



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

2024
永續報告書
Sustainability Report

CONTENS

序

關於報告書	4
經營者的話	5
關於利晉	6
永續亮點	8

永續發展

1.1 永續發展策略及目標	17
1.2 永續發展委員會	18
1.3 利害關係人溝通	19
1.4 重大主題管理	24

公司治理

2.1 治理組織	31
2.2 誠信經營	34
2.3 經濟績效(重大主題)	36
2.4 風險管理暨法規遵循	39

創新技術

3.1 BIM 應用(重大主題)	43
3.2 創新 E 化	49
3.3 品質及客戶滿意度管理	52
3.4 供應鏈管理(重大主題)	56

守護環境

4.1 污染防治(重大主題)	60
4.2 氣候變遷管理	65
4.3 物料管理	68
4.4 能資源使用及管理	69

友善職場

5.1 員工薪資與福利	73
5.2 人才招聘與培訓(重大主題)	77
5.3 職業安全衛生及健康管理(重大主題)	82

回饋社會

6.1 利晉基金會	92
6.2 社區關懷照顧	94

附錄

GRI 永續性報導準則對照表	97
SASB 永續會計準則對照表	107
公司氣候相關資訊	108



序言

關於報告書
經營者的話
關於利晉
永續亮點

關於報告書

利晉工程股份有限公司(下稱「本公司」)2024年永續報告書，以永續發展與責任承諾為核心，透過誠信經營與透明治理、創新技術締造卓越工程、汙染防治守護永續家園、友善職場關懷員工、投入公益回饋社會等面向，揭露本公司與利害關係人溝通及面對重大主題的因應作為和成果績效。

報告書範疇

本報告書數據內容與資訊以2024年1月1日至2024年12月31日為主，揭露範疇以本公司總部及2024年度共計9處在建工程處，揭露邊界未包含關係企業弘新建設股份有限公司及工程期間未完整橫跨2024年之工程處。報導實體資訊詳細如下：

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
內湖海川工程處	台北市內湖區成功路三段 140 號
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 33 號
南亞科 5A 工程處	新北市泰山區南林路 121 號旁工地
晶傑達工程處	高雄市前鎮區西三街 1 號
利晉曙光工程處	新竹市東區北大路 67 號旁邊的工地
彰化 momo 工程處	彰化縣和美鎮和港路 265 號

發行時間

本公司於2024年起，每年發行永續報告書。

本次發行日期：2025年9月

下次發行日期：2026年9月

撰寫原則與內部審查

本公司參照全球永續報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布之永續報導準則 2021 年版(GRI Standards)作為報告書編制架構，同時呼應永續會計委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則、氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)等進行相關資訊揭露。報告書資料及數據由 ESG 執行小組彙整編輯，經永續發展(ESG)委員會修訂、呈總經理核閱後定稿，最後經董事會核准發行。

為提高碳盤查的可信度和公正性，本公司依據 ISO 14064-1:2018 程序進行自主盤查，經第三方驗證機構法標國際認證股份有限公司進行外部查證以確保數值品質，並完成編制溫室氣體盤查報告書。

聯絡資訊

利晉工程股份有限公司ESG執行小組

地址：桃園市桃園區經國路838號10樓

網址：<http://www.lijin.com.tw>

信箱：ljc100@ms15.hinet.net

電話：03-3269266分機188 陳珮瑜小姐

誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議。



官方網站

經營者的話

【結合卓越的品質與完善的 ESG 管理，成為永續經營的典範】

我們身處於台灣地區，基於地球村的概念，當全球持續暴露於極端氣候影響之下，嚴重的聖嬰現象導致氣候異常、森林大火與乾旱頻仍，對生物多樣性造成重創，並推升全球糧食價格，台灣必然深受影響；颱風接連登陸、各地頻傳淹水災情，氣候異常加劇公共衛生挑戰，同時帶來沉重的氣候融資壓力，這些都是我們正面臨的氣候壓力。面對氣候變遷帶來的直接衝擊，全球各界專家學者紛紛提出因應之道，包括推動綠色轉型、發展再生能源、強化氣候資金投入及促進氣候技術協作等策略。

本公司長期關注氣候與環境議題，並於2023年正式導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查制度，發行首本永續報告書，實踐永續發展方面的決心與為減緩因氣候變遷致使碳排放增加而努力。我們將善用企業影響力，與供應鏈夥伴攜手合作，共同實踐永續經營的使命。

另外本公司也非常重視商業道德與法治精神，秉持誠信經營、廉潔自律的職業道德，在積極拓展營運與控管風險的同時，確保資訊揭露的完整性，兼顧所有利害關係人權益。透過結合堅實的工程實力與創新技術，不斷提升工作效能與工程品質，致力成為營造業界的標竿企業。

作為營造業的一份子，我們深知自身對環境的影響與責任。自2012年成立BIM團隊以來，積極推動營造施工預先檢討，降低施工風險與錯誤，並持續引進低碳工法、選用環保材料、優化能源效率與嚴謹管理施工廢棄物，確保工程品質與環境永續並重。員工是公司最珍貴的資產！為激發潛能與創造力，我們致力營造安全、健康與包容的工作環境，推動職業發展訓練與員工關懷措施，強化保健意識，健全職場健康管理，讓每位同仁都能在和諧氛圍中成長、發揮所長。

在社會公益方面，利晉基金會長期投注資源，持續在全台各地進行關懷與救助，實踐企業回饋社會的責任與使命。本公司將持續結合創新技術與人才培育，秉持「追求完美、永無止境、誠實踏實、永續經營」的理念，為客戶提供最優質的施工品質與服務，並與所有利害關係人維持良好互動、攜手共創卓越。

我衷心感謝每一位員工的努力與付出，期盼大家繼續團結合作，為企業永續發展而努力，將公司推向另一巔峰。



董事長黃裕隆

關於利晉

本公司創立於 1966 年，以逾半世紀的深厚底蘊成為業界翹楚。59 年來，我們精益求精，累積承建超過 257 件卓越建案，建設總面積突破 9,411,474 平方公尺，足跡涵蓋傳統產業與現代科技。堅守「追求完美品質、精準掌握工期」的職志，將每一個案子視為使命與技術的結晶。用專業和誠信贏得客戶的深度信任，並持續以創新和執行力引領業界。

公司簡介

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
董事長	黃裕隆
總經理	郭敏川
資本額	1,500,000,000 元
員工人數	302 名 (截止日期：2024/12/31)
總部地址	330063 桃園市桃園區經國路 838 號 10 樓

股東結構 (截止日期：2024/12/31)

股東	持股股數	持股比例
本國自然人	73,345,662	48.89%
公司法人	69,692,566	46.47%
外僑自然人	5,961,772	3.97%
其他法人	1,000,000	0.67%

產業組織參與

積極參與國內各地區相關公會、協會組織，與會員相互交流相關產業趨勢與市場資訊，並與同業保持友好關係。

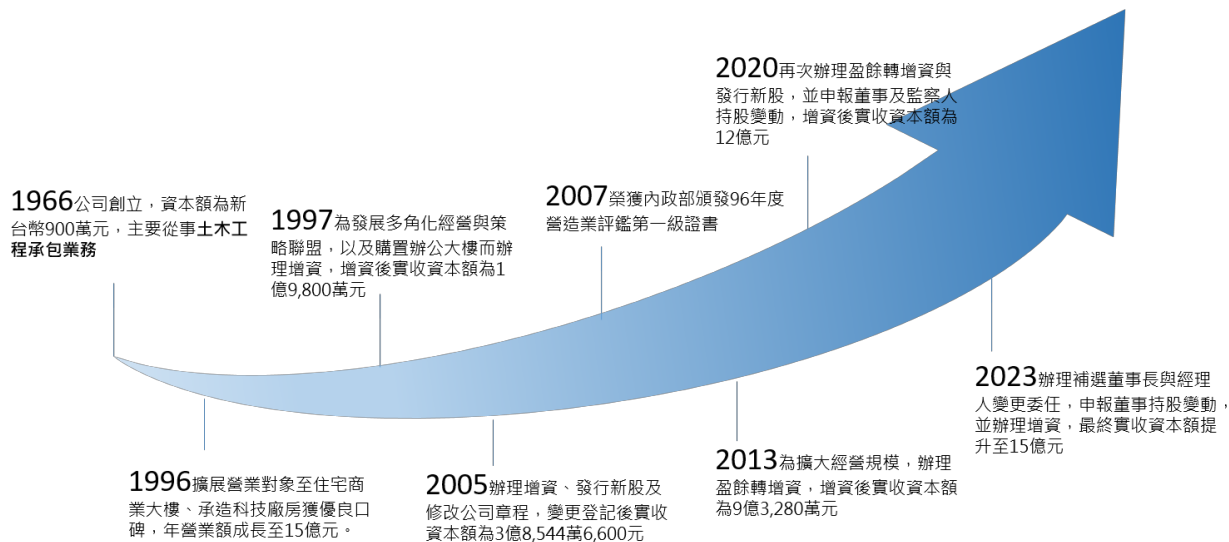
參與產業公協會組織

新竹市不動產開發商業同業公會

臺灣區綜合營造業同業公會

營造業北區職業安全衛生促進會

臺北市營造工地自主管理策略聯盟



經營理念及公司政策



永續亮點

ESG x SDGS 執行績效



Environment

環境保護



- 嚴格管控施工過程之噪音、揚塵，持續改善相關措施，避免影響周遭鄰里生活品質。
- 施工場域周邊公共排水定期清淤、道路維持清潔暢通。
- 推行“綠色採購”：原物料採購優先選用綠色產品，供應鏈廠商均為合法合規並嚴守本公司合約規定。
- 選用節能產品與設備，減少環境衝擊及能源消耗。
- 落實廢棄物分類制度。
- 盤查組織整體溫室氣體排放；並擬定減碳計畫。
- 增加施工過程防澇防洪措施以應異常氣候之暴雨頻率增加。



Social

社會責任



- 實踐社會公益：投入社會公益及慈善捐助費用總計達 **3,348,819** 元。
- 辦理 **38** 堂共計 **114** 小時的教育訓練課程
- 員工培訓費用達 **1,727,385** 元
- 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桃園總公司及分布於台北、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%**。
- 員工多元福利。



Governance

公司治理



- 持續提高客戶及業主的滿意度。
- BIM 應用 3D 可視化協調作業、施工介面整合及專案管理。
- 設置性平委員會，提供職場不法侵害之申訴管道。
- 職業安全衛生管理委員，定期會議研討、持續加強改善施工現場安全衛生之措施與環境。
- 永續發展委員會，落實永續教育政策，持續加強精進相關措施，與市場趨勢及法規法令與時俱進。
- 氣候變遷風險管理。
- 重視利害關係人權益，資訊透明化。
- 放眼國際準則，配合支持我國各項政策發展。

工程實績



國產實業A棟企業總部暨B棟商業辦公大樓新建工程

本案集合了創新、環保、舒適和美觀的特點，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。

緯穎的南科二廠，結合研發與製造，規劃於2028年完工。廠房設計導入再生能源、太陽能板、水資源回收與節能管理機制，實踐低碳營運。新廠將帶動在地高階人才培育與產學合作，並遵循RBA規範，確保職場安全與供應鏈責任。緯穎同時以公開的永續報告與治理制度，落實ESG績效管理，展現企業對永續發展的長期承諾。

緯穎南科二廠新建工程



工程實績

晶傑達是緯創集團旗下的子公司，專注於車載、工控、醫療等領域的顯示模組與服務。廠房建築採用RC結構，目標係打造成為高雄亞灣區的高科技產業亮點及新地標。



KOE晶傑達廠房新建工程

緯創臺北數位內容创新中心新建工程



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」，設計為黃金級綠建築及鑽石級智慧建築。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。

工程實績

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。在南林科技園區興建的5A公用廠，是一座綠建築與智慧建築，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。

momo於彰化和美興建中區物流中心，為全台規模最大的自有物流基地，以綠建築及智慧物流為核心，導入太陽能光電、雨水回收及自動化倉儲系統，兼顧節能減碳與高效運輸。透過縮短配送距離與智能化流程，降低碳排放與資源浪費。營運後可提供大量在地就業機會，並優先聘用當地居民，展現企業在環境永續、社會責任與治理透明上的承諾。



momo中區物流新建工程

工程實績

緯創資通位於竹北AI智慧園區的全球營運總部，是以LEED黃金級標準打造的智慧工廠，隨處呈現各種節能減碳、循環健康的設計巧思，形成都市新亮點、創造在地數千個就業機會。



緯創資通營運總部新建工程

彰化基督教醫院七期醫療大樓新建工程



具有現代感和人文關懷的建築，完美融合綠色環保設計理念，利用自然採光與通風、雨水回收等方式，有效達成節能減碳的目標。

工程實績



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，於建廠概念上亦立足於世界趨勢之先端，如Line-C P2廠即 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。

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，提供高品質的網路服務和主機托管。建築特色為：

- 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/m²，保障人員及數據的安全。
- 配置先進的防火系統，包含自動灑水、預動式灑水、氣體滅火系及偵煙探測器。

是方電訊 IDC機房新建工程



工程實績

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倉儲。

- 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。
- 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。

實踐momo 誓為「台灣 ESG 綠色電商 NO.1」的目標和決心。

案完工後加強了桃園市民的醫療品質，更強化當地了的急重症醫療服務，此外，院方亦重視於兼顧環保、節能的世界潮流，在運營系統採用變頻空調、智慧監控，針對室內、外的溫、濕度狀況，提供最合理、舒適的運轉模式。



聖保祿醫院綜合醫療大樓新建工程

各界肯定



2024大型企業排名
TOP5000
營造業第12名



113年度彰化縣優良工地評鑑
彰化momo
特優



第一屆桃園市政府安心工程獎
精材科技
新建工程C組優等



113年度落實營建工程汙染管制
利晉曙光
績效卓越

永續發展

1.1 永續發展策略及目標

1.2 永續發展委員會

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題管理



1.1 永續發展策略及目標

本公司以「回饋社會，綠色經營，打造永續未來」為 ESG 永續核心價值，以提供客戶高品質高效率的服務為宗旨，並依據環境 (Environment)、社會 (Social)、公司治理 (Governance) 三個面向，依循重大性原則訂立永續發展策略及目標。

E 永續環境

- **追蹤氣候變遷影響**
建立應對措施，持續執行並定期檢討
- **能源效率與技術創新**
發展新工法，降低營建過程對環境的負面衝擊
- **廢棄物管理**
嚴格控管建築廢料，推動回收與再利用
- **水資源節約**
實施雨水收集與再利用系統，降低用水量
- **推動綠色建築認證**
如 LEED、EEWH 等
- **導入再生與永續建材**
確保建築項目符合節能與環保要求

S 社會共融

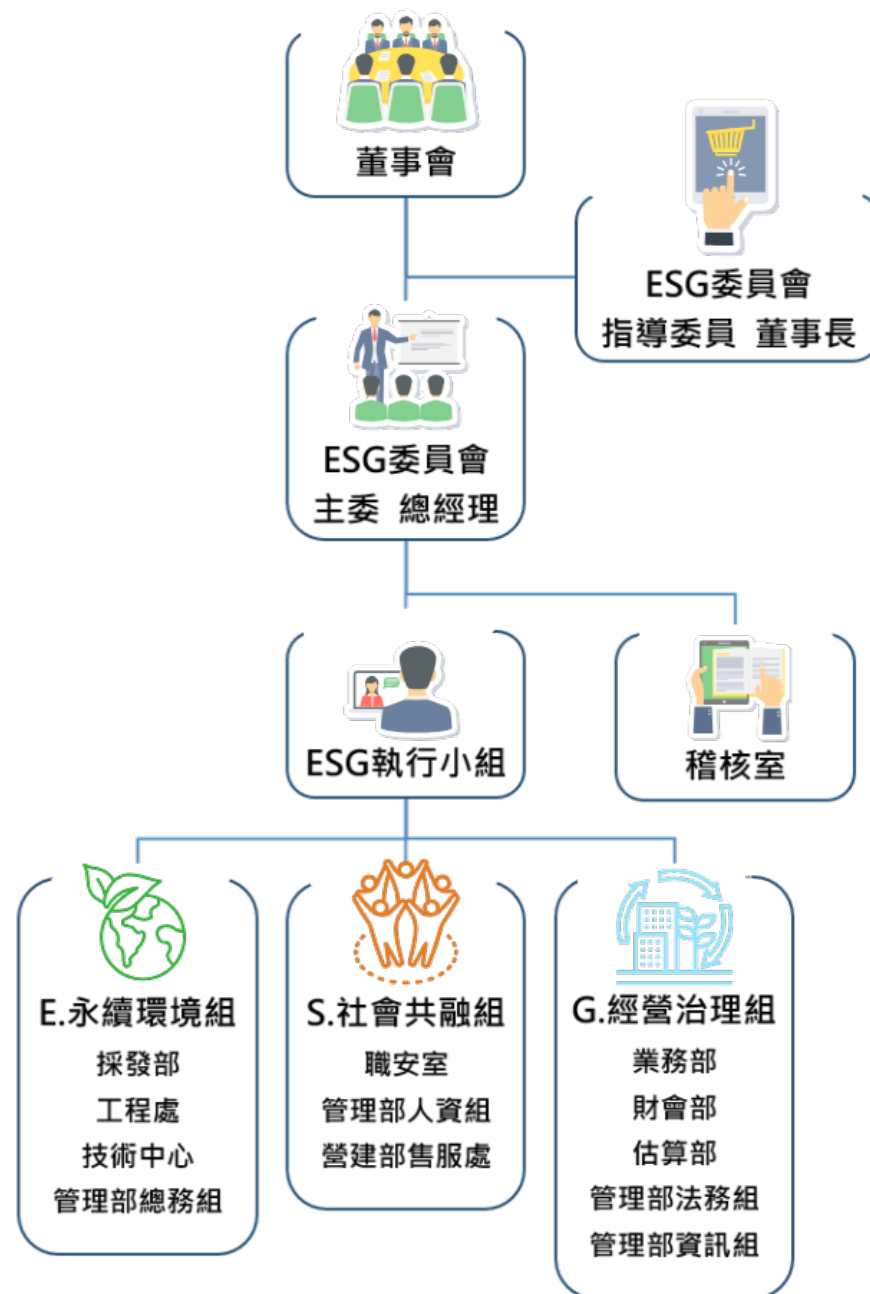
- **平等招聘與晉升**
實現機會平等，推動團隊多元化與包容性
- **員工培訓與發展**
提供良好工作條件、合理工資與職涯發展機會
- **安全與健康保障**
落實建築安全措施，保障施工人員與相關人員健康
- **社區溝通與合作**
聆聽地方意見，降低施工過程對社區的負面影響
- **公益與關懷弱勢**
整合在地資源，帶領員工投入社會公益
- **實習與產業接軌**
提供實習機會，協助新鮮人培養基本職場技能

