



ESG

*SUSTAINABILITY
REPORT*

2022

建國工程

企業永續報告書



ESG

*SUSTAINABILITY
REPORT*

2022

建國工程

企業永續報告書

目錄 ■ 永續報告書

04	關於本報告書
06	經營者的話
08	認識建國工程
19	利害關係人與重大性議題

100	G R I 指標對照表
104	S A S B 指標對照表
105	附錄

正德

29	公司治理
44	誠信經營

厚生

65	員工關懷
72	幸福職場

利用

47	創新及科技運用
52	品質保證
59	供應鏈管理
62	客戶服務

惟和

83	氣候變遷的風險與機會
86	永續環境
92	社會參與
94	公益付出
98	藝術文化

關於本報告書

建國工程股份有限公司（在本報告書中稱「建國工程」、「建國」、「公司」、「我們」）於 2019 年發行企業社會責任報告書，2021 年因應金管會更新「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，將企業社會責任報告書更名為「企業永續報告書」（Corporate Sustainability Report）。用以回應員工、股東、投資人、客戶、供應商和政府等利害關係人所關注的永續議題，面向社會大眾，報告說明企業經營現狀與企業永續責任表現。建國工程取之於社會，用之於社會，我們會持續努力，透過企業經營為利害關係人創造利益與幸福，為社會帶來美好的改變。

報告範圍邊界 GRI 2-2，GRI 2-4

建國工程旗下有迅龍國際機電股份有限公司、建國建設股份有限公司、建邦建設股份有限公司、Golden Canyon Limited、Silver Shadow Holding Limited、CK Asia Limited 等子公司，除 CK Asia Limited 營運據點在中國大陸外，其他營運據點皆於台灣，然本報告書報導主體僅限建國工程，且揭露的範圍僅限於總公司，並未包括各子公司及營建案場，其他若有先前報導期間產生的錯誤而修訂部分則於各章節中備註說明。本報告書預計每年發行一次，前次報告書發行時間為 2022 年 6 月，本次報告書發行時間 2023 年 6 月，下次報告書預定發行時間為 2024 年 6 月。

報告書期間與對象

本報告書呈現 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日公司在各個面向的績效資訊。報告書公開於建國工程股份有限公司官方網站，內容涵蓋利害關係人關注的重大議題、溝通狀況，內容呈現治理、環境與社會面之管理與績效，財務資訊與會計師簽證之財報數據一致，部份統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

報告書撰寫依據準則

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）GRI 準則：2021（GRI Standards：2021）、「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發佈之「永續會計準則-基礎設施」（Sustainability Accounting Standards - Infrastructure）揭露相關永續主題內容及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並參考聯合國全球盟約、ISO 26000 社會責任指引，同時參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構訂定報告書內容。



報告書查證 GRI 2-5

為加強績效可比較性和報告實質性，今年本報告書公佈的所有資訊符合依循 GRI Standards:2021，通過獨立第三方驗證機構法國標協集團-艾法諾國際股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)對報告書根據 AA1000 V3 保證標準，以及 2018 年附錄的第一應用類型（Type 1）中度保證等級進行外部查證。

AFNOR 保證聲明書詳如附錄，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形會於各相關章節註明。為確保本報告書之公開資訊可靠性，各項數據之依循標準如下：

發布單位	依循項目
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) GRI準則：以最新2021年版本	AA1000 (2018) 當責性原則 重大性、包容性、 回應性及衝擊性四大原則
聯合國	永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs） 全球盟約揭露要點（United Nations Global Compact）
臺灣證券交易所	上櫃公司永續發展實務守則 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures,TCFD) 可持續發展會計準則委員會SASB準則

為促進國內工程營造產業的發展，我們積極參與相關協會、學會等組織活動，積極參與各項事務與協會的運作，與產業成員進行密集地溝通及交流，將交流結果回饋社會與業主，以促進整理產業的健全與永續發展。



意見回饋製作單位聯繫方式 GRI 2-3

關於本報告書或對建國工程永續發展的想法與指教，誠摯地邀請讀者給予本公司寶貴建議，我們將虛心檢討改進，歡迎透過下列方式與我們聯絡：



編製單位：建國工程公司治理單位
聯絡人：林小姐
電話：+886-2-2784-9730分機556

地址：臺北市大安區敦化南路67號20樓
網址：www.ckgroup.com.tw
E-mail：yuyun_lin@ckgroup.com.tw

經營者的話

歷經三年新冠肺炎疫情的全球肆虐，終於落幕，然而三年疫情帶來的衝擊是長期且全面性的，而雪上加霜的烏俄戰爭，更讓這些衝擊產生的效應加劇。因應地緣政治與原物料短缺，採用短鍊、分散風險的生產模式、通貨膨脹、人力短缺都成為未來產業環境的主旋律。然而，改變所帶來的影響不必然是負面的，相反的，過去幾年正面看待變局挑戰，在疫情中仍積極佈局未來的企業，正在迎向轉型發展的重要契機。

2015年，建國工程選擇專注在台灣把營建本業做到最好，當時確立我們的發展願景：

「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」

要成為新世代營建團隊，必須擁有領先業界的工程技術，具備卓越的整合力與執行力，因應產業趨勢與未來市場需求持續布局新的差異化技術與新事業發展，進一步以智能化、綠色營造和ESG來拉大差異化的競爭優勢，建構出建國工程精緻品牌形象的長期競爭力。為了達成發展願景，建國工程訂出循序漸進的階段性發展目標。

這幾年來，我們一步一腳印，逐步建構公司在品質、安衛與技術面上的扎實基礎，進一步打造我們具備差異化能力與客戶服務量能。在客戶經營上，除了持續開發優質民間住宅建案外，也用心經營金融人壽商辦大樓等案源，此外，建國工程關鍵性的業務發展是因應政府的政策目標，積極投入承建統包社會住宅。團隊以未來使用者利益的角度為最重要的出發點，確保完善建築設計規劃，發展扎实的統包工程技能，整合設計與施工，土建與機電共同發展，並導入公司研發的低碳建築技術，包含鋁合金系統模板、SD550W鋼筋柱配筋方式…等，用心經營施工過程中的每一個細微環節，除了確保完工建案具備優質的工程品質，還進一步擁有特色與卓越的價值。建國工程所承建的社宅，年年獲得公共工程的最高殊榮金質獎與金安獎的肯定，在統包社宅領域建立了卓越的實績與口碑，憑藉著這樣的表現，後續順利取得高雄左營公宅、新北土城頂福社宅及北市文山博嘉社宅等諸多具指標意義的建案。

統包工程能力的完備，是建國工程擁有差異化優勢的第一步；而機電、鋁模事業的發展與整合，是建國工程建構下一階段差異化的策略藍圖。現代化建築、機電及智能化建築，相關領域技術發展日新月異，土建機電的整合日益複雜專業且重要性持續增加。我們必須發展整合型的機電事業，以提供全營建系統整合加值服務，延長建物生命週期，為客戶維持完善的設施管理，提升營建工程整體附加價值。而鋁模事業是我們另一個邁向差異化的發展重點，雖然短期投入相對高昂的成本，但鋁模除了為傳統模板工作提供全新的替代來源，有效降低缺工日益嚴峻的負面影響之外，進一步提高施工功率與品質。採用鋁模施作，可以徹底提高結構施工精準度，完全消除打石工並大量減少泥作工程的需求；而鋁模重複翻用的特性，符合節能減排的趨勢，我們進一步深化減碳效益，取得鋁合金模板系統-LCBA低碳工法標章認證，在致力追求環境永續的道路上，立下了重要的里程碑。建國工程決心扶持機電事業與鋁模事業成長茁壯，並完善土建、機電、鋁模事業三者間相互的介面整合，為公司奠定下一波成長動能的基礎。

在過去三年疫情籠罩下，建國工程進行研發的腳步，不僅未曾停歇，反而更加精益求精。首先，在施工技術精實化方面，我們研發創新大梁耐震鋼筋，開發出多種新型態箍筋，已經取得了3項台灣發明專利及3項中國大陸新型專利；我們新發展出SD690W工法，是公司繼SD550W後推出減碳效率更高的新世代混凝土低碳建築技術，我們更進一步提出了專利的系統化鋼筋配置設計，確保鋼筋施工的效率與品質。未來搭配鋁模技術，將使建國工程在施工工藝上，逐步拉大與競爭者的距離。



公司投注心力多年的BIM建築資訊模型，近年成功導入多項延伸應用，達成更高度施工界面整合，除了有效提升施工品質，強化成本控管，建立預警與風險的評估系統，也將會更周全的服務未來客戶與使用者的維護需求。我們開發自動化程式來輔助BIM作業，除了顯著提升作業速度效能，降低人力工時投入之外，更大量減少人為作業上的疏失；我們在機電管線BIM的自動化上繼續優化，過去在消防、戶內給水的3D自動建模成功後，接續完成排水系統自動建模，而後進一步完成可以自動修正施工困難的排水設計的建模。完成品保安衛系統，協助工程師完成特定工關鍵自檢項目，並自動產生自檢報告，降低工程師內業負擔。在智慧工地方面，我們利用智慧影像技術發展應用，以AI進一步對缺失進行自動標註。

再者，在客戶服務精緻化方面，建國工程已趨成熟的BIM模型，延伸開發3D建築履歷，導入物業管理FM系統，在建物完成後，未來使用者可在3D模型中取得施工材料、規格、品牌…等相關施工品保資訊，進一步進行維修時程提醒等服務，解決業主在無法結構建築物模型及建築履歷之問題，提供住戶更加智慧化物業管理系統。

面對近年日益受到重視的ESG潮流，建國工程採取了最扎實負責的做法：

● E（Environment）環境領域

我們持續研發並逐步導入低碳建築工法、智能化管理、綠色施工及智能化施工，以工程技術在根本上的提升，來達成節能減碳目標。

● S（Society）社會責任領域

我們鼓勵夥伴投入公司已行之有年的策略性公益慈善專案，以工程專業提供弱勢與社福團體營繕服務，為社會上最需要的人們提供最具價值的貢獻；2023年將再度為我們長年合作的公益夥伴創世基金會，承建花蓮植物人安養院的建院案。

● G（Governance）公司治理

由專責的公司治理小組來推動，對於公司治理項目進行逐項檢視、徹底改善，在公司治理評鑑的表現上，建國工程在營建同業間名列前茅。

對於已有60多年歷史的建國工程，永續經營不是近年跟風的流行議題，也不是受到日趨嚴格的法規要求才採取的因應措施，是我們經過漫長歲月所驗證的內建DNA，也是我們堅守「正德 利用 厚生 惟和」的核心價值。建國工程深知周易所闡釋「履霜 堅冰至」的道理，不論多麼困難，我們堅守負責任的發展策略，堅持企業存在的核心價值，一次次通過大時代險峻的考驗。在穩健走過疫情的此時，我們將秉持一以貫之的企業文化，滿懷信心的迎向下一個階段的挑戰，邁向屬於建國工程的永續之路。

董事長 吳昌修



環境保護
Environment



社會責任
Social



公司治理
Governance

認 識 建 國 工 程

公司簡介 GRI 2-1

建國工程的前身「合發工事部」創立於 1931 年，距今已有 90 多年歷史，1946 年合發工事部改組為「建國營造廠」，1960 年「建國營造廠」取得甲級營造廠資格，正式更名為「建國工程股份有限公司」，距今也已歷經 60 年的時間。建國工程承建過石門水庫水利工程、曾文水庫隧道工程、十大建設北迴鐵路等國家重大建設；在臺灣的發展歷程中，做出卓越的貢獻，扮演不可或缺的重要角色，是國內歷史最悠久、信譽最卓著的上市企業之一。



2010 年建國工程承建國家重大建設「衛武營國家藝術文化中心」，是東南亞最大、最先進的表演藝術場館，於 2018 年 10 月正式開幕啟用，吸引全球各地的藝術與建築愛好者前來朝聖，國際媒體包含紐約時報、英國衛報紛紛以大篇幅報導，成為臺灣的地標與驕傲。這座廣達 4 萬 6 千坪美麗宏偉的建築，由國際知名的荷蘭建築師法蘭馨·侯班（Francine Houben）設計，在建築造型、材質使用與聲學表現上，運用多項全臺灣甚至全世界首見的建築工法，展現出建國工程在工程技術上卓越領先的能力。

2015 年建國工程寫下未來願景：「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」。為了蛻變為新世代的營建團隊，訂下了循序漸進的發展階段目標。從落實安衛品質，精進專業技術與營建管理系統，開發新技術與設備，到 2018 年成立技術開發部，開發資通訊應用技術以解決工務需求，邁向智慧工地、智慧施工、智慧管理的目標；從基本功練起，逐步透過科技化、電子化、自動化與差異化來提升營建核心競爭力。

建國工程自 2019 年起，連年獲得行政院工程會頒發象徵公共工程最高榮譽的「公共工程金質獎」獎項，及公安領域最高榮譽「職業安全衛生優良單位五星獎」，不僅在營建安衛品質領域立下了業界難以企及的標竿，也展現出建國工程一步一腳印、扎實前進的成果。

建國工程一路走來，回應著時代的變遷與社會的需要，以營造工程建設國家為始，事業版圖曾跨足發展海外與兩岸採礦與混凝土事業，又綜合氣候變遷、產業發展及政經局勢等因素考量，決定回歸本業，專注營建工程的規模拓展與專業技術的提升。我們相信，堅守企業的核心價值，實踐卓越的公司治理與企業社會責任，正是建國工程得以歷經一甲子淬鍊，克服諸多挑戰的基石。作為一直以高標準自我期許的企業公民，建國工程於 2022 年底成立「永續發展委員會」在環境保護（Environment）、社會責任（Social）和公司治理（Governance）的三大面向上，以負責的態度建立並落實 ESG 的長期指標，一步步朝循環永續之路踏實前行。



歷史沿革

時間	重大沿革
1931	創辦人陳火生先生創立建國工程的前身「合發商行」，設合發工事部，從事土木建築
1946	合發工事部改組為「建國營造廠」，由陳金灶先生主持
1960	建國營造廠取得甲級營造廠資格，更名為「建國工程股份有限公司」，首任董事長陳金灶先生
1962	承造石門水庫水利工程
1965	承造台電下達見尾水隧道工程及拓展曾文水庫等隧道工程業務，成為國內著名隧道工程公司
1968	承包曾文水庫隧道工程
1971	陳榮輝先生接任董事長
1973	承造青山發電廠尾水隧道及平壓室工程，榮獲第十二屆亞太營聯會頒發土木工程優等獎
1974	1974 參與十大建設北迴鐵路隧道工程，並陸續承攬國內多項重大建設工程
1976	蔡銘壽先生接任董事長
1980	展開台泥和平礦區石灰石採礦業務，為國內首家進入和平地區之專業採礦公司
1988	陳啟德先生接任董事長
1995	承攬新竹科學園區聯測科技新建廠房結構工程，開啟高科技廠房工程營建實績 成立「上海建國混凝土有限公司」，進軍中國大陸預拌混凝土市場
1996	設立「上海建輝混凝土有限公司」；於江蘇成立「建國礦業（句容）工程有限公司」， 承接京陽水泥採礦業務轉投資「建國建設股份有限公司」，從事建設事業
1998	建國工程、上海建國及建輝混凝土通過SGS之ISO—9002國際品保認證
1999	正式掛牌上櫃
2001	成立「迅龍國際機電工程股份有限公司」整合機電系統
2003	上櫃轉上市 於廣東省惠州市成立「惠州建國礦業有限公司」，承接惠州環球水泥有限公司採石業務。
2004	於廣東省英德市成立「英德建國礦業工程有限公司」，承接台泥(英德)水泥有限公司採石業務。
2007	於廣西貴港市成立「貴港建國礦業工程有限公司」，承接台泥(貴港)水泥有限公司礦山工程業務。
2009	承建尚華仁愛大樓，為臺北市首件自辦都更案。
2010	● 承建高雄衛武營國家藝術文化中心主體結構新建工程。 ● 榮獲行政院文建會頒發第十屆文馨獎。
2011	● 承建高雄衛武營國家藝術文化中心建築裝修水電空調工程。 ● 新設成立「合盛礦業股份有限公司」及「合發礦業股份有限公司」承接本公司石灰石採礦業務。 ● 成立「建國工程文化藝術基金會」。



時間	重大沿革
2012	● 完成轉投資之建國礦業(句容)、英德建國礦業及貴港建國礦業股權出售與台泥國際集團有限公司。
2013	● 成立子公司「衛武資訊股份有限公司」，整合BIM技術服務。 ● 陳啟德董事長以「建國工程文化藝術基金會」所製作之崑劇《南柯夢》獲頒第十一屆文馨獎「最佳創意獎」。
2016	● 承建桃園市中路二號基地新建社會住宅統包工程，配合政府政策規劃智慧宅。
2017	● 完成轉投資之廣西合發礦業股權處分，退出中國大陸石灰石採石業務之經營。 ● 完成轉投資之昆山建山混凝土公司之股權處分。
2018	● 承建土城青年公宅統包工程。
2019	● 承建臺北市福星公宅統包案、桃園市楊梅一號及平鎮一號基地新建社會住宅統包工程。 ● 桃園市中路二號新建社會住宅統包工程榮獲2019年第19屆公共工程金質獎建築類特優。 ● 完成轉投資之南通建誠混凝土公司之股權處分。
2020	● 完成轉投資之蘇州建華混凝土公司之股權處分。 ● 響應政府政策，依據「境外資金匯回管理運用及課稅條例」，成立子公司「金谷創業投資股份有限公司」從事創業投資相關業務。 ● 承建台積電南科十八廠第四期辦公棟工程、承鼎竹南科技廠房新建工程。 ● 台北市內湖瑞光公宅統包工程榮獲2020年第20屆公共工程金質獎建築類第一級優等
2021	● 完成轉投資之無錫建邦混凝土公司之股權處分，退出中國大陸預拌混凝土市場之經營響應政府政策，依據「境外資金匯回管理運用及課稅條例」，成立子公司「金谷二號」。 ● 承建土城頂福安居社宅、高雄左營公宅、南港區悠境集合住宅案。
2022	● 本公司(領銜公司，佔55%)及本公司100%轉投資之建國建設股份有限公司(佔45%)合作聯盟獲選為臺北市住宅及都市更新中心擔任實施者之「臺大紹興南街基地再生計畫公辦都市更新案」（權利變換區）招商案為最優申請人。 ● 新設轉投資建邦建設股份有限公司執行「臺大紹興南街基地再生計畫公辦都市更新案」。 ● 承建文山博嘉安居社宅、台南關帝段住宅案、南港國際都更案基樁工程。 ● 承建之「福星公宅」社會住宅案榮獲2022年行政院勞動部金安獎-優等及2022台北市勞動安全獎優良單位、 承建「土城員和段社宅」榮獲2022年度行政院公共工程金質獎-佳作、 承建「左營社宅」榮獲2022年度高雄市營建工程特優工地、 承建「國泰豐年」榮獲2022年台北市勞動安全獎優良單位及行政院勞動部職業安全衛生優良單位。

事業規模 GRI 2-6

建國工程擁有整合性的營建團隊、豐富的工程經驗與優異的施工品質。繼2015年完成指標性重大建設「衛武營國家藝術文化中心主體結構與裝修工程」後，並於2016年開始踏足統包工程領域，承攬公司第一個統包工程案「桃園市政府社會住宅中路二號統包工程」，之後每年陸續承攬了臺北市瑞光公宅、新北市土城員和段青年住宅、臺北市福星公宅及桃園市平鎮楊梅社會住宅、土城頂福安居社宅、文山博嘉安居等案，除了北部市場，更在2021年拓展南部統包市場，承攬國家住宅及都市更新中心的高雄左營公宅案。建國工程在統包工程案展現出優異的工程品質與管理能力，每個統包工程皆分別獲得行政院公共工程委員會金質獎及公共工程金安獎優等獎項。

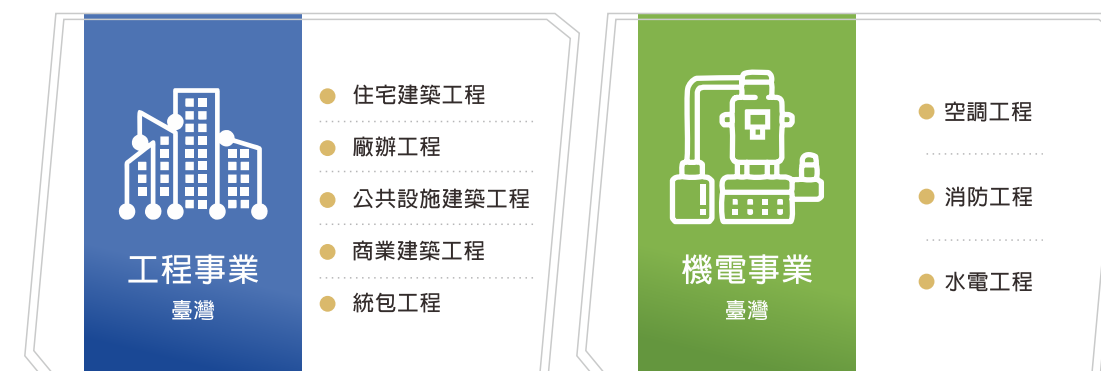
建國工程除了精進既有的住宅新建的品質、提升整合設計能力外，因應市場變動需求，也拓展了廠辦市場業務，在2020年取得台積電南科十八廠第四期辦公棟工程案、承鼎精密竹南廠等案，成功跨足科技廠房的業務領域，除拓展新業務型態外，在原本擅長的業務領域-精緻住宅，仍維持穩定承攬，於2022年承攬長期合作客戶國泰集團在台南關帝段的集合住宅案，穩定維持既有住宅、商辦及統包的承攬案源。



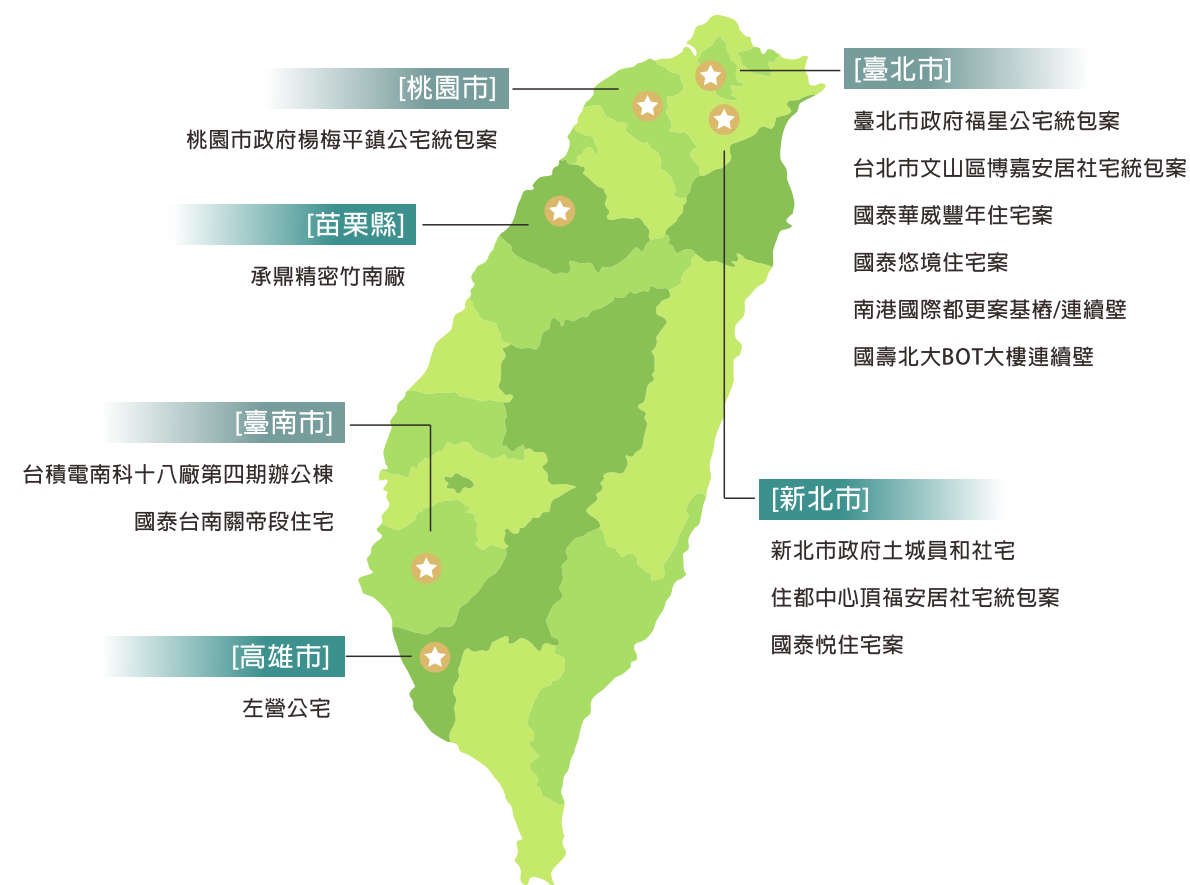
公司於2022年施作的工程建案，主要分布於臺北市6處、新北市3處、桃園市2處、苗栗縣1處、臺南市2處及高雄市1處，請參考本公司工程建案分佈位置圖。

設立時間	1960年11月21日
總部	臺灣臺北市
股票代號	5515
實收資本額	新台幣 2,520,001,050元
關係企業	9家
2022年年底集團員工數	465人
2022年合併營收	新台幣 5,065,701,000元
2022年建國工程個體營收	新台幣\$ 5,247,000,000(含稅)

專業服務項目



營運位置分布圖



核心價值

正德，利用，厚生，惟和

我們的核心價值「正德 利用 厚生 惟和」八個字語出《尚書 大禹謨》，忠實呈現建國工程企業經營的理念。「正德」是堅持以人為本，以誠待人，善待員工，尊榮客戶的經營理念；「利用」是我們隨著時代不斷前進，要求精益求精，以達到人盡其才、地盡其利、物盡其用的境界；「厚生」是企業取之於社會，不應以追逐利潤為唯一目標，更要努力為民衆打造豐盈幸福的生活；「惟和」是建國工程對永續經營的信仰，我們的每一步都要與社會自然生態和諧共生。

願景宣言：
立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊



正德：誠信正直 主動積極 尊重生命
利用：品質卓越 全程成本 永續創新
厚生：客戶滿意 學習發展
惟和：團隊合作 社會責任

立足科技 追求卓越

我們秉持科技創新理念，結合 AI 技術研發智慧化管理系統，以智慧化系統管理提供客戶最大價值，例如發展 Building Information Modeling (BIM) 整合點雲、設施管理軟體、品質管理系統、安衛管理系統、建築履歷資料庫，從設計、施工、至營運階段，讓工程品質及安全衛生可全面系統化控管，同時導入 Management Information System (MIS) 管理系統，透過雲端平台彙整所有施工資訊，讓客戶可即時掌控工程進度及管理情況。持續研發科技管理技術是我們追求的卓越，也是為客戶創造價值的服務。

關懷社會 學習成長

我們致力於扶持國內文化藝術發展，投入公益活動善盡社會責任，鼓勵員工共同參與，並提供各種訓練課程及藝文活動，培養員工專業技術及人文素養，型塑以人文美學與關懷社會的企業文化。



新創營建 永續環保

我們不斷創新研發低碳施工技術或工法，引進系統化模板，致力於減碳目標，以最新最優質施工技術及材料，建造極具節能且低碳又令人感動的建築，為建構永續城市而努力。

2022年永續發展亮眼績效

治理面向(G)

13位專業多元的董事，包含3位獨立董事，6次董事會平均出席率達97%
6次審計委員會出席率達100%，2次薪酬委員會出席率達100%。
2022年董事會、董事自評與功能性委員會績效評估成果均超越標準。



第 8 屆 位於
公司治理評鑑 **6%~20%**

環境面向(E)

回收營建廢棄物
13566.11噸

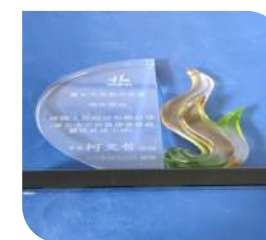
人均用電量（較2021年）
減少 18.52%



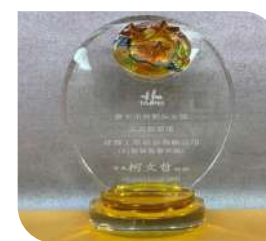
福星公宅
台北市勞動安全獎優良單位



福星公宅
宅勞動部公共工程金獎優等



國泰豐年
台北市勞動安全獎優良單位



安衛部 周世俊 游宜臻
台北市勞動安全獎創意獎



左營社宅
高雄市營建工程特優工地



土城員和段青年住宅
第22屆公共工程金質獎



國泰豐年
勞動部職業安全衛生優良單位

營運策略與永續發展目標 GRI 2-6



從台灣產經發展的角度分析營建市場，雖然隨著全球疫苗覆蓋率提升，疫情對實體經濟的負面影響漸微，但近期已開發經濟體貨幣政策開始轉向，財政紓困效果逐漸消退，新興經濟體面臨壓力，從多項國際報告來看，2022 下半年至 2023 經濟衰退已成定局，高通胀、俄烏戰爭持續，全球經濟前景黯淡，而國內製造業因終端需求續弱、中美科技戰需求擴大，明顯瀰漫悲觀情緒，物價通膨及國家打房政策衝擊下，民衆的消費意願跟房市買氣明顯下降。

