

建立安心職場



以讓「員工安心」為承諾，尊重每一位員工，不會因性別、年齡、族群、宗教而有所差異，主動關懷員工需求、健康與安全、集會結社權益與意見回饋權利，持續強化與員工之間的溝通與對話機制。

與所有員工都正式簽有「勞動契約」，並遵守勞動基準法相關法令規定；定期召開勞資會議。

- 中華電信學院專職負責員工訓練
- 推動中華電信工作幸福感調查

回應委外員工抗爭事件。

扶持人才，讓員工能共享企業經營成果，落實幸福企業的真諦。

- GRI 中華電信基本薪資為台灣最低工資的**1.5**倍
- GRI 中華電信工作幸福感調查**78**分
- GRI 人均訓練時數**48**小時



保障員工權益

中華電視員工為最重要的合作夥伴，除了致力建構完善薪資福利機制，並確保員工基本及工作人權不受侵犯外，亦持續創造安全優質的職場環境，讓每位員工都能充分在所屬職務上發揮才能。

我們以讓「員工安心」為承諾，尊重每一位員工，不會因性別、年齡、族群、宗教而有所差異，主動關懷員工需求、健康與安全、集會結社權益與意見回饋權利，持續強化與員工之間的溝通與對話機制。

G4-54

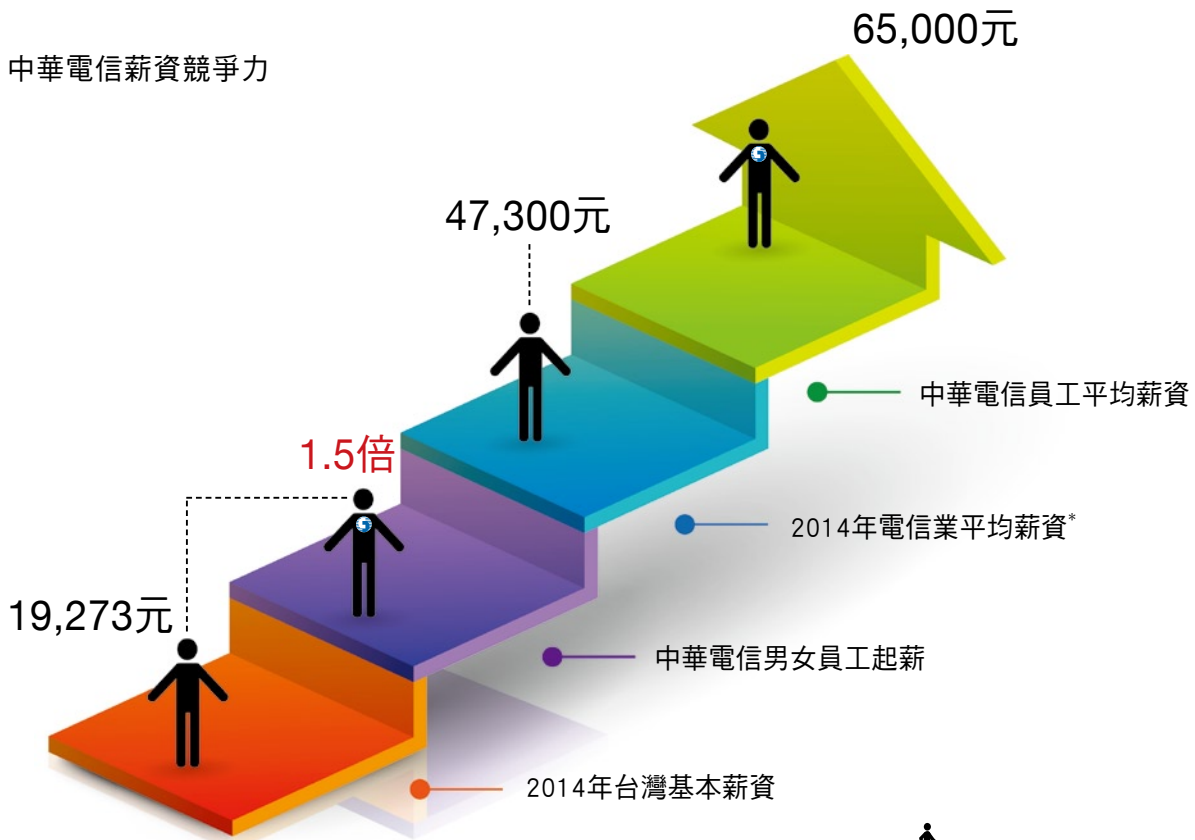
具競爭力薪酬制度

在人員招募部份，由於中華電信營運範圍主要為台灣，同一類別的基層專員進用人員待遇皆相同，有經驗的人員，則依錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，在薪資待遇上不會因性別或族群而有所差異。

