

2025第21屆

ESG

遠見ESG企業永續獎

| 線上徵件說明會 |

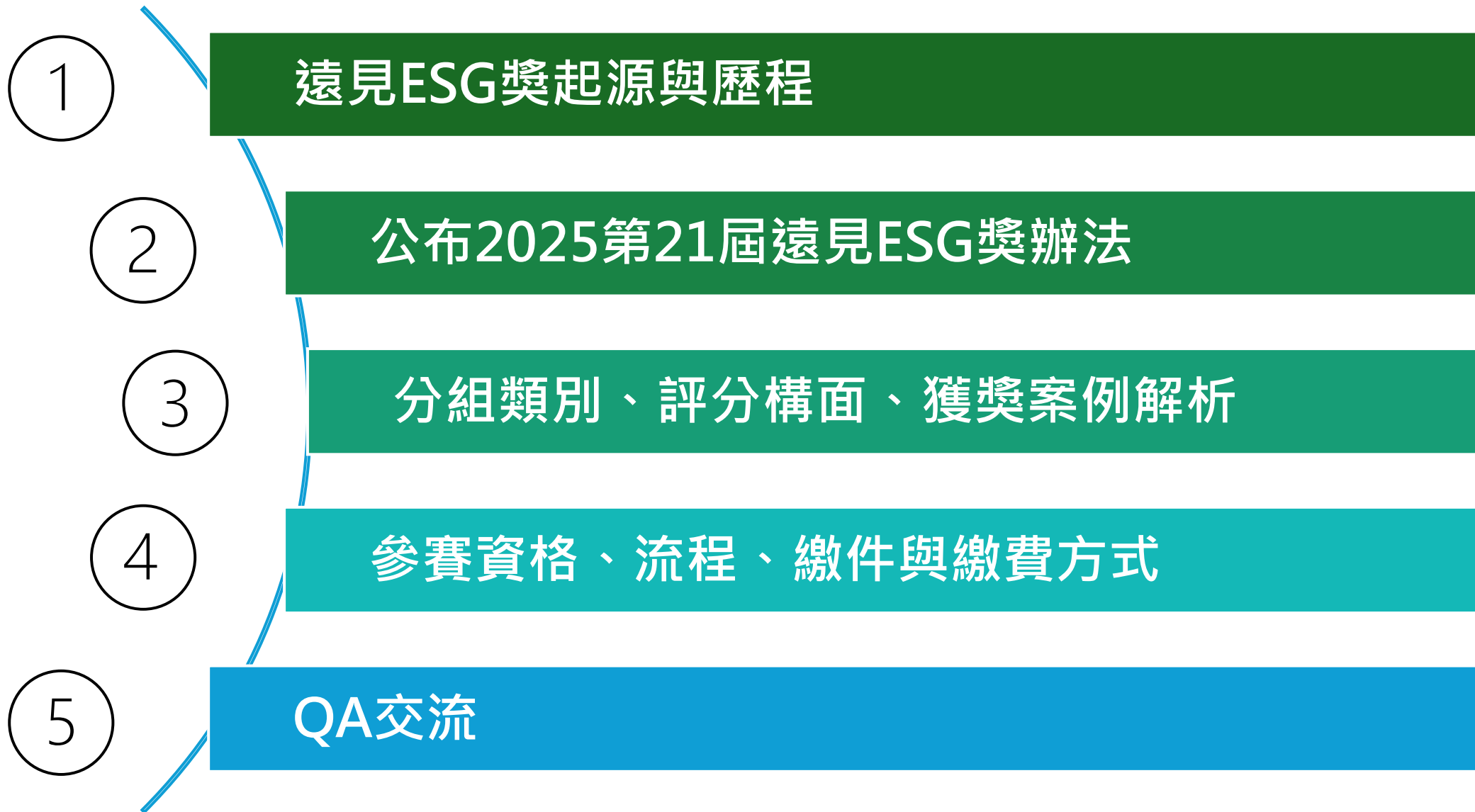
主辦單位



共同響應



遠見·天下文化教育基金會



遠見ESG獎官方網站 2024/11/12 中午已上線



↑ 掃我看網站

A screenshot of the official website for the 2025 21st Far East ESG Award. The page features a green background with a glowing globe and the text "2025第21屆 ESG 遠見ESG企業永續獎". A navigation menu on the left includes "關於ESG", "組別", "規則", "流程", "繳件", "FAQ", and "典範回顧". A banner at the bottom highlights "醫療機構獨立設獎 歡迎踴躍報名". A timeline at the bottom shows key dates: 11/14 評選說明會, 1/20 12:00 截止報名, 3月中旬 公布入圍名單, 3月下旬 決選, and 5月 公布得獎名單. Two buttons at the bottom are labeled "★ 我要報名" and "🏆 最新開放醫院參賽".

遠見官網也能找到！ 遠見ESG企業永續獎即刻受理報名！



The screenshot shows the Far East Vision website's navigation bar with categories like 金融, AI, 科技, 產經, 教育, 民調, ESG, 雜誌, 活動, and 訂閱. A red arrow points to the 訂閱 button. A yellow circle highlights the '遠見ESG企業永續獎' link in the '可能會喜歡' section. Below the navigation bar, there are three main content areas: a financial news article about 00939, a large image of a man in a cowboy hat (likely a news anchor), and a smaller image of a man in a yellow cap. The text '國際' is visible below the cowboy hat image, and '川普為何不要蓬佩奧，選擇福斯新聞主持人' is the headline for that article. On the right side, there are several smaller article teasers with images and titles like 'AI生成內容無所不在，管理已成重中之重' and '2025行事曆《過年放9天，台鐵高鐵訂票時間搶先看！6個連假排休全...》'.

