

國立臺灣大學社會科學院公共事務研究所

碩士論文



Graduate Institute of Public Affairs

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

臺灣與歐洲電子通訊廠商履行 ESG 社會層面行動之差

異性分析

Analysis of Differences in ESG Social Actions

Implementation between Taiwanese and European
Electronic Communication Companies

許薰文

Shiun-Wen Hsu

指導教授：王宏文 博士

Advisor: Hongwung Wang, Ph.D.

中華民國 112 年 7 月

July, 2023

口試委員會審定書



國立臺灣大學碩士學位論文

口試委員會審定書

MASTER'S THESIS ACCEPTANCE CERTIFICATE
NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY

臺灣與歐洲電子通訊廠商履行 ESG 社會層面行動之
差異性分析

Analysis of Differences in ESG Social Actions Implementation between
Taiwanese and European Electronic Communication Companies

本論文係許薰文（姓名）R10343015（學號）在國立臺灣大學公共
事務研究所完成之碩士學位論文，於民國 112 年 7 月 21 日承下列
考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

The undersigned, appointed by the Graduate Institute of Public Affairs
on 21 (date) 07 (month) 2023 (year) have examined a Master's thesis entitled above presented by
Shiun-Wen Hsu (name) R10343015 (student ID) candidate and hereby certify that it is worthy of
acceptance.

口試委員 Oral examination committee:

王宏文 孫輝 陳永政
(指導教授 Advisor)

系主任/所長 Director: 王宏文

誌謝



兩年碩士生活，最感謝的人必然是我的指導老師王宏文老師。大學畢業三年後回到台大讀研究所，我不諱言自己的目標是在職涯發展更上一層樓，因此在修課、論文題目選擇上，都希望能夠切合實務，而我真的非常非常感謝宏文老師能夠認同我的想法，並且一路引領我向前行。再來非常感激能夠邀請到孫煒老師以及陳秋政老師擔任口試委員，每當回想孫煒老師殷切的鼓勵以及秋政老師一字一句批註論文口試本，都覺得自己何其有幸。感謝爸爸媽媽耐心地支持我回到校園取得這個碩士學位，總算也不負期待，用兩年的時間劃下一個於我而言的完美句點，緊接著就是下一段職涯旅程的開始，我期待它充滿驚奇。

感謝這兩年遇到的所有師長與朋友，謝謝心怡老師、美仁老師、乃菱老師、銘峰老師、子倫老師、康慧老師、錦堂老師、淳文老師，謝謝 620 與 622 守望相助的夥伴戚好、郁苓、敏心、修齊、亮瑩、Johnson、振瑋、梓銘、冠維、新侑以及徐博、鈺涵，老是有說不完的話，導致有正事要忙時都必須自己另尋他處閉關去，但真的很感激儘管跟身旁同學有一點點年齡差距，還是成為了無話不談的朋友。碩一時我的第一批朋友老駱、老惟、Dorota、智恩、KK，政研 619 的碩三老人，一起當助教、中政會、溫泉野營、煮湯圓、做波蘭煎餅、爬山的日子真的愉快到不行。

謝謝在所辦當助理時遇見的愷伶、承彥，希望三不五時的命理聚會能夠永遠舉辦下去，還有時常收到彥仔學姊的甜點招待是我時不時的小確幸，以及碩一的學弟妹們十分可愛。以及你的陪伴。

最後還想感謝花了時間下載這篇論文，讀到這篇謝誌的研究生們，希望我的這篇文章能夠為你們的期末報告、論文帶來一點點幫助，不致於浪費了你們的時間，祝福研究順利，準時畢業！

摘要



近年來國際環境以及投資人非常重視企業在 ESG，也就是 E (Environment) 環境保護、S (Social) 社會責任以及 G (Corporate governance) 三個層面的表現，因應國際環境及投資人的要求，現今絕大多數企業每年按照全球報告倡議組織 (GRI, Global Reporting Initiative) 所發佈的 GRI 準則，或是永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board) 所發佈的 SASB 準則定期發佈永續報告書。本研究摘錄台灣與歐洲共 12 家電子通訊公司於 2021 年所發佈的永續報告書中與社會層面相關的永續行為，並按照 GRI 準則重新編碼加以分類，並以內容分析法探討永續行為的具體內容，藉此了解台灣與歐洲的電子通訊公司在社會層面的永續行為是否有差異，並且具有哪些特性。

研究結果顯示，在 GRI 405 員工多元化與平等機會、「捐贈服務、實物或金錢」、「提供學生職涯發展規劃」三個分類，歐洲與臺灣電子通訊公司有一些差異。在 GRI 405 員工多元化與平等機會這個分類，歐洲電子通訊公司相較起來更為重視促進員工族群多樣性及包容性的行動；在「捐贈服務、實物或金錢」的分類上，臺灣電子通訊公司較多捐贈物品、金錢及服務的行為，而歐洲電子通訊公司傾向為開發中國家孩童及本國孩童提供 STEM，也就是科學 (Science)、科技 (Technology)、工程 (Engineering) 及數學 (Math) 的教育；在「提供學生職涯發展規劃」這個分類，臺灣電子通訊公司傾向提供頂尖大學學生獎學金、實習機會及職涯導師；歐洲電子通訊公司則重視兒童及青少年弱勢族群的技術發展，協助他們培養一技之長。

關鍵字：企業社會責任、CSR、ESG、永續行為、GRI 準則

Abstract



In recent years, the international community and investors have placed significant emphasis on companies' performance in ESG, which stands for Environment (E), Social (S), and Governance (G) aspects. In response to international environmental concerns and investor demands, the majority of companies now publish sustainability reports annually, following either the Global Reporting Initiative (GRI) guidelines or the Sustainability Accounting Standards Board (SASB) standards, to showcase their sustainability efforts.

This study extracted and categorized sustainability actions related to the social aspect from the sustainability reports of 12 electronic communication companies in Taiwan and Europe for the year 2021. These actions were then re-coded according to GRI guidelines, and content analysis was employed to explore the specific details of these sustainability practices. The goal was to understand whether there were differences in social sustainability actions between Taiwanese and European electronic communication companies and to identify their unique characteristics.

The research findings revealed some distinctions between European and Taiwanese electronic communication companies in three categories: GRI 405 Diversity and Equal Opportunity, "Donations of services, goods, or money," and "Career development planning for students." European electronic communication companies showed a greater focus on promoting diversity and inclusivity among their workforce in the GRI 405 category. Regarding the "Donations of services, goods, or money," Taiwanese companies were more involved in donating goods, money, and services, while European companies tended to provide STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) education for children in developing countries as well as their own nation's children. In the "Career development planning for students" category, Taiwanese electronic



communication companies were inclined to offer scholarships, internship opportunities, and career mentoring for top university students. On the other hand, European companies emphasized supporting the technical development of disadvantaged children and adolescents, helping them cultivate specific skills.

Overall, this research sheds light on the differences in social sustainability practices between Taiwanese and European electronic communication companies and highlights their unique approaches to fostering a more sustainable future.

Keywords: Corporate social responsibility, CSR, ESG, Sustainable behavior, GRI principles

目錄



口試委員會審定書	I
誌謝	II
中文摘要	III
英文摘要	IV
目錄	VI
表目錄	VIII
第一章 緒論	1
第二章 文獻回顧	6
第一節 企業社會責任與 ESG 之定義與基礎理論	6
第二節 臺灣永續報告書的發展歷程以及臺灣上市櫃公司之永續作為	10
第三節 企業在 ESG 中有關社會層面行動之研究與分類方式	12
第三章 研究設計與方法	21
第四章 臺灣與歐洲電子通訊業永續報告書編制情形	25
第一節 台灣電子品牌廠商簡介與永續報告書編制情形	25
第二節 台灣電信公司簡介與永續報告書編制情形	41
第三節 歐洲電子品牌廠商簡介與永續報告書編制情形	55
第四節 歐洲電信公司簡介與永續報告書編制情形	75
第五章 臺灣電子通訊公司 2021 年永續報告書比較	95
第六章 歐洲電子通訊公司 2021 年永續報告書比較	121
第七章 台灣與歐洲電子通訊廠商於社會層面永續行為差異性分析	161



第八章 結論	174
參考文獻	178
附錄	184
第一節 華碩電腦 2021 年永續報告書呈現情形	184
第二節 宏碁 2021 年永續報告書呈現情形	186
第三節 研華 2021 年永續報告書呈現情形	187
第四節 中華電信 2021 年永續報告書呈現情形	189
第五節 台灣大哥大 2021 年永續報告書呈現情形	191
第六節 遠傳電信 2021 年永續報告書呈現情形	193
第七節 NOKIA 2021 年永續報告書呈現情形	195
第八節 LOGITECH 2021 年永續報告書呈現情形	196
第九節 SIEMENS 2021 年永續報告書呈現情形	198
第十節 ORANGE TELECOM 2021 年永續報告書呈現情形	200
第十一節 TELECOM ITALIA 2021 年永續報告書呈現情形	202
第十二節 DEUTSCHE TELEKOM 2021 年永續報告書呈現情形	204

表目錄



表 2-1：GRI 2021 修訂版之行為準則	16
表 2-2：SASB 準則列表	18
表 2-3：永續報告書編制準則與分類方式.....	19
表 3-1：文獻分類方式採用與否.....	23
表 4-1：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果.....	27
表 4-2：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	28
表 4-3：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	28
表 4-4：華碩、宏碁、研華於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容.....	30
表 4-5：華碩、宏碁、研華於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容.....	31
表 4-6：華碩、宏碁、研華於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容.....	32
表 4-7：華碩、宏碁、研華於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容.....	33
表 4-8：華碩、宏碁、研華於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容.....	33
表 4-9：華碩、宏碁、研華於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容	34
表 4-10：華碩、宏碁、研華於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容.....	35
表 4-11：華碩、宏碁、研華於 GRI 406 不歧視中的具體內容.....	35
表 4-12：華碩、宏碁、研華於 GRI 408 童工的具體內容	35
表 4-13：華碩、宏碁、研華於 GRI 402 勞/資關係的具體內容	36
表 4-14：華碩、宏碁、研華於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體異同.....	36
表 4-15：華碩、宏碁、研華於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	36
表 4-16：華碩、研華、宏碁於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	39
表 4-17：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果.....	43
表 4-18：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果.....	44

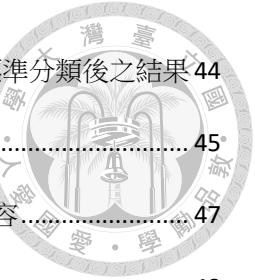


表 4-19：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	44
表 4-20：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容	45
表 4-21：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容	47
表 4-22：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容	48
表 4-23：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容	48
表 4-24：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容	49
表 4-25：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容	49
表 4-26：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體異同	50
表 4-27：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 406 不歧視中的具體內容	50
表 4-28：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 402 勞/資關係的具體內容	51
表 4-29：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容	51
表 4-30：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 417 行銷與標示的具體內容	51
表 4-31：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	52
表 4-32：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	53
表 4-33：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	57
表 4-34：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	58
表 4-35：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	59
表 4-36：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容	60
表 4-37：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容	61
表 4-38：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容	62
表 4-39：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容	63
表 4-40：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容	64
表 4-41：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容	65
表 4-42：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容	66
表 4-43：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 406 不歧視中的具體內容	67



表 4-44：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 408 童工的具體內容	67
表 4-45：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容	68
表 4-46：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	68
表 4-47：NOKIA、LOGITECH、SIEMENS 於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	72
表 4-48：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	76
表 4-49:：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果.....	77
表 4-50：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	78
表 4-51：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容	79
表 4-52：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容	81
表 4-53：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容	82
表 4-54：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容	83
表 4-55：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容	83
表 4-56：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容.....	84
表 4-57：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容	84
表 4-58：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 406 不歧視中的具體內容	86
表 4-59：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 408 童工的具體內容	86
表 4-60：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 402 勞/資關係的具體內容.....	86
表 4-61：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容	87
表 4-62：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	87
表 4-63：ORANGE、ITALIA、DEUTSCHE 於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	93
表 5-1：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	99
表 5-2：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果.....	99
表 5-3：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容.....	100
表 5-4：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容.....	103
表 5-5：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容.....	105



表 5-6：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容.....	106
表 5-7：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容.....	107
表 5-8：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容	108
表 5-9：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容.....	109
表 5-10：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 406 不歧視中的具體內容.....	110
表 5-11：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 408 童工的具體內容.....	110
表 5-12：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係的具體內容	110
表 5-13：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容.....	111
表 5-14：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 417 行銷與標示的具體內容.....	111
表 5-15：臺灣六家電子通訊公司於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	112
表 5-16：臺灣六家電子通訊公司於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	118
表 5-17：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	119
表 6-1：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	126
表 6-2：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果.....	126
表 6-3：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容.....	127
表 6-4：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容.....	132
表 6-5：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容.....	133
表 6-6：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容.....	135
表 6-7：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容	136
表 6-8：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容	138
表 6-9：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容	139
表 6-10：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 406 不歧視中的具體內容.....	142
表 6-11：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 408 童工的具體內容.....	143
表 6-12：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係的具體內容	143
表 6-13：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容.....	144



表 6-14：歐洲六家電子通訊公司於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容	144
表 6-15：歐洲六家電子通訊公司於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容	158
表 6-16：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	160
表 7-1：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係行動方案的數量差異.....	167
表 7-2：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育行動方案的數量差異	167
表 7-3：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私行動方案的數量差異.....	168
表 7-4：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動行動方案的數量差異	168
表 7-5：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 408 童工行動方案的數量差異	169
表 7-6：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估行動方案的數量差異	169
表 7-7：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生行動方案的數量差異	170
表 7-8：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會行動方案的數量差異	170
表 7-9：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 406 不歧視行動方案的數量差異	171
表 7-10：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係行動方案的數量差異	171
表 7-11：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商行動方案的數量差異	172
表 7-12：臺灣與歐洲電子通訊公司於捐贈服務、實物或金錢行動方案的數量差異	172
表 7-13：臺灣與歐洲電子通訊公司於提供學生職涯發展規劃行動方案的數量差異	173
表 9-1：華碩社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	184
表 9-2：華碩社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果.....	185
表 9-3：華碩社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	185
表 9-4：宏碁社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	186
表 9-5：宏碁社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果.....	187
表 9-6：宏碁社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	187
表 9-7：研華社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	188
表 9-8：研華社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果.....	188
表 9-9：研華社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	189

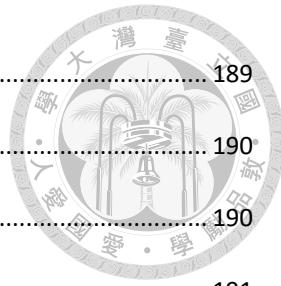


表 9-10：中華電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	189
表 9-11：中華電信社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	190
表 9-12：中華電信社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	190
表 9-13：臺灣大哥大社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	191
表 9-14：臺灣大哥大社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	192
表 9-15：臺灣大哥大社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	192
表 9-16：遠傳電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	193
表 9-17：遠傳電信社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	194
表 9-18：遠傳電信社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	194
表 9-19：NOKIA 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	195
表 9-20：NOKIA 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	196
表 9-21：NOKIA 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	196
表 9-22：LOGITECH 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	197
表 9-23：LOGITECH 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	197
表 9-24：LOGITECH 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	198
表 9-25：SIEMENS 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	198
表 9-26：SIEMENS 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	199
表 9-27：SIEMENS 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	199
表 9-28：ORANGE TELECOM 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	200
表 9-29:：ORANGE TELECOM 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	201
表 9-30：ORANGE TELECOM 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	201
表 9-31：TELECOM ITALIA 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	202
表 9-32：TELECOM ITALIA 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果	203
表 9-33：TELECOM ITALIA 社會行動數量按 KOLTER ET AL.分類標準分類後之結果	203
表 9-34：DEUTSCHE TELEKOM 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果	204



表 9-35 : DEUTSCHE TELEKOM 社會行動數量按 HAWN & IOANNOU 分類標準分類後之結果 205

表 9-36 : DEUTSCHE TELEKOM 社會行動數量按 KOLTER ET AL. 分類標準分類後之結果 205



第一章 緒論

近年來，全球暖化使乾旱、熱浪、野火、颱風、寒潮等極端天氣情況頻繁發生；2020 年底新冠肺炎疫情擴散至全球、美國股市熔斷；全球化浪潮之下，上述難以預測的事件所引起的疾病、環境的破壞對供應鏈的製造能力、國際間的貿易往來形成偌大衝擊，若企業的體質不健全，則可能出現資金周轉不良、甚至倒閉等情形，影響全球的金融穩定性，甚至波及到相關的供應鏈廠商、員工家庭以及為這些極端事件提供保險的保險公司，如何永續發展成為全球關注的話題。因此，越來越多國家的貨幣和金融機構鼓勵在發放貸款及投資時將 E (Environment) 環境保護、S (Social) 社會責任以及 G (Corporate governance) 公司治理三個層面標準納入決策考量 (Durrani et al., 2020)，多位學者也指出企業社會責任執行良好的公司的股價在市場危機期間波動較小或是財務績效表現較佳 (Kim et al., 2014; Henke, 2016; Lins et al., 2017)，企業的 ESG 表現成為投資者用來評估企業行為和未來財務表現的標準和策略。

目前臺灣政府推動公司治理、企業永續發展的主管機關為金融監督管理委員會（下稱金管會），金管會於 109 年 8 月提出了「公司治理 3.0 永續發展路徑圖」，此藍圖之核心願景為「落實公司治理，提升企業永續發展」、「營造健全 ESG 生態體系，強化資本市場國際競爭力」，規定 2023 年時實收資本額達 20 億元之上市櫃公司應編制及申報永續報告書，永續報告書可以視為企業履行 ESG 的成果以及其向利害關係人展現永續競爭力最直接的方式。另外，為強化企業永續價值，臺灣證券交易所及中華民國證券櫃檯買賣中心修正了上市櫃公司治理實務守則¹。

換言之，雖然金管會要求上市櫃公司編制並發布永續報告書的範圍只限資本額達 20 億元之上市櫃公司，但隨著 ESG 越發受到投資人重視，甚至成為投資與否的參考依據，編制永續報告書已成為企業履行 ESG 及提高企業競爭力的必要工作。

¹ 「公司治理 3.0-永續發展路徑圖」重要措施及成效，金融監督管理委員會。112 年 4 月 1 日檢自 https://www.fsc.gov.tw/userfiles/file/公司治理 3_0-永續發展藍圖重要措施與成效.pdf



目前國外有關 ESG 的文獻，其研究主題多半可以區分為 ESG 報告揭露公司訊息程度對公司財務績效的影響、ESG 投資和 ESG 行為對公司財務表現的影響（Iamandi et al., 2019），如 Kim et al. (2014) 發現有妥善履行企業社會責任的公司因為將公司財務狀況透明化，股價大跌的機率因此較低；Henke (2016) 發現有妥善履行 ESG 準則的基金，其投資報酬率與傳統債券型基金相比，其績效較佳且波動較小，使投資人越加關注企業的 ESG 表現；而 Lins et al. (2017) 的研究也發現在金融海嘯期間，履行企業社會責任時表現相對好的的公司，其股價優於企業社會責任表現比較不好的公司。

針對公司在履行企業社會責任時具體行為的具體研究則較為稀少。國外研究如 Welford (2004) 研究不同國家的文化差異是否會影響企業履行企業社會責任的永續作為時，認為當不同國家的企業在當下社會環境所面對的制度及社會對企業的期望，會導致企業在履行企業社會責任的方式也有所不同；Welford (2005) 指出，公司履行企業社會責任的強度與國家的經濟發展有關，已開發國家履行企業社會責任的強度大於開發中國家，Aaronson (2003) 的研究進一步闡述，若一個國家的政府越重視企業社會責任，則該國的企業於世界各地的分公司都會同樣重視企業社會責任。Ortas et al. (2015) 的研究發現位於不同地理位置的國家，對 ESG 這三個層面的重視也有所落差，研究結果顯示歐洲公司較重視社會及治理這兩個層面，亞洲公司較重視環境層面。

針對臺灣企業履行企業社會責任的具體行動之研究也只有少少幾篇，如林宜欣 (2001) 發現臺灣電子業進行公益行為的方式包含了金錢贊助、提供實物、提供服務技術與企業志工；黃蒼進 (2003) 指出臺灣的金融業在從事公益活動時，大都以金錢贊助的方式為主，無固定支出，並且由銀行所成立的文教基金會來辦理相關慈善活動；黃營杉與齊德彰(2005)的研究標的為高科技電子產業的慈善公益行動，發現臺灣高科技電子產業的慈善公益行動大致上可以區分為「金錢與實物贊助」、「企業志工投入」以及「專業技能提供」，也就是專注於企業 ESG 社會層面行動中的一小部分；陳昱蓁 (2010) 則發現臺灣的金控集團在從事慈善公益活動時，雖然金錢贊助仍佔大宗，也包括了急難救助、學術活動、社區活動等。上述文章的研究



究標的主要為臺灣電子業、金融業以及媒體業，且著重於企業的公益行為，而非 ESG 的整體行為。

相較於歐洲國家長久以來重視永續發展的概念，臺灣與歐洲國家間重視永續發展的程度仍有落差。如歐洲城市於 1994 年，在歐盟委員會的贊助下，發展出歐洲永續都市與城鎮運動（The European Sustainable Cities and Towns Campaign, ESCTC），這個運動使歐洲國家關心永續性的議題倡議者與地方政府能夠建立雙方的溝通管道，透過舉辦各種活動加強歐洲國家與地方政府對永續發展政策的重視與認知，並將永續概念落實於日常生活中；而臺灣，則到了 2017 年才由臺北市作為領頭羊，擬定城市的 SDGs 發展計畫，在 2019 年 7 月，「台灣行政院永續發展委員會」方提出了《臺灣永續發展計畫》。

在企業社會責任的發展進程上，歐洲於 2000 年所召開的歐洲高峰會議便已聲明，歐盟應該要在境內加強政府、企業、民眾等行為者對 CSR 的認知；在 2001 年，歐盟執委會便提出了《CSR 綠皮書》；2002 年設立了「歐盟多元利害關係人 CSR 論壇」，後續推廣 CSR 的活動與組織蓬勃發展至今，後續更在 2021 年通過了《供應鏈法》，要求歐盟企業供應鏈需達到歐盟對於人權、環境等要求。臺灣則到了 2018 年，修訂《公司法》第 1 條第 2 項，鼓勵公司善盡企業社會責任（陳麗娟，2022）。

歐洲與臺灣在推動永續發展的進程上，無論是永續城市或是對 CSR 的重視，均有近二十年的落差。由於臺灣與歐洲間社會文化及永續發展的差異，即便臺灣與歐洲皆有國際工業品牌業者，且永續報告書多由國際標準公司所發布且被國際組織所承認的準則來編制，根據 Welford (2004)、(2005) 以及 Aaronson (2003)，臺灣與歐洲兩地之間的企業文化及永續報告書呈現的方式及內容應會有所不同。

現有文獻並未有臺灣公司與其他地區企業履行企業社會責任時具體的差異比較。因此，本研究希望能夠填補研究空白，並且由於臺灣的產業以電子通訊產業為大宗，且 Griffin & Mahon (1997) 指出，如果比較不同產業間財務績效與實踐社會責任彼此的關係，有可能會因為產業特性而模糊研究結果，因此本研究將研究標的鎖定在臺灣的跨國電子通訊產業；此外，因歐洲國家長期重視人權發展、環境保護



等永續發展的概念，因此本研究的比較對象選擇了歐洲有發布英文版本永續報告書的跨國電子通訊產業。另外，在 ESG 三個面向中，由於筆者在時間、研究資源以及專業知識的部分有所限制，本研究將研究標的聚焦於社會責任的部分，試圖分析臺灣與歐洲電子通訊產業在履行社會責任時，所採取的具體行為，而在環境與治理的層面上，後續建議由工學院、生農學院、管理學院的學者以及研究生予以分析探討，在環境跟治理的永續行為，兩者之間是否具有一些特性與差異。

而為了對臺灣與歐洲跨國電子通訊產業履行社會責任時的具體作為來進行比較，本研究在進行文獻回顧後，整理出提及企業社會責任具體分類標準的文獻，分別為 Carroll (1979) 將企業社會責任分為四大類；Elkington (1997) 將企業社會責任分為三大類；Kotler et al. (2012) 將企業社會責任分為六類；Dowling & Moran (2012) 將企業社會責任分為兩大類；Hawn & Ioannou (2016) 將企業社會責任分為兩大類，最後則是 Prasad & Kumar (2022) 將企業社會責任的類型分為十類。在經過考量後，由於大部分文章針對企業社會責任的分類模式都過於廣泛，或不適用於電子通訊產業，本研究最後選擇 Hawn & Ioannou(2016)以及 Kolter et al. (2012)所提出的企業社會責任分類標準來對臺灣及歐洲跨國電子通訊業，其永續報告書內所揭露的永續行為進行分類，並且比較兩者間的具體差異。

除了文獻所提到的分類方式，由於企業在編制永續報告書時，會以全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，GRI）的編制標準、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）準則以及氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD）發布的氣候相關財務揭露規範為編制標準，但每家企業所選擇的編制標準有所差異，本研究選擇了編制永續報告書時最普遍通用、且定義範圍最廣泛的 GRI 準則來為各企業的永續行為重新進行編碼，藉此瞭解不同企業的永續行為被分類在同一個 GRI 準則之下時，其具體行動會不會有所差異。

基於上述說明，本研究發展出以下研究問題：

問題一：臺灣與歐洲境內企業履行企業社會責任的具體作為是否有所差異？

問題二：臺灣與歐洲境內企業履行企業社會責任的具體作為是否有某些特性？



本文將以內容分析法回答這兩項研究問題，並希望能夠釐清臺灣與歐洲電子通訊產業在履行企業社會責任的具體差異，並藉此給予臺灣電子通訊業在履行企業社會責任的具體建議，最終使臺灣企業在履行企業社會責任時程度更強、品質更好。

第二章 文獻回顧



本研究之文獻回顧分為三節，第一節為企業社會責任（CSR）與 ESG 之定義與基礎理論，目的為敘明 CSR 與 ESG 的發展過程以及其基礎理論，可區分為合法性理論、利益關係人理論、倫理學理論、政治學理論等，並回顧企業實施 ESG 的具體成效以及相關爭議；第二節則為臺灣永續報告書的發展歷程以及臺灣上市櫃公司之永續作為，描述臺灣政府從鼓勵企業編寫永續報告書到強制企業編寫永續報告書的發展歷程，以及臺灣公司的永續作為；第三節則為企業在 ESG 中有關社會層面行動之研究與分類方式，著重於不同國家的企業是否因為不同的文化，而使履行企業社會責任的方式有所差異，以及 ESG 的分類方式。

第一節 企業社會責任與 ESG 之定義與基礎理論

企業社會責任（Corporate Social Responsibility，CSR）的概念在西方最早可以追溯至古羅馬法（Chaffee, 2017），但一直到了 1999 年聯合國秘書長 Kofi Anan 在世界經濟論壇上呼籲全球的商業領袖重視企業社會責任，並建立一個具有共同價值觀和原則的全球契約，企業社會責任才得到全球普遍關注（Agudelo et al., 2019）。後續，《聯合國全球契約》於 2000 年啟動，定義了企業履行社會責任的十項原則，包含人權、勞工、環境和反腐敗等（蔡秉庭、王茂昌，2019）。但是儘管企業社會責任獲得了高度關注，但對於何謂企業社會責任，仍沒有一個明確的定義（Bredgaard, 2003）。Perez（2013）將定義企業社會責任的理論分為三種：第一種是認為企業對社會有責任；第二種認為企業唯一的責任是要將利潤最大化；第三種則是強調利害關係人在企業社會責任中的作用。



按照 Perez 的分類方式，第一種認為企業對社會有責任的說法由 Carroll (1979) 起頭，認為企業對社會有經濟、法律、道德及慈善責任；Wood (1991) 認為企業社會責任可以體現在個人、組織以及機構層面上，企業社會責任的結果可以藉由社會影響來衡量。Lantos (2001) 進一步闡述：「企業社會責任是企業與社會之間的『隱性社會契約』所產生出的義務，也就是說企業有義務對社會長期的需求和願望有所反應。」

第二種認為企業唯一的責任是要將利潤最大化的主要觀點來自於 Friedman (1970)，他認為企業經理人是股東法定代理人，企業經理人唯一的職責是使股東利益最大化，若將公司資金用於社會事業，本質上是偷竊股東的利益。

最後一種強調利害關係人在企業社會責任中的作用的論點來自於 Waddock 等人 (2002) 的文章，企業的主要利害關係人包含員工、股東、供應商，第二層利害關係人則包含政府、社區、非政府組織等。Craig Smith (2001) 認為，企業社會責任指的是：「企業對利害關係人—也就是受企業政策影響的人們—的義務，這種義務超越了法律規定及公司對股東的責任，履行這些義務的目的是為了減輕傷害，並最大化公司對社會的長期有利影響。」；Bredgaard (2003) 則是以政治性的觀點來描述企業社會責任：「企業社會責任其實是企業進行政治決策的一個自然特徵，它能夠確保來自不同利害關係人的政治支持，允許妥協，將利害關係人的利益納入政治方案。」

蔡秉廷、王茂昌 (2019) 整理了聯合國契約、世界銀行、歐盟及世界企業永續發展協會對於企業社會責任的看法，將上述三種理論合而為一，定義企業社會責任為：「企業除了努力為股東獲取最大利益之外，必須兼顧到其他利害關係人的權益，其中利害關係人包含員工、消費者、供應商、社區與環境。」

企業為何要揭露企業社會責任？ Lokuwaduge & Heenetigala (2017) 則指出了利害關係人理論以及合法性理論；Perez (2013) 將企業社會責任理論區分為倫理學理論及政治理論。



1、利害關係人理論

利害關係人理論大致與上述利害關係人分類模式的論點相同，所謂利害關係人指的是會影響到企業，或受企業影響的群體，可以實現企業的目標（Freeman & McVea, 2001）。由於利害關係人的行為有辦法影響企業的財務績效，若企業經營過程忽視或甚至違反了企業社會責任，悖離利害關係人對企業的期許，則可能反而使企業財務績效受到負面影響（Schuler & Cording, 2006）。因此，企業的經營過程不應將經濟利潤視為優先而極大化，應該將 ESG 價值極大化，將利害關係人需求納入企業決策中，才有可能得到良好的財務績效（Martirosyan & Vashakmadze, 2013）。

2、合法性理論

Matthews (1993) 將合法性定義為，企業活動時所隱含的社會價值與企業所處的社會系統可接受的行為規範達成一致的關係，可視為企業與社會間隱含的社會契約。如果企業違反了社會契約，那企業在社會中的生存空間就會受到威脅。合法性理論認為，企業不僅要考慮投資人的權利，也應該要考慮到社會大眾的權利，如果企業不順從社會對它的期望，將可能導致企業的運營、取得資源的過程、販售產品或服務時受到社會的制裁。合法性理論可以有效解釋為何企業願意編制並發布永續報告書，這是因為企業將永續報告書視為達成合法性的工具。

3、倫理學理論

企業社會責任的倫理學觀點認為，由於企業在現代工業社會造成了許多例如環境污染、勞動力剝削、財富分配不均等嚴重問題，且控制著經濟體系中極大部分的資源，因此企業有道德責任將其手中的資源挪出部分來回饋社會。以倫理為基礎的企業社會責任主要體現在已開發的北方國家及開發中南方國家的互動中。由於北方國家長久以來擁有資本上的優勢，為資本市場裡的買家；而南方國家通常為全球供應鏈中的供給方，北方國家與南方國家間難以消弭的不平等關係，使北方國家企業應履行企業社會責任的呼聲不斷（Perez, 2013）。



4、政治理論

企業社會責任的政治理論觀點關注企業與社會間的動態關係。政治理論觀點延伸出了「企業公民」的概念，而公民對社會負有責任。企業公民的概念認為企業在其經營的國家範圍內是法律和政治實體，有其政治和法律權利。全球化的過程中，國家的地理、經濟、社會、文化邊界在企業頻繁的貿易往來中逐漸模糊，使企業在經濟和社會中越來越有影響力，重塑了企業公民權。

企業社會責任的定義可由 Perez 所提出的三種論點分類，但有關企業應如何履行、社會責任包含哪些層面等問題仍難以解決。為了處理企業社會責任定義模糊不清的問題，《聯合國全球契約》於 2004 年提出 E (Environment) 環境保護、S (Social) 社會責任以及 G (Corporate governance) 公司治理的概念。聯合國投資原則 (Principles for Responsible Investment, PRI) 之所以成立的目的，是為了幫助投資人了解環境、社會、公司治理層面在企業經營、投資行為中的重要角色。

ESG 三個層面所涵蓋的指標如下 (Kocmanová & Dočekalová, 2012)：

E (Environment) 環境保護：空氣污染、能源管理、燃料管理、產品包裝、生物多樣性、溫室氣體排放、水及污水管理等。

S (Social) 社會責任：人權、社區關係、客戶福利、勞工關係、薪酬與福利、多樣化與共融、雇員健康安全等。

G (Corporate governance) 公司治理：商業倫理、物料採購、競爭行為、激勵措施、供應鏈管理、系統化風險及以外與安全等。

有鑑於極端氣候、疾病等難以預料的黑天鵝事件頻傳，ESG 這三個因素是投資人在投資分析、決策過程中需要考量的關鍵點，有助於衡量商業活動中的永續性和社會影響，因此，ESG 是一種追求長期投資價值增長的理念，是一種踏實、具體、全面的企業治理方法 (Li et al., 2021)。

企業之所以會願意揭露 ESG 成果，主要是因為揭露 ESG 資訊會出現提高投資人投資意願等有利於企業經營的結果；若企業認為履行企業社會責任是有利於企

業營運的，會提高企業履行企業社會責任的興趣（Kotler & Lee, 2005）。企業透過履行企業社會責任的方式，可以提升企業聲望、創造消費者的好感度，企業在這過程中，與社會達到「雙贏」的結果，總而言之，企業之所以願意履行企業社會責任有四個原因，分別是能夠降低企業營運的成本與風險、增強企業營運的合法性與企業聲望、建立企業的競爭優勢以及透過與社會合作共同創造價值來達到雙贏的局面（Lindgreen & Swaen, 2010）。除此之外，若企業在某些企業社會責任領域內表現優良，很有可能可以抹消掉企業在其他領域的負面行為，例如污染環境或是使用童工（Tai & Chuang, 2014）。

第二節 臺灣永續報告書的發展歷程以及臺灣上市櫃公司之永續作為

相較於歐美國家於 20 世紀便開始討論企業社會責任，到了 1970 年代，美國企業便開始針對種族歧視、環境污染等特定議題開始有系統性的行動（賴昭銘，2019），2005 年歐美國家之金融公司便開始編制企業社會責任報告書，且揭露範圍不斷擴大。

臺灣一直到了 2014 年爆發頂新集團食安危機後，金管會於 2015 年，公布了修正後「臺灣證券交易所上市公司編制與申報永續報告書作業方法」，強制規定符合下列三種情況之一的業者需編制並發布企業社會責任報告書：

- 一、食品工業、金融業與化學工業
- 二、餐飲收入佔總營收 50%以上的上市櫃公司
- 三、資本額達 100 億元以上之上市櫃公司

後續，金管會擴大要求資本額達 50 億以上之上市櫃公司需編制企業社會責任報告書，並增列了高耗能、高污染之產業（曾思齊，2016）。2023 年，金管會啟動「公司治理 3.0—永續發展藍圖」，將企業社會責任報告書更名為永續報告書，並將適用範圍擴大至資本額 20 億以上之上市櫃公司，並參考 TCFD 以及 SASB 發布

之規範，強化永續報告書揭露內容。雖然臺灣官方推動企業社會責任報告書的腳步稍慢，但民間單位如遠見雜誌於 2005 年便開始評選企業社會責任獎、天下雜誌於 2007 年開始評選企業公民獎、台灣永續能源研究基金會也於 2008 年開始推動臺灣企業永續報告獎，2013 年開始推動臺灣企業永續獎。



針對臺灣上市櫃公司永續作為的研究，大致上有針對電子業、金融業、媒體業者的研究。

在金融業方面，黃蒼進（2003）指出臺灣金融業從事公益的方式以金錢贊助為主，陳昱蓁（2010）發現金融集團的公益行為多以文教、慈善為主，包括社會福利、教育、社區服務、藝文推動等。

在媒體業方面，則有羅仕倫（2009）表示媒體業的公益行為以提供金錢、物資、服務技術與志工參與為主。褚麗絢與許崑峰（2004）則指出有線電視系統台的公益行為以企業產品贈與為主，無金錢上的固定支出。

在電子業方面主要有林宜欣（2001）對臺灣電子業公益行為的研究，其研究結果指出，臺灣電子業公益行為可以分為以下數種類型：

- 1、金錢贊助：由企業直接提供金錢贊助某項活動，可減少企業從事公益行為的成本。
- 2、提供實物：企業提供相關產品或非企業相關產品，可降低企業從事公益行為之成本，又可以增加企業產品流通量。
- 3、提供服務技術：企業的人力服務、技術諮詢服務，都是企業進行公益活動時可利用的資源。且有專門技術的企業，其公益行為可以與其他企業有顯著差異。
- 4、企業志工：由企業將員工組織起來，為社區提供服務。此舉可提高企業形象、滿足員工公共服務動機，社會也因此得利。

黃營杉、齊德彰（2005）的研究結果則指出，臺灣高科技電子產業從事慈善公益的活動方式主要有贊助金錢與實物、企業志工投入、提供專業技能、贊助公益廣告等方式，途徑則通常為企業自行辦理，或是與其他非營利組織或企業共同合作



辦理；林文玲、傅鍾仁（2011）的研究則發現，臺灣電子資訊業上市公司是否有揭露企業社會責任，對股價並未產生直接的影響；蕭文肆、潘怡君等人（2022）的研究則發現電子零組件業與電腦周邊設備業的廠商，如果在社會責任上投入的資源越多，則公司的經營績效越好。

對上述文獻進行回顧後，可以發現目前針對臺灣企業永續行為的研究，多集中於 ESG 社會層面裡的公益行為，但公益行為其實只是 ESG 社會層面中的部分。針對臺灣公司 ESG 社會層面的其他行為，例如企業與勞工之關係、其與社區之關係、其客戶福利、其雇員健康與安全等研究，現有文獻仍有空白之處。