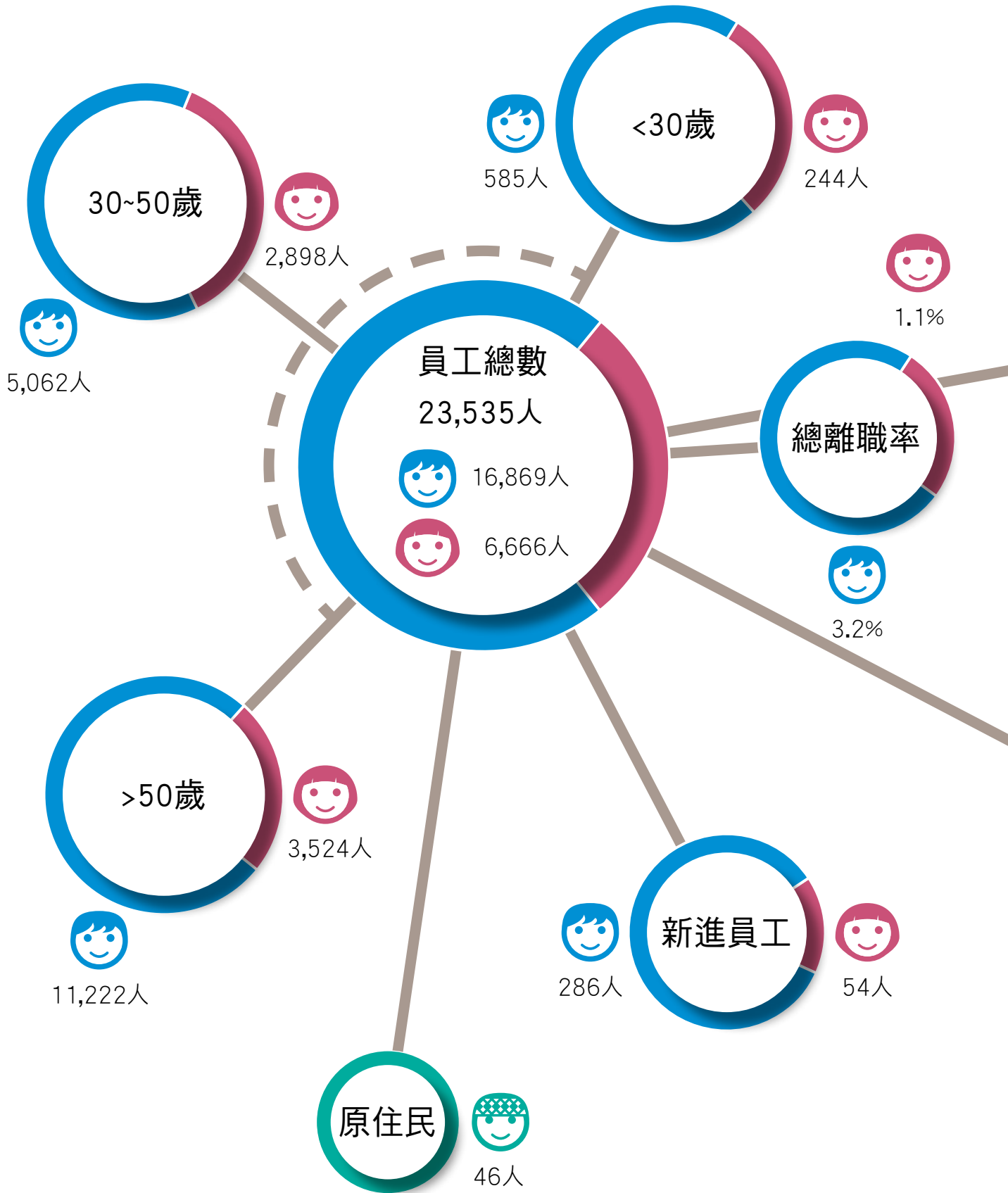
為了提供潛力人才具競爭力的薪酬，我們設有「薪資報酬委員會」，並訂有高階管理者薪酬的核發辦法，確實履行薪酬制度化，並依法於年報公開資訊揭露。

