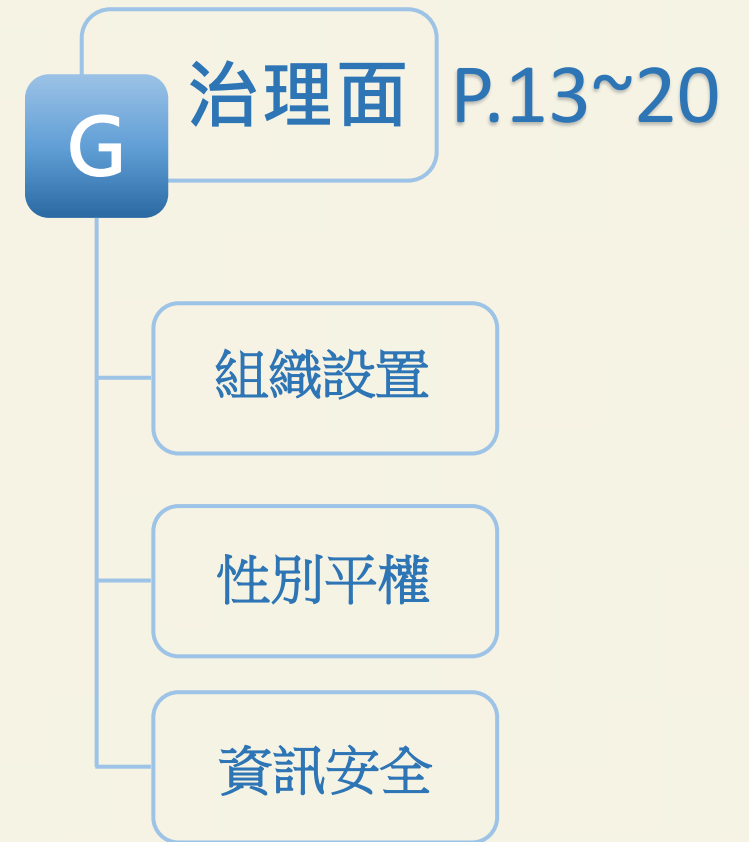
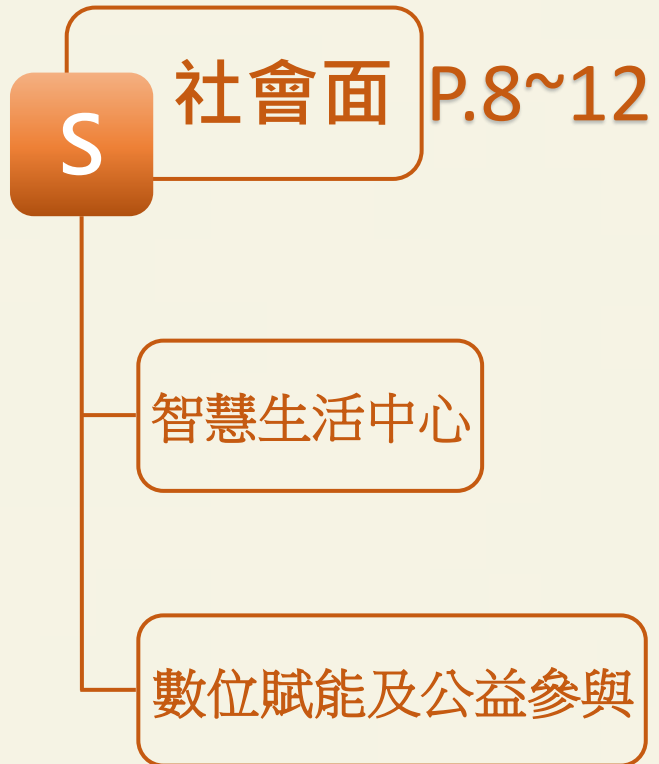


