

94 年度本公司股東常會股東所提臨時動議及建議事項辦理情形

Q：一、公司民營後有關員工權益事項及團體協約辦理情形。

A：

本公司業已於 95 年 1 月 6 日與工會簽訂民營後之團體協約新約。相關員工權益事項均已納入條文內容。

Q：二、中華投資公司所有衍生的內部爭議及精聚案、用戶迴路等問題應在財報上揭露。

A：

本公司財報係依一般公認會計原則編製並經會計師查核簽證，皆已作允當的表達。

Q：三、致股東報告書希望把員工的努力也放進去及會計師簽證年費應列入年報。

A：

一、本公司民營化前、後皆以員工權益為優先考量。未來會加以強調員工貢獻的部分。

二、依證券發行人財務報告編製準則第二十二條會計師資訊發行人應揭露下列有關會計師之資訊：第一項第(一)目規定：給付簽證會計師、簽證會計師所屬事務所及其關係企業之非審計公費佔審計公費之比例達四分之一以上或非審計公費達新台幣五十萬元以上者，應揭露審計與非審計公費金額及非審計服務內容。

三、因本公司簽證會計師所屬事務所之非審計公費未達審計公費比例四分之一，故不需於公司年報揭露。

Q：四、總公司圍牆加裝鐵絲網，辦理情形？

A：

一、本案係因實際需要，並依採購程序發包、施工、驗收，廠商並已領取工程款結案。

二、本案圍牆鐵絲網已於 94 年 8 月 13 日拆除。

Q：五、有關1年將屆齡之經理人的人事輪調及主管人員之職期調任，請經理部門務必落實。

A：

- 一、基於用人唯才、人才培育及業務銜接，64歲即將屆退經理人，仍宜繼續辦理調任非主管職務為原則。至95年將屆齡退休經理調任非主管職務，已於95年2月15日到職。
- 二、已請各分公司、所依職期輪調規定落實辦理。

Q：六、ADR相關問題。

A：

- 一、此次交通部跨民營化釋股係依行政院函示及相關規定，依慣例辦理。本公司參與交通部增發美國存託憑證經提報本公司董事會通過，符合公司治理精神，是否違法或有法律責任，應由司法決定。
- 二、交通部於94年8月9日國內盤後拍賣，共計釋出289,431,000股，於8月10日釋出ADR換算普通股為1,350,682,000股，並均已於8月12日本公司除息前最後過戶日完成過戶。

Q：七、請公司針對胡錦標案及中華電信所有轉投資狀況做完整報告，同時提出因應方案。

A：

一、胡錦標案

1. 係92年10月中華投資公司透過中華金聯公司投資Resol A/S(丹麥商)之短期投資8,000萬元案，為其前董事長胡錦標個人決策。
2. 投資後，中華電信之股權代表發現此項投資疑點甚多，恐有無法回收之慮；惟中華投資公司表示該項投資為期1年，且12%之投資收益已列帳，後續處理將視到期後狀況而定。
3. 到期無法兌償後，中華投資依簽證會計師意見提列為應收帳款呆帳損失，本公司更責成股權代表督促中華投資公司依法採取必要處理程序：
 - 94年1月7日中華投資公司赴調查局檢舉本案可能涉及詐欺嫌疑。
 - 94年8月11日，中華金聯返還中華投資新台幣二千萬元。中華投資並以法院核發之支付命令要求前董事長胡錦標返還新台幣六千萬元(已扣除中華金聯返還之二千萬元)，然前董事長胡錦標對相關支付命令表示異議，故中華投資已對前董事長胡錦標進行法律訴訟提民事求償。

二、中華電信轉投資狀況：

轉投資公司		總投資金額	持股比例
本公司	台灣國際標準電子、台灣吉梯電信、榮電、中華投資、台北金融大樓	37.5 億	標準電子：40% 中華投資：49% 其他 < 20%
中華投資	全球電信、系統整合、華眾國際、電視豆、寰震科技、太極影音、中華精測科技公司等公司	10.25 億	全球電信：100% 系統整合：100% 其他 < 20%

