



2025
華電聯網
永續報告書

目錄

| | |
|-----------------------------|----|
| 1、 關於本報告書 | 7 |
| 1.01 經營者的話 | 7 |
| 1.02 關於本公司 | 8 |
| 1.03 報告書資訊 | 10 |
| 1.03.1 編製依據 | 10 |
| 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 | 11 |
| 1.03.3 報告邊界與範疇 | 11 |
| 1.03.4 資訊重編 | 11 |
| 1.03.5 外部確信/保證情形 | 12 |
| 1.03.6 永續報告之責任單位 | 12 |
| 2、 永續經營 | 13 |
| 2.01 永續發展策略 | 13 |
| 2.02 推動永續發展機制 | 14 |
| 2.02.1 推動永續發展之治理架構 | 15 |
| 2.02.2 運作情形 | 17 |
| 2.03 董事會及功能性委員會 | 21 |
| 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果 | 36 |
| 2.03.2 董事會結構及運作情形 | 39 |
| 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 | 44 |
| 3、 利害關係人與重大議題 | 45 |
| 3.01 利害關係人議合 | 45 |



| | | |
|--------|-----------------|----|
| 3.01.1 | 華電聯網利害關係人議合機制 | 45 |
| 3.01.2 | 識別原則與方法 | 45 |
| 3.01.3 | 核心利害關係人群體 | 45 |
| 3.01.4 | 溝通議合策略 | 46 |
| 3.02 | 重大性主題評估 | 48 |
| 3.02.1 | 華電聯網重大性評估機制 | 48 |
| 3.02.2 | 組織脈絡分析 | 49 |
| 3.02.3 | 鑑別組織重大議題 | 49 |
| 3.03 | 衝擊優先順序 | 50 |
| 3.04 | 重大主題與永續指標說明 | 50 |
| 4 | 治理面 | 56 |
| 4.01 | 經濟績效 | 56 |
| 4.02 | 稅務 | 59 |
| 4.02.1 | 稅務方針 | 59 |
| 4.02.2 | 稅務治理制度 | 59 |
| 4.02.3 | 利害關係人稅務議題之溝通與管理 | 60 |
| 4.02.4 | 年度稅務繳納狀況 | 61 |
| 4.03 | 誠信經營 | 62 |
| 4.03.1 | 誠信經營理念、政策、行為規範 | 62 |
| 4.03.2 | 反貪腐機制 | 64 |
| 4.03.3 | 反競爭行為 | 66 |

| | | |
|--------|------------------|-----|
| 4.04 | 溝通管道及申訴機制..... | 67 |
| 4.05 | 風險管理..... | 68 |
| 4.05.1 | 風險管理機制..... | 68 |
| 4.05.2 | 法規遵循..... | 71 |
| 4.06 | 資訊安全及客戶隱私保護..... | 72 |
| 4.06.1 | 資訊安全管理..... | 72 |
| 4.06.2 | 客戶隱私保護..... | 80 |
| 4.07 | 參與各類社團組織..... | 80 |
| 4.08 | 產品及服務管理..... | 81 |
| 4.08.1 | 顧客健康與安全..... | 82 |
| 4.08.2 | 行銷與標示..... | 83 |
| 4.09 | 供應商管理..... | 84 |
| 5、 | 社會面..... | 87 |
| 5.01 | 人力發展..... | 87 |
| 5.01.1 | 人權政策與承諾..... | 87 |
| 5.01.2 | 人力組成..... | 90 |
| 5.01.3 | 員工多元包容及平等..... | 93 |
| 5.01.4 | 員工權益及福利..... | 98 |
| 5.01.5 | 團體協約與員工溝通..... | 101 |
| 5.01.6 | 人才培育與發展..... | 102 |
| 5.02 | 職業安全及衛生..... | 106 |
| 5.02.1 | 職業安全及衛生政策..... | 106 |
| 5.03 | 社區參與..... | 107 |



| | |
|------------------------------|-----|
| 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 | 107 |
| 5.03.2 當地社區 | 109 |
| 6、環境面 | 110 |
| 6.01 氣候變遷(TCFD 揭露專章) | 111 |
| 6.02 溫室氣體管理 | 114 |
| 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 114 |
| 6.02.2 溫室氣體排放量 | 116 |
| 6.03 能源管理 | 119 |
| 6.03.1 能源使用政策 | 119 |
| 6.03.2 能源使用情況 | 120 |
| 6.04 水資源管理 | 121 |
| 6.04.1 水資源管理或減量目標 | 121 |
| 6.04.2 用水情況 | 121 |
| 6.05 廢棄物管理 | 123 |
| 6.05.1 廢棄物管理或減量目標 | 123 |
| 6.05.2 廢棄物產生情況 | 123 |
| 7、附錄 | 125 |
| 7.01 附錄一、GRI 內容索引表 | 125 |
| 7.02 附錄二、氣候相關資訊 | 136 |
| 7.03 附錄三、產業別永續指標資訊 | 137 |





1、關於本報告書

1.01 經營者的話

面對快速變動的全球環境與產業趨勢，華電聯網深知「資訊安全」與「永續發展」已成為企業永續經營的核心基石。

資訊安全是公司治理與營運不可或缺的一環，資安保障人人有責，並成為每位同仁每日工作的一部份。公司已取得 ISO 27001:2022 與 ISO 27701:2019 等國際資安管理系統認證，不僅強化風險控管能力，也提升在標案競爭與對外合作中的信賴與優勢。

我們積極推動 ESG 整合，有系統地管理環境、社會和治理議題，這不僅是國際趨勢，更將成為企業參與國際供應鏈與大型標案的門檻。ESG 導入與整合有助於降低營運風險、提升產品與服務品質、提高社會聲譽並強化品牌價值，同時增進利害關係人對公司的信任。我們相信，將 ESG 導入營運策略，不僅能帶來效益，也能轉化為實質生產力與績效提升。

在數位化浪潮與 AI 技術蓬勃發展下，華電聯網積極調整公司策略與營運模式，透過產品創新與滿足客戶服務，提升市場競爭力。我們以資通訊領域視角，重新定位企業價值與角色，並規劃朝上市公司邁進，為下一個里程碑奠定基礎。

公司亦重視員工關懷與社會責任。我們鼓勵同仁落實日常節能減碳行動，如多步行、節約用電與用水，並透過淨灘、植樹等公益活動，促進員工身心健康與團隊凝聚力。同時，長期捐助教育與醫療計畫，並設立基金會支持公益，積極回應社會期待與落實社會責任。

我們深信，穩健的公司治理與有序管理制度，是企業永續發展的根本，建立學習成長與正向循環的組織文化。面對日益嚴格的國際標準與市場挑戰，我們將持續強化與落實 ESG 精神與作為，成為驅動公司轉型與創新的核心動能，攜手全體同仁與利害關係人共創永續未來。

1.02 關於本公司

1.公司簡介

華電聯網股份有限公司 (簡稱華電聯網 / 本公司) 成立於 1994 年，提供資通訊、數位媒體、智慧應用、資安服務項目，總部位於公司新北市汐止區，展望未來物聯網、資通訊科技、大數據 AI 及 5G 行動化市場多元發展趨勢，逐漸轉型到聯網應用創新服務整合公司，滿足客戶的需求，建立起核心價值。

目前總公司設於新北市汐止區，另於中壢、新竹、台中、台南、高雄、台東及花蓮設有辦事處。

| | |
|--------|---------------------------|
| 公司名稱 | 華電聯網股份有限公司 |
| 公司型態 | 上櫃公司，股票代號：6163 |
| 組織創立時間 | 1994 |
| 總部位置 | 台灣新北市汐止區新台五路一段 98 號 |
| 中壢辦事處 | 桃園市中壢區環西路 121 號 5 樓 5B |
| 新竹辦事處 | 新竹市關新路 27 號 16 樓之 1 |
| 台中辦事處 | 台中市南屯區黎明路二段 658 號文康大樓 3 樓 |



| | |
|---------|-----------------------------------|
| 高雄辦事處 | 高雄市新興區中正三路 55 號 14 樓 |
| 花蓮辦事處 | 花蓮市中美路 148 號 5 樓之 1 |
| 產業類別 | 提供資通訊、數位媒體、智慧應用、資安等 4 大領域產品應用及服務。 |
| 主要產品及服務 | 資通訊、數位媒體、智慧應用、資安 |
| 實收資本額 | 1,420,302 仟元 |
| 淨銷售額 | 5,503,771 仟元 |
| 員工人數 | 823 人 |

2.價值鏈簡介

本公司為專業系統整合服務提供商，核心業務涵蓋資訊通信系統規劃、軟硬體整合、雲端與物聯網解決方案，以及專案管理與技術支援服務。服務對象涵蓋政府機關、電信業者、企業客戶及特定產業應用領域，致力提供安全、穩定與高效能之資訊系統及應用平台。

在價值鏈上游方面，本公司主要採購項目包括資訊硬體設備、軟體授權、雲端服務及專案所需零組件，供應商類型涵蓋國內外設備製造商、軟體開發商、系統承包商及專業服務廠商，並透過採購管理制度及評選機制，確保供應商符合品質、交期與永續經營要求。

下游方面，本公司以企業及公共部門客戶為主要服務對象，並依專案性質提供客製化系統建置、維運及諮詢服務，協助客戶提升數位化、智慧化及永續發展能力。

其他商業關係則包括策略合作夥伴與產業聯盟成員，透過技術合作、資源共享與聯合開發，強化創新能力與市場競爭力。整體價值鏈之運作，兼顧經濟效益、社會責任與環境影響，並持續透過利害關係人溝通及供應鏈管理，推動全鏈結永續發展。

1.03 報告書資訊

本報告所揭露之永續資訊涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，亦即 2024 年度之財務與非財務績效。部分章節為強化資訊完整性與趨勢觀察，亦納入歷年資料或未來策略展望，並於內文中予以註記說明。

依金管會要求，本公司自 2025 年起，揭露 2024 年永續相關治理、社會、環境等資訊於永續報告書中，並定為華電聯網新基準年¹，朝向我國 2050 淨零排放的目標，一同邁進。本報告採年度編製與線上揭露方式，不發行實體紙本報告書，未來將持續每年發布，提供利害關係人關注公司永續進展之依據。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative , GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

¹ 舊基準年為 2020 年，基準年變動原因由於今年(2025 年)本公司導入專業碳盤查軟體，進行 2024 年範疇一、二、三資料完整盤查，因此將 2024 年訂為新基準年。



1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2024 年 8 月，並依據金管會規範於 2024 年 8 月 31 日前上傳至對應系統。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：HCHQ (華電聯網汐止總部)、HCNorth (北、桃、竹含辦事處+工務所，但不含汐止總部)、HCCentral (台中辦公室+工務所)、HCSouth(台南、高雄辦公室+工務所)、及 HCEast (花東辦公室) 等。

報告書統計數據計算基礎

| | |
|------|--|
| 財務數據 | 經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。 |
| 環境數據 | 溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。 |
| 其他數據 | 總公司彙總各營運據點自行統計數據。 |

1.03.4 資訊重編

未重編 2024 報告書。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信，屬自我揭露。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：華電聯網 ESG 專案小組

聯絡窗口：張紳震

電話：02-26967155 #4668

電子信箱：william.chang@hwacom.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.hwacom.com/web/esgreport.html>

公司地址：新北市汐止區新台五路一段 98 號 11 樓 B 棟 (代表號)



2、永續經營

2.01 永續發展策略

華電聯網秉持「華電聯網，超乎想像。Ace for Any」的理念，將永續發展融入營運核心，從環境、社會與治理三大面向發展具體行動，展現對全方位永續承諾的實踐。

一、社會責任

公司重視人權與勞動保障，致力於打造尊重、多元、平等的職場環境，建置健全的職安衛制度與人才培育機制。2024 年持續推動員工訓練、建教合作與實習計畫，並優化特休制度。透過基金會參與社區關懷、教育平權及志工行動，實踐企業公民責任。

二、環境保護

ISO 14064-1:2018 與 GHG Protocol 建立組織溫室氣體盤查制度，涵蓋範疇一至三。2024 年導入公務車碳排監測系統與內部節能行動，並強化氣候風險因應機制，以提升營運韌性。

三、技術創新

聚焦智慧交通、雲端物聯網、資安與 AI 應用，強化系統整合與研發動能。2024 年持續優化產品與服務架構，導入節能減碳設計，協助客戶邁向綠色轉型。

四、企業治理

建立健全的永續治理架構，由董事會下設永續發展委員會統籌 ESG 推動，並由跨部門小組執行與追蹤成效。2024 年強化內稽內控、提升資訊透明度，並將氣候與營運風險納入管理流程，落實穩健治理。

展望未來，公司將持續關注 GRI、TCFD 與 ISSB 等國內外永續規範，透過創新、協作與制度化行動，實現綠色服務、強化社會價值，以「Ace for Any」精神成為推動永續共好的關鍵夥伴。

2.02 推動永續發展機制

本公司設置「永續發展委員會」作為隸屬董事會之功能性委員會，負責統籌本公司整體永續發展策略與推動成果，強化董事會對環境、社會與公司治理 (ESG) 議題的監督與引導職責。永續發展委員會依據《永續發展委員會組織章程》設立，章程內容經董事會通過，明確規範其權責，包括：審議公司永續發展政策與目標、監督重大議題之管理成效、並定期向董事會報告執行情形與進度檢討建議。

委員會由董事長擔任召集人，成員以公司各業務領域副總經理為主，展現本公司高階經營團隊對永續治理的重視與承諾。委員會每年至少召開兩次會議，並視實際需要進行臨時會議，以定期審視 ESG 政策執行成果、策略進展與目標達成情形。董事會亦根據委員會回報，適時提供策略調整建議，並督促經營團隊持續優化執行效能，確保永續工作與企業營運深度結合。

為有效執行永續策略並推動專案落實，永續發展委員會下設五大 ESG 工作小組，依據功能與議題性質劃分如下：

公司治理小組：負責誠信經營、公司治理制度、內部控制、法令遵循與風險管理等。

環境保護小組：負責溫室氣體盤查、節能減碳、資源管理、職業安全衛生議題。

員工關心小組：關注人權政策、員工照護、教育訓練與多元共融等事務。



社會參與小組：負責公益行動、志工服務、社區溝通等事務推廣。

資通安全小組：專責資安政策建置、個資保護、資安事件應變及 ISO 相關管理系統維運。

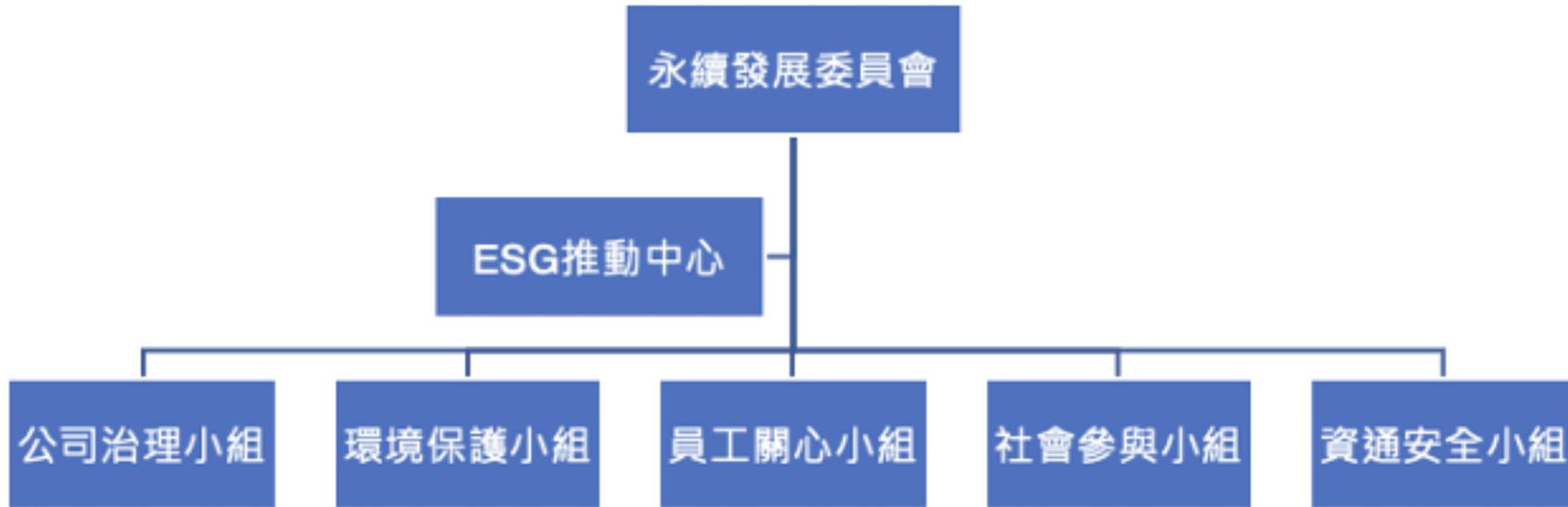
各小組均指派主管擔任組長，統籌「年度行動計畫」與「KPI 設定」，定期追蹤執行進度與目標達成情況，並定期彙報成果與建議事項。五大工作小組亦共同協助彙整 ESG 數據、分析績效表現，作為編製年度永續報告書與對外揭露之基礎。

透過「董事會監督、委員會統籌、五大小組執行」之永續治理架構，本公司已積極建構制度化、系統化且具韌性的推動機制，確保永續發展與公司營運策略深度融合，持續朝向責任企業與長期價值創造目標邁進。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

華電聯網為有效推動永續發展，於董事會之下設置「永續發展委員會」，作為公司最高階永續治理機構，負責統籌永續發展相關策略與執行成果之監督與審議。委員會由董事及各單位副總經理組成，成員具有多元背景與豐富的管理經驗，涵蓋公司治理、風險管理、環境永續、員工關懷、社會參與資通安全等面向。

華電聯網永續發展委員會之組織規程業經董事會審議通過，明定其職責為：協助董事會規劃與審視永續發展政策及管理方針，追蹤重大永續議題之執行成效與改善進度，確保永續計畫與公司營運策略整合與校準。針對華電聯網在營運過程中所產生的重大經濟、環境與社會衝擊，由公司



副總經理兼副發言人負責統籌管理，並擔任永續發展委員會召集人，整合與推動落實永續發展相關策略與行動，定期聽取永續發展委員會與五大工作小組之工作進度與衝擊評估報告，必要時召開跨部門協調會議，確保重大衝擊得以及時因應與調整²。

此外，本公司已建構永續風險辨識與應變機制，將 ESG 議題納入公司整體營運風險管理架構，強化氣候變遷、資安事件、供應鏈中斷等風險之評估與因應。營運長與董事會定期溝通永續風險與機會，以利於整體策略調整與利害關係人溝通。

