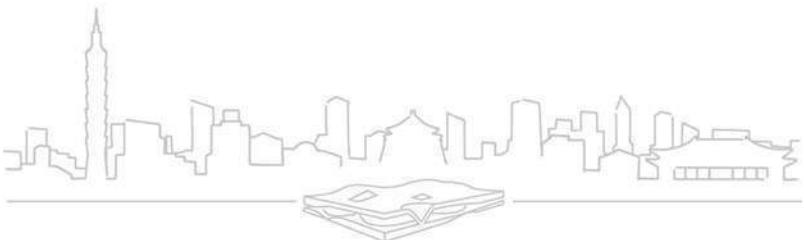


ESG

SUSTAINABILITY

Report



遠國工程



企 業 永 繢 報 告 書

2024

目錄 | CONTENT

| 01 前言 關於本報告書

- 01 報告書邊界
- 01 報告書發行時間
- 01 報告書聯絡人
- 02 報告書撰寫原則、綱領及查證
- 02 報告書審查與定稿
- 02 第三方認證

| 03 經營者的話

| 05 認識建國工程

- 06 公司簡介
- 07 歷史沿革
- 09 2024 工程場域
- 09 公司基本資料

| 10 永續願景及承諾

- 10 永續策略及目標
- 11 永續發展治理組織
- 13 利害關係人與重大性議題

| 19 正德 誠信正直 勇敢當責

- 20 公司治理
- 21 經營績效
- 23 專業團隊
- 24 董事會
- 30 誠信經營
- 32 風險管理
- 36 內部稽核
- 39 資訊安全

| 41 利用 成長型思維 終身學習

- 42 專欄-低碳工法降低千噸以上碳排放
- 53 追求卓越
- 53 建築品質管理
- 57 職業安全衛生教育訓練
- 62 留任與職涯發展

| 65 厚生 員工照顧 社會關懷

- 66 安衛第一
- 67 職業安全衛生管理系統
- 68 危害辨識、風險評估與事故調查
- 72 預防和減輕職業安全衛生衝擊
- 73 工作者參與、諮詢與溝通
- 77 健康服務管理與促進
- 79 職業健康服務
- 81 永續職場
- 88 社會參與
- 88 公益營繕
- 89 志工服務
- 91 文化傳承
- 93 敦親睦鄰

| 95 惟和 珍愛地球 永續共好

- 97 TCFD建議揭露項目
- 98 氣候變遷風險、機會及其財務影響
- 100 溫室氣體盤查
- 101 因應氣候之短中長期目標及減碳路徑
- 102 永續環境
- 102 能資源管理
- 104 水資源管理
- 105 水汙染防治
- 106 廢棄物管理
- 107 夥伴關係
- 108 打造永續供應鏈

| 112 附錄

- 112 GRI指標
- 116 SASB指標對照表
- 117 獨立保證意見聲明書



前言 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年起發行企業社會責任報告書，2021年因應金管會「公司治理3.0-永續發展藍圖」，更名為「企業永續報告書」（Corporate Sustainability Report），用以完整揭露環境、社會及企業治理之策略、目標與成果，回應各利害關係人所關注的永續議題。建國工程深知取之於社會，應回饋於社會，我們會持續努力，推動價值鏈良善循環，實踐美好生活願景。

報告書內容涵蓋本公司利害關係人關注的重大議題，及溝通狀況，忠實呈現建國工程治理、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之公開資訊。

報告書撰寫原則、綱領及查證 GRI 2-4, GRI 2-5

本報告書依循下列準則進行編撰，先前報導期間若有錯誤資訊將進行修訂，並於各章節中備註說明。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。

發布單位	依循項目
全球永續性報告協會 (GRI)	GRI準則：最新版本
聯合國	永續發展目標 (SDGs) 全球盟約揭露要點 (UNGC)
臺灣證券交易所	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 (FSB)	氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構
永續報導基金會 (VRF)	永續會計準則委員會 (SASB) 準則 (產業類別：公共建設產業、行業準則：工程與建造服務)

報告書邊界 GRI 2-1, GRI 2-2

本報告書報導以建國工程為主體，涵蓋主要子公司（包含迅龍機電）之作為，揭露範圍包括總公司及各營建案場之相關營運狀況及永續作為。包含建國工程及旗下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。

報告書審查與定稿

為求公開透明揭露建國工程企業永續發展資訊，本報告書由各單位依據業務權責提供數據資料，並本公司永續報告書編制小組參酌外部專家意見後彙總編輯，並陳送本公司公司治理主管核閱，經通過外部保證機構：法國標準協會—法標國際認證股份有限公司 (Afnor Asia Ltd.) 以AA1000 V3保證標準之第一應用類型 (Type 1) 進行外部查證後，提報永續發展委員會及董事會，經核准後定稿發行。

報告書發行時間 GRI 2-3

建國工程每年發行永續報告書，揭露於公開資訊觀測站及本公司網站。

- 前次發行時間為2024年8月
- 本次發行時間為2025年8月
- 下次預定發行時間2026年8月



報告書聯絡人 GRI 2-3

建國工程股份有限公司

公司治理 | 黎子寧小姐

地址 | 台北市大安區敦化南路二段67號20樓

電話 | 02-27849730#561

Email | tzuning_li@ckgroup.com.tw

第三方認證

相關國際標準	驗證機構
ISO14064-1 溫室氣體排放標準	AFNOR Asia Ltd.
ISO 14001 環境管理系統	BSI
ISO45001 職業安全衛生管理標準	BSI
ISO9001 品質管理系統	SGS





經營者的話



全球政經局勢在過去七年接連發生重大事件，帶來全面性的衝擊，企業經營無時無刻都需要關注著大環境的變化：2018年美中貿易戰，2020年新冠疫情，2022年開打的俄烏戰爭至今還在激烈交鋒，2024年美國總統川普再度當選，進入川普2.0預期將比前一任期更加劇烈地撼動世界。我們習以為常的國際經貿運作，追求最佳成本效益的全球化分工秩序，徹底翻轉；關稅壁壘、供應鏈斷鍊，以及地緣政治衝突升溫…等不確定風險升高。雖然關稅戰對於建國工程所處營造產業，目前並未帶來顯著的直接影響，但預期通膨以及可能推升生產成本的原物料產地與運輸變數，加上全球金融市場波動加劇，企業資金的配置運用與避險，隨之成為經常的經營抉擇課題。

在這樣的大環境下，企業經營面對著比過往複雜許多的變數與挑戰。我們審時度勢佈局公司的長期發展目標，並落實到階段性推動的關鍵議題。近年來，因應跨境資金回流，高科技產業聚落發展，以及政府持續推動社會住宅政策等趨勢，建國工程深耕相關利基領域，從業務承攬到技術開發，業務重心移轉到社會住宅、商辦、及廠辦。2024年建國工程在統包社宅與商辦廠辦工案的成長動能帶動下，公司整體營收與獲利呈現顯著成長。但是，在成長的同時，我們更要審視公司經營面臨的「風險」，步步為營；要擘劃建構公司「永續」所需要具備的條件，始於足下。「風險」與「永續」是我們持續關注的重點，也呈現在這次2024 ESG永續報告書中。

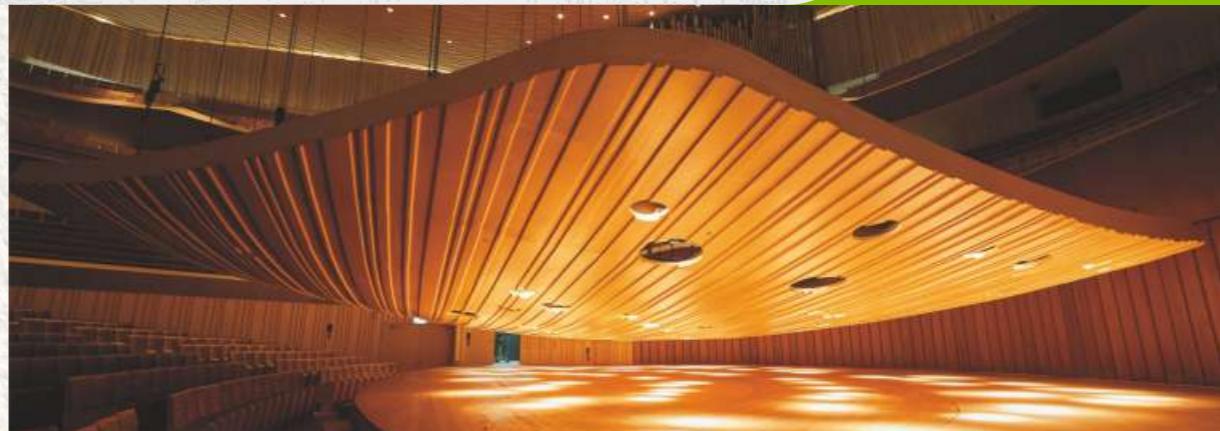
經營團隊盤點「風險」因素，並提出相對應的管理措施。「供應鏈風險」與「物價波動」可能影響部分原物料供應，導致工期延宕與成本無法預期，我們建立了先行採購與準備金機制。建國工程近年持續精進數位化與智慧化管理，若資安出現破口，對營運將造成巨大影響，因此，我們持續加強資安軟硬體設備，並提升員工的資安意識與作業習慣。安衛第一，是建國工程多年來堅定執行的天條，我們陸續得到多次金安獎、ISO 45001與TAF認證肯定，但我們仍持續提升工安作業標準與7S內控內稽，以完全杜絕人員危害風險作為努力的目標。另外，因應勞動力缺乏的風險，公司除了積極完善移工的引進與管理，以適當補足勞動力缺口，以確保工進與品質。

在面對市場競爭日趨激烈、技術演進快速及永續轉型壓力不斷升高的產業環境下，本公司秉持以差異化經營，聚焦創新研發與管理優化為核心思想，來強化企業長期競爭優勢。我們從客戶需求與產業趨勢出發，近年來已系統性佈局三大關鍵研發方向：施工技術精進化、施工管理數位化，以及低碳與節能建築技術深化應用，以科技與永續為雙軸推動企業升級。

一、施工技術精進化：以技術優勢驅動工程效率與品質

為因應都市建築日趨高層化、大跨距化與高性能耐震需求，本公司投入開發多項高強度鋼筋混凝土施工技術，並積極爭取法規認證。目前已成功取得SD550W新工法認證，並同步展開SD690高階工法之認可申請，不僅提升建築結構性能，也展現我們在高端工程市場的技術主導力。

此外，公司亦自研開發系統化梁柱主筋配置技術，不但取得專利，並已實際應用於多起耐震標章工程，有效提升施工效率、降低施工錯誤率。針對抗震構造進一步優化，我們亦研發出新型大梁耐震內箍筋技術，強化大梁韌性，落實「設計與施工一體化」的技術導向策略。



二、施工管理數位化：導入數據驅動與現場智慧化

為提升工程執行效率與資訊透明度，我們整合資訊科技與BIM技術（建築資訊模型），推動施工管理流程的行動化與雲端化。我們具體開發完成了品保自檢APP，安衛自檢APP，所有品質安衛之管理，已結合施工現況及BIM，進入全面數位化行動化即時管理。現場自檢作業已由紙本轉為行動裝置操作，提升回報即時性與數據紀錄品質，讓工程資訊得以即時掌握與追蹤。

我們亦自主研發多款應用工具，例如BIM模型自動化建模模組與機電管線數量估算系統，有效支援設計單位及現場人員快速取得精算資料，實現設計、預算與施工三者高度整合，並強化前期風險管控能力。

三、低碳與節能建築技術：推動永續價值與碳競爭力

面對2050淨零碳排目標與綠建築政策趨勢，我們積極導入建築碳足跡與能效模擬評估工具，協助設計團隊與業主在規劃階段針對材料選擇、構造設計與能耗模擬進行量化評估，快速識別改善策略，落實低碳建築設計理念。我們已率先完成800戶合於建築能效標示1+級(最高等級，近零碳建築)與低溫含碳建築標示1+級之社會住宅，並承諾由本公司統包承攬，未來陸續完工之約3000戶之社會住宅，皆要取得建築能效標示1+級，為環境永續盡一分心力。

為強化現場節能減碳效益，我們全面導入並優化系統化鋁模板工法，不僅顯著降低木模耗損與現場廢棄物，亦成功取得政府核發之低碳工法認證，讓工法技術與ESG成果形成正向循環，提升客戶與市場對公司品牌的認同與信賴。

四、成果展現與產業擴散：以技術實力創造市場價值

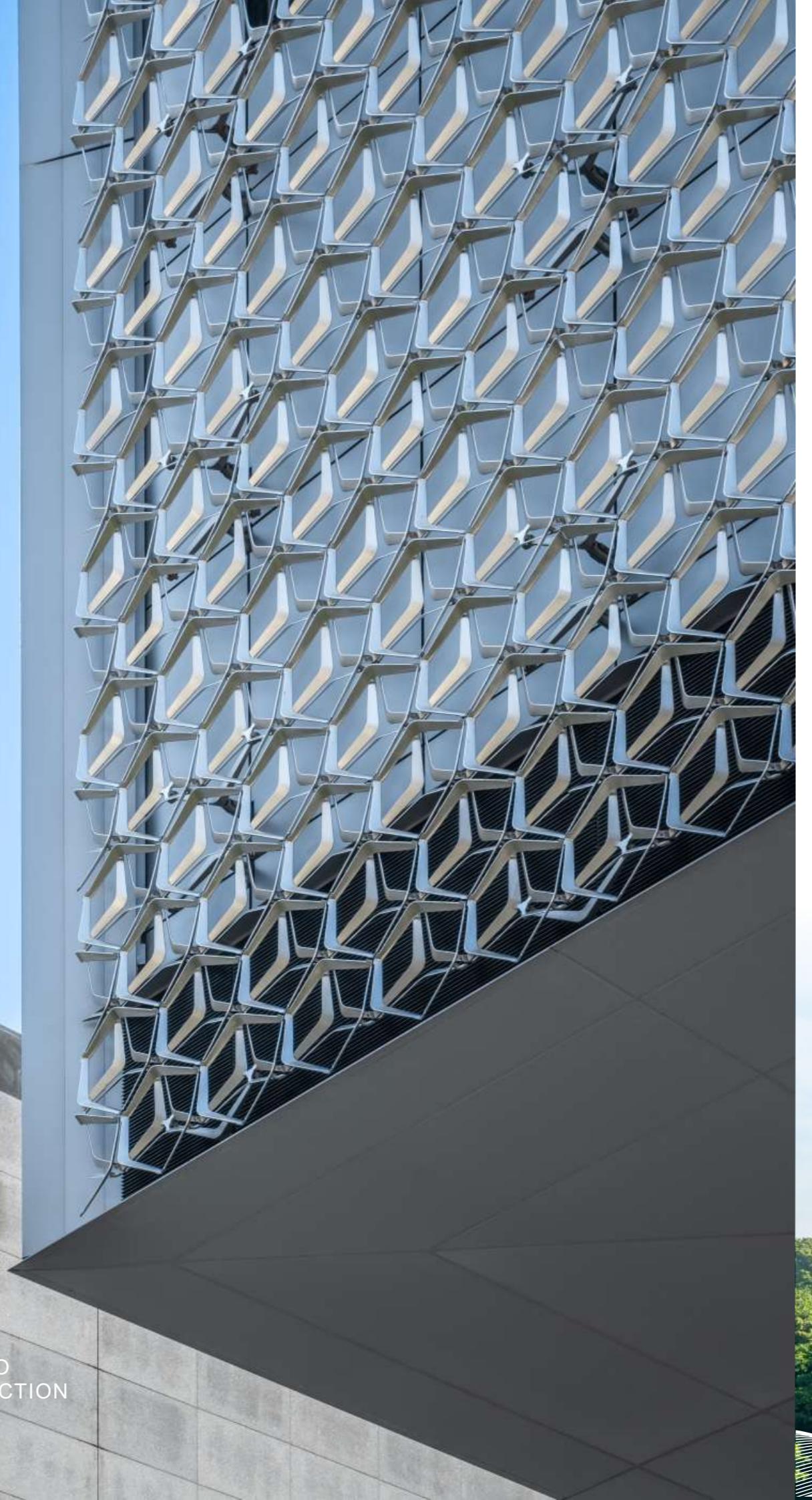
截至114年6月，本公司已累計取得30項新型專利及20項發明專利，技術涵蓋鋼筋配置、構造接合、智慧管理與節能應用等多個領域。這些創新技術不僅應用於本公司所承攬之各類大型工程案，亦已授權多家同業使用，形成知識輸出與產業共創的良性循環，進一步穩固我們在營建技術創新的領導地位。

我們深信，營建業的競爭力來自於「結構性創新」與「長期價值創造」的平衡。未來將持續投資技術研發、強化產業合作、擴展ESG導向工程解決方案，驅動本公司邁向更高階的技術型營建品牌，實踐「智慧營建、永續未來」的企業願景。

一如《易經·繫辭傳》所提到：「危者安其位者也，亡者保其存者也，亂者有其治者也。是故君子安而不忘危，存而不忘亡，治而不忘亂。」自1931年創立以來，建國工程秉持著居安思危、穩中求進的態度，一次過大時代的考驗。無論大環境順逆起伏，我們依然會步步為營，務實地盤點並克服公司所面對的風險，擘劃並實現建國工程邁向永續經營的道路。

認識

建國 工程

CHIEN KUO
CONSTRUCTION

公司簡介 GRI 2-6

1931年建國工程的前身「合發商行」創立，1946年改組為「建國營造廠」，1960年取得甲級營造廠資格，並正式更名為「建國工程股份有限公司」，距今歷經一甲子的淬鍊。建國工程曾承建石門水庫水利工程、曾文水庫隧道工程、北迴鐵路等，配合國家政策建設台灣，並以此為榮。

2015年我們許下願景，成為「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」。為此，建國團隊精進專業工法與營建管理系統，落實安衛、追求品質。2018年成立技術開發部，開發資訊應用技術以解決工務需求，邁向智慧施工、智慧管理的目標，扎實基本功，逐步透過科技化、自動化，形塑與同業差異化以提升營建核心競爭力。

一路走來，我們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，專注提升專業技術、穩健拓展事業版圖，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。我們許下承諾，將致力於主動尋求環境、社會及企業治理三大面向的永續解方，建設美好生活願景。





歷史沿革 GRI2-6

時間 重大事件及業務實績

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 | 1988 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。

陸續承造石門水庫水利工程、曾文水庫隧道工程、北迴鐵路隧道工程等各項國內重大建設工程。

1988 陳啟德先生接任董事長。

1991 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。

2000 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。

2003 轉投資「建國建設股份有限公司」，從事建設事業。

1999 正式掛牌上櫃。

2003 正式掛牌上市。

2001 成立「迅龍國際機電工程股份有限公司」整合機電系統。

2010 陸續成立「惠州建國礦業有限公司」、「英德建國礦業工程有限公司」、

「貴港建國礦業工程有限公司」承接採石業務。

承建高雄衛武營國家藝術文化中心，展現高難度營建工法及管理整合能力。



時間 重大事件及業務實績

2011 支持成立「建國工程文化藝術基金會」，致力於藝術文化傳承。

承攬案組合包含高品質集合住宅案、社會住宅統包案及高科技廠房工程：

1.科技廠房工程

- 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

2.社會住宅

- 桃園市「中路二號」
- 新北市「土城員和青年公宅」
- 臺北市「福星公宅」
- 桃園市「楊梅一號」及「平鎮一號」
- 臺北市「瑞光公宅」
- 台北市「金華社宅」
- 台北市「力行社宅」
- 新北市「頂福安居」
- 高雄市「崇實安居」
- 高雄市「永清安居」
- 新北市「福城好室」
- 新北市「貴和安居」
- 新北市「三重青年宅」

3.精緻住宅

- 高雄市「國泰O2」
- 台北市「國泰悅」
- 台北市「國泰悠境」
- 台北市「隆雲心全聚」
- 臺南市「國泰磐耘」
- 新北市「國泰板南置業」
- 新北市「宏普央北」

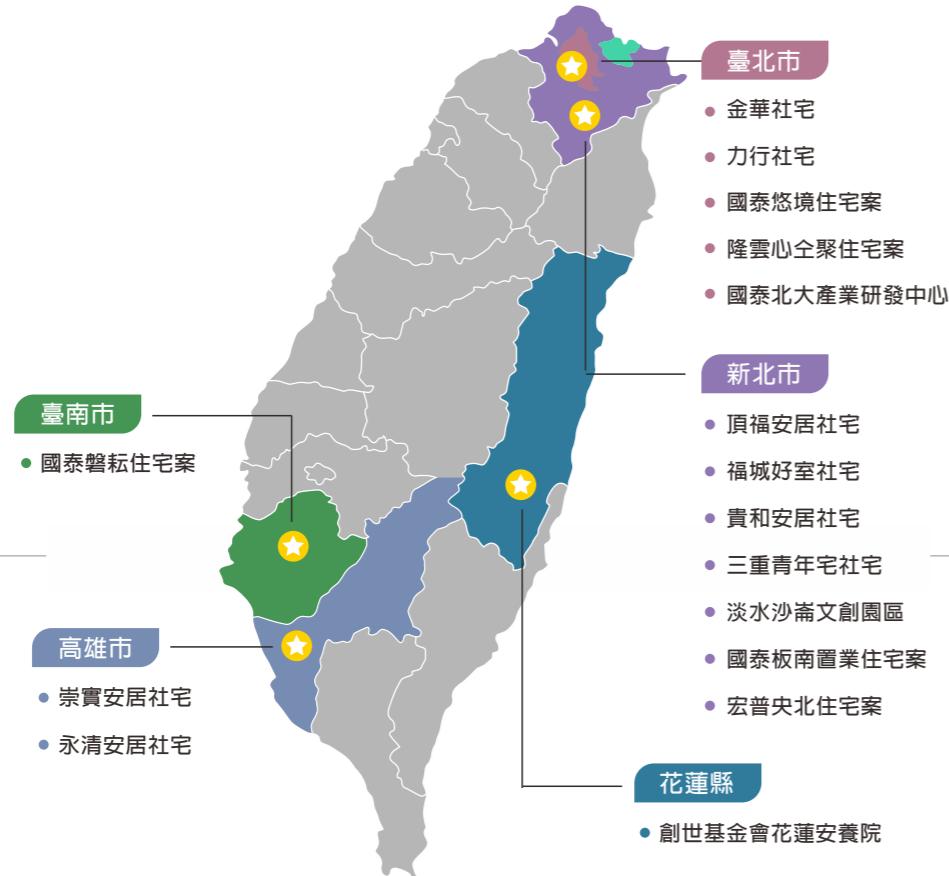
4.商辦及其他

- 台北市「國泰北大產業研發中心」
- 新北市「南山沙崙文創園區」
- 桃園市「隆遠京站廣場」
- 花蓮縣「創世基金會花蓮安養院」



2024 工程場域 GRI2-6

本公司2024年在建及已承攬的工程建案共計16處，主要分布於台灣北部及南部，包括台北市5處、新北市7處、花蓮縣1處、臺南市1處及高雄市2處。



公司基本資料 GRI2-1

法定名稱	建國工程股份有限公司
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 2,016,000,840元
關係企業	10家
2024年年底集團員工數	573人
2024年合併營收	新台幣 6,120,883,000元
2024年建國工程個體營收	新台幣 6,108,576,000元



永續策略及目標 GRI2-22

本公司以「落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業永續發展資訊揭露」為永續發展政策，以「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」為永續發展目標。

Vision

立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊。

Mission



低碳建築
永續環境



健康職場
社會回饋



強化治理
資訊透明

Values

- 導入系統模組化施工，減少營建廢棄物。
- 開發低碳工法、導入低碳建材、選用節能產品，帶動上下游產業鏈綠色轉型。
- 研發智慧化管理系統，簡化不必要的流程與資源浪費。

- 完善人才培育，提供優渥薪資福利，建立多元共融的友善職場。
- 積極參與公益與支持傳統戲曲文化傳承，致力回饋社會。
- 重視職場安全衛生，維護員工健康及安全。

- 依法公開營運資訊，並舉辦法說會。
- 嚴格法令遵循，避免違法風險。
- 以實體出席輔以視訊出席方式召集股東會，鼓勵股東積極參與。



8 就業與
經濟成長



9 永續工業
與基礎建設



10 消費
不平等



12 責任消費
與生產



13 氣候行動



15 陸域生態



永續發展治理組織 GRI 2-13, GRI 2-14



本公司於2022年11月經董事會決議成立「永續發展委員會」，是為本公司內部最高層級的永續發展決策中心，由董事長擔任召集人，與各委員及高階主管共同檢視公司的核心價值及營運能力，訂定永續發展政策及計畫，整合並推動公司治理、永續經營、人權維護、綠色工法與投資及社會公益等永續發展相關議題，且經董事會決議選任林玉雲協理為本公司公司治理主管。

本公司設有永續發展委員會，依據《永續發展委員會組織規程》規定具下列職責

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。

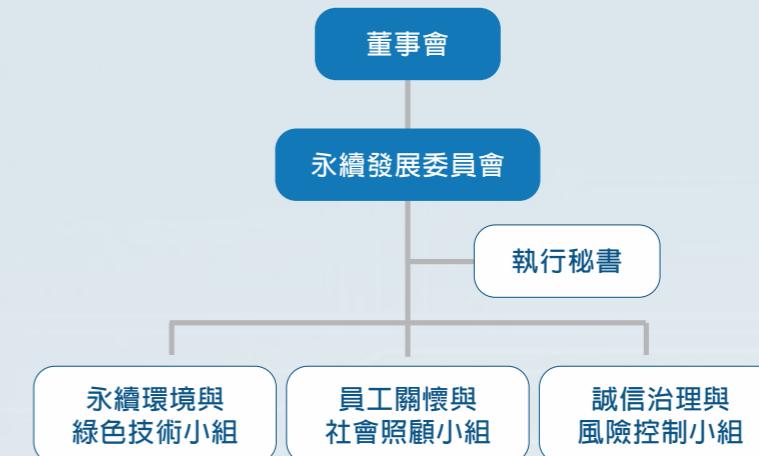
4

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。



永續發展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，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，由各單位主管不定期向董事長報告執行結果及遇到的困難，以研擬相關解決方案，並由執行秘書負責。永續發展委員會每年召集會議檢討永續業務執行狀況，且定期向董事會報告當年度業務執行與推動成果，在董事會監督與推動下，持續推動落實永續發展業務。

永續發展治理組織圖



小組	負責單位	業務範圍
永續環境與綠色技術	總經理室 技術開發部 總務部	氣候變遷與溫室氣體管理 低碳新工法及新技術研發 能源管理
員工照顧與社會關懷	人資處 業務部 安衛部 公共事務室 採購發包處	薪酬福利、勞資關係、人才培育 精緻服務、客戶滿意度 職業健康與安全 社會公益與支持文化活動 供應商管理、綠色採購
誠信治理與風險控制	財會處 法務部 公司治理 稽核室	經營績效、風險控管 誠實信用、風險控管 公司治理、永續經營、風險控制 內控制度
永續資訊揭露	執行秘書	永續資訊管理政策及資訊揭露