三、本案因應方案

1. 經中華投資公司董事會通過，撤換胡錦標董事長職務，全力處理善後。
2. 中華投資公司委託律師，向法院聲請對中華金聯與胡錦標提出支付命令，以確保權益。
3. 已督促中華投資公司於 94 年 1 月 25 日第 17 次董事會中提出營運改善計畫，並向中華電信公司報告。
4. 已督促中華投資公司建立完成「投後管理制度」，並修正長短期投資權責劃分規定。
5. 中華電信公司亦已責成股權代表持續密切注意中華投資公司未來營運狀況及內控作業之確實執行，日後應不致有類似狀況發生。

Q：八、中華電信公司經營團隊應立即改善公司體質為先，建請北區分公司將所轄雙和、文山二營運處合併為一，以符法制及提昇營運效益。

A：

- 一、為提高公司競爭力，配合市場演變情形適時調整企業結構，保持組織彈性、提昇資源運用綜效，適時辦理組織精簡及營運處整併為公司必須採取之措施。
- 二、有關單位組織精簡及營運處組織整併，本公司將以維護本公司競爭力和廣大股東應有的利益，做整體的考量。
- 三、本（95）年已規劃辦理組織精簡包括全區政風業務移轉併入管理單位運作、一等營運處行政單位精簡整合。營運處整併第一階段包括「台北南區」、「文山」暨「南臺中」、「北臺中」整併，即考量本公司資源運用綜效，減少分割損失，及迅速回應市場需求，來提昇公司整體營運績效。

Q：九、有關行動電話及 MOD 的行銷相關問題

A：

一、有關行動電話行銷相關問題

- (一)依電信總局公布之行動電話各業者之市佔率，93 年 1 月中華 33.15%、台哥大 23.02%、遠傳 17.76%，94 年 7 月中華 39.40%、台哥大 22.51%、遠傳 19.40%，可見用戶之增加與營業據點數量並非正相關。
- (二)為使本公司營業據點與營業時間符合市場需求，已於 95.02.06 遴選神腦國際、聯強國際二家策略聯盟商，並計劃由策略聯盟商於 95 年底前在全省適當地點（與本公司現有服務中心可以互補）設置 100 家特約服務中心，推廣行動電話相關業務。

二、有關 MOD 的行銷等相關問題

- (一)本公司新業務（包含 FTTx、MOD 等）須經投資效益分析及投審會審議通過，才得進行後續建設，並在業務推出後會隨市場狀況進行檢討、改進。
- (二)在 VoIP 網路電話完成後，本公司將儘量以整合及捆綁方式推出服務，以減少 VoIP 對本公司固網營收的衝擊。
- (三)現行無線區域網路（WiFi）因傳輸距離短，使用 2.4G 頻段易受干擾，不易成為全面性網路。電信研究所正進行 WLAN/3G 測試研究，將作為網路品質等策略因應之參考。因無線區域網路僅限於局部地區的涵蓋，與 3G 服務形成互補，現仍無法取代 3G 服務。
- (四)為因應固網語音業務衰退、有線電視推動 Triple play（VoIP、Cable 及寬頻上網）及全球的電信公司致力於運用數位匯流技術推出 IPTV 服務經營趨勢，本公司亦然積極推廣 MOD，採取各種靈活的行銷策略，相繼推出差異化的網綁行銷，如 880 超值（2M/256+MOD）、990 超值（FTTB+MOD）等優惠方案，截至 95 年 4 月 10 日止，MOD 客戶已逾 12 萬戶。