G 經營治理

- **資訊公開透明**
定期發布 ESG 報告，揭露環境、社會與治理表現及目標
- **法律與道德準則**
積極遵守法規，建立企業倫理標準，強調誠信經營
- **對接國際準則與國家政策**
參照國際標準 (如 GRI、TCFD)，配合國內政策推行
- **建立良好治理架構**
設立獨立董事會、監察機制與透明決策流程，確保合法合規
- **風險管理制度**
建構辨識、評估與控管 ESG 相關風險的系統性流程
- **保障投資人權益**
適時提供公司業績、ESG 事項及未來發展計畫等資訊，強化信任

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「永續發展委員會」，由董事長擔任指導委員，向董事會提報永續議題重點計畫、績效成果及政策目標，並由總經理擔任主任委員，帶領 ESG 執行小組，統籌全公司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，落實流程改造及確保公司營運穩健成長並展現 ESG 各面向正面影響力。



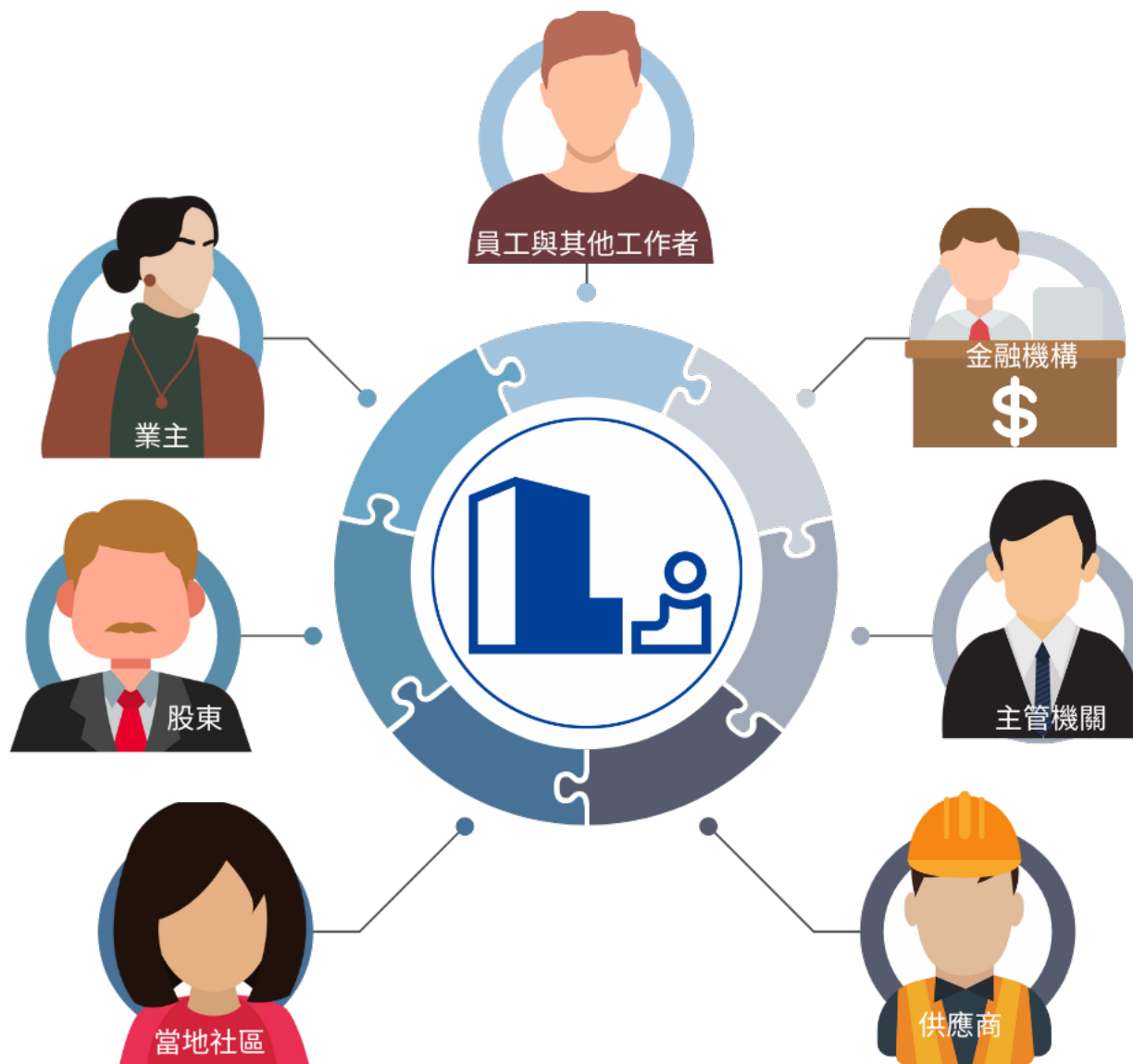
1.3 利害關係人溝通

鑑別利害關係人

為強化利害關係人溝通機制，本公司採用 GRI 永續性報導準則及利害人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 的五大原則「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注程度」，並參酌同業永續標竿及各部門經驗，評估各利害關係人對本公司產生實際與潛在之負面衝擊與正面影響的顯著性，鑑別出 7 項重大利害關係人，分別為業主、員工與其他工作者、主管機關、當地社區、金融機構、股東、供應商。

利害關係人議和

利害關係人與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，例如公司電子信箱、客服電話，預計未來也將於公司官網增設 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。

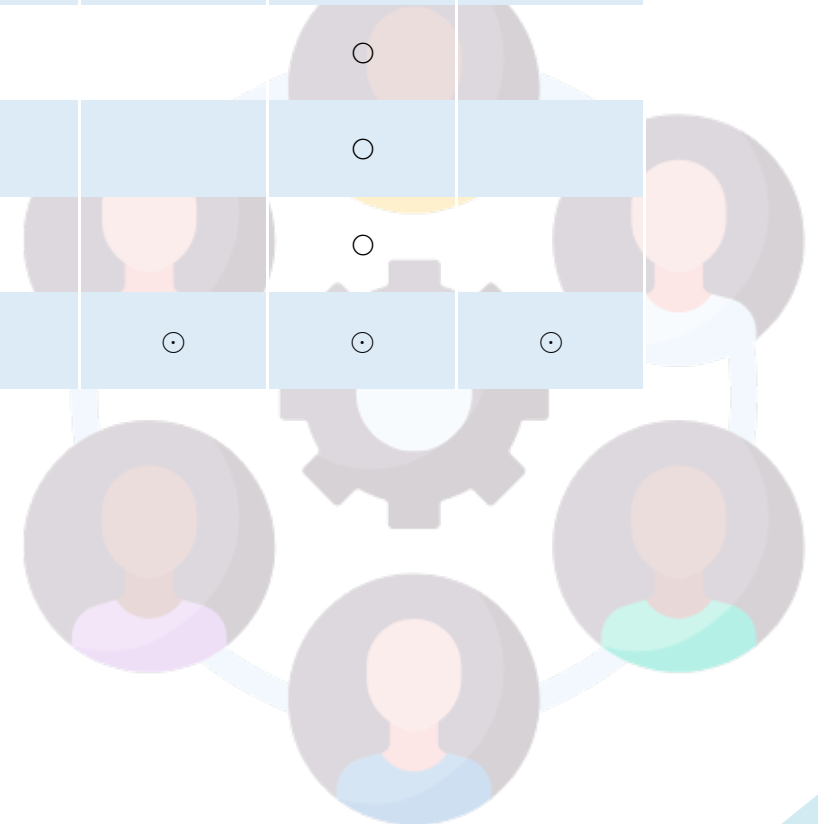


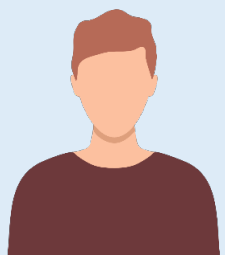
重大主題對利害關係人之影響

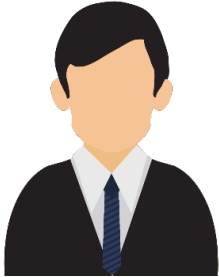
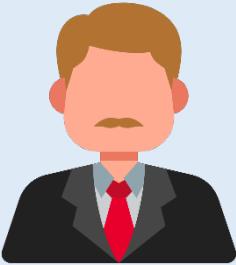
重大主題	本公司	主要影響對象						
		業主	員工及其他工作者	主管機關	當地社區	股東	供應商	金融機構
經濟績效	●		○	○	○	○	○	○
污染防治	●		○	○	○	○	○	
員工的健康與安全	●		○	○			○	
創新技術與發展	●	○		○	○		○	
訓練與教育	●		○				○	
供應商管理	●		○	○	○	○	○	○

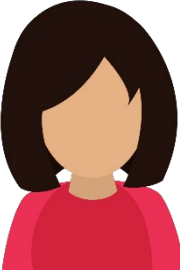
標示說明:

- 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。



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
 業主	「打造品質第一，服務至上，提供業主安心優質的工程及建案」為本公司之經營理念。加深信賴、增加繼續承接機率並提昇回流率為執行目標。	● 業主需求 ● 業主隱私	● 電話(即時) ● 通訊軟體(即時) ● e-mail(即時)	● 設有售服部門提供客戶服務。 ● 工程完工時進行業主滿意度調查，2024 年度統計，抱怨事件共計 0 件；滿意度調查均為滿意。
 員工 其他工作者	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，更是本公司文化的塑造者和品牌價值的傳遞者。唯有攜手並進，才能共同創造永續發展的未來。	● 訓練與教育 ● 員工健康與安全	● 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)	● 晉等考核及年終考核，由主管與員工面談。藉此讓雙方都能體察彼此對於目標設定與工作期待方向一致。 ● 人資與各位員工交流密切，確保勞資雙方資訊對等，讓員工充分理解並樂於遵守公司制度。 ● 不定期的員工面談，以聽取員工對於主管的領導統御及公司制度推行的建議，落實溝通，避免疑問與埋怨。 ● 職工福利委員會，舉辦的各項活動，增加高層與基層工作之外的互動、提升團隊默契。

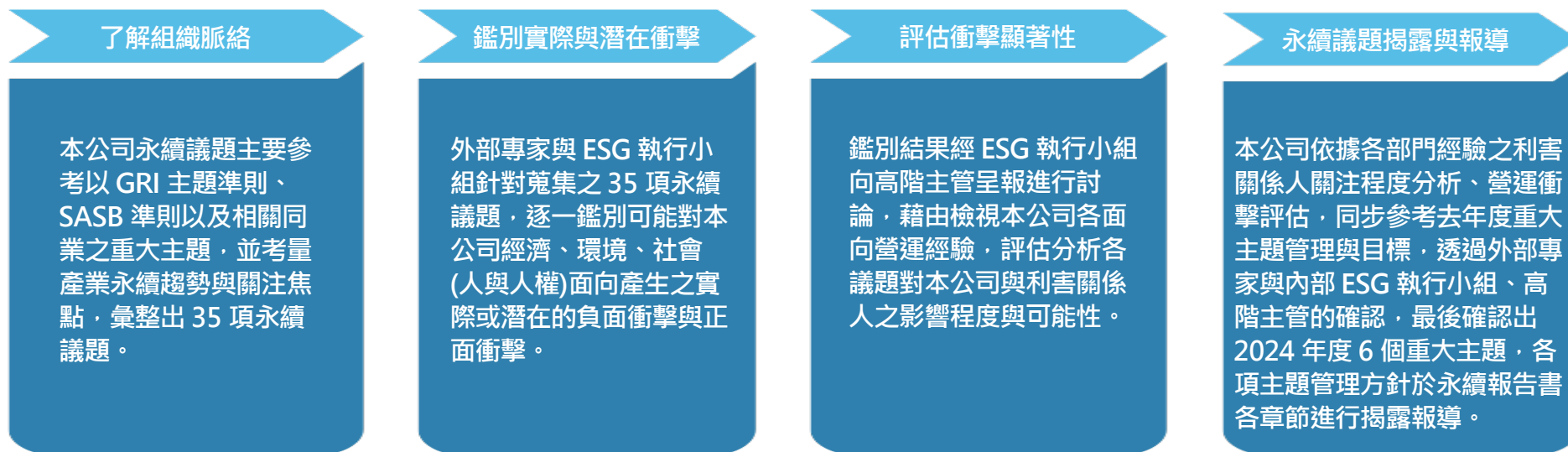
利害關係人	對本公司的意義	關注議題	溝通管道與頻率	執行與溝通成效
 主管機關	積極遵守主管機關的各項規範，並致力提供優質營建服務、堅持高品質營建工程於主管機關。	● 經濟績效 ● 勞雇/資關係 ● 職業安全衛生 ● 污染防治	● 函文(不定期) ● 財報(每半年) ● 電話聯繫(不定期) ● 申請書(不定期) ● 電子郵件(不定期) ● 提送程序計劃書(不定期)	● 與勞工(動)局間，針對工程處人員依照勞動基準法第 84-1 條之規定之變形工時，有書面核備之函文往來。 ● 針對職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、外籍移工申請之相關事項，皆需向勞工(動)局申請，並經勞工(動)局函復核准，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。
 股東	股東是本公司股票持有者，本公司必須對其負責，公司秉持誠實踏實、永續經營的經營理念，致力為每一位投資者創造利益。	經濟績效	股東會(每年 1 次)	2024 年 06 月 27 日召開年度股東大會，會議時提供股東會事手冊，並於會後寄發股東會議事錄供股東參考。
 供應商	每個供應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。	● 供應商管理 ● 職業安全衛生	● 書面資料 ● 電話與通訊軟體 ● 詢比議價會議 ● 廠商實績場勘 ● 廠商產品/工法 ● 發表會 以上皆為不定期辦理	針對 13 個案場進行合約評核，總計 1,418 筆合約。評核結果顯示，評分達優良等級之廠商比例平均值為 87%。

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
 當地社區	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氣象。	● 職業安全衛生 ● 污染防治	● e-mail (即時) ● 電話專線(不定期) ● 通訊軟體(不定期) ● 鄰里社區拜訪溝通(即時)	● 針對鄰里的反應，積極的對於各項缺漏進改善及預防措施 ● 定期派員清理公共排水溝。 ● 每天派員巡視周邊人行道及垃圾清潔。 ● 配合管制車輛進出 ● 重新鋪設周邊道路瀝青鋪面。 ● 2024 年參與 32 次社區活動及資助/捐款。
 銀行	銀行提供本公司預付款保證、履約保證、保固保證、融資等業務，本公司需獲得銀行支持及信賴，使各項業務營運得以順利運行。	經濟績效	● 財報(每半年) ● 電話聯繫(不定期) ● 暫結報表(不定期) ● 營業稅申報(每兩月) ● 通訊軟體(不定期) ● e-mail (即時)	為使銀行各項業務得以順利運行及了解公司營運狀況，2024 年提供財務報表予 13 家往來銀行。

1.4 重大主題管理

本公司參考國際永續規範與標準 (GRI 主題準則、SASB 準則) 各主題涵蓋範圍與自身業務之相關性，並綜合國內外產業趨勢、同業案例，透過 4 大步驟分析決定今年度對於環境面、社會面與治理面有顯著衝擊之 6 項重大主題，作為永續報告書資訊揭露的架構，並藉由擬定相關政策進行應對，以確保有效管理與執行，達到與利害關係人持續有效溝通之目的。

重大主題鑑別流程



重大主題鑑別結果



重大主題管理列表

重大主題	本公司的政策或承諾	描述影響衝擊	對應章節
經濟績效 GRI 201	● 定期召開經營管理會議，制定年度預算目標。 ● 持續打造符合綠建築認證的標的。	【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。 ● 潛在負面-資源耗用增加以及污染排放增加。 【社會面】 ● 實際正面-繳納稅賦予政府，支持政府基礎建設、增加社會工作機會。 ● 潛在正面-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。 【經濟面】 ● 實際正面-以穩定的收益帶動穩健的成長，打造永續經營的基礎。 ● 潛在負面-大環境的缺工及原料成本持續上漲，獲利風險攀升，謹慎評估、嚴格管控及預防因應方能確保收益。	CH2 公司治理

重大主題管理列表

重大主題	本公司的政策或承諾	描述影響衝擊	對應章節
污染防治 GRI 306	● 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。 ● 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。 ● 落實 6S計畫： 安全、整理、整頓、清掃、清潔、習慣。 ● 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。 ● 汰換辦公場所高能耗設備、推動電子無紙化作業程序。 ● 宣導使用大眾交通工具、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。	【環境面】 ● 實際正面： 1. 現場管理廢棄物規劃，杜絕廢棄物隨意棄置對環境的負面衝擊。 2. 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，可以提升公眾生活品質及維持空氣乾淨，保護身體健康。 【經濟面】 ● 潛在負面： 1. 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。 2. 若排放汙染，造成相關單位獲利降低與商譽損失。	CH4 守護環境

重大主題管理列表

重大主題	本公司的政策或承諾	描述影響衝擊	對應章節
創新技術與發展 (自訂主題)	BIM 團隊，專責推動數位建築管理。 ● 透過精確建模與數據分析，預先檢討並釐清工程風險及施工可行性，加速溝通決策流程，確保專案高效執行。 ● 在 ESG 層面 E-優化資源運用，減少工程施作浪費。 G-更提升專案透明度與管理效率。 S-並促進跨部門協作與專業人才培育。 全方位提升工程品質與規劃效率，打造智慧、永續的建築環境。	【正面】 ● 提高施工精度與準確性 BIM 可以在建設過程中提供 3D 模型，對設計、材料、結構等進行精準模擬，減少設計與施工過程中的錯誤與不一致， ● 提升協同作業與信息共享 促進設計端與施工端之間的協同合作。所有參與者可在會議上，透過查看同一個模型，有效解決施工介面衝突。 ● 提升工程管理透明度 BIM平台提供的完整數據紀錄和實時更新，提高工程施作的可審查性，減少管理中的不確定性及風險，同步提升了業主、監造及其他利益方的信任。 【負面】 ● 專業人才養成不易 ● 員工學習曲線與技術適應問題 從傳統 2D 轉向 3D BIM模型資訊的過渡期，可能面臨員工對於數位技術應用的不熟悉，帶來技術適應的挑戰。 ● 需求過高的硬體與軟體要求 BIM模型需要強大的計算資源，對硬體設備效能的需求不斷提升，增加公司的運營成本。	CH3 創新技術