利害關係人與重大性議題

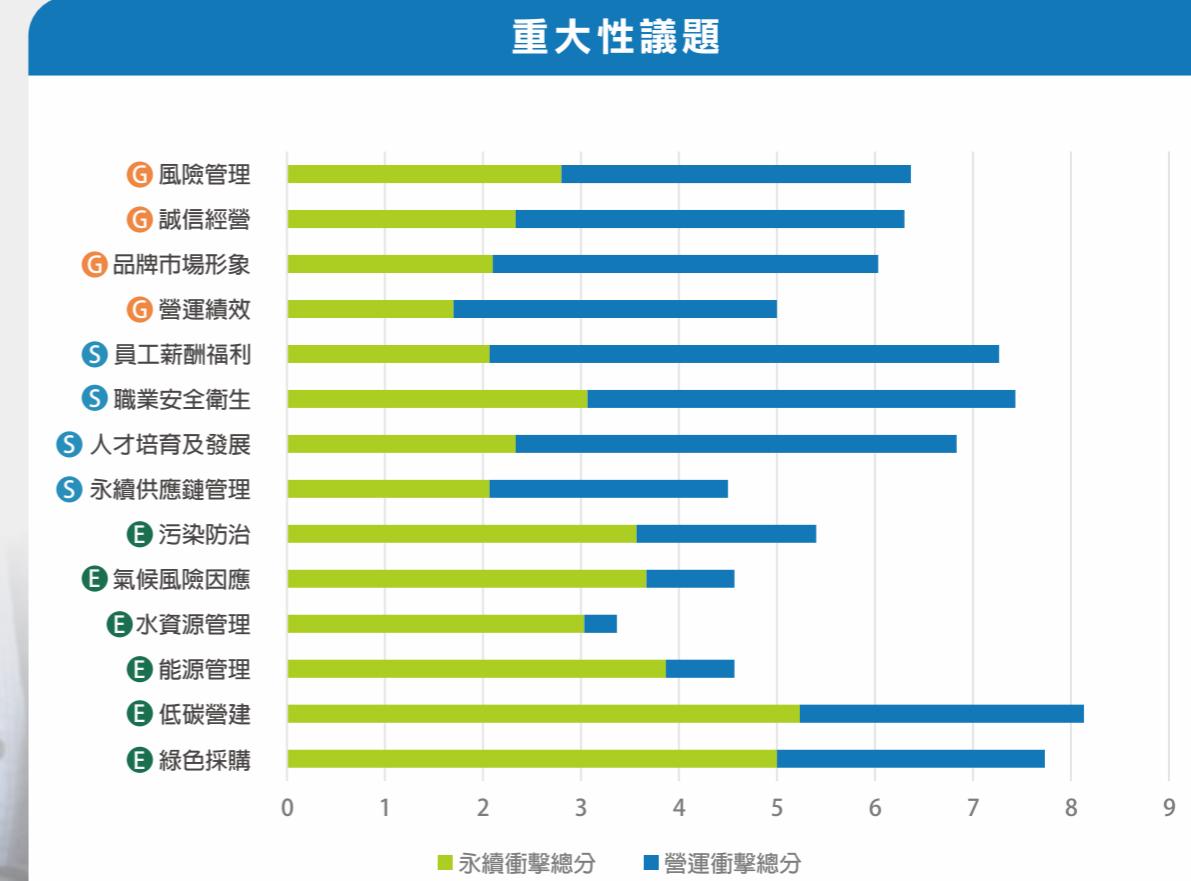
GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3

重大性分析

重大性分析是建國工程開啟ESG策略的第一步，也是編制永續報告書時的核心要素。我們依循GRI 3 (2021)重大主題建立系統性分析方法，檢視自身營業活動、合作關係、永續脈絡，聆聽並蒐集利害關係人對於各項ESG議題的關注程度，彙整出23項攸關公司營運永續之議題，且以雙重大性評估辨識出對公司營運及對環境具顯著衝擊的議題，最後參酌外部專家學者意見，確定當年度建國工程重大性議題，據此延伸出當年度永續作為。



分析流程





重大主題列表之變動 GRI 3-2

2023年度			2024年度		
氣候變遷與環境管理			低碳營建		
幸福職場與人才永續			綠色採購		
建築品質管理	人才培育及發展	職業安全衛生	員工薪酬福利	品牌形象	品牌市場形象
職業安全衛生	職業安全衛生	供應鏈管理	員工薪酬福利	公司運營績效	誠信經營
品牌形象	品牌市場形象	綠色技術與創新	技術研發與創新	風險管理	資訊安全
公司運營績效	誠信經營	綠色技術與創新	技術研發與創新	風險管理	資訊安全

主題	重大性議題	永續內涵	價值鏈衝擊			風險與機會	目標	管理與評估機制	對應GRI準則	對應SDGs目標	揭露章節
			組織內		組織外						
			上	中	下						

社會	人才培育及發展	建立一個具人才培育、員工關懷的友善職場，讓公司組織得以永續發展。	中游	下游	風險：技術人才斷層、未來發展侷限性及年輕求職者減少等，是營建業最大的風險。	• 2024年度教育訓練課程已達72堂，目標維持高品質教育訓練，以及豐富的課程內容。	• 因應職能、管理等提供多元化進修課程，培育接班人。	3 健康與福祉			
					機會：多元培訓計畫，讓人才得依循志趣找到適合的職位，在公司穩定發展。建構一個多元化、性別平等機會與身心關懷的友善職場，吸引人才任職。						
社會	職業安全衛生	提供一個可讓員工安心、放心的工作環境，讓公司得以擁有健康人才作為永續發展的資本。	上游	中游	風險：不安全的職場將使員工身心受損致人才流失，公司並有違法風險，進而影響商譽。	• 全年工程零工傷願景。	• 持續遵循ISO45001標準執行，並通過外部驗證。	GRI 403 職業安全衛生			
					機會：研發安全智慧化管理系統，強化工作環境整潔及安全管理制度，全面提升安衛管理系統，並提供各項健康照護服務，降低風險。						
環境	綠色採購	自「珍愛地球、永續共好」核心價值出發，積極應對氣候變遷與環境相關議題，致力於開發綠色工法，並且採購節能低碳之綠色產品，降低營運過程帶來的環境及氣候影響。	上游	中游	風險：氣候變遷對工地現場施工及政府碳有價政策對營運成本之衝擊，將影響公司營運。 機會：投入低碳工法與技術研發，除可因應氣候變遷外，更可充實公司競爭力。	• 除自行研發外，並尋求與供應商共同開發綠色技術或材料的機會。 • 利用系統性鋁模取代木模，提升施工精準度並減少營建廢棄物。	9 永續工業與基礎建設 11 永續城市 12 責任消費與生產 13 氣候行動	GRI 302能源 GRI 305排放 TCFD建議揭露項目 氣候變遷風險、機會及其財務影響 打造永續供應鏈	• 研發高強度鋼SD690，並取得新工法認證。 • 根據溫室氣體盤查結果提出減量目標與政策。	• 不定期進行各種災害或緊急應變措施演練，讓員工面臨突發狀況得從容以對。 • 隨時檢核執行情況，針對執行不利情形加以檢討與修正。	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視
					風險：環保法規日益嚴謹，以及碳有價政策等，對公司營運造成違法及成本的風險。 機會：吸引永續意識客群及供應商，展現永續承諾的同時，也為企業增加市場合作之機會。						
環境	低碳營建	自「珍愛地球、永續共好」核心價值出發，積極應對氣候變遷與環境相關議題，致力於開發綠色工法，並且採購節能低碳之綠色產品，降低營運過程帶來的環境及氣候影響。	上游	中游	風險：氣候變遷對工地現場施工及政府碳有價政策對營運成本之衝擊，將影響公司營運。 機會：投入低碳工法與技術研發，除可因應氣候變遷外，更可充實公司競爭力。	• 2024年度登錄綠色採購金額已超過5000萬元，未來將持續擴大綠色採購項目與數量。	• 取得綠色採購申報認證。	無對應相關GRI準則	• 每年內部人員晉升及調整薪資比例總和達25%。	GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視	
					風險：氣候變遷對工地現場施工及政府碳有價政策對營運成本之衝擊，將影響公司營運。 機會：投入低碳工法與技術研發，除可因應氣候變遷外，更可充實公司競爭力。						

2024年重大性議題及管理方針

主題	重大性議題	永續內涵	價值鏈衝擊			風險與機會	目標	管理與評估機制	對應GRI準則	對應SDGs目標	揭露章節
			組織內		組織外						
			上	中	下						

環境	綠色採購	自「珍愛地球、永續共好」核心價值出發，積極應對氣候變遷與環境相關議題，致力於開發綠色工法，並且採購節能低碳之綠色產品，降低營運過程帶來的環境及氣候影響。	上游	中游	風險：環保法規日益嚴謹，以及碳有價政策等，對公司營運造成違法及成本的風險。 機會：吸引永續意識客群及供應商，展現永續承諾的同時，也為企業增加市場合作之機會。	• 2024年度登錄綠色採購金額已超過5000萬元，未來將持續擴大綠色採購項目與數量。	• 取得綠色採購申報認證。	無對應相關GRI準則	• 每年內部人員晉升及調整薪資比例總和達25%。	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視
					風險：環保法規日益嚴謹，以及碳有價政策等，對公司營運造成違法及成本的風險。 機會：吸引永續意識客群及供應商，展現永續承諾的同時，也為企業增加市場合作之機會。					

職業安全衛生教育訓練安衛第一

永續職場薪資政策



主題	重大性議題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	目標	管理與評估機制	對應GRI準則	對應SDGs目標	揭露章節
			組織內	組織外						
			上游	中游	下游					

誠信經營	建立與顧客、員工、供應商及社會間的信任，提升企業韌性與品牌價值。	✓	上游 中游 下游	風險： 違法風險與社會爭議將會使公司喪失利害關係人與社會的信任，進而覆滅之風險。 機會： 強化社會的信賴度，提升企業品牌形象，吸引人才與合作機會，使企業可穩定發展。	<ul style="list-style-type: none"> 持續保持無收到任何申訴之現況。 以嚴格標準堅守誠信 	<ul style="list-style-type: none"> 訂有《檢舉作業辦法》規範檢舉作業流程。保密的申訴管道，保護檢舉人。 透過誠信教育訓練課程持續提醒自律。 	<ul style="list-style-type: none"> GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 		誠信經營 內部稽核	

治理	以「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」建立公司永續價值。	✓	上游 下游	風險： 公眾信任受損、顧客流失與業績下滑、員工士氣低落與人才流失 機會： 良好的品牌市場形象有助於提升市場競爭力，以及員工、合作夥伴等人對企業之信任度，增加企業營運績效。	<ul style="list-style-type: none"> 創新技術研發，不斷精進營管技術。 積極參與公益活動。 支持推廣傳統戲曲文化。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續研發與精進低碳工法與技術。 以專業提供公益營繕活動。 以捐款支持基金會推廣傳統戲曲文化。 	無對應相關GRI準則		追求卓越 社會參與	

風險管理	落實風險管理，確保利害關係人資訊透明，使企業良好運作，建立安心職場環境。	✓	上游 中游 下游	風險： 可能產生違法責任、營運中斷、策略錯誤、資產減損與形象受損之風險，且企業處於被動應對、易受衝擊且無法即時復原的狀態。 機會： 落實風險管理可提升企業應變能力及決策準確度，確保企業營運穩定，降低財務與法律風險，落實公司治理。	<ul style="list-style-type: none"> 確實施行風險管理，降低高風險衝擊各項目。 依《風險管理與作業程序》進行管理。 由風險控制小組執行風險管理，並定期向董事會報告。 	GRI 2 一般揭露			風險管理 永續環境	

主題	重大性議題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	目標	管理與評估機制	對應GRI準則	對應SDGs目標	揭露章節
			組織內	組織外						
			上游	中游	下游					

資訊安全	資料外洩未落實可能造成因個資外洩需承擔違法責任，營運中斷致商譽受損，引發全面性危機。	✓	上游 下游	風險： 資料外洩未落實可能造成因個資外洩需承擔違法責任，營運中斷致商譽受損，引發全面性危機。	機會： 提高營運效率與系統穩定，獲得客戶與員工信賴。	<ul style="list-style-type: none"> 零個資外洩 零申訴 抽檢員工違規之不合格率低於5% 	<ul style="list-style-type: none"> 資安弱點掃描 釣魚信件測試 定期抽核同仁電腦使用狀況 		GRI 418 客戶隱私	資訊安全

治理	專案研發與創新	專案研發與創新	✓	下游	風險： 營建為高度勞力密集產業，面對勞動力老化及少子化衝擊，傳統的管理模式成為營建最大風險。	機會： 專利及新工法認證，每年增加2件。	<ul style="list-style-type: none"> 專利及新工法認證，每年增加2件。 開發成果申請專利投資抵減金持續成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續研發及工法，除依設定目標進行檢核研發成效外，並隨時檢視現況修正研發策略。 		無對應相關GRI準則	專案研發與創新

風險管理	風險管理	風險管理	✓	下游	風險： 營運為高度勞力密集產業，面對勞動力老化及少子化衝擊，傳統的管理模式成為營建最大風險。	機會： 智慧化管理與自動化施工減少勞力需求，除解決缺工問題，並可簡化管理流程、降低營運成本。	<ul style="list-style-type: none"> 專利及新工法認證，每年增加2件。 開發成果申請專利投資抵減金持續成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續研發及工法，除依設定目標進行檢核研發成效外，並隨時檢視現況修正研發策略。 		風險管理	



正德

— 誠信正直 勇敢當責 ○



公司治理

專欄 - 第十一屆公司治理評鑑成績優異

公司治理評鑑由證交所及櫃買中心委託證基會辦立，旨在透過評鑑指標協助投資人及企業了解公司治理成效、促進企業良性競爭，本屆評鑑共計 1,749 家公司受評，建國工程獲全體上市公司前 6~20%、市值 50~100 億元上市公司前 5% 的優異成績，顯示本公司在公司治理、營運績效及企業社會責任等各方面的努力成果深獲肯定。

建國工程深耕台灣建築營造產業數十載，秉持「正德利用 厚生 惟和」四大核心價值，承諾並堅守誠信經營、資訊透明，精進公司治理，攜手供應鏈夥伴積極開發友善環境工法，以謙虛之心主動回饋社會，朝「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營造團隊」願景邁進。

全體上市
公司排名
前 6~20%

上市公司市值
50~100 億元
中型企業組

前 5%





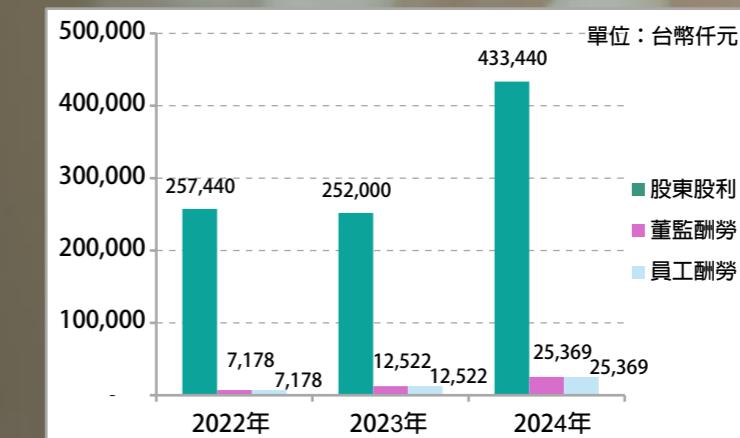
經營績效 GRI201-1

■ 本報告書報導之財務資訊與財務報表及股東會年報一致。

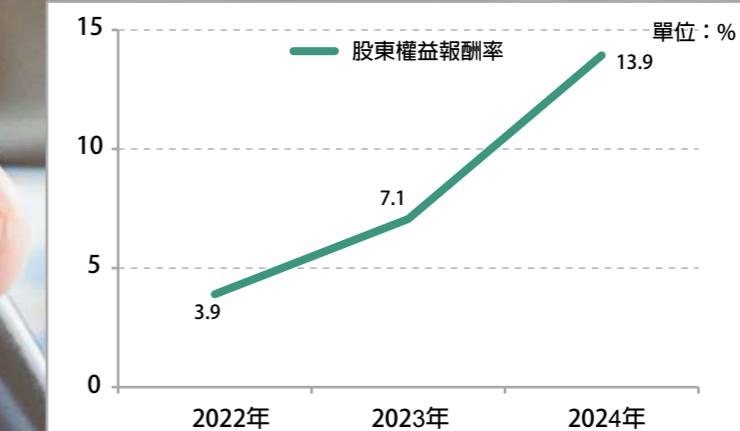
年度	2022年	2023年	2024年
個體負債佔資產比	39.44%	40.69%	45.70%
個體資產報酬率	2.40%	4.32%	7.94%
個體財務槓桿度	1.05	1.14	1.01
EPS(每股盈餘：元)	0.72	1.34	2.91
個體資產總額(仟元)	7,828,827	8,177,379	9,089,354
個體資本額(仟元)	2,520,001	2,520,001	2,016,001
個體保留盈餘(仟元)	1,846,895	1,933,720	2,461,097
個體股東權益(仟元)	4,740,848	4,849,754	4,935,609
個體總營業額(仟元)	5,065,366	4,186,018	6,108,576
個體營業費用(仟元)	293,848	308,770	331,083
個體營業成本	4,523,143	3,803,904	5,366,761
個體薪資費用(仟元)	394,964	429,748	435,279
個體退休金費用(仟元)	18,010	17,227	15,395
個體員工福利費用(仟元)	478,849	519,531	543,196
個體稅前淨利(仟元)	224,985	392,356	794,903
個體所得稅費用(仟元)	40,870	53,843	113,146

註：2021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2022年起修正為全部採個體為報導內容。

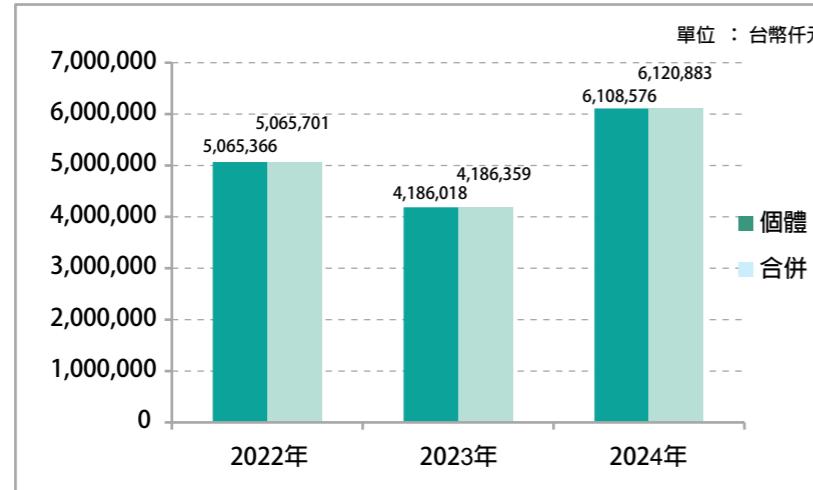
近三年股利分派情形



近三年股東權益報酬率



近三年營收情形



近三年所得稅費用

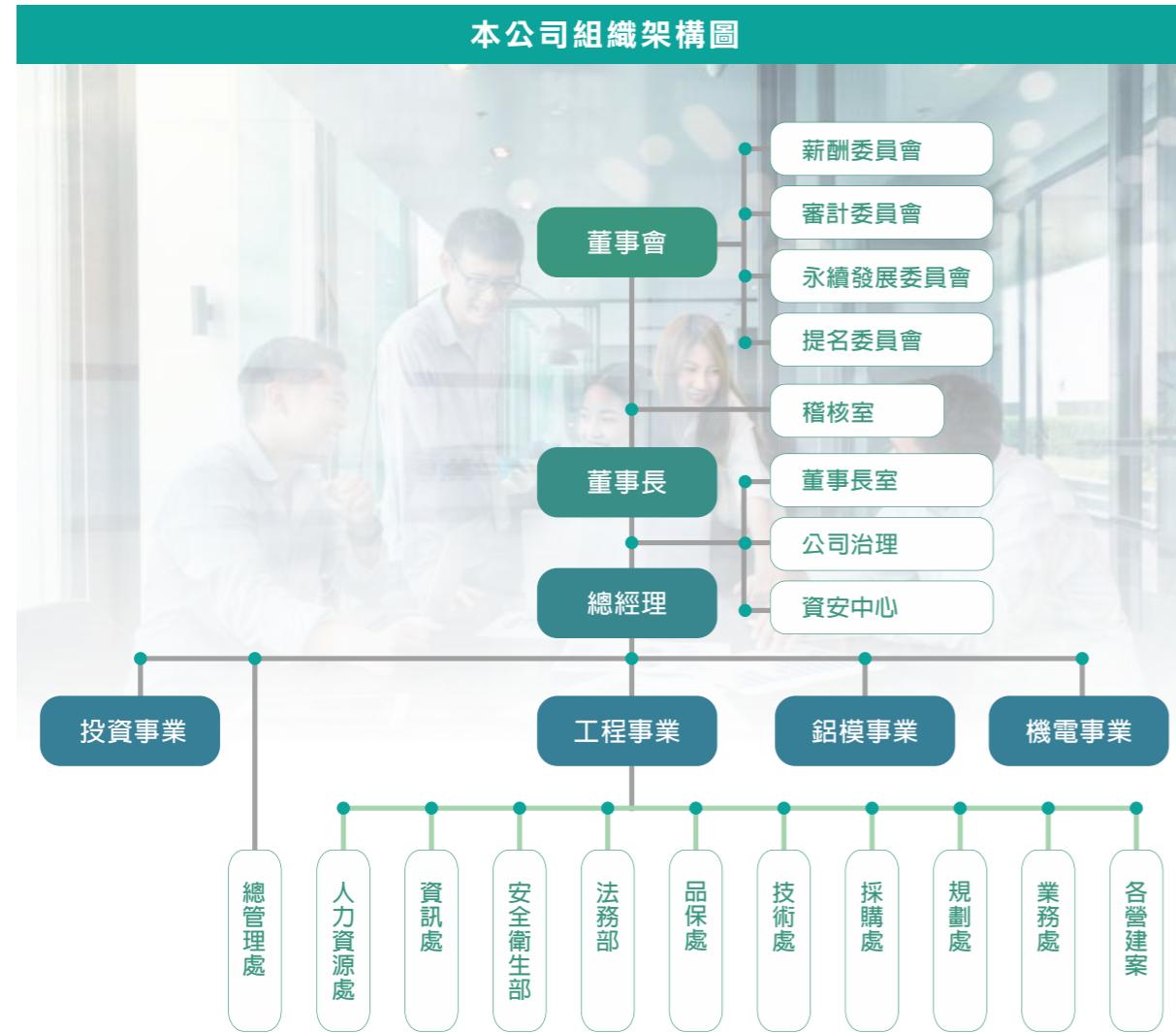




專業團隊

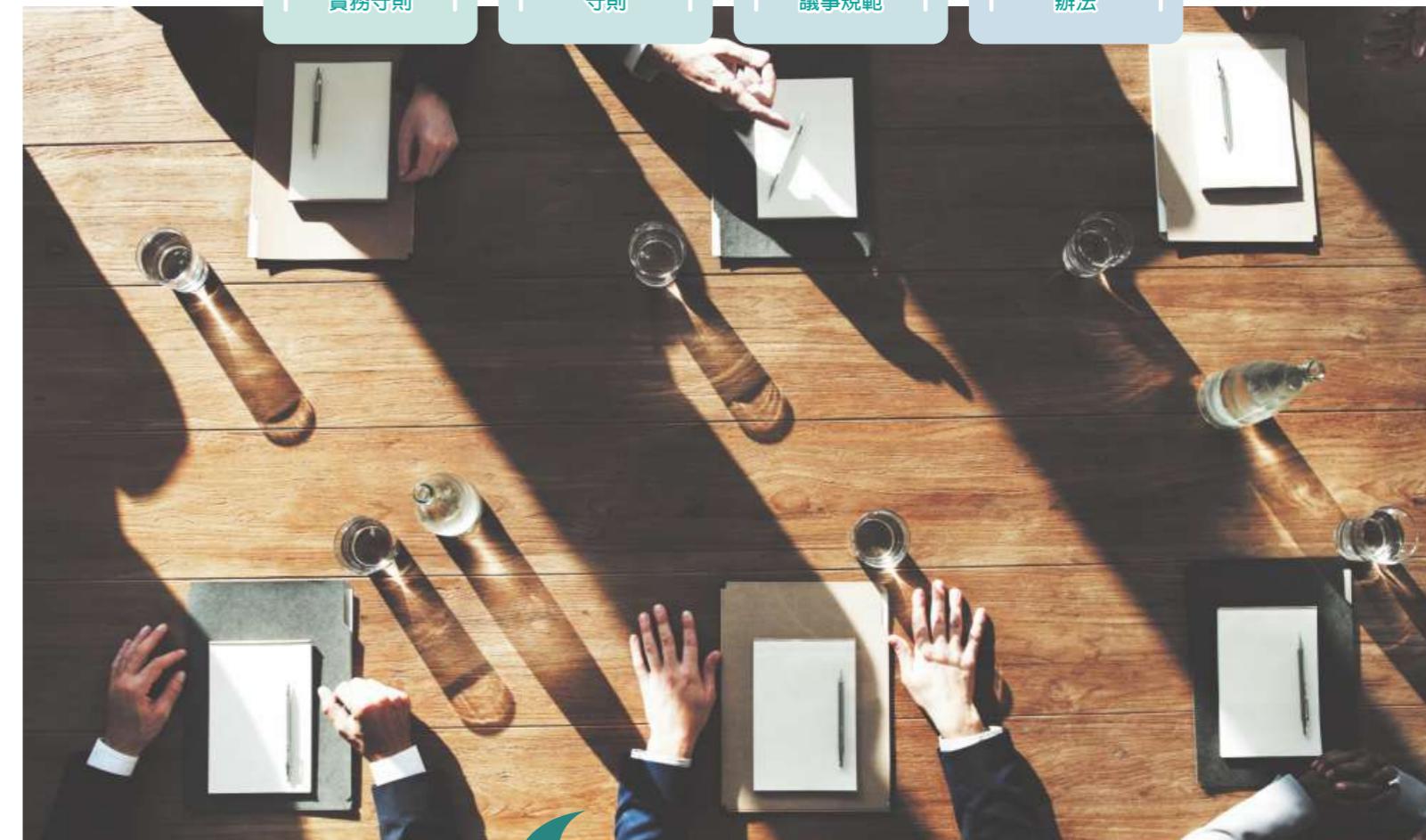
GRI 2-9

本公司秉持「正德 利用 厚生 惟和」的核心價值，落實誠信正直的經營理念，以成長型思維打造學習型組織，持續創新以因應時代變化。藉由志同道合的專業團隊，致力追求卓越品質、實踐社會責任，邁向永續共好。董事候選人由「提名委員會」依據完善的遴選機制，審慎評估候選人是否具備履行職責所需之知識、技能與品格，同時考量董事會整體結構的多元性與健全發展，積極引進女性董事，並符合《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》以及相關法令之規定。現任董事會成員具備營建產業決策能力、危機處理與領導統御等專業素養，能為公司制定兼具前瞻性、客觀性與完整性的重大決策，推動企業穩健發展。



董事會

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-15, GRI 2-17, GRI 2-18



本公司於2024年6月股東會進行第23屆董事改選，由吳昌修先生、陳啟德先生、陳宸慶先生、鄭重先生、李柱信先生、陳啟信先生當選董事，由蔡金拋先生、易力行先生及閻台生女士當選獨立董事。董事會之主席吳昌修董事長，目前兼任子公司一迅龍國際機電（股）公司之總經理及董事長。董事成員中三席為獨立董事，且三位獨立董事皆未連任超過3屆。董事會組成超過三分之一為獨立董事，且執行業務董事僅有一位，董事會組成具有高度獨立性。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。本公司為強化董事職能，透過公司或董事自行安排，持續進修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（ESG）等課程，提升董事專業能力。所有續任董事皆依循《上市上櫃公司董事監察人進修推行要點》之要求，於2024年達到進修6小時之標準，而本屆新任之陳宸慶董事及閻台生獨立董事也依規定完成12小時進修課程。



