

# 2024 TRI CEAN

## 三洋實業永續報告書 Sustainability Report





## 目次



### 前言

關於本報告	01
經營者的話	02
2024年永續績效	03
ESG亮點實踐	04
2024年獲獎紀錄	05
永續價值鏈	06
利害關係人溝通與重大主題	09



### Chapter 01

#### 關於三洋實業

1-1 公司概況	15
1-2 業務簡介	18
1-3 營運概況	19



### Chapter 02

#### 公司治理

2-1 公司治理組織	21
2-2 法規遵循	27
2-3 誠信經營	29
2-4 風險管理與評估	29
2-5 資訊安全管理	32



### Chapter 03

#### 環境治理

3-1 氣候變遷風險管理	34
3-2 能源與溫室氣體	35
3-3 原物料使用	37
3-4 環境衝擊	39



### Chapter 04

#### 價值創造

4-1 創新管理	42
4-2 供應鏈管理	43
4-3 產學研發	45
4-4 永續供應商	46



### Chapter 05

#### 共融共榮

5-1 多元與包容	47
5-2 薪酬福利	50
5-3 人才發展	53
5-4 職業安全衛生	54
5-5 社會回饋	60



### Chapter 06

#### 附錄

GRI索引表	63
SASB對照表	64
氣候相關資訊執行情形	65
會計師確信報告	67

## 關於本報告

三洋實業股份有限公司及臺灣子公司上鉅營造股份有限公司(以下簡稱為「本集團」或「集團」或「我們」)自2021年全面轉型公共工程營建產業之營運，隨著營運擴大與利害關係人各方需求，同時響應政府對企業社會責任的期待，運用全球永續資訊揭露的框架，持續推動永續發展規劃，審視營運環境及風險，以結合永續經營的營運策略；期望以此報告書與內、外部利害關係人溝通本集團推行永續發展之重點成果。本次發行之2024年永續報告書(以下稱「本報告書」)相關資訊如下所示：

<p>揭露範疇</p>	<p>三洋實業每年發行1次企業永續報告書，本報告書為第二本發行，資訊範疇以母公司三洋實業股份有限公司(以下簡稱為「三洋實業」或「本公司」)以及臺灣子公司上鉅營造股份有限公司(以下簡稱為「上鉅營造」)之所有營運活動為報告邊界，包含高雄總部及在臺灣地區承攬的在建案工地，於報告期間(2024年1月1日至12月31日)在經濟、環境及人群(包含其人權)等面向之執行績效做整體揭露。因考量過去兩年度資訊收集的完整度與難度，部分資訊僅以揭露2024年之數據為主；本報告書中若有任何資訊重編，將於內文中備註說明。</p> <p>本次報告書發行時間：2025年8月。 下次報告書發行時間：2026年8月。</p>
<p>依循規範</p>	<p>依循英國AccountAbility組織利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則為基礎制定之AA1000 v3標準執行相關資訊編製程序，且依全球報告倡議組織(The Global Reporting Initiative, GRI)發布之GRI Standards之參照揭露標準，進行重大永續議題之管理程序。此外，參酌相關永續趨勢與評比，補充部分議題進行揭露。</p>
<p>管理方式</p>	<p>本報告書所揭露之數據，財務績效係依據勤業眾信聯合會計師事務所查核後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用IFRSs為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。</p> <p>本報告書所揭露之數據或資料，係由各權責部門提供永續發展推動小組進行報告書編製作業，完成之報告書初稿送交各部門主管與集團治理主管確認無誤後，再由永續發展委員會進行初審，並呈報董事會審閱通過後，完成內部審查之程序。</p> <p>本報告書委由秉承聯合會計師事務所依據中華民國確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」標準，進行有限確信(Limited Assurance)程序，確信報告揭露於本報告書附錄，並發布於官方網站。</p>
<p>聯絡資訊</p>	<p>對於本報告書有任何疑問，或是對本集團有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。</p> <p>公司地址：高雄市大社區嘉保路360號 公司電話：07-356-0666 電子郵件：admin@triocean.com.tw 公司網站：https://triocean.com.tw/</p>

## 經營者的話

從轉型營造業開始，我們便以創新與品質為本，致力於打造兼具效能與永續價值的營建服務，如今成果已漸顯雛形。這段歷程中，我們深切感受到利害關係人對三洋實業的信任與支持，是推動企業持續成長與前行的關鍵動能。在此，我們誠摯感謝每一位合作夥伴、同仁與社會大眾，讓我們在競爭激烈的產業環境中，仍能穩健踏實地累積實力與品牌價值。

2024年，我們以更具體的行動深化永續承諾。繼上鉅營造榮獲「金安獎」後，三洋實業再度獲選為高雄市「安衛家族」五大核心單位之一，象徵我們長年來在職場安全與健康管理的投入已成典範。我們將持續落實「安全營運、健康勞動」政策精神，透過自主管理與制度化機制，強化高風險產業的勞動環境，展現我們對職安文化的堅定承諾。

在工程實踐方面，我們積極推動綠建築與環境友善工程。從設計規劃、施工選材到能源系統整合，全程導入低碳、減廢與節能策略。截至2024年底，已完成4件綠建築標章工程，另有8件取得候選證書，累積可觀成果。我們也結合生態與人本理念，導入雨水回收、光電設施、友善通行等設計，讓公共建設不只是空間，更成為提升城市韌性與生活品質的載體。

我們始終相信，員工是企業最重要的資產。2024年實施調薪計畫與優化福利措施，並透過豐富的團隊活動與關懷制度，營造有溫度的職場文化，成功獲得高雄市「幸福企業」獎項肯定。這份榮耀歸功於所有努力付出的同仁，也見證我們在營造幸福職場上的用心與堅持。

儘管面對原物料價格波動、全球通膨、氣候變遷等多重挑戰，我們將持續運用科技工具與管理優化，提升工程效率與風險應變力；並配合政府推動的淨零轉型政策，強化減碳設計與綠色施工，善盡企業社會責任。

展望未來，三洋實業將秉持穩健經營的原則，整合集團資源，持續深耕公共工程、社會住宅等具社會價值之領域。我們期許自己成為值得信賴的長期合作夥伴，與所有利害關係人共創共享，攜手邁向更永續、更具韌性的未來。

董事長 蔣玉蓮



## 2024年永續績效

### 環境

1. 累積取得綠建築標章認證**4**件、候選綠建築證書**8**件。
2. 總包工程建案在地採購金額占比達**100%**。
3. 總包工程建案採購具省水標章之水裝置占比達**100%**。
4. **1**件獲得2024年高雄市政府環境保護局智慧工地。
5. 首年完成集團(含臺灣地區承攬的在建案工地)之溫室氣體盤查，並取得第三方有限確信。

### 經濟

1. 營業收入**23.35**億元，較去年同期漲幅**19.92%**。
2. 每股盈餘**3.31**。
3. 近3年公共工程平均查核分數為甲等。
4. 高雄市楠梓區全民運動館興建工程獲得【**建築工程類(公有)金質獎**】。

### 人群(包含其人權)

1. 獲得由高雄市政府勞工局頒發【**小勞雄福企溫暖心城市**】幸福企業。
2. 獲得由高雄市政府勞工局頒發【**職安優良單位**】殊榮。
3. 近2年各公共工程無重大職災紀錄。
4. 全職人員女性占比為**37.24%**，超過三分之一。
5. 原住民足額晉用**3**人、身障人士超額晉用**3**人。



## ESG亮點實踐



### 加入高雄安衛家族 以實踐永續為目標打造安全健康職場

榮獲高雄市勞工局遴選為新成立的五大「安衛家族」核心單位之一，由此殊榮係由勞動部職業安全衛生署補助各地方政府推動設立，肯定了我們長期致力於職場安全與健康管理的具體成果，也象徵著我們對於建構安全、健康且永續的工作環境的堅定承諾。

我們全力呼應「安衛家族」政策精神，強調透過企業自主管理與群體互助機制，建立永續經營的安全文化。同時也配合政府「安全營運、健康勞動」的政策目標，在建築營造等高風險產業中，發揮帶頭示範作用，落實職業安全衛生制度化，強化產業風險控管，實踐以人為本、永續發展的核心理念。未來將持續透過跨單位的經驗交流、實務操作分享與制度建構，推動高風險產業的勞動環境優化，深化企業社會責任的實踐。



### 從建築設計到施工品質，全心打造宜居健康公眾設施

我們持續深化綠建築與環境友善工程的全生命週期實踐，從設計構想、規劃配置、施工執行到營運維護，全面導入低碳、減廢與節能策略，將永續理念內化於每一道工序。工程用材方面，積極選用鋼構、鋁格柵、再生骨料混凝土、高爐水泥、塑膠模板等具循環再生與低碳特性的建材，並鼓勵使用

摻有飛灰與焚化底渣的綠色混凝土製品，降低原生資源消耗，有效平衡環保價值與工程性能。

此外，將案件同步導入雨水回收系統、土方回填再利用、智能節能設備、太陽能光電設施等系統化規劃；更進一步融合「城市客廳」意象、人本無障礙空間與友善動線，強調開放空間與綠帶植栽設計，兼顧生態涵養與生活美學，提升公共建築整體環境品質與使用者體驗。截至2024年底，已有4件工程獲頒綠建築標章，另有8件取得候選證書，穩健累積永續營建成果，持續推動建築與環境的和諧共生，實現以永續為核心的公共工程藍圖。



### 幸福職場實踐 · 用心打造員工歸屬與榮耀感

2024年三洋實業持續落實「員工是公司最大資產」的核心理念，致力於打造具歸屬感與幸福感的職場環境，並榮獲高雄市勞工局「小勞雄福企溫暖心城市」幸福企業獎項肯定。我們於2024年實施調薪、發放年中績效與年終獎金，並提供多元福利，包括三節與勞動節禮金、喪葬慰問金、住院慰問金、員工聚餐與國外旅遊等，讓同仁在工作之餘，也能感受到公司對生活品質的關懷與支持。同時我們亦積極落實企業社會責任，2024年主動參與與推動多項公益與教育活動，請參考5.共融共榮章節內容。

## 2024年獲獎紀錄



「交通部公路局高雄市區監理所苓雅監理站」  
榮獲高雄市建築經營協會「2024建築園冶獎」



中華徵信所2024年版  
台灣地區大型企業排名TOP5000



「高雄市中港區全民運動館興建工程（第二案）」  
榮獲高雄市政府環境保護局—高雄市智慧工地



「高雄市楠梓區全民運動館興建工程」榮獲  
高雄市政府工務局—建築工程類（公有）金質獎



高雄市政府勞工局  
「小勞雄福企溫暖心城市」幸福企業



高雄市政府勞工局  
職安優良單位

## 永續價值鏈

本集團深耕公共工程核心業務，攜手上中下游合作夥伴，共同推動建築營建產業的綠色轉型與整體升級，致力於打造兼具經濟效益與社會責任的永續價值鏈。我們整合設計、施工、水電整合、工程管理等關鍵環節，建立橫跨營造與機電領域的專業體系，實現工程品質、施工效率與環境友善的三重目標。

本集團以「低碳營建、資源循環、智慧管理」為三大主軸，落實以下永續價值鏈策略：

- 在前端規劃設計階段，導入節能與綠建材思維，結合政府淨零政策導向；於施工執行階段，強化工地環安衛管理、減少資材浪費與碳排放，推動工法優化；
- 在系統整合階段，提供水電與能源系統規劃服務，提升建築物運轉效率與耐用性；
- 並於後端維護與在地連結階段，促進社區溝通與營運回饋，實現在地共融發展。



透過縝密的產業鏈串接與永續策略部署，本集團不僅提升企業韌性與競爭力，也為城市基礎建設注入綠色價值與長遠意義，攜手各界邁向兼顧環境、社會與經濟利益的永續未來。



## 永續發展策略

作為具備專業實力與社會責任感的公共工程營造企業，本集團深知建築營建業在溫室氣體排放中的關鍵角色。隨著全球人口持續成長與都市化加劇，建築活動對環境的衝擊日益嚴重，我們身處與民生緊密相關的公共建設領域，更須積極回應淨零排放的國家政策目標。

本集團以實際行動落實永續承諾，聚焦ESG三大面向推動下列策略：

1. 負責任治理：建立健全治理架構，落實ESG整合管理與資訊揭露；
2. 綠色工程推動：採用低碳建材與高效施工技術，降低營建過程中的碳足跡；
3. 資源循環與節能減碳：強化工地資源管理，促進建材再利用與廢棄物減量，逐步導入節能減碳規劃；
4. 安全與共融職場：營造安全、平等、多元的工作環境，重視員工健康與職業安全；
5. 在地關懷與社區共好：透過地方參與、公益行動回饋社區，強化與在地的連結與信任。

我們致力於實現《2030永續發展議程》中「不遺漏任何人」(No one will be left behind)的核心精神，強化企業治理與社會參與，並以永續思維驅動長期成長與競爭力，與利害關係人共同邁向淨零未來。

針對永續發展策略擬定以及目標管理，本集團已於2024年成立永續發展委員會，2024年各項績效請參考**2-1 公司治理組織**中功能性委員會內容。



## 短中長期發展目標

面向	策略	短期目標 (2025~2028)	中期目標 (2030)	長期目標 (2050)
 治理	建立負責任的治理架構，落實ESG整合管理與資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事會績效外部評估</li> <li>● 每位董事受訓時數12小時，優於法令規定6小時</li> <li>● 每年發布企業永續報告書，落實溫室氣體盤查及確信</li> <li>● 70%關鍵供應商完成ESG評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 接軌IFRS永續揭露準則</li> <li>● 依循「公司治理評鑑」，制定高階經理人薪酬與ESG績效連結政策。</li> <li>● 80%關鍵供應商完成ESG評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續提升公司治理評鑑</li> <li>● 關鍵供應商完成ESG評估100%</li> </ul>
 環境	推動綠色工程，實踐資源循環與節能減碳，降低環境衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 溫室氣體盤查建置，擬定減碳計畫</li> <li>● 增加採用可回收再生綠建材，綠色採購增加10%、降低塑膠製品使用或提高回收情況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動溫室氣體盤查，碳減量5%</li> <li>● 建案申請綠建築標章比重10%</li> <li>● 採用可回收再生綠建材達20%</li> <li>● 50%工地執行工程廢棄物分類</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續推動溫室氣體盤查，碳減量5%</li> <li>● 建案申請綠建築標章比重 20%</li> <li>● 採用可回收再生綠建材達30%</li> <li>● 100%工地執行工程廢棄物分類，原物料回收再利用率達40%</li> </ul>
 人群 (包含其人權)	建構安全與共融職場，延續人才價值；連結在地共好	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職災率低於10%，逐年下降</li> <li>● 每年定期執行醫師臨場服務4場次</li> <li>● 員工滿意度調查得分達70分以上(滿分100分)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職災率低於5%</li> <li>● 每年定期執行醫師臨場服務6場次</li> <li>● 員工滿意度調查得分達80分以上(滿分100分)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職災率低於1%</li> <li>● 每年定期執行醫師臨場服務6場次</li> <li>● 員工滿意度調查得分達90分以上(滿分100分)</li> </ul>

## 利害關係人溝通與重大主題

本集團參考GRI準則報導原則(GRI Standards 2021)的準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性以及可驗證性八大原則，透過收集、鑑別與分析三大步驟，檢視永續議題，執行重大性分析。透過營運活動及產品之背景環境評估，持續進行針對永續議題進行檢視與討論，且將重要利害關係人之關注程度列為參考，定期確認各項永續議題之衝擊現狀分析，且依據分析結果擬定各項政策、管理方針與目標，啟動集團永續發展之推動，以符合利害關係人之期望。

<p>第1階段 鑑別重要利害關係人</p>	<p>依據AA1000 SES(2015)利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015)之依賴性、責任、張力、影響力、多元觀點等5項評估項目，本集團由參與永續發展推動小組之主管及相關種子成員進行鑑別，針對各類利害關係人進行評分，確認重要利害關係人為員工、股東/投資人、客戶、銀行、供應商/承攬商、政府機關、同業、鄰近社區、非營利組織、合作夥伴、學術機構等11類。</p>
<p>第2階段 蒐集與鑑別永續議題</p>	<p>為了解重要利害關係人對於集團推動各項永續議題的關注與期望，參考全球永續揭露規範、產業標準企業、國內外永續趨勢報告，延續2023年重大永續議題分析結果，並經過集團高階主管聚焦永續議題，進行議題對集團之衝擊評估，藉以觀察並追蹤本集團利害關係人關注之長期永續目標進展。</p>
<p>第3階段 重大永續議題分析</p>	<p>由高階主管依據重要利害關係人之關注程度調查結果，考量各項議題對於集團在營運過程對經濟、環境及人群(包含其人權)等面向之實際與潛在衝擊，以嚴重度及可能性為評估維度，進行衝擊度分析。針對分析完之結果進行溝通與討論，最後歸納出6項重大永續議題：「法遵誠信」、「財稅管理」、「薪獎福利與勞資溝通」、「綠色工程與節能建築」、「客戶健康與安全」、「客戶服務管理與滿意度」等核心永續議題作為2024年三洋實業永續報告書編撰依據。</p> <p>其中，「綠色工程與節能建築」今年首次列入集團重大議題，以期有效地反映出利害關係人關心的議題，並且與近年國內外企業積極推動 ESG 管理的趨勢高度吻合。</p>











## 利害關係人溝通管道與頻率

我們透過多種溝通管道持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，以確保各利害關係人的關注和期望都能納入集團的營運策略和目標考量之中；同時，我們透過實質的營運成果回應利害關係人的需求。與各利害關係人溝通情形每年至少一次呈報予董事會，於2024年11月向董事會報告。

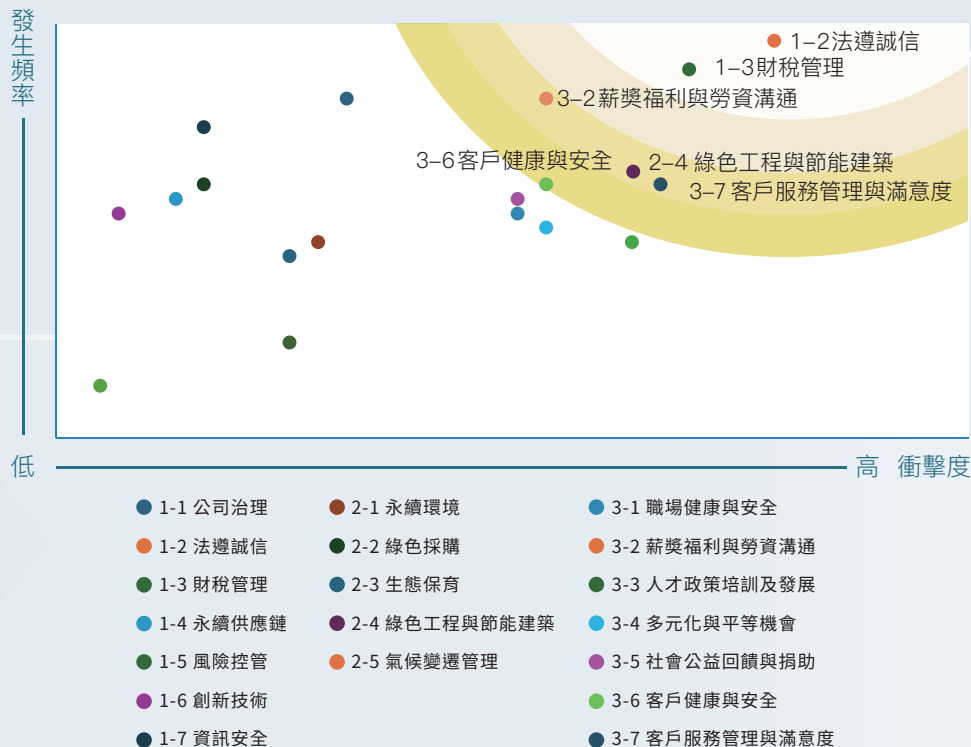
### 【2024年利害關係人溝通實績】

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 員工	職業安全衛生委員會	每季	2024年召開4次會議。	2-2 法規遵循 5-1 多元與包容 5-2 薪酬福利 5-3 人才發展 5-4 職業安全衛生
	勞資會議	每季	2024年召開4次會議。	
	職工福利委員會	每季	2024年召開4次會議。	
	員工意見信箱、性騷擾/ 職場霸凌申訴信箱	不定期	不定期受理，2024年接獲2名員工提出投訴皆已解決。	
 客戶	拜訪客戶、Con-call	不定期	定期內部會議以及稽核查訪，並指派專人負責客戶的不定期聯繫。	1-2 業務簡介 1-3 營運概況 2-3 誠信經營 2-4 風險管理與評估 2-6 資訊安全管理 3-3 原物料使用 3-4 環境衝擊
	電子郵件	不定期	簽署雙方案件的保密協議文件。	
	專案會議	不定期	討論工程中材料的運用方案；討論施工過程涉及的綠色工法之規劃方案。	
 供應商	新供應商評鑑	不定期	透過公司公開資訊進行揭露與溝通。	2-3 誠信經營 2-4 風險管理與評估 4-2 供應鏈管理 4-4 永續供應商 5-4 職業安全衛生
	供應商稽核	不定期	指派專人負責供應商不定期的聯繫。	
	環安風險評估	不定期	委請專業廠商進行環境檢測評估。	

