



華電聯網

2023 永續報告書





## 本文目錄

壹、前言	4
一、關於本報告書	
1. 組織邊界與範疇揭露	4
2. 報告書數據測量基準	4
3. 報告書撰寫原則與綱領	4
二、2022年華電聯網永續經營績效	5
三、利害關係人關注議題與溝通	6
貳、華電聯網簡介	
一、經營者的話	8
二、華電聯網營運狀況	10
1. 公司概況	10
2. 企業社會責任之蛻變	12
3. 市場及產銷概況	13
三、經營成果和未來發展策略	
1. 2022年經營績效和財務數據分析	15
2. 董事會結構	16
3. 短中長期營運目標	21
4. 未來經營挑戰和因應對策	21
參、永續經營重大主題與經營策略	
一、公司治理方面之重大議題	23
二、社會參與方面之重大議題	29
三、環境保護方面之重大議題	35
四、永續發展目標（SDGs）之推動	37
肆、永續經營邁向巔峰	
一、法令遵循	39
二、風險管理	40
三、氣候變遷風險評估	41
四、創新技術與服務	44
五、資訊安全維護	45
六、客戶關係管理	47
七、全體員工推行節能減碳	48



八、環境保護與環保法令遵循.....	51
九、職業安全與衛生.....	52
十、人才招募與留任.....	52
十一、勞資關係和諧.....	56
十二、提升員工專業知識與技能.....	58
十三、社會關懷與回饋.....	59
十四、公協會參與.....	62
附錄	
一、SDGs 指標與華電聯網做法對照表.....	63
二、GRI 指標對照表.....	89

圖表名稱

頁次

表格目錄

表 1 華電聯網 2022 年永續經營績效.....	5
表 2 華電聯網與各利害關係人溝通方式與管道.....	6
表 3 華電聯網公司基本資料.....	10
表 4 董事會董事列表（含獨立董事）.....	18
表 5 華電聯網 2022 年 SDGs 活動彙整表.....	37
表 6 華電聯網 2022 年面對各項風險的因應方式與應對單位表.....	40
表 7 華電聯網 2022 範疇一至三之政策方向與量化目標.....	43
表 8 華電聯網 2022 年碳排放量明細（依範疇分類）.....	51
表 9 華電聯網 2020 - 2022 年身心障礙與原住民雇用比例.....	53
表 10 華電聯網 2022 年育嬰與復職人數統計.....	54
表 11 華電聯網基金會 2022 年各項社會關懷投入項目與金額.....	59
表 12 華電聯網 2022 年參與之主要公協會列表.....	62

圖示目錄

圖 1 華電聯網台灣汐止總部與各辦事據點圖.....	11
圖 2 華電聯網企業社會責任推動小組架構圖.....	12
圖 3 華電聯網永續發展委員會架構藍圖.....	13
圖 4 華電聯網 2020 - 2022 年研發費用.....	42
圖 5 華電聯網 2022 年資訊安全暨個人資料保護委員會架構圖.....	45
圖 6 華電聯網 2022 年資安委員會 PDCA 流程圖.....	46
圖 7 華電聯網 2021-2022 年總用電量比較圖.....	48
圖 8 華電聯網 2021-2022 溫室氣體排放量變化圖(公噸/CO <sub>2</sub> e).....	51
圖 9 華電聯網 2022 年員工年齡結構與分佈圖.....	53



## 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，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、社會參與及社會公義等項目對照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative)發行之 GRI 準則(GRI Standards)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

本報告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 2021 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，部分數據則援用政府機關網站所公開發布之資料，並以慣用之數值呈現，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

本報告書依循聯合國 SDGs 與 GRI 準則之核心選項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。

### 二、2022 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，2022 年投入 ESG 領域累積以下成果。未來本公司亦將努力做好社會公民、乃至世界公民本分，善盡企業社會責任。

表 1 華電聯網 2022 年永續經營績效

項目	永續經營績效
經營與治理	1. 2022 年營收為 60.94 億元，較 2021 年衰退 1.59% <sup>1</sup> 。
	2. 本公司未發生任何違反商業法規之情事。
公司治理	3. 本公司 9 席董事(含 3 席獨立董事)，2022 年董事會出席率達 100%。
	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 130 萬餘元。
	2. 2022 年度用電量共計 2,680 仟度，較 2021 年用電量增加 1.03 %。
社會參與	1. 本公司絕不採用童工；決不強迫勞動；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、資助社會弱勢團體、學校、個人多次，共計 117 萬餘元
	3. 每月平均舉辦一項員工福利活動、小農志工、公益日等活動，共 12 場次。
	4. 參加公協會捐贈款項共計新台幣 31 萬餘元。

<sup>1</sup> 2022 年，華電聯網受到 Covid-19 疫情與大環境經濟下滑等影響，營收受到影響所致。

### 三、利害關係人關注議題與溝通

為了深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：

表 2 華電聯網與各利害關係人溝通方式與管道

利害關係人	對華電聯網的意義	2022 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「最大化客戶滿意度」目標邁進。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶服務專線/ 每日：0800-251-028/0800-251-029</li> <li>2. 傳真服務號碼：02-2696-8346</li> <li>3. 客服電子信箱： <a href="mailto:service@hwacom.com">service@hwacom.com</a></li> <li>4. 業務電子信箱： sales@hwacom.com</li> </ol>
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。	2022 年合併營收總金額為 60.94 億元(依 2016 GRI 準則)，較 2021 年衰退 1.59%。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 股東常會/每年一次</li> <li>2. 年報/每年一次</li> <li>3. 官網之「投資人專區」/不定期更新</li> <li>4. 證交所公開資訊觀測站/即時</li> </ol>

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、email 往來
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，制定多向員工福利措施，並陪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"> <li>2022 年人才培訓平均每人 29.6 小時/年</li> <li>薪資調漲幅度約為 4.64%（相較於 2021 年成長 0.94%）。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司設立員工信箱/即時</li> <li>員工電影欣賞/不定時</li> <li>勞資協商會議/每季一次</li> <li>本公司每兩年補助員工體檢費 2,000 元</li> </ol>
社區關懷	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>本公司每年皆會招募志工參與淨灘服務<sup>2</sup></li> <li>2022 年共舉辦 12 項活動、包括春酒、健康日、家庭日、一日小農、淨灘等活動。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2021 年起出具永續報告書/每年一次</li> <li>社區公益活動/不定期</li> </ol>

<sup>2</sup> 2022 年本公司於淡水沙崙（北區）、西勢海堤（中區）、旗津（南區）舉辦淨灘活動。

## 貳、華電聯網簡介



### 一、經營者的話

華電聯網成立至 2022 年已經邁入第 28 週年，然而，自 2020 年以來，Covid-19 對人類的威脅雖已慢慢退去，但餘波仍然蕩漾，病毒仍然影響著經濟發展。除此之外，全球經濟自 2020 年以降，連續遭逢烏俄戰爭、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，使得國家、企業、人民的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，產生了重大變化，無論是工作、會議、教學、醫療問診，都已經打破了過去面對面的固有方式，取而代之的就是「遠距」、「網路」。

未來公司的經營方針大致如下：第一，將持續專注經營『寬頻應用增值服務整合商』產業領域；加強落實人工智慧及大數據技術及應用系統整合研發能力；第二，將開發創新服務，尤其展望未來物聯網、資通訊科技及行動化市場多元發展趨勢，公司將朝向 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，逐漸轉型到增值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；第三，推動數位轉型，結合調整內部

組織及連結外部資源，並經過技術整合能力、軟體研發推動、推動服務平台及專案管理的數位化，建立完整解決方案之整合服務商；第四，加強公司品牌行銷，建立良好的品牌形象，透過品牌價值傳遞，逐步提升公司品牌的認同；第五，善盡社會公民的企業責任，本著取之於社會、用之於社會的精神理念，公司將結合作業夥伴及客戶的資源，共同積極參與社會公益活動，善盡社會公民的義務，奉獻社會、關懷社會的企業責任。針對 ESG 重大議題，肩負起企業的責任及展現應有的作為。

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，帶給人們更便利生活，將是本公司未來努力方向。我們將朝向打造智慧城市邁進，利用網路技術聯結車聯網、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、極端氣候不斷地衝擊我們的生活，作為世界地球村的一員，華電聯網也責無旁貸地推行 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，同時也進行辦公室綠化運動。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「共融、共好」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加值服務。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。

表 3 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
成立日期	1994 年 5 月 4 日
員工人數	745 人 (至 2022 年 12 月 31 日止)
資本額	13.38 億元
2022 年營業額(合併)	60.94 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 ISO27001 和 ISO27701 雙認證

圖 1 華電聯網台灣汐止總部與各辦事據點圖

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+2-2696-7189

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 +886-7-284-4413

花蓮辦事處

花蓮市中美路 148 號 5 樓之 10

TEL +886-3-822-7699

FAX +886-3-822-7699

台東辦事處

台東縣大武鄉尚武村正通四街 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 +86-13910974402

## 2. 企業社會責任之蛻變

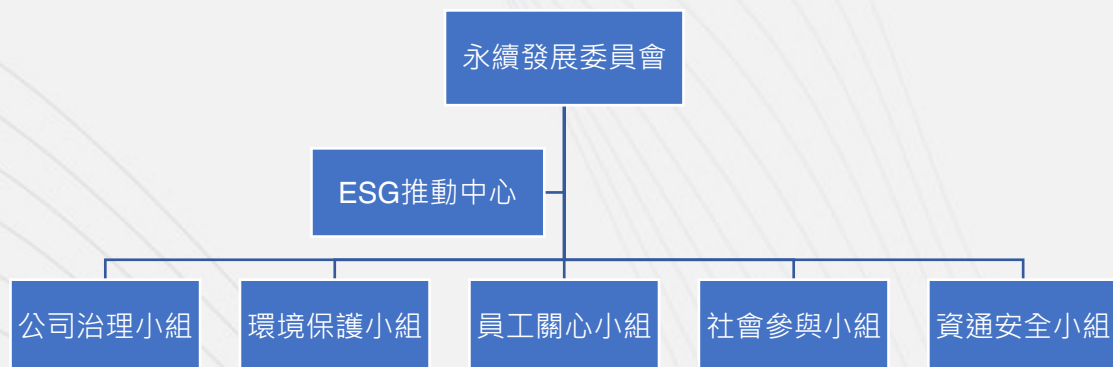
華電聯網為了履行企業社會責任，目前已成立有「企業社會責任推動小組」，主任委員由總經理陳國章擔任，另由副總經理謝明燁擔任執行秘書，並制定有「企業社會責任實務守則」，且每季召開一次檢討會議。

圖 2 華電聯網企業社會責任推動小組架構圖



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」。該委員會承襲了企業社會責任推動小組的工作內容，並將企業社會責任功能發揮至最大化。未來永續發展委員會之組織藍圖如下：

