

2.4 人才價值

Highlight



S&P Global CSA 社會面成績最高分

2025 年 S&P Global CSA 評鑑社會面向總分獲評航空業最高分，其中人權、安全、顧客關係議題獲滿分及最高分評價



連續 3 年榮獲亞洲最佳企業雇主獎肯定

榮獲 2025 亞洲最佳企業雇主獎 (HR Asia Best Companies to Work for In Asia)。



99.14% 工會參與

員工參與工會比例 99.14%



持續響應「臺灣人才永續行動聯盟」

2026 年 3 月 24 日宣布持續響應「TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟」



242.8 億薪資與福利投入

薪資與福利投資金額 242.8 億



員工訓練投入 4.56 億

積極辦理管理及各類專業訓練，總投入約 4.56 億

管理方針

重大議題

多元人才吸引、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，追求永續發展的未來。

華航的承諾

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



2027

- 2026-2027 年間辦理 6 場次內部航空通識分享，參與人次達 600 人
- 2026-2027 年航空管理人才培育人數達 50 人
- 2026-2027 年女性主管比例目標達 26%

2030

- 2026-2030 年間累積辦理 15 場次內部航空通識分享，參與人次累積達 1,800 人
- 航空管理人才培育人數至 2030 年累積達 150 人
- 女性主管比例目標達 27%

2040

- 2031-2040 年間累積辦理 30 場次內部航空通識分享，參與人次累積達 3,600 人
- 航空管理人才培育累積達 400 人
- 女性主管比例目標達 30%

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

註：台灣虎航已獨立發布永續報告書，相關資訊請參閱《台灣虎航永續報告書》。

管理權責單位

企業永續委員會 — 人才價值小組

申訴機制

員工：人力資源處員工關係部

wecare@china-airlines.com



利害關係人專區

目標及規劃

議題	KPI	2025 年			2026 目標
		目標	績效	符合程度	
職業安全與健康 (IS)	總合傷害指數 FSI 降低 5%	FSI 0.42	FSI 0.19	優於目標值	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 (FSI，Frequency Severity Indicator)，係 (FR) 與 (SR) 相乘積除以一千的平方根。FSI = $\sqrt{((FR \times SR) / 1000)}$
計算結果數值精度：採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 2：2023-2025 年勞動部公布航空運輸業之平均值：FR (3.59)、SR (48) 及 FSI (0.41)。

2.4.1 人權盡職調查

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 406-1, 412-1, 412-2

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訂定人權政策與管理機制。華航制定人權政策，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。



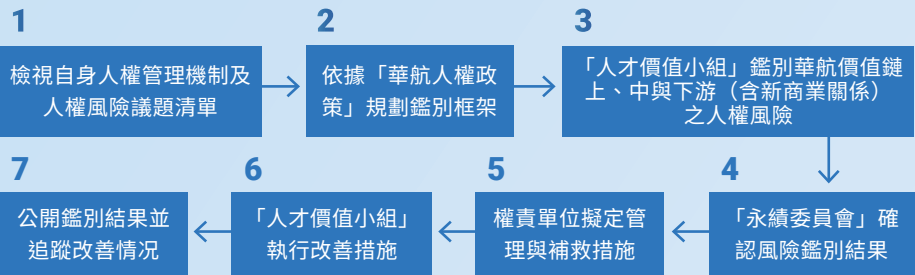
中華航空人權政策

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	• 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。 • 2025 年 10 月辦理「性騷擾防治」e 化教育訓練課程，計共有 10,479 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 2025 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。

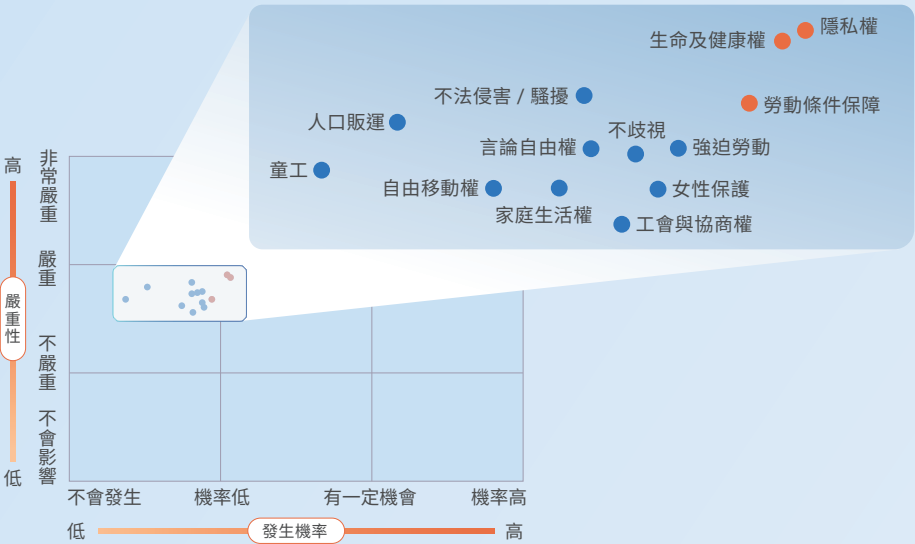
人權風險鑑別流程



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部利害關係人的議合，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（2025 年未有新商業關係建立，如重大收購併購等）中之利害關係人，2025 年依 265 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。2025 年華航人權風險程度整體而言尚屬低度風險，惟仍相對主要之三項風險議題進行回應，包括隱私權、生命與健康權、與勞動條件保障。

2025 年人權風險鑑別結果



主要人權風險減緩與補救措施

GRI 2-25, 406-1

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。依據所鑑別之三項主要風險，除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（含自身員工、女性、孩童、原住民、移工、派遣員工、當地社區等），另視當地法規國情等情形適用於全球各營運據點（66 個分公司 / 站，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；相關資訊如下表描述。

人權風險管理一覽表

價值鏈節點	人權議題	減緩措施（事前預防）	補救措施（事後處理）
上游 供應 鏈 夥 伴	隱私權	訂有「個人資料委託管理程序」，規範委外廠商及其人員處理個資時之應注意事項及相關權責。華航官網隱私保護政策及聲明，亦載明當公司提供當事人個資予委外供應商、旅行社、聯運合作夥伴等特定第三方使用時，將要求第三方配合遵守	華航建立供應鏈永續管理機制，供應鏈夥伴之永續高風險議題皆藉由審查方式進行查核、輔導與改善
	生命及健康權	訂有「中華航空永續供應管理政策聲明」和「中華航空供應商行為準則」，要求所有供應商建立品質管控系統，確保產品或服務的品質與安全 針對一般物品供應商於採購合約條文訂有品質保證義務，載明供應商須保證其產品無安全上或衛生上之危險；若其產品性質原具有危害性，應於明顯處標明警告標示及處理方法	
	勞動條件保障	訂有「中華航空永續供應管理政策聲明」和「中華航空供應商行為準則」，要求所有供應商皆須依循杜絕強迫勞動，保障勞動自由 透過週期性之供應鏈永續性風險調查，掌握關鍵供應商管理現狀 透過 2025 年供應商大會，宣導關於人權與勞動條件規範	
中游 華航 自身 營 運	隱私權	華航依適用法規及 ISO 國際標準架構，建立「個人資料管理制度」，對於個資蒐集、處理及利用設有標準作業程序，並採行組織上與技術上之個資安全維護措施，對於人員另施予相關教育訓練及講座，強化個資保護意識	華航訂有「個人資料事故應變管理程序」，針對個資遭不當存取、揭露或未經當事人授權使用，而致使當事人權利受損等事故，設有個資事故應變計畫，並每年舉行應變演練，以確保應變機制之有效性
	生命及健康權	華航設有「職業安全衛生委員會」，每三個月定期召開會議，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項 華航獲 ISO45001:2018、CNS45001:2018 及 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證合格，定期每年執行內部稽核一次及每年執行外部追查稽核一次。透過風險管理机制，依據各作業型態、職種類別進行風險分級管理 建置「職業災害管理系統」可查詢歷職業災害相關資訊，並據以實施統計分析，以利職災控管及預防 提供優於法規之員工健康檢查，達到早期發現、早期預防及早期治療的目標	華航藉由「職業安全衛生委員會」之運作與 ISO 45001：2018 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統之指引，以及利用「職業災害管理系統」華航定期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  詳 2.4.5 健康與安全職場