ESG 2024年成果報告

宏華國際股份有限公司



目錄





環境面

- ◆ 遵循中華電信集團永續經營理念，制定宏華國際永續環境能源水資源政策，全方位履行企業社會、環保、節約能源與水資源之責任。



節能減碳

- ◆ 執行節電措施，逐年減少溫室氣體排放。
- ◆ 規劃RE100綠電逐年採購方案。



溫室氣體盤查

- ◆ 完成公司營運邊界內溫室氣體排放範疇一～三盤查與第三人認證。
- ◆ 精進碳盤查資料蒐集體系，掌握精準數據。



綠色生活

- ◆ 持續推動綠色採購。
- ◆ 實施減塑、廢棄物減量，於公務會議、員工活動不提供一次性耗材，實行綠色環保生活，響應愛護地球活動。



節能減碳

節電

- 宏華電表用電度數較去年節降1.07%。
- 門市服務取得碳足跡認證。
- 完成全省門市冷氣保養，提高冷氣效能，達到節電目標。

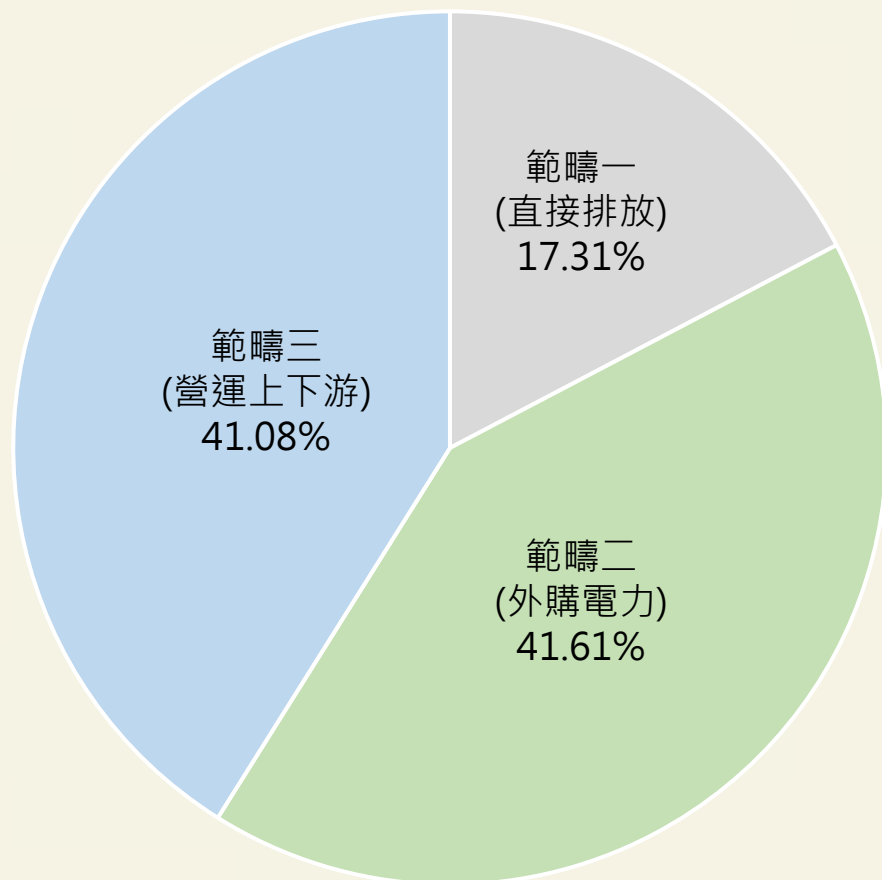
省油

- 工程車輛平均用油95.9公升，較去年節降3.82%。
- 追蹤分析公務車輛行駛里程及油耗、用油量資訊，以減少用油。



溫室氣體盤查-2023年溫室氣體碳盤查結果報告

2023年溫室氣體排放佔比



- ◆ 配合母公司政策，盤查2023年全年營運產生的溫室氣體，包含燃料使用、冷媒散逸等直接排放 (範疇一)、外購電力(範疇二)及其他營運上下游產生之間接排放(範疇三)。
- ◆ 盤查時程：一月間完成數據蒐集，3月11日參加第三方查證會議、3月29日取得查證證書。
- ◆ 本公司2023年溫室氣排放量共計：25,036.829 tCO₂e

