the Jane Goodall Institute

「企業社會責任」
研究報告

目錄

引言 3

CSR 問卷調查

數據庫 5

數據分析 9

CSR 訪談天地

良心為本（凌浩雲先生專訪） 10

本是同根生（文樹成先生專訪） 12

親力親為的行動（盧思偉先生專訪） 14

看得見的將來（滕慕蓮女士專訪） 16

總結

珍古德協會（香港）就社會企業責任發展的建議 18

參考資料 21

引言

珍古德博士：「我認為愈來愈多商業領袖開始為了他們的兒孫福址著想，必須要為將來的生活作出改變。企業社會責任的發展現時已達到一個里程碑，但我們仍需繼續推廣環境可持續發展和提升人們對環境的保育意識。的確我們現正向目標進發，例如企業嘗試以減少破壞環境的模式來營運，人們也開始關注與環境相關的議題。當這議題與新法例相扣連起來，人們就明白為了自己的生存，必須停止進行污染空氣、水源和土地的活動，而這是我們努力的共同目標。」

背景

為推動企業履行企業社會責任(Corporate Social Responsibility，簡稱 CSR)，香港聯合交易所於二零一一年刊發《環境、社會及報告指引》，積極鼓勵上市公司披露其有關環境、社會及管治事宜的長遠文化。企業履行社會企業責任是全球化的趨勢，為促進公眾人士對於社會企業責任的認識與了解，珍古德協會（香港）於 2017 年 5 月至 7 月期間以電子問卷方式向二百位公眾人士（學生及非學生）進行問卷調查，了解到他們對於社會企業責任的認識，並邀請了不同界別人士作訪談，以深入了解坊間及社會對社會企業責任的了解及認知。本報告為問卷調查結果、訪談筆錄以及本會就 CSR 的具體發展建議。

企業社會責任的定義

廣義上，企業社會責任是指企業以合符社會道德的行為進行營運，尤其是指企業在創造利潤時必須考慮對各方的影響，包括員工、顧客、社區及環境等，CSR 的精神是提倡企業不僅是對股東負責，同時兼顧社會及以平衡各方利益[1]。以下是世界永續發展委員會(WBCSD) 和香港交易所對企業社會責任的說明。

世界永續發展委員會將企業社會責任定義為：「一種企業為求得經濟永續發展，共同與員工、家庭、社區與地方、社會營造高品質生活的承諾[2]。」

香港交易所將企業社會責任詮釋為：「我們視企業社會責任為經營理念，為權益人在經濟以至社會及環境層面創造共享可持續價值。企業社會責任是我們業務策略及管理方針不可或缺的一部分，因我們確信，在無礙社會及環境的情況下經營營利業務，才可實現業務的可持續發展[3]。」

研究方法

是次研究以問卷調查和進行訪問收集數據及資料，接受問卷調查的 200 名介乎 18 至 35 歲的受訪者中，全日制學生及在職人士各佔一半。研究中，本會亦邀請了四名各界人士進行訪問，就企業社會責任的議題作分享和分析，包括

