



2023

永續報告書

Sustainability Report



利晉工程股份有限公司
LI JIN ENGINEERING CO., LTD.

目錄

序

關於本報告書	03
經營者的話	04
聯合國永續發展目標	05
利晉概況	07

04

永續環境	45
管理方針	46
氣候變遷管理	48
物料管理	50
能資源使用與管理	51
水資源管理	53
廢棄物管理	54

01

永續發展藍圖	08
永續發展策略	09
永續發展委員會	10
利害關係人溝通	12
重大主題鑑別	15

05

多元職場	55
管理方針	56
員工薪資與福利	59
人才招募與培訓	62
工作者健康與安全	65

02

永續治理	19
管理方針	20
治理組織	21
經濟績效	24
誠信經營	26
風險管理暨法規遵循	28

06

社會參與與回饋	69
利晉基金會	70
社區關懷照顧	72

03

綠色工程	30
管理方針	31
工程投入及安全	32
工程創新及技術	40
供應鏈管理	44

附錄

GRI 永續性報導準則對照表	75
SASB 永續會計準則對照表	82
公司氣候相關資訊	83



關於本報告書

本報告書為利晉工程股份有限公司 (於報告書中將以「本公司」簡稱之) 第一本發行之「永續報告書」，未來將每年發行一次報告書。本公司藉由報告書之發行，以六
大章節詳實揭露本公司於經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及成果績效。

本報告書資訊揭露時間為 2023/01/01~2023/12/31，所揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報告一致。本報告書揭露範疇以利晉工程總公司 (於報告書中將以「總部」簡稱之) 及 2023 年度在建工程處總計 10 處，揭露邊界未包含關係企業弘新建設股份有限公司，以及工程期間未完整橫跨 2023 年之工程處。

永續報導中包含的實體

總部：桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓
內湖緯成工程處：台北市內湖區新湖一路 191 號旁工地
MOMO 南區工程處：臺南市新市區大營里大營 1-8 號
內湖海川工程處：台北市內湖區新湖一路 191 號旁工地
精材科技工程處：桃園市中壢區中園路 190 號
彰基七期工程處：彰化市中興路 208 號隔壁工地
國產總部工程處：台北市南港區南港路三段 47 巷 2 號對面工務所
南亞科 5A 工程處：新北市泰山區南林路 121 號
聖保祿工程處：桃園市桃園區建新街 163 號旁
竹北緯創工程處：新竹縣竹北市勝利八街一段與莊敬一路交叉口工地
是方電訊工程處：台北市內湖區舊宗路一段 189 號旁工地

永續報導中未包含的實體

關係企業：弘新建設股份有限公司
工程期間未完整橫跨 2023 年之工程處

報告書資料及數據係由總部各部門與各工程處提供，由 ESG 執行小組彙整編輯，經永續發展 (ESG) 委員會主管複合修訂，再呈總經理核閱後定稿，最後經呈董事會核准發行。

為提高碳盤查的可信度和公正性，本公司 2023 年溫室氣體盤查報告書已依據 ISO 14064-1:2018 程序進行自主盤查，並經第三方驗證機構艾法諾國際進行外部查證以確保數值品質。因首次發行報告書，故無資訊重編之情事。

編輯依循

本報告書參照全球永續性報告協會於 2021 年公布之通用準則 (Universal Standards 2021)，作為編制報告書之架構，此外，亦呼應 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 進行資訊揭露。

發行時間

本公司將每年定期發行「永續報告書」，同時公開發布於公司官網，讓利害關係人更了解公司推動企業社會責任的決心。

- 本次發行日期：2024 年 09 月發行。
- 下次發行日期：2025 年 09 月發行。

聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指教或建議，歡迎與我們聯繫。

- 利晉工程股份有限公司 | 稽核室 陳郁婷
- 地址：桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓
- 電話：03-3269266 分機 199
- 信箱：ljc100@ms15.hinet.net
- 網站：<http://www.lijin.com.tw>



利晉工程官網

經營者的話

隨著台灣的經濟成長與轉變，本公司承攬的工程從紡織業到面板業再轉變到高科技產業的專業廠辦、總部大樓、醫療院所、百貨、飯店、學校、房地產業等各項建築，每項工程的完成是本公司實現對品質的堅持與用心，更是本公司做事的態度，面對客戶的託付，是一份責任也是接受挑戰的信心。

於民國 73 年訂立本公司的管理制度及民國 87 年施行公開發行標準的管控，更以【追求完美、永無止境、誠實踏實、永續經營】為經營理念最高的宗旨；本公司是個溫暖大家庭，一本初衷，視員工如家人，在經營企業的同時，更以照顧員工為優先，延攬與重用人才，培育莘莘學子，更重視職場環境與福利，取之社會回饋社會，創造幸福企業。

回首本公司創立至今這一甲子間，並放眼當今瞬息萬變的商業環境，深知擁有優秀的建築工法和營造團隊已不足以應對，本公司必須更全面地審視企業發展對社會和環境的影響，致力創造持久且更進步的價值。因此，本公司自主性地發行首本 ESG 報告書，亦於今年發行經第三方驗證的首本溫室氣體盤查報告書，決心全面實踐企業社會責任，將其視為本公司發展的關鍵策略目標。

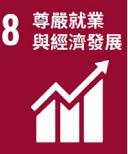
踏出審視並擬定 ESG 目標和行動計劃為第一步，未來將積極朝向減碳、保護環境、增進員工權益、落實企業道德和透明度等一系列措施為目標。本公司堅信，唯有持續完善 ESG 管理，才能提升企業競爭力和續航力，不僅是對客戶的承諾，更是本公司對員工及所有利害關係人和整個社會應盡的責任。

本公司將以身作則，攜手全體員工，落實最佳管理、用心追求最好品質，展現最佳服務，以最高信譽實現每棟建築，為營造業寫下新歷史，共同為打造更美好的未來而奮鬥不懈，履行本公司永續經營的精神與承諾。

利晉工程股份有限公司
董事長 黃裕隆



聯合國永續發展目標

SDGs 目標	對應目標	2023 年成果	對應章節
1 消除貧窮 	<ul style="list-style-type: none">1.2 2030 年前，依據各國界定標準，各年齡層的男人、婦女和兒童貧窮人數至少減半。	<ul style="list-style-type: none">本公司於報導期間投入社會公益及慈善捐助費用總計達 3,249,968 元。	<ul style="list-style-type: none">六、社會參與與回饋 <p>6.1 利晉基金會</p>
4 優質教育 	<ul style="list-style-type: none">4.4 2030 年前，大幅增加掌握技術和職業技能的青年與成年人數，以備就業、正式工作和創業所需。	<ul style="list-style-type: none">2023 年共辦理 48 堂共計 132 小時的教育訓練課程。截至 2023 年底全體員工受訓費用 218,665 元。	<ul style="list-style-type: none">五、多元職場 <p>5.1 管理方針 重大主題：訓練與教育</p> <ul style="list-style-type: none">五、多元職場 <p>5.3 人才招募與培訓 職能培訓</p>
8 尊嚴就業與經濟發展 	<ul style="list-style-type: none">8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。	<ul style="list-style-type: none">本公司藉由完整的職業安全衛生管理系統，有效管理作業場所之安全與衛生維護，並藉由例行性檢查工作，達到施工人員安全，環境衛生符合標準，管理系統涵蓋工作場所包含總部及分布於台北、新北、桃園、新竹、台中、彰化、台南及高雄等地區，共計 18 處工地；及所有工作者包含本公司同仁及所有承攬商人員（含保全、設備維修商等）進入各工程處之所有作業活動，涵蓋率為 100%。	<ul style="list-style-type: none">五、多元職場 <p>5.4 工作者健康與安全</p>
9 產業創新與基礎建設 	<ul style="list-style-type: none">9.b 支援開發中國家的國內科技開發、研究與創新，包括創造有利的政策環境，幫助工業多元化發展以及提升商品附加價值。	<ul style="list-style-type: none">BIM 應用 3D 可視化協調作業、施工介面整合及專案管理	<ul style="list-style-type: none">三、綠色工程 <p>3.3 工程創新及技術</p>
11 永續城市與社區 	<ul style="list-style-type: none">11.6 2030 年前，減少城市的人均負面環境影響，包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	<ul style="list-style-type: none">廢棄物管理嚴格依循符合法規，依提送之廢棄物清理計畫書落實執行，所有事業廢棄物均置放於工區指定區域，並委由合格廠商進行離場清運處理，且均依法令妥善清除及處理一般事業廢棄物與生活垃圾。針對營建工地廢棄物清理法，加強水車沖洗工區外圍道路，削減路面髒汙及空氣汙染，減少對當地社區環境衝擊。	<ul style="list-style-type: none">四、永續環境 <p>4.1 管理方針</p>

聯合國永續發展目標

SDGs 目標

對應目標

2023 年成果

對應章節



- 12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。

- 在 2023 年底，對近三年合作的承攬商進行篩選，並透過問卷調查的方式詢問承攬商是否有接觸或執行 ESG，以便為公司未來導入 ESG 選商機制做準備。

- 三、綠色工程
3.4 供應鏈管理



- 13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。

- 本公司參考「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構指引與行業別建議、世界企業永續發展委員會（WBCSD）彙整之 TCFD 應用實例，分析國際上營建業與價值鏈上的標竿案例、氣候科學與低碳技術等相關議題，同時考量產業特性與企業營運現況，鑑別出具有重大性的風險與機會項目，分析其對於本公司營運的潛在財務衝擊，藉此找出本公司之未來氣候變遷因應藍圖、提升組織氣候韌性。

- 四、永續環境
4.2 氣候變遷管理



- 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。

- 本公司訂立了誠信經營守則及內部稽核機制，絕不容許有貪汙賄賂等情形發生，2023 年內未發生任何貪污及相關舉報事件。

- 二、永續治理
2.4 誠信經營



利晉概況

關於我們

本公司成立於民國 55 年 (1966 年)，承建廠辦大樓至今逾 58 年，累積各類建案數達 250 件，建設總面積為 9,215,948 平方公尺，從早期的紡織、化纖、染整、電機業的廠房工程，於 1994 年起轉型承建科技業廠房，並於 2001 年營業範圍擴大至生化科技、醫療、飯店、百貨商場、金融業、學校、太陽能產業以及航太科技等工程，經營者秉持誠實踏實、永續經營的經營理念，以追求完美品質、精準掌握工期為職志，已深獲客戶的肯定。



公司基本資訊

公司名稱	利晉工程股份有限公司
成立日期	1966 年 6 月 7 日
產業別	營造業
主要經營業務	工業廠房、廠辦大樓及住宅建設案規劃與興建
營業登記	甲級營造廠
總裁	陳進財
董事長	黃裕隆
總經理	郭敏川
資本額	1,500,000,000 元
員工人數	299 名 (截至 2023 年 12 月 31 日止)
總部地址	330063 桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓

股東結構

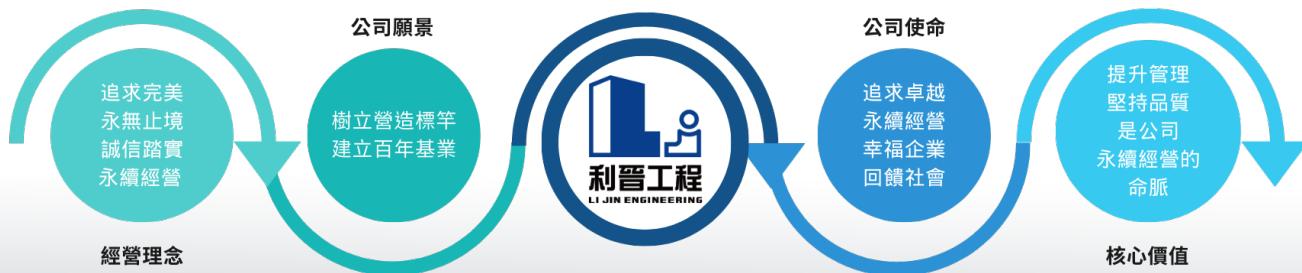
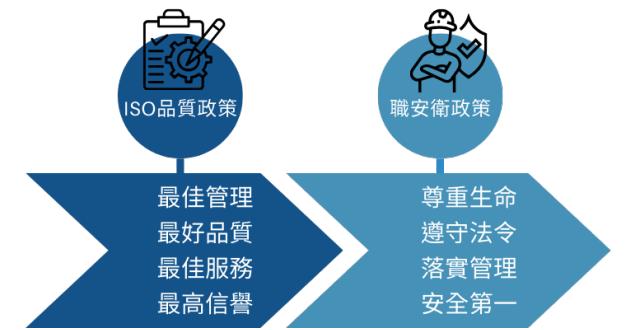
股東結構		
截止日期：2023/12/31		
股東	持股股數	持股比例
本國自然人	75,976,164	50.65
公司法人	67,692,566	45.13
外僑自然人	5,961,772	3.97
其他法人	369,498	0.25

產業組織參與

本公司除了精進本業之外，也積極參與國內各地區公會，不定期開會與會員相互交流相關產業趨勢與市場資訊，發展同業夥伴共好之關係。

參與產業公協會組織	會員資格
新竹市不動產開發商業同業公會	會員
臺灣區綜合營造業同業公會	會員
營造業北區職業安全衛生促進會	會員
臺北市營造工地自主管理策略聯盟	會員

經營理念



01

永續發展藍圖

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 永續發展委員會
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 重大主題鑑別



1.1 永續發展策略

本公司以承攬工程為主要業務，持續發展更加卓越的營建技術，培育營建與管理人才，建立永續經營的基礎，擁有規劃、管理與技術整合堅強的團隊，以高品質高效率的服務為宗旨，穩健踏實深耕於各行各業間並邁向環境永續的企業集團。

本公司永續發展 (ESG) 委員會由總經理擔任主任委員，董事長則擔任指導委員並代表董事會列席委員會之會議。在董事會之督導下，依據環境 (Environment)、社會 (Social)、治理 (Governance) 三個面向，透過指派權責單位依循重大性原則，辨別與企業營運相關之環境、社會或治理之風險及展開風險管控與因應措施，並蒐集利害關係人關注之議題，做為擬定經營策略的重要參考。追蹤及檢討行動方案暨改善計畫之執行成效，以合理確保永續發展目標之達成，並提升對利害關係人權益之重視及營運資訊透明度。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

本公司 ESG 發展策略



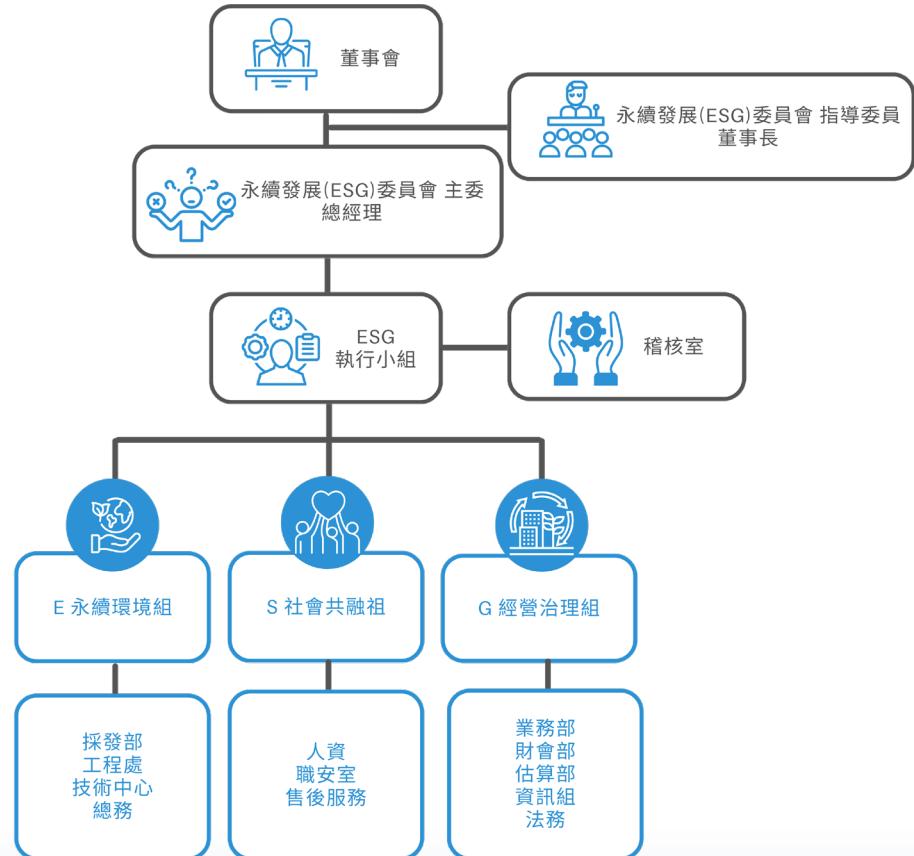


1.2 永續發展委員會

為實踐企業永續發展的決心，並回應全球市場高度關注 ESG 議題的趨勢，本公司整合營運策略，於 2023 年成立永續發展專職單位「永續發展 (ESG) 委員會」，主要由董事長擔任指導委員，負責向董事會提報永續議題重點計畫、績效成果及政策目標，並由總經理組成 ESG 執行小組，擔任主任委員，負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定、永續報告書編撰及審核發行，且定期檢視績效和目標達成進度，引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造及確保本公司營運穩健成長並展現 ESG 各面向正面影響力。



永續發展 (ESG) 委員會組織架構





各小組責任職掌



- 負責能源效率、發展新技術及新工法，在營建過程中減少或降低可能對環境及社會造成的負面影響。
- 目標建立環境保護對策並落實執行。
- 目標建立綠色供應鏈提倡綠色採購。
- 制定有效的廢棄物管理計畫，減少建築過程中產生的廢棄物量，並積極推動回收和再利用。
- 追求綠色建築認證，如 LEED、BREEAM 等，以確保建築項目符合特定的環保和節能標準。
- 實施水資源節約措施，例如收集雨水和再利用地下水，減少建築項目對當地水源的影響。



- 採取措施確保在招聘、晉升和培訓方面實現平等機會，並促進團隊的多元化。
- 關注員工培訓和發展，提供良好的工作條件，並確保員工享有合理的工資和福利。
- 積極參與當地社區，與社區居民合作，聆聽他們的需求和意見，並儘量減少對當地社區的不良影響。
- 積極實施安全措施，確保建築項目的工人和相關利益相關者的安全與健康。
- 關懷弱勢團體，帶領員工一同服務社會，整合在地經濟資源，投入社會公益活動。
- 提供實習機會，提早與產業接軌，培養新鮮人基本技能。
- 尊重和保護工人的權益，包括組織自由、談判權、公平工資和勞動條件。



- 提高企業的透明度，定期發布 ESG 相關資訊，包括環境、社會和治理方面的表現和目標。
- 積極遵循法律法規，並設定和實施本公司的倫理標準，以確保本公司在商業活動中秉持高標準的道德行為。
- 以國際準則為依據，支持我國各項政策發展與推行。
- 建立有效的公司治理結構，包括獨立的董事會、監察機構和透明的決策流程，以確保本公司的合法合規運作。
- 建立全面的風險管理系統，包括辨識、評估和管理與環境、社會和治理相關的風險。
- 保障股東權益，提供有關本公司業績、ESG 事項和未來發展計畫的適時、明確的資訊給投資者。



1.3 利害關係人溝通

鑑別利害關係人

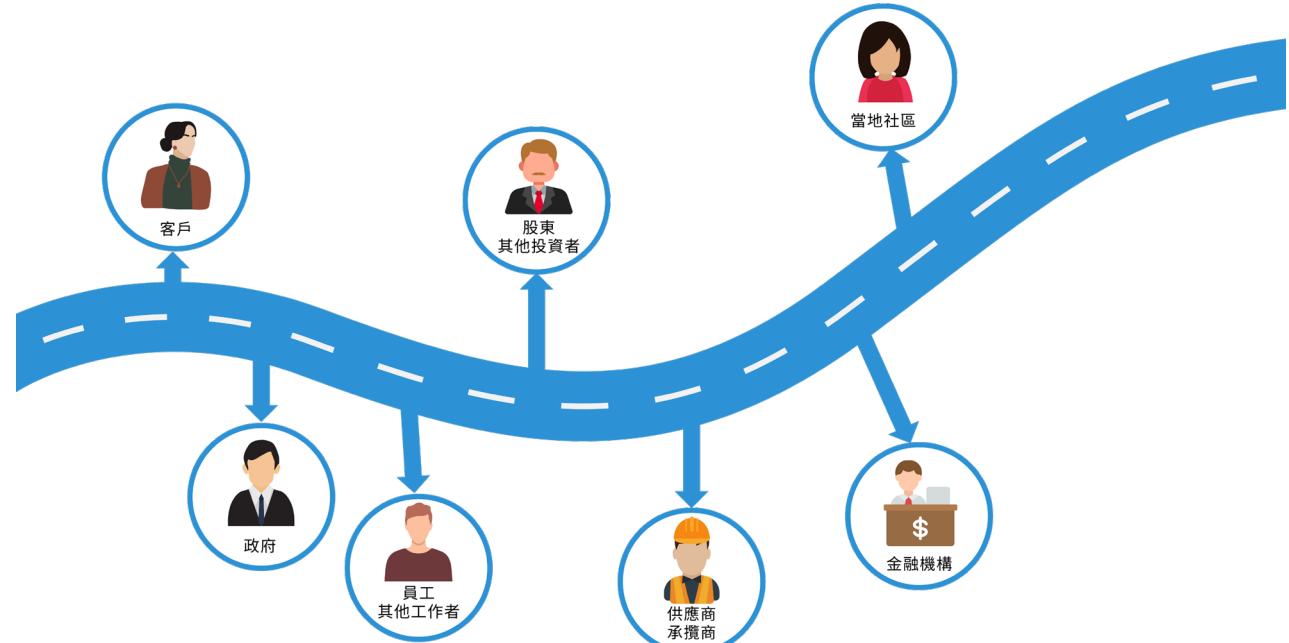
採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 五大原則之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注程度」，同時亦參考 GRI 準則精神以及同業產業之利害關係人案例。