營運範疇	排放總類	活動數據	排放量
範疇一 (直接排放源)	公務車輛	1,571.53千公升	4,333.3645tCO ₂ e
	員工工時	10,733,385.40小時	
	冷媒(R410a)	91.55公斤	
範疇二 (間接：外購電力)	有電表	5,742.631千度	10,418.9246tCO ₂ e
	無電表	15,305.701千度	
範疇三 (間接：營業上下游)	其他間接排放源	(略)	10,284.5221tCO ₂ e



溫室氣體盤查-2023年溫室氣體碳盤查結果報告

◆ 2022-2023範疇一、範疇二排放數據分析

排碳源		活動數據		數據比較	說明
		2022年	2023年		
公務車輛		1,517.39	1,571.53	增加 54.14 (千公升)	車輛數增加
員工工時		9,994,558.80	10,733,385.40	增加 738,826.60 (小時)	人員增長及居家辦公措施取消造成工時成長
冷媒(R410a)		115.93	91.55	減少 24.38(公斤)	填充數(逸散數)減少
外購電力	有電表	5,499.70	5,742.63	增加 242.93(千度)	2022年：160間門市、6間辦公室 2023年：159間門市、7間辦公室 因業務增長及新增福和客服中心以至用電增加。
	無電表	18,891.50	15,305.70	減少 3,585.80(千度)	2022年：266間門市、6間辦公室 2023年：287間門市、5間辦公室 因無電表場域承租總面積下降5,358m ₂ ，以及母公司(中華電信)總外購電力下降，以致承租場域排碳系數同步下降。



減塑活動

- 推動減塑、廢棄物減量政策，實施餐盒、包材回收
- 公務會議、員工活動不提供一次性耗材用品。

綠色採購

- 綠色標章採購金額達總採購金額6.3%
- 定期召開供應商會議，倡導ESG理念。



社會責任



智慧生活中心



數位賦能



公益參與

結合當地人文特色、深耕在地鄰里經營，推動智慧(小)學堂、校園活動、特色數位課程，發展社區智慧生活中心。

投入社區樂齡友善數位賦能，使長者族群順利銜接網路世界。
經營弱勢、偏鄉數位扶助，弭平因社經條件地域差異造成的數位差距。

鼓勵同仁與參與社福活動，捐助物品及汰換電腦至公益團體，發揮物資最大效益。



公益活動成果

推動主軸	主題	執行場次	受益人次
社區生活智慧中心	數位體驗活動	46	1,124
	智慧學堂	68	1,556
	人文創意活動	4	124
數位賦能	樂齡友善數位宣導	33	764
	偏鄉弱勢學童數位平權	13	365
防詐騙宣導	社區防詐宣導	2	72
	大型活動防詐宣導	1	652
總計：		167	4,657



智慧生活中心

數位體驗

於偏鄉門市或在地辦公處舉辦數位互動體驗，使其懂得運用數位科技幫助生活。



人文創意

於二林、美濃、集集、東港門市，舉辦結合在地特色文化競賽，創造門市與在地更友善的連結。



智慧學堂

依社區屬性配合不同主題課程教學，並宣導詐騙防範。





數位賦能

樂齡友善數位宣導

結合各地區資源並搭配里辦公室，以專業知識與服務熱忱，並以客製化教材，設計適合銀髮族與身心障礙之數位學習教材。

課程以防範詐騙並搭配實例宣導為核心，讓長者了解近期相關詐騙方式提升防範意識。



偏鄉弱勢學童數位平權

關懷偏鄉弱勢族群，縮段城鄉學習落差，推動數位賦能教學活動，降低弱勢兒童族群數位落差。花蓮芥菜種會、台中東華國中、高雄家扶中心及金門縣各小學...等偏鄉地區都有宏華ESG的足跡。