一、現任社會企業商務中心首席顧問凌先生

二、萬賢堂管理顧問有限公司創辦人及董事總經理文樹成先生

三、綠盒子營養工房及馬高廚房負責人盧思偉先生

四、嶺南大學管理學系高級講師滕慕蓮女士

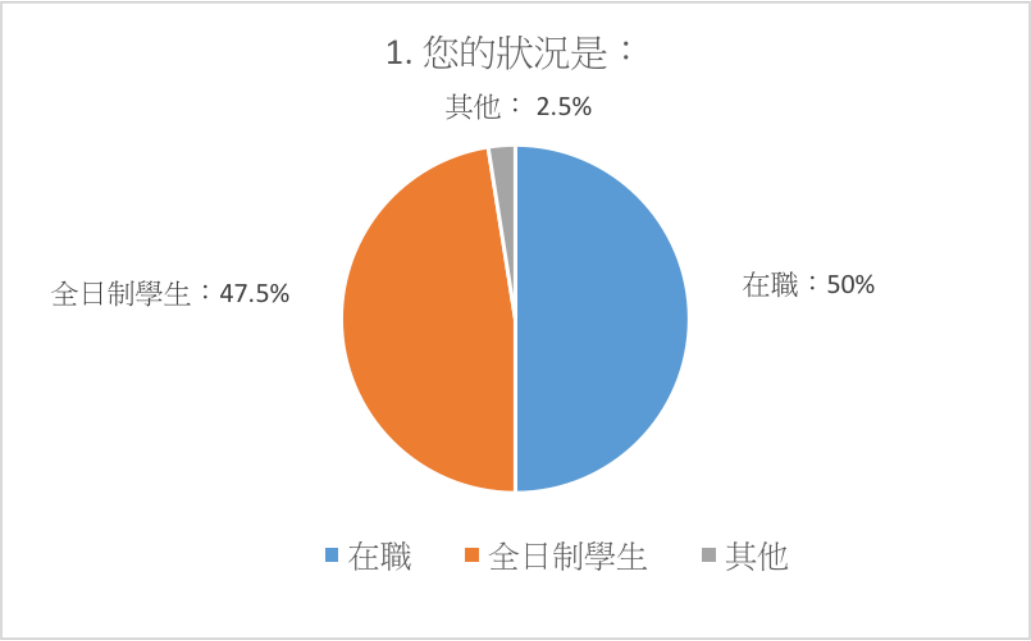
---

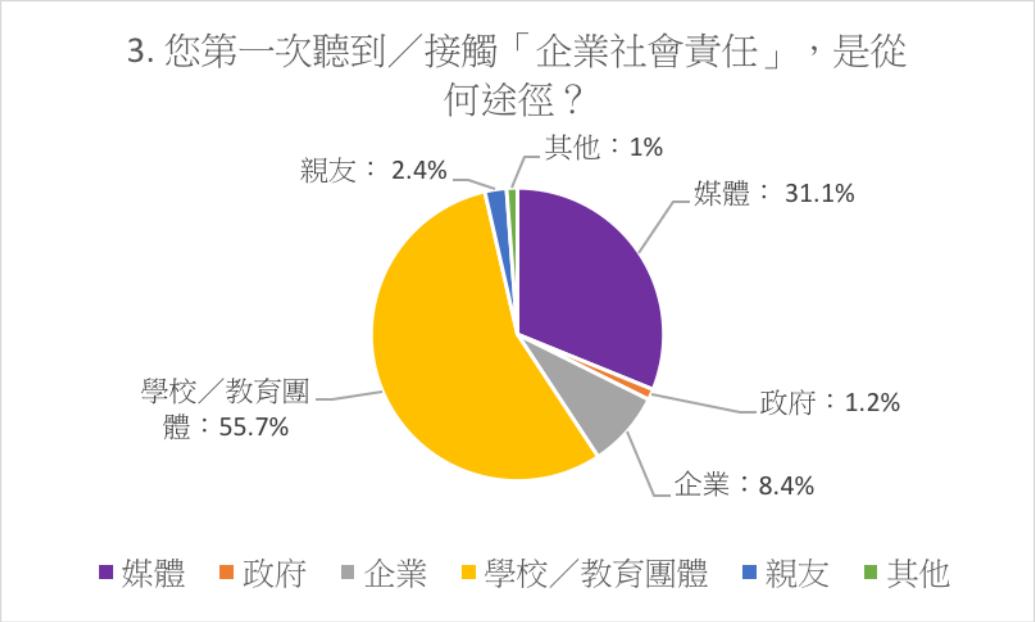
[1] 李明機（2009），第 14 頁。

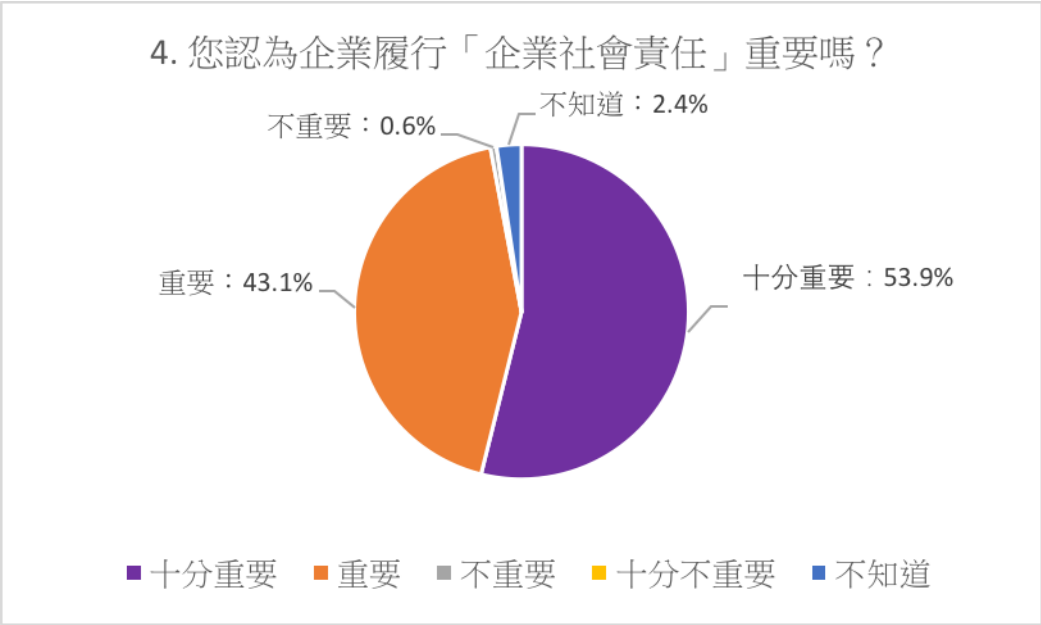
[2] 黃正忠(2006)，第 24 頁，「Corporate social responsibility is the commitment of business to contribute to sustainable economic development, working with employees, their families, the local community and society at large to improve their quality of life」。

[3] 香港交易所， http://www.hkexgroup.com/corporate-social-responsibility?sc_lang=zh-HK

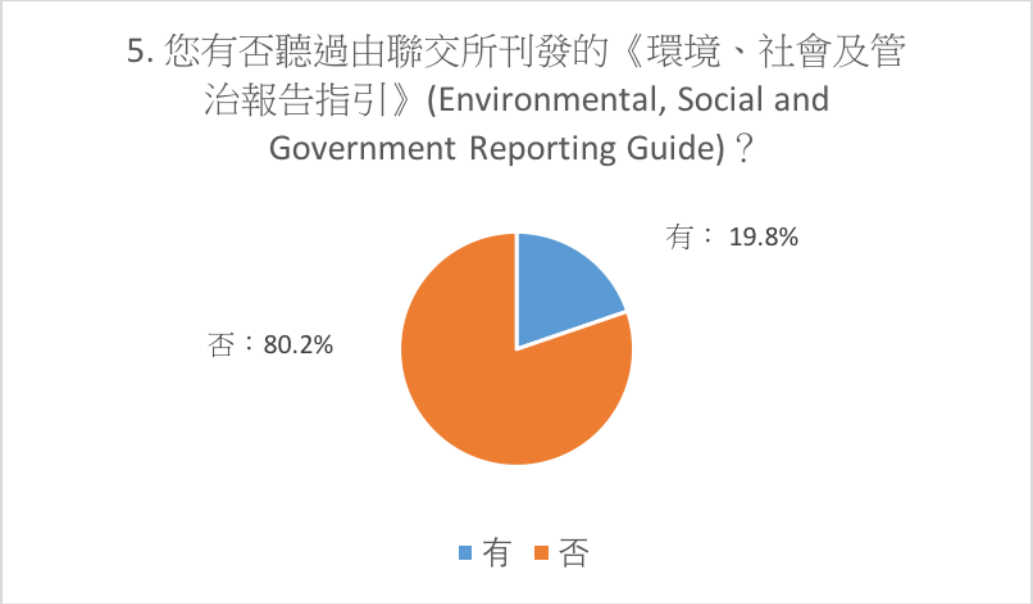
「企業社會責任」認知調查－數據庫[i]