第三節 企業在 ESG 中有關社會層面行動 之研究與分類方式

目前國內外有關 ESG 的文獻，其研究主題多半可以區分為 ESG 報告揭露公司訊息程度對公司財務績效的影響、ESG 投資和 ESG 行為對公司財務表現的影響（Iamandi et al., 2019），而研究公司履行企業社會責任的具體行為研究結果則並不鮮見，以臺灣國外研究與國內研究作為區分，國外研究如 Welford（2004），談到了不同國家的企業由於母國社會環境的制度與文化的差異，會影響到企業履行企業社會責任的方式；Welford（2005）進一步談到，企業履行企業社會責任的方式與強度與母國經濟發展強度有關，已開發國家履行企業社會責任的強度大於開發中國家；Aaronson（2003）的研究則指出，如果企業母國重視企業社會責任的發展與實踐，則該國的企業於世界各地的分公司，儘管當地國情與企業母國不同，都會同樣重視企業社會責任。Ortas et al.（2015）的研究則發現位處不同洲別的企業，對 ESG 這三個層面的重視也有所差異，研究結果顯示位處歐洲的企業較重視社會及治理，而位處亞洲的企業則較重視環境層面。



而為了對臺灣與歐洲跨國電子通訊產業履行社會責任時的具體作為來進行比較，本研究將以文獻中所提及企業社會責任的具體分類標準為依據，經文獻回顧後，共有六篇文章或書籍定義了企業社會責任的分類標準²。

首先，第一篇 Carroll (1979) 將企業社會責任分成四大類，分別為經濟責任 (Economic responsibilities)、法律責任 (Legal responsibilities)、道德責任 (Ethical responsibilities) 以及慈善責任 (Discretionary responsibilities)。經濟責任意指企業為社會的基本經濟單位，因此企業有責任生產社會所需要的產品與服務，並以能夠獲得利潤的價格出售。Carroll 認為企業是在「社會契約」中履行其企業社會責任，因此有義務在法律規定的框架內履行其經濟責任，此稱為企業的法律責任。Carroll 認為雖然有法律框架，但一定還有一些行為是社會期望企業履行，但並未被法律框架規定的。道德責任難以定義，因此是企業最難處理的問題。最後，有關企業的慈善責任，Carroll 認為將慈善責任稱為責任並不精確，因為企業履行慈善責任時的行為完全是企業的自由行為，並非由法律規定，甚至在道德層面上也不會被強迫履行，但社會的確期待企業履行慈善責任。

第二篇 Elkington (1997) 則是將企業社會責任分為經濟永續性 (Economic sustainability)、社會永續性 (Social sustainability) 以及環境永續性 (Environmental sustainability)。經濟永續性 (Economic sustainability) 將企業成長與經濟成長連結起來，重視企業對系統提供的經濟價值，能夠促進繁榮、永續發展的能力。社會永續性 (Social sustainability) 指的是企業應該實踐有益於勞動力、人力資本和社區的

² 本研究以「ESG classification」、「CSR classification」、「ESG implement」、「CSR implement」、「ESG practices」、「CSR practices」、「ESG behavior」、「CSR behavior」作為關鍵字做文獻回顧，共有六篇文章或書籍定義了企業社會責任的分類標準，分別為 Carroll (1979)、Elkington (1997)、Kotler et al. (2012)、Dowling & Moran (2012)、Hawn & Ioannou (2016)，最後則是 Prasad & Kuma (2022)。

商業行為，為社會提供價值並回饋給社區。環境永續性指的則是企業從事商業行為時不應該損害後代的環境資源，應該有效利用能源資源、減少碳排放等。

第三篇 Kotler et al. (2012) 將企業社會責任分為六類，分別為社會事業推廣 (Cause promotion)、善因行銷 (Cause-Related Marketing)、企業社會行銷 (Corporate Social Marketing)、企業慈善 (Corporate Philanthropy)、志工參與 (Community Volunteering) 以及社會責任商業實踐 (Socially Responsible Business Practices)。茲說明如下：

1. 社會事業推廣 (Cause promotion) 意指企業以捐助資金、實物或其他資源來提高民眾對某一社會議題的關注，通常該社會議題與企業的核心價值有關，目的為型塑企業品牌在消費者、員工、客戶間的形象。成功的社會事業推廣能夠提高社會對企業的好感及增加消費者的消費忠誠度。
2. 善因行銷 (Cause-Related Marketing) 則是企業針對特定的社會議題，將企業捐贈實物或金錢的額度、數量與民眾的消費行為連結起來，最常見的方式是若消費者購買特定金額以上的產品，企業就會捐特定金額予慈善機構或非營利組織。
3. 企業社會行銷 (Corporate Social Marketing) 則是運用企業本身所製造的產品或是所提供的服務，使消費者行為發生改變來解決某種社會問題，採取這種方式可以達到提升企業產品銷售量和解決社會問題的雙贏目標。
4. 企業慈善 (Corporate Philanthropy) 則是企業直接提供現金資助、實物或是服務予慈善機構或非營利組織。
5. 志工參與 (Community Volunteering) 則是企業鼓勵員工參與志願服務活動，可能是給予員工有薪志工假，或是給予員工表揚。
6. 社會責任商業實踐 (Socially Responsible Business Practices) 是企業為了保護環境或增進社區福利等達到某種社會福祉、解決社會問題，而自願進行的商業行為，有可能與前面五種情況互相搭配，通常這樣的計畫都是長時間進行的。

第四篇 Dowling & Moran (2012) 則是將企業社會責任分為流於表面的企業社會責任 (Bolted-on CSR) 以及鑲嵌其中的企業社會責任 (Built-in CSR)。研究者的分類標準是企業在履行社會責任時，有沒有與企業的核心價值與願景相扣合。如果企業只是簡單的捐一筆錢，這種方式稱做流於表面的企業社會責任 (Bolted-on CSR)，因為其不能反映出企業的核心目標，很容易被競爭對手複製，無法保持長期優勢。反之，能夠與企業核心精神與願景扣合的企業社會責任稱做鑲嵌其中的企業社會責任 (Built-in CSR)，因為能夠反映出企業獨特的精神與價值，則不容易被競爭對手取代。

第五篇 Hawn & Ioannou (2016) 簡單將企業社會責任分為內部企業社會責任 (Internal CSR) 以及外部企業社會責任 (External CSR)，分類標準是企業履行社會責任時的目標對象是在企業內部或是企業外部。

最後，第六篇 Prasad & Kumar (2022) 將企業社會責任先分做五大類：基於產品品牌的 CSR、基於價格的 CSR、基於慈善事業的 CSR、基於地點的 CSR 和基於品牌生產過程的 CSR；後續按照這是僅由品牌所創造的 CSR 還是有其他利害關係人共同參與的 CSR 再分成兩類，共十類。基於產品的 CSR 只涉及使用產品、產品的包裝、產品的成分來支持某項社會事業，企業本身不捐贈金錢、實物或者服務；基於價格的 CSR 則是從消費者的消費行為中捐贈金錢或者服務；基於慈善事業的 CSR 則是品牌單純捐贈某項社會事業實物或者金錢，其中不牽涉消費者行為；基於地點的 CSR 則是企業採用適當的營銷模式來支持某項社會事業，不牽涉捐贈金錢或實物；基於品牌生產過程的 CSR 則是企業在生產產品時會採用適當的程序，不牽涉捐贈金錢或實物。

除了上述文獻所提出的分類模式外，國際企業在編制永續報告書會以特定的準則來進行分類。國際上編制永續報告書的準則大致上有三種，如表 3-3 所示，分別為全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 的編制標準、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則以及氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 發

布的氣候相關財務揭露規範，有些永續報告書會再另外附上「2030 永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs）。



GRI 於 2016 年推出了 GRI 準則，並於 2018 年成為世界永續報告書通用的標準，是目前最多企業永續報告書使用的準則。例如臺灣的研華科技、遠傳電信、中華電信、臺灣大哥大等公司之永續報告書編制標準便是採取 GRI 準則。

GRI 準則有 3 種範疇，第一種是通用準則，包含了使用 GRI 準則的要求和原則、組織內有哪些項目應該被揭露、組織內重大主題有哪些項目應該被揭露及如何被揭露；第二種則是行業準則，不同的行業如石油與天然氣業與天然氣業、農業、礦業需要遵守不同的行為準則；第三種則包含了 200、300、400 系列。如表 3-1 所示，200 系列指涉了經濟主題，例如組織的經濟績效、市場地位等，與 ESG 中的治理層面較為類似；300 系列指涉了環境主題，如組織使用的能源、是否干擾生物多樣性等，與 ESG 中的環境層面類似；最後一個則是 400 系列指涉了社會主題，如組織中的勞僱關係、人權、當地社區關係等共有 17 項準則，與 ESG 中的社會層面類似。

表 3-1：GRI 2021 修訂版之行為準則

項次	GRI 200	GRI 300	GRI 400
1	GRI 201 經濟績效	GRI 301 物料	GRI 401 勞僱關係
2	GRI 202 市場地位	GRI 302 能源	GRI 402 勞資關係
3	GRI 203 間接經濟衝擊	GRI 303 水與放流水	GRI 403 職業安全衛生
4	GRI 204 採購實務	GRI 304 生物多樣性	GRI 404 訓練與教育
5	GRI 205 反貪腐	GRI 305 排放	GRI 405 員工多元化與平等機會
6	GRI 206 反競爭行為	GRI 306 廢棄物	GRI 406 不歧視
7	GRI 207 稅務	GRI 308 供應商環境評估	GRI 407 結社自由與團體協商
8			GRI 408 童工
9			GRI 409 強迫或強制勞動



項次	GRI 200	GRI 300	GRI 400
10			GRI 410 保全實務
11			GRI 411 原住民權利
12			GRI 413 當地社區
13			GRI 414 供應商社會評估
14			GRI 415 公共政策
15			GRI 416 顧客健康與安全
16			GRI 417 行銷與標示
17			GRI 418 客戶隱私

GRI 401 勞雇關係代表了企業應揭露新進員工和離職員工、提供給正職員工的福利，如醫療保險、育嬰假等；GRI 402 勞/資關係則表示，組織在進行可能影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工或員工代表的最短時間，以及若有與員工組織間具有團體協約，是否有載明諮詢及談判相關條件；GRI 403 職業安全衛生指涉了公司應主動揭露其職業安全衛生管理系統、與工作者有關之諮詢與溝通、健康促進等議題；GRI 404 訓練與教育則涵蓋了企業為了提升員工職能所提供的方案、定期接受績效以及職業發展檢核的員工百分比等；GRI 405 員工多元化與平等機會，則指涉公司員工的多元化類別，如性別、年齡、少數或弱勢團體指標；GRI 406 不歧視指的則是公司針對歧視事件所採取的具體行動；GRI 407 結社自由與團體協商則需要揭露公司保障員工結社自由與團體協商權所採取的行動；GRI 408 童工則是組織需要說明為了杜絕童工情況所採取的具體行動、以及說明有可能使用童工的營運據點及供應商；GRI 409 強迫或強制勞動則是組織需要說明為了杜絕強迫或強制勞動事件所採取的具體行動、以及說明有可能具有強迫或強制勞動事件的營運據點及供應商；GRI 410 保全實務則是公司需要揭露保全人員接受人權政策的訓練；GRI 411 原住民權利此項準則表明，公司應揭露侵害原住民權利的事件數量，以及針對事件的改善計畫等；GRI 413 當地社區準則規範公司應該揭露對當地社區有實際或潛在負面衝擊的營運活動；GRI 414 供應商社會評估規範公



司應該揭露篩選供應商的制度，並且公開如何鑒別等，而這些評估標準得包含其他 GRI 準則所涵蓋的主題，例如童工、強迫或強制勞動；GRI 415 公共政策則是規範公司應揭露其所進行的政治捐獻；GRI 416 顧客健康與安全規範公司應該要評估其產品或服務對消費者健康安全的衝擊及公布相關事件；GRI 417 行銷與標示則要求公司針對其產品或服務應與以標示，並公布未遵循相關規範之事件；GRI 418 客戶隱私則應該揭露公司侵犯顧客隱私事件的數量。

SASB 則是於 2018 年發布了適用於 77 種行業的「重大性地圖索引」，此索引將企業全球永續發展議題分成 5 類主題、26 項指標，如表 3-2 所示，5 類主題分別為環境、領導力及公司治理、商業模式與創新、人力資源以及社會資源。其中人力資源與社會資源包含了 10 項指標，分別為人權與社區關係、客戶隱私、資訊安全、通路與價格、產品品質及安全、客戶權益、銷售模式和產品標示、勞工法規、員工健康與安全，最後一項則是員工敬業度、多元化和包容性。例如臺灣的華碩電腦、宏碁便是採用 SASB 準則來編制永續報告書。

表 3-2：SASB 準則列表

項次	環境	領導力及公司治理	商業模式與創新	社會資源	人力資源
1	溫室氣體排放	商業道德	產品設計與生命週期管理	人權與社會關係	勞工法規
2	空氣品質	競業行為	商業模式靈活度	客戶隱私	員工健康與安全
3	能源管理	法規遵循	供應鏈管理	資訊安全	員工敬業度、多元化和包容性
4	水資源及廢水處理管理	重大事件風險管理	材料採購與效率	通路及價格	
5	廢棄物及有害物質管理	風險管理系統	氣候變化的實質影響	產品品質及安全	
6	生態影響			客戶權益	
7				銷售模式和產品標示	

TCFD 是金融穩定委員會 (FSB) 在 COP15 之間成立的，目標是擬定氣候相關的財務資訊揭露建議來協助利害關係人瞭解公司所面臨到的氣候重大風險。因此，TCFD 著重在氣候風險的議題，其架構可以分為核心元素、氣候相關情境、氣候相關風險、氣候相關機會及財務影響共五大類。



聯合國於 2015 年宣布了 17 項「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，包含終結貧窮；消除飢餓；健康與福祉；優質教育；性別平權；淨水及衛生；可負擔的潔淨能源；合適的工作及經濟成長；工業化、創新及基礎建設；減少不平等；永續城鄉；責任消費及生產；氣候行動；保育海洋生態；保育陸域生態；和平、政治及健全制度；多元夥伴關係。設置「2030 永續發展目標」用意是指引全球共同努力、邁向永續。國際編制永續報告書時並不以 SDGs 作為通用標準，唯部分企業編制永續報告書時會額外標注 SDGs 目標作為補充。

目前大部分的公司在編制永續報告書上參考的是 GRI 準則以及 SASB 準則，部分公司也會兩者皆參考；較少出現專門以 TCFD 準則來編制永續報告書的情況；SDGs 則經常作為永續報告書編制的輔助指標，而非編制準則。針對永續報告書編制準則的研究，Pizzi et al. (2022) 發現，較重視財務、績效等指標的公司傾向採用 SASB 準則來編制永續報告書，而選擇使用 GRI 準則來編制永續報告書的公司，則較重視企業的永續發展以及道德原則。

表 3-3：永續報告書編制準則與分類方式

項次	永續報告書編制準則	分類方式	社會層面比較標準
1	Global Reporting Initiative , GRI	包含了通用準則、行業準則以及要求經濟、環境與社會層面的 200、300、400 準則	共有 17 項，涵蓋員工、顧客、供應商等利害關係人
2	Sustainability Accounting Standards Board , SASB	分為五大類主題，分別為環境、領導力及公司治理、商業模式與創新、人力資源以及社會資源	共有 10 項，較注重客戶、產品以及員工

項次	永續報告書編制準則	分類方式	社會層面比較標準
3	Task Force on Climate-related Financial Disclosures , TCFD	分為五大類主題，分別為核心元素、氣候相關情境、氣候相關風險、氣候相關機會及財務影響	 無特別提及
4	Sustainable Development Goals, SDGs	基於/產品品牌、價格、慈善事業、地點、品牌生產過程的企業社會責任	以提升人類總體福祉為目標



第三章 研究設計與方法

本研究為了回答上述研究問題，將挑選六家臺灣公司與六家歐洲公司，自其永續報告書內摘錄有關社會責任的永續行為並進行比較。在產業選擇上，由於臺灣經濟成長相當大程度有賴於工業發展，而電子業及通訊產業又佔工業大宗，本研究以臺灣的電子通訊廠商為主，在研究標的的選擇上，受限於研究人力，只能選擇部分公司，本文依據元大臺灣 ESG 永續 ETF 所投資的公司，以有發布永續報告書的品牌廠商為標準以及元大臺灣 ESG 永續 ETF 持有的成分股比例由高到低篩選出三家電子廠商，分別為華碩電腦、宏碁及研華科技；在通訊產業上，本文亦以元大臺灣 ESG 永續 ETF 持有的成分股比例高低以及客戶多寡為標準，篩選出三家電信業者，分別為中華電信、遠傳電信及臺灣大哥大為研究對象。在歐洲國家部分，本研究則以 iShares MSCI Global Sustainable Development Goals ETF 所投資的公司、品牌業者、有發布英文版的永續報告書、持有的成分股比例由高到低為標準，篩選出三家歐洲電子廠商，分別為 Nokia、Schneider、Siemens 以及三家電信業者，分別為 Orange Telecom、Telecom Italia 以及 Deutsche Telekom 做為比較的對象。

如前所述，本研究的研究標的為 ESG 中，企業在 S 層面的具體行動，也就是想要分析企業在社會責任上所採取的具體行動與作為，檢視台灣與歐洲的相關企業在客戶關係、員工關係、社區關係、公司員工結構的性別與多樣性、資料保護及隱私、人權、勞動權益等層面上，它們所採取行動之間的異同。

本研究蒐集上述十二家公司在 2021 年發表的永續報告書，整理各公司在「社會責任」的具體行動，編制成為資料庫。

由於各公司編制永續報告書時所依據的準則不一致，以臺灣為例，華碩與宏碁採取 SASB 準則來編制永續報告書，而中華電信、臺灣大哥大等公司的永續報告書採用的則是 GRI 準則，彼此之間並無共同的比較標準；ESG 的社會責任層面又包含數種項目，若未按照統一標準重新編碼，則不利後續比較分析，例如採用 SASB 準則的華碩電腦，其有關人權與社區關係的方案便難以與採用 GRI 準則的 Nokia 的勞僱關係方案比較。在編碼準則的選擇上，首先，由於 TCFD 準則著重在企業針

對氣候變遷而因應的具體行動，與本研究針對企業在社會層面的永續行動較無相關；在 SASB 準則的部份，與社會行動較相關的部份為人力資源及社會資源，但其指引都特別強調與財務績效間的關聯性，主要是針對與投資人相關的永續議題來進行資訊揭露，列出可能會影響到企業財務績效表現的重大因素，與本研究的研究目的也較不符合；SDGs 永續目標則是原則性的宣告，在針對企業的社會永續行為分類時不夠細緻，較適合作為永續報告書永續行動的輔助性判斷；GRI 準則則是提供了企業在公開非財務資訊的共通語言，對於公司員工、利害關係人、人權評估以及盡職調查等社會層面因素納入準則中，較符合本研究針對社會性永續行動的研究意旨。因此，本研究採取編制永續報告書時最普遍通用且強調兼顧多方利害關係人的 GRI 準則重新為資料庫編碼，較符合本研究的研究方向，也能夠提高方案類別間後續的比較分析。例如，以 SASB 準則來編制的永續報告書，其針對「人權與社區關係」的具體行動，將會以 GRI 408 童工、GRI 409 強迫或強制勞動、GRI 413 當地社區來編碼；「客戶隱私」及「資訊安全」的部份，則以 GRI 418 客戶隱私來編碼；「通路及價格」、「產品品質與安全」、「客戶權益」以及「銷售模式和產品標示」則以 GRI 416 顧客健康與安全、GRI 417 行銷與標示來編碼；「勞工法規」以 GRI 401 勞雇關係編碼；「員工健康與安全」則以 GRI 403 職業安全與衛生來編碼；最後「員工敬業度、多元化和包容性」以 GRI 405 員工多元化與平等機會編碼。

但在重新編製的過程中，筆者發現，由於企業社會責任中的慈善行為難以使用 GRI 準則來編碼，且在永續報告書中佔了相當大的篇幅，因此本研究新增了「捐贈服務、實物或金錢」以及「提供學生職涯發展規劃」兩項類別，以求編碼能夠全面。並且在處理編碼時，若遇到了並非使用 GRI 準則來編制永續報告書的企業，也會另外與有使用到 GRI 準則企業的永續報告書比對，確保十二間企業在按照 GRI 準則進行編碼時具有一致性。

此外，依據前述文獻回顧的結果，如表 4-1，筆者認為第一篇 Carroll 以及第二篇 Elkington 的分類模式都過於廣泛，已不適用於分類現今永續報告書中「社會責任」層面；第四篇 Dowling & Moran 的分類方式則過於抽象，亦不適用於分類現今永續報告書中「社會責任」層面；第六篇 Prasad & Kumar (2022) 所提出的企業

社會責任分類方式較適用於快速消費品品牌，對電子通訊業公司適用度較低，最後挑選出了第三篇 Kolter et al. (2012)、第五篇 Hawn & Ioannou (2016) 所提出的企業社會責任分類標準，來對上述公司的社會責任行動進行分類，並透過敘述統計與製圖，來比較分析臺灣與歐洲電子通訊廠商履行「社會責任」行動之差異。

表 4-1：文獻分類方式採用與否

項次	作者	分類方式	採用與否
1	Carroll (1979)	經濟責任、法律責任、道德責任、慈善責任	不採用
2	Elkington (1997)	經濟永續性、社會永續性、環境永續性	不採用
3	Kotler et al. (2012)	社會事業推廣、善因行銷、企業社會行銷、企業慈善、志工參與、社會責任商業實踐	採用
4	Dowling & Moran (2012)	流於表面/鑲嵌其中的企業社會責任	不採用
5	Hawn & Ioannou (2016)	內部/外部的企業社會責任	採用
6	Prasad & Kumar (2022)	基於/產品品牌、價格、慈善事業、地點、品牌生產過程的企業社會責任	不採用

另外，也比較分析臺灣與歐洲電子通訊業在永續報告書上所公開的具體永續行動，是否有具體的差異，例如歐洲電子通訊業因為社會文化背景與臺灣不同，較重視性別平等以及種族多元化，也因此在具體永續行動上也會比較注重女性權益、以及希望雇員的種族結構多元化；另外由於文獻指出經濟發展較佳的國家較為重視 ESG，或許歐洲國家在履行 ESG 中較不會選擇直接捐錢或捐物資的慈善行為，而可能傾向選擇獨自或與非營利組織共同合作，在當地進行為期數年的教育計畫。

在全球化的浪潮下，跨國公司的影響力越來越大，政府在回應公共問題時，需要與這些大公司充分合作才能達到有效治理；而這些企業履行企業社會責任的同時，一方面可以成為「補充」政府服務的角色，例如中華電信在偏鄉地區建立電信設備，使民眾不因為地理位置而無法自由與外界聯絡；另一方面，企業所提倡的精神與價值也可以促進社會對該領域的重視，例如華碩在履行企業社會責任的永續精神是縮短數位落差及城鄉落差，因此發起了數位包容計畫，也可以使地方政府更重視縮短數位落差的相關議題。地方政府在規劃施政計畫時，也許能夠考慮與企業共同合作，提供地方民眾更精確及完善的服務。

第四章 臺灣與歐洲電子通訊業永續報告書編制情形



本章主要呈現出企業 2021 年永續報告書經 GRI 準則編制後及 Hawn & Ioannou (2016)、Kolter et al. (2012) 兩篇文獻編碼後的結果，共分為四小節，分別對台灣電子品牌廠商、台灣電信公司、歐洲電子品牌廠商、歐洲電信公司進行公司簡介，以及討論其 2021 年永續報告書的編制情形。第一節為台灣電子品牌廠商：華碩電腦、宏碁、研華；第二節為台灣電信廠商中華電信、台灣大哥大、遠傳電信；第三節為歐洲電子品牌廠商：Nokia、Logitech、Siemens；最後一節為 Orange、Telecom Italia、Deutsche Telekom。

第一節 台灣電子品牌廠商簡介與永續報告書編制情形

華碩電腦於 1989 年成立，其公司主要產品包括筆記型電腦、智慧型手機、電腦主機板、螢幕與顯示卡等電子設備。華碩的企業核心價值包括「華碩五德：謙、誠、勤、敏、勇」、「崇本務實」、「精實思維」、「創新唯美」。在永續發展方面，華碩電腦自 2007 年開始獲得國家永續發展金牌獎、於 2008 年根據 GRI G3 規範發規範發布企業永續報告書，後續便不斷獲得《遠見》「CSR 台灣企業社會責任」科技業 CSR 卓越績效獎、企業環保獎、永續再生獎、入選摩根史坦利全球永續指數成分股、入選倫敦金融時報新興市場永續指數成分股、入選臺灣永續指數等。華碩電腦於 2008 年成立華碩文教基金會，創立目標為致力縮短數位落差以及城鄉落差。

華碩電腦 2021 永續報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，並採用了 SASB 的永續指標。此份報告書分為 13 個章節，分別為「關於報告書」、「COVID-19」、「重大性主題鑑別」、「永續 2025 目標」、「循環經濟」、「氣候行動」、「責任製造」、「創新與價值創造」、「人才培育」、「社會」、「治理」與「職



場環境」，其中與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「人才培育」、「社會」、「治理」與「職場環境」這四個章節。

宏碁於 1976 年成立，總部位於臺灣汐止，主要產品包括筆記型電腦、桌上型電腦、顯示器、電競產品及電競平台、伺服器以及雲端服務等。宏碁以「打破人與科技間的藩籬」為集團使命，其核心理念包括「正直」、「團隊」、「創新」、「改變世界的熱誠」、「使用者導向」、「利益平衛生生不息」。

在永續發展方面，宏碁於 2021 年及 2022 年獲得了 S&P Global 永續年鑑銀獎；連續八年入選 MSCI ESG 領導指標，並獲得了 AAA 評級；入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI），同時為電腦周邊及辦公室電子設備全球前五大企業；連續六年人選富時社會責任新興市場指數（FTSE4Good Emerging Index）；連續四年入選 FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數；在 Ecovadis Sustainability Rating 獲得白金級認證；在世界評比聯盟（WBA）數位包容評比全球 2,000 大最具影響力公司排名第 45 名；獲得 TCSA 臺灣企業永續獎、獲得聯合國永續發展目標行動獎「金獎」、氣候領袖獎、供應鏈領袖獎、永續報告獎；經 ISS ESG 評比為「最佳」等級；連續兩年名列《富比士》全球最佳企業雇主榜單。

宏碁 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則以及 SDGs，分為九個章節，分別為：「關於宏碁」、「ESG 治理與策略」、「營運與治理」、「負責任供應鏈」、「循環經濟與創新」、「氣候策略與轉型」、「包容職場與社會」、「ESG 資訊摘要」以及「目錄」。其中與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「ESG 治理與策略」、「營運與治理」、「包容職場與社會」、「ESG 資訊摘要」。

研華科技成立於 1983 年，營運總部設於內湖，主要產品為物聯網智能系統與嵌入式平台產業。研華科技的企業願景為「擁抱智能的推手」，從利他精神出發，期望以物聯科技豐富智能世界；並以「人本環境」、「卓越創新」、「誠信篤實」、「利他貢獻」作為其企業核心經營精神。

在永續發展的進程上，於 2021 年，研華科技在「遠見 CSR 大調查」電子科技業組別中獲得了楷模獎；在「天下企業公民」大型企業組獲得了第 32 名的成績；於「TCSA 臺灣企業永續獎」電子資訊製造業組獲得績優獎以及報告書金獎；在「臺灣國際品牌」評比獲得第 5 名的成績；於「Buying Power」社會創新產品及服務採購獎中獲得首獎；於康健雜誌的「健康企業公民 CHR」評比中獲得最佳進步獎；於 1111 人力銀行的「幸福企業」評比中獲得金獎以及特別獎；並成為臺灣第 3 家加入「SBTi 科學基礎減碳」倡議的科技業；在臺灣證券交易所辦理的公司治理評鑑獲得前 20% 的成績；且入選了元大臺灣 ESG 永續 ETF 基金、臺灣公司治理 100 指數、臺灣上市上櫃友善環境指數。

研華 2021 永續報告書依循了 GRI 準則，總共分為七個章節，分別為「永續願景與目標」、「公司經營與治理」、「創新與服務」、「綠色營運」、「員工照顧」、「利他與社會共益」以及附錄。與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「永續願景與目標」、「公司經營與治理」、「員工照顧」、「利他與社會共益」四個章節。

華碩電腦、宏碁與研華的具體行動按照 GRI 準則重新編碼後，結果如下表所示：

表 5-1：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	華碩	宏碁	研華
1	捐贈服務、實物或金錢	27	34	19
2	GRI 401 勞雇關係	20	29	22
3	GRI 404 訓練與教育	11	8	11
4	GRI 418 客戶隱私	9	11	11
5	提供學生職涯發展規劃	5	4	3
6	GRI 409 強迫或強制勞動	3	1	2
7	GRI 414 供應商社會評估	3	8	10
8	GRI 403 職業安全與衛生	4	3	5



9	GRI 402 勞資關係	1	1	
10	GRI 405 員工多元化與平等機會	1	3	
11	GRI 406 不歧視	1	未提及	
12	GRI 408 童工	1	1	
13	GRI 407 結社自由與團體協商	未提及	未提及	1

根據表 5-1，可發現華碩電腦、宏碁及研華科技於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係、第 3 項 GRI 404 訓練與教育以及第 4 項 GRI 418 客戶隱私。

將三家電子品牌廠的永續行為按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 5-2 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

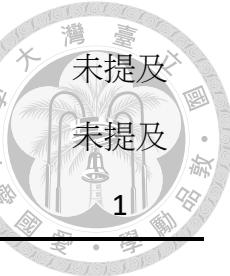
表 5-2：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	華碩	宏碁	研華
1	內部 CSR	54	65	68
2	外部 CSR	32	38	22

由於 Kolter et al.的分類標準較適用於外部 CSR，本研究將三家台灣電子品牌廠商在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 5-3 所示。

表 5-3：華碩、宏碁、研華社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	華碩	宏碁	研華
1	社會事業推廣	30	36	22
2	企業慈善	18	22	13
3	社會責任商業實踐	5	4	4



4	善因行銷	1	未提及	未提及
5	志工參與	1	4	未提及
6	企業社會行銷	1	2	1

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣及第 2 項企業慈善兩類。接下來將說明華碩電腦、宏碁與研華在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。

首先在 GRI 401 勞雇關係的部分，見表 5-4，本研究將其區分為假期、公司設備、福利活動、促進公司認同、溝通與申訴、道德與績效管理、員工身心健康與員工差勤留用。

在假期的部分，三家公司皆提供員工優於勞基法規定的假期。

在公司設備的部份，三家公司都特別提到在公司設置有優良的哺乳室，且大部分都有另外設置健身中心供員工運動使用。

在福利活動的部份，三家公司都有給予員工額外的津貼及補助，宏碁與研華還有特別給予員工持股信託。

促進公司認同的部份，由三家公司的永續報告書，看出只有華碩有特別辦理促進公司認同的活動，宏碁與研華則無。

溝供與申訴管道的部份，三家公司都提供了員工意見調查與申訴管道供員工反應意見，但具體員工是否有使用、使用時是否敢說真話，並無法從永續報告書內容得知。

道德績效與管理的部份，三家公司都定期對員工進行績效評估，並針對員工訂定發展目標，以利員工職涯發展。

在員工身心健康與差勤留用的部份，三家公司皆提供員工健康檢查，並實施彈性工時。

表 5-4：華碩、宏碁、研華於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項次	性質	華碩	宏碁	研華
1	假期	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定職等以上享 30 天有薪病假及 14 天有薪事假 ● 公司給予不定天 數幸福假，員工 自行排休 	<ul style="list-style-type: none"> ● 15 日全薪病假 ● 有薪志工假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭照顧假與育 嬰假
2	公司 設備	<ul style="list-style-type: none"> ● 優良集乳室 ● 運動健身中心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺乳室完善設備 ● 母性健康保育計 畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺乳室 ● 運動休閒場所
3	福利 活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 社團活動補助等 ● 伙食補助等 ● 提供團體綜合保 險，員工眷屬可 以優惠方案加保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦員工自行車 日 ● 推動 Project Humanity ● 員工持股信託 ● 現金福利 ● 休閒育樂福利 ● 聯歡活動 ● 合作托育機構 	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦育兒講座 ● A4C 計畫鼓勵員 工提案，增強與 社區連結 ● 福委會舉辦各式 活動 ● 多種社團活動 ● 員工保險、補助、 津貼 ● 員工持股 ● 「呼叫藥師」領 藥服務
4	促進 公司 認同	<ul style="list-style-type: none"> ● Asus & me 全球 文化大合拍活動 ● 華碩 DNA 故事 	未提及	未提及
5	溝通 與申 訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● CEO On-Live 和 CEO 下午茶 ● 暢通員工申訴管 道 ● 員工檢舉制度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● 暢通員工申訴管 道 ● 性騷擾檢舉管道 與申訴機制 ● 員工意見回饋 ● 宏碁 good news 	<ul style="list-style-type: none"> ● 暢通申訴或通報 機制 ● 性騷擾防制與通 報管道 ● 順暢員工溝通管 道 ● 員工意見調查
6	道德 與績 效管 理	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工道德行為守 則 ● 對話 / 回饋 / 讚揚 CFR 績效 管理 ● 年度績效考核 ● 目標管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標管理，提升 個人服務績效 ● 員工道德行為守 則 	<ul style="list-style-type: none"> ● Organization & People Review ● 績效評估



項次	性質	華碩	宏碁	研華
● 個人發展計畫				
7	員工身心 健康	● 員工關懷方案 ● 員工健康檢查	● 員工協助服務方 案 ● 員工健康檢查	● 提供員工急難救 助金 ● 優於法令之健檢 制度 ● 員工協助方案 ● 舉辦健康講座
8	員工 差勤 與留 用	● 彈性上下班時間	● 彈性上下班時間 ● 居家上班	● 彈性工時 ● 居家上班

GRI 404 訓練與教育的部份，見表 5-5，三間公司皆相當重視員工的訓練，除了與員工職能、企業經營相關的課程外，也另外開設了人權政策課程、ESG 訓練課程，培養員工在人權及 ESG 方面的意識。大致上可以觀察到，三家電子公司在員工課程培訓上，有由實體課程轉為線上課程的趨勢。

表 5-5：華碩、宏碁、研華於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	華碩	宏碁	研華
1	核心職能訓練課程	業務行為準則訓練	個資保護訓練課程
2	專業職能訓練課程	反賄賂及貪腐訓練課 程	員工實體訓練課程
3	業務/行銷專業訓練	主管力訓練課程	數位研華學院
4	技術與趨勢講座	ESG 訓練課程	資安宣導課程
5	管理職能課程	Teams 英文課程	職業安全衛生教育訓練
6	人權政策教育訓練	資訊安全意識課程	誠信經營守則教育訓練
7	引進數位學習資源	產品知識線上課程	新進人員訓練
8	開發數位教材	新進人員訓練	研華學習日
9	全球菁英培訓計畫		研華專案工作坊
10	高階領導力發展計畫		Elite Mentoring program

項次	華碩	宏碁	研華
11	設計思維人才培育		Talent Radar Review(Global 50)



GRI 418 客戶隱私的部份，見表 5-6，在培育員工隱私管理、資安課程，三家電子公司都提供了相當多的課程及舉措，來確定公司資安穩定、防止客戶資訊被竊取。

表 5-6：華碩、宏碁、研華於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	華碩	宏碁	研華
1	資料隱私管理課程	個人資料風險評估	辦理資安弱點檢視作業
2	建立居家辦公安全機制	定期執行資料盤點	成立跨部門之資訊安全治理小組
3	提升員工資安素養	全球釣魚郵件測試	辦理資安宣導課程及社交工程演練
4	資安防護演練	通過 ISO 27001 驗證之覆核	對於重要資料庫欄位採加密處理
5	提昇產品安全及合規性	成立專責之企業資訊安全管理室	導入多因子認證機制等專案
6	異地備援切換演練	透過實體或電子海報宣導	規劃建立異地備援中心
7	違規事件防護演練	建置個人資料管理系統	內部資訊作業導入 ISO/IEC 27001 國際資安管理系統
8	個人資料保護委員會	要求所有供應商必須遵守資譜規定	實施 IEC 62443-4-1 資安標準
9	CDM 防禦矩陣	建立公司成員對客戶隱私權益之重視與保障	要求供應商每年應完成隱私權保護政策之閱讀
10		平日資安控管與營運持續演練	符合個人資料保護法為基本原則
11		告知客戶隱私守則與資安規則	線上隱私保護做法



GRI 409 強迫或強制勞動的部份，見表 5-7，三間公司原則上都是以人權聲明等方式宣告公司禁止強迫或強制勞動，對供應商有標準程序上的調查與管理，但實際行動尚無法從永續報告書中得知。

表 5-7：華碩、宏碁、研華於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	責任礦產採購管理	禁止其供應鏈中 任何形式的強制勞動，包括涉及學生實習生的強制勞動	研華人權政策
2	全球衝突礦產調查		人權風險調查流程
3	華碩人權聲明		

GRI 414 供應商社會評估的部份，見表 5-8，華碩電腦的具體行動較少；在供應商社會評估的部份可以看出納入了其他 GRI 準則的規範內容，如童工、強迫或強制勞動等。在這邊可以看見作為品牌廠商，台灣電子公司對供應鏈廠商會加以要求、約束，例如宏碁要求所有供應商配合簽署廉潔承諾書、研華的供應商會需要簽署「不使用衝突礦產聲明書」。研華在供應商社會評估採取了較多的行動，例如扶植在地供應商，並對供應商進行 ESG 培訓。目前台灣中小企業普遍缺少資源達到 ESG 的目標，或許可以藉由品牌廠商給予供應鏈廠商培訓，類似「母雞帶小雞」的模式，使台灣中小企業更熟悉碳關稅、再生能源、ESG 等相關議題。

表 5-8：華碩、宏碁、研華於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	強化供應鏈夥伴關係及提供供應商線上學習資源	供應鏈勞工人權管理流程	研華供應商行為準則
2	華碩供應商行為準則	衝突礦產盡責調查	透過「供應商稽核表」評鑑
3	供應商稽核與持續改善	出版責任礦產報告	採用環境準則評鑑新供應商
4		與供應商暢通的溝通管道	採用社會準則評鑑新供應商



