
2025
Hwacom
SUSTAINABILITY REPORT
華電聯網 永續報告書
雁行千里結隊翱翔，
團隊合作邁向成功。

CONTENTS



CHAPTER 1
關於本報告書

03 執行長的話
04 華電聯網簡介
05 報告書資訊

CHAPTER 2
永續經營

07 永續發展策略
08 永續治理
08 永續發展委員會
09 董事會及功能性委員會
13 董事會績效評估
13 關鍵治理機制
14 利益衝突迴避機制
14 薪酬政策與績效連結





CHAPTER 3
利害關係人與重大議題鑑別

16 利害關係人議和
18 重大議題分析流程與結果
20 重大議題與管理方針
21 重大議題兩期比較

CHAPTER 4
治理面

23 經營績效與財務表現
24 稅務治理與稅務績效
24 治理架構與董事會組成
25 風險管理
27 誠信經營
28 溝通管道與申訴機制
28 法規遵循
29 外部倡議與公協會參與





CHAPTER 5
社會面

31 人權政策與承諾
32 人力資本概況與多元共融
36 人才培育與發展
38 員工權益與福利
39 職場安全與健康
42 員工溝通與和諧勞資關係
43 社區參與及營運衝擊管理
45 資訊安全與客戶隱私保護
50 供應商永續管理
53 永續解決方案與服務責任

CHAPTER 6
環境面

55 氣候變遷管理與 TCFD 揭露
59 環境永續與溫室氣體管理方針
60 能源管理計畫與執行情形
62 水資源管理
63 廢棄物管理
64 自然議題關注



附錄

66 綠色採購金額證明文件
66 投標廠商獲得之認證及得獎紀錄
69 GRI Standards 內容索引表
72 TCFD 氣候相關資訊對照表
73 SASB 重大主題管理方針

CHAPTER 1

關於本報告書 章節亮點

人才永續｜

獲選《商業周刊》「全齡企業百強」肯定

展現本公司在跨世代人才培育與多元共融職場的實踐。

減碳作為獲肯定｜

榮獲中華電信「永續夥伴金級獎」與「碳足跡行動獎」雙獎殊榮

成為電信客戶值得信賴的減碳夥伴，共同打造具韌性、永續與競爭力的產業生態系。

氣候行動｜

國際氣候CDP評比「B級」

國際碳揭露計畫中小企業類別最佳，且優於以往。

責任採購｜

年度綠色採購金額年成長近20%

透過擴大採購具環保標章之產品，從自身營運出發，具體實踐對環境永續的承諾。

CEO MESSAGE

以數據力驅動永續，用智慧化賦能未來

GRI 2-22



親愛的利害關係人：

生成式 AI 已走向落地階段，正以前所未有的速度重塑世界樣貌。身為台灣資通訊整合服務商領導者之一，華電聯網不僅深刻體認到時代賦予的挑戰，更將其視為實踐企業價值契機。

回顧 2025 年，我們持續將人工智慧技術融入資通訊、智慧應用、數位媒體與資訊安全四大領域的解決方案，並普及於企業內部之日常營運，為電信產業、政府金融、交通及大型科技企業客戶，提供各式最先進的解決方案，同時協助客戶打造兼具韌性與前瞻性的數位安全體系，致力於為社會、環境與經濟創造實質且長遠的正面影響。

交通的順暢與安全，是城市永續發展的基石。華電聯網持續深耕智慧交通領域，不僅參與在亞特蘭大舉辦的「ITS 世界大會」，與國際專家交流前瞻技術，更將創新落地實踐。我們的 C-V2X（蜂窩車聯網）國家級實證場域，已擴展至 13 種多元驗測情境；「AI 路口安全與交通效率提升系統」的導入點，於 2025 年已大幅增加至近百處。每一個數據的躍升，都代表著我們為提升用路人安全、緩解交通壅塞在智慧交通工程方面所付出的努力。

公司持續以數位治理賦能更高效與安心的未來。 我們相信，科技的價值在於「人」，華電聯網的「VSV Cloud 公托雲端影像監管服務」在 2025 年已拓展至 6 個主要都市合計逾 200 所公托機構，以溫暖的科技守護國家未來主人翁的安全。

有鑑於物聯網應用普及，華電聯網整合業界一流技術，提供專案全生命週期的資安解決方案，嚴格把關新技術引進過程中的資訊與個資安全。承襲集團優勢，子公司「開啟資安」致力於為政府及企業客戶提供全方位的防護服務。除了引進領先業界的資安概念，更提供合規顧問、AI 輔助檢測、雲端防護、零信任架構及後量子資安方案等。同時，藉由專業的 MDR 與 SOC 託管團隊，即時分析威脅情資，實現快速驗證與精準回應。並進一步與國立大學合作建置資安基地，深耕台灣關鍵技術研發與人才養成。

隨著人工智慧快速普及至各行各業，重視企業社會責任的華電聯網，亦將「負責任的 AI」概念導入軟體開發程序，從設計、開發、驗證到部署、營運的每個階段。華電聯網正從系統整合商逐步蛻變擴展到 AI 賦能之解決方案服務提供商，對外透過 AI Box 與 AI Agent 分別強化交通與安防產品的競爭力；對內則透過企業級 GAI 平台 SmartQ LAS 提升數位轉型與知識管理效益。

最後，我謹代表公司，由衷感謝全體同仁的付出、客戶與合作夥伴的信任，以及股東們的支持。華電聯網將堅定不移地走在永續發展的道路上，不僅追求營運成長與獲利、更加重視永續議題之社會責任，期許能夠成為對社會有貢獻、對環境負責任、讓員工引以為傲的企業。

華電聯網股份有限公司
董事長 陳國章 敬上

中華民國 115 年 3 月

ABOUT

華電聯網簡介

GRI 2-1

華電聯網股份有限公司（股票代號：6163，以下簡稱「華電聯網」或「本公司」）成立於 1994 年，總部位於新北市汐止區，專注於資通訊（ICT）、數位媒體、智慧應用與資訊安全四大核心業務領域，服務對象涵蓋電信業、政府機關、金融機構及大型科技企業，並轉型為全方位、能執行跨域整合的服務整合商。

本公司為依中華民國公司法設立之股份有限公司，股票於櫃買中心（OTC）掛牌交易（股票代號：6163）。依證券交易法及主管機關相關規範，本公司財務報告、年報及主要股東資訊等依法揭露於公開資訊觀測站。以維護資訊透明、保障投資人權益，並落實公司治理之要求。

母公司目前所有營運據點均位於台灣，報告書之報導邊界不涉及海外地區。

營運績效摘要

項目	2025年度（合併）	2024年度（合併）
實收資本額（新台幣仟元）	1,420,162	1,410,502
營業收入（新台幣仟元）	6,105,816	5,503,771
員工人數（人）	927	853
主要據點	汐止總公司、中壢、新竹、台中、台南、高雄、花蓮、台東辦事處	

註：上表財務數據採用合併報表，其餘環境與社會數據請參見後續章節之母公司盤查內容。



INFO

報告書資訊

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

本報告書目的在向所有利害關係人透明揭露本公司在環境（E）、社會（S）與治理（G）面向的策略、行動與績效。

資訊重編	2024年華電聯網股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。
報告期間與週期	● 報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年定期編製永續報告書。 ● 發布週期：本次報告書發行時間為2026年8月，並依據金管會規範上傳至對應系統，並公布於公司網站。
報導範疇與邊界 [1]	本公司總部位於新北市汐止區，並於台灣北、中、南、東各區域設有辦事處及工務所，合計13處營運據點，納入本報告書之母公司報導邊界。以下為2025年度報告書的報導範疇與邊界：

項目	營運據點	地址
1	汐止總公司	新北市汐止區新台五路一段108號11樓（代表號）
2	中壢辦事處	桃園市中壢區環西路121號5樓5B
3	新竹辦事處	新竹市關新路27號16樓-1
4	台中辦事處	台中市南屯區黎明路2段658號文康大樓2-3樓
5	台南辦事處	台南市東區裕平路191號3樓
6	高雄辦事處	高雄市新興區中正三路55號14樓
7	花蓮辦事處	花蓮市中美路148號5樓之1
8	台東辦事處	台東縣大武鄉尚武村政通四街10號1樓

[1]母公司為集團最主要的營運實體，占集團整體營收及員工人數達 90% 以上。我們將依循金管會發布之《上市櫃公司永續發展路徑圖》，規劃於 2027 年正式揭露涵蓋所有子公司在內之合併報表範圍ESG數據。

財務績效	本報告書財務報導範圍與合併財務報表一致。
非財務績效（ESG 數據）	依據金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程，本報告書之環境（如溫室氣體盤查）與社會指標，現階段揭露範圍以華電聯網「母公司」為主。
編製依據與標準	本報告書依循以下國際準則與國內規範進行編製： ● GRI 準則：採用全球永續報告協會（Global Reporting Initiative）發布之 GRI 2021 年版準則。 ● 國內規範：遵循金管會「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」。
數據與資訊聲明	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。本公司依據金管會『上市櫃公司永續發展路徑圖』，規劃配合法規時程逐步推動溫室氣體盤查確信作業。

聯絡資訊 GRI 2-3

若您對本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下管道與我們聯繫。

聯絡單位 ／ 永續發展小組
電　　話 ／ 02-2696-7155
電子信箱 ／ hwacom.spokesperson@hwacom.com
公司地址 ／ 新北市汐止區新台五路一段108號11樓
官方網站 ／ https://www.hwacom.com/



CHAPTER 2
永續經營 章節亮點

數位與綠色雙軸轉型｜

華電聯網用數位化推動低碳轉型，不僅追求自身營運的減碳，更透過智慧交通與 AI 應用技術，協助政府與企業達成「數位創新」與「綠色永續」。本公司透過智慧節能方案與公務車管理，系統性減少環境足跡，為未來減碳藍圖奠定數據基礎。

人才發展與社會共融｜

我們視員工為最重要資產，並將經營成果轉化為共好動力。公司依法提撥 10% 至 20% 獲利作為員工酬勞，將公司成長與同仁福利緊密相扣。

永續發展策略

GRI 2-22, 201

華電聯網將永續發展視為公司營運策略的基石。我們深耕環境（Environment）、社會（Society）與治理（Governance）三大面向，整合核心技術能力與服務，致力於建構一個具韌性的商業模式，積極推動數位轉型與 AI 人工智慧，投入資源於發展永續環境、維護社會公益及公司治理等各項永續議題，同時透過我們的專業，成為各利害關係人邁向數位創新與綠色永續的關鍵策略夥伴，負起企業永續責任並達成共榮、共享、共好之目標。

本公司永續發展核心工作內容

01 誠信治理與資訊安全

華電聯網秉持誠信與創新的核心價值，持續深化組織誠信文化、內部控制與風險管理機制。我們視「資訊安全」與「數據隱私」為對利害關係人的核心承諾，確保其數據資產受到最高規格的保護。

02 綠色營運與氣候行動

為回應我國 2050 淨零排放路徑，本公司於 2024 年啟動首次系統性溫室氣體盤查 (14064-1:2018），並透過導入智慧節能方案與優化公務車輛管理，持續鑑別並降低營運過程中的環境足跡。

03 創新技術與永續賦能

聚焦於智慧交通、雲端物聯網及 AI 應用等核心技術，開發具備節能與高效益的系統整合方案。我們不僅追求自身營運的永續，更致力於透過本業技術，賦能公私部門之客戶達成其數位轉型與環境永續的雙重目標。

04 人才資本與社會共融

我們堅信員工是公司最重要的資產。透過落實人權保障、打造多元平等的職場環境、建立通暢的勞資溝通管道，以及推動產學合作、致力於關鍵人才的長期留任與推動各項員工福利政策。同時，透過華電聯網基金會的公益行動，積極回饋社會，創造共享價值。

永續治理

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-16

為確保永續發展策略能貫徹執行，本公司已建立明確的「由上而下」治理架構，由董事會扮演最高監督角色，下設有永續發展委員會，由董事長與各單位副總擔任委員，負責統籌監督企業永續發展策略與執行成果，另設立 6 個永續功能小組，全方位執行各項永續行動方案。並將執行成果定期呈報。

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

永續治理架構圖



永續發展委員會

GRI 2-12, 2-13

為整合並高效推動全公司之永續發展工作，華電聯網設置「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，成員涵蓋各領域之高階主管。委員會負責統籌全公司之 ESG 策略規劃、目標設定與績效檢討，確保永續發展理念能與營運核心緊密結合。2025 年，永續發展委員會共召開 9 次會議，並就氣候相關風險與機會、利害關係人議合等重大永續議題，向董事會進行了 2 次專案報告。

在這些會議中，委員會具體審視了多項關鍵議題，包括氣候變遷衝擊分析（如碳盤查進度、減碳方案評估）、重大資安風險與防禦策略、供應鏈永續發展準則、人才培育與多元共融方案，以及社會參與活動效益等。委員會透過審閱各功能小組提交的報告、分析關鍵績效指標（KPIs），並邀請相關權責主管進行說明與討論，確保公司對重大衝擊的鑑別與管理措施具備前瞻性與有效性。委員會的決策與建議，定期提交董事會審閱與指導，以確保永續發展策略與公司整體營運目標一致，並有效回應內外部利害關係人的期望。

衝擊管理責任授權 GRI 2-13

本公司最高治理機構（董事會）透過永續發展委員會，明確將重大衝擊的管理責任授權予管理階層及各功能小組。永續發展委員會依據董事會核定的永續發展策略與目標，與小組共同制訂年度行動計畫與關鍵績效指標，並由各權責單位主管所領軍的功能小組負責日常事務的規劃、執行與追蹤。各小組需定期向永續發展委員會彙報執行進度與成果，並提出潛在衝擊的應對建議。永續發展委員會則負責整合彙報內容，並向董事會進行定期專案報告，確保衝擊管理機制得以有效運作並持續優化，從而實現公司永續發展的承諾。

永續發展功能小組

為落實委員會制定的策略方針，委員會下設六大功能小組，由 ESG 推動中心統籌、各權責單位主管領軍，訂定年度行動計畫，並定期追蹤進度。

董事會及功能性委員會

GRI 2-9, 2-17, 2-18

董事會監督職能

華電聯網董事會為公司最高治理機構，負責審定永續發展之政策、程序與架構，透過定期會議，對重大永續議題全面監督其執行成效。

董事的提名與遴選 GRI 2-10

本公司董事會成員之提名與遴選，係遵循《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等內部規範。我們綜合考量候選人之學經歷背景、專業能力、多元性與獨立性，經董事會審查通過後，提交股東會投票選任。此外依據《公司法》，持有公司已發行股份總數百分之一以上的股東，亦得以書面形式向公司提名董事候選人，以廣納賢才並保障股東權益。

董事會組成與多元性

本屆董事會由 9 席董事組成，包含 4 席獨立董事（占比 44.44%）及 2 席女性董事（占比 22.22%），成員專業背景涵蓋資通訊、財務會計、法律、風險管理與永續發展等多元領域。本公司現任董事會成員在經營策略、風險控管及市場開發方面表現卓越，且均具備公司發展所需之核心技能。考量董事會運作之穩定性與連續性，目前成員組成仍維持原有架構，致使性別比例尚未達三分之一。本公司評估於未來年度增設獨立董事席次時，將「性別多元化」列為優先篩選條件，以優化董事會結構。

董事會名單

職稱	姓名	性別	核心專業領域
董事長	陳國章	男	經營管理、資通訊產業
董事	黃子哲 （研華投資法人代表）	男	財務金融、策略投資
董事	楊祈煌 （陸台投資法人代表）	男	技術研發、營運管理
董事	黃英健	男	國際貿易、業務開發
董事	翁刷鴻	女	資訊工程、營運管理
獨立董事	李旭東	男	財務會計、證券投資
獨立董事	翁崇雄	男	資訊管理、學術研究
獨立董事	林智玲	女	電機工程、永續發展
獨立董事	盧陽正	男	永續治理、風險管理



董事會運作與持續進修

2025 年董事會共召開 9 次會議，全體董事平均出席率達 88.89%，另外為使董事會能掌握最新法規與產業趨勢，積極安排專業進修，2025 年度全體董事共計完成 66 小時，課程主題涵蓋永續治理、數位轉型、AI 應用及財務會計趨勢等前瞻議題。

透過董事成員具備的資通訊、財務、法律、風險管理與永續發展等多元專業背景，結合系統性的持續進修，董事會能夠全面且深入的理解並監督本公司所面臨的各類重大永續衝擊，例如氣候變遷風險、數位資安挑戰、人才發展與供應鏈責任等。我們透過策略性課程安排，確保董事會成員具備前瞻性的視野與專業知識，以引導公司在複雜的永續發展議題上做出穩健決策。

董事會運作情形

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	陳國章	9	0	100.00%
董事	研華投資（股）公司（代表人：黃子哲）	8	1	88.89%
董事	陸台投資（股）公司（代表人：楊祈煌）	9	0	100.00%
董事	翁刷鴻	8	0	88.89%
董事	黃英健	7	0	77.78%
獨立董事	李旭東	8	1	88.89%
獨立董事	翁崇雄	8	1	88.89%
獨立董事	林智玲	9	0	100.00%
獨立董事（114.6.20 改選就任）	盧陽正	4	2	66.67%

全體董事進修列表

職稱	姓名	規定時數	訓練單位	課程名稱	時數
董事長	陳國章	6	● 社團法人台灣專案管理學會	● 企業數位轉型案例分析 ● 財務報表分析與財務會計趨勢 ● 生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	9
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	● 永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹 ● 董監事法律義務責任與職場防制	6
董事	黃英健	6	● 社團法人台灣專案管理學會	● 人工智慧及其應用 ● 生成式 AI 整合應用	6
法人董事代表人	黃子哲	6	● 社團法人台灣董事學會 ● 中華民國公司經營暨永續發展協會	● 併購策略與併購後整合 ● 併購過程經驗分享與策略性組織整合 ● 併購交易與企業評價與查核 ● 公司治理與證券法規 ● 企業投資併購的成功祕訣	15
法人董事代表人	楊祈煌	6	● 社團法人中華公司治理協會	● 企業創新成長與AI ● 公司治理主管與永續治理	6
獨立董事	李旭東	6	● 財團法人台灣金融研訓院 ● 社團法人中華公司治理協會	● 公司治理論壇 ● ESG風險與機會對財務衝擊之影響	6
獨立董事	翁崇雄	6	● 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 ● 社團法人中華公司治理協會	● 誠信經營、員工舞弊與檢舉風險(含性平) ● ESG風險與機會對財務衝擊之影響	6
獨立董事	林智玲	6	● 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 ● 社團法人台灣專案管理學會	● 晶圓世紀大戰：台積電的關鍵技術與全球布局對半導體產業的影響 ● 人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	6
獨立董事	盧陽正	6	● 社團法人中華獨立董事協會	● 洗錢防制及打擊資恐之最新發展與實務 ● 金融監理與金融創新之發展前瞻	6

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

條件 / 姓名	專業資格與經驗（註）	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長 陳國章	● 高雄應用科技大學電子工程所碩士 ● 漢德資訊（股）公司總經理 ● 本公司總經理 ● 華寬系統集成技術（上海）有限公司代表人 ● 陸台投資（股）公司董事長 ● 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長 ● 徽摩立科技（股）公司董事長 ● 開啟資安系統（股）公司董事長 ● 華愛人資服務（股）公司董事長 ● 華電聯網香港（股）公司董事長 ● 慧影科技（股）公司董事長 ● 宏康智慧（股）公司董事長	—	無
法人董事 研華投資股份有限公司 代表人：黃子哲	● 屏通科技（股）公司董事 ● 恒商企業（股）公司董事 ● 中華開發創新加速（股）公司董事 ● 熒茂光學（股）公司董事 ● 海華科技（股）公司董事 ● 偲倢科技（股）公司董事 ● 銳鼎科技（股）公司董事 ● 鴻呈實業（股）公司董事 ● 資拓宏宇（股）有限公司董事 ● 自由系統（股）公司董事 ● 研旭綠電（股）公司董事 ● 佳研智聯（股）公司董事	—	無
法人董事 陸台投資股份有限公司 代表人：楊祈煌	● 華電聯網（股）公司董事	—	無
董 事 黃英健	● 政治大學國際貿易所碩士 ● 美商訊流科技（股）公司業務總監 ● 本公司副總經理 ● 徽摩立科技（股）公司董事 ● 慧影科技（股）公司董事及總經理	—	無
董 事 翁刷鴻	● 台灣大學EMBA資訊管理組 ● 漢德資訊（股）公司業務經理 ● 本公司副總經理	—	無
獨立董事 李旭東	● 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 ● 本公司薪酬委員會委員	無「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第3條第1項1~9款之各項情事，符合獨立性情形。	無
獨立董事 翁崇雄	● 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 ● 本公司薪酬委員會委員 ● 台灣大學管理學院資訊管理學系暨研究所兼任教授		1
獨立董事 林智玲	● 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 ● 華梵大學智慧生活科技學系兼任教授 ● 亞東科大電機系兼任教授 ● 本公司薪酬委員會委員		無
獨立董事 盧陽正	● 交通大學管理科學所財務管理組博士 ● 銘傳大學教授兼永續長 ● 華南金控集團華南永昌證券（股）獨立董事 ● 勞動部勞動基金監理委員會委員 ● 銓敘部公務人員退休撫卹基金管理局退撫儲金投資決策委員 ● 金管會保險局壽險商品審查委員		1

註：上述董事皆未有公司法第30條各款情事。

董事會多元化及獨立性

（一）董事會多元化：本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，全體董事之選舉皆採候選人提名制度，除評估各候選人之學經歷資格外，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事會成員之多元性及獨立性。本公司現任董事會成員具備公司產業之經營管理能力、決策能力、產業之知識、國際觀及會計財務分析能力。

（二）董事會獨立性：本公司董事 9 位（包含 4 位獨立董事），獨立董事占比 44.44%，女性 22.22%，1 位獨立董事任期年資在 6 年以上。獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範，且董事與獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項之情形 。

多元化項目 / 姓名	基本組成									專業知識及技能				
	性別	國籍	職稱	年齡			獨立董事任期年資			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至60歲	60歲以上	3年以下	3至6年	6年以上					
陳國章	男	中華民國	董事長兼總經理			v				v	v	v	v	
研華投資股份有限公司 代表人：黃子哲	男	中華民國	-		v					v	v	v	v	
法人董事 陸台投資股份有限公司 代表人：楊祈煌	男	中華民國	副總經理		v					v	v	v	v	
黃英健	男	中華民國	副總經理	v						v	v	v	v	v
翁刷鴻	女	中華民國	副總經理		v					v	v	v	v	
李旭東	男	中華民國	-			v			v	v	v	v	v	v
翁崇雄	男	中華民國	-			v	v			v	v	v	v	v
林智玲	女	中華民國	-			v	v			v	v	v	v	
盧陽正	男	中華民國	-			v	v			v	v	v	v	v