²自 2025 年起，永續發展委員會轉由本公司營運長負責統籌管理，並進行某種程度改組，但相關事務，仍向董事會報告。



2.02.2 運作情形

2024 年，華電聯網董事會開會日期與決議如下；

| 開會日期 | 溝通事項 | 決議結果 |
|-----------------|--|-------------|
| 2024 年 3 月 7 日 | 董事會決議通過： 1.本公司民國 2023 年度營業報告書及決算表冊。 2.本公司民國 2023 年度合併財務報表及個體財務報表。 3.本公司 2023 年度『內部控制聲明書』審議案。 4.本公司 2023 年度董監事及員工酬勞分派情形案。 5.買回本公司股份情形報告案。 6.召開 2023 年股東常會案。 | 經出席董事一致同意通過 |
| 2024 年 4 月 11 日 | 董事會決議通過： 1.本公司 2023 年度盈餘分配案。 2.發行民國 2024 年限制員工權利新股案。 3.召開 2023 年股東常會案。 | 經出席董事一致同意通過 |
| 2024 年 5 月 10 日 | 董事會決議通過： 1.本公司 2024 年第一季合併財務季報表。 | 經出席董事一致同意通過 |

| 開會日期 | 溝通事項 | 決議結果 |
|------------------|--|-------------|
| 2024 年 8 月 9 日 | 董事會決議通過： 1. 本公司 2024 年第二季合併財務季報表。 2. 「華愛人資服務股份有限公司」之設立追認案。 | 經出席董事一致同意通過 |
| 2024 年 9 月 4 日 | 董事會決議通過： 1. 依據本公司「第五次買回庫藏股轉讓員工辦法」之規定，擬執行庫藏股轉讓予員工。 2. 擬發行 2024 年度限制員工權利新股及經理人、具員工身分之董事和非經理人獲配股數核定案。 3. 擬自 2024 年 12 月 1 日起更換本公司股務代理機構案。 4. 2024 年永續報告書提請 公鑒 | 經出席董事一致同意通過 |
| 2024 年 11 月 12 日 | 董事會決議通過： 1. 本公司 2024 年第三季合併財務季報表。 2. 擬訂本公司 2025 年度稽核計畫案。 | 經出席董事一致同意通過 |
| 2024 年 12 月 4 日 | 董事會決議通過： 1. 本公司擬自民國 2024 年第四季起更換簽證會計師事務所及簽證會計師，暨簽證會計師之獨立性及適任性評估案。 2. 本公司會計主管異動案。 | 經出席董事一致同意通過 |



| 開會日期 | 溝通事項 | 決議結果 |
|------|-----------------|------|
| | 3.本公司內部稽核主管異動案。 | |

除董事會運作情形之外，2024 年為華電聯網 ESG 治理制度成形與機制建置的關鍵年度，透過跨部門整合、流程制度完善，同時進入數據治理之元年。此外，公司持續建構永續績效的各項制度，以下為本公司 2024 年度永續工作相關之重大事件摘要：

環境永續與碳管理 (E)

- 首次啟動碳盤查作業 (2024/8)：委託資策會顧問協助收集與審查資料，範疇一與範疇二涵蓋汽、柴油、冷媒、化糞池、滅火器與企業用電。
- 導入碳管理平台：使用雲端軟體平台強化排放數據盤點與管理。
- 綠色採購：達成 2024 年度設定之綠色採購目標。
- 節能措施：行銷資訊服務處與客服部實施中午關燈節能，完成機房冷氣牽線機制優化，提高能源效率。

員工福祉與社會責任 (S)

- 關懷制度漸趨完善：績效與員工關懷制度建置。
- 健康與公益活動：辦理急救訓練、健康檢查、小農市集、淨灘活動，並規劃「公益日」、「健康日」、「華電日」等活動。
- 職場友善與教育：推動勞動法相關課程與友善職場議題。

- 產學合作計畫：推動實習與產學合作，聘用建教生有助於促進教育與就業接軌，展現企業社會責任。

公司治理與資訊安全 (G)

- 永續發展委員會制度化：設為董事會下設常設機構，每半年向董事會報告，並定期召開 ESG 工作小組會議。
- 官網 ESG 專區建置：完成永續資訊彙整與專區設立，強化外部溝通。
- 內部制度修訂：完成永續資訊管理、授權制度、倉儲管理等多項內控制度更新。

資通安全成效卓著：

- 完成 ISO 27001:2022 與 27701:2019 證書轉版與有效性確認。
- 進行兩次資安與個資內部稽核與教育訓練。
- 完成 32 份資安文件之修訂與滲透測試作業。
- 導入 RSMS(Risk & Security Management System) 系統化資產盤點並建立個資清冊。

職場安全與場域改善

- 安全盤點與設施更新：完成防火、飲水機安全、滅火器更新與消防通道盤點。
- 強化風險治理小組架構：風險推動小組由公司經發會成員擔任，組織架構與公司治理體系整合。

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。



2.03 董事會及功能性委員會

一、董事會：

(一)、董事會成員

114年04月22日

| 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% | 6,364,097 | 4.48% | 0 | 0% | 0 | 0% | 高雄應用科技大學 漢德資訊(股)公司 總經理 | 華電聯網股份有限公司 總經理 華寬系統集成技術(上 海)有限公司代表人 陸台投資有限公司董事 財團法人新北市私立華 電聯網社會福利慈善事 業基金會代表人 智慧聯網(股)公司董事長 矜翔國際有限公司董事 徽摩立科技(股)公司董事 長 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 | 無 | 無 | 無 | 註1 |

| 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 | 中華民國 | 研華投資 股份有限公司 代表人： 黃子哲 | 男 30~40 歲 | 111.6.23 111.6.23 | 3 | 109.6.24 | 24,575,000 | 18.38% | 24,575,000 | 17.30% | 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 | 2.52% | 3,008,427 | 2.12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 台灣大學電機研究 所 東森媒體科技/IP網 路管理 | 華電聯網(股)公司副總經理 智慧聯網(股)公司監察人 徽摩立科技(股)公司董事 華愛人資服務(股)公司董 事 開啟資安系統(股)公司董 事 | 無 | 無 | 無 | |
| 董事 | 中華民國 | 黃英健 | 男 40~50 歲 | 111.6.23 | 3 | 98.6.10 | 145,975 | 0.11% | 169,975 | 0.12% | 0 | 0% | 0 | 0% | 政治大學國際貿易 所 美商訊流科技(股) 公司業務總監 | 華電聯網(股)公司副總經理 徽摩立科技(股)公司董事 | 無 | 無 | 無 | |

| 職稱 | 國籍或註冊地 | 姓名 | 性別 年紀 | 選(就)任日期 | 任期 | 初次選任日期 | 選任時持有股份 | | 現在持有股數 | | 配偶、未成年子女現在持有股份 | | 利用他人名義持有股份 | | 主要經(學)歷 | 目前兼任本公司及其他公司之職務 | 具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人 | | | 備註 |
|------|--------|-----|-------------|----------|----|----------|---------|-------|--------|-------|----------------|------|------------|------|--|--------------------------------|-------------------------|----|----|----|
| | | | | | | | 股數 | 持股比例 | 股數 | 持股比例 | 股數 | 持股比例 | 股數 | 持股比例 | | | 職稱 | 姓名 | 關係 | |
| 董事 | 中華民國 | 翁刷鴻 | 女 50~60歲 | 111.6.23 | 3 | 108.6.28 | 10,688 | 0.01% | 34,688 | 0.02% | 0 | 0% | 0 | 0% | 逢甲大學資訊工程系 漢德資訊(股)公司業務經理 | 華電聯網(股)公司副總經理 | 無 | 無 | 無 | |
| 獨立董事 | 中華民國 | 李旭東 | 男 50~60歲 | 111.6.23 | 3 | 105.6.21 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 國立台灣大學商學研究所碩士 大華證券投資顧問股份有限公司總經理 | 華電聯網(股)公司薪酬委員會委員 | 無 | 無 | 無 | |
| 獨立董事 | 中華民國 | 李明峻 | 男 50~60歲 | 111.6.23 | 3 | 105.6.21 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 日本京都大學法學博士課程 日本國立岡山大學法學部助理教授 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 | |

| 職稱 | 國籍 或註冊地 | 姓名 | 性別 年紀 | 選(就)任 日期 | 任期 | 初次選 任日期 | 選任時 持有股份 | | 現 在 持有股數 | | 配偶、未成 年子女現在 持有股份 | | 利用他人名 義持有股份 | | 主要經(學) 歷 | 目前兼任本公司 及其他公司之職務 | 具配偶或二親等以內 關係之其他主管、董 事或監察人 | | | 備註 |
|----------|------------|-----|-----------------|-------------|----|------------|-------------|----------|-------------|----------|------------------------|----------|----------------|----------|--|---------------------|---------------------------------|----|----|----|
| | | | | | | | 股數 | 持股 比率 | 股數 | 持股 比率 | 股數 | 持股 比率 | 股數 | 持股 比率 | | | 職稱 | 姓名 | 關係 | |
| 獨立 董事 | 中華 民國 | 翁崇雄 | 男 60~70 歲 | 111.6.23 | 3 | 111.6.23 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 台灣大學商學研究所商學博士 台灣大學管理學院副院長 考試院公務人員考試典試委員會 典試委員 華電聯網(股)公司薪酬委員會委員 臺灣大學管理學院資訊管理學系暨研究所 兼任教授 | 無 | 無 | 無 | | |
| 獨立 董事 | 中華 民國 | 林智玲 | 女 60~70 歲 | 112.6.30 | 2 | 112.6.30 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0% | 0 | 0% | 台灣大學電機工程博士 華梵大學電子工程學系教授兼工程暨管理學院院長 | 無 | 無 | 無 | | |

一：法人股東之主要股東

114年3月31日

| 法人股東名稱 | 法人股東之主要股東 |
|------------|-----------|
| 研華投資股份有限公司 | 研華股份有限公司 |

二：主要股東為法人者其主要股東

114年3月31日

| 法人股東名稱 | 法人之主要股東 |
|----------|--|
| 研華股份有限公司 | 華碩電腦股份有限公司(13.13%)、科辰投資股份有限公司(11.63%)、研本投資股份有限公司(11.49%)、劉克振(3.24%)、財團法人研華文教基金會(2.84%)、傳飛投資股份有限公司(2.32%)、莊永順(2.24%)、匯豐(台灣)受託管遠望合夥人基金有限合夥(2.00%)、匯豐託管首源斯圖爾特亞洲太平洋領導永續(1.47%)、新制勞工退休基金(1.27%) |



(二)、董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露：

| 姓名 | 條件 | 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 漢德資訊(股)公司總經理 | - | 無 |
| 法人董事 研華投資股份有限公司 代表人：黃子哲 | | University of Colorado Denver, MS Finance | | 無 |
| 法人董事 陸台投資有限公司 代表人:楊祈煌 | | 台灣大學電機研究所 東森媒體科技/IP 網路管理 | | 無 |
| 董事 黃英健 | | 政治大學國際貿易所 美商訊流科技(股)公司業務總監 | | 無 |

| 姓名 | 條件 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 翁刷鴻 | 逢甲大學資訊工程系 漢德資訊(股)公司業務經理 | | 無 |
| 獨立董事 李旭東 | 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 | | 無 |
| 獨立董事 李明峻 | 日本京都大學法學博士課程 日本國立岡山大學法學部助理教授 國立政治大學國際關係研究中心助理研究員 | 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。 | 1 |
| 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 | | 1 |



| 姓名 | 條件 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 |
|-------------|--------------------------------------|-------|----------------------|
| 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 | | 無 |

註：上述董事皆未有公司法第 30 條各款情事。

(三)、董事會多元化及獨立性：

1.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。本公司現任董事會由 9 位董事(其中含 4 位獨立董事)組成，成員具備公司產業經營管理能力、決策能力、產業知識、國際觀、會計財務分析能力。

| 姓名 | 基本組成 | | | | | | | | | 專業知識及技能 | | | | | |
|--------------------------|-------|----------|-----------------|----|-------------------|--------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------|----------|----------|---------|------------------|
| | 多元化項目 | 性別 | 國籍 | 職級 | 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 | | | √ | | | | | √ | √ | √ | √ | |
| 研華投資股份 有限公司 代表人：黃子 | 男 | 法人 董事 | - | √ | | | | | | | √ | √ | √ | √ | |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|----------|----------|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|
| 哲 | | | | | | | | | | | | | | |
| 法人董事 陸台投資有限 公司 代表人:楊祈煌 | 男 | 法人 董事 | 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 |
| 李明峻 | 男 | 中華 民國 | - | | v | | | | v | v | v | v | v | v |
| 翁崇雄 | 男 | 中華 | - | | | v | v | | | v | v | v | v | v |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|------|--|--|--|---|---|--|--|---|---|---|---|--|
| | | 民國 | | | | | | | | | | | | |
| 林智玲 | 女 | 中華民國 | | | | √ | √ | | | √ | √ | √ | √ | |

2.董事會獨立性：本公司董事 9 位(包含 4 位獨立董事)，獨立董事佔比 44.44%，女性 22.22%，2 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。

(五)、審計委員會運作情形資訊：

最近年度審計委員會開會 8 次 (A)，列席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出(列) 席次數(B) | 實際出(列)席率 (%)(B/A) | 備註 |
|------|-----|------------------|----------------------|----|
| 獨立董事 | 李旭東 | 8 | 100.00% | - |
| 獨立董事 | 李明峻 | 7 | 87.50% | - |
| 獨立董事 | 翁崇雄 | 8 | 100.00% | - |
| 獨立董事 | 林智玲 | 7 | 87.50% | - |



(六)、董事進修之情形：

| 職稱 | 姓名 | 規定時數 | 訓練單位 | 上課時間 | 課程名稱 | 時數 | 備註 |
|---------|-----|------|--------------------------------------|--------------------------------|---|----|----|
| 董事長 | 陳國章 | 6 | 社團法人台灣專案管理學會 | 113/12/1 7 113/12/2 4 | 生成式 AI 與 ChatGPT 的應用 接班團隊建構與人才發展 | 6 | |
| 董事 | 翁刷鴻 | 6 | 社團法人台灣專案管理學會 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113/5/28 113/6/28 | 生成式 AI 與 ChatGPT 的應用 自然相關財務揭露(TNFD)解析與實務 | 6 | |
| 董事 | 黃英健 | 6 | 社團法人台灣專案管理學會 | 113/12/4 113/12/1 7 | ESG 投資與企業社會責任 生成式 AI 與 ChatGPT 的應用 | 6 | |
| 法人董事代表人 | 黃子哲 | 6 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113/7/11 113/8/1 | 聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢 新南向國家之經濟情勢與市場商機 | 6 | |
| 法人董事代表人 | 楊祈煌 | 6 | 社團法人中華公司治理協會 | 113/8/9 113/8/16 | 綠電、憑證與永續發展-企業淨零之路 資料中心再進化:矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢 | 6 | |

| 職稱 | 姓名 | 規定 時數 | 訓練單位 | 上課 時間 | 課程名稱 | 時數 | 備 註 |
|----------|-----|----------|--------------------------------------|---------------------------|--|----|--------|
| 獨立 董事 | 李明峻 | 6 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113/8/1 113/8/7 | 新南向國家之經濟情勢與市場商機 審計委員會之運作實務 | 6 | |
| 獨立 董事 | 李旭東 | 6 | 財團法人台灣金融研訓院 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113/9/27 113/11/2 9 | 公司治理論壇 矽光子定義網路:矽光子(Siph)與共同 封裝光學(CPO)的發展趨勢 | 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 | 113/8/12 113/11/1 1 | 提升企業永續價值·完善風險管理制度 內線交易法律責任及上市櫃公司監事 智才管理責任-專利權及營業秘密 | 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 社團法人中華公司治理協會 | 113/7/11 113/8/16 | 聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢 矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢 | 6 | |



二、薪酬委員會：

(一)、薪資報酬委員會成員資料

| 身份別 | 姓名 | 專業資格與經驗 | 獨立性情形 | 兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會家數 |
|-------------|-----|--|---|---------------------|
| 獨立董事 召集人 | 李旭東 | 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 | 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。 | 0 |
| 獨立董事 委員 | 李明峻 | 日本京都大學法學博士課程 日本國立岡山大學法學部助理教授 國立政治大學國際關係研究中心助理研究員 | 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。 | 0 |
| 獨立董事 委員 | 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 | 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。 | 1 |

(二)、薪資報酬委員會運作情形資訊

1.公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。

2.本屆委員任期：111 年 6 月 23 日至 114 年 6 月 23 日，最近年度薪資報酬委員會開會 4 次(A)，委員資格及出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出(列) 席次數(B) | 實際出(列) 席率 (%)(B/A) | 備註 |
|-----|-----|------------------|--------------------------|----|
| 召集人 | 李旭東 | 3 | 75.00% | - |
| 委員 | 李明峻 | 4 | 100.00% | - |
| 委員 | 翁崇雄 | 4 | 100.00% | - |

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

華電聯網董事會為公司最高治理機構，負責審議與監督公司永續發展之方針與策略，確保永續相關議題能納入企業整體治理架構。董事會透過「永續發展委員會」之運作，系統性掌握公司在環境 (E)、社會 (S) 與治理 (G) 各面向之重大衝擊與風險，並定期檢視永續政策、目標與執行情形，確保各項作為與公司長期價值創造及利害關係人期待相符。

2024 年，本公司永續發展委員會由董事會授權成立，隸屬董事會之下，並定期向董事會報告永續推動進度與關鍵成果。委員會成員涵蓋各核心業務單位主管，設有 ESG 專案小組負責日常執行與橫向協調。透過定期會議與跨部門合作，永續發展委員會不僅監督公司永續目標之落實，



亦強化風險辨識與應變能力，提升組織整體韌性。

在永續報告書方面，董事會亦扮演重要角色，負責審閱與核准年度永續報告書之內容，確保揭露資訊之完整性與透明度。永續報告書編製過程中，委員會與 ESG 專案小組協同各部門進行重大主題鑑別、資料蒐集與整理及 KPI 追蹤，確保報告內容反映公司實際永續績效與對外溝通需求。透過此機制，華電聯網展現董事會對永續治理高度承諾，並強化企業問責機制，邁向更具韌性與永續性的經營模式。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

華電聯網董事會為公司之最高治理機構，負責監督企業策略、風險管理及永續發展績效表現。董事會定期檢視其整體運作效率與成員個別履職情形，以強化決策品質及治理效能。

為強化公司治理透明度與自我檢視機制，華電聯網依據《公司治理實務守則》及主管機關相關法令規定，每年辦理董事會及各功能性委員會之績效評估³，範圍包含整體運作績效與個別董事表現。績效評估項目涵蓋以下面向：

- 參與公司策略與營運決策程度
- 對公司財務、風險、內控及永續治理的監督職能
- 出席會議紀律與發言品質
- 推動公司長期價值與利害關係人溝通之貢獻

³ 請見 2.03.2 功能性委員會結構與運作情形(p. 32)

- 對永續發展政策及重大議題的關注程度

績效評估結果將作為董事自我精進之參考依據，亦可作為未來董事提名、再任與職能培訓安排之考量。此外，永續發展委員會每年亦將就自身推動 ESG 相關策略與行動之成效進行自我檢討，評估其對於公司永續目標的貢獻程度，並提出未來精進建議，定期向董事會報告。