圖 3 華電聯網永續發展委員會架構藍圖



### 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」部分，目前市場中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。

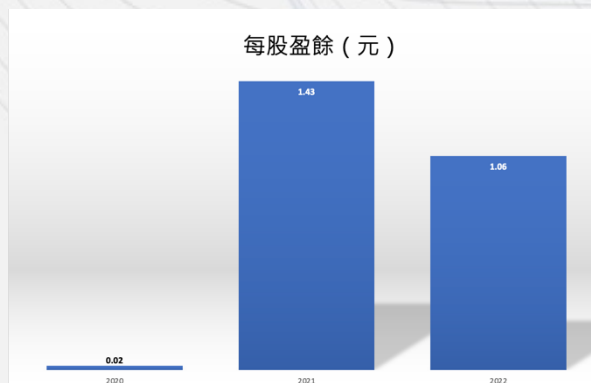
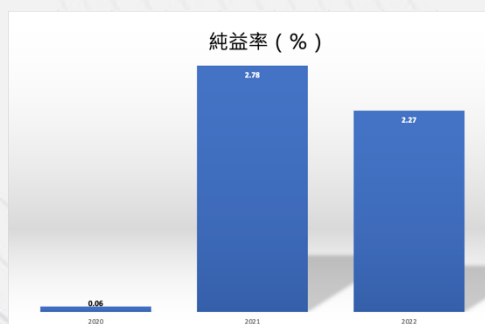
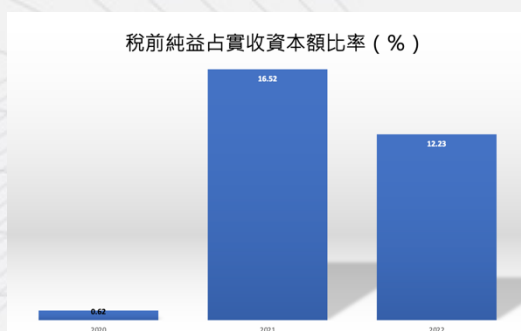
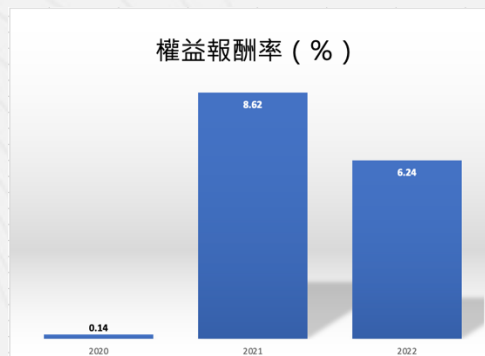
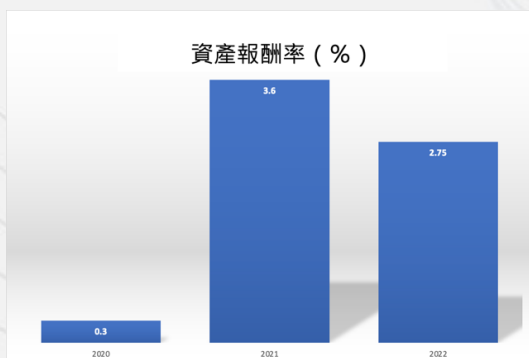


國內寬頻業務伴隨 5G 網路開放營運而需求量大增，預期國內電信業者未來將會大幅增加網路及資訊設備之投資。此外，隨著中華電信 MOD 的推廣，所衍生之平台建設和服務開發等，未來也都是本公司拓展業務之商機。

### 三、 經營成果和未來發展策略

#### 1. 2022 年經營績效和財務數據分析

華電聯網於 2020 年因疫情嚴重而導致獲利能力降低，2021 年疫情稍微緩解的情況下，出現顯著上漲，但在 2022 年因為俄烏戰爭、全球通貨緊縮影響下，獲利能力再次受到影響。



## 2. 董事會結構

### I. 董事會成員多元化

本公司依據公司章程選任董事共 9 席，其中包含 3 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獵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。此外，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。

### II. 薪酬委員會

本公司因薪酬報酬委員會由董事會決議委任之，目前成員 3 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 2022 年召開 2 次會議，委員出席率為 100%。

### III. 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。稽核是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。而內部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。

### IV. 審計委員會

本公司於 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 3 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

表 4 董事會董事列表 (含獨立董事)

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	4.32%	0	0%	0	0%	高雄應用科技大學 陸台投資有限公司董事 漢德資訊(股)公司 總經理 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 羚翔國際有限公司董事 微摩立科技(股)公司董事長	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	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	24,575,00	18.38	24,575,00	17.51	0	0%	0	0%	University of Colorado Denver, 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%	3,214,427 400,000	2.29% 0.28%	0 0	0% 0%	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 微摩立科技(股)公司董事	無	無	無
董事	中華 民國	管敏志	男 50~60 歲	111.6.23	3	86.9.8	198,257	0.15%	118,257	0.08%	0	0%	0	0%	逢甲大學資訊工程系 漢德資訊(股)公司 協理	華電聯網(股)公司副總經理 智慧聯網(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%	225,975	0.16%	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%	90,688	0.06%	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	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	
						持股 比率	股數	持股 比率	股數	持股 比率	股數			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	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	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 法學部副教授 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	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	

### 3. 短中長期營運目標

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，整合人工智慧（AI）、物聯網（AIoT）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，以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<sup>3</sup>，以強化多媒體影音和智慧交通服務系統之服務。

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布局。即是結合寬頻技術、人工智慧、大數據分析和物聯網等複雜性技術，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，以物聯網技術偵測到的結果，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應的決策，打造智慧城市，提供給管理者作為執行面參考。

而就未來中、長期經營策略而言，本公司將推動數位轉型及物聯網增值服務，同時因應未來 5G 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議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。

### 4. 未來經營挑戰和因應對策

本公司專注經營於系統整合，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問世，使用者日益增加，相對地，對於系統整合的需求也隨之增加。在市場

<sup>3</sup> FTTx (Fiber To The x)，意指「光纖到某地」。VDSL (Very-high-bit-rate Digital Subscriber Line)，意指超高速數位用戶迴路。GPON (Gigabit-Capable PON) 意指新一代寬頻無光源綜合接入標準。NGN (Next Generation Network) 意指新世代網路。

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一產業，而這些潛在競爭對手，未來可能會瓜分本公司之獲利。

因應對策：

- I. 引進具品牌知名度之產品，保持完整產品供應鏈，提供客戶高滿足程度之購買需求。
- II. 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。
- III. 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所不同，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：

- I. 透過多種管道積極招募人才。除了透過人才招募網站外，本公司亦透過和大專院校長期實習合作，培養適合本公司工作需求的專業人才。
- II. 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。
- III. 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方式，從廣泛的議題中，篩選出與本公司相關的 12 項重大議題<sup>4</sup>，作為編撰之基礎。

一、公司治理面之重大主題：

公司治理面 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"> <li>1. 招募具有多種整合技術之優秀人才。</li> <li>2. 積極研發新產品之整合技能。</li> <li>3. 鼓勵員工進修，提升自我學能。</li> </ol>	
目標	開發、更新的系統整合技術，未來創新之技術，除了能提供更加便利之服務外，也更能達到環境保護之功能。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 投入研發經費，招募技術人才。</li> <li>2. 建立專業技術團隊，定期檢討系統整合技術。</li> </ol>	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 編列預算，並定期檢討系統整合技術開發進度。</li> <li>2. 評估開發之整合技術對最新產品之適用性。</li> </ol>	
績效與調整	2022 年績效： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 協助中央政府部會建置語音系統功能整合。</li> <li>2. 協助高公局交控設施之維運與擴充。</li> <li>3. 協助地方政府建置雲端技術服務、資安檢測、大數據分析平台。</li> </ol>	
對應之 SDGs 指標	SDGs 8	子指標：8.2
對應之 GRI 指標	201 經濟績效	

<sup>4</sup> 12 項重大議題包括：公司治理、環境保護、社會參與。每一重大議題均有一頁彙整資料，但未包含於圖表附錄中。

公司治理面 永續議題 2	法令遵循	
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	
目標	符合國家法令規定及公司所訂定之作業標準，避免發生違法之情事。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2022 年平均每人培訓時數為 29.6 小時，教育訓練支出總金額為 183 萬元。</li> <li>2. 推行法令遵循作業，隨時注意最新頒布之法令。</li> </ol>	
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。	
對應之 SDGs 指標	SDGs : 16	
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	

公司治理面 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"> <li>1. 重要資料確實執行異地備份。</li> <li>2. 加強機敏資料和重要文件之管控。</li> <li>3. 提升防毒軟體之功能並定期更新。</li> <li>4. 定期演練資安威脅防範作業。</li> </ol>	
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"> <li>1. 本公司 2020 年 8 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。</li> <li>2. 資安委員會定期執行以下之防護作業： <ol style="list-style-type: none"> <li>I. 資安委員會資安長由本公司總經理陳國章擔任，被設有 4 名專職人力，各單位並配置資安專員共計 53 名。</li> <li>II. 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。</li> <li>III. 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。</li> <li>IV. 每四個月執行一次辦公室安全抽查。</li> <li>V. 每年執行一次核心系統滲透測試並持續修補弱點漏洞。</li> <li>VI. 每年執行一次資通安全健診作業並持續改善。</li> </ol> </li> <li>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訊教育訓練。</li> </ol>	

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	2022 年績效： 本公司 2022 年未發生重大資安事件，無任何營運損失。	
對應之 SDGs 指標	SDGs : 17	子指標 : 17.18
對應之 GRI 指標	203 間接經濟衝擊	

公司治理面 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、服務記錄和關係之維持	
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，以期提高客戶忠誠度。	
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"> <li>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。</li> <li>2. 建立專業之技術服務團隊，提高客戶之滿意度。</li> </ol>	
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，以鞏固客戶關係。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成立 24 小時客服專線。</li> <li>2. 成立優質服務團隊，提供客戶滿意之服務。</li> </ol>	
評量機制	定期進行客戶滿意度調查，若有服務缺失，立即檢討並進行改善。	
績效與調整	本公司 2022 年之合併營收較 2021 年衰退 1.58%。	
對應之 SDGs 指標	SDGs：8	子指標：8.2, 8.3
對應之 GRI 指標	201 經濟績效	

公司治理面 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、市場、法律、財務、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	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。	
績效與整理	<p>2022 年績效：</p> <p>1. 本公司 2022 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組織營運之風險因子，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 SDGs 指標	SDGs：3, 11, 13	子指標：3d, 11b, 13.1
對應之 GRI 指標	102 一般揭露	

二、社會參與方面之重大主題：

社會參與面 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"> <li>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。</li> <li>2. 定期安排員工健康檢查。</li> </ol>	
目標	本公司全力達成全員「零職災」。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每週定期安排醫師到本公司提供員工進行免費健康諮詢。</li> <li>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。</li> </ol>	
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 2022 年並無任何職安事件發生。	
對應之 SDGs 指標	SDGs：8	子指標：8.8
對應之 GRI 指標	403 職業安全衛生	

