

# 公司綜覽

中華電信 (2412) 是國內最大之綜合電信業者，服務據點遍及全台 22 縣市，多達 691 家服務門市。主要業務涵蓋國內固定通信（市內網路、長途網路、寬頻接取）、國際固定通信（國際網路）、行動通信（行動網路），以及數據通信（HiNet 寬頻上網）領域，並以大數據、資安、雲端及網路資料中心等技術資源，提供企業客戶資通訊服務，發展物聯網、人工智慧等新興科技服務，為客戶創造優質的資通訊環境與精彩便利的數位生活，亦是國際間電信業者重要的合作夥伴。

我們秉持「縮短數位落差、落實環境永續及關懷弱勢族群」的服務理念，善用公司核心技術、資源、能力與特色，從環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 三大面向，實踐「永遠走在最前面」的品牌精神，以具體行動展現永續經營的決心，履行全方位企業永續，近年來，積極投入 ESG 的各項作為，屢獲國內外專業機構肯定。

分公司與轉投資公司主要業務：請參閱 2022 年公司年報 p.111-113。



合併總營收為 **2,167 億元**、每股盈餘 (EPS) **4.70 元**



**唯一設置勞工董事**的電信業者



「**永續 +5G+ 轉型**」策略：「守核心」、「衝新興」、「客為尊」、「廣結盟」、「齊步走」



將永續經營策略目標彈性納入**董事薪酬**核予之指標考量項目，落實**永續績效與薪酬連動**



設置「**永續發展委員會**」，並透過 ESG 分組，進行各項永續政策訂定



每年審視公司**碳管理策略**規劃預算、行動方案並設定相關績效目標



永續議題「**創造社會共融、數位包容、綠色資通訊產品與服務、綠色品牌管理、節能減碳**」

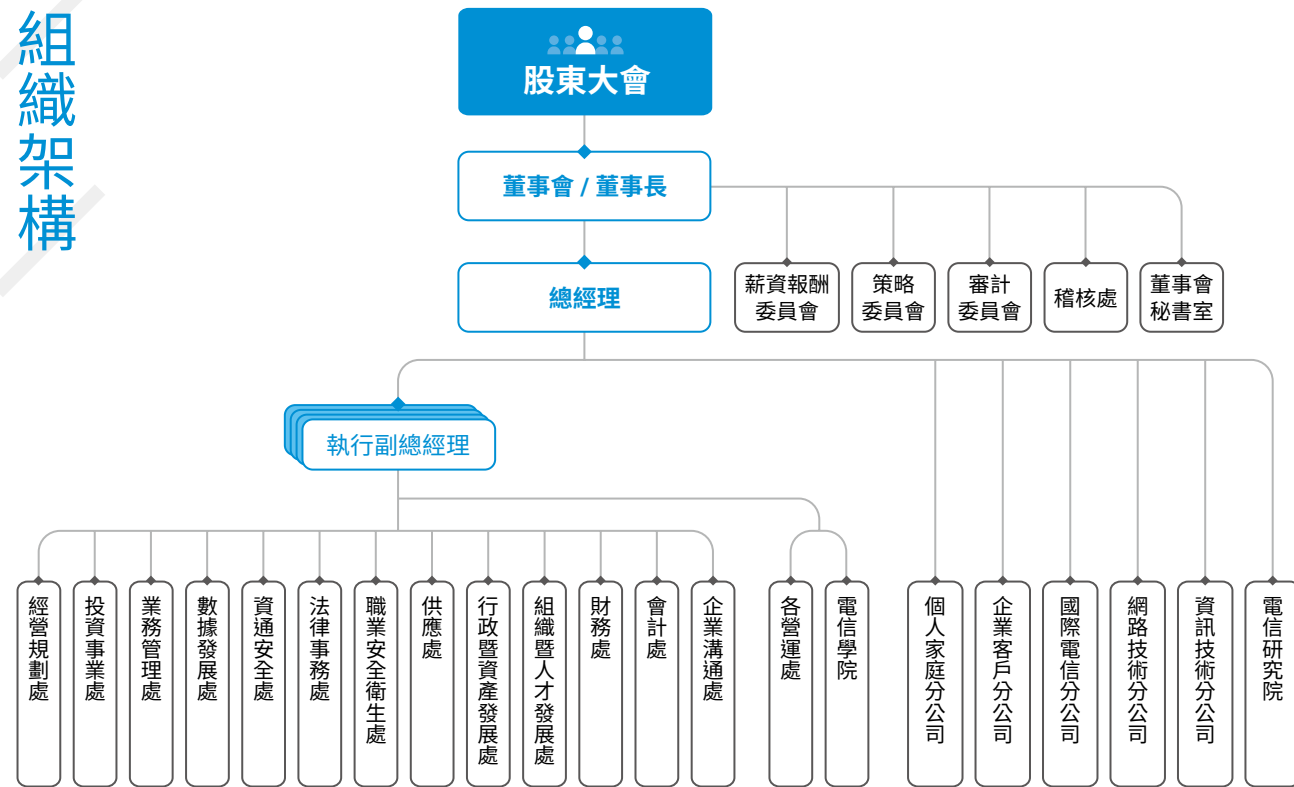
公司治理	16
ESG 管理	24

### 本章回應之 SDGs





組織架構



我們推動「以客戶為中心」組織轉型，2022年1月1日成立個人家庭分公司，與企業客戶分公司、國際電信分公司形成以客戶為中心的三大事業群，同時成立網路技術分公司，使行網、固網業務整合，並於2022年4月30日將數據通信分公司更名為資訊技術分公司，與研究院組成三大技術群，支撐三大事業群業務推展，以發揮組織資源整合與整體經營綜效的最大優勢，提升公司競爭力，再創營運佳績。