透過外部專家依本公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與本公司高階主管進行分析探討後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2023 年度之重要利害關係人

本公司與外部專家討論鑑別結果，所得出七大類的利害關係人，分別為客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、股東和其他投資者、供應商 / 承攬商以及金融機構。

利害關係人議合

利害關係人與本公司之間的有效溝通對於企業的成功至關重要，可透過各部門平時業務往來及例行調查等溝通渠道，例如本公司電子信箱、客服電話，預計未來將於官網增設 ESG 平台，瞭解彼此意見與反饋，即時回應其問題與關注，以建立穩固與互信關係，促進彼此合作，並於產業中保持競爭優勢。





利害關係人	對本公司的意義	關注議題	溝通管道與頻率	執行與溝通成效
 客戶	<ul style="list-style-type: none">客戶喜歡本公司的產品與服務，是業務發展的關鍵。「追求完美，永無止境；誠實踏實，永續經營。」為本公司之經營理念。以加深信賴、增加繼續承接機率並提昇客戶回流率為執行目標。	<ul style="list-style-type: none">顧客健康安全客戶隱私	<ul style="list-style-type: none">客服專線 (即時)	<ul style="list-style-type: none">本公司設有售服部門提供客戶服務。工程完工時進行客戶滿意度調查，2023 年度統計，客戶抱怨事件共計 0 件；客戶滿意度調查均為滿意。
 員工和其他工作者	<ul style="list-style-type: none">員工是本公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。	<ul style="list-style-type: none">勞雇 / 資關係訓練與教育職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none">試用期考核面談 (試用期滿時一次)年中晉等考核年終考核面談電話 / LINE (不定期)員工關懷一對一面談 (不定期)職工福利委員會 (一季一次)	<ul style="list-style-type: none">每年度總計 2 次進行晉等考核及年終考核，皆由主管與員工面談，討論對於工作及績效的發展方向，讓員工更加成長及進步，主管也能檢視帶領方式是否妥適。本公司人資與各位員工交流密切，平常對於人事考勤，請假管理，交流溝通相當頻繁，確保資訊對等，遵守本公司制度，平常有非常高密度的電話或 LINE 溝通交流。本公司人資與各部門及工程處有不定期的員工訪談，主要是關懷員工對於主管的領導統御以及公司制度的遵行上，是否受有委屈，先行溝通，確保誤會及隔閡不會擴大。本公司設有職工福利委員會，每季召開一次，必要時召開臨時會，針對本公司舉辦的各項活動，高層與基層有溝通及討論的機會。
 政府	<ul style="list-style-type: none">積極遵守政府機關的各項規範，並致力提供優質營建服務、堅持高品質營建工程於業主機關。	<ul style="list-style-type: none">經濟績效勞雇 / 資關係職業安全衛生排放廢棄物	<ul style="list-style-type: none">函文 (不定期)財報 (每半年)電話聯繫 (不定期)申請書 (不定期)電子郵件 (不定期)提送程序計劃書 (不定期)	<ul style="list-style-type: none">本公司與勞工 (動) 局間，針對工程處人員依照勞動基準法第 84-1 條之規定之變形工時，有書面核備之函文往來。針對職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、外籍移工申請之相關事項，皆需向勞工 (動) 局申請，並經勞工 (動) 局函復核准，方能辦理相關業務。符合各縣市政府環保局規定，若有不符規定，立即採取改善預防措施。
 當地社區	<ul style="list-style-type: none">新建工程施工期間各種施工干擾在所難免，與鄰居建立良好溝通，設法將影響降至最低，如期如質完成工程，順利活化社區達成汰舊換新的新景象。	<ul style="list-style-type: none">排放廢棄物職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none">e-mail (即時)電話專線 (不定期)利害關係人座談會 (不定期)通訊軟體 (不定期)鄰里社區拜訪溝通 (即時)	<ul style="list-style-type: none">針對鄰里的反應，積極的對於各項缺漏進行改善及預防措施。2023 年參與 7 次社區活動及資助 / 捐款總費用為 216,925 元。公共排水溝定期派員清理。

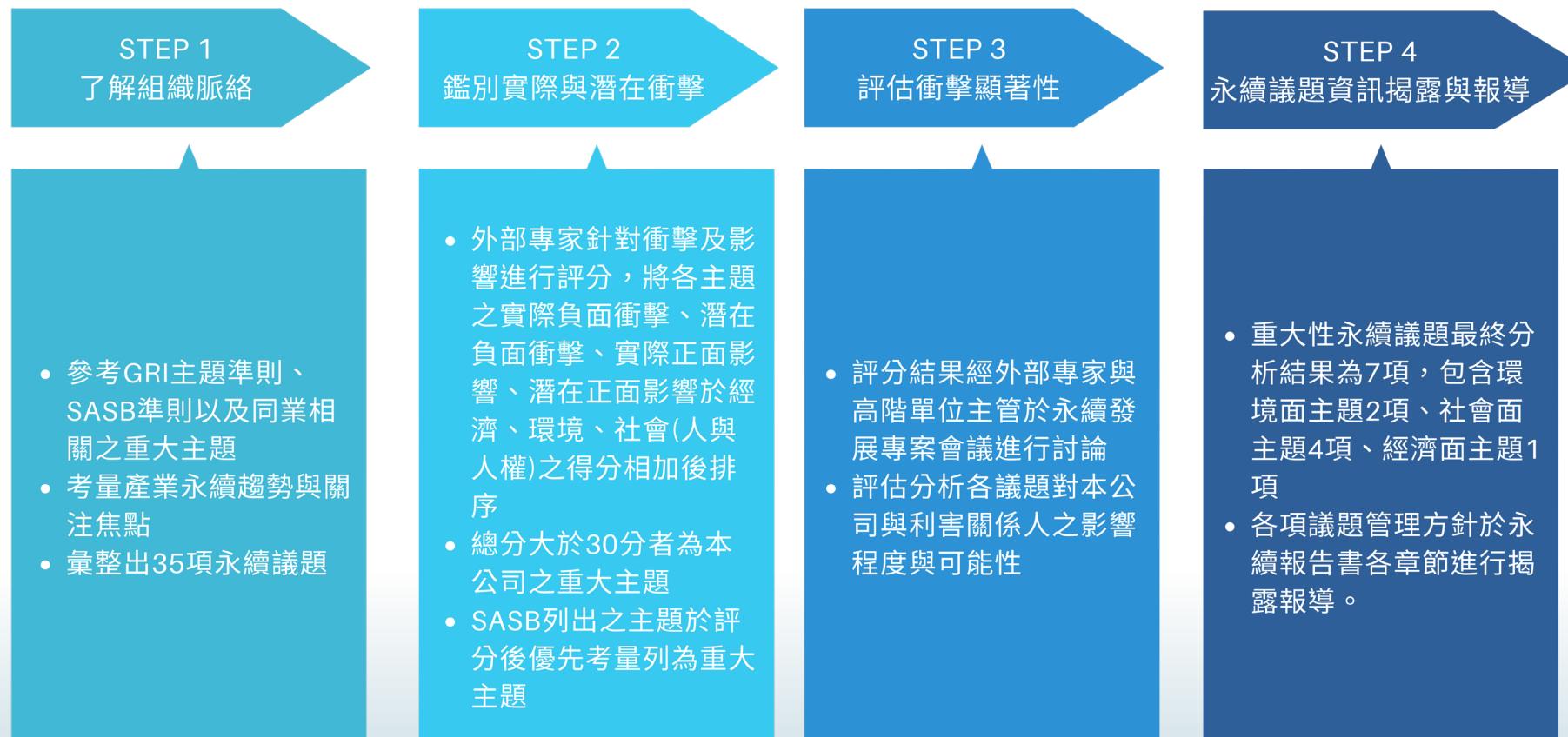


利害關係人	對本公司的意義	關注議題	溝通管道與頻率	執行與溝通成效
 股東和其他投資者	<ul style="list-style-type: none">股東是利晉股票持有者，我們必須對其負責。	<ul style="list-style-type: none">經濟績效	<ul style="list-style-type: none">股東會 (每年 1 次)	<ul style="list-style-type: none">每年舉辦股東會，俾使投資人瞭解本公司營運概況，公告本公司股東會議事手冊、股東會議事錄供股東參考。
 供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none">每個供應商 / 承攬商皆為重要的合作伙伴，藉由每一次的配合，取得更進一步的默契及共識，以追求共同成長。	<ul style="list-style-type: none">供應商管理評估職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none">書面資料 (不定期)電話與通訊軟體 (不定期)詢比議價會議 (不定期)廠商實績場勘 (不定期)廠商產品 / 工法發表會 (不定期)	<ul style="list-style-type: none">機動且靈活性的溝通管道及方式，可加速處理及釐清工程介面及施工爭議等事宜。
 金融機構	<ul style="list-style-type: none">銀行對本公司提供融資，對於本公司營運周轉扮演重要的角色。	<ul style="list-style-type: none">經濟績效	<ul style="list-style-type: none">財報 (每半年)電話聯繫 (不定期)	<ul style="list-style-type: none">使銀行對於本公司之營運狀況更加了解，使其願意提供更高的額度予本公司運用。

1.4 重大主題鑑別

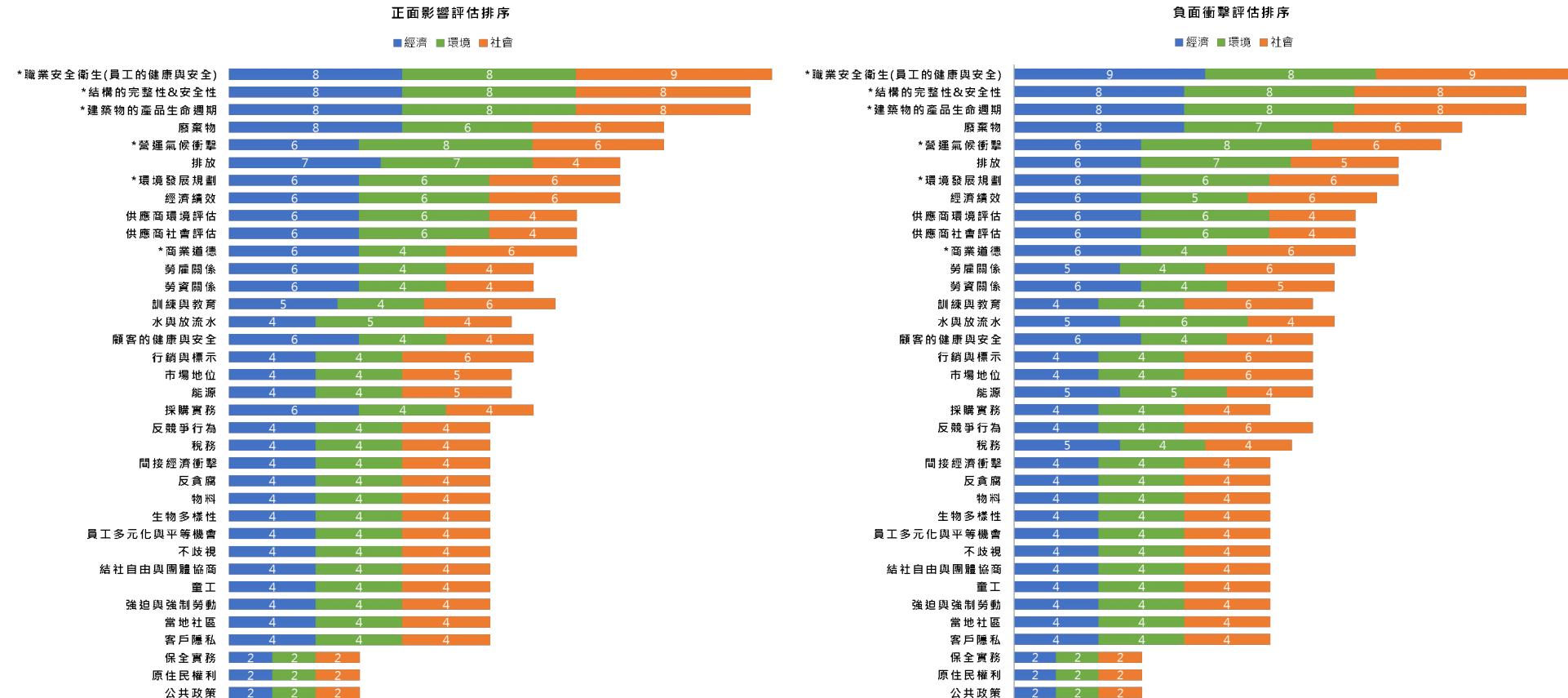
參考國際永續規範與標準 (GRI 主題準則、SASB 準則) 以及國內外產業同業案例，透過四大步驟分析決定本公司之重大永續主題，密切關注和擬定相關政策進行應對，以確保有效管理與執行策略，此外也積極與利害關係人進行多元溝通。

重大主題鑑別流程





外部專家初步評分結果



重大主題鑑別結果



- 職業安全衛生(員工的健康與安全)
- 供應商社會評估
- 勞雇關係&勞資關係
- 訓練與教育社會



重大主題管理列表

重大主題	本公司與重大主題的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應章節
經濟績效 GRI 201	<ul style="list-style-type: none"> 穩健的獲利就是本公司對員工及股東的承諾，本公司訂定年度業績目標達成本公司期望值。 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面 實際正面：本公司要穩健成長，需有穩定的收益才能維持營運，是永續經營的根本。 人權面 潛在正面：為維持平權及健康的工作環境，落實性別工作平等及人格尊嚴，積極保障同仁的人權及安全。 環境面 潛在正面：落實循環經濟與減碳，降低對環境的負面衝擊。積極推動節能減碳，以符合法規。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 股東 (直接相關) 員工 (直接相關) 金融機構 (促成) 政府機關 (促成) 當地社區 (促成) 供應商 / 承攬商 (促成) 	CH2 永續治理
排放 GRI 305	<ul style="list-style-type: none"> 永續經營為本公司重要使命，並配合政府法令政策於 2050 年達淨零排放為目標，節能減碳皆為全民運動。依循環保單位繳納空汙費，並遵守營建工程環境自主維護同意書條例。 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面 潛在負面：若排放汙染，造成相關單位獲利降低與商譽損失。 環境面 實際正面：落實降低施工過程中之污染排放，降低環境的負面衝擊 實際正面：有效抑制揚塵，降低污染源排放，環境可以讓公眾提升生活品質及維持空氣乾淨，保護身體健康。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 股東 (促成) 員工 (直接相關) 政府機關 (促成) 當地社區 (直接相關) 供應商 / 承攬商 (直接相關) 	CH4 環境永續
廢棄物 GRI 306	<ul style="list-style-type: none"> 落實營建工地工程廢棄物減量及分類作業，以增加營建廢棄資源回收再利用管道、減少營建廢棄物違規棄置，另外也提供廢棄物清運計畫書，並提送至相關單位申報。 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面 潛在負面：相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。 環境面 實際正面：現場落實管理廢棄物規劃，杜絕廢棄物隨意棄置對環境的負面衝擊。 潛在負面：合法處理場存有供需嚴重不足的態勢，也因而衍生非法棄置問題。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 股東 (促成) 員工 (直接相關) 政府機關 (促成) 當地社區 (直接相關) 供應商 / 承攬商 (直接相關) 	CH4 環境永續
勞雇關係 & 勞資關係 GRI 401& GRI 402	<ul style="list-style-type: none"> 良好的勞資關係可以保障員工人權；本公司員工穩定則有利於本公司業務推進、創造獲利。本公司設立完善的制度，致力打造幸福企業。 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟面 實際正面：本公司員工穩定則有利於本公司業務推進、創造獲利。 人權面 潛在正面：良好的勞資關係可以保障員工人權；不斷延攬及提升優秀人才結構，提供良好的工作環境，維護員工健康與安全，打造幸福企業。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 股東 (促成) 員工 (直接相關) 政府機關 (促成) 	CH5 幸福職場



重大主題	本公司與重大主題的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象	對應章節
職業安全衛生 (GRI 403)	<ul style="list-style-type: none"> 本公司職業安全衛生政策為：尊重生命、遵守法令。落實管理、安全第一。 本公司著重於建立正確的健康暨安全衛生觀念，秉持著促進員工身心、靈發展並持續改善人員安全之作業環境，以期達到職安衛管理績效，強化本公司內部體質、永續經營之目的。 本政策於定期之管理審查時，依政府法令規範、人員作業習性、本公司營運等考量審查其適切性，創造本公司新穎之安全文化。 	<p>• 經濟面 實際正面：健康友善的就業環境，增加員工就職意願，工程處遍布全台，間接促進當地經濟活動。</p> <p>• 人權面 實際正面：安全的工作環境，減少員工傷害發生頻率，亦能穩定員工之向心力。 潛在負面：忽略職場安全，使員工無法安心工作，有可能造成高流動率。發生職災事故，有可能遭主管機關的裁罰。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 員工 (促成) 政府機關 (促成) 供應商 / 承攬商 (直接相關) 	CH5 幸福職場
訓練與教育 GRI 404	<ul style="list-style-type: none"> 透過健全的教育訓練，致力培育營造產業人才，不斷與產業發展同步精進，期許藉此達到永續經營之理念。 	<p>• 經濟面 實際正面：培養員工所須之新知識與新技能，使其能夠達到良好的工作效率與品質。</p> <p>• 環境面 實際正面：制訂與維持各項規劃教育的進行，可提升員工對於工作品質的推進。</p> <p>• 人權面 潛在正面：所有的課程訓練，方才真正做到育才、培才及強化公司營運團隊與穩定同仁的學習成長。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 員工 (直接相關) 供應商 / 承攬商 (直接相關) 	CH5 幸福職場
供應商社會評估 GRI 414	<ul style="list-style-type: none"> 本公司的供應商及工程承攬商之管理政策與機制，包含供應商品質管理、承攬商作業流程管理及環境安全衛生評估、人權確保作業等。 	<p>• 經濟面 實際正面：與社會責任感優良的供應商合作，可提升本公司品牌形象，進而提升經濟利益。與社會責任表現良好的供應商合作亦可能會降低運營成本。</p> <p>• 環境面 實際正面：鼓勵供應商採用可持續的資源和能源，有助於保護自然資源，並促進整個供應鏈的環境可持續性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司 (造成) 員工 (促成) 政府機關 (促成) 供應商 / 承攬商 (促成) 	CH3 綠色工程

註：

- 造成：組織因其自身的活動導致衝擊。
- 促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。
- 直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。

02

永續治理

- 2.1 管理方針
- 2.2 治理組織
- 2.3 經濟績效
- 2.4 誠信經營
- 2.5 風險管理暨法規遵循

2.1 管理方針

重大主題：經濟績效



本主題重大原因

- 穩健的收益才能維持公司的營運，年度營收目標對公司獲利有重大影響，是企業對員工及股東的責任。



衝擊與影響

- 實際正面影響：本公司要穩健成長，需有穩定的收益才能維持營運，是永續經營的根本。



政策／策略

- 召開經營管理會議，根據內部經營狀況及外在潛在局勢，調整經營方向，制定年度業績目標達成本公司期望值。
- 根據設立年度 EPS 及營業額目標，每季審視營運狀況以及時調整經營之方向。
- 地區目標：
 - (1) 國家大門桃園地區發展迅速，為主要發展區域。
 - (2) 北、中、南部將持續深耕經營。
- 業務屬性：
 - (1) 著重在電子 AI 高科技產業產業。
 - (2) 百貨及聯開案具有引領時代風騷的專案為主。
- 工程規模：
 - (1) 提升本公司形象及知名度的業務發展外。
 - (2) 面對未來市場以長交期穩定發展案件為主。



目標與標的

- 經營的最終目標為永續經營，並致力於維護員工及股東之權利。
- 短期目標 (2024 年)：年度營業收入目標新台幣 112.8 億元。
- 中長期目標：
 - (1) 提升案件承攬金額、邁向案件規模化，使營收及獲利持續穩定成長。
 - (2) 持續培育充足人才與技術，使本公司具有發展永續經營的韌性及競爭力。
 - (3) 深耕既定客戶，提供精緻服務以掌握後續案源。



管理評量機制

- 展開與追蹤各季營運策略目標管理情形、召開經營管理等會議追蹤執行狀況。
- 每半年經由會計師查核財報，透過董事會讓董事了解本公司營運及財務狀況。



績效與調整

- 2023 年度營業收入結算新台幣 108.8 億元，EPS 2.73 元。



預防或補救措施

- 透過經營管理會議，每季檢視整體業績目標，審視本公司營運的方向，並適時調整擬定業務策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房，若業務成效不如預期，本公司亦積極尋求相關單位共同溝通與合作。