重大主題管理列表

重大主題	本公司的政策或承諾	描述影響衝擊	對應章節
員工的健康與安全 GRI 403	● 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。 ● 持續 PDCA 循環，完善職安衛管理系統，持續通過 ISO 45001 驗證。 ● 定期進行職場安全風險評估，確保作業場所符合安全標準。 ● 推動全員參與的安全文化，從基層到高層共同承擔安全責任。 ● 提供員工必要的安全裝備與培訓，提升其安全意識與應變能力。	【社會面】 ● 實際正面： 1. 提供健康、安全的工作環境能提升員工的工作效率與忠誠度。 2. 穩定的職場環境有助於提升員工的心理健康，減少壓力相關問題。 ● 潛在負面：忽略職場安全，使員工無法安心工作，導致士氣低落，有可能造成高流動率。 【經濟面】 ● 實際正面： 1. 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。 2. 減少職業傷害與事故的發生，降低因工傷導致的停工損失。 3. 有助於吸引與留住優秀人才，提升企業形象。 ● 潛在負面： 1. 發生職災事故，有可能遭主管機關的裁罰。損害公司聲譽。 2. 職災引發的法律責任與罰款可能對公司財務造成壓力。	CH5 友善職場

重大主題管理列表

重大主題	本公司的政策或承諾	描述影響衝擊	對應章節
訓練與教育 GRI 404	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。	【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。 【社會面】 ● 潛在正面-所有的課程訓練，持續強化公司營運團隊與穩定同仁的學習成長。 【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。	CH5 友善職場
供應商管理 GRI 414	依評核管理之 ISO 流程，經遴選出之供應商符合施工要求之品質水準與財務規模，能確保施工品質符合品質。	【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。 【經濟面】 ● 實際正面-與社會責任感優良的供應商合作，可提升公司品牌形象，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。	CH3 創新技術

公司治理

2.1 治理組織

2.2 誠信經營

2.3 經濟績效(重大主題)

2.4 風險管理暨法規遵循

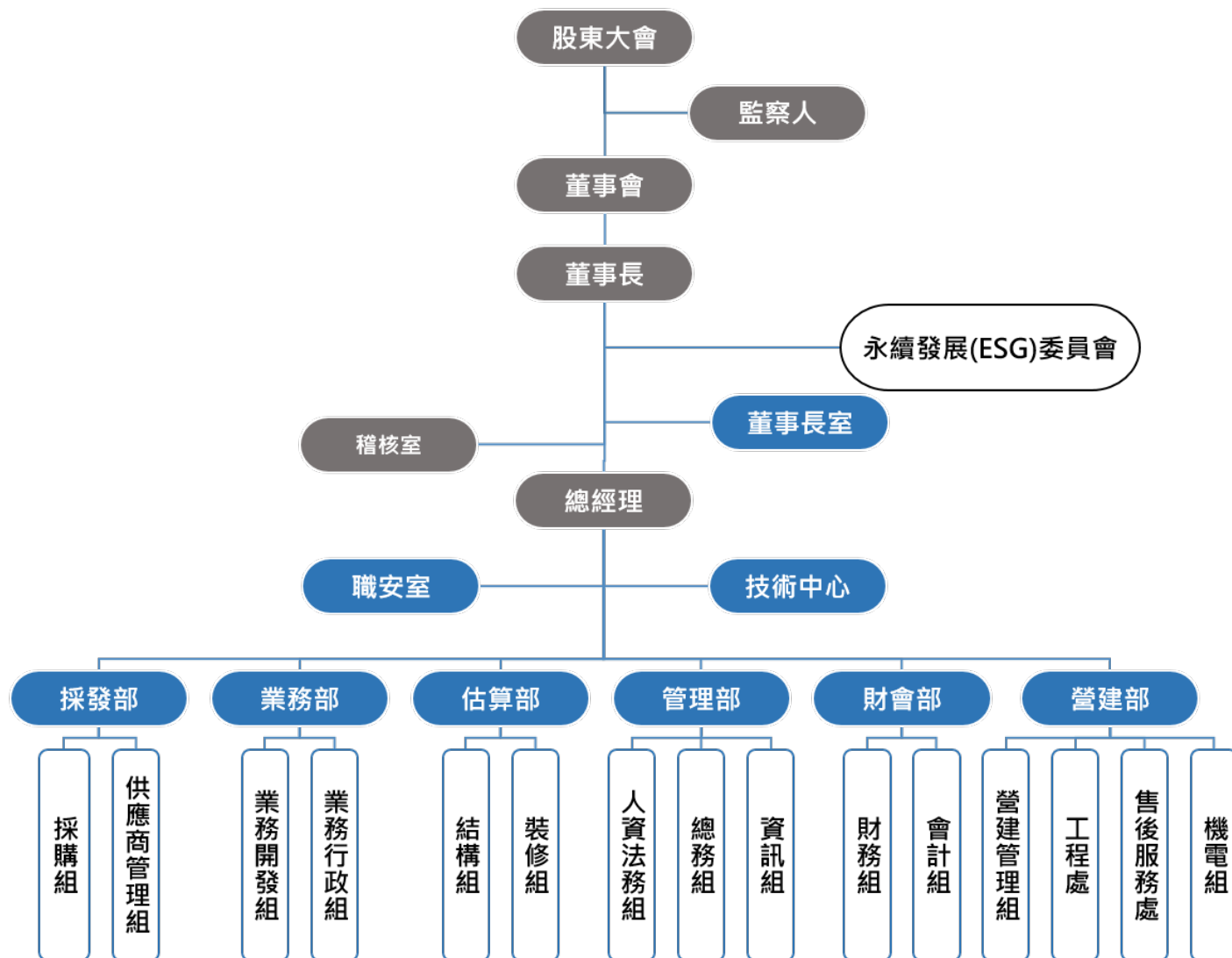


2.1 治理組織

本公司具備完整的公司營運架構、治理透明誠信，組織權責劃分明確並各司其職落實公司分權管理，以董事會做為最高治理階級，負責本公司營運及未來發展策略方向，致力於保障股東權益，及為所有利害關係人創造最大的利益與價值。

董事會與監察人組成

- 2022年6月依公司章程與選舉辦法選出董事與監察人
- 董事會成員：7名（皆具產業經驗與專業能力）
- 監察人：原為3名，其中1名於任期中解任於2024.06.27股東常會補選監察人並修章修正後監察人人數調整為2名
- 女性董事1名，占比14.2%
- 董事成員具備產業背景與專業多元性
- 符合董事會多元化組成精神，展現組織治理專業與包容性





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	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	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	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	宏益纖維工業(股)公司董事長 宏邦投資(股)公司董事	●			●
監察人	施敦仁	男	50 歲以上	2024/6/27	弘新建設(股)公司董事 尚益染整加工股份有限公司董事長	●	●		
監察人	劉奕志	男	50 歲以上	2019/6/28	弘新建設(股)公司監察人 山星科技(股)公司董事	●	●		

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

本公司董事會原則上每季召開一次，2024年共召開六次，全體董事出席率約83%。針對營運活動所涉及之議題，由董事會授權高階管理團隊負責處理，必要時向董事會報告進度與執行情形，並按季進行追蹤提報。

此外，編製相關經費供董事成員參與專業教育與訓練課程，以提升其治理與監督能力，課程採自主參與制。

本公司藉由董事會議案審議過程，持續掌握 ESG 三大面向之重大議題，並定期檢視溝通效果與後續改善作為，以強化治理效能與利害關係人回應機制。

董事利益迴避制度

本公司已制定《董事會議事規範》，明定董事在處理利害關係議題時之利益迴避原則：

- 董事若對會議議案涉及自身或代表法人之利益，應主動揭露利害關係內容
- 如有影響公司利益之虞，董事僅得陳述意見與答詢，不得參與討論與表決
- 並應於議案表決時予以迴避，且不得代理他人行使表決權

目前公司董事會尚未遇到需啟動利益迴避機制之案件。

董事會通過議案



- 依ESG及GHG推行計畫時程表，完成2023年溫室氣體盤查報告書。
- 2024年5月份進行溫室氣體盤查外部查證作業。



- 2023年度員工及董監酬勞分配情形。



- 承認2023年財務報表及合併財務報表
- 修訂公司章程部分條文
- 公布2023年度盈餘分派情形
- 於2024年股東常會議程中增加選舉事項，補選監察人一名
- 為符合公司實際情形，修訂「背書保證辦法」部份條文

薪酬政策

本公司為非公開發行公司，薪酬政策由最高治理單位「董事長室」擬定調整目標後由管理部人資組提出具體方案報審。

相關方案經董事長室核示後，將於：

- 「經營管理會議」
- 「人事評議會議」
- 召開專案會議（邀集主管與相關部門）

進行討論與決議。決議結果進行內部布達同步更新薪酬規章。

晉升與績效考核

本公司每年舉行2次「人事評議會」，執行全體員工績效與晉等考核。晉升幅度與加薪幅度兼顧激勵與公平性。

薪酬與福利適時調整，確保本公司具備產業競爭力與吸引力。

2.2 誠信經營

落實誠信原則

本公司秉持「誠信踏實」之經營理念，積極建立清廉企業文化，防止舞弊行為的發生。員工均簽署《誠信承諾書》，承諾本人及其家屬及其他利害關係人不得利用職務便利進行營私舞弊或接受餽贈等不當行為。

本公司要求全體員工恪守廉潔操守與職業道德，具體執行如下原則：

- 嚴格遵守公司政策，不得謀取私利
- 避免所有形式的利益衝突
- 落實贈與與招待原則，減少潛在糾紛
- 在反貪腐與反賄賂方面，採取零容忍態度

為強化預防機制，公司亦向全體同仁及商業夥伴持續宣導反貪腐與反賄賂準則，並建置內部稽核與監督機制。

2024年度公司內未發生任何貪污或相關舉報案件。

檢舉管道

如若員工對懲戒不服、管理不當或有其他欲向本公司反映、建議之事項，可透過檢舉管道向檢舉單位反映。

2024 年度無任何員工、供應商及外部人員之檢舉事件。



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 盧盈宇小姐
檢舉信箱	lijin110@lijin.com.tw

人權保障及勞動權益

【對內承諾：保障員工基本權益】

本公司恪守《勞動基準法》、《就業服務法》等相關法規，確保所有員工在公平、尊重與安全的環境中工作，落實企業對人權的尊重與保障。

設置以下組織機制，以強化員工福利與職場安全：

- 職業安全衛生委員會：強化職場安全健康管理，防範職災風險
- 職工福利委員會：持續推動各項福利措施，提升員工福祉與凝聚力

於報告期間 (2024 年度) 未接獲任何有關歧視、騷擾或侵害勞工權益之申訴案件

【對外責任：推動永續供應鏈】

為建構一個重視環境保護、人權保障、安全與健康的永續供應鏈體系，本公司已於所有供應商合約中明定尊重人權與勞動條件之相關條款，要求合作夥伴共同遵守，以確保整體供應鏈工作者的基本權益獲得保障與尊重。



人權盡職維護

項目	執行內容
反歧視	杜絕不法歧視、保障性別工作平等，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	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。亦針對所有供應商之契約內清安條款有所規定，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	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，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	● 訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及性騷擾專案申訴管道，為人資專用信箱。 ● 新進人員教育訓練時，由管理部向新進人員加強宣導。
勞資溝通	● 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	● 設有職工福利委員會，戮力規劃、籌辦多元性活動，確保全體員工福利不打折。 ● 為俾職工福利社團之管理，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。 ● 現有高爾夫球社、熱力四社、電影社、羽球社，共 4 個職工福利社團。
職業安全衛生	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，以保障所有員工工作環境之安全與健康。

2.3 經濟績效(重大主題)

重大原因		短期目標 2025年
 穩健的獲利就是本公司對員工及股東的承諾，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。穩健經營，以維護員工及股東之權利。	 中長期目標 2026~2030年	年度營業收入目標新台幣102.1億元。 ●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。 ●持續培育充足人才與技術，使公司具有發展永續經營的韌性及競爭力。 ●精耕原有業主，提供精緻服務已掌握後續案源。
		 管理評量機制 ●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。 ●提供會計師查核財報予銀行並於召開年度股東大會時供股東參考，使股東、銀行了解本公司營運及財務狀況。
績效與調整		
 2024年度營業收入結算新台幣95億元，EPS2.9元。	 預防與補救措施	透過經營管理會議，每季檢視整體業績目標，審視公司營運的方向，並適時調整擬定業務策略，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。

營運績效

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，2024 年營業收入達 9,529,663 仟元，相較前年淨利成長 6.35 %，係因本公司建設案-利晉學府於 2023 年度完工，銷售收入納入該年度計算，故當年度營業收入大幅上升。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024年
營業收入 (仟元)	10,306,908	10,885,605	9,529,663
營業成本 (仟元)	9,739,284	10,117,880	8,808,677
營業毛利 (仟元)	567,624	767,725	720,986
營業損益 (仟元)	369,658	497,843	461,617
營業外收入及支出 (仟元)	36,606	11,673	79,779
稅前淨利 (仟元)	406,264	509,516	541,396
本期稅後淨利 (仟元)	323,760	408,985	434,944
本期綜合損益總額 (仟元)	299,785	409,303	496,864
每股盈餘 (元)	2.16	2.73	2.90
員工福利金額 (仟元)	38,560	42,238	60,248
股利 (仟元)	3.5	2.0	2.5
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	377,386	427,739	491,881

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同仁參加桃園市政府勞動局「113 年桃園市青年安薪就業讚方案」，任職滿 6 個月以上，本公司可申請獎勵金，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 2024 年接受政府單位之財政補助共計 81,597 元

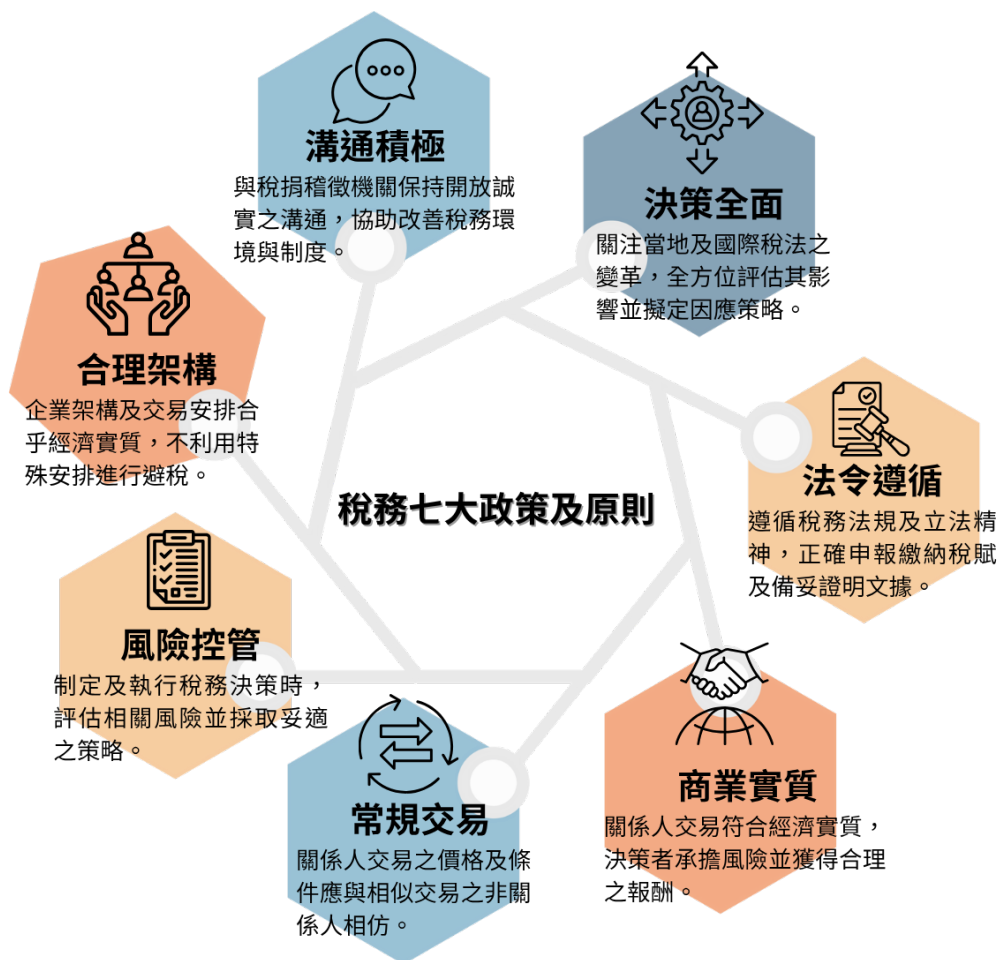
項目	補助單位	補助金額
產檢假補助	勞保局	61,597
青年就業安薪補助	勞動局	20,000
總計		81,597



稅務政策及原則

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。呈報稅務遵循狀況及全球稅法新訊，以利董事能掌握內部風險及稅務趨勢。在遵循與規劃面，持續精進提升稅務作業效率，並進行其他稅務系統線上化提升準確度及效率；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。

積極透過多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。



2.4 風險管理暨法規遵循

風險管理

風險控管為企業實現永續發展、增強市場競爭力及提高利害關係人信任的關鍵因素之一，透過系統性識別，評估風險內容及訂定應對策略，降低各類風險及可能產生的危機。辨識可能之風險包含氣候變遷風險、環境風險、作業安全危害風險、供應鏈風險、財務風險、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	● 極端氣候（如颱風、暴雨、高溫）導致設施損壞或作業中斷。 ● 高溫環境可能增加員工中暑或其他健康問題的風險。 ● 法規變更（如碳排放規範）可能增加運營成本。	● 設施強化：檢查並加固關鍵設施，提升其耐極端氣候的能力。 ● 作業調整：針對高溫或惡劣天氣，調整作業時段並提供充足的防護設備（如遮陽棚、冷卻設備）。 ● 碳排放管理：制定減碳目標，推動節能減排措施，並積極參與碳交易市場。
 環境風險	● 營造工程易造成噪音、廢棄物及排放汙染，處理不當可能遭受罰款或損害公司聲譽。 ● 環境法規的日益嚴格可能增加合規成本。 ● 周邊社區因環境問題產生的抗議或糾紛。	● 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供應商，減少對環境污染的機率 ● 定期與周邊社區進行環境相關的溝通與說明，主動公開環境數據，建立信任。 ● 追蹤環境法規的最新動態，提前做好合規準備。
 作業安全危害風險	● 高風險作業（如高空作業、重型機具操作）可能導致員工傷亡。 ● 員工安全意識不足或違反操作規範。	● 安全培訓：定期對員工進行安全教育與技能培訓，確保熟悉標準作業程序（SOP）。 ● 風險評估：針對高風險作業進行全面風險評估，並制定針對性的防護措施。 ● 監督與稽核：設立專職安全監督員，對現場作業進行即時監控及安全稽核。 ● 應急機制：完善事故應急預案，定期舉行應急演練，提升員工應對突發事件的能力。