我們努力

**讓企業**

因我們的服務而提高營運效率

**讓大眾**

因我們的服務而更能享受數位生活

**讓產業規模**

因我們的努力而良性擴張

**讓投資人**

在廣大消費者讚賞中分享經營利益

商業模式

**家庭市場**

- 國內固定通信服務
- 國內電路出租業務
- 網際網路與加值服務
- MOD(IPTV) 服務
- 國際固定通信服務

**個人市場**

- 行動通信服務
- Wi-Fi 服務
- 國際固定通信服務

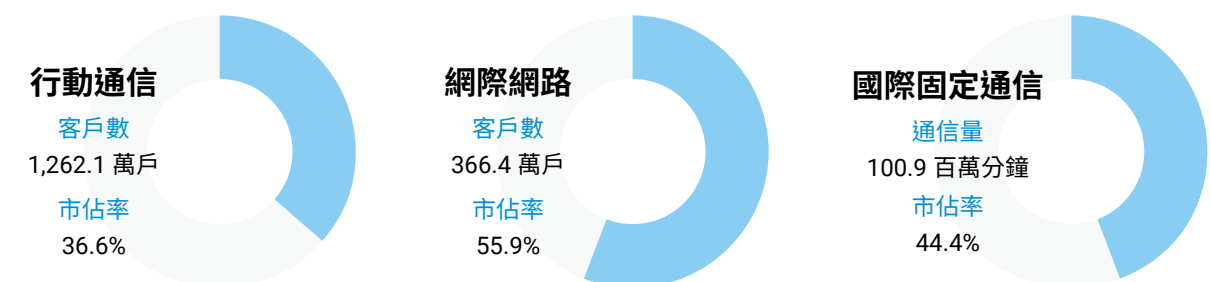
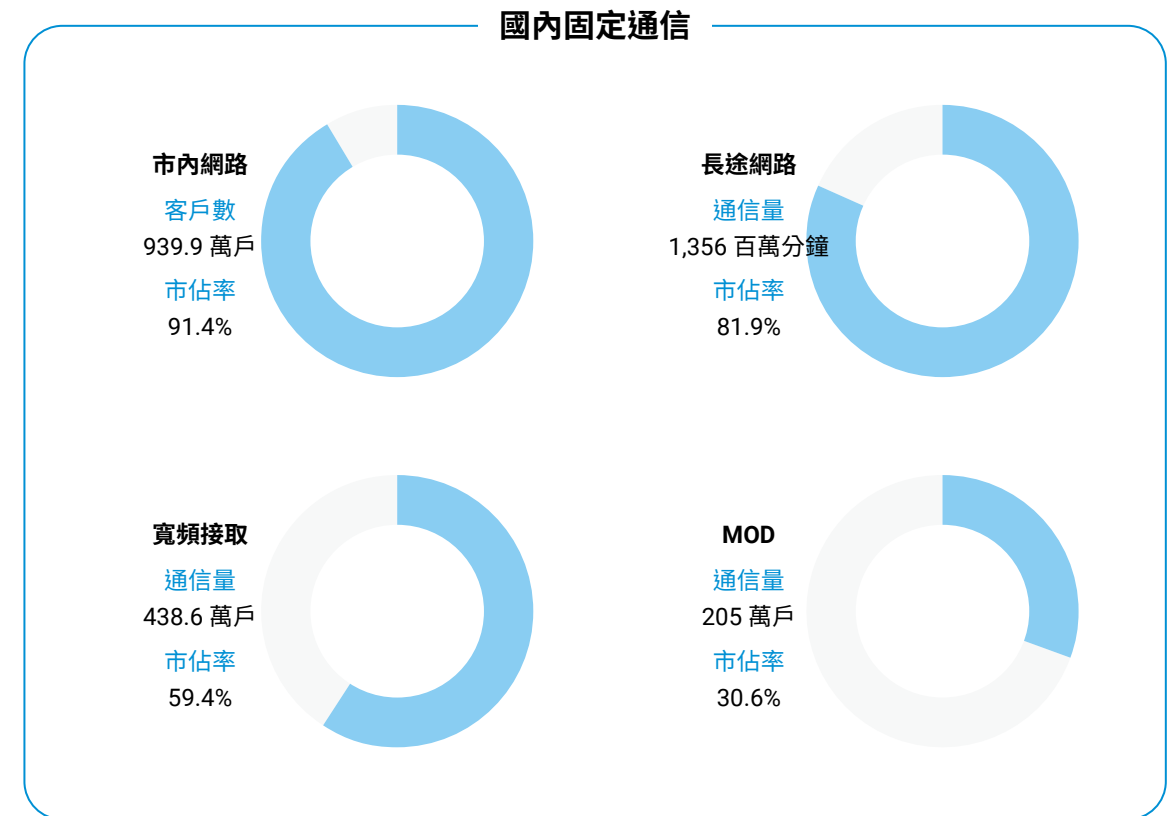
**企客市場**

- 企業客戶整合服務
- 企業客戶資安服務
- 行動企業客戶服務
- 數據企業客戶服務
- 國際企業客戶服務
- 多元整合支付服務

產品與服務

<b>行動電話</b>	<b>300Mbps</b>	<b>光世代</b>	<b>HiNet</b>
客戶數 1,262.1 萬	客戶數 96.9 萬	客戶數 375 萬	客戶數 366.4 萬
年成長率 5.9%	年成長率 51.9%	佔寬頻客戶數 85.5%	市佔率 第一