價值鏈節點	人權議題	減緩措施（事前預防）	補救措施（事後處理）
中游	生命及健康權	- 建置「員工健康管理系統」，員工可查詢歷年健檢報告、預約醫師諮詢服務、記錄自我監測指數，以利自主健康管理與疾病預防 - 每年定期辦理免費流感疫苗駐點接種，並提供多元接種管道（各工作場所駐點、外院補助、機場醫療中心定點接種）照顧員工健康；另外，亦推動多項強化麻疹防護措施，提供MMR疫苗接種及補助方案，提升各職務別員工之麻疹免疫力 - 飛航安全方面，華航推動「安全管理系統」，藉由持續性的風險辨識與管理，預防潛在風險或危險因子之衝擊 - 建置全員安全報告系統，鼓勵全體員工主動辨識可能的安全影響因子，強化風險控管力道	依健康檢查結果分級管理，篩選出高風險族群，交由公司醫護人員進行一對一的健康關懷訪談，提供個人客製化的健康指導及轉介門診資訊
		- 於人權政策中聲明禁制強迫勞動，於人事業務手冊中及員工工作規則已訂有員工執行勤務等作業辦法 - 空勤組員排班採優於法規派遣方式，輔以疲勞管理機制及系統檢視，定期會議檢視改進，避免超出工時限制 - 地勤同仁以排班或考勤系統控管每日上班工時以符工時上限（每月加班不超過 46 小時，一日工時不超過 12 小時）	
	勞動條件保障	- 定期舉辦總公司勞資會議與單位勞資會議進行雙向溝通，另變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，邀請工會派員參加協商 - 與員工代表共組退休金委員會及職工福利委員會等，共同保障員工勞動權益與提升職場環境 - 運行具有員工共同參與之各類委員會，就勞動條件、工作環境、職場安全等事項進行溝通，並確保權益侵害之補救改善與預防措施 2021 年末與桃園市機師職業工會簽訂團體協約、2025 年初與中華航空公司企業工會簽訂團體協約。團體協約效期均為三年，惟團體協約具有餘後效力，故於下次續約前，原有勞動條件仍依法適用，以確實保障員工權益	設立多元化申訴管道，確保員工於勞動權益受損時可即時妥善處理 有關勞動裁罰情形請參考  詳請參閱 ESG 附錄 - 人才價值相關數據資料
		- 依據「臺灣個人資料保護與管理制度」之系統化標準，建立完善的標準作業程序，以確保個人資料的蒐集、處理及利用均符合相關法規要求 - 辦理相關教育訓練及講座強化個資保護意識	
下游	隱私權	定期辦理員工健康檢查，達到早期發現、早期預防及早期治療的目標	依個人資料管理制度，對於個資蒐集、處理及利用設有標準作業程序，以落實法規遵循
	合資企業生命及健康權	- 配合簽約健檢醫院，實施員工健康管理，可查詢歷年健檢報告、預約醫師諮詢服務、記錄自我監測指數，以利自主健康管理與疾病預防 - 設有「職業安全衛生委員會」，每季定期召開會議，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項 - 推動「安全管理系統」，藉由持續性的風險辨識與管理，預防潛在風險或危險因子之衝擊	

價值鏈節點	人權議題	減緩措施（事前預防）	補救措施（事後處理）
中游	合資企業勞動條件保障	- 於員工工作規則訂有員工執行勤務等作業辦法以符人權政策 - 依法定期舉辦勞資會議進行雙向溝通，建立雙方良性溝通機制，就各項勞動條件、工作環境等各項議題進行廣泛意見交流；另不定期就員工各項事項，邀請工會代表進行討論 - 與員工代表共組職工福利委員會等，共同保障員工勞動權益與提升職場環境 - 彈性排班，減少員工過勞；避免強迫加班，尊重個人加班意願	設立申訴通報管道，確保員工於勞動權益受損時，知悉求助管道，以即時妥善處理
		為創造消費者可信賴的個資保護及隱私環境，本公司確實遵循中華民國個人資料保護法、民用航空事業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法、歐盟一般資料保護規則（GDPR）、及其他適用之個資隱私法規，於當事人授權之特定目的範圍內，以合理安全的方式蒐集、處理或利用個資，並確保當事人得確實行使查詢、修改、刪除、限制利用及撤回同意等個資法賦予當事人之相關權利	
	客戶生命及健康權	- 飛航安全方面，華航推動「安全管理系統」，藉由持續性的風險辨識與管理，預防潛在風險或危險因子之衝擊 - 機上飲食安全方面，華航訂有「餐商評選作業辦法」，各地餐商具備與食品安全相關之第 3 方認證，或當地政府衛生機構發出證書或證明文件，始得成為華航機上餐點供應商 - 落實起飛前及航程中之餐飲品質確認，並依標準化服務流程執行相關作業 - 客艙組員持續依作業手冊及安全程序執行客艙作業，並於年度緊急救護訓練中進行案例解析，強化機上醫療處置	華航官網設有「個資權利諮詢與申請」線上連結及 DPO 公用信箱供當事人諮詢及申請個資權利，並於適用之個資法令規定期限內回覆當事人
		- 藉由「安全管理系統」執行相關評估作業，透過風險管控、監督與檢討，消弭危害因子，以維護旅客飛航安全 - 華航設有「飛行醫療諮詢服務」，當旅客於報到、登機或乘機等時刻，有身體不適情況發生，可藉此系統取得專業醫療建議。華航也獲得中華民國醫師公會全國聯合會支持，共同推出「機上愛心醫師」專案，在機內發生緊急醫療需求時，愛心醫師可即時提供專業協助	
下游	勞動條件保障	不適用 （客戶非受雇者，無勞動條件議題）	不適用 （客戶非受雇者，無勞動條件議題）

註：有關更多相關隱私權管理措施，請參考本報告書 2-1-6 隱私管理章節。

除上述 2025 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選選為工會幹部。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。2025 年華航員工申訴共計 15 件，申訴類型主要為優待機票使用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。

華航 2023-2025 年員工申訴案件

	考績	優待機票	請假	懲處	職災	薪資	職場不法侵害	其他	合計
2023	1	3	0	1	0	1	6	2	14
2024	2	0	0	2	0	0	3	4	11
2025	0	4	1	4	0	1	4	1	15

華航承諾杜絕性騷擾，透過新進及在職員工教育訓練，每年實施性騷擾防治之教育訓練課程，並於公司網頁、工作場域張貼宣傳海報，宣導性騷擾定義、性騷擾類型及公司申訴管道等；若有性騷擾情事，員工可透過性騷擾申訴專用信箱或專線提出申訴；如屬性別平等工作法範疇之性騷擾案件，人力處於接獲申訴 7 日內組成調查小組，其中包含一名外部律師參與調查，調查完畢後製成「性騷擾事件申訴調查報告及處理建議」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 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。行為人如為外部人員，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。2025 年華航計 9 件性騷擾案件，依案情之情節輕重進行調職或給予行政懲處，並自 2024 年 3 月 8 日起依法令規定，在接獲同性騷擾申訴案件時，於勞動部職場性騷擾案件通報系統進行通報作業；2025 年華信無發生性騷擾事件，為持續防範性騷擾，每年透過員工教育訓練，及實施相關性騷擾防治訓練課程，並於辦公場域張貼防治海報，宣導性騷擾定義、類型及申訴管道等。

華航 2023-2025 年性騷擾申訴統計

	申訴次數	成案件數	類型	處理結果
2023	6	5	行為不當	行政懲處
2024	8	5	行為不當	行政懲處
2025	15	9	行為不當	行政懲處



華航員工申訴管道

wecare@china-airlines.com

華航性騷擾申訴管道

(03) 399-8922

SHC@china-airlines.com



華信員工申訴 / 性騷擾申訴管道

(02) 2514-2050

SHC@email.mandarin-airlines.com

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，定期辦理員工敬業度調查，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 2025 年 12 月 31 日止，華航、華信分別為 11,640 人、954 人，相較 2024 年華航員工總數增加 122 人，華信無人數增減，二家航空公司進用人數皆符合法令規定令。另華航因應部分基礎航勤等工作彈性需要，亦使用 145 員派遣人力。 [詳附錄 - 人力結構表](#)