Q：十、公司應嚴禁各級主管惡意打壓工會幹部及其任職於本公司之眷屬及建請對在股東常會以善意提出建言之股東，採取避免受到報復之保護措施。

A：

- 一、公司並無主管惡意打壓工會幹部及其任職於本公司之眷屬之案例。

二、中華電信股份有限公司行為準則已明文規定：「任何人以善意告知有關違背道德之虞、疑似違反證券法令或其他不當之行為，不會遭受任何形式的報復（或報復之威脅）。如任何人認為其因上述行為而遭受報復（或威脅或騷擾）時，即應向其上級或中華電信政風處處長報告。」。

Q：十一、建議加班費若不足，立刻將經理撤職。

A：

- 一、本公司加班費預算每年均按八大機構業務需要全數分配予各機構調配使用，分配原則係考量各機構業務量及維運量之權重分配，至於各分公司轄下之營運處加班費是由各分公司依各別業務狀況再行分配。
- 二、本公司加班費之動支情形已列入經理打考績的重要參考（精減用人成本項目）。

Q：十二、如果工作沒變，績效一樣，董事長會不會用租車剝奪員工的駕駛加給？

A：

- 一、有關會不會用租車剝奪員工的駕駛加給乙節，目前租車駕駛其兼任駕駛加給之支領標準，與自購車駕駛者相同，均係依本公司於九十年一月二十一日與中華電信產業工會代表協商後之決議辦理，亦即本公司並未因採用租車而剝奪員工的兼任駕駛加給。
- 二、有關「租用的車不合用應該加強改進」乙事，本公司網路處已就各單位之反映予以檢討，並增修訂租賃車輛需求書等文件，自 94 年第二批所租車輛即已符合用車單位需求。

Q：十三、被刑事判決確定還可以留在政風單位，您處不處理？

A：

本案並非涉及貪瀆不法之政風案件，且已審理終結並經北分公司考成會作成免議之決議，故法、理上並無拒絕曾員調動之理由。

Q：十四、三位勞工董事對於內控聲明書持不同的反對意見，應該在內控聲明書裡以括號附註才對。

A：

本公司 93 年度內部控制制度聲明書第七項之內容已修改成：「業經本公司民國九十四年三月二十九日董事會通過，出席董事 15 人

中，有 3 人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。」。修改後之內部控制制度聲明書並於 94 年 9 月 5 日重行公告於公開資訊觀測站。

Q：十五、HiNet 的 E-mail 裡有太多的垃圾郵件，建議這一點能有所改善。另建議 HiNet 比照 Yahoo、hotmail 讓客戶自己設立免費帳。

A：

- 一、HiNet 已於 94 年 8 月 16 日開放新版 webmail，並提供垃圾郵件過濾功能。
- 二、HiNet 已於 94 年 3 月 31 日開放 Xuite，並對一般大眾提供免費信箱服務。

Q：十六、建議董事長等的待遇若提高，辛苦的員工也一定要調高。

A：

- 一、有關保留月退休條件年齡降至滿 45 歲皆適用，本公司曾於 89 年 11 月 8 日函陳報交通部，建請本公司員工服務年資滿廿五年，年齡未滿五十歲者，於本公司民營化前一日辦理退休時，可選擇支領月退休金，經 90 年 5 月 21 日「行政院公營事業民營化推動與監督管理委員會」工作小組第 71 次會議討論決議為不宜採行。
- 二、有關本公司移轉民營時，保留員工領取月退休金權益，業經交通部 94 年 7 月 6 日交人字第 0940039925 號函轉行政院勞工委員會民國 94 年 6 月 28 日勞動 4 字第 0940035119 號函復：本公司移轉民營時已符合原適用退休法令規定要件者，繼續留用時，依勞工退休金條例第 11 條第 4 項規定，其移轉民營前年資，仍應依民營化前原適用之退休法令辦理退休；並應停止其領受月退休金之權利，至離職時恢復，本公司已於 94 年 8 月 12 日民營化，符合退休員工依其選擇，辦理保留月退或勞基法退休留用，爰此部分建議結案。
- 三、本公司民營後，員工薪資已平行移轉，惟為加強競爭能力，提高營運績效，未來將建立以績效及能力為導向之薪資制度，同仁薪資之水準及調整將考量公司財務狀況、市場薪資水準，物價變動及用人費率等因素訂定；並將以同仁績效為依據，訂定獎金及分紅制度，逐漸調整固定與變動待遇之比例，以高額獎金獎勵績效良好之辛苦的員工。