公益參與

社區型防詐宣導

以社區生活中心為據點，宣導防範詐騙並搭配實例宣導為核心，讓長者了解近期相關詐騙方式提升防範意識。



大型活動防詐宣導

「三重長者照顧關懷協會」邀請宏華參與新北市「社區照顧關懷據點成果展」。



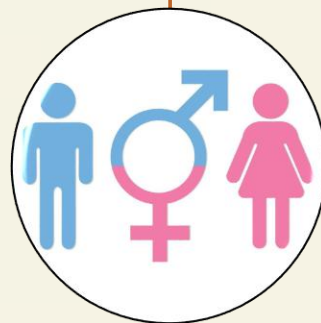


治理面



組織設置

落實運行永續發展委員會及各工作小組任務，統籌推動ESG工作。



性別平權

目前公司員工女性及男性比例約為50%及50%，持續保持前述比例上下10%區間為本公司主管性別之比例。（目前管理職女性及男性比例約為46%及54%）
因應《性別平等工作法》修法加強宣導，營造性別友善職場。



資訊安全

配合資訊安全計畫，以強化資訊安全之架構。



永續經營委員會組織圖

主任委員：張董事長
副主任委員：陳總經理
永續長：鄭資深副總
委員：各組織副總

永續經營委員會

■ 委員會任務：

1. 以企業永續為出發點，設置或變更下設之各功能小組。
2. 指導ESG三面向相關議題與訂定永續策略，審核各功能小組之年度永續計畫、監督與追蹤執行成果。
3. 將環境、社會和公司治理 (ESG) 議題，整合於營運決策、管理制度及業務流程中。

秘書工作：
委員會會議通知、聯繫及記錄
委員會交辦非屬以下各小組之事項

事務秘書

社會參與小組

員工關懷小組

環境永續小組

公司治理暨
風控小組

綠色財務小組



永續經營委員會任務編組

環境永續小組 (網路組織)

綠電節能團隊 (通路組織)

1. 規劃綠能採購策略
2. 擬定辦公室節電方案

省油減碳團隊 (網路組織)

1. 用油智慧管理
2. 研議車輛汰換策略

永續規劃團隊 (行政組織公服處)

1. 規劃永續經營政策
2. 建立供應商社會責任管理制度

社會參與小組 (通路組織)

社區智慧生活 中心團隊 (通路組織)

1. 門市智慧學堂
2. 智慧小學堂
3. 數位賦能體驗

樂齡及弱勢 扶助團隊 (客服組織)

1. 銀髮族數位宣導隊
2. 數位弱勢扶助隊

偏鄉數位教育 扶助團隊 (網路組織)

1. 偏鄉教育志工團
2. 弱勢關懷工作隊
3. 愛心募集串連社群

公司治理層面

員工關懷小組 (行政組織)

友善職場團隊 (行政組織人資處) (各組織管理處) (職安處)

1. 打造多元包容職場
2. 營造幸福企業
3. 保障勞資權益
4. 維護員工職業安全

公司治理暨 風控小組 (行政組織)

法令遵循團隊 (稽核處) (法律事務處) (行政組織人資處)

1. 落實行為準則暨誠信經營守則。
2. 強化業務管理，即時掌握現場動態。
3. 完善公司服務SOP規範及流程。

資安防控團隊 (行政組織資訊處)

1. 建立完善的資訊安全管理體系。
2. 強化員工資訊安全意識培訓。

綠色財務小組 (財務組織)

財務永續團隊 (財務組織)

1. 配合母公司進行永續議題相關財務揭露
2. 協助溫室氣體盤查，提供相關財務數據
3. 核算公益投入成本



宏華國際「永續環境能源水資源政策」

理念

宏華國際股份有限公司秉持「縮短數位落差、落實環境永續及關懷弱勢族群」的服務理念，憑藉著中華電信集團核心技術、資源、能力與特色，在環境面(E)、社會面(S)、治理面(G)三個ESG面向全方位履行企業社會、環保、節約能源與水資源之責任，並持續投入創造社會共融、數位包容、綠色資通訊產品與服務、綠色品牌管理、低碳經濟共融圈等永續議題。