2025 年華航集團員工總覽

員工	總數	男性	女性	總數	男性	女性
全職員工 (註 1)	11,530	5,637	5,893	949	449	500
非全職員工 (註 2)	94	17	77	5	2	3
臨時員工	16	14	2	0	0	0
總數	11,640	5,668	5,972	954	451	503
實習生 (不列入員工人數)	58	16	42	29	10	19
總人數包含原住民 87 位 (男性 44 人、女性 43 人) 及身障人員 99 位 (男性 69 人、女性 30 人)				總人數包含原住民 9 位 (男性 0 人、女性 9 人) 及身障人員 7 位 (男性 4 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。

平權及多元化

我們重視性別平等，2025 年華航女性員工占總員工 51.31%，女性主管比例為 30.76%；華信女性員工占總員工 52.73%，女性主管比例為 28.57%。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 7 日全薪之陪產假；另為均衡員工家庭生活，本公司 2025 年與 7 家托嬰中心或幼兒園簽訂協議，提供優惠方案。

人力多元化方面，2025 年華航僱用了 87 位原住民（占全員比 0.74%）及 99 位身障人員（占全員比 0.85%）。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。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。

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 98.21% 華航員工工作地點位於臺灣。在外籍員工方面，我們有來自 22 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 25 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。

2025 年華航、華信員工多元化分布



2025 年華航華信聘用當地人員比例

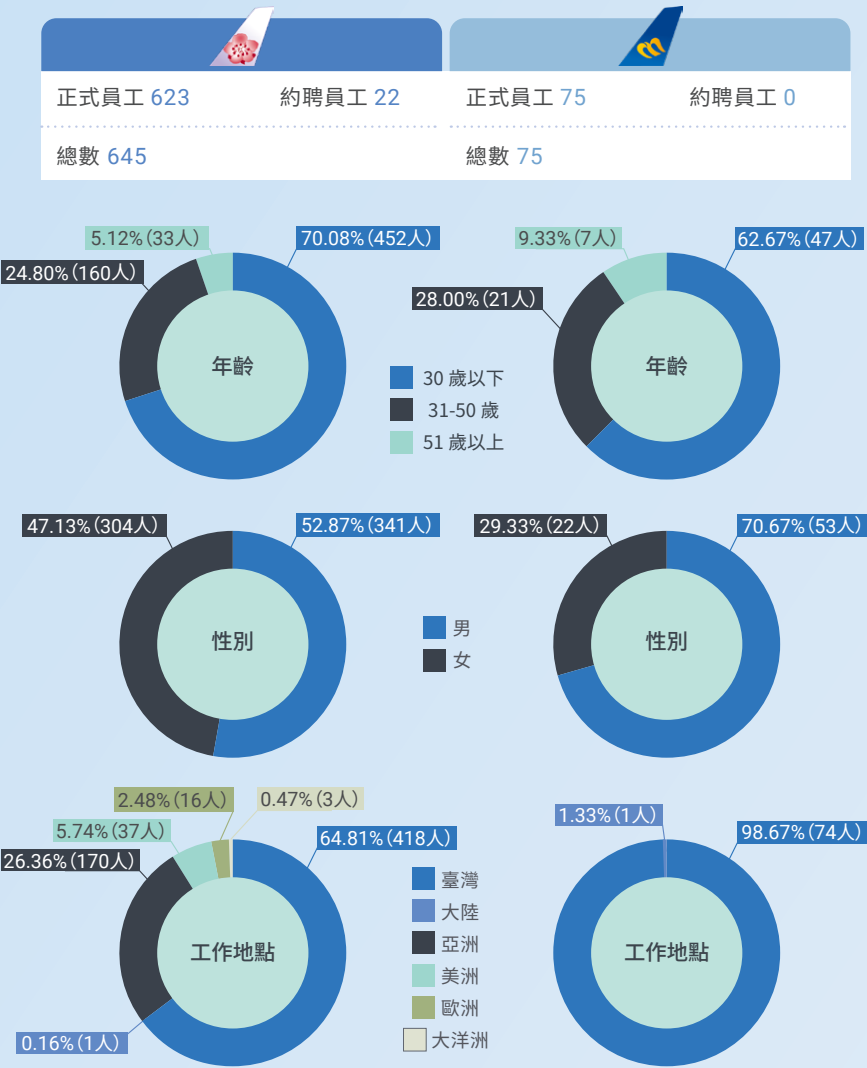
地區	臺灣	大陸	亞洲	美洲	歐洲	大洋洲	臺灣	大陸
員工	98.21%	95.27%	94.60%	63.07%	45.36%	35.90%	100.00%	75.00%
管理階層	100.00%	44.44%	40.57%	22.45%	11.54%	28.57%	100.00%	29.17%

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；2025 年華航共招募 645 名新進人員，其中正式員工 623 位、約聘員工 22 位，共占整體人力 5.6% ；華信招募 75 名新進人員，約占整體人力 7.86%。

2025 年華航、華信新進員工統計



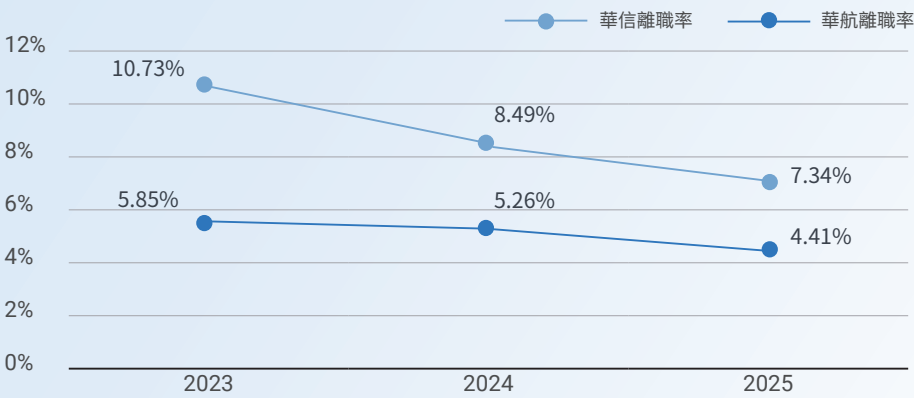
員工流動

華航近三年平均離職率為 5.17%，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。[詳附錄 - 離職統計表](#)

華航 2025 年離職人數較 2024 年略為下降約 0.85%，其中非自願離職率占比較 2024 年下降 0.58%，自願離職率下降 0.27%。本公司近年除了致力提升員工福利，亦持續進行管理訓練加強領導力，也辦理新人回訓加強關懷，以及持續辦理多元員工活動提升凝聚力；以上作為有助於提升公司留才能力，故離職率較去年下降。華航將繼續優化內部管理與時俱進，維持既有之低離職率。

華信 2025 年離職人數較 2024 年降幅約 1.15%，其中離職主因多為因個人職涯規劃而申請退休或離職，雖離職率下降華信仍將持續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。

年份	華航離職率	自願	非自願	華信離職率
2023	5.85%	4.57%	1.28%	10.73%
2024	5.26%	3.63%	1.63%	8.49%
2025	4.41%	3.36%	1.05%	7.34%
近三年平均	5.17%	3.85%	1.32%	8.85%



以公平客觀原則定期進行績效評估

華航建立完善的績效管理制度，每年定期進行三次員工績效評估，涵蓋原則為全體員工，除在職未滿一定期限者，皆百分之百納入績效評估範圍；另為使考績能對員工有正向回饋與協助，公司除定期評估外，亦設有績效面談機制，主管透過面談不僅提供員工工作表現的回饋，也協助同仁釐清改善方向，並在需要時安排即時諮詢與支持，以促進主管與員工之間的雙向溝通和連結，提升工作投入度與組織凝聚力，進而推動人才培育與企業永續發展。

