CHIEN KUO CONSTRUCTION CO.,LTD.

ESG

SUSTAINABILITY REPORT 2025

永續報告書





前言 4

+ 1.1 關於本報告書 4
+ 1.2 報告範疇與邊界 4
+ 1.3 報告期間與發行資訊 5
+ 1.4 編製準則與揭露框架 5
+ 1.5 外部確信 5

經營者的話 6

認識建國工程 8

+ 3.1 公司簡介 8
+ 3.2 歷史沿革 9
+ 3.3 公司組織架構 10
+ 3.4 工程場域與營運據點 11
+ 3.5 營運概況與經營績效 11
+ 3.6 企業文化與核心價值 13
+ 3.7 獎項榮譽與認證標章 14

永續願景與承諾 18

+ 4.1 永續發展願景與策略 18
+ 4.2 永續發展治理架構與職責分工 20
+ 4.3 利害關係人鑑別與溝通 21
+ 4.4 重大性議題鑑別 23

CONTENTS

｜正德｜

誠信正直、勇敢當責 34

+ 5.1 董事會組成與運作 35
+ 5.2 誠信經營與法規遵循 39
+ 5.3 風險管理機制 41
+ 5.4 內部稽核制度 43
+ 5.5 資訊安全管理 44

｜利用｜

成長型思維、終身學習 47

+ 6.1 技術研發與創新 48
+ 6.2 低碳工法與綠色工程 51
+ 6.3 BIM 整合管理 52
+ 6.4 智慧化管理 53
+ 6.5 建築品質管理與客戶服務 55
+ 6.6 人才招募與教育訓練 60

｜厚生｜

員工照顧、社會關懷 66

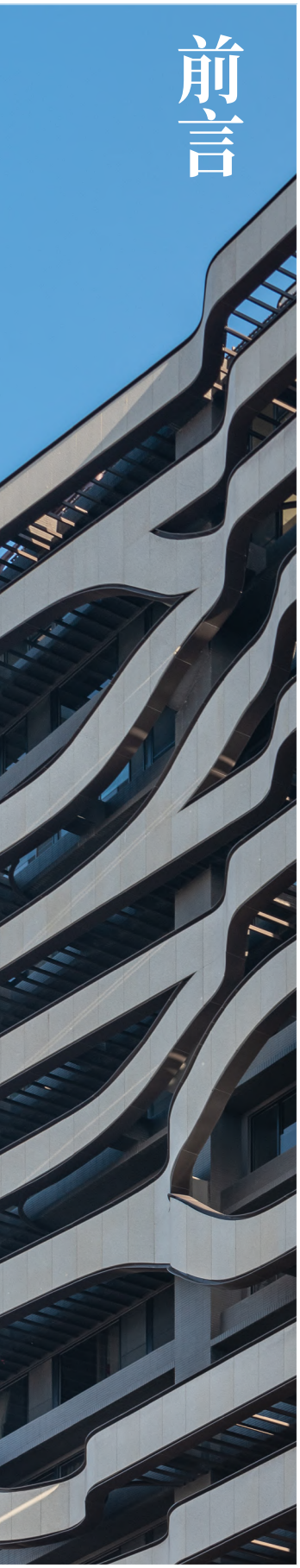
+ 7.1 薪酬福利制度 67
+ 7.2 職業安全衛生管理系統 74
+ 7.3 職業安全衛生教育訓練 79
+ 7.4 健康促進與員工協助 83
+ 7.5 職業安全衛生溝通機制 85
+ 7.6 公益行動與給薪志工假 86
+ 7.7 文化傳承、藝術推廣與社區共融 89
+ 7.8 多元共融與人權保障 91
+ 7.9 夥伴關係 94

｜惟和｜

珍愛地球、永續共好 95

+ 8.1 氣候治理與 TCFD 架構 96
+ 8.2 氣候風險與機會分析 98
+ 8.3 溫室氣體盤查 101
+ 8.4 氣候目標及減碳路徑 102
+ 8.5 環境管理系統 102
+ 8.6 能源管理 104
+ 8.7 水資源管理 105
+ 8.8 永續供應鏈管理 106

附錄 110



前言

1.1 關於本報告書

建國工程股份有限公司（於本報告書中簡稱「建國工程」、「建國」、「本公司」或「我們」）自 2019 年起發行企業社會責任報告書，並於 2021 年因應金融監督管理委員會「公司治理 3.0 －永續發展藍圖」政策導向，更名為「企業永續報告書」（Corporate Sustainability Report）。

本報告書為第六份年度永續報告書，秉持透明、誠信與持續改善之原則，完整揭露本公司在環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向的政策、目標、執行作為與年度績效，回應各界利害關係人對永續議題的關切與期待。

建國工程深信，企業的長遠價值源於對社會的責任承擔。我們致力於推動價值鏈的良善循環——從工程技術創新、人才培育到環境守護，將永續思維融入每一項決策與行動，以「正德、利用、厚生、惟和」為核心，實踐「美好生活願景」的品牌承諾。

本報告書內容依據利害關係人關注的重大議題進行揭露，完整呈現建國工程在治理、環境與社會面之管理策略與績效表現。財務資訊與會計師簽證之合併財務報表數據一致；部分統計數據援引自公司年報、政府主管機關及相關公開資訊，並於引用處加以標註說明。

1.2 報告範疇與邊界

本報告書採用財務控制法（Financial Control Approach）界定組織邊界，以建國工程股份有限公司為主體，涵蓋本公司對其具有財務控制權之所有子公司。報告書揭露範圍包含總公司及各營建案場之管理作為、環境績效與社會責任執行成果。

就地理範疇而言，國內涵蓋建國工程總公司、全臺各營建工程案場及六家國內子公司之營運據點；海外部分則涵蓋四家境外子公司，惟各境外子公司並未於國外實際營運。相關環境與社會量化績效數據將於各章節另行標註說明。

關係企業 / 集團企業	營運項目	所在地
英屬維京群島商金谷有限公司	轉投資業務	英國
英屬維京群島商銀影控股有限公司	轉投資業務	英國
建國亞洲有限公司	轉投資業務	英國
建亞 (上海) 信息技術有限公司	計算機軟件的技術開發及技術諮詢	中國大陸
建國建設股份有限公司	委託營造廠商興建大樓、國民住宅出租出售業務	台灣
創建機電科技股份有限公司	水電冷凍空調工程、承攬及設備 / 批發零售	台灣
金谷創業投資股份有限公司司	創業投資業	台灣
金谷二號創業投資股份有限公司	創業投資業	台灣
建邦建設股份有限公司	委託營造廠商興建大樓、國民住宅出租出售業務	台灣
領袖營造股份有限公司	承攬營繕、施工工程 / 買賣建築材料	台灣

本報告書不涵蓋本公司未具財務控制權之合資企業或採權益法認列之關聯企業，亦不包含承攬廠商與供應商之自身營運數據；供應鏈之永續管理要求與執行成果，詳見本報告書 8.8 永續供應鏈管理。

1.3 報告期間與發行資訊

項目	內容
報告期間	2025 年 1 月 1 日 至 2025 年 12 月 31 日
發行頻率	每年發行一次（年度報告）
發行時間	前次：2025 年 8 月 本次：2026 年 8 月 下次：2027 年 8 月
報告書語言	繁體中文；英文版
報告書聯絡人	公司治理 黎子寧、胡詠晴
聯絡地址	臺北市大安區敦化南路二段 67 號 20 樓
聯絡電話	02-27849730 #561
Email	tzuning_li@ckgroup.com.tw

1.4 編製準則與揭露框架

本報告書係依循國內外永續揭露相關準則編撰，作為資訊揭露與績效呈現之依據。若前一報導期間之資訊經檢視後需修正，將於本報告書中予以調整，並於相關章節註明說明，以確保資訊之正確性與一致性。

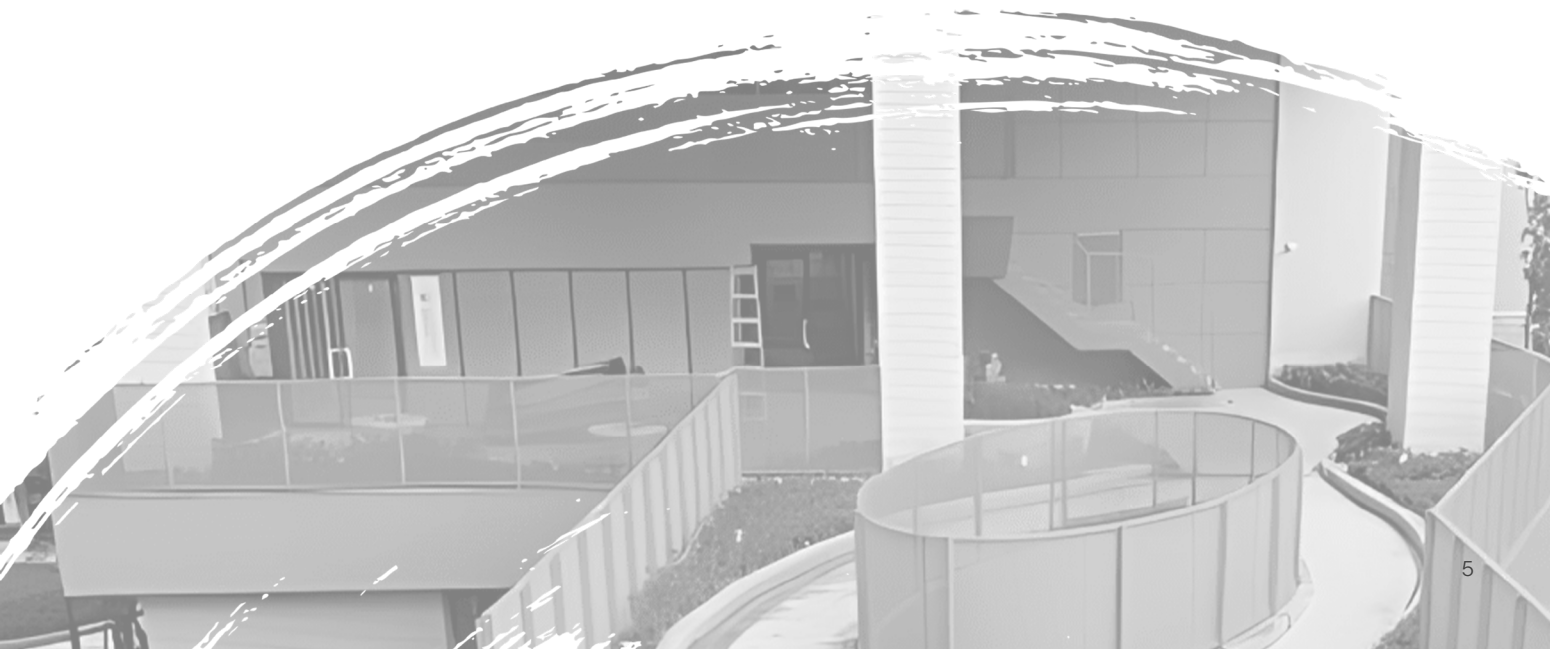
報告內容優先採用國際通用之永續指標與架構進行揭露；如部分數據係基於合理假設或估算方式計算，將於各相關章節中加以註記說明。

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）

1.5 外部確信

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，本公司永續報告書編製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：環球國際驗證股份有限公司以 AA1000 V3 保證標準之第一類型（Type 1）進行外部查證後，提報企業永續發展委員會及董事會，經核准後定稿發行。

國際標準	驗證機構
ISO 14064-1 溫室氣體排放標準	環球國際
ISO 14001 環境管理系統	BSI
ISO 45001 職業安全衛生管理標準	BSI
ISO 9001 品質管理系統	SGS





經營者的話



2025 年，建國工程持續穩健成長，全年營收成長 16%，獲利成長 33%。這份成果固然受惠於市場需求的成長，更重要的是，來自多年來持續投入技術研發、品質管理、人才培育與經營管理優化所累積的成果。我要感謝所有同仁的努力，以及客戶、合作夥伴與股東長期以來的信任與支持。

然而，我始終認為，企業真正的價值，不在於一年創造了多少營收及獲利，而在於是否持續累積面向未來的能力；真正值得思考的，不是今年取得了什麼成績，而是未來，我們希望成為一家什麼樣的企業。

我們將續發展為一個以科技創新驅動、以永續發展為本、以人本價值為核心的工程科技企業。我們不僅建造建築，更建構城市的未來；不僅完成工程，更創造世代共享的價值。我們期待成為台灣最值得信賴的工程品牌，為下一代留下更安全、更智慧、更永續的生活環境。

面對人工智慧快速發展、數位科技全面導入、淨零轉型加速推進、人口結構改變及全球供應鏈重組，營建產業正迎來深刻變革。未來的競爭，不再只是工程品質與施工效率的競爭，而是科技能力、管理能力、永續能力與組織韌性的全面競爭。



因此，我們將持續推動智慧營建與數位轉型，深化施工技術精實化、施工管理智慧化及客戶服務精緻化，積極運用 AI、BIM、自動化及數位管理技術，提升品質、安全、效率與決策能力。截至 2025 年底，建國工程已累積取得 51 件國內外專利，並持續將創新成果落實於工程現場。我們相信，研發不是成本，而是企業未來競爭力最重要的投資。

我們同樣相信，企業品牌最終建立在品質與信任之上。因此，我們持續強化標準化施工流程、品質管理制度與精密檢測機制，將卓越品質內化為企業文化，讓每一位同仁都成為品質的守護者，也讓每一項工程都禁得起時間考驗。

對建國工程而言，ESG 不是一份報告，也不是企業經營之外的責任，而是我們實現未來願景的方法。

在環境面（Environmental），我們持續投入低碳工法、節能技術、循環材料及智慧施工，降低工程全生命週期對環境的影響。

在社會面（Social），我們重視職業安全、人才培育、員工關懷及供應鏈夥伴的共同成長，因為再先進的技術，都需要優秀的人才與共同的價值才能真正落實。

在治理面（Governance），我們持續深化公司治理、風險管理、資訊透明及誠信經營，建立能夠長期創造價值、值得社會信賴的企業。

ESG 不是三個獨立的面向，而是建國工程經營理念的具體實踐；它讓科技創新更有方向，讓品質管理更有標準，也讓企業成長更具有長遠價值。

展望未來，我們將以科技提升效率，以品質建立信任，以人才驅動成長，以永續創造價值，持續打造兼具智慧、韌性與責任的工程企業。我們不追求短期的規模成長，而是致力建立一家能夠持續創新、持續成長、持續被社會信任的百年企業。

今天的每一次投入，都是為了未來的競爭力；今天的每一項工程，也都將成為下一代生活環境的一部分。

建國工程將以更長遠的眼光、更堅定的步伐，攜手所有同仁、客戶與合作夥伴，共同建構更美好的城市，創造更永續的未來。

董事長

吳昌修



03 認識建國工程

3.1 公司簡介

建國工程股份有限公司之前身為 1931 年創立之「合發商行」，至今歷經近一世紀的發展與淬鍊，奠定深厚的工程實力與產業地位。1946 年改組為「建國營造廠」，並於 1960 年取得甲級營造廠資格，正式更名為「建國工程股份有限公司」，至今已逾一甲子。憑藉穩健經營與專業技術，建國工程已成為國內歷史最悠久、信譽卓著的上市營造企業之一。

在臺灣現代化進程中，包括石門水庫、曾文水庫隧道及北迴鐵路等工程，對國家經濟發展與社會建設貢獻深遠。2010 年，本公司承攬「衛武營國家藝術文化中心」工程，該案為東南亞規模最大之表演藝術場館之一，於 2018 年正式啟用。此一指標性建築由荷蘭建築師法蘭馨・侯班（Francine Houben）操刀設計，融合創新造型、複合材質與高規格聲學工程，施工過程導入多項國內外首見工法，充分展現建國工程於高難度工程整合與施工技術上的卓越能力。衛武營落成後，亦獲國際媒體如《紐約時報》與《衛報》關注報導，成為臺灣文化建設的重要象徵。

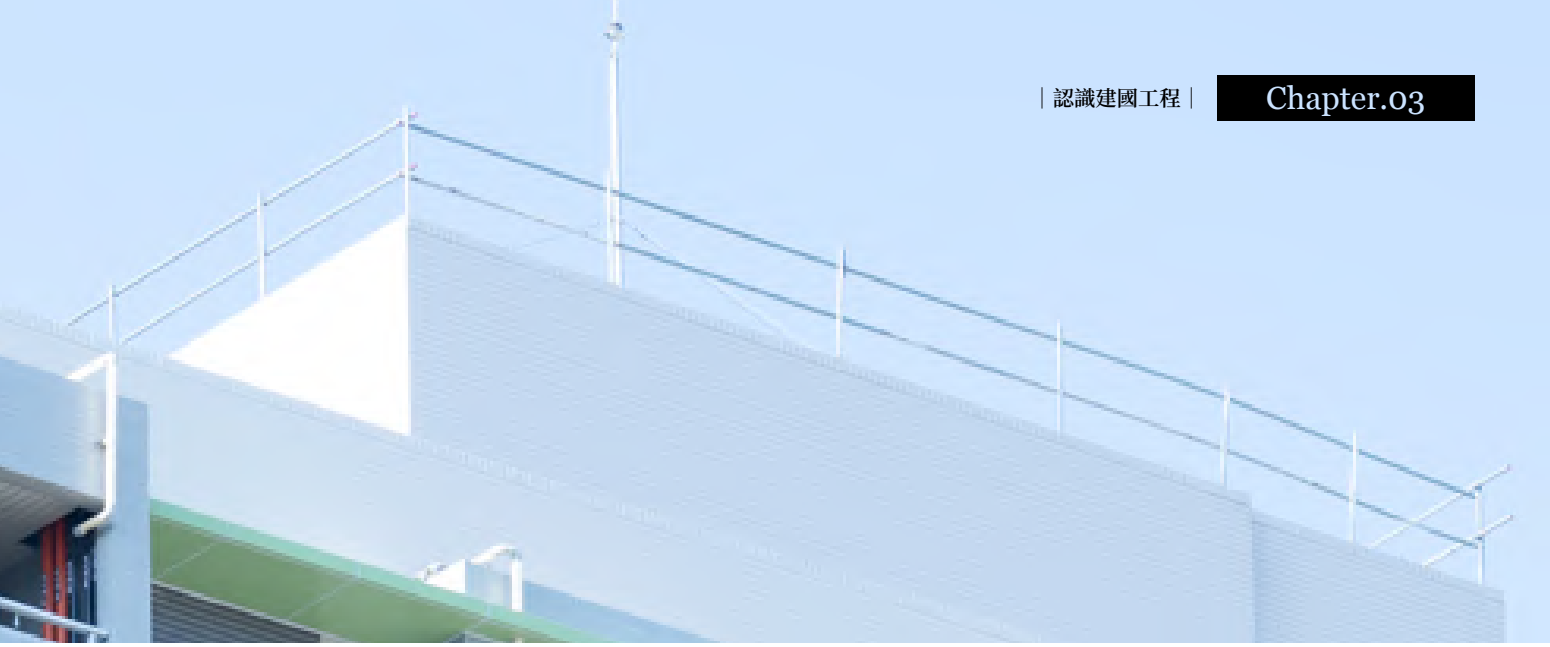
面對產業轉型與科技浪潮，本公司於 2015 年提出「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」之發展願景，逐步推動企業升級，持續強化職業安全與工程品質，並於 2018 年成立技術開發部，導入資通訊技術，推動智慧工地、智慧施工與數位化管理，提升整體營運效率與競爭力。

在工程品質與職業安全領域，建國工程亦屢獲肯定。自 2019 年起，連續獲頒行政院公共工程委員會「公共工程金質獎」特優與優等，並連續三年榮獲「職業安全衛生優良單位五星獎」，展現公司在施工品質與工地安全管理上的卓越表現，樹立業界標竿。

面對全球永續發展與淨零轉型趨勢，本公司秉持永續經營理念，積極推動智慧化管理、低碳工法創新及設計整合優化，從規劃、設計、施工到營運階段全面提升建築能源效率，降低資源耗用與碳排放。透過打造兼具環境韌性與永續價值之建築作品，實現珍愛地球、永續共好的核心價值。

展望未來，建國工程將持續深化環境、社會與公司治理（ESG）之實踐，建立具體管理指標，朝向循環永續與低碳營建的目標穩健前行，為社會創造長期價值。

公司基本資料	
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 2,016,000.84 仟元
關係企業	10 家
2025 年年底集團員工數	667 人
2025 年合併營收	新台幣 7,095,608 仟元
2025 年建國工程個體營收	新台幣 7,074,193 仟元



3.2 歷史沿革

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 ▼ 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 ▼ 2000 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。

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。

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 ▼ 2010 成立「迅龍國際機電工程股份有限公司」整合機電系統。

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。

2011 ▼ 2025 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：

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。

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」
- 桃園市「平鎮一號」
- 臺北市「瑞光公宅」
- 臺北市「金華社宅」
- 臺北市「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」

精緻住宅
- 高雄市「國泰 O2」
- 臺北市「國泰悅」
- 臺北市「國泰悠境」
- 臺北市「隆雲心仝聚」
- 台南市「國泰磐耘」
- 新北市「國泰板南置業」
- 新北市「宏普央北」

商辦及其他
- 臺北市「國泰北大產業研發中心」
- 臺北市「經濟部新建辦公廳舍」
- 新北市「南山沙崙文創園區」
- 桃園市「同德商場大樓」
- 桃園市「桃園高鐵站前第一期開發案」
- 花蓮縣「創世基金會花蓮安養院」

2025 迅龍國際機電工程有限公司更名為「創建機電科技股份有限公司」

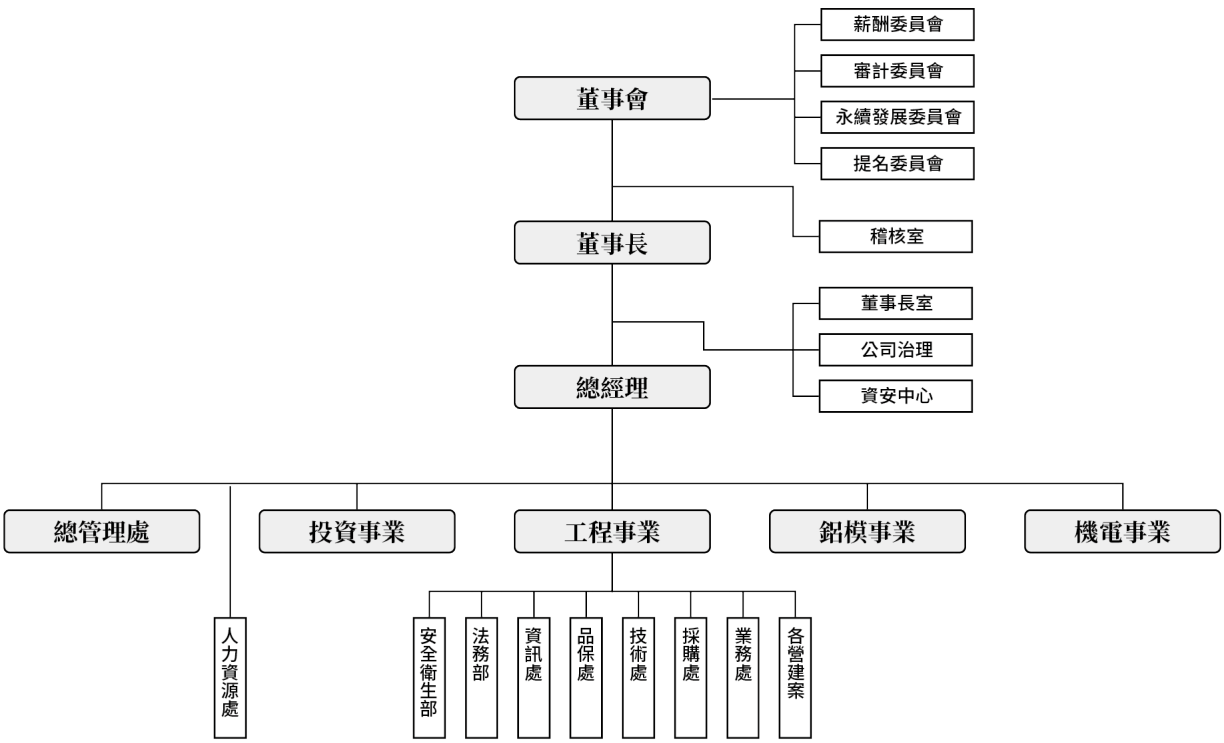
3.3 公司組織架構

建國工程秉持「正德、利用、厚生、惟和」之核心價值，落實誠信正直，並以成長型思維打造學習型組織，持續提升專業能力與創新能量，以因應產業環境變化。透過跨領域團隊合作，致力於提升工程品質、強化經營治理並實踐企業社會責任。

為確保公司治理機制健全，本公司依循《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》及相關法規，建立完善的董事提名與遴選制度，由提名委員會審慎評估候選人之專業能力、產業經驗及品格操守，並兼顧董事會多元性與專業互補，持續推動性別多元化，積極引進女性董事。

現任董事會成員具備營建產業經營管理、工程專業、財務金融、人才管理及企業治理等多元背景，能在重大經營決策、風險管理及策略規劃上提供專業判斷與監督功能，確保公司決策兼具前瞻性、客觀性與完整性，推動企業穩健發展。

在組織運作方面，建國工程依據營運需求設立各專業部門，透過明確分工與跨部門協作機制，分別負責工程管理、技術研發、財務行政及企業治理等工作，提升工程執行效率與管理品質，共同支持公司營運與永續發展，公司組織架構如下圖所示。



本公司組織架構圖



3.4 工程場域與營運據點

本公司 2025 年在建及已承攬的工程建案共計 20 處，主要分布於臺灣北部及南部，包括臺北市 6 處、新北市 8 處、桃園市 2 處、花蓮縣 1 處、臺南市 1 處及高雄市 2 處。

臺北市

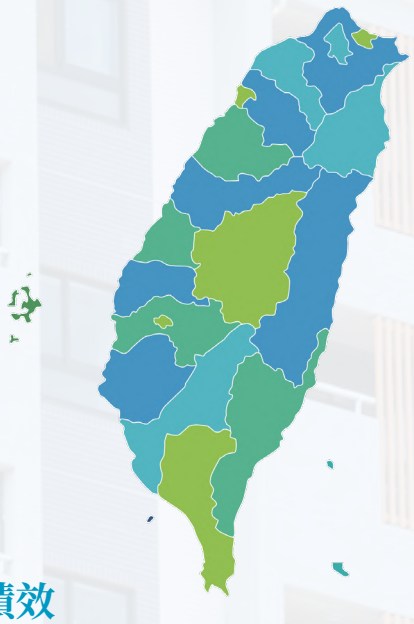
金華社宅
力行社宅
國泰悠境住宅案
隆雲心仝聚住宅案
國泰北大產業研發中心
華山特三經濟部新建辦公廳舍

桃園市

同德商場大樓
桃園高鐵站前第一期開發案

台南市

國泰磐耘住宅案



新北市

頂福安居社宅
福城好室社宅
貴和安居社宅
三重青年社會住宅
淡水沙崙文創園區
國泰板南置業住宅案
宏普央北住宅案
南山沙崙停車場

花蓮縣

創世基金會花蓮安養院

高雄市

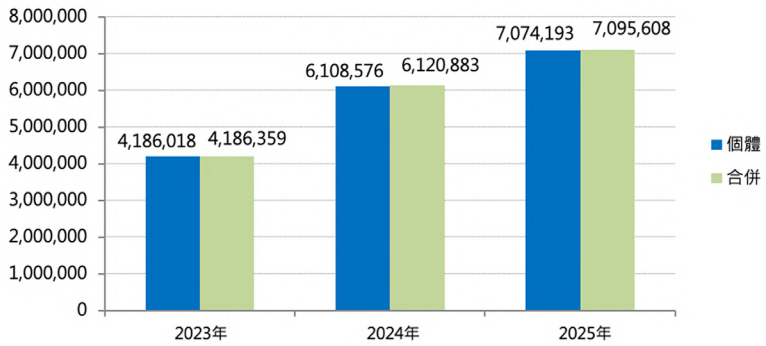
崇實安居社宅
永清安居社宅

3.5 營運概況與經營績效

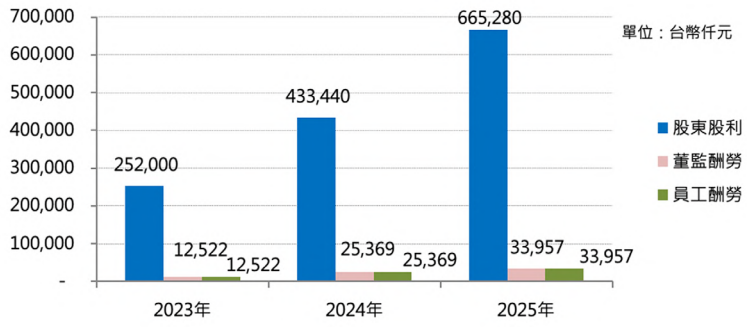
本報告書所揭露之財務資訊與財務報表及股東會年報一致。

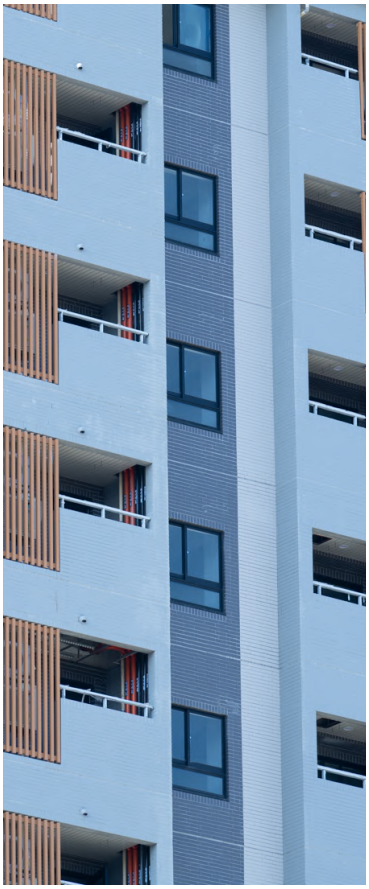
年度	2023 年	2024 年	2025 年
個體負債佔資產比	40.69%	45.70%	52.49%
個體資產報酬率	4. 32%	7.94%	9.01%
個體財務槓桿度	1.14	1.01	1.01
EPS（每股盈餘：元）	1.34	2.91	4.48
個體資產總額（仟元）	8,177,379	9,089,354	11,056,249
個體資本額（仟元）	2,520,001	2,016,001	2,016,001
個體保留盈餘（仟元）	1,933,720	2,461,097	2,933,009
個體股東權益（仟元）	4,849,754	4,935,609	5,252,615
個體總營業額（仟元）	4,186,018	6,108,576	7,074,193
個體營業費用（仟元）	308,770	331,083	384,852
個體營業成本（仟元）	3,803,904	5,357,416	6,001,491
個體薪資費用（仟元）	429,748	435,279	559,632
個體退休金費用（仟元）	17,227	15,395	17,366
個體員工福利費用（仟元）	519,531	543,196	693,649
個體稅前淨利（仟元）	392,356	794,903	1,064,012
個體所得稅費用（仟元）	53,843	113,146	160,370

