



員工關懷



● 保障員工權益 102-41

我們視員工為最重要的合作夥伴，以「員工安心」為承諾，為確實保障員工工作權益，中華電信員工皆正式簽有《勞動契約》，並遵守勞動基準法相關法令規定進行員工異動之通知。此外，我們也透過說明會、勞資會議協商合作等溝通機制，致力締造和諧共融之營運效益。

■ 具競爭力薪酬制度

我們設有「薪資報酬委員會」，提供潛力人才具競爭力的薪酬，藉由透明化的薪酬政策，將營運績效回饋給員工。針對高階管理者薪酬，我們訂有核發辦法，確實履行薪酬制度化，並依法於年報公開揭露。對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同；針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，並不會因性別或種族而有所差異。為激勵員工士氣、響應政府改善勞工薪資政策，在電信經營市場競爭下，2016年我們執行調薪方案，員工薪資平均調幅約0.81%，最高調幅約1.68%。



註：1. 電信業經常性平均薪資來源：主計處2016年資料。
 2. CHT基層員工（不分男女）職層為0。

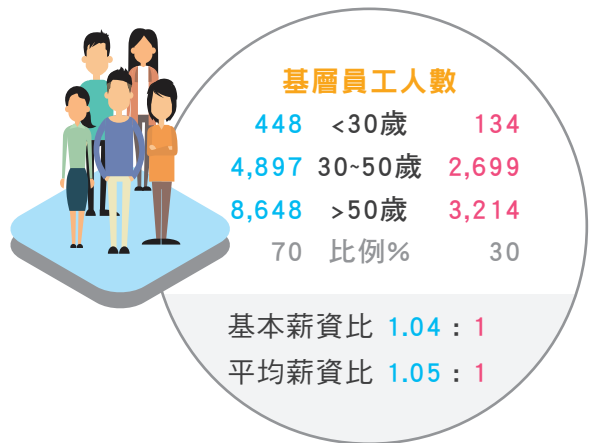
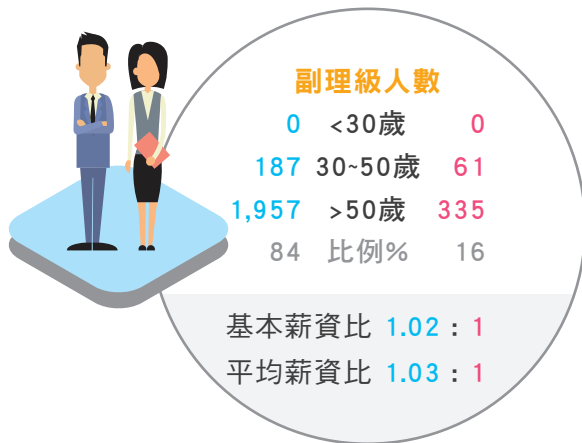
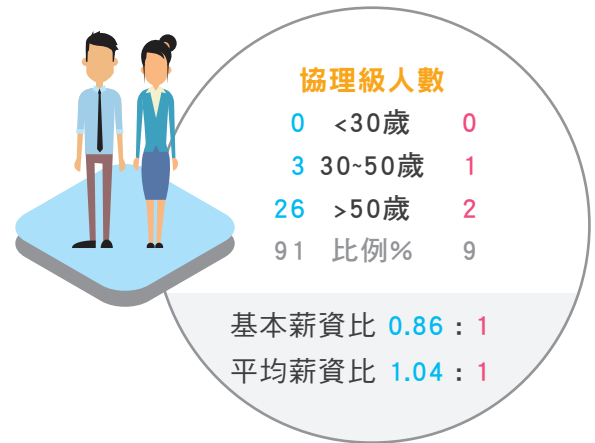
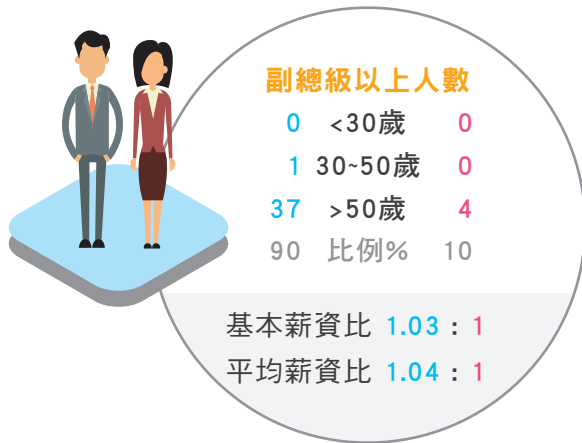
中華電信人力結構 102-8