透過上述制度化的評估與回饋機制，華電聯網致力於持續提升董事會的治理效能，並確保公司永續發展方向與實際行動保持一致，強化長期企業價值。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為強化董事會對永續發展、氣候風險、生成式人工智慧、資安與新興趨勢等議題之理解與決策品質，華電聯網依公司治理相關規範，積極推動董事持續進修，並訂定每位董事每年須完成至少 6 小時進修課程之要求。進修主題聚焦於公司治理、永續策略、淨零轉型、資訊科技發展與企業風險管理等面向，培養董事整體永續意識與前瞻治理能力。

2024 年度進修成果摘要

| 類型 | 日期 | 課程/研討會名稱 | 時數 |
|------|------------|-------------------|------|
| 線上課程 | 2024/05/28 | ESG 投資與企業社會責任 | 6 小時 |
| 實體課程 | 2024/08/09 | 綠電、憑證與永續發展-企業淨零之路 | 6 小時 |
| 實體課程 | 2024/08/12 | 提升企業永續價值，完善風險管理制度 | 6 小時 |
| 研討會 | 2024/09/27 | 公司治理論壇 | 6 小時 |



華電聯網將持續強化董事永續素養與前瞻視野，未來亦將導入 ESG、倫理風險管理工具、碳會計實務、IFRS S1/S2 永續揭露準則等課程，並鼓勵董事參與外部培訓與跨產業交流，進一步強化董事會對永續議題的識別能力與監督效能，確保永續策略能與企業核心發展緊密結合。

2.03.2 董事會結構及運作情形

截至 2024 年底，公司董事會由 9 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事，獨立董事比例達 44.44%，符合《證券交易法》及主管機關規定。董事任期為三年，並可連選連任。

2.03.2.1 成員及多元性

為健全公司治理機制並強化董事會職能發揮，華電聯網依公司法及章程規定設置董事會，負責策略指導、營運監督及永續治理。

多元化政策與執行情形

| 項目 | 分類 | 占比 |
|----|-----------|--------|
| 性別 | 男性 | 77.78% |
| | 女性 | 22.22% |
| 年齡 | 29 歲(含)以下 | 0% |

| | | |
|--|-----------|----|
| | 30-50 歲 | 0% |
| | 51 歲(含)以上 | 9% |

本公司依「董事選舉辦法」與「公司治理實務守則」推動董事會多元化，於董事提名與遴選過程中，考量性別、年齡、國籍、專業背景、產業經驗與獨立性等面向，以確保董事會整體多元性與治理效能。現任董事會成員涵蓋以下多元構面：

- **性別組成**：男性 7 人，女性 2 人，女性占比 22.22%。
- **年齡分布**：30 至 40 歲 1 人、40 至 50 歲 1 人、50 至 60 歲 4 人、60 歲以上 3 人，年齡層多元。
- **國籍/註冊地**：全體董事皆為中華民國籍或設立於中華民國之法人代表。
- **專業背景**：董事成員具備財務金融、電機工程、資訊科技、法學、國際貿易與企業管理等專業。
- **學術與國際經歷**：部分獨立董事為博士學位持有者並具國內外大學教授資歷，具備國際視野與策略思維能力。
- **兼任情形**：全體董事皆無超過法定兼任限制，且獨立董事無兼任其他公開發行公司獨董者不逾法定家數。
- 依據董事會多元化評估結果，本公司董事會整體具備經營決策能力、產業洞察力、風險識別能力、國際觀及財務專業，有效支撐本公司策略發展與永續治理。

獨立性與持續進修



本公司獨立董事之設置及職能運作，均符合金管會《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定。各獨立董事於 2024 年度均完成法定進修時數，並持續參與永續發展、生成式 AI、TNFD 等新興治理議題之學習課程，提升對氣候變遷、資安韌性與人才接班等治理趨勢的理解與決策能力。

董事交叉關係與利益衝突揭露

截至 2024 年底，本公司全體董事間並無二親等以內之親屬關係，亦無依《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定之利害關係情形。董事及高階主管間權責明確，符合利益衝突管理規範，確保決策獨立性與誠信治理。

2.03.2.2 運作情形

2024 年度董事會開會 9 次(A)，董事出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出(列)席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出(列)席率(%) (B/A) | 備註 |
|-----|------------------------|--------------|--------|-------------------|----|
| 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 | 0 | 88.89% | - |
| 董事 | 陸台投資有限公司 (代表人：楊祈煌) | 9 | 0 | 100.00% | - |
| 董事 | 翁刷鴻 | 9 | 0 | 100.00% | - |

| 職稱 | 姓名 | 實際出(列)席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出(列)席率(%) (B/A) | 備註 |
|------|-----|--------------|--------|-------------------|----|
| 董事 | 黃英健 | 9 | 0 | 100.00% | - |
| 獨立董事 | 李旭東 | 9 | 1 | 100.00% | - |
| 獨立董事 | 李明峻 | 8 | 0 | 88.89% | - |
| 獨立董事 | 翁崇雄 | 9 | 2 | 100.00% | - |
| 獨立董事 | 林智玲 | 8 | 0 | 88.89% | - |

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。



2.03.2.5 薪酬政策

一、給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性

(1) 給付酬金之政策、標準與組合

本公司給付董事及監察人之報酬依本公司章程規定發放酬金：

第十六條：「董事(含)獨立董事之報酬授權董事會依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。」

本公司總經理及副總經理之薪資結構依照『薪資及獎金管理辦法』規定處理，由薪酬委員會提出建議提報董事會。

董事及監察人酬金包含車馬費、執行職務之報酬及盈餘分配之酬勞等，若董事兼任公司員工，可分配員工酬勞；總經理及副總經理除本薪外另依職等、職務與績效發放主管加給職務津貼及員工酬勞等。

(2) 訂定酬金之程序

依照本公司章程第二十條規定：

「本公司年度如有獲利，應提撥 10%~20%為員工酬勞，董監事酬勞不得超過 1%。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。」

「公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款、彌補累積虧損，次提 10%為法定盈餘公積，並依法提列特別盈餘公積，必要時得酌予保留部分盈餘後，其餘均為股東紅利。當年度分派之股東紅利中，現金股利發放之比例以不低於百分之十，其餘以股票股利方式發放之。」

(3) 與經營績效及未來風險之關聯性

本公司董事係依公司章程規定，按股東會通過之盈餘分配表支領酬金與營運息息相關，且本公司薪資報酬委員會定期依據董事對董事會及公司營運貢獻度審視酬金制度。

總經理及副總經理酬金依照『薪資及獎金管理辦法』規定處理，考量其對公司營運貢獻度，包含企業未來經營風險、環保及企業社會責任，作為給付酬金之計算標準，並定期報請薪酬委員會審視薪酬合理性。

因此本公司經營績效與董監酬勞及總經理、副總經理員工酬勞之高低息息相關。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

為提升治理效能並強化職能運作，公司設置以下「功能性委員會」：

審計委員會：由全體獨立董事組成，負責監督財務報表編製、公平交易、風險控管與內部控制機制運作，定期向董事會報告審查意見。

薪資報酬委員會：負責審議董事與高階主管之績效考核與薪酬制度，確保獎酬合理性與永續誘因一致。

永續發展委員會：作為公司 ESG 推動最高指導單位，由董事會授權運作，涵蓋環境、社會與治理三大主軸，協調 ESG 專案小組與各部門之永續執行策略。

董事會每年至少召開四次定期會議，並視需要召開臨時會議。2024 年度共召開 4 次會議，董事出席率近 100%，公司亦訂有「董事會績效評估辦法」，每年進行董事自評與委員會運作評核，以強化治理透明度與持續改善。

公司並訂有「董事行為準則」及「誠信經營守則」，要求董事恪遵專業與忠實義務，避免利益衝突，確保所有治理行為符合企業倫理與利害關係人期待。



3、利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

3.01.1 華電聯網利害關係人議合機制

華電聯網依循 AA1000 利害關係人議合標準(2015 年版)，建立系統性的利害關係人識別與溝通機制。本公司運用該標準的五大核心原則，進行全面性的利害關係人分析與議合規劃。

3.01.2 識別原則與方法

本公司採用 AA1000 利害關係人議合標準五大評估原則，進行利害關係人識別，即依賴性、責任性、關注張力、影響力、多元觀點。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。

3.01.3 核心利害關係人群體

經華電聯網經營層系統性評估後，本公司討論出九大核心利害關係人群體。核心關係人的重要程度依次序排列，內部利害關係人包括董事會、華電聯網員工、股東/投資人，分別代表治理監督、營運執行、資本提供的重要角色；外部利害關係人涵蓋客戶、主管機關、供應商與協力廠商、產業團體/公協會、媒體、地方社區。

客戶為公司主要收入來源，其需求與滿意度直接影響市場競爭地位。主管機關的法規政策與監管要求，對公司營運產生直接約束力。供應商

與協力廠商構成價值鏈重要環節，合作關係品質影響整體營運效率。產業團體提供專業知識與趨勢資訊，協助掌握技術發展動態。媒體作為資訊傳播管道，其報導內容影響公司聲譽與公眾認知。地方社區關係和諧，有助於營運穩定與社會共融。

3.01.4 溝通議合策略

為有效回應各利害關係人關注事項，本公司建置多元化溝通管道與議合機制。這些管道設計充分考量不同利害關係人的特性與溝通偏好，確保各方都能透過適合的方式表達意見與建議。透過建立常態性的雙向溝通機制，本公司能夠即時掌握利害關係人對永續發展議題的關注重點與期待。

此議合機制不僅有助於識別重大永續議題，更能促進本公司與各利害關係人建立互信基礎。透過持續的溝通對話，本公司得以調整營運策略、改善服務品質，並在追求企業成長的同時，兼顧各方利害關係人的合理期待，實現永續經營的目標。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

| Rank | 內部/外部 | 利害關係人 | 關係說明 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 主要關注議題程度 | 負責單位 |
|------|---------|--------|-------------------|---------------|------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 內部利害關係人 | 董事會 | 決策制定、監督管理、股東價值最大化 | Email、董事會議 | 每半年 | 1. 資安與隱私管理 2. 人才吸引與員工福利 3. 誠信治理 | 公司治理室 |
| 2 | 內部利害關係人 | 華電聯網員工 | 公司運營重要資產 | Email、華電員工入口網 | 每月 | 1. 資安與隱私管理 2. 勞雇關係 3. 職場健康安全 | 人資部 |



| Rank | 內部/外部 | 利害關係人 | 關係說明 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 主要關注議題程度 | 負責單位 |
|------|---------|----------|---------------|----------------------|------|---------------------------------------|--------------|
| 3 | 內部利害關係人 | 股東/投資人 | 關注企業價值、促進企業發展 | 股東會及法說會、年報、公開資訊觀測站 | 每年 | 1. 人才吸引與員工福利 2. 經營績效 3. 誠信治理 | 公司治理室 |
| 1 | 外部利害關係人 | 客戶 | 產品服務使用者 | Email、定期拜訪 | 依照需求 | 1. 資安與隱私管理 2. 人才吸引與員工福利 3. 誠信治理 | 業務處 |
| 2 | 外部利害關係人 | 主管機關 | 法規遵循 | 公司治理評鑑、申報資料、法規說明會、公文 | 每年 | 1. 經營績效 2. 誠信治理 3. 資安與隱私管理 | 公司治理室 |
| 3 | 外部利害關係人 | 供應商與協力廠商 | 供應鏈與合作夥伴 | Email 供應商會議 | 依照需求 | 1. 經營績效 2. 誠信治理 3. 資安與隱私管理 | 資材處 |
| 4 | 外部利害關係人 | 產業團體/公協會 | ESG 專案交流與回饋社會 | Email、會員大會、各式會員交流 | 依照需求 | 1. 誠信治理 2. 客戶關係管理 | 總務部 行銷資訊服 |

| Rank | 內部/外部 | 利害關係人 | 關係說明 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 主要關注議題程度 | 負責單位 |
|------|---------|-------|-----------|-----------------------------|------|------------------------------------|---------|
| | | | | 活動 | | 3. 資安與隱私管理 | 務處 |
| 5 | 外部利害關係人 | 媒體 | 企業形象的曝光管道 | email、發布新聞稿、即時通訊軟體、記者會、媒體餐敘 | 依照需求 | 1. 誠信治理 2. 客戶關係管理 3. 資安與隱私管理 | 行銷資訊服務處 |
| 6 | 外部利害關係人 | 地方社區 | 專案地區特定議題 | Email、社群媒體、專案定期關懷 | 依照需求 | 1. 誠信治理 2. 客戶關係管理 3. 資安與隱私管理 | 客服部 |

3.02 重大性主題評估

3.02.1 華電聯網重大性評估機制

華電聯網建立完整的重大性評估機制，以系統性方法識別並管理永續發展的關鍵議題。本公司依據當責性管理的四大核心原則，包括重大性、包容性、回應性及衝擊性，結合 GRI 3 重大主題 2021 標準的要求，針對各項永續議題在治理、環境及人文層面的衝擊進行深度評估。



3.02.2 組織脈絡分析

重大性評估首先從深入理解組織脈絡開始。華電聯網全面檢視企業營運的核心要素，包括主要營運項目、關鍵資源配置以及維持企業持續營運的重要因子。評估過程同時涵蓋供應鏈與價值鏈各環節的相互關係，確保能夠掌握整體營運生態系統的動態。

本公司亦密切關注主管機關的申報建議與法規要求，特別是金管會相關指引，以確保永續管理符合監理期待。同時，華電聯網積極追蹤國際永續發展趨勢，研析國外投資評比機構對本產業的關注焦點，確保永續策略與國際標準接軌。

透過上述全方位的脈絡分析，本公司系統性彙整出涵蓋治理、社會及環境三大面向的永續議題清單。治理面向包含八項關鍵議題，社會面向涵蓋六項重要主題，環境面向則聚焦五項核心議題，統整出 16 項永續議題構成完整的評估架構。

3.02.3 鑑別組織重大議題

基於前述永續議題清單，華電聯網進一步執行衝擊識別與顯著性評估程序。本階段針對各項永續議題進行實際與潛在衝擊的全面分析，同時評估正面與負面影響的可能性與嚴重程度。

正面衝擊的產生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或顯著的績效水準時，將為經濟、環境及社會發展帶來正面貢獻。這些正面影響不僅提升企業價值，更能促進整體社會的永續發展。

相對而言，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。當管理機制不完善時，企業營運活動可能對外部的經濟環境、自然生態及社會結構產生不利影響，進而影響利害關係人的權益與整體永續發展目標的達成。

透過此一結構化的評估流程，華電聯網能夠精確識別重大永續議題，並據此制定相應的管理策略與改善措施。

華電聯網針對 16 項永續議題於高階主管會議中提出討論，並據此研擬精進行動方案暨目標。

3.03 衝擊優先順序

華電聯網討論永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出華電聯網共 16 項重大主題，包括治理面向的 (1)誠信治理、(2)服務創新、(3)服務品質與安全及(4)供應鏈管理；環境面向的(5)溫室氣體管理及減碳、(6)能源管理及(7)循環經濟，以及社會面向的(8)職場健康安全、(9)人才培育及(10)人權保護。華電聯網將針對重大主題擬定短、中、長期相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.04 重大主題與永續指標說明

| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|---|----|--------|----------------------------|--|---------|-----------------------|
| 1 | 治理 | 誠信治理 | 配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。 | GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | SDG 16 | 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 |



| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|---|----|---------|---|--|-------------|------------------|
| 2 | 治理 | 經營績效 | 經營績效影響資源投入與永續推動 | GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 201-4 取自政府之財務援助 | SDG 8、SDG 9 | 4.01 經濟績效 |
| 3 | 治理 | 風險管理 | 公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。 | GRI 2-27 法規遵循 | SDG 16 | 4.05 風險管理 |
| 4 | 治理 | 資安與隱私管理 | 委員會每半年召開一次管理審查會議，負責制訂與推動公司內部各項資訊保護措施，確保資訊安全管理的全面性與有效性。 | GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | SDG 16 | 4.06 資訊安全及客戶隱私保護 |

| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|---|----|--------|---|--|-------------|--------------|
| 5 | 治理 | 創新及研發 | 主要用於 AI 產品研發創新，以及永續發展相關舉措。 | GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | SDG 8、SDG 9 | 2.01 永續發展策略 |
| 6 | 治理 | 品質與安全 | 公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。 | GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | SDG 3 | 4.08 產品及服務管理 |
| 7 | 治理 | 供應商管理 | 公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循降碳以及永續經營規範。 | GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商 GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商 GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊 | SDG8、SDG 12 | 4.09 供應商管理 |



| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|----|----|-----------|-----------------------------------|--|-------------|----------------|
| | | | | 以及所採取的行動 | | |
| 8 | 治理 | 客戶關係管理 | 公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。 | GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | - | 4.08.1 顧客健康與安全 |
| 9 | 環境 | 溫室氣體管理及減碳 | 公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。 | GRI 305-5 溫室氣體排放減量 | SDG 13 | 6.02 溫室氣體管理 |
| 10 | 社會 | 勞雇關係 | 公司尊重少數族群與差異化需求，鼓勵員工體現多元文化。 | GRI 401 勞雇關係 GRI 401-1 新進員工和離職員工 GRI 401-3 育嬰假 | SDG 8、SDG 5 | 5.01 人力發展 |
| 11 | 社會 | 職場健康安全 | 公司在勞動契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員 | GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事 | SDG 3、SDG 8 | 5.02.1 職業安全及衛生 |

| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|----|----|-----------|--|---|--------------------|---------------------|
| | | | 工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了年度的健康與安全目標。 | 故調查 GRI 403-3 職業健康服務 GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | | 政策 |
| 12 | 社會 | 人才吸引與員工福利 | 提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。 | GRI 405-1 治理單位與員工的多元化 GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | SDG 5、SDG 8、SDG 10 | 5.01.5 團體協約與員工溝通 |
| 13 | 社會 | 人才培育 | 公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。 | GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展 | SDG 4、SDG 8 | 5.01.6 人才培育與發展 |



| # | 面向 | 永續重大議題 | 重大主題與衝擊說明 | GRI | 對應 SDGs | 回應章節 |
|----|----|--------|---|--|---------------------|----------------|
| | | | | 檢核的員工百分比 | | |
| 14 | 社會 | 人權保護 | 每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。 | GRI 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 GRI 409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 GRI 411-1 涉及侵害原住民權利的事件 | SDG 8、SDG 16、SDG 10 | 5.01.1 人權政策與承諾 |

4、治理面

4.01 經濟績效

2024 年，華電聯網合併總營收為 55.04 億元，較 2023 年成長 4.78%，全年稅後淨利為 1.31 億，每股盈餘為 0.93 元，其它財務績效說明與分析，請詳閱本公司合併財報。