在營造業市場上，持續延燒多年的勞動力及物料缺乏等問題並未緩解，金屬材料、泥作勞工、鋼筋模板勞工、混凝土材料等在 2022 年持續上漲，營建成本持續攀升之情況下，建設公司推案趨於保守，諸多開發案紛紛延期進行，幸而政府為推動社會住宅政策，以 8 年（2017 至 2024 年）兩階段興辦 20 萬戶社會住宅，未受上開客觀因素影響，因此社會住宅興建工程是近兩年主要案源。

為因應上述外在環境劇烈變遷，建國工程調整經營步調，在持續紮實營造基本工，確保施工品質與安衛超越業界標準，導入價值工程評估，將工期與成本調整至最適狀態，在環境變遷中綜整市場需要，利用團隊優勢，調整產品組合以提高獲利，創造股東與業主最大價值。公司除持續服務既有之主要優質建設業主外，並擴大爭取社會住宅統包工程為業務目標，以因應市場的變化。面對模板技術工缺乏困境，公司於 2021 年成立鋁模事業部，以鋁模取代傳統木模，並引進外籍移工，減緩缺工帶來的衝擊，此外並導入新工法與新設備，提升施工效率。

公司以提高股東盈餘、開創特殊技術實績，做為 2022 年及 2023 年的營運短期目標，同時持續深化及提升品質安衛、創新工法技術，並結合低碳施工技術及智慧化管理系統，建立與其他同業競爭者的差異化優勢，以達永續經營目標。

短期計畫 落實品保安衛、深耕營建技術

營造業的核心工作是確保建築施工中的每個細節，落實精確的營建技術，每個工程專業環節都以一致的標準進行要求，展現嚴謹確實的施工管理。除精準的品質外，公司最重要的工作使命，是提供所有勞工安全衛生無虞的工作環境。自 2015 年起，建國工程循序漸進建構一系列品質和安衛管理系統，並建立相關獎懲制度，獎懲結果與員工績效薪酬連結，嚴格要求依照工程施作的品質和安衛管理，建構了安衛和品質的扎實基礎，每年屢屢獲得持續獲得各品質與安衛獎項肯定，展現亮眼成果。除了落實品保安衛外，深耕深化專業技術，亦是企業永續經營重要一環，利用不斷的深耕及創新營建技術來因應環境的變動，更能提升企業在市場上的競爭力。



中期計畫 掌握工期成本、研發低碳技術、推動綠色營造

達到「安衛第一、品質優先」目標後，公司進一步強化工期成本控管技術，解決業主的痛點，厚植市場競爭力。確實掌握工期是控制成本的第一要務，從施工技术檢討、施工動線規劃、工項介面協調、施工順序調整，無一不反覆仔細規劃，以提供業主最優質的服務為目標。公司以固定機制定期檢討公司後勤各部門的作業流程，改善後勤作業時間；充分利用網路平台，加速溝通即時性和作業效率；利用系統工具協助分析進度安排的合理性，對於重點要項提出改善或替代方案；落實價值工程評估，以達成縮短工期的目標。確保工程進度可如期完成，公司接續導入成本控制，檢討降低不必要的事務費用，利用替代工法、引進新技術，減少材料損失，變更後勤採購模式，讓成本得到合理管控。

面對氣候變遷，節能減碳是全球共同努力的方向，建國工程於承攬的統包工程植入諸多節能設計，例如綠建築設計、太陽能電力回收系統、雨水回收設計、電梯動力回昇使用等，並採用一級節能空調及照明設備；在減碳的面向，開始導入系統鋁模取代傳統木模，此項技術除可解決傳統模板勞工缺乏問題外，更可利用金屬模板重複使用最高可達 300 次特質，來減少營建廢棄物達到節能減碳目標，創造建國工程獨有的競爭力及優勢。



長期計畫 發展差異化技術、樹立精緻品牌形象

建國工程所期許的新世代營造團隊必須具有不同於其他競爭者的差異化技術，以創造出獨特的競爭優勢，確保公司在市場競逐中，不再陷入價格競爭的循環。建國工程在 2018 年成立技術開發部，初期進行「BIM 技術在營造全生命週期施工之深化與應用」、「聲學技術在建築工程上相關材料應用與聲學宅之開發」、「營建管理之 MIS 開發」、「金屬類材料在建築外觀構造形狀之應用與開發」等四大研究領域著手，接著進入低碳新工法研發，截至 2022 年已取得 36 件專利、3 件新工法認證，其中 SD550W 新工法，係利用高強度鋼筋減少結構鋼筋用量，除可降低營建成本，更可有效達到節能減碳目標，該工法除使用於公司承攬之統包工程外，並授權其他建設公司使用。建國工程持續研發低碳工法及專利技術，以差異化技術打造競爭力，建立專屬於建國工程的精緻服務品牌。

業務發展策略

2022年新承攬建案(含土建及機電)

專案名稱	執行形式	客戶名稱	契約金額（單位：億元）
台北市文山區 博嘉安居社宅統包案	承攬	國家住宅及都市更新中心	28.91
國泰台南關帝段 住宅案	承攬	國泰建設	11.83
國壽北大BOT大樓 連續壁工程	承攬	國泰產業研發中心 股份有限公司	1.36
南港調車場都市 更新案基樁工程	承攬	南港國際二公司	11.05
總計			53



短期策略

持續提升管理系統功能、因應市場變化調整業務方向

- 整合上、中、下游之供應鏈
- 優化採購成本，提升供應商服務品質與能力
- 持續優化勞安衛管理及專案管理系統，不斷提升工地環保與安全衛生自主檢查標準
- 提升人力資源精實管理，促進職能適切性，持續提升組織效率
- 導向精緻化統包事業，採用全案全程營運管理，土地開發、設計、施工、導入物業管理等 價值服務
- 善用專業設計及施工整合能力，積極承攬統包工程業務，擴大廠辦及商辦業務市場

深耕大型企業客戶，建立長期互信合作關係

- 積極投入專業期刊、官方網站與技術競賽露出，展現技術實力
- 致力成為不動產投資業者之策略夥伴，建構價值供應鏈服務
- 持續研發智慧化管理技術，精進客戶服務管理流程

持續研發AI技術及智慧營運管理系統，提供精緻的客製化服務

- 持續提升執行施工規劃及工法檢討，落實工法技術及風險評估
- 增加市場曝光，深化品牌形象
- 深入了解客戶需求，提供專屬的客製化服務
- 利用BIM技術整合規劃，提供全方位解決方案
- 建立及強化內部E化管理機制

利害關係人與重大性議題

依照 AA1000SES 利害關係人參與標準(2015)中的五大原則：責任 (Responsibility)、影響力(Influence)、相依性 (Dependency)、關注張力(Tension)與多元觀點(Diverse perspectives)，請 26 位中高階主管鑑別出 6 類主要利害關係人：員工、客戶/業主、供應商/承攬商、建案住戶/社區鄰房、投資人/股東與主管機關/政府，作為 2022 年報告書揭露的溝通對象。針對各類別的利害關係人，我們以問卷、電訪與會議形式，了解其面對經濟、社會與環境面向中，所關注的議題，以及所造成的衝擊程度。



鑑別重大性議題的作業方式：藉由中階以上主管關注調查問卷 26 份、員工關注調查問卷 99 份，輔以「與董事長有約」供應商溝通茶會獲得訊息、公司內部定期檢討會議、客戶滿意度調查結論及員工關懷等，透過與利害關係人各種的溝通模式，及參考國際趨勢、同業標竿及檢視公司核心價值與願景等層面，整理分析出 2022 年建國工程欲回應利害關係人所關注的 5 項重大性議題，亦即職業安全衛生管理、品質管理、品牌形象管理、風險管理、經營管理；其重大性原因與衝擊邊界於本報告書揭露，至於物料議題因利害關係人關注度較其他議題低，故不於本報告書中報導。另參考利害關係人及內外部專家意見並依循 SASB 行業準則揭露之主題增加生態環境之考量，將永續環境及氣候變遷納入重大主題報導。本報告書報導之 7 大主題，經上述過程選定後，於公司內部經營管理會議報告，並經董事長核准。我們以清晰並明確的資訊，對利害關係人與社會大眾說明建國工程的作為，進而檢討目標與設定改善方針，逐年審查重大性議題的變化，持續修正及推動相應作為，成為對組織、社會、環境更加友善的企業。

中長期策略

持續研發新工法及新技術，推動綠色營造，創造企業競爭力

- 續研發低碳新工法，深化各項技術並導入工程事業與應用於建設業務，創造不同於其他營造廠的優勢
- 推展系統鋁模工法，減緩勞動力缺乏衝擊，減少營建廢棄物
- 發展綠色營造技術，輔導供應商研發綠色材料或工法，推動綠色營造

提升營建智慧化技術

- 將BIM技術結合物業管理FM技術，以點雲系統將既有管線之電子化，提供物業管理使用
- 利用空拍機整合資訊進行建模以供建築師執行設計時參考，發展最適合當地的建築作品
- 利用最新的生物辨識系統，結合體溫測量功能，作好入口安全管制與防疫

提升統包作業品質與效率，培植設計能力，發展精緻服務

- 細緻化以往公共工程統包執行經驗，延續服務不動產開發業者，提供有效率及最具優勢的設計施工整合方案
- 探討客戶實際需求及痛點，培植提供最佳解決方案的能力及技術

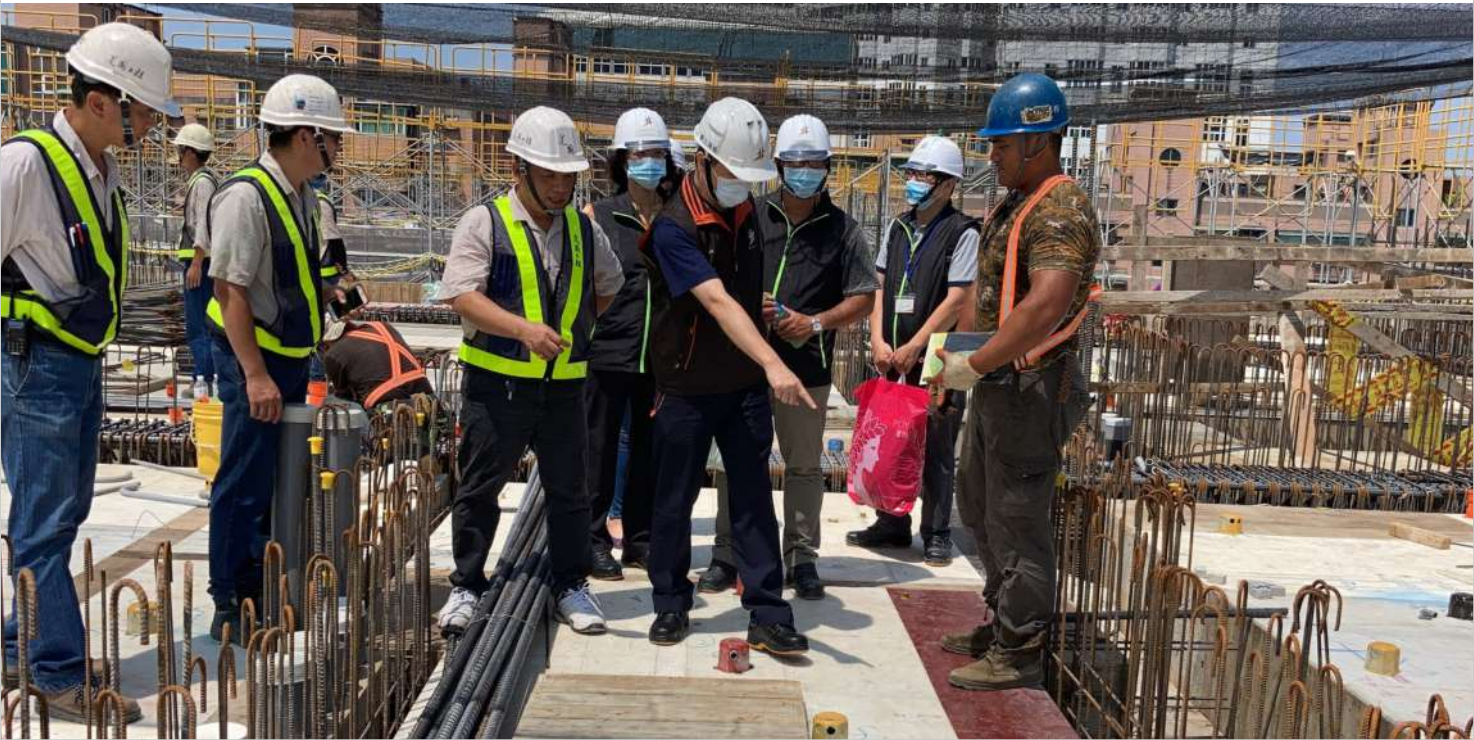


利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	員工	客戶/業主
對建國工程的意義	- 志同道合的工作夥伴是建國工程永續經營最重要的基礎，除了為公司帶來經濟效益，也形成公司的企業文化。 - 公司願意承擔並照顧員工與家庭，提供安全優質的工作環境，並與員工一起學習成長。	建國工程以專業的工程服務，為客戶實現好居好宅的目標；以創新的人性科技，為客戶創造更多價值。
重要溝通議題	- 經營管理 - 行為準則 - 勞資關係 - 員工訓練與教育	- 職業安全衛生 - 品牌形象管理 - 法規遵循 - 創新研發
溝通管道	- 即時的員工溝通專線電話與專屬申訴信箱 - 不定時公告與發布消息於公司官方網站與員工資訊系統 - 不定期發布工作與公益消息的公司部落格 - 定期發布的内部電子報 - 聘任專任護理師，推動員工健康管理與照護計畫，整理員工健康資訊並隨時關懷身心狀態。 - 每年二次的員工績效面談 - 不定期員工關懷面談	- 透過公司官方網站發布最新消息 - 不定期拜訪客戶直接溝通 - 即時回應的客戶服務專線 - 專人處理的客戶服務信箱 - 不定期發布工作與公益消息的公司部落格
2022年溝通實績	- 員工專屬申訴信箱無接獲申訴案件。 - 安排職醫訪視12人次、職護訪視32人次、衛教10個專題及舉辦2場健康飲食及健康運動講座。 - 職業安全衛生會議3次、職福會不定期召開、勞資會議4次。 - 不定期至各工地進行員工關懷訪談。	100% 客戶滿意度問卷回覆 81.6分 滿意度平均 
回應章節	- 公司治理 - 人權管理 - 員工關懷	- 誠信經營 - 創新及科技運用 - 客戶服務

利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	供應商/承攬人	建案住戶/社區鄰房
對建國工程的意義	建國工程與供應商共同合作，落實誠實信用原則，確保每項建案任務的安全與品質為優先，一同成長，實現共好理念。	將施工過程對社區造成的衝擊降到最低並讓入住住戶滿意是建國工程實踐核心價值「惟和」方法之一，也呼應SDGs「責任消費與生產」指標。
重要溝通議題	- 職業安全衛生 - 供應鍊管理 - 採購實務 - 供應商環境評估	- 品牌形象管理 - 品質管理
溝通管道	- 即時回應的供應商聯絡專線與信箱 - 不定期公布最新消息的公司官方網站 - 每日晨間召開工具箱會議暨動前教育訓練 「與董事長有約」供應商溝通茶會	- 里民溝通大會 - 工地負責人與當地里長隨時保持聯繫 - 設有客服部專人接聽電話
2022年溝通實績	- 年度新增的分包商皆依循「分包商工程承攬基本管理要求」，簽署比例達100% 「與董事長有約」舉辦2場，共有9家主要材料供應商及施工廠商參與，溝通良好	- 里民溝通大會、贊助里民中秋晚會活動。 - 鄰戶頒給感謝狀。 2022年並未發生鄰房抗爭或鄰損列管事件。
回應章節	- 幸福職場 - 供應鍊管理	

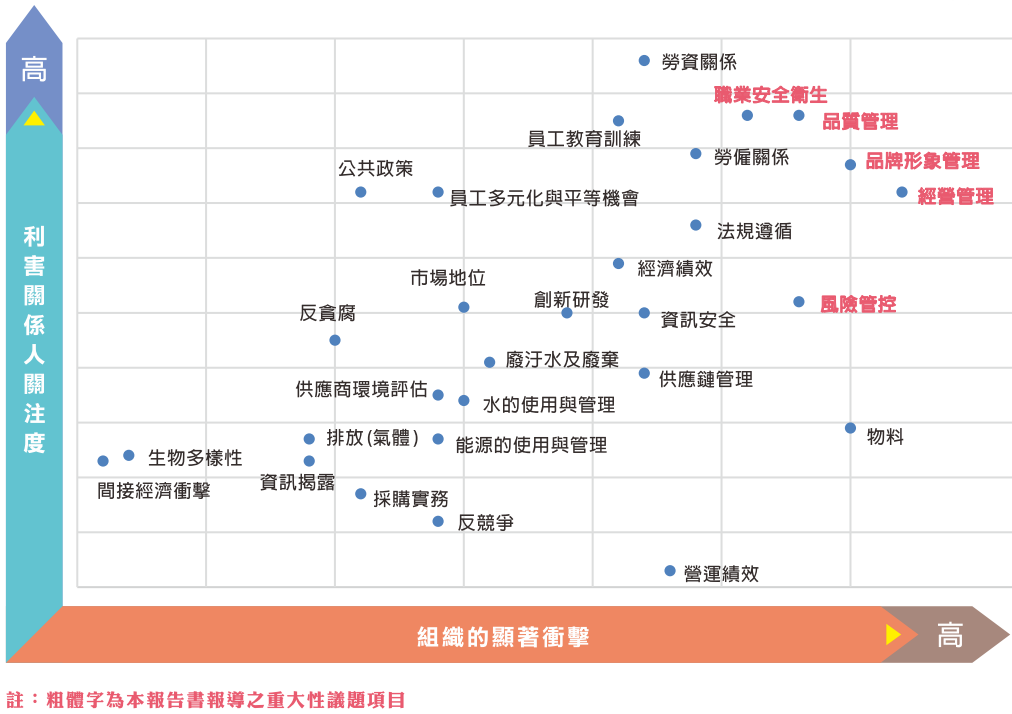


利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	投資人/股東	主管機關/ 政府
對建國工程的意義	建國工程為投資人設想利益最大化為目標，誠信經營並善盡企業責任，發展企業永續價值。	建國工程的營運作業完全遵循政府法規，配合政策承攬公共工程，並確保施工安全及施工品質。
重要溝通議題	- 經營管理 - 經濟績效 - 風險管理 - 創新研發	- 職業安全衛生 - 品牌形象管理 - 風險管理 - 勞僱關係 - 法令遵循
溝通管道	- 每年定期舉辦股東常會。 - 每年定期舉辦法人說明會。 - 每年編制年報並於官方網站公開揭露內容。 - 每季編製財務報告。 - 專人接受並即時回應的投資人信箱。 - 不定期發布重大消息。	- 定期與不定期的公文往來。 - 定期召開安全衛生會議。 - 即時的電話直接溝通。 - 電子文件往來。 - 窗口：依照業務性質由人資、環安衛各部門專門人員負責。
2022年溝通實績	- 依臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定發布中文重大訊息公告。 - 為提升公司治理要求，發布英文重大訊息公告。 - 舉辦法人說明會	2022 年度獲得職業安全衛生相關獎項。 2022年12月配合職安署辦理大專院校營造安全衛生體驗營。 2022 年 11 月英國 HSA 訪台及產業觀摩。 2022 年 10 月左營社宅環保觀摩
回應章節	公司治理	- 幸福職場 - 品質保證



重大性議題矩陣



衝擊邊界的組織內：（1）建國工程股份有限公司的員工

組織外：（2）客戶/業主、（3）供應商/承攬商、（4）投資人/股東、（5）主管機關/政府、(6)建案住戶/社區鄰房

重大議題變動表

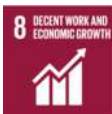
面向	重大議題		變動情形	原因說明
	2022	2021		
社會面	職業安全衛生	職業安全衛生		「安衛第一」是建國工程的首要政策，安全工作環境是勞工最重視的議題。
治理面	風險管理	風險管理		為確保永續經營、降低損害及增進利益，有效辨識、衡量、監督與控制各項風險。
	品牌形象管理	勞僱關係	議題調整	透過品牌管理，提升品牌辨識度，強化客戶黏著度，有助於業務拓展。
	經營管理	經營管理		全球與區域經濟局勢瞬息萬變，利害關係人亦持續關注。
環境面	品質管理	品質管理		建國工程品質管理範疇涵蓋營建專案的生命週期、售後維護管理，要求品質符合顧客需求。
	永續環境			
	氣候變遷			

2022年重大性議題

議題 重大性議題		對建國工程的意義	管理方針	風險與機會的管理	評量與管理機制	衝擊邊界		對應GRI特定主題	揭露章節	頁碼
						組織內	組織外			
1	職業安全衛生	「安衛第一」是建國工程呼應國際人權宣言的首要政策，我們以打造令人感到安心、放心及開心的工作環境為目標，讓建國工程的案場成為勞工選擇工作環境的唯一標準。 - 維護施工環境的安全與衛生，讓施工動線更加順暢，勞工工作心情愉悅，間接促進工程施工進度，工程如質如期完工，創造雙贏。	- 以「落實全員安衛，遵守安衛政策」為目標，落實公司職業安全衛生政策。 - 導入認證「CNS45001臺灣職業安全衛生管理系統」與「ISO 45001職業安全衛生管理系統」，並依其落實管理方針。	- 嚴實的安衛管理系統將工安事故發生機率降至零，建立公司形象。 - 完整安衛管理系統，即便發生意外也可在第一時間防止意外損害擴大。	- 設置職業安全衛生委員會監督開業務執行績效。 - 落實每日安全作業循環、工區危害防控措施、污染防治管理。 - 辦理職業安全衛生教育訓練、安衛競賽評比。	(1)	(2) (3) (5)	GRI 403：職業安全衛生	幸福職場	72
2	風險管理	- 面對營建市場變化、氣候變遷及國際政經情勢衝擊的風險，應確實掌控，避免公司的營業活動受損。 - 對於內部管理可能產生的風險(如道德、法令遵循等)，將風險發生可能性降到零，健全公司治理制度。	依照《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及《公司治理實務守則》之精神推動稽核系統與內控自評制度。	- 透過風險管理權責單位辨識及控制公司經營風險。 - 透過內部稽核查檢及法令遵循自檢程序，預防或減緩負面衝擊。	- 以內控自評評估執行有效性及內部稽核系統監督落實情況，定期或不定期向董事會及審計委員會報告。 - 定期分析所有對營運及獲利可能造成影響的風險項目，包括財務與非財務風險、策略風險、資安風險與氣候變遷所致風險。	(1)	(3) (5)	未能直接對應GRI特定主題	公司治理 風險管理	29 39
3	品牌形象管理	打造「精品建築」品牌形象	- 提供客戶全方位解決方案服務，從規劃設計到施工規劃，提供一條龍整合規劃服務。 - 落實品質管理政策。 - 完整修繕系統。	- 建立快速且專業的保固修繕叫修系統。 - 綜整修繕資訊回饋公務部門作為品質管控的重點。	客戶修繕滿意度問卷回覆100%，滿意度平均81.6分	(1)	(2)	未能直接對應GRI特定主題	品質保證 客戶服務	52 63
4	經營管理	面對全球與區域經濟局勢瞬息萬變，建國工程以具備管理與營建專業的領導決策，帶領公司在變局中克服挑戰，精益求精。	- 落實董事會多元組成方針，確保董事會組成具備管理、財務與營建相關專業之決策、危機處理等各項能力。 - 董事會為公司擇任適切高階管理幹部，以具備豐富的专业學養與實務經驗，帶領公司成為與時俱進的整合性營建團隊。	- 透過董事績效評估及第三方驗證確保董事會及各功能性委員會有效運作。 - 階段性執行接班人計劃。	- 董事會與各功能性委員會的遴選、組成、運作符合《公司治理實務守則》相關法規章程。 - 依《董事會績效評估辦法》執行評量作業。 - 以跨部門組成之「公司治理小組」推動並提升公司治理效能與品質。	(1)	(2) (4)	GRI 2-9、2-18: 治理	公司治理	29
5	品質管理	建國工程的品質管理範疇涵蓋營建專案的生命週期，物料、施工查核至售後維護管理各階段要求品質符合國際標準及顧客需求。	- 落實品質管理政策：「品質卓越 全程成本 永續創新」。 - 導入國際標準ISO9001品質管理系統並通過驗證。	- 嚴密控管品質以便精確掌握工期。 - 減少不必要的重工與錯誤施工，確實掌控成本。 - 面對品質缺失，由品保部及技術開發部等部門進行分析成因、解決及預防方案。	- 透過內部與外部品質查核制度，推動品質改善循環作業。 - 落實品質保證活動，辦理精實營造競賽。	(1)	(2) (3) (5)	GRI416-1: 顧客的健康與安全	品質保證	52
6	永續環境	從核心價值出發，以促進城市與人類居住具永續性是建國工程未來發展的主要目標。	- 依循台灣 2050 淨零排放路徑規劃相關策略。 - 設定每年減碳 5%目標。	- 低碳建築技術研發。 - 近零碳建築規劃設計 - 階段性汰換辦公室耗能視設備。 - 對於空水廢噪造成環境之汙染與影響。	- 設定每年專利研發目標。 - 承攬公共住宅皆須進行近零碳建築規劃設計。 - 辦公區空調照明皆使用節能設備。 - 保留基地原有老樹促進生物多樣性。 - 減少對環境的污染增加防制作為。	(1)	(3)	未能直接對應GRI特定主題	創新技術 永續環境	47 86
7	氣候變遷	減緩氣候變遷對營造產業帶來正面衝擊	辨識氣候變遷影響，研議相對因應策略。	- 加強工地管理預防氣候變遷風險。 - 因應氣候變遷研發相應管理系統或設施設備。 - 對於颶風、大雨、缺水造成工進影響。	- 加強工地安衛巡檢，避免危害發生。 - 經營管理階層不定期透過內部會議檢討氣候影響及預防方案。 - 利用開挖取得之地下水增加循環利用。	(1)	(2) (3)	未能直接對應GRI特定主題	氣候變遷 幸福職場	83 72



建國工程呼應 SDGs 作法

SDGs	建國工程呼應SDGs作法
 終止飢餓	目標 發揮人飢已飢精神，善盡企業社會責任 - 長期與創世、人安、華山等基金會合作，關懷弱勢族群，並提供員工每年二天有新志工假，2022 年員工志工服務總時數 94小時、公司參與捐助提供年節食品活動累計達 48,190,061 元。 - 預計 2023 年捐助金額成長 5%。
 健康與福祉	目標 打造健康職場 - 除依法規的健康檢查外，提供每二年一次全體員工免費健康檢查。 - 推動員工健康管理與照護計畫，主動評估員工的身心狀態，關注異常現象，2022 年接受職醫諮詢 12 人次、職護衛教 32 人次。 - 持續鼓勵成立運動社團，每年提供獎金5000 元。
 品質教育	目標 提升員工職能、支持文化發展 - 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含新人訓練、專業訓練、菁英班、青年菁英培訓計畫、工作教導及工作輪調等，打造鼓勵學習的環境。 - 建置完善的教育訓練體系，2022年員工平均訓練時數達13小時。 - 成立建國工程文化藝術基金會，致力於人文生活美學的當代風貌推廣，藉由融合傳統文化與現代創新元素，啟發與促進當代生活藝術。2023 年每位員工平均教育訓練時數增加 10%。
 優質工作與經濟成長	目標 建立優質職場 - 建立完整的升遷及薪資制度，訂定合宜的新薪資架構，杜絕同工不同酬的不公平待遇。過去三年薪資平均調幅 3%。 - 提供安全及舒適的職場環境，首重職場安全衛生，打造零事故工地，遵循職場平等，杜絕職場性騷擾，尊重女性需求(如設置哺乳室滿足女性同仁哺乳需求)，鼓勵女性同仁生育，提供育嬰假。 - 每年進行儲備幹部訓練人數增加 5% - 持續關注環境變遷調整薪資制度。 - 每年舉辦健康講座3場、誠實信用培訓課程 200 小時人次。
 產業、創新與基礎建設	目標 研發創新提升競爭力 - 投入低碳新工法研發與創新，訂定中長期目標，每年定期檢視研發成果。 - 每年至少使用低碳新工法於一個新案。
 永續城市	目標 建設永續城市 - 設置專責的客戶服務部，除保障建築物使用者的居住安全，並記錄使用者居住經驗，作為修繕工程及新建工程施工標準參考，以達延長建築物使用年限。 - 以 2018 年為基準年，達成企業總部能源排放目標三年內減少 5%。
 責任消費與生產	目標 實現共好共榮生活圈 - 委託專業合格廠商定期執行各項環境監測，落實工地廢棄物分類及減量，並鼓勵資源回收、宣導垃圾分類和減少一次性容器使用，廢棄物部分委託合格廠商處理，並進行流向管控。 - 針對建案鄰近社區及居民進行事前溝通協調、事後修繕服務，降低施工過程造成周邊鄰里居民之不便，並以自身專業改善其居住品質，善盡企業社會責任。 - 每年持續捐助工地旁鄰里節慶活動費用。
 氣候行動	目標 2050年達到淨零目標 - 本公司因應環保減碳、綠色施工，於 110 年正式成立鋁模事業處。以鋁模取代傳統木模施工可有效達減碳 48%並取得LCBA 驗證(以左營社宅為例)。 - 研發鋼筋 SD550 新工法，減少高層建築鋼筋使用量，經低碳建築聯盟(LCBA)驗證確實有效達到節能減碳成效。 - 有效運用專業規劃設計及施工整合於社會住宅統包案(左營社宅、頂福社宅)，打造近零碳建築。 2023 年取得 ISO 14001 認證、2024 年取得 ISO 14064-1 認證。