職稱	姓名	基本組成			專業背景									
		性別	員工身分	年齡	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	人才管理	創投	
董事長	吳昌修	男	✓	66~70	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
副董事長	陳啟德	男		66~70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
董事	鄭重	男		66~70	✓	✓		✓	✓			✓		
董事	李柱信	男		66~70	✓	✓		✓				✓		
董事	陳啟信	男		55~60	✓	✓								
董事	陳宸慶	男		31~35	✓	✓				✓				
獨立董事	蔡金拋	男		66~70	✓	✓	✓				✓			
獨立董事	易力行	男		66~70	✓			✓	✓	✓	✓	✓		
獨立董事	閻台生	女		71~75		✓						✓		

註：揭露資訊以2024年12月仍在任之董事

2024年董事會運作情形

建國工程董事會至少每季召集一次，2024年董事會共召集8次，實際出席率為96.4%，納入委託出席率達100%。每次董事會決議事項均依規定即時公告於公開資訊觀測站，涉及董事本人或其代表法人之利益時，相關董事亦依法辦理利益迴避，並不參與該議案之討論與表決。

為強化董事會職能，董事會下設功能性委員會，依其職權分工協助審議各項提案，以提升決策品質與治理效能。

董事會出席率
96.4%

功能性委員會

委員會成員	委員會執掌	2024年開會次數/出席率	組織章程
審計委員會	蔡金拋獨立董事 (召集人) 易力行獨立董事 閻台生獨立董事	負責監督財務報告、投資事項、內控機制及稽核運作，監控公司營運風險。	開會6次/實際出席率94.4%、含委託出席率100% 
薪酬委員會	閻台生獨立董事 (召集人) 蔡金拋獨立董事 易力行獨立董事	負責檢討董事及經理人之薪酬政策，且定期評估董事及經理人績效達成情形，並訂定其個別薪資報酬之數額。	開會4次/實際出席率91.7%、含委託出席率100% 
永續發展委員會	吳昌修董事長 (召集人) 陳啟德董事 陳宸慶董事 蔡金拋獨立董事	負責規劃、推動及監督公司在環境、社會與公司治理(ESG)各面向之永續發展策略與執行成果，並向董事會報告，輔助董事會所為決策符合永續發展目標。	開會2次/實際出席率100% 
提名委員會	易力行獨立董事 (召集人) 蔡金拋獨立董事 陳宸慶董事	擬定董事與高階主管的遴選標準、審查人選資格，評估獨立董事之獨立性，並定期檢討董事進修計畫與高階經理人繼任計畫。	開會3次/實際出席率100% 





本公司持股比例前10名之股東及相互間之關係資料

GRI 2-15

持股比例前10名之股東有陳啟德先生及陳宸慶先生擔任本公司董事，兩位董事於董事會議案中若就議案具利害關係，皆依法申明並迴避表決與討論，以維護董事會決策公正與獨立性。

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 计 持 有 股 份		前 十 大 股 东 相 互 间 具 有 关 係 人 或 為 配 偶 、 二 親 等 以 内 之 亲 屬 關 係 者 ， 其 名 称 或 姓 名 及 關 係 (註3)		備 註
	股 數	持 股 比 率	股 數	持 股 比 率	股 數	持 股 比 率	名 稱 (或 姓 名)	關 係	
建輝投資事業(股)公司 <small>董 事 長 陳 啟 德</small>	37,769,225	18.73%	0	0.00%	0	0.00%	石頭出版、德慶投資	董事長 同一人	
陳 啟 德	15,075,311	7.48%	1,681,337	0.83%	0	0.00%	子女陳宸慶	二 親 等 以 内 亲 屬	
陳 宸 庆	11,428,412	5.67%	0	0.00%	0	0.00%	陳 啟 德	二 親 等 以 内 亲 屬	
石頭出版股份有限公司 <small>董 事 長 陳 啟 德</small>	7,578,226	3.76%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、德慶投資	董事長 同一人	
台灣水泥股份有限公司 <small>董 事 長 張 安 平</small>	6,017,788	2.99%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	
德慶投資股份有限公司 <small>董 事 長 陳 啟 德</small>	4,728,000	2.35%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、石頭出版	董事長 同一人	
大通銀行託管JP摩根證券有限公司專戶	3,232,512	1.60%	0	0.00%	0	0.00%	陳 宸 庆	公司之監察人	

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 计 持 有 股 份		前 十 大 股 东 相 互 间 具 有 关 係 人 或 為 配 偶 、 二 親 等 以 内 之 亲 屬 關 係 者 ， 其 名 称 或 姓 名 及 關 係 (註3)		備 註
	股 數	持 股 比 率	股 數	持 股 比 率	股 數	持 股 比 率	名 稱 (或 姓 名)	關 係	
神功投資有限公司	3,150,000	1.56%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	
花旗(台灣)商業銀行受託保管瑞銀歐洲SE投資專戶	2,378,351	1.18%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	
陳欣怡	1,832,591	0.91%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	

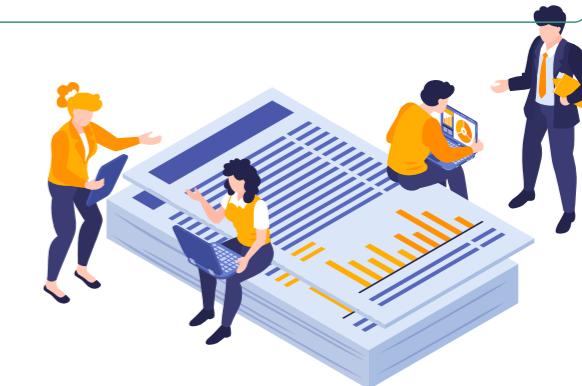
備註

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率。

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2025年4月15日停止過戶日股東名冊，與年報資訊一致。





董事會(含功能性委員會)績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理、提升董事會職能，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》，每年依據評估程序及指標進行當年度績效評估，執行方式為公司治理主管發布「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，並計算各項指標之評估結果，於次年第一季前將董事會績效評估結果報告董事會，並揭露於本公司網站。

2025 年第一季完成2024年董事會績效評估，評估對象為2024年12月31日仍在任之董事成員，結果均為「超越標準」，評估結果並已於 2025年3月14日呈報董事會。此外，根據《董事會績效評估辦法》規定，應至少每三年進行一次外部評估，本公司最近一次外部評估為已於2023年10月委託台灣投資人關係協會 (Taiwan Investor Relation Institute, TIRI) 完成，下次評估時間預計為 2026 年 10 月。



董事會績效評估辦法

董事會自我績效評估衡量項目

- 01** • 公司目標與任務之掌握
- 03** • 對公司營運之參與程度
- 05** • 董事之專業及持續進行
- 02** • 董事職責認知
- 04** • 內部關係經營與溝通
- 06** • 內部控制

2024年董事會及功能性委員會績效評估結果



董事會績效評估
平均分數為
95.32
超越標準。

功能性委員會評估
結果均為超越標準

功能性委員會	分數	評估結果
審計委員會	96.95	超越標準
薪酬委員會	96.95	超越標準
永續發展委員會	99.69	超越標準
提名委員會	97.28	超越標準

薪酬政策 GRI 2-19

依公司章程第23條規定，董事酬勞之訂定程序以董事會績效評估結果及《董事酬金發放及分配給付作業辦法》為依據，參考公司營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人績效與對公司貢獻，給予合理報酬。

經理人酬金由基本俸與補充俸構成。基本俸依職稱、職級、學經歷、專業能力及職責，參考產業同儕水準訂定，以確保市場競爭力與內部公平性。補充俸則採浮動機制，導入平衡計分卡 (BSC) 績效評估體系，從財務、顧客、內部流程、學習與永續發展等構面綜合評量，其中包括品質、低碳管理、關鍵人才培養、接班人計畫、資安與智能化管理等指標，權重視職務內容與責任而異，據以核發獎酬，確保薪酬與永續目標具明確連結，強化組織對ESG責任之承諾。

為確保制度公平、合理，公司將依據營運狀況及法規要求，定期檢視並調整薪酬政策，以平衡永續發展與風險管理。

薪酬決定流程 GRI 2-20

薪資報酬委員會負責檢視本公司董事及經理人之績效表現與薪資報酬間之關聯性，建立合理、具市場競爭力且與績效連結之薪酬制度。委員會綜合考量產業同儕之薪酬水準、個人績效評核結果、實際投入時間與職責範圍、個人目標達成情形、兼任職務之整體表現，以及公司過往對等職級人員之薪資報酬等基準，檢視公司所提供之薪酬是否合理且具市場競爭力，同時進行評估公司短期與長期業務目標之達成程度、整體經營績效、財務狀況及潛在風險因素，確保薪酬決策與公司經營成果間具備合理關聯性。

- | | | | |
|---|---|---|---|
| ■ 個人績效評估結果 | ■ 投入時間 | ■ 擔負職責 | ■ 個人目標達成情形 |
| ■ 擔任其他職位表現 | ■ 同等職位薪資報酬 | ■ 公司短期長期業務目標達成 | ■ 公司財務情況 |

年度總薪酬比率 GRI 2-21

15.95

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率

-0.44

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率

備註

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 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。

誠信經營 GRI 2-25,GRI 2-26



重大性議題： 誠信經營



《誠信經營守則》

<https://www.ckgroup.com.tw/stage/app/uploads/public/68147813930c8642952721.pdf>



《道德行為準則》

<https://www.ckgroup.com.tw/stage/app/uploads/public/68147808614e939161370.pdf>



《檢舉作業辦法》

<https://www.ckgroup.com.tw/stage/app/uploads/public/68147c3187c5a906001684.pdf>

建國工程本公司以「正德」為核心，秉持誠信正直與公正透明的原則，全面落實營運活動，嚴禁任何形式的不當利益輸送與舞弊行為。我們依據金管會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，通過董事會決議建置《內部控制制度》，依各事業單位之營運目標、管理架構與作業流程，規劃並執行有效的內控機制，確保符合內部規範與法令。此外，並訂有《誠信經營守則》及《道德行為準則》，強化員工對誠信正直與廉潔價值的認同與實踐，落實企業經營文化。



2024 年宣導誠信情形



新進員工
誠信教育訓練
共計
20.5人時



誠信經營系列
教育訓練
《背信罪實例解析》
共計
310人時



傳達公司誠信經營理念
年度大會《正德會》
參與人數108人
共計
432人時



內部控制制度

本公司稽核室為隸屬董事會之獨立單位，配置具專業素養之稽核人員，負責執行內部稽核作業。稽核室依據《內部控制制度》、公司各項內部作業規範及最新法令規定，辦理查核工作，以確保內控制度之遵循性與運作有效性。稽核報告及缺失改善之追蹤情形，將定期或不定期呈報董事長、審計委員會及董事會，以供檢討與持續改善內部治理機制。

本公司訂有《檢舉作業辦法》規範檢舉作業流程，並設有專屬申訴管道，提供員工及相關利害關係人一個安全、保密且不中斷的通報管道，以舉報任何涉嫌違法、舞弊或違反公司道德規範之行為。除設有多元通報管道、保密與保護機制外，並設有獨立單位負責受理、調查與處理通報案件，確保公正性，並定期對全體員工進行制度宣導與倫理訓練，強化守法文化。

適用範圍	檢舉信箱及管道
 員工、供應商、承攬商、 客戶、其他利害關係人	稽核室 audit@ckgroup.com.tw (02)2784-9730 分機160 10682台北市大安區敦化南路二段67號20樓
 董事或高階主管	審計委員會 Audit_Committee@ckgroup.com.tw

2024年未發生任何舞弊之情況，也未收到違背商業道德、誠信正直事件舉報或產生訴訟爭議。

風險管理



重大性議題： 風險管理



《風險管理政策與作業程序》

<https://www.ckgroup.com.tw/storage/app/uploads/public/681/46e/fad/6814efad0197362078628.pdf>

本公司已於2021年11月12日訂定《風險管理政策與作業程序》，並於2023年11月10日完成最新一次修訂，作為公司營運風險管理策略之指導原則，建立完善的治理架構與責任分工。董事會為風險管理之最高決策單位，負責審視及核定風險管理政策與制度，並設立審計委員會與永續發展委員會負責重大風險控管，由董事長與風險管理小組負責辨識及風險策略執行，各業務單位則為第一線風險管理責任者。

本公司將營運流程劃分為九大作業循環，並要求各相關單位依其職責範疇定期執行風險辨識、控制措施、內部稽核及向高階管理層報告。針對各類風險，依性質採取適當應對措施，包括辨識風險、迴避或降低風險、風險承擔或分攤，並確實執行後續矯正與追蹤作業，以確保風險控管機制之有效性。

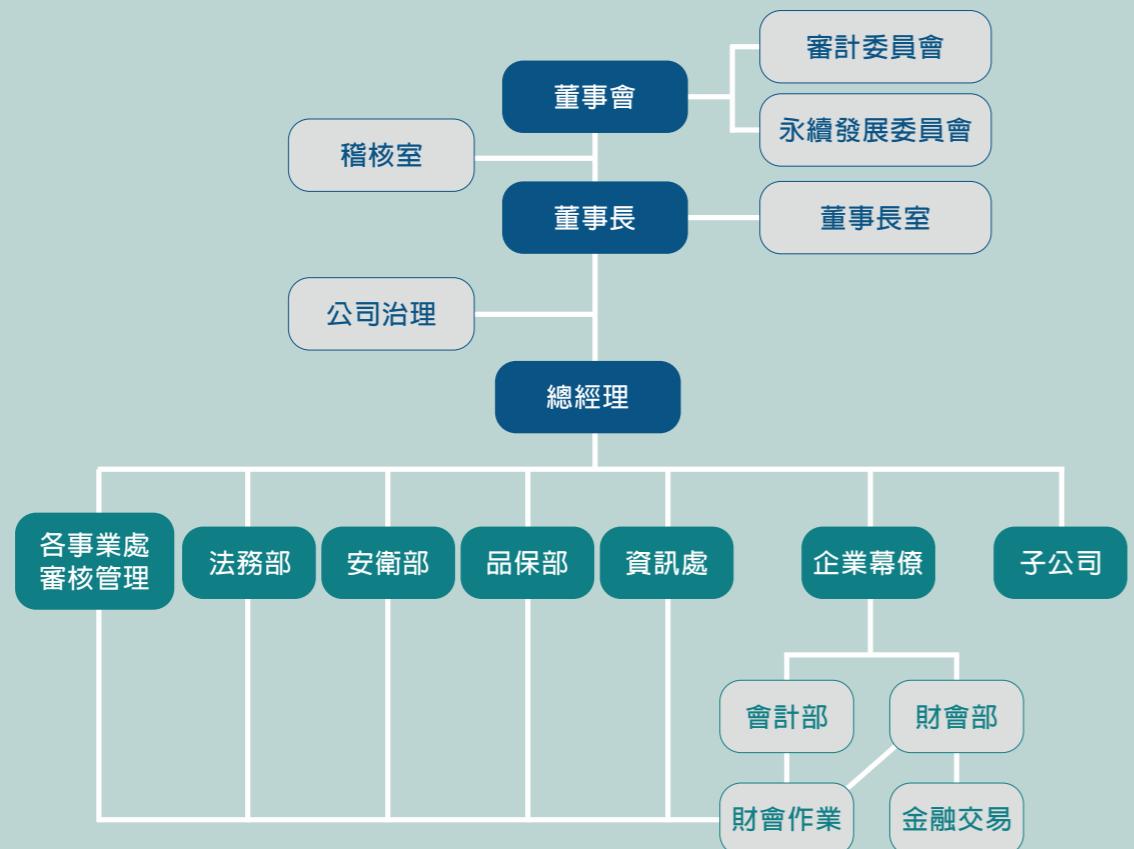
為強化資訊透明度並保障利害關係人權益，本公司亦定期於官方網站之投資人專區公開揭露風險管理之運作情形。

2024年
風險管理
運作情形



風險管理流程

風險管理組織架構



職責管理人員依各承攬種類與其執行作業階段，建立各項風險管控機制，落實並確保資本適足與清償能力。依據風險影響衝擊及控制有效性劃出風險矩陣，對已辨識之潛在高風險項目立即採取減緩措施；中等風險研擬改善或優化現行因應措施，位於安全階段之風險則持續追蹤並保持使其控管在本公司風險胃納範疇，確保達成公司永續營運之目標。2024年風險管理執行情況已於2024年12月27日向董事會報告。





2024年主要風險管理執行情形

風險項目	重大性議題	衝擊	風險策略及運作情形
物價波動		利潤下降	1. 提高風險準備金 2. 得標後立即採購大宗物料
資訊安全	<input checked="" type="checkbox"/>	● 重要資料遺失 ● 系統回復期間營運受到影響 ● 企業形象受損	1. 階段性更新軟硬體設備 2. 進行社交工程演練及教育訓練，加強同仁資安意識。 3. 定期進行「電腦資訊安全稽核抽檢作業」，強化員工資訊安全防護概念。 4. 宣導尊重智慧財產權及非法使用之相關罰則規定。
品質管理		● 修繕成本增加 ● 客戶不信任 ● 公司形象受損	1. 施工前完整規劃 2. 確實稽核檢討 3. 透過錯誤學習建立成長型思維
職業安全衛生	<input checked="" type="checkbox"/>	● 勞工安全問題 ● 執行成本增加 ● 工地停工風險 ● 公司形象受損	1. 導入並落實ISO 45001職業安全衛生管理系統。 2. 制定並嚴格落實各項工安措施防護標準、作業標準及設置標準。 3. 定期對各工地進行安衛考評，並據以提供獎勵或施以懲處。 4. 導入7S，提高工地安衛內稽內控標準。
氣候風險		● 工期延長 ● 成本增加 ● 勞工安全問題 ● 碳排放議題	1. 以ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查與管理。 2. 導入並落實ISO 14001環境管理系統。 3. 積極投入低碳工法與技術之研發。 4. 施工現場溫度監控。 5. 休息區環境優化。 6. 加強健康宣導。
技術研發與創新	<input checked="" type="checkbox"/>	● 虧失技術專屬性 ● 專利授權金受損	1. 研發成果申請專利或新工法認證，以保障智財權。 2. 施工廠商協助了解有無侵權行為。



內部稽核

本公司稽核室依年度稽核計畫之九大作

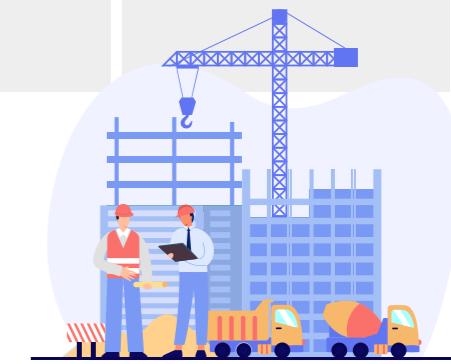
業循環定期檢核監督各單位執行狀況，協助公司落實誠信經營，嚴守風控防線，2024年共查核39項目，出具稽核報告13份，查核缺失共21項皆已完成改善，針對缺失項目加強教育訓練及作業流程檢討改善，以防止未來錯誤再次發生。內部稽核主管定期向審計委員會報告稽核結果，並經常與獨立董事及簽證會計師進行溝通，持續優化管控機制。

九大作業循環

- 業務承攬循環
- 採發管理循環
- 工程管理循環
- 融資循環
- 子公司監理循環
- 固定資產循環
- 電腦化資訊管理作業
- 薪工酬勞循環
- 投資管理循環

查核項目列表

- 查核類別
- 內控制度自評
- 衍生性金融商品交易（每月）
- 每季背書保證
- 每季資金貸與
- 委員會議事運作
- 法令遵循



2024年稽核主管與獨立董事事情形

日期	溝通內容
2023.10 ~ 2024.11	2023年11至2024年11月稽核工作報告
2024.1.19	臨時審計委員會審查通過2024年度預算報告案
2024.3.13	2023年10至12月稽核計畫執行情形，內部控制缺失及未完成稽核缺失追蹤事項報告，通過內控自評有效性報告及年度內控聲明書。
2024.5.8	2024年1月至3月稽核計畫執行情形，內部控制缺失及未完成稽核缺失追蹤事項報告。
2024.5.8	獨立董事與稽核主管單獨溝通20分鐘有關關係人交易作業與相關作業內控議題。
2024.8.14	2024年2月至6月稽核計畫執行情形，內部控制缺失及未完成稽核缺失追蹤事項報告。
2024.10.30	新任獨董產業說明會及議題溝通
2024.11.12	2024年5月至9月稽核計畫執行情形，內部控制缺失、未完成稽核缺失追蹤事項報告及通過次年度稽核計劃提報。
2024.12.27	2024年10月至11月稽核計畫執行情形，內部控制缺失及未完成稽核缺失追蹤事項進度報告。



2024年會計師與獨立董事溝通情形

日期	溝通內容
2024.3.13	2023年度合併財務報表查核結果、長期建造合約、管理階層可能逾越控制等顯著風險及關鍵查核項目、與2023年非確信服務項目。2024年度財務報告簽證會計師聘任討論案。
2024.3.13	獨立董事與簽證會計師就稽核業務執行情況，單獨溝通25分鐘。
2024.11.12	2024年度Q3合併財務報表討論案、年度查核規劃及集團查核策略、未來適用的準則及法令，增訂「簽證會計師提供非確信服務預先核准辦法」討論案
2024.11.12	獨立董事與簽證會計師就稽核業務執行情況，單獨溝通25分鐘。
2024.12.27	簽證會計師向獨立董事簡報該年度事務所的審計品質各項指標(AQI)及與同業的分數評比報告。



2024年内稽主管與獨董、
會計師溝通情形

法規遵循

GRI 2-27,GRI 413-2

建國工程將法規遵循視為公司治理與風險管理之基礎。所稱重大違規事件，係指違反《公司法》、《證券交易法》、資訊揭露規定或其他國內監理法規，並遭主管機關裁罰或行政處分者。

2024年度無重大違規事件發生。對於其他一般違規情形，經主管機關指正後皆已改善，並加強內部控管與教育訓練，以防類似情形再次發生。本公司將持續落實合規管理，確保營運合法，維護利害關係人權益。

2024年因違反環境法令之罰款新台幣29萬3千9百元

日期	字號	違反法規條文	違反法規內容	金額 (新台幣萬元)
2024/2/29	音字第22-2024-010394號	噪音管制法第9條	施工噪音超過管制值67分貝	3.6
2024/3/20	音字第22-2024-020229號	噪音管制法第9條	施工噪音超過管制值67分貝	7.2
2024/4/19	音字第22-2024-030179號	噪音管制法第9條	施工噪音超過管制值67分貝	7.2
2024/6/18	新北環稽字第41-2024-051233號	廢棄物清理法第27條	未妥善管理與注意環境維護	0.24
2024/7/3	音字第22-2024-060086號	噪音管制法第9條	施工噪音超過管制值67分貝	3.6
2024/9/23	音字第22-2024-080325號	噪音管制法第9條	施工噪音超過管制值67分貝	1.8
2024/9/24	廢字第40-114-080103號	廢棄物清理法第27條	道路汙染	0.48
2024/10/15	新北環稽字第30-2024-090011號	水汙染防治法第18條	沉砂池與計畫書數量不同	4.55
2024/12/04	廢字第40-114-010014號	廢棄物清理法第27條	道路汙染	0.48
2024/12/17	廢字第41-114-010526號	廢棄物清理法第27條	道路汙染	0.24
合計				29.39

2024年勞動檢查裁罰26萬元

工區	日期	事由	裁罰金額	改善措施
左營社宅	2024/04/17	2023年7月9日違反職業安全衛生法第26及27條	20萬	增加夏日熱危害降溫措施及冷房等
頂福社宅	2024/07/23	違反職業安全衛生法第6條	3萬	電梯井開口上鎖
頂福社宅	2024/10/30	違反職業安全衛生法第6條	3萬	通道突出物警示





資訊安全



重大性議題： 資訊安全

資訊安全與資訊保護一直是建國工程對業主客戶、供應鏈夥伴及全體員工的重要承諾。本公司以「零個資外洩」為核心目標，持續落實資訊安全管理機制，確保營運資訊之完整性與隱密性。

為強化資安治理體系，本公司於2023年12月正式成立「資安中心」，由資訊部李昌遠經理擔任專責資安主管，並配置一名資安專責人員，負責全面推動資訊安全策略之規劃與執行。除持續汰換與更新資訊系統之軟體設備外，亦同步強化資安設備，以提升整體防護能力。

在執行面，2024年度並無發生任何因資訊安全事件導致客戶資料洩漏、個資保護違規、主管機關罰鍰或司法訴訟等情形，亦無第三方或主管機關因個人資料保護相關議題對本公司提出申訴。

為進一步提升主動防禦能力，自2024年12月起，本公司已正式導入MDR（Managed Detection and Response）全天候防駭機制，持續監控公司內部所有主機運作狀況，有效掌握潛在威脅並即時應對，全面強化企業資訊安全防線。



2024 年資安執行情形

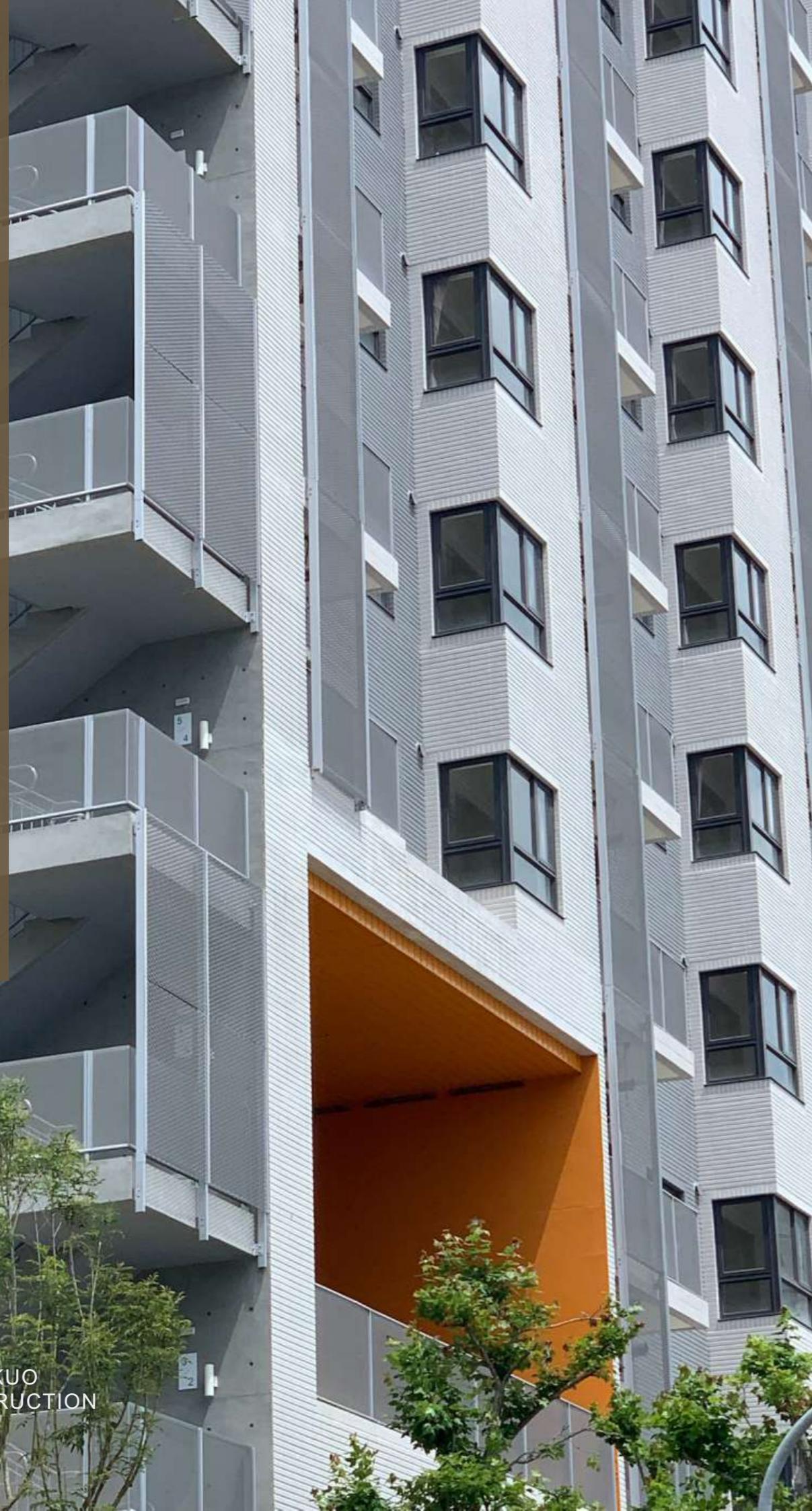
項目	措施	成效
1 弱點掃描	實地檢測重要主機是否有惡意程式，並加強資安防禦措施改善	2024年已完成主要系統弱點掃描，涵蓋多數核心平台，整體風險狀態可控、未發現重大異常。
2 遠端VPN存取管控	將 VPN 改為雙因子認證增加防線，當單一帳號密碼外洩時得有效地預防未授權訪問或盜竊之威脅	綁定完成率：100%（適用所有 VPN 使用者帳號）
3 資安宣導	包含郵件安全、電腦使用安全及軟體使用安全	1. 發送次數：11 次 2. 覆蓋對象：400 位員工 3. 累計推播量：4,400 封次
4 社交工程	透過不定期發送釣魚信件測試，針對同仁易誤犯題型加強教育訓練，提升資安意識	1. 發送釣魚信件總數：1,935 封 2. 补強訓練場次：4 場資安教育訓練 3. 總訓練時數：176 小時
5 資安稽核	定期抽核同仁電腦使用狀況，是否有不當使用可能造成資訊安全風險增高，抽核時若發現缺失則當下要求改善並持續追蹤	1. 抽檢率：30% 2. 不合格率：約 5.8%
6 資料管理	依據週期系統及NAS自動備份，執行本地自動、異地及離線3種備份模式	1. 回報頻率：每季一次，共 4 次 2. 覆蓋範圍：全公司部門與各工地單位 3. 回報完成率：100%（無延遲或缺漏） 4. 缺漏紀錄：0 件重大缺漏
7 災難復原演練	執行P6系統、電子表單及JDE系統等遭駭客入侵或其他因素破壞後之緊急因應及修復方案	1. 演練次數：共 2 次（依年度計畫執行） 2. 覆蓋範圍：主要業務系統與關鍵平台 3. 執行結果：全程流程順利，無中斷或異常