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 股東/投資人	召開股東常會	每年	依據公司法與公司章程每年定期召開股東常會。	1-1 公司概況 1-2 業務簡介 1-3 營運概況 2-1 公司治理組織 2-2 法規遵循 2-3 誠信經營
	召開董事會	每季	每季定期召開董事會，且依實際需求加開董事會。	
	法說會	每年	依櫃買中心規定向投資人報告企業經營績效與未來發展策略。	
	公司年報	每年	透過年報，揭露財務、業務及公司治理相關資訊。	
 政府機關	參與組織會議	不定期	參與相關產業之政策研討會、座談會、公聽會。	1-1 公司概況 1-2 業務簡介 2-1 公司治理組織 2-2 法規遵循 3-1 能資源管理 3-3 原物料使用 3-4 環境衝擊
	主管機關巡查	不定期	配合主管機關公文，協助工案訪視及評估。	
	更新政府網站、公開資訊觀測站資訊	每年	遵守法定期程，更新相關資訊。	
	接受政府機關評鑑	每年	配合公司治理評鑑，按時完成相關作業。	
 合作夥伴	納稅證明、無退票證明、面對面會議	不定期	依工程規模揭露財務、信用相關資訊。	2-1 公司治理組織 2-2 法規遵循 2-3 誠信經營 2-6 資訊安全管理
	備忘錄、E-mail	隨時	依工程進度管控人力、物料的配置。	
	承諾書	不定期	依工程特性簽訂保密協議書。	
	電話溝通或親自拜訪	隨時	傳遞在地社區公益相關資訊。	
	電話訪及面對面會議	每季	召開工地會議、視訊會議等直接方式與合作夥伴進行討論。	

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 銀行	通訊軟體/電話/電子郵件	隨時	說明公司營運情況及各工程專案執行進度。	1-3 營運概況 2-2 法規遵循 2-3 誠信經營 2-4 風險管理與評估
	視訊會議	不定期	與往來銀行保持良好互信，交換與分析產業趨勢及財稅資訊。	
	業務拜訪	每年至少一次	關心社會、勞工權益及環境保護，符合授信銀行赤道原則審查作業。	
 同業	參加公會、學會之各類會議	不定期	積極參與公協會活動。	1-1 公司概況 4-1 創新管理
	雙邊或多邊交流	不定期	藉由交流的機會討論合作契機。	
 非營利組織	參與各類專業協會、學會、公會所舉辦之論壇或研討、研商會議	不定期	透過參加相關會議活動，提升資訊的更新以及吸收各方建議。	1-2 業務簡介 2-4 風險管理與評估 3-2 節能減碳 3-3 原物料使用 3-4 環境衝擊
 學術機構	研究進度檢討	不定期	與大專校院進行進度討論。	4-1 創新管理 4-3 產學研發
	研究成果展示	不定期	與大專校院進行現場實作。	
	校園活動	不定期	合辦「數位構築論壇」並邀請「成大數位智造工坊」建築學系教授等人蒞臨演講、參與嘉南藥理大學就業講座。	
 鄰近社區	參與社區活動	隨時	參與社區互助隊、辦理多場在地社區活動，請參考 <b>5-5 社會回饋</b> 章節。	5-5 社會回饋

### 【永續議題衝擊鑑別結果】



### 公協會與外部組織參與

我們藉由參與產業公協會與同業進行交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，在營運中實現更多的永續發展目標，同時增進與其他企業組織之合作，也有助於提升公司的社會責任形象和競爭力。

### 【2024年公協會參與】

公協會	參與身分	永續鏈結
臺灣電氣工程同業公會	會員	獲取最新的節能電氣設備和技術，降低能源消耗，提高能源效率，降低能源成本。
中華民國太陽光電發電系統同業公會	會員	太陽能發電系統相關技術和資訊，推動使用清潔能源，減少對化石能源的依賴，同時降低碳排放。
中華民國能源技術服務商業同業公會	會員	精進能源管理和效能改善等方面的專業服務，提高能源效率，減少能源浪費，並實現節能減碳的目標。
臺灣區水管工程工業同業公會	會員	自來水管工程是城市基礎設施建設的重要組成部分，通過合理設計和建設水管網絡，支持城市的健康發展，提高城市的適應性和防災能力
營造業南區職業安全衛生促進會	會員/副會長	有助於建立和維護良好的安全文化。透過定期的培訓和宣導活動，員工能夠更加重視工作中的安全和衛生，減少事故的發生。
臺灣營造工程協會	會員	最新的綠色建築技術和資訊交流，推動環境友好性，並減少對自然資源的消耗。
臺灣電氣工程同業公會	會員	獲取最新的節能電氣設備和技術，降低能源消耗，提高能源效率，降低能源成本。
高雄安衛家族	成員	為提升地方職業安全與衛生防災能力，由具備領導能力的核心企業發揮帶頭作用，協助並輔導職業安全較弱勢的中小企業改善工作環境，建立良好的自主管理機制。透過經驗的交流與分享，促進成員企業職場安全衛生作業持續優化，達成降低職場災害、保障勞工健康的共同目標。

## 國際倡議

我們關心環境與人權相關的議題，透過實際行動集結不同領域的組織，共同形成正向的循環力量，在互相交流中，促進永續地球。

### 溫室氣體減量倡議

建築與營建業是「高碳排」產業之一，對全球溫室氣體排放貢獻顯著，根據聯合國環境計畫署(United Nations Environment Programme)的資料，建築與營建業佔全球溫室氣體排放量的近四成，並且佔全球能源需求的34%，因此我們堅信「減碳」是當前刻不容緩的重要議題，本集團於2023年以公司場域進行能源管理、供應商採購管理、推動溫室氣體盤查等活動支持並進行相關減碳作為。

我們於2025年進行2024年溫室氣體盤查作業，並委由公正獨立第三方「秉承聯合會計師事務所」執行類別一及類別二之有限確信。

### 世界人權宣言

我們認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》和《企業與人權指導原則》以及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，尊重國際公認之人權標準，確保不侵犯基本人權，有尊嚴地對待及尊重所有同仁，於

2024年修正人權政策並公布於本集團網站，適用範圍包括本集團及國內外子公司、供應商、合作夥伴及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織。落實方針如下：

#### 1.多元包容與平等機會：

我們絕不因個人特質如性別、種族、年齡、婚姻狀況、宗教信仰等，對待員工或申請者不公平。我們堅持在僱用、升遷、培訓等方面提供平等和公正的機會，並建立申訴機制以防止歧視和騷擾。

#### 2.禁止強迫勞動：

我們堅決反對任何形式的強迫勞動和童工，並確保所有員工自願參與工作並獲得合理報酬。我們遵守勞動法規，並與供應商合作，確保整個供應鏈上的勞工權益受到保護。

#### 3.提供安全與健康的工作環境：

我們致力於提供安全、健康的工作環境，並定期進行培訓以提高員工對安全和健康的意識。我們遵守相關法規，確保工作時間合理，並提供必要的休息和假期，以幫助員工實現工作與生活的平衡。

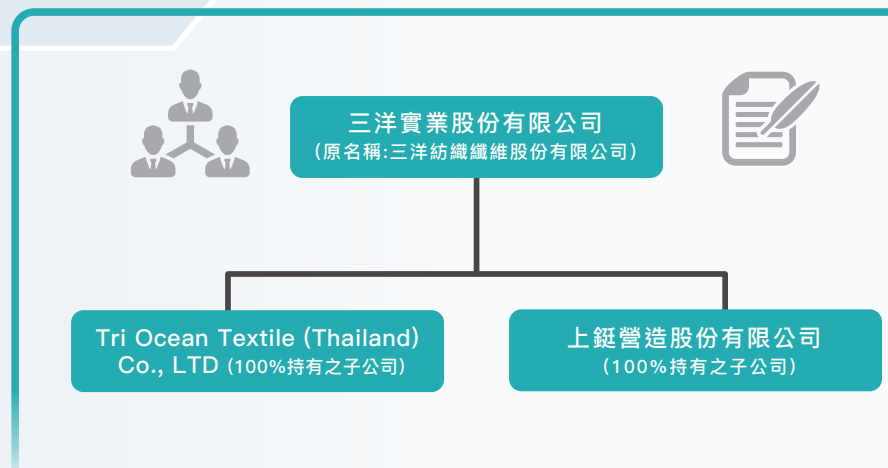
除了集團自身力行，未來我們將陸續規劃透過進行教育訓練等活動，邀請供應商、合作夥伴等利害關係人共同實踐上述方針，宣導本集團對人權議題的重視，詳見4-2**供應鏈管理**之供應商稽核/輔導相關內容。



## 關於三洋實業

### 1-1 公司概況

	公司名稱	三洋實業股份有限公司
	成立日期	1968年10月07日
	股票代號	1472
	產業類型	建材營造
	公司地址	高雄市大社區嘉保路360號
	營運據點	臺灣
	董事長	蔣玉蓮
	總經理	徐正哲
	資本額	新臺幣5.25億元 (截至2024年12月31日止)
	集團營收	新臺幣23.35億元 (2024年度)
	集團員工人數	239人 (截至2024年12月31日止)
	主要業務	公共工程、太陽能工程業



### 發展歷程

三洋實業成立於1968年，創立至今一直秉持著永續精神與價值，不斷演進、轉型，展現出強大的韌性與創新力。起初專注於紡織產業，本集團前身為三洋紡織股份有限公司，1999年於中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌買賣，同年購併裕隆纖維股份有限公司，完成尼龍類產品上中下游垂直整合，擴大產業版圖，增強市場競爭力，更在2003年榮獲經濟部工業局永續精銳獎。本集團以穩健的經營策略，打下堅實的基礎，並建立了良好的產品品質與市場口碑。

在疫情期間，面對紡織業務的挑戰，本集團果斷執行轉型策略，於2020年收購上鋌營造，力拼轉型拓展營造新業務，並於2021年更名為「三洋實業股份有限公司」，以100%控股子公司上鋌營造之基礎跨足公共工程營造業務，正式由紡織產業轉型為工程營造產業為主。

近年本集團逐漸轉型承攬私人建築、太陽能事業、土地開發等，並取得「甲等自來水管承裝商」及「甲級電器承裝業」資格，並於2021年透過轉投資具有「甲級營造廠」資格之子公司上鉅營造踏入公共工程領域，參加公部門公共工程投標與民間企業之各類工程案件以增取承攬更多目前客戶之工程案件的機會。本集團主要統包承攬業主委辦之營造工程，所需材料、人工及設備均由長期協作承包商穩定供應。以承接公共工程、承包公共機關案件為主。

公共工程在現代社會扮演著至關重要的角色，它不僅促進城市的發展和現代化，還改善人們的生活品質。這些工程包括道路、橋梁、水利設施、建築物等基礎設施，是城市運作和繁榮的支柱。我們致力於推動公共工程的永續發展，關注著如何在滿足當前需求的同時，不損害未來世代的發展潛力。創立50多年來，我們秉持穩健的經營、堅強的毅力與創新的精神，不斷挑戰自我、追求卓越。本集團致力於永續發展，透過轉型與創新，為客戶提供更多元、更優質的服務，在臺灣各地提供各項工程服務，持續成為產業的領航者與價值的創造者。這不僅是對當前社會的責任，也是對未來世代的承諾。透過創新、合作和努力，我們將繼續參與並引領公共工程領域的發展，為城市的永續發展作出積極貢獻。



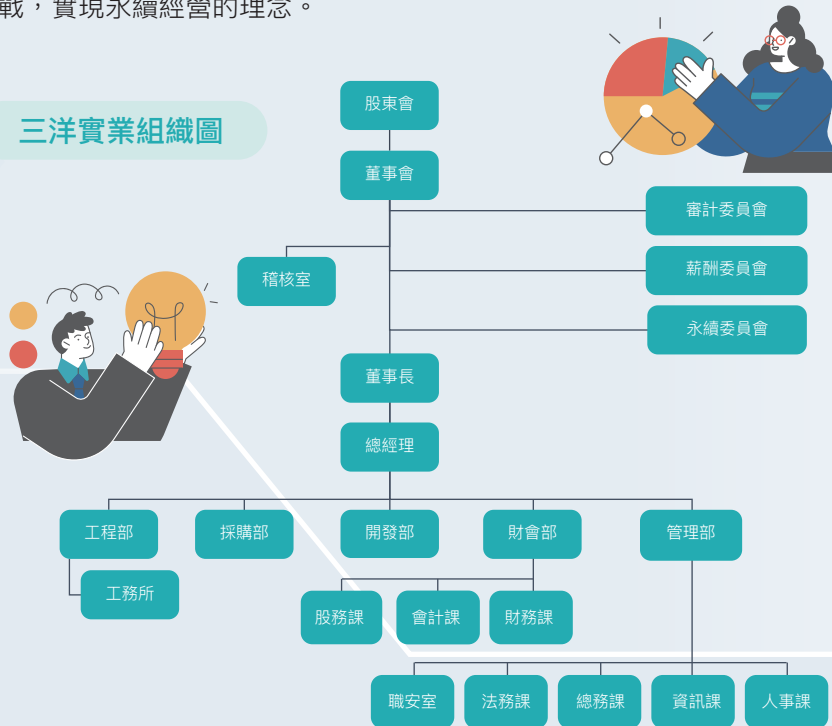
## 里程碑

西元	內容
1968~1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1968年本集團於10月成立定名為三洋印染織廠股份有限公司。</li> <li>● 1990年斥資購入二廠以擴大生產規模。</li> </ul>
1991~2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1991年5月為符合法令更改之規定，本集團更名為三洋紡織纖維股份有限公司。</li> <li>● 1997年3月奉證券管理委員會核准股票公開發行；6月通過ISO 9001品質認證。</li> <li>● 1998年股票申請上櫃；並於1999年1月於櫃檯買賣中心正式掛牌。</li> <li>● 2000年9月轉於證券交易所掛牌上市。</li> </ul>
2001~2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2005年1月孫公司裕隆纖維泰國廠動工興建，並成立裕隆纖維(泰國)股份有限公司。</li> <li>● 2007年5月孫公司裕隆纖維泰國廠興建完成，同年7月正式生產。</li> </ul>
2011~2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2016年4月裕隆纖維(泰國)股份有限公司與三洋東豐紡織(泰國)股份有限公司辦理泰國子公司合併，合併後更名為Tri Ocean Textile (Thailand) Co., Ltd.。</li> <li>● 2020年12月轉投資上鉅營造股份有限公司，轉型拓展營造新業務。</li> </ul>
2021~2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2021年2月轉投資設立子公司三洋能源興業股份有限公司。同年7月，更名為「三洋實業股份有限公司」，並於9月商品部停止營運，全面轉型公共工程營建產業。12月取得電器承裝業甲級登記執照。</li> <li>● 2022年1月取得自來水管承裝業甲等營業許可證。4月出售子公司三洋能源興業股份有限公司。5月與子公司三隆投資股份有限公司辦理簡易合併。</li> <li>● 2024年成立永續發展委員會，取得「丙級營造廠」資格。</li> </ul>

## 組織架構與工作權責

經濟、環境、人群(含其人權)(ESG)已成為現階段全球引導永續發展不可或缺的重要支持，亦代表企業需辨別之經營風險、潛在機會與轉型能力，以達成永續發展。本集團擁有一個完整的組織架構，清晰地劃分權責，以確保有效的管理和運營。董事會是公司治理的核心，負責制定重大決策，確保公司的長期利益和永續發展。經由總經理綜整公司經營理念與目標，督導公司營運及制定各項管理章程，確保各部門有效協調和執行公司的戰略目標。本集團運作採取分權管理的模式，以確保部門間的專責作業的運作能夠更加高效，也使得公司在營運上更具彈性和適應性，使其能夠應對各種市場變化和挑戰，實現永續經營的理念。

三洋實業組織圖



部門	主要職掌
董事會	由董事長召開董事會，監督公司營運，規劃及決策公司未來發展方向。
董事長	負責公司長期策略規劃，公司董事會、股東會之籌備，對外關係之拓展。
總經理	負責綜理公司經營目標、方針、施行政策之擬訂與執行。營運分析與營運會議決議之督導、各項管理規章之推動與督導。
稽核室	負責公司內部稽核制度之制訂、修訂及內部控制之稽核、異常分析及建議改善等事宜。
工程部	負責工程估算與投標、標前工程相關專業事務協辦、製作工料單價分析、編制工程預算表、施工計劃編制、進度之審核、施工品質之稽核、評估各項施工方法。
採購部	負責工程、建材及設備之採購、發包、議價等作業、供應商管理等。
開發部	負責新事業項目之規畫與評估、市場情報蒐集。
財會部	負責公司財務規劃、資金調度運用、會計帳務處理、稅務規劃、報表編製及財務差異分析。
管理部	負責各項管理制度制定及執行、人力資源管理、教育訓練、庶務性採購、總務、股務處理、資產管理、資訊管理及維護。



## 1-2 業務簡介

### 營業項目

公共建設是國家發展的引擎，短期具有刺激景氣、增加就業與內需的功能，長期更可蓄積資本存量，促進民間投資及改善國民生活品質。政府為加速公共建設投資，完善國家基礎設施，又為了減緩新冠肺炎疫情對經濟的衝擊，政府也全力協助加速公共建設推動，刺激景氣。本集團自2021年成功轉型，透過具有甲級營造廠之資格的100% 控股子公司上鉅營造股份有限公司，積極參加公部門公共工程投標與民間企業之各類工程案件。

本集團目前業務範疇涵蓋：修繕與營繕工程承攬、建築工程施工(包括整地作業、基礎結構施工、建築設備安裝)以及各類土木工程之興建、改建與修繕。土木工程部分包括道路工程、公用設施工程及其他各類土木相關工程。另於專門營造方面，業務涵蓋整地、基礎與結構工程、庭園景觀工程、機電與管線工程、各類建築設備安裝、建築物完工裝修，以及其他專業營造項目。這些工程項目不僅涉及到建築物的建設，還直接影響國家基礎設施的完善和國民生活。

### 承攬流程圖



本集團與專營太陽光電系統整合之企業組成施工團隊的方式共同承攬政府太陽光電發電系統建置工程，如：高雄港第七貨櫃中心太陽光電發電系統建置工程，該案預期可達到9,912.10KW發電容量，初步評估每年可多獲得3,778,000度再生能源，亦可累積再生能源憑證。另外在其它工程，皆納入太陽能板工程相應規劃，以期滿足政府淨零節奏與佈局，智慧節能，讓企業更加貼近永續使命。

本集團秉持永續營造理念，致力打造專業、真誠的企業形象，長期專注於政府公共工程的承攬，堅守初衷，積極參與國內各項建設，並憑藉穩定的毛利率，在營造市場中建立有利的競爭定位。隨著公共工程規模的擴大，營造廠的角色已由傳統施工者轉變為財務與施工管理的主導者。本集團善用資源與資訊系統，持續提升系統投入與人力管理效能，致力於實現高效率的工程管理，並堅信唯有確保品質，方能促進環境、社會與經濟的永續發展。此外，本集團擁有經驗豐富的管理團隊與備受肯定的施工品質，具備產業趨勢的敏銳洞察力與強大應變能力，確保工程如期完工且達到卓越水準；持續提升競爭力，鼓勵員工發揮潛能，以實現最優營運績效，為合作夥伴創造最大價值。



## 銷售區域

本集團主要營業項目為公共工程營造，輔以太陽能發電設備裝置工程，藉由100%控股子公司上鉅營造以承接公共工程、承包公共機關案件為主，主要銷售對象為公共工程建設之公家機構或是民間工程的公司行號，承攬案件主要都在國內。本集團長期深耕臺灣南部在地工程，以工程品質建立口碑。

### 【2024年在建工程列表】

工程名稱	預計完工日期	業主
大眾社會住宅新建統包工程	2026/06/27	高雄市政府水利局
玉井農產加工及冷鏈物流中心新建工程	2025/02/27	台南市政府工務局
高雄市小港區「山明安居」及「水秀安居」社會住宅新建統包工程	2027/10/18	國家住宅及都市更新中心
岡山橋頭污水區(岡山區)第二期第一標工程(II)	2025/05/28	高雄市政府水利局
高雄港第七貨櫃中心太陽光電發票系統建置工程	2025/04/21	臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司
屏東縣里港鄉住宿式長照機構新建工程	2025/03/01	屏東縣政府
高雄市楠梓區全民運動館興建工程	2025/10/22	高雄市政府工務局新建工程處
國防部軍備局生產製造中心第 205 廠光復營區暨大樹北營區新建工程	2025/08/01	高雄市政府工務局新建工程處
慈恩 25 村職務宿舍新建工程	2025/09/05	空軍飛行訓練指揮部
「澎湖港金龍頭灣區建築物及公共基礎設施整建統包工程」	2026/02/23	臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司
高雄國際機場新航廈工程計畫-第一期建設計畫-東側立體停車場新建統包工程	2026/06/06	交通部民用航空局
臺南市仁德區「裕忠安居」社會住宅新建統包工程	2028/07/10	國家住宅及都市更新中心
高雄市小港區全民運動館興建工程(第二案)	2025/08/30	高雄市政府工務局新建工程處
高雄機場北側新建圍牆、排水及周邊設施工程	2027/02/20	交通部民用航空局高雄國際航空站
高雄港第五貨櫃中心變電站新建工程	2026/06/18	臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司
花蓮港#17-#25 碼頭震災修復工程	2025/07/26	臺灣港務股份有限公司花蓮港務分公司
屏東縣屏東市「永城好室」、「鶴聲好室」社會住宅新建統包工程	2028/07/02	國家住宅及都市更新中心
國家運動園區整體興設與人才培育計畫(第三期)士校營區新建游泳館及網球場等工程	2027/02/26	內政部國土管理署(南區都市基礎工程分署)
高雄市橋頭區「橋新安居 A」社會住宅新建統包工程	2029/03/07	國家住宅及都市更新中心
屏東縣下埔頭、大庄及東海養殖生產區海水供水系統(供水站及輸配水管線 A 區工程)	2027/03/16	屏東縣海洋及漁業事務管理所