範疇

此永續環境節能節水政策適用於宏華國際股份有限公司，以作為管理環境相關議題之要求，並帶領內、外部利害關係人提升環境與節約能源與節約水資源績效，實現低碳與永續轉型之指引。

承諾

遵循國家環境政策、訂定減碳綠能目標
建立有效資源網絡、確管理目標達成
提升能源使用效率、貫徹節水減紙作業
支持綠色環保設計、採購節能節水產品
強化永續夥伴合作、落實綠色供應管理
企業內部 5 R 原則、邁向循環經濟時代
重視生物多樣生態、支持護森林不濫伐
符合法規滿足期待、持續改善管理績效

行動

藉由科技減碳、採用再生能源、提升能源與水資源效率、循環經濟與提倡永續等作為，響應全球低碳轉型，善盡環境保護的責任。我們攜手內、外部利害關係人，著重於：

1. 於董事長、總經理召集之永續發展推動委員會下設各推動小組，擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案，全區施行推動。
2. 遵循國家環保及能源轉型政策與法規，內部政策朝向符合國際氣候變遷趨勢推動，制定溫室氣體減量與推動再生能源發展策略，以實現低碳價值鏈目標。
3. 循國家環保政策與法規，持續關注新興環境議題並落實於各單位營運中，建立環境保護相關行動方案提升環保、節能及節水績效，及打造無紙化作業環境身體力行環境保護行動。
4. 滾動式檢討汰換辦公設備與冷氣，以提高用電效率減少能源消耗；提升公務車輛電氣化比例，逐步減少本公司溫室氣體排放量，進而取得減量額度，邁向淨零目標宣告。
5. 要求與鼓勵供應商所提供之產品符合低碳、環保、節能及節水績效要求，透過永續供應鏈的稽核與評鑑建立永續合作夥伴，達成共同成長之目的，攜手共構低碳價值網絡。
6. 倡導5R原則-Reduce (減量)、Reuse (重複使用)、Repair (維修)、Refuse (拒絕)、Recycle (回收)，訂定相關減量計畫，妥善管理與掌握各項資源、能源的使用效率，以及廢棄物之運送、中間處理與最終處置等過程，共同邁向循環經濟時代。
7. 持續提升利害關係人有關生物多樣性之認知，對於全公司範疇營運據點，進行自然相關風險與機會評估，創造共存共榮的生態環境。



公司治理「友善職場」

任務團隊	年度計劃	執行成果
友善職場 團隊	危害辨識、風險評估 及事故調查	• 於4月至10月進行戶外高氣溫作業危害防範措施。 • 針對網路組織及客服夜間輪班共1795位同仁進行人因性危害防止風險評估及異常工作負荷之評估。 • 針對育齡期、懷孕及哺乳期共3642位同仁進行工作內容適性確認，並調整其63位同仁工作內容。 • 針對網路組織進行執行職務遭受不法侵害預防風險評估，共回收174份評估表，於年底進行建議控制措施彙整及出具報告。
	職業健康服務	• 辦理21場共5525位同仁完成員工健康檢查。 • 辦理3場線上健走活動、1場減重活動、6場紓壓活動、1場捐血活動、2場職場心理健康講座等職場健康促進活動。 • 提供臨場醫師駐點服務，共29位同仁諮詢。 • 提供EAP員工協助方案，共189位同仁諮詢。 • 共發佈29篇健康衛生宣導公告。
	職業健康與安全之參與 、諮商與溝通	• 完成職業安全衛生的目標及規劃訂定。 • 完成職業安全衛生政策訂(修)定與辦法(修)定。 • 共召開4次職業安全衛生委員會，定期/不定期與委員溝通議題等。