董事會績效評估

GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司已依據《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會整體、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估範疇涵蓋董事會整體、個別成員及功能性委員會的運作成效，並將對公司永續發展目標的監督成果納入評估。評估結果做為次年度董事會運作優化及董事薪酬建議之重要參考依據。

評估週期與方法	本公司每年執行一次內部績效評估，並至少每3年由外部獨立專業機構執行一次評估。2025 年度之績效評估已於年度結束後，透過內部問卷自評方式完成。
評估期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
執行期間	2026 年第一季。
評估範疇與衡量指標	績效評估問卷內容涵蓋以下五大面向，全面檢視董事會的運作效能。 • 對本公司營運之參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事的選任及持續進修 • 內部控制
評估結果與應用	2025 年度績效評估結果已於 2026 年第一季提報董事會，整體評估結果為各個面向介於「優」與「佳」之間，故董事會整體運作大部分皆能符合公司治理精神，本評估結果明確作為以下事項之重要參考依據： • 優化運作：作為檢討與改進董事會運作模式的基礎。 • 薪酬連結：作為訂定個別董事薪資報酬的參考。 • 提名依據：作為未來遴選或提名董事續任之參考。

關鍵治理機制

GRI 2-9, GRI 2-17

為強化董事會之專業能力與運作效能，華電聯網於董事會轄下設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會。委員會成員均由具備財務、會計、法律或管理等專業背景之獨立董事所組成，旨在協助董事會執行其監督職能，進一步落實公司治理。

審計委員會運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	應出席次數	實際出席率
獨立董事	李旭東	8	9	88.89%
獨立董事	翁崇雄	8	9	88.89%
獨立董事	林智玲	9	9	100.00%
獨立董事（114.6.20 改選就任）	盧陽正	4	6	66.67%

薪資報酬委員會運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	應出席次數	實際出席率
獨立董事	李旭東	4	4	100.00%
獨立董事	翁崇雄	4	4	100.00%
獨立董事	林智玲	3	3	100.00 %

利益衝突迴避機制

GRI 2-15

本公司訂有嚴謹的利益衝突迴避規範，並載明於《董事會議事規則》。當董事對於會議事項有自身或其代表法人之利害關係時，應於當次會議主動說明其重要內容。若該利害關係有損害公司利益之虞，該名董事不得參與該案之討論與表決。所有相關說明與迴避情形，均會詳實載明於董事會會議記錄中，以確保決策的公正性與透明度。經確認，2025 年度董事會所有議案，均無涉及董事成員利益衝突之情事。



薪酬政策與績效連結

GRI 2-19, GRI 2-20

為確保公司薪酬制度具備市場競爭力與內部公平性，董事與經理人的薪酬政策由「薪資報酬委員會」進行專業評估與建議，再提交董事會核定。委員會目前由獨立董事組成，定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

董事薪酬政策

本公司依章程規定，董事會成員薪酬結構包含董事酬勞、董事報酬及交通費等。董事酬勞依每年按扣除分配董事及員工酬勞前之稅前利益，扣除累積虧損後，提撥不高於 1%；董事報酬則考量其對本公司營運參與之程度及貢獻度之價值，並參酌同業之水準議定之。

高階經理人薪酬政策

本公司針對高階管理階層訂有相關薪酬政策，固定薪酬依照職位職責、績效及能力而訂定；變動薪酬主要為年度績效酬勞、業務績效指標及個人績效評估結果緊密連結。股票獎勵包含股票選擇權及限制性股票，激勵高階管理階層關注公司長期價值創造。

績效連結與利潤分享

我們堅信公司的經營成果應與員工及管理階層共享。依據公司章程，當年度若有獲利，應提撥 10% 至 20% 作為員工酬勞。此舉不僅將經營績效與同仁福利緊密連結，更確保公司在追求短期獲利的同時，亦能照顧員工與留才係永續發展策略之一環。另外，本公司研擬規劃推動高階薪酬與 ESG 績效連結，訂立短中長期目標，以促進營運與業務工作符合全球永續發展之精神。

本公司為防止競爭對手掌握資訊、保持敍薪與招募彈性，不揭露總薪酬比率。

CHAPTER 3

利害關係人與重大議題鑑別



利害關係人議合

GRI 2-29

華電聯網依循 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 SES，2015 年版），建立系統性的利害關係人鑑別與溝通機制。本公司採用該標準的「依賴性」、「責任性」、「關注／張力」、「影響力」與「多元觀點」五大原則，定期評估並鑑別對本公司營運具重要性的內、外部利害關係人。

依賴性原則分析各方對本公司資源、服務的依賴關係，以及本公司對外部資源的依賴程度。責任性原則評估本公司在法律、財務及營運層面對各利害關係人的責任義務。關注／張力原則識別可能產生衝突或緊張關係的議題領域。影響力原則衡量各方對本公司策略決策的影響能力，以及本公司決策對各方的影響程度。多元觀點原則確保議合過程納入不同背景與專業領域的聲音，獲得全面的永續發展視角。

由於自上（2024）年度利害關係人問卷執行後一年以來，公司經營穩定，未有重大變更，且平時已有健全多元溝通管道蒐集意見，故 2025 年度永續報告書延續 2024 年對 14 位高階主管進行問卷調查所得結果[1]，彙整各利害關係人優先排序，確認本公司主要利害關係人共 9 類。鑑別結果及溝通情形，經永續發展委員會確認後，2025 年 12 月已向董事會呈報。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題且給予回應，並定期進行利害關係人議合作業。

溝通結果納入決策說明

本公司透過上述多元溝通管道所蒐集之利害關係人意見，由各負責單位彙整後提交永續發展委員會審議，作為年度重大議題鑑別及永續策略調整的重要參考依據。對於利害關係人提出之重大關切事項，相關因應措施將納入下一年度管理方針，並於次年度報告書中揭露回應情形。



註1：依循主管機關建議，當企業排放出現顯著性變化，便需要進行利害關係人議合。

2025 年利害關係人溝通管道與績效彙總

優先序	內外部分類	利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	2025年主要關注議題	負責單位	溝通績效
1	內部	董事會	負責決策制定、監督管理、股東價值最大化	電子郵件、董事會	每季	誠信治理、資安與隱私管理、人才吸引與員工福利	公司治理室	• 依循公司治理規範，定期召開會議，確保有效監督與溝通。
2	內部	員工	公司營運重要資產，直接參與服務交付	電子郵件、企業員工入口網站、申訴專線、勞資會議	常態／每季	勞雇關係、職場健康安全、薪酬福利與職涯發展	人資部	• 建構高效內部對話機制，2025 年度員工信箱建言均達成 100% 妥適回應與追蹤。 • 結合年度滿意度調查之正向評價，展現勞資關係和諧與溝通管道之完備。
3	外部	股東／投資人	關注企業價值、促進企業發展	股東會、法人說明會、年報、公開資訊觀測站	每年／每季	經營績效、誠信治理、長期股東價值	公司治理室、財會處	• 官方法說會1次及股東會1次、另依OTC對有價證券上櫃公司資訊申報作業辦法申報各項公開資訊。
4	外部	客戶	產品服務使用者，業務收入主要來源	電子郵件、客戶滿意度調查、定期拜訪	依專案需求	資安與隱私管理、產品與服務品質、誠信治理	客服部	• 2025 年客戶滿意度調查結果為9.5/10，共發送82份滿意度問卷，回覆率達 10%。 • 全年共 928 件保固期間異常排除通報，均已迅速獲得妥善處理。
5	外部	主管機關	法規遵循監督，維護市場秩序	公司治理評鑑、法定申報、公文往返	依法令規定	法規遵循、誠信治理、經營績效	公司治理室、永續發展委員會	• 2025 年本公司如期達成法定申報，並定期完成公司治理評鑑。 • 依法申報ESG數位平台永續資料及編制永續報告書。
6	外部	供應商與協力廠商	供應鏈與合作夥伴，影響服務品質與永續績效	電子郵件、供應商會議、實地稽核、供應商評估與問卷調查	依合約需求	供應鏈管理、誠信經營、夥伴關係與共榮、永續參與	資材處	• 2025 年，公司針對前20大供應商進行ESG問卷調查。 • 2024年，公司針對前50大供應商發送《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》並進行彙整管理，凸顯公司對供應商與合作夥伴要求針對永續議題的重視。
7	外部	產業團體／公協會	匯集同業或跨域力量，透過集體行動推動政策法規改善、行業自律、技術標準制定或永續發展	各式會議參與及討論、專案合作	依活動辦理	產業標準與創新、永續倡議參與、社會共融	行銷資訊服務處	• 定期或不定期派員（中高層級主管）參與主流協會會議、論壇、活動，進行同業或跨域的技術與市場趨勢交流、參與議題表決或幹部遴選等。 • 端視協會需求，派員進行技術或行業趨勢分享，建立專業權威與品牌形象、取得曝光。諸如關注企業AI應用的中華民國資訊軟體協會（簡稱中華軟協）、專注於推動國際車聯網標準驗證與智慧城市應用的車聯網產業協會（TTIA）等。
8	外部	媒體	企業形象曝光宣傳，建立公眾品牌形象	新聞稿、科技／財經線新聞媒體溝通、社群媒體平台經營	不定期	行銷活動宣傳、經營績效與展望說明、企業形象建立、重大事件回應	行銷活動宣傳暨科技媒體溝通—行銷資訊服務處 財經媒體溝通—公司發言人	• 於多場海內外展覽、產業應用說明會、專業技術論壇、技術交流會後發布新聞稿予專業型科技媒體。發布10餘回，與科技與產業線記者溝通。 • 財經媒體部份，定期舉辦法說會，並於會後發佈新聞稿。不定期舉辦媒體餐敘並保持暢通溝通管道。 • 每日進行媒體報導監測，掌握媒體聲量，進行企業形象和輿論管理。
9	外部	地方社區	倡議社區共融，擴大在地正向影響	公益活動洽談、不定期社區拜訪	每季	社區共融相關活動項目辦理次數從2024年的12項，成長至2025年的18項。	客服部、職福會	• 針對單一活動，進行會後檢討並就回饋進行調整。 • 為確保企業資源精準投入並落實PDCA持續改善機制，華電聯網擬自2026年起，針對社區合作單位（如非營利組織、地方鄰里、受助機構）設計並發放「滿意度調查表」，多面向進行績效評估與追蹤，作為未來推動社區共融計畫的指導依據。

重大議題分析流程與結果

GRI 3-1

為系統性地鑑別與管理永續發展的關鍵議題，本公司參考 GRI 3 準則指引，建立 3 步驟的重大性分析流程。

步驟 1：鑑別潛在衝擊與議題盤點

本公司首先從深入理解組織脈絡開始，全面檢視企業營運的核心要素，包含主要業務項目、關鍵資源配置及價值鏈各環節的相互關係。同時，參酌金管會相關指引、及國際永續發展趨勢，系統性彙整出涵蓋治理（經濟）[2]、 社會及環境三大面向的 18 項潛在永續議題清單，作為後續評估基礎。

步驟 2：議題排序與重大性決定

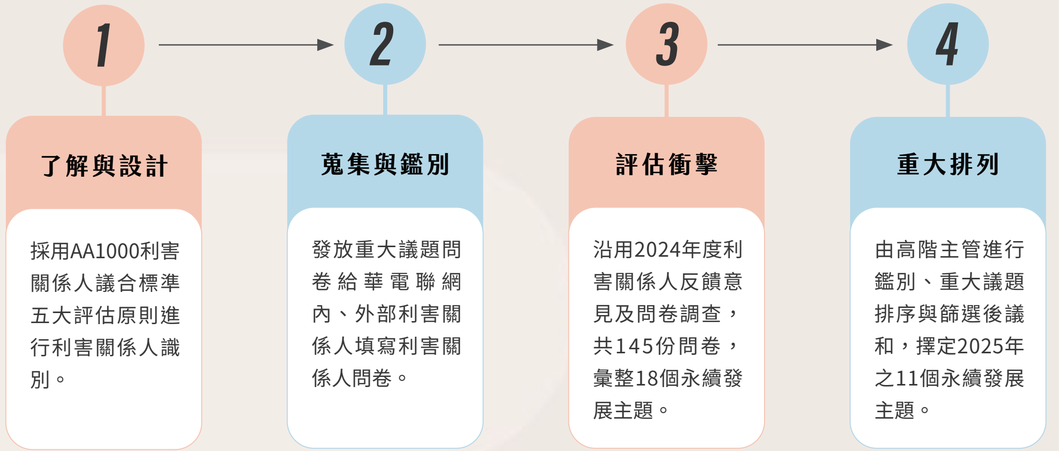
基於 18 項潛在議題，本公司針對各項議題進行實際與潛在衝擊的全面分析，評估正面與負面影響的可能性與嚴重程度。

- 正面衝擊：通常源於企業建立完善的管理政策並確實執行，當永續議題管理達到良好績效水準時，將為治理（經濟）、社會、環境發展帶來正面貢獻，提升企業價值並促進整體社會的永續發展。
- 負面衝擊：可能發生於企業對特定永續議題缺乏適當管理或執行成效不佳的情況下，對外部的治理（經濟）、社會、環境產生不利影響，進而影響利害關係人的權益。

排序過程同時納入 14 位高階主管問卷調查結果及各利害關係人溝通管道的回饋，整合內外部關注程度，並尋求外部永續領域顧問分析結果，確保評估的客觀性與全面性。

步驟 3：高階審查與確認

經充分鑑別與排序後，由高階主管議合，最終從 18 項潛在議題中擇定 11 項重大議題共計治理面（G）5 項、社會面（S）5 項及環境面（E）1 項。凡衝擊程度高且利害關係人關注度高者皆列為「重大議題」。鑑別結果經永續發展委員會確認後，向董事會呈報。

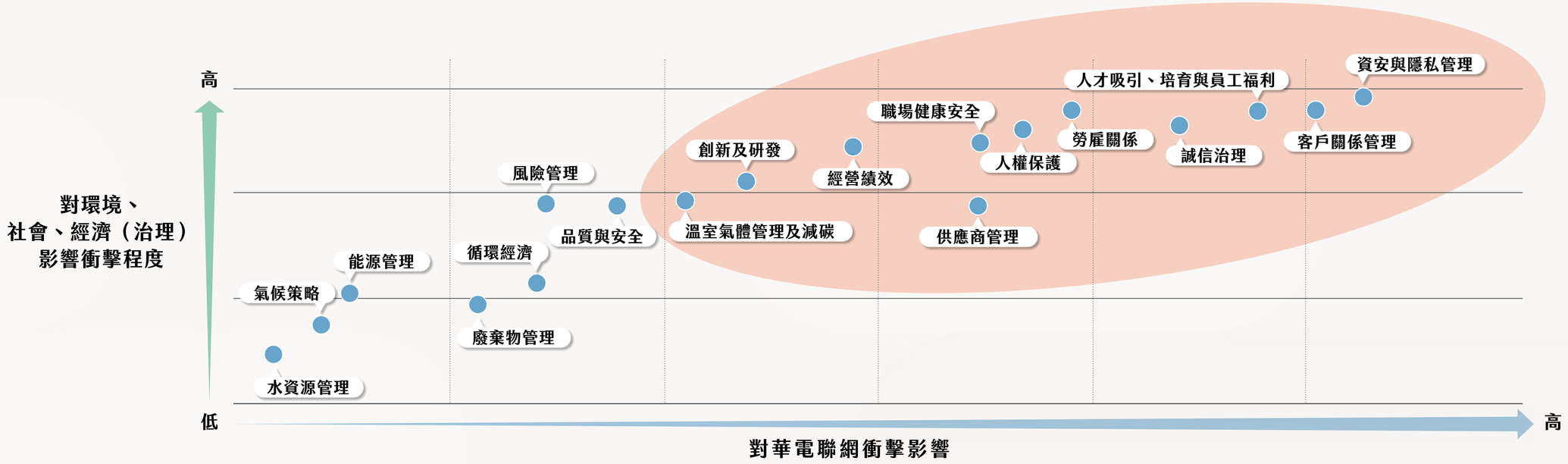


註2：本報告書採用環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向進行分類，其中治理面對應 GRI 準則之經濟面（GRI 200），故以『治理（經濟）』標示，以便對照 GRI 揭露指標。

● 下表說明從 18 項議題縮減至 11 項的決策依據

優先序	潛在議題	是否列為重大議題	衝擊程度	利害關係人關注度
1	資安與隱私管理	是	高	高
2	客戶關係管理	是	高	高
3	人才吸引、培育與員工福利	是	高	高
4	勞雇關係	是	高	高
5	誠信治理	是	高	高
6	職場健康安全	是	高	高
7	經營績效	是	高	高
8	人權保護	是	高	高
9	供應商管理	是	高	高
10	創新及研發	是	高	高
11	溫室氣體管理及減碳	是	高	高
12 品質與安全 13 風險管理 14 循環經濟 15 廢棄物管理 16 能源管理 17 氣候策略 18 水資源管理		否	對於衝擊程度或利害關係人關注度相對較低之議題，仍秉持審慎管理原則，納入長期動態追蹤範疇。	





重大議題與管理方針

GRI 3-2, 3-3

評估過程中，華電聯網將永續議題的正負面衝擊程度與發生可能性進行排序分析，同時納入利害關係人關注程度考量，並尋求外部專家建議驗證分析結果。

經充分鑑別後，由高階主管議合 11 項的重大主題。永續推動小組隨後參照 GRI 標準，列出對應揭露指標並執行資料盤點作業，確保永續資訊揭露的完整性與準確性。

右表為本公司 2025 年度最終鑑別出的 11 項重大議題。針對每一項議題，均已建立對應的管理方針，並在報告書相關章節中進行詳細說明。

面向	重大議題	優先等級	衝擊說明	衝擊邊界	對應 GRI 指標	對應 SDGs	管理方針章節
治理（經濟）	誠信治理	重大議題	正面 完善反貪腐機制提升企業信譽，強化利害關係人信任。 負面 若管理不足，可能導致貪腐事件影響企業聲譽。	內部營運 供應商 客戶	• GRI 205-1 貪腐風險評估的營運據點 • GRI 205-2 反貪腐政策與訓練 • GRI 205-3 已確認的貪腐事件	SDG 16	第四章「誠信經營」
治理（經濟）	經營績效	重大議題	正面 企業經營績效與永續治理之間存在雙向互動關係，財務表現良好的企業具備更強的資源配置能力，能將盈餘再投入ESG相關項目，如品牌聲譽、人力資本與供應鏈韌性等非財務指標，透過利害關係人壓力驅動永續治理。 負面 若績效不佳，影響資源配置與永續推動能量。	內部營運 股東 投資人	• GRI 201-1 直接經濟價值產生及分配	SDG 8 SDG 9	第四章「經營績效」及年報
治理（經濟）	資安與隱私管理	重大議題	正面 ISO 27001/27701 雙認證強化客戶數位信任。 負面 若發生資安事件或個資洩漏，損害客戶權益。	內部營運 客戶 供應商	• GRI 418-1 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	SDG 16	第五章「資訊安全與客戶隱私保護」
治理（經濟）	創新及研發	重大議題	正面 AI與智慧解決方案提升客戶服務價值，賦能產業數位轉型。 負面 若創新不足，可能失去市場競爭力。	內部營運 客戶	• GRI 201-1 直接經濟價值產生及分配	SDG 8 SDG 9	第二章永續策略、公司官網
治理（經濟）	供應商管理	重大議題	正面 負責任採購促進供應鏈永續，帶動夥伴提升 ESG 水準。 負面 若管理不善，可能引入環境或社會風險至價值鏈。	供應商 協力廠商	• GRI 204-1 在地供應商採購支出比例 • GRI 308-1 環境標準篩選新供應商 • GRI 308-2 供應鏈負面環境衝擊以及所採取的行動 • GRI 414-1 社會標準篩選新供應商 • GRI 414-2 供應鏈負面環境衝擊以及所採取的行動	SDG 8 SDG 12	第五章「供應商永續管理」
社會	客戶關係管理	重大議題	正面 高品質之服務與服務異常之迅速排除，能提升客戶使用體驗與長期合作關係。 負面 若服務品質不佳，影響客戶信任與後續商務合作機會。	客戶	• GRI 416-1 產品和服務對健康和安全衝擊之評估 • GRI 416-2 違反健康和安全法規之事件	-	第五章「永續解決方案與服務責任」



面向	重大議題	優先等級	衝擊說明	衝擊邊界	對應 GRI 指標	對應 SDGs	管理方針章節
社會	勞雇關係	重大議題	正面 完善的勞資溝通機制提升員工向心力與組織穩定性。 負面 若勞資關係不良，可能引發勞資爭議，影響服務品質。	員工	• GRI 401-1 新進員工和離職員工 • GRI 401-3 育嬰假	SDG 5 SDG 8	第五章「人力資本概況」、「員工溝通與勞資關係」
社會	職場健康安全	重大議題	正面 系統化職安管理實現零職災，保障員工人身安全。 負面 若職安管理不足，可能導致職業傷害，影響員工健康。	員工	• GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 • GRI 403-2 危害辨識與風險評估 • GRI 403-3 職業健康服務 • GRI 403-4 工作者參與、諮詢與溝通 • GRI 403-5 職業安全衛生訓練	SDG 3 SDG 8	第五章「職業安全與健康」
社會	人才吸引、培育與員工福利	重大議題	正面 完善的培訓與薪酬制度提升人才競爭力，支持業務永續成長。 負面 若人才管理不足，可能導致人才流失，影響服務交付能力。	員工	• GRI 404-1 員工平均訓練時數 • GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助 • GRI 404-3 績效及職業發展檢核員工百分比 • GRI 405-1 治理單位與員工多元化 • GRI 405-2 女性對男性薪資比率	SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10	第五章「人才培育與發展」、「員工權益及福利」
社會	人權保護	重大議題	正面 落實人權政策保障員工基本權利，強化供應鏈責任。 負面 若人權保障不足，可能侵害員工或供應鏈工作者權益。	員工 供應鏈 社區	• GRI 408-1 童工重大風險 • GRI 409-1 強迫勞動重大風險 • GRI 411-1 侵害原住民權利事件	SDG 8 SDG 10 SDG 16	第五章「人權政策與承諾」、「員工權益及福利」
環境	溫室氣體管理及減碳	重大議題	正面 系統化溫室氣體盤查與減碳行動，降低氣候風險並提升企業韌性。 負面 若碳排放未能有效管理，將面臨碳費成本增加及國內外主要客戶的採購意願。	內部營運 價值鏈	• GRI 305-5 溫室氣體排放減量	SDG 13	第六章「環境永續管理方針」、「TCFD 揭露」

重大議題兩期比較

整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題清單共 11 項，報告年度重大主題與前一年相比，刪除風險管理、品質與安全、人才培育三大議題，其原因如右：