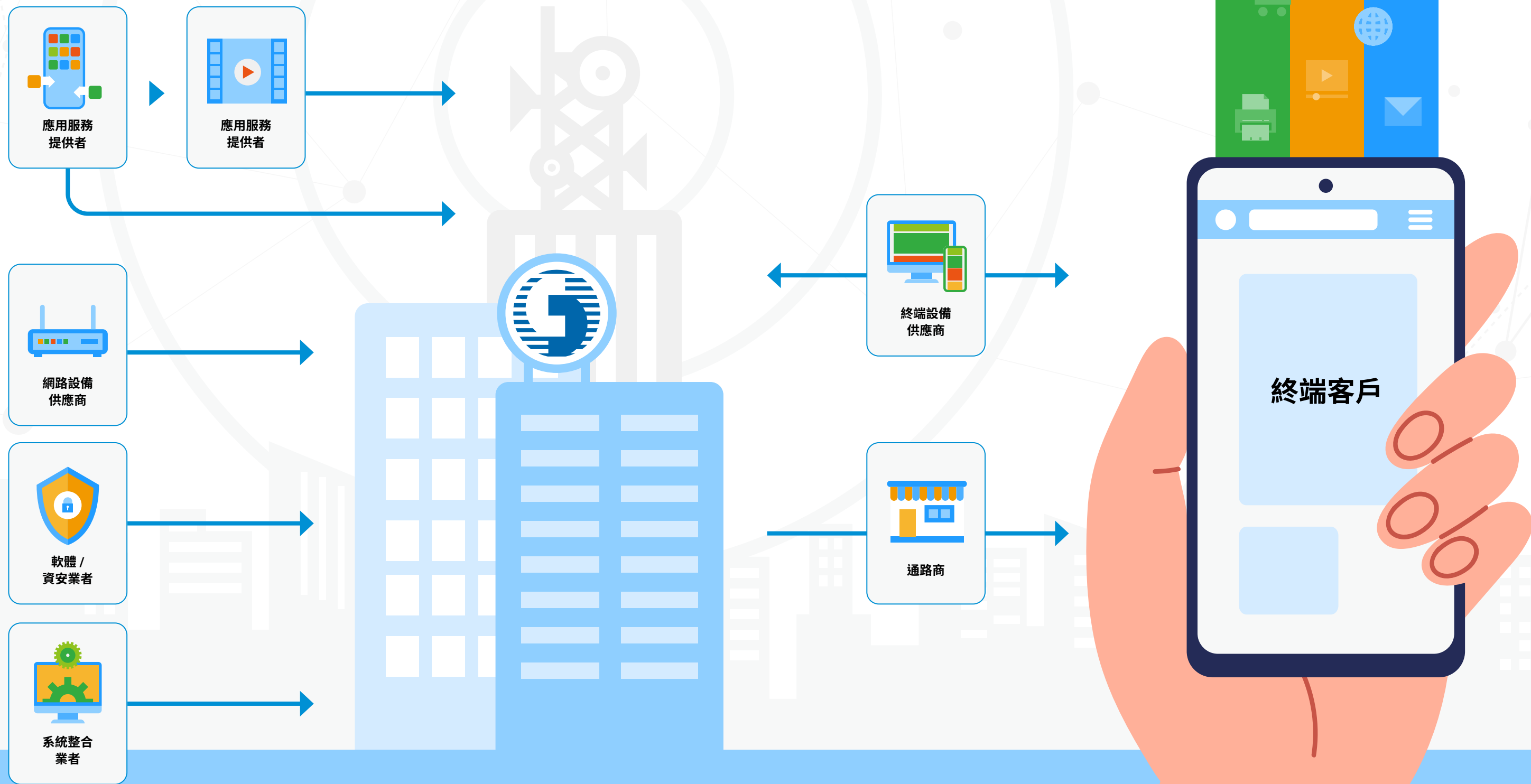
主要產品客戶數及市佔率



### 產業價值鏈與關鍵永續績效

電信產業價值鏈是一個相互依存、環環相扣的生態系統。基礎建設提供了良好的基礎保障，通訊服務提供了基本的通訊功能，增值服務提供了更多元、創新的應用服務，上述上、下游環節共同構築了電信產業價值鏈，在數位匯流的帶動下，內容提供者 / 整合者、應用服務提供者、網路設備及終端設備供應商等，更是電信服務業者重要的價值鏈夥伴。

中華電信主要營運活動是提供綜合性資通訊服務，故資通訊設備本為大宗。2022 年依採購類別及佔比可區分為財物類 (50%)、工程類 (16%)、勞務類 (13%)、專標案 (14%) 以及營繕類 (2%)，一階供應商 1,915 家，供應商的契約金額超過 700 億元。未來我們將於固網、行動、數據及 eICT 等業務上持續精進，加強與上、中、下游供應商合作，形成更緊密的產業生態鏈，共同推出更多優質服務。



## 公司治理

中華電信董事會為公司最高治理機構，具選任與提名高階管理者之職責，同時負責制定、監督及核准公司整體永續發展策略及 ESG 資訊報導等。董事會成員除具備董事會整體之能力與產業經驗外，並兼備業務多元化發展之能力。