單位:新台幣千元

| 分類 | 項目 | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|--------|------|-----------|-----------|-----------|
| 財務績效 | 資產總額 | 6,139,216 | 5,189,001 | 5,328,424 |
| | 債務比例 | 59% | 53% | 57% |
| | 權益比例 | 41% | 47% | 43% |
| 營運財務表現 | 營業收入 | 5,503,771 | 5,252,732 | 6,094,449 |
| | 營業毛利 | 1,222,802 | 1,070,027 | 1,224,102 |
| | 營業損益 | 164,864 | 13,688 | 117,540 |
| | 本期淨利 | 130,580 | 57,620 | 138,097 |



| | | | | |
|--------|--------|-----------|-----------|---------|
| | 每股盈餘 | 0.93 | 0.42 | 1.06 |
| 分配經濟價值 | 員工薪資福利 | 1,259,138 | 1,051,031 | 970,039 |
| | 現金股利 | 42,027 | 41,818 | 40,108 |
| | 所得稅費用 | 39,191 | 13,520 | 25,523 |

華電聯網依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》等法規辦理員工退休制度，設有確定提撥與確定福利兩類退休計畫，並依規定定期提撥基金，保障員工退休權益。

員工退休金制度

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。針對員工的退休或終止勞雇關係，公司依法協助過渡，並針對資深主管設有回聘顧問制度，以減少員工在退休後的生活衝擊。

確定提撥計畫

臺灣地區員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的 6% 至勞工保險局個人專戶，作為退休基金使用。2024 及 2023 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額，已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣 46,736 仟元及 40,447 仟元。

合併公司依勞動基準法提撥之退休基金係由勞動部勞動基金運用局(簡稱勞動基金局)統籌管理，依「勞工退休基金收支保管及運用辦法」規

定，基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率計算之收益。

確定福利計畫

臺灣地區員工依據「勞動基準法」辦理的退休金制度，屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算。

公司每月按全體具續職年資的員工薪資總額的 2% 提撥退休基金，並交由勞工退休準備金監督委員會以委員會名義存入臺灣銀行的專戶。在年度結束前，若估算專戶餘額不足以支付次年度達到退休條件員工的退休金，公司將於次年 3 月底前一次性提撥差額。2024 年及 2023 年度列入合併資產負債表的確定福利計畫金額如下

單位：新臺幣仟元

| | 2024 | 2023 |
|-----------|---------|---------|
| 確定福利義務之現值 | 121,677 | 138,747 |
| 計畫資產之公允價值 | -37,344 | -51,466 |
| 淨確定福利資產 | 84,333 | 87,281 |

本公司配合政府推動產業創新、友善職場及智慧應用等政策，2024 年華電聯網共得到七項科專補助計畫，共獲得補助金額 50,464 千元。



4.02 稅務

華電聯網承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務，並特別制定《稅務治理及移轉訂價政策》作為遵循的準則。

4.02.1 稅務方針

本公司拒絕透過特殊架構或非常規交易進行利潤移轉。為因應國際趨勢，本公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務，並制定「稅務治理政策」以管理稅務相關事務。該政策由財務部門於每年第四季進行審閱，若因營運據點所在地的法規修改而需調整，將提報董事會進行修訂。相關政策內容可參閱公司官網中的重要規章。

本公司遵循「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」等規範，嚴格遵守中華民國稅務相關法規，依法進行稅務申報與繳納。關係企業交易依移轉訂價規定處理，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行利潤移轉來進行稅務規避。

4.02.2 稅務治理制度

華電聯網擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，每半年檢視海內外各營運據點的稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢，同時因應國際趨勢，制定「稅務治理政策」，以管理稅務政策及相關事務，政策內容可參閱官網的重要公司規章。

- 本公司設有財務部門負責帳務處理、報表編製及稅務規劃，並透過定期進行內部稽核及委託會計師查核簽證，以確保各項稅務作業合規。

- 由財務部門不定期檢視及更新稅法規定，並向財務部同仁及相關部門宣導稅法更新內容，以確保作業符合最新法規要求，降低稅務相關風險。

華電聯網為了確保稅務遵循，於 2022 年進行了各國稅制盤點，並導入海外各據點的重大費用調節表，建立了稅務事件通報機制，以掌握跨國間財稅差異，提升全球稅務管理細緻度。此外，董事會將稅務風險納入承受設定，努力將風險降至最低，經由風險辨識及三道防線機制充分發揮監理作用。內部並設有線上檢舉專線及郵件信箱，供員工檢舉不合法或不道德之事項。

同時，公司也透過內部專業交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，並建立傳承機制，確保稅務知識能夠有效延續。最後，公司定期進行稅務人員績效評核，結合 SMART 原則⁴設立嚴密的考核指標，禁止使用激進的節稅手段來達成目標。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

華電聯網積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

- **政府機關**

華電聯網於 2024 年積極參與立法院舉辦的稅法公聽會，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

- **投資人**

⁴ SMART 原則是一種設定目標的方法論，常用於專案管理、績效考核、策略規劃與個人發展計畫中，能讓目標更具體且可執行。簡單來說，SMART 原則就是要讓目標「清楚、可量、能做、有關、限時」。



華電聯網的獨立董事具備會計及稅務專長，並每半年經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

4.02.4 年度稅務繳納狀況

華電聯網 2024 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊（單位新台幣佰萬元）。

| 國別 | 營業收入 | 稅前淨利 | 所得稅費用 | 有效稅率 | 當期支付所得稅 | 當期支付所得稅有效稅率 |
|----|-------|------|-------|------|---------|-------------|
| 臺灣 | 5,504 | 170 | 39 | 23% | 40 | 24% |
| 其它 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合併 | 5,504 | 170 | 39 | 23% | 40 | 24% |

- 本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。
- 本公司主要經濟活動在臺灣，包括研發、服務及技術支援。
- 其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。
- 2024 年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。
- 本報告中所有數據均以新台幣計算。
- 其他係指中國及香港，其稅前淨利(損)和所得稅費用在公司整體財務表現不具重要性。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

一、訂定誠信經營政策及方案

- (1)、本公司為落實公司治理，建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供建立良好商業運作之參考架構，特於董事會訂定《誠信經營守則》，相關資訊請參考本公司網站。
- (2)、公司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，並建立及交易審查機制以防範行賄及收賄、與非法政治獻金等。
- (3)、本公司確實遵循《上市上櫃公司誠信經營守則》，落實誠信經營政策，管理階層定期檢討，以防止不誠信行為之發生，落實企業經營理念。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』，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。

二、落實誠信經營

- (1)、本公司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。
- (2)、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，113 年度於 113 年 12 月 24 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，並進行法遵宣導，如提供證券交易法、洗錢防制等一系列內 / 外部教育訓練課程。



- (3)、 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。公司在官網另設有利害關係人專區，提供員工、股東、利害關係人及外部有效之溝通方式，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。2024 年無收到任何檢舉信件。
- (2)、 目前公司尚未訂定制定防止利益衝突政策，但員工對本身行為或工作有疑慮可隨時和公司反映；公司目前正研擬相關辦法。
- (3)、 內部稽核人員依據本公司有效之會計制度、內部控制制度制訂年度稽核計畫並據以查核。
- (4)、 公司不定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練，建立誠信文化、推廣法律合規意識。

| 政策規範 | 引用文獻 | 核准單位 | 執行單位 | 公告連結 |
|--------------|------|------|-------|---|
| 員工道德行為準則 | 無 | 總經理室 | 公司治理室 | https://www.hwacom.com/web/governance_4.html |
| 誠信經營守則 | 無 | 總經理室 | 公司治理室 | https://www.hwacom.com/web/governance_4.html |
| 公司治理實務守則 | 無 | 總經理室 | 公司治理室 | https://www.hwacom.com/web/governance_4.html |
| 人權政策管理辦法 | 無 | 總經理室 | 公司治理室 | https://www.hwacom.com/web/governance_4.html |
| 防範內線交易管理作業程序 | 無 | 總經理室 | 公司治理室 | https://www.hwacom.com/web/governance_4.html |

4.03.2 反貪腐機制

| 類別 | 訓練人數 | 訓練時數 | 達成率 |
|------------|------|-------|-----|
| 華電聯網全體正職員工 | 832 | 811.3 | 100 |

華電聯網致力於打造廉潔透明的經營環境，秉持「誠信、透明、公平」原則，將反貪腐制度制度化、日常化，落實於採購、財務、稽核、供應鏈管理等營運流程，並結合內部教育與利害關係人監督機制，強化組織廉潔文化，展現公司對永續治理與道德風險控管的高度承諾。

一、反貪腐政策與治理架構：公司制定《誠信經營守則》與《員工道德行為準則》，作為全體董事、經理人與員工之行為準則，明確禁止收受供應商利益、回扣或不當招待，並導入資訊公開與利益衝突迴避原則。所有新進人員均須簽署承諾書，並於職前與年度訓練中重申相關規範。

二、制度化控管機制：採購與財務流程落實防弊：本公司於 2024 年底修訂《採購作業管理辦法》，全面導入資訊化與權責分離原則，有效降低人為干預與舞弊風險，此制度與 ISO 14064-1 的內部控制原則相符，建立資訊可驗證性，為日後溫室氣體排放數據之財務相關性與真實性管理奠定基礎：

- 流程資訊化：請購、審核、採購與交貨皆透過電子系統處理。
- 分權管理：請購、採購與驗收分屬不同單位執行。
- 價格資訊保密：僅限經核准人員接觸，以避免資訊洩漏或操縱。
- 高金額案件控管：設立專責審核流程與額外稽核關卡。



三、教育訓練與誠信文化推廣：華電聯網重視全員防弊素養與組織文化建構，並規劃推動下列措施，

- 全體新進與在職人員須完成「反貪腐通識課程」；
- 每年辦理法遵、道德風險進階訓練⁵；
- 定期透過公告、郵件與教育活動宣導「三不原則」：不接受供應商招待、不與供應商建立私交、不洩漏比價資訊。

2024 年全年度反貪腐訓練總人次達 832 人，累計訓練時數達 811.3 小時，展現本公司推動誠信經營之行動力與落實度。

四、違規通報與處理機制：公司建立多元且獨立之通報機制，強化違規風險預警與處置能量，截至 2024 年底，公司未發生任何經查證屬實之重大貪腐事件或受主管機關處分之紀錄：

- 稽核室直屬董事會，執行內控測試與違規稽核；
- 設有內部匿名通報平台，供員工檢舉舞弊行為；
- 提供外部舉報管道（客服信箱、電話、傳真），提供供應商與第三方揭露不法行為；
- 所有通報皆由獨立單位處理並保密舉發人身分。

五、供應商誠信管理與前端風險控管：誠信治理向外延伸至供應鏈夥伴，並建立「供應商檢舉通報制度」，促進公平競爭與供應鏈道德標準一致性，作法如下：

- 要求所有供應商簽署反貪腐承諾書，納入契約條款中；

⁵ 法遵、道德風險等訓練，由本公司專職法務副理授課。

- 修訂《供應商管理作業辦法》，明訂誠信交易與資安保密責任；
- 針對高敏感項目建立風險地圖，強化前端識別與風險因應計畫。

六、未來強化作為與持續精進：為強化誠信治理韌性，華電聯網將持續推動如下制度：

- 供應商誠信評鑑制度：納入採購績效與合作分級依據；
- 數位化風險監控平台：提升資料即時性與異常預警能力；
- 跨部門聯合稽核：針對高風險採購與財務流程進行抽查與情境演練；

4.03.3 反競爭行為

華電聯網遵循誠信經營與公平競爭原則，致力於避免任何涉及反競爭、壟斷或市場操縱之行為。本公司已建立完整的法遵制度與內部稽核機制，確保所有業務行為符合《公平交易法》等相關法令規範，並透過內部教育訓練與供應鏈管理強化法規遵循意識。

截至 2024 年底，華電聯網無任何因反競爭行為、壟斷或反托拉斯相關法律行動之紀錄，亦未接獲主管機關對於本公司涉嫌從事限制競爭行為的調查或裁罰通知。

公司將持續監控市場行為與法規遵循情形，並於內部稽核與供應商審查流程中納入公平競爭指標，以降低潛在風險與強化企業誠信治理文化。



4.04 溝通管道及申訴機制

本公司秉持公平、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。

- 1、 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）舉報舞弊管道與行為。
- 2、 舉報人應提供姓名、可聯絡到舉報人之地址、電話、電子信箱。
- 3、 舉報專案承辦單位接獲舉報後，應遵循下列事項：
 - (1) 舉報案件調查，由承辦單位初步進行蒐證及查證案情屬實的可能性並進行風險評估，經評估風險為低且案件非屬實，即呈核決單位後逕予結案；若評估風險為中或高，則立案召開專案會議及決定調查之程序。
 - (2) 自受理日起 15 個工作日內將初步查核結果向董事長報告調查情形、處理經過與結果暨後續改善及因應措施。
 - (3) 舉報專案承辦單位執行職務時，就檢舉事項進行調查或從事下列行為時，有關人員不得無故拒絕、規避或妨礙。
 1. 詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。
 2. 通知有關人員提出必要報告、紀錄及有關文件或作必要之說明。
 3. 舉報專案承辦人員必要時得影印資料、拍攝照片、錄影等。
 - (4) 舉報案件若具重大損失風險，專案承辦單位經董事長核准，得委任外部專家參與調查，各單位應配合舉報案件之

調查，不得隱匿。

(5) 舉報專案承辦單位對於舉報案件之受理及調查過程文件應妥善保管及存檔，因調查過程取得相關文件與記錄、調查結果報告、後續處置及內控改善，相關資料應至少保存五年。

(6) 凡經調查確認被檢舉人違反誠信經營或有不法行為屬實者，若為本公司員工應依人事相關辦法規定進行懲處。

(7) 檢舉人之檢舉為惡意或故意捏造虛偽陳述之情事者，若為本公司員工亦應依人事相關辦法規定進行懲處。

本公司 2024 年未收到任何舉報信件。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

面對全球政經環境不確定性加劇、氣候、地緣政治風險升高及科技快速演進所帶來的挑戰，華電聯網深知，企業永續經營的基礎在於建立一套系統性、前瞻性且具韌性的風險管理機制。

一、風險管理小組組織架構與治理機制

華電聯網雖未設立獨立的風險管理委員會，惟由董事會下轄之經營發展委員會（經發會）擔任風險管理之最高治理機構，並設置跨部門風險管理小組，涵蓋營運、財務、資安、法遵與 ESG 等單位。

小組透過年度滾動式檢討，盤點潛在風險，並結合《2025 年國家溫室氣體排放清冊報告》所揭示的全國溫室氣體排放趨勢與政策方向，將氣候相關風險正式納入公司治理架構之核心風險之一，致力與國家減碳目標（2050 淨零）對齊。



二、風險管理流程與執行重點

本公司風險管理作業涵蓋以下五大流程：

1. 風險識別：由各部門提出潛在風險情境，涵蓋氣候變遷（如極端降雨、碳費影響）、資安威脅、供應鏈中斷等議題⁶。2023 年⁷台灣總排放量為 278,625 千公噸 CO₂e，其中 84%來自能源部門，本公司亦以電力使用為主要排放源，對能源轉型與排碳成本風險特別關注。
2. 風險評估：依發生機率與影響程度進行風險熱區分析，以評估各據點實體與轉型風險程度。
3. 風險因應：制定「避免、減緩、轉移、接受」等回應策略。針對高風險據點如花東與汐止區域，規劃搬遷與備援投資，並參照台灣氣候變遷推估與調適知識平台（TCCIP）資料更新風險模擬基礎。
4. 監控與回饋：風險管理小組定期檢視氣候與營運風險資料，必要時參照政府公告之年度電力排放係數與溫室氣體盤查邊界，修正內部盤查與管理準則。
5. 資訊揭露與溝通：透過永續報告書、主管簡報、與利害關係人溝通，揭示本公司對於氣候與營運風險的應對措施與政策對齊狀況。

三、結合全球與國家風險趨勢

根據《2025 全球風險報告》，未來十年最具潛在威脅性風險為「氣候變遷緩解失敗」、「關鍵生態系統崩潰」與「資訊污染」。而台灣政

⁶ 針對此一營運中斷狀況，本公司已擬定緊急應變管理程序書，並於 2025 年 8 月頒布施行。

⁷ 目前 2024 年的完整數據尚未在政府的《國家溫室氣體排放清冊報告》正式對外發布。

府於 2025 年公布之《國家溫室氣體排放清冊報告》顯示，若無有效政策介入，我國將難以在既定時程內達成階段性減碳目標。

華電聯網將此雙重風險視為策略調整契機，具體執行作為包括：

- 氣候與能源轉型風險：落實 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，強化碳排資料品質管理，並參考國家清冊排放係數與估算原則，建立與政府一致之排碳報告架構。
- 資安與數位風險：根據 ISO 27001:2022、27701:2019 等標準（本公司已轉版成功），針對遠距辦公、雲端環境與客戶資料進行風險隔離與偵測。
- 社會信任風險：建構 AI 與資訊識別流程，強化公開揭露與利害關係人溝通透明度，回應數位時代信任挑戰。
- 營運與供應鏈風險：優化 IT 監控與能源管理系統，強化異常通報流程與災防演練，提升據點營運韌性。

四、展望

華電聯網將持續以風險治理制度為基礎，結合國內清冊制度與國際揭露趨勢（TCFD、ISSB、SASB），建構涵蓋實體與轉型風險的全方位風險管理系統，提升營運韌性與永續發展彈性。



4.05.2 法規遵循

| 類別 | 2024 年度支付件數 (單位：件) | 2024 年度支付金額 (單位：元) |
|----------------|--------------------|--------------------|
| 2024 年度發生之罰鍰事件 | 0 | 0 |
| 此前年度發生之罰鍰事件 | 0 | 0 |

華電聯網秉持誠信經營原則，致力於遵守各項社會、經濟、環境及營運相關法令規範。於 2024 年度，公司無發生任何重大違反法令之事件，亦未遭主管機關處以任何罰鍰或非金錢制裁。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。

為確保法規遵循成效，本公司設有法遵與內部稽核機制，定期查核各單位營運行為。2024 年度亦無違反《公司法》、《證券交易法》、勞動基準法、個資法或環境相關法規（如《氣候變遷因應法》、《空氣污染防制法》等）之紀錄。華電聯網之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，以利未來符合金管會對於上市櫃公司溫室氣體盤查之揭露要求。

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、反貪腐與環境責任等議題，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。

| 序號 | 發生據點 | 違反法規條文 | 違反事由說明 | 裁處性質 | 裁處內容 | 改善措施 |
|----|------|--------|--------|-------------------|-------------------|------|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 2024 華電聯網並未受到任何裁罰 | 2024 華電聯網並未受到任何裁罰 | |

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

(1) 資通安全風險管理架構

1. 資訊安全治理組織

為提升華電聯網母公司、子公司及關係企業（以下簡稱本集團）整體之資訊與個資安全，進而使組織及內部控管結合，本公司於民國 109 年 7 月成立「資訊安全暨個人資料保護委員會」，昭示本集團對資安與個資保護之重視及支持，使資安與個資管理制度能持續改善。委員會執掌說明如下：