2025年 重大主題清單（11項）	2024年 重大主題清單（14項）	變動說明
移除	風險管理	考量風險管理為貫穿所有營運面向的基礎機制，而非單一可獨立衡量的永續主題，本年度依GRI 3-1的雙重重大性評估結果，調整為框架性揭露而非獨立重大議題，以避免與其他重大議題的管理說明重複。
移除	品質與安全	因華電聯網主要為提供服務的系統整合商，本議題之核心關切已分別整合至「資安與隱私管理」（資訊安全品質）與「客戶關係管理」（服務品質與異常排除）兩項重大議題，相關管理方針、績效指標與年度成果均已在對應章節完整揭露，不再單獨列為重大議題以避免揭露內容重疊。
合併	人才培育	整併至人才吸引、培育與員工福利。



CHAPTER 4

治理面 章節亮點

經營績效與財務表現

年營收逐年成長，並持續投入智慧應用與資安技術研發。

風險管理與落實

設立「風險管理小組」隸屬於永續發展委員會，每半年向董事會報告運作情形。

關鍵風險：識別策略、營運、財務、資訊、法遵、誠信、ESG 及其他等八大類別風險項目並制定相對應之因應對策。

誠信經營與法規遵循

訂有「誠信經營守則」與「員工道德行為準則」，由總經理室組成專責小組負責推動。

2025 年度未收到任何與貪腐、舞弊或違反誠信經營相關之舉報案件。

2025 年度重大違法案件數為 0，無任何誠信、勞動、環境或資安相關之重大裁罰紀錄。

外部倡議與公協會參與

積極參與國內外產官學研組織，參與產業標準制定、掌握市場趨勢並建立技術專業影響力。

經營績效與財務表現

GRI 3-2, 201-2

2025 年華電聯網持續以 5G 與寬頻通訊、智慧應用、資安防護及數位整合服務為核心發展方向，隨大型專案陸續進入執行高峰，公司營運規模持續擴大，全年合併營收達新台幣 61 億元，較前一年度持續成長，同時為未來公司取得大型整合專案奠定良好基礎。

在獲利能力方面，公司透過專案管理優化與成本結構改善，持續提升專案執行效率並維持良好毛利水準，並累積長期客戶合作與高門檻專案經驗，強化整體營運韌性。在組織發展方面，公司隨營運規模成長持續投入人才培育與專業能力建置。同時，公司亦持續投入研發與技術升級，積極布局智慧應用與資安服務市場，以支撐中長期成長與市場需求。

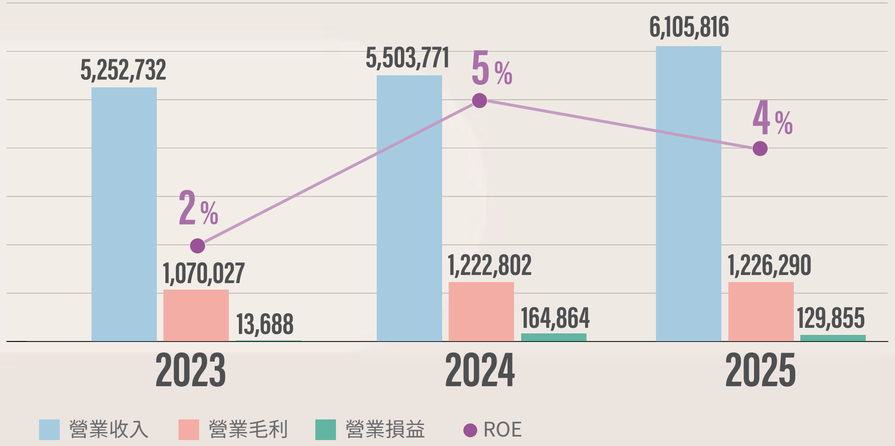
整體而言，華電聯網在擴大營運規模的同時，持續透過專案品質提升、人才發展與技術投入，逐步建立兼顧經營績效與永續發展的營運模式，為股東、員工與社會創造長期且穩定的價值。



華電聯網近3年財務表現（合併）

（單位:新台幣千元）

分類	項目	2023年	2024年	2025年
營運財務表現	營業收入	5,252,732	5,503,771	6,105,816
	營業成本	4,182,705	4,280,969	4,879,526
	營業毛利	1,070,027	1,222,802	1,226,290
	營業損益	13,688	164,864	129,855
	本期淨利	57,620	130,580	104,653
	每股EPS	0.42	0.93	0.75
	股東權益報酬率	2%	5%	4%



稅務治理與稅務績效

GRI 207-1, 207-2

華電聯網遵循所在地稅務法規與國際稅務透明原則，秉持誠信納稅與合規經營精神，將稅務治理視為企業永續經營的重要基礎。公司建立內部稅務管理及申報控管機制，並定期檢視稅務遵循狀況，確保各項稅務處理符合相關法令規範。本公司將持續強化稅務治理透明度，使企業成長同時兼顧對社會與政府財政之合理貢獻，落實企業永續責任。

治理架構與董事會組成

GRI 2-10, 2-12, 2-16, 2-17, 2-18, 405

華電聯網堅信，一個健全且有效的公司治理架構，是企業永續經營的基石。本公司致力於建立一個獨立、專業且多元的董事會，作為公司最高治理單位，確保所有重大決策均能平衡考量股東、客戶、員工、供應商及社會等多元利害關係人的長遠利益。

華電聯網現行治理架構與董事會組成詳細資訊（詳細董事資訊，請參閱第二章永續經營）。

董事會運作成效

董事會與下設之「審計委員會」、「薪資報酬委員會」透過定期會議履行職責。2025 年度，董事會與各委員會積極運作，展現了盡職的治理文化（相關功能性委員會運作情形，請參閱第二章永續經營）。

為確保董事會具備與時俱進的永續治理能力，本公司持續安排董事參與相關進修。2025 年度，全體董事共完成 66 小時的進修課程，主題涵蓋企業數位轉型、永續發展路徑、人工智慧應用及 ESG 風險管理等（請參閱第二章永續經營）。



風險管理

GRI 2-12, 2-13 , 3-3, 2-24

風險管理機制

一、本公司秉持企業永續經營理念，持續專注經營「服務整合商」在資安、資通訊、智能、媒體產業領域，並推動數位轉型與 AI 技術發展等，開發創新的服務與共享應用平台。透過建立與實施營運持續機制及充分良好的風險管理評估，可持續掌握內外部議題與環境變化，請風險管理小組依據公司營運持續目標，定期進行營運衝擊分析與風險評估。確保管理系統運作係持續有效，以及風險有效控管之目的。

二、風險管理組織與職責：

（一）董事會：本公司風險管理之最高單位。

核定風險管理政策、程序與架構，並確保營運策略方向與風險管理政策一致，建立適當之風險管理機制與風險管理文化，監督並確保整體風險管理機制之落實，並負風險管理之最終責任。

（二）永續發展委員會：

本委員會為本公司永續發展主要工作決策與推動單位。成員由董事長、相關部門高階主管及其他董事長指定之成員組成。為確保企業永續發展工作得以有效進行、推動和實施，設立 6 個推動小組，包括：公司治理、環境保護、員工關心、社會參與、資訊安全、風險管理等 6 組。主要職責除永續發展委員會組織規程第三條之職責外，尚包括審查風險管理政策程序與架構、定期檢討其適用性與執行效能、核定風險胃納（風險容忍度）、 風險控管的優先順序與風險等級及審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期向董事會報告。

（三）風險管理小組：

為永續發展委員會下所設立 6 個推動小組之一。主要職責包括擬訂風險管理政策程序與架構、建立風險胃納（風險容忍度）質化與量化之量測標準、分析與辨識公司風險來源與類別、定期彙整並提報公司風險管理執行情形報告、協助與監督各部門風險管理活動之執行及舉辦風險管理相關教育訓練。

（四）稽核室 ：

為本公司隸屬於董事會之獨立單位，依據風險管理政策與程序，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，以確保各項風險皆妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

（五）ESG 推動中心 ：

協助並通知各推動小組每次開會相關事宜，並擔任會議紀錄，負責蒐集資料、編製和修訂永續報告書，聯絡外部廠商進行永續報告書之美編，提供永續資料申報平台相關資料及永續報告書申報作業等。

三、風險管理流程 ：

包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控及風險報告與揭露五大流程。

（一）風險辨識 ：

風險辨識宜採用各種可行之分析工具及方法（如：流程分析、情境分析、問卷調查）並依據以往經驗、資訊，並考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，全面辨識可能導致本公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件。

（二）風險分析：

針對所辨識之各項風險，應審酌風險胃納及風險容忍進行綜合評估，對於可量化風險，應採取統計分析方法與技術進行數據化管理。其他較難量化風險，則以質化方式（例如：文字描述）分析風險發生機率及其嚴重程度。

（三）風險評量：

依據風險分析結果及考量內控有效性後，對照經風險管理小組核定之風險胃納及風險等級，進行風險排序，依重要性原則決定需優先處理之風險項目。相關風險分析與評量結果應確實記錄，並提報風險管理小組進行核定。

（四）風險因應與監控：

依據風險評量結果擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，確保可以有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。制定風險管理指標以確保各類風險於可控範疇並持續監控，適時回報風險管理小組，並做成及保留相關紀錄。

（五）風險報告與揭露：

為落實誠信經營與公司治理，強化資訊透明以回應利害關係人期待，風險管理執行之過程及其結果均應通過適當的機制進行紀錄、審查與報告，並妥善留存備查。風險管理小組應每半年一次向董事會提出風險管理運作情形。

本公司依據「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業手冊」及參考金管會內部控制三道防線實務守則等，研擬相關風險處理流程與風險導向內部稽核，預定 2026 年於內部實施。

風險項目與因應對策

	風險項目	因應對策
策略	競爭策略失誤	隨時檢視競爭環境，建立市場情報機制，靈活調整策略
	併購與擴張風險	強化盡職調查，確保資源合理配置
	法規與政策風險	建立法規與政策追蹤機制，法務與律師提供專業諮詢
營運	流程風險	建立標準作業程序，並導入流程管理系統
	人員風險	建立留才制度，設立舞弊防範與舉報管道
	外部事件	制定營運持續計畫（BCP），購買足額保險
財務	流動性風險	建立資金調度計畫，拓展多方融資管道
	信用風險	強化客戶信用評估，建立應收帳款及呆帳管理制度
	市場風險	多元化投資組合，定期檢視曝險並使用避險工具
	利率風險	採用固定利率融資，多元融資管道
	槓桿／償債風險	控制負債比率，定期壓力測試
資訊	資安風險	導入防火牆與入侵偵測系統，定期資安演練，員工資安教育
	資料風險	建立資料備份機制，強化資料驗證流程
	系統風險	導入災難復原計畫，確保系統監控機制有效，建立備援系統
	存取控制風險	建立最小權限原則，控管存取權限
	第三方風險	強化客戶與供應商審查，簽訂資安責任合約
法遵	公司治理風險	強化董事會職能，內控、內稽制度有效
	勞動法遵風險	建立職安衛生制度，員工申訴管道，定期審視適法性
	個資與隱私風險	導入ISO27001及27701等資安法規，強化隱私保護教育
	反貪腐與制裁風險	建立反貪腐政策，設立舉報管道，定期教育訓練
誠信	舞弊風險	設立匿名舉報管道，建立誠信文化
	利益衝突	強化獨立董事監督，決策流程透明，關係人利益迴避
	不當行為	訂立員工行為準則，設立舉報與懲處機制
	資訊不誠實	強化資訊揭露規範，建立內外部稽核機制
	企業文化風險	強化公司誠信經營標準，制定相關規範
ESG	環境（E）風險	資源效率提升、落實節電以降低環境污染
	社會（S）風險	強化職安衛生管理制度，主張公平薪酬制度，落實多元包容政策
	治理（G）風險	透明資訊揭露，落實內控、內稽制度
其他	聲譽風險	完善之發言人制度、法說會與媒體應對機制，利害關係人資訊公開
	法務與訴訟風險	專業法律顧問團隊，定期法務風險評估
	關鍵人才風險	完善人才培育計畫，設立接班人制度，強化員工留任措施
	重大突發事件風險	建立跨部門應變小組，制定危機管理計畫

誠信經營

GRI 2-12, 2-13, 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26 ,205-1, 205-2, 205-3

本公司致力於建立廉潔、透明、負責的企業文化，並依據《上市上櫃公司誠信經營守則》制定了嚴謹的《誠信經營守則》與《道德行為準則》，作為全體人員執行業務的最高指導原則。為落實此等規範，本公司透過定期的誠信經營教育訓練，以及多元、保密的檢舉管道，以杜絕貪腐與賄賂。

管理方針與治理架構

華電聯網遵循《上市上櫃公司誠信經營守則》並落實於公司治理活動，建立誠信經營之企業文化，另於董事會訂定「誠信經營守則」[1]，對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，加強宣導員工品德操守及交易審查機制以防範行賄及收賄、提供非法政治獻金等。為防範不當捐贈等不誠信行為，並同步訂定『員工道德行為準則』，作為規範本公司及子公司全體員工之從業道德標準，以獲得大眾信任，提升企業形象，確保公司永續經營與發展。

溝通、訓練與落實

華電聯網商業活動避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業契約中明訂誠信行為條款。

本公司由總經理室組成「推動誠信經營工作小組」，依據各單位工作職掌及範疇，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，該專職單位每年至少一次向董事會報告其執行情形，2025 年度於 2025 年 12 月 19 日向董事會報告其執行情形。

本公司落實執行誠信經營政策，要求全公司同仁接受法規遵循、反貪腐、風險管理、洗錢防制及誠信經營等相關內部教育課程，2025 年提供綜合上述議題之必修通識課程 1 小時，修習應有的法律常識、服務守則與行為規範。

- **法遵宣導：**

  定期推動全體同仁之宣導教育，以「落實誠信價值、企業永續發展」為主題，彙整誠信經營守則及內部重大資訊處理重要規範，宣導同仁於執行業務時應注意之事項。

- **檢舉制度與檢舉人保護：**

  本公司於「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，指派總經理室為受理專責單位，受理同仁涉有不誠信行為之檢舉，官網利害關係人專區提供員工、股東、利害關係人及外部人士有效之溝通方式。檢舉情事若涉及董事或高階主管，將陳報至獨立董事，並建立檢舉人保護制度，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2025 年無收到任何檢舉信件。

  內部稽核人員依據本公司有效之會計制度、內部控制制度制訂內部稽核實施細則，並依法擬定年度稽核計畫並據以查核。

  公司不定期舉辦誠信經營之內、外部教育訓練，本公司皆鼓勵員工報名參加。



註1：相關資訊請參考本公司網站https://www.hwacom.com



溝通管道及申訴機制

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 205-3

華電聯網秉持公平、誠實、守信、透明原則從事所有商業活動。誠信正直一直是本公司文化最重要之核心價值，也是公司經營理念之首，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。

- 本公司網站設置舉報 Email 信箱：hwacom_whistle@hwacom.com 及專線：02-2696-7155#1998，提供內部及外部利害關係人（如：員工、供應商及客戶等）舉報舞弊管道。
- 本公司 2025 年未收到任何舉報信件。

法規遵循

GRI 2-27

華電聯網秉持誠信經營原則，致力於遵守並落實各項社會、經濟、環境及營運之法令遵循。2025 年度法規遵循情形如右表所示：

為確保法規遵循成效，公司設有法遵與內部稽核機制，針對高風險營運環節執行定期查核。針對溫室氣體盤查作業同步導入 ISO 14064-1:2018 原則，確保資料揭露之準確性與合規性。此外，本公司每年定期辦理法令遵循教育訓練，涵蓋勞動權益、個資保護、反貪腐與誠信經營、環境保護等議題，提升全員法遵意識與自主管理能力，建立透明、負責且風險可控的永續經營基礎。

本公司每年定期進行相關法遵教育訓驗（請參考章節「誠信經營」）。

誠信經營相關
《公司法》、《證券交易法》、《企業併購法》、反貪腐相關規範

勞動相關
《勞動基準法》、性別平等、職業安全衛生等相關規範

環境相關
《氣候變遷因應法》、《空氣污染防制法》等相關規範

資安與個資相關
《個人資料保護法》、資訊安全等相關規範

重大違法案件數（註）
0 件

裁罰金額（新台幣）
0 元

註：本公司所界定之「重大違規事件」，係指涉及公司營運核心業務，且對聲譽或財務狀況可能產生重大不利影響之違法行為。

外部倡議與公協會參與

GRI 2-28

華電聯網作為資通訊整合服務的領導者，深信透過與產業夥伴的策略結盟，能更有效地應對快速變化的技術環境與日益重要的永續發展挑戰。本公司不僅是技術的提供者，更戮力產業生態系的轉型升級。為此，本公司積極參與關鍵指標的產業公協會、標準制定組織與永續發展倡議平台。

本公司的參與具備三重策略目的：

1. 掌握前瞻趨勢：透過與產業領導者及專家的定期交流，即時掌握最新的技術發展、法規動態與市場趨勢，確保我們的服務與解決方案保持領先。
2. 貢獻專業價值：在相關委員會與工作小組中，分享我們在智慧解決方案、數位轉型、綠色機房與資訊安全等領域的專業實務經驗，促進共通標準的建立，引領產業共同成長。
3. 擴大永續影響：將永續經營的理念融入我們的外部參與，與公協會夥伴共同探討如何運用科技力量應對氣候變遷、促進社會共融等議題，將企業的正面影響力從自身營運擴展至整個價值鏈。

透過上述的積極參與，我們得以和產、官、學、研各界建立穩固的夥伴關係，共同為台灣資通訊產業的健全發展與永續發展貢獻心力。本公司於 2025 年度參與之主要公協會列表如右。



公協會 / 倡議組織名稱	會員類型
經濟部工業局-AI on Chip產業合作策略聯盟	團體會員
台灣先進車用技術發展協會	團體會員
中華民國運輸學會	團體會員／個人永久會員
社團法人中華智慧運輸協會	公司名義入會／永久團體會員／個人會員
台灣車聯網產業協會（TTIA）	公司名義入會
中華機場協會（CAC）	團體會員
台灣鐵道機電技術學會（TRETA）	個人會員
中華交通號誌協會	團體會員
中華民國道路協會	團體會員
台北市交通安全促進會	團體會員
中華民國交通工程技師工會	無特別註記
中華民國科技管理學會	團體會員
亞洲・矽谷物聯網產業大聯盟	公司名義
社團法人中華軌道車輛工業發展協會	團體會員
台灣數位媒體應用暨行銷協會（DMA）	團體會員
台灣雲端物聯網產業協會	公司名義入會／團體甲種會員
中華民國資訊軟體協會	甲級集體會員，並加入資安自主研發聯盟
台灣資通產業標準協會	團體會員（發起人）
台灣智慧型電網產業協會	公司名義
台灣電力企業聯合會	團體會員／個人永久會員

CHAPTER 5

社會面 章節亮點

人才資本｜

入選《商業周刊》「2025 全齡企業百強」，並取得新北市「中高齡者及高齡者友善職場」認證。

人才培育｜

平均每人受訓時數為 33.56 小時，總時數達 28,728 小時 。全體正職員工績效評估覆蓋率達 100%（此不計入試用期未滿員工），並落實個人發展計畫（IDP）。

強大育兒支持｜

2025 年度育嬰留停復職率達 100%，且前一年度復職者的一年留任率高達 86%，彰顯家庭友善職場。

零災害職場與職安衛｜

零重大職業災害與零職業病紀錄，職安培訓累計達 943 人次，總受訓時數達 2,829 小時；公司提供優於法令要求之健檢頻率，守護員工身心健康 。

在地共榮與永續供應鏈｜

國內供應商佔比穩定維持在 93%，有效帶動在地產業鏈發展與降低運輸碳足跡。另持續 9 年認養 1,500 公尺海岸線並獲新北市政府表揚；「舊物新生計畫」成功轉化 184.1 公斤公益物資。建立企業志工認證制度，全區共計 147 位 同仁完成認證，為社會注入永續動能 。



人權政策與承諾

GRI 2-23, 2-24, 405, 406-1, 408-1, 409

華電聯網致力於善盡企業社會責任，保障員工及所有利害關係人之基本人權。本公司承諾在所有營運活動中，杜絕任何侵犯人權之行為。為此，華電聯網遵循聯合國的《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織 (ILO)《工作基本原則與權利宣言》等國際公認準則，並於組織營運規章中形成文化。

提供多元、平等與共融的環境

我們承諾提供一個公平且無歧視的工作環境。在員工的招聘、任用、薪酬、晉升、培訓及所有相關權益上，絕不因其性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、宗教、黨派、身心障礙或其他受法律保護之特徵，而有任何形式的差別待遇。

打造健康、安全與尊嚴的職場

落實職場安全衛生管理：為保障員工身心健康，本公司已提案，陸續建立多項作業規範，包含「人因性危害預防」、「母性健康保護」、「異常工作負荷促發疾病預防」及「職場不法侵害預防」等，系統性地辨識並管控潛在風險，預計 2026 年上路。

杜絕強迫勞動與禁用童工：本公司嚴格遵守政府勞動法規，絕不雇用未滿 18 歲之童工，並禁止任何形式的強迫勞動。所有加班行為均基於員工自願，並依法給予相應報酬。

保障隱私權與溝通平台暢通

落實資訊安全：華電聯網深知隱私權為基本人權之一。為此，本公司已建置完善的資訊安全管理機制，以嚴格的管控措施，保障所有利害關係人之個人資料在蒐集、處理及利用上的合法性與安全性。

建立暢通之申訴與溝通管道：華電聯網提供多元且保密的溝通與申訴管道，包含勞資會議、定期績效面談、員工意見信箱、外部檢舉信箱等。當同仁遭遇任何問題時，可提出申訴，公司承諾以保密方式進行調查，並保護申訴人免於任何形式的報復。