利用
—
成長型思維 終身學習



CHIEN KUO
CONSTRUCTION



重大性議題：低碳營建、技術研發與創新

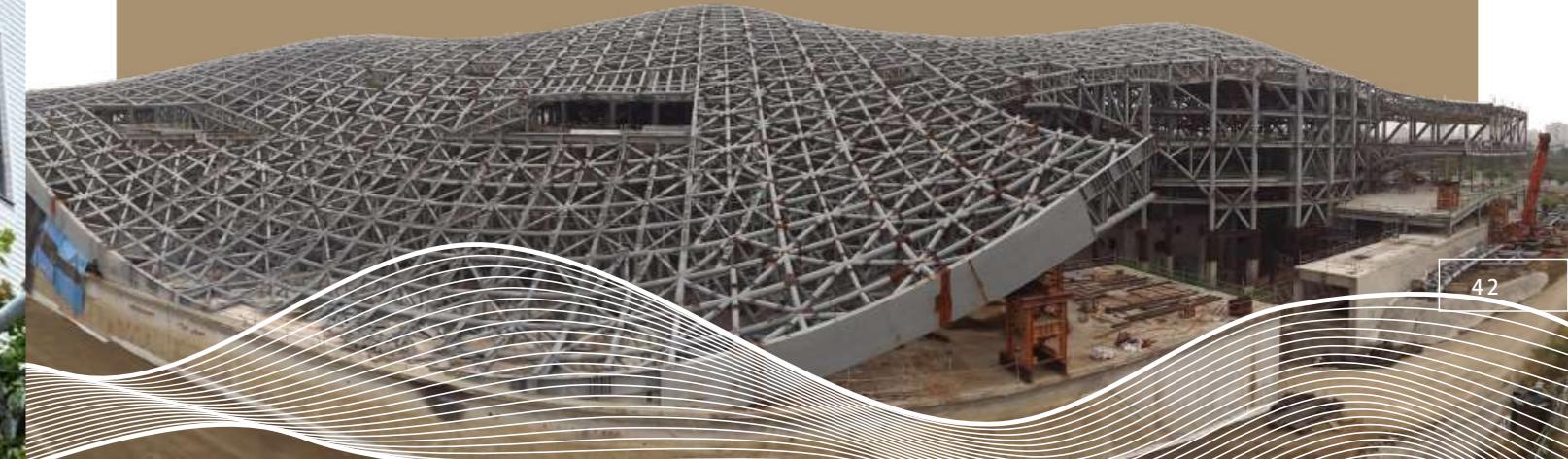
專欄-低碳工法降低千噸以上碳排放

建國工程專注於專業營建管理之本業，致力於在確保品質的同時，積極尋求對環境友善的創新突破。於模板工程方面，我們領先同業投入資源導入鋁合金模板，並成立專業團隊，針對各工地條件進行評估，選擇最適合導入之工程案場。

2023年，本公司率先於「左營崇實安居」成功導入鋁合金模板系統取代傳統木模，獲得良好成效與正面回饋。延續此成果，2024年於新北市頂福安居社宅工程進一步推動模板再利用策略，有效接收並延用使用於左營崇實安居之鋁合金模板進行利舊，搭配精準測量技術，不僅降低施工錯誤提升施工效率外，更實現物料循環利用，工地現場亦因無木屑、鐵釘而更加整潔，落實環保與永續建築理念。

利用鋁合金模板系統施工方法可達到 $1.27\text{kg CO}_2/\text{M}^2$ 之減碳成效，以頂福安居之模板面積約為30萬 M^2 計算，本工程使用鋁模可達減碳38萬噸 CO_2 ，相當於984座大安森林公園一年碳吸收量。

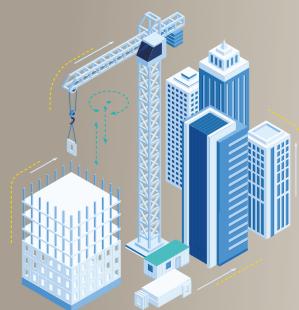
適用範圍	傳統木模板	系統性鋁合金模板
施工品質	表面不平整，需要額外打底鋪平或打石、修補	表面平滑，不需打底粉光
施工難度	需專業模板、泥作工	組裝難度較低，無經驗者快速上手
施工效率	較慢	較快
安衛程度	施工時會用到釘子，此外木材為易燃材料，工區需嚴加管控。	施工所需工具少、現場乾淨，減少工作者受傷可能，且鋁模不助燃，助於工區安全。
翻用次數	3-4次	100次
廢棄物	廢木板、打石後之混凝土塊	鋁模可重複翻用，且鋁金屬亦可重製，無廢棄物
環保效益	低	高





建國工程於2015年起提出「營造4.0」新世代營建發展策略，以科技化、電子化、自動化與差異化為核心，全面提升核心競爭力。相較於市場上常見的削價競爭模式，我們堅持「品質優先」的經營理念，將資源投入於研發新工法與新技術，作為推動產業升級與永續發展的關鍵動力。

我們持續推動技術創新，積極導入智慧化施工、管理及系統整合，並建立具備研發能力的專業團隊，致力成為具備高效能與高附加價值之營建團隊。

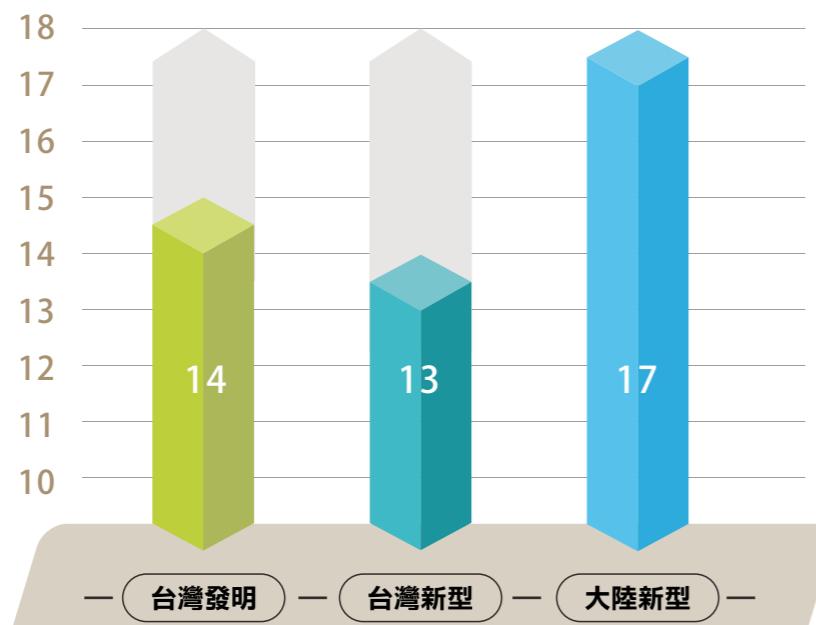


近三年投入研發費用





專利統計



1. 施工技術精實化

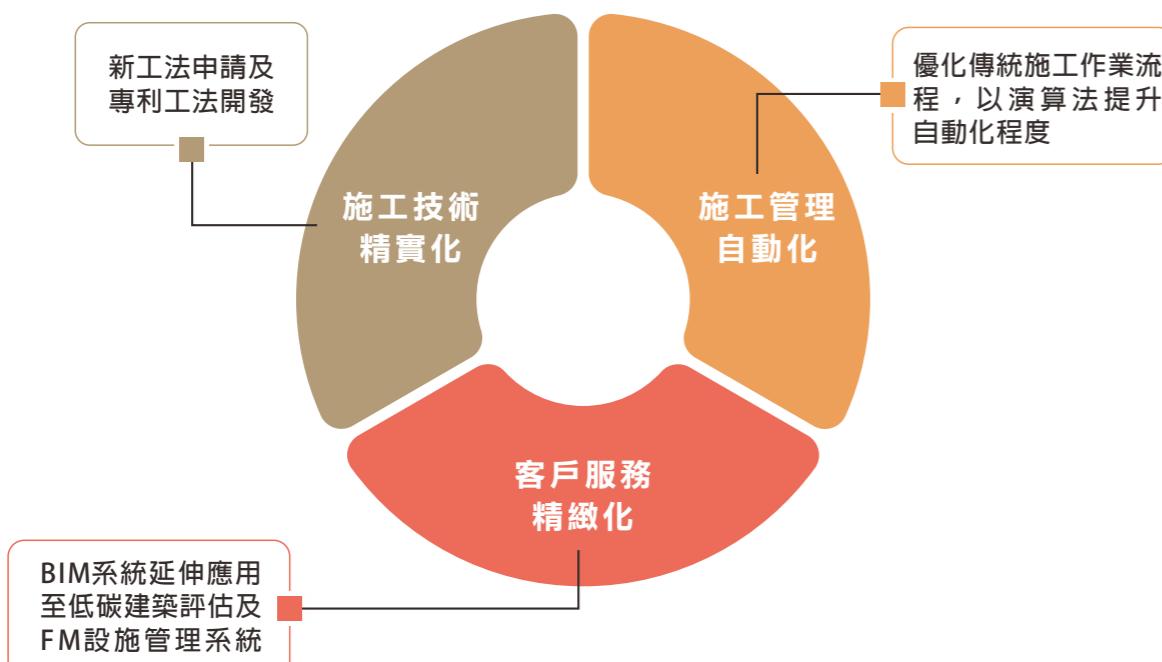
SD550W、SD690高強度鋼筋

鋼筋是確保建築物結構安全不可或缺的關鍵材料，然而其生產過程亦伴隨高碳排放，為建築業中碳足跡較高的建材之一。為達保障結構安全的同時實現減碳目標，本公司技術開發團隊積極投入研發研發高強度鋼筋，透過提升鋼筋強度以減少整體用量，有效降低建築過程中的碳排放，實現低碳建築願景。我們已開發出之SD550W 高強度鋼筋除獲得內政部新工法認證外，並已被主管機關納入《建築技術規則》，擴大其產業應用效益。

研發團隊目前研發更高強度鋼筋SD690，以更高強度鋼筋減少配置用量，達到更佳的減碳效益。



建國工程研發策略地圖 主要可分為三大方向：



SD690 試驗照片

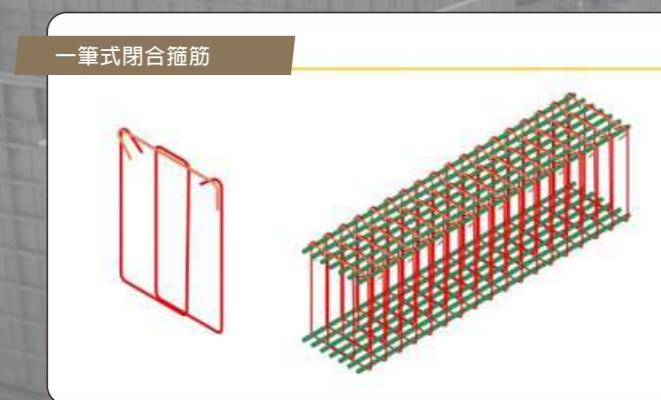
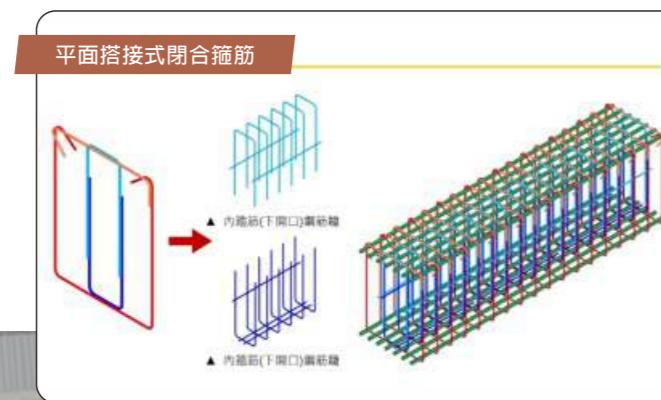
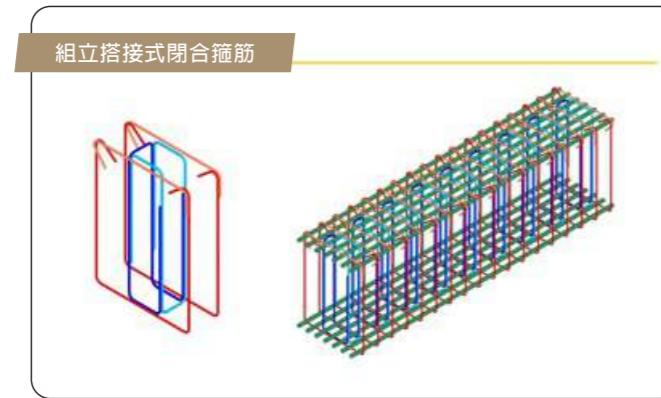




■ 創新大梁耐震鋼筋

為降低施工複雜度並提升施工效率，本公司積極投入智慧化施工技術之研發，針對耐震設計中常見的內箍筋施工困難問題，技術團隊開發出多項創新型態箍筋工法，包括「立體組合式內箍筋」與「一筆箍設計」，有效簡化傳統施工流程，顯著提升工程現場之作業效率與品質穩定性。

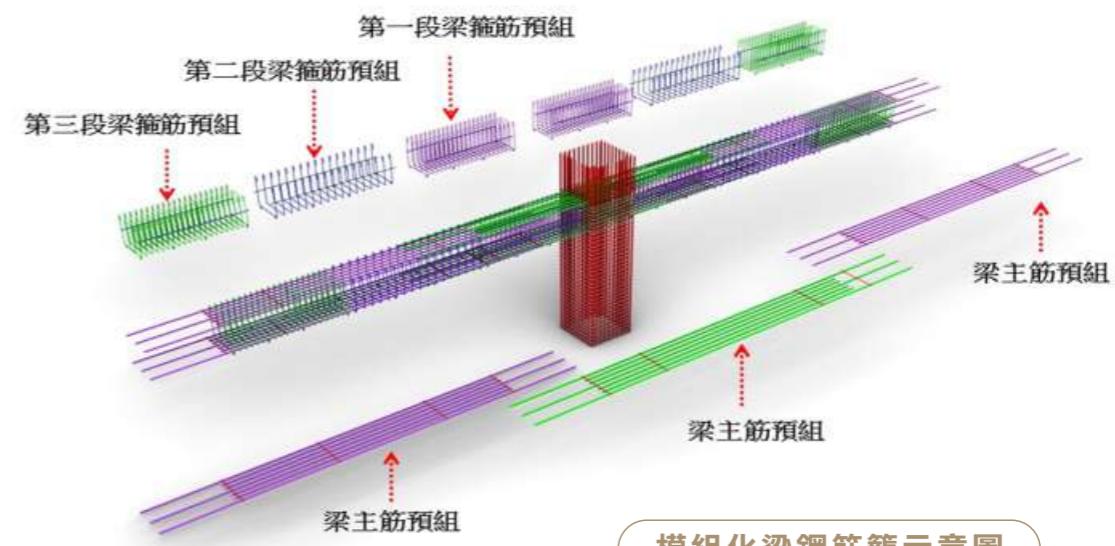
上述創新技術成果已取得5件台灣發明專利、3件中國新型專利與2件美國發明專利，更於2024年順利通過內政部新工法審查。



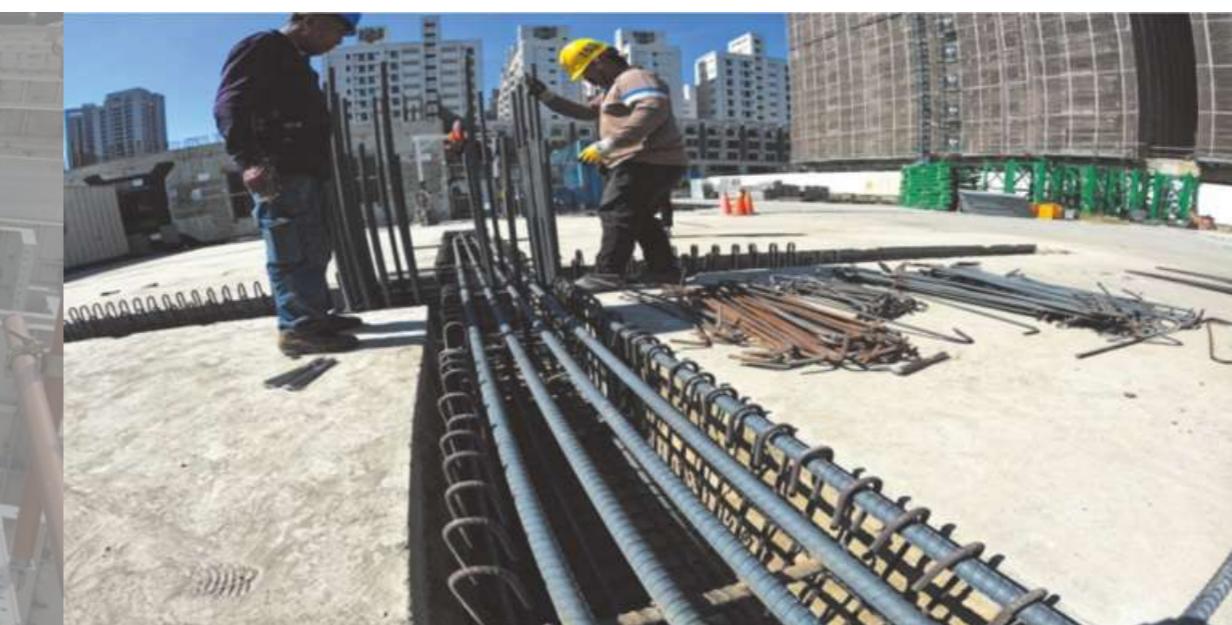
■ 鋼筋系統架構方法

面對勞動力高齡化與營建產業人力短缺的挑戰，模組化施工技術成為提升施工效率與降低人力依賴的有效解方。其中，「鋼筋籠吊裝工法」為具潛力的技術之一，該技術已成功應用於「柱鋼筋籠吊裝」，而「梁柱接頭區」因鋼筋配置密集、干涉複雜，致使業界無實際應用「梁鋼筋籠吊裝」之先例。

本公司技術團隊透過BIM建模與施工模擬技術，針對梁鋼筋籠進行拆解與重組模擬，反覆測試不同分段與吊裝方式，最終獲得最適化的分段與組合方式，成功測試出可行的吊裝方式。此創新工法已於2024年初取得發明專利，並於本公司部分工程現場進行小規模實地測試，驗證其可行性與實務效益，未來預期將進一步推廣應用，將有助於改善現場施工勞力需求不足現象。



模組化梁鋼筋籠示意圖



實地
測試

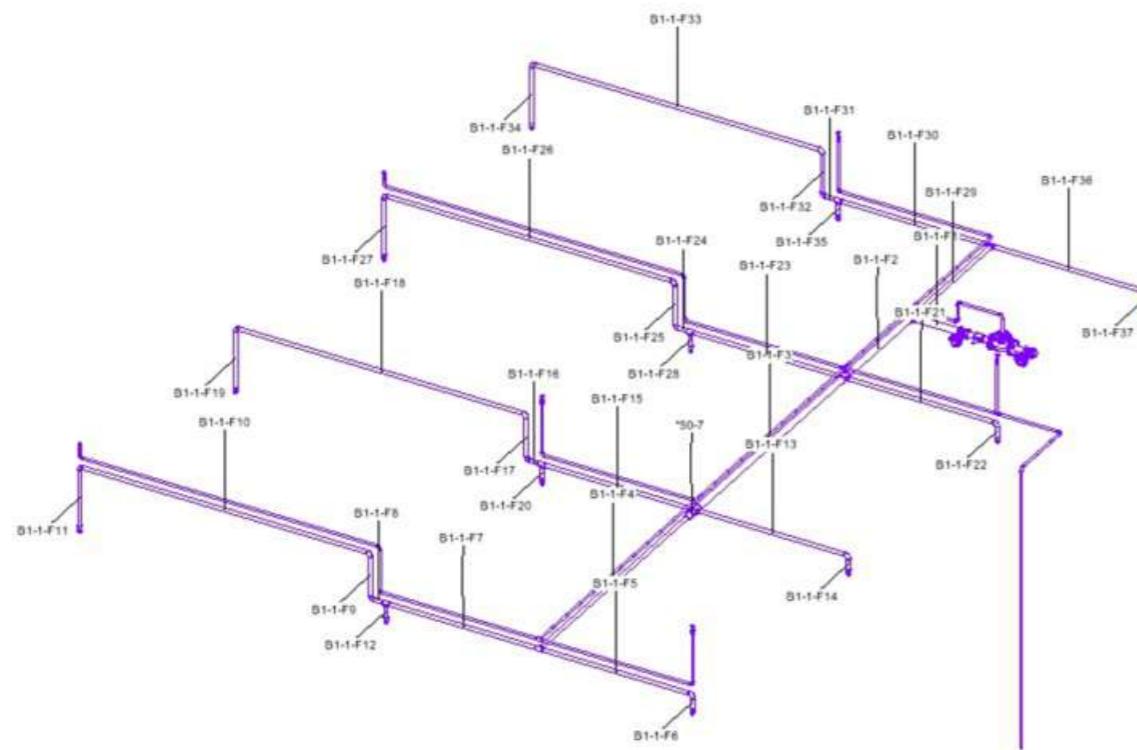


2. 施工管理自動化

■ 自動繪製3D機電管線組裝圖

傳統機電管線施工多採用現場裁切方式，需高度依賴經驗豐富的技術工班，不僅影響施工效率，施工後常遺留大量餘料，除浪費管線材料外，更造成現場雜亂，不符環保趨勢與安衛要求。

為解決上述問題，本公司研擬「機電預製工法」，透過BIM（建築資訊模型）精準計算材料數量，隨後透過自動化程式，將BIM模型轉換為分區3D組裝圖，由一般組裝人員依圖施工，無需仰賴專業機電技術人員即可完成組裝，也可大量減少管線裁切誤差產生之廢料。



消防泡沫管線分區組裝圖

本公司積極投入資源於研發創新工作，最近年度已核准稅額抵減如下表：

申請年度	抵減稅額(新台幣)/核減比例
2021年	102萬(約90%)
2022年	103萬(約89%)
2023年	75萬(約82%)

註：2024年已提出申請，但尚未被核定。



受建築研究中心邀請參加2024年Secutech「台北國際智慧物聯建築與居住空間應用展」，於低碳淨零建築主題館展示低碳工法與技術，受到多人關注與詢問。





公印停靠

3. 客戶服務精緻化

低碳之綠色建築

建築物在興建過程中所使用的建材，以及完工後營運期間的設備耗能，皆為溫室氣體排放的主要來源。因此，選用綠色低碳建材與高效節能設備，是打造低碳綠色建築的關鍵核心。我們在成本可控的前提下主動對承攬的社宅提升低碳規劃標準，優先採用高能效、低耗能的機電設備，並導入低碳之鋁合金模板施工工法，實踐環境友善與節能減碳目標。

我們以「左營崇實安居案」參與內政部國土署推動的「EEWH-BERS 建築能效評估系統」及「低蘊含碳建築評估系統」評選，雙雙獲得最高等級1+候選證書，成為全國首座榮獲雙1+等級的低碳社會住宅。



4. 品保與安衛自檢App

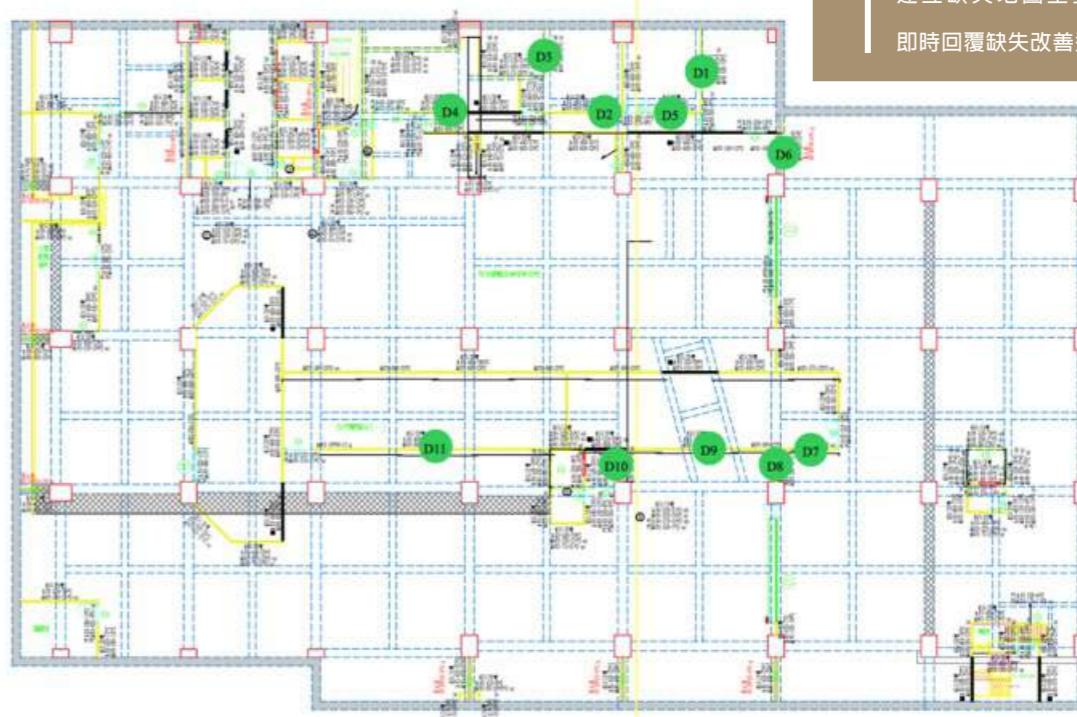
技術開發、品保與安衛三大團隊攜手合作，研發自檢APP，打造智慧化及無紙化之綠色工地。