除了維護股東權益，我們亦藉由透明化的薪酬政策，將企業營運績效回饋給中華電信員工，2014年，中華電信最高薪酬與薪酬中位數比例為5.68比1。

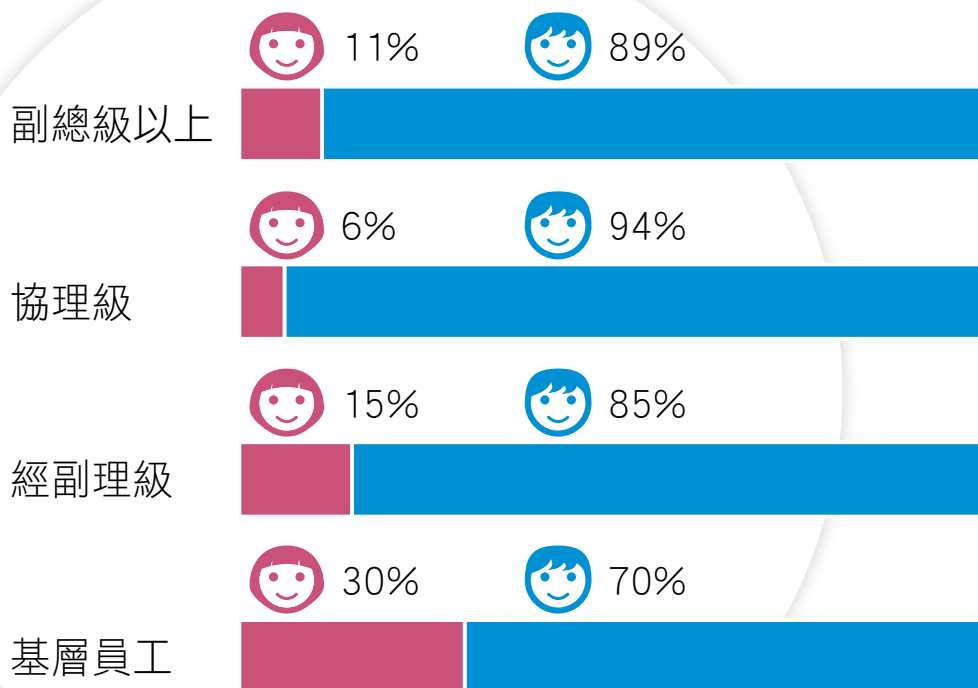
中華電信薪資競爭力



中華電信人力結構



註：所有員工均為本國籍。



身心障礙



763人



2014年宏華子公司人力結構

員工總數：3,402人

組成	無身心障礙 (%)	身心障礙 (%)
>50歲	11	4
30~50歲	739	628
<30歲	740	1,280
身心障礙雇用人數	6	6
原住民	24	2



性別平等及多元化

中華電信重視工作人權，對於各項人力資源制度、措施或活動，都依法令並按內部嚴謹規章辦理。為落實性別工作平等法男女平等精神，亦訂定了性騷擾防治及處理機制。

我們設有「申訴調查評議委員會」，專責處理員工受歧視為不當行為之投訴，委員會共有委員5人(3名女性委員)，女性委員占比達二分之一以上，在機制的有效控管下，2014年並無相關歧視事件發生。

我們按《身心障礙者權益保障法》第38條之規定，2014年，進用超額身心障礙人員，大幅超過法規規定的3.47倍(法定220名，實際僱用763名)。

對於2014年在職之46名原住民員工，我們亦尊重其文化習俗，並無違反其工作權及人權之相關案件發生。

設置工會 法制化保障員工權益

G4-11

中華電信是國內唯一設有工會，並與工會簽訂團體協約的電信業者，協約內容涵蓋資遣、獎懲升遷、健康與安全等議題、不只符合國內法規與國際人權公約的要求，也展現我們維護員工權益的決心。2014年，員工加入工會的比例達99.86%，同時，在企業董事會中，亦設置勞工董事一席，讓員工的心聲更能充分表達。



自2011年「工會法修正案」正式實施後，擴大勞工團結權行使，明定工會類型及其組織範圍，中華電信員工組織的工會，除原有的中華電信企業工會外，另獲准成立的企業工會計有北區分公司、南區分公司、行動通信分公司、企業客戶分公司、數據通信分公司、高雄營運處、彰化營運處、關係企業等8家企業工會。2014年，工會討論的重要議題有為全體勞工全面調薪等議題，資方亦以開放透明之精神與工會進行溝通互動，確保勞資關係和諧。

勞動權益保障

為確實保障員工工作權益，我們與所有員工都正式簽有「勞動契約」，並遵守勞動基準法相關法令規定，若要終止契約，將會按下列條件提前預告：於公司服務3個月以上1年未滿者，提前10日預告；於公司服務1年以上3年未滿者；提前20日預告；於公司服務3年以上者，提前30日預告。另公司亦會透過說明會、勞資會議協商合作等機制，締造和諧共融營運效益。

2014年，在優退措施的推動，及相關員工個人生涯規劃下，離退人數共計1,022人，離退率為4.3%，人力結構仍呈現穩定狀態。但為加速寬頻網路建設、強化ICT技術及推展雲端、加值、通路等業務需要，並讓專業技能得以傳承，2014年，我們也陸續延攬新血共計340人，持續培育新世代人才。

G4-57,G4-58

暢通溝通管道

為了傾聽員工聲音，我們建構了各項暢通的員工溝通管道，確保員工需求及建議，都能得到抒發及滿足。此外，員工如發現單位有違規、不法情事者，均可透過專線電話、傳真機及電子信箱等管道向公司提出申訴、檢舉。

對於受理的案件，均依據中華電信相關作業規定及處理原則辦理調查，查證結果如確屬違規，則視情節予以適當議處，以導正從業人員依章行事、維護公司紀律、提升公司形象及維護股東權益。2014年，中華電信內部並無與人權有關的申訴案件。

