

2024 第 17 屆台灣企業永續獎 簡章修正公告

- 一、為響應永續趨勢與國際齊步，以提升企業整體永續資訊揭露品質與績效，TCSA 評選委員會針對本屆「TCSA 台灣企業永續獎」進行獎項內容及評選指標滾動式檢討，經決議調整獎項說明及評比內容，期透過評選展現台灣各界社會責任水準及永續議題落實層面。
- 二、本次配合修正項目有「簡章第參點 主辦單位」、「簡章第肆點 評選活動時程」、「簡章第伍點 獎項類別」、「簡章第陸點 報名資格」、「簡章第柒點 參獎費用」、「簡章第捌點 繳件內容及方式」及「簡章第玖點 評選內容說明及構面組成」，相關修正規範對照表，請參閱下表所示（**紅字**表修改內容）。
- 三、**本年度已針對大專校院及醫療院所分別獨立增設「台灣永續大學獎」及「台灣健康永續獎」，大專校院及醫療院所如有報名需求，請另參閱該獎項簡章。**

【辦法調整】

一、獎項類別

項目	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
簡章第參點 主辦單位	台灣企業永續獎執行委員會	主辦單位：台灣永續能源研究基金會 執行單位：獎勵委員會
簡章第肆點 評選活動時程	1. 線上報名及繳件日期：4 月 2 日起至 8 月 10 日止。 2. 評選結果通知：10 月下旬以電子郵件個別通知獲獎單位。 3. 頒獎日期：11 月 15 日公開頒獎表揚。	一、永續單項績效 1. 線上報名及繳件日期：4 月 2 日起至 8 月 10 日止。 2. 評選結果通知：10 月下旬以電子郵件個別通知獲獎單位。 3. 頒獎日期：11 月 20 日公開頒獎表揚。 二、永續傑出人物、永續綜合績效、永續報告 1. 線上報名及繳件日期：4 月 2 日起至 9 月 20 日止。 2. 評選結果通知：11 月下旬以電子郵件個別通知獲獎單位。 3. 頒獎日期：12 月 18 日公開頒獎表揚。

項目	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
簡章第伍點 獎項類別	二、永續綜合績效 (二)「台灣企業組(含醫院、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)「大學組」: 頒發「台灣永續典範大學獎」及「台灣永續大學績優獎」。 (四)「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)。	二、永續綜合績效 (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)。
簡章第伍點 獎項類別	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: 四、永續報告 (一)企業、大學、醫院及政府機關(構)之永續報告或社會責任報告:	三、永續單項績效 為表揚組織(含政府機關(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: 四、永續報告 (一)企業永續報告或社會責任報告:
簡章第陸點 報名資格	一、台灣企業、政府機關(構)、大學及醫院 (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)、大學及醫院與相關組織。	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。
簡章第柒點 參獎費用	報名費: 21,000 元(參加 A~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 元 B. 永續綜合績效 10,500 元 C. 永續單項績效 10,500 元 (每參加一項須另繳交審查費新台幣 10,500 元) D. 永續報告 10,500 元	報名費: 25,200 元(參加 A~D 獎項須繳交審查費) 參加各獎項審查費: E. 永續傑出人物 0 元 F. 永續綜合績效 25,200 元 G. 永續單項績效 12,600 元 (每參加一項須另繳交審查費新台幣 12,600 元) 永續報告 12,600 元
簡章第捌點 繳件內容及方式	二、永續綜合績效 ※台灣企業、醫院、大學及政府機關(構)須參加報告獎且報告書須通過第三方查(驗)證, 方能參加「永續綜合績效」。	二、永續綜合績效 ※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」。

【評選要項修正對照表】(紅字表修改內容)
三、「永續單項績效」
■ 永續環境類 E：E-1 氣候領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候變遷造成企業經營風險與機會之評估與因應(25%) ● 企業核心本體及供應鏈之溫室氣體淨零排放管理策略與作法(25%) ● 氣候調適減緩相關資訊之查證、揭露透明度與溝通方式(10%) ● 減緩作為(含減碳目標與路徑圖、措施與績效)(25%) ● 調適作為(含風險鑑別與應變管理)(15%) <p>註1.構面第二項請提供溫室氣體實質排放總量(歷年趨勢圖)、使用綠電歷年比例。</p> <p>2.構面第三項所指之相關資訊為財務、績效、風險等,並具體說明企業具標竿作用及領導性之處。</p> <p>3.構面第四項請說明加入之國際倡議(如SBTi、CDP、TCFD、RE100等)。</p>	E-1.1 氣候變遷造成企業經營風險與機會之評估與因應(25%)	細項說明
			定義：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)、情境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。	
		E-1.2 企業核心本體及供應鏈之溫室氣體淨零排放管理策略與作法(25%)	定義：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。	