為求公平與客觀，每位員工均由多位主管進行多面向之綜合評核，考績等也依照不同職等分配；在評核指標設計上，除共通核心職能外，亦依各專業領域訂定不同之評核職能指標與評核方式，以更貼近員工實際工作情境，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)，將績效與營運目標進行連結。

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。

同時，為激勵同仁，華航設有「團體獎金」制度。凡能發揮團隊精神、結合群體智慧、運用 全員力量、圓滿達成重大任務、對公司有重大貢獻之單位，或事蹟特殊，得以作為全體同仁表率者，得視貢獻與事蹟發給之。

完善的薪資福利制度

華航每年依整體薪資政策及營運績效與收益情形，提供具競爭力且合理之薪酬、相關福利與保險，並設有績效調薪及晉升調薪機制，以拔擢並留任優秀員工，使晉升作業符合公平、透明之原則。於薪酬規劃與檢討過程中，公司亦定期參考公司營運狀況、最低工資調整情形、物價變動及整體生活水準，以及同業薪資水準等相關資訊，綜合評估薪酬之合理性與競爭力，以確保員工薪酬符合當地生活水準並具市場競爭力。

此外，公司提供多元之津貼及福利項目（如股利分紅、教育訓練、員工認股、優待機票及工作津貼），並規劃彈性福利措施（如退職福利），以符合員工不同階段之需求，除有助於強化勞資間之夥伴關係，亦可提升員工滿意度與留任率。員工之工作時數及相關勞動條件，均依各地適用之勞動法令辦理，符合當地法定工時及相關規範。

為使員工能長期留任並發揮所長，除每年視營運狀況發放年終獎金等酬賞外，公司亦設有逐年提升工作津貼辦法與考績連結，以及在員工持股信託中亦設計逐年提升公司獎勵金額之機制，均以滿五年為最高額度比例。

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，就其階層特性規劃為期二年之課程，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。

2025 年，華航投入訓練發展費用約為新台幣 4.56 億元（平均每位員工約新台幣 3.92 萬元），總參訓時數（含實體及線上課程）約 42.77 萬小時（平均每位員工約 33.76 小時），完訓率達 98.03%。

詳附錄 - 員工訓練統計

員工平均受訓時數與投入金額

	2022	2023	2024	2025
平均員工受訓時數	38.76	43.00	37.18	33.76
平均員工訓練投入金額 (萬)	2.12	3.23	3.76	3.92

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（依屬性分為空勤、修護、營運、其他等四大類）	機種 / 艙等訓練 各專業年度複訓	• 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聘機制，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 58.74%，遞補情形略高於 2024 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，2025 年雖受物價、油價等營運成本有關項目持續上漲，員工薪資福利亦提升；惟在客運與貨運市場需求持續增長下，公司營收顯著增加，故本項指標較去年提升。

人力資本投資報酬率

	2022	2023	2024	2025
人力資本投資報酬率*	1.29	1.27	1.42	1.50

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)

以訓練提升「多元、平等、共融」意識

為打造良好的職場環境，促進「多元、平等、共融」的工作環境，華航於 2025 年亦持續辦理有關課程，包含對國內主管辦理「勇於行動與靈活應變」主管複訓以提升主管的多元思考，並藉以活絡跨團隊間腦力激盪與合作氛圍，對於一線督導同仁則持續開辦「團隊領導即戰力」課程強化現場領導溝通能力，也提供一般同仁（不分全時 / 部分工時同仁）「跨部門合作」課程，亦持續舉辦航空通識達人分享系列課程，期以提升跨世代、跨部門間不同文化與價值觀的意識，提升相互了解、尊重、包容以及促進公司知識傳承，並增加提供基層同仁各類增進工作效能 / 技能之課程（包含工作管理、商務談判、問題解決等），盡力提供各級同仁自我成長資源；另於 2025 年持續針對滿一年一年新進人員開辦「我與華航」回訓，了解學習發展情形及回饋，亦作為關懷與雙向溝通管道之一。

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，近年亦至有關高中職辦理職涯說明會向下紮根。未來華航將持續深化產學合作，創造年輕學子學習航空業專業知識機會，除協助其未來職涯規劃，亦藉此延攬優秀潛力人才。

2025 年華航辦理 40 員 / 20 校，華信辦理 29 員 / 9 校。

* 勘誤：華航 2024 年產學合作辦理數量應為 43 員 / 16 校。

2025 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

配合公司營運發展，人才培育及留才需要，以及面對數位轉型趨勢等環境變化，公司辦理多項相關訓練以及學習活動；在本公司持續辦理之人才培育專班（管理精進班及管理訓練班，每期培育期間為二年）計畫中，即包含領導力發展以及數位轉型趨勢等相關課程（包含承上啟下溝通、團隊士氣激勵、當責領導力、新科技應用趨勢分享等），同時安排導師輔導學員發展，亦安排學員組成讀書會及內部分享團體相互學習。該計畫已養成多位領導管理人才帶領團隊，另輔以開辦多項「多元、平等、共融」有關課程提供各級同仁學習（如下述以訓練提升「多元、平等、共融」意識段落），有效地降低人員自願離職率（2025 年為 3.36%，低於 2024 年之 3.63%），並提升員工敬業度。

詳 2.4.4 員工權益 / 員工溝通 / 員工敬業度章節

另在推動員工數位轉型部分，公司持續辦理 AI 與大數據相關應用工具訓練課程，並辦理競賽活動促進同仁應用 AI 相關工具作為輔助以提升其工作技能與效率，使同仁能充分因應航空產業趨勢變遷。



宣示持續響應「台灣人才永續行動聯盟」

人才培育一直是公司重視的發展目標之一，為強化臺灣社會人才競爭力，同時因應 ESG 趨勢以及全球企業對人才的看重，華航於 2026 年 3 月 24 日宣布持續響應「TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟」，與《天下學習》及臺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（2026）年聯盟倡議之「多元、平等、共融」，華航年度訓練提供同仁更多自我成長與學習資源，以及跨單位交流機會，期使全員共融、共榮，發揮最佳團隊戰力，共同實踐公司永續發展。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。



2.4.4 員工權益

GRI 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；2025 年調薪幅度平均約 4.36%，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。

另依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法規定揭露 2025 年華航非擔任主管職之全時員工共 9,921 人，較前一年度增加 45 人，薪資總額為新台幣 2,334,514.9 萬元，薪資平均數為新台幣 235.3 萬元，中位數為新台幣 179.3 萬元；與前一年度相比較薪資總額增加新台幣 119,598.7 萬元，薪資平均數增加新台幣 11 萬元，薪資中位數增加新台幣 7.1 萬元，年度總薪酬比率詳附錄。

2025 年華航、華信男性薪資比例（女性薪酬為 1）				
類別	本俸	酬金	薪酬	
營運人員	1.13	1.11	1.12	
空勤人員	1.06	1.06	1.06	
修護人員	1.12	1.07	1.10	
其他人員	1.14	1.09	1.12	
營運人員	1.03	1.08	1.06	
空勤人員	1.39	2.70	2.27	
修護人員	1.13	1.25	1.20	
其他人員	1.07	1.15	1.12	

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：華航：本俸：基本薪資與其他津貼；酬金：扣除本俸以外之給付（如：獎金、激勵金）

華信：本俸：基本薪資；酬金：基本薪資以外之給付

非擔任主管職務之全時員工	人數	薪資總額 (新台幣萬元)	薪資平均數 (新台幣萬元)	薪資中位數 (新台幣萬元)
數值	9921	2334514.9	235.3	179.3
與前一年度之差異	↑ 45	↑ 119598.7	↑ 11	↑ 7.1

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。

2025 華航、華信薪資、福利與勞退金

單位：新台幣百萬元

項目	薪資	福利	退休準備金	薪資	福利	退休準備金
2023	17,291	194	7,740	800	4.8	437
2024	20,756	197	8,469	990	5.3	465
2025	24,037	241	9,473	1,174	5.4	513

