，在居家防護的部分，本公司運用自動化與智慧化的技術，整合安控、IT、網路和服務等產業，將智慧科技融入建築物中，提升生活的安全性、便利性和舒適性，並能進行家電用品遠端管控及遠端電力管理。

二、資訊安全維護

本公司非常重視資(通)訊安全，除了避免因資安事件影響公司之正常運作，同時也是為了保障客戶和同仁之個資安全。本公司於2020年7月成立「資訊安全暨個人資料保護委員會」，該委員會之組織架構如下：



該委員會之成立，除了彰顯本公司對於資安與個資保護的決心，更是表現出本公司對客戶個資安全負責任的精神與態度。為了提升資訊安全維護的強度，資安委員會落實 PDCA 的計畫執行步驟，以「規劃—執行—檢查—行動」之循環模式確實做到發展、維護及持續改善資訊安全管理系統，以達到維護重要資訊資產之機密性、完整性、可用性和遵循性。

各項風險說明與回應策略



此外，為了強化委員會所有成員的緊急應變及平時作業能力，除了全體成員每年必須接受 3 小時以上資安與個資通識教育課程外，亦規定須定期執行以下各項資訊安全檢測及演練：

1. 每年執行兩次內部資通安全與個人資料安全稽核並持續改善。
2. 每年執行兩次主機系統弱點與網頁弱點掃描檢測，並持續修補弱點漏洞。
3. 每四個月執行一次辦公室安全抽查。
4. 每年執行一次核心系統滲透測試並持續修補弱點漏洞。
5. 每年執行一次資通安全健診作業並持續改善。

面對日益嚴重的網路安全威脅，本公司持續改進資訊安全管理系統，並通過 ISO27001：2013 和 ISO27701：2019 的驗證，以最高的防護規格維護本公司的資訊安全，並保護客戶端的隱私權益。而為了配合本公司永續經營與發展之需要，未來於永續發展委員會成立後，資安委員會之作業功能將移交給永續發展委員會轄下之「資通安全小組」，由資通安全小組繼續執行本公司之資(通)訊安全維護。



另依「公開發行公司建立內控處理準則」之規定，上市櫃公司需設立資訊安全專責人員³，本公司符合實收資本額新台幣 100 億元以下，最近三年度之稅前純益未有連續虧損，且最近年度財務報告每股淨值未低於股票面額，應於民國 112 年年底前設立資安專責主管及至少一名資安專責人員。本公司亦將於 2023 年底前設立資安專責主管及資安專責人員一名，專責維護本公司資訊安全，鑑別可能發生之資訊風險並予以排除，以維護本公司營運之穩定。

三、客戶關係管理

華電聯網之營收來源以內銷為主，為了提供客戶更完整的需求與解決方案，本公司除了和各產品廠商策略聯盟外，也更積極的整合不同品牌產品間之效能，以提高產品之附加價值。此外，華電聯網也藉由多年為客戶服務的經驗，建構專業的技術顧問團隊，為客戶進行專業的諮詢服務。

為了提供客戶最高滿意度，本公司於官網設立了「客戶服務專區」，並提供客戶服務專線，24 小時由專人提供技術支援服務。此外，並設立客戶服務電子信箱，若客戶對本公司服務有任何改進之意見，歡迎隨時提出指正。

³ 依據「公開發行公司建立內控處理準則」第九條之一及第四十七條之規定，上市櫃公司區分為三個等級，依各等級規定設立資訊專責主管和人員。

第三章、守護環境 力行減碳

一、全體員工推行節能減碳

2030 年全球即將面對嚴峻的考驗，是否能將全球上升之氣溫控制在 1.5°C 內，將會是決定地球可否永續使用的關鍵。2050 年全球也將面臨碳淨零排放，身為地球村的一員，華電聯網全體員工也將善盡世界公民的一份力量，未來將會採購綠電進行碳中和，做到守護地球永續經營。

華電聯網一直以來都秉持著對「環境衝擊極小化」的綠色營運模式為目標，設法維持經濟成長與環境保護雙贏的局面。本公司鼓勵全體員工力行節能減碳，建議員工多走樓梯少搭電梯，進出辦公室盡量節省照明。本公司在全體同仁的努力下，2021 年總用電量為 1,290 千度，較 2020 年總用電量 1,803 千度節省了 28.45%⁴。



