

# 台灣企業永續獎

## TAIWAN CORPORATE SUSTAINABILITY AWARDS

### 目錄

壹、評選緣起	— 03
貳、評選目的	— 03
參、主辦單位：台灣永續能源研究基金會	— 04
肆、評選活動時程	— 04
伍、獎項類別	— 05
陸、報名資格	— 09
柒、參獎費用	— 09
捌、繳件內容及方式	— 11
玖、評選內容說明及構面組成	— 14
拾、參獎及獲獎說明	— 41
拾壹、參獎注意事項	— 41
聯繫窗口	— 41
附件一	— 42
附件二	— 47
附件三	— 49
附件四	— 51

## 壹、評選緣起

財團法人台灣永續能源研究基金會(下稱本會)為鼓勵我國產業界善盡企業社會責任,邁向企業永續發展,17年來持續舉辦「TCSA台灣企業永續獎」評選活動,並舉辦企業永續研習會以及企業永續菁英培訓班,提供國內企業永續報告書與永續績效相關之資訊交流與觀摩平台,獲得企業及社會各界熱烈回應。歷屆累計參獎企業731家之營業總額與2022年國內GDP比值為140%,顯見在政府、民間、產業及學界的共同努力下,以及隨著綠色金融ESG投資理念日漸興起,推動企業永續已蔚為風潮,更成為時下企業經營之顯學。

近年金融監督管理委員會等相關主管機關致力推動企業實踐CSR工作,極力強調公司治理的重要,且落實於制度上,強制四大類特定公司編寫永續報告書,並於2020年啟動「公司治理3.0-永續發展藍圖」,於2023年公告「上市櫃公司永續發展行動方案」,並於明(2025)年起擴大股本達二十億元以下之上市櫃公司應編製更名後之企業永續報告書,因此企業社會責任觀念業已普及並逐漸內化為企業精神,進一步鼓勵企業積極落實社會責任、執行永續績效,以促進其永續發展。

2023年11月起,本會成立「獎勵委員會(Awards and Recognition Committee)」,廣續推動本獎之評選活動,並分別頒發四大獎項類別—鼓勵各界執行永續績效之「永續綜合績效」、「永續單項績效獎」、資訊揭露透明之「永續報告」及表揚致力於推動企業邁向永續發展相關工作貢獻卓著、足堪典範之個人的「永續傑出人物獎」,並於2018年起連續六屆結合全球企業永續論壇(Global Corporate Sustainability Forum, GCSF)盛大辦理頒獎典禮,表揚永續模範企業,將台灣永續成果耀眼國際。

## 貳、評選目的

- 一、 倡議企業社會責任理念,推廣企業永續作為。
- 二、 表揚企業善盡社會責任,推動企業邁向永續發展。
- 三、 彰顯企業永續新價值,榮耀ESG投資領先群。
- 四、 提升台灣各界社會責任水準及永續議題之落實層面。
- 五、 以競賽鼓勵台灣各界全面性關注企業社會責任與永續議題。

## 參、主辦單位及執行單位

主辦單位：台灣永續能源研究基金會

執行單位：獎勵委員會

### 合作單位

中華民國工商協進會  
 中華民國全國商業總會  
 中華民國會計師公會全國聯合會  
 台灣區電機電子工業同業公會  
 安永聯合會計師事務所  
 安侯建業聯合會計師事務所  
 美商彭博新聞台北分公司 (Bloomberg)  
 勤業眾信聯合會計師事務所  
 資誠聯合會計師事務所





### 協辦單位

BSI 英國標準協會  
 CSRone 頤德國際  
 SGS 台灣檢驗科技  
 中華民國三三企業交流會  
 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司  
 汎永企管顧問股份有限公司  
 社團法人台灣永續供應協會  
 金源誥國際有限公司  
 財團法人台灣產業服務基金會  
 清華永續群策分析有限公司  
 鉅亨金融科技股份有限公司  
 優樂地永續服務股份有限公司  
 環科工程顧問股份有限公司

## 肆、評選活動時程



## 伍、獎項類別

	獎項名稱	對象
 永續傑出人物	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續傑出人物獎</li> </ul>	個人
 永續綜合績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣十大永續典範企業獎 (製造業)</li> <li>台灣十大永續典範企業獎 (服務業)</li> <li>台灣 100 大永續典範企業獎</li> <li>台灣永續企業績優獎</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>台灣十大永續典範外商企業獎</li> <li>台灣永續外商企業績優獎</li> </ul>	台灣企業 (含政府機關 (構))  外商企業
 永續單項績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續環境類 E               <ul style="list-style-type: none"> <li>E-1 氣候領袖獎</li> <li>E-2 水資源管理領袖獎</li> <li>E-3 循環經濟領袖獎</li> </ul> </li> <li>社會共融類 S               <ul style="list-style-type: none"> <li>S-1 人權實踐與發展領袖獎</li> <li>S-2 永續供應鏈領袖獎</li> <li>S-3 社會共融領袖獎</li> <li>S-4 性別平等領袖獎</li> <li>S-5 職場福祉領袖獎</li> <li>S-6 高齡友善領袖獎</li> </ul> </li> <li>公司治理類 G               <ul style="list-style-type: none"> <li>G-1 資訊安全領袖獎</li> <li>G-2 創新成長領袖獎</li> <li>G-3 透明誠信領袖獎</li> <li>G-4 人才發展領袖獎</li> <li>G-5 創意溝通領袖獎</li> </ul> </li> </ul>	企業、 政府機關 (構)
 永續報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>第一類 (2023 年全球營收新臺幣 50 億元 (含) 以上) 依評審成績分白金級、金級、銀級及銅級</li> <li>第二類 (2023 年全球營收新臺幣 50 億元以下) 依評審成績分白金級、金級、銀級及銅級</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>包含政府部會永續發展自願檢視報告 (VDR) 及地方自願檢視報告 (VLR)</li> </ul>	企業、 政府機關 (構)  政府機關

※ 非屬政府機關 (構) 者皆屬企業類別。

※ 永續報告及永續單項績效之企業不區分「台灣企業組」或「外商企業組」。



永續傑出人物

## 一、 永續傑出人物

為表揚致力善盡社會責任，推動組織邁向永續發展相關工作付出貢獻卓著、足堪典範之個人，特設立永續傑出人物獎。



永續綜合績效

## 二、 永續綜合績效

- (一) 評選於環境永續 (E)、社會公益 (S) 及公司治理 (G) 三面向綜合績效突出表現，善盡社會責任，並具發展願景、策略之優良單位，本類獎項分為「台灣企業組 (含政府機關 (構))」及「外商企業組」二組進行評選。
- (二) 「台灣企業組 (含政府機關 (構))」：分別頒發台灣十大永續典範企業獎 (製造業)、台灣十大永續典範企業獎 (服務業) 及「台灣 100 大永續典範企業獎」，100 名以後企業得視評選成績頒發「台灣永續企業績優獎」(名額未限定，得視當年參加家數及參加單位之表現彈性頒發)。
- (三) 「外商企業組」：表揚表現傑出企業單位頒發「台灣十大永續典範外商企業獎」，未入選典範獎之企業得視評選成績頒發「台灣永續外商企業績優獎」(名額未限定，得視當年參加家數及參加單位之表現彈性頒發)。



## 永續單項績效

### 三、永續單項績效

為表揚組織 ( 含企業及政府機關 ( 構 ) ) 在特定單項永續議題之績優表現並具有標竿作用及領導性地位者，參獎者須呈現整體推動策略與成果 ( 非僅個別案例 )，依環境永續 (E)、社會公益 (S) 及公司治理 (G) 三面向特設立以下各單項獎項：

- 永續環境類 E

1. 氣候領袖獎：因應氣候變遷，展現卓著之減緩或調適績效，並具有標竿作用及領導性地位。
2. 水資源管理領袖獎：建構永續性及安全性供水系統設施，展現水資源減量顯著績效，並具有標竿作用及領導性地位。
3. 循環經濟領袖獎：優化資源運用、發展創新商業模式，獲致經濟、環境、社會三面向經濟效益，並具有標竿作用及領導性地位。

- 社會共融類 S

4. 人權實踐與發展領袖獎：促進人權保障，消除歧視，推動友善職場環境，並具有標竿作用及領導性地位。
5. 永續供應鏈領袖獎：兼顧環保、人權與治理，建置永續供應鏈管理，並具有標竿作用及領導性地位。
6. 社會共融領袖獎：以社會需求為核心，建立價值共享之經營模式，並具有標竿作用及領導性地位。
7. 性別平等領袖獎：倡導兩性平權，消除歧視，推動友善職場環境，並具有標竿作用及領導性地位。
8. 職場福祉領袖獎：鼓勵企業推動尊嚴、友善、安全、健康、快樂之工作環境，並具有標竿及領導性地位。
9. 高齡友善領袖獎：促進世代共融共好、營造高齡友善之企業與社會環境，並具有標竿及領導性地位。



永續單項績效

• 公司治理類 G

10. 資訊安全領袖獎：鼓勵企業強化企業資安意識與提升資訊安全技術能力，並具有標竿作用及領導性地位。
11. 創新成長領袖獎：展現卓著創新能力與價值，並達成企業成長、持續獲利目標，並具有標竿及領導性地位。
12. 透明誠信領袖獎：企業治理程序透明，展現企業經營誠信，並具有標竿及領導性地位。
13. 人才發展領袖獎：致力員工職涯發展與培育，打造幸福企業，並具有標竿及領導性地位。
14. 創意溝通領袖獎：溝通創意傑出，建立利害關係人共識，並具有標竿及領導性地位。

※ 企業類別不區分「台灣企業組」或「外商企業組」。



永續報告

## 四、永續報告

本獎項區分為「永續報告或社會責任報告」及「政府機關自願檢視報告」兩類，其各類別評選構面說明如后。

(一) 企業永續報告或社會責任報告：

1. 評選資訊揭露完整、可信度高、溝通成效佳，足以彰顯善盡社會責任之，依評審成績區分白金級、金級、銀級及銅級（名額未限定，得視當年參加家數及參加單位之表現彈性頒發）。
2. 為鼓勵更多中小企業踴躍報名，本年度報告書獎啟動分級制，分級標準第一類為 2023 年全球營收新臺幣 50 億元（含）以上，第二類為 2023 年全球營收新臺幣 50 億元以下。表揚中小規模之企業單位及非營利組織主動揭露資訊、善盡企業社會責任。

※ 永續報告類獎項不區分「台灣企業組」及「外商企業組」。

(二) 政府機關（構）自願檢視報告

報告書包含政府部會永續發展自願檢視報告 (VDR) 及地方自願檢視報告 (VLR)，評選面向包括資訊揭露完整、可信度高及溝通成效，足以彰顯永續發展績效。

## 陸、報名資格

### 一、台灣企業及政府機關(構)

- (一) 必須設立於台灣地區且在我國營業或運作，為中華民國境內之公民營企業、政府機關(構)與相關組織。
- (二) 各界永續績效已執行具一定成果者，可自由選擇報名「永續單項績效」評選。