- 委員會：為任務編組方式組成，設資訊安全長兼個資保護長（以下簡稱資安長）一人，由總經理兼任、本集團各單位一級主管兼任委員。
- 資安長：由總經理或授權人員擔任。
- 委員會委員：本集團各單位一級主管兼任委員。



- 管理代表：由資安長指派一位一級主管擔任。
- 資安中心主管：由管理代表指派一位主管擔任。
- 管理制度小組：由管理代表指派人員組成。
- 風險管理小組：由管理代表指派人員組成。
- 內部稽核小組：由委員會指派具有稽核職能人員組成。
- 各單位內稽種子：由各單位主管指派具有稽核職能人員組成。
- 各單位資安專人：由各單位主管指派人員組成。
- 事件應變與營運持續小組：由管理代表指派人員組成。

資訊安全暨個人資料保護委員會主要職責涵蓋參與資安與個資相關會議，協助資安長進行資安與個資管理審查作業，資安與個資相關議題之提案、討論，溝通並協調相關部門資安與個資事宜，督導所屬部門配合資安與個資管理規定的施行，審核資安治理成熟度評估結果。

委員會定期每半年舉行一次管理審查會議，審查議題包含過往管理審查議案的處理狀態、資安與個資管理制度有關之內部及外部議題的變更、資安與個資績效之回饋（包含資安與個資政策及目標之實施情形、資通安全人力及資源之配置之實施情形、資通安全防護及控制措施之實施情形、內外部稽核結果、不符合項目及矯正措施）、風險評鑑結果及風險處理計畫之執行進度、重大資安與個資事件之處理及改善情形、關注方之回饋，持續改善之機會。

2. 資訊安全組織架構



(2) 資通安全政策



1. 資訊安全管理策略與架構

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

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

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

資訊安全風險管理與持續改善架構





2. 具體管理方案與投入資通安全管理之資源

| 制度 面向 | 辦理項目 | 具體管理方案與投入資通安全管理資源 |
|-------------|------------------------|--|
| 管 理 面 | 資通系統分級及防護基準 | 2024 年完成所有自行或委外開發系統依資通安全管理法資通安全責任等級分級辦法： 附表九「資通系統分級」進行高、中、普分級。 附表十「資通系統防護基準檢核表」進行查核與防護改善。 |
| | 資訊安全管理系統之導入及通過公正第三方之驗證 | 全組織通過 ISO/IEC 27001(TAF) 與 ISO/IEC 27701 驗證並持續改善維持驗證有效性。 2024 年完成驗證續審證書持續有效，目前證書之有效期為 2026 年 08 月 26 日 |
| | 資通安全專職人員 | 本集團 2024 年配置資安專責主管 1 名，資安專責人力 1 名，各單位內稽種子 23 名，各單位資安專人 79 名。 |
| | 內部資通安全稽核 | 2024 年度完成 2 次辦公室安全抽查。(05 月，11 月) 2024 年度完成 2 次內部資通安全與個人資料安全稽核並持續改善。(07 月，11 月) 2024 年度完成 2 次外部資通安全與個人資料安全稽核並持續改善。(01 月，08 月) |
| | 業務持續運作演練 | 2024 年度完成所有核心系統業務持續運作演練並持續改善。 |
| 技 | 安全性檢測 - 弱點掃描 | 2024 年度完成 2 次 <u>主機系統弱點掃描</u> 與 <u>網頁弱點掃描</u> 檢測並持續修補弱點漏洞。 |

| 制度 面向 | 辦理項目 | 具體管理方案與投入資通安全管理資源 |
|----------|---|---|
| 術 面 | 安全性檢測 - 滲透測試 | 2024 年度完成 1 次核心系統 <u>滲透測試</u> 檢測並持續修補弱點漏洞。 |
| | 資通安全健診 - 網路架構檢視 - 網路惡意活動檢視 - 使用者電腦惡意活動檢視 - 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 | 2024 年度完成 <u>資通安全健診</u> 作業並持續改善。 |
| | 端點偵測及應變機制 資通安全防護 - 防毒軟體 | 2024 年度全集團安裝端點防護軟體 EDR 專業版 (含防毒軟體功能) ，防止惡意軟體與勒索軟體等攻擊。資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 MDR 團隊實時監控並第一時間回應與處置。 |
| | 資通安全防護 - 網路防火牆 | 2024 年度網路邊界部署 <u>次世代防火牆</u> 並啟動進階進階持續性威脅攻擊偵測，內部網路依業務、區域等屬性進行網路區隔並透過防火牆進行存取控制。資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 團隊實時監控並第一時間回應與處置。每年定期執行防火牆政策審查。 |
| | 資通安全防護 - 電子郵件過濾機制 | 2024 年度全集團電子郵件服務啟動 <u>電子郵件過濾機制</u> ，針對垃圾郵件、釣魚郵件、外部來信進行偵測與提醒。資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 團隊實時監控並第一時間回應與處置。 |



| 制度 面向 | 辦理項目 | 具體管理方案與投入資通安全管理資源 |
|-----------------------|---------------------------|---|
| | 資通安全防護 – 入侵偵測及防禦機制 | 2024 年度建置安全資訊和事件管理平台(SIEM)並同步導入子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 監控服務。資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 團隊實時監控並第一時間回應與處置。 |
| | 資通安全防護 – 應用程式防火牆(WAF) | 2024 年度對外服務之核心資通系統部署與持續維護應用程式防火牆(WAF)，加強核心系統防護能力，資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 團隊實時監控並第一時間回應與處置。 |
| | 資通安全防護 – 進階持續性威脅攻擊防禦措施 | 2024 年度持續整合雲端、網路、端點、威脅情資、內網異常行為偵測等構建進階持續性威脅攻擊防禦網，資安專職人員與子公司開啟資安系統股份有限公司 SOC 團隊實時監控並第一時間回應與處置。 |
| 認 知 與 訓 練 | 資通安全教育訓練 | 2024 年度全集團依層級完成： 主管每年 3 小時以上資安與個資通識教育訓練。 全員每年 3 小時以上資安與個資通識教育訓練。 |
| | 資通安全專業證照 | 每年不斷投入相關人員資訊安全證照培訓與維持證照有效性， 2024 年持續外派訓練如 ISO27001:2022 轉版，ISO27001:2022 新版，CEH，OSCP 等。 2204 年持續辦理 Lead Auditor 相關證照至少 2 次實際參與該證照內容有關之稽核活動。 目前全集團各式資訊安全相關證照（管理面、技術面）約 320 張。 |

(3) 重大資通安全事件

華電聯網已建置風險管理機制與資安事件處理標準程序，明訂相關流程與措施，包含資安事件通報程序、指派負責人員處理重大資通安全事件、評估遭受之損失及進一步的必要因應措施、評估資安風險可能對公司財務與營運的影響及其因應措施。

2024 年度及截至報告書刊印日止，本公司無重大資安事件也沒有因資安事件造成的財務損失、營運影響。

4.06.2 客戶隱私保護

本公司為落實客戶隱私保護與個人資料之保護管理，遵循「個人資料保護法」之規定，茲訂定「個人資料檔案安全維護計畫」（以下簡稱「本計畫」），本計畫之目的，在兼顧客戶隱私權與個人隱私權的保護及個人資料的合理利用，建立對個人資料蒐集、處理及利用之程序，落實對個人資料檔案之安全維護與管理，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，並尊重當事人對權利之行使及諮詢。

本公司於 2024 年度內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全與個資保護方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

4.07 參與各類社團組織

華電聯網積極參與與本業務高度相關之國內外產業協會與專業社團組織，藉以掌握產業發展趨勢、強化政策倡議影響力，並促進公私部門及產學界的合作交流。截至 2024 年底，本公司以法人或個人名義加入下列重要組織：



| 協會名稱 (中文) | 協會名稱 (英文) | 會員類型 | 加入身分 |
|-------------|--|-------------|-------|
| 台灣雲端物聯網產業協會 | Cloud Computing & IoT Association in Taiwan | 團體甲種會員 | 公司名義 |
| 中華民國運輸學會 | Chinese Institute of Transportation | 團體會員、個人永久會員 | 公司與個人 |
| 台灣車聯網產業協會 | Taiwan Telematics Industry Association | 團體會員 | 公司名義 |
| 台灣智慧航空城產業聯盟 | Taiwan Smart Aerotropolis Industry Alliance | 團體會員 | 公司名義 |
| 新北市智慧城市產業聯盟 | New Taipei City Smart City Industry Alliance | 團體會員 | 公司名義 |
| 中華智慧運輸協會 | Chinese Intelligent Transportation Society | 團體會員 | 公司名義 |
| 台灣軌道工程學會 | Taiwan Rail Engineering Society | 團體會員 | 公司名義 |

部分人員亦同時以個人會員身分參與專業性組織，強化公司在智慧交通、軌道建設、物聯網與雲端技術等關鍵領域之專業連結。對於具有政策倡議角色之協會，本公司亦積極參與會議及活動，貢獻實務經驗與技術觀點，以推動產業永續發展。

4.08 產品及服務管理

華電聯網致力於提供高品質、低風險、環境友善之產品與服務，以回應市場需求與社會永續期待。公司全面導入全生命週期管理思維，涵蓋

產品從設計、研發、測試、生產、使用至報廢處理等階段，建置溫室氣體排放盤查機制，並依據 ISO 14064-1:2018 架構建立產品碳足跡資料庫，透過數據化管理掌握產品溫室氣體熱點 (hotspots)，持續優化製程效率與供應鏈碳管理表現。2024 年，公司已完成主要產品之碳足跡盤查，並以碳強度 (kgCO₂e/unit) 為依據導入節能設計優化與綠色採購指引，為邁向低碳產品藍圖奠定基礎。

為保障使用者健康與安全，華電聯網依循 GRI 416 與 GRI 417 揭露指引，透過跨部門檢核與內部稽核流程，針對產品全生命週期之健康與安全影響進行全面性評估，涵蓋使用者接觸風險、電氣與電磁安全、資訊揭露完整性與報廢處理等議題。2024 年度，公司已針對所有主要產品完成 100% 健康與安全影響評估，並未發生任何違規通報與產品安全事件，展現對顧客信任與企業責任之堅實承諾。

同時，華電聯網亦將 ESG 精神融入產品策略與技術創新，持續開發具節能效益與資安防護功能之解決方案，例如：導入低功耗待機模式、韌體 OTA 加密更新技術、以及資料隱私保護機制等，降低產品碳足跡，並強化客戶端資訊安全防護。

展望未來，華電聯網將持續以高標準自我要求，深化產品永續性與服務韌性，攜手利害關係人共創智慧、安全、低碳之永續未來。

4.08.1 顧客健康與安全

華電聯網高度重視使用者健康與產品安全風險，致力於提供安全、合規、具信賴性的產品與服務。公司依據《商品標示法》及相關法規，建置完善之產品健康與安全管理機制，確保產品於設計、研發、生產、驗收、出貨與使用等階段均納入健康與安全影響評估。主要措施包括：

- 依據 GRI 416-1 標準，本公司於 2024 年度對所有主要產品線 (涵蓋設計及製造階段) 完成 100% 的健康與安全影響評估，並納入風險預防與缺失通報機制，確保產品於整體生命週期經內之使用安全。
- 所有生產與銷售之電子產品，皆依照經濟部標準檢驗局 (BSMI) 與國家通訊傳播委員會 (NCC) 相關規範進行測試與型式認證，符合相關電氣安全與電磁相容性要求。



- 出貨產品均張貼必要標示資訊，包括製造商名稱、產品規格、型號、使用限制、保固條件等，並附上完整使用說明書，以降低誤用風險。

截至 2024 年底，本公司未發生任何因產品健康與安全議題導致的違規或罰鍰事件（GRI 416-2），亦無接獲主管機關或客戶通報之產品安全事故。

華電聯網將持續精進產品健康與安全管理流程，結合內部稽核與供應商管理，降低產品相關風險，確保使用者權益與企業品牌信譽。

4.08.2 行銷與標示

華電聯網高度重視產品資訊透明、合法標示及誠信行銷原則，持續提升顧客對產品性能、安全性與合法合規性的信賴。公司建立跨部門產品資訊揭露管理流程，涵蓋設計、測試、包裝、標示及後續客戶溝通，確保所提供之資訊完整、正確且符合法規規定。

產品與服務資訊揭露（GRI 417-1）

2024 年度，本公司所有出貨至台灣 MOD（Multimedia on Demand，多媒體內容傳輸平台）平台之產品，均完成產品資訊揭露作業，涵蓋以下關鍵項目：

- 技術規格標示：於外包裝與說明書明確揭露型號、電氣參數、介面規格與適用環境條件。
- 健康與安全資訊：標註相關風險與使用注意事項（如高溫、電壓、遠離火源等），並依 CNS 規範張貼警語。
- 法規合規標章：包含 BSMI 商品檢驗標章、NCC 型式認證號碼、RoHS 符合聲明、CNS 符號等，保障產品上市合規。

- 使用與處置建議：提供使用手冊與電子版下載指引，並揭露產品回收、電池與電子廢棄物 (WEEE) 等環保資訊。
- 在產品開發階段即導入資訊揭露評估，確保從設計到市售各階段均符合政府規定與運營商驗收要求。

1. 法規遵循與違規紀錄 (GRI 417-2)

本公司於 2024 年度未發生任何因產品或服務資訊揭露不實、標示不當或違反相關規範而遭主管機關處罰或收到申訴之情形。相關流程定期審視，以確保資訊揭露的正確性與一致性。

2. 行銷溝通合規 (GRI 417-3)

華電聯網所有行銷與對外溝通資料 (含官網、型錄、社群媒體與業務簡報)，皆遵循以下管理原則：

- 行銷用語應避免誤導性、誇大或未經驗證的陳述。
- 宣傳素材需經合規部門審核後對外發布。
- 涉及合作品牌與第三方認證資訊須取得正式授權文件。

2024 年度 未發生任何因違反行銷溝通法規而遭主管機關警告、裁罰或導致法律訴訟之案件。公司持續強化誠信溝通與自律文化，確保利害關係人獲得真實可靠資訊。

4.09 供應商管理

作為系統整合服務提供者，華電聯網始終重視供應鏈管理對於企業永續發展的關鍵性，並以誠信、責任與綠色價值作為選擇供應商與維持合作關係的核心準則。本公司持續強化供應商的環境、社會與治理 (ESG) 責任表現，並透過制度化的管理機制，建立穩定、透明且具永續意識的供



應鏈體系。

1、 持續監督與影響管理

- 華電聯網響應《Dodd-Frank 華爾街改革與消費者保護法》第 1502 條，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）準則填寫 GeSI 衝突礦產調查表，落實對金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）、鈷（Co）、鈀（Pd）等原料來源的追溯與聲明。具體承諾如下：
 - 拒絕使用來自衝突地區（如剛果民主共和國及其周邊）之非法開採金屬。
 - 要求供應商負起社會與環境保護責任，並提供可溯源之資料。
 - 積極推動綠色供應鏈，確保產品與服務符合國際正義與永續標準。

2、 供應商誠信經營與契約管理

- 為維護合作關係的誠信基礎，本公司於 2025 年 2 月 10 修訂《供應商管理作業辦法》，針對供應商制定明確的廉潔與資訊安全管理規範，包含：
 - **誠信交易原則**：避免與具不良商業紀錄之廠商往來，於契約中納入誠信條款。
 - **保密與資安要求**：供應商須保障資料安全，不得洩露公司機密資訊，並確保交付產品符合資安與品質規格。
 - **違約處理機制**：若供應商違反誠信條款，將負責賠償並可能終止合作。

同時設置「**廠商檢舉通報機制**」，鼓勵舉報不誠信行為，保障合作之公平性與透明性。

3、 環境與社會面篩選機制

- 2023 年本公司針對前 17 大供應商進行 ESG 現況調查，調查期間為 2024 年 6 月 12 日至 6 月 30 日，題目涵蓋治理 (G)、環境 (E) 與社會 (S) 三大面向，要求供應商提供書面佐證以強化資訊真實性。
 - 治理構面 (G)：上市 / 櫃供應商普遍具備誠信準則、永續政策、ESG 專責人員、人權與職業安全政策等；未上市 / 櫃供應商則相對不足，需進一步提升。
 - 環境構面 (E)：多數上市 / 櫃供應商訂有永續採購政策，惟部分未進行溫室氣體盤查，亦未全面採購具環保標章之產品。
 - 社會構面 (S)：僅上市 / 櫃企業普遍具備員工工傷與職業病率統計資料，顯示中小型供應商仍須加強勞動安全意識與透明度。本次調查結果將作為未來供應商評選與分級管理之依據，協助供應鏈逐步邁向高品質永續治理目標。

4、供應鏈概況與在地化合作

目前本公司供應商總數為 2,726 家，國內供應商占比達 93%，顯示高度本地化合作結構，有助於縮短供應鏈距離、降低碳足跡及提升回應彈性。2025 年度新增供應商中，在地供應商占比亦維持 91% 以上，未來將持續以「優先支持在地永續供應商」為原則，推動區域經濟共榮。

五、未來強化措施與展望

為持續精進供應商管理，華電聯網擬推動以下措施：

1. **供應商誠信評鑑制度**：作為採購績效指標，鼓勵優質誠信廠商優先合作。
2. **風險地圖更新**：聚焦於高金額與高敏感性項目，加強風險辨識。
3. **強化契約管理**：要求供應商簽署反貪腐承諾書並納入合約條款，違者即終止合作。



5、 社會面

5.01 人力發展

人才是華電聯網公司最重要的資產，也是公司永續經營的基礎。華電聯網人力資源的願景是要強化人才發展，打造幸福企業，達成企業永續經營，成為最佳雇主品牌；本公司提供員工友善、平等的工作環境，以促進勞資關係和諧，為公司營運管理最重要的課題。

5.01.1 人權政策與承諾

華電聯網公司為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，本公司尊重、支持並自願遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》、(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織(International Labor Organization)、《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，杜絕侵犯人權之行為，其適用範圍涵蓋本公司及子公司。

我們的人權政策如下：

提供公平的工作環境：不因個人性別、種族、社經地位、國籍、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等，有任何不公平及差別待遇。

落實職場安全衛生管理：

- 人因性危害預防標準作業程序。
- 工作場所母性健康保護作業規範。
- 異常工作負荷促發疾病預防作業規範。
- 職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估作業規範。

尊重職場人權：

- 本公司遵循政府勞動法規，不雇用童工，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。
- 本公司提供員工暢通的溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境。
- 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。
- 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。

落實資訊安全：為尊重各利害關係人之隱私權，保障個人資料的蒐集及合法使用，本公司建置完善之資訊安全管理機制，以管控資料存取及防護資料外洩。

暢通之申訴管道：

同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向人力資源處提出申訴。

於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

教育訓練

為落實並持續深化所有同仁對人權保護的意識，華電聯網公司除列入所有新進人員必修課程外，每年亦開設人權保護相關教育



訓練，2024 年課程相關包括性騷擾防治、認識職場霸凌與預防、反貪腐、各項資訊安全宣導與訓練等，共 3,532 人次參與課程，總訓練人時達 15,080 小時。

溝通平台

為確保人權承諾的全面落實，除訂定華電聯網人權政策管理辦法、性騷擾防治措施申訴及懲戒規定等相關辦法外，本公司同時設置 HwaCom Talk、性騷擾防治專區及申訴專線等溝通管道，透過具體明確之流程進行相關人權事件之處置。2024 年末發生人權侵害事件。

The screenshot displays the HwaCom internal communication platform interface. On the left, there are several service portals: 'HwaCom意見信箱 問題與建議' (HwaCom Opinion Mailbox), 'HwaCom基金信箱 急難救助服務' (HwaCom Fund Mailbox), '團體保險專區' (Group Insurance Special Area), '分機表' (Extension Table), '圖書借閱清單查詢' (Library Borrowing List Query), and a section for '【性騷擾防治專區及申訴管道】' (Sexual Harassment Prevention and Complaint Channels) with a hotline number 02-2696-7155.