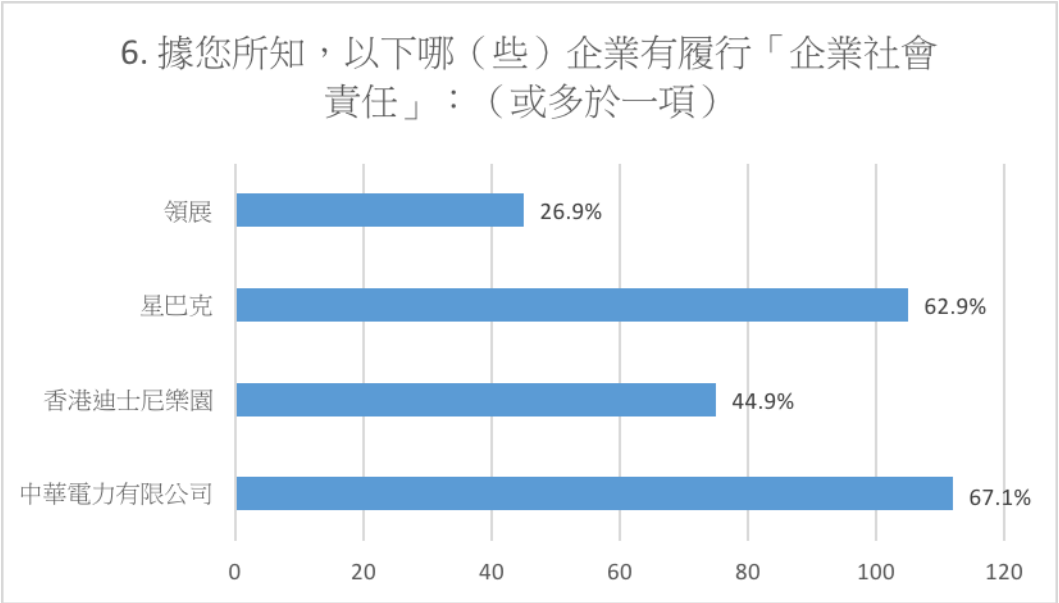



3. 您第一次聽到／接觸「企業社會責任」，是從何途徑？
其他：1%
親友： 2.4%
媒體： 31.1%
學校／教育團體：55.7%
政府：1.2%
企業：8.4%
媒體
政府
企業
學校／教育團體
親友
其他

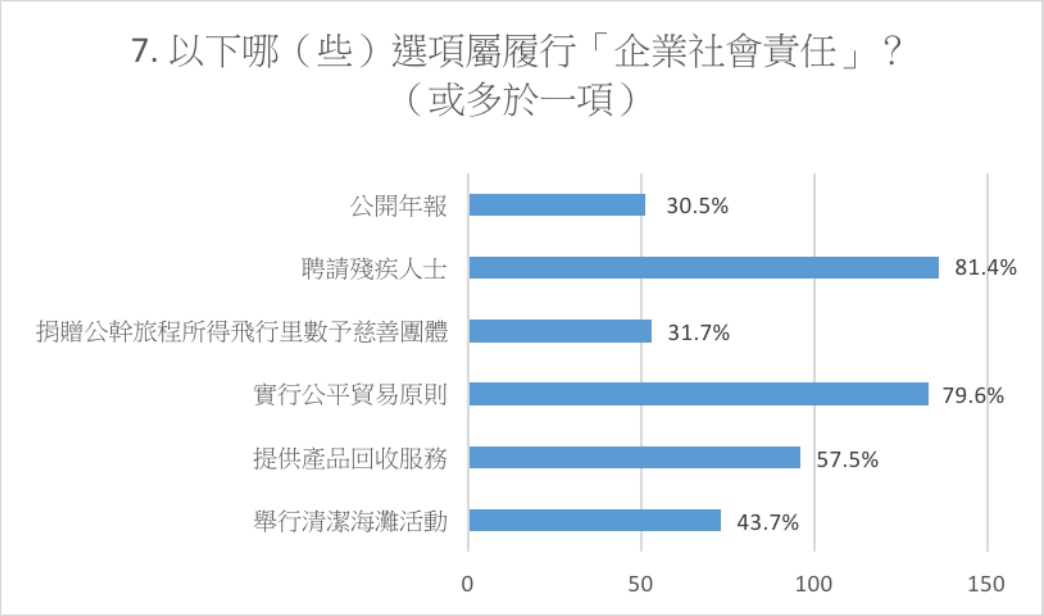

4. 您認為企業履行「企業社會責任」重要嗎？
不知道：2.4%
不重要：0.6%
重要：43.1%
十分重要：53.9%
十分重要
重要
不重要
十分不重要
不知道