Q：十七、公司組織系統應檢討增列股東大會。

A：

本公司組織系統業經補正（於董事會上增列股東大會），如附中、英文版本組織系統表。

Q：十八、董事監察人因不當行為而造成之風險，不宜由公司買保險。

A：

不當行為係指被保險人於執行其職務時之事實的或被主張的義務違反、信賴違背、過失、錯誤、錯誤陳述、誤導性陳述、應作為而不作為、違反授權、或其他行為，或僅因其等為被保險公司之董事、監察人或重要職員之身分而提出賠償請求之事件。如因詐欺、不誠實或犯罪行為所致之賠償責任或損失不在保險範圍內。

Q：十九、廣告經費為何集中在少數幾家獨立媒體？稽核人員應確實查核。

A：

- 一、本公司媒體廣告運用係委由廣告代理商依其專業考量提出後購買。
- 二、本公司媒體廣告向以達成行銷目標並兼顧媒體平衡運用為原則，並無集中於少數幾家獨立媒體之情況。

Q：二十、全省營運處的經理人有否依殘障服務法之規定進用殘障人士？尤其是打考成時更不應該有打壓之行為。

A：

- 一、本公司暨所屬各機構均依規定足額進用身心障礙人士。
- 二、本公司一向很重視身障服務法，據了解及依數據顯示，表現優異身心障礙同仁，被拔擢為基層主管已有多例，應無歧視打壓之情事。

Q：二十一、有關對行為準則條文文字之建議修正案。

A：

- 一、配合本公司政風單位組織功能與職掌之調整，相關紀律維護與查處、營業秘密維護等業務 95.4.1 移入人力資源處，修正行為準則中有關「政風處處長」之文字，改為「人力資源處」，並經本公司董事會第四屆 12 次會議決議通過。
- 二、「負責任」第三行.....「包含未提報不法行為之主管，可能遭受免職之懲罰。」因未提報不法行為之主管，視個案違規情

節予以處分，是以原規定除「免職」文字配合民營化人事制度用語，改為「終止勞動契約」外，其餘予以維持。

Q：二十二、行動通信分公司辦理長通大樓新建工程案，請董事會追究相關主管人員法律責任。

A：

- 一、經查本案業已於 94 年 5 月 12 日與原承商公司和解，並經陳報總公司准予備查在案。
- 二、本案詳細辦理情形業如前述，爰無所謂追究法律責任之問題。

Q：二十三、請董事會公開委外代操基金之運用範圍及項目，以昭公信。

A：

本案已於 94 年 11 月 8 日提報本公司第四屆董事會第九次會議通過。

Q：二十四、針對江副總經理振村於擔任南區分公司經理期間，違反法令，利用職務上的權力及機會圖利其配偶陳淑媛及陳淑媛擔任負責人之「高雄市 e 起來服務協會」，損害本公司權益如說明，請即依法究辦，向關係人等訴請損害賠償、追回不當得利，以維股東權益並免觸法。

A：

- 一、經查 91、92 年度南區分公司發給 6 名員工眷屬之專刊廣告佣金，確已於 94 年 8 月 10 日全數收回。自 93 年度起號簿行銷獎勵均依總公司頒布之『號簿業務行銷獎勵要點』辦理。
- 二、南區分公司在 93 年 7 月 1 日起停用志工室後，已未再提供該協會借用。
- 三、相關人員之責任部分，除已口頭告誡外，南區分公司已於 94.6.16 以 94-南政處密-031 號函將全案陳報總公司，並於 94 年 8、9 月間再分別以南密字第 19、21 號函陳報總公司以供核參。
- 四、江副總經理振村已於 94.7.19.依本公司 94.7.12.信人一字第 0940001335 號令調研設會委員，並於 94.9.13.離職。

