

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

2-4 人才價值

HIGHLIGHTS



108 名身心障礙雇用

業界唯一獲頒金展獎殊榮，雇用身心障礙員工108名。



175.7 億薪資與福利投入

薪資與福利投資金額 175.7億。



98.41% 工會參與

員工參與工會比例98.41%。



優於法令的員工健康檢查

健康檢查項目與頻率優於法規規範。



員工訓練投入2.3億

積極辦理管理及各類專業訓練，總投入約2.3億。



簽署「支持臺灣推動企業與人權意向書」

2022年11月響應政府推動企業人權活動，簽署「支持臺灣推動企業與人權意向書」。



持續響應「台灣人才永續行動聯盟」

2023年3月6日宣布持續響應「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」。

管理方針

重大議題

- 人才吸引、培育及留任
- 勞資關係與溝通
- 職業安全健康

重大議題對華航重要性

華航視員工為家人，願意以對等尊重的協商機制與工會相互溝通與理解，在勞資雙贏的基礎上，創造更和諧友善的工作環境，公司與工會間應保持一種對等、合作、相互尊重的關係，透過公開透明的談判促進理性溝通，讓勞資雙方找到共識求得共好，在團體協約議題上進行雙向良性溝通，是我們的基本態度；華航重視旅客、員工及所有利害關係人之安全與健康，除推動職業安全衛生系統化管理，更致力於降低職業災害，營造友善暨安全健康職場。

華航承諾及長期目標

承諾

員工是公司最重要資產，公司逐步加強與優化同仁的工作條件與環境，確保同仁獲得就業安全與成長，公司對待各工會將會以同理心分別與之溝通、協商各項訴求，以公平保障每一位員工勞動權益為優先，並依法維持中立義務，給予各工會一致的尊重及提供對等的資源。

現總公司與企業工會除定期召開勞資會議外，另成立各類型勞資共組之委員會，公司需追蹤會議中各項提案辦理情形，並於下次會議中回報，期透過暢通的管道及有效率的作業方式來維繫勞資和諧，共創雙贏，朝向對等和諧，互助互惠的目標前進。



長期目標



目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

2023

- 完成公司內 8 場次航空達人分享會，提供跨領域職涯交流機會
- 優化公司航空管理人才培育機制
- 女性主管比例目標達 25%

2025

- 100% 完成建置公司內各專業領域通識線上教材
- 建置公司航空管理人才庫最適學習路徑
- 女性主管比例目標達 25%

2030

- 應用至台灣航空人才培育
- 推動台灣航空人才培育
- 女性主管比例目標達 27%

管理權責單位

企業永續委員會 — 人才價值小組

管理機制

- 企業永續委員會每年至少召開兩次會議
- 人才價值小組每季提報 KPI 進度至企業永續委員會
- 勞資會議至少每三個月定期召開
- 職業安全衛生委員會每季定期召開
- 每年制定「職業安全衛生管理計畫」、「安全衛生自動檢查計畫」及勞工健康服務計畫據以執行。
- 個人資料保護管理審查會議每年定期召開

申訴機制

員工：人力資源處員工關係部—
E-Mail：wecare@china-airlines.com



利害關係人專區

目標及規劃

議題	KPI	2022			2023 目標
		目標	績效	符合程度	
職業安全與健康	總合傷害指數 FSI 降低 5%	FSI 0.42	FSI 0.10	100%	FSI 0.42
	通過職安相關管理系統	通過 ISO45001:2018、 CNS45001:2018 及 TOSHMS	已通過	100%	通過 ISO45001:2018、 CNS45001:2018 及 TOSHMS 定期追查稽核
勞資關係	召開勞資會議	4 次	6 次	100%	4 次
勞工權益	舉辦性騷擾防治教育訓練	1 場次	1 場次	100%	1 場次

註 1：總合傷害指數 (Frequency-Severity Indicator, FSI) = $\sqrt{\text{失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR)} \times \text{失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate, SR)} \div 1,000}$

註 2：2020-2022 年勞動部公布航空運輸業之平均值：FR=1.37，SR=28，FSI=0.19（已排除 COVID-19 案件）。

註 3：受疫情影響，其中 2 次以書面方式召開。



目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

2-4-1 人權管理架構 (GRI 2-23, 2-25, 406-1, 412-1)

為了落實企業尊重人權理念，華航依據「聯合國工商企業與人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights，以下簡稱聯合國人權指導原則）、國際人權趨勢與當地法令規範制訂人權政策與管理機制。華航制訂人權政策，其制訂與修訂均經過本公司董事長及總經理簽署，其適用範圍涵蓋華航集團所有成員與其供應商及合作夥伴，營運據點涵蓋率 100%，並由華航企業永續委員會轄下人才價值小組負責人權機制的管理，以提升華航對價值鏈人權風險之因應能力。除落實華航本身尊重人權理念外，並於 2022 年 11 月響應政府推動企業人權活動，簽署「支持臺灣推動企業與人權意向書」，與多家企業共同連署支持「臺灣企業與人權國家行動計畫」。此外華航於採購時全面要求供應商簽署供應商行為準則，以確保供應商符合華航之人權政策。



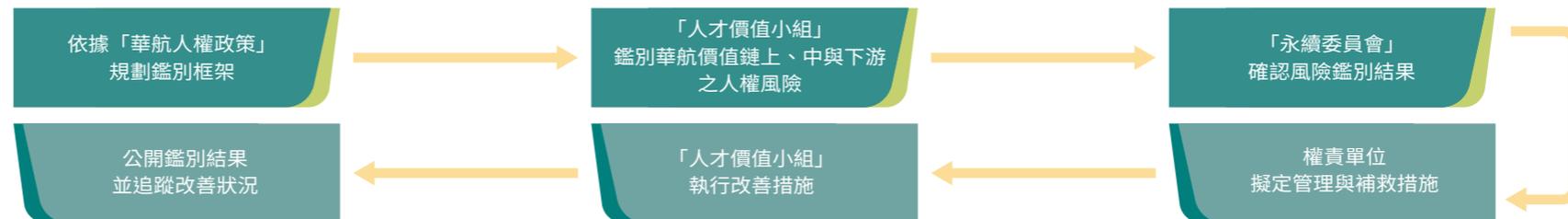
中華航空人權政策

基本人權相關規範內容

基本人權相關規範內容	
員工職場行為規範	員工應支持公司對於人權的政策，公平與尊重對待每位同仁，避免侵害他人人權或成為人權傷害之共犯。我們不只在政策面上推行保護員工人權，更在執行面上設立管理機制以確認同仁得到妥善照護，不使用強迫勞力，更不以種族、性別、年齡、家庭狀況、政治立場或宗教信仰等作為員工任用、考核及晉升的評核標準。
人事業務手冊／員工申訴辦法／性騷擾防治申訴及懲戒處理辦法	<ul style="list-style-type: none"> • 宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾。 • 2022 年 12 月辦理「性騷擾防治」e 化教育訓練課程，計有 9,687 位同仁完訓。 • 台虎 2022 年辦理「性騷擾防治」實體教育訓練課程，計有 122 位同仁完訓。
中華航空公司永續發展實務守則－禁用童工	嚴格禁止僱用未滿 16 歲童工，確保絕無僱用未滿法定最低就業年齡之童工；並確保未成年員工之身心健康與安全，禁止安排危險性之工作。
供應商行為準則	在供應商行為準則中規範供應商應遵守相關人權規範： 1. 禁用童工／ 2. 反歧視／ 3. 報酬與工時／ 4. 勞動自由／ 5. 尊重集會結社自由及集體談判權。
反歧視政策課程	營運人員須接受身心障礙人士在搭乘飛機旅行時的反歧視政策相關課程，以維護乘客的權益。

華信與台虎除響應集團人權政策之外，在員工管理制度中也將平等、反歧視、以及溝通管道等精神和措施明文規範在管理辦法中，並且定期辦理教育訓練，華信於 2022 年辦理華信與我講習課程、性平友善職場與性騷擾防治主管班及一般員工班及安全衛生教育訓練之不法侵害課程；台虎於 2022 年 12 月辦理全員之安全衛生教育訓練課程，內容涵蓋勞工健康保護四大計畫共 1 梯次。