在品質至上、安全第一的核心原則下，我們深耕公共工程領域，憑藉優異表現屢獲獎項，贏得業主肯定並鞏固與供應商的合作關係，實現三贏局面。隨著政府對工程品質要求日益提高，我們憑藉卓越品質屢獲殊榮，不僅強化財務彈性，更增強投標信心，未來將持續以永續理念引領產業發展，堅守品質承諾，為社會營造更美好的未來。



## 1-3 營運概況

### 營運策略



本集團的營運策略與永續發展密不可分，著重於抓住公共工程領域的機遇，同時對環境變化保持靈活應對，以提升整體價值並為股東創造最大效益。對於國家長期發展的支持，並將公共工程作為主要的發展重點。特別是在政府推動的「前瞻基礎建設計劃」下，集團已有明確的遠景可期，為未來的發展提供了穩定的基礎。

除了許多地方政府單位的硬體設施已逐漸老舊，需要進行修繕或重建以維持正常運作之外；大陸台商回流以及國內半導體產業的擴產趨勢，尤其是南部地區的公營與民營營建需求顯著增加。我們將持續聚焦這些新興市場，創造更多的發展機會，以實現持續的成長。

## 【營運活動數據】

名稱	2022年		2023年		2024年	
	在建工程數量	完工工程數量	在建工程數量	完工工程數量	在建工程數量	完工工程數量
三洋實業	4	0	5	0	5	0
上鉅營造	11	3	16	2	23	1

## 財務績效

本集團轉型營造工程事業已逐步穩定及成長，2024年合併營收累計達新臺幣23.35億元，較2023年合併營收19.47億元，年增約20%，市場占有率約0.05%<sup>1</sup>。雖因通貨膨脹影響，在原物料及人工成本均大幅上升下，年度營業毛利仍可維持287,235仟元，現已轉虧為盈，本年度淨利為154,623仟元，較2022年轉型之際更見成長，轉型之成效已陸續顯現。

目前集團承接工程案量仍持續增加，且各工程管理均無異常之情形，隨著後續新接工程案陸續動工，未來整體營收認列金額應可逐步成長增加，且2023年通膨影響因素已漸趨緩，預期整體獲利表現將可期待，未來我們仍持續致力以在業界創造良好商譽並累積經驗與實績為目標。

註1：根據財政部統計處「財政統計月報-民國114年1月」，2024年度營造工程業全年收入總額為4,355,301百萬元，三洋集團2024年度營收金額為2,335百萬元，市場占有率約0.05%。

## 【近三年財務資訊】

單位：新台幣仟元

	2022年	2023年	2024年
總資產	2,761,080	2,665,823	4,541,161
總負債	1,984,316	1,242,311	2,511,442
總股東權益	776,764	1,423,512	2,029,719
營業收入	1,169,012	1,947,532	2,335,467
營業成本	1,060,821	1,694,708	2,048,232
營業毛利	108,191	252,824	287,235
管理費用	115,121	123,470	134,637
其他綜合損益	3,885	(1,332)	11,220
本年度綜合損益總額	7,602	140,648	165,843

## 【組織所產生及分配的直接經濟價值】

單位：新台幣仟元

年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	1,169,012	1,947,532	2,335,467
營業毛利	108,191	252,824	287,235
營業淨利	-6,930	129,354	152,598
營業外支出	4,493	22,514	43,492
稅前淨利	-2,437	151,868	196,090
本年度淨利	3,717	141,980	154,623
每股盈餘	0.15	4.27	3.31
分配給利害關係人的經濟價值			
員工薪資與福利	89,529	187,311	196,367
支付之所得稅	-5,720	9,888	41,467
每股配發現金股利	0	0	2
社區投入	315	508	550

## 客戶服務

我們致力於提供符合客戶需求的產品，不斷提升品質能力，並全面推動工作場域的環境安全，讓每一位員工在符合法規的操作要求下，為客戶提供優質的服務。我們堅信，只有確保客戶多元化需求得到有效滿足，才能持續提升客戶滿意度。

在我們眼中，從工程初期的規劃設計，到施工進行中的嚴密控制，再到工程末期的完工驗收，每一個步驟都至關重要。我們深知公共工程對於國家以及民眾的重要性，更是牽動經濟發展的契子。因此本集團堅持定期舉行內部會議，執行稽核查訪作業，並指派專人負責與客戶保持不定期聯繫。若接獲客戶反映問題，我們將立即啟動應變機制，聯繫工程師或協力廠商迅速進駐處理。例如，2024年「交通部公路局高雄市區監理所苓雅監理站」工程案，因颱風來襲導致災損，客戶通報後，我們即派員更換單軌大門零件，迅速完成修復作業，確保場站運作無虞。

我們深信，透過持續改善，方能更好地回應客戶需求，提供更優質的客戶服務。本集團以「以員工為本、客戶為上」的經營理念，期許所有員工都全心全意為客戶服務，堅持事皆盡心，追求穩健踏實的發展，不斷精進以實現更高水平的客戶滿意度。



## 公司治理

本集團秉持誠信經營為理念，建立良好之公司治理制度，確保公司經營發展健全，透過強化董事會職能，發揮審計委員會薪資報酬委員會、永續發展委員會、稽核室之監督管理功能，保障並尊重股東與各利害關係人之權益，提升公司資訊透明度等，推動透明化之公司治理文化，我們期望為客戶、股東、員工及社會，創造最大的利益與價值。



### 2-1 公司治理組織

三洋實業治理及營運的最高決策組織為董事會，負責擬定本集團重要策略及未來業務發展與方針等，於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、稽核室，協助董事會履行其監督集團在執行有關會計、財務、內部稽核或公司治理相關事務上的品質和誠信度，以及執行與評估集團整體薪酬與福利政策。

#### 董事會成員與組成

依據三洋實業「公司章程」、「公司治理實務守則」等規定，三洋實業董事會選舉採行候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之，設置董事5至7人且任期均為3年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選均得連任。本屆董事任期自2023年6月19日至2026年6月18日，由6席董事組成(男性5人，女性1人)，其中包括3席獨立董事，符合《臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》之相關規定，包含獨董人數不得少於董事席次三分之一，及半數以上獨董連續任期不得超過三屆。未來我們將持續以納入多元性別為重要工作，以達成董事成員三分之一以上為女性的目標。

依據「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」規定，董事成員之選任與配置，為考量多元化、公司本身運作、營運型態及發展等需求，但不限於性別、年齡、國籍及教育背景等。本集團於實際執行上，目前6位董事會成員各具經營管理、會計財務、法律實務、營運判斷、領導決策等各領域之專長與經驗，已符合多元化政策之目標，足以因應經濟、環境及社會等各方面的變遷，執行公司經營管理之治理任務。

為強化公司治理，確保獨立董事對於公司經營、公司業務有一定程度的理解，進而能提供公司經營方針給出寶貴建議，我們首重獨立董事須具備專業性及獨立性。遴選新任獨立董事時，優先考量具有專業性如財務、會計、與公司業務息息相關之營運專業人才，並確定其在公司內部無任職、無持有公司股份，與公司經營層亦無重要的業務聯繫，以期能對公司事務做出獨立判斷，提供經營策略。



職稱	姓名	主要學經歷	性別	年紀	營運 判斷	會計 財務 分析	法律 實務	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
董事長	蔣玉蓮	鴻鋌企業(股)公司董事長兼任總經理 鴻鋌投資(股)公司董事長兼任總經理 聯創企業(股)公司董事長 國立高雄科技大學財政稅務系碩士	女	50-60	V	V		V	V	V	V	V	V
董事	洪國欽	兆全法律事務所主持律師 建業法律事務所律師 國立屏東教育大學講師 國立高雄大學高階法律暨管理碩士在職專班(EMLBA)講師 國立高雄大學法律學系碩士	男	50-60	V		V	V	V		V	V	V
董事	蘇正輝	秉承聯合會計師事務所高雄分所主持會計師 勤業眾信聯合會計師事務所協理 力銘科技(股)公司財會行政副總 敝得(股)公司財會行政副總 國立中正大學會計研究所碩士	男	40-50	V	V		V	V		V	V	V
獨立 董事	黃豪臣	國立高雄應用科技大學管理學院財富與稅務管理系教授 國立高雄科技大學商業智慧學院財政稅務系教授兼副院長兼 代理院長 國立臺灣大學商學研究所博士	男	40-50	V	V		V	V		V	V	V
獨立 董事	黃隆昇	私立樹德科技大學教授 私立正修科技大學助理教授 國立成功大學土木工程系博士	男	50-60	V			V	V	V	V	V	V
獨立 董事	王建智	私立正修科技大學教授 台北市政府國宅處工程員 中興工程顧問社研究員 高雄市政府捷運局幫工程司 國立臺灣科技大學營建工程技術所博士	男	50-60	V			V	V	V	V	V	V

## 董事會運作

根據三洋實業「董事會議事辦法」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」等規定，明訂董事應親自出席董事會與所屬功能性委員會，如不能親自出席，得依相關章程規定委託其他董事代理出席；如以視訊參與會議者，視為親自出席。

本集團「董事會議事辦法」訂定避免利益衝突之機制，當董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

高品質的董事職能建立於成員出席率的基礎上，董事間得以有更多溝通與交流之機會，對公司經營之問題能充分討論。本集團重視董事會及功能性委員會的效能與對於公司經營、公司治理之貢獻，並維護股東權益，皆竭力鼓勵董事會成員積極參與每次會議，以確保提供寶貴建議，維護公司運作。

2024年本集團共舉行6次董事會議，董事會全體董事出席率達100%，展現出董事對集團治理高度投入與責任感；針對公司治理與營運管理進行多項重要決議，涵蓋財務報表、盈餘分派、酬勞制度、資本支出、風險管理與永續發展等核心議題，2024年董事會重大決議事項請參考本集團**2024年年報**揭露內容。

## 董事進修

三洋實業每年針對董事之專業技能與知識，為各董事安排進修課程，持續提升董事會於新興議題上的了解並持續提升公司治理之成效，強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。依照「上市上櫃公司董事進修推行要點」，董事新任者於就任當年度至少宜進修十二小時，就任次年度起每年至少宜進修六小時，本集團董事成員皆滿足進修規定時數。2024年度三洋實業董監進修之相關資訊如下：



職稱	姓名	課程名稱	主辦單位	進修時數	2024年進修總時數
董事長	蔣玉蓮	永續發展實務宣導會	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3	6
		從公司治理談控制股東角色與問責	財團法人台北金融研究發展基金會	3	
董事	蘇正輝	公司治理與證券法規	社團法人中華公司治理協會	3	6
		透視財務報表隱藏的關鍵訊息	社團法人中華公司治理協會	3	
董事	洪國欽	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	臺灣證券交易所	6	6
獨立董事	黃豪臣	稅務洗錢風險防範-國家八大洗錢風險態樣	財團法人台北金融研究發展基金會	3	6
		從公司治理談控制股東角色與問責	財團法人台北金融研究發展基金會	3	
獨立董事	黃隆昇	稅務洗錢風險防範-國家八大洗錢風險態樣	財團法人台北金融研究發展基金會	3	6
		從公司治理談控制股東角色與問責	財團法人台北金融研究發展基金會	3	
獨立董事	王建智	稅務洗錢風險防範-國家八大洗錢風險態樣	財團法人台北金融研究發展基金會	3	6
		113年度防範內線交易宣導會	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3	



## 功能性委員會運作

本集團董事會下設置3個功能性委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員會。在報告期間本集團前述2個功能性委員會均由全體獨立董事組成，永續發展委員會則由董事長及三位獨立董事所組成。

## 審計委員會

三洋實業於2020年設置審計委員會，以強化監督董事會運作職能，負責監督公司財務報表之允當表達、會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、考核，遵循相關法令及規則以及存在或潛在風險之管控。

依據本集團「審計委員會組織規程」規定，審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。2024年度共召開6次，委員出席率均為100%。2024年針對財務報告、盈餘分配、內部控制等議題，經主席徵詢全體出席委員無異議，並由主管部門送請董事會討論。

參照「上市上櫃公司治理實務守則」相關條款，本集團已建立獨立董事與內部稽核主管、簽證會計師間之溝通管道與機制。報告期間本集團審計委員會與稽核主管就本集團各季稽核計劃執行情形等事項進行單獨溝通共4次，與簽證會計師就2023年合併財務報告及個體財務報告等事項進行單獨溝通則為2次。前述審計委員會運作情形請參考本集團**2024年年報**揭露內容。

## 薪資報酬委員會

本集團於2011年成立薪資報酬委員會，以專業客觀之地位，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，而向董事會提出建議，以供其決策之參考，使公司績效分配更加導向組織整體利益，有益公司治理的嚴謹程度。

本集團薪資報酬委員會係以專業客觀之地位，就本集團董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策之參考。本集團董事酬金及董事兼任員工領取相關酬金之規定一致，包含報酬、退職退休金、分派之酬勞及業務執行費用，並由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。其次，董事與高階管理階層的離職與退休，皆依據勞動基準法和公司相關離職退休辦法規定，預告期間及計算方式與其他員工一致，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

依據本集團《薪資報酬委員會組織規程》規定，薪資報酬委員會每年至少召開二次。2024年度共召開4次薪資報酬委員會會議，委員出席率均為100%。針對經理人年終獎金分配、總經理、副總經理薪資報酬調整案等議題進行決議，2024年議案內容及決議結果支付之酬金相關內容請參考本集團**2024年年報**揭露內容。

## 永續發展委員會

為落實企業永續發展相關工作之推動，本集團於2016年11月經董事會決議通過「企業社會責任實務守則」，2023年更新為「永續發展實務守則」。2024年初成立「永續發展推動小組」向董事會報告永續報告書編製、社會關懷行動及未來進行溫室氣體盤查等事項，並於2024年完成本集團第一本永續報告書。2024年8月經董事會訂定「永續發展委員會組織規程」，9月通過設置「永續發展委員會」，由董事長及三位獨立董事所組成，進一步將本集團最高層級永續權責單位提升至董事會轄下功能性委員會，以展示本集團積極邁向永續行列的作為與決心。

2024年共召開2次永續發展委員會議，委員出席率均為100%。針對利害關係人議合結果、人權政策、供應商行為準則以及溫室氣體盤查及查證之資訊揭露時程執行情形進行討論，相關內容請參考本集團2024年年報揭露內容。

### 【2024年個別功能性委員會成員出席情形】

	職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
審計委員會	獨立董事	黃豪臣	6	6	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	6	6	0	100%
	獨立董事	王建智	6	6	0	100%
薪資報酬委員會	職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
	獨立董事	黃豪臣	4	4	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	4	4	0	100%
永續發展委員會	獨立董事	王建智	4	4	0	100%
	職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
	獨立董事	黃豪臣	2	2	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	2	2	0	100%
	獨立董事	王建智	2	2	0	100%
	董事長	蔣玉蓮	2	2	0	100%

### 【永續發展委員會組織架構圖】



## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本集團董事會功能及運作效率，本集團訂有「董事會績效評估辦法」，評估範圍包含整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，每年執行1次董事會績效評估。

2024年董事會績效評估作業已於2025年第一季完成，由董事會及功能性委員會成員填寫前一年度績效考核自評問卷，收回資料彙整並記錄。評估結果顯示董事會運作情形良好，所有考核項目皆達4.9分以上，相比2023年有所進步，董事會績效評估情形：請參考三洋實業官網公司治理專區/董事會/董事會績效評估報告。

項目	得分情況
董事會整體績效考核自評	平均得分為4.91分(滿分5.0分)
董事成員自我考核評估	平均得分為4.96分(滿分5.0分)
功能性委員會績效考核自評(審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會)	平均得分為4.95~4.98分(滿分5.0分)

### 利益衝突管理

依照本集團所制定之董事會議事規範與功能性委員會之組織規程之利益迴避相關規定，董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事，具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係。在業務運作中，如果存在利益衝突以致於有害於公司利益之虞，必須事先通知主管並避免參與相關事務，並不得代理其他董事行使其表決權，以防止利益衝突的產生。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果，請參閱本集團**2024年年報**。

### 內部稽核

三洋實業內部控制制度係依金管會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」為基礎，經董事會通過，由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程，其目的在於促進集團健全經營，以合理確保達成營運效果及效率、資訊報導之可靠、及時、透明及符合相關法令規章之遵循等目標。

設有內部稽核單位為「稽核室」，該單位為直接隸屬於董事會之獨立單位。配置專任稽核人員一人，執行一般或專案業務檢查工作，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核室依董事會核准之年度稽核計劃執行各項稽核作業，針對所發現之內部控制制度缺失及異常事項等執行結果揭露於稽核報告，並按月將該書面報告陳核董事會及獨立董事，後續按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

除前述之外，稽核主管按需列席審計委員會及董事會提出稽核業務報告，與獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形單獨溝通，以落實稽核成效，除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長報告。

每年稽核單位訂定內部控制制度之自行查核評估內容與程序，並要求各單位至少須辦理一次自行查核，針對風險點進行自評，逐項評估與辨識風險發生可能性，以確認執行成效；若自行評估發現缺失及異常事項，應擬改善措施，各單位依執行情形提出制度結果執行是否有效之結論報告，稽核單位則依據各單位自行評估結果進行覆核作業。此外，稽核單位依年度稽核計畫執行與誠信經營相關之查核，於每會計年度終了後三個月內將內部控制制度聲明書內容，於主管機關指定網站辦理公告申報，以落實誠信之成效。請參閱本集團**2024年年報**。





## 2-2 法規遵循

在許多狀況下，若企業未確實遵循法律法規會導致巨大的財務損失並嚴重損害聲譽，而與本集團主營業務相關的法律法規存在於企業營運的方方面面，諸如：營造業法、營造業法施行細則、政府採購法、政府採購法施行細則、政府採購法子法及相關規定、職業安全衛生法、各環保法規、上市或公開發行公司相關法規等等。

### 提升合規意識，建立標準流程

本集團自成立以來以有關法律法規為最低標準訂定內部各項作業辦法，上市之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求子公司、共同承攬商及供應商應一併遵守。落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，並使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，務求各項作業符合法令及公司內部規章，防範企業經營風險。以維護公司的聲譽，並獲得客戶、供應商及其他利害關係人的尊重與信任。

2024年本集團未發生任何貪腐事件。管理部設有法務課，密切注意可能對集團造成影響的法規制訂與發展。本集團為強化法令遵循效能視為內部控制制度之重點，每季定期與主管會議，針對內外部稽核核意見、教育訓練及宣導等事項，綜理公司之法令遵循事務，並逐步導入系統化。

### 以教育替代懲罰

我們推行法規遵循的理念是以員工培訓為主。集團內部會不定期進行法規及誠信經營之教育訓練：由財會部安排，董事每年不定期參與誠信經營相關之培訓、研討會或座談會，可參見前述**2-1 公司治理組織之董事進修**的相關說明；針對部門主管及一般員工則由管理部安排工程、採購、職安等相關法令開辦教育訓練課程，亦計畫將誠信經營加入新入職人員訓練課程已達宣導教育之目的。

2024年度集團舉辦的與法規遵循及管理相關的課程合計137小時，共63人受訓，可參考**5-3 人才發展之教育訓練管理**的相關說明。

### 積極並深入檢討違規事項，持續改善流程

縱使我們已制定相關作業辦法並進行員工訓練和教育，仍可能存在違反法令法規的風險及違反的事實。本集團基於實事求是的精神，積極且坦然面對違法事件發生的原因、過程及優化既有流程，希望未來能避免相似情況的再次發生。

2024年集團違規情形如下表，主係因違反廢棄物清理、噪音管制、環境保護法規事件各1件、違反職業安全衛生法令事件共5件、違反有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序共1件。



重大違規事項統計	項目	2022年	2023年	2024年
反拖拉斯	反競爭行為及反托拉斯和壟斷的訴訟件數	0	0	0
違反環境法規	環境罰款次數	0	2	3
	環境非金錢裁罰次數	0	0	0
	環境裁罰總次數	0	3	3
	環境罰款金額 <sup>2</sup>	0	21	24
違反社會與經濟法規	社會 / 經濟罰款次數	4 <sup>1</sup>	5	6
	社會 / 經濟非金錢裁罰次數	0	0	0
	社會 / 經濟裁罰總次數	4 <sup>1</sup>	5	6
	社會 / 經濟罰款金額 <sup>2</sup>	370 <sup>1</sup>	580	506
違反產品與服務之資訊與標示	違反產品與服務之資訊與標示規定罰款件數	0	0	0
	違反產品與服務之資訊與標示規定警告件數	0	0	0
	違反產品與服務之資訊與標示自願性規約件數	0	0	0

註1：2023年度報告書將2022年違反社會與經濟法規之次數與金額及2023年違反環境法規之次數與金額誤植，已在此修正。

註2：單位為新臺幣仟元。

在報告期間，三洋集團經地方勞動檢查機關、環境檢查單位查核，發現部分作業流程及職業安全措施尚有待改善。詳細情況請參見上述【**重大違規事項統計**】表格，當中列載三起因違反環境相關法規及六起因違反社會與經濟相關法規而遭處罰之紀錄。主要違規事項包括：安全設施未符法規要求、未落實工區現場管理及未落實工作業時間管控。

本集團對前述違規情形已迅速展開內部調查與檢討，並公告違規內容與具體改善對策，確保資訊透明。後續亦針對相關單位及人員辦理多場法規說明會與安全教育訓練，加強作業現場之操作SOP及安全防護意識，以防止類似情形再次發生。