為落實董事會多元化之精神及性別平等，已擬定 2025 年達成女性董事佔比 30% 之目標。2022 年選任第 10 屆董事會成員共計 13 名（男性 10 名、女性 3 名），含 5 名獨立董事（男性 4 名、女性 1 名），董事任期為 3 年。中華電信董事長郭水義先生服務中華電信逾 20 年，電信產業資歷完整，積極推動公司各項業務，落實策略轉型計畫，奠定公司永續發展之基礎，為股東、員工及投資人創造價值。此外，外部董事（含獨立董事）可就其不同專才及領域，提供客觀的專業意見，有助於董事會做出對公司及股東最有利的決策。

為確保治理的獨立性並兼具利害關係人觀點，由全體獨立董事組成審計委員會，另為永續發展機制之有效運行，我們將永續發展（ESG）列入《中華電信高階經理人績效管理辦法》，並涵蓋於公司績效、轄屬單位績效及個人績效等關鍵績效指標中，期有效達成公司願景與短中長期策略目標。

中華電信董事之提名與遴選，係依相關法令及中華電信章程規定，採候選人提名制度，由董事會及符合法定持股比例要求之股東提名，依法定程序辦理董事提名公告及提名作業。有關獨立董事之資格及選任，均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，並依據中華電信治理守則第二十四條規定辦理。

註：

- 中華電信於 2023 年 5 月 2 日接獲大股東交通部來函，自 2023 年 5 月 5 日起解任謝繼茂先生擔任法人代表人董事之職務；於交通部未補派另一席董事之前，目前董事為 12 席。詳請參閱本報告書附錄：GRI 2-9 治理結構及組成。
- 董事進修情形：請參閱 2022 年公司年報 p.69~71。



[《中華電信董事選舉辦法》](#)  
[《中華電信股份有限公司治理守則》](#)

### 亮點個案

#### 董事會多元化政策

為實踐董事會多元化，以用人唯才為原則，董事遴選基本條件不限性別、年齡、國籍、文化及族群，且應具備良好素養、產業經驗及專業知識等資歷背景，以健全董事會結構。

#### 薪酬與永續績效連結性

董事均由董事會及持股達法定比例之股東提名，並經股東會選任；為促使董事績效與公司永續願景及短、中、長期策略目標相連結，評量其應有之核心能力、強化當責，並落實績效與薪酬連動、留任與吸引關鍵人才加入董事會，薪資報酬委員會依公司章程等相關規定，另規劃將 ESG 永續經營策略目標彈性納入董事薪酬核予之指標考量項目，與其薪酬發揮實質的連動效應，達成雙贏目標。

董事酬金：請參閱 2022 年公司年報 p.30-31。

#### 2022 年董事會對 ESG 議題之治理報告

- 共計召開 9 次董事會，會議陳報 ESG 議題累計達 4 次。
- 董事會報告之重大 ESG 議題：
  - 發行新台幣 35 億元可持續發展債券，為國內電信業第一檔，亦為國內非製造業最大檔之可持續發展債，旨在支應環境保護及社會發展投資。
  - 國家 2050 淨零路徑因應策略，報告國內外監理機關對溫室氣體盤查資訊揭露之法遵。
  - 配合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，報告母公司溫室氣體盤查及查證時程規劃，並按季列管執行進度。
  - 宣示加入 RE100 倡議、公務（工程）車電動化、提升 IDC 再生能源使用。
  - 設定減碳目標，提出 ESG 關鍵議題與其因應策略。
  - 調整女性主管比例定義為「科長級以上」。
  - 高階主管變動薪酬與當責之 ESG 關鍵議題連動。
  - 擴大推動機構彈性工時。

### 審計委員會



由全體獨立董事組成，主要職責為監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司風險控管機制及遵循相關法令及規則。

### 策略委員會



由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成，主責審議董事會交付案件，以及公司重要經營課題，如中長期發展目標及策略、重大投資與併購、組織機構重大調整、經營執照取得或繳回、年度營運計畫及預算之編製或修訂、資本額增減及其他重要策略議題（含 ESG 節能減碳與環境永續）等，審查結論依必要性提報董事會議決。

### 薪資報酬委員會



由 3 位獨立董事組成，負責訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，另定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

註：

- 上述委員會，均擔負決策 / 監管 CHT 對「經濟、環境與大眾的重擊」責任。
- 按揭露項目 GRI 2-9 治理結構及組成，請參閱附錄 p.150-151。

### 避免利益衝突

為避免最高治理機構之利益衝突，我們由組織暨人才發展處，負責協助董事會及管理階層制定、監督執行誠信經營政策與行為指南，定期（至少一年一次）向董事會報告遵循情形，協助董事會及管理階層，查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，在董事的高道德自律標準及完整機制的運作下，中華電信董事會成立迄今並未發生任何違反利益衝突規定之事件。

董事、經理人及員工皆有義務以中華電信之最佳利益行事，以避免任何利益衝突。如因其個人、配偶、子女或具二親等以內親屬之利益，使得個人的客觀性可能受質疑時，應向其直接主管或組織暨人才發展單位報告。如個人意識到某些重要交易或關係可能引起個人利益衝突時，亦應立即與其直接主管或組織暨人才發展處討論。

### 1 預防減緩流程

中華電信訂有防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事、經理人及其他利害關係人，主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。針對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。如屬解除董事競業禁止限制案，則依法除提報董事會討論外，尚須對股東會說明其行為之重要內容，並取得其許可。

董事會運作情形資訊：請參閱 2022 年報 p.38~39。

### 2 利益衝突揭露

#### 跨董事會成員資格

- 第 9 屆董事會第 18 次會議，解除第 10 屆董事會董事候選人之競業禁止限制案。
- 第 10 屆董事會第 2 次會議，解除法人代表董事之競業禁止限制案。