+ 近三年營收情形



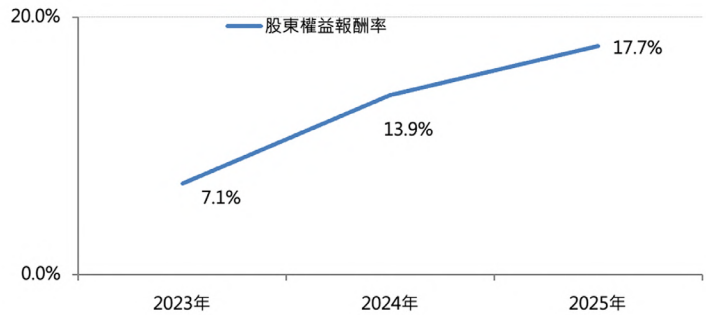
+ 近三年股利分派情形



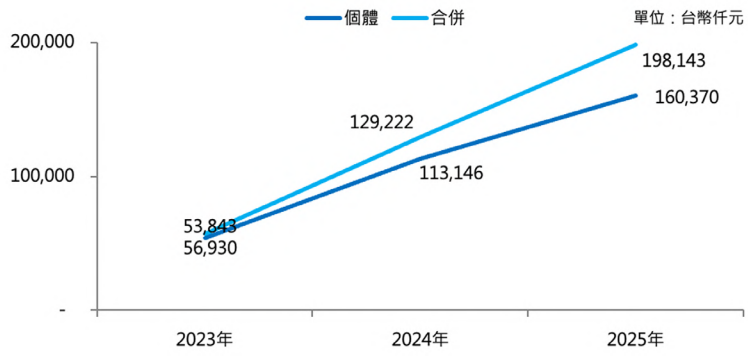




+ 近三年股東權益報酬率



+ 近三年所得稅費用



3.6 企業文化與核心價值

建國工程自創立以來，以「正德、利用、厚生、惟和」作為企業文化與核心價值的精神基礎。此一理念源自《尚書．大禹謨》，奠基本公司誠信經營與以人為本的理念，並隨產業發展持續精進技術、推動創新，致力於創造高品質工程與長期價值，與社會環境共榮共存。

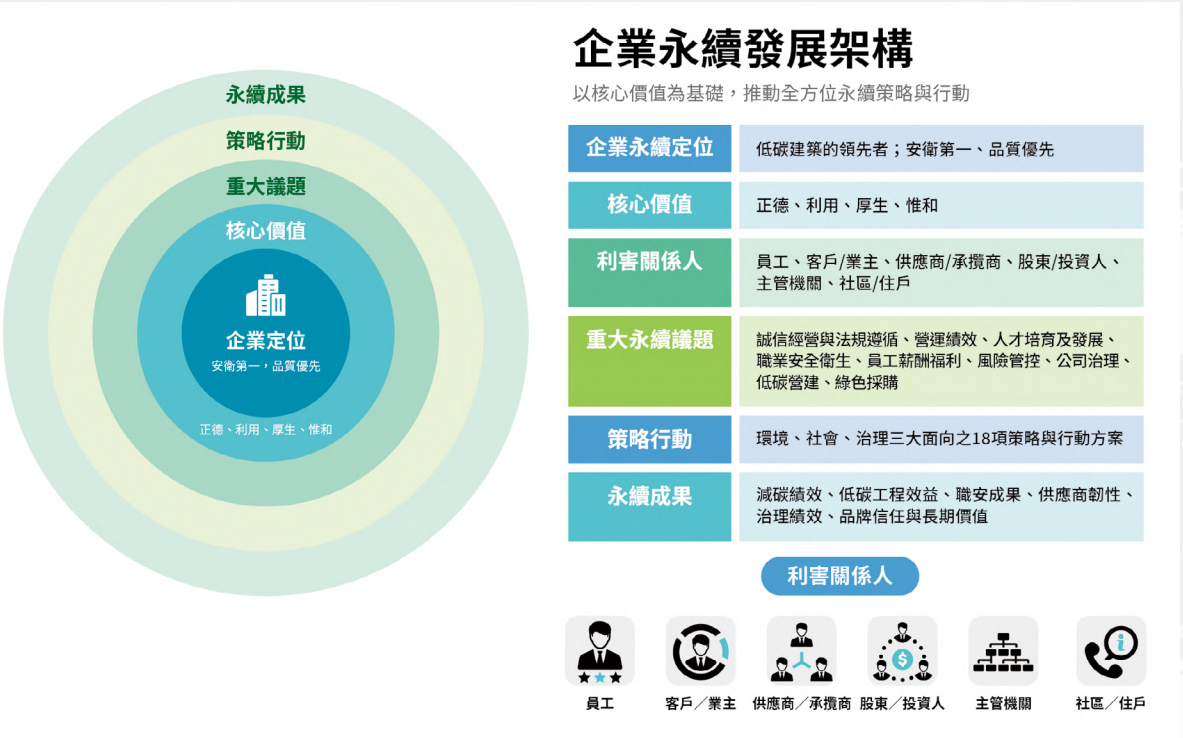
正德　誠信正直．勇敢當責

利用　成長型思維．終身學習

厚生　員工照顧．社會關懷

惟和　珍愛地球．永續共好

「正德、利用、厚生、惟和」為建國工程長期發展之文化基石，本公司將持續以此精神為指引，深化 ESG 實踐，為社會打造安全、永續與美好的生活環境。



3.7 獎項榮譽與認證標章

建國工程秉持「正德、利用、厚生、惟和」之經營理念，致力於工程品質、職業安全、綠色營造與公司治理等面向之精進，並積極導入國際管理制度與永續揭露標準，多年來屢獲政府與專業機構肯定，展現營造專業與永續治理成果。

肯定與榮耀	項目	具體內容
管理系統認證	ISO 9001 ISO 14001 ISO 14064-1 ISO 45001 TOSHMS	本公司持續透過第三方驗證機制，強化品質、環境、氣候變遷及職業安全衛生管理基礎。報告期間內，已取得或維持多項管理系統認證，顯示公司已建立並落實制度化、標準化之管理架構。
低碳與綠色成果	候選低碳（低蘊含碳）建築證書 綠色採購金額證明 民間綠色採購績優企業 推動民間企業與團體綠色採購計畫感謝狀	本公司以崇實安居一案取得候選低碳（低蘊含碳）建築證書第 1+ 級，與 2023 年取得之候選建築能效證書第 1+ 級成為全台首案取得雙 1+ 之社宅。2025 年綠色採購申報金額達新臺幣約 1.32 億元，獲雙北市政府、高雄市政府之肯定與表揚，展現本公司於低碳營建及環境管理之實質進展。
職安與工地安全榮譽	臺北市勞動安全獎 勞動部優良單位獎 優良工程金安獎 新北市工安獎	本公司將職業安全衛生視為工程管理核心，持續精進工地風險控管、施工安全制度與現場管理品質，並獲得中央與地方機關多項工安榮譽肯定，彰顯本公司於施工安全、職安文化及現場管理績效之成果。
工程專業與環境美學榮譽	中國土木水利工程學會（CICHE）工程永續與環境美學獎	本公司以工程品質、施工技術及永續設計為核心競爭力，並獲專業公協會肯定，展現本公司於工程技術整合、施工品質提升及環境美學落實上的具體成果。
永續揭露與公司治理評鑑	TCSA 企業永續報告銀獎 第 12 屆公司治理評鑑 市值 50 億至 100 億元企業前 5%	本公司報告期間內，獲第十八屆 TCSA 企業永續報告獎肯定，以及自參與第 12 屆公司治理評鑑的共 1,810 家上市櫃公司中脫穎而出，顯示本公司各面向之永續成果、資訊完整性等表現，獲外部專業評比認可。

榮譽呈現

本公司報告期間透過第三方驗證、政府證明及外部獎項肯定，展現推動成效。報告年度內，本公司除持續維持品質、環境及職業安全衛生管理系統認證外，亦於低碳建築、綠色採購、工地安全、工程品質、環境美學及永續資訊揭露等面向獲得多項成果與榮譽，顯示本公司於永續營建、責任治理與品牌公信力之持續提升。

管理系統認證

ISO 14001:2015 環境管理系統


bsi.

Certificate of Registration

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM - ISO 14001:2015

This is to certify that: CHIEN KUO CONSTRUCTION CO., LTD
20F
No. 67, Sec. 2, Dunhua S. Rd.
Da'an Dist.
Taipei City
10682
Taiwan

建國工程股份有限公司
臺灣
台北市
大安區
敦化南路二段67號
20樓
10682

Holds Certificate No: EMS 817221

and operates an Environmental Management System which complies with the requirements of ISO 14001:2015 for the following scope:

The provision of construction services for industrial, residential, commercial and public buildings.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam, Senior Vice President, APAC Assurance

Original Registration Date: 2024-11-22
Latest Revision Date: 2024-11-22

Effective Date: 2024-11-22
Expiry Date: 2027-11-21

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

ISO 14064-1 溫室氣體盤查


溫室氣體查驗意見書

2025 年溫室氣體排放資訊

建國工程股份有限公司

台北市大安區敦化南路二段 67 號 20 樓

本公司依據 ISO 14064-3：2019 完成查驗，並符合下列報告要求

ISO 14064-1：2018

➢ 合規保證等級：
直接溫室氣體排放量(範疇 1)：123.3612 公噸二氧化碳當量
能源間接溫室氣體排放量(範疇 2)：1,652.0983 公噸二氧化碳當量

➢ 有限保證等級：
其他間接溫室氣體排放量(類別 3~6)：55,693.9182 公噸二氧化碳當量

➢ 總排放量：57,469.378 公噸二氧化碳當量

簽署人

核准者

UCS 環球國際驗證股份有限公司
UNIVERSAL CERTIFICATION SERVICE CO.,LTD.

簽定日期：2026年05月18日

ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統


bsi.

Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 45001:2018

This is to certify that: CHIEN KUO CONSTRUCTION CO., LTD
20F
No. 67, Sec. 2, Dunhua S. Rd.
Da'an Dist.
Taipei City
10682
Taiwan

建國工程股份有限公司
臺灣
台北市
大安區
敦化南路二段67號
20樓
10682

Holds Certificate No: OHS 721518

Operates an Occupational Health and Safety Management System which complies with the requirements of ISO 45001:2018/CNS 45001:2018 for the activities detailed in the scope of registration.

1.The provision of construction services for industrial, residential, commercial and public buildings.
2.The provision of construction services for civil engineering.

The client is originally certified by SGS with Certificate No. TW17/00091 before 2019-11-21

[Previously certified to BS OHSAS 18001:2007 since 2017-01-19]

For and on behalf of BSI:

Michael Lam, Senior Vice President, APAC Assurance

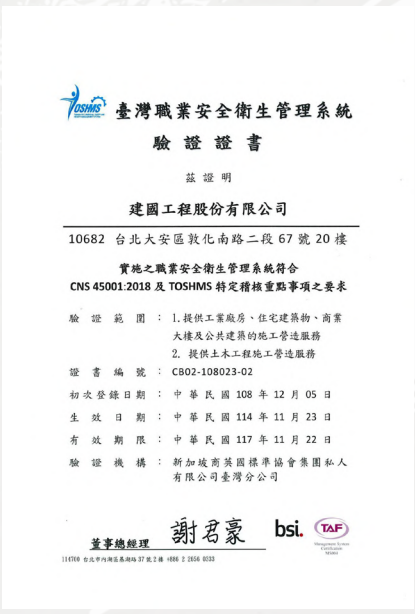
Original Registration Date: 2020-08-25
Latest Revision Date: 2025-10-27

Effective Date: 2025-11-23
Expiry Date: 2028-11-22

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證證書


臺灣職業安全衛生管理系統

驗 證 證 書

茲 證 明

建國工程股份有限公司

10682 台北大安區敦化南路二段 67 號 20 樓

實施之職業安全衛生管理系統符合
CNS 45001:2018 及 TOSHMS 特定稽核重點事項之要求

驗 證 範 圍 ： 1. 提供工業廠房、住宅建築物、商業大樓及公共建築的施工營造服務
2. 提供土木工程施工營造服務

證 書 編 號 ： C802-108023-02

初次登錄日期 ： 中 華 民 國 108 年 12 月 05 日

生 效 日 期 ： 中 華 民 國 114 年 11 月 23 日

有 效 期 限 ： 中 華 民 國 117 年 11 月 22 日

驗 證 機 構 ： 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司

董事總經理 謝君豪

bsi.

ISO 9001:2015 品質管理系統


證書 TW17/00090

下述組織

建國工程股份有限公司

106台北市敦化南路二段67號20樓

的管理系統已經過審核，並被證明符合下述要求

ISO 9001:2015

所涵蓋的活動範圍

1. 提供工業廠房/住宅建築物/商業大樓及公共建築物的施工監造服務
2. 提供鋪裝道路/水利及港口的土木工程施工監造服務

此證書的有效期自 2023年12月18日 至 2026年12月18日 且其有效性應繫於持續符合的認證模組

首次生效日期 2012年06月06日

Stephen Pao
Deputy Director

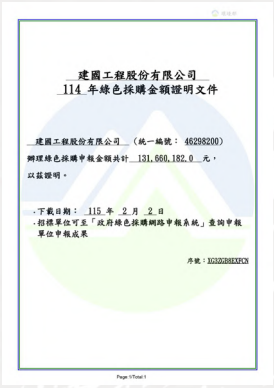
台灣檢驗科技股份有限公司
24803 新北市五股區新北產業園區五工路136-1號
t +886 (0)2 2299 3939 · www.sgs.com.tw

SGS TAF IAF

本文件為其簽約電子服務器，僅供客戶用於其商業用途，此電子證書之許可用於被授為副本，本文件由本公司依據可取得之 Terms and Conditions | SGS 中文 SGS 服務條款條件及條款網站，敬請注意其中的可免責責任範圍、賠償和司法管轄事項。本文件受版權保護，任何未經授權擅用該此文件的內容或內容均屬違法，將追究違反者最大責任。

頁 1/1

低碳與綠色成果

2025 年綠色採購申報金額證明	新北市政府環境保護局 2025 年民間綠色採購績優企業	臺北市政府環保局「推動民間企業與團體綠色採購計畫」感謝狀	高雄市政府環保局表揚 2025 綠色採購
			

崇實安居雙 1+ 候選證書 社宅第一

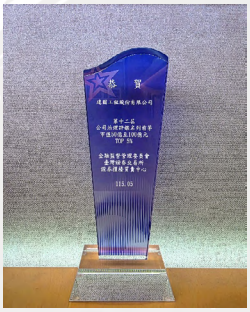
候選低碳（低蘊含碳）建築證書等級第 1+ 級（2025 年）	候選建築能效證書第 1+ 級（2023 年）
	

內政部低碳（低蘊含碳）建築評估標示授證典禮暨論壇活動





永續揭露與公司治理評鑑

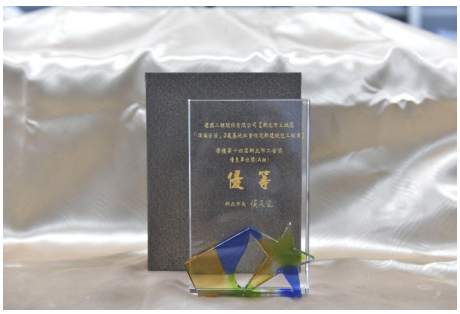
2025 第十八屆 TCSA 企業永續報告銀獎	第 12 屆公司治理評鑑 市值 50~100 億元組 前 5%
	

職安與工地安全榮譽

力行社會住宅新建工程獲優良單位獎



新北市工安類 優良單位獎 優等



新北市第 14 屆工安類 職場永續健康與安全 優等



臺北市勞動安全獎優良單位



新北市土城區頂福安居案榮獲 2025 第 19 屆優良工程金安獎優等

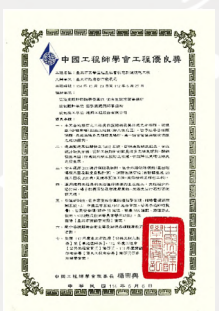


工程專業與永續美學榮譽

高雄市左營興隆段社會住宅新建統包工程（崇實安居）獲工程永續與環境美學獎【美學與景觀類】優等



臺北市萬華區福星社會住宅新建統包工程獲中國工程師學會工程優良獎

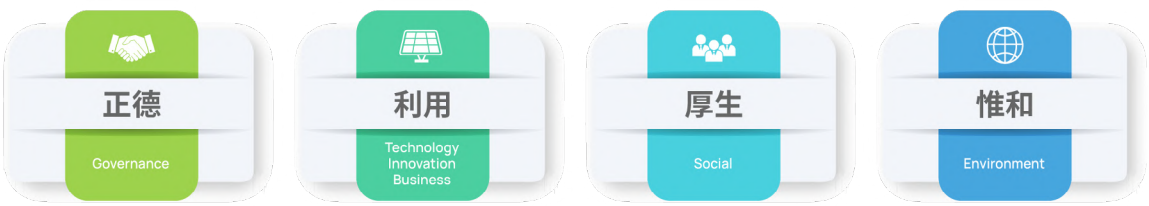


04 永續願景與承諾

4.1 永續發展願景與策略

建國工程深信，每一項工程不僅形塑空間，更影響生活品質與自然環境的承載能力，我們積極回應氣候變遷、資源限制與社會責任等關鍵議題，致力於打造兼具品質、安全與永續價值的工程體系。

建國工程以「正德、利用、厚生、惟和」為治理與行動的根本準則，並與 ESG 理念相互呼應，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」為願景，持續推動企業轉型與升級。



4.1.1 永續發展藍圖

為強化永續經營與企業治理，建國工程依據公司治理相關規範，於 2022 年 11 月經董事會決議成立設置「企業永續發展委員會」，作為本公司內部統籌環境（E）、社會（S）及公司治理（G）議題之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，經董事會決議選任林玉雲特助為本公司公司治理主管。

本公司為落實「立足於科技，結合社會關懷與人文美學的新世代營建團隊」之願景，強化永續發展與公司治理之整合性與前瞻性，確保永續策略得以系統化推動與有效落實，成立企業永續發展委員會，並分別設有三大小組分別負責 ESG 業務之執行。

為強化永續治理效能，本公司設置企業永續發展委員會，透過完善之制度化治理架構，將永續發展理念納入企業經營決策與長期發展策略。委員會依據《企業永續發展委員會組織規程》運作，協助董事會規劃、督導及檢視各項永續發展工作，並履行下列職責：

一、公司永續發展政策之擬定。

二、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。

三、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。

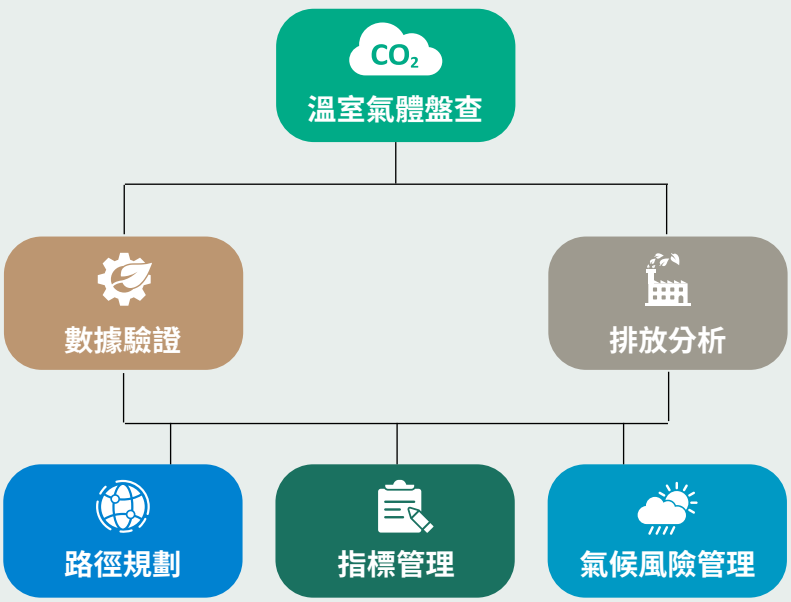
四、關注各利害關係人（包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體）所關切之議題及督導溝通計畫。

《企業永續發展委員會組織規程》

+ 永續策略地圖

2022	2023	2024
治理建構期	管理導入期	數據確證期
建立企業永續發展委員會，強化 ESG 決策架構	導入 TCFD 框架，ESG 納入績效管理機制	完成 ISO 14064-1 盤查與第三方驗證

+ 溫室氣體盤查



低碳建材應用

高強度鋼筋
低碳水泥
環保標章建材

低碳工法應用

系統化鋁模
鋁模利舊循環
模組化鋼筋籠

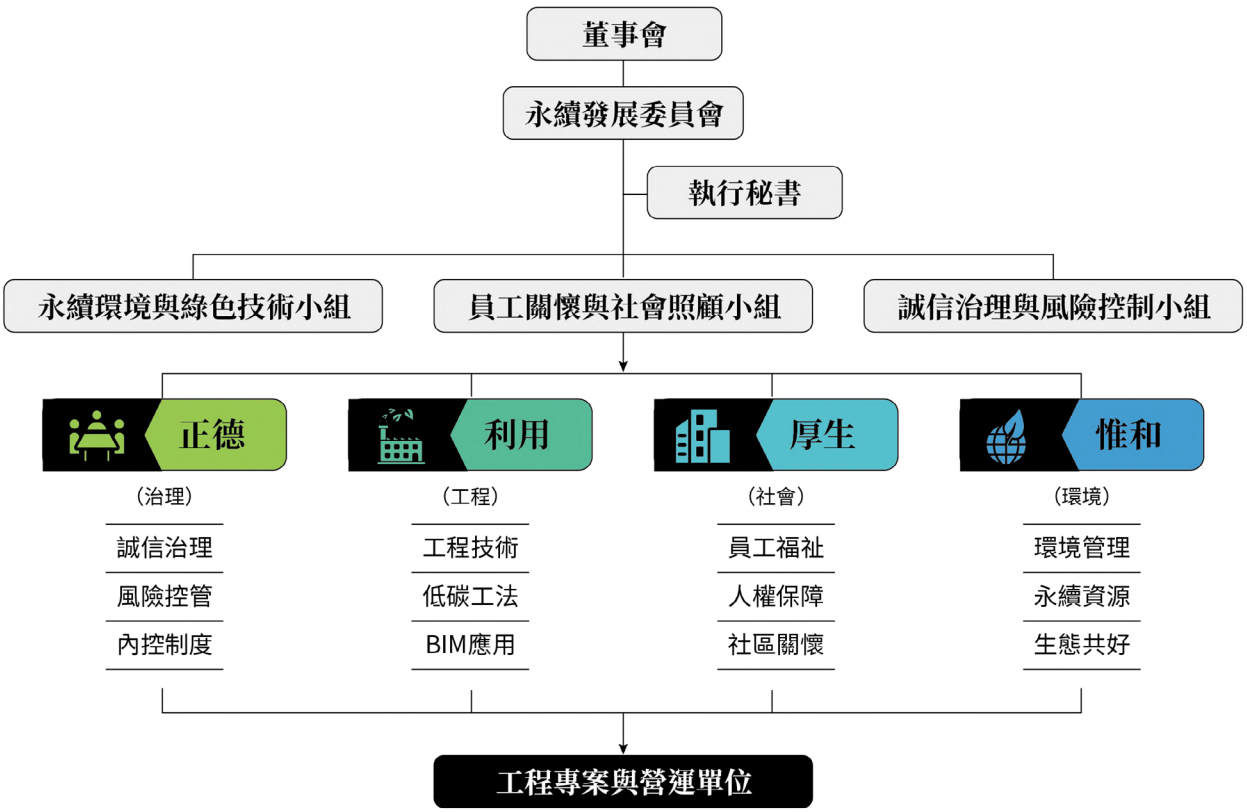
綠色採購與供應鏈

節能標章設備優先
在地採購
供應商低碳交流

智慧施工管理

BIM 延伸應用
品保安衛自檢 App
綠色工程

4.2 永續發展治理架構與職責分工



建國工程建立由董事會主導之永續治理架構，並設置企業永續發展委員會作為核心推動單位，統籌環境、社會及公司治理相關議題。委員會 下設環境、社會及治理等功能性小組，並透過執行秘書整合跨部門資源與永續資訊，確保各項永續策略有效落實於工程專案與日常營運中。

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

4.3 利害關係人鑑別與溝通

建國工程重視與各類利害關係人之溝通與互動，於 2025 年度以前一年度（2024 年）鑑別之重大主題為基礎，持續推動多元溝通機制，與利害關係人維持良好聯繫，並建立系統化之意見蒐集、回應與檢討機制。

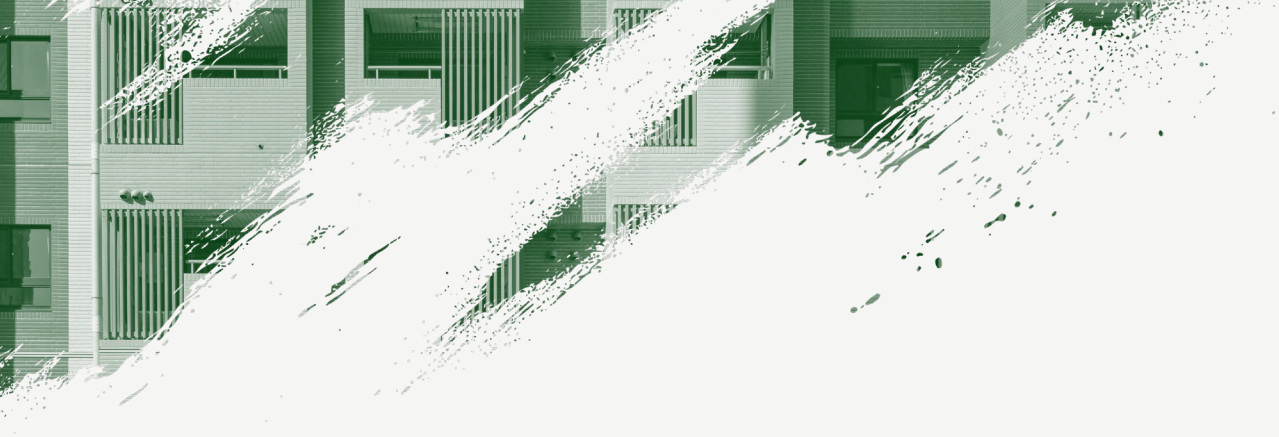
公司透過定期與不定期之溝通管道，蒐集各利害關係人對於職業安全衛生、低碳營建、人才培育及發展等各項議題之關注與期待，作為永續策略規劃、經營決策及風險管理的重要依據，以積極回應利害關係人需求並提升企業整體經營韌性。

2025 年度建國工程持續針對員工、客戶與業主、供應商與承攬商、股東、建案住戶與鄰戶，以及主管機關等六大類利害關係人，依其關注重點與互動需求，設置適切之溝通管道及頻率，並彙整年度溝通成果如下。

未來，本公司將持續精進利害關係人議合機制，定期檢視關注議題之重要性與變化趨勢，並將相關回饋納入決策與管理流程，作為推動企業永續發展之重要基礎。

+ 2025 年度利害關係人議合情形

利害關係人	對本公司的意義	2024 年重大主題	溝通管道與頻率	2025 年執行成果
員工	員工為本公司永續發展之核心資產。本公司重視勞動權益、職場安全及人才發展，並透過多元溝通機制強化組織凝聚力。	職業安全衛生 誠信經營 員工薪酬福利	一、員工專屬申訴信箱／員工溝通專線：即時受理。 二、內部資訊系統：不定期更新公告。 三、教育訓練：依計畫辦理。 四、人資單位主動訪談：不定期。 五、新人座談會：不定期。 六、精實營造月會：每 2 個月 1 次。 七、勞資會議：每季 1 次。 八、主管／同仁焦點群體訪談：每年至少 1 次。 九、職工福利委員會：每季至少 1 次。 十、職業安全衛生委員會：每季 1 次。 十一、員工滿意度調查：每年 1 次。	一、員工專屬申訴信箱／員工溝通專線接獲 3 筆，均已結案。 二、內部資訊系統持續即時公告與更新。 三、辦理多元教育訓練，涵蓋新人訓練（5 梯次）、安全與技術、道德與法遵、企業永續及數位化等主題；全體同仁全年平均學習時數逾 40 小時。 四、人資單位不定期至各部門及施工所辦理員工關懷訪談。 五、辦理 1 場新人座談會。 六、辦理 5 次精實營造月會。 七、召開 4 次勞資會議。 八、辦理 1 場主管／同仁焦點群體訪談。 九、召開 4 次職工福利委員會。 十、召開 4 次職業安全衛生委員會。 十一、完成 2025 年度員工滿意度調查，填答率 70.5%，整體滿意度 4.8 分（滿分 6 分），敬業度指數 85%。
客戶 / 業主	客戶與業主為本公司營運成果之重要利害關係人。本公司秉持誠信、品質與專業原則，持續提供優質工程服務，建立長期信任關係。	職業安全衛生 品牌市場形象 資訊安全	一、客戶服務專線：即時處理。 二、公司官網訪客留言區：即時處理。 三、業主專屬服務團隊溝通：不定期。 四、客戶滿意度調查：依修繕單統計。 五、在建工程業主滿意度調查：每半年 1 次。	一、客戶服務專線回覆率 100%。 二、公司官網訪客留言區未接獲相關諮詢。 三、全年共接獲 1,161 件修繕通報，當年度已完成 1,090 件，其餘案件持續積極處理中。 四、2025 年保固服務滿意度平均 87 分。 五、辦理在建工程業主滿意度調查，結果為工程進度 83 分、規劃／品質 87 分、安全衛生 89 分、施工技術 88 分。