註：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。

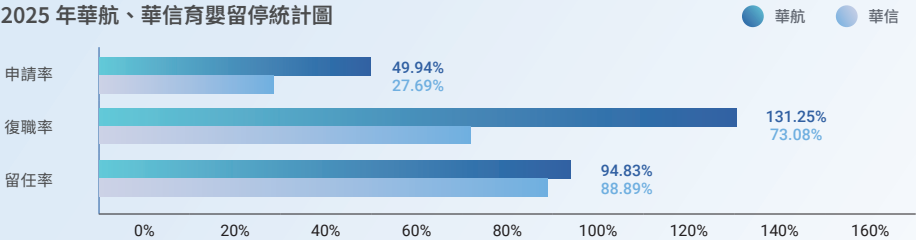
育嬰留停制度

華航響應政府推行育嬰留職停薪政策，讓同仁能兼顧家庭、安穩工作，依性別平等工作法之規定，於子女滿三歲止，皆得申請兩年的育嬰留職停薪；員工得依家庭需求或生涯規劃，於留職停薪期滿前申請復職，經統計 2025 年度共 439 人次申請育嬰留職停薪。

另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 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平等工作法之規定。

詳附錄 - 育嬰留停統計表

2025 年華航、華信育嬰留停統計圖



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	地勤同仁每年本公司共計給予 7 日福利補休予同仁安排休假（包含 2025 年度新增之 3 日國定假日及另 4 日只紀念不放假之國定紀念日）	✓
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	協助成立華航退休職人員的聯誼組織，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、勞動節禮券 / 禮金、喪葬補助。	✓
特休制度	給予天數優於勞基法之規定。	✓
托兒優惠	與全台 7 家幼兒園所簽訂合約，協助員工子女托育。	✓
哺乳措施	華航於各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。	
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昇工作滿意度。	✓
健康檢查與促進	提供優於法規之健康檢查項目與頻率，涵蓋常見癌症指標、腦心血管疾病等高階檢查，並延伸提供員工眷屬專屬健檢優惠。針對健檢結果進行健康風險分析，由醫護人員提供個人化健康指導及必要之醫療轉介建議；同時關注女性員工於孕期及哺乳期間之健康需求，透過問卷調查並由醫師進行專業評估與訪談。此外，持續邀請各領域專家辦理多元健康促進活動，並推動傳染病預防疫苗接種，以落實員工健康管理並提升整體職場健康韌性。	✓
運動相關	航於松山園區設有籃球場及羽球場等運動設施；職工福利委員會亦舉辦壘球、籃球、羽球、桌球、高爾夫球及網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。	✓
職務轉換	提供時薪同仁轉為全職機會	✓

員工溝通

華航重視每一位員工，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：

- **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。
- **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。
- **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。
- **wecare@china-airlines.com 專用信箱**
由人力處設置專用信箱，提供同仁申訴管道，保障員工權益。
- **性騷擾信箱及專線**
由人力處設置保密信箱 (SHC@china-airlines.com) 及專線 (03-399-8922)，並由專人處理案件。
- **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 2-30

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，2025 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	公司各單位	第四分會	修護工廠、機務工程處、機務品保處
第二分會	航務處	第五分會	台北分公司、地勤服務處、貨運處
第三分會	空中商用品供應營銷處、空服處	第六分會	高雄分公司、高雄貨運部、高雄維護組

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	第四分會	顧服部（台北站、金門站、台東站、南竿站）
第二分會	航務部、聯管中心	第五分會	機務部
第三分會	顧服部空服科	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 2025 年 1 月 15 日第 7 次簽訂團體協約；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。華航於 2025 年與企業工會，勞資共組召開 6 次勞資會議，以確保雙方溝通管道順暢；華信於 2025 年與企業工會依法規每季召開勞資會議共召開 4 次。

華航 / 華信參與工會比率				
項目	2022	2023	2024	2025
 參與人數	9,382	9,621	9,794	9,918
參與率	98.41%	99.17%	99.14%	99.14%
 參與人數	747	829	902	923
參與率	99.34%	98.57%	97.72%	99.78%

註 1：華航參與人數是指當年度在會人數（在台工作者及外派人員）；本統計表之員工人數不含工讀生、實習生、約聘人員。
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）、以時薪計工讀生、華航轉任主管、大陸地區員工。
註 3：華航 / 華信團體協約涵蓋率同工會參與率。

員工敬業度

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 2024 年進行員工敬業度調查，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」、「主管領導文化」、「工作與發展」、「員工敬業度」、「工作環境」及「薪資福利」等六大向度，問卷中亦對工作的滿意、目的、愉悅感、壓力、心理彈性、多元文化等面向設計題項，例如「我以為在中華航空公司服務為榮」、「整體而言，我對我的薪資感到滿意」、「我的主管能有效地向同仁傳達公司政策與目標」、「我所屬的團隊的工作氣氛重視多元的價值觀」、「我能夠維持工作與個人生活之間的平衡」及「因顧客的無理要求所產生的無力感，我能自我調適及找到抒發的管道」等。有效問卷為 6,161 份（有效填答率為 61.6%，其中男性為 3,126 人占 50.74%、女性為 3,035 人占 49.26%），為歷年調查最高。總體而言相較前次 2022 年，有效填答率提升 8.62%，有效填答人數增加 1,104 人、相較 2019 年（再前次），有效填答率提升 16.95%，有效填答人數增加 1,325 人。顯示同仁對於員工意見調查以及公司後續之改善作為越趨正向及樂觀。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、企業文化及工作發展、主管領導文化、工作環境，整體分數為 7.9，相較於前次施測（2022 年，華航原則 2 至 3 年施測乙次）之 7.8 分成長，與再前次施測（2019 年）之 6.4 分相比，更顯示持續穩定提升。本次施測，以工作發展及主管領導文化向度之認同度提升最為顯著。

2025 年，公司辦理了數場員工活動，包含 6 場員工眷屬參訪活動（其中 2 場為重陽節孝親主題），藉由向眷屬介紹同仁的工作環境，促進員工家庭成員之間的體恤及對華航的共榮感，以及辦理企業健康紓壓日活動、節慶關懷活動及電影包場活動等，透過各項活動，增進員工幸福與企業永續的議題。華航經由三個面向，給予同仁更佳的職場環境：「工作面」建立愉悅職場環境、「家庭面」友善家庭措施，及「健康面」的身心健康促進，營造正向支持的工作環境。另，針對滿一年新進人員開辦「我與華航」回訓，除了解學習發展情形外，同時予以關懷，並蒐集其建議事項作為後續相關提升措施參考。

此外，為讓同仁能更舒適便利的工作以提升工作品質，華航自 2025 年起開放現有女性褲裝制服，供一線服務人員選用；更於 2025 年 12 月 4 日起率先開放客艙組員依自身健康需求配戴框架眼鏡值勤，以及於 2026 年 1 月 1 日起開放客艙組員自購黑色運動便鞋，打造友善幸福職場，亦符合現今追求多元、平等、包容趨勢。



榮獲 2025 亞洲最佳企業雇主獎 (HR Asia Best Companies to Work for In Asia)

亞洲最佳企業雇主獎是由亞洲資深人力資源專業雜誌刊物《HR Asia》主辦，為亞洲區人力資源管理領域具指標性的獎項，華航連續三年參加評選傲人成績自 360 家優秀企業脫穎而出。

華航積極扶植航空產業專才，提供完善訓練計畫及多元職涯發展、建立順暢溝通管道，同時打造健康及安全職場環境，也擁有具市場競爭力的薪酬條件與員工福利，此次蟬聯三屆「亞洲最佳企業雇主獎」，展現身為臺灣首選航空公司的人才永續精神，攜手員工共好共榮，再創下一個里程碑。



2.4.5 健康與安全職場

GRI 403

國際職業安全衛生管理系統雙認證

GRI 403-1, 403-8

因應全球化及國際勞動發展趨勢，依循國內外職業安全衛生相關標準，推動系統化管理措施並提升職業安全衛生管理效能。公司自 2016 年起建置自主性職業安全衛生管理體制，持續強化風險管控能力，與國際管理趨勢接軌。

總公司桃園地區於 2016 年至 2018 年間取得 OHSAS18001 及 TOSHMS 合格認證，並於 2019 年完成系統轉換，通過 ISO 45001:2018、CNS 45001:2018 及 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。為確保職業安全衛生管理系統之有效運作，公司每年依據「安全衛生內部稽核管理程序」，依作業型態及職種類別建立分級管理機制，定期辦理內部稽核；並委託第三方驗證機構 SGS 執行年度外部追查稽核，以持續檢視並精進管理成效。