人力資本概況與多元共融

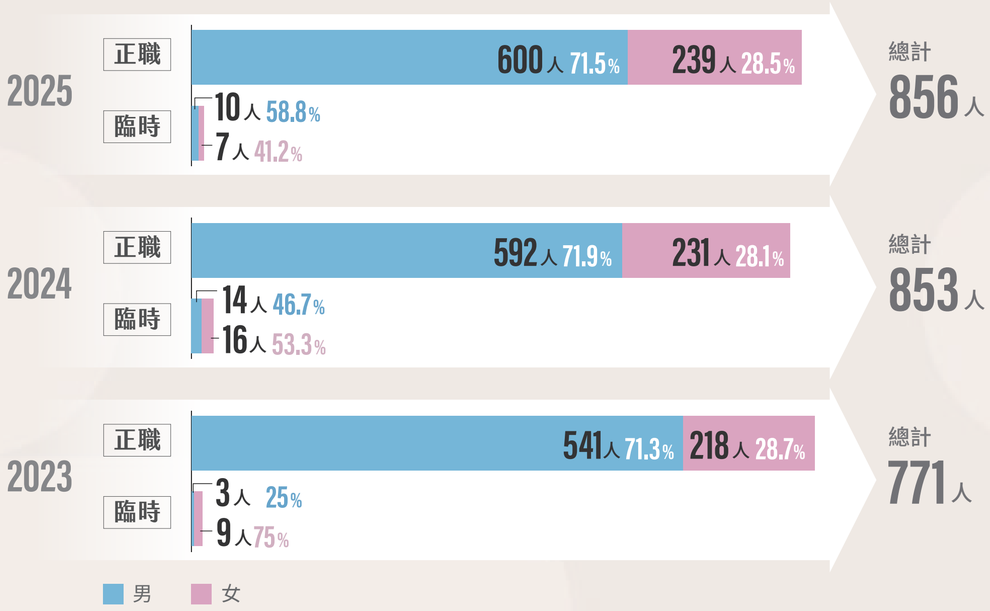
GRI 2-7, 2-8, 401-1, 401-3, 405-1

本公司致力於建構一個多元共榮的友善職場，讓所有同仁從加入到退休，都能擁有完善的保障與寬廣的發展舞台。本章節將完整揭露華電聯網公司在人力資本結構、多元人才吸引與友善職場建構上的具體實踐與成果。

人力資本概況

截至 2025 年底，母公司員工人數 856 人皆在中華民國境內，其中正職比例高達 98%（839 人），展現本公司以穩定、長期的僱傭關係作為人力資源策略的主軸。

正職/臨時 員工人數表（2023－2025年）



2025 年度，華電聯網母公司員工平均年齡為 42.4 歲，其中 45 歲以上之中高齡正職員工占比達 42.2%。本公司珍視資深同仁的經驗傳承，並積極促進跨世代間的協作與共榮，成為組織穩定發展的重要基石。

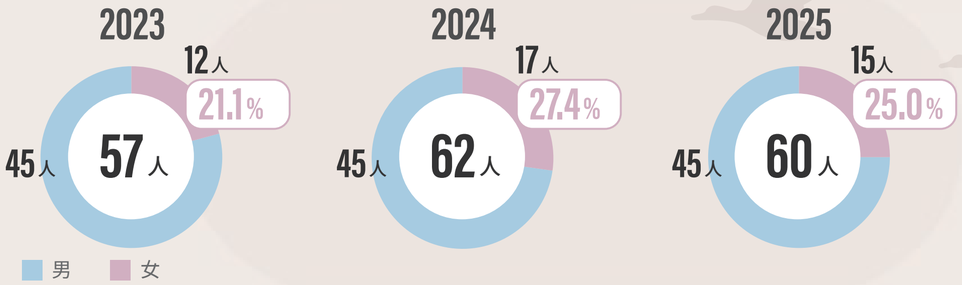
正職員工年齡結構趨勢（2023－2025年）

		2023	2024	2025
總數（人）		759	823	839
平均年齡		41.7	42.2	42.4
年齡分布	30歲以下	82人	85人	67人
	30－45歲	389人	411人	418人
	45歲以上	288人	327人	354人

性別組成方面，男性占 71.5%，女性占 28.5%，此結構反映了資通訊產業的特性。儘管如此，本公司持續致力於提升女性在組織內的參與及發展，尤其是在管理階層，2025 年，女性主管占全體主管人數的 25%。

華電聯網秉持公平、公開的招募原則，不因性別、種族、年齡、宗教等因素而有任何差別待遇，並積極提供多元人才就業機會。

管理職級性別分布趨勢（2023－2025年）



新進員工與多元人才僱用統計（2023－2025年）

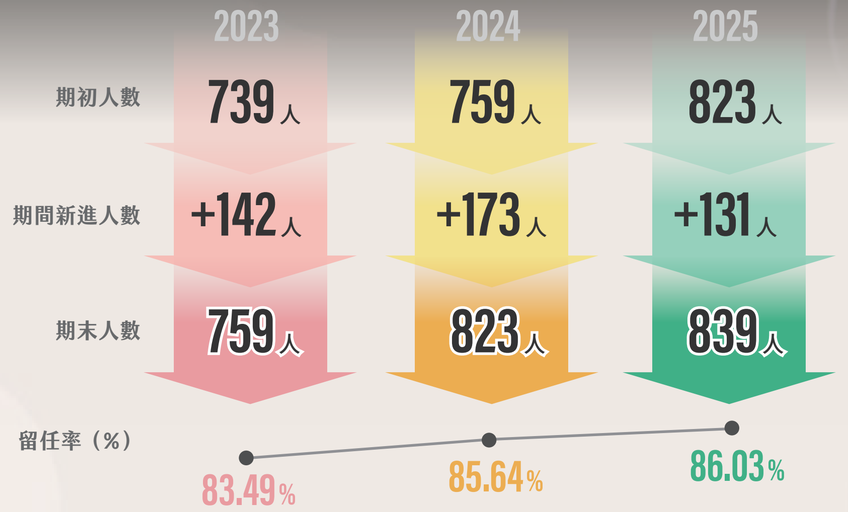
		2023	2024	2025
新進員工總數（人）		142	173	131
年齡分布	30歲以下（%）	27.0%	19.7%	22.4%
	30－45歲（%）	53.0%	55.5%	50.4%
	45歲以上（%）	19.0%	24.8%	27.2%
弱勢族群僱用	身心障礙	10	11	10
	原住民	8	9	10
	合計	18	20	20







人力留任率（2023－2025年）



註：留任率（%）=（當年期末在職人數 – 期間新進人數）／當年期初在職人數

離職員工統計與分析（2023－2025年）

類別		2023年	2024年	2025年
離職員工人數		118 人	103 人	116 人
離職率		16.1%	13.0%	15.4%
按年齡分佈	30歲以下（%）	20.3%	10.7%	15.5%
	30-45歲（%）	61%	62.1%	56.9%
	45歲以上（%）	18.7%	27.2%	27.6%
男女比例（男／女）		男：72% 女：28%	男：69.9% 女：30.1%	男：69.8% 女：30.2%

新進人才概況

2025 年，華電聯網母公司共迎來 131 位新進正職夥伴。其中，女性比例達 35.9%，高於公司整體女性占比，顯示本公司在招募上對多元化的努力正逐步展現成效。此外，45 歲以上之中高齡新進者達 35 人，占總新進人數 27%，體現本公司對經驗價值的高度重視。

離職人力概況

2025 年，華電聯網共計 116 位離職正職夥伴。整體性別結構維持穩定，顯示離職並未集中於特定族群；在年齡結構方面，30 － 45 歲區間的離職人數較前兩年略有下降，顯示公司於中堅人才留任已逐步展現成效。整體離職率對標同業仍屬合理區間，惟考量離職族群結構變化，後續將聚焦中堅與資深人才之留任策略，持續優化相關制度與發展機制，以提升組織穩定度與長期競爭力。

多元共融與友善職場

華電聯網在打造跨世代共榮與友善職場的努力，備受外界肯定，這不僅是對本公司的鼓勵，更是持續精進的動力。

- 弱勢族群僱用：華電聯網持續依法足額、甚至超額進用身心障礙與原住民族同仁。截至 2025 年底，共計僱用 20 位（身心障礙 10 位，原住民 10 位），占總員工數 2.38%，善盡企業社會責任。請見上述員工組成分析。
- 性別平等與員工關懷：華電聯網視每位同仁為珍貴資產，並致力於打造一個性別平等且包容的職場環境。本公司深刻理解，支持同仁兼顧工作與家庭是企業永續發展的基石。我們不僅恪守《性別平等工作法》與《勞動基準法》之相關規範，針對妊娠中及分娩後未滿一年的女性同仁，由人力資源部主動進行定期關懷、訪談與風險評估，了解其生理與心理狀況。依據個案需求，本公司將啟動工作調整評估，內容涵蓋工作內容、工時安排及職場環境改善，以提供最即時且適切的支援。此計畫與完善的育嬰留職停薪制度相輔相成，確保同仁在迎接新生命的同時，亦能享有安心無虞的工作環境。
- 家庭友善與育嬰留停支持：華電聯網體恤並支持同仁照顧家庭的需求。2025 年，共有 6 位同仁申請育嬰留停（含 1 位男性同仁）。當年度應復職之同仁，復職率達 100%；而 2024 年復職的同仁，其一年後的留任率更高達 86%，這項優異的數據，具體證明了本公司提供的友善職場環境，讓同仁能無後顧之憂的重返崗位，持續貢獻發揮專業。

2025年育嬰留停統計表

		男		女	（人）
A	2025具有育嬰假申請資格人數	29	+	11	40
B	2025年實際申請育嬰留停人數	1	+	5	6
C	2025年育嬰留停應復職人數	0	+	5	5
D	2025年育嬰留停實際復職人數	0	+	5	5
E	2025復職率	0	+	100 %	100 %
F	2024年育嬰復職人數	5	+	2	7
G	2024年育嬰復職持續工作一年人數	4	+	2	6
H	留任率	80 %	+	100 %	86 %

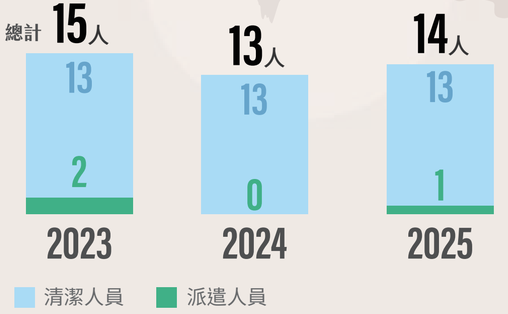
註：1.具育嬰假申請資格人數（A）：3年內（2023／1／1－2025／12／31）請過產假或陪產假的人數
2.復職率（E）：D/C*100%
3.留任率（H）：G/F*100%

非員工工作者

本公司為專注於核心業務發展，將部分非核心事務（如清潔服務）委由外部承包商承攬。截至 2025 年底，非員工工作者（含派遣及清潔人員）共計 14 人，占比低於總人力之 2%，且其工作內容未直接涉入公司核心營運。

儘管如此，華電聯網仍善盡價值鏈之人權管理責任，本公司要求所有合作之承包商必須遵循勞動法令規範，並定期審視其勞動條件與人權保障措施，確保所有在華電聯網場域工作者的基本勞動權益皆受到保障。

非員工工作者結構趨勢表（2023－2025年）



- 2024 年榮獲「新北市中高齡者及高齡者友善職場」認證。
- 2025 年獲選登載於《商業周刊》第 1979 期封面故事「2025 全齡企業百強」，報導肯定公司提供員工明確職涯發展路徑，並透過資深同仁擔任新人輔導員等制度，促進世代合作與經驗傳承，有效提升留任率。

未來，華電聯網將持續完善各項員工福祉方案，打造一個讓所有年齡層、不同背景的同仁都能在此安居樂業、發揮所長的職場。

人才培育與發展

GRI 404-1, 404-2, 404-3, 405

華電聯網堅信，卓越的人才是企業永續經營的基石。為此，本公司致力於強化人才發展，打造幸福企業，實現成為最佳雇主品牌的願景。依據公司核心價值、組織發展與策略目標，提供員工多元的內部發展機會與學習成長的廣闊舞台。本章節將揭露華電聯網為應對產業快速變遷，在人才培育、職能成長與職涯發展方面的具體作為。

本公司視員工為最寶貴的資產，穩健且專業的人才團隊是華電聯網能提供具市場競爭力服務之關鍵。本公司致力於打造一個能吸引、激勵並留住頂尖人才的環境。截至 2025 年底，集團全球員工總數為 927 人。高水準的留任率證明了同仁對公司文化、發展前景及福利制度的高度認同。

完整的訓練體系與績效

華電聯網已建構一套完整的訓練發展體系藍圖。該體系以本公司營運策略為頂層設計，向下扎根至每一位員工所需的核心職能與專業職能，並搭配知識管理系統，系統化的推動各項人才培訓方案。員工除可依個人發展需求主動提出申請外，主管亦可視業務需要指派同仁參訓。

2025 年度教育訓練課程統計

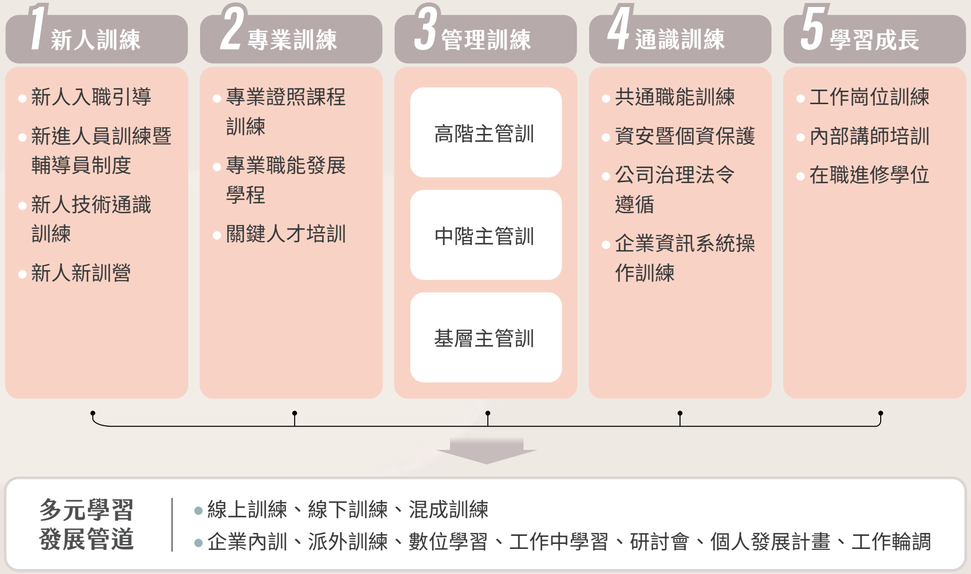
課程項目	班次數	總人次	總時數
通識課程	59	6,745	16,880
技術課程	68	99	2,488
產品課程	44	1,204	2,215
新人訓練	38	288	2,561
認證課程	202	238	4,584
總計	411	8,574	28,728

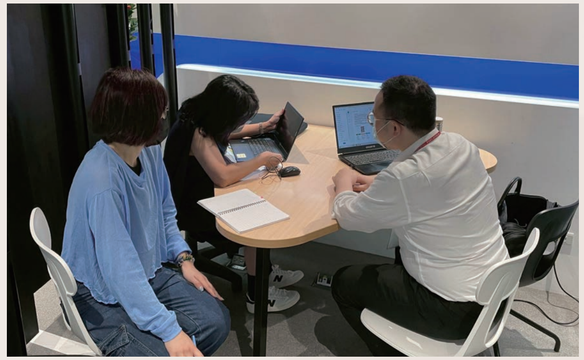
2025 年度，華電聯網於人才培育的總投資金額達新台幣 374 萬元，總訓練時數達到 28,728 小時，母公司平均每位員工訓練時數為 33.56 小時。2025 年度教育訓練課程統計，請參考左圖。

雙軌制的職涯發展藍圖

為提供同仁清晰的職涯晉升路徑，公司依據「職等職稱管理辦法」建立了管理職與專業職的雙軌晉升機制。無論是管理、業務、技術、專案或支援類別的同仁，均可依其專長與志向，在明確的晉升標準下挑戰更高的職涯舞台。

華電聯網訓練發展體系藍圖









為確保發展制度的公平與有效，本公司建立了嚴謹的「績效評估考核作業規定」，每半年由主管與部屬進行雙向溝通的績效評估，共同檢討目標達成狀況，其結果不僅是薪酬調整與晉升的依據，更是個人發展計畫的重要參考。2025 年，所有通過試用期之正職員工均納入績效評估，覆蓋率達 100%（扣除試用期未滿員工而得出）。

關鍵人才養成與新人輔導

- 關鍵人才機制：為建立華電聯網永續發展所需的人才梯隊，本公司依據關鍵職位、績效表現與發展潛力等多重面向，設立了關鍵人才培育發展機制。入選的關鍵人才需訂定個人發展計畫（IDP），並由本公司指派導師引導。透過每半年的發展檢視，持續追蹤其成長軌跡，為本公司的未來儲備核心領導梯隊。
- 新人輔導員制度：為加速新進同仁融入組織，本公司實施多面向的輔導計畫。除到職日的完整辦公環境導覽與線上學習專區講解外，每位新人都會指派一對一的專屬輔導員，在工作與環境適應上提供即時協助。此外，公司每季定期舉辦「新訓營」，讓當季新人齊聚總部，與高階主管面對面交流，深入了解企業文化與技術方向，並建立跨部門的人際網絡。



深化產學合作，厚植未來潛力

為厚植產業根基並善盡企業社會責任，華電聯網積極與大專院校建立緊密的產學合作關係，縮短學用落差，協助年輕學子順利接軌職場。

- 實習生計畫：華電聯網提供在校生實務學習的機會。2024 年共計 9 名實習生，其中 2 位已轉為正職。2025 年則有 4 名實習生，為公司注入年輕活力。
- 專題研究補助（與高雄科技大學合作）：為鼓勵學子進行實務專題研究，公司自 2024 年起與高雄科技大學簽訂為期 3 年的產學合作。

  2024 年：共資助 8 組專題，嘉惠 19 位學生。

  2025 年：共資助 8 組專題，嘉惠 8 位學生。

員工權益及福利

GRI 201-3, 401-2, 403-6

華電聯網視建構優質的工作環境為己任，本公司規劃了全面性制度如教育訓練與輔導員機制、專業認證與進修補助以及福利和補助，諸如停車位補助、婚喪與生育補助、生日禮金與禮品、員工旅遊補助與團體休閒活動。這些制度與福利不僅是為了留住優秀人才，更是為了善盡照顧同仁及其家庭的企業責任。我們從福利、健康、獎勵、生活平衡及職能成長等面向，展現人本關懷與企業的留才競爭力。

兼顧工作與家庭的友善職場

為使同仁能在工作、生活與家庭間取得平衡，我們推行多項支持性措施：

- 彈性工時制度：為減輕同仁通勤壓力，本公司提供長達 90 分鐘的彈性工時，讓同仁能更靈活地規劃個人時間。
- 多元補助與給假：除法定的婚、喪、生育等補助外，本公司特別設立華電特有的「訂婚假」，支持同仁完成人生大事。
- 家庭照顧支援：每年提供育兒同仁申請托育補助，並於北、中、南各地簽約優質托育機構，提供同仁優惠的選擇。托育補助方面，2023 年補助 57 人、2024 年補助 64 人、2025 年補助 70 人，近 3 年補助 191 人次，共 477,500 元。
- 育嬰留停與友善設施：依法提供完整的育嬰留職停薪制度，並設置了舒適、隱私且設備齊全的哺（集）乳室，備有消毒鍋、沙發與獨立冰箱，支持新手父母的需求。
- 員工家庭活動：由福利委員會統籌規劃，每年定期舉辦「華電家庭日」、電影欣賞包場、國內外旅遊、球類比賽等活動，邀請眷屬一同參與，增進親子互動。此外，也規劃愛心物資回收、淨灘、小農志工、探訪安養中心及安排義剪等公益活動，共同實踐企業社會責任。

全方位的身心健康守護

- 優於法令的健康檢查：公司每兩年辦理一次員工健康檢查，不僅在全台各地辦理巡迴健檢，更與多家優質健檢機構簽約，提供同仁多元選擇。同時，也提供眷屬優惠方案，將關懷延伸至員工家庭。
- 專業健康諮詢與課程：公司聘有專業護理師，提供定期的醫療健康諮詢服務。華電聯網亦不定期舉辦健康講座，並將急救訓練納入新人訓練課程。2025 年，本公司與外部專業機構合作，於全台辦公室辦理消防逃生訓練，共計 611 人次參加，獲得同仁高度肯定。
- 完善的企業團體保險：為全體同仁投保包含壽險、意外險及住院醫療險在內的團體保險，並規劃優惠的眷屬加保方案，建構完善的家庭健康防護網。
- 提倡運動風氣：華電聯網定期舉辦體育活動，以促進同仁健康與情誼交流。2025 年本公司成功舉辦了全公司跨區保齡球比賽，凝聚團隊向心力。

完善的退休準備

- 退休金制度：本公司《員工守則規定》明確記載了公司的退休規範，依法成立「勞工退休準備金監督委員會」，並依公司頒布之「員工退休辦法」辦理退休事宜。

  勞退舊制：按月提撥薪資總額 2% 至臺灣銀行勞工退休準備金專戶。

  勞退新制：依法規每月為員工提繳 6% 工資至勞工保險局個人專戶。
- 員工持股信託：為共享經營成果並增加員工退休保障，公司推行「員工福利持股信託」制度。員工可自願提撥部分薪資，公司亦將提撥相對應之獎勵金，共同投資公司股票，讓同仁成為公司成長的夥伴，共享企業永續價值。

職業安全與健康

GRI 403-1~10

華電聯網堅信，員工是企業最寶貴的核心資產，而一個安全、健康、零風險的工作環境，是本公司對每一位同仁的承諾。為此，本公司遵循《職業安全衛生法》等法規要求，將「零災害」視為我們的最高目標。

本公司深刻理解由於服務整合商的工作型態多元，潛在風險涵蓋辦公室的人因工程、客戶端機房的施工安全，乃至於工程師差旅的交通安全等。為強化同仁的風險意識，本公司 2025 年共舉辦多場職業安全衛生訓練，年度累計達 950 人次參與，總訓練時數 2,850 小時。

依據勞動部《職業安全衛生法》規定，本公司所屬事業類別為第三類、低風險等級，且在職員工人數未達依法設置職業安全衛生專責管理單位之門檻。雖法規未強制要求設置專責單位，但本公司仍展現高度的自主管理決心，正式制定公司的《職業安全衛生政策》，並由總經理親自簽署發布《職業安全衛生管理宣言》。總務部負責職業安全衛生相關規劃、執行與日常管理事項，確保各項安全衛生措施能有效落實，全面維護員工於工作場所之安全與身心健康，展現華電聯網致力於打造一個讓同仁安心工作、家人放心的幸福職場。





職業安全及衛生政策與管理機制

職業安全衛生管理已成為企業營運體系中不可或缺的一環。本公司依循勞動部《職業安全衛生法》及相關法令規範，持續推動並精進職業安全衛生管理作業，具體展現公司對員工職場健康、安全與福祉之高度重視與承諾。

此外，為持續強化內部職業安全衛生專業實力，公司亦積極培育具備相關專業證照之職安衛人員，藉由專業能力之累積與制度化管理，持續提升整體職場風險管理與預防成效。

（一）定期檢查與事故管理

本公司依據不同作業型態（包括辦公作業、資訊設備維運作業及工程與工務所相關作業），執行工作場所安全盤點與風險辨識，據以評估各類作業可能衍生之職業安全與健康風險，並採取相應之控制與預防措施。相關設施如防火設備、消防通道、滅火器及飲水設備等，均依規定辦理定期檢查、維護與必要之汰換更新，以確保其功能正常並符合安全要求。