人權風險識別流程



目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

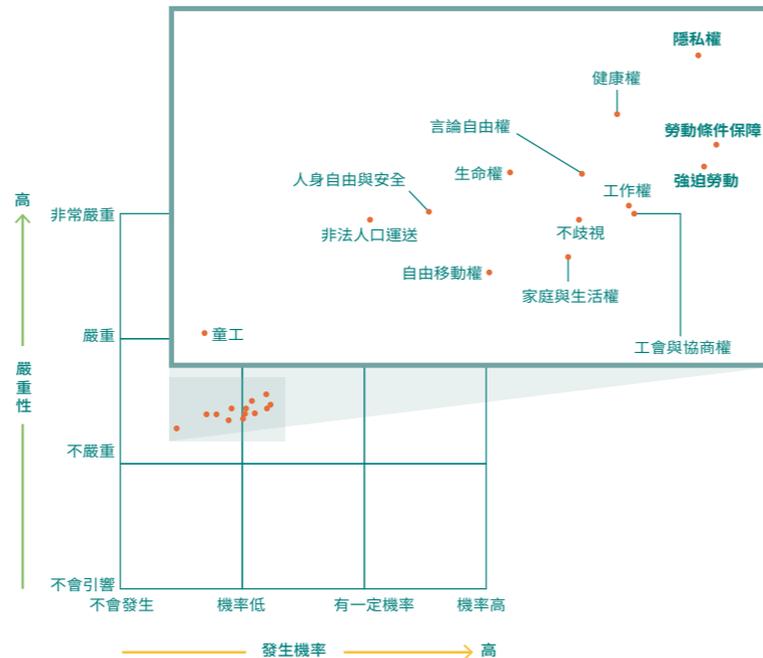
3 公司治理

ESG 數據與附錄

人權風險鑑別結果

華航依據聯合國人權指導原則獨立進行人權風險鑑別。人才價值小組透過內外利害關係人的議合，先篩選當年度重大人權議題，並發放風險鑑別問卷予整體價值鏈（2022 年未有重大收購併購）中之利害關係人，2022 年依 554 份有效問卷分析年度主要人權風險議題，藉此檢視價值鏈整體的人權風險發生節點與主要風險議題，以便執行人權盡職調查，擬訂緩解和補救措施。2022 年華航人權風險程度整體而言屬低度風險，惟仍針對相對主要之三項風險議題進行回應，包括隱私權、勞動條件保障、與強迫勞動。

2022 年人權風險鑑別結果



主要人權風險減緩與補救措施

為確保人權架構完整性，華航依據聯合國人權指導原則盡職調查指南，和外部顧問共同建構與執行人權盡職調查機制，藉此檢視主要人權風險議題之減緩與補救措施。依據 2022 年所鑑別之三項主要風險，除勞動條件保障與強迫勞動不適用於華航價值鏈下游之外，華航於價值鏈各節點皆有三項主要風險之減緩與補救措施，對象涵蓋各類群體（含價值鏈上游與中游的一般、殘疾或少數族群員工等，下游中的一般、孩童、殘疾與少數族群客戶等），另視當地法規國情等情形適用於全球各營運據點（64 個分公司，涵蓋率 100%）。對於可

能發生的風險，華航進行相關預警及減緩措施（例如對相關人員進行教育訓練等）；相關資訊如下描述，詳細內容亦可參考附錄「[2022 年人權風險管理一覽表](#)」。

華航整體價值鏈中之人權風險管理分述如下：

上游（供應鏈夥伴）

對於上游供應鏈夥伴之人權管理，華航於 2015 年開始逐步建立永續供應鏈風險管理機制，管理機制中包含風險鑑別、實地審查、追蹤與改善等環節，管理面向則包含治理、環境、社會與一般面四大面向，其中，人權風險議題即是社會面向中主要的管理重點。華航依據永續供應鏈管理政策及供應商行為準則展開需納入管理之人權議題，除童工、歧視、結社自由等議題外，勞動條件保障，杜絕強迫勞動，以及職業安全衛生議題皆為華航評估與查核重點；隱私權部分則與一般面中的資訊安全管理議題相關，同樣亦為華航永續供應鏈風險管理機制中既有之管理項目。華航每年皆藉由週期性的永續供應鏈管理機制，掌握供應鏈夥伴對各項人權風險議題之管理程度，以及遇高風險情況時之緩解改善。更多永續供應鏈之管理措施，請參閱本報告書[共創價值 2-2-2 永續供應鏈管理](#)章節。

中游（自身營運）

員工隱私權管理部份，公司設有「個資管理制度」，藉由執行個人資料檔案維護與管理，降低個人資料檔案侵害事故可能帶來之衝擊。勞動條件保障部分，均朝向優於法令及業界之目標努力，並定期舉辦具有勞工參與之各類委員會，務求持續改善、確保員工勞動權益。於強迫勞動議題，華航人權政策中聲明禁止強迫勞動，亦於各項管理措施落實並不斷溝通改善，包含班表及加班管控、疲勞管理等措施。更多關於員工勞動條件與強迫勞動議題之管理措施，請參閱本章[2-4-2 人員雇用與留任](#)、[2-4-4 員工權益](#)，以及信賴價值[2-1-1 飛航安全](#)章節。

除上述 2022 年鑑別之主要人權風險外，華航對於員工加入工會亦一貫抱持開放態度。在每一位華航員工都是企業工會的當然會員下，可自由參與工會事務或直接遴選為工會幹部。華航定期與企業工會召開溝通會議，持續傾聽工會的聲音；員工亦可依個人意願加入外部職業工會，而華航對於員工加入外部職業工會，亦同等採自由開放態度，更不會排斥與任何工會進行實質協商。

華航設立多元化溝通管道，如定期勞資協商會議、設置員關信箱、性騷擾信箱及相關申訴專線、有話直說員工溝通信箱等管道，建置 Team+ 內部即時通訊軟體，員工可隨時反映意見或提出建議。此外，訂有「員工申訴辦法」，當員工權益遭受侵害或不當處理，可依辦法提出申訴，若員工對申訴結果有異議者，亦可提出再申訴，以保障員工權益。2022 年華航員工申訴共計 10 件，申訴類型主要為懲處與職場不法侵害等事項，所有申訴均已回覆並結案，亦無歧視事件產生。

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- **2-4 人才價值**
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

華航 2020-2022 年員工申訴案件

	2020	2021	2022
考績	4	1	0
優待機票	0	0	1
請假	2	3	1
懲處	1	6	5
職災	1	0	0
薪資	0	1	0
職場不法侵害	0	4	1
其他	0	0	2
合計	8	15	10

此外，華航承諾杜絕性騷擾，透過新進及在職員工教育訓練，每年實施性騷擾教育訓練課程，並於公司網頁、職場張貼宣傳海報，宣導何謂性騷擾、性騷擾種類及申訴管道等；若有性騷擾情事，員工可透過性騷擾申訴專用信箱與專線提出申訴；被訴人如為內部人員，人力處在接獲申訴 7 日內開始進行調查，並召開申訴會，前揭申訴會組成之女性委員人數比例不低於 $\frac{1}{2}$ ，倘性騷擾行為成立，即進行懲處或其他處理之決議，視情況提供雙方心理輔導。被訴人如為外部人員，將協助員工申訴並提供法律協助。華信依公司規定，每位新進員工應接受華信與我課程，課程包括友善職場與性騷擾防治等內容，並於 EIP 網站頒布公告禁止性侵害暨性騷擾之書面聲明以及性騷擾防治相關資訊。台虎依公司規定，每位新進員工應接受之安全衛生教育訓練包含職場性騷擾等內容，並將相關作業辦法公開揭露於員工公用資訊平台。2022 年華航計 3 件性騷擾案件，皆按政府法令規範與華航內部規定懲處；2022 年華信計 1 件性騷擾案件立案，已按政府法令規範與華信內部規定懲處；台虎無發生性騷擾案件。

華航 2020-2022 年性騷擾申訴統計

項目	2020	2021	2022
申訴次數	0	3	5
成案件數	0	3	3
類型	-	行為不當	行為不當
處理結果	-	行政懲處	行政懲處

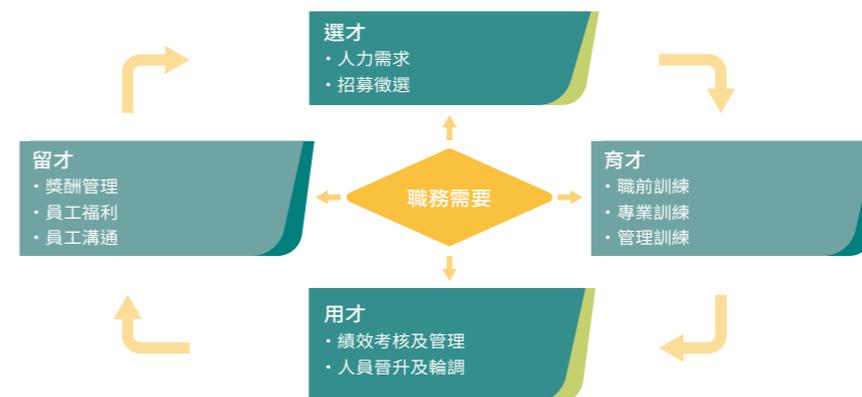
下游（客戶）

對於客戶隱私保護，華航敦聘專業團隊協助優化資安與個資管理制度，搭配原有的資安暨個資管理委員會執行個資管理業務，同時針對客戶資料的收集、處理、利用、保存、銷毀、更改與隱私權保護／安全聲明的修訂等法定要求制訂「隱私保護政策及聲明」，並揭露於本公司官方網站，亦每年要求各單位進行業務檢視以完成個資風險評鑑。更多關於確保客戶隱私權之管理措施，請參閱本報告書信賴價值中 [2-1-6 隱私管理](#) 章節。

