

# 上市上櫃公司誠信經營與 企業社會責任座談會

*Corporate Ethical Management and Social Responsibility Forums*

## 會議實錄



# CONTENTS

## 03 前言

## 04 貴賓致詞

## 21 企業經驗分享

## 56 意見交流

## 90 照片選集

## 102 六場議程表

# 前言

為凝聚上市櫃公司誠信經營共識，強化公司治理及倡導企業社會責任，臺灣證券交易所與櫃檯買賣中心計劃於台北、新竹、台中、高雄等地辦理6場「企業誠信經營與社會責任座談會」，希望藉由邀請企業主分享相關實務經驗及執行效益之情形，協助上市櫃公司規劃及履行誠信經營與企業社會責任。本宣導會規劃敦請主管機關金融監督管理委員會及行政院各相關部會(法務部、經濟部、財政部、勞工委員會)長官代表及邀集上市櫃公司負責人或高階主管進行雙向交流，希冀藉由管理階層由上而下，引導企業逐步落實誠信經營理念，進而善盡企業社會責任。



# 貴賓致詞

## (一) 第一場次 (102年9月16日)

金融監督管理委員會 王儷玲副主任委員

「企業誠信經營及與社會責任座談會」對我們金管會來說是非常重要的活動，我們認為這個議題不管對提升經濟成長或是促進金融市場的發展來說都是非常重要的一個前提。目前在全世界有超過50個國家對於企業責任都有規劃，他們透過法令制定，要求企業在董事會、財報揭露中都必須展現對企業社會責任的重視及推廣。我們也可以從實際數據中發現，重視企業社會責任的企業不但獲利是相對較高的，他們在訂單數量、國際上的推廣及合作也會因此受到更多的重視。所以我們希望在推廣企業社會責任的工作上能繼續更加與國際接軌。

今年我們特別邀請了國內18家在企業社會責任這部分已有成效的企業，在這6場的座談會中與所有上市櫃公司的代表們一起作經驗分享，使大家回到公司後能在日常的企業經營層面中將公司治理及企業社會責任作最好的規範及落實，以促進台灣經濟進一步的成長並建立企業永續發展的基石。金管會一直以來對上市櫃公司在企業社會責任上作了許多要求，並希望企業在社會公益的層面能有更多推廣。而在這樣的努力下，至今(102)年6月為止，國內已有114家企業主動出具企業社會責任報告書，我們對這樣的成果是感到滿意且欣慰的；以實際股票市場數據來看，至102年第二季止，有訂定誠信經營相關規範之上市櫃公司的EPS平均是1.07元，相較股票市場中全部上市櫃公司平均EPS是0.86元，要高了1.24倍。

目前國際上已有50個國家簽署了對社會企業責任重視的相關規章及公約，未來預期將持續會有20%的成長幅度。為了繼續與國際潮流接軌，今天我們辦理這個活動，透過優良廠商的經驗分享，希望所有在場的各企業優秀的主管們能將心得帶回公司，落實於經營上，相信將能成為公司未來成長的最大動力，而金管會也會持續的協助國內企業建立相關制度。

我們相信，唯有企業本身對員工及其客戶的相關責任的重視，從財務面開始建立良好制度，堅持永續經營的方式，從建立公司治理制度，接下來持續對環境、環保、公益作更多更好的貢獻，也只有這樣才能使我們國家在此基石之下做到未來的永續發展。最後再次感謝各位今天的熱情參與並預祝活動成功！

法務部 蔡清祥次長

很榮幸今天應邀參加「企業誠信經營及社會責任座談會」。本活動已是第三年舉辦，法務部從去年開始加入與金管會一起共同合辦，去年辦理了4場，反應熱烈，因此今年再擴大為六個場次，希望藉著邀請我們上市上櫃公司的負責人共同參與此一座談會並交換意見，相信對我國整體企業經營以及社會和諧將有莫大的幫助。

廉能政府是我們政府的施政目標，也是當前施政的核心價值，「廉」是公務員堅守本分、不踰矩；「能」則希望能提升效率。所以公務員不貪污僅是最基本的條件，但這樣還不夠，還必須要提升效率。但除了政府努力之外，想達到廉能政府的目標，同時也必須透過民間的共同努力才能達成。在過去，公務員如果收受了紅包，若沒有違反其職務，並不構成犯罪，同時，過去貪污罪也僅限於公務員，行賄者是沒有相關罪責的。這些情況，在修法之後都增加定義了刑責，因此未來不論政府公務員還是民間企業，都必須共同努力遵守以確實杜絕紅包文化。

依據聯合國反貪腐公約，所要求的也不只限於公部門，也將私部門納入規範，才能事半功倍。而民間要反貪腐，必須從內部做起，做好公司治理以及遵循企業倫理，以及負起社會責任。這樣內部類似侵占公款、詐騙以及商業間諜的事情才不會發生。而企業如果以利潤為唯一追求目標，不負起社會責任，就會發生之前轟動社會的三聚氰胺、毒奶粉、毒澱粉等食品安全的重大案件。所以我們在擬定國家廉政建設行動方案時，也把民間的企業誠信經營及社會責任的精神一起納入。

國際透明組織每年都會公布各國政府清廉指數，台灣這幾年的成績也相當的進步，2012年在176個國家中排名第37名，分數也在及格分數6分以上，是歷來最佳的成績，也是政府與民間企業共同努力的結果，在亞洲也僅落後日本、香港以及新加坡。廉政署自從100年成立以來是以「防貪」為主，「肅貪」為輔。所以這兩年來做了許多的宣導活動就是希望將貪腐防範於未然，除了在許多重大工程建立了許多防貪腐的計劃外，同時推廣到民間，加深企業本身及其員工認同「反貪腐」的理念，兩年來也已有相當成效，所以也要非常感謝人民以及企業對法務部的支持。今天座談會邀請到許多傑出的企業分享他們的經驗，並開放時間讓各位能夠進行交流，是相當難得的機會，希望今日座談的內容對各位都能有所啟發，如果有任何需要的地方，法務部也很樂意提供協助及諮詢，最後也預祝今天活動成功。

## (二) 第二場次 (102年9月18日)

證券期貨局 王詠心副局長

今天很榮幸參與「企業誠信經營及與社會責任座談會」，在這先和各位分享二則小故事，最近我碰到一位退休的老同事，我問他退休生活好不好？他表示比較有時間陪老母親看電視及用餐，但他說每次陪母親看本土劇時心情就很不好，因為本土劇劇情在講到企業經營理念時，竟違反公司治理與企業誠信原則，和每天宣導觀念不一樣，這代表社會對於公司治理、企業誠信及企業社會責任觀念都還停留在過去傳統家族企業觀念，這是我們還須努力的地方，我問他要怎麼努力？他說他最近去看了一部本土電影「總舖師」得到一個心得，其中有一句台詞是吳念真導演告訴女主角要參加古早味辦桌大賽，要煮出古早味菜就要用古早味心，有古早味心才能煮出古早味菜。我們要推動公司治理、企業誠信及企業社會責任就是企業要有這樣的心，什麼是企業要有這樣的心，就是企業必須要把這些落實到他的企業文化，藉由員工一起來推動。

我們去年辦理了四場座談會，邀請了12家優質企業來分享經驗，得到非常熱烈迴響。我覺得用正面方式推動而非負面如違反規定及一些不好案例，用這樣宣導方式，正面比負面得到效果更大，所以今年擴大舉辦6場，今天是第2場，今天也很榮幸邀請到3家企業分享他們經驗，希望藉由這個活動能夠慢慢地將誠信經營、企業社會責任及重視公司治理等觀念落實到每個企業，各位不要認為你只是這個產業界其中一環或一家公司而已，其實各位力量很大，藉著各位能將企業誠信經營、企業社會責任觀念推動到全台灣，普遍地讓所有民眾認同，我希望未來本土劇劇情就不會像現在這樣。

今天很感謝各位的支持，預祝各位今天有豐富收穫，各位身體健康萬事如意。

法務部廉政署 朱坤茂署長

今天非常榮幸參加企業誠信經營及社會責任座談會，這也是我個人擔任廉政署署長之後第一場參與。在今年7月10日對我們來說是震撼一天，蘋果日報刊登臺灣貪腐為亞太第3，當時蘋果日報要做另一個更聳動標題：臺灣的貪腐為全世界第18，我們法務部不同意，因為我們不相信。該報在東亞只有對日本、韓國、臺灣三個地方調查，我們是第3名，就直接被寫為亞太第3。其中最重要一個重點，就是台灣受訪者有36%人表示曾經有行賄經驗，我們除了表示痛心外更要檢討，後來發現這個調查是中國大陸公司對台灣用網路的方式來調查，我們知道中國大陸跟台灣之間很多的用語是不一樣的，該調查用不一樣的用語對我們台灣人民進行調查，造成很多的誤解，這個部分造成我們很大的傷害，經過法務部及整個政府團隊向設在德國的國際透明組織提出抗議之後，我們後來也取得他們的了解，我相信各位和我都有一樣的信心，台灣的貪腐情形沒有這麼嚴重。

我記得今(102)年四月在南部中正大學舉辦的一個學術研討會，台灣佳能公司及長春石化公司的老闆都有來，並向我表示如果罰公務員的話應該要先罰企業，意思就是企業不向公務員行賄的話，就不會有貪污的問題，我們知道賄賂案件的發生，一定有行賄跟收賄者，如果兩個必要的共犯沒有成立的話，就不會有賄賂事件。

以最近的毒澱粉及相關食品安全事件，我們得到一個啟示就是企業對於整個社會責任究竟為何？如果企業是用一種很負責任的態度來做的時候，應該以全國人民福祉做著想，而不是以企業的利潤作為基礎。貪污除了公務人員的貪污之外，還有企業貪腐的問題，企業貪腐的部分我們台灣的貪污治罪條例還沒有規定，但是已經有立委提出來叫做企業貪腐，這部分好比公司的掏空、內部人員機密外洩等等危害公司的行為，都是屬於企業貪腐的部分。香港的廉政公署是兩個都辦，而台灣的部分還是要經過立法的程序。

廉政署從100年7月20日成立至今兩年多，但今(102)年3月我接任之後，一直有一個想法，如果我們仍用過去的思維等待案件發生之後再來查處，其實是肅貪，但沒要達到我們預計的目的。因此我個人上任之後提出了一個想法，就是從過去的揭弊往前拉到預警，在犯罪雛形發生之後就要展開行動，這個部分推展到現在已經有40多個案例。以最近8月份發生的案例，某縣政府菸酒查緝小組的委

員和他的家屬要到俄羅斯、挪威、丹麥、瑞典去考察菸酒走私情形，廉政署得知這個情資之後、我們就開始了解到底我們的走私是從哪裏來的？卻發現都是來自菲律賓、東南亞、中國大陸及日本，從來沒有從挪威、丹麥、瑞典進來的，這表示沒有地緣的關係。我們和中國大陸之間有兩岸共同打擊犯罪的協議，這個縣政府跟這四個國家根本沒有共同打擊菸酒走私犯罪的協議，且政府機關對外參訪都要透過我們外交部連繫駐外代表處、辦事處，幫我們了解連繫參訪的機關，結果全部都沒有，因此我們就大膽假設這就是「假考察真旅遊」，因廉政署從過去揭弊作法拉到預警，先正式通知這個縣政府的政風處密切注意是否有「假考察真旅遊」並提報，後來縣政府取消考察，結果省下300多萬元公帑，且因為圖利罪罰改為「結果犯」，此案沒有圖利的結果所以不處罰，這些公務人員在退休時仍然可以領到退休金。從這個案例說明，整個廉政署的作法確實是不同。最近LED的案件也鬧得沸沸揚揚，因中間差價讓很多廠商跟公務員討價還價，收取回扣，陷公務人員犯罪，也使國庫遭到損失，廉政署也找了公共工程委員會及台灣銀行一起來討論如何讓這個價格下降，在這方面已經辦了好多案件，以上用幾個例子來說明廉政署在這幾個方面努力。

我們也期待企業界和廉政署一起努力，應該是「貪污零容忍」，如果發現公務人員要求賄賂或是有其他不法勾當的時候，麻煩大家就站出來，廉政署有很多保密的措施，一定讓大家不用擔心，絕對不會洩露你的身分。我們期待大家共同建立廉潔的家園，也祝福各位，中秋佳節快樂，身體健康，萬事如意，謝謝。

## 第三場次 (102年9月23日)

金融監督管理委員會 黃天牧副主任委員

非常感謝大家撥冗參加今天這場「企業誠信經營與社會責任座談會」，我個人是第二年參加此活動，去年參加此活動感受很深刻，感到國內很多企業除了面對自己生存競爭壓力有非常好的成績之外，也對社會國家民眾承擔很多責任，做了很多事情，感覺到很溫暖，感覺到這個社會欣欣向榮，今天特別有成衣業、製藥業及高科技業三個指標企業分享他們對社會責任方面的想法。我上星期才追隨證交所李董事長去盧森堡參加國際證券監理年會，也拜訪了一家很有名基金公司，了解歐洲重視責任型投資，不僅是規定，也是政策與共識，金管會非常關心上市櫃公司對企業社會責任方面履行的程度，目前大約有114家的上市櫃公司每年會出具企業社會責任報告書，有285家上市櫃公司有訂定誠信經營相關規範，我們對這285家有做規範的公司與沒有做規範的公司比較，當然這因果關係的效度夠不夠是可以再檢視，但初步看起來，這285家有訂定誠信經營相關規範的公司今年第二季EPS約是1.07元，相較於全體上市櫃公司平均EPS約是0.8元，如果這因果關係是可以確認的話，看得出來有做企業社會責任的公司也許獲得消費者或社會的認同較高，所以獲利可能也相對比較好。

另外從社會面來看，一個企業除了非常努力於本業以外，也願意關心社會大眾、承擔社會公益與責任，從另外一個觀點，讓社會的凝聚力更強，換言之，個人、企業與國家之間有了更大的凝聚力，這種凝聚力對整個社會發展是有幫助的，這也是另外一種社會資本，當社會不同的群體、企業都能互相關心對方，互相願意幫助對方，政府就不是一個非常顯著的角色，反而是政府在後面，企業自己挺身而出承擔社會責任，這樣的發展對整個國家社會是有利的，而且是健康的。所以今天特別高興代表金管會出席，除了感謝主辦單位籌辦這個活動的辛勞，還有相關單位的共襄盛舉，也特別感謝在座各位上市櫃公司的先進，由於各位的參與和付出，台灣經濟及社會各方面的發展才會進步，在此代表金管會感謝各位的參與，感謝大家的付出，也更期待待會3場精采的上市櫃負責人現身說法，把他們如何善盡企業社會責任跟各位分享，也希望從他們的心得中得到學習參考的地方，最後祝各位順利成功，平安健康，謝謝。

法務部廉政署主管反貪腐的業務，聯合國反貪腐公約有提到政府部門應該要做反貪腐的工作以外，應該還要延伸到企業界，從古今中外歷史的觀察，政府部門除了公務員本身應該做的之外，企業界與政府之間的互動，是不可免除的。在互動中往往會產生某種層次不良的舉動，比方說企業界要求快，就送東西給公務員要求快一點，這樣對不對？看起來好像對，但這逐漸腐蝕了一位公務員的心，讓這位公務員覺得拿這種錢是應該的，這種錢我們稱為黑錢；若這位公務員不收錢是否覺得他吃虧了？在東南亞比較沒有上軌道的國家，從海關開始就要塞錢，可能有些人有這個經驗，更不必說物流通關等等。

從反貪腐公約來看，企業本身要做到誠信。企業的誠信分為二大部分，一個是企業對社會的誠信和責任，另一個是員工對企業本體的誠信，例如企業對社會的誠信來說，企業對社會回饋，政府資源有限，民間力量無窮，所以政府從20世紀中以後，最好的政府管的愈少，但不是不要管，應該是要運用各種社會資源來協助政府，因為政府受制於財政、受制於人力，有力有未逮的地方，所以各位在商業上有所成就，累積能量以後，能夠回饋給社會是企業的社會責任。同時，企業的社會責任還包括不要妨礙到社會，比方說有的企業為求方便，排放污水又接暗管，理論上企業應該有能力改善排放的設施，但不去做；比方說日本在路邊的修路，在遠處前後兩邊就有人在指揮交通，反觀我們在撞到別人跌倒出事了，企業再負賠償責任，那為什麼不預先花一些錢減少這種危害的發生，所以企業的誠信對社會是有幫助的。此外，員工對企業的誠信，很多企業很怕內部搞鬼，例如宏達電高階主管，還好公司事先有防犯，及早偵破，也收押偵辦，減少或消弭損失，所以平常就要教導員工對企業不要為了一己私利，不要為了一時的內部升遷，就間接對公司造成不利，員工內部搞鬼也會把公司搞垮，因此這二大部分要隨著反貪腐公約的精神，結合企業與政府部門資源相輔相成。

今天我們也邀請到成衣界、生技界及科技業的先進們報告他們公司在企業社會責任方面的努力與心得，希望透過彼此的心得交換，讓企業能更蒸蒸日上，讓企業對社會的回饋與社會的貢獻多付出一些心力，也造就整個國家社會的長足進步，今天也謝謝各位的參與，也祝大家身體健康、精神愉快。

非常難得的機會，證交所與櫃買中心在主管機關的指示之下安排這個座談會，主要的目的是要跟大家分享一些觀念，來推動一些政策，目的就要服務我們的老百姓。今天這個題目聽起來很長，社會責任、誠信經營到底是什麼？就是我們每天的生活，一個企業如何透過經營增加產值、就業，給員工更好的薪水、更好的待遇，對顧客做更多的服務，EPS高一點回饋股東，就是繁榮經濟，這是第一個重要的事。第二個，在業務運作的過程之中，如何勞資和諧、如何社會參與、如何發揮愛心，這就是關懷社會、社會公益，營業的過程中如何節能減碳、不要有廢水、不要有噪音、如何藍天綠地讓生活好一點，這就是環保永續，這就是我們每一天大家在做的事情。

我們中華民國大大小小的公司130多萬家，上市櫃、興櫃只有1700家，今天企業社會責任不是只有業主的事情，也是每一個員工，每一個社會大眾的事情，問題是如何透過制度繼續運作下去，企業主透過他的理念與制度去運作，過程中大家正派經營、勞資和諧、價錢公道、顧客至上，這都是老祖宗講的話，只是現在用比較新的名詞，1999年聯合國推廣這個觀念，2000年ISO國際認證機構推廣這個觀念，中華民國在金管會的指示之下，民國91年開始推廣這個觀念，希望透過一系列的制度讓大家落實正派經營、發揮活絡經濟、落實社會正義、環保永續，如果企業主有這個觀念，企業透過董事會運作、獨立董事運作、各級經營幹部運作、每一個員工的認同，如果每一個員工賣東西都是顧客至上，公司就會有信譽，在製造的過程中沒有污染，環境就好了，剛才我們提到生技研發新的產品，這就是造福我們人類，造福社會、服務顧客，所以這些都透過制度去推廣。今天我們當然比較著重在上市櫃公司，但事實上公司不在大小，公司在好壞，我們133萬個營利事業單位，今天還有經濟部商業司的代表，如何輔導中小企業「規規矩矩、正正當當做生意」這就是誠信，你不送賄，別人就沒得收賄，你不貪污，也不會有不法的事情，所以今天非常高興，也非常謝謝我們三家公司把經驗和大家一起分享。如何透過經營活絡經濟，讓生意愈做愈大，EPS增加，有能力幫員工加薪，大家都很高興，這就是活絡經濟。在這過程之中透過勞資和諧，參與社區的公益活動、淨山的活動就是環保永續的推廣，但是最重要還是要回到業務的核心，生產過程中有沒有排放污水？有沒有節能減碳？有沒有環保永續的觀念與落實？經營過程之中勞資關係有沒有愈來愈和諧？讓大家都以工廠為家，以公司為榮，這就是社會和諧，1家公司好了，2家公司好了，100家好了，1000家好了，社會就會和諧，這是大家要努力的，所以我們今天特別從資訊、生技、成衣製造等產業與大家分享，如何透過業務運作，活絡經濟、如何透過運作參與社會公益、環保永續，這些都是大家的事情。今天感謝金管會政策的推動方向很清楚、具體的作法很明確，也凝聚了社會的共識。

再次感謝今天參與的各家公司負責人、董監事、管理幹部，希望大家把這樣的觀念跟員工、親朋好友推廣，讓我們的社會更祥和，經濟更繁榮，環保更永續。謝謝大家。

## (四) 第四場次 (102年9月26日)

證券期貨局 張麗真副局長

首先代表金管會還有法務部，感謝證交所、櫃買中心、還有證基會規劃、籌辦這樣的座談會，聽取大家在誠信經營及企業社會責任方面，所作的經驗分享。

舉辦座談會的源起，係因為國際上愈來愈多的團體及國家都在重視企業社會責任，也有很多團體在關注私部門，甚至是公部門的誠信運作情況，當時證交所、櫃買中心及我們主管機關認為，因為上市上櫃公司都是國內企業界的翹楚，應該要帶起示範作用，感謝證交所、櫃買中心在99年訂定兩個實務守則-「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」，但畢竟守則是文字性的東西，所以我們從100年開始，已經連續2年用經驗分享的方式舉辦座談會，也引起很大的迴響，所以今年再接再勵加碼場次，在北中南一共舉辦6場，每一場邀請3家上市櫃公司來跟各位做分享。

以我今年在台北參加了一場的經驗，很樂於提出來跟各位來分享，其中有一家公司講到誠信，他說公司在推動品格樹，國際上推動的品格教育一共有49項品格，利用每個月的讀書會分享給他的員工。另外有一家公司講的一句話也讓我聽了非常感動，他說其實企業社會責任和企業誠信，是一種投資而不是支出，因為他自己真的感受到，在公司內部形成了這樣的文化，對公司的經營環境是有助益的。另外有一家上櫃公司表示去年他是坐在台下，他覺得今年應該也要扮起種子部隊，將自己公司的經驗在今年與大家分享。

這些公司以自己現身說法的方式，引起很多在座的上市櫃公司的迴響，重點就在於公司願意起步，而且也願意建立起這樣一個企業文化。因為他們重視誠信，以人為本的精神，其實在企業內部形成更好的一個企業文化，增進公司的競爭力，他們也覺得獲益良多。我在這邊有一個數字想要提供給各位來作參考，以今(102)年到6月份為止，上市櫃公司有編製企業社會責任報告書的公司一共有114家，目前上市櫃公司已經訂定誠信經營規範的，因為這是屬於自律性的，所以我們主管機關並沒有硬性的要求，這些公司家數一共有285家，經過我們統計後，這285家到今年為止的EPS統計數字是一般公司的1.24倍，從這個過程當中發現，其實公司願意來推動這兩個領域的話，絕對是自利又利他，不過要推動這樣的工作，我想主管機關也責無旁貸，我們主管機關會結合法務部、證交所、櫃買中心等週邊單位來制定相關法規，持續來舉辦這樣的座談會，讓公司對企業誠信還有企業社會責任，更有信心地來推動。再次感謝今天各位上市櫃公司代表的參與，往後，各位在這兩個方面如果有問題，或者是寶貴的意見，也歡迎隨時提供給我們主管機關，再次感謝大家，祝福大家身體健康，萬事如意！

法務部 周章欽主任秘書

不論是政府部門的一些相關官員也好，或是企業界的負責人，甚至於是一些分析師，在鼓勵民眾買賣股票投資有一個很重要的原則，就是要大家要慎選好的個股，也就是會提出投資經營信譽好的公司，剛剛張副局長特別提到，誠信經營其實也是一種投資，在這裡我進一步提出我個人的看法，其實公司對誠信進行投資以後，讓這個公司成為社會各界，或者是一般投資人，公認是具有誠信經營的公司的話，我想推動誠信經營已經不是這家公司的投資，而是成為這家公司最大的資產。

國際的信評機構在評估一家公司的價值的時候，常常會把品牌的價值納入評估，這個品牌的價值其中最大的一部分，可能就來自於這家公司是不是做到所謂的誠信經營，是不是擔負著社會責任，就像是今天座談會主題的大背板圖樣，公司治理下面的字：「正派經營、物超所值」，另外上面寫著經濟繁榮、社會公益和環境永續。我剛坐在位子上的時候，翻了一下今天要做經驗分享的三家公司的簡報，其中有一家公司特別提到，在社會責任裡面有關跟社區結合，以及弱勢團體協助的問題，我想這都是令人非常感動的一件事情。

在評估一個國家的投資環境的時候，會不會吸引國內或國外的投資者願意投資，都會評估一個國家的投資環境到底健不健全，但是當要去投資哪一家公司的時候，首先評估的就是這一家公司的經營是不是夠誠信，這家公司是不是擔負社會責任，我想從這一個角度去看，一個公司的誠信經營跟社會責任，已經成為我們這家公司能不能吸引投資者願意去投資最大的關鍵所在。

法務部跟證期局去年曾經辦4場類似像這樣的座談會，我們今年再繼續辦，我們希望把這樣子的一個座談會，當作是民間企業跟政府機關之間的溝通平台，剛剛我講到建構一個安全的投資環境，是吸引投資者願意投資的關鍵，最近宏達電發生了公司員工出了一些問題，我們是不是可以去思考，這個是不是公司在內控方面出了問題，另外我們也看到胖達人的產品出了問題，但是胖達人這個產品出了問題，其實是沒有盡到社會責任，因為一個公司的社會責任包括其產品是不是能夠提供給消費者安全的、健康的、舒適的服務。我們討論到是不是一家企業願意再提供更多資源，譬如說有很多的公司現在開始注重環境的保護，同時也有很多的公司成立所謂文教基金會協助弱勢，我想這個都是在經營誠信底下，公司所願意擔負起他企業責任以外的社會責任。

我記得我在宜蘭跟台南擔任檢察長的時候，我告訴同仁說，看起來國家好像很亂，但是我們整個國家其實還是井然有序的在朝著一個正向的方向在發展，因為我們社會界有很多人願意去投入志工行列，今天我來參加這個座談會，突然間我覺得不單單只有我們的志工，現在應該加入臺灣經濟的命脈-企業界的各位

負責人，拜託你們多多地付出，就是去思考麼樣去擔負企業的社會責任，能夠讓我們這個社會整個包括弱勢、環境保護，能夠受到更大的保護、更大的協助，我今天來是以學習的心情來，除了預祝今天的座談會順利圓滿之外，也祝福所有在座貴賓所負責的企業都能夠蒸蒸日上，身體健康。謝謝！