違規事項	改善措施
現場高風險作業之安全設施未符法規要求，包括施工架防護不全與作業人員未落實安全帽配戴。	<ol style="list-style-type: none"> <li>提升職業安全衛生意識，強化工區防墜、防感電等安全設施佈設與維護，並加強現場巡查與安全教育宣導。</li> <li>配合提高工安聯合稽查頻率及勞安衛講習，積極參與主管機關辦理的防範講習會。</li> <li>針對高危險作業第一線人員，加強安全衛生教育訓練，提升專業知能與風險意識。</li> </ol>
未落實工區現場管理，發生包括攜帶酒精性飲料進場、廢棄物清理不當、病媒蚊孳生風險等。	<ol style="list-style-type: none"> <li>強化所轄區域的自主巡檢及清潔管理，定期清除積水與環境髒污，落實病媒蚊防治措施。</li> <li>加強工區管理與施工品質控管，嚴禁攜帶酒精性飲料進場，維護良好工作秩序。</li> <li>完善廢棄物處理流程，確保廢棄物及時清理與合法處理，並透過教育訓練提升員工環境衛生與法規遵循意識。</li> </ol>
未落實工作業時間管控，致違反噪音管制法規範。	<ol style="list-style-type: none"> <li>嚴格管理許可文件申請流程，合理安排施工時間，避開敏感時段，限制高噪音及震動機具操作。</li> <li>派員現場改善並加強相關人員法規與作業時段宣導，提升遵守噪音管制法的意識。</li> <li>採用低噪音、低振動施工機具與運輸車輛，並增設隔音牆及防震設施，降低對周邊社區之噪音及振動干擾，相關內容請參考3-4環境衝擊。</li> </ol>

本集團積極落實公共工程的三級品質管理制度，確保督導責任的履行，以有效管理和監督施工作業。三級品管制度系指為達成工程品質目標，由本集團建立第一級品質管制系統，依工程特性與契約要求擬定施工計劃書，並提出品質計劃、設立品管組織；第二級則是由業主委託的監造單位確保工程的施工成果符合設計及規範，並對檢驗結果留存記錄，檢討成效與缺失；第三級為中央督導單位就工程品質稽核及督導，評定工程品質的優劣等級。



## 2-3 誠信經營

我們為落實誠信經營政策，積極防範違反誠信行為，已於2006年起陸續訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，經由董事會核准通過，具體規範董事會、管理階層及全體員工，旨在提供董事、經理人及所有員工在企業經營及執行職務時的行為準則。為了實踐企業社會責任，2023年董事會通過「永續發展實務守則」，以「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強企業社會責任資訊揭露」為目標，建置有效之治理架構及相關道德標準，全面推動企業邁向永續經營。

本集團制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則和員工從業道德守則等，以確保集團各項業務的正當運作和遵守道德標準。

面向	策略	實績
董事治理與獨立性	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動誠實與道德行為，健全公司治理</li> <li>獨立董事需維持獨立性</li> </ul>	年報中揭露其獨立性狀況，符合公開發行公司規定
新進人員教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供出勤管理、績效考核、獎懲規定等訓練</li> <li>宣導公司政策與管理制度</li> <li>建立企業倫理文化基礎</li> </ul>	相關教育訓練共808時數，請參考5-3人才發展章節
員工持續訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>在執行職務時不得為本人或他人的利益從事賄賂、回扣等行為</li> <li>不定期舉辦教育訓練課程</li> <li>強化專業職能與管理層能力</li> <li>建立高績效團隊，落實永續理念於日常管理</li> </ul>	誠信經營與永續發展等相關教育訓練共240時數，請參考5-3人才發展章節
對客戶與供應商之誠信管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定管理辦法，確保了解誠信原則</li> <li>與客戶、供應商、承包商簽訂契約時，明列違反誠信得終止合作條款</li> <li>要求合作對象建立誠信文化，並進行誠信經營評估</li> </ul>	2024年度未與誠信有疑慮之供應商合作，確實執行查證責任



## 2-4 風險管理與評估

本集團就重大性原則，進行與公司營運相關之議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策。針對(1)材料品質管理、(2)施工現場品質、(3)財稅管理政策與風險，皆訂有管理作業辦法以及相關的風險管理政策，以提昇企業績效及股東權益；此外我們將氣候風險概念融入各項營運與業務內容中，相關內容請參考3.環境治理章節內容。

### 1. 材料品質管理

本集團主要係以統包方式承攬公共工程，所需之材料、人工及設備等均由長期合作之專業承包商供應，針對供應商產能、運輸、穩定度及初步檢測等項目評分，進行廠商資格審查。本集團業主多為政府機關，並無銷貨集中工程款項無法收款的風險；另亦建立合格供應商名單，各項材料進貨均有可以隨時替代之供應商，並無進貨集中的風險。

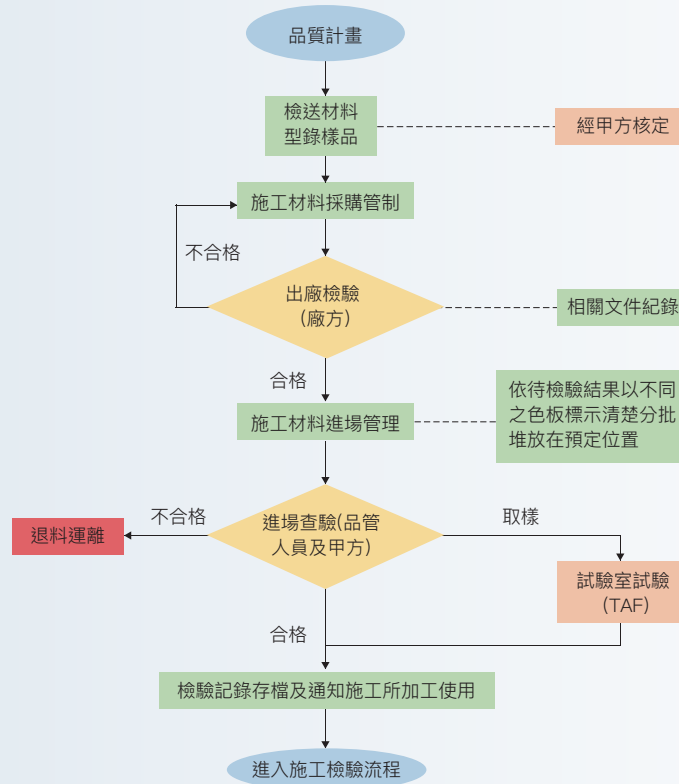
本集團設置吹哨者機制，提供多種獨立溝通管道，如：書面投遞、親自向發言人溝通、電話、檢舉信箱(whistle@triocean.com.tw)，以嚴謹的舉報機制使相關人士可於安全保密情況下傳遞訊息，全力保護舉報人之身份，以提升公司誠信經營之成效，請參考本集團網頁利害關係人專區所提供資訊。

本集團堅持遵守誠信經營、公平交易的精神和法規，無論是外部的工程標案或內部對外分包的採購案，截至2024年底未接獲涉有違反「道德行為準則」及賄賂、腐敗及反競爭法規之相關申訴。

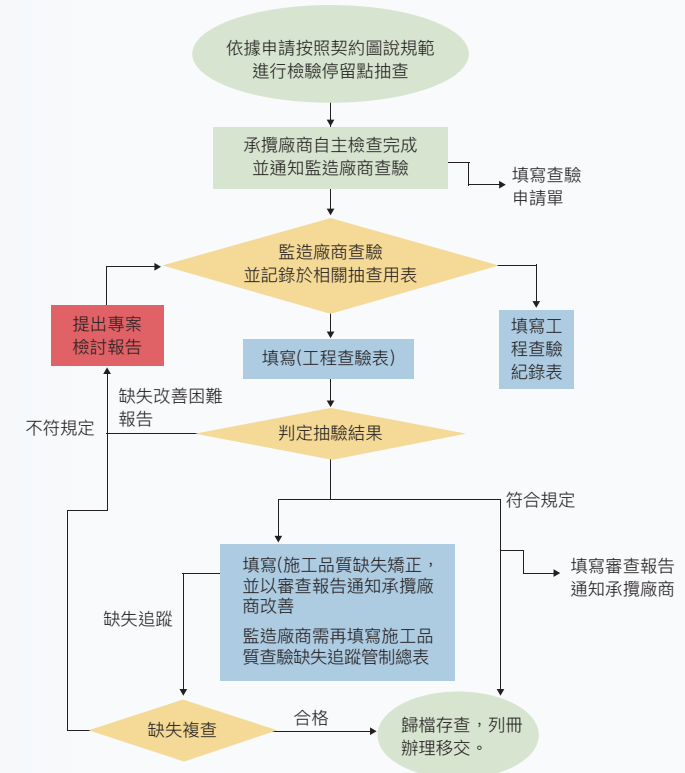
材料進場嚴格執行「材料及施工檢驗程序」以及「施工自我檢查程序」。材料設備進場前，先提送「材料設備檢(試)驗申請單」、依檢驗標準實施材料隨機抽驗，送至經客戶(業主)審查核定之檢(試)驗單位進行試驗，經判讀合格後方可使用。施工階段依據各工項之「自主檢查表」進行逐一檢查，檢查人員可以目視、現場量測或送樣檢驗等方式檢視品質，並將質性、量性檢查結果，如：尺寸、數量等，依實際狀況填寫及拍照存證。工項如遺漏、未完成或不符合標準，本集團將要求協力商依施工規範確實改正，並將改正過程填寫改正前、中、後資料及照片佐證，確保品質無虞，始得進入下一施工程序。

如社會住宅類型的新建統包工程，我們依據《國家住宅及都市更新中心施工品質管理作業要點》切實執行以達預防效果，品管人員依據事件做出潛在原因分析並訂定預防措施，並辦理追蹤及留存記錄。一旦發生不合格事件，將啟動相關矯正措施，詳述異常現象，分析異常原因，擬具矯正措施，檢附相關記錄，經工地主任判定為重大異常時，將「矯正處理」呈報公司督導主管，並由督導主管列管追蹤。當上述矯正與預防措施執行完畢後，由集團稽核部門，會同工地主任及品管負責人，確認效果並做成評估，擬定矯正與預防措施執行改善，如涉及其他單位配合，則於矯正處理中會辦配合單位並將相關資料列管存檔。

【材料設備送審及進場檢驗流程圖】



【施工自主檢查流程圖】



## 2. 施工現場品質

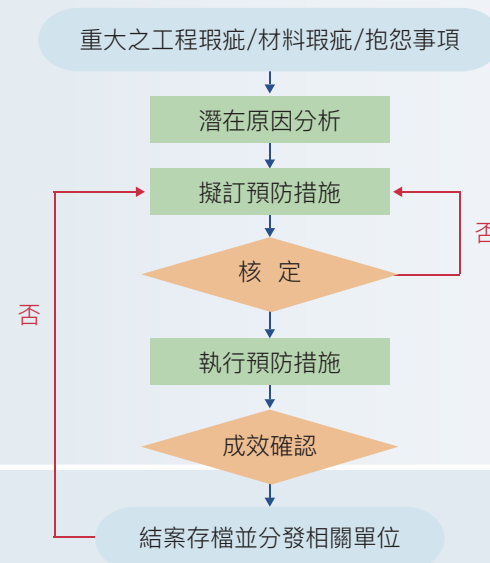
本集團依據施工品質管理作業要點及PDCA之管理循環(Plan-Do-Check-Action)制定品質管理制度，依合約及施工說明書、圖說規範、CNS、建築技術規則等來訂定品質管理標準，並參考ISO 9001品質管理系統程序，針對各項工程之特性制定品質管理計畫，作為工程材料及施工品質管制之重要文件，透過公布執行程序與方法、教育訓練、管理文件系統化、作業標準化等程序以確保執行的一致性，促成工程品質完善，符合規範規定與功能需求，確認達到業主需求。

我們對供應商及專業分包商進行施工現場品質管理，首重職業安全與衛生，並要求其負起安全責任，採取措施預防職業災害與意外事故。例如，指派

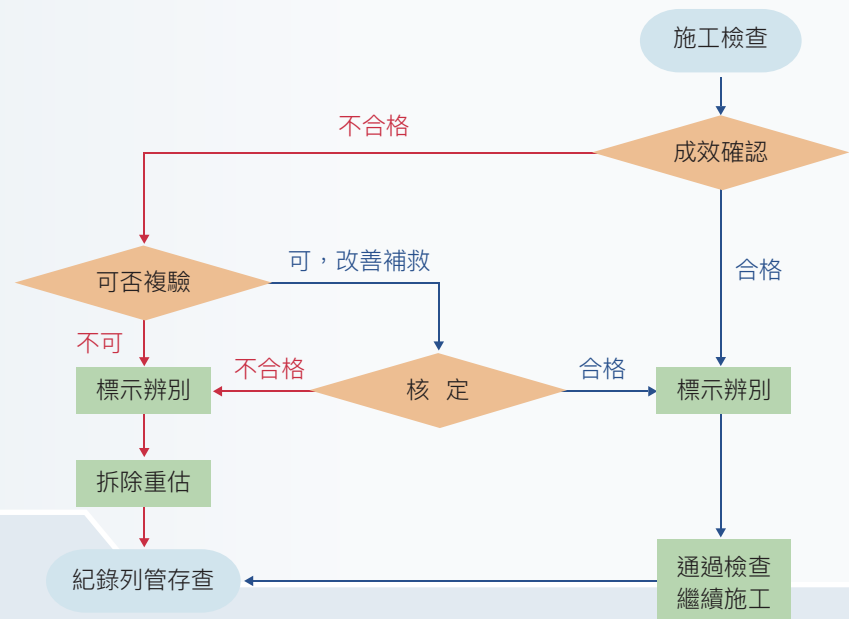
合格作業主管進駐現場，負責監督與管控，消除潛在危害，並對現場作業人員提供完整的安全教育訓練，且妥善保存相關記錄以備查驗；此外，我們亦重視環境保護，要求供應商簽署聲明並遵守相關環保法規，確保廢棄物妥善清運與合法處理，減少對環境的影響。

我們在施工品質與過程上相當嚴謹，於2024年度承攬的工程中，無論是施工階段或保固期間，皆未發生與結構缺陷或安全相關而須重新施工的情形，無衍生相關之重新施工費用，亦無因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟。相關供應商管理請參考4-2供應鏈管理之供應商管理章節說明。

【預防措施處理流程】



【矯正措施執行流程】



### 3. 財稅管理

本集團瞭解並遵循總部及承攬的在建案工地所在地臺灣之稅務法規，正確計算稅賦並依法於期限內申報繳納稅款，善盡納稅義務責任。鑒於企業永續應建立於擁有健全的稅務治理及風險管理機制，董事會為稅務事務之最高治理單位，董事會將稅務風險胃納及承受力設定為低度，藉由風險辨識及內部控管機制充分發揮監理作用，設有檢舉專線及信箱，舉報稅務不合法或不道德之事項。執行業務前進行妥善之稅務評估，不以避稅為目的，尋求公司整體稅負最適化，並同時考量對公司聲譽、風險控管及永續價值之影響。

本集團為妥善管理財務風險，已於2012年訂定風險管理政策並連同風險組織管理架構公告於公司網站並執行。設置審計委員會以強化董事會之職能，協助董事會監督財務報表允當表達、簽證會計師選解任及獨立性與績效之審核、法規遵循與風險管控。本集團2024年之財務績效及營運概況，請參考前述**1-3營運概況之財務績效**章節。

本集團於報告期間財務狀態良好，無被銀行列為拒絕往來廠商之紀錄，且有足夠的資金支應各項工程支出成本與本集團往來銀行皆為國內公營大型行庫，如：臺灣銀行及合作金庫、台中銀行等，公司成立迄今均無退票紀錄，信譽狀況良好。



### 2-5 資訊安全管理

本集團積極強化資訊安全風險管理，確保資料、系統、設備及網路安全，避免受干擾、破壞、入侵之行為或企圖，所有資訊作業除了符合國內外資訊安全法令法規外，更積極擴大國際資安標準的適用範圍與認證領域，將資訊安全融入於日常業務的執行中。

### 資訊安全管理政策及措施

1. 為防範電腦病毒之侵襲，本集團購買合法防毒軟體，並定時更新相關病毒碼及掃毒引擎。
2. 各單位如發生資通安全事件，應即通報資訊單位處理，並由資訊單位緊急事件危機處理，本集團已加入TWCERT/CC(臺灣電腦網路危機處理暨協調中心，發生資安事故時得緊急通報並獲得相關資源協助，並獲得資訊安全訊息及資源。
3. 購置新Firewall重新調整架構，淘汰舊款，無支援應用層防護，加強防護效能。
4. 依網路服務需要區隔獨立的邏輯網域，且針對不同作業環境建立適當之資安防護控制措施。
5. 更新資料備份機制，提供對各系統全面性快速還原，提高復原時間。
6. 訂定進行落點掃描及滲透掃描之進階持續性防禦措施，對加密勒索威脅偵測與防堵、發掘「未知」惡意程式等。
7. 強化網路服務防禦措施，能夠自動蒐集全網資產並制定安全管理政策，可即時阻斷違規設備。
8. 進行社交工程演練，員工資安意識強化是需要長時間持續訓練與輔導的，提升員工資安意識，避免遭受駭客入侵。
9. 加強復原應變運作機制，鑑別可能造成營運中斷事件之發生機率及影響程度，並明確訂定核心業務之復原時間目標(RTO)及資料復原時間點目標(RTO)，設置適當之備份機制及備援計畫。

10. 導入備份軟體Veeam及確保資訊完整及受到資訊攻擊時縮短還原時間。並完整化備份321機制。
11. 添購新防火牆設定新的防火牆安全政策機制。
12. 完整化AD機制設定使用者GPO利用政策控管使用者安裝及使用軟體達到資訊風險控管的目的。

我們致力於達成在瞬息萬變的網路安全威脅中不受推陳出新的風險和攻擊所影響之目標，並加強任何重大的網路攻擊或事件的即時防護，不讓公司財務業務造成重大不利之影響。

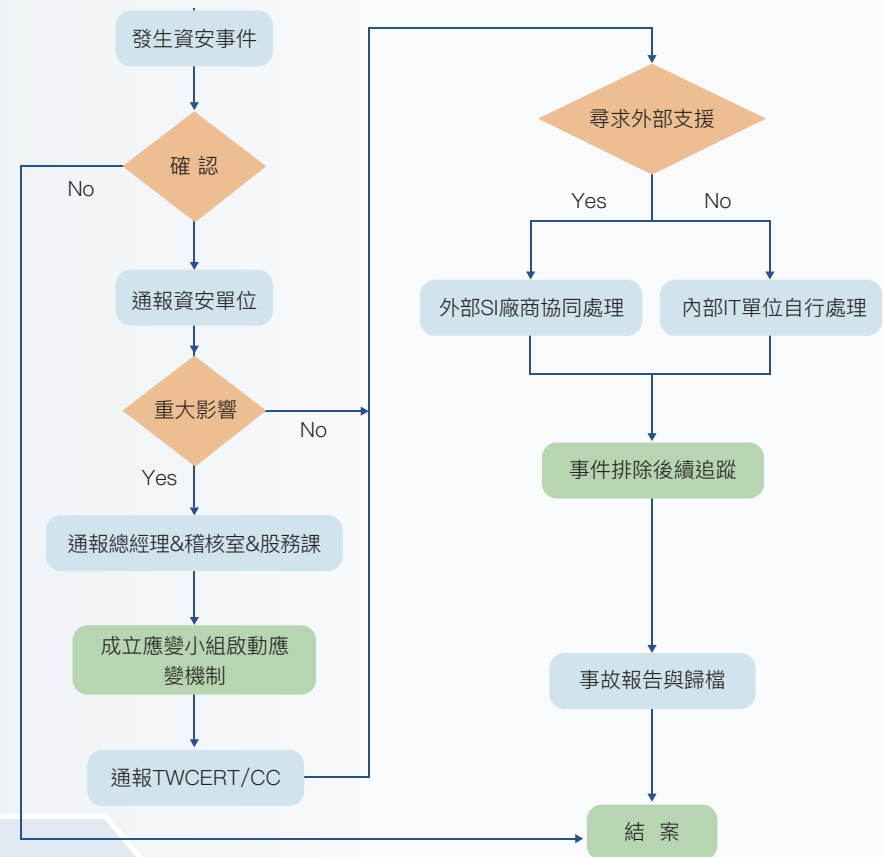
報告期間本集團並未發現任何重大的網路攻擊或事件，而對公司財務業務造成不利之影響。自2023年起，我們針對集團全體員工進行一年一次的資訊安全教育訓練及年度演練，2024年亦持續推動。

#### 【近三年資訊安全事件統計】

資訊安全事件	2022年	2023年	2024年
資訊安全事件總數	0	0	0
因資訊安全事件導致顧客資料遺失	0	0	0
因資訊安全事件受影響的顧客數	0	0	0
因資訊安全事件損失的財務	0	0	0
資訊外洩事件	2022年	2023年	2024年
資訊外洩事件數量	0	0	0
與個資相關的資訊外洩事件占比	0	0	0
因資訊外洩事件而受影響的顧客數	0	0	0

#### 資安事件通報機制

本集團於發生資通安全事件時，應依資安事件通報機制相關規定即時通報及應變，迅速完成損害控制或復原作業，降低資通安全事件對各單位業務之衝擊影響，並確保資通安全事件發生時之跡證保存，減輕事件影響並快速恢復正常服務。