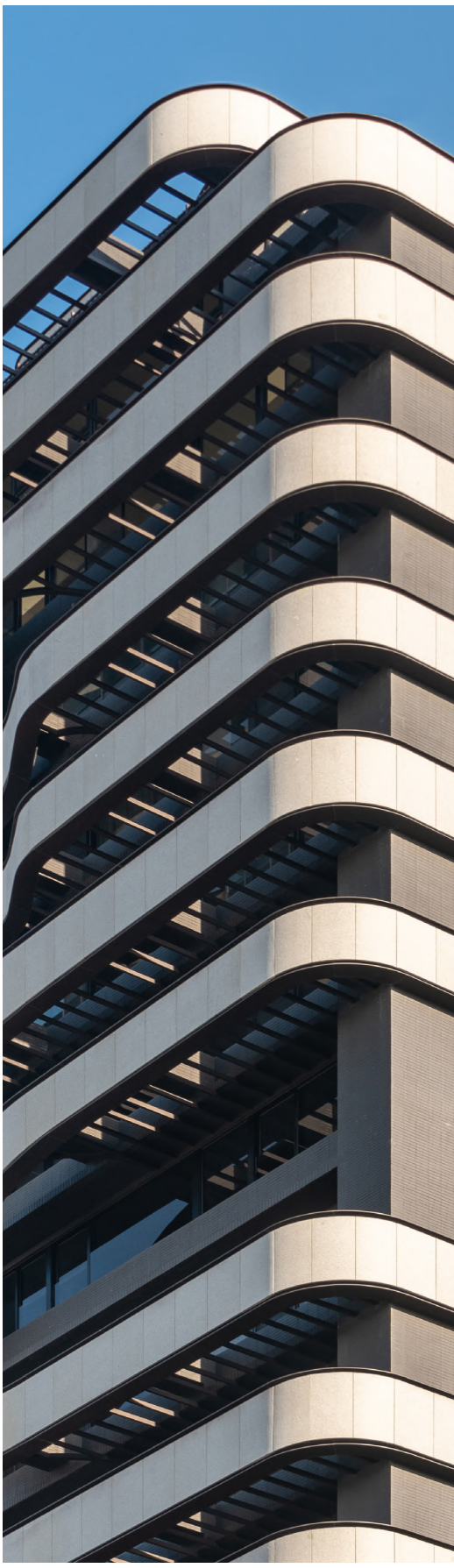
供應商／承攬商	供應商與承攬商為工程品質及施工管理之重要夥伴。本公司秉持公平合作原則，推動永續採購，並共同維護安全、品質及環保標準。	誠信經營 品牌市場形象 人才培育及發展	一、工具箱會議／收工會議：每日辦理（施工所）。 二、施工協調會：視施工情形隨時召開。 三、供應商聯絡專線／專屬信箱：即時處理。 四、起始安全會議：每次施工前辦理。 五、廠商溝通會議：不定期。 六、現場訪談：不定期。 七、廠商拜訪：不定期。 八、「董事長有約」／供應商大會：每年至少 1 次。 九、供應商評核：每年 1 次。	一、各施工團隊每日辦理工具箱會議，各施工所並視需要不定期召開收工會議。 二、依現場施工進度及實際需求，即時召開施工協調會議。 三、供應商聯絡專線來電及專屬信箱來信均即時處理。 四、首次施工前辦理起始安全會議。 五、透過電話、電子郵件、簡訊及信件等方式，持續與廠商保持順暢溝通。 六、不定期安排承攬商及供應商現場訪談。 七、不定期安排至承攬商或供應商之廠房或現場參訪。 八、辦理 1 場供應商大會。 九、2025 年度供應商評核作業已於完成，相關結果將揭露於 8.8 永續供應鏈管理。
股東	股東為本公司營運發展之重要基石。本公司重視股東權益保障，透過充分資訊揭露與多元溝通機制，落實良善公司治理。	品牌市場形象 風險管理 技術研發與創新	一、投資人關係信箱：即時受理。 二、官網「投資人關係」專區：即時揭露。 三、公開資訊觀測站公告：不定期。 四、法人說明會：每年 2 次。 五、股東會：每年 1 次。 六、公司治理評鑑：每年 1 次。	一、投資人關係信箱所接獲案件均已即時妥善處理。 二、官網「投資人關係」專區持續即時更新，利於投資人掌握最新資訊。 三、全年於公開資訊觀測站發布中、英文重大訊息共 21 則。 四、辦理 2 場線上法人說明會。 五、召開 1 場股東常會。 六、公司治理評鑑本公司獲列中型企業組前 5%，並位居全體上市公司前 6% 至 20%。
建案住戶／鄰戶	建案住戶與鄰戶為受施工影響之重要關係人。本公司透過環境控管及即時溝通機制，致力降低施工干擾，促進社區和諧共存。	低碳營建 品牌市場形象 風險管理	一、客戶服務專線：即時處理。 二、公司官網訪客留言區：即時處理。 三、修繕通報：即時處理。 四、顧客服務滿意度調查：每次保固修繕後即時調查。 五、各工案與周邊社區共好	一、客戶服務專線共接獲 101 筆諮詢，其中 13 筆來自客戶、88 筆來自廠商，均已完成回覆。 二、公司官網訪客留言區未接獲相關諮詢。 三、全年共接獲 1,161 件修繕通報，已完成 1,090 件，其餘案件持續積極處理中。 四、2025 年保固服務滿意度平均 87 分。 五、各工案社區環境維護、鄰里活動贊助等敦親睦鄰活動，請見 7.7.4 社會共融
主管機關	主管機關為本公司營運之監理與合作對象。本公司恪遵法規與監督要求，持續強化法令遵循、資訊揭露及專業治理作為。	誠信經營 風險管理 低碳營建	一、主管機關網站／公開資訊觀測站資訊公告：每月、每季、每年或不定期。 二、公文及信函往來：不定期。 三、出版年報／永續報告書並申報：中、英文各 1 本。	一、配合政府機關辦理各項溝通及協調事項，協助推動政策及法規遵循，並定期完成各項法規查核。 二、全年於公開資訊觀測站發布中、英文重大訊息共 21 則。 三、出版中、英文版年報各 1 本及中、英文版永續報告書各 1 本，共 4 本。 四、擔任勞動部職業安全衛生署指導之「營造業北區職業安全衛生促進會」會長，全年共參與 12 次會議。 五、擔任臺北市勞動檢查處聯合轄下營建業者組成之「臺北市營造施工所自主管理策略聯盟」盟主，全年共參與 8 次會議。

4.4 重大性議題鑑別

重大主題分析為建國工程啟動ESG策略之重要基礎，我們依循 GRI 3：重大主題（2021） 建立系統性分析方法，從組織營運活動、商業關係及永續脈絡出發，檢視公司於環境、社會與治理面向可能產生之實際與潛在衝擊，聆聽並蒐集利害關係人對於各項 ESG 議題的關注程度。

本公司綜整自身營運特性、產業風險、永續發展趨勢及利害關係人意見，彙整出 22 項與公司永續經營攸關之議題，並採用雙重重大性（Double Materiality）原則進行評估。評估過程融合多元觀點，納入 GRI、SDGs、SASB 等國際規範與框架，並參考 MSCI、Sustainalytics 等永續評比指標及產業特定議題，綜合衡量本公司營運項目之風險因子與長期永續目標。其後，透過內部主管問卷調查，辨識對公司營運及對環境、社會與治理具顯著影響之議題，並參酌外部專家學者意見，最終確認當年度重大主題，作為本公司推動永續管理與揭露永續作為之重要依據。





4.4.1 重大主題分析流程

Step. 01

+ 了解組織脈絡

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則，包括責任、影響力、張力、多元觀點與依賴性，於 2025 年以問卷鑑別出 6 類關鍵利害關係人，包含客戶／業主、員工、投資人／股東、供應商／承攬商、主管機關／政府及建案住戶。

另參考 GRI、SASB、TCFD 等準則與框架、產業規範、標竿揭露情形及組織營運目標，彙整永續議題後，再由公司主管就企業／產業關聯度、對經濟、環境、社會之衝擊程度及對公司發展之影響程度進行評估，最終確認 22 項關注議題。

Step. 02

+ 鑑別實際及潛在衝擊

本公司針對 22 項議題同步進行利害關係人關注程度、組織營運衝擊及永續衝擊評估。利害關係人關注程度調查共回收 358 份有效問卷；營運衝擊評估由部級以上主管就內部營運績效、治理韌性、品牌信任及長期永續價值之影響進行評估，共回收 49 份有效問卷；永續衝擊評估則由部級以上主管就公司管理各永續議題對外部環境、社會／人權及經濟面向之正負向影響進行評估，共回收 41 份有效問卷。

Step. 03

+ 決定議題及優先順序

綜合利害關係人問卷調查結果、組織營運衝擊分析及永續衝擊分析結果，並納入全球永續發展趨勢與政策脈動，完成 22 項關注議題之顯著性排序。最終選定排名前 7 項議題，並經企業永續發展委員會審議評估後再納入 2 項議題，共計 9 項重大主題，作為本年度永續報告書優先揭露之核心議題。

Step. 04

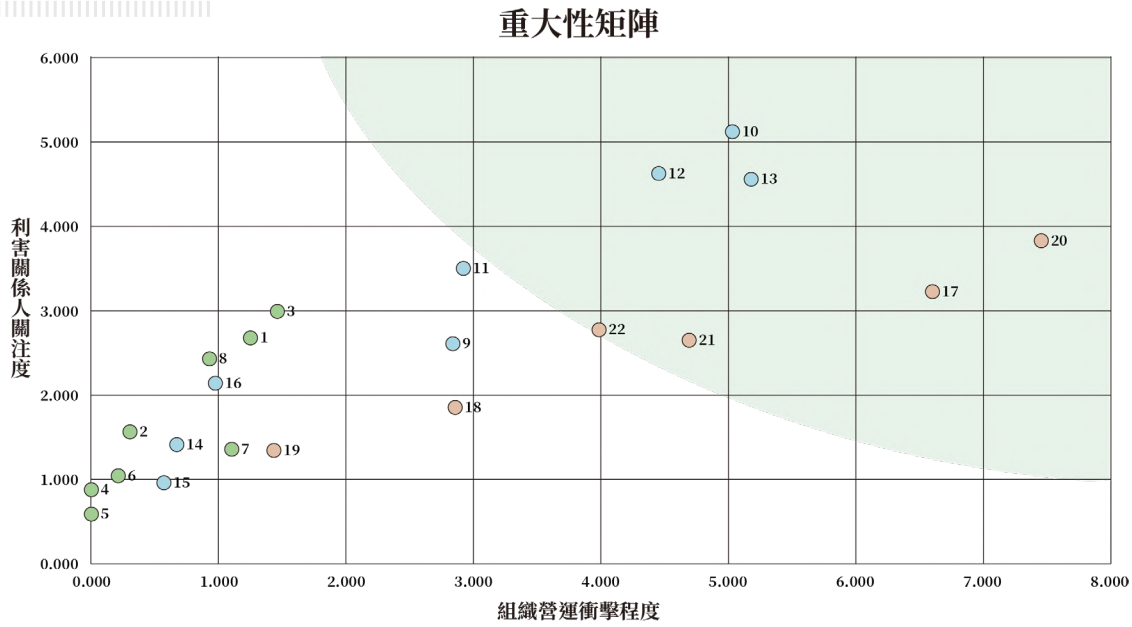
+ Step 4 核定重大主題及揭露指標

依上述分析流程完成重大主題優先排序後，並提報董事會決議通過。各重大主題依據 GRI 準則之揭露要求，於本報告書中說明其管理方針、行動方案及績效成果，作為本公司回應利害關係人關注事項及推動永續管理的重要基礎。

2025 年重大主題分別為：**誠信經營與法規遵循**、**營運績效**、**人才培育及發展**、**職業安全衛生**、**員工薪酬福利**、**風險管控**、**公司治理**、**低碳營建**、**綠色採購**，並於此報告書深入報導。

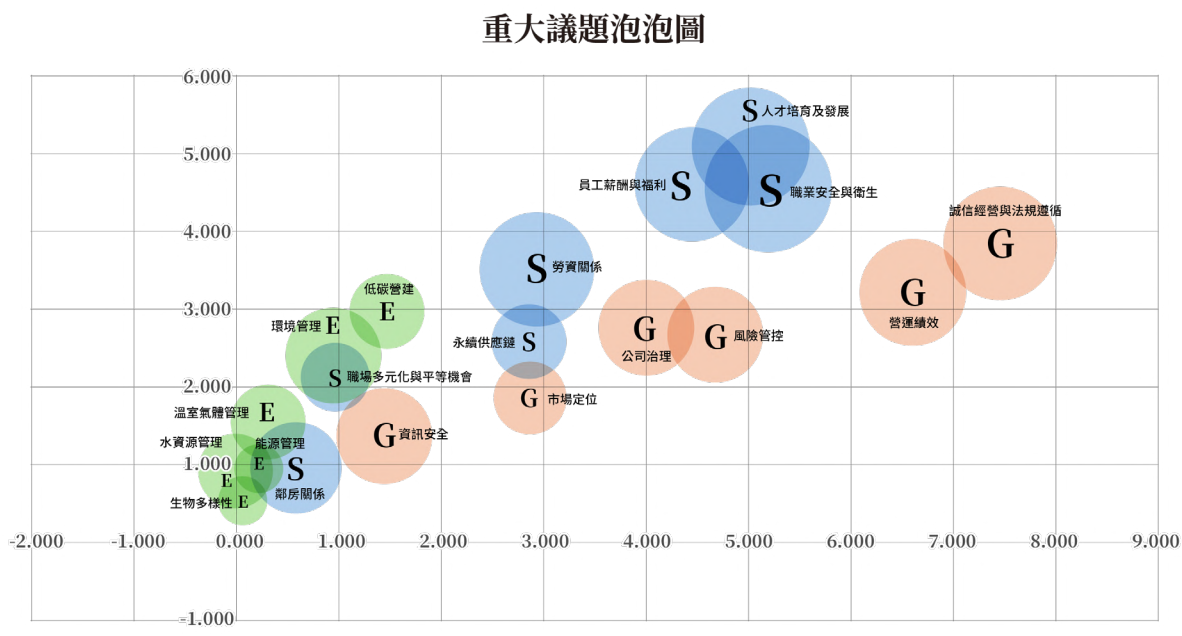
	高	較高	極高
利害關係人關注度	公司治理 綠色採購 風險管控 永續供應鏈	誠信經營與法規遵循 勞資關係 營運績效 低碳營建	人才培育及發展 員工薪酬福利 職業安全衛生
組織營運衝擊程度	勞資關係 永續供應鏈 市場地位 水資源管理	人才培育及發展 風險管控 員工薪酬福利 公司治理	誠信經營與法規遵循 營運績效 職業安全衛生
永續發展衝擊程度	環境管理 公司治理 風險管控 鄰房關係	誠信經營與法規遵循 勞資關係 營運績效 資訊安全	職業安全衛生 員工薪酬福利 人才培育及發展

4.4.2 重大性矩陣



環境（E）		社會（S）		治理（G）	
1	綠色採購 *	9	永續供應鏈	17	營運績效 *
2	能源管理	10	人才培育及發展 *	18	市場地位
3	低碳營建 *	11	勞資關係	19	資訊安全
4	水資源管理	12	員工薪酬福利 *	20	誠信經營與法規遵循 *
5	生物多樣性	13	職業安全衛生 *	21	風險管控 *
6	溫室氣體管理	14	社會公益	22	公司治理 *
7	氣候風險因應	15	鄰房關係		
8	環境管理	16	職場多元化與平等機會		

註：「*」標記為重大主題



+ 重大主題之正負面衝擊

重大主題	說明	衝擊程度		對應章節
		正面	負面	
誠信經營與法規遵循	透過完善內控制度與法遵機制，降低營運風險，維護企業信譽、提升透明度並強化利害關係人信任。	★★★★★	★★★★☆	5.2 誠信經營與法規遵循
營運績效	直接影響股東權益與信任、企業資源以及永續成效。	★★★★★	★★★★☆	3.5 營運概況與經營績效
人才培育及發展	透過完善訓練制度與職涯發展規劃，提升員工專業能力，減少人員流動與能力斷層。	★★★★★	★★★★☆	6.6 人才招募與教育訓練
職業安全衛生	保障員工及承攬商的安全和權益，降低職災風險，關心人員身心健康，營造友善工作環境。	★★★★★	★★★★★	7.2 職業安全衛生管理系統
員工薪酬福利	吸引與留任人才之關鍵，以具競爭力之薪酬制度與完善福利措施，提升員工滿意度與工作投入，並支持社會公平。	★★★★★	★★★★★	7.1 薪酬福利制度
風險管控	透過系統化風險辨識、評估與應變措施，降低營運不確定性，確保公司永續發展與經營韌性。	★★★★☆	★★★★☆	5.3 風險管理機制
公司治理	永續經營之核心基礎，透過健全董事會運作與內控制度，提升監督與責任機制並保障利害關係人權益。	★★★★☆	★★★★☆	5.1 董事會組成與運作
低碳營建	透過節能設計、低碳工法與材料應用，降低施工碳排，提升工程效率與促進環境永續與產業創新。	★★★★☆	★★★★☆	6.2 低碳工法與綠色工程
綠色採購	建國推動永續供應鏈之關鍵，優先選用環保材料與合格廠商，降低環境衝擊，強化工程品質與企業永續競爭力。	★★★★☆	★★★☆☆	8.8 永續供應鏈管理

+ 重大主題列表之變動

重大主題	排序		變動	變動原因
	2024	2025		
誠信經營與法規遵循	4	1	▲	
營運績效	11	2	▲	
人才培育及發展	2	3	▼	
職業安全衛生	3	4	▼	
員工薪酬福利	1	5	▼	
風險管控	6	6	-	
公司治理	-	7	新增	與組織營運衝擊重大相關，新增本議題。
低碳營建	7	8	▼	
綠色採購	8	9	▼	
市場地位	5	12	▼	
技術研發與創新	9	-	刪除	因近期技術研發跟低碳工法研發較為相關，故合併至「低碳營建」一同考量。
資訊安全	10	13	▼	更名，原資訊安全及隱私。

4.4.3 重大性議題管理方針與成果

針對 2024 年訂定之重大主題，2025 管理情形如下：

主題	重大主題	永續內涵	價值鏈衝擊				風險與機會	管理方針與目標	2025 管理情形	對應 SDGs 目標	揭露章節
			組織內	組織外							
				上游	中游	下游					
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 下游			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。	一、自行研發以及尋求與供應商共同開發綠色技術或材料的機會。 二、利用系統性鋁模取代木模，減少營建廢棄物。 三、研發高強度鋼筋 SD690，新工法修正後通過認證。	一、SD690 新工法已於 2025 年 1 月通過初步審查。 二、至今已取得 1. 綠建築標章 10 個。 2. 低碳建築候選標章 2 個。 3. 低蘊含碳建築 1+ 候選標章 1 個。	9 永續工業與基礎建設 11 永續城鄉 12 責任消費與生產 13 氣候行動	6.2 低碳工法與綠色工程
	綠色採購		✓	上游 中游			風險： 環保法規日益嚴謹，以及碳有價政策等，對公司營運造成遵法及成本的風險。 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。	一、2025 年度登錄綠色採購金額目標為超過新台幣 1 億元，並取得綠色採購申報認證。	一、2025 年度登錄綠色採購金額共計約新台幣 1.32 億元，並取得認證以及雙北市政府及高雄市政府之表揚與肯定。 二、在地供應商比例達 100%（不含鋁模）。 三、舉辦 1 場供應商大會，加強供應鏈溝通與夥伴關係。		8.8 永續供應鏈管理

主題	重大主題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	管理方針與目標	2025管理情形	對應SDGs目標	揭露章節
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。 **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。	一、提供高品質教育訓練，以及豐富的課程內容。 二、因應職能、管理等提供多元化進修課程，培育接班人。 三、每年不定期檢核執行情況，配合申訴制度確認執行成效，隨時檢討與修正。	一、舉辦多元化教育訓練課程，包括新人訓（5 梯次共 350 人時）、安全與技術、道德與法律以及企業永續與數位化等類別。	3 健康與福祉 4 優質教育 5 性別平等 8 就業與經濟成長 10 消弭不平等	6.6 人才招募與教育訓練
	職業安全衛生	提供一個可讓員工安心、放心的健康工作環境，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。 **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，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。	一、全年工程零工傷願景。 二、推動無菸、無檳榔工地。 三、無重大申訴案件。 四、持續遵循 ISO 45001 標準執行，並通過外部驗證。 五、員工身心健康講座推動，並持續工地安衛教育訓練。 六、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。 七、隨時檢核執行情況，針對執行不利情形加以檢討與修正。 八、實施減少職災運動，並取得相關證書。	一、無重大職安衛申訴案件。 二、ISO 45001 持續驗證通過。 三、共辦理 4 場職安衛相關教育訓練以及自辦 22 場「六小時 (含臺灣職安卡) 教育訓練」。 四、頂福安居新建工程榮獲第 19 屆優良工程金安獎優等暨第 14 屆新北市工安獎三個獎項。 五、力行社宅獲勞動部 114 年度優良單位及臺北市勞動安全獎優等。 六、福城好室新建工程通過「新北市營造業減災運動實施工程」認證。		7.2 職業安全衛生管理系統

主題	重大主題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	管理方針與目標	2025管理情形	對應SDGs目標	揭露章節
	員工薪酬福利	提供員工同工同酬的薪資待遇，且不分性別、國籍等皆享有同等福利待遇。	✓	中游	**風險：** 不平等的職場待遇，會導致員工對企業的不信任，繼而流失人才，影響企業聲譽及運作。 **機會：** 以優於法定薪資以及完善福利制度吸引及留住人才，以績效評核及申訴管道確保員工權益。	一、定期進行薪酬競爭力檢視並提供具競爭力的薪酬政策。 二、無員工申訴案件。	一、參與同業薪酬調查，檢視內部薪酬競爭力 二、訂定優於同業之薪酬政策，吸引並留任優秀人才。 三、落實 BSC 評核與薪酬連結機制，確保員工個人的貢獻與公司獲利成長緊密連結，達到利潤共享。 四、推動員工持股信託計畫，共享公司經營成果，2025 年參與員工持股人數佔全體本國籍員工 58%。 五、2025 年並無員工重大申訴案件。		7.1 薪酬福利制度
治理	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。	一、無申訴案件。 二、訂有《檢舉作業辦法》規範檢舉作業流程。以保密的申訴檢舉管道，保護檢舉人。 三、透過誠信教育訓練課程持續提醒自律。	一、未發生任何舞弊情況，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。 二、持續保持無收到任何相關申訴。 三、新進員工誠信教育訓練共計 100 人時。 四、精實營造月會安排 1 小時吹哨者保護制度課程。 五、辦理「建國集團標竿典範：談核心價值與職能標準」課程，15 位新進主管完成教育訓練。 六、參與臺北市政府 114 年「誠就永續獎」企業誠信工作坊。 七、由法務部進行法令遵循自評機制，確認無違法情事檢查。	1 消除貧窮 8 就業與經濟成長 9 永續工業與基礎建設 12 責任消費與生產 16 制度的正義與和平 17 永續發展夥伴關係	5.2 誠信經營與法規遵循

主題	重大主題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	管理方針與目標	2025管理情形	對應SDGs目標	揭露章節
	品牌市場形象	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。	一、展現透明治理，提升企業形象。 二、持續研發與精進低碳工法與技術。 三、以專業提供公益營繕活動。 四、以捐款支持基金會推廣傳統戲曲文化。 五、積極參與公益活動。	一、公司治理評鑑本公司獲列中型企業組前 5%，並位居全體上市公司前 6% 至 20%。 二、頂福安居新建工程榮獲第 14 屆新北市工安獎三個獎項。 三、高雄市左營崇實安居榮獲工程永續與環境美學獎優等。 四、在建工程業主滿意度、保固服務客戶滿意度皆超過 80 分以上。 五、參與公益活動，志工服務時數共計 276 小時。 六、捐贈 200 萬元贊助建國工程文化藝術基金會推廣傳統藝術並傳承文化之美；另投入約 123 萬元委託文化業者打造建國新官網；年度投入文化推廣總金額約為 323 萬元。		6.5 建築品質管理與客戶服務 7.6 公益行動與給薪志工假
	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。	一、依《風險管理政策與作業程序》進行管理。 二、由風險控制小組執行風險管理，並定期向董事會報告。	一、年度風險管理執行情況已於董事會報告；依據風險矩陣，將「勞動者安全」、「物價波動」、「施工環境」、「法律遵循」、「工程品質管理」、「人才短缺」列為高衝擊風險。 二、稽核室依年度稽核計畫共查核 39 項，項目包含例行性季、月財會管理等，出具稽核報告 13 份。		5.3 風險管理機制

主題	重大主題	永續內涵	價值鏈衝擊		風險與機會	管理方針與目標	2025管理情形	對應SDGs目標	揭露章節
	資訊安全	保護資訊安全，避免違法、降低營運風險，並促進數位轉型與創新。	✓	上游 下游	**風險：** 資安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。	一、零個資外洩。 二、零申訴。 三、抽檢員工違規之不合格率低於5%。 四、資安弱點掃描。 五、釣魚信件測試。 六、定期抽核同仁電腦使用狀況。	一、全年度共投入約新台幣888萬元執行多項資安專案，包含社交工程演練、MDR威脅偵測、異地備份等計畫。 二、資安相關培訓時數共計135人時。 三、隨機抽查65位同仁電腦使用狀況，合格率100%。 四、NAS備份每季稽核1次，目前累計4次，合格率皆為100%。 五、年度即時處理51項警示並成功阻斷多起惡意與未授權行為；所有事件均在初期即被隔離排除，全年未發生重大資通安全事件。		5.5 資訊安全管理
	技術研發與創新	致力研發創新技術與工法，運用科技建構智慧化管理，創造競爭優勢價值。	✓	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：** 以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。	一、持續增加專利及新工法認證。 二、開發成果申請稅額投資抵減金持續成長。 三、持續研發低碳技術及工法，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。	一、2025年投入約新台幣800-1000萬元預算於研發創新；截至目前已累積51件國內外專利。 二、公司目前擁有四項新工法： 1. SD550W工法 2. CK隔音棉（5mm）樓板隔音系統 3. CK隔音棉（8mm）樓板隔音系統 4. 創新大梁耐震鋼筋 三、SD690高強度鋼筋混凝土與多段式梁鋼筋籠工法尚在開發驗證中。		6.1 技術研發與創新

針對 2025 年訂定之重大主題，2026 年管理目標如下：

主題	重大主題	管理方針與目標	對應 GRI 指標	對應 SDGs 目標
治理	誠信經營與法規遵循	一、無申訴案件。 二、訂有《檢舉作業辦法》規範檢舉作業流程。以保密的申訴檢舉管道，保護檢舉人。 三、推動至少 2 場誠信教育訓練課程。	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	
	營運績效	一、持續提升營運績效。	GRI 201 經濟績效	
社會	人才培育及發展	一、提供多元化進修課程，推動接班人計劃。 二、提升員工滿意度與敬業度。 三、吸引員工留任，降低離職率。 四、每年不定期檢核執行情況，配合申訴制度確認執行成效，隨時檢討與修正。	GRI 404 訓練與教育	
	職業安全衛生	一、全年工程零工傷願景。 二、推動無菸、無檳榔工地。 三、無重大申訴案件。 四、持續遵循 ISO 45001 標準執行，並通過外部驗證。 五、員工身心健康講座推動，並持續工地安衛教育訓練。 六、安排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。 七、隨時檢核執行情況，針對執行不利情形加以檢討與修正。 八、實施減少職災運動，並取得相關證書。 九、工地環境極端氣候因應計畫。 十、職安衛與數位治理。	GRI 403 職業安全衛生	
	員工薪酬福利	一、持續維持優於市場的薪酬水平 二、針對關鍵人才推動長期激勵計畫 三、無員工申訴案件	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	
治理	風險管控	一、依《風險管理政策與作業程序》進行管理。 二、由風險控制小組執行風險管理，並定期向董事會報告。 三、訂定個人資料保護與管理政策。	GRI 2 一般揭露	
	公司治理	一、建立「永續資訊管理」之內部控制制度及納入稽核計畫。 二、強化董事會及功能性委員會之運作與監督功能，並通過外部績效評估。 三、推動 IFRS 永續揭露導入計畫，辨識並揭露永續相關風險與機會對財務之影響。	GRI 2 一般揭露	

主題	重大主題	管理方針與目標	對應 GRI 指標	對應 SDGs 目標
環境	低碳營建	一、自行研發以及尋求與供應商共同開發綠色技術或材料的機會。 二、利用系統性鋁模取代木模，減少營建廢棄物。 三、取得高強度鋼筋 SD690 新工法認證。 四、根據溫室氣體盤查結果制定各項減量目標與政策。 五、訂定生物多樣性承諾與推動專案。 六、訂定推動自然碳匯之策略與措施。	GRI 302 能源 GRI 305 排放	9 11 12 13 14 15
	綠色採購	一、2026 年度登錄綠色採購金額目標為超過新台幣 1 億元。 二、取得綠色採購申報認證。	無對應相關 GRI 準則	12 13



05

正德

誠信正直、勇敢當責

建國工程以「正德」為本，將誠信正直視為企業經營的首要原則，並內化為組織文化與決策準則，落實於董事會運作、風險管理及日常營運之中。

「正德」不僅意味著符合法規，更代表主動承擔責任的治理態度。本公司透過健全的公司治理架構與權責分工機制，確保董事會之監督與決策效能，並強化資訊揭露透明度，回應投資人與利害關係人之期待，並持續深化誠信經營與風險管理。

面對數位化趨勢，建國工程亦重視資訊安全與營運韌性，透過制度化管理持續提升治理品質，為永續發展奠定穩固基礎。

5.1 董事會組成與運作

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－創建機電（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，執行業務董事兩位，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，以健全治理機能，並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 2025 年達到進修 6 小時之標準。

《公司治理實務守則》

《誠信經營守則》

《董事會議事規範》

《董事選舉辦法》

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 2025 年 12 月仍在任之董事



+ 2025 年董事會運作情形

建國工程董事會至少每季召集一次，2025 年董事會共召集 7 次，實際出席率為 96.83%，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。

+ 功能性委員會

	委員會成員	委員會執掌	2025 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	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 5 次／實際出席率 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 2 次／實際出席率 83.33%、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 3 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遴選標準，審查人選資格，評估獨立性，並檢討進修與高階經理人繼任計畫。	開會 1 次／實際出席率 100%。	

註：召集人為會議主席

+ 本公司持股比例前 10 名之股東及相互間之關係資料

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		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 董事長：陳啟德	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	二親等以內親屬	-
陳宸慶	11,428,412	5.67%	0	0.00%	0	0.00%	陳啟德	二親等以內親屬	-
							德慶投資	公司之監察人	
劉忠平	9,000,000	4.46%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	
石頭出版股份有限公司 董事長：陳啟德	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 董事長：張安平	6,017,788	2.99%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	-
德慶投資股份有限公司 董事長：陳啟德	5,728,000	2.84%	0	0.00%	0	0.00%	建輝投資事業、石頭出版	董事長同一人	-
							陳宸慶	公司之監察人	
神功投資有限公司	5,000,000	2.48%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	
大通銀行託管 JP 摩根證券有限公司專戶	2,535,024	1.26%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	-
匯豐（台灣）託管摩根士丹利投資專戶	2,310,640	1.15%	0	0.00%	0	0.00%	無	無	-

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 2026 年 3 月 31 日停止過戶日股東名冊，與年報資訊一致

5.1.1 董事會（含功能性委員會）績效評估

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。

《董事會績效評估辦法》

2026 年第一季完成 2025 年董事會績效評估，評估對象為 2025 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 2026 年 3 月 11 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。



5.1.2 董事會自我績效評估衡量項目

01 公司目標與任務之掌握

02 董事職責認知

03 對公司營運之參與程度

04 內部關係經營與溝通

05 董事之專業及持續進行

06 內部控制

+ 2025 年董事會及功能委員會績效評估結果

名稱	平均分數	評估結果
董事會	98.42	超越標準
董事成員	98.55	
企業永續發展委員會	100	
審計委員會	98.79	
薪酬委員會	97.54	
提名委員會	97.53	

註：依據《董事會績效評估辦法》，以 90 分為標準



誠信經營守則

道德行為準則

檢舉作業辦法

5.2 誠信經營與法規遵循

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》、《道德行為準則》及《檢舉作業辦法》，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。