若發生職業災害事故或發現潛在危害事件，將依公司職業安全衛生政策，即時通報及處理，針對事件原因進行分析，並據以提出具體之改善與預防對策，以防止類似事件再次發生，持續強化整體職場安全管理。

（二）同仁對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

職業安全衛生相關事項係透過全面性之內部教育訓練、公告機制及宣導活動向全體員工進行說明與溝通；其中對於新進人員及從事相關作業之人員，均須依規定完成基本職業安全與健康教育訓練，以確保其充分瞭解作業風險與必要之防護措施。另外，公司亦建立暢通之意見回饋管道，鼓勵員工主動提出職業安全衛生之改善建議，作為持續優化管理制度與工作環境之重要參考依據。

本公司秉持預防優先與風險管理之原則，由人力資源部統籌規劃並執行職業安全衛生相關管理作業，涵蓋教育訓練、宣導溝通及日常管理等事項，以確保員工於職場中之安全與健康，落實企業對職業安全衛生之管理責任。

（三）職業健康安全之教育訓練

依循相關法令規定，持續且定期辦理職業健康與安全教育訓練。透過系統化之訓練，將安全衛生管理機制與風險預防觀念內化於日常作業流程中，進而形塑全員共同遵循之安全衛生文化。

2025 年度本公司新進員工共計 131 人，皆需參與線上職業健康與安全相關教育訓課程至少 3 小時以上，共計 393 小時。另外，該年度累計完成職業安全相關訓練共 950 人次；每位受訓者之訓練時數均至少達 3 小時，全體工作者年度總受訓時數合計為 2,850 小時，相關教育訓練統計人次如下表所述，規模與投入時數均符合公司內部管理要求與法規期待。

當年度訓練重點聚焦於「消防逃生訓練」，針對火災風險辨識、緊急應變流程及人員疏散機制進行加強宣導與演練，藉由提升工作者之風險意識與實務應變能力，有效強化整體災害預防與事故控管成效，有助於降低相關事件發生之風險。

2025年職業健康、安全及衛生教育訓練相關課程資訊表

日期	課程名稱	據點	實體與會（人次）	線上與會（人次）	每回訓練時數（小時）
全年新進員工報到日	新進員工職業安全衛生教育訓練	總部及全台分公司	0	131	3
11月5日	全體員工消防逃生訓練	汐止總公司	30	252	3
11月7日	全體員工消防逃生訓練	汐止總公司	30	198	3
12月26日	全體員工消防逃生訓練	台中辦公室	30	279	3

總計2,850小時

（實體加線上與會人次，再乘以每回訓練時數）

本公司定期辦理職場護理諮詢服務，本公司深植「以人為本」的企業核心價值，為完善員工健康管理體系，每月固定辦理兩梯次專科護理師（每場次 2 小時）與職業醫師一年兩回的現場健康諮詢服務。透過專業醫護人員實體訪視，提供同仁個人化健康評估、慢性病預防指導及職場壓力管理，建構全方位之生理與心理健康防護網。

（四）職業健康服務與健康促進

公司依法辦理員工健康檢查，兩年辦理一次員工健檢，致力於打造健康職場，並依檢查結果提供職護與職醫，供其健康管理與追蹤建議。同時透過急救訓練、健康促進活動及友善職場措施，營造安全且健康的工作環境。

（五）供應商與承攬人職業安全管理

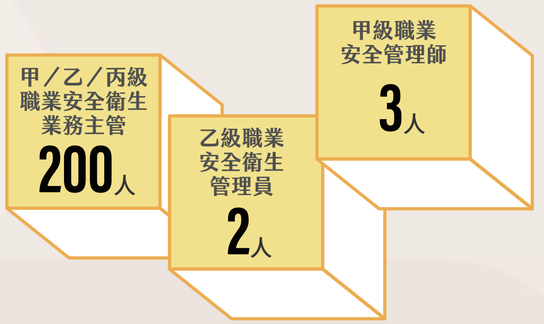
本公司嚴格落實供應商與承攬商之職業安全管理，除要求遵循公司安全規範外，特別強化工班施工前之行前安全確認，確保現場環境與防護裝備符合標準；同時針對颱風等自然災害建立預警性管理與應變措施，於災害期間強制執行停工規範及災後安全評估，期望將業務衍生之職安風險降至最低，有效控管供應鏈的風險。

（六）職業安全衛生管理涵蓋範圍

本公司職業安全衛生管理措施涵蓋全體員工，並依作業性質延伸至各營運據點與工務所。

（七）職安專業人力與證照配置

為強化職安衛專業能量，華電聯網積極培育具相關證照之專業人員，目前取得之職安衛相關證照如右：



此一人力配置展現公司對職安專業人才養成與制度化管理的高度重視，亦有助於提升整體職安衛作業之專業性與實務效益。

（八）未來精進方向

公司將持續秉持高標準之管理原則，循序建構並精進職業安全衛生管理架構與相關規章，包含推動內部職業安全衛生績效指標之評估機制、每年定期辦理員工職業安全衛生相關問卷調查，並透過鼓勵員工參與職安衛改善提案與相關改善活動，落實員工參與及持續改善機制，以持續完善職業安全衛生管理制度，將職業安全理念落實於各項營運流程，力求「零傷害、零事故、零職災」之目標。

安心職場的實踐與成果

（一）法令遵循與實踐

本公司依據勞動部《職業安全衛生法》與《勞工健康保護規則》法令制定內部辦法，諸如兩年一次員工健康檢查、定期辦公環境安全性檢點與環境維護，具體作業包含：

- 消防與逃生安全：每年辦理 1 次或以上消防檢查及逃生演練訓練。
- 飲水機水質檢驗：每季委外辦理 1 次，由專業驗證機構分別進行水質中大腸桿菌、綠膿桿菌、糞便性鏈球菌檢測。
- 環境整潔維護與消毒除蟲：本公司外包清潔人員每日進行辦公室環境清潔；每季進行 1 次消毒除蟲作業。
- 空調管理：每年執行送風機保養及濾網清潔更換 1 次。
- 醫護專業面談及健康檢查：本公司每 2 年辦理一次員工健康檢查，並由護理師及醫師依健檢結果分析並做分級管理。每月固定辦理 2 梯次護理師健康諮詢，針對高風險員工進行後續約談、追蹤，以強化健康管理與預防作為。







- 職場友善：本公司將「防治性騷擾」訓練列入新人入職必修課程，提供性騷擾教育宣導及完善處理機制，包括通暢的申訴管道，並有專人立即回應申訴。此外，公司於 2025 年規劃「人因性危害預防」、「母性健康保護」、「異常工作負荷促發疾病預防」及「職場不法侵害預防」等四大計畫，兼顧「生理安全」與「心理健康」，以減輕員工壓力、提供工作滿意度與生產力。四大計畫已進入審核流程，預計 2026 年公告實施。

（二）2025 年執行績效與成果

- 重大職災零發生：本年本公司未發生任何符合職安 法定義之重大職業災害事件。
- 失能傷害績效：本年「員工」與「非員工」之失能傷害事件及總損失日數均為 0，計算得出 FR 與 SR 值皆為 0。[1]
- 職業病防控：本年職業病經專業醫師或主管機關認定確診案件數為 0，職業病率（ODR）為 0。[2]

綜上，本公司 2025 年未發生重大職災、失能傷害及經專業醫師確診或主管機關認定之職業病案件，反映本公司持續推動職業安全衛生管理及健康預防措施成效良好。未來，本公司將持續透過健康檢查、專家建議改善工作環境意見及精進相關管理措施，營造安全合規之工作環境。

註1：計算參考資料來源：https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0803.html。
失能傷害頻率 (FR)＝失能傷害次數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。失能傷害嚴重率 (SR)
＝總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

註2：計算參考資料來源：https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0803.html。
職業病率 (ODR)＝職業病總件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

員工溝通與和諧勞資關係

GRI 2-30, 401, 407-1

華電聯網深信，開放、透明的雙向溝通，是建立互信、促進和諧勞資關係的基石。本公司致力於建構多元且暢通的溝通管道，確保同仁的意見與建議能被充分聆聽與回應。這不僅是法律合規性的要求，更是實踐治理透明度、應對營運挑戰與凝聚團隊向心力的核心作為。

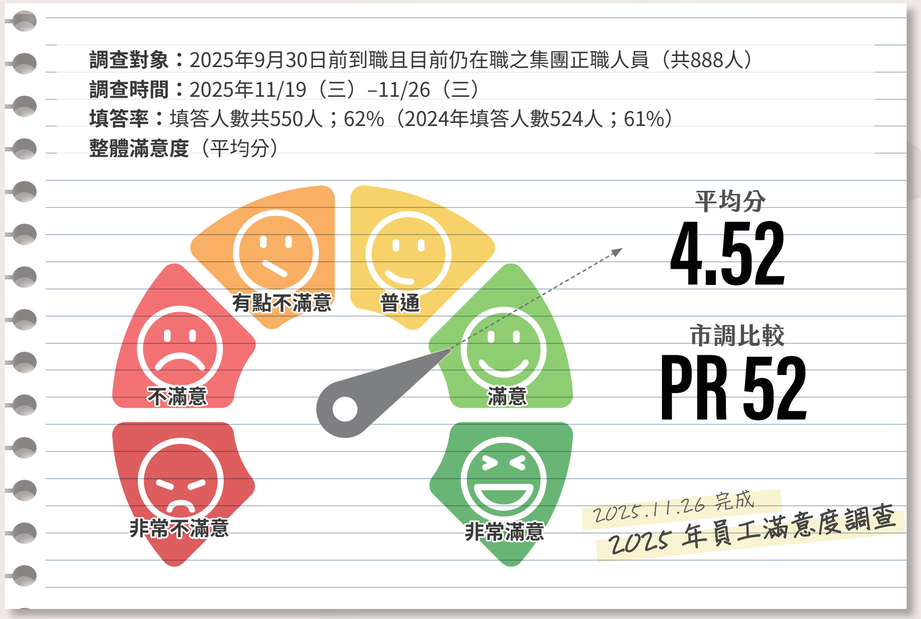
多元溝通管道

為全面性地了解同仁的意見與感受，華電聯網建立起涵蓋團體、全體及個人的系統性溝通機制，如下：

溝通管道	主要功能與頻率	涵蓋對象
勞資會議	每季定期召開，由勞資雙方代表就工作條件、福利制度等議題進行平等協商，是公司最正式的集體溝通平台。	全體員工（透過代表）
年度員工滿意度調查	每年透過第三方人力資源平台，針對全體員工實施匿名調查，範疇涵蓋八大構面，結果作為管理層擬定具體改善計畫之重要依據。	全體員工
員工意見信箱	內部系統設立之常設電子信箱，同仁可隨時提出問題或建議，由權責單位列案追蹤並正式回應。	全體員工
績效面談制度	結合每半年績效評估，由主管與部屬進行一對一雙向溝通，回饋工作表現並傾聽個人職涯規劃。	個別員工
員工關懷列車	由高階主管與人資單位親至各區辦公室，舉辦巡迴座談會。2025 年已於新竹辦公室辦理 1 場次。	地區員工



2025年員工滿意度調查



正式協商與申訴機制

為讓員工的聲音能有效地被公司採納，以保障其權益，華電聯網建立了嚴謹的協商與申訴制度。

- 勞資會議：本公司每季定期召開勞資會議，其會議決議事項視同團體協約，效力及於全體員工，權益覆蓋率達 100%。
- 申訴機制：華電聯網提供多元且保密的申訴管道，包含前述之員工意見信箱及向人力資源部提出的正式申訴。

  本公司承諾，所有申訴案件均會以公正、保密的方式迅速展開調查，並採取有效措施保護申訴人免於任何形式的報復。

社區參與及營運衝擊管理

GRI 413-1, 413-2

華電聯網秉持「共好、共享、共榮」的核心理念，將回饋在地社區視為企業永續發展不可或缺的一環。本公司積極投入與地方社區之對話與合作，透過環境保護、弱勢關懷與資源循環等多元計畫，發揮企業核心能力，創造在地共享價值。

截至本報告書盤查期間，華電聯網所有營運據點均未發生對當地社區造成重大負面營運衝擊之事件。

2025 年度社區參與關鍵績效

環境守護
- 長期認養1,500公尺海岸線，並獲新北市政府表揚

海洋生態

社會共融
- 弱勢孩童、長者及社區關懷計畫，服務逾百人次

健康與福祉　優質教育

志工動能
- 建立企業志工認證制度，共計147位同仁完成認證

夥伴關係

資源循環
- 透過舊物新生計畫，成功轉化184.1公斤物資為公益資源

責任消費與生產



在地環境共榮

- 無塑海洋行動：自 2018 年起，華電聯網認養新北市沙崙 1,500 公尺海岸線，迄今已邁入第 9 年。本公司定期舉辦淨灘活動，並結合低碳交通倡議，鼓勵參與者搭乘大眾運輸前往。在 2025 年，本公司的長期投入，榮獲新北市政府頒發感謝狀，肯定其守護海洋生態的作為。
- 支持在地小農：華電聯網舉辦「一日小農體驗」與「辦公室小農市集」，直接採購具備永續農法、友善栽種理念的農產品。此舉不僅為在地農友拓寬銷售管道，也將健康飲食文化帶入職場，實踐 SDG 2「零飢餓」與 SDG 12「責任消費與生產」目標。

社會關懷共融

本公司聚焦於高齡長者與弱勢孩童兩大族群，透過長期、持續、穩定的關懷計畫，傳遞弱勢溫暖與幫助。

多元關懷行動：

- 銀髮暖心：定期組織志工探訪安養機構，透過陪伴、手作等活動，溫暖長輩的一天。
- 弱勢捐助：針對養護中心與偏鄉國小，捐贈床單、發熱衣、毛毯等共上百份急需物資。









- 暖心義剪：邀請專業美髮師志工，為社區弱勢居民提供免費理髮服務，提振精神與自信。
- 幸福電影日：2025 年共舉辦 2 場次，總計邀請 55 位弱勢孩童觀賞勵志電影，創造正向回憶。



公益場 參加人數小計 61人

GRI 413-1

活動類別	活動日期	地區	觀賞片單名	參與對象	參加人數	活動目的
弱勢關懷（公益）	2025／07／10	台北	《地球特派員》	弱勢兒童	25	建立孩童希望與自信
弱勢關懷（公益）	2025／11／29	台北	《動物方城市2》		36	傳遞包容與平權觀念

福利場 參加人數小計 1,530人

活動類別	活動日期	地區	觀賞片單名	參與對象	參加人數	活動目的
員工凝聚（福利）	2025／05／17	北部	《不可能任務：最終清算》	員工及眷屬	346	促進同仁工作與休閒平衡 強化區域同仁感情與向心力
		中部			64	
		南部			60	
	2025／07／05	北部	《侏儸紀公園：重生》	員工及眷屬	305	強化區域同仁感情與向心力
		中部			45	
		南部			38	
		東部			10	
	2025／07／05	北部	《造山者：世紀的賭注》	員工	76	強化區域同仁感情與向心力
	2025／07／18	北部	《F1電影》	員工	60	強化區域同仁感情與向心力
	2025／11／29	北部	《動物方城市2》	員工及眷屬	364	營造幸福職場文化
		中部			61	
		南部			101	

公益場 **福利場** **年度總計 1,591人**

跨界公益參與：

華電聯網支持「SOL 點燃愛與希望」公益路跑，除了捐贈款項與物資，更號召 20 名企業志工投入現場服務，以實際行動擴大社會正向影響力。

永續文化深耕

- 減法生活與舊物新生：本公司內部透過設置殺菌筷匙設備，從源頭減少一次性餐具廢棄物。同時，推行「舊物新生計畫」，鼓勵同仁捐贈閒置物品。2025 年，此計畫成功將 184.1 公斤的衣物、書籍、包鞋等潛在廢棄物，轉化為捐贈給弱勢團體的公益資源，實踐循環經濟精神。
- 建立志工文化：華電聯網深信，員工的參與是企業實踐社會責任的靈魂。為此，本公司建立了「企業志工認證」制度，提供相關培訓，鼓勵同仁投入公益。截至 2025 年底，全區共有 147 位同仁完成認證，為公司的永續行動注入了最堅實的動能。

營運衝擊管理

截至本報告書盤查期間，華電聯網所有營運據點均未發生對當地社區造成重大負面營運衝擊之事件。



資訊安全與客戶隱私保護

GRI 3-3, 418



在數位經濟時代，資訊數據不僅是驅動創新的核心資產，更是客戶與利害關係人託付給華電聯網的珍貴信賴。作為領先的資通訊系統服務整合商，華電聯網將資訊安全與客戶隱私保護視為永續經營的最高原則。

為此，本公司不僅嚴格遵循《個人資料保護法》等國內法規，更積極導入並持續維運 ISO 27001 資訊安全管理系統與 ISO 27701 隱私資訊管理系統。在此雙重框架下，華電聯網建立由上而下的資安治理組織，將「依設計導入安全（Security by Design）」與「依設計導入隱私（Privacy by Design）」的理念，深植於所有解決方案的規劃、建置與服務流程中。

華電聯網的目標是建構一個兼具韌性與合規性的數位治理環境，確保所有資訊資產的機密性、完整性與可用性，同時尊重並保障個人資料主體的權利。本章節將詳述資安治理架構、管理方針、具體防護措施與年度執行績效。

資安治理與管理框架

（一）資通安全風險管理架構

1. 資訊安全與治理組織

華電聯網致力於健全資訊安全與個人資料保護體系，於民國 109 年 7 月成立「資訊安全暨個人資料保護委員會」，以期結合組織運作與內部控管，落實持續改善之承諾。委員會架構職責如下：

- 領導決策層：委員會由總經理擔任資訊安全長（兼任個資保護長），並由各單位一級主管擔任委員。
- 管理與執行層：資安長指派管理代表與資安中心主管，並依功能組成管理制度、風險管理、內部稽核管理、事件應變與業務持續等專責小組。
- 稽核與實務層：由委員會及各單位指派具專業職能者，擔任內稽種子及資安專人，確保制度運作無虞。

本公司將資通安全與隱私保護視為永續經營之核心，資訊安全暨個人資料保護委員會由資安長領導，職責貫穿「策略審議、跨部協調、落地執行」三大面向，除進行高層管理審查外，亦負責資安議題之提案與跨部門資源調度，確保資安規範落實於各業務範疇。此外，委員會定期透過資安治理成熟度評估，精準掌握防護現況與缺口，落實監督與管理之責。

為落實資安與個資管理之 PDCA 持續改善機制，委員會固定每半年召開管理審查會議，全面盤點管理績效。會議審查範疇涵蓋策略趨勢與實務運作，確保制度具備韌性：

- 策略與績效評估：追蹤資安與個資政策目標達成狀況，並審視資通安全人力配比與防護資源投入之合理性。
- 風險與稽核管理：針對內外部稽核結果、不符合項目之矯正預防措施，以及風險評鑑之執行進度進行深入檢討，確保潛在威脅受控。
- 事件追蹤與環境適應：分析內外部資安環境變更（如法規趨勢或新技術威脅）、重大資安事件之應變處理成效，並整合利害關係人之回饋。

透過多維度的審查機制，本公司可即時識別改善機會，確保資安防護體系能隨數位環境動態演進，實踐對客戶及合作夥伴的隱私承諾。

2. 資訊安全組織架構



（二）資通安全政策與管理方案

1. 資訊安全管理策略

華電聯網深信，資訊安全與個人資料保護是企業邁向永續發展、贏得利害關係人信賴的基石。接軌國際管理水平，本公司導入並通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統（ISMS） 與 ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理系統（PIMS） 雙重驗證，將國際標準之嚴謹框架內化為數位治理之核心準則。

華電聯網制定「資訊安全與個人資料保護政策」，目的在落實資訊資產之機密性、完整性與可用性，確保各項業務在符合法規與契約要求下持續運作。透過這套結合資安防禦與隱私保護的綜合管控機制，本公司致力於建構一個具備高度韌性的資訊環境，不僅能有效抵禦內外部各類蓄意攻擊或意外威脅，更實踐了守護客戶、合作夥伴、員工等利害關係人權益的長期承諾。

資訊安全不僅是技術規格，更是深植於組織的行為準則。本公司秉持「落實資安與個資保護是你我的責任」之政策聲明，透過 ISO 國際標準的落實，將複雜的規章簡化為全員易於執行的日常作業流程。並持續透過教育訓練與宣導培訓，確保每位同仁皆能主動發揮保護資通資產的關鍵職責，將資安精神內化為企業經營的 DNA。



本公司採取「規劃、執行、檢查、行動（PDCA）」循環模式，依據 ISO 27001 與 ISO 27701 之架構，建構具備動態適應力的資通安全及個資維護計畫。定期進行內外部稽核，審視管理體系之有效性並追蹤改善進度，確保防護機制能隨技術進步與法規趨勢與時俱進。在日益嚴峻的全球資安威脅環境下，華電聯網始終維持最佳保護狀態，確保重要資訊資產之機密性、完整性與可用性，達成企業經營之韌性與穩定，如下圖：

另外有關資訊資產與風險管理系統（RSMS），2024 年導入後，將原本分散於各單位、以人工方式維護的資訊資產清冊與風險評鑑作業，統一整合至系統平台進行管理，有效降低人工作業的疏漏，讓資安人員隨時掌握最新狀態。整體而言，RSMS 有助於建立標準化、可追溯的資安管理流程，強化公司整體資訊安全治理能量。



2. 具體管理方案與投入資安管理

管理面 制度與稽核落實




bsi.
Certificate of Registration
PRIVACY INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27701:2019
bsi.
Certificate of Registration
INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

- 資通系統分級及防護基準：

  2025 年完成的所有自行或委外開發系統，依資通安全管理法之「資通系統分級」進行高、中、普分級；並依「資通系統防護基準檢核表」進行查核與防護改善。

- 資訊安全管理系統與個人隱私資訊管理系統導入並通過公正第三方驗證：

  全組織已成功導入資訊安全與個人隱私管理體系，並通過 ISO/IEC 27001（亦通過 TAF 驗證）與 ISO/IEC 27701 雙重國際驗證。2025 年完成驗證續審且證書持續有效，證書有效期限至 2026 年 8 月 26 日。

- 資通安全專職人員：

  本公司 2025 年配置資安專責主管 1 名、資安專責人力 1 名、資安中心人力 2 名、各單位內稽種子人員共計 24 名，各單位資安專人共計 67 名。

- 內部資通安全稽核：

  2025 年完成 2 次辦公室安全抽查（6 月、12 月）、2 次內部稽核（4 月、10 月）以及 2 次外部稽核（1 月、7 月），並對資安與個資安全持續改善。