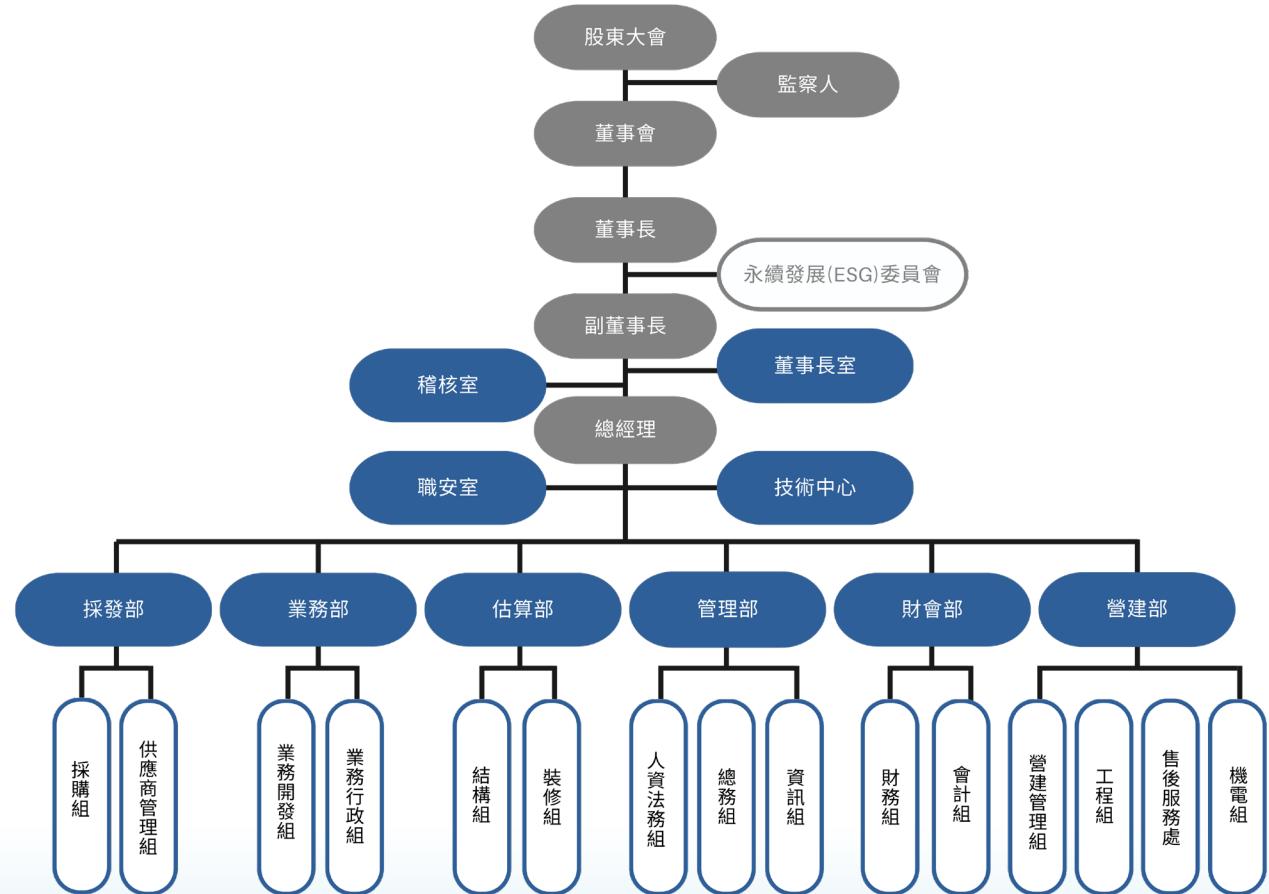
2.2 治理組織

本公司以董事會作為最高治理單位，除了遵守法規、股東權益維護、秉持誠信透明之資訊外，亦掌管本公司營運及未來發展走向。為持續強化本公司治理與落實永續發展，於董事長下設「永續發展(ESG)委員會」，持續建立良好的公司治理制度與管理為目標。

董事會

由總經理組成 ESG 執行小組並擔任永續發展(ESG)委員會主任委員，擬定本公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標，ESG 相關計畫檢視與執行由稽核室主責，並由董事長擔任指導委員，向董事會提報永續報告書內容重點計畫、績效成果及政策目標，以助董事會監督及健全本公司治理，透過建立良好之本公司治理制度與管理，以協助執行專業治理達到有效利益。

2022 年 6 月股東會依「公司章程」及「董事及監察人選舉辦法」選出，董事會成員共 7 名、監察人共 3 名，本屆任期為三年，其中一名監察人因自身身體因素於 2023 年 11 月份請辭，監察人數修正為 2 名，另外其中女性董事為 1 名，占比 14.2%，董事成員皆具產業經驗領域及專業能力，以展現董事治理組織多元化及專業性。



董事會與監察人之成員資料									
職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選)就任日期	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗或專業能力			
						產業知識	經營管理	業務行銷	會計及 財務分析
董事長	黃裕隆	男	50 歲以上	2023/8/8	<ul style="list-style-type: none"> 弘新建設(股)公司董事長 惠裕投資(股)公司董事長 燾鼎建設(股)公司董事 保強建設開發(股)公司董事 	●	●	●	
董事	陳進財	男	50 歲以上	2023/8/8	<ul style="list-style-type: none"> 弘新建設(股)公司董事 燾鼎建設(股)公司董事 惠裕投資(股)公司監察人 保強建設開發(股)公司董事 	●	●		
董事	郭敏川	男	50 歲以上	2019/6/28	利晉工程股份有限公司總經理	●	●	●	
董事	陳文雄	男	50 歲以上	2022/6/27	利晉工程股份有限公司業務部副總經理	●	●	●	
董事	羅裕鴻	男	50 歲以上	2022/6/27	利晉工程股份有限公司營建部副總經理	●	●		
董事	陳王發	男	50 歲以上	2019/2/27	<ul style="list-style-type: none"> 弘新建設(股)公司董事 保強建設開發(股)公司董事長 強盛染整(股)公司董事長 	●	●		
董事	施淑賢	女	50 歲以上	2017/6/28	<ul style="list-style-type: none"> 宏益纖維工業(股)公司董事 宏邦投資(股)公司董事 	●			●
監察人	施振榮	男	50 歲以上	2013/6/28	<ul style="list-style-type: none"> 弘新建設(股)公司董事 宏益纖維工業(股)公司董事長 宏邦投資(股)公司董事 	●	●		
監察人	劉奕志	男	50 歲以上	2019/6/28	<ul style="list-style-type: none"> 弘新建設(股)公司監察人 山星科技(股)公司董事 	●	●		

註：

- 董事及監察人成員 50 歲以上共 9 名。
- 本屆董事會任期：2022 年 06 月 27 日至 2025 年 06 月 26 日。



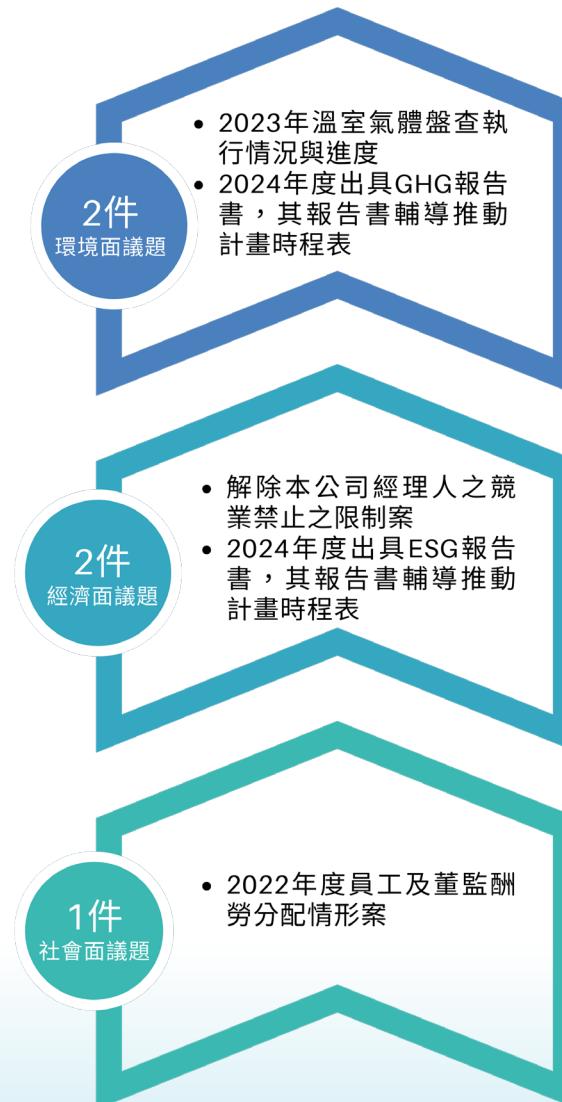
董事會運作情形

2023 年 7 月爰依經濟部核可董事長解任後補選由黃裕隆擔任董事長、郭敏川擔任總經理。本公司董事會以每季召開 1 次為原則，於 2023 年董事會召開五次，全體出席率達 94%。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，本公司按季追蹤提報董事會。本公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。目前本公司對於董事成員並未有相關之專業教育訓練安排，未來將就董事成員之教育訓練項目納入重要規劃之中。

本公司非常重視永續經營與發展，透過董事會討論議案來了解，並分為 ESG 三大面向之議題，從中檢視溝通是否良好及後續改善。

董事利益迴避

本公司目前有 7 位董事，為本公司經營實務需要，有 1 位董事擔任本公司之經理人。本公司已制訂「董事會議事規範」，其內容對於利益迴避制度有以下規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，致有害於本公司利益之虞時，就相關議案得陳述意見及答詢，惟不得加入討論及表決，於討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。惟目前尚未遇到與董事自身或其代表法人有利害關係之議案。



薪酬政策

本公司為非公開發行公司及上市櫃公司，目前並無法定以外之功能性委員會。薪酬政策皆由最高治理單位「董事長室」提出薪酬制度調整目標（例如：薪酬加薪幅度、證照加給調整等），由管理部人資組提報調整方案，俟董事長室審閱，並指示於「經營管理會議」或「人事評議會議」提報討論；或另召開專案會議，邀集相關部門或特定主管、成員與會討論。（因薪酬具秘密性，故由管理部人資組更新內部薪酬規定，不公告。）

本公司一年召開 2 次「人事評議會」，針對績效予以考核，其中每年度 6 月份的考核，即針對每位員工的「晉升」予以評議，依照不同的考核評等，每位員工的晉升等幅度亦有所不同。而晉升等的幅度，與加薪的幅度呈現正相關。

本公司之薪資架構由本俸、職務津貼、勤務津貼、交通津貼、伙食津貼、勤務津貼、全勤津貼、證照津貼及其他津貼所組成。而薪酬及福利部分，需配合人才市場及環境變遷，適時調整；並且與同業相比，應維持競爭力；另外，對於同仁的辛勞及職務發展，應具激勵性，針對不同職類、證照，訂定不同的津貼與加給。

2.3 經濟績效

本公司以「追求完美、永無止境、誠實踏實、永續經營」為經營理念最高的宗旨，用心追求最好的品質，展現最佳服務，2023年營業收入達 10,885,605 仟元，相較前年成長 578,697 仟元，增加 5.6%、淨利成長 26.3%，係因本公司建設案 - 利晉學府於 2023 年度完工，其銷售收入納入該年度計算，故營業收入較前一年度大幅上升。

近三年營運績效			
項目／年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入 (仟元)	9,294,309	10,306,908	10,885,605
營業成本 (仟元)	8,862,347	9,739,284	10,117,880
營業毛利 (仟元)	431,962	567,624	767,725
營業損益 (仟元)	251,234	369,658	497,843
營業外收入及支出 (仟元)	103,937	36,606	11,673
稅前淨利 (仟元)	355,171	406,264	509,516
本期稅後淨利 (仟元)	298,077	323,760	408,985
本期綜合損益總額 (仟元)	318,883	299,785	409,303
每股盈餘 (元)	2.48	2.16	2.73
員工福利金額 (仟元)	400,814	415,946	469,976
股利 (仟元)	1.5	3.5	2.0
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	327,691	337,583	384,061

註：

- 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是本公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 社區投資指的是捐款及捐贈。
- 幣別為新台幣。

接受政府單位補助

本公司於報告期間因汰換老舊冰箱及燈具，改購節能產品獲得政府退稅補助，此外，因「性別平等工作法」給予受雇者「陪產檢及陪產假」獲得勞工保險局產檢假補助，本公司於 2023 年接受政府單位之財政補助共計 53,263 元。

項目	補助單位	補助金額 (元)
冰箱汰換退稅補助	國稅局	2,500
產檢假補助	勞保局	763
節能燈具補助	經濟部	50,000
總計		53,263



稅務政策

本公司嚴格遵循國家稅務法規精神，並善盡納稅義務人之社會責任。稅務單位每季向董事會呈報稅務遵循狀況及全球稅法新訊，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢。在遵循與規劃面，本公司持續精進提升稅務作業效率，並進行其他稅務系統線上化，讓科技融入日常作業以提升準確度及效率；在績效評核面，稅務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由目標達成狀況評核。稅務揭露之確信則以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，每年揭露於股東會議事手冊供股東參閱，以了解本公司營運。

本公司稅務政策

法令遵循原則 遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅賦及備妥證明文據。

決策全面原則 關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。

溝通積極原則 與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。

合理架構原則 企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。

風險控管原則 制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。

商業實質原則 關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。

常規交易原則 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

• 因本公司非為公開發行，並無公開的年報或財報，但本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境，相關說明如下：



2.4 誠信經營

落實誠信原則

本公司秉持「誠實踏實」的經營理念，全力推動廉政行動方案，為提升本公司清廉指標、防止舞弊，於新進人員報到及教育訓練時，由管理部向新進人員說明工作規則及誠信承諾書之相關規定，並請員工簽署「誠信承諾書」，亦包括家屬及其他利害關係人，不得藉職務之便利，營私舞弊或收受他人餽贈，且透過工作規則對全體員工公布之規定。

本公司堅持誠信經營的理念，要求全體員工具備廉潔的操守，遵守政策、不謀取私利、避免利益衝突、減少糾紛並遵循贈送與招待的原則，落實廉潔經營的職業道德典範，特別是在反對貪腐和賄賂方面，我們採取「零容忍」的態度。為此，本公司制定了《工作規則》，為全體員工和商業夥伴提供一套明確的反貪腐及反賄賂準則，作為本公司預防貪腐事件發生風險之據。同仁亦可主動利用員工申訴信箱「lijin110@lijin.com.tw」向本公司董事長室長官舉發。本公司訂立了誠信經營守則及內部稽核機制，絕不容許有貪汙賄賂等情形發生，2023 年內未發生任何貪污及相關舉報事件。

依據公平交易原則，本公司嚴禁出現濫用主導力量之行為，或易於導致此類主導地位之反競爭行為，2023 年無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事發生。

本公司工作規則

- 一、舉凡對舞弊或損害本公司利益之事件，於事前舉發、防止或事後處置，使本公司免受或減少損失，成效「顯著」或「卓著」，得予記「小功」或「大功」。
- 二、利用職務機會向本公司、供應商或客戶請求或關說任何圖利自身或他人好處之言行者，應記小過。
- 三、直接或間接與本公司往來之廠商或顧客等有財、物不當借貸或收受餽贈、邀宴或回扣等營私舞弊行為，本公司得不經預告予以解僱，且不發給資遣費。

員工誠信承諾書

- 一、員工（包括家屬及其他利害關係人）拒絕利用職務接受或期約收取任何金錢、禮物或通過其他方式如請客、房屋裝修、委託購物等有形或無形的利益。
- 二、員工（包括家屬及其他利害關係人）絕不利用職務在外進行聯營、合作、內外勾結、利潤分成或其他類似行為。
- 三、員工（包括家屬及其他利害關係人）存在上述行為，一經發現求證屬實，本公司可不經預告立即開除該員工，絕無異議。如有造成本公司損害，員工並願接受損害賠償。
- 四、如有利害關係人以任何有形或無形的利益企圖行賄本公司之其他員工（包括家屬及其他利害關係人）時，員工發現時，將立即主動通報本公司，並配合本公司依法處理違法企圖賄賂者，如隱瞞不報，不願接受本公司工作規則處分，嚴重者並願接受解雇處分。
- 五、員工願意主動向部屬、同仁及利害關係人、工程分包單位、設備材料供應單位等合作廠商宣導上述誠信政策，並要求其切實遵守。如上述單位或本公司員工有明顯違反誠信承諾書所載規定，該員工願主動利用員工申訴信箱向本公司董事長室長官舉發。

人權盡職維護

本公司恪遵政府勞動基準法及就業服務法等尊重人權相關法令，杜絕不法歧視、保障性別工作平等、禁止強迫勞動、重視勞資溝通、確保結社自由等，為防止職業災害，保障所有員工的安全與健康，設置「職業安全衛生委員會」、「職工福利委員會」確保全體員工福利不打折。於報告期間未有任何員工反映受到歧視或損及勞工權益事件發生。為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，針對合作供應商之契約內清安條款有所規定，如供應商有違反規定、或有為其他不法行為觸犯法律時，本公司得逕對供應商裁處懲罰性違約金。



項目	執行內容
反歧視	<ul style="list-style-type: none"> 杜絕不法歧視、保障性別工作平等，管理部人資組於人力資源網站平台及大專院校招募時，不分性別皆予錄取，以「用人唯才」為招募之精神。
禁用非法勞工 / 童工	<ul style="list-style-type: none"> 本公司秉持尊重人權相關法令及保障勞工權益，明訂禁用 16 歲以下之童工以及錄用少年工作者從事高危險性或危害之工作。亦針對所有廠商要求不得聘僱或容留非法外國人，並於工程處每一次清安協議會議中宣導。
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 每日正常工時為 8 小時，延長工時至多為 4 小時，每日最長工時不會超過 12 小時，每個月加班時數不得超過 46 小時，本公司內部管理系統並有針對加班時數設定上限，無法超過法定加班時數。
性別平等	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，其內容包括性騷擾樣態、防治原則、教育訓練、申訴管道、申訴調查程序、申訴處理單位之設立基準與其組成、懲戒處理及其他相關措施，並設有性騷擾專案申訴管道。 新進人員教育訓練時，管理部向新進人員介紹性騷擾的態樣及本公司所訂之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及專案申訴管道。
勞資溝通	<ul style="list-style-type: none"> 為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。 定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見，勞雇雙方本於和諧誠信原則，進行本公司重要議題交流，讓勞資雙方的想法及溝通管道暢通。
員工福利促進	<ul style="list-style-type: none"> 本公司還設有職工福利委員會，戮力規劃、籌辦對全公司員工增進福利之大型活動，確保全體員工福利不打折。 為俾職工福利社團之管理，職工福利委員會定有「社團管理辦法」，並要求各職工福利社團訂定「社團組織章程」，作為各職工福利社團管理工作之依循。 召開職工福利委員會並討論決議後，成立高爾夫球社、熱利四社、電影社、羽球社，共 4 個職工福利社團。
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 本公司依據職業安全衛生管理辦法之規定，除了設置職業安全衛生管理之專責單位外，依該法第十條之規定，設置「職業安全衛生委員會」，共同參與本公司職業安全衛生之規劃與管理，以確保所有員工工作環境之安全與健康之保障。
供應商 / 承攬商管理	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商間之契約有所規定，供應商不得僱用非法勞工（即包含童工）；同時供應商應確實約束所屬工人及主、次、再承攬商嚴守本條規定，如供應商有違反本條規定、或有為其他不法行為、或觸犯法律等行為，本公司得逕對供應商裁處新台幣三十萬元之懲罰性違約金，並得自供應商之一切款項（包括但不限於工程款、尾款、保留款、履約保證金…等款項）中扣抵，如有不敷，供應商應對甲方賠償。

檢舉管道

本公司員工對懲戒不服、管理不當或有其他欲向本公司反映、建議之事項，經與直屬主管反映未獲妥適處理或有其他特殊情事時，得以書面、電子郵件、電話、面談等方式向人資主管反映，人資主管應就員工之反映問題妥適處理，如有需要時應會辦相關部門或向上呈報。2023 年度無任何員工、供應商及外部人員之檢舉事件。

檢舉管道

檢舉單位	管理部人資組
檢舉地址	桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓
檢舉電話	03-3269266#172
檢舉信箱	lijin110@lijin.com.tw



2.5 風險管理暨法規遵循

風險管理

為降低本公司營運時之風險，透過系統性識別、應對可能出現的危機，確保企業長期穩定發展、持續執行的風險管理。本公司辨識可能之風險包含氣候變遷風險、環境風險、市場風險、作業安全危害風險、營運風險及資訊安全風險。

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> 日益嚴重的極端氣候會導致工程中斷、造成財務損失。 	<ul style="list-style-type: none"> 掌握及推動本公司減碳決心、鼓勵業主使用低碳建材等作為以減少社會對環境造成汙染之行為。 避免於極端氣候下實作工程，確保勞工安全，進而掌控工程進度以免對財務造成損失。
環境風險	<ul style="list-style-type: none"> 營造工程易造成噪音、廢棄物等汙染。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動工程處6S計畫(安全、整理、整頓、清掃、清潔、習慣)以確保工程環境整潔。 預計擬定廢棄物減量計畫，減少碳排放。 加強工程人員環保意識及管理承包商，減少對環境污染的機率。
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 國內外政府規範、政策變動可能導財務影響。 利率及通膨將造成財務影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 隨時留意並擬定因應對策，將財務風險降至最低。 大宗物料採購以低成本，並定期開會追蹤應收帳款。
作業安全危害風險	<ul style="list-style-type: none"> 職業災害將造成工程中斷，並可能造成本公司負面形象。 員工健康成本增加。 違法遭受罰款。 	<ul style="list-style-type: none"> 實施、運作及維持職安衛管理系統，執行相關查核。 辦理員工紓壓活動 2 場次。 聘請職安署核定之合格醫療機構臨場健康服務。
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈中斷將導致工程進度延誤、進而影響財務狀況。 	<ul style="list-style-type: none"> 增加開發優良供應商，縮小供應鏈斷鏈時對財務及工程推動造成的危害。
資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 電腦病毒、駭客攻擊毀損本公司資料檔案。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期維護升級本公司防火牆設備。 透過教育訓練提升同仁對資安議題的重視。

法規遵循

為遵循法規要求、合法合規營運管理制度，本公司單一事件罰款(簼) 金額累計達 100 萬元以上或職安法所稱之重大災害視為重大事件。於 2023 年報導期間，因違反職業安全衛生法、環境保護法、建築法及就業服務法共計 31 件處罰款事項，總計罰款總額達新台幣 2,347,000 元；而非處罰款事件共 12 件。