社會參與面 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	
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，以提升組織競爭力。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經由網路平台招募人才（例如 104 或 1111 人才資訊網）。</li> <li>2. 本公司 2018 – 2022 經由與學校的長期實習方案和產學合作培養了 31 位優秀人才。</li> </ol>	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 落實績效考核，以透明的績效考核衡量員工的表現結果。</li> <li>2. 建立良好升遷機制，表現良好優秀人才能有暢通的升遷管道。</li> </ol>	
績效與調整	本公司至 2022 年底，員工人數共 745 人；男性員工約佔 74%，女性員工約佔 26%。	
對應之 SDGs 指標	SDGs：10	子指標：10.4
對應之 GRI 指標	401 勞雇關係	

社會參與面 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"> <li>1. 定期與員工溝通、加強互動，促進勞資和諧。</li> <li>2. 透過員工訪談，了解員工需求，改善職場環境。</li> <li>3. 設立員工信箱，讓員工可以匿名提出問題或建議。</li> </ol>	
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"> <li>1. 建立多元溝通管道，2022 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。</li> <li>2. 訂定良好的薪酬和福利制度。與 2021 年相較，2022 年本公司員工薪資調漲 4.64%。</li> <li>3. 設立員工緊急救助信箱 (Hwacom aid)，若員工有困難時，可直接向本公司反應。</li> </ol>	
評量機制	每年定期舉辦員工滿意度調查。	
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司於 2022 年並無任何勞資糾紛。</li> <li>2. 本公司於 2022 年，Hwacom aid 信箱並未收到任何員工緊急救助需求。</li> <li>3. 本公司於 2022 年，Hwacom talk 信箱共收到 24 封匿名反應，經公司透過合法、隱密方式，已獲得妥善解決。</li> </ol>	
對應之 SDGs 指標	SDGs：8	子指標：8.7, 8.8, 8b
對應之 GRI 指標	401 勞雇關係	

社會參與面 永續議題 9	提升員工專業知識與技能	SDGs 目標：4
所涵蓋之重大議題：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，提升服務品質。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 針對員工專長安排所需之教育訓練課程。</li> <li>2. 鼓勵員工在職進修。</li> <li>3. 定期對員工進行績效考核。</li> </ol>	
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，以期能適才適所。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司於 2021 年每位員工平均受訓時數為 29.6 小時。</li> <li>2. 2022 年度本公司教育訓練費用共計 183 萬元。</li> </ol>	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依據公司運作實際需求，由人資部統一整合訓練課程。</li> <li>2. 將教育訓練結果列入實際之考績考核中。</li> </ol>	
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 SDGs 指標	SDGs：4	子指標：4.4, 4.7
對應之 GRI 指標	404 教育訓練	

社會參與面 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福委會、基金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，也間接地實踐企業社會責任。	
管理目的	回饋社區，實踐企業社會責任。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以企業核心能力贊助弱勢團體和公協會。</li> <li>2. 號召員工和眷屬共同參加社區之公益活動。</li> </ol>	
目標	經營勞資雙方密切的溝通和協調，建立和諧的幸福職場。	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3/4 春酒饗宴（大直典華）</li> <li>2. 4/23 三峽一日小農志工（小暗坑火金姑茶場）</li> <li>3. 4/30 健康日 – 全區 uBike</li> <li>4. 7/9 華電日 – 電影欣賞（雷神索爾 4-愛與雷霆）</li> <li>5. 7/14-15 – 全員健檢</li> <li>6. 7/23 – 華電日 – 電影欣賞（小小兵 2-格魯的崛起）</li> <li>7. 8/13 – 健康日 – 全區羽球初賽</li> <li>8. 9/9 – 五股一日小農志工（觀音山筍農）</li> <li>9. 10/15 – 華電日 – 家庭運動日（八里雷朗園區）</li> <li>10. 11/12 – 華電日 – 電影欣賞（黑豹 2）</li> <li>11. 11/19 – 健康日 – 全區羽球決賽（台中）</li> <li>12. 12/10 – 公益日 – 全區進攤、淨灘（沙崙、西勢海堤、高雄旗津海岸）</li> </ol>	
評量機制	無	
績效與調整	無	
對應之 SDGs 指標	SDGs：2, 4	子指標：2.1, 4.5
對應之 GRI 指標	413 當地社區	



2022.04.23 三峽一日茶農



2022.12.10 北區沙崙海灘淨灘



2022.04.23 三峽賞螢趣



2022.12.10 中區西勢海堤淨灘



### 三、環境保護方面之重大議題

環境保護面 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"> <li>1. 降低本公司之碳排放量，符合我國環保法令之要求。</li> <li>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。</li> </ol>	
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工自備水杯和環保餐具，避免使用一次性餐具。</li> <li>2. 全面回收廢棄電池。</li> <li>3. 鼓勵員工搭乘大眾交通工具。</li> <li>4. 鼓勵員工多爬樓梯代替電梯。</li> </ol>	
目標	本公司訂定 KPI，以 2020 年為基準年，預期在 2023 年年底之前，降低全公司之碳排放量 5%。	
投入資源	未來預計購買綠電，並進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 2022 年總用電量較 2021 年增加了 1.03%。	
對應之 SDGs 目標	SDGs：12	子指標：12.2, 12.6, 12.7
對應之 GRI 指標	302 能源；305 排放	



環境保護面 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做法。	
為何重要	為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"> <li>1. 冷氣和冰箱採購使用環保冷媒的產品。</li> <li>2. 汰除耗電之機器，購買綠色環保之電器用品。</li> </ol>	
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 2022 年綠色環保採購總金額共 130 萬餘元，較 2021 年增加 23%。	
評量機制	依據政府所頒布之環保法令，執行並改進本公司之措施，已決不抵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"> <li>1. 汰換不符環保規章之老舊電器。</li> <li>2. 2022 年無違反任何環保法令。</li> </ol>	
對應之 SDGs 指標	SDGs：9	子指標：9.4
對應之 GRI 指標	307 有關環境保護的法規遵循	

#### 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，希望透過引導國際社會推動永續世界的願景，這些目標則涵蓋環境 (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。

表 5 華電聯網 2022 年 SDGs 活動彙整表

項目	SDGs 目標	SDGs 的實踐作為
E 環境	2	2.1. 華電聯網基金會針對社會弱勢族群 (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。
	4	4.4. 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，貢獻於公司、乃至於社會。 4.5. 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，以期消弭各種不平等之情況。 4.7 華電聯網希望以自身為例，將環境永續概念、生活模式植入員工與家人心中，以貢獻於人類社會中。
	9	9.4. 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。
	12	12.2. 華電聯網利用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。 12.6. 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，進而影響本公司之供應商與其家人。 12.7. 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。
S 社會	3	3d 華電聯網持續每年發布 TCFD 報告書，強化本公司風險

		管理預警機制，並預作防範之預備。
	11	11b 華電聯網期望「永續發展委員會」，並依據 TCFD 報告書，重新檢視本公司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。
	13	13.1 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。
G 治理	8	<p>8.2 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的產能，包括將幾點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。</p> <p>8.3 華電聯網積極調整自身，將永續發展概念深植於員工與日常工作之中，以向資本市場證明其決心，並取得利害關係人之支持。</p> <p>8.7 華電聯網絕不採用童工、絕不強迫勞動、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。</p> <p>8.8 勞工之權益、工作安全一直是華電聯網所努力追求之目標，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，針對外場員工之工作環境與安全，尤為重視。</p> <p>8b 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。</p>
	10	10.4 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。
	16	16.5 華電聯網立志減少、避免各種形式的貪污賄絡。
	17	17.18 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。

## 肆、永續經營邁向顛峰

### 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。稽核室主管需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，並全力保護舉發者之身份，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運活動中，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式與應對單位，如下表說明：

表 6 華電聯網 2022 年面對各項風險的因應方式與應對單位表

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布之最新法令	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」，由總經理陳國章擔任主任委員，並於永續發展委員會下設定專責功能小組，負責評估氣候變遷風險對本公司營運之影響，並推定因應之作為。
2. 策略方面：
  - I. 減緩：採購綠電、節能減碳，全力降低本公司之碳排放量。
  - II. 調適：對極端氣候造成日趨嚴重的天災（包括水災、旱災、風災），本公司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。
  - III. 與合作之供應商共同建立綠色供應鏈。
  - IV. 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%。
5. 氣候變遷之實體和轉型風險與機會
  - I. 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、旱災和颱風機會也因此增加，本公司除了可能會受到天然災害的影響外，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

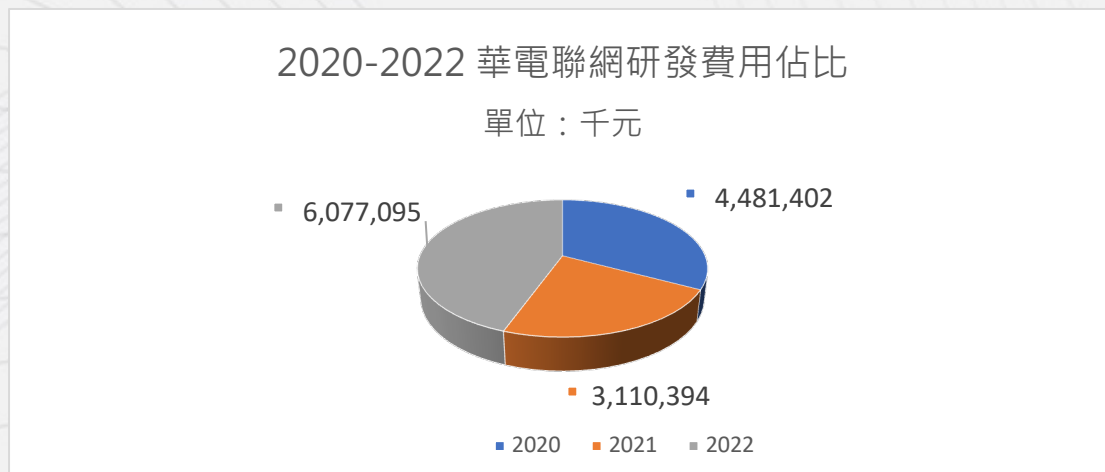
免同仁暴露於危險環境中，亦可保持工作順利進行。

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，預計天然災害造成本公司之營收減少約 0.5% - 1%<sup>5</sup>。

## II. 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。自 2020 年起，本公司投入研發新技術的費用佔比逐年增長，預估新技術可為本公司增加營收約為 2% - 3%：

圖 4 華電聯網 2020 – 2022 年研發費用



## III. 未來指標與目標

本公司依據減碳目標和減緩、調適等擬定因應策略，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

<sup>5</sup> 台灣位處環太平洋地震帶上，同時處於西北太平洋颱風侵襲的路徑中，根據世界銀行的估計，台灣同時暴露於兩項以上的天然災害的土地面積與人口，佔全國總人口的 99%，所幸台灣過去三年中，因為受到反聖嬰氣候以及並未發生重大地震災情影響，加上本公司總部位於汐止地區新台五路，地勢相較較高，因此並未受到水災之損害，故而推估出此一比例。