- 業務持續運作演練：

  2025 年完成所有核心系統業務持續運作演練並持續改善。

技術面 多重防禦與即時監控

- 安全性檢測（弱點掃描與滲透測試）：

  2025 年完成所有核心系統 2 次主機系統與網頁弱點掃描檢測，以及 1 次滲透測試，並完成漏洞修補。

- 資通安全健診：

  2025 年完成資通安全健診作業，內容涵蓋網路架構檢視、網路惡意活動檢視、使用者電腦與伺服器主機惡意活動檢視、目錄伺服器設定及防火牆連線設定檢視。

- 端點偵測及應變機制、防護與防毒軟體：

  2025 年全公司安裝端點防護軟體 EDR 專業版（含防毒功能），防止惡意軟體與勒索軟體攻擊，並由資安團隊人員實時監控，力求在第一時間回應與處理。

- 網路防火牆防護：

  部署次世代防火牆（NGFW）並啟動進階持續性威脅攻擊偵測；內部網路依業務、區域等屬性進行隔離，透過防火牆進行存取控制，並配置專職團隊監控。

- 電子郵件過濾機制：

  全公司電子郵件服務啟動過濾機制，針對垃圾郵件、釣魚郵件、外部來信進行偵測與提醒，並由專職團隊實時監控。

- 入侵偵測及防禦機制：

  建置安全資訊和事件管理平台（SIEM）並同步導入 SOC 監控服務，由專職團隊即時監控與處理。

- 應用程式防火牆（WAF）：

  對外服務之核心資通系統部署應用程式防火牆 WAF，加強核心應用系統防護能力與專職團隊實時監控。

- 進階持續性威脅攻擊（APT）防禦措施：

  整合雲端、網路、端點、威脅情資、內網異常行為偵測，構建進階持續性威脅攻擊防禦網，由專職團隊實時監控。

認知面 **資安意識與專業能力提升**

- 資通安全教育訓練：

  2025 年全公司依層級完成培訓，如下：

  全員每年 3 小時以上資安與個資通識訓練。

  完成 2 次電子郵件社交工程演練符合績效指標要求並完成教育訓練。

- 資通安全專業證照：

  2025 年持續投入資安證照培訓，包含 ISO 42001 人工智慧（AI）管理系統主導稽核員包班、CEH、OSCP 等；並辦理至少 2 次 Lead Auditor 稽核活動，確保主導稽核員證照持續有效。目前全公司資安相關證照（管理與技術面）約 300 張左右。

3. 重大資通安全事件

為確保在面臨資安挑戰時能迅速恢復核心營運，華電聯網已建立嚴謹的風險管理機制與資安事件處理標準作業程序。深度整合 ISO/IEC 27001 管理框架，明確規範資安事件之偵測、通報流程及分級處置措施。當偵測到資安異常時，即刻啟動通報程序，並指派專責技術與管理人員處理，確保重大資通安全事件能在最短時間內獲得妥善控制。

2025 年截至報告書刊印日止，本公司無重大資安事件，亦無因資安事件造成的營運衝擊或財務損失。

客戶隱私保護

法律遵循與國際標準之整合

為落實隱私保護與資訊安全管理，本公司除嚴格遵循「個人資料保護法」外，更進一步對標國際標準，建構 ISO/IEC 27701:2019 隱私資訊管理系統（PIMS）。在此框架下，華電聯網訂定「個人資料檔案安全維護計畫」，旨在確保個人資料在蒐集、處理及利用的全生命週期中，皆能平衡隱私權保護與資訊的合理利用，將數位人權與法律遵循轉化為具體的企業治理行動。

嚴謹的技術防禦與程序管控

透過「個人資料檔案安全維護計畫」的落實，本公司建立了一套標準化作業程序，包含人員管理、系統安全、稽核與緊急應變等範疇，針對個人資料資產實施嚴密的技術控管與實體防護。我們的目標在於建構一道堅實的防線，主動防止資料遭受竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等風險。此外，華電聯網不僅專注於防禦技術，更強調「隱私設計（Privacy by Design）」的概念，將安全機制嵌入各項業務流程中，確保資訊資產之機密性與合規性。

尊重權利與利害關係人溝通

本公司視當事人權利之行使為隱私保護的重要一環。建立透明的諮詢管道，充分尊重並保障當事人資料之查詢、閱覽、複製、補充、更正、停止蒐集處理利用或刪除等權利。透過完善的溝通機制與專業的資安應變能力，華電聯網致力於在數位化浪潮中，為客戶及合作夥伴等打造一個值得信賴且安全的資訊環境。

2025 年個資管理績效

華電聯網透過嚴謹的 PIMS 管理體系落實，於 2025 年在隱私保護領域達成卓越績效，具體成果如下：

客戶隱私侵犯投訴件數	監管機關對個資保護之投訴件數	客戶資料洩漏、失竊或遺失事件
0 件	0 件	0 次

本公司將持續投入資源優化防護技術，確保在數位環境威脅日增的背景下，仍能維持最高標準的隱私保護成效，實踐對所有利害關係人的數位承諾。

供應商永續管理

GRI 2-6, 204-1, 308, 409, 414

本公司視供應商為重要的永續合作夥伴，致力與國內及國外供應商建立長期且穩定之合作關係，共同打造具韌性與永續性的綠色供應鏈。除確保供應商於產品品質、交期及價格等營運面向之穩定表現外，亦積極敦促供應商能落實環境保護、改善職業安全與衛生條件及重視人權保障等，共同善盡企業社會責任（CSR），推動供應鏈中之 ESG（環境、社會、治理）目標。同時，透過制度化管理機制，加強供應鏈風險控管與營運持續計畫，期能在經濟、社會與環境三個面向達成共贏發展。本章節主要揭露華電聯網於 2025 年管理供應商的政策、措施與成果，包括管理五大目標、行為準則與遵循承諾、無衝突礦產政策與責任原料管理、環境與社會面篩選機制、供應鏈概況與在地化合作、未來強化措施與展望。

為強化供應鏈治理並回應永續發展趨勢，華電聯網於 2025 年 8 月修訂《供應商管理辦法》，並同步更新《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》。本次修訂係以公司供應商管理之五大核心目標為主軸，全面檢視並強化採購流程、供應商評鑑機制與責任採購要求，作為供應商遴選、合作與持續管理之重要依據。



供應商管理五大目標

本公司依據供應鏈永續風險與營運需求，訂定以下五大供應商管理目標，並將其納入供應商評鑑與管理制度中：

• 誠信合規性

確保採購流程之透明、公平與合規，要求供應商遵循相關法令規範、商業道德及反貪腐原則，建立完善之內部控制與風險管理機制，以維護交易安全與公司治理品質。

• 環境永續性

將供應商之環境管理制度及減碳排成效納入評鑑，鼓勵其推動節能減碳、資源循環及污染防治措施，逐步降低供應鏈對環境之衝擊。

• 社會責任性

要求供應商遵守勞動相關法規，保障勞工權益、平權與基本人權，避免任何形式之強迫勞動、童工或歧視行為，確保供應鏈符合國際人權與社會責任標準。

• 品質履約性

重視供應商產品與服務品質之穩定性，以及交付時程之可靠度，透過持續評鑑與績效管理，確保其能如期、如質履行合約承諾，降低營運風險。

• 共好成長性

與供應商建立長期夥伴關係，透過溝通、輔導與合作，協助其提升永續管理能力與整體競爭力，促進供應鏈價值提升，實現共好成長。

商業合作夥伴行為準則與遵循承諾

本公司所訂之《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》，明確規範供應商於誠信經營、法令遵循、環境保護、勞動權益、人權保障及職業安全衛生等面向之基本要求。

依修訂後規範，本公司已於 2025 年完成對前 50 大供應商發送《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》並進行彙整管理。截至 2025 年底，已完成簽署之供應商，其年度採購金額約占本公司 2024 年度採購總額近 50%，顯示主要供應商對公司永續治理與責任採購政策之高度認同與支持。後續亦將持續擴大簽署對象範圍，逐步提升整體供應鏈之覆蓋率與管理成熟度。

無衝突礦產政策與責任原料管理

本公司於修訂《供應商管理辦法》之同時，已將無衝突礦產政策明確納入《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》之規範內容，作為供應商必須遵循之基本責任與合作條件之一。

本公司響應《Dodd-Frank 華爾街改革與消費者保護法》第 1502 條之精神，全面推動無衝突礦產政策，要求供應商依據責任商業聯盟（RBA）準則落實對金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）、鈷（Co）及鈀（Pd）等關鍵原料來源之追溯與聲明。

具體承諾與管理作法包括：

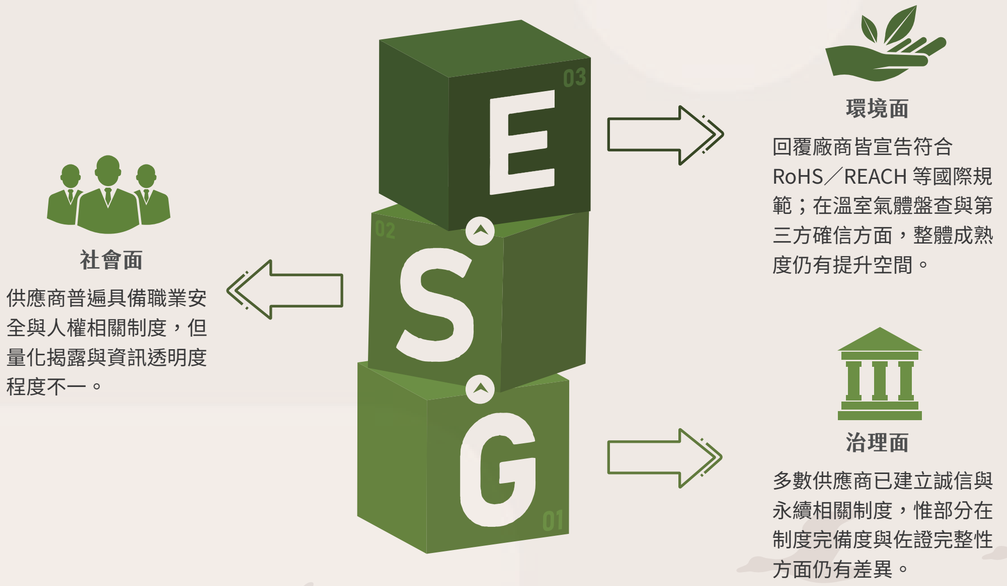
- 拒絕使用來自衝突地區（如剛果民主共和國及其周邊國家）之非法開採金屬，避免助長武裝衝突與人權侵害。
- 要求供應商善盡社會與環境責任，提供具可追溯性之原料來源資料，並配合本公司進行查核與必要之改善行動。
- 推動綠色與責任供應鏈管理，確保產品與服務符合國際正義、道德與永續發展相關標準。

透過將無衝突礦產要求制度化並納入商業合作夥伴遵循文件中，本公司持續提升供應鏈透明度與責任原料管理水準，降低潛在環境與人權風險，並促進供應鏈整體之永續發展。

環境與社會面篩選機制

為強化供應鏈永續風險辨識與管理基礎，本公司針對前 20 大關鍵供應商辦理 ESG 現況問卷調查。本次問卷於 2026 年 1 月 22 日至 2 月 13 日期間進行填報，填報內容為 2025 年度相關 ESG 管理資訊。共發送 20 家，有效回覆 14 家，回收率 70%；回覆廠商涵蓋關鍵採購金額 80% 以上，具一定代表性。

調查結果顯示：



本次調查結果將作為本公司後續供應商溝通、輔導與管理優化之重要參考依據，協助逐步提升供應鏈整體永續管理能力與資訊揭露品質。

供應鏈概況與在地化合作

截至目前，本公司供應商總數為 3,046 家，其中國內供應商占比達 93%，與 2024 年相比持平，顯示公司供應鏈具高度在地化特性。此一在地化合作結構有助於縮短供應鏈距離、降低運輸相關碳足跡，並提升營運彈性與即時回應能力。

於 2025 年度新增供應商中，在地供應商占比為 92%，顯示本公司於供應商遴選與合作上，持續落實在地採購與永續供應鏈之策略。未來，本公司將以「優先支持在地永續供應商」為原則，深化在地合作關係，促進區域經濟共榮，並持續推動供應鏈之永續發展。

供應商 所在地區	截至2025年底 總數	占比 （%）	2025年 新增家數	占比 （%）	2024年 新增家數	占比 （%）
國內	2,846	93%	295	92%	427	93%
國外	200	7%	25	8%	33	7%
總數	**3,046**	**100%**	**320**	**100%**	**460**	**100%**



供應商永續管理的未來強化措施與展望

為持續精進供應商管理制度，並強化供應鏈之永續與資安治理，本公司未來將以「供應商全生命週期管理」為核心，推動以下三大重點措施：

1. 新供應商導入評鑑制度優化

本公司將優化新供應商導入前之評鑑機制，於合作初期即納入誠信合規、環境、社會責任、資安與營運風險等評估項目，提升供應商遴選之完整性與風險辨識能力，確保新合作夥伴符合公司永續治理與營運需求。

2. 新舊供應商評核制度整合與分級管理

為確保供應鏈管理一致性，本公司將持續優化並整合新舊供應商之評核制度，透過一致化之評鑑架構與分級管理機制，強化對不同風險與重要供應商之差異化管理，提升供應鏈整體品質、穩定性與永續表現。

3. 強化合作門檻與遵循要求

未來將要求新供應商於合作前簽署《商業合作夥伴行為準則暨遵循承諾書》，促其對誠信經營、法令遵循、環境保護、人權保障及職業安全衛生等事項之承諾；同時須填寫資安自評問卷，協助本公司於合作初期掌握供應商之資訊安全管理現況，降低潛在營運與資安風險。

透過上述三大方向之推動，本公司將持續強化供應商管理制度之完整性與前瞻性，並攜手供應商共同打造兼具永續價值、營運韌性與資安防護之供應鏈體系。



永續解決方案與服務責任

GRI 3-3, 416, 418

華電聯網作為專業的服務整合商，定義其核心產品為針對客戶需求所規劃、建置與維運的「整合性解決方案」與「專業技術服務」。本公司將永續價值落實於專案生命週期中，透過制度化管理，將環境效益、社會責任與品質控管融入服務環節，致力於為客戶創造長遠價值。

本公司之管理方針聚焦於以下三大核心，確保在提供創新解決方案的同時，履行對客戶、社會與環境的責任：

1. 推動綠色解決方案

華電聯網於專案規劃階段，視技術適用性優先評估環境友善方案。

2. 確保服務品質與可靠性

華電聯網深知系統穩定性對於客戶營運的重要性。為有效管理客戶健康與安全議題，本公司將相關風險評估納入專案交付流程：

- 設計與評估階段： 於專案規劃初期，視專案性質與規模，將潛在環境影響、物理安全及操作安全等因素納入評估範疇。本公司參考電氣安全、消防法規及關鍵基礎設施防護等相關行業規範進行方案設計，目的在預防潛在風險並提升系統整體的相容性與合規性。
- 實施與驗證階段： 依據專案契約規範執行標準化管理，透過功能性檢核或相關測試程序，評估系統於操作環境下的穩定性。本公司視專案需求與客戶進行驗收程序，確保交付之解決方案在關鍵安全指標上符合雙方議定之標準。
- 維運與支援階段： 根據服務協議提供必要的操作說明或技術引導，以協助客戶維持系統運作。

GRI 416 實質揭露

GRI 416-1 接受健康安全評估之產品服務比率 ：

華電聯網已將客戶健康與安全評估機制整合於服務流程中。於本報告期間，納入本公司管理體系之專案均依循內部作業規範執行安全評估與合規性審查，確保服務品質符合相關規範要求。

GRI 416-2 違反健康安全法規事件：

截至2025年年底，本公司未曾發生因產品或服務違反健康安全法規而導致客戶受到重大負面影響之事件，亦無相關產品或服務因安全疑慮而需下架或召回之紀錄。本公司將持續透過預防管理與技術支援，維持此優良紀錄。

3. 保障客戶資訊安全與隱私

在提供服務的過程中，本公司恪守嚴謹的資訊安全與客戶隱私保護標準（詳見章節「資訊安全與客戶隱私保護」）。華電聯網深知客戶數據資產的重要性，在解決方案的設計之初，便將資訊安全與隱私保護的考量納入其中。透過多層次的安全防護機制、加密技術與嚴謹的存取控制，為客戶的數據資產在解決方案中提供穩固的保障，維護客戶的信任與資訊機密性。

華電聯網承諾，將持續以核心本業為支點，融合創新技術與永續發展理念，為客戶及社會創造兼具創新、品質與永續性的長期價值。

CHAPTER 6

環境面 章節亮點

能耗穩健控管

能耗管控： 儘管 2025 年隨業務擴張導致總體排放量增加，惟能源密集度維持相同水準，展現穩健的能耗管控。

能源間接排放減量： 透過能源管理策略，2025 年度範疇 2（外購電力）排放較 2024 年度下降 6.04%。

減費節水與責任採購

推動減廢計量： 2024 年底啟動生活廢棄物秤重機制，2025 年之月平均產生量已較去年呈現下降趨勢，落實廢棄物減量。

綠色採購增長： 2025 年度綠色採購金額成長，落實永續採購策略，從實質行為帶動供應鏈轉型。

珍惜水資源：導入洗手間省水節能設施，2025 年總取水量較前一年減少。



氣候變遷管理與 TCFD 揭露

GRI 2-12, 2-13, 2-22, 201-2, 305, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

華電聯網深信，積極管理溫室氣體排放，不僅是對全球氣候行動的必要回應，更是企業在低碳轉型時代中，實踐永續經營與提升營運韌性的基石。為此，本公司建立一套依循國際標準的溫室氣體管理方針，更依循主管機關與 ISO 14064-1:2018 標準執行年度組織型溫室氣體盤查。現階段已涵蓋對環境具顯著衝擊之汐止總部、各地辦事處及各工務所等主要營運據點。透過系統性的數據收集與分析，得以鑑別主要排放源，並將其作為擬定具體減碳行動方案與追蹤管理成效的科學依據，以落實對環境保護的承諾。

本公司了解氣候變遷是全球面臨的重大挑戰，其影響不僅限於環境層面，更對企業營運構成顯著的風險與機會。作為負責任的企業公民，本公司積極響應全球氣候行動，將氣候相關議題納入公司核心策略規劃，並依循氣候相關財務揭露專案小組（TCFD）的建議框架，透過四大核心要素－治理、策略、風險管理、指標與目標－作為報告架構，評估與管理氣候相關風險與機會，並研擬整合至本公司的營運策略與風險管理流程中，使得投資者及其他利害關係人瞭解本公司如何評估及管理氣候相關風險與機會。

- **治理（Governance）**：揭露公司如何管理氣候相關之風險與機會。

  如:增強董事會監督功能、管理當局的角色與功能加重，針對氣候相關風險與機會定期檢視與評估。

- **策略（Strategy）**：揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對財務規劃造成的衝擊。

  如：加強同仁對短、中、長期之氣候相關風險認知，評估其對營運、策略及財務規劃之影響，如何面對不同情境採取彈性措施及應變策略。

- **風險管理（Risk Management）**：揭露組織審視、評估及管理氣候相關風險之流程與方法。

  如：擬定氣候相關風險之程序，並整合至企業總體之風險管理，對於短、中、長期風險分別進行鑑別與管理，確保風險皆在可控範圍內。

- **指標和目標（Metrics and Targets）**：揭露組織評估及管理氣候相關風險與機會之重要指標與目標。

  如：揭露溫室氣體排放與相關資訊，制定氣候相關風險與機會指標，並定期向管理當局或董事會報告。



資料來源：TCFD氣候相關財務揭露建議繁體中文版

治理

健全的治理架構是落實氣候行動的基石。華電聯網已建立由上而下的氣候相關議題治理模式，確保氣候變遷的挑戰與機會在最高決策層級得到充分的重視與監督。

- **董事會的監督責任：**

  董事會為本公司氣候相關議題的最高治理單位，負責監督氣候策略的發展方向與目標設定，確保其與公司整體營運策略一致。並在制定年度經營計畫或重大決策時，納入永續議題相關規範的考量。永續發展委員會每年應不定期向董事會呈報氣候變遷風險與機會的評估結果、應對策略的執行進度，以及溫室氣體排放的績效表現，由董事會進行審閱與提供指導。

- **管理階層的角色：**

  ✓ 審議情境分析與對策。

  ✓ 督導行動方案執行。

  ✓ 由經發會（公司各單位副總）統籌氣候相關風險與機會管理之工作。

策略

本章節闡述華電聯網在考量氣候變遷因素下，確認氣候議題與商業活動之關聯性，將企業風險管理結合氣候衝擊情境，所發展之因應策略與投入資源，並進一步揭露對公司業務的影響評估。

本公司參考 TCFD 框架，鑑別出與氣候變遷相關的短、中、長期風險與機會，並將氣候影響因素納入整體營運考量。依據業務類型及財務規劃，識別出轉型風險及實體風險與機會，並制定因應措施，以確保本公司充分識別對公司至關重要的重大風險與機會議題，並分析其潛在發生情境、衝擊程度及財務影響。

- **永續營運轉型：**逐步實現低碳營運模式，提升資源使用效率，減少自身營運對環境的衝擊。
- **綠色解決方案創新：**透過與國際大廠合作，發展有助於客戶及社會應對氣候變遷、實現低碳轉型的智慧化解決方案，諸如建置高效能之 AI 機房、數位孿生管理系統、AI 冰機系統能耗優化參數推薦系統（節約耗電量達 1 成以上）等。
- **強化氣候韌性：**將氣候風險與機會整合至企業的長期發展策略，確保營運與業務在多變氣候下的持續穩健發展。
- **資訊透明揭露：**持續精進氣候相關財務資訊的揭露品質與廣度，提升企業 ESG 評級。

華電聯網的策略願景，身為深耕經營加值應用創新服務之整合商，持續推動數位轉型與創新服務，透過投資 ICT 核心技術與跨領域整合，希望建立以創新、專業、永續為核心之領導廠商。

風險管理

本公司已將氣候相關風險整合至全公司的企業風險管理框架中，確保能以一致且全面的方法進行管理。風險鑑別與評估流程：

- **辨識：**綜合運用分析工具與過往經驗，全面辨識內外部及利害關係人相關之潛在風險，以確保達成目標並防範損失。
- **分析：**依據風險胃納評估各項風險，針對可量化風險採數據化管理，難量化者則以質化方式分析其發生機率與嚴重程度。
- **評量：**依據風險分析與內控有效性，對照風險胃納進行排序並決定優先處理項目，其分析結果須詳實記錄並提報風險管理小組核定。
- **因應與監控：**依據風險評量結果落實因應對策與持續營運計畫，透過指標監控與適時回報，在目標達成、成本效益與有效控管間取得平衡並詳實紀錄。
- **報告與揭露：**為落實誠信經營與透明治理，風險管理之過程與結果均須記錄備查，並由風險管理小組每半年向董事會報告運作情形。