為預防相同事件再次發生，加強安全宣導及作業訓練及遵照法規等改善措施如下：



降低對環境影響

- 避免夜間、假日管制時段進行施工
- 測定噪音量記錄，實時監控



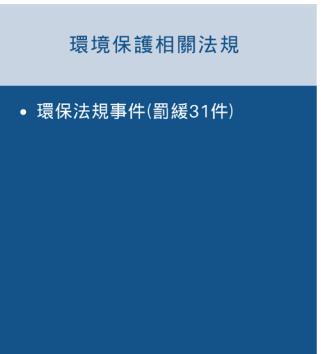
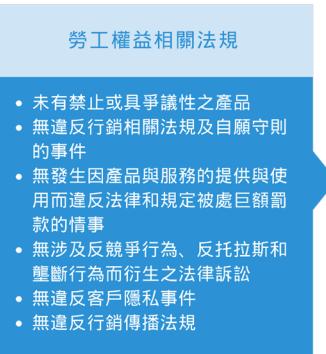
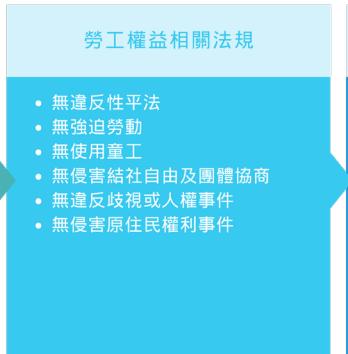
維護施工環境

- 出工區車輛之輪胎加強清洗，人員檢查後放行
- 工區之水體經沉澱後才可外排



職安衛意識及管理提升

- 罰鍰超過10萬，加強查核每週一次以上
- 工區確實執行門禁管制，避免非相關人員進入
- 向承攬商加強宣導及教育訓練
- 施工項目執行前確實檢查與計畫一致性
- 設置電子圍籬，增加CCTV警示聲響



· 罚款事項如下表：

違規事項統計				
處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	職業安全衛生法	罰鍰 169 萬元	主要違規事項為開口墜落危險之虞、因連日大雨造成倒崩塌事件、感電及承攬管理。	<ul style="list-style-type: none"> 依「職業安全衛生暨環保管理不當懲處辦法」進行懲處並公告。 罰鍰超過 10 萬，加強查核每週一次以上。 對重複性、嚴重性的缺失召開檢討，追蹤改善成效。
	環境保護法	罰鍰 14 萬 1 千元	主要違規事項為噪音、廢棄物清理及水污染。	<ul style="list-style-type: none"> 依「職業安全衛生暨環保管理不當懲處辦法」進行懲處。 避免夜間、假日時段進行施工時間。 測定噪音量記錄，實時監控。 出工區車輛之輪胎加強清洗，人員檢查後放行。 工區之水體經沉澱後才可外排。
其他法令 (建築法、就業服務法) (就服 30 萬、建築 21.6 萬)				<ul style="list-style-type: none"> 就服法：主要違規事項為非法容留外國人。 建築法：主要違規事項為土石滑落崩塌，危及公共安全、現場與施工計畫內容不符、持無效流向證明載運土石及變更設計未照核定之工程圖樣施作
總計	事件數：31 件；罰款總額：新台幣 2,347,000 元。			
非處罰款事件	職業安全衛生法	缺失改善	主要違規事項： <ul style="list-style-type: none"> • 自動檢查未落實。 • 個人防護具未確實穿戴。 • 安全設施拆除未復原 	<ul style="list-style-type: none"> 工程處職安組加強現場巡視 於各項會議中加強宣導個人防護具穿戴標準。 更換機具作業。 設置電子圍籬，增加 CCTV 警示聲響。
總計	事件數：12 件。			

03

綠色工程

- 3.1 管理方針
- 3.2 工程投入及安全
- 3.3 工程創新及技術
- 3.4 供應鏈管理



3.1 管理方針

重大主題：供應商社會評估

	<p>本主題重大原因</p> <ul style="list-style-type: none"> 優質協力廠商可提升工程品質
	<p>影響與衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> 實際正面影響：與社會責任感優良的供應商合作，可提升本公司品牌形象，並鼓勵供應商採用可持續的資源和能源，進而提升經濟利益、保護自然資源，促進整個供應鏈的環境可持續性。 潛在正面影響： <ul style="list-style-type: none"> (1) 增加開發新廠商，有利於多元競爭、風險分散。 (2) 得標後快速制定發包期程及策略，掌握預期獲利。
	<p>政策／策略</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據採購發包管理程序，針對供應商財務進行確認，經由建立合格供應商之程序，使本公司之各種供應商具備相近之品質水準與財務規模，使採購發包管理事半功倍、降低風險，並能確保施工品質符合品質系統之規範。
	<p>目標與標的</p> <ul style="list-style-type: none"> 單一工項以 3 家廠商比議價之原則以利成本管控。 規模相近之長期合作廠商及新開發廠商進行同場比價，使良性競爭並互相吸取優勢，共同成長。
	<p>管理評量機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 遴選評估：合格供應商資格審查，應於線上填寫『廠商資格審查表』，檢附審查資料，評分達 70 分以上者經採購單位主管審查核定後列入『廠商名錄』。凡未列入合格廠商名錄者不得採用。 階段性評鑑： <ul style="list-style-type: none"> (1) 供應商考核採階段性辦理，由工程處主辦，於主體工程上標後一周內及取得使照後一周內就已施工完成退場之供應商進行線上評核，採購發包承辦人員協辦。 (2) 考核項目以供貨及施工過程中之品質、工期、安衛、管理之優劣為評鑑之標準，並以廠商考核評分表進行之。 (3) 評鑑結果總分在 80~100 分為優良承包商，總分在 60~79 分為候補承包商，總分在 59 分以下者為除名供應商。 (4) 廠商考核評分表經主管審查核定後，系統之『廠商名錄』便即時更新。 機動性評核：工程進行過程，廠商有財務狀況、品質及配合度不佳或其他異常狀況等，經工程處提報或有公部門文件，將列為『警示廠商』，該廠商在被詢價時，系統將提出示警，由發包主辦同仁評估是否繼續給予報價機會。
	<p>績效與調整</p> <ul style="list-style-type: none"> 在 2023 年底，對近三年合作的承攬商進行篩選，並透過問卷調查的方式詢問承攬商是否有接觸或執行 ESG，以便為公司未來導入 ESG 選商機制做準備。 2023 年度 13 個案場共計 1,903 筆合約評核，評核結果為優良 (80 分以上 -1676 筆)、候補 (61~79 分 -199 筆)、警示 (60 分 -5 筆) 以及除名 / 停業 (59 分以下 -23 筆，不合格主要為配合度不佳、財務不健全、施工品質不佳以及停業等原因，佔全部供應商的 1.1%)。
	<p>預防或補救措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據工程金額，進行供應商評鑑，並將結果當作未來採購作業之參考。 2023 年度評核不合格之廠商經評估後皆已完成工程進度為考量，暫不解除合作關係；為了能夠降低不合格之供應商的比例，未來會加強新進廠商的基本面調查，如財務、實績或現場會勘等方面。



3.2 工程投入及安全

工程建造服務

本公司是一家專業的營造公司，擁有多年的施工經驗和優秀合作團隊及管理人員，創立之初承建紡織、化纖、染整、電機產業等廠房，後來因應國家經濟產業轉型，本公司亦擴大至高科技廠房、宿舍、飯店、購物中心、廠辦大樓、醫院及住宅等大型建築的建造，完成了許多知名地標以及企業總部大樓等具指標性建築，服務範圍包含了整個台灣，業務內容除了承建建築之外，也包含各項基礎工程承攬、住宅規畫與興建、各項工程專業統包管理及修繕工程等，為客戶提供一條龍的服務。

2023 年本公司建造投入情形			
建案服務	工程區域	客戶產業類型	銷售量
國產建材實業	台北市南港區	混凝土	3 件
緯創資通	台北、新竹、高雄	資通訊產品	3 件
精材科技	桃園	半導體產業	1 件
南亞科	新北	半導體產業	1 件
是方電訊	台北市內湖區	電信網路相關產業	1 件
富邦媒體科技	彰化、台南	電商物流	2 件
彰化基督教醫院	彰化	醫院	1 件
沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人	桃園	醫院	1 件



2023 年彰化 momo 開工儀式





緯創資通營運總部新建工程

採用黃金級綠建築及鑽石級智慧建築的標準，建蔽率 43%、容積率 300%，總樓地板面積約 45000 坪。本案建築特色：

- 符合國際潮流的 LEED 黃金級智慧綠建築，採用節能、減碳、循環健康的設計理念。
- 以 DIAMOND CUT 概念隱喻企業 Logo，形成 AI 產業園區轉角都市亮點及高速公路地標，水平窗帶搭配清水模質感，強調簡潔樸實的內涵。
- 玻璃選用複層 Low-E 微反射灰色網印玻璃，以滿足綠建築外牆隔熱需求及減少眩光。
- 批水板具有裝飾效果及外窗保潔的作用。
- 地面層局部採用木紋隔柵遮擋車道入口，呈現自然體驗。



國產實業 A 棟企業總部暨 B 棟商業辦公大樓新建工程

本案為一座集合了創新、環保、舒適和美觀的現代化建築，符合綠建築黃金級、銀級智慧建築標章的設計規格，並將設施管理系統導入建築資訊模型 (BIM)，提升建物管理維護效能並降低管理成本。本案建築特色：

- 採用了高效能的玻璃幕牆，能夠有效地隔絕紫外線和熱能，減少空調的耗電量，同時也提供了充足的自然光線和寬闊的視野。
- 內部空間設計了多樣化的功能區域，包括會議室、展示廳、休息區、餐廳等，能夠滿足不同的工作和生活需求，也增加了員工和客戶的互動和溝通。
- 外觀設計了獨特的 V 型線條及懸吊系統，能夠與周圍的自然景觀相融合，也展現了國產企業的創意和品牌形象。



是方電訊 IDC 機房新建工程

是方電訊是中華電信關係企業，深耕雲端及 IDC 機房為國內最大國際級中立機房服務商，本案為是方電訊第四棟 IDC 機房，是一個專業的數據中心，提供高品質的網路服務和主機托管。本案建築特色：

- 建物結構設計採隔震設計，耐震等級達七級 (含隔制震系統)、樓板載重配合機櫃承載為 $2t/m^2$ ，保障人員及數據的安全。
- 建物配置先進的防火系統，包含自動灑水、預動式灑水、氣體滅火系統及偵煙探測器。



聖保祿醫院綜合醫療大樓新建工程

本案特色是強化急重症醫療服務，提供桃園市民享有更完善的醫療品質。本案建築特色：

- 基礎型式為筏式基礎，開挖深度達 22.3 至 27.2 公尺，採用抗浮設計，防止地下水位上升造成基礎浮起。
- 為了減少結構物對周邊環境的影響，採用預力混凝土樑柱系統，減少樑柱截面積，提高空間利用率。
- 為了提高耐震性能，採用 SRC 剪力牆結合 RC 框架的混合結構，增加剛度和延性，減少地震力的作用。
- 採用玻璃幕牆和天然石材外牆提高建築美觀和功能性，增加採光和通風，同時符合防火和隔音的要求。
- 機電空調系統採用變頻節能設備，並配備智慧化監控系統，能夠根據室內外溫度、濕度、空氣品質等因素自動調節運轉模式，提高能源效率和室內舒適度。



精材科技 Line-C P2 廠新建工程

精材科技為晶圓封裝技術的領導者，是第一家將三維堆疊之晶圓層級封裝技術 (3D WLCSP) 商品化的公司，微機電封裝、影像感測器封裝、晶圓封裝、從事 CMOS 影像感測元件之晶圓層級封裝生產的公司。本案建築特色：

- 建築面積超過五萬平方公尺，為精材科技最大的生產基地之一。
- 採用大同聯合建築師事務所的設計，結合現代化和環保的理念，打造出一個高效能和低碳的工業建築。
- 建築物外觀以白色和灰色為主調，搭配大面積的玻璃窗，形成一個簡潔而明亮的視覺效果。



南亞科 5A 公用廠建築及環境工程

南亞科隸屬於台塑集團，是全球第 4 大的 DRAM 公司。南亞科技在新北市泰山南林科技園區興建的 5A 公用廠，是一座採用自主研發的 10 奈米級製程技術生產 DRAM 晶片的新廠。本案建築特色：

- 以綠建築標準及智慧建築規劃，落實綠色生產，溫室氣體排放量、節能措施、製程水回收率及再生能源佈局等方面都有優異的表現，展現南亞科技對於永續發展的承諾。

台北市數位內容創新中心暨緯創總部

本案位於內科及南港產業聚落樞紐位置，未來將有捷運環狀線東環段通過，使用分區為「產業支援專用區」，建蔽率 40%、容積率 240%，興建總樓地板面積約 28,000 坪黃金級綠建築及鑽石級智慧建築。本案建築特色：

- 建置數位內容產業所需的虛擬環型攝影棚、LED 巨幕、數位實驗場域等國際級軟硬體設備。
- 本案設有育成中心、階梯型展演及交流空間等，支援新興產業及創新活動進行互動所需之工作及交流、展示使用。
- 結合國內規模最大產業技術創新研發及育成機構－財團法人工業技術研究院共同參與規劃，並投入未來育成中心及創意交流空間之營運管理。



momo 南區儲配運輸物流中心新建工程

momo 為國內線上零售業龍頭，本案為位於台南新市區的大型物流設施。本案建築特色：

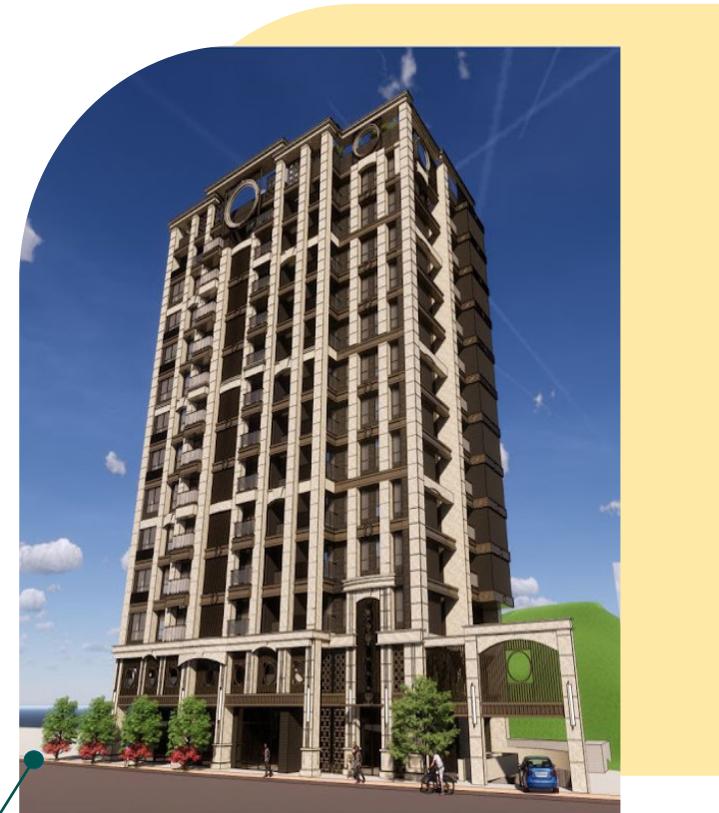
- 採用綠建築的設計概念，如屋頂設置太陽能板、安裝地道風系統、建立雨水循環系統等，以減少能源消耗和碳排放。
- 導入 10 大成熟自動化設備，如碼頭管理系統、棧板式自動存取倉儲設備、穿梭式貨架存取系統、AGV 自動導航搬運車、機器手臂等，以提升倉儲的作業效率和精準度。
- 此物流中心創造超過 500 個就業機會，培育在地物流人才，並推動當地產業鏈發展。採用了多項工法特色，以提升物流效率、減少碳排放、符合綠建築標準，實踐 momo 誓為「台灣 ESG 綠色電商 NO.1」的目標和決心。



彰化基督教醫院七期醫療大樓新建工程總包工程

本案為具有現代感和人文關懷的建築，專門設立質子中心治療癌症的醫療建築，採用高科技的質子治療設備，提供中部地區癌症病患更精準、更安全、更有效的放射治療，將與彰化基督教醫院其他院區和醫學中心合作，提供全方位的癌症照護服務。本案建築特色：

- 採用逆打工法
- 採用預製化、模組化建築系統，減少現場施工時間和廢棄物，提高品質和安全性。
- 採用綠色建築設計，利用自然採光、通風、雨水回收等方式，節能減碳，創造舒適的醫療環境。
- 採用智慧化管理系統，整合醫療設備、資訊系統、安防系統等，提升醫療服務效率和品質。



海川建設內湖區文德段集合住宅新建工程

碧湖海川住宅案，由沈柏卿建築師事務所設計，為地下 3 層地上 13 層鋼筋混凝土構造，外觀以石材與金屬框架做搭配，展現大器風格。本案建築特色：

- 全棟使用 BWT 淨水設備、正負壓平衡吸氣閥，更為黃金級綠建築住宅案，符合現代環保意識。
- 地點位於都會區且地質特殊，採預壘樁工程及筏式基礎工法，增加結構穩定性，結構外審通過耐震六級。

產品安全認證

本公司為了使產品維持高品質而建立了內部 ISO 品質政策，且依照「最佳管理」、「最好品質」、「最佳服務」、「最高信譽」四項核心來維持承建之建築物品質，本品質政策於定期管理審查時，依環境安全衛生變遷、客戶需求、本公司營運等考量審查其適切性，創造嶄新的企業生存契機；本公司皆依照國際標準 ISO 9001 施工標準來建造及驗收建築物，也使用 ISO 45001 職安衛管理系統來管理和保護員工，建造一個安全與健康的工作環境，並且 2023 年度無因違反產品與服務之健康安全相關法規導致被裁罰之情事發生。下表為 2023 年度產品或服務之國際安規認證表：所有工程處均有 ISO 9001 品質管理系統、ISO 45001 職安衛管理系統、CNS 45001 職安衛管理系統認證，且 100% 提供客戶已評估之產品或服務。

ISO 9001 : 2015



ISO 45001 : 2018



CNS 45001 : 2018 以及 TOSHMS



產品資訊與行銷

本公司建築的資訊和標示皆依照 CNS 國家標準要求，每個新建工程完成後，本公司均按照規定辦理竣工驗收程序，承建過程中也依據標準書、程序書內相關客戶服務程序執行，為確保工程品質，本公司在各施工階段皆按照 ISO 9001 品質管理系統查驗，完工後會將交屋手冊給業主，手冊內容包含本案所使用之各式材料的試驗報告、供應商、及售服相關資訊等，提供最完整的服務。2023 年無違反產品與服務資訊相關法規的情事發生。

行銷廣告是與客戶溝通的重要渠道，本公司以嚴謹自律的態度面對業主並遵循誠信原則，為避免消費糾紛或消費者誤解之產生，本公司定期出品高優質的企業形象廣告，內容拍攝完工工程實貌，展現本公司堅強的工程實力外，也讓全體員工攜手回顧共同努力的結果。針對投標文宣品內容，本公司均詳加校對，並檢查文宣內容是否有誇大不實或易引起認知誤解之文字，核准後建檔備查，方可避免廣告不實以維護企業專業品牌形象，傳達正確的資訊給消費者。2023 年並無廣告不實或行銷標示的違規情形。

安全規範認證

100% 提供客戶已評估之產品或服務
ISO 9001品質管理系統
ISO 45001職安衛管理系統
CNS 45001職安衛管理系統認證

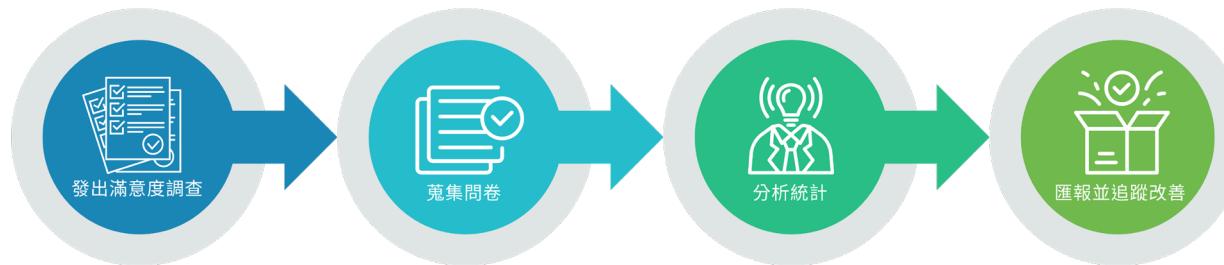
資訊與行銷嚴謹檢視

100% 提供客戶誠信的產品或服務
無違反產品與服務資訊相關法規之情事
無廣告不實或行銷標示的違規情形

客戶滿意度

客戶喜歡本公司的產品與服務，是對本公司一種極大的動力與肯定，本公司設有售服部門，每年年底進行將近完工工地之客戶滿意度調查，以及針對舊客戶再邀標家數及次數作統計，並設有客服專線等管道，本公司將上述資訊進行監控，將客戶滿意度調查表內之建議及評價熟記於心，並將建議實質表現在將來的產品之上，不斷的提升產品與服務，讓本公司的產品於市場上更有競爭力。2023 年度針對富邦人壽 A25 新建工程、葡萄王平鎮湧豐廠新建工程、台達電子內湖新建辦公樓工程、國巨電子大發三廠新建工程、利晉學府新建工程、明台化工湖口廠新建工程共 6 個完工工地進行客戶滿意度調查，調查結果業主對於本公司提供之服務均甚為滿意，且 2023 年度舊客戶再向本公司邀標並最終得標之工程件數共計 8 件，頗受客戶認同。

- 本公司設有客戶客訴機制：工程完工後成立售服小組，提供售後服務表單予業主填寫，以利達到客戶服務最佳成效。



客戶隱私與資訊管理

保護客戶隱私是企業對客戶負責任的態度，客戶營業秘密等具商業機密的資料，本公司與對方簽訂保密切結書，承諾相關機密個資均保密不得外洩，確保雙方溝通內容得到安全保障。本公司從未接獲客戶隱私遭到侵犯的投訴事件。相關管理：

- 網路及各應用系統之資料存取完全由資訊管理單位透過使用者帳戶管理來授權，非經授權之使用者無法查閱任何網路資料。
- 本公司所有電腦皆有裝載防毒軟體，並由主機每日發佈更新病毒碼。
- 資訊管理單位每日皆執行資料備份作業。