工程品質控管需仰仗優秀施工廠商與營造廠端層層嚴格把關，以往現場工程師進行查驗自檢時，需將結構平面圖及各項施工資料全面列印，逐項比對、拍照記錄，並彙整成冊存檔。整個流程不僅費時繁瑣、重複作業，亦耗費大量紙張，為優化此流程，我們研發「自檢App」，將所有查驗所需資訊整合至雲端，讓工程師持平板即可在現場完成查驗。此App支援現場拍照、註記與異常紀錄，查驗完成後即可匯出報告，除大幅縮短自檢作業時間外，更大量減少紙張浪費。以一座十層樓建案為例，單就「柱體查驗」項目，使用App即可節省超過72,000張紙張。未來如擴展至其他結構項目與大型工案，所帶來無紙化減碳效益將更為顯著。目前品保自檢App已經應用於55個土建工項、34個機電工項，未來將持續擴展至所有工項。

此外，安全衛生稽查亦面臨與品質自檢類似的問題。傳統作法需由工程師至現場拍照記錄，再回工務所整理資料並通知相關單位改善，不僅流程繁瑣，且資訊傳遞延遲，對於現場安全衛生維護的即時性與有效性造成限制，現在透過自檢App，安全稽查資料可即時上傳雲端，讓相關人員迅速掌握缺失狀況與改善進度。同時，系統可將各項缺失紀錄彙整建檔，建立廠商缺失資料庫，做為日後廠商評比與管理優化的依據，有效提升安全管理的效率、即時性與透明度。安衛自檢App已經於2024年全面推動，並在15個工地推行。

現場工程師：
下載地圖、按圖查驗
建立缺失地圖至雲端
即時回覆缺失改善進度

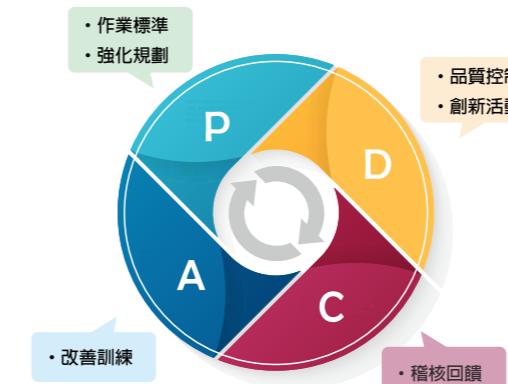
品保自檢畫面





品保人員

- 可篩選工地、工項樓層、工程師及自檢狀況
- 自雲端即時追蹤缺失改善狀況



追求卓越

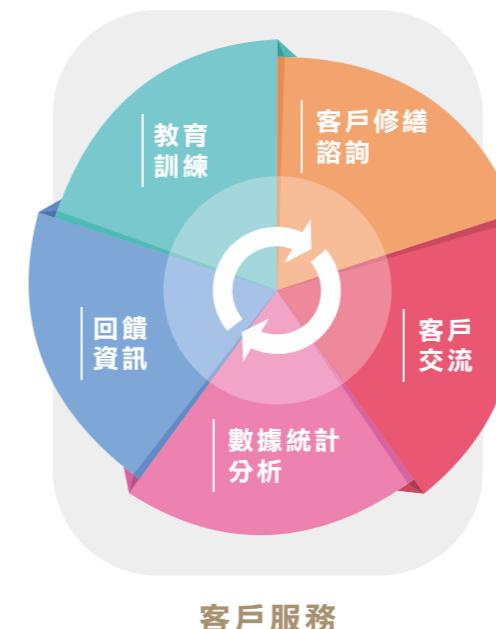
建築品質管理

工程項目繁瑣、工序交錯複雜，建國工程始終秉持品質優先為核心原則。從材料選擇、施工工法，到施工過程中對環境的影響，皆是我們品質管理範疇。

本公司導入ISO 9001品質管理系統，建立三級品管制度，並以PDCA改善循環為基礎，系統性規劃作業標準，確實執行現場品質控管，以確保工程品質穩定與持續精進。然在營建產業邁向自動化與智慧化的發展趨勢中，仍有諸多細節需仰賴工程管理人員判斷，因此，為強化品質改善機制，我們成立「品管圈」，設立多個改善小組，針對品質稽查中經常出現缺失的項目進行系統性分析與研究，提出具體的改正與預防措施，並透過實作驗證其可行性。一旦確認依據該工法或工序所做出之品質符合標準，即納入內部品質規範，作為未來施工的依據，持續優化品質管理體系。



客戶服務



客戶的信任是建國工程歷經一甲子堅持與成長的基石。我們秉持「優質服務、用戶至上」的理念，致力於提供安全、高品質的產品與服務，並持續推動數位轉型與技術創新，以強化競爭力、創造更佳的客戶體驗。

在興建階段，本公司設有專屬業主服務團隊，自工程開工至交屋全程陪伴，與客戶保持密切溝通。並於施工期間每半年進行「在建工程業主滿意度調查」，主動蒐集回饋意見，據以檢討優化品質管理流程，持續精進、追求卓越。

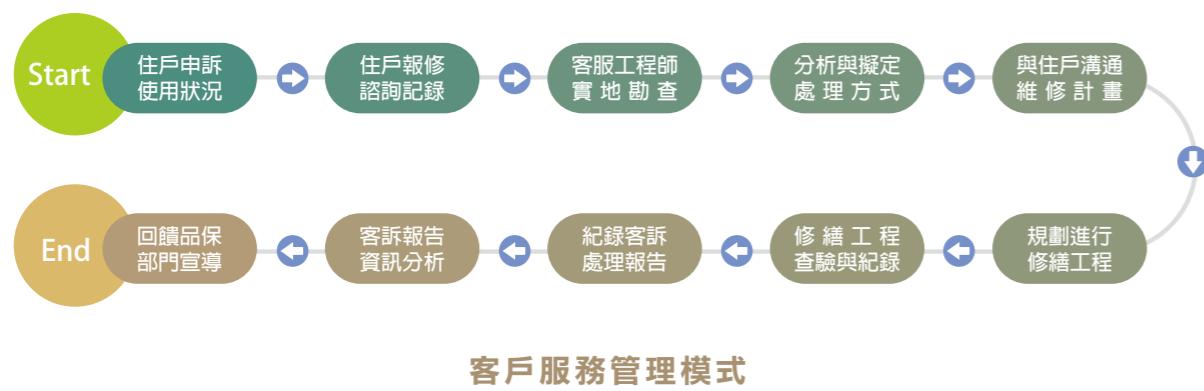
驗收點交後，本公司另設有專責的客戶服務部門，致力於提供即時完善的保固服務，不僅保障建築物的安全與品質，我們更重視客戶的使用體驗與整體滿意度。透過系統化作業流程與以使用者為核心的服務思維，我們確保每項保固與修繕作業均能準時、妥善執行。在建案完工後，工程師將執行嚴謹的完工檢查與驗收程序，點交完成後即由客戶服務部接手後續的建築物保固與修繕管理，全力維護顧客使用安全與居住品質。



1. 服務管理

我們設有客戶服務部針對保固修繕建立標準化流程，迅速回應修繕需求。在接獲通報後，由專責人員建立電子表單，工程師安排現勘並研判處理方案，必要時並尋求其他專業協助；確認修繕方案後，即派工進行修繕，全程監督並查驗完工。

所有流程皆以電子化管理，確保可追蹤、可回溯，並將修繕紀錄與數據分析回饋品保部門，持續優化品質、提升效率，有效降低修繕率。



我們全面導入科技數位化管理於客戶服務流程，確保資料紀錄完整且便於查閱，並在承辦人員交接時實現無縫銜接，提升作業連續性與穩定性，同時也可減少紙張使用，積極響應環境永續目標，更可藉由雲端共享與區域網路連結，強化專案進度的可視化管理，大幅提升修繕效率。另外，我們利用視訊會議技術進行即時溝通與協作，全面優化部門運作效能與彈性，提升整體服務品質。



2. 客戶服務的回饋與績效

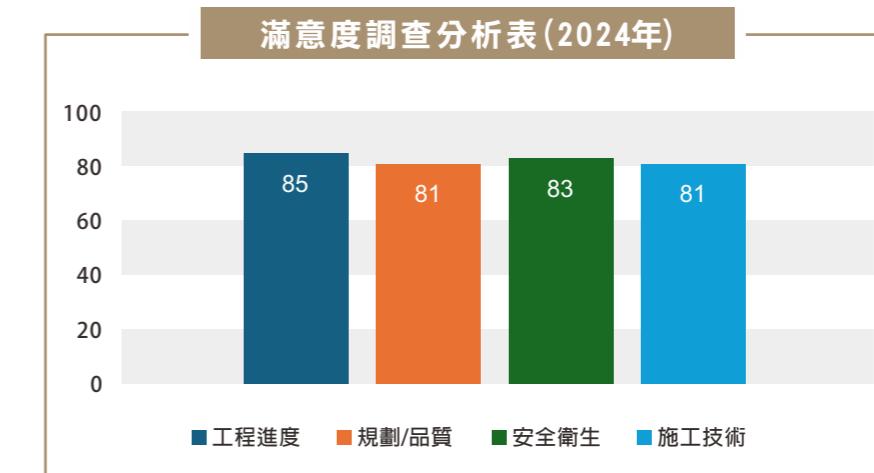
我們建構完整的客戶服務保固程序作業，當工程師完成每一次保固修繕後，客戶服務部隨後即進行顧客服務滿意度調查，並將調查結果統計分析，改進不足之處，以作為改善服務的目標。

我們不僅積極解決顧客需求更重視顧客權益，配合雲端電子化登載，依據事件輕重緩急安排修繕順序，讓每位顧客都能得到最妥適的服務。客戶服務部每月定期召開雙週修繕會議，針對修繕過程中所遇問題進行檢討與改善，同時進行模擬與客戶互動情境，演練應對策略，以提升客服人員的溝通技巧與應變能力，進一步強化客戶體驗與滿意度。2024年保固修繕服務滿意度平均皆於80分以上，足見我們的服務受到每位住戶的肯定，但我們不自滿於此，仍持續精進我們的服務品質。



住戶保固服務滿意度

除了重視住戶的服務體驗外，我們同樣關注在工程興建期間業主對我們服務的滿意度，因此每半年定期實施「在建工程—業主滿意度調查」，內容涵蓋工程進度、施工品質、安全衛生、技術表現及抱怨處理等面向。調查結果經彙整分析後，作為各相關部門持續改善的依據。在2024年，業主滿意度調查平均分數皆超過80分，雖已達水準，但我們並不自滿，仍持續致力於技術精進、管理優化與工法創新，期望為業主提供更具價值、更值得信賴的專業服務。



業主滿意度調查分析



終生學習

職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5

在安全第一的要求下，我們依循《職業安全衛生教育訓練規則》及相關法規，於新進人員報到時即進行職業安全衛生教育訓練，包含一般安全衛生知識與危害通識課程。針對各類作業主管，亦依規定辦理初訓與在職複訓課程，涵蓋職業安全衛生管理員等，確保其專業證照有效並強化安全衛生意識。

此外，公司不定期舉辦各類安全衛生教育訓練，相關課程皆於工作時間內辦理，員工上課期間不會因此遭受扣薪、減薪或扣假等不利處分。

1. 安全衛生證照在職複訓(對象:安全衛生證照人員)

課程類型	對象	台灣廠區(人數)		
		2022	2023	2024
職安證照複訓課程	證照人員	68	68	57
消防證照複訓課程	證照人員	0	0	0

台灣廠區安全衛生證照在職複訓(對象:安全衛生證照人員)

類型	證照名稱	在職複訓人數(台灣)		
		2022	2023	2024
職安	營造業甲種職業安全衛生業務主管	43	46	42
	營造業乙種職業安全衛生業務主管	0	0	0
	甲級職業安全衛生管理師	3	2	1
	乙級職業安全衛生管理員	22	20	14
	荷重一公噸以上之堆高機操作人員	—	—	0
	急救人員	—	—	20
	施工安全評估人員	—	—	8
	勞工健康服務護理人員	—	—	1
	擋土支撐作業主管	—	—	5
	露天開挖作業主管	—	—	2
	模板支撐作業主管	—	—	6
	施工架組配作業主管	—	—	4
	鋼構組配作業主管	—	—	8
	屋頂作業主管	—	—	0
	缺氧作業主管	—	—	8
	吊升荷重三公噸以上之固定式起重機操作人員	—	—	0
	使用起重機具從事吊掛作業人員	—	—	1
消防	高空作業車操作人員	—	—	45
	防火管理人	—	—	0

註：上表為2024年持有證照之人數，部分因於新人報到時收取資料，無法提供複訓人數。

2024年訓練照片



新進人員教育訓練



職安卡安全衛生教育訓練

安全衛生主題訓練



職業安全衛生精進訓練



2. 一般安全衛生與緊急應變訓練(一般員工、協力廠商)

除依法辦理各項法定訓練課程外，更重視所有進入工作場所人員的整體安全，包括員工、承攬商及訪客等。每年定期於各施工所辦理緊急應變相關演練，如疏散演練、消防應變演練，並推動作業安全危害預防宣導及協力廠商進入工地之教育訓練，積極預防並消除潛在風險。

我們持續透過訓練與演練檢討精進作業流程，致力營造健康、安全的工作環境。2024年總受訓人次達1,303人，累計訓練時數共4,119小時

2024年職業安全衛生教育訓練

教育訓練項目	訓練時數	參與人數
緊急應變演練	1	410
職業安全衛生精進訓練	3	69
用電安全	2	48
不定期施工現場安全訓練	1	250
2024台灣職安卡	6	526



主動籌辦職安卡課程，免費或補助業主、監造或廠商施工人員主動參與

職安卡課程	時數(小時)	完訓取證人數		
		2022	2023	2024
全國職安卡/ 職安卡安全衛生教育訓練(新訓/回訓)	6/3	134	78	322

說明

- 建國工程主動籌辦職安卡教育訓練，召集所有即將進入或未來要進入工地之人員(包含協力廠商勞工、業主)一起進行6小時教育訓練，一次性完成進入工地前依法須進行之職安教育。
- 每年檢視公司及各工地須新訓與回訓之人數，並視需求安排教育訓練課程(新訓有效期限為三年，每三年回訓3小時)。

2024 年自辦2場 「台灣職安卡」新訓課程，邀請外部專家講授，並自辦安全衛生教育訓練課程，訓練對象包含本公司員工及協力廠商勞工，共計有253人參訓。自辦一場線上回訓課程，共69人完成全套訓練並通過測驗。

3. 危害告知、協議組織會議訓練(協力廠商)

協力廠商管理雖繁瑣，卻是確保施工安全不可或缺的一環。一方面需有效掌控所有進出工地人員，另一方面因協力廠商並非本公司員工，其安全意識及行為風險較無法掌控，因此更需特別留意。為此，我們於每次施工前皆召開起始安全會議，並針對首次進場人員(尤其是協力廠商)，由施工所專職安衛人員及工程主辦單位進行教育訓練與危害告知，確保其熟悉工地規範與安全要求。

針對高風險作業，進場前須填寫施工申請單，詳細載明施工日期、人員、作業內容與施工位置，以落實協力廠商作業控管，強化施工風險管理。

自2011年起，建國工程建立協力廠商評鑑機制，評鑑項目包含施工品質、職業安全衛生管理、品質管控與服務協調，並每月彙整評分結果，由品保、安衛等六部門組成輔導小組，依據評鑑結果提出改善計畫，協助廠商提升表現，直到符合標準。如廠商評鑑未達標，經輔導後仍無法改善者，將列入觀察名單，或予以停權，甚至剔除出合格協力廠商名單，以確保整體施工品質與安全管理持續提升。

緊急應變演練(各施工所)





留任與職涯發展 GRI 404-1, GRI 404-2

職業安全衛生教育訓練



重大性議題： 人才培育及發展

完整訓練架構與學習地圖

建國工程期望與員工共同茁壯，我們鼓勵持續學習，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。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。

證照及年度回訓

證照名稱	2022 年持有人數	2023 年持有人數	2024 年持有人數
土木工程技師	4	6	6
結構工程技師	2	2	2
工地主任	74	68	80
甲種工業安全業務主管	133	110	89
甲級職業安全衛生管理師	5	4	3
乙級職業安全衛生管理員	46	41	46
公共工程品管管理人員	43	95	108



2024年 內部訓練課程	內部訓練時數 10,085小時	外部訓練時數 1112.5小時	總訓練時數達 11197.5小時
<hr/>			
總計 72場次 / 38門課程	內部與外部課程總受訓人次達 2,661人次	總訓練經費達 3,682,217元	

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/人次)	訓練總時數 (小時)	人次
管理職	3,422	719	4.8	343.5	76	4.5
非管理職	4,526	1,140	4.0	2,906	726	4.0
總計	7,948	1,859	4.3	3249.5	802	4.1

績效考核制度 GRI 404-3

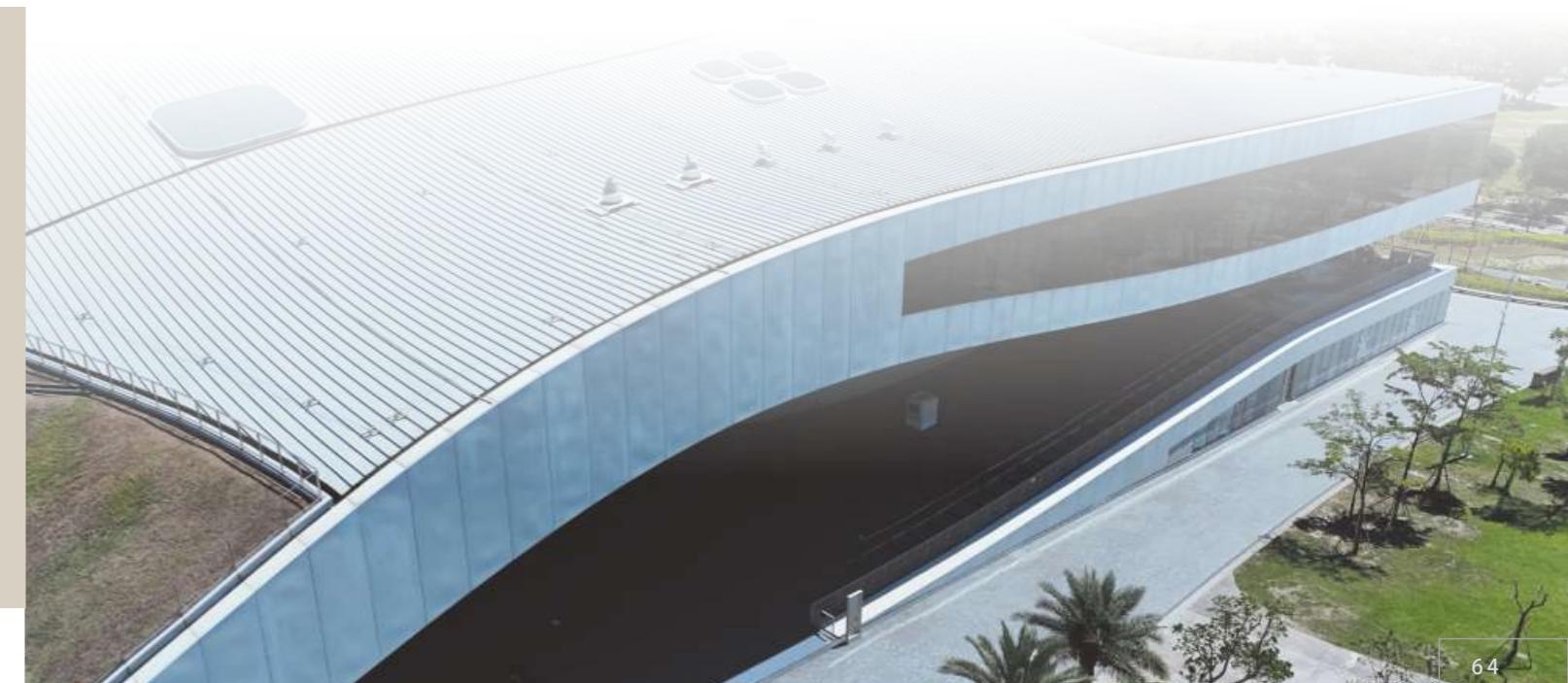
建國工程以短中長期營運策略，設定部門目標及員工個人工作目標，全職員工100%參與績效考核，透過每年兩次績效評核機制，檢視同仁及部門績效達成狀況。

公司透過公開透明的評鑑及會議評核績效，並啟動年度績效面談機制，期望透過雙向溝通，達到同仁自我實現及公司績效成長。



近三年晉升調薪統計

晉升調薪	2022 年	2023 年	2024 年
調薪幅度	4%	3%	4.8%
晉升人數佔比	26.9%	22.95%	20.3%
調薪人數佔比	79.1%	70.49%	84.32%



厚生 — 員工照顧、社會關懷 —



CHENKUO
CONSTRUCTION

安衛第一

2024年職業安全衛生獎項共獲5項榮耀



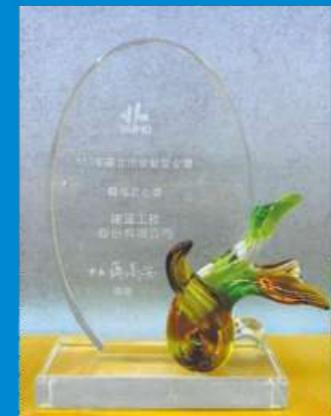
新北市工安獎
職場永續健康與安全獎



新北市工安獎
優良單位獎(A組)特優



勞動部職安署
優良單位



臺北市勞動安全獎
職場安心獎



臺北市勞動安全獎
優良單位





職業安全衛生管理系統 GRI 403-1



建國工程 職安衛政策

為達成職安衛政策，公司作以下承諾：

- 1.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
- 2.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
- 3.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
- 4.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

我們持續努力打造安全健康的職場環境，期望每位同仁都能安心上班、平安回家。我們深知，安全不僅來自硬體設施與制度建置，更仰賴所有同仁齊心遵守公司的核心價值與規範。安衛部建立優於法規標準的職安作業流程，分別就工作環境、設備管理及教育訓練等面向，定期辦理安全衛生課程與宣導活動，持續強化勞工的安全意識與防護能力。為確保施工現場運作順利，我們除派駐專職安衛人員外，亦強化設備操作管理、人員培訓與自主檢查等措施。每年，我們依據危害鑑別與風險評估設定職安目標，透過季度安委會追蹤執行情況，並利用成果改善追蹤表進行成效檢視，確保政策真正落實。

建國工程重視職業安全衛生管理，竭力為員工、客戶、社區與合作夥伴提供安全、舒適且高效的工作環境。我們依據國際標準及台灣職業安全衛生相關法令要求，建立並導入 ISO 45001:2018、CNS 45001:2018 與 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，並通過第三方獨立驗證，確保系統持續有效運作。職安衛管理系統擴及公司每一角落，於總公司及各施工所皆依法設置職安衛管理單位與專責人員，負責擬訂、推動與督導安全衛生事項，並協助相關單位執行災害預防與改善措施，確保所有的營業活動包含設計、規劃、採購、施工、維護與承攬等，皆能落實安全管理，提供每位同仁一個穩健且安心的職場環境。



ISO 45001:2018

TOSHMS

CNS45001:2018及TOSHMS

危害辨識、風險評估與事故調查

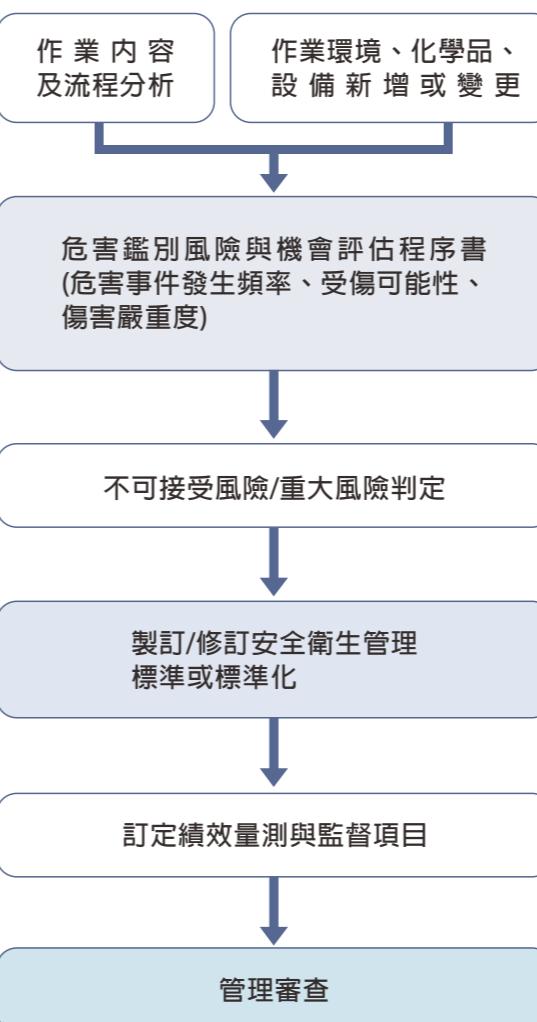
GRI 2-8,GRI 403-2,GRI 403-9,GRI 403-10

1. 危害鑑別風險評估流程

建國工程高度重視工作者的作業安全與健康，秉持「規劃在先、預防為本、零事故、零災害」的精神，執行安全衛生管理。依據《危害鑑別風險與機會評估程序書》，透過職業安全衛生管理系統進行全面的危害辨識與風險評估，並依風險等級實施改善與管控措施。我們將風險等級分為五級，評估依據包括事件發生頻率、受傷可能性與傷害嚴重程度（參考危害鑑別風險評估判定標準），並視風險嚴重程度相應採取風險消除、替代作業、工程控制、教育訓練或配備個人防護裝備等措施，持續追蹤其改善成效。

此外，若工作者判定作業現場存在可能導致傷害或疾病的危險情況，即得自行退離該工作區域以避免危害發生，公司不會因該避險行為而對其扣薪、減薪、扣假或責罰。

危害鑑別與風險評估流程



1. 危害鑑別風險評估對象

在組織控制下從事工作或與工作相關活動的人員，可以是組織雇用的工作者或其他人員，包含高階管理者、管理人員、非管理人員及來自於外部人力派遣公司的人員、承攬商的工作者、個人，也包括由組織共同控制其工作或與工作相關活動的其他人員（包含使用機具設備所產生之風險）均適用之。

2. 危害鑑別風險評估範圍

- i. 對工作場所中的所有設施、機械設備、材料、物質、作業環境、施工流程、操作程序、作業活動、產品及服務等，辨別其潛在的危害因素並評估其可能風險，訂定風險等級，相對應採取消除、取代、工程控制、教育訓練或個人防護等措施。
- ii. 承攬商作業人員風險鑑別及評估，於施工前安全會議及協議組織會議時討論作業之風險及控制方式。
- iii. 在變更工法、引進新設備、原物料改變或作業環境條件改變時，透過變更管理作業進行變更前安全評估，藉以增加安全防護措施或評估選用低風險工法取代高危風險工法等，確保組織人員之安全與健康。