#### 與供應商及其他利害關係人的交叉持股

按政府法規訂定《中華電信股份有限公司取得或處分資產處理程序》，並依據證券發行人財務報告編製準則認定關係人，於網頁公告關係人清單。

依程序規定，中華電信與關係人交易金額達新臺幣 3 億元以上者，應將交易相關資料提報審計委員會同意，經董事會通過後，始得簽訂交易契約及支付款項，並於金管會指定網站公告相關資訊。

#### 控股股東

主要控股股東為交通部，並無利害衝突的情事而致損害投資人的權益。

#### 相關方、其關係、交易與未清餘額

以股東會年報中財報的關係人附註達成揭露需求。

有關避免利益衝突相關作為說明，請參閱：

- [《中華電信股份有限公司治理守則》](#)
- 2022 年公司年報 p.58、p.91。



## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，中華電信訂有《董事會績效評估辦法》，嚴謹且詳細規範董事會績效評估事宜，包括每年進行一次內部評估，並至少每三年一次由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估。2022 年完成董事會成員績效評估自評、董事會績效評估自評、功能性委員會績效評估自評，並委託臺灣誠正經營學會進行外部評鑑，外部獨立評鑑結果包括：



### 1 董事會專業職能與決策效能

獨立董事席次達 5 人，相關背景包含法律、通訊、人工智能、金融及會計等不同領域專業，能從不同角度提供多元化意見；董事會成員均表示會議中有充分討論之機會。



### 2 董事會對於企業內部控制之監督

設置審計委員會及策略委員會，定期對於發展策略、營運狀況及重大交易等重要議題進行討論。另於高階管理階層則設置風險管理委員會，負責監控受評企業整體風險暴露程度。該等委員會之設置均使董事會成員可更有效掌握受評企業整體面臨的潛在風險，以強化風險管理及監督。



### 3 對永續經營之態度

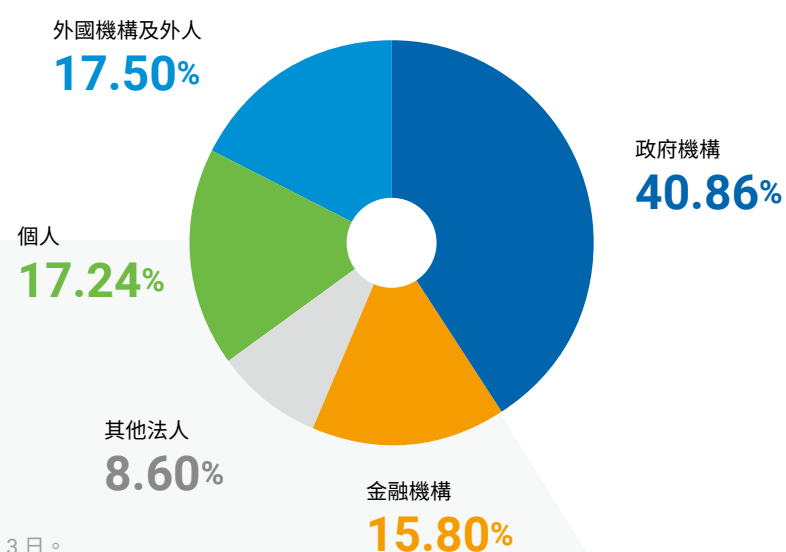
設置永續發展委員會，由董事長及經理人共同促進永續發展相關行動方案之執行，並向董事會報告永續策略之執行情形，有助於董事會了解永續策略之落實，並持續推動及監督。此外，亦將 ESG 相關指標列入經理人績效評估指標，強化 ESG 方案之落實。

[《中華電信董事會績效評估辦法》](#)  
[2022 年績效評估執行結果](#)

## 股東權益維護

中華電信遵循公司治理的精神進行制度與措施變革及修正，包括：實施電子投票制度、股東會議案採逐案表決及在官方網站揭露全部議案的表決結果等，提供股東多元的議事參與管道，充分讓股東行使其權利，具體提升公司治理成效。

中華電信股東結構 (持股比例)



註：資料日期 2022 年 7 月 3 日。

## 創造股東價值

2022 年，中華電信合併總營收達 2,167 億元，我們專注本業並積極創新，為產業及國家做出實質且重大的貢獻，並為股東創造最大價值。因客戶升級 5G 服務及行動客戶數增加，使行動服務營收增加，及資通訊專案如期、如質完工，增益專案營收，2022 年整體營收與 2021 年相比成長；2022 年，歸屬於母公司的淨利為 365 億元、每股盈餘 (EPS) 4.70 元。

中華電信財務健全並依法誠實納稅，2022 年合併所得稅有效稅率約 19.54%，與法定稅率 20% 及全球產業平均的差異，主要為依據我國所得稅法第 42 條，營利事業投資國內其他營利事業，獲配的股利淨額或盈餘淨額免徵所得稅；另依產業創新條例第 10 條申請投資抵減的租稅優惠。

### 經濟績效



母子公司員工總數  
32,123 人

單位：佰萬元

實收資本額	77,574
營業收入	216,739
營業成本 * 註 1	136,717
營業費用 * 註 1	33,290
員工薪資福利 * 註 2	45,672
現金股利	35,746
支付所得稅	8,397
社會投資 * 註 3	840
留存的经济價值 * 註 4	2,589