3.3 工程創新及技術

本公司追求「穩健踏實、精益求精」的工作理念，整合工程的實務經驗，分析設計之合理性、性能之穩定性與施工之適當性，以創新研發的技術與工法，提高生產效率及品質。

本公司於 2012 年 5 月便已成立 BIM 團隊，主要負責於前期預備標階段（清圖、重點檢討與數量概估）、中期施工規劃（鋼構、機電及帷幕等介面整合及施工續模擬）到後期經裝修選色選樣等各項作業，藉此預先檢討釐清工程風險及施工可行性並加速溝通決策流程，有效提升工程品質與規劃效率。

於職安管理方面，利用自行開發之職安巡檢 APP，及時回報職安狀況，使職安室能隨時有效掌控；同時，也遵循政府相關各項建築法規，並以嚴謹與精進態度不斷研究建築工法，使客戶業主用得安心，更是利晉追求的唯一目標。

BIM 團隊與業主開會



BIM 應用

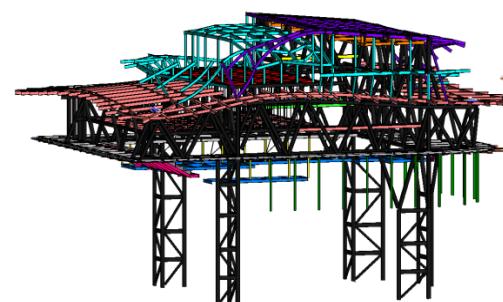
3D 可視化協調作業、施工介面整合及專案管理，2023 年報導期間緯成、海川、彰基、國產、緯創、是方等工程均應用 BIM 技術。

突破傳統思維以 BIM 有效解決工程

- 雲門舞集淡水文化藝術教育中心興建工程

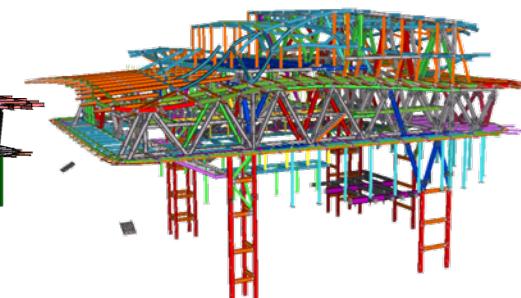
【自由曲面屋頂及造型鋼構，BIM 幫助設計施工的最佳解決方案】

整體結構造型特殊且複雜，考量鋼構製造困難與其他相關工項施工性，其鋼結構預先透過 Revit 建置發展完成，經轉換 IFC 標準交換資料格式，輔助鋼構廠導入 Tekla 進行定位與接合點設定，最後導出製造圖進行生產施工。



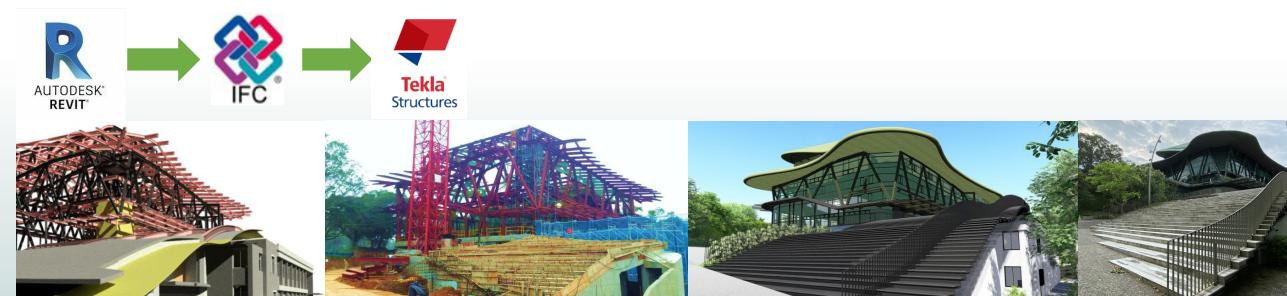
雲門舞集淡水文化藝術教育中心興建工程

Revit鋼結構模型



雲門舞集淡水文化藝術教育中心興建工程

Tekla鋼構模型



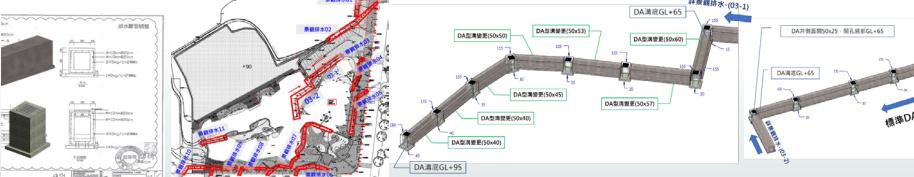
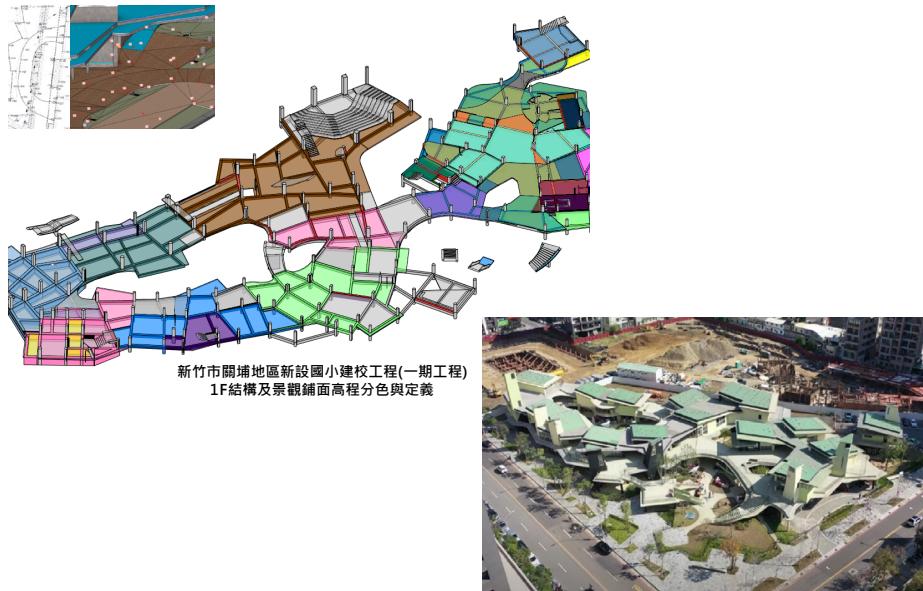


BIM 應用

· 新竹市關埔地區新設國小建校工程 (一期工程)

【透過參數化設定及元件，將複雜檢討作業化繁為簡】

本案 1F 結構與景觀鋪面高程複雜，透過參數化分色處理釐清各高程及範圍，並建置相關客製化元件，輔助規劃全區重力系統排水幹管之路徑及洩水坡度，整體檢討最佳路徑後回饋建築師確認，並導出其 2D 平面施工圖。



新竹市關埔地區新設國小建校工程(一期工程)客製化元件及景觀排水溝高程檢討

E 化創新

因應本公司永續經營的目標，開發跨平台系統，落實電子化管理。

職安巡檢系統

【即時回報現場職安狀況，降低環境潛在風險】

落實全員職安計畫，開發職安巡檢系統 APP，全時掌控現場職安狀況。





E化創新

專案管理系統

【整合公司文管體系，系統線上電子簽核】

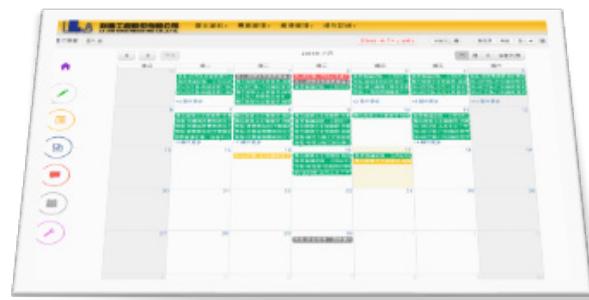
- 精簡簽核程序，改變傳統紙本簽核模式。
- 確保文件資料永存於公司，利於未來使用。
- 開發適配公司系統整合專案任務。

導入前

紙張重複列印
文件傳遞不便
簽核效率較慢
文件查找不到

導入後

節降紙張成本
文件系統通知
增進簽核效率
搜尋文件便利



技術工法

整合工程的實務經驗，分析設計之合理性、性能之穩定性與施工之適當性，以創新研發的技術與工法，提高生產效率及品質。

【BELLAVITA 購物中心新建工程】



中庭採光罩鋼構施工平台

- 為逆打工法土方開挖、下部結構施工，與上部採光罩可以同時作業，原規劃中庭滿堂架，變更為鋼構施工平台。
- 以 4 支圓柱支撐設計，提供較大的下部挖土機作業空間。
- 須提出鋼構結構計算，同時檢核採光罩置料重量及施工人機需求，確認鋼構設計強度，符合上部之施工荷重。

反循環基樁

利用鑽頭將砂土攪成泥，透過空心鑽桿吸出泥水至沉澱池，後放置鋼筋籠及特密管澆置混凝土。



地下逆打工法

地上層級地下層同時施工可有效縮短工期，本案開挖深度 GL-20.6m。





技術工法

【校園福音團契】



連續壁工法

基地面積 415 m²，開挖面積 339.68 m²。基地無腹地組裝鋼筋籠，剛筋籠皆於廠外結合運至基地進行吊放。

鋼構吊裝工法

利用基地半邊腹地，使用構台進行前半區吊裝後續則階梯式分區吊裝完成。



連續壁鋼筋籠吊放



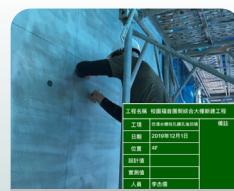
後續夜間吊裝完成二區鋼構組立

外牆採仿清水工法

全棟外牆 3F-4F 為乾式石材懸掛工法，其餘皆為仿清水其外牆粉刷平整度為一大關鍵，採縮小灰誌間距，以達陽光照射外牆仍平整之水準。

SRC 工法

基地面寬 12 米，樓高 46.65M 為 SRC 結構。



仿清水加強泥做打底品質



偏限的基地內，完成鋼構-SRC作業

【蘭陽博物館】



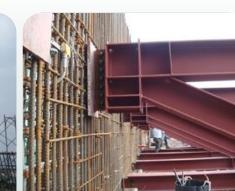
斜牆模板輔助工法

克服外觀斜面造型 (牆體呈 70°及屋頂版 20°交角)，採用斜牆模板工法，準確結合。

鋼構先撐工法

結構超長跨距達 31 公尺，鋼構構建錨碇於剪力牆內，為精準定位，利用重型支撐架採用鋼構先撐工法，再澆置牆體混凝土。

現場連續壁鋼筋籠吊放



精準定位與卯定於 RC結構

斜牆石材安裝輔助

於 70°牆體安裝石材無法以施工架施作，故利用升降平台作為施工平台。

克服大跨距鋼構桁架吊裝變形

鋼構桁架達 34 公尺，採用重型支撐架克服桁架自重變形。



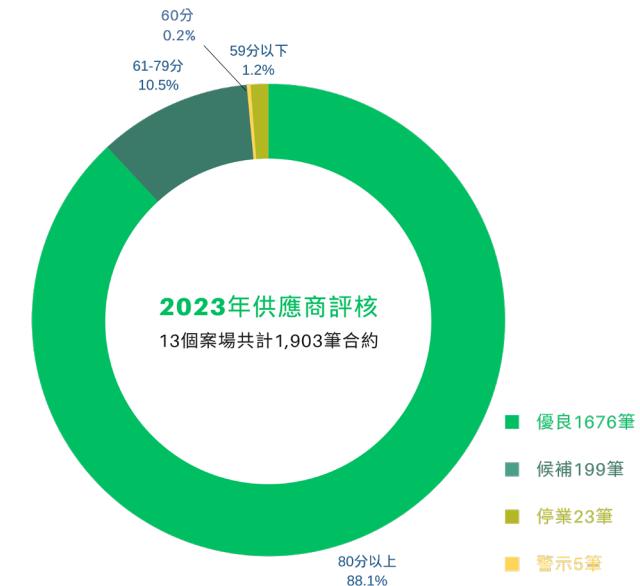
採用升降平台解決外牆裝修搭架問題
採用重型支撐，克服34m高的桁架定位

3.4 供應鏈管理

本公司屬於營造業，主要原料為鋼筋、水泥、預拌混凝土等建造材料，於 2023 年合作供應商共計 418 家，大多以國內在地供應商採購合作為主，分別為工程建築承攬、原物料供應以及勞務人力，其總採購金額佔比高達 77%，僅有少部分原物料需向國外供應商採購，其採購統計表如下：

2023 年採購統計表			
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	88	6
	國外	0	0
財物 (原物料)	國內	54	22
	國外	3	1
工程 (建築與設備)	國內	273	71
	國外	0	0
總計		418	100%

註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（中國、日本）



供應商篩選

由於營造業對原物料的品質極其嚴苛，因此本公司對供應商的篩選也極為嚴格，為保證產品品質無虞，特別訂定廠商評核管理程序，先由申請廠商填寫「資料登記表」後，於網路查詢廠商稅務狀況、訴訟司法案件、環保與遭受工安部門處罰頻率或新聞事件等，評估廠商服務能力，亦於同業間諮詢、徵信以增加評估廣度，如廠商有負面事件則特別註記，以備遴選參考，對工程進度、品質或承攬金額高達 1,000 萬以上之新廠商，將由採發部邀集工程處主管，對於新廠商實績進行參訪及考察。各得標廠商都將由各工地對進行評鑑，評估項目包含工程配合度、專業管理能力、工程 / 材料品質、財務健全度以及職安衛執行面等等。

2023 年度 13 個案場共計 1,903 筆合約評核，評核結果為優良 (80 分以上 -1676 筆)、候補 (61~79 分 -199 筆)、警示 (60 分 -5 筆) 以及除名 / 停業 (59 分以下 -23 筆)，不合格主要為配合度不佳、財務不健全、施工品質不佳以及停業等原因，佔全部供應商的 1.1%，不合格廠商經評核後確認終止合約關係，並取消廠商詢比議價之資格，而 2023 年度評核不合格之廠商經評估後皆已完成工程進度為考量，暫不解除合作關係；為了能夠降低不合格之供應商的比例，未來會加強新進廠商的基本面調查，如財務、實績或現場會勘等方面。為了因應氣候變遷及落實永續經營之管理，本公司對於承攬商有無執行或接觸 ESG 也相當注重，於 2023 年底篩選了近 3 年合作之承攬商，發放 500 份問卷調查廠商是否有接觸或執行 ESG，有 36 家回覆，回覆率為 7.2%。

04

永續環境

- 4.1 管理方針
- 4.2 氣候變遷管理
- 4.3 物料管理
- 4.4 能資源使用與管理
- 4.5 水資源管理
- 4.6 廢棄物管理

4.1 管理方針

重大主題：廢棄物



本主題重大原因

- 永續經營理念及環保意識抬頭，營建廢棄物如能減量及確實執行分類作業，對於環境及營建成本，有相當改善及影響，工地如未遵守廢棄物相關法令，將造成本公司聲譽受損及相關行政裁罰，環保及當地社區居住品質，也牽涉到工程是否能夠順利完工，因此至關重要。



衝擊與影響

- 潛在負面衝擊 - 合法處理場存有供需嚴重不足的態勢，也因而衍生非法棄置問題，致相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。
- 實際正面影響 - 現場落實管理廢棄物規劃，杜絕廢棄物隨意棄置對環境的負面衝擊。



政策／策略

- 廢棄物管理嚴格依循法規，依提送之廢棄物清理計畫書落實執行，所有事業廢棄物均置放於工區指定區域，並委由合格廠商進行離場清運處理，且均依法令妥善清除及處理一般事業廢棄物與生活垃圾。
- 針對營建工地廢棄物清理法，加強水車沖洗工區外圍道路，減少路面髒汙及空氣汙染，減少對當地社區環境衝擊。
- 持續推動 6S 計畫：安全、整理、整頓、清掃、清潔、習慣。



目標與標的

- 短期目標：
 - 所有承建工程案均需依作業標準，落實廢棄物分類。
 - 施工階段確實執行規劃檢討，降低重做修改之頻率，減少多餘廢棄物產生與處理頻率。
- 中期目標：
 - 新建案在規畫施工前知道為傳統構造，建議業主採用預鑄工法、乾式工法或其它環保工法，以降低廢棄物產生量。
 - 多使用可循環利用的環保建材，減少一次廢棄物的產生。
- 長期目標：推動上下游廠商或同業共同合作，建立循環經濟產業鏈



管理評量機制

- 採取 BIM 技術與建築模組化設計，降低環境污染。
- 確實遵循法令並申報事業廢棄物清理計畫書，並嚴格遵守管理計畫及管控廢棄物流向，審視每月清運狀態並提供清運證明。
- 廢棄物清運量統計是否有減少趨勢，可於申請核定之廢棄物數量，修擬標準值以予獎勵及績效。



績效與調整

- 2023 年違反廢棄物清理法、環保事件之罰鍰為 21 件。
- 依環保主管機關法規落實例行項目之適法性查核並定期申報。
- 達成度 100%，針對材料運輸用棧板列入材料進出場管理重點。
- 嚴格控管施工階段中廢棄物處理之流向，適時抽查車輛，是否與計畫書上路線相同，並檢視年度清運狀況，給予承商評分，以供未來簽約合約依據。



預防或補救措施

- 從規劃設計著手，減少營建廢棄物的產生量，並交由合法的廠商處理。
- 加強推動各工地及工作人員環保意識及管理承包商做好汙染防治工作，並針對各工地特性，規劃採用低汙染工法及購置低汙染施作機具。
- 定期舉行 6S 計畫比賽，獎勵工地持續重視環境議題。



重大主題：排放



本主題重大原因

- 降低溫室氣體排放為企業永續經營之重要議題，且依聯合國環境規畫署 (United Nations Environment Programme,UNEP)2021 年研究指出，建築與營建業佔全球溫室氣體排放三成以上，可見建築與營建業降低溫室氣體排放之重要性。且經利害關係人溝通分析後，排放主題對於本公司相對重要，如不進行溫室氣體盤查與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰及罰鍰，而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。



衝擊與影響

- 潛在負面衝擊 - 若排放汙染，造成相關單位獲利降低與商譽損失。
- 實際正面影響 - 落實降低施工過程中之污染排放，有效抑制揚塵，降低環境的負面衝擊，可以讓公眾提升生活品質及維持空氣乾淨，保護身體健康。



政策／策略

- 工程中使用排放標準檢測合格之重型機具、加強架設及定期巡檢工地外牆防塵網，並增加灑水車出車次數、以乙種圍籬搭配藍白帆布抑制粉塵逸散、減少揚塵。
- 持續汰換辦公場所高能耗設備、持續推動電子無紙化作業程序。
- 鼓勵員工出差及通勤使用大眾交通工具、以線上會議取代實體開會，減少交通工具碳排放。
- 鼓勵合作夥伴使用低碳節能產品施工工程。



目標與標的

- 短期目標：逐步將高排放低效益的設備替換。
- 中長期目標：
 - (1) 輔導相關協力廠商也執行溫室氣體排放盤查，建構更完整的空氣品質管理制度。
 - (2) 工地使用綠建材或再生建材比率提升。



管理評量機制

- 本公司依 ISO 14064-1:2018 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
- 針對排放管理標準目標進行評量，並依管理審查程序辦理，依環保法規，實施相關措施。
- 採取 BIM 技術與建築模組化設計，降低工程出錯率以控制碳排放。



績效與調整

- 2023 年 12 月 01 日導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，已於 2024 年 05 月完成溫室氣體盤查認證作業，並藉由每年檢視整體溫室氣體排放狀況，再擬定減量策略。



預防或補救措施

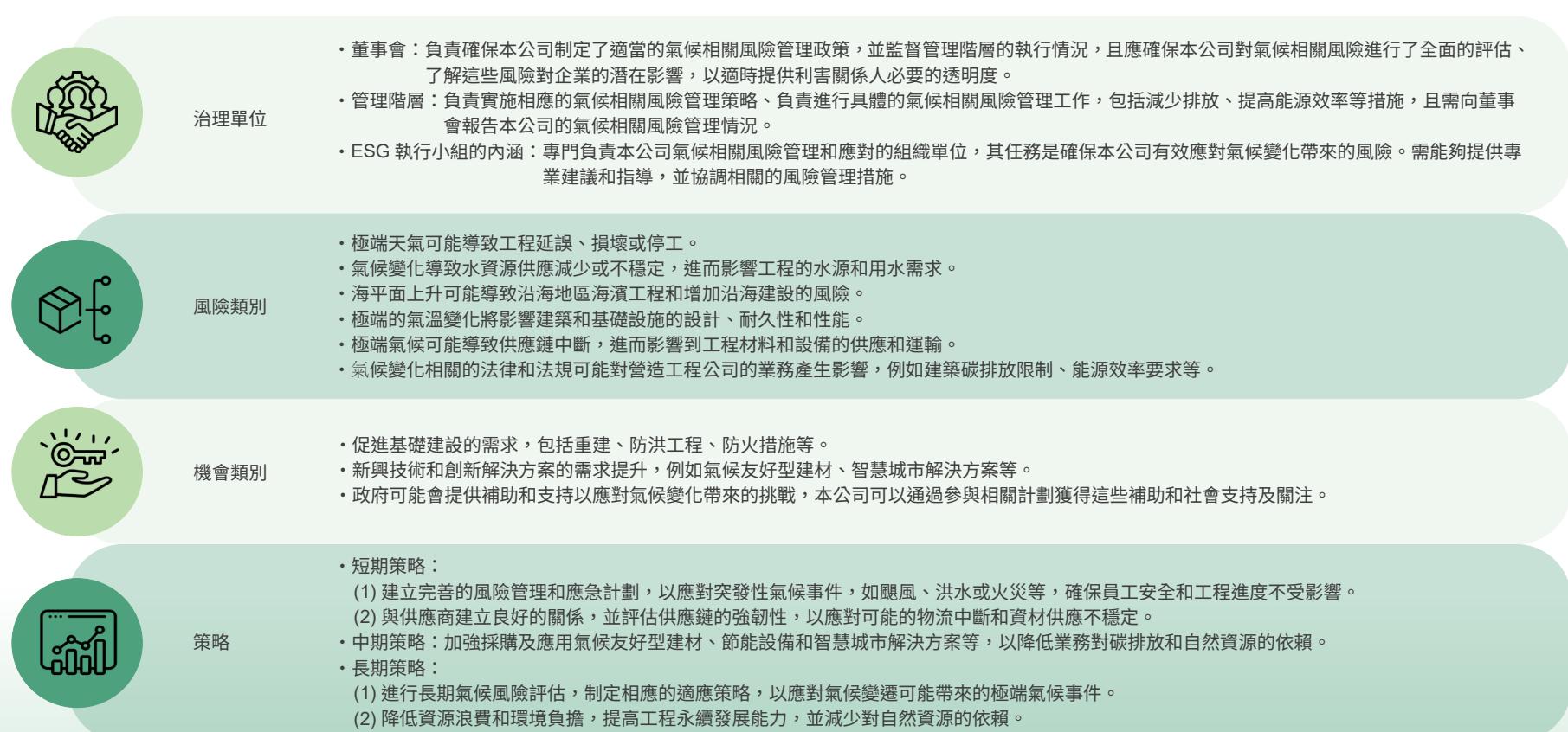
- 每年檢視整體減碳成效，擬定排放減量策略，持續協助業主打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，亦積極尋求相關單位共同溝通與合作。