The main content area shows the '職場性騷擾防治專區' (Workplace Sexual Harassment Prevention Special Area) banner with the HwaCom logo and the slogan '超乎想像' (Beyond Imagination). Below the banner, there is a message from the company regarding the special area and a table of training courses.

On the right, an email notification is shown, dated 2024年12月23日 (Monday, December 23, 2024), from Phoebe Yang regarding the training course. The email content includes the course title, time, and a table of course details.

| 課程名稱 | 課程連結 | 測驗 |
|-------------|-----------------------|-----------------------|
| 防治性騷擾，你我一起來 | 課程請點我 | 測驗請點我 |
| 認識職場霸凌與預防 | 課程請點我 | 測驗請點我 |

通過條件：通過測驗（測驗滿分即可離席，視同簽退）。

請各位同仁撥空於一週內觀看課程並完成測驗

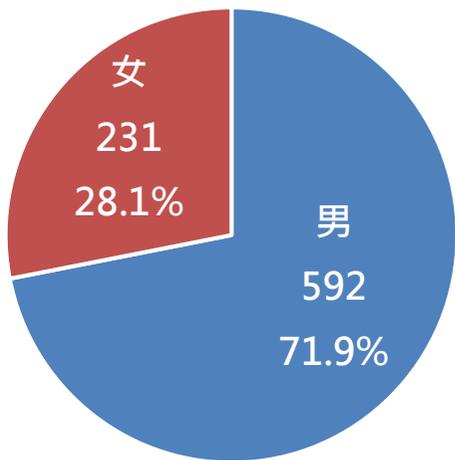
5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

截至 2024 年底 (2024 年 12 月 31 日)，本公司正職員工共計 823 人，臨時員工 30 人 (含專案定期約聘員工期約聘人員 21 人及在學實習生 9 人) 僅占 3.5%，後續統計均以正職員工為主。

| 類別 | 正職員工 | | 臨時員工 | | 總計 |
|----|-------|-----|------|----|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 人數 | 592 | 231 | 14 | 16 | 853 |
| 總計 | 823 | | 30 | | 853 |
| 比例 | 96.5% | | 3.5% | | 100% |

男性員工 592 人約占 72%；女性員工 231 人，約佔 28%，而女性主管占所有管理職員之占比為 27.4%。本公司近二年人力結構並無重大變化。



| 性別 | 男 | 女 | 總計 |
|------|-------|-------|--------|
| 高階主管 | 12 | 2 | 14 |
| 部門主管 | 33 | 15 | 48 |
| 人數總計 | 45 | 17 | 62 |
| 比例 | 72.6% | 27.4% | 100.0% |

備註：高階主管定義為處級以上主管，部門主管定義為部級主管。

人員年齡結構

30 歲以下 85 人(10.3%)，30 歲至 45 歲 411 人(49.9%)，45 歲至 65 歲 322 人(39.1%)，65 歲以上 5 人(0.6%)。平均年齡 42.2 歲。

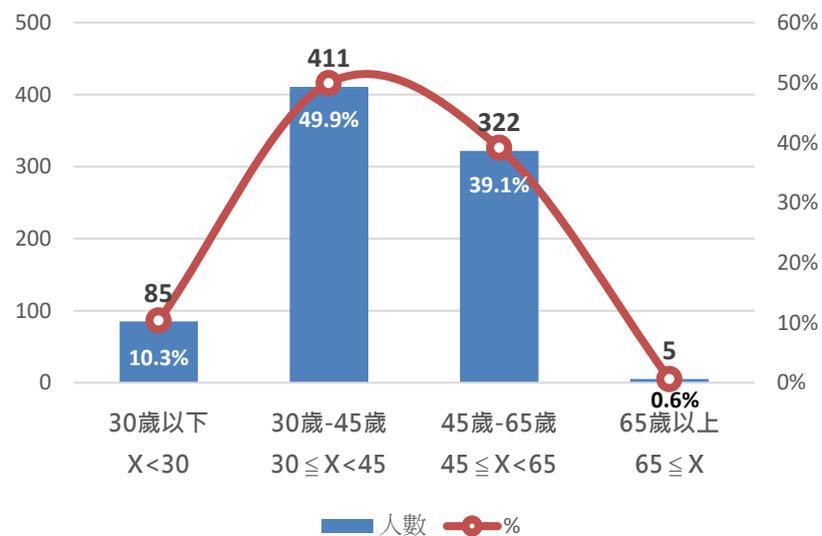
5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如清潔人員。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非公司員工結構表

| 工作內容 | 2023 年 (人) | 2024 年 (人) |
|------|------------|------------|
| 派遣人員 | 2 | 0 |
| 清潔人員 | 13 | 13 |

截至 2024 年底，華電聯網正式員工人數為 832 人，另有非員工之人員 14 人(派遣司機及委外清潔人員)，非員工人力占比低於總人數之 2%且並未涉入公司營運，惟本公司仍要求外包廠商遵循勞動法令，並定期審視其工作條件與人權保障情形，以維護其基本勞動權益。





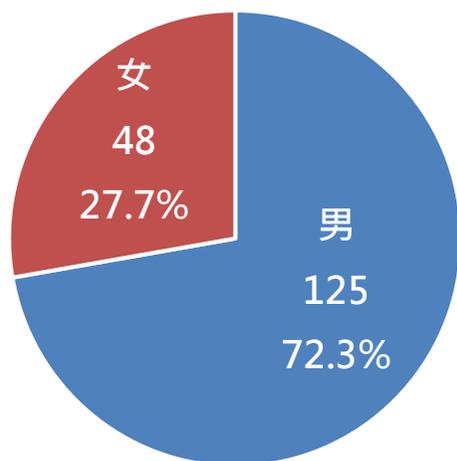
5.01.3 員工多元包容及平等

華電聯網深知人才是公司的基石，建立多元共榮的友善職場環境是公司要務，以使所有同仁從加入到退休、從工作到生活，都能有完善的保障及發展舞台。

1. 多元平等的人才取得

華電聯網公司不分性別、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，提供合適的工作機會給身心障礙人士、原住民及中高齡就業人士。

2024 年全年新進正職人員性別比例約為男性 72.3%；女性 27.7%，與公司整體比例相當。且本公司亦提供中高齡員工在職場上發揮的舞台，不僅善盡企業社會責任，這些員工在職場的社會歷練，也成為得力助手，被賦予重任，2024 年新進員工中高齡人士（45 歲以上）共 43 人，約占全年度新進人員 25%。

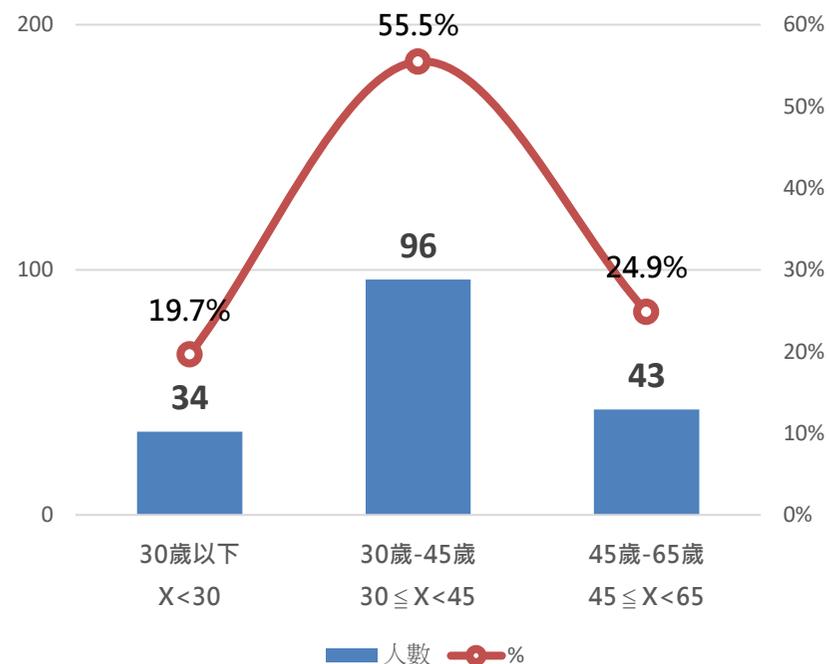


歷

年身心障礙人士及原住民人數雇用皆超過法定名額，讓人才有機會發揮所長，貢獻社會並提昇生活品質。截至 2024 年底，在職身心障礙同仁共 11 人，原住民同仁 9 人。2024 年弱勢雇用比例達總員工數之 2.4%。

近 3 年身心障礙人士及原住民雇用比例

| 年度 | | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|----|------|------|-------|
| 總人數 | | 722 | 755 | 823 |
| 身心障礙雇用 | 人數 | 10 | 10 | 11 |
| | % | 1.4% | 1.3% | 1.34% |





| | | | | |
|-------|----|------|------|-------|
| 原住民雇用 | 人數 | 7 | 8 | 9 |
| | % | 1.0% | 1.1% | 1.09% |
| 總計 | 人數 | 17 | 18 | 20 |
| | % | 2.35 | 2.38 | 2.43 |

2. 落實性別平等及母性保障

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

家庭的安定是社會安定的基礎，華電聯網體恤有幼兒照顧的員工，依法提供完整的育嬰留停制度，也為新手爸媽營造友善的集乳環境，集乳室備有消毒鍋、舒適沙發椅、可存放母乳的冰箱。

2024 年實際申請育嬰留停人數共計 7 人（男性申請 5 人，比例達 71%）；當年度復職率亦達 83%，且復職人員 1 年以上的留任率為 100%，足見公司提供同仁育嬰之優良環境⁸。

⁸ * 具有育嬰假申請資格人數(A)：3 年內(2022/1/1-2024/12/31)請過產假或陪產假的人數

* 復職率 (G)：D/C*100%

* 留任率 (H)：F/E*100%

| No. | 項目 | 男 | 女 | 小計 |
|-----|--------------------|------|------|------|
| A | 2024 具有育嬰假申請資格人數 | 51 | 16 | 67 |
| B | 2024 年實際申請育嬰留停人數 | 5 | 2 | 7 |
| C | 2024 年育嬰留停應復職人數 | 3 | 3 | 6 |
| D | 2024 年育嬰留停實際復職人數 | 2 | 3 | 5 |
| E | 2023 年育嬰復職人數 | 1 | 4 | 5 |
| F | 2023 年育嬰復職持續工作一年人數 | 1 | 4 | 5 |
| G | 復職率 | 67% | 100% | 83% |
| H | 留任率 | 100% | 100% | 100% |

3. 跨世代共榮的職場環境

華電聯網 2024 中高齡 (45 歲) 以上同仁佔公司 40%，得力於華電聯網友善的新進融入制度，包含輔導員機制、一站式新人服務平台、新人訓練制度等，使中高齡新進同仁有很高的留任率。

- 全面的工作與生活照顧

華電聯網透過彈性工時、多工作地點的規劃，讓不同年齡層之同仁均能兼顧工作與生活；透過團保健康險方案、員工健檢及體育競賽，保障



同仁健康；透過員工活動、華電家庭日，聯繫同仁與家庭情感。

- 貼心的世代傳承與退休準備

為使同仁退休生活無虞，公司辦理員工福利持股信託，讓同仁隨著公司成長，累積退休財富；許多中高齡同仁亦會擔任新進人員的輔導員，建構良好的世代傳承與交流合作環境。

- 每年公開場合資深員工表揚：

公司重視資深同仁的付出，每年固定於公司旺年會表揚資深員工，給予獎狀與紀念金幣，同時也會邀請退休員工參加公司聚會活動，每年公司均於旺年會表揚服務公司 6 年、12 年、18 年、20 年、25 年資深員工，給予獎狀與紀念金幣。2024 年 12 年資深員工中高齡佔 62%，18 年資深員工中高齡佔 100%，20 年中高齡佔 100%，25 年中高齡佔 100%。



4. 多元共榮職場認證

公司在跨世代共榮目標的實際行動，更於 2024 年獲得新北市中高齡者及高齡者友善職場認證，本公司為兼顧不同年齡層及職涯發展階段的同仁需求，將持續規劃多元的自選式福利內容，評估更合適的工時安排，以及員工家庭照顧方案。工作環境亦會朝向多元友善、確保健康、開放明亮的方向進行建構。未來將持續完善員工福祉方案，讓同仁能享有健康豐富的退休生涯。



5.

華電聯網公司為建構優質的工作環境，讓同仁無後顧之憂，公司規劃各項制度及福利項目，善盡員工及家庭照顧之責任。

1、 工作彈性及家庭照顧：

1. 彈性工時：公司為使同仁能兼顧工作、生活與家庭，並有效減低同仁的通勤壓力，特別規劃工作時間彈性達 90 分鐘，讓同仁能有更佳工作時間規劃彈性。
2. 齊全補助給假：提供婚喪補助、生育補助，以及華電員工特有訂婚假，使華電聯網不只是好的工作職場，更是成就其生涯規劃的好環境。
3. 托育津貼及簽約托育機構：公司每年度提供育兒同仁申請托育補助，此外，公司亦於北、中、南各地簽約優質幼稚園及托育機構，



提供同仁優惠且品質良好的托育選擇。

4. 華電家庭日暨員工活動：每年定期舉辦華電家庭日，邀請家人一起同樂，亦舉辦電影包場，歡迎同仁攜眷參加，共創良好親子互動。
5. 定期規劃愛心物資回收、按摩師服務、淨灘、電影欣賞、華電親子日、探訪老人中心、小農志工、旺年會等等。以上每年例行性活動皆由各區福委共同討論開會決議，適合員工帶著家屬一同參與。
6. 育嬰制度及優良哺集乳室環境：華電聯網體恤有幼兒照顧的員工，依法提供完整的育嬰留停制度，也為新手爸媽營造友善的集乳環境，集乳室備有消毒鍋、舒適沙發椅、可存放母乳的冰箱。

員工健康照顧：

7. 優於法令的健康檢查：公司每兩年辦理一次員工健檢，且因應不同地區同仁需求，除於全台各地辦理巡迴健檢方案外，亦簽約多家優質健檢機構，供同仁有更多到院檢查的選擇，此外，並提供員工眷屬優惠方案，同步照顧同仁家屬的身體健康。
8. 定期護理師醫療健康諮詢與健康課程：人資部與護理師定期安排健康諮詢，定期公告在內網，歡迎各位同仁報名。除於新進人員訓練辦理急救訓練外，亦不定期舉辦健康講座與課程，2024 年共辦理基本救命術+AED 及認識高血壓及如何自我保健，共計 289 人次參加，並獲同仁高分評價。
9. 包含健康險的企業團險方案：公司為保障個人健康，除皆為全體同仁納保意外險及壽險外，亦包含同仁住院醫療相關保障，且規劃了



2024 健檢專區

華電聯網集團

2024年員工健檢專區

點我報名

線上報名已結束，後續施作方式異動，請來信：

方案內容請點選

台北到院 101
台北到院 101
新竹到院 醫院
台中到院 診所
台南到院 醫院
高雄到院 診所

甚為優惠的眷屬方案，讓同仁在無需承受高額的負擔下，便能使其家人獲得同等的健康保障項目。

10. 定期體育健康活動：辦理體育活動以促進同仁健康與交流，是華電聯網的傳統，每年皆會辦理全公司跨區的體育活動，2024 年則辦理羽毛球比賽。2024 年適逢公司 30 周年慶，特別辦理運動會，讓同仁在活動中交流情感外，亦達到樂活與健康之目的。



2、完善的退休準備：

1. 本公司成立勞工退休準備金監督委員會，本公司人員退休，均依本公司所頒佈之員工退休辦法辦理。
本公司按月提存當月薪資 2% 存入臺灣銀行之勞工退休準備金專戶儲存，截至 2024 年年，準備金金額約為 3,600 萬元，足以滿足目前相關員工退休之需求。凡屬勞退新制者，本公司依勞工月提繳薪資 6% 按月提繳儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。
2. 員工福利持股信託制度：公司為了經營成果與員工共享，並為員工的退休生活提供多一層保障，特別辦理員工福利持股信託，員工可

自願性的提撥一定比例薪資投入，公司亦會加碼提供一定比例的相應提撥，幫助員工儲蓄，並提供同仁最佳的財務健全保障。

5.01.5 團體協約與員工溝通

華電聯網公司重視員工意見，並透過各項溝通制度，有效回應員工需求，建立良好的勞資關係，各項員工溝通管道如下：

勞資會議：

本公司每季定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

1、 年度員工滿意度調查

本公司每年進行全體員工滿意度調查，調查項目包含企業文化、主管、薪酬、同事、發展、工作、永續經營等 7 個構面共 25 個子項，全面性了解同仁意見並進行回饋，作為公司持續建構優良職場的動能。



2、 員工意見信箱

本公司於公司系統設立員工意見信箱，同仁可透過此信箱向公司提問或做出建議，所有意見皆會列案管理並做出具體回應。

3、 績效面談制度

本公司每半年進行一次績效評估，並要求主管須與每位同仁進行績效面談，主管得以藉此瞭解員工工作狀況與需要幫助的部分，並體現在工作規劃，個人學習成長及進行相關工作的協助。

4、 員工關懷列車

華電聯網公司為提供優質的客戶服務，於全台各地設置多個辦公處所。為關注到不同辦公處所之同仁需求，公司定期關心同仁工作環境，辦理每半年巡迴式的員工關懷列車，與同仁面對面的交流。