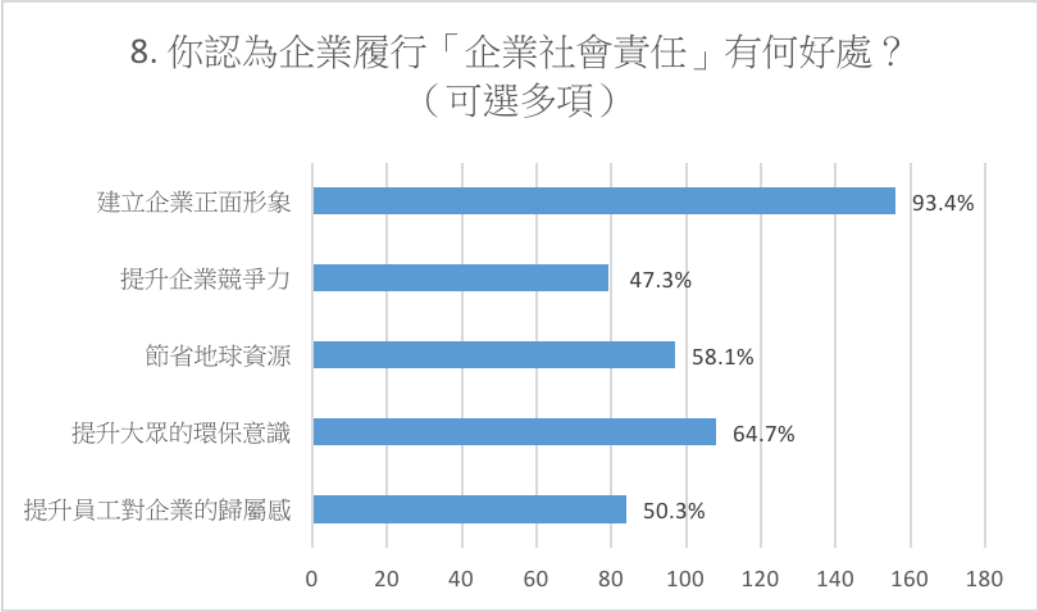
「企業社會責任」認知調查


5. 您有否聽過由聯交所刊發的《環境、社會及管治報告指引》(Environmental, Social and Government Reporting Guide)？
有： 19.8%
否：80.2%
有
否


6. 據您所知，以下哪（些）企業有履行「企業社會責任」：（或多於一項）
領展
26.9%
星巴克
62.9%
香港迪士尼樂園
44.9%
中華電力有限公司
67.1%
0
20
40
60
80
100
120

「企業社會責任」認知調查


7. 以下哪（些）選項屬履行「企業社會責任」？
（或多於一項）
公開年報
30.5%
聘請殘疾人士
81.4%
捐贈公幹旅程所得飛行里數予慈善團體
31.7%
實行公平貿易原則
79.6%
提供產品回收服務
57.5%
舉行清潔海灘活動
43.7%
0
50
100
150


8. 你認為企業履行「企業社會責任」有何好處？
（可選多項）
建立企業正面形象
93.4%
提升企業競爭力
47.3%
節省地球資源
58.1%
提升大眾的環保意識
64.7%
提升員工對企業的歸屬感
50.3%
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180

「企業社會責任」認知調查－數據分析

- 問卷題 1 顯示，200 名受訪者中，全日制學生及在職人士各約佔一半；題 1 和題 2 經數據整合後，得出在全日制學生和在職人士的類別中，沒有聽過 CSR 的比例分別為 11.6%和 19%，在職人士所佔百分比較高，整體上超過 8 成人聽過「企業社會責任」(CSR)。

- 問卷題 3 顯示，在 167 名有聽過「企業社會責任」的受訪者中，大部分（超過五成，55.7%）首次聽到／接觸「企業社會責任」是從學校／教育團體；只有不足一成（8.4%）從企業首次聽到／接觸「企業社會責任」。

- 問卷題 4 顯示，在 167 名曾聽「企業社會責任」的受訪者中，九成七受訪者認為企業履行「企業社會責任」屬重要或十分重要；從問卷題 5 得知，整體卻有八成沒有聽過聯交所刊發的《環境、社會及管治報告指引》。

- 問卷題 7 顯示，在 167 名有聽過「企業社會責任」的受訪者中，約八成人認為「聘請殘人士」和「實行公平貿易原則」屬履行「企業社會責任」，反映多數人認為機構管治屬於「企業社會責任」的一部分。

- 問卷題 8 顯示，超過九成人認同企業履行「企業社會責任」有助「建立企業正面形象」；只有約五成人認同有助提升員工對企業的歸屬感。

[i]本調查數據的百分比數值若不是整數，即準確至第一位小數。

良心為本

CSR 的簡述並與企業發展的關係

編按：或許有人會認為企業社會責任 (Corporate Social Responsibility)與業務營運無關，是業務外的一部分，也無助企業發展，因此對 CSR 抱「事不關己、己不關心」的態度。然而，這想法在現今社會仍是否合乎時宜呢？

凌浩雲先生(Howard)多年來積極推動社會企業的發展，認為企業社會責任與企業可持續發展有密切關係，他對企業社會責任有高瞻遠矚的想法。他的想法背後能為企業和社會帶來甚麼意義？

Q/採訪　H/凌浩雲先生

Q： 您心目中，CSR（Corporate Social Responsibility／企業社會責任）的定義是甚麼？

H：企業社會責任是同時關注營利、創造商業價值，在生意上執行企業社會責任。企業社會責任一如其名是企業負起社會責任。

CSR 在香港的發展演變

Q： 您對 CSR 現時在香港的發展有何看法？

H：先由 CSR 的發展起源和背景說起，約 15 年前是發展時期的高峰，社聯推出 Caring Company（商界展關懷）是香港 CSR 的起步點。在起步階段，只有約二百多間企業參與，經過多年發展，現有多達五千多間企業參與。

> 「“Sustainability”解達成可持續發展，是與企業持續發展有關，這是必須的，換言之企業不能獨善其身。」

由 CSR 轉為 CS (Corporate Sustainability)是近 5 年的趨勢，而這 5 年有這趨勢的主要原因是因為許多企業也陸續發現實踐 CSR 僅是最低要求，因為責任可以有選擇實踐與否的餘地。Sustainability 解達成可持續發展，是與企業持