### 二、外商企業

- (一) 外商企業必須設立於台灣地區且在我國營業或運作，為中華民國境內之外商企業。
- (二) 可視有無出版我國分公司 / 子公司永續報告書，選擇是否參加「永續報告」之評選。
- (三) 企業永續績效已執行具一定成果者，可自由選擇報名「永續綜合績效」評選或「永續單項績效」評選。

### 三、永續傑出人物獎

由國內外之政府機關(構)、非政府組織(NGOs)、企業等單位代表具名舉薦人選，報名資格及辦法詳見附件一說明。

## 柒、參獎費用

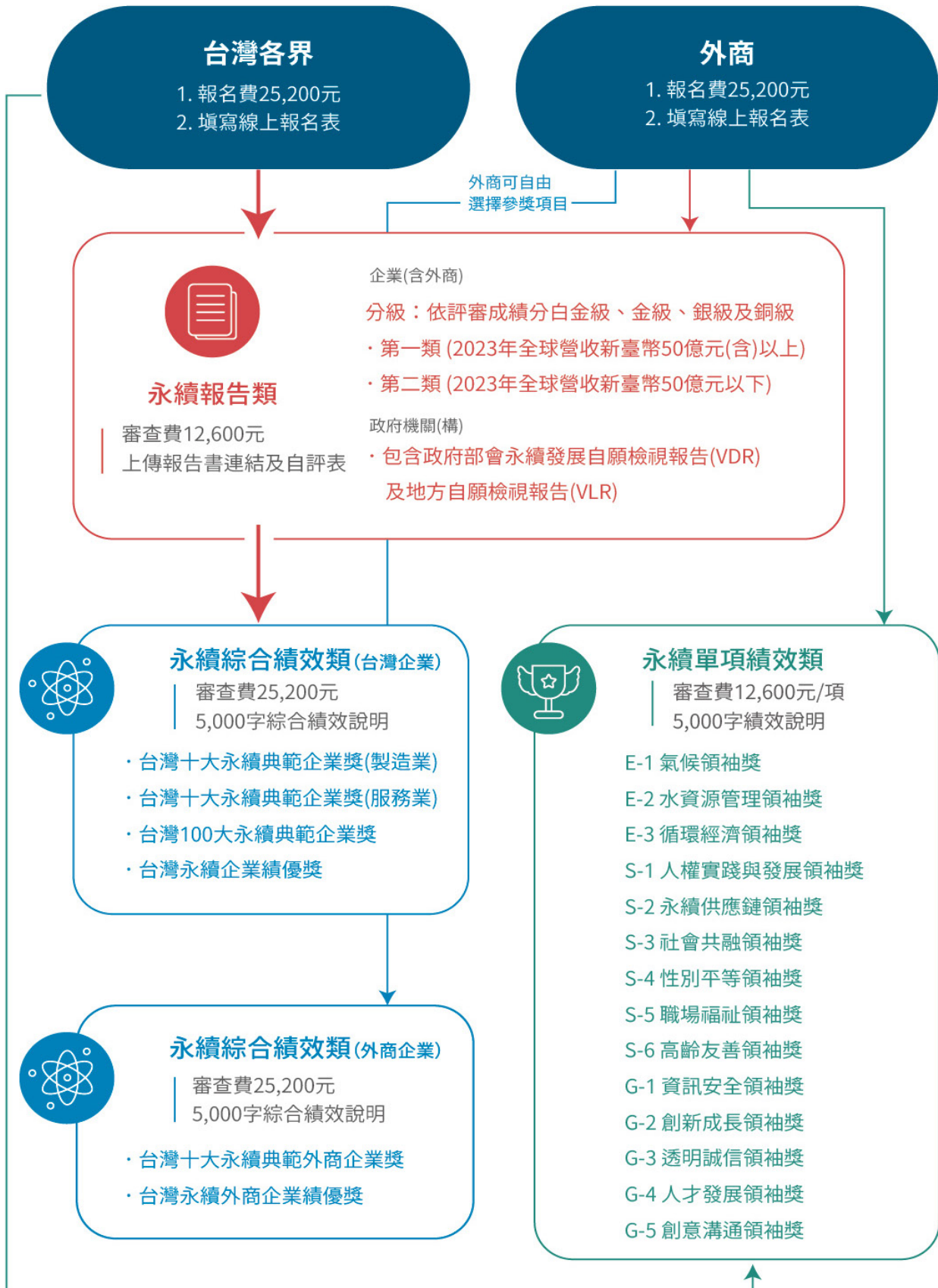
類別	項目	費用(新台幣/項)	備註
報名	報名費	25,200	參加 B~D 獎項須繳交審查費
參加各獎項 審查費	A. 永續傑出人物	0	
	B. 永續綜合績效	25,200	
	C. 永續單項績效	12,600	每參加一項須另繳交審查費 新台幣 12,600 元
	D. 永續報告	12,600	

※1. 參獎費用為含營業稅價格，以新臺幣計價。

※2. 匯款手續費由報名單位自行吸收。

※3. 參獎單位如完成本文件用印並完成上傳作業後，視同完成報名程序，應依規範完成繳費。如於獎項報名截止前臨時取消參獎，主辦單位得酌收 1 成手續費；如於獎項報名截止後取消參獎，參獎單位仍應依本報名表單應繳交金額進行全額支付。





※ 台灣企業參加永續報告獎且報告書須通過第三方保證 / 確信，方能參加「永續綜合績效」。

## 捌、繳件內容及方式

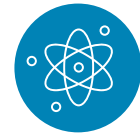


永續傑出人物

### 一、永續傑出人物

- 繳件內容** 由推薦機關(構)提送永續傑出人物獎遴選辦法暨推薦表(如附件一),其填報資訊如下:
1. 推薦機關(構)資料及事由(可由任職機關(構)推薦),600字。
  2. 候選人基本資料。
  3. 推行企業永續績效自敘,摘要300字、內容3,000字。
  4. 致力企業永續事蹟佐證資料,以簡報呈現,頁數10頁以內,檔案大小限制為10MB之PDF檔案。

- 備註**
1. 候選人須被告知獲推薦參與評選
  2. 繳件資料撰寫方向可參考評選要項
  3. 永續傑出人物獎須隔三年方可重複獲獎



永續綜合績效

### 二、永續綜合績效

- ※ 以下內容適用於台灣企業、外商企業及相關機關(構)。
- ※ 台灣企業參加報告獎且報告書須通過第三方保證/確信,方能參加「永續綜合績效」。

- 繳件內容**
1. 綜合績效中英文標題、中英文摘要、針對評選構面撰寫提交中文報告或英文報告,及補充圖表(以簡報另外附件形式提交)。
  2. 外商須提供母公司最近年度出版之永續報告書作為評選參考,永續報告書不限實體紙本或電子檔。
  3. 進入決選之企業單位須進行現場簡報。

## 評選資料 格式

1. 中文報告：  
以 5,000 字元為限，5,000 字元含標點符號及空格，英文單詞每字母為一字元。  
圖表以簡報型式呈現作為補充，簡報版面設定應為「如螢幕大小 4:3」，以 10 頁簡報為限（不含封面及封底），並轉檔為 10MB 以內之 PDF 檔案。
2. 英文報告：  
全文文章用 A4 大小的紙張，邊界設為上下 2.54cm、左右 3.18cm，內文以單欄呈現，行距使用單行間距，字體使用 Times New Roman Font，字型大小請以 12 級為主。  
全文文章包括圖片、表格等，內文頁數以 15 頁為限（不含封面及封底），並轉檔為 10MB 以內之 PDF 檔案，於 TCSA 獎線上報名系統進行上傳。

## 備註

1. 績效內容說明務必依循評選構面進行撰寫，請於各段落標註評選構面之名稱。
2. 撰寫時限邊界：以 2023 年度為主，其他年度績效為輔。
3. 曾獲永續綜合績效獎項之企業，績效參獎資料撰寫時限邊界以 2023 年度為原則，應與 2021 年及 2022 年的參獎資料有所區隔。
4. 填寫組織表現自評表，見附件四。

## 繳件方式

於本評選活動官方網站線上系統進行，相關欄位可參考附件二。



永續單項績效

## 三、 永續單項績效

### 繳件內容

中英文標題、中英文摘要、3 年內經費／人力運用情況、評選構面撰寫績效說明 5,000 字元（純文字），及補充圖表（以簡報另外附件形式提交）及提交具有標竿作用及領導性地位之佐證資料。

## 評選資料 格式

1. 字元含標點符號及空格，英文單詞以字母為一字元。
2. 補充前述純文字資料之圖表，以簡報型式呈現作為附件，簡報版面設定應為「如螢幕大小 4:3」。
3. 評選構面撰寫績效說明補充圖表，以 10 頁簡報為限（不含封面及封底），並轉檔為 5MB 以內之 PDF 檔案。
4. 提交具有標竿作用及領導性地位之佐證資料，並轉檔為 10MB 以內之 PDF 檔案。

## 備註

1. 績效內容說明：**務必依循評選構面進行撰寫，請於各段落標註評選構面之名稱。**
2. 撰寫時限邊界：以 2023 年度為主，其他年度績效為輔。
3. 曾獲永續單項績效獎項之企業，績效參獎資料撰寫時限邊界以 2023 年度為原則，應與 2021 年及 2022 年的參獎資料有所區隔。

## 繳件方式

於本評選活動官方網站線上系統進行，相關欄位可參考附件三。

## 四、永續報告



### 永續報告

※ 台灣企業須參加報告獎，且報告書須通過第三方保證 / 確信，方能參加「永續綜合績效」。

### 繳件內容

1. 須於 2023 年或 2024 年出版永續報告書，其報告書編撰依循準則不限。
2. 建置企業之 CSR 網站專區（提供網址）。
3. 填寫組織表現自評表，見附件四。

### 繳件方式

1. 於本評選活動官方網站線上系統進行填寫及上傳組織表現自評表。
2. 提供報名表正本郵寄至：

105 臺北市南京東路 5 段 188 號 2 樓之 2  
台灣企業永續獎秘書處 收

## 玖、評選內容說明及構面組成



### 一、永續傑出人物獎

由推薦機關(構)提送永續傑出人物獎遴選辦法推薦表。其本獎評選構面說明如后。

#### 評選構面

20%	樞紐地位
20%	整體貢獻
20%	社會影響
20%	企業聲譽
20%	特殊事蹟





## 二、永續綜合績效

頒發台灣十大永續典範企業獎、台灣 100 大永續典範企業獎及台灣永續企業績優獎

### 評選說明

本類獎項在於表揚公司高層對企業永續具有清晰之價值觀、原則及願景，並有明確之治理架構與目標，能將永續性策略整合於企業經營理念中，落實公司治理、環境保護、社會共融，以及供應鏈管理等工作，積極將全球永續議題以創新作法與公司營運策略及核心能力結合，執行企業永續典範事蹟，並將成效具體展現於公司正向財務及營運成長表現，殊堪國內企業典範者。