2-4-2 人員雇用與留任 (GRI 2-7, 2-8, 202-2, 401-1, 405-1)

人力資源管理體系

本公司依據人力需求及職務所需進行招募甄選，錄取人員依其職務接受相關職前訓練，於通過後上線服務，並持續接受有關訓練。華航定期考核工作表現；表現優秀者依規定予以獎勵或提報晉升，並適度安排輪調以活絡人才；年度終結時視公司營運績效給予同仁獎勵；公司亦設置優厚員工福利與多元溝通管道，定期辦理員工滿意度調查，持續檢視回饋結果作為後續相關精進參考，以提升優秀同仁留任意願。



華航集團員工總覽

截至 2022 年 12 月 31 日止，華航、華信、台虎員工總數分別為 10,732 人、810 人、675 人，相較 2021 年華航員工總數減少 153 人，華信減少 78 人，台虎增加 29 人，三家航空公司進用人數皆符合法令規定。另華航因應部分基礎航勤等工作彈性需要，亦使用 117 員派遣人力。參考 [附錄人力結構表](#)

員工申訴管道
電子信箱：wecare@china-airlines.com

性騷擾申訴管道
專線：(03) 399-8922
電子信箱：SHC@china-airlines.com

員工申訴 / 性騷擾申訴管道
專線：(02) 2514-2050
電子信箱：SHC@email.mandarin-airlines.com

員工申訴管道
電子信箱：talktome@tigerairtw.com

性騷擾申訴管道
專線：(02) 7735-6930
電子信箱：talktome@tigerairtw.com

2022 年華航集團員工總覽

員工	華航			華信			台虎		
	總數	男性	女性	總數	男性	女性	總數	男性	女性
全職員工	10,604	5,465	5,139	758	377	381	631	282	349
非全職員工	102	16	86	38	5	33	44	10	34
臨時員工	26	17	9	0	0	0	0	0	0
總數	10,732	5,498	5,234	796	382	414	675	292	383
實習生 (不列入員工人數)	44	7	37	14	3	11	0	0	0

總人數包含原住民 77 位 (男性 39 人、女性 38 人) 及身障人員 108 位 (男性 76 人、女性 32 人)

總人數包含原住民 8 位 (男性 0 人、女性 8 人) 及身障人員 4 位 (男性 2 人、女性 2 人)

總人數包含原住民 6 位 (男性 2 人、女性 4 人) 及身障人員 6 位 (男性 3 人、女性 3 人)

註 1：全職即公司正式員工中約定工作時數屬正常工作時數者。

註 2：非全時員工即公司正式員工中約定工作時數低於正常工作時數者。

人力多元化方面，2022 年華航僱用了 77 位原住民 (占全員比 0.72%) 及 108 位身障人員 (占全員比 1.01%)。除持續僱用原住民外，自 2015 年 9 月起聘用身障員工迄今已超過法定進用員工額，曾於 2016 獲頒企業金展獎殊榮獎。針對身障員工工作內容採職務再設計，著重工作環境改善、工作條件及發展調整，並提供身障同仁員工專車及定期健康檢查等，另亦長期僱用視障按摩師於公司提供員工免費按摩福利，以達提升視障人員就業機會、員工身心舒緩的雙贏效果。

2022 年華航、華信、台虎員工多元化分布

職別	年齡	華航		華信		台虎	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
營運	30 ▼	100	242	15	67	26	62
	31-50	671	1,120	73	129	59	106
	51 ▲	460	370	26	17	16	9
空勤	30 ▼	41	192	2	15	31	106
	31-50	1,032	1,889	47	94	84	83
	51 ▲	447	454	34	10	38	0
修護	30 ▼	140	15	11	0	1	0
	31-50	1,116	63	54	3	10	2
	51 ▲	775	14	52	0	13	0
其他	30 ▼	30	74	3	18	3	4
	31-50	332	537	23	39	6	9
	51 ▲	354	264	42	22	5	2

平權及多元化

我們重視性別平等，2022 年華航女性員工占總員工 48.77%，女性主管比例為 28.46%；華信女性員工占總員工 52.01%，女性主管比例為 24.21%；台虎女性員工占總員工 56.74%，女性主管比例為 41.98%。航空公司因工作性質與職類特性，於招募時需專業人才背景，相關學科學生之男女性別比例之差異屬社會常態 (有關性別多元目標詳附錄)。華航致力員工均衡發展，在相同職位上待遇不因性別而有差異。在女性員工方面，保障員工健康及工作權利，如空服員懷孕後可申請留職停薪或轉任地勤工作，直至產假結束再申請恢復空勤職務，在桃園華航園區亦設置 2 間哺乳室，全天候供女性同仁使用。在男性員工方面，男性同仁可於配偶分娩前後，申請 5 日全薪之陪產假；另為均衡員工家庭生活，本公司 2022 年與 9 家托嬰中心或幼兒園簽訂協議，提供優惠方案。

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

當地雇員

華航航網遍布全球，在國內、外地區均提供當地眾多工作機會，以促進當地就業及經濟發展；總計約 88.01% 華航員工工作地點位於台灣。在外籍員工方面，我們有來自 25 餘國之外籍機師，以及越南、日本、泰國等 3 國之外籍空服員，另亦於全球 29 國聘僱當地員工。華航努力營造外籍員工友善之工作環境、與本國籍員工同等之職涯發展機會、提升福利。

2022 年華航、華信、台虎聘用當地人員比例

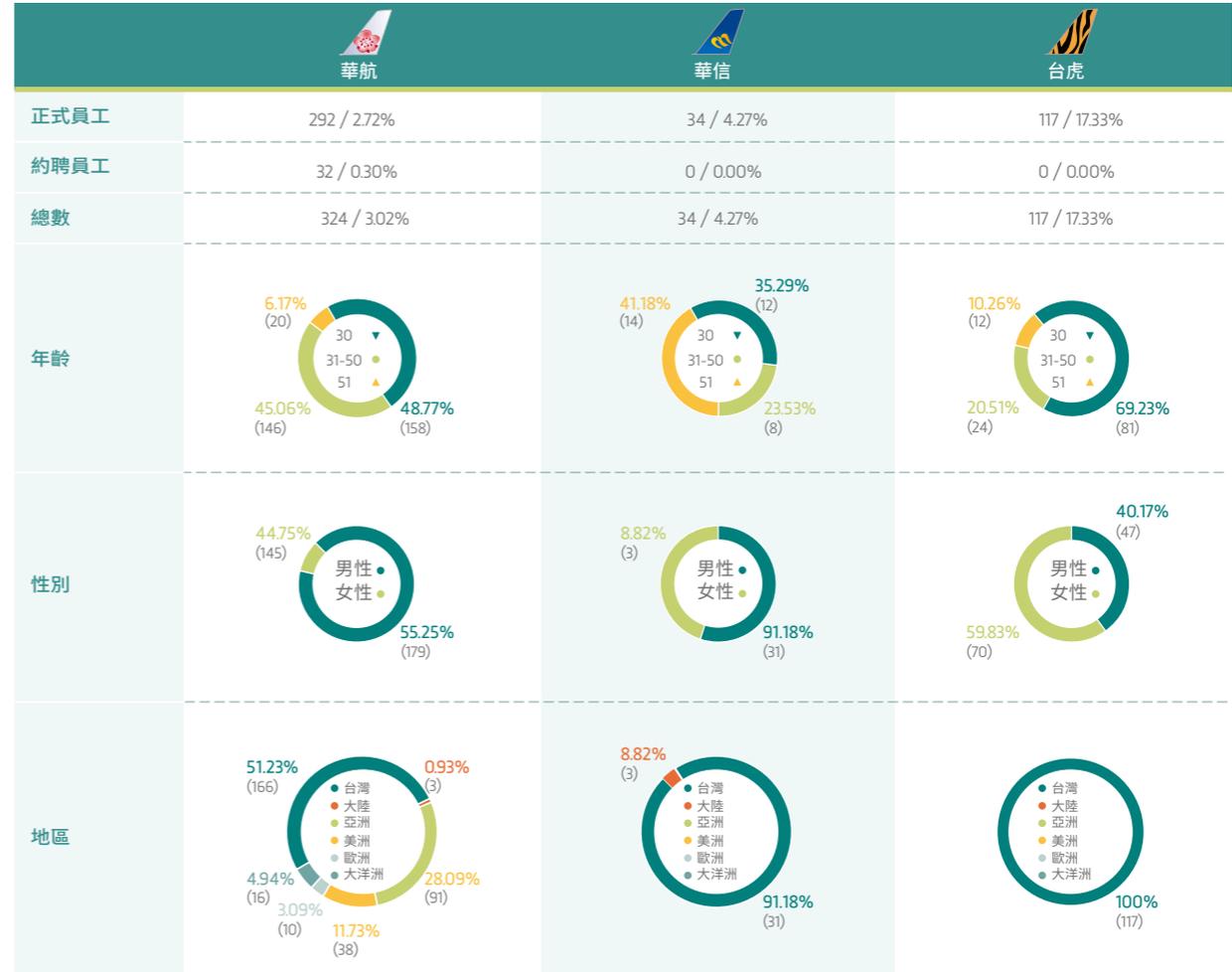
公司	地區	員工	管理階層
	台灣	98.77%	100.00%
	大陸	96.58%	47.06%
	亞洲	92.73%	45.74%
	美洲	64.65%	30.00%
	歐洲	41.38%	26.32%
	台灣	100.00%	100.00%
	大陸	91.67%	30.56%
	台灣	98.37%	100.00%
	亞洲	100.00%	100.00%