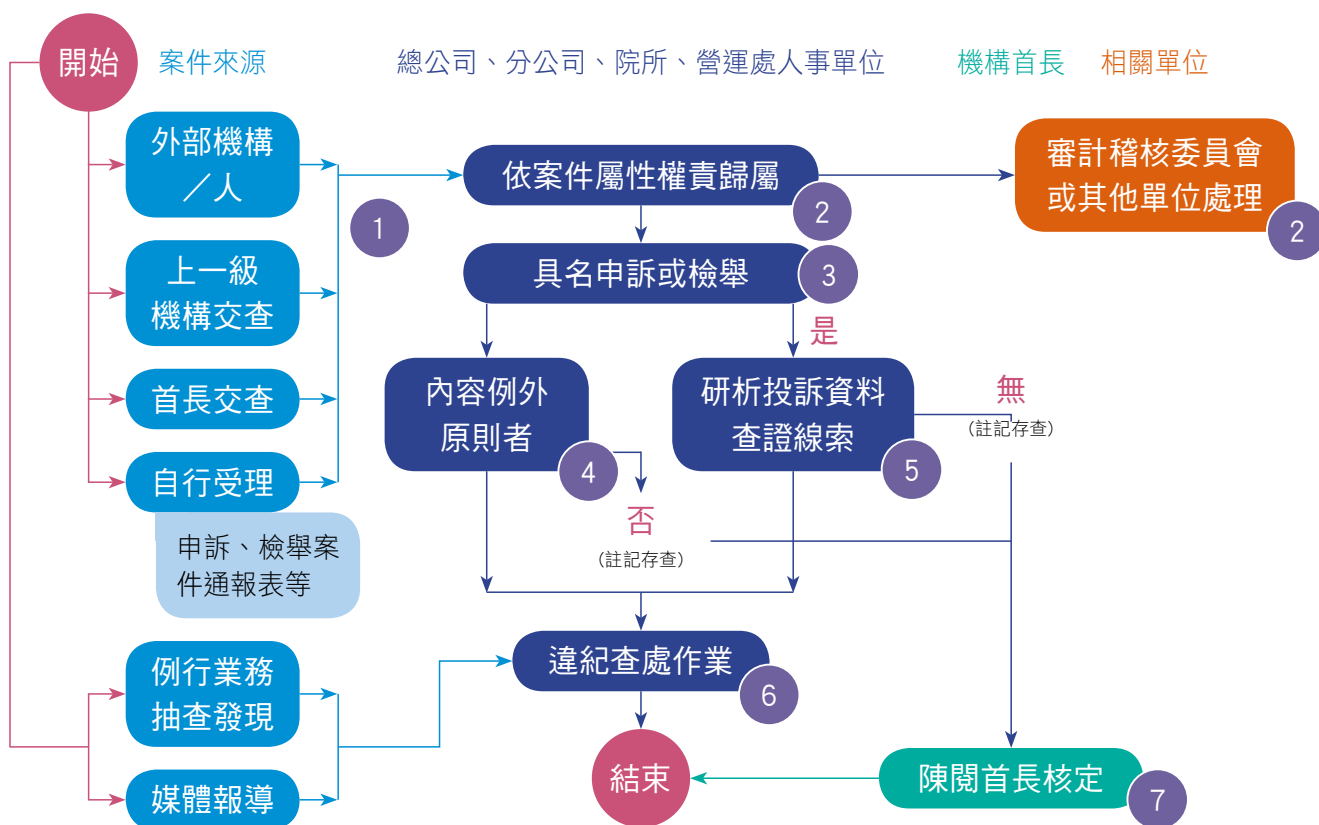
我們定期召開勞資會議，勞、資雙方代表各9人，會議主席輪流擔任。中華電信董事長、總經理不定期與工會理事長、理監事等工會代表座談或電話溝通，確保勞資溝通管道暢通。此外，中華電信工會理事長可受邀出席人評會，列席考核會、業務會報等，確保勞方瞭解各項營運訊息。2014年，共計召開6次全區勞資會議，並加開1次臨時會，針對相關議題達成多項共識。此外，也召開5次與勞動條件有關的協調會商會議，協商議題包含修訂公司意外事故處理要點等。

申訴管道

在中華電信員工資訊入口網站(<http://eip.cht.com.tw>)/員工園地中，設有受理員工申訴檢舉專線等資料。

- 受理單位：總公司人力資源處
- 通信地址：100台北市信義路一段21-3號
總公司大樓503室
- 受理申訴檢舉專線：0800-080998
- 申訴檢舉傳真專線：(02)23570007
- 電子郵件帳號：chthr@cht.com.tw

申訴檢舉受理作業



重視訓練發展

中華電信以「專注本業、注重專業、提高效率、感動服務」的企業理念，持續推動「內部+外部創新人才培育行動」。因應時代變化，深入經營新興產業社群，持續提供消費者創新的產品與服務，展現中華電信積極引領未來產業發展的領袖氣勢。

我們建置有完整的訓練機制，訓練前進行「需求分析」與「詳細規劃」，按年度計劃開班調訓，事後亦有訓練績效評估與檢討，期望讓員工在機制的引導下，有制度的學習成長，獲得各項知識與技能。

為了協助員工的職涯發展，我們陸續完成建置各項職能訓練體系，提升工作效率與人力資源的運用。我們開辦的內部培訓課程非常多元化，提供不同職級、不同業務性質的員工依其所需進修學習，此外各機構亦設有人力培訓小組，推動人才培訓的規劃與執行，負責員工生涯規劃與訓練發展。

專責訓練單位 - 中華電信學院

中華電信成立「電信學院」專責培育電信技術及經營管理人才，將訓練課程與公司業務發展緊密結合，持續累積及創造企業核心競爭優勢。

我們已建置完成網路、行銷等19體系約870項專業職能項目及培育各職層主管的管理職能項目，以增進員工專業知能，改善服務態度及整體工作績效，並培養主管經營管理能力。2014年，專業職能培訓計96,251人天，管理職能培訓計4,635人次。



多元訓練學習管道

中華電信學院也提供充實的多元學習管道，配合組織需求與個人志趣及特質，協助員工深耕專業領域或精進管理職能，帶動員工成長並發展職涯。

除了可在正常時間到學院上課進修(課堂教學)外，在假日或夜間亦可到學院充電，中華電信學院亦可派老師到事業單位工作場所辦理訓練，此外，更利用電信科技可實施遠距教學及網路學習，亦可利用圖書館自我學習，或到公司外學習。我們共提供八種類型的學習管道：課堂教學、遠距教學、假日班、夜間班、數位學習、公司外訓練、到府教學及數位圖書館。