### 評選構面

## 台灣企業

### 企業永續願景與策略 15%

- 企業永續願景與核心理念之完整性及宏觀性 (5%)
- 企業永續願景與全球永續發展之關聯性與執行度 (5%)
- SASB 揭露執行情形 (5%)

### 公司治理績效 15%

- 公司治理程序 (3%)
- 股東權益及董事會運作 (2%)
- 公司治理評鑑表現 (4%)
- 人才發展與留任 (2%)
- 公司善盡納稅義務 (2%)
- 企業永續 / 企業社會責任等相關委員會運作 (2%)

### 財務經營績效 10%

- 財務績效是否獲利 (6%)
- 財務績效與永續創新產品或商業模式之關聯性 (4%)

### 氣候治理及能源管理績效 15%

- 氣候治理與行動 (12%)
- 能源管理措施 (3%)

### 環境永續績效 10%

- 水資源管理與績效 (3%)
- 環境管理績效 (7%) [註 1]

### 社會共融績效 15%

- 社會共融策略與人權保護 (5%)
- 組織外部社會績效 (5%)
- 組織內部社會績效 (5%)

### 供應鏈管理績效 10%

- 供應鏈管理策略、目標與準則 (6%)
- 執行成效 (4%)

### 合規或獎勵事蹟 10%

- 符合法規及規範 (7%)
- 獎勵事蹟 (3%)

[註 1] 參獎企業可自行選擇呈現污染物管理與減量績效、環境管理系統建置、環境改善措施或環境與永續教育推廣等成效。環境改善措施泛指綠建築、節能設備更新、資源回收與再利用等環境管理措施。

[加分項目]: 「企業納稅貢獻」納入加分參考，爰建議於 5,000 字績效內容中呈現年度實際繳稅金額 (絕對值)，及繳稅佔營收之比例 (%)。

評選構面

## 外商企業

### 對總公司企業永續政策之瞭解與執行績效 20%

- 對總公司企業永續政策瞭解程度 (5%)
- 企業永續政策於台灣執行狀況 (10%)
- 回報及檢核機制之建置 (5%)

### 公司治理績效 10%

- 誠信透明 (5%)
- 綠色創新 (5%)

### 人才發展績效 10%

- 員工職涯發展及人才培育與留任 (5%)
- 員工勞動人權及職業安全與衛生 (5%)

### 環境永續績效 5%

- 環境管理績效 (5%)

### 氣候治理及能源管理績效 10%

- 氣候治理與行動 (8%)
- 能資源管理措施 (2%)

[ 加分項目 ]:

「企業納稅貢獻」納入加分參考，爰建議於 5,000 字績效內容中呈現年度實際繳稅金額 ( 絕對值 )，及繳稅占營收之比例 (%)。

### 社會共融績效 15%

- 社會共融策略與目標 (5%)
- 組織外部社會績效 (5%)
- 組織內部社會績效 (5%)

### 供應鏈 / 價值鏈管理績效 15%

- 供應鏈 / 價值鏈管理策略與目標 (4%)
- 供應商、投資對象及通路與綠色、永續之結合情形 (4%)
- 執行成效 (7%)

### 合規與獎勵績效 15%

- 符合法規及規範 (10%)
- 獎勵事蹟 (5%)



## 三、永續單項績效

透明誠信獎、氣候領袖獎等 14 項具有標竿作用及領導性地位獎項，評選內容為「企業針對評選構面撰寫績效說明」，應展現於該單項具有標竿作用及領導性地位之績效。

## E-1 氣候領袖獎

### 評選說明

本獎項參照《TCFD Recommendations》、《IFRS S2》、《CDP Climate Change Questionnaire》，專為在氣候變遷管理領域內表現卓越的企業而設，旨在認可積極整合氣候變遷管理策略於其商業模式中、有效減少溫室氣體排放，並實施創新調適措施以應對氣候相關風險的企業。此獎項鼓勵超越傳統經營範疇，透過策略性的氣候行動，如設定科學基礎的減排目標、推動淨零排放計畫及增強供應鏈的氣候韌性，並完整揭露相關資訊之企業。不僅提升自身的永續發展能力，也為業界樹立值得效仿的標竿。而有其他足以彰顯企業氣候變遷管理的亮點策略或成效，本獎項另設額外加分項，以表彰企業之努力。

### 評選構面

#### 氣候變遷造成企業經營風險與機會之評估與因應 25%

企業需由高層（董事會）制定並實踐氣候變遷策略，並利用國際框架對氣候風險進行管理，以制定全面的應對措施。

1. 董事會是否參與制定因應氣候變遷之政策與策略，並在其落實過程中使之明確且可行。
2. 是否說明企業進行氣候風險管理使用的國際框架或標準（如 TCFD、IFRS S2 等）、情景分析所依據的氣候情境及模型，並以短、中、長期評估重大的氣候（實體、轉型）風險與機會。
3. 是否分別就氣候變遷之風險與機會規劃因應策略。
4. 是否透過情境分析評估氣候變遷對企業帶來的財務衝擊，並量化工具體的財務衝擊程度。
5. 規劃、落實氣候風險管理的策略時，是否在企業內部及外部有廣泛的包容性（多元、平等、共融），並充分回應企業內部及外部利害關係人關注的相關氣候風險管理議題。

#### 企業核心本體及供應鏈之溫室氣體淨零排放管理策略與做法 25%

企業需公開自身及供應鏈的碳排放，設定具體的減碳目標和時程，並採取策略以達到淨零排放。

1. 是否揭露組織本身範疇一、二、三之溫室氣體排放量，並設立供應鏈的減碳目標及時程，其中包含碳排放盤查及查核、目標設定（譬如 SBTi）、減量策略。



2. 企業是否參與其高碳排供應鏈之減碳、淨零排放策略，共同尋找高碳排的解決方案。
3. 是否具備促進企業及其供應鏈的淨零排放之機制，以激勵整個價值鏈的低碳轉型。
4. 是否針對企業與供應鏈之淨零排放，參考國際相關標準並制定企業自身的指標、目標。

#### 氣候調適減緩相關資訊之查證、揭露透明度與溝通方式 10%

企業需對氣候變遷調適與減緩措施的資訊進行嚴格審核，以確保其準確性、可靠性和實施的有效性，並公開透明地分享其氣候相關資訊和策略。

1. 是否提供以絕對碳排放量為基準的完整組織碳盤查資訊 (如 ISO14064-1)，及產品的生命週期評估碳排放資訊 (如 ISO14067)。
2. 是否建立健全的資訊揭露機制，以及透過第三方機構進行查證。
3. 規劃、落實氣候風險管理的策略時，其策略是否對環境及社會造成負面影響，並充分揭露。
4. 是否透過年報、專門的永續報告和數位平台等方式，與利害關係人溝通相關資訊 (包括財務、績效、風險等)，並具體說明企業具標竿作用及領導性之處。

#### 減緩作為 (含減碳目標與路徑圖、措施與績效) 25%

企業對永續供應鏈管理的執行成效與目標達成情形進行評估。

1. 說明是否加入相關國際倡議 (如 SBTi、CDP、TCFD、RE100、淨零標章等)。
2. 是否設立基準年，規劃短、中、長期的減碳目標及淨零路徑，並制定實現這些目標的具體行動計畫。
3. 是否有欲達成淨零排放的各時間點的碳盤查、減碳目標之量化數據。
4. 過往設定的目標是否如實達成，詳實記錄減碳措施的實施情況及實現的減碳效果。

#### 調適作為 (含風險鑑別與應變管理) 15%

企業致力於永續供應鏈管理之精進與創新做法。

1. 是否識別企業營運及產品製造過程中，易受氣候變遷衝擊的商業活動，並制定因應計畫和調適策略。
2. 是否說明識別具重大性氣候風險的方法學及過程。
3. 是否針對不同氣候風險規劃標準應變管理方法。

#### 其他 (加分項目 5%)

其他足以彰顯企業因應氣候變遷的亮點策略或成效。

## E-2 水資源管理領袖獎

### 評選說明

本獎項參考《ISO14046》、《世界企業永續發展委員會》、《CDP Water Security 2021 Questionnaire》及其他國際公認的水資源管理標準而設立，目的為表彰在水資源管理領域內展現卓越成就的企業。特別是致力於提升水效率、推動水資源的保護和再生利用、減少水污染，並完整揭露相關資訊之企業。這些企業透過創新的管理措施和技術，不僅落實水資源管理，同時也樹立了行業內的領導典範。而有其他足以彰顯企業水資源管理的亮點策略或成效，本獎項另設額外加分項，以表彰企業之努力。

### 評選構面

#### 企業整體水資源規劃管理及風險調適策略 25%

企業在水資源管理上需鑑別關鍵用水活動及其用水量，並結合國際指引全面評估水資源可用性和相關風險，同時考慮地區特性與營運需求以制定實用的管理策略與調適措施。

1. 是否鑑別重大用水活動項目與相應之用水量。
2. 是否參考國際指引，掌握用水情況，包括對水資源可用性的全面評估、水資源風險的識別與評估（如旱災、洪水、水質等），以及發展水資源風險管理流程和調適策略。
3. 是否考量水資源的地區特性和企業的營運活動，確保水資源管理策略得以落實並具有可行性。
4. 是否進行價值鏈的評估，確定價值鏈中對於水資源依賴度高或容易受水質、水量影響的環節或流程，並確定其風險種類與機會。
5. 企業整體水資源管理在改善、調適的過程，是否考慮水資源跟碳排、能耗之間的鏈結。

#### 企業整體淡水使用量與水足跡揭露透明度 25%

企業應採用國際通用的水足跡標準評估整體淡水使用量。同時，應遵循國際規範、倡議，進行透明揭露，與內外部利害關係人就水資源管理進行有效溝通，以確保資訊的真實性和透明度。

1. 是否使用國際通用的水足跡標準（譬如 ISO14046），以生命週期評估企業整體淡水使用量，探討產品、製程與組織揭露範疇及計算方法學。

2. 是否定期計算和公開企業的淡水使用量和水足跡，以及水資源使用對環境、社會的影響。
3. 是否依據國際規範及倡議（如 GRI 通用準則和 CDP 水安全問卷）進行揭露，並確保資訊的真實性和透明度。
4. 是否回應與企業內部相關、外部利害關係人關注的水資源管理議題。