註：當地僱員為具有當地國籍之員工。

人員招募

因應近年集團業務拓展、機隊／航網擴充等重要革新，我們持續引進各領域專業人才，以滿足營運成長需求，並持續推動大專院校之產學合作及聘僱身心障礙人員；2022 年華航共招募 324 名新進人員，其中正式員工 292 位、約聘員工 32 位，共占整體人力 3.02%；華信招募 34 名新進人員，約占整體人力 4.27%；台虎共招募 117 名正式員工，共占整體人力 17.33%。

2022 年華航、華信、台虎新進員工統計



員工流動

華航近三年平均離職率為 5.53%，全體員工均受勞動契約保障，並訂有獎懲與終止僱用規定，另於員工離職規定、離職預告日數之規定均依循勞基法；針對高離職率之地區，除檢視當地勞動相關法令與薪資水平外，並參考離職員工訪談及與管轄當地主管意見，了解主要離職原因，適時修訂薪資福利制度，並持續透過公司內部管理制度與激勵制度以降低離職率。

參考 附錄離職統計表

華航 2022 年離職人數較 2021 年略為上升約 0.16%，其中非自願離職率占比較 2021 年下降 0.09%，自願離職率因受科技業等其他產業大舉招募影響而上升 0.25%，惟無大幅波動。華航將繼續優化內部管理，維持既有之低離職率。

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

華信 2022 年離職人數較 2021 年增幅約 0.97%，其中離職主因多為因個人職涯規畫而申請退休或離職，對此華信將提供在職員工多元化溝通管道，並逐步提升員工福利制度，以留住人才。

台虎 2022 年離職率較 2021 年下降約 1.82%，離職原因多為個人職涯規劃。台虎近年致力於規劃多元化職涯發展空間、亦提供內部職缺相關訊息（如辦公室職缺、客艙組員職缺等），以鼓勵同仁可跨領域學習。公司亦不定期舉辦教育訓練，由單位主管或同仁擔任講師，分享專業領域知識，也提供線上學習平台，創造多元學習環境，在在顯示台虎對於人才的重視。

2020-2022 年華航、華信、台虎離職統計



員工留任

以公平客觀原則定期進行績效評估

華航每年三次定期評估員工績效，涵蓋原則基本為全體員工，除在職尚未滿一定期限者除外，均百分之百執行績效評估。除評核共通核心職能外，亦依專業特性設計不同的評核職能指標與評核方式，以期貼近員工實際工作情況；針對各級主管，除評核職能指標外，另依公司經營策略設有具體之年度目標（MBO）。

為求公平與客觀，每位員工均由多位主管分別評核，考績等也依照不同職等分配，另為使考績能對員工有正向回饋與協助，考績制度亦包含績效面談機制，以促進主管與員工的溝通和連結。

空服員除上述機制外並採雙向績效回饋，對於年資滿一年以上之人員，依照出勤、獎懲績效，合理範圍訂定考評績等分配比例，依人員類別進行分層評比，避免因主觀印象影響評比作業公正性。

完善的薪資福利制度

華航每年依整體薪資政策及收益予以合理薪酬、相關福利與保險，另亦有績效調薪及晉升調薪辦法，以拔擢優秀員工，使晉升作業符合公平、透明原則。此外，公司提供其他類別之津貼及福利項目（如股利分紅、教育訓練、員工認股、優待機票及工作津貼），與彈性福利計畫（如退職福利），以符合員工需求，除強化勞資間夥伴關係，亦提升員工滿意度與留任率。

2-4-3 員工發展 (GRI 404-1)

完善的訓練制度與架構

華航制定健全完整的訓練制度與架構，以培養航空專業人才，結合實境與 e 化課程等多元學習方式，高度投入軟硬體設備訓練資本。華航重視員工職能發展，確保落實訓用合一，辦理航空專業基礎訓練，同時配合公司營運發展策略，深化公司各階管理職人才及提升潛力人才視野，定期辦理管理職能與航空通識訓練，精進員工所需知識與技能，並加深不同專業間了解促進跨單位合作效益。

華航教育訓練架構依據教育訓練業務推動需求，設立「訓練諮詢委員會」，負責全體同仁之年度教育訓練規劃。華航人才培育計畫首重「強化人員職能」之目標，並以既有之訓練架構進行訓練推展，以確保並提升公司所有人員具備執行工作及職務之職能。

華航設有人才培育委員會，由總經理主持，各資深副總經理擔任委員，就公司潛力人才培育有關事宜定期檢視並予以改善；透過各單位舉薦，並經本委員會審決後確認培育人選與其發展路徑，培育期間將適時安排輪調拓展歷練，並提供經營管理課程增進知能，以期養成能力與歷練兼具之優秀管理人才。除年度培育人才舉薦外，華航並針對不同階層之培育人才再行遴選後分別設立管理精進班及管理訓練班，就其階層特性規畫為期二年之課程，持續強化其管理經營能力。長期以來已發掘並成功培育多位具發展潛力同仁，陸續接班擔任海內外各單位主管等重要職務，持續為優秀同仁提供職涯發展機會，以達公司永續經營所需。

2022 年，華航投入訓練發展費用約為新台幣 2.3 億元（平均每位員工約新台幣 2.12 萬元），總參訓時數（含實體及線上課程）約 45.1 萬小時（平均每位員工約 38.76 小時），完訓率達 96.00%。參考 [附錄員工訓練統計表](#)

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

教育訓練架構

訓練職能類別			新進人員訓練	在職訓練	進階訓練
	策略職能	依據公司競爭策略，員工執行方案所需能力	配合公司營運及策略發展需要專案辦理		
	專業職能	擔任特定職務或工作所必須具備的特質或技術	各專業職務基礎訓練 (航務/機務/服務/票務/貨運等)	<ul style="list-style-type: none"> • 機種/艙等訓練 • 各專業年度複訓 	<ul style="list-style-type: none"> • 教師訓練 • 各類進階職務訓練 (正機師/座艙長/督導等)
	管理職能	擔任主管應具備之知識或技術	新任主管訓練	主管管理職能訓練	高階主管訓練 / 講座
	共通職能	每位同仁均需具備的知識技能與行為風格	「華航與我」新人訓練	達人專業分享	航空管理通識課程

註：除上述訓練外，為鼓勵同仁參與勞動力發展署推動之自主學習，凡同仁參加與工作有關課程，公司對同仁自費部份（全額學費 20%）將另予補助。

健全的內部招募與輪調制度

華航秉持適員進用原則，設有完善內部人才轉任機制與內部訓練課程，以促進員工多元發展。各單位可視用人需求評估是否進行輪調；華航另建立內部人才招募機制，員工可依其意願與志向參加甄試報名，以達公司整體人力活化運用，員工適職發展之雙贏目標；本年內部職缺遞補率為 59.80%，因整體營運逐漸恢復正常，故其遞補情形優於 2021 年。