項次	華碩電腦	宏碁	研華
5		發起 Earthion 倡議	簽署「承攬商環境安全、衛生暨供應商行為準則同意書」
6		要求所有供應商配合簽署廉潔承諾書	研華關鍵供應商 100% 簽署「不使用衝突礦產聲明書」
7		宏碁供應鏈工時政策	定期進行高風險供應商鑑別
8		供應商 RBA 行為準則稽核	扶植在地供應商
9			供應商永續管理及評鑑
10			經銷商技術培訓課程

GRI 403 職業安全與衛生的部份，見表 5-9，三間公司皆有針對職業安全衛生投入訓練與規劃緊急應變作業流程，但具體行動並不多。

表 5-9：華碩、宏碁、研華於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	不法侵害預防及突發處理機制	通過 ISO 45001 稽核	執行職務遭受不法侵害預防計畫
2	職場性騷擾防制宣導執行	職業安全衛生投入與訓練	員工身心健康及過勞風險調查
3	職業安全衛生投入與訓練	執行工作場所現場稽核	職場醫師駐診服務
4			設立勞（職）安衛及職護人員組織
5			明訂各項職場緊急應變作業標準書

在 GRI 405 員工多元化與平等機會的部份，見表 5-10，三間公司多採取聲明等方式，且似乎較注重性別在工作上的平權，並未涉及族群、年齡等其他方面的平權。

表 5-10：華碩、宏碁、研華於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	華碩人權聲明	員工男女比例調查	員工多元化及平等政策 HR Dashboard 監控多元工作及勞動力分佈數據
2		秉持任用平等原則	
3		各種活動平等參加	

GRI 406 不歧視的部份，表 5-11 顯示。三家公司揭露公司有關不歧視的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-11：華碩、宏碁、研華於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	華碩人權聲明	未提及	召募職缺條件不歧視 效考核及員工晉升政策 以同仁職務職責期待及 年度考績目標為基礎
2			

GRI 408 童工的部份，表 5-12 顯示。三家公司揭露公司有關童工的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-12：華碩、宏碁、研華於 GRI 408 童工的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	華碩人權聲明	童工與強迫勞動補救措施	禁用童工

在 GRI 402 勞/資關係的部份，三家公司皆設有勞資會議，但難以看出勞資會議實際上的運作狀況。



表 5-13：華碩、宏碁、研華於 GRI 402 勞/資關係的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	勞資會議	透過勞資會議與員工申訴機制評估提升勞資關係	定期舉行勞資會議

在 GRI 407 結社自由與團體協商的部份，只有研華明確提及支持員工自組社團及工會活動，但在 GRI 401 勞雇關係有提到，大部分公司會給予員工社團補助。

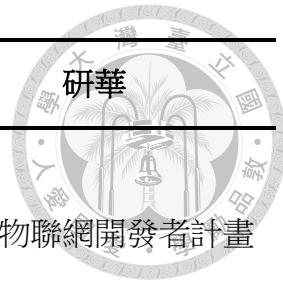
表 5-14：華碩、宏碁、研華於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體異同

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	未提及	未提及	支持各類員工自組性社團與各區不同級別工會活動

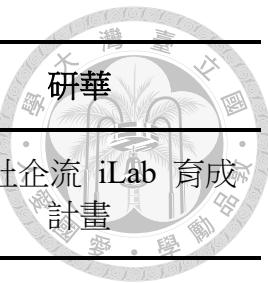
在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，見表 5-15，可以觀察到三家電子公司都很頻繁捐助弱勢族群、非營利組織數位設備、金錢，提供課程則比較少見；研華則有特別贊助藝術方面的行動，如贊助國光劇團、規劃公益藝廊與藝文沙龍，與華碩、宏碁略有不同。

表 5-15：華碩、宏碁、研華於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華
1	數位包容計畫	募集二手電腦整新後， 捐贈給弱勢團體	啟動醫院與偏鄉遠距會診，提供即時服務
2	捐贈疫苗基金	陪伴與提供學童電腦課程志工服務	捐贈醫療推車及周邊裝置
3	透過組裝電腦用以募款 及捐贈提供給非營利組織	軟體課程	贊助 6 名物聯網產學合作碩士生
4	與非營利組織開發微型 貸款模式衍生的電腦採購計畫	數位素養課程	支持物聯網高等教育課程



項 次	華碩電腦	宏碁	研華
5	透過 Youtuber 跟 streamer 進行募款，共募得 180 萬歐元並捐給 7 個德國非營利組織。	宏碁志工隊送年菜予獨居老人	支持物聯網開發者計畫
6	捐贈圖書館及藏書新疆、河南、黑龍江等地	耶誕禮物募集活動捐贈給弱勢孩童	與產學合作平台長期合作培育人才
7	香港「撐學生」捐贈計劃	捐助中東保護動物組織	舉辦研華 ACT 夢想家培育學生創造力
8	協助曼谷健康中心當地成立疫苗接種中心，並捐贈 25 台筆記型電腦	宏碁同仁協助社區油漆公共設施與綠化社區	竹苗偏鄉關懷獎助學金
9	捐贈約 5 千萬元與醫療相關的軟硬體設備	贊助美國女子職業高爾夫協會及捐贈電腦	國立臺灣戲曲學院贊助案
10	捐贈 50 支智慧手錶與 32 套行動超音波設備給醫療機構	捐贈 18 台筆電給有需要的退伍軍人和退伍軍人子女	培育國光劇團青年
11	捐贈 1,000 台筆電給全台國中小學、弱勢家庭及課輔班	支持 Marc STEAM Cohort 為期五周的培訓計劃	規劃公益藝廊與藝文沙龍
12	推出三大免費防疫雲端方案	捐贈 8 台筆電與 8 台顯示器予非營利組織	西部向陽花高中生助學計畫
13	以「停課不停學」概念捐贈數位設備給弱勢家庭學童	捐贈醫療儀器	捐贈平板電腦至斯里蘭卡
14	再生電腦數位培育計畫	在香港打造 STEM 工坊	將使用於購買客戶聖誕禮物的預算改為捐贈米蘭基金會
15	華碩持續與失親兒福利基金會 合作舉辦「2021 夢想品格藝術營」	募集禮物捐贈給身障兒童	未來資料科學家 - 中學生程式設計課程
16	舉辦數位樂學習	募集下午茶捐贈給醫療人員	贊助教授研究並完成個案撰寫
17	公共電視感動久久活動	捐血活動並捐贈產品	物聯網創新創業加速育成平台



項 次	華碩電腦	宏碁	研華
18	捐贈 162 台電腦給與 加州奧克蘭地區非營利 組織	舉辦讓愛循環募款活動	贊助社企流 iLab 育成 計畫
19	捷克華碩子公司由員工 自發性捐出新年派對預 算予 2021 年罕見龍捲 風災害救助	以智慧醫療協助國際友 邦	贊助 TiC100 社會創新 創業競賽
20	捐贈 OLED 筆電給予 的烏克蘭孤兒，同時捐 贈 ROG 電競筆電給予 在 IT 資訊比賽獲勝的 孤兒	連續七年贊助萬金石馬 拉松	
21	捐贈予「總理國家救濟 基金」220 萬里拉， 提供印度國家人道救援 之用	宏碁智通「多卡通讀卡 機」應用於復康巴士	
22	將線上商店販售電腦及 螢幕所得以一定比例捐 贈給俄羅斯關注兒童疾 病非營利組織	採購臺灣在地有機禮盒	
23	喜憨兒成長培育計畫	與微軟合作創新教師培 訓家計畫	
24	與新聞服務公司 E-chan 合作，捐贈泰國素可泰 省學校 10 台華碩電腦	舉辦龍騰系列競賽推動 學子投身創業	
25	華碩集團與菲律賓當地 組織合作，共 捐贈 128 台筆電給當地民眾	3C 寶物兌換禮物捐贈 失親兒童	
26	菲律賓當地經銷商 IECC Bacolod 捐贈 2 萬菲幣以利當地社福機 構採購物資救助災民	捐贈電腦給小學	
27	華碩將公益捐贈相關活 動轉成線上採購支持公 益團體，義賣 及物資 捐贈共計逾 2 億元	捐贈電腦幫助盲人、以 及因為疫 情而擴大其 數位落差的族群、偏差 風險學生或孩童	
28		執行無國界人才計畫， 幫助在賴索托的 10 位 年輕人，接受 ICT 訓練	

項 次	華碩電腦	宏碁	研華
29		捐款支持 RMI-Pact 的夥伴關係，為 15-17 歲的青年提供鈷礦開採之外的經濟替代方案	
30		透過職業培訓計劃支援替代經濟，提供鈷礦開採之外的經濟替代方案	
31		為提升學童健康防護，捐贈醫療用品至幼兒園	
32		捐贈了 2,000 套全新推出的抗菌鍵盤及滑鼠組及視訊診療軟體	
33		Acer TeleMed 由醫護提供連結後即可連線進行視訊診療	
34		與 KRAM 慈善基金會聯繫合作捐贈產品	

在「提供學生職涯發展規劃」這部份，見表 5-16，在台灣的部份，三家公司皆有實習活動提供給優秀大學生，可以發現其所招攬的對象為台灣或全球的頂尖大學，宏碁西班牙的部份則有與非營利組織合作，提供電子相關科系的學生在維修中心實習的部份，與在台灣的進行方式略有不同。

表 5-16：華碩、研華、宏碁於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項 次	華碩電腦	宏碁	研華
1	藉由校園 CEO 計畫讓更多在學青年持續透過多元培訓與實務工作體驗方式，提升職場歷練、實力，進而確立個人發展目標	宏碁西班牙辦公室與 Marianaao 非營利組織合作，提供電子相關科系的學生在維修中心實習的機會	透過企業實習協助優秀人才培育，提供學生職場體驗與學習
2	舉辦線上講座、擔任專屬的企業導師，以半年為期的方式帶領同學兼	營造沉浸式體驗，讓學生認識宏碁並了解科技創新	提供大學 / 研究生實際參與企業 ESG 專案的平台，培育下一個世代

項 次	華碩電腦	宏碁	研華
	顧廣度和深度的認識職場		的 ESG 優秀人才
3	透過企業實做與業師帶領，協助人才接軌未來就業市場與數位趨勢	參與經濟部國際職涯專案，向全球 9 家知名大學學生分享公司 全球職缺機會和人才招募資訊	贊助社會創新學校，該活動吸引近 500 位台灣人才報名
4	投入校園傑出經理人 (Campus Executive Officer) 實習計畫，並於 2017 年與台北市就業服務處合作多元培訓更多在學青年	舉辦線上直播講座，增進新鮮人找工作的知識	
5	於臺、政、清、交、成五所大學舉辦線上講座，並於清大及政大擔任同學專屬企業導師		

台灣三家電子品牌廠商在社會層面的永續行動上大致相似，相當重視客戶隱私以及員工的訓練與教育。在童工、禁止強迫勞動、不歧視等與人權相關的面向，比較常以宣言、聲明的方式來處理，看不太到實際的行動。比較特別的是，在供應商社會評估的部份，研華會給予供應商 ESG 培訓課程，由於現今國際大廠要求供應鏈需使用綠電，並要求供應鏈在 ESG 上有好的表現，在台灣中小企業缺乏相關資源下，也許可以藉由大公司培訓小供應商的模式，使台灣廠商在國際供應鏈上獲得優勢。

在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，三家公司都傾向直接贊助或提供數位產品給弱勢族群及非營利組織，唯有研華有特別贊助及舉辦藝文活動；在「提供學生職涯發展規劃」這部份，台灣公司傾向給予優秀大學學生實習機會，但宏碁西班牙則有特別關注到技術層面的實習機會，這是台灣電子品牌廠商在進行企業慈善活動時可以參考的方向。

第二節 台灣電信公司簡介與永續報告書編制情形



中華電信為臺灣最大綜合電信服務業者，原為臺灣交通部電信總局的營業部門，後因為臺灣政府推動電信自由化，於 1996 年從交通部電信總局拆分出來。中華電信的主要業務包含固網通信、行動通信、網際網路，也以大數據、資安、雲端以及網路資料中心提供客戶資訊通訊服務。中華電信於 2022 年，基於「以客戶為中心」的理念完成組織轉型，並在新的組織架構下實踐與推動「誠信為本、客戶信賴、創新創價、承諾當責」的企業核心價值。

在永續進程上，中華電信於 2021 年連續入選道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）；七度獲得公司治理評鑑前 5%；入選「臺灣永續指數成分股（Taiwan Sustainability Index, TWSI）；入選「富時社會責任新興市場指數成分股」（FTSE4Good Emerging Index）；獲得遠見雜誌企業社會責任獎 ESG 綜合績效楷模獎以及社會創新組首獎；獲得天下雜誌 2021 天下永續公民獎大型企業組前二十強；在臺灣企業永續獎入選臺灣十大永續典範企業及獲得六項單項績效獎；在全球企業永續獎獲得了英文報告書獎以及疫情防控貢獻獎。

中華電信 2021 永續報告書依循 GRI 原則以及 SASB 準則電信業指標，總共分為六個章節，分別為「公司綜覽」、「永續價值策略」、「重大議題與衝擊」、「永續風險與機會」、「我們創造的永續價值」以及「公共政策參與」。與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「永續價值策略」、「重大議題與衝擊」、「永續風險與機會」、「我們創造的永續價值」這四個章節中。

臺灣大哥大於 1997 年成立，為以電信、網路、媒體及娛樂、電子商務等四大產業多角化經營的電信業者。臺灣大哥大的品牌核心精神為「Open Possible 無所不



能」，並以七大品牌價值「卓越品牌」、「誠信經營」、「幸福職場」、「永續伙伴」、「創新成就」、「環境永續」、「社會共容」多角化經營各式服務。

在永續進程上，臺灣大哥大於 2021 年經 S&P Global 2022 永續年鑑評鑑為全球電信業「銀獎」；入選「富時 TIP 台灣永續指數」成分股；公司治理評鑑為前 5%；經道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）資訊安全管理評比為全球同產業 Top1%；經 DJSI 供應鏈管理評比為全球同產業 Top3%；入選 DJSI 世界指數；列入全球電信業 TOP.1 DJSI 新興市場指數；在 2021 永續年鑑中評選為「金獎」，為全球電信業最佳；在「遠見 CSR 企業社會責任獎」中獲得電信業組 ESG 綜合績效首獎以及傑出方案教育推廣組楷模獎；在「天下永續公民獎」中獲得大型企業第四名；經 TCSA 評選為「十大永續典範企業」，並拿下永續報告書白金獎。臺灣大哥大 2021 永續報告書依循 GRI 準則編制，總共分為四個章節，分別為「卓越品牌」、「永續策略」、「營運績效」與「創造價值」，與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「永續策略」與「創造價值」此兩個章節。

遠傳電信於 1997 年成立，為一綜合性電信公司，提供國內固定通信、國際固定通信、行動通信、網際網路等服務。遠傳電信的品牌承諾為「只有遠傳，沒有距離」，希望以科技拉近人與人之間的距離，並以大數據、人工智慧、物聯網以及雲端技術，落實遠傳電信全新的品牌宣言「靠得更近，想得更遠」。

在永續進程上，遠傳電信於 2021 年連續入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）；獲國際永續評比機構 S&P Global 評選為「銀級獎」企業；經《天下雜誌》評比為天下永續公民獎前十強；獲「公司治理評鑑」為前 5%；獲「台灣企業永續獎」評選為十大永續典範企業及「台灣永續行動獎」；經《康健雜誌》 2021 CHR 評選獲得健康企業公民銀獎；經 GBO 全球企業獎」評選為「最佳企業社會責任」獎。遠傳電信 2021 年永續報告書依循 GRI 準則、TCFD 準則以及 SASB 準則進行編制，主要分為六大章節，分別為「永續價值與治理」、「創新大人物」、「卓越服務」、「樂業職場」、「社會共融」以及「環境永續」，與 ESG



中社會層面較相關的描述集中於「永續價值與治理」、「卓越服務」、「樂業職場」、「社會共融」這四個章節。

中華電信、台灣大哥大、遠傳電信的具體行動按照 GRI 準則重新編碼後，結果如下表所示：

表 5-17：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	中華電信	台灣大哥大	遠傳電信
1	捐贈服務、實物或金錢	27	22	27
2	GRI 401 勞雇關係	24	25	21
3	GRI 404 訓練與教育	10	13	13
4	GRI 418 客戶隱私	8	5	7
5	GRI 403 職業安全與衛生	5	5	5
6	GRI 405 員工多元化與平等機會	5	2	2
7	GRI 402 勞/資關係	2	1	2
8	GRI 414 供應商社會評估	3	6	8
9	GRI 406 不歧視	2	1	2
10	GRI 417 行銷與標示	1	未提及	1
11	GRI 407 結社自由與團體協商	1	未提及	1
12	GRI 409 強迫或強制勞動	未提及	5	2
13	提供學生職涯發展規劃	未提及	1	1

根據表 5-17，可發現中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係、第 3 項 GRI 404 訓練與教育以及第 4 項 GRI 418 客戶隱私。



將三家電信公司的永續行為按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 5-18 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 5-18：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之

結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	中華電信	台灣大哥大	遠傳電信
1	內部 CSR	61	63	64
2	外部 CSR	27	23	28

由於 Kolter et al.的分類標準較適用於外部 CSR，本研究將三家台灣電信公司在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 5-19 所示。

表 5-19：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	中華電信	台灣大哥大	遠傳電信
1	社會事業推廣	17	17	28
2	企業社會行銷	12	8	10
3	社會責任商業實踐	8	6	12
4	企業慈善	4	5	4
5	志工參與	2	3	2
6	善因行銷	0	0	1

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣及第 2 項企業社會行銷兩類，企業慈善的部份反而比較少，與台灣電子品牌廠商的情況有所差異。接下來將說明華中華電信、台灣大哥大、遠傳電信在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。



首先在 GRI 401 勞雇關係的部分，見表 5-20，在假期的部分，至家公司皆提供員工優於勞基法規定的假期，且給予志工假的情況較為普遍。

在公司設備的部份，三家電信公司普遍提到了員工餐廳，且看起來比較重視員工紓壓方面的活動，例如中華電譜提供旅遊會館、台灣大哥大提供紓壓按摩小棧、遠傳電信設有健康樂活設施。

在福利活動的部份，三家公司都有給予員工額外的津貼及補助。

促進公司認同的部份，只有中華電信特別推動台灣電信文化資產保存，其他兩家公司皆未提及。

溝供與申訴管道的部份，三家公司都提供了員工意見調查與申訴管道供員工反應意見，但具體員工是否有使用、使用時是否敢說真話，並無法從永續報告書內容得知。

道德績效與管理的部份，三家公司都定期對員工進行績效評估，並針對員工訂定發展目標，以利員工職涯發展。比較特別的是中華電信與遠傳電信皆提到了「永績效」這個詞彙，將員工於促進 ESG 及 SDGs 的行為也納入績效考核標準。

在員工身心健康與差勤留用的部份，三家公司皆提供員工健康檢查、舉辦健康講座，並實施彈性工時。中華電信額外給予退休員工終身學習與培訓計畫，是台灣公司少見的狀況。

表 5-20：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項次	性質	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	假期	<ul style="list-style-type: none">● 家庭照顧假與育嬰假● 有幼兒可申請提早下班一小時，薪資照計● 優於法規之年假	<ul style="list-style-type: none">● 優於法令之產假● 紿薪志工假	<ul style="list-style-type: none">● 紿薪志工假
2	公司設備	<ul style="list-style-type: none">● 設置健康服務中心	<ul style="list-style-type: none">● 紉壓按摩小棧	<ul style="list-style-type: none">● 員工餐廳

項次	性質	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
		<ul style="list-style-type: none"> ● 員工餐廳 ● 提供旅遊會館 ● 哺乳室 		<ul style="list-style-type: none"> ● 健康樂活設施：飛輪、瑜珈區等 ● 血壓量測設備 ● 哺乳室 ● 按摩室
3	福利活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動 5G 無塑企業志工永續行動 ● 志工訓練研習班 ● 優於產業薪資 ● 各式津貼與補助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各式津貼 ● 發明專利獎金 ● 企業永續發展訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各式津貼與補助 ● 員工托兒方案 ● 各式社團活動 ● 捐血活動 ● 減重競賽活動
4	促進公司認同	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動臺灣電信文化資產保存 	未提及	未提及
5	溝通與申訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工論壇 ● 員工意見調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工投訴管道 ● 性騷擾申訴管道 ● 職務不法侵害申訴 ● 員工意見調查 ● 定期主管員工溝通會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● 遠傳內部報導電子報 ● 申訴管道 ● 員工關懷與溝通
6	道德與績效管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政管理永續績效 ● 績效管理與公平考核 	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效評核 ● 職涯發展調查 ● 360 度考核 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工績效管理 ● 導入永續績效表現
7	員工身心健	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健檢 ● 年長員工健康促進活動 ● 免費施打流感疫苗 ● 員工協助方案 ● 員工健康促進活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康促進與照護 ● 舉辦線上運動會 ● 員工協助方案 ● 女性健康講座 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康檢查 ● 免費心理諮詢 ● 體適能活動 ● 健康講座
8	員工差勤與留用	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工時 ● 遠距工作 ● 紿予退休員工終身學習與培訓計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 避免懷孕及哺乳期員工夜間工作 ● 彈性工時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工時 ● 遠距上班

GRI 404 訓練與教育的部份，見表 5-21，三間公司皆相當重視員工的訓練，除了與員工職能、企業經營相關的課程外，似乎給予員工較高的學習自主性，例如中華電信給予員工進修補助、台灣大哥大提供員工多元自學管道、遠傳電信也提供員工自主學習平台。整體也可以發現三家電信公司傾向提供培育員工數位能力的課程，例如 5G X ABC 員工數位力賦能計畫、人工智慧學校課程等。

表 5-21：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	業務行為準則訓練	員工最佳學習發展組合	員工職能成長訓練
2	企業永續教育訓練	研發/技術職晉升計劃	「誠信經營與從業道德規範」教育訓練
3	誠信經營教育訓練	接班候選人發展計畫	資安訓練
4	人才培育賦能計畫	與 Jamie 有約專案執行 計畫培養年輕人才	規劃領導 / 數據 / 專業三類型職能課程
5	中華電信學院	提供獎金培養新創人才	內部講師訓練
6	5G X ABC 員工數位力賦能計畫	開設 Data DNA 系列課程	開辦內部讀書會與技術沙龍
7	新進人員訓練	提供員工多元自學管道	自主學習平台
8	每學期 3 萬元進修補助	工作社團 Mentor 葵花寶典	人工智慧學校課程
9	矯正預防 E 化平台	電子報、閱讀角落	商業分析技能培訓課程
10	員工職能訓練	學習社群	合規風險訓練
11		專業職能訓練	管理職能訓練
12		共同職能訓練	自我發展訓練
13		永續發展責任	特定角色訓練

GRI 418 客戶隱私的部份，見表 5-22，在培育員工隱私管理、資安課程，三家電子公司都提供了相當多的課程及舉措，且依循 ISO 標準來確定公司資安穩定、防止客戶資訊被竊取。



表 5-22：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	資通安全管理策略	資安採用 ISO 27001 之資訊安全管理系統 隱私保護則取得 ISO27701 之隱私保護管理認證	符合資安法規之隱私保護政策
2	強化流程與制度規範		依據 ISO 標準訂定資安管控機制
3	依循 ISO 27001 資訊安全管理系統	參考 ISO 27005 風險管理標準	定期檢視、評估資安營運風險
4	建立「資安與個資風險管理架構」	設有資通訊暨個資隱私安全委員會	全員資訊安全能力養成
5	已投保「資安險 - 資料保護險」	提升員工資安素養	訂立客戶隱私維護作業相關規範
6	建立漏洞情資預警及聯防機制		研發智能監控平台
7	每年持續通過第三方獨立資安認證		設置專責資安防護團隊及 24 小時資安監控中心
8	嚴謹的個資與隱私保護管理機制		

GRI 409 強迫或強制勞動的部份，見表 5-23，三間公司原則上都是以人權聲明等方式宣告公司禁止強迫或強制勞動，台灣大哥大對供應商有標準程序上的調查與管理，但實際行動尚無法從永續報告書中得知。

表 5-23：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	無提及	臺灣大哥大人權政策	遵守勞動法規與人權
2		彙編人權風險盡職調查報告	人權承諾與政策
3		供應商進行系統的年度問卷調查	
4		將人權盡職調查程序納入併購程序	
5		每三年重新進行一次人權風險評估	



GRI 414 供應商社會評估的部份，見表 5-24，三家電信公司似乎相當重視供應商的 ESG 管理。相較於台灣電子品牌廠商較重視衝突礦產管理有些不同。遠傳電信推動了供應鏈線上溝通學習平台，使供應商能夠達到遠傳電信的要求，也呼應到藉由上游廠商給予供應鏈廠商培訓，類似「母雞帶小雞」的模式應是可行。

表 5-24：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	ESG 供應商伙伴交流會、教育訓練	供應商溝通與交流機制	供應商 ESG 門檻管理
2	定期進行人權盡職調查	落實永續於供應鏈管理	供應商常態管理
3	供應商現場稽核	推動供應鏈永續管理辦法	供應商合規管理
4		新供應商 ESG 績效自評表	遠傳電信供應鏈管理政策
5		供應商企業社會責任守則	簽署誠信經營同意書與企業社會責任聲明書
6		供應商自評 ESG 表現，並進行書面與實地審查	ESG 風險量化評鑑
7			年度供應商大會
8			供應鏈線上溝通學習平台

GRI 403 職業安全與衛生的部份，見表 5-25，三間公司皆有針對職業安全衛生導入 ISO 相關認證。且電信公司似乎傾向設立專責職業安全衛生組織或是職業安全衛生委員會。

表 5-25：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	導入國際職業安全與衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	持續通過 ISO 45001 換證
2	完成 ISO 45001 國際驗證	專屬輔導員 關懷問卷 / 手冊	辦公室獲得健康職場認



3	導入職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)	通過職安衛管理系統(ISO 45001)驗證
4	設置專責職業安全衛生組織	由各單位代表組成職業安全衛生管理系統
5	安全 e 點靈 App	設立職安委員會

在 GRI 405 員工多元化與平等機會的部份，三家公司也是似乎較注重性別在工作上的平權，並未涉及族群、年齡等其他方面的平權，只有台灣大哥大談到了進用身心障礙人員無上限。

表 5-26：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體異同

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	EYE 社會創新客服中心	人才招募多元平等	促進職場性別平等、多元包容
2	評議委員會女性委員	進用身心障礙人員無上限	秉持任用平等原則
3	員工性別平等及多元化		
4	招募面談性別平權		
5	規劃性別平權高階人才培育計畫		

RI 406 不歧視的部份，表 5-27 顯示。三家公司有關於不歧視的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-27：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	尊重原住民員工文化習俗	人權訓練	員工的薪資獎勵和晉升調整不歧視
2			完整員工行為遵循體系，反歧視



在 GRI 402 勞/資關係的部份，三家公司皆設有勞資會議，但難以看出勞資會議實際上的運作狀況。

表 5-28：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 402 勞/資關係的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	設置勞工董事	員工直接選舉勞方代表，定期舉行勞資會議	定期舉行神燈會議
2	定期舉行勞資會議		全員雙向溝通會議

在 GRI 407 結社自由與團體協商的部份，雖然台灣大哥大並未提及，但員工福利的部份則有成立各式員工社團。

表 5-29：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	協商會議	未提及	聯合職工福利委員會

GRI 417 行銷與標示的部分為台灣電子品牌廠商未提到的部份，有可能是因為電信公司的資費服務涉及長期的合約內容，因此講求誠信行銷、資訊透明。

表 5-30：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於 GRI 417 行銷與標示的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	誠信行銷，資訊透明友善	未提及	資費透明及標準行銷與銷售流程

在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，台灣電信公司與台灣電子品牌廠有相當大的差異。台灣電信公司較不傾向直接捐贈金錢或數位產品給予弱勢族群及非營利組織，反而傾向將服務與企業精神結合，例如中華電信設置了多項志工隊、台灣大哥大設置 Coding Fun 偏鄉玩程式、遠傳電信設置「PaGamO」數位素養線上課程等，並且也會與政府合作，配合警政署設置詐騙防制措施、與自殺防治中心合作簡訊關懷等。

表 5-31：中華電信、台灣大哥大、遠傳電信於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	科技教學服務隊	myfone 行動創作獎	綠課輔計畫
2	視障無礙服務隊	勇敢追夢計畫	「PaGamO」數位素養線上課程
3	有愛學習服務隊_伴您好讀	Coding Fun 偏鄉玩程式	「玩轉學校」數位素養講座課程
4	偏鄉傳愛 e 同守護	數位苗圃	國際綠色智慧交通論壇
5	在地分享服務隊	一人一平板 停課不停學	「國小多元學習活動 - 大人物 /App」公益教學服務
6	2021 蹲點創新設計活動	數位學習中心	建置「大人物未來科技教室」
7	行動語音公益捐款	百齡果在線-遠距志工 英語陪讀計劃	friDay 影音公益專案
8	發展語音隨身助理 App 等協助視障者與銀髮族解決弱視的困擾	i 無限數位公益_科技 夢想+	Teach for Taiwan 贊助通訊服務
9	弱勢族群優惠補助	微樂志工	公益科普書籍編製
10	電信女籃「愛與關懷巡迴公益活動」	5180 即時捐	遠傳 vs. 愛立信志工 萬里國小 Scratch 教學活動
11	數位好厝邊	支持行動醫療	遠距診療 健康遠傳
12	電信普及服務	myAngel 關懷失智家庭&樂齡專櫃	與自殺防治中心合作 簡訊關懷
13	創新應用大賽	myfone 門市助力公益 倡議	永續門市計畫
14	「蹲點.台灣」計畫	花蓮獨居長輩關懷活動	「龜咖啡」企業公益 贈禮
15	電磁波檢疑服務	低收入戶收視優惠補助	「心繫家庭 讓愛遠傳」門市義賣活動
16	配合警政署設置詐騙 防制措施	影創小學堂	「心繫家庭 讓愛遠傳」申辦電子帳單公益活動
17	以多元方案，降低網 路負面影響	企業志工	「兒少出走」活動

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
18	MOD 金片子大賽	贊助體育選手，促進體育風氣	冬季邏輯戰鬥營
19	FunPark 創意說故事 數位繪本創作大賽	深耕藝文風氣並凝聚社會影響力	愛部落(i-Tribe)無線網路建置計畫
20	推動 5G 智慧醫療	多元資費方案	遠傳「加山計劃」
21	5G 精準聯網暨醫療救護系統	台灣大哥大門市店長帶領同仁參與老幼關懷、單車遊台灣減碳做環保、流浪動物照護、捐血捐物資等公益活動	配合行政院「開放山林」政策加強山區通訊
22	樂齡守護屏安是福	社會急難應變能力建置	提供特殊資費方案
23	智慧 5G 新雲林		電磁波議題追蹤與服務
24	5G 數位噴漆塗鴉		「PaGamO」數位素養線上課程
25	暑期線上科學班		「玩轉學校」數位素養講座課程
26	5G 創新應用大賽		「國小多元學習活動 - 大人物 /App」
27	「好厝邊小導演」培植學童數位影像力		製作 AI 數位課程共 2 門，協助大學生認識 AI

在「提供學生職涯發展規劃」的部份，相較於台灣電子品牌廠，台灣電信公司較未著力在這個領域。

表 5-32：中華電信、臺灣大哥大、遠傳電信於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項次	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	未提及	持續與大專院校合作，更擴大招聘來自歐美等國之外籍學生來臺實習	推動與元智大學及亞東技術學院產學合作專案，提供在校學生實習或產學合作專案



台灣三家電信公司在社會層面的永續行動上大致相似，但與台灣三家電子品牌廠商相比則略有不同。首先，在 GRI 404 訓練與教育的部份，台灣電信公司給予員工較高的學習自主性，也可以發現三家電信公司傾向提供培育員工數位能力的課程；在 GRI 414 供應商社會評估的部份，三家電信公司重視供應商的 ESG 管理，與台灣電子品牌廠商較重視供應商的衝突礦產管理有些不同。在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，台灣電信公司與台灣電子品牌廠有相當大的差異。台灣電信公司較不傾向直接捐贈金錢或數位產品給予弱勢族群及非營利組織，反而傾向將服務與企業精神結合。台灣電信公司能夠與政府合作推動政策及提供人民服務的案例以有可循，因此台灣政府在推動服務時，可以考慮與更多台灣企業合作，共創雙贏。

最後，台灣電子品牌廠商及電信公司都有出現提供供應鏈廠商學習平台的案例，顯示藉由上游廠商給予供應鏈廠商綠電、ESG、永續等培訓，類似「母雞帶小雞」的模式應是可行。

第三節 歐洲電子品牌廠商簡介與永續報告書編制情形



Nokia 於 1865 年創立於芬蘭西南部，初期以伐木及造紙業起家，在 1980 年開始將業務重心轉移至手機與網路設備，2008 年 Nokia 所生產的手機市佔率高達 40%，但 2010 年開始受到 Apple 推出首款智慧型手機的衝擊且無法及時轉型，手機業務因此開始大幅下滑，近來將產品重心轉往網路通訊設備，自 2016 年開始成為全球第二大網路通訊設備製造商。Nokia 的企業願景是成為網路通訊設備的領導者，將世界上的人、機器與設備串連在一起，藉此為各行各業實現數位化。

在永續發展方面，Nokia 2023 年在彭博性別指數（GEI）獲得 83.03 分，高於科技業的平均分 72.36 分，2023 年是 Nokia 連續第五年被列入彭博性別指數中。彭博性別指數以標準化的統計數據等，給予投資者全面的角度來瞭解企業為性別平等所做的努力；MSCI ESG 指數是國際 3 大 ESG 指數之一，Nokia 在 MSCI ESG 指數 2022 年的評級中獲得 AAA 的好成績；FTSE4Good Index 也是國際三大 ESG 指數之一，2022 年 Nokia 針對 FTSE4Good Index 的標準進行獨立評估，滿足了成為 FTSE4Good Index 成分股的要求；EcoVadis 評鑑平台以 ISO 26000 社會責任標準為基礎，並納入 GRI 準則的精神檢核企業的 ESG 績效，Nokia 在 2023 年時被 EcoVadis 評鑑平台授予白金獎章，意味著 Nokia 在 EcoVadis 所評估的公司 ESG 表現排名為前 1%，而 Nokia 在環境及永續採購這兩個層面得分特別高；Ethisphere 是一家定義和衡量企業道德標準的公司，每年都會表揚優秀企業道德公司，2023 年 Nokia 被 Ethisphere 評選為全球最具道德的公司之一，也是唯一獲獎的芬蘭公司；Sustainalytics 的 ESG 評級系統給予公司 ESG 風險評級，2023 年 Nokia 被 Sustainalytics 選入 2023 年 ESG 評級最高的公司之一。



Nokia 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則以及 SDGs，在特定的永續發展主題中也採用了 SASB 準則。Nokia 永續報告書主要分為 7 個章節，分別為：「Our approach」、「Improving lives」、「Combatting climate change」、「Conducting our business with integrity」、「Our people」、「Key data and reporting principles」和「Key ESG frameworks」。

Logitech 於 1981 年成立於瑞士洛桑，以研發當初還尚未被發明的滑鼠起家，使個人電腦消費者能以更直覺的方式與個人電腦互動。後續透過電腦周邊設備，如紅外線無線滑鼠、以拇指操作的軌跡球、雷射滑鼠等產品迅速擴張至矽谷。目前的主要產品包含各式鍵盤與滑鼠、耳機、麥克風、攝影機等，為全球頂尖的個人電腦及 3C 產品裝置製造商。

在永續發展方面，Logitech 在 EcoVadis Sustainability Rating 獲得金級認證；連續入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）；經國際三大 ESG 指數之一 FTSE4Good Index 評選後獲選成分股；在 MSCI ESG 指數 2021 年的評級中獲得 AA 評鑑；SXI Switzerland Sustainability 25 是一個由 SXI Swiss Exchange 推出的指數，目的是衡量瑞士股票市場中具有永續發展表現的 25 家公司，入選該指數的公司代表在永續發展表現優秀，在 ESG 採取了積極行動，Logitech 在 2021 年獲選 SXI Switzerland Sustainability 25；World Benchmarking Alliance （WBA）是一個全球性的組織，其組織目的為推動企業在 ESG 方面的行動，組織發展出可以衡量永續發展目標的指數和性別平等的指數來評鑑企業的永續發展，而 Logitech 於 2021 年獲選其名單。

Logitech 在 2021 年永續報告書主要依循了 SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，Logitech 的永續報告書分成了四個章節，分別為「Introduction」、「Products & the environment」、「People & Society」以及「About this report」。其中與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「People & Society」此章節。



Siemens 於 1847 年成立於德國柏林，為一家總部設於柏林及慕尼黑的跨國企業，以電報技術起家。現今，西門子集團旗下的業務大致上可區分為傳統能源、再生能源、交通、工業自動化與醫療服務等。

在永續發展方面，於 2021 年，Siemens 入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）；在 EcoVadis Sustainability Rating 獲得銀級認證；ISS-oekom 為德國一家專門對企業進行 ESG 評估的公司，以幫助投資人和金融機構判斷一家公司的永續性，Siemens 在 2021 年獲得 A+ 的評級；在 MSCI ESG 指數 2021 年的評級中獲得 AA 評鑑；在 ESG Corporate Ratings 獲得 Prime 的評級；經國際三大 ESG 指數之一 FTSE4Good Index 評選後獲選成分股；Vigeo Eiris Eurozone 120 index 評選出歐元區內 120 家在 ESG 方面表現傑出的上市公司，為投資者提供投資歐元區內永續性表現較佳公司的機會，Siemens 入選了 Vigeo Eiris Eurozone 120 index。碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）是一個位於英國的國際非營利組織，該組織目標為推動城市、地方政府及企業等減少碳排放，Siemens 在評選中獲得 A- 的成績。

Siemens 在 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則、SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，Siemens 的永續報告書分成了七個章節，分別為「Siemens at a glance」、「Our sustainability management」、「Governance」、「Environment」、「Social」、「Our sustainability indicators」以及附錄。

