

【專題三】

# 上櫃公司如何落實企業社會責任



翁國華 ( 櫃買中心 )  
組 長

## 壹、前言

企業存在之本質主要在於創造利潤回饋於股東及投資大眾，近數十年來隨著經濟自由化及全球化，企業經營之環境亦面臨著快速變遷之挑戰，在企業以追求利潤為導向，往往會忽略背後之正義性及公平性，企業倫理及社會責任亦少被提及。「世界永續發展高峰會 ( WSSD ) 」於 2002 年 8 月在南非召開，永續發展理念興起，企業社會責任 ( CSR ) 成為企業追求永續經營不容忽視之關鍵性議題，世界企業永續發展協會 ( WBCSD ) 對企業社會責任之定義為「企業的社會責任是企業承諾遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且以改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質為目標，故企業應從事合於道德及誠信的社會行為，對所有的利害關係人負責，而不只是對股東負責。」，所以企業除了追求股東報酬及經營利潤外，也須兼顧員工、客戶、供應商、社區、環境、政府、社會大眾等利害關係人之權益，達到永續經營之願景。

台灣於企業社會責任之觀念雖然起步較晚，惟近幾年來不管是來自外部組織之督促、或是社會之呼籲及公司內部之自省，風氣亦逐漸趕上先進國家。主管機關、台灣證券交易所及櫃檯買賣中心為鼓勵企業善盡社會責任，陸續採取以下措施，期望引導企業逐步落實企業社會責任：

### 一、發布「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」

證交所及證券櫃檯買賣中心於 99 年 2 月制訂發布「上市上櫃公司企業社會責

任實務守則」，協助上市櫃公司實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡與永續發展，其內容包括推動公司治理、發展永續環境、維護社會正義、加強企業社會責任揭露等章節，作為公司推動實務之參考，進一步履行企業社會責任。上市櫃公司可依該實務守則為原則，訂定符合企業本身需求之作法，對外用以揭示企業對社會所負之社會責任，對內則可凝聚員工向心力。

二、規範公開發行公司應於年報及公開說明書揭露其對社會責任，如企業對環保、社會參與、社會貢獻、社會公義、消費者權益、人權及安全與衛生等所採行之制度與措施及履行企業社會責任情形，以使投資大眾瞭解企業履行企業社會責任與實務守則差異之情形。

三、證交所及證券櫃檯買賣中心於 99 年 9 月制訂發布「上市上櫃公司誠信經營守則」，引導企業建立誠信經營文化。

## 貳、上櫃公司履行企業社會責任之實際作法

雖然我國在企業社會責任之倡導起步較晚，但在上櫃公司中仍不乏一些平日默默對社會作出具體貢獻，更無私的將其實踐企業社會責任的過程與智慧結晶，經由企業社會責任報告書之編寫，讓投資大眾及其他更多企業了解企業社會責任之理念，並具體內化到公司之營運活動中，成為我國落實永續發展之領先者，以下將介紹中強光電及普萊德公司在治理、環境及社會面之實際案例。

### 一、治理面

#### (一) 中強光電之企業社會責任委員會（實務守則第七條）

中強光電於 2008 年設立「企業社會責任管理委員」，其組織架構包含「主任委員」一名由董事長擔任、「委員」三名由各事業群及企業資源整合中心副總經理擔任，「管理代表」一名由台灣管理服務中心協理擔任，各委員下設置少一名之「執行代表」負責協助委員會「執行秘書」建立及推動 CSR 相關工作：

名稱	擔任人	執掌與權責
主任委員	由公司董事長擔任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎建立遠景與目標，保持中強光電市場領導者的地位。</li> <li>◎塑造接近客戶、互信與互重，追求世界一流表現的企業文化。</li> <li>◎支持企業社會責任並核准企業社會責任(CSR)的承諾。</li> </ul>