本公司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。

2025 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。

2025 年勞動檢查裁罰共計新台幣 139 萬元。

工區	違反日期	事由	裁罰金額	改善措施
崇實安居	2025/01/14	2024 年 12 月 18 日違反職業安全衛生法第 27 條	15 萬	施工架踏板鋪滿並固結
國泰產研	2025/02/18	2024 年 12 月 31 日違反職業安全衛生法第 6 條及 27 條	25 萬	施工架搭設依圖說辦理
國泰磐耘	2025/01/07	違反職業安全衛生法第 6 條	12 萬	設置安全之上下設備
頂福社宅	2025/01/19	違反職業安全衛生法第 6 條	4 萬	加強工區內堆高機管理，使用前進行檢查
國泰磐耘	2025/03/14	違反職業安全衛生法第 6 條	24 萬	加強現場巡視
南山沙崙	2025/04/09	違反職業安全衛生法第 27 條	10 萬	鋼筋彎折 180°及護套
國泰磐耘	2025/08/19	違反職業安全衛生法第 6 條	14 萬	加強現場巡視
南山沙崙	2025/08/22	違反職業安全衛生法第 26 條	10 萬	確實設置護欄
南山沙崙	2025/08/22	違反職業安全衛生法第 6 條	10 萬	吊掛作業要求兩點以上吊掛
南山沙崙	2025/08/22	違反職業安全衛生法第 27 條	15 萬	增加作業現場防止熱危害措施
合計	139 萬元			

2025 年因違反環境法令之罰款新台幣 25 萬 6 千 2 百元。

違反日期	字號	違反法規條文	違反法規內容	金額 (新台幣萬元)
2024/06/27	新北環稽字第 41-114-303915 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善處理泥水致污染水溝	0.24
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
2025/01/03	廢字第 40-114- 020070 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善管理與注意環境維護	0.6
2025/01/08	新北環稽字第 41-114- 030915 號	水汙染防治法第 18 條	未妥善清理及維護沉沙池	6.35
2025/03/07	廢字第 40-114- 030124 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善管理與注意環境維護	0.6
2025/05/05	環稽廢裁字第 114062460 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善清理積水孳生孑孓	0.6
2025/05/09	廢字第 40-114- 050027 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善管理與注意環境維護	0.6
2025/06/09	新北環稽字第 30-114- 100001 號	水汙染防治法第 18 條	未妥善處理泥水致污染水溝	7.7
2025/06/12	環清廢裁字第 114062728 號	廢棄物清理法第 27 條	未妥善清理積水孳生孑孓	0.6
2025/10/07	新北環稽字第 23-114- 110004 號	空氣汙染防制法第 62 條	未妥善處理土石致粉塵逸散	1
2025/12/19	廢字第 10-115-020025 號	廢棄物清理法第 27 條	工程施工未妥善清理	0.6
2025/12/24	音字第 22-114 120437 號	噪音管制法第 9 條	施工噪音超過管制值 67 分貝	3.6
2026/01/21	新北環稽字第 23-115- 030005 號	空氣汙染防制法第 23 條	未依定覆蓋防塵網	2.41
合 計				25.62

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。

2025 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。

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 臺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

5.3 風險管理機制

《風險管理政策與作業程序》

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企業永續發展委員會負責重大風險控管，由董事長帶領高階經營團隊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。

2025 年風險管理運作情形

+ 2025 年風險矩陣

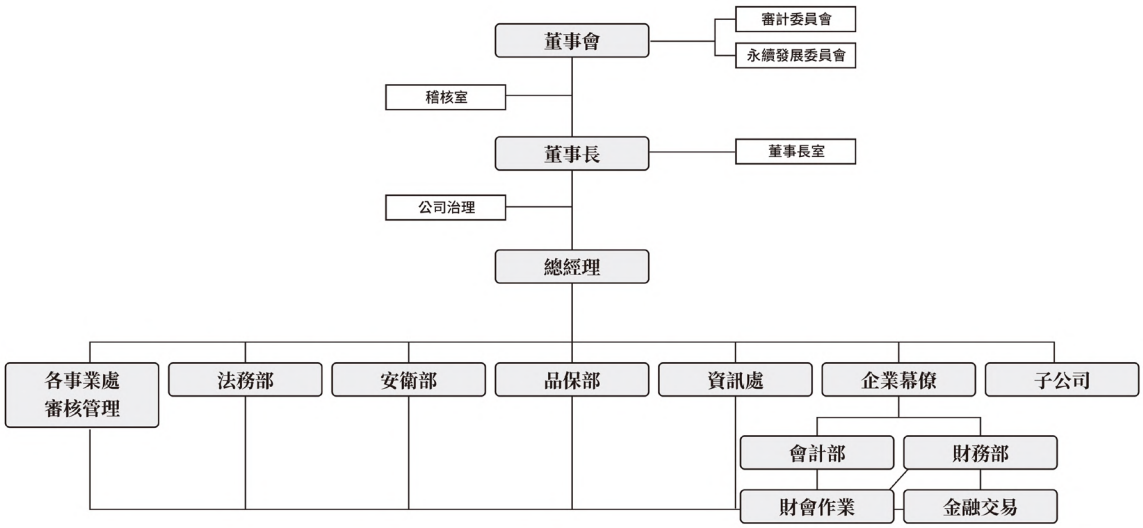
風險影響衝擊

高	勞動者安全 施工環境 法律遵循	物價波動 工程品質管理 人才短缺	
中	決策風險 投資風險 融資風險 勞資關係 環污責任 品牌形象	氣候變遷 技術風險	
低	社區關係 傳染病	資訊安全 智慧財產	
	高	中	低

控制有效性



5.3.1 風險管理組織架構



風險管理執行內容 2025 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	一、提高風險準備金 二、得標後立即採購大宗物料
資訊安全	V	重要資料遺失 系統回復期間營運受到影響 企業形象受損	一、階段性更新軟硬體設備 二、進行社交工程演練及教育訓練，加強同仁資安意識。 三、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。 四、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	一、施工前完整規劃 二、確實稽核檢討 三、透過錯誤學習建立成長型思維 四、依據 SASB 作為管理指標 (250a.1、a.2)
職業安全衛生	V	勞工安全問題 執行成本增加 工地停工風險 公司形象受損	一、導入並落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 二、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。 三、定期對各工地進行安衛考評，並據以提供獎勵或施以懲處。 四、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	一、以 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查與管理。 二、導入並落實 ISO 14001 環境管理系統。 三、積極投入低碳工法與技術之研發。 四、施工現場溫度監控。 五、休息區環境優化。 六、加強健康宣導。
技術研發與創新	V	喪失技術專屬性 專利授權金受損	一、研發成果申請專利或新工法認證，以保障智財權。 二、施工廠商協助了解有無侵權行為。

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。當年度永續發展推動情形已於 2025 年 12 月 26 日向董事會報告。

5.4 內部稽核制度

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，2025 年共查核 39 項，出具稽核報告 13 份，查核缺失共 23 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，並定期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	每季資金貸與
衍生性金融商品交易（每月）	委員會議事運作
每季背書保證	法令遵循

+ 2025 年稽核主管與獨立董事溝通情形

日期	溝通內容
2024.10 ~2025.10	2024 年 10 至 2025 年 10 月稽核工作報告
2025.3.14 第 3 屆第 4 次 審計委員會	2024 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 2024 年度內控自評有效性報告及年度內控聲明書。
2025.05.13 第 3 屆第 5 次 審計委員會	2025 年 1 至 3 月稽核計畫執行情形，內部控制缺失、逾期追蹤項目進度及未完成稽核缺失追蹤事項報告。
2025.05.13 第 3 屆第 5 次 審計委員會	獨立董事與稽核主管單獨溝通 20 分鐘有關稽核缺失連結 KPI 與相關作業內控議題。
2025.08.14 第 3 屆第 6 次 審計委員會	2025 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。
2025.11.13 第 3 屆第 7 次 審計委員會	2025 年 7 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 2026 年度稽核計劃提報。
2025.11.13 第 3 屆第 7 次 審計委員會	獨立董事與稽核主管單獨溝通 20 分鐘有關稽核缺失改善作業議題。
2025.12.26 第 3 屆第 8 次 審計委員會	2025 年 9 月至 10 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。

+ 2025 年會計師與獨立董事溝通情形

日期	溝通內容
2025.3.14 第 3 屆第 4 次 審計委員會	2024 年度合併財務報表查核結果、管理階層可能逾越控制、建造合約估計總成本等顯著風險及關鍵查核項目、與 2024 年非確信服務項目。2025 年度財務報告簽證會計師變更討論案。
2025.3.14 第 3 屆第 4 次 審計委員會	獨立董事與簽證會計師單獨溝通 25 分鐘。
2025.11.13 第 3 屆第 7 次 審計委員會	2025 年度 Q3 合併財務報表討論案、重大會計估計、2025 年度查核範圍及方法、集團查核策略、長期建造合約分析、法令更新等。
2025.12.26 第 3 屆第 8 次 審計委員會	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，包含1.專業性,2.品質控管,3.獨立性,4.監督,5. 創新能力等指標項目。
2025.12.26 第 3 屆第 8 次 審計委員會	獨立董事與簽證會計師單獨溝通 30 分鐘。

2025 年內稽主管與獨董、會計師溝通情形

5.5 資訊安全管理

5.5.1 資安政策與管理目標

《資訊安全政策》

資訊安全與資訊保護為本公司重大性議題之一，亦為對業主客戶、供應鏈夥伴及全體員工之核心承諾。本公司以「零個資外洩」為最高管理目標，持續強化資訊安全治理機制，確保營運資訊之機密性、完整性與可用性。

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硬體設備外，亦同步強化資安設備，以提升整體防護能力。

2025 年度資訊安全管理目標如下：

一．降低個資外洩風險
二．強化主動式威脅監控與即時回應能力
三．提升員工資安意識與社交工程防禦能力
四．確保營運關鍵系統備份與災難復原機制完善

2025 年度未發生任何因資訊安全事件導致之客戶資料外洩、個資保護違規、主管機關裁罰或司法訴訟情形，亦無第三方或主管機關就個資議題提出申訴，整體風險維持在可控範圍內。

5.5.2 資安管控與執行成果

項目	執行內容	2025 年執行成果
MDR 威脅監控機制	自 2024 年 12 月起正式導入 MDR（Managed Detection and Response）全天候監控機制，涵蓋端點設備與關鍵系統，並結合威脅情資與異常行為分析，由 SOC 團隊 24x7 即時研判與通報。	持續優化監控與回應流程 全年無重大資安事件 整體威脅風險維持可控
遠端 VPN 存取控管	所有 VPN 帳號全面導入雙因子驗證（2FA），有效降低帳號密碼外洩所造成之未授權存取風險。	演練郵件發送：2,150 封 未通過人數：50 人 針對未通過人員規劃完成 3 場次補強教育訓練（共 50 小時），強化實務辨識能力與防範意識。
社交工程演練與補強機制	2025 年 12 月辦理全公司社交工程郵件演練，設計多元誘騙情境測試員工資安辨識能力。	
資安稽核與日常管控	定期抽核員工電腦使用情形，檢視是否存在不當使用或潛在風險，發現缺失即要求立即改善並持續追蹤。	抽檢率：30% 合格率：約 100%
資料備份與管理機制	建立三層備份架構，包括： 本地自動備份 異地備份 離線備份 並由各部門及工地單位定期回報備份狀況。	回報頻率：每季 1 次（共 4 次） 覆蓋範圍：全公司及各工地單位 回報完成率：100% 重大缺漏紀錄：0 件
災難復原演練	依年度計畫執行關鍵系統災難復原演練，涵蓋： P6 系統 電子表單系統 JDE 系統	演練次數：2 次 涵蓋範圍：主要業務系統與關鍵平台 演練結果：流程順利完成，無系統中斷或異常

5.5.3 資安教育訓練與員工意識強化

為提升整體資安意識，2025 年度持續辦理資安宣導與教育訓練，內容包含郵件安全、電腦使用安全、軟體使用規範及個資保護觀念。

宣導發送次數	覆蓋對象	累計推播量
12 次	430 位員工	5,160 封次

新人資安教育訓練

每梯約	每人	共辦理	年度累計訓練時數
約 20 人	0.5 小時	5 梯次	50 小時

透過定期宣導、社交工程演練及新人訓練機制，持續強化全體同仁對資訊安全與社交工程風險之辨識能力，落實資安意識向下扎根。



5.5.4 資安設備與系統建置概況

為強化整體資訊安全防護能力，本公司持續投入資安設備與系統升級，包括：

一．24x7 MDR 威脅監控機制
二．VPN 雙因子驗證系統
三．端點與關鍵系統監控機制
四．多層次資料備份架構
五．關鍵系統災難復原演練機制

透過制度、技術與教育三面向整合管理，本公司已建立完整之資訊安全防護體系，並將持續優化管理機制，以支撐企業長期穩健發展與永續經營目標。



利用

成長型思維、終身學習

建國工程以「利用」為核心精神，強調專業技術的深化與創新應用，將工程能力轉化為具體且可持續的價值，落實於施工管理與營運提升之中。

「利用」不僅是技術的運用，更體現持續精進與創新的發展態度。本公司積極投入技術研發，導入 BIM 整合系統與智慧化管理工具，提升工程效率與品質，並逐步推動低碳工法與綠色工程，回應氣候變遷與產業轉型趨勢。

人才是技術發展的根本，建國工程重視人才培育與知識傳承，透過系統化訓練與學習機制，強化組織專業能力，持續累積技術能量，為企業長期發展奠定基礎。

6.1 技術研發與創新

面對全球建築業加速數位轉型與淨零碳排的雙重挑戰，建國工程以「施工技術精實化」與「施工管理自動化」為雙核心研發主軸，持續推動創新工法、工程軟體及流程數位化等關鍵技術發展。透過研發成果的應用，不僅強化施工效率與品質，更從源頭降低材料耗損與碳排放，提升整體營運競爭力。

本公司長期投入技術研發，成果亦獲政府部門肯定，持續通過國土署研發投資抵減審查。近期推動之「多段式梁鋼筋籠工法開發」、「機電預製工法輔助軟體開發」、「機電業務估算自動化」及「品保安衛系統整合與優化」等計畫，均獲主管機關認可，展現研發能量與創新成果。

+ 近三年投入研發預算

2023 年研發費用 $808萬

2024 年研發費用 $976萬

2025 年研發費用 $988萬

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
2022 年	103 萬（約 89%）
2023 年	75 萬（約 82%）
2024 年	106 萬 (100%)

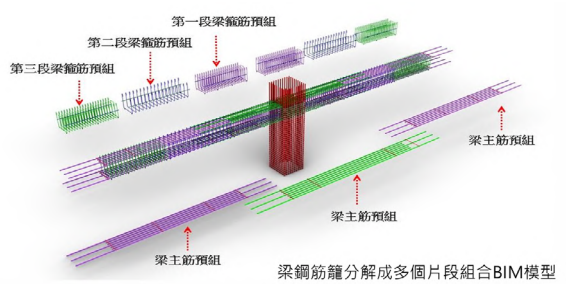
註：2025 年已提出申請，但尚未被核定。

6.1.1 多段式梁鋼筋籠工法開發

+ 研發動機與目標

傳統梁鋼筋施工仰賴大量現場綁紮，高峰期鋼筋工退場造成施工斷點，加上樓層間吊運效率受限，長期影響工期掌控與施工品質的穩定性。本公司自 2022 年度起啟動「多段式梁鋼筋籠工法」研發計畫，目標是透過**場外預製分段組裝**，結合 BIM 數位模型精確拆解，實現施工流程的精實化。

+ 創新技術架構



梁鋼筋籠分解成多個片段組合BIM模型

本計畫的核心創新在於運用 BIM（建築資訊模型）將完整的梁鋼筋籠拆解為多個可獨立預製的片段單元，於地面完成綁紮後，再藉由吊塔垂直運送至施工樓層，並以小型天車進行水平定位組裝。最終採用「外箍筋彎頭 90 度插入樓板 + 新型帽蓋」的接合構想，以解決傳統箍筋彎鉤碰撞與保護層不足的技術痛點。

研發過程中，本公司同步獲得三項臺灣發明專利，確保技術獨創性的智慧財產保護：

BIM 模擬梁主筋碰撞分析方法
#1890369

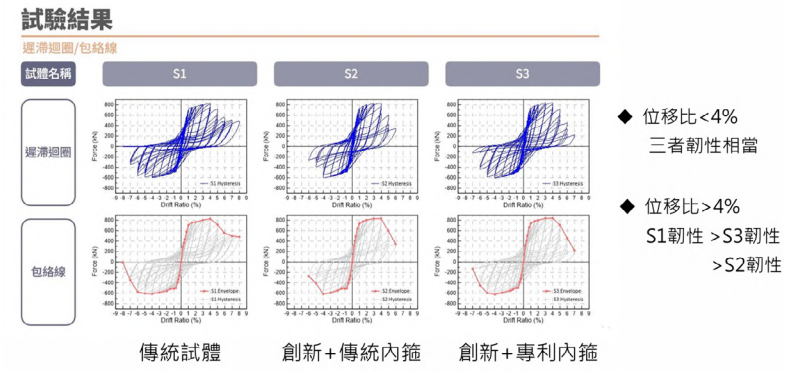
箍筋彎頭外彎結構設計
#1856926

外箍筋 90 度插入樓板+帽蓋接合工法
#1840198

+ 耐震性能驗證

為確保新工法符合建築結構安全法規，本公司委託國家地震工程研究中心（National Center for Research on Earthquake Engineering, NCREE）進行實際尺寸構件試驗，涵蓋撓曲試驗與扭力試驗兩大項目，並依據國際標準 ACI 374.1-05 耐震性能評估準則進行分析：

項目	說明
撓曲試驗	位移比小於 4% 時，創新工法與傳統試體韌性表現相當，三項耐震指標均通過 ACI 374.1-05 標準。
持續優化	針對位移比超過 4% 時韌性略低的發現，本公司技師與顧問提出技術修正原則（包括最外側主筋內移、保留外箍筋彎鉤部之工作筋設計），並再次委託國震中心進行第三階段優化實驗，以期達到全面超越傳統工法的目標。





6.1.2 機電預製工法輔助軟體開發

+ 研發動機與背景

因應營建產業人力短缺與技術傳承挑戰，建國工程推動「第二生產力」策略，由工程師結合移工執行施工，並導入三維組裝圖取代傳統二維圖面，以降低溝通門檻與施工誤差。基於本公司在 BIM 技術與軟體開發之基礎，研發自動化輔助程式，將機電模型轉換為分區三維組裝施工圖，提升繪圖效率並降低人力需求。

+ 軟體功能與技術成果

2024 年度開發完成的機電預製工法輔助軟體，以消防管線預製為主要應用對象，具備以下核心功能：

自動化繪圖能力	分區自動偵測並自動加附空間標籤 自動隔離消防分區（單一社區消防分區可達 100 區以上） 批次自動產
材料管理精確化	自動產出 BIM 管材與管配件數量表 提供分區數量統計，精確對應現場安裝需求 內建最佳化裁切演算法，自動生成裁切計畫，有效降低材料浪費

本軟體可於 1 分鐘內完成 7 組 3D 組裝圖批次繪製，相比傳統人工繪圖，大幅縮短繪圖時間。2025 年已擴展應用至戶內給排水系統，逐步推動機電預製化。透過最佳化裁切與數位化施工，可減少材料浪費、降低錯誤與返工，提升施工效率，並具體降低碳排放，落實永續營建理念。

6.1.3 機電業務估算自動化

機電工程投標估算涉及電線迴路、管路規格及設備數量等複雜計算，傳統流程仰賴人工判讀圖說、繪製估算圖及計量，耗時且易產生誤差，影響競標精準度。

為提升效率與準確性，本公司推動機電估算自動化，於 2023 年完成「戶內照明／插座」及「小公照明」系統開發，並於 2024 年擴展至全系統應用，建置完整自動化估算機制，有效提升作業效率與競標精準度。



+ 技術核心

電氣迴路自動計算	程式自動辨識設計圖中的單切 / 雙切控制線及電源線，依實際線路路徑進行加權累計計算，區分不同線徑規格（如 2.0mm²、5.5mm²），自動生成各迴路計算書。
消防管線自動計量	系統具備管徑自動計算機制，依設計圖說直接產出精確的消防管線數量表，取代傳統人工量測流程。
標準化文件輸出	系統自動產出「各迴路計算書」及「材料數量統計表」，提供投標估價與後續發包的標準化數據依據。

機電業務估算自動化的核心貢獻在於提升報價精準度，有效避免估算不足造成的施工中途追加材料，以及估算過剩導致的材料閒置與浪費，進而從源頭降低機電工程的整體材料耗用，呼應本公司追求精實施工、減少建設廢棄物的環境承諾。

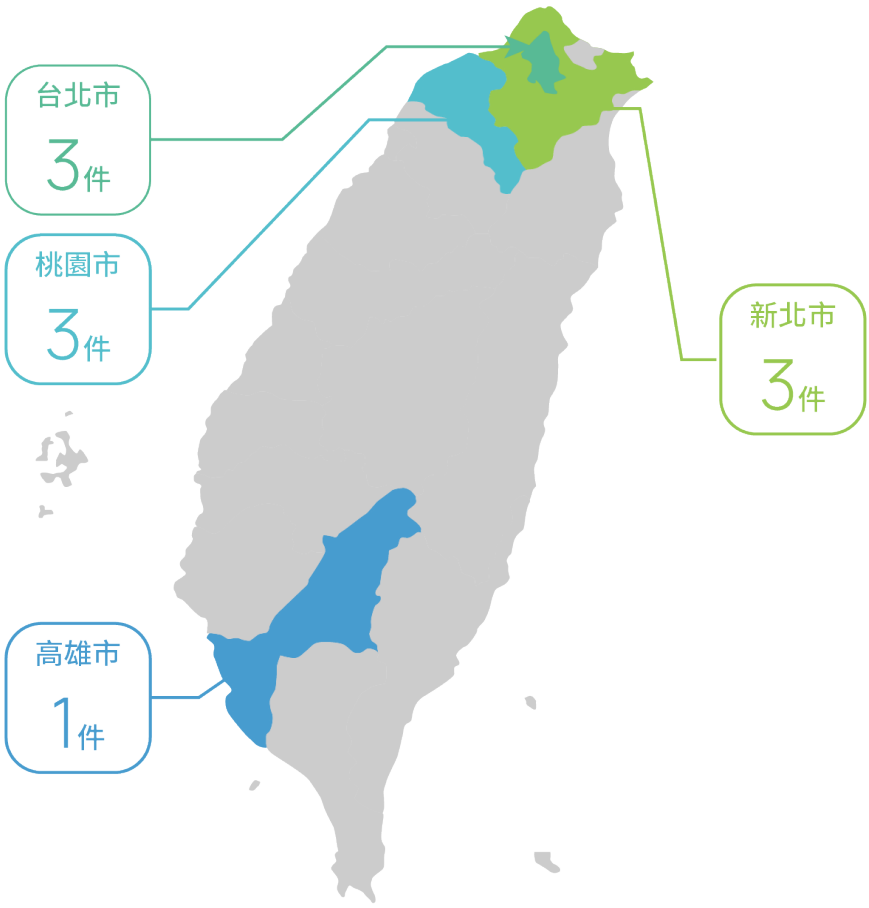




6.2 低碳工法與綠色工程

+ 綠建築標章

建國工程綠建築案件分佈圖



+ 系統性鋁合金模板

本公司領先同業導入系統性鋁合金模板，搭配精準測量技術，不僅降低施工錯誤、提升施工效率，更實現物料循環利用，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 1.27kgCO_2/M^2 之減碳成效。

	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

6.3 BIM 整合管理

本公司持續深化建築資訊模型（BIM）之應用，並透過程式開發與自動化技術，推動工程全生命週期之數位轉型。透過整合設計、施工與營運階段之資訊，本公司逐步建構以 BIM 為核心之智慧工程管理模式，提升資訊透明度與決策效率，並強化低碳與永續管理能力。

6.3.1 BIM 數位化應用與智慧工程推動

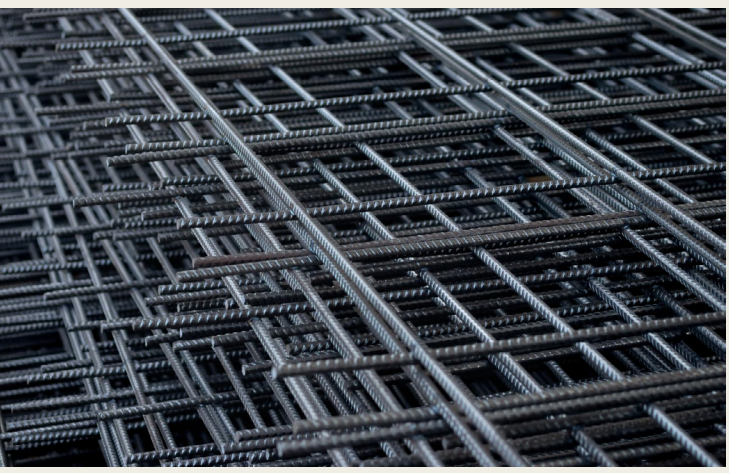
一、COBie 建置與營運資訊整合

為強化建築物於營運維護階段之資訊管理，本公司導入 COBie（Construction Operations Building Information Exchange）機制，將設備製造商、安裝日期、保養週期及設備位置等關鍵資訊，系統化整合至 BIM 模型之元件屬性中。

考量大型建案所涉及之設備數量龐大，若以人工方式建置維運資訊將耗費大量人力與時間，本公司透過開發自動化程式，建立 COBie 資料建置流程。該流程先由系統匯出預設格式之 COBie Excel 表單，並自動帶入空間與樓層等基礎資訊，再由使用者於 Excel 中快速填寫設備資料，最終透過程式匯入 BIM 模型，完成資訊寫入與整合。此一機制大幅提升資料建置效率，並降低人工錯誤風險。

二、結構模型品質優化

在統包工程中，結構模型常因設計調整而產生元件重疊情形，雖不影響施工檢討，但可能導致數量計算誤差。本公司開發結構元件自動接合程式，於建模完成後可一次性檢測並消除牆體重疊問題，有效提升模型精度與數量計算之準確性，強化工程成本控制能力。



三、土建自動化建模技術

為提升建模效率並降低人工建模誤差，本公司導入土建自動化建模技術，透過程式判讀平面圖與相關設計資訊，自動生成建築元件，包括：

1. 依柱邊界線建立柱元件
2. 依梁邊界線與配筋資訊建立梁元件
3. 自動判讀梁柱關係生成樓板
4. 依牆邊界線建立牆體
5. 依空間邊界建立地坪與牆面裝修

透過上述自動化流程，可大幅縮短建模時間，並提升模型一致性與標準化程度。

四、機電系統自動建模與深化設計

在機電工程方面，本公司亦建立自動化建模機制，依據平面配置快速生成各類管線系統，包括消防泡沫、消防撒水、給水及排水管線。同時，結合施工 BIM 模型進行三維管線組裝圖之繪製，使施工單位得以更直觀掌握管線配置與施工順序，降低現場衝突與重工風險。自動建模結果可做為初版，當多系統套疊時則需人工修改，因此會有管配件自動檢核修正技術開發。

五、機電管配件自動檢核機制

為確保機電模型品質，本公司開發管配件自動檢核程式，於模型完成後進行全面性檢查。系統可辨識非常用或異常配件，並自動產出檢核報表供人工複驗，亦可依設定條件進行自動修正。此機制有效提升設計品質，並降低施工錯誤風險。

六、BIM 導向數量計算與物料管理

本公司運用 BIM 模型進行機電管線數量計算，依不同系統與區域自動產出材料明細表（BOM），內容涵蓋管徑、管長及各類配件數量。透過精準的數量統計，可提升採購規劃與成本控管效率，並減少材料浪費。

七、低碳建築與能效評估

因應淨零轉型趨勢，本公司結合 BIM 模型發展低碳評估工具，透過程式分析土建與機電模型資料，自動產出低碳建築與能效評估報表。此一機制使設計階段即可掌握碳排與能源使用狀況，作為優化設計與施工策略的重要依據，強化企業於環境面之永續管理能力。

八、BIM 導向設施管理系統

為延伸 BIM 於營運階段之應用，本公司將模型進行輕量化處理，轉化為設施管理系統。透過三維介面，使用者可直觀查詢設備資訊、瀏覽設備外觀、調閱完工圖說，並進行維修與保養紀錄之登錄與查詢，同時支援保養排程預約功能，有效提升設施管理效率與透明度。

九、三維建築履歷建置

本公司進一步將 BIM 模型轉化為三維建築履歷系統，整合結構與設備之品質文件，提供可視化查詢平台。透過此一系統，使用者可於三維空間中快速定位構件並查閱相關文件，強化建築全生命週期之資訊追溯能力，提升品質管理與資產價值。

6.3.2 BIM 對營建工程之五大效益

項目	作法	成果與效益
降低成本與時間	建置 BIM 自動建模與機電算量系統，導入 BOM 自動產出及品保 App 數位查驗流程	提升作業效率，減少人為錯誤與材料損耗、重工風險與整體工期成本
優化施工流程	應用碰撞檢核、施工模擬與進度預測	提前辨識施工衝突，降低設計變更與返工風險，提升一致性與管理效率
強化溝通協調	建置 3D 建築履歷、圖形化介面與 VR 應用，整合設備資訊	建立跨專業與利害關係人共用平台，降低溝通落差，提升資訊透明度與理解效率
提升設計品質	導入日照、風環境、噪音模擬及碳足跡與能效模擬評估工具	提升建築品質、節能表現與低碳設計能力
便捷營運維護	整合竣工模型與設備資料、維修紀錄及 3D 建築履歷，結合 VR 與空間查詢功能	提升維運資訊可得性與查詢效率，降低管理成本，強化建築全生命週期管理

6.4 智慧化管理

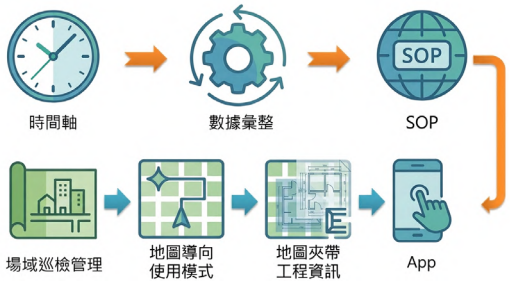
我們持續推動智慧化管理，透過自主研發數位工具，結合現場實務與資訊科技，打造透明、高效且標準化之工程管理機制，提升施工品質與管理效率，呼應 ESG 中創新治理精神的具體實踐。

本公司長期累積的「室內定位技術」（發明專利 I1773037）與「鋼筋自檢地圖技術」（發明專利 I861556）已具備穩固的技術基礎，然而系統使用體驗仍有優化空間。

為此，本公司於 2024 年度推動「品管圈計畫」，採以人為本的設計思維，針對 43 位年齡介於 25 至 55 歲的現場工程師，進行長達 3 個月的深度訪談，系統性地蒐集工程師對於系統認知、操作期望與日常困擾的第一手回饋，作為本次系統整合優化的設計依據。

傳統作業痛點	數位轉型解方
一、工程師需攜帶大量厚重的實體鋼筋施工圖 二、現場手寫標記或強記位置，易生疏漏 三、回工務所後須憑記憶人為判斷照片與標記對應 四、手動製作報告，過程繁瑣耗時費力	一、行動裝置搭載電子施工圖，輕量化作業 二、地圖導向數位標記與定位，精準無誤 三、照片與位置自動連動對應，資料結構化 四、一鍵生成完整自檢報告，大幅提升效率