表 7 華電聯網 2022 範疇一至三之政策方向與量化目標

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	以公務車為主	逐步將公務車由汽油車汰換為變動車。	預計至 2030 年底，本公司能降低碳排放量約 10%。
範疇二	因用電而產生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司同仁推行節能減碳運動。</li> <li>2. 購買綠電。</li> </ol>	
範疇三	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工通勤</li> <li>2. 員工出差</li> <li>3. 快遞與貨運</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工通勤部分鼓勵員工搭乘大眾運輸，而開車或騎車同仁若欲換車者，則鼓勵換成電動車輛通勤</li> <li>2. 減少員工非必要出差。</li> <li>3. 快遞貨運儘量選擇以電動車輛運送者為優先考量。</li> </ol>	
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			2022 年，氣候災害並未造成營運中斷。



#### 四、創新技術與服務

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惕，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，進一步地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。

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。

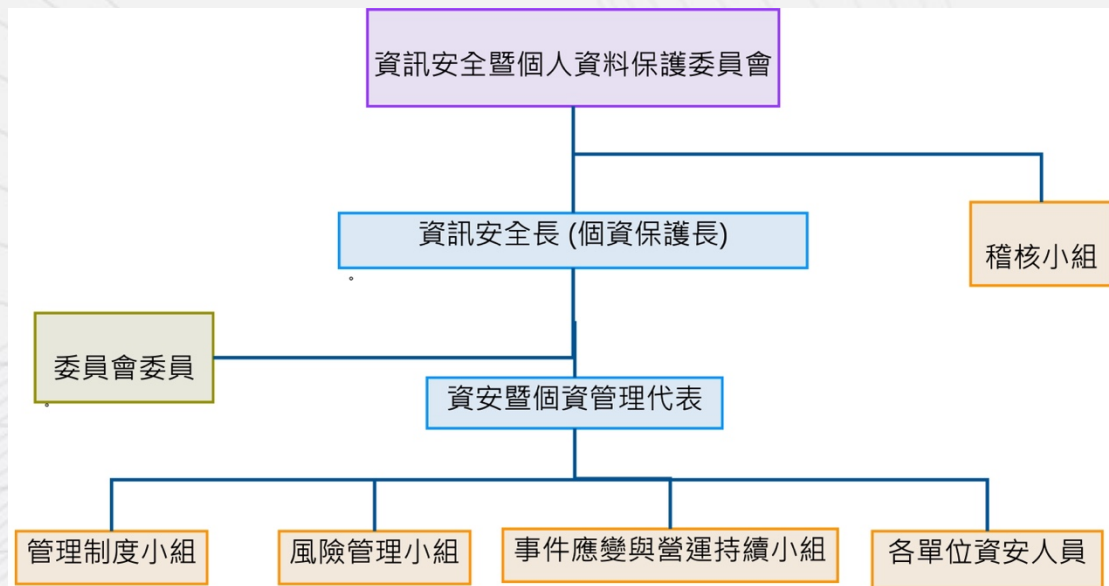
在智慧安控的部分，主要是對機房的環境和設備集中監控，並監視各系統設備的運行狀態，若有異常現象發生立即發送警訊給管理人員，以利於遠端監控，並做出適當應對措施。

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，並能進行家電用品與端管控及遠端電力管理。

## 五、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。本公司已於 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：

圖 5 華電聯網 2022 年資訊安全暨個人資料保護委員會架構圖



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服側任的精神與態度。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，細節請見下圖：

圖 6 華電聯網 2022 年資安委員會 PDCA 流程圖



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測試，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 2013 年的 ISO27001 和 2019 年 ISO27701 的驗證，且於 2022 年，此雙驗證均持續有效。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的發展需要，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」，由該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，上市櫃公司須設立資訊安全專責人員<sup>6</sup>。如前所述，本公司已於 2020 年 8 月即設有專責資安主管及專責資安人員 4 名，目前本公司資安長由總經理陳國章擔任，以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。

## 六、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，也更積極地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。

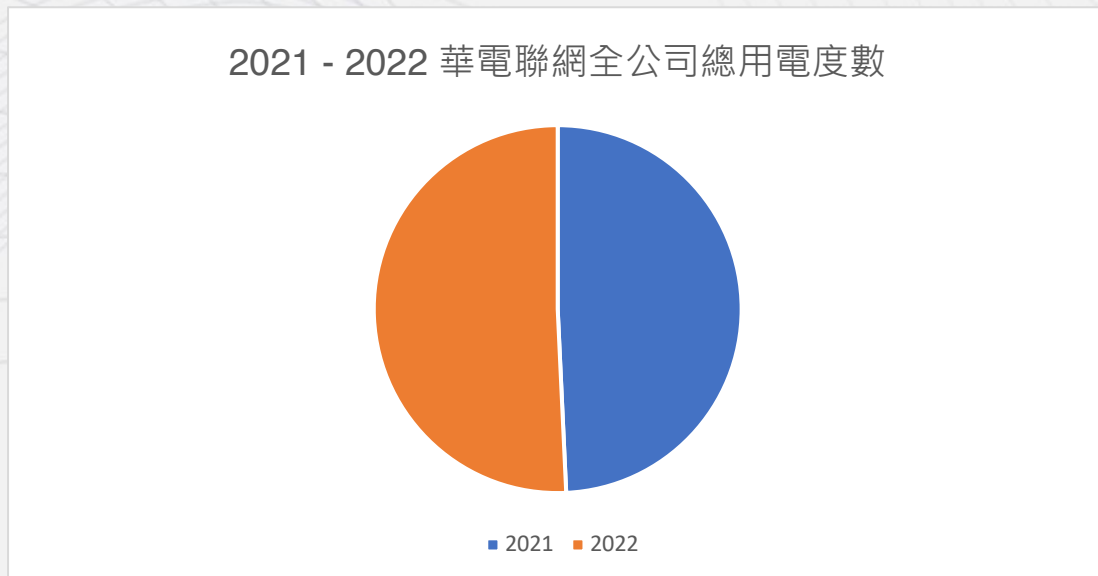
<sup>6</sup> 依據「公開發行公司建立內控處理準則」第九條之一及第四十七條之規定，上市櫃公司區分為三個等級，依各等級規定設立資訊專責主管和人員。

## 七、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，身為地球村一員，本公司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，2022 年總用電量為 2,680 仟度，較 2021 年總用電量 2,602 仟度略為增加了 1.03 %<sup>7</sup>。

圖 7 華電聯網 2021-2022 年總用電量比較圖

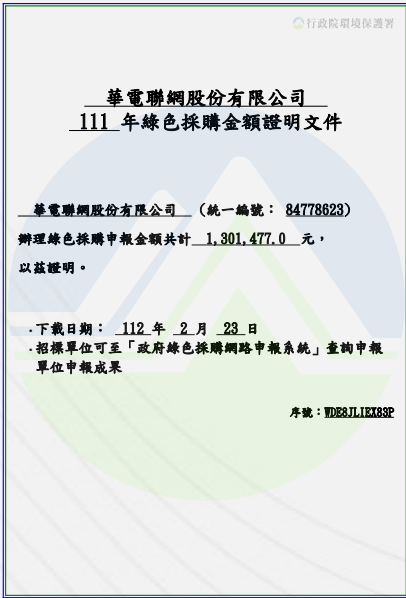


此外，為了衡量全體員工節能減碳的成果，本公司設定降低碳排放之 KPI 指標，以 2020 年為基準年，於 2023 年底前降低碳排放量 5%，並由本公司大家長陳國章董事長攜手公司全體同仁共同努力。而為了降低廢棄物對環境的污染，

<sup>7</sup> 相較於 2021 正值台灣 Covid-19 疫情嚴重之際，當時本公司採取員工分流辦公，在家辦公，因此公司用電量較為下降；而 2022 年疫情逐漸趨緩，因此用電量略微增加。

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，但更期望的是，能以企業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，盡量使用雙面，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，避免造成環境污染。
5. 鼓勵公司同仁開會自備杯子喝水與咖啡，多帶環保筷。
6. 逐步汰換老舊電器，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，期待幾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



**HwaCom 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、破粉匣、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】

華人重視品質的環保設備  
Copyright © 2016 HwaCom Systems Inc. All Rights Reserved.

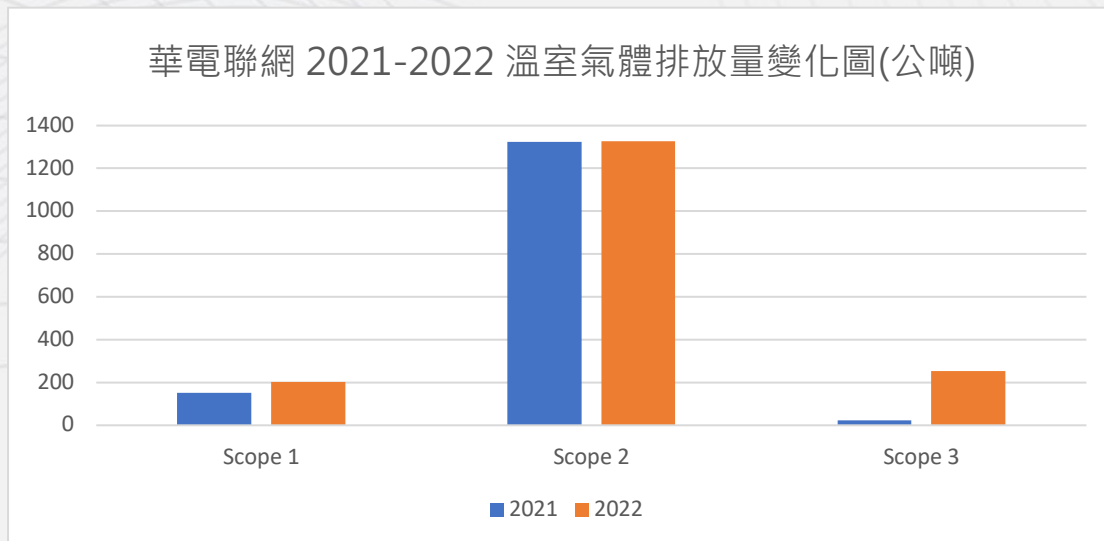
## 八、環境保護與環保法令遵循

本公司為系統整合服務業，並非高耗能、高污染之製造業，故無使用原物料、大量消耗水資源、影響所在地之生物多樣性、排放量與廢污水及廢棄物及因環境污染而遭受申訴或罰款等問題。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。本公司 2022 年總碳排放量約為 982 公噸，各範疇之碳排放量彙整如下：

表 8 華電聯網 2022 年碳排放量明細（依範疇分類）

華電聯網 2022 年碳排放量明細	
範疇一 (Scope 1)	153 公噸
範疇二 (Scope 2)	575 公噸
範疇三 (Scope 3)	254.08 公噸
總計	982.08 公噸 <sup>8</sup>