男 女



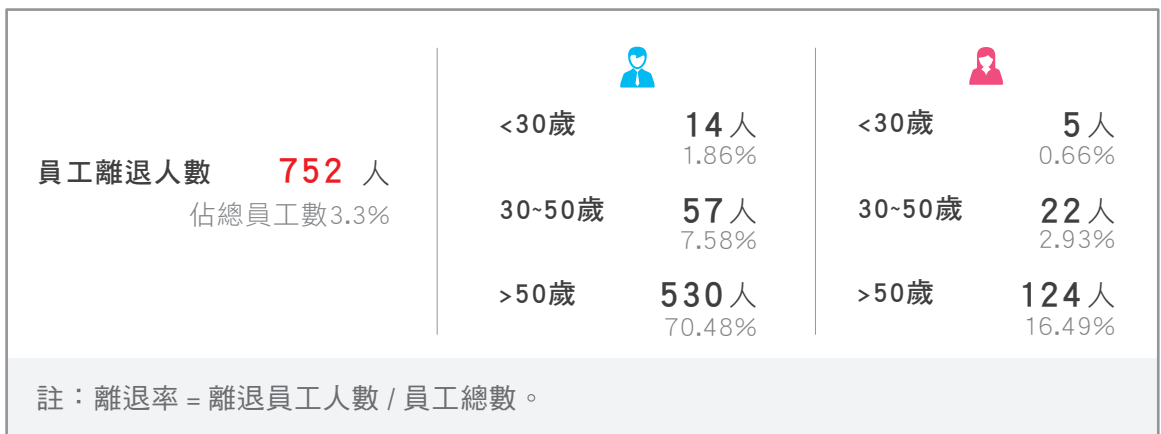
員工總數 **22,654** 人

16,204 72%	員工總數	6,450 28%
448 2%	<30歲	134 1%
5,088 22%	30-50歲	2,761 12%
10,668 47%	>50歲	3,555 16%



- 註：1. 上圖員工皆為本國籍之全職人員。
2. 各職級性別基本薪資比以固定薪資做統計（月薪）。
3. 各職級性別平均薪資比以固定加變動做統計（包含月薪、年終、獎金等）。
4. 各職級職等：基層員工00-10、副理級11-16、協理級17、副總級以上18-22。

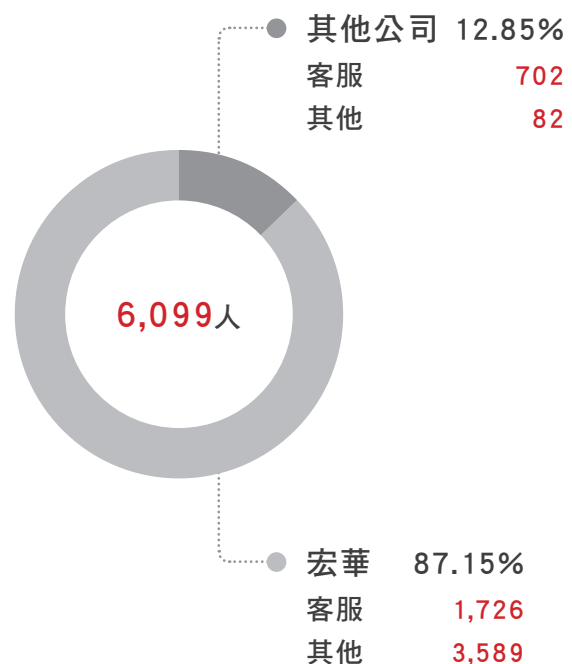
員工新進及離退狀況



宏華子公司人力結構

29 歲以下	1,006	1,514
30~50 歲	1,452	1,483
51 歲以上	20	32
員工總數	2,478	3,029
身心障礙者	29	18
原住民	13	15