## 環境治理



### 3-1 氣候變遷風險管理

為協助上市櫃公司建立完善的風險管理制度，臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心於2022年共同制定《上市上櫃公司風險管理實務守則》。三洋實業亦於本報告期間通過「風險管理政策與組織程序」，以風險管理作為內部控制的架構和目標依據，為穩健經營與邁向企業永續發展奠定基礎。董事會為風險管理最高決策單位，並由永續發展委員會負責風險的監督與管理工作。風險管理小組則統籌各類風險，包括營運、財務、作業與環境風險。氣候變遷治理亦依循此風險管理架構分配職責，由各業務單位擔任第一線風險辨識、評估與控制的責任單位，風險管理小組整合識別結果，納入整體風險管理程序，研擬因應對策，並定期向董事會報告管理成果。

為因應氣候變遷對企業帶來的風險與機會，未來我們將持續強化各類風險控管與應變能力，尤其積極管理並減緩環境變化帶來的衝擊，並逐步深化氣候資訊揭露的管理與實踐。依據主管機關所提出的永續揭露推動路徑圖，我們將循序遵循國際永續準則委員會(ISSB)所發布之《IFRS S2：氣候相關揭露準則》，強化涵蓋治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心面向的氣候資訊揭露框架。未來將更系統化地評估氣候變遷對本集團營運、策略與財務之潛在影響，包括極端氣候事件與轉型風險所帶來的挑戰與機會。請參考附錄氣候相關資訊執行情形內容。

治理 Governance	◆ 通過《風險管理政策與組織程序》，由董事會擔任風險管理最高決策單位，永續發展委員會負責監督氣候風險，風險管理小組執行各類風險之識別與應對，並定期向董事會報告。
策略 Strategy	◆ 為強化氣候應對能力，計畫導入TCFD架構，評估氣候變遷對營運、策略與財務的潛在風險與機會，納入營運規劃與決策流程，提升企業韌性。
風險管理 Risk Management	◆ 氣候風險納入既有風險管理架構，由各單位執行識別與控制，風險小組統籌管理並提出因應措施，確保氣候相關風險獲得有效控管。
指標與目標 Metrics and Targets	◆ 將逐步建立氣候相關指標，包括溫室氣體排放、能源使用與氣候風險曝險，並設定減碳目標，以強化績效追蹤與環境承諾。

為因應氣候變遷帶來的風險與機會，本集團評估策略情境主要依據兩大面向：依據IPCC第六次評估報告中全球暖化最嚴重情境（SSP5-8.5）進行評估實體風險，並參考2050淨零排放目標進行情境設定，評估相關轉型風險與機會。針對實體、轉型風險以及法規、技術、市場、商譽等類型進行辨識與評估，歸納出短期、中期與長期可能造成重大影響的關鍵風險與機會，並進行優先排序，最終彙整出3項主要風險與4項潛在機會。

【氣候風險與轉型機會評估】

面向	類別	說明	期間	影響層面	可能性	因應策略
風險	實體	極端天氣事件(颱風、暴雨、熱帶氣旋)	短期	直接營運	確定	強化工地防颱設施、加強巡檢、即時監測工地狀況、減少必要人員進場、投保相關災害保險。
	轉型	政府徵收企業碳費	中期	上游供應商	確定	採用低碳建材、調整採購結構及適度進行成本轉嫁。
	轉型/法規	強制申報與公共工程規範	中期	法規遵循	非常可能	已完成溫室氣體盤查，持續強化內部碳管理制度並因應未來法規要求。
機會	技術	資源效率，建造使用鋁模板	短期	直接營運	確定	透過導入環保建材與綠色施工工法，搶占綠色採購與永續標案市場，提升競爭優勢。
	技術	資源效率，再生材料之使用	長期	直接營運	確定	透過資源配置調整，有助於降低損失、減少營運中斷風險，進一步提升營運效率與企業抗風險能力。
	商譽	產品與服務，增加創新研發	中期	直接營運	非常可能	強化本公司品牌形象，並吸引對 ESG 表現重視的投資人、合作夥伴與客戶。
	市場	積極參與公共設	短期	直接營運	確定	未來可望因應政府政策變動，取得更多承攬機會。

我們致力遵守在合規運營情況下所涉及的相關環境保護法規，並確保集團符合法規的最低要求，在可行的情況下進行改進，通過定期與不定期的審查監督，確認政策的落實情況，及時採取相應的補救措施。同時透過工程規劃、設計與執行中的創新措施，如BIM規劃、綠建材應用及智慧建築規劃，我們有效減少資源浪費與環境影響。



3-2 能源與溫室氣體

能源管理

2024年本集團主要使用能源類別包含外購電力、液化石油氣、車用汽油及柴油等，經能源使用量轉換熱量單位後，合計為5,396.03十億焦耳(GJ)，耗用量最大宗為外購電力(佔70.33%)，其次為車用汽油(佔22.39%)。能源密集度和能源總用量呈現逐年上升趨勢，主要受到統計範圍擴大影響，2022年及2023年僅涵蓋辦公場域，而2024年則新增工務所範圍，使整體能源使用量提升，進而影響能源密集度數據。

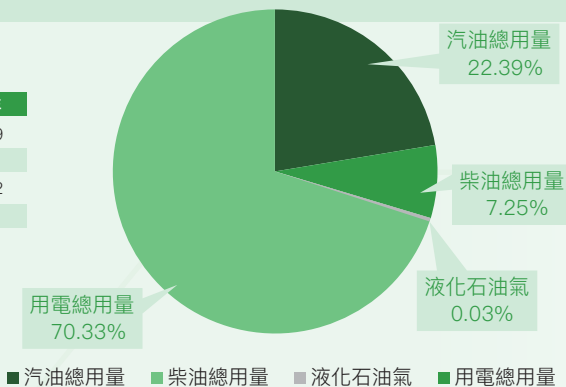
能源類別	2022年	2023年	2024年
車用汽油	361.90	981.71	1,207.99
車用柴油	-	640.44	391.11
液化石油氣	-	1.56	1.72
外購電力	929.71	1,939.21	3,795.21
營業額	1,169,012	1,947,532	2,335,467
能源總用量	1,291.61	3,562.92	5,396.03
能源密集度(依營業額計算) <sup>2</sup>	0.0011	0.0018	0.0023

註1：2024年報告書範疇以母公司三洋實業、子公司上鉅營造高雄部門和在臺灣地區承攬的在建案工地。  
 註2：2024年起能源密集度計算方式依營業額計算。



【能源類別使用量】

能源類別	2024年
汽油總用量(GJ)	1207.99
柴油總用量(GJ)	391.11
液化石油氣(GJ)	1.72
用電總用量(GJ)	3795.21



註1：各項能源熱值轉換係數：資料來源為環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，  
 註2：熱值換算焦耳：1cal=4.18J；電力 3,600 kJ/kWh；汽油 32,604kJ/L；柴油 35,112kJ/L；  
 液化石油氣 27734.3 kJ/L



溫室氣體管理

隨著氣候變遷的負面影響日益嚴重，碳排放管理已成為企業管理的重要議題。截止2024年底，三洋實業之實收資本額未達新臺幣50億元，依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，應自2026年起於年報揭露上一年度個體公司範疇一及範疇二的溫室氣體盤查數據，並自2027年起於年報揭露上一年度合併報表母子公司數據。

本集團自願提早於2025年正式啟動2024年溫室氣體盤查作業，依據ISO 14064-1:2018組織型溫室氣體盤查標準，建立完整的溫室氣體排放量盤查清冊。本集團針對溫室氣體類別一至六進行盤查作業，首次取得公正獨立第三方執行類別一及類別二之有限確信，將確信後的結果設定為基準值，以確保溫室氣體排放量盤查的正確性和可靠性。這些數據將被用來檢視減量情形，並滾動修正我們的管理政策。

盤查成果

本集團2024年溫室氣體總排放量總計29,133.125噸-二氧化碳當量 (tonnes-CO<sub>2</sub>e)，其中直接溫室氣體排放量(類別一)為174.0408噸-二氧化碳當量tonnes-CO<sub>2</sub>e(未使用生質燃料)，間接溫室氣體排放量(類別二至六)為28,959.0842噸-二氧化碳當量(tonnes-CO<sub>2</sub>e)。其中，類別一之固定與移動所排放之氣體為CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O等三類，製程直接排放為CO<sub>2</sub>，逸散性排放包含冷為之氫氟碳HFCs、水肥之CH<sub>4</sub>、滅火器之CO<sub>2</sub>。類別二為外購電力，類別三為大宗物料採購運輸、員工通勤和員工商務旅行運輸工具，類別四為採購原物料生產之排放和廢棄物運輸與處置。

溫室氣體排放量

	2024年排放量(公噸CO <sub>2</sub> e)
類別 1：直接溫室氣體排放和移除	174.0408
類別 2：輸入能源的間接溫室氣體排放	499.7025
類別 3~4：	
類別 3：運輸產生的間接溫室氣體排放	28,459.3820
類別 4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放	
合計	29,133.125

各氣體種類排放量統計表

類別 1 各氣體種類排放量統計表					
氣體種類	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	合計
排放量(tonnes-CO <sub>2</sub> e)	113.1541	20.5239	2.7040	37.6588	174.0408

註1：盤查範圍採用營運控制權法，盤查邊界涵蓋母公司、子公司及各地工務所。  
 註2：溫室氣體盤查採用ISO 14064-1：2021版本。  
 註3：電力排放係數係採用能源局公布之電力排放係數，2024年電力排放係數為0.474 tonnes-CO<sub>2</sub>e / 千度。  
 註4：燃料及冷媒排放係數參考環保署溫室氣體排放量之研究彙總資料-排放係數管理表6.0.4版或質量平衡。  
 註5：全球暖化潛勢係數(GWP)係引用IPCC第六次評估報告(2021)之數據。

## 節能措施

我們對能源使用非常重視並將節能理念付諸實際行動，不留於在口號上。環顧本集團位於高雄的總部辦公室，可洞見我們在空間設計上的節能心思，透過大量玻璃帷幕幫助室內自然採光，並使用具調節溫度的建材，使得辦公環境在降低空氣調節機使用情況下，仍可維持室內舒適溫度。同時，將照明設備汰舊換新，採用環保燈具，建置太陽能光電系統以達到節能，並定期檢測辦公場域之照度，確保明亮且舒適的工作環境。

此外，為了強化員工節能意識，我們不定期宣導節能減碳等環保議題，鼓勵隨手關燈、節約水電及廢紙再利用等環保活動，並不斷採用節能設備，以減少能源的浪費。另外，我們也鼓勵公司員工參與環保和當地社區活動，推廣環保意識，積極為當地社區的環境做出貢獻。

在工程管理面，我們致力於在施工階段減少對環境的衝擊。2024年本集團於「山明安居」及「水秀安居」社會住宅新建統包工程之案場導入太陽能LED警示燈，作為圍籬安全標示燈具。藉由太陽能發電取代傳統接電照明，節省電線鋪設所需耗材使用，並降低施工階段的能源消耗與碳排放，亦可維持夜間警示效果，提升場域可見度與作業安全，有效保障員工職場安全與節能減碳之間取得平衡，未來將視各工地實際狀況，持續評估節能設備的可行性與推廣範圍。

本集團重視綠建材的選擇、材料損耗的最小化、可回收資源的再利用以及循環使用，進一步降低能源消耗和資源浪費，相關資訊請參見**4-4 永續供應商**章節。本集團除了身體力行，積極實踐節能減碳政策外，也與員工攜手推廣環保意識，將永續理念融入日常行動。同時，我們亦鼓勵供應商、外包廠及承包商等合作夥伴共同遵循本集團的環境方針，從內部管理到外部供應鏈齊力落實永續目標，實現對環境更全面且深遠的正向影響。



檢測辦公環境照度



明亮的辦公環境，採用自然採光以節約能源



## 3-3 原物料使用

### 從設計到原物料管理



就建築營造行業領域來說，與能源和製程相關所產生的二氧化碳年排放量佔全球總計的37%，其中74%來自於能源使用；26%來自於建材和營造階段。為響應聯合國的永續發展目標(SDGs)及政府極力推動永續建築政策，本集團積極於承攬建案中導入多項環境永續因子之設計，如：太陽能板、雨水回收系統建置，以及優先採購符合綠建材標章物料、省水裝置及節能標章之設備、以省電型LED 取代傳統燈泡等等。

在原物料使用上，我們採取下列的循環經濟策略，採行「製造—使用—循環」的模式，透過重新設計提升能資源效率，從源頭避免污染與廢棄物的產生，使用更少資源來創造更多價值。

## 1.水資源再利用：

透過建築物屋頂、屋簷所裝設的集水管，設置雨水儲存槽，利用雨水回收再利用系統，回收再利用系統處理後之用水，可使用於沖廁、景觀、澆灌、灑水、洗車、冷卻水、消防及其他不與人體直接接觸之用水。

## 2.工程物料管理：

工程建材多選用綠建材，並成立工區材料分區庫存，分區領取避免材料浪費及反覆路程造成環境增加污染，並選用鄰近鋼筋加工廠，製作零損耗鋼筋材料至工地施工。大板型材料採取於工廠內打板放樣加工，減少工地裁切損耗，避免大量廢棄物造成環境污染。模板施工採用小型系統模施工法，模組化組立，減少重複拆裝造成損耗。2024年本集團承攬的各地建案中，已100%採用具省水標章的用水裝置。關於永續供應商以及永續產品之選用情況請參考4-4永續供應商之內容。



洗車台



混凝土驗廠



混凝土筏基層回填澆置



鋼筋吊料



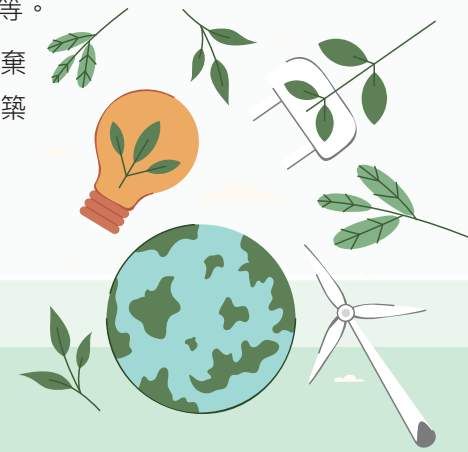
鋼筋加工廠驗廠

## 循環經濟

除了上述措施外，本集團亦從設計源頭與物料管理著手，致力於原物料的有效規劃與充分利用，以降低廢棄物產生，減輕對環境的潛在衝擊，並延長原物料的生命週期。我們認為，前端設計階段的妥善規劃是實現減廢的關鍵，進而能在製造、回收乃至再利用階段進行更全面的資源管理與應用整合。本集團統包團隊在工程規劃設計上，積極採取下列具體做法：

- **優化構造設計：**盡可能規劃減量型RC構造物，例如以生態草溝取代傳統側溝與鋪面結構，以減少材料使用。
- **提升預鑄化比例：**使用預鑄構件以降低現場模板、灌漿等工序所產生的廢棄物。
- **導入BIM技術：**於設計初期即透過BIM(建築資訊建模)進行工項與工序模擬，減少施工衝突、重工與材料裁切損耗。
- **選用環保建材：**採用可回收再利用之建築材料，如鋼鐵、鋁製品(如格柵)、再生骨料混凝土、木質家具與玻璃等。
- **使用再生資源：**導入廢棄物再生建材，例如石質再生綠建材、再生混凝土、再生磚(戶外使用)、再生骨材及高爐水泥等。

透過上述多元策略，我們不僅有效控管廢棄物產出與資源損耗，也實踐綠色設計與循環建築的理念，朝向減廢與資源永續的目標邁進。





### 3-4 環境衝擊

本集團在設計階段，強化生態景觀設計，如增加退縮5米之區帶，區界側保留至少1米寬連續綠帶，混合栽植常綠、變葉樹種並搭配開花灌木，創造都市生態空間。工程進行階段，我們針對所有工程進行環境因子檢監測，如空氣品質、噪音偵測、工區放流水，並針對環境影響評估調查結果，擬定環保及防制相關計畫積極進行控管，下列針對空氣品質、噪音管制、水資源管理、廢棄物管理、生態植栽等說明如下。

#### 空氣品質

各工務所施工期間我們均建置微型感測器與多元化CCTV系統，透過智能監控即時連續監控空氣品質及熱指數，以利隨時應變並採取改善措施。填築區採分期分區方式，裸露地面以防塵網覆蓋、灑水，如遇晴朗或風大時將增加灑水頻率，以維持溼潤度，以降低施工面揚塵影響程度。妥善規劃施工便道，減少施工作业面積，縮短地表裸露時間，並鋪設鋼板或級配料鋪設，以減輕逸散揚塵情形發生；工區範圍實施友善管理，降低空氣汙染之防制，加強車行路徑及裸露地表防塵作為。選用狀況良好之施工機具及施工車輛，並定期保養維護，避免在不正常之條件下操作。

#### 噪音管制

本集團依據環境部「營建工地噪音防制技術指引」，在施工中採取下列措施來降低噪音帶給民眾的困擾：使用低噪音、低振動型施工機具及運輸車輛，降低施工噪音量；施工機具及運輸車輛定期檢修、保養及汰換；車輛進出施工區，其速度應限制在每小時30公里行駛於指定路線；施工前及施工階段將進行噪音監測工作，比對施工造成之噪音影響，適時處理及調整施工因應等措施。

#### 水資源管理

2024年度本集團，包含高雄總部及在臺灣地區承攬的在建案工地，人均用水量0.0423ML，集團用水資源的取用方面，主要營運用水100%來自自來水，主要耗費為生活用水。

#### 【近三年水資源管理一覽表】

單位：百萬公升

年份	2022年	2023年	2024年
總取水量	4.06	9.72	10.10
總排水量	4.06	9.72	10.10
總耗水量	0	0	0
員工人數	100人	175人	239人
年度人均用水量	0.0406	0.0555	0.0423

本集團於各項工程進行中，積極推動水資源管理與再利用機制，以提高用水效率並落實環境保護。依據相關水土保持法令規範，我們在施工場域內落實多項控管措施，包括：規劃工地排水系統(含地下水處理)、鋪面工程污染物防治、設置防溢座及截流溝引導逕流、洗車台設臨時沉沙池進行水質前處理。

工地現場設置洗車台並搭配沉砂池，透過重力沉降方式有效去除廢水中之顆粒污染物，形成污泥後集中處理，沉澱後之溢流水若符合排放標準，即可排放或進一步回收再利用。開挖工程所抽取之地下水，除可作為工地車輛洗淨及道路灑水抑塵之用，也能藉由設置取水口提供周邊社區居民使用，善用地資源、降低自來水消耗。經統計，此循環水系統相較傳統洗車台節水約828度，並透過自動浮球裝置進行適時補水，確保系統穩定運作並避免資源浪費。此外，自2023年起，因防止場區內汙泥水漫流出場外，添購施工圍籬，並於完工後循環使用於其他工程，妥善發揮其功能。

## 【2024環境檢測項目結果彙整】

檢測類別	檢測項目	檢測結果摘要
空氣品質	1. TSP 2. PM 10 3. 氣象	每月空氣品質監測數值，均低於固定污染源空氣污染之周界排放標準。
營建噪音振動	1. 均能值 (Leq) 2. 最大值 (Lmax)	每月各項測值均符合營建噪音振動標準。
工區放流水	1. 溫度 2. pH值 3. 懸浮固定 4. 生化需氧量 5. 化學需氧量 6. 真色色度 7. 自由有效餘氯	每月工區放流水各項檢測值均符合營建工地放流水標準。

## 廢棄物管理

本集團在各地工務所施工期間所產生的廢棄物分為：營建廢棄物與一般廢棄物兩大類，包含：施工廢料、既有老舊設備拆除所產生金屬，及施工人員產生之生活廢棄物等。



本集團各工務所廢棄物皆遵照廢棄物清運計畫執行清理，委託合格代清除處理商清運離場進行處置，並將提報代清除處理廠商之同意文件送主辦機關核定，以避免對當地社區造成影響。本集團秉持節約自然資源使用、落實資源循環零廢棄的原則，達成廢棄物產生量最小化與資源回收再利用量最大化，促進物質回收再利用與資源循環再生利用，以減輕環境負荷。

我們在工程施工過程中垃圾資源回收利用策略如下：

- 妥善設置廢棄物集中分類處理區，進行「垃圾強制分類」、「廚餘多元再利用」、「裝潢廢棄物再利用」等工作。嚴格落實分類回收，定期排定專責人員維持工地整潔；設置密閉式垃圾桶收集人員日常產生之廢棄物。
- 採用可回收再利用的建築材料，以及廢棄物再生材料，促使材料循環再利用。

2024年本集團雖然總包承攬的工程案件數量較去年度明顯增加，營業廢棄物總量卻較去年度下降53.87%，顯示出營建流程、材料控管和現場管理所推動的減量措施已有效落實，展現資源效率提升之成果，印證本集團對實踐循環經濟的決心。

## 【廢棄物統計】

單位：公噸

種類	處理方式	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	再利用及回收	240.68	613.19	910.64
	焚化處理	576.60	3,819.97	2,393.75
	掩埋處理	0	0	0.62
	合計	817.28	4,433.16	3,305.01

## 環保支出

本集團一般廢棄物總量雖相較於去年度增加，本集團持續透過強化現場分類與回收制度，提升可回收物比例，故減少其他廢棄物處置的需求，相關環保支出明細詳如下表所示。

年度	2022年	2023年	2024年
一般廢棄物處理費	1,044,623元	5,042,664元	1,434,329元
營建廢棄物處理費	1,145,798元	6,592,747元	3,791,206元
合計	2,190,421元	11,635,411元	5,225,535元