呼應聯合國
永續發展目標
SDGs

建國工程秉持「正德 利用 厚生 惟和」的核心價值，持續與利害關係人溝通，並以自身營運狀況為基礎，充分運用科技與營建專業，使公司核心營運活動的推展與SDGs更加緊密結合。



建國工程核心價值與聯合國SDGs相呼應





正德

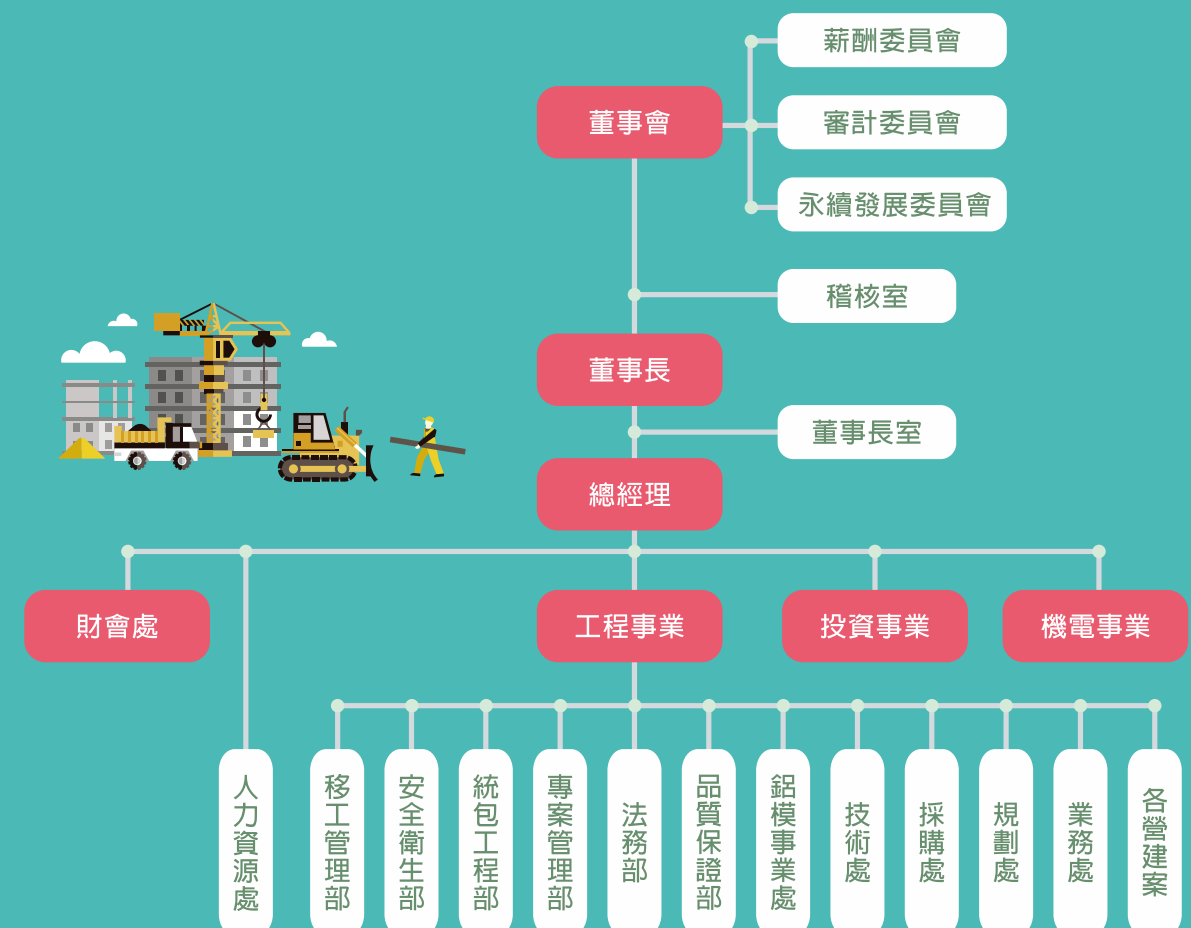
誠信正直 主動積極 尊重生命

公司治理

專業團隊 GR12-9

建國工程秉持永續經營的理念，期望為股東、員工及社會創造最佳利益與價值，我們秉持「正德 利用 厚生 惟和」的核心理念，力行財務公開、資訊透明化。透過完善的董事選選制度，審慎考量董事會的配置及多元化，以公平、公開及公正的程序進行董事選任，符合《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》規定。所有的董事成員均具備執行業務所必須的知識、技能與素養，使董事會整體具備營運產業決策能力、危機處理及領導決策等各項能力，為公司作出兼具前瞻性、客觀性與周延性的重大決策。

建國工程由董事會指派法務部、稽核室、董事會秘書室等部門代表組成公司治理推動小組，不定期提供相關法令教育宣導資訊，敦促與協助相關部門改善公司治理評鑑項目、定期完成公司治理評鑑自評作業，強化與提升公司治理資訊透明度，董事會更於2022年11月11日決議設立「永續發展委員會」，作為日後推展永續發展事務之最高指導單位。於2022年分別召開6次董事會、6次審計委員會、2次薪酬委員會及1次永續發展委員會，積極提升公司治理效能及品質。



主要單位負責業務

部門名稱	所營業務
董事長室	1.督導並核實企業團暨所屬各事業之營運執行成效。 2.規劃暨執行企業團暨所屬各事業之營運策略。 3.執行董事會決議。 4.投資人關係之維持。 5.規劃暨執行環境保護、永續發展、社會責任及公司治理（ESG）、定義企業識別（CI）、維護企業形象等。
工程事業	1.住宅、廠辦、科技廠房、辦公大樓、醫療設施、大型工商量販購物開發案等各類之承攬與施工建築工程。 2.營建工程專案管理服務。 3.營建工程之新技術創新研發工作推動。 4.建築規劃、營建施工統包作業規劃與執行。
機電事業	1.機電工程標準化作業之規劃設計與執行。 2.訂定機電標準作業規範與分析檢討。 3.建立自辦分項及分包管理。 4.管控機電品質及進度，測試機電系統與檢討。 5.機電工程新技術之研發與推展。 6.機電工程於統包工程之統包規劃與執行。
鋁模事業	1.規劃及執行工程專案之鋁模板施工作業。 2.依據短中長期之需求辦理鋁模板整備作業。 3.發展鋁模全生命週期運用之執行。 4.鋁模板施工之相關技術開發與延伸推展。
投資事業	1.負責公司管理運用資金，投資國內外固定收益商品、股權商品、衍生性商品，以達資金運用最佳報酬。 2.創事業之開拓、投資、併購可行性分析、執行以及營運管理。 3.房地產市場調查研究，土地開發策略建議及投資分析估算，開發專案提報及合約相關文書之審查。
人資處	1.人力資源體系建置，人員增補、教育訓練與發展、薪資、考核與升遷，公司人事資料之登記與編存。 2.推動公司願景策略的專案活動－關鍵績效考評、激勵性獎勵、職能評鑑。 3.建置勞資溝通平台，維繫良好勞資關係，促進勞資和諧、達致勞資雙贏的企業夥伴。 4.積極推動專業教育訓練(BIM、P6、標準圖說管理等)，並配合政府提昇勞工本質學能，參與勞動部職訓署辦理之人提計畫。 5.其他人事行政管理。
財會處	1.會計暨財務報表作業、稅務處理及規劃。 2.年度預算彙編及執行檢討。 3.資金規劃與籌措、日常財務運作、投資後追蹤管理等業務。 4.協助事業處在新事業開拓、投資報酬率及資金運用之可行性評估。 5.全企業之資訊軟硬體之策略發展規劃與執行。 6.相關資訊安全防护措施之規劃與執行。 7.建構未來企業發展需要之ERP系統等業務。

董事會 GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-17、GRI 2-18

建國工程最高治理單位為董事會，董事會主席為吳昌修董事長，負責監督公司整體的營運責任，同時監管營運管理階層的政策執行成果。董事會依循「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「董事會議事規範」，並規範董事的利益迴避原則，依法遵循，以力求健全治理機能的完善堅守誠信原則與利益迴避原則。

本公司審計委員會依本公司「審計委員會組織規程」規定，由全體獨立董事組成，其人數不得少於3 人，並互推其中1 人為召集人，且至少1 人應具備會計或財務專長。

董事成員資訊

職 稱	姓 名	性 別	主 要 學 經 歷
董事長	吳昌修	男	(美國) The University of Arizona 土木及工程力學系博士 兼迅龍國際機電工程（股）公司 董事長
副董事長	陳啟德	男	(美國) University of Santa Clara 企業管理研究所碩士 現任建輝投資事業（股）公司 董事長
董事	楊邦彥	男	(美國) 加州大學儀器工程研究所碩士 現任華誠資本（股）公司 董事長
董事	楊子江	男	政治大學企管博士 MBA, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA 現任滙宏顧問（股）公司 董事長
董事	孫百佐	男	政治大學經營管理碩士 現任建國工程（股）公司財務長
董事	鄭 重	男	(美國)加州大學電腦電機碩士 (美國)Santa Clara University 企業管理研究所碩士 現任中國建築經理（股）公司 董事長
董事	李柱信	男	交通大學電子工程系學士 現任和暢科技（股）公司 獨立董事
董事	陳啟信	男	國際商工商業科 現任展宇科技材料（股）公司 業務部經理
董事	張宇睿	男	東華大學企業管理碩士 現任全通事務處理(股)公司總經理
董事	蔡睿行	男	Martin College DIPLOMA OF GRAPHIC DESIGN (MULTIMEDIA) 現任建信建設（股）公司 董事長
獨立董事	蔡金拋	男	國立政治大學會計研究所碩士、國立政治大學法律研究所碩士 現任佳廣開發實業(股)公司 董事長
獨立董事	馮震宇	男	美國康乃爾大學(Cornell University)法律博士 政治大學法律系暨商學院科智所 特聘教授
獨立董事	易力行	男	美國德州大學奧斯汀土木工程研究所碩士 現任城市吉網際資訊(股)公司 負責人

本公司為強化董事職能，每年透過公司或自行安排，參加與公司治理有關之營運判斷、風險管理、業務、商務、法務、會計及財務分析及永續治理(ESG)等進修課程，持續提升自身專業能力。所有董事皆依上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點之要求，於2022年達到進修6小時之標準。

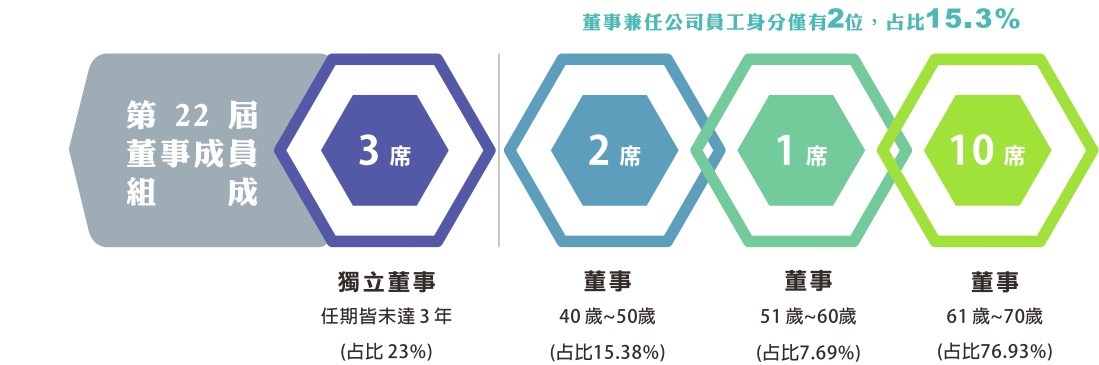


董事會多元化、專業性與獨立性

- 本公司第22屆董事會任期為2021年7月22日至2024年7月21日，由股東會選任董事13人(含獨立董事3人，再由董事互選1人為董事長)。
- 本公司最高治理單位-董事會之主席吳昌修董事長，目前兼任子公司-迅龍國際機電(股)公司之董事長。

董事進修資訊

身分	姓名	受訓時間	主辦單位	課程名稱	時數 (小時)	總時數 (小時)
董事	吳昌修	2022.09.20	中華公司治理協會	公司治理的十堂課	3	6
		2022.10.05	中華公司治理協會	企業永續經營不二法門－外部創新	3	
	陳啟德	2022.11.8	中華公司治理協會	公司治理新高度－建立誠信經營企業	3	6
		2022.11.25	中華公司治理協會	董監股權之法律限制與判決分析	3	
	楊邦彥	2022.12.13	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	6
		2022.12.20	中華公司治理協會	防範未然-企業風險管理的重要性	3	
	楊子江	2022.09.22	中華公司治理協會	董事決策如何避免背信與非常規交易	3	6
		2022.11.10	中華公司治理協會	營業秘密保護及內線交易防制	3	
	鄭重	2022.08.19	中華公司治理協會	公司經營權之爭案例解析	3	6
		2022.12.09	中華公司治理協會	打造風險智能組織－從舞弊風險預防、偵測與調查	3	
	李柱信	2022.09.07	中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2022.09.07	中華公司治理協會	公司治理評鑑(涵蓋 ESG 項目)	3	
	張宇睿	2022.08.30	中華公司治理協會	從法律觀點談投資併購的評估與執行	3	6
		2022.09.23	中華公司治理協會	虛擬世界大爆發：元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展	3	
	陳啟信	20220.07.13	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性	3	6
		2022.07.20	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購過程之併購整合議題探討	3	
獨立董事	蔡睿行	2022.11.8	中華公司治理協會	公司治理新高度－建立誠信經營企業	3	6
		2022.12.13	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	
	孫百佐	2022.11.18	中華公司治理協會	企業併購過程之併購整合關鍵議題探討	3	6
		2022.12.09	中華公司治理協會	打造風險智能組織－從舞弊風險預防、偵測與調查	3	
	蔡金拋	2022.04.20	中華民國電腦稽核協會	從案例談個人與企業如何因應資安風險	3	6
		2022.08.11	台灣金融研訓院	防制洗錢暨公平待客原則	3	
	馮震宇	2022.11.04	中華公司治理協會	企業併購實務與案例分析	3	6
		2022.12.13	中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	
	易力行	2022.11.08	中華公司治理協會	公司治理新高度－建立誠信經營企業	3	6
		2022.12.20	中華公司治理協會	防範未然-企業風險管理的重要性	3	



個別董事成員之多元性與專業性、獨立性

董事姓名	基本組成			專業背景							
	具有 員工 身分	年齡 (歲)	經營 管理	財務 分析	危機 處理	領導 決策	產業 知識	營建 管理	風險 管理	法律 專業	創投
吳昌修	V	61-65	V		V	V	V	V	V		
陳啟德		61-65	V	V		V	V		V		V
楊邦彥		66-70	V	V		V					V
楊子江		66-70	V	V	V	V					V
孫百佐	V	61-65	V	V		V	V	V	V		
鄭重		61-65	V	V		V	V				
李柱信		61-65	V	V		V					V
陳啟信		56-60	V								
張宇睿		41-45	V				V	V			
蔡睿行		41-45	V	V	V						
蔡金拋		66-70	V						V		
馮震宇		66-70							V	V	
易力行		66-70	V			V	V	V	V		

本公司持股比例占前10名之股東及相互間之關係資料 GRI 2-15

持股比例占前 10%之股東僅陳啟德先生擔任本公司董事，對於董事會上與其有利益衝突之議題，陳啟德董事皆已依法進行迴避。

姓名（註 1）	本人持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義合計持有股份		前十大股東相互間具有關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係者，其名稱或姓名及關係（註3）		備註
	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例	名稱(或姓名)	關係	
建輝投資事業(股)公司 董事長：陳啟德	46,011,532	17.87%	0	0.00%	0	0.00%	石頭出版、德慶投資、瑞暉企業	董事長同一人	-
陳啟德	18,844,139	7.32%	2,101,672	0.82%	0	0.00%	子女陳宸慶、配偶龐慎予	二親等以內親屬	-
							台灣水泥	公司之董事	
陳宸慶	13,632,515	5.30%	0	0.00%	0	0.00%	陳啟德、龐慎予	二親等以內親屬	-
							德慶投資	公司之監察人	
石頭出版股份有限公司 董事長：陳啟德	8,824,783	3.43%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、德慶投資、瑞暉企業	董事長同 一人	-
台灣水泥股份有限公司 董事長：張安平	7,522,235	2.92%	0	0.00%	0	0.00%	陳啟德	陳啟德為該公司之法人董事代表人	-
德慶投資股份有限公司 董事長：陳啟德	5,760,000	2.24%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、石頭出版、瑞暉企業	董事長同 一人	-
							陳宸慶	公司之監察人	
周鳳珠	5,615,000	2.18%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	-
何美珍	2,720,638	1.06%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	-
瑞暉企業股份有限公司 董事長：陳啟德	2,118,629	0.82%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、德慶投資、石頭出版	董事長同一人	-
龐慎予	2,101,672	0.82%	18,844,139	7.32%	0	0.00%	子女陳宸慶、配偶陳啟德	二親等以內親屬	-

註 1：應將前十名股東全部列示，屬法人股東者應將法人股東名稱及代表人姓名分別列示。

註 2：持股比例之計算係指分別以自己名義、配偶、未成年子女或利用他人名義計算持股比例。

註 3：將前揭所列示之股東包括法人及自然人，應依發行人財務報告編製準則規定揭露彼此間之關係。

註 4：統計至 2022/4/22 停止過戶日股東名冊。

董事會(含功能性委員會)績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，每年依據本辦法所訂之評估程序及評估指標進行當年度績效評估，由公司治理主管分發「董事會成員績效評估自評表」及「功能性委員會委員績效評估自評表」予各董事及委員填寫後，再由公司治理推動小組計算各項指標之評估結果，並於每年第一季前將董事會績效評估結果報告董事會。

董事會績效評估面向

董事會整體績效評估 衡量項目	薪酬委員會與審計委員會 績效評估衡量項目	董事成員自我績效 評估項目
- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會與各功能性委員會組 - 成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制

2022年
評估結果

90 分以上



顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

董事會之功能性委員會

1)

審計委員會：本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成
由獨立董事蔡金拋擔任召集人。

2022 年度
召 開 6 次 出席率 100%

2)

薪資報酬委員會：本公司薪資報酬委員會成員由 3 位獨立董事組成
由獨立董事馮震宇擔任召集人。

2022 年度
召 開 2 次 出席率 100%

3)

永續發展委員會：2022 年 11 月 11 日經董事會決議成立，
本公司最高治理單位-董事會之主席吳昌修董事長
目前兼任子公司-迅龍國際機電(股)公司之董事長。

2022 年度
召 開 1 次 出席率 100%

薪酬政策及薪酬決定流程 GRI 2-19、GRI 2-20

薪酬政策

依據本公司「薪資報酬委員會組織章程」，委員會應以善良管理人之注意，訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並且定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，與並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪酬決定流程

薪資報酬委員會之委員評估與檢討本公司董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬、暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。



永續發展委員會 GRI 2-13、GRI2-14

本公司設置公共事務室負責執行社會公益業務多年，嗣後於 2021 年經董事會決議選任法務部主管林玉雲協理兼任公司治理主管，召集法務部、稽核室、公共事務室、董事會秘書、人資處等部門代表組成公司治理推動小組，規劃、執行與綜理公司治理及企業社會責任(CSR)相關事務，直至 2022 年 11 月經董事會決議成立「永續發展委員會」。

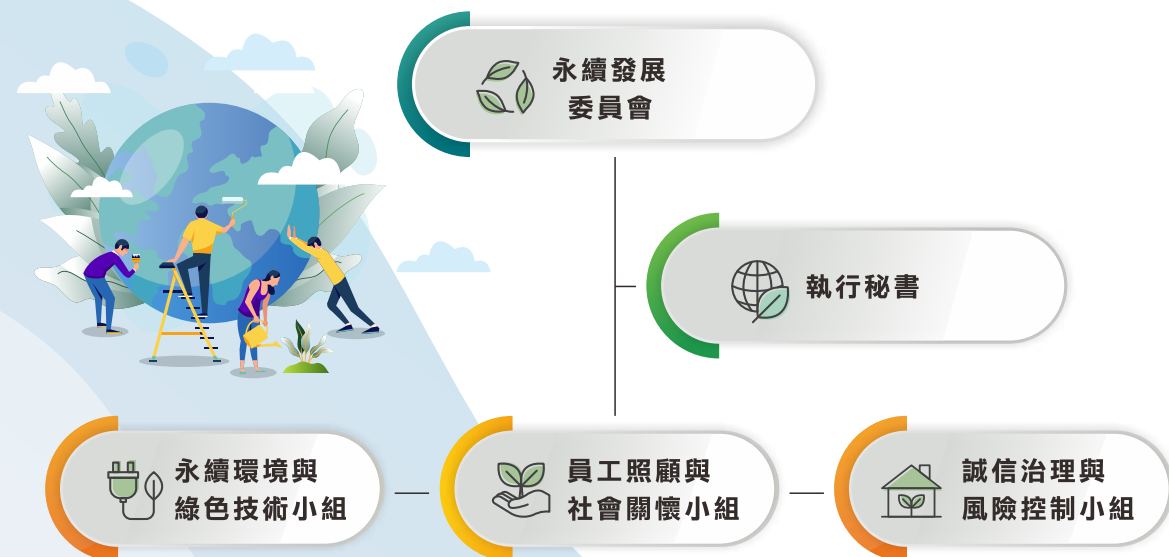
委員會職責包括：

- 1.公司永續發展政策之擬定。
- 2.公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。
- 3.公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- 4.關注各利害關係人(包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體)所關切之議題及督導溝通計畫。

委員會下設三大功能性小組負責針對環境永續、社會公益及公司治理三大面向議題之資料收集、規劃、評估及執行，三大功小組分別由數個主要業務單位負責各相關議題計畫執行及資料蒐集，並依照不同議題所需頻率(每日/每周/每月/每季/半年/年)進行執行、追蹤及檢討，並由各單位主管於每周周會向董事長報告執行結果及遇到的困難，公司並不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所關注的議題並及時回應。

公司董事會透過每年年終定期聽取永續發展委員會的報告（包含 ESG 報告及溝通重大事件），監督其執行運作情形，未來將持續推進永續發展之情形，致力健全公司經營體制、實踐綠色工程願景及善盡社會公民責任。

永續發展委員會組織圖



小組	負責單位	功 能
永續環境與綠色技術小組	總經理室、技術開發部、總務部	氣候變遷與溫室氣體管理、各工地及總公司能源管理、低碳新工法及新技術研發
員工照顧與社會關懷小組	人資處、業務處、安衛部、公共事務室、採發處	薪酬福利、勞資關係、職業健康與安全、人才培育、公益活動、提升服務精緻度增加能見度、供應商管理、客戶滿意度
誠信治理與風險控制小組	董事會秘書、財會處、法務部	公司治理、永續經營、誠實信用、經營績效、風險控管

公協會的會員資格 GRI 2-28

為促進國內工程營造產業的發展，我們積極參與相關公會(如下表)、學會(如工程法學會)等組織活動，積極參與各項事務與協會的運作，與產業成員進行密集地溝通及交流，將交流結果回饋社會與業主，以促進整理產業的健全與永續發展。

公協會的會員資格

公協會名稱	會員資格
臺灣區綜合營造業同業公會	甲等會員
臺灣區電氣工程工業同業公會	甲等會員
臺灣區水管工程工業同業公會	甲等會員
臺灣區冷凍空調工程工業同業公會	甲等會員

經營績效 GRI 201-1

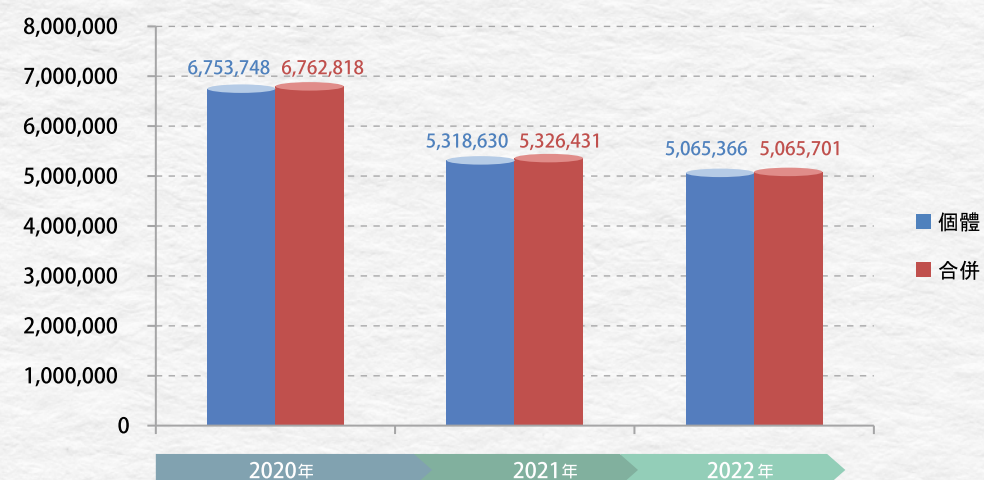
本報告書報導之財務資訊與公司財務報表內容一致，並無差異之處。

經營績效

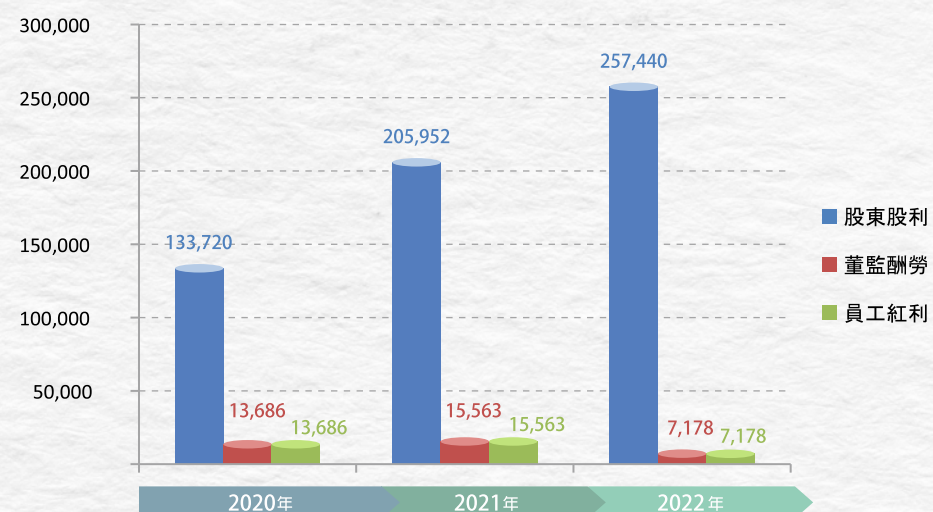
年度	2020年	2021年	2022年
個體 負債佔資產比	46.53	43.73	39.44
個體 資產報酬率	4.73	4.96	2.40
個體 財務槓桿度	1.07	1.03	1.05
EPS(每股盈餘：元)	1.43	1.57	0.72
個體 資產總額	8,282,234	8,357,295	7,828,827
個體 資本額	2,574,401	2,574,401	2,520,001
個體 保留盈餘	1,707,664	1,911,101	1,846,895
個體 股東權益	4,428,651	4,702,578	4,740,848
個體 總營業額	6,753,748	5,318,630	5,065,366
個體 營業費用	272,776	299,484	293,848
個體 薪資費用	379,586	421,887	394,964
個體 退休金費用	16,524	17,915	18,010
個體 員工福利費用	463,366	515,951	478,849
個體 稅前淨利	428,858	487,671	224,985
個體 所得稅費用	54,953	82,521	40,870