安全衛生部依照施工中常見重大風險及規定下列標準化之內容，其中以「停工令執行作業標準書」、「鋼筋頭保護標準化」、「鍍鋅鋼管(GIP)安全護欄設置標準化」及「電梯井使用鋼製平台」為公司「工安天條」，於平日定期或不定期查核時作為安全衛生作業標準要求。



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

各項作業標準化



2. 事故調查

依據ISO 45001職業安全衛生管理系統建立職業災害通報制度，並有專職單位進行職業安全衛生績效及職業災害指標管理。從歷年統計職業災害發生次數依災害類型，職災佔最多數的災害類型為「交通事件」，其次為「墜落」及「切割傷」類型。

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，2024年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。



建國工程職業傷害主要類型	年份	
	2024	2023
化學品洩漏	0	0
火災	0	0
物體飛落	0	1
物體倒塌/崩塌	2	0
物體破裂	0	0
被夾、被捲	3	2
壓傷/砸傷	0	0
被刺、割、擦傷	1	1
被撞	0	0
跌倒	2	1
感電	0	0
與高(低)溫接觸	0	0
與有害物接觸	0	0
墜落/滾落	4	1
衝擊	0	1
虛驚	1	0
其他	0	0
總計	13	7

註：不包括屬職災範圍之交通事故2024年4件、2023年10件



建國工程每年定期針對各部門作業進行全面性危害鑑別，檢視現有安全防護措施並評估其有效性，進一步分析潛在風險等級，主動辨識並設定改善目標以控管不可接受之風險。

鑑於職業災害可能因人為、設備或管理疏失而突發，公司訂定明確的事故調查與分析規範，藉由完整紀錄事故發生經過，深入釐清成因與影響，從而制定控制與預防對策，避免災害重演，並有效降低職災發生率及資源損耗。

建國事業單位

職業傷害與職業病		2024		2023	
性別		男	女	男	女
總人次		38,916		37,260	
總經歷工時(小時)		350,244		335,340	
失能傷害頻率 (FR)		0	0	0	0
職業病數量		0	0	0	0
職業病率 (ODR)		0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)		0%	0%	0%	0%
工傷死亡人數		0	0	0	0
工傷死亡比例		0%	0%	0%	0%



承攬商(僅統計台灣廠區)

職業傷害與職業病	2024		2023	
性別	男	女	男	女
總人次	18,178		15,600	
總經歷工時(小時)	3,199,328		2,745,600	
失能傷害頻率 (FR)	4.06	0	2.185	0
職業病數量	0	0	0	0
職業病率 (ODR)	0%	0%	0%	0%
失能傷害嚴重率 (SR)	30	0	5.46	0
工傷死亡人數	0	0	0	0
工傷死亡比例	0%	0%	0%	0%

註1：失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害次數/總經歷工時) × 10⁶。

註2：失能傷害嚴重率 (SR) = (總計損失工作日數 / 總經歷工時) × 10⁶。

註3：職業病率 (ODR) = 職業病總人數 × 10⁶ / 總經歷工時。

註4：嚴重職災：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復致受傷前健康狀況傷害。

註5：嚴重職災率 = (嚴重職災件數/總計工傷件數) × 100%

註6：職安資料統計：員工因工傷、職業病之災害。不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假、一般病假。

2024年度	2024年事件數	虛驚事件數	損失天數
FR	4.06	13	98
SR	30	0	

預防和減輕職業安全衛生衝擊

GRI 403-7

建國工程為確保職業安全衛生管理規劃的落實與系統運作的持續性，並有效預防與降低業務活動所可能帶來的職安衛風險與衝擊，每年訂定職安衛改善目標，致力於營造安全、健康且舒適的工作環境。在目標設定過程中，將綜合考量危害鑑別與風險評估結果、內外部職安衛議題、利害關係人需求與期望、相關法規規定，以及技術與財務資源等因素，作為持續改善與提升管理效能的重要依據。

有鑑於氣候變遷致夏日更加炎熱，國內工地熱危害事故頻傳，經綜整各種因素後擇定「夏日熱危害預防」作為2024年度安衛改善目標，杜絕工地熱危害事件。我們採取工地全天候溫溼度監控，偵測危險等級的高溫即通知勞工停止戶外工作，構建具有噴霧降溫及通風設備的勞工休息區，並在休息區內提供及時補充水分及電解質的冷飲，另外更增設午休冷氣房，讓勞工能有一個涼爽的午覺休憩空間。此外，更於各工地進行熱危害防治宣導及緊急事故處置演習，確保每個人都有正確的防治觀念及應對緊急事故的能力。



**建國工程股份有限公司
安全衛生目標管理方案一覽表**

113 年度 製表日期：113 年 07 月 01 日 版本：A

項次	政 策	目 標	標 的	方 案 名稱	方 案 編號	承 擔 人	預 定 完成日期	不 可 接受風 險	法 規 不 合	其 他	結 案 期 限
01	厚生	高溫戶外作業零災害	降低人員中暑、熱衰竭發生	落實高氣溫戶外作業熱危害防治	113-01	左營社宅/國泰悠境/國泰磐耘/安衛部	113.10.31 / 113.11.30 / 113.10.31 / 113.11.30	V	113.10.31 / 113.11.02 / 113.12.02 / 113.11.02		
02	厚生	高溫戶外作業零災害	降低人員熱中暑、熱衰竭、熱痙攣等發生	夏日熱危害預防	113-01	心全聚	113.12.31	V	114.01.05		
04	厚生	職業災害零事故	熱危害防治	夏日熱危害預防	113-01	頂福	113.11.30	V	112.12.02		
05	厚生	避免施工人員熱危害	落實施工人員熱危害預防	夏日熱危害預防	113-01	產研	113.11.30	V	117.12.02		

CP-EHS-003-2 A版

涵蓋之工作者與非工作者

2024年人數		
工作者	非工作者	總人次
5,136	13,042	18,178

工地名稱：國泰產研、心全聚、力行社宅、南山沙崙、頂福社宅A區、頂福社宅B區、國泰悠境、宏普央北、國泰磐耘、左營社宅、永清安居、總公司、板南置業、他案修繕等。



勞資共同組成「職業安全衛生委員會」

公司依循「安全衛生委員會組織程序書」成立「職業安全衛生委員會」，委員會成員係由員工線上不記名方式進行投票，所有員工於投票期間可以在系統上看到投票情況，最終票選結果亦會公開告知所有員工。

工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-4,GRI 403-8

為促使環安衛管理制度與公司各項管理機制在內部達成共識，並強化與員工及外部利害關係人對職業安全衛生管理與本公司政策的承諾與雙向溝通，我們訂定《環境安全衛生溝通與諮詢管理程序書》，當工作場所的安全衛生條件有所變動時，應即時告知及諮詢場所工作者，並以文件方式記錄相關會議通知與結果，確實通知所有利害關係人。

我們透過以下方式與進場施作之工作者進行溝通：



廠商進場施作前的起始會議

每天上工前的工具箱會議

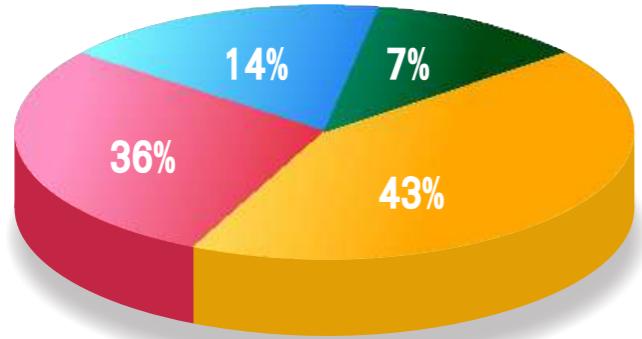
下午收工後夕會

The screenshot shows a computer screen displaying the 'Occupational Safety and Health Committee Election System'. It includes a summary of the election, voter information, and a list of candidates. A large blue circle on the right indicates that 36% of workers are represented.

職業安全衛生委員會勞方代表占總成員
(達成法定三分之一標準)



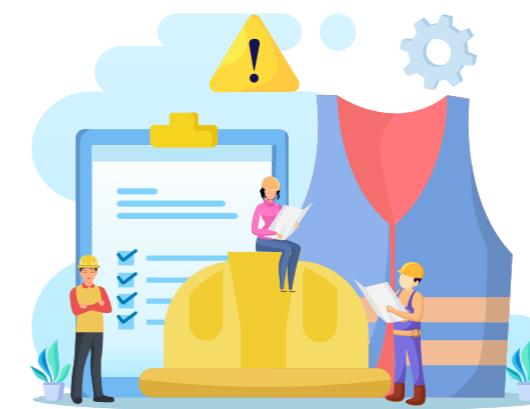
36%



- 各部門之主管、監督、指揮人員
- 職業安全衛生人員
- 從事勞工健康服務之醫護人員
- 勞工代表



依照CP-EHS-004安全衛生委員會組織程序書辦理相關作業，依規定每季召開「職業安全衛生管理委員會」，委員會除就下列事項進行充分討論外，並提出專業改善建議。



- (1)職業安全衛生政策。
- (2)職業安全衛生管理計劃。
- (3)安全、衛生教育訓練實施計畫。
- (4)作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- (5)健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- (6)各項安全衛生提案。
- (7)事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- (8)機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- (9)職業災害調查報告。
- (10)考核現場安全衛生管理績效。
- (11)承攬業務安全衛生管理事項。
- (12)其他有關職業安全衛生管理事項。



2024年職業安全衛生委員會共討論出八項改善專案，除「加強部分工區照明」尚未完成外，其餘七項皆已於2024年底前完成。

	改善方案	辦理結果
1	高齡及夏日熱危害預防方案	✓
2	物料堆置改善方案	✓
3	更換更舒適安全鞋	✓
4	更換不易皺制服上衣	✓
5	加強移工安衛教育訓練	✓
6	加強部分工區照明	持續規劃辦理中
7	毒蛇咬傷緊急事件演練	✓
8	申請職場健康認證	✓



健康服務管理與促進 GRI 403-6

本公司依循《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》制定員工健康管理政策，促進全體同仁之身心健康，辦理及提供相關諮詢與照護服務。根據勞工作業環境特性及工作型態，訂定勞工健康服務計畫書，並以此為核心推動及執行健康服務。

1. 定期健康檢查

我們重視員工健康管理，所有新進人員須完成體格檢查，在職員工（65歲以上）每年提供一次全額補助之健康檢查，優於法規所訂「45歲以上每五年一次、45至65歲每三年一次」之標準。檢查結果由職業醫師綜合異常指數與病史判斷後分級管理，對第四級高風險者優先安排專業醫護人員進行訪視、健康建議及工作適性評估。

需進行一般健康檢查同仁 2024年	參與一般健康檢查者 289位	達成率 99%
----------------------	-------------------	------------

項目	人數
一般健檢	286
一般健康檢查結果屬第一級管理人數	20
一般健康檢查結果屬第二級管理人數	27
一般健康檢查結果屬第三級管理人數	32
一般健康檢查結果屬第四級管理人數	23
異常工作負荷	14

公司設有專業職護人員，除定期安排職業醫師臨場服務，提供健康諮詢、醫療指導與健康追蹤外，並不定期舉辦各種健康講座及宣導活動，強化員工保健意識。在性別平等上，我們提供女性員工特別需求，推動母性健康保護計畫，提供懷孕同仁專屬辦公座椅、哺（集）乳設施與衛教服務，公司設置的哺乳室獲得台北市政府衛生局優良哺乳室特優認證，另外並針對懷孕同仁進行工作風險與適性評估，確保懷孕同仁於工作期間的安全與舒適。



2. 員工協助方案（EAP）導入

我們於2024年導入「員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）」，與外部專業心理機構合作，設置匿名且保密的心理諮詢管道。員工可透過線上平台預約，免費獲得心理健康、工作壓力、情緒管理、家庭關係及法律爭議等方面的专业諮詢，以預防或解決影響個人工作表現的相關因素，提供員工職場全方位安心感。

類別	心理諮詢	工作諮詢	法律諮詢	合計
人數	21	1	1	23

3. 員工專屬「休憩小站」

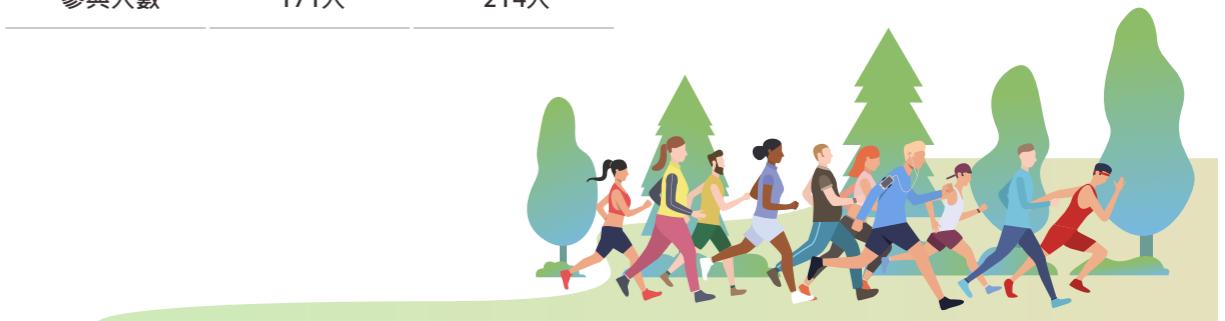
相較於工地需要適溫的休息空間而言，總公司同仁需要的是一個隱密可放鬆的小憩空間，因此我們規劃一個專區設置「健康休憩小站」，內設有血壓計、體溫計、體重計等可供員工追蹤自身身體基本狀況，並放置療癒小物，讓員工在工作忙碌或忙碌之餘也有個地方可以稍微放鬆。



4. 「正德盃」健走比賽（每年一次）

公司關心每一位員工的身心健康，積極推動全員運動文化，期盼大家在忙碌的工作之餘，也能透過運動紓解壓力、提升體能。我們每年舉辦「正德盃」健走比賽，以步數計算成績，並提供獎金鼓勵優勝者，期待大家在輕鬆愉快的氛圍中，培養隨時運動的好習慣。

年度	2023年	2024年
參與人數	171人	214人





職業健康服務 GRI 403-3

1. 每月駐點專業醫師諮詢服務

針對健康檢查結果，職業病專科醫師每月臨場服務，提供員工相關健康諮詢、給予同仁醫療指導及改善建議，並追蹤後續改善情形。透過醫生的臨場服務，經追蹤、管理皆能獲得良好的成效。

2024年臨場健康服務項目與人數

項目	職護/人數	職醫/人數
新人體檢報告審核	102	0
外籍入境檢查及定檢審核	149	0
員工諮詢(過負荷)	9	7
員工諮詢(母性保護)	2	2
員工諮詢(一般傷病)	23	7
員工諮詢(中高齡適性評估)	5	10
員工諮詢(人因肌肉骨骼傷害)	3	1
員工諮詢(復工評估)	1	14
員工諮詢(職災)	9	5
員工諮詢(新進/年度健檢追蹤)	60	0
員工諮詢(其他健康相關問題)	5	2
總計	368	48

3. 健康講座/文宣宣導

公司不定期會舉辦相關講座，例如：三高飲食控制（高血壓、高血糖、高血脂）、低油低鈉飲食、定時運動、戒菸減糖、冬季保暖與心血管保健以及每季不定期依天氣或議題進行內部文宣宣導（公告於公司內部網站）。

2024年健康講座/宣導活動	地點	參與人數
健康講座-睡眠	總公司	19
健康講座-員工協助方案簡介	總公司	26
健康講座-低鈉飲食	左營崇實安居	30
健康講座-AED使用方法	國泰產研	12
宣導活動-登革熱防治	左營崇實安居	45
健康講座-流感與疫苗注射	國泰產研	16
宣導活動-預防職場霸凌	頂福安居	18
健康講座-心理健康	頂福安居	21
宣導活動-AED及CPR使用方法	頂福安居	24
健康講座-減輕骨骼肌肉痠痛及酸痛貼布使用注意方法	頂福安居	8
宣導活動-AED、CPR使用方法與介紹健康休憩小站	總公司	12
宣導活動-AED使用方法	總公司	14
健康講座-注意三高	左營崇實安居	15
健康講座-預防口腔癌	頂福安居	31
總人數		291

健康促進與服務活動照片



2. 專責護理師設置

本公司設置專任護理師，駐點於辦公室，可提供即時健康諮詢與基本醫療服務，主動關心員工身體與心理狀況，定期記錄與回報追蹤。





永續職場

GRI 401, GRI 402, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 408, GRI 409, GRI 411

重大性議題：員工薪酬福利



《人權政策》

<https://www.ckgroup.com.tw/storage/app/uploads/public/681/477/65e/68147765e3c7c120755989.pdf>

《誠信經營守則》

<https://www.ckgroup.com.tw/storage/app/uploads/public/681/478/139/68147813930c8642952721.pdf>

《道德行為準則》

<https://www.ckgroup.com.tw/storage/app/uploads/public/681/478/708/681478708614e939161370.pdf>

《性騷擾防治措施及懲戒辦法》

<https://www.ckgroup.com.tw/storage/app/uploads/public/681/47c/628/68147c6281a5d566570472.pdf>

建國工程珍視每一位夥伴，將優秀人才視為最重要的資產，也是企業永續、產業升級的基礎動能，訂有《人權政策》、《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《性騷擾防治措施及懲戒辦法》等相關管理辦法。我們尊重並包容差異，不論聘雇、考核、晉升，皆不受同仁之性別、宗教、國籍、種族、自我認同或政治傾向影響，打造彼此尊重、合作共融的工作環境，使多元人才都能在建國找到屬於自己的舞台，共創最大化效益。

我們秉持平等與尊重之原則，禁止對於國籍、種族、性別、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙或其他任何形式之差別待遇，致力於營造多元、包容且無歧視的工作環境，確保所有員工在公平、公正的條件下獲得聘用、晉升、培訓及福利機會，落實企業對人權保障與社會責任之承諾。就實際執行成果而言，我們於2024年度未發生任何歧視及職場霸凌等申訴或爭議事件。



2024年泰籍移工水燈節同歡活動

人力資源結構

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 202-2, GRI 401-1

建國工程截至2024年底，員工總數（含全職、兼職、實習生及移工）共計573人，其中全職員工人數389人、兼職員工6人、實習生2人，除7人為外國籍，其餘皆為本國籍；另有部分公共工程專案依法聘用外籍移工共176人，移工為定期契約人員，所有員工均遵照《勞動基準法》與《就業服務法》等相關法規辦理，本公司高階管理階層100%為中華民國籍，組織中無任何非員工之工作者。

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，薪資部分未因性別而有所差別待遇，所有員工在建國工程均有良好發揮空間。



	女生	男生	合計	北部	東部	南部
員工總數（全職+兼職+實習生+移工）	141	432	573	488	2	83
一般聘雇員工	141	254	395	330	2	63
定期聘雇員工	0	178	178	158	0	20
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
全職員工	138	251	389	324	2	63
兼職員工	3	3	6	6	0	0
實習生	0	2	2	2	0	0
移工	0	176	176	156	0	20

註 1: 資料統計至2024/12/31

弱勢群體雇用

本公司支持並實踐多元化招募，配合《身心障礙者權益保障法》及我國《多元就業開發方案》等相關法令，足額雇用弱勢及少數群體，並給予充分培訓。2024年度，在職身心障礙員工數為3人，原住民員工數為3人。

建國工程整體人力結構以31~50歲之青壯年族群為主，顯示組織穩定且具成熟經驗之勞動力基礎。新進人力亦多集中於該年齡層，近年來30歲以下年輕員工占比持續提升，有助於促進組織年輕化與活力注入。就性別分布而言，雖整體仍呈現男性比例較高，惟此現象係因營造工程產業特性所致，但我們自2024年起提高聘用女性員工人數，並提升女性主管晉升比例，持續致力於營造性別平等之友善職場，打造多元共融的經營團隊。





近三年全職員工人數及男女比率

	2022年		2023年		2024年		
	性別人數 (百分比)	女	男	女	男	女	男
年齡級距	30歲以下	19(5%)	35(9%)	21(6%)	39(10%)	33(8%)	51(13%)
	31~50歲	70(20%)	125(34%)	73(20%)	121(33%)	78(20%)	115(30%)
	51歲以上	23(6%)	96(26%)	23(6%)	90(25%)	27(7%)	85(22%)
總人數		368		367		389	

註：不含兼職員工、實習生與移工。

新進人數統計

	2022年		2023年		2024年		
	性別人數 (百分比)*註1	女	男	女	男	女	男
年齡級距	30歲以下	5(1.4%)	18(4.9%)	14(3.8%)	17(4.6%)	14(3.6%)	34(8.7%)
	31~50歲	11(3.0%)	29(7.9%)	24(6.5%)	34(9.3%)	26(6.7%)	34(8.7%)
	51歲以上	2(0.5%)	9(2.4%)	5(1.4%)	15(4.1%)	7(1.8%)	13(3.3%)
總人數(新進率)		74(20.1%)		109(29.7%)		128(32.8%)	

註1：百分比=性別之各年齡區間人數 / 該年度全職員工人數

註2：地區皆位於臺灣

離職人數統計

	2022年		2023年		2024年		
	性別人數 (百分比)*註1	女	男	女	男	女	男
年齡級距	30歲以下	8(2.2%)	19(5.2%)	9(2.5%)	13(3.5%)	2(0.5%)	21(5.4%)
	31~50歲	16(4.3%)	34(9.2%)	22(6.0%)	36(9.8%)	20(5.1%)	36(9.3%)
	51歲以上	2(0.5%)	14(3.8%)	7(1.9%)	23(6.3%)	6(1.5%)	21(5.4%)
總人數(離職率)		93(25.2%)		110(30.0%)		106(27.2%)	

註1：百分比=性別之各年齡區間人數 / 該年全職員工人數

註2：地區皆位於臺灣

員工薪酬制度

GRI 202-1, GRI 405-2

為吸引與留住優秀人才，我們建置健全的職等與薪酬管理制度，並定期檢視與調整薪資架構，以維持市場競爭力與內部公平性。薪酬組成包括固定薪資與變動獎酬，前者依據職級、職責及專業能力核定；後者則依公司營運績效、部門目標達成情形、員工個人績效表現及其他獎勵評比項目進行調整與核發。本公司每年依據市場薪資調查結果、公司營運狀況及個人績效綜合評估辦理調薪作業，確保薪資政策具備彈性與激勵功能，支持永續經營目標。

此外，所有員工起薪均高於法定基本工資，展現企業對人權與勞動保障的重視。為鼓勵員工強化專業能力、促進職涯發展，公司設有證照津貼制度，對取得專業證照者提供獎勵，強化員工職能，提升企業整體競爭力。

2024年	職類		與法定基本工資比	
	性別	工程師	實習生	工程師
女	40,000	33,000	1.45 : 1	1.20 : 1
男	40,000	33,000	1.45 : 1	1.20 : 1

為強化人才留任機制，回應市場變動並肯定員工貢獻，我們在2024年度針對「非主管員工」整體調薪幅度較去年提升3.89%。此調整係依據市場薪酬調查結果、產業景氣變化、公司營運績效以及員工個人績效綜合評估後審慎決定，反映公司對人力資源投資的重視，並展現與員工共享經營成果的承諾。

	2022年	2023年	2024年	與前一年度相比
員工薪資總額(仟元)	358,628	352,049	341,390	-3.03%
員工人數(人)	398	380	355	-6.58%
薪資平均數(仟元/人)	901	926	962	3.89%
薪資中位數(仟元/人)	755	780	819	5%

註：非擔任主管職之全職員工薪資

為實現薪酬公平與性別平等，我們定期檢視各職級間之薪酬結構，依據職務性質、職等、績效及專業能力等客觀標準進行薪資核定與調整，避免性別因素影響薪酬待遇。我們透過建立透明薪資制度與定期薪酬分析機制，就2024年男女員工人數比例與薪酬比例觀之，女性員工於薪資報酬上並未遭受不公平待遇，顯示我們在落實性別平等與多元共融方面的具體成果。未來亦將持續強化薪酬公平性，確保所有員工在相同職責下享有同等報酬機會。

職類	人數比		經常性薪資比	
	女	男	女	男
一般同仁	1	1.79	1	1.26
經理人(協理級以上)	1	2.75	1	1.41



員工福利計畫

GRI 401-2

福利項目	福利內容
彈性上下班時間	<ul style="list-style-type: none"> 提供彈性工時制度，協助員工依工作需求與個人生活平衡彈性安排上下班時間，提升工作效率與員工滿意度。
員工持股信託	<ul style="list-style-type: none"> 公司依員工提撥金額給予同等補助金，鼓勵長期持有公司股票，累積財富與共享經營成果，並藉此提升員工歸屬感及組織認同感。
員工暨眷屬團體保險補助	<ul style="list-style-type: none"> 公司補助員工及其配偶、子女參與團體保險，包括壽險、傷害險、因公傷害險、團體傷害醫療險、癌症險、住院醫療險，提供同仁及其家庭基本保障。
福利金	<ul style="list-style-type: none"> 設有員工福利委員會，依規定編列福利金用於各項福利措施與活動，增進員工福祉與凝聚力。 春節、端午、中秋三大節日提供年節禮金、結婚禮金、生育禮金、生日禮金、住院、喪葬等慰問金。
員工子女教育獎助學金補助	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工子女就學獎助學金，以實質支持同仁家庭教育支出，鼓勵子女安心向學。
企業包場電影欣賞	<ul style="list-style-type: none"> 不定期舉辦電影包場觀賞活動，增進同仁情誼，提升幸福感與歸屬感。
員工圖書館	<ul style="list-style-type: none"> 設置員工專屬圖書資源空間，提供多元書籍借閱服務(定期更新替換藏書約850本)，並開放員工認領折舊館藏，鼓勵持續學習與知識交流。
社團補助	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工成立多元社團（如運動、藝文、志工等），公司每年定額補助社團經費，促進員工身心健康與跨部門交流。
年度員工旅遊活動補助	<ul style="list-style-type: none"> 每年提供旅遊補助，促進員工放鬆身心達到工作與生活平衡。
健康檢查及預防保健	<ul style="list-style-type: none"> 定期安排免費員工健康檢查，並提供專業醫師諮詢，協助員工掌握健康狀況、降低健康風險。 設有專職護理師，提供健康與保健等相關資訊，並持續關懷員工及提供健康建議。
每季慶生同樂會	<ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦員工慶生活動，營造溫馨友善職場氛圍，強化同仁之間情感交流。
給薪志工假	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工參與公益，提供每年2天給薪志工假，支持員工實踐企業社會責任。
員工協助方案(EAP)	<ul style="list-style-type: none"> 引進專業顧問資源，提供員工及其家庭心理諮詢、法律與財務等協助服務，協助同仁處理工作與生活壓力。
每季部門聚餐補助	<ul style="list-style-type: none"> 每季補助部門聚餐費用，鼓勵部門間正向溝通與團隊情誼，提升組織向心力。
母性照護與及育嬰留職停薪	<ul style="list-style-type: none"> 1. 提供產檢假、(陪)產假及育嬰留職停薪(適用男女性員工)。 2. 提供優等哺乳室。

育嬰假

GRI 401-3

建國工程支持同仁的家庭生活，依法提供育嬰假及家庭照顧假，2024年底仍在職人數中，符合育嬰留停資格者共4人（包含已申請者）。曾申請育嬰留停且應於2024年復職者共2人，實際復職者為1人，育嬰假同仁復職率為50%。

在2023年育嬰留停應復職者為4人，實際復職者為3人，復職率75%，目前仍在職為3人，留任率為100%。

育嬰假實施統計

說明	2022年		2023年		2024年	
	女	男	女	男	女	男
當年度在職符合育嬰留停資格人數A	1	4	2	2	3	1
當年度育嬰留停中B	1	0	0	0	1	0
當年應復職已復職人數C	1	1	1	2	1	0
當年應復職未復職人數D	1	0	1	0	1	0
前一年度應復職已復職人數E	2	0	2	1	1	2
前一年度已復職仍在職人數F	2	0	0	1	1	2