圖 8 華電聯網 2021-2022 溫室氣體排放量變化圖(公噸/CO2e)



根據上圖，本公司雖非為製造業，由於業務所需，耗電量極大，因此造成不少的溫室氣體排放。未來本公司將致力於減少溫室氣體（如二氧化碳）的排放量。

<sup>8</sup> 根據定義，「範疇一」指的是公司的公務車碳排放量；「範疇二」指的是公司所用電力所伴隨的碳排放量；「範疇三」指的是公司的物流車、員工通勤過程所產生之碳排放量。

## 九、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，疼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。

面對 Covid-19 等新舊疾病的全球肆虐，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，尤其在疫病狀況嚴峻時，更要做好分流和遠距上班的安排，以確保公司能正常運作。

## 十、人才招募與留任

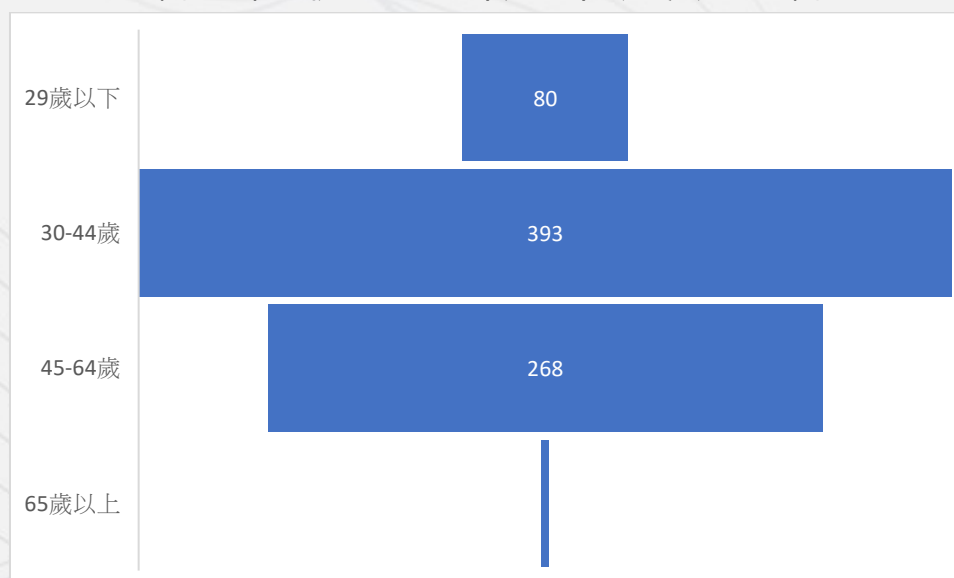
本公司截至 2022 年底，員工人數共計 745 人，其中男性員工約佔 74%，女性員工約佔 26%。本公司聘僱員工皆以才德為首要考量，不分性別、種族、文化、政黨、年齡、宗教、國籍等，皆以公平的遴選流程進行公開招募，不僱用未滿 18 歲者從事勞動工作。並提供多元人才的就業機會，並提供身心障礙人士、原住民籍中高齡就業者合適的工作機會。

截至 2022 年底，本公司所聘僱之原住民同仁共 9 人，身障同仁共 8 人，佔全體總員工人數約 2.3%。而中高齡<sup>9</sup>就業人士於 2022 年聘僱者共計 40 人，佔該年度總錄取人數 188 人的 21.3%。此外，本公司於 2018-2022 年經由與台灣大專院校長期實習方案與產學合作培養了 31 名優秀人才，而 2022 年就培養了 7 名。

<sup>9</sup> 根據勞動部定義，所謂中高齡者為 45 - 65 歲之工作者。

如營運狀況所示，本公司員工以青壯年員工為主，顯示本公司員工的年齡結構，均屬於有活力、技能與學習能力強、團隊合作與溝通能力、責任感與成長潛力大、且較具有開拓性思維，在總經理陳國章與資深員工帶領下，可預見本公司未來成長，仍大有可為。

圖 9 華電聯網 2022 年員工年齡結構與分佈圖



如員工守則載明，員工的聘用不會因為其身份而有所不同。因此本公司在聘雇員工時，均一視同仁，自 2020 年以降，不管是身心障礙或是原住民，均保持一定程度比例，甚至緩步上揚。

表 9 華電聯網 2020 - 2022 年身心障礙與原住民雇用比例

年度		2020	2021	2022
總人數		683	722	745
身心障礙雇用	人數	9	10	8
	%	1.31	1.38	1.07
原住民雇用	人數	7	7	9
	%	1.02	0.96	1.20
總計	人數	16	17	17
	%	2.34	2.35	2.28

同樣地，本公司並不會因為員工的生育與否，而決定其是否能繼續擔任其職務，相反地，本公司認為，在目前台灣生育率過低的狀況下，此為天職，反而

應該受到鼓勵，因此本公司 2022 年申請育嬰假之後的留任率，均接近 100%。同時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。

表 10 華電聯網 2022 年育嬰與復職人數統計

項目	男	女	小計
具有育嬰假申請資格人數	41	14	55
實際申請育嬰假留停人數	1	4	5
育嬰留停應復職人數	1	3	4
育嬰留停實際復職人數	0	1	1
2021 年育嬰復職人數	0	1	1
2021 年育嬰復職持續工作一年人數	0	1	1
復職率	0	33%	25%
留任率	0	100%	100%



**公司托兒用心 您好安心**

各位同仁大家好：  
您的寶貝是否即將要進幼兒園了呢？  
您是否還再為選擇哪間幼兒園而煩惱？  
來來來 ~~~ 您的心聲公司聽到了！  
公司積極與全省托兒機構洽談合作，目前全省合作托兒機構共計 12 家（如下）  
有需求的同仁可多加使用囉！  
如您有推薦的合格立案托兒機構且願意與公司合作的，也歡迎聯繫人資 Caro 囉 ~

**寶貝開心 上班安心**

序號	區域	托兒機構	服務時間	備註
1	北區	基隆市私立宏石幼兒園	111/9/1-113/7/31	1. 收托時間：07:00 - 18:00 2. 註冊合格幼兒園，全年無休，專業護照，備註。
2	北區	新北市沙止童家幼兒園	111/9/12-112/9/31	1. 同時有入托及入托人照顧，專註照顧九折優惠。 2. 課程豐富，室內外。 3. 收費低廉：07:30 - 19:00 4. 不定時提供外賣清潔服務，環境乾淨舒適。
3	北區	新北市私立立德幼兒園	110/9/1-112/7/31	1. 報名前請先參加學校之學童，入學測驗後，即開始上課每學期無休。 2. 報名前請先參加學校之學童，入學測驗後，即開始上課每學期無休。 3. 學校提供托兒服務，【由於學校學童到公營之現行實施狀況為準】。 4. 學校將不定期提供高品質清潔服務，環境乾淨舒適及良好。
4	北區	新北市私立德信幼兒園	110/9/1-112/7/31	1. 報名前請先參加學校之學童，入學測驗後，即開始上課每學期無休。 2. 報名前請先參加學校之學童，入學測驗後，即開始上課每學期無休。 3. 學校提供托兒服務，【由於學校學童到公營之現行實施狀況為準】。 4. 學校將不定期提供高品質清潔服務，環境乾淨舒適及良好。
5	南區	南區文德書院		
6	南區	1. 沙止童家幼兒園 2. 宏石幼兒園 3. 立德幼兒園 4. 德信幼兒園 5. 宏石幼兒園		
7	北區	1. 宏石幼兒園 2. 立德幼兒園 3. 德信幼兒園 4. 宏石幼兒園 5. 立德幼兒園	112/9/1-113/7/31	1. 收托時間：07:30 - 18:00 2. 課程豐富，室內外。 3. 收費低廉，全年無休。 4. 不定時提供外賣清潔服務，環境乾淨舒適。
8	北區	1. 宏石幼兒園 2. 立德幼兒園 3. 德信幼兒園 4. 宏石幼兒園 5. 立德幼兒園		
9	北區	1. 宏石幼兒園 2. 立德幼兒園 3. 德信幼兒園 4. 宏石幼兒園 5. 立德幼兒園		
10	中區	台中市私立宏德幼兒園	111/9/1-113/7/31	1. 每學期學費每人最高500元。 2. 報名前請先參加學校之學童，入學測驗後，即開始上課每學期無休。 3. 收費低廉：07:30 - 18:00 4. 不定時提供外賣清潔服務，環境乾淨舒適。
11	南區	高雄私立宏德幼兒園	110/9/1-112/7/31	1. 收托時間：07:30 - 18:00 2. 課程豐富，室內外。 3. 收費低廉，全年無休。
12	南區	高雄私立宏德幼兒園	110/9/1-112/7/31	1. 收托時間：07:30 - 18:00 2. 課程豐富，室內外。 3. 收費低廉，全年無休。

**安心托育 家庭事業兼顧**

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，開放特定職缺工內部同仁應徵，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，本公司也積極調查市場薪資資訊，以提供更具有競爭力整體薪酬，留住優秀的人才。

## 十一、勞資關係和諧

為了讓同仁在工作與家庭生活獲得平衡，本公司營造舒適工作氛圍以及暢通溝通管道，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金計畫」方案，該計畫之主要目的，既為協助僱主推動員工「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，使員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-aid。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-aid 為基金會信箱，對本公司員工提供急難救助的服務。

此外，本公司絕不採用童工，且於本公司之員工守則已聲明，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。

 環境保護



華電聯網衝突礦產之聲明：

- 供應商必須負起社會與環境保護的責任。
- 不支持、不接受、不使用來自剛果民主共和國及其周圍的國家和地區武裝衝突、非法採礦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，深入瞭解供應廠商對於衝突礦產的管理狀況。

為了解員工對於公司內部管理和組織氛圍之滿意程度，我們每年使用 104 的員工滿意度調查平台，定期舉辦調查，由人資部門進行分析和整理結果、整理問卷填答以符合員工期望，以達到調查目的，並改進工作環境與條件。



## 十二、提升員工專業知識與技能

本公司非常注重員工本職學能的提升，當員工擁有良好學識與技能，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（資深同仁、單位秘書、人資部門同仁）進行工作上和生活上的協助，此外，為了使新進同仁能快速地熟悉工作內容，依照新進同仁之職能別，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，每個仍需持續地進行產品、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。並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、專業溝通技巧、談判技巧和員工關懷協助等

### 十三、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所需物品給偏鄉或弱勢團體，發揮人飢己飢、人溺己溺的精神。持續透過本公司成立之基金會（財團法人新北市私立華電聯網關懷社會福利慈善事業基金會），投入各項社會關懷與行動。目前該基金會投入之項目與金額如下：