註：2023年度將「施工圍籬」誤植於水汙染防治相關支出，已在此表修正。

## 生態植栽

我們在工案設計階段就納入生態考量因子，選擇符合適地種植、易維管、具誘鳥誘蝶特性及原生物種作為植栽，如九芎(觀葉季節11~1月)、黃花風鈴木(花期3~5月)及複層植栽等誘鳥蝶開花及觀葉植物，將綠意及生態帶進基地內開放空間，增添人行散步空間季節變化色彩，營造自然舒適、放鬆的安居環境。將建物露臺及屋頂適度綠化，達到調節周遭空氣的溫溼度使環境舒適，亦可減少人工鋪面曝曬於烈日下，減低屋面吸熱。更進一步完善設計雨水回收系統，作為植栽噴灌使用，有效創造生物多樣性的平衡環境，各種巧思足見本集團對於維護生物多樣性所盡的心力。



工案基地周邊綠植

生態植栽

玉井工案種植假儉草

## 綠建築

近年來氣候變遷對環境、人類生存影響愈來愈深遠，營造工程多數會將永續、節能、減廢、管理等永續綠建築意念納入設計指標中，在設計、規畫、施工、維護等各生命周期階段，致力於消耗最少能源、製造最少廢棄物為目標，綠建築以及智慧建築之規畫已成為本集團承接各項工程委託時，對於自我的深切期許。如「裕忠安居」社會住宅新建統包工程中，參照EEWH綠建築，「生物多樣性」、「綠化量」、「基地保水」、「日常節能」、「二氧化碳減量」、「廢棄物減量」、「室內環境」、「水資源」及「污水垃圾改善」等七項指標，將整體綠化面積、屋頂及外牆之隔熱性能、

結合太陽能系統、公設區域空調系統設計採一級能耗產品等綠建築規格，結合智慧社區規劃策略之中央監控、設施、節能、健康舒適等管理，妥善降低維護管理成本，將本集團的工程置入深遠的永續藍圖之中。截至2024年底，本集團承攬工程累計共有4件個案取得綠建築標章，合計認證樓地板總面積34,243.03平方公尺，相當於1.2個台北小巨蛋樓地板面積(27,506平方公尺)；而8件個案取得候選綠建築證書，合計認證樓地板總面積72,478.71平方公尺。



高雄高工附屬立體停車場新  
建工程綠建築證書-合格級



高雄市大寮社宅候選綠  
建築證書-銀級

此外，我們在工程規劃與設計階段即全面納入地震風險評估與耐震設計策略，展現對結構安全與永續建築的高度重視。工案採用具高韌性與穩定性的樑柱韌性抗彎矩構架(SMRF)作為主要抗側力系統，搭配鋼筋混凝土(RC)結構，發揮混凝土的抗壓與鋼筋的延性優勢，整體兼具抗震、抗風與防火能力。結構設計遵循「強柱弱樑」、「韌性設計」等原則，藉由梁端塑鉸吸收地震能量，有效控制側向變位與層間變位角，強化建築整體穩定性與使用舒適性。工程依據內政部「建築物耐震設計規範及解說」進行規劃，依建築用途採耐震係數 $I=1.25$ ，並採用極限強度設計法與地震力分析，搭配使用符合CNS標準之耐震鋼筋，全面提升建築耐震表現與災害韌性。2024年「大寮社會住宅新建統包工程」以及「裕忠安居」社會住宅新建統包工程等案皆獲得耐震設計標章認證。

## 價值創造

三洋實業秉持創新與責任並重的精神，積極推動價值創造。通過將人工智慧融入工務所場域，集團不僅專注於綠建築設計，更整合多項AI科技管理系統，提升工程質量與效率。我們引入BIM模型優化作業流程，採用機械手臂與AI技術降低施工風險，並探索新興科技在建築中的應用，實現工程智慧化。同時，集團致力於與供應商夥伴共同打造責任供應鏈，透過誠信經營與嚴格考核機制，促進在地採購，支持區域經濟發展，並減少運輸能源消耗。在工程實踐中，我們選用易拆解、可回收的建材，結合自然與低環境負荷的材料，積極降低營造事業對環境的影響，實現企業永續經營的願景。



### 4-1 創新管理

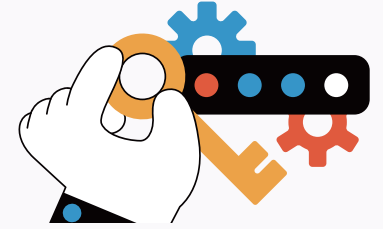
#### 將人工智慧落實在工務所場域中

現階段我們致力於發展公共工程專業領域，一向以創新和永續發展為己任，並在該領域精益求精。我們不僅僅考慮綠建築設計，更融合多項人工智慧科技管理系統，透過不懈的研究與投入，除了應用市場上已經成熟的工程科技，並持續投入資源研討構思將新的科技導入建築物中，提升工程的素質。

我們將先進的人工智慧科技納入工程監控和管理系統中，這包括具有移動功能的CCTV即時監控系統，能夠全方位地捕捉施工現場的動態；以及縮時攝影主機，能夠以時間軸方式紀錄施工過程，從而更好地掌握施工進度和品質。除此之外，我們還搭建緊急廣播通報系統，當發生緊急情況時，能夠快速且有效地通知所有在場人員，以最大程度地減少損失。同時，在施工區域的每個樓層都安裝緊急連通系統，確保管理人員能夠及時了解現場情況，以便做出適當的應對舉措，進一步提高工程管理的效率和準確性。

我們導入最新的可戴口罩人臉辨識系統，除了借鑒COVID-19疫情期間的經驗，同時也是考慮到工務所真實施工場景中員工基於曝曬、呼吸道的自我保護，同時結合額溫監測功能，不僅可以確保施工人員的安全，還能有效

地控制現場進出情況。這個系統能夠自動記錄人員的進出時間，並在需要時進行身份驗證，當人臉及體溫不正確，將不會開啟通關系統，從而實現更高效的管控效果。



#### BIM模型選位，有效提高作業安全和效率

我們也置入建築資訊模型BIM的應用，在施工前運用BIM模型對施工區域進行事前安全評估，完成主項檢查，模擬衝突點確保施工時的整合，使工程人員對各種建築資訊做出正確的判斷及應對，大大提升工程順遂，確保安全及品質。例如，透過BIM建築資訊模型的建置，檢討吊車施作位置與迴旋角度，減少吊掛作業迴旋時可能發生之掉落、被撞、傾倒、砸傷等事件，進而確認吊車正確放置位置，精準規劃淨空範圍設置，達到施工安全及品質。在應用BIM模型投入技術深化發展及應用研究方面，我們與業主、供應商及監造單位共同研究，根據成果進行造價管控，進而實現成本控制。

#### 機械手臂取代人工，降低高空作業風險

本集團部分營造工程高架作業首創採用機械手臂取代人工，結合AI及Robotics，以創新方式執行工程，改善勞力問題、專業人才高齡化等問題，不只有望有效的改善各項工程安全，也讓營造有機會成為一項藝術，進而改變全球建築與營建產業之高勞力密集特性。同時為降低勞工高空作業風險，本集團與逢甲大學進行產學合作，研究高空作業噴塗機械人，降低高風險作業危害，減少勞工高工作業滯留時間，藉由機械人控制與資訊整合運算技術，結合建築資訊模型(BIM)與建造工藝，以智能化控制系統，提升機器人對環境適應性，符合複雜建造任務。2024年我們將機械手臂引入屏東縣里港長照園區進行外牆打底粉刷技術。請參閱4-3產學研發章節內容。



## 4-2 供應鏈管理

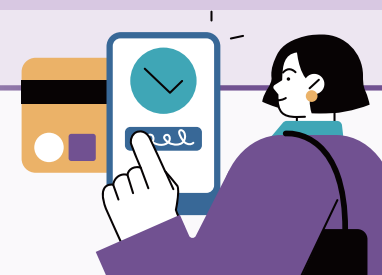
### 供應商管理

本集團對供應商訂定有相關管理辦法，並於供應商遴選及後續溝通交流的過程中向供應商充分表達本集團以誠信經營之原則。相關責任部門與供應商、專業分包商或其他商業往來交易對象簽訂合約時，明訂如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款，要求建立誠信經營之企業文化，遵守本集團之「誠信經營守則」，規範與交易往來對象建立業務關係前，應對其進行誠信經營評估。

此外，我們於2020年制定「供應商管理作業」，與供應商、專業分包商簽訂的合約「一般通則」中明訂應遵照政府所頒營造安全衛生設施標準、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生法及其施工細則、水污染防治法、空氣污染防治法、噪音管制法及廢棄物清理法、及營建剩餘土石方處理方案等法令規定，施工期間，隨時負責工地安全衛生及環境保護。

施工前本集團與供應商簽署相關聲明，要求供應商遵守各項施工工程政策，如對工程中廢棄物需依環保之廢棄物清理法及相關規定清運出工地並且合法處理，並且對安全衛生及環境保護、污染防治設施應負完全責任，並應採取有效措施，預防職業災害公共危險及其他意外事故之發生。

我們在施工現場安排訓練合格之作業主管，負責檢查及監督、管制、消除潛在之危害，對所屬現場作業勞工辦理必要之安全衛生教育訓練，並留存訓練記錄備查。於施工使用之危險性機具或設備有代行檢查機構檢查合格之有效證明，方可進入工地，且其操作人員具有經中央主管機關認可之訓練或經技能檢定之合格證明；若有吊掛作業時，執行吊掛之作業人員業經專業訓練。我們不會使用或聘僱未經許可、許可失效或其他單位所申請聘僱之外籍勞工。



### 供應商稽核/輔導

為強化供應鏈管理並落實企業永續責任，本集團對新進與既有供應商均建立嚴謹的評選與管理機制。於供應商評選及管理過程中，皆依據標準化作業流程進行審查，作為合作資格之必要條件。2024年新進供應商共計139家，完成評選比例達100%。

針對既有供應商，本集團持續落實年度稽核作業，稽核項目涵蓋品質(含環境相關指標)、成本、交期與服務配合度。2024年共完成152間供應商稽核，後續供應商考核結果依照總分高低劃分為A、B、C、D等四個等級，並記錄於「供應商考核表」內，經由權責主管簽核後對考核達標(A、B級)的供應商及專業分包商可選擇於來年繼續合作，對於C級者將輔導改善，D級者則列入汰換名單或停止合作，以確保供應商整體表現持續精進。

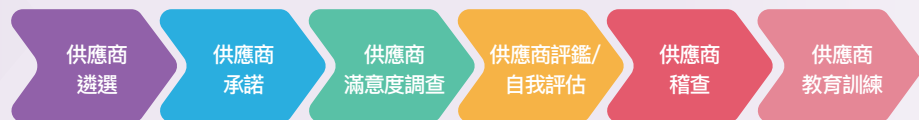
#### 【供應商評核機制】

評估項目	評估重視程度占比
Q(Quality, 品質)	25%
C(Cost, 成本)	25%
D(Delivery, 交期)	25%
S(Service, 服務/配合度)	25%

分數評級	分數級距	管理方式
A	優先採購(90分以上)	優先詢價廠商
B	建議合作(80-89分)	可詢價發包廠商，需注意供應商品質、實績的表現
C	尚可改善(60-79分)	重點查核廠商施工及材料品質
D	不合格(59以下)	不在詢價發包此廠商

為因應國際間對於「禁止人口販運」、「反騷擾」及「集體協商」的重視，本集團於2024年9月修訂新版「供應商行為準則」及「廠商誠信廉潔承諾書」，以期與國際要求齊頭並進，邀請所有的供應夥伴在永續發展上一同努力，確保供應鏈中所有廠商的工作環境安全及員工得到尊重，以及製造過程中對環境負責，遵守勞工安全衛生有關規定。透過風險問卷回覆過去爭議事件與違反法令等方式，確認供應商的風險性。未來針對高風險之供應商，將依循供應商人權風險減緩相關措施嚴加監管，並定期追蹤改善情形。同時，我們規劃透過進行教育訓練，建立更多元的溝通經驗交流模式，強力宣導本集團對人權議題的重視，期許帶動供應商和我們一起力求改善。2024年原物料供應商已簽署廠商誠信廉潔承諾書為596家，簽署率為100%。

#### 【供應商流程制度】



#### 【供應商管理概況】

供應商類別	項目	2024年
當年度新進供應商 <sup>1</sup>	評選通過之數量	139
	評選採用品質/環境標準之比例	100%
既有供應商 <sup>2</sup>	供應商之數量(a)	596
	已稽核品質/環境之數量(b)	152
	稽核百分比(b/a)	25.50%

註1：新供應商包含原物料供應商以及其他合作廠商，如環境檢測相關廠商等。

註2：2023年報中揭露關鍵供應商稽核概況，於2024年更新為既有供應商稽核概況，過去年度資料請見2023年本集團永續報告書。

#### 在地採購

本集團透過制定「誠信經營守則」以及「供應商管理作業」，積極與供應商夥伴合作，打造責任供應鏈，追求企業永續經營及成長，持續落實當地採購，促進在地經濟及降低運輸能源消耗。透過在地採購，攜手供應商共同邁向永續經營。2024年在地採購供應商數量增加至596家，採購類型主要為工程採購、材料採購、其他採購等，年度在地採購金額占比達100%，未來亦將持續強化與在地供應鏈之關係，與在地廠商共同成長。

#### 【近三年採購資訊】

	2022年	2023年	2024年
供應商間數	181家	351家	596家
在地採購金額	2,189,037,706元	2,060,969,332元	3,420,001,169元
當年度總採購金額	2,189,037,706元	2,060,969,332元	3,420,001,169元
在地採購比例	100%	100%	100%

#### 綠色採購

本集團秉持永續發展的承諾，積極推動綠色採購政策，採購項目涵蓋多元面向，主要包括鋼構工程、低碳混凝土、太陽能工程。鋼構工程部分，優先採用可回收性再利用的鋼材，有效減少建築過程中的環境衝擊；低碳混凝土採用替代性膠結材料與再生骨材，以降低水泥使用量與製程碳排，符合低碳建築趨勢。於太陽能工程方面，導入高效能太陽能設備與系統，提升自有設施的再生能源使用比例，實際落實能源轉型目標。其他項目則涵蓋節能設備、環保標章產品與綠建材等，共同推動環境永續與供應鏈綠色轉型。

2024年綠色採購金額為854,868,848元，相較2023年採購金額599,812,019元，成長幅度約43%。未來，我們將持續擴大綠色採購範疇，將環境友善作為採購決策的重要依據，並優化供應商評選與管理機制，強化綠色創新與永續價值鏈的整合，致力成為淨零轉型的產業典範。

#### 【2024年綠色採購資訊】

採購類型	供應商間數	採購金額
鋼構工程	2	398,827,353元
低碳混凝土	2	314,408,992元
太陽能工程	1	118,750,000元
其他	21	22,882,503元
合計		854,868,848元



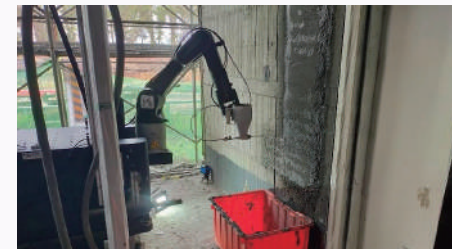
### 4-3 產學研發

營造業長期以來多仰賴傳統師徒制，對自動化與機械化技術的導入相對保守，使整體產業仍以人力密集為主。然而，近年勞動力短缺問題日益嚴峻，也促使營建產業開始面對轉型壓力。

本集團於部分承攬工程中導入機器手臂，搭配AI與Robotics等先進技術，推動營造流程創新。這項做法不僅有效因應勞力短缺與專業技術人員高齡化等挑戰，也為營建業注入藝術性與精緻化可能，逐步改變高勞力密集的產業結構。

此外，本集團重視高空作業的施工安全，與逢甲大學合作研發高空作業噴塗機器人，由本集團提供場地與材料支持，並導入建築資訊模型(BIM)與智能化控制系統，強化機器人於複雜工法中的靈活應用與精準度。此一整合性技術發展不僅提升施工效率，也為建築現場帶來更高的安全保障，開啟營造業智慧化轉型的重要突破。

2024年我們於「屏東縣里港鄉住宿式長照機構新建工程」實施自動化泥作機器人展演與教育訓練，實地示範如何運用機器人強化施工安全與提升作業品質，帶領同仁共同邁向智慧營建新時代。



自動化泥作機器人展演與教育訓練

### 數位構築與AI設計革新：邁向建築智慧化轉型

本集團與趙建銘建築師事務所共同舉辦「2024數位構築論壇」，聚焦建築數位化與自動化趨勢，並發表機器手臂於建築構築過程中的實務應用成果，展現其於精密加工、參數化設計與複雜構造建造上的高度潛力與效益。論壇特別邀請「成大數位智造工坊」主持人沈揚庭副教授，深入剖析智慧建造(Smart Construction)技術發展，並由建築師吳建禾探討人工智慧(AI)如何革新建築設計流程。隨著AI與自動化技術的快速進展，建築設計與營造工程正邁向高度整合、智慧化的新世代，為建築產業帶來深遠的變革與創新契機。



數位構築論壇



## 4-4 永續供應商

為因應氣候變遷及地球暖化造成之衝擊，我們不斷思考企業應承擔的社會責任並採取行動，積極面對營造業的減碳使命，期許自身成為臺灣在邁向淨零轉型路上的最大助力。我們在各項工程中選用可輕鬆拆解以及回收再使用的組件，減少多餘物料浪費材料以減低生產耗能與資源消耗，如使用組合屋作為工地辦公室；透過減少化學合成材之生態負荷與能源消耗，並選用自然材料與低揮發性有機物質建材，以降低營造事業對於環境的衝擊。

我們在建材方面選用提供符合環保標章以及綠建材標章等產品，考量產品的再使用(Reuse)、再循環(Recycle)、廢棄物減量(Reduce)、低污染(Low emission materials)，也包含全面使用LED燈具以及省水標章的衛浴設備等。我們更選用環境監測之專業廠商，作為來加強各項可能對於環境的衝擊之監控，如檢測噪音、放流水、空污。

聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)針對供應鏈永續經營的衡量方式制訂10項標準，涵蓋環境責任、勞動措施、人權維護和反腐敗等領域，為實現社會責任的實務和產品所制訂，皆源於有利於人類與地球，並建立正面的品牌意識、競爭力和長期盈利能力。本集團在營造的本業之中展現企業社會責任，對自身的工程有著「創造出更耐用且更具環境維護兼顧的產品」之目標，對於各路供應商訴求，除了已經著重的環境責任、勞動措施，亦會持續秉持著協力促進永續的精神前進。



混凝土驗廠



鋼筋吊料



泥作用材料砂

### 【2024年使用永續產品列表及使用情況】

項目	單位	數量	備註
各式塗料	m <sup>2</sup>	252,017.08	健康綠建材
高壓連鎖磚	m <sup>2</sup>	1,065.00	綠建材
高壓噴砂界石	m	1,556.00	再生綠建材
磁磚	m <sup>2</sup>	88,602.40	環保標章
地磚	m <sup>2</sup>	52,572.70	綠建材或環保標章
	個	46.00	健康綠建材、環保標章
強化玻璃	式	1.00	綠建材(LOW-E)
水泥	m <sup>2</sup>	1,551.00	健康綠建材
外牆板材	m <sup>2</sup>	2,626.00	-
裝修板材	m <sup>2</sup>	15,757.90	綠建材或環保標章、高性能綠建材(吸音性)
	座	1.00	健康綠建材、再生綠建材
樓板隔音緩衝層	m <sup>2</sup>	9,641.00	綠建材或環保標章
設備部分			
廚房流理檯	m	180.00	健康綠建材
隱藏扣合式烤漆鋼板	m <sup>2</sup>	6,764.00	綠建材
自然通風器	m	230.00	綠建材
槽體	座	6.00	健康綠建材
其他			
機電工程	式	1.00	衛浴設備省水標章
植栽	m <sup>2</sup>	26,800.00	-
	株	15,125.00	-
隔間材料	m <sup>2</sup>	30,219.44	健康綠建材、環保標章
地坪			
景觀植栽工程	m <sup>2</sup>	783.30	綠建材或環保標章
植草磚	m <sup>2</sup>	1,932.00	再生綠建材
木材地坪	m <sup>2</sup>	177.00	綠建材或環保標章
地坪	m <sup>2</sup>	4,866.06	高性能綠建材

## 共融共榮

我們秉持人才為核心資產的理念，致力於營造公平、友善、多元的工作環境。我們透過公開招募及多元管道，積極創造平等的就業機會，並推動平權教育，涵蓋性別平等、文化包容與職場安全等主題，確保每位員工都能在尊重與理解中實現自我價值。為了保障員工身心健康，我們不斷優化職場條件，提供健康管理服務及安全教育訓練，並將零職災作為最重要的工作目標。同時，本集團將結合專業與策略，致力於回饋社會，實現企業與社會的共同成長與和諧發展。



### 5-1 多元與包容

#### 招募政策

在人才招募方面，我們透過公開方式招募新進人員，以多元管道進行包括人力銀行、產學合作、員工推薦及大學聯合舉辦之徵才博覽會等，付諸實際行動提倡平等的就業機會，強化對弱勢族群的照顧。

由各權責部門主管依據其學識、經驗、人格特質及工作經歷選出適合於本集團任職的同仁，所有員工的權益皆受勞動基準法與相關法令保護。本集團恪遵政府勞動法令相關規範，未僱用未滿16歲員工、不強迫與強制勞動，如遇有營運變化產生之人力需求重大影響，謹遵勞動相關法規，於法規之預告期間前妥善與同仁溝通與處置。