中華電信建置有完整的訓練機制，訓練前進行「需求分析」與「詳細規劃」，按年度計劃開班調訓，事後亦有訓練績效評估與檢討，期望讓員工在機制的引導下，有制度的學習成長，獲得各項知識與技能。此外，為了持續提升訓練品質，除一般課程外並有認證課程，認證分為內部認證與外部認證兩種，內部認證係由電信學院開發的認證；外部認證係指由電信學院輔導員工取得公司外部認證機構發給的證照。



新進員工訓練

為使新進員工瞭解企業願景、理念價值、企業文化，並加速適應職場規範與環境。我們在2014年訂定「本公司暨所屬機構新進人員輔導培育作業說明」，建立新進人員輔導員制度，並順應數位學習時代，為新進員工安排e-Learning的訓練課程，課程內容以公司簡介、電信產業相關規範、法令規定需知事項、員工行為規範、部門工作指導訓練為主要方向，加速新進員工步入軌道。

受訓成效評估機制

為瞭解員工對受訓教學品質之滿意度，使課程更符合員工需求，電信學院於課後皆會進行教學滿意度調查及彙整學員意見反應內容，送各相關單位處理，確實追蹤改善進度。

另外，每月從學員訓後3個月訓練班中抽選約9%之訓練班，針對學員與其直屬主管發送問卷調查，並依回饋建議，改善課程規劃，確保訓練課程品質，以評定訓練是否有效。

公平考核機制

為有效考核員工績效，創造員工、客戶及股東、公司共贏之企業文化，中華電信訂有「中華電信股份有限公司從業人員績效考核要點」，適用所有的員工。針對工作績效不佳的員工，按照規定的程序輔導、改善與追蹤。

針對各層級員工績效 訂定相關獎勵制度

- 所有員工依工作屬性分為基層人員、中階主管及高階主管等分別考核。
- 考核係透過員工與主管面談，於期初確定個人目標，並進行平時、期中考核追蹤及期末年終考評其貢獻度，以達公道考核，進而提升公司經營績效；同時，主管也會與員工於面談中討論職涯規劃，並提供員工來年職涯訓練課程的建議。
- 為有效考核員工績效，創造員工、客戶及股東、公司共贏之企業文化，中華電信訂有「中華電信股份有限公司從業人員績效考核要點」，針對工作績效不佳的員工，按照規定的程序輔導、改善與追蹤。
- 中華電信績效獎金及員工紅利均與員工個人績效考核連動。



保全人員訓練

2014年，保全人員訓練課程，內容涵蓋職業安全法令宣導、擒拿術基本觀念、火災預防通報、人員及車輛進出管制、個資保密、加強對人員進出機房的過濾與管制，等各種日常生活較容易接觸到的事件，預定每月進行一次，全年共開辦12場次，每次課程約2小時，年度總訓練時數達24小時，共約720名保全人員參與。



協助企業客戶訓練

除了培育自有人才，中華電信學院提供企業客戶各種培訓課程，主要培訓主軸包括：



培育專業人才

中華電信致力於提供員工一個開放多元的學習環境，並透過工作輪調、專案指派及海外派任，使員工生涯與職涯相互結合，共同享受知能成長的喜悅，開創美好的未來。我們於北中南皆設有中華電信學院，有計畫、有系統、有層次的落實培育訓練工作。

2014年，除辦理職能訓練外，並針對核心網路技術、接取網路技術、行動通信技術、增值服務、資訊技術、經營管理、營運管理及人資管理等職能開辦訓練課程，亦辦理「高階主管儲備研習班」，系統性培育未來高階領導人應具備的經營、創新管理、領導等能力。

2014年，中華電信員工訓練總時數達112萬小時，訓練費總支出近新台幣6.8億元。同時，我們也鼓勵一般員工從事終身學習，提供每學期最高3萬元的進修補助，申請公餘進修補助者有740人次，投入的總金額為新台幣1,152萬元。

教育訓練投入資源

	2012年	2013年	2014年
總訓練經費(仟元)	752,157	747,833	679,171
人均訓練經費(元)	30,888	30,877	28,857
總訓練時數(小時)	1,855,255	1,413,923	1,129,809
人均訓練時數(小時)	76	58	48

進修補助

2012年		2013年		2014年	
人數	金額(仟元)	人數	金額(仟元)	人數	金額(仟元)
1,028	16,131	845	13,701	740	11,523

校園人才培育

我們與台大、交大、清大、中央4所大學合作，提供暑期實習計畫，計有13個名額，除了給予工資外，也給予完整的培訓課程，讓學生能利用暑假將所學與實務結合，和中華電信一同成長。

同時，為培育優秀電信海外人才，我們設有「中華電信東南亞獎學金」，每年提供定額獎學金予交通大學理、工、資電、商管相關學系的東南亞籍優秀僑生及外籍生，受獎學生亦有機會參與我們的研發專案，或至各分公司工讀。

健康安全管理

提供員工健康安全的工環境，是中華電信的承諾。我們是國內第一家導入職業安全衛生管理系統(OHSAS 18000)的電信服務業者，以「制度化」與「系統化」機制，落實員工安全衛生的管理，除執行電信作業危害辨識與風險評估外，針對高風險作業，我們採取作業許可等管制措施，強化作業風險管控，有效防範任何職業災害的發生。