此外，為了衡量全體員工節能減碳的成果，本公司設定降低碳排放之 KPI 指標，以 2020 年為基準年，於 2023 年底前降低碳排放量 5%，並由本公司大家長陳國章董事長攜手公司全體同仁共同努力。而為了降低廢棄物對環境的汙染，本公司也落實資源回收，由環保公司進行資源回收再利用。華電聯網願意扮演好企業公民的角色，本公司已於「企業社會責任實務守則」中規範環保節能之相關政策，但本公司更期望的是能以企業的實際作為帶動同仁環保節能意識，再由同仁影響家人和朋友等，進而對社會產生正面的影響。本公司目前所實施之環保措施如下：

1. 全面使用回收紙，員工無論影印或列印，儘量使用雙面紙，雙面使用後之紙張，請專人分類回收。
2. 鼓勵同仁共乘或搭乘大眾運輸工具，減少自行開車上下班或是拜訪客戶。
3. 全面推行辦公室綠化運動，於公司內部廣植盆栽，並調整冷氣空調溫度，減少排放二氧化碳。
4. 設置廢電池回收箱，避免造成環境汙染。
5. 鼓勵公司同仁開會自備杯子喝水與咖啡，多帶環保筷。
6. 逐步汰換老舊耗電機器，並減少終端設備數量。
7. 當終端設備能夠透過整合而減少時，其待機時所能省下的空間就愈大，如採用多功能事務機，並善用其省電 / 休眠模式。

⁴ 2020 年本公司於汐止區所承租之辦公室新增了一間 104 號 12 樓，因此總用電量較 2019 年高。



環境管理作業規定

■ 環境管理政策：提倡資源之回收、再利用，以達成減少物質消耗減廢之目的。

▶ 落實環境保護政策：5R

- ✓ Reduce 減量 -- 減少用量、少用有害物質、節省能源。
- ✓ Reuse 再利用 -- 廢容器、舊器材、公文袋、廢紙、文具等。
- ✓ Recycle 回收 -- 紙、瓶、罐、玻璃、塑膠、電池、碳粉匣、燈管等分類回收。
- ✓ Refuse 拒用 -- 拒用沒環保觀念的產品。
- ✓ Repair 修復 -- 堪用品可修復後再利用。

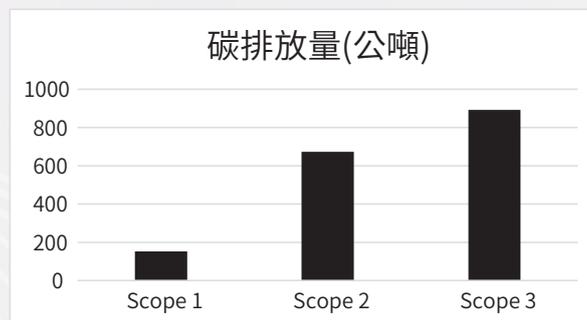
詳細內容請至KM下載【環境管理作業規定】

Copyright © 2014 HwaCom Systems Inc. All Rights Reserved.

本公司未來仍會秉持著愛護地球，愛護環境的初衷，繼續朝節能減碳的方向努力，期許在不久的將來，能獲得 ISO 14064、ISO 14067、ISO 50001 的認證。

二、環境保護與環保法令遵循

本公司為系統整合服務業，非高耗能高污染之製造業，未製造實體產品，故無使用原物料、水資源、所在地影響生物多樣性、排放量與廢汙水及廢棄物及因環境汙染而遭受申訴或罰款等之問題。但本公司仍全力配合政府節能政策，降低碳排放量，並獲得良好成效，在 2021 年度中華電信供應商評估中，即獲頒特優獎項。本公司 2021 年總碳排放量約 1,717 噸，各範圍之碳排放量如下：



此外，本公司亦響應政府綠色採購政策，並實際落實於各項採購作業中，2021 年度於行政院環境保護署綠色採購平台申報之綠色採購金額達新台幣 98.8 萬元。未來本公司將著手汰除冷氣機和冰箱等老舊家電，並改採環保冷媒，以降低溫室氣體排放，為地球的環保盡一份心力。

第四章、創造幸福職場

一、職業安全與衛生

華電聯網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。本公司要求在外之施工團隊定期召開工作檢討會議，除了追蹤施工品質外，更須注重環安衛的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即時處理重大問題，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潛在風險進行追蹤、矯正和預防。期望透過環安衛政策的執行，能達到員工零職災的目標，並能促進員工的健康與福祉。

而對於員工健康的關懷，本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，且每兩年皆補助員工健康檢查 2,000 元。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，本公司會密切觀察員工的狀況，以確保員工健康無虞。

此外，面對 Covid-19 的全球肆虐，本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，尤其在疫情嚴峻時，更要做好分流和遠距上班的安排，以確保公司能正常運作。