## 櫃買中心 吳壽山董事長

在金管會及法務部的指導下，證交所和櫃檯買賣中心有了這系列活動，主要的目的是來分享，所以我們今天很榮幸有3家公司的代表來闡述對誠信經營所作為的一些感受，我想這種分享對我們資本市場是一個很重要的規劃，也是很重要的期許，謝謝高雄的各位上市櫃的前輩，尤其是負責我們資本市場跟企業產業交流非常重要的各位經理人的蒞臨。在過去的一段時間我做了一些研究，我發現一件非常重要的事情，一般小股東在投資股票的時候，其實有一定程度的會看三件事情，一個是它的股利好不好，一個是它的EPS好不好，一個是現在主宰公司的企業經理人他是誰？因為他是誰代表一定程度的加持。過去的七個月，我在櫃買中心所做的一個研究更有趣，在過去的一段時間裡面各位可以看到櫃買家族的股票有一定程度的往上漲，往上漲的原因，其實是外資在過去七個月當中持股比率增加了1%，在櫃買家族增加1%是代表了很大的意涵，表示對櫃買家族屬於我所傳授的資訊產生了效用，我所傳授的資訊就是剛剛我提到的三件事，第1個現金股利好不好、是不是在利率加碼2%以上，如果是的話，它就會把我們的錢從銀行引出來投資在這個有固定收益的現金股利上，同時也把我們EPS過去三到五年的資料彙整一下，然後可以看到更有趣的狀況，就是他願意長期持有，所以在櫃買家族裡面就出現兩個有趣的事情，就是停留在櫃買家族所持有的市值由15%漲到16%，流動性百分比是由5.02達到6.2左右，當我把這些資料傳出去的時候，也許在臺灣外資看到資料的時候，他們進一步去了解，他們來問我說那你不可推薦那些個股，跟各位報告我當然不能推薦，可是我可以傳授有趣的事情，有趣的事情是什麼呢？其實就是看過去所有公司的董事會裡面的開會記錄，希望有機會可以讓他們去了解該公司有沒有編剛剛張副局長所說的社會責任的報告書，同時也把我們所有櫃買家族在過去一段時間所盡的社會責任部分大方的列出，這個列出僅是簡單的一句話，請看股市觀測站，那我提這一個意思是說，在座的南部鄉親，在中南部我們可以發現很重要的幾個現象，我們非常勤勞樸實，我們都屬於內斂型很少去宣揚或者去說明我們做了那些事情，所以從今天開始，我期許並建議，聽完了今天分享之後，有機會把你所做的好事把它說出來，同時在做好事時，也告訴他們很具體的現象，也告訴我們非常重要的事情，就是我們長期在做而且我們是永續經營的。再一次謝謝各位的蒞臨，謝謝！

## (五) 第五場次 (102年9月27日)

### 證券期貨局 吳桂茂主任秘書

首先我要在這裡先感謝各位貴賓，大家都在百忙之中還願意撥空來參加這個座談會，在此代表金管會致上最高敬意，同時我也要感謝今天來分享經驗的業界先進，還有法務部、經濟部、財政部及勞委會這些相關政府單位的鼎力支持及參與，一起來關心整個企業的經營還有跟企業界一起來分享整個誠信經營與社會責任經驗。

目前國際間在推動整個企業的社會責任跟誠信經營的作法，包括有用法規的方式或者用建議參考範例的方式，來鼓勵企業的資訊揭露、還有製作企業社會責任的報告書；也有以市場監督的方式來推動的，包括建立整個企業的社會責任評鑑系統、編制企業社會責任指數等等方式。而先進國家有越來越多的金融機構也投入了整個社會責任型投資或是募集環保型基金的方式，藉由對於環保永續經營發展還有財務表現優異的公司的投資來引導整個社會的資金，也包括龐大的退休基金，來投資這些有具體去實踐社會責任的公司，進而帶動了整個企業還有社會能夠重視企業社會責任的議題。

2006年時，聯合國秘書長科菲安南曾經跟代表管理資產超過2兆美元的16個國家的大型機構，在紐約證交所聯合發表一個責任投資的原則，發表此原則的目的，主要是做為機構投資人其投資參考準則，以便能把這些環境、社會、公司治理這些因素都能考量納入這些機構投資決策內。資料也顯示，目前有超過50個國家總共有1176家金融服務機構有簽署此一投資原則，而且每年新簽署的業者是以20%的幅度在增長，這足以顯現出在整個國際金融服務業越來越重視企業社會責任這一議題；而透過這些機構投資人的重視把其列為選股的參考後，也進一步推動了國際間，包括我們的國家，更加重視企業社會責任。

我國的企業社會責任跟誠信經營觀念逐漸在成形；根據統計，截至今年6月底，整個上市櫃公司有出具企業社會責任報告書的總共有114家，有訂定誠信經營相關規範的公司有285家。再進一步的統計分析，這些有誠信經營的上市櫃公司截至今年第二季為止EPS平均有到1.07元，是所有全體上市櫃公司平均EPS 0.86元的1.24倍，這樣的數據顯示企業有展現誠信經營跟善盡社會責任的意願，是可以為企業帶來正面的效益。



國際透明組織研究資料顯示，若企業越重視誠信經營及倫理，會讓企業在進入國際市場的機會大幅增加，同時也比較容易取得政府的採購標案、銀行資金的貸與等等的好處。在此鼓勵企業能進一步的來誠信經營及落實企業責任的實踐，同時在未來會持續督導相關單位加強宣導及鼓勵企業出具企業社會責任報告書、持續強化公司治理及資訊揭露，來增進公司與投資人、員工與社區團體的溝通。而在加強整個市場監督的機制方面，會鼓勵法人機構、政府基金還有投保中心能夠更關心企業公司治理還有履行社會責任及誠信經營的情形；透過市場監督的機制，來促進整個社會文化的形成。

在座的各位皆為上市櫃公司企業負責人或是高階主管，國內上市櫃公司能夠在金融風暴及歐債危機後，經營成果能維持一定的水準相當不容易。今天主辦單位也邀請到美律實業、金可國際、勝華科技這3家優良的公司來跟大家分享誠信經營及企業社會責任的實務經驗，相信可讓大家收穫豐碩，也可做為各位在建立公司誠信及社會責任相關機制的參考，讓企業在追求經濟效益的同時也可盡到社會責任。最後敬祝此次會議圓滿成功、祝各位貴賓身體健康，萬事如意，謝謝。

---

## 法務部廉政署 朱坤茂署長

---

很高興舉辦此一座談會。今年的7月9日對台灣來說是非常重要的日子，但這個日子並非帶給我們高興，而是帶給我們一種羞恥。因為國際透明組織在7月9日公佈全球貪腐指數，其中有一個題目是台灣36%受訪者表示曾經有行賄的經驗，當時法務部接此訊息後不能認同，因為過去幾年來所調查的結果，大約是3%左右，何以突然間暴增至36%？後經仔細推敲及研究結果發現，這次民調是由大陸的公司對台灣做線上民調，眾所皆知大陸用語與台灣用語有很大的差距，因此可能讓台灣的朋友在接受民調時有錯誤的認知；所以幾經與外交部共同合作，對設在德國的透明組織提出異議之後，即使已經了解這次調查結果不足為信，但是整個台灣的國際形象已受到很大的傷害。

貪污有兩種，第一種是公務員的貪污或是民眾或企業向公務員行賄；其二則是企業本身的貪污，這一部分已經陸續浮出檯面，也有立委委託法務部就企業貪腐的部分制定法規，現已送進立法院，相信之後的會期會做討論。對公務員而言，有公務員的廉政倫理規範，其規範公務員及有職務利害關係的人不可以有來往或應酬；同樣的情形，在企業內是否也要去注意這規範。最近有朋友告知，其實企業收取賄賂的情形非常嚴重，好比有一家使用塗料每個月約30~40噸的公司，其採購每公斤要收2元，等於每個月即可淨收入6~8萬元；又比如高速公路上的隔音牆使用的塗料原先約定使用4年以上才會褪色，但跟採購說好只要樣品通過後，量產時全採用次級品，結果2年就褪色了；諸如其他種種情形也都能看出企業的貪腐已到要注意的時候了。

廉政署現在的做法跟過去已有不同，我想利用此機會向各位報告。過去不管檢察官也好、查緝單位也好，都是等弊案發生後才開始採取行動，但是其實一個弊案爆發，尤其是高層公務人員的貪污案件爆發，對於我們政府的形象是造成很大的傷害的；因此若是用過去的思維方式，是沒有改進的餘地。比如最近發現有一縣政府的菸酒查緝小組，他們要考察別的國家走私菸酒的情形，竟然是去俄羅斯、挪威、丹麥及瑞典考察。廉政署得到情資後，第一直覺就是無地緣關係。過去走私地點就屬菲律賓、東南亞、大陸及日本居多，怎會是去俄羅斯、挪威、丹麥及瑞典考察。我國與中國大陸有兩岸共同打擊犯罪的協議，縣政府為地方政府如何跟這些國家有打擊犯罪的協議呢？同時一個機關出訪，也需要透過外交部聯繫駐外單位來找參訪的機關，結果一個地方政府完全無聯繫外交部，所以廉政署對此情資大膽假設其為「假考察真旅遊」。而由於廉政署無法干預縣政府的行政，所以採取去函縣政府的政風處，讓其密切注意有無「假考察真旅遊」之情

形；據說早上此電子公文一到，馬上就取消考察。從此事可知，若用過去思維，檢察官會很高興，因為這案件太好辦了，只需準備把案件分案完畢、傳票備妥、8月19日出國，8月31日回國，在機場逮人訊問，第二天此案件即可結案；但是現在採取一有犯罪雛形出現後即開始留意，先去函即取消考察，因刑法圖利罪是結果犯，既然此案無圖利結果自然無構成犯罪行為，所以等同用一張公文救了縣政府的一級主管。

舉此例即是跟各位報告，廉政署的政策是在轉變中，而企業的經營需盡對社會的責任，希望不要再發生塑化劑案件、毒澱粉案件或是最近台灣米摻雜外國米等等問題。各位願意參加此座談會就表示願意遵守企業的誠信，這點非常感謝各位；將來若能與廉政署一起攜手創造廉潔的家園，會更加的感激，祝各位貴賓身體健康，萬事如意，謝謝。

## (六) 第六場次 (102年9月30日)

證券期貨局 張麗真副局長

今天這個座談會是今年度的最後一場，兩個單位共同規劃了6場，也感謝經濟部商業司，勞委會相關部門，一起來關心企業經營也來聽取大家的意見，對於舉辦今天這個座談會的源起來跟各位報告一下，因為國際上來講的話，持續都非常重視公司治理，然後慢慢演變成大家關注企業的社會責任，包括國際上，等一下林主任秘書應該也會跟大家說明，就是所謂的公部門及私部門所謂的清廉及廉政方面的一些事宜。所以，我們臺灣證券交易所及櫃買中心在99年，也非常不容易，一共定了兩個實務守則，一個是企業社會責任實務守則，另一個是企業誠信經營守則。那這個法規是用Soft Law的方式，希望發行公司來參考與推動，那只是對業者來說，因為這些都是文字性的，所以，反應要用什麼樣的方式來學習與推動，尤其像誠信經營，很多人都說這好像是形而上的東西，要怎麼來推動。

那企業社會責任要推動的面向又好像很多，那到底要怎麼來做？所以，我們就與幾個單位來討論，從100年開始辦理這樣的座談會，今年是第3年的辦理，藉由上市上櫃公司的經驗分享，讓大家可以知道應該如何來推動。今天很感謝王品，還有微星，還有我們證券商都願意跟大家分享，他們在這兩個領域方面所推動的狀況。這幾年跟大家分享的幾間公司，我個人參與其中，聽了都相當感動。包括他們所說的一些話，對我們主管機關來說都有很好的醒思，我想跟大家分享其中一間公司的觀念，他說企業誠信經營與社會責任是一種投資而不是一種負擔的支出，因為他們都有感受到，只要願意去做，都會有令人意想不到的成效。還有一間公司去年是坐在台下，因為去年參加他覺得他們公司有在推動這兩項策略，但因為做的可能沒有那麼好，覺得這個活動有拋磚引玉的作用，這也是我們舉辦這樣座談會的意義與目的。

主管機關在推行政策有三股力量是並行不悖的，第一股力量，就是發行公司願意來認同並落實推行；第二股力量就是，主管機關如何結合周邊單位來制定相關的法規，例如實務守則或是參考範例等，讓企業可以順利的來推動；第三股力量就是，股東、投資人及媒體等。如果企業的公司治理及企業社會責任做好的話，其實市場上也會給發行公司肯定及回饋，我在這邊告訴各位一個數字，今年上半年有編製企業社會責任報告書的上市櫃公司有114家，公司有訂定誠信經營宣言的有285家，我們有統計這285家上半年的EPS是上半年平均數的1.24倍。重視這個制度也持續推動的企業，其實其績效的表現，比一般的企業更好，剛有提到第三股力量是市場上的投資人，這也是為什麼在國際上會有企業誠信經營基金、公司治理的指數及目前還有很多環保基金的投資等等，也就是代表只要公司願意推動，市場上也會給與肯定及回饋，希望經過這三股力量，能讓我們國內可能成為一個優質的市場，最後再次感謝各位今天的熱情參與並預祝活動成功!!

# 企業經驗分享

## 法務部廉政署 林錦村主任秘書

今天蒞臨座談會的各位長官與會貴賓，大家午安。第一，感謝金管會、證交所及櫃買中心，以及與會企業，願意與大家分享經驗，讓大家做一個參考。在此代表法務部，非常的感謝。第二，關於企業誠信，應該來講分為兩個部分，第一個是企業對社會的誠信，第二個是員工對企業的誠信。

企業對社會的誠信，我在這邊講一個案例，是一間在歐洲非常著名的一間汽車公司，也是歐洲國力最強的一個國家，這個企業在2010年被美國司法部查出，對22個國家的公務員，用所謂的現金回饋，或者高爾夫球的會員證，或者是渡假招待旅遊，被美國司法部查獲，後來美國司法部同意跟這間公司做認罪協商，這間汽車公司最後用1億8千500萬來和解，在這件事發生前，該公司約在10年前，公司內部就有訂定反賄的誠實條款，最後，還是沒有辦法來落實，當初在訂定時，公司的董事也是都經過討論，這個事件的發生，我們可以感受到，一個企業聲譽得來不易，但是很可能你沒有重視企業誠信，你的聲譽一夕之間瓦解了。不只這間公司的信譽，包括公司的員工，還有它背後無數的家庭，所以，這個部分是非常重要的，這個案例是給各位先進來做參考。

回過來再來說員工對企業的誠信，就我以前在台北地檢署服務，同仁所承辦的案件來說，一間任職於公司的採購高階經理，對於公司的採購合約要求10%的回饋佣金，承辦同仁發現，該公司訂定之員工守則，裡面說明的很清楚，員工不得收受往來廠商的金錢及饋贈，所以這位經理被檢察官起訴，後來也被用背信罪把他定罪。

廉政署是依據聯合國反貪腐公約所設立的機構，主要負責的防貪、反貪及肅貪，像我們鄰近的香港，他有一個相當著名的廉政公署，他不只是對公務員的貪污負責偵辦，也對企業肅貪有所作為。而國內廉政署囿於法令，主要負責貪瀆及其他犯罪的調查跟偵辦，目前有立委關心是不是要把企業的肅貪納入貪污治罪條例，以顯現國人及社會對於誠信經營非常的重視。今天的座談會也是一個相當好的溝通平台，能建立廉潔的企業及社會，共創一個有效率的國家。最後也預祝今天活動成功。

場次 / 日期	企業 / 主講人
第一場次 / 9月16日	永光化學 陳建信董事長
	胡連精密 張子俊執行副總
	致伸科技 潘永中總經理
第二場次 / 9月18日	緯創資通科技 呂錦龍資深經理
	聖暉工程 梁進利董事長
	偉詮電子 林錫銘董事長
第三場次 / 9月23日	聚陽實業 王泰昌總經理
	智擎生技 葉常菁總經理
	友訊科技 徐行協理
第四場次 / 9月26日	長興化工 高國倫董事長
	世德工業 陳光裕董事長
	日月光 顏俊明經理
第五場次 / 9月27日	美律實業 廖祿立董事長
	金可國際 蔡國洲董事長
	勝華科技 黃顯雄董事長
第六場次 / 9月30日	王品餐飲 王國雄總經理
	康和證券 葉秀惠總經理
	微星科技 簡文哲協理

「各場次經驗分享之簡報檔案，請至證交所網站企業社會責任專區 ([http://www.twse.com.tw/CSR/page\\_3.php](http://www.twse.com.tw/CSR/page_3.php)) 點選「宣導活動」或櫃買中心網站企業社會責任專區 ([www.otc.org.tw/ch/csr](http://www.otc.org.tw/ch/csr)) 點選「網路資源」，選擇本活動下載。」

## (一) 第一場次 (102年9月16日)

### 永光化學 陳建信董事長

今天很榮幸有機會到現場來分享永光在企業社會責任的相關實踐的經驗，我相信現場有很多企業在這方面一定也有優秀的表現，今天我個人就帶著學習的心態前來拋磚引玉，希望大家能給予永光各種指教。永光成立於1972年，在1988年正式上市，目前資本額為45億元新台幣，2012年營收為80億元，算是一家小而美的公司，全球目前有15個營運據點，員工數為1500人。

永光長期致力於研發創新，現職研究人員超過210人，每年研發費用超過新台幣2億元，在專利申請上累計已有114件技術，其中28件正在審查階段。永光的品牌承諾—Better Chemistry, Better Life—更用心的化學，更美好的生活。在外部的榮譽肯定上，曾連續7年入選天下雜誌的天下企業公民獎，也曾於2011年榮獲台灣百大品牌，以及獲選為經濟部之重點輔導對象。

在企業社會責任的實踐上，認為主要是以股東權益為核心，環繞著三大核心重點：Environment—永續環境、Social—企業承諾社會參與、Corporate Governance—公司治理。在公司治理上，永光向以誠信為本，而何謂誠信，我們認為就是公平的對待所有的商業夥伴，也就是包括員工、大股東、供應商以及往來銀行都應該公平的予以對待。要落實企業社會責任，就應該能有效地兼顧所有利害關係人，其中包括對主管機關要遵循相關法令規範，對商業夥伴要誠信公平公開，對地方社群要永續經營，以及對非政府組織的理念要支持並符合當今國際潮流。永光相信，優良的企業文化是誠信的根基，自創辦以來，即堅守正派經營的理念，以誠信、守法經營企業、以誠實反應事實、恪守合約與承諾以及遵守國內外政府規定與世界性企業倫理規範；另一方面，永光以愛心管理的方式，給予員工以信任、尊重、關懷以及激勵的管理方式以促進同仁發揮潛力，使同仁以及其家屬均能以身為永光人為榮。

永光在多年前即開始與國際培基學院合作引進”品格第一”的管理教程，以形塑永光的優質企業文化。我們認為，品格就像一棵樹，唯有建立良好品格的根，終將結出美好的行為果實。品格第一的實施辦法包括：編制「品格月刊」教材購贈員工、每月舉行「品格研討會」、定期品格表揚(生日表揚、按月推舉表揚)、以及月會品格宣導及評比等。推動品格教育的最終目的，是希望同仁們能藉由品格教育，1. 具備正確決策的能力、2. 培養正面積極的思想、3. 建立良好的人際關係、4. 勇於承擔重責與挑戰。在永續環境的部分，永光致力於成為綠金企業，透過經營流程的改造，減少浪費，同時更有效率的使用天然資源及能源，也希望能以綠色工廠為目標，簡化製程，減少浪費及汙染，更同時提高競爭力。永光在CO<sup>2</sup>排放與水資源使用的兩大環境指標上，都訂定有明確的改善目標，且逐

年產生明確的成效。

最後，永光希望未來最終能透過產品面科技革新，徹底解決染整業的雙高問題，達到終極的零排放的目標，擺脫過往染整業高汙染、高耗能的傳統印象。感謝各位的聆聽，謝謝大家。

### 胡連精密 張子俊執行副總

首先簡單介紹胡連精密的背景，1977年成立，主要從事車用連接器之製造，2003年正式上櫃，於2004年獲頒磐石獎，及在2006年通過TUV認證TS-16949:2002品質保證體系，並為了跨入國際市場，符合產業要求，胡連導入ISO-14001國際環境保護體系。另外，胡連也得到社會的肯定，於2009年榮獲天下雜誌報導本公司八年不敗之榮耀以及2010年榮獲遠見雜誌第285期報導第六屆企業社會責任獎(CSR)，傑出企業65強上櫃公司5強之一，2013年在榮獲遠見雜誌522期報導26家價值冠軍之一。

胡連的經營理念，是以誠信務實、客戶至上為基礎，並落實於所有營業行為，藉由技術創新、客戶滿意，進而達到共榮共存、放眼天下，跨入國際舞台。我們依照上市上櫃公司誠信經營守則，在2009年所訂定公司內部的ISO文件中明訂從業人員道德行為準則。並配合主管機關推動「資訊揭露評鑑系統」活動，從B級提升至A級。相關的資訊在公司的網站上有專區進行充分的揭露及更新。

經營績效及獲利狀況在董事長及總經理的努力下，一直保持著逐年成長的趨勢，而在生產效能及環境保護上的努力，不管在用水的減量、碳排放的減量、以及有害物質的減量上，都有明顯的成效，同時對於供應商以及客戶在環保的要求上也都訂有明確的政策及規章。

在社會公益活動部分，我們分別在2006辦理捐血活動、2007舉辦飢餓三十、2008起與世界和平會，共同舉辦「關懷弱勢·傳播愛心」公益活動，同時每年均提撥稅後淨利固定比例，做為大專院校清寒獎助學金之來源。從2005年截至目前為止已領過胡連獎助學金學生共有159位。此外，胡連也將企業社會責任納入公司年度經營計畫，今年企業社會責任報告書已經審查完畢，不久將公告於公司網站。

其實，胡連只是去做應該做的事，方法就是將價值、理念轉換成公司政策，並列入公司年度經營計畫，加以落實、推動及實踐，並且做對的事情，而做對的事情何須言利，其意義就是就是做對生意，且有利生命的事情。謝謝大家。

致伸科技股份有限公司1984年3月在台灣成立，經過二十餘年的努力，成為各界耳熟能詳的上市公司，所生產的產品琳瑯滿目，大致可分為以下四大類：電腦周邊、行動裝置零組件、事務機器以及數位家庭產品，在台灣設有營運及研發總部，在中國設有生產基地及三處研發中心，於香港、日本、歐洲和美國等地均有銷售與行銷據點，是資訊、電子與消費產品的解決方案供應商。

做為公開發行公司，首要應對我們的股東負責，而致伸擁有持續穩定的獲利能力即為明證，以人為本是致伸科技最重要的企業文化，除了致力於穩定扎實的營運之外，總是將員工福祉放在優先順位，尊重並感謝每一位員工的付出讓大家庭的每個人都能快樂地和公司一起成長。

致伸的CSR架構，也是遵循以人為本的精神，從愛護員工做起，進一步做到守護社群，最後達到保護地球的使命，在愛護員工上，我們認為只要將員工視為家人般用心照顧，就會內聚出向心力，維持長久的競爭力。我們以五大構面去打造幸福的致伸人，也就是：好環境、好Body、好心情、新見地以及好關係，在守護社群上，情繫社會、持續關心公益事業一直是致伸人的優秀傳統，而且我們不只給他們魚吃，更讓他們可以自己釣魚，以實際的行動去守護跟我們緊密連結的社群夥伴。

在保護地球的層面，十年來致伸科技自許為綠色先鋒，總是提早做好所有措施，我們在環境保護的策略上，總是及早了解，提前因應，並加強管制以做到系統性的把關，致伸不僅做到合法，更早在法規生效前就提前開跑因應，我們自己所訂的標準，比現行歐盟所訂的指標更來得嚴格，並引領我們的供應商攜手前進。

## (二) 第二場次 (102年9月18日)

各位長官、各位業界先進大家午安，這場由我來代表緯創來和大家分享緯創在誠信經營、永續經營與人文關懷之一些作法，緯創成立約10年左右，前身為宏碁電腦，因代工和品牌一些作法而分家，於代工部分另成立緯創，2012年營收為6.578億，全球員工人數約6萬，於各雜誌分別排名財星雜誌「全球500大企業」、富比士雜誌「全球2000大企業」、天下雜誌台灣製造業第7名、兩岸三地千大第46名。

緯創原本定位為專業代工公司，代工產品包含可攜式產品(NB、手機)、數位消費性產品、企業用產品及客戶服務及綠資源事業，其中較著重於客戶服務及綠資源事業，另全球營運據點廠區皆設有製造、研發及售後服務地點。誠信對於緯創員工為必要要求，也是天條，中間沒有模糊地帶，於2001年公司成立時即把誠信、創新納入企業價值，創新是所有產品及服務的核心要素之一；誠信則提供了緯創員工對所有行為活動的架構準則。

緯創的企業價值除了繼續提升外，並具有四種信念，其中誠信正直落實於選才、訓練、績效及人才發展…，新人訓練皆由董事長親自授課。對內部員工制定「道德行為準則」，針對機密資訊之保護、利益衝突之迴避饋贈與業務款待、合法政治獻金、正當慈善捐贈或贊助等行為皆有嚴格規範。實施全公司道德訓練及測驗，確保員工充份瞭解，「我覺得緯創是家誠信的公司」～連續被員工評為認同度最高的項目(依2011~2013年Employee Engagement Survey結果)。自2009年起，將企業永續經營與社會責任之作法加入Sustainability定義為CS2R，訂定企業永續經營與社會責任CS2R管理系統(分為5個次系統)，成立企業永續與社會責任推行CS2R委員會，由總經理擔任最高階主管，並針對利害關係人最關注議題列入企業永續經營與社會責任報告書，對供應商持續作宣導、溝通及管理。