2024 年共辦理 2 場員工關懷列車（高雄辦公室及台中辦公室）。

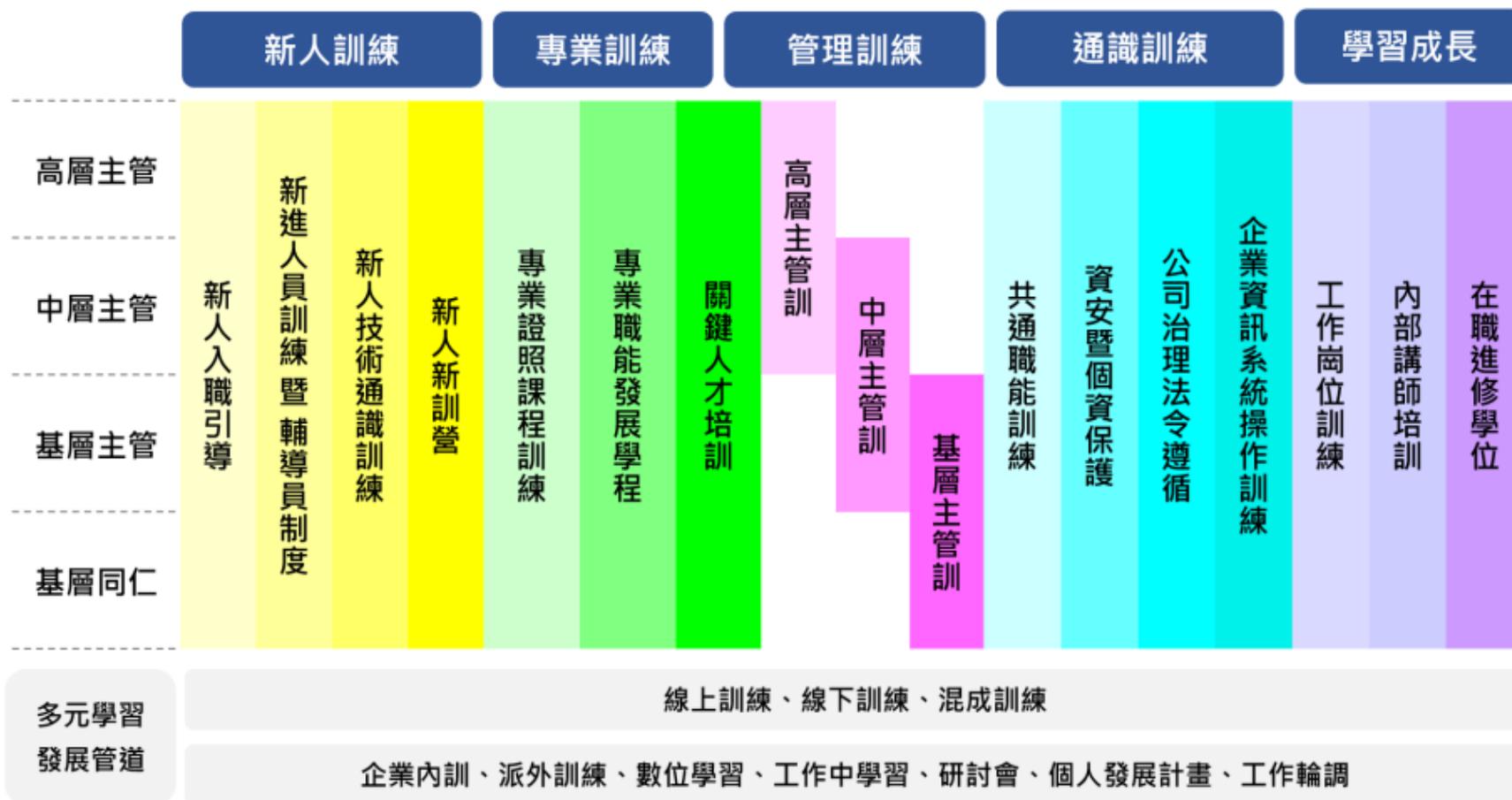


5.01.6 人才培育與發展

為達企業永續經營發展目的，人才培育、訓練架構與績效是公司重中之重，華電聯網公司針對人才培育的投入，不遺餘力。華電聯網公司提

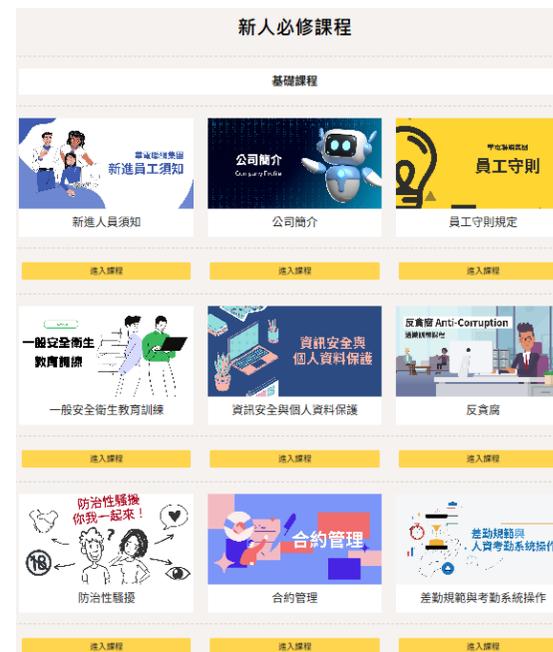
供多元內部發展機會，依據公司核心價值、組織發展及策略目標，對於績效表現優秀的員工，依其專長及未來生涯規劃，計畫性培育及儲備各層級的優秀人才，並適時予以晉升，提供同仁學習、成長、生涯規劃的良好舞台。

華電聯網訓練發展體系藍圖



- 1、**完整的訓練體系**：以核心職能為基礎，從公司營運策略開展，與專業職能訓練連結，搭配知識管理系統推動各項人才培訓方案，與發展完整訓練發展體系藍圖，並訂定教育訓練相關辦法，員工除可主動提出，或由主管視業務需要派往參加各項教育訓練，以提昇員工素質。2024 年總教育訓練時數為 26,916 小時，教育訓練投資總費用合計為 513 萬元。

| 課程項目 | 班次數 | 總人次 | 總時數 |
|------|-----|-------|--------|
| 通識課程 | 88 | 5,529 | 11,222 |
| 技術課程 | 62 | 727 | 3,645 |
| 產品課程 | 42 | 807 | 1,685 |
| 新人訓練 | 58 | 362 | 4,391 |
| 認證課程 | 154 | 319 | 5,973 |
| 總計 | 404 | 7,744 | 26,916 |



- 2、**清晰的職涯晉升發展制度**：依公司職等職稱管理辦法，建立公司管理職與專業職雙軌晉升機制，明確規範在公司各職務晉升路徑及晉升標準，不論是管理職或是專業職（業務類/技術類/專案類/支援類），均可以透過明確的制度，挑戰更高的職涯舞台。
- 3、**定期績效評估制度**：公司建立績效評估考核作業規定，每半年進行一次績效評估，藉由主管和部屬雙向溝通的方式，將公司員工在工作上的結果作目標達成的檢討，並成為調薪及晉升之依據。通過試用期之正職人員，均列入每半年之績效評估對象，2024 年符合績效評估之人員，實際執行定期績效評估之比例為 100%。

4、**關鍵人才機制**：為建立公司永續發展之人才梯隊，華電聯網公司依關鍵職位、關鍵技術、績效表現、發展潛力等面向，設置關鍵人才培育發展機制；關鍵人才須設定個人發展計畫(IDP)並建立導師制度，透過每半年發展檢視，持續追蹤關鍵人才發展狀況，藉此亦形塑優秀人才在公司的發展方向，提供人才的發展舞台。

5、**新人輔導員制度**：

為使新進人員能有效地融入環境並上手工作，公司除於新進人員到職當天，進行完整的導覽說明外，亦建立新人學習專區，新進人員可在專區上建立線上學習，並可快速查找所需之資料，此外，每位新進人員均指派專人一對一擔任新人輔導員，協助新人快速適應環境，輔導員除每月進行輔導狀況回報外，公司亦提供餐敘補助，以建立更友善的新人融入環境。

公司每一季辦理新訓營，當季報到之新人均會至總部參加一日的訓練，當天將與高階主管面對面、了解公司文化、熟悉公司主要發展技術方向，並與同期報到之新人建立連結與互動。

6、**產學合作及產業新鮮人培育**：公司為厚植產業人才培育，並建立產學有效結合的良好環境，使年輕學子投入職場時能更快確立方向及加強就職時的適應，以快速尋得發展舞台，公司每年與大專院校合作，簽定合作備忘錄及進行實習合作，2023 年共 4 人實習，已有一人轉任正職，2024 年實習生共計 12 人，將於 2025 年結束實習後轉任正職或攻讀研究所。為深化學用合一，並鼓勵同學進行實作研究，公司於 2024 年與高雄科技大學建立產學合作，對碩士及大學相關系所，提供專題研究及實作補助，2024 年共資助專題數 8 組，共計學生 19 人。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

隨著企業永續經營與勞工福祉意識的提升，職業安全衛生管理成為企業營運不可或缺的一環。本公司秉持以人為本的經營理念，積極推動安全衛生相關作業，展現對員工職場健康與安全的重視與承諾。

依據《職業安全衛生法》相關規定，本公司所屬之事業類別為第三類、低風險等級，且目前在職員工總數，尚未達到成立職業安全衛生專責部門的規定門檻。

依照相關法規，雖未規範設置專責單位，但本公司主動由人資部負責規劃與執行職業安全衛生管理工作，確保全體員工的職場安全與身心健康。

為強化內部職安衛專業實力，華電聯網積極培育具證照之專業人員，持續強化職場安全文化。證照取得現況如下：

證照類型

- 甲/乙/丙級職業安全衛生業務主管 75 人。
- 乙級職業安全衛生管理員 2 人。
- 甲級職業安全管理師 3 人。

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，亦提升整體職安衛作業之專業性與實務效益。

華電聯網將持續以高標準自我要求，逐步建立更完善的職安衛管理架構，並規劃：

- 推動內部職安衛績效指標評估制度。



- 加強部門主管安全衛生職能訓練。
- 規劃中長期自動化安全監控方案。
- 鼓勵員工參與職安衛創新提案與改善活動。

雖然法律並未強制設立職安衛專責單位，但華電聯網堅持履行企業社會責任，透過制度規劃、專業人才養成及部門橫向整合，營造「安全、健康、安心」的職場環境。

未來亦將秉持相同精神持續精進，為全體同仁打造具幸福感的職場文化。

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

共好共享，實踐永續責任

本公司秉持「共好、共享、共榮」的核心價值，長期投入地方社區之溝通與公益參與，透過志工行動、環境保護及在地扶植計畫，積極與社區建立良善互動關係。各項活動皆由同仁主動參與或跨部門合作推動，除展現企業社會責任，也創造與社區共生共榮的正向循環。

「無塑海洋」長期淨灘行動



自 2018 年起，本公司認養新北市沙崙海岸約 1,500 公尺海岸線，並持續舉辦年度淨灘活動，迄今已邁入第八年。活動目的在於降低海洋塑膠污染、保護海岸生態系，並提升大眾對環境議題的關注與行動力。參與同仁近年亦配合節能減碳原則，改搭乘大眾運輸並以 uBike 接駁，以實踐低碳交通，強化活動整體永續價值。透過實際參與及環境教育推廣，提升員工與社區民眾之環保意識。

植樹減碳行動



早自 2017 年起，本公司便組成環保志工隊，參與各式植樹與綠化行動。多年後回訪植樹地點，原本幼苗已成蔭樹，象徵企業對氣候行動承



諾的延續。樹木經由光合作用吸收二氧化碳，有助於減緩氣候變遷，亦與本公司依 ISO 14064-1:2018 建立的溫室氣體管理架構相呼應。此行動不僅具生態效益，更強化員工對碳管理與永續環境責任的認同。

5.03.2 當地社區

倡議社區共融 擴大在地正向影響

華電聯網秉持「共好、共享、共榮」的核心理念，積極投入與地方社區之對話、合作與回饋行動，透過環境保護、在地關懷與永續農食等多元計畫，發揮本業能量，創造在地共享價值。截至報告期間，無任何營運據點造成對社區的重大負面營運衝擊，惟持續透過主動參與與環境行動，強化社區信任與共好夥伴關係。

無塑海洋行動：沙崙海岸長期淨灘倡議

自 2018 年起，華電聯網認養新北市沙崙海岸 1,500 公尺海岸線，長期辦理社區志工淨灘活動，迄今已邁入第 8 年。透過定期清理廢棄物、分類回收與現場環境教育，提升民眾對海洋保育與資源循環的認知。

本行動亦結合低碳交通倡議，鼓勵同仁搭乘大眾運輸並租借 YouBike 前往淨灘場域，降低活動碳排放。此舉不僅展現企業對生態環境之責任，也帶動同仁與社區共同投入無塑生活與海洋友善的實踐。

該行動符合 ISO 14064-1:2018 中關於碳移除與環境貢獻的精神，不僅增進生態系碳平衡，也透過志工參與，促進員工對自然資本保護的認同與實踐。

支持在地小農：永續農食推廣與公平經濟

華電聯網長期舉辦「永續農食日」與「在地小農市集」等活動，邀請臺灣本地農友與弱勢農業團體參與。此行動目的如下：

- 支持具備永續農法、生態友善栽種之農民。
- 擴大小農銷售管道、提升消費者認識與信任。
- 推動職場健康飲食文化，建立產地到餐桌的綠色供應鏈。

本公司每年定期舉辦永續農食推廣活動，邀請在地小農設攤，讓同仁直接選購友善耕作的農產品，支持台灣農村經濟發展。活動除協助小農開拓市場外，亦提升企業員工對食物來源與永續農業的關注。面對自由貿易與大型農企競爭之壓力，小農亟需更多社會支持。透過本公司之行動實踐，彰顯對在地經濟發展與社區文化保存之承諾。



上述行動除強化企業與在地農業社群之合作關係外，亦實踐 SDG 12「負責任的消費與生產」與 SDG 2「零飢餓」之永續目標。

共好共享，實踐永續責任

本公司秉持「共好、共享、共榮」的核心價值，長期投入地方社區之溝通與公益參與，透過志工行動、環境保護及在地扶植計畫，積極與社區建立良善互動關係。各項活動皆由同仁主動參與或跨部門合作推動，除展現企業社會責任，也創造與社區共生共榮的正向循環。

植樹減碳行動

早自 2017 年起，本公司便組成環保志工隊，參與各式植樹與綠化行動，定期投入植樹活動，推廣「把碳種回去」的理念。多年後回訪植樹地點，原本幼苗已成蔭樹，象徵企業對氣候行動承諾的延續。樹木經由光合作用吸收二氧化碳，有助於減緩氣候變遷，亦與本公司依 ISO 14064-1:2018 建立的溫室氣體管理架構相呼應。此行動不僅具生態效益，更強化員工對碳管理與永續環境責任的認同。

花蓮震災援助行動

2018 年花蓮強震後，本公司捐助 30 萬元協助災區重建，展現應變力、社會關懷與迅速回應能力。



6、環境面

6.01 氣候變遷(TCFD 揭露專章)

華電聯網依循金融監督管理委員會最新規範，依據氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 四大核心要素——治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management) 與指標與目標 (Metrics and Targets) ——完成本公司氣候變遷相關財務風險與機會評估專章，並參酌《2025 全球風險報告》及 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之情境模型進行整合揭露。本年度並未發現重大財務衝擊，惟極端氣候事件具有高度不確定性，相關影響尚難以量化衡量；同時，由於市場拓展程度及相關資料之可得性與可靠性仍有限，部分潛在影響亦暫無法進行具體量化評估。

一、治理 (Governance)

華電聯網已將氣候變遷列為公司治理架構中關鍵風險之一，並由經營發展委員會 (簡稱經發會) 統籌氣候相關風險與機會管理工作。

ESG 小組為本公司氣候管理技術推動單位，負責落實 ISO 14064-1 碳盤查、與 ESG 相關事務規劃，以強化企業營運韌性與標案競爭力。

ESG 小組亦定期彙整盤查成果與執行進度，提報董事會與經發會，形成本公司橫向協作與決策支持機制。

二、策略 (Strategy)

2.1 氣候風險時間尺度規劃

本公司依據 IPCC AR6 所提出之 SSP5-8.5 高排放情境，並結合台灣「氣候變遷推估與調適知識平台 (TCCIP) 」高解析度圖資，規劃短期 (至 2030 年)、中期 (至 2050 年) 與長期 (至 2100 年) 氣候衝擊評估。SSP5-8.5 代表高度依賴化石燃料之成長模式，至 2100 年全球均溫可能上升逾攝氏 4 度，對沿海城市與設施構成重大威脅。對本公司而言，短期極端降雨頻率與強度增加，低樓層設施需加強排水規劃；中期花東據點

可能有防災投資需求；長期若全球升溫超過攝氏 4 度，沿海都市將面臨海平面不可逆上升，惟本公司無沿海據點，故營運影響有限。

2.2 全球風險趨勢參照與在地對應

根據《2025 全球風險報告》，極端氣候事件、氣候行動失敗與自然災害為連續多年排名前十之全球風險，且往往與能源危機、糧食安全與資安風險形成複合效應 (Polycrisis)。本公司情境分析發現，氣候風險與資安、能源穩定性高度相關，因此規劃將 AIoT 節能系統、備援綠電機制與異地備援機房納入整體營運韌性提升計畫，並針對汐止與花東據點進行結構補強與緊急應變演練規劃。

三、風險管理 (Risk Management)

3.1 氣候風險識別與分類

| 類型 | 項目 | 影響期間 |
|------|-------------------------------------|--------|
| 實體風險 | 淹水、熱浪、地層下陷、海平面上升 | 短、中、長期 |
| 轉型風險 | 碳費增加、碳中和標準趨嚴、低碳技術投資成本上升、聲譽受損 | 短、中期 |
| 機會 | AIoT 節能科技應用、綠電採購、參與 SBTi/碳標準以取得標案加分 | 短、中期 |

風險辨識依據 TCCIP 模擬資料、近五年災損紀錄與據點環境特性進行交叉比對與分類。

3.2 氣候風險應對流程



- 每年由風險管理小組召集 ESG 與營運單位，進行據點風險再評估；
- 高風險據點須完成財務模擬與投資可行性評估，必要時納入資本預算提報程序；
- 氣候情境數據更新作業於 TCCIP 資料更新後一季內完成；
- 投保條件與災防方案隨風險等級進行滾動式調整。

四、指標與目標 (Metrics and Targets)

| 類別 | 指標現況 | 中長期目標 | 備註 |
|-------------|--|------------------------------|------------------|
| 範疇 1+2 碳排放量 | 依 ISO 14064-1:2018 與 GHG Protocol 進行年度盤查 | 持續推動減碳行動，以逐步降低排放量 | 排放量將每年檢視並視情況調整目標 |
| 高風險據點 | 已完成主要營運據點之風險評估 | 降低據點風險等級，持續強化備援與遷移規劃 | 聚焦於營運穩定性與韌性建設 |
| ESG 標案得標比率 | 已建立追蹤機制 | 積極參與需揭露碳排或 ESG 資訊之專案並持續提升競爭力 | 依市場及標案需求調整因應策略 |

