

(三) 增減變動原因

對中華電信 100 年度銷貨及進貨金額減少，主係因 100 年起市話撥打行動電話之營收回歸固網業者所致。

對台灣固網 100 年度進貨金額增加，主係因持續整合集團資源，增加對台灣固網租用線路所致。

對台灣酷樂 100 年度進貨金額增加，主係增加加值服務銷售所致。

五、最近二年度生產量值

本公司非生產事業，不適用。

六、最近二年度銷售量值

單位:新臺幣千元;戶

年度	99				100			
	內銷		外銷		內銷		外銷	
主要商品	平均用戶數(註)	值	平均用戶數(註)	值	平均用戶數(註)	值	平均用戶數(註)	值
電信收入	6,389,361	55,001,883	0	0	6,497,799	55,916,663	0	0

註：平均用戶數=(各月平均用戶數相加)/12

陸、人力資源

最近二年度及截至年報刊印日止，從業員工資料：

年 度		99	100	當年度截至2月29日
員工人數	合併報表內所有公司	4,498	6,055	5,941
	本公司	2,496	2,651	2,647
本公司	平均年歲	36.8	36.8	36.9
	平均服務年資	7.0	7.22	7.24
學歷分布比例	博士	0.36%	0.26%	0.26%
	碩士	19.99%	20.67%	20.63%
	大學	50.76%	50.92%	50.89%
	大專	26.89%	23.84%	23.61%
	高中以下	2.00%	4.30%	4.61%

柒、環保支出資訊

一、最近二年度及截至年報刊印日止，因污染環境所受損失及處分總額

無。

二、因應對策

本公司已將可能發生違反各類環境法規之風險，納入日常營運管理系統與機制中，並採預防管理原則，積極了解政府規劃中之各項環保相關政策與法令草案，以提前採取因應措施。預計未來仍將不會發生污染環境，產生相關賠償、處分等支出。

本公司極為重視企業環境責任之實踐，積極推動之主要環保措施如下：綠色採購、綠機房建置、基地台及機房節能、門市與辦公室之無紙化及節能減碳、廢纜廢電池回收處理，並於全省門市推動廢手機回收計畫，同時鼓勵用戶採用電子帳單、虛擬化服務、節能加值服務等。並於 100 年再獲頒行政院環境保護署第 20 屆「企業環保獎」殊榮，為第一且唯一連三年獲得服務業榮譽獎的企業。

捌、勞資關係

一、員工行為及倫理守則

(一) 落實分層負責

1. 授權準則及核決權限表：加速作業流程，並加強分層負責管理，以有效規範各職級之工作權限。
2. 職務授權及代理人管理辦法：實施逐級授權體制，以確保各項業務正常運作。
3. 組織暨職級職稱管理辦法：配合組織發展需求，建立合理化之職級職稱及組織管理制度，以提供員工適當的職涯發展藍圖。

(二) 訂定工作規則

明確規定勞資雙方之權利與義務，促進全員同心協力，共謀開展公司業務，並樹立現代化經營管理制度。

(三) 劃分各部門工作職掌

依據主要部門功能別，明確規範各單位工作職掌及組織功能，以落實各單位專業分工，強化公司之核心競爭力。

(四) 明訂獎懲辦法

為及時獎勵具特殊貢獻之員工或避免員工個人行為對公司造成損害，於工作規則中第 14 條、第 47 條至第 58 條明訂相關獎懲規定。

(五) 執行員工績效管理辦法

主管針對員工工作表現，給予適當回饋及協助，並據以規劃部屬未來發展計畫。

(六) 實施出勤暨請假管理辦法

為建立良好紀律以提高工作品質，並使員工出勤及請假作業有所遵循，訂定完善且健全之考勤制度。

(七) 施行營業秘密維護辦法

為確保商業利益與提升公司競爭能力，員工對於公司業務機密有嚴守保密之義務，以避免造成公司利益或商譽損害，員工須簽訂保密暨智慧財產權保護切結書及聘僱契約，公司並提供相關教育訓練及訊息，以提升員工資訊安全概念。

(八) 防治性騷擾與處理措施

為防治性騷擾及確保性別工作平權，除於工作規則中明訂相關規範，並於公司內部網站公告相關法令暨申訴管道，以規範員工在工作場所的言行舉止。

(九) 道德行為準則

為了導引本公司董事、經理人及其他員工之行為使符合道德標準，並使公司利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰訂定本準則，以資遵循。