外包業務總勞動力



註：員工皆為本國籍之全職人員。

■ 性別平等及多元化

中華電信重視工作人權及男女平權，2016年女性員工占總員工28.47%，女性主管比例為25.41%。為落實性別工作平等法男女平精神，訂定性騷擾防治及處理機制並設有「申訴調查評議委員會」，專責處理員工受歧視等不當行為之投訴。評議委員會共有委員5人，女性委員占比達二分之一以上（3名）。在有效控管的機制下，2016年並無相關歧視事件發生。

在人力多元化之層面上，我們大幅超過《身心障礙者權益保障法》第38條之規定，2016年超額進用之身心障礙人員，超過法規規定之3.66倍（法定212名，實際僱用795名）。另對2016年在職之41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。

■ 國內唯一設有工會之電信業者

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。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11家，2016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。



註：針對職務變動，中華電信遵守團體協約第16條，若因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而須調動會員時，應視業務需要並尊重會員之意願辦理；同時符合勞基法「調動五原則」辦理。

■ 暢通溝通與申訴管道

我們建構各項暢通的員工溝通管道，確保員工需求及建議，若發現單位有違規、不法情事者，均可透過相關管道，向公司提出申訴及檢舉。2016年，中華電信內部並無與人權有關的申訴案件。

另為確保勞資溝通管道暢通，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。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，確保勞方了解各項營運訊息。

2016年共計召開5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，召開6次與勞動條件有關的協調會商會議，協商議題包含取消強制休畢7天特別休假之規定等。

📎 溝通申訴管道

- 員工資訊入口網站：<http://eip.cht.com.tw>
- 受理單位：總公司人力資源處（台北市信義路一段21-3號總公司大樓503室）
- 專線：0800-080998
- 傳真：(02)2357-0007
- 電子郵件：chthr@cht.com.tw

● 重視員工訓練與發展

我們以「專注本業、注重專業、提高效率、感動服務」的企業理念為基礎，持續推動「內部＋外部創新人才培育行動」。

為了協助員工全方位的發展，我們建置完整的訓練機制，透過訓練前之「需求分析」與「詳細規劃」，及事後之訓練績效評估與檢討，讓員工在系統化機制的引導下，強化專業技能並提升工作效率與人力資源的運用。

人力發展策略規劃

中華電信電信學院依據2016-2018年業務拓展方向及人力發展策略，研訂人力資源發展策略。

- 培訓與業務發展結合
- 培養經營管理人才
- 推動職能培訓
- 強化數位及多元學習

社群學習

專業線上學習社群（數位學堂）翻轉傳統的課堂及單向式的e-Learning模式，促進知識分享及經驗傳承，以降低培訓成本，提升學習成效。以寬頻裝修技術學堂為例，提供客網相關員工一個跨領域資訊交流平台，包括技術文件、查修案例、影音教學及技術討論等，皆可透過學堂進行資訊交流與學習。

線上直播

線上直播課程可針對與工作相關的特定主題規劃課程，在網路上利用企業內部整合通訊(UC)平台學習，提供同仁學習新知及掌握新趨勢的快捷便利管道。2016年主題包括前瞻資通訊新技術、大數據應用與發展、節能減碳發展趨勢、綠色能源科技、行銷資訊力及企業經營管理專題，共辦理113場次，8,369人次參與。

具體成果

1.資安證照

- 2015年取得資安證照EC-CHFI、EC-CEH分別為4位及32位；2016年度辦理重點培訓後，人數成長為26位及39位。

2.提升銷售實績

- 4G行動寬頻亮點加值服務人力提升計畫，接受培訓人員銷售績效提升達15%。
- 門市MOD暨固網寬頻達人職能培訓，受訓後52%學員在MOD及固網寬頻等業務銷售實績皆成長。