註：

1. 部分支付政府的款項如政府罰金，已包含在營業成本及費用中。
2. 員工薪資福利：包含在營業成本及費用中。
3. 社會投資：包含不具營利或業務行銷性質的成本支出。
4. 留存的经济價值 = 營業收入 - 營業成本 - 營業費用 - 現金股利 - 支付所得稅。

## 重視誠信道德

為強化誠信經營管理作為，中華電信訂有《誠信經營守則》、《行為準則》作為最高商業道德規範，並深化對員工及外部關係人（供應鏈夥伴）之宣導及教育，連續 4 年通過 SGS-Taiwan《行為準則》符合性獨立性查證。

2022 年的誠信經營守則相關規定宣導與測驗，於 9 月 12 日至 10 月 7 日進行，同時針對全體員工實施數位學習閱讀《行為準則與誠信經營守則》宣導課程，扣除請假、公傷及長期病假等原因，19,596 位員工 100% 完成測驗，以具體管理機制，確保所有員工均能以最高倫理標準從事營運活動。在良好機制控管下，2022 年並無任何重大違反法規之情事發生。

我們將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度，訂有《從業人員考核要點》及《從業人員獎懲標準》做為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲處行為時，依規定即時辦理獎懲。

註：2022 年起，新進定期人員亦須接受《行為準則與誠信經營守則》宣導課程。



### 「負責任商業行為」之政策承諾

- ▶ 《中華電信股份有限公司誠信經營守則》、《中華電信股份有限公司行為準則》及《中華電信股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南》，規範員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任。
- ▶ 《中華電信反貪腐與反洗錢政策》以零容忍原則，訂定確立明確反貪腐及反賄賂準則，規範所有商業互動關係。
- ▶ 《中華電信人權政策》，重視及落實人權議題的保障。



### 參照之政府文件

上市上櫃公司誠信經營守則；上市上櫃公司訂定道德行為準則等



### 盡職調查

按相關政策規定執行盡職調查，如《中華電信人權政策》規定，定期推展人權評估等內部盡職調查工作，加強提升員工與利害關係人的人權意識。



### 預警原則

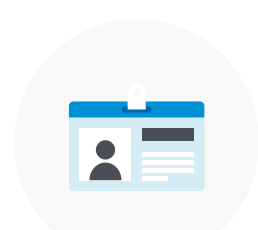
訂定《風險管理規則》及《風險管理作業要點》，以風險矩陣辨識分析相關機會及風險事件，有效進行風險管控。



### 尊重人權

相關政策，均針對其所涵蓋之利害相關人，於條文中聲明尊重其人權之精神，如《人權政策》落實員工、供應商及利害相關人等人權議題之保障。

在深植誠信道德政策上，我們採內、外並行方式，確保「負責任商業行為」於產業價值鏈之落實，相關措施包括：



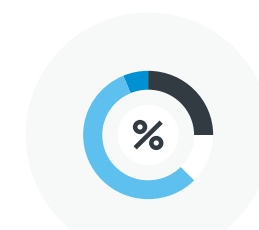
#### 對內（員工）

- 1 由組織暨人才發展部門為誠信經營之專責單位，負責訂定制度、管控監督及董事會議之呈報。
- 2 透過內控及稽核制度，定期檢視各單位誠信經營相關舉措之遵循及落實情形。
- 3 每年宣導企業道德管理規範並進行相關測驗，所有員工都須簽署誠信經營、行為準則聲明，並接受相關訓練課程。
- 4 教育宣導：規劃系列研習課程，內容包含行為準則、誠信經營守則等相關規範，並透過數位學習平台與案例向員工進行宣導。
- 5 各機構皆有組織暨人才發展單位人員駐點，接受員工針對商業道德政策或實務相關諮詢。



#### 對外（商業夥伴）

- 1 要求其同意遵守中華電信供應商永續 / ESG 準則及行為準則。
- 2 透過 ESG 現況自評調查表，評估反貪腐及商業道德政策之執行狀況。
- 3 定期委由 SGS-Taiwan 對承包商、供應商是否遵守相關法令及規範進行二者稽核，了解其落實程度。



#### 對轉投資公司

- 1 每年進行盡職調查，議題包含人權、反貪腐、行為準則等，並說明改善措施。
- 2 中華電信行為準則、誠信經營守則相關政策推廣至子公司、轉投資公司，共同落實理念。

針對可能產生之負面衝擊（含商業道德）中華電信建置多元溝通管道，並訂有具體檢舉制度，依內部相關規定確實執行下列事項：

1

設置並公告內外部獨立檢舉信箱、專線，對檢舉身分及檢舉內容保密，並允許匿名檢舉

內部 於員工資訊入口網站之員工園地，刊登  
申訴檢舉專線

外部 [官網揭露舉報管道](#)

2

設置「申訴調查評議委員會」，專責處理歧視等不當行為。5 位委員中有 3 名為女性委員，超過二分之一。



## 負面衝擊補救程序

我們設置多元溝通管道，確保所有利害關係人皆可透過各種管道表達意見，提出申訴及檢舉，我們會針對所有負面衝擊進行妥善回應、處理及補救，並根據利害關係人之回饋意見，強化溝通協調與應變機制，確保更符合利害關係人之需求。



### 營運議題

針對重大公共意見輿論或重大訊息事件，於接獲訊息後即時報總公司研判，轉請事件相關單位進行事實查證並提供資料，經管理階層決議後，依實際需求決定發布新聞稿、召開臨時記者會、發布重大訊息，或回應媒體等方式，向社會大眾進行資訊揭露。