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		E-1.3 氣候調適減緩相關資訊之查證、揭露透明度與溝通方式(10%)	定義：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。
		E-1.4 減緩作為(含減碳目標與路徑圖、措施與績效)(25%)	定義：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 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。
		E-1.5 調適作為(含風險鑑別與應變管理)(15%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		E-1.6 其他 (額外 5%)	定義：其他足以彰顯企業因應氣候變遷的亮點策略或成效。

■ 永續環境類 E：E-2 水資源領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業整體水資源規劃管理及風險調適策略(25%) ● 企業整體淡水使用量與水足跡揭露透明度(25%) ● 企業整體用水規劃、開發水源及節水措施與績效 (25%) ● 企業整體水資源永續利用措施 (25%) 	E-2.1 企業整體水資源規劃管理及風險調適策略 (25%)	細項說明
			定義：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。
		<ol style="list-style-type: none"> 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。 	
		E-2.2 企業整體淡水使用量與水足跡揭露透明度 (25%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			<ol style="list-style-type: none"> 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。
		E-2.3 企業整體用水規劃、開發水源及節水措施與績效(25%)	<p>定義: 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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 是否建立完整水資源管理機制, 說明水回收、重複再利用、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。
		E-2.4 企業整體水資源永續利用措施(25%)	<p>定義: 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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
		E-2.5 其他 (額外 5%)	定義：其他足以彰顯企業水資源管理的亮點策略或成效。

■ 永續環境類 E：E-3 循環經濟領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業循環經濟相關之永續管理策略規劃(30%) ● 商業模式或設計製造之創新性 (25%) ● 經濟效益(15%) ● 環境績效(15%) ● 社會影響力 (15%) 	E-3.1 企業循環經濟相關之永續管理策略規劃(30%)	細項說明
			定義：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。
		E-3.2 商業模式或設計製造之創新性 (25%)	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。
			定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		E-3.3 經濟效益 (15%)	定義：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。
		E-3.4 環境績效 (15%)	定義：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。
		E-3.5 社會影響力 (15%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		E-3.6 其他 (額外 5%)	定義：其他足以彰顯企業循環經濟的亮點策略或成效。

■ 社會共融類 S：S-1 人權實踐與發展領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定並落實人權保障政策與聲明 (20%) ● 營造尊重員工權利與尊嚴之職場環境與創新作為(30%) ● 支持及推動國內外人權保障相關之規範與倡議(25%) ● 公開揭露推動人權保障的進展狀況 (25%) 註1.構面第一項係指企業高層支持建立人權保障政策，並且落實機會平等，包容和非歧視原則。 2.構面第二項請提供三年內董監事、經理人及各類員工(如性別、移工、身心障礙及年齡等...)之比例，以及員工健康、安全及福祉、教育、培訓、離職率及職涯發展等。 3.構面第三項係指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.構面第四項所指揭露方式得包括企業年報、永續報告、網站及實體活動等，內容得包括關鍵性指標及改善作為。	S-1.1 制定並落實人權保障政策與聲明(20%)	細項說明
			定義：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。
		S-1.2 營造尊重員工權利與尊嚴之職場環境與創新作為 (30%)	定義：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

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			<p>障礙及年齡等)之比例以及員工離職率。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 企業是否有建立與落實員工教育、培訓與職涯發展。 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。 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。 員工權利保障與職場環境建置是否有創新作為。
		<p>S-1.3 支持及推動國內外人權保障相關之規範與倡議 (25%)</p>	<p>定義：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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 企業是否有專責單位負責推動員工人權保障相關事宜。 企業是否落實供應鏈之人權盡職查核與管理。 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。 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。 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。
		<p>S-1.4 公開揭露推動人權保障的進展狀況(25%)</p>	<p>定義：公開揭露推動人權保障的進展狀況，包括企業年報、永續報告、網站及實體活動等，內容得包括關鍵性指標及改善作為。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
		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。