風險控管範疇

類 型	可能風險	因應作法
 營運風險	● 施工品質管控 ● 工程進度管控 ● 工程預算成本管控	● 確實依照品質管制程序規範之相關作業內容分階段進行單項工程檢驗、單項工程材料測試、移交業主前最終檢驗、配合業主驗收，並將不合格管制記錄存檔。 ● 確實執行品質查核，強化人人皆品管之觀念。 ● 嚴格執行施工進度管制作業，確實檢討進度執行日報表、週報表及月工程進度表，以利掌握工程進度。 ● 定期召開例會確實檢討工程進度相關管制是否有效，進度落後須提出說明並追查原因，並提出趕工進度表。 ● 審查工程執行時採發與計價工料費用與執行預算編列的差異，視需要召開成控會議，即時發現問題予以修正偏差。
 財務風險	通貨膨脹導致原物料價格調漲。	隨時注意市場價格之波動，與業主及供應商保持良好關係，避免因通貨膨脹價格波動對本公司之重大影響。
 供應鏈風險	供應鏈中斷將導致工程進度延誤、進而影響財務狀況	同質性優良廠商有數間廠商互為備案，並持續開發，縮小供應斷鏈時對財務及各方面造成的危害
 資訊安全風險	電腦病毒、駭客攻擊毀損公司資料檔案	● 定期維護升級公司防火牆設備 ● 透過教育訓練提升同仁對資安議題的重視 ● 每日執行資料備份

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（緩）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 2024 年報導期間，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 39 件處罰款事項；非處罰款事件共 15 件。

公司治理相關法規

- 無違反公司法
- 無違反商業法
- 無違反證券金融法規
- 無政治獻金
- 無貪腐事件

勞工權益相關法規

- 無違反性平法
- 無強迫勞動
- 無使用童工
- 無侵害結社自由及團體協商
- 無違反歧視或人權事件
- 無侵害原住民權利事件
- 未有禁止或具爭議性之產品
- 無違反行銷相關法規及自願守則的事件
- 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款情事
- 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟
- 無違反客戶隱私事件
- 無違反行銷傳播法規
- 就業服務法(1件)

環境保護相關法規

- 職安業安全衛生法(15件)
- 環境保護法(16件)
- 建築法(7件)

改善措施

為預防相同事件再次發生，已採取下列改善措施：



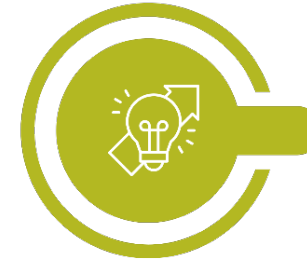
降低對環境影響

- 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

- 罰緩超過 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
- 向供應商及施工相關人員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

創新技術

3.1 BIM 應用(重大主題)

3.2 創新 E 化

3.3 品質及客戶滿意度管理

3.4 供應鏈管理(重大主題)



3.1 BIM 應用(重大主題)

重大原因	 短期目標 2025年	●公司承攬的1/2在建工程導入BIM作業 ●BIM教育訓練開設達2梯次課程
 傳統營造方式常面臨高碳排、高能耗、資訊不透明等問題。 而 BIM (建築資訊模型) 技術的導入，不僅是數位轉型的一環，更是營造公司實現永續營運與履行 ESG 責任的重要手段。幫助公司在環境、社會和治理三大領域實現更加高效、透明和可持續的管理。	中長期目標 2026~2030年	公司承攬的2/3在建工程導入BIM作業
績效與調整	 管理評量機制	●BIM 於各專案導入率 ●員工 BIM教育訓練率 ●各專案透過BIM解決之施工介面議題數量
 ●透過技術中心與工程處的密切配合，提前檢討施工界面之問題，並且優化設計方案，提升整體施工品質。 ●透過雲端平台，與各家施工廠商協同作業、資料共享，提供資料同步更新，降低協同作業資訊不同步之情況。 ●12處工程處有9處工程處導入BIM技術。 ●BIM課程培訓工程師對BIM可以達成的範疇並且更深入的理解BIM應用內容。	 預防與補救措施	預防措施： BIM 提供「模擬、透明、可視化、協調」功能，在問題發生前降低風險。 補救措施： BIM 提供「追溯、分析、修正、溝通」工具，能在問題發生後加快解決。

技術與發展

本公司 2012 年 5 月正式成立 BIM 團隊，專責推動數位建築管理，涵蓋專案全生命週期作業。從前期圖面清理、重點檢討與數量概估、中期施工規劃及介面整合與施工序模擬，至後期選色選樣與細部規劃，透過精確建模與數據分析，預先檢討並釐清工程風險及施工可行性，加速溝通決策流程，確保專案高效執行。

【工法分析】

應用BIM技術，對工序、流程進行深入分析和可視化的檢討，於施工前有效溝通，降低施工錯誤及提高施工品質。

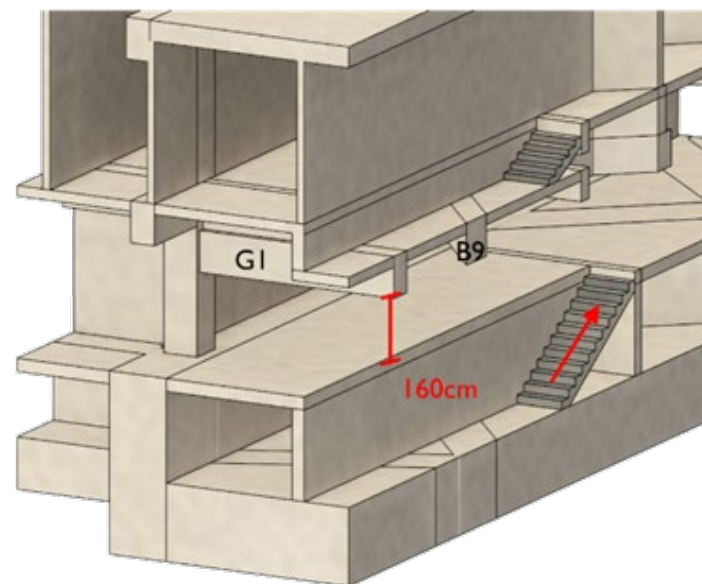
【施工界面檢討】

使用BIM模型檢核各專業界面，提早發現干涉事項，解決施工過程中可能發生之衝突，進而降低施工成本及工期延宕之風險。

【各專業間整合及協作】

結合結構、建築、景觀、機電等各工程項目，並視需求進行假設工程模型建置，確保各專業間的協作可以完整進行，增進溝通效率。

局部工進示意



專案管理作業程序

建立標準化作業流程，以提升專案管理效能，確保各階段執行的精準性與一致性。同時，透過制定 BIM 工作執行計畫書，明確專案各階段的目標、技術要求及成果展示機制，使專案團隊能有效協作，確保資訊透明與決策效率。

專案啟動階段

1.需求分析與目標設定

- 確認業主需求與專案目標
- 確立BIM應用範圍
- 確定交付標準與LOD(Level of Development)

2.團隊組成與分工

- 指定BIM窗口、各專業BIM專責人員
- 建立協作機制與溝通方式(與現場窗口保持聯繫)

3.BIM執行計畫(BEP, BIM Execution Plan)制定

- 明確BIM技術標準與作業規範
- 確定建模軟體與協作平台(如Revit、Navisworks、BIM 360等)
- 設定資料交換格式如(IFC、RVT、NWD)
- 訂定模型命名規則、屬性標準與版本管理流程
- 規定產出之BIM相關成果



專案執行作業階段

1.BIM建模與資訊整合

- 依專案需求建立建築、結構、機電(MEP)模型
- 確保各專業模型一致性與資料完整性
- 進行設計方案比對與視覺化模擬

2.視專案需求提供技術支援

- 透過BIM與工期結合進行施工模擬或施工方案的呈現。
- 利用BIM模型進行工料數量檢核。

3.衝突檢核與優化

- 利用BIM軟體(如Navisworks)進行界面間碰撞檢核。
- 彙整相關衝突表單，召開協調會議，解決衝突並優化設計方案。

4.執行作業成果

- 定期更新BIM模型，配合施工變更修正模型。
- 產出相關作業成果及表單

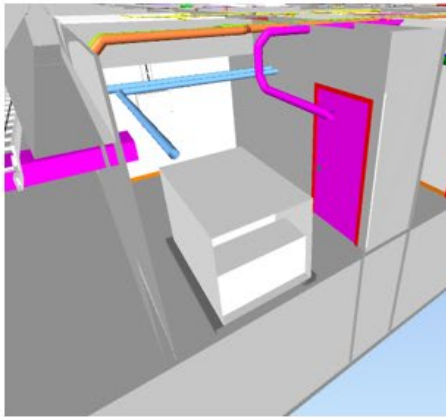
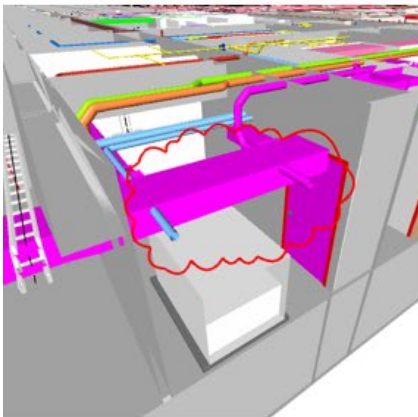


BIM 導入實例

於【momo 中區物流中心工程】透過 BIM 技術，於施工前精確檢討建築與機電系統的界面衝突，並召開整合會議，協調各專業廠商進行跨系統溝通，共同研擬解決方案。所有衝突點將系統化列入追蹤表單，持續檢討與優化，確保調整成果落實。此舉能有效避免施工過程中結構體與機電系統的碰撞問題，減少因修改或重工導致的資源浪費，提升施工品質與界面溝通效率。



會議討論過程



衝突檢核管線方案調整

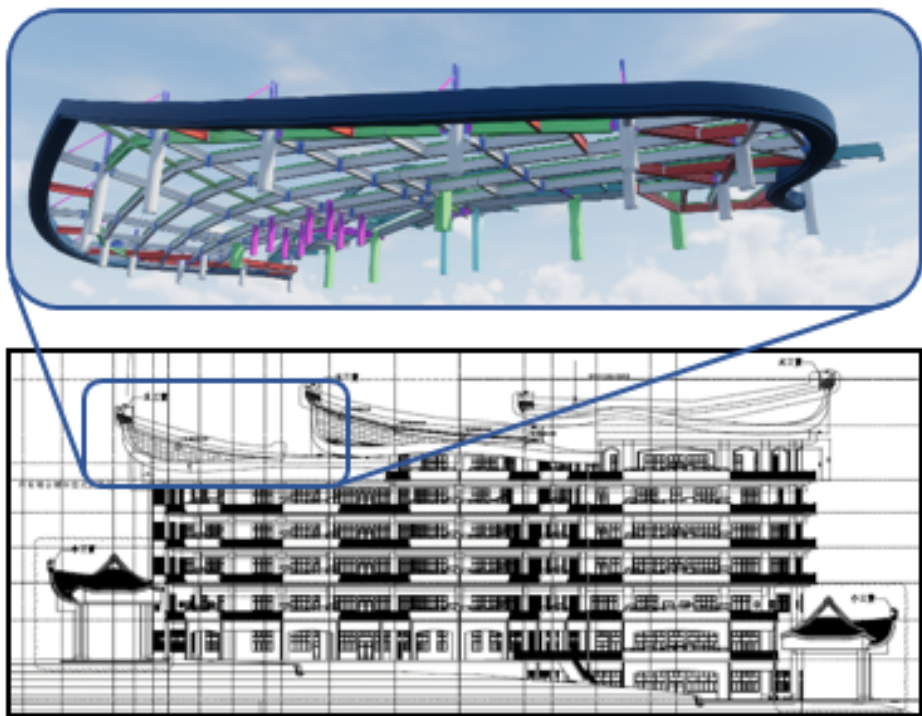
momo中區衝突檢核表						
編號	樓層	位置	衝突問題	判定狀態	另提建議	備註/解決方案
1	B2F	F-GH-11	消聲器調整與防音高度聲運通管及hway	已解決		
2	B2F	G-H/3-5	消防管與結構梁衝突	已解決		
3	B2F	G-H/3-4	消防水管與門衝突	已解決		
4	B2F	F-G/1-14	空調系統自身衝突及冷凝管、水管與排水管衝突	已解決		
5	B2F	G-H/3-14	空調系統與通氣管、排水管衝突	已解決		354040-R-005-B-B2F門與機電管線衝突(2024.11.08送設計)>>>方案取消，空調管改走停車空間，管線上方至少留1m維修空間
6	B2F	G-H/3-14	空調管與門衝突	已解決		354040-R-005-B-B2F門與機電管線衝突(2024.11.08送設計)>>>方案取消，空調管改走停車空間，管線淨高2.14m
7	B2F	F-G/1-14	空調排水系統衝突，通配合調整	已解決		
8	B2F	樓層樓梯	地下室排水管穿過	已解決	設計已核准	354040-R-005-B-B2F樓梯排水溝調整(2024.11.19送設計)
9	B2F	G-H/3-13	消防風管與通氣管	已解決		
10	B2F	F-G/2-14	消聲器與樓梯衝突	已解決		
11	B2F	B206乙樣機	風管碰到大堂與其他管線衝突	已解決		
12	B2F	B206乙樣機	排煙風管碰到大堂與其他管線衝突	已解決		最低淨高2.100m
13	B2F	B205廚房附屬辦公室	電管與門衝突	已解決		354040-R-005-B-B2F門與機電管線衝突(2024.11.08送設計)>>>方案取消，已更改管徑
14	B2F	綠島機房	LW48百葉窗調整高度	已解決		354040-S-082-C-B2F結構板樑圖【已核准】
15	B2F	風島機房				
16	B2F	G-H/1-12				
17	B2F	F-G/8-10				
18	B2F	F-G/1-14				
19	B2F	G-H/3-13				
20	B2F	F-G/2-13				
21	B2F	B205廚房附屬辦公室	1.消聲器門與風管衝突(取區區域有此問題)	已解決		因1117會議調整，原B2F-B205及B206廚房機房
22	B2F	B227文庫	空調管與通氣管，向下調整會碰到排水管	已解決		車正先縮小尺寸與設計確認，該處時調整即可
23	B2F	G-H/1-12	樓梯與電管及泡沫管衝突(低取區域有此問題)	已解決		程序調整穿樑後，需與影響協調單位移處
24	B2F	B206乙樣機	排水管與排煙風管衝突	已解決		煙道淨高設置空間：煙槽+煙管15cm
25	B2F	C-D/4-15	空調與通氣管衝突	已解決		
26	B2F	F-G/1-14	排水與空調衝突	已解決		
27	B2F	G-G/1-12	冷水管與動力管衝突	已解決		管線已請車正調整
28	B2F	Z-樣機	排煙風管與動力管衝突	已解決		管線已請車正調整，程序調整後車正調整排水管
29	B2F	Z-樣機	管線位置正確性	已解決		已請車正調整
30	B2F	F/1-14	手動關閉閥防排煙衝突	已解決		已請車正調整
31	B2F	一般停車空間	消防管與樓梯衝突	已解決		20241127會議討論消防管不低於樓梯，消防BOP改為300後與樓梯衝突，並請車正調整樓梯
3101車庫	B2F	一般停車空間	消防管不可配置於車道載水溝內	自行調整		請消防調整管線高度與走向-ok
32	B2F	一般停車空間	消防管過低	已解決		>>>請車正將ASRS管線設置完整
33	B2F	走廊+茶水間	排煙與門、天花、空調衝突	已解決		20241127會議討論部分消防管仍過低，請確認是否調整
34	B2F	儲藏室+中控室	新增排煙風管需改貼牆，與其他管線衝突	已解決		>>>已通知車正調整
35	B2F	煙室機房	消聲器減火器	已解決		1.門與天花衝突B2F 2.排煙風管衝突B2F
36	B2F	G/4	滅火器盡量不配置於進出動線柱面，建議往上側調整	已解決		1.排煙管往左走門上方，離開TRAY，空調新管貼牆離開排煙管，並改走TRAY下方ok 2.門扇高度調整
				已解決		請消防檢討是否需設置滅火器
				已解決		請消防調整滅火器位置
				已解決		34

透過系統化追蹤表單，確實檢討問題
提升整體作業效率

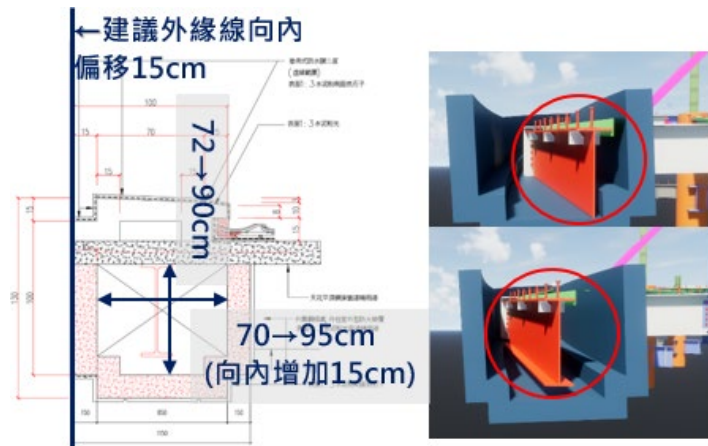
界面衝突檢核表

BIM 成功案例

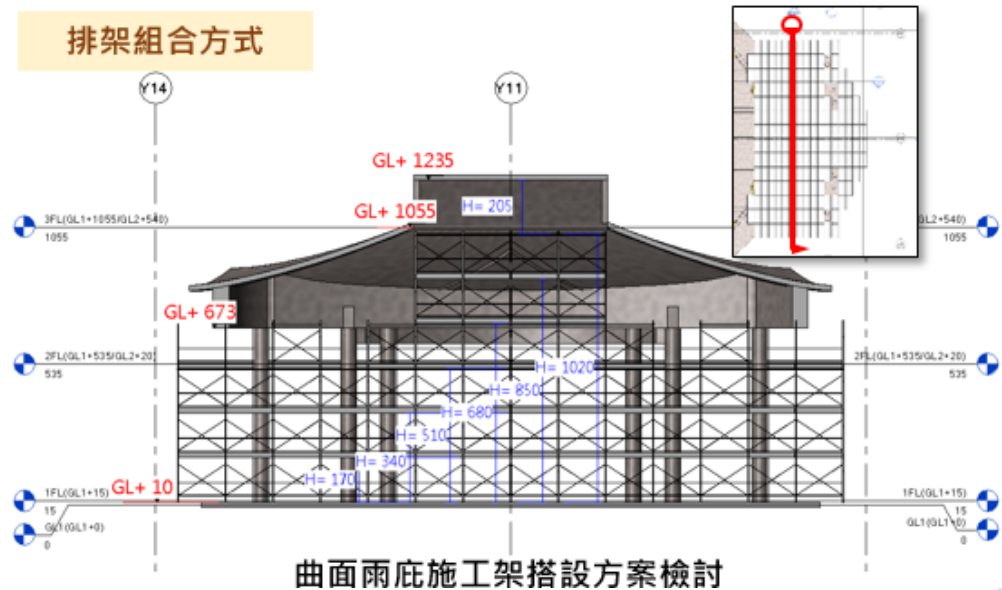
整體鋼結構與建築外牆因圓弧形設計，使部分牆面無法完全包覆鋼構，影響整體美觀。在施工前期，透過3D BIM模型逐一檢討與優化，確認改善方案，以確保設計與施工精準銜接。隨著業主及建築師的外觀變更需求，BIM 技術亦協助模擬多種造型方案，加速決策流程並提升設計效率。在施工後期，透過數位技術精確檢討曲面兩底模板高程與搭架方式，確保施工順利進行，最終呈現符合原設計理念的高品質建築。透過 BIM 的應用實踐智慧建築與永續發展的核心價值。