4.2 氣候變遷管理

氣候變遷造成的極端氣候災害頻傳，其所帶來的影響，不僅是大眾的日常生活，對企業營運的影響更是與日俱增，本公司參考「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構指引與行業別建議、世界企業永續發展委員會（WBCSD）彙整之 TCFD 應用實例，分析國際上營建業與價值鏈上的標竿案例、氣候科學與低碳技術等相關議題，同時考量產業特性與企業營運現況，鑑別出具有重大性的風險與機會項目，分析其對於本公司營運的潛在財務衝擊，藉此找出本公司之未來氣候變遷因應藍圖、提升組織氣候韌性。





風險管理

- 調配銜接雨季時的工期、工種，避免工程進度延宕，將極端氣候對工期之影響降至最低。
- 擴大綠色採購範圍、鼓勵業主使用綠色建材，並打造更具氣候變遷調適能力的綠建築。
- 培養長期合作夥伴，確保供應穩定。
- 更換高耗能設備，提升能源使用效率。
- 為防止建築工人產生中暑等熱危害，設置隔熱休憩區及提供冷飲。



指標和目標

- 因應全球氣候變遷議題，本公司積極思考應對措施；由永續發展 (ESG) 委員會負責，鑑別氣候變遷帶來的風險並探討因應措施，且定期上呈，並由董事會監督。初期本公司會將焦點放在數據盤查與資料庫建置，待資料蒐集完整後會進一步推動節能減碳目標。



財務影響

本公司參考未來碳費趨勢，納入設備汰換、能源及物料採購、人員出差方式等評估依據，以做出合適之決策，未來承諾也會進一步制定本公司內部碳定價。

- 增加潛在財務風險：
 - (1) 碳定價反饋至原物料成本，增加營運成本
 - (2) 增設具減碳效益的設備，增加營運成本
 - (3) 購買低碳產品，增加營運成本
- 降低潛在財務風險：
 - (1) 採購再生能源 / 低碳能源產品，降低碳定價對營運成本的衝擊



碳定價基礎

- 承諾將制定本公司內部碳定價。



溫室氣體盤查計畫

- 自 2023 年起，本公司超前部署自願揭露本公司溫室氣體排放量，於 2024 年 03 月完成溫室氣體報告書，揭露 2023 年度本公司總部及 10 個工地所涵蓋之溫室氣體排放量。



外部保證或確信

- 2023 年 12 月 01 日導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，已於 2024 年 05 月完成溫室氣體盤查認證作業。

4.3 物料管理

本公司主要採購原物料鋼筋及點焊網與碎石級配等。於工程期間，本公司秉持原物料循環使用，降低營建時對環境衝擊，並將鋼筋、點焊網材料之加工餘料交由回收廠商處理。另施工場區須有臨時便道而採用碎石級配鋪設，於正式工程中亦再妥為利用使之發揮鋪面基底的功能。

施工開挖之土方依申報計畫合法處置，以現地平衡為原則，盡量減少外運，降低環境衝擊及交通影響，且配合政府政策需求，做好分類使之可用於台北港回填方，可減少廢棄物產生與處置費增加。

除原物料使用之外，為推動環保理念，在建材上使用積極推廣業主選用綠建材，購買具有節能標章、綠建材標章及減碳標籤等建材，包含環氧樹脂面漆、纖維水泥板、高壓混凝土地磚、雙層絞合式吸音板及水泥等，2023 年綠色採購金額達 65,326,630 元。

2023 年採購原物料統計			
原物料名稱	是否可再生	數量	單位
鋼筋	不可再生，可回收轉賣	35,000	噸
碎石級配	不可再生，可回收利用	2,888	立方

註：

- 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
- 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油。



4.4 能資源使用與管理

能源使用

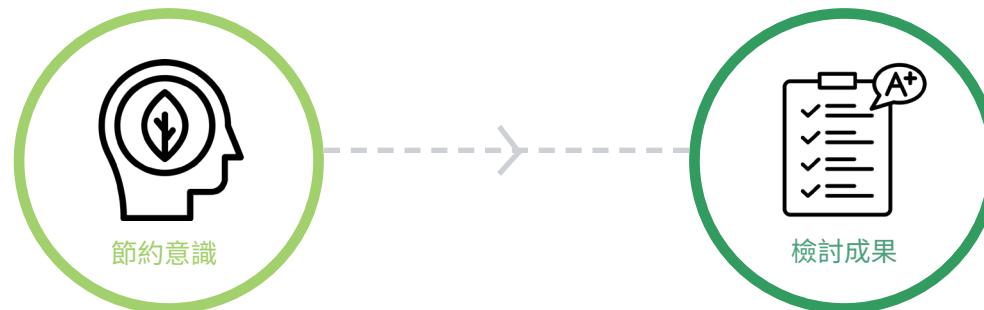
地球暖化造成溫室效應加劇，極端氣候越來越嚴峻，本公司以永續經營理念維護環境永續，響應全球節約能源目標與淨零碳排，能源主要使用類別為電力、汽油及柴油，以營業收入作為組織特定量值，能源強度為 0.1123。

2023 年能源使用狀況	
電力使用量 (GJ)	9,169.24
汽油使用量 (GJ)	2,096.41
柴油使用量 (GJ)	960.85
總能源使用量 (GJ)	12,226.50
營業收入 (百萬元)	108,854
能源強度 (GJ／組織特定度量值)	0.1123

註：

- 組織特定度量為營業收入。
- 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值。(汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000kcal/m3；電力熱值 1kWh=0.0036GJ)

節能成果



響應國家節約，確認每個能耗都能達到最妥善使用，期望發展更多精進節能減碳的機會。

2023 年度起陸續汰換節能電器與傳統辦公室用燈、配合全體同仁長期保持的節電意識，降低汙染及溫室效應。

- 持續投入各項節能措施及汰換老舊設備。
- 優化辦公室同仁節能意識，落實節約用水用電習慣，設定空調溫度及時間管控，並力行午休時段關燈節能。

- 2023 年總用電度數 173,594 度，相較 2022 年減少約 17.45%，總節電度數達 36,696 度，減少 7.887 公噸碳排放量。
- 汰換舊公務車，以購置電動 (油電) 車為優先。

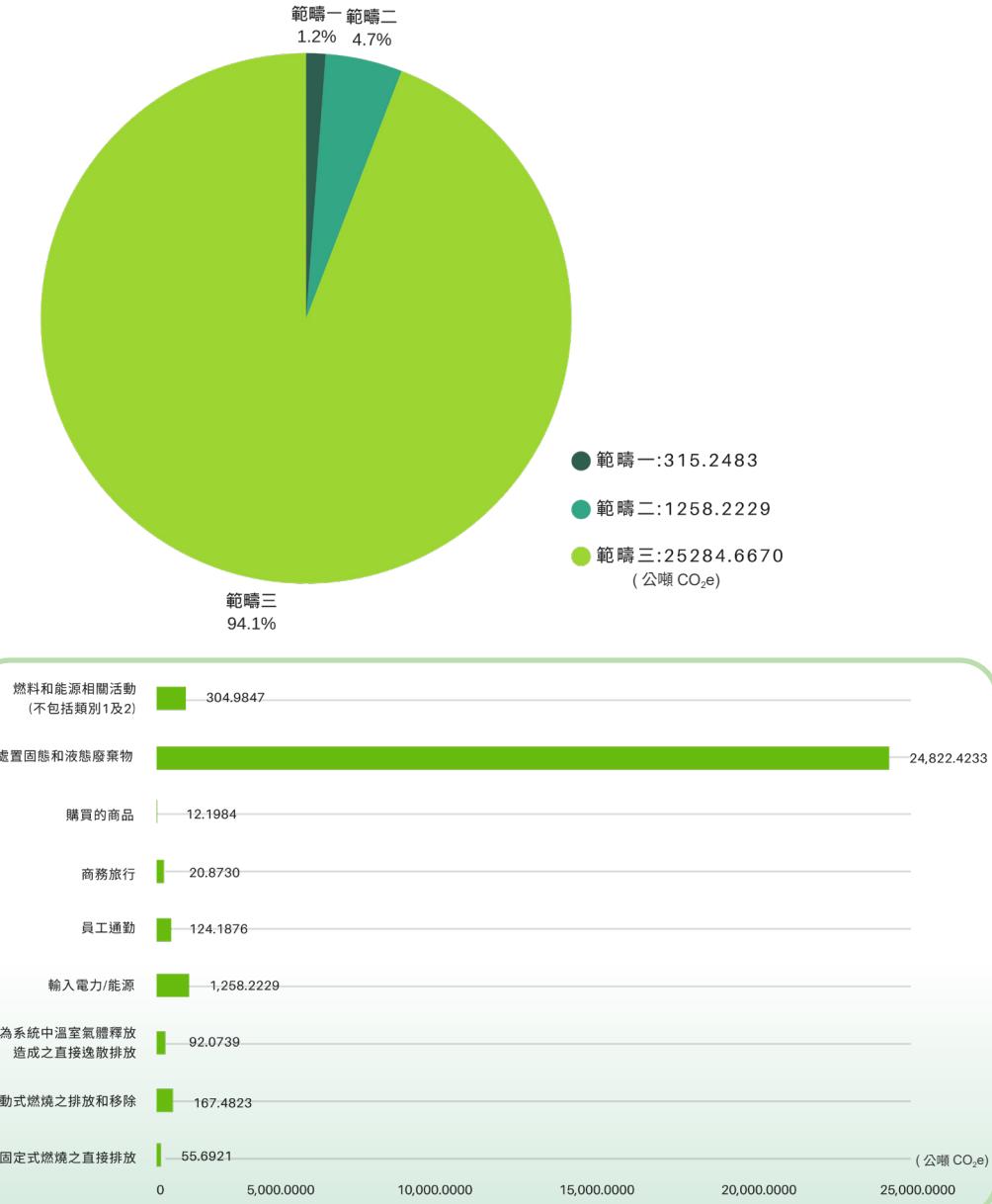
溫室氣體管理

本公司已於2023年12月01日自願性導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查，並於2024年5月完成溫室氣體盤查認證作業，2023年溫室氣體盤查總排放量為26,858.1382公噸CO₂e，排放強度0.2467公噸CO₂e/百萬元。

2023年溫室氣體排放統計	
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	315.2483
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	1,258.2229
範疇三：其他間接排放源 (公噸CO ₂ e)	25,284.667
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸CO ₂ e)	26,858.1382
組織特定度量值 (營業收入 (百萬元))	108,854
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/營業收入 (百萬元))	0.2467

備註：

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版(IPCC第六次評估報告)計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 範疇三是指其他間接排放源，如員工通勤、商務差旅、燃料和能源相關活動(不包括類別1及2)、營運廢棄物處理排放、用水量。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氣碳化物(HFCs)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數：2023年電力排放係數=0.494 kgCO₂e/kWh。
- 2023年溫室氣體盤查邊界範疇涵蓋本公司總部、內湖海川、內湖緯成、是方電訊、竹北緯創、國產總部、momo南區、聖保祿、南亞科5A、彰基七期及精材科技工程處。



空氣污染防治

本報告書報導之 10 個工程處，於開挖階段可能為空氣物染風險較大之階段，在施工前至當地環境保護局申報及繳納營建工程空氣污染防治費，並在施工期間做好污染防治工作，尚未被要求做空汙檢測。總部及各工地亦無可能破壞臭氧層物質的產生。

國產總部工程處因鄰近住宅大樓及學區，依法於施工期間進行空氣品質監測：

檢測項目	2021 年			2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均 監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均 監測值 (ppm)
總懸浮微粒 TSP	-	-	122.667	-	-	64.29
二氧化硫 SO ₂	-	20.000	-	-	20	1.632
二氧化氮 NO ₂	-	100.000	-	-	100	13.1

備註：空氣汙染物如：氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、持久性有機污染物 (POP)、揮發性有機化合物 (VOC)、有害空氣污染物 (HAP)、懸浮微粒 (PM) 及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。

進行空氣品質檢測



4.5 水資源管理

本公司總部營運所在地點位於桃園市桃園區，其水資源風險為中低風險。自來水為主要供水來源取自石門水庫，屬於辦公區域，並未使用任何生產器具用水，大多以民生用水為使用，最大宗用水項目為中央空調冷卻水塔用水，針對空調水塔用水，委請空調廠商定期保養清潔，巡查水塔狀況，若發生漏水情況，將立刻請空調廠商維修，以確保不浪費用水。在各營建工區之用水方面，營運用水皆為自來水，在南亞科及精材科技工程處由業主供水，因與業主澆灌用水共用，並無法估計用水量。

為防止水汙染、土汙染及保護工地水環境，本公司對工地實施生活廢水、施工廢水、車輛清洗廢水、廢泥液、廢穩定液及藥液灌漿等檢測。混凝土作業之沖洗水及基礎開挖作業之泥水穩定液等，先經沉澱過濾後，再排入下水道或河流。

- 定期檢驗沉澱池水質
- 廢棄物堆置地點下如有水溝則規定加蓋，防止阻塞及流入
- 車輛沖洗設備必須設置在工地內定點，且需在工地定點內進行沖洗
- 工地排水溝定期派員疏導

2023 年度用水情形	
取水量 (百萬公升)	52.3539
排水量 (百萬公升)	0
耗水量 (百萬公升)	52.3539
組織特定度量 (單位)	百萬營收
組織特定度量值	108,854
用水密度	0.00048

備註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
- 資料收集範疇涵蓋總部、聖保祿、是方電訊、內湖海川、竹北緯創、彰基七期、內湖緯成工程處、國產總部及 momo 南區。



4.6 廢棄物管理

本公司於營造過程中，主要產出三種廢棄物，分別為事業員工生活垃圾、土木或建築廢棄物混合物及營建混合物，於結構體施作階段所產生的廢棄物占比最多約 90%，其中，工區設置多個垃圾桶供民生垃圾使用，並請專人進行基本分類作業增加資源回收再利用，將可回收之民生垃圾分出，其餘產出之廢棄物會依工區規定於定點存放，並委託合格之清理業者進行處理。

一般事業廢棄物主要送至公營處理機構進行處理，依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定辦理；其餘廢棄物皆屬非有害廢棄物，依再利用相關規定辦理。所委託第三方清運公司運送車輛亦裝置 GPS(Global Positioning System) 追蹤系統藉此掌握廢棄物流向，並於後續取得合格處理機構開立之妥善處理證明，同時遵循法規要求，將建築拆除而產生之營建廢棄物上網申報，落實營建廢棄物流向管理，2023 年無嚴重洩漏之情形發生。

2023 年廢棄物總量 (依本報告書報導之工程處計算)		
廢棄物種類	工地廢棄物	生活垃圾
廢棄物總量	約 14.9 萬噸	約 593 噸
處理方式	資源回收再利用、 其他營建混合廢棄物由合法廢棄物清運公司處理	垃圾分類資源回收、 其他生活垃圾委由合法環保公司處理
註：本公司總部之廢棄物因屬辦公大樓統一清運，且因量體小並無各別針對本公司總部秤重，故不進行盤查。		

為引領營造業邁向低碳工程，接軌 2050 淨零排放之目標，本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續協助業主打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極尋求相關單位共同溝通與合作。未來從規劃設計著手，真正做到資源再利用、源頭減量目標。

工地廢棄物處理委託清運公司處理



設置洗車台進行車輛沖洗



水車清洗路面降低環境影響



05

多元職場

- 5.1 管理方針
- 5.2 員工薪資與福利
- 5.3 人才招募與培訓
- 5.4 工作者健康與安全





5.1 管理方針

重大主題：勞雇關係 & 勞資關係



重大原因

- 員工是維繫核心競爭力的關鍵，更是本公司永續成長的夥伴。
- 良好的勞資關係可以提高員工工作滿意度、增加留任率，期許藉此達到永續經營之理念。



衝擊與影響

- 實際正面影響 - 員工穩定則有利於本公司業務推進、創造獲利。
- 潛在正面影響 - 良好的勞資關係可以保障員工人權；不斷延攬及提升優秀人才結構，提供良好的工作環境，維護員工健康與安全，打造幸福企業。



政策／策略

- 透過招募、考核晉升機制及實施員工福利，提高本公司競爭力及員工滿意度。



目標與標的

- 短期：不斷延攬及提升優秀人才結構。
- 中、長期：提供良好的工作環境，維護員工健康與安全，打造幸福企業。



管理評量機制

- 新進員工設有試用期間，四職等（含）以下人員，自到職日起三個月為試用期間；五職等（含）以上人員，自到職日起六個月為試用期間；試用期間期滿時，主管會對新進員工面談及考核，討論未來對於工作及績效的發展方向，雙方如何共同努力，一起進步。
- 每年度6月份會進行晉等考核；12月份會進行年終考核，2次考核皆會由主管與員工面談，討論未來對於工作及績效的發展方向，讓員工更加成長及進步，主管也能檢視自己的帶領是否妥適。
- 人資與各位員工交流密切，平常對於人事考勤，請假管理，交流溝通相當頻繁，確保資訊對等，遵守本公司制度，平常有非常高密度的電話或LINE溝通交流。
- 人資與各部門有不定期的員工訪談，主要是關懷員工對於主管的領導統御以及本公司制度的遵行上，是否受有委屈，先行溝通，確保誤會及隔閡不會擴大。
- 設有職工福利委員會，一季召開一次，必要時召開臨時會，針對本公司舉辦的各項活動，高層與基層有溝通及討論的機會，集思廣益，商量怎麼樣可以讓本公司的活動更好、更多采多姿。
- 定期舉辦勞資會議。



績效與調整

- 每年度依據經營管理會議、人評會決議調整。
- 2023年勞資會議4場、臨時勞資會議1場，出席率100%。



預防或補救措施

- 因招募不易，透過產學合作及獎助學金簽約合作，培養並延攬優秀人才，減少人才斷層。

重大主題：職業安全衛生（工作者健康與安全）



重大原因

- 健康安全衛生的工作環境是提供工作者首要的勞動條件要求，應持續降低安全衛生風險、預防職業災害發生，並持續改進職業安全衛生績效、展現安全衛生的承諾。



衝擊與影響

- 實際正面影響 - 健康友善的就業環境，增加員工就職意願，減少員工傷害發生頻率，亦能穩定員工之向心力。
- 潛在負面衝擊 - 忽略職場安全，使員工無法安心工作，有可能造成高流動率。發生職災事故，有可能遭主管機關的裁罰。



政策／策略

- 本公司的職安衛政策為「尊重生命、遵守法令、落實管理、安全第一」



目標與標的

- 本公司職安衛管理以 2023 年為基準年。
- 短期目標：5 年內失能傷害件數為 0 件
- 中期目標：10 年內失能傷害件數為 0 件
- 長期目標：10 年以上失能傷害件數為 0 件。



管理評量機制

- 本公司依 ISO 45001&CNS 45001 內部管理審查程序，每年皆針對職安衛管理進行 PDCA 之有效性評量。



績效與調整

- 本公司 2023 年度承攬商人員發生失能傷害事故 1 件，未符合本公司短期目標之設定，將列年度方案提報進行 PDCA 循環管理檢討持續改善。
- 針對違規事件，工程處立即派員實施現場設施改善，並針對違規事件發生原因，召集相關人員共同討論，研擬出更佳的施工方式及預防對策，避免相關事件重複發生。
- 本公司總部職安室則加強現場巡檢次數，並針對違規事件於每月例行的營建會議中對各工程處加強宣導，提醒各工程處應特別注意。



預防或補救措施

- 當異常事件發生時，可藉由本公司『內部稽核管理程序』執行矯正措施，工程處應立即改正異常現象並填寫『異常改善通知書』詳述該異常現象，分析異常原因，以擬具矯正處理措施，並藉由加強宣導及現場巡檢，提前發現異常現象予以改正。



重大主題：訓練與教育



重大原因

- 員工是維繫核心競爭力的關鍵，更是本公司永續成長的夥伴。
- 透過健全的教育訓練，致力培育營造產業人才，不斷與產業發展同步精進，期許藉此達到永續經營之理念。



影響與衝擊

- 實際正面影響 - 培養員工所須之新知識與新技能，制訂與維持各項規劃教育的進行，可提升員工對於工作品質的推進。
- 潛在正面影響 - 所有的課程訓練，方才真正做到育才、培才及強化本公司營運團隊與穩定同仁的學習成長。