金融

00939配息0.063元，成分股鎖定半導體、電信，現在能入…

國際

川普為何不要蓬佩奧，選擇福斯新聞主持人

看更多 >



高希均 遠見·天下文化創辦人

定義企業的成功，不能只看營運績效及獲利成果，
品德、責任、永續，都是攸關企業評價與生存的關鍵，
一個有責任感的企業，必然重視「企業社會責任」。



2005年5月號 《遠見雜誌》

- 台灣企業最需要的獎
- 第一屆 遠見雜誌 企業社會責任獎

參考德國CSR研究機構OEKOM的評分權重準則，分**社會績效**、**環境績效**、和**財務資訊揭露**三部分，將企業填答結果加以評分權重，按照分數高低排行，從352家企業中篩選出前50名。

- 2005年第1屆 創全球華人媒體第一份「企業社會責任大調查」
- 2011年第7屆 啟動「傑出方案」專案型競賽
- 2012年第8屆 增設「整體績效」
- 2015年第11屆 定調兩大評選方式「年度大調查」與「傑出方案」
- 2018年第14屆 推動首屆「社企之星」
- 2019年第15屆 增設「社企之星-潛力獎」
- 2020年第16屆 推動首屆「USR大學社會責任獎」；增「樂齡友善組」
- 2021年第17屆 更新「ESG綜合績效」；增「社會創新組」
- 2022年第18屆 遠見CSR暨ESG企業社會責任獎
- 2023年第19屆 遠見ESG企業永續獎
- 2025年第21屆 首度新增！醫療機構獨立設獎



擴大影響力！公布綜合績效Top榜單

遠見ESG獎歷來獲獎率僅15~20%，為擴大拔擢更多學習榜樣，除了首獎、楷模獎之外，本屆「綜合績效」期盼依據產業別與營收規模，再擇優公布Top 10~Top 50名榜單！

獎項更多元！增加獨立的中小企業獎

遠見ESG獎設置「中小企業特別獎」多年，去年起於各組正式增設獨立的「中小企業獎」，邀請全台廣大的中小企業們前來角逐桂冠！

報名更彈性！放寬報獎限制，兩大類別自由選

過往大型企業須先報名「綜合績效」，才可加報「傑出方案」。去年起取消前述限制。不分規模大小、各家企業均可自由選擇報名「綜合績效」與「傑出方案」評選。

遠見 | 遠見 ESG
企業永續獎

2025第21屆

ESG

遠見 ESG 企業永續獎

關於 ESG

組別

規則

流程

繳件

FAQ

典範回顧 >

 醫療機構獨立設獎 歡迎踴躍報名

★ 我要報名

 最新開放醫院參賽

本土企業_製造類

傳統產業

電子科技業

本土企業_服務類

金融保險業

服務業

電信暨資通訊業

外商組

不分產業別，共1組

治理面 G	環境面 E	社會面 S
財務績效	低碳營運	SDG連結
組織運作	能源使用	社會參與
董事會治理	氣候治理	人才培育與留任
內控機制	溫室氣體盤查	勞資關係
風險管理政策	碳管理	待遇與福祉
資訊揭露與透明	水資源管理	職場安全
重大性議題	廢棄物處理	性別平權與多元包容
資訊安全	環境績效管考	產品責任
法規遵循	資源生產力	客戶服務
供應鏈管理	綠色金融/綠色消費	國內外獎項

▲以本土企業問卷為例，另有外商版

本土企業、外商皆可參加

職場
共融

人才
發展

低碳
營運

環境
友善

教育
推廣

公益
推動

樂齡
友善

社會
創新

職場共融組

以**建構多元平等包容的職場環境**為宗旨，在企業內部實踐DEI（Diversity、Equity、Inclusion）精神，包含強化員工多元招聘，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而影響聘僱條件；消弭不同性別的敘薪差異；友善的彈性工作政策，並落實內部反歧視、性騷擾申訴之制度與教育訓練；推行公平公正的績效考核與晉升制度等，增進員工歸屬感，營造多元平等共融的職場環境。

人才發展組

以邁向**幸福企業**為宗旨，在打造安全友善工作環境、實踐兩性平權、優渥福利與獎勵之外，鼓勵企業積極協助員工深耕專業、強化主管領導能力、建構接班計劃等，重視職能再造，並推動人力資源發展品質改善機制。投資員工的未來，亦能對自身與產業達到提升競爭力之效。

《職場共融組首獎》善用同理心，打造青銀共融環境

開創多元化人力池 台灣麥當勞寫DEI典範

台灣速食業龍頭麥當勞今年參加《遠見》ESG獎，拿下「職場共融組」首獎。在講求快速的餐飲環境中，如何成功打造DEI職場文化？

文／王筱慈

麥當勞進入台灣40年，不僅見證台灣社會的轉變，更是許多家庭的共同回憶，可說是一座活的博物館。

尤其，近年台灣即將成為超高齡社會，缺工也衝擊高勞力密集的餐飲業，首當其衝的麥當勞決定跳脫速食業「快、年輕」的形象，進用多元人力，廣邀中高齡、二度就業、退休人士、新住民加入。

「其實這是不得不做的選擇，」麥當勞人力資本事業群副總裁藍郁琇表示，當初在推動多元人力池方案時，第一線的營運主管確實有些疑慮，像是「新伙伴進來能適應服務速度嗎？」「新住民、僑生的語言能力呢？」藍郁琇當時召開多次共識會，緩解主管們憂慮。而這個不得不的選擇，後來也讓麥當勞成為台灣DEI職場的最佳典範。

派炸籃輕量化、提供充電時刻

繼2016年開始落實的多元人力池後，台灣麥當勞也在2021年推出「正職服務員」新職位，鎖定追求「彈性、穩定、保障」的中高齡或二度就業的求職者。能固定排班，也比照外商公司的休假福利。

「落地前，我們做了各種你無法想像的測試，」藍郁琇解釋，2019年即開始規劃正職服務員，2020年開始進行測試，包括八週的訓練內容、課程安排，也是從這些大大小小的反饋，讓麥當勞不斷調整各項軟硬體，用同理心改善職務設計。

如原先重達兩公斤，製作蘋果派、薯餅的派炸籃，也是經過中高齡伙伴反應太重，熱銷時手肘不堪負荷，更容易導致「媽媽手」舊疾復發，於是將16格的炸籃縮減成8格，變得輕量好上手。

訓練時期，特別安排「充電時段」，對於中高齡的人來說，剛來上班馬上要久站八小時，若平時沒有運動習慣，可能無法適應。透過充電時段緩衝，員工可稍坐下來，在休息室看線上課程，更熟悉職務內容。

麥當勞也放大收銀機點餐介面和廚房影像系統的螢幕和字體，同時調整冰櫃櫃台，讓員工不用一直彎腰，順暢工作流程。

麥當勞更開發台灣市場獨有的員工App，透過數位化，鼓勵員工進行教育訓練、互動交流，更貼心的是，App還有專屬的健康管理平台，提供中高齡、



和德昌 (台灣麥當勞)

董事長：李昌霖

公司人數：2.4萬人

2023年營業額：百億以上

獲獎項目：麥當勞多元化人力池，找到屬於自己的職涯方向

符合SDGs項目：性別平等、尊嚴就業與經濟成長、減少不平等、伙伴關係

麥當勞人力資本事業群副總裁藍郁琇認為，面對勞動力市場短缺，得改變管理方式，並透過多元包容職務再設計。

懷孕員工衛教資訊，有溫度地關懷員工健康，這款App更成為其他國家借鏡。

員工留存率高，體現多元共融價值

藍郁琇發現，透過肩併肩的陪伴訓練，中高齡員工其實可以快速上手，同時長者的特質更為公司加分不少，如更高的穩定性、留存率、謙和有禮、對產品品質、顧客服務的自我要求，以及會主動關懷其他伙伴，增進企業凝聚力。