五、結語與展望

華電聯網理解，氣候變遷風險不僅源於極端天候事件，更深層影響企業營運穩定與轉型競爭力。本公司將持續精進治理機制、深化情境模擬能力，並強化 ESG 與財務策略整合，以提升整體營運韌性。

未來亦將參考更多國際指引（如 WEF、CDP、TCFD 更新版本），將氣候風險管理數據化、制度化，作為資本支出、保險配置與營運策略調整之重要依據。

本 TCFD 專章將每年滾動更新，並作為董事會監督與對外揭露之依據。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

華電聯網因應全球淨零轉型趨勢，於 2024 年正式導入碳盤查管理系統，以系統化方式掌握營運過程中溫室氣體排放狀況，並依循 GRI 2021、ISO 14064-1:2018、TCFD 及 IFRS S2 等國際準則，建立氣候行動治理架構，持續推進減碳作為與資訊透明揭露，強化對氣候風險的韌性應對能力。

一、溫室氣體減量目標

本公司參考 SBTi（科學基礎減量目標倡議）框架，並參考政府淨零排放政策，依據後續每年溫室氣體盤查結果，訂定合理可行之減量目標。

二、溫室氣體管理策略與方法

為有效落實減碳目標，本公司採取以下策略：



1. 碳盤查與驗證：依 ISO 14064-1:2018 進行組織型碳盤查，建立涵蓋範疇一至三之排放資料庫，並逐步推動第三方查證。
2. 數位化管理：導入碳管理系統，涵蓋全台營運據點，提升碳資料回報效率與精確度。
3. 內部節能行動：推動車輛電動化、設備汰換、智慧用電與辦公節能措施，並透過員工教育引導日常減碳行為。
4. 綠色採購與供應鏈合作：推動供應商揭露碳足跡，建立 ESG 評鑑機制，逐步納入採購決策考量。
5. 再生能源運用：視情況進行綠電採購，以降低範疇二依賴之排放。

三、執行成效與風險回應 (2024 年度)

截至 2024 年底，本公司已完成全公司初步營運據點的溫室氣體基礎盤查作業，盤查範圍涵蓋範疇一至範疇三，初步成果如下：

- 範疇一：排放量與 2020 年相較略有下降，初步顯現節能與車輛汰換效果，整體減量幅度仍在 5% 以內。
- 範疇二：因應營運據點增加與設備使用成長，用電需求上升，全年排放與基準年相當，節電潛力持續盤點中。
- 範疇三：與供應鏈、商務差旅與外包運輸有關之排放仍呈增長趨勢，已列為優先管理議題，並展開合作溝通機制。

為強化氣候風險韌性，本公司已定期彙報至永續發展委員會，以掌握碳費政策變化、綠色市場需求與極端氣候潛在衝擊。

四、利害關係人參與與能力建構

華電聯網深知氣候行動需仰賴組織內外部共同參與，故積極推動以下措施：

- 員工培力：定期辦理碳盤查、節能減碳、氣候風險等主題教育訓練，培養永續專業人才。
- 供應商參與：鼓勵主要供應商自訂減碳目標，推動低碳轉型作為，攜手建立具韌性之永續供應鏈。

未來公司將持續依據法令規範與產業趨勢調整管理機制，擴大資訊揭露範圍，並結合科技工具與夥伴合作，邁向 2050 年淨零碳排的永續願景。

6.02.2 溫室氣體排放量

6.02.2.1 溫室氣體盤查與管理

華電聯網因應氣候變遷風險與淨零轉型需求，自 2025 年起參考環境部發行之《溫室氣體排放量盤查作業指引 113 年版》與國際標準 ISO 14064-1:2018，導入組織層級之溫室氣體盤查制度，系統化掌握營運活動之碳排放狀況，並作為後續減碳目標管理與風險評估之依據。

6.02.2.2 盤查範圍與方法

本公司溫室氣體盤查係以「營運控制法」界定組織邊界，涵蓋總部、辦事處、工務所等主要營運場域，並逐步納入外包倉儲與服務據點。盤查範疇涵蓋：

範疇一 (Scope 1)：公司自有車輛與設備產生之直接排放。

範疇二 (Scope 2)：來自外部購電之能源間接排放。

範疇三 (Scope 3)：供應鏈採購、物流、員工通勤、差旅等其他間接排放。

本次盤查依據環境部公告之《溫室氣體排放係數管理表 (2023 年版) 》，並搭配 IPCC 第六次評估報告 (AR6, 2024) 所公布之全球暖化潛



勢值 (GWP) 進行 CO₂e 換算。

6.02.2.3 2024 年盤查結果

2024 年本公司總排放量為 307,837.76 公噸 CO₂e，較前一年度顯著上升，主因為首度將所有主要場域與範疇三活動全面納入計算，強化碳揭露之完整性與透明度。

| 範疇別 | 排放量 (tCO ₂ e) | 占比 (%) |
|-----|-------------------------------|---------------------|
| 範疇一 | 664.5843 | 0.22% |
| 範疇二 | 758.4416 | 0.25% |
| 範疇三 | 305,165.9682 | 99.13% |
| 合計 | 306,588.9941 | 99.59% ⁹ |

註：部分非 GHG Protocol 規範之其他間接排放類別尚未納入範疇統計。

6.02.2.4 範疇三排放熱點分析

2024 年範疇三排放顯著集中於交通與物流活動，依排放量排序前五大活動如下：

⁹ 剩餘 0.41%不在範疇一至三，而是屬於資本設備、外購產品及服務等項目，由於占比過低，因此不予以計算與報告。

| 項次 | 排放來源 | 排放量 (tCO ₂ e) | 說明 |
|----|------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| 1 | 員工使用非電動自用車進行商務差旅 | 95,347.75 | 為單一最大排放源，反映高比例仰賴燃油車進行長途拜訪與專案出差。 |
| 2 | 員工以非電動機車通勤 | 66,408.02 | 主因部分營運單位未能便捷使用公共運輸，通勤仍以機車為主。 |
| 3 | 員工以大眾運輸工具進行商務差旅 | 64,377.10 | 代表跨縣市差旅頻繁，且低碳交通（如電車）替代率尚待提升。 |
| 4 | 員工使用非電動自用車通勤 | 33,505.93 | 突顯員工交通行為對碳排的持續貢獻，亦為未來政策優先改善對象。 |
| 5 | 下游配送使用柴油營業小貨車 | 20,390.20 | 反映公司物流配送活動中燃油車使用仍佔主要比例。 |

整體觀察顯示：交通活動仍為碳排熱點核心，特別集中在燃油車使用。本公司將針對差旅政策、通勤補助、與運輸服務商合作模式進行全面檢視，擬定減碳轉型策略。

6.02.2.5 七大氣體組成分析

盤查涵蓋《京都議定書》所列七種溫室氣體，實際排放以二氧化碳（CO₂）為主，來源包括用電、公務車與交通活動；另有少量甲烷（CH₄）來自生活污水與化糞池，一氧化二氮（N₂O）則來自交通燃油。其餘四種氣體（HFCs、PFCs、SF₆、NF₃）因無製程與冷媒操作，故無實質排放。

資料品質與查證

本次盤查資料來源均經內部稽核審核，並透過碳盤查系統自動匯出各項排放數據，確保可追溯性與透明度。後續將視需求委託具認證資格之第三方進行合理保證查證（reasonable level of assurance），以提升資訊可信度。



管理策略與減碳行動

鑑於本公司溫室氣體排放以間接排放為主，管理重點將聚焦於以下四大方向：

- 建立綠色差旅政策與低碳交通鼓勵措施（如優先搭乘電動計程車、補助大眾運輸）。
- 攜手供應商推動碳揭露與綠色採購合作。
- 推動高效率節能設備、智慧辦公室與能源管理系統導入。
- 強化內部培訓與碳意識教育，提升員工參與。

本公司將依據每年盤查成果，持續推動短中長期碳管理計畫，邁向 2050 年淨零排放目標，積極回應全球氣候治理與利害關係人期待。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司訂有年度節能目標並持續推動多項節能方案，主要分為辦公室節能，如節能減碳大作戰、中午關燈一小時、辦公室燈具陸續更換為 LED 平板燈...等。總節能成效較 2023 年節省約 435.708 千兆焦耳，其中節電率達 11.7%。

| 項目 | 節約量(kWh) | 減少能耗 (千兆焦耳/GJ) | 單位能源熱值(kJ/kWh) | 熱值係數(J/kWh) |
|----|----------|----------------|----------------|-------------|
|----|----------|----------------|----------------|-------------|

| | | | | |
|----|---------|---------|-------|-----------|
| 電力 | 121,030 | 435.708 | 2,426 | 8,714,160 |
|----|---------|---------|-------|-----------|

註 1：因 2024 年起開始導入節能專案，故將基準年設為 2024 年，節約量為較基準年減少之能源使用量。

註 2：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，天然氣為 8,000 千卡/立方公尺。

註 3：1 千兆焦耳(GJ)=109 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,186.8 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6X10⁶ 焦耳 (J)。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 1,133,716 十億焦耳(GJ)，相較前一年 2023 年減少 95,320 十億焦耳，其中外購電力占外購電力百分比 100%、再生能源占再生能源使用率 0%。

華電聯網歷年能源消耗分析表

| 能耗項目 | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|-----------------|---------|-----------|-----------|
| 汽油 (公升) | 167,712 | 150,651 | 137,196 |
| 柴油 (公升) | 53,283 | 44,634 | 25,790 |
| 液化石油氣 (公斤) | 0 | 0 | 0 |
| 電力-再生能源 (kwh) | 0 | 0 | 0 |
| 電力-非再生能源 (kwh) | 912,721 | 1,033,751 | 1,329,327 |



| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| 消耗能源總量 (GJ) | 1,133,716 | 1,229,036 | 1,492,313 |
| 能源密集度 (GJ) | 0.206 | 0.247 | 0.245 |
| 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：能源密集度：消耗能源總量(GJ)除以公司年營收，計算能源密集度(GJ/千元) | | | |

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

本公司採用省水馬桶、感應式小便斗、感應式洗手...等節水設施，以達成本公司之減量目標。

排放水管理：本公司僅有生活用水，無製程造成之污染水排放問題。

6.04.2 用水情況

本公司 2024 年總取水量為 3.8 千立方公尺，較前一年 2023 年增加 0.18 千立方公尺。總排水量為 1 千立方公尺。

| 取水類別 | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|------|--------|--------|--------|
| 地表水 | 3.8 | 3.62 | 3.9 |

| | | | |
|--------------|-----|------|-----|
| 地下水 | 0 | 0 | 0 |
| 海水 | 0 | 0 | 0 |
| 產出水 | 0 | 0 | 0 |
| 第三方的水 | 0 | 0 | 0 |
| 總取水量 (千立方公尺) | 3.8 | 3.62 | 3.9 |

排水情形

| 排水終點類別 (單位：千立方公尺) | 2024 年 | 2023 年 | 2022 年 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| 地表水 | 1 | 1 | 1 |
| 地下水 | 0 | 0 | 0 |
| 海水 | 0 | 0 | 0 |
| 第三方的水 | 0 | 0 | 0 |
| 總排水量 | 1 | 1 | 1 |



註 1：單位為千立方公尺

註 2：地表水取水量以水費帳單加總

註 3：取水來源皆屬於淡水

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司所產生的一般生活廢棄物皆進行分類回收，減低垃圾量並達到資源再利用。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司主要廢棄物產生來源如下：

辦公室的生活垃圾：一般生活廢棄物以及資源回收垃圾處理委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置，垃圾載運頻率為每天一次。

生活垃圾通常採焚化處理。

| 日期 | 生活垃圾重量 (公斤) | 可回收垃圾重量 (公斤) |
|----|-------------|--------------|
|----|-------------|--------------|

| | | |
|--------|-----|-----|
| Oct-24 | 829 | 320 |
| Nov-24 | 919 | 253 |
| Dec-24 | 881 | 389 |



7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

| 編號 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 /省 略說 明 |
|-----------------|--------------|-----------|----|---------------------|
| 一般揭露 | | | | |
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 報告書資訊 | 10 | |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告邊界與範疇 | 11 | |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 報告涵蓋期間、頻率 | 11 | |
| 2-4 | 資訊重編 | 資訊重編 | 11 | |
| 2-5 | 外部保證/確信 | 外部確信/保證情形 | 12 | |

| | | | | |
|------|------------------|--------------|----|--|
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 供應商管理 | 84 | |
| 2-7 | 員工 | 人力組成 | 90 | |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 員工結構 | 90 | |
| 2-9 | 治理結構與組成 | 董事會多元化及獨立性 | 30 | |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 提名與遴選 | 42 | |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 利益迴避 | 42 | |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 永續治理之角色及督導情形 | 36 | |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 推動永續發展機制 | 14 | |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 對永續報導之角色 | 36 | |
| 2-15 | 利益衝突 | 利益迴避 | 42 | |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 推動永續發展機制 | 14 | |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 對永續發展之持續進修 | 38 | |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 督導永續管理之績效評估 | 37 | |
| 2-19 | 薪酬政策 | 薪酬政策 | 43 | |



| | | | | |
|------|--------------|--------------------------|-----|--|
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 薪酬政策 | 43 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 薪酬政策 | 43 | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營理念與永續發展策略/經營者的話 | 7 | |
| 2-23 | 政策承諾 | 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況 | 7 | |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況 | 7 | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 鑑別組織重大議題 | 49 | |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 鑑別組織重大議題 | 49 | |
| 2-27 | 法規遵循 | 法規遵循 | 71 | |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 參與各類社團組織 | 80 | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 利害關係人議合 | 45 | |
| 2-30 | 團體協約 | 團體協約 | 101 | |
| 重大主題 | | | | |

| | | | | |
|------------------------|----------------------|---------------------------|-----|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 重大主題與永續指標說明 | 50 | |
| 3-2 | 重大主題列表 | 重大主題與永續指標說明 | 50 | |
| 經濟面 | | | | |
| GRI 201：經濟績效 2016 | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 經濟績效 | 56 | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施 | 111 | |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 經濟績效 | 56 | |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 經濟績效 | 56 | |
| GRI 203：間接經濟衝擊 2016 | | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 對基礎設施的投資與支援服務 | 107 | |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 對基礎設施的投資與支援服務 | 107 | |



| | | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------|----|--|
| GRI 204 : 採購實務 2016 | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商 | 供應商管理 | 84 | |
| GRI 205 : 反貪腐 2016 | | | | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 誠信經營 | 62 | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 誠信經營 | 62 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 誠信經營 | 62 | |
| GRI 206 : 反競爭行為 2016 | | | | |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 的法律行動 | 反競爭行為 | 66 | |
| GRI 207 : 稅務 2019 | | | | |
| 207-1 | 稅務方針 | 稅務 | 59 | |
| 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 稅務 | 59 | |

| | | | | |
|-------------------------|-------------------|------------|-----|--|
| 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理 | 稅務 | 59 | |
| 207-4 | 國別報告 | 稅務 | 59 | |
| 環境面 | | | | |
| GRI 302 : 能源 2016 | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 能源使用情況 | 120 | |
| 302-2 | 能源密集度 | 能源使用情況 | 120 | |
| 302-3 | 減少能源消耗 | 能源使用情況 | 120 | |
| GRI 303 : 水與放流水 2018 | | | | |
| 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 水資源管理或減量目標 | 121 | |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 水資源管理或減量目標 | 121 | |
| 303-3 | 取水量 | 用水情況 | 122 | |
| 303-4 | 排水量 | 用水情況 | 122 | |
| 303-5 | 耗水量 | 用水情況 | 122 | |



| | | | | |
|--------------------|------------------|-----------------|-----|--|
| GRI 305 : 排放 2016 | | | | |
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 116 | |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 116 | |
| 305-3 | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 溫室氣體排放量 | 116 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 溫室氣體排放量 | 116 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 114 | |
| 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 溫室氣體排放量 | 116 | |
| GRI 306 : 廢棄物 2020 | | | | |
| 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 廢棄物管理或減量目標 | 123 | |
| 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 廢棄物管理或減量目標 | 123 | |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | 廢棄物產生情況 | 124 | |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 廢棄物產生情況 | 124 | |
| 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 廢棄物產生情況 | 124 | |

| | | | | |
|----------------------|------------------------|-----------|-----|--|
| GRI 308：供應商環境評估 2016 | | | | |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 84 | |
| 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 供應商管理 | 84 | |
| 社會面 | | | | |
| GRI 401：勞雇關係 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 人力組成 | 90 | |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 員工權益及福利 | 98 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 員工權益及福利 | 98 | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |



| | | | | |
|-------------------------|-------------------------------|-----------|-----|--|
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢 與溝通 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-5 | 關職業安全衛生之工作者訓練 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 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 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 職業安全及衛生政策 | 106 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 職業傷害 | 106 | |
| 403-10 | 職業病 | 職業傷害 | 106 | |
| 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 | 人才培育與發展 | 102 | |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 人才培育與發展 | 102 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 人才培育與發展 | 102 | |

| | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------|-----|--|
| 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 | 員工多元包容及平等 | 93 | |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 員工權益及福利 | 98 | |
| 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的 營運活動 | 當地社區 | 109 | |
| 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的 營運活動 | 當地社區 | 109 | |
| GRI 414：供應商社會評 估 2016 | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 供應商管理 | 84 | |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 供應商管理 | 84 | |
| 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 | 顧客健康與安全 | 82 | |



| | | | | |
|-------------------------|---------------------------|---------|----|--|
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規 之事件 | 顧客健康與安全 | 82 | |
| GRI 417 : 行銷與標示 2016 | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 行銷與標示 | 83 | |
| 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規 的事件 | 行銷與標示 | 83 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 行銷與標示 | 83 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 行銷與標示 | 83 | |
| 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 | 客戶隱私保護 | 80 | |

GRI 內容索引表說明

| | |
|--------------|--|
| 使用聲明 | 華電網已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用的 GRI 行業準則 | 無適用之行業準則 |

7.02 附錄二、氣候相關資訊

| 項目 | 內容 | 對應章節 | 頁碼 |
|----|--|------|-----|
| 1 | 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 | 氣候變遷 | 111 |
| 2 | 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。 | 氣候變遷 | 111 |
| 3 | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 氣候變遷 | 111 |
| 4 | 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 | 氣候變遷 | 113 |
| 5 | 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因 | 氣候變遷 | 111 |



| | | | |
|-------|--|-----------------|-----|
| | 子及主要財務影響。 | | |
| 6 | 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 | 氣候變遷 | 111 |
| 7 | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 氣候變遷 | 111 |
| 8 | 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 | 氣候變遷 | 111 |
| 9-1-1 | 最近二年度溫室氣體盤查資訊。 | 溫室氣體排放量 | 116 |
| 9-1-2 | 最近二年度溫室氣體確信資訊。 | 溫室氣體排放量 | 116 |
| 9-2 | 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。 | 溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 116 |

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

目前華電聯網並無適用之產業別永續指標資訊