### 消費爭議

可經由[電信消費爭議處理中心](#)或轉介予電信業者窗口處理，以便民、非訴訟的處理方式，妥善地協助調解消費爭議問題。



### 勞資關係

如工會理事長可列席業務會報，重大勞資協商會議邀請高階經理人參與，確保勞方與資方進行充分溝通。



## 防範貪腐

中華電信堅守貪腐零容忍原則，訂有《中華電信反貪腐與反洗錢政策》來規範所有營運及商業之互動關係，政策涵蓋對象包括董事、全體員工、供應商等，2022年起，由行政長（Chief Administrative Officer，簡稱 CAO）擔任負責人，專責監督與指導商業道德和貪腐議題，並向董事會報告監督成果。我們定期對誠信經營守則、反貪腐政策等執行作業追蹤並進行風險評估，涵蓋 100% 共 28 個機構營運據點，並依據風險評估鑑別並無重大貪腐風險。

我們確實要求並管控與中華電信有商業往來之利害關係人，如供應商、承攬商等，必須嚴守與我們相同的反貪腐標準，並透過內部稽核機制、安全嚴謹並保密之員工舉報機制，強力檢視內外部利害關係人可能發生之不法作為。2022 年共計受理 74 件申訴檢舉案件，均已依規定辦理並全數結案。

2022 年未發生行為準則中貪腐、賄賂、歧視、騷擾、客戶隱私個資、利益衝突、洗錢、內線交易等違反案件，其他違反紀律案共計 6 件，均依據作業規定及處理原則辦理調查與議處，以導正從業人員依章行事、維護公司紀律及股東權益。

[中華電信反貪腐與反洗錢政策](#)

## 內部稽核制度

內部稽核旨在協助董事會及經理人，檢查及覆核內部控制制度與衡量營運效率。中華電信內部稽核單位隸屬董事會，依循規章制度執行稽核業務。每年底依據風險評估結果擬訂次年稽核計畫，提報董事會通過後，經由網路資訊系統向主管機關申報備查。

[內部稽核組織及運作](#)

## 資訊揭露

中華電信秉持誠信、負責及值得信賴的公司治理精神，透過官網、公開資訊觀測站、公司年報、永續報告書，以及各式記者會、法說會等多元透明的資訊管道，加強與利害關係人溝通，提升資訊揭露的速度、品質、平衡度及可信度。截至 2022 年第九屆公司治理評鑑，我們已八度獲得前 5% 之最優等佳績，亦於「市值 100 億元以上電子類」上市櫃企業中，獲得評鑑結果最佳前 10% 肯定；另 MSCI 評級已於 2023 年 5 月晉升為 AA 級。

在法遵資訊揭露部份，中華電信依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，若有遭主管機關裁罰或其他行政處分，對財務或業務有重大影響，則視為重大事件（包含裁罰及行政處分），會將重大訊息揭露於「公開資訊觀測站」。2022 年中華電信皆未有任何遭主管機關裁罰，或為其他行政處分之重大訊息。

## 強化業務管理品質

為提升業務行銷的品質，建立消費者對中華電信品牌的信任，並維護良好的商譽及企業形象，我們訂有《業務行銷規範》，以確保業務行銷的執行符合法令及主管機關的規範與要求。因致力於遵循相關規範，2022 年無任何遭公平交易委員會裁罰的案件。

## 支持全球性 ESG 倡議與規範

我們自願性遵循聯合國《全球盟約》原則規範。在人權方面，尊重和維護國際公認的各項人權，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為；在勞工標準方面，維護員工結社自由、承認及維護勞資集體談判的權利，致力消除任何形式的不當勞動行為，並杜絕僱用方面的歧視行為。

中華電信公開揭示人權政策並建立相關之申訴及處理機制，持續將人權議題於公司政策、管理作為中落實。中華電信學院每年開授專班，提供人權議題的講述，遇勞動相關法規修訂或政策性議題的調整，另規劃課程及調訓，2022 共開班 6 堂，計 16 小時，276 人次參與，並於新世代成長營列入介紹章節，此外於 2023 年將規劃人權相關議題列為 ESG 永續學習地圖之一。

[《中華電行人權政策》](#)



## ESG 管理

中華電信率先於 2006 年導入企業社會責任，並成立「CSR 委員會」，2021 年因應永續發展趨勢，將 CSR 委員會改組為「永續發展委員會」，由董事長及總經理分任主任及副主任委員，代表董事會參與各項永續發展策略、政策、目標之訂定與審核，及年度 ESG 績效成果之督導事宜，並定期向董事會進行報告，按董事之指導意見，進行妥適之行動及 ESG 組織調整等作為。

我們以「綠化低碳、數位賦能、誠信透明」為永續發展願景，整合企業獨特資源和發揮核心職能，透過委員會下 ESG 四小組，以「永遠走在最前面」的品牌精神，規劃及落實全方位 ESG 行動方案。

[中華電信股份有限公司永續發展實務守則](#)

### 2030 年 ESG 目標

2022 年達成進度

2030 年策略與目標

## E 環境

- 1 碳排放較 2020 年減少 7.6 萬噸 (9.6%)
- 2 IDC 機房再生能源使用量 1,884 萬度 (9.2%)