我們開發「智慧化工地自檢系統（Self-Inspection App）」，取代傳統的紙本查驗模式，大幅降低資訊斷層與人為誤差之風險，積極推動工地智慧化。

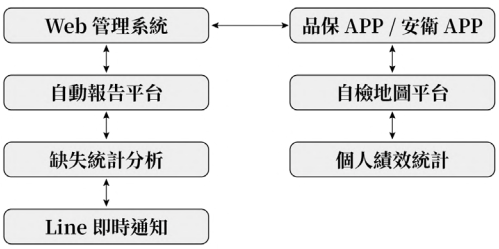


+ 主要優化成果

項目	成果
App 穩定性提升大幅提升	當機率由 4% 顯著降低至 0.9%，降幅達 77.5%，系統穩定性提升，確保現場工程師能在施工高峰期穩定使用數位工具，不因系統不穩定而中斷品管作業。
自檢效率強化	導入與整合三連拍、歷史資訊查詢與查驗標準功能，提升查驗效率與一致性。
自動化報告生成	建置自動化報告與統計模組，縮短作業時間並強化品質管理。

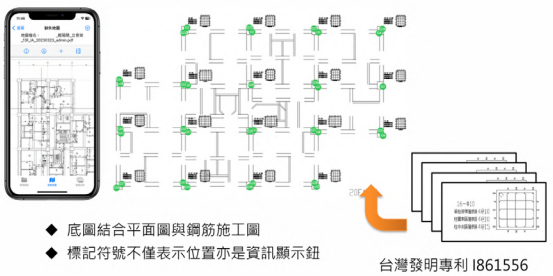
+ 品保安衛系統整合架構

品保安衛系統整合後形成完整的數位化管理生態系，涵蓋以下模組：







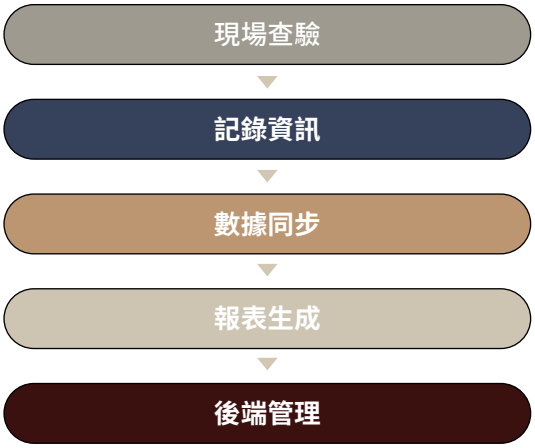


智慧化工地自檢系統整合了專利技術與使用者友善介面，具備四大核心功能特色：

系統整合介面	功能說明
鋼筋自檢地圖	創新底圖技術結合平面圖與鋼筋施工圖，能讓工程師在現場快速對應查驗位置。
電子手寫與數位標記	支援 iPad/iPhone 拍照記錄與電子手寫塗鴉標註，讓現場資訊即時留存。
照片自動連動	照片與查驗紀錄自動串接，降低人為錯誤風險。
一鍵生成報表	自動產出包含自檢表、照片與地圖的完整報告，並整合 LINE 通知機制，讓管理者能即時掌握工地動態。

+ 現場作業數位化流程

透過行動裝置完成現場查驗與資料上傳，系統自動整合圖文資訊並生成報告，後端同步進行缺失統計與績效分析，提升管理效率。



+ 自檢 APP 效益量化指標

指標項目	改善成果
報告製作方式	由手工作業升級為一鍵自動生成
照片對應方式	由人工對應提升為系統自動連動
查驗記錄載具	由紙本作業全面數位化

+ 效益說明

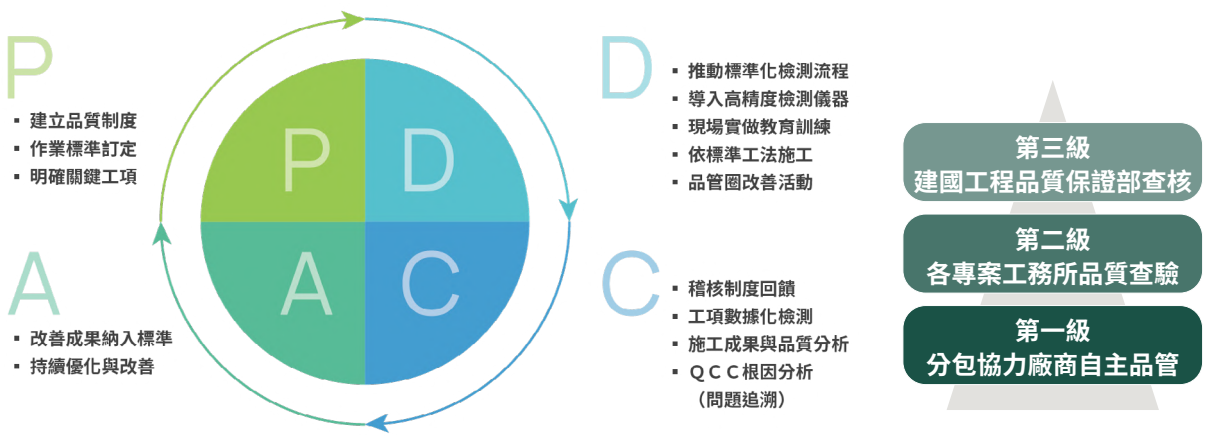
智慧化管理的導入有效推動查驗流程標準化，提升管理透明度與跨部門協作效率，協助管理層即時掌握品質狀況，降低溝通成本並強化決策品質。

6.5 建築品質管理與客戶服務

建國工程秉持「品質優先」之核心理念，將品質管理貫穿於材料選用、施工工法及工程執行全流程，並持續精進，以確保工程品質與客戶滿意度。

本公司導入 ISO 9001 品質管理系統，建立三級品管制度，並以 PDCA 循環為核心，系統性規劃各項作業標準，落實施工前預防、施工中管控及施工後驗證的全流程品質管理，以有效確保工程品質穩定與持續精進。

營建產業邁向自動化與智慧化的發展趨勢中，施工現場仍存在高度變異性與不確定因素，諸多關鍵細節仍須仰賴工程管理人員之專業判斷與經驗累積。因此，為強化品質改善深度與組織學習能力，建國工程積極推動「品管圈」制度，透過跨工地改善小組，針對重複缺失進行系統性分析與根因探討，並將有效改善措施納入標準作業流程，強化組織學習與品質提升能力。

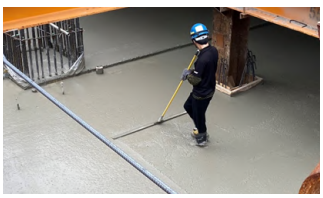


品管圈透過品質工具與 PDCA 循環，提出具體之改善對策與預防措施，並透過現場實作進行驗證，確保改善方案其可行性與穩定性。經驗證有效之施工工法與作業流程，將納入公司內部品質標準作業規範，作為後續工程執行之依據。

6.5.1 五大關鍵工項標準化

為提升工程品質並確保住戶安全舒適，自 2024 年起針對施工品質的五大關鍵工項建立標準化檢測方式與數據蒐集機制，有效掌握品質趨勢，使品質管理由「結果檢驗」提升至「過程控制」，將施工成果轉化為客戶可感知的交付承諾。

01



+ 地坪平整度管理

使用量測儀器與品質控管，掌握地坪高程差異，紀錄數據分布，確保地坪平整度符合設計要求，提供舒適性並降低後續修整需求。

02



+ 牆面精準施工

透過精準化施工，有效提高結構與表面品質，減少內外牆減少修補作業的風險，提升結構牆面的平整度，同時減少重工與材料的浪費，落實精準施工及低碳施工之理念。

03



+ 磁磚黏著品質耐久性

透過標準化檢測取得優於法規強度的數據，確保磁磚黏著力的穩定與安全性，保障磁磚黏著的耐久性，降低時磁磚剝落之風險。

04



+ 鋁窗防水檢測

使用現場水密性檢測標準，針對關鍵部位及防水細節進行品質確認，確保鋁窗系統安裝具備良好防水性能與可靠性。

05



+ 浴廁防水驗證

落實防水作業與檢核流程，透過全面性蓄水試驗確認防水效果，確保浴廁防水零缺失，降低交屋後維修風險。



6.5.2 全員品質改善之品管圈文化

為深化全員品質意識，自 2024 年 9 月起，建國工程成立品管圈大會，積極推動品管圈（Quality Control Circle, QCC）活動，鼓勵各工地自主發掘問題並提出改善方案。並透過定期舉辦品管圈月會，進行成果檢視與經驗分享，2025 年 5 月開始導入評分機制，改善小組及月會成員、評審員等共同檢視、討論並提供建議，經現場驗證與標準化後，成功案例將納入公司內部作業規範，形成可複製之管理模式。截至 2025 年底，已成立 14 個品管圈共結案 10 圈。透過品管圈運作，持續強化全員品質意識，促進跨部門學習與改善，打造持續精進之組織文化。

▼自 2024 年 9 月至 2025 年底成立之品管圈



▼各圈提案報告與介紹





6.5.3 開案宣導與專業訓練

為確保工程品質自開案階段即能有效建立共識並落實，於工程啟動初期辦理開案品質宣導，宣導的主要目的在於向專案人員清楚說明公司品質政策、品質目標及相關規定，涵蓋稽核制度、競賽辦法、作業標準、評分項目及紀錄文件等要求。透過開案會議的宣達，使施工團隊在施工前建立一致性的品質認知與執行標準，並明確了解各項作業之品質要求。

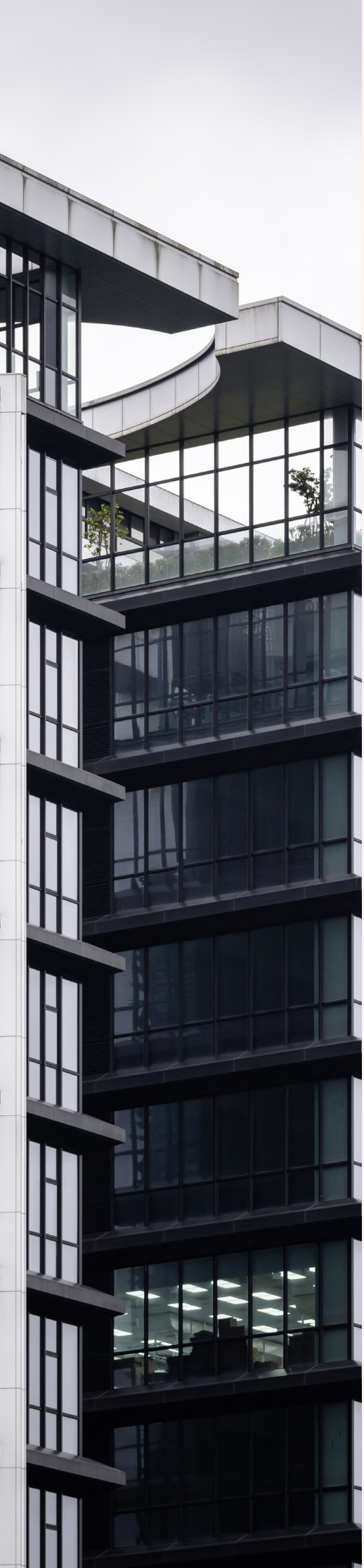
我們針對關鍵工項辦理教育訓練，內容涵蓋施工流程、品質標準、檢核重點及常見缺失案例，並結合現場實務操作進行說明，使主辦工程師能掌握要領與品質管理重點。為提升品質檢測之精準度與客觀性，我們導入儀器操作訓練，透過實際操作訓練，提升人員數據分析的精準度及掌握品質穩定度之能力。

透過制度宣導與專業訓練之整合，確保品質管理自規劃至執行全面落實，提供穩定且符合客戶期待之高品質工程成果。

▼ 2025 年教育訓練活動照片







▼ 2025 年教育訓練一覽表

課程名稱	人次	時數	說明
開案宣達	38	4	
基礎工項教育訓練	324	749	防水、泥作、輕隔間、鋼筋
儀器操作	162	18	拉拔機、熱顯像儀、測量儀器、試水方法
合計	524	771	

6.5.4 客戶服務

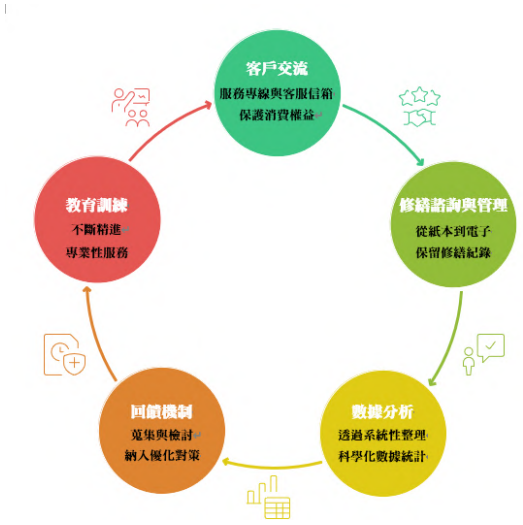
獲得客戶的信任是建國工程超過一甲子的堅持，也是我們持續成長的基石。我們秉持「優質服務、客戶至上」的理念，致力於提供安全、高品質的產品與專業熱誠服務，同時，持續推動數位轉型與技術創新，以強化競爭力、創造更佳的客戶體驗。並透過完善的短、中、長期目標規劃作為發展方針，持續精進服務，邁向永續經營。



全週期目標規劃

在興建階段，本公司設有專屬業主服務團隊，自工程開工至完工交屋全程陪伴，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。



客戶服務管理

公司設有官方網站，提供線上客服信箱及客服專線，建立便捷的客戶諮詢與意見管道，並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。



客戶服務管理模式

公司全面導入電子化服務管理，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。

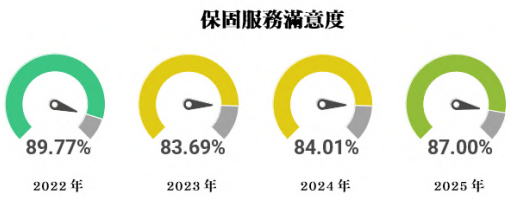


客服營運模式圖表

6.5.5 客戶服務回饋與績效

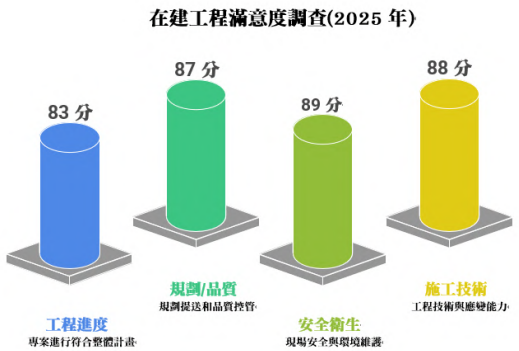
我們建構完整的客戶服務保固程序作業，當工程師完成每一次保固修繕後，客戶服務部隨後即進行顧客服務滿意度調查，並將調查結果統計分析，深入了解客戶需求作為改善服務的目標。

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。2025年保固修繕服務滿意度平均達 85 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，我們持續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、工程規劃、施工品質、安全衛生、技術表現等面向。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 2025 年，業主滿意度調查平均分數皆超過 80 分，展現工程之穩定表現；然而建國並不安逸於此，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

6.6 人才招募與教育訓練

建國工程致力於與員工共同成長，鼓勵持續學習，並提供多元且完善之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，以支持員工專業能力之持續精進。

為促進專業知識與工程現場問題解決經驗之有效傳承，本公司由具豐富實務經驗與專業能力之高階主管，帶領各領域專業同仁組成工程專家小組。各小組負責制定公司品質標準規範，並透過定期課程及現場解說，提供員工於各項工項精進專業能力之學習機制。

透過系統化之知識傳承與實務導向學習，本公司持續深化組織學習成效，強化整體專業能力與工程品質水準。我們內部訓練分為以下類別：



+ 證照持有人數

證照名稱	2023 年	2024 年	2025 年
土木工程技師	6	6	6
結構工程技師	2	2	2
工地主任	68	80	86
甲種工業安全業務主管	110	89	119
甲級職業安全衛生管理師	4	3	1
乙級職業安全衛生管理員	41	46	44
公共工程品管管理人員	95	108	99

建國工程重視人才培育與永續發展，建立完善之教育訓練制度，依不同職級與職能規劃多元培訓計畫，涵蓋新人訓練、專業進修及主管管理訓練等面向。

新人訓練以企業文化、安全衛生及基礎專業為核心，協助新進同仁快速融入；專業進修著重工程技術、法規遵循及品質管理能力；主管訓練則聚焦於領導統御、績效管理及風險控管能力之提升。過系統化分級課程設計，全面提升員工專業素養與組織競爭力。

此外，本公司持續推動環境教育，自 2023 年起每年選用臺灣本土環境議題影片作為培訓教材，透過觀影與交流，引導同仁關注氣候變遷、生物多樣性及人與自然關係，深化環境意識，並將永續理念融入日常工作與決策。



支持國內環保紀錄片《守護我們的星球》

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	平均受訓時數（小時 / 人次）
管理職	5,410.9	111	48.7	1,209	23	52.6
非管理職	4,262.4	145	29.4	3,553.4	109	32.6
總計	9,673.3	256	37.8	4,762.4	132	36

2025 年總計

內部訓練課程

236 場次

90 門

內部訓練時數

10,240 小時

外部訓練時數

4,195.7 小時

總訓練時數達

14,435.7 小時

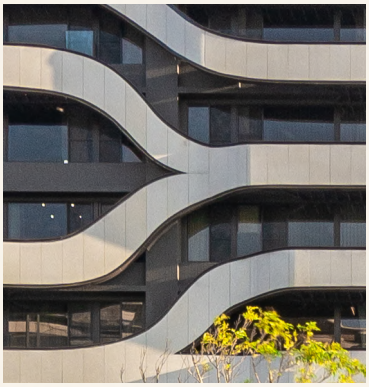
內部與外部課程總受訓人次達

3,874 人次

總訓練經費達

491,780 元

6.6.1 人力資源結構



建國工程截至 2025 年底，員工總數共計 667 人，其中全職員工人數 656 人、兼職員工 11 人；除 8 人為外國籍，及有部分公共工程專案依法聘用外籍移工共 237 人，其餘 422 人皆為本國籍，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。

員工類型 (人數)		2024			2025		
		女性	男性	總計	女性	男性	總計
依合約	一般聘雇員工	141	254	395	143	287	430
	定期聘雇員工	0	178	178	0	237	237
依工時	全時員工	138	427	565	140	516	656
	部分工時員工	3	5	8	3	8	11
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
各性別統計		141	432	573	143	524	667

註：資料統計至 2025/12/31

+ 職場多元化指標

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，雇用弱勢及少數群體，並給予充分培訓。

員工類型		2024					2025				
		女性	占比	男性	占比	總計	女性	占比	男性	占比	總計
年齡	30 歲以下	35	6.1%	72	12.6%	107	35	5.2%	96	14.4%	131
	31 歲 ~50 歲	79	13.8%	233	40.7%	312	83	12.4%	292	43.8%	375
	50 歲以上	27	4.7%	127	22.2%	154	25	3.7%	136	20.4%	161
國籍	本國籍	139	24.3%	251	43.8%	390	140	21.0%	282	42.3%	422
	外國籍	2	0.3%	181	31.6%	183	3	0.4%	242	36.3%	245
出生地	北部	73	12.7%	274	47.8%	347	78	11.7%	347	52.0%	425
	中部	26	4.5%	35	6.1%	61	24	3.6%	37	5.5%	61
	南部	36	6.3%	118	20.6%	154	34	5.1%	129	19.3%	163
	東部	5	0.9%	5	0.9%	10	5	0.7%	11	1.6%	16
	離島	1	0.2%	0	0.0%	1	2	0.3%	0	0.0%	2
各性別合計		141	24.6%	432	75.4%	573	143	21.4%	524	78.6%	667
多元族群	身心障礙	0	0.0%	3	0.5%	3	1	0.1%	3	0.4%	4
	原住民	2	0.3%	1	0.2%	3	2	0.3%	3	0.4%	5
各性別合計		2	0.3%	4	0.7%	6	3	0.4%	6	0.9%	9

註：資料統計至 2025/12/31

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，但我們持續致力於營造性別平等之友善職場，並提升女性主管晉升比例，打造多元共融的經營團隊。

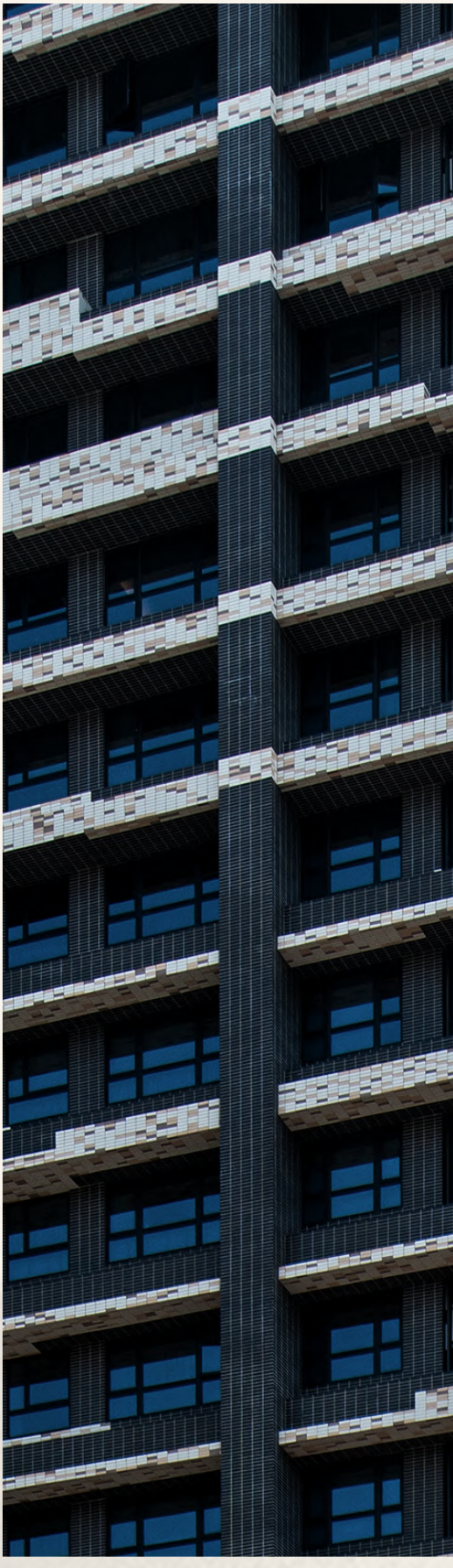
+ 近三年全職員工人數及男女比率

年度		2023				
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	21	5.7%	39	10.6%	60
	31~50 歲	73	19.9%	121	33.0%	194
	51 歲以上	23	6.3%	90	24.5%	113
總人數		117	31.9%	250	68.1%	367

年度		2024				
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	33	8.5%	51	13.1%	84
	31~50 歲	78	20.1%	115	29.6%	193
	51 歲以上	27	6.9%	85	21.9%	112
總人數		138	35.5%	251	64.5%	389

年度		2025				
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	29	7.1%	58	14.1%	87
	31~50 歲	83	20.2%	131	31.9%	214
	51 歲以上	25	6.1%	85	20.7%	110
總人數		137	33.3%	274	66.7%	411

註：不含兼職員工與外國籍員工





+ 新進人數統計

2023						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	14	3.8%	17	4.6%	31
	31~50 歲	24	6.5%	34	9.3%	58
	51 歲以上	5	1.4%	15	4.1%	20
總人數		43	11.7%	66	18.0%	109

2024						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	14	3.6%	34	8.7%	48
	31~50 歲	26	6.7%	34	8.7%	60
	51 歲以上	7	1.8%	13	3.3%	20
總人數		47	12.1%	81	20.8%	128

2025						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	11	2.7%	32	7.8%	43
	31~50 歲	19	4.6%	47	11.4%	66
	51 歲以上	2	0.5%	13	3.2%	15
總人數		32	7.8%	92	22.4%	124

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

2023						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	9	2.5%	13	3.5%	22
	31~50 歲	22	6.0%	36	9.8%	58
	51 歲以上	7	1.9%	23	6.3%	30
總人數		38	10.4%	72	19.6%	110

2024						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	2	0.5%	21	5.4%	23
	31~50 歲	20	5.1%	36	9.3%	56
	51 歲以上	6	1.5%	21	5.4%	27
總人數		28	7.2%	78	20.1%	106

2025						
性別人數		女性	占比	男性	占比	總計
年齡級距	30 歲以下	6	1.5%	17	4.1%	23
	31~50 歲	19	4.6%	31	7.5%	50
	51 歲以上	6	1.5%	17	4.1%	23
總人數		31	7.5%	65	15.8%	96

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

+ 職級離職分析

經分析 2025 年度員工離職情況，離職人數主要分佈於 30 歲以下之青壯族群（26.4%），同仁多因個人生涯階段規劃或對工作內容與環境之自我期許，進而選擇不同的職涯路徑。針對人力流動趨勢，公司秉持重視人才的理念，已持續優化內部管理機制。除了現有的職涯路徑引導與雙軌晉升管道外，我們亦同步關注管理階層的經驗傳承，以維持整體組織的營運穩定。

2025 年		人數	佔該人數占比
性別	女	31	22.6%
	男	65	23.7%
年齡	30 歲以下	23	26.4%
	31~50 歲	50	23.4%
	51 歲以上	23	20.9%
階層	一般人員	84	25.2%
	初中階管理職	9	14.1%
	經理人	3	21.4%

註 1：百分比 = 性別 / 各區間全職員工人數、年齡 / 各區間全職員工人數、階層之各區間人數 / 各區間全職員工人數
註 2：不含兼職員工與外國籍員工
註 3：地區皆位於臺灣

+ 6.6.2 績效考核制度

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。



07

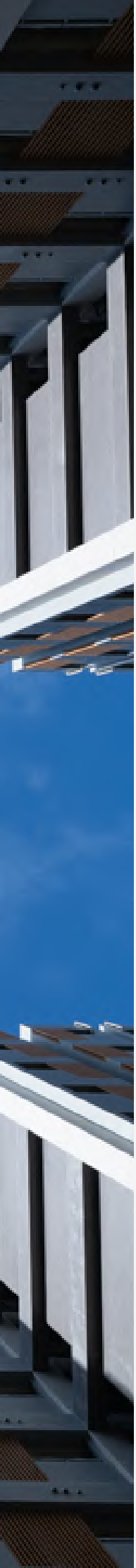
厚生

員工照顧、社會關懷

本公司以「厚生」為行動指引，將對人的關懷延伸至員工、社區與整體社會，致力於打造共融且具韌性的發展環境。

「厚生」體現在對員工的重視。建國工程建立完善的薪酬福利體系，並持續強化職業安全衛生管理，將「安全」視為不可妥協的基本價值。同時，公司亦推動健康促進與員工協助方案，關注身心平衡與職場福祉，讓每一位同仁都能在安全與尊重的環境中發揮專業。

在更廣泛的社會層面，建國工程積極參與社會公益與在地連結，關注人權與多元共融議題，透過制度化管理與溝通機制，促進公平對待與社會共好，為企業永續發展奠定人本基礎。



《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》

7.1 薪酬福利制度

建國工程一般董事及獨立董事之酬金均逐年揭露於年報。本公司董事酬金包括固定報酬及酬勞，除參考同業通常水準外，並綜合評估各董事對公司營運參與程度、績效評估結果及公司整體營運成效，依董事於當年度在職比例，據以規範酬勞分配。

依公司章程第 23 條規定，董事酬勞係以決算年度稅前利益扣除分派董事及員工酬勞後之餘額為基礎，提撥不高於 3% 之額度。

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，並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、學習及永續發展等構面進行綜合評量，其中涵蓋品質、低碳管理、關鍵人才培養、接班人計畫、資安及智能化管理等指標，並依職務內容與責任設定權重，據以核發獎酬，以強化薪酬與永續目標之連結。



本公司董事長、總經理及各事業單位負責主管之部分變動獎酬，與 ESG 指標連結如下：

對象	面向	績效指標	項目與權重
董事長、總經理和各事業單位負責主管	E	環境友善	低碳營建：工法開發、施工整合、無紙化管理 (3.5%) 溫室氣體盤查與驗證 (1%)
	S	社會和諧	職業安全衛生 (4%) 人才育成：關鍵人才留置、人才培育 (1.5%)
	G	企業永續治理	營運績效 (50%)

透過上述設計，本公司將環境管理、職業安全、人才發展與公司治理等關鍵議題納入績效評核體系，確保薪酬制度與永續策略高度連結，並強化管理階層對 ESG 目標之責任承擔。

為吸引與留任優秀人才，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。

2025 年	職類		與法定基本工資比	
性別	工程師	實習生	工程師	實習生
女	43,000	37,000	1.50 : 1	1.29 : 1
男	43,000	37,000	1.50 : 1	1.29 : 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 2025 年度平均調薪率為 4%，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。惟公司於 2025 年擴大引進外籍移工，受人力組成比例變動影響，致使統計數據之平均成長幅度未與同仁實際領取之調薪成果完全同步。公司將持續優化薪資配置策略，確保薪酬制度兼具公平性與市場競爭力，支持員工在穩健的職涯發展中獲得實質肯定與共榮感。

	2023 年	2024 年	2025 年
員工薪資總額 (仟元)	352,049	341,390	450,104
員工人數 (人)	380	355	480
薪資平均數 (仟元 / 人)	926	962	938
薪資中位數 (仟元 / 人)	780	819	783

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 2025 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	2.13	1	1.19
經理人 (協理級以上)	1	3.67	1	1.22

註：以上統計不含外籍移工

7.1.1 薪酬決定流程

薪資報酬委員會負責檢視董事及經理人之績效表現與薪資報酬之關聯性，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水準、個人績效表現、職責範圍及目標達成情形，評估薪酬之合理性與競爭力，並兼顧公司整體業務目標達成情形、經營績效、財務狀況及潛在風險，以確保薪酬決策與公司長期發展方向一致。

評估構面包括：個人績效評估結果、投入時間、擔負職責、個人目標達成情形、擔任其他職位之表現、同等職位薪資報酬水準，以及公司短期與長期業務目標達成情形與財務狀況。

7.1.2 年度總薪酬比率

2025 年建國工程薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為 23.07；年度總薪酬增加比率為 -8.75。

相較 2024 年之 15.95，2025 年比率變動幅度較大，主要係公司於該年度擴大引進外籍移工，受人力組成比例變動影響，致整體年度薪酬中位數出現較明顯位移，進而影響比率表現。

此變動係人力結構調整所致，本公司各職級員工之薪資福利制度未受影響，仍持續保障員工薪酬成長。

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	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
23.07	-8.75

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
3. 本年度聘僱大量移工，故影響年度總薪酬之增加

+ 近三年晉升調薪統計

晉升調薪	2023 年	2024 年	2025 年
調薪幅度	3%	4.8%	4%
晉升人數佔比	22.95%	20.3%	16%
調薪人數佔比	70.49%	84.32%	78.18%



7.1.3 員工福利計畫

福利項目	福利內容
彈性上下班時間	提供彈性工時制度，員工可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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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)	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	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	提供產檢假、（陪）產假及育嬰留職停薪（適用男女性員工）以及設置優等哺乳室。