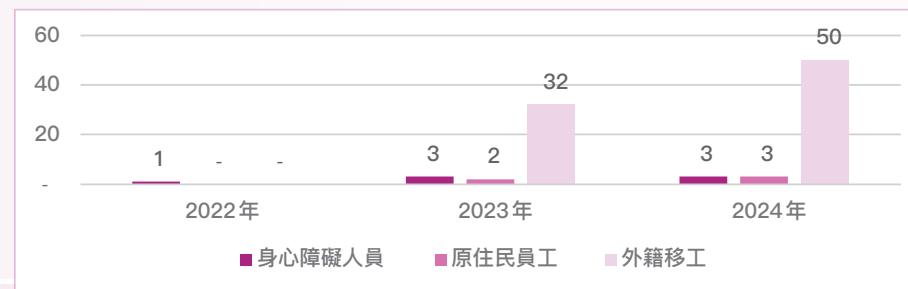
依據《身心障礙者權益保障法》第38條與《原住民族工作權保障法》第12條規定，截至2024年底本集團身障人士晉用3人，超額晉用優於法定要求

之2人；另保障原住民工作權及經濟生活，原住民身分晉用3人，聘用足額原住民，不需繳納原住民族就業代金。自2023年底，子公司上鉅營造開始啟用外籍勞工加入公司的工作團隊，截至2024年共雇用50位外籍勞工，並給予與國內同仁相同的照顧，致力打造友善職場與良好生活環境，相關福利措施請參考5-2薪酬福利之員工福利章節內容。

我們亦推動相關平權行動方案，透過教育訓練，宣導平權、性騷擾防治、防止就業歧視、尊重與理解文化差異等理念；施行且周延相關平權措施，例如提供哺乳工時、陪產假、家庭照顧假等，以強化同仁對於職場平權的理解與尊重，務求讓全體同仁了解公司落實人權保護之決心，請參考5-2薪酬福利之員工福利章節內容。



年底在職人員人數-其他類別





## 人力概況

截至2024年底，本集團員工總人數為239人，較2023年增加64人，全體員工皆為全職員工，無兼職人員(計時工作)，亦無非員工之工作者。主要人力為介於31-50歲的青壯年員工，68.07%以上的員工具有大專以上學歷。

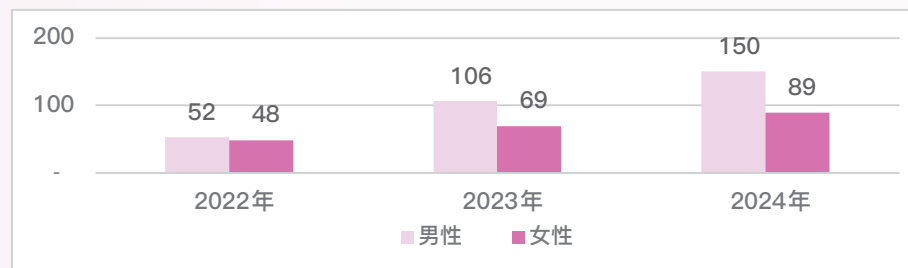
截至2024年底，本集團女性員工89人(占37%)。其中，進一步按職級劃分，2024年基層主管以上37人，女性占比27%；中高階主管類別中，女性主管占比31%，在本集團董事長及重要部門的中高階主管多位為女性；在集團的高階主管中，亦有女性主管偕同工地主任帶領多項工案，成為產業結構相較之下較為陽剛的營造業的新典範，同時也象徵著在我們的大家庭中，性別完全不會成為升遷的唯一考量。

因營造產業特性關係，本集團雖然仍舊員工男性人數相較於女性員工為多，然而本集團的各項職務工種並未因性別不同而有差別待遇。本著職場性別平等的理念，照顧不同性別上的各項需求。我們鼓勵女性同仁得到公平的晉升機會，致力於兩性平權的友善職場環境，2024年共4位同仁獲得晉升或調任的機會，其中3位男性、1位女性。

對於任職滿6個月之同仁，可依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最長不超過兩年，不分性別支持員工因照顧家庭申請育嬰假。未來集團會持續堅持維護同仁們在平衡家庭與事業間的權益，並健全相關舉措以彰顯對於兩性平權的重視。

如前所述，營造業長期以來一直注重傳統的師徒制度，因此具有一定工作資歷的銀髮族員工是我們在通往進步道路上不可或缺的中堅力量。本集團於2024年晉用1名65歲以上員工；截至2024年底，本集團50歲以上員工43人(占18%)，約每5名員工中就有1名中高齡專業人士，且65歲以上員工2人，其中一名高齡70歲以上，借重該員豐富的經驗，強化團隊在實務上的操作。我們相信，專業與實務經驗是相輔相成的，因此在人才選用的時候，並無因為性別或是年齡而有所成見；而高齡的員工所擁有的寶貴經驗，亦為年輕後輩同仁在工作上、日常中的良師益友。

### 【歷年全職員工結構組成—性別分布】



### 【歷年員工結構組成—性別分布】

人力類別	項目	2022年		2023年		2024年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
契約類別	不定期契約(永久聘雇員工)	52	48	83	69	100	89
	定期契約(臨時員工)	0	0	23	0	50	0
雇用類別 <sup>1</sup>	全職人員	52	48	106	69	150	89
	兼職人員	0	0	0	0	0	0
職級類別	高階主管	4	2	4	2	4	2
	中階主管	4	2	7	2	7	3
	基層主管	13	4	14	3	16	5
	基層人員	31	40	81	62	123	79
當年度合計員工人數		100		175		239	

註1：本集團近三年無雇用計時員工、派遣人員及無時數保證人員。

## 【歷年員工結構組成一年齡分布】

項目	2022年			2023年			2024年		
	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上
高階主管	0	0	0	0	0	0	0	2	4
中階主管	0	4	8	0	5	10	0	4	6
基層主管	1	9	7	0	12	5	1	14	6
基層人員	16	41	14	32	87	24	46	129	27
合計	100			175			239		

## 員工流動

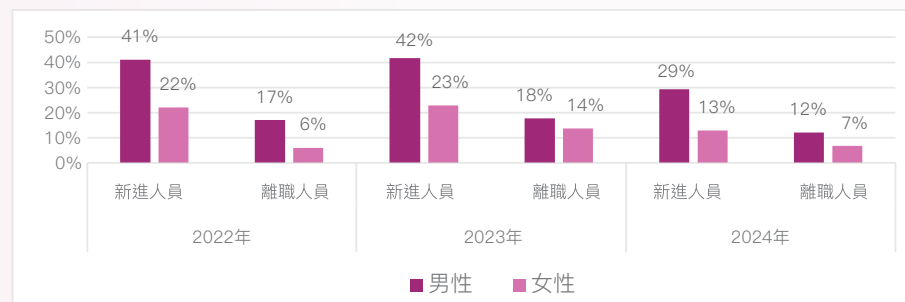
檢視本集團近兩年的員工流動情況，扣除到職不滿三個月的員工人數，於2024年度新進員工共101人，其中女性31人(新進率13%)、男性70人(新進率29%)；依年齡區間分析，30歲以下的新進員工共25人(新進率10%)，31歲~50歲共66人(新進率28%)，50歲以上共10人(新進率4%)。相較於2023年，新進率在性別與年齡層的分布上，皆略為下降，反映本集團人力結構日益穩定。

本公司重視人才的留任與組織穩定，對於擬離職員工將安排關懷訪談，了解其在職期間的工作感受、離職原因與建議，作為強化溝通並優化制度與提升管理的重要依據。此外，本集團近年來積極以企業成長之成果回饋員工，2024年透過整體調整薪資等措施以，提升員工歸屬感與留任意願。相關薪資福利請參考5-2薪酬福利章節內容。

扣除離職不滿三個月的員工人數，2024年度離職員工45人，其中女性16人(離職率7%)、男性29人(離職率12%)；依年齡區間分析，31歲~50歲的員工比例較高，離職26人(離職率11%)，30歲以下的員工離職5人(離職率2%)，50歲以上的員工離職14人(離職率6%)。相較於2023年，離職率亦呈下降趨勢，反映出員工對於公司留任意願提升與內部管理成效逐步顯現。

## 【歷年員工流動情形一覽表一性別分布】

人數分類	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新進人員	41	22	73	40	70	31
離職人員	17	6	31	24	29	16
當年度員工合計	100		175		239	

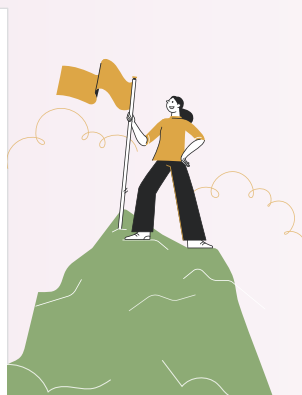
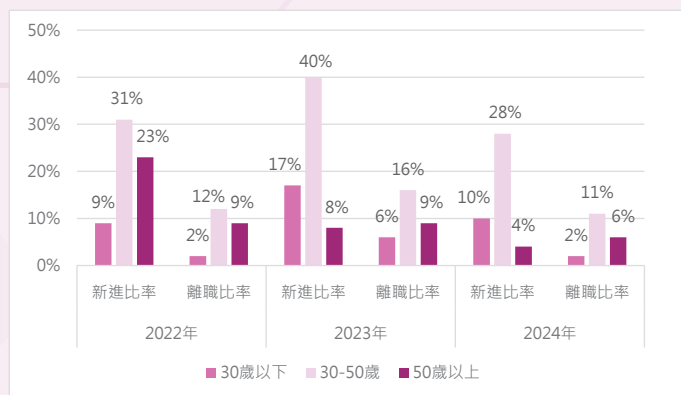


註1：新進(離職)率=當年度該類別新進(離職)人數÷當年度在職總人數。



## 【歷年員工流動情形一覽表—年齡分布】

人數分類		2022年	2023年	2024年
新進人員	30歲以下	9	29	25
	31-50歲	31	70	66
	50歲以上	23	14	10
離職人員	30歲以下	2	11	5
	31-50歲	12	28	26
	50歲以上	9	16	14
當年度員工合計		100	175	239



## 溝通與申訴

我們一直重視同仁的意見，定期(每季)召開勞資會議，以促進與員工的溝通，通過公司與員工之間的雙向溝通機會，使勞資雙方更能相互瞭解和達成共識，並且重視並迅速解決勞方的意見。2024年我們共舉行八次勞資會議，會議中針對工案現場人力短缺問題進行討論，決議將優先聘僱本國籍勞工，以積極回應用人需求。同時亦釐清此次招募行動對現有在職員工之權益無任何影響，確保人力補充與員工權益兼顧。

除勞資會議外，也鼓勵員工隨時透過正式或非正式的溝通管道提供建議，以了解同仁對公司管理和福利制度的意見，作為改善的參考。同時設立員工信箱，供員工提供建議。員工可以以匿名方式將意見申訴書提交至高階主管專用

的員工信箱，相關單位主管將予以處理，藉以提供全體員工一個暢通的溝通管道，以改進公司管理的不足。

針對外籍勞工的溝通，我們會透過人力仲介公司的人員進行翻譯後告知或是透過加給的方式聘請精通中文的外籍勞工協助現場溝通，未來也將持續增進員工福利，維持勞資和諧，避免勞資糾紛的發生。

2024年共受理2件員工申訴案件，為同仁之間溝通不良造成感受不佳。雖因相關情境較難舉證，我們仍重視同仁們的感受和聲音，未來將加強管理職溝通倫理與職場互動培訓，致力於打造友善、尊重的工作環境。



## 5-2 薪酬福利

## 薪酬制度

本集團訂定員工薪資及報酬制度，員工薪資給付標準係依據其學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，並恪守政府法令關於最低薪資的相關規定，絕不因其年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有所差異。同時，參照市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定、公司營運狀況及組織結構之必要而有所調整。

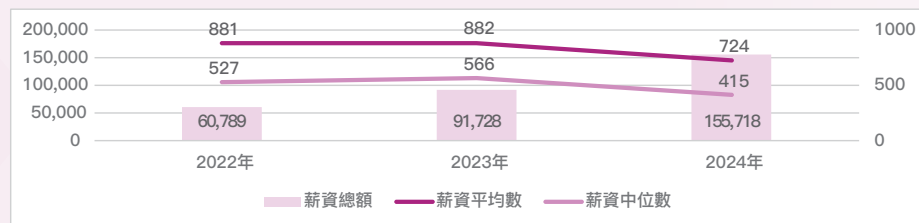
依三洋實業「公司章程」第二十五條規定，本集團年度如有獲利，應提撥不低於1%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，其條件由董事會訂定之。

2024年本集團最高員工個人年度所得之總體薪酬相較約為其他員工薪資中位數之4.95倍。此處員工薪資中位數係指全年度皆在職之正式員工，及當年度實際支付予前述在職員工之金額；員工個人年度所得中位數增幅為0.86%，與員工最高個人年度所得總薪酬變動相較約為1比1.06。此處員工個人年度所得增幅係指前年度及當年度皆在職之正式員工，及當年度實際增加予前述在職員工之金額。

## 非主管全時員工薪資

依臺灣證券交易所發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，揭露本集團擔任非主管職務之全時員工薪資資訊。2024年度本集團非擔任主管職務之全時員工薪資總額為新臺幣155,718仟元，薪資平均數、中位數分別為724仟元、415仟元。受到非主管階層之人力調整，外籍勞工比例增幅為14.41%，由於平均年資尚淺，故而影響整體薪資中位數與平均數。未來本集團將持續秉持公平原則，確保不同身分員工均獲得合理薪資與良好工作條件。

### 【近三年非主管全時員工薪資】



### 【非擔任主管職務（含母公司及子公司）】

單位：新台幣仟元

年度	2022年	2023年	2024年	增減幅度
薪資總額	60,789	91,728	155,718	69.76%
員工人數	69	104	215	106.73%
薪資平均數	881	882	724	-17.91%
薪資中位數	527	566	415	-26.68%

依職級進一步區分中高階、中階及基層主管與非主管人員並分析其平均薪資，集團中女性高階主管平均基本薪酬略高於男性，基層主管薪資則維持男性略高，而在薪資加上薪酬後，中高階主管、工程人員與行政人員則高於男性。

### 【職級薪酬類別】

薪酬類別	基本薪資 <sup>1</sup>		基本薪資加薪酬 <sup>2</sup>	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	0.87	1	0.85	1
中階主管	1.09	1	0.82	1
基層主管	1.36	1	1.03	1
基層人員	0.95	1	0.86	1

註1. 基本薪資：為每個月固定發放之經常性薪資，包含本薪、伙食津貼。

註2. 薪酬：為年度總薪酬，包含考績獎金、年節獎金、員工酬勞等。

註3. 以當年度12月31日仍在職者，且不排除人員之年資、專業技能、職務內容等因素，皆納入統計。

註4. 2024年報告書調整性別薪酬比呈現方式，由以「男性薪酬為1」之比值改為「女性薪酬為1」，使揭露重點更聚焦於女性薪酬在各職級之相對價值。

## 員工福利

我們深信員工是公司最寶貴的資產和資源，因此照顧員工如同對待家人一樣。除了依法規定提供勞保、健保、退休金、在職訓練和人才培訓外，並設立職工福利委員會，負責辦理各種員工福利活動。每年都有詳盡的福利計劃和預算，包括年節贈禮、舉辦員工團體活動、提供員工婚喪補助及住院慰問、生育補助金、員工生日禮券等，2024年固定補助金受領人數達203人，相比2023年增加464%；彈性補助金受領人數則達833人，年增幅達63%，顯示本集團在員工福利制度上的擴大與落實，讓更多同仁實質受惠。

此外，我們提供員工宿舍與制服、定期舉辦健康檢查、提供員工子女教育助費、員工投保團體保險，並不定期舉辦教育訓練，以提升職場技能等，請參考5-3人才發展之員工訓練及教育管理內容。

為提供外籍勞工安心生活與良好工作條件，我們在五個工程案場，如高航、大寮社會住宅、金龍頭重劃區、楠梓運動館、慈恩25村等，設置完善的宿舍設施。宿舍內配備交誼廳、腳踏車、代步機車等生活便利設施，確保外籍勞工的居住品質與交通便利。我們始終秉持「一視同仁」的原則，重視每一位員工的權益與福祉，無論國籍皆享有相同的福利待遇。除了基本的住宿安排外，我們亦致力於打造一個溫馨、舒適且公平的工作環境，讓所有員工都能感受到尊重與關懷，攜手共創和諧、幸福的工作生活。

類型	項目	2022年	2023年	2024年
固定補助金	生日禮金	20	29	189
	員工結婚津貼	1	4	1
	員工生育禮金	0	0	2
	喪葬禮儀金	1	3	8
	住院慰問	0	0	3
彈性補助金	員工旅遊	21	0	89
	春節	63	108	145
	五一勞動節	80	130	175
	端午節	82	133	210
	中秋節	106	141	214



移工宿舍-1



移工宿舍-2



五一勞動節發放獎金予移工

## 育嬰留停

本集團依法訂定「育嬰留職停薪辦法」，所有受雇滿六個月的正職員工，於子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，最長可達兩年。我們對於生育適齡的員工格外關懷，無論男女皆一視同仁可享有相同的育嬰留停等相關福利，如產檢假、產假、陪產假。本集團擁有一個關懷員工的大家庭氛圍，讓同仁們在申請屬於自己的福利時無需擔心工作的續存問題。這種氛圍讓員工在事業發展的同時，亦能兼顧家庭，承擔起照顧子女的重大責任。

我們希望每位員工都能在工作與家庭之間取得平衡，因此提供了相應的支持和福利，讓同仁能夠盡情享受生活的美好。2024年度內因無員工符合請領育嬰假之年資或家庭條件，故無人實際申請或使用育嬰假，未來本集團仍會持續鼓勵同仁使用自身福利並維護同仁們得以擁有這些應有的母性照護之系統性支持。



年度 人數分類	2022年		2023年		2024年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
享有育嬰留停資格人數(A) <sup>1</sup>	0	2	1	2	0	0
申請育嬰留停人數(B)	0	1	0	0	0	0
預定該年度復職人數(C)	0	1	0	0	0	0
實際復職人數(D)	0	0	0	0	0	0
復職後 12 個月仍在職人數(E)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停申請率(B)/(A)	0	0.5	0	0	0	0
留職期滿復職率(D)/(C)	0	0	0	0	0	0
復職週年留任率(E)/前一年(D)	0	0	0	0	0	0

註1：享有育嬰留停資格人數計算基準，係以該年度工作任職滿6個月以上及子女滿3歲前之人數。

## 員工關懷與活動

我們將員工視為最寶貴且重要的資產，為了員工身心健康，集團積極打造友善職場，透過改善工作環境、推動健康照護服務。具體作為包含：發生日禮金等各式禮金、每年規劃國內外員工旅遊、在傳統節慶、特殊節日舉辦熱鬧的活動，與同仁們一起歡慶，如中秋聯歡活動、母親節祝福活動等。2024年我們規劃五天四夜的日本海外員工旅遊，以慰勞勞苦功高的同仁，促進團隊交流並提升向心力。此外，我們積極規劃員工健康檢查，聘請專業醫護人員追蹤健檢報告、提供專業諮詢，相關資訊請參見5-4職業安全衛生之職業健康服務章節內容。



尾牙活動



員工旅遊



## 5-3 人才發展

### 員工訓練及教育管理

本集團訂有「員工教育訓練管理辦法」，每年依年度教育訓練計畫執行內外部短期訓練、長期教育，鼓勵員工進修向上，重視員工的職能與潛力發展，為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫，強化企業的整體競爭力。



為鼓勵員工公餘時提升專業素養和技能，教育訓練計劃之擬訂是以各部門提出的教育訓練需求為出發，將員工訓練分為新進人員訓練、派外在職訓練及內部訓練等三種，課程總類概分為安全衛生培訓、行業專題教育、法規遵循及管理課程、健康宣導管理，以及專業技術培訓等，此外，因應企業永續及誠信治理之趨勢，本集團於2024年教育訓練課程新增「ESG永續經營」、「誠信經營」與「新進人員」類群，期能讓員工能在各自崗位上持續進修及學習，並為公司未來成長奠定基礎。為陶冶員工品德，提高其素質、專業能力及工作效率，除於新進人員報到時先安排職前訓練課程並舉辦各種教育訓練外，並依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，以增進其本職學術技能，俾利任務之達成。

2024年本集團受訓人次大幅成長，相較前一年提升147%，因訓練對象擴大，年度訓練總時數成長達43%，展現員工訓練參與度的顯著提升。本集團為鼓勵員工積極培養專長並持續精進，亦以發放津貼的形式獎勵考取行業相關專業執照的同仁。2024年度上述執照津貼以及辦理內外訓所產生經費支出，合計為81,888元，年度訓練支出增加2,240%，充分體現本集團對員工教育與專業發展的重視。