#### 策略

提升能源效率，發展再生能源

#### 目標

- 1 碳排放較 2020 年減少 50%
- 2 IDC 機房 100% 使用再生能源

## S 社會

- 1 女性主管比例達 21.5%
- 2 數位賦能，偏鄉弱勢族群受益人次達 0.88 萬人
- 3 中小企業數位環境與創新商業模式累計達 2.9 萬家

#### 策略

強化性別平權意識、提升女性主管比例、偏鄉助學生態系、建立產銷團隊

#### 目標

- 1 提升女性主管職位 (科長級以上) 比例達 30%
- 2 數位賦能，偏鄉弱勢族群受益人次累計 2.2 萬人
- 3 中小企業數位環境與創新商業模式累計達 19.8 萬家

## G 治理

- 1 MSCI ESG 評等維持 A
- 2 高階經理人變動薪酬與 ESG 指標連動 10%

#### 策略

提升 ESG 評比等級、高階經理人變動薪酬與 ESG 指標連動

#### 目標

- 1 MSCI ESG 2025 年達 AA；2030 年達 AAA
- 2 高階經理人變動薪酬與 ESG 指標連結達 30%

註：MSCI ESG 評級於 2023 年 5 月提前達成 AA 目標。

## 永續發展委員會

中華電信「永續發展委員會」下設「環境」、「社會」及「治理」等 4 小組，以擴大核心職能效益、落實企業永續願景為出發點，推動各項 ESG 行動計畫。每半年召開會議，由四位高階主管 (執行副總經理) 擔任督導，另每季由總經理召開跨小組會議，定期檢視各項 ESG 策略、行動方案，及確認各項 ESG 目標及指標之達成狀況。



<b>董事會代表</b>	郭水義 董事長
<b>機制</b>	永續發展委員會依董事會核定之政策、制度及相關管理方針，推動各項行動方案，協調各項工作之分工並監督執行進度；每季將重要議題、利害關係人溝通結果、永續發展推動成果及目標達成情形陳報董事會。
<b>執行</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 秘書處由企業溝通處及經營規劃處擔任，對外負責 ESG 年報及資訊揭露、各類評比獎項、參展及媒體溝通；對內綜理跨組協同合作、目標管考及追蹤、績效評核設計。</li> <li>▶ ESG 分組設定年度目標及 OKR，結合分公司及所屬機構，推動及落實各項永續發展工作。</li> <li>▶ 委員會及階段性 ESG 成果每季陳報董事會。董事對於各項議題之指導意見，均透過董事發言追蹤，請相關處室填報辦理情形。</li> </ul>
<b>開會頻率</b>	委員會每半年一次、跨組會議每季一次、分組會議每月一次
<b>報告簽核</b>	總公司副總級主管審核後，依內部簽報程序，簽請董事長核定
<b>2022 年執行成果</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 完成 2022 年溫室氣體全價值鏈 (Scope1~3) 盤查</li> <li>2 建立內部碳定價制度</li> <li>3 提交科學碳目標 (SBT) 審查，及申請加入 RE 100</li> <li>4 優惠育兒政策：① 6 歲以下育兒津貼 ② 3 歲以下幼兒每日減少 1 小時工時 ③ 職場教保中心</li> <li>5 擴大推動彈性工時由 1 小時，放寬為 2 小時</li> <li>6 攜手台灣世界展望會與台灣微軟，為蘭嶼弱勢家庭孩子規劃「數位培力養成計畫」</li> <li>7 高階經理人變動薪酬 10% 連結</li> <li>8 發行 35 億可持續發展債</li> <li>9 舉辦「高階主管 ESG 智識課程」，進行高階主管 ESG 教育訓練課程</li> <li>10 共 46 位員工參與「企業永續管理師證照培訓班」並通過認證</li> </ol>

註：郭水義董事長於 2023 年 5 月 5 日上任。



## ESG 內化與溝通

中華電信員工遍及全台灣，為確保所有員工都理解企業永續的精神，確實執行並適時提供回饋建議，我們於公司內部建置多元溝通管道，宣導相關議題，並結合績效考核機制，將永續觀念化為行動，具體落實於日常作業之中。

### 年度考核

#### ▶ 行政管理永續績效

將各項永續發展目標列入年度管理績效考評，做為單位推動成效之考核依據。

#### ▶ 道德規範線上測驗

每年進行《行為準則》、《誠信經營守則》及《防範內線交易》規範的宣導及測驗。

#### ▶ 檢舉與申訴

員工違反《行為準則》及《誠信經營守則》查證屬實者，將依公司規定辦理。

### 員工訓練

#### ▶ 環境教育訓練

2022 年於台中、高雄進行 5G 無塑環境教育志工訓練，傳遞環境永續的理念。

#### ▶ 企業永續教育訓練

每年執行企業永續相關教育課程，並依循國際趨勢，聘請外部顧問授課與交流。

#### ▶ 新進人員訓練

辦理新進人員數位訓練課程與成長營，教育企業價值觀、人事制度、工作規則及勞資關係等事宜。

#### ▶ e-Learning

將課程、即時資訊及宣導事項，透過 e-Learning 系統，供員工隨時瀏覽。

### 高層溝通

#### ▶ 高階主管會議

針對重大永續議題，定期提報予高階主管會議討論，依決議改善發展方向及目標。

### 其他

#### ▶ ESG 報告書研討會

不定期針對外界最新的報告書進行研析，於內部會議分享，提升員工對於 ESG 趨勢認知。

#### ▶ 官網及社群媒體

於官網及中華電信 YouTube 頻道上設置「ESG 專區」並建立 FB 粉絲團。

### 員工溝通

#### ▶ 員工資訊入口網站

提供內部網站 / 系統讓員工提出建議或創新案，以廣納員工意見，並設有員工園地，公開申訴檢舉專線、互調訊息等資訊。