名稱	擔任人	執掌與權責
		<ul style="list-style-type: none"> <li>◎擔任執行委員會議或管理審查會議主席。</li> <li>◎重大事項之裁示或指示。</li> </ul>
管理代表	由台灣管理服務中心協理擔任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎確保改善活動持續展開。</li> <li>◎向主任委員報告並負責推行工作之進度。</li> <li>◎負責委員會議之召開及工作協調。</li> <li>◎負責公司對外的各項公共關係之推動。</li> <li>◎草擬企業社會責任（CSR）的承諾。</li> </ul>
執行秘書	由建立及推動 CSR 相關工作權責單位之處級主管擔任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎協助管理代表處理及追蹤各項推行活動之進展。</li> <li>◎督導各執行代表執行企業社會責任之工作，並適時檢討執行績效。</li> <li>◎為管理代表與各執行代表之聯絡窗口。</li> <li>◎委員會之日常事務處理。</li> <li>◎負責各項改善活動持續進行及展開改善執行績效。</li> <li>◎輔佐各執行代表工作進度展開及落實執行。</li> </ul>
委員會委員	由各事業群／中心之最高主管擔任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎推派各執行代表之人選。</li> <li>◎統籌掌握各執行代表工作之進度及成效。</li> <li>◎協助客戶實現計畫，並對客戶提供適當且適時的相關服務，使中強光電成為尊重人權的優良企業。</li> </ul>
執行代表	由各委員指派人員擔任	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎企業社會責任的推動、維持及改善。</li> <li>◎進行各項企業社會責任的專案研究與改善。</li> <li>◎執行企業社會責任活動和會議決議事項。</li> <li>◎提供建議和研擬可行方案。</li> <li>◎落實高階經營者之承諾。</li> <li>◎督導企業社會責任短期及長期目標之達成。</li> </ul>

## （二）中強光電之利害關係人的溝通機制（實務守則第八條）

為讓利害關係人掌握企業最新動態，中強光電對於主要利害關係人發展其各自的溝通機制，以期能在各種利害關係中求得平衡以暨增進企業的價值。

中強光電認為企業經營在追求利潤的同時，對於員工、股東、客戶、企業夥伴、社區環境更具社會責任，所以應該積極與利害關係人維繫暢通的溝通管道，讓利害關係人掌握企業最新動態，並在各種利害關係中求得平衡以暨增進企業的價值。基於以上的理念，中強光電以股東、員工、企業伙伴、社區環境及客戶為主要的利害關係人，發展其各自的溝通機制：

- 員工：中強光電於公司內部網頁規劃「Coretronic 人資服務網」，除強調同仁參與分享，並引領同仁快速掌握公司的辦法表單、大事紀等，同時提供同仁必要之資訊。另外，並設有員工意見箱、員工討論園地等管道，由相關負責單位給予回應及提供解決辦法。
- 股東：包括每年召開股東會、舉行法人說明會、定期在網站上公布集團合併營運及財務相關資訊，不定期參與全球性法人說明會及海外巡迴說明會。設有發言人及代理發言人專責處理股東建議或糾紛等問題。
- 客戶：中強光電為了努力達成「顧客滿意」的目標，除重視產品品質、安全性及創新且重視並立即處理客訴問題，並提供顧客完整產品資訊。
- 企業夥伴：中強光電製訂有供應商綠色產品管理系統的稽核規範，藉以提升供應商之綠色產品保證能力及確保供應商確實執行，並適時召開供應商說明會。另外，亦訂有明確的廠商環安衛管理原則與溝通管道。
- 社區環境：中強光電福委會不定時舉辦愛心送暖活動，並鼓勵員工積極參與慈善活動，或透過愛心捐獻，幫助更多弱勢團體，積極給予社會回饋捐助。

## 二、環境面

普萊德的綠能產品開發原則（實務守則第十六條）

訂定「綠能產品開發原則」，全面執行綠色產品開發。

普萊德公司訂定「綠能產品開發原則」，全面執行綠色產品開發如下：

- （一）產品符合國際法規之規範：符合歐盟 RoHS、WEEE 規範、EuP 指令。
- （二）開發設計節能產品：
  - 1. 與採用節能設計的晶片廠商合作。
  - 2. 全產品線陸續採用交換式電源（Switching Power），符合美國加州能源法“能源之星”規範。
  - 3. 交換器產品陸續改版為 Green Switch（Power Saving Switch）。
  - 4. PoE Switch 具備智慧型 PoE Schedule 功能。
  - 5. 產品外包裝與內緩衝材均採環保材質設計。
- （三）新導入之委外加工廠，要求具備 ISO-14001 之認證。

(四) 全產品線使用無鉛製程。

### 三、社會面

#### (一) 中強光電的員工健康管理（實務守則第二十一條）

透過多樣化的健康促進活動及衛教資訊，中強光電讓員工更能掌握自己的健康狀況，更進一步具備自我健康管理的知識與方法。藉由定期健康檢查篩檢及追蹤員工的健康，定期執行作業環境測定及提供防護設備，以避免員工遭受危害暴露，及減少罹患職業病的風險。