註：去年報導經營績效內容部分採用個體部分採用合併，標準不一，自今年修正為全部採個體為報導內容。

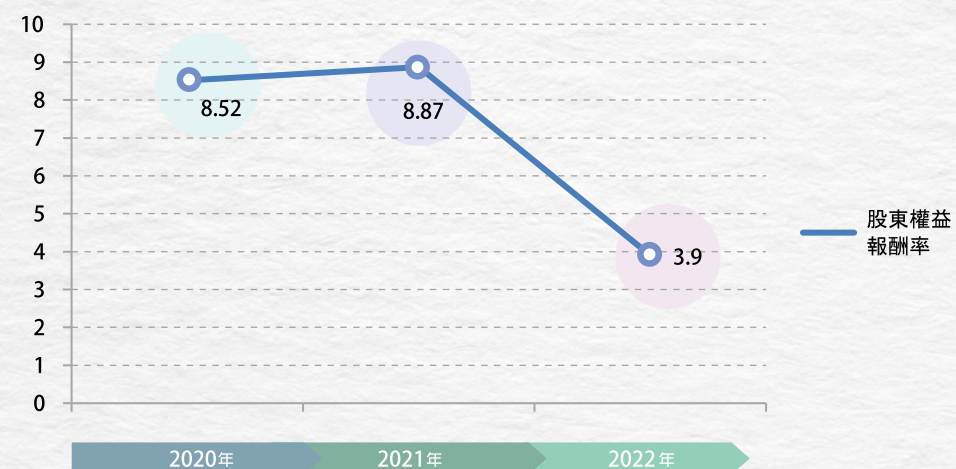
近三年營收情形



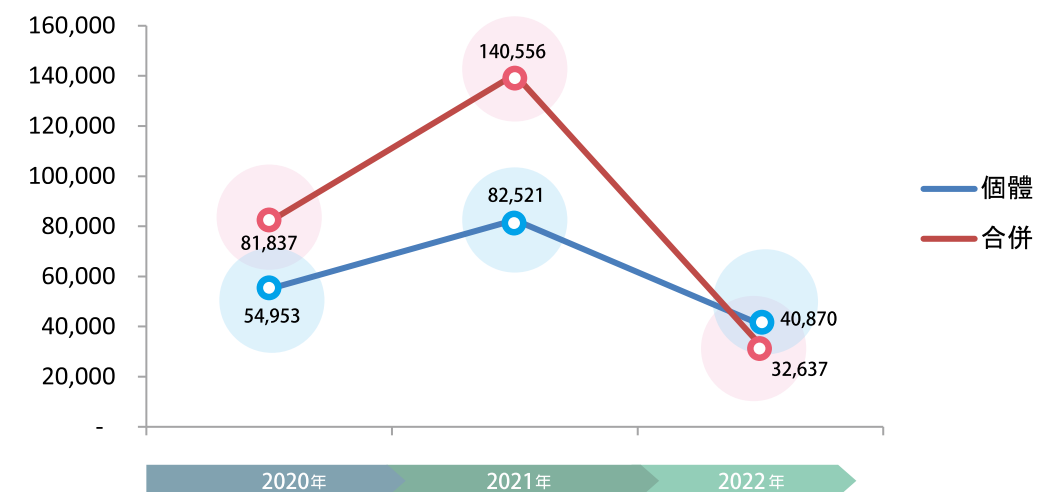
近三年股利分派情形



近三年股東權益報酬率



近三年所得稅費用



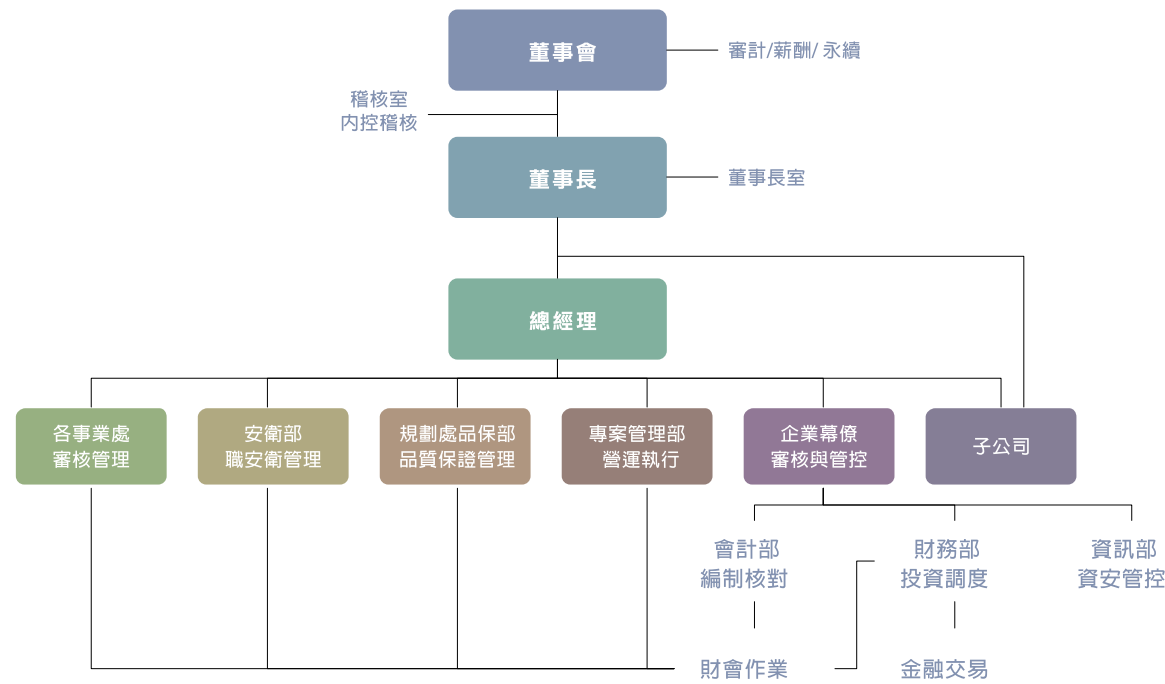
風險管理

近年來整個營建產業的態樣及內外部環境持續改變，建國工程為了能即時因應制訂風險管理之政策、職責作業規範與其運作機制，為公司各事業單位風險管理之遵循準則，並透過各層級的定期辨識、管控、追蹤改善、稽核及呈報等執行層面之管理事務，以確保職責管理人員落實遵循政策及準則之規範執行例行性風險控制作業。公司經由各種關聯性流程作業，包含業務承攬、採購發包、職業安全衛生、品質保固、專案管理、營運收款及投資與授信等作業的內部管控機制來落實風險控管，並定期透過內部控制自行評估執行之有效性及內部稽核核核來監督其落實情況，藉以持續改善管理。依各承攬種類與其執行階段職責管理人員有不同的策略，為了建立各項風險管理機制之有效性、風險管理功能被落實並確保資本適足與清償能力，持續追蹤管理已辨識潛在之高風險項目，使其控管在本公司編列可控風險胃納金額範圍內，同時確保達成公司永續營運之目標。詳細內容請參閱公司2022年年報「風險事項分析評估」，網址：www.ckgroup.com.tw/investors/report。

風險事項
分析評估



風險管理權責單位



風險管控流程

風險策略

- 指派因應策略職責作業小組定期檢視。
- 透過充分協調與溝通，來優化作業並提升效益來規避潛在風險。
- 在董事會中報告潛在重大營運風險及因應規避計畫。

風險辨識 / 評估

- 依法令規範、內外部環境變異因素、施作工項等各項因素，依序辨識潛在風險。
- 重大風險評估：
 - 對公司的營運作業、財務收支與經營聲譽等有重大影響。
 - 可有效控制。
 - 降低發生可能性。

風險管控

- 透過即時管理數據於營運管理會議呈報列管追蹤
- 確認執行內部控制自行評估作業之有效性
- 依年度稽核計劃及其風險值來進行稽核，並如期如實呈報查核結果

營建產業的風險管控

風險項目	風險敘述	因應風險與機會
工作環境 人身安危	在營造現場因不同施作階段會有多工項同時施作、工程介面交錯且複雜，現場工地狹窄雜物多、工班人員亦多，場所危險性高，且受天候及建築物高度持續爬升影響安全性，國內工作場所對職安衛不重視，所以發生職災危及人身安全發生機率較高。	本公司秉持「安衛第一，品質優先」原則，確保現場員工能做到每日安全作業循環、工區危害防制、落實智慧工地等具體作法，並持續強化公司職業安全衛生政策及其有效性。

風險項目	風險敘述	因應風險與機會
營建市場 變化	受到國內外財經政策與重大經濟情勢、產業景氣、各項公共建設重大計畫及台商回流建廠等，均會影響營建市場需求及建物型態的供需，近期營造產業面臨人口老化缺工，國際情勢警張市場多變又缺料，企業組織發展與營運管理調整的成本與風險漸增。	本公司朝多面向的產品承攬，除精緻住宅、商用建築、廠辦、公共住宅及等工程服務外，並依照政府計劃及市場趨勢調整，發展智慧化建築等創新領域應用、營建自動化、新工法開發等。例如：智慧化建築以及科學園區、工業區和重劃區的新建或活化。
施工現場 人力不足	營造業施工作業屬區域性且勞力密集產業、台商回流初期需大量勞工協助建廠，勞工依附承攬廠商之工班從事體力勞動作業，勞工流動率相對較高，亦須尋求新廠商協助配合當地工班、機具及材料支援等。	本公司透過與專業廠商的策略配合，於備標階段就與專業廠商共同協議合作備標，以有效提高得標機率；得標後委請協議備標的專業廠商依標前協議施作，以降低工程施作範圍與介面管理所產生的議題，使施作進度更能如期且如質推動。
物價波動 影響	受國際情勢與國內通膨的影響、有許多大宗原物料價格持續調漲及台商回流擴廠缺工搶人使得工資上漲，導致施作的工程營建成本大幅波動，因此承攬契約的條件、成本及工期，如無法有效規避或轉嫁的話，就得承受相對較高的營運風險。	本公司在專案施工過程中秉持「全程成本」原則，嚴格管控施作成本、強化現場施工管理、並確保各工項施作品質達標及運用新工法與替代材料創新發展，盡量降低物料成本變動的影響。

流行性傳染疾病 防疫因應

新冠肺炎(COVID-19)疫情於 2022 年持續延燒，建國工程在疫情爆發初期即成立防疫應變小組，啟動防疫機制，每周固定召開防疫專案會議，訂定防疫流程與措施，強化內部員工危機意識與回報機制；因應國內疫情擴大的可能性，防疫應變小組針對疫情散播程度，定義出各種情境列表，提出對應之應變措施，呈報管理階層討論通過並確實執行。自疫情初始，至今持續進行疫情升溫情境的監控與判別，與因應措施的演練。公司與業主、合作夥伴建立共識，共同遵守防疫規定，讓疫情可能帶來的危害與風險降至最低。在大家共同努力下，我們所承攬的工案進度多少有受到疫情的影響，但仍在控制範圍，對業主及公司衝擊不大。



防疫應變措施



員工管理政策 GRI2-23

建國工程制訂《人權政策》，維護員工的基本人權，在工作場域中杜絕任何侵犯及違反人權的行為，全體員工均獲得公平而有尊嚴的對待。公司嚴格遵守勞動法規，制訂並依循《薪資管理辦法》、《考勤管理作業辦法》及《績效發展作業辦法》等內部作業辦法。在聘僱員工時排除性別、年齡、宗教、性向等因素，尤其是為因應勞動力市場之缺工問題，本公司開始引進移工，對於各國移工與本國勞工一視同仁，並無差別待遇或任何形式之歧視，且保證女性獲得不差於男性所享有的工作條件。我們努力打造保障人權的職場環境，營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境，公司已制定《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，確保員工在工作職場上不受他人性騷擾。2022 年沒有接獲性騷擾申訴及任何員工申訴案件。

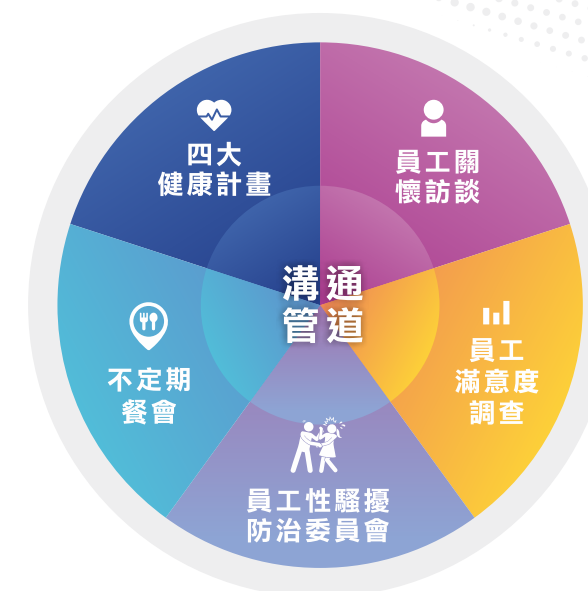


我們每年透過員工滿意度調查、不定期部門餐會及關懷訪談與員工進行深度溝通，在員工手冊中並有提供相關的規定與作業辦法，於新人訓練中加以宣導，2022 年新人訓練總時數 220 小時，另設有員工專屬申訴信箱及溝通專線，該申訴管道並公告於公司官網，透過完善的溝通管道，員工可以運用電子信箱或專線完整的表達意見，並由專責部門負責處理回覆相關問題。

專屬申訴信箱：ckgservice@ckgroup.com.tw

溝通專線：886-2-2784-9730 分機 608 林協理

溝通機制



我們保障人權隱私，對於業務範疇客戶資料的存取、處理、傳輸、保存以及設備安全，均參照《資通安全管理規範》完整管控。對於相關應用系統開發設計與維護，包含資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等相關軟硬體，均採取安全維護與管控措施，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料不受侵害。每位員工赴任時即簽訂個資保護條款，將員工個資列為管制文件，資料提供者及資料使用者皆須盡責個資管制及保密工作。

2022 年
侵害人權隱私及洩密等
違反個資法
申訴情形
0 件

我們致力保障員工安全健康的工作環境，遵循法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故發生，降低職災風險，保障員工安全並促進身心健康。公司定期舉辦安全衛生教育訓練，於承攬專案的所有施工所設置「自動體外心臟電擊去顫器」(AED)。每日上午 7 時半至 8 時進行動前教育安全衛生宣導，向所有即將進入工區的公司員工及供應商工作者，宣導危害種類及應有的防護裝備。

2022 年
死亡工安
事件
0 件

公司設置移工管理部，並於官網公開承諾下列人權管理政策：

1. 禁止任何形式歧視：禁止因國籍、種族、膚色、宗教、性別、性向等任何形式的歧視行為。
2. 禁止雇用童工：拒絕雇用未滿 15 歲移工。
3. 尊重基本人權：禁止任何形式的侮辱人格行為。
4. 提供安全的工作環境：強化工作場所保護措施，提供必要的防護配備。

2022 年
歧視勞工等
申訴案件
0 件



官網連結

<http://www.ckgroup.com.tw/responsibility>



誠信經營 GRI 2-16、GRI 2-25、GRI 2-26

內部控制制度

本公司內部控制制度係依據臺灣金融監督管理委員會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，依各事業組織之營運目標、管理編制、運營施作項目及其流程作業管控機制，由職責經理人依組織之職掌、作業管理項目所設計編制而成，並經董事會通過。各部門經理人及職責員工之職責範圍、其流程作業及管控機制，均依相關法令、內部規範及作業標準來遵循與執行，以有效管控公司之營運活動。

稽核室為直接隸屬董事會所設置的獨立單位，有配置專業稽核人員來執行查核工作。依核定之年度稽核計劃，稽核室依最新法令規範、內部控制制度、內部作業規範進行作業稽核，並追蹤核定之缺失改善計劃至完成改善，以確保內控作業規範之遵循性及有效性。並定期及不定期向董事長、審計委員會及董事會報告查核結果。

建國工程一向秉持著誠實、守信、公平、透明原則從事所有商業相關營運活動，絕不允許不當利益輸送及任何形式之舞弊行為。為確保所有員工皆能以正直誠實操守從事營運活動，建立「正德」之企業文化，我們訂立並公布「誠信經營守則」、及「道德行為準則」等相關內部規章，規範所有員工在從事商業行為時應具備的倫理與責任，並廣泛宣導及持續深化企業道德廉潔價值觀，建立誠信企業文化。並納入新進員工的訓練課程，全體員工每年不定期宣導。2022 年建國工程未發現任何舞弊之情況，也未收到相關商業道德的舉報與相關的法律訴訟。若內部或外部人員發現本公司股東、員工、採購承攬之供應商及利害關係人與獨立董事、董事可能違反公司的《誠信經營守則》、《道德行為準則》或公司內部相關規範時，可直接透過下列申訴管道舉報，舉報事項調查由董事長指派專人處理，處理過程及結果應向董事長報告，如涉及董事長、董事或高階主管則需報請審計委員會審議。

申訴管道

申訴管道	舉報人 聯絡方式	本公司 員工	供應商	股東、投資人	匿名
人資處	(02)2784-9730#608	√			
發言人	(02)2784-9730#710			√	
採發處	(02)2784-9730#672		√		
稽核室	(02)2784-9730#160	√	√	√	√
實體信箱	台北市大安區敦化南路 2 段 67 號 2 樓	√	√	√	√
舉報專用信箱	audit@ckgroup.com.tw	√	√	√	√

本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人的身分將絕對保密；

若檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。另外秉持勿枉勿縱原則，

本公司應給予被檢舉人申訴的機會，必要時得召開人評會進行評議。

法令遵循 GRI2-27

建國工程 2022 違反法規之情事，主管機關提出後皆已改善，並加強相關管理措施。

2022 年勞動檢查裁罰事件

工區	事由	裁罰金額	改善措施
國泰豐年	原事業單位未採取承攬管理必要措施	50,000 元	已進行改善並加強巡視



承鼎竹南	共同作業時未確實採取工作連繫與調整之必要措施。共同作業時未確實巡視工作場所。	100,000 元	已進行改善並加強巡視
------	--	-----------	------------

2022 年環保檢查裁罰事件

工區	事由	裁罰金額	改善措施
國泰豐年	車輛出施工大門應清洗輪胎	1,200 元	已立即進行清理
國泰豐年	假日禁止使用動力機械	3,000 元	假日進行非噪音施工
國泰豐年	假日禁止使用動力機械	3,000 元	假日進行非噪音施工
國泰豐年	假日禁止使用動力機械	3,000 元	假日進行非噪音施工
南港國際	車輛出施工大門應清洗輪胎	2,400 元	已立即進行清理
國泰豐年	破碎作業噪音防制	72,000 元	假日進行非噪音施工
國泰豐年	破碎作業噪音防制	126,000 元	假日進行非噪音施工
土城青年宅	假日禁止使用動力機械	3,000 元	假日進行非噪音施工

行為準則

建國工程的《誠信經營守則》及《道德行為準則》明確要求董事、經理人及員工的行為應符合道德標準，以客觀的方式處理公務，並應防止利益衝突，避免圖利的行為，秉持公平、誠信與透明的方式從事商業行為，不得收受不正當利益，或做出違法、違背義務等不誠信行為。

關於工作規則、誠信標準、員工利益衝突規範、性騷擾防治、個人資料保密等項目，對員工進行教育訓練並責請員工堅守個人誠信與社會道德標準，遵守法令規章與公司內部控制規定，維護公司資產、形象與聲譽。每位員工到職時皆簽署《服務公約》及《資料保密同意書》，說明如下：

1. 公司機密資訊保密：在職與離職員工皆不得以任何形式洩漏公司機密。
2. 禁止圖謀私利：員工不得利用職務之便徇私舞弊、挪用公款、招搖撞騙或圖利廠商。
3. 不得索取不正當利益：員工未經報備核准不得接受與工作有關公司合約廠商之邀宴。
嚴禁收取廠商之餽贈、佣金與賄賂。
4. 行為端正準則：不得在公司發生不正常之男女關係，或縱情聲色場所、賭博等有違善良風俗之行為。

公司要求員工嚴守保密義務，以保障本公司客戶隱私，避免洩漏對客戶有損害之資訊。公司治理主管不定期提供宣導資訊，確保董事與經理人遵循證券交易法與其他法令規章，並透過教育訓練方式對員工加強宣導道德觀念。2022 年因受新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，緩辦正德會，改舉辦員工誠信守則教育訓練，透過宣講與案例分析向員工傳達公司核心價值、行為準則及布達重大事項，宣導誠信基礎與盡職盡責，實現公司的核心價值，總計 90 人完訓。



利用

品質卓越 全程成本 永續創新

創新及科技運用

新世代營建策略

營造業是專業性管理事業，由工程規劃開始至最終驗收營運，營造廠需與業主、監造及下包商不斷進行溝通、審查、協調、檢核等作業。當資訊的取得或資訊交換不順暢時，工程品質與工程進度便潛在相當風險。因此現代營造非常重視營建資訊化及數位化，舉凡企業資源系統(ERP)、電子流程系統、網路連接儲存設備(NAS)、甚至雲端服務皆已成為中大型營造廠標準配備。

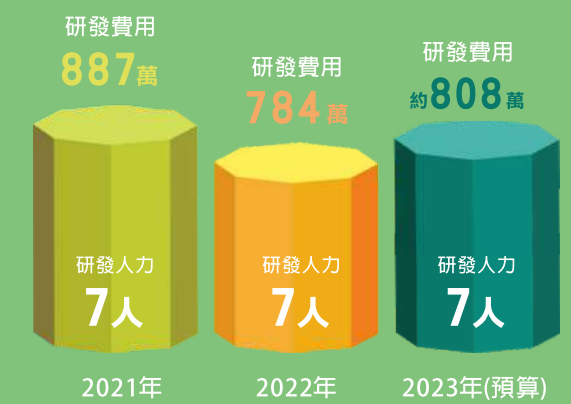
建國工程於2010年導入ERP系統，將分散資訊整合，實現對資訊即時監控與查詢。於2015年提出建構新世代營建發展策略，制定以科技化、電子化、自動化與差異化達成提升營建核心競爭力的目標。

2018年成立技術開發部，成為國內少數具有研發團隊的營造廠，該部門負責發展新施工技術，以及研究如何利用科技來提升營建技術。打造科技營造需要循序漸進，科技研發初期重點在開發資通訊應用技術解決工務需求，最終以達到智慧工地、智慧施工、智慧管理的營建4.0為目標。



營建4.0是內政部營建署仿照發展工業4.0的概念，所提出的發展策略。工業4.0並不是創新技術，而是整合現有工業相關技術，藉由提高數位化及建立智慧化達到改善製造效率的目的。營建業屬性偏向層層專業轉包，工項數量多且工項間存在大量介面，可使用專業技術種類多且技術選擇多仰賴施工經驗，因此單一科技引進不會立即大幅提升營造效率。本公司分析並採取的有效做法，是在營建過程中對每一個環節局部優化，循序漸進的逐步達成營造本質的改變。公司長期投入研發創新工作，每年擇優研發專案向營建署申請投資抵減稅額，每年皆有研發案獲得核准抵減。

技術開發經費



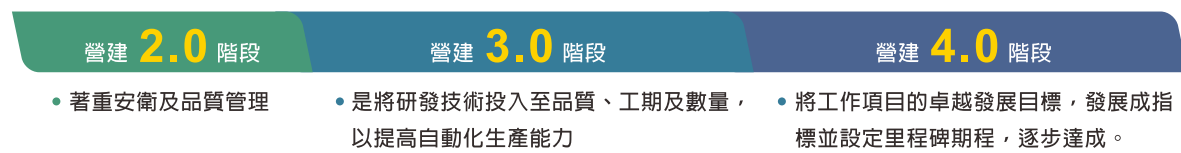
歷年研發抵減明細

申請年度	申請稅額(新台幣/萬)	抵減稅額(新台幣/萬)
2019年	100 萬	81 萬
2020年	105 萬	69 萬
2021年	113 萬	尚未核定

本公司營建發展歷程



技術研發規劃目標

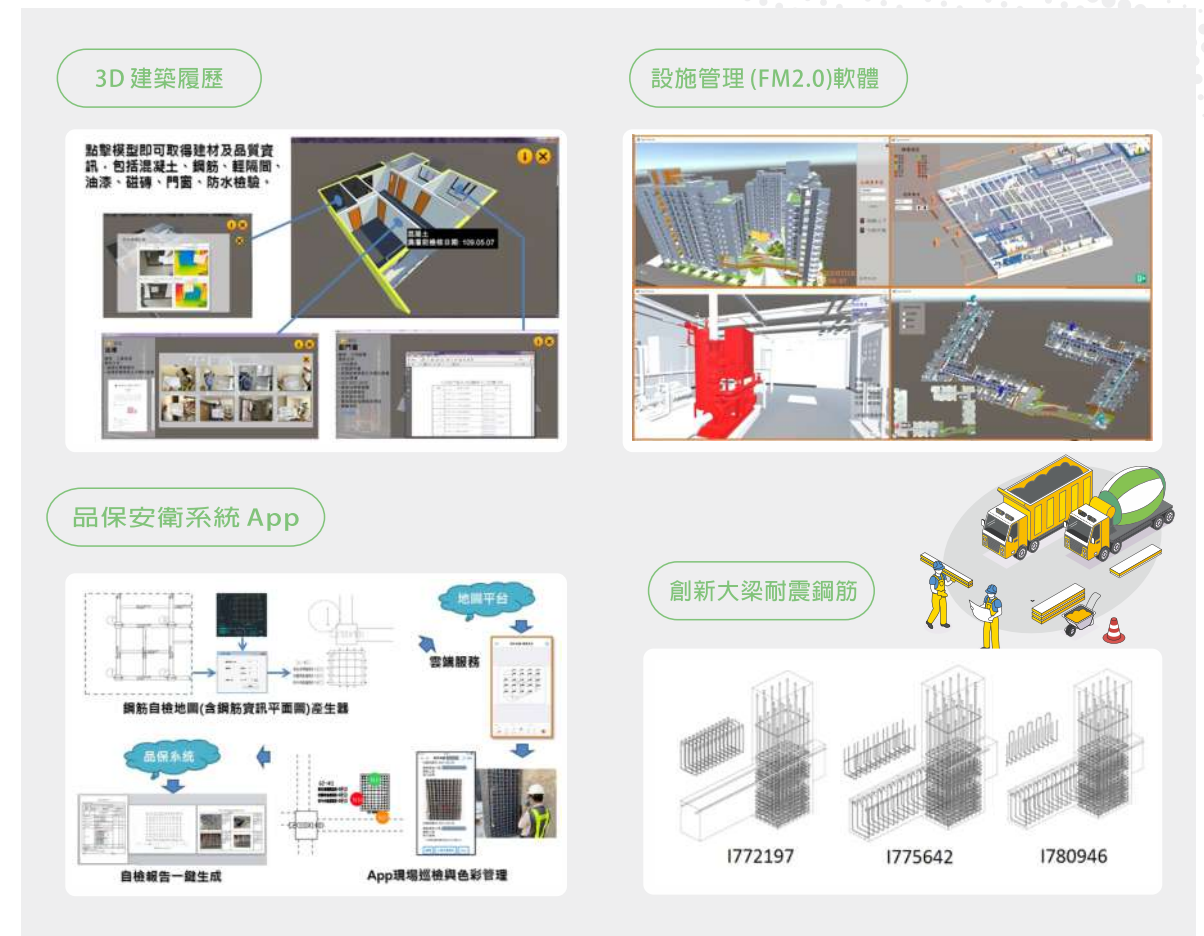


技術研發成果

技術研發分三個方向：施工管理自動化、施工技術精實化及客戶服務精緻化。

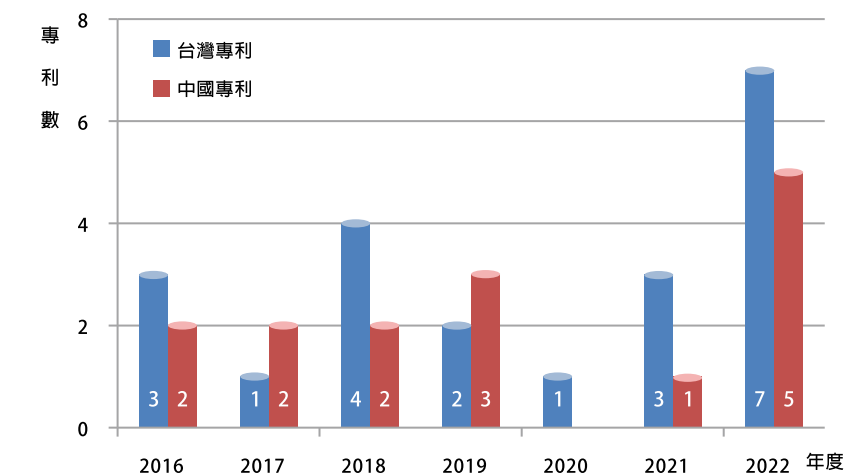
以下為 2022 年各項技術開發成果簡要說明：

項目	說明	分類
品保安衛系統 App	本專案開發品保自檢 App，創新方式將平面圖與施工資訊整合成自檢地圖，再以自檢地圖為基底於地圖上標記缺失位置及記錄查驗照片。除此之外，以自檢 App 記錄的查驗照片可搭配自檢報告自動產生程式快速產出自檢報告，大幅縮短自檢內業時間。規劃鋼筋、模板、輕隔間、防水、機電等工項推動自檢 App。	施工管理 自動化
機電管線 BIM 自動化	排水管線為建模時間最長的機電系統，本專案成功開發汙水管與廢水管自動建模程式，可依據排水設計圖自動產出排水模型，對於有疑慮的設計亦會提出警示因此提高檢討效率。	施工管理 自動化
創新大梁耐震鋼筋	耐震設計大梁剪力區需使用內箍筋，傳統內箍筋施工困難度高，因此擬開發多組立體組合式內箍筋以提高效率。創新大梁耐震箍筋國內取得 3 件發明專利，大陸取得 3 件新型專利，及已向美國遞件申請專利。	施工技術 精實化
SD690 新工法	鋼筋創新工法 SD690 研發試驗中。	施工技術 精實化
設施管理 (FM 2.0) 軟體	設施管理(FM)系統為營建業重要加值服務，建國FM系統已於2021年更新為第二代，及開發火災逃生教育訓練模組讓新住戶可以簡單直覺方式快速了解居住環境的火災逃生資訊。	施工技術 精實化
3D 建築履歷	更新介面軟體，讓消費者可以活潑及直覺方式取得建案履歷資訊，例如鋼筋強度及試驗報告、混凝土強度及試驗報告。2022 年再於土城青年宅 3D 建築履歷增加每戶浴室門檻防水檢測資訊，讓消費者可以安心入住。對於減少環境衝擊貢獻：延長建築物使用年，便利住戶進行維修。	客戶服務 精緻化



本公司將投入技術研發的成果申請專利權，將該技術轉化為智慧財產權作為公司資產，亦可藉此對外公開研發新技術，讓其他同業可藉由已公開的專利技術發展出其他更新更先進的施工技術，活絡整個營建技術發展。因此研發創新技術不但是我們厚植競爭優勢的決心，更是期待可藉由我們些許的努力讓台灣營建技術有創新成長的機會。