此外，這些高年級實習生，也很樂於向年輕人學習手機等新技能，形成青銀共融、互相協助的友善工作環境，成為媒體爭相報導的對象。如83歲樂觀開朗的桂圓奶奶，已成為麥當勞的新品牌形象

大使。伙伴們的現身說法，除了創造自身的成就感和榮耀，也排除了中高齡求職者進入企業的疑慮。畢竟來自員工真實的體驗故事，才是真正打動人之處。

值得一提的是，台灣麥當勞員工年齡橫跨16~80多歲，2023年達2.4萬人，其中，新住民和僑生共占3.6%、身障伙伴占3.6%，45歲以上中高齡員工占員工總數的15%、約3600人，其中三成的伙伴，服務年資都超過十年以上，60歲以上更超過兩成。而正職服務員整體留存率也超過八成，以2023全年，台灣麥當勞就招募超過700位正職服務員，目前正職服務員已超過千人。多元共融的價值，體現無遺。

儘管，台灣麥當勞在疫情期間生意重創，也不曾關閉任何一家據點或解雇任一員工，「麥胞的血管裡流的不是血而是番茄醬！」藍郁琇認為，人進來後，下一個挑戰就是如何留住。麥當勞強調要尊重，並以同理心互相包容，員工之間共創友善職場，才是招募、留任中高齡的重要關鍵。E

人才發展組中小企業獎 實踐尋才、育才、留才三部曲

不僅是幸福企業 歲正創立首年就獲利

成立僅兩年多，企業新兵歲正營造旋即在ESG企業永續獎寫下佳績。堅守「誠信」「捨得」的企業核心，持續朝建築業最具影響力的人才搖籃邁進。

文／蔡玟璇

在2024《遠見》ESG企業永續獎傑出方案人才發展組中，憑「共學共好共榮耀」專案奪得中小企業獎殊榮的「歲正營造」，2021年12月才剛成立，短短2年就在董事長張正岳獨具前瞻性的永續思維帶領下，以尋才、育才和留才三部曲成為幸福企業的黑馬，而受各界矚目。

令人激賞的是，歲正創立首年即獲利，兩年營收累計破15億，有別許多營造公司初期三到五年在燒錢，歲正做對了什麼？只見張正岳語氣堅定：「誠信是我最大資產，利他即是利己，對員工、業主和客戶『捨得』，企業口碑和影響力自然會永續。」

以建築人為傲，取之社會回饋社會

總公司位於台中北屯的歲正，一旁就是台中捷運文心崇德站。也許是地理位置佳、交通便捷，經常受中部暖陽洗禮，記者前往的當日，歲正共三層樓的新辦公室總是充滿歡笑，四周還擺放著數不盡的獎牌與獎盃，現場還擁有一面繽紛的回憶照片牆。而當中版面最多的人，正是創辦人張正岳。

聊起獲獎，張正岳壓抑住內心的喜悅說：「是責

任的開始。」他提到，自己於2009年，因莫拉克風災致高雄小林滅村一事震驚不已，體悟到建築人更應對環境、社會做出更有意義的事。於15年來從擔任瑞助營造董事長到如今創辦歲正，只要台灣發生重大事件，如2014年高雄氣爆、2016年美濃地震/台南維冠大樓等，都可見其率團隊到現場賑災。

張正岳也與台灣山林復育協會合作，為大肚山培植原生種，且贊助資金給公益團體，並捐款南投小學支持偏鄉教育以孕育藝術和體育長才，奠定日後對ESG永續價值的關注與創辦企業的核心精神。

但只顧好E（環境保護）跟S（社會責任）定然不夠，張正岳坦言對營造業來說，G（公司治理）最為重要。然面對台灣百業缺工，建設企業勞動人口不足高達12萬，加上建築產業屬「3K（危險、辛苦、骯髒）」工作，愈來愈多青年不願選擇土木等相關科系，他十分有感地說「別說尋才，育才、留才都是考驗。」所幸30多年的產業歷練沒白走，在徵才和育才上，先成立磐石菁英學院，透過管理、數位、行銷、創新、工學與永續六大學院來打造人才訓練環境，接著與逢甲、朝陽科大、台科大、北科



歲正營造

董事長：張正岳 公司人數：120人
2023年營業額：11.16億元
獲獎項目：共學共好共榮耀
符合SDGs項目：健康與福祉、優質教育、尊嚴就業
與經濟成長、陸地生態、伙伴關係

歲正營造董事長張正岳（中）以誠信尋才、育才、留才，打造令人稱羨的ESG幸福企業。

大等建築相關科系合作，一來補助員工重返校園進修，考取營造相關證照，並提升AI數位科技等專業知識；二能建立緊密的產學建教合作，使學術理論結合事務技術，並擴大未來才源，為實習大學生開啓營建業原來高聳的大門。

張正岳堅信，有心想學的人就算非本科系出身，照樣能卓越超群。因此歲正現職員工中，不過過去從事飯店服務業，也有人學生時期主修文法商，而他們在公司輔導3I（BIM建築資訊模型、AI人工智慧、IT資訊科技）的完善師徒體制下，皆已具備電腦3D繪圖等職業技術，如張正岳選才時常說：「不是建築人沒關係，你能一生嫁給建築人。」

張正岳白手起家，曾因父親驟逝扛起上千萬債

務，他格外明白養家艱辛，因此霸氣說道：「我賺錢就捨得給員工，而且把企業當家庭，員工當家人這就就很正常，有誠信什麼都對了。」如同歲正創立初期很快遇上過年，他不僅年終獎金兩個月照發，因為公司經營第二年案量倍數成長，營收上看30億，他持續為120多名員工提高年終獎金，平均來到3.5個月，且專訪當日就是職員領分紅的日子，許多員工笑稱，「董事長你們（獎金）發太多了！」

把企業視為家庭，賺錢與員工共享

正因企業福利好，公司又願意栽培，歲正員工經常推薦親友前來應徵，形成公司大家庭下許多「真正小家庭」的溫馨場景，各部門感情好、向心力強，從溝通到人力輪調都變得無礙，進而造就許多跨部門協作的全才，公司離職率甚至不到13%，與營造業過去約30%的數據相差甚遠。

深諳培養內部板凳人才刻不容緩的張正岳，正以成為建築業最具影響力的人才搖籃邁進。E

低碳營運組

以成為**綠色企業**、**邁向淨零碳排**為宗旨，秉持低碳營運模式，如落實減碳、使用再生能源，資源再利用、提升廢棄物管理、優化能資源效益、打造永續供應鏈、推行綠色產品與服務，進而發展循環經濟商業模式，不僅實踐自身減碳節能，更具外部環境正向效益。