#### 企業整體用水規劃、開發水源及節水措施與績效 25%

企業需建立完善的水資源管理機制，依據國際標準為水資源規劃與管理設定具體指標和目標，並提供具體措施的相關量化數據。

1. 是否建立完整水資源管理機制，說明水回收、重複再使用、廢水處理再利用、雨水貯留系統、中水道系統規劃或廠區內各廠用水可行性評估等節約用水措施。
2. 是否明確陳述節約用水之措施以及相關量化數據。
3. 是否致力於不排放任何廢水於自然環境，實現廢水的零排放。
4. 是否針對企業水資源規劃與管理參考國際相關標準並制定企業自身的指標、目標。

#### 企業整體水資源永續利用措施 25%

企業應採取符合其業務性質的創新方法以節約和保護水資源，並透過其產品和服務推動遵循永續發展原則的水資源利用策略。

1. 企業在水資源使用上是否採取適合其本業的創新方法。
2. 企業是否通過其產品和服務促進水資源的永續利用和保護。
3. 是否考慮到企業營運所在地的跨界水資源管理和與社區共享水資源等問題，並與在地政府與社區合作，共同開發永續的水資源管理策略。
4. 是否制定和實施遵循永續發展原則的水資源利用策略，如提高用水效率、支持地方水資源保護計畫、投資於水資源保護和復育項目。

#### 其他（加分項目 5%）

其他足以彰顯企業水資源管理的亮點策略或成效。

## E-3 循環經濟領袖獎

### 評選說明

本獎項參考《麥克阿瑟基金會》、《ISO59000 循環經濟系列標準》、《世界經濟論壇之「加速循環經濟平台」(The Platform for Accelerating the Circular Economy, PACE)》等國際廣泛使用之倡議與標準。此獎項旨在表彰在循環經濟實踐中展現創新商業模式，並表現卓越的企業，特別是致力於推動資源有效循環利用、減少廢棄物、提升能源效率和因落實循環經濟，而對經濟、環境、社會具有貢獻之企業。而有其他足以彰顯企業循環經濟的亮點策略或成效，本獎項另設額外加分項，以表彰企業之努力。

### 評選構面

#### 企業循環經濟相關之永續管理策略規劃 30%

企業能否將循環經濟的思維融入其核心商業策略，有效整合並優化資源使用，在整個價值鏈中追求更高的效率，並設定循環經濟與氣候變遷調適、減緩及淨零排放相關的目標。

1. 企業是否說明能夠整合現有資源，在既存的價值鏈中更有效率地使用原料。
2. 是否具有追蹤資源流動、優化資源使用效率的工具或機制。
3. 是否將循環經濟理念融入企業核心策略，並與氣候變遷的調適、減緩及淨零排放進行連結，且設定相關目標。
4. 規劃、落實循環經濟的策略時，是否在企業內部及外部有廣泛的包容性，包括更多單位及利害相關人的參與。
5. 是否在企業營運及產品製造的各階段，納入生命週期評估的應用，以全面理解產品和服務的環境影響，包括原材料獲取、生產、使用和廢棄等。
6. 是否具有充分的循環經濟相關資訊，包括投入及產出的物質、能量與財務的總量與流向分析。

#### 商業模式或設計製造之創新性 25%

循環經濟策略應與企業商業模式緊密結合或成為其核心，透過產品設計、供應鏈管理和商業模式創新，確保這些做法不僅具有創新性，也與企業的核心業務相契合。

1. 循環經濟策略本身是否結合企業的商業模式，或本身構成商業模式。

2. 是否分析循環經濟在企業的產品設計、供應鏈管理和商業模式的創新及相異於其他企業的獨特性。
3. 是否說明企業的產品服務化、共享經濟模式、再生材料的使用和模組化設計等，有無其獨特性，並符合本業。

### 經濟效益 15%

企業應評估引入循環經濟相較於傳統經營模式所帶來的商業價值變化，同時確保循環經濟實踐中的項目能夠維持長期的財務、營運健全。

1. 產品是否能在維持經濟效益的同時，減少原材料消耗、減少溫室氣體排放、提高能源效率和廢棄物的減量，並避免二次污染。
2. 是否說明與舊有經營模式比較，引入循環經濟所帶來的企業商業價值差異。
3. 是否評估循環經濟實踐對企業財務績效的影響，包括成本節省、新收入來源的開發、市場競爭力的提升，並確保執行項目的長期財務健全。

### 環境效益 15%

循環經濟策略應衡量對環境帶來的影響。企業應依據國際標準制定具體指標和目標，以確保循環經濟措施的有效性和永續性。

1. 衡量循環經濟措施對環境的正面效益，如減少原材料消耗、減少溫室氣體排放、提高能源效率和廢棄物的減量。
2. 採用循環經濟時，是否使用有爭議的物質，以及造成二次污染的可能。
3. 評估循環經濟措施對生物多樣性和生態系統服務的正面影響。
4. 是否針對此項目參考國際相關標準並制定企業自身的指標、目標。

### 社會影響力 15%

循環經濟策略應評估對社會帶來的影響，加強循環經濟的實施和對社會的貢獻。

1. 是否說明藉由循環經濟回應利害關係人關切的社會議題，並且說明促進循環經濟的措施可能帶來的正面、負面社會影響。
2. 是否創造循環經濟對社會的廣泛影響，包括創造就業機會、提升社區福祉、促進公平和包容性。
3. 企業是否對於循環經濟相關公共政策進行倡議，推動支持循環經濟相關法規和標準的制定。

### 其他 (加分項目 5%)

其他足以彰顯企業循環經濟的亮點策略或成效。

## S-1 人權實踐與發展領袖獎

### 評選說明

獎項係參考《聯合國工商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《負責任商業聯盟行為準則》等國際公認之人權標準，旨在鼓勵企業促進人權保障、避免職場歧視及壓迫、積極提供職場友善環境等措施、保障所有員工的健康、安全和福祉，並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

#### 制定並落實人權保障政策與聲明 20%

企業高層支持建立人權保障政策，並且推動機會平等、包容和非歧視原則。

1. 企業是否透過政策聲明，公開承諾履行人權保障的責任。
2. 企業高層是否支持與公開承諾推動人權保障政策。
3. 企業制定的人權保障政策是否包含如何落實機會平等、包容和非歧視原則。
4. 企業制定的人權保障政策是否包含建立公平且獨立的員工救濟及申訴管道與機制。

#### 營造尊重員工權利與尊嚴之職場環境與創新作為 30%

尊重員工權利、避免職場歧視及壓迫、積極提供職場友善環境等措施、保障所有員工的健康、安全和福祉。

1. 企業是否調查三年內董監事、經理人及各類員工（如性別、移工、身心障礙及年齡等）之比例以及員工離職率。
2. 企業是否營造避免職場歧視及壓迫等職場友善環境措施，以增進員工心理安全感。
3. 企業是否有建立與落實員工教育、培訓與職涯發展。
4. 企業是否有建立有效之員工建言機制，並提供相關之改進作為。
5. 企業是否建立與落實公平且獨立的員工救濟及申訴管道與機制。
6. 員工權利保障與職場環境建置是否有創新作為。

#### 支持及推動國內外人權保障相關之規範與倡議 25%

支持及推動國內外人權保障規範與倡議，落實人權保障政策與聲明。

1. 企業是否有專責單位負責推動員工人權保障相關事宜。
2. 企業是否落實供應鏈之人權盡職查核與管理。
3. 企業是否支持及推動與企業投資、採購、生產、消費等相關之人權保障規範與倡議。
4. 企業是否借助內部企業稽核與獨立外部機構，進行員工人權查核。
5. 企業是否定期檢討員工人權保障政策與制度，並進行後續改善。

#### 公開揭露推動人權保障的進展狀況 25%

支持及推動國內外人權保障規範與倡議，落實人權保障政策與聲明。

1. 企業是否每年至少一次 ( 含 ) 於企業年報、永續報告書、刊物或實體活動公開揭露公司內部人權保障的推動情形。
2. 企業是否每年至少一次 ( 含 ) 於公司網站或社群平台公開揭露人權保障的推動情形。
3. 企業是否每年至少一次 ( 含 ) 於企業年報、永續報告書、刊物、公司網站、社群平台或實體活動公開揭露其供應鏈人權保障的推動情形。
4. 企業於企業年報、永續報告書、刊物或實體活動公開揭露的人權保障推動資訊是否充足。
5. 企業於公司網站或社群平台公開揭露的人權保障推動資訊是否充足。

## S-2 永續供應鏈領袖獎

### 評選說明

本獎項係參採 GRI Standards 對於企業永續供應鏈管理各項要求而研訂，目的在於鼓勵企業最高管理階層制定永續供應鏈管理政策與具體目標，訂定篩選供應商之準則，建立供應商風險管理與衝擊評估機制，期能完整描述供應鏈之特性，以及企業與供應商關係之變化，掌握供應商實際或潛在之負面效應及衝擊，俾採取輔導或終止合約等行動，據以改善執行成效並研擬精進做法，確保企業經營之穩定性及持續績效成長，並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

#### 供應鏈永續管理政策與準則 20%

企業制定永續供應鏈管理政策與具體目標，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。

1. 企業是否制定永續供應鏈管理政策與具體目標。
2. 企業高層是否支持與參與制定永續供應鏈管理政策與具體目標。
3. 企業是否制定永續準則篩選供應商，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。
4. 企業是否制定供應商風險管理與衝擊評估機制，以評估供應商實際或潛在之負面效應及衝擊。

#### 供應鏈永續管理制度與營運機制 20%

企業制定一系列的制度、流程和標準，以確保企業的供應鏈符合完善的永續供應鏈管理制度與營運機制。

1. 企業是否推動完善的永續供應鏈管理制度與營運機制，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。
2. 企業是否使用永續準則篩選供應商，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。
3. 企業是否推動供應鏈之永續盡職查核與管理，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。
4. 企業是否建立供應鏈成員間的協同合作及培力機制，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。

#### 供應商風險管理與衝擊評估 20%

企業關注供應鏈的風險與衝擊，並對於供應鏈實際或潛在之負面效應及衝擊進行評估和管理。

1. 企業是否推動供應商風險管理與衝擊評估機制，以評估供應商實際或潛在之負面效應及衝擊。
2. 企業辨識供應商實際或潛在之負面效應及衝擊以後，是否會為了避免、預防、減緩或解決永續供應鏈的實際或潛在之負面效應及衝擊而採取行動。
3. 企業是否使用永續準則鑑別與排序供應商之風險，並進行後續風險與衝擊評估。
4. 企業是否推動供應鏈之永續盡職查核與管理，並進行後續風險與衝擊評估。

#### 精進與創新做法 15%

企業致力於永續供應鏈管理之精進與創新做法。

1. 企業是否持續改進和創新，以積極推動永續供應鏈的發展。
2. 企業是否持續投入資源提升供應鏈成員間的協同合作及培力機制，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。
3. 企業是否引入新穎的技術或方法，如 IoT、大數據分析和人工智慧等，以提升企業的永續供應鏈績效。