註：(B)部分留職停薪期間為跨年度。

員工溝通模式

GRI 406

建國工程設有完善的員工溝通機制與管道，以充分了解員工需求，建立和諧的職場環境。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。

此外我們建立專屬申訴信箱、每季舉辦主管/同仁焦點群體訪談與新人座談會，了解員工的需求與想法，確保同仁的聲音可以被聽見。



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 | 人力資源處

員工專屬申訴信箱、性騷擾防治信箱：hrhelp@ckgroup.com.tw

員工溝通專線：886-2-2784-9730 分機 568



建國工程定期舉辦勞資會議，全體員工每人一票直接票選勞方代表，依據票選結果前五名當選勞方代表，每一任期四年，連選得連任。勞資會議每季召開一次，2024年勞資會議重大決議事項包含子女補助申請事宜、自強活動補助事宜、健檢方案、員工持股信託方案、部分工地人力需求請勞方代表轉知全體員工等，勞資決議事項皆由相關單位據以辦理，並於次季會議中追蹤執行狀況。



員工退休制度

GRI 201-3

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，2024年度提撥新臺幣15,338仟元。

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。

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。

關於營運變化的最短預告期

GRI 402

如有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。

依《勞動基準法》規定，資遣員工預告期間依下列各款之規定：

- 年資三個月以上未滿一年者，於10日前預告。
- 年資一年以上三年未滿者，於20日前預告。
- 年資三年以上者，於30日前預告。



舊制勞工退休準備金專戶

2024年度共提撥
新臺幣 57仟元

累積餘額共
新臺幣 36,919仟元

新制勞工退休準備金專戶

2024年度共提撥
新臺幣 15,338仟元



重大性議題： 品牌市場形象

社會參與

建國工程深知取之於社會應當回饋於社會，我們將公益服務塑造為建國的企業文化，從董事長帶頭做起，由上而下的公益行動，除了提供營造本職專業協助社會中的需要，我們也試著付出更多，主動接洽志同道合的公益夥伴，了解其需求並成為他們堅強後盾。此外，建國工程文化藝術基金會則致力於推廣文化與美學，長期贊助優秀藝術創作者，推展美的事物，同時我們也將藝術及資源帶入校園，與校方及藝術團隊合作至校園開設課程、表演，並提供獎助學金鼓勵並支持學子，所有建國人齊心協力，讓社會更好。

公益營繕

GRI 203

愛在建國部落格

<https://csratckgroup.blogspot.com/>



營繕專業打造身心安寧的所在

建國工程以本業出發開啟公益之路，我們利用專業能力填補社會網的缺漏，注意到許多非營利組織尋找適切空間運營時的困境，例如：當社福機構院舍需要整修或擴建時，需要的除了興建費用之財務支持，符合使用者情境的建築規劃技術支持也不可或缺。唯有考量建築生命週期後完善規劃的屋舍，在建材與設備的選用各方面考量住者使用習慣，才可以有效地延長使用期限，減少修繕與維護的後續負擔。

對於非營利組織而言，資源得來不易，每一分都必須用在刀口上，對此建國工程不僅專案補助有需求之公益團體修繕費用，更成立專責單位統籌公益修繕的服務流程，發揮專業營造管理多年經驗，從事前評估到專案規劃及統籌繁瑣的尋商、訪價、監工與驗收等施工項目，提供非營利組織建築營繕支援。期許透過建國員工的專業能力，為身心需要安頓的人們，打造一個溫暖安寧的所在。



建國工程已有多年公益修繕經驗，我們陸續為愛滋寶寶修了新家，為育幼院全面整修館舍，也曾協助修繕受暴婦女緊急安置所、建造植物人安養院等等，截至2024年共完成超過40件公益營繕專案，合作對象及專案包括：

合作對象	歷年累計營繕專案
創世基金會	臺東植物人安養院、高雄分會、屏東植物人安養院、花蓮創世安養院
愛慈社會福利基金會	愛滋寶寶恩慈之家、烏來成人照護中心修繕工程
忠義社會福利基金會	忠義育幼院臺北館舍
關愛之家	文山兒童院、嘉興成人院、中和成人院
勵馨基金會	桃園、台中、屏東受暴婦女安置中心及兒少庇護家園
其他	獨居長輩屋舍、台中大武國中、台東新園國小

截至 2024 年共完成
超過 40 件
公益營繕專案

志工服務 GRI 203-2

公益服務的精神深植於每個建國同仁的心中，公司設有每年兩天給薪志工假，鼓勵同仁配合合作機構之公益服務需求，每年末都會協辦街友尾牙「寒土吃飽30」活動，春秋兩季與忠義育幼院童出遊活動與不定期支援基金會行政志工需求等，過去也曾參與愛滋寶寶新家佈置、舉辦募款園遊會，依據公益夥伴需求全力協助，讓建國同仁成為公益夥伴最強韌的後盾。



寒土吃飽30

創世、人安與華山基金會聯盟每年在農曆春節是華人傳統中的重要節日，家家戶戶團聚準備過新年，而這溫馨的景色卻是流浪在外的寒士與街友、低收入家庭難以達成的願望。一頓熱騰騰的年夜飯、一個溫暖的紅包、幾句暖心的關懷，讓弱勢朋友感受年節氣氛，帶給他們睽違已久「家」、「尊重」與「關懷」的感覺，讓社會變得更好。

建國工程長期與創世基金會長期合作，自2011年起每年協辦「寒土吃飽30」街友尾牙活動。衆多同仁及其親友們報名擔任建國志工團，協助引導長輩就座、上菜等工作；時間因素不克前往的同仁們，不少人慷慨捐助餐費，將充滿溫暖與愛的年菜送到街友、獨居長輩手上，帶動願意付出愛與關懷的夥伴，一起為社會公益奉獻心力。

2024年度第35屆「寒土吃飽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。

2025年植愛年禮及祝福紅包活動
建國同仁共捐助新臺幣 12,024,400 元

忠義育幼院陪伴小旅行

忠義育幼院協助安置約70多位家庭失能、無家可歸的孩子們，建國團隊自2010年起與忠義育幼院緊密合作，每年於春季與秋季安排小旅行活動，讓忠義的孩子們出遊多與外部世界交流接觸像其他家庭的孩子們一樣，到戶外爬山、烤肉、玩水等。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。

2024年的第一場小旅行，同仁們陪伴台北院區2-7歲的院童，前往新北市淡水左河岸，當天風和日麗，孩子們先在河岸沿線的親子公園暢玩鞦韆、攀岩與滑梯等遊藝設施，享用當地美食後，前往十三行博物館的戶外大草原吹泡泡，盡情盡興地玩樂。第二場小旅行應基金會請託，再次陪伴桃園地區緊急安置機構裡的11名年齡介於1.5-5歲的院童出遊活動，考量院童年齡較小，安排有吃有玩，同時擁有戶外空間的親子餐廳，定點式的全日行程。

2024年度兩次陪伴小旅行活動
共投入 128 志工人時



勵馨基金會行政志工

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，每逢節慶時會有大量包裝甜點及年終捐款收據的整理與分派寄送的協力需求，建國專職單位協助媒合志工，利用公餘時間協助勵馨基金會分擔行政包裝工作，以行動支持受暴婦女就業適應、經濟自立。



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年起於國立台灣大學藝術史研究所設立碩學士獎助學金，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，並結合臺灣劇場界新銳舞臺、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，並開發更多的潛在觀眾群走進劇場。



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，包含廣播節目、podcast、粉絲專頁及講座等，將傳統藝術的美好內涵觸及更多族群。

其中於2019年首度開設「不只是崑曲學苑」文化宏觀講座，以兼顧藝術內涵與觀賞節奏為目標，邀請國立台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崑曲，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」為主題進行講座影片錄製，累積影片觸及達12,000次數點閱。

2021年起，我們將崑曲藝術帶入校園，將高中國文「曲選」中《牡丹亭·遊園》劇本，以崑曲舞臺演出的形式呈現，使學生們及教職員得以近距離接觸崑曲表演藝術，實踐「藝術與教材結合」的推廣理念，足跡遍及北部與中部的大專院校與公私立高中。2024年於私立東海大學、台北市立景美女中、國立華僑高中、桃園市立楊梅高中、新竹市立建功高中、彰化私立精誠高中共舉辦6場推廣活動。

校園推廣專案累計參與人數約3,400人次

- 台中私立東海大學崑曲校園推廣活動
- 台北市立景美女中崑曲校園推廣活動
- 國立華僑高中崑曲校園推廣活動
- 桃園市立楊梅高中崑曲校園推廣活動
- 彰化私立精誠高中崑曲校園推廣活動
- 新竹市立建功高中崑曲校園推廣活動





敦親睦鄰

GRI 413-1

工地

社區活動

永清安居

- 春節、端午節、中秋節提供禮券供里民晚會抽獎
- 周邊水溝清淤



工地

社區活動

崇實安居

- | | |
|--------------------|--------------|
| • 贊助崇實里捐血活動、三節晚會活動 | • 工區周邊道路清掃清潔 |
| • 水車工區周邊道路清洗 | • 工區周邊水溝清淤 |
| • 人行道上花台除草 | • 工區周邊水溝設置砂網 |
| • 工區出入口清洗 | |



工地

社區活動

力行社宅

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| • 因臨近中山女子高中，增設由日本進口之隔音帆布以減少噪音 | |
| • 配合學校考試及國家級考試停止施工或減少出工 | |
| • 中秋與過年年節送禮 | • 協助修繕工區附近人行道及反射鏡 |
| • 贊助中元節拜拜 | • 與機關共同拜訪里長了解需求 |



工地

社區活動

南山沙崙

- 觀海路段道路修繕
- 颱風天協助搬移傾倒圍籬
- 協助拆除清運救生站
- 協助拆除原救生站臨時倉庫
- 救生站防汎期值勤環境設施
- 救生站防汎期值勤環舖面結構
- 協助舉辦當年度3次海祭
- 贊助年終尾牙
- 提供救生站設施：伸縮門門禁、貨櫃屋2座、帳蓬2組、斜坡磚



工地

社區活動

頂福社宅

- 毗鄰社區磁磚裂縫、空谷處理
- 毗鄰社區普渡贊助
- 毗鄰社區綠化草皮掏空及補平
- 頂埔國小教室裂縫處塗底油防漏水
- 頂埔國小水溝雜草及淤泥清除
- 頂埔國小圍牆邊花圃維護



惟和
— 珍愛地球、永續共好



CHIEN KUO
CONSTRUCTION



氣候變遷與環境管理

GRI 302, GRI 303, GRI 305, GRI 306

建國工程秉持正德誠信經營，關注氣候變遷之於環境社會的影響，致力於推動綠色營建產業鏈，友善環境、尊重生命。本公司將氣候變遷議題納入公司全面風險管理範疇，定期於各項經營管理會議探討，以管控氣候變遷對營運的衝擊，由各管理部門業務範圍進行氣候變遷影響風險辨識及分析，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，據以評估對財務之衝擊。各功能小組定期向永續發展委員會進行各項執行報告，並由董事會進行監督管理。





本公司已導入並通過ISO 14001環境管理系統驗證，以總部辦公室、主要子公司迅龍機電與建國建設、以及全國各工地為管理範疇，建立完善的環境政策並公告於官網，承諾符合法規、預防污染及持續改善。依據此系統，公司定期執行環境風險評估，識別可能影響環境之活動、產品與服務，並依風險程度設計相對應的控制措施。針對空氣、水、廢棄物與噪音等環境面向，建置標準化管制作業程序。倘若發生環境事件，公司設有調查與矯正預防機制，確保即時處理、追蹤改善並防止再發，藉由持續運作與外部稽核，強化管理系統效能，落實對環境責任的承諾。

TCFD建議揭露項目

核心內容	TCFD建議揭露項目	公司執行現況
治理	a)董事會的監督	<ul style="list-style-type: none"> 本公司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。
	b)管理階層的角色	<ul style="list-style-type: none"> 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，彙整後研議因應方案並向永續發展委員會報告。 針對氣候變遷可能造成極端天氣發生機率提高，管理階層要求工程規劃技術單位將氣候衝擊納入工程設計計算，提高建築物抗災強度，建立公司技術差異化並達到保障住戶安全之目的。
	c)識別氣候相關風險與機會	<ul style="list-style-type: none"> 本公司鑑別之氣候風險與機會及影響公司業務、策略與財務程度，將氣候相關的風險分為「轉型風險」與「實體風險」，詳見下頁「氣候變遷風險、機會及其財務影響」章節 另鑑別三項氣候相關機會：綠色技術開發、綠色採購、工程業務，有機會為本公司帶來新商機。
策略	a)對業務、策略與財務規劃的影響	<ul style="list-style-type: none"> 本公司依據永續發展委員會之分析結果，將重大氣候風險與機會納入營運決策考量，透過調整業務策略以降低潛在衝擊並掌握新商機。 針對短/中/長期氣候情境下可能對營收、成本結構及資本支出之影響，管理階層於年度策略規劃中納入相關財務假設與敏感度分析，作為資源配置與投資評估之依據。 透過上述分析結果，訂定氣候應對策略，並與風險管理政策與財務規劃相互連結，以提升企業韌性與財務穩健度。
	b)情境分析	<ul style="list-style-type: none"> 公司將氣候變遷納入全面風險管理，定期於經營管理會議探討潛在衝擊。 各管理部門進行氣候影響風險辨識與分析，報告管理階層，建置策略計畫並評估財務衝擊 評估風險使用之參數、假設、分析因子及主要財務影響，請參考113年年報第47頁。
	c)辨識與評估流程	<ul style="list-style-type: none"> 依據此系統，公司定期執行環境風險評估，識別可能影響環境之活動、產品與服務，並依風險程度設計相對應的控制措施。 永續發展委員會下各大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。
風險管理	a)管理流程	<ul style="list-style-type: none"> 倘若發生環境事件，本公司設有調查與矯正預防機制，確保即時處理、追蹤改善並防止再發，藉由持續運作與外部稽核，強化管理系統效能，落實對環境責任的承諾。 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，據以估算管理成本及對財務之衝擊。
	b)納入整體風險管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 本公司將氣候變遷議題納入公司全面風險管理範疇，定期於各項經營管理會議探討，以管控氣候變遷對營運的衝擊。 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。 各功能小組定期向永續發展委員會進行各項執行報告，並由董事會進行監督管理。
	c)使用的指標	<ul style="list-style-type: none"> 本公司已將氣候變遷議題及其相關評估指標納入風險管理範疇，並訂定因應策略，與風險管理政策一致。 依據此系統，公司定期執行環境風險評估，識別可能影響環境之營運活動與服務。
指標和目標	a)溫室氣體排放量	<ul style="list-style-type: none"> 本公司於2024年完成總公司及全國各處工地範疇一、二、三之溫室氣體排放盤查，並取得ISO 14064-1驗證。
	b)目標與績效	<ul style="list-style-type: none"> 針對市場風險，持續推動綠色採購，綠色採購申報金額逾新台幣5,000萬元。 針對市場風險，2024年舉辦1場供應商大會，加強供應鏈溝通與合作夥伴關係，並期望透過相互激勵與學習，共同邁向產業鏈淨零。

氣候變遷風險、機會及其財務影響 GRI 201-2

氣候相關的風險可分為「轉型風險」與「實際風險」。轉型風險指的是由於氣候變化和相關政策、科技發展等因素而導致的產業轉型過程中可能出現的風險與衝擊；實體風險則指由於氣候變化帶來極端天氣事件和自然災害，對營造廠的生產設施、設備、人力資源等實體資產造成的直接影響和衝擊。

風險類型	價值鏈衝擊	影響期程	氣候風險	議題影響	財務影響	因應措施
轉型風險	市場風險	市場	中長期	客戶改變要求	為符合政令、提升品牌形象，客戶可能對於建案使用綠色建材及具有環保標章商品需求提升、要求增加，若客戶無增加預算，將造成營造廠端承攬之利潤空間被壓縮。	<ul style="list-style-type: none"> 提高執行成本 持續擴大綠色採購，達成以量制價，也將尋求低碳供應商，並尋求有意願綠色轉型供應商合作，共同開發低碳工法、產品，打造綠色供應鏈。 以智慧化管理工具簡化流程有效控制執行成本，嚴格控管公司金流使其穩定，因此面對客戶要求轉變之衝擊相對較低。
	政策與法規風險	供應鏈	中長期	碳有價化(Carbon pricing)	國際成熟經濟體與部分區域組織針對產品生產過程製造碳排放量訂定相關規範，為符合法規而投入的減碳措施以及超出法規額度，需繳納碳費或碳稅，造成營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO14064-1溫室氣體盤查管理系統，切實掌握營運範疇內溫室氣體排放狀況，並依此提出減量計畫。 加強提高能源使用效率。 發揮營建廠整合角色，帶動低碳建築產業鏈，鼓勵客戶選用低碳原料創造市場需求，並推動上游原物料廠開發低碳產品，有效降低建築蘊含碳。 若碳費成本持續增長，將規劃適當轉嫁投標成本，以維持公司利潤空間。 碳定價相關政策目前正研議導入，相關策略及計畫尚在研擬中，詳細資訊請參考本公司113年年報第47-48頁。
	技術風險	市場	中長期	低碳排/低環境衝擊技術成為顯學	市場對於產品技術門檻趨嚴，同業越來越多投入發展低碳工法與技術。若本公司開發進度落後於人，無法跟上市場需求步伐，則可能影響接單狀況，失去市場地位。	<ul style="list-style-type: none"> 積極佈局低碳技術開發，並將開發成果註冊專利。 蒐集法規修訂方向與國際研究成果，並由管理階層匯報董事會加強推進，決定技術開發方向。
實際風險	品牌形象	市場	短期	社會觀念轉變	氣候變遷影響力逐漸走入大眾視野，減碳已然是全球關注重大議題，營建業被視為高碳排產業，若無提出減碳計畫或實施成效不佳，有損品牌形象。	<ul style="list-style-type: none"> 營收降低 增加資本支出
	政策與法規風險	供應鏈	中長期	碳有價化(Carbon pricing)	國際成熟經濟體與部分區域組織針對產品生產過程製造碳排放量訂定相關規範，為符合法規而投入的減碳措施以及超出法規額度，需繳納碳費或碳稅，造成營運成本增加。	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO14064-1溫室氣體盤查管理系統，切實掌握營運範疇內溫室氣體排放狀況，並依此提出減量計畫。 加強提高能源使用效率。 發揮營建廠整合角色，帶動低碳建築產業鏈，鼓勵客戶選用低碳原料創造市場需求，並推動上游原物料廠開發低碳產品，有效降低建築蘊含碳。 若碳費成本持續增長，將規劃適當轉嫁投標成本，以維持公司利潤空間。 碳定價相關政策目前正研議導入，相關策略及計畫尚在研擬中，詳細資訊請參考本公司113年年報第47-48頁。
	技術風險	市場	中長期	低碳排/低環境衝擊技術成為顯學	市場對於產品技術門檻趨嚴，同業越來越多投入發展低碳工法與技術。若本公司開發進度落後於人，無法跟上市場需求步伐，則可能影響接單狀況，失去市場地位。	<ul style="list-style-type: none"> 積極佈局低碳技術開發，並將開發成果註冊專利。 蒐集法規修訂方向與國際研究成果，並由管理階層匯報董事會加強推進，決定技術開發方向。



風險類型	價值鏈衝擊	影響期程	氣候風險	議題影響	財務影響	因應措施
實體風險	供應鏈風險	供應鏈 短期	氣候變化導致自然災害的增加和資源的短缺，影響供應鏈穩定性	氣候極端事件可能導致原物料供應中斷或運輸延遲，因而工期延宕或物料價格上升。	● 增加營運成本	<ul style="list-style-type: none"> 大宗原物料於接案後先行採購，以確保工案期間不受原物料價格波動影響。 以智慧化管理系統掌握各工案進度，並與供應商保持良好聯繫，控管可能的延誤交期狀況，預先研擬因應措施。 透過〈與董事長有約〉活動和重要供應商進行茶會，保持資訊暢通。 配置適當風險保險並提高準備金，將可能的風險降至本公司風險胃納範疇。
勞安風險	公司內部	短期	極端天氣型態增加現場工作者負擔，隱含勞安風險	高溫、暴風、暴雨、颱風等惡劣天氣型態的頻繁發生可能導致現場工作者暴露於高風險作業環境，隱含職安衛成本。	● 增加營運成本 ● 工程進度延遲	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候因素造成工期延宕之風險納入工期考量。 留意自然災害資訊，制定防災計畫。 工地現場實時監測氣溫，隨時注意施工人員身體狀態，定時提醒補充水分，並提供電解質飲品。 天氣狀態惡劣則立即暫停現場施工。

氣候相關「機會」及財務影響

類型	項目	機會	對公司產生財務之影響
綠色技術開發	高強度鋼筋 (SD550W、SD690)	● 降低建築物建造時產生之碳排放量。	● 短期內需投入研發成本，但技術或工法開發完成後，可授權使用增加收入。
	引進鋁合金模板施工	● 精準施工降低錯誤重工造成之浪費。 ● 模板可重複使用，無法使用時也可回收再製，無廢料產生，大量減少碳排放。	● 研發投入成本可獲得稅額抵減。 ● 提供低碳建築規劃技術服務，獲得業主青睞，提高承攬新建案機會而增加營收。
	建築能效評估系統	● 利用BIM模型資訊計算建築物使用能源造成碳排放情形，於設計階段進行被動式節能規畫，建立低能耗建築標準。	
	品保安衛自檢APP	● 利用電子化系統進行查驗及分析數據，減少紙張使用。	
綠色採購	節能標章產品	● 自主提升採購標準，優先選擇低碳物料、產品。	● 綠色產品相較於一般產品價格較高，然本公司持續擴大綠色採購量，以量制價、平抑成本。
業務	統包工程 (社會住宅)	● 於設計階段即先進行優化日照、通風、隔熱，進行被動式節能設計，並配合低碳工法與技術施工之需求，提前整合介面並降低施工困難度，有助於工期的掌握，避免遲延或施工錯誤之浪費。	● 低碳建築規劃能力獲得業主青睞，提高承攬新建案機會而增加營收。

溫室氣體盤查 GRI 305

本公司自2016年起於企業總部自主執行溫室氣體盤查，以2018年為基準年，並依循ISO14064-1溫室氣體盤查標準盤查2023年企業總部及全國三處工地，現已完成2024年企業總部及所有子公司與全數工地之溫室氣體盤查，並取得ISO14064-1驗證。

溫室氣體盤查結果如下：

年度	直接能源範疇一	間接能源範疇二	間接能源範疇三	總計	排放強度	排放密集度
2018年	9.30噸CO ₂ e (4.28%)	207.92噸CO ₂ e (95.72%)		217.22噸CO ₂ e	0.60噸CO ₂ e /人	
2019年	7.14噸CO ₂ e (3.60%)	191.15噸CO ₂ e (96.40%)		198.29噸CO ₂ e	0.54噸CO ₂ e /人	
2020年	7.76噸CO ₂ e (4.04%)	184.39噸CO ₂ e (95.96%)		192.15噸CO ₂ e	0.48噸CO ₂ e /人	
2021年	6.09噸CO ₂ e (3.45%)	170.5噸CO ₂ e (96.55%)		176.59噸CO ₂ e	0.44噸CO ₂ e /人	
2022年	17噸CO ₂ e (8.62%)	180.3噸CO ₂ e (91.38%)		197.3噸CO ₂ e	0.54噸CO ₂ e /人	
2023年	92.5278噸CO ₂ e (0.42%)	449.7330噸CO ₂ e (2.03%)	21,616.5534噸CO ₂ e (97.55%)	22,158.8142噸CO ₂ e	1.4775噸CO ₂ e /人	5.294噸CO ₂ e /百萬元
2024年(基準年)	97.9774噸CO ₂ e (0.07%)	989.8641噸CO ₂ e (0.71%)	137,937.925噸CO ₂ e (99.22%)	139,025.7665噸CO ₂ e	2.7402噸CO ₂ e /人	22.759噸CO ₂ e /百萬元

註1：原設定2018年為基準年，但因2018年至2022年溫室氣體盤查邊界為總公司所在大樓，盤查範疇一、二排放量；

2023年以ISO14064-1：2018標準進行，邊界為總公司及三處工地，盤查範疇一、二，並納入部分範疇三計算，2024年始將本公司所有營業場所(包含總公司及11個在建工地)納入盤查範圍。為有效管理溫室氣體減量績效，故變更基準年為2024年。

註2：2021年5-7月間疫情嚴重，公司實施分流上班約2個月並採遠距視訊開會，(幾乎無出差)，故此2個月能源總消耗驟降，特此說明。

註3：2022年溫室氣體排放量總計數於2023年永續報告書中有誤，更正為197.3噸CO₂e。

註4：2023年範疇三計算項目包含原物料上游排放（物料、能資源）及運輸；員工通勤、廢棄物處理及運輸等，主要排放源為採購物料（如鋼筋、混凝土）之上游排放，占比達89.74%。

註5：2024年以ISO14064-1：2018標準進行，邊界為總公司及11處工地，盤查範疇一、二，並納入部分範疇三計算，範疇三計算項目包含原物料上游排放（物料、能資源）及運輸；員工通勤、廢棄物處理及運輸等。

註6：2024年範疇一與範疇二取得合理保證等級，範疇三取得有限保證等級。

註7：排放強度 = (範疇一 + 範疇二) / 員工總人數；排放密集度 = 總計 / 年度個體營收(百萬元)。



因應氣候之短中長期目標及減碳路徑

建國工程呼應我國2050淨零轉型階段目標，以營運控制範圍之範疇一、二溫室氣體排放情況設定本公司短中長期減量目標及路徑，以年減量5%，2030年前至少減量30%，逐步走向2050淨零轉型。我們將會透過持續開發並鼓勵下包商導入低碳製程、提升總公司及各工地工務所耗能設備之能源效率，達到溫室氣體減量目標，在維持營收穩健成長情況下為減緩溫室氣體排放貢獻心力。



- 1. 碳盤查制度建立：**
導入ISO 14064-1溫室氣體盤查系統，建立ISO14001環境管理系統，完成碳盤查與環境管理。
- 2. 推動節能措施：**
全面採用LED照明、一級節能空調，並於休息時間關燈節能。
- 3. 進行綠色採購：**
優先選用具環保標章之建材與設備。
- 4. 加強環保意識：**
強化同仁低碳認知，認同並支持減碳行動。

- 1. 打造智慧管理系統：**
研發數位化管理系統，簡化管理流程並減少紙張用量。
- 2. 研發並使用低碳工法：**
持續研發低碳技術或工法，降低建築物興建過程中的碳排放量。
- 3. 採購低碳材料：**
逐步改用綠建材、低碳水泥、預鑄構件等。
- 4. 建築設計整合：**
於設計階段進行優化日照、通風、隔熱，落實被動式節能策略。

- 1. 碳管理數位化：**
建構平台系統整合碳排放數據資料庫。
- 2. 低碳建築專案：**
承攬之統包建築工案皆取得綠建築EEWH、低碳建築LEBR與低能耗建築BERS認證。
- 3. 規劃淨零供應鏈：**
鼓勵或協助輔導供應商進行減碳，規劃淨零供應鏈，朝2050淨零碳排目標邁進。

永續環境



能資源管理

能源管理

本公司使用能源主要為電力，各工區邊界隨接案、交屋及工程進度等而有較大變動，2024年能源盤查範疇為總公司辦公室，並涵蓋主要子公司迅龍機電及建國建設，以及全國各工地，總盤查已揭露於溫室氣體盤查報告書中，並取得ISO 14064-1驗證。下表展示組織內部能源消耗量：