續發展有關，這是必須的，換言之企業不能獨善其身。這 5 年來，大家在討論的是 CS，CS 與 CSR 有甚麼不同呢？

惠及社群，建設社會

據我所知，CSR 屬企業賺取營利後回饋社會，但回饋社會的活動可以是與企業的本業無關，例如：一間建築公司賺取營利後，可以是捐贈飯盒或是幫忙老人院油漆翻新，然而這些活動未必與建築本行相關。由 CSR 轉做 CS 後，服務的元素便迥然不同了，以一間聘有大量東南亞人士的建築公司為例， 可以在企業管治層面舉辦與多元共融的主題有關的活動，例如：全資東南亞裔僱員及其家人學習中文及英文。這不僅東南亞裔僱員受惠，更惠及其家人，亦讓家人更容易融入社會，使家族後代不用世世代代從事建築行業，提供機會予下一代裝備自我，藉提升語文能力獲進修機會迎向多元出路。以上是 CS 的例子，由幫助公司的員工去達至惠及社群，因員工及其家人同屬社會的群體，藉此產生社會效益。

Q: 我們都知道 CSR 的重要性，但為何 CSR 那麼重要呢，重要在哪裡，就如剛才也提及到甚或中小企也要實踐，實踐 CSR 帶出了甚麼背後意義？

H：最重要是令社會各界人士明白 CSR 之 C (Corporate – 商界) 能取之社會，用之社會，創造財富之時，也能帶動社會一起進步。 如果社會責任能遍佈每一企業，這良心行動也不再需要強調，因已成為企業家的精神和企業的一部份，這行動一定有助減低社會戾氣，貧富懸殊的現象。

把 CSR 注入微企

Q： 對於如何在 CSR 方面繼續做好，您有甚麼建議給予企業？

H：我展望未來的 CSR 連微企也能實踐，可能你會疑惑夫婦倆主理的專賣雞蛋仔的小檔口如何實踐 CSR，卻不可輕看他們的力量。可以想到的是：打佯時會有賣不去的雞蛋仔嗎？會如何處理剩食？原材料從何而來？屬良心原材料嗎？營運一間公司不僅是以「賺盡」為目標，也需實踐 CSR。

凌浩雲先生現任社會企業商務中心首席顧問。他於 2004 年開展社會創投事業，先後開辦多間社企素食餐廳。凌先生亦積極參與公共及社會服務，尤其在推動社會企業的發展方面，他於 2017 年獲香港特別行政區頒授榮譽勳章。

本是同根生

企業發展與 CSR 互存共生的效益

編按：不少人認為商業機構只關注業務、以賺取利潤為目標，照顧弱勢社群則是政府或非牟行機構，與商業機構扯不上關係。然而，機構的成功也賴以不同社會人士的支持，與弱勢社群本是同根生。既是同根生，兩者可以相互共生嗎？

文樹成先生(Billy)為萬賢賢堂創辦人並擁有多年營商經驗，認為企業應對社會持有回饋的心，培訓殘疾人士成為神秘顧客、提倡儒商文化。為何他有這些想法？

Q/採訪　H/文樹成先生

Q：您認為，企業為甚麼要實踐 CSR（Corporate Social Responsibility／企業社會責任）呢？

B：以管理層的角度來說，因為領導人注意到「取之社會、用之社群」的概念。如果能夠真正明白這概念，應知道一間公司所得到的成就源自於很多員工和不同夥伴的共同努力。真正明白這概念的人，應該會有一個回饋的心，而不只是用金錢為自己公司建立名聲，向外間展示公司的道德心。

種子在心裏萌發

Q：萬賢堂參與推動無障礙通道在香港的發展，亦率先培訓不同殘障人士成為神秘顧客，這個概念是從哪裏來的呢？

B：這做法是我當年提議並開始實行的。當時有這想法源於一位朋友，他是需要坐輪椅的人士，與他相識已有很多年。他曾經向我提及兩個問題，想我幫忙解決，第一個問題是：你可不可以幫我想想如何改善香港的無障礙設施，更方便殘疾人士使用？第二個問題是：殘疾人士在香港就業遇上很大的困難，有沒有工作機會能給予我們呢？當時，儘管我認為這兩個問題不應由我去回應，而是政府的問題，但我仍把它放在心裏。我經營的生意是與神秘顧客相關的，於是我有一個想法就是聘請殘疾人士，訓練他們成為神秘顧客，由他們角度去觀察設施，這不是三贏嗎？因為有這個想法，慢慢訓練出數十位視障，聽障、輪椅人士的神秘顧客，但我們在這件事情上所做到的只是微不足道。

把棱角磨掉

Q：我知道殘障人士重投社會需要一些的幫助，想問問公司會否提供相關培訓讓他們更容易適應社會呢？

B：我們會藉着日常的工作和所參與的活動，透過企業文化讓他們知道大家也是無分彼此，每人也有自己的障礙，但未必是表面上能察覺得到。

Q：那麼您的員工如何接納殘障人士呢？

B：其實也是受整體氛圍所影響，當老闆或管理層能以身作則，真真正正希望殘疾人士能融入團隊，其他員工也會接納殘疾人士。其實同事們與殘障人士合作的過程，爭執少不免，即使我們普通人之間的相處也有很多爭執，大家需要磨合。不過與殘疾人士的合作，所遇上的障礙會較多，工作上的磨擦少不免。但重要的是主管如何處理這些事，但當這些事情的適當處理，便能形成一個好的團隊。