3.強化專業技能

- 4G行動寬頻網路品質改善人力提升計畫，訓後認證學員能力提升平均達15%。

4.拓展新業務能量

- 太陽光電技術系列培訓、業務推廣、規劃設計及建置維護人力共31班、867人次。



■ 專責訓練單位

為持續累積及創造企業核心競爭優勢，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，而為了讓訓練成果能與營運政策緊密結合，達成「訓用合一」的目標，另設有「人才發展小組」，由總經理擔任召集人，一年召開1次會議，定期進行訓練規劃審議及訓練成果檢討。

目前電信學院已完成網路、行銷等18體系，約870項專業職能，及各職層主管管理職能項目，得以雙管齊下，同步提升員工專業知能及主管經營管理能力。2016年專業職能培訓計24,646人天，管理職能培訓達832人次。



■ 多元學習管道

配合組織需求與個人志趣及特質，中華電信學院提供充實的多元學習管道，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。

除了平日可至學院進修外，假日或夜間亦可到學院充電。若事業單位有需求，學院亦可協助派老師到工作場所辦理訓練。我們共提供八種類型的學習管道：課堂教學、遠距教學、數位學習、直播微課程、數位學堂、公司外訓練、到府教學及數位圖書館。

■ 新進員工訓練

為使新進員工了解企業願景、理念價值與企業文化，並加速適應職場規範與環境，我們於2014年訂定《中華電信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，以加速新進員工步入軌道。

新世代人才的招募與培育

根據內部人力盤點結果顯示，中華電信將於五年後開始面臨大量高階主管退休之狀況。為因應退休潮，我們研議及進行下列機制，以應變未來可能產生之人力斷層狀況：

- 一線作業視業務需要，由宏華國際公司承攬業務。
- 資訊、ICT、4G、研發等新技術、新人力等新業務、成長業務單位須由外部補充，制定專案核定進用需求。
- 新世代人才的培育：每年研訂年度人才培訓計畫，提供員工專業且多元的職能培訓，辦理專業認證訓練，提升專業能力水準。
- 新興業務：因應資通訊創新技術與跨領域知識整合，培育具前瞻性的技術整合服務專業人才，快速了解雲端、大數據之技術及應用、產品包裝及功能實務。

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，我們訂有《中華電信股份有限公司從業人員績效考核要點》，並適用於所有員工。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。

中華電信依工作屬性，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。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。

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。2016年，員工訓練總時數達107萬小時，訓練費總支出超過新台幣5億元。同時我們也鼓勵員工終身學習，提供每學期最高3萬元的進修補助，2016年申請公餘進修補助者有669人次，共投入新台幣921萬元。

	2014年	2015年	2016年
總訓練經費(仟元)	679,171	572,351	529,744
人均訓練經費(元)	28,857	24,733	23,384
總訓練時數(小時)	1,129,809	1,078,140	1,046,253
人均訓練時數(小時)	48	47	46

註：2015年起我們採行精準訓練政策，透過內部講師之傳承來進行，因此即使訓練經費大幅降低，但訓練時數及人均訓練時數，均與2014年差異不大。

2016年「產銷研」研討會個案：IoT

中華電信學院為整合「產、銷、研」溝通平台，透過學院來快速溝通、縮短研發時程，貼近客戶需求，達到產、銷、研一體化，就產品研發、目標、時程形成初步共識，再透過與客戶的互動與反饋，修正產品以符合顧客的期望。

2016年舉辦的IoT產銷研研討會，共計114人參與，主題包括IVS、iEN、eHome、ITS及產銷平台共五個物聯網重要發展方向，透過平台的整合促進產品、研發與督導單位間之交流與溝通，有助於提升物聯網研發成果與營運效益。

工作幸福感調查

自2011年以來，我們每年以線上匿名問卷方式，委託外部第三方公正單位辦理「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，傾聽員工的心聲，了解員工對於工作滿意度的感受與期望。未來我們會持續針對員工所反應的問題，藉由透過具體回應、溝通及推動教育訓練，來強化員工的認同及幸福感。

員工滿意度
(滿分100)