環境友善組

以**落實環境生態保育**為宗旨，從扮演地球良善公民為出發點，關懷企業所處的外部整體環境，重視地球自然環境、健全陸域與海洋生態系、實踐保育行動及價值、維護生物多樣性、發展永續農業、倡議氣候風險意識等。

〈環境友善組中小企業獎〉科技力融入畜牧業，無私分享同業

復育台灣平埔黑豬 春發成磨出淨零牧場

畜牧業也能有一座「ESG淨零友善牧場」！位於南台灣的春發成實業，展現培養多年的科技力，更不吝與同業分享管理牧場的心法，攜手共榮、共好。

文／郭逸

你知道嗎？台灣也有和西班牙伊比利豬一樣，專屬的品種黑豬，現在已經成功復育，定名為「平埔黑豬」。

大大的耳垂、長方形的身軀、額頭上有皺紋，一條類似孔雀羽毛的尾巴左右擺動，平埔黑豬的復育地點就在屏東內埔，由春發成實業經營的畜牧場。

台灣過往混養豬隻，經過雜交，純種黑豬不復見，春發成實業總經理李榮春整整花了14年，才找到平埔黑豬的基因定序。

但李榮春原本是和畜牧業幾乎無關的「科技人」，在科技業走跳十多年，2008年遭逢金融海嘯，他毅然辭職養豬，職涯大幅跨越，起初連爸媽都不敢向外人說兒子在養豬；直到近年平埔黑豬問世，牧場知名度不脛而走，更在報紙大篇幅刊載，才卸下爸媽的心防。

14年磨一劍，擺脫養豬場髒臭印象

雙親的疑惑其來有自，畢竟養豬的刻板印象就是「髒、臭」，但李榮春打造了一座「ESG淨零友善牧場」，糞水經過多道程序，轉變為循環生態池，並



春發成實業總經理李榮春從科技業跨域養豬，花了14年，成功復育平埔黑豬，揚名國際。

以沼氣加熱再生水，用做初生小豬的保溫地墊，豬隻的住所品質更是不馬虎，除了喝RO逆滲透水，還要保持恆溫、恆濕。所以踏入春發成畜牧場時，第一印象竟是「不髒、不臭」，加上牧場通風佳，就算站在化糞池旁邊，也不覺悶熱、難耐。

春發成實業復育黑豬與淨零友善畜牧場專案，獲得第20屆《遠見》ESG企業永續獎「傑出方案環境友善組」中小企業獎。評審對春發成讚譽有加；中華民國荒野保護協會創辦人李偉文對於李榮春是畜牧第一代感到驚訝，沒有家業淵源，卻願意用科技專業投入畜牧業，起心動念令人感佩。

進入這座科技化淨零友善畜牧場前，必須先穿上全套隔離防護衣、套上鞋套，避免外頭的細菌鑽進牧場，阻礙場內3000頭豬的生長，真有一種置身品圓廠無塵室的錯覺。

李榮春緩緩開啓其中一座負壓畜舍的門，一入內，感覺涼爽、舒適，數十隻才剛離乳的小黑豬剛看到人類，怯生生地群聚蜷縮，但初生之犢不畏虎，豬崽們不一會兒便開始活蹦亂跳，還興奮地撞到鐵桿，「這裡就是小豬的幼稚園，要適應沒有媽媽的生活，學吃飼料，還要有社交、團隊生活。」

對面另一座負壓畜舍則是「產房」，「母猪快要生小豬，還有小豬生出來一個月，都會集中在這裡，」李榮春翻開一間分娩房門旁的蓋子，小豬剛出生就在這保溫，熱能來自外頭的沼氣設備，而非傳統保溫燈，「每個月可以省下五萬元的電費。」

節約用電之外，春發成畜牧場全場採用回收水，畜舍糞水經過12道程序處理，包括厭氣、曝氣、沉澱、淨化，水質和原本幾乎相同，用來沖洗畜舍的地板，「一頭豬平均一天要用30公升的水，我們全部循環利用，」李榮春一邊檢視儀器，一邊說明。

有別於傳統養豬場，春發成畜牧場內十幢畜舍的管線、設備多不勝數，李榮春自己設計管路、安裝

電磁閥、溶氧計及流量計，更以IoT物聯網方式串聯設備，完全展現培養多年的科技力。

問及李榮春至今投入牧場設備的資金？他看了看天空、默念了幾個數字後說：「已經花了8000萬。」

這筆錢，不只讓春發成找到平埔黑豬，也做出注重動物福利的黑豬肉，並成立品牌「Odiva（發音近似台語的黑豬肉）」，在台灣口蹄疫拔針、豬肉外銷前一年，「Odiva」就已率先出口，搶攻東南亞1%的金字塔頂端市場。

14年磨一劍，李榮春未曾想過放棄，而且他早已洞悉市場變革，並以科技人常用的「SWOT分析」，發現畜牧業進入門檻高，但競爭相對較小，闖關成功率大，是一片藍海市場，所以決定養豬。

話雖如此，李榮春毫無養豬的專業知識，他便參加行政院農業委員會開辦的「農民學院」，後來和台灣大學動物科學系教授王佩華一拍即合，攜手找尋平埔黑豬的基因定序。

拓展人脈資源，燒掉半生積蓄也無悔

有了人脈和資源，李榮春最缺的還是資金，光是找出平埔黑豬的基因，就淘汰將近300頭豬，花了半生積蓄300萬元；他坦言，自己不是農二代，向農會尋求資金支持時常碰壁，後來成立春發成實業有限公司，尋求中小企業資金支援，才一步步突圍。

平埔黑豬經過細心飼養，肉質與著名的伊比利豬及一般白豬相比，「醃類」多出兩倍，吃起來比較甜，「膠原蛋白」多了1.5倍，在室溫放涼，也沒有任何油耗味，脂肪入口即化，嚼勁依舊。

如今的春發成不僅是一座復育平埔黑豬的淨零友善牧場，還會定期舉辦農食教育，李榮春也不吝和同業分享科技化管理牧場的作法，就盼顛覆大眾對養豬場的厭惡感，「不是只有我們就好，希望把餅做大，讓這個產業一起變好。」

教育推廣組

以**提升各領域教育水準**為宗旨，確保有教無類、公平以及高品質的教育，如縮短城鄉教育落差、消除教育的性別差距、促進就學與職業訓練達到學以致用等。此外，推動永續發展教育，支持大眾獲得永續發展所需的知識與技能，包括永續生活模式、促進和平與非暴力、尊重文化多樣性等。

公益推動組

以**減少社會問題**為宗旨，改善各種形式之不平等，如支持非營利組織推展公益、給予弱勢族群生活與就業支持、縮短貧富差距、實現性別平等、推動以公益為目的之社會事業等。

教育推廣組楷模獎) 員工享有「志工假期」, 可暫放工作翻轉社會

為地方創生奮戰 開發金控讓永續更動人

從公司內部乏人問津的志工活動, 變成「比五月天的票還難搶」的熱門活動, 開發金控一場場的志工活動有何魅力, 又創造什麼感動人心的故事?