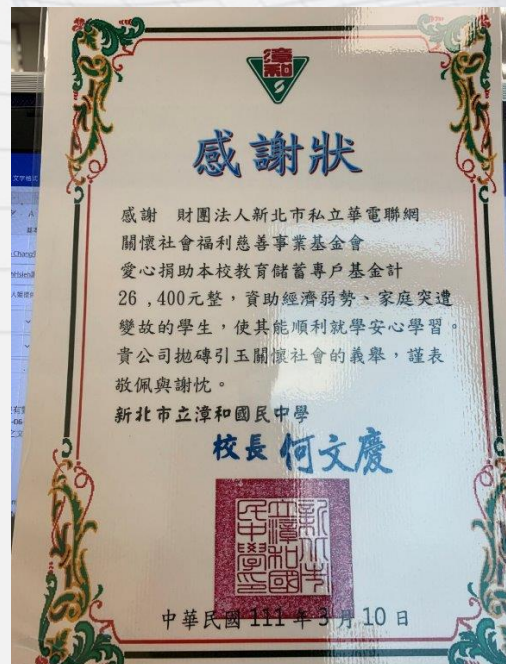
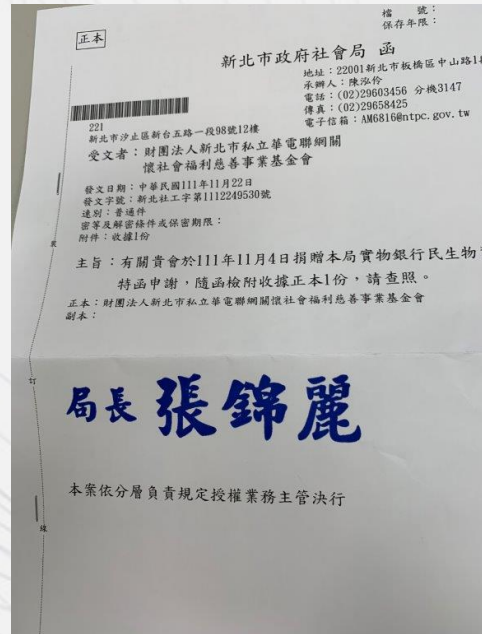
表 11 華電聯網基金會 2022 年各項社會關懷投入項目與金額

項目	金額
捐助瑞芳社福嬰兒尿布	\$9,806 元
捐助伊甸兒童服務計畫	\$20,000
捐助北峰國小快篩劑緊急備用	\$18,890
捐助兒福聯盟出養兒童生活照顧募集	\$20,000
捐助汐止北港國小電腦設備更新	\$25,000
兒童福利小計	\$93,696
捐助蘆洲社福老人營養品	\$19,460
捐助新北市陪老人「呷百二、保安康」計畫	\$20,000
捐助伊甸老社福老人照顧服務計畫	\$20,000
捐助華山基金會 33 屆「寒士吃飽 30」活動	\$11,000
捐助新北仁愛之家老人物資	\$17,820
捐助老人福利小計	\$88,280
捐助愛維養護身障者床包用品	\$18,900
捐助伊甸中和樂園家資中心物資	\$8,122
捐助愛維養護中心住民夏日褲替換	\$27,000
捐助創世社福基金會抽痰機乙台	\$20,000
捐助身心障礙福利小計	\$74,022
捐助土城社福-潘 X 欣	\$15,000
捐助土城社福-許孜 X	\$20,000
捐助土城社福-林 X 仲	\$10,000
捐助土城社福-林 X 翔	\$10,000
捐助土城社福-吳 X 玲	\$10,000
捐助同仁鄭 X 於母親燙傷清創醫療費	\$50,000

急難救助小計	\$115,000
捐助國小弱勢學童愛心年菜	\$8,910
捐助新北市「實物資行疫情」弱勢民眾物資	\$19,224
捐助三重社福弱勢民眾物資	\$9,516
捐助國小弱勢學童愛心糖果	\$9,950
捐助申澳國小弱勢學童萬聖節愛心糖果	\$4,975
捐助低收入戶福利小計	\$52,635
捐助母親節愛心蛋糕募集	\$6,600
捐助端午粽子募集贈與弱勢學童	\$10,740
捐助中秋愛心月餅募集	\$14,740
捐助「切膚之愛」基金會禮盒義賣	\$29,880
捐助秋節月餅募集	\$19,470
捐助台灣待用課程協會陪伴偏鄉孩童藝術課程	\$30,000
捐助台灣芭蕾舞團深耕藝術	\$10,000
捐助伊甸 112 年愛心年菜	\$13,760
捐助全聯募集年菜八斗國中弱勢學童	\$6,900
捐助雙溪區公所寒冬送暖活動	\$11,850
捐助社會公益福利小計	\$153,940
捐助漳和國中教育學童案例	\$26,400
捐助礦工兒子教育基金會	\$20,000
捐助淡江愛膳餐卷計畫	\$27,000
捐助青少年福利小計	\$73,400
2022 年捐助社會福利總計	\$650,973

基金會期待能拋磚引玉，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。本公司基金會於 2022 年投入公益活動所獲頒之感謝狀如下<sup>10</sup>：

<sup>10</sup> 由於 2022 年仍在疫情期間，為保弱勢單位與學童健康，基金會於 2022 年的「捐贈活動」盡量避免群聚，以免造成不必要之困擾，因此多數活動皆以書面感謝函或收據，以茲證明。



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，也唯有潔淨土地、合宜氣候，才能有豐饒的耕種結果（請見永續議題 10 之附圖）。

#### 十四、公協會參與

華電聯網一直以來都積極地參加產業協會組織，透過參與不同公協會，直接或間接參與、以鼓勵產業的持續發展，更能透過同業間的互動，吸取不同公司的優點，並且也能和同業其他公司共同合作，提升產業水準。2022 年華電聯網參與多間公協會，透過會費繳交和贊助各種不同型態的活動。由於數目眾多，故本報告列出其中幾間公協會組織，所投入之公協會如下表：

表 12 華電聯網 2022 年參與之主要公協會列表

公協會名稱	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
中華民國資訊安全學會	會員
台灣車聯網產業協會 (TTIA)	副理事長 / 陳國章
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
投入金額約 30 餘萬元	

附錄一、SDGs 指標對照表

SDGs 為聯合國永續發展大會（以下簡稱 Rio+20）產出文件，以強制規定設立一個開放的工作小組，研擬一系列永續發展目標（SDGs, Sustainable Development Goals），包含 17 項目標（Goals）與 169 細項目標（Targets），本對照表列出 SDGs 目標，與華電聯網 2022 年致力達到之目標，進行比對。

目標一：消除各地一切形式的平窮		
	聯合國之定義	華電聯網之作法
1.1	在西元 2030 年前，消除所有地方的極端貧窮，目前的定義為每日的生活費不到 1.25 美元。	
1.2	在西元 2030 年前，依據國家的人口統計數字，將各個年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半。	
1.3	對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護 制度措施，到了西元 2030 年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。	
1.4	在西元 2030 年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務(包括 微型貸款)都有公平的權利與取得權。	
1.5	在西元 2030 年前，讓貧窮與弱勢族群具有災後復原能	

	力，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社經與環境災害的頻率與受傷害的嚴重度。	
1.a.	確保各個地方的資源能夠大幅動員，包括改善發展合作，為開發中國家提供妥善且可預測的方法，尤其是最低度開發國家(以下簡稱 LDCs)，以實施計畫與政策，全面消除它們國內的貧窮。	
1.b.	依據考量到貧窮與兩性的發展策略，建立國家的、區域的與國際層級的妥善政策架構，加速消除貧窮行動。	
目標二：消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業		
2.1	在西元 2030 年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群(包括嬰兒)，都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食。	華電聯網基金會針對社會弱勢族群（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。
2.2	在西元 2030 年前，消除所有形式的營養不良，包括在西元 2025 年前，達成國際合意的五歲以下兒童，並且解決青少年、孕婦、哺乳婦女以及老年人的營養需求。	
2.3	在西元 2030 年前，使農村的生產力與小規模糧食生產者的收入增加一倍，尤其是婦女、原住民、家族式農夫、牧民與漁夫，包括讓他們有安全及公平的土地、生產資源、知識、財務服務、市場、增值機會以及非農業就業機會的	

	管道。	
2.4	在西元 2030 年前，確保可永續發展的糧食生產系統，並實施可災後復原的農村作法，提高產能及生產力，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並漸進改善土地與土壤的品質。	
2.5	在西元 2020 年前，維持種子、栽種植物、家畜以及與他們有關的野生品種之基因多樣性，包括善用國家、國際與區域妥善管理及多樣化的種籽與植物銀行，並確保運用基因資源與有關傳統知識所產生的好處得以依照國際協議而公平的分享。	
2.a.	提高在鄉村基礎建設、農村研究、擴大服務、科技發展、植物與家畜基因銀行上的投資，包括透過更好的國際合作，以改善開發中國家的農業產能，尤其是最落後國家。	
2.b.	矯正及預防全球農業市場的交易限制與扭曲，包括依據杜哈發展圓桌，同時消除各種形式的農業出口補助及產生同樣影響的出口措施。	
2.c.	採取措施，以確保食品與他們的衍生產品的商業市場發揮正常的功能，並如期取得市場資訊，包括儲糧，以減少極端的糧食價格波動。	

## 目標三、確保健康及促進各年齡層的福祉

3.1	在西元 2030 年前，減少全球的死產率，讓每 100,000 個活產的死胎數少於 70 個。	
3.2	在西元 2030 年前，消除可預防的新生兒以及五歲以下兒童的死亡率。	
3.3	在西元 2030 年前，消除愛滋病、肺結核、瘧疾以及受到忽略的熱帶性疾病，並對抗肝炎，水傳染性疾病以及其他傳染疾病。	
3.4	在西元 2030 年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。	
3.5	強化物質濫用的預防與治療，包括麻醉藥品濫用以及酗酒。	
3.6	在西元 2020 年前，讓全球因為交通事故而傷亡的人數減少一半。	
3.7	在西元 2030 年前，確保全球都有管道可取得性與生殖醫療保健服務，包括家庭規劃、資訊與教育，並將生殖醫療保健納入國家策略與計畫之中。	
3.8	實現醫療保健涵蓋全球(以下簡稱 UHC)的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所	

	有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。	
3.9	在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。	
3.a.	強化煙草管制架構公約在所有國家的實施與落實。	
3.b.	對主要影響開發中國家的傳染以及非傳染性疾病，支援疫苗以及醫藥的研發，依據杜哈宣言提供負擔得起的基本藥物與疫苗;杜哈宣言確認開發中國家有權利使用國際專利規範-與貿易有關之智慧財產權協定(以下簡稱 TRIPS)中的所有供應品，以保護民眾健康，尤其是必須提供醫藥管道給所有的人。	
3.c.	大幅增加開發中國家的醫療保健的融資與借款，以及醫療保健從業人員的招募、培訓以及留任，尤其是 LDCs 與 SIDS。	
3.d.	強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。	華電聯網每年發布 TCFD 報告書，強化本公司風險管理預警機制，並預作防範之預備。
目標四、確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習		
4.1	在西元 2030 年以前，確保所有的男女學子都完成免費	