● 健康安全 安全管理

中華電信為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，截至2016年底，全公司已有27個分支機構通過國際驗證作業，透過「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，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。中華電信嚴謹遵守安全衛生法規及相關規範要求，亦持續改善工作環境的安全衛生設施與措施。

我們積極參與政府單位健康職場相關活動，共有4個機構榮獲勞動部職業安全衛生署推動之「全國職場安全健康週系列活動」相關獎項；北區分公司台北營運處，更榮獲勞動部頒發推行職業安全衛生優良單位「五星獎」。

遵守安衛法規，推動自主管理

實施危害辨識，落實風險管控

強化健康服務，促進身心健康

推動全員參與，提升安衛績效



持續改善設施，營造優質職場

辦理職安訓練，提升安全意識

■ 設置專責職業安全衛生管理單位

我們設有專責職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務，並成立中華電信總公司「職業安全衛生委員會」，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。

職業安全衛生委員會共有26名委員，其中勞工代表有9人（佔35%）。2016年召開4次會議，勞工代表提案計12件，議題分別為安全衛生設施改善5件、安全衛生管理精進5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。

			全國
失能傷害人次數	14	11	10,668
失能傷害頻率	0.44	0.87	1.39
失能傷害嚴重率	19	36	107
職災千人率	0.86	1.71	2.76



■ 雇用專職護理人員 促進員工健康管理

為確保員工健康及發生緊急狀況時，能得到即時的醫療協助，2016年我們正式雇用17名專職護理師、特約17位醫師執行勞工健康服務，並分別於信義、愛國、大安園區及新北、桃竹苗、中部、嘉南、高屏等地區提供健康相關臨廠服務。

另外針對高架作業人員，建置六套健康讚(i-med)系統，分別設於轄屬機構客網中心，提供作業員工於出工前血壓量測，進行監測管理，降低職業災害。

年長員工健康促進行動

中華電信員工以50歲以上占大宗，年長員工之健康保健是我們非常重視的議題。2016年，我們進行一系列年長員工的健檢活動，由裡到外推行自主健康管理行動，希望除了鍛鍊體能，更透過活動建立朋友間的支援系統。

- 1. 健康檢查：**提供針對年長員工之健檢項目，包含頸動脈超音波及心臟超音波檢查，以評估缺血性腦中風危險性、診斷心臟冠狀動脈是否狹窄及心臟瓣膜是否閉鎖不全，另有提供眼底攝影，以觀察黃斑部病變及眼底血管、青光眼等疾病。
- 2. 辦理健康講座：**邀請台安醫院復健科主任主講「上班族常見肌肉骨骼疾病及保健」，讓員工了解人體的正常生理功能會隨著年齡的增長而折舊，強調健康規劃對身體機能維護的重要性。
- 3. 參與外部活動：**台北市政府「2016全民瘋運動活力汗動嘉年華」活動，內容包括INBODY個人身體組成分析檢測與解說，以及教導居家、辦公室基礎伸展有氧運動等內容；配合高雄市衛生局「健康從健走開始」活動，辦理「愛上Walking減緩老化」講座。
- 4. 其他：**推動流感預防，辦理職場公費流感疫苗施打，全區計有約1,100人接種。

國民體適能活動

響應政府政策並配合勞動部推動「職場健康週」活動、促進員工了解其身體活動量之情況，2016年教育部體育署委託台大物理治療學系辦理國民體適能活動，北區分公司共280人參與，活動內容包含：量測身體組成（身高、體重、腰臀圍比）、肌力及肌耐力、柔軟度與心肺耐力，使員工了解自身狀況並增加健康運動概念，以達到健康促進之效果。



運動企業認證影音紀錄



降低職業災害

中華電信於《意外事故處理要點》訂有職業病評估流程，從業人員如疑似罹患職業疾病，將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。

為落實源頭管理，確保設計階段即能管控施工風險，於線路工程管理系統加註高風險作業危害辨識與風險評估資訊，自2015年3月上線，使作業人員能有效辨識風險並採取控制措施。針對高風險作業，我們採取作業許可制，同時利用ICT專業，使用手持裝置拍攝作業前檢點照片並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，2016年辦理各類職業安全衛生教育訓練，計208班次、共9,000人次參加。