已公告專利年度數量統計



自 2016 年起
已申請通過及公告專利

近年專利研發項目統計表

公告年度	專利名稱	國別
2016 年 5 件	金屬屋頂結構	ROC 中華民國
	金屬屋頂結構	CN 中國
	複合門板及使用其之隔音門	ROC 中華民國
	複合門板及使用其之隔音門	CN 中國
	隔音門	ROC 中華民國
2017 年 3 件	隔音門	CN 中國
	天花板結構	ROC 中華民國
	天花板結構	CN 中國
2018 年 6 件	鋼骨鋼筋混凝土結構	ROC 中華民國
	鋼骨鋼筋混凝土結構	CN 中國
	圓束結構	ROC 中華民國
	圓束結構	CN 中國
	石材地坪底部導水系統	ROC 中華民國
	水濾淨空氣系統	ROC 中華民國
2019 年 5 件	石材地坪底部導水系統	CN 中國
	水濾淨空氣系統	CN 中國
	模板支撐系統	ROC 中華民國
	除霾系統	ROC 中華民國
	除霾系統	CN 中國
2020 年 1 件	施工架系統	ROC 中華民國
2021 年 4 件	施工架系統	CN 中國
	建築材料運送方法	ROC 中華民國
	圖示轉碼方法及其裝置	ROC 中華民國
	結構體端部鋼筋系統	ROC 中華民國
2022 年 12 件	結構體端部鋼筋系統	CN 中國
	品質檢測系統及其方法	ROC 中華民國
	即時取得資訊方法及系統	ROC 中華民國
	施工量測方法	ROC 中華民國
	測量支撐系統	ROC 中華民國
	測量支撐系統	CN 中國
	用於樑鋼筋系統的箍筋模組及樑鋼筋系統的製造方法 (I772197)	ROC 中華民國
	用於樑鋼筋系統的箍筋模組及樑鋼筋系統的製造方法 (I780946)	ROC 中華民國
	用於樑鋼筋系統的鋼筋籠模組及樑鋼筋系統的製造方法	ROC 中華民國
	箍筋模塊	CN 中國
	用於樑鋼筋系統的箍筋模組	CN 中國
	鋼筋籠模組	CN 中國

2023 年技術開發規劃

專案名稱	說明
SD690 新工法	將鋼筋使用由現行 SD420W 大幅提高至 SD690。
品保安衛系統APP	(1) 品保自檢稽核 App 及自檢報告自動化產出左營工案客製化。 (2) 安衛自檢 App。
機電管線自動繪圖	(1) 機電施工圖 3D 轉 2D。 (2) 圖說自動檢查。
鋁模推動計畫	鋁模規劃設計軟體開發。
智慧建築管理（SBM）系統	FM 系統與物業系統或智慧建築管理系統串接。
P6 與 BI 串接	自動化取得 P6 資訊並與 BI 串接。



品質保證

品質管理政策：品質卓越 全程成本 永續創新

建國工程的品質管理範疇，從材料的特性、運輸及存放，甚至材料的成分及組成，經過逐項檢視並管理；透過工法的檢討達到品質的耐久性、後續易於維護管理與施工中後的環境生態保育。各工程專案從前期規劃、完整製程到售後服務，各階段經過縝密的討論與決策過程，要求各階段執行精準到位，達成高品質、高價值的目標；以創新研發科技導入節能設計，減碳工法，提供最佳化專業技術，執行最即時的品質控管，為建物安全擔任第一層把關。

為落實自主檢查，確保不會因外在環境因素造成品質

異常，於2020年投入儀器檢測、2021年公布獎懲辦法及工法試作，除了持續加強防水及輕隔間工項的施工確實度外，在2022年，新增加牆外牆磁磚拉拔及AMMA5012窗框試水。短期目標以落實公司作業標準，強化工程師品質觀念；中長期目標為提升整體施工規劃與更精準的施工能力。未來將依照各專案需求召開整合會議，確認工項規範及介面，產出施工圖並執行，藉以提升人員施工規劃整合之職能及技術規範，建國工程透過始終不斷的自我精進與提升，持續優化工程技術，達到建國工程對品質卓越的目標。

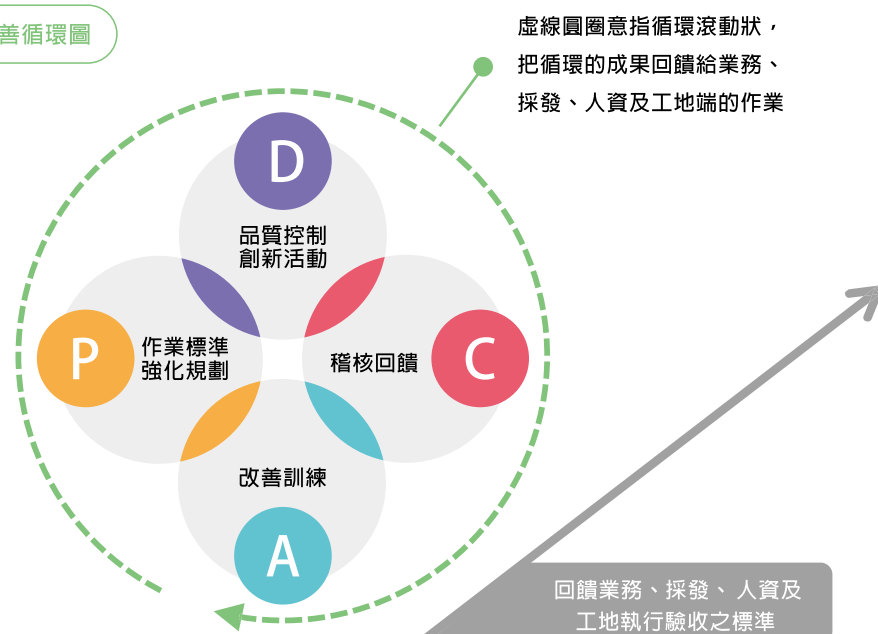
品質系統符合國際標準及顧客需求

建國工程於2009年通過國際標準ISO9001品質管理系統驗證，於2017年通過最新版ISO9001:2015驗證，每年持續依循該系統進行品質管理。品質保證部定期執行內部稽核，經過不斷運作及持續改善，制定完整的作業程序，為服務品質與客戶要求嚴格把關。

建國工程的品質改善循環，涵蓋建立及規制作業標準、現場品質控制及創新工法，在專案施工階段持續執行稽核作業，將品質管控結果回饋各工程專案，亦將改善方案提供給業務執行投標、採購訂定發包規範、人資選才及專案執行驗收等階段，後續依照需求修正成作業標準或納入教育訓練。



品質管理改善循環圖



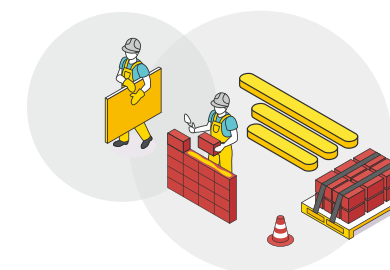
PDCA 圓圈的細目

PLAN 強化規劃/作業標準	DO 品質控制/創新活動	CHECK 稽核回饋	ACT 改善活動/教育訓練
- 專家功能小組分工 - 投標前評估 - 作業標準制定 - 施作驗收標準 - 特定樓層及特殊工項審查	- 品質內外部稽核 - 施工中問題解決 - 施工圖規劃審查 - 品質競賽活動 - 精實營造提案 - 新工法及新材料試作 - 新科技應用	- 系統性常見問題提醒與預防 - 專家小組巡檢 - 修繕經驗回饋	- 品質月報 - 品質觀摩及標竿學習 - 專業課程訓練 - 職能鑑別與測驗 - 品質驗屋活動

品質管理三級把關

建國工程除遵照公共工程法定的三級品管制度，同時發展內部三級品管制度，嚴加管控各項施工細節，以落實品質政策及達成高品質的執行目標。內部品質管理制度的第一級為供應商自主品管，第二級為工務所自主品管，第三級是由公司擬定品質管理程序，明訂工程各階段作業標準書，並至現場查核，確認執行成效，以進行檢討與修正。

內部三級品管制度示意圖

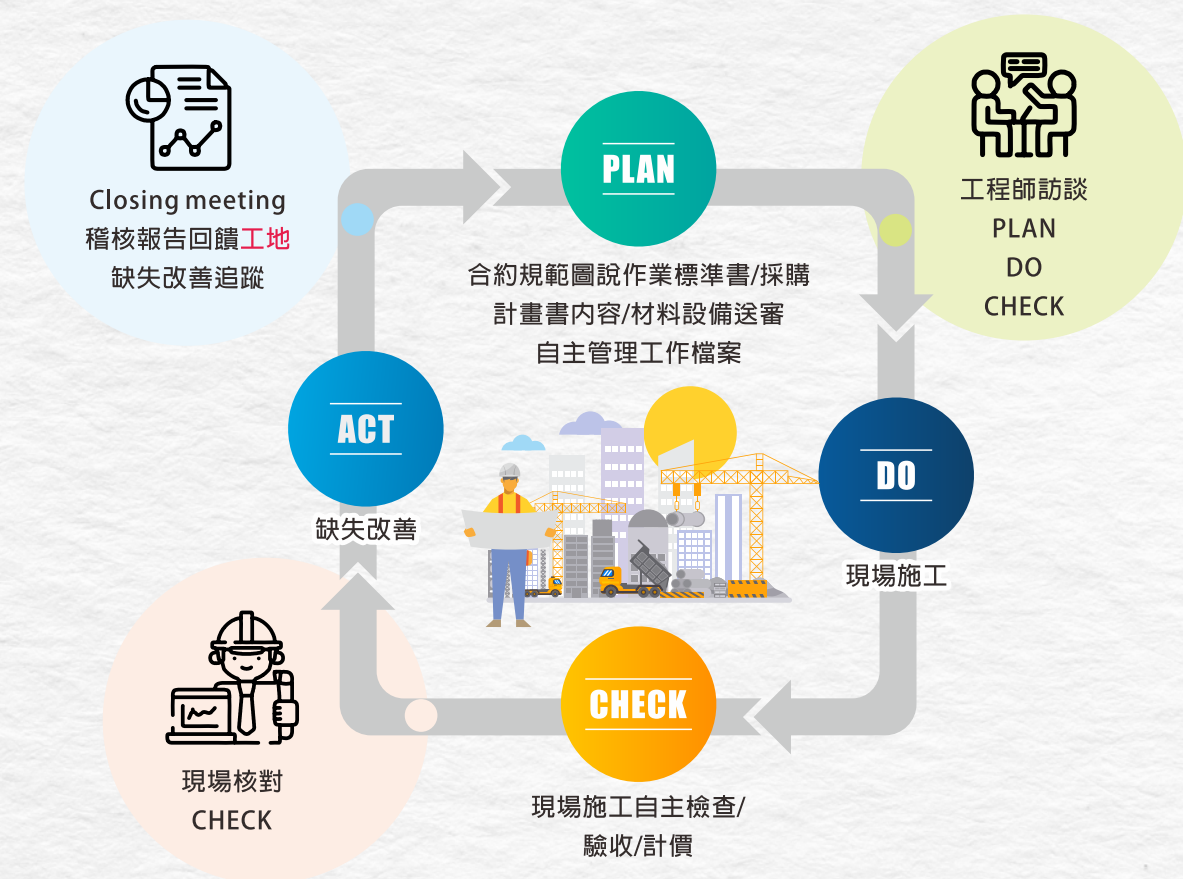


品質保證查核作業

品質保證查核透過與工程師的訪談及現場自主檢查紀錄，比對現場施工實際情況，確認工程師理解品質規範，並依照合約要求及圖說標準等施作。建國工程要求內部品質查核良率需達到標準平均分數以上，且為提升施工標準達成率，避免重複性缺失發生，除了展開品質活動外，在工項展開前，工程師需召集廠商舉辦說明會，說明施工品質重點；工項施作過程中，施工所不定期與廠商進行施工檢討會議，包含工作進度、困難解決、品質要求、環安衛改善…等協調作業，即時提出改善方案，溝通品質要求，以落實工程品質的標準。



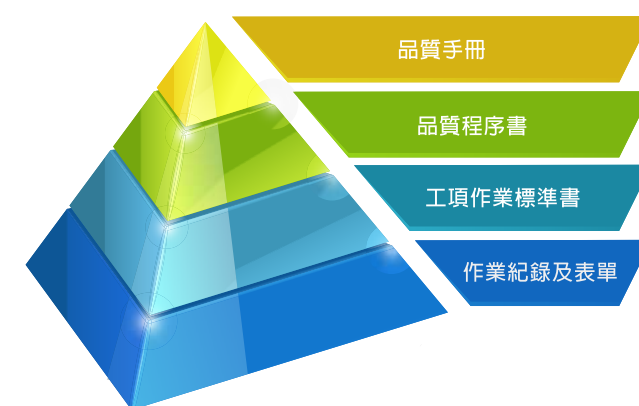
品質保證查核流程



品質文件管理

依據 ISO9001 品質管理系統規劃文件架構，公司以謹慎的態度確保各部門及專案權責。文件架構第一階為品質手冊，第二階為部門作業程序書，第三階為工項作業標準書，第四階為作業紀錄及表單。為了強化員工對品質文件的認知與熟悉度，程序修訂公告後，隨即規劃執行階段性宣導及教育訓練，種子講師至工地宣導最新作業標準要求，員工可以自公司內部文件平台下載；宣導期結束後不定時派員至現場訪談工程師並執行驗收，不定期舉行輔導測驗，以增強員工對最新作業規定的認知及改善執行情形，確保每位員工了解各工項的品質要求，在工作中遵循並落實，進而提升施工品質。

品質文件管理架構



品質保證活動

作業標準增修訂

建國工程的施工標準是依據工項作業標準書及施工標準圖執行，作業標準增修訂為當中的基礎環節。

因科技快速進步，政府法規推動與業主需求，各工作項目積極發展新興材料，而產生不同的工法作業，建國工程即時更新並增修訂施工作業標準，以供現場施工有標準可依循。

作業標準明訂品質稽核作業流程及各工項標準作業程序，品質保證部依此執行稽核工作，確保品質保證作業之完善，且明訂施工單位及個人品質獎勵辦法，要求施工單位及個人嚴格落實公司制度與流程。我們針對模板工程、石材工程、防水工程((複合式高分子防水)、輕隔間工程、泥作工程及窗框是水般不標準作業程序，並制定工地品質稽核暨競賽獎勵辦法、專案品質績效獎勵辦法，針對同仁執行品質管理給予獎勵。上開作業標準及獎勵辦法於 2022 年並未增修。

精實營造競賽

為激勵同仁創意發想，近而精進施工品質，我們舉辦「精實營造競賽」，讓同仁發揮專業及創意，提出實施方案，經實際施作、觀察及驗證，於確認可行性及成效後，納入公司標準作業程序，成為品質作業標準。

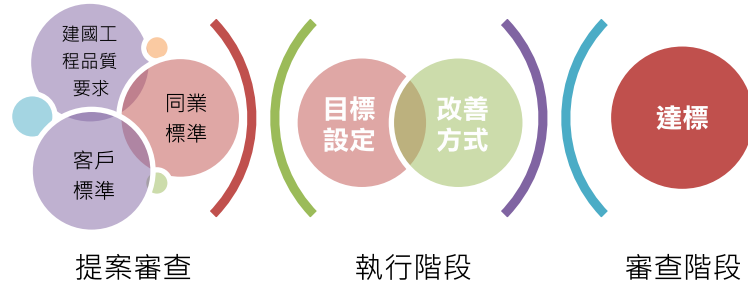
同仁提案內容須先經公司專家審查小組審查通過確認具可實施性及效益後，再由提案團隊進行施作，專家審查小組係由董事長、總經理、專任技師及品質部門之主管所組成。競賽分組係依照施作難易度及品質提升效果程度區分為精進組、挑戰組及達人組，結案獎金也隨該難易度而區分高低。

競賽案件明細表

No.	提案內容	競賽進度	成果
1	福星社宅 - 外牆 精準測量	已完成	達標，獲得精進組獎金
2	楊梅社宅 - 外牆 精準測量	未完成	
3	國泰豐年 - 確保 RC 前柱內排水管無損害查驗	2022 年提案，施作中	
4	國泰豐年 - 地排不塞管	2022 年提案，施作中	
5	國泰豐年 - 外牆精準測量	2022 年提案，施作中	
6	國泰豐年 - 室內地磚增設誘裂縫，減少地磚龜裂修繕	2022 年提案，施作中	

營建業為手工客製化產業，讓每一幢建築物都獨一無二，但手工施作精準度控管不易，尤其是外牆精準度，此工項對施工進度、成本影響甚大。為達成外牆精準施工的目標，同仁於2019年提出改善方案，於2020年擇一專案進行試作，並結合土建、機電、外構施工圖，搭配施工規劃檢討會議，大幅減少外牆打石率，有效達成施工精準控管。另外為因應現今缺工及人才培養不易之窘境，2022年度透過創新的工法提案：排水管不堵塞、精準測量，設定高標準的品質目標，以大量的數據來驗證各項提案的達成率，將成功的經驗納入作業標準；建國工程持續不斷創新，精益求精，為施工品質管理開創新的境界。

精實營造競賽簡易流程



品質保證訓練計畫

公司規劃多元且完整的品質保證訓練計畫，以單向與雙向互動並行的方式，確保品質保證作業執行符合標準。教育訓練的形式，包括數位電子平台所發布的品質月報、深度探討工項執行問題之座談會、實際現場驗屋及觀摩會，並透過員工專業能力測驗，選任種子幹部。



2021/10/20

品質確保教育訓練項目落實情形

活動項目	說明	2022年概況	2023年目標
品質月報	公司內部平台發布月報	發行 3 刊 讀者人數約 501 人	發行 10 刊 讀者人數觸及 2,000 人
觀摩及座談會	同業與工程專案標竿學習	辦理 5 場次 計 123 人次參與	辦理 6 場次 計 150 人次參與
品質驗收	完工案驗收及材料檢驗	辦理 4 場次計 48 人次參與	因應完工案驗收作業
主題工項測驗	鋼筋、混凝土、模板、防水、輕隔間及泥作磁磚 6 項科目	辦理 2 次，補考人數達 220 人，測驗達標準比例為工程事業人數之 80%	改為稽核時辦理訪談

新工法推動

- 持續推動提升外牆精準度施工技術，對於2021年後所承接之工案，一律使用精準測量工法並公告作業標準、定義門檻先行及浴室排水工序及介面、加強輕隔間與相關介面之處理。
- 2022年推行加強防水施作成效檢測，使用符合國際標準(AAMA502)規範之設備，進行窗框密水性檢測，確保無滲漏。



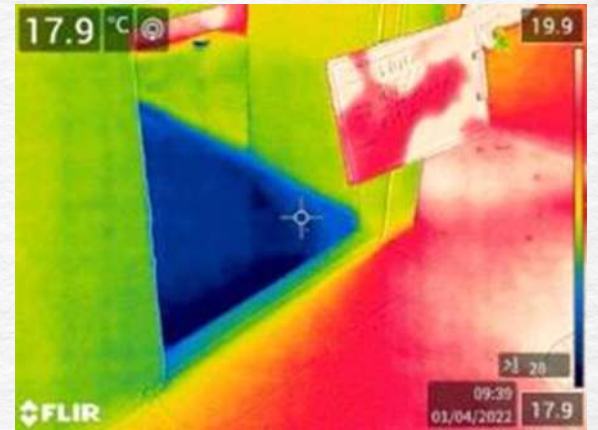
優化品保科技

- 社群軟體通訊：建立品保人員專用通訊群組，協助工作團隊能即時處理問題，達到提高工作效率及服務品質的成效。品質保證部不定期發布品保新訊，工地現場人員即時回報缺失並執行矯正預防措施程序，有效縮短溝通距離，提升溝通效能。
- 紅外線檢測：以數據化模式查檢施工品質，檢測項目包括外牆磁磚檢測、浴廁及窗框試水檢測，以及結構體灌漿針對蜂窩及窗框角隅裂縫的品質查檢等。2022年於楊梅一號、平鎮一號、福星社宅、及國泰豐年等專案，使用紅外線熱顯像儀科技檢測防水的異常範圍，提升抓漏位置精準度，有效節省因重工衍生的資源成本。
- 行動品保安衛管理系統：「行動裝置APP」具有室內走動定位能力及行動MIS能力，能自動上傳現地紀錄；「網頁資料庫系統」主要功能為自動資料分流與統計分析設計，以實現高效管理品保與安衛現況紀錄。行動化管理系統1.0配合國泰豐年案試行，並持續檢討優化使用者介面，2022年已上線使用，屆時將提升品質統計作業效能並簡化作業流程。
- 手持式X射線螢光分析儀：不鏽鋼價格隨著原物料價格漲跌變動幅度劇烈，使得劣質不鏽鋼充斥市面，導致多處304不鏽鋼材料產生鏽斑及鏽水。為確保所購買的金屬材料及設備之品質，品質保證部已於2020年完成設備購買及教育訓練認證，目前應用於福星公宅，有效並能快速檢驗材料之規格。

原圖



熱顯像儀





我們的努力由國家來肯定



土城青年宅統包工程 榮獲 2022 年第 22 屆 公共工程金質獎建築類第一級佳作

土城青年社會住宅為建國工程繼瑞光社會住宅後，第三個統包工程專案，建國工程累積屢次獲獎的經驗，以高科技營造技術打造高品質住宅，從設計階段開始即不計成本，自動升級各項優化工法，例如在地下室開挖升級為連續壁工法、全案無穿樑；結構耐震設計自費加裝制震壁，減緩地震搖晃力，並於樓板設計伸縮縫，減緩地震時帶來的變位及牆板龜裂的情況。

本案在施工的過程中，即便遭逢新冠肺炎疫情、勞動力老化及缺工缺料等困難，工地仍突破重圍，致力達業主的品質要求，甚提前取得使用執照，讓期待已久的住民順利入住。

建國工程以高規格、高品質打造社會住宅，致力扭轉「國宅就是爛宅」的刻板印象，期許建國工程打造的作品都可令人感動，並符合國家推動的永續城市政策。



員和社宅獲獎連連，包括2019國家卓越建設獎最佳社會住宅類金質獎、2022國家卓越建設獎規劃設計類卓越獎、第9屆新北市工安獎公共工程獎特優、第14屆金安獎公共工程組佳作及111年新北政府優良工程優質獎，今日再獲公共工程金質獎建築工程類佳作，顯示新北市對社宅興建不只是追求量的興建，更追求質的提升。

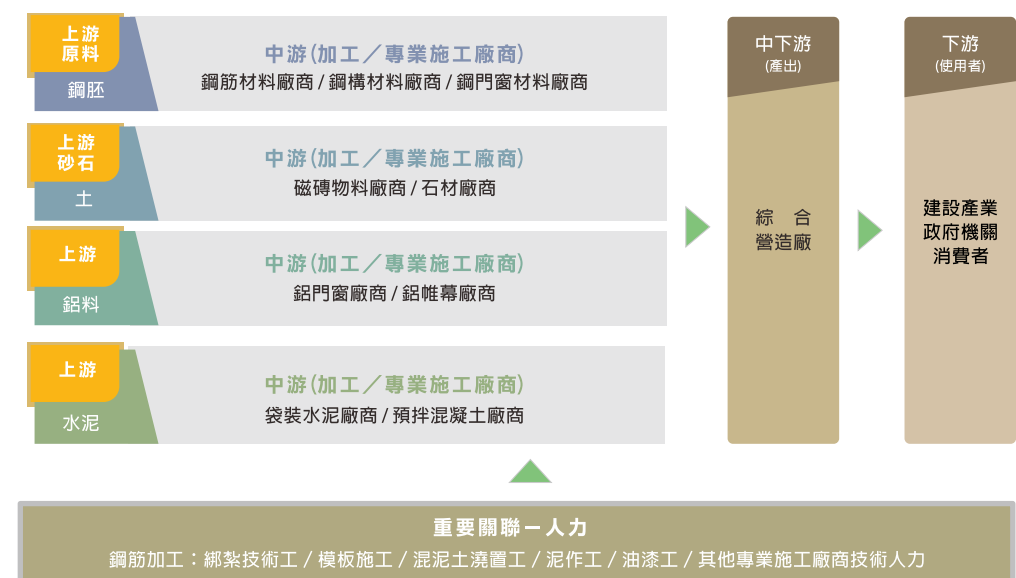
供應鏈管理 營建產業供應鏈

建國工程以「正德」、「利用」、「厚生」、「惟和」為價值核心出發，致力創造高附加價值的專業團隊，結合承包廠商打造專業供應鏈來面對國際、市場、氣候及環境變異帶來的衝擊。

在中游鏈中，主要是將原料進行成品加工提供營造業進行施工或組裝，其成本影響以原料及人力為主要，營造工程是無法採用全自動機器組裝之產業，無法依靠機械來取代人力，最多採用系統式模板來減少人力使用。所以人力短缺將會嚴重影響中游及下游關係產業。

下游鍊中需求來源分為政府機關、一般民間企業、建設公司與消費者委託興建，而營造業所屬中下游關係鍊，須仰賴專業分工，包括建築規劃設計，負責施工、建造的營造廠商，建築結構完成後室內裝修所需相關的建材、裝潢、材料、機電、衛浴設備等工項。

營建產業上中下游關聯性



供應商管理政策

供應商除應確實遵循《職業安全衛生法》、《承攬商安全衛生管理守則》及《誠信經營守則》等規定，藉以督促所有供應商皆應善盡企業社會責任外，並要求遵守下列政策：



環境可 持續性	社會責任 要求	供應商評估 和監督	可追溯性 和透明度	技術援助 和培訓	建立互利合作 夥伴關係
要求供應鏈合作夥伴採取環境友好的做法，減少資源消耗、減少廢物和污染，並推動可持續的能源和材料使用。	確保供應鏈中的勞工權益得到尊重，禁止童工和強制勞動，並確保安全工作環境和公平工資。	對供應鏈合作夥伴進行評估，確保他們符合公司的永續要求，包括環境管理、社會責任和道德商業實踐。	要求供應鏈中的材料和產品具有可追溯性，並提供透明的供應鏈完整資訊，以確保產品的合法性和可持續性。	支持供應鏈合作夥伴提升其永續發展能力，通過技術援助和培訓來提升他們的環境和社會實踐水準。	將永續發展要求納入供應鏈合同和合作夥伴關係中，建立長期合作並共同承擔責任。

選商評核管理

建國工程持續追求公司與供應商達成雙贏的目標，要求供應商秉持誠信經營的原則合作共事。供應商與建國工程合作的過程中，秉持公平、誠信與透明的方式進行，雙方均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務的行為，亦不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉的資訊，對重要事項做不實陳述或進行其他不公平的交易方式，以維護雙方合法的權益。

首次合作的供應商均需接受基本資歷、過去交易執行過程及結果的全面性調查，是否有影響環境與社會的紀錄等事項的檢核，新供應商選商經過嚴格審慎的評核過程，審查通過後才能進入採購作業程序。每項採購案件必須提供契約圖說、規範、環保、勞工安全衛生要求等文件，並依循採購流程規範辦理。建國工程的採購發包作業流程，係依照請購發包規劃作業分層分級辦理，並於供應商簽署的契約中明訂本公司對於供應商管理政策的相關規定。



公司歷年的採購對象均以本地供應商為優先選擇，2022 年本公司使用之材料及勞動力 99%為在地採購，且自 2022 年開始，公司盡量於不違反客戶提出之原設計及物料特性下，採購以綠色環保為主的建材及一級節能標章設備，致力於綠色採購及節能減碳。

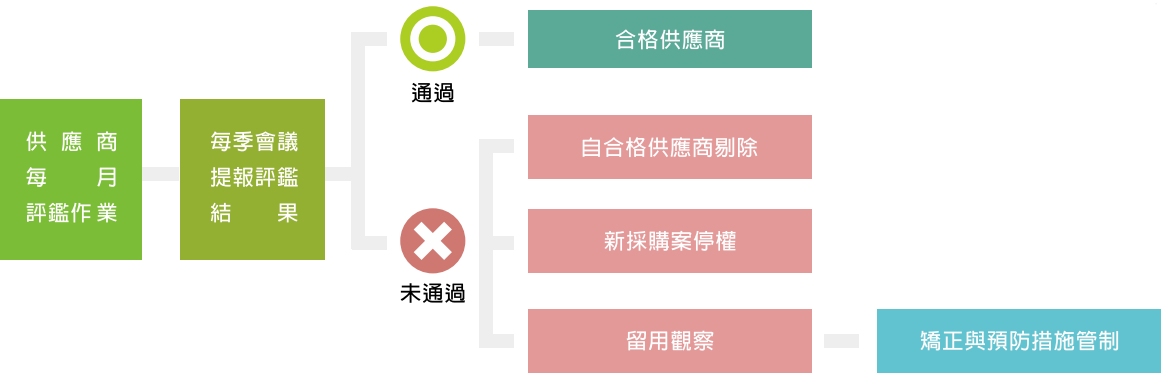
供應商評鑑作業

建國工程建立供應商評鑑作業流程，以保障所有員工與勞工的安全工作環境。供應商每月須接受評鑑，評估項目包括施工品質、勞工安全衛生管理、品質管理與服務協調管理，由工地同仁針對供應商當月施作情形進行評鑑，每月進行彙整後將評鑑結果上傳至系統，再由品質保證、安全衛生等六大部門組成輔導小組，針對當次評鑑不合格之供應商進行溝通並提出輔導計畫，由本公司依據輔導計畫協助供應商改善，盡力輔導至符合本公司要求之標準。如若供應商評鑑之處遠低於標準顯無提升之可能性或於輔導後仍無法達標者，公司將於檢討後並衡酌客戶要求、環境及市場等因素後，將該不合格供應商列為留用觀察再輔導、限期停止投標本公司新建案或直接自合格供應廠商名單中剔除。

2022年經評鑑後並無不合格廠商，然我們並不止於此，我們積極邀請廠商共同研發新設施設備或建材，例如執行施工架內側橫桿、不整架踏板研發、A字架、物料不落地推車等，與我們的供應商一起成長。