■ 社會共融類 S : S-2 永續供應鏈領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
評分標準	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈永續管理政策與準則 (20%) ● 供應鏈永續管理制度與營運機制 (20%) ● 供應商風險管理與衝擊評估 (20%) ● 執行成效及目標達成情形 (25%) ● 精進與創新作法 (15%) 註：構面第二項營運機制之說明含協同合作及培力作法。	S-2.1 供應鏈永續管理政策與準則 (20%)
		細項說明 定義：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。
		S-2.2 供應鏈永續管理制度與營運機制(20%)
		定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			<ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-2.3 供應商風險管理與衝擊評估 (20%)	<p>定義：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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-2.4 精進與創新作法 (15%)	<p>定義：企業致力於永續供應鏈管理之精進與創新做法。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-2.5 執行成效及目標達成情形 (25%)	<p>定義：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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
		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。

■ 社會共融類 S : S- 3 社會共融領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 社會共融目標與願景 (20%) ● 發揮企業核心能力促進社會共融 (20%) ● 推動策略型專案與創新作為 (30%) ● 創造社會效益與影響力 (30%) 註： 1.構面第二項建議說明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)。 2.構面第三項應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。 3.構面第四項應盡量與該機構業績有所區隔，應盡可能提供各利害相關人的回應、報導及受益者之迴響等資料，以資佐證。 4.如有進行 SROI 或 LBG 評估，敬請上傳佐證資料	S-3.1 社會共融目標與願景 (20%)	細項說明 定義：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。
		S-3.2 發揮企業核心能力促進社會共融 (20%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
		S-3.3 推動策略型專案與創新作為 (30%)	<p>定義：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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-3.4 創造社會效益與影響力 (30%)	<p>定義：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)。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。

■ 社會共融類 S : S-4 性別平等領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定並落實性別平等相關政策與措施 (30%) ● 營造性別友善職場環境 (30%) ● 性別賦權平等展現及創新作為 (20%) ● 公開揭露推動性別平等的進展狀況 (20%) 註： <ol style="list-style-type: none"> 1. 構面第一項係指企業高層支持建立性別平等政策，並且落實機會平等、包容和非歧視原則。 2. 構面第一項應提供三年內董監事、經理人及員工之性別比例數據及趨勢。 3. 構面第二項應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及量化資訊。 4. 構面第三項包含了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。 5. 構面第四項可如官網設置性別平等專區。 	S-4.1 制定並落實性別平等相關政策與措施(30%)	細項說明
			定義：企業高層支持建立性別平等政策，並且落實機會平等相關政策與措施，包容和非歧視原則。
			<ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-4.2 營造性別友善職場環境(30%)	定義：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。
		<ol style="list-style-type: none"> 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。 	
		S-4.3 性別賦權平等展現及創新作為(20%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			<ol style="list-style-type: none"> 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。
		S-4.4 公開揭露推動性別平等的進展狀況(20%)	定義：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。
			<ol style="list-style-type: none"> 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。

■ 社會共融類 S：S-5 職場福祉領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評分標準	<ul style="list-style-type: none"> ● 制定職場健康、安全及福祉相關政策 (20%) ● 落實職場健康、安全及福祉管理制度與文化 (30%) ● 提升價值鏈健康、安全及福祉之共創共好作為 (20%) ● 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 	S-5.1 制定職場健康、安全及福祉相關政策 (20%)	細項說明
			定義：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。
			<ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	(30%)		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。
		S-5.2 落實職場健康、安全及福祉管理制度與文化(30%)	定義：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管理，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。
		S-5.3 提升價值鏈健康、安全及福祉之共創共好作為(20%)	定義：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。
		S-5.4 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%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)
		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。

■ 社會共融類 S：S-6 高齡友善領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齡友善之政策 (20%) ● 高齡友善之支持資源 (40%) ● 高齡友善之創新作為 (20%) ● 對高齡社會之貢獻及影響 (20%) 1.構面第一項包含『制定公司因應高齡化社會來臨之相關政策或聲明』及『具有推動政策之權責單位及施行計畫』等分項。 2.構面第二項包含『組織面政策具支持員工終身福祉促進的資源』及『企業周邊資源面政策具帶動資源效果』等分項。 3.構面第三項包含『展現政策與計畫執行之創新性及有效性』及『創新作為之可持續性』等分項。 4.構面第四項包含『執行成果可供同業仿效之典範性與學習性』及『執行成果對於經濟、政治、文化等層面之社會影響力』等分項。	<p style="text-align: center;">細項說明</p> 定義：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。	
		S-6.1 高齡友善之政策 (20%)	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。
		S-6.2 高齡友善之支持資源 (40%)	定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		S-6.3 高齡友善之創新作為 (20%)	定義：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。
		S-6.4 對高齡社會之貢獻及影響 (20%)	定義：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