文/黃健誠

中華開發金控今年在第20屆《遠見》ESG企業永續獎教育推廣組中, 以「企業的地方創生行腳: 開發金控志工假期」獲得楷模獎, 而開發金控不同於其他業者, 選擇以地方創生做為ESG的發展主軸, 他們究竟做了什麼?

一句話讓人淚崩, 志工人助翻轉人生

「我也想養雞!」阿嬤短短幾個字, 讓一名開發金控員工, 不禁紅了眼眶, 也意識到原來自己參與公司的志工假期, 這小小的行動, 卻是翻轉弱勢長輩後半生的關鍵, 就算一整天在極其惡臭的環境下, 幫忙協助整理屋子累積的不適感, 在這一刻也都煙消雲散了, 取而代之的是心中滿滿的感動。

這是開發金控與伯拉罕共生照顧勞動合作社合作以「志工假期」形式, 帶領員工深入台中市和平區的偏鄉部落時, 真實發生的場景。

當時, 一對老夫妻居住環境髒亂, 甚至還沒有自來水, 以檢回收瓶維生, 讓屋內滿是保特瓶及農藥金屬瓶。開發金控永續發展處副總經理李弘怡就分享, 由於這對年邁夫妻, 丈夫已失智, 只能由妻子

照顧, 因此他們無力改變現狀, 也讓伯拉罕共生照顧勞動合作社向開發金控發出求救, 期望志工能幫忙改善環境, 有空間讓他們能加入正在推動的「友雞生活」計畫, 賺取一些收入來改善生活。

於是, 幾名開發金員工用了一整天, 清出兩大台垃圾車的廢棄物, 總算挪出空間, 也有了改變生活的可能, 才發生開頭那幕令人動容的場景。

伯拉罕長期在部落實踐高齡社區的互助共生, 近年與食二糧社會企業合作, 推出友雞計畫, 鼓勵並協助部落中的弱勢長輩與身障者養雞賣蛋, 而開發金控所推動的志工假期, 讓員工得以深入當地, 共搭建六處雞舍, 也成為計畫推動成功的關鍵之一。

現在, 當地所產出的雞蛋, 一顆可以賣到25塊, 每月所產出的雞蛋量, 已較前一年翻倍, 達到6、7千顆, 不僅幫助當地弱勢長輩的生活, 同時也讓長輩有更多社會參與, 找回長輩的生命力與生產力, 解決部落因高齡化帶來的照顧缺口。

超過一甲子歷史的開發金控, 一路跟隨政府政策, 隨著台灣產業變遷, 從紡織業、石化業、電子業到半導體業, 和台灣企業一起成長。2019年, 政



開發金控與伯拉罕共生照顧勞動合作社以「志工假期」形式, 帶領員工深入偏鄉部落。

府宣示其為地方創生元年時, 開發金控也跟上腳步, 因此, 集團就以地方創生做為集團發展ESG中S(社會)的主軸, 在2021年誕生「共融力計畫」, 集結各個子公司的力量, 開始推動地方創生。

2022年, 推動地方創生志工假期時, 開發金先選定了三間地方創生團隊, 由主管先去做志工服務, 而在深入了解後, 理解所有的地方創生都是「土地裡長出來的果實」, 只有人們踩在土地上, 感受團隊的堅持與付出, 才能觸動情感與認同感, 促進城鄉流動與地方的活化。

「一個人走得快、一群人走得遠……,」李弘怡說, 後來開發金控決定推出志工假期, 共計與全台灣6家地方創生團隊合作, 開始在公司內部推動員工參與, 雖然一開始參加的人寥寥可數, 但是, 每位參加過的同仁, 都從活動中帶回助人助鄉的滿滿感動, 因此一傳十、十傳百。自此, 地方創生的志工假期成為集團內報名即秒殺的熱門活動, 也因為員工對地方創生的理解與認同提升, 許多同仁也開始「有意識的消費」, 支持在地農友與在地旅遊。



中華開發金控

公司人數: 1.3萬人

2023年全年稅後淨利: 189.4億元

獲獎項目: 企業的地方創生行腳; 開發金控志工假期
符合SDGs項目: 良好健康與福祉、尊嚴就業與經濟成長、永續城市與社區、責任消費和生產

同時, 各地的地方創生團體, 也感受到原來開發金控並非只是拉起布條, 拍些活動照的樣板活動, 而是讓員工親力親為地「玩真的」, 無論蓋雞舍、清理廢棄物、陪伴弱勢孩童, 在在都對地方創生產生生長足貢獻。甚至, 當時在「友雞生活」計畫中, 不只蓋了雞舍, 還有各部門同仁以自身專長, 做出市場分析、算出能兼顧市場與長輩需求的蛋價, 希望能成功讓雞蛋推銷出去。

有創業也要生存, 開創多元生態系

李弘怡也提到, 像是苗栗的雙連梨社會企業, 協助當地果農建立品牌, 並將賣水果的盈餘回饋給當地小學, 挽救小學免於減校。而當時開發金控透過志工假期, 除了提供果園施肥、剪枝等志工服務外, 也陪伴偏鄉小學的孩子以廢棄梨枝做藝術創作, 透過課程讓孩子認識自己的家鄉, 也將地方創生的種子植入孩子心中, 真正落實「有創業也能永續生存」的地方創生目標。

開發金控的志工假期活動僅是第一階段, 李弘怡說, 今年將啟動第二階段「地方創生行動+」專案, 後續也有第三階段規劃, 將持續推動地方永續行動, 協助地創團隊永續經營。

未來, 開發金控更要建立地方創生的生態系, 連結集團利害關係人資源, 建立平台與機制, 促使更多地方團隊與企業合作, 建立穩定的商業模式。G

樂齡友善組

以**因應高齡社會**為宗旨，支持民眾安居樂活以及提倡終身學習，如促進熟齡族群健康、推動活躍老化、打造優質休閒生活、致力消弭因年紀增長所產生之社會融入障礙等。

社會創新組

以**締造新經濟模式與社會價值**為宗旨，透過技術、資源、與社群合作，發展出科技或商業模式的創新應用，能促進產業經濟、社會與環境的包容性成長，尋求解決社會問題的新途徑。