「有一句說話：『潤物細無聲』，不知道你有沒有聽過這句說話。如果真真正正明白這這句話的意思，真正為香港好，是要用心去做一件事情...」

提倡儒商

Q：可不可以分享其他萬賢堂在 CSR 上的參與？

B：另外我們公司也提供義務課程去讓社會商界的朋友去學習王道，不是霸道，以道德修養去帶領員工。這些也是我們參與對社會有建樹的事情，但是也是微不足道。

「潤物細無聲」：不求人知

Q：對於 CSR 現時在香港的發展，您有甚麼看法？

B：真是要用心去參與 CSR，不是為了做一些行為舉止讓別人知道我們有參與。有一句說話：「潤物細無聲」，不知道你有沒有聽過這句說話。如果真真正正明白這這句話的意思，真正為香港好，是要用心去做一件事情，而不需要為公司員工的數量而顧慮，或是有五人或是有五十人，人人也可以參與 CSR。這是企業的責任，責任的意思是「取之社會、用之社會」，幫助整個社會，幫助弱勢社群，但是重要的是大家用心去做。

文樹成先生為萬賢堂管理顧問有限公司創辦人及董事總經理，他擁有超過 20 年營商及 10 年領導「神秘顧客調查」業務發展的實戰經驗，於銷售管理、市場調查及顧客服務等有深湛研究。為推動無障礙通道在香港的發展，他率先培訓不同殘障人士成為神秘顧客。

親力親為的行動

推動和執行 CSR 的關鍵

編按：不少公眾人士認為企業社會責任（Corporate Social Responsibility），是指企業在社會上牟利後，以不同的服務或制度的設計去回饋社會，是一種單向的施予過程，但值得深思的是在這種「施予」的過程中，企業的角色是否只局限在資源的重新分配（Re- distribution）角色，對於企業的長青其實又會否得到授益？

盧思偉先生(Marco)從事香港餐飲業界多年，一直致力親力親為去設計及履行企業對於社會的責任。他認為業務與社會責任企業地圖中的獨立版塊，兩者其實應圓融運行。為何他會有這種想法呢？在履行社會責任時，又獲得了怎樣的感受與成長？

Q/採訪　H/盧思偉先生

提倡慈善與業務結合

Q：我知道綠盒子營養工房有實踐企業社會責任，您如何將 CSR 帶到綠盒子？

M：實行 CSR 只是在日常的運作多作一點，例如在推廣上加插慈善元素，在『待用「愛」心素粽計劃』中，透過售賣粽子與客人互動，客人每購買一只待用粽，我們會捐一只，然後在端午節當日送出。在生意上融入慈善元素，這舉不會增加太多工作量，亦可與客人一起做慈善。多年來，我參與了不少活動，比如是探訪低收入家庭、長者和流浪漢，企業也有聘用聽障人士為餐廳職員。我相信把企業社會責任融入企業的業務，能把 CSR 做更好，相得益章，而不是藉捐錢去做甚麼，最重要的是企業社會責任能與業務融合，這是我一向實行 CSR 的方式和取態。

> 「我相信把企業社會責任融入企業的業務，能把 CSR 做得更好，相得益章，而不是藉捐錢去做甚麼…」

看不見的天使

Q：剛才您提及到聘請聽障人士作員工，您如何協助他們適應工作呢？

M：我們會把工作程序標準化並製作成可閱讀的文字，例如：在標籤上加入五常法，讓他們知道做麵條的時候要加入甚麼東西或者煮多少分鐘。當與大廚商量並研製出配方指引，才聘請他們。聽障人士亦有他們的長處，他們的責任心十分強，可能是由於他們的工作機會得來不易，所以他們很珍惜。有一次，有聽障員工在知道有員工「甩底」導致人手不足，主動提出到店內幫忙。當時我十分感動，我認為做名安守

本分的員工已是好員工，所以他額外的幫忙令我很感動。

「飯」中送暖，連結弱勢

Q：我很有興趣了解更多剛才提到的探訪活動，那些怎樣的活動？

M：我們想借派發粽子／飯盒活動去做探訪，因捐贈物資只是一個媒體，所以比純粹捐贈物資我更喜歡親力親為。有時候，他們對物資的需求未必有我們想像的大，他們更需要的是人的關懷，傾訴對像。有一次，我探訪一名新移民兼單親媽媽，她患有抑鬱並需接受精神治療，我鼓勵她多於與人傾訴、接觸朋友，開心的是知道她現在有到社區中心學習跳舞。另一次經驗是到大角嘴探訪老人，向他們送上粽子以表關懷。其實他們已經吃過了飯，粽子或許對他們來說意義不大，他們並不是因為饑餓而需要吃義工帶來的粽子，他們真正需要的是人的關心、與人傾訴的機會。

另外，我邀請了不同的 NGO（非牟利機構）會員到餐廳內享用膳食。用膳後，我會與他們一起聊天，玩樂一番。有回我邀請天水圍的 NGO 機構會員到來，才知道有人原來從未踏足旺角，不知道佐敦在哪裏，藉租用一架旅遊巴接載他們出來，讓他們有機會到旺角、佐敦逛逛。有些公公婆婆，說已經有 20 多年沒有來到這裏，這裏已經有很大的變化，感到很奇妙。這是很有趣的經驗。

親力親為散播「感染力」

Q：我知道您的員工也有參與 CSR 活動，您是如何鼓勵員工參與呢？

M：最主要是以身作則，當員工眼見高層亦積極參與，比如我一早回到公司為探訪活動預備飯盒，眼見我持續地親力親為參與預備工作，他們亦會主動開聲幫忙，說一起做義工、一起預備食物。可能亦與所謂的企業文化有關，企業文化可以產生很大影響力，如果以通告形式實踐 CSR 意義並不大，員工不過是被迫執行。老闆或高層的感染力則可以逐步鼓勵員參與。

盧思偉先生為綠盒子營養工房及馬高廚房負責人，飲食從事業廿多年，由創業至今參與各慈善活動，並於 2015 年獲青年創業獎，盧先生希望籍著企業能幫助社會有需要人士，近年更致力於業界推廣關愛工作，希望能獲更多飲食從業朋友支持。