除遵守安全衛生法規及相關規範要求外，我們亦持續改善工作環境的安全衛生設施，預防傷害及違反員工安全情事發生，保障員工、承攬商勞工及相關第三者生命的健康與安全。我們推動的工作包括：

- 遵守安衛法規，推動自主管理：不僅要符合國內安衛法規，更要以國際相關規範為標竿，使安全衛生工作生活化，並內化為企業優良安衛文化。
- 實施危害辨識，落實風險管控：充分鑑別、評估相關不安全、不健康的危害，落實高風險作業管制。
- 強化健康服務，促進身心健康：提升健檢品質，激發員工受檢意願；辦理健康促進活動，以預防並提升員工身心健康。
- 推動全員參與，提升安衛績效：暢通溝通、諮詢管道，鼓勵員工積極參與安全衛生活動；並與承攬商溝通安衛議題，運用資通相關技術，有效提升安全衛生績效。
- 持續改善設施，營造優質職場：持續改善設備與強化安全衛生措施，並加強交通安全宣導。
- 辦理勞安訓練，提升安全意識：依據勞工安全衛生法令辦理各類人員勞工安全衛生在職教育訓練。

設置專責管理單位

我們設有專責「勞工安全衛生管理單位」，負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務，並成立「勞工安全衛生委員會」，每三個月開會一次，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務。

「勞工安全衛生委員會」共有26名委員，除事業單位代表外，尚包括勞工代表、勞工安全衛生人員、與勞工安全衛生有關的工程技術人員、醫護人員等，其中，勞工代表有9人，佔委員人數比率為35%。2014年計召開會議4次，勞工代表提案計14件，議題分別為安全衛生設施改善7件、安全衛生管理精進4件、安全衛生教育訓練1件、食安議題1件、職工福利事項1件，經討論後皆能獲得有效解決。

在機制有效控管下，儘管我們提供的服務與各項作業持續成長，但職安衛績效仍不打折扣，2014年，職業災害千人率遠低於全產業平均值，成效卓越。



	失能傷害人次數		失能傷害頻率		失能傷害嚴重率		職災千人率				
中華電信	13	13	中華電信	0.27	0.27	中華電信	9	4	中華電信	0.53	0.53
全國(平均)	11,561		全國(平均)	1.65		全國(平均)	118		全國(平均)	3.42	

96%機構取得OHSAS18001國際驗證

我們在各營運機構積極導入「職業安全衛生管理系統」並獲得第三方驗證。至2014年底止，全區28分機構中有27分機構通過職業安全衛生管理系統OHSAS18001國際驗證作業，以「系統化」與「制度化」管理機制，落實安全衛生管理，提升營運品質與安全水平。

安全健康防護機制

為確保員工健康，在發生狀況時，能得到即時的醫療協助，2013年起，我們正式雇用5名專職護理師、約聘4位醫生進行駐點勞工健康服務，並分別於信義、愛國、國光園區成立「健康服務中心」，提供下列健康安全服務，包括：

- 健康教育、健康促進與衛生指導
- 職業傷病及一般傷病的防治、健康諮詢與急救及緊急處置
- 預防接種及保健
- 協助選配從事適當的工作
- 體格、健康檢查紀錄的分析、評估、管理與保存及健康管理
- 職業衛生的研究報告及傷害、疾病紀錄的保存
- 協助安全衛生人員實施職業病預防及工作環境的改善

為體恤夜間出勤工作的員工，針對非輪值人員參與夜間工作者，除了給予加班費外，亦會給予適當休息時間。另外，針對高架作業人員，我們建置了「六套健康讚(i-med)」系統，分別設於轄屬機構客網中心，提供從事高架作業員工，每日出工前血壓量測，進行血壓監測管理。

發展職場健康管理產品

中華電信為協助企業符合職業安全衛生法之職場健康管理與派工等相關規定，預防過勞與減少工安事故發生，積極研發整合穿戴式行動健康管理裝置、手機App、雲端保健資料庫，提供無所不在的雲端健康促進及管理服務，協助廣大企業建置健康職場環境，造福產業從業人員，提升企業健康形象。

中華電信「愛保健」職場健康管理系統功能











降低職業災害

中華電信於意外事故處理要點第三條第二項訂有職業病評估流程：「從事公司各項業務工作人員，罹患疾病且自認不適從事原有工作，經提出醫療機構診斷證明，向單位主管報告並經本公司特約醫師評估，建議變更其作業場所或更換工作或調整工作量」，另從業人員如疑似罹患職業疾病，亦可協助其依職業災害勞工保護法規定，向直轄市、縣(市)主管機關申請認定。

2014年，職災計26件，其中發生在工作中有7件、上下班交通事故19件；因此，為有效降低上下班交通事故，與中華電信學院合作製作「交通安全宣導-安全防衛駕駛篇」e-Learning網路教學，提供員工上網學習，同時開辦「意外事故案例研習班」專業職能課程，提升員工安全防衛駕駛觀念與技能。

我們根據過往發生的職業災害類別進行詳細的統計分析，特別針對墜落災害的預防，採取工法改善等本質改善策略，徹底杜絕墜落職災的發生，相關措施：

- 禁止勞工於石綿板、鐵皮板、瓦、木板、茅草、塑膠等材料構築的屋頂等場所從事作業。
- 規定新設纜線施工路由，不得跨越石綿板、鐵皮板、瓦、木板、茅草、塑膠等材料構築的屋頂等場所。
- 改善既設跨越棚架(例如以塑膠板、石綿板、瓦等材料構築的屋頂)的引進纜線，2014年，計9,500件。
- 降地既設電桿引接箱(DJ箱)高度降至距地面2.2米，2014年，計9,600件。