二、人才招募與留任

本公司截至 2021 年底，員工人數共計 722 人，其中男性員工約佔 75%，女性員工約佔 25%。本公司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，不僱用未滿 18 歲者從事勞動工作。並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。

截至 2021 年底，本公司所聘僱之原住民同仁共 7 人，身障同仁共 10 人，佔全體總員工人數約 2.4%。而中高齡就業人士於 2021 年聘僱者共計 29 人，也佔該年度錄取總人數 159 人之 22.3%。此外，本公司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，也為新手爸媽營造友善的集乳環境，集乳室備有消毒鍋、舒適沙發椅、可存放母乳的專用冰箱。

本公司員工年齡結構圖



弱勢雇用比例

年度		2019	2020	2021
總人數		588	683	722
身心障礙雇用	人數	8	9	10
	%	1.4%	1.3%	1.4%
原住民雇用	人數	7	7	7
	%	1.2%	1.0%	1.0%
總計	人數	15	16	17
	%	2.6%	2.3%	2.4%

中高齡以上雇用比例

年度	2019	2020	2021
新進員工人數	195	205	130
中高齡以上新進人數	32	44	29
佔比	16.4%	21.5%	22.3%

本公司育嬰假申請、復職人數和哺乳室

No.	項目	男	女	小計
A	2021具有育嬰假申請資格人數	44	12	56
B	2021年實際申請育嬰留停人數	2	2	4
C	2021年育嬰留停應復職人數	1	1	2
D	2021年育嬰留停實際復職人數	0	1	1
E	2020年育嬰復職人數	0	0	0
F	2020年育嬰復職持續工作一年人數	0	0	0
G	復職率	0%	100%	50%
H	留任率	-	-	-



此外，為了吸引優秀的人才，本公司自 2018 年到 2021 年參與多項產學合作計畫，共培育了 36 位的優秀年輕人才⁵。另外，於 2020 年也和國軍退除役官兵輔導委員會簽訂「促進國軍退除役官兵就業合作備忘錄」，晉用多位國軍退除役官兵，並於 2021 年獲頒「晉用退除役軍人成效優良機構」之表揚。



而在人才留任的部分，本公司首先建立各職務的職能要求，並將職能要求列入各種不同職務類別的考評項目中，同仁可依據不同的職能要求，進行下一步職涯的發展規劃。此外，本公司也建立同仁內部轉職制度，開放特定職缺供內部同仁應徵，希望公司同仁能夠朝多面向發展，創造更多元的發展機會。另外，本公司也積極的調查市場薪資資訊，以提供更具有競爭力之整體薪酬，留住優秀的人才。

二、人才招募與留任

為了讓同仁在工作與家庭生活獲得平衡，本公司營造舒適的工作氛圍以及暢通的溝通管道，形成友善職場，讓員工身心靈能適時放鬆。本公司除了透過外部專業單位邀請專業心理師進行紓壓課程，也於 2021 年向勞動部申請「推動工作與生活平衡補助計畫」方案，該計劃之主要目的既為協助雇主推動員工「工作與生活平衡」，建立友善勞動環境，支持中高齡員工退休準備與調適，使勞工安心且有效率的工作，提升企業生產力達到勞資雙贏。

為了能與員工即時且充分的溝通，本公司每季定期舉辦勞資協商會議，以保障員工合法權益，並能使得員工對於公司經營成果及重大變革有更充分瞭解。此外，本公司亦設有三個不同功能的電子信箱；Hwacom-info、Hwacom-talk 和 HwaCom。Hwacom-info 的主要目的是為了掌握商情、商機，加速內部資訊串連；而 Hwacom-talk 是為了優化內部溝通，同仁們對於公司制度流程、管理規定有任何建議與想法皆可提出；另外，HwaCom 為基金會信箱，對本公司員工提供急難救助的服務。

⁵ 本公司自 2018 年起到 2021 年和國立海洋大學進行長期實習合作培養了 22 位優秀的學生 (包含 5G+ 產業新興揚帆啟航計畫中之 7 位)，國立高雄應用科技大學 1 位，國立交通大學 1 位，以及 2019 年的青年就業旗艦計畫 12 位。

此外，本公司絕不採用童工，且於本公司之員工守則中既已聲明，本公司不採用 18 歲以下之員工，並且絕不強迫員工勞動或加班，絕對恪遵政府法令。另外，本公司也絕不歧視任何員工，無論是性別、種族、宗教信仰、或是政治立場等，本公司絕對尊重員工人權，絕不存在任何鄙視之行為。此外，本公司亦遵守國際人權組織之規定，絕不採用衝突礦產，並且明定於本公司之採購政策和官網中。