永續與人文關懷方面，「利他」為很重要精神與想法，「他」包含了員工、投資者、客戶及最終使用者等所有利害關係者，以及整個環境與社會。「汐止辦公區」、「內湖辦公區」、「新竹廠」獲得【ISO50001能源管理系統】認證，正式邁向以系統化管理達成節能省碳的目標，未來其他廠區也將陸續導入能源管理系統。以「環境友善」的產品設計理念發展綠色產品，做好地球環境保護，並為建立永續環境，投入綠資源事業，將生命終了或廢棄的消費性(電子)產品拆解，並取其原料，經分類、回收及純化、精鍊後，再次用於消費性(電子)產品的

製造，為觸動自然、激發生命，創立緯創人文基金會，著重及關注於人文與環境教育，支持公益活動，使用公益團體義賣品為活動贈品，讓員工享用福利並參與愛心活動，將員工的健康與安全列為重點管理項目，深信營運效率與員工能否有一個安全衛生的工作環境息息相關。

最後，緯創希望以持續的熱情與創造力，實踐「利他」精神，創造永續環境來建立企業價值，企業價值不是只有賺錢，對於社會及人文環境影響，促成公司永續及整個地球永續，這是我們最根本理念，也希望藉由這個場合大家討論切磋、一起分享及成長。

---

## 聖暉工程 梁進利董事長

---

首先簡單介紹聖暉的背景，我們成立於民國68年，是間小型公司，資本額只有4.6億。聖暉原為一家族企業，要做到誠信經營與社會責任，需要做到很多的改變，包括公司創辦人將公司經營權移轉予經營團隊，做到所有權與經營權分離。

企業經營的承接與誠信是永續發展的基礎，誠信樸實是聖暉的文化，在這22年的營業額成長了將近100倍，一個企業要永續經營，其實誠信佔很大因素。聖暉基本上並沒有專責的業務，我不斷地和我的經營主管、同仁強調，聖暉人人都是業務，因為只有口碑(企業才能永續經營)，口碑來自誠信、品質及對社會的關懷。這是公司35年當中做的改變，公司主要的營運來自市場的口碑，要求員工誠信地對待自己、對待客戶，用最合理的方式來回應客戶，在這裏來跟大家分享，希望透過這個分享來跟各位先進做更多的學習。

聖暉服務項目包括無塵室、機電、恆溫濕、輸送系統等工程，團隊以節能與對環境的關心，來為業主(客戶)做服務。

聖暉經營的理念，1. 多贏思考，建立夥伴關係，2. 誠信樸實，樹立公司文化，3. 任一作品皆代表公司形象、做對、求好、追求圓滿，從這3個方向來思考未來想要走的路以及想做的事，聖暉的思維是多元的思考，是雙贏的思考，也是利他的另一表現，希望在照顧員工同仁之外，也和我們上下游供應鏈成為好的價值鏈，在每個價值鏈每一個人來發揮他的專長，建立夥伴關係。誠信、樸實為聖暉文化，具體主張是童叟無欺、一視同仁，來改變大家對工程服務業之想像空間及觀感，這是我們一直在追求的主張。

在誠信經營落實作為係以服務為出發點，用品質當平台，將安全視為目標；以跟催、回報圓滿達成目標，公司在實踐誠信經營方面分為4個構面，圓滿服務

則是最高目標：1. 穩健經營：講求多贏，包括對股東負責，使公司永續經營、獲利，合理繳稅，講求專業與技術，專注於本業核心技術，一站式水平服務整合，並垂直分工，利用利他觀念、與其他供應鏈一同成長，資訊透明，營造共識，使股東獲得對稱的資訊；2. 品質保證：明確SOP指引，落實自主檢查，文件清點，建立永續夥伴關係，3. 專業技術：塑造優質空間、推動能源減量、減廢、再回收，追求最高運轉效率及地球的圓滿；4. 圓滿服務：異位而處，與客戶做良性、關懷式互動，快速解決問題。

聖暉在股東關係方面，尊重股東提案與建立不同溝通管道，故聖暉於101年開始推動資訊揭露，並在102年獲得資訊揭露評鑑A++級，在推動過程中，聖暉利用主管機關考核表內不同構面項目，逐一討論並提案至董事會後落實與執行；在員工同仁方面不斷追求共生共榮，營造聖暉家族，培養接班人，因為有快樂的員工，才有快樂的客戶；在客戶與供應鏈當中杜絕不道德行為，不用業務的手段來解決工程的問題，希望聖暉能於國家社會扮演產業技術升級之推手。

在公司治理方面，推動董事會參與營運決策、稽核與監察人之有效互動、發言人多管道回應、適法資訊分享、逐案票決，以追求股東會和諧與公司正常運轉，並通過CG6007公司治理認證。

聖暉希望透過由營造共生多贏環境，投入社會關懷，建立客戶滿意及永續之夥伴關係，追求零客訴，在營運績效方面，希望能讓公司股東、員工、供應鏈能成為快樂的關係人，公司在2008年到2012年股東權益報酬率約20%到25%左右，該營運績效則來自快樂的員工，所以在社會責任方面，聖暉從員工為主軸來往外擴及，並推動師徒制，營造聖暉家族。此外，聖暉透過整合供應鏈，推動工安，並提供助學計畫、行動菩薩計劃，在地球公民方面，更從節能減碳來切入，利用尖峰電力轉移、能源回收等方案，追求最好運轉效率。

我們看聖暉未來永續經營願景，誠信經營基本上符合了我們公司誠信樸實的文化，所以我們希望來創造多贏，不斷地落實公司治理及資訊透明，營造我們更好的利害關係人關係，朝向節能減碳、創新研發來提升地球能源的使用與效率。最後，謝謝各位先進、我的業主及朋友，謝謝大家。

我對企業社會責任的層次及次第有一些想法與大家分享，我把它分為基本的(消極的)、積極的、或更積極的層次。首先介紹偉詮公司，偉詮為1989年7月在科學園區成立，目前股本22.14億元，是一家IC設計公司，最主要為自有IC產品之開發與銷售、客戶委託IC之開發與銷售及代理銷售國外知名品牌電子零組件，例如：日本Rohm的代理。偉詮公司於1995年獲得國家磐石獎，是科學園區首家獲此殊榮的廠商。1997股票上櫃，2000年轉上市，2007年七月榮獲財訊月刊評定為過去一年及過去十年投資報酬率最高之第10名，希望很快能再擁有此榮譽，對股東有所回饋，多項產品市佔率世界第一，公司產品並非針對消費者，客戶都是世界知名廠商。

經營理念為秉持者「創新、品質、穩健、務實」的經營理念，不斷在技術上追求創新突破，以打造一個獲利良好，於特定產品線有重要影響力；工作有樂趣，而且具人文關懷色彩的優質公司，企業是營利事業單位，應以獲利為目的，只要他是以正當手法經營。企業獲利了，對股東、員工、政府與產業就會有正面貢獻，也就是盡了最大的社會責任。所以誠信、坦白、不作假、資訊合法合理揭露，是企業最基本的責任，也是消極的社會責任。

理論上救災救貧照顧弱勢應是政府的責任，然政府之力常有未逮，因此在必要時刻企業衡量己力，在符合比例原則，且不求回饋之前提下，適當捐獻且對弱勢關懷，是值得肯定與鼓勵的，這些我認為是屬於積極的社會責任。有關偉詮社會參與及回饋有：樂賞基金會台東原鄉校園巡迴活動；新竹縣尖石鄉國小贊助活動；交大微電物營、電子營企業參訪活動；日本高中生年度訪台企業參訪(連續數年)；台灣閱讀文化基金會-愛的書庫；台灣月琴民謠祭-台灣月琴民謠協會及其他。

企業經營者對於國家社會應常懷關心，期使國家更進步，社會更美好。畢竟，企業經營者掌握了社會資源，而且言行洞見觀瞻，應主動協助甚至督促國家社會向上提升，這才是企業能扮演更積極性的社會責任。出口是台灣海島型經濟發展之關鍵，出口成長了，就有競爭力，投資及消費也會增加，政府稅收也會增加，出口就像肉粽串串頭，出口暢旺就會進口原料及設備，整個經濟就會活起來，出口佔了我們經濟發展約60%~70%重要性。2007至今，台幣對韓幣升值30.7%，這五年來正好是台灣DRAM與LCD產業面臨重大困境之關鍵時刻。我們匯率應該更具彈性調整，我覺得這是對於企業主應該做得一點點事情，佔用這個時間，我還是把它提出來，謝謝。

## (三) 第三場次 (102年9月23日)

今天很榮幸來分享我們公司在誠信經營與企業社會責任的成果，其實我們是盡力做，做的也有好也有壞，請大家多多指教。

大概分四個部分講，第一個先介紹我們公司的部分，我們公司是做成衣生產，提供給客人有設計、材料開發合作，但我們沒有在上游投資，公司在品牌部分，今年有個小品牌在網路上銷售，我們的客人有89%營收來自美國市場，公司成立在1990年，在2003年上市，我們主要的客人有開專賣店、大型賣場、百貨公司，從2010年開始，也在非美地區拓展市場，所以現在亞洲、歐洲地區業務也有進展。公司產品主要是針織、平織，產品線很多，主要的生產國家有五個，第一個是印尼、第二個是柬埔寨、第三個越南、第四個是菲律賓及第五個是中國，順序也是大小的順序。公司的使命，簡單的說就是把衣服做出來給大家穿，大家都很开心，願景是希望成為時尚產業最佳整合服務提供者，公司主要的價值觀是「誠信、團隊、分享」，公司非常重視這6個字，舉個例子來說：我們每一年經營者都會聚焦一個主題，2012年主題是「超越」，今年的主題是「與時俱進」，除了我們的使命願景目標之外，還希望大家能聚焦在一個主題上面，這是今年最重要的一件事，每年在選定的主題方面，董事長會寫一封信給同仁，內容是我們今年做了那些事、有那些成果及未來如何等。例如在2012年初時要超越2013，董事長也會寫封信給大家，期勉大家今年有那些重要的事情要做，在價值觀部分，我們每年在定期集會之前，會由已經得過行為價值的同仁當評審，我們會有典範的選拔，然後在公開場合表揚，我個人及大家都覺得這個方式很好，另外，我們有個20週年的紀念也擴大表揚同仁，在徵文活動時也讓同仁在刊物上寫心得和想法，及對價值觀的看法與貢獻，我們也會定期寫信給同仁，提醒跟供應商來往時要遵守的事情，我們也會跟供應商說明聚陽是如何進行買賣行為，希望供應商也可以符合我們的要求。

在公司治理方面，基本上我們是依法行事，有些地方我們做的還不錯，我們每個月自願公告營業利益與稅前淨利，我們公司在投資界來說是一公開的公司，也就是我們非常透明，包括在網站上會提供很多資訊給投資者，我們連續3年資訊揭露評鑑結果為A+，其他榮耀的紀錄給大家參考就好。在營運方面，從2006年至2012年，我們在130億、140億及150億之間盤旋了一陣子，所以在2012年我們營收成長及獲利成長都在5%上下，今年初估營收成長及獲利成長大概會很好，都在10%以上。我們剛剛提到在2012年的主題就是「超越」，就是大家要做一些改變，看起來今年的效果就蠻好的。此外，我們一般毛利率都在20%。

在永續環境方面，基本上我們做成衣都是在落後地區建廠生產，買方都會要求要符合人權組織的評審，所以我們在2004年8月份成立社會責任組，專門處理這方面的事情，也就是我們的工廠，包括代工廠，都要符合客人基本的人權規範，包括加班不能超過多少時數等等。在東南亞國家，我們非常重視當地的弱勢團體及環保活動，所以有些活動需要我們公司協助時，我們都會樂於參加。在環保材質方面，我們的成衣原料上游會供應，我們也試著要求上游的廠商環境污染要符合當地或顧客的標準，我們也試著做寶特瓶回收、咖啡紗、有機棉，我們目前也還會繼續跟臺灣功能性的面料再結合，擴大使用綠色環保的材料。在綠色建築方面，在思維上我們是比較弱項，最近開始在北越及印尼的工廠試著依照綠色建築的要求，去設計廠房。這部分我們目前還努力在做。另外，為了節省成本，在廠房是不提供冷氣的，我們用水濺系統，通風就有冷氣的效果，這在很多國家的運作都很成功。

在社會公益方面，我們成立了聚陽文教基金會，主要還是以協助弱勢團體及環保議題為主，例如在育幼院認養小朋友、志工及書本捐贈給育幼院等等。另外我們有參與荒野協會很多環保活動，例如我也參加過北海岸清淨沙灘的活動。在辦公室燈管方面，我們換了省電的燈管，在柬埔寨、印尼也幫助弱勢團體。這幾年我們對暑假的實習非常重視，至2013年我們和三間學校超過130位以上的學生參與，今年也做了改變，首先我們把暑假工讀的薪資提高，第二我們有預聘的制度，也就是暑假來工讀，若我們覺得不錯，就會預先下聘書，因為我們認為人才對公司非常重要，暑假有規劃共通的學程及專業的學程給同學學習的機會，由於我們非常重視，開幕時我們老闆、高階主管都會參加，歡迎他們，跟他們溝通，學生會問很多問題，我們會即時回答。我們目前廠長缺額多，所以我們跟國內工業工程學系合作，希望老師可推薦學生到我們公司派到海外實習，今年有5位同仁到不同的國家去受訓，由我們當地重要的幹部親自帶領，我們希望播些種子在上面，我們基金會基本上可以做兩件事，一個是海外實習，我們是以基金會來處理，另一個是我們同仁對臺灣週遭的環境、綠能及弱勢團體的協助，我們也是以基金會來處理。另外，基金會也贊助很多與成衣紡織有關的學校，贊助一些計劃或訓練人才等等。

在員工關懷方面，我們把對員工的想法列在價值觀的九條信條，在薪酬部分，我們希望未來能達外面平均薪水的90%以上。另外，全部員工在進入公司後都有機會享有「同仁持股性計畫」，例如同仁出40%的錢，公司出60%的錢，大家集資去買股票，委託別人操作的信託計畫。我們另外有個EAP (Employee Assistant Program) 就是我們有跟一個單位合作，公司同仁若有任何問題，打個電話到這兒就能尋求協助。另外有個比較特殊的是，我們同仁都很辛苦，殘障人士聘僱的也還是不夠，所以我們成立了活氧按摩站，聘僱了4位按摩師，同仁可以

預約有空時去按摩。這種作法一舉二得。我們非常重視聚陽家庭日，公司一年有二次週六的大型會議，其中一次會作為聚陽家庭日，有時運動或郊遊。我們對創意也非常重視，我們希望同仁能多用臺灣功能性的面料，發想、設計或建言，同仁可用表演的節目來呈現，我們希望客人到公司之後，談完事情在離開前我們的樣品就做好了，就可以判定是否下單，我們希望這樣的思維，同仁能給一些創意呈現。正面的力量是大於負面的，我們從去年到現在，我們採取了很多獎勵與分享，例如同仁達到目標，公司就發一筆小獎金，這對小組可以安排吃喝玩樂或人文方面也可以。到目前為止，我們董事長的文章內容包括了整個公司CSR的作法與承諾，大家可以參考。

最後跟大家分享個案：做成衣的人很辛苦，和做便當一樣，菜色又多，客人又多，組合變化很多，我們公司每年會給同仁一次免費健檢，我們發現健檢的結果紅字特別多，我們非常緊張，想把同仁三高降低，所以我們2012年辦了一個健康促進活動，例如爬樓梯、減重多少就給一個點數，達到某個點數，相對的我們就捐贈一筆錢給家扶中心，同仁可以自己組隊參加，整個結果我們覺得非常的好，三高降低又做好事，我們捐了8萬給家扶基金會。另外我們在遠見雜誌得過健康職場組的首獎，表示我們很重視同仁的健康。我們也得過臺北市政府的幸福企業獎，我很簡單的把我們公司的作法分享給大家，我們從好的面做的多，防範的面回去可以再討論，看有什麼還可以做的事情，謝謝大家！



首先要謝謝主辦單位給我們智擎公司這個機會，今天的分享我分成三個部分，第一是介紹公司，第二是誠信經營對新藥開發的重要，最後是報告企業社會責任的實踐與願景。

智擎公司成立於2002年8月，今年是第11個年頭了，我們唯一做的事情就是新藥開發，專注的是癌症治療，我們跟很多生技產業不太一樣的地方，就是我們用No Research, Development Only，就是我們不做前段，只做中段，也不做後段，員工人數只有18人，屬於小而美的公司，當然未來擴充的機會非常多，我個人認為還是把公司做的紮實一點比較好。我認為我們的核心價值是PISTI，就是People, Innovation, Speed, Teamwork 和 Integrity。這是我們公司開始設立第一年我們用腦力激盪想了很久，我們這個公司到底要用什麼方法來經營，第一個最重要的是人才，人才能夠做事，第二因為我們是做新藥，所以必須要有創新，創新其實不只是我們新藥的創新，我們經營的方式，也是要能夠創新，而Speed就是Time to Market，因為我們希望有一天能夠把我們的新藥做上市，上市的速度是非常重要的，Teamwork在我們公司無論是那一個專案都是一個Team而不是一個人在做，因為一個人的力量是有限的。最後最重要的就是誠信Integrity，過去我們公司令我感到很驕傲的就是過去幾年我們的人才一個都沒有流失，都只進不出，我們的員工認為這是一個可以讓他們發展的地方。

NRDO (No Research, Development Only) 講的是做新藥有三塊：藥物研究、藥物開發與市場銷售。因為我們認為我們不是研究機構，如果從藥物研究到新藥上市要非常久的時間，所以我們採取從中間，也就是當有一個新藥你認為有潛力可以進入正規的獨立試驗，量產也可以開始，也就是準備進入臨床第一期，有很多試驗是法規要求的，然後第二期、第三期。案源就從授權而來，目前有三家合作的公司包括美國MERRIMACK、法國NANOBIOTIX及中國廣州必貝特，我們向這三家合作的公司授權引進了專案後，就委託藥物製造機構CMO或CRO，做了動物試驗後，接著就是做臨床，我們要跟很多臨床試驗的醫學中心合作。到了某種階段我們認為比較成熟有了價值，我們就授權出去。所以過去11年的期間，我們跟全球著名治療癌症領域的機構和專家學者建立國際合作網絡。我們也榮獲經濟部科專績優計畫及卓越研發成果獎與台北生技獎技術移轉金獎，我們非常感謝政府對於我們的認可和支持。

接下來就是今天的主題，誠信經營對新藥開發的重要，新藥開發有三個階段：Research、Development和產品上市，整個時間非常的長，在做臨床試驗是要

遵守非常多的法規還有倫理，因為臨床試驗牽涉到病人的安全性，所以每一步都要很小心謹慎。在臨床試驗的倫理性與合理性方面，不能為了讓新藥進入臨床試驗而犧牲掉病人的權益。

最後談一下我們企業社會責任的實踐與願景，第一個因為我們是做藥的，所以日日夜夜都在想如何能夠回饋社會，我們在臺灣一共執行了三個臨床試驗，在美國加州也有一個做腦癌，在臺灣、歐盟、韓國有多國多中心的試驗，在胰臟癌方面是美國和臺灣，在大腸直腸癌我們是在法國，其中胰臟癌是個孤兒藥，病人不是太多，但是醫生和病人的意願非常的高，我們希望未來可以開發更多的適應症，可以造福更多癌症病患，我們也保護臨床試驗受試者，包括詳細的說明藥對病人之安全性考量，遵循GCP(藥品優良臨床試驗規範)，秉持赫爾辛基宣言的倫理原則，不能像過去強迫病人參加臨床試驗，或者是醫生認為你不參加臨床試驗，未來的治療就會受到影響。我們也有投保相關臨床試驗保險，其實我們在2005年開始執行臨床試驗時，臺灣對於臨床試驗的保險要求並不是這麼多，當初我記得是200萬臺幣，可是我們在國外保險都是1千萬美金，相差的非常多，因為我們認為任何一個人的生命都是非常珍貴的。

在2年前我們參與癌症希望基金會募集發票，募集來的發票與現金則捐贈給癌症希望基金會，讓他們可以去做假髮給癌症病人；去年參加清潔地球環保臺灣活動，今年就會參加金山國聖埔海灘淨灘活動，希望能盡一點微薄的力量。

我們願景是繼續遵循國際優良臨床試驗規範，保障病患權益，開發更多的癌症新藥專案，造福眾多癌症病人，希望取之於社會，用之於社會，多多投入社會公益，最主要的就是把我們的本份做好，讓我們可以開發更多的新藥，讓我們的病患可以受益。最後我們希望「智慧創新、擎空無限」，和時間競爭讓癌症病人可以多活幾天、幾個禮拜、幾個月、幾年，謝謝大家。

今天很高興有這個機會在這兒跟大家分享我們公司在企業社會責任所做的事情和心得。回想當初承辦單位聯絡人打電話給我時，我第一個反應是我們公司在這方面也沒做的特別好啊，承辦人說有很多公司是這方面的標竿已經邀請過了，其實上市上櫃公司中還是有蠻多規模沒有很大，像我們是屬中小型公司，到底是如何做企業社會責任的呢？

我們公司和國內比較大的公司差異在我們是個品牌的公司，沒有在做代工，我們公司在1986年成立，專注在網通的產品，我們的slogan是Building Networks for people，就是處處有網路，人人都會用。國內在最近幾年，有Branding Taiwan Top 20，我們公司的名次是在第6~13名之間變化，主要是我們經營品牌較久。因為重視品牌經營，所以在全世界67個國家設有分公司，這些分公司在當地就有很多經銷通路，所以我們有很多夥伴在全世界為我們顧客服務，我們的行銷網遍佈全球。反過來說，台灣反而人數少，我們全世界有2,700名員工，目前在國內只大有700位同仁，之前我們應該是網通業第一家上市的公司，營業額都在穩定成長，在2007年突破了一個里程碑，就是達10美金的營業額，也一直維持到目前，所以我們是相當穩健且成長的公司，主要是因為第一：我們產品地區的分佈，是比較均勻的，沒有把所有雞蛋放在同一個籃子裡，在某一地區或某一產品遭遇到波動衝擊時，相對對公司的影響較小，這就是降低公司經營風險的角度來看。我們的產品也服務不同的客戶，包括家庭使用者、中小企業、政府單位及電信單位，所以客戶有不同的類別，對於目前比較流行的「雲」方面，也有很重要的策略方向發展。另外一個跟大家報告的是我們公司有個D-link學院，這個學院當初設立的目的，是因為我們在全世界有這麼多的分公司，同仁在技術或網路的水準不見得都劃一，所以我們透過網路上的教材，並且設計測驗，來認證自己公司同仁，還有對我們合作的經銷商、代理商他們的技術水準做認證。這有個很有趣的發展，無心插柳柳成蔭，因為國內很多學校對這個也很有興趣，同學在學校學的比較理論，跟實務及實際技術的進步有一些脫節，所以他們希望我們可以授權讓同學也在網路上學習及認證，在未來進入社會時，可以很快地彌補學校與業界中的差距。這對發展中的國家幫助更大，我們在印度、南美，甚至在非洲肯亞或坦尚尼亞，他們對這個也很有興趣，所以我們就開放給他們，這對彌補國家間技術的差距或者當地城鄉之間的差距也有幫助，所以我們很樂於開放，讓他們在網路上學習並得到我們的認證。這真的是純粹無心插柳，也就是不斷發展自己的專業，並擴散效應這也會帶來很有趣的結果。

另外要跟大家報告的是的dlink green，這是我們一開始在做CSR時，我個人

擔任公司企業社會責任的管理代表，我起先認為這部分很單純，真正開始做下去後才知不是這棟大樓省多少電、省多少水？真正的企業社會責任的重點在那裡？友訊的產品行銷到全世界影響那麼大，產品有沒有考量社會責任？所以不是只有自己辦公大樓裡面，產品賣出去時有沒有盡到社會責任？考慮環保？因此，我們特別跟產品生產單位溝通協調，就自創了dlink green，一開始不僅僅是產品的包裝，因為做到的部分很有限，更重要的是產品能省電，所以我們花了很多心血，也發展了一些技術，舉例來說，這裡有三部電腦要連線，如果其中二部電腦距離比較遠，電壓需要比較大，如果距離比較近，就不需要比較大的電壓，所以我們發展了技術可以知道傳輸的距離遠近，需要多少電壓，如此我們就可知道如何省電。如果電腦關了，我們也可很快偵測到，就可以把這部分的電省下來。所以我們透過產品銷售到全世界，如何能幫助使用者如何省電，我們dlink green不斷地在努力。不但是電腦自動偵測，使用者也可以在這上面設定，例如晚上幾點自動關掉，第二天時間到了再自動開機，所以我們從2007年開始，一直到去年，這個plan完全專注在產品，在我們的專業與可以影響的範圍之內去努力。這就是我們在這計畫中賦予的使命，我們公司有最多的貢獻，就是我們在產品上著手。

我們的slogan除了是Building Networks for People，我們也希望在全世界做網通業的領導者，我們將CSR做為長期的義務，我們不但對自己的同仁宣誓，也對合作夥伴做同樣的宣誓，企業社會責任已經變成公司很重要的部分。另外在誠信經營的部分，我們公司在94年就開始制定道德行為規範，我們不但管理國內及國外那麼多分公司，管理不同國度不同的人，我們所制定的道德行為規範範圍很廣，包括我們的董事會都納入其中，所以不是董事會通過就好，包括他們也受這個限制。我們除了讓所有的新進同仁簽道德行為規範，我們在每一年年初也都發一份報告到海外分公司，要求更新，看看這一年下來有沒有什麼變化，或者有沒有發生一些事情要跟總公司說明的，這是每年要更新的，我們也不斷地提醒同仁。

另外，在落實公司治理部分，我們根據證期局的要求，財報都會照表操課，但是我們沒有設立獨立董事，這是可以改進的空間。在公司治理實務守則我們也還沒有訂定，其他就都有做到。我們公司企業社會責任由幾個角度跟大家報告，我們公司有訂定政策，套用的概念就是Triple Bottom Line，從經濟、社會及環境面的角度去考慮，最後就是社會責任，有三個P，就是Profit、Planet和People，關注的中心點是人。我們也有企業社會責任手冊，這是根據SA8000制定的，訂定公司內部企業社會責任的系統。