Nokia、Logitech、Siemens 的具體行動按照 GRI 準則重新編碼後，結果如下表所示：

表 5-33：Nokia、Logitech、Siemens 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 原則	Nokia	Logitech	Siemens
1	捐贈服務、實物或金錢	21	24	31
2	GRI 401 勞雇關係	19	26	16
3	GRI 404 訓練與教育	13	14	18



4	GRI 418 客戶隱私	12	8	
5	GRI 405 員工多元化與平等機會	11	5	
6	GRI 409 強迫或強制勞動	5	5	
7	GRI 403 職業安全與衛生	4	6	2
8	GRI 414 供應商社會評估	4	13	4
9	提供學生職涯發展規劃	3	2	5
10	GRI 408 童工	2	2	1
11	GRI 406 不歧視	1	4	5
12	GRI 407 結社自由與團體協商	1	1	1

根據表 5-33，可發現 Nokia、Logitech、Siemens 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係、第 3 項 GRI 404 訓練與教育以及第 4 項 GRI 418 客戶隱私。

將三家歐洲電子廠商的永續行為按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 5-34 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 5-34：Nokia、Logitech、Siemens 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	Nokia	Logitech	Siemens
1	內部 CSR	72	84	66
2	外部 CSR	24	26	36

本研究將三家歐洲電子公司在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 5-35 所示。

表 5-35：Nokia、Logitech、Siemens 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	Nokia	Logitech	Siemens
1	社會事業推廣	23	25	36
2	社會責任商業實踐	13	4	29
3	企業慈善	10	18	7
4	志工參與	2	2	1
5	善因行銷	0	1	0

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業社會行銷、第 3 項企業慈善，與台灣電子品牌廠商及電信公司的情況並無太大不同。接下來將說明華 Nokia、Logitech、Siemens 在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。

首先在 GRI 401 勞雇關係的部分，見表 5-36，在假期的部分，三家公司皆提供員工優於台灣的假期，特別提到了提供無論親生或收養孩子的育嬰假，以及照護老年家庭成員假別，對於高齡化的台灣社會相當有啟發性。

在公司設備的部份，有趣的是三家歐洲電子廠商都未特別提及。

在福利活動的部份，三家公司都有給予員工額外的津貼及補助，較有趣的 Nokia 為去世員工的家人提供財務補貼，Siemens 也提供員工老年照顧計畫以及兒童照護津貼與場所。

促進公司認同的部份，只有 Logitech 特別建構 Logitech 未來願景，其他兩家 company 皆未提及。

溝通與申訴管道的部份，三家公司都提供了員工意見調查與申訴管道供員工反應意見，但具體員工是否有使用、使用時是否敢說真話，並無法從永續報告書內容得知，但 Logitech 則明顯將工人納入溝通程序中，而非只重視白領族群。

道德績效與管理的部份，三家公司都定期對員工進行績效評估，並針對員工訂定發展目標，以利員工職涯發展。



在員工身心健康與差勤留用的部份，三家公司皆提供員工援助計畫，並實施彈性工時。Nokia 對被裁員員工提供轉型計畫，是台灣公司少見的狀況。

表 5-36：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項次	性質	Nokia	Logitech	Siemens
1	假期	<ul style="list-style-type: none"> ● 無論孩子是親生或是領養，提供父母親至少三個月帶薪休假 ● 純予員工額外一天年假作為充電日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 志工假 ● 最低 18 周全薪育嬰假 ● 額外提供六天帶薪休假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供照護老年家庭成員假別 ● 提供全薪育嬰假
2	公司設備	未提及	未提及	未提及
3	福利活動	<ul style="list-style-type: none"> ● Nokia 體育節 ● 員工自願購股計畫 ● 去世的諾基亞員工其親人可以獲得該員工不少於一年的基本工資 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助懷孕、收養相關費用 ● 提供保險 ● 健康福利報銷（如健身房會籍、健身課程） ● 運動挑戰計畫 ● Meeting-Free Fridays 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球員工股權計畫 ● 老年照顧計畫 ● 兒童照護津貼 ● 兒童照護場所 ● 疫情期間提供醫療援助 ● Cents4Sense 計劃
4	促進公司認同	未提及	<ul style="list-style-type: none"> ● 建構 Logitech 未來願景 	未提及
5	溝通與申訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立員工調查 ● 合規溝通計畫 ● 員工參與線上活動共同討論問題解決方案 ● 全球監察專員計畫 ● CEO 諮詢委員會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工滿意度調查 ● 員工資源團體 ● 新領導者融入會議 ● 由外部機關管理的員工舉報機制 ● 向工人進行工資單訪談 ● 工人與管理階層充分溝通 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行全球員工調查 ● 定期進行員工成長對話 ● Walk & Talk 2.0 溝通網絡 ● Tell Us 舉報系統 ● 提供受保護的檢舉渠道 ● 勇敢對話平台



6	道德與績效管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球誠信日活動 ● 員工年度發展審查 ● 1 in 90 Dialogs 	<ul style="list-style-type: none"> ● 360 度績效評估 ● 羅技全球誠信守則 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立成熟績效管理流程
7	員工心理與健康	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理健康培訓 ● 個人支持服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工援助計畫 ● 推出了 Well-being 平台 	<ul style="list-style-type: none"> ● Healthy and Safe @ Siemens ● Healthy@Siemens ● Zero Harm Culture@Siemens
8	員工差勤與留用	<ul style="list-style-type: none"> ● 線上面試取代實體面試 ● 確保員工在企業內部的職涯發展 ● 員工離職調查 ● 被裁員員工轉型計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工時 ● 彈性安排出勤時數 ● 遠距辦公 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善退休金計畫 ● 遠距工作

GRI 404 訓練與教育的部份，見表 5-37，三間公司皆相當重視員工的訓練，除了與員工職能、企業經營相關的課程外，似乎較重視員工在公司內部長期職涯發展的訓練，例如 Nokia 提供員工技術職業道路計畫，Logitech 提供設計思考培訓課程、交叉職能學習網絡回饋，Siemens 提供員工終身學習培訓計畫、核心職能學習路徑、潛力發展計劃等。

表 5-37：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	技術專長技能培訓	LogiLearner 培訓組合	#NewWork 培訓計畫
2	以各種工具改善領導者領導技能	Logi Values in Practice (VIP)學習平台	財務卓越培訓計畫
3	客戶及供應商培訓課程	影響力培訓工作坊	國際技術發展計劃
4	學習解決方案	Leading @ Logi 培訓框架	員工終身學習培訓計畫
5	學習指數工具	設計思考培訓課程	全球學習世界內部培訓機構
6	技術職業道路計畫	交叉職能學習網絡回饋	核心職能學習路徑



項次	Nokia	Logitech	Siemens
7	ESG 強制性培訓	廣泛主題演講活動	潛力發展計劃
8	全球學習日	產線技能培訓設施	領導卓越計劃
9	5G 認證課程	Logitech 行為準則培訓	MyGrowth 數位學習平臺
10	產品服務保密培訓課程	反腐敗培訓	MyGrowth 職業發展平臺
11	商業道德準則培訓課程	反壟斷培訓	資助學習未來基金
12	數位線上課程與講師計畫	反騷擾培訓	數位學習管道不斷更新課程
13	業務關鍵能力學習方案	產現學習技能	反貪腐培訓課程
14		客戶隱私培訓	IT 技能培訓課程
15			洗錢警示培訓
16			人權培訓課程
17			資安培訓課程
18			數據安全培訓課程

GRI 418 客戶隱私的部份，見表 5-38，在培育員工隱私管理、資安課程，三家電子公司都提供了相當多的課程及舉措，成立相當多專責組織來維持公司資安穩定、防止客戶資訊被竊取。

表 5-38：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	建立資訊安全框架	全球客戶隱私管理團隊	資訊安全專家團隊
2	定期審計金融應用程式	產品及服務隱私政策	資訊安全委員會(CSB)
3	資訊保護計畫	對產品線進行隱私影響評估	購買資訊安全保險
4	安全意識計畫	網站隱私政策	資訊安全改進計劃(CSIP)
5	事故突發事件管理框架	網絡安全框架	資訊安全組織「永不信任，始終驗證」原則



項次	Nokia	Logitech	Siemens
6	資安漏洞管理流程	安全操作團隊持續監控 安全威脅	解決方案安全 (PSS) 倡議
7	定期評估資安管理能力	合作夥伴和供應商隱私 政策	電腦緊急響應團隊 (CERT)
8	參與網路黑克松活動	產品安全審查委員會 (PSRB) 監督產品安全 風險管理框架	數據隱私管理系統
9	Nokia 公司隱私計畫		全球的數據隱私事件處 理流程
10	網路防禦中心		產品隱私設計
11	審查專案安全性		供應商和合作夥伴數據 保護審核
12	遵守資訊安全控制流程		

GRI 409 強迫或強制勞動的部份，見表 5-39，三間公司原則上都是以人權聲明等方式宣告公司禁止強迫或強制勞動，Logitech 特別提及工人將獲得以其母語書寫的書面僱傭協議。

表 5-39：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

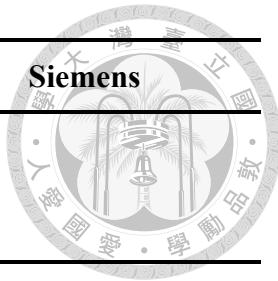
項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	承諾遵守國際人權法、 國際人權公約等	實施嚴格盡職調查程序	禁止強迫勞動
2	對 Nokia 技術進行人權 盡職調查	羅技行為準則	
3	強大審計程序打擊強迫 勞動	強迫勞動零容忍	
4	遵守世界人權宣言、聯 合國全球契約以及國際 勞工組織的勞動宣言， 適用於員工及供應商	工人將獲得以其母語書 寫的書面僱傭協議	
5	強迫勞動零容忍	聲明對奴隸制度和人口 犯運零容忍	



GRI 414 供應商社會評估的部份，見表 5-40，三家歐洲電信公司更明顯提供供樣商培育課程，例如供應商永續發展計畫、供應商培訓研討會、供應商多樣性學院日、供應商能力建設等，可見由大型企業提供供應商訓練課程，在歐洲公司是常見的行為模式。

表 5-40：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	供應商永續發展計畫	正式供應商多元化計劃	Siemens 供應商和第三方中介商及商業夥伴行為準則
2	供應商培訓研討會	制定了內部與多樣化供應商互動的指導方針	針對性地與少數族裔控制的企業合作，促進供應商多樣性
3	多樣性及包容性培訓研討會	成立了供應商多樣性領導論壇	供應商承諾尊重員工的基本權利，建立高標準的健康、安全和環境保護標準，並堅決反對腐敗和行賄
4	負責任的礦物採購	Logitech 的供應商多樣性學院日（SDA）	企業社會責任自我評估（CRSAs）是供應商資格審核流程的一部分
5		多樣化供應商發展計劃（DSD）	負責任採購礦物資源的原則
6		加強了與幾個多樣化供應商倡導和親和團體的合作關係	使用 RMI 發布的衝突礦產品報告模板（CMRT）調查超過 2,600 家相關供應商
7		無衝突冶煉廠計劃	
8		負責任礦產品採購計劃	
9		使用 RBA 和 RMI 建議的工具和流程，以確保負責任採購和避免衝突礦產	
10		每年審查供應商確保供應無衝突礦產	
11		定期盡職調查人權合規和風險	

項次	Nokia	Logitech	Siemens
12		供應商能力建設	
13		為所有承包商提供年度 安全培訓	

GRI 403 職業安全與衛生的部份，見表 5-41，三家歐洲電子公司對職業安全與衛生都有相對應的舉措，與台灣公司明顯不同的是，歐洲公司特別強調工作時間符合法律規定的範圍、消除過度加班的情況，對於台灣公司來說也具有啟發性。

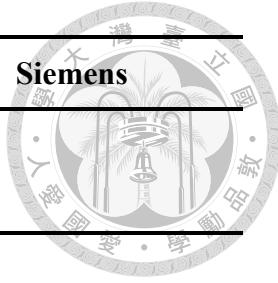
表 5-41：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	工作時間符合法律規定的範圍	消除過度加班	制定符合 ISO 45001 認證的管理體系
2	健康和安全管理系統	確保工人人道待遇	高級安全未來計劃，專門為 EHS 專業職能設立，參與者將成為擴展健康和安全管理理解的大使
3	保證和治理計畫	通過 ISO 45001 標準認證	
4	供應商健康和安全成熟度評估和高風險項目評估	按照 RBA 要求建立安全、健康工作環境	
5		工人住宿維護乾淨和安全	
6		對各種危害（火災、急救、泄漏等）進行 SOP 演練	

在 GRI 405 員工多元化與平等機會的部份，見表 5-42，與台灣六家公司有明顯差異。台灣六家公司在員工多元化與平等機會上較關注性別，而歐洲電子品牌公司則關注年齡、族群、身心障礙人士，要求公司內部員工結構多元化。

表 5-42：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	以 SOP 確保員工獲得一致且公平的待遇	發展和培育一種代表性和包容性的企業文化	招聘計畫反映出 Siemens 員工的多樣性及包容性
2	定期審查員工薪酬確保公平性	積極尋求強調讚揚我們的員工和挑戰我們偏見的聲音	堅持同工同酬的原則
3	員工包容性調查	分析公司高級管理人員的整體多樣性狀況，並確保各種背景的人才在羅技內部繼續成長	建立了一個全球多樣性、公平性和包容性網絡，在世界許多地區都開展活動
4	包容性招聘流程	將候選人與一個多樣化的面試小組進行聯繫，讓他們有機會體驗到現有員工在工作中所帶來的各種背景和經歷	技術與創新領導的全球女性 (GLOW@TI): 這個面向科學背景女性的內部網絡旨在促進女性的職業發展
5	每年監測員工薪資公平性，解決薪資不公平的原因	包容性招聘流程	GROW2GLOW 網絡提供商業輔導，幫助女性充分發揮潛力 Ability@Siemens 確保殘障員工的權益
6	每月監測員工績效及晉升的公平性		
7	提供代表性不足的社區群體 Nanodegree 獎學金，解決特定群體在公司內部代表性不足的問題		公平和透明的薪酬是對待我們的員工時不可或缺的元素
8	在南非推動 Nokia 黑人經濟賦權計畫，確保與集團多樣性目標一致		
9	在南非推動具包容性的人工智能學院		
10	Nokia 有 11 個不同類別的員工資源小組，確保黑人、殘及人士等在 Nokia 內部的多樣性		



項次	Nokia	Logitech	Siemens
11	提高 Nokia 在沙烏地阿拉伯的女性員工人數		

GRI 406 不歧視的部份，表 5-43 顯示。三家公司揭露公司有關不歧視的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-43：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	未提及	舉辦了各種關於多樣性、公平和包容（DEI）主題的討論	商業行為準則
2		贊助員工參加關注目的和包容的會議	支持聯合國全球 LGBTIQ 商業行為準則倡議 支持全球的 #PurpleLightUp 運動，該運動旨在紀念全球範圍內殘障人士的經濟貢獻
3		消除工作場所的性別、種族和其他歧視	據我們明確的市場導向的「工資平等」方法進行審查後，公正地處理加薪事宜，而不會進行歧視
4		積極參與和領導員工資源團體（ERGs）的專業指導	

GRI 408 童工的部份，表 5-44 顯示。三家公司揭露公司有關童工的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-44：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 408 童工的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	強大審計程序打擊童工	明確承諾遵守勞工和人權法律，禁止使用童工	商業行為準則



2 禁止童工

在年輕工人方面的要
求符合 RBA 的要求，
並包括對童工的零容
忍態度

在 GRI 407 結社自由與團體協商的部份，歐洲電子公司內部實際成立了具有自主權的員工代表機構，與台灣公司的結社自由多為康樂性社團為主不同，歐洲電子公司所提到的結社自由與工會較有關。

表 5-45：Nokia、Logitech、Siemens 於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容

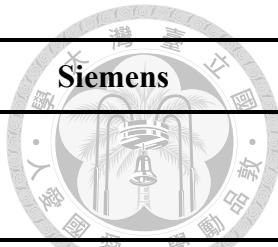
項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	建立了具有自主權的員工代表機構	尊重所有工人結社和加入自己選擇的工會、進行集體談判和參與和平集會的權利，同時也尊重工人選擇不參與這些活動的權利	建立了具有自主權的員工代表機構

在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，歐洲電子公司也有相當多捐助金錢、數位產品至弱勢族群及非營利組織的行為，比較特別的是 Siemens 傾向將企業願景與產品、服務將企業慈善活動結合起來，因此在社會責任商業實踐有相當多的行動，且歐洲電子公司相當重視孩童的 STEM 教育。整體看來，台灣公司的慈善對象多為台灣當地的孩童、弱勢群眾，歐洲電子公司的慈善對象則大多位於開發中國家。

表 5-46：Nokia、Logitech、Siemens 於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	與摩洛哥非營利組織共同支持紅十字會的心理健康工作	與非營利組織合作建立 LogiCares 基金，用於資助慈善活動。	Siemens Stiftung's Think and Do Tank，將 STEM 與藝術結合，讓年輕人準備好在數位技

項次	Nokia	Logitech	Siemens
2	Nokia 兩年計畫致力於增強摩洛哥處境不利的年輕人，尤其是女孩的能力	擴大員工捐款影響力，每個員工每年最多可獲得 500 美元來捐款	術所造成的動盪與不確定性中解決挑戰 迦納 AssesStem：透過雲端分享數位學習和教學材料，使用太陽能設施讓教師能夠連線，藉由增進教師教學技巧提升學生學習表現、增加就業機會
3	與數位人才轉型平台及其他非營利組織向代表性不足的社區成員頒發獎學金，該獎學金可用來選擇不同的數位課程	員工藉由錄製表演影片為慈善機構募集資金	LA ESCUELA 是一所開放的藝術學校，致力於解決整個藝術領域的社會、政治和環境問題
4	與聯合國兒童基金會合作，開發具有高影響力的行動醫療專案，以及為其他能夠拯救生命的發展措施提供資金	#LogiTogether (Giving Tuesday)：分享展示團隊合作的照片或影片的員工，可以獲得公司提供的一張禮品卡，捐贈給員工所選擇的慈善機構	線上平臺 Music In Africa 為來自非洲大陸各地的音樂家提供了聯絡、分享經驗和推廣音樂的機會
5	開發營養聊天機器人為嚴重營養不良兒童的照顧者提供不間斷的營養諮詢服務	LogiCares Step Challenge：員工所走的步數轉換為美元，為 Covid-19 救濟基金提供資金	BeMINT 代表數學、IT、科學和技術。該專案支援 300 奈及利亞名低收入戶學生，培養他們的數位能力
6	開發聯合國永續發展目標儀表板，提供數據來分析政策	與非營利組織合作，在坦尚尼亞的社區和學校種植 6000 棵樹，增強青年團體造林的能力	建立 STEM 課程教育平台，平台上的課程是公開、免費且品質受到控管
7	在印度推行數位村莊計畫，支持村民獲得基本教育，並提供失學兒童補習班	捐贈美國傷殘退伍軍人慈善服務信託基金，也為美國退伍軍人、預備役軍人和家屬提供禮品卡，以捐贈給他們所選擇的慈善組織。	STEM 設計思維：此專案是要訓練教師在教授這些基礎課程時所需的能力及方法
8	在疫情期間提供醫療必需品予醫療機構	Defy Logic Campaign：藉由這個運動來展示創作者們在追求他們的目標時鼓舞人心的故事。	Wetu Hub 是成立於肯亞的社會企業，旨在提供當地能源與飲用水的創新解決方案

項次	Nokia	Logitech	Siemens
9	為中國西南地區的偏遠鄉村兒童建立兩間智慧網路教室	為了慶祝參與這項活動的創作者們，羅技向慈善組織進行了捐贈。	
10	由於疫情的限制，在現場或網路為農村兒童提供數位課程	#CreatorSpotlight：這是一個每月活動，創作者們會圍繞一個特定主題進行創作，並直播為其所選擇的非營利組織發起募款活動	CHANGING PLACES / ESPACIOS REVELADOS 專案根據每個城市的當地環境開發，匯集來自南美洲及世界各地的藝術家
11	邀請中國女孩參加「資訊和通訊技術日」專案，幫助女孩達成更好的職業發展	主要是讓墨西哥的經銷商有共同目標，每一季，團隊的銷售業績會導致對各個領域的捐贈，這個計劃為幫助147名學生提供了獎學金。	捐助社會企業發展合作網絡，此組織致力於使用各種技術改善開發中國家人民的生活
12	在中國雲南省展開扶貧計畫，運用最新的技術發展智能校園專案以及農村學校的智能教室，改善當地通訊基礎設施。	羅技捐了200萬美元來分送氧氣瓶等醫療設備	拉丁美洲 STEM 教育創新倡議，致力於遠距及數位教學下的有效教學最佳方式。
13	員工組織志願服務活動，為波蘭當地的療養院進行清潔和維護工作、維修當地的動物收容所	羅技員工出版了一本兒童繪本，以建立在家工作時的團隊精神，並支持「夢想成真基金會」	將幼兒 STEM 教育永續發展領域的全球教育利益相關者連結起來，透過交流新的想法相互學習
14	向羅馬尼亞學校捐贈了一百多台舊的筆記型電腦	員工與收養天使組織合作，供收容所、集體宿舍給予寄養家庭或低收入家庭的兒童	由數位化轉型來克服教育中的挑戰，來處理日益多樣化的學習者群體
15	40名Nokia志工在Nokia森林中種植900多棵樹	捐贈了耳機、鍵盤、滑鼠給有需要的兒童	STEM 中的服務學習將課堂上的學科與公民參與結合，使學生能在學術教育、公民參與、社會參與和民主行動上獲得經驗
			非洲：STEM 職業教育課程及研討會，在學校的教育結束至職業生涯

項次	Nokia	Logitech	Siemens	
		開始前，為學生們提供指導		
16	擴大剛果當地兒童教育機會、協助在礦物供應鏈中受到迫害的弱勢婦女就業及重新融入社區	將為一線工人設計的個人防護設備利用羅技的採購網絡捐贈給有需要的人	為烏干達年輕人創造新的機會，該計畫使年輕人找到新的就業途徑，參與公共生活	
17	在肯亞學校及家庭裡對女孩進行 STEM 教育，提高女孩對性別暴力的認識	為了進一步支持 Black Lives Matter 運動並遏制反亞裔暴力的危險上升，捐款給非營利組織	安全水企業是一個由當地經營的社會企業，乾淨的水由售貨亭中出售，價格涵蓋了業務的運營成本，使安全水企業成為當地社群人民的新收入來源	
18	藉由協助職業發展來支持南非性別暴力的受害者	Streamlabs 承諾在未來十年內向致力於種族平等的組織捐款至少 100 萬美元	Red STEM Latinoamérica：這個協會串連了不同機構，促進 STEM 在拉丁美洲的長期發展	
19	Nokia 女性方案由聯合國婦女署所支持，計畫目的是由婦女來為婦女創造問題的解決方案	將根據 Master Series 產品的全球銷售額的一部分向 Girls Who Code 捐款	Terreno Común：為來自拉丁美洲和歐洲的藝術家提供了一個共享的工作空間	
20	Nokia 向國際紅十字會捐款支持社會心理健康	Logitech G 在他們的社區中展現黑人創作者的作品，同時為 The Loveland Foundation 簿款	包容性 STEM 課程：目標是支援教師在 STEM 科目的教學方式	
21	資助芬蘭大學量子科學計算博士、6G 研究項目	贊助 Rise2thechallenge 組織的 STEM 計畫	小科學家之家：這個專案專注於幼兒的 STEM 科目教學永續發展	
22		舉辦了首屆為殘障遊戲玩家舉辦的電子競技比賽	德國國家 STEM 論壇：旨在透過制定建議和建議來解決整個 STEM 教育鏈上的具體挑戰	
23		還推出了我們的 DefyLogic 品牌宣傳活動，慶祝那些追求熱情和目標的傑出個人和組織的努力	Wertebündnis Bayern：這是一個以價值為導向的組織，專注協助於年輕人形成永續的價值觀	



項次	Nokia	Logitech	Siemens
24		成立了 LogiCares 基金，捐助試著解決社會棘手問題的新創伙伴	西門子金融服務員工的跨國倡議積極從事志工服務
25			捐款 210 萬歐元給歐洲洪水受災戶
26			因應 covid-19 捐款 570 萬歐元提供醫療設備
27			推動了「中國智能製造挑戰賽」進了中國工程教育的永續發展
28			為有才華但經濟困難的年輕人提供獎學金
29			為弱勢家庭提供筆記型電腦和數位設備
30			向 214 所小學提供教育材料，以便教導孩子如何節約自然資源
31			向歷史悠久的黑人大學和大學以及改善少數族裔社區對 COVID-19 疫苗的接觸的組織捐贈了超過 800 萬美元

在「提供學生職涯發展規劃」的部份，歐洲電子品牌廠商與台灣電子廠商同樣都有實習、產學合作計畫，比較不一樣的是，台灣電子廠商的實習、產學合作對象多鎖定頂尖大學學生，而歐洲電子品牌廠商的實習、產學合作對象為當地社區的年輕人、弱勢孩童，且相當注重技術層面的發展。

表 5-47：Nokia、Logitech、Siemens 於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens
1	在全球實施實習生計畫以支持青年就業	與 Girls Who Code 結成了合作夥伴關係，Girls Who Code 是一個致力於幫助年輕女孩發現對工程學的熱情並將女性在編程領域的比例提高	在德國有 4711 名學徒和雙學位計劃學生

項次	Nokia	Logitech	Siemens
		一倍的組織	
2	設立 Nokia 學院為剛畢業的學生及其他求職者提供提升競爭力的管道	為實習生和學徒提供當地和社區為基礎的計劃，以進一步吸引新的人才	研究生項目 (SGP) 是一個國際實習生項目，為雄心勃勃的「碩士生」提供了量身打造的職業道路
3	與當地小學、中學、大學合作，為學生的工作作準備，提高學生技術技能，並有實踐機會		在世界各地培訓了 2000 多名年輕人。我們的 SPE 計劃包括技術、信息技術和商業領域的學徒和雙學位計劃
4			有 40 名學生獲得經濟支持，並得到 50 多名 Siemens 導師的陪伴
5			達魯薩法卡機器人俱樂部為失去雙親的兒童提供有針對性的幫助，並為他們的職業生涯做好準備

歐洲電子品牌廠商彼此間在社會層面永續行為的具體行動並無太大的差異，與台灣電子品牌廠商有一些相似性，與台灣電信公司頗為不同。首先，在假期的部份，歐洲電子品牌廠商因應高齡化社會，給予員工針對長者及兒童的照顧假，對台灣公司相當有啟發性；在 GRI 404 訓練與教育上，歐洲與台灣公司都相當重視員工的職能發展，但歐洲電子公司較重視員工在公司內部長期的職涯發展，給予相當多的長期職涯訓練課程；在 GRI 403 職業安全與衛生上，三家歐洲電子公司都有談到，將工作時數控制在合法範圍內，避免加班狀況，也是台灣電子公司可以學習的方向。

在「捐贈服務、實物或金錢」的部份，除了 Siemens 的慈善活動與公司願景及產品、服務有所連結，其餘兩家公司的捐贈狀況與台灣電子公司相似，較多直

接捐贈金錢、數位產品的行為。雖然 Siemens 的行動類別與台灣電信公司較相似，但其重視 STEM 教育的慈善行為模式仍能夠作為台灣公司的參考。



第四節 歐洲電信公司簡介與永續報告書編制情形



Orange Telecom 為法國的電信公司，於 1994 年成立於法國巴黎，原先為法國國有的電信公司，名為 France Télécom，最初成立的宗旨為整合法國電信部門以及電信基礎設施，到了 2001 年更名為 Orange Telecom。近年來，Orange Telecom 擴展電信業務，開始發展 5G 網路、物聯網技術、數據服務以及數位轉型，並積極開發非洲與中東的地區的電信市場。

在永續發展方面，官方網站提到，於 2021 年，Siemens 入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI），除此之外，並無提到 Orange Telecom 在永續方面的獲獎記錄。

Orange Telecom 的永續報告書則是按照聯合國 SDGs 目標來編制，分成了六個章節，分別為「Infrastructure」、「Growth areas」、「Environment」、「Social」、「Governance」、「Result」，其中與 ESG 中社會層面較相關的描述集中於「Social」、「Governance」、「Result」這三個章節。

Telecom Italia 為義大利的電信公司，於 1994 年成立於羅馬，由數家義大利國有電信公司合併而成，並在義大利電信市場佔主導地位。Telecom Italia 最初提供固定電話的電信服務以及行動通訊的電信服務，近年來擴大業務範圍，涉足 5G 網路、電視媒體以及數位內容等其他服務。

在永續發展方面，於 2021 年，Telecom Italia 入選道瓊永續指數成分股（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI）；入選 MIB ESG Index，此為義大利所發行的指數，目的在衡量義大利公司在經濟方面的表現與 ESG 之間的關係；入選企業永續性指數（Corporate Sustainability Index）；在 2021 永續報告書，Telecom Italia 提到



有向評級機構如 ISS-oekom、EcoVadis、FTSE4Good、RobecoSAM（一家位於瑞士的 ESG 評級機構）提供資料，但並未談到後續的評級結果。

Telecom Italia 2021 年的永續報告書主要依循了 GRI 準則以及聯合國 SDGs 來編制，按照 ESG 三個主題分為三個章節，也就是「Governance」、「Environment」以及「Social」。

Deutsche Telekom 為德國的電信公司，總部設立於德國波昂。1887 年，Deutsche Telekom 的前身 Deutsche Reichspost 成立，提供電報和電話服務；在 1996 年成為德國首家民營化的電信公司。近年來，Deutsche Telekom 擴大原先如行動網路等業務範圍，開始提供企業雲端、數位轉型、5G 網路等服務。

在永續發展方面，於 2021 年，Deutsche Telekom 入選道瓊永續指數成分股；提到有向評級機構如 EcoVadis 提供資料，但並未談到後續的評級結果；在 HR Excellence Awards 這個獎項中的「Trainee and University Marketing」組別中獲得金獎、在 CSR Reporting Awards 中獲得兩項金獎；經《Capital》雜誌評比獲選為五顆星實習生課程雇主；於 ESG Reporting Awards 的技術與電信組別中獲獎。

Deutsche Telekom 的永續報告書主要依循了 GRI 準則、SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，主要分為五個章節，分別為：「To our shareholders」、「Sustainable Development Goals」、「Combined management report」、「Consolidated financial statements」、「Notes to the consolidated financial statements」。

Orange Telecom、Telecom Italia、Deutsche Telekom 的具體行動按照 GRI 準則重新編碼後，結果如下表所示：

表 5-48 : Orange、Italia、Deutsche 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	Orange	Italia	Deutsche
1	捐贈服務、實物或金錢	19	44	53
2	GRI 404 訓練與教育	12	17	11
3	GRI 401 勞雇關係	13	31	42



4	GRI 405 員工多元化與平等機會	4	15		
5	GRI 418 客戶隱私	5	5		
6	GRI 406 不歧視	3	2		
7	GRI 414 供應商社會評估	2	3		
8	GRI 403 職業安全與衛生	2	4	1	
9	GRI 407 結社自由與團體協商	1	1	2	
10	GRI 408 童工	1	2	1	
11	GRI 409 強迫或強制勞動	2	2	2	
12	提供學生職涯發展規劃	未提及	1	1	
13	GRI 402 勞/資關係	1	1	1	

根據表 5-48，可發現 Orange Telecom、Telecom Italia、Deutsche Telekom 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 404 訓練與教育、第 3 項 GRI 401 勞雇關係。

將三家歐洲電信公司的永續行為按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 5-49 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 5-49: : Orange、Italia、Deutsche 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	Orange	Italia	Deutsche
1	內部 CSR	46	83	80
2	外部 CSR	19	46	54

本研究將三家歐洲電信公司在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 5-50 所示。

表 5-50：Orange、Italia、Deutsche 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	Orange	Italia	Deutsche
1	社會事業推廣	16	42	53
2	企業社會行銷	8	11	19
3	社會責任商業實踐	7	20	22
4	企業慈善	1	13	20
5	志工參與	未提及	2	2

企業的外部活動經分類後，除了志工參與與善因行銷外，其他項目都有相當多的行動數量。接下來將說明 Orange、Italia、Deutsche 在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。

首先在 GRI 401 勞雇關係的部分，見表 5-51，在假期的部分，三家公司皆提供員工優於台灣的假期，育嬰假與志工假皆相當常見。

在公司設備的部份，台灣電子公司與電信公司會特別提及設置哺乳室，而歐洲電信公司揭露的是托兒所。

在福利活動的部份，三家公司都有給予員工額外的津貼及補助，傾向提供員工保險及子女教育補助。

促進公司認同的部份，只有 Deutsche 有舉辦相關活動，其他兩家公司皆未提及。

溝通與申訴管道的部份，三家公司都提供了員工意見調查與申訴管道供員工反應意見，但具體員工是否有使用、使用時是否敢說真話，並無法從永續報告書內容得知，但 Italia 特別提到了提供不同語言的溝通申訴管道，供多元族群使用。

道德績效與管理的部份，三家公司都定期對員工進行績效評估，並針對員工訂定發展目標，以利員工職涯發展。

在員工身心健康與差勤留用的部份，三家公司皆提供相當多元的促進員工健康計畫，並實施彈性工時。比較有趣的是，三家電信公司也都針對退休員工提出了彈性退休方案、退休基金等，這點中華電信針對退休員工提供培訓，領先歐洲電子與電信公司。

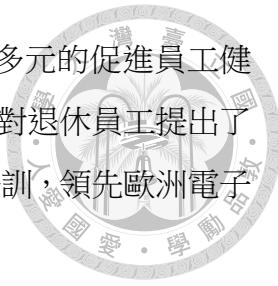


表 5-51：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項次	性質	Orange	Italia	Deutsche
1	假期	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供全薪育嬰假 ● 志工假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 延長產假和陪產假 ● 團結假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 志工假 ● 全薪育嬰假 ● 每週工作五天的員工可額外獲得 12 天假期 ● 家庭照顧者假期 ● 教育休假
2	公司設備	未提及	<ul style="list-style-type: none"> ● MioNido 為公司員工設置內部托兒所 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立數位化工作空間 ● 親子辦公室和假日托兒計畫辦公室
3	福利活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工儲蓄計畫 ● 提供員工健康保險 ● Together 2021 員工股權計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工優惠購股計畫 ● 將績效獎金轉化為免稅商品或服務 ● 員工可獲得特約商店（銀行、保險、租賃）各式補助子女津貼 ● 家人照護課程 ● CRAILT 員工娛樂俱樂部 	<ul style="list-style-type: none"> ● 兒童照護免費諮詢服務 ● 家庭基金 ● 補貼殘疾兒童 ● 補貼員工子女大學學費 ● 提供員工度假村 ● FITMIT5 運動計畫
4	促進公司認同	未提及	未提及	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦生活文化日 ● T-Systems 夏季運動會



5	溝通 與申 訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度員工意見調查表 ● Hello Ethics 安全申訴與檢舉平台 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供各種語言的檢舉與申訴平台 ● 進行員工參與度調查 ● 進行福利調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工網絡 ● 定期調查員工薪酬滿意度 ● 定期進行員工滿意度調查 ● Tell me 匿名檢舉管道
		<ul style="list-style-type: none"> ● 道德聊天機器人 ● 縱效評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行績效評估 ● 發展職能評估工具 ● 支持員工職涯發展 ● 發展新型績效評估與管理工具 	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG 績效指標 ● We Grow 績效管理法 ● 提供員工職涯個人諮詢 ● 員工創意平台
7	員工 心理 與健 康	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作生活品質會議 ● 全球健康和安全協議 ● 職業健康倡議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工福祉計畫 ● 醫療保健計劃 ● 發布工作與生活平衡政策 ● 提供健檢 ● 成立 ASSILT 集團員工健康管理協會 ● 提供經濟困難員工現金援助 ● TIM Health 方案 	<ul style="list-style-type: none"> ● 線上健康課程 ● 提供醫療服務 ● 緊急經濟援助基金 ● 年度健康檢查 ● 正念健康計畫 ● Talk time 諮詢熱線 ● 3D 壓力平衡計畫 ● 協助睡眠課程
8	員工 差勤 與留 用	<ul style="list-style-type: none"> ● 年輕員工的永久合約 ● 資深員工彈性退休選擇 ● Hello Women 計畫留用女性員工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遠距上班 ● 彈性安排上班模式 ● 自由選擇獎金領取方式 ● 成立退休基金 ● 正職/約聘員工享同樣福利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工作地點 ● 實習生以兼職方式完成企業培訓 ● 彈性退休方案 ● TechX Returnship 重返職場計畫 ● 孩子與事業輔導計畫 ● Women@Telekom 輔導計畫 ● 提供分段彈性退休金



- 將員工安排在市場上的其他職位
- 員工職涯調整建議

GRI 404 訓練與教育的部份，見表 5-52，三間公司皆相當重視員工的訓練，除了與員工職能、企業經營相關的課程外，也提供相當多元的數位化課程，與臺灣電信公司相似。例如，歐洲電信公司設置了數位化課程、人工智能培訓課程、網路安全培訓課程、數位工作培訓、數位化轉型和創新計畫、數位學習挑戰等。

表 5-52：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	提供員大再進修培育計畫	員工技能培訓與再提升	「網路仇恨言論」講習班
2	針對技術性職務進行培訓	舉辦培訓、講座、研討會	文化經理人課程
3	CSR 培訓課程	線上人權課程	量身訂製培訓發展計畫
4	工作場所性別平等培育課程	數位工作培訓	Bologna@Telekom 為員工提供學士、碩士課程
5	國際化培育課程	針對職能進行培訓	數位學習挑戰
6	數位化課程	年輕人才培訓課程	Percipio 多元學習平台
7	員工多元化培訓課程	培養數位領導力	向專家學習員工倡議
8	人工智能培訓課程	NexTIM 數位技能縱向橫向發展計畫	指南針職業發展會議
9	環境責任培訓課程	提升管理力沉浸式教育	Digitize！數位技能課程培訓
10	廣泛主題培訓課程	English@TIM 語言培訓課程	網絡安全培訓課程
11	反貪污培訓工具	資安培訓課程	數位學習工具
12	網路安全培訓課程	反腐敗培訓課程	
13		道德人權培訓課程	