	的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。	
4.2	在西元 2030 年以前，確保所有的孩童都能接受高品質的早期幼兒教育、照護，以及小學前教育，因而為小學的入學作好準備。	
4.3	在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。	
4.4	在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。	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，貢獻於公司、乃至於社會。
4.5	在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	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。
4.6	在西元 2030 年以前，確保所有的年輕人以及至少 x%的成人，不管男女，都具備讀寫以及算術能力。	
4.7	在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公	華電聯網希望以自身為例，將環境永續概念、生活模式植入員工與家人心中，以貢獻於人類社會中。

	民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	
4.a.	建立及提升適合孩童、身心障礙者以及兩性的教育設施，並為所有的人提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。	
4.b.	在西元 2020 年以前，將全球開發中國家的獎學金數目增加 x%，尤其是 LDCs、SIDS 與非洲國家，以提高高等教育的受教率，包括已開發國家與其他開發中國家的職業訓練、資訊與通信科技(以下簡稱 ICT)，技術的、工程的，以及科學課程。	
4.c.	在西元 2030 年以前，將合格師資人數增加 x%，包括在開發中國家進行國際師資培訓合作，尤其是 LDCs 與 SIDS。	
目標五、實現兩性平等，並賦予所有婦女權力		
5.1	消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	
5.2	消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削。	
5.3	消除各種有害的做法，例如童婚、未成年結婚、強迫結婚，以及女性生殖器切割。	
5.4	透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視	

	婦女無給職的家庭照護與家事操勞，依據國情，提倡家事由家人共同分擔。	
5.5	確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。	
5.6	依據國際人口與發展會議(以下簡稱 ICPD)行動計畫、北京行動平台，以及它們的檢討成果書，確保每個地方的人都有管道取得性與生殖醫療照護服務。	
5.a.	進行改革，以提供婦女公平的經濟資源權利，以及土地與其他形式的財產、財務服務、繼承與天然資源的所有權與掌控權。	
5.b.	改善科技的使用能力，特別是 ICT，以提高婦女的能力。	
5.c.	採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	
目標六、確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理		
6.1	在西元 2030 年以前，讓全球的每一個人都有公平的管道，可以取得安全且負擔的起的飲用水。	
6.2	在西元 2030 年以前，讓每一個人都享有公平及妥善的衛生，終結露天大小便，特別注意弱勢族群中婦女的需求。	

6.3	在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 x%。	
6.4	在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	
6.5	在西元 2030 年以前，全面實施一體化的水資源管理，包括跨界合作。	
6.6	在西元 2020 年以前，保護及恢復跟水有關的生態系統，包括山脈、森林、沼澤、河流、含水層，以及湖泊。	
6.a.	在西元 2030 年以前，針對開發中國家的水與衛生有關活動與計畫，擴大國際合作與能力培養支援，包括採水、去鹽、水效率、廢水處理、回收，以及再使用科技。	
6.b.	支援及強化地方社區的參與，以改善水與衛生的管理。	
目標七、確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源		
7.1	在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的，以及現代的能源服務。	
7.2	在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	

7.3	在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	
7.a.	在西元 2030 年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。	
7.b.	在西元 2030 年以前，擴大基礎建設並改善科技，以為所有開發中國家提供現代及永續的能源服務，尤其是 LDCs 與 SIDS。	
目標八、促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作		
8.1	依據國情維持經濟成長，尤其是開發度最低的國家，每年的國內生產毛額(以下簡稱 GDP)成長率至少 7%。	
8.2	透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。	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的產能，包括將幾點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。
8.3	促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。	華電聯網積極調整自身，將永續發展概念深植於員工與日常工作之中，已向資本市場證明其決心，並取得利害關係人之支持。
8.4	在西元 2030 年以前，漸進改善全球的能源使用與生產效	

	率，在已開發國家的帶領下，依據十年的永續使用與生產計畫架構，努力減少經濟成長與環境惡化之間的關聯。	
8.5	在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。	
8.6	在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。	
8.7	採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。	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。
8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	勞工之權益、工作安全一直是華電聯網所努力專求之目標，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，針對外場員工之工作環境與安全，尤為重視。
8.9	在西元 2030 年以前，制定及實施政策，以促進永續發展的觀光業，創造就業，促進地方文化與產品。	
8.10	強化本國金融機構的能力，為所有的人提供更寬廣的銀行、保險與金融服務。	
8.a.	提高給開發中國家的貿易協助資源，尤其是 LDCs，包括為 LDCs 提供更好的整合架構。	

8.b.	在西元 2020 年以前，制定及實施年輕人就業全球策略，並落實全球勞工組織的全球就業協定。	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。
目標九、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		
9.1	發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在為所有的人提供負擔的起又公平的管道。	
9.2	促進包容以及永續的工業化，在西元 2030 年以前，依照各國的情況大幅提高工業的就業率與 GDP，尤其是 LDCs 應增加一倍。	
9.3	提高小規模工商業取得金融服務的管道，尤其是開發中國家，包括負擔的起的貸款，並將他們併入價值鏈與市場之中。	
9.4	在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。	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。
9.5	改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，鼓勵創新，	

	並提高研發人員數，每百萬人增加 x%，並提高公民營的研發支出。	
9.a.	透過改善給非洲國家、LDCs、內陸開發中國家(以下簡稱 LLDCs)與 SIDS 的財務、科技與技術支援，加速開發中國家發展具有災後復原能力且永續的基礎設施。	
9.b.	支援開發中國家的本國科技研發與創新，包括打造有助工商多元發展以及商品附加價值提升的政策環境。	
9.c.	大幅提高 ICT 的管道，在西元 2020 年以前，在開發度最低的發展中國家致力提供人人都可取得且負擔的起的網際網路管道。	
目標十、減少國內及國家間不平等		
10.1	在西元 2030 年以前，以高於國家平均值的速率漸進地致使底層百分之 40 的人口實現所得成長。	
10.2	在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。	
10.3	確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	
10.4	採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並	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。	漸進實現進一步的平等。
10.5	改善全球金融市場與金融機構的法規與監管，並強化這類法規的實施。	
10.6	提高發展中國家在全球經濟與金融機構中的決策發言權，以實現更有效、更可靠、更負責以及更正當的機構。	
10.7	促進有秩序的、安全的、規律的，以及負責的移民，作法包括實施規劃及管理良好的移民政策。	
10.a.	依據世界貿易組織的協定，對開發中國家實施特別且差異對待的原則，尤其是開發度最低的國家。	
10.b.	依據國家計畫與方案，鼓勵官方開發援助(以下簡稱 ODA) 與資金流向最需要的國家，包括外資直接投資，尤其是 LDCs、非洲國家、SIDS、以及 LLDCs。	
10.c.	在西元 2030 年以前，將遷移者的匯款手續費減少到小於 3%，並消除手續費高於 5% 的匯款。	
目標十一、促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性		
11.1	在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得適當的、安全的，以及負擔得起的住宅與基本服務，並改善貧民窟。	
11.2	在西元 2030 年以前，為所有的人提供安全的、負擔得起、可使用的，以及可永續發展的交通運輸系統，改善道	

	路安全，尤其是擴大公共運輸，特別注意弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者以及老年人的需求。	
11.3	在西元 2030 年以前，提高融合的、包容的以及可永續發展的都市化與容積，以讓所有的國家落實參與性、一體性以及可永續發展的人類定居規劃與管理。	
11.4	在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。	
11.5	在西元 2030 年以前，大幅減少災害的死亡數以及受影響的人數，並將災害所造成的 GDP 經濟損失減少 y%，包括跟水有關的傷害，並將焦點放在保護弱勢族群與貧窮者。	
11.6	在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	
11.7	在西元 2030 年以前，為所有的人提供安全的、包容的、可使用的綠色公共空間，尤其是婦女、孩童、老年人以及身心障礙者。	
11.a.	強化國家與區域的發展規劃，促進都市、郊區與城鄉之間的社經與環境的正面連結。	
11.b.	在西元 2020 年以前，致使在包容、融合、資源效率、移民、氣候變遷適應、災後復原能力上落實一體政策與計畫	華電聯網期望「永續發展委員會」，並依據 TCFD 報告書，重新檢視本公司之風險應對策略與做法，以更為適應、應

	的都市與地點數目增加 x%，依照日本兵庫縣架構管理所有階層的災害風險。	對未來氣候所帶來之挑戰。
11.c.	支援開發度最低的國家，以妥善使用當地的建材，營建具有災後復原能力且可永續的建築，作法包括財務與技術上的協助。	
目標十二、確保永續的消費與生產模式		
12.1	實施永續消費與生產十年計畫架構(以下簡稱 10YEP)，所有的國家動起來，由已開發國家擔任帶頭角色，考量開發中國家的發展與能力。	
12.2	在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。	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。
12.3	在西元 2030 年以前，將零售與消費者階層上的全球糧食浪費減少一半，並減少生產與供應鏈上的糧食損失，包括採收後的損失。	
12.4	在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。	
12.5	在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大	

	幅減少廢棄物的產生。	
12.6	鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	華電聯網利用撰寫永續報告書之機會，納入永續性資訊，不願中永續發展概念深植於員工，進而影響本公司之供應商與其家人。
12.7	依據國家政策與優先要務，促進可永續發展的公共採購流程。	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。
12.8	在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式。	
12.a.	協助開發中國家強健它們的科學與科技能力，朝向更能永續發展的耗用與生產模式。	
12.b.	制定及實施政策，以監測永續發展對創造就業，促進地方文化與產品的永續觀光的影响。	
12.c.	依據國情消除市場扭曲，改革鼓勵浪費的無效率石化燃料補助，作法包括改變課稅架構，逐步廢除這些有害的補助，以反映他們對環境的影響，全盤思考開發中國家的需求與狀況，以可以保護貧窮與受影響社區的方式減少它們對發展的可能影響。	
目標十三、採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響		
13.1	強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調	華電聯網之「永續發展委員會」，期望與氣候、管理領域的

	適適應能力。	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。
13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。	
13.3	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	
13.a.	在西元 2020 年以前，落實 UNFCCC 已開發國家簽約國的承諾，目標是每年從各個來源募得美元 1 千億，以有意義的減災與透明方式解決開發中國家的需求，並盡快讓綠色氣候基金透過資本化而全盤進入運作。	
13.b.	提昇開發度最低國家中的有關機制，以提高能力而進行有效的氣候變遷規劃與管理，包括將焦點放在婦女、年輕人、地方社區與邊緣化社區。	
目標十四、保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展		
14.1	在西元 2025 年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。	
14.2	在西元 2020 年以前，以可永續的方式管理及保護海洋與海岸生態，避免重大的不利影響，作法包括強健他們的災後復原能力，並採取復原動作，以實現健康又具有生產力	