編按：近年愈來愈多人認為履行企業社會責任(Corporate Social Responsibility)是企業的義務，而 CSR 在國外已有多年的發展，發展相較香港成熟，國外經驗和發展有何處值得借鑑？ CSR 在港發展有甚麼阻力和挑戰？
滕慕蓮女士(Moureen)為大學高級講師並擁有豐富教學經驗，認為最理想的企業社會責任是在整盤生意上盡社會責任，避免由某一部門負責。為何她有這樣的想法呢？

Q/採訪　　H/滕慕蓮女士

CSR 的定義

Q：您心目中，CSR（Corporate Social Responsibility／企業社會責任）的定義是甚麼？

M：無論營運的是甚麼團體，也需要向社會負上責任。社會責任主要歸納為三大範疇：

一、民生，是指與社會中的人民生活上所有有關的事項；包括生活質素，甚至家庭和思維等不同層面。

二、經濟，是指與整體社會發展有關的項目；包括滿足消費和就業等社會需求。

三、可持續發展，這方面不僅指環境及資源方面需要持續發展，也關乎人的層面，例如教育和人的素質層面亦要不斷進步。

我認為以上三大範疇整合起來就是企業對社會所應負上的責任。

中小企缺乏國際人才：難推 CSR

Q：整體來說，您對於 CSR 現在在香港的發展有何看法？

M：整體上，我不排除它正在進步、發展中。因為它是全球性的，而這個方向也是正確的。但 CSR 在香港的發展是不是很成熟呢？抱歉地說不是，而且還需要有很大的進步空間，CSR 在香港的進展實在比較緩慢。

Q：您認為香港中小企實行 CSR 有何挑戰？

M：我認為最大的挑戰並不在於資源上，例如當員工提出縮減上班時數、提升最低工資時，不少老闆們都會立即反對，極不願意去研究是否可行。當中的問題不一定來自資源方面，而是如何運用資源，這關乎他們的知識層面與態度問題。香港中小企業對實行 CSR 的態度並未達致理想階段。為何以往 CSR 能在其他國家如美國得到較理想的發展呢？這是因為他們對 CSR 有正面的態度，認

為這是公民責任，是應該履行的。而香港擁有特殊的發展環境，資源豐富，但大多數人卻只關注自身的利益，他們認為關注社會的利益是對自己不公平。一般人認為實行企業社會責任是公平、公義，但他們的想法不是如此，這可能因為他們未能完全認識 CSR 的重要性和所帶來的影響。實行 CSR 的最大挑戰是企業家的態度、實行 CSR 的能力和對 CSR 的認識，實行 CSR 需要創新的做法，並不如傳統的「做生意」模式，他們可能需要付出短暫的代價或犧牲，這些對他們是一大挑戰。

大型企業擁有較多國際人才，這些人才擁有的 CSR 知識層面也相對廣闊但中小企的認知卻不足。

「實行 CSR 的最大挑戰是企業家的態度、能力和對 CSR 的認識，實行 CSR 需要創新的做法，並不如傳統的『做生意』模式。」

上市公司起帶頭作用

Q：香港聯合交易所近年刊發的《環境、社會及管治報告指引》，您認為會為 CSR 發展帶來甚麼趨勢？

M：因為聯交所要求上市公司每年都要公開披露公司在環境、社會及管治等範疇的資料，即全民也會接觸到，尤其是持分者如投資者和消費者等。指引除了會向企業施壓，還提供了許多指標讓企業去參考，教導他們不斷改善。中小企從前或者因不認識而不懂實踐 CSR，現在則由上市企業開始帶頭作示範並提供實踐方法，這應該可以提高中小企實踐 CSR 的動力。我認為香港企業在實踐 CSR 上會繼續進步而不是退步。

贖罪祭的陷阱

Q：對於如何在 CSR 方面繼續做好，您有何建議給予企業？

M：現時許多企業設 CSR 部門，或委派專人去負責進行 CSR 項目，以上的做法需多加小心。如果 CSR 部門過份地獨立，會演變成公司和 CSR 部門有各自的獨立營運模式。還記得數年前曾出現類似「贖罪券」的詞語去形容做了壞事或影響社會的企業，在另一方面向部分社會人士提供支援，以為能作彌補。例如企業中的營運部門在經營上濫用或污染天然資源，而 CSR 部門則安排參與植樹活動，然後聲稱企業盡了社會責任，我們要提防這種做法。最理想的企業社會責任當然是整盤生意都是對社會有益處的，全面地向社會所有持分者負責。

滕慕蓮女士為嶺南大學管理學學系高級講師，她擁有超過三十年教學經驗，教授的學科範疇主要是管理學和人力資源管理主修課程。近年亦教授商業倫理和企業社會責任學科。她的研究興趣包括企業內的人力衝突管理、領導與團隊的建立等組織行為項目。

珍古德協會（香港）就社會企業責任發展的建議

（一）積極開發學校等教育團體在推廣 CSR 的潛能

「在 167 名有聽過「企業社會責任」（CSR）的受訪者中，大部分（超過五成，55.7%）首次聽到／接觸「企業社會責任」是從學校／教育團體。」（本刊頁九）

數據反映學校／教育團體有效推廣企業社會責任，亦是推廣 CSR 教育的重要渠道，由此學校應繼續加強企業社會責任教育，如在公民教育或經濟課程注入 CSR 教育元素，讓學生明白執行 CSR 是企業的道德責任；及全球趨勢。

學生、青少年是未來社會的棟樑，因此大眾對他們有一定寄望，不但希望他們成材，更希望他們有良好品德、成為有責任的公民，建設社會。教育是塑造青少年有良好品格與價值觀的主要途徑，讓他們從認知層面學習，繼而內化成行為表達。莘莘學子終有一天會進入社會工作，成為各機構的一員。如果他們在學習時期已知道何為企業社會責任及其重要性，明白執行 CSR 是企業的義務，長遠而言有助於 CSR 意識在更廣泛社會層面的提升。