另為活化公司管理人才資源，活絡主管發展管道並厚植其管理職能，使主管適職適所，華航定期檢視主管論調之必要性，原則上國內各單位主管及派外站或派調轉投資事業之主管，任本職屆滿三年者，將納入當期檢視名單，並按相關規範進行調任之評鑑。

人力資本投資報酬率

藉由教育訓練，可促使員工與公司策略、經營目標一起成長，亦同時讓企業資產不斷增值，建立企業永續經營之根基；華航近年引用人力資本投資報酬率（Human Capital ROI）之指標，除估算人力資本投資所能創造的收益，並可依此作為公司中長期績效表現之指標，2022 年客貨運市場逐步恢復正常，另受物價、油價等營運成本有關項目持續上漲使營運成本增加，因而致使本項報酬率未如去年。

人力資本投資報酬率



註：人力資本投資報酬率（Human Capital ROI）= 營業收入 - [營運支出 - (薪資成本 + 福利成本)] / (薪資成本 + 福利成本)

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

2022 年度配合公司營運目標、同仁職涯所執行之員工發展專案內容

 員工發展專案	 商業效益	 商業效益的定量衝擊	 專案涵蓋占總員工比例
增裕貨運營收相關訓練 • 配合 777 新貨機持續引進強化裝載人員相關貨運專業知識 • 提升駕駛 777 貨機飛航組員人數 (訓練投入：約 2,656 萬)	提升貨運營銷、裝載效能以及貨運機隊運能，以增裕貨機收益	2022 年 777 貨機營收較 2021 年增加 48.86 億	0.7%
強化旅客服務訓練 因應疫情緩解營運逐步恢復正常，強化客艙組員服務職能。 (訓練投入：約 5.2 萬)	提升操作安全及服務品質，增進旅客滿意與持續搭乘本公司意願	2022 年客艙組員滿意度較 2021 年提升 0.2%(93.0 成長至 93.2)	10.2%

產學合作

華航擁有豐富的產業實務經驗及完善的航空訓練設施與課程資源，積極配合教育部推動之「技職院校產學合作與人才培育」政策，自 2013 年起即推展校園育才計畫，與全國多所大專院校進行不同職類為期半年到一年的實習生合作計畫，華航提供實習生獎學金、實習津貼，及規劃辦理實習生訓練課程，各類實習生須完成並通過規劃之訓練課程，方可投入於實習工作。未來華航將持續深化產學合作，創造年輕學子學習航空專業知識機會，除協助其未來職涯規劃，亦藉此延攬優秀潛力人才。

因受 2022 年疫情衝擊，且受限於主要實習場域接近機場作業範圍；基於安全考量，2022 年僅辦理教育科技暨視覺設計類實習 1 人 (淡江大學)，並於 2022 年下半年配合疫情緩解，恢復辦理地勤服務類實習 (計 49 員 / 14 校) 後續將視疫情變化研議恢復辦理規模；華信 2022 年辦理產學合作 (計 14 員 / 6 校)。

宣示持續響應「台灣人才永續行動聯盟」

為了強化台灣社會的人才永續競爭力，全球企業對人才的重視，華航於 2023 年 3 月 6 日宣布持續響應「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，與《天下學習》及台灣多家企業持續推動與倡議人才永續；華航承諾透過配合公司營運策略、強化產品服務，持續辦理各職類專業訓練及傳承公司文化與價值；為呼應本 (2023) 年聯盟倡議之「多元、平等、共融」主題，華航年度訓練主軸以「永續、關懷、共好」規畫辦理各階層跨世代共好有關課程，期使各世代同仁能相互共融、共榮，發揮最佳團隊戰力，助益公司永續發展。希望透過人才培育的希望工程，讓每一個工作人，都能有感於培育力，強化職能，創造更好的職涯發展與未來。



華航宣示加入台灣人才永續行動聯盟

2-4-4 員工權益 (GRI 2-21, 2-30, 201-3, 401-2, 401-3, 402-1, 405-2)

華航重視員工的聲音及福祉，除對於薪酬福利定期檢視、定期依法規辦理相關勞資溝通會議外，亦設立多項員工溝通管道及辦理員工活動凝聚向心力，並依法尊重工會自主，期待良性互動。

員工照顧

薪酬與福利

華航秉持著「員工是公司最重要的資產」及「兼顧員工福利及股東權益」的理念，提供員工具競爭力的薪資福利，員工的薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場、或婚姻狀況有所差別，當全球各地最低工資調整時，我們亦同步檢視並適時調整薪資標準；2022 年調薪幅度平均約 4.4%，對於因業務特別需要而加班的同仁，一律依照規定給付合理的加班費，無強制勞動的情形發生。

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

2022 年華航、華信、台虎男女性薪資比例 (女性薪酬為 1)

公司	類別	本俸	酬金	薪酬
	營運人員	1.17	1.05	1.09
	空勤人員	1.12	1.00	1.05
	修護人員	1.09	1.00	1.03
	其他人員	1.16	1.02	1.08
	營運人員	1.02	1.13	1.08
	空勤人員	1.56	3.49	2.77
	修護人員	1.32	1.68	1.50
	其他人員	1.11	1.26	1.18
	營運人員	1.30	1.57	1.37
	空勤人員	3.4	2.49	3.19
	修護人員	1.31	3.69	1.72
	其他人員	1.39	2.06	1.60

註 1：薪酬 = 本俸 + 酬金

註 2：本表薪酬比例女性薪酬皆為 1。

註 3：空勤人員：含機師及空服人員，其中，駕駛機師以男性為多數，客艙空服人員以女性為主，前者薪資高於後者導致空勤人員男女薪資比率差異較大；其他：包括副總級以上主管、稽核及財會、資訊人員及非前述類別人員。

註 4：本俸：基本薪資；酬金：基本薪資以外之給付。

另依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法規定揭露 2022 年華航非擔任主管職之全時員工共 9,543 人，較前一年度減少 267 人，薪資總額為新台幣 1,563,280 萬元，薪資平均數為新台幣 163.8 萬元，中位數為新台幣 115.9 萬元；與前一年度相比較薪資總額減少新台幣 133,131.3 萬元，薪資平均數減少新台幣 9.1 萬元，薪資中位數減少新台幣 8.2 萬元，[年度總薪酬比率](#)詳附錄。

非擔任主管職務之全時員工	數值	與前一年度之差異
人數	9,543	▼ 267
薪資總額 (新台幣萬元)	1,563,280	▼ 1,33,131.3
薪資平均數 (新台幣萬元)	163.8	▼ 9.1
薪資中位數 (新台幣萬元)	115.9	▼ 8.2

註：其他薪酬性別差異資訊詳附錄。

退休金制度

華航重視員工權益，每季向「勞工退休準備金監督委員會」報告退休準備金之管理情形，並於年度終了前依法完成次年應提撥金額之精算。在提撥率方面，新制提撥率為 6%；舊制提撥率 15%，達法定上限，且已依勞基法五十六條第二項完成足額提撥，確保員工退休後可享應有之權益。

2022 年華航、華信、台虎薪資、福利與勞退金

(單位：新台幣百萬元)

公司	項目	2020	2021	2022
	薪資	13,659	13,660	17,372
	福利	261	216	197
	退休準備金	6,241	6,514	7,437
	薪資	850	896	700
	福利	369	2.48	3.6
	退休準備金	390	436	400
	薪資	720	519	527
	福利	4.29	3.31	2.15
	退休準備金	1.54	0.86	0.62

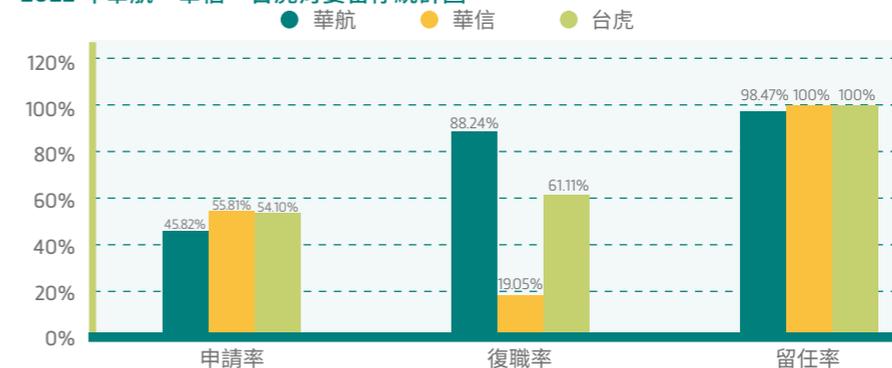
註 1：華航/華信福利包含如旅遊補助、敬老津貼、子女獎學金、勞動節獎金、春酒及週年慶活動費用等項目。