2025 年總公司桃園地區及修護工廠，分別於 2 月及 9 月再次通過 ISO 45001:2018、CNS 45001:2018 及 TOSHMS 驗證更新，驗證範圍涵蓋航空運輸之營運管理、客貨運服務及航空器修護作業等核心營運項目。本公司職業安全衛生管理系統適用對象涵蓋華航營運範圍內之所有工作者，包括員工 10,313 人（占 95.3%）及非員工 505 人（占 4.7%），合計涵蓋率達 100%；海外據點則依循當地法規及集團職業安全衛生管理原則辦理，以確保管理水準一致性。

註：台北分公司及高雄分公司依據總公司桃園地區職業安全衛生管理系統規範辦理；修護工廠自 2022 年起取得 ISO 45001:2018 合格認證，驗證範圍為航空器修護作業。

強化風險分級管理制度

鑑於公司營運型態多元，員工作業內容、工作環境及潛在危害風險存在差異，本公司依據作業型態及職種類別進行風險辨識與評估，建立風險分級管理機制，作為職業安全衛生管理之重要基礎。透過系統化的風險分級，將各類工作者依其暴露風險程度加以區分，確保管理資源能聚焦於高風險作業及關鍵族群。

風險分級結果除作為內部稽核分級管理與稽核頻率規劃之依據外，亦運用於教育訓練規劃及健康管理措施之設計。針對高風險作業及職類，強化專業安全衛生教育訓練內容與訓練頻率，並提高健康監測及作業現場查核之密度，以即時掌握風險變化；相對風險較低之職類，則依其風險特性採取適切之管理及追蹤方式，確保整體防護措施之有效性。

第一類	具顯著職災風險者	修護人員、飛航組員、空服組員、運務人員、貨運裝載人員等
第二類	具中度職災風險者	資訊設備、廠房機電空調設備維護人員等
第三類	具低度職災風險者	辦公室行政人員等

訂定職業安全衛生政策、鼓勵員工參與決策

職業安全衛生政策與治理承諾

GRI 403-4

本公司依循 ISO 45001 標準訂定並公告「職業安全衛生政策」，以「遵守法令規範、落實風險管理、鼓勵員工參與、實踐持續改善與身心健康支持」為核心原則。該政策適用於公司營運範圍內之所有員工、約聘人員、外包人力及承攬商。為確保政策之適切性與有效性，公司每年定期進行檢視與審查，並會同勞工代表研議後，經董事長及總經理共同簽署公告施行，最近一次修訂日期為 2025 年 4 月 30 日。

依循 PDCA（計畫－執行－查核－行動）管理循環，本公司依據職業安全衛生政策訂定年度管理目標，重點包含：總合傷害指數（FSI）維持於 0.42 以下；員工年度健康檢查參與率達 70% 以上；重大異常個案衛教達成率達 80% 以上。

華航職業安全衛生政策五大目標

1. 遵守法令規範：嚴格遵守與營運相關的職業安全衛生法規和標準
2. 落實風險管理：辨識及評估危害同時控管職業安全衛生相關風險
3. 鼓勵員工參與：提供必要的訓練和資源，並且鼓勵員工積極參與
4. 實踐持續改善：持續精進安全衛生管理系統，並定期審查和更新
5. 身心健康支持：提供必要的資源及協助，以促進員工的身心健康



職業安全衛生政策

勞工參與及溝通機制

為促進工作者參與職業安全衛生相關決策，本公司依法設置「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，一般委員由各一級主管、工程技術人員、醫護人員、職安人員及勞工代表共 52 位組成，勞工代表比例均超過三分之一。委員會每季定期召開，並針對員工關切職安相關議題及職業災害案件進行討論、協調與改善。

2025 年度，職業安全衛生委員會共審議、協調及處理各單位提出之安全衛生管理方案 58 項，以及各地區委員安全衛生提案 25 件，共 83 件均已全數辦理或改善，完成率 100%，展現公司對持續改善職場安全與健康之承諾。

註：台北分公司、高雄分公司及修護工廠亦依據組織編制設置各自「職業安全衛生委員會」，並由該地區總經理或總廠長擔任主任委員，委員編制均符合法規要求。

(單位：%)

	華信航空職安委員會組成勞方代表比例 %									
	華信	2023	2024	2025	2025 工作者 代表人數	2025 總委員 人數	2024 工作者 代表人數	2024 總委員 人數	2023 工作者 代表人數	2023 總委員 人數
	公司	33.33	33.33	33.33	5	15	5	15	5	15

	華航	2023			2024			2025		
		勞方比例	工作者代表人數	總委員人數	勞方比例	工作者代表人數	總委員人數	勞方比例	工作者代表人數	總委員人數
台北分公司		36.36	4	11	33.33	3	9	33.33	3	9
桃園總公司		37.74	20	53	38.46	20	52	38.46	20	52
高雄分公司		35.29	6	17	37.50	6	16	37.50	6	16
修護廠區		34.78	8	23	34.29	12	35	42.86	15	35

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%。

多元管道參與及溝通

為促進工作者主動且持續參與職業安全衛生相關事項，本公司重視員工意見表達與雙向溝通，並建置多元、暢通且具可近性的溝通與回饋管道，以提升職場安全文化與管理透明度。公司透過「全員安全報告系統（HSE 類）」、「UIP 疑似職場霸凌申訴專線電話」及「職安專區」等多元平台，鼓勵員工即時通報潛在危害、異常事件及改善建議，確保各類職業安全衛生資訊得以及時揭露、有效傳遞與妥善處理。2025 年度，透過全員安全報告系統提報之職安類案件共計 191 件，均已納入管制並完成改善，改善完成率達 100%。

透過上述機制，公司不僅強化第一線人員對風險辨識與預防之參與度，亦建立由下而上的溝通管道，使管理階層能即時掌握現場安全衛生狀況，作為持續改善管理措施之重要依據。同時，公司定期彙整與分析相關回饋內容，納入職業安全衛生管理系統運作與決策考量，以確保員工意見能實質反映於制度優化與風險控管作為中，進一步營造安全、健康且具信任感之工作環境。

註：HSE（Health, Safety and Environment）；UIP（Unlawful Infringement Prevention）

提升作業安全，完善危害辨識、風險評估及事故調查

職業安全衛生管理制度與程序

GRI 403-2, 403-9

為提升員工作業安全，本公司依相關法規制定「職業安全衛生管理規章」，並依規章建置「緊急事件準備與應變程序」、「職業災害通報規定」、「職業災害事故調查管理程序」、「變更管理程序」及「職業災害認定與協助作業辦法」等職業安全衛生管理相關作業程序，以系統性推動並落實各項職業安全衛生管理措施。此外，為保障工作者安全與基本權益，員工於執行職務時如發現有立即發生危險之虞，得依程序停止作業或撤離作業場所，且不受任何不利處分。

危害辨識與風險評估機制

本公司依據職業安全衛生管理系統 ISO 45001:2018、CNS 45001:2018 及 TOSHMS 規範，要求各單位依其業務性質及工作場所特性，定期執行工作場所危害辨識與風險評估。評估內容涵蓋歷年常見之職業災害類型，包括跌倒、被撞、墜落、切割、亂流及通勤事故等，相關預防與管控措施均已依內部管理程序落實執行。同時，各單位亦就工作場所可能存在之物理性、人因性、化學性、生物性、社會心理性危害及其它可能之危害，進行全面性評估及持續改善，摘要說明如下：

1

物理性危害（噪音） 疑似噪音作業場所每半年辦理作業環境監測；2025 年各地區監測結果皆符合法規，管理等級均屬第一級健康管理。依據「聽力保護計畫」，對於作業區位於噪音高風險區之員工提供防音防護具及定期辦理教育訓練，並視監測結果安排特殊（體格）健康檢查。

2

人因性危害 依據「人因性危害預防計畫」辦理骨骼傷病調查，共 334 人；結果顯示 1 員（辦公室作業員工）疑似有危害。經現場觀察與訪談評估，作業環境「未具人因性危害風險」。