7.1.4 友善婚育與員工家庭照護

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，並鼓勵員工申請本公司之各項婚育友善福利措施，打造讓員工安心、有歸屬感之職場環境。2025 年底仍在職人數中，符合育嬰留停資格者共 5 人（包含已申請者）。 曾申請育嬰留停且應於 2025 年復職者共 2 人，實際復職者為 2 人，育嬰假同仁復職率為 100%。在 2024 年育嬰留停應復職者為 1 人，實際復職者為 1 人，復職率 100%，目前仍在職為 1 人，留任率為 100%。

+ 育嬰假實施統計

說明	2023 年度		2024 年度		2025 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 A	2	2	3	1	1	4
當年度育嬰留停中 B	0	0	1	0	1	1
當年應復職已復職人數 C	1	2	1	0	1	1
當年應復職未復職人數 D	1	0	1	0	0	0
前一年度應復職已復職人數 E	2	1	1	2	1	0
前一年度已復職仍在職人數 F	0	1	1	2	1	0

註：(B) 部分留職停薪期間為跨年度

+ 婚育友善措施申請員工統計

項目	申請員工人數	總計
子女教育補助金	128	352 人
結婚禮金	6	
生育禮金	4	
產假	3	
產檢假	1	
陪產（檢）假	4	
眷屬團險	206	



7.1.5 員工溝通與申訴機制

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。

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，2025 年共召開 4 次勞資會議，重大決議事項包含工作規則修訂、出差管理辦法修訂、交通調派補助辦法修訂、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。



+ 員工申訴處理程序：



+ 關於營運變化的最短預告期

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：

一、年資三個月以上未滿一年者，於 10 日前預告。

二、年資一年以上三年未滿者，於 20 日前預告。

三、年資三年以上者，於 30 日前預告。

7.1.6 員工滿意度調查

70.5%

員工滿意度問卷調查對象為建國工程全體員工，覆蓋率為 70.5%

4.8

調查結果整體滿意度平均分數為 4.8 分 / 滿分 6 分

85%

敬業度指數 85%

建國工程重視員工發展，致力打造人才永續的職場環境。為深入了解員工需求與工作感受，本公司自 2025 年起辦理員工滿意度調查，期望透過系統性蒐集員工意見，檢視現行管理制度與工作環境之成效，作為持續精進人力資源政策與職場環境的重要依據。

根據本次員工滿意度調查結果，在九大評估構面中，「薪酬與福利」及「個人發展」得分低於整體平均（4.8 分），同仁關注重點主要集中於績效考核與獎酬制度之連結性，期望提升透明度與即時性。

為回應員工需求，本公司規劃以下優化措施：

+ 即時績效回饋與對話

透過以「週」為單位的分項評核與逐層溝通，確保主管能即時觀察並引導同仁工作表現，將單向考核轉化為雙向職涯輔導。

+ 深植人才價值與獎酬連結

藉由精準的績效面談識別同仁優勢，並將專業能力之成長落實於薪酬獎勵。以具競爭力的薪資政策與明確的職涯發展路徑，回應員工訴求，實現人才價值與企業績效的雙贏。



7.1.7 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舊制勞工退休準備金專戶截至 2025 年底累積餘額共 40,586 仟元，2025 年度共提撥新制及舊制退休金新台幣 17,729 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。

為增加員工退休保障，公司推動員工持股信託計畫，以強化員工向心力並提升退休福利，鼓勵同仁透過儲蓄方式長期持有公司股票，共享企業經營成果。參與計畫的員工可依個人意願每月提撥一定金額，公司則依提撥比例提供相應獎勵，以協助員工累積資產並促進企業與員工的共同成長。2025 年參與員工持股人數佔全體本國籍員工 58%。

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。

舊制勞工退休準備金專戶
當年度提撥新臺幣

$671,000

累積餘額共

$40,586,000

新制勞工退休準備金專戶
2025 年度共提撥新臺幣

$17,729,000

公司提撥至員工持股會
2025 年度共提撥新台幣

$3,405,000

7.2 職業安全衛生管理系統

為達成職安衛政策，公司作以下承諾：



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。安全不僅來自制度與設備，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，涵蓋工作環境、設備管理及教育訓練等面向，並定期辦理安全衛生課程與宣導活動，持續強化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形，並以改善追蹤機制檢視成效，確保政策真正落實。

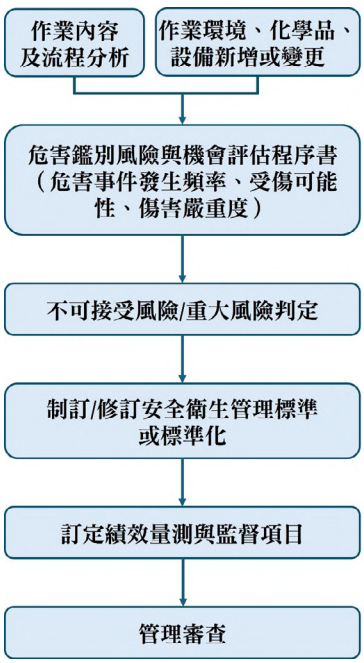
建國工程重視職業安全衛生管理，致力為員工、客戶、社區與合作夥伴提供安全、舒適且高效的工作環境。本公司依循國際標準及國內法規，導入 ISO 45001:2018、CNS 45001:2018 及 TOSHMS 管理系統，並通過第三方驗證，確保制度持續有效運作。系統涵蓋總公司及各施工所，設置專責單位與人員，負責推動與督導安全衛生事項，落實於設計、採購、施工及維護等各階段，建構穩健且安心的職場環境。

7.2.1 危害辨識、風險評估與事故調查

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



一 . 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。

二 . 危害鑑別風險評估範圍

1. 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。
2. 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。
3. 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



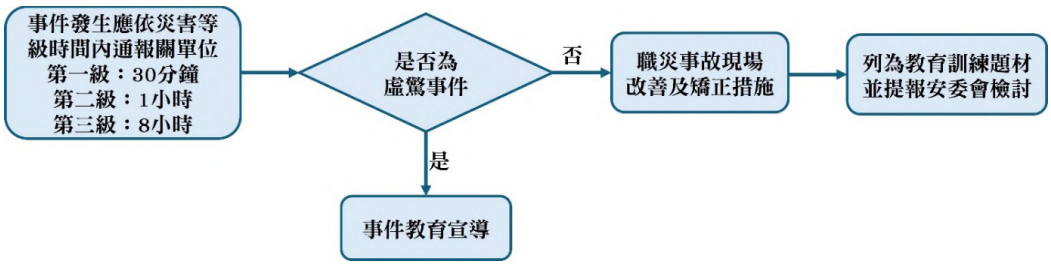


+ 事故調查

本公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立職業災害通報制度，並由專責單位負責安全衛生績效及職業災害指標管理。歷年統計顯示，職業災害以「交通事件」為主，其次為「墜落」及「切割傷」。

公司訂有《職災通報及調查作業程序》，透過系統化調查分析，即時掌握事故原因並提出改善對策，防範再發。發生災害時，依《緊急應變處理程序》通報主管及相關單位，由安全衛生部初步調查分析危害因素，提報管理層級與當季安全衛生委員會，作為後續改善依據。

建國工程秉持安全第一，落實各項作業標準及安全設施設備查驗，2025 年雖發生數起輕微交通事故，均即時妥善處理並檢討改善。未來也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		
危害類別	2023	2024	2025
化學品洩漏	0	0	0
火災	0	0	0
物體飛落	1	0	0
物體倒塌 / 崩塌	0	2	0
物體破裂	0	0	0
被夾、被捲	2	3	1
壓傷 / 砸傷	0	0	0
被刺、割、擦傷	1	1	4
被撞	0	0	0
跌倒	1	2	0
感電	0	0	0
與高 (低) 溫接觸	0	0	0
與有害物接觸	0	0	0
墜落 / 滾落	1	4	2
衝撞	1	0	0
虛驚	0	1	2
其他	0	0	0
總計 註：不包括屬職災範圍之交通事件 2023 年 10 件、2024 年 4 件、2025 年 3 件	7	13	9

建國工程每年定期針對各部門作業進行全面性危害鑑別，檢視安全防護措施之有效性並評估風險等級，主動辨識潛在風險並設定改善目標，以控管不可接受之風險。

鑑於職業災害可能因人員、設備或管理因素發生之情形，公司訂有事故調查與分析規範，透過完整紀錄與原因釐清，制定改善與預防對策，避免事故重演，並降低職災發生率與資源損耗。

+ 建國事業單位

職業傷害與職業病	2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女
總人次	37,260		38,916		22,842	
總經歷工時 (小時)	335,340		350,244		205,578	
失能傷害頻率（FR）	0	0	0	0	0	0
職業病數量	0	0	0	0	0	0
職業病率（ODR）	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率（SR）	0%	0%	0%	0%	0%	0%
工傷死亡人數	0	0	0	0	0	0
工傷死亡比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%

+ 承攬商 (僅統計台灣廠區)

職業傷害與職業病	2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女
總人次	15,600		18,178		16,128	
總經歷工時 (小時)	2,745,600		3,199,328		1,907,304	
失能傷害頻率（FR）	2.185	0	4.06	0	5.24	0
職業病數量	0	0	0	0	0	0
職業病率（ODR）	0%	0%	0%	0%	0%	0%
失能傷害嚴重率（SR）	5.46	0	30	0	46	0
工傷死亡人數	0	0	0	0	0	0
工傷死亡比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：失能傷害頻率（FR） =（失能傷害次數 / 總經歷工時）$\times 10^6$
註 2：失能傷害嚴重率（SR） =（總計損失工作日數 / 總經歷工時） $\times 10^6$
註 3：職業病率（ODR） = 職業病總人數 $\times 10^6$ / 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

2025 年度		2025 年事件數	虛驚事件數	損失天數
FR	5.24	9	0	88
SR	46			

7.2.2 預防和減輕職業安全衛生衝擊

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，每年訂定職安衛改善目標，以預防及降低營運活動所產生之風險與衝擊，致力於營造安全、健康且舒適的工作環境。目標設定係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、法規要求及資源條件，作為持續改善與提升管理效能的重要依據。

面對營造現場變動性高且多工並行之特性，我們於 2025 年正式確立以「安全看得見」為年度核心改善目標，旨在將抽象的安全規章轉化為具體的直覺警示，從源頭降低職業災害的發生率。

本計畫的核心在於「安全可視化」的深度落實。透過一系列高辨識度的警告標語、危害標示與動態旗幟，在施工現場建構一道「視覺防禦系統」。當作業人員進入工區時，藉由顏色管理（如紅色嚴禁進入、黃色注意危害）與圖像化資訊，第一時間判斷現場的吊裝範圍、電力危害或開口處分布等潛在危害。

透過將「隱形危害」具體化與視覺化，提升現場安全意識與即時判斷能力，讓危險「被看見」，安全得以「被實踐」，進而落實「全員參與」的終極承諾。



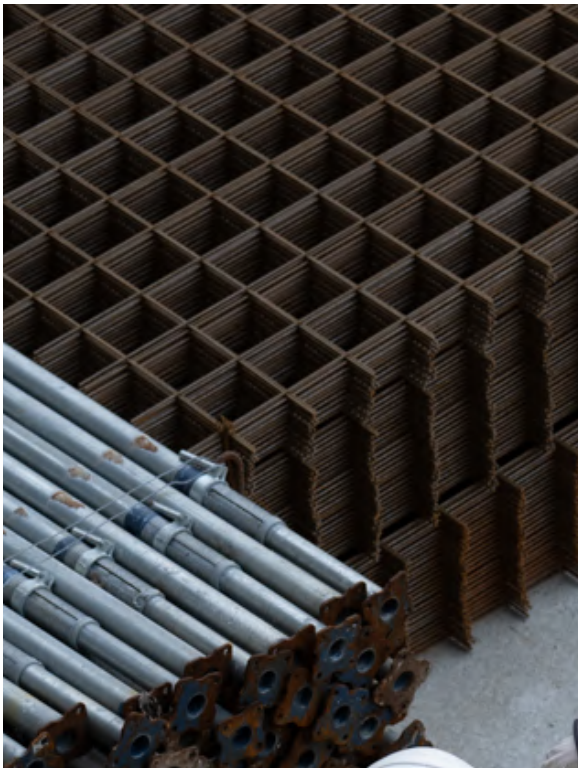
7.3 職業安全衛生教育訓練

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。

7.3.1 安全衛生證照在職複訓

課程類型	對象	台灣廠區（人數）		
		2023	2024	2025
職安證照複訓課程	證照人員	68	57	64



+ 台灣廠區安全衛生證照持有人員（對象：安全衛生證照人員）

類型	證照名稱	證照持有人員數		
		2023	2024	2025
職安	營造業甲種職業安全衛生業務主管	46	42	40
	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	2	1	1
	乙級職業安全衛生管理員	20	14	23
	荷重一公噸以上之堆高機操作人員	–	0	0
	急救人員	–	20	18
	施工安全評估人員	–	8	9
	勞工健康服務護理人員	–	1	1
	擋土支撐作業主管	–	5	5
	露天開挖作業主管	–	2	3
	模板支撐作業主管	–	6	6
	施工架組配作業主管	–	4	3
	鋼構組配作業主管	–	8	8
	屋頂作業主管	–	0	0
	缺氧作業主管	–	8	5
	吊升荷重三公噸以上之固定式起重機操作人員	–	0	0
	使用起重機具從事吊掛作業人員	–	1	0

註：上表為 2025 年持有證照之人數，因於新人報到時收取資料，未列入入職後的複訓人數



7.3.2 一般安全衛生與緊急應變訓練

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。2025 年總受訓人次達 774 人，累計訓練時數共 4,004 小時。

2025 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
安衛宣導大會	2	75
移工安全衛生教育訓練	3	132
ISO 45001 內部稽核員課程	14	24
機電職安衛課程	2	34
2025「六小時 (含臺灣職安卡教育訓練)」	6	509

+ 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	2025
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	133
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需新訓與回訓之人數，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)。					

2025 年自辦 4 場「臺灣職安卡」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 133 人參訓。

7.3.3 危害告知、協議組織會議訓練

協力廠商管理是確保施工安全不可或缺的一環。我們需有效掌控所有進出工地人員，然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，更需強化進場控管與教育訓練。為此，本公司於施工前召開起始安全會議，並針對首次進場人員（含協力廠商）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等，並每月彙整評分結果，由品保、安衛等部門組成輔導小組，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。對於未達標準之廠商，將進行輔導改善，必要時列入觀察名單或停止合作，以確保施工品質與安全管理持續提升。

安全衛生主題訓練	
新進人員教育訓練	職安卡安全衛生教育訓練
	
職業安全衛生精進訓練	
	
緊急應變演練（各施工所）	
	
職業安全衛生教育訓練	
	

7.4 健康促進與員工協助

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。

7.4.1 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。

2024 年需進行一般健康檢查同仁有 289 人，參與一般健康檢查者有 286，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

註：健康檢查為兩年一次，故為 2024 年資訊

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臺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。

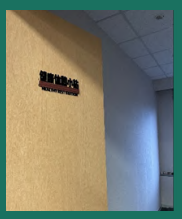
7.4.2 員工協助方案（EAP）導入

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專業諮詢，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	行政諮詢	法律諮詢	合計
2025 年人數	1	2	1	4

+ 員工專屬「休憩小站」

相對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「健康休憩小站」專區，內部設有血壓計、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。







7.4.3 駐點醫師／專責職護

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。

2025 年臨場健康服務項目與人數

項目	職護	職醫
新人體檢報告審核	53	8
外籍入境檢查及定檢審核	25	0
員工諮詢（過負荷）	13	5
員工諮詢（母性保護）	0	1
員工諮詢（一般傷病）	15	5
員工諮詢（中高齡適性評估）	1	8
員工諮詢（人因肌肉骨骼傷害）	12	2
員工諮詢（復工評估）	1	27
員工諮詢（職災）	11	5
員工諮詢（新進 / 年度健檢追蹤）	42	1
員工諮詢（其他健康相關問題）	5	1
總計	178	63

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。









7.4.4 健康講座／宣導活動

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）。

2025 年健康講座 / 宣導活動	地點	參與人數
遠離三高健康加分！	總公司	32
透視健康檢查數據（第一場）	總公司	37
一起舒舒壓 - 馬賽克杯墊 DIY	總公司	38
透視健康檢查數據（第二場）	總公司	41
宣導活動 - 登革熱預防 、熱危害、日常防疫、高血壓基本知識、增強免疫力飲食宣導	頂福社宅	139
血壓計使用步驟說明、血壓基本知識及高血壓風險宣導	頂福社宅	143
個人健康與衛生習慣宣導	永清安居	19
總人數		449

7.5 職業安全衛生溝通機制

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：

一、廠商進場施作前的起始會議
二、每天上工前的工具箱會議
三、下午收工後夕會
涵蓋之工作者與非工作者：

2025 年人數		
工作者	非工作者	總人次
5,543	10,585	16,128
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、創世花蓮、福城好室、三重青年宅、隆遠京站、他案修繕等。		

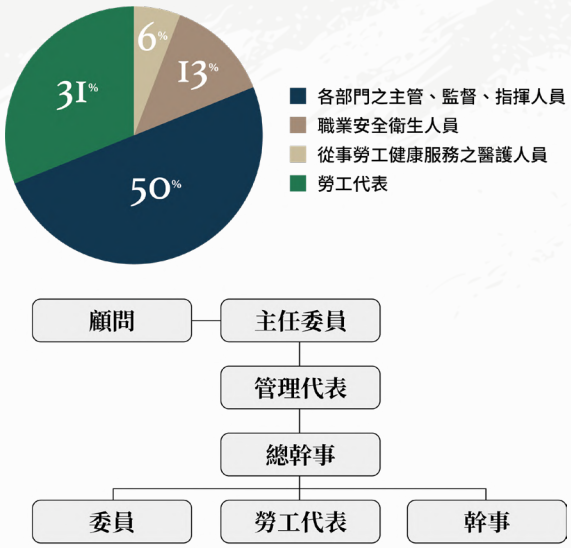
+ 勞資共同組成「職業安全衛生委員會」



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。

職業安全衛生委員會勞方代表占總成員 36%（達成法定三分之一標準），委員會成員如下：

一、各部門之主管、監督、指揮人員
二、職業安全衛生人員
三、從事勞工健康服務之醫護人員
四、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。

一、 職業安全衛生政策
二、 職業安全衛生管理計劃
三、 安全、衛生教育訓練實施計畫
四、 作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
五、 健康管理、職業病預防及健康促進事項
六、 各項安全衛生提案
七、 事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
八、 機械、設備或原料、材料危害之預防措施
九、 職業災害調查報告
十、 考核現場安全衛生管理績效
十一、承攬業務安全衛生管理事項
十二、其他有關職業安全衛生管理事項

2025 年職業安全衛生委員會共討論出五項改善專案，除「針對鋁模移工進行肌肉骨骼危害相關教育訓練、持續規劃辦理中」尚未完成外，其餘三項皆已於 2025 年底前完成。

	改善方案	辦理結果
1	試辦涼感風扇衣	持續規劃辦理中
2	更換新款安全帽	V
3	安全帽配置頭燈	V
4	移工背心標示統一格式	V
5	針對鋁模移工進行肌肉骨骼危害相關教育訓練	持續規劃辦理中

7.6 公益行動與給薪志工假

建國工程深信，企業源於社會，亦應回饋社會。公司將公益服務納入企業文化核心，由董事長率先倡議，自上而下推動全員參與，逐步形塑具行動力與凝聚力的公益實踐模式。

透過制度化設計與長期投入，建國工程每年提供員工兩天給薪志工假，鼓勵同仁依據合作公益機構之實際需求投入服務，將專業能力與人文關懷轉化為具體行動，形成穩定且持續的公益動能。

在實際行動上，建國工程長期參與公益夥伴計畫，包括支持創世基金會年末街友尾牙「寒士吃飽 30」、協助勵馨基金會行政志工服務，並持續主辦陪伴忠義育幼院春、秋兩季戶外活動。同時，公司亦依公益夥伴需求提供彈性支援，涵蓋弱勢兒少居住空間改善與教育資源挹注等。透過整合企業資源與員工參與，強化公益行動的深度與廣度，由零散行動轉化為具體且可衡量的社會影響力。

2025 年度 員工志工服務時數達 276 小時	公益修繕金額達 $19,065,674 元	藝文贊助金額達 $15,418,773 元
急難救助金額達 $6,910,100 元	愛心捐助金額達 $21,543,858 元	累計志工服務時數已達 10,382 小時

公益捐款累計金額為新臺幣

$62,938,405 元

7.6.1 公益修繕

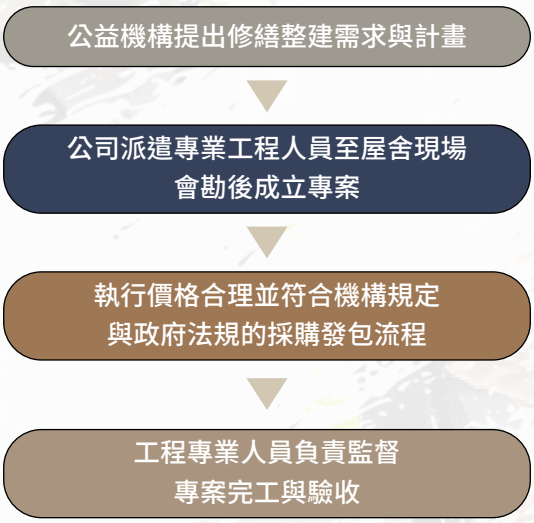
建國工程以營造本業為核心，將專業能力轉化為回應社會需求的具體行動，開展具深度與持續性的公益參與模式。公司觀察到，許多非營利組織在營運過程中，常面臨空間不足或設施老舊之困境，尤其於院舍修繕與擴建階段，不僅需要資金挹注，更亟需符合使用者需求之建築規劃與工程專業支持。

建國工程認為，完善的建築不僅止於興建完成，更應從生命週期角度出發，整合設計、施工與維運管理。在建材選用、設備配置及空間規劃上，充分考量使用者特性與日常行為模式，方能有效延長建築使用年限，降低後續修繕與維護成本，進而提升資源使用效率。此一思維，對於資源有限且需長期穩定運作的非營利組織尤為關鍵。

有鑑於此，建國工程除提供公益團體必要之修繕經費支持外，更進一步建立專責單位，系統化推動公益修繕服務。透過整合多年營造管理經驗，公司提供從前期需求評估、規劃設計建議，到施工階段之廠商遴選、訪價、監工及驗收等一體化服務，協助非營利組織有效完成建築改善工程，降低其在專業與行政上的負擔。

透過此一以本業為本的公益模式，建國工程不僅提升社會資源運用之效率，更致力為弱勢族群打造安全、舒適且具尊嚴的生活空間。公司期許，藉由員工專業的投入與組織制度的支持，讓每一項工程不僅是空間的改善，更是對人與社會的長期關懷，實踐「厚生」之核心價值。

建國工程亦透過「愛在建國部落格」記錄公益參與歷程，更作為組織內外溝通的橋梁，使企業永續行動從工程成果延伸至社會敘事，提升利害關係人對企業價值的理解與認同。



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 2025 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、花蓮植物人安養院
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

7.6.2 寒士吃飽

公司長年參與由創世基金會、人安基金會及華山基金會共同推動之公益行動，透過實際行動回應社會需求。自 2011 年起持續捐助「寒士吃飽 30」公益活動，提供年節餐食、關懷資源、志工服務及捐款支持提供弱勢族群年節關懷。

2025 年度第 36 屆「寒士吃飽 30」活動因疫情影響，改以「送禮到家」形式辦理，透過發放年節禮品與祝福紅包，將關懷直接送至弱勢族群手中，透過長期且制度化的參與，建國工程將節慶關懷從單次活動轉化為持續性的社會行動，讓員工在參與過程中深化對社會責任的認同。

2025 年 祝福年禮及祝福紅包活動
建國同仁共捐助新臺幣

1,666,000 元

7.6.3 花蓮光復鄉馬太鞍溪洪災急難救助

2025 年樺加沙颱風重創花蓮地區，馬太鞍溪暴漲導致光復鄉等地發生嚴重淹水與土石流災情，造成人員傷亡、多戶居民家園受損，生活陷入困境。

創世基金會於光復鄉長期服務的植物人與臥床老人家庭，被緊急安置在醫院和學校，華山基金會於光復鄉的服務據點也湧進大量泥沙，急需人力、物資各方面的支援。

建國工程第一時間撥款協助創世基金會購置救援物資，並動員同仁協助華山基金會進行災後清理工作，為需要援助的弱勢居民，給予安慰。

2025 年花蓮光復鄉洪災急難救助
建國同仁共捐助新臺幣

635,000 元



7.6.4 忠義育幼院陪伴小旅行

忠義育幼院主要安置家庭失能或無家可歸之兒童，目前照護約 70 餘位院童，建國工程長期關注兒少照護與發展議題，透過穩定且持續的陪伴行動，支持弱勢兒童的身心成長與社會連結。自 2010 年起與其建立長期合作關係，透過定期互動與陪伴，逐步累積深厚的信任基礎。

公司每年於春、秋兩季規劃院童戶外小旅行活動，活動內容涵蓋戶外探索、團體互動與休閒遊憩，如登山健行、烤肉活動與戲水遊戲等，讓院童在安全與支持的環境中，獲得與一般家庭兒童相似的成長經驗。

2025 年的第一場小旅行，同仁們陪伴台北院區 2-7 歲的院童，前往基隆希望之丘兒童遊戲場，當天風和日麗，孩子們先赴麗都蝶客花園看漁港、吹泡泡，享用當地美食後，前往兒童遊戲場暢玩攀岩與溜滑梯等遊戲設施。第二場小旅行陪伴桃園地區緊急安置機構裡的 14 名年齡介於 2-5 歲的院童前往虎頭山風景區的「奧爾森林學堂」遊玩，由同仁引導孩子在玩耍中嘗試探尋不同遊玩路徑的可能性。

2025 年度兩次陪伴小旅行活動志工共投入	208 小時

7.6.5 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。

7.6.6 泰籍移工水燈節同歡活動

建國工程一向重視多元包容的職場環境，2025 年在土城海霸王舉辦「泰籍移工水燈節同歡活動」。現場共計約 250 位泰籍與本國籍同仁齊聚一堂，透過豐盛佳餚與趣味互動，舒緩異鄉工作的辛勞。此活動不僅展現公司對外籍同仁福利的重視，更落實了對多元文化的尊重與企業社會責任，強化了跨國團隊的向心力。

2025 年泰籍移工水燈節同歡活動



7.7 文化傳承、藝術推廣與社區共融

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；長期投入文化藝術推廣與美學教育，支持優秀藝術創作者，並促進藝術與社會的連結。公司積極將藝術資源引入校園，與學校及藝術團隊合作開設課程與展演活動，並設立獎助學金制度，鼓勵青年學子探索多元發展的可能，培育兼具創新思維與人文素養的未來人才。

7.7.1 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。







7.7.2 傳統戲曲

基金會自 2012 年起陸續以「邀演」或「自製」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。

7.7.3 「不只是崑曲」藝術品牌推廣

為了推廣傳統藝術生活的美學風貌，建立「不只是崑曲」品牌，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。

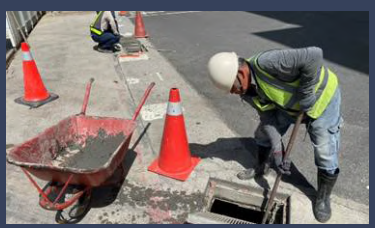
2019 年首度開設「不只是崑曲學苑」文化宏觀講座，以兼顧藝術內涵與觀賞節奏為目標，邀請國立台灣大學戲劇學系暨研究所講座教授王安祈、國立國光劇團小生演員温宇航，針對京劇與崑曲的差異，分別由學術及演出角度切入探討崑曲，王安祈老師以「京崑大劇透」為主題、温宇航老師以「京崑兩下鍋」為主題進行講座影片錄製，累積影片觸及達 12,000 次數點閱。

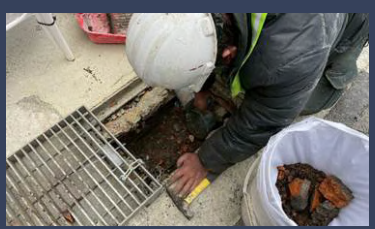
2021 年起，我們將崑曲藝術帶入校園，將高中國文「曲選」中《牡丹亭 • 遊園》劇本，以崑曲舞臺演出的形式呈現，使學生們及教職員得以近距離接觸崑曲表演藝術，實踐「藝術與教材結合」的推廣理念，足跡遍及北部與中部的大專院校與公私立高中。2025 年於真理大學、樹德科技大學、國立花蓮女中、國立新竹女中、臺北市私立金甌女中、彰化私立精誠高中共舉辦 6 場推廣活動。

校園推廣專案累計參與人數約	5,283 人

周邊水溝清淤











校園拜訪



隔音帆布設置



淡水沙崙保護區清潔

7.7.4 社會共融

工地	社區活動
心仝聚	贊助社區晚會摸彩禮品 節日贈禮
國泰產研	周邊水溝清淤 節日贈禮
力行社宅	節日贈禮 鄰近中山女子高中，除設置隔音帆布以降低對校園之干擾，也親自前往校園拜訪以了解相關需求與建議 拜訪里長
板南置業	捐血活動贊助 周邊排水溝淤泥清洗
南山沙崙	救生站海祭 救生協會會慶 周邊水溝清淤 保護區清潔
宏普央北	周邊水溝清淤
永清安居	里民晚會三節禮券贊助
國泰磐耘	2025 年自強里歡慶母親節活動贊助
三重青年宅	周邊水溝清淤
福城好室	每月周邊水溝清淤 柒伍宮遮雨棚更換修繕 柒伍宮中元法會贊助
創世花蓮	工地周邊環境整理



柒伍宮中元法會贊助



柒伍宮遮雨棚更換修繕

7.8 多元共融與人權保障

本公司為致力維護員工基本人權，打造充分保障人權的職場環境，遵守聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》及國際勞工組織各項國際人權公約的要求，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，2018 年 12 月 20 日經董事會通過人權政策。適用範圍及於子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

在人權治理架構上，建國工程依循以下國際原則與準則，作為企業營運及供應鏈管理的重要依據：

國際原則與準則
聯合國《世界人權宣言》Universal Declaration of Human Rights (UDHR)
國際勞工組織 ILO《工作基本原則與權利宣言》Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
聯合國《公民與政治權利國際公約》International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)
聯合國《經濟社會文化權利國際公約》The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)
聯合國《工商企業與人權指導原則》UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)
聯合國《全球盟約》United Nations Global Compact (UNGC)

公司將上述國際準則所強調之平等、尊嚴、反歧視、禁止強迫勞動、保障結社自由及安全健康工作環境等原則，轉化為內部管理制度與執行措施，藉此落實對員工、承攬人及其他利害關係人之人權保障。以下是建國工程的人權相關政策：

《人權政策》

《性騷擾防治措施申訴與懲戒辦法》

《供應商管理制度暨 2025 年度執行情形》

註：文件內涵蓋供應商管理政策與年度執行情形

《風險管理政策與作業程序》

《誠信經營守則》



泰文安全宣導

7.8.1 人權議題風險識別

建國工程營運與供應鏈涉及多種人權議題，但並非所有議題的風險程度相同。透過人權議題識別矩陣，可以系統化盤點潛在人權議題，評估風險程度與影響範圍，並確立優先改善議題（Salient Human Rights Issues），避免在人權管理上「平均分配資源」，而是聚焦最需要被優先處理的人權風險。透過矩陣分析，企業能夠更有效地聚焦關鍵風險，並制定相應的管理與改善措施。