樂齡友善組首獎〉平等共榮互惠，視銀髮族為寶藏

讓員工感覺受尊重 全家打造樂齡職場

2025年，台灣將邁入超高齡社會，讓樂齡就業問題刻不容緩。多年來，全家便利商店擴大招募中高齡求職者，打造最友善的樂齡職場，深獲肯定。

文／吳婉瑜

在外界印象中，最萬能的職業之一，非「超商店員」莫屬，結帳、代收、影印、沖咖啡、擠冰淇淋等，十八般武藝樣樣精通，猶如「超人」的工作內容，銀髮高齡族群也能勝任嗎？

「歡迎光臨！」位在台中的一家全家便利商店（下稱全家）門市，62歲的陳大姐充滿朝氣地向上門的顧客打招呼，結帳時不忘問候顧客，也在這短短幾秒內，以親切的方式推薦最新的優惠商品，成交率頗高。

積極擴增「中高齡教育示範店」

畫面來到台北市的一家全家門市，64歲的黃大哥從「常客變店員」，每天與年輕伙伴一起補貨、巡店。「活到老學到老，證明自己的價值，」黃大哥從製造業作業員退休後，便來到全家上班。

樂齡族群為何紛紛投入職場？根據國發會研究，台灣已於1993年成為高齡化社會，2018年轉為高齡社會，推估2025年邁入超高齡社會，就業人口問題刻不容緩。

全家2012年制訂《二度就業人員管理辦法》，持

續擴大招募中高齡求職者，目標是提升「中高齡教育示範店」店數，從今年第一季20家擴增至50家。雖然，高齡化與少子化是台灣不可逆的人口結構變化，但要因應變化，執行面可說是知易行難。

分析全家近三年的新進人員，多達三成的壯世代（45~65歲）因適應不良，入職後短期離職率高，造成營業現場龐大的訓練成本，以及頻繁的人力缺口。但，中高齡就業人口仍被全家視為「寶藏」，因為根據內部統計，只要熬過前兩個月，樂齡族群的流動率遠低於年輕世代。

全家台中紅瓦厝店店長巫淑如分享，雖然在剛開始的教育訓練需要多花一點時間，不過，「態度好、穩定度高、工作認真」，是樂齡員工的共同優點。尤其他們已累積一定的工作經驗，站在第一線面對客人時，不但不怕生，還能很快與客人建立關係。光是她加盟的店舖旗下，就聘用了八名樂齡員工，最高齡62歲、最資深的已有四年資歷。

全家是如何進用並留住樂齡人才的？其中有幾項關鍵策略。

首先，在招募方面主動出擊，攜手人力銀行，也



全家董事長葉榮廷（左三）、人力資源部部長宋啟辰（右二），積極打造職場友善環境。

全家便利商店

董事長：葉榮廷 公司人數：5160人
2023年營業額：996.1億元
獲獎項目：全家樂齡友善職場
符合項目SDGs：終結貧窮、尊嚴就業與經濟成長、減少不平等

與全台各縣市政府、就業服務處（站）等單位合作，舉行徵才、職場體驗活動，除了提高徵才曝光度，也能在第一時間掌握政府對促進中高齡就業政策動態，觸及更多求職者。

教育訓練迎合所需，教學流程也減壓

其次，量身訂做教育訓練與營業場域輔具，讓高齡就業業者感受「被尊重」，例如，教育訓練時間延長，課程從兩天延伸為五天，而被視為「大魔王」的收銀機操作課程，則由180分鐘延長至510分鐘，且為了「減壓」，收銀機課程從前兩天即接觸，調整至第四、五天才學習。

在門市現場常見店員巡視貨架上的商品效期，針

對高齡就業業者，全家推出專屬省力工具給予協助，像是檢查過期品的放大鏡片。

另外，更有為了降低勞務的調整與設施，意外讓全體員工都受惠，像補貨推車、後場地板高低差調整、減壓地墊、揀貨地圖等，打造平等、共榮、互惠的友善職場環境。

全家董事長葉榮廷表示，對企業而言，外在環境的變動快速且劇烈，面對ESG趨勢，全家若將其視為責任或負債來操作，負擔就會變得很重；反之，如能與日常的營運相扣合，幾乎所有問題都能得到解決。

近年來，全家在落實ESG上，更關注多元族群的需要以實踐DEI精神，例如針對移工設立穆斯林友善商店；針對育兒員工需求，今年五月推行「育兒彈性出勤新制」。便利商店的營運正是迎合消費者各項日常需求，尤其全家在全台有超過4200家門市，每天接觸300萬客流量，期許未來在ESG領域能扮演更大的社會影響力。G

首度設立「醫療機構類」項目，獨立贈獎！

根據經濟部能源局2023年「非生產性質行業能源查核年報」，在17大類用戶別中，醫院的能源消費占比為16.42%，為占比最大的非生產性質行業。

若將全球醫療部門視為一個國家，其碳排放占全球排放量4.4%，相當於20億噸二氧化碳當量，它將是世界上第5大溫室氣體的排放國。

2023年底的聯合國氣候大會(COP28)首次設立「健康日」，呼籲全球關注氣候變遷對健康的影響。面對2050全球淨零目標，當今的醫療機構不只照顧人類健康，更要共同守護地球健康，具有關鍵貢獻。

順應趨勢，本屆遠見ESG獎正式新增「醫療機構類」獎項，分設五組，期許能帶動國內醫療機構積極呼應全球脈動，引用ESG架構，重視內部治理、環境友善、社會關懷等面向，融合核心發展策略，助力醫療機構邁向永續發展。

醫療
永續

人才
發展

低碳
營運

公益
推動

樂齡
友善

醫療永續組

以**強化組織韌性、永續經營**為宗旨，

落實策略涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）等面向，建立公開透明的永續資訊揭露機制、或出版永續報告書；提供高品質、高績效的醫療服務，落實全人醫療的同時，推動能資源管理與低碳營運，並促進人才發展、社會公益福利，締造醫院永續發展之長期願景。包含七大構面：

財務營運
績效

永續治理

醫療品質

員工關懷
與支持

環境績效

社會績效

傑出紀錄

人才發展組

以打造**人才永續供應鏈**為宗旨，妥善管理內部人才資本，提供良好工作環境與發展前景，推動透明公開的職場環境，如薪酬、福利、升遷；協助員工跨職能適應力並提升專業技能，如新人培訓、在職訓練、輪調制度、進修補助等；重視職場與生活平衡，如彈性工時、多元工作模式、健康促進等。締造職場友善環境，以達到醫療人才永續之目標。