最後把我們做的結果，寫成永續經營報告書，也都會在網路上公告。下面有幾個個案跟大家分享，也許會引發各位的靈感，希望對各位有些幫助，第一

個是TÜV STAR，這是一家德國的認證公司，他們有一份STAR Program，我們從2007、2008年開始做，我們稱之為友訊的企業社會責任元年，STAR是Sustainable、Trustworthy、Accountable Responsible的縮寫，其真正的涵意是很深遠的，第一：它的範圍不只是我們公司，還包括供應商，產品OEM代工，還有消費者，範圍相當的廣，當時是我們較欠缺的。第二：它包括9個項目，CSR只是並中一個，其它還包括環境、品質、資訊安全等9個Dimensions，每一個Dimension都有很多的問卷，測驗題目一個一個問，最後成績就出來，這是相當嚴謹的，總共有9個Dimensions，50個Sub-Dimensions及超過1200個Check Points，它是5顆星制，1顆星代表及格，我們總經理說即然要做了就要做到最好5顆星，最後結果，總評分9項下來，總評分是5顆星，有達到總經理的要求，不過由各別項目來看，我們的公司治理只有3顆星，企業社會責任是4顆星，資訊安全4顆星，其它都是5顆星，在這個評核的過程中，我也才了解企業社會責任的範圍那麼廣，這是我個人收獲最大的部分。我想在座的單位不見得有我們這麼幸運，不過我也很鼓勵各位，因為我們在國外有很多公司接觸，這些公司會要求我們和供應商，這就當作是練功夫啦。例如我們的產品在大陸做，它會稽核我們和大陸公司供應商和生產代工的廠商，我們也派我們的同仁一起去學，這時供應商到底有那些缺憾，我們就很清楚，我們也當作這是一個學習的機會，我們也接受考驗，也因為如此，比較容易進步。我們是抱著學習的心態去面對檢查或考核。

接下來跟大家報告的是垃圾分類及員工滿意度調查，我們在茶水間寫得很清楚，但同仁沒有辦法很仔細的去垃圾分類，最後又僱人把所有的垃圾再分類，現在我們把所有同仁的垃圾筒全部收走，發現效果很不錯，當然做這件事我們也很不安，因為會有抱怨，不過透過溝通宣導，讓同仁知道他的不方便背後是有意義的，慢慢的大家配合度愈來愈好，其實這是件很小的事情，但是可以產生很好的效果。同樣的，員工滿意度調查一開始我們也不敢做，我在公司負責總務和人力資源管理，後來發現效果也很好，所以把我們做的個案跟大家分享。最後一個就是星光教室，我個人也身兼友訊慈善基金會的總幹事，所以我們一開始也用基金會的本金所孳生的利息，各位知道現在利率愈來愈低，孳息也做不了什麼，只好跟公司尋求資源，公司撥的預算也是有限，以有限的資源要做更多的事怎麼辦？我們投入時間、關心和智慧，作法就是去找我們合作的夥伴，例如我們找到花蓮門諾，知道山上有很多小朋友隔代教養，不要說安親班，晚飯可能都沒東西吃，我們幫忙繪畫班、劍道班，當地合作夥伴知道他們最需要什麼，我們就跟著一起做。有一年我們認養的部落因颱風把文旦吹落，一年的收入都沒了，我們去幫忙撿落果，順便了解他們需要什麼，後來我們又發動同仁去認養文旦樹，順便在電腦展幫忙賣文旦，甚至我們公司中秋也買他們的文旦，我們的業務員出門會帶伴

手禮，也送文旦。我們透過關心去幫助他們，有些部落頭目現在也在做有機的種植等等。雖然資源有限，但透過關心去幫忙，最後結果還是很有趣。我們把關係企業也拉進來，最後自發性成立一個種子協會，公益不但可以自己，也可以找很多人一起做，效果也會像漣漪一樣往外擴散。

最後再跟大家分享一些心得，企業社會責任要高階主管，企業主的支持，我們公司還沒有規模成立專責單位負責，所以採取的辦法是用管理代表，除了自己份內的工作外，只要有企業社會責任相關的部分都要我這兒來。第二是善用資源，如果有單位來稽核你，你就把他們當作老師跟他們學，我們犯了錯就改。CSR本身的發展也是很快的，企業本身也在變化，所以中間的落差是要關注監控的。再來是優先順序，很重要急的先做外，就是你有能力做到的先做，聚沙成塔，慢慢做累積下來會有很多成果，這是很珍貴的。另外危機也是轉機，我們在2008年也受到金融風暴的衝擊，我們也跟員工溝通現在經營困難，利潤很緊，我們也跟同仁溝通節省一些成本，取消不休假獎金，鼓勵同仁休假而不是換獎金。再來就是發揮影響，每一個公司每一個個人都可以發揮影響力，我們的合作夥伴，我們對他們有一定的影響，可以提醒他們注意企業誠信經營與社會責任，就像我們的國外的大客戶跟我們合作，第一個就是要稽核我們，所以大家把影響力發揮出來，大家一起做，效果容易擴散。最後就是兼善天下，我們在做這件事情時不要劃地自限，大家可以發揮想像空間，不要把自己限定在一個範圍，就容易事成圓滿。

最後結論跟大家分享，就是Triple Bottom Line三重底線，Economy、Society和Environment共同的部分是很少的，但當我們把CSR愈做愈多時，就會發現這三者共同的部分愈來愈多，最後讓他們相輔相成，才是最重要的價值發揮。目前也有人在談Quadruple Bottom Line四重底線，增加了Cultural部分，是指這不僅是企業的責任，是每一個人的責任，也就是我們的生活的一部分，我們也預見這部分會很快的實現，永續是可以期待的。今天我拋磚引玉，明年我也希望聽到大家的分享，大家一起努力，謝謝各位！

## (四) 第四場次 (102年9月26日)

長興化工 高國倫董事長

今天要講的有關誠信經營跟企業的社會責任，我是以微觀的角度來談長興公司在這方面是怎樣來做的，而不是直接去談Corporate Social Responsibility 它的定義是什麼？因為這是學者和老師的範疇。長興公司成立在1964年，化學工業是利用化學的技術基礎來做不同產業使用的材料，全球的員工大概有4,500個人，全球的生產基地在台灣有3個，在中國大陸有15個，在美國有1個，在泰國有1個，在日本有2個，所以各位可以很清楚的看到我們公司不是一個集團公司，我們算是比較像區域性的公司。

我們比較有特色的就是我們有幾個產品在世界上是佔前三名以內的，第一個是乾膜光阻，這個材料我們是全世界第1位，這也不是說我們多行，最主要是pcv產業其實亞洲尤其是台商已經是世界第1。還有就是光固化的產品，我們這個原料在中國市場占有率是第1，合成樹脂在臺灣占有率是第1在亞洲我們是前3名。化學工業是一個配方的產業，所以我們對研發的經費的投入事實上要比其他公司還要多，我們2012年總研發費用佔我們總營業額大概有2.6%，就世界上大型公司的標準來看這算是偏低的，歐美國家的研發費用投入應該佔總營業額4%~6%。我們新的研發方向也就是台灣現在幾個重要的產業，例如高性能樹脂材料、電子構裝用材料，比較新的趨勢是環保觀念的產品。事實上生產成本一定要把環保成本加上去，在數字上也許你的成本加上環保觀念感覺是有一點增加，可是你在20年30年以後來看的話，這些成本是完全可以回收的，這一點跟我們的社會責任是有關的。

在誠信經營方面，我們非常感謝我們創辦人，他自己對誠信有非常強烈的理念，在經營理念方面有幾個重要原則，第一就是一定要保障股東的權益，尤其是一個上市公司是大眾公司，所以第一個前提不是保障經營者的權利而是要保障投資人的權益，這是一個非常重要的原則；第二是強化各項公司治理制度；第三就是要尊重利害關係人的權益，這個跟經理人扮演的角色也是非常重要；第四就是善盡社會的責任；第五要用心照顧員工的福利。在企業文化方面，第一是守法、守信跟守德就是(公德、道德、品德)；第二要回饋社會；第三注重員工操守與用心美化工作環境；第四培養同仁民族自尊心。這個蠻特別的，老實講不能把它當作守則來背，因為就是每個員工要很明確的identify，要去指出公司為什麼要這樣做，我們把這企業文化訂下來都是有它特別的背景。守法這有很明確的規範，守信這可能是在灰色地帶，你如果一個合約的簽訂的話，那這有法律責任，可是你承諾一個人要做到的事情呢？那不一定有法律責任，那守德就是品德，品德在會場這裡是寫ethics，英文另外一個講法是integrity integrity是一個人的完

整性，我覺得integrity這個字有時候比ethics還要容易明白一點，道德的東西在西方的文化很難去做一個明確的界定，可是一個人人格的完整性的話比較容易理解，所以就是說你自己要要求你人格的完整，而這也是我們公司的一個要求，因為我們是一個化工的產業，老實講這是污染非常敏感的產業，如果工作環境沒有做好的話，我認為你在環境控制就絕對沒有辦法做好，那絕對在污染的控制也會做的不好，所以我們在工作環境的美化，我們是真心去做的。我舉一個例子，現在臺灣跟大陸最大的不同在那裡，是在我們的人文素養，人文素養是一種非常無形的價值。在品質政策方面，品質政策也是誠信的一個部分，你生產的東西就要是你在規格書上面顯示完全的一個，品質剛才秘書長也談到胖達人案件，生產的東西如果和標示的東西是不一樣的話，當然在法律規定都是有刑責的，那不只是刑責，還有良心上的責任，所以品質政策上是真的要有品質保證。在願景方面，我們是扎根臺灣、立足亞洲、胸懷世界、成為世界級化學電子材料供應商。誠信經營守則，我們公司主要是以守法、守信、守德之企業文化作為誠信經營的根基，有幾個範疇，第一個法令的遵循，第二個董事及經理人之利益迴避，第三個防範方案，第四個禁止不誠信行為。

在企業社會責任方面，長興公司要做好CSR，就好像一個金字塔一樣，它有3個重要的factor，第1個是公司的治理，其實我個人認為公司的治理是最重要的因素，因為公司治理沒有的話，其他你要做環境保護、社會公益都是比較錦上添花的業務，所以一個公司的CSR要做得好，公司治理第一個一定要先做，因為你如果公司治理沒有做好的話，我覺得3點你都做不到的。在公司治理的部分，長興公司我們有幾項比較重要的業務在做，第1董事會的設置，第2董事會執行情形，我個人認為一個公司健康的營運在董事會要很多事情要做實質的討論，長興公司每2個月開1次董事會，那必要時我們還都召開很多的臨時董事會，我們開董事會基本上是非常實質的董事會。第3薪資報酬委員會，是主管機關的規定，在運作上有沒有實質和用心我認為差別很大的，很多公司薪酬委員會可能是要聘一些比較軟性的一些成員擔任薪酬委員，可能意見不會那麼多，可是這對薪酬委員會它原來設計的功能就完全沒有產了，南部的公司一般就比較保守，我們比較不會主動去做這些公開的說明，不過這一點我們對證期局的糾正有認同，事實上對投資大眾的話，對一個公司的發展趨勢的話，你不要譁眾取寵的話很真實的來做一些說明和揭露的話其實也是應該的，所以這一點我們還在改善之中。

那環境保護呢？我做一個總體的說明，長興公司這幾年在環境保護做了很多的措施，例如在重油的燃燒我們已經把它拿掉了，在廢桶的再使用我們都提高效率，事實上在這裡我要跟各位講，環境保護的成本在初期看起來好像是成本，但在20年後來看絕對不是成本，這有無形和有形的，有形的是你在20年後成本都可以回收，因為你做了這些，事情都是降低成本的做法，無形的是對子孫負責的一個態度。

今天要跟大家報告有關我們公司在企業責任及社會誠信這方面的一些做法，接到這個指示的時候，當初在想企業經營和社會責任的關係在那裡，我忽然想起了，大概是26年前我剛開始創業的時候，我父親告訴我說，你今天開始要做生意的時候有兩個原則你要記得，第一是童叟無欺，第二是薄利多銷。我認為的企業責任是，當我們是一個小公司的時候，我的責任是讓我的員工能夠到時間的時候可以領到薪水，家庭可以溫飽，讓我的企業成長，讓客戶能得到最好的產品，當小公司慢慢成長後走向公開發行，企業責任又不一樣，你將面對大眾的期許，股東的期望，而且也必須肩負一些社會責任。企業責任的內涵，包含了對客戶、股東、法規、生態環境和社區團體等不同的面向。

世德工業是一個做扣件的公司，主要供應給世界各大汽車廠，主要客戶是通用汽車、克萊斯勒、Toyota、Honda及NISSAN，主要做外銷（歐洲和美國）。1988年成立，除了在美國跟歐洲設基地，提供予客戶做發貨中心，所以我們的產品和我們的客戶是非常接近，我們公司裡面有3個口號，第1個是零缺點，第2個是我們跟我們的客戶是零距離，第3個是零負債。我們在企業責任方面，認為就是把產品做好，我們的品質政策只有一句話就是零缺點，目前在通用汽車我們已經連續2年得到汽車卓越獎，在Toyota的業務上連續4年是零缺點，也得到他們的獎賞。世德工業雖然不大，但我們把整個銷售管道跟客戶距離縮短到最少，節省不必要的管道和通路，為客戶做最好的服務。

世德工業在企業社會責任與誠信經營方面的實踐：1、永續經營跟追求完美的環境；2、落實公司治理；3、滿足客製化的需求；4、參與社會公益；5、節能減碳與環境保護。永續經營的策略包括：全球化的策略、技術研發的投入、員工能以公司為傲、希望我們的品質有優良的形象以及我們的產品能和客戶達到共榮共享。在永續經營方面，公司在101年董事會通過「誠信經營守則」及「道德行為標準」，我們一定要嚴格的遵行，另外在董事會也設立監察制度，並定期向董事會及監察人做報告，公司誠信經營方面，也訂定迴避相關規範與其他利益關係者在決議時也要迴避。

在公司的環境方面，公司很早就拿到環境管理的相關認證，在100年的時候，也拿到健康職場的認證，管理制度方面在2000年拿到QS9000及2005年拿到TS16949認證（汽車零件廠的規範）。落實公司治理方面，在100年全面改選董事，邀請產學專家擔任公司獨立董事或監察人，另外公司在經營方面，注重高附加價值產品。在股東權益方面，設立專人回覆股東建議或糾紛，落實員工職前

教育訓練，且公司嚴格遵循勞動法規，並制定在我們的工作規則內。公司在客製化方面，是希望與客戶共榮共存，最高的原則是零缺點，且符合國際各車廠的標準，提供最佳方案及物流系統，公司也獲得QS9000認證及TS16949認證，這些認證都是關於管理環境、品質要求及公司治理所須要的一些認證，而我們在這幾年都做得相當的落實。

社會公益部分，世德陸續做一些捐贈及產學合作，關於產學合作方面，發現現在學生對技能的學習不夠，讓在學生能來公司了解公司的技能，現在我們跟好幾個學校做產學合作，包括提供某些大專院校獎學金或者碩士班的學費，我們將資源再利用，比如說我們的電腦在淘汰後就整修送給一些學校或弱勢單位。

另外今年年初，我們也配合政府節能減碳的法令措施，在工廠上面的屋頂整個改裝成太陽能發電，我大概算了一下，我們廠區的屋頂做了太陽能面板後，今年大概可以減碳288噸，也就是相當於種2萬棵的樹，所以我覺得雖然產生的電量不是很高，但意義相當不錯。在污水防治方面，我們做了很多的投入，也做到合乎工業區的標準，此外也協助公司勞工戒菸。

最後敬祝各位身體健康！萬事如意！

我今天大概談的重點會把他放在如何去推動整個企業誠信經營及社會責任一些具體的作為分享，其實日月光在整個台灣的持續投資會是我們未來很重要的一個發展方向。日月光集團成立在1984年，我們以半導體業的專業代工，在客戶看到就是誠信的部分，因為客戶會放心把一個產品交給你們來做代工，那麼他對你就會有一個誠信的要求。針對晶片的封裝然後晶片整個基板的製造，甚至我們晶片的測試到產品的測試整合，原則上在產品半導體整個供應鏈，除了終端產品研發和一些晶圓的製造我們未涵蓋外，其它的部分在我們公司原則上都可以獲得很好的服務，這樣一個服務，當然很重要的是我們可以很快速的達到一個節能減碳的重要績效。其實日月光大概是目前全世界最大的封測廠，目前營運據點涵蓋亞洲、美洲及歐洲，很多城市都有我們主要生產的基地，目前全球的員工大概接近57,000人，再加上我們後續在高雄及北部的擴充我們預計會再增加20,000名員工的聘用，以目前的整個臺灣經濟成長情形來看，我們會放在高雄跟中壢，高雄目前是我們整個集團的總廠。

在封裝的技術，從傳統的PBGA→WLCSP→SiP到目前最熱的3DIC，這大概是整個集團在技術研發方面的投入方向，我們整個集團投入研發的費用，大概占我們營業額達到4.7%，這也是確保我們持續在這個業界站領先地位的一個相當重要的基石。就永續發展而言，其實各位可以看到日月光品質，就是秉持著誠正、自省、積極與互信的精神，然後用創新的精神，完善的管理與改善的經營態度，朝向永續經營的目標。我們大概把整個社會責任區分為三部分，這大概是我們今天報告的三個主軸，那第一部分是經營管理的層面，經營管理層面剛才所提到的，研發是一個相當重要關注的焦點，那在風險和持續的管理，甚至我們對客戶和我們的股東等等的利害關係人的對應和服務的部分，也是讓我們經營管理層面相當重要的一個範疇。第二部分是環境永續的部分，我們關注在3個主要的構面，第1個是綠色產品，綠色產品的開發如何去達到最少耗能的運轉，然後用最環保的材料，這大概在這綠色產品做發展的推動。第2個是清潔生產部分除了傳統的管末處理，就是我們廢水管制之外，我們也積極在改善。第3個綠色廠房部分。我們從K12廠完工之後，我們董事長正式對外宣告，未來日月光所有的廠房都以綠建築的方式進行建設。第三部分社會責任，大概專注在對員工的關懷和照顧，還有一些供應商和承攬商，也就是說我們不只是自己的公司，甚至對我們的承攬商、供應商，我們也發揮了母雞帶小雞的精神，投注了資源去輔導去協助他們，在整個永續的部分，去投入社會關懷的部分，當然我們自己有成立日月光之光基金會，那剛才前面兩位董事長有提到，社會關懷一定要自己做，所以原則上

我們用自己的基金會以扶弱的精神，關注在弱勢的家庭和88風災的災民上面的協助，我們投入了不少的心力。

整個日月光永續發展組織，其實我們是以整個董事會為主，其次在各個廠區我們成立永續發展的管理委員會。在董事長室，還有一個內部稽核組織，直接隸屬董事會。永續發展3個大面向，整個政策部分除了永續發展，日月光一直堅持的一個理念和態度，我們承諾做好營運績效，當然在企業的安全跟資源的部分耗用，還有供應鏈的管制，都是我們的目標。最重要是符合所有利害關係人的期待，這包括我們的股東、投資大眾及員工、我們的客戶、周遭的居民，我們希望能夠透過這樣的整合跟融和式的機制，讓大家在生長的環境裡，達到共勉的一個目標。在經營管理構面部分，其實剛才有提到，我們主要專注在我們的風險控管，其實現在企業經營愈來愈困難，除了一些政策法規面的風險之外，現在也面臨到氣候變遷的風險，譬如像突然間下了一場大雨，可能工廠在經營上面須投注很大心力，因為那陣大雨導致工廠淹水而受到影響，這時候比必須投入一些資源做防治，提一個前不久不太好的個案，就是我們某位經理在業務處理上面有一些缺失，他現在雖然已經走到法治調查的階段，但是我們公司還是秉持開放的態度，去面對這樣的問題，我們董事長也一再的要求所有員工，我們5萬多人這樣辛苦經營下的成果，一定要好好的去守成，去面對我們自己誠信上面的問題，甚至於也加強管控來達到我們內部管制的目的。注重對利害關係人的溝通傳達一些我們在業務上面的執行成果，整合我們的供應鏈，提供我們客戶最好的服務。對於誠信經營我們還是遵循「美國沙賓法案」及「公開發行公司建立內控制度處理準則」，我們也發行了自己企業社會責任報告書，當然也針對我們自己的財務風險與貪瀆風險等評估，合計達135項風險評估。關於企業文化，我們還是希望時時創新、處處改善，那腳踏實地、事事求實，顧問導向、服務導向，勇於任事、賞罰公正。我想在這樣一個機制之下，對公司的整個運轉部分更透明更有效率。我們也重視跟利害關係人的溝通的一些議題，所以我們整合了一些平台，讓我們所有利害關係人能夠提供一些寶貴的意見，然後讓公司在一些資訊的揭露也好、公司的營運也好，有個比較正面及好的方向一個發展。

環境永續構面的部分，我們大概以3個構面來做思考，就是我們剛所提到綠色的供應鏈，就是由供應端供應的一些原物料、材料，甚至過程中一些項目，是不是能夠達到我們環境永續上面的要求。我們自己的部分，是在我們綠色廠房部分，綠色廠房加上綠色製程，然後去達到我們生產出來的產品都能夠是比較綠色產品。自1998年獲得ISO14001環境管理系統認證、2006年通過危害物質管理系統認證、2009年完成溫室氣體管理與產品生命週期評估系統、2011年全面產品碳足跡及綠建築及2012年推ISO50001能源管理系統，這個過程是減碳的具體作為，我們先訂定改善目標，大部分溫室氣體排放來自於能源耗用，在臺灣發電

成本高的狀態下，企業本身在能源上管控就相形重要，我們透過能源的管制，有效的去作碳的排放管制。接下來我們整個方向持續規劃，使用綠色能源推動綠色工廠及供應鏈，達到碳中緩的終極目標。整個環境永續構面，綠建築能使資源的節約、製程減廢。GHG管理及綠色供應鏈的綠色產品部分，包括生態化設計碳 / 水足跡、綠色採購及有害物質管理。我們有一具體目標是希望2017年單位產品產值溫室氣體排放量比2007年降低10%，這大概是我們環境永續最重要的目標，所以董事長在K12廠房建構完成之後，他直接對外宣告未來的廠房規劃均以綠建築為設計精神，結合自然與科技，K12之後的廠房都要打造生活、生產生態三者共榮之綠色園區。K12廠房導入綠建築專案也獲得臺灣EEWH標章鑽石級標章，也規劃2013年能取得美國LEED-NC綠建築標章白金級認證。環境永續構面以『零』為目標，達到零廢棄與零污染為終極里程，全心保護我們賴以維生的地球環境。廢水規劃建造中水回收廠，2014年第一期完工預估每天可回收一萬噸。

我們在臺灣的永續環境的投入，希望能作到跟環境共處共榮的目標。綠色產品部分我們出貨產品比率達98.43%，本公司的K12綠色廠房水回收率達85%，能源節約達42.6%，這是改善具體的效果。最後大家可能比較關注的議題是碳管理，碳管理在歐美國家發展得比較快，那臺灣呢？站在企業的觀點，不管法規有沒有完整，我們都應該要善盡我們社會責任，所以我們投入了很多心力，去針對我們自己產業界中所排放出來的污染，細部的觀察先掌握自己數據的狀況，以因應未來整個一個碳減量，甚至碳法規的要求。2009年和我們主要客戶台積電合作制定「積體電路產品類別規則(IC PCR)，在14064-1部分我們也是從2009年開始進行年度的盤查，並取得第三者認證，2012年完成L/F(金/銅線)、BGA(金/銅線)、Flip Chip、CSP公司，四主要系列產品之產品水足跡盤查，並輔導10家供應商一同完成水足跡盤查。ASE取得第三者查證聲明書，藉此檢視產品水資源使用狀況及風險，提昇管理績效，目前於楠梓第二園區打造綠色園區，除興建綠色廠房外，更規劃大片綠地與核心活動廣場，期望結合生活、生產與生態並與鄰近社區居民分享資源。我們破除了對工業區舊迷思，取而代之是對人本、對環境、友善與尊重的態度。

社會責任構面分為員工關懷、綠色供應鏈及社會回饋管制三部分，關於供應鏈，剛有提到對環境的影響、對環保的影響，其實最重要的還是在社會責任部分，社會回饋部分我們做了產學合作、社區發展及弱勢扶助，其中弱勢扶助大概是我們基金會最重要的事項，我們針對弱勢家庭兒童有一些照顧的機制，我們也幫助八八風災的災民，做一些農場品上面的販售。員工的關懷比較特別的就是我們成立了員工健康診所，這大概在產業界相當少見。我們公司有自己的診所，每年的員工健康照護包含健康檢查，甚至附近的居民到公司診所看診一律免掛號費，所以我們的醫師護士都是由我們公司聘用。最近職安法做一些修訂，職安法

裡面有規定到一些衛生健康上面的管制，其實我們公司在之前就已經投入相當大的心力在做這一塊，因為員工是我們公司最重要的資產。關於綠色供應鏈著重供應鏈面的管制，另外安全夥伴的制度，還有衝突金屬的管理，是我們現在要做的方向。以下跟大家分享幾個具體執行的成果，員工關懷的部分，我們以十全十美工作環境，打造全面健康職場，剛才有提到員工的健康診所，我們也有健身房，我們餐廳有3家央廚來供應，中餐的選擇相當多樣化，我們配備營養師，所以所有餐點的烹調，餐點的選用，餐點的合配，全部都是由我們營養師專業提供，也提供員工比較健康的飲食，也包括員工諮商，如訓練計劃、進修計劃，甚至員工的職涯規劃。員工健康診所自2004年日月光20週年時董事長宣告成立以社區為概念，將整體健康醫療服務精神導入企業，建構社區醫療照護中心，日月光公司營造溫馨企業文化，提供員工「和諧、愉快、開放」工作環境。我們有自己緊急救護體系例如救護車，能夠提供給員工最緊急醫療的須求。健康照護當然是每年要推動的重點，包括我們針對健康檢查結果去區分公司高風險的族群，協助他們在醫療上面的一些限制。我們會主動去關懷，我們的醫師護士走入廠區，然後去跟員工對談，了解他們生活的狀況，然後協助他在飲食上面，在生活習慣如何去一個比較全面的改善。另外我們也提供在藥物上面諮詢的服務，也希望他們透過一個比較健康管理的具體作法，使員工快快樂樂的出門，平平安安的回家。永續供應鏈部分，除了發展綠色產品之外，包括綠色採購，綠色採購部分我們已經連續2年獲得環保署的績優團隊，也提供了我們的客戶無衝突金屬保證，針對主要的供應商我們每年還會安排時間去訪視、現場輔導，幫他們建構對員工的管理，對廠房方面的管理，除符合相關法規的要求，還有避免我們供應鏈中斷。那承攬商的部分是比較重大的突破，其實大家也知道一個公司裡面最不穩定的供應族群就是承攬商：承攬商大部分都是社會上比較弱勢的族群，他們在職場安全上面的觀念，他們自己本身對於自身的安危保護都是相當的薄弱，所以我們大概以一個衛星管理的概念，以我們自己公司出發，我們輔導15家承攬夥伴去建構他們的安全管理制度，也透過了很多承攬商驗證，配合承攬教育訓練，推動承攬商評鑑制度，再強化作業危害告知辦理年度績優表揚日月光與勞委會、加工出口區管理處及承攬伙伴2011年締結安全伙伴。我們希望能夠達到你我用心，安全放心的終極目標，日月光慈善之光的推動重點是在協助學童脫貧的計劃，還有綠色生活館，然後去販賣那些88風災受苦受難的農民產品，達到我們在社會上具體的貢獻。以上這些全部整理在社會責任報告書，我們公司從2011年開始我們就發行社會責任報告書，我們的報告書也遵循AA1000APS當則性原則標準與永續性報告協會GRI(G3.1 A+撰寫，通過BSI查證這些相關資訊，以上都可以到我們公司網頁透過連結查詢。最後跟大家談一下最近在永續發展上面獲得大家的肯定，期許更多企業跟我們一起走向永續的推展。上大概是整個永續部分的報告，感謝各位企業先進的指導、還有各位主管機關的指導。謝謝大家！