### 執行成效及目標達成情形 25%

企業對永續供應鏈管理的執行成效與目標達成情形進行評估。

1. 企業是否成功達成永續供應鏈管理的具體目標。
2. 企業是否成功落實供應商風險管理與衝擊評估機制，以評估供應商實際或潛在之負面效應及衝擊。
3. 企業是否成功避免、預防、減緩或解決永續供應鏈的實際或潛在之負面效應及衝擊。
4. 企業是否成功落實永續準則來鑑別與排序供應商風險，並進行後續風險與衝擊評估。
5. 企業是否成功落實供應鏈之永續盡職查核與管理，以確保企業的供應鏈符合 ESG 規範。

## S-3 社會共融領袖獎

### 評選說明

本獎項依據澳大利亞政府出版之 Social Inclusion Principles for Australia 研擬，係指企業建立宏觀的社會共融願景與目標，將以弱勢族群做為客戶及顧客之需求端，以及以價值鏈中之員工、生產者與企業主為供給端之商業模式，共同納入營運策略，一起為企業與社會需求互蒙利益而努力，其主要以共享價值之創造為企業核心目標與願景，並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

### 社會共融目標與願景 20%

企業追求社會共融的核心目標和願景，在於推動多元、包容且平等的社會共融，使企業在營運上促進社會和諧，並勇於承擔社會責任。

1. 企業是否制定社會共融願景與具體目標，以推動多元、包容且平等的社會共融。
2. 企業高層是否支持與參與制定社會共融願景與具體目標。
3. 企業的願景與目標是否包含建立一個重視社會共融的供應鏈。
4. 企業的策略目標是否考慮到弱勢族群的需求，提供符合弱勢族群需求的產品或服務。

### 發揮企業核心能力促進社會共融 20%

企業發揮企業核心能力促進社會共融，包含如何使用企業之核心競爭力解決當前社會議題（如少子化、高齡化及慢性病年輕化等）。

1. 企業是否善用企業核心能力來促進社會共融。
2. 企業是否利用企業資源，向弱勢族群提供有效的協助。
3. 企業是否與政府、非營利組織或社區共同努力，來推動多元、包容且平等的社會共融。
4. 企業於解決當前社會議題（如少子化、高齡化及慢性病年輕化等）過程中，是否同時規劃提升其競爭力。

### 推動策略型專案與創新作為 30%

企業推動策略型專案與創新作為，提供推動社會共融近三年投入專職人力、編制及經費，並說明投入內容及範圍。

1. 企業是否採用策略型專案來推動多元、包容且平等的社會共融。
2. 企業是否使用創新作為來推動多元、包容且平等的社會共融。
3. 企業是否與利害關係人共同努力，向弱勢族群提供有效的協助。
4. 企業是否建立供應鏈成員間的協同合作機制，以落實供應鏈的社會共融。
5. 企業是否鼓勵員工支持與參與企業推動的社會共融專案。
6. 企業是否有說明近三年投入專兼職人力、編制及經費來推動社會共融，並說明投入內容及範圍。

### 創造社會效益與影響力 30%

企業創造社會效益與影響力，應盡量與該機構業績有所區隔，且盡可能提供各利害相關人的回應、報導及受益者之迴響等（如有進行 SROI 或 B4SI 評估，敬請上傳佐證資料）。

1. 企業是否成功達成社會共融的具體目標。
2. 企業是否成功善用企業核心能力來促進社會共融。
3. 企業是否成功建立一個重視社會共融的供應鏈。
4. 企業於解決當前社會議題（如少子化、高齡化及慢性病年輕化等），是否成功提升其競爭力。
5. 企業是否定期檢討社會共融的推動情形，並提供各利害相關人回饋機制，以進行後續改善。
6. 企業是否有導入社會影響力工具（如 SROI 或 B4SI 等），以評估與展現社會共融之成效；提供佐證資料。

## S-4 性別平等領袖獎

### 評選說明

本獎項係參考聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact) 之女性賦權原則 (Women's Empowerment Principles) 所採取之七項行動原則，旨在鼓勵企業促進就業平等、避免職場性別刻板印象造成職場性別歧視、積極提供職場友善環境等措施、保障所有男女員工的健康、安全和福祉，並結合社區行動和宣傳促進性別平等，發揮影響力由內而外營造性別平權之友善環境，並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

#### 制定並落實性別平等相關政策與措施 30%

企業高層支持建立性別平等政策，並且落實機會平等等相關政策與措施，包容和非歧視原則。

1. 企業是否透過政策聲明，公開承諾建立性別平等的責任。
2. 企業高層是否支持與公開承諾推動性別平等政策。
3. 企業制定的性別平等政策是否包含如何落實機會平等、包容和非歧視原則。
4. 企業制定的性別平等政策是否包含建立公平且獨立的員工救濟及申訴管道與機制。
5. 企業三年內董監事、經理人以及員工之性別比例及趨勢是否符合性別平等原則。

#### 營造性別友善職場環境 30%

企業營造性別友善職場環境，提供所有性別員工健康、安全、福祉、教育、培訓及職業發展之作為。

1. 企業三年內是否有改善性別友善的健康、安全及福祉之措施與作為。
2. 企業三年內是否有提升性別友善的教育或培訓之措施與作為。
3. 企業三年內是否有促進性別友善的職業發展之措施與作為。
4. 企業是否提供三年內性別友善的健康、安全、福祉、教育、培訓及職業發展實施成果量化資訊。
5. 企業三年內是否有性侵犯、性騷擾以及性別歧視之案件及統計資訊。

### 性別賦權平等展現及創新作為 20%

企業推動性別賦權平等展現及創新作為，包含推廣有利於提高性別平等的企業發展計畫、供應鏈管理及市場行銷方式。

1. 企業是否推動就業平等作為，在招聘、升遷和培訓方面平等對待所有性別員工。
2. 企業是否落實消除性別刻板印象，鼓勵員工參與性別平等教育。
3. 企業是否推廣有利於提高性別平等的企業發展計畫。
4. 企業是否參與或推廣外部（如社區或供應鏈）性別平等計畫。

### 公開揭露推動性別平等的進展狀況 20%

公開揭露推動性別平等的進展狀況，包括企業年報、永續報告、網站設置性別平等專區及實體活動等。

1. 企業是否於企業年報、永續報告書、刊物或實體活動公開揭露性別平等的推動情形及提供充足資訊。
2. 企業是否於公司網站或社群平台公開揭露性別平等的推動情形及提供充足資訊。

## S-5 職場福祉領袖獎

### 評選說明

本獎項係參考 GRI 403 職業健康與安全準則對於職業健康與安全各項要求而研訂，旨在鼓勵企業提升與擴大對工作者及整體價值鏈業界之職業健康安全影響力，獎勵企業持續投入保障健康與安全的工作環境與維繫健康勞動力，建立福祉管理制度與文化，透過領先預防作為加強企業健康安全文化及安心企業實踐，並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

### 制定職場健康、安全及福祉相關政策 20%

企業制定職場健康、安全及福祉相關政策，致力於確保員工在工作環境中的身心健康、安全，以及提供福祉保障，同時為其創造安全宜人的工作氛圍。

1. 企業是否制定職場健康、安全及福祉之相關政策或聲明，承諾履行職業安全衛生的責任。
2. 企業高層是否支持與公開承諾推動職業安全衛生政策。
3. 企業是否建立可以避免員工傷害或疾病之政策與程序。
4. 企業制定的職業安全衛生政策是否包含對於員工職業健康與安全之參與、諮商及溝通機制或管道。

#### 落實職場健康、安全及福祉管理制度與文化 30%

企業落實職場健康、安全及福祉管理制度與文化，致力於建立全面而有效的管理體制，並倡導積極的文化，以確保員工的身心健康、安全，並提升其整體福祉。

1. 企業是否設有正式之安全衛生委員會或相關部門，推動政策及執行計畫。
2. 企業是否包含健康服務、健康諮商及自願性健康促進服務與計畫等措施。
3. 企業是否有建立風險評估與預防、安全教育訓練及緊急應變等措施。
4. 企業是否制定符合或優於法規之員工福利等措施。
5. 企業是否針對供應鏈之職業健康安全，建立評量與篩選機制。
6. 企業是否有進行員意見調查如（如職場健康、安全、福祉或員工滿意度），並進行後續改善。

#### 提升價值鏈健康、安全及福祉之共創共好作為 20%

企業積極推動協同創新，以提升價值鏈健康、安全及福祉水平之共創共好作為。

1. 企業是否協同供應鏈制定並達成職場健康、安全及福祉相關政策。
2. 企業是否建立與供應鏈共好之關係，以提升職場健康、安全及福祉。

#### 公開揭露企業實踐職場健康、安全及福祉執行成效與創新做法 30%

積極向外界公開揭露企業實踐職場健康、安全及福祉執行成效與創新做法。

1. 企業相關政策作為是否具體且可落實。
2. 企業相關政策作為的影響力是否對職場產生正面效果。
3. 企業相關政策作為是否具有擴散推廣的價值。
4. 企業相關政策作為是否具有突破性或前瞻性的創新程度。
5. 企業是否於企業年報、永續報告書、刊物、實體活動、公司網站或社群平台公開揭露職場健康、安全及福祉的執行成效。

## S-6 高齡友善領袖獎

### 評選說明

本獎項係參考高齡友善領袖獎評分標準建議如下(世界衛生組織高齡友善城市指南)、《世界經濟論壇高齡友善企業指導原則》),旨在鼓勵企業制定公司因應高齡化社會來臨之相關政策或聲明及施行具體計畫,提供支持員工終身福祉促進之資源,在企業周邊帶動資源效果,展現政策與計畫執行之創新性、有效性、典範性,實施成果對於經濟、政治、文化等層面可發揮社會影響力,期能促進世代共融共好、營造高齡友善之企業與社會環境,並具有標竿作用及領導性地位。

### 評選構面

#### 高齡友善之政策 20%

企業高齡友善政策是為應對老年勞動力挑戰而制定的一系列措施,提供長者友善的工作環境,包括彈性工時、職業發展支援、健康管理等,以促進他們的幸福感、尊嚴感,同時提高整體組織的效能與競爭力。

1. 企業是否制定因應高齡化社會來臨之高齡友善政策或聲明。
2. 企業是否具有推動高齡友善政策之權責單位及施行計畫。
3. 企業高齡友善政策是否涵蓋員工不同年齡層的需求,提供相應支持措施,例如工作彈性安排、彈性工時、遠程辦公、員工居家照顧等措施。
4. 企業是否提供相關資訊或協助服務,幫助員工尋找長期照護機構等資源。