項次	Orange	Italia	Deutsche
14		數位化新人訓練	
15		實習生培育計畫	
16		員工遠距上班培訓課程	
17		數位化轉型和創新計畫	

GRI 418 客戶隱私的部份，見表 5-53，三家電信公司的訓練課程與舉措，和臺灣電子電信公司、歐洲電子公司相比，似乎少了些，但也有相當多的具體行動來維持公司內部資安穩定，防止客戶隱私受到侵害。

表 5-53：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	布置資安冗餘設施	TIM 確保符合個人數據保護的相關法規	符合 ISO 27001 和 ISO 27701 隱私規範
2	建立防護/預防機制	建立隱私與數據保護組織	成立數據隱私諮詢委員會
3	提高員工及用戶資安意識	成立 GDPR 指導委員會	定期舉行集團數據隱私審計
4	數據保護官協調所有與隱私有關的計劃和措施	TIM 監控網絡，為 IT 制訂安全計畫	流程、服務、程序都通過外部獨立組織隱私驗證
5	通過實施安全設計方法和推出有針對性的機制來保護設施/產品/服務	建立內部安全流程	發布符合隱私要求的人工智能指南
6			建立隱私和安全評估程序
7			與慕尼黑安全會議定期舉辦網路安全峰會
8			VoiceID 服務去識別化，保障客戶隱私
9			符合 GDPR 要求程序



GRI 409 強迫或強制勞動的部份，表 5-54 顯示，三家公司有強調公司有關強迫或強制勞動的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，除了舉辦研討會外，較難看出具體行動。

表 5-54：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	遵守人權宣言等國際公約	禁止強迫勞動	定期進行人權影響評估
2	連續支持聯合國全球契約，禁止強迫勞動	要求供應商遵守禁止強迫勞動準則	舉辦研討會促進人權意識

在 GRI 414 供應商社會評估的部分，三家歐洲電信公司較針對程序、流程、標準來規範供應商，沒有為供應商舉辦訓練課程、會議的情況。

表 5-55：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	定期更新我們的採購和多樣化策略	進行採購流程改善計畫	用人工智慧道德準則的公司並擴大至供應商
2	採購政策包括供應商選擇和監控的風險評估	進行供應商道德和社會永續發展調查	遵守國際公約與宣言
3		供應商需填寫人權能力診斷 (HRCD) 問卷	將永續發展標準納入採購流程
4			對高風險供應商進行全球風險監測
5			定期進行供應商審計

在 GRI 403 職業安全與衛生的部分，見表 5-56，大致上提供員工健康、安全之工作環境，遵循 ISO 標準，並持續追蹤，除了上述行動之外，並無更進一步的作為。

表 5-56：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	使用健康、安全儀表板追蹤環境	為員工提供健康、安全之工作環境	完成了 ISO 45001、ISO 14001 和 ISO 9001 認證確保工作環境
2	確保符合當前的健康法規，遵循國際非離子輻射保護委員會（ICNIRP）制定的標準	符合職業健康安全監管規定	
3		持續監控工作環境內健康與安全情形	
4		工作健康環境涵蓋所有工人	

在 GRI 405 員工多元化與平等機會的部分，三家歐洲電信公司與歐洲電子公司有相同的情況，皆相當重視公司內部員工的多元化，不僅是性別，也涵蓋了年齡、性別、性傾向，甚至是疾病，為了促進公司內部多元化，公司也會提供幫助員工工作的設備，與舉辦研討會。這點與臺灣電子電信公司有相當大的差異。

表 5-57：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	在法國簽署了第六份性別平等與工作生活平衡協議	TIM 是意大利第一批建立公平與包容管理計劃的公司之一	訂定全球薪酬指南確保薪酬公平性
2	推出了“Neuroteam”計劃，以提高患有神經多樣性（如自閉症、注意力不足過動症或學習障礙、天賦等）條件的員工的招聘、融入和幸福感	建立了一個全球多樣性、公平性和包容性網絡	宣布 3 月為「多樣性月」，提高員工對多樣性問題的認識
3	參與了由麥肯錫設計的法國企業多樣性測量表，以測量大公司	培養 500 名員工志工，培養對話空間，分享想法，並提出和	在招聘新同事的過程中強調多樣性

項次	Orange	Italia	Deutsche
4	高層的社會文化多樣性 監測員工薪資公平性，解決薪資不公平的原因	實施促進多樣性和日益包容的文化的方法 在管理階層薪酬增加包容性目標	
5		實施薪酬措施以降低性別間的薪酬差距	
6		TIM 為巴西上市公司董事會女性人數第三多的公司	
7		Mulheres Positivas 方案加速女性的職業成長	
8		在招募過程中確保員工的多樣性	
9		建立 TIM4inclusion 社群促進員工間的包容性	
10		TIM 多元化與包容性管理計劃 為公司的每個人啓動了培訓課程，內容涉及包容性語言、性別偏見和不同領域的殘疾	
11		Nessuno Escluso 無排斥方案，為殘疾人士提供特定 IT 設備	
12		被義大利閱讀障礙協會（AID）認證為閱讀障礙友好公司	
13		訂定培訓計畫已促進員工在公司內的年齡多樣性	
14		TIM 鼓勵 LGBT+族群加入公司	
15			

GRI 406 不歧視的部份，表 5-58 顯示，三家公司強調公司有關不歧視的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，除了舉辦演講要求員工參加外，較難看出具體行動。

表 5-58：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	簽署全球協議打擊歧視行為	確保個人成長路徑不受到任何歧視	建立內部網絡，為希望「無種族主義」的概念在公司內部實踐
2	更新了有關僱用殘障人士和打擊歧視的協議，特別強調聘用過程	啟動公司內部審查管理模式，杜絕歧視	員工關係政策(ERP)明訂禁止歧視
3	承諾在數據價值鏈的每個階段促進多樣性，以確保所有歧視性偏見得到識別和控制		員工被要求參加反歧視系列演講

GRI 408 童工的部份，表 5-59 顯示，三家公司強調公司有關不歧視的行為時，仍偏向使用聲明、宣言的方式，較難看出具體行動。

表 5-59：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 408 童工的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	無提及	《道德與行為準則》和《全球契約》的原則禁止使用童工	人權與社會原則守則
2		內部控制制度和程序 確保無童工	

GRI 402 勞/資關係的部分，歐洲電信公司皆有公司高層與員工的對話管道、建立具有自主權的員工代表機構，這點臺灣電子電信公司與歐洲電子電信公司並無太大差異。

表 5-60：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 402 勞/資關係的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	建立了具有自主權的員工代表機構與管理階層進行溝通	依照 TIM 員工集體協議規定了公司營運變化的最短通知期	公司高層邀請所有員工進行公開對話，得出員工的期望



表 5-61：Orange、Italia、Deutsche 於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	建立了具有自主權的員工代表機構	設有公會代表集團員工利益	設有一般工作委員會及集團工作委員會代表員工利益（工會）
2			設有行政人員代表委員會和殘疾員工代表

在「捐贈服務、實物或金錢」的部分，歐洲電信公司有相當多的行動，比臺灣電子電信公司、歐洲電子公司都要來得更多。歐洲電信公司的慈善行動與臺灣電信公司相似，較少直接捐贈金錢或產品的行動，比較多將企業願景、服務、產品和慈善活動結合，推動長期計畫的情形。歐洲電信公司的慈善行動多為推廣數位或 STEM 教育，尤其是 STEM 教育方面，有相當多的行動數量，這點與歐洲電子公司 Siemens 以及臺灣電信公司相似。

歐洲電信公司也與政府共同合作，例如尋找山區失蹤人員、發送簡訊等，但相較起來，歐洲電信公司更傾向與非營利組織合作，提供民眾以及弱勢族群服務。

表 5-62：Orange、Italia、Deutsche 於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	以優惠的價格提供低收入戶架設光纖網路的服務	持續在貧困地區推廣商業服務以鼓勵行動網路的普及	為醫療機構和老人安養機構提供免費的網路服務和數據傳輸量
2	在非洲及中東等 16 個國家上市 Sanza 系列經濟型智慧手機	開發線上課程虛擬平台，透過數位教育提高民眾的就業機會	為中小學生和大學生提供技術設備以遠端學習
3	推出適合長者的智慧型手機，包括聲音放大、簡易視訊操作、簡易系統介面	確保巴西的農村地區，包括公立學校能被網路覆蓋到	提供 2021 年夏天水災受災戶 5000 部手機、SIM 卡、電源箱和快速啟動包，並增加受災戶的數據量



項次	Orange	Italia	Deutsche
4	人們可以從 Orange 購買可負擔的個人太陽能設備並通過 Orange Money 來分期付款	提供小學、初中及高中教師有關教學方法的電子學習課程	支持資訊平台，該平台提供有關通訊網路主題的專家所提供之基於證據的有關健康、研究、技術和效益等的資訊
5	為了提供偏遠地區醫療服務，Orange 集團與政府衛生部門合作，提供遠程醫療訊息及建議	針對小學、初中及高中教室舉辦數位公民系列網路研討會	德國電信基金會致力於改善 STEM 教育，與五所大學一起利用數位媒體發展良好的基礎教學概念
6	Orange 開發了一個叫做「education pass」的線上教育平台合約	在國際網路安全日舉辦了講座，以提供幫助兒童使用網路的知識	實施數位參與計畫，鼓勵年輕人在技術、環境、教育類別中提供更好的想法
7	「Safe starter for your kid」是一個家長可負擔的計畫，包含了家長的控制功能以及與家長的無限通話	針對高中生的培訓計畫，確保他們能夠有效使用可用於溝通及分享的工具和平台	Media, sure! But secure 網站上提供了提高媒體素養的各種資訊與工具
8	集團推出了有關網路安全的資訊、研討會及培訓課程，民眾可以在集團的歐洲商店參與有關數位責任的免費研討會	Kids Ville：這是一個公民教育計畫，為了要讓幼稚園到小學的兒童及教師培養生活技能	#TAKEPART 將來自青少年及年輕成年人數位世界具有社會意義的問題呈現出來，轉化為一系列方案，供消費者選擇
9	集團幫助人們免費學習數位技能，2021 年集團已經在 9 個國家設立了中心，集團希望在 2025 年時能在每個營運國家都設立一個中心。	針對市政府、地方衛生當局和學校的行政人員的公共行政數位轉型的學習課程，在公務員的培訓平台上提供課程	德國電信為了資訊傳播者及教師提供了一個主要涉及媒體素養和民主技能的工具箱，專門為 9-16 歲的年輕人設計
10	集團發行了五億歐元的債券來支持社會及環境承諾。資金用於在法國農村架設光纖、波蘭的基礎設施建置等	由 TIM 員工志願參與，針對所有年齡區段的人提供數位掃盲計畫，使民眾有機會具體瞭解數位應用和服務如何簡化日常生活	#TAKEPART - No Hate Speech 認為遊戲平台往往是仇恨言論的發源地。這個活動邀請電競選手基金會與其他非營利組織一同在遊戲中採取反仇恨言論的立場



項次	Orange	Italia	Deutsche
11	<p>Orange Ventures：這是 一個國際技術投資基 金，資助在歐洲、非洲 和中東地區從事數位創 新服務的新企業。</p>	<p>與政府機構和非營利組 織合作，向個人及消費 者提供免費課程與內 容，使民眾夠安全和有 意識的使用數位技術和 服務，防止家庭出現網 路風險</p>	<p>開發 APP 協助聽力和 語言障礙者求援</p>
12	<p>Orange Ventures Impact，針對法國和歐 洲其他地區處於種子階 段，擁有負責任的經濟 模式及對經濟、包容或 關懷有機及影響的企業 給予資金</p>	<p>Say It, Do It, Go Digital：藉由專家及銀 髮世代的意見，提供了 改善數位生活和減少數 位差距的有用工具</p>	<p>通訊服務費率根據不同 族群設計可負擔性的方 案</p>
13	<p>超過 600 名員工還擔任 貧困背景或高失業率地 區年輕人的導師</p>	<p>提供聾啞人士、視障人 士及行動不便人士網路 和電話的優惠服務，優 惠永不過期，一旦申請 就會自動續約，對家庭 也提供優惠服務</p>	<p>與促進族群和諧共存的 非營利組織合作，提供 財政支援</p>
14	<p>法國近 300 名員工自願 協助數位工作坊，幫助 提升客戶和處於風險社 群的數位技術責任和安 全實踐</p>	<p>在手語翻譯的協助下， 使聽障人士能夠直接藉 由視訊通話與技術人員 聯絡</p>	<p>SCROLLER 是一本提 供給 9-12 歲兒童的線 上雜誌，以適合該年齡 段的語言來教授媒體素 養</p>
15	<p>Orange 在非洲和中東 地區的八個國家組織了 工作坊，以確保更好地 理解當地所面臨的挑戰</p>	<p>提供免費數位渠道，在 上午八點至十二點提供 殘疾人士設備故障或被 盜用的技術支援</p>	<p>TAKEPART story 強調 以實際的角度，向所有 年齡層的成年人傳遞了 負責任使用網際網路的 方法</p>
16	<p>Orange 支持多個與 AI 人工智能發展有關的組 織，目標為增加法國民 眾對 AI 的理解</p>	<p>對於低收入戶家庭提供 電話服務優惠</p>	<p>與 apple 合作，邀請青 少年和老師加入開發應 用程式的世界</p>
17	<p>通過 Orange 基金會的 倡議來支持當地社區 (例如烏克蘭)</p>	<p>給予低收入家庭折價券 用來申請網路服務或購 買電腦</p>	<p>資助柏林工業大學開設 數位課程</p>
18	<p>集團在非洲和中東地區 設立了九個 Orange 數 位中心，讓年輕人獲得</p>	<p>捐助 300,000 歐元，旨 在找到創新解決方案，</p>	<p>提供「在線直播」的專 業討論，使專家、企業 草創者及投資人就創新</p>

項次	Orange	Italia	Deutsche
	新的數位技能，促進創業精神，提高他們的就業前景	幫助無法負擔每日食物的人們	的、技術導向的話題進行交流
19	在西班牙推出了“Tarifa Social”計劃，這是首個適應低收入家庭財務資源和需求的融合服務	發起獎學金為生物技術和醫學研究項目提供資金	TechBoost：在新創企業的融資問題上提供專業知識、技術內容的諮詢
20		Insegnami ad insegnare (教我如何教) 這個項目針對各級學校的教師，提供關於遠程學習的培訓的實驗性、創新性項目	Digital school：500名志工激發兒童對 STEM 及寫程式的樂趣
21		向協助年輕人處理成癮問題的非營利組織捐贈 5 萬歐元	提供老年人特殊設備與商品
22		捐贈 5 萬歐元給友愛農場基金會，用於 2021 年復活節的救助低收入戶家庭活動	與德國全國老年公民組織協會合作，努力促進老年人的媒體素養
23		捐贈了 6 萬歐元為阿富汗女性提供科學教育	贊助「黃金互聯網」獎，該獎項頒發給致力於積極鼓勵老年人使用網路的個人、團體或政府機構
24		捐贈了 1 萬歐元給予罕見疾病研究機構	在 Digital Komoass 顧問委員會中任職，為幫助老年人瀏覽網路的「網路飛行員」提供資源和數位圓桌會議
25		參與修復義大利著名觀光景點	與德國老年公民聯盟合作，制訂一份「數位包容，年齡不是問題」的指南。
26		Instituto TIM 旨在促進巴西社會中弱勢群體的 STEM 教育	與 44 個倡議和非政府組織合作，促進民主、和平共處以及族群多樣性

項次	Orange	Italia	Deutsche
27	巴西公立學校數學奧林匹克競賽獲獎者提供獎學金	與電競組織和電競玩家基金會共同發起倡議，目的為支持參與職業電競的女性	
28	學術工作資本 (AWC) 是一個商業教育計劃，支持希望將他們的專長轉化為以技術為導向的公司的學生	舉辦為期三天的平等電競節，組織了各種例如針對家長的研討會和小組活動，共同討論多樣性、電競等遊戲話題	
29	贊助巴西各地的學生進行了 141 個與太空相關的科學實驗	與電競玩家基金會合作，共同開發一些有趣、合適的 GIF，使玩家可以在社交網絡中快速、輕鬆表明立場	
30	提供免費數位學習線上課程	向德國所有學校提供免費 16Mbps 的寬頻網路，並且向部分學校提供免費的升級服務	
31	建立名為 Busca Ativa Escolar 的技術解決方案，這是一個免費的 IT 平台，將促進和鼓勵各市政府在主動尋找 380 萬名失學兒童和青少年的工作	德國電信教育基金會通過許多不同的項目來協助改善 STEM 課程的教育，使 10-16 歲的青少年獲得關鍵的教育和生活技能	
32	建立 O Círculo da Matemática do Brasil 提升小朋友 STEM 教育素養	向 100 所學校免費提供整年的數位學校服務	
33	與政府簽署 TIM 手機所使用的 SIM 卡位置信息的合約，以便在山區尋找失蹤人員	學校可以選擇使用教育統一費率，以低廉的月費為學生提供教育內容的無限數據配額	
34	在緊急情況下為在國外的義大利公民提供數據服務	員工自願為年度募捐活動「Ein Herz für Kinder」發起募款	
35	在義大利所有地區為所有年齡層的人提供廣泛的教育計劃	員工自動為德國 7 月水災受災戶擔任電話募款接線員	



項次	Orange	Italia	Deutsche
36		開辦 STEM 課程促進弱勢群體的社會融合	將廣播和電視節目的廣告時段捐贈給五個共同合作的組織來推廣數位包容
37		與 SaferNet 公司簽訂反戀童合作協議，打擊網路犯罪	德國電信作為 fragFINN 的成員，為 6-12 歲的兒童提供安全的上網環境
38		全民 STEM 學校旨在提供高中生的 STEM 培訓計畫	對於德國足球協會、德國國家殘障奧運委員會等體育組織提供贊助
39		KidsVille 與非營利組織合作推動國小兒童培養生活技能	向疫情救援組織捐贈了 100 萬歐元，這些組織在疫情間提供了廣泛的社區援助
40		創建程式學校，只要對程式有熱情的學生都可參加	在疫情期間，免費提供額外的數據流量
41		與消費者保護組織合作，為消費者提供免費課程	T-mobile 為美國學生提供免費的網路數據服務
42		Say It, Do It, Go Digital! 此活動目的為減少數位落差	T-mobile 為捷克的弱勢家庭提供筆電、路由器以及網路服務，也向老人機構出借了 200 台平板電腦
43		員工捐助 155 萬歐元給兒童救助機構	T-mobile 歐洲向地區養老院提供了平板電腦和免費數據服務
44		辦公室捐血日	T-mobile 為美國颶風的受災戶提供了無限期免費通話、發訊息以及網路服務
45			德國電信為捷克龍捲風受災戶捐贈超過 25 萬歐元
46			德國電信向北馬其頓森林火災受災戶提供捐款
47			舉辦女性 STEM 獎



項次	Orange	Italia	Deutsche
48			致力於「全球數位女性」網絡，目的為提高女性在數位專業的比例
49			為年輕的難民提供參加入門培訓、常規職業培訓或雙重學習計劃的機會
50			為兒童提供相對應適合年齡的服務
51			參與打擊虐待兒童的倡議
52			採取各種措施確保年輕人在網路世界中安全互動
53			在歐盟範圍內打擊兒童色情內容

在「提供學生職涯發展規劃」的部分，歐洲電信公司與歐洲電子公司相似，為處境不利的年輕人及初中、高中學生提供技術實習與培訓，協助他們培養一技之長，而非針對頂尖大學的學生。

表 5-63：Orange、Italia、Deutsche 於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項次	Orange	Italia	Deutsche
1	無提及	與一所免費提供程式教學的學校建立合作關係，TIM 從這所學校的學生裡選出 4 名學生參與公司實習	為處境不利的年輕人提供入門級的培訓實習。另外，尚未獲得學徒職位的在校學生可以參加由聯邦就業局贊助的實習，從而獲得熟悉職業的機會，並為該職業的定期培訓做準備
2		TIM 為初中和高中學生提供支持和專業補充培訓，旨在支持他們融入學校並加強準備	



整體而言，歐洲電信公司在慈善活動上與臺灣電信公司有一些相似的部分，皆不傾向直接捐贈金錢或數位產品，而是將慈善活動與企業的產品、服務結合起來；在 GRI 404 教育與訓練上也有相似的部分，傾向培訓員工數位化課程。

但在其餘的 GRI 準則框架下，歐洲電子公司與歐洲電信公司還是較具一致性，提供員工家庭照護假、志工假，非常重視公司內部員工的多元化，不限於性別，而是包含了年齡、族群、性傾向、疾病的多樣性。

十二家公司在初步差異性分析後，可以發現也有相當多相似的部分，例如在不歧視、強迫或強制勞動、童工等面向上，多為發布宣言、訂定公約等形式上的行動，較缺乏具體的行為，這是十二家公司後續進行永續行動時，可以考慮加強的部分。

第五章 臺灣電子通訊公司 2021 年永續報告書比較



本章將比較臺灣六家電子通訊公司華碩電腦、宏碁、研華科技、中華電信、臺灣大哥大與遠傳電信 2021 年永續報告書中社會層面行動之具體差異。如表 6-1 所示，首先以企業內部與外部社會責任來比較，可以發現六家電子通訊公司的社會責任具體行動都是內部社會責任數量大於外部社會責任數量。

再來，以 GRI 準則的分類結果來比較，如表 6-2 所示，六家臺灣電子通訊公司的社會行動按 GRI 準則分類後的結果，多集中於捐贈服務、實物或金錢以及 GRI 401 勞雇關係、GRI 404 訓練與教育上，且分布的情形無太大差異，從表格中比較明顯的差異為，研華科技在 GRI 414 供應商社會評估所採取的行動數量較多。大部分的公司對於 GRI 407 結社自由與團體協商及 GRI 417 行銷與標示並無在永續報告書內額外多做說明。後續將說明六家電子通訊公司在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。

1、GRI 401 勞雇關係

由於被分類至勞雇關係的社會行動方案甚多，性質也多有不同，因此在初步整理後，將分類至勞雇關係的社會行動方案分類為假期、公司設備、福利活動、促進公司認同、溝通與申訴、道德與績效管理、員工身心健康以及員工差勤與留用八大部分，並分別說明。由表 6-3 可見，在假期的部分，六家公司都給予優於勞基法規定的假期數量，且有一半的公司給予給薪志工假，提高員工進行社會服務的動機；在公司設備上，所有公司都依照法規設立哺集乳室，並設立員工可以使用的運動休閒場所；在福利活動的部分，所有公司都強調給予員工多樣化的補助及津貼，少數公司特別規劃員工持股計畫；在促進公司認同的部分，唯華碩特別辦理了促進公司認同的活動，中華電信的活動目的在於促進員工對電信產業的



認同，而其他公司的永續報告書未特別提及；在溝通與申訴管道上，每家公司都有提到有設立通暢的員工申訴、溝通管道，但卻沒有提到管道使用率，而直接表明公司內部並未發生性騷擾等案件，無法看出公司內部真實情況；在道德與績效管理的部分，公司皆有搭配績效考核制度，並搭配員工職涯發展培養的工具；而在員工身心健康的部分，每家公司都有搭配員工協助方案與健康檢查制度，但在員工協助方案並未提及使用率，並無法獲知公司員工實際使用狀況；最後在差勤與留用的部分，受疫情影響，每家公司都搭配遠距上班制度，比較特別的是中華電信針對退休員工還提供了終身學習與培訓計畫，這是其他公司缺乏的部分。

2、GRI 404 訓練與教育

由表 6-4 可見，六家公司針對員工都有搭配全面、完整的培訓計畫，六家公司的訓練與教育針對員工在資安、貪腐、誠信這類別的公司內規訓練與員工職能訓練所提供的課程比重大致相同，但是公司內規訓練大致上都屬於強制員工修習的課程，完成課程率大都為 90%以上，在職能訓練課程尚未能看出員工的參與率。

3、GRI 418 客戶隱私

由表 6-5 可見，這六家公司因屬電子科技、通訊產業類別，對資安的要求相對其他產業更為嚴格，因此也建立了相當完善的資安防護機制與方案，以期符合歐盟 GDPR 與其他國家對於隱私的規範。

4、GRI 409 強迫或強制勞動

由表 6-6 可見，在這項準則中，六家公司的具體說明都較少，且多包含在公司的人權政策或是其所簽署的宣言中，較難看見六家公司針對強迫或強制勞動的具體行動。

5、GRI 414 供應商社會評估

由表 6-7 可發現，三家品牌廠由於生產筆電、手機等數位設備，其中的礦產來源有可能來自衝突礦產區域，因此有較多針對衝突礦產的程序，並且較重視與



供應商的溝通管道是否順暢。電信業者的供應商社會評估較看不出衝突礦產的部分，針對供應鏈永續管理、是否誠信經營的部分比較多。

6、GRI 403 職業安全與衛生

在職業安全與衛生上，由表 6-8 可見，六家公司的措施大致上都相同，通過 ISO 45001 稽核、並導入職業安全衛生管理系統、設立職業安全衛生委員會等。

7、GRI 405 員工多元化與平等機會

由表 6-9 可見，六家公司對於員工多元化與平等機會的描述都比較少，且多集中於性別平權，並未提到族群、年齡等多元化的聘用方案，且多集中於招聘多元化，並未談到後續就職後，可能會有的升遷多元化問題。

8、GRI 406 不歧視

由表 6-10 可見，六家公司對於不歧視的具體方案較少，且屬於公司政策或者人權宣言，並未看出公司實際對抗歧視行為的舉措。

9、GRI 408 童工

由表 6-11 可見，六家公司對於對抗童工的描述也較少，在電信公司的永續報告書中甚至未提及。有可能因為臺灣的教育制度涵蓋的年齡已至高中，且學費低廉，相對於其他國家而言，較不會有童工的問題。

10、 GRI 402 勞/資關係

由表 6-12 可見，臺灣六家公司皆有設置定期勞/資會議，但報告書中並未提及在勞/資會議中具體的會議內容，因此也難以判定勞/資會議是否有效果。

11、GRI 407 結社自由與團體協商

由表 6-13 可見，臺灣六家公司對於結社自由與團體協商的具體行動與說明也較為缺乏，但在員工福利方面六家公司都有給予員工不錯的福利，因此背後應該都有聯合職工福利委員會在運行。

12、GRI 417 行銷與標示



由表 6-14 可見，對於產品的行銷與標示，各企業描述的篇幅業非常少，甚至在品牌廠的部分未提及；電信業者則由於提供資費服務，需要透明公開服務與費率內容，較有提到產品的行銷與標示這部分。

13、捐贈服務、實物或金錢

由表 6-15 與表 6-17 可見，將品牌廠與電信廠商區分開來，可以明顯發現，三家品牌廠在從事慈善活動時，多採用的是「企業慈善」，直接捐贈金錢、物資的方式，非常少提供與品牌相關的數位課程，也因此出現了表 6-17 華碩、宏碁與研華在企業慈善上的數量遠遠大於企業社會行銷和社會責任商業實踐的情況。在電信業者的部分，其所從事的慈善活動，比較容易將活動與企業的產品、服務連結起來，因此較多提供優惠費率給予弱勢族群、為偏鄉建設網路等方案，並且也有較多志工團隊及為偏鄉孩童提供數位課程的案例。

14、提供學生職涯發展規劃

比較有趣的是，在表 6-16 中，臺灣品牌廠明顯較為積極提供產學合作以及學生實習的機會，且提供實習的機會多以知名大學為主，似乎並未顧及到排名出於中間或後段的大學學生。電信業者所提供的實習計畫便較少，也無特別針對知名大學學生來進行招募。

在整體 GRI 準則的框架下，臺灣的品牌廠與電信業者之間並無特別明顯的差距，其永續報告書呈現的部分也比較相似；品牌廠與電信業者的差異程度反而體現在企業所從事的慈善活動上，品牌廠較多直接捐贈物品給弱勢族群、捐贈金錢給特定非營利組織的情況，較無結合自身產業優勢來發展獨特慈善活動的情況；電信業者則較少直接捐贈金錢、物資的情況，傾向將慈善活動與自身產業優勢結合，提供優惠費率、數位課程、與政府機構合作發送關懷自殺簡訊等；在協助學生就業、給予職涯發展的項目上，三家品牌廠皆傾向針對知名大學優秀學生給予幫助，但這些頂尖學生與非頂尖學生相比，可能還是非頂尖學生更需要企業給予職涯建議與幫助。

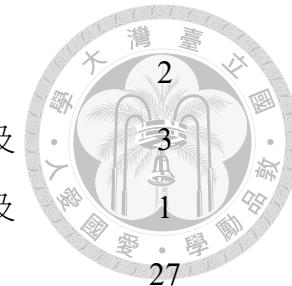


表 6-1：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	內部 CSR	55	65	68	61	63	64
2	外部 CSR	32	38	22	27	23	28

表 6-2：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 原則	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	GRI 401 勞雇關係	20	29	22	24	25	21
2	GRI 404 訓練與教育	11	8	11	10	13	13
3	GRI 418 客戶隱私	9	11	11	8	5	7
4	GRI 409 強迫或強制勞動	3	1	2	未提及	5	2
5	GRI 414 供應商社會評估	3	8	10	3	6	8
6	GRI 403 職業安全與衛生	4	3	5	5	5	5
7	GRI 405 員工多元化與平等機會	1	3	2	5	2	2
8	GRI 406 不歧視	1	未提及	2	2	1	2
9	GRI 408 童工	1	1	1	未提及	未提及	未提及

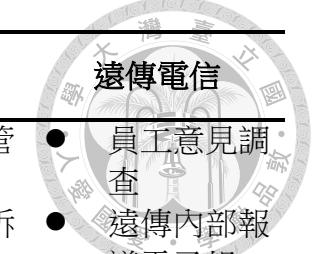


10	GRI 402 勞資關係	1	1	1	2	1
11	GRI 407 結社自由與團體協商	未提及	未提及	1	1	未提及
12	GRI 417 行銷與標示	未提及	未提及	未提及	1	未提及
13	捐贈服務、實物或金錢	27	35	19	27	22
14	提供學生職涯發展規劃	5	4	3	未提及	1
						1

表 6-3：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項 次	性質	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	假期	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定職等以上享 30 天有薪病假及 14 天有薪事假 ● 公司給予不定天數幸福假，員工自行排休 	<ul style="list-style-type: none"> ● 15 日全薪病假 ● 有薪志工假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭照顧假與育嬰假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭照顧假與育嬰假 ● 有幼兒可申請提早下班一小時，薪資照計 ● 優於法規之年假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 優於法令之產假 ● 給薪志工假 	
2	公司設備	<ul style="list-style-type: none"> ● 優良集乳室 	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺乳室完善設備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 哺乳室 ● 運動休閒場所 	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置健康服務中心 ● 員工餐廳 	<ul style="list-style-type: none"> ● 抒壓按摩小棧 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工餐廳

項次	性質	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
	● 運動健身中心	● 母性健康保育計畫			● 提供旅遊會館 ● 哺乳室		● 健康樂活設施：飛輪、瑜珈區等 ● 血壓量測設備 ● 哺乳室 ● 按摩室
3	福利活動	● 社團活動補助等 ● 伙食補助 ● 提供團體綜合保險，員工眷屬可以優惠方案加保	● 舉辦員工自行車日 ● 推動 Project Humanity ● 員工持股信託 ● 現金福利 ● 休閒育樂福利 ● 聯歡活動 ● 合作托育機構	● 舉辦育兒講座 ● A4C 計畫鼓勵員工提案，增強與社區連結 ● 福委會舉辦各式活動 ● 多種社團活動 ● 員工保險、補助、津貼 ● 員工持股 ● 「呼叫藥師」領藥服務	● 推動 5G 無塑企業志工行動 ● 志工訓練研習班 ● 優於產業薪資	● 各式津貼 ● 發明專利獎金 ● 企業永續發展訓練 ● 各式津貼與補助	● 各式津貼與補助 ● 員工托兒方案 ● 各式社團活動 ● 捐血活動 ● 減重競賽活動
4	促進公司認同	● Asus & me 全球文化大合拍活動 ● 華碩 DNA 故事	未提及	未提及	● 推動臺灣電信文化資產保存	未提及	未提及

項次	性質	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
5	溝通與申訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● CEO On-Live 和 CEO 下午茶 ● 暢通員工申訴管道 ● 員工檢舉制度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● 暢通員工申訴管道 ● 員工意見回饋 ● 宏碁 good news 	<ul style="list-style-type: none"> ● 暢通申訴或通報機制 ● 性騷擾防制與通報管道 ● 順暢員工溝通管道與申訴管道 ● 員工意見調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工論壇 ● 員工意見調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工投訴管道 ● 性騷擾申訴管道 ● 職務不法侵害申訴 ● 員工意見調查 ● 定期主管員工溝通會議 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見調查 ● 遠傳內部報導電子報 ● 申訴管道 ● 員工關懷與溝通
6	道德與績效管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工道德行為守則 ● 對話 / 回饋 / 讚揚 CFR ● 年度績效考核 ● 目標管理 ● 個人發展計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標管理，提升個人服務績效 ● 員工道德行為守則 	<ul style="list-style-type: none"> ● Organization & People Review ● 績效評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政管理永續績效 ● 績效管理與公平考核 	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效評核 ● 職涯發展調查 ● 360 度考核 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工績效管理 ● 導入永續績效表現
7	員工身心健康	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工關懷方案 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工協助服務方案 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供員工急難救助金 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健檢 ● 年長員工健康促進活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康促進與照護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康檢查

項次	性質	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
		● 員工健康檢查	● 員工健康檢查	● 優於法令之健檢制度 ● 員工協助方案 ● 舉辦健康講座	● 免費施打流感疫苗 ● 員工協助方案 ● 員工健康促進活動	● 舉辦線上運動會 ● 員工協助方案 ● 女性健康講座	● 免費心理諮詢 ● 體適能活動 ● 健康講座
8	員工差勤與留用	● 彈性上下班時間 ● 居家上班	● 彈性上下班時間 ● 居家上班	● 彈性工時 ● 居家上班	● 彈性工時 ● 遠距工作 ● 紿予退休員 工終身學習	● 避免懷孕及 哺乳期員工 夜間工作 ● 彈性工時 與培訓計畫	● 彈性工時 ● 遠距上班

表 6-4：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	核心職能訓練課程	業務行為準則訓練	個資保護訓練課程	業務行為準則訓練	員工最佳學習發展組合	員工職能成長訓練
2	專業職能訓練課程	反賄賂及貪腐訓練課程	員工實體訓練課程	企業永續教育訓練	研發/技術職晉升計劃	「誠信經營與從業道德規範」教育訓練
3	業務/行銷專業訓練	主管力訓練課程	數位研華學院	誠信經營教育訓練	接班候選人發展計畫	資安訓練

項次	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
4	技術與趨勢講座	ESG 訓練課程	資安宣導課程	人才培育賦能計畫	與 Jamie 有約專案執行計畫培養年輕人才	規劃領導 / 數據 / 專業三類型職能課程
5	管理職能課程	Teams 英文課程	職業安全衛生教育訓練	中華電信學院	提供獎金培養新創人才	內部講師訓練
6	人權政策教育訓練	資訊安全意識課程	誠信經營守則教育訓練	5G X ABC 員工數位力賦能計畫	開設 Data DNA 系列課程	開辦內部讀書會與技術沙龍
7	引進數位學習資源	產品知識線上課程	新進人員訓練	新進人員訓練	提供員工多元自學管道	自主學習平台
8	開發數位教材	新進人員訓練	研華學習日	每學期 3 萬元進修補助	工作社團 Mentor 荻花寶典	人工智慧學校課程
9	全球菁英培訓計畫		研華專案工作坊	矯正預防 E 化平臺	電子報、閱讀角落	商業分析技能培訓課程
10	高階領導力發展計畫		Elite Mentoring program	員工職能訓練	學習社群	合規風險訓練
11	設計思維人才培育		Talent Radar Review(Global 50)		專業職能訓練	管理職能訓練
12					共同職能訓練	自我發展訓練
13					永續發展責任	特定角色訓練



表 6-5：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	資料隱私管理課程	個人資料風險評估	辦理資安弱點檢視作業	資通安全管理策略	資安採用 ISO 27001 之資訊安全管理制度	符合資安法規之隱私保護政策
2	建立居家辦公安全機制	定期執行資料盤點	成立跨部門之資訊安全治理小組	強化流程與制度規範	隱私保護則取得 ISO27701 之隱私保護管理認證	依據 ISO 標準訂定資安管控機制
3	提升員工資安素養	全球釣魚郵件測試	辦理資安宣導課程及社交工程演練	依循 ISO 27001 資訊安全管理系統	參考 ISO 27005 風險管理標準	定期檢視、評估資安營運風險
4	資安防護演練	通過 ISO 27001 驗證之覆核	對於重要資料庫欄位採加密處理	建立「資安與個資風險管理架構」	設有資通訊暨個資隱私安全委員會	全員資訊安全能力養成
5	提昇產品安全及合規性	成立專責之企業資訊安全管理室	導入多因子認證機制等專案	已投保「資安險 - 資料保護險」	提升員工資安素養	訂立客戶隱私維護作業相關規範
6	異地備援切換演練	透過實體或電子海報宣導	規劃建立異地備援中心	建立漏洞情資預警及聯防機制		研發智能監控平台
7	違規事件防護演練	建置個人資料管理系統	內部資訊作業導入 ISO/IEC 27001 國際資安管理系統	每年持續通過第三方獨立資安認證		設置專責資安防護團隊及 24 小時資安監控中心
8	個人資料保護委員會	要求所有供應商必須遵守資譜規定	實施 IEC 62443-4-1 資安標準	嚴謹的個資與隱私保護管理機制		



項次	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
9	CDM 防禦矩陣	建立公司成員對客戶隱私權益之重視與保障	要求供應商每年應完成隱私權保護政策之閱讀			
10		平日資安控管與營運持續演練	符合個人資料保護法為基本原則			
11		告知客戶隱私守則與資安規則	線上隱私保護做法			
12						

表 6-6：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	責任礦產採購管理	禁止其供應鏈中任何形式的強制勞動，包括涉及學生實習生的強制勞動	研華人權政策	無提及	臺灣大哥大人權政策	遵守勞動法規與人權
2	全球衝突礦產調查		人權風險調查流程		彙編人權風險盡職調查報告	人權承諾與政策
3	華碩人權聲明				供應商進行系統的年度問卷調查	
4					將人權盡職調查程序納入併購程序	

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
5					每三年重新進行一次人權風險評估	

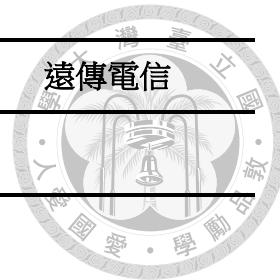


表 6-7：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	強化供應鏈夥伴關係及提供供應商線上學習資源	供應鏈勞工人權管理流程	研華供應商行為準則	ESG 供應商伙伴交流會、教育訓練	供應商溝通與交流機制	供應商 ESG 門檻管理
2	華碩供應商行為準則	衝突礦產盡責調查	透過「供應商稽核表」評鑑	定期進行人權盡職調查	落實永續於供應鏈管理	供應商常態管理
3	供應商稽核與持續改善	出版責任礦產報告	採用環境準則評鑑新供應商	供應商現場稽核	推動供應鏈永續管理辦法	供應商合規管理
4		與供應商暢通的溝通管道	採用社會準則評鑑新供應商		新供應商 ESG 績效自評表	遠傳電信供應鏈管理政策
5		發起 Earthion 倡議	簽署「承攬商環境安全衛生暨供應商行為準則同意書」		供應商企業社會責任守則	簽署誠信經營同意書與企業社會責任聲明書
6		要求所有供應商配合簽署廉潔承諾書	研華關鍵供應商 100% 簽署「不使用衝突礦產聲明書」		供應商自評 ESG 表現，並進行書面與實地審查	ESG 風險量化評鑑



項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
7		宏碁供應鏈工時政策	定期進行高風險供應商鑑別			年度供應商大會
8		供應商 RBA 行為準則稽核	扶植在地供應商			供應鏈線上溝通學習平台
9			供應商永續管理及評鑑			
10			經銷商技術培訓課程			

表 6-8：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	不法侵害預防及突發處理機制	通過 ISO 45001 稽核	執行職務遭受不法侵害預防計畫	導入國際職業安全與衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	持續通過 ISO 45001 換證
2	職場性騷擾防制宣導執行	職業安全衛生投入與訓練	員工身心健康及過勞風險調查	完成 ISO 45001 國際驗證	專屬輔導員關懷問卷 / 手冊	辦公室獲得健康職場認證
3	職業安全衛生投入與訓練	執行工作場所現場稽核	職場醫師駐診服務	導入職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)	通過職安衛管理系統(ISO 45001)驗證	辦公場所設置 AED



4	設立勞（職） 安衛及職護人 員組織	設置專責職業 安全衛生組織	由各單位代表 組成職業安全 衛生管理系統	職業安全衛生 委員會
5	明訂各項職場 緊急應變作業 標準書	安全 e 點靈 App	設立職安委員 會	專責職業安全 衛生單位

表 6-9：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	華碩人權 聲明	員工男女比例 調查	員工多元化及 平等政策	EYE 社會創新 客服中心	人才招募多元 平等	促進職場性別 平等、多元包 容
2		秉持任用平等 原則	HR Dashboard 監控多元工作 及勞動力分佈 數據	評議委員會女 性委員	進用身心障礙 人員無上限	秉持任用平等 原則
3		各種活動平等 參加		員工性別平等 及多元化		
4				招募面談性別 平權		
5				規劃性別平權 高階人才培育 計畫		



表 6-10：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	華碩人權聲明	未提及	召募職缺條件不 歧視	尊重原住民員工 文化習俗	人權訓練	員工的薪資獎勵 和晉升調整不歧 視
2			華績效考核及員 工晉升政策以同 仁職務職責期待 及年 度考績目標 為基礎			完整員工行為遵 循體系，反歧視

表 6-11：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 408 童工的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	華碩人權聲明	童工與強迫勞動 補救措施	禁用童工	未提及	未提及	未提及

表 6-12：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
----	------	----	----	------	-------	------

The logo of National Taiwan University of Science and Technology (NTUST) is located in the top right corner of the page. It is a circular emblem featuring a central building, likely the Bell Tower, surrounded by the university's name in Chinese characters: "國立臺灣科技大學". The emblem is rendered in a light grey color.