## (五) 第五場次 (102年9月27日)

### 美律實業 廖祿立董事長

很高興今天來做企業誠信經營及社會責任的分享，美律實業創立於1975年，至今已經38年，主要產品有揚聲器、麥克風、免持聽筒、藍芽耳機及電池模組，全球據點共有11個據點。

一個企業的遠景很重要，可以不斷帶領公司往前走的力量。本公司願景為「傳遞美好聲音，豐富人類生活」。凜然高義表達人生的目標與價值，也匯聚公司同仁的共識而共同努力。美律家風是誠正勤儉忍，家風就是代表公司的文化。美律制定《美律的商業行為與職業道德規範》，讓公司透明化同時給予員工指引。在金管會的資訊透明評比都在A至A+，且連續三年從2000家企業脫穎而出，榮獲「天下企業公民獎」。

#### 企業永續經營的基本功應有 4 個：

1. 深耕企業的核心能力(技術)，是確保能提供客戶差異化產品與服務的能力。
2. 建立一家「清醒的企業」培養「清醒的員工」，才不致提供不負責任、品質不符的產品與服務。從「金融海嘯」到「塑化劑」事件，往往帶給企業大災難。
3. 建立一家「學習型的組織」，才能因應外在環境的變化。
4. 善盡企業社會責任(CSR)，使客戶相信這是一家真正負責任的企業，讓客戶更放心地與我們交易。目前電子產品的供應鏈有比較嚴謹的規範，如EICC的導入。

美律CSR的範疇及實務分為：1. 經濟責任；2. 法律責任：美律從不要求員工從事，違背法規及其專業的事情；3. 倫理責任：美律的員工，到職後就要簽署「商業行為與職業道德規範」；4. 環保責任：美律致力環境保護及營造綠意盎然的工作環境；5. 慈善責任：(1) 贊助古典音樂台製作：台灣幸福進行曲(2) 愛的書庫(3) 美律志工服務(4) 推動一年兩日「有薪志工假」。

最後分享實施CSR的正面效果的重要觀念：「真正的企業社會責任，應是企業對社會的正面影響，而不是企業的聲譽或形象。」只是企業為社會創造價值時，企業本身可以和社會一起分享，這就是「價值分享」！電聲產業領導品牌，豐富您的未來，謝謝大家！

### 金可國際 蔡國洲董事長

從1997年後，國內、外陸續爆發多起重大舞弊事件，使得企業誠信經營議題持續受到舉目關注，因此落實公司治理成為我們企業經營者需要時時警惕自己的重要議題。

金可公司治理原則為保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度，以滿足各界的需求。金可企業的理念包括：誠實服務，提供顧客最高之滿意；踏實經營，創造股東最大之利益；利益共享，增進同仁最好之福祉；持續創新，促進成長最佳之動力。事實上企業不賺錢，是無法對社會跟股東交代，企業賺了錢，就要談到對員工及社會責任的推動，金可是亦步亦趨在落實。

現在的企業都很重視企業倫理，賺錢與營利是企業追求的目標，如何兼顧照顧員工及社會責任的推動，都要從企業倫理開始，大致分為：

**對國家：**配合及迎合國家經濟政策及推動方針、善盡納稅義務、涉外投資都依循政府的政策。

**對社會：**不製造公害汙染環境、盈餘轉投資創造就業機會、取諸社會、用諸社會、藉由設立(月星)基金會、捐助各項公益活動等來回饋社會。

**對顧客：**本著誠信原則，服務社會大眾、重視產品安全、不做不道德的行為。

**對同業：**不互相攻訐同業或惡性競爭、自己培養人才、不惡意挖角、嚴守正派經營原則、不盜取同業秘密。

**對供應商及通路商：**如何服務好客人，讓其賺錢，達到雙贏目的。

**對股東及員工：**企業的使命為企業興利，創造最大的利益，當企業能夠為股東賺到最多錢的時候，更有能力照顧員工及提高福利，進而貢獻我們的社會，所以我一直強調幸福企業，讓員工感到幸福，從員工進來，導引並使其認同公司文化，當員工可以全力奉獻公司時，公司要成功也不難。

金可國際成立於1981年，初期生產及製造各類光學眼鏡及太陽眼鏡，1995取得美國Hydron公司移轉隱形眼鏡生產技術至大陸江蘇丹陽工廠後，即專業生產隱形眼鏡，2003並增加隱形眼鏡護理液的生產，並在三年前回到台中科學園區成立隱形眼鏡專業廠區，2012年於台灣櫃買中心上櫃，在民國90年納入寶島眼鏡後，成為上中下游整合的公司，對於產品推動提供一個比較好的商機與舞台。



公司治理主要作為：架構獨立之稽核單位、持續強化投資人關係之維繫、高透明度之資訊揭露給投資者充分的資訊、落實自我監督之治理精神、遵照金融監督管理委員會相關規定建立嚴謹之內部控制制度。

金可的企業文化，係以人為本，企業文化就是人的結合，知人善用、用人不疑，塑造企業家族，讓員工融入企業文化，並照顧員工，目前為止未用外勞，因為台灣員工是很好用的，在台中設廠後，陸續補入台灣員工，滿足新進員工待遇，讓其可以安定、安心地為公司服務。

如何將金可的文化與社會責任來結合，包括基金會的成立，是由我們家族成員來籌資，盡量不動用公司資源。公司內部也推動無紙化、上班共乘，很多事情都是很小的，但都會給社會帶來正面的影響。

目前月星社會福利慈善事業基金會特別重視教育、濟貧、對弱勢團體關懷，並發動「照亮您的心~讓我成為您的星」的教育補助方案，第一期提供給彰化鹿港區小孩學費及生活補助，志工團隊亦會提供輔導或帶這些小孩外出吃飯看表演，現在獎助範圍拓展至台中。其他作為包括贊助學校或劇團，去年也捐助了一台捐血救護車，也支援偏鄉地區的藝文活動。在這些過程中最開心的，就是和公司的員工一起成長，感染社會的正向力量，台灣人是世界最善良的人，在有能力有影響力時就要推動正向的力量往上提升，讓社會更和諧，企業在經營上也會更順利，這就是今天想跟大家分享的，謝謝大家。

## 勝華科技 黃顯雄董事長

勝華成立於1990年4月，資本額184.8億元，全球員工人數約36,000人，主要產品有觸控式面板、中小尺寸平面顯示器、平面顯示器模組、平面顯示器元件及LED Lighting。公司不斷廣建核心能力，成為新需求的主要供應商，同時與國際一線品牌大廠客戶保持密切的合作關係。

勝華的永續企業社會責任發展藍圖，從企業經營成功出發，才有能力履行企業社會責任，進而落實CSR將其融入公司經營策略，達成創造企業社會機會，再回歸至企業經營成功，形成一循環。

CSR首要條件即是公司要經營成功，CSR要成功須融入公司經營策略。勝華科技企業社會責任的三構面為：

**1. 公司治理：**目的為建立公司之股東、經營管理者、董事與其他利害關係人之共利價值機制，使得股東以及利害關係人之權益，皆能得到公平的對待與合理的保障。而公司治理四大原則為責任性、公平性、課責性、透明性。勝華公司的治理方式為強化董事會職能、發揮監察人功能、重視股東及利害關係人之權利、資訊揭露透明化以及完備之內部控制暨內部稽核制度。

**2. 環保績效：**環境保護做好綠色承諾，提升良率，同時減少報廢也是環境保護的一環。另外積極研發生產節能省碳，低度污染，高度效能的綠色節能商品的開發，在提倡環保節能的同時也能成為公司的新商機。勝華在照明技術累積超過100項專利，順勢發展LED照明產業一方面是把環保做好，另一方面是發展人類未來需要的產業，朝更節能省碳的生活形態邁進，落實企業的社會責任。再來綠色創新，使用觸控技術，成立綠色採購推動小組。

### 3. 社會績效：

- (1) 回饋社會，繁榮地區。
- (2) 為員工創造希望，重視員工權益。
- (3) 勝華地球人活動，號召員工力行公益。
- (4) 關懷弱勢，捐贈台中市復康巴士。
- (5) 扶植在地藝文團隊。
- (6) 贊助身障選手圓夢。
- (7) 扶助AMIS樂團，保存原住民文化。

最後，企業經營成功需要有贏的策略，才能永續經營，也才能由成功企業到永續經營的企業，謝謝大家。

## (六) 第六場次 (102年9月30日)

### 王品餐飲 王國雄總經理

今天很榮幸有機會到現場來分享王品在企業社會責任的相關實踐的經驗，希望大家能給予王品各種指教。首先是王品的基本介紹，王品成立於1993年，有三位合夥人，戴勝益先生是念中文系，一位是念森林系，負責中國市場，我則是念會計系，早期沒有人會覺得這樣的組合可以成功。但真的很感謝台灣這一片土地及這些人們，給我們這個機會，勇敢做大夢。王品成立在1993年，成立十年後，2003年到中國大陸去發展，2013年開始有平價事業，並前進到大陸，王品總共區分了高價、中價及平價三種餐廳。並於2011年開始進行泰國市場的授權。下一張可以看到臺灣及大陸的總營收，可以看到是呈45度角成長。中價市場占王品的總營收占75%。

經營理念有四個，誠實，群力，創新，滿意。企業核心價值：人才 & 企業文化，人才是企業的版圖，人才多企業就大。企業文化是企業的根，根紮的深，企業就穩固長久。王品憲法：任何人均不得接受廠商100元以上的好處。觸犯此天條者，唯一開除。公司不得與同仁的親戚作買賣交易或業務往來。公司與董事長均不得對外作背書或保證。同仁的親戚禁止進入公司任職。舉債金額不得超出資產的30%。不作本業外的經營與投資。奉行「顧客第一，同仁第二，股東第三」。懲戒時，需依下列四要件，始得判決：1) 當事人自白書2) 當事人親臨中常會3) 公開辯論4) 不記名投票。同仁的考績，保留15%給「審核權人」與「裁決權人」作彈性調整。每週五開中常會，集體決策。龜毛家族：遲到者，每分鐘罰100元。公司沒有交際費。上司不聽耳語，讓耳語文化在公司絕跡。被公司挖角禮聘來的高階同仁（六職等以上），禁止再向其原任公司挖角。王品人應完成「3個30」。(一生登30座百岳、一生遊30個國家、一年吃30家餐廳)。中常會和二代菁英，每天需步行10,000步。迷信六不：不放生、不印善書、不問神明、不算命、不看座向方位、不擇日。少燒金紙：每次拜拜金紙費用不超過100元。對外演講每人每月總共不得超出二場。演講或座談會等酬勞，當場捐給兒童福利聯盟文教基金會。公務利得之紀念品或禮品，一律歸公不得私用。可以參加社團，但不得當社團負責人。過年時，不需向上司拜年。上司不得接受下屬為其所辦的慶生活動。上司不得接受下屬財物、禮物之贈予。如團體性、慰勞性及例行性且在公開場所之聚。餐及使用飲料，上司可以使用，不受贈予規範。上司不得向下屬借貸與邀會。任何人皆不得為政治候選人。上司禁止向下屬推銷某一特定候選人。選舉時，董事長不得去投票。購車總價不超出150萬元。不崇尚名貴品牌。不使用仿冒品。辦公室夠用就好，不求豪華派頭。禁止作股票，若要投資是

可以的，但買進與賣。出的時間，需在一年以上。個人儘免避免與公司往來的廠商作私人交易。除非是非常優秀的人才，否則勿推薦給你的下屬任用。除非是非常傑出的廠商，否則勿推薦給你的下屬採用。公司經營發展不炒房地產。不發展吃到飽類型之餐飲品牌。展店確實遵守公司合法化標準。年度股東會不發股東贈品以響應環保節能減碳。鼓勵同仁進入公司後朝個人學歷再升級。公司中高階主管以完成設置一個個人獎助學金回饋社會為目標。中常會全體主管同時出差，不得搭乘同一班交通工具。各品牌不得於地下室展店營運(百貨賣場除外)。店舖逃生門及逃生窗設置數量應以追求高於法令為目標。

企業社會責任：一、環境保護：開創綠色供應鏈：【集中物流運輸】採購品項入倉比率由2010年57%，提高至2011年75%，縮短運輸過程，降低碳排放率。【支持本地農產品】直接與農民配合，優先使用台灣本土CAS認證之豬肉、鴨肉及水產品(SPA文蛤、水菜、杏鮑菇、芋頭)。【保護熱帶雨林】舒果選用公平交易法的「熱帶雨林咖啡」，保護自然環境。【使用環保清潔用品】使用能被分解的椰子泡沫洗手乳、擦手紙及衛生紙，減少環境負擔。【綠色品牌行銷】品牌行銷工具電子化，含EDM、二維條碼(QR Code)、APP等，文宣品使用大豆油墨印刷。【保育動物不入菜】受保護或稀有的動植物不入菜，如鮑魚、魚翅、燕窩等。【不使用免洗筷】不使用免洗筷，避免砍樹，愛護地球。【不迷信】迷信六不：不放生、不印善書、不問神明、不算命、不看座向方位、不擇日，少燒金紙：拜拜金紙費用不超過百元。

二、社會公益：一品牌一公益：王品：【送玫瑰把愛傳出去】不定期舉辦「送玫瑰把愛傳出去」活動，總計送出超過30萬朵玫瑰花，以行動幫助花農。西堤：【熱血青年站出來】每年號召民眾捐血，4年來全台共募得捐血 達2,400萬CC，投入公益的人力物力已達2,000萬。陶板屋：【一人一書到偏鄉】每年舉辦「一人一書到偏鄉」活動，7年投入的人力與花費累計超過1,954萬元，共募得128,868本書。原燒：【一人衣愛助兒盟】每年舉辦「一人衣愛助兒盟」活動，投入人力物力累計超過1,600萬元，以幫助弱勢兒童。聚：【筷筷相聚愛地球】提倡使用環保筷，每年減少使用140萬雙免洗筷，減少排放14,000公斤的二氧化碳，近年來投入500萬元，製作「環保筷」及「環保袋」。藝奇新日本料理：【創意分享日】每年舉辦「創意分享日」活動，並與美術館或文創團體合作，支持文創發展。舒果：【千人萬步走】2013首年舉辦「千人萬步走」活動，藉由走得開心，走得健康，希望大家輕鬆走萬步，提倡健康生活。

#### ●王品托盤盃：

2007年起，每年花費300萬元舉辦全球唯一大型托盤競賽參賽人數累積已達4,000人每年全國學校報名數-2007年123校-2008年77校-2009年83校-2010

年91校-2011年88校-2012年80校

### ●推動社會學分：

【王品新鐵人】提倡「登玉山、泳渡日月潭、鐵騎貫寶島」活動，為首倡「台灣新三鐵」之企業，2004年。

【登百岳】每年舉辦10次登百岳活動，是台灣提倡登百岳最徹底的企業，2003年。

【登聖母峰基地營】每年舉辦登聖母峰基地營，成為王品人每年例行活動，2011年。

【日行萬步】目前已有538名同仁參加日行，萬步計畫，是台灣日行萬步最多人的企業。(已執行15年)1997年起。

### ●一家人主義：

【戴勝益同仁安心基金】董事長捐出個人股票30%成立「同仁安心基金」每股息約3,300萬元，作為「同仁失去工作能力時」，以照顧其一生(每人每月3萬元)，1993年。

【戴勝益同仁急難救助金】同仁因突發事故導致生活困難急需救助，提供即時之援助，使其能安心工作(每人10萬元至30萬元)，2008年。

【戴勝益同仁與同仁子女獎助學金】幫助家境清寒同仁及同仁子女順利完成學業(每人每年1萬元)，2007年。

王品戴水基金會：董事長捐出個人股票50%，於2010年成立「王品戴水基金會」每年股息約5,500萬元，全數作為國中、國小兒童助學金，每年可提供10,000個家庭各5,000元，資助貧困兒童就學，透過志工招募，用愛的陪伴，讓學童們感受成長喜悅與社會關懷。最後感謝各位的聆聽，謝謝大家。

## 康和證券 葉秀惠總經理

企業誠信與公司治理是公司價值的基礎，康和證券從事證券金融服務，從產業使命談起。盤點台灣的利基，台灣證券金融業累積的制度化信任基礎是其一。誠信是資本市場的管理原則，台灣早在1996年引進COSO內部控制自評機制，資本市場需要公司、會計師及律師、券商一起配合政府政策共同健全募資及投資環境。COSO五個組成要素中最底層的是控制環境，也是公司治理的根基，資訊溝通是聯結的框架，最上層的是監督，以及內部作業單位針對作業目標盤點風險並設計執行有效率的控制作業，這才能讓企業經營安全又有效率。康和發揮台灣競爭利基—國際承銷，並創造MIT金融品牌—多空成長期貨信託基金。執行上從產業全面服務做起，將COSO內控自評簡報透由通路做1800全服務；以CTA連結台灣證券、期貨、銀行、保險業務。

在地康和育成公益關懷包括：合一的企業文化、組織倫理、個人職能提升，並將COSO報告「控制環境」納入評估項目。康和推動以企業社會責任(CSR)的信念推動公司治理、扶助社會弱勢、捐助清寒學子、建教合作深耕文化教育、在地扎根培育財金人才、提供員工最佳職場、完整的教育訓練，提升專業能力。

內控自評就是比較現有的與應有的，控制目標達不成的風險，並從現有追求應有的好的標準，不論是業務或作業目標，不斷的達成並超越。本公司創始人標榜感恩、包容、尊重的企業文化，健全控制環境尚需仰賴董事會長期支持，才能推動並維持核心價值之所在。

康和企業社會責任(CSR)執行重點：1. 健全體制：遵守法律及商業道德規範，建立完善企業制度以維持良好的公司治理，制定風險管理政策、架構，降低經營層風險。執行面並制定COSO內控自評管理工具、確實揭露經營資訊建立「A+」等級券商形象；2. 利害關係人溝通：回應員工、股東、客戶之期許，致力提升經營績效以確保公司永續經營，並建立企業網站「服務窗口」專區、強化股東會及財報資訊揭露、「員工提案網站」雙向溝通等；3. 客戶服務：提供全方位優質金融服務、設計符合客戶需求的商品、整合創新的法人服務、客戶投資屬性KYC服務、以客戶需求為導向推動一次購足理財需求；4. 重視社會責任：以「財團法人鄭俊生社會福利慈善事業基金會」為出發點，集團員工全面投入參與公益事業，為社會增添關懷及溫暖。執行方面包括每年建教合作培育財金人才，2012年本公司暑期實習生得到第一屆公開說明書標竿獎八成獎項、舉辦捐血活動、捐款、扶助公益團體；5. 關懷員工：創新與培育員工、提升員工的價值及專業能力、照顧員工、重視眷屬，例如由福委會辦理北中南親子營活動、年度健康檢查、健康講座、設置員工活動中心、各項員工補助等；6. 環境保護：推廣辦公

室環保、省水、綠化、資源回收等，將舉手做環保的好習慣融入工作與生活中、認養公園，另外也成立節能減碳小組、推動資源回收、各樓層空調設定、更換節能照明系統。

公司治理與內部控制是公司最重要的基本價值，康和願意用很長的時間與現有及潛在客戶做內控及公司治理方面的溝通進而強化報表可信賴度，因為只有觀察公司發展公司治理之可行性才是投資的開端；公司治理與內部控制與公司管理績效息息相關，控制環境是最重要的底層，只要我們能高度對焦，每個人在自己的崗位上發揮利基項目，才能共同提升台灣競爭力。謝謝。

---

## 微星科技 簡文哲協理

---

企業社會責任各為回去時可以做一些什麼事，我今天將報告我對CSR的定義。世界企業永續發展協會(World Business Council for Sustainability Development, 簡稱WBCSD)對企業社會責任的定義為：企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質。

MIS的CSR架構：公司治理(審計委員會、薪酬委員會、獨立董事、無政治捐獻)、環境(綠色產品、第三類環境宣告、碳足跡標章等)、綠色產品管理(Green Product Management, GPM)平台、環境管理系統(ISO 9001、ISO14001、OHSAS18001等)、溫室氣體盤查(ISO 14064-1)。員工照顧(員工協助方案(Employee Associate Project, EAP))、職工福利委員會(社團活動、微星家庭日、旅遊補助、部門聯誼等)、教育訓練(新人、微星大學等)。社會公益：物資捐贈(2007年起)、營養午餐(2008年起)、圓夢基金(2009年起)、電腦美語營(2009年起)、社區服務活動(2009年起)、微星希望數位學苑(2010年起)。

做什麼會讓相關利害關係人感動且尊敬？文哲今天最新的解釋，Caring & Creativity (真心關懷、發自內心及發揮創意、帶點巧思)；Solid & Small (落實執行，過程&結果並重及小處著手，不以善小而不為)；Reliable & Respectable (值得信賴，最佳伙伴 及以身作則，標準一致)。

今天要從經濟面、環保面及社會面進一步解釋。

**經濟面：**企業一定要先會賺錢，才可以做更好的企業社會責任，股東有6萬人，乘以3的話，微星也照顧了24萬人。5位創辦人，日夜作息正常，不應酬。出國搭經濟艙，不設秘書及司機。持續要求費用控管。

**環境面：**組織(員工自治行為、節能減碳行動標章、水足跡、組織型溫室氣體盤查)綠色產品(環保標章、節能標章、產品碳足跡)、供應商管理、便利商店代收服務及MSI+ APP。完成全球第一份整合式電腦的產品類別規則(Integrated Computer-Product Category Rules, PCR)。全球第一份整合式電腦第三類環境宣告認證。歐盟第一台整合式電腦獲得生態之花標章認證(EU Flower)。第一台整合式電腦獲得捷克標章認證。台灣環保標章(Green Mark)機種數量居業界之冠。台灣環保署整合式電腦碳足跡產品類別規則文件(CF-PCR)。台灣第一台整合式電腦獲得台灣環保署產品碳足跡標章。台灣第一台整合式電腦獲得台灣節能標章認證。

**社會面：**對員工(以身作則、講究誠信操守、董事長上班爬樓梯、家庭日&健康職場、會議哭笑臉(Sunvote)，社會關懷(孩童營養午餐、電腦美語夏令營、志工團兒童電腦教育、二手物資、圖書、節慶禮品、社區義警及88風災：直接到災區。對外溝通(社會局、教育局產官學合作、協助重要團體參訪(國家教育研究院及僑委會(中小企總)台商班)。品牌資產(Brand Equity)是與品牌、品牌名稱和標誌相聯繫，能夠增加或減少企業所銷售產品或服務的價值的一系列資產與負債。它主要包括5個方面，即品牌忠誠度、品牌認知度、品牌知名度、品牌聯想、其他專有資產(如商標、專利、渠道關係等)，這些資產通過多種方式向消費者和企業提供價值。品牌資產就是消費者關於品牌的知識。它是有關品牌的所有營銷活動給消費者造成的心理事實。

CSR不是為了得獎而做，而是做了之後，贏得別人的肯定、尊敬、與感動，做每一件事的初衷及用心就是CSR，企業文化不是用說的，是做出來的，發揮自己的影響力-撿海星的例子，當有人問：無論你怎麼做，都不可能改變甚麼的！你能回答：我改變了這一隻！

# 意見交流

場次 / 日期	企業 / 主講人
第一場次 · 9月16日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 金管會 / 王儷玲 副主任委員</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 櫃買中心 / 李啟賢 總經理</li> <li>· 法務部廉政署 / 鄭銘謙 副署長</li> <li>· 財政部台北國稅局 / 吳麗芬 稽核</li> <li>· 經濟部商業司 / 莊文玲 科長</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 黃琦雅 科長</li> <li>· 永光化學 / 陳建信 董事長</li> <li>· 胡連精密 / 張子俊 執行副總</li> <li>· 致伸科技 / 潘永中 總經理</li> </ul>
第二場次 · 9月18日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證期局 / 王詠心 副局長</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 櫃買中心 / 李啟賢 總經理</li> <li>· 法務部廉政署 / 林錦村 主任秘書</li> <li>· 財政部北區國稅局新竹分局 / 羅榮鎮 分局長</li> <li>· 經濟部商業司 / 張儒臣 科長</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 黃琦雅 科長</li> <li>· 緯創資通科技 / 呂錦龍 資深經理</li> <li>· 聖暉工程 / 梁進利 董事長</li> <li>· 偉詮電子 / 林錫銘 董事長</li> </ul>
第三場次 · 9月23日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證交所 / 李述德 董事長</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 金管會 / 黃天牧 副主任委員</li> <li>· 法務部廉政署 / 楊石金副署長</li> <li>· 財政部台北國稅局 / 林曉琴 科長</li> <li>· 經濟部商業司 / 陳秘順 副司長</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 黃琦雅 科長</li> <li>· 聚陽實業 / 王泰昌 總經理</li> <li>· 智擎生技 / 葉常菁 總經理</li> <li>· 友訊科技 / 徐行 協理</li> </ul>