低碳營運組

以**邁向淨零排放的綠色醫院**為宗旨，涵蓋醫療機構自身「服務、設施、營運」，以及外部供應鏈之脫碳作為；可參酌國際健康無害組織（HCWH）建議針對綠色醫院十大面向（領導、化學品、廢棄物、能源、水、交通、食物、藥品、建築、採購），提出針對節能減碳、資源循環、綠色化學、廢水管理、醫療廢棄物減量及提升再利用、以及綠色採購等實踐方案。

公益推動組

以**提升全體社會健康福祉與公益關懷**為宗旨，發揚醫療核心專業與社會服務精神，投入社區預防保健與健康促進、照護弱勢族群等消弭健康不平等之行動，以及投入國際醫療服務，或協助長期照顧需求者與照顧者提升生活品質、回饋社會等具體行動。

樂齡友善組

以**因應高齡社會、建構無障礙生活**為宗旨，針對高齡化社會所衍生的醫療服務供需失衡之現象，提出解決方案，促進熟齡族群健康、推動活躍老化、打造優質休閒生活、致力消弭因年紀增長所產生之社會融入障礙等。

【企業-綜合績效、醫療機構-醫療永續組】



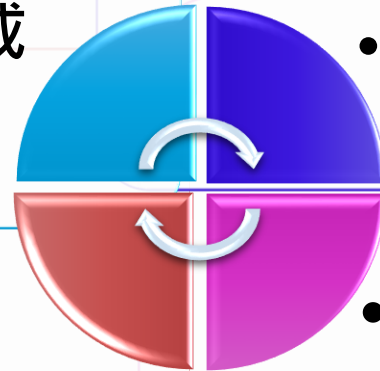
*考驗全方位的永續成果，檢視各題項填答的完整度與資訊揭露品質

• 議題關聯度與重大性

- 是否聚焦當前社會與產業需求？
- 是否為率先關注此議題的先驅或足為表率？

• 投入、企劃與執行

- 出於自身的人力、物力、財務等各種資源投入程度如何？
- 執行落實完整？獨特策略或創新作法？是否結合核心職能，發揮更佳效果？



• 外部連結與發展潛力

- 能否持續擴大、攜手更多單位響應？

- 內部高層承諾度？做法能否長久落實，利於永續投入？

• 成果與影響力

- 如何呈現此方案對企業/醫院本身與外部社會效益之產出？
- 是否有自我檢核機制，追蹤改善其成果？評估方式與成果展現是否具體？



**2024年
11月12日
報名起跑**

**2025年
1月20日
12:00
報名截止**

**2025年
3月上旬
入圍公布**

**2025年
3月下旬
決選會議**

**2025年
5月
贈獎典禮**

【第一大類 綜合績效、第二大類 傑出方案】

- 凡具營利性質之事業體，無論國內上市上櫃、中小企業、國營機構、海外台商社會企業、以及國外企業，均可參賽。（隸屬同一集團之不同子公司，可分別參賽）
- 報名「綜合績效」，必須於**近兩年（2023~2024年）**未有稅後虧損者，始得參賽。外國企業（外商）若無法公開在台經營之財務報表，請自行提出相關財務績效資料，作為在台營運成效優良之佐證參考。
- 報名「傑出方案」任一組，其內容須於**2024年1月1日至2024年12月31日**期間執行過。（如2023年12月31日結束之ESG方案，即無法參賽）

【第一大類 綜合績效、第二大類 傑出方案】

- 報名「傑出方案」沒有件數限制，但同一件ESG方案**不得跨組參賽**，僅能於職場共融、人才發展、低碳營運、環境友善、教育推廣、公益推動、樂齡友善、社會創新，八組擇一遞件。
- 於三年內（2022第18屆～2024第20屆）獲得各組「傑出方案首獎」之方案，**一模一樣方案，不得報名本屆評選**。若同樣方案有延伸、更改、展延，可以方案的新面貌，參賽本屆。

【第三大類 醫療機構】

- 依據衛生福利部分類，屬於「醫學中心、區域醫院、地區醫院」之醫療院所，均可參賽。
- 報名「醫療永續」組，以醫院為單位，每家醫院限報1件。
- 報名「人才發展、低碳營運、公益推動、樂齡友善」任一組，其內容須於**2024年1月1日至2024年12月31日**期間執行過。（如2023年12月31日結束之ESG方案，即無法參賽）
- 報名「人才發展、低碳營運、公益推動、樂齡友善」沒有件數限制，但同一件專案**不得跨組參賽**，僅能就前述四組擇一遞件。

- 本屆報名截止日為**2025年1月20日 (週一) 中午12：00前**。請將填寫完畢之報名資料表、附件與佐證word或PDF電子檔寄至ESGaward@cwgv.com.tw。
- 參賽者所填寫與繳交等各式評選資料，若有蓄意造假、意圖欺瞞之情事，違反企業/學校/醫院誠信經營精神，《遠見》有權取消其參賽資格。
- 得獎公布後，獲獎者若於該年度發生重大爭議事件，或有違法情事遭主管機關裁罰確定者，《遠見》有權取消並收回獎座。
- 參加本評選需繳交報名費，繳納後不予退款。
- 請於報名受理期間內，完整繳交各項文件以及報名費，方為報名成功。恕不接受更換資料或截止日後補件。

步驟一：至遠見ESG獎項官網【**下載報名表**】

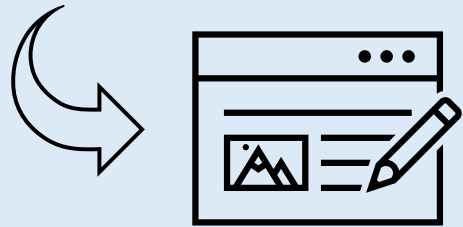
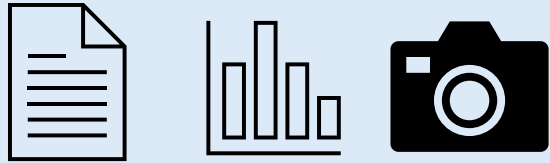
步驟二：決定參加組別和總件數，填寫完畢

步驟三：於2025年1月20日 中午12:00前
完成【**繳件+繳費**】→ 報名成功！

- 不同組別的報名表內容略有差異，請勿誤用。關於字數限制與填答說明，詳見報名表內文。
- 填答內容除文字之外，可隨題附上佐證資料（如圖表、照片）；亦可另外將所有佐證資料統整為單一份PPT檔案（可轉PDF繳交，避免跑版），並清楚標示題號，頁數上限20頁、檔案大小10MB以內，以利評審查閱。
- 若欲繳交影音檔，請將檔案上傳Youtube或雲端硬碟，開放權限連結供主辦單位與評審瀏覽或下載，影片總長度限30分鐘；亦可彙整於隨身碟，寄至：104台北市松江路111號15樓「遠見ESG獎項小組」收，將以郵戳為憑，認定是否逾時。
- 所有資料請提交電子檔，無需繳交紙本，以電子檔傳送至收件信箱 ESGaward@cwgv.com.tw；單封電子信件若超過10M，可分為多封信寄送。