1	勞資會議	透過勞資會議與員工申訴機制評估提升勞資關係	定期舉行勞資會議	設置勞工董事	員工直接選舉勞方代表，定期舉行勞資會議	定期舉行神燈會議
2				定期舉行勞資會議		全員雙向溝通會議

表 6-13：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	未提及	未提及	支持各類員工自組性社團與各區不同級別工會活動	協商會議	未提及	聯合職工福利委員會

表 6-14：臺灣六家電子通訊公司於 GRI 417 行銷與標示的具體內容

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	未提及	未提及	未提及	誠信行銷，資訊透明友善	未提及	資費透明及標準行銷與銷售流程



表 6-15：臺灣六家電子通訊公司於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	數位包容計畫	募集二手電腦整新後，捐贈給弱勢團體	啟動醫院與偏鄉遠距會診，提供即時服務	科技教學服務隊	myfone 行動創作獎	綠課輔計畫
2	捐贈疫苗基金	陪伴與提供學童電腦課程志工服務	捐贈醫療推車及周邊裝置	視障無礙服務隊	勇敢追夢計畫	「PaGamO」數位素養線上課程
3	透過組裝電腦用以募款及捐贈提供給非營利組織	軟體課程	贊助 6 名物聯網產學合作碩士生	有愛學習服務隊_伴您好讀	Coding Fun 偏鄉玩程式	「玩轉學校」數位素養講座課程
4	與非營利組織開發微型貸款模式衍生的電腦採購計畫	數位素養課程	支持物聯網高等教育課程	偏鄉傳愛 e 同守護	數位苗圃	國際綠色智慧交通論壇
5	透過 Youtuber 跟 streamer 進行募款，共募得 180 萬歐元並捐給 7 個德國非營利組織。	宏碁志工隊送年菜予獨居老人	支持物聯網開發者計畫	在地分享服務隊	一人一平板 停課不停學	「國小多元學習活動 - 大人物 /App」公益教學服務
6	捐贈圖書館及藏書 新疆、河南、黑龍江等地	耶誕禮物募集活動 捐贈給弱勢孩童	與產學合作平台 長期合作培育人才	2021 蹲點創新設計活動	數位學習中心	建置「大人物未來科技教室」

項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
7	香港「撐學生」捐贈計劃	捐助中東保護動物組織	舉辦研華 ACT 夢想家培育學生創造力	行動語音公益捐款	百齡果在線-遠距志工英語陪讀計劃	friday 影音公益專案
8	協助曼谷健康中心當地成立疫苗接種中心，並捐贈 25 台筆記型電腦	宏碁同仁協助社區油漆公共設施與綠化社區	竹苗偏鄉關懷獎助學金	發展語音隨身助理 App 等協助視障者與銀髮族解決弱視的困擾	i 無限數位公益_科技夢想+	Teach for Taiwan 贊助通訊服務
9	捐贈約 5 千萬元與醫療相關的軟硬體設備	贊助美國女子職業高爾夫協會及捐贈電腦	國立臺灣戲曲學院贊助案	弱勢族群優惠補助	微樂志工	公益科普書籍編製
10	捐贈 50 支智慧手錶與 32 套行動超音波設備給醫療機構	捐贈 18 台筆電給有需要的退伍軍人和退伍軍人子女	培育國光劇團青年	電信女籃「愛與關懷巡迴公益活動」	5180 即時捐	遠傳 vs. 愛立信志工萬里國小 Scratch 教學活動
11	捐贈 1,000 台筆電給全台灣中小學、弱勢家庭及課輔班	支持 Marc STEAM Cohort 為期五周的培訓計劃	規劃公益藝廊與藝文沙龍	數位好厝邊	支持行動醫療	遠距診療 健康遠傳
12	推出三大免費防疫雲端方案	捐贈 8 台筆電與 8 台顯示器予非營利組織	西部向陽花高中生助學計畫	電信普及服務	myAngel 關懷失智家庭&樂齡專櫃	與自殺防治中心合作簡訊關懷
13	以「停課不停學」概念捐贈數位設備給弱勢家庭學童	捐贈醫療儀器	捐贈平板電腦至斯里蘭卡	創新應用大賽	myfone 門市助力公益倡議	永續門市計畫

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
14	再生電腦數位培育計畫	在香港打造 STEM 工作坊	將使用於購買客戶聖誕禮物的預算改為捐贈米蘭基金會	「蹲點.台灣」計畫	花蓮獨居長輩關懷活動	「龜咖啡」企業公益贈禮
15	華碩持續與失親兒福利基金會 合作舉辦「2021 夢想品格藝術營」	募集禮物捐贈給身障兒童	未來資料科學家 - 中學生程式設計課程	電磁波檢疑服務	低收入戶收視優惠補助	「心繫家庭 讓愛遠傳」門市義賣活動
16	舉辦數位樂學營	募集下午茶捐贈給醫療人員	贊助教授研究並完成個案撰寫	配合警政署設置詐騙防制措施	影創小學堂	「心繫家庭 讓愛遠傳」申辦電子帳單公益活動
17	公共電視感動久久活動	捐血活動並捐贈產品	物聯網創新創業加速育成平台	以多元方案，降低網路負面影響	企業志工	「兒少出走」活動
18	捐贈 162 台電腦給與加州奧克蘭地區非營利組織	舉辦讓愛循環募款活動	贊助社企流 iLab 育成計畫	MOD 金片子大賽	贊助體育選手，促進體育風氣	冬季邏輯戰鬥營
19	捷克華碩子公司由員工自發性捐出新年派對預算予 2021 年罕見龍捲風災害救助	以智慧醫療協助國際友邦	贊助 TiC100 社會創新創業競賽	FunPark 創意說故事數位繪本創作大賽	深耕藝文風氣並凝聚社會影響力	愛部落(i-Tribe)無線網路建置計畫
20	捐贈 OLED 筆電給予的烏克蘭孤兒，同時捐贈 ROG 電	連續七年贊助萬金石馬拉松		推動 5G 智慧醫療	多元資費方案	遠傳「加山計劃」

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
	競筆電給予在 IT 資訊比賽獲勝的孤兒					
21	捐贈予「總理國家救濟基金」220 萬里拉，提供印度國家人道救援之用	宏碁智通「多卡通讀卡機」應用於復康巴士		5G 精準聯網暨醫療救護系統	台灣大哥大門市店長帶領同仁參與老幼關懷、單車遊台灣減碳做環保、流浪動物照護、捐血捐物資等公益活動	配合行政院「開放山林」政策加強山區通訊
22	將線上商店販售電腦及螢幕所得以一定比例捐贈給俄羅斯關注兒童疾病非營利組織	採購臺灣在地有機禮盒		樂齡守護屏安是福	社會急難應變能力建置	提供特殊資費方案
23	喜憨兒成長培育計畫	與微軟合作創新教師培訓家計畫		智慧 5G 新雲林		電磁波議題追蹤與服務
24	與新聞服務公司 E-chan 合作，捐贈泰國素可泰省學校 10 台華碩電腦	舉辦龍騰系列競賽推動學子投身創業		5G 數位噴漆塗鴉		「PaGamO」數位素養線上課程
25	華碩集團與菲律賓當地組織合作，共	3C 寶物兌換禮物 捐贈失親兒童		暑期線上科學班		「玩轉學校」數位素養講座課程

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
	捐贈 128 台筆電給當地民眾					
26	菲律賓當地經銷商 IECC Bacolod 捐贈 2 萬菲幣以利當地社福機構採購物資 救助災民	捐贈電腦給小學		5G 創新應用大賽		「國小多元學習活動 - 大人物 /App」
27	華碩將公益捐贈相關活動轉成線上採購支持公益團體，義賣 及物資捐贈共計逾 2 億元	捐贈電腦幫助盲人、以及因為疫情而擴大其數位落差的族群、偏差風險學生或孩童		「好厝邊小導演」培植學童數位影像力		製作 AI 數位課程共 2 門，協助大學生認識 AI
28		執行無國界人才計畫，幫助在賴索托的 10 位年輕人，接受 ICT 訓練				
29		捐款支持 RMI-Pact 的夥伴關係，為 15-17 歲的青年提供鈷礦開採礦之外的經濟替代方案				

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
30		透過職業培訓計 劃支援替代經 濟，提供鈷礦開 採之外的經濟替 代方案				
31		為提升學童健康 防護，捐贈醫療 用品至幼兒園				
32		捐贈了 2,000 套全 新推出的抗菌鍵 盤及滑鼠組及視 訊診療軟體				
33		Acer TeleMed 由 醫護提供連結後 即可連線進行視 訊診療				
34		與 KRAM 慈善基 金會聯繫合作捐 贈產品				



表 6-16：臺灣六家電子通訊公司於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項 次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	藉由校園 CEO 計畫讓更多在學青年持續透過多元培訓與實務工作體驗方式，提升職場歷練、實力，進而確立個人發展目標	宏碁西班牙辦公室與 Mariana 非營利組織合作，提供電子相關科系的學生在維修中心實習的機會	透過企業實習協助優秀人才培育，提供學生職場體驗與學習	未提及	持續與大專院校合作，更擴大招聘來自歐美等國之外籍學生來臺實習	推動與元智大學及亞東技術學院產學合作專案，提供在校學生實習或產學合作專案
2	舉辦線上講座、擔任專屬的企業導師，以半年為期的方式帶領同學兼顧廣度和深度的認識職場	營造沉浸式體驗，讓學生認識宏碁並了解科技創新	提供大學 / 研究生實際參與企業 ESG 專案的平台，培育下一個世代的 ESG 優秀人才			
3	透過企業實做與業師帶領，協助人才接軌未來就業市場與數位趨勢	參與經濟部國際職涯專案，向全球 9 家知名大學學生分享公司全球職缺機會和人才招募資訊	贊助社會創新學校，該活動引近 500 位台灣人才報名			
4	投入校園傑出經理人 (Campus	舉辦線上直播講座，增進新鮮人				

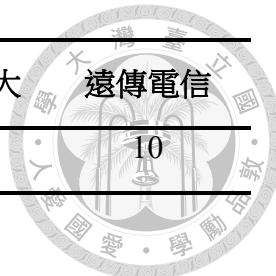
項次	華碩電腦	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
	Executive Officer) 實習計畫，並於 2017 年與台北市就業服務處合作多元培訓 更多在學青年	找工作的知識				
5	於臺、政、清、交、成五所大學舉辦獻上講座，並於清大及政大擔任同學專屬企業導師					



表 6-17：臺灣六家電子通訊公司社會行動數量按 Kolter et al. 分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al. (2012) 分類標準	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
1	社會事業推廣	30	36	22	17	17	28
2	企業慈善	18	22	13	4	5	4
3	社會責任商業實踐	5	4	4	8	6	12
4	善因行銷	1	0	0	0	0	1
5	志工參與	1	4	0	2	3	2

項次	Kolter et al. (2012) 分類 標準	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
6	企業社會行銷	1	2	1	12	8	10





第六章 歐洲電子通訊公司 2021 年永續報告書比較

本章將比較歐洲六家電子通訊公司 Nokia、Logitech、Siemens、Orange

Telecom、Telecom Italia 與 Deutsche Telekom 在 2021 年永續報告書中社會層面行動之具體差異。如表 7-1 所示，首先以企業內部與外部社會責任來比較，可以發現六家電子通訊公司的社會責任具體行動都是內部社會責任數量大於外部社會責任數量。另外也可以觀察到，歐洲六家電子通訊公司在永續報告書中揭露的社會行動數量較臺灣六家電子通訊公司要來得更多。

根據表 7-2 可以發現，歐洲電子通訊公司的社會行動集中於 GRI 401 勞雇關係、捐贈服務、實物或金錢、GRI 404 訓練與教育，在 GRI 405 員工多元化與平等機會也有蠻多篇幅。後續將說明六家電子通訊公司在同樣的 GRI 原則之下，其具體行動的性質的異同之處。

1、GRI 401 勞雇關係

首先在 GRI 401 勞雇關係，一樣由於被分類至勞雇關係的社會行動方案甚多，性質也多有不同，以下將分類至勞雇關係的社會行動方案分類為假期、公司設備、福利活動、促進公司認同、溝通與申訴、道德與績效管理、員工身心健康以及員工差勤與留用八大部分，並分別說明。由表 7-3 可以看出，在假期的部分，六家電子通訊公司都提供優於法令的假期，且有為期 3 個月以上的全薪產假及育嬰假，無論是親生新生兒或是領養子女，都適用於育嬰假。比較特別的是，因應老年化的浪潮，Siemens 以及 Deutsche Telekom 提供員工長者家庭照顧假，使員工有餘裕處理家庭的突發狀況。



在公司設備的部分，大部分公司皆未特別說明辦公空間是否有額外的特殊設備，但有提及的公司，如 Telecom Italia 以及 Deutsche Telekom 皆有在公司內部設置員工子女專用托兒所。

在福利活動的部分，除了基本的補助與津貼外，有半數的公司在永續報告書中都有提到員工購股計畫、提供員工醫療保險。在促進公司認同的部分，大部分公司並未提及到是否有特別辦理相關活動。

在溝通與申訴的部分，六家電子通訊公司皆有設立暢通的員工溝通及申訴管道，但同樣未提及使用率，因此無法得知公司內部的使用情形。可以特別注意的是，歐洲公司可能由於工人族群多樣化，特別提到了提供各種語言的檢舉與申訴平台，供不同母語者使用；另外也會像產線工人進行工資單訪談，確保員工能夠理解薪資內容。

在道德與績效管理的部分，六家電子通訊公司皆有建立成熟的績效管理制度，一半的公司有提到特別支援員工的職涯發展，提供員工職涯諮詢以及建議。在員工心理與健康的部分，六家公司都有提供員工的援助計畫與方案，並且重視員工的心理健康，提供面臨緊急經濟危難的員工緊急救助金，以緩解員工遭受到的經濟壓力。

最後在員工差勤與留用的部分，由於 Covid-19 的關係，每一家公司都有提供遠距上班的選項；多數公司在永續報告書內都有提到彈性退休方案，提供資深的即將退休員工選擇；另外也有提及特別輔導及對女性進行培訓，留用女性員工。

2、GRI 404 訓練與教育

在訓練與教育的部分，由表 7-4 可以發現，強制員工參與的內規課程與員工自由參加的課程數量大約相等，永續報告書也並無提到員工自由參加課程的參與率。六家公司除了資安、數據、反貪腐、人權等課程外，幾乎都提供員工數位化課程與數位培訓。

3、GRI 418 客戶隱私



由表 7-5 可以發現六家公司都採取了相當多行動在保護客戶隱私，例如成立專門資訊安全委員會、符合 ISO 27001 和 ISO 27701 隱私規範，並且對資安程序進行監控。

4、GRI 409 強迫或強制勞動

在強迫或強制勞動的部分，表 7-6 可以看出六家公司在永續報告書都有提到對強迫或強制勞動採取零容忍的態度，但大多也是發表公司內部人權宣言，且遵守國際組織公約等，在實際反對強迫或強制勞動的行動上，Logitech 提供工人以其母語所撰寫的書面雇傭協議，確保員工瞭解其勞動內容與限制。

5、GRI 414 供應商社會評估

在供應商社會評估的部分，表 7-7 呈現出六家公司對供應商是否使用衝突礦產、能否達到永續發展都有一定的要求，並定期稽核供應商。在這個部分，有部分公司提到為了使供應商來源多樣性，公司會特別與少數族裔控制的企業進行合作，以促進供應商多樣性。

6、GRI 403 職業安全與衛生

表 7-8 呈現出六家公司幾乎都有提到，其工作環境符合 ISO 45001 認證系統，並設置健康與安全管理系統。Logitech 在這部分中特別提到，提供給員工的住宿環境也納入 GRI 403 職業安全與衛生的範圍內，確保員工的住宿環境安全乾淨，並且對各種災害進行 SOP 演練。

7、GRI 405 員工多元化與平等機會

在員工多元化與平等機會的部分，六家電子通訊公司都花了相當多的篇幅來描述公司在招聘、留用上注重性別、族群、性取向，甚至是年齡多樣化的舉措。

表 7-9 可以看出，幾乎每一家公司都會定期審查其員工薪酬的公平性，確保薪酬只與員工資歷與績效有關，與其性別、種族、年齡、性取向無關。部分公司會特別提供代表性不足的社區群體獎學金，爭取少數族裔加入公司，增加公司的員工多樣性。也有公司為身心障礙人士提供特定 IT 設備，協助其在公司能有好的職



涯發展；大部分公司針對女性員工提供特別的培育計畫；並且支持 LGBT+加入公司。

8、GRI 406 不歧視

不歧視與員工多元化與平等機會概念略有重疊，但每家公司針對不歧視都有發表宣言。表 7-10 可以發現公司除了發表宣言、宣誓加入國際組織公約外，在公司內部會舉辦演講、會議來消除公司內部的性別及種族或其他類型的歧視。

9、GRI 408 童工

在禁止童工的部分，表 7-11 顯示六家電子通訊公司都是在公司政策中宣告禁止童工，並以內部程序加以稽核，但並未提到在實際產線中的具體作為。

10、GRI 402 勞/資關係

表 7-12 顯示品牌廠在 GRI 402 勞/資關係中並未特別提及勞/資關係的具體措施，但在 GRI 401 勞雇關係中，六家廠商都有提供勞工與高層溝通的管道。

11、GRI 407 結社自由與團體協商

在結社自由與團體協商的部分，表 7-13 顯示每一家公司的員工都有組成工會來代表員工利益，與公司進行協商。

12、「捐贈服務、實物或金錢」

表 7-14 及表 7-16 顯示六家電子通訊公司皆十分積極推動慈善活動，且較多與社會責任商業實踐及企業社會行銷有關的活動模式，直接捐贈物資、設備或金錢的方案數量較少。且六家公司的慈善活動，主要進行區域不在其公司母國，如德國、瑞士、法國、義大利境內，而多在中東、非洲等開發中國家區域，且在當地成立基金會等據點，以確保能夠正確理解當地所面臨的挑戰。歐洲公司的慈善活動模式傾向於為開發中國家兒童以及本國兒童、教師提供 STEM 教育以及數位教育，促進其對 STEM 科目及數位領域的興趣；也會協助新創企業發展，使新創企業有資金為解決社會問題提出新的作法。



歐洲的電信業者也有比品牌業者提供更多社會責任商業實踐及企業社會行銷慈善活動的現象，電信業者可以給予弱勢族群優惠的通訊方案，並且平衡區域間的數位發展落差，電信業者與品牌業者相比，也更傾向提供數位課程給一般民眾、長者及弱勢族群。

13、「提供學生職涯發展規劃」

在表 7-15 中，絕大部分公司都有提供實習生近公司實習與培訓的計畫。特別的是，實習生計畫並不針對大學生，而是往下拓展到小學、中學皆有專業的培訓計畫，提高學生們的專業工作技能。且也不針對知名、升學率高的學校，部分公司的實習生計畫會特別開放給較為弱勢的學生，以及為年輕女性提供程式課程，以啟發年輕女性從事程式編寫工作的熱忱。

歐洲六家電子通訊公司間彼此在 GRI 準則框架下，並未有太明顯的差異。給予員工的福利、訓練資源都相當豐沛，但在反歧視、反強制或強迫勞動等行為，大多停留在公司政策承諾以及加入國際組織公約上。

在慈善活動上，品牌廠與通訊廠商都重視 STEM 教育，但通訊廠商相比又更為重視孩童的 STEM 教育，也會對 STEM 科目的老師展開培訓。也可以發現，品牌廠商與通訊廠商在推動慈善活動時，品牌廠商有比較大的比例會選擇直接捐款或捐贈數位設備給予弱勢族群或非營利組織，可能與品牌廠提供自有產品成本較低有關，也可以符合弱勢族群及非營利組織需求。通訊廠商則會提供優惠的方案給弱勢族群，免費提供學校數據服務，設計出符合長者或身心障礙者使用的數位設備，也會傾向將既有的服務或專業與慈善結合起來，提供學生、一般民眾及弱勢族群數位課程，如 Deutsche Telekom 致力於推動德國民眾的媒體素養，反對仇恨言論。

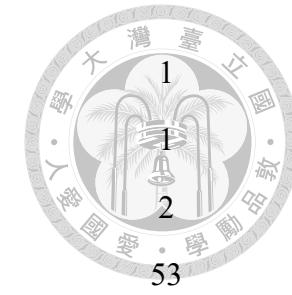


表 7-1：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	內部 CSR	72	84	66	46	83	80
2	外部 CSR	24	26	36	19	46	54

表 7-2：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 原則	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	GRI 401 勞雇關係	19	26	16	13	31	42
2	GRI 404 訓練與教育	13	14	18	12	17	11
3	GRI 418 客戶隱私	12	8	11	5	5	9
4	GRI 409 強迫或強制勞動	5	5	1	2	2	2
5	GRI 414 供應商社會評估	4	13	4	2	3	5
6	GRI 403 職業安全與衛生	4	6	2	2	4	1
7	GRI 405 員工多元化與平等機會	11	5	7	4	15	3
8	GRI 406 不歧視	1	4	5	3	2	3



9	GRI 408 童工	2	2	1	1	2
11	GRI 402 勞/資關係	0	0	0	1	1
12	GRI 407 結社自由與團體協商	1	1	1	1	1
13	捐贈服務、實物或金錢	21	24	31	19	44
14	提供學生職涯發展規劃	3	2	5	0	2
						1

表 7-3：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係中的具體內容

項 次	性質	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	假期	<ul style="list-style-type: none"> ● 無論孩子是親生或是領養，提供父母親至少三個月帶薪休假 ● 紿予員工額外一天年假作為充電日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 志工假 ● 最低 18 周全薪育嬰假 ● 額外提供六天帶薪休假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供照護老年家庭成員假別 ● 提供全薪育嬰假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供全薪育嬰假 ● 志工假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 延長產假和陪產假 ● 團結假 	<ul style="list-style-type: none"> ● 志工假 ● 全薪育嬰假 ● 每週工作五天的員工可額外獲得 12 天假期 ● 家庭照顧者假期 ● 教育休假

2	公司設備	未提及	未提及	未提及	未提及	● MioNido 為公司員工設置內部托兒所	● 建立數位化工作空間 ● 親子辦公室和假日托兒計畫辦公室
3	福利活動	<ul style="list-style-type: none"> ● Nokia 體育節 ● 員工自願購股計畫 ● 去世的諾基亞員工其親人可以獲得該員工不少於一年的基本工資 ● 運動挑戰計畫 ● Meeting-Free Fridays 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助懷孕、收養相關費用 ● 提供保險 ● 健康福利報銷（如健身房會籍、健身課程） ● 運動挑戰計畫 ● Cents4Sense 計劃 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球員工股權計畫 ● 老年照顧計畫 ● 兒童照護津貼 ● 兒童照護場所 ● 疫情期間提供醫療援助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工儲蓄計畫 ● 提供員工健康保險 ● Together 2021 員工股權計畫 ● 疫情期間提供醫療援助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工優惠購股計畫 ● 將績效獎金轉化為免稅商品或服務 ● 員工可獲得特約商店（銀行、保險、租賃）各式補助子女津貼 ● 家人照護課程 ● CRAILT 員工娛樂俱樂部 	 <ul style="list-style-type: none"> ● 兒童照護免費諮詢服務 ● 家庭基金 ● 補貼殘疾兒童 ● 補貼員工子女大學學費 ● 提供員工度假村 ● FITMIT5 運動計畫

4	促進 公司 認同	未提及	● 建構 Logitech 未來願景	未提及	未提及	未提及	● 舉辦生活 文化日 ● T-Systems 夏季運動 會
5	溝通 與申 訴	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立員工調 查 ● 合規溝通計 畫 ● 員工參與線 上活動共同 討論問題解 決方案 ● 全球監察專 員計畫 ● CEO 諮詢委 員會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工滿意度 調查 ● 員工資源團 體 ● 新領導者融 入會議 ● 由外部機關 管理的員工 ● 向工人進行 工資單訪談 ● 工人與管理 階層充分溝 通 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行全 球員工調查 ● 定期進行員 成長對話 ● Walk & Talk 2.0 溝通網絡 ● Tell Us 舉報 系統 ● 提供受保護 的檢舉渠道 ● 勇敢對話平 台 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度員工意 見調查表 ● Hello Ethics 安全申訴與 檢舉平台 ● Tell Us 舉報 系統 ● 提供受保護 的檢舉渠道 ● 勇敢對話平 台 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供各種 語言的檢 舉與申訴 平台 ● 進行員工 參與度調 查 ● 進行福利 調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工網絡 ● 定期調查 ● 員工薪酬 滿意度 ● 定期進行 員工滿意 度調查 ● Tell me 匿 名檢舉管 道
6	道德 與績 效管 理	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球誠信日 活動 ● 員工年度發 展審查 ● 1 in 90 Dialogs 	<ul style="list-style-type: none"> ● 360 度績效評 估 ● 羅技全球誠 信守則 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立成熟績 效管理流程 	<ul style="list-style-type: none"> ● 道德聊天機 器人 ● 績效評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期進行 績效評估 ● 發展職能 評估工具 ● 支持員工 職涯發展 ● 發展新型 績效評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG 績效 指標 ● We Grow 績效管理 法 ● 提供員工 職涯個人 諮詢

7	員工心理與健康	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理健康培訓 ● 個人支持服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工援助計畫 ● 推出了 Well-being 平台 	<ul style="list-style-type: none"> ● Healthy and Safe @ Siemens ● Healthy@Siemens ● Zero Harm Culture@Siemens 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作生活品質會議 ● 全球健康和安全協議 ● 職業健康倡議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工福祉計畫 ● 醫療保健計劃 ● 發布工作與生活平衡政策 ● 提供健檢 ● 成立 ASSILT 集團員工健康管理協會 ● 提供經濟困難員工現金援助 ● TIM Health 方案 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工創意平台 ● 線上健康課程 ● 提供醫療服務 ● 緊急經濟援助基金 ● 年度健康檢查 ● 正念健康計畫 ● Talk time 話詢熱線 ● 3D 壓力平衡計畫 ● 協助睡眠課程 	
8	員工差勤與留用	<ul style="list-style-type: none"> ● 線上面試取代實體面試 ● 確保員工在企業內部的職涯發展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工時 ● 彈性安排出勤時數 ● 遠距辦公 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善退休金計畫 ● 遠距工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年輕員工的永久合約 ● 資深員工彈性退休選擇 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遠距上班 ● 彈性安排上班模式 ● 自由選擇獎金領取方式 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彈性工作地點 ● 實習生以兼職方式完成企業培訓 	



-
- 員工離職調查
 - 被裁員員工轉型計畫
 - Hello Women 計畫留用女性員工
 - 成立退休基金
 - 正職/約聘員工享同樣福利
 - 彈性退休方案
 - TechX Returnship 重返職場計畫
 - 孩子與事業輔導計畫
 - Women@ Telekom 輔導計畫
 - 提供分段彈性退休金
 - 將員工安排在市場上的其他職位
 - 員工職涯調整建議
-



表 7-4：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	技術專長技能培訓	LogiLearner 培訓組合	#NewWork 培訓計畫	提供員工大學再進修培育計畫	員工技能培訓與再提升	「網路仇恨言論」講習班
2	以各種工具改善領導者領導技能	Logi Values in Practice (VIP)學習平台	財務卓越培訓計畫	針對技術性職務進行培訓	舉辦培訓、講座、研討會	文化經理人課程
3	客戶及供應商培訓課程	影響力培訓工作坊	國際技術發展計劃	CSR 培訓課程	線上人權課程	量身訂製培訓發展計畫
4	學習解決方案	Leading @ Logi 培訓框架	員工終身學習培訓計畫	工作場所性別平等培育課程	數位工作培訓	Bologna@Telekom 為員工提供學士、碩士課程
5	學習指數工具	設計思考培訓課程	全球學習世界內部培訓機構	國際化培育課程	針對職能進行培訓	數位學習挑戰
6	技術職業道路計畫	交叉職能學習網絡回饋	核心職能學習路徑	數位化課程	年輕人才培訓課程	Percipio 多元學習平台
7	ESG 強制性培訓	廣泛主題演講活動	潛力發展計劃	員工多元化培訓課程	培養數位領導力	向專家學習員工倡議
8	全球學習日	產線技能培訓設施	領導卓越計劃	人工智能培訓課程	NexTIM 數位技能縱向橫向發展計畫	指南針職業發展會議
9	5G 認證課程	Logitech 行為準則培訓	MyGrowth 數位學習平台	環境責任培訓課程	提升管理力沉浸式教育	Digitize！數位技能課程培訓
10	產品服務保密培訓課程	反腐敗培訓	MyGrowth 職業發展平台	廣泛主題培訓課程	English@TIM 語言培訓課程	網絡安全培訓課程

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
11	商業道德準則培訓課程	反壟斷培訓	資助學習未來基金	反貪污培訓工具	資安培訓課程	數位學習工具
12	數位線上課程與講師計畫	反騷擾培訓	數位學習管道不斷更新課程	網路安全培訓課程	反腐敗培訓課程	
13	業務關鍵能力學習方案	產現學習技能	反貪腐培訓課程		道德人權培訓課程	
14		客戶隱私培訓	IT 技能培訓課程		數位化新人訓練	
15			洗錢警示培訓		實習生培育計畫	
16			人權培訓課程		員工遠距上班培訓課程	
17			資安培訓課程		數位化轉型和創 新計畫	
18			數據安全培訓課 程			

表 7-5：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	建立資訊安全框架	全球客戶隱私管理團隊	資訊安全專家團隊	布置資安冗餘設施	TIM 確保符合個人數據保護的相關法規	符合 ISO 27001 和 ISO 27701 隱私規範



項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
2	定期審計金融應用程式	產品及服務隱私政策	資訊安全委員會(CSB)	建立防護/預防機制	建立隱私與數據保護組織	成立數據隱私諮詢委員會
3	資訊保護計畫	對產品線進行隱私影響評估	購買資訊安全保險	提高員工及用戶資安意識	成立 GDPR 指導委員會	定期舉行集團數據隱私審計
4	安全意識計畫	網站隱私政策	資訊安全改進計劃(CSIP)	數據保護官協調所有與隱私有關的計劃和措施 通過實施安全設計方法和推出有針對性的機制來保護設施/產品/服務	TIM 監控網絡，為 IT 制訂安全計畫	流程、服務、程序都通過外部獨立組織隱私驗證
5	事故突發事件管理框架	網絡安全框架	資訊安全組織「永不信任，始終驗證」原則		建立內部安全流程	發布符合隱私要求的人工智能指南
6	資安漏洞管理流程	安全操作團隊持續監控安全威脅	解決方案安全(PSS)倡議			建立隱私和安全評估程序
7	定期評估資安管理能力	合作夥伴和供應商隱私政策	電腦緊急響應團隊 (CERT)			與慕尼黑安全會議定期舉辦網路安全峰會
8	參與網路黑克松活動	產品安全審查委員會 (PSRB) 監督產品安全風險管理框架	數據隱私管理系統			VoiceID 服務去識別化，保障客戶隱私
9	Nokia 公司隱私計畫		全球的數據隱私事件處理流程			符合 GDPR 要求程序
10	網路防禦中心		產品隱私設計			



項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
11	審查專案安全性		供應商和合作夥伴數據保護審核			
12	遵守資訊安全控制流程					

表 7-6：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	承諾遵守國際人權法、國際人權公約等	實施嚴格盡職調查程序	禁止強迫勞動	遵守人權宣言等國際公約	禁止強迫勞動	定期進行人權影響評估
2	對 Nokia 技術進行人權盡職調查	羅技行為準則		連續支持聯合國全球契約，禁止強迫勞動	要求供應商遵守禁止強迫勞動準則	舉辦研討會促進人權意識
3	強大審計程序打擊強迫勞動	強迫勞動零容忍				
4	遵守世界人權宣言、聯合國全球契約以及國際勞工組織的勞動宣言，適用於員工及供應商	工人將獲得以其母語書寫的書面僱傭協議				
5	強迫勞動零容忍	聲明對奴隸制度和人口犯運零容忍				



表 7-7：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	供應商永續發展計畫	正式供應商多元化計劃	Siemens 供應商和第三方中介商及商業夥伴行為準則	定期更新我們的採購和多樣化策略	進行採購流程改善計畫	用人工智慧道德準則的公司並擴大至供應商
2	供應商培訓研討會	制定了內部與多樣化供應商互動的指導方針	針對性地與少數族裔控制的企業合作，促進供應商多樣性 供應商承諾尊重員工的基本權利，建立高標準的健康、安全和環境保護標準，並堅決反對腐敗和行賄 企業社會責任自我評估	採購政策包括供應商選擇和監控的風險評估	進行供應商道德和社會永續發展調查	遵守國際公約與宣言
3	多樣性及包容性培訓研討會	成立了供應商多樣性領導論壇			供應商需填寫人權能力診斷(HRCD)問卷	將永續發展標準納入採購流程
4	負責任的礦物採購	Logitech 的供應商多樣性學院日 (SDA)	(CRSAs) 是供應商資格審核流程的一部分			對高風險供應商進行全球風險監測

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
5		多樣化供應商發展計劃（DSD）	負責任採購礦物資源的原則			定期進行供應商審計。
6		加強了與幾個多樣化供應商倡導和親和團體的合作關係	使用 RMI 發布的衝突礦產品報告模板（CMRT）	調查超過 2,600 家相關供應商		
7		無衝突冶煉廠計劃				
8		負責任礦產品採購計劃				
9		使用 RBA 和 RMI 建議的工具和流程，以確保負責任採購和避免衝突礦產				
10		每年審查供應商確保供應無衝突礦產				
11		定期盡職調查人權合規和風險				
12		供應能力建設				
13		為所有承包商提供年度安全培訓				