	2012年	2013年	2014年		2012年	2013年	2014年
	傷害率(IR)			職業病率 (ODR)			
	0.07	0.07	0.05		0	0	0
	0.03	0.07	0.05		0	0	0
合 計	0.11	0.14	0.11	合 計	0	0	0
	損工率(LDR)			缺勤率(AR)%			
	2.72	1.94	1.75		0.26%	0.20%	0.22
	0.74	2.19	0.81		0.38%	0.41%	0.49
合 計	3.46	4.12	2.56	合 計	0.29%	0.26%	0.30

- 傷害率 (IR) = (失能傷害人次數 / 工作總時數) × 200,000
- 職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 工作總時數) × 200,000
- 損工率 (LDR) = (失能傷害的總損失日數 / 工作總時數) × 200,000
- 缺勤率 (AR) = (總缺勤日數 / 總工作人天數) × 100%

另對高風險作業，如高架作業、局限空間作業等，採取作業許可制並利用本身ICT專業，研發使用手持裝置拍攝作業前現場安全設施及個人防護具佩戴情形之檢點照片，上傳至遠端監控系統，強化墜落及缺氧等危害預防。在提升員工安全衛生知識與技能上，2014年，辦理各類職業安全衛生教育訓練，計200班次、9,290人次參加。

營造幸福企業

有幸福的員工，才能將感動服務傳達給消費者。我們鼓勵員工組成家庭、開創人生新局面，健全的員工保障更是最大之後盾與支持力量。為增進員工福祉，讓員工能共享企業經營成果，我們也設有員工持股信託制度。

完善員工福利

中華電信以「永續經營」為目標，制定一連串員工激勵培育措施，透過訓練與發展留住人才。我們選擇以「員工安心」作為對員工的真實承諾，並採取「不裁員不減薪」原則，讓員工能夠安心致力於工作表現。除原有的福利項目外，中華電信另有員工持股信託獎勵金、留職停薪期間育嬰津貼、企業化特別獎金等福利措施。

對於員工關懷，除相關法令規定之員工休假、退休、勞健保、女性員工生理假、育嬰假、留職停薪期間得請領育嬰津貼、托兒安親措施、生育補助、幼嬰哺乳設備外，還有法令之外的員工子女教育補助、員工休假旅遊補助、喪亡補助、團體保險等福利措施。

項目	活動內容與場次說明	參與／受惠人數	投入／補助金額
 生育津貼 (公司)	留職停薪後滿6個月後，公司繼續補助至期滿(最多1.5年)	89人	8,121仟元
 體育活動	全區辦理路跑15次、健行89次、球類69次及其他(尾牙、旅遊等)活動108次	44,960人	11,693仟元
 持股信託	增進員工福祉、提高員工對公司的向心力、共享企業經營成果，使員工退休或離職後之生活獲得保障，特成立員工持股會	20,180人	每人月均約2仟元
 子女教育補助	每年2次(上、下學期)	26,684人	總計每學期補助 118,813仟元
 結婚補助	員工本人結婚符合法律規定者，得申請結婚補助	278人	695仟元
 生育補助	員工本人或配偶生育時，得申請生育補助	563人	1,407仟元
 喪葬補助	員工之父母、養父母、繼父母、配偶、子女死亡時，得申請眷屬喪亡補助	1,377人	6,885仟元

關心員工健康

員工的健康是公司的財富，提供安全健康的工作環境也是企業社會責任的基本要求，2014年，相關員工健康照顧的支出為新台幣84,677仟元，約佔全年營收的0.04%。投入的項目包括：

員工及其眷屬健康檢查

提供優於法令規定的照護，員工每年可享一次免費健康檢查，每人檢查費用新台幣3,500元，員工眷屬亦得以優惠價格參加檢查，將對員工健康照護擴及員工家人。2014年，員工共23,332人參加，員工家屬共3,589人參加。

辦理HRV壓力檢測

為了解員工承受之身心壓力，及克服當事人缺乏主動求助與改變的動機，2014年，跳脫以往被動等待的思維，採取主動至各地營運單位巡迴駐點進行科學儀器壓力檢測，共1,027人參與。

員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)

中華電信自2007年起推動EAP，為國內早期推動EAP的大型企業之一。主要內容為免費提供員工每人1年5次的外部專業諮詢服務，如律師、家庭醫師、財務顧問與心理諮商師等，協助員工解決法律、醫療、家庭親子、職場關係、心理壓力等困擾。2014年，導入個案管理師入廠服務，及建立EAP e-Service平台；年度內接受服務583人次、個案管理師入廠服務5次。

員工健康諮詢採網路或電話預約方式，醫師每月臨廠服務9次，每人次約30分鐘。護理人員使用本公司「員工健康管理系統」分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷及衛教資訊，必要時安排臨廠服務醫師與員工面談，提供健康指導與照護。2014年，健康維護經費約350萬元。