註 2：台灣虎航福利包含如旅遊補助、社團補助、生日禮金、中秋及端午禮券、春酒及家庭日活動等項目。

育嬰留停制度

華航提供完善育嬰留職停薪制度，讓同仁能兼顧工作及家庭。除同仁分娩前後依規享有 8 週帶薪產假，於配偶分娩前後，亦可申請 5 日 (2023 年起為 7 日) 帶薪陪產假，如其陪產假適逢公差、例假、國定假日，可於差假結束之次日起 15 日內實施完畢，整體制度設計優於性別工作平等法之規定。參考 [附錄育嬰留停統計表](#)

2022 年華航、華信、台虎育嬰留停統計圖



目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

華航員工福利

項目	說明	優於法規
	留職停薪	✓
	• 照顧親屬 員工於配偶、直系親屬罹患重病或需要時，可申請留職停薪。	✓
	• 因病 員工因患有疾病，且依規定請完相關假別後，身體仍未康復時，可申請留職停薪。	✓
	• 外派依親 員工奉調外派國外任職，其任職本公司之眷屬可申請留職停薪。	✓
	• 進修 全體員工，不限學校、科系申請就讀的科系須與目前職務相關或配合公司需要，且為我國教育部所承認。	✓
	福利補休 地勤人員每年 7 天只記念不放假之國定假日以福利補休之方式提供同仁安排休假。	✓
	給薪病假 年度 5 日內之未住院病假工資照發，第 6 日至 30 日部分，工資折半發給；住院病假 45 日內工資照發。	✓
	年終獎金 / 紅利發給 營業年度結算而有盈餘時，提撥固定比例之員工年終獎金，並為獎勵工作績效，另有發放員工酬勞。	✓
	中華航空聯誼協會 協助成立華航退休人員的聯誼組織，聯誼協會每季舉辦聯誼活動，促進退休職人員交流，公司並提供補助，對聯誼協會發展給予正面協助及鼓勵。	✓
	職工福利 結婚禮金、生育祝賀禮金、災害補助、旅遊補助、職工與子女獎學金、重陽敬老金、急難貸款、生日禮金、勞動節禮卷 / 禮金、喪葬補助。	✓
	特休制度 優於勞基法之規定。	✓
	托兒優惠 與全台 9 家幼兒園所簽訂合約，協助員工子女托育。	✓
	哺乳措施 華航於工作場所內提供友善且具有親和力之哺（集）乳室，營造舒適的哺（集）乳環境。對妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁，華航提供醫師面談指導、工作適性評估及危害控制建議等。	✓

項目	說明	優於法規
	團體健康保險 醫療、意外、癌症醫療險，眷屬亦得以優惠價格加入團體保險。	✓
	通勤交通 定時定點上下班交通車外，尚有輪班員工特班交通車、空勤組員接送專車、身障員工專車等，涵蓋地區自基隆、台北市、新北市至桃園、中壢等地。	✓
	彈性工時 華航園區地勤員工未搭交通車者，可經主管同意彈性上下班（每日至多一小時），每次申請至少三個月。	✓
	優待機票 員工本人及眷屬享有華航免費機票及各式折扣機票與聯航優待機票。	✓
	員工持股信託 針對有意參加持股信託之員工可自每月薪資中扣繳並由公司獎勵提撥。	✓
	退職制度 服務年資滿 10 年並符合規定之員工得依規定申請退職，享有華航退職福利。	✓
	心理諮商 提供心理諮商服務以照顧員工因應工作壓力等需求，同時參與員工成長並提升工作滿意度。	✓
	健康檢查 本公司以優於勞工健康保護規則所規範的檢查項目與頻率，全體同仁（飛航組員、一級正副主管除外）參檢頻率為每二年一次，國籍客艙組員、輪班作業（輪值大夜班累計達 60 日（含）/ 年）、一般地勤同仁年滿 35 歲（含）以上且在職滿一年者，參檢頻率為每年一次。華航還為員工建立健康管理系統，以追蹤健康檢查情形並視需要安排健康諮詢。如發現其健康情形屬高風險時，華航將主動告知並安排健康諮詢。	✓
	居家辦公計畫 配合重大疫情，函告實施分組居家辦公計畫，並視疫情情況調整計畫。	✓
	運動相關 華航於松山園區設有籃球場、羽球場、健身房等運動設施；職工福利委員會亦舉辦壘球、籃球、羽球等運動競賽鼓勵大家運動，亦有提供運動性社團活動補助。	✓

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

員工溝通

航重視每一位員工，設立多元化的溝通管道與員工進行互動，並定期舉辦勞資協商會議，合力尋求後續解決方案；內部設置員關信箱、性騷擾信箱及相關申訴專線、有話直說員工溝通信箱等管道，並為即時溝通，再建置 Team+ 內部即時通訊軟體，員工可隨時反映意見或提出建議。當公司發生重大營運變化致影響員工權益情況，依勞動相關法令辦理預告、公開揭示並進行協商等事宜；公司重大議題或員工權益相關訊息皆會公告於企業網站或寄發至員工信箱，員工如對公司制度有疑慮時，亦加強說明及增加溝通頻率。

多元化員工溝通管道



1. 召開勞資會議

除總公司定期與企業工會總會代表召開外，各一線單位亦與對應職類之分會個別召開。



2. 一般主管溝通信箱

鼓勵同仁善用一級主管信箱表達意見，提出建言。



3. 有話直說專區

於公司內部網頁設置專區供同仁詢問所有公司相關問題。



4. wecare@china-airlines.com 專用信箱與專線

由人力處設置專用信箱與專線，提供同仁申訴管道，保障員工權益。



5. 性騷擾信箱

由人力處設置保密信箱，並由專人處理案件。



6. Team+ 內部即時通訊軟體

由公司提供企業內部即時通訊軟體予員工免費使用，員工間除可雙向溝通外，更能透過軟體即時向主管反映狀況。

註：如因重大營運變化大量解僱情節時，需遵循大量解僱勞工保護法辦理相關事宜。一般情況須於解僱六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公開揭示。

工會 (GRI 102-41)

華航面對各類型工會，均竭盡努力與其溝通及協商，並依法給予各工會一貫的尊重及同等對待，在華航持續與各工會溝通下，2022 年度未曾發生任何重大勞資爭議事件或罷工事件。

其中華航空員工參與率最高之「中華航空股份有限公司企業工會」，為全國航空業總工會、全國產業總工會直屬會員工會之一，依會員分佈及業務系統行政區域劃分設立六個分會如下：

第一分會：總公司各單位

第二分會：航務處

第三分會：空服處、空中商用品供應營銷處

第四分會：修護工廠、機務工程處、機務品保處

第五分會：台北分公司、地勤服務處、貨運處

第六分會：顧服部（台中站、馬公站、花蓮站、高雄站）

華信企業工會會員分佈情形，設立六個分會：

第一分會：台北總公司各單位

第二分會：航務部、聯管中心

第三分會：顧服部空服科

第四分會：顧服部（台北站、金門站、台東站）

第五分會：機務部

第六分會：顧服部（台中站、馬公站、花蓮站、高雄站）

華航全體員工除工會章程所訂一級主管外，均已加入華航企業工會，並一體適用雙方所自 2002 年簽訂之團體協約。此團體協約為國內航空業首例，並已於 2021 年 12 月 16 日第 6 度簽訂續約；另華航與桃園市機師職業工會協商後，雙方於 2021 年 12 月 29 日簽訂團體協約。華信自 2017 年 01 月與企業工會簽訂團體協約。華航 / 華信團體協約中舉凡工會協助、勞資合作、爭議解決、進用及離職、工作時間、休息及休假、工資、津貼及獎金、人事異動與獎懲、福利、訓練及安全衛生等，每三年進行續約協商。基於團體協約之餘後效力，在勞資雙方尚未完成續約前，相關勞動關係內容條款仍依法維持適用，以銜接過渡期間。