表 7-8：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	工作時間符合法律規定的範圍	消除過度加班	制定符合 ISO 45001 認證的管理體系	使用健康、安全儀表板追蹤環境	為員工提供健康、安全之工作環境	完成了 ISO 45001、ISO 14001 和 ISO 9001 認證確保工作環境
2	健康和安全管理系統	確保工人道待遇	高級安全未來計劃，專門為 EHS 專業職能設立，參與者將成為擴展健康和安全管理理解的大使	確保符合當前的健康法規，遵循國際非離子輻射保護委員會 (ICNIRP) 制定的標準	符合職業健康安全監管規定	
3	保證和治理計畫	通過 ISO 45001 標準認證			持續監控工作環境內健康與安全情形	
4	供應商健康和安全成熟度評估和高風險項目評估	按照 RBA 要求建立安全、健康工作環境			工作健康環境涵蓋所有工人	
5		工人住宿維護乾淨和安全				
6		對各種危害（火災、急救、泄漏				



表 7-9：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	以 SOP 確保員工獲得一致且公平的待遇	發展和培育一種代表性和包容性的企業文化	招聘計畫反映出 Siemens 員工的多樣性及包容性	在法國簽署了第六份性別平等與工作生活平衡協議 推出了“Neuroteam”計劃，以提高患有神經多樣性（如自閉症、注意力不足過動症或學習障礙、天賦等）條件的員工的招聘、融入和幸福感	TIM 是意大利第一批建立公平與包容管理計劃的公司之一	訂定全球薪酬指南確保薪酬公平性
2	定期審查員工薪酬確保公平性	積極尋求強調讚揚我們的員工和挑戰我們偏見的聲音	堅持同工同酬的原則	建立了一個全球多樣性、公平性和包容性網絡	宣布 3 月為「多樣性月」，提高員工對多樣性問題的認識	
3	員工包容性調查	分析公司高級管理人員的整體多樣性狀況，並確保各種背景的人	建立了三個全球多樣性、公平性和包容性網絡，在世界許多地區都開展活動	參與了由麥肯錫設計的法國企業多樣性測量表，以測量大公司高	培養 500 名員工志工，培養對話空間，分享想法，並提出和實施促進多樣性和	在招聘新同事的過程中強調多樣性

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
4	包容性招聘流程	才在羅技內部繼續成長 將候選人與一個多樣化的面試小組進行聯繫，讓他們有機會體驗到現有員工在工作中所帶來的各種背景和經歷	技術與創新領導的全球女性 (GLOW@TI): 這個面向科學背景女性的內部網絡旨在促進女性的職業發展	層的社會文化多樣性	日益包容的文化的方法	
5	每年監測員工薪資公平性，解決薪資不公平的原因	包容性招聘流程	GROW2GLOW 網絡提供商業輔導，幫助女性充分發揮潛力	監測員工薪資公平性，解決薪資不公平的原因	在管理階層薪酬增加包容性目標	
6	每月監測員工績效及晉升的公平性		Ability@Siemens 確保殘障員工的權益		實施薪酬措施以降低性別間的薪酬差距	
7	提供代表性不足的社區群體 Nanodegree 獎學金，解決特定群體在公司內部代表性不足的問題		公平和透明的薪酬是對待我們的員工時不可或缺的元素		TIM 為巴西上市公司董事會女性人數第三多的公司 Mulheres Positivas 方案加速女性的職業成長	
8	在南非推動 Nokia 黑人經濟賦權計畫，確保與集團多樣性目標一致				在招募過程中確保員工的多樣性	

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
9	在南非推動具包容性的 人工智能學院				建立 TIM4inclusion 社群促進員工間的 包容性	
10	Nokia 有 11 個不同類別 的員工資源小組，確保 黑人、殘及人士等在 Nokia 內部的多樣性				TIM 多元化與包 容性管理計劃	
11	提高 Nokia 在沙烏地阿 拉伯的女性員工人數				為公司的每個人 啟動了培訓課 程，內容涉及包 容性語言、性別 偏見和不同領域 的殘疾	
12					Nessuno Escluso 無排斥方案，為 殘疾人士提供特 定 IT 設備	
13					被義大利閱讀障 礙協會（AID） 認證為閱讀障礙 友好公司	
14					訂定培訓計畫已 促進員工在公司 內的年齡多樣性	

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
15				TIM 鼓勵 LGBT+族群加入 公司		

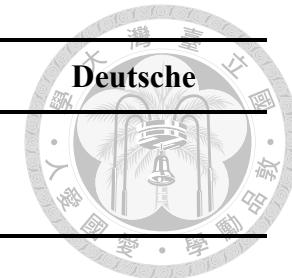


表 7-10：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 406 不歧視中的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	未提及	舉辦了各種關於多樣性、公平和包容（DEI）主題的討論	商業行為準則	簽署全球協議打擊歧視行為	確保個人成長路徑不受到任何歧視	建立內部網絡，為希望「無種族主義」的概念在公司內部實踐
2		贊助員工參加關注目的和包容的會議	支持聯合國全球 LGBTIQ 商業行為準則倡議	更新了有關僱用殘障人士和打擊歧視的協議，特別強調聘用過程	啟動公司內部審查管理模式，杜絕歧視	員工關係政策（ERP）明訂禁止歧視
3		消除工作場所的性別、種族和其他歧視	支持全球的 #PurpleLightUp 運動，該運動旨在紀念全球範圍內殘障人士的經濟貢獻	承諾在數據價值鏈的每個階段促進多樣性，以確保所有歧視性偏見得到識別和控制		員工被要求參加反歧視系列演講
4		積極參與和領導員工資源團體	據我們明確的市場導向的「工資平等」方法進行			



(ERGs) 的專業
指導 審查後，公正地
處理加薪事宜，
而不會進行歧視

表 7-11：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 408 童工的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	強大審計程序打擊 童工	明確承諾遵守勞 工和人權法律， 禁止使用童工	商業行為準則	無提及	《道德與行為準 則》和《全球契 約》的原則禁止 使用童工	人權與社會原則 守則
2	禁止童工	在年輕工人方面 的要求符合 RBA 的要求，並包括 對童工的零容忍 態度			內部控制制度和 程序確保無童工	

表 7-12：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	未提及	未提及	未提及	建立了具有自 主權的員工代表機 構與管理階層進 行溝通	依照 TIM 員工集 體協議規定了公 司營運變化的最 短通知期	公司高層邀請所 有員工進行公開 對話，得出員工 的期望



表 7-13：歐洲六家電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	建立了具有自主權的員工代表機構	尊重所有工人結社和加入自己選擇的工會、進行集體談判和參與和平集會的權利，同時也尊重工人選擇不參與這些活動的權利	建立了具有自主權的員工代表機構	建立了具有自主權的員工代表機構	設有公會代表集團員工利益	設有一般工作委員會及集團工作委員會代表員工利益（工會）
2					設有行政人員代表委員會和殘疾員工代表	

表 7-14：歐洲六家電子通訊公司於「捐贈服務、實物或金錢」的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	與摩洛哥非營利組織共同支持紅十字會的心理健康工作	與非營利組織合作建立 LogiCares 基金，用於資助慈善活動。	Siemens Stiftung's Think and Do Tank，將 STEM 與藝術結合，讓年輕人準備好在	以優惠的價格提供低收入戶架設光纖網路的服務	持續在貧困地區推廣商業服務以鼓勵行動網路的普及	為醫療機構和老人安養機構提供免費的網路服務和數據傳輸量

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
			數位技術所造成 的動盪與不確定 性中解決挑戰			
2	Nokia 兩年計畫致力 於增強摩洛哥處境 不利的年輕人，尤 其是女孩的能力	擴大員工捐款影響 力，每個員工每年 最多可獲得 500 美 元來捐款	迦納 AssesStem： 透過雲端分享數 位學習和教學材 料，使用太陽能 設施讓教師能夠 連線，藉由增進 教師教學技巧提 升學生學習表 現、增加就業機 會	在非洲及中東等 16 個國家上市 Sanza 系列經濟型 智慧手機	開發線上課程虛 擬平台，透過數 位教育提高民眾 的就業機會	為中小學生和大 學生提供技術設 備以遠端學習
3	與數位人才轉型平 台及其他非營利組 織向代表性不足的 社區成員頒發獎學 金，該獎學金可用 來選擇不同的數位 課程	員工藉由錄製表演 影片為慈善機構募 集資金	LA ESCUELA 是 一所開放的藝術 學校，致力於解 決整個藝術領域 的社會、政治和 環境問題	推出適合長者的 智慧型手機，包 括聲音放大、簡 易視訊操作、簡 易系統介面	確保巴西的農村 地區，包括公立 學校能被網路覆 蓋到	提供 2021 年夏天 水災受災戶 5000 部手機、SIM 卡、電源箱和快 速啟動包，並增 加受災戶的數據 量
4	與聯合國兒童基金 會合作，開發具有 高影響力的行動醫 療專案，以及為其	#LogiTogether (Giving Tuesday)： 分享展示團隊合作 的照片或影片的員	線上平臺 Music In Africa 為來自 非洲大陸各地的 音樂家提供了聯	人們可以從 Orange 購買可負 擔的個人太陽能 設備並通過	提供小學、初中 及高中教師有關 教學方法的電子 學習課程	支持資訊平台， 該平台提供有關 通訊網路主題的 專家所提供基於

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	他能夠拯救生命的發展措施提供資金	工，可以獲得公司提供的一張禮品卡，捐贈給員工所選擇的慈善機構	絡、分享經驗和推廣音樂的機會	Orange Money 來分期付款		證據的有關健康、研究、技術和效益等的資訊
5	開發營養聊天機器人為嚴重營養不良兒童的照顧者提供不間斷的營養諮詢服務	LogiCares Step Challenge：員工所走的步數轉換為美元，為 Covid-19 救濟基金提供資金	BeMINT 代表數學、IT、科學和技術。該專案支援 300 奈及利亞名低收入戶學生，培養他們的數位能力	為了提供偏遠地區醫療服務，Orange 集團與政府衛生部門合作，提供遠程醫療訊息及建議	針對小學、初中及高中教室舉辦數位公民系列網路研討會	德國電信基金會致力於改善 STEM 教育，與五所大學一起利用數位媒體發展良好的基礎教學概念
6	開發聯合國永續發展目標儀表板，提供數據來分析政策	與非營利組織合作，在坦尚尼亞的社區和學校種植 6000 棵樹，增強青年團體造林的能力	建立 STEM 課程教育平台，平台上的課程是公開、免費且品質受到控管	Orange 開發了一個叫做「education pass」的線上教育平台合約	在國際網路安全日舉辦了講座，以提供幫助兒童使用網路的知識	實施數位參與計畫，鼓勵年輕人在技術、環境、教育類別中提供更好的想法
7	在印度推行數位村莊計畫，支持村民獲得基本教育，並提供失學兒童補習班	捐贈美國傷殘退伍軍人慈善服務信託基金，也為美國退伍軍人、預備役軍人和家屬提供禮品卡，以捐贈給他們	STEM 設計思維：此專案是要訓練教師在教授這些基礎課程時所需的能力及方法	「Safe starter for your kid」是一個家長可負擔的計畫，包含了家長的控制功能以及與家長的無限通話	針對高中生的培訓計畫，確保他們能夠有效使用可用於溝通及分享的工具和平台	Media, sure! But secure 網站上提供了提高媒體素養的各種資訊與工具

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
所選擇的慈善組織。						
8	在疫情期間提供醫療必需品予醫療機構	Defy Logic Campaign：藉由這個運動來展示創作者們在追求他們的目標時鼓舞人心的故事。為了慶祝參與這項活動的創作們，羅技向慈善組織進行了捐贈。	Wetu Hub 是成立於肯亞的社會企業，旨在提供當地能源與飲用水的創新解決方案	集團推出了有關網路安全的資訊、研討會及培訓課程，民眾可以在集團的歐洲商店參與有關數位責任的免費研討會	Kids Ville：這是一個公民教育計畫，為了要讓幼稚園到小學的兒童及教師培養生活技能	#TAKEPART 將來自青少年及年輕成年人數位世界具有社會意義的問題呈現出來，轉化為一系列方案，供消費者選擇
9	為中國西南地區的偏遠鄉村兒童建立兩間智慧網路教室	#CreatorSpotlight：這是一個每月活動，創作者們會圍繞一個特定主題進行創作，並直播為其所選擇的非營利組織發起募款活動	CHANGING PLACES / ESPACIOS REVELADOS 專案根據每個城市的當地環境開發，匯集來自南美洲及世界各地的藝術家	集團幫助人們免費學習數位技能，2021 年集團已經在 9 個國家設立了中心，集團希望在 2025 年時能在每個營運國家都設立一個中心。	針對市政府、地方衛生當局和學校的行政人員的公共行政數位轉型的學習課程，在公務員的培訓平台上提供課程	德國電信為了資訊傳播者及教師提供了一個主要涉及媒體素養和民主技能的工具箱，專門為 9-16 歲的年輕人設計
10	由於疫情的限制，在現場或網路為農村兒童提供數位課程	主要是讓墨西哥的經銷商有共同目標，每一季，團隊的銷售業績會導致	捐助社會企業發展合作網絡，此組織致力於使用各種技術改善開	集團發行了五億歐元的債券來支持社會及環境承諾。資金用於在	由 TIM 員工志願參與，針對所有年齡區段的人提供數位掃盲計	#TAKEPART – No Hate Speech 認為遊戲平台往往是仇恨言論的

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
11	對各個領域的捐贈，這個計劃為幫助 147 名學生提供了獎學金。	發中國家人民的生活	法國農村架設光纖、波蘭的基礎設施建置等	畫，使民眾有機會具體瞭解數位應用和服務如何簡化日常生活	發源地。這個活動邀請電競選手基金會與其他非營利組織一同在遊戲中採取反仇恨言論的立場	
12	邀請中國女孩參加「資訊和通訊技術日」專案，幫助女孩達成更好的職業發展	羅技捐了 200 萬美元來分送氧氣瓶等醫療設備	拉丁美洲 STEM 教育創新倡議，致力於遠距及數位教學下的有效教學最佳方式。	Orange Ventures：這是一個國際技術投資基金，資助在歐洲、非洲和中東地區從事數位創 new 服務的新企業。	與政府機構和非營利組織合作，向個人及消費者提供免費課程與內容，使民眾夠安全和有意識的使用數位技術和服務，防止家庭出現網路風險	開發 APP 協助聽力和語言障礙者求援
	在中國雲南省展開扶貧計畫，運用最新的技術發展智能校園專案以及農村學校的智能教室，改善當地通訊基礎設施。	羅技員工出版了一本兒童繪本，以建立在家工作時的團隊精神，並支持「夢想成真基金會」	將幼兒 STEM 教育永續發展領域的全球教育利益相關者連結起來，透過交流新的想法相互學習	Orange Ventures Impact，針對法國和歐洲其他地區處於種子階段，擁有負責任的經濟模式及對經濟、包容或關懷有機及影響的企業給予資金	Say It, Do It, Go Digital：藉由專家及銀髮世代的意見，提供了改善數位生活和減少數位差距的有用工具	通訊服務費率根據不同族群設計可負擔性的方案

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
13	員工組織志願服務活動，為波蘭當地的療養院進行清潔和維護工作、維修當地的動物收容所	員工與收養天使組織合作，供收容所、集體宿舍給予寄養家庭或低收入家庭的兒童	由數位化轉型來克服教育中的挑戰，來處理日益多樣化的學習者群體	超過 600 名員工還擔任貧困背景或高失業率地區年輕人的導師	提供聾啞人士、視障人士及行動不便人士網路和電話的優惠服務，優惠永不過期，一旦申請就會自動續約，對家庭也提供優惠服務	 與促進族群和諧共存的非營利組織合作，提供財政支援
14	向羅馬尼亞學校捐贈了一百多台舊的筆記型電腦	捐助聖誕樹給非營利組織，提供歡樂與愛。	STEM 中的服務學習將課堂上的學科與公民參與結合，使學生能在學術教育、公民參與、社會參與和民主行動上獲得經驗	法國近 300 名員工自願協助數位工作坊，幫助提升客戶和處於風險社群的數位技術責任和安全實踐	在手語翻譯的協助下，使聽障人士能夠直接藉由視訊通話與技術人員聯絡	SCROLLER 是一本提供給 9-12 歲兒童的線上雜誌，以適合該年齡段的語言來教授媒體素養
15	40 名 Nokia 志工在 Nokia 森林中種植 900 多棵樹	捐贈了耳機、鍵盤、滑鼠給有需要的兒童	非洲：STEM 職業教育課程及研討會，在學校的教育結束至職業生涯開始前，為學生們提供指導	Orange 在非洲和中東地區的八個國家組織了工作坊，以確保更好地理解當地所面臨的挑戰	提供免費數位渠道，在上午八點至十二點提供殘疾人士設備故障或被盜用的技術支援	TAKEPART story 強調以實際的角度，向所有年齡層的成年人傳遞了負責任使用國際網路的方法

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
16	擴大剛果當地兒童教育機會、協助在礦物供應鏈中受到迫害的弱勢婦女就業及重新融入社區	將為一線工人設計的個人防護設備利用羅技的採購網絡捐贈給有需要的人	為烏干達年輕人創造新的機會，該計畫使年輕人找到新的就業途徑，參與公共生活	Orange 支持多個與 AI 人工智能發展有關的組織，目標為增加法國民眾對 AI 的理解	對於低收入戶家庭提供電話服務優惠	與 apple 合作，邀請青少年和老師加入開發應用程式的世界
17	在肯亞學校及家庭裡對女孩進行 STEM 教育，提高女孩對性別暴力的認識	為了進一步支持 Black Lives Matter 運動並遏制反亞裔暴力的危險上升，捐款給非營利組織	安全水企業是一個由當地經營的社會企業，乾淨的水由售貨亭中出售，價格涵蓋了業務的運營成本，使安全水企業成為當地社群人民的新收入來源	通過 Orange 基金會的倡議來支持當地社區（例如 烏克蘭）	給予低收入家庭折價券用來申請網路服務或購買電腦	資助柏林工業大學開設數位課程
18	藉由協助職業發展來支持南非性別暴力的受害者	Streamlabs 承諾在未來十年內向致力於種族平等的組織捐款至少 100 萬美元	Red STEM Latinoamérica：這個協會串連了不同機構，促進 STEM 在拉丁美洲的長期發展	集團在非洲和中東地區設立了九個 Orange 數位中心，讓年輕人獲得新的數位技能，促進創業精神，提高他們的就業前景	捐助 300,000 歐元，旨在找到創新解決方案，幫助無法負擔每日食物的人們	提供「在線直播」的專業討論，使專家、企業草創者及投資人就創新的、技術導向的話題進行交流

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
19	Nokia 女性方案由聯合國婦女署所支持，計畫目的是由婦女來為婦女創造問題的解決方案	將根據 Master Series 產品的全球銷售額的一部分向 Girls Who Code 捐款	Terreno Común：為來自拉丁美洲和歐洲的藝術家提供了一個共享的工作空間	在西班牙推出了“Tarifa Social”計劃，這是首個適應低收入家庭財務資源和需求的融合服務	發起獎學金為生物技術和醫學研究項目提供資金	TechBoost：在新創企業的融資問題上提供專業知識、技術內容的諮詢
20	Nokia 向國際紅十字會捐款支持社會心理健康	Logitech G 在他們的社區中展現黑人創作者的作品，同時為 The Loveland Foundation 簿款	包容性 STEM 課程：目標是支援教師在 STEM 科目的教學方式		Insegnami ad insegnare (教我如何教) 這個項目針對各級學校的教師，提供關於遠程學習的培訓的實驗性、創新性項目	Digital school： 500 名志工激發兒童對 STEM 及寫程式的樂趣
21	資助芬蘭大學量子科學計算博士、6G 研究項目	贊助 Rise2thechallenge 組織的 STEM 計畫	小科學家之家：這個專案專注於幼兒的 STEM 科目教學永續發展		向協助年輕人處理成癮問題的非營利組織捐贈 5 萬歐元	提供老年人特殊設備與商品
22	舉辦了首屆為殘障遊戲玩家舉辦的電子競技比賽		德國國家 STEM 論壇：旨在透過制定建議和建議來解決整個 STEM 教育鏈上的具體挑戰		捐贈 5 萬歐元給友愛農場基金會，用於 2021 年復活節的救助低收入戶家庭活動	與德國全國老年公民組織協會合作，努力促進老年人的媒體素養

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
23		還推出了我們的 DefyLogic 品牌宣傳活動，慶祝那些追求熱情和目標的傑出個人和組織的努力	Wertebündnis Bayern：這是一個以價值為導向的組織，專注協助於年輕人形成永續的價值觀		捐贈了 6 萬歐元為阿富汗女性提供科學教育	贊助「黃金互聯網」獎，該獎項頒發給致力於積極鼓勵老年人使用網路的個人、團體或政府機構
24		成立了 LogiCares 基金，捐助試著解決社會棘手問題的新創伙伴	西門子金融服務員工的跨國倡議積極從事志工服務		捐贈了 1 萬歐元給予罕見疾病研究機構	在 Digital Komoass 顧問委員會中任職，為幫助老年人瀏覽網路的「網路飛行員」提供資源和數位圓桌會議
25			捐款 210 萬歐元給歐洲洪水受災戶		參與修復義大利著名觀光景點	與德國老年公民聯盟合作，制訂一份「數位包容，年齡不是問題」的指南。
26		因應 covid-19 捐款 570 萬歐元提供醫療設備		Instituto TIM 旨在促進巴西社會中弱勢群體的 STEM 教育		與 44 個倡議和非政府組織合作，促進民主、和平共處以及族群多樣性

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
27			推動了「中國智能製造挑戰賽」進了中國工程教育的永續發展		巴西公立學校數學奧林匹克競賽獲獎者提供獎學金	與電競組織和電競玩家基金會共同發起倡議，目的為支持參與職業電競的女性
28			為有才華但經濟困難的年輕人提供獎學金		學術工作資本(AWC)是一個商業教育計劃，支持希望將他們的專長轉化為以技術為導向的公司的學生	舉辦為期三天的平等電競節，組織了各種例如針對家長的研討會和小組活動，共同討論多樣性、電競等遊戲話題
29			為弱勢家庭提供筆記型電腦和數位設備		贊助巴西各地的學生進行了141個與太空相關的科學實驗	與電競玩家基金會合作，共同開發一些有趣、合適的GIF，使玩家可以在社交網絡中快速、輕鬆表明立場
30			向214所小學提供教育材料，以便教導孩子如何節約自然資源		提供免費數位學習線上課程	向德國所有學校提供免費16Mbps的寬頻網路，並且向部分學校提

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
						供免費的升級服務
31			向歷史悠久的黑人大學和大學以及改善少數族裔社區對 COVID-19 疫苗的接觸的組織捐贈了超過 800 萬美元	建立名為 Busca Ativa Escolar 的技術解決方案，這是一個免費的 IT 平台，將促進和鼓勵各市政府在主動尋找 380 萬名失學兒童和青少年的工作		德國電信教育基金會通過許多不同的項目來協助改善 STEM 課程的教育，使 10-16 歲的青少年獲得關鍵的教育和生活技能
32				建立 O Círculo da Matemática do Brasil 提升小朋友 STEM 教育素養		向 100 所學校免費提供整年的數位學校服務
33					與政府簽署 TIM 手機所使用的 SIM 卡位置信息的合約，以便在山區尋找失蹤人員	學校可以選擇使用教育統一費率，以低廉的月費為學生提供教育內容的無限數據配額
34					在緊急情況下為在國外的義大利	員工自願為年度募捐活動「Ein

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
				公民提供數據服務	Herz für Kinder」 發起募款	
35				在義大利所有地區為所有年齡層的人提供廣泛的教育計劃	員工自動為德國7月水災受災戶擔任電話募款接線員	
36				開辦 STEM 課程促進弱勢群體的社會融合	將廣播和電視節目的廣告時段捐贈給五個共同合作的組織來推廣數位包容	
37				與 SaferNet 公司簽訂反戀童合作協議，打擊網路犯罪	德國電信作為 fragFINN 的成員，為 6-12 歲的兒童提供安全的上網環境	
38				全民 STEM 學校旨在提供高中生的 STEM 培訓計畫	對於德國足球協會、德國國家殘障奧運委員會等體育組織提供贊助	
39				KidsVille 與非營利組織合作推動	向疫情救援組織捐贈了 100 萬歐元，這些組織在	

項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
				國小兒童培養生活技能		疫情間提供了廣泛的社區援助
40				創建程式學校，只要對程式有熱情的學生都可參加		在疫情期間，免費提供額外的數據流量
41				與消費者保護組織合作，為消費者提供免費課程	T-mobile 為美國學生提供免費的網路數據服務	
42				Say It, Do It, Go Digital!此活動目的為減少數位落差	T-mobile 為捷克的弱勢家庭提供筆電、路由器以及網路服務，也向老人機構出借了 200 台平板電腦	
43				員工捐助 155 萬歐元給兒童救助機構	T-mobile 歐洲向地區養老院提供了平板電腦和免費數據服務	
44				辦公室捐血日	T-mobile 為美國颶風的受災戶提供了無限期免費	



項 次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
45						通話、發訊息以 及網路服務
46						德國電信為捷克 龍捲風受災戶捐 贈超過 25 萬歐元
47						德國電信向北馬 其頓森林火災受 災戶提供捐款
48						舉辦女性 STEM 獎
49						致力於「全球數 位女性」網絡， 目的為提高女性 在數位專業的比 例
50						為年輕的難民提 供參加入門培 訓、常規職業培 訓或雙重學習計 劃的機會
						為兒童提供相對 應適合年齡的服 務

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
51						參與打擊虐待兒童的倡議
52						採取各種措施確保年輕人在網路世界中安全互動
53						在歐盟範圍內打擊兒童色情內容

表 7-15：歐洲六家電子通訊公司於「提供學生職涯發展規劃」的具體內容

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	在全球實施實習計畫以支持青年就業	與 Girls Who Code 結成了夥伴關係，Girls Who Code 是一個致力於幫助年輕女孩發現對工程學的熱情並將女性在編程領域的比例提高一倍的組織	在德國有 4711 名學徒和雙學位計劃學生	無提及	與一所免費提供程式教學的學校建立合作關係，TIM 從這所學校的學生裡選出 4 名學生參與公司實習	為處境不利的年輕人提供入門級的培訓實習。另外，尚未獲得學徒職位的在校學生可以參加由聯邦就業局贊助的實習，從而獲得熟悉職業的機會，並為該職業的定期培訓做準備

項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
2	設立 Nokia 學院為剛畢業的學生及其他求職者提供提升競爭力的管道	為實習生和學徒提供當地和社區為基礎的計劃，以進一步吸引新的人才	研究生項目 (SGP) 是一個國際實習生項目，為雄心勃勃的「碩士生」提供了量身打造的職業道路		TIM 為初中和高中學生提供支持和專業補充培訓，旨在支持他們融入學校並加強準備	
3	與當地小學、中學、大學合作，為學生的工作作準備，提高學生技術技能，並有實踐機會		在世界各地培訓了 2000 多名年輕人。我們的 SPE 計劃包括技術、信息技術和商業領域的學徒和雙學位計劃			
4			有 40 名學生獲得經濟支持，並得到 50 多名 Siemens 導師的陪伴			
5			達魯薩法卡機器人俱樂部為失去雙親的兒童提供有針對性的幫			



項次	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
助，並為他們的職業生涯做好準備						

表 7-16：歐洲六家電子通訊公司社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al. (2012) 分類標準	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
1	社會事業推廣	23	25	36	16	42	53
2	企業慈善	10	18	7	1	13	17
3	社會責任商業實踐	13	4	29	7	20	19
4	善因行銷	0	1	0	0	0	0
5	志工參與	2	2	1	0	2	2
6	企業社會行銷	0	0	0	8	11	15



第七章 台灣與歐洲電子通訊廠商於社會層面永續行為差異性分析

統整臺灣與歐洲的永續報告書中所揭露的永續行為後，可以發現歐洲的永續報告書所揭露的細項較臺灣為多，整體的行動方案數量在大多數情況下也是歐洲電子通訊公司略多於臺灣電子通訊公司。兩個地區的永續報告書的內容呈現也有所差異。

1、GRI 401 勞雇關係

首先在勞雇關係的部分，表 8-1 比較了臺灣與歐洲電子通訊公司在勞雇關係方面社會層面行動方案的數量，歐洲電子通訊公司的數量較臺灣電子通訊公司數量稍稍多一些，但沒有非常明顯的差異。

在假期的部分，歐洲的育嬰假及產假天數比臺灣來得更多，在假別上，歐洲公司特別提到了家庭照顧者休假，供員工在照護長輩或是孩童上可以使用。臺灣面臨嚴重的高齡化與少子化，臺灣電子通訊廠商可以考慮增設家庭照護假別，給予員工家庭與事業稍做平衡的喘息空間。

在公司設備，歐洲電子通訊公司超過一半都未特別說明，有提及的公司如 Telecom Italia 以及 Deutsche Telekom 則是提供員工托兒空間；臺灣電子通訊公司則都提到了設置哺乳室。

福利活動的部分，歐洲電子通訊公司與臺灣電子通訊公司皆給予員工各式津貼及補助，歐洲電子通訊公司整體給予員工股權比例偏高，且較為重視員工健康及員工家庭照護，針對家庭照護方面有給予老年人及兒童照護津貼及照護諮詢服務。

在促進公司認同的部分，兩個地區都未特別提及。

在溝通與申訴上，兩個地區的公司都給予暢通的溝通及申訴管道，但都未提及使用率。歐洲公司給予員工各種語言的檢舉申訴管道、在發放薪資上，會與員工進行訪談，確保員工瞭解其薪資結構。由於臺灣電子通訊廠商在產線上有相當多的外



籍移工，因此臺灣電子通訊廠商應也提供各種語言的檢舉申訴管道，增進移工使用檢舉申訴管道的近用性。

在道德與績效管理上，臺灣與歐洲公司皆有完善的績效評估工具，但歐洲公司有較為重視員工內部職涯發展的現象。

在員工心理與健康的部分，臺灣與歐洲公司皆提供員工援助計畫以支持員工的心理健康。有部分歐洲公司給予經濟面臨重大變故的員工急難救助金，臺灣電子通訊公司可以考慮增設此種救助金，以減緩員工面對緊急危難時的經濟壓力。

在員工差勤與留用的部分，臺灣與歐洲公司因應疫情，都出現了遠距上班的選項，但在疫情緩和後，臺灣電子通訊公司皆要進公司上班，歐洲公司還是維持部分彈性遠距上班的混合模式；大部分歐洲公司都有提到員工的彈性退休方案，臺灣公司除了中華電信針對退休員工有再培訓的方案外，其他都未提及。

2、GRI 404 訓練與教育

在訓練與教育的部分，表 8-2 比較了臺灣與歐洲電子通訊公司在行動方案數量上的差異，歐洲電子通訊公司的數量較臺灣電子通訊公司來得多。臺灣與歐洲公司皆提供員工強制性的內規課程與自由參與的職能培訓課程，唯歐洲公司提供的課程數量整體超過臺灣公司，但兩者皆未提到自由參與的職能培訓課程參與率。可以觀察到臺灣與歐洲公司，皆是通訊業者較注重員工的數位能力，提供許多數位課程。

3、GRI 418 客戶隱私

在客戶隱私的部分，表 8-3 比較了臺灣與歐洲電子通訊公司在行動方案數量上的差異，兩者之間無太大差異。臺灣與歐洲公司皆相當重視公司內部的資安問題，設立了資訊安全委員會、確保符合 ISO 27001 和 ISO 27701 隱私規範、歐盟 GDPR 數據保護準則等。

4、GRI 409 強迫或強制勞動、GRI 408 童工

在強迫或強制勞動及童工的部分，表 8-4 與表 8-5 顯示兩者皆是歐洲電子通訊公司的數量略多一些。臺灣與歐洲公司在強迫或強制勞動及童工皆採用公司內部

政策規範、簽署國際組織人權公約等宣告形式，較無看到實體作為。Logitech 特別說明，在與勞工的聘僱契約中，工人將獲得以其母語書寫的書面雇傭協議，這點由於臺灣電子通訊公司的產線上常有移工，也應該採取此措施。



5、GRI 414 供應商社會評估

在供應商社會評估的部分，表 8-6 顯示，臺灣電子通訊公司的行動方案數量整體略多於歐洲電子通訊公司。臺灣與歐洲公司在供應商社會評估這方面，皆提及了禁止供應商使用衝突礦產、需達成永續供應鏈管理的內部稽核措施。歐洲公司比較特別的是在挑選供應商時，也會注重供應商的族群多樣性，會特別因為該家公司是由少數族裔所管理，而特別與該供應商合作，增加供應商多樣性。

6、GRI 403 職業安全與衛生

在職業安全與衛生的方面，表 8-7 顯示兩者之間的行動方案數量相似。臺灣與歐洲通訊公司皆通過 ISO 45001 稽核，給予員工安全、衛生的工作環境。比較特別的是，歐洲公司 Logitech 特別承諾消除過度加班的狀況，並且將職業安全與衛生的範圍從工作環境拓展到工人的住宿環境。臺灣電子通訊公司在員工宿舍的管理上，也應效仿。

7、GRI 405 員工多元化與平等機會

在員工多元化與平等機會上，表 8-8 顯示歐洲電子通訊公司的行動方案數量明顯多於臺灣電子通訊公司。臺灣電子通訊公司對於員工多元化與平等機會著墨不多，大多強調性別在工作上的平權。而歐洲電子通訊公司在達成員工多元化與平等機會有相當多的具體措施，且不限於性別，包含種族、性取向、身心障礙員工以及年齡。歐洲公司會定期審查員工薪酬的公平性，確保員工的薪酬只與個人資歷、績效有關，而不受其性別、種族、性取向影響。為了提高公司員工的種族多樣性，部分公司甚至會提供代表性不足的社區群體獎學金，解決特定群體在公司內部代表性不足的問題。在公司內部也會舉辦促進員工間包容性的活動，例如講座及工作坊。

西元 1999 年，歐盟通過了阿姆斯特丹條約，從此歐盟對移民的政策採取了給予政治庇護、包容的態度（李貴英，1999），確保這些接受歐盟政治庇護的移民者，



能夠順利融入歐盟社會；近年來，移民與難民問題在歐盟政治議程佔有相當大的討論聲量，也實際上影響到了歐盟的教育與社會政策，例如為了處理歐洲國家所面臨到移民與本國民眾的文化衝突問題，歐洲的教育制度出現了改變，例如積極鼓勵不同文化族群的學生積極互動、培養學生跨文化的理解能力；在課程中融入種族、宗教等形式的多元性，這樣的課程能夠使不同族群的學生提升對不同文化的尊重與包容性，降低學生對邊緣化團體的歧視（黃柏叡，2022）。

在多元文化的議題上，同樣於二十世紀末，臺灣在 1997 年修正了憲法增修條文第 10 條，表示：「國家肯定多元文化，並積極維護發展原住民族語言及文化」，從這點看來，二十世紀末的臺灣政府所指的多元文化，意味的其實是原住民族（李淑菁，2017），而臺灣在處理新住民情形時，一直到了 2014 年推動了《十二年國教課綱》，才清楚說明教育願景為：「兼顧個別特殊需求、尊重多元文化與族群差異、關懷弱勢群體」，2016 年民進黨政府推動了「新南向政策」，方使新住民議題獲得更高的關注。

歐洲與臺灣在處理移民問題時所推動的多元教育政策，兩相比較下約有十五年的落差，導致兩個地區間處理族群多元化的作為及心態有所不同。臺灣與歐洲電子通訊公司在回應 GRI 405 員工多元化與平等機會所採取的社會行動在數量與內容有所差異，也呼應到了 Welford (2004) 所提出，當不同國家的公司面對的制度和社會壓力有所不同時，其表現出來的企業社會責任行為也有所差異。

8、GRI 406 不歧視

在不歧視上，表 8-9 顯示歐洲電子通訊公司的整體行動方案數量多於臺灣電子通訊公司。臺灣電子通訊公司著墨較少，採用公司內部政策規範、簽署國際組織人權公約等宣告形式，較無看到實體作為。歐洲電子通訊公司相較之下有比較多的描述，但也沒有看到實際上除了要求員工參與不歧視講座的具體作為。

9、GRI 402 勞/資關係與 GRI 407 結社自由與團體協商

在勞/資關係及結社自由與團體協商上，表 8-10 及表 8-11 顯示出歐洲與臺灣電子通訊公司都著墨不多，但在勞/資關係的部分，臺灣電子通訊公司略多於歐洲

電子通訊公司，而在結社自由與團體協商方面，則是歐洲電子通訊公司略多於臺灣電子通訊公司。具體內容皆為員工成立工會與公司進行協商，並且公司尊重員工加入社團的自由。

10、「捐贈服務、實物或金錢」與「提供學生職涯發展規劃」

由於社會事業推廣的定義是企業以捐助資金、實物或其他資源來提高民眾對某一社會議題的關注，目的為型塑企業品牌在消費者、員工、客戶間的形象，因此臺灣與歐洲電子通訊公司的外部企業社會責任多集中於事業推廣此分類。由表 8-12 可以發現，兩者的數量都相當多，但歐洲電子通訊公司整體的數量略多於臺灣電子通訊公司。

但在具體實施方式上，臺灣與歐洲電子通訊廠商在這兩個項目上有很大差異。首先在「捐贈服務、實物或金錢」，臺灣的電子通訊廠商，在從事慈善行為的對象多以城鄉差距大的鄉村兒童、經濟弱勢族群為主，且內容多為一次性的募款、捐助電腦等數位設備。在地點上，臺灣電子通訊公司大部分的捐助對象在臺灣，且少數長期的捐助計畫或是教育、服務計畫也都是在臺灣，如果在國外有捐贈的慈善方案，通常是由於在當地有子公司。

歐洲的電子通訊公司則不一樣，捐助對象除了鄉村兒童、經濟弱勢族群，也包含女性以及性別暴力的受害者，較少一次性的募款、捐助設備，多為長期（以年為單位）的教育活動，且非常注重 STEM 基礎教育，不僅為本國及開發中國家孩童提供實體或線上的 STEM 課程，也對 STEM 科目的老師提供培訓。地點的部分，除了 STEM 或媒體素養、數位課程提供給本國小朋友與民眾，長時間的捐助、教育計畫地點都不是在本國，以非洲、中國偏遠地區、印度及印尼為主，且會在當地設立基金會等類似機構，確保有正確理解當地的社會問題。除了教育外，歐洲公司也會特別資助開發中國家當地的新創企業，希望在地的新創企業能夠發展順利，解決當地問題並提供當地居民就業機會。