供應商評鑑作業管理流程



2022 年供應商評鑑結果

工 案 名 稱	大 無 疆	富 邦 飯 店	國 揚 矽 谷	土 城 青 年 宅	國 泰 三 重	福 星 公 宅	楊 梅 一 號	平 鎮 一 號	國 泰 豐 年	台 積 南 科	承 鼎 竹 南	南 港 國 際	左 營 社 宅	國 泰 悠 境	頂 福 社 宅	國 泰 北 大
廠 商 數	44	36	31	76	47	103	110	86	53	34	55	29	42	19	9	1
總 平 均 分 數	84.2	76.7	78.1	78.8	78.3	84	83.9	78.4	82.1	79	78.1	79.8	82.8	82.7	81.7	80



客戶服務

客戶服務目標



公司設置專責客戶服務部，保障建築物使用者的居住安全品質，讓所有使用建國工程營建建物的住民都可以感到安心、放心及開心。我們以系統化的作業流程及友善使用者的思維，確保保固修繕管理作業順利執行，客戶服務部雙週定期召開客服會議，確認列案保固或修繕的項目如期推展。

所有由建國工程所承攬營建的建築完工後，工程師將會逐項執行完工檢查與驗收作業，與業主完成點交驗收程序後即由客戶服務部接手，負責建築物後續修繕事務，維護入住住民的安全及健康。客戶服務部彙整各個修繕個案資料，累積各修繕數據並進行分析，再將分析結果回饋給品保部門，做為調整或修正建造過程可能會造成瑕疵的材料或工法，藉此精進營造技術，並避免重複犯錯。

客戶服務管理

建國工程以專業服務為客戶創造價值，致力提升住戶的居住安全和生活品質為目標，客戶服務部是我們達到這目標最重要的推手，故客戶服務部主要職責及任務包括保固及修繕諮詢服務、客服資訊管理、客服專案管理、客戶溝通及教育訓練，服務人員接獲客訴電話或郵件，會在 1 個工作日內與客戶聯繫，將事件摘要於系統表單。客服工程師隨即安排實地勘查，分析原因及研判處理方式，視需求擬定客服修繕專案，或移轉至相關權責單位處理。修繕需求成立專案後，維修人員依照約定時間前往，與客戶確認維修項目、施工方式、與時間，並監督維修人員執行至查驗完畢，將修繕作業紀錄於系統表單，以作後續資訊分析。



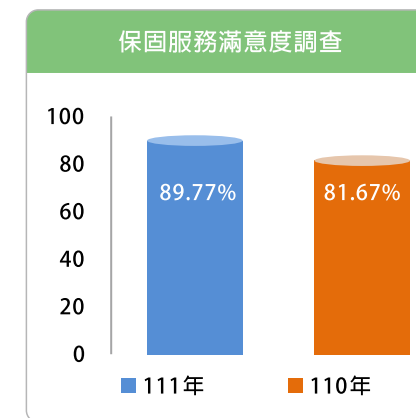
客戶服務管理模式



客戶保固服務的績效與展望

建國工程遵循客戶服務保固程序作業，修繕作業完成後，將於服務報修單上進行客戶滿意度調查，並依據滿意度評比作為客戶服務的績效。建國工程對客戶服務誠懇用心，未來將透過計畫性縮短作業流程，確保服務品質，建立優良服務口碑與企業形象。

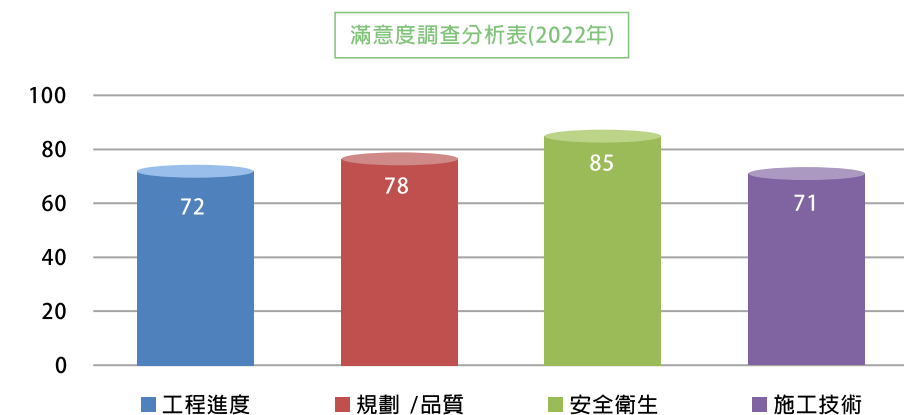
在精進客戶的服務品質上，除努力縮短作業流程外，亦將配合公司永續發展政策，將修繕資料全面電子化，減少紙張用量，另外也安排客戶服務部同仁進行教育訓練，模擬遇到客戶時的問答策略，更真實的呈現客戶可能會產生的問題，讓第一線服務同仁也可同步分享相關經驗，藉以提升客服人員應對客戶的滿意度與解決效率。2022 年客戶對於保固服務滿意度較去年高，但我們不滿足於現狀，我們將會持續努力改善提升，期許獲得客戶 100%滿意。



在建工程期間客戶滿意度調查

我們在工程結構體上樑及取得使用執照後三個月內，會分別請客戶填寫「在建工程-業主滿意度調查表」。調查內容包括：工程進度、工程品質、安全衛生、施工技術、抱怨處理...等。根據客戶滿意度調查回覆內容顯示，我們在2022年除安全衛生成績仍持續贏得客戶肯定外，在工程進度、規劃品質及施工技術分數較以往成績較低，究其原因，發現此與勞動力老化缺工、物料上漲或缺乏有極大關聯性，囿於缺工缺料、成本管控等因素，現場進度受到拖累，品質受到限制，因供應商所能提供的工料僅能達到中間水準，無法更進一步，因此連帶地讓客戶滿意度下滑。有鑑於此，我們陸續地進行新工法及新技術的研發、增加移工引進數量、尋找新的供應商、簡化內部行政流程等，戮力改善上述不可對抗之客觀困境帶來的衝擊，重拾客戶對我們超標準的滿意度。滿意度調查品質標準為70分，年度分析績效均已達標。

在建工程期間客戶滿意度調查分析





厚生

客戶滿意 學習發展

員工關懷

我們的員工管理政策：

- 根植組織文化
- 積極人才招聘、訓練、培育、儲備及人才融合
- 組織發展與重組



員工溝通模式

我們提供同仁完善的申訴機制與申訴管道，以充分了解大家的需求，建立和諧的職場環境，且每季辦理勞資會議，對於各項可能影響員工權益的重大營運變化項目進行討論，期能達到和諧與雙贏的勞資關係。我們在 2022 年度無重大勞資爭議與申訴情事發生。

另外我們也提供開放與透明的溝通管道，公司定期透過新進同仁期滿工作滿意度調查、年度同仁滿意度調查、

董事長見面會、員工性騷擾防治委員會等多重管道，及不定期的個案訪談、座談會等各類溝通方式，了解同仁的需求與想法並給予關懷。此外同仁亦可透過書面文件、電子信箱反映工作環境中的各式問題，公司亦定期舉辦勞資會議進行雙向溝通，以建立更完善的工作環境，打造和諧和快樂的幸福職場。

關於營運變化的最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，公司會透過勞資溝通會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以臺灣地區為例，公司依勞動基準法規定，依員工工資提前10至30日預告。

員工溝通機制與管道



員工溝通管道

書面投遞：郵寄傳送至人力資源單位，或直接寄送給人力資源單位最高主管。
郵寄地址：臺北市大安區敦化南路二段67號20樓 | 人資處
員工專屬申訴信箱：ckgservice@ckgroup.com.tw
員工溝通專線：886-2-2784-9730 分機 608 林添鵬 協理

人力資源結構

截至 2022 年底建國工程的員工總人數為 465 人，在地同仁有 368 人、外籍移工有 97 人，包括男性353 人，女性 112 人，在地同仁女性與男性員工比率為 1：2.286，且在地同仁年齡分布上，以 30-50歲之青壯者為多數，達 195 人。有 38.04%的員工年資超過 5 年以上，14.13%的員工年資為 3 至 5 年，對於工程案的執行與業務拓展上有極大助益。

員工的學歷分布狀態，碩士以上學歷員工佔 26.90%，學士學歷以上員工佔 68.75%，讓同仁可充分發揮才能的同時，讓公司也可借重同仁的專業而在營建工程技術專業迅速成長。我們 2022 年在職員工皆為全職員工，無約聘員工，過往約聘員工皆可依其績效表現申請轉任為正式員工。

外籍移工共計 97 人，移工申請係綜合專案時程、當地就業需求及供給暨工作屬性等因素進行考量，為解決營造勞動力市場貧乏困境所為，並依法進行引進程序，然而移工引進人數也會因工程進度、業主要求及法令規定而有所增減。我們一視同仁地對待移工，絕對遵照法令提供應有福利，並提供移工學習新技術之教育訓練機會，以及對於表現優良的移工調整薪資待遇，使其認同工作、認同公司，願意長期在公司服務與我們共同成長。

員工類別統計表

類型	細項	2020年				2021年				2022年			
		男	女	小計	佔比	男	女	小計	佔比	男	女	小計	佔比
年齡	30歲以下	56	28	84	20.84	44	23	67	17.54	35	19	54	14.67
	30-50歲	134	79	213	52.86	126	76	202	52.88	125	70	195	52.99
	50歲以上	91	15	106	26.30	95	18	113	29.58	96	23	119	32.34
管理職	高階主管	34	2	36	8.93	22	5	27	7.07	37	1	38	10.33
	中階主管	26	4	30	7.45	37	1	38	9.95	22	3	25	6.79
	基層主管	32	10	42	10.42	31	10	41	10.73	38	13	51	13.86
非管理職	工程師	176	70	246	61.04	165	63	228	59.69	151	59	210	57.07
	非工程師	13	36	49	12.16	10	38	48	12.57	8	36	44	11.96
合約	正式	279	113	392	97.27	265	116	381	99.74	256	112	368	100.00
	約聘	2	9	11	2.73	0	1	1	0.26	0	0	0	0.00
	派遣	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00
	臨時工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
學歷	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	博士	5	0	5	1.24	5	0	5	1.31	5	0	5	1.36
	碩士	68	23	91	22.58	72	26	98	25.65	68	26	94	25.54
	大學	140	65	205	50.87	134	60	194	50.79	105	49	154	41.85
	專科	56	25	81	20.10	46	23	69	18.06	65	30	95	25.82
	高中職	12	9	21	5.21	8	8	16	4.19	13	7	20	5.43
年資	1年以下	87	40	127	31.51	49	19	68	17.80	38	14	52	14.13
	1-3 年	75	24	99	24.57	81	36	117	30.63	87	37	124	33.70
	3-5 年	24	12	36	8.93	44	17	61	15.97	40	12	52	14.13
	5-10 年	38	14	52	12.90	36	7	43	11.26	41	12	53	14.40
	10-20 年	44	30	74	18.36	44	35	79	20.68	38	33	71	19.29
	20年以上	13	2	15	3.73	11	3	14	3.66	12	4	16	4.35
工作地	臺灣	278	122	400	99.26	264	117	381	99.22	255	112	367	99.73
	大陸	3	0	3	0.74	3	0	3	0.78	1	0	1	0.27
非員工	第三方外包	0	1	1	100	0	1	1	100	0	1	1	100

新進同仁與離職員工統計表

類別	組別	2020年				2021年				2022年			
		新進同仁		離職員工		新進同仁		離職員工		新進同仁		離職員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	125	77%	91	78%	70	68%	83	69%	54	74%	67	72%
	女	52	23%	32	22%	33	32%	37	31%	19	26%	26	28%
年齡	30歲以下	58	20%	19	26%	36	35%	31	26%	24	33%	30	32%
	31~50歲	97	65%	84	60%	55	53%	77	64%	38	52%	47	51%
	51歲以上	22	15%	20	14%	12	12%	12	10%	11	15%	16	17%
總人數		177		123		103		120		73		93	
占總人數比例		44%		31%		27%		31%		20%		25%	

2022 年度，在職身心障礙員工數為 3 人，原住民員工數為 3 人，建國人力招聘政策致力符合相關法令員額規範。為鼓勵員工精進專業職能，提升產業競爭力，公司設置證照津貼核予獎勵制度，期在鼓勵員工進修，推廣專業認證並肯定員工的專業升級。

持有工程專業效期內證照員工統計表

證照名稱	持有人數		
	2020年	2021年	2022年
土木工程技師	5	6	4
結構工程技師	2	2	2
工地主任	60	64	74
甲種工業安全業務主管	75	102	133
甲級職業安全衛生管理師	3	4	5
乙級職業安全衛生管理員	47	56	46
公共工程品管管理人員	30	34	43

基於營造工程產業特性，建國工程管理階層與工程專業人員以男性居多，行政人員則以女性居多，比例高達79.1%。男女在新資部分未有明顯差別，部分管理階層女性從業人員薪資高於男性從業人員，女性員工在建國工程具有良好績效表現與發揮空間。

育嬰假實施統計

說明	2020 年度		2021 年度		2022 年度	
	女生	男生	女生	男生	女生	男生
當年度在職符合育嬰留停資格人數	12	7	6	2	1	4
當年度育嬰留停中	1	0	5	0	1	0
當年應復職已復職人數	4	1	3	0	1	1
當年應復職未復職人數	0	0	2	0	1	0
前一年度應復職已復職人數	2	1	4	1	2	0
前一年度已復職仍在職人數	1	0	1	0	2	0



2022年

符合育嬰留停資格者 (包含已申請者)	5人
曾申請育嬰留停且 應於2022年復職者	3人
實際復職者	3人
育嬰假同仁復職率	67%

2021年

育嬰留停應復職者	5人
實際復職者	3人
復職率	60%
目前仍在職	2人
留任率	67%

員工薪資標準

建國工程具備完善完整的職等及薪資制度，提供員工優於業界水平的薪資，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平，制度適用每位員工且無性別差異。薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、部門達標情形、個人績效表現與競賽結果，評定各類獎金項目。針對無經驗的員工依學歷敘薪標準予以聘任，所有員工起薪皆高於基本工資，最低起薪為基本工資的 1.11 倍。每年並依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。



2022 年
績效考核後
調薪人數
79.1%

非擔任經理人職務之全時員工薪資平均數

年度	建國工程 薪資平均數(仟元)	上市建材營造業 薪資平均數(仟元)
2021年	917	888
2020年	930	845
2019年	930	792

本公司年度總薪酬比率

2022年	公式	年度總薪酬比率
年度 總薪酬 比率	組織薪酬最高個人 之年度總薪酬 所有員工（不包括 該薪酬最高之個人） 之年度總薪酬中位數	1446%

職級、薪資與性別統計

職類	2020 年		2021 年		2022 年	
	女男薪資比	女男人數比	女男薪資比	女男人數比	女男薪資比	女男人數比
高階主管	0.92	0.06	0.92	0.06	0.94	0.03
中階主管	1.05	0.15	1.05	0.15	1.12	0.14
基層主管	0.97	0.4	0.97	0.40	0.97	0.34
工程師	0.9	0.42	0.90	0.42	0.91	0.41
非工程師	0.61	3.09	0.61	3.09	0.63	5.00

說明:2020-2022 年公司全職高階管理階層 100%為在地員工

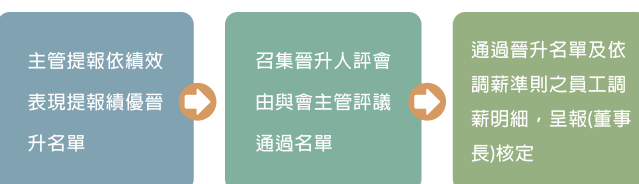
本公司董事報酬依公司章程第18-1條之規定，授權董事會依董事對本公司營運參與之程度暨同業通常水準議定支給之。依當年度稅前、董事酬勞前利益，提撥百分之零點一至百分之三為員工酬勞，不高於百分之三為董事酬勞，發放給董事、經理人及員工。經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目。獎金係考量經理人績效評估項目，包含財務性指標(營收、獲利)及非財務性指標。

又依公司章程第23條規定辦理，董事酬勞訂定酬金之程序以本公司董事會績效評估執行結果及「董事酬金發放及分配給付作業辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬。績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並定期視實際經營狀況及法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

新進同仁(大學畢業新鮮人)最低薪資表

性別	職類		與法定最低薪比例	
	工程師	職員	工程師	職員
女	36,000	28,000	1.43	1.11
男	36,000	28,000	1.43	1.11

晉升/調薪核定流程圖



員工福利計畫表

薪酬制度優化	- 依個人績效表現及公司整體營運績效，給予具激勵效果的年終獎金及績效獎金 - 參考同業薪資進行薪資基準調薪外，並依個人年度績效進行績效調薪 - 春節、端午、中秋等重要年節發放禮金		
員工照顧方案	- 結婚、生育、生日等禮金 - 員工子女教育獎助學金補助 - 員工暨眷屬團體保險補助 - 發放住院、喪葬等慰問金	- 防疫隔離假 - 提供員工防疫險 - Covid-19快篩試劑發放 - 聘用專任職護、特約職醫	- 定期舉辦健康主題座談會 - 資深績優建國人於年終尾牙大會上頒予黃金戒指乙枚
知性生活	- 設置員工圖書館，有依受歡迎程度定期更新替換的藏書約850本，並開放員工認領折舊館藏 - 定期舉辦豐富的藝文饗宴、專業達人及各領域知名人士分享講座 - 藝文活動費用補助 - 社團費用補助 - 特約商店優惠折扣		
身心平衡	- 年度員工旅遊活動補助 - 二年一次健康檢查 - 每季慶生同樂會	- 年度家庭日及獎品豐富的年終尾牙大會 - 每年二日給薪志工假	

福利項目受惠員工統計表

福利項目	申請人次		
	2020年	2021年	2022年
員工結婚禮金	2	6	8
員工生育禮金	9	6	1
員工生日禮金	303	345	348
員工子女教育獎助學金補助	上半年度	79	77
	下半年度	79	77
住院補助	0	0	0
喪葬補助	19	16	27
員工急難救助	0	1	2
員工旅遊活動補助	327	396	373



每名員工每學期最高可申請

子女教育補助學金 **10,000元**

公司提供同仁子女教育補助學金，自小學至大學畢業，每名子女每學期提供新台幣1000~6000元之補助學金，每名員工每學期最高可申請新台幣1萬元，協助員工安心育兒、守護下一代。

員工退休制度

建國工程設有退休準備金監督委員會，監督查核員工退休準備金相關作業事項。自2005年7月1日起，公司為每位適用或選擇適用《勞工退休金條例》（新制退休金）之員工，根據個人工資對照「勞工退休金月提繳工資分級表」，依規定按月提繳勞工退休金至勞保局個人退休金專戶。提撥方式係依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶，2022年度提撥新臺幣18,085,000元。

公司依據選擇適用或保留適用《勞動基準法》退休金規定(舊制退休金)工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算勞工退休準備金之提撥率，依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。提撥方式係按員工每月薪資總額2%提撥存入臺灣銀行專戶，舊制勞工退休準備金專戶2022年度累計餘額為新臺幣36,670,594元。

針對因應組織需求調派至關係企業的員工，年資可以續計，提供員工多重保障，在公司安心工作，以達到集團人才流通之目的。

留任與職涯發展 全方位的培育模式

人才是公司最珍貴的資產，活力充沛、渴望學習成長的工程師們，是引領建國工程創造未來的中堅力量。為了協助員工持續成長的求知渴望，也讓我們團隊擁有與時俱進的知識技能，建立團隊一致的专业標準，我們用心打造員工的成長軌跡，鼓勵持續學習，為不同成長階段的員工提供多種培訓課程和發展模式，規劃形成全方位的培育計畫。

在青年工程師培育方面，公司積極與學校進行實習合作計畫，培育社會新鮮人及青年學子，近年實習範圍由暑期實習擴展至學期間的實習，提升職場接軌力。在充分的防疫準備下，2021年接續辦理暑期實習與學期實習活動。在下半年亦與多校洽談，辦理校園實習生招募說明會，並於2022年排定學期實習計畫。

在專業養成方面，透過職能盤點，分析員工專業能力，規劃職能地圖，培育優秀的專業人才；公司於2019年開設菁英班，透過專業工項課程、觀察和經驗分享培養中階幹部，2020年開設專案管理系列課程，提升工程主管專案實務與管理的能力。2021年開設裝修系列專業課程，強化工程師專業工項，2022年更針對青年工程師，展開青年工程師密集培訓計畫，傳承專業技術，讓新鮮人能快速適應公司文化。更開辦輔導員培訓，帶領新進人員融入公司。為持續增進主管管理能力，2022年已辦理二梯管理職能發展培訓。

我們協助員工規劃學習成長途徑，精進專業技能，亦包括面對職涯發展的需要與挑戰，以及團隊、溝通、領導及財務等多元職能與管理能力的學習養成。公司依據員工職涯發展進程，從新進員工即著手培訓專業能力，輔以核心職能訓練及管理訓練。公司有完整的培訓體系及工程師職能評鑑機制，每季針對關鍵職位進行專業職能測驗，了解員工職能現況與訓練發展學習移轉成效。



完整訓練架構與學習地圖

公司規劃員工工作上所需的基礎知識與技能，發展工程師學習地圖，透過多元訓練學習活動，同時借鏡產業實務經驗，培養員工需要的職能。學習地圖是建國工程進行人才知能辨識與培育的基礎，給予員工學習成長的方向指引，透過課程地圖的建立，提供學校教育之外專業能力發展的引導。

我們提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。我們致力打造鼓勵學習的環境，提供各項學習補助、考照機會與輔導方案。為了讓專業知識與工程現場解決問題的經驗，得以有效的傳承，由經驗豐富、學有專精的高階主管，帶領公司各個領域的專業同仁，組成多個工程專家小組，每個小組為公司訂下品質標準規範，定期以課程和現場解說，提供員工在各個工項精益求精的學習管道，創造廣泛又深入的組織學習效果。



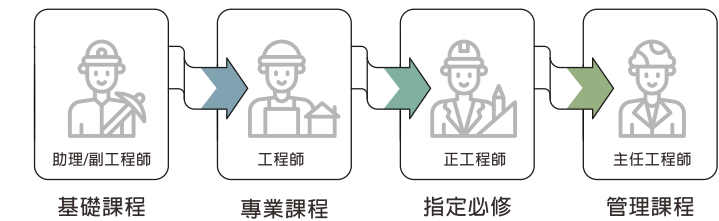
教育訓練發展藍圖



年度人員發展重點

年 度	人員發展執行
2019年	工程菁英班
2020年	專案管理系列課程
2021年	青年工程師密集培訓計畫
2022年	管理職能發展培訓 輔導員培訓 移工鉅模專業訓練

學習地圖



內部訓練統計

性別	男性			女性		
員工類別	訓練總時數 (小時)	人次	平均受訓時數 (小時)	訓練總時數 (小時)	人次	平均受訓時數 (小時)
管理職	1270	373	3.40	264	71	3.72
非管理職	2007	504	3.98	1084.5	311	3.49
總計	3277	877	3.74	1348.5	382	3.53

績效考核制度

建國工程採取績效管理制度，連結以績效為基準的薪酬制度。每年度配合公司短中長期營運策略，設定部門目標與員工個人工作目標，透過年中的績效檢視與年底的年度績效結果評核機制，確保員工能如期如質達成年度目標，進而達成部門目標與公司營運目標。

每位新進員工於三個月試用期滿時，公司請員工對於工作內容、同仁相處、工作環境、薪資待遇、福利制度及管理模式等項目進行滿意度評量，目的是為了解員工對公司的期望與所需的幫助，並依員工的回饋內容請相關單位即時予以回應並提供相關協助。

為使員工及部門能更精確呈現績效成果，公司召開績效評鑑及排序會議，透過公開透明的內控及評比機制，評核部門績效，進而決定員工個人績效結果；同時啟動年度績效面談機制，期望透過雙向溝通的方式，達到員工績效自我實現與職涯發展的機會。

晉升調薪統計表

晉升調薪	2022年	2021年
調薪額度比率	4%	3%
晉升人數比率	26.9%	29.8%
調薪人數比率	79.1%	61.3%



績效考核制度流程圖



幸福職場

職業安全衛生政策

「安衛第一」說明每一位員工的工作安全是建國工程列為首要的工作目標。我們致力於打造「落實全員安衛，遵守安衛政策」的安全職場，以嚴謹的作法徹底落實，目的是讓所有參與工程承攬過程中的員工、供應商等利害關係人，都能夠工作順利，平安回家。

我們打造符合法規與標準的安心職場，2010年全面啟動「CNS15506臺灣職業安全衛生管理系統」與「OHSAS18001職業安全衛生管理系統」的導入與認證，經各部門協助合作，在安全衛生部負責規劃整合推動與執行進程下，於2012年1月通過認證，續於2015及2017年通過三年重審驗證，符合國內環境及國際安全衛生法規的基本要求，於2020年取得ISO 45001及CNS 45001認證，以業界最高標準進行自我要求與自我管理，2022年取得CNS 45001 TAF認證。

職業安全衛生政策

正德 尊重遵守法規，信守安衛承諾；堅持企業良知，善盡企業責任
利用 提升安衛認知，珍惜人力資源；發展綠色工法，永續關懷環境
厚生 確保生命安全，預知危害風險；照護承攬勞工，杜絕職業傷病
惟和 持續溝通回饋，環境共存共榮；推動全員參與，有效成果共享

職安衛管理架構

建國工程的職業安全衛生管理由下而上分為三個級別。第三級由總經理親自監督，安全衛生部專責人員執行檢視安全衛生制度與分級作業查核作業；第一級與第二級安全衛生管理的管理權責在工區，現場工程師與供應商根據安衛計畫落實安衛工作。安全衛生作業的每項環節都必須審慎執行標準作業計畫，打造令人安心工作、零災害，讓員工得以充分發揮專業價值的職場環境。

建國工程在承攬每一項工程服務專案之初，即進行安全規劃及作業風險評估，如專案屬性為法定危險性工作場所時，將依規範進行申報取得審查合格；若非法定危險性工作場所，則由公司內部自組風險評估小組，執行內部審查，針對高風險的作業規劃及施工方式進行檢討，如施工項目與環境為高風險狀態，則給予安全建議或工法檢討。

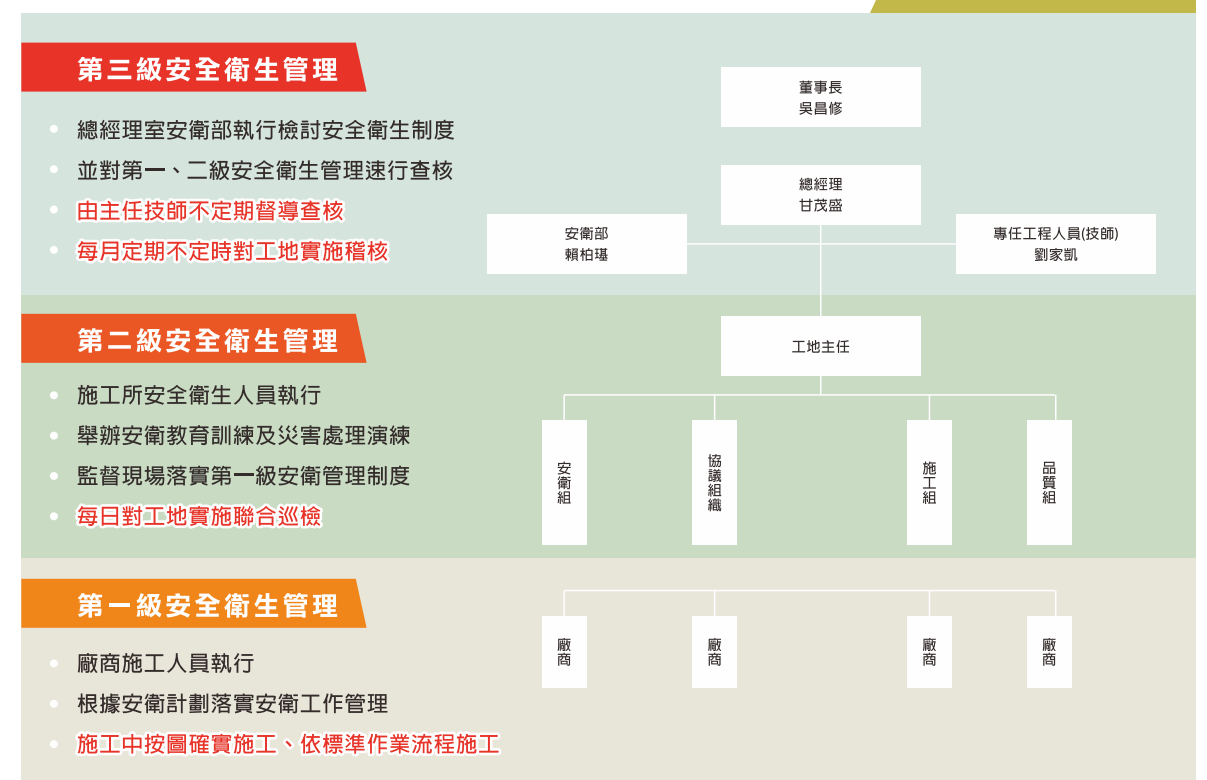
建國工程要求供應商確實遵守《職業安全衛生法》及《協力廠商安衛管理》等規定，並要求供應商於工作期間，遵守環保法令與環境管理政策；廠商進場施作前應提報各工項之施工計畫，並於工項起始會議中進行報告，由工務所偕同品質、安衛及技師等幕僚單位進行審查，施工架、危險性機械、模板等列管工項，需經過核定後才得以施作。