場次 / 日期	企業 / 主講人
第四場次 · 9月26日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 櫃買中心 / 吳壽山 董事長</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證期局 / 張麗真 副局長</li> <li>· 法務部廉政署 / 鄭銘謙 副署長</li> <li>· 財政部高雄國稅局 / 潘仁治 科長</li> <li>· 經濟部商業司 / 曾碧雲 科長</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 許瓊月 編審</li> <li>· 長興化工 / 高國倫 董事長</li> <li>· 世德工業 / 陳光裕 董事長</li> <li>· 日月光 / 顏俊明 經理</li> </ul>
第五場次 · 9月27日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證期局 / 吳桂茂 主任秘書</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證交所 / 林火燈 總經理</li> <li>· 法務部廉政署 / 楊石金 副署長</li> <li>· 財政部中區國稅局 / 陳金華 科長</li> <li>· 經濟部商業司 / 許福添 專門委員</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 黃琦雅 科長</li> <li>· 美律實業 / 廖祿立 董事長</li> <li>· 金可國際 / 蔡國洲 董事長</li> <li>· 勝華科技 / 黃顯雄 董事長</li> </ul>
第六場次 · 9月30日	<p><b>主持人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證期局 / 張麗真 副局長</li> </ul> <p><b>與談人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 證交所 / 林火燈 總經理</li> <li>· 法務部廉政署 / 林錦村 主任秘書</li> <li>· 財政部北區國稅局中和稽徵所 / 黎玉麟 簡任稽核兼代主任</li> <li>· 財政部台北國稅局 / 林曉琴 科長</li> <li>· 經濟部商業司 / 莊文玲 科長</li> <li>· 勞委會勞資關係處 / 許瓊月 編審</li> <li>· 王品餐飲 / 王國雄 總經理</li> <li>· 康和證券 / 葉秀惠 總經理</li> <li>· 微星科技 / 簡文哲 協理</li> </ul>

## (一) 第一場次 (102年9月16日)

金管會 王儷玲副主任委員

首先再次感謝各位的參與以及三家優秀企業代表的經驗分享。聽完他們的演講，我學到很多，也很有感觸。我個人是來自學界，看到目前台灣的年輕人在25歲以前專業及人格的養成是在學校及家庭完成，而在25歲以後更長的人生中，有更多的學習將會來自於所工作的企業，所以看到今天三家優秀企業傳達的文化以及對其肩負的社會責任的認知，讓我看到未來台灣真正希望的所在，金管會很高興能持續地將推動重視企業社會責任的任務肩負在身上。

剛剛我在開頭的時候曾提到，重視企業社會責任的公司，在實際的經營面上是擁有較高的平均EPS，但是我仍要強調，推動企業社會責任的工作，仍是希望大家不要凡事以獲利為出發點，因為唯有先以員工、客戶、誠信、社會責任為出發點，企業法人才能真正地建立起這個法人的信用及其無形資產的價值，並成為其永續經營的重要支柱。這樣的精神就類似我們在打太極拳的時候，如果一直想著攻擊跟招式，反而無法真正體現太極拳的精隨，唯有將其精神內化，最終才能真正達到太極拳最高的境界。而當企業建立起重視企業社會責任的信譽以及累積了深厚的無形資產價值，在碰到各種經營上的困難時，你的客戶、員工也才更願意與你攜手共度難關，就像剛剛永光化學所提到的案例，在遭到誤解及負面消息時的衝擊，周邊的利害關係人以及內部員工都願意相信經營者的誠信，也因此順利克服困難。

我們知道在推廣誠信經營及CSR的道路上，並不只是金管會單一部會的責任，希望能有更多的相關政府部門一起跨部門共同投入，所以今天特別邀請來自法務部、經濟部、財政部以及勞委會等相關部門代表一起共同出席並互相交流，並且向大家說明，在各企業推動社會責任的同時若碰上任何困難，行政部門可以提供哪些協助。在金管會的部分，除了持續的推廣宣導以及制定相關規範外，我們也希望建置具有客觀公信力的評鑑系統，使未來所有參加受評以及獲得良好成績的企業能夠更受到投資人的青睞，成為更有吸引力的投資標的。甚至往下延伸，可以依據這個評鑑結果編制相關指數，以及成立投資基金將這些優秀公司納入投資對象。接下來就依序讓我們在座的與談人向各位說明各個行政或司法部門在企業投入企業社會責任上可以提供的協助以及相關的資源。

櫃買中心 李啟賢總經理

我們知道無論在執行公司治理、落實企業社會責任或是公司要永續經營，誠信都是最重要的基礎。要如何落實在公司內部的經營管理規章之中，櫃買中心與證交所都已訂有相關的指標及規範，包括上市上櫃公司治理實務守則、企業社會責任實務守則、誠信經營守則，這些都在證交所及櫃買中心的官方網站中都設有專區有完整的揭露。為了節省企業蒐集資料的時間及人力，我們也會隨時蒐集國際最新資訊，包括GRI的相關內容、揭露及案例等資訊提供企業參考使用。歡迎各企業能多多利用網站上的資訊，來訂立公司內部控制制度，也隨時提醒公司董事、監察人及員工隨時注意相關規定，並透過該管道促進公司優良企業文化的塑造。

法務部廉政署 鄭銘謙副署長

經過三位標竿企業領導人的經驗分享，我可以歸納出幾點心得跟大家報告。首先我認為從今天的分享可看出，一個企業的理念有多深厚，企業未來成長的機會跟潛力就有多大；第二，重視員工以及企業社會責任的企業，他們所做的不只是因應法令的要求，很多甚至是跑在法令的前面。所以站在法務部的立場，我們要對這樣的優秀企業致上最高的敬意去表揚它們，而同時對於貪腐、違犯法紀、背離規範的企業，法務部也有責任去糾舉及調查。早在民國98年所訂立的國家廉政建設行動方案，就是參考聯合國反貪腐公約以及國際透明組織的思維及概念去頒訂，我們希望結合公部門各部門，包括經濟部、財政部、教育部、金管會…等部會共同辦理。針對貪腐的企業，我們也是持續的積極加強偵辦，在今(102)年的一月份到六月份間，一共有49件案件成案，有200多人接受調查，犯罪標的高達32億元。我們希望能將這些劣幣能夠加以驅逐，另一方面也對像剛剛三家的標竿企業家加以獎勵。像今天的座談會就是一個很好的宣示以及表揚的時機。透過公私部門的共同努力，相信對未來提升我國的競爭力將會有事半功倍的幫助。最後希望今天與會的各位對於法務部有任何疑問能夠盡量提出，謝謝各位。

## 財政部台北國稅局 吳麗芬稽核

從稅務的角度來看企業誠信經營及社會責任，最重要的一點當然就是依法納稅。因為我們知道國家所有建設的來源就是課征稅收，所以有賴所有企業都能夠誠實納稅。財政部為鼓勵誠實納稅，近年來也努力營造健全的稅賦環境。營利事業所得稅自民國99年起已自25%降至17%，以建立低稅負的納稅環境提升企業競爭力；另一方面，為追求租稅公平，也取消了實行多年的軍公教免稅。在稅政方面，財政部也致力於推動稅政E化，包括綜所稅、營所稅都可使用網路申報，這些對節能減碳，減少紙張使用量都有很大幫助。這種種努力在世界銀行的各國繳納稅賦指標中，我國近兩年來已有大幅進步。當然未來財政部這邊還是會繼續再接再勵，也希望大家能給予更多的指教。

## 經濟部商業司 莊文玲科長

經濟部是公司法的主管機關，在公司法中定有許多公司與股東間的關係，像在最新的修法的新增條文，就增加了股東對於公司提案權以及公司經營政策的討論參與的權利。當然還有很多細節層面需要進一步的討論及規範，商業司這邊也會陸續參酌各國如何將企業社會責任納入公司法規範的方式及架構，以做為我國修法以及相關執行細則訂定的依據，並進一步促進公司與股東間的互信。最後再次感謝今天有機會參與本次會議，也希望所有參加企業負責人都能體會到誠信經營及企業社會責任的重要性，未來能夠再創企業更大的價值。

## 勞委會勞資關係處 黃琦雅科長

過去勞委會常會被認為是企業獲利的絆腳石，所以今天聽到這麼多標竿企業主動站出來呼籲保護及照顧員工，心裏實在非常感動。而這些企業所呼籲的也跟勞委會所推動的，以夥伴間的勞資自治關係取代勞動基準及勞動檢查不謀而合。在法制層面上這也是一種預防的勞資關係，使得過往因勞資間的不信任而多半採取企業外的勞資對抗模式，轉變為能透過企業內部的申訴制度以及勞資協商模式取得更好的共識，也對企業在留才及用才上更有幫助。換一個層面來看，目前的職場環境只靠勞動檢查法規的規範是不足以完全防範職場的職災及過勞狀況的發生，而台灣目前的勞動檢查員事實上數量也是不夠的，所以我們希望推動勞動安全平台，讓企業能夠自主管理，以防範相關災害於未然。以上所提有關勞動法規

的內容，都將在上市上櫃審查、企業投資審查、政府合作採購審查等列入評選指標項目之中，未來也將會把企業社會責任的指標有效結合納入。長期以來，勞委會在勞動安全獎…等等獎勵的措施也是不間斷的進行。如果各企業對以上內容或措施有任何疑問也非常歡迎隨時與勞委會聯繫。

## Q&A 時間

**Q** 針對永光化學是在甚麼樣的機緣下開始去推行品格第一這樣的制度，以及在實務上曾經碰過甚麼樣的困難？

**A** 永光光學 / 陳建信董事長

培基教育學院從1993年起即來台開始推行「真、善、美」的教育講座，家父也就是永光的創辦人，在深入了解後認為其教材內容相當符合永光的企業理念及需求，特別成立了基金會開始合作進行品格第一的教育推廣。過去我們都會說，中國人是禮義之邦，誠信的概念也講了幾千年了，怎會輪得到外國人來教我們怎麼做呢？但誠如剛剛所提到的例子，連黑道都會自許誠信，加上過去農業社會的指標及精神在進入工商社會後，也開始不再那麼符合所需，所以究竟甚麼才是現代企業所追求的誠信？所以我們才會特別把這整套的英文教材翻譯成中文導入公司的經營管理之中。在推導的過程中當然也曾碰到很多的問題，但是我認為品格教育成功的最重要的關鍵就在於從上而下、以身作則，所以公司領導人若能確實執行，堅持到底，那再多的困難都能夠克服，謝謝大家。

## (二) 第二場次 (102年9月18日)

### 證期局 王詠心副局長

今天很高興請到3家公司來跟我們分享，剛才緯創公司特別提到誠信是公司的天條，沒有模糊空間；聖暉公司提到有快樂的員工才有快樂的客戶，所以他投資在員工，希望他的員工將快樂透過品質散布出去；偉詮公司提到企業最基本的社會責任就是要賺錢，股東投資股票就是希望公司能獲利，他也提出，企業除了善盡社會責任以外，也要督促整個社會一起成長，這也是值得我們省思的。以上公司的分享都讓我非常的感動，接下來是我們互動交流的時間，謝謝。

### 法務部廉政署 林錦村主任秘書

今天3位企業家分享他們的企業誠信及在追求公司利潤的同時又能以關懷的精神來回饋社會和照顧他的員工，這部分提供了在座經營者在公司經營方面很多參考的價值，也帶給我在推動國家廉政建設方面很多靈感和啟發。先就三點意見簡單的回應和說明：

第一點先和各位說明整個國際間廉政趨勢方面，聯合國在西元1999年之後，以及亞太經濟合作會議(APEC)都強調企業兩個重要的理念和措施，就是反貪腐，以及公私部門合作打擊貪污，這部分變成企業一個很重要的社會責任。如美國根據聯合國反貪腐相關的公約，他們也規定自己的公司跟公民不僅不能對國內的公務人員行賄，也包括不能對海外的公務人員行賄。最著名的查賄例子是美國西門子和賓士汽車違反這些規定賠償相當多的罰款，賓士汽車是2億美金，西門子大概為18億美金，這部分表示企業誠信經營非常的重要，也成為企業永續經營一個很重要的指標。剛才包括偉詮公司所講的務實，緯創所講的誠實正直，聖暉所提到的誠信為本，創造多贏，讓我想到蕭前副總統所寫的一本書「微笑的力量」，提到誠實、務實、平實三個「實」，和今天3家企業所報告的內容有異曲同工之妙，這部分對我們企業經營者是很重要的部分。

第二點在司法實務上的一些個案來跟各位作分享，在我們經辦的案例中，包括企業詐欺、非法掏空公司資產、炒作股票及內線交易，常讓企業在一夕之間瓦解。比較著名的案子就是我們看到美國恩隆企業或前幾年金融企業的破產，不僅影響到當地的國家而已，也影響到當地的就業，甚至影響了全世界，這影響是既深且遠，歸根究底企業誠信是非常重要的。希望藉由今天大家與會互相交換經驗，吸取彼此經驗長處，將國家帶往一個更上層的境界。

第三點我們要感謝金管會、證期局、證交所、證券櫃檯買賣中心及證基會，不僅提供一個非常良好的會議場地，另外也提供主管機關、廉政署和各位一個對

話的平台，彼此交換意見經驗分享，廉政署希望能和各位企業建立反貪腐的夥伴關係，我們願意協助企業建立相關企業倫理規範及公司治理，使廉潔的價值深深的存在每個國民的心中，對國家來講，不僅是企業經營能夠更上提升，也成為國家社會重要支撐的穩定力量，對國家形象也具有非常正面的效用。以上三點意見供作參考，謝謝。

### 財政部北區國稅局新竹分局 羅榮鎮分局長

今天主題是公司誠信經營與企業社會責任，在實務方面我想提供一些意見。十幾年來，在新竹市會計師及記帳業者的相關座談會，都一再地聽到抱怨與大廠商交易的過程，本來不能開立零稅率，因公司要求開立零稅率導致被罰，當然這個情況最近應該會有一些慢慢的改變。另供應商發票已開立，卻於隔年被要求重新開立一張，原額發票辦理註銷。我舉此例子，說明在公司誠信經營及社會責任方面，對於供應商來講是一種夥伴關係，在這情況下他們的抱怨是不是成真？公司經營者是不是瞭解採購人員或其他人員有這種現象？因年度已轉換對行政作業造成很大困擾，國稅局對於退稅申請超過一定期限會被列管且每月催辦，公司對於夥伴關係之供應商是否有類似公司實務面的機制措施。

剛才提到財政收入問題，101年整體國稅收入為1兆4千多億，地方稅收入為2千9百多億，整體賦稅收入約1兆7千多億，占政府總收入70%左右。為建構優良租稅環境，財政部最近幾年也從一些角度進行改變，自97年賦稅改革開始，可從五個面向來看，例如維護租稅公平、提升國際競爭力、增進全民福祉、賦稅資訊再造及創新的服務措施等。另為維護租稅公平，採行取消軍教免稅、證所稅復徵、實施特種貨物及勞務稅、加強高額房地產的出售等措施。在提升國際競爭力方面，99年修訂產業創新條例之研究發展支出適用投資抵減，另修定所得稅法第5條，營利事業所得稅率自25%調降至17%，以提升整體競爭能力。

為提升國際競爭力，建立反自有資本稀釋課稅制度，避免跨國公司利用借款之利息支出得列為費用減除之稅遁效果，以大量債權融資替代股權出資之資本弱化安排規避稅賦。我們也持續強化及維護租稅公平並保障政府稅收，此外我們也積極洽簽租稅協定，這將可強化我們購買技術及其他權利金支付能力，提供我們企業更多競爭力。

其他如綜所稅扣繳免單據申報，單據由系統直接提供，目的即是要少紙化、愛地球。以往一年發票紙張量要80億張，這幾年陸續推行企業對企業(B to B)及對消費者(B to C)之無紙化電子發票，各種資訊可以透過雲端運算快速取得，減少紙張浪費，對於企業管控方面也有正面效果，對公司誠信經營上也有幫助。我們也期待各位能以載具方式購物，不須列印發票可以自動通知中獎，其他如稅額試算等服務措施也對大家很有幫助，在此也謝謝大家，也感謝我能參與這場盛會，謝謝。



## Q&A 時間

**Q 請問聖暉公司是在何種契機下用兩年時間獲得資訊揭露評鑑 A++ 級，請問在推動上是否有遇到困難或阻力？**

**A 聖暉工程 / 梁進利董事長**

聖暉基本上為小型公司，要受到市場的關心只有靠自己的努力，努力最簡單的方式就是從監理機關所推動的活動進行我們自己內部體質的改變，由家族企業來轉型為公開發行公司，家族企業一般資訊觀念比較保守，在上櫃之前我向我們原始(大)股東來進行溝通，這條路可能是我們必須要走的，也是我們一個轉骨的機會。這過程當中最大的困難就是資訊揭露和內部制度的改變，這樣我的客戶會不會因此知道內部營運狀況，競爭對手也了解營業機密，其實這兩點是公司在決策的時候最沒有辦法釋懷。

在資訊揭露過程中，公司35年來不從事不道德行為，只有正常控制自己的營運狀況以及提高我們產品的競爭力。換個角度在沒有不當獲利的情況下，我們不畏懼地將它揭露。客戶瞭解聖暉公司之利潤相當微薄，且沒有不合理或超額利潤，很多案子就可以慢慢做到所謂童叟無欺。第一年執行成果把客戶面解決，第二年獲得董事會及經營層的支持，也是資訊揭露二年內為何會達到A++級，這過程當中很重要的是需要主管及經營者參與。

**Q 關於誠信經營與社會道德責任是否需要建置公司內部管理辦法文件，以茲遵循。對於實施成效之追蹤有相關法規或範例可供參考嗎？**

**A 櫃買中心 / 李啟賢總經理**

王副局長提到3個可供下載實務守則，大部分為原則性的規範條文，在訂定這些守則已實際參考了世界各國資料，包括聯合國、香港廉政公署相關規範。在上櫃公司審查或監理方面，在誠信方面，比較容易遇到的就是誠信經營守則第2、9、10、13條規範的內容，例如在製造業就會有進銷貨廠商，就容易產生相關弊端。在企業社會責任守則方面

我們也有一些案例、報告及範例供各位參考，有一些初級版的實例可協助公司慢慢落實。企業社會責任資訊揭露方面，國際上比較常採用的是GRI標準，這是一套較具完整性的標準，但我們也另外提供初階版讓公司參考利用。

剛才提到誠信是一切的基礎，主要還是在高階主管或負責人有沒有這個決心去做，因為上行下效比較能夠帶動風氣，以行為再透過內部的規章讓大家結合在一起，比較容易去塑造企業內部的文化。誠信屬於較無形的東西，必須靠有形的規章來提醒員工、經理人、進銷貨客戶及廠商。因為各行各業不同無法化成制式的規定，只能化成守則的性質並提供一些案例及標準給各位參考。其做法例如可建立公司的道德行為準則，將誠信經營守則納入採購辦法，要求公司的進貨廠商不可以對公司的採購人員行賄，也可以在合約要求，如果有這種情況可能會被罰款或停止進貨廠商資格，類似這樣的例子，就是要真正落實在營業行為、財務行為規章內。

總結來說，公司可以訂定一些道德行為準則，另有關進貨、銷貨及採購等，則可以把誠信經營守則納進來，有些則須訂定於合約內，一般來說內控有九大循環，都有這些原則的適用，公司可以把實務守則內化成公司規章一部分，視對象為何來具體地落實執行。

**Q 請教緯創資通公司呂經理，剛才特別提到員工還須要道德測驗，是不是可以補充一下？**

**A 緯創資通 / 呂錦龍資深經理**

那只是確保員工了解的方法，高階主管尤其是董事長他有沒有這樣的想法，從企業的文化訓練落實到最底層，違反時有沒有立即做處理？員工都看在眼裏。這過程當中我們必須讓員工和主管不斷地接受這樣的洗禮，所以訓練很重要。剛才提到測驗系統這不僅是用于公司誠信經營守則的測驗，對於其他的專業測驗一樣有用考試系統，所有人員之教材將置於電腦上以供閱讀，必須通過測驗90分以上才算通過，沒有通過可以再繼續測驗，回去看教材找答案都沒關係，測驗到通過為止。這些都是被限期完成而且完成率都會被提報出來，透過這樣的機制讓大家對於誠信的想法和信念比較容易落實，也讓所有同仁比較能夠了解公司基本的想法。

## (三) 第三場次 (102年9月23日)

### 證交所 李述德董事長

在座的各位貴賓各位好朋友，我們熱烈鼓掌謝謝剛才三位業界代表所做的分享。大家應該了解我們今天談的社會責任、企業的誠信經營等，就是我們的生活，我們的柴米油鹽醬醋茶衣食住行娛樂，剛才三位業界從聚陽公司做成衣的，我們衣服穿的漂漂亮亮的，在製作的過程中，牽涉經濟發展、環保永續及社會公益；同樣的智擎公司做藥的，救人一命勝造七級浮屠，藥的研發及使用如果可以造福人類，在過程中，牽涉商機拓展、環保永續及相關社會公益事情；同樣的友訊公司，人流、物流及資訊流，資訊流中從產業的發展、一系列的商機非常地無限，剛才徐協理說的很清楚，所以點點滴滴這些事情，要靠大家一起來。政府是為大家服務的，今天金管會、法務部、經濟部、財政部、勞委會，這些業務的運作透過制度法規，大家一起執行。金管會、證交所、櫃買中心及證基會，在金管會的指導下，推廣這個理念至上市櫃及興櫃，國內大大小小的公司共133萬家，計有1000萬員工，養活全國23000萬人，如果所有企業負責人，實際負責業務的員工，各級幹部有很正確的社會責任概念，有誠信經營的自我要求，我們的社會自然會非常祥和、經濟非常繁榮，環保可以永續發展。今天非常感謝金管會及相關單位的指導，辦理今天的座談會，也謝謝各位的參與。謝謝大家！

### 金管會 黃天牧副主任委員

大家看到這三家公司這麼好的表現，在座各位所做的事情也應該是非常的好，只是還沒有機會上台做報告，各位可能會問2個問題，目前國內對做社會責任有沒有評鑑？將來會不會做評鑑？目前我們是站在推廣的方向去處理，沒有強制，但鼓勵大家自發性推動，等時間成熟會強制。今年金管會為進一步推動公司治理，從去年開始做電子投票、獨立董事、審計委員會、薪酬委員會、加強利害關係人資訊的揭露，這些都會陸續推動，我們也會請證交所設立公司治理中心，將來會對上市櫃公司公司治理有些基本的了解。社會責任是個方向，現在雖沒有評鑑，未來自己可能就有壓力去跟別的公司比。如果公司現在要做企業社會的報告，要用什麼格式？現在上市櫃公司大約只有100多家有提社會責任報告書，有些金融機構在年報，上市櫃公司在公開發行說明書中，希望把社會責任的作法揭露在裡面，如果未來國內要進一步推動社會責任，所需提列的內容格式，也應該會和國際接軌，未來金管會應該會循序漸進，以推動觀念和啟發方式來處理，最後還是希望大家一起努力，讓臺灣成為有公益有競爭力的社會。謝謝大家！

### 法務部廉政署 楊石金副署長

企業社會責任與誠信跟法務部廉政署有何關係？廉政署在100年7月20日成立以後，廉政署最主要就是要防貪。業界與廠商競爭，國際間已經走企業的評鑑，國內如果有能力做國際業務的公司，到國外投標，已經要取得國際的認證才能參與，這是趨勢，其中最重要的指標就是講求企業誠信。因為從97年金融風暴，98年開始國際透明組織就對企業做反貪腐的調查，一共調查500家，臺灣有10家納入評比，其中只有5家得到1顆星，也就是5顆星中，我們一直是屬於落後的，因此引起國際間重視。國際透明組織準備在2014年還要做一次，我相信這幾年看到金管會還有經濟部對中小企業大力推動企業社會責任及企業誠信，在這方面的成果非常可觀，尤其像今天的座談會已經舉辦3年了，這3年企業主參加非常踴躍，也知道很多企業主做了非常多的企業社會責任，很多公司為善不欲人知，也深入到離島偏遠地區，去照顧弱勢家庭，這些行為如何量化，如何張顯出來，讓企業社會責任成為公司成立最基本的準則。企業責任的進步會強化企業誠信的追求，因為企業責任就是企業的根基，如果根基不好如何與國際間競爭呢？相信在座的企業主都已經有這方面的本錢，也相信我們的競爭力在2014年會發光發熱，非常謝謝大家，謝謝。

### 經濟部商業司 陳秘順副司長

非常高興證交所邀請經濟部參與今天的座談會，過去中小企業處也推動企業誠信經營，用CSR宣導手冊讓中小企業示範學習，證交所及櫃買中心分別推動上市及上櫃的企業，企業可以透過供應鏈的要求，彼此間互相的了解與帶動。種善因得善果，是生生不息的作法，所以企業社會責任應該不是法規規範，必須由企業自發把善因種下。證交所及櫃買中心兼承金管會的要求，來推動這個座談會，把善因播到更遠更多企業去，這是非常好的活動。商業司裡面對這方面的要求，比較著重在公司法中股東與公司員工彼此之間、董事會及股東會，不過這些法規比金管會的法規還基本，我覺得對中小企業也是一個學習，尤其落實在股東、董事會與監察人之間，甚至獨立董事。謝謝主辦單位的邀請，我們也願意聆聽大家的建議，除了法規的規定之外，企業願意落實，讓財務透明化，讓整個公司的治理更健全，是趨勢，也是現代社會的善因，希望這個傳播可以更快更遠，謝謝！

我謹代表臺北國稅局謝謝各位先進，因為你們的努力，所以我們臺北國稅局在營業稅或營所稅部分，達到4000億的稅收，大都是在與會先進的努力。

其實這個議題，也適用在我們國稅局，臺北國稅局誠信經營與社會責任，實質上我們大家都是同體的，今天我們國稅局用最真誠、最便民的服務，服務納稅義務人，而我們也是一個導管，將稅收能夠全部回饋與社會，所以努力誠信是我們的職責。