年度	電力	非再生能源(移動能耗)	總能源耗用	能源密集度(GJ/人)
2024年	大樓公設 324.738	237.899	1406.898	3.544
	公司私區用電 844.261			

註1：能源密集度=總能源耗用/組織特定度量

註2：組織特定度量標準可為產品單位；產量；大小；全職員工數；貨幣單位(收入或銷售)等。

註3：本表之組織特定度量為當年度全職員工總數，單位：人，2024年為397人。

註4：電力熱值換算單位為1kWh=0.0036GJ。

註5：非再生能源熱值換算單位為1kcal=0.0000042GJ。

註6：2023年度計算有誤，公設更正為320.299 GJ；私區用電為839.822 GJ；總能源耗用為1160.121 GJ；能源密集度為3.16 GJ。

註7：資訊來源為本公司2024已通過第三方查證單位認證之溫室氣體盤查數據，蓋因逸散氣體較難轉為能源計算，因此非再生能源僅涵蓋移動式車用汽油之數據。

註8：非再生能源係數來源為溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。



能源減量目標



- 由專責小組負責氣候相關風險鑑別、管理與策略制定，並研擬開發低碳節能技術。範疇及目標為總部辦公室達成節電5%。
- 將氣候相關風險整合於風險管理之整體政策架構中，並持續推動將營建工案納入氣候變遷風險管理機制。範疇及目標為總部辦公室達成節電8%。
- 將持續改善氣候相關風險管理政策，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。此外，將由專責小組負責主導營建工案之每年氣候相關風險績效檢討，掌握氣候變遷對於營運與業務的影響，範疇及目標為總部辦公室達成節電10%。

減少能源消耗作為



友善環境作為

- 電器逐步汰換為節能電器
- 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請專人回收
- 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水杯、餐具



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水習慣
- 選購省水標章商品



室內空調

- 企業總部全面更新變頻送風機
 - 辦公室空調定溫26度
- 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
 - 逐步汰換為節能標章1級空調



照明

- 全面改裝設LED燈板，並持續汰換可再節能30%且亮度不變之LED燈板
- 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



紙張

- 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、設廢紙區再次利用

2024年企業總部紙張用紙量約2268.35公斤。

註：上述數據不包含專案委外印製的紙張使用量。

提升同仁環保意識，包廳支持國內環保紀錄片-種土



水資源管理 (GRI 303)

本公司業務營運範圍僅位於臺灣，營運活動以臺北總部辦公室及全國各工地為主，非屬水資源壓力地區，取用水主要是自來水，皆屬民生用水，因此對於水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。2024年建國工程企業總部年度人均用水量約為3.78噸，相較前一年度略減少。本公司用水來源由臺北自來水事業處直接供應，無使用其他水源。用水型態為生活用水，僅提供員工及訪客使用，污水均由大樓污水處理系統排放，經污水下水道至汙水處理廠。



圖片出處：

https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#?advanced=false&basemap=hydro&indicator=bws_cat&lat=25.6068559371504&lng=120.56396484375001&mapMode=view&month=1&opacity=0.5&ponderation=DEF&predefined=false&projection=absolute&scenario=optimistic&scope=baseline&threshold&timeScale=annual&year=baseline&zoom=7



因企業總部處商辦大樓且用水設施（如洗手台及洗手間）與其他組織共用，節水空間較有限，故水資源管理目標以不增加總用水量為原則，維持於人均用水量3.7~3.9噸之間，我們將持續加強節水宣導，並與大樓管理處溝通，推動更換洗手間水龍頭為自動回彈關水之按壓式水龍頭或感應式水龍頭，和鄰里共同節水共好。營造產業雖非高度耗水產業，但我們仍然重視水資源使用效率，積極找尋各工地再生水資源運用方案，如使用地下水取代自來水進行地面及車輛沖洗等次級用水，提高再生水替代率。



	2023年	2024年
取水量(單位：噸) (註1)	1599	1500.45
人均取水量(單位：噸)(註2)	4.36	3.78

註1：皆為民生用水，故取水量等於排水量。

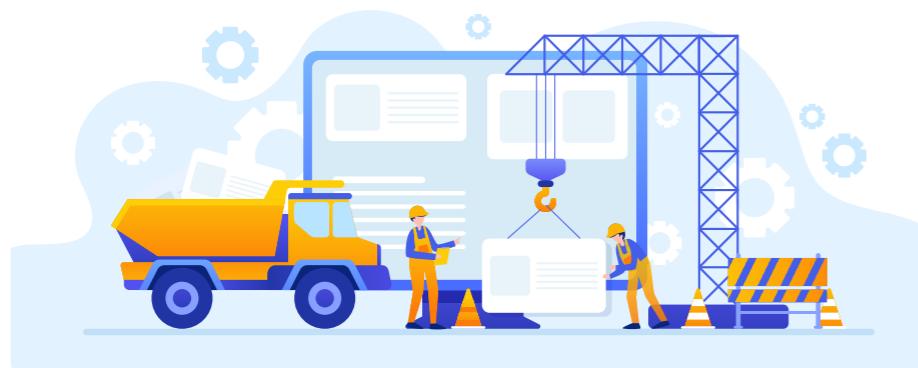
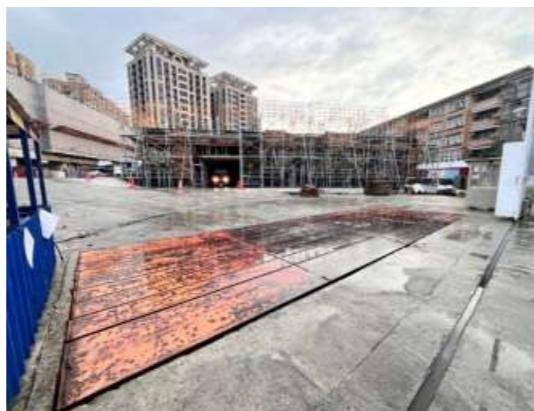
註2：總公司位於商辦大樓，用水量為建國工程營運控制範圍均攤之推估值。

註2：2023年員工數共367人；2024年員工數共397人

註3：此資料為本公司自主盤查數據，未經第三方單位查證。

水汙染防治

本公司依循 ISO14001 環境管理系統鑑別並管理營運範圍內產生之汙染源，工區內之雨水汙水、員工清洗工具汙水、洗車台產生之廢水等將由排水溝渠引道及工區出入口處截流導溝，導引至沉砂池沉澱處理。沉砂池設有溢流堰，經沉澱處理之上澄液再輸送至排放口排入公共水溝，妥善進行汙水處理，不會汙染工區外排水溝及路面。



廢棄物管理

建國工程力求品質優先，不僅展現在我們對每一棟建築的重視，更延伸至每一分土地。我們嚴謹依循環境部「營建廢棄物管理策略」，100%委託專業合格承攬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。所有工地廢棄物皆依法申報，進行流向管控，確保廢棄物未有非法棄置相關事件。

企業總部因位於共用商辦大樓，廢棄物由管委會集中清運，故減量成果較難量化，我們仍然落實垃圾分類，以管理廢棄物回收及提高設備的能源效率為策略，時常宣導垃圾鼓勵如紙箱、包裝袋等回收再利用，達成垃圾減量，以降低經營過程中對環境造成之衝擊為目標。



2024年本公司企業總部及各工地廢棄物總量約為
5398.09 噸

相較前一年度
減少約
47.09%

近二年各類廢棄物總量

種類	2023年		2024年	
	營建廢棄物	生活廢棄物	營建廢棄物	生活廢棄物
總量 (噸)	8,194.51	2,006.86	4,645.11	752.98

說明：

- 1.廢棄物的總量受工程進度與工案數量影響。
- 2.總公司位於商業大樓，生活廢棄物量為全棟大樓統一清運，數據為建國工程營運控制範圍均攤之推估值。

工地廢棄物種類

種類	內容
其他	如工務所之生活廢棄物
廢木材	木棧板、木工施作餘料、裝修材料、廢棄模板等
紙類	印刷廢紙、紙箱、包裝紙材等
土石	建物產生之砂、石、碎石塊
污泥	泥漿、挖掘泥漿
廢塑膠	裝修及配管施作廢料、包裝材
廢油	機械用廢油、防水瀝青殘渣
金屬廢棄物	金屬框、廢電線、構件廢材等
玻璃、陶瓷等碎片	石塊、破瓦、磚塊、碎玻璃及混凝土打石碎塊



工地廢棄物處理流程



夥伴關係 GRI 2-28

建國工程重視與各利害關係人的夥伴關係，從員工到客戶/業主，再到供應商/承攬商及主管機關等營運利害關係人皆維繫著深厚協作關係，不僅基於專業的技術與品質承諾，我們更致力於建立共同的永續價值觀，攜手邁向產業升級。

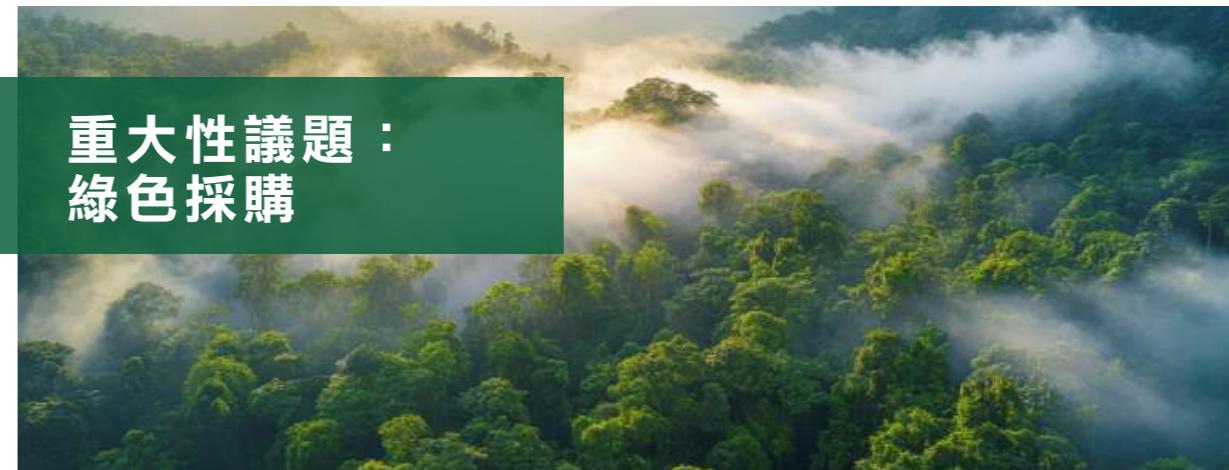
為了促進國內營造工程產業發展，我們積極參與相關公會、學會等組織活動。包含參與各項事務與協會運作、與產業成員進行密集地溝通及交流，並將交流結果回饋上下游供應商與業主，以促進產業技術推進及永續發展。

公協會的會員資格

公協會名稱	會員資格	組織	擔任職務
臺灣區綜合營造業同業公會	甲等會員	營造業北區職業安全衛生促進會	會長
臺灣區電氣工程工業同業公會	甲等會員	臺北市營造自主策略聯盟	盟主
臺灣區水管工程工業同業公會	甲等會員	TOSHMS北區促進會	幹部
臺灣區冷凍空調工程工業同業公會	甲等會員	台灣鋁合金系統模板施工協會	理事

「安衛第一」是我們對尊重生命與保障基本人權的具體實踐，我們深信唯有確保每一位工作者的職場安全與健康，才能實現真正的共榮與永續發展。除持續強化內部職業安全衛生管理制度，我們亦積極參與產業交流，主動分享有效管理機制與創新實務，推動整體營建產業安全水準的提升。透過與同業共享經驗與資源，致力於營造一個重視人權、共創價值、邁向國際一流的安全營建環境。

打造永續供應鏈 GRI 2-6,GRI 204,GRI 308,GRI 407,GRI 408,GRI 409,GRI 414



重大性議題： 綠色採購

建國工程積極參與政府推動之綠色採購，由辦公設備、日常耗材與營運相關項目，全面導入節能產品與低碳選項，降低企業營運對環境的負面影響，並於採購階段除符合業主規定外，盡可能選購具環保、綠建材、節能減碳等標章之建材與設備；本公司在「左營崇實安居」案選用具一級能源效率標章之空調設備，並結合其他具節能與環保標章之建材，且2024年已於環境部綠色採購平台完成登錄。此外，建國工程亦鼓勵供應商開發綠色建材，或者尋求適當的機會共同合作研發，實踐「由內而外」及「從源頭減量」的永續理念，未來我們將持續擴大綠色採購項目，期能推動綠色經濟與供應鏈共好之發展。



在地採購



2024年
採購發包件數
共 562 件

總採購金額為
新台幣 6,876,893,863 元

在地供應商
比例達 99.65%

註：鋁模材料無法在地購置



永續供應鏈

建國工程營造業務涵蓋公共工程、商辦大樓、科技廠房、社會住宅、集合住宅等多樣化建物樣態，整個供應鏈涵蓋上、中、下游等產業，過程中需要各個供應商及分包商的協助，面對介面整合及分工，我們以打造永續供應鏈為目標，肩負統合各供應商、調整適宜的合作模式的重要責任，並嚴正要求所有供應商應確實遵循法規，善盡社會責任，共同打造安全的工作環境。



供應商評選及管理

建國工程致力於打造高附加價值的專業團隊，包含材料供應商及專業工程分包商，我們秉持誠信經營原則與合作對象共事，期望能穩定合作，共創雙贏。我們更重視且積極落實永續環保、社會責任等議題，持續以在地供應商為優先合作對象，並訂有《採購管理程序書》《分包商管理程序書》等內部程序書，管理供應商篩選評核作業。供應商評核流程如下：



同時，為確保協力廠商了解企業社會責任暨道德規範標準的要求，建國工程要求所有協力廠商一同簽署「分包商工程承攬基本管理要求」，以確保所有供應商都與我們的管理規範理念相符，並以永續發展的精神引領協力廠商共同執行。

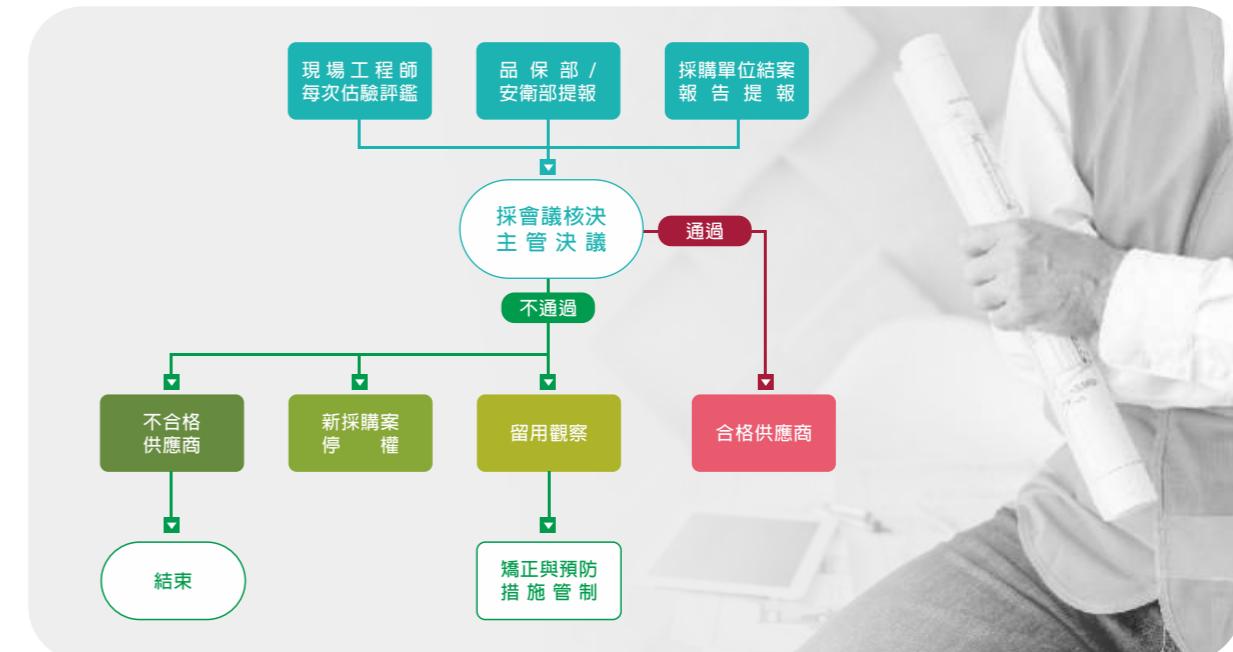


供應商評鑑

導入ESG總體概念為主軸，建國工程針對每月有進場施作的供應商進行評鑑，評鑑項目包含勞工安全衛生管理、施工品質管理、配合度、服務互動等面向。

項次	評分項目	占比	說明
1	施工品質	25%	依照建國工程品質標準作業程序施作達成度
2	配合度	30%	進場時序安排及動員及管理能力
3	安衛管理	25%	勞工安全衛生、以及安衛知識
4	服務互動	15%	與專案服務協調態度及工班管理等
5	環境保護	5%	積極配合環境政策
小計		100%	

除確保所有同仁的安全及工品品質外，亦能掌握廠商在工地現場的狀況。評鑑成績不佳者則轉由專責小組協助溝通輔導，評鑑流程如下：





建國工程與供應商(策略夥伴)共同研發新技術、新工法、完成減碳目標，以提升安衛、品質作為最高原則（如：SD550W新工法、安衛吊料平台新專利等）。2024年共評鑑廠商410家，S級廠商2家、A級廠商6家、B+級廠商113家、B級廠商174家、C級廠商115家，平均分數為81.46，無不合格廠商。

廠商分級	評鑑家數	比例
S級廠商(策略夥伴)	2家	0.5%
A級廠商(優良廠商)	6家	1.5%
B+級廠商	113家	27.6%
B級廠商	174家	42.4%
C級廠商	115家	28.0%
總計	410家	100%

供應商交流與溝通

為加強與供應商長期夥伴關係，與即時掌握供應鏈營運狀況，除不定期與供應商進行合作事項溝通外，在2024年上半年針對廠商進行茶敘交流、下半年則是舉辦供應商大會，並推廣建國對ESG的理念，期能與協力廠商共同邁向低碳、永續建築的目標。

2024年6月辦理「董事長有約」，邀集6家主要工項供應商深度交流，由董事長、總經理親自與廠商對話，透過傾聽供應商的需求及所遇困境，打破以往單方要求的溝通模式，彼此經理解需求後，更加深固合作情誼。

2024年8月8日舉辦以「碳求真零」為主題之供應商大會，邀請專家學者分享低碳工法、技術及材料，當天約有150家供應商出席與會，大家齊聚一堂且熱烈地針對低碳建築、產業永續發展之議題進行交流；會後更有供應商表示：希望未來可以多舉辦此種交流，藉由活動進而瞭解營建低碳技術的發展趨勢。



GR1指標



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 2024/1/1~2024/12/31期間的內容。
使用的 GRI1	GRI1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用準則

GRI2：一般揭露2021

重大主題、風險管理				
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	1
	2-2	組織永續報導中包含的實體	2024工程場域	9
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	認識建國工程 打造永續供應鏈	5-9 108-111
	2-7	員工	人力資源結構	82
	2-8	非員工的工作者	人力資源結構	82
	2-9	治理結構及組成	專業團隊	23-26
治理	2-10	最高治理單位的提名與遴選	專業團隊	23-26
	2-11	最高治理單位的主席	董事會	24-25
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	專業團隊	23-26
	2-13	衝擊管理的負責人	專業團隊	23-26
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大性議題	13
	2-15	利益衝突	董事會	27
	2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人與重大性議題	15-18
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	24-25
	2-18	最高治理單位的績效評估	董事會	29
	2-19	薪酬政策	薪酬政策 薪酬決定流程	29-30
策略、政策與實務	2-20	薪酬決定流程	薪酬政策 薪酬決定流程	29-30
	2-21	年度總薪酬比率	員工薪酬制度	84
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3-4
	2-23	政策承諾	永續策略及目標	10
	2-24	納入政策承諾	永續策略及目標	10
	2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	30-31
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	30-31
	2-27	法規遵循	法規遵循	37-38
	2-28	公協會的會員資格	夥伴關係	107



GRI300：特定主題揭露-環境

重大主題、低碳營建					
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	溫室氣體盤查	100	
	302-2	組織外部的能源消耗量	溫室氣體盤查	—	不適用；資料來源難以取得
	302-3	能源密集度	能資源管理	102	
	302-4	減少能源消耗	能資源管理	—	因數據難以取得，因此僅展示減少能源消耗作為。
	302-5	降低產品和服務的能源需求	能資源管理	—	因數據難以取得，因此僅展示減少能源消耗作為。

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大性議題	13	
	2-30	團體協約	—	—	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

GRI 準則	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	利害關係人與重大性議題	13-15	
	3-2	重大主題列表	利害關係人與重大性議題	15-18	
	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大性議題	15-18	

GRI 200：特定主題揭露-經濟

GRI 準則	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	21	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷風險、機會及其財務影響	98-101	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工退休制度	87	
	201-4	取自政府之財務補助	專欄-低碳工法降低千噸以上碳排放	49	
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	員工薪酬制度	84	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力資源結構	82	
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	公益營繕	88-89	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	公益營繕 志工服務	88-90	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	打造永續供應鏈	108	

重大主題、誠信經營					
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	30-31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	30-31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	—	—	2024年無此情事
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	—	—	2024年無此情事

GRI400：特定主題揭露-社會

重大主題、職業安全衛生					
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
職業健康與安全	403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	67	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	危害辨識、風險評估與事故調查	68-72	
	403-3	職業健康服務	健康服務管理與促進 職業健康服務	77-80	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	工作者參與、諮詢與溝通	73-76	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生訓練	57-61	
	403-6	工作者健康促進	健康服務管理與促進	77-78	
	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	預防和減輕職業安全衛生衝擊	72-73	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	工作者參與、諮詢與溝通	73-74	
	403-9	職業傷害	危害辨識、風險評估與事故調查	71-72	
	403-10	職業病	危害辨識、風險評估與事故調查	71-72	



SASB指標對照表

SASB 標準	指標代碼	描述	對應章節	頁碼	註解
專案環境衝擊	IF-EN-160a.1	未遵循環境許可、標準及法規之事件數量	法規遵循	38	共10件且非重大，均已改善。
	IF-EN-160a.2	對評估及管理專案設計、選址與建造相關環境風險之流程之討論	惟和 珍愛地球、永續共好	97	透過ISO 14001環境管理系統管理相關風險。
建物結構完整性 和安全性	IF-EN-250a.1	與瑕疵及安全相關之重工成本金額	追求卓越	53	2024無此情事(金額為0)。
	IF-EN-250a.2	與瑕疵及安全相關事件有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	追求卓越	53	2024無此情事(金額為0)。
勞工健康與安全	IF-EN-320a.1	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可記錄事件比率(TRIR)及(2)死亡率	危害辨識、風險評估與事故調查	70-72	員工失能傷害頻率及死亡率皆為0，承攬商失能傷害頻率為4.06及死亡率為0。
	IF-EN-410a.1	(1)經第三方之多屬性永續標準認證之已完成專案及(2)尋求此認證之現行專案之數量	專欄-低碳工法降低千噸以上碳排放	42	自2018年起完工並取得綠建築標章建案共計9個。 2024尋求綠建築標章之建案共計4個。
建築及基礎設施之 生命週期衝擊	IF-EN-410a.2	對將營運階段之能源及用水效率之考量納入專案規劃及設計之流程之討論	水資源管理 水汙染防制	104-105	
	IF-EN-410b.1	(1)碳氫化合物相關專案及(2)再生能源專案之待完成訂單之金額	—	—	2024無相關專案(數量與金額皆為0)
	IF-EN-410b.2	與碳氫化合物相關專案有關之待完成訂單取消之金額	—	—	2024無此情事(金額為0)。
氣候衝擊	IF-EN-410b.3	氣候變遷減緩相關非能源專案之待完成訂單之金額	—	—	2024無相關專案(數量與金額皆為0)
	IF-EN-510a.1	於國際透明組織清廉印象指數中排名前20 低之國家之(1)現行專案數量及(2)待完成訂單	—	—	2024無相關專案(數量與金額皆為0)
	IF-EN-510a.2	與(1)賄賂或貪瀆及(2)反競爭行為之指控相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	誠信經營	32	2024無此情事(金額為0)。
商業倫理	IF-EN-510a.3	專案投標過程中預防(1)賄賂及貪瀆，及(2)反競爭行為之政策及實務之描述	誠信經營	30-32	
	營運活動指標				
	SASB 標準	指標代碼	描述	對應章節	頁碼
活動指標	IF-EN-000.A	現行專案之數量	2024工程場域	9	16個
	IF-EN-000.B	已完成專案之數量	2024工程場域	9	2個
	IF-EN-000.C	待完成訂單總額	2024工程場域	9	約新台幣420億元

重大主題、員工薪酬福利					
GRI 準則	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	人力資源結構	83	
	401-2	提供給全職員工的福利	員工福利計畫	85	
	401-3	育嬰假	育嬰假	86	
勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	關於營運變化的最短預告期	87	
多樣性和 平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	董事會 人力資源結構	25 82	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	員工薪酬制度	84	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	永續職場	81	2024年無歧視事件
重大主題、人才培育及發展					
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	留任與職涯發展	62-63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	留任與職涯發展	62-63	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	績效考核制度	64	
重大主題、資訊安全					
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
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	資訊安全	39	2024年無此情事
GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	誠信經營	30-31	2024年無此情事
		打造永續供應鏈	108		
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	誠信經營	30-31	2024年無此情事
保全務實	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	—	—	不適用
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	—	—	2024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	公益營繕	88-89	
	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	志工服務	89-90	
	414-1	新供應商使用社會準則篩選	打造永續供應鏈	108	
供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商評鑑機制	109	
公共政策	415-1	政治捐獻	—	—	2024年未有政治捐獻
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	追求卓越	53	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	—	—	2024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	—	—	不適用
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	—	—	2024年無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	—	—	2024年無此情事



獨立保證意見聲明書

建國工程股份有限公司 2024 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。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」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。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)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，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入建國永續報告書之準備過程。

責任

建國負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為建國及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供建國使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

建國與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「建國工程股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估建國遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估建國的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依據GRI永續報導準則進行報導，對報告書內容符合GRI準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

建國已依循相關國際報導準則，鑑別出與其營運有高度關聯的利害關係人，透過多元溝通管道



與利害關係人議合，並將議合結果用於重大主題決策流程，展現該組織依循包容性原則的相關作為。
重大性

建國已依循GRI 3準則展開系統化重大主題決策流程，鑑別與更新對其營運績效與利害關係人均有衝擊的重大主題，在報告書中反映該組織對重大主題處理的優先順序。報告書中已揭露重大主題的管理方案內容，展現該組織實踐重大性原則的具體成果。

回應性

建國已透過報告書、官方網站等溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，並定期與利害關係人溝通議合，盡力執行、監控符合利害關係人期待之管理方針與績效目標，展現該組織在回應性原則的良好實踐。

衝擊性

建國已對所做出的各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，並持續以官網、報告書等向利害關係人溝通，展現組織對衝擊的有效管理、持續改善等，充分展現其當責性。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他國際報導要求，與優化各營運據點之管理績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據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準則。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，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「建國工程股份有限公司2024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2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

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。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tasi

認證與評鑑部門 理事

2025年07月30日

查證團隊：陳春萬(主導查證員)、阮俊仁(查證員)、詹正豪(查證員)

法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2

電話：+886 3 220 0066 · 傳真：+886 3 220 7889

網址 <https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-1KIHN



遠國工程