#### 高齡友善之支持資源 40%

企業高齡友善支持資源,包括培訓、健康計畫、靈活工時,促進老年員工的工作滿意度、職業發展和身心健康,同時促進組織社會責任和永續發展。

1. 企業是否提供足夠的人力資源,以支持高齡友善政策的落實,提供心理支持、家庭互助網路等服務。
2. 企業是否提供壓力管理、情緒調適等方面的培訓或諮詢服務,幫助員工應對照顧家庭高齡親人帶來的壓力,並提供額外支持。

3. 企業是否建立員工互助網絡，提供高齡人士照護經驗分享、情感支持等服務，讓員工之間互相學習經驗，減輕壓力。
4. 企業是否提供針對員工家屬高齡護理方面的額外健康福利，以減輕在職員工的經濟負擔。

#### 高齡友善之創新作為 20%

企業高齡友善之創新作為，促進長者員工參與和發揮潛力，提供適應性培訓、工作安排和社會參與，以創造包容性且有利於高齡員工的工作環境。

1. 企業高齡友善作為是否具體且可落實。
2. 企業高齡友善作為的影響力是否對高齡者或社會產生正面效果。
3. 企業高齡友善作為是否具有推廣的價值。
4. 企業高齡友善作為是否具有突破性或前瞻性的創新程度。
5. 企業是否打造適合高齡員工融入一般員工共同工作的辦公空間，促進彼此間溝通和協作。

#### 對高齡社會之貢獻及影響 20%

企業對高齡社會的貢獻在於提供高齡友善工作環境，促進長者就業機會，推動創新應對高齡挑戰，透過培養長者專業技能，企業可影響社會觀感，塑造積極的高齡價值觀。

1. 評估企業高齡友善作為對高齡者的貢獻度，如提升高齡者的生活品質、促進高齡者參與社會等，是否具有可供同業仿效之典範性與學習性。
2. 評估企業高齡友善作為對社會的貢獻度，如促進社會包容性、推動世代共融等，是否對於經濟、政治或文化等層面具有社會影響力。

## · 組織治理類 G

### G-1 資訊安全領袖獎

#### 評選說明

本獎項係參考國內外各著名機構資訊安全領袖獎項之評比指標而規劃，旨在鼓勵企業強化企業資安意識與提升資訊安全技術能力，整合及強化資訊安全管理體系，建立制度化及系統化之管理機制，持續監督及審查管理績效，以落實資訊安全管理及業務持續營運之理念，並具有標竿作用及領導性地位。

## 評選構面

## 組織政策、人員管理及人才培育 30%

建立制度化及系統化之資訊安全管理，以提升資訊安全意識與技術能力。

1. 企業是否提供資訊安全管理細則，包含全員資訊安全法律、資訊安全教育 ( 攻防演習、演練及社交工程 ) 之規劃及執行成果。
2. 企業是否設置資訊安全專責單位及編列足夠的經費。
3. 企業是否具備人力資源及人員資訊安全管理辦法可遵循。
4. 請說明企業對於供應鏈廠商資訊安全之管理或規範。

## 設施與實體管理 40%

整合及強化資訊安全設施與實體管理。

1. 企業是否具有網路安全控管措施。
2. 企業是否構建資訊資產管理系統。
3. 企業是否重視存取控制安全。
4. 企業是否說明實體及環境安全。

## 溝通與持續管理 30%

持續管理績效，以落實資訊安全管理及業務持續營運之理念。

1. 企業是否建立運作安全與日常資安管理。
2. 企業是否設計資訊安全事件通報及事故管理系統，包含事件通報、後續回饋與改善、追縱事件等。
3. 企業資訊安全營運是否持續妥善管理。
4. 提供資訊安全績效之亮點實績。

## G-2 創新成長領袖獎

## 評選說明



本獎項鼓勵企業將創新視為其重要使命，於公司管理文化、產品服務領域中之建立並展現創新能力，將該創新成果具體有效地整合於產品與服務系統中。公司須能與顧客合作共同開發與創新，並與上下游供應商與合作夥伴建立緊密關係，達成共同成長目標。除產品或服務本身之創新開發外，並能於內外部環境及主要銷售關鍵市場及其顧客中，創造其他創新價值。

### 創新願景、文化及策略 30%

企業高層支持企業內部創新願景、文化及策略，並設立短、中、長期之具體目標。

1. 企業是否投入創新資源研發，制定創新政策與短、中、長期之具體目標，涵蓋技術、產品、流程、組織及行銷等面向。
2. 創新策略是否具體可行、可落實且有持續性。

### 創新經營與管理 30%

企業針對創新目標制定系列機制及流程，以確保管理及經營目標達成。

1. 企業是否整合並建立新興管理制度與經營機制，提升競爭力。
2. 企業是否提升經營管理效率及服務效能。
3. 企業是否創新人才培育機制，優化人才管理。

### 創新效益、推廣及合作 40%

企業對創新目標的執行成效與目標達成及推廣情形。

1. 請說明具體創新成效及應用且落實 ESG 規範。
2. 創新作為及成效是否具推廣價值。
3. 企業是否說明與顧客或合作夥伴間之創新效益、推廣及合作的實績情形。
4. 創新成效是否對企業經濟效益成長產生正面影響。
5. 創新成效是否強化供應鏈合作機制。

---

## G-3 透明誠信領袖獎

評選說明

本獎項分為透明與誠信兩大面向，其中透明面向主要評估企業公開表明公司治理程序之揭露方式與管道，及其建立公正客觀運作之作為；誠信部分主要評估企業達成公司治理承諾目標之程度，並清楚說明負面資訊及其揭露管道。

#### 企業透明誠信政策與宣示 25%

公開表明企業全面透明誠信治理的政策與並透過多元管道宣示相關政策內容。

1. 企業是否制定全面、明確的透明誠信政策，涵蓋公司治理、資訊揭露、利益衝突、反貪腐等面向。
2. 企業是否透過多種管道宣示透明誠信政策，如公司網站、員工手冊、董事會報告等。
3. 企業是否建立透明誠信政策的落實機制，如定期檢討、內部稽核等。
4. 是否遵循透明誠信政策的規範，並定期進行自我評估。
5. 是否納入利害關係人的意見，持續改善透明誠信政策。

#### 企業誠信治理程序完整與透明 25%

企業完整揭露誠信治理程序並建立利益衝突之管理機制。

1. 企業是否依法令規定完整揭露公司治理資訊，如財務報表、ESG 報告、董事會會議紀錄、重大訊息等。
2. 企業是否以易於理解的方式揭露資訊，如使用圖表、淺顯易懂的語言等。
3. 企業是否設置利益衝突管理機制，防止利益衝突發生。
4. 企業是否具備反貪腐措施，如制定反貪腐政策、舉報制度等。
5. 企業是否建立完善的內部控制制度，確保公司治理的有效性。
6. 企業是否提供員工守規性教育訓練，提升員工守規意識。

#### 企業誠信治理機制精進創新作為 25%

使用多元平台落實誠信治理機制並精進創新與有益社會的作為。

1. 企業是否提出創新的誠信治理機制精進創新作為，如運用科技、建立跨產業合作平台等。
2. 企業誠信治理機制精進創新作為是否具體且可落實。
3. 企業誠信治理機制精進創新作為是否對公司治理或社會產生積極的影響。
4. 企業誠信治理機制精進創新作為是否具有推廣的價值。
5. 企業誠信治理機制精進創新作為是否具有長遠的效益。
6. 企業是否定期進行守規性風險評估，並採取有效措施降低風險。

### 企業經營法遵與誠信之落實 25%

制度化企業經營法遵與誠信管理並履行企業社會責任。

1. 企業是否遵守相關法律法規，如公司法、證券交易法、智慧財產與公平交易等法規。
2. 企業是否以誠信為本經營企業，如不誇大廣告、不詐欺消費者等。
3. 企業是否建立消費者保護措施，如設置申訴管道、提供完善售後服務等。
4. 企業是否將誠信經營理念推廣至供應鏈，要求供應商遵守相關規範。
5. 企業是否積極履行企業社會責任，如參與公益活動、捐款等。
6. 請提供違規事項（近兩年內）與改善措施，並說明改善措施之落實成效。

## G-4 人才發展領袖獎

### 評選說明

本獎項主要依據 GRI 通用準則及 CSR FOR HR (Cohen, 2010) 所提出之人才發展相關作為與觀點，並參考 1973 年在德國創立、歐洲最大的軟體企業 SAP 之整合性報告中人才發展相關指標等資料所研定。SAP 的研究顯示，該公司人才發展相關指標的良窳，攸關公司的盈餘與獲利。例如一個百分比 (1%) 之企業健康文化指數的改變，不僅影響女性管理階層的比例、員工委身及參與、客戶的忠誠度，也因此影響了盈餘及獲利。

### 員工職涯發展及人才培育與留任 30%

企業員工職涯發展與人才培育與留任之計畫及成效。

1. 企業是否建立人才培育之計畫，說明計畫短中長期方向及員工職能培育發展做法。
2. 企業是否說明人才培育之執行成效。
3. 企業是否說明人才留任推動的實績情形。
4. 企業是否配置具永續相關證照專職人力，以及人才發展品質管理等。

### 員工職場成就感 20%

員工職場成就感與滿意度之評估與改善措施。

1. 企業是否定期做員工職場成就感滿意度調查。
2. 企業是否於調查後有具體回應員工意見，並進行後續改善。

### 組織勞資關係 20%

勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。

1. 企業是否設置勞資權益相關之委員會，並定期召開協調會議。
2. 請檢附近三年內勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。
3. 請敘述對身障等弱勢族群及移工等多元人力任用等之作為。

### 參與社會人才培育 30%

企業參與社會人才培育之計畫及成效。

1. 企業是否建立參與社會人才培育之計畫。
2. 企業是否說明參與社會人才培育之執行情形及實績。
3. 企業是否配置具永續相關證照專職人力，以及人才發展品質管理等。

## G-5 創意溝通領袖獎

### 評選說明

本獎項參照自 AccountAbility(2006) 公佈的實質性報告文件 (The Materiality Report) 並輔以 IABC 提出之 Strategic Creative Communication 架構加以評估。評選要項除評估企業溝通方式之創意外，更特別著重於溝通效果之評估，即評估企業透過此創意溝通方式，對於利害關係人議合 (Engagement) 之成效，並依據 PDCA 管理循環，將持續改善納入評估架構之一。(參考資料：AccountAbility 官方網站 [www.accountability.org](http://www.accountability.org))。

### 利害關係人鑑別與關鍵議題分析 20%

溝通能夠展現出企業與利害關係人議合之過程與成效。

1. 企業是否建立利害關係人管理策略。
2. 企業是否妥善鑑別利害關係人之關注議題，及提供其所需要的資訊。
3. 企業是否說明與利害關係人議合之過程與做法。

### 創意溝通策略與做法 40%

創意溝通得包括網路、實體活動及 UN SDGs 正向鏈結等。

1. 企業是否建立創意溝通策略。
2. 企業是否透過網路、實體活動及 UN SDGs 正向鏈結等展現創意溝通。
3. 請以量化方式表達效果、或相比前一期 ( 或前一年度 ) 的進步情形。