華航 / 華信與企業工會間的關係，屬於一種夥伴、合作、相互依賴的關係，勞資雙方多年來已建立多樣溝通管道。除總公司與企業工會定期召開勞資會議外，各一線單位與其所屬之分會亦舉辦單位規模的勞資會議，任何勞資決議事項呈報後都會儘速辦理，總公司勞資會議紀錄更公開揭露於華航 / 華信企業網站周知同仁，期透過暢通的管道及有效率的作業方式促進勞資合作。2022 年受到疫情影響，華航與企業工會達成協議，在受疫情影響的情況下，以書面方式召開 2 次勞資會議，全年共召開 6 次會議，兼顧勞資溝通與共同防疫；華信於 2022 年與企業工會依法規每季召開勞資會議共召開 4 次。

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

華航 / 華信參與工會比率

公司	項目	2020	2021	2022
	參與人數	9,811	9,526	9,382
	參與率	99.43%	99.41%	98.41%
	參與人數	852	797	747
	參與率	96.49%	99.75%	99.34%

註 1：華航參與人數是指當年度在會人數（在台工作者）；本統計表之員工人數不含工讀生、實習生、約聘人員及一級主管以上等人員。
 註 2：華信參與人數是指當年度在會人數（在台工作者含副總級以下人員，另外派大陸地區主管亦含）；本統計表之員工人數不含臨時雇員（產學實習生）、華航轉任主管、大陸地區員工。
 註 3：台虎無工會組織。
 註 4：華航／華信團體協約涵蓋率同工會參與率。

員工投入度

建立多元暢通的溝通管道，用心傾聽員工建議，是華航落實「員工是公司最重要資產」的信念；透過員工意見調查，瞭解員工對於公司以及單位的意見與需求，作為華航提供穩定工作環境的參考，可進一步提升員工工作效率以達良性循環的優良企業文化。華航於 2022/12/05-2022/12/23 進行滿員工敬業度調查，透過委託外部專業顧問公司以無記名方式進行網路問卷調查，調查項目包含「企業文化」、「組織領導」、「工作與發展」、「員工敬業度」、「工作環境」、「薪資福利」及「COVID-19 相關」等七大向度，問卷中亦對工作的滿意、目的、愉悅感、壓力等面向設計題項，例如「整體而言，我對於現職工作感到滿意」、「我的績效目標設定明確，能夠定義我在工作上應該要達到的成果」、「我的同事與我有很好的工作關係」、「我能夠維持工作與個人生活之間的平衡」等。有效問卷為 5,057 份（有效填答率為 57.9%，其中男性為 2518 人占 49.8%、女性為 2539 人占 50.2%）。調查結果以薪資福利整體認同度最高，其次依序為員工敬業度、企業文化、COVID-19 期間與公司之連結、工作發展、組織領導、工作環境，整體分數為 7.8，相較於 2019 年之 6.4 分有大幅成長，尤以薪資福利向度之認同度提升最為顯著。

由於全球航空業受疫情衝擊甚鉅，華航除透過員工敬業度調查，了解同仁是否充分感受到公司在疫情期間的支持外，亦關心員工的職涯規劃是否因疫情改變，也想了解疫情對於員工派任國外分公司及關係企業意願之影響，故於 2022 年針對符合資格之主管及非主管員工進行外派意願調查，本次填答率 100%。總體而言，55% 的調查對象有意願赴任國外分公司、62% 的調查對象有意願赴任國內關係企業，再進一步分析管理階層，高達 65% 的主管願意赴任國外分公司、83% 的主管願意赴任國內關係企業，顯示員工即使因疫情，被派任國外分公司或關係企業所需面對的挑戰增加，仍有超過半數的同仁願意為了華航接受新的挑戰，尤以主管階層的積極度更甚，可見華航員工不會因疫情改變初衷，且能陪伴公司逆風而行的敬業精神。

華航期望透過上述兩項調查，了解員工對於公司及其職涯發展的想法，與員工攜手，朝更加和諧、穩健的永續企業前進。

✚ 新冠肺炎疫情期間員工權益保障

2022 年持續因 COVID-19 疫情衝擊 造成全球航空產業重大損失。華航為妥善照顧員工，在勞資共存努力下持續實施各項人力精實政策（暫緩招募、放寬留職停薪、人力調整、專案休假等方案）。此外，華航更積極配合政府防疫政策，鼓勵同仁施打疫苗並提供必要的協助（如每次施打新冠肺炎疫苗當日給予半天公出假、施打後 3 日內，身體若有不適，則可申請疫苗接種假），員工確診時，可申請未住院傷病假，以及分區 / 居家辦公等措施，全力保障員工健康與職場安全。

2-4-5 健康與安全職場 (GRI 403-1, 403-2, 403-8, 403-9, 403-10)

華航秉持「尊重生命，安全第一」信念，依國際驗證規範 ISO45001 會同勞工代表研議並由董事長、總經理共同簽署後，2016 年 12 月 1 日公告發布「職業安全衛生政策」並每年定期審查，職安政策適用於自身營運之所有員工、約聘員工、外包人力及承攬商，華航依法設置職業安全衛生委員會，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項，以預防職業災害，保障員工的安全與健康為目標。主任委員由總經理擔任，下設有副主任委員 1 人及執行秘書 1 人，委員係由指定單位之一級主管、職業安全衛生人員、工程技術人員、醫護人員及工會指派之勞工代表等所組成。每三個月召開一次會議，針對公司之職業災害案件進行統計、分析，並提報與追蹤後續安全衛生管理方案，2022 年度會中審議、協調及建議之安全衛生提案總計 1 件，已辦理完成，相關會議紀錄公告於 EIP 網站；（職安）類全員安全報告共 144 件，已獲處理改善結案者計 144 件，改善完成率 100%。



職業安全衛生政策

華航職業安全衛生五大目標

- 完備職業安全衛生管理系統
- 強化企業文化，齊聲人員安全意識
- 落實危害風險管理機制，有效解決危害問題
- 加強安全衛生教育訓練，降低職業災害發生率
- 營造安全、健康、舒適的工作環境

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

華航、華信、台虎職業安全衛生委員會組成勞方比例

(單位：%)

公司	2020(%)	2021(%)	2022(%)	2022 工作者代表人數	2022 總委員人數	
	台北分公司	36.36	36.36	36.36	4	11
	桃園	37.73	37.73	37.73	20	53
	高雄分公司	37.5	37.5	35.29	6	17
	修護廠區	34.78	34.78	34.78	8	23
	33.33	33.33	33.33	5	15	
	41.18	41.17	36.84	7	19	

註：勞方代表比例 = (勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表 / 職業安全衛生委員會總委員人數) * 100%。

職場安全新紀元 同步國際雙認證

順應全球化國際勞動發展趨勢，遵循國內外安全衛生標準，並提升安全衛生管理的效率及推動系統化管理措施，建立自主性安全衛生管理體制，致力於風險管控能力與國際接軌。2015 年華航亦制訂職業安全衛生管理規章（包含緊急事件準備與應變程序、安全衛生風險與機會管理程序、安全衛生績效監督與量測作業程序、安全衛生不符合事項矯正及預防措施管理程序、安全衛生內部稽核管理程序、職業災害通報規定、職業災害事故調查管理程序、職業災害認定與協助作業辦法、安全衛生教育訓練管理程序、採購安全衛生管理程序及承攬商安全衛生管理程序等）。2016~2018 年起獲 OHSAS18001 及 TOSHMS 合格認證；2019 年轉換為 ISO45001:2018、CNS45001:2018 及 TOSHMS 合格並每年持續接受定期追查稽核，並透過風險管理機制，依據各作業型態、職種類別進行風險分級管理。劃分下列三類：

類別	危害風險區分	工作類型 (例如)
第一類	具顯著職災風險者	飛航組員、空服組員、貨運裝載人員等
第二類	具中度職災風險者	工程人員、機械設備操作人員等
第三類	具低度職災風險者	辦公室行政人員等

完成建置各單位安全衛生幹事及在職訓練，包含如何進行作業場所危害鑑別、風險分級、管理方案如何撰寫、職業災害認定流程作業等，輔導各級單位風險評估及進行防制改善；並依據職業安全衛生管理系統運作之五大要素及其相關執行要項透過定期稽核有效控制職業災害風險、健全職業病預防管理、提升職業安全衛生管理績效、貫徹職業安全政策，確保員工能於安全、健康、舒適之工作環境作業。