在「提供學生職涯發展規劃」方面，由表 8-13 可以發現雙方的數量是差不多的。在具體內容上，臺灣電子通訊公司所提供的實習計畫通常是針對頂尖大學的畢業生給予實習機會，並有職涯導師給予協助；但歐洲的電子通訊公司所給予學生的

實習機會，對象從國小到高中都有，並不限於知名大學學生，且更注重弱勢學生，針對弱勢學生提供技術方面的培訓，幫助其就業。



臺灣電子通訊公司的實習機會通常給予頂尖大學學生，但頂尖大學學生在職涯發展上，實習的機會並非必要，對於弱勢學生來說，實習與培訓機會對其職業生涯可能大有幫助，臺灣電子通訊公司有必要考慮在「提供學生職涯發展規劃」方面，是否應該調整目標對象。

整體可以發現，臺灣與歐洲電子通訊廠商在永續報告書上所揭露的社會層面永續行為，在數量上及內容上是有差異的。歐洲電子通訊廠商可能因為對於 CSR 及 ESG 的重視程度行之有年，因此整體在編制報告書上內容較為全面。兩者在重視員工多樣化及多元性的程度也有差別，可能是歐洲為族裔較為豐富、多樣化的地區，且長期於學齡教育提升不同族群間的文化敏感性，促進種族間的包容性與多樣性，因此歐洲公司在員工組成上也特別要求多樣化。在慈善活動上，歐洲電子通訊公司較重視 STEM 教育，規劃了長期的教育方案，儘管在開發中國家可能沒有分公司，但依舊重視開發中國家兒童的教育。後續臺灣電子通訊公司在推動慈善方案上，也可以考慮提升臺灣兒童的 STEM 科目能力，培養臺灣兒童對 STEM 科目的熱忱。



表 8-1：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 401 勞雇關係行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 401 勞雇關係	20	29	22	24	25	21
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	19	26	16	13	31	42

表 8-2：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 404 訓練與教育行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 404 訓練與 教育	11	8	11	10	13	13
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	13	14	18	12	17	11



表 8-3：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 418 客戶隱私行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 418 客戶隱私	9	11	11	8	5	7
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	12	8	11	5	5	9

表 8-4：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 409 強迫或強制勞動行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 409 強迫或強制勞動	3	1	2	未提及	5	2
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	5	5	1	2	2	2



表 8-5：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 408 童工行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 408 童工	1	1	1	未提及	未提及	未提及
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	2	2	1	1	2	1

表 8-6：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 414 供應商社會評估行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 414 供應商社 會評估	3	8	10	3	6	8
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	4	13	4	2	3	5



表 8-7：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 403 職業安全與衛生行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 403 職業安全與衛生	4	3	5	5	5	5
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	4	6	2	2	4	1

表 8-8：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 405 員工多元化與平等機會行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 405 員工多元化與平等機會	1	3	2	5	2	2
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	11	5	7	4	15	3



表 8-9：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 406 不歧視行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 406 不歧視	1	未提及	2	2	1	2
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	1	4	5	3	2	3

表 8-10：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 402 勞/資關係行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 402 勞/資關係	1	1	1	2	1	2
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	0	0	0	1	1	1



表 8-11：臺灣與歐洲電子通訊公司於 GRI 407 結社自由與團體協商行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
GRI 407 結社自由 與團體協商	未提及	未提及	1	1	未提及	3
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	1	1	1	1	1	2

表 8-12：臺灣與歐洲電子通訊公司於捐贈服務、實物或金錢行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
捐贈服務、實物 或金錢	27	35	19	27	22	27
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	21	24	31	19	44	53



表 8-13：臺灣與歐洲電子通訊公司於提供學生職涯發展規劃行動方案的數量差異

GRI 準則分類	華碩	宏碁	研華	中華電信	臺灣大哥大	遠傳電信
提供學生職涯發展規劃	5	4	3	未提及	1	1
	Nokia	Logitech	Siemens	Orange	Italia	Deutsche
	3	2	5	0	2	1



第八章 結論

全球化使發生於單一國家的災難事件，如地震、火災、戰爭所帶來的負面影響在須臾間影響全球，這些難以預測的事件所可能引起的流行疾病傳播、對於環境所造成的破壞等，都可能對供應鏈及國際貿易環境形成偌大衝擊；近來的研究發現，若企業的 ESG 表現越好，則在市場危機時財務績效會有較好的表現，也因此使投資人開始重視企業的永續報告書發布情況。

另一方面，若從政府的角度來看，跨國公司的影響力越來越大，甚至超越了世界上的中小型國家，政府在回應公共問題時，需要與這些大公司充分合作才能達到有效治理；而這些企業履行企業社會責任的同時，也能夠擔任對政府服務進行「補充」的角色，例如歐洲教育機關在推動 STEM 教育時，Siemens 也積極投入資源在學齡兒童的 STEM 教育上，政府與企業共同合作，創造雙贏；另一方面，企業所提倡的精神與價值也可以促進社會對該領域的重視，例如德國電信長期耕耘仇恨言論的領域，與電競選手與組織共同發起抵制仇恨言論的活動，並對民眾推廣相關課程。因此，地方政府在規劃相關政策時，也能夠思考這些政策是否與相關企業的願景相近，促成與企業共同合作的機會，提供地方民眾更精確及完善的服務。

綜上，由於全球化所引發的潛藏危機以及企業在治理中所扮演的重要角色，本研究希望能夠討論企業在 ESG 中社會層面的具體永續行動。由於 Welford (2004)、(2005) 及 Aaronson (2003) 的文章指出臺灣與歐洲兩地之間的制度及文化差異，其永續報告書呈現的方式及內容應會有所不同，因此本研究以企業每年所發布的永續報告書中主動揭露的範疇為研究標的，試圖回應以下兩個研究問題：

問題一：臺灣與歐洲境內企業履行企業社會責任的具體作為是否有所差異？

問題二：臺灣與歐洲境內企業履行企業社會責任的具體作為是否有某些特性？

對歐洲與臺灣共十二家電子通訊公司所發布的永續報告書進行內容摘錄、編碼及分析後，發現歐洲電子通訊公司在 ESG 社會層面所採取的永續行動數量整體



而言多於臺灣電子通訊公司，在 GRI 405 員工多元化與平等機會上所呈現出來的行動雙方也有明顯差異。由於歐洲在處理族群議題上，政策進程約領先臺灣十五至二十年，歐洲在面對族群議題時，相較於臺灣是更重視多元與包容的，這點也呼應了 Welford 的觀點，不同的企業在不同的文化與制度下，其所產生的永續行為有所差異。

除了 GRI 405 員工多元化與平等機會，歐洲與臺灣電子通訊公司在「捐贈服務、實物或金錢」、「提供學生職涯發展規劃」這兩個項目上也出現了明顯差異，臺灣電子通訊公司較容易出現直接捐贈物品與金錢的企業慈善行為，而歐洲電子通訊公司則傾向以結合企業願景、文化的企業社會行銷及社會責任商業實踐方式來進行公益活動，例如歐洲電子通訊公司便積極促進孩童的 STEM 教育，且目標群眾通常不是已開發企業母國的兒童，而是開發中國家的弱勢孩童。臺灣的電子通訊公司在「提供學生職涯發展規劃」更傾向提供頂尖大學學生獎學金、實習機會、職涯導師等幫助，歐洲電子通訊公司相較之下則更重視弱勢學生在技術上的培育，協助他們發展一技之長。

除了上述的差異，此篇研究也發現，臺灣與歐洲的公司在 GRI 407 供應商社會性評估上，皆出現了由大公司提供供應商教育訓練課程、研討會、供應商培訓大會的行動。目前國際大廠要求供應鏈使用綠電、達到 ESG 目標等，但臺灣中小企業苦無資源獲得相關訓練與知識。與其政府介入提供中小企業相關補助，由大企業為臺灣在地供應商提供培訓、課程等方式也許更具效率，首先企業比政府更瞭解企業需要什麼，也能夠藉由第一手訓練、教育供應商的模式，來確保自己的供應商能夠達到國際大廠的要求。

最後，以企業社會責任的定義來回顧臺灣與歐洲電子通訊公司的 ESG 社會層面永續行為，企業在進行永續行為時，不僅是善盡了企業對經濟的法律責任與道德責任，而是同時履行了經濟、法律、道德及慈善責任（Carroll，1979）。以歐洲電子通訊公司為例，為弱勢孩童提供 STEM 教育，在回應社會對企業的期待同時，



也可以培育出潛在會投入公司的科學技術人才，為公司創造未來可能的經濟收益；GRI 400 準則的目標對象為企業營運時的所有利害關係人，包含了員工、供應商、政府、非政府組織等，企業在進行永續行為時將利害關係人納入其中，提供員工相對應的福利，對供應商進行評估與培訓，能夠獲得利害關係人最大的政治支持，也就是使優秀員工留任、開發表現良好的供應商，使企業能夠永續營運（Waddock et al., 2002；Craig, 2001；Bredgaard, 2003）。

目前國內外並無相關研究在討論企業在永續報告書中自我揭露的範疇內之永續行動的特性及差異，本文以敘述統計及內容分析法的方式呈現出臺灣與歐洲電子通訊公司在 ESG 社會層面永續行為的具體異同。

針對本研究所發現的，臺灣與歐洲電子通訊公司在 ESG 社會層面永續行為的差異，本文也對臺灣電子通訊公司提出幾點建議。在 GRI 403 職業安全與衛生的部分，由於臺灣電子通訊公司在產線上有許多外籍作業員，在發放薪酬、提供申訴及溝通管道時，都應該充分考慮到外籍移工，應以外籍移工的母語設立溝通及申訴管道；並且應將外籍移工的宿舍環境也納入 GRI 403 職業安全與衛生的揭露範疇。

在 GRI 405 員工多元化與平等機會的部分，臺灣電子通訊公司在性別平權、原住民族、新住民等族群共榮的議題上還有很多推廣空間，也可以提供員工相對應的培力課程，以促進員工的多元族群意識。

在「捐贈服務、實物或金錢」、「提供學生職涯發展規劃」這兩個層面上，近來台積電為了提升女性在半導體業的就業比例，與高中女校合作推出了半導體合作課程，顯示臺灣在 STEM 教育上，無論是政府還是企業都有相當大的推動空間。臺灣電子通訊公司在推動公益行為時，可以考慮在學齡兒童便推廣 STEM 教育，從小便培養臺灣學童對科學基礎學科的興趣與熱忱。並且臺灣電子通訊公司也可以降低直接捐贈金錢與產品的比例，將慈善行為與自身企業願景結合，並且由於臺灣企業在臺灣長期耕耘，瞭解臺灣當地社會問題，若能夠將資源精確且有效挹注至社會問題，不僅民眾能夠受惠，企業形象也能提升，創造雙贏局面。



臺灣政府也可以參考各企業在永續報告書中所呈現出來的特性及行動，在推動地方政策時將企業行動納入決策討論中，提供民眾更好的服務，也能夠使地方蓬勃發展。

本篇研究由於時間、資源以及研究者能力的限制，只能將研究範圍限縮於 ESG 中的社會層面，且分析對象也限制在臺灣與歐洲的電子通訊公司。經過分析後，可以發現歐洲與臺灣公司間在社會方面的永續行動的確是具有一些特性與差異性，並且對臺灣政府與公司提供一些參考與建議。因此在研究展望的部分，若後續能夠有對環境、治理層面有所研究的學者及研究生能夠分析歐洲與臺灣電子通訊公司，或是其他產業的公司在永續行動上的具體差異，能夠更完整給予臺灣公司與政府在推動永續行為的建議。

最後，在研究限制的部分，由於本文所採取的研究方法是摘錄公司於 2021 年所發布的永續報告書，研究者能夠看到的只有企業主動揭露的部分，企業隱而不談的部分便不得而知，也就是說，企業在永續報告書中所揭露的內容，並不等同其實際上的行動內容。如 Tai & Chuang (2014) 所提到的，如果企業在某些企業社會責任表現優良，可能會抹滅掉企業在其他領域的負面行為，而企業會在永續報告書中公開揭露的都是對自己有利的內容，為了處理無法看到行動真貌的情況，必須要以深度訪談的方式接觸到企業永續行動的利害關係人，例如員工、獲得企業慈善援助的非營利組織及學生等，才有可能得知企業永續行動的運作狀況及實際影響。

二來，企業在永續報告書中所提到的行動內容，通常都沒有合適的指標來評估其行動內容的優劣，也並未能夠追蹤企業行動所帶來的正面或負面影響。若要處理這樣的情況，可能要持續追蹤企業數年的永續報告書編制情況，並與企業接觸獲得相關數據、與永續行為的利害關係人進行訪談，才有可能建立出合適的指標來評估行動內容的優劣。

參考文獻



壹、中文文獻

李貴英，1999，阿姆斯特丹條約關於歐洲聯盟機構改革事宜之評估，問題與研究，第 38 卷第 1 期，49-62。

李淑菁，2017，想像與形構：臺灣多元文化教育發展之論述分析，臺灣教育社會學研究，第 17 卷第 2 期，1-44。

林文玲、傅鍾仁，2011，企業社會責任之揭露對會計資訊價值攸關性—以台灣資訊電子業上市公司為例，商管科技季刊，第 12 卷第 2 期， 209-229.

陳麗娟，2022，永續企業社會責任在歐盟市場之實踐與未來發展趨勢，華岡法粹，(72)，1-44。

黃柏叡，2022，歐洲多元文化社會與促進尊重教育之研究，臺灣教育研究期刊，第 3 卷第 3 期，239-258.

黃啟瑞，2021，ESG 永續報告書與國際規範解析，會計研究月刊，第 432 期：70-76.

黃營杉、齊德彰，2005，企業倫理，社會責任與慈善公益作為之研究—以台灣高科技電子產業為例.，*Journal of Humanities and Social Sciences*,，第 1 卷第 2 期，65-82.

褚麗絹、許崑峰，2004，公益行為之探討—有線電視系統台業者的觀點，南華大學管理科學研究所。

蔡秉庭、王茂昌，2019，企業社會責任與企業價值之相互關聯性：兼論無形資產的影響，會計與公司治理，第 14 卷第 2 期：63-82.

蕭文肆、潘怡君、蕭文姪、謝易峻，2022，分析企業社會責任執行與公司營運績效之相關性—以電腦周邊設備與電子零組件業為例.，管理資訊計算，第 11 卷第 1 期，45-54。



貳、 學位論文

林宜欣，2001，台灣企業公益行為之研究，南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。

陳昱蓁，2010，金融集團公益行為之研究—以我國金控為例，淡江大學保險學系保險經營在職專班碩士論文。

曾思齊，2016，台灣強制編製企業社會責任報告書之事件研究，臺灣大學會計學研究所碩士論文。

湯偉宏，2020，企業投入 ESG 效益之研究—以總體經濟、機構投資人探討，政治大學金融學系研究所未出版之碩士論文。

黃蒼進，2003，台灣企業公益行為之研究：以金融業之銀行為例，南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。

賴昭銘，2019，臺灣電子製造廠商的企業社會責任與社會參與，臺灣師範大學東亞學系研究所碩士論文。

羅仕倫，2009，傳播媒體參與公益行為之研究—以其基金會運作方式為例，臺灣師範大學圖文傳播學系研究所碩士論文。

參、 外文文獻

Aaronson, S.A., (2003). Corporate responsibility in the global village: the British role model and the American laggard. *Bus. Soc. Rev.* 108 (3): 309-338.

Bredgaard, T. (2003). Corporate social responsibility in Denmark: between public policy and enterprise policy. In IIRA 13th World Congress Freie Universität Berlin, Germany.

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4): 497-505.



- Chaffee, E. C. (2017). The origins of corporate social responsibility. *University of Cincinnati Law Review*, 85: 347-373.
- Dowling, G., and Moran, P. (2012). Corporate reputations: built in or bolted on?. *California Management Review*, 54(2): 25-42.
- Durrani, A., Rosmin, M., and Volz, U. (2020). The role of central banks in scaling up sustainable finance—what do monetary authorities in the Asia-Pacific region think?. *Journal of sustainable finance & investment*, 10(2): 92-112.
- Elkington, J. (1997). The triple bottom line. *Environmental management: Readings and cases*, 2: 49-66.
- Freeman, R. E., and McVea, J. (2005). A stakeholder approach to strategic management. *The Blackwell handbook of strategic management*: 183-201.
- Friedman, M. (2010). Social responsibility of business is to increase its profit. *The New York Times Magazine*. http://www.umich.edu/*thecore/doc/Friedman.pdf. Accessed Sep.
- Gonzalez-Perez, M.A. (2013). Corporate Social Responsibility and International Business: A Conceptual Overview. In: Gonzalez-perez, M.A. and Leonard, L., Eds., *International Business, Sustainability and Corporate Social Responsibility (Advances in Sustainability and Environmental Justice)*, Emerald Group Publishing Limited: 1-35.
- Griffin, J. J. & Mohan, J. E. (1997). The corporate social performance and corporate financial performance debate. *Business and society*, 36(1), 5-31.
- Hawn, O., and Ioannou, I. (2016). Mind the gap: The interplay between external and internal actions in the case of corporate social responsibility. *Strategic management journal*, 37(13): 2569-2588.
- Henke, H. M. (2016). The effect of social screening on bond mutual fund performance. *Journal of Banking & Finance*, 67: 69-84.



- Iamandi, I. E., Constantin, L. G., Munteanu, S. M., and Cernat-Gruici, B. (2019). Mapping the ESG behavior of European companies. A holistic Kohonen approach. *Sustainability*, 11(12), 3276.
- Kocmanová, A., and Dočekalová, M. (2012). Construction of the economic indicators of performance in relation to environmental, social and corporate governance (ESG) factors. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 60(4), 195-206.
- Kim, Y., Li, H., and Li, S. (2014). Corporate social responsibility and stock price crash risk. *Journal of Banking & Finance*, 43: 1-13.
- Kotler, P., and Lee, N. (2005). Best of breed: When it comes to gaining a market edge while supporting a social cause, “corporate social marketing” leads the pack. *Social marketing quarterly*, 11(3-4): 91-103.
- Kotler, P., Hessekiel, D., and Lee, N. R. (2012). *Good works!: Marketing and corporate initiatives that build a better world... and the bottom Line*. John Wiley & Sons.
- Lantos, G. P. (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of consumer marketing*, 18(7): 595-632.
- Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., and Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1): 1-23.
- Li, T. T., Wang, K., Sueyoshi, T., and Wang, D. D. (2021). ESG: Research progress and future prospects. *Sustainability*, 13(21), 11663.
- Lindgreen, A., and Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility. *International journal of management reviews*, 12(1): 1-7.
- Lins, K. V., Servaes, H., and Tamayo, A. (2017). Social capital, trust, and firm performance: The value of corporate social responsibility during the financial crisis. *the Journal of Finance*, 72(4): 1785-1824.



- Lokuwaduge, C. S. D. S., and Heenetigala, K. (2017). Integrating environmental, social and governance (ESG) disclosure for sustainable development: An Australian study. *Business Strategy and the Environment*, 26(4): 438-450.
- Martirosyan, E., and Vashakmadze, T. (2013). Introducing stakeholder based frameworks for post-merger integration success. In Global Business Conference Proceedings : 169-175
- Matthews, M. R. (1993). *Socially Responsible Accounting* (Chapman Hall, London).
- Ortas, E., Álvarez, I., Jaussaud, J., and Garayar, A. (2015). The impact of institutional and social context on corporate environmental, social and governance performance of companies committed to voluntary corporate social responsibility initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 108: 673-684.
- Pizzi, S., Principale, S., & De Nuccio, E. (2022). Material sustainability information and reporting standards. Exploring the differences between GRI and SASB. *Meditari Accountancy Research*, (ahead-of-print).
- Prasad, A. A., and Kumar, R. S. (2022). Challenges and opportunities of brand corporate social responsibility classification: A review, new conceptualization and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 46(6): 2071-2103.
- Schuler, D. A., and Cording, M. (2006). A corporate social performance–corporate financial performance behavioral model for consumers. *Academy of management Review*, 31(3): 540-558.
- Smith, N. C. (2001). Changes in corporate practices in response to public interest advocacy and actions. *Handbook of Marketing and Society*.
- Tai, F. M., and Chuang, S. H. (2014). Corporate social responsibility. *Ibusiness*, 6(03), 117.
- Toppinen, A., Li, N., Tuppura, A., and Xiong, Y. (2012). Corporate responsibility and strategic groups in the forest-based industry: Exploratory analysis based on the Global Reporting Initiative (GRI) framework. *Corporate social responsibility and*

environmental management, 19(4), 191-205.

Waddock, S. A., Bodwell, C., and Graves, S. B. (2002). Responsibility: The new business imperative. *Academy of management perspectives*, 16(2): 132-148.

Welford, R. (2004). Corporate social responsibility in Europe and Asia: Critical elements and best practice. *Journal of corporate citizenship*, (13): 31-47.

Welford, R. (2005). Corporate social responsibility in Europe, North America and Asia. *Journal of corporate citizenship*, (17).

Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of management review*, 16(4): 691-718.



附錄



第一節 華碩電腦 2021 年永續報告書呈現 情形

華碩電腦 2021 永續報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，並採用了 SASB 的永續指標。永續報告書中總計有 86 項具體行動與 ESG 中社會層面有關，86 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-1：華碩社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	27
2	GRI 401 勞雇關係	20
3	GRI 404 訓練與教育	11
4	GRI 418 客戶隱私	9
5	提供學生職涯發展規劃	5
6	GRI 409 強迫或強制勞動	3
7	GRI 414 供應商社會評估	3
8	GRI 403 職業安全與衛生	4
9	GRI 402 勞/資關係	1
10	GRI 405 員工多元化與平等機會	1
11	GRI 406 不歧視	1
12	GRI 408 童工	1



根據表 10-1，可發現華碩電腦於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係以及第 3 項 GRI 404 訓練與教育。

86 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-2 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-2：華碩社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	54
2	外部 CSR	32

由於 Kolter et al.的分類標準較適用於外部 CSR，本研究將 32 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 10-3 所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 33，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。

表 10-3：華碩社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	30
2	企業慈善	18
3	社會責任商業實踐	5
4	善因行銷	1
5	志工參與	1
6	企業社會行銷	1

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣及第 2 項企業慈善兩類，與善因行銷、志工參與及企業社會行銷有關的項目數量都只有 1 項。



第二節 宏碁 2021 年永續報告書呈現情形

宏碁 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則以及 SDGs，永續報告書中總計有 105 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。103 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-4：宏碁社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	34
2	GRI 401 勞雇關係	29
3	GRI 418 客戶隱私	11
4	GRI 404 訓練與教育	8
5	GRI 414 供應商社會評估	8
6	GRI 403 職業安全與衛生	3
7	提供學生職涯發展規劃	4
8	GRI 405 員工多元化與平等機會	3
9	GRI 402 勞/資關係	1
10	GRI 408 童工	1
11	GRI 409 強迫或強制勞動	1

根據表 10-4，可發現宏碁於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係以及第 3 項 GRI 418 客戶隱私。

103 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-5 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

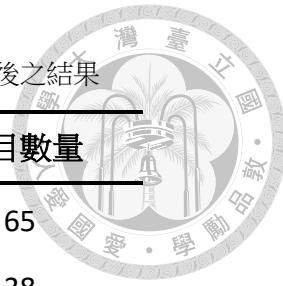


表 10-5：宏碁社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	65
2	外部 CSR	38

本研究將 38 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 10-6 所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 38，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。

表 10-6：宏碁社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	36
2	企業慈善	22
3	社會責任商業實踐	4
4	志工參與	4
5	企業社會行銷	2

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣及第 2 項企業慈善兩類，志工參與及社會責任商業實踐有關的部分有 4 項，與企業社會行銷有關的項目數量有 2 項，而宏碁的外部活動並無符合善因行銷此分類。

第三節 研華 2021 年永續報告書呈現情形

研華 2021 永續報告書依循了 GRI 準則，永續報告書中總計有 90 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。90 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：



表 10-7：研華社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	GRI 401 勞雇關係	22
2	捐贈服務、實物或金錢	19
3	GRI 414 供應商社會評估	10
4	GRI 418 客戶隱私	11
5	GRI 404 訓練與教育	11
6	GRI 403 職業安全與衛生	5
7	提供學生職涯發展規劃	3
8	GRI 405 員工多元化與平等機會	2
9	GRI 409 強迫或強制勞動	2
10	GRI 406 不歧視	2
11	GRI 402 勞/資關係	1
12	GRI 407 結社自由與團體協商	1
13	GRI 408 童工	1

根據表 10-7，可發現研華於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項 GRI 401 勞雇關係、第 2 項捐贈服務、實物或金錢，以及第 3 項 GRI 414 供應商社會評估。前三項的組成與華碩及宏碁略有不同。

90 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-8 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-8：研華社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	68
2	外部 CSR	22

本研究將 22 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 10-9 所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 22，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。



表 10-9：研華社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	22
2	企業慈善	13
3	社會責任商業實踐	4
4	企業社會行銷	1

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣及第 2 項企業慈善兩類，而研華的外部活動並無符合善因行銷與志工參與這兩個分類。

第四節 中華電信 2021 年永續報告書呈現情形

中華電信 2021 永續報告書依循 GRI 原則以及 SASB 準則電信業指標，永續報告書中總計有 88 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。88 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-10：中華電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	27
2	GRI 401 勞雇關係	24
3	GRI 404 訓練與教育	10
4	GRI 418 客戶隱私	8



5	GRI 403 職業安全與衛生	5
6	GRI 405 員工多元化與平等機會	5
7	GRI 402 勞/資關係	2
8	GRI 414 供應商社會評估	3
9	GRI 406 不歧視	2
10	GRI 417 行銷與標示	1
11	GRI 407 結社自由與團體協商	1

根據表 10-10，可發現中華電信於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項捐贈服務、實物或金錢、第 2 項 GRI 401 勞雇關係，無提供學生職涯發展規劃、強迫或強制勞動、童工這三項，與其他公司相比新增了 GRI 417 行銷與標示。

88 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-11 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-11：中華電信社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	61
2	外部 CSR	27

本研究將 27 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 10-12 所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 27，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。

表 10-12：中華電信社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	17
2	企業社會行銷	12

3	社會責任商業實踐
4	企業慈善
5	志工參與



企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業社會行銷以及第 3 項社會責任商業實踐三類，中華電信的外部活動與前三家品牌廠有明顯的不同，直接捐贈金錢或物品的企業慈善佔比較少的比例，反而是結合公司自有的服務及產品的社會事業推廣與企業社會行銷佔比較大。

第五節 台灣大哥大 2021 年永續報告書呈現情形

臺灣大哥大 2021 永續報告書依循 GRI 準則編制，永續報告書總計有 86 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。86 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-13：臺灣大哥大社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	GRI 401 勞雇關係	25
2	捐贈服務、實物或金錢	22
3	GRI 404 訓練與教育	13
4	GRI 414 供應商社會評估	6
5	GRI 409 強迫或強制勞動	5
6	GRI 403 職業安全與衛生	5
7	GRI 405 員工多元化與平等機會	2
8	GRI 418 客戶隱私	5

9	GRI 402 勞/資關係
10	GRI 406 不歧視
11	提供學生職涯發展規劃



根據表 10-13，可發現臺灣大哥大於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項 GRI 401 勞雇關係、第 2 項捐贈服務、實物或金錢，無特別談到童工。

86 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-14 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-14：臺灣大哥大社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	63
2	外部 CSR	23

本研究將 23 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如表 10-15 所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 23，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。

表 10-15：臺灣大哥大社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	17
2	企業社會行銷	8
3	社會責任商業實踐	6
4	企業慈善	5
5	志工參與	3

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業社會行銷以及第 3 項社會責任商業實踐三類，臺灣大哥大與中華電信的外部活動情形相似，直接捐贈金錢或物品的企業慈善佔比較少的比例，反而是結合公司自有的服務及產品的社會事業推廣與企業社會行銷佔比較大。



第六節 遠傳電信 2021 年永續報告書呈現 情形

遠傳電信 2021 年永續報告書依循 GRI 準則、TCFD 準則以及 SASB 準則進行編制，永續報告書中總計有 92 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。92 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-16：遠傳電信社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	GRI 401 勞雇關係	21
2	捐贈服務、實物或金錢	27
3	GRI 404 訓練與教育	13
4	GRI 414 供應商社會評估	8
5	GRI 418 客戶隱私	7
6	GRI 403 職業安全與衛生	5
7	GRI 417 結社自由與團體協商	1
8	GRI 405 員工多元化與平等機會	2
9	GRI 409 強迫或強制勞動	2
10	GRI 402 勞/資關係	2
11	GRI 406 不歧視	2
12	GRI 417 行銷與標示	1
13	提供學生職涯發展規劃	1



根據表 10-16，可發現遠傳電信於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於第 1 項 GRI 401 勞雇關係、第 2 項捐贈服務、實物或金錢、第 3 項 GRI 404 訓練與教育，無特別談到童工。

92 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-17 所示，被分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-17：遠傳電信社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	64
2	外部 CSR	28

本研究將 28 項在性質上被分類至外部 CSR 的具體行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，結果如錯誤！找不到參考來源。所示。上述分類後項目數量總和之所以遠大於 28，是因為這些行動通常都具有兩種以上的性質。

表 10-18：遠傳電信社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	28
2	社會責任商業實踐	12
3	企業社會行銷	10
4	企業慈善	4
5	志工參與	2
6	善因行銷	1

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項社會責任商業實踐以及第 3 項企業社會行銷三類，三家電信業者的外部活動情形相似，直接捐贈金錢或物品的企業慈善佔比較少的比例，結合公司自有的服務及產品的社會事業推廣與企業社會行銷佔比較大。



第七節 Nokia 2021 年永續報告書呈現情形

Nokia 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則以及 SDGs，在特定的永續發展主題中也採用了 SASB 準則，永續報告書中總計有 96 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。96 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如表 10-19 所示：

表 10-19：Nokia 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 原則	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	21
2	GRI 401 勞雇關係	19
3	GRI 404 訓練與教育	13
4	GRI 418 客戶隱私	12
5	GRI 405 員工多元化與平等機會	11
6	GRI 409 強迫或強制勞動	5
7	GRI 403 職業安全與衛生	4
8	GRI 414 供應商社會評估	4
9	提供學生職涯發展規劃	3
10	GRI 408 童工	2
11	GRI 406 不歧視	1
12	GRI 407 結社自由與團體協商	1

根據上表，可發現 Nokia 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於 GRI 401 勞雇關係、GRI 404 訓練與教育、GRI 405 員工多元化與平等機會、GRI 418 客戶隱私以及捐贈服務、實物或金錢。

96 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-20 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。



表 10-20：Nokia 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	72
2	外部 CSR	24

本研究將 24 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-21 所示：

表 10-21：Nokia 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	23
2	社會責任商業實踐	13
3	企業慈善	10
4	志工參與	2

企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項社會責任商業實踐以及第 3 項企業慈善三類。

第八節 Logitech 2021 年永續報告書呈現 情形

Logitech 在 2021 年永續報告書主要依循了 SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，永續報告書總計有 110 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。110 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-22 : Logitech 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果



項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	GRI 401 勞雇關係	26
2	捐贈服務、實物或金錢	24
3	GRI 404 訓練與教育	14
4	GRI 414 供應商社會評估	13
5	GRI 418 客戶隱私	8
6	GRI 403 職業安全與衛生	6
7	GRI 405 員工多元化與平等機會	5
8	GRI 409 強迫或強制勞動	5
9	GRI 406 不歧視	4
10	提供學生職涯發展規劃	2
11	GRI 408 童工	2
12	GRI 407 結社自由與團體協商	1

根據上表，可發現 Logitech 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於 GRI 401 勞雇關係、捐贈服務、實物或金錢、GRI 404 訓練與教育，並未提及 GRI 402 勞/資關係的部分。

110 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-23 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-23 : Logitech 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	84
2	外部 CSR	26



本研究將 26 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-24 所示：

表 10-24：Logitech 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	25
2	企業慈善	18
3	社會責任商業實踐	4
4	志工參與	2
5	善因行銷	1

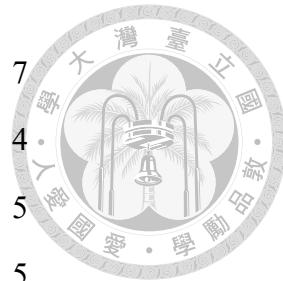
企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業慈善。

第九節 Siemens 2021 年永續報告書呈現情形

Siemens 在 2021 年永續報告書主要依循了 GRI 準則、SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，永續報告書中總計有 102 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。102 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-25：Siemens 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	31
2	GRI 404 訓練與教育	18
3	GRI 401 勞雇關係	16
4	GRI 418 客戶隱私	11



5	GRI 405 員工多元化與平等機會	7
6	GRI 414 供應商社會評估	4
7	GRI 406 不歧視	5
8	提供學生職涯發展規劃	5
9	GRI 403 職業安全與衛生	2
10	GRI 407 結社自由與團體協商	1
11	GRI 408 童工	1
12	GRI 409 強迫或強制勞動	1

根據上表，可發現 Siemens 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於捐贈服務、實物或金錢、GRI 404 訓練與教育、GRI 401 勞雇關係以及 GRI 418 客戶隱私，也並未提及 GRI 402 勞/資關係的部分。

102 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-26 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-26：Siemens 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	66
2	外部 CSR	36

本研究將 36 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-27 所示：

表 10-27：Siemens 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	36
2	社會責任商業實踐	29

3	企業慈善
4	志工參與



企業的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業慈善。

第十節 Orange Telecom 2021 年永續報告書呈現情形

Orange Telecom 的永續報告書則是按照聯合國 SDGs 目標來編制，總計有 76 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。76 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-28：Orange Telecom 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	19
2	GRI 404 訓練與教育	12
3	GRI 401 勞雇關係	13
4	GRI 405 員工多元化與平等機會	4
5	GRI 418 客戶隱私	5
6	GRI 406 不歧視	3
7	GRI 414 供應商社會評估	2
8	GRI 403 職業安全與衛生	2
9	GRI 407 結社自由與團體協商	1
10	GRI 408 童工	1
11	GRI 409 強迫或強制勞動	2



根據上表，可發現 Orange Telecom 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於捐贈服務、實物或金錢、GRI 404 訓練與教育、GRI 401 勞雇關係。

76 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-29 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-29: : Orange Telecom 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	46
2	外部 CSR	19

本研究將 19 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-30 所示：

表 10-30：Orange Telecom 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	16
2	企業社會行銷	8
3	社會責任商業實踐	7
4	企業慈善	1

Orange Telecom 的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項企業社會行銷及第 3 項社會責任商業實踐，純粹捐贈金錢或服務的企業慈善行動反而非常稀少。

第十一節 Telecom Italia 2021 年永續報告書呈現情形



Telecom Italia 2021 年的永續報告書主要依循了 GRI 準則以及聯合國 SDGs 來編制，總計有 129 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。129 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-31 : Telecom Italia 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	44
2	GRI 401 勞雇關係	31
3	GRI 405 員工多元化與平等機會	15
4	GRI 404 訓練與教育	17
5	GRI 418 客戶隱私	5
6	GRI 403 職業安全與衛生	4
7	GRI 414 供應商社會評估	3
8	GRI 408 童工	2
9	GRI 406 不歧視	2
10	GRI 409 強迫或強制勞動	2
11	提供學生職涯發展規劃	2
12	GRI 402 勞/資關係	1
13	GRI 407 結社自由與團體協商	1

根據上表，可發現 Telecom Italia 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於捐贈服務、實物或金錢、GRI 401 勞雇關係、GRI 405 員工多元化與平等機會、GRI 404 訓練與教育，比較特別的是 GRI 405 員工多元化與平等機會有 15 項，是其他公司所沒有的現象。



129 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-32 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-32 : Telecom Italia 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	83
2	外部 CSR	46

本研究將 46 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-33 所示：

表 10-33 : Telecom Italia 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	42
2	社會責任商業實踐	20
3	企業社會行銷	11
4	企業慈善	13
5	志工參與	2

Telecom Italia 的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項社會責任商業實踐及第 3 項企業社會行銷，純粹捐贈金錢或服務的企業慈善行動也有一定比例。

第十二節 Deutsche Telekom 2021 年永續報告書呈現情形



Deutsche Telekom 的永續報告書主要依循了 GRI 準則、SASB 準則以及 TCFD 準則來編制，總計有 134 項具體行動與 ESG 中社會層面有關。134 項具體行動按照 GRI Standards 重新分類後，結果如下表所示：

表 10-34 : Deutsche Telekom 社會行動數量按 GRI 準則分類後之結果

項次	GRI 之原則名稱	項目數量
1	捐贈服務、實物或金錢	53
2	GRI 401 勞雇關係	42
3	GRI 418 客戶隱私	9
4	GRI 404 訓練與教育	11
5	GRI 414 供應商社會評估	5
6	GRI 405 員工多元化與平等機會	3
7	GRI 406 不歧視	3
8	GRI 407 結社自由與團體協商	2
9	GRI 409 強迫或強制勞動	2
10	GRI 402 勞/資關係	1
11	GRI 403 職業安全與衛生	1
12	GRI 408 童工	1
13	提供學生職涯發展規劃	1

根據上表，可發現 Deutsche Telekom 於永續報告書中呈現出來與社會相關的行動數量，多集中於捐贈服務、實物或金錢、GRI 401 勞雇關係。



134 項具體行動按照 Hawn & Ioannou 的分類標準分為內部 CSR 以及外部 CSR 之後，結果如表 10-35 所示，性質分類至內部 CSR 的具體行動數量較多。

表 10-35 : Deutsche Telekom 社會行動數量按 Hawn & Ioannou 分類標準分類後之結果

項次	Hawn & Ioannou 分類標準	項目數量
1	內部 CSR	80
2	外部 CSR	54

本研究將 54 項分類於外部 CSR 的行動按照 Kolter et al.的分類標準分類後，其結果如表 10-36 所示：

表 10-36 : Deutsche Telekom 社會行動數量按 Kolter et al.分類標準分類後之結果

項次	Kolter et al.分類標準	項目數量
1	社會事業推廣	53
2	社會責任商業實踐	22
3	企業慈善	20
4	企業社會行銷	19
5	志工參與	2

Deutsche Telekom 的外部活動經分類後，多集中於第 1 項社會事業推廣、第 2 項社會責任商業實踐及第 3 項企業慈善、第四項企業社會行銷。