供應商在執行工項施作時，需依照建國工程的規範，進行人臉辨識設定進出管制並填報相關安全檢查表，工程師依據各工項的作業現況進行安全查驗。針對查驗績效，依據內部獎懲制度給予員工相應的獎懲。公司以「全員安衛」為目標，積極發展並執行創新工安方案，現行15款安全措施，有效提升高風險作業的安全性。



安全衛生管理架構

三級稽核管理流程



職業安全衛生管理項目



創新 工安措施

- 門禁刷卡系統標準化
- 鍍鋅鋼管(GIP)安全護欄設置標準
- 防墜安全網設置標準
- 電梯井防護標準
- 鋼筋頭保護標準
- 工地大門及圍籬設置標準
- 施工所設施配置標準及 5S 管理
- 施工現場物料整理整頓設置標準
- 施工架設置標準
- 安全循環作業標準
- 電線架高設置標準
- 鋁製工作平台及上下設備設置標準
- 臨時構台安全防护標準
- 鋼構安全防护作業標準
- 臨時電盤安全防护標準

安全通道加設防護線及踢腳板



電梯直井鋼製作業平台



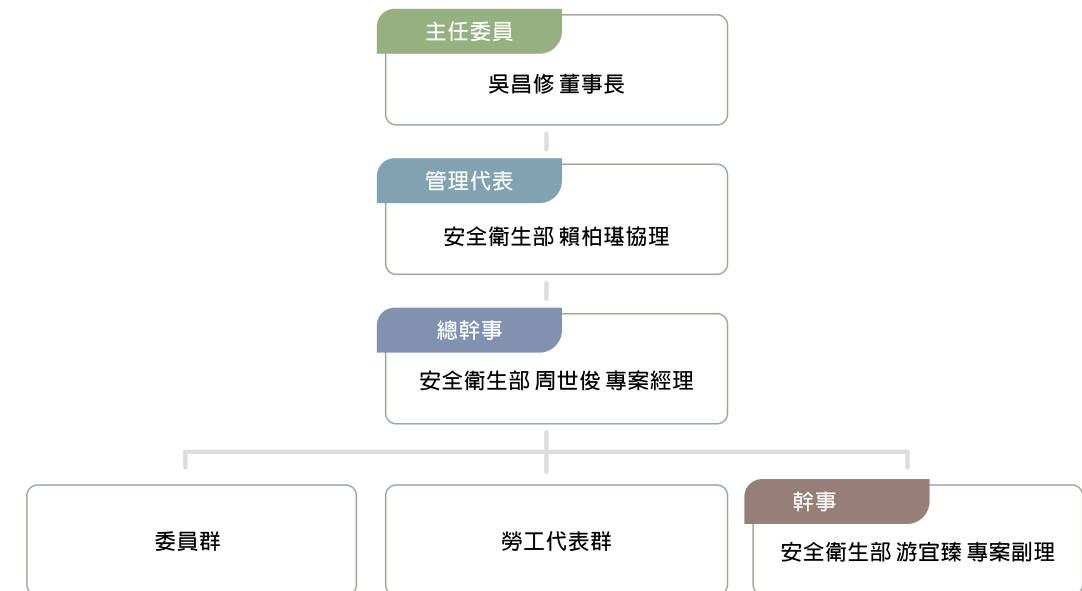
機電物料管理規劃



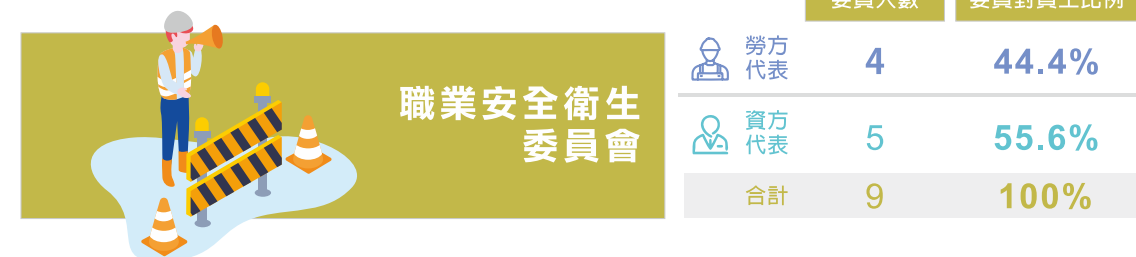
職業安全衛生委員會

公司依法設置職業安全衛生委員會，委員及勞工代表共計 13 人，每二年推舉一次，由勞工推舉代表後進行公開線上票選勞工代表，勞工代表人數皆占 1/3 以上，每季召開一次會議，檢討安全衛生管理政策與執行作業。

職業安全衛生委員會架構



職業安全衛生委員會成員結構



職業安全衛生委員會管理研議項目

- ◎ 職業安全衛生政策審議
- ◎ 安全衛生自主管理計畫協調及建議
- ◎ 安全、衛生教育訓練實施計畫
- ◎ 作業環境測定結果應採取之對策
- ◎ 健康管理及健康促進事項
- ◎ 自動檢查及安全衛生稽核事項
- ◎ 機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- ◎ 職業災害調查報告
- ◎ 現場安全衛生管理績效
- ◎ 承攬業務安全衛生管理事項
- ◎ 各項安全衛生提案



公司明訂《職災通報及調查作業程序》，透過有系統、有效率的調查分析，即時掌握發生原因，提出改善對策，防範事故再度發生。當發生災害事件，依據《緊急應變處理程序》回報主管及單位，安全衛生部初步調查分析危害因素，提報相關管理層級與當季安全衛生委員會，作為日後安衛管理系統持續改善的參考依據。



建國工程秉持安全第一，落實要求各項作業標準及安全設施設備查驗，2022年皆維持工作場所全員零事故，惟職工上下班途中發生數起輕微交通事故，所衍生之輕傷害皆以最快的速度全力給予傷者照顧，並積極面對改善發生原因。我們持續透過職業安全衛生管理政策管理、宣導與強化安全衛生教育訓練，盡全力降低與避免職業災害的發生。

2021~2022 年職業傷害統計

年度	2021 年			2022 年		
項目	男	女	總計	男	女	總計
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	2.30	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	2.64	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	0	0	0
職業傷害比率	3.63	1.31	3.94	2.30	0	2.3
職災死亡人數	0	0	0	0	0	0

說明：

1. 失能傷害頻率(FR)：(失能傷害人次數*1,000,000)/總經歷工時
2. 失能傷害嚴重率(SR)：(總計傷害損失日數*1,000,000)/總經歷工時
3. 綜合傷害指數(FSI)： $\sqrt{(FR*SR)/1,000}$
職業傷害比率：(可紀錄之職業傷害數*1,000,000)/總經歷工時

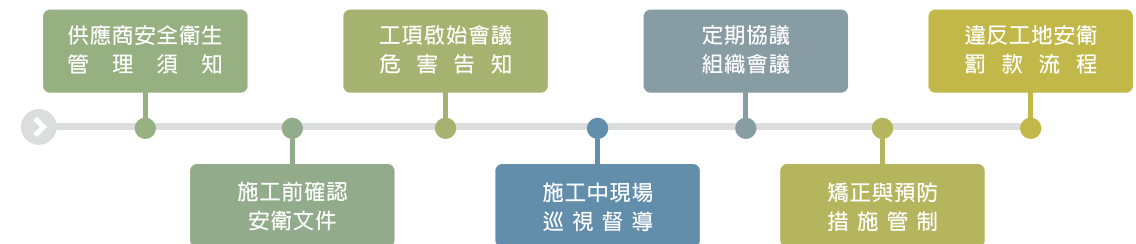
供應商安全衛生管理

建國工程督促供應商，於施工期間確實執行環保與安全衛生規範，保障了供應商人員與財產的安全，提升了工程安全與施工品質，同時也間接優化了建國工程與供應商的市場競爭力。

供應商的職業安全衛生管理人員進行作業，於工項施作前期、中期與後期皆須遵守嚴格規範。前期依照作業動態性對機械器具、設施設備、個人防護用具與作業環境實施作業安全檢點，並記錄於各項工程作業的安全檢查系統。職安衛人員每日透過工具箱會議告知勞工當日作業的可能危害因素，並採取適當防護措施。

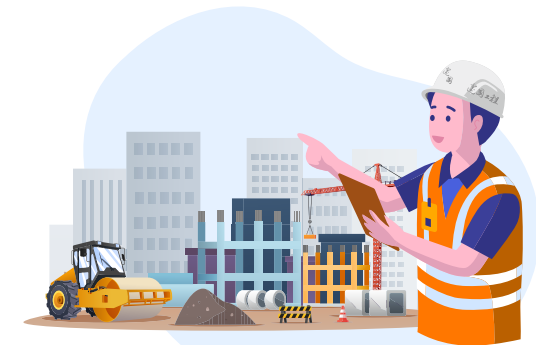
建國工程對供應商的工區進行定期與不定期的作業現場巡視監督，留下書面紀錄，並登入於內部系統存檔，供作改善依據。依照巡檢結果擬出矯正與預防措施管制，依照本公司規範實施獎懲措施，除法令規範的罰款金額外，供應商若違反安全衛生管理規則，每次每處違規事項罰款自 5,000 至 40,000 元不等。

供應商安全衛生管理流程圖



落實職業安全衛生 每日安全作業循環

建國工程的工程師是執行職業安全衛生政策的第一線人員，肩負落實安全衛生的重要使命，確實執行每日安全作業循環，確保工地現場安衛作為遵循規範與標準，有效進行可預見的災害防制。主辦工程師及供應商在施工前，實施動前教育訓練，目的在於建立正確的職安衛觀念。每日的工具箱會議，面向負責各工項的供應商所屬作業人員，實施危害告知、裝備檢點及作業範圍管制說明，亦帶領所有作業人員進行全身體操。各工區的安衛工程師皆落實每日聯合巡檢制度，與所有供應商及責任區工程師共同巡查，並於當日中午前追蹤改善結果。



工區危害防制

工區危害防制措施



- 人員進場安全教育
- 進場個人裝備安全管制
- 設置現場監控系統，使用手機 APP 隨時注意工區現況
- 設置電線架空器
- 設置漏電檢測儀器
- 設置防墜措施如安全欄杆及安全網等
- 設置防風電鋸工作架
- 落實鋼構安全走道
- 鋼構吊掛採用半自動脫鉤裝置
- 鋼構採用無鋼拉索校正工法(ACE UP)
- 施工架及模版作業安全檢點

職安卡受訓課程

職安卡課程執行情形

職安卡課程	時數 (單位：小時)	完訓取證人數		
		2020	2021	2022
臺北市府勞動局職安卡安全衛生教育訓練 (新訓/回訓)	6/3	126	0	10
勞動部職業安全衛生署全國職安卡安全衛生教育訓練 (新訓/回訓)	6/3	20	40	200

說明：

1. 台北市勞動局於 2016 年推動「職安卡」取代以往紙本辦訓紀錄，2018 年職安署亦推動 APP 保存訓練錄電子辦證紀錄，建國工程主動自辦教育訓練藉以統一 6 小時教育訓練資料並進行普訓(含承攬商)
2. 每年定期檢視新訓與回訓需求人數安排職安卡訓練
3. 新訓有效期限為三年，每三年回訓 3 小時
4. 2021 年受新冠肺炎影響未舉辦大型「職安卡安全衛生教育訓練」

職業安全衛生訓練

2022年內部申請辦理勞動部職業安全衛生署全國職安卡安全衛生教育訓練，訓練對象包含業主、員工及供應商工作者，計有200人參訓。2022年安衛人員專業回訓人次為25人，回訓時數共300小時。



安衛競賽評比

公司每月對工程專案進行不定期內部品質及安衛聯合稽核，查驗後依照工安風險評分標準進行評比，工區需於稽核評比完成三日內改善缺失，再接受複驗確認，評比成績則依照內部獎懲作業辦理。績優工地將對外參賽，2022年共獲得3座勞動安全獎優良單位、1座勞動部公共工程金安獎優等。

智慧門禁管理

公司於全國所有工程專案施行智慧工地計畫，優先改善工區人員出入的門禁管理系統，設置落地式旋轉門並配合人臉辨識系統，以有效管制工區安全。



智慧門禁管理效益



- 可避免工作者資格誤判
- 可統計各工項工作者出工數
- 可進行勞務工工時管理
- 可避免保全人員素質所生之管理問題
- 可機動應用保全人力可避免不合規定之工作者進入工區
- 可隨工作階段機動移設，並立即恢復工區管制

無菸工地及健康職場

近三年執行情形

項目	2020年	2021年	2022年
健康職場 認證工地	福星公宅	楊梅一號公宅及平鎮一號公宅	建國工程總公司
無菸工地	全國所有工地共計 11 處	全國所有工地共計 10 處	全國所有工地共計 8 處

說明：全體工地皆有張貼禁止吸菸標誌，並設置吸菸專區





工區 暖心設置

- 規劃設置與環境融合的圍籬設施
- 設置醫護室、工作者休息區、工作者廁所、淋浴間及育嬰哺乳室
- 設置AED，並配置急救人員設置大型安衛告示牌
- 設置安衛文化走廊：展示標準作業海報、個人標準配備示範人台、災害案例宣導海報

健康服務管理與促進



安排職醫訪視
12人次



職護訪視
32人次



衛教
10個專題



健康飲食及
健康運動講座
2場

建國工程由人力資源處及安全衛生部共同規畫、宣導及執行四大健康計畫，包括人因工程肌肉骨骼傷害預防、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防及職場女性健康保護。由公司負擔費用，提供每二年一次全體員工免費健康檢查，並就檢查結果為異常之員工，定期追蹤健康狀況，為員工的健康把關。請員工填寫《工作負荷》及《肌肉骨骼狀況》調查問卷，並將健康檢查結果提交職業醫學科進行統計和交叉分析，主動評估員工的身心狀態，關注異常現象。針對心血管疾病、工作負荷、肌肉骨骼異常之族群，提供衛教手冊、提醒回診並由專科醫師和護理師定期面談，事先預防並採取必要的照顧與教育措施。

2022年在疫情突襲下，訪談不間斷，積極關懷員工身心靈健康，定期透過視訊、電話訪談，主動關懷員工。

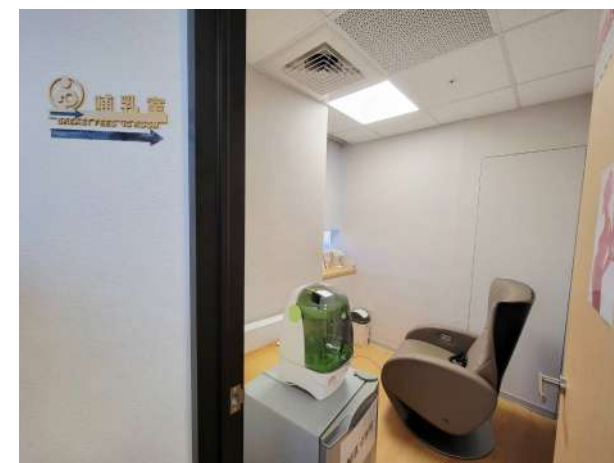
2022年員工健康追蹤關懷執行情形



員工健康受檢異常人數
156人
新進人員體格檢查異常人數
43人

員工健康訪談人數
50人
新進人員健康訪談人數
43人

達成率
32%
達成率
100%



職業健康服務

建國工程致力於落實員工的健康管理，與專業醫療機構合作，聘請專業醫生與護理師定期至公司服務，關注異常，提供員工專業之醫療資源與協助，為員工的健康把關。

健康服務項目



員工健康檢查

- 二年一次健康檢查
- 針對異常，依輕、中、高做後續追蹤與輔導



專業醫療服務

- 專業醫師、護理師定期臨場服務
- 設置急救人員



醫療設施

- 備有應變器材AED
- 備有緊急醫藥箱
- 設置專用哺乳室



健康宣導/講座

- 菸害防制
- 心血管疾病預防
- 飲食、肥胖等相關健康議題

工作者健康促進

建國工程於2021年取得健康職場認證-健康啟動標章，公司關心員工健康與工作安全，除了不定期於公司電子公佈欄發佈健康相關知識，透過宣導，強化日常生活健康意識；在工作上，工務所每日進行晨操作業，公司定期舉辦安全及健康教育訓練，並於2020年出版安全衛生漫畫手冊，運用生動、活潑的漫畫，提升員工對工作安全衛生的關注意識。在日常生活上，公司邀請員工參與戶外活動，如：每二年舉辦家庭日活動、公共事務室與忠義育幼院每年定期共同舉辦公益出遊活動，讓員工帶著家人參與精心規劃設計的主題活動，提升家人對於同事的工作與對於公司企業文化的認同度，增益同事和家人之間的情感與相互支持。



2022年經衛生福利部
國民健康署認證為健康職場

惟和

團隊合作 社會責任

氣候變遷

氣候變遷的風險與機會

全世界都在關注地球溫度上升的同時，歐盟計畫施行碳邊境調整機制（CBAM），明訂出口國產品的碳含量，若超過進口國規範，進口商除須購買「碳權」外，也將會面臨產品被課徵碳關稅。此項政策對台灣是個以出口導向的國家而言，絕對是個重大的衝擊，建築物雖無法出口看似與CBAM政策無關，實則不然，因建築所需使用之主要原料或建材皆需仰賴進口，原料及建材出口國同樣面臨上述困境，因此營建業與其他出口產業具有相同風險。再者，全球氣候異常，忽晴忽雨，工程進度經常因天候不可預測導致遲延，而營建勞工也容易因天候不穩而拒絕出工或工作進度較為遲緩，造成營建工程經常無法如預定進度完工，增加營建成本，而營建勞工也可能因為氣溫冷熱無常而較易發生危險或意外，因此氣候變遷對營建產業而言確實產生一定的風險。

營建產業關於氣候變遷的機會，可自行政院國家發展委員會公布之「台灣永續發展目標」及金管會公告之「台灣2050淨零排放路徑及策略總說明」發現，促進城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性是營建產業未來發展的主要目標，國家規劃於2030年公有新建建築達建築能效1級或近零碳建築、2050年達到100%新建建築及超過85%舊建築物為近零碳建築，足見發展低碳建築工法、減少營建過程碳排放量及降低建築物使用期間耗能是營建產業於氣候變遷中最重要的機會。

據報導混凝土和鋼是造成最多實體碳排放的建材，全球有50% 的混凝土和30% 的鋼需求，來自建築和營建部門，因此改善現有建築的效率是降低排放的關鍵；另據聯合國環境署2021報告書指出，建物使用耗能佔全世界能源36%，而使用能源造成的碳排放量佔比也高達37%，故於建築物初期規劃設計時若能將「能耗」納入設計中，將可有效減少建物未來使用能耗，達到減少碳排放效果。

建國工程多年前即預見此機會，致力於建築智慧化管理及節能技術與設計，積極發展下列業務：

1.研發低碳新工法及專利技術。

2.發展系統鋁模取代傳統木模。

3.對於承攬之統包案進行「近零碳建築」規劃設計。

氣候變遷評估與因應措施

本公司透過經營管理會議不定期探討氣候變遷對我們的衝擊，並由各管理部門針對其所職掌業務範圍進行氣候變遷影響之業務盤點和風險辨識業務，辨識範圍包含因極端氣候造成直接或間接之衝擊、因法規、技術或市場需求的轉型影響以及其他人文、社會面向對公司營運活動造成之風險與機會進行分析，且將分析結果報告管理階層，以建置風險管理策略計畫作為因應氣候變遷行動的主軸，再由永續發展委員會下功能小組定期向永續發展委員會報告，並據以估算管理成本及對財務之衝擊。



核心內容	TCFD建議揭露項目	公司執行現況
治理	- 董事會如何監督氣候相關議題。 - 管理階層如何評估與管理氣候相關議題。	- 將氣候變遷議題納入公司全面風險管理範疇中，由永續發展委員會定期向董事會報告相關議題，由董事會進行監督管理。 - 董事會就營業收入、預算編列、工程管控風險等事項，皆會將工程進度是否會受到天候不穩定而受損抑或因應碳排議題需增加支出成本等氣候相關議題納入指導策略。 - 公司管理階層透過內部會議獲得與氣候變遷相關法令、技術與市場需求等分析資料，於彙整後研議因應方案後向永續發展委員會報告。
策略	- 鑑別出短中長期的氣候相關風險與機會 - 氣候議題對公司商業模式、策略與財務的風險與機會 - 將氣候變遷的不同情境納入考量	- 鑑別公司所面臨之短中長期氣候相關風險與機會，分析產業氣候變遷風險，強化公司承擔能力，改善財務結構。 - 參見下列氣候變遷風險表、氣候變遷機會表。
風險與機會的管理	- 鑑別氣候相關風險與機會的評估流程 - 氣候相關風險與機會的管理流程 - 說明上述辨識及管理風險與機會流程是如何整合至公司整體風險管理制度	- 由管理階層不定期評估氣候變遷風險，因應實際情況訂定改善目標，導入TCFD建議之風險評估機制，針對氣候變遷風險特定議題進行評估，分析潛在財務影響，採取相關因應策略和措施。 - 利用教育訓練強化各部門風險及機會辨識能力，持續提升公司内部氣候變遷風險意識。 - 永續發展委員會之功能性小組針對氣候變遷進行業務盤點和風險辨識，包含因極端氣候造成直接或間接之衝擊、因法規、技術或市場需求的轉型影響以及其他人文、社會面向對公司營運活動造成之風險與機會進行分析，且將分析結果報告管理階層建置風險與機會的策略計畫作為因應氣候變遷行動的主軸，並據以估算管理成本及對財務之衝擊。
指標和目標	- 評估指標是否與公司策略和風險管理一致 - 揭露排放量和相關風險 - 管理目標和相關績效	- 氣候變遷風險管理專案小組擬定氣候相關風險與機會的因應策略，定期檢討改善，於每年向董事會報告下一年度之氣候變遷改善議題與目標。 - 溫室氣體：2022年總部排放的溫室氣體範疇一為17噸CO₂e，範疇二為180.3噸CO₂e，預計未來將參與碳揭露專案。 - 用電：工務所空調設備採用一級節能冷氣，執行總部辦公室節能節電計畫(如每日中午關燈一小時)，每年用電度數3年省5%。 - 水資源：宣導節約用水，汰換老舊設備，優先選用具有省水標章之水龍頭及馬桶。並定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。 - 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，例如文件應雙面列印或反面重複利用、e化內部簽核流程，採用電子公文系統、電子簽核流程，減少用紙量(多使用雙面列印、廢紙回收)。 - 選擇適合建案採用SD550工法，減少結構鋼筋用量達減碳目的。 - 尋找外部專家協助建立在統包案規劃階段導入近零碳建築規劃設計準則。

氣候變遷之短中長期目標

短期(1~3年) 訂定總部辦公室3年節電目標	5%	中期(3~5年) 訂定總部辦公室年節電目標	8%	長期(5年以上) 總部辦公室提升年節電目標	10%
- 由專責小組負責氣候相關風險鑑別、管理與策略制定。 - 開發低碳節能技術。		- 將氣候相關風險整合於風險管理之整體政策架構中。 - 持續推動將營建工案納入氣候風險管理機制。		- 持續改善氣候相關風險管理政策，並遵照國內法令與國際倡議，務求將氣候變遷風險深化至公司精神中。 - 確實掌握氣候變遷對於營運與業務的影響，由專責小組負責主導營建工案每年氣候相關風險績效檢討。	

氣候相關「風險」及財務影響

類型	項目	對公司產生之財務衝擊	因應措施
轉型風險	政策與法規：國家法令法規更新	- 因應台灣溫室氣體減量與管理法規，須提升能源效率，增加再生能源裝置容量建置及綠色電力憑證認購等成本。 - 受潛在碳稅、碳交易制度影響，及採購合法規之原料零件成本增加營運成本。 - 因罰款和判決，或是政策變化導致的成本增加。	- 宣導辦公室內關閉未用到的電器，及關閉無人的區域燈。 - 持續提高能源使用效率。 - 隨時更新法規資訊，在第一時間做出因應策略。 
	政策與法規：國際公約規範	國際公約之要求，如TCFD資訊揭露等規範要求，公司須制定相關之氣候變遷風險與因應辦法。	針對氣候變遷議題，依據TCFD指南規範，回應相關風險資訊與因應計畫辦法，並列入績效目標中，定期檢討改善。
	技術：低碳排/低環境衝擊技術成為趨勢	- 因應法規與倡議限制，勢必開發低碳技術以降低碳排，導致額外資本投資增加。 - 採用新替代技術研發實務運作和流程的成本。	- 於承攬之統包案納入減碳設計。 - 在適合工案使用SD550工法，減少鋼筋用量達到減碳目的。 - 持續研發低碳工法，建構全面減碳技術。
	市場：永續意識提升及客戶需求改變	未能滿足客戶需求，將使客戶採購更具綠能之其他產品，影響公司營收。	導入產品永續設計，著重於提昇能源效率、減少碳排，提昇市場競爭。
實體風險	立即性：暴雨、洪水、颱風	- 氣候因素可能導致工期延長，產能下降、收益減少。 - 建案或設備具因氣候災害而發生損害。 - 員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加。	- 留意自然災害資訊，則提前準備。 - 定期檢視在建案與工程設備是否有損壞可能，定期維修。 - 參考人事行政局公告，如自然災害規模危及員工生命安全則減班或停班。
	立即性：極端氣溫	氣溫過高可能造成施工人員中暑，影響工程進度的實行。	隨時注意施工人員身體狀況，定時提醒補充水分的攝取。 
	長期性：極端氣溫	全球暖化造成冷氣使用量增加，造成用電量增加。	辦公室空調設定26度、冷氣開放時間限制於09:00~18:00。

氣候相關「機會」及財務影響

類 型	項 目	對公司產生之衝擊	因應措施
機 會	資源使用效率：廢紙回收再利用、廢棄物減量、減少用水量、用較高效率的電器設備	- 減低耗材購買金額。 - 降低用水成本。 - 降低用電量與碳排放。	- 宣導節約用水觀念，選購省水標章商品。 2022年節省用水量-133公噸。 - 使用節能LED燈泡，減少用電量及碳排放。 2022年節省用電量- 18.52%。
	韌性：應培養因應氣候變遷之調適能力，以確實管理氣候變遷相關風險，並掌握機會。	加強公司韌性，降低氣候變遷帶來的損失。	由氣候變遷風險管理專案小組擬定風險管理策略，強化公司風險應變能力。

永續環境

建國工程於2018年制訂《環境政策》，持續推動可回收、低污染、節省資源的綠色採購，致力減少能源、紙張與水資源的耗用，管理廢棄物回收及提高設備的能源效率，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。公司自2019年起自主盤查營運總部之排放量，未來仍持續配合政府政策依法執行，並將通過外部驗證列為下一階段的目標。《環境政策》請參閱公司官方網站，網址：www.ckgroup.com.tw/investors/。

《環境政策》



專業資材管理 推動資源活化

建國工程的行政總務部是專責的資材管理單位，負責建立施工所資源回收、重複使用及分配的管理系統，將工地施工各階段閒置的資材，包括安衛設備、標語看板、電(氣)動工具、施工餘料、施工所辦公設備與其它工具材料等，安排回收、整理、保養及存放，於適當時機予以分配、轉移，達到活化資源的目的。

公司依據《資產管理作業辦法》管理施工所數量及種類繁多的資產。員工離職或異動單位時須繳回個人對講機及安全帶，辦公設備及機具等，於工地結案後繳回庫房保管，續供需求部門使用。價值較高的固定或列管資產，由電腦系統自動產生財產編號，由保管人進行保管維護；管理單位每年至各工地盤點2次，實地了解資產狀況，確認可用資產皆已妥善分配至需求單位或移至庫房統一保管。施工所的五金雜項用品每月定期彙報，管理單位不定期前往施工現場盤查，以控管庫存總量，提升資源使用效率。

落實有效的資材管理，可以避免浪費資源並創造再利用價值。統計專職的資源管理人力、存放空間與運送等成本，並不低於購買全新的資材成本，但我們相信，身體力行實踐珍惜資源的過程，建國工程與員工所傳達出珍惜資源與推動永續環境的習慣與信念，會為我們的企業與生態都帶來更高的價值。

能源排放

近四年企業總部能源排放統計

年度	2020	2021	2022
直接能源 (範疇一) (單位：噸 CO ₂ e)(註 1)	7.76	6.09	17
間接能源 (範疇二) (單位：噸 CO ₂ e)(註 2)	184.39	170.50	180.3
能源總消耗量 (單位：噸 CO ₂ e)(註 3)	192.15	176.59	197.3
能源密集度(註 4) (單位：噸 CO ₂ e/人)	0.48	0.44	0.54
能源總消耗量增減比例 (以基準年計算)	-25%	-36%	-11%

備註1：範疇一111年起，油費新納入主管用車一併計算(2台→5台)。

備註2：範疇二111年起，電費新納入新竹2處公司資產一併計算。

備註3：能源密集度人數以當年度年底集團員工數計算(2020-22年員工數依序約為365、400、368人)。

備註4：2018年為基準年(能源密集度為0.6)，2021年5-7月間因疫情嚴重，本公司實施分流上班約2個月，且為避免群聚交叉感染，期間皆已視訊會議取代出差，因此2021年能源耗用較低，2022年因疫情解禁，恢復公務出差，故能源密集度增加。

備註5：此為公司自主盤查數據，未經第三方單位查證。

用水管理

近三年企業總部用水量統計

年度	2020	2021	2022
用水量 (單位：噸)(註 1)	1629	1499	1632
人均用水量(註 2) (單位：噸)	4.07	3.75	4.43
總用水量增減比例(單位：噸)(以基準年計算) (註 3)	+11%	+1.35%	+12%