依臺灣勞動部職安修法及營造業職災數據，建國工程人權議題架構如下：

人權議題類別	主要議題	衝擊對象	風險說明	管理措施
勞工權益	工資保障	直接員工、移工、派遣 / 臨時工、分包商勞工	分包層級多，可能發生延遲給薪、不當扣款或未依法給付加班費	符合最低工資、依法給付加班費、建立薪資透明機制、定期查核薪資發放情形
	工時與休息		工期壓力可能導致長工時與疲勞，增加職災風險	落實工時上限、輪班制度與休息時間、避免過度加班
	勞動契約		勞工未充分了解契約或語言差異影響權益	提供書面與多語契約，明確說明工作條件與薪資
	移工仲介與招募	移工求職者、在職移工及其家庭	高額仲介費可能導致債務或剝削	推動直接聘僱、禁止不當收取仲介費、建立申訴管道
工地安全	高處作業安全	工地內所有工作者，包括直接員工、移工、分包商勞工、臨時進場人員等	高處墜落為營造業最主要職災來源	配戴安全帶、防墜設施、施工架檢查、高處作業訓練
	機械與設備安全	操作、維修保養與周邊作業人員	機具操作不當可能導致重大事故	建立證照制度、設備定期保養、操作安全教育訓練
	墜落與物體打擊	工地人員、分包商、訪客 / 巡檢人員	材料掉落或施工動線混亂造成傷害	設置圍欄與警示、規劃安全動線、固定材料
	電氣安全	電氣作業、現場施工、設備操作與維修人員	漏電或觸電風險	電氣接地、防漏電裝置、絕緣設備檢查
	高風險作業管理	作業人員、監工人員、分包商、臨場管理人員	吊裝、開挖、密閉空間等作業具高風險	作業許可制度（Permit to Work）、事前安全評估
勞動環境	宿舍環境	住宿移工、外地員工、宿舍管理人員	宿舍管理不佳影響健康與安全	提供良好通風、消防設備、適當居住空間
	衛生與清潔	住宿移工、現場工作者、清潔人員、餐飲服務人員	衛生條件不佳影響勞工健康	提供足夠廁所、供水、環境管理
	飲食與健康	移工、現場工作者、住宿員工、團膳 / 餐飲服務人員	不當飲食管理導致健康風險	提供營養餐食、食材安全管理、定期健康檢查
	氣候與環境風險	戶外施工人員、移工、臨時工、年長或健康較脆弱工作者、鄰近社區居民	高溫作業容易造成熱傷害	設置休息區、提供飲水、防暑措施
職場尊嚴	性騷擾防治	全體員工、移工、派遣 / 臨時工、分包商勞工	工地環境可能出現騷擾或不當言行	建立申訴機制、調查程序、教育訓練
	歧視與文化尊重	全體工作者	不同國籍、信仰、性別等可能遭受歧視	推動多元共融與語言協助
	申訴與救濟	全體工作者，包括供應鏈勞工	勞工不敢反映問題或缺乏管道	建立申訴機制與保護措施
供應鏈管理	分包商勞動條件	分包商勞工、移工、派遣工、外包人員	多層分包導致資訊不透明	定期稽核分包商勞動條件
	工安管理要求	分包商 / 供應商人員等合作廠商工作者	分包商安全管理不足影響整體安全	於合約要求遵守工安規範與教育訓練
	人權風險	分包商 / 供應商工作者、當地社區	供應鏈若未遵守人權原則可能造成風險	要求供應商簽署遵循本公司相關規範

7.8.2 人權盡職調查識別矩陣

風險矩陣以影響力（高 / 中 / 低，對利害關係人影響程度）及可能性（高 / 中 / 低，發生機率）為軸，識別員工、移工、協力廠商、分包商、社區居民、業主等人權風險，並連結減緩措施。

嚴重度（Severity）		
評分	等級	說明
1	極低	對勞工或利害關係人影響輕微，可迅速改善，不涉及基本人權侵害
2	低	可能造成短期不便或權益受限，但可透過內部管理機制改善
3	中	對勞動條件或工作環境產生實質影響，需要制度或管理改善
4	高	對勞工基本權益造成重大影響，可能涉及勞動法規或人權標準違反
5	極高	涉及嚴重人權侵害，如強迫勞動、重大職災、系統性歧視等

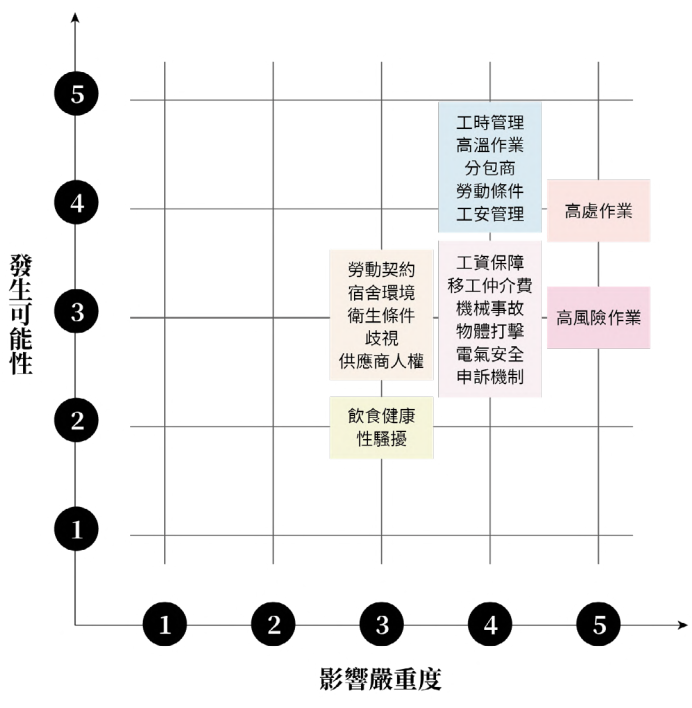
發生可能性（Likelihood）		
評分	等級	說明
1	極低	幾乎不可能發生，已有完整制度與監督機制
2	低	偶發性風險，已有部分管理措施
3	中	在部分工地或供應鏈可能發生
4	高	在產業中較常見，需要加強管理
5	極高	已發生或高度可能反覆發生，屬產業普遍風險或管理機制不足，若未採取改善措施，極可能持續發生。

人權風險等級判定（Risk Level）		
風險分數	風險等級	管理優先順序
1-6	輕微影響	持續監控
7-14	影響部分勞工權益	強化管理與改善
15-25	影響多數勞工或造成傷害	優先處理並制定改善計畫

建國工程應依《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGP）及臺灣人權盡職調查新制，建立系統性識別矩陣，涵蓋用戶指定議題。基於營造工程業的特性，建國工程聚焦的評估重點：產業普遍風險、工地施工環境、承攬商或供應鏈管理程度。

建國工程的人權盡職調查識別矩陣，依 UNGP 及 GRI 標準設計，針對營運與供應鏈高風險人權議題進行評估。

+ 人權盡職調查識別矩陣



2025 年度鑑別結果顯示，高處作業、高風險作業、工時管理、高溫作業、分包商勞動條件及工安管理為高度關注議題，其中高處作業及高風險作業因可能造成重大傷亡，被列為最優先管理項目。

7.8.3 人權風險預防管理

在人權風險管理上，建國工程依據人權議題識別矩陣，從「影響嚴重度」與「發生可能性」兩大面向進行評估，並結合《聯合國工商業與人權指導原則》（UNGPs）所揭示之「造成（Cause）」、「助長（Contribute）」及「直接相關（Directly Linked）」責任關係，辨識營運及供應鏈之重大人權風險，據以訂定管理優先順序。評估結果顯示，人權風險主要集中於職業安全、勞動條件及分包商管理等面向，並列為重點管理範疇。

針對各項人權議題，本公司採取對應管理措施：在勞工權益方面，強化工資保障、工時管理、移工招募及契約告知機制；在工地安全方面，針對高處作業、機械設備及其他高風險作業，建立巡檢、許可與預防機制，以降低職災風險；在勞動環境方面，持續改善宿舍、衛生、飲食及氣候風險管理，提升工作與生活條件；在職場尊嚴方面，推動反歧視、反騷擾與多元共融文化；在供應鏈管理方面，將人權要求納入分包商管理，要求合作夥伴遵循相關規範，以降低供應鏈風險。

為確保人權風險得以及時發現與妥善處理，建國工程建立多元申訴與通報機制，包括申訴信箱、匿名檢舉及第三方通報機制，提供利害關係人安全且可近用之反映管道，並透過調查、處置、改善與追蹤程序，落實補救與救濟機制。



7.9 夥伴關係

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
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

「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。

組 織	擔任職務
營造業北區職業安全衛生促進會	會 長
臺北市營造自主策略聯盟	盟 主
TOSHMS 北區促進會	幹 部
台灣鋁合金系統模板施工協會	理 事



惟和

珍愛地球、永續共好

在全球氣候變遷與資源壓力日益加劇的背景下，營建產業面臨轉型的重要關鍵。建國工程以「惟和」為環境理念，強調人與自然的和諧共存，並將環境保護納入營運決策，致力於降低對環境之影響，邁向低碳與永續發展。

「惟和」體現環境永續與平衡共好的思維。本公司從氣候治理出發，逐步將氣候風險與機會納入管理機制，並強化溫室氣體排放之盤查與管理，作為減碳策略之基礎。

在營運管理上，建國工程透過能源效率提升、水資源管理及廢棄物減量等措施，持續優化環境績效，並推動供應鏈共同落實永續要求，擴大整體環境影響力，實踐對環境的尊重與責任，與自然共生，與未來共好。

8.1 氣候治理與 TCFD 架構

建國工程秉持正德誠信經營理念，關注氣候變遷對環境與社會之影響，致力於推動綠色營建產業鏈，落實環境友善與永續發展。本公司已將氣候變遷議題納入整體風險管理架構，並結合公司治理與營運決策機制，系統性評估氣候相關風險與機會及其對財務之影響。

在氣候治理架構上，本公司參考 IFRS S2《氣候相關揭露》之要求，由董事會負責最終監督責任，企業永續發展委員會定期彙整氣候相關議題並向董事會報告，各功能小組依業務範疇進行氣候風險辨識與影響分析，回饋管理階層作為決策依據。透過與 IFRS S2 接軌之治理機制，本公司持續提升氣候風險管理能力，強化營運韌性及長期價值創造能力。

一、治理（Governance）

本公司將氣候變遷納入全面風險管理體系，由董事會負責監督氣候相關風險與機會之管理情形，並透過企業永續發展委員會定期掌握執行情形與策略方向。

管理階層則負責氣候議題之實質管理，透過跨部門會議整合氣候相關法規、技術發展及市場趨勢，評估其對工程成本、工期與財務之影響，並研擬因應策略提報企業永續發展委員會審議。

此外，本公司積極將氣候變遷視為轉型契機，由工程規劃與技術單位將氣候風險納入設計階段，發展低碳工法與智慧化管理系統，以降低建築物生命週期碳排放，回應國家淨零排放政策。

二、策略（Strategy）

+ 氣候風險與機會辨識

本公司依據氣候變遷趨勢，鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會，並區分為「轉型風險」與「實體風險」。同時，辨識低碳營建、綠色採購及工程業務轉型等關鍵機會，作為未來業務發展與競爭優勢之重要來源。

+ 對營運與財務之影響

本公司已將重大氣候風險與機會納入營運決策及策略規劃中，透過調整業務模式與資源配置，降低潛在衝擊並掌握新興商機。

管理階層並於年度策略規劃中納入氣候相關財務假設，評估不同氣候情境對營收、成本結構及資本支出之影響，以強化決策品質與資源配置效率。

+ 情境分析與策略韌性

針對不同氣候情境，本公司設定相關風險參數與假設，進行系統性分析：

風險類型	項目	內容
轉型風險	風險參數	碳定價制度、公共工程減碳要求及能源效率規範等。
	假設	未來碳相關成本反映在營運成本、永續與低碳要求成為標案必要條件以及法規要求漸嚴。
	分析因子	工程成本結構、資本支出及投標競爭力。
實體風險	風險參數	極端氣候風險發生頻率、工程進度與安全風險。
	假設	未來因極端氣候加劇而導致風險持續升高，同時也提高工程管理與調適的相關需求。
	分析因子	工期管理、人力管理以及保險與維修成本。





+ 氣候相關財務影響

隨著氣候政策推動，碳費制度已正式上路。本公司雖尚未列入首批課徵對象，惟考量國家減碳目標與國際趨勢，已主動導入內部碳定價機制，初期設定為每噸新臺幣 2,500 元 CO_2e。

依據 2025 年溫室氣體盤查結果，範疇一與範疇二排放量合計約 1,775.46 噸 CO_2e，推估潛在碳成本約新臺幣 443.87 萬元，將對營運成本產生影響。

此外，隨著低碳要求成為工程標案之必要條件及綠色材料成本較高，短期內可能增加工程支出；然而，本公司透過提升職安衛標準與工程品質，強化市場信任與競爭優勢，長期有助於營收成長與財務表現。

三、風險管理（Risk Management）

本公司依循風險管理架構，定期進行氣候相關風險之鑑別與評估，涵蓋營運活動、產品與服務對環境之影響，並依風險程度設計相應控制措施。

企業永續發展委員會下各功能小組針對極端氣候、政策法規、市場變化及供應鏈轉型等面向進行風險盤點，並研擬因應策略與控管機制。管理階層定期檢視風險評估結果，並依實際狀況調整改善目標。

當發生環境事件時，本公司啟動調查與矯正預防機制，確保即時處理與持續改善，並透過內外部稽核強化管理系統效能。

整體而言，本公司已將氣候風險全面納入企業風險管理機制，並導入 TCFD 建議架構以及因應未來接軌 IFRS 進行財務影響分析，以提升面對氣候變遷之應變能力與營運韌性。

四、指標與目標（Metrics & Targets）

+ 指標管理

本公司依循整體策略與風險管理流程，建立氣候相關關鍵指標，包括溫室氣體排放、氣候風險評估及決策影響等，作為管理與決策依據。

+ 溫室氣體排放

2025 年盤查結果顯示，本公司溫室氣體排放量為 57,469.378 噸 CO_2e，其中將近 97% 來自範疇三，主要源於建材生產與供應鏈活動，已取得 ISO 14064-1 驗證，反映營造業對原物料之高度依賴。

類別 1	123.3612 噸 CO_2e
類別 2	1,652.0983 噸 CO_2e
類別 3~6	55,693.9182 噸 CO_2e
總量	57,469.378 噸 CO_2e

此一排放結構顯示，本公司未來將面臨供應鏈轉型壓力及碳成本上升風險，並可能影響工程成本與投標競爭力。因此，本公司持續推動低碳建材導入、永續採購及工程設計優化，以降低價值鏈排放並提升營運韌性。

+ 組織管理氣候相關風險與機會所使用之目標與落實表現

風險	機會	目標	執行情形
市場風險	綠色採購	綠色採購申報金額逾新台幣 1 億元。	一、本公司持續擴大綠色採購範疇，以大宗採購量平抑環保商品價格，積極尋求低碳商品及服務之供應商，並鼓勵供應商開發低碳工法及產品，推動供應鏈綠色低碳轉型，2025 年綠色採購金額共計約新台幣 1.32 億元，未來也將持續推動。
政策法規風險	內部碳定價	一、完成溫室氣體盤查並通過 ISO 14064-1 驗證。 二、訂定碳價政策與相關方案。	一、12026 年 4 月已完成總公司及全數工地範疇一、二與部分範疇三之 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證。 二、目前初步訂定內部碳價為新台幣2,500元/噸CO_2e，碳有價化將使公司營運成本增加，對此我們將持續推動總公司及各工地工務所減碳措施，如全面採用節能電器、關閉無人區域照明等，政策推動相關正在積極研議，期能妥善規劃並落實，藉以控制公司溫室氣體風險及營運成本衝擊，以維持公司利潤空間。
供應鏈風險	供應鏈管理	一、100% 在地採購（不含鋁模採購）。 二、舉辦供應商大會。	一、本公司針對大宗原物料於接案後先行採購且以在地採購為主，以確保工案期間較不易受原物料價格波動影響，2025 年在地供應商比例達 100%，以實際採購行動支持本土產業鏈與區域經濟發展。 二、本公司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，以預先研擬因應措施，降低工程風險與成本增加之可能。每年透過供應商大會，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，共同邁向產業鏈淨零，2025 年以「永續健康工地」為主題辦理一場供應商大會。
職安風險	工作者照護	一、工地氣溫監測，隨時注意勞工身心狀況 二、職護訪視或健康觀念宣導 三、持續通過 ISO 45001 驗證	一、本公司於工地實時監測氣溫，並隨時注意人員身體狀態，規劃勞工休憩區，並評估氣候狀況提供補充電解質飲品或薑茶。 二、每月至少 1 次職護訪視或健康觀念宣導，維護勞工身心健康安全。 三、已於 2025 年 11 月持續完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，持續打造讓員工安心之職場環境。



8.2 氣候風險與機會分析

氣候相關的風險可分為「轉型風險」與「實體風險」。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。

8.2.1 氣候相關風險與因應措施

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 / 業主增加 ESG 要求或條件	為符合政令、提升品牌形象，客戶可能對於建案取得綠建築標章、使用綠色環保認證產品等需求提升、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。	提高執行成本	一．建國工程持續以高品質營建自我要求，過去許多工案已自主提升採購標準，如於統包案採購一級能效節能電器。 二．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。 三．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。	增加營運成本	一．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。 二．訂定能源減量目標，提高能源使用效率，積極降低能源耗用。 三．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。 四．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。 五．初期設定內部碳價為新台幣 2,500 元 / 噸 CO_2e，相關規劃與推動尚在積極研議中。
	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。	增加營運成本及資本支出	一．積極佈局低碳技術開發，並將開發成果註冊專利。 二．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。
	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。	降低營收與增加資本支出	一．建國工程於 2018 年即成立技術開發部，專責研擬低碳轉型相關工法與建材，專利累積 51 件。初期必定會增加資本支出，然而低碳轉型勢在必行且已經是社會共識，建國工程領先業界的技術層次可獲取業主及投資人信賴進而提升業務量。 二．持續增加資源投入低碳技術的開發，並將技術運用於適合工案，如左營崇實安居使用 SD550W 低碳鋼筋工法，減少 9.76% 碳排放。 三．研發模組化施工，減少錯誤重工浪費。

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	一、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。 二、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。 三、透過與供應商保持良好聯繫確保資訊暢通。 四、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	長期	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。	增加營運成本與遲延工程進度	一、將氣候因素造成工期延宕之風險納入工期考量。 二、留意自然災害資訊，制定防災計畫。 三、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。 四、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

機會類型	項目	機會	對公司產生財務之影響
低碳營建	高強度鋼筋 (SD550W、SD690)	降低建築物施工階段產生之碳排放量。	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。 研發投入成本可獲得稅額抵減。 減少廢棄物處理與重工率，降低營運成本。 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。 滿足逐年增加的綠建築工程需求條件，提升承攬機會，增加營收。
	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。	
	建築能效評估系統	透過 BIM 建築資訊模型預先模擬建築物未來的能源使用情況，計算可能產生的碳排放量，並在設計階段就優化建築配置、採光、通風與遮陽等節能設計，降低建築物日後的能源消耗，作為低碳建築設計優化之參考。	
	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，優先選擇低碳產品。 推動綠色採購申報，配合政府政策降低環境影響。	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。 每年進行綠色彩購申報，除了降低環境衝擊，強化企業與永續形象與市場競爭力，積極配合政府政策也可提升與政府合作之機會，進而增加營收。
工程業務	統包工程（社會住宅）	於設計階段建議被動式節能設計並提前整合低碳工法，有助於降低施工風險與複雜度，提升施工效率與工期掌控能力，減少重工與延誤成本。	優秀的規劃能力與低碳建築工法具有市場競爭力，能夠優化成本結構，並提高承攬新建案機會而提升專案利潤與企業營收。

8.3 溫室氣體盤查

本公司自 2016 年起於企業總部自主執行溫室氣體盤查，依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準盤查企業總部及逐步盤查全國所有工地，現已完成 2025 年企業總部、所有子公司與全數工地之溫室氣體盤查，並取得第三方驗證，並因擴大盤查範圍而重新訂定 2025 年為基準年。

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	9.30 噸 CO_2e (4.28%)	207.92 噸 CO_2e (95.72%)		217.22 噸 CO_2e	0.60 噸 CO_2e / 人	
2019	7.14 噸 CO_2e (3.60%)	191.15 噸 CO_2e (96.40%)		198.29 噸 CO_2e	0.54 噸 CO_2e / 人	
2020	7.76 噸 CO_2e (4.04%)	184.39 噸 CO_2e (95.96%)		192.15 噸 CO_2e	0.48 噸 CO_2e / 人	
2021	6.09 噸 CO_2e (3.45%)	170.5 噸 CO_2e (96.55%)		176.59 噸 CO_2e	0.44 噸 CO_2e / 人	
2022	17 噸 CO_2e (8.62%)	180.3 噸 CO_2e (91.38%)		197.3 噸 CO_2e	0.54 噸 CO_2e / 人	
2023	92.5278 噸 CO_2e (0.42%)	449.7330 噸 CO_2e (2.03%)	21,616.5534 噸 CO_2e (97.55%)	22,158.8142 噸 CO_2e	1.4775 噸 CO_2e / 人	5.2931 噸 CO_2e / 百萬元
2024	97.9774 噸 CO_2e (0.07%)	989.8641 噸 CO_2e (0.71%)	137,937.9250 噸 CO_2e (99.22%)	139,025.7665 噸 CO_2e	2.7402 噸 CO_2e/ 人	22.7134 噸 CO_2e / 百萬元
2025 (基準年)	123.3612 噸 CO_2e (0.21%)	1,652.0983 噸 CO_2e (2.87%)	55,693.9182 噸 CO_2e (96.92%)	57,469.378 噸 CO_2e	4.1290 噸 CO_2e/ 人	8.0993 噸 CO_2e / 百萬元

註 1：2025 年將本公司所有營業場所（包含總公司及 15 個在建工地）納入盤查範圍，並逐漸擴張盤查項目，為使未來管理溫室氣體減量之情形更具客觀性，故將 2025 年重新定為基準年

註 2：2021 年因應疫情嚴重，公司實施分流上班並採遠距視訊開會（幾乎無出差），故能源總消耗驟降，特此說明

註 3：2025 年以 ISO 14064-1：2018 標準進行，邊界為總公司及 15 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，主要排放源為採購物料（如鋼筋、混凝土）之上游排放，占比達 96.92%

註 4：2025 年將下腳料及土石方清運納入計算，並考量分攤，範疇三較前一年度有明顯增差距

註 5：2025 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 6：排放強度 = (範疇一 + 範疇二) / 員工總人數；排放密集度 = 總計 / 年度合併營收 (百萬元)

註 7：因考量邊界包含之子公司活動範圍皆位於總公司，故修正排放密集度之公式及歷年數據

註 8：依據溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，並配合能源署公告調整

8.4 氣候目標及減碳路徑

本公司呼應我國 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。

短期計畫 - 系統架構	中期計畫 - 低碳行動	長期計畫 - 邁向淨零
一、 碳盤查制度建立：導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，建立 ISO 14001 環境管理系統，完成碳盤查與環境管理。 二、 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。 三、 進行綠色採購：優先選用具環保標章之建材與設備。 四、 加強環保意識：強化同仁低碳認知，認同並支持減碳行動。	一、 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。 二、 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。 三、 採購低碳材料：逐步改用綠建材、低碳水泥、預鑄構件等。 四、 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。	一、 碳管理數位化：建構平台系統整合碳排放數據資料庫。 二、 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。 三、 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。

8.5 環境管理系統

本公司重視營運環境管理，制訂《環境政策》並公告於公司官網，承諾符合法規、預防污染及持續改善。2024 年導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證 (2024/11/22~2027/11/21），2025 年順利完成續審作業，管理範疇涵蓋總部辦公室、主要子公司（創建機電與建國建設）及全國各工地。

依據該管理系統，本公司定期執行環境風險評估，鑑別營運活動、產品與服務可能造成之環境影響，並依風險程度規劃相應之控制措施；針對空氣、水、廢棄物及噪音等環境面向，建置標準化管理程序並落實執行。倘若發生環境事件，公司設有調查與矯正預防機制，確保即時處理並追蹤改善成效，以防止再發。透過持續運作、內外部稽核及管理審查機制，持續精進環境管理系統效能，落實企業對環境保護之承諾。

+ 環境管理運作

階段	開工前	施工階段
管理內容	一、所有施工場所明確張貼《環境政策》，以強化全體人員之環境保護意識。 二、向該案員工與承攬商宣導相關環保法規及公司空氣污染、水污染、廢棄物及噪音防制規範，確保後續施工符合相關要求。 三、辦理施工前說明會，與周邊居民建立溝通管道，主動了解社區需求，降低施工對周邊環境與居民生活之影響。 四、周邊道路認養及環境維護作業，定期清理排水溝、整理綠化設施及進行必要之道路維護，以維持環境整潔。	一、導入 ISO 14001 環境管理系統，建立相關管理程序，據以執行施工期間之環境管制作業。 1. 鑑別環境考量面，評估重大環境風險，以訂定管理措施。 2. 依管理程序定期追蹤污染防制執行情形，包括揚塵抑制（如覆蓋防塵網或灑水）、廢水排放管理、材料與機具妥善堆置、廢棄物分類清運及噪音監測等，以降低施工對環境之影響。 3. 建立矯正與預防措施機制，針對未達管理目標或主管機關裁罰事項，進行原因分析、立即改善並持續追蹤改善成效。 4. 持續關注環保相關法規修訂情形，適時修正內部管理規範，確保施工過程符合最新法令要求。 5. 要求承攬商遵守本公司《環境政策》，強化施工單位之環境保護責任。



8.5.1 水汙染防治

依循 ISO 14001 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。

8.5.2 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。

2025 年本公司企業總部及各工地廢棄物總量約為 5,603.85 噸。



+ 近二年各類廢棄物總量

	2024 年		2025 年	
種類	營建廢棄物	生活廢棄物	營建廢棄物	生活廢棄物
總量（噸）	4,645.11	752.98	5,404.60	199.25
說明： 廢棄物的總量受工程進度與工案數量影響。 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。				

+ 工地廢棄物處理流程





8.6 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，2025 年能源盤查範疇為總公司辦公室，並涵蓋主要子公司創建機電科技及建國建設，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：

單位：GJ		
年度	2025 年	
電力	大樓公設	321.704
	公司私區用電	838.255
非再生能源 (移動能耗)	223.413	
總能源耗用	1,383.372	
能源強度 (GJ/ 人)	3.217	
能源密集度 (GJ/ 百萬元)	0.195	

註 1：能源強度 = 總能源耗用 / 人；能源密集度 = 總能源耗用 / 年度合併營收（百萬元）
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，2025 年員工數共 430 人（僅計算總公司數據，因移工皆在工地，故人數不含移工）。
註 4：電力熱值換算單位為 1kWh=0.0036GJ
註 5：非再生能源車用汽油熱值換算單位為 7,586 kcal /L；1kcal=0. 0000042GJ
註 6：車用汽油熱值換算單位依據環境部氣候變遷署公告之「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」
註 7：資訊來源為本公司 2025 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總公司移動能耗（車用汽油）之數據
註 8：無使用再生能源

+ 能源減量目標

本公司以 2024 年為基準年，訂定能源減量目標如下，並由 2025 年開始執行：

短期（1-3 年）	將能源管理及氣候相關風險正式納入整體風險控管架構，由永續環境與綠色技術小組負責統籌規劃與推動相關作業，並透過年度會議進行執行情形追蹤與檢討。持續強化節能減碳之內部宣導與教育訓練，提升同仁對能源使用效率與氣候風險議題之認知，逐步優化能源使用行為，目標為能源密集度較基準年降低 2%。
中期（3-8 年）	於既有管理機制基礎上，持續深化氣候變遷風險辨識與管理作業，並視實務執行經驗，逐步將能源管理及氣候相關議題納入在建工程案件之績效檢討與內部管理流程中，目標為能源密集度較基準年降低 5%。
長期（8 年以上）	遵循國內法令並持續關注產業趨勢與國際倡議之發展，滾動修正能源管理與氣候相關風險管理政策，並逐步將所有在建工程案件納入績效檢討與管理範疇，掌握氣候變遷對營運活動與業務發展之潛在影響，目標為能源密集度較基準年降低 10%。

+ 減少能源消耗作為

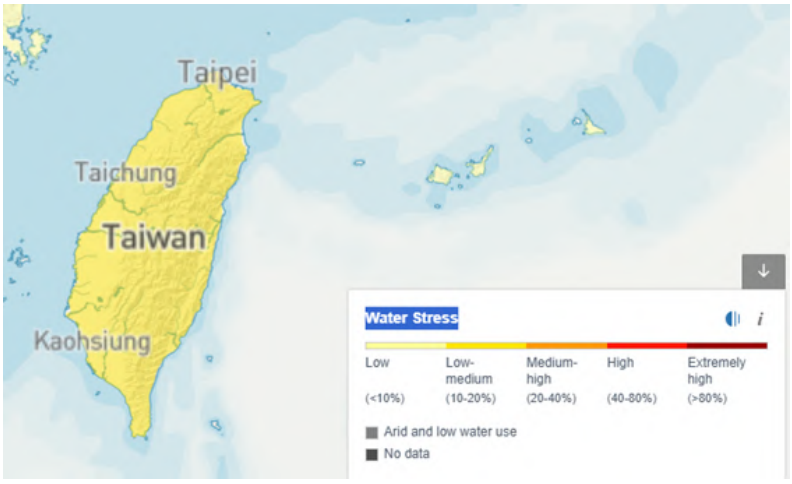
友善環境作為	一、 電器逐步汰換為節能電器 二、 租賃節能標章影印機並採省電模式 三、 採用有環保標章之低汙染碳粉匣並請專人回收 四、 跨區域會議採視訊會議、降低長途交通碳排放 五、 確實垃圾分類並資源回收 六、 辦公室不提供一次性水杯、餐具
用水	一、 選購省水標章商品 二、 廁所洗手台安裝按壓式水龍頭 1、 定期公告提醒員工培養節水習慣
室內空調	一、 企業總部全面更新變頻送風機 1、 辦公室空調定溫 26 度 二、 下班時間除員工加班區域外空調全面關閉 三、 窗戶均加裝窗簾，降低午間太陽光直射溫度 四、 大門出入隨手關門降低冷氣外洩 五、 室內溫度較高區域加裝變頻風扇降溫 1、 逐步汰換為節能標章 1 級空調
照明	一、 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 二、 午休時間電燈關閉 三、 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 四、 每日不定時巡檢辦公室及各會議室電源使用情況
紙張	一、 建置雲端文件管理平台 二、 公司規章、作業辦法、教育訓練、重要議題等資訊 e 化 三、 內部公告、員工薪資 e 化查詢 四、 開會使用投影機簡報，力推無紙化 五、 公告事項採 e-mail 或通訊軟體提升效率節省用紙 六、 採用具有環保標章及 FSC ™雙重認證影印紙 七、 文件盡量採用雙面列印、設廢紙區再次利用
	2025 年企業總部紙張用紙量約 2,399.5 公斤。 註：上述數據不包含專案委外印製的紙張使用量。