鋼結構造型屋頂模擬



鋼結構造型屋頂施工可行性方案評估



完工案例

本公司將持續以數位轉型為目標，對工程全生命週期導入 BIM 技術，並培養相關人才，配合數位轉型和 BIM 技術的應用，提升團隊在數位建設與 AI 應用領域的競爭力，以應對不斷變革的產業環境。



減少材料浪費與資源消耗

- 優化資源配置、降低碳足跡
- 優化資源運用，減少工程施作浪費



促進數位化工地管理，確保施工安全與品質

- 強化職場安全與數位人才培養
- 促進跨部門協作與專業人才培育



提升施工效率與精準度

- 提升專案透明度與管理效率
- 提升工程管理透明度



是方電訊

3D BIM模型與實際完工對比



聖保祿醫院

3.2 創新 E 化

職安巡檢系統

- **提升安全衛生管理績效：**
透過開發智慧職安系統，保障工作安全、減少職業災害，促進企業永續經營。
- **數位化與自動化管理：**
導入自動化稽查機制，優化流程、減少人為錯誤、提升管理效率。
- **高效整合與數據儲備：**
系統即時整合資料並智慧分析，有助預測風險、降低環境與人員的安全隱患。
- **優化回報機制：**
解決傳統人工回報延遲與資訊追溯困難問題，提升管理透明度與即時性。

系統整合流程

- **行動化巡檢：**
工程人員透過行動 APP 進行日常巡檢，並即時將數據上傳雲端，減少紙張使用，降低碳排放。
- **管理後台進行資料整合及分析。**



專案管理系統

【配合公司體系，開發適配公司系統整合專案任務】

- 即時整合行政、公文作業，提升管理效能。
- 系統可協助主管掌握每日工作任務，並提供簽核文件，即時對應傳統紙本流程，提升效率與自動化成效。

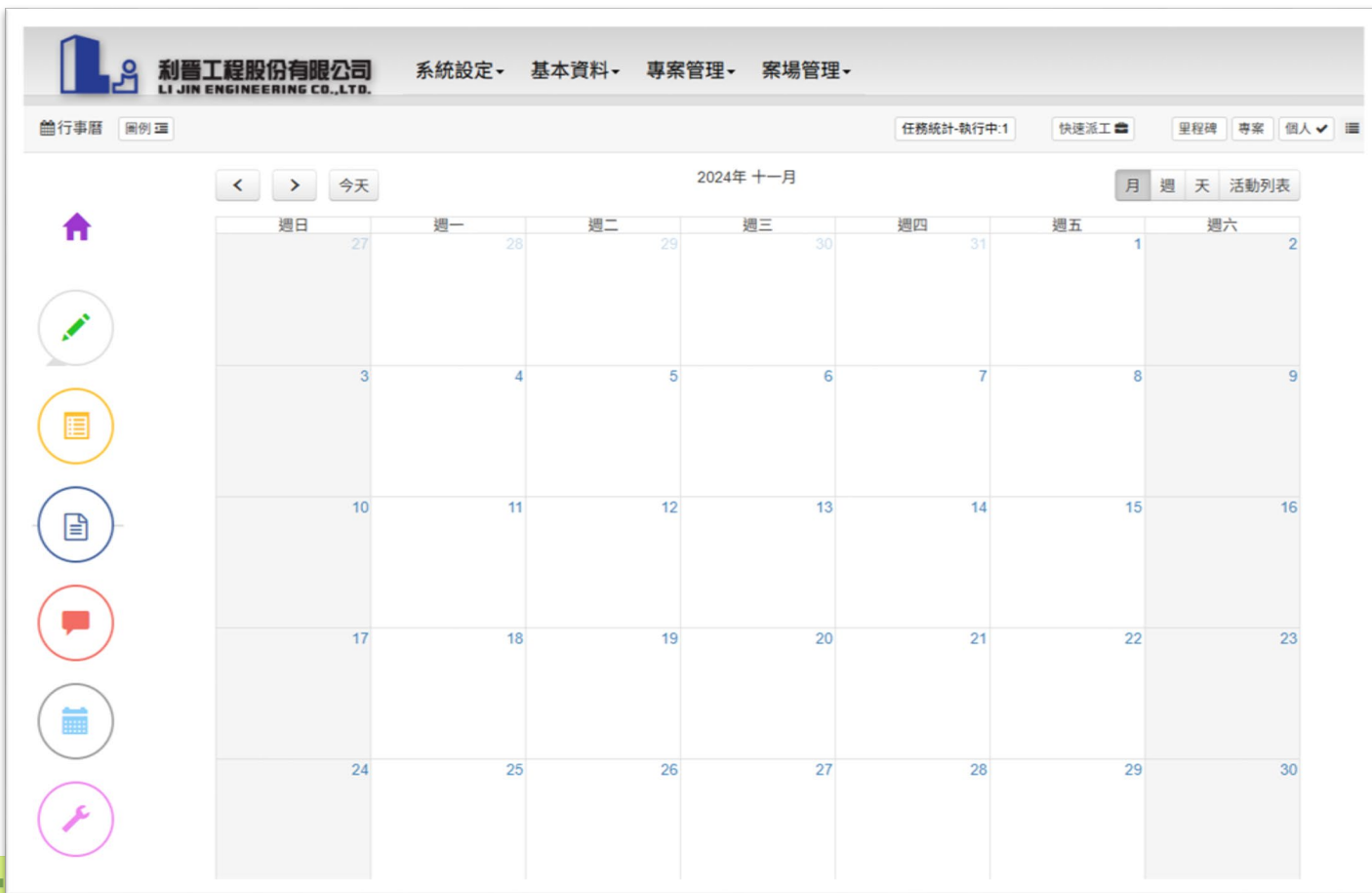
【電子簽核系統：精簡簽核程序，改變傳統紙本簽核模式】

- 導入公文管理系統，實現無紙化作業。
- 改善傳統文件需費時實體傳遞、重複列印等問題，可縮短異地簽核時間，有效提升工作效率。

【數位倉儲：確保文件資料永存於公司，利於未來使用】

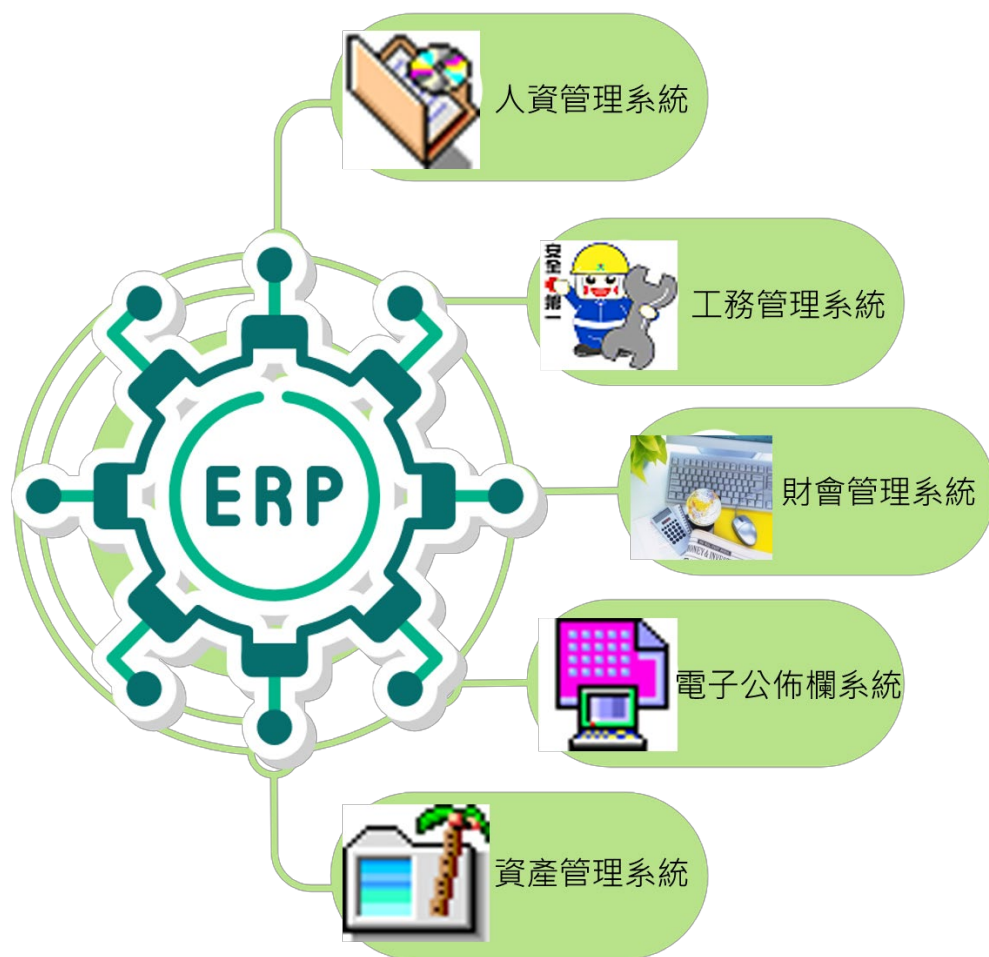
- 改變紙本資料保存模式，轉向數位化儲存，節省空間、減少人力翻閱與維護成本。

系統支援文件電子化搜尋與存取，更便於查閱與管理。



自行開發 ERP 系統

傳統作業模式必須投入大量人力、時間執行資料的紀錄、計算與整理，也常見人為疏失。而電腦化作業能透過資料庫管理系統、專用軟體與自動化工具，避免傳統作業的問題並且建立標準化與自動化。本公司針對營建生命週期各階段所開發的系統能有效的提升數據整合、全面提供決策資訊。



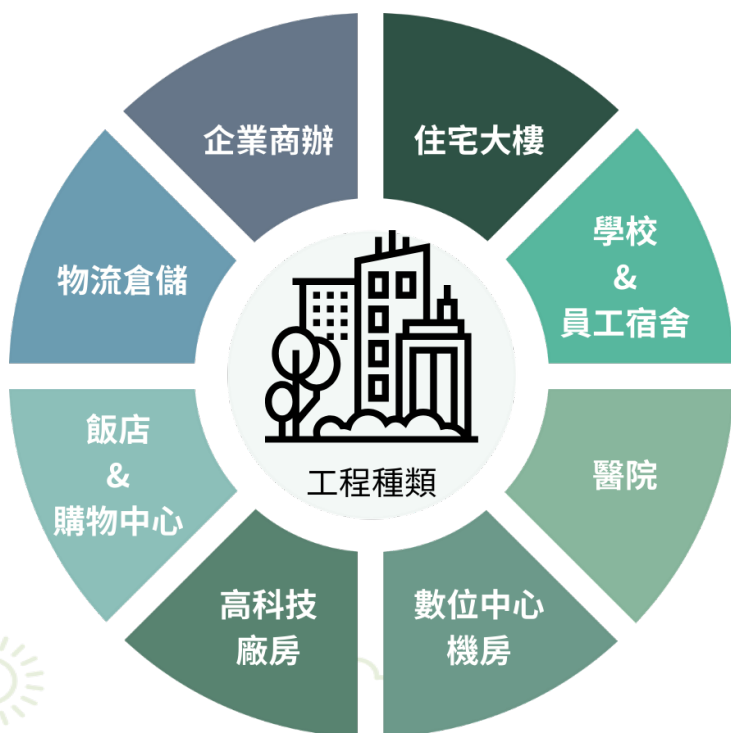
推行合約數位簽章

在數位化時代，資訊傳遞快速且頻繁，但資料的真實性與安全性卻面臨前所未有的挑戰。推行數位簽章，正是為了確保每一份電子文件都能被驗證來源、保障內容完整，避免在傳輸過程中被竄改或冒用。數位簽章不僅是技術，更是一種信任的基礎，它能讓人與人、企業與企業、甚至政府與民眾之間的互動更安心、更高效。本公司期盼藉由這項推行計畫，推廣安全、便捷的電子文件處理方式，減少紙張使用，兼顧環保與效率。讓每一次簽署，不僅是承諾的展現，更是信任與責任的延伸。



3.3 品質及客戶滿意度管理

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，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。



2024 年建造投入情形

建案服務	工程區域	客戶產業類型	承攬數
國產建材實業	台北市南港區	混凝土與營造建材	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
聖保祿醫院	桃園	醫院	1 件
緯穎科技	台南	資通訊產品	1 件
海川建設	台北市內湖區	住宅建設	1 件

綠色工程

在永續發展與綠色建築逐漸成為主流的趨勢下，客戶亦發重視綠能環保，期望其建築取得綠建築標章。本公司積極回應此一趨勢，於承攬綠建築項目時，從開發設計階段即納入材料與設備綠色採購，盡可能選用低碳排放的環保綠色建材，展現實踐永續承諾的具體行動。



台達電子內湖總部
瑞光大樓增建工程

LEED 白金級認證



富邦人壽A25大樓

LEED 黃金級認證

品質管理

本公司推行ISO品質政策，秉持「最佳管理」、「最好品質」、「最佳服務」、「最高信譽」四大核心原則，依據環境安全衛生變遷、客戶需求及企業營運狀況進行定期檢討與調整；同時導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，以打造安全、健康的工作環境。

截至2024年度，本公司未有違反產品或服務相關健康與安全法規而遭裁罰之紀錄，展現對品質要求與職安管理的高度重視與落實。



▲ISO 9001 品質管理系統



▲ISO 45001 職安衛管理系統

產品資訊與行銷

本公司之資訊與標示，均依據CNS國家標準之規定辦理。施工期間全程依照 ISO 標準書執行，並於各階段進行查驗。辦理竣工驗收後業主所收到的交屋手冊能完整查詢建築產品之製程資料及售服資訊，體現本公司最專業的服務。2024年度無違反產品與服務資訊相關法規之紀錄。

本公司定期製作高品質企業形象廣告，真實呈現完工實景，藉由展現雄厚的工程實力，也傳達與客戶間的交付與信賴，同時讓全體同仁回顧共同努力之成果。對外發行之所有文宣品皆經詳實校對，無誇大不實或易產生誤導之情節，並經核准後建檔備查，以確保行銷資訊之真實性與專業形象。2024年度並無廣告不實或行銷標示違規之情事



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

本公司設有專責售後服務部門，並於每年年底針對當年度完工之工程辦理客戶滿意度調查，另亦統計舊客戶之再邀標家數及得標情形，以作為服務品質與客戶關係維繫之依據。

2024年度共針對7個新建完工工地進行客戶滿意度調查，調查結果顯示，業主普遍對本公司所提供之施工品質與服務態度表示高度滿意。另在舊客戶關係經營方面，包括

- 緯創資通股份有限公司
- 台光電子材料股份有限公司
- 上海商業儲蓄銀行股份有限公司

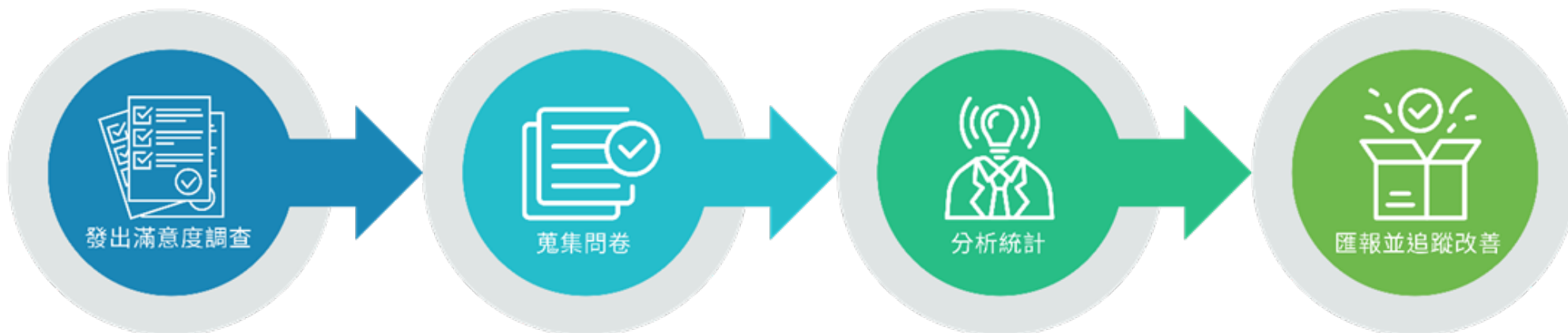
等皆再度邀請本公司參與投標，並成功標得1件工程案，顯示本公司深獲客戶肯定與信賴。

在客戶申訴處理機制方面，本公司設有售後服務表單，供業主填寫反映意見與需求，並由售服小組專責受理與處理，確保能即時回應並提供最優質之服務，持續提升客戶滿意度。

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雙方簽訂保密切結書，承諾相關機密個資均需保密不得外洩，確保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。

- 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。
- 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。



3.4 供應鏈管理(重大主題)