3

化學性危害 公司使用之化學品均依法規建置完整清單，並依規定辦理危害標示及安全資料表（SDS）管理。修護工廠為主要單位，化學品之採購、儲存、使用及廢棄均依法規及內部程序執行。另定期辦理化學品安全教育訓練及作業宣導，提供必要之個人防護具，以降低暴露風險，確保作業安全與人員健康。

4

生物性危害 主動提供流感疫苗接種服務，2025 年度全公司接種 3067 人，接種率為 30.2%；另持續推動多項麻疹防護強化措施，包括 MMR 疫苗接種計畫，除定點接種外亦提供外院接種補助，各職務別員工之具麻疹免疫力比例均顯著提升，較前一年度呈現八倍數成長。

5

社會心理性危害 配合政府法令修訂，完成增（修）訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫及員工職場霸凌防治申訴及處理規範」，並受理相關申訴。2025 年職場不法侵害申訴案件計 55 件，含性騷擾案 16 件，職場霸凌（暴力）案 39 件，就業歧視案 0 件，均已依規定妥善處理，維護員工身心健康。

職業災害通報、調查與改善

公司已建置「職業災害管理系統」，以系統化方式辦理職業災害事件申報、案件調查與原因分析，並追蹤改善對策之執行情形，以持續強化事故預防與管理成效。2025 年度共完成職業事故調查報告 79 件（含通勤事故 37 件），相關矯正與改善措施均已完成，改善達成率達 100%。

同時，公司持續推動虛驚事故通報機制，鼓勵員工主動辨識並回報潛在風險，以提前採取預防措施。2025 年虛驚事故提報共計 27 件，較 2024 年之 20 件增加約 35%，顯示員工風險意識及主動通報之安全文化持續深化。

2025 年度本公司共發生職業災害 42 件、通勤事故 37 件，職業病 0 件。全體員工年度失能傷害頻率（FR）為 2.06，失能傷害嚴重率（SR）為 18，總合傷害指數（FSI）為 0.19，缺勤率（AR）為 1.42%。相關指標均低於勞動部公告航空運輸業 2023 至 2025 年平均值（FR 3.59、SR 48 及 FSI 0.41）。顯示本公司透過高風險作業管控、行為安全管理及教育訓練強化等措施，已有效降低職業災害風險。

詳附錄 - 近三年總合傷害指數比較表 / 職業災害統計表

近三年各主要營運據點之總合傷害指數（FSI）比較情形：

	單位	桃園總公司	修護工廠	台北分公司	高雄分公司	總數
2023	FSI	0.37	0.13	0.09	0.75	0.33
2024		0.32	1.51	0.0	0.07	0.88
2025		0.21	0.04	0.0	0.62	0.19

職業災害原因分析與預防作為

統計 2025 年全公司 42 件職業災害進行原因調查及分析結果顯示，以不安全行為計 22 件為主要肇因，其次為不安全狀況 13 件，另有不可控制之亂流事故計 7 件。職業災害之類型則以跌（絆）倒、碰撞及捲夾、切割傷、物體飛落及扭拉傷等為主，顯示人因行為與作業環境安全仍為風險管控重點。另就 37 件通勤事故進行原因分析，結果顯示以對方汽（機）車駕駛人過失 22 件為最多、其次為自我過失（騎車自摔、走路跌倒）9 件，另有我方汽（機）車駕駛人過失計 6 件。通勤事故之主要媒介物以機車 23 件為主，反映通勤交通風險仍以機車事故為主要關注議題。

為有效預防職業災害之發生，公司針對歷年常見之職業災害類型，除規劃並落實安全衛生教育訓練外，亦持續進行工作場所風險評估與作業環境改善，系統性消除潛在危害因素。另為強化通勤事故風險管理，公司持續規劃並實施相關安全衛生教育訓練及交通安全宣導措施，以提升員工風險辨識與自我防護意識，進而降低事故發生率。

主要危害減緩行動計畫

- ① 為進一步提升事故預防成效及深化安全文化，本公司持續就承攬管理、採購管理及變更管理等職業安全衛生關鍵環節進行嚴謹管制，並依內部規範落實各項審查與管理作業。2025 年度，承攬管理案件共計 509 件、採購管理案件 51 件、變更管理案件 19 件，均依內部規範完成相關審查與管制程序。此外，當承攬作業執行完成或採購案件結案後，將實施廠商評鑑作業，以辨識職業安全衛生高風險廠商並進行定期審核，其評鑑結果作為後續招商與合作之重要參考依據，藉此強化供應鏈職業安全衛生管理。
- ② 2025 年度主動推動事故調查作業，完成虛驚事件 27 件及職災事故調查 79 件（其中通勤 37 件），合計 106 件，均已完成原因分析並落實矯正與改善措施。
- ③ 自主建置並完成化學品管理機制，包括危害性化學品張貼危害標示、製備清單及揭露安全資料表，同時採取必要危害預防措施，完成率達 100%。
- ④ 公司每半年主動辦理物理性及化學性作業環境監測，年度各地區監測結果均符合法規要求。倘監測結果發現異常，將由職安單位會同醫務部及職業醫學科醫師至作業現場進行訪視評估及改善，同時視情況增購必要防護用具及辦理教育訓練，以加強員工聽力保護。

職業安全衛生教育訓練

GRI 403-5

華航制定「安全衛生教育訓練管理程序」，以系統性方式規劃與辦理新進人員、在職人員、主管人員、安全衛生幹事及其他各項安全衛生教育訓練。2025 年合計訓練 111 班，共 12,897 人次完訓，確保各職務層級員工具備執行職務所需之安全衛生知識與能力。其中，針對主管及安全衛生幹事，特別加強專業訓練內容，包含作業場所危害鑑別方法、風險分級原則、職業安全衛生管理方案撰寫，以及職業災害認定流程與處理流程等，並同步輔導各級單位落實風險評估作業、職業災害預防及改善措施之規劃與執行，以強化管理階層於職業安全衛生管理之專業能力與責任。

此外，公司依據職業安全衛生管理系統運作之五大目標及其相關執行要項，透過每年定期辦理內部及外部稽核，持續檢視教育訓練與管理制度之有效性，以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，並貫徹職業安全政策，確保員工能於安全、健康、舒適之工作環境中執行職務。

年度教育訓練及宣導執行情況

- 新進人員：2025 年全年新進人員一般安全衛生教育訓練，計 46 班，共 845 人完訓。
- 在職人員：2025 年度辦理在職人員安全衛生教育訓練，計 37 班，共 9,302 人完訓。
- 主管人員：2025 年度辦理主管人員安全衛生教育訓練，計 13 班，共 256 人完訓。
- 其他相關：2025 年參加職安外部訓練及職安研討會，計 15 班，共 2,494 人次。
- 安全衛生宣導：2025 年度發佈安全衛生宣導共計 105 則。

預防與降低因工作活動所造成的健康衝擊

GRI 403-7

公司為預防及降低工作活動對工作者健康所造成之衝擊，已建置完整之職業安全衛生管理機制，並依年度風險評估結果，持續規劃與執行具系統性之預防與控制措施。相關作為涵蓋作業環境監測、危害辨識與風險評估、人因性危害預防，以及工作相關健康風險管理等面向，以降低工作活動對健康之不利影響。

針對可能影響工作者健康之物理性、化學性、生物性及人因性危害，公司依法規定期辦理作業環境監測，並依監測結果採取必要之工程改善、作業管理及個人防護措施；同時，透過人因性危害預防計畫及主動式調查，掌握肌肉骨骼傷病等風險暴露情形，作為改善作業設計與工作負荷之依據。

此外，考量工作型態及作業特性可能衍生之社會心理性健康風險，公司每年提供 6 次免費心理健康諮詢與支持管道，並配合健康檢查與異常工作負荷評估結果，針對高風險族群提供醫師諮詢與健康指導，以降低工作相關疾病發生風險。透過上述預防與管制機制之持續運作，公司得以有效降低工作活動對健康所造成之衝擊，並促進工作者身心健康。