公司治理「友善職場」

任務團隊	年度計劃	執行成果
友善職場 團隊	工作者職業健康與 安全教育訓練	•辦理37場共449人完成職業安全衛生管理人員教育訓練(中華電信學院協辦)。 •辦理35場共396人完成急救人員教育訓練(中華電信學院協辦)。 •10至11月辦理網路組織高架作業演練暨教育訓練。 •4月及10月辦理通路組織緊急事故辦理應變演練。
	職業傷害	•每月定期公告上月職業災害內容及統計表及累計事故案件次數。 •不定期進行事故案例宣導與教育訓練。 •共發佈30篇職業安全宣導公告。
	工作相關疾病	•於職業安全衛生委員會報告勞工健康保護四大計畫執行成效及下一年度預防計畫。 •針對異常工作負荷促發疾病預防進行職業促發腦心血管疾病風險等級統計等改善措施執行成效。 •針對人因性危害預防進行肌肉骨骼傷病調查危害統計等改善措施執行成效。 •針對工作場所母性健康保護進行母性健康保護危害風險分級統計等改善措施執行成效。 •針對職場執行職務遭受不法侵害預防進行危害辨識及風險統計等改善措施執行成效。



公司治理「友善職場」

任務團隊	推動主軸	推動項目	執行成果
友善職場 團隊	打造多元 包容職場	男女主管 比例	依本公司員工男女各50%比例，保持上下10%區間為宏華主管性別之比例 統計至113年12月止，主管男女比例，男 54%：女46%。
		身心障礙 任用	維持任用身障人數達【身心障礙者權益保障法】僱用要求比例人數 統計至113年12月止，身心障礙實際進用人數為70人，超額進用7人。
		原住民任用	年底前原住民比例達【原住民族工作權保障法】對原住民僱用要求比例人數 統計至113年12月止，原住民僱用實際人數76人，超額進用11人。
	保障勞資 權益	員工關係	1. 每季與工會幹部溝通互動，維護勞資關係和諧：113年每季召開勞資會議；各事業組織與工會溝通會及工會理監事與董總會議共計4場。 2. 辦理新人關懷座談會北中南3場：座談會於北、中、南三地舉行，共計106人參與。 3. 與工會進行團體協約會談：113年團體協約會議配合勞資方雙方時間共召開9場。 4. 依事件狀況需求以影片或給同仁的公開信進行事實澄清或溝通：三大事業組織辦理66場次員工溝通會。
	營造幸福 企業	志工活動	至少辦理兩次與社會公益、環保或工作生活平衡相關之活動： 1. 9/4辦理唐氏症基金會中秋禮盒包裝志工活動，共計30人參與。 2. 12/13辦理新北市玩具銀行志工活動，共計26人參與。



公司治理「性別平等」

任務團隊	年度計劃	執行成果
法令遵循 團隊	落實行為準則暨誠信經營守則宣導	要求同仁進行e-Learning並通過考試，人數達95%以上：全體同仁於7/30前已達100%完訓且通過測驗。
	性別平等工作法 宣導	1. 辦理10場性別工作平等法宣導實體講座：本年度辦理10場性別平等工作法宣導講座。 2. 全員同仁(包含新進員工)皆完成【性別平等及工作場所性騷擾防治】e-Learning課程並通過測驗。 3. 繼去年邀請專業律師針對本主題對部級以上主管進行教育訓練，本年度另已規劃邀請專家以不同案例切入加強宣導：6/17邀請專業律師沈以軒進行講座，進一步加強全體員工對職場平權與防治機制的理解與重視。
	即時因應勞動相關 法令更新公司相關 規定或舉措	1. 於相關法令更新適用前完成：本年度完成差勤、性騷擾防治申訴調查及懲戒辦法、留職停薪等10項人資相關辦法修訂。 2. 年度定期檢視更新基層主管工具書：基層主管工具書於 113年1月已完成更新並公告另為因應最新法令與公司政策，114年1月完成更新作業。
	勞動相關法令宣導	1. 新任基層主管皆滿分通過以下數位學習課程：勞動法治教育訓練/新人試用考核課程/差勤、離職和職災主管注意事項/勞動事件法課程/績效管理作業說明。 2. 年度辦理2場教育訓練或宣導活動：配合三長會議共舉辦3場勞動法令宣導活動。