而為了解員工對於公司內部管理和組織氣氛等之滿意程度，本公司每年定期舉辦員工滿意度調查，調查所使用之問卷是透過 104 的員工滿意度調查平台進行，於蒐集所有填答問卷後由人資部門進行分析與整理，並對問卷填答結果進行檢討，以符合員工的期望。

四、提升員工專業知識與技能

本公司非常注重員工本質學能的提升，當員工擁有良好的學識與技能，在工作上才能有更上層樓的表現。在新進同仁訓練的部分，自報到日起三個月內，公司會安排三位輔導員進行工作上和生活上的協助⁶，此外，為了使新進同仁能快速地熟悉工作內容，依新進同仁之職能別，分別安排適合的線上課程，課程內容主要為工作系統操作、專業與實作訓練和工作驗收等。

此外，公司同仁在職期間，每個月仍需持續的進行產品、技術、資安、勞安、法遵、和通識等課程的訓練，以加強員工的學識與技能。本公司 2021 年平均每人年度受訓時數為 45.9 小時，而全年度教育訓練支出總金額為新台幣 344 萬元。另建立有外訓補助制度，依不同員工之需求，分別規劃專案性培訓方案。

而對於員工之教育訓練又可區分為一般員工的專業訓練和主管級的管理訓練。一般訓練的內容包含了專業認證考試、雙週三之教育訓練(包含產品、技術、法治和通識等)、專案/工程管理訓練(包含合約履行、採購法、公共工程執行)等。另在管理訓練方面，則著重於管理者對人與事的領導能力訓練、專案溝通技巧、談判技巧和員工關懷與協助等。

⁶ 輔導員分別為部門資深同仁、人資單位同仁、部門秘書。

第五章、社會公益

一、社會關懷與回饋

華電聯網鼓勵所有員工投入社會公益活動，除了以本身核心能力為社會大眾做出貢獻，本公司福利委員會和慈善基金會每年都會捐贈白米給偏鄉或弱勢團體，發揮人飢己飢；人溺己溺的精神。本公司 2021 年度總共捐贈白米共 1,040 公斤，期待能拋磚引玉，帶動公司同仁和合作夥伴共同投入社會公益活動，幫助更多需要幫助的人。本公司 2021 年度投入公益活動所獲頒之感謝狀如下：



此外，本公司為了讓員工更能親近自然環境，並能幫助偏鄉小農耕種，本公司於2021年度舉辦了三次一日小農的志工活動。本公司同仁除了參訪偏鄉農村，同時也挽起袖子；捲起褲管體驗一日農夫的辛苦，也更能讓公司同仁深刻了解環境保育和愛護土地的重要性。也唯有潔淨的土地，和合宜的氣候才能有豐饒的耕種結果。



二、公協會參與

華電聯網一直以來都積極的參加產業協會組織，透過同業間的互動吸取別家公司的優點，並且也能和同業其他公司共同合作，提升產業水準。2021年華電聯網共參與7個公協會，透過會費繳交和贊助各種不同型態的活動，本公司總共投入金額為新台幣 481,500 元，參與之公協會如下表：

公協會名稱	擔任職務	擔任職務
台灣區電機電子工業同業公會	會員	
台灣雲端物聯網產業協會	理事 / 陳國章	http://www.twcloud.org.tw/xmdoc/cont?xsmsid=01128574652096404797
中華民國資訊安全學會	會員	
亞洲·矽谷物聯網產業大聯盟	會員	
台灣車聯網產業協會 (TTIA)	副理事長 / 陳國章	About&level=&type1=-1&type2=-1&type3=-1&subitem_id=&id=36">https://www.ttia-tw.org/about.php?wshop=ttia&Opt=detailed&lang=zh-tw&tp>About&level=&type1=-1&type2=-1&type3=-1&subitem_id=&id=36
台灣智慧航空城產業聯盟	會員	
中華民國資訊軟體協會	會員	
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員	

附錄

一、GRI 指標對照表

GRI 準則	章節主題	揭露項目編號	揭露項目說明	頁碼
GRI 102	組織概況	102-1	組織名稱	7-8
		102-2	活動、品牌、產品與服務	10
		102-3	總部位置	7
		102-4	營運據點	7-8
		102-5	所有權與法律形式	10
		102-6	提供服務的市場	10
		102-7	組織規模	7
		102-8	員工與其他工作者的資訊	39-43
		102-9	供應鏈	3
		102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1
		102-11	預警原則或方針	31
		102-12	外部倡議	3
		102-13	公協會的會員資格	45
	策略	102-14	決策者的聲明	5-6
		102-15	關鍵衝擊、風險及機會	31
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	30、43	
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	30	
治理	102-18	治理結構	13-14	
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	17-21	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	3-4	