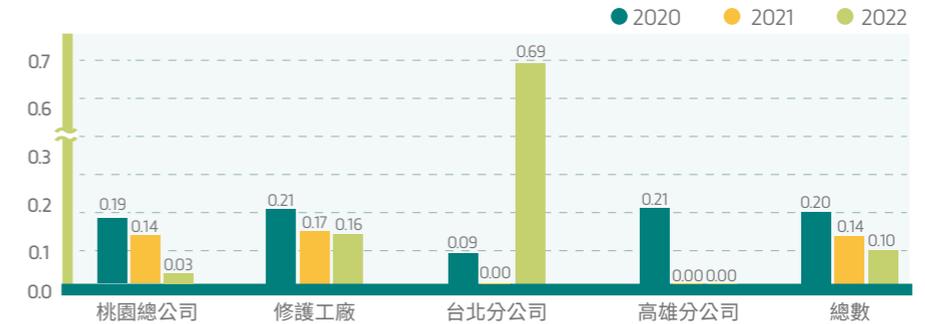
針對各作業場所實施安全衛生巡檢共 1,611 次，發現缺點計 99 次，均協調相關單位完成改善，每年執行各單位內部稽核一次，外部稽核委託 SGS 於每年進行。

提升作業安全 落實風險管控

華航 2022 年之全體職業災害失能傷害頻率 (FR) 為 0.72，失能傷害嚴重率 (SR) 為 15，總和傷害指數 (FSI) 0.10，缺勤率 (AR) 為 1.05%，分析原因多為員工之不安全行為，低於勞動部 2020-2022 年航空運輸業之平均 FR (1.37)、SR (28) 及 FSI (0.19)；產學合作及暑期實習生於本公司作業場所內作業皆無職災發生；外包人力 (非工作者) 人數共 117 人，1 人發生墜落災害；承攬商共 166 人，1 人發生燙傷，1 人發生感電災害，皆已復工，死亡人數為 0 人，並將持續實施職災預防宣導及相關教育訓練。

參考 [附錄近三年總合傷害指數比較表](#) 參考 [職業災害統計表](#)

華航近三年總合傷害指數 (FSI) 比較



因應新興疫情 強化防疫作為

1. 建立緊急應變機制

為因應近年來各種新興疫情，避免未來疫情仍存在許多不確定性，本公司已建置跨單位分級動員機制、指揮體系及作業程序，整合相關單位共同應變，提醒員工提高警覺，隨時依據疫情爆發之規模，依序啟動本公司之應變機制，並由企業安全室統整各項防治作為，不定期召開防疫會議。為因應 2022 年 4 月起 COVID-19 疫情升溫至 2022 年 11 月由防疫總指揮 - 總經理 (或代理資深副總) 每週召開防疫會議，邀集相關一級單位主管、職安及醫務單位主管研議並配合我國行政院中央疫情指揮中心防疫措施，鼓勵員工接種四劑疫苗，滾動式調整因應。

2. 提升風險管理意識

除了對暴露風險等級較高之員工 (機組人員) 建置健康管理回報系統外，同時建置疫情列管人員管理系統追蹤處理機制、疫苗登錄系統管理員工 COVID-19 疫苗施打情形、快篩機制防堵疫情蔓延、調整辦公或出差方式、加強各項防疫宣導、與相關部門建立合作機制，成立跨單位 team+ 群組聯繫平台，確保訊息一致、啟動多元化管道提供即時訊息、主動鼓勵有發燒

目錄

前言

1 永續管理

2 多元價值創造

- 2-1 信賴價值
- 2-2 共創價值
- 2-3 環境價值
- 2-4 人才價值
- 2-5 社會價值

3 公司治理

ESG 數據與附錄

或急性呼吸道症狀員工在家休息，直到其症狀改善後再恢復工作。透過相關數據統計分析，加強內部單位協調監控機制，強化各項防疫作為管理。



3. 2022年5月起彙編華航防疫大攻略第一版至第十三版公告周知

包含「確診者個案處置原則」、「PCR 檢測時機」、「快篩陽性時機經醫師診斷後視為確診」、「如何申請數位健康證明」、「防疫假規定」，更新台北市、新北市、桃園市、高雄市相關連結資訊等，期提供員工正確且快速防疫資訊，降低確診員工對疫病恐慌心態，順利得到醫療照護至恢復健康。



4. 強化生物病原體危害預防知能

針對一般員工實施全員感染教育訓練、對暴露風險較高之員工進行正確使用個人防護裝備之教育訓練、要求承攬商加強防疫宣導、COVID-19 疫苗施打、快篩機制、異常通報、加強量測體溫及記錄、保持室內場所通風並定期更換濾網、工作場所消毒、提供相關衛生健康宣導、個人防護具等自主管理措施。



5. 防疫用品管理

由專責單位統整防疫用品、採購、撥發、安全庫存量、儲存等管理。



6. 心理健康支持 / 員工協助方案

提供暴露風險等級較高之員工（機組人員）防疫暖心包、相關援助措施；主動關懷。



7. 制訂「疫情期間華航園區外部人員進出管制規範」

並適時更新，要求交付承攬單位實施承攬商 / 外包商人員健康管理，強化外部訪客及承攬商共同作業人員，宣導華航園區訪客若未打滿三劑疫苗請執行快篩並做好自主管理。



8. 企業安全室制定持續維運計畫 (BCP) 自主管理

並配合行政院中央疫情指揮中心防疫措施 2022 年 10 月 13 日起之邊境檢疫措施，有關「國籍航空公司實施機組人員防疫健康管控措施作業原則」及「機組人員執勤時之個人防護裝備及乘客安全防護守則」停止適用。逐步放寬各項防疫措施及持續宣導防疫自主健康管理，以維自身、家人及同事健康。



未來規劃

1. 人員招募

2023 年持續招募飛航組員、修護人員，並配合營運復甦招募其他有關專業

及服務人員、恢復辦理產學合作，亦持續聘僱身心障礙人員善盡華航企業社會責任承諾。



2. 多元化目標

近三年來，華航女性員工比例已穩定維持在 48.00% 上下，2023 年女性員工占比以維持於 48.00% 為目標。在主管方面，華航女性主管占比近三年來呈現成長趨勢，將持續追蹤檢視，以 2023 年維持 25% 為目標。



3. 人員訓練

2023 年華航已進入 63 年，除配合公司營運策略強化產品服務，持續辦理各職類專業職能訓練外，更期待公司文化與價值能持續向下傳承，故公司整體訓練主軸續以「永續、關懷、共好」進行，預計規劃辦理共通管理職能如跨世代共好、管理講座、團隊凝聚等課程；專業人員職能如教師、人資人員等訓練課程；全員通識如航空管理通識、跨世代溝通等課程，並持續優化管理人才培育機制以培育符合未來公司發展所需人才。

華信為提升企業整體競爭力，配合公司整體策略目標，並在符合相關適用之法令與法規為依循下制定完整的訓練計劃，以培養航空專業人才，結合 e 化課程等多元學習方式，確保落實訓用合一，辦理航空專業基礎訓練，同時配合公司營運發展策略，不定期辦理管理職能與航空通識訓練，精進員工所需知識與技能，並加深不同專業間了解促進跨單位合作效益。

台虎重視人才培育，制定健全完整的訓練制度與架構，以培養航空專業人才，並視員工職能發展，確保落實訓用合一，辦理航空專業基礎訓練；同時配合公司營運發展策略，深化公司各階管理職人才及提升潛力人才視野，不定期辦理管理職能與航空通識訓練，精進員工所需知識與技能。另為鼓勵同仁可跨領域學習，公司亦不定期舉辦教育訓練，由單位主管 / 同仁擔任講師，並加深不同專業間了解促進跨單位合作效益，亦提供 e 化線上學習平台，創造多元學習環境。



4. 落實職業安全衛生管理系統，塑造安全衛生績效文化

總公司桃園地區 2016~2018 年起獲 OHSAS18001 及 TOSHMS 合格認證；2019 年轉換為 ISO45001:2018、CNS45001:2018 及 TOSHMS 合格並每年持續接受定期追查稽核，驗證範圍為航空運輸之營運管理、貨運及客運服務，皆依據各作業型態、職種類別，進行風險分級管理，提升作業安全，落實安全衛生規劃、執行、查核與改善之風險管控機制；另員工年度健康檢查參與率達 70% 以上且重大異常者衛教達成率達 80% 以上，藉由凝聚而成的安全認知、信念及價值觀，使員工能主動積極投入安全知識的汲取。分級安全衛生管理，落實職業安全衛生現場化、生活化和全面化的工作態度與工作行為上，以提升勞工各項安全衛生技能，強化安全衛生管理系統及安全衛生管理稽核，進而持續降低職災案件並避免重大職災發生，提供員工安全、健康、安心以及防疫新生活的工作場所。