職業健康服務、工作者健康促進及工作相關疾病預防

GRI 403-3, 403-6, 403-10

健康風險辨識與分級健康管理

- ① 華航設有專責醫務部門，配置優於法規的專業醫護團隊，依法配置職業衛生護理師，並辦理醫師臨場服務。醫務部門除提供員工健康諮詢服務外，亦協助雇主依新進人員體格檢查結果，辦理選、配工與復工評估，並推動「職場母性健康保護」及「異常工作負荷促發疾病預防」計畫，以確保員工適任性與作業安全。同時透過員工健康檢查資訊與作業型態整合，進行危害評估及高風險族群辨識，據以制定相應改善與追蹤管理措施，落實保障員工安全與健康。2025 年醫療諮詢案件共審核 1,825 件。
- ② 2025 年度由職業安全衛生單位及醫務部門分工合作，完成 170 位母性健康保護員工之健康風險分級管理；其中，職安部門及各級單位負責母性健康保護員工之作業場所環境危害檢核及改善，醫務部門負責安排醫師面談，並提供作業期間應注意事項及衛教資訊。年度完成醫師面談或健康指導者共計 157 人，完成率为 93%，評估結果均屬第一級健康管理。此外，公司設置 4 間哺（集）乳室，提供奶瓶消毒鍋、母乳專用冰箱，並設置門禁系統及專人維護，以提升使用安全性；年度統計本公司活產嬰兒計 80 人，年生育率達千分之二點一。
- ③ 2025 年健康檢查受檢率为 96.8%（參檢人數共 7,198 人次），特殊作業健檢計 418 人次，受檢率为 100%，針對健康檢查結果具重大異常者計 70 人，提供健康指導及追蹤管理，完成率達 100%。另依健康檢查結果進行健康風險分級管理，並由醫護人員提供一對一個化健康指導及門診轉介資訊。
- ④ 飛航組員如健康狀態異常須暫緩執勤，將依民用航空法及航空人員體格檢查標準等相關規定，提報航醫中心辦理停、復飛評估及後續程序，以確保飛航安全。
- ⑤ 依據健檢結果以及透過異常工作負荷風險辨識評估問卷進行風險分析，10 年內心血管疾病發病高度風險者 140 人（空勤 13 人、地勤 127 人）、職業促發腦心血管病疾病高風險 135 人（空勤 9 人、地勤 126 人），上述人員皆主動安排醫師諮詢及衛教指導，完成醫師評估諮詢 66 人、持續追蹤個案 91 人、離 / 退職結案 10 人。
- ⑥ 中高齡工作適能管理方面，搭配異常工作負荷、高階主管健康關懷計畫及健康促進活動完成工作適能評估共 186 人（空勤 13 人、地勤 173 人），對於疑似有過負荷人員，已提供衛教或納入後續追蹤。

多元健康促進活動

- ① 為鼓勵員工建立自主健康管理與疾病預防之習慣，公司依據健檢結果、員工需求及季節變化，規劃並辦理多元健康促進活動與健康講座，涵蓋體重管理、營養、運動、人因性傷害預防及心理健康等主題。
- ② 2025 年度針對中高齡同仁辦理「年齡成迷、身材無敵」健康挑戰賽，共 41 人參與，完成率为 84%，其中約兩成參與者減重超過 4 公斤，體重控制成效明顯。
- ③ 此外，亦陸續辦理多場健康促進講座及全員健康活動，包括營養、運動、人因性傷害預防及壓力管理等主題，整體滿意度均達九成以上，顯示健康促進措施已獲員工正向回饋。

- 03/07 ● 辦理減重專醫師「壓力肥如何解？擺脫代謝症候群」講座，共計 143 員參與，整體滿意度為 91%。
- 03/26 ● 辦理營養師「打造能吃又能瘦的好體質」講座，共計 104 員參與，整體滿意度為 96.5%。
- 04/09 ● 辦理運動教練「工作 不累、身體更強！全方位運動講座」，共計 84 員參與，整體滿意度為 93.4%。
- 07/29 ● 邀請專業物理治療師，辦理健康促進講座「舒筋整骨不求人 - 物理治療師教你彈力帶與按摩球這樣用」，參考人數共計 103 員，整體滿意度 93.2%。
- 08/06 ● 邀請專業物理治療師，辦理健康促進講座「改變工作姿勢，再也不當痛痛人」，參與人數共計 93 員，整體滿意度 93.2%。
- 08/25 ● 辦理全體員工「華航園區健康舒壓日」，設置靜態人因 AI 動作分析、足壓檢測服務、電子菸與藥物濫用防制宣導、按摩舒壓坊、AED 及 CPR 之闖關救護小站等六大項健康主題攤位搭配行動餐車，整體滿意度 為 91.03%，共計 342 人次參與活動。
- 10/01 ● 邀請專業物理治療師，辦理健康促進講座「遠離人因傷害，打造健康辦公生活」，參與人數共計 80 員，整體滿意度 99%。

- ④ 2025 年度號召員工共同熱心「捐血」，與臺灣血液基金會 - 新竹捐血中心共同合作，募集逾 80 袋、20,250cc 熱血。

建立安全健康職場

- ① 因應國際間交流頻繁，為避免傳染性疾病對於一線員工及旅客造成健康威脅，進而引發公共衛生事件，公司持續推動傳染病預防與健康防護措施，建置「疫苗登錄系統」提供同仁即時查閱自身免疫力相關資訊，並主動提供一線員工免費接種麻疹（MMR 疫苗）。各職務別員工之「具麻疹免疫力」比例均顯著提升，較前一年成長近八倍；2025 年麻疹保護力分別為：飛航組員 69%、客艙組員 95%、運務員 74%。另公司每年皆實施工作場所流感疫苗接種服務，並考量輪班作業性質，提供員工多元化的疫苗接種管道，如各地區駐點接種、機場定點接種與外院補助等方式。統計 2025 年國內全體員工流感疫苗接種率為 30.2%，共計 3067 人接種，相較 2024 年接種率 27.3%，略為提升。
- ② 為提供員工更完善之健康照顧，公司提供多項優於法規之檢查項目與檢查頻率，隨著員工平均年齡層上升，中高齡員工占比達 44%，自 2023 年起，特增加與常見癌症、腦心血管疾病相關之高階檢查項目（如腸胃鏡、肺部電腦斷層及心臟超音波等），以強化疾病早期發現與預防成效；同時，員工眷屬亦享有優惠健檢價格，擴大健康促進效益。
- ③ 為提供員工安全無虞的工作環境與即時救護支援，公司除於客機上依法設置自動體外心臟電擊去顫器（AED）外，各辦公場所亦優於法規設置 AED，並不定期舉辦全員 CPR+AED 訓練課程，使同仁於緊急時刻能即時辨識 AED 設置位置並熟練操作，以爭取黃金搶救時間。另本公司急救人員共 311 人，均已登錄於企業網站供單位查詢，且急救人員配置比例亦優於法規所定之「工作場所急救人員」最低設置標準。
- ④ 為鼓勵員工養成自主健康管理與疾病預防之習慣，公司除於各辦公場所設置「隧道式」血壓計，提供同仁隨時量測血壓與脈搏外，亦建置「E 化員工健康管理系統」，使員工可隨時自行查詢歷年健檢報告、預約醫師諮詢服務及紀錄個人健康監測指數，提升健康管理之便利性與參與度。

未來規劃

1. 人員招募

2026 年除持續招募飛航組員、修護人員，並配合營運計畫招募其他相關專業及服務人員、加強辦理產學合作，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，2026 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 2026 年達 26% 為目標。

3. 人員訓練

2026 年華航已進入 66 年，除配合公司營運策略持續強化產品服務及辦理各職類專業職能訓練外，訓練主軸持續以「創新、突破、即戰力」為題進行管理與共通職能課程規畫並擴大辦理，持續將公司文化與價值向下紮根並提升創新力，預計辦理課程包含：共通管理職能如管理講座、團隊領導即戰力等課程；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、提升市場敏銳度、跨世代溝通、應用 AI 提升工作效能等課程，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。

4. 建構安衛家族合作平台，推動智慧安全管理

未來將主動成立「華航安衛家族」，透過「大廠帶小廠」模式，攜手提升職場安全衛生管理效能。同時導入 AI 法規鑑別系統、智慧工安平台及數據分析技術，強化風險預警與自主管理能力。