風險管理措施：

1 轉型風險與因應措施

✓ **政策法規：**因應最新的法令或政策規定，如碳排放管制、能源效率標準、新環保法規等，均有可能增加營運成本、影響案件之得標或獲利能力，需投入資源進行合規調整。密切關注如台灣的《氣候變遷因應法》及歐盟碳邊境調整機制（CBAM）之相關法規並確實遵循。

另外積極提升內部營運效率，並將環境因素納入供應鏈管理。

✓ **技術發展：**既有產品或技術可能被低碳解決方案取代，須配合客戶對綠色能源或設備的需求增加，更換節能產品或需投入研發以維持競爭力。

✓ **市場變化：**客戶對永續產品和服務的偏好提升，客戶及投資人對 ESG 表現的審視趨嚴，故公司需提出更好的永續方案取得競爭的優勢。

✓ **聲譽風險：**若未能有效回應氣候變遷議題或達成永續承諾，可能影響企業品牌形象，在招募人才與客戶或廠商信任度都會受到影響。

✓ **財務風險：**可能因為市場利率、匯率上升，導致融資與進貨成本增加，另也對資產定期評估是否應認列減損。

透過透明的永續報告與 TCFD 揭露，展現公司在氣候行動上的決心與成果，強化利害關係人溝通，提升企業在永續領域的正面形象。

2 實體風險與因應措施

✓ **即期風險：**若發生極端氣候事件如颱風、水災、地震等，可能導致營運據點、資料中心及網路基礎設施受損，導致營運服務中斷、設備損壞或供應鏈中斷。需評估營運據點及關鍵基礎設施的氣候脆弱性，導入災害預防與應變計畫，強化供應鏈韌性管理，透過雲端備援及分散式架構，提升服務之穩定性。

✓ **長期風險：**如海平面上升、資源稀缺、生態系統改變，可能影響水電等資源供應之穩定性與成本增加，造成供應鏈原材料價格波動或短缺，對公司正常營運及獲利能力造成衝擊。導入再生能源、購置節能設備與提升能源使用效率，可降低對傳統能源的依賴，透過綠色採購策略，制定完整供應鏈管理計畫。

3 氣候風險調適措施、及其伴隨之商業機會

✓ **調適措施：**

- 建立氣候變遷風險評估。
- 購置節能設備與提升能源使用效率。
- 透過研發創新、提供 AI 賦能、具韌性之資通訊解決方案，幫助自身營運節能減碳，同時在面對自然災害所造成的運作異常，能夠快速偵測、回應並恢復正常運作。
- 導入車輛管理系統以即時掌握公務車碳排放量與哩程數據，透過系統精確分析行駛行為與車輛使用率，據此調整車輛分配，減少空駛與閒置率，優化整體車輛使用效率。

✓ **積極的調適行動能將風險轉化為商業機會：**

- 與策略夥伴合作開發高效能之網路設備與資料儲存系統解決方案，導入 AI 至資料中心與電信基礎設施以優化效能。
- 透過研發與創新，提供 AI 賦能、具韌性之新產品與服務，助自身與客戶節能減碳，同時達成公司業績持續增長之永續發展的目標。

指標與目標

華電聯網相信「可衡量，才可管理」，本公司依據 ISO 14064-1 標準，執行溫室氣體盤查，並引進碳管家系統，以量化營運對氣候的影響。盤查邊界涵蓋所有營運控制權下之據點，總排放量請參考「環境永續與溫室氣體管理方針」章節。

• 減碳行動與目標

面對業務擴張帶來的碳排放挑戰及轉型風險，華電聯網已研擬並推動下列減碳措施，以實現營運增長與碳排放量有效脫鉤。

1. 現行主要措施：

✓智慧辦公與能效優化： 為提升能源使用效率，本公司持續分階段將辦公空間之照明設施更新為節能 LED 系統，達到節能減碳的目標，並積極推動中午休息時間，關閉非必要照明設備。

✓針對公務車隊，本公司導入車輛管理系統，並透過優化派車流程與提升車輛調度效率，以降低非必要之里程數。 本公司將持續宣導綠色駕駛習慣，期能以精進管理之方式，穩定控管移動源之環境足跡。

2. 未來目標設定：

為強化氣候韌性，積極管理排放，並回應利害關係人期待，故訂定以下未來目標：

✓營運排放科學管理： 本公司致力於透過數位化管理平台，追蹤並分析溫室氣體排放數據。

✓用電效能提升與控管： 針對範疇 2 之能源間接排放，本公司現階段以提升既有電力使用效率為管理核心 。我們透過日常節能教育及辦公環境之節能改善（如逐步汰換老舊燈具），落實企業能源節約責任 。

溫室氣體排放減量績效

績效指標	計算單位	2024 年績效	2025 年績效	說明
總排放量	tCO2e	3,473.456	5,455.243	儘管2025年隨業務擴張導致總體排放量增加，惟能源密集度維持相同水準。
每名員工排放強度	tCO2e／員工總人數	4.0720	6.3729	2025年度因新專案執行，公務車輛與專案需求之移動式發電機使用頻率增加，導致範疇1的人均排放強度上升。
每仟元營業收入排放強度	tCO2e／仟元營業收入	0.0006	0.0009	本公司將持續分析營收增長與直接排放之間的關聯，目標在於逐步實現營運增長與碳排放量脫鉤，持續精進。

註：2024年資料基準為母公司員工853人，營收5,418,861仟元；2025年資料基準為母公司員工856人，營收6,008,728仟元。



環境永續與溫室氣體管理方針

GRI 2-23, 305, 305-1, 305-2, 305-3

華電聯網作為資通訊服務系統整合的領導者，肩負著雙重環境責任，一是最小化自身營運對環境的衝擊；二是透過核心本業，為客戶與社會提供具永續效益的綠色解決方案，發揮產業的正向影響力。

為將此承諾轉化為具體行動，建構全面的環境永續管理方針。透過「規劃－執行－檢查－改善」的持續優化循環，系統性地鑑別、評估並管理營運活動在氣候變遷、能源使用、資源循環等重大主題上的表現，並確保所有營運活動皆遵循相關環保法規。

本公司目標不僅是降低營運的碳足跡，更將永續經營內化為企業文化與核心競爭力的一部分。透過有效的管理與不斷精進，本公司致力於降低氣候相關風險，並與所有利害關係人共同邁向一個更具韌性與永續的未來。

- **關鍵盤查績效（2024 年－ 2025 年）**

  2025 年度隨公司業務規模擴大及專案工程頻率增加，溫室氣體排放量較 2024 年度有所上升，但能源消耗密集度仍維持相同水準（詳見本章「能源管理計畫與執行情形」小節）。本公司已完成兩年度盤查，下表彙整近兩年核心排放數據：

排放範疇	排放類別	2024 年排放量 (tCO2e)	2025 年排放量 (tCO2e)	年增減率
範疇1（Scope 1）	直接溫室氣體排放	640.4137	1,062.2642	+65.87%
範疇2（Scope 2）	能源間接排放	762.7165	716.6333	-6.04%
範疇3（Scope 3）	價值鏈排放	2,070.3261	3,676.3460	+77.57%
總排放量		3,473.4563	5,455.2435	+57.06%

註 1：GWP 版本採用 IPCC AR6（2025）標準計算。
註 2：台灣電力公司尚未公布–2025電力排碳係數，因此範疇2仍以2024係數0.474 kgCO2e計算。

- **排放源深度分析**

範疇 1：直接溫室氣體排放

本公司範疇 1 主要包含固定源、移動源燃燒及逸散性排放。分析顯示，移動源排放（公務車輛）是範疇 1 最核心的排放來源：

✓ 移動源排放（公務車）：由 2024 年的 634.3658 tCO2e 成長至 2025 年的 1,055.5224 tCO2e。此增幅歸因於業務拓展導致全台工程案場巡檢與維護行程增加，且導入公務車管理系統使得計算公里數據確實。

✓ 固定源與逸散排放：固定源（緊急發電機）與逸散源（冷氣、滅火器、化糞池）排放量相對穩定，由 2024 年的 6.0479 tCO2e 成長至 2025 年的 6.7418 tCO2e，主因於 2025 盤查年將範疇 1 盤查精細度增加。

範疇 2：能源間接溫室氣體排放

本公司範疇 2 均來自於外購台電電力。

✓ 電力使用排放量：2025 年度電力碳排放量為 716.6333 tCO2e 相較於 2024 年度電力碳排放量為 762.7165 tCO2e 略微減少。此成效主要歸因於本公司持續推動節能計畫，包括實施中午休息時間全公司關閉非必要電源、更換老舊燈具採用省電 LED 燈管等。

範疇 3： 其它間接溫室氣體排放

本公司範疇 3 來源主要包含資本財、商務旅行、以及員工通勤等。

✓ 資本財排放當量占比達 4 成 7，年增 1 成，為碳排放年增幅之主要成長來源之一，主要係因固定資產數額增加，包括新購辦公室及相關設備、筆電設備汰換與配發量增。

✓ 商務差旅占比雖僅 1 成，但年增幅最高，係因 2025 年專案數量大幅成長，服務範圍擴大，商務差旅碳排放當量年增 135.96%[1]，貢獻範疇 3 增額多。

✓ 員工通勤部份，因母公司員工數增幅微小，僅 0.35%，故不在範疇 3 排放增額貢獻之討論。

能源管理計畫與執行情形

GRI 2-7, GRI301, 302-2, 302-5, 303, 304

能源為華電聯網營運的基礎，亦是範疇 2 溫室氣體排放的直接來源。本公司深知有效能源管理不僅是降低營運成本關鍵，更是實踐減碳承諾、邁向永續經營最直接且重要的途徑。

本公司之能源消耗以外購電力為主，涵蓋辦公室、機房與工務所等主要營運據點。為此，持續推動多項節能方案，以期降低能源強度與整體環境衝擊，同時積極規劃中長期減碳路徑。

- **現行能源管理與節能實踐**

  本公司透過多面向的措施，並將節能意識深植於日常營運中：

  1. 設備效能提升： 持續評估並分階段汰換老舊、高耗能設備，例如將空調與照明系統升級為更具能源效率的機型。

  2. 日常節能習慣養成： 透過內部公告、定期的教育訓練及設置節能標語，積極提升全體同仁的節能意識。鼓勵員工落實隨手關閉非必要電源、設定電腦節能模式，將節能化為每日習慣，共同為環境保護盡一份心力。

  3 營運效率與排放強度管理： 本公司持續優化營運流程，並透過詳細的排放強度分析。（請詳見「TCFD 指標與目標」）

- **短期能源轉型與減碳規劃**

  面對業務持續擴張可能帶來的碳排放挑戰，本公司已研擬下列節能減碳措施，力求精進能源管理成效，邁向低碳未來：

  1. 設施升級： 本公司計畫分階段汰換辦公室所有高耗能燈具為更具效率的 LED 節能系統。

  2. 資源循環： 永續發展不僅止於能源管理，本公司持續推動「舊物新生計畫」，並輔以志工認證與教育訓練，將環境保護意識與資源循環理念深植於企業文化中，促進資源的最大化利用。

華電聯網將持續秉持專業與誠信，不斷檢視並優化能源管理策略，以實際行動回應氣候變遷挑戰，為建構永續發展的社會貢獻心力。透過系統化盤點各營運據點之能源使用狀況，量化管理成效，具體數據揭露請詳見下文說明。

能源使用政策

本公司重視能源使用管理，現階段以辦公室日常用電管理作為主要節能措施，透過午休期間關閉非必要照明 1 小時，減少不必要之電力使用。後續將視營運需求與辦公環境條件，持續評估其他可行之節能改善作法，以逐步提升用電管理成效。

依據表 1 華電聯網歷年能源消耗分析表統計，2025 年度本公司消耗能源總量為 11,636 GJ（十億焦耳），主要能源來源仍以外購電力、汽油及柴油為主。其中，外購電力為主要能耗項目。本公司將持續透過既有節能措施與用電管理方式，提升能源使用效率，並在不影響營運之原則下，穩定控管整體能源使用水準。

近年來本公司整體能源消耗量呈現緩步上升之趨勢。儘管各年度因營運規模與業務需求不同，能源使用量仍有所波動，惟透過持續推動辦公室用電管理與節能措施，整體能源使用水準已逐步獲得控管，能源使用效率維持穩定表現。2025 年雖隨業務擴張導致總體排放量增加，惟能源密集度維持相同水準，展現穩健的能耗管控。（詳見表 1 之能源密集度項目）



表1 華電聯網（2024－2025）能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2025 年
汽油（公升）	167,712	135,523
柴油（公升）	53,283	81,590
液化石油氣（公斤）	0	0
電力kwh轉換GJ	3,285.80	4,421.39
汽油L轉換GJ	5,735.75	4,268. 97
柴油L轉換GJ	2,056.72	2,945.40
電力－再生能源（kwh）	0	0
電力－非再生能源（kwh）	912,721	1,228,164
消耗能源總量（GJ）	11,078	11,636
電力占總耗能比例	30%	38%
汽油占總耗能比例	52%	37%
柴油占總耗能比例	18%	25%
員工人數	853	856
人均消耗能源總量（GJ／人）	12.99	13.59
母公司年營收（仟元）	5,418,861	6,008,728
能源密集度（GJ／仟元）	0.0020	0.0019

註1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳（GJ），計算出能源消耗量。
註2：人均消耗能源總量：消耗能源總量（GJ）除以公司年員工人數，計算人均消耗能源總量（GJ／人）。
註3：1kwh*0.0036＝1 GJ；汽油一公升*0.0315＝1 GJ；柴油一公升*0.0361＝1 GJ。
註4：資料涵蓋範圍：華電聯網股份有限公司－母公司。

能源使用情況

依據左表各能耗項目占比，本公司 2025 年度消耗的能源總量為 11,636 GJ（十億焦耳）[2]，相較前一年增加 558GJ，人均消耗能源總量 13.59GJ ／每人[3]，相較前一年增加人均消耗能源總量 0.6GJ ／每人[4]，其中從能耗最大宗外購電力占總耗能百分比 38%、汽油占總耗能百分比 37%、柴油占總耗能百分比 25%。

節能措施與減少量績效

本公司透過落實日常節能與設備汰換，積極降低能源消耗。2025 年度具體減量成效如下：

- 透過公務車輛使用管理優化，2025 年汽油消耗量為 135,523 公升，較 2024 年的 167,712 公升減少了 32,189 公升，換算減少能源投入約 1,014。
- 本公司持續推動辦公環境照明優化，傳統螢光燈具汰換為 LED 照明設備後，節能成效約可達 50% 至 60%[5]，顯示照明設備 LED 化有助提升能源使用效率。考量現階段尚未完整建置相關量化資料，本報告以照明節能效益之推估方式與計算基礎作為說明參考，未來將持續強化相關資料蒐集與管理機制，逐步提升量化揭露品質。

[1] 2025年商務差旅碳排放當量為553.8734 tCO2e，2024年為234.7295 tCO2e，年增幅為135.96%。
[2] 2025年計算：電力kWh轉換GJ＋汽油L轉換GJ＋柴油L轉換GJ＝電力非再生能源（kWh）*0.0036＋汽油（公升）*0.0315＋柴油（公升）*0.0361＝1,228,164*0.0036＋135,523*0.0315＋81,590*0.0361＝11,636GJ
[3] 算式：2025年消耗能源總量（GJ）／母公司員工總人數＝11,636／856＝13.59GJ
[4] 算式：13.59（2025年母公司人均消耗能源總量）－12.99（2024年母公司人均消耗能源總量）＝0.6
[5] 節能率推估係參考經濟部節能標竿案例公開之節能效益計算原則，「節能率=（汰換前燈具輸入功率－汰換後 LED燈具輸入功率）÷汰換前燈具輸入功率×100%」計算。

水資源管理

GRI303-3, 303-4, 303-5



華電聯網認知到水資源是維持生態平衡與社區發展的珍貴資產。作為資通訊系統服務整合商，本公司非屬水密集型產業，營運過程不涉及製程用水，故對水資源的依賴與衝擊程度相對較低。

儘管如此，本公司仍本於珍惜資源的原則，推行水資源的日常管理。本公司所有營運據點之用水 100% 取自當地自來水系統，主要用於辦公室人員之日常盥洗與清潔等民生用途。使用後之污水則全數經由合規之市政管線排入污水處理系統，無任何事業廢水排放，不會對在地水體造成污染。

為實踐節約用水，本公司透過在公共區域張貼節水標語、向同仁宣導隨手關閉水龍頭等方式，提升全員的節水意識。經評估，本公司所有營運據點均非位於水資源壓力地區，故無取水相關之重大營運風險。未來將持續落實日常節水措施，善盡地球公民之責。

水資源管理或減量目標

本公司重視水資源之有效利用，於辦公場域採用省水型馬桶、感應式小便斗及感應式洗手設備等節水設施，以降低日常生活用水量，作為水資源使用管理與減量之主要措施。

在排放水管理方面，本公司僅涉及生活用水，未設有製程用水，亦無因生產活動所衍生之污染水排放情形，排水型態相對單純。

用水情況

華電聯網 2025 年總取水量為 3.74 千立方公尺，取水來源均為地表水（自來水），較前一年減少 0.06 千立方公尺，如表 2 所示，推測原因為前項省水措施之改善所致。由於本公司僅使用生活用水，未涉及製程用水，總排水量為 1 千立方公尺，如表 3 所示。

表2 取水用量表

	2024	2025
地表水	3.80	3.744
地下水	0	0
海水	0	0
產出水	0	0
第三方的水	0	0
總取水量（千立方公尺）	**3.80**	**3.74**

表3 排水情形

排水終點類別	2024	2025
地表水	1.00	1.00
地下水	0	0
海水	0	0
第三方的水	0	0
總排水量（千立方公尺）	**1.00**	**1.00**

註 1：地表水取水量以水費帳單加總。
註 2：取水來源皆屬於淡水。
註 3：民生用水無法計量排水，僅能粗估。

廢棄物管理

GRI306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

華電聯網將循環經濟融入營運，遵循「源頭減量、重複利用、循環回收、拒用、修復」的原則，制定廢棄物管理政策，推行「減少廢棄物產生量、提高資源回收率、確保廢棄物安全處理、推動循環經濟」，以極大化資源效益，降低環境衝擊。

本公司營運所產生之廢棄物主要為辦公室的一般生活垃圾、資源回收物，以及少量汰換的電子設備。並建立系統化的分類與處理流程：

- **一般廢棄物與資源回收物：**於所有辦公據點設置完整的分類回收設施，並委由地方政府環保單位或合格之廢棄物清運商進行後續處理，確保所有廢棄物皆能進入合適的處理體系。
- **源頭減量行動：**本公司積極從源頭推動減廢文化，鼓勵同仁改變日常習慣。如在內部推動「舊物新生計畫」，鼓勵同仁捐贈閒置物品，2025 年成功將 184.1 公斤的潛在廢棄物，轉化為捐贈給弱勢團體的公益資源，賦予物品新生命。



所有廢棄物均委由合格廠商進行清運與處置，確保全程符合環保法規。報告期間內，本公司無任何違反廢棄物清理相關法規之情事。

廢棄物管理或減量目標

本公司重視營運過程中所產生之廢棄物管理，針對一般生活廢棄物採取源頭分類、資源回收及妥善處置之管理原則。

本公司訂定 2026 年度廢棄物減量目標，每人年均廢棄物產生量較前一年度降低 1%（每人年均 16.83 公斤以下），以降低最終需焚化處理之垃圾量，並落實源頭減量與資源循環利用。

廢棄物產生情況

本公司之廢棄物主要來源為辦公室日常營運所產生之一般生活廢棄物，包含一般垃圾與可回收資源。相關廢棄物皆委託合法設立之第三方廢棄物處理廠商進行清運與後續處置，垃圾載運頻率為每日一次，以維持辦公環境之整潔與衛生。

- **一般生活垃圾**

  一般生活垃圾主要為不可回收之廢棄物，後續處理方式以焚化處理為主。2025 年度一般生活垃圾產生總量為 10,317.5 公斤（詳見表 4），當年度每員平均廢棄物產生量為 17 公斤，員工人數以汐止地區為基礎。每月產生量依實際辦公活動略有波動。

- **可回收垃圾**

  可回收垃圾包含紙類、塑膠、金屬及其他可資源化物品，經分類後交由回收體系處理。2025 年度可回收垃圾產生總量為 5,311 公斤，顯示本公司持續透過分類回收機制，將部分廢棄物導入資源再利用途徑。

- **整體廢棄物管理說明**

  整體而言，本公司一般生活廢棄物中，可回收垃圾占相當比例，反映分類回收制度已有效落實。未來將持續透過內部管理措施與員工宣導，提升回收率並降低最終焚化處理之廢棄物量，以降低對環境之影響。

2024 年第四季，本公司正式啟動生活廢棄物秤重管理機制，邁出廢棄物減量轉型的關鍵第一步。2025 年作為首個「完整全年度觀測期」，透過精準秤重發現了減量的潛力空間。

雖然 2025 年總量因統計區間擴大而上升，但若由月平均值觀察（詳見表 4），2025 年平均每月產生之生活垃圾已較 2024 年啟動初期略為下降，顯示出內部宣導與分類落實已初見成效。

表4 2024年10月－2025年度公司廢棄物重量

	生活垃圾重量（公斤）		可回收垃圾重量（公斤）	
年度	2024年	2025年	2024年	2025年
Jan-24	-	760	-	473
Feb-24	-	818	-	386
Mar-24	-	900	-	615
Apr-24	-	842	-	373
May-24	-	790	-	369
Jun-24	-	877	-	394
Jul-24	-	974	-	431
Aug-24	-	863.5	-	477
Sep-24	-	999	-	498
Oct-24	829	793	320	483
Nov-24	919	792	253	388
Dec -24	881	909	389	424

註1：本公司自2024年10月份開始計算廢棄物重量。
註2：資料涵蓋範圍：華電聯網股份有限公司－汐止總部。

自然議題關注

GRI304-1

華電聯網深知維護生態系統韌性對於減緩氣候變遷與企業長期經營的重要性。作為資通訊系統服務整合商，本公司營運活動雖不涉及大規模土地開發，但本公司認同自然資源是人類社會運作的基礎。我們致力於將環境保護意識融入營運決策，並透過科技力量，探索協助提升資源效率的多元方案。

- **深化價值鏈夥伴關係**

  本公司深信永續轉型需透過供應鏈協作達成。華電聯網已簽署中華電信「淨零排放承諾書」，承諾與核心夥伴共同邁向低碳願景。透過參與標竿企業的減碳與環境永續計畫，華電聯網不僅致力於降低自身營運的碳足跡，更逐步檢視本公司在自然相關議題上的潛在影響與責任，確保經營步調與國際永續趨勢接軌。