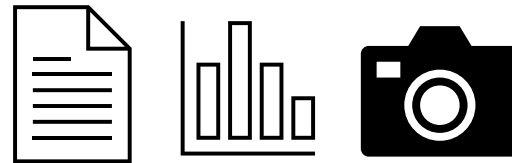
必備要件

填寫完畢
的報名表



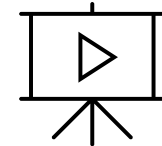
- ✓ 不同組別略有差異，請勿誤用。
- ✓ 關於字數限制與填答說明，詳見報名表內文。

統整好的
附件資料



- ✓ 統整為單一份PPT檔案，可轉PDF繳交，避免跑版
- ✓ 請清楚標示題號
- ✓ 頁數上限20頁、檔案10MB以內

另外補充
的影音檔



- ✓ 上傳Youtube或雲端硬碟
- ✓ 提供連結、開放權限，供主辦單位/評審瀏覽或下載
- ✓ 影片總長度限30分鐘內

提醒事項

- 寄出資料後，無須來電，主辦單位確認資料後將主動回覆電子郵件，最晚將於2025年1月23日12:00前回覆。您可保留電子郵件寄件備份作為繳件憑證。建議提早一週繳交，避開繳件尖峰期。
- 報名費開立電子統一發票，最晚將於2025年2月底前傳送至報名表上填寫之信箱。如有提前預開發票之需求，您可填寫預開發票表單、提出需求。

【預開發票】2025第21屆《遠見》ESG企業永續獎

為加速報名作業及流程，貴司如有預開發票需求，敬請填寫表單內資訊，以利作業~
收到您的資訊後，我們將進行電子發票開立作業，系統會將電子發票寄送至您留的Email信箱，請您耐心等待並留意收件。作業時間需3個工作天，如未收到電子發票信件，建議請先檢查是否掉至垃圾信件，請勿重複填寫提交，以避免重複開立，謝謝。如遇特殊狀況或需求，請優先選擇來信說明：ESGaward@cwqv.com.tw，我們將盡快處理並回覆。
提醒您，匯款完成之後，請來信提供您的匯款帳號後五碼，以利後續查帳作業，感謝!

02-2517-3688分機888吳小姐 / 846陳小姐

* 必答

1. 企業名稱(發票抬頭) *

輸入您的答案

2. 統一編號 *

輸入您的答案

3. 報名件數 *

輸入您的答案

4. 總金額 (15,750元/件，含稅) *

輸入您的答案

5. (呈上，非必填) 若不同組別須分別開立發票，請於下方說明具體開立需求

輸入您的答案

請提供

- ✓ 企業/醫院名稱(發票抬頭)
- ✓ 統一編號
- ✓ 報名件數
- ✓ 總金額
- ✓ 聯絡人
- ✓ Email(寄送電子發票)
- ✓ 聯絡電話

如需分開開立，亦可於表單中告知

每組公布首獎、楷模獎、中小企業獎*

綜合績效	傑出方案	醫療機構
<ul style="list-style-type: none"> ① 傳統產業 ② 電子科技業 ③ 金融保險業 ④ 服務業 ⑤ 電信暨資通訊業 ⑥ 外商 	<ul style="list-style-type: none"> ① 職場共融 ② 人才發展 ③ 低碳營運 ④ 環境友善 ⑤ 教育推廣 ⑥ 公益推動 ⑦ 樂齡友善 ⑧ 社會創新 	<ul style="list-style-type: none"> ① 醫療永續 ② 人才發展 ③ 低碳營運 ④ 公益推動 ⑤ 樂齡友善

*各組實際給獎數，將視參賽家數多寡以及企業績效強度而有增減；醫療機構無中小企業獎

綜合績效

- 以企業為單位
- 一家企業1萬5750元(含稅)

傑出方案

- 以方案為單位
- 一件方案1萬5750元(含稅)
- 一家企業無參賽組別限制，亦無件數限制。但不接受同一方案跨多組報名。

醫療永續

- 以醫院為單位
- 一家醫院1萬5750元(含稅)

人才發展 低碳營運 公益推動 樂齡友善

- 以方案為單位
- 一件方案1萬5750元(含稅)
- 一家醫院無參賽組別限制，亦無件數限制。但不接受同一方案跨多組報名。

匯款資訊

銀行：玉山銀行 808

帳號：0048-940-099859 城東分行

戶名：遠見天下文化出版股份有限公司

請填入報名表欄位



繳費資訊

*請務必正確且完整填寫資訊，以利核對帳務並寄發電子發票

【收款帳戶】銀行：玉山銀行 808... 帳號：0048-940-099859 城東分行
..... 戶名：遠見天下文化出版股份有限公司

臨櫃匯款，匯款日期：.....，匯款人姓名：.....

..... 電話：.....，匯款金額：.....

ATM/網銀轉帳，轉帳日期：.....，銀行名稱：.....

..... 您的帳號末五碼：.....，匯款金額：.....

*提醒您，報名費繳納後，恕不退款；匯款/轉帳產生之手續費須由參賽單位負擔。

《ESG遠見》頻道 2022年5月開站



COP29

COP29為何台灣人難參與？有哪些重點議題？8大關鍵提問告訴你



COP29

遠見ON AIR X COP29》氣候融資與調適如何做？一文帶你掌握大會看點



COP29

COP29倡議10億氣候行動資金！如何做？專家幫你畫重點

熱門推薦

- 1 環境部設COP29戰情中心關注8大重點！彭啓明憂「川普效應」
- 2 ESG週報》歐盟執委會主席缺席COP29，為何是「致命信號」？
- 3 地熱發電時代來臨？宜蘭深層地熱井開挖，未來供數十萬戶家庭用電
- 4 永續報告書怎麼寫？一次搞懂GRI、SASB、TCFD準則
- 5 國內碳權交易至今掛零！碳交所總經理：未來成交量仍可期

遠見高峰會
2024 - Taipei

華人世界最高規格的
觀點交流平台

洞見全球產業未來

立即看精采報導

2025年 1月 20日 (週一)

中午 12 點整

截止收件、完成繳費

ESGaward@cwgv.com.tw

立即行動！



遠見ESG企業永續獎

Global Views ESG Corporate Sustainability Award