我們在稅政與稅制上也一直有突破，例如營所稅的稅率，我們從25%降到17%，也是希望促進我們的經濟發展，在所得稅申報制度，有推廣試算所得稅的申報，已經達到200萬戶，這也是李董事長當時在財政部職掌時指示我們做的，這在世界各國是首創，也達到很好的便民社會效果。現在國稅局又在積極推動電子發票，今年的目標希望達到4億張，我們目的是希望環境永續，希望少紙化，可以少砍很多樹。今天在座的與會者都是強勢的買方或賣方，實質上讓與會者推動會更加的方便有力，像電子發票，大家可以到國稅局網站電子發票專區，申請列印手機條碼，就可以把你買東西的發票儲存在專用的雲端中，中獎時雲端就會通知你，這個月開始還有特別獎勵，用手機條碼到便利商店沒有列印發票，還有2000元的中獎機會，像癌症基金會也可以設計愛心碼，只要刷愛心碼發票就會自動轉到社福團體，中獎時社福團體就直接領到了，這是非常節便且對地球有所貢獻，希望與會者回去可以努力多多推廣電子發票。謝謝！

勞委會對今天的議題有幾個建議，讓在座上市櫃企業參考：

第一、現在的員工和以前不太一樣，希望是個夥伴的關係去尊重他，這是一個很重要的企業文化，也是營造企業社會責任首要的原則；

第二、如何展開不斷的溝通與協商，對員工來說希望資訊能夠透明，希望有很多管道可以進行協商，所以勞委會最近推動勞資會議或團體協商，提供定期適當的勞資雙方溝通管道；

第三、生命是最重要的，所以勞工公共安全衛生也是企業社會責任中重要的議題，我們希望推動建立企業內勞資雙方平臺，有時勞工比我們更清楚企業哪個環節出問題有危險，如何鼓勵員工每一個人都願意告訴我們，避免更大的災害；

第四有關於創造員工更大的福利，剛才三位企業代表報告的企業福利都非常好，如何讓福利制度化？此外，性別工作平等也非常重要，及性騷擾的防治，避免兩性歧視的企業文化，也是現代企業非常關注的事項。最後，如何預防勞資爭議的發生，就勞委會的經驗來看，好的企業在法律上違法的機會不太，福利更不在話下，我認為常見的風險，是某部分的管理者對領導統御能力，及對人性化的管理沒有很好的訓練和培養，當然企業每個管理者都代表公司，代表公司行使管理權時，對同仁就產生由上而下的管理，每一個管理的態度方式，跟他的出身背景、能力所在都有不同的關聯，所以如何訓練去把關，去隨時注意到每一個管理者妥善合理的管理員工，讓每一個員工在友善的環境下去行使職權，這是好的企業唯一可能要比較關心的地方。在職場內每一個勞工朋友一定會有意見，不同意見容易產生衝突，如何把衝突協商再變成進步，這是企業可以透過不斷的訓練，透過申訴制度的健全也好，讓企業員工有管道，可以迅速有效的方式，消弭他內心的誤會和不滿，可以降低勞資關係的衝突性，反而可以增加勞資關係的和諧。勞委會在此也希望在座的上市櫃負責人，建構企業內和諧的勞資關係制度，將有助於企業的成長與競爭力的提升。謝謝！

## Q&A 時間

**Q** 金橋科技股份有限公司張監察人提出的問題，主要是說上市公司怕監察人查出問題，公司一再規避抗拒監察人調查，拒不提供資料。

**A** 經濟部商業司 / 陳秘順副司長

我先從公司法說明，一是公司法218條一般調查權，以及219條特定調查權。到年度結束把營業報告編造後，交給監察人查核，這是股東會召開前的特定調查權，各公司一定要履行；一般調查權主要是監察人認為公司經營上可能需要了解的，在法律上本來就是可以行使的調查權。我認為主要是雙方之間溝通的問題，監察人本來就可以行使調查權，但權利的使用到何種程度，我認為董事會和監察人兩邊都需要協商，例如股東名冊，上市公司一定有股務代理，股務代理是受委託，基本上還是要配合董事部門的要求，當然董事部門會有顧慮，如果每一項資料都給，如果外流會不會觸犯個人資料保護法，這時雙方就需要適當的協商，以適當的方式查閱與提供，雙方要有共識才不會造成誤會。

**Q** 現場有人問到基金會的基金費用從何而來？

**A** 聚陽公司 / 王泰昌總經理

基本上聚陽會撥一筆固定的金額到基金會裡，基金會裡有董事群，聚陽裡也有董事群會自由樂捐，基本上不強迫，我們在副總以上才接受樂捐，也就是高階主管及董事群才接受樂捐，其他是聚陽提撥的費用。另外，我們原本由執行長負責社會責任，目前已經調整了，因為還是以公務為主，我們職等最高是12職等，我們現在負責人則是11職等在領導，是我們現在調整的方向。謝謝！

**Q** 請問智擎公司如何在利潤的前提下，維持一個新藥所需要的開發成本和臨床試驗，這和以營利為目標的財團法人相較下，何者更適合臺灣的模式？

**A** 智擎生技 / 葉常菁總經理

新藥有2個大的階段，一個是Good Idea，這是財團法人、學校或是研究機關做的，在公司應該是變成一個Good Product，所以如何從一個Good idea變成一個Good Product，我認為這2個是相輔相成，我們不能把所有的生技發展放在生技公司，因為生技公司資源有限，要政府與企業一起做。

另外一個問題是如何擴增人才，以期開發新藥造福台灣社會？我想臺灣在人才方面一直都很缺乏，而且有很嚴重的斷層，這是我在20年前回到臺灣就知道的事，如果大家有決心發展新藥，其實有些人才可以在職訓練，尤其我們公司與國外的公司有很密切的聯繫，發展新藥是case by case，沒有一個新藥是完全一模一樣的，如何藉由我們的partner和我們自己一起研發，人才不一定要在某個公司，主要還是如何把team put together比較重要。當然最基本的還是人才，臺灣現在在人才教育方面，有很多的碩士博士，其實最缺乏的還是在職訓練，就是如何把課堂上學到的基本知識，變成可活用、發展性需要的經驗。謝謝！

## 結語

### 證交所 / 李述德董事長

謝謝剛才三位代表的回應，我做個歸納請大家參考，基本上好人做好事就有好企業，有好企業大家就有好生活，有好生活就有好社會，今天我們談的企業社會責任，我一直認為這是大家的事情，當然業主與政府的相關機關也責無旁貸，如何大家一起來培育人才，優質經營，好的人做好的事，但是事情有標準，所以必須建立制度，照表操課，如何建立一個合理可行的標準，來定義我們的社會責任，定義誠信經營，在這架構下要靠人的運作，每一個員工每一個企業主都有正確的認識，運作於無形之中，本著公司的規模與產業特性不同，很多事情要因事制宜隨時更新，在座的各位希望能隨時提出寶貴的意見，讓我們大家一起來建構一個優質永續的社會，讓我們有好的生活。

再次感謝所有與會者，給我們自己鼓勵一下，謝謝大家，祝福大家！

## (四) 第四場次 (102年9月26日)

### 櫃買中心 吳壽山董事長

各位在座的先進，剛剛我們有三個代表公司提了一些有趣的結論或者是作法給大家作為參考，我發現80%跟各位在座的公司所做的應該都是雷同的，也有20%真正看出有一些不一樣的地方，我想不一樣就叫做「不一尤、」，不一樣是改變的開始，也是分享我們進步的開始，我想今天Q&A除了我們分享的主要貴賓之外，我們也歡迎鄭副署長、經濟部商業司的曾科長、國稅局的潘科長、許編審，就讓我們四位與談人先稍為與我們談一下。

### 法務部廉政署 鄭銘謙副署長

謝謝主持人給我這個機會自由發揮，廉政署成立已經兩年，大家對這個機關不太清楚，而且大家會覺得很奇怪的，就是廉政署怎麼會跟企業經營有關係。事實上廉政署扮演一個平台的角色，因為廉政問題應該不限於公務門，聯合國反貪委員會有做一個研究，就是說貪腐問題皆存在公私部門，這部分我們國家也要跟世界接軌，所以我們要跟上世界的腳步，而且跑在他們前面，所以我們也參採了聯合國反貪腐公約及國際透明組織的一些有關國家廉政的體系，在98年訂定一個國家廉政建設行動方案，那這個方案除了希望在公務門能夠可以做到廉潔之外，我們也希望在企業誠信這部分也做一些努力，所以我們提出7項具體策略，今天座談會的主題其實就是這7項的具體的實踐。這7項就是強化公司治理及企業倫理、倡導企業責任及社會責任、輔導獎勵企業界建立倫理規範及內部機制、建立公司治理企業誠信與倫理機制、加強與跨國企業經理人之溝通座談、加強企業貪腐調查偵辦、加強政府公僕管理督導。我們要結合經濟部、交通部、財政部、教育部、還有最重要的金管會、經建會、工程會、農委會等很多部會，以及我們民間的社團法人及財團法人一起來努力來推動。

今天非常高興也抱著學習的精神，這些台北場及高雄場座談會的典範企業，都給我一個很深刻的印象，就是非常重視公司治理，也用誠信經營與跟施行社會責任來執行他們的經營理念，而且也非常友善地改進綠色環境，就是愛護地球、愛護員工、培養員工的榮譽感，這種守法、守信、守則的理念，我覺得非常的欽佩，我想這應該可以給我們投資大眾一個很大的信心。廉政署一直努力要跟社會民間團體結合來做推動，我們除了在公部門這部分努力，而廉政署是「防貪腐、反貪、肅貪」一個三種功能的機關。我相信各位企業朋友們你們在專業經營這部分都是專家，為讓投資大眾對公司更有信心，所以我們今天都是在分享這些成長及成功的經驗。如果大家有什麼不瞭解，希望我們廉政署服務的請不要客氣。

今天很榮幸可以代表財政部來參加這一次的座談會，我目前在高雄國稅局審查一科任職，負責的業務是營利事業所得稅，跟今天座談會所談主題看起來好像沒什麼關係，但事實上，謹慎、便民是財政部施政最高的原則，所以長久以來財政部就一直在做業務創新、流程簡化，還有法規鬆綁，及一些措施的檢討，為了是要把這個施政的績效提升，提供民眾更優質的財稅服務，剛剛三大企業簡報的內容有提到研發創新還有一些社會公益的捐贈，那其實在目前稅法的規定，也都有一些獎勵的措施或者一些配套的規定，剛剛我們也聽到簡報的內容，這三大企業他們都是秉持著永續經營的理念，肩負著社會責任，也實際的對社會做出一些回饋措施，這些作為真的很令人感佩。

我來的時候也先去了解這三大企業繳稅的情形，就目前來講，這是一個資料保護的問題，我不能把他們繳稅的金額講出來，但是不論是國稅或者是地方稅來講，他們所繳的稅賦對我們政府財政來講都有不少的幫助，所以這部分是要予以肯定。在稅賦上，稽徵機關一貫在追求徵納和諧雙贏的環境，但是我覺得一個經營成功的企業不但要提升自己的企業形象，讓獲利增高，可以讓政府多收一點稅，又可以對股東有一個交待，讓股東們能很穩定地每年都得到一定的股利，也要照顧員工，回饋社會，結果他們的這些作為，事實上是五贏的局面，企業本身、股東、政府、員工、社會五贏的局面，比我們稅賦機關所講的兩贏環境還要更好，實在是很不簡單的事情，這是值得大家去學習的地方。謝謝！

經濟部商業司這邊，跟各位會比較有關連的是在公司法和企業併購部分，還有每年各位都會辦理的股東會董事會的部分，如果上市櫃公司如果資本額壹億元以上，就會到我們商業司來辦理公司登記。今天在座的上市櫃公司都是我們企業界的典範，所以今天來到這邊參與這樣的與談其實是注入一股暖流，其實公司重視誠信經營跟企業社會責任，事實上是提升自己企業的軟實力。其實每年還是有一些不間斷的公司登記爭議案件產生，那些公司登記爭議大部分起於公司經營權的爭執，因為有些公司其實完全不知道保護股東的權益，那股東當然會有所爭取。

我們企業其實在提升整個公司治理的部分都是做的非常好，希望說各位先進代表在公司法這邊，有不清楚的，歡迎提出，我再跟各位說明。謝謝！

勞委會跟上市櫃公司接觸議題，大概就是我們勞委會接到了所謂勞工的投訴，或者要求公司關於勞工衛生或勞基法相關的規定，但是我想在整個勞資關係和諧建立上，這些都是基本的要求，也是建立公司信譽很重要的地方。

昨天我上網查了一下最近有關於員工薪資調查的統計資料，在101年的時候工業及服務業受聘僱員工的每人每月平均薪資是45,888元，但是今年102年7月每人每月平均薪資是43,304元，由這資料可顯示，我們去年到今年7月的工業及服務業受聘僱員工的薪資是呈現減少的狀況，薪資結構也是最近在社會議題上大家非常重視的地方，就我們勞委會站在照顧員工的立場，當然要呼籲各大上市櫃公司，如果公司心有餘力，希望公司能夠多方考量員工薪資的照顧及相關的勞動條件，我想把員工照顧好，讓他們的家庭可以安頓好，他們才可以發揮更好的實力，幫公司創造更大的利潤，我想這是一個普遍的共識。

有關企業社會責任部分，其實我們勞委會也多方地在推動，剛才報告的這3家優秀公司，他們公司在推動上是要創造一個友善的職場，我想在有這樣的健康安全工作環境下，大家都很希望能夠到這些公司來上班。另外，我們勞委會現在也在加強推動有關性別工作平等法裡面所提到性騷擾方面的防治，公司針對性騷擾防治要設置相關的單位來提供員工做申訴，另外我也建議在公司內部設置所謂申訴的單位或專線，提供員工一個申訴管道，因為員工發生問題時，最好方式就是在公司內部解決，而不要產生勞資糾紛，進而用所謂行政部門力量的介入來解決，這樣其實會傷害到公司的形象，我想，最不好的狀況，就是走到不當勞動裁決這一步，這已經是下下策的方式。

在97年的時候，勞委會有修正勞資團體協商法，在100年5月1日正式實施以後，勞委會一直加強辦理團體協約宣導的活動，尤其是最近這幾年簽訂團體協約最多的是我們的銀行業，主要是受之前金融業併購的影響。簽這合約最主要的目的是穩定勞資雙方的關係，如果各位對簽訂這團體協約有疑問的話，歡迎打電話到我們勞資關係處。

另外勞委會現在有訂定最有利標採購的企業社會責任指標，針對要來投標的單位，我們會要求檢視的項目，包括這個單位是否有簽訂團體協約、是不是有定期召開勞資會議、是不是有推動友善職場、是不是有設立職工福利委員會、是不是獲得勞工安全衛生優良的單位、有沒有雇用身心障礙者、有沒有推動有關投資優質的環境等，這些都是我們推動最有利標方面可以加分的指標。這也是勞委會的宣示，藉由指標的訂定和推動，讓一般廠商能夠重視企業社會責任議題。

## Q&A 時間

**Q** 我們談到這個企業社會責任，企業在守法以外還重視所謂信用，對員工方面有責任，不知道廉政署這邊有沒有政府責任報告書？因為這可以起一個帶頭的作用。

**A** 法務部廉政署 / 鄭銘謙副署長

目前廉政署並沒有這個政府責任報告書，但是我們倒是有一個國際評比，每年國際透明組織都有清廉指數的評比，台灣的評比基本上是往上提升的，去年達到6.1分，事實上從前年開始我們就已經及格，去年在整個評比國家中我們總名次是第32名，算是中上水準，所以基本上我們國家公務員清廉指數在世界上算是及格，反倒是企業在海外行賄指數比較弱一點，可改進空間比較大，我記得前年有一個評比是針對28個國家去評比，我們台灣是獲得第18或19名，可見我們台商在外國有關行賄這部分改進的空間比較大一點，但是這部分我們正在跟世界接軌，所以貪污治罪條例當中有關於行賄罪部分，我們在92年當時有配合國際需要修正，就是我們對外國、大陸地區或港澳的公務人員，將有違背職務或未違背職務的行賄列入處罰，這規定是在第11條第2項，現在改為第3項，在100年6月，我們對公務員不違背職務的行賄罪也增加了處罰條文，列在第2項，我相信貪腐問題，是公私部門一起來努力，政府的清廉關係到國家競爭力，我相信企業朋友對公務員的清廉度也是有一些希望改進的空間，同樣我們希望私部門也能夠在誠信經營和踐行企業社會責任做一些努力，我想這對企業的競爭力與形象是有提升的，從今天3個典範企業的分析，以及我在台北參加的場次，我發現他們的成功並非倖倖。

非常謝謝這位先進對公務門這樣的鞭策，事實上我們廉政署一直在推動企業的透明。我們在前年開始協助南區水資源局，因為在八八風災的時候造成南部地區嚴重的水患，政府編了540億在水資源局，要執行380億左右，他們主辦單位請我們廉政署跟我們合作建置一個平台，把工程會、農委會、經濟部各部會、地檢署、地方政府結合起來協助他們做好行政透明，把這個工程透明出來，建立一個透明的機制，讓這些地區的老百姓、NGO都能參與，然後藉由各部會的跨域整合來協助他們做好行政透明，目前為止算是非常成功，所以我們希望把這種機制在複製到蘇花改及金門大橋，類似這種工程營繕部分的透明是我們一直在努力

的，希望我們公部門的努力能學習私部門這麼樣的專業經營，我相信，台灣會更好。

**Q** 我是光洋應材，謝謝政府機構舉辦這麼用心有深度的座談會，收穫很大，我有幾個問題想向各位請教：

- (1) 請問高董事長，您CSR三角的關連圖特別著重公司治理為要，也談到董事會是關鍵的，是不是請您分享一、二個例子，在董事會高董事長怎麼樣用引導方式而且是大家分享所做的決策？
- (2) 請問陳董事長有3個口號1. 零缺點2. 零距離3. 零負債，特別是跟客戶的零距離是很難做到的，是不是分享一、二個實例？
- (3) 請問顏經理，您所提到公司推動的是十全十美的工作環境，員工離職率有沒有變好？基金會怎麼運作？公司的社會責任報告書由貴公司哪單位承製？

**A** 長興化學 / 高國倫董事長

其實台灣很多上市公司都是由中小企業成長上市的，所以董事會的成員基本上是原來的創業者、金主，原來的創業者及金主很多都是親戚關係，董事會裡真正實質的運作，雖然在證期局很多用心，例如引進獨立董事，可是效果有限，畢竟獨立董事的效能並不是那麼大，所以我認為董事會主席即董事長對引導董事會的運作，能對公司實質的決策能夠有幫助，這非常重要。首先當然我們就是要引進民主素養、開會的形式應該真的有重視實質討論，事實上在很多台灣的上市公司董事會的成員在專業上還是有待改進，當董事會主席在對成員分析事實，在董事會內要藉機會做一些說明，不過亞洲公司事實上董事會很多都是從家族企業出來的，所以他對公司治理是希望愈不透明愈好，其實公司治理透明是公司體質改善一個很重要的因素，如果真正要對投資大眾股東負責的話，董事會運作實質的改善其實是非常重要的，當然主管機關做很多措施，我覺得那是形式上是有實質上是沒有，所以在這方面我是覺得需要再推，這不是合法不合法的問題，這是一個灰色地帶，就剛才我們講的社會責任除非你自己想做，不然做一些形式東西老實講是沒有用。

其實公司股價因為我們公司較保守，我們也會朝這方面會去改進，公司訊息會立即放在網頁上。

## A

### 世德工業 / 陳光裕董事長

零距離的解釋，各位企業先進你們在出口東西也好，或者把你的產品交給客戶，大部分都會經過出口商或是經銷商，那經銷商會把貨物放在他的倉庫，等到最末端使用者通知再去交貨，我的想法是說這樣子每經過一站，就有一些成本在，我們怎樣來將公司競爭力提升，怎麼樣讓最末端使用者得到你最好的服務，這個地方不只是我們所謂節省時間或者金錢，最重要的是溝通，因為你的末端使用者還有下一代的產品，他必須要找到合適的規格及功能，這個時候是我們能發揮最好服務的時候，因為把你所有設計的觀念及經驗讓你的客戶和你分享，那客戶就比較不容易跑掉，這是我當時想這個零距離的想法，目前我們企業確實可以做到，如我們在北美交貨，就可配合通用汽車提供預估的需求貨量，雖然我們公司不大，但是我們公司在這一塊競爭力非常強。

## A

### 日月光 / 顏俊明經理

其實員工對一間公司的認同感是多方面的感受，包含公司對他的照顧、是不是能夠透過公司的體系自我成長，還是說他能夠成功，從這邊獲取他生活上所必需的技能支撐。其實我們推了這麼多制度來看，對離職率是有幫忙的，當然這部分我們揭露在永續發展報告書裡面。關於第2個問題我們是以財團法人方式成立一個獨立的機構來運作，透過員工和管理階層和自由捐贈，來推動永續發展，希望能帶給一些弱勢家庭一些溫暖。最後談到社會責任報告書，其實剛才我們分享東西就如剛才先進說內容的比較多元的，在這麼多元的報告書是須要各部門的參與共同投入，所以我們報告書的撰寫是一個團隊，其實我們都有一個對應的窗口，然後由他們針對設定的議題，或是他們在整個社會責任推動上面有特別表現的部分，去提供相對應的資訊，然後再由高雄這邊來做整體整合，所以我們才会有這麼多的資訊跟大家做分享。其實整個社會的貢獻度來看，在企業或者是大部分剛起步的企業都有兼顧及企業社會責任，包含對員工生活的照顧，能夠讓員工在公司獲得生活所需，所以企業一設立，社會責任就來，做多做少就看企業的營運狀況，也是鼓勵各部門去投入這方面的運作，我們透過訪談與資訊公布，讓我們客戶、股東、社會大眾知道日月光其實在這一塊是努力在做。

## (五) 第五場次 (102年9月27日)

### 證期局 吳桂茂主任秘書

有件事先跟大家報告，廉政署朱署長非常重視今天的座談會，所以今天全程參與。本來應該由他來主持，但他非常客氣，所以還是由我來主持，但請大家還是掌聲感謝朱署長謝謝全程參與。

聽完3位經驗分享人，美律廖董事長、金可蔡董事長、還有勝華黃董事長精彩經驗分享之後，大家一定收穫很多，若對於裡面問題需要再做深入分享，等下也是很好的時機。接下來除了3位經驗分享人之外，在座也有我們政府單位的代表，也藉此機會，相關單位可來跟企業社會界做經驗分享，或有業務的需要來跟企業社會界報告及宣導。

### 證交所 林火燈總經理

大家午安，非常感謝及歡迎大家的蒞臨。我們致力推動公司企業治理企業責任及企業誠信經營，而我們能做的，就是頒布最佳實務準則，當然也辦了很多活動。那不管公司治理、企業責任或誠信經營，其核心簡單的講，就是企業可以追求長久的發展，或是企業不只看財務報表，有些非財務指標也可以關注；除了看業績的成長，也應該同時關心員工跟社會，這樣的發展才會比較平衡、這樣企業也可以永續經營。從3位董事長分享及過去的經驗，把這些概念落實到日常經營上面，在座各位相信都做的很好，但是交易所在這邊還會去推動事項及頒布準則，無非是還有一部分的企業，在某些面向還未很周延、或是忽略，而有了準則，就可以做提醒。由主管機關或交易所來頒布準則或要求，是一種推力，但最好的力量是拉力；拉力就是會投資比較重視企業責任的公司，根據此企業經營的指數去做投資。在此也報告，交易所最近幾年編制了就業99跟企業經營101這兩個指數，企業99顧名思義好像只重視員工的就業或是雇用勞工，其實這只是適應當時的狀況，裡頭有很多的要素我們還是在看企業社會責任；可以跟大家報告這兩個指數，過去都打敗大盤，所以這幾年都在努力推銷指數，希望我們國內的基金、特別是四大基金，可以根據這些指數來投資。這樣有兩個意義，第一對於這些認真經營重視企業社會責任的公司給予公平回報，同時也是一個誘因，讓這企業更願意投資在誠信經營及社會責任上。所以一方面有推力，一方面有拉力，相信未來整體台灣上市櫃公司這方面的水平可以更高，這對台灣的資本市場在國際的競爭力是一個很大的幫助，會是一個雙贏的局面。再一次謝謝各位花時間來參與，並祝大家身體健康、萬事如意，謝謝。



---

## 法務部廉政署 楊石金副署長

---

今天來參加這個盛會，感覺非常榮幸。因為此座談會從北到南已經舉辦第5場，接下來還有第6場，一場比一場精采。我參加過一場座談會，今天的座談會發覺到是3家企業的董事長親自領軍來跟大家報告，這是在之前沒有看過的。

從3位董事長的介紹，我今天是非常有心得，因為金管會在推動企業社會責任跟企業誠信的這個理念，是在很多年前就推動，但是有大規模的活動是從去年就開始，成效非常非常好，可以看到今年比去年更好。由此看的出來企業社會責任越來越受到企業的重視，誠信經營更是企業界人士覺得要永續經營，就真的必須要正派經營；而正派經營就是要講求企業誠信。從3位董事長我們就可看出，像美律公司提出家風誠正勤儉忍，尤其從儉以養廉積少成多；我們公務員一直再提倡儉以養廉，想不到美律公司董事長也在推動此一理念。從金可董事長其理念為誠實服務、踏實經營、利益共享、持續創新，此一理念完全符合企業誠信理念的要求。再來勝華董事長提到，要不斷為別人創造希望，才可獲得企業最大的成長跟永續經營。這些都可發覺到企業都正派經營、再追求為所有大眾服務來創造他們績效，完全符合了企業誠信經營的理念。

在此也特別提到廉政署為何會參與企業誠信的座談會，其實廉政署在100年7月20日成立以後，就因為在1997年金融風暴發生後，全球各個國際先進國家都開始重視所謂的企業誠信，慢慢地各個國際組織也希望建立一個企業誠信的認證；若要參與國際間的投標，我們必須取得那個國家的企業誠信的認證，才能取得投標的資格，所以這已經是全球的趨勢。

而我今天看到那麼多企業主在此，還有3位董事長親自帶頭來做企業誠信這方面的追求，真的令人非常感佩。我們署長今天特別重視此一企業誠信座談會，今天全程參與同時也參與過好幾場，也代表我們廉政署是與各位站在同一陣線。我們要追求企業誠信的國際社會，讓企業誠信提升我們國家的競爭力。我們要如何追求，當然企業才是我們國家經濟的命脈，如何讓我們的企業誠信能夠躍居世界的平等基礎，我相信我們的經濟當然起飛，我們的人民生活當然幸福。這些都是靠企業主大力的推動及支持，我以上特別特別對在座的各位感到非常非常的敬佩，尤其對3位董事長能夠帶頭報告整個公司經營的理念，完全符合企業誠信理念特別感到感動，謝謝大家。