Q：二十五、「精聚公司弊案」，造成本公司財產及商譽的重大損害，請董事會即依民法第 185 條及最高法院 67 年台上字第 1737 號判例要旨，向本公司內部於該案決策及執行過程具有過失之人員，訴請連帶損害賠償。

A：

- 一、本公司南區分公司於案發後即將全案移送高雄市調處，員工有無涉及刑責部分業經高雄市調處結案存參，精聚公司主嫌蕭宇清等人詐欺部分，目前尚在偵辦中。
- 二、本案係公司民營化前案件，相關人員兼具公務員身分，在無具體犯罪事証下，尚無過失應賠之法令規定，惟已依法核處嚴厲行政處分（調職、記過等嚴厲之行政懲處）。
- 三、本案欠費帳款 13,335,034 元已依法取得債權憑證，該公司負責人業經警察機關逮捕歸案，除繼續追蹤司法進程外，將繼續追查其財產及所得資料依法追繳，目前查有所得資料數筆，已向法院聲請強制執行中。
- 四、除外，本案係相關人員為公司創造營收之促銷作為，辦理過程雖有瑕疵，經由事後持續與客戶、相關銀行之接洽，本案客戶（約 2700 戶）費用因由銀行墊付，較一般客戶需延長一年以上之使用期間，對鞏固本公司 ADSL、HiNet 客源及增裕營收之效益甚大。

Q：二十六、南區分公司屏東營運處李喜琴經理對其所屬工會幹部之配偶捨「公司從業人員升遷處理要點」不用，竟然以其幹部在股東常會表現狀況為升遷準則，請查明並還其公道以昭大信。

A：

- 一、本公司南區分公司暨所屬各營運處之職務升遷事項，悉依本公司暨分公司升遷相關作業規定與程序辦理，落實適才適所之需求。
- 二、本公司南區分公司將持續保持良好之溝通管道，以審慎處理升遷案件。

Q：二十七、國際分公司之經理一職，應由具有外語或英語能力者出任。

A：

本公司派任國際分公司經理一職，均考量各方面能力及專長，亦包括外語能力。目前國際分公司經理由林仁紅擔任，其外語能力佳。

Q：二十八、對公司轉投資之中華投資公司，衍生之投資虧損，應立即對相關主管追究責任。

A：

中華投資公司已循法律途徑處理中。

Q：二十九、中華電信公司章程第十二條所列之「副董事長」一職，並未實質設置，提請刪除。

A：

有關副董事長一職於業務需要時即設置，不宜刪除。

Q：三十、「特別股」，目前究竟誰持有？如何發行？相關持股人之權利、義務如何？請公司說明。

A：

本公司章程第 6-1 條有關「特別股」係依據電信法第 12 條第 8 項之規定辦理，已於本公司民營化後依法發行，由交通部認購。

Q：三十一、為落實公司治理之基本精神，建請經營領導階層為公司塑造高標準的行為準則形象，營造優質企業文化，以適應潮流，永續經營。

A：

- 一、本公司為上市公司，為落實公司治理之基本精神，塑造高標準的行為準則，並營造優質企業文化，訂有本公司「行為準則」。本行為準則業經本公司第三屆董事會第二次臨時會議決議通過，於 93 年 5 月 17 日以信人字第 93A3500955 號函轉知本公司所屬各一、二級機構及各單位，請員工詳細閱讀及遵守，並於 93.09.29 以 email 方式通知全體員工，於總公司人力資源處網頁(<http://10.16.130.157/newweb/chthq/chthr/>)人事規章專區張貼，供同仁隨時點閱。
- 二、本公司已印製折疊式「行為準則」小手冊於 94 年 9 月 7 日以信人二字第 0940001788 號分送每位員工簽收研讀，並已於年底辦理閱讀測驗。