2016年職災計33件（發生在工作中計20件、上下班交通事共13件），前三項分別為執行職務與上下班的機、汽車交通事故及跌倒。主要原因為未注意路況（轉彎或變換車道未注意來車）、未保持安全距離（遇突發狀況無法及時應變）、未禮讓幹道或直行車優先及未注意路面狀況導致跌倒。為提醒同仁加強注意自身安全，特於職業安全衛生委員會會議、工安晨會及教育訓練時，強化宣導、教育安全駕駛應注意之事項。

	2014	2015	2016
傷害率 (IR)	0.07 0.18	0.07 0.11	0.09 0.17
	0.11	0.08	0.11
職業病率 (ODR)	0 0	0 0	0 0
	0	0	0
損工率 (LDR)	2.46 2.80	2.68 2.47	3.79 7.12
	2.56	2.62	4.74
缺勤率 (AR)	0.22 0.49	0.28 0.59	0.31 0.66
	0.30	0.37	0.41

 男
 女
 合計

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) (含事、病假) = (總缺勤日數/總工作人天數) ×100%

職安競賽辦法

為鼓勵從業人員提升工作安全觀念，落實相關安全規定執行，防止意外事故發生，我們特訂立《工作安全競賽實施要點》。「意外事故」係指下列情形：

1. 上下班途中發生交通事故，請公傷假一日以上者
2. 執行職務或因公司電信設施致同仁或他人身體或財物遭受傷亡或毀損者

參賽單位按當年底之員工名冊，於年度結束後分別由該機構職業安全衛生管理單位審核，並經職業安全衛生委員會通過後，依工作安全競賽獎品金額標準核給等值紀念品以示獎勵。各參賽單位依工作性質及人數予以分類、分組，凡年度內未發生事故者，該單位從業人員得核給全額等值紀念品以示獎勵。年度內參賽單位發生事故者，視其發生頻率與嚴重性，依「工作安全競賽獎品金額標準」，核給半額等值紀念品或不予發給，惟該年度發生事故之從業人員，不予核給。

● 營造幸福企業

中華電信以「永續經營」為目標，制定一系列員工激勵培育措施，透過訓練與發展留住人才。「員工安心」是我們對員工的真實承諾，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。

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)	127 人	12,350 仟元
 體育活動	全區辦理路跑74場次、健行177次、球類265次及其他 (尾牙、旅遊) 活動400場次	648,181 人	15,699 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	約 2 萬人	每人月約 2 仟元
 子女教育補助	每年2次 (上、下學期)	31,926 人	246,463 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	227 人	568 仟元
 生育補助	員工本人或配偶生育時，得申請生育補助	512 人	1,280 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	902 人	4,510 仟元
 集團結婚	邀請董事長擔任證婚人，提供場地及結婚賀禮，為新人打造難忘婚禮，創造中華電信獨特的企業文化	45 對	<ul style="list-style-type: none"> 新人結婚賀禮 6 仟元，共計 27 萬元 提供主辦單位職福會，共計 90 萬元
 休閒體育空間	綜合體育館、游泳池、網球、羽球、籃球、桌球場、綜合型活動空間、卡拉 OK、員工會館		共計 13,103 坪