2014年醫護人員服務統計如下：

醫師諮詢服務人次 (每次30分鐘)	醫師臨廠服務次數	護理人員諮詢人次
464	108	1,168

員工健康促進活動

2014年，舉辦健康專題講座138場次，8,470人參與；體能競賽15場次，612人參與；知性之旅84場次，8,006人參與；健康篩檢35場次，2,956人參與；其他大型及社團活動175場次，27,213人參與。總計辦理447場次，47,257人參與。

平衡職場生活

2014年，全省設置會館達29處，鼓勵員工休假，提供休閒住宿，每人每年並提供旅遊補助8,000元。

彈性工時



每日8:00~9:00及17:00~18:00為彈性上、下班時間；另於園區提供各類社團活動場地，如瑜珈、社交舞、羽球、桌球、籃球、網球及游泳等運動，供員工於下班之休閒使用。

鼓勵職場與家庭平衡

為了協助員工兼顧事業與家庭，我們自2006年，即率先開始實施育嬰留職停薪制度，女性員工得於留職期間，發給勞保投保薪資一半的育嬰留職停薪津貼，最長可請領2年。

在2009年《就業保險法》增列育嬰留職停薪津貼後，員工於法令給付津貼六個月期間屆滿後，女性員工可再依公司政策，領取勞保投保薪資半數發給育嬰留職停薪津貼，也提供家庭照顧假、男性陪產假、女性生理假及提供哺乳室等措施。2014年，所發放之育嬰津貼共新台幣8,121仟元；申請產假者173人；申請育嬰留職停薪者有70人；請領育嬰津貼者共計89人。

育嬰假申請狀況一覽表

項 目			合 計
2014年符合育嬰留停申請資格人數(A)	1,022	515	1,537
2014年實際申請育嬰留停人數(B)	12	58	70
2014年育嬰留停申請率(B/A)	1.2%	11.3%	4.6%
2014年待復職之育嬰留停人數(C)	7	49	56
2014年申請復職人數(D)	6	35	41
2014年復職率(D/C)	85.7%	71.4%	73.2%
2013年育嬰留停復職總人數(E)	10	34	44
2013年申請復職後服務滿一年人數(F)	9	33	42
2013年育嬰留停復職留任率(F/E)	90.0%	97.1%	95.5%

註1：2014年符合育嬰留停申請資格人數：2012-2014請過產假及陪產假的員工人數計算

註2：實際申請育嬰留停人數：2014年尚在育嬰留停期間總人數

註3：2014年待復職之育嬰留停人數：2012-2014申請育嬰留停總人數-2012&2013已申請復職人數

退休保障

為使員工退休或離職後的生活獲得保障，辦理員工持股信託，按我們與員工持股會約定的提撥獎勵金比率，依員工每月薪資提存金額提撥獎勵金。

我們依據「中華電信股份有限公司從業人員退休撫卹及資遣要點」以及《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等相關規定辦理員工退休事宜。適用《勞動基準法》退休金規定者，中華電信按月提撥每月薪資總額上限15%的勞工退休準備金，由我們「勞工退休準備金監督委員會」監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用的台灣銀行帳戶。目前，退休金準備額為213億，足以支付次年度退休人員退休金。我們依《勞工退休金條例》每月負擔不低於6%的勞工退休金提繳率，並按行政院核定的月提繳工資分級表，提繳儲存於該員工在「勞動部勞工保險局」設立的勞工退休金個人專戶。

2014年，針對退休人員照護，辦理「退休規劃輔導班」，開辦一期共計55人參與。持續捐助「中華電信退休同仁協進會」450萬元辦理會務相關活動，另捐助119萬元辦理旅遊活動，加強退休員工的照護。另設有中華電信退休同仁協進會全球資訊網專屬網站，鼓勵退休員工照顧健康與終身學習。

屆齡人員轉任與續聘機制

中華電信為資深電信退休人員傳承工作經驗及提供諮詢服務，以促進事業發展，訂定「顧問聘任要點」，顧問區分為有給職與名譽職二類；執行副總經理以上主管及一級機構首長，於退休時得由本公司聘任為有給職顧問。有給職顧問任期以一年為限，自期滿之次日起改聘為名譽職顧問。

發展有薪企業志工

中華電信的企業文化一直都鼓勵員工主動回饋社會，自1985年以來，中華電信各分公司員工就陸續因應各地看到的問題，自發性籌組「愛心社」、「彰化小炭隊」、「杉林大愛村成人電腦班」等社會參與組織及活動，協助在地發展。

中華電信樂見及支持公司員工主動倡議之社會參與活動，故於2007年11月，就遵循《志願服務法》的精神，完成全國第一本企業志工服務作業要點暨企業志工服務計畫書。

除了提供有薪志工假，並且辦理志工基礎訓練班(含特殊訓練)，協助員工取得內政部頒發之志工服務手冊，確保接受服務者之權益，藉此鼓勵員工自發性提案及參與社會行動。2014年，共有49名受訓企業志工。

員工滿意度調查

自2011年以來，我們每年以線上匿名問卷方式，辦理「中華電信工作幸福感調查」，針對員工對於工作環境、福利、薪酬等面向的滿意情況進行測量，藉此傾聽員工的心聲，瞭解員工對於工作滿意度的感受與期望，強化員工與公司的互動關係。

2014年，我們委託外部第三方公正單位進行問卷調查，整體滿意度達78分。針對員工所反應的問題，我們透過具體回應、溝通及推動教育訓練來強化員工的幸福感。2015年度將繼續辦理，以充分了解員工心聲，打造一個更舒服的工作環境。