政策／策略

本公司辦理各式教育訓練課程，新進員工、在職員工及各部門專業之訓練。

種類如下：

1. 新進員工教育訓練
2. 程序書 (作業程序) 教育訓練
3. 專業技能教育訓練
4. 職業安全衛生教育訓練
5. 內部稽核人員教育訓練
6. 工程實務教育訓練
7. 各部門特別需求之訓練
8. 共通類教育訓練



目標與標的

- 短期目標：協助新進員工熟悉工作環境，認同本公司經營理念、企業文化並教導工作初期必備的知識與技能，並定期檢視適應情況，使新進員工在工作上快速步上軌道。
- 中期目標：依員工的培訓需求，舉辦相關課程，培養員工所須之新知識與新技能，使其能夠達到良好的工作效率與品質。
- 長期目標：培養員工成為專業素養與經管才能兼具的全方位人才。



管理評量機制

- 教育訓練課程結束後，辦理員工填答課後學習收穫評估表，藉以分析員工的學習狀況及反饋。



績效與調整

- 專業訓練：32 堂，96 小時；特定訓練：4 堂，12 小時；共通訓練：8 堂，24 小時。
- 本公司每年會檢視當年度全體員工教育訓練課程出席率及反饋建議，並於下年度進行調整與改善。



預防或補救措施

- 不定期辦理 <工程因應對策課程> 及課後測驗，且學習結果將作為升遷參考依據。

5.2 員工薪資與福利

員工薪資

本公司員工薪酬標準均符合勞基法之規定，依據公司職務、員工學經歷、專業技能、在職年資及工作表現且依同業之上的標準計酬，並配合每年政府調薪政策，且不因性別、年齡、婚姻狀態、身障、種族等有所差別待遇。

而薪酬之差距係因不同職務之關係，因本公司屬於建築營建業，故男性職員人員較多，大多以工程或技術作業為主，而女性職員則為行政內勤工作。為體恤員工辛勞，並增加薪資競爭力，爰對於經常性給付薪資予以 2022 年至今最大增幅達 8%。此外，依當地最低薪資（勞動部公告最低薪資新台幣 26,400 元）進行相較，本公司男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.39 倍，女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.35 倍。而薪酬最高個人之年度總薪酬已排除總裁（董事長之上）及董事長，經統計結果為中位數比率 5.97，中位數增加比率 1.15。

各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	5	31	10,481,614	83,346,404	1	1.28
非管理職	88	175	63,901,188	146,399,723	1	1.15
直接人員	51	169	38,591,290	163,413,455	1	1.28
間接人員	42	37	35,791,512	66,332,672	1	2.10

註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。

國家地區	男性基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資 與當地最低薪資的比例
台灣	1.39	1.35

國家地區	薪酬比	
	本公司薪酬最高個人 之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數比率	本公司薪酬最高個人 之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
台灣	5.63	1.12

註：

- 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
- 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。





福利制度

本公司致力打造幸福企業，提供各項照顧員工的福利制度，相關措施如下：

項目	福利措施內容
獎金類	年終獎金、員工盈餘紅利。
保險類	勞保、健保、雇補險、團傷險。
退休金	依法令規定提撥勞工退休金。
輔助金	提供婚喪、生育、住院慰問等各項補助金。
禮金類	生日禮金、福利禮金。
社團活動	定期社團活動 (利晉日)
補助類	員工免費定期健康檢查、托兒特約服務、員工制服 / 安全鞋 / 安全帽、國內外旅遊補助、員工申購特定電子產品無息貸款、私車公用補助等。
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員培訓系列：以資深學長(姐)制，協助新進員工熟悉工作環境，認同本公司經營理念、企業文化並教導工作初期必備的知識與技能，並定期檢視適應情況，使新進員工在工作上快速步上軌道。 專業技能培訓系列：規劃不同層次的專業課程，由內部資深員工或外部專業資深講師，培養員工工作上必備的知識與技能，使其能夠達到良好的工作效率與品質。 其他專案培訓系列：依員工的培訓需求，舉辦相關課程，培養員工所須之新知識與新技能。 自我發展培訓系列：鼓勵員工利用時間參加外部的在職進修課程，提供員工多種的學習管道。 經營管理培訓系列：強化各層級經管員工管理技巧及有效率的方法與工具，培養員工成為專業素養與經管才能兼具的全方位人才。

每年舉辦感恩餐會



年度員工旅遊



秋季近郊踏青



家庭日享親子同樂



春季遊覽風光明媚



完善的教育訓練



育嬰家庭照護

本公司不僅注重員工職場上的發展，更關心員工的家庭幸福，在員工迎接新生命的同時，本公司提供產檢假、產假、安胎陪產假及男性員工陪產假。員工在職期滿六個月以上，於孩子未滿三歲前，享有申請育嬰留職停薪至孩子滿三歲止。但不得超過兩年的育嬰留職停薪假。讓每一個員工都能在職涯和家庭生活中擁有安心及幸福。

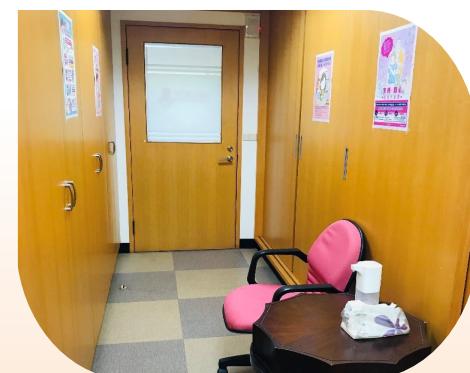
近三年員工育嬰留停情形									
性別 / 合計	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
A 符合育嬰留停申請資格人數	10	6	16	14	9	23	19	6	25
B 當年度實際申請育嬰留停人數	2	4	6	0	5	5	2	2	4
C 當年度育嬰留停應復職人數	1	5	6	1	1	2	0	6	6
D 當年度育嬰留停實際復職人數	0	4	4	0	1	1	0	4	4
E 前年度育嬰留停實際復職人數	1	0	1	0	4	4	0	1	1
F 前年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數	0	0	0	0	4	4	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0	80	67	0	100	50	-	66.67	66.67
當年度育嬰留停留住率 % (F/E)	0	-	0	-	100	100	-	0	0

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.N 年留任人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。

公司設立哺乳室



退休制度

為善盡社會責任並安定員工退休後的生活，本公司提供退休員工相關規劃：

- 一、本公司訂有「勞工退休辦法」，針對舊制員工，按員工工作年資，未滿十五年者，每滿一年給與兩個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿者以半年計；滿半年者以一年。
- 二、自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依「勞工退休金條例」規定，如員工選擇適用勞工退休金條例者，本公司以職工每月工資之百分之六，並依「勞工退休金月提繳工資分級表」之規定，按月提繳勞工退休金。職工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。

營運變更最短預告

本公司依循政府勞動基準法規定，並訂有工作規則，以保障員工之合法權益。如本公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止（歇業、虧損、轉讓、業務緊縮等），其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。





5.3 人才招募與培訓

人力資源

員工是本公司永續經營的根基，也是本公司持續成長的脈絡。截至 2023 年底，本公司均聘用正職員工，員工總人數總計 299 人，其中，男性人數 207 人，占比 70%，女性人數 92 人，占比 30%，以上同仁皆屬適用動基準法之工時定義之個人，此外，非員工的工作者共 3 名，2 名組工與 1 名清潔人員，皆為僱傭關係，以簽訂契約制度的方式進行聘用，若期滿另締結新約。本公司人力資源統計如下表所示。

2023 年員工人數			
地區 / 類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	92	207
	正職員工數	92	207
臨時員工數		0	0

註：
1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 本表計算採用人數 / 全時等量法。

本公司定義之高階管理階層為副總級以上，雇用國籍均為臺灣居民 (100%)，高階主管總計 11 名 (男性 9 名、女性 2 名)，本公司用人唯才，不分族群，網路人力銀行設有「原住民保障專區」，確保原住民的優先工作權益，在 2023 年並無聘用少數或弱勢群體之人員，且無發生侵害原住民權利相關等情事。

2023 年員工組成			
項目 / 性別	年齡	人數	
高階主管	30 歲以下	0	
	30-50 歲	0	
	51 歲以上	9	
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
	51 歲以上	2	
高階主管總計			11
非管理人員	30 歲以下	58	
	30-50 歲	100	
	51 歲以上	39	
	30 歲以下	20	
	30-50 歲	62	
	51 歲以上	9	
非管理人員總計			288
正職人員總計			299

註：副總級以上定義為高階主管。



新進率與離職率

截至 2023 年新進人數為 53 名，總新進率 17.72%，而離職人數為 47 名，總離職率 15.72%。本公司並無非自願離職員工及無故資遣員工之情事發生。

2023 年員工新進率統計表						
性別	男性		女性			
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)		
29 歲以下	29	9.7	7	2.34		
30-50 歲	7	2.34	7	2.34		
51 歲以上	3	1	0	0		
合計新進人數	53					
員工總人數	299					
總新進率 (%)	17.72					

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

2. 該年齡組男女性員工新進率 =

當年該年齡組新進男女性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

2023 年員工離職率統計表						
性別	男性		女性			
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)		
29 歲以下	9	3.01	6	2.01		
30-50 歲	20	6.69	7	2.34		
51 歲以上	4	1.34	1	0.33		
合計離職人數	47					
員工總人數	299					
總離職率 (%)	15.72					

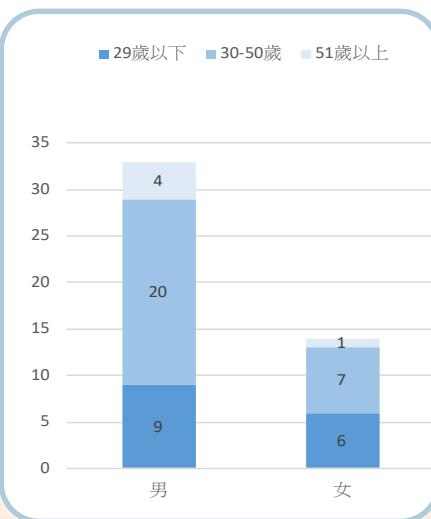
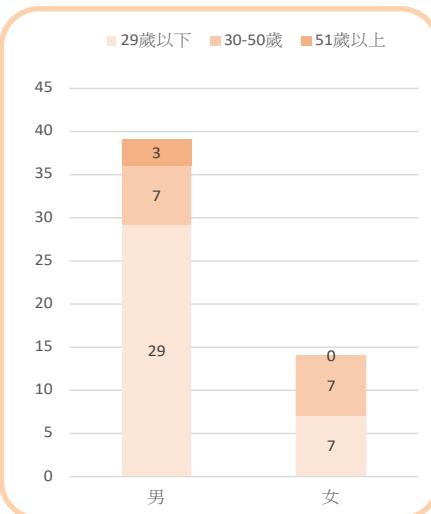
註：

1. 界定公司離職的員工的類別：辭職、資遣、退休。

2. 該年齡組男女性員工離職率 =

當年該年齡組離職男女性人數 / 當年末營運據點總人數。

3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。



職能培訓



為培養員工職能發展及工作效率提升，減少職業安全風險之發生，本公司的員工職能分為「核心職能」及「管理職能」，規劃之教育訓練課程種類：

1. 新進員工教育訓練
2. 程序書 (作業程序) 教育訓練
3. 專業技能教育訓練
4. 職業安全衛生教育訓練
5. 內部稽核人員教育訓練
6. 工程實務教育訓練
7. 各部門特別需求之訓練
8. 共通類教育訓練



2023 年公司教育訓練費用 218,665 元：

2023 年員工教育訓練統計									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	
總人數	人	31	5	175	88	169	51	37	42
受訓 總時數	小時	132	18	2,823	1,260	2,622	825	333	453
平均 受訓時數	小時 / 人	4.26	3.6	16.13	14.32	15.51	16.18	9	10.79
受訓費用	元	10,574	8,935	40,034	30,601	48,654	37,576	19,233	23,058

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。

績效考核

績效考核是最常見的人力資源管理方法之一，本公司透過定期績效考核檢視員工之工作表現與能力，並依此作為各項績效獎金與薪資調整、職務晉升之參考依據，2023 年各職位接受考核員工比例如下表所示。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	93.55	92.57	92.90	91.89
接受考核的女性員工比例	100	92.05	92.16	92.86

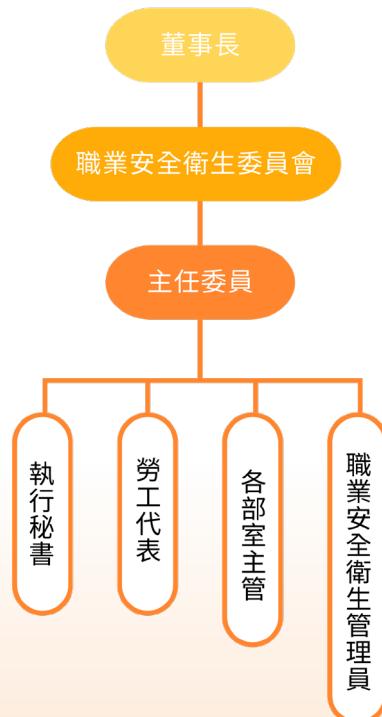
註：未接受績效考核的原因包括負責人不由人評會評等、新進員工尚未試用期滿、考評期間留停員工為排除考核對象，其中新人待其試用期滿後，才針對試用期之表現單獨考評。



5.4 工作者健康與安全

職業安全衛生委員會

本公司為防止職業災害，保障工作同仁與工地勞工的安全與健康，依據職業安全衛生組織管理辦法之規定，設置職業安全衛生委員會，共同參與本公司職業安全衛生之規劃與管理，包含主任委員 1 名、委員 9 名、勞工健康服務之醫護人員 1 名及勞工代表 7 名，針對本公司擬定之安衛政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關議題，以確保同仁與工地勞工工作環境之安全與健康之保障。



職業安全衛生管理

為提升職業安全衛生管理制度，戮力於建立良好且適合之職安衛及人員健康管理制度，以降低並控制來自工作上危害之風險，且為達到零災害、零事故，強化本公司安衛管理系統，以期提供人員更完善且優良之工作環境。為符合新版 ISO 45001:2018/TOSMS(CNS 45001:2018) 管理系統標準，修訂既有安全衛生管理規定，並於 2020 年 12 月份通過由艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR ASIA) 驗證通過 ISO 45001 : 2018(CNS 45001 : 2018)。

本公司職業安全衛生管理系統係依據所提供之工程服務專案開始至結束之產品週期制定，其主要作業流程為自工程承攬、合約審查、施工規劃、採購發包、施工管理、至完工驗收、保固維修、業主接管等各階段，並依此制訂相關之程序書文件，提供各流程實行所需。

本公司藉由完整的職業安全衛生管理系統，有效管理作業場所之安全與衛生維護，並藉由例行性檢查工作，達到施工人員安全，環境衛生符合標準，管理系統涵蓋工作場所及所有工作者包含本公司同仁及所有承攬商人員（含保全、設備維修商等）進入各工程處之所有作業活動，涵蓋率為 100%。



國際標準 職業健康與安全管理制度 ISO 45001:2018 驗證證書



台灣職業安全衛生管理系統 TOSMS/CNS 45001:2018 驗證證書



職業安全風險評估

為確保各項作業之安全，本公司針對各項機械、設備或作業可能造成人員傷害或事故，進行全面危害鑑別與風險評估，並檢討對安全衛生管理績效及評估其管制效果，藉以制定政策、目標，作為規劃職業安全衛生管理系統之依據，本公司總部每年定期辦理評估；各工程處於專案開工作業前實施全面危害鑑別及風險評估，並每年重新實施檢視，如發生因機械、設備所引起虛驚事件及工傷事故需於二週內重新檢討風險評估。

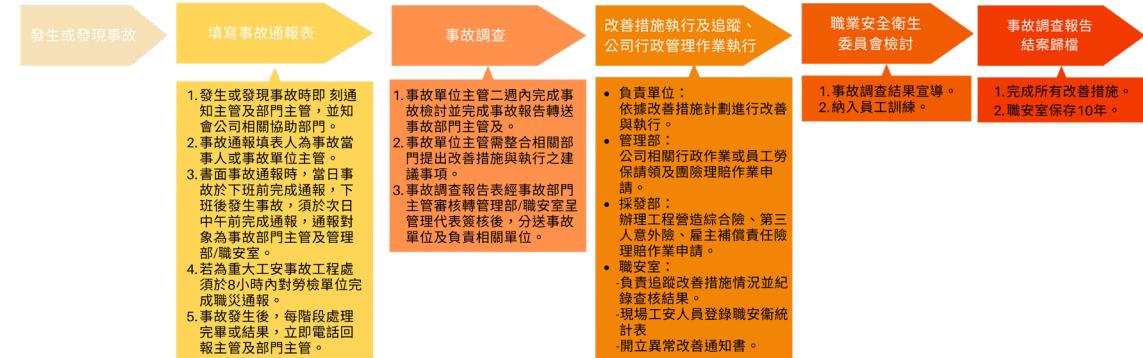
針對職災事故調查，於事故發生後 1 小時內，由部門主管填寫『事故通報表』通報至本公司總部職安室，並於事故發生後二個工作日內召集相關人員進行調查並召開調查會議，並於二星期內依據調查結果提出『事故調查報告表』，事故調查報告經管理代表核准後，由職安室分送各單位加以宣導或是納入工安訓練教材之中，以強化員工對於安全的認知。

危害辨識、風險評估及事故調查之結果於每季職業安全衛生委員會提出討論，並於每年年初職業安全衛生研討會，針對本公司各工程處職安人員加強宣導，納入年度巡檢重點，確保相同缺失再次發生。另每季就 FR、SR、FSI 實施統計及分析，於職業安全衛生委員會中提出報告與公佈給員工周知。2023 年員工之失能傷害發生次數共 0 次，FSI=0，本公司全體同仁皆持續努力繼續以維持零災害為目標。

本公司針對各承攬廠商實施嚴格遴選，以曾經有合作經驗且在安全衛生管理表現優良者為優先考量，於合約簽定前告知工程相關危害因子，並將各項安全衛生管制措施納入合約規範。另在工程結束時，針對各配合承攬商實施評比，作為往後評選依據。

員工對工作安全及健康有疑慮可進行申訴或通報，若同仁發現問題時得以書面、電子郵件及面談等方式向主管反映，並會同職安室研擬相關改善方案；而工程處同仁於作業時發現問題時，可藉由每月協議組織會議會同協力廠商研討改善對策，並於每月營建會議中會同本公司總部及各工程處主管提案討論並平行宣導。在申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者不會受到報復。

事故調查處理流程



危險辨識風險評估流程



健康促進服務

為確保員工的健康及安全，本公司遵循勞動部勞工健康保護法規之要求，定期提供免費或補助的健康檢查，包括身體檢查、測量耳溫檢查、血壓測量等，以幫助員工監測健康狀況。而本公司並無特殊危害作業。

員工健康檢查人數與費用統計	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光
檢查人數 (人)	273
檢查費用 (仟元)	136.5



本公司提供給工作者有關健康促進的相關服務或措施相當多元，像是身心健檢諮詢服務、健康促進活動、健檢照護與健康保險、工作異常保護以及緊急救護設置 AED 設備，此外亦有保障女性與母性勞工之規劃，訂有「母性健康保護計畫」，其執行對象涵蓋全體員工及受本公司管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商及外包商。藉由本公司實施健康促進服務幫助員工保持身心健康，以提高其工作效率和生活品質。

本公司實施健康促進服務之執行情形

- 本公司於 2023 年 6 月起依據勞工健康保護規則 - 職業安全衛生法規定，公司人數達 300 人聘請臨場醫師簽約一年，每月 3 小時之臨場服務，員工可採 mail 或電話方式進行預約，提供員工身體健康諮詢，了解健康檢查項目異常數值，給予相關衛教。本公司亦提供心理健康資源，包括心理諮詢服務，幫助員工應對工作壓力和情緒困擾。
- 使用自行開發之「員工健康管理系統」問卷統計、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。
- 截至 2023 年醫師諮詢服務人次：51 人次、醫師臨場服務次數：7 次、護理人員諮詢服務人次：555 人次、心理諮詢服務人次：10 人次。

身心健檢諮詢服務

健康促進活動

保障女性與母性勞工

異常工時、人因工程及職場暴力等保護

健檢照護

健康保險

緊急救護

- 身心健檢諮詢服務每年 2 次，透過每年定期舉辦健康講座課堂、基本急救訓練課程 (BLS)，本公司月刊提供健康資訊及不定期發送 Mail 宣導，醫師每月一日健康諮詢，提供健康知識和技能。
- 成立健康運動社團，在本公司 2F 設置高爾夫球練習設備，及推動「利晉好行」計步運動，鼓勵員工進行運動，增強身體健康。
- 安排員工家庭日、夏遊及秋遊(戶外踏青)、員工旅遊等活動。

訂有「母性健康保護計畫」，由職業安全衛生管理人員及專職護理師依「母性健康保護工作場所環境及作業場所危害評估表」評估後會同受評人簽名確認，送交醫師評估後適性安排工作。

訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，藉由量表實施風險評估及需求調查，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。

- 提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐。
- 定期提供免費或補助的健康檢查，包括身體檢查、測量耳溫檢查、血壓測量等，以幫助員工監測健康狀況。

提供完善的健康保險計劃，覆蓋常見疾病和意外傷害，讓員工能夠在需要時得到適當的醫療照顧。

優於法令，於本公司總部及各工地設置 AED(自動體外電擊除顫器)1 部

職業安全訓練

本公司所屬同仁於 2023 年接受職業安全衛生相關教育訓練包括勞安法規、AED 緊急救護知識以及緊急應變演練等，參與人數達 540 人，受訓費用為 46,800 元。

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (元)
勞安法令及執行經驗分享 (共三梯次)	241	18,000
台灣職安卡 (共 12 梯次)	261	28,800
AED 急救教育訓練	27	0
緊急應變演練	11	0

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。

基本急救訓練課程 (BLS)