註：相關福利以提供中華電信員工為主，未包含子公司。

 集團結婚影音紀錄





健康安全的工作環境

員工的健康是公司的財富，提供安全健康的工作環境也是中華電信對員工的基本承諾。2016年員工健康照顧的相關支出為新台幣82,728仟元，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，配合員工年齡、健康高危險因子等因素，依個人需要選擇適當套餐受檢，共計22,407人接受檢查，受檢率達98.16%。員工家屬可比照員工健康檢查項目及金額參加健檢活動，共3,442人參加。		
辦理情緒管理樂活講座	巡迴各機構辦理24場次樂活講座，增進員工情緒管理，從自我了解與肯定開始，讓自己的心理情緒更健康，以及如何化解衝突、解開溝通密碼、掃除溝通障礙、壓力調適並提升工作表現。		
員工協助方案(EAP)	我們自2007年起推動Employee Assistance Program(EAP)，為國內早期推動的大型企業之一。主要內容為提供每人1年5次免費外部專業諮詢服務，協助解決法律、醫療、家庭親子、職場關係、壓力等困擾。2013年導入個案管理師入廠服務，及建立E-Service平台，定期刊載文章供同仁閱讀；2016年度接受服務563人次、個案管理師入廠服務3次。		
勞工健康服務	員工健康諮詢採網路或電話預約方式，醫師每月臨廠服務35次，每次3小時，每人次約30分鐘。護理人員使用中華電信「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，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。健康維護經費約新台幣1,165萬元。		
	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
	1,954	370	6,248
員工健康促進活動	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦健康專題講座171場次，11,818人參與；體能競賽6場次，353人參與；知性之旅118場次，8,611人參與；健康篩檢27場次，2,320人參與；其他大型及社團活動429場次，36,223人參與。 每月發布健康衛教資訊2則，宣導正確疾病預防概念。 		
健康職場	為提供員工舒適的工作環境，我們針對辦公室室內之噪音、照明光線、溫度、濕度及空氣品質進行定期檢測、維運與清理；提供符合人體工學坐椅、對外通風門窗以及室內綠植，以創造健康的辦公環境。		
營養衛生 員工餐廳	我們的員工餐廳提供營養均衡與多元化的餐點選擇，食品供應商皆通過嚴謹的食安審查，以確保員工吃的安心健康。		
平衡職場生活	全台設置會館達29處，鼓勵員工休假，提供休閒住宿，每人每年提供旅遊補助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。		

促進職場與家庭平衡

為協助員工兼顧事業與家庭，我們自2006年起，率先實施育嬰留職停薪制度，除了依《就業保險法》給付津貼六個月，女性員工於留職期間，依公司政策另外發給勞保投保薪資一半的育嬰留職停薪津貼，最長可請領達2年。中華電信亦提供家庭照顧假、男性陪產假、女性生理假及提供哺乳室等措施。2016年，發放育嬰津貼共新台幣12,349仟元，比2015年增加5,140仟元；申請產假者183人；申請育嬰留職停薪者有164人；請領育嬰津貼者共計127人，比去年增加23位。

項目			合計
2016			
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	698	368	1,066
實際申請育嬰留停人數 (B)	26	138	164
育嬰留停申請率 (B/A)	3.72%	37.5%	15.38%
待復職之育嬰留停人數 (C)	28	147	175
申請復職人數 (D)	15	55	70
復職率 (D/C)	53.57%	37.41%	40.00%
2015			
育嬰留停復職總人數 (E)	12	72	84
申請復職後服務滿一年人數 (F)	12	72	84
育嬰留停復職留任率 (F/E)	100%	100%	100%

註：1. 2016年符合育嬰留停申請資格人數：2015-2016請過產假及陪產假的員工人數計算。

2. 實際申請育嬰留停人數：2016年尚在育嬰留停期間總人數。

3. 2016年待復職之育嬰留停人數：2015-2016申請育嬰留停總人數-2014&2015已申請復職人數。

退休保障

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》等規定辦理員工退休事宜。

- 《勞動基準法》：按月提撥每月薪資總額15%的勞工退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會監督。目前退休金準備專戶餘額為337億元。
- 《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所設立的勞工退休金個人專戶。

為協助員工適應並創造退休後優質生活，特委託中華電信學院辦理「退休人員社會調適班」，2016年計辦理6場次、共189人次參與；持續捐助「中華電信退休同仁協進會」450萬元辦理相關活動；捐助150萬元辦理旅遊活動，及全區志願服務人員春節餐費30萬元。

為使經驗傳承、促進事業發展，我們為資深電信退休人員訂定《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，於退休時得由中華電信聘任為有給職顧問。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

自1985年以來，中華電信各分公司員工陸續自發性籌組「愛心社」、「彰化小炭隊」等社會參與組織及活動，協助在地發展，解決社會問題。我們支持員工主動倡議之社會參與活動，故於2007年11月，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》，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投入社會參與行動。