GRI 準則	章節主題	揭露項目編號	揭露項目說明	頁碼	
GRI 102	治理	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	13-14	
		102-23	最高治理單位的主席	14	
		102-24	最高治理單位的提名與遴選	13	
		102-25	利益衝突	13	
		102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	13	
		102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	17	
		102-35	薪酬政策	23-24	
	利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	3-4	
		102-43	與利害關係人溝通的方針	3-4	
	報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1、5	
		102-46	界定報告書內容與主題邊界	1	
		102-47	重大主題表列	17-29	
		102-48	資訊重編	1	
		102-49	報導改變	1	
		102-50	報導期間	1	
		102-51	上一次報告書的日期	1	
		102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	1	
		102-55	GRI 內容索引	46	
	GRI 103	管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1
			103-2	管理方針及其要素	17-29
103-3			管理方針的評估	17-29	

GRI 準則	章節主題	揭露項目編號	揭露項目說明	頁碼
GRI 201	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3、17
GRI 202	市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	16、23
GRI 203	間接經濟衝擊	203-2	顯著的間接經濟衝擊	19
GRI 204	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	33
GRI 205	反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	18、30
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	18、30
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	18、30
GRI 301	物料	301-1	所用物料的重量或體積	38
		301-3	回收的產品及其包材	38
GRI 302	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	37
		302-4	減少能源的消耗	37
GRI 303	水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	38
		303-3	取水量	38
		303-4	排水量	38
		303-5	耗水量	38
GRI 304	生物多樣性	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	38
GRI 305	排放	305-5	溫室氣體排放減量	38
GRI 306	廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	38
GRI 307	有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	38
GRI 308	供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	33

GRI 準則	章節主題	揭露項目編號	揭露項目說明	頁碼
GRI 401	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	41
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3
		401-3	育嬰假	41
GRI 403	職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	39
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	39
		403-3	職業健康服務	39
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	39
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	22
		403-6	工作者健康促進	22
		403-7	預防和減輕與業務關係直接相聯之職業安全衛生的衝擊	22
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	39
		403-9	職業傷害	39
		403-10	職業病	39
GRI 404	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	25
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	43
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	23
GRI 405	員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	14
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	23
GRI 406	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2、43
GRI 408	童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	43
GRI 411	原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2、43
GRI 419	社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	18

二、SASB 對照表 – Telecommunication Services

重大性主題	準則要件	對應頁數	對照準則
運營環境足跡	總能源消耗	37	TC-TL-130a.1
數據隱私	描述行為廣告和客戶隱私相關的政策和做法	19	TC-TL-220a.1
	由於與客戶隱私相關的法律訴訟而導致的金錢損失總額	19	TC-TL-220a.3
數據安全	(1) 數據洩露數量，(2) 受影響的客戶數量	19	TC-TL-230a.1
	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	34-35	TC-TL-230a.2
競爭行為與開放互聯網	描述與網絡中立、付費對等、零評級和相關實踐相關的風險和機會	34-35	TC-TL-520a.3
管理技術中斷帶來的系統性風險	討論在服務中斷期間提供暢通服務的系統	34-35	TC-TL-550a.2



HwaCom 華電聯網·超乎想像

Ace for Any

■ 總公司

新北市汐止區新台五路一段98號B棟12樓
Tel: (02)2696-7155
Fax: (02)2696-7199

■ 中壢辦事處

桃園市中壢區環西路121號5樓5B
Tel: (03)401-6755

■ 新竹辦事處

新竹市關新路27號16樓之1
Tel: (03)563-1108
Fax: (03)563-1255

■ 台中辦事處

台中市南屯區黎明路2段658號文康大樓3樓
Tel: (04)2258-1066
Fax: (04)2258-1067

■ 台南辦事處

台南市東區裕平路191號3樓
Tel: (06)205-6238

■ 高雄辦事處

高雄市新興區中正三路55號14樓
Tel: (07)386-8926
Fax: (07)384-4413

■ 花蓮辦事處

花蓮市中美路148號5樓1D室
Tel: (03)822-7699
Fax: (03)822-7699

■ 台東辦事處

台東縣大武鄉 尚武村政通四街10號
Tel: (089)792-561
Fax: (089)792-443