重大原因		
 善盡管理責任，並注重工程品質、職工安全及環境保護，推動ESG之趨勢及未來發展		短期目標 2025年 ●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。
	中長期目標 2026~2030年	年度廠商評核之結果可達“優良”廠商佔比提升至95%。 管理評量機制  ●選選評估： 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： 1.供應商考核採階段性辦理，由工程處主辦，於主體工程上樑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分為優良供應商，總分在60~79分為候補供應商，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，供應商有財務狀況、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技訓給予報價機會。
績效與調整		
 2024年度13個案場共計1,418筆合約評核，評核結果： ●優良-1,240筆 ●候補-154筆 ●警示-2筆 ●除名/停業-22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1.6%)。		預防與補救措施 ●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 ●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。

採購管理

本公司屬於營造業，主要原料為鋼筋、水泥、預拌混凝土等，於 2024 年合作供應商共計 390 家，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，2024 年度無國外供應商。

採購統計表

契約種類	採購地區	2023		2024	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	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%	79	24%
	國外	0	0	0	0
財物 (原物料)	國內	54	22%	30	18%
	國外	3	1	0	0
工程 (建築與設備)	國內	273	71%	281	58%
	國外	0	0	0	0
總計(家數)		418		390	

備註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。

永續供應鏈



供應商篩選

廠商評核管理程序系由廠商填寫「資料登記表」後，於公示資料獲取廠商稅務狀況、訴訟司法案件、環保與遭受公安部門處罰頻率或新聞事件等，以評估廠商服務能力，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。供應商則定期由各工地對其進行專業、財務等各方面之評鑑，作為後續合作之參考指標。

新進供應商篩選標準



供應商階段性評鑑結果

	優良 綜合評鑑結果 80~100分	候補 綜合評鑑結果 61~79分	警示 綜合評鑑結果 60分	除名 包含停業 綜合評鑑結果 59分以下
2024年	87.4%	10.9%	0.1%	1.6%
2023年	88.1%	10.5%	0.2%	1.2%
2022年	86.5%	12.5%	0%	1.0%



守護環境

4.1 污染防治(重大主題)

4.2 氣候變遷管理

4.3 物料管理

4.4 能資源使用及管理

4.1 污染防治(重大主題)

重大原因  永續經營理念及環保意識抬頭，污染防治已成為企業刻不容緩的社會責任	 短期目標 2025年 中長期目標 2026~2030年  管理評量機制	●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。 ●逐步將高排放低效益的設備替換。 ●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。 ●工地使用綠建材或再生建材比率提升。 ●推動上下游廠商或同業共同合作，建立循環經濟產業鏈 ●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。 ●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，可於申請之核定之廢棄物之數量，修擬表準值以予獎勵及績效。 ●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。
績效與調整  ●2024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。 ●ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，已於2025 年5月完成認證作業，並藉由每年檢視整體溫室氣體排放狀況，再擬定減量策略。	 預防與補救措施	●從規劃設計著手，先減少營建廢棄物的產生量，並將營建廢棄物去化於填海造陸的工程中，剩下的量讓合法的營建剩餘物處理場來解決，才能真正做到資源再利用、源頭減量目標。 ●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。 ●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。

廢棄物管理與追蹤措施

本公司於營造過程中主要產出三類廢棄物，分別為：

- 事業員工生活垃圾
- 土木或建築廢棄物混合物
- 營建混合廢棄物

其中，結構體施作階段為主要廢棄物產出階段，占整體廢棄物約九成。

為有效管理與減少環境衝擊，各工區設置民生垃圾桶，並指派專人執行分類作業，提升資源回收再利用率。其餘工程廢棄物則依委託合格清理業者進行處理。

一般事業廢棄物依據《廢棄物清理法》相關規範，委由公民營處理機構辦理資源回收及再利用；非有害性廢棄物則依相關再利用規定處置。此外，為強化廢棄物流向監控，所委託之第三方清運業者運輸車輛均配備GPS（全球衛星定位系統），以掌握運輸動態與流向，並取得處理機構開立之妥善處理證明，完整留存紀錄，落實廢棄物流向管理。

2024年度無發生任何嚴重廢棄物洩漏事件，相關管理皆符合法規規範，展現本公司對環保法遵與風險控管的重視。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建物；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。未來從規劃設計著手，真正做到資源再利用、達成源頭減量目標。

廢棄物總量



	營建廢棄物	民生垃圾
2024年	1,969.88公噸	58.8公噸
2023年	14.9萬公噸	593.95公噸
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。



空污管理

工地開挖階段空氣汙染風險較大，本公司均依法申報及繳納營建工程空氣污染防制費，並在施工期間積極做好污染防制工作。

國產總部工程處因鄰近住宅大樓及學區，於施工期間落實空氣品質監測，近三年監測結果如下表所示。

檢測項目	2022		2023		2024	
	排放標準 (ppb)	年平均監測值 (ppb)	排放標準 (ppb)	年平均監測值 (ppb)	排放標準 (ppb)	年平均監測值 (ppb)
總懸浮微粒 TSP		61.3		64.29		70.75
二氧化硫 SO ₂	20	0	20	1.63	20 113/9/30 修正為 8	2.33
二氧化氮 NO ₂	30	0	30	13.1	30 113/9/30 修正為 21)	12.88

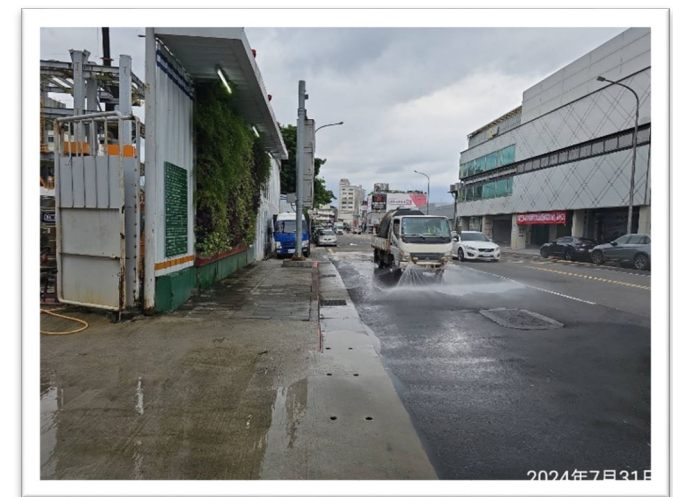
註：

- 重大性排放氣體如：氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、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。
- 本工程案於 2022 年 9 月動工，故 2022 年 SO₂及 NO₂無年均監測值

▼定期空氣品質檢測



▼進出車輛沖洗防止揚塵



噪音管理及預防措施

本公司於 2024 年持續落實各項噪音防制措施，依據相關環保法規及實際施工需求，採取具體管理作法，以降低施工對周邊環境與居民的影響。

一、施工時段與機具管理

- 嚴格控管施工時間，全面遵守地方政府之規定。
- 避免於夜間或禁噪時段進行高噪音作業。
- 如有特殊需求，事先申請許可並主動通知居民。
- 優先選用低噪音施工機具，並定期保養與檢查，避免機具老化或故障所產生的額外噪音。

二、現場隔音設施

- 施工現場設置臨時噪音屏障或隔音牆。
- 對噪音敏感區域，採用高效吸音材料，降低噪音傳播範圍。

三、作業計畫優化

- 高噪音作業集中於允許時段內進行，縮短作業時間。
- 避免多台高噪音機具同時運作，減少瞬間噪音強度。

四、噪音監測與即時應變

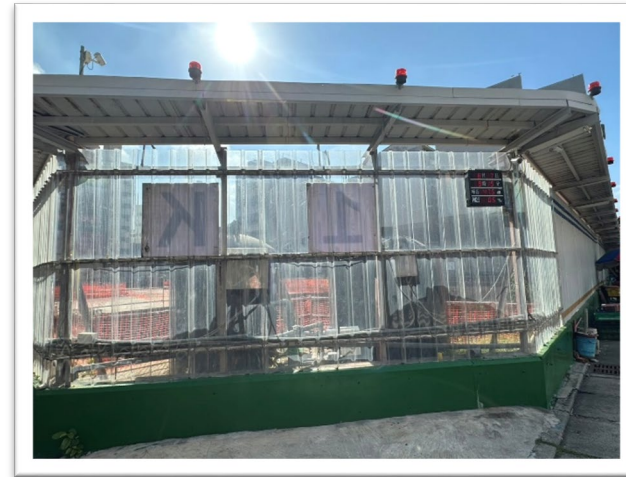
- 施工期間定期進行噪音監測，確認符合環保標準。
- 建立監測數據紀錄，供後續查核與追蹤。
- 針對居民噪音反映，立即派員檢查並調整施工方式，快速改善問題。

五、人員教育訓練

- 定期對施工人員實施噪音防制教育訓練。
- 強化作業人員的環保意識，確保落實操作規範，減少不必要噪音。

六、社區溝通與回應機制

- 施工前主動說明施工計畫與防制措施，爭取居民理解與支持。
- 設立專線或聯絡窗口，作為即時回應居民反映的溝通管道。



▲ 現場噪音監控 ▲

溫室氣體管理

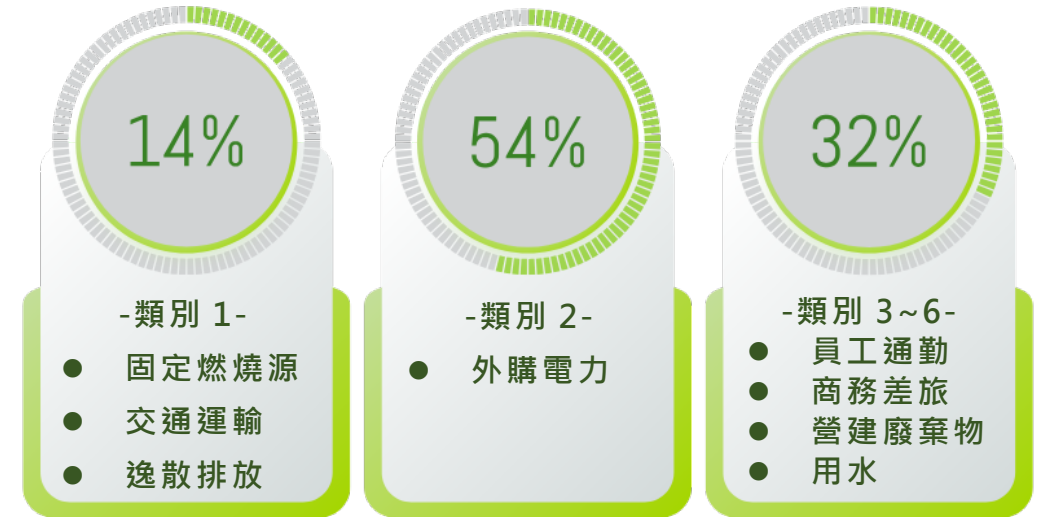
本公司於 2025 年 6 月完成 2024 年度溫室氣體盤查認證作業。

溫室氣體排統計	2023	2024
類別 1：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	315.2483	433.1454
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	1,258.2229	1,641.0082
類別 3~6：其他間接排放源(公噸 CO ₂ e)	25,284.6670	966.2266
總排放量(公噸 CO ₂ e)	26,858.1382	3,040.3802
組織特定度量值(營業收入(百萬元))	10,886	9,530
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/營業收入(百萬元))	2.4672	0.3190

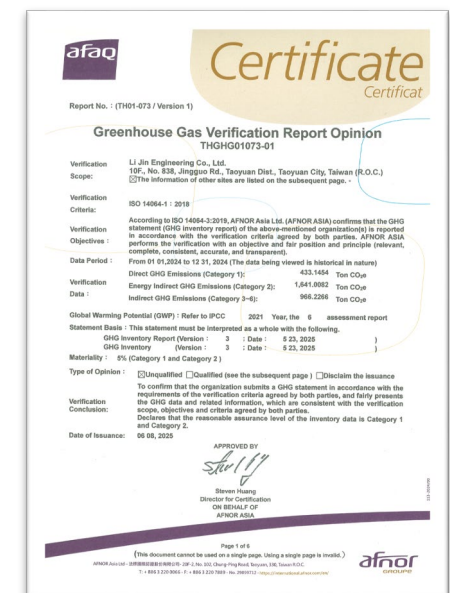
註：

- 類別 1 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。
- 類別 2 是指能源輸入之間接排放，如外購電力。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、(HFCs)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2021 年電力排放係數=0.509 kgCO₂e/kWh；2022 年電力排放係數=0.495 kgCO₂e/kWh；2023 年電力排放係數=0.494 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排放係數=0.474 kgCO₂e/kWh。
- 2024 年溫室氣體盤查邊界範圍涵蓋總公司、內湖海川、內湖緯成、國產總部、南亞科 5A、彰基七期、精材科技、晶傑達、彰化 momo 及利晉曙光。
- 因 2023 年廢棄物使用量數值為最大月產生量*12 個月；2024 年是使用實際申報量來填寫，故在類別 3 ~ 6 之總量有明顯差距。2024 年溫室氣體查證報告意見書詳附錄

2024 年溫室氣體類別排放量佔比



▼ ISO 14064-1 溫室氣體查證報告意見書 ▼



4.2 氣候變遷管理

氣候變遷議題為全球最專注之環境議題之一，本公司參考國際金融穩定委員會制定之「氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)」架構指引，分析國際趨勢與氣候科學家發佈信息、價值鏈的標竿案例與低碳技術等相關議題，並綜合產業特性與企業營運現況，鑑別出對本公司具有重大性風險與機會的項目，加以分析該風險與機會對營運的潛在財務衝擊，找出本公司對未來氣候變遷因應藍圖、提升組織氣候韌性。

氣候變遷管理之必要性及因應方法



治理單位

董事會

- 督導制定氣候相關風險管理政策及執行情況，並評估目標設定。



管理階層

- 進行氣候相關風險管理，並向董事會報告說明。



ESG執行小組

- 執行氣候相關風險管理，確保本公司有效應對氣候變遷帶來的風險與協調。



策略及目標

風險性質

- 實質風險：
極端氣候造成之水災、旱災等風險。
- 轉型風險：
因應氣候變遷建立低碳轉型。

管理機制

- 依循TCFD架構進行氣候風險議題識別。
- 將氣候變遷對營運與財務可能造成之風險與衝擊，定期提報董事會。
- 建立完善應變計畫與演練機制。

因應策略

- 建立風險管理及應變計劃。
- 強化供應鏈韌性。
- 推動氣候友善採購政策。
- 導入新技術與綠色工法。

指標和目標

導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統進行內部盤查與稽核，制定環境減量目標。

氣候變遷相關風險的衝擊與機會

風險性質	風險類別	衝擊描述	財務影響	因應作為	潛在機會
實體風險	 極端氣候加劇	- 氣候異常導致工程延誤或停工。 - 氣溫變化將影響建築和基礎設施的設計、耐久性和性能。	- 工程進度延遲、物料建材、機具人員防護成本提高，財務支出增加。 - 電費提高。	- 適當調配工期和工種，將極端氣候對工期之影響降至最低。 - 縮短災後復工作業時間、加快保險理賠申請作業時間。 - 加強工區相關安全教育訓練及緊急應變演練。 - 為防止熱危害，提供降溫設備及冷飲。 - 將氣候變遷風險規劃與處理方式彙整完善，提升公司緊急應變能力。	提升天災防禦能力
	 供應鏈中斷	突發性氣候災害導致原料供應中斷，延誤工期。	迫趕工期將造成營運支出增加。	- 培養長期合作夥伴，要求其提出災後影響及復原計畫，減少供應中斷風險。 - 落實供應商評核機制，強化供應商品質與環境管理能力。	提升供應鏈穩定性
轉型風險	 創新技術成本增加	市場對低碳工法及創新技術之需求提升。	發展低碳工法及相關技術將增加成本。	- 確實評估投入成本是否符合效益。 - 廣泛應用低碳建材和 BIM 技術以實現循環經濟。 - 推動取得綠色建築認證，強環保施工管理。 - 強化人才培育及推動產學合作。	提升市場競爭力、增加業務機會
	 政策法規要求	《溫室氣體減量及管理法》、《氣候變遷因應法》等法規規範，相關稅額提升，若未能符合法規要求將導致相關裁罰與訴訟案件。	減碳成本提高，財務支出增加。	- 導入 ISO 14064-1，全面檢視碳排放情形並擬訂減碳策略。 - 國際和台灣法規識別納入採購作業時成本考量管理。 - 申請政府補助或調高承攬報價。	驅動技術創新、提升品牌形象

4.3 物料管理

本公司採購與環保措施說明：

- 主要採購原物料項目：混凝土、鋼筋、點焊網、水泥及砂等。
- 原物料循環使用措施：
 1. 工程期間秉持原物料循環使用原則，降低營建對環境之衝擊。
 2. 鋼筋及點焊網加工餘料交由合格回收廠商處理。
 3. 施工場區臨時便道採用碎石級配鋪設，並於正式工程中妥善利用，發揮鋪面基底功能。
- 土方處置原則：
 1. 施工開挖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。
 2. 做好土方分類，減少廢棄物產生及處置費用。配合政府政策，優化土質條件以供台北港回填使用
- 綠建材推廣：
 1. 積極推動環保理念，鼓勵業主選用綠建材。
 2. 優先採購具節能標章、綠建材標章及減碳標籤之建材。



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；可再生指採掘完後會再長出來的。



4.4 能資源使用及管理

本公司為落實企業永續經營、善盡企業公民責任，採取遵守節能規範、有效運用能源、持續績效改善、支持綠色採購、推動內外溝通等策略邁向節能永續，並達成符合法規、客戶要求、提升能源使用效率的目標。

能資源管理



能資源使用

本公司 2024 年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 1.7756，近二年能源消耗量如下表所示。

	2023		2024	
	使用量	GJ	使用量	GJ
電力(度)	2,547,009.83	9,169.24	3,462,042.30	12,463.35
汽油(L)	64,194.83	2,096.41	64,144.65	2,043.48
柴油(L)	27,320.80	960.85	66,723.20	2,414.20
A.總能源使用量(GJ)	12,226.50		16,921.03	
B.營業收入(百萬元)	10,886		9,530	
能源強度(A/B)	1.1231		1.7756	

註:

- 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)。
- 2024 年度新增晶傑達、彰化 momo、利晉曙光等 3 個工地電力使用需求及晶傑達、精材、彰化 momo、彰基七期等 4 個工地柴油使用需求。

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，主要使用於民生用水，最大宗用水項目為中央空調冷卻水塔用水。在各營建工區之用水方面，營運用水皆為自來水，南亞科及精材科技工程處係由業主供水，因與業主澆灌用水共用，並無法估計用水量。