中強光電台灣各廠區均設置有醫護室並定期舉辦員工健康檢查，並規定新進人員初進廠時必須進行體檢，特殊作業人員須每年接受檢查，以確保健康無虞。透過多樣化的健康促進活動及衛教資訊，讓員工更能掌握自己的健康狀況，更進一步具備自我健康管理的知識與方法。藉由定期健康檢查篩檢及追蹤員工的健康，定期執行作業環境測定及提供防護設備，以避免員工遭受危害暴露，及減少罹患職業病的風險。為提供員工更專業完善的醫療服務，中強光電特與科學園區員工診所和鄰近醫療院所簽訂職工保健合約，提供專業醫療諮詢與服務。

#### 健康諮詢

中強光電為延伸對員工的健康照顧服務，聘請醫療顧問至各廠區，免費為同仁提供醫療專業健康諮詢特診服務，以協助改善或解決個人健康問題，進而提昇個人自我健康概念及健康管理能力。

#### 健康保健專欄

為提昇員工自我健康管理之知識與能力，由公司醫務室專業之護理人員選定常見之健康議題，並收集國內外醫療資訊，於公司內部電子刊物撰寫健康保健專欄。

#### 傳染病防制

為維護餐飲衛生，要求供人員於受僱前提供半個月內之體檢報告予醫務室審核，審核合格後才能從事供業務，每年並定期接受檢查。

法定與急性流行性傳染病防疫作業方面，依疾病管制局發布之訊息與中強光電公司內部之「勞工安全衛生委員會」之決議，啟動緊急防疫機制。

#### (二) 普萊德的綠色供應鏈管理（實務守則第二十七條）

為確保本公司之產品符合環保節能，使之從原料到成品產出，對環境的衝擊降

至最低，以為產品品質和符合環保保證。

為確保公司之產品符合環保節能，使之從原料到成品產出，對環境的衝擊降至最低，以為產品品質和符合環保保證，特制定「供應商/合作夥伴 CSR 管理規範」如下：

1. 供應商產品需採用無鉛製程。
2. 產品設計需符合環保節能原則。
3. 產品未使用危害性物質。
4. 產品符合歐盟 RoHS、WEEE 規範、EuP 指令。
5. 新委外加工廠需具備 ISO 14001 認證。
6. 委外加工廠工作場域需符合安全。

### （三）普萊德的社區參與（實務守則第二十八條）

基於取之於社會，用之於社會的感恩回饋，投入社會參與，促進與社區居民之和諧關係。

普萊德科技基於取之於社會，用之於社會的感恩回饋，透過以下方式投入社會參與，促進與社區居民之和諧關係：

1. 鼓勵員工共同響應，參與各項社會公益活動。
  - (1) 在公司內部網站 Planet e 天地中設置「CSR-公益活動專區」，每月更新近期公益活動訊息，鼓勵引導員工參與社會公益，希望結合群體力量服務社會。
  - (2) 2010 年【認養坪林有機茶園】：認養有機種植的茶園，愛護翡翠水庫水源地乾淨水資源。
  - (3) 近年同仁發起，以「普萊德科技」名義之社會公益捐款：
2. 贈書「台灣創新科技」、「小小世界通」予全國 127 所小學。
3. 八八水災公益捐款。

經由上述企業於實踐企業社會責任之實際案例，一般企業應可就不同之執行層面加以應用，選擇適時、合適及符合公司利基的社會責任方案，在實際營運活動中學習最符合公司成本效益之作法，從而踏出落實企業社會責任之第一步。

## 參、上櫃公司企業經營與社會責任經驗分享

經濟部與金管會於 100 年 4 月分亦舉辦 4 場「企業經營與社會責任」座談會，會中許多企業經營者紛紛分享發表公司在經營上所面臨的挑戰與社會責任，吳院長更率相關政府首長親切地與與會者互動交流，現場熱絡，氣氛融洽，茲節錄數家上櫃公司於企業落實企業社會責任與公司治理之經驗分享如下：

### 一、群聯：潘健成董事長

潘董事長表示，群聯公司之營運宗旨就是分享，並就下列各點與與會來賓分享：

- (一) 員工分紅費用化後經歷金融風暴，該公司非但沒有減薪，亦無裁員，2009 年還加薪 10%~15%，在公司有獲利之情況下，公司透過配套來吸引人才，儘量分配獎金予員工，經營者的願望，是讓大家有能力購買房子，目前群聯公司成立 10 年多來，員工人數由 5 人成長至 480 人，平均年資 3.2 年，由於公司位在竹南，房價尚低，公司承諾對員工之待遇佳，使員工可買得起房子。
- (二) 此外，公司亦善待供應商，在股東前，先照顧員工、供應商。例如，提供預付貨款給供應商，或縮短付款條件，幫助供應商。