### 溝通效果評估與績效 40%

企業創意溝通效果推動的評估與成效。

1. 企業是否說明溝通效果推動的實績情形。
2. 請以量化方式表達溝通效果、或相比前一期 ( 或前一年度 ) 的進步情形。



## 四、永續報告

本獎項區分為「永續報告或社會責任報告」及「政府機關自願檢視報告」兩類，其各類別評選構面說明如后。

### (一) 企業永續報告或社會責任報告：

#### ● 評選資訊揭露完整、可信度高、溝通成效佳之永續報告 (65%)

- 評選報告書揭露企業資訊之情形，是否詳實、透明、具實質性、溝通之功能。
- 架構不限 GRI Standards 版本或其他國際規範。
- 參採 ACCA Awards criteria 等國際指標，以三大構面評選。

##### 完整性 40%

重大性議題  
策略  
重大永續規範 (TCFD 及 SASB)  
執行及資訊揭露  
利害關係人共融  
組織介紹

##### 可信度 35%

管理程序  
治理  
保證 / 確信  
利害關係人共融  
績效

##### 溝通性 25%

展現  
架構  
利害關係人共融

#### ● 多元媒體應用及內容品質 (35%)：

- 網站之企業社會責任或永續性資訊揭露現況。
- 網站維持資訊之可及性、透明性、及時性、完整性，以及互動性等之情形。
- 電子報告書的連結性及互動性。

##### 網頁管理與即時更新 30%

是否有定期更新企業永續專區 (依更新情形評分)  
建置英文版企業永續專區網頁，將列入加分參考。

##### 企業永續專區完整性 10%

是否有設置企業永續專區  
是否有將企業永續專區連結設於首頁  
是否提供企業永續報告書下載

##### 溝通回饋管道與社群網絡互動 25%

是否具備多元化的回饋管道、線上回饋信箱、  
線上問卷、電子報與社群網站等

##### 多元媒體展現 10%

是否利用文字、圖表、影片、互動式  
網頁等內容加強與利害關係人之溝通

##### 電子版報告書與關鍵資訊連結 25%

是否有公告企業相關企業永續之議題 (依公告程度評分)  
電子版報告書與其他資訊連結

## (二) 政府機關自願檢視報告

評選資訊揭露完整、可信度高、溝通成效佳之政府部會永續發展自願檢視報告 (VDR) 及地方自願檢視報告 (VLR) (85%)、多元媒體的應用及內容品質 (15%)。

### ● 評選政府機關出版之 VDR 及 VLR (85%) :

- 評選報告書揭露政府機關資訊之情形，是否詳實、透明、具實質性、溝通之功能

#### 完整性 40%

組織介紹  
利害關係人議合  
重要 SDGs  
策略  
SDGs 鑑別流程

#### 可信度 35%

管理流程  
治理  
稽核與監督  
利害關係人議合  
績效

#### 溝通性 25%

展現  
架構  
利害關係人議合  
國際溝通

### ● 多元媒體的應用及內容品質 (15%) :

- 網站之政府機關永續性資訊揭露現況。
- 網站維持資訊之可及性、透明性、及時性、完整性，以及互動性等之情形。
- 電子報告書的連結性及互動性。

#### SDGs / 永續發展專區完整性 20%

是否設置 SDGs / 永續發展專區  
是否將 SDGs / 永續發展專區連結設於首頁  
是否提供報告書下載  
是否有網站地圖站內搜尋引擎  
是否將 SDGs / 永續發展專區分類

#### 電子版報告書 與關鍵資訊連結 20%

按照永續報告定義，須符合環境、社會與治理 (ESG) 等議題之揭露。電子版報告書與其他資訊連結酌情給分

#### 網頁管理與即時更新 20%

判斷依據：由最新消息觀察網頁是否為最新訊息、是否即時更新？(未有最新消息... 具當月或上個月之訊息)

#### 溝通回饋管道與社群網絡互動 20%

是否有設計線上回饋信箱 (網路填寫或連結至電子信箱)  
是否設計有問卷填寫的連結  
是否設置社群網站並實際運作  
是否可訂閱電子報

#### 多元媒體展現 20%

依圖表說明、使用影片、互動式網頁給分

## 拾、參獎及獲獎說明

- 一、欲參加「永續綜合績效」評選者（企業及政府機關（構）），須同時參加「永續報告」，外商企業不在此限。
- 二、「永續綜合績效」及「永續單項績效」獎項於正式公告及頒獎時，將區分企業及政府機關（構）頒發獎項。

## 拾壹、參獎注意事項

- 一、參獎企業註冊、報名、繳件時提供之資料，須同意授權主辦單位基於公益性質及目的，不限時間與地域，蒐集、處理、利用，以作為後續數據統計分析、出版書籍、媒體運用（平面報紙、網路平台等）等管道露出、數位化之用。
- 二、企業獲獎後，基於透明誠信及公平、公開、公正原則，須同意授權主辦單位公布、再製得獎事蹟及企業商標圖檔（源自繳交之參獎資料內容），以作為後續數據統計分析、出版書籍、媒體運用（平面報紙、網路平台等）等管道露出、數位化之用。
- 三、參選企業須本諸誠信原則提供參選資料，提報資料若經查證有不實陳述、隱瞞或發生爭議事件致影響社會大眾及本獎項形象者，主辦單位得撤銷其得獎資格。
- 四、主辦單位保有最終修改、變更、活動解釋及取消本活動之權利，若有相關異動將會公告於網站，恕不另行通知。

### 聯繫窗口



秘書處服務信箱：[service@tcsaward.org.tw](mailto:service@tcsaward.org.tw)

地址：105 臺北市松山區南京東路 5 段 188 號 2 樓之 2

電話：(02) 2769-8968 分機 201, 204, 207

TCSA 台灣企業永續獎官方網站

[tcsaward.org.tw](http://tcsaward.org.tw)



# 永續傑出人物獎

## 永續傑出人物獎遴選辦法暨推薦表

### 遴選辦法

- 一、為表揚致力於善盡企業社會責任，推動企業邁向永續發展相關工作付出貢獻卓著、足堪典範之個人，特設立「永續傑出人物獎」，並訂定本辦法。
- 二、於每年度本評選活動報名期間，由國內外之政府機關（構）、非政府組織（NGOs）、企業或學術研究機構團體等單位代表具名推薦人選。
- 三、推薦者應檢附候選人之現職、學經歷，以及代表事蹟資料（電子檔）向「台灣企業永續獎」主辦單位報名，並得另附其他有利審查之參考資訊。
- 四、為遴選永續傑出人物，由獎勵委員會擔任召集人（兼主席），並遴選社會賢達與公正人士擔任委員組成「永續傑出人物獎審查委員會」（簡稱本委員會）。
- 五、經本委員會初選、複選審查通過，提交「獎勵委員會」核定者，依本辦法頒發「永續傑出人物獎」。
- 六、獎座（牌）於當年度頒獎典禮中頒予受獎人。
- 七、本辦法經「獎勵委員會」審議通過，陳請召集人核定後，自公布日起實施，修正時亦同。

附件  
一

### 注意事項

1. 推薦者以機關（構）名義推薦為原則，並以機關（構）代表提出申請，限推薦一位候選人為原則，超出者不予受理。
2. 4月2日開始線上報名及繳件，繳件將於9月20日晚上24:00截止（包括線上填寫及上傳資料）。
3. 中英姓名、出生年月日等資料以國民身分證、護照資料為準。
4. 以下欄位皆在TCSA獎線上報名系統進行填寫及繳件動作，超過前項相關期程，系統恕不受理。

# 永續傑出人物獎

## 推薦單位基本資料

推薦機關(構)	
單位名稱	
單位代表 姓名	職稱
電話	傳真
通訊處	
推薦之候選人姓名及職稱	
姓名	現職
推薦事由及特殊貢獻	
請填寫推薦之候選人 600 字以內推薦事由及特殊貢獻。	

候選人已被告知獲推薦參與評選 (請勾選)

推薦機關(構)代表簽名：

推薦機關(構)用印：



附件  
一

# 永續傑出人物獎

## 候選人基本資料

候選人基本資料	
中文姓名	
英文姓名	性別
手機	出生地
電話	傳真
通訊處	
電子信箱	

近六個月二吋  
脫帽半身照



附件  
一

候選人相關資料 (請依照重要性上至下排列)

主要學歷			
學校名稱	院系科別	修業起迄年月	畢(肄)業
1.			
2.			
3.			

### 主要經歷

服務企業或團體	職稱	起始年月	迄止年月
1.			
2.			
3.			

### 現任職務

服務企業或團體	部門或單位	職稱
1.		
2.		
3.		

### 推行 CS 簡述

企業永續 (CS) 績效推行事蹟	起始年月	迄止年月
1.		
2.		
3.		

### 得獎紀錄

獎項名稱	頒獎單位	得獎日期
1.		
2.		
3.		



附件  
一

# 永續傑出人物獎

候選人推行企業永續績效自敘

中文摘要 (300 字內)

內容 (3,000 字內)

附件

致力企業永續事蹟佐證資料



附件  
一

# 永續綜合績效

## 繳件欄位填寫說明

### 壹、說明

- 一、4月2日開始線上報名及繳件，繳件將於9月20日晚上24:00截止(包括線上填寫及上傳資料)。
- 二、以下欄位皆在TCSA線上報名系統進行填寫及繳件動作，超過前項相關期程，系統恕不受理。

### 貳、以下欄位適用於「企業永續綜合績效」獎項

### 參、填寫欄位

一、中文標題 Subject in Chinese: 限制 20 字元 (含空白)

二、英文標題 Subject in English: 限制 100 字元 (含空白)

三、中文摘要 Abstract in Chinese: 限制 500 字元 (含空白)

四、英文摘要 Abstract in English: 限制 1200 字元 (含空白)



五、績效內容：5,000 字元闡述評選構面內容，5,000 字元含標點符號及空格等中英文字元，不可貼圖。(內容備註請見下頁)

● 備註：

1. 填寫內容：務必依循評選構面，並於各段落標註評選構面之名稱，撰寫內容應涵蓋整體績效。
2. 撰寫時限邊界：以 2023 年度為主，其他年度績效為輔。
3. 曾獲永續綜合績效獎項之企業，績效參獎資料撰寫時限邊界以 2023 年度為原則，應與 2021 年及 2022 年的參獎資料有所區隔。