在污水處理廠產出污泥之清運與處理，皆委由合格清運及處理機構依廢棄物清理法之相關規定辦理，並依環保署管制規定將產出申報至環保署網站，污泥出廠時開立清除處理三聯單，運送車輛亦裝置 GPS(Global Positioning System)追蹤系統藉此掌握污泥流向，並於後續取得合格處理機構開立之妥善處理證明。

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

水資源使用

年度	2023	2024
取水量(百萬公升)	52.35390	29.17910
營業收入(百萬)	10,886	9,530
用水密度(取水量/營業收入)	0.0048	0.0031
納入統計之據點數	11 個(含總部)	10 個(含總部)

註：目前無法統計耗水量及排水量

用水密度降低 **35.4%**

總部能資源使用績效

種類	 用水(度)	 用紙(張)	 用電(度)
2023	2,282	382,835	173,594
2024	1,186	336,875	192,128

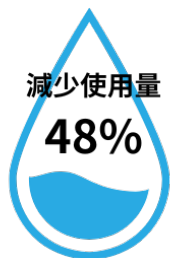
實行措施

定期檢修水塔及減少漏水情況發生
更換省水馬桶。

電子化作業以節省紙張浪費。
使用紙張優先採用 FSC 認證之環保再生紙。

於特定時間內啟動空調及電燈。
空調設定溫度維持於 26~28 度。
汰換高耗能之電器。

節能成效



提升節能意識

響應國家政策，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。



定期檢討成效

配合 ISO14064-1 溫室氣體盤查作業，定期追蹤能資源使用情形。

友善職場

5.1 員工薪資與福利

5.2 人才招募與培訓(重大主題)

5.3 職業安全衛生及
健康管理



5.1 員工薪資與福利

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。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，而女性職員則主要為行政內勤工作，故因工作內容不同之關係，而有薪酬之差距。

員工薪資

非主管級薪酬分析	2023		2024		年度增減率%	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
員工總年薪(仟元)	63,901	146,400	78,112	164,173	▲12.71%	▲12.14%
員工人數	88	175	92	174	▲4.54%	▼0.57%
員工平均總年薪(仟元)	726	837	849	944	▲7.74%	▲12.78%
男女員工薪酬比	1.15		1.11		▼3.48%	

註：男女員工薪酬比(年薪比率)：為“男性員工平均總年薪(仟元)/女性員工平均總年薪(仟元)”。

年度薪資結構



國家/地區	2023 年		2024 年		年度增減率%	
台灣	女性	男性	女性	男性	女性	男性
當地最低薪資 (勞動部公告-月/元)	26,400		27,470		▲4.05%	
基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	1.35	1.39	1.30	1.34	▼3.70%	▼3.60%

	2023 年	2024 年	年度增減率(%)
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 酬之中位數的比率	5.63	6.02	▲6.93%
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	1.12	1.07	▼4.46%

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。

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。

2024 年考核統計表

項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例	96.77%	97.70%
接受考核的女性員工比例	100.00%	97.83%

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。



員工福利

本公司致力打造幸福企業，提供各項照顧員工的福利制度

各項獎金



團體保險



年資金幣



生日禮金



年節禮品



結婚禮金



生育禮金



慰問金



家庭日



餐會/聚餐



健康檢查



特約托兒



防護用品



旅遊補助



員工宿舍



購車貸款



▲新年春酒餐會



▲年末感恩餐會



▲親子家庭日



▲桃竹區工程處聯合餐會



▲北區工程處聯合餐會



▲秋季一日遊



▲員工旅遊金門趣

育嬰家庭照護

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，依性別工作平等法規定，得申請產檢假、產假、安胎假及陪產檢及陪產假；員工在職期滿六個月以上，於子女未滿三歲前，得申請育嬰留職停薪至子女滿三歲止。但不得逾兩年。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

	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	14	9	23	19	6	25	5	5	10
當年度實際申請育嬰留停人數B		5	5	2	2	4		4	4
當年度育嬰留停應復職人數C	1	1	2		6	6		4	4
當年度育嬰留停實際復職人數D		1	1		4	4		4	4
前一年度育嬰留停實際復職人數E		4	4		1	1	2	2	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F		4	4				2	2	4
當年度育嬰留停復職率%(D/C)		100	50	-	66.67	66.67	100	100	100
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	100	100	-			100	100	100

註：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 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。



退休制度

為善盡社會責任，且安定員工退休後的生活，本公司提供給員工之退休規劃如下說明：

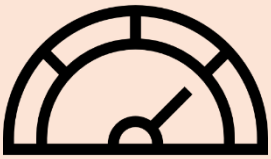
- 本公司訂有「勞工退休辦法」，針對舊制員工，按員工工作年資，未滿十五年者，每滿一年給與兩個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿者以半年計；滿半年者以一年。
- 自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依「勞工退休金條例」規定，如員工選擇適用勞工退休金條例者，本公司以職工每月工資之 6%，並依「勞工退休金月提繳工資分級表」之規定，按月提繳勞工退休金。職工得在其每月工資 6% 範圍內，自願另行提繳退休金。

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、轉讓、虧損、業務緊縮等)，其預告期間如下：

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

5.2 人才招聘與培訓(重大主題)

重大原因		
 透過學習新技能和知識，員工不僅能提高工作效率，還能增強自我價值感和職業滿足感。教育訓練對於企業的長期成功和員工的職業發展都至關重要。透過有效的教育訓練策略，企業可以建立強大的團隊，並創造一個支持持續學習和創新文化。	 短期目標 2025 年 中長期目標 2026~2030 年	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。 ● 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。 ● 培養員工成為專業素養與經管才能兼具的全方位人才。
績效與調整		
 專業訓練：34 堂(102 小時) 特定訓練：8 堂(24 小時) 共通訓練：9 堂(27 小時) 每年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。	 管理評量機制 預防與補救措施	教育訓練課程結束後，皆會請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。 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。

人力資源

員工是本公司永續經營的根基，也是我們持續成長的動能。截至 2024 年底，員工總人數總計 302 人，皆屬適用勞動基準法之工時定義之個人，此外，非員工的工作者共 3 名，皆為雇傭關係，以簽訂契約制度的方式進行聘用，若期滿另締結新約。本公司用人設有「原住民保障專區」，確保原住民的優先工作權益，在 2024 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，另承接工程案無公共工程因此無須繳納原住民就業代金。

員工人數及結構

項目/性別	2023 年				2024 年			
	299 人				302 人			
	女性		男性		女性		男性	
	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
30 歲以下	20	6.69	58	19.40	27	8.94	71	23.51
正職員工 31-50 歲	61	20.40	101	33.78	61	20.20	96	31.79
51 歲以上	11	3.68	48	16.05	9	2.98	38	12.58
臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	92	30.77	207	69.23	97	32.12	205	67.88

註：

- 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(台灣為有投勞保之員工)。
- 正職：簽訂不定期契約之個人；臨時：簽訂定期契約之個人。
- 本表計算採用人數/全時等量法。



員工流動率統計

2024 年新進人數為 49 名，總新進率 16.23%，而離職人數為 46 名，總離職率 15.23%。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				2024 年			
總員工數	299 人				302 人			
項目/性別	女性		男性		女性		男性	
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
30 歲以下	7	2.34	29	9.71	11	3.64	29	9.60
31-50 歲	7	2.34	7	2.34	5	1.66	4	1.33
51 歲以上	0	0.00	3	1.00	0	0.00	0	0.00
新進總人數	14		39		16		33	

新進率 **17.72%** **16.23%**

註：

- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 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
- 新進率=當年新進總人數/當年末營運據點總人數。

	2023 年				2024 年			
總員工數	299 人				302 人			
項目/性別	女性		男性		女性		男性	
	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)	人數	佔比 (%)
30 歲以下	6	2.01	9	3.01	7	2.32	20	6.62
31-50 歲	7	2.34	20	6.69	4	1.32	10	3.31
51 歲以上	1	0.33	4	1.34	0	0.00	5	1.66
離職總人數	14		33		11		35	

離職率 **15.72%** **15.23%**

註：

- 界定公司離職的員工的類別：辭職、資遣、退休。
- 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。
- 離職率=當年離職總人數/當年末營運據點總人數。

人才招聘

本公司以多元且公開之管道徵選適任人才



▼ 校園招募說明會 ▼



▲ 中○大學



▲ 健○科大

產學合作

為培育青年學子投入營造產業，持續與大專院校產學合作，2024 年共計與九所大專院校配合實習活動

學校名稱	科系	暑期	學期	學年 (1 年)	學年 (2 年)	學年 (3.6 年)	合計
中○大學	土木系	2					2
中○科大	土木與防災系	1	3				4
萬○科大	營建系		2			1	3
朝○科大	營建系		2				2
高○科大	營建系		3				3
高○科大	土木系		1				1
中○科大	建築系			4	4		8
明○科大	土環系		5				5
明○科大	環安系				2		2
屏○科大	土木系		4				4
合計		3	20	4	6	1	34



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：

● 新進人員訓練：

以資深學長(姐)制，協助新進員工熟悉工作環境，認同公司經營理念、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：

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：

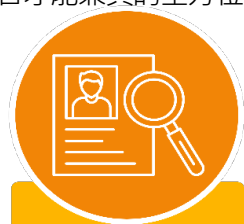
依員工的培訓需求，舉辦相關課程，培養員工所須之新知識與新技能。

● 自我發展培訓：

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：

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。



新人訓練

不定期的開辦，使新進人員對於公司之願景目標、組織文化與各項業務，能有所認識與瞭解，以加速適應公司之工作環境訓練。



在職人員訓練

可依個人工作屬性參加外部課程與內部課程，內部課程訓練依不同職務性質、職等及人員，開授專業訓練、共通訓練、特定訓練。



保全人員

由發包專業廠商承攬，並於合約內容中載明由承商全責完善教育訓練，且由工程處配合督導。



2024 年員工教育訓練統計(全體員工平均受訓時數為 15.35 小時/人)

項目/類別		管理職		非管理職	
單位/性別		男	女	男	女
總人數	人	31	5	174	92
受訓總時數	小時	172	27	2,855	1,579
平均受訓時數	小時/人	57	5	16	17

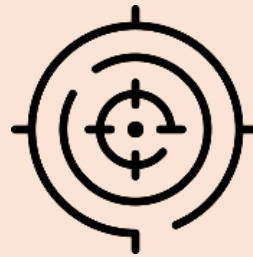
註：(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。

5.3 職業安全衛生及健康管理(重大主題)

重大原因



員工的健康與安全是企業永續經營的基石。提供完善的工作環境，確保每位員工能在無憂的環境中投入工作。通過完善的職安衛管理，降低職災風險，提升員工滿意度與向心力，進一步促進企業的穩定發展。



短期目標

2025 年

- 全面推行新制定的職安衛設施標準及作業規範流程，確保所有部門與承攬商 100% 遵循。
- 新增「安全監督員」崗位，專責監督新標準的執行情況。

中長期目標

2026~2030 年

- 完成所有高風險作業環節的自動化及智能化升級，降低人為操作風險。
- 失能傷害件數為 0 件



管理評量機制

- 內部審查：
依照ISO 45001要求，每年進行一次內部稽核，確保職安衛管理系統的有效性。
- 績效評估：
透過PDCA循環（計畫-執行-檢查-改善），定期檢討職安衛管理的執行情況。
- 數據監控：
建立職災數據庫，統計工傷發生率與原因，並針對高風險作業進行重點改進。
- 外部稽核：
邀請第三方機構進行年度審核，確保管理機制符合國際標準。

職業安全衛生及健康管理(重大主題)

績效與調整

績效：

- 職業災害記錄-2024 年發生 2 起死亡事故及 5 起受傷事故，顯示現有安全管理體系仍存在不足。

成果：

- 新標準與規範已於 2024 年底完成制定，並在部分部門試點實施，初步反饋顯示效果良好。
- 職業安全衛生改革委員會每月定期召開會議，監督新標準的執行進度，並持續優化細節。
- 員工對職場安全的滿意度提升，根據年底調查，對「公司安全改革措施」的支持率達到 85%。



預防與補救措施

- 當異常事件發生時，可藉由公司『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。
- 公司於 2024 年緊急召開「職業安全衛生改革委員會」，由高層領導主導，全面檢討現有職安衛設施及作業規範流程。
委員會針對事故原因進行深入分析，並制定了新的安全設施標準與作業規範流程，涵蓋高風險作業、設備使用及應急處理。
- 改革重點：
 1. 設施升級：對高風險作業區域全面升級安全設施，包括新增防墜系統、智能監控設備及緊急救援裝置。
 2. 作業規範流程：重新制定標準作業程序 (SOP)，特別針對高空作業、重型機具操作等高風險工序，確保每個環節都有明確的安全指引。
 3. 員工參與：舉辦全員參與的安全意見徵集活動，讓基層員工參與改革過程，確保新規範更貼合實際需求。

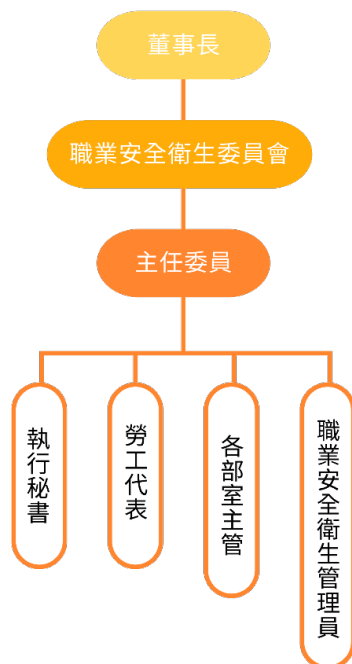


職業安全衛生委員會

為防止職業災害，保障本公司全體工作同仁及工地勞工之安全與健康，本公司依據《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」。委員會組成包括主任委員 1 名、委員 9 名、勞工健康服務之醫護人員 1 名，以及勞工代表 7 名。

職業安全衛生委員會的主要職責為針對公司所擬定之職業安全衛生政策提出建議，並負責相關事項之審議與協調，以確保員工與工地勞工能在安全、健康的工作環境中執行職務。

本委員持續推動安全衛生管理制度的落實，積極就相關議題展開討論與改善行動，以全面提升本公司職業安全衛生的整體水準，保障所有從業人員的福祉與安全。



職業安全衛生管理系統

為提供全體人員更完善且優質的工作環境，本公司導入並實施ISO 45001:2018 / TOSHMS (CNS 45001:2018) 職業安全衛生管理系統，並已於 2020 年通過驗證。

透過此完整的職業安全衛生管理系統，有效掌控作業場所之安全與衛生風險，並持續實施例行性檢查，以確保人員安全及環境衛生均符合相關標準要求。該管理系統涵蓋所有工作場所及全體工作人員，包含本公司同仁及各類承攬商人員（如保全、設備維修業者等），其適用範圍涵蓋進入各工程處所執行之所有作業活動，覆蓋率達 100%。



▲ISO 45001 職安衛管理系統

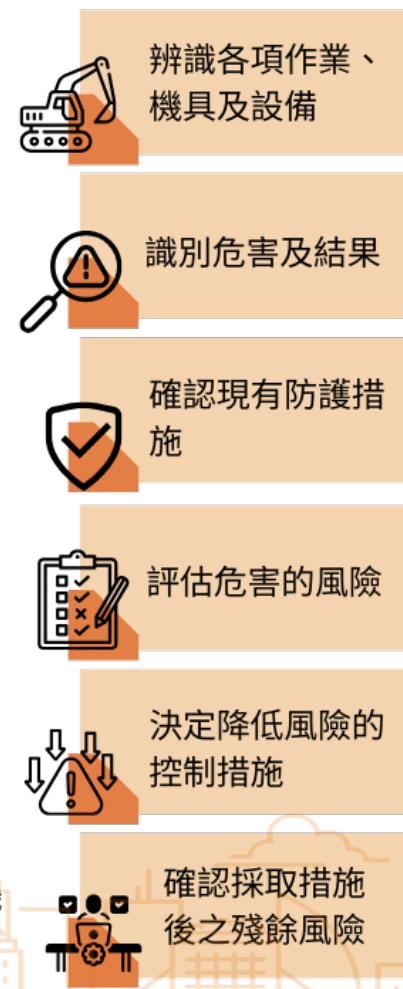


▲TOSHMS 職安衛管理系統

職業安全衛生管理機制



危險辨識與風險評估



事故調查處理

有鑑於年度內發生兩起重大事故，對全體員工帶來深遠的震撼與警醒。對於不幸罹難者，我們深感哀痛，並向其家屬致上最誠摯的歉意與慰問。為防杜類似事件再次發生，本公司於 2024 年深刻反思職業安全衛生管理制度，當即成立「職業安全衛生改革委員會」(以下簡稱改革委員會)，由董事長直接領導、職安衛人員及工程管理代表共同組成，全面檢討現行職業安全衛生制度，並推動更嚴格且具前瞻性的安全衛生標準，以保障全體工作者的生命安全與健康。

改革委員會主要職責包括：

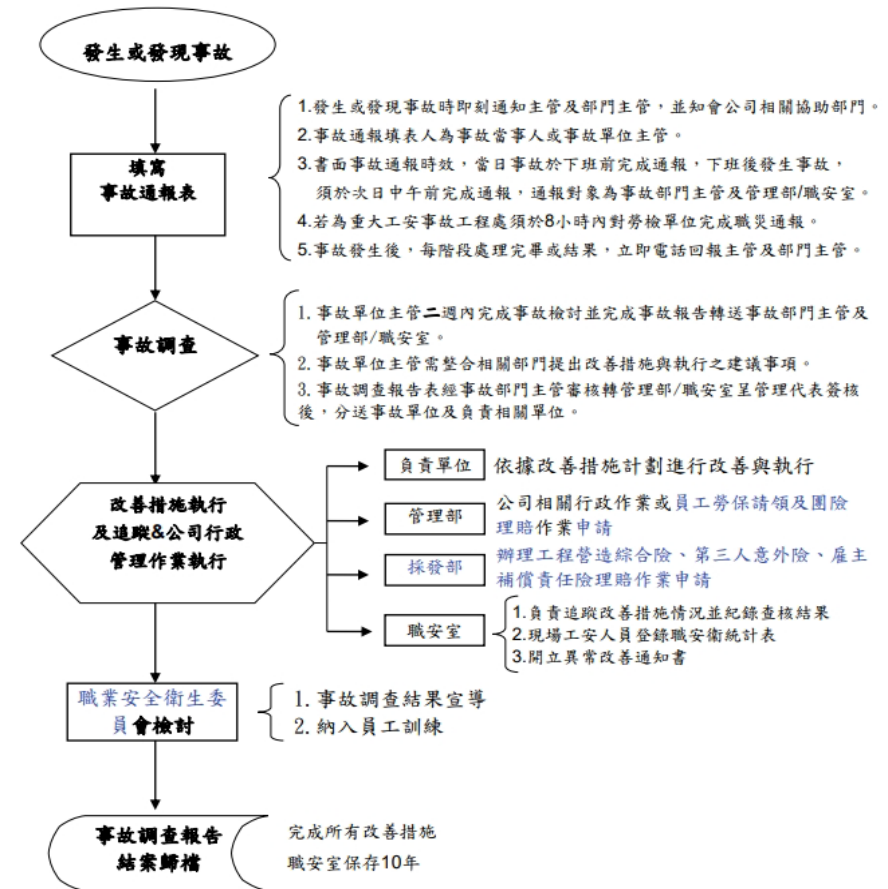
【面整合內外部資源，檢視現行管理機制之不足，並擬定具體改善計畫】

- 提升職安衛設施標準，導入智慧安全監控系統與自動化防護設備。
- 強化高風險作業環境之風險評估與即時監控預警系統。
- 徹底調查事故根本原因，訂定有效預防措施。
- 推廣「安全第一」的核心價值，透過教育訓練與激勵機制，建立全員安全文化。