8.7 水資源管理

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。

我們將用水資源管理納入環境政策之推動，以提升用水效率及降低用水浪費為管理方向，並透過目標設定及改善措施持續推動與落實。



圖片出處：水資源風險地圖

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。

因企業總部位於商辦大樓，用水設施（如洗手台及洗手間）與其他組織共用節水改善空間相對有限，本公司以提升用水效率及維持合理用水量為管理原則，並以 2024 年為基準年，訂定水資源管理目標如下：

一、 短期（5 年）人均取水量減少 5%

二、 中期（6-10 年）人均取水量減少 8%

三、 長期（11 年以上）人均取水量減少 12%

為達成前述目標，本公司推動節水宣導以提升員工用水意識，並持續與大樓管理處溝通，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，和鄰里節水共好。

2025 年建國工程企業總部年度人均用水量約為 3.12 噸，相較前一年度減少 17.5%，顯示節水措施已具初步成效，本公司亦將持續追蹤用水表現並視實際營運情形滾動調整管理措施。營造產業雖非高度耗水產業，但我們秉持「珍愛地球、永續共好」的核心理念，除了加強節水宣導外，亦積極找尋各工地再生水資源運用方案，期能提升水資源使用效率。

	2024 年	2025 年
取水量（單位：噸）（註 1）	1500.45	1341.13
人均取水量（單位：噸 / 年）（註 2）	3.78	3.12

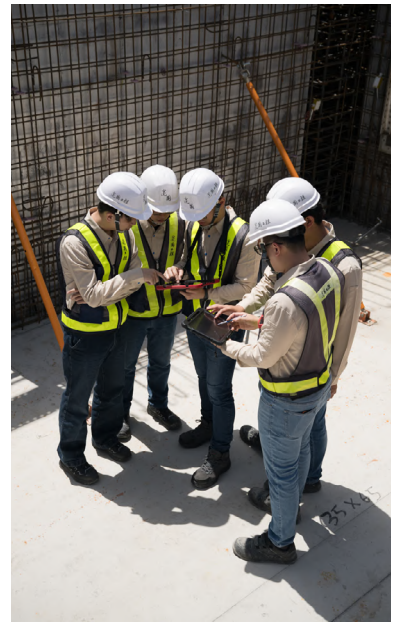
註 1：皆為民生用水，故取水量等於排水量
註 2：總公司位於商辦大樓，用水量為建國工程營運控制範圍均攤之推估值
註 3：2024 年員工數共 397 人；2025 年員工數共 430 人（僅計算總公司數據，因移工皆在工地，故人數不含移工）
註 4：此資料為本公司自主盤查數據，未經第三方單位查證

8.8 永續供應鏈管理

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。



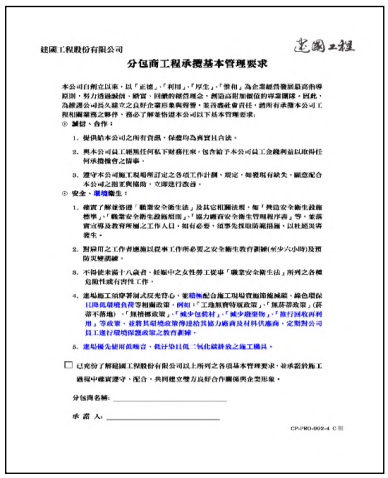
8.8.1 供應商履約管理



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，落實供應商管理政策，並訂有《採購管理程序書》、《分包商管理程序書》等內部程序書，管理且要求供應商遵循相關法令及本公司規範，共同重視且積極落實永續環保、社會責任等議題。

在供應商管理策略上，我們以「合法合規」為基準，並將「在地化採購」與「具永續管理意識」列為優先評選指標，藉此縮短運輸碳足跡，積極降低供應鏈對環境的負荷。

履約期間，我們實踐「定期稽核、績效評鑑、改善追蹤」的循環管理，積極建構具韌性與責任的永續供應鏈；並透過系統化管理，攜手夥伴實踐永續發展目標，共創兼具競爭力與綠色價值的夥伴關係。



建國工程股份有限公司

分包商工程承攬基本管理要求

本公司自創立以來，以「正德」、「利用」、「厚生」、「惜物」為企業經營徵結最高指導原則，努力透過誠信、穩實、同儕的經營理念，創造高附加價值的專業團隊。因此，為健全公司長久穩定之良好企業形象與聲譽，並消弭社會責任，謹所有承攬本公司工程相關業務之事件，務必了解並依循本公司以下基本管理要求。

① 誠信、合作：

1. 提供給本公司之所有資訊，保證均為真實且合法。
2. 與本公司員工被無任何私下財務往來，包含給予本公司員工金錢與禮品以取得任何承攬機會之情事。
3. 遵守本公司施工現場所訂定之各項工作計劃、規定，如發現有缺失，願意配合本公司之指示實施措施，立即進行改善。

② 安全、環境衛生：

1. 確實了解並管理「職業安全衛生法」及其它相關法規，如「無造安全衛生設施標準」、「職業安全衛生設施規則」、「協力廠商安全衛生管理程序書」等，並落實宣導及教育所屬之工作人員，如有必要，須參與相關訓練，以杜絕災害發生。
2. 對雇用之工作者進施以從事工作所必要之安全衛生教育訓練(至少六小時)及預防災變訓練。
3. 不得使未滿十八歲者、妊娠中之女性勞工從事「職業安全衛生法」所列之各種危險性或有害性工作。
4. 進場施工前舉辦或依現有公、業務配合施工期場實施開幕誓師，綠色環保(回饋低碳綠色商等相關政策，例如，「工地原物特別政策」，「推薦廠政策」(排除不適格)，「推廣綠政策」，「減少包裝材」，「減少廢棄物」，「推行回收再利用」等政策，並將其經過政策傳達給其協力廠商及材料供應商，定期對公司員工進行環境保護政策之教育訓練。
5. 進場前先檢附相關證，提行勞日及「氣化碳排放之施工機具」。

☐ 已收悉了解建國工程股份有限公司以上所列之各項基本管理要求，並承諾於施工過程中確實遵守、配合，共同建立雙方良好合作關係與企業形象。

分包商名稱：_____

承 諾 人：_____

CP-PRO-003-4 C 版

8.8.2 供應商評核與評鑑

建國工程要求所有新進協力廠商共同簽署《分包商工程承攬基本管理要求》，以確保供應商充分理解環境保護、職業安全衛生、勞動人權、不使用童工、資安與隱私權及原物料管理等企業社會責任與道德規範，並要求協力廠商優先使用低噪音、低碳排之施工機具，使其管理作法與公司理念一致，並以永續發展精神，攜手協力廠商共同落實；於施工期間，透過協力廠商評鑑作業及履約期間稽核，掌握各供應商於施工品質、配合度、安衛管理、服務互動及環境保護等五大面向之落實情形。若供應商於施工過程中有違反契約情事，將依情節輕重要求改善或終止契約，並依執行與改善成果評估是否續行合作。供應商評核流程分為以下三個階段：

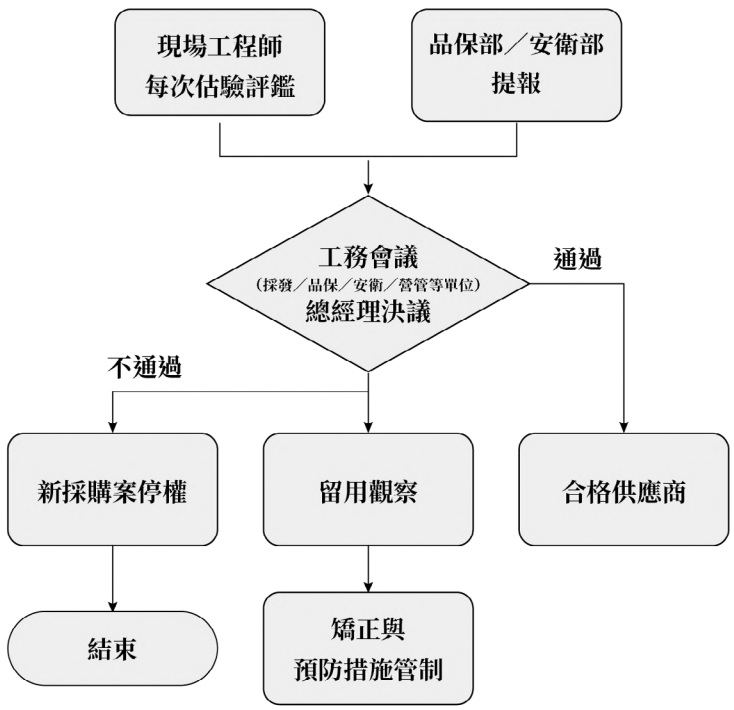
<table>
<tr><td>第一階段：
新協力廠商評核流程
(採購發包階段)</td><td colspan="3">確保新供應商充分理解建國工程之企業社會責任與道德規範之要求，並進行實地稽核。
評核流程如下：</td></tr>
<tr><td></td><td>初步篩選：
1. 分包商基本資料
2. 基本管理要求書
3. 稅務、個資蒐集與利用文件
4. 承攬實績及徵信</td><td>實地稽核
(採購、品保及工務等單位共同審查)：
1. 評核與審查
2. 盡職調查</td><td>由初步篩選(應備資料、徵信結果)及盡職調查進行篩選符合資格之廠商，並進入採購作業流程。
</td></tr>
</table>

第二階段：協力廠商評鑑作業 (合約執行階段)

自 2011 年起建立協力廠商評鑑機制，針對每月有進場施作的供應商進行評鑑，藉由評鑑瞭解各供應商於工地實際執行之情形，評鑑共分為下列五大面向：

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

將評鑑結果區分為「合格供應商」、「留用觀察」、「新採購案停權」三類，針對「留用觀察」廠商，將轉由專責小組協助溝通輔導，給予修正期限與技術支援，提升合作夥伴能力；若廠商評鑑未達標，經輔導未改善者，將列入觀察名單、停權，或剔除合格名單，以確保持續優化並提升整體品質與安全。評鑑流程如下：



第三階段：協力廠商年度評鑑

統計協力廠商履約期間之執行狀況及考核結果，從中遴選「優良廠商」，並提供獎勵機制。

年度評鑑要點	優良廠商遴選機制
1. 廠商評鑑平均分數達 80 分以上 2. 現場安衛 / 品質符合公司要求 3. 現場配合度 / 服務互動佳 4. 具環境保護意識及行動	1. 近五年承攬 2 案以上 / 承攬金額達 5000 萬以上 2. 價格具競爭力 3. 特殊情形者 (如 : 策略夥伴)

2025 年共評鑑廠商 515 家， A 級廠商 6 家、B+ 級廠商 153 家、B 級廠商 210 家、C 級廠商 146 家，平均分數為 81.9分，無不合格廠商。評鑑結果如下：

評鑑級別	協力廠商評鑑數	占比
A 級（90 分以上）	6 家	1.2%
B+ 級（85~89 分）	153 家	29.7%
B 級（80~84 分）	210 家	40.8%
C 級（60~80 分）	146 家	28.3%
合計	515 家	100%

8.8.3 供應鏈管理與優良廠商激勵機制

為維持供應鏈運作韌性與長期夥伴關係，建國工程不定期安排與供應商訪談，即時掌握供應鏈營運狀況、瞭解需求，以建立長期互利共榮的夥伴關係，確保在產業變化中保持競爭力。

因應趨勢與議題交流，2025 年 08 月 20 日舉辦以「永續健康工地」為主題之供應商大會，邀請產官學界及永續領域先進蒞臨分享，當天逾 70 家（約 150 位）供應商與會，藉由交流強化供應鏈連結、宣導永續目標及表揚優秀夥伴的核心機制，並與供應商和合作夥伴就 ESG 的願景與目標凝聚共識，期能與協力廠商共同邁向低碳、永續建築的目標。在供應商大會中，我們針對 2024 年之評鑑結果表揚 20 家優良廠商，並提供「優良廠商」獎勵機制二擇一，具可談 / 調整彈性機制或價格具競爭力者享有優先議價、承攬權。

8.8.4 在地供應鏈支持與採購策略

建國工程支持在地企業，以降低運輸碳排放。統計 2025 年採購發包件數共 355 件，總採購金額為新台幣 6,211,383,703 元、於在地採購比例為 100%（不包含鋁合金模板採購）。







年度	2024 年	2025 年
採購件數（含台灣代理商）	294	355
總採購金額	6,876,893,863	6,211,383,703
在地採購商占比	99.65 %	100 %

8.8.5 綠色採購政策與執行

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「頂福安居」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 2025 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。





年度	2024 年	2025 年
總採購金額	6,876,893,863	6,211,383,703
綠色採購金額	53,057,065	131,660,182
綠色採購金額占比	0.77 %	2.12 %

附錄

GRI 指標

使用聲明	建國工程股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/1/1~2025/12/31 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

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	3.1 公司簡介	第 8 頁	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書 1.2 報告範疇與邊界 1.4 編製準則與揭露框架	第 4–5 頁	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告期間與發行資訊	第 4–5 頁	
	2-4	資訊重編	1.3 報告期間與發行資訊	第 4–5 頁	
	2-5	外部保證 / 確信	1.5 外部確信	第 4–5 頁	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 公司簡介 3.2 歷史沿革 3.4 工程場域與營運據點	第 8 頁	
	2-7	員工	6.6 人才招募與教育訓練	第 60–66 頁	
	2-8	非員工的工作者	6.6 人才招募與教育訓練	第 60–66 頁	
治理	2-9	治理結構及組成	3.3 公司組織架構 4.2 永續發展治理架構與職責分工 5.1 董事會組成與運作	3.3（第 10 頁） 4.2（第 20 頁） 5.1（第 35–40 頁）	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-11	最高治理單位的主席	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1.1 永續發展藍圖 4.2 永續發展治理架構與職責分工 5.3 風險管理機制 5.3.1 職責與管理 8.1 氣候治理與 TCFD 架構 8.2 氣候風險與機會分析	4.1–4.2（第 18–20 頁） 5.3（第 41–42 頁） 8.1–8.2（第 96–100 頁）	

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
	2-13	衝擊管理的負責人	4.1.1 永續發展藍圖 4.2 永續發展治理架構與職責分工 5.3 風險管理機制 8.1 氣候治理與 TCFD 架構	4.1–4.2（第 18–20 頁） 5.3（第 41–42 頁） 8.1（第 96–97 頁）	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-15	利益衝突	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-16	溝通關鍵重大事件	4.4 重大性議題鑑別	第 25 頁	
	2-17	最高治理單位的群體智識	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-18	最高治理單位的績效評估	5.1 董事會組成與運作	第 35–40 頁	
	2-19	薪酬政策	7.1 薪酬福利制度	第 67–74 頁	
	2-20	薪酬決定流程	7.1 薪酬福利制度	第 67–74 頁	
	2-21	年度總薪酬比率	7.1.2 年度總薪酬比率	第 70 頁	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	2 經營者的話 4.1 永續發展願景與策略 4.1.1 永續發展藍圖	第 18–20 頁	
	2-23	政策承諾	4.1 永續發展願景與策略 7.8 多元共融與人權保障 8.2 氣候風險與機會分析 8.5 環境管理系統	4.1（第 18 頁） 7.8（第 91–94 頁） 8.2（第 98–100 頁）	
	2-24	納入政策承諾	8.5 環境管理系統	第 102–103 頁	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.4.2 重大性矩陣	第 25 頁	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4.3 重大性議題管理方針與成果	第 27–33 頁	
	2-27	法規遵循	5.2 誠信經營與法規遵循	第 39 頁	
	2-28	公協會的會員資格	7.9 夥伴關係	第 94 頁	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	4.3 利害關係人鑑別與溝通 4.4 重大性議題鑑別	第 21–23 頁	
	2-30	團體協約	–	第 72 頁	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。

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
GRI 3：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	4.3 利害關係人鑑別與溝通 4.4 重大性議題鑑別	第 21–23 頁	
	3-2	重大主題列表	4.4 重大性議題鑑別	第 23–33 頁	
	3-3	重大主題管理	4.4 重大性議題鑑別	第 23–33 頁	
GRI 200：特定主題揭露 - 經濟					
	揭露項目	描述			註解
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運概況與經營績效	第 11 頁	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	8.2 氣候風險與機會分析	第 98–100 頁	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.1.7 員工退休制度	第 74 頁	
	201-4	取自政府之財務補助	6.1 技術研發與創新	第 48–50 頁	
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	7.1 薪酬福利制度	第 67–74 頁	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.6.1 人力資源結構	第 62 頁	
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	7.6 公益行動與給薪志工假	第 86–88 頁	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊		第 86–88 頁	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	8.8 永續供應鏈管理 8.8.4 在地供應鏈支持與採購策略	8.8（第 106–109 頁） 8.8.4（第 109 頁）	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	5.2 誠信經營與法規遵循	第 39 頁	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.2 誠信經營與法規遵循	第 39 頁	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			2025 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			2025 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	組織內部的能源消耗量	8.6 能源管理	第 104 頁	
	302-2	組織外部的能源消耗量	8.6 能源管理		尚未揭露；資料來源難以取得。
	302-3	能源密集度	8.6 能源管理	第 104 頁	

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
	302-4	減少能源消耗		第 104 頁	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		第 104 頁	因數據難以取得，因此僅展示減少能源消耗作為。
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	8.7 水資源管理	第 105 頁	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	8.7 水資源管理	第 105 頁	
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	8.3 溫室氣體盤查	第 101 頁	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	8.3 溫室氣體盤查	第 101 頁	
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	8.3 溫室氣體盤查	第 101 頁	
	305-4	溫室氣體排放強度	8.3 溫室氣體盤查	第 101 頁	
	305-5	溫室氣體排放減量			尚未揭露；資料來源難以取得
	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 (SOx) 的排放 （有即時監控 PM 濃度）

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	6.6 人才招募與教育訓練 6.6.1 人力資源結構	6.6（第 60–66 頁） 6.6.1（第 62 頁）	
	401-2	提供給全職員工的福利	7.1 薪酬福利制度 7.1.3 員工福利計畫	7.1（第 67–74 頁） 7.1.3（第 70 頁）	
	401-3	育嬰假	7.1 薪酬福利制度 7.1.4 友善婚育與員工家庭照護	7.1（第 67–74 頁） 7.1.4（第 71 頁）	
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	7.1.5 員工溝通與申訴機制 7.5 職業安全衛生溝通機制	7.1.5（第 72 頁） 7.5（第 85 頁）	

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	7.2 職業安全衛生管理系統	第 74–79 頁	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.2.1 危害辨識、風險評估與事故調查 7.2.2 預防和減輕職業安全衛生衝擊	7.2.1（第 75 頁） 7.2.2（第 79 頁）	
	403-3	職業健康服務	7.4 健康促進與員工協助	第 83–84 頁	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.5 職業安全衛生溝通機制	第 85 頁	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.3 職業安全衛生教育訓練 7.3.1 安全衛生證照在職複訓	7.3（第 79–81 頁） 7.3.1（第 79–81 頁）	
	403-6	工作者健康促進	7.4 健康促進與員工協助	第 83–84 頁	
	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	7.3.3 危害告知、協議組織會議訓練	第 81 頁	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.2 職業安全衛生管理系統	第 74–79 頁	
	403-9	職業傷害	7.2.1 危害辨識、風險評估與事故調查	第 75 頁	
	403-10	職業病	7.4.3 駐點醫師／專職醫護	第 84 頁	
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.6 人才招募與教育訓練	第 60–66 頁	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.6 人才招募與教育訓練	第 60–66 頁	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.6 人才招募與教育訓練 6.6.2 績效考核制度	6.6（第 60–66 頁） 6.6.2（第 65 頁）	
多樣性和平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	6.6 人才招募與教育訓練 7.6.6 泰籍移工水燈節同歡活動 7.8 多元共融與人權保障	6.6（第 60–66 頁） 7.6.6（第 88 頁） 7.8（第 91–94 頁）	
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	7.1 薪酬福利制度	第 67–74 頁	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			2025 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			2025 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			2025 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			不適用

GRI 準則	揭露項目	描述	對應章節	頁碼	註解
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件			2025 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	7.6 公益行動與有薪志工假	第 86–88 頁	
	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	7.6 公益行動與有薪志工假 7.6.1 公益修繕 7.6.3 花蓮光復鄉馬太鞍溪洪災急難救助	7.6（第 86–88 頁） 7.6.1（第 86 頁） 7.6.3（第 87 頁）	
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	8.8 永續供應鏈管理	第 106–109 頁	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.8.3 人權風險預防管理 8.8 永續供應鏈管理	7.8.3（第 94 頁） 8.8（第 106–109 頁）	
公共政策	415-1	政治捐獻			2025 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	6.5 建築品質管理與客戶服務	第 55–60 頁	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			2025 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			2025 年無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			2025 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			2025 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	未遵循環境許可、標準及法規之事件數量	5.2 誠信經營與法規遵循	第 39 頁	共 14 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	8.5 環境管理系統	第 102–103 頁	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			機制尚在建立中。
	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			2025 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	7.2.1 危害辨識、風險評估與事故調查	第 75 頁	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 5.24，死亡率為 0。
建築及基礎設施之生命週期衝擊	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	3.7 獎項榮譽與認證標章 6.2 低碳工法與綠色工程	3.7（第 14 頁） 6.2（第 51 頁）	自 2018 年起完工並取得綠建築標章建案共計 10 個。2025 尋求綠建築標章之建案共計 4 個。

	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		不適用／未揭露	不適用
氣候衝擊	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		不適用／未揭露	無相關項目。
	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		不適用／未揭露	無相關項目。
	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		不適用／未揭露	無相關項目。
商業倫理	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		不適用／未揭露	無相關項目。
	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		不適用／未揭露	無
	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	5.2 誠信經營與法規遵循	第 39 頁	無

營運活動指標

SASB 準則	指標代碼	描述	對應章節	頁碼	註解
活動指標	IF-EN-000.A	現行專案之數量	3.4 工程場域與營運據點	第 11 頁	20 處
	IF-EN-000.B	已完成專案之數量	3.4 工程場域與營運據點	第 11 頁	2 處 (崇實安居、國泰悠境)。
	IF-EN-000.C	待完成訂單總額	3.4 工程場域與營運據點	第 11 頁	約新台幣 618.03 億元。

TCFD 氣候相關財務揭露架構

核心	揭露項目	章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會之監督情況	8.1 氣候治理與 TCFD 架構	第 96–97 頁
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會之角色		第 96–97 頁
策略	組織所鑑別之短、中、長期氣候相關風險與機會		第 98–100 頁
	組織在業務、策略與財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊		第 98–100 頁
	組織在策略上的韌性，考慮不同氣候相關情境		第 96–100 頁
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程		第 96–100 頁
	組織在氣候相關風險的管理流程		第 96–100 頁
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程納入整體風險管理機制		8.1（第 96–97 頁） 5.3（第 41–42 頁）
指標與目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用之指標		第 96–101 頁
	溫室氣體排放及其相關風險		第 101 頁
	組織管理氣候相關風險與機會所使用之目標與落實表現		第 96–101 頁

查驗意見書編號：26UCSAAA12137-1/1

ASSURANCE STATEMENT

環球國際驗證股份有限公司

建國工程股份有限公司 2025 獨立永續資訊確信意見書

案件資訊

項目	內容
受確信組織	建國工程股份有限公司
確信對象 / 報告名稱	建國工程股份有限公司 2025 企業永續報告書
報告期間	2025/1/1 到 2025/12/31
確信期間	2026 年 6 月
報告邊界	範圍涵蓋集團控股公司各地的實質永續性數據和資訊。報告邊界與 2025 年年度財務報告一致
確信邊界	同報告邊界

受確信事項

本次確信之受確信事項為受確信組織所編製之永續資訊及其相關治理制度，以及 AA1000 AccountAbility Principles（2018）四項原則（包容性、重大性、回應性及影響）於受確信事項中之建立、執行及管理情形。

確信範圍

永續治理架構、利害關係人議合制度、重大主題管理流程、永續議題回應機制、重大影響管理制度、永續資訊管理制度及揭露流程。

報告準則與確信準則

準則類別	準則名稱	適用情形 / 用途
報告準則	GRI Standards、SASB、TCFD、企業自訂準則	依實質性原則揭露
確信準則	AA1000 Assurance Standard Version 3：Type 1 Moderate Level 適用於確信邊界。	本公司規劃、執行及形成確信結論之依據。

1.本查驗意見書所有權隸屬環球國際驗證股份有限公司，臺北市松山區南京東路4段21號4樓之1，TEL：(02)2715-5577。
2.查驗意見書登錄資料可於本公司網站 www.ucscert.com.tw 查詢
3.本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

預期使用者

本確信意見書供受確信組織董事會、管理階層、投資人、客戶、主管機關及其他利害關係人參考，並應與受確信組織所發布之永續資訊或永續報告一併閱讀。

受確信組織管理階層責任

受確信組織管理階層負責選擇及採用適當之報告準則，編製永續資訊，界定報告邊界，建立及維持符合 AA1000 AccountAbility Principles（2018）之永續治理制度，並維持利害關係人議合、重大主題管理、回應機制及重大影響管理相關程序。管理階層並負責提供本次確信工作所需之資訊、文件及說明。

環球驗證股份有限公司責任

環球驗證股份有限公司之責任係依據 AA1000AS v3 規劃及執行本次 Type 1 Moderate Assurance，取得足夠且適當之證據，並就受確信組織是否於重大方面遵循 AA1000 AccountAbility Principles（2018）提出獨立確信意見。本公司於執行確信工作時運用專業判斷，並維持獨立、客觀及公正之立場。

獨立確信意見

本公司已依 AA1000AS v3 規劃及執行本次確信工作，並取得本公司認為足夠且適當之證據，以作為提出本確信意見之基礎。

- 依據本公司所執行之確信程序及所取得之證據，在所有重大方面（in all material respects），本公司未發現任何事項，使本公司相信受確信組織未依據 AA1000 AccountAbility Principles（2018）建立及執行其包容性、重大性、回應性及影響四項原則之治理架構、管理制度及管理程序。因此，本公司認為，受確信組織於本次確信範圍內，已於重大方面遵循 AA1000 AccountAbility Principles（2018）四項原則，符合 AA1000AS v3 Type 1 Moderate Assurance 之要求。

Type 1 Moderate Level 確信方法

本次確信工作採風險導向方式規劃及執行，並考量重大性、專業判斷、證據之充分性與適切性，以形成確信結論。確信程序之設計係為評估受確信組織對 AA1000 AccountAbility Principles（2018）四項原則之遵循程度。

確信階段	工作重點
規劃（Planning）	確認受確信事項、確信範圍、適用準則、預期使用者及主要風險。
風險評估（Risk Assessment）	辨識可能影響四項原則遵循程度之重大風險及管理弱點。
證據取得（Evidence Collection）	透過文件審查、訪談、流程檢視、抽樣及分析程序取得相關證據。
評估（Evaluation）	評估證據是否足以支持對四項原則之結論。
結論形成（Conclusion Formation）	依 AA1000AS v3 要求及專業判斷形成獨立確信意見。

1.本查驗意見書所有權隸屬環球國際驗證股份有限公司，臺北市松山區南京東路4段21號4樓之1，TEL：(02)2715-5577。
2.查驗意見書登錄資料可於本公司網站 www.ucscert.com.tw 查詢
3.本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

AA1000 四項原則評估

本公司依據 AA1000AP（2018）及 AA1000AS v3，評估受確信組織於包容性、重大性、回應性及影響四項原則之治理架構、管理制度與執行情形。

AA1000 原則	評估結果	主要觀察
包容性（Inclusivity）	於重大方面符合	已建立利害關係人識別、分類、議合及回饋程序，並將利害關係人意見納入永續議題管理。
重大性（Materiality）	於重大方面符合	已建立重大主題鑑別、優先排序、管理審查及揭露流程，並保存相關判斷依據。
回應性（Responsiveness）	於重大方面符合	已就重大永續議題建立回應措施、管理責任及改善追蹤機制。
影響（Impact）	於重大方面符合	已建立重大影響辨識及管理架構，並逐步將影響管理納入永續治理及改善流程。

主要發現

領域	主要發現
永續治理	已建立永續治理架構及責任分工，並將重大永續議題納入管理階層或治理單位之監督。
利害關係人議合	已建立主要利害關係人之辨識、溝通及意見蒐集機制。
重大主題管理	已建立重大主題鑑別、排序及管理流程，並與永續報告揭露連結。
回應與影響管理	已建立對重大議題及重大影響之管理措施，並保存必要之管理紀錄。

改善機會

本次確信未發現足以影響整體確信結論之重大缺失。為提升永續治理成熟度，本公司建議受確信組織可持續精進下列事項：

項目	改善機會
利害關係人議合	持續擴大供應鏈、價值鏈及其他重要利害關係人之參與深度。納入總不之外的關鍵利害關係人
重大主題管理	定期重新檢討重大主題，並納入新興風險及前瞻性議題。
回應管理	強化跨年度改善追蹤、責任歸屬及績效衡量機制。
重大影響	逐步建立量化影響指標及長期影響趨勢分析。

1.本查驗意見書所有權隸屬環球國際驗證股份有限公司，臺北市松山區南京東路4段21號4樓之1，TEL：(02)2715-5577。
2.查驗意見書登錄資料可於本公司網站 www.ucscert.com.tw 查詢
3.本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

查驗意見書編號：26UCSAAA12137-1/1

獨立性聲明

本公司聲明，本次確信工作係依本公司獨立性政策及相關專業倫理要求執行。本公司及參與本案件之確信人員不存在足以影響本次確信意見之重大利益衝突，並維持獨立、客觀及公正之立場。

專業能力聲明

本公司指派具備永續治理、ESG、AA1000AS、GRI、IFRS 永續揭露及相關確信實務經驗之人員執行本次確信工作。確信團隊整體具備執行本案件所需之專業能力，並依本公司品質管理制度完成必要之技術審查。

固有限制及使用限制

永續資訊及永續治理制度涉及管理判斷、估計、假設及前瞻性資訊。本次確信工作係依據本意見書所載受確信事項、範圍、報告準則及確信準則執行，並不代表對未來期間之永續治理績效或持續符合 AA1000AP（2018）作出保證。本確信意見書應與受確信組織相關永續資訊一併閱讀，不宜單獨節錄或引用部分內容，以避免造成誤解。

AA1000
Licensed Report
001-067/V3-FGH2X

環球國際驗證股份有限公司
UNIVERSAL CERTIFICATION SERVICE CO., LTD.

簽署項目	簽署
案件主持人（Lead Assurance Practitioner）	許峰誠
技術審查（Technical Reviewer）	洪弘祈
簽發日期/ 地點	2026/07/14 台北市松山區南京東路四段21號4樓之1

1.本查驗意見書所有權隸屬環球國際驗證股份有限公司，臺北市松山區南京東路4段21號4樓之1，TEL：(02)2715-5577。
2.查驗意見書登錄資料可於本公司網站 www.ucscert.com.tw 查詢
3.本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

第4頁 共 4 頁

遠國工程

CHIEN KUO CONSTRUCTION CO.,LTD.