	的海洋。	
14.3	減少並解決海洋酸化的影響，作法包括改善所有階層的科學合作。	
14.4	在西元 2020 年以前，有效監管採收，消除過度漁撈，以及非法的、未報告的、未受監管的(以下簡稱 IUU)、或毀滅性魚撈作法，並實施科學管理計畫，在最短的時間內，將魚量恢復到依據它們的生物特性可產生最大永續發展的魚量。	
14.5	在西元 2020 年以前，依照國家與國際法規，以及可取得的最佳科學資訊，保護至少 10%的海岸與海洋區。	
14.6	在西元 2020 年以前，禁止會造成過度魚撈的補助，消除會助長 IUU 魚撈的補助，禁止引入這類補助，承認對開發中國家與開發度最低國家採取適當且有效的特別與差別待遇應是世界貿易組織漁撈補助協定的一部分。	
14.7	在西元 2030 年以前，提高海洋資源永續使用對 SIDS 與 LDCs 的經濟好處，作法包括永續管理漁撈業、水產養殖業與觀光業。	
14.a.	提高科學知識，發展研究能力，轉移海洋科技，思考跨政府海洋委員會的海洋科技轉移準則，以改善海洋的健康，	

	促進海洋生物多樣性對開發中國家的發展貢獻，特別是 SIDS 與 LDC。	
14.b.	提供小規模人工魚撈業者取得海洋資源與進入市場的管道。	
14.c.	確保聯合國海洋法公約(以下簡稱 UNCCLOS)簽約國全面落实國際法，包括現有的區域與國際制度，以保護及永續使用海洋及海洋資源。	
目標十五、保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉體地裂化，並遏止生物多樣性的喪失		
15.1	在西元 2020 年以前，依照在國際協定下的義務，保護、恢復及永續使用領地與內陸淡水生態系統與他們的服務，尤其是森林、沼澤、山脈與旱地。	
15.2	在西元 2020 年以前，進一步落實各式森林的永續管理，終止毀林，恢復遭到破壞的森林，並讓全球的造林增加 x%。	
15.3	在西元 2020 年以前，對抗沙漠化，恢復惡化的土地與土壤，包括受到沙漠化、乾旱及洪水影響的地區，致力實現沒有土地破壞的世界。	
15.4	在西元 2030 年以前，落實山脈生態系統的保護，包括他	

	們的生物多樣性，以改善他們提供有關永續發展的有益能力。	
15.5	採取緊急且重要的行動減少自然棲息地的破壞，終止生物多樣性的喪失，在西元 2020 年以前，保護及預防瀕危物種的絕種。	
15.6	確保基因資源使用所產生的好處得到公平公正的分享，促進基因資源使用的適當管道。	
15.7	採取緊急動作終止受保護動植物遭到盜採、盜獵與非法走私，並解決非法野生生物產品的供需。	
15.8	在西元 2020 年以前，採取措施以避免侵入型外來物種入侵陸地與水生生態系統，且應大幅減少他們的影響，並控管或消除優種。	
15.9	在西元 2020 年以前，將生態系統與生物多樣性價值納入國家與地方規劃、發展流程與脫貧策略中。	
15.a.	動員並大幅增加來自各個地方的財物資源，以保護及永續使用生物多樣性與生態系統。	
15.b.	大幅動員來自各個地方的各階層的資源，以用於永續森林管理，並提供適當的獎勵給開發中國家改善永續森林管理，包括保護及造林。	

15.c.	改善全球資源，以對抗保護物種的盜採、盜獵與走私，作法包括提高地方社區的能力，以追求永續發展的謀生機會。	
目標十六、促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度		
16.1	大幅減少各地各種形式的暴力以及有關的死亡率。	
16.2	終結各種形式的兒童虐待、剝削、走私、暴力以及施虐。	
16.3	促進國家與國際的法則，確保每個人都有公平的司法管道。	
16.4	在西元 2030 年以前，大幅減少非法的金錢與軍火流，提高失物的追回，並對抗各種形式的組織犯罪。	
16.5	大幅減少各種形式的貪污賄賂。	華電聯網立志減少、避免各種形式的貪污賄賂。
16.6	在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	
16.7	確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	
16.8	擴大及強化開發中國家參與全球管理制度。	
16.9	在西元 2030 年以前，為所有的人提供合法的身分，包括出生登記。	
16.10	依據國家立法與國際協定，確保民眾可取得資訊，並保護基本自由。	

16.a.	強化有關國家制度，作法包括透過國際合作，以建立在各個階層的能力，尤其是開發中國家，以預防暴力並對抗恐怖主義與犯罪。	
16.b.	促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。	
目標十七、強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係		
財務		
17.1	強化本國的資源動員，作法包括提供國際支援給開發中國家，以改善他們的稅收與其他收益取得的能力。	
17.2	已開發國家全面落實他們的 ODA 承諾，包括在 ODA 中提供國民所得毛額(以下簡稱 GNI)的 0.7%給開發中國家，其中 0.15-0.20%應提供該給 LDCs。	
17.3	從多個來源動員其他財務支援給開發中國家。	
17.4	透過協調政策協助開發中國家取得長期負債清償能力，目標放在提高負債融資、負債的解除，以及負責的重整，並解決高負債貧窮國家(以下簡稱 HIPC)的外部負債，以減少負債壓力。	
17.5	為 LDCs 採用及實施投資促進方案。	
技術		
17.6	在科學、科技與創新上，提高北半球與南半球、南半球與	

	南半球，以及三角形區域性與國際合作，並使用公認的詞語提高知識交流，作法包括改善現有機制之間的協調，尤其是聯合國水平，以及透過合意的全球科技促進機制。	
17.7	使用有利的條款與條件，包括特許權與優惠條款，針對開發中國家促進環保科技的發展、轉移、流通及擴散。	
17.8	在西元 2017 年以前，為 LDCs 全面啟動科技銀行以及科學、科技與創新(以下簡稱 STI)能力培養機制，並提高科技的使用度，尤其是 ICT。	
能力建置		
17.9	提高國際支援，以在開發中國家實施有效且鎖定目標的能力培養，以支援國家計畫，落實所有的永續發展目標，作法包括北半球國家與南半球國家、南半球國家與南半球國家，以及三角合作。	
貿易		
17.10	在世界貿易組織(以下簡稱 WTO)的架構內，促進全球的、遵循規則的、開放的、沒有歧視的，以及公平的多邊貿易系統，作法包括在杜哈發展議程內簽署協定。	
17.11	大幅增加開發中國家的出口，尤其是在西元 2020 年以前，讓 LDCs 的全球出口占比增加一倍。	

17.12	對所有 LDCs，依照 WTO 的決定，如期實施持續性免關稅、沒有配額的市場進入管道，包括適用 LDCs 進口的原產地優惠規則必須是透明且簡單的，有助市場進入。	
政策與制度連貫		
17.13	提高全球總體經濟的穩定性，作法包括政策協調與政策連貫。	
17.14	提高政策的連貫性，以實現永續發展。	
17.15	尊敬每個國家的政策空間與領導，以建立及落實消除貧窮與永續發展的政策。	
多邊合作		
17.16	透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標，尤其是開發中國家。	
17.17	依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。	
資料、監督及責任		
17.18	在西元 2020 年以前，提高對開發中國家的能力培養協助，包括 LDCs 與 SIDS，以大幅提高收入、性別、年齡、種族、人種、移民身分、身心障礙、地理位置，以及	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。

	其他有關特色的高品質且可靠的資料數據的如期取得性。	
17.19	在西元 2030 年以前，依據現有的方案評量跟 GDP 有關的永續發展的進展，並協助開發中國家的統計能力培養。	

備註：華電聯網重視聯合國 SDGs，並致力於積極推動其實踐。然而，我們也深知公司在資源上存在一定的限制，因此需要謹慎運用有限的資源。考量到這一點，我們決定更加專注地投入在部分 SDGs 項目上，並在公司的附錄中以不同顏色區塊進行識別，以凸顯這些重點項目。

附表二 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	10-11
		102-2	活動、品牌、產品與服務	13
		102-3	總部位置	10
		102-4	營運據點	11
		102-5	所有權與法律形式	13
		102-6	提供服務的市場	13
		102-7	組織規模	10
		102-8	員工與其他工作者的資訊	52-58
		102-9	供應鏈	6
		102-10	組織與其供應鏈的重大改變	4
		102-11	預警原則或方針	40
		102-12	外部倡議	6
		102-13	公協會的會員資格	62
	策略	102-14	決策者的聲明	8-9
		102-15	關鍵衝擊、風險及機會	40
	倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	39
		102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	39
	治理	102-18	治理結構	16-20
		102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	23-28
		102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	6-7
		102-22	最高治理單位與其委員會的組成	16-20
		102-23	最高治理單位的主席	18
		102-24	最高治理單位的提名與遴選	16
		102-25	利益衝突	16
		102-26	最高治理單位在設立宗旨、價	16

			值觀及策略的角色	
GRI 102		102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	23
		102-35	薪酬策略	30-31
		102-40	利害關係人團體	6-7
	利害關係人溝通	102-43	與利害關係人溝通的方針	6-7
		102-45	合併財務報表中所包含的實體	4
	報導實務	102-46	界定報告書內容與主題邊界	4
		102-47	重大主題表列	23-37
		102-48	資訊重編	4
		102-49	報導改變	4
		102-50	報導期間	4
		102-51	上一次報告書的日期	4
		102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	4
		102-55	GRI 內容索引	89
GRI 103	管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	4
		103-2	管理方針及其要素	23-38
		103-3	管理方針的評估	23-38
GRI 201	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	7, 23
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	52
GRI 203	間接經濟衝擊	203-2	顯著的間接經濟衝擊	25-26
GRI 204	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	42-43
GRI 205	反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	24, 39
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	24, 39
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	24, 39
GRI 301	物料	301-1	所用物料的重量或體積	50
		301-3	回收的產品及其包材	50

GRI 302	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	48-49
		302-4	減少能源的消耗	48
GRI 303	水與放流水	303-2	與排水相關衝擊的管理	49
		303-3	取水量	48-49
		303-4	排水量	48-49
		303-5	耗水量	48-49
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	51
GRI 305	排放	305-5	溫室氣體排放減量	51
GRI 306	廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	51
GRI 307	有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	51
GRI 308	供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	42-43
GRI 401	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	53
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7
		401-3	育嬰假	54
GRI 403	職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	52
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	52
		403-3	職業健康服務	52
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	52
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	29
		403-6	工作者健康促進	29
		403-7	預防和減輕與業務關係直接相連之職業安全衛生的衝擊	29
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	52

		403-9	職業傷害	52
		403-10	職業病	52
GRI 404	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	32
		404-2	提升員工職能及過度協助方案	32, 58
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	30
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	16-20
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	30
GRI 406	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4-5
GRI 408	童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	56
GRI 411	原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5, 33
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	24



**Hwa.com** 華電聯網·超乎想像  
*Ace for Any*

**Hwa.com** 華電聯網·超乎想像  
*Ace for Any*

華電聯網股份有限公司

TEL:02-2696-7155/FAX:02-2696-7200

新北市新台五路一段98號12樓B棟 [www.hwacom.com](http://www.hwacom.com)