【對設施升級部分，改革委員會已著手推動下列措施：】

- 導入智慧化設備(如智慧安全帽、定位追蹤裝置等)，以即時監測現場危害因子。
- 提升高空作業的防墜設施規範。
- 優化施工現場通風、照明與防火系統，提升作業環境整體安全水準。
- 積極應用人工智慧(AI)與物聯網(IoT)技術，推動自動化檢測與預警機制，迅速掌握設備異常與潛在風險。

事故調查執行流程



展望未來

本公司為持續強化職業安全衛生管理，將臨時組織的職安改革委員會轉為正式的職業安全衛生委員會，定期檢討與更新相關標準。並透過內部稽核與外部專家之獨立評估，確保各項改善措施得以確實執行與發揮成效，持續打造安全、健康、值得信賴的工作環境。

年度違規事項統計

處分類型	類型 (裁罰性質)	處分內容 (需含件數及金額)	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	安衛	15 件	● 墜落防護設施不足 ● 施工架安全問題 ● 感電防護不足 ● 工地安全管理缺失 違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項、第 27 條及營造安全衛生設施標準相關條文	● 強化巡檢：每日 2 次巡檢，數位化記錄，重點監控高風險作業。 ● 深化訓練：分級安全訓練，模擬實境演練提升意識。 ● 承攬商管理：績效評核，納入安全表現指標。 ● 設備標準提升：加強墜落防護設施。
	環保	16 件	● 噪音管制違規 ● 廢棄物處理違規 ● 工地清理不當 違反噪音管制法第 8 條，主要違規事項為噪音、廢棄物清理及水污染。	● 智慧監控：即時監測噪音、廢棄物及污染，設自動警報機制。 ● 環境優化：低噪音機具、隔音屏障、防塵網。 ● 廢棄物管理：全程分類追蹤，稽核清運流程。 ● 工地清潔：每日清掃、灑水，周界綠化。
	其他法令： 建築法 就業服務法	就服 1 件 建築 7 件	● 就業服務法第 44 條：非法容留外國人。 ● 建築法相關條文：未依施工計畫使用密封車輛載運土石方，施工管理疏失造成火災及人員傷亡，未設置符合規範的監視系統等。	● 外籍勞工管理：定期檢查證件與許可，設專責窗口輔導。 ● 施工時段管控：自動排程避免違規，噪音監控設備到位。 ● 密封運輸：改用密封車輛，設監控避免污染。 ● 安全升級：火災防護、逃生路線標示，定期演練。
總計	事件數：39 件			
非處罰款事件	安全	15 件	職業安全衛生法營造安全衛生設施標準	加強工地巡檢落實安全管理制度
總計	事件數：15 件。			

職業安全訓練

2024 年持續推動職業安全衛生相關教育訓練，涵蓋勞安法規、台灣職安卡、AED 急救教育訓練、健康講座及緊急應變演練等多項課程。同時，針對健康與職場危害預防，也舉辦了健康講座及預防職場不法侵害課程，進一步保障員工的職場安全與身心健康。

2024 年職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數
勞安法令及執行經驗分享(共三梯次)	170
台灣職安卡(共 12 梯次)	157
緊急應變演練	11
AED 急救教育訓練	52
健康講座-人因性危害預防(共二梯次)	54
預防職場不法侵害課成(共二梯次)	142
合計	586

註：

- 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。
- 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(BLS)



職業安全傷害

為避免職業災害和職業殤病之發生，本公司持續加強職場環境管理，嚴格遵守政府相關安全政策與法規，並定期進行安全教育培訓，致力於降低工作風險，確保每位員工的人身安全。2024 年度總計職業傷害為 5 人，其中 4 人，皆屬工作場域發生跌倒意外之類型。

當職業傷害發生後，本公司總部勞工健康服務護理人員（職護）立即介入，協助受傷同仁進行就醫諮詢，並提供後續的衛教關懷與心理支持，確保同仁能獲得適當的醫療與照護。亦針對事故原因進行深入調查，並採取相關改善措施，以防止類似事件再次發生。

供應商與本公司完成契約同時也成立「廠商環境安全衛生管理保證書」。工程處於開工前告知供應商有關環境、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，承攬商須加入清安協議組織，並為其所僱之勞工依法投保相關保險，於作業期間供應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。

近三年員工之職業傷害情形統計

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	174,673	171,411	189,515
	男性總經歷工時	403,927	398,723	406,670
	總經歷工時	578,600	570,134	596,185
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	1
	總計死亡人(次)數	0	0	1
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)	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)	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	1	3
	男性總計職業傷害人(次)數	3	1	1
	總計職業傷害人(次)數	3	2	5
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	1.68
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		5.18	3.51	8.39

註：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

健康促進服務

為確保員工的健康與安全，本公司依法定期提供免費或補助的健康檢查，以協助員工全面監測健康狀況。並持續提供多元且全面的健康促進服務與措施，包括身心健康諮詢服務、健康促進活動、健檢照護與健康保險、異常工時及職場暴力防護，以及緊急救護設置 AED 設備。此外，本公司特別重視女性與母性勞工的保障，訂有「母性健康保護計畫」。透過這些健康促進服務，有效提升工作效率與生活品質，展現對員工健康與職場安全的高度承諾。

員工健康檢查人數與費用

2024 年度為 50 歲以上及各類健康管理高風險之同仁之追蹤檢查

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、腹部超音波
人數	89
費用(仟元)	53.4

健康促進服務之執行

身心健康諮詢	● 醫師簽約一年/12 次，每月 3 小時之臨場服務，員工可採 mail 或電話方式進行預約，提供員工身心健康諮詢。 ● 使用自行開發之「員工健康管理系統」問卷統計共 302 人，針對員工工作負荷、肌肉骨骼、職場不法侵害等進行評估，依風險屬性主動給予關懷 ● 2024 年度醫師諮詢服務人次 101 人次；醫師臨場服務次數 12 次；護理人員諮詢服務人次 420 人次；心理諮詢服務人次 18 人次。
健康促進活動	● 身心理健康講座每年 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，提供醫療保健知識。 ● 豐富種類社團活動，如：高爾夫球社、羽球社、保齡社、電影社，讓全公司同仁參與及促進身心健康 ● 安排員工家庭日、夏遊及秋遊(戶外踏青)、員工旅遊等活動。
保障女性與母性勞工	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。
異常工時、人因工程及職場暴力等保護	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。
健檢照護	● 提供優於法令的健檢項目，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，包括血液檢驗、身體檢查、儀器篩檢如：X 光機、超音波、醫師問診等，以幫助員工監測健康狀況。 ● 3.健康促進推動，與臨場醫師配合，預防流感重症率，提供自費疫苗注射，共有 42 人(員工 30 人、眷屬 12 人)。
健康保險	提供完善的保險計劃，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。



回饋社會

6.1 利晉基金會

6.2 社區關懷照顧

6.1 利晉基金會

為深化桃園在地深耕的理念，本公司於2018年經主管機關核准成立「財團法人桃園市利晉工程社會福利慈善事業基金會」。基金會秉持「長期關懷弱勢、同理共感」的精神，投入資源推動多元社會關懷與救助工作，包含救護車捐贈、偏鄉學校腳踏車捐助、清寒家庭資助、校舍整建等。受助對象遍及全台各地，透過持續深化各項會務，期望讓各界善心捐款發揮最大效益，並在既有基礎上邁向全國性基金會的目標努力前行。



公益活動內容

清寒獎助學金



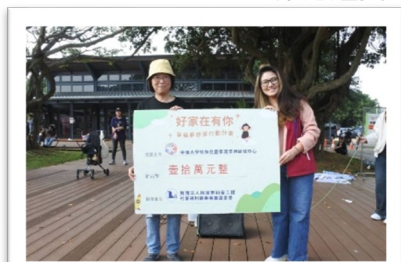
協助設籍桃園就讀高中以上之在學學生申請獎助學金，並以清寒家庭為優先發放對象。協助弱勢家庭在學學子穩定就學。



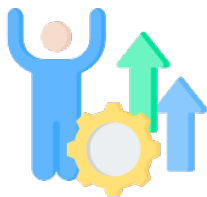
急難/清寒救助



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及時性之生活紓困補助。



慈善圓夢計畫



- 挹注「桃園市愛力協會」經費資源協助未成年青少年參加活動參與課程。
- 與華山基金會合作，贊助寒冬送暖致贈年菜之經費。



硬筆字活動



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。

兒少扶助計畫



- 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就學扶助金之補助。
- 協力在地團體辦理兒少兒少親子一日遊，主要提供弱勢親子喘息機會，透過遊戲互動、遊樂設施體驗讓親子充滿回憶，增進家庭凝聚力。



樂仁公益合作



協助培育偏鄉經濟弱勢、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。



6.2 社區關懷照顧

本公司針對所有工程案皆深度投入社區和諧、工區環境維護等。樂於配合業主與行政機關政策面之人行道、景觀、公園或綠地認養專案，俾建築物落成後，周邊環境併同優化，造福行進之人與車。

2024 年度落實社區關懷

關懷足跡	單位致意
捐贈獎助學金	● 中國科技大學土木與防災系/感謝狀 ● 中原大學/感謝狀 ● 國立宜蘭大學/感謝狀
捐贈系務發展基金	萬能科技大學/感謝獎座
贊助活動經費	● 第 28 屆營建工程與管理學術研討會暨國際會議籌備委員會/感謝狀 ● 國立宜蘭大學土木工程學系 2024 亞洲鋼橋競賽/感謝狀
工區周邊道路認養	臺北市府/感謝狀(是方案、國產總部案)
中壢產業園區捐血活動	中壢工業區廠商協進會、經濟部中壢產業園區服務中心/感謝狀



促進社會發展相關策略與執行



增進就業機會

承攬之科技廠房、廠辦、商辦工程案落成，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

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。
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

本公司承攬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，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

本公司承攬之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。

當地社區溝通

本公司非常重視各工地周邊居民的生活品質與居住安全。始終以「議合溝通、敦親睦鄰」為原則，落實對當地居民的關懷與照顧，期望與社區共同營造安全、友善的生活環境。

施工前社區說明與承諾

為降低居民對施工安全的疑慮，於開工前：

- 與附近居民舉辦施工說明會，說明工程內容與安全措施。
- 進行鄰房鑑定及環境影響評估，確保施工過程透明、可追溯。

施工期間影響減量措施

為減少施工對社區的影響，嚴格執行以下規範：

- 噪音與作業時段控管：施工時間為 09:00~11:00&13:30~17:00，避免干擾居民休息。
- 道路與人行道使用：若需暫時佔用，將提前公告，並安排義交協助交通與行人安全。
- 環境維護：工區周邊水溝定期清理，避免淹水或阻塞情況發生。
- 安全監控：持續監測現場安全、噪音與震動狀況，將對周邊影響降至最低。

居民溝通與反應機制

如有任何疑問或反映事項，居民可透過以下方式與本公司聯繫：

- 聯絡各工程處或總部
- 由本公司安排專員家戶拜訪，了解並協助處理問題



2024 年工地與社區議和摘要



國產總部工程處

- 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。
- 2024年參與4次社區活動及資助/捐款總費用為 30,182元。
- 公共排水溝定期派員清理。



晶傑達工程處

- 鄰房的反應，積極改善及預防。
- 周邊道路及人行道每日派員巡視清理。
- 基地周邊排水溝每月派員清理淤泥。
- 安全觀測數值每周更新張貼於大門旁。



彰化momo工程處

- 針對鄰里的反應，積極的對於各項缺漏進改善及預防措施。
- 2024年解決26次社區修繕及補助，總費用為 291,103元。
- 公共排水溝定期派員清理。

附錄

GRI 永續性報導準則對照表

SABA 永續會計準則對照表

公司氣候相關資訊



GRI 永續性報導準則 (GRI 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 2024/01/01~2024/12/31 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	關於利晉	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於報告書	4	
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	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
	2-7	員工	5.1 員工薪資與福利	73	
			5.2 人才招聘與培訓	77	
	2-8	非員工的工作者	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
3.治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 治理組織	31	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 治理組織	31	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理組織	31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略及目標	17	
			1.2 永續發展委員會	18	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略及目標	17	
			1.2 永續發展委員會	18	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略及目標	17	
			1.2 永續發展委員會	18	
	2-15	利益衝突	2.1 治理組織	31	

GRI 永續性報導準則對照表

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
GRI 2 一般揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 重大主題管理	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理組織	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理組織	31	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理組織	31	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 員工薪資與福利	73	
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	5	
	2-23	政策承諾	1.4 重大主題管理	24	
	2-24	納入政策承諾	1.4 重大主題管理	24	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 重大主題管理	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 重大主題管理	24	
	2-27	法規遵循	2.4 風險管理暨法規遵循	39	
	2-28	公協會的會員資格	關於利晉	6	
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	19	
	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 重大主題管理	24	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	24	
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	2.3 經濟績效	34	
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	34	
		-	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	65	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 員工薪資與福利	73	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經濟績效	36	
		重大主題：污染防治					
GRI 3：重大主題2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 污染防治	60	
GRI 305	排放主題揭露2016	-	305-1	直接（類別 1）溫室氣體排放	4.1 污染防治	60	
		-	305-2	能源間接（類別 2）溫室氣體排放	4.1 污染防治	60	
		-	305-3	其它間接（類別 3~6）溫室氣體排放	4.1 污染防治	60	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 污染防治	60	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 能資源使用及管理	69	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.1 污染防治	60	
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	4.1 污染防治	60	
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	4.1 污染防治	60	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 污染防治	60	
	廢棄物主題揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	4.1 污染防治	60	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	4.1 污染防治	60	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	4.1 污染防治	60	
	廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	-	306-3	嚴重洩漏	4.1 污染防治	60	

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
重大主題：人才招募與培訓							
GRI 3：重大主題2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.2 人才招募與培訓	77	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與培訓	77	
		-	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 員工薪資與福利	73	
		-	401-3	育嬰假	5.1 員工薪資與福利	73	
		-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 員工薪資與福利	73	
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	5.1 員工薪資與福利	73	
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	5.2 人才招募與培訓	77	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與培訓	77	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 員工薪資與福利	73	
		重大主題：職業安全衛生及健康管理					
GRI 3：重大主題2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
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	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	

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
重大主題：職業安全衛生及健康管理							
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	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	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
	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	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
		-	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生及健康管理	82	
重大主題：BIM 應用							
GRI 3：重大主題2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 BIM 應用	43	
重大主題：供應鏈管理							
GRI 3：重大主題2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.4 供應鏈管理	56	
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	56	
		-	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	56	

主題準則列表

GRI編號/議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	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	5.1 員工薪資與福利	73	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	-	-	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題 2016	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	92	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 利晉基金會	92	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	56	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	34	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	34	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營	34	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露2019	207-1	稅務方針	2.3 經濟績效	36	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經濟績效	36	
	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	36	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	

主題準則列表

GRI編號/議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	68	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.3 物料管理	68	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能資源使用及管理	69	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 能資源使用及管理	69	
	302-3	能源密集度	4.4 能資源使用及管理	69	
	302-4	減少能源消耗	4.4 能資源使用及管理	69	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 能資源使用及管理	69	
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	4.4 能資源使用及管理	69	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 能資源使用及管理	69	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 能資源使用及管理	69	
	303-4	排水量	4.4 能資源使用及管理	69	
	303-5	耗水量	4.4 能資源使用及管理	69	
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	-	-	

主題準則列表

GRI編號/議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
供應商環境評估					
GRI 308	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	56	
供應商環境評估主題揭露 2016	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	56	

主題準則列表

GRI編號/議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
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	5.2 人才招聘與培訓	77	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 員工薪資與福利	73	
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	2.2 誠信經營	34	
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	2.2 誠信經營	34	
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	2.2 誠信經營	34	
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	2.2 誠信經營	34	
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	5.2 人才招聘與培訓	77	
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	5.2 人才招聘與培訓	77	

主題準則列表

GRI編號/議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
當地社區					
GRI 413	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社區關懷照顧	94	
當地社區主題揭露 2016	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社區關懷照顧	94	
供應商社會評估					
GRI 414	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	56	
供應商社會評估主題揭露 2016	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	56	
公共政策					
GRI 415	415-1	政治捐獻	-	-	
公共政策主題揭露 2016					
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
顧客健康與安全主題揭露 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
客戶隱私					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 品質及客戶滿意度管理	52	
客戶隱私主題揭露 2016					

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	5.3 職業安全衛生及健康管理	82
	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	5.3 職業安全衛生及健康管理	82
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	2.2 誠信經營	34
	IF-EN-510a.3	說明再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	2.2 誠信經營	34

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	65
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	65
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	65
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	65
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。	4.2 氣候變遷管理 4.4 能資源使用與管理	65 69

溫室氣體確信資訊

自 2023 年起，利晉工程超前部署自願揭露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 2024 年度溫室氣體盤查報告書已進行查證，揭露總公司及 9 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，以利取得查證證明書。預計將於 2024 年 5 月完成溫室氣體報告書並進行 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。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

◆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。

◆溫室氣體減量策略及具體行動計畫

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。

現有具體減碳行動為：

1. 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。
2. 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。
3. 鼓勵合作夥伴使用低碳節能產品施作工程。
4. 多使用可循環利用的環保建材，減少一次廢棄物的產生。
5. 推動上下游廠商或同業共同合作，建立循環經濟產業鏈。
6. 工地執行營建廢棄物再生利用達 100%。

◆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。

「唯有堅持永續經營，才能讓環境、社會與企業
共好，並將美好傳承給下一代。」