承攬商與本公司所訂之契約成立後，承攬商須先用印完成「廠商環境安全衛生管理保證書」交由工程處。由工程處於開工前告知承攬商有關環境、危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施，未告知前不得開工，且承攬商須加入協議組織，並為其所僱之勞工依法投保相關保險，於作業期間承攬商應指派一名負責人，負責承攬期間之環境安全衛生管理工作。

職業安全傷害

為避免職業災害和職業傷病之發生，必須對職場環境嚴格管理，遵守政府相關安全政策與法規，以降低工作風險，確保每位員工的人身安全，截至 2023 年總計職業傷害為 2 人，係因同仁於工區品管查驗作業不慎絆倒及參加本公司團康活動不慎過度施力之關係，當同仁受傷後，本公司總部勞工健康服務護理人員 (職護) 立即協助同仁就醫諮詢及後續的衛教關懷，並持續追蹤至同仁康復。

近三年員工之職業傷害情形統計					
類別	項目	2021	2022	2023	
總工時	女性總經歷工時	177,403	174,673	171,411	
	男性總經歷工時	411,997	403,927	398,723	
	總經歷工時	589,400	578,600	570,134	
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人 (次) 數	0	0	0	
	男性死亡人 (次) 數	0	0	0	
	總計死亡人 (次) 數	0	0	0	
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0	
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0	
	總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0	
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	1	
	男性總計職業傷害人 (次) 數	1	3	1	
	總計職業傷害人 (次) 數	1	3	2	
職業傷害所造成的死亡比率 %					
嚴重的職業傷害比率 %					
可記錄的職業傷害比率 %					

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) *1,000,000 。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] *1,000,000 。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] *1,000,000 。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

06

社會參與與回饋

6.1 利晉基金會

6.2 社區關懷照顧

6.1 利晉基金會

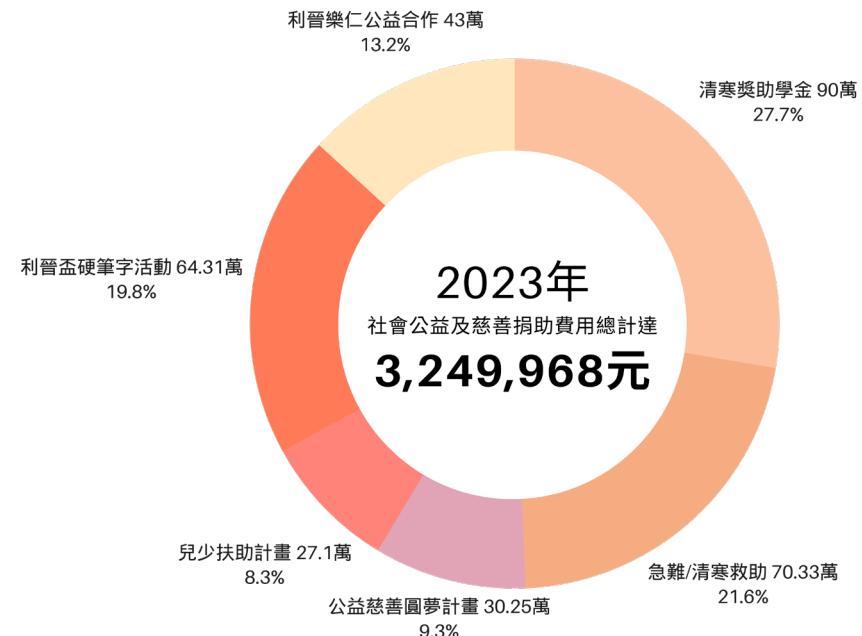
為進一步落實桃園在地深耕的理念，本公司於 2018 年 8 月 20 日經主管機關桃園市社會局核准設立「財團法人桃園市利晉工程社會福利慈善事業基金會」，秉持長期關懷及照顧弱勢族群、人飢己飢人溺己溺的精神，長期投注資源從事社會關懷及救助工作，項目涵蓋救護車輛捐贈、偏鄉學校腳踏車捐贈、清寒弱勢捐助、學校校舍整建等，受助對象遍及台灣各個角落，持續深化各項會務工作，期使讓各界善心捐款發揮更大的效益，並在現有基礎上朝向全國性基金會的階段性目標邁進而努力。本公司於報導期間投入社會公益及慈善捐助費用總計達 3,249,968 元。



- 秉持長期關懷及照顧弱勢族群、人飢己飢人溺己溺的精神。
- 持續回饋社會，長期投注資源從事社會關懷及救助工作。
- 實踐社會參與，朝向全國性基金會的階段性目標邁進而努力。



- 投入社會公益及慈善捐助費用總計達
3,249,968 元





公益活動一覽

公益項目	金額 (新台幣元)	內容說明
清寒獎助學金	900,000	<ul style="list-style-type: none"> 為協助弱勢家庭在學學子穩定就學，故辦理清寒獎助學金提供設籍桃園就讀高中以上之在校學生申請，並以清寒家庭為優先發放對象。 2023年獎助學生共協助22名高中生及34名大專院校學生，總計為66名，以減輕學費負擔。
急難 / 清寒救助	703,335	<ul style="list-style-type: none"> 對於家庭發生意外重大變故及災害之民眾，提供急難補助款之申請，經本會訪視評估後給予即時性之生活紓困補助。 2023年度急難救助業務共服務20戶家庭；另協力桃園在地弱勢家庭發放民生及年節物資，約350戶家庭受惠。
公益慈善圓夢計畫	302,500	<ul style="list-style-type: none"> 本會贊助在地中原大學家庭支持研究中心及寶貝發展潛能中心經費贊助協助該單位運用在0-6歲發展遲緩之幼兒之活動執行，並於2023年10月參與中原大學家支中心親子活動，在活動中擔任活動關主，與與會特殊家庭一起同樂。 與華山基金會合作，贊助寒冬送暖致贈年菜活動之經費，執行秘書亦有隨同華山基金會之志工赴老人居所發放年菜，陪伴老人過年。
兒少扶助計畫	271,000	<ul style="list-style-type: none"> 追蹤本會申請急難家庭戶內之兒少獲得就學扶助金之補助。 2023年度共扶助9戶家庭/19名兒少，經評估案家有重傷癱瘓、直系親屬身亡及單親因主要經濟來源者重病等，致案家經濟陷困家庭之兒少給予每月2,000元就學扶助金之補助。
利晉盃硬筆字活動	643,133	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵現代兒少培養手寫好字的能力和習慣，共同促進兒少權益及教育文化公益的推廣。 辦理桃園市國中小學，手寫硬筆字徵稿活動並由評審票選優秀作品，總共分四大組別(國小低年級、國小中年級、國小高年級及國中組)，每組各選出特優獎1名、優等2名、甲等3名、佳作10名，並於2023年12月舉辦頒獎典禮表揚優秀的得獎學生。
利晉樂仁公益合作	430,000	<ul style="list-style-type: none"> 協助培育偏鄉經濟落弱勢、家庭失功能之青少年，以家庭為核心提供多元課程，讓青少年能從做中學落實日常生活品格教育及學習體驗家庭生活。另針對年長者共辦理體驗課程，以手作五感體驗為主軸，促進視覺刺激及協調能力。

兒少親子遊



公益圓夢



利晉樂仁公益合作案



利晉盃硬筆字



急難救助



清寒獎助學金



6.2 社區關懷照顧

本公司針對所有工程案各方面皆嚴加管理，對於社區關懷照護、工區環境維護更是不遺餘力。為配合業主與行政機關之特約，偶有負責人行道、景觀、公園或綠地認養專案的機會，俾建築物落成後，周邊環境併同優化，造福行進之人與車。本公司對於當地社區或當地經濟之基礎設施的投資與支援服務的執行情形如下：

本公司對於促進社會發展相關策略與執行情形

增進就業機會	本公司承攬之科技廠房、廠辦、商辦工程案落成，成為建築物，對於業主拓展企業規模，發展事業藍圖，皆有顯著效益，伴隨而來的，即是業主為了擴充產業鏈專才庫，而需大舉招募人才，增加就業機會。
維持宗教慰藉	<p>本國宗教多元，宗教已成為人民紓解壓力、維持身心靈平衡的重要慰藉之一，讓各宗教事業體能秉持中心思想，增加服務宗教教眾之品質。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 實際工程案例：耶穌基督大直文康社教中心、耶穌基督校園福音團契、佛教慈濟靜思堂
提升醫療品質	本公司完成及承攬中之財團法人台灣基督教長老教會馬偕紀念社會事業基金會馬偕醫學院第二期校舍建築暨校園公共設施、財團法人嘉義基督教醫院、數間佛教慈濟醫院、行天宮醫療志業醫療財團法人三峽恩主公醫院、耶穌基督沙爾德聖保祿修女會醫療財團法人桃園聖保祿醫院、彰化基督教醫院 ... 等，嘉惠了各地人民的醫療品質。
增加生活機能	現代人重視自己的居住品質，面向包含食、衣、住、行、育、樂，在傳統市場逐漸式微，取而代之的是大型量販店、購物商場、MALL，這些都是本公司的承攬範圍，本公司承攬相關案件完畢，建築物落成後，人民可以開始購物、逛街，採購生活物資，並連帶吸引其他建商至附近推展建案，更多人民前來置產、居住，活絡地方經濟。
提升教育品質	本公司承攬少數公共工程皆與教育相關，有指標性的博物館、國小、公企中心、大型禮堂，對於教育界推展教育理念及知識、增加孩子的教育機會及品質，影響深遠；對於增加國家競爭力，息息相關。
產學合作、延攬人才	<ul style="list-style-type: none"> • 透過產學合作及獎助學金簽約合作，培養並延攬優秀人才，減少人才斷層。 • 學期實習：2023 年度本公司提供台北科技大學、明新科技大學、高雄科技大學共三所大專院校合作、簽訂實習合約，共計 6 名學生取得學期實習名額，其中 3 名學生已於 7/1 轉任正職。 • 暑期實習：2023 年度與中國科技大學、台北科技大學、健行科技大學、高雄科技大學、萬能科技大學、中原大學、朝陽科技大學共 7 所大專院校合作，共計 14 名學生參加暑期實習。實習過程除了讓學生培養營建基礎認知，各工程運作等實務訓練皆使學生易於畢業後迅速與職場社會接軌。 • 未來本公司將持續擴增合作學校、培育相關專業人才，使營建實力蒸蒸日上以更具競爭力。

2023 年學期實習生報到



2023 年校園徵才 - 屏科大





當地社區溝通

本公司相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，在營建過程中，對於當地社區與周邊住戶會有資源損耗、廢氣排放、噪音產生及占用道路等負面衝擊，甚至於開挖階段有鋼軌樁打樁難免造成噪音及震動，為了降低噪音及振動對鄰近居民及環境衝擊，本公司持續嚴格執行現場安全監控及施工時程(09:00~11:00&13:30~17:00)，並依法之噪音管制控制施工時間避免影響鄰房安寧，其影響佔用道路及人行道時，提前公告並請義交協助交維及路人安全，致力將營運所造成的衝擊降至最低，且於開工前均進行鄰損評估及環境影響評估。

為化解當地社區對於本公司施工安全的疑慮，工地開工前與附近的居民舉辦開工前之施工說明會，告知當地居民在施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式。工區周邊水溝定期進行清理，避免大雨來臨淹水，影響鄰里鄰房排水等問題。若居民有疑問，可直接與本公司反應或詢問，以更即時且便捷的方式安排因本公司所造成之損害進行房屋修繕，本公司也會派專員安排家戶拜訪。若不便的居民，亦可以 LINE、MAIL、電話等方式聯繫，期望及時溝通或給予協助。本公司一向注重與當地社區議合溝通並加強敦親睦鄰，落實對在地居民之照顧。



2023年

內湖緯成工程處

- 與管委會建立溝通管道(社群軟體、聯絡電話等)，若住戶有任何反應即時告知工地，隨時調整現場作為，避免擾鄰情況。
- 針對工區周遭里長辦公室，主動拜訪，除請里長回饋有無居民反應相關工程造成生活上不便事項，亦於三節時贊助活動摸獎禮品，維持良好關係。

聖保祿工程處

- 施作景觀園藝工程階段時，與鄰房配合相當融洽，以控制施工時程的方式減少噪音的環境衝擊，並協助鄰房鄰損修復，於工地出入口派遣交通指揮人員維護行人安全。
- 與地方里長、鄰長配合，協助了解當地居民意見，達成即時溝通及解決問題，與當地社區相處融洽。

彰基七期工程處

- 設立社群軟體專有群組供民眾即時反應，以利工地隨時調整現場作為，避免擾鄰狀況發生。
- 參與社區大甲媽祖遶境香客茶水贊助活動。



07

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

附錄二：SASB 永續會計準則對照表

附錄三：公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	利晉工程股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023/01/01~2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	利晉概況	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.2 工程投入及安全	31-38	
	2-7	員工	5.3 人才招募與培訓	61-63	
	2-8	非員工的工作者	5.3 人才招募與培訓	61	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理組織	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理組織	21-22	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理組織	21-22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略 1.2 永續發展委員會	9-11	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略 1.2 永續發展委員會	9-11	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略 1.2 永續發展委員會	9-11	
	2-15	利益衝突	2.2 治理組織	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理組織	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理組織	20-22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理組織	22	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理組織	22	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工薪資與福利	58	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23	政策承諾	2.4 誠信經營	25-26	
	2-24	納入政策承諾	2.4 誠信經營	25-26	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營	25-26	
	2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	25-26	
	2-27	法規遵循	2.5 風險管理暨法規遵循	27-28	
	2-28	公協會的會員資格	利晉概況	7	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	12-14	
	2-30	團體協約	本公司未成立工會，並無簽署團體協約。	-	

重大主題列表

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	15	
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	16-17	
重大主題：經濟績效							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	19	
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016		-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	23	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	48	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工薪資與福利	58-60	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經濟績效	23	
重大主題：排放							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	46	
GRI 305 排放主題揭露 2016		-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 能資源使用與管理	51	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 能資源使用與管理	51	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 能資源使用與管理	51	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 能資源使用與管理	51	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 能資源使用與管理	50	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.4 能資源使用與管理	52	
		-	305-7	氮氧化物（NOx） 、硫氧化物（SOx） ，及其它顯著的氣體排放	4.4 能資源使用與管理	52	
重大主題：廢棄物							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	45	
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020		-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	53	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	53	
		-	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	53	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	53	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	53	
廢汙水和廢棄物主題揭露 2016		-	306-3	嚴重洩漏	4.6 廢棄物管理	53	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：勞雇關係 & 勞資關係							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	55	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才招募與培訓	62	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工薪資與福利	59	
		-	401-3	育嬰假	5.2 員工薪資與福利	60	
GRI 402	勞 / 資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工薪資與福利	60	
重大主題：職業安全衛生 (工作者健康與安全)							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	56	
GRI 403	職業安全衛生主題 管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 工作者健康與安全	64	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 工作者健康與安全	65	
		-	403-3	職業健康服務	5.4 工作者健康與安全	66	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 工作者健康與安全	64-67	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 工作者健康與安全	67	
		-	403-6	工作者健康促進	5.4 工作者健康與安全	66	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 工作者健康與安全	65	
	職業安全衛生主題 揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 工作者健康與安全	64	
		-	403-9	職業傷害	5.4 工作者健康與安全	67	
		-	403-10	職業病	5.4 工作者健康與安全	67	
重大主題：訓練與教育							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.1 管理方針	57	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才招募與培訓	63	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才招募與培訓	62-63	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才招募與培訓	63	
重大主題：供應商社會評估							
GRI 3 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	30	
GRI 414	供應商社會評估主 題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	43	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	43	

主題準則列表

特定主題準則：200 系列（經濟的主題）						
市場地位						
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 員工薪資與福利		58	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 人才招募與培訓		61	
間接經濟衝擊						
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 利晉基金會		69-70	
間接經濟衝擊主題 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 利晉基金會		69-70	
採購實務						
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理		43	
採購實務主題揭露 2016						
反貪腐						
GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營		25-26	
反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營		25-26	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營		25-26	
反競爭行為						
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營		25-26	
反競爭行為主題 2016						
稅務						
GRI 207	207-1	稅務方針	2.3 經濟績效		24	
稅務主題管理揭露 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經濟績效		24	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 經濟績效		24	
GRI 207	207-4	國別報告	-		-	
稅務主題揭露 2019						
特定主題準則：300 系列（環境的主題）						
物料						
GRI 301	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理		49	
物料主題揭露 2016	301-2	使用回收再利用的物料	4.3 物料管理		49	
	301-3	回收產品及其包材	-		-	
能源						
GRI 302	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能資源使用與管理		51	
能源主題揭露 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 能資源使用與管理		51	
	302-3	能源密集度	4.4 能資源使用與管理		51	
	302-4	減少能源消耗	4.4 能資源使用與管理		51	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-		-	

水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	52	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	52	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	52	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	52	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	43	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	43	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 人才招募與培訓	61	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工薪資與福利	58	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 誠信經營	25	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 誠信經營	25	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 誠信經營	25-26	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 誠信經營	25-26	



保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.3 人才招募與培訓	63	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.3 人才招募與培訓	61	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 關懷照顧	71-72	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6.2 關懷照顧	71-72	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	43	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	43	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 工程投入及安全	37	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 工程投入及安全	37	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 工程投入及安全	37	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 工程投入及安全	37	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 工程投入及安全	37	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 工程投入及安全	38	



附錄二：SASB 永續會計準則對照表

產業別：基礎建設 _ 工程與營造服務						
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼	
專案開發對環境的影響	IF-EN-160a.1	不遵守環境許可證、標準和法規的事件數	量化	2.5 風險管理暨法規遵循	27	
	IF-EN-160a.2	說明評估和管理與項目設計、選址和建設相關的環境風險的過程	討論與分析	-	-	
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	因缺失或安全相關的重工費用	量化	-	-	
	IF-EN-250a.1	與缺失和安全相關的事件相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額	量化	-	-	
工作者健康與安全	IF-EN-320a.1	(a) 直接僱員和 (b) 合約僱員的世故率 (TRIR) 和死亡率	量化	5.4 工作者健康與安全	67	
建築物和基礎設施的生命週期衝擊	IF-EN-410a.1	已通過第三方多屬性永續性標準認證的 (1) 委託項目和 (2) 尋求此類認證的在建項目的數量	量化	-	-	
	IF-EN-410a.2	將運營階段對能源和用水效率的考慮因素納入項目規劃和設計的過程說明	討論與分析	-	-	
營運之氣候衝擊	IF-EN-410b.1	(1) 與碳氫化合物有關的項目和 (2) 可再生能源項目的未交付訂單金額	量化	-	-	
	IF-EN-410b.2	與碳氫化合物有關且被取消的項目金額	量化	-	-	
	IF-EN-410b.3	與減緩氣候變遷相關的非能源項目的未交付訂單金額	量化	-	-	
商業倫理	IF-EN-510a.1	國際透明組織的清廉印象指數 (CPI) 排名最低的 20 個國家中的 (1) 活動項目數量和 (2) 未交付訂單金額	量化	-	-	
	IF-EN-510a.2	因與 (1) 賄賂或腐敗和 (2) 反競爭行為的指控相關的法律訴訟，而造成的金錢損失總額	量化	2.4 誠信經營	25	
	IF-EN-510a.3	說明在項目招標過程中防止 (1) 賄賂和腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和作為	討論與分析	2.4 誠信經營	25-26	
活動指標	IF-EN-000.A	在建工程數量	量化	10 案	32-36	
	IF-EN-000.B	完工工程數量	量化	6 案	-	
	IF-EN-000.C	在建工程金額	量化	40,607,274 仟元	-	

附錄三：公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	47
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷管理	47-48
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	47-48
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷管理	47-48
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 氣候變遷管理 4.4 能資源使用與管理	47-48 50-51

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e) 、密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。	
2023 年溫室氣體排放統計	
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	315.2483
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	1,258.2229
範疇三：其他間接排放源 (公噸 CO ₂ e)	25,284.667
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO ₂ e)	26,858.1382
組織特定度量值 (營業收入 (百萬元))	108,854
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 營業收入 (百萬元))	0.2467
註： 2022 年尚未執行溫室氣體盤查，故無數據。	



1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

自 2024 年起，本公司超前部署自願揭露本公司溫室氣體排放量，為提高探盤查的可信度和公正性，本公司 2023 年度溫室氣體盤查報告書已進行查證，揭露本公司總部及 10 個工地之溫室氣體排放量。未來將再委由第三方公正單位進行永續報告書查證，被查政單位提出疑義處立即進行回復擊改進內容，以利取得查證聲明書。預計將於 2024 年 3 月完成溫室氣體報告書；5 月進行 ISO 14064-1:2018 自願性溫室氣體盤查。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

1. 溫室氣體減量基準年及減量目標：本公司於溫室氣體排放以 2024 年為基準，短期目標為 5 年內減少 5% 的溫室氣體排放，中期目標為 2030 年減少 50% 的溫室氣體排放，長期目標為 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。

2. 溫室氣體減量策略及具體行動計畫：

(1) 為實踐環境永續的精神，本公司自主導入 ISO 14064-1:2018，盤查組織整體溫室氣體排放，全面檢視各類別碳排放佔比，未來評估擬定減碳計畫，期許向全球減碳及 2050 年淨零排放的目標勇往直前。

(2) 現有具體減碳行動為：

- 持續汰換辦公場所高能耗設備、持續推動電子無紙化作業程序。
- 鼓勵員工出差及通勤使用大眾交通工具、以線上會議取代實體開會，減少交通工具碳排放。
- 鼓勵合作夥伴使用低碳節能產品施作工程。
- 多使用可循環利用的環保建材，減少一次廢棄物的產生。
- 推動上下游廠商或同業共同合作，建立循環經濟產業鏈。
- 工地執行營建廢棄物再生利用達 100%。

3. 減量目標達成情形：2023 年首次進行溫室氣體盤查，相關碳排放減量目標將於明年開始努力邁進。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



地址：桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓
電話：03-3269266 分機 199
信箱：ljc100@ms15.hinet.net
網站：<http://www.lijin.com.tw>