Q：三十二、中華電信公司移轉民營時，就公務員兼具勞工身分公司員工，其公務員身分之損失應予補償。

A：

- 一、本公司於 93.5.28 依本團體協商會議決議函請交通部，業經交通部函轉相關機關表示意見後函復略以：「已移轉民營之數十家公營事業，從未對其喪失公務員身分而予以補償，尚無相關法令規定及前例可適用及援引。所涉為「身分保障權益」，不屬於民營化時員工權益補償範圍，不宜於本部所屬公營事業移轉民營從業人員權益補償辦法中明訂」在案。
- 二、查公營事業移轉民營時，從業人員願同移轉者，應隨同移轉，

工作受有保障。有關公務員身分損失補償乙節，經建會於 89 年 1 月 3 日部（89）字第 00016 號函復交通部略以：關於建議針對喪失公務人員身分予以補償部分：查我國憲法第十八條規定：「人民有應考試、服公職之權利。」所謂「服公職之權利」，包含「身分保護權利」與「工作條件保障權利」等，前者係指除有法定原因外，國家不得隨意剝奪其擔任公務員之資格，惟該權利並非政府應任用其為特定機關公務人員之保證，亦非「已被任用者享有終身不被資遣、裁員的保障」，民營化雖使得各公營事業內經國家考試進用人員喪失「公務員職位」，然並未剝奪其任公務人員之資格，故民營化員工權益補償問題所涉者乃「工作條件保障權利」的補償問題，不應與「身分保障權利」問題相混淆在案。

三、本公司業已於 95 年 1 月 6 日與工會簽訂民營後之團體協約新約。

Q：三十三、本公司應從人事新陳代謝方向，招考正式員工，填補人力。

A：

- 一、本公司已於 94 年辦理招募新進人員 463 人，各用人機構依序自 94 年 9 月 12 日起傳用錄取人員分發報到。
- 二、因應本公司於本（95）年 3 月間實施優惠專案離退方案，離退人員合計 1,923 人。其缺額，本公司已計畫依三年內退 5,000 人進 2,000 人之前提下，預定 4、5 月間辦理對外公開招募進用新人作業，並預定於 6 月中旬完成，以期儘速補充新血。
- 三、為有效的人力進用，在進用新人前，本公司要求所屬機構及單位應先做好內部人力評鑑工作，避免勞逸不均，以整體人力（含委外人力）考量，統籌人力調度，辦理最適、合理的內部人力配置及調度後，再評估將擬補充之新人用在亟需、成長的業務單位。
- 四、進用人員除包括基層從業人員外，並考量各機構如遇有特殊專長人才需求之主管職位，在本機構內無適任人選時，得開放部分名額授權各機構對外公開徵才。
- 五、對人力吃緊之非核心業務得以委外處理為原則，以節省用人成本，但外包業務之服務品質要隨時檢討維持一定之水準。為維護客戶資料，並要求加強委外人力管理及落實監督機制，應依「本公司辦理業務委外處理作業要點」規定辦理，以防惠及杜絕客戶資料外洩情事發生。

Q：三十四、民營化後若公司經營虧損或整體經營運績效不彰，應撤換推動民營化之經營團隊的董事長及經理人並應賠償公司及員工之一切損失，不應嫁禍給員工調降薪資。

A：

本公司為公平客觀考核高階主管人員經營績效，以發揮激勵效果，提升營運競爭力與生產力，特依本公司從業人員績效考核要點第2條規定訂定「中華電信股份有限公司高階主管人員考核要點」，其年終考核成績將作為辦理各高階主管人員經營績效獎金、企業化特別獎金核發之參考，此架構將經理團隊之經營績效與公司整體成果作緊密之結合，應已是一有效之管理制度，對提升公司營運績效必有相當助益。