另外，高等教育界近年視「知識轉移」（ Knowledge transfer）是教育發研究以外的「第三項使命」，知識轉移是指「在高等教育院校和社會之間轉移知識(包括科技、技術、專業知識及技能，所用的系統和方法)，從而帶動經濟上或民生上的效益，與及帶來創新及有經濟效益的活動[4]。」大學教育資助委員會強調的是：「知識轉移是一個雙向過程：社會不單能從大學的知識轉移活動中得到實質的益處，學者及研究員亦因而能與廣大市民有更緊密的聯繫[4]。」 由此，商界與教育界可攜手鼓勵專上學生在「可持續發展」的議題上實踐知識轉移，讓學生發揮創意，幫助企業履行企業社會責任，同時讓專上學界、企業和社會獲益，達至三贏局面。

[4] 大學教育資助委員會網站，http://www.ugc.edu.hk/big5/ugc/activity/knowledge.html

珍古德協會（香港）就社會企業責任發展的建議

（二）成立專職委員會，並善用主題活動建立持續交流

「在 167 名有聽過『企業社會責任』（CSR）的受訪者中，約八成人認為『聘請殘人士』和『實行公平貿易原則』屬履行『企業社會責任』」，反映多數人認為機構管治屬於『企業社會責任』的一部分。」（本刊頁九）

機構管治是企業營運架構的重要部分，泛指提供不同範圍的詳細守則，訂定行為操守和企業政策，有效促成良好監督及管理。清晰的機構管治指引同時能讓企業有效履行並完善企業有社會責任。

企業在聘任殘疾人士之餘亦可善用管治方針幫助他們投入工作，達至有效幫助殘疾人士就業。此外，為鼓勵更多機構聘任殘疾人並協助他們融入團隊，政府可製多媒體影片在電台、電視台加強計劃的推廣，除現有的「共融機構創新獎」和「共融機構傑出師友獎」，亦可增設其他獎項類別，如頒發旗幟予連續五年和十年參與的機構以示嘉許，以吸引更多機構持續參與，成為共融機構並支持無障礙社會的發展。

為了進一步推動企業社會責任並為業界設立參考典範，本會建議政府可以擔當領導人的角色，參考由勞工及福利局每年主辦主題活動《有能者・聘之約章》及共融機構嘉許計劃，舉辦以推動良好企業社會責任為主題的嘉許性質活動，鼓勵不同行業、企業之間互相學習 CSR 策略，鼓勵對話、持續創新。

同時，政府亦可考慮經商務發展局下組織 CSR 研究及促進委員會，持續推動 CSR 在香港的發展。

珍古德協會（香港）就社會企業責任發展的建議

（三）設立「CSR 協調員」，促進企業社會責任的實踐

「在 167 名曾聽『企業社會責任』的受訪者中，九成七受訪者認為企業履行『企業社會責任』屬重要或十分重要。」（本刊頁九）

在全球化下，企業實踐企業社會責任是大勢所趨，這議題在港近年亦被廣泛討論，數據顯示不少公眾人士也認同企業履行企業社會責任屬乎重要或之上。

為有效促進企業在企業社會責任的實踐，本會建議企業設立「CSR 協調員」，每年在不同部門委任代表組成工作小組。企業設立「CSR 協調員」，不論是在構思計劃或執行上，也可讓全體員工共同參與 CSR，提倡全民參與，此設立可避免某一部門獨立地實踐 CSR，或是無人跟進和推動。工作小組代表將負責構思、提議 CSR 可行方向，帶領並鼓勵各同事參與，目的是有效達至關愛員工、關懷社區和保護環境。

關愛員工方面，工作小組代表透過觀察各自部門在不同方面的做法，觀察員工的需要，例如，構思如何向殘疾同事或向懷孕同事提供協助，讓有需要同事能有合適環境工作，照顧特殊需要。代表亦透過定期討論、交流意見，並構思實際可行意見，讓部門仿效。

關懷社區和保護環境方面，工作小組代表負責構思並舉辦不同活動回應社會需要，帶領並鼓勵各同事參與。本會建議企業加強與非牟利機構合作，善用業務的基礎，在雙方關注的議題上攜手解決社會或舒緩環境問題。企業可參加由社會服務聯者主辦的「商界展關懷」計劃，計劃旨在促進商界與社福界夥伴合作，共同推動企業社會責任，建設共融社會。

然而，員工在處理日常工作同時身兼 CSR 協調員，雙重角色或會分身不暇。本會建議企業可按情況協調員工工作量或工作時間，例如在舉辦大型 CSR 活動第二個工作天為員工提供假期或彈性上班時間，鼓勵員工擔任協調員，共同實踐企業社會責任。

如對本研究有任何垂詢，請電郵至 info@janegoodall.org.hk，謝謝。

參考資料

大學教育資助委員會網站，
http://www.ugc.edu.hk/big5/ugc/activity/knowledge.html

李明機（2009），「簡析企業社會責任（CSR）之發展趨勢」，證券櫃檯月刊，第 141 期，頁 14。

素材網站，www.clker.com/

素材網站，http://www.crossmap.com/backgrounds

素材網站，http://www.lanrentuku.com/vector/p3.html

香港交易所網站，
http://www.hkexgroup.com/corporate-social-responsibility?sc_lang=zh-HK

黃正忠(2006)，「21 世紀企業全球佈局的通行證--企業社會責任」，證券櫃檯月刊，第 122 期，頁 21-30。

督導：鄺浩然 先生

研究統籌： 錢捷如 小姐

出版及發行：the Jane Goodall Institute Hong Kong

地址：香港測漁涌東港中心 505 室

電話：(852) 6467 2907

傳真：(852) 30070284

電郵：info@janegoodall.org.hk

網址：http://www.janegoodall.org.hk

2017 年 7 月繁體版

非賣品

the Jane Goodall Institute