### 二、台灣東洋：林榮錦董事長

林董事長認為台灣東洋不斷與員工溝通企業的願景跟使命，使命若清楚，才可以定位，並確定企業目標，決定企業之成敗，創造企業之核心能力。

台灣東洋亦建立公平的薪酬制度，係依據外部競爭力、內部公信力及個人貢獻力等加以考量建置。該公司目前已完成 200 多份職務說明書及職務評價，說明該職務未來 3-4 年應具備之能力，並每年重新定位企業願景，提升員工定位。依該公司以前併購或重整之經驗，被併公司之員工多為將一年經驗做三十年，沒有終身學習，因此成為該企業之負擔。該公司每年調薪 8%，並每年進行職務考核，給予員工願景與策略，保住員工的薪資與尊嚴。此外，該公司發現目前學校教育跟產業實務有隔閡，故與學校配合辦理產業碩士班，使學生所學得為企業採用，善盡社會責任。

### 三、凡甲科技：陳祖林董事長

陳董事長分享公司推動公司治理與企業社會責任的經驗，認為公司治理是重要

且是對的事情，目前凡甲科技已獲得兩次公司治理評量認證，公司董事會也同意今年繼續參加公司治理評量認證，另一方面公司重視環保、節能減碳、參與綠色供應鏈、使用高效能設備及節能之燈具跟馬達，並捐贈弱勢及慈善團體，更以人（員工）為本，由於上櫃後資源豐富、打開知名度，獲利有顯著改善，上櫃後員工薪資成長率提升，並加強員工照顧。針對強化董事會功能方面，凡甲科技設置 2 位獨立董事，藉由董監事運作讓公司的營運能經由審慎評估並降低營運風險。最後陳董事長表示未來將公司治理與企業社會責任持續學習與改善，邁向公益社會，讓台灣好要更好。

#### 四、帛漢：林昌亮總經理

林總經理表示該公司產品全球市佔率頗高，2009 年到 2010 年之營業額及 EPS 均有大幅成長。賺錢仍為企業第一要務，林昌亮總經理表示，每天進公司時都會觀察員工是否面帶微笑，因為員工快樂，公司績效才會好。林昌亮總經理以幾個小故事與大家分享：

- （一）上櫃時為了尋找獨立董監，過程中幾個提名人選董事長本人都不認識，但由於甄選過程透明化，董事會開會時，公司業績若做的不好，各獨立董監事都是就事論事，該批評時就批評，使董事長反而可以從中學更多。
- （二）大陸市場雖然大，但廠商賄賂情形多，該公司認為公司文化建立不易，故寧可不接這筆生意也不能使員工認為公司許可這種行為，或以改找經銷商銷售之方式，以避免破壞公司本身之文化。
- （三）希望將 CSR 成為公司的一種制度，由預算編列開始規劃，採合議制投票選擇欲落實之項目，與員工共同產生榮耀感。

#### 五、詩肯：林福勤董事長

林董事長表示，詩肯是一家來自新加坡的企業，兩年前從新加坡來台灣上櫃。去年櫃買中心陳董事長及吳總經理帶領下至新加坡招商，招商成果極佳。接著新加坡公司亦來台灣參訪，對於促成新加坡公司來台上市櫃或發行 TDR 有極正面的影響。感謝櫃買中心的協助讓讓新加坡公司對台灣資本市場有更深的了解。

林董事長表示關懷社會不分國籍，詩肯在台灣賺錢，故也願意將獲利回饋給台灣社會。林董事長表示詩肯每年都會參加關懷社會的活動並且對員工也有每年加薪，而這並非政府的要求推動，而是因為關懷社會本來就是公司應該做的事。



## 肆、結語

由中強光電與普萊德公司實踐企業社會責任之作法，以及上櫃公司分享其經營過程中落實企業社會責任之經驗，顯見推動企業社會責任及誠信經營，以邁向永續經營之觀念已為國際趨勢，企業實應見賢思齊，建立相關機制，由負責人率先給予支持及落實推動，具體展現企業在社會責任理念與營運獲利之間取得平衡，並將企業社會責任內化為企業競爭力，與所有利害關係人共創皆贏的局面，並為國家經濟奠定永續發展之基礎。



**買賣第一上市櫃公司股票前應先  
評估風險並簽署風險預告書。**