- **治理與評估機制**

  目前，本公司透過永續發展委員會轄下之「環境保護組」持續關注氣候變遷及生物多樣性等國際倡議。由於本公司業務性質與傳統製造業不同，目前正慎重評估建立相關政策之必要性與實務架構，期許未來能發展出符合公司特性且具實質效益的環境管理方針。

- **綠色採購實績與成長**

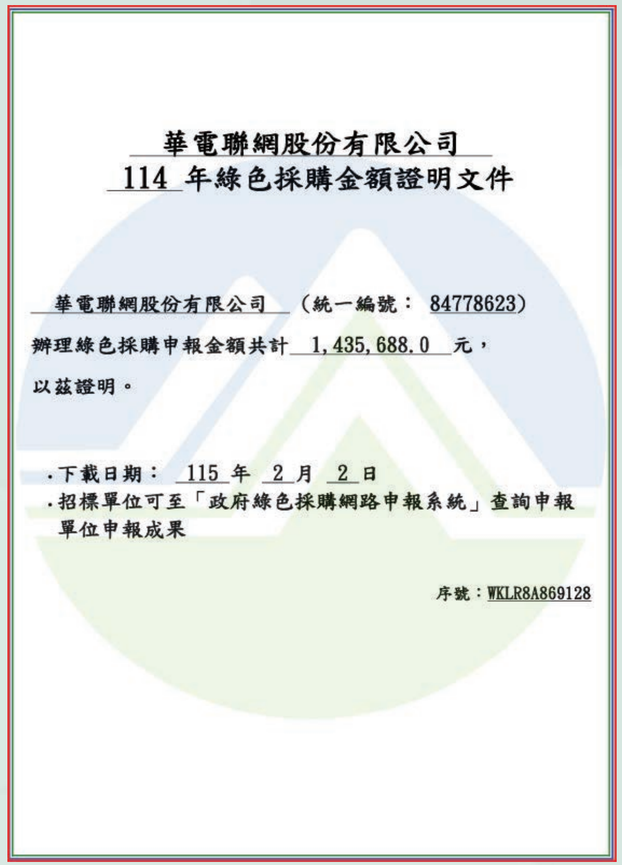
  2025 年度綠色採購金額達新台幣 1,435,688 元，成長達 128.67%。此數據顯著增長反映了本公司在重大議題「供應商管理」上，已從政策制定落實至實質的採購行為轉型 。



附錄



綠色採購金額證明文件



華電聯網股份有限公司
114 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 1,435,688.0 元，
以茲證明。

．下載日期： 115 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：WKLR8A869128

投標廠商獲得之認證及得獎紀錄

認證一覽表

技術服務機構服務能量登錄證書－系統整合服務機構(智慧製造系統設計規劃暨整合建置服務項目)

頒發機關或機構	證書有效期間
經濟部 發展署	2025 07-15 → 2027 07-15



產品碳足跡標籤證書－MOD機上盒505A

頒發機關或機構	證書有效期間
環境部	2025 05-20 → 2030 05-19



ISO/IEC 27001-2022

頒發機關或機構	證書有效期間
BSI 英國標準協會	2025 02-14 → 2026 08-26



得獎紀錄一覽表

中華電信2025 Gold Level Certified Supplier



NetApp FY25年度 最佳深耕合作夥伴



Palo Alto Networks FY25 Taiwan Best Partner Service of Year



中華電信 ESG供應商夥伴 碳足跡行動獎



Cisco FY25 IoT 創新領航獎



獲頒活動感謝狀一覽表

贊助「辦理114年會員暨會員代表大會」感謝狀

頒授機關或機構／中國電機工程學會
獲頒時間／2025.12.19
獲頒原因或簡介／贊助114年會員暨會員代表大會



贊助「2025年年會暨學術論文國際研討會」感謝狀

頒授機關或機構／中華民國運輸學會
獲頒時間／2025.12.09
獲頒原因或簡介／贊助「2025年年會暨學術論文國際研討會」



贊助「第23屆運輸盃桌球錦標賽暨第13屆ITS協會杯羽球邀請賽」感謝狀

頒授機關或機構／中華民國運輸學會、中華智慧運輸協會、台北市交通安全促進會
獲頒時間／2025.09.20
獲頒原因或簡介／贊助「第23屆運輸盃桌球錦標賽暨第13屆ITS協會杯羽球邀請賽」



參訪感謝狀

頒授機關或機構／國軍除退役官兵除輔導委員會除退役官兵職業訓練中心
獲頒時間／2025.08.14
獲頒原因或簡介／提供參訪機會使訓練中心學員獲益良多



贊助「第33屆海峽兩岸都市交通學術研討會」感謝狀

頒授機關或機構／台北市交通安全促進會
獲頒時間／2025.08.19
獲頒原因或簡介／贊助「第33屆海峽兩岸都市交通學術研討會」



「114年會暨第三屆第一次會員大會」鑽石級贊助單位

頒授機關或機構／社團法人交通工程技師公會
獲頒時間／2025.04.25
獲頒原因或簡介／贊助114年會暨第三屆第一次會員大會



贊助「第31屆第1次會員大會暨114年年會活動」感謝狀

頒授機關或機構／中華民國道路協會
獲頒時間／2025.11.21
獲頒原因或簡介／贊助「第31屆第1次會員大會暨114年年會活動」



贊助本會2025年活動經費

頒授機關或機構／中華智慧運輸協會
獲頒時間／2025.11.14
獲頒原因或簡介／贊助中華智慧運輸協會2025年活動經費



「2025 TANET&NCS大會」白金級贊助感謝盃

頒授機關或機構／TANET&NCS大會
獲頒時間／2025.10.24
獲頒原因或簡介／贊助「TANET&NCS大會」



獲頒慈善公益感謝狀一覽表

推廣乳癌防治宣導感謝狀

頒授機關或機構／財團法人乳癌防治基金會
獲頒時間／2025.11.08
獲頒原因或簡介／協助推廣乳癌防治宣導



「新北市好日子愛心大平台」感謝狀

頒授機關或機構／新北市政府
獲頒時間／2025.08.21
獲頒原因或簡介／響應114年度「新北市好日子愛心大平台」關懷弱勢族群



捐贈物資感謝狀

頒授機關或機構／台北市樹仁社會福利基金會獲
頒時間／2025.02.10
獲頒原因或簡介／捐贈附設彩虹村家園物資乙批



協助舉辦電影欣賞活動感謝狀

頒授機關或機構／台北市樹仁社會福利基金會
獲頒時間／2025.07.10
獲頒原因或簡介／協助附設彩虹村家園舉辦「華納威秀－電影欣賞」活動



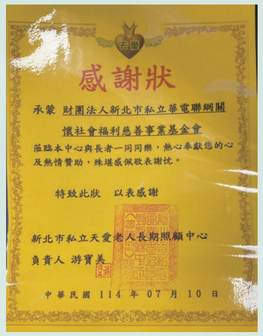
捐贈物資感謝狀

頒授機關或機構／台北市樹仁社會福利基金會
獲頒時間／2025.08.04
獲頒原因或簡介／捐贈附設彩虹村家園物資乙批



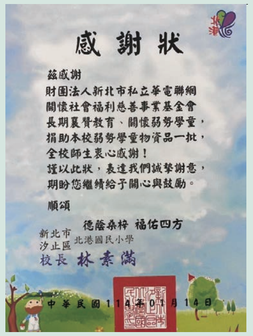
長期捐贈及關懷長輩感謝狀

頒授機關或機構／新北市私立天愛老人
長期照顧中心
獲頒時間／2025.07.10
獲頒原因或簡介／關懷長輩，與長輩一同同樂



關懷弱勢學童捐贈物資感謝狀

頒授機關或機構／汐止區北港國小
獲頒時間／2025.01.14
獲頒原因或簡介／捐贈學校弱勢兒童物資品一批



「2025 1st 點燃愛與希望公益路跑」感謝盃

頒授機關或機構／財團法人礦工兒子教育基金會
獲頒時間／2025.11.01
獲頒原因或簡介／贊助「2025 1st 點燃愛與希望 公益路跑」及動員20位志工支援



華電聯網關懷社會福利慈善事業基金會-優等獎

頒授機關或機構／新北市財團法人社會福利慈善事業基金會
獲頒時間／2025.09.24
獲頒原因或簡介／在新北市財團法人社會福利慈善事業基金會評核中獲選優等獎



GRI Standards 內容索引表

GRI 標準揭露

使用聲明	華電聯網已遵循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內容
使用的GRI 1	GRI：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
一般揭露 General Disclosures					
GRI 2：一般揭露 2021	**2-1**	組織詳細資訊	【第一章】華電聯網簡介	04	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	【第一章】報告書資訊／報導範疇與邊界）	05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	【第一章】報告書資訊／報告期間與周期、報導範疇與邊界、聯絡資訊	06	
	2-4	資訊重編	【第一章】報告書資訊／資訊重編	06	報導期間內並無進行重編
	2-5	外部保證／確信	【第一章】報告書資訊／數據與資訊聲明	06	2025 年度永續報告書尚未進行第三方外部確信
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	【第五章】供應商永續管理	50	報導期間無重大改變
	2-7	員工	【第五章】人力資本概況與多元共融	32	
	2-8	非員工的工作者	【第五章】人力資本概況與多元共融／非員工工作者	35	
	2-9	治理結構及組成	【第二章】永續發展委員會 【第二章】董事會及功能性委員會	08 09	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	【第二章】董事會及功能性委員會／董事的提名與遴選 【第四章】治理架構與董事會組成	09 24	
	2-11	最高治理單位的主席	【第二章】董事會及功能性委員會	9	董事長兼任總經理，制衡措施包括「獨立董事」席次占5成，避免決策權集中。
	2-12	最高治理單位對於監督衝擊管理的角色	【第二章】董事會及功能性委員會 【第六章】 氣候治理	09 55	
GRI 2：一般揭露 2021	**2-13**	衝擊管理的負責人	【第四章】風險管理 【第六章】氣候風險管理與TCFD揭露	25 55	
	2-14	最高治理單位於永續報導中的角色	【第二章】永續治理	08	永續報告書經董事會審閱通過後發布
	2-15	利益衝突	【第二章】利益衝突迴避機制 【第四章】風險管理	14 27	
	2-16	關鍵重大事件的溝通	【第三章】 2025年利害關係人溝通管道與績效彙總	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	【第二章】 董事會及功能性委員會／ 董事會運作與持續進修	10	
	2-18	最高治理單位的績效評估	【第二章】董事會績效評估	13	
	2-19	薪酬政策	【第二章】薪酬政策與績效連結	14	
	2-20	薪酬決定流程	【第二章】薪酬政策與績效連結	14	
	2-21	年度總薪酬比率	—		基於內部管理之保密考量與限制（機敏資訊），暫不揭露
	2-22	永續發展策略的聲明	【第一章】董事長的話 【第二章】永續發展策略 【第六章】氣候變遷管理與TCFD 揭露	03 07 55	
	2-23	政策承諾	【第四章】誠信經營 【第五章】人權政策與承諾	27 31	
	2-24	納入政策承諾	【第四章】誠信經營 【第五章】人權政策與承諾	27 31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	【第四章】誠信經營／檢舉制度 【第四章】溝通管道及申訴機制	27 28	
	2-26	尋求建議與提出疑慮的機制	【第四章】誠信經營 【第四章】溝通管道及申訴機制	27 28	
	2-27	法規遵循	【第四章】法規遵循	28	

GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	**2-28**	公協會的會員資格	【第四章】外部倡議與公協會參與	29	
	2-29	利害關係人議合方針	【第三章】利害關係人議合 【第五章】員工溝通與和諧勞資關係	16 42	
	2-30	團體協約	【第五章】員工溝通與和諧勞資關係	42	本公司無成立工會組織，惟勞資會議決議效力及於全體員工
重大主題鑑別 Material Topics（GRI 3）					
GRI 3：重大主題 2021	**3-1**	決定重大主題的流程	【第三章】重大議題分析流程與結果	18	
	3-2	重大主題列表	【第三章】重大議題分析流程與結果／ 【第三章】重大議題兩期比較	18 21	
	3-3	重大主題管理	【第三章】重大議題與管理方針	20	各重大主題之管理方針詳見下表對應章節
2025 年度 11 項重大主題及其管理方針章節					
重大主題 1	**誠信治理**	對應 GRI 205（反貪腐）	【第四章】誠信經營	27	
重大主題 2	**經營績效**	對應 GRI 201（經濟績效）	【第四章】經營績效與財務表現	23	
重大主題 3	**資安與隱私管理**	對應 GRI 418（客戶隱私）	【第五章】資訊安全與客戶隱私保護	45	
重大主題 4	**創新及研發**	對應 GRI 201（經濟績效）	【第二章】永續發展策略／創新及研發	07	
重大主題 5	**供應商管理**	對應 GRI 204／308／414	【第五章】供應商永續管理	50	
重大主題 6	**客戶關係管理**	對應 GRI 416、418（顧客健康與安全）	【第五章】永續解決方案與服務責任	53	
重大主題 7	**勞雇關係**	對應 GRI 401（勞雇關係）	【第五章】員工溝通與和諧勞資關係	42	
重大主題 8	**職場健康安全**	對應 GRI 403（職業安全衛生）	【第五章】職業安全與健康	39	
重大主題 9	**人才吸引、培育與員工福利**	對應 GRI 404／405	【第五章】人力資本概況與多元共融／人才培育與發展 【第五章】人力資本概況與多元共融／員工權益及福利	36 38	
重大主題 10	**人權保護**	對應 GRI 406～409	【第五章】人權政策與承諾	31	
重大主題 11	**溫室氣體管理及減碳**	對應 GRI 305（排放）	【第六章】氣候變遷管理與 TCFD 揭露／溫室氣體排放管理與績效 【第六章】環境永續與溫室氣體管理方針	55 59	
一般主題準則揭露 Topic Standards（依準則編號排序）					
GRI 201：經濟績效 2016	**201-1**	組織所產生及分配的直接經濟價值	【第四章】經營績效與財務表現	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	【第六章】氣候變遷管理與 TCFD 揭露	55	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	【第五章】員工權益及福利／完善的退休準備	38	
	201-4	取自政府之財務援助	—	—	
GRI 204：採購實務 2016	**204-1**	來自當地供應商的採購支出比例	—	—	
GRI 205：反貪腐 2016	**205-1**	已進行貪腐風險評估的營運據點	【第四章】誠信經營	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	【第四章】誠信經營	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	【第四章】誠信經營 【第四章】 溝通管道及申訴機制	27 28	
GRI 302：能源 2016	**302-1**	組織內部的能源消耗量	【第六章】能源管理計畫與執行情形／能源使用情況	61	
	302-2	組織外部的能源消耗量	【第六章】環境永續管理方針	59	相關數據已反映於範疇三盤查結果中
	302-3	能源密集度	【第六章】能源管理計畫與執行情形／能源使用情況	60	
	302-4	減少能源消耗	【第六章】能源管理計畫與執行情形／能源使用政策、節能措施與減少量績效	61	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	【第六章】能源管理計畫與執行情形／現行能源管理與節能實踐、短期減碳規劃	60	

GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	【第六章】環境永續與溫室氣體管理方針／排放源深度分析	59	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	【第六章】環境永續與溫室氣體管理方針／排放源深度分析	59	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	【第六章】環境永續與溫室氣體管理方針／排放源深度分析	59	
	305-4	溫室氣體排放強度	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露／指標與目標	58	
	305-5	溫室氣體排放減量	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露／指標與目標	58	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	—		本公司營運活動不涉及 ODS 物質
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其它顯著的氣體排放	—		不適用
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	【第六章】廢棄物管理	63	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	【第六章】廢棄物管理／管理與減量目標	63	
	306-3	廢棄物的產生	【第六章】廢棄物管理／廢棄物產生情況	63	
	306-4	廢棄物的處置移轉	【第六章】廢棄物管理／廢棄物產生情況	64	
	306-5	廢棄物的直接處置	【第六章】廢棄物管理／廢棄物產生情況	64	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	【第五章】供應商永續管理／環境與社會面篩選機制	52	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	【第五章】供應商永續管理／環境與社會面篩選機制	52	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	【第五章】人力資本概況	32	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	【第五章】員工權益及福利	38	
	401-3	育嬰假	【第五章】人力資本概況／多元共融與友善職場	35	

GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	【第五章】職業安全與健康	39	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	【第五章】職業安全與健康／職業安全及衛生政策與管理機制	39	
	403-3	職業健康服務	【第五章】職業安全與健康／定期檢查與事故管理、職業健康服務與健康促進	40	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	【第五章】職業安全與健康／同仁對職業健康安全之參與、諮詢及溝通	39	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	【第五章】職業安全與健康／職業健康安全之教育訓練	40	
	403-6	工作者健康促進	【第五章】職業安全與健康／職業健康服務與健康促進	40	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	【第五章】供應商永續管理／商業合作夥伴行為準則與遵循承諾	51	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	【第五章】職業安全與健康／職業安全衛生管理涵蓋範圍	40	
	403-9	職業傷害	【第五章】職業安全與健康／2025 年執行績效與成果	41	
	403-10	職業病	【第五章】職業安全與健康／2025 年執行績效與成果	41	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	【第五章】人才培育與發展／完整的訓練體系與績效	36	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	【第五章】人才培育與發展／雙軌制的職涯發展藍圖 【第五章】人才培育與發展／ 關鍵人才養成與新人輔導	36 37	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	【第五章】人才培育與發展／完整的訓練體系與績效	37	

GRI 準則	揭露項目編號	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	**405-1**	治理單位與員工的多元化	【第二章】董事會及功能性委員會／董事會多元化及獨立性 【第五章】人力資本概況	12 32	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	【第五章】人權政策與承諾	31	
GRI 406：不歧視 2016	**406-1**	歧視事件以及組織採取的改善行動	【第五章】人權政策與承諾	31	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	**407-1**	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	【第五章】員工溝通與和諧勞資關係／正式協商與申訴機制	42	
GRI 408：童工 2016	**408-1**	營運據點和供應商使用童工之重大風險	【第五章】人權政策與承諾	31	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	**409-1**	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	【第五章】人權政策與承諾	31 50	
GRI 414：供應商社會評估 2016	**414-1**	使用社會標準篩選新供應商	【第五章】供應商永續管理／商業合作夥伴行為準則	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	【第五章】供應商永續管理／環境與社會面篩選機制	52	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	**416-1**	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	【第五章】永續解決方案與服務責任	53	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	【第五章】永續解決方案與服務責任	53	
GRI 418：客戶隱私 2016	**418-1**	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	【第五章】資訊安全與客戶隱私保護	53	

TCFD 氣候相關資訊對照表

標準分類	TCFD 編號	TCFD 建議內容	對應章節	頁碼
治理 Governance				
治理	TCFD-G-a	敘明董事會對於氣候相關風險與機會之監督。	【第二章】永續發展策略 【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	07 55
	TCFD-G-b	敘明管理階層在評估及管理氣候相關風險與機會之角色。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
策略 Strategy				
策略	TCFD-S-a	敘明組織所辨識之短期、中期、長期氣候相關風險與機會。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
	TCFD-S-b	敘明氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃之衝擊。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
	TCFD-S-c	敘明在不同氣候相關情境（含 2°C 或更嚴格情境）下組織策略之韌性。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
風險管理 Risk Management				
風險管理	TCFD-R-a	敘明組織辨識與評估氣候相關風險之流程。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
	TCFD-R-b	敘明組織管理氣候相關風險之流程。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
	TCFD-R-c	敘明辨識、評估及管理氣候相關風險之流程如何整合於整體風險管理制度。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露	55
指標與目標 Metrics & Targets				
指標與目標	TCFD-M-a	揭露組織依循策略及風險管理流程所使用評估氣候相關風險與機會之指標。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露／減碳行動與目標	58
	TCFD-M-b	揭露範疇一、範疇二及範疇三（如適用）溫室氣體排放及相關風險。	【第六章】環境永續與溫室氣體管理方針	59
	TCFD-M-c	敘明組織用於管理氣候相關風險與機會之目標及其績效表現。	【第六章】氣候變遷管理與TCFD揭露／減碳行動與目標	58

SASB 重大主題管理方針

標準議題	指標代號	指標名稱	揭露方式	衡量單位	對應章節	頁碼	備註
環境足跡 Environmental Footprint of Operations							
環境足跡	TC-TL-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	【第六章】能源管理計畫與執行情形	60	
資料隱私 Data Privacy							
資料隱私	TC-TL-220a.1	與精準廣告及客戶隱私有關之政策及實務之描述	討論及分析	不適用	【第五章】客戶隱私保護	49	
	TC-TL-220a.2	網路安全與數據外洩：數據外洩事件數量、受影響客戶數量及外洩百分比。	量化	數量	【第五章】2025年個資管理績效	49	
	TC-TL-220a.3	與客戶隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	【第五章】2025年個資管理績效	49	
	TC-TL-220a.4	(1)執法要求客戶資訊之次數、(2)其資訊被要求之客戶數量、(3)導致揭露之百分比	量化	數量，百分比(%)	【第五章】2025年個資管理績效	49	
資料安全Data Security							
資料安全	TC-TL-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)係屬個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之客戶數量	量化	數量，百分比(%)	【第五章】2025年個資管理績效	49	
	TC-TL-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述	討論及分析	不適用	【第五章】資訊安全與客戶隱私保護	45	
產品生命終結管理 Product Lifecycle Management							
產品生命終結管理	TC-TL-440a.1	(1)透過收回計畫回收之材料，回收材料中屬(2)再利用、(3)再循環及(4)掩埋之百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	【第六章】廢棄物管理	63	
競爭行為與開放式網路 Competitive Behavior and Open Internet							
競爭行為與開放式網路	TC-TL-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣		-	114年無相關反競爭行為法規損失金額
	TC-TL-520a.2	(1)自有且與商業相關之內容及(2)非相關內容之平均實際持續下載速度	量化	每秒百萬位元(Mbps)		-	考量該數據範疇與本公司非現行業務，故不適用。
	TC-TL-520a.3	與網路中立性、付費互連、零費率及相關實務有關之風險與機會之描述	討論及分析	不適用		-	考量該數據範疇與本公司非現行業務，故不適用。
管理來自技術中斷之系統性風險 Management of Systemic Risks from Technology Disruptions							
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-TL-550a.1	(1)系統平均中斷持續時間、(2)系統平均中斷頻率及(3)客戶平均中斷持續時間	量化	分鐘，數量		-	考量該數據範疇與本公司非現行業務，故不適用。
	TC-TL-550a.2	對服務中斷期間內提供暢通服務之系統之討論	討論及分析	不適用		-	考量該數據範疇與本公司非現行業務，故不適用。