---

## 財政部中區國稅局 陳金華科長

---

今天個人很榮幸代表財政部來參加這場次的座談會，剛剛聆聽3位董事長對於企業誠信經營及社會責任的分享，因為我是在財政部中區國稅局服務，天職就是

要收稅，剛剛對於蔡董事長的報告特別感受深刻。他們提到金可公司企業倫理，其中有一條就是善盡納稅義務、充裕國家稅收，我想這是我們財政部的職責，而我們財政部的職責也是金可公司的企業倫理，我對於稅收越來越有信心。剛剛朱署長在致詞也提到，7月9日是臺灣的恥辱，提到他認為貪是3%，我想趁這機會願意跟朱署長報告，雖然我不是負責政風的部門，目前是在審查一科，對於在座各位的關係非常密切，我想可以跟朱署長保證不會超過1%。因為中區國稅局員工也有將近2000人，我不敢保證全部都是0，但是應該趨近於0。在座的各位，若是有案例或是具體的事證，非常歡迎向我們政風單位或是向我們廉政署來加以反映。另外，對於金可公司另一個深刻印象是他們推動無紙化，這也是我們財政部在積極推動的事情，與我們今天的主題，社會責任也有相關；尤其3位董事長都提到環保綠色永續經營的社會責任，像網路申報綜所稅自然人憑證雖然是內政部在推動，可是好像只有財政部一年一度報稅在使用，雖然號稱功能有上百項，但網路憑證報稅及試算服務這2項綜所稅，全台灣地區一年總共593萬戶，用自然人憑證跟稅額試算服務就不需要到國稅局去查調所得，直接網路報稅即可完成，這樣已經高達55%也就是將近300萬戶，所以從100年度財政部推動稅額試算服務以來，已經有32%將近200萬戶是用稅額試算服務，所以大大減少紙張浪費。目前正積極推動電子發票，我們一年台灣地區開的統一發票80億張，都可以繞地球長度8圈、一年砍掉好幾萬棵樹木。雖然電子發票目前理論上推動是要以B2B企業對企業效果比較宏大，目前是B2C的推動，這樣一年也開了4億張電子發票。有些手機條碼、悠遊卡消費購物則直接輸到電腦裡，就不需要拿電子發票，直接2個月自動幫納稅義務人對獎；目前也增加每個月開出2000個特別獎，雖然獎額不大，但也顯示財政部在推動無紙化所做的努力，以上感謝各位在座的貴賓，也不吝賜教，謝謝各位。

---

## 經濟部商業司 許福添專門委員

---

今天很榮幸跟大家分享公司經營者對誠信經營及企業責任作的努力。剛剛從3位董事長的分享，跟大家一樣獲益良多。3位董事長對於企業面、對於企業社會責任及誠信經營所做的努力，我這邊要報告政府部門經濟部在法治面有做強化。過去經濟學家有提到，誠信的社會可以降低國家整個經濟運作的成本，比如社會大眾互信即可降低徵信的成本等等，所以在建立誠信方面是全民跟政府共同努力。在政府的法治面方面，目前在進行公司法及企業併購法還有商業會計法的修正，希望從法治面來提高企業誠信經營這方面的努力；另外也配合國際會計準則修正，針對中小企業來作企業財報的修訂，希望透過公平合時的財務報表表達，希望來建制友善的企業誠信經營的法治面。法律只是最基本的要求，要做到更好，則有賴所有企業主跟政府民間一起來努力。今天是一個很好的分享機會，也希望大家共同期許一起努力，把企業誠信跟社會責任做好，以上分享謝謝。

大家好，很高興有機會在這邊說明。大家可以直接聯想勞委會比較在意的是員工這一塊，我們也很感動企業站出來呼籲企業對於自己的員工的關切。勞委會這邊提供3個面向，提供簡短的說明跟分享。第一部分這幾場下來，我們非常認同及肯定像今天勝華黃董或金可蔡董有提到企業社會責任，我覺得最核心最重要的是企業要賺錢、要經營成功，我想在行政院團隊各部會最害怕企業經營不成功、最怕關廠歇業的就是勞委會。最近大家有聽到關廠歇業工人，一個關廠歇業事件，其實會引發勞資爭議、引發臥軌、引發社會事件，其實對台灣社會是一個耗損，所以我們非常希望企業成功賺錢。那經營成功賺錢之後，最近常聽到一個議題，有調查顯示台灣勞工薪資近十年來是停滯無法調薪，所以企業在賺錢之餘，我們會希望企業在對於員工利潤分享這塊，是我們勞委會非常關切的。廖董還有勝華黃董有提到對於員工參與、對於尊重員工這塊，其實都讓我們覺得可以仿效；勝華這邊甚至提到透過公會及勞資會議來進行員工參與，讓員工知道及了解企業在賺錢時，也有做利潤分享；或是企業真的沒辦法分享那麼多的原因在哪裡，這對於員工對公司的向心力真的有很大的幫助，這也就是資訊的展現跟尊重員工的第一步。更重要其實是工安的部分，這涉及到生命；一個工安事件是一個員工，一個員工是一個家庭，一個家庭是一個社會事件，所以每年勞委會都有辦國家工安獎，對於做的好的企業有獎勵。但是現在發現，其實最了解一個工作場所有可能發生問題的人是員工，所以員工常常會說這機器有問題、設備好像要出狀況。所以企業主願意的話，現在勞委會在推所謂的建立企業內工作安全衛生自主管理，這塊需把員工拉進來，因為員工最知道工作現場會發生何事；所以企業在賺錢之餘，對於自己的設備跟安全，在尚未需要換之前就預防性的投入，多點的成本在安全衛生設備上面。所以建立企業內部自主管理跟安全衛生是勞委會未來希望可以積極推動的事項。最後，現在全球在關切的是歧視問題，我們要呼籲的是，最近國家人權小組有提出現在更關切的議題是非典型的平等權；各位可以思考自己的員工平等權可能做的很好，但是對待自己員工跟外勞或派遣勞工、臨時工是否讓這些非典型勞工有次等的情形，這部分現在全球各地都在推這重要的指標，希望各位可以從採購面做起，上下游廠商合作員工常常權益受損，希望可落實相關的平等權。最後勞保及勞退基金其實也有訂定以企業社會責任為投資指標，這樣一個投資方向，可以展現對於具有社會責任的企業實質支持，所以在座的各位肯定具有社會責任，而在你們帶領之下，會是未來台灣勞工的福氣，非常謝謝大家。

## Q & A 時間

主持人

證期局 / 吳桂茂主任秘書

非常感謝相關政府部會的分享，感謝這次主辦單位證交所林總經理的說明，也感謝他們這次辦的那麼好的活動。這活動是由法務部廉政署、還有我們金管會一起來合作，也非常感謝法務部還有各單位。接下來則進行QA時間，我們先處理書面提問，再進行現場的提問。

Q

大陸地區公司常有做假帳的問題，如何確保大陸經營據點不受不肖公司影響，如何控制上下游廠商也能符合公司的誠信經營政策？

A

美律實業 / 廖祿立董事長

對於此問題，若是屬於法律的問題，在我們公司的規定是沒有妥協的餘地；也就是一定要守法。派駐在外的幹部，一定要堅持此點，不過這樣會不會因為大陸的環境讓我們作業會有所窒礙難行，這一點與大家來分享。美律去大陸設廠比較早，在1989年就到深圳設廠，後來到大陸設廠越來越多，所以海基會就有辦很多這方面的研討會，也請我做分享。我到大陸一定不送紅包，投資跟選當地官員有很大的關係，從跟他們面談、他們的言行，發現當地書記重視地方發展，所以在當地投資比較不會為了私人利益。再來願意企業去做公益、捐贈路燈、捐贈獎學金；這樣當地政府官員即知美律願意做社會公益，但不願送紅包。所以需跟當地官員談，看他們對當地未來的想法，來判斷是為自己利益思考、或是為地方來思考。所以大陸仍有官員是為大局著想，而做生意一樣絕不賄賂，若讓員工都產生此共識則會杜絕，這也是一種社會風氣，若帶動此風氣，大陸也會漸漸變好，這是我個人的心得，謝謝。

A

### 金可國際 / 蔡國洲董事長

如何拒絕做假帳，就是一開始不作假帳；尤其是台商到大陸地區，若是一開始就很堅決要長久永續經營，那是絲毫無妥協餘地，一定就是按照當地政府的法令，一旦通融特別狀況，以後就會沒完沒了。90年代台商一波一波到大陸去，我們隨時都警惕派去大陸的同仁，隨時都要有回來的打算，因為共產黨的政策在那時尚未明確，而為了企業發展，很多台商不得不往大陸發展，既然到當地，人在屋簷下，肯定要遷就當地的法令規章；所以同仁、尤其是大陸員工，若有不法行為，絕不通融，一樣法辦，在一開始就建立這樣的威信，在公司治理上就會看出成績，後來的內部管理也就會按部就班。剛才廖董事長提到說，台商到大陸去，尚未賺錢時就應該落實社會責任；企業到大陸一定要在地化，在地化就一定要耕耘與當地的關係，地緣關係一定要做好，很多勞動力都來自當地，沒做好敦親睦鄰會相當難為。所以怎樣架構一個正確健康的企業文化、落實好敦親睦鄰政策，及盡社會責任的工作，這比防杜做假帳這小問題還來的重要，所以涉外投資正派經營很重要，謝謝大家。

A

### 勝華科技 / 黃顯雄董事長

一開始就要體認，大陸是人治大於法治，所以一產生問題不曉得會發生什麼結果。像重法治的美國、日本、台灣，一發生事情就會知道是什麼結果，但大陸就是唯有守法，不守法可大可小，怎樣的結果都不得而知，所以很鮮明告知我有守法，就是最好的路。而敦親睦鄰這方面事實上對公司是有幫助的，比方工廠附近住宅區檢舉有噪音或是有聞到異味，這樣公司就要被迫關閉，守法跟敦親睦鄰對於公司的生存是有很大關連。另外，不要被設備供應商或材料商請客，因為被請客後，工程師吃人嘴軟會造成驗收不佳或是買錯設備，這樣損失會更大，所以企業採取主動請客就不會有送紅包，這樣就廉潔多了。

Q

### 拓凱實業 / 沈文振董事長

3位董事長辛苦了，企業要經營永續、經濟要繁榮、要做社會公益，我很佩服今天法務部還有金管會做指導單位，全省都辦活動。對於今天的題目有一個小小的建議，把誠信擺在這對於全台灣所有的企業家來說，好像指是有點不放心，這一點不好，若題目改成企業增值經營，以這種鼓勵性的方向去做這方面的推動，我想我們交易所林總經理應該會比較好做事。台灣現在社會和諧，跟大陸對岸做比較，台灣價值很高，我相信台灣是很優質的社會，我們人性的良善面也是很肯定的。再來是學校跟教育界及政府如何做？因為社會責任必須從教育方面落實，這也需要關心，把這些連串好那麼增值效益一定會更大。再來，台灣社會高階人文素養不斷成長，發展很多企業家辦的基金會、包括宗教型的基金會或團體，對於台灣社會都做出了貢獻；未來教育界或政府各部門的連結效能若發揮出來，讓社會不管在增值經營、社會責任或是公司治理提升，或是環境永續或是社會公益各議題上全都可以動員起來，這些是我以上的建議，提供參考。

A

### 證期局 / 吳桂茂主任秘書

感謝沈董事長提出的建議，雖然題目叫做誠信，但絕對沒有說不放心企業的意思；我想主要宣導理念及社會價值，另外對於深入學校教育這個建議蠻好的，我想我們會朝這方向來研議及加強。

A

### 法務部廉政署 / 楊石金副署長

非常謝謝董事長提出非常精闢的見解，要進入職場之前，一定要經過家庭教育及學校教育，才進入社會教育；所以，如何在社會教育當中訂定一個很好的基礎，當然要從學校教育及家庭教育開始。所以法務部廉政署成立後，就是朝這方向進行，如何從小孩子不要說謊、要守信用這些都是最基本的。有句話說，廉潔不是唯一的優點，他是條件，不要把其變成優點；這方面如何落在基礎教育當中，希望將來在這方面的努力可以看到成果，謝謝。

## (六) 第六場次 (102年9月30日)

### 證期局 張麗真副局長

首先再次感謝各位的參與以及三家優秀企業代表的經驗分享。聽完他們的演講，我學到很多，也很有感觸，是否先給他們掌聲。臺灣證券交易所林火燈總經理相當客氣，左邊都已經簡報過，我們是不是先請右手邊的政府單位發表看法。

### 證交所 林火燈總經理

上個禮拜在台中，有一間公司的董事長有說明，在美國企業社會責任推動的好，在華爾街籌資就相當的容易，我在這邊也分享一個例子，臺灣證券交易所編制了兩個指數，一個是就業99指數，那是在民國99年發行，當時是因為臺灣就業市場不好，所以，編制了這樣的一個指數，那後來又編制了一個企業誠信經營101指數。就業99指數，我們會去篩選在臺灣顧用員工比較多的企業；企業誠信經營101指數，裡面篩選的關鍵很多，包含公司治理、員工福利等等。而這兩個指數在過去這幾年，我可以跟各位說，績效都是打敗大盤。企業經營著重於長期的發展並重視員工的福利，以達到企業的永續經營。我們做這樣的指數主要是希望不管國內外的機構均可以投資指數所屬的企業，這樣有兩個用意，第一，讓認真推動的企業可以受到法人的認可。第二，讓投資人也可以看到企業的努力，更可以進一步的投資企業。

### 財政部北區國稅局中和稽徵所 黎玉麟簡任稽核兼代主任

財政部跟國稅局當相當重視所謂的社會責任，我就簡單說明一下租稅人權，99年1月6日修正稅捐稽徵法時，我們就在第一章之一，設了一個專章，有五個法條講到納稅義務人權利的保護，裡面有說到稅捐稽徵機關需要提供一個適當的場所，供納稅義務人陳情並協助解決問題。財政部依法發布的行政規章，我們不可以增加或減少納稅義務人本來應該有的納稅義務，要落實租稅法律主義，在今年5月14日稅捐稽徵法也作修正，其中第12條之一裡面有講到，納稅人在從事特定教育行為之前，可以要求稅捐稽徵機關一個執行的機制，換句話說，你在安排租稅規劃時，可以問稅捐稽徵機關，你這樣做之後，後果到底是怎麼樣，稅捐稽徵機關不可拒絕，並要在六個月內回覆；稅捐稽徵法第25條之一也做了修正，原本納稅義務人應納之稅捐要依法繳納，不然要移送執行，應退的稅款也要退回，修正後在一定金額之下的應補應退的案件，財政部可以看實際的情況報行政院免徵

或免退，而且也免移送。當時的條件是說補徵300塊以下，就不補徵。補退200元以下，不用民眾的申請，財政部也會退給民眾。為什麼會這樣就是人力的問題，也沒有稽徵的實益。財政部現在在推廣的還有電子發票，希望在座的各位一起來推動。

### 財政部台北國稅局 林曉琴科長

我代表臺北國稅局感謝在座各位，有各位的努力可以讓我們臺北國稅局的營所稅及營業稅，在一個年可以收到4000億的稅收，真的非常感謝在座各位。國稅局一直在推動相關的便民措施，例如在試算所得部分，我們已經達到200萬戶，這是世界上，這是我們的首創，能夠幫納稅義務人試算出他們的所得，在兩年度，我們就在強力推動電子發票，這在社會責任上，我們希望能夠少紙化，以推動我們的綠色環保，一年度我們國家要開立的發票數達到7億5千張，今年度的努力，已經可減少至4億5千張。其實在座的各公司，就是強勢的買方或者是強勢的賣方，由貴公司的推動是最有力的推動，我們大家都知道，現在手機有一個條碼，我們可以把所有資料上雲端，讓大家方便對獎，這樣才真的可以節能減碳，可以上國稅局網站申請一個條碼，之後購買商品所得之發票資料直接送上雲端，這樣才真的可以達到節能減碳的目的，再次謝謝大家。

### 經濟部商業司 莊文玲科長

公司法開宗明義有說明公司為營利為目的，企業社會責任目前為全球共同重視，不管是聯合國提出全球的盟約，亞太經合會、亞太商會、WTO等都非常重視。企業社會責任的定義很多，除了員工與公司間的關係，例如，HTC洩密案，股東及客戶間的溝通，像最近胖達人事件。就公司法而言，如果各位有對公司法有任何修正的建議，都可以跟我們商業司反應。最後再次感謝今天有機會參與本次會議，也希望所有參加企業負責人能體會到誠信經營及企業社會責任的重要性，未來能夠再創企業更大的價值。

### 勞委會勞資關係處 許瓊月編審

企業的社會責任是企業重要發展的一個基礎，那企業社會責任跟我們勞委會比較相關的是勞工權益，勞動基準法規為最低的要求。另外，就是重視勞工的職場安全，今天三間報告的企業都有說明到這一點，不管是爬樓梯，每天走一萬步路及爬百岳等，這些都是代表企業重視員工的健康，有健康的勞工更可以提升

勞工的生產力，另外，就是希望企業可以雇用身心障礙者或是中高齡的就業者，也希望今天與會企業可以針對這幾種比較弱勢的就業者可以加以關心，甚至去僱用。另外，希望各公司也能重視職場的男女平等，及員工育嬰的留職停薪等，還有員工的教育訓練等。在100年勞動三法修正過後，我們一直在推動團體協約的推動，目前只有80幾家，前三名的縣市就是台南、高雄及台北。以產業別來說，目前簽訂以銀行業最多，希望將來我們可以一起來努力。

## Q&A 時間

- Q**
1. 王品的憲法及龜毛家族是中常會提出或是高階管理人提出？如何讓同仁認同，形成企業文化？
  2. 王品提到舉債不超過資產的30%，策略性思考是怎麼樣？如在有限的舉債環境下，如何把企業做好做大？
  3. 王品有平價、中價及高價，日式、中式及西式的餐廳，策略思維是怎麼樣？品牌是如何命名？有何邏輯？如何型塑品牌的資源？
  4. 王品不送紅包，在大陸拓展業務，如果不送禮，是如何通過檢驗？

**A** 王品餐飲 / 王國雄總經理

1. 企業文化是慢慢的演進，如果一開始訂幾十條，一定是窒礙難行，憲法及龜毛家族是由高階提出來，由上往下，提出來再進行溝通。在高階者一定要先優先做，與時俱進。
2. 因為1997金融風暴及2007的次貸風暴，要知道自己準備最佳體質，把負債比降低，再遇到金融危機時可以順利渡過。巴菲特說過一句話，只有在退潮時，才會知道誰在裸泳。這樣遇到風暴時，才不會被銀行業收傘。還有一個方式就是IPO，資金可以不用透過銀行來取得。
3. 王品的品牌，臺灣是淺碟型市場唯有透過不同價位去切入，命名方式由員工10,000多名去投票。我們根據PPCB原則，第一P是Price，第二個P是Product，第三個C是，Customer，第四個B是，Branding。像原燒是由一位計時工命名的，原燒的總經理見到他都還會叫他一聲國父。
4. 送禮部分，在大陸部分，是因地制宜。

**Q** 請問康和葉總經理如何盤點風險？有何工具？

**A** 康和證券 / 葉秀惠總經理

自從1996年在台灣資本市場就已推展COSO內控自評，其實是源自美國的一個管理工具。今年8月8日我已透過各位發言人的系統發送該項簡報給各上市櫃公司。

盤點風險第一件事就是要目標對焦，並要排序，因為聚焦目標後，才得以盤點目標達不成的風險，我透過經理人以1加4，即經理人與其轄下四位幹部，利用COSO內控自評表共同完成分公司、各部室目標的確認，再共同盤點風險，這樣效率是比較高的。我在康和證券內也訓練了COSO的講師，希望他們可以把法人服務做好，可以透過資本市場管理法規的解析分享，具體提升台灣整體的競爭力。

**Q** 科技業的員工都相當多，遍布在世界各地，我們除了要重視員工的福利的話，另外，更需要重視員工的心情，要不然現在血汗工廠這麼多，山東幫及河南幫產生火拼，或是跳樓事件，我們如何知道員工的心情及對於管理方面有什麼意見？我們可透過什麼制度或是管道，可以建立這樣的系統，可以避免這樣的問題發生？

**A** 微星科技 / 簡文哲協理

臺灣是IDL居多，大陸是工人居多，要去尊重差異，要去傾聽，主管需要快速轉型去傾聽，多聽IDL的意見。要用提問去帶領員工。對工人來說，對外的部分，要設意見箱、員工座談會、每週之星，這些都相當重要。不過主管的以身作則是很重要的，不可以員工反映後，秋後算帳。要所有人去傾聽，要用問題的方式去邀約員工的聲音，主管訓練是相當重要。

# 照片選集

第一場 ▶▶ 102.09.16



# 照片選集

第二場 ▶▶ 102.09.18



# 照片選集

第三場 ▶▶ 102.09.23





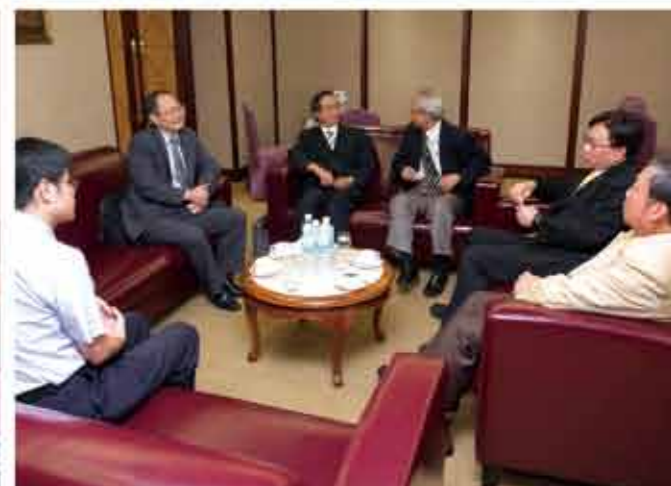
# 照片選集

第四場 ▶▶ 102.09.26



# 照片選集

第五場 ▶▶ 102.09.27



# 照片選集

第六場 ▶▶ 102.09.30



## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	台北場 (9/16)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會 王副主委儷玲 法務部 蔡次長清祥
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	永光化學 陳建信 董事長
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	胡連精密 張子俊 執行副總
休息時間	15:30~15:50	
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	致伸科技 潘永中 總經理
意見交流	16:25~17:00	主持人： 金管會 王副主委儷玲 與談人： 櫃買中心 李總經理啟賢 法務部廉政署 鄭副署長銘謙 財政部臺北國稅局 吳稽核麗芬 經濟部商業司 莊科長文玲 勞委會勞資關係處 黃科長琦雅 永光化學 胡連精密 致伸科技

## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	新竹場 (9/18)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會證期局 王副局長詠心 法務部廉政署 朱署長坤茂
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	緯創資通 呂錦龍 資深經理
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	聖暉工程 梁進利 董事長
休息時間	15:30~15:50	
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	偉詮電子 林錫銘 董事長
意見交流	16:25~17:00	主持人： 金管會證期局 王副局長詠心 與談人： 櫃買中心 李總經理啟賢 法務部廉政署 林主任秘書錦村 財政部北區國稅局新竹分局 羅分局長榮鎮 經濟部商業司 張科長儒臣 勞委會勞資關係處 黃科長琦雅 緯創資通 聖暉工程 偉詮電子

## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	台北場 (9/23)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會 黃副主委天牧 法務部 陳次長明堂 證交所 李董事長述德
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	聚陽實業 王泰昌 總經理
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	智擎生技 葉常菁 總經理
休息時間	15:30~15:50	友訊科技 徐行 協理
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	
意見交流	16:25~17:00	主持人： 證交所 李董事長述德 與談人： 金管會 黃副主委天牧 法務部廉政署 楊副署長石金 財政部臺北國稅局 林科長曉琴 經濟部商業司 陳副司長秘順 勞委會勞資關係處 黃科長琦雅 聚陽實業 智擎生技 友訊科技

## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	高雄場 (9/26)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會證期局 張副局長麗真 法務部 周主任秘書章欽 櫃買中心 吳董事長壽山
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	長興化學 高國倫 董事長
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	世德工業 陳光裕 董事長
休息時間	15:30~15:50	日月光半導體 顏俊明 經理
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	
意見交流	16:25~17:00	主持人： 櫃買中心 吳董事長壽山 與談人： 金管會證期局 張副局長麗真 法務部廉政署 鄭副署長銘謙 財政部高雄國稅局 潘科長仁治 經濟部商業司 曾科長碧雲 勞委會勞資關係處 許編審瓊月 長興化學 世德工業 日月光半導體

## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	台中場 (9/27)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會證期局 吳主任秘書桂茂 法務部廉政署 朱署長坤茂
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	美律實業 廖祿立 董事長
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	金可國際 蔡國洲 董事長
休息時間	15:30~15:50	
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	勝華科技 黃顯雄 董事長
意見交流	16:25~17:00	主持人： 金管會證期局 吳主任秘書桂茂 與談人： 證交所 林總經理火燈 法務部廉政署 楊副署長石金 財政部中區國稅局 陳科長金華 經濟部商業司 許專門委員福添 勞委會勞資關係處 黃科長琦雅 美律實業 金可國際 勝華科技

## 「企業誠信經營與社會責任座談會」

議 題	時 間	台北場 (9/30)
來賓報到	13:30~14:00	
貴賓致詞	14:00~14:20	金管會證期局 張副局長麗真 法務部廉政署 林主任秘書錦村
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (一)	14:20~14:55	王品餐飲 王國雄 總經理
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (二)	14:55~15:30	康和證券 葉秀惠 總經理
休息時間	15:30~15:50	
企業社會責任與誠信經營之實踐 — 經驗分享 (三)	15:50~16:25	微星科技 簡文哲 協理
意見交流	16:25~17:00	主持人： 金管會證期局 張副局長麗真 與談人： 證交所 林總經理火燈 法務部廉政署 林主任秘書錦村 財政部北區國稅局中和稽徵所 黎簡任稽核兼代主任玉麟 財政部臺北國稅局 林科長曉琴 經濟部商業司 莊科長文玲 勞委會勞資關係處 許編審瓊月 王品餐飲 康和證券 微星科技