※ 圖表可以簡報型式呈現作為補充，以 10 頁為限，檔案大小限制為 10MB 之 PDF 檔案。

所有參獎資料均授權主辦單位作為非商業性用途使用，感謝 貴單位的配合

# 永續單項績效獎

## 繳件欄位填寫說明

### 壹、說明

- 一、4月2日開始線上報名及繳件，繳件將於8月10日晚上24:00截止(包括線上填寫及上傳資料)。
- 二、以下欄位皆在TCSA線上報名系統進行填寫及繳件動作，超過前項相關期程，系統恕不受理。

### 貳、以下欄位適用於「永續單項績效獎」

評選內容	獎項名稱		
永續單項績效	(永續環境類 E) 氣候領袖獎 水資源管理領袖獎 循環經濟領袖獎	(社會共融類 S) 人權實踐與發展領袖獎 永續供應鏈領袖獎 社會共融領袖獎 性別平等領袖獎 職場福祉領袖獎 高齡友善領袖獎	(公司治理類 G) 資訊安全領袖獎 創新成長領袖獎 透明誠信領袖獎 人才發展領袖獎 創意溝通領袖獎

### 參、填寫欄位

永續單項績效中文標題 Subject in Chinese: 限制 20 字元 (含空白)

永續單項績效英文標題 Subject in English: 限制 100 字元 (含空白)

永續單項績效中文摘要 Abstract in Chinese: 限制 500 字元 (含空白)

永續單項績效英文摘要 Abstract in English: 限制 1200 字元 (含空白)





所提之永續單項績效近三年之經費及人力運用狀況：

	執行預算 (單位：新台幣)	執行所需內部人力 (單位：人數)	執行所需外部人力 (單位：人數)
2021	/	/	/
2022	/	/	/
2023	/	/	/

績效內容：5,000 字元闡述評選構面內容，5,000 字元含標點符號及空格等中英文字元，不可貼圖。

- 針對此項永續議題之整體願景與策略說明。
- 績效內容說明：務必依循評選構面，並於各段落標註評選構面之名稱，撰寫內容應涵蓋評選構面。
- 內容時限邊界：以 2023 年度為主，其他年度績效為輔。
- 曾獲永續單項績效獎項之企業，績效參獎資料撰寫時限邊界以 2023 年度為原則，應與 2021 年及 2022 年的參獎資料有所區隔。

※ 前述文字內容之圖表可以簡報型式呈現作為補充，以 10 頁為限，檔案大小限制為 5MB 之 PDF 檔案。

※ 提交具有標竿作用及領導性地位之佐證資料，並轉檔為 10MB 以內之 PDF 檔案。

所有參獎資料均授權主辦單位作為非商業性用途使用，感謝 貴單位的配合



# 組織表現自評表

## 壹、永續報告 (中文報告書)

### 【第一部分】

完整性 40%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
重大性議題 12%	組織重大性議題分析鑑別出關鍵的永續衝擊的結果與方法。		
利害關係人共融 7%	報告書主要的對象、組織的利害關係人議合之過程、方法與結果，並說明各種利害關係人對於組織的意義。		
策略 10%	包含供應鏈在內之社會、環境與永續發展政策說明、產品與服務之控管、短中長期之目標，以及流程說明 ( 衡量、揭露與計算績效指標的方法、報告的時效性與範疇等 )。		
組織介紹 5%	企業 ( 含政府機關 ( 構 ) / NGO ) : 主要評選企業概況，包含：主要產品與服務、財務績效、地理分布與員工資訊、整體環境與組織營運之關聯性等資訊。		
重大永續規範執行及資訊揭露 6%	包含氣候相關財務揭露 (TCFD) 及美國永續會計準則委員會準則 (SASB) 等資訊。		



## 可信度 35%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
管理流程 10%	管理流程的內容主要分為：管理系統、報告採用的指引與標準，以及主要的報告撰寫對外窗口。		
利害關係人共融 5%	藉由利害關係人議合所得到之結果，組織採取的回饋行動，以及該結果如何改變組織制訂策略。		
治理 5%	企業 ( 含政府機關 ( 構 ) / NGO ) : 與永續發展相關議題之主責董事會成員、管理者薪酬與永續績效間之連結性、風險與機會之分析及其管理流程之說明、永續管理承諾的一致性。		
績效 5%	重大性議題所帶來的衝擊資訊與經濟、環境與社會績效、合規性之紀錄及其說明等。		
保證 / 確信 10%	內部稽核或保證之流程、外部保證之說明 ( 含保證之範疇與方法等 ) 。		

## 溝通性 25%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
展現 10%	版面配置、可理解性、適當的長度、創新的方法、是否具有英文版報告書，以及適當圖表之呈現等。		
利害關係人共融 5%	可取得性 (accessibility)、溝通與回饋之機制。		
架構 10%	分為三部分：(一) 報告總結的部分，(二) 完整的索引設計，(三) 報告書附有詳細的連結，使讀者可以透過網頁的說明獲得更細節的資訊。		

## 【第二部分】 多元媒體的應用及內容品質



評選要項	說明	自評分數	頁碼
企業永續專區 完整性 10%	<p>是否設置企業永續專區、官網首頁可明顯看到企業永續專區之連結、提供最新年度的企業永續報告書提供下載。是否有網站地圖 / 站內搜尋引擎 / 是否將企業永續專區分類 / 是否說明企業永續專區的分類項目。</p> <p>前述網址：</p>		
網頁管理 與即時更新 30%	<p>網站是否有最新消息，即時與利害關係人溝通，網站資訊是否時常更新。</p> <p>建置英文版企業永續專區專區網頁，將列入加分參考。</p> <p>前述網址：</p>		
電子版報告書 與關鍵資訊 連結 25%	<p>按照永續報告定義，須符合環境、社會與治理 (ESG) 以及供應鏈管理等四項議題之揭露、電子版報告書與其他資訊連結。</p> <p>前述網址：</p>		
多元媒體 展現 10%	<p>是否利用文字、圖表、影片、互動式網頁等內容加強與利害關係人之溝通。</p> <p>前述網址：</p>		
溝通回饋管道 與社群網絡 互動 25%	<p>是否設計線上回饋信箱，網路直接填寫或連結至電子信箱 / 是否設計有問卷填寫的連結、是否有社群網站並實際運作 (Twitter、FB、Plurk 或是微博等) / 是否提供電子報訂閱。</p> <p>前述網址：</p>		

## 貳、政府機關永續報告

### 【第一部分】

完整性 40%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
組織介紹 5%	是否完整揭露政府機關、人力、預算、任務編組、與非政府夥伴？		
策略 5%	對 SDGs 永續指標與永續性、宜居性、活力及生活品質，有無短中長期目標與作法？		
利害 相關人議合 10%	是否敘述上級機關及次級機關參與整合之過程與結果？與各利害相關人溝通過程與結果？		
SDGs 鑑別流程 5%	是否完整描述 SDGs 鑑別方法與流程？		
重要 SDGs 15%	是否針對自提 SDGs，完整描述報告期間執行之成果？		

可信度 35%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
管理流程 5%	管理流程的內容主要分為：有專責單位與管理系統、報告採用的指引與標準，以及主要的報告撰寫對外窗口。		
利害 關係人議合 7%	藉由利害關係人議合所得到之結果，組織採取的回饋行動，以及該結果如何改變組織制訂策略。		
治理 8%	SDG 目標與對應指標是否提至機關高層會議討論、對每一個所選取之 SDG 目標及對應指標皆有負責局處、與 SDG 相關風險與機會之鑑別與管理、永續管理承諾的一致性。		
績效 7%	呈現環境、社會與經濟之重大性議題績效。		
稽核與監督 8%	針對所揭露資訊之內部稽核機制與外部監督機制說明。		

## 溝通性 25%

評選要項	說明	自評分數	頁碼
展現 5%	版面配置、可理解性、適當的長度、創新的方法，以及適當圖表之呈現等。		
利害關係人共融 7%	可取得性 (accessibility)、溝通與回饋之機制。		
架構 8%	分為三部分：(一) 報告總結的部分，(二) 完整的索引設計，(三) 報告書附有詳細的連結，使讀者可以透過網頁的說明獲得更細節的資訊。		
國際溝通 5%	以英文或其他國際通用語言出版報告書。		

## 【第二部分】多元媒體的應用及內容品質

評選要項	說明	自評分數	頁碼
SDGs / 永續發展專區完整性 20%	是否設置永續發展專區、將 SDGs / 永續發展專區連結設於首頁、提供最新年度的 ESG / CSR 報告書提供下載、網站地圖站內搜尋引擎及將 SDGs / 永續發展專區分類。 前述網址：		
網頁管理與即時更新 20%	判斷依據：由最新消息觀察網頁是否為最新訊息、是否即時更新？( 未有最新消息、... 具當月或上個月之訊息 ) 前述網址：		
電子版報告書與關鍵資訊連結 20%	按照永續報告定義，須符合環境、社會與治理 (ESG) 等議題之揭露。電子版報告書與其他資訊連結酌情給分。 前述網址：		
多元媒體展現 20%	依圖表說明、使用影片、互動式網頁給分。 前述網址：		
溝通回饋管道與社群網絡互動 20%	是否有設計線上回饋信箱 ( 網路填寫或連結至電子信箱 ) / 設計有問卷填寫的連結 / 是否設置社群網站並實際運作 / 是否提供電子報訂閱。 前述網址：		

## 參、永續綜合績效 (如未報名本獎,無須填寫)

**【台灣企業】**

評選要項	說明	自評分數	頁碼
企業永續 願景與策略 15%	- 企業永續願景與核心理念之完整性及宏觀性 (5%) - 企業永續願景與全球永續發展之關聯性 與執行度 (5%) - SASB 重大永續標準化揭露執行情形 (5%)		
企業治理績效 15%	- 公司治理程序 (3%) - 股東權益及董事會運作 (2%) - 公司治理評鑑表現 (4%) - 人才發展與留任 (2%) - 公司善盡納稅義務 (2%) - 企業永續 / 企業社會責任等相關委員會運作 (2%)		
財務經營績效 10%	- 財務績效獲利表現 (6%) - 財務績效與永續創新產品或商業模式間之關聯性 (4%)		
氣候治理及 能源管理績效 15%	- 氣候治理與行動 (12%) - 能源管理措施 (3%)		
環境永續績效 10%	- 水資源管理與績效 (3%) - 環境管理績效 [註1] (7%)		
社會共融績效 15%	- 社會共融與人權保護 (5%) - 組織外部社會績效 (5%) - 組織內部設會績效 (5%)		
供應鏈管理績效 10%	- 供應鏈管理策略、目標與準則 (6%) - 執行成效 (4%)		
合規或獎勵事蹟 10%	- 符合法規及規範 (7%) - 獎勵事蹟 (3%)		

[註1]:

污染物管理與減量績效、環境管理系統建置、環境改善措施或環境與永續教育推廣等成效。

環境改善措施泛指綠建築、節能設備更新、資源回收與再利用等環境管理措施。