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	● 組織政策、人員管理及人	G-1.1 組織政策、	細項說明

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評分標準	才培育 (30%) ● 設施與實體管理 (40%) ● 溝通與持續管理 (30%) 註 1.構面第一項包含『資安管理政策』、『專責單位及經費』、『人力資源及人員資安管理與遵循』及『供應商資安管理與績效』等分項。資安管理政策應涵蓋全員資安法律及資安教育(攻防演習、演練及社交工程)之規劃及執行成果。 2.構面第二項包含『網路安全控管』、『資訊資產管理』、『存取控制安全』及『實體及環境安全』等分項 3.構面第三項包含『運作安全與日常資安管理』、『資安事件通報及事故管理』、『營運持續管理』及『績效亮點實績』等分項。	人員管理及人才培育(30%)	定義：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。
		G-1.2 設施與實體管理(40%)	定義：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。
		G-1.3 溝通與持續管理(30%)	定義：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。

■ 組織治理類 G：G-2 創新成長領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評分標準	● 創新願景、文化及策略 (30%) ● 創新經營與管理 (30%)	G-2.1 創新願景、文化及策略 (30%)	細項說明
			定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 創新效益、推廣及合作 (40%) 		<ol style="list-style-type: none"> 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。
		G-2.2 創新經營與管理 (30%)	定義：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。 <ol style="list-style-type: none"> 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。
		G-2.3 創新效益、推廣及合作 (40%)	定義：企業對創新目標的執行成效與目標達成及推廣情形。 <ol style="list-style-type: none"> 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。

■ 組織治理類 G : G-3 誠信透明領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業透明誠信政策與宣示 (25%) ● 企業誠信治理程序完整與透明 (25%) ● 企業誠信治理機制精進創新作為 (25%) ● 企業經營法遵與誠信之落實 (25%) 註	G-3.1 企業透明誠信政策與宣示 (25%)	細項說明
			定義：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。
			<ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	1. 構面第四項請提供違規事項(近兩年內)與改善措施,並說明改善措施之落實成效。		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。
	G-3.2 企業誠信治理程序完整與透明 (25%)		定義: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。
	G-3.3 企業誠信治理機制精進創新作為 (25%)		定義: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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
			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。
		G-3.4 企業經營法 遵與誠信之落實 (25%)	定義：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。

■ 組織治理類 G：G-4 人才發展領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評 分 標 準	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工職涯發展及人才培育與留任(30%) ● 員工職場成就感 (20%) ● 組織勞資關係 (20%) ● 參與社會人才培育 (30%) 註 1.構面第一及第四項請說明貴公司人才培育之計劃及成效(人才培育之挑戰與精進做法、人才留任實績)，得包含永續專職人力與相關證照、人才發展品質管理等。 2.構面第二項得提供員工滿意度調查及其他相關佐證資料。 3.構面第三項請檢附近三年內勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。請	G-4.1 員工職涯發展及人才培育與留任(30%)	細項說明
			定義：企業員工職涯發展與人才培育與留任之計畫及成效。
		G-4.2 員工職場成就感 (20%)	定義：員工職場成就感與滿意度之評估與改善措施。
			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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	敘述對身障等弱勢族群之多元人力任用、移工等之作為。		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。
		G-4.3 組織勞資關係 (20%)	定義：勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。
			3. 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。 4. 2.請檢附近三年內勞資關係相關之認證、表揚或處分證明。 5. 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。
G-4.4 參與社會人才培育 (30%)	定義：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。		

■ 組織治理類 G : G-5 創意溝通領袖獎

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
評分標準	<ul style="list-style-type: none"> ● 利害關係人鑑別與關鍵議題分析 (20%) ● 創意溝通策略與作法 (40%) ● 溝通效果評估與績效 (40%) 註1.各構面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。	G-5.1 利害關係人鑑別與關鍵議題分析 (20%)	細項說明
			定義：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。

年度	修正前(2023年)	修正後(2024年起適用)	
	2.構面第一項溝通能夠展現出企業與利害關係人議合之過程與成效。	G-5.2 創意溝通策略與作法 (40%)	定義：創意溝通得包括網路、實體活動及 UN SDGs 正向鏈結等。
	3.構面第二項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。
		G-5.3 溝通效果評估與績效 (40%)	定義：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。

◆詳細資訊請以 2024 年度公告簡章為準