備註1：人均用水量以當年度年底集團員工數計算(2020-22年員工數依序約為365、400、368人)。

備註2：2018年為基準年(人均用水量為3.7)，因疫情影響宣導勤洗手預防病毒，故用水增加，2021年5-7月間因疫情嚴重，本公司實施分流上班約2個月並採遠距視訊開會，因此2021年用水量驟降。2022年因疫情並未緩減，故用水量持續增加。

備註3：此為公司自主盤查數據，未經第三方單位查證。

建國工程總公司位於商辦大樓20樓及21樓部分區域，因洗手間及茶水間屬公共區域，供所有公司及訪客使用，因此無法有效控管用水量，僅可盡力宣導同仁節省用水。用水型態為生活用水，僅提供員工及訪客使用，汙水均由大樓汙水處理系統排放，經污水下水道流至汙水處理廠處理。COVID-19目前已進入後疫情時代；我司也依照中央流行疫情指揮中心建議，鼓勵同仁應勤洗手以預防COVID-19。故目前公司政策已由省水、節水，轉變為以不浪費水資源的前提下，應確實清潔及勤洗手以預防病毒。



能源減量行動



建國工程定期檢討節能方針，每日不定時巡檢企業總部各樓層電源使用情況，積極進行能源升級使效能提升。公司於2022年無發生油品、溶劑、氣體等洩漏事件；公務車輛依定檢日期檢驗並合格通過；汙水經由大樓汙水處理系統排放，垃圾均確實分類並進行資源回收。行政總務部推行各項節能措施，藉由員工互動相互提升，希望擴大影響至家人、同業及社會大眾對於環保的重視。



執行方案

照明

- 企業總部於2016年全面改裝LED燈泡
- 午休時間電燈關閉
- 下班時間除加班員工區域外電燈全面關閉
- 下班時間梯廳僅留部分照明
- 每日不定時巡檢辦公室及各會議室電源使用情況
- 假日加班僅開啟該區域之照明

室內空調

- 企業總部於2016年全面更新變頻送風機
- 辦公室空調設定26度
- 午休時間關閉部分空調
- 下班時間除員工加班區域外空調全面關閉
- 窗戶均加裝窗簾，降低午間太陽光直射溫度
- 大門出入隨手關門降低冷氣外洩
- 室內溫度較高區域加裝變頻風扇降溫
- 2022年下半年起，均須選購具有一級節能標章之冷氣

用水

- 選購省水標章商品
- 廁所洗手台安裝按壓式水龍頭
- 定期公告提醒員工培養節能習慣

紙張

2022年企業總部紙張用紙量約2,482公斤，上述數據不包含專案委外印製的紙張使用量。

- 建置雲端文件管理平台
- 公司規章、作業辦法、教育訓練、重要議題等資訊e化
- 內部公告、員工薪資e化查詢
- 開會使用投影機簡報，力推無紙化
- 公告事項採e-mail或通訊軟體提升效率節省用紙
- 採用具有環保標章及FSC™雙重認證影印紙
- 文件盡量採用雙面列印
- 設廢紙區供員工單面利用
- 堪用信封袋重複使用再寄出
- 文件打洞歸檔，減少釘書針浪費
- 廁所裝設烘手機減少用紙

友善環境作為

- 2022年下半年起，均須選購具有節能標章之冰箱、電熱水器...等產品
- 租賃節能標章影印機並採省電模式
- 採用有環保標章之低汙染碳粉匣並專人回收
- 跨區域會議採視訊會議、降低長途交通碳排放
- 確實垃圾分類並資源回收
- 辦公室不提供一次性餐具
- 鼓勵員工出差同區域共乘
- 年節禮品優先選用小農生產無毒農產品

遵循環保法規

建國工程委託專業合格承商定期執行各項環境監測，遵循環保署之營建廢棄物管理政策，落實工地廢棄物分類及減量，並鼓勵資源回收、宣導垃圾分類、減少一次性容器使用，廢棄物部分委託合格廠商處理，並進行流向管控。

近二年各類廢棄物總量



說明：1.廢棄物的總量因工程進度與工案的增減而有差異。

2.本表僅計算工地生活廢棄物及營建廢棄物，因總公司位於商業大樓，無法精確計算生活廢棄物。

各承攬專案因工作階段衍生不同的環保問題，我們已針對連續壁階段及水泥灌漿階段的噪音問題，持續研發噪音防制措施，以維護專案社區周遭的居住品質。2022 年共有 10 項建在建工程，其中國泰豐年專案因工程趕進度假日施工及地處人口稠密社區因噪音衍生環保支出為 213,600 元。

近四年環保罰款

年度	2019	2020	2021	2022
金額 (元)	68,200	91,100	216,000	213,600



污染防制管理項目



噪音防制

- 設置噪音計



道路污染防制

- 出入口加設洗車台
- 加強灑水清洗路面
- 出入車輛清洗
- 路面清潔維護



廢水排放管理

- 設置沉砂池
- 確實管理油料使用
- 工區外排水取樣監測



空氣污染防制

- 工區空氣品質監測
- 覆蓋土方與建材
- 氣體監測及管制作業



廢棄物管理

- 落實工區廢棄物分類及減量
- 流向管控
- 回收作業管理

成立鋁模事業處

建國工程因應環保減碳、綠色施工，於2021年正式成立鋁模事業處。相較於木模板須砍伐樹木後製造使用，且施作翻用3至4次後即需丟棄，容易製造大量垃圾；採鋁模板除可重複翻用300-400次以外，所有材料為可再生材料，符合對建築項目節能、環保、低碳、減排的期望。目前我們選定位於高雄的左營社宅做為鋁模示範區。左營社宅為總戶數856戶的大型社會住宅建案，本案採用鋁模較採用木模減少碳量，經LCBA認證約1,025噸碳，相當於2.6座大安森林公園一年碳吸收量。

LCBA認證約
減少碳量
1,025噸碳

=

2.6座
大安森林公園
一年碳吸收量



社會參與

營繕專業打造身心安居的所在

建國工程看見非營利組織在執行營繕業務的困境，當社福機構院社需要營繕整修時，通常不具備建築規劃或整建的經驗與專業；當營繕與維護人才的人力或專業度不足時，無法兼顧到建築的生命週期、建築材料選用，及後續維運的規劃，對於資源相對弱勢的社福團體們，將帶來極大的困擾。

2010年建國工程成立推動「企業社會責任」的專責部門，發展出協助公益組織的公益修繕方案，以專責單位負責統籌公益修繕的服務流程；用專業營造廠的管理經驗，提供專業評估、團隊規劃、專案統籌，提供非營利組織營繕相關的專業服務。期許透過建國員工的專業能力，為身心需要安頓的人們，打造一個溫暖安居的所在。



公益修繕服務策略

「家」是溫暖的避風港

無論是安置中心、育幼院或收容所，不僅是遮風擋雨的地方，也要是讓人安心放心的住所，是弱勢族群的臨時家園，也是他們溫暖的避風港。用認真的心打造讓人感動的建築，秉持著專業態度、專案規劃與社會人文關懷的視角，從「家」的基礎出發，協助公益合作組織整修所需的建築，提供弱勢族群安穩放心停留的屋舍。



公益修繕服務項目



提供修繕工程的專業諮詢



協助包括尋商、訪價、監工、驗收等施工過程項目



專案補助修繕費用

公益修繕服務流程

建國工程的員工運用自身專業，提供社福團體營造修繕的專業服務，每件修繕專案從前期專案場勘，施工規劃，到後期的估價發包與監督施工，一條龍式有系統的協助慈善機構完善館舍施工建造。前期考慮依照工作者的使用需求，規劃設計符合使用需求的動線，協助社福單位提升空間運用效率；並考慮社福團體營繕專責人力普遍不足，降低空間與建物未來的維運成本。

公益修繕服務流程

公益機構提出
修繕整建需求
與計畫

公司派遣專業工程人員至屋舍現場會勘後
成立專案

執行價格合理並符合
機構規定與政府法規
的採購發包流程

工程專業人員負責監督
專案完工與驗收



- 提供專業完善的營繕規劃，輔助公益機構營繕人力。
- 規劃舒適完整的居住空間，促進公益機構服務效益。
- 實踐環保綠能的生活環境，提升公益機構資源效能。
- 連結愛心慈善的社會資源，拓展公益機構資源募集。

成功的公益修繕專案經驗

從2010年至2022年，我們陸續為愛滋寶寶修了新家，為育幼院全面整修館舍，協助修繕受暴婦女緊急安置的住所，從設計到營造全程參與創世基金會的植物人安養院建院。

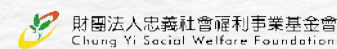
公益修繕專案已完成40個以上的專案



臺東植物人安養院 / 高雄分會 / 屏東植物人安養院



愛滋寶寶恩慈之家 / 烏來成人照護中心修繕工程



忠義育幼院臺北館舍全棟整建改善工程



文山兒童院 / 嘉興成人院 / 中和成人院



桃園 / 臺中 / 屏東 受暴婦女安置中心 兒少庇護家園

其他組織

獨居長輩屋舍 / 臺東大武國中 / 臺東新園國小

以成本承攬的專業營造服務

為了使植物人的家屬可以免去奔波之苦，可就近看照探視不幸的親人，創世基金會曹慶創辦人計畫在全省23縣市都能設立一個植物人安養院。建國工程以成本承攬營造工程，建立完全透明的發包流程，不賺取利潤，不收取管理費用，以嚴格的高標準來執行任務。因為創世基金會使用社會大眾的愛心捐款來建造臺東院，同樣的，建國工程的執行效益也要能對社會大眾負責，不能有任何浪費。建國工程成為創世的營建專業的諮詢夥伴，後續參與屏東分院以及高雄分院的設計規劃，同樣以成本承攬協助建物的營造與維運規劃。

公益專案特色

專業承攬 / 不收取利管費
內部徵才招募自願同仁派駐



公益專案里程碑



創世臺東植物人安養院

2011年10月開工動土
2014年12月落成
提供37床位可收容植物人。



創世高雄分會

2013年5月開工動土
於2015年12月完工
提供基金會辦公室使用。



創世屏東植物人安養院

2014年3月開工
於2016年5月完工
提供100床位可收容植物人。

公益付出

公益服務是建國工程同仁的共通語言。每位員工每年都享有二天的給薪志工假，可申請參與合作夥伴機構所舉辦的公益服務活動，包括募款園遊會、高階長官親自帶隊參加街友尾牙志工、每年春秋兩季帶育幼院童出遊、協助清掃佈置愛滋寶實的新家、協助受暴婦女巧克力旺季出貨等。建國工程也邀請供應商，一同為公益機構進行修繕工程，成為攜手實踐企業社會責任的公益夥伴。

公共事務室定期公告合作社福機構的長期志工需求，同仁採自主報名，透過公共事務室的安排，約定時間個別前往機構服務；也有機構舉辦活動，短時間需要大量臨時志工，公共事務室協助募集建國志工團前往支援。一次次志工活動的踴躍參與與認真投入，讓人看到建國工程的同仁在付出與分享中創造幸福。



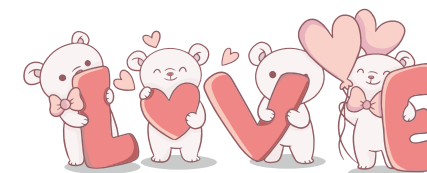
個人志工假



團體志工假

從2010年開始，建國工程給予同仁每年二天的給薪志工假，員工可以自由申請到公益合作組織進行志工服務，像是到忠義育幼院對發票、到勵馨基金會物資交換中心整理收納、陪同華山基金會拜訪獨居長者…等服務項目，公司多元規劃並讓志工夥伴容易上手的服務機會，同仁每次可以半日或全日為單位申請一次，每次服務4-8小時。

針對公益合作組織會有一次臨時性的大量志工服務需求，建國工程規劃提供同仁團體志工假，組織員工志工團前往服務。



2011年－2022年參與公益活動人次與時數

年度	參與公益活動(人次)	服務時數小計(時)	服務時數累計(時)
2022	15	94	9,440
2021	49	392	9,346
2020	45	324	8,954
2019	136	1,050	8,630
2018	108	840	7,580
2017	141	967	6,740
2016	130	822	5,773
2015	141	822	4,951
2014	134	1,029	4,129
2013	182	838	3,100
2012	175	1,024	2,262
2011	176	706	1,238

備註：2022年仍受新冠肺炎影響，為避免群聚，公益夥伴減少行政志工的需求。



2011年－2022年公益修繕專案服務人次與時數

服務單位	志工人次	志工時數（小時）	說明
創世基金會	13	214	新建工程水土評估、建構估算
勵馨基金會	21	151	新建工程建構估算
忠義育幼院	2	244	房舍內外部整修、勘察
其他	3	28	臺東新園國小風災、愛慈基金會
總計	58	635	

2011年－2022年公益捐款金額

捐助性質	捐助說明	金額（元）
急難救助	2015尼泊爾震災/2016臺南地震/2016尼伯克風災/同仁失能	6,275,100
公益修繕	臺東新園國小/大武國中/華山基金會/愛慈基金會/忠義育幼院	19,065,674
愛心捐助	創世基金會/忠義育幼院/愛慈基金會	13,430,514
藝文贊助	建國工程文化藝術基金會/員工參與藝文活動	9,418,773
總計		48,190,061



建國工程與公益機構建立長久的合作關係，發揮實質的效益，包括安排員工參與創世基金會舉辦的「寒士吃飽30」街友尾牙活動服務，不定期配合勵馨基金會，安排同仁利用公餘時間支援行政庶務；同時，提撥年度預算，規劃員工陪伴忠義育幼院的孩子每年二次戶外出遊。

創世基金會街友尾牙

創世、人安與華山基金會聯盟每年在農曆春節前夕招待街友、獨居老人、單親媽媽與低收入家庭，以一桌樸素的菜餚、一個小紅包，帶給他們一個睽違已久「家」、「尊重」與「關懷」的感覺。



建國工程做為創世基金會長期合作夥伴，每年捐助餐費之外，更募集建國志工團參與現場服務，協助引導長輩就座、上菜和維持秩序等工作，將充滿溫暖與愛的年菜遞到街友、獨居長輩與社會邊緣人手上，用愛心為他們譜出年節氣氛。自2011年參與街友尾牙活動至今，年年都有臺北與高雄的員工報名擔任志工，更多同仁慷慨捐助餐費；公司號召志工同仁邀請家中高中以上學子與親友們一起到各地尾牙現場幫忙，希望帶動更多願意付出愛與關懷的夥伴，一起為社會公益奉獻心力。



「第32-33屆寒士吃飽30」活動因受新冠肺炎疫情影響暫停餐聚活動，改以「送禮到家」方式，贈予【植愛年禮及祝福紅包】，讓弱勢族群感受社會溫暖。公司與同仁也響應這項活動，共捐助新臺幣2,775,300元予台北與高雄地區的植物人家庭、寒士、街友、清寒單媽及獨居長輩溫馨年禮。



勵馨基金會協力服務

勵馨基金會長年關懷受暴婦女，開設甜心工坊作為培訓與輔導婦女的製作甜點的工作技能，每逢節慶時包裝甜點，及年終捐款收據的整理與分派寄送的協力需求。建國同仁利用公餘時間協助該單位分擔行政與包裝工作，在參與公益服務的同時也舒緩工作上的壓力。2022年受疫情影響，為避免群聚，同仁無法前往擔任協力志工。

忠義育幼院小旅行陪伴志工服務

忠義育幼院接受社會局安置家庭失能、無家可歸的孩子們，從0至2歲寶寶、學齡兒童到青少年，一共收容了70多位兒童及青少年。忠義的專業保育與照顧，讓院童們能夠擁有如家庭般的溫暖與關懷，是個受到政府與外界一致肯定的績優專業機構，也是建國同仁自2010年開始就長期緊密合作的公益夥伴。

我們每年安排春季與秋季二次小旅行活動，讓忠義的孩子們像其他家庭的孩子們一樣，到戶外爬山、烤肉、玩水…。固定與忠義院童出遊的默契建立之後，建國夥伴透過各種方式陪伴、遊戲與接觸，看到孩子們的變化與成長。每次出遊過程當中有滿滿愛的傳遞與分享，這些相處點滴是孩子與夥伴們心中共同的美好記憶。

2022年因於新冠肺炎（COVID-19）疫情，社福單位不鼓勵參與團體活動，僅於年終時，楊梅施工所同仁就近陪伴忠義育幼院桃園區6位小朋友，參加郭元益博物館手作課程。共計6位同仁擔任陪伴志工，投入志工時數48小時。





藝術文化

不只是崑曲

為了推廣傳統的藝術生活美學風貌，
建立「不只是崑曲」多元交流平台，
將傳統藝術的美好內涵觸及更多族群。

建國工程文化藝術基金會

建國工程文化藝術基金會（以下稱基金會）於2011年正式成立，以推廣具人文內涵的現代生活美學，致力於水墨藝術創作之教育與推廣、古典藝術的承繼、應用與創新；透過對於古美術、書畫藝術與傳統戲曲等藝術領域相關歷史與知識的研究，經由現代管道進行各式教育、推廣、展演及出版計畫，使傳統文化藝術與當代創新元素得以融合與發揚。

古美術、書畫藝術

基金會自2020年起於國立臺灣大學藝術史研究所設立碩、博生獎助學金，捐助移地教學方案，以培育具備專業知識、獨立思考、健全人格、美感品味、人文關懷與國際視野的藝術史專業研究人才，推動古美術與書畫藝術相關歷史與知識的研究及文化傳承。



傳統戲曲

基金會自2012年起陸續以邀演或重新製作的方式，邀請江蘇省崑劇院及浙江崑劇團等多位崑曲新生代名角來臺演出，並集結了近年臺灣劇場界最被注目的導演王嘉明與新銳舞臺、燈光、服裝設計工作者合作，為傳統崑劇注入當代的美學意涵，為崑曲帶來新風貌與新觀眾，成功拉近與新世代觀眾的距離，引起各個領域的族群的關注，並開發更多的潛在觀眾群走進劇場。

廣播節目

自2012年起，基金會與臺北愛樂電台合力製作臺灣第一個崑曲廣播節目「不只是崑曲」，由劉家渝主持，邀請專業知名的來賓介紹崑曲的基本知識、最新的崑曲動態、解說有趣的折子戲…K等，節目呈現生動有趣的內容，每週固定時段邀請學者、專家、表演者在節目中介紹崑曲之美。2012年至2022年累積已製播414集節目，成為華文世界極具推廣影響力的傳統藝術交流平台。



新台幣
9,020,000元

截至2022年底共捐助



粉絲專頁



自2015年起，基金會設立Facebook粉絲專頁，由專人發佈崑曲知識、活動訊息、精彩表演等訊息，粉絲遍及全球，累積互動110,000人次，每日平均互動人次約300人次，成為華文世界傳統藝術交流平台。於2019年增設Instagram帳號，累積近600會員，擴大數位推廣領域與影響力。



演出製作

2004年2月 《長生殿》江蘇省蘇州崑劇院
2012年10月 《南柯夢》江蘇省演藝集團崑劇院
2018年12月 《西樓記》江蘇省演藝集團崑劇院

演出邀演

2003年11月 《傷逝》上海崑劇團
2006年6月 《無處寫幽懷》上海崑劇團
2012年4月 《崑曲·青春說故事》江蘇省演藝集團崑劇院
2013年11月 《花面·綻放》江蘇省演藝集團崑劇院
2015年12月 《亂紅》二分之一Q劇場
《桃花扇》江蘇省演藝集團崑劇院
2017年6-7月 《紫釵·西園》浙江崑劇團

得獎紀錄

《長生殿》榮獲2004年金鐘獎「最佳傳統戲劇節目獎」
《南柯夢》入圍2013年第11屆台新藝術獎表演藝術獎

文化講座

2019年首度開設「不只是崑曲學苑」文化宏觀講座，2020年受到疫情，推廣方式改以線上進行。線上講座以兼顧藝術內涵與觀賞節奏為目標，邀請國立臺灣大學戲劇學系暨研究所講座教授王安祈、國立國光劇團小生演員溫宇航，針對京劇與崑曲的差異，分別由學術及演出角度切入探討；影像產製由劇場與電影導演魏瑛娟負責，搭配專業影音製作團隊「紅色製作」進行劇本、運鏡、剪輯等工作。講座影片產出計7支，每片10至18分鐘。

王安祈老師以「京崑大劇透」為主題、溫宇航老師以「京崑兩下鍋」為主題進行錄製。為強化推廣成效，特聘請傑出藝文團隊「思劇團」協助數位行銷操作，累積影片點播達12,000次。2021年起規劃「校園推廣」演出講座，針對教職員與學生近距離推廣崑曲表演藝術，節目安排約100分鐘，內容包涵崑曲經典劇目的演出，及演員與樂師現身示範崑曲表演特色；至2022年，已於國清華大學、國立臺灣大學及私立東海大學三校舉辦4場，累計受惠約人數約600人次。



GRI指標對照表

使用聲明	建國工程股份有限公司已依循GRI準則報導2022/1/1~2022/12/31期間的內容。
使用的 GRI1	GRI1：基礎 2021

GRI2：一般揭露2021

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
組織及報導實務	2-1	組織 詳細資訊	集團簡介	9	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	經營績效	37	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	2022 年無此情事
	2-5	外部保證 /確信	關於本報告書	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	事業規模、供應鏈管理	12、59	
	2-7	員工	員工關懷	65	
	2-8	非員工的工作者	員工關懷	66	

重大主題四、經營管理					
治理	2-9	治理結構及組成	專業團隊	29	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	專業團隊	31	
	2-11	最高治理單位 的主席	專業團隊	33	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	專業團隊	36	
	2-13	衝擊管理的負責人	專業團隊	36	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	專業團隊	36	
	2-15	利益衝突	專業團隊	34	
	2-16	溝通關鍵重大事件	誠信經營	44	
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	專業團隊	35	
	2-19	薪酬政策	專業團隊	35	
	2-20	薪酬決定流程	專業團隊	36	
	2-21	年度總薪酬比率	員工關懷	68	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	員工管理政策	42	
	2-24	納入政策承諾	員工管理政策	42	
	2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	44	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	44	

利害關係人 議合	2-27	法規遵循	誠信經營	44	
	2-28	公協會的會員資格	公司治理	37	
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大性議題	19	
	2-30	團體協約	員工關懷	65	公司無簽訂團體協約，但定期辦理勞資會議，確保勞資溝通管道暢通。

GRI3：重大主題2021

	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	重大性議題	19	
	3-2	重大主題列表	重大性議題	24	
	3-3	重大主題管理	重大性議題	24	

GRI200：特定主題揭露-經濟

	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷	83	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工關懷	69	
	201-4	取自政府之財務補助	創新及科技運用	47	
市場地位	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	員工關懷	68	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工關懷	67	
間接經濟影響	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與 公益付出	92 94	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會參與 公益付出	92 94	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	59	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	44	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	44	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	44	
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	44-45	2022 年無此情事

GRI300：特定主題揭露-環境

揭露項目		描述	對應章節	頁碼	註解
能源	302-1	組織内部的能源消耗量	永續環境	87	
	302-2	組織外部的能源消耗量	永續環境	87	
	302-3	能源密集度	永續環境	87	
	302-4	減少能源消耗	永續環境	88	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	永續環境	91	
排放	305-1	直接 (範疇一)溫室氣體排放	永續環境	87	
	305-2	能源間接 (範疇二)溫室氣體排放	永續環境	87	
	305-3	其他間接 (範疇三)溫室氣體排放	-	-	不適用；因服務地區未有顯著影響的範疇三溫室氣體排放
	305-4	溫室氣體排放強度	永續環境	87	
	305-5	溫室氣體排放減量	永續環境	87	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	-	不適用；因服務地區未有顯著影響臭氧層破壞物質(ODS)的排放
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其他顯著的氣體排放			不適用；因服務地區未有顯著影響氮氧化物(NOx)、硫氧化物

GRI400：特定主題揭露-社會

揭露項目		描述	對應章節	頁碼	註解
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	員工關懷	67	
	401-2	提供給全職員工的福利	員工關懷	69	
	401-3	育嬰假	員工關懷	67	
勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	員工關懷	65	

重大主題一、職業安全與衛生

職業健康與安全	403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	72	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	72	
	403-3	職業健康服務	職業安全衛生	81	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生	75	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生	78	
	403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	81	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全衛生	80	

	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生	80	
	403-9	職業傷害	職業安全衛生	76	
	403-10	職業病	職業安全衛生	76	
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工關懷	70	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工關懷	70	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	員工關懷	71	
多樣性和平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	專業團隊 員工關懷	33 66	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	員工關懷	68	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工關懷	71	2022 年無歧視事件
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	員工關懷	71	2022 年無此情事
強迫或強制勞動	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	員工關懷	71	2022 年無此情事
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	員工管理政策	43	
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	員工管理政策	42-43	2022 年無此情事
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會參與 公益付出	92 94	
	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	社會參與 公益付出	92 94	
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	供應鏈管理	60	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	60	
公共政策	415-1	政治捐獻	公司治理	37	2022 年未有政治捐獻

重大主題五、品質管理

顧客的健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	品質保證	52	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	品質保證	52-58	2022 年無此情事
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	品質保證 客戶服務	53 62	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	品質保證	52-58	2022 年無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	品質保證	52-58	2022 年無此情事
顧客隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶服務	62-63	2022 年無此情事

SASB指標對照表

SASB 準則	指標代碼	描述	對應章節	頁碼	註解
專案環境衝擊	IF-EN -160a.1	違反環境許可、標準或相關法規之案件數	法令遵循	45	
	IF-EN -160a.2	在專案設計、選址與建造時，有關環境風險評估與管理過程	公司治理	40	
建物結構完整性和安全性	IF-EN -250a.1	與缺失及安全相關的重新施作費用	公司治理 職業安全衛生	39 72	
	IF-EN -250a.2	缺失及安全相關事故引起法律訴訟所造成的金錢損失總額	公司治理 職業安全衛生	39 72	無此情形
勞工健康與安全	IF-EN -320a.1	直接受僱員工及承攬商員工的總可記錄事故率與死亡率	職業安全衛生	76	
建築及基礎設施之生命週期衝擊	IF-EN -410a.1	已通過第三方永續標準認證之完工工程及正在進行上述認證的在建工程數量	品質保證	52	
	IF-EN -410a.2	在專案規劃與設計中考量營運階段的能源與水資源效率之流程討論	創新及科技利用	47	
氣候衝擊	IF-EN -410b.1	涉及碳氫化合物與再生能源項目的在建工程數量	創新及科技利用	47	
	IF-EN -410b.2	取消與碳氫化合物相關項目的在建工程數量	創新及科技利用	47	
	IF-EN -410b.3	與減緩氣候變遷有關的非能源項目的在建工程數量	創新及科技利用	47	
商業倫理	IF-EN -510a.1	在國際透明組織的清廉印象指數排名最低20個國家中之在建工程數量與金額	事業規模	12	無此情形
	IF-EN -510a.2	因賄賂、腐敗與破壞公平招標行為引起法律訴訟造成的金錢損失總額	事業規模	12	無此情形
	IF-EN -510a.3	招標過程中防止賄賂、腐敗以及破壞公平招標行為的政策和具體行動	事業規模	12	無此情形

營運活動指標

SASB 準則	指標代碼	指標	對應章節	頁碼	註解
活動指標	IF-EN -000.A	進行中計畫之數量	在建工程數量，事業規模	12、13	
	IF-EN -000.B	委託計畫之數量	完工工程數量，事業規模	12、13	
	IF-EN -000.C	在建工程金額	事業規模	12	



獨立保證意見聲明書

建國工程股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何建國工程股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與建國工程股份有限公司(以下簡稱建國)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對建國2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

建國工程股份有限公司永續報告書揭露範圍為建國在台營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

- 1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估建國遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
- 2. 依照GRI永續報導準則，查證建國編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則





查證方法

- 針對永續報告書中描述與 AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 訪談與永續發展管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談建國的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

建國已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來的報告可：

- 持續企業永續發展策略，有效整合企業內外部資源，風險與機會的管理，清楚訂定方案目標，呈現利害關係人所關注永續性相關績效。
- 持續既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與具體的參與方式及合理期望與利益。

重大性

建國已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來的報告可：

- 擴大利害關係人之問卷調查及回收數量，持續蒐整及揭露具重大意義的永續發展資訊，並完整揭露具重大意義的永續性發展訊息。
- 持續正負面衝擊、重大考量面與相關衝擊之鑑別機制，強化重大議題之風險與機會管控，並落實至各部門作業程序中。



回應性

建國已發展且實施利害關係人回應機制及SDGs的對照，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來的報告可：

- 持續各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露數據之深度與廣度並增加其可比較性。
- 持續彙整利害關係人對本報告書之回應，做為未來精進參考。

衝擊性

建國已發展且實施用以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來的報告可：

- 持續各項重大永續行動與相關衝擊之風險與機會監控、量測機制，並落實至各部門作業程序中。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI永續報導準則要求。未來的報告可：

- 持續蒐整並揭露績效未來可再擴及至其它區域或營運據點相關資訊，並加強揭露資訊之深度及廣度，以強化管理方針揭露內容，更完整呈現永續性脈絡與相關永續性績效。
- 持續彙整重大性議題風險與機會並加強管控、實踐成果及逐步落實至組織各營運據點子公司之營運管理各項作為，以擴大企業對永續經營的影響力。





意見聲明

我們總結「建國工程股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於建國的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關建國在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為就建國所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依循AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供建國工程股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Trevor Wilmer

認證與評鑑部門 理事

2023年06月07日



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-6I65Z

艾法諾國際股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 2200066，傳真：+886 3 2207889，網址 <http://www.asia.afnor.org>

afnor
GROUPE

建國工程