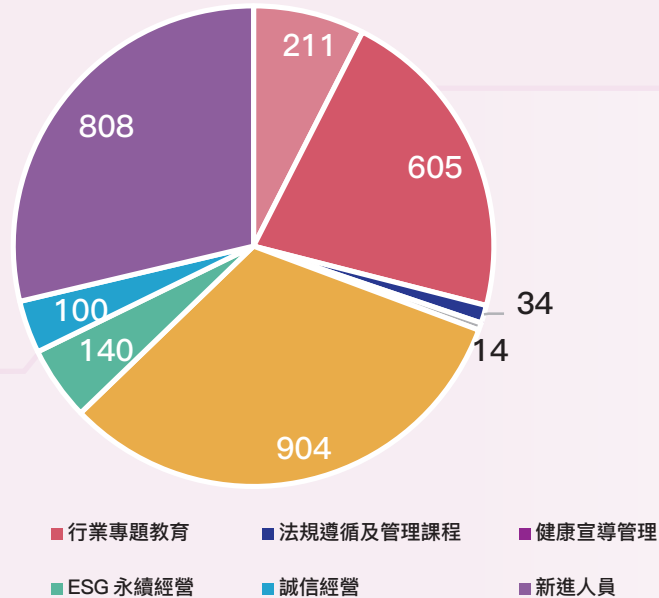
性別平等教育訓練



永續報告書編制教育訓練



資訊安全教育訓練



訓練類別	項目	2022年		2023年		2024年		單位
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
年度訓練時數	高階主管	0	0	0	0	26	3	小時
	中階主管	0	0	0	0	0	45	
	基層主管	19	20	137	117.5	52	63	
年度訓練平均時數 <sup>1</sup>	基層人員	282	261	928	791	1,392	1,235	小時
	高階主管	0	0	0	0	0.11	0.01	
	中階主管	0	0	0	0	0	0.19	
年度訓練總人次	基層主管	0.19	0.2	0.78	0.67	0.22	0.26	人次
	基層人員	2.82	2.61	5.30	4.52	5.82	5.17	
	高階主管	0	0	8	4	5	2	
年度訓練總人次	中階主管	2	1	7	2	13	3	人次
	基層主管	3	4	14	11	10	13	
	基層人員	35	110	69	201	444	289	

註1：員工訓練平均時數=員工接受訓練的總時數/員工總數

項目	2022年	2023年	2024年	單位
年度訓練總金額	-	4	81.9	新臺幣仟元
當年度總營收	1,169,012	1,947,532	2,335,467	新臺幣仟元
訓練總金額/總營收	0.000%	0.000%	0.004%	%
年度訓練總時數	582	1,974	2,816	小時
當年度員工總數	100	175	239	人
年度訓練平均時數	5.8	11.3	11.8	小時
年度訓練總人次	155	316	779	人次
內訓課程數	6	6	39	堂數
內訓總時數	21	26.5	158.1	小時
外訓課程數	1	40	62	堂數
外訓總時數	3	761	382	小時



## 5-4 職業安全衛生

本集團持續提供所有同仁職業安全領域上學習及進修機會，建立安全和健康的工作條件、消除危害和降低職安衛風險，期許員工能在安全無虞的營造工地盡情發揮專長，誓言零職災為我們首要目標及永續發展奠定基石。

### 職業安全衛生管理系統

子公司上鋌營造為甲級營造廠(綜甲C字第C01520-001號)且於2023年通過ISO 45001、CNS 45001職業健康與安全管理系統，及臺灣職業安全衛生管理系統TOSHMS驗證合格。通過這些認證，我們為員工提供健康、安全、衛

生、舒適、可靠的工作場所，展現對其身心健康的重視；亦保護勞工的權益，並致力於預防工作相關意外和職業疾病的發生。這不僅體現集團對員工健康與安全的關懷，也表明我們對法規合規性的重視。這些認證不僅標誌著公司管理水平的提升，為所有員工創造安全和有保障的工作環境，不論性別、年齡、國籍，對於從事危險工作的勞工給予保護。確保健康勞動力之發展，更加強其在市場上的競爭力，進一步提升客戶對其產品和服務的信心，同步滿足永續發展目標中SDG 3「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」以及SDG 8「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」。



ISO 45001 : 2018 證書



TOSHMS 證書

### 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本集團依據ISO 45001:2018/CNS 45001:2018職業安全衛生管理系統及臺灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)，其管理範圍包含上鉅子公司受雇勞工及非屬受雇勞工之其他工作者；並依據《職業安全衛生法》第38條規定填載職業災害內容及統計表，2024年統計之總表如下。



月份	受雇勞工人數	比例	工作及 / 或工作場所受管 控之工作者( 非屬受雇勞工 之其他工作者 )人數 <sup>1</sup>	比例	各月工作者人數合計
01月	152	37.53%	253	62.47%	405
02月	153	55.04%	125	44.96%	278
03月	165	53.40%	144	46.60%	309
04月	181	54.35%	152	45.65%	333
05月	181	53.08%	160	46.92%	341
06月	179	51.00%	172	49.00%	351
07月	179	48.51%	190	51.49%	369
08月	186	47.81%	203	52.19%	389
09月	192	45.18%	233	54.82%	425
10月	194	46.52%	223	53.48%	417
11月	196	47.00%	221	53.00%	417
12月	198	48.18%	213	51.82%	411

註1：以上統計依據各工程專案每月提報之人數，含非屬受雇勞工之其他工作者。

註2：統計項目之依據符合職業安全衛生法第38條訂定之「職業災害及統計表」。

### 危害辨識、風險評估及事故調查

子公司上鉅營造已制定「職安風險與機會評估程序」及「事故通報與調查管理程序」，規範各工程專案及各部門均需進行相關職業安全衛生之危害辨識、風險評估及事故調查。其中，「職安風險與機會評估程序」明確定訂風險管理各階段之作業要點，包括：評估方法、背景建立、風險與機會鑑別、評估、處理及變更風險管理等並對危害與風險的辨識原則、可接受風險標準及評鑑人員資格加以明確定義，以強化各級單位的風險控管與應變能力。

我們遵守《職業安全衛生法》第18條第1項之「工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所」、第2

項「勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管或現場管理職、工作場所負責人報告」，亦恪遵第3項之「勞工之雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分」並宣導施工協力廠商配合遵守。

因工程統包特性，同一工作場域時常有多家協力廠商同時施工，依照「加強公共工程職業安全衛生管理作業要點」規定，施工期間我們每月邀集主辦機關、營建管理顧問機構及協力廠商召開「職業安全衛生協議組織會議」要求各方配合工作場所安全衛生管理責任。

#### 【作業前與施工流程】

階段	項目	說明
施工前	作業前風險評估	進行危害風險評估及鑑別並撰寫施工階段風險評估報告書及職業安全衛生管理計畫書。
	施工圖頒布確認	針對高風險作業項目招集相關人員及施工廠商進行施工前會議。
	人員機具進場前申請	廠商進場前提供人員(如勞保、教育訓練)或機具(如一機三證等)相關資料。人員進場前接受工地危害告知及注意事項教育訓練。
施工中	確認安全施工的環境	設置安全防護措施(如護欄、護蓋、防墜網等)並確保有效性。
	施工結束後整理整頓	定期與不定期執行稽查檢查。
施工後	施工作業中檢點檢查	每日作業前安排整理整頓並派員巡視安全措施及清點人員。

#### 職業安全衛生教育訓練紀錄

依據《職安法》第32條規定之「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練」，並遵照「職業安全衛生教育訓練規則」中所揭示之各類人員應受訓課程、時數規劃。健康安全的職場環境需要公司與員工共同努力。為確保各級主管及全體員工都接受必要的工安教育訓練，提升安全意識，我們不斷舉辦各類相關的教育訓練活動。這些訓練活動旨在加強員工維護職場安全的能力，並貫徹公司制定的工安制度與規範，從而確保職場的安全和健康。本集團2024年之職業安全教育訓練，包含安全衛生培訓、行業專題教育、法規遵循及管理課程、健康宣導管理、專業技術培訓等相關課程，請參考5-3人才發展之員工訓練及教育管理章節內容。

#### 【2024年員工安全衛生人員培訓統計】

訓練項目	受訓人數	受訓時數
安全衛生在職訓練	114	6
健康管理訓練	199	2
緊急應變及個人防護具訓練	26	4
風險管理訓練	4	76

#### 【專業證照統計（截至2024年12月31日）】

證照名稱	數量
職業安全(衛生)管理師	2
職業安全衛生管理員	4
甲種職業安全衛生業務主管	4
急救人員	4
勞工健康服務醫師(約聘)	1
勞工健康服務護理人員(約聘)	1

## 與參與職安工作者進行諮商與溝通

子公司上鉅營造自2023年正式取得CNS 45001/ISO 45001/TOSHMS以來，積極辦理職安法第12條規定的各項職業安全衛生事務，包括建議、協調、審議、考核以及其他相關的職業安全衛生管理事項，提供涵蓋工程專案員(勞工)及受公司管控之工作者，或參與公司活動期間及範圍之施工協力廠商，以及相關業務之利害相關人；未包括非受公司管控的協同工作者，但仍可能受公司之營運、產品或服務等活動之職業安全衛生衝擊者。

我們依《職安法》每季至少一次(定期)，或因應管理需求變更、應變事件發生時(不定期)召開相關職業安全衛生會議，為公司提出擬訂之安全衛生政策建議，並審議、協調及建議各工程專案、部門提出之安全衛生相關事項。除此之外，各工務所於每日作業前進行工具箱會議，包含：每日勞工作業前由安全衛生管理員、工地主任或作業主管於工區現場實施勤前教育、裝備檢查及危害告知，以期有效避免發生職業災害。



職場安全衛生協調會議

## 所屬員工(含外籍勞工)職災統計

事故通報定義區別重大職災事件、非重大事件、虛驚事件及交通事件，並規範公司之各專案工程，於職安事件發生時之緊急應變、調查及提出後續改善對策，以降低事故之損失，並預防類似事故再發生。

## 【2024年事故統計表】

事件 / 事故矯正 及預防件數	案數	件數	關係人 (員工、協力廠商、 其他利害、關係人)	處理情形 (調查中或已結案件數)
虛驚事件	0	0	0	0
非重大職災	0	0	0	0
重大職災	0	0	0	0
交通事件	0	0	0	0
其他	0	0	0	0

依據《職安法》38條規定填載職業災害內容及統計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。2024年度本集團職業災害統計如下，其中雇員工無職災且無職業傷害或職業病情事發生。

## 【2024年工傷事故統計一覽表】

類別	員工	承攬商
實際工作總時數	396,656小時	381,504小時
職業傷害件數	可記錄之職業傷害件數	0件
	嚴重職業傷害件數	0件
	死亡件數	0件
職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率	0
	嚴重職業傷害比率	0
	死亡率	0

本集團近3年失能傷害統計如下表，無公傷死亡、重大失能及暫時全失能事故。

## 【歷年失能傷害概況】

年度	死亡事故及重大失能事故	暫時全失能事故
2022	男：0，女：0	男：0，女：0
2023	男：0，女：0	男：0，女：0
2024	男：0，女：0	男：0，女：0

## 職業健康服務

本集團期望打造勞資雙贏的安全工作環境，加強員工在工作環境及人身安全的保護措施，如：定期檢修消防設施，每日檢查工區內氧氣乙炔、電器設備漏電斷路器、接地等，每月檢查乾粉滅火器壓力；優化防護器材，如防墜安全網、防墜器等安衛器材，增加現場工作人員安全性，每日檢查防護設備，降低意外事故發生的機率，以維護施工人員安全。

除配合政府定期執行員工健康檢查外，另依《職安法》規定設置急救人員、備有緊急應變藥品及自動體外心臟電擊去顫器(Automated External Defibrillator, AED)並申請安心場所，登錄於衛生福利部(以下簡稱“衛福部”)公共場所AED急救資訊網，免費開放周邊里民緊急使用；公司並派員受訓初級救護技術員並取得證照，可正確操作AED。

為響應勞動部塑造全民職場安全衛生文化，營造友善工作環境，實現尊嚴勞動，提升我國職業安全衛生整體水準，本集團連續兩年參與由勞動部舉辦「職場安全健康週」的系列活動，除辦理講座活動，公司特別聘請輔英科技大學職護駐廠，辦理職場健康宣導、公告各項健康資訊及衛教，主動追蹤健檢報告並提供員工專業諮詢。

為保障員工安全，本集團訂定各項「緊急應變計劃」針對火災、颱風、地震、疏散等，對有可能之災變做好定期演練及應變措施，以期事故一旦發生時，將能有組織、有系統的迅速處置，使傷害及損失減至最低。



## 【健康促進活動】

活動項目	實績
定期辦理臺灣職安卡教育訓練	截至2024年底本集團已有196人取得職安卡，對於新進人員也安排專班進行教育訓練，提升勞工防災知能。
設置AED並辦理CPR+AED訓練課程，並向高雄市政府衛生局申請安心場所	廣設AED並登錄於衛福部公共場所AED急救資訊網，免費開放周邊里民緊急使用。高雄總公司辦公室所在地及各工地設置AED，其中總公司、岡山、楠梓、大樹、小港等7處已申請成為安心場所。
參與勞動部職業安全衛生署「職場安全健康週」，舉辦講座	取得2024年職場健康週證明。
聘用輔英科大職護辦理職場健康宣導、公告各項健康資訊及衛教，優化健康關懷與追蹤	聘請職護、職醫辦理臨場關懷服務，頻率為職護每月4次、職醫每年4次，平均每次參與人數為4人。
「緊急應變計劃」針對火災、颱風、地震、疏散等進行演練	總公司每半年辦理一次消防演練。工地每年至少辦理一場防汛演練。



職安卡教育訓練

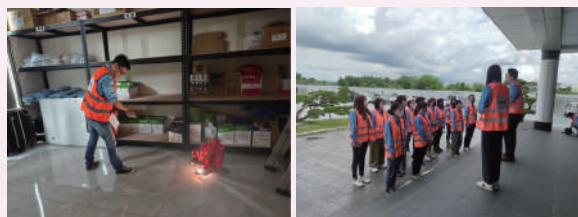


CPR+AED訓練課程





健康諮詢



緊急應變計畫\_消防演練



職場安全健康週參與證明

我們致力給予同仁安全舒適的工作環境，不定期宣導健康資訊，提供員工正確健康教育知識；依循《勞工健康保護規則》規定，定期辦理高規格健康檢查及癌症篩檢並全額補助員工健檢，新進人員則補助一次基本健康檢查項目。

依本集團內部健檢週期制度，2024年度健檢規劃針對符合當年度健檢週期與年齡條件之員工，辦理一般健康檢查。本集團對在職員工提供優於現行法規健檢安排：年滿六十五歲者，每年檢查一次；四十歲以上未滿六十五歲者，每二年檢查一次；未滿四十歲者，每五年檢查一次。

我們鼓勵非本年度健檢週期之員工善用一對一健康諮詢資源，透過專業醫護人員協助，提升健康意識並掌握身體狀況。2024年職護與職醫臨場服務人次相較前一年穩定成長13.71%，顯示員工對自主健康管理意識日益提升，亦反映本集團在員工健康照護方面的資源持續受到肯定。

項目 / 受檢人數	2022年		2023年		2024年	
	男	女	男	女	男	女
一般檢查	15	18	27	28	1	2
肝癌檢查	15	18	0	0	0	0
骨質密度檢查	15	18	27	28	0	0
腹部超音波檢查	15	18	27	28	0	0
腸癌腫瘤篩檢	0	0	27	28	0	0
職護與職醫臨場服務	52	48	106	69	136	63

### 積極參與職場安全健康系列活動

本集團致力於共同打造友善的工作環境，實踐尊重勞動的理念，以提升我國整體產業的安全衛生水準。為了響應勞動部於每年4月28日舉辦的「世界職業安全衛生日」，同時基於厚植關懷員工身心健康、重視職業安全的企業文化，自2023年起，我們邀請員工、供應商及專業分包商積極攜手參與「全國職場安全健康週」系列活動，期望秉持安全第一、健康至上的理念，共同推動職業安全衛生文化，落實職場安全衛生，以持續降低職業災害發生率，並維護員工的安全與身心健康。

2024年本集團辦理5場教育訓練和健康促進活動，共130人次參與響應。活動包含：展演機械手臂粉刷技術，強化員工操作技能，降低高空作業風險；同時，透過工程風險評估教育訓練，提升員工對潛在風險的辨別能力與對職業安全法規的認識，為職場安全提供雙重防護。

鑑於營造業工作性質屬長時間體力勞動，部分員工傾向依賴菸品和檳榔以提振精神和舒緩壓力，為降低員工健康風險，本集團協同衛生所合作，提倡無菸無檳榔的健康職場，宣導其相關危害與疾病風險，提升員工健康意識。此外，我們舉辦羽球運動活動，鼓勵員工透過正向管道紓壓，促進員工交流與團隊合作。

在以男性為主的職場中，本集團重視女性所面臨的多重挑戰，致力打造性別友善的職場環境。本集團響應勞動部「國際為女著紅日」活動，辦理女性健康防護教育宣導，提升職場對女性健康議題的認識，並藉由實際參與活動展現對性別平等的支持。透過多元且具包容性的活動，我們持續打造安全、健康、平權的工作環境，實踐對員工福祉與社會責任的承諾。

#### 【2024年職場安全健康週系列活動】

活動名稱	執行單位/ 指導單位	與會 對象	參加 人數	活動概述
預防高架墜落機器 人泥作現場展演	營建部	員工	50人	三洋實業與趙建銘建築師事務所於2023年聯合成立營建自動化小組，於2024年3月於屏東縣里港長照園區引入機械手臂外牆打底粉刷技術。
響應勞動部國際為 女著紅日活動	職安室	員工	30人	響應勞動部許部長辦理女性疾病及健康防護教育訓練並召集同仁一同拍照響應「國際為女著紅日」活動。
岡山戒菸檳榔活動	高雄市 岡山衛生所	員工	15人	提倡推動無檳榔職場營造及支持無菸檳榔職場，致力於職場健康促進。
健康促進活動 (羽球)	職安室	員工	13人	提升員工交流及團隊合作並鼓勵促進會運動風氣。
工程常見缺失及風 險評估教育訓練	職安室	員工	22人	提升人員職業安全之重要性及相關法規與自主性之安全管理及職場工作之安全維護概念。



里港工地-機器人泥作展演



國際為女著紅日活動



岡山衛生所-戒菸、檳榔及代謝症候群講座



健康促進活動(羽球)



工程常見缺失及風險評估教育訓練



## 5-5社會回饋

本集團以「營造不只是打造建物，更應建立溫馨的家園」的精神，希冀結合本身企業核心能力及營運策略，期盼在永續的道路上得以發展自身工程專業與獲利外，同時為回饋社會而貢獻一己之力。長久以來營造業始終帶著高污染、高碳排、高耗能的產業包袱，我們期待透過自身從設計端、建材選用、工程施作，各階段導入綠色工程、減碳效益，開創與環境、社會共生共融共好的新局面。每年檢視投入成果衡量社會參與的影響，讓財務和非財務資源能有效配置與結合，滿足多重利害關係人的期待，創造共享價值。

### 支持弱勢族群生活照顧



我們一直致力於深耕在地，與周邊社區居民建立緊密聯繫，並且積極參與各項社區活動，以回饋當地居民對我們的支持與期待。2024年我們協辦「愛心分享 讓愛延續」寒冬送暖活動，提供生活用品予低收入戶家庭，協助居民維持基本生活所需，此外，本集團亦捐款至高雄市社會局與衛生福利部，用於社福邊緣弱勢者的安置與醫療與照護弱勢族群，期望提供處於困境的民眾獲得即時協助。

### 傳達生命教育與反毒觀念



本集團秉持「安全第一、尊重生命」的核心價值，不僅在職業安全管理上嚴謹落實，也積極將此理念推展至社會參與層面。2024年，我們協辦由玫瑰墓樂團發起的「音愛生命」公益音樂演講活動，透過音樂與故事結合，傳遞生命教育與反毒觀念，協助青少年建立正向價值觀。我們亦鼓勵員工參與活動籌辦與現場支援，凝聚內部向心力，落實企業對社會關懷的承諾。

### 推動數位素養與文化參與



面對數位轉型浪潮，本集團除將建築資訊模型(BIM)導入工程應用，以提升施工效率與降低風險外，也重視社會整體的數位參與與科技素養提升。2024年，我們支持全台規模最大的業餘電競賽事「六都電競爭霸戰」，鼓勵民眾健康參與數位活動，促進科技普及與數位公平，期望推動全民科技素養與文化參與的正向發展。

### 關注青年發展與職涯探索



為培育具實務能力的未來人才，本集團持續推動產學合作與實習計畫，協助青年將課堂所學與實務現場接軌。2024年，我們受邀參與嘉南藥理大學就業輔導講座，由實務專業人員分享職業安全衛生現場經驗與職涯發展歷程，幫助學生提前了解職場挑戰並探索職涯方向。

同時，我們也資助高雄市高都國際青年商會，支持其推動青年能力培訓、社會創新與跨文化交流計畫，期望引導青年積極參與公共事務，培養多元能力與國際視野，實踐企業對人才永續與社會共融的承諾。

本集團轉型之後投入公共建設，一直堅持配合政府政策，秉持「公共建設是社會發展的支柱，更是承載著人們的生活情感」的理念，除了工法著重提升耐震能力，可確保地震災害發生後，產品可以持續發揮公有建築物之機能，更可擴充為地方據點，供長照關懷、公共托育、數位學習及集會之用，提供多元

服務功能。我們認為，建築的最高使命不僅僅是建造優質住所，亦是打造美好家園，更是一種承載在地生活精神的體現，因此我們未來仍將永續發展與社區服務融入企業文化之中，以支持各項永續發展目標的實踐。



## 【2024年公益活動列表】

公益活動	主辦機關	支出金額(元)	參與員工人數
「愛心分享 讓愛延續」 寒冬送暖活動	實物銀行北前鎮店	500,000	NA
玫瑰墓樂團「音愛生命」生命教育 暨反毒音樂演講_公益音樂會贊助金	玫瑰墓樂團	50,000	9
捐助高市社會局社福邊緣弱勢者安 置照顧協助方案	高雄市政府社會局	1,000,000	25
嘉南藥理大學職安系就業輔導講座	嘉南藥理大學	0	2
2024六都電競爭霸戰-捐贈	世代傳媒股份 有限公司	500,000	NA
高雄市高都國際青年商會贊助費	高雄市高都 國際青年商會	10,000	NA



玫瑰墓樂團-公益音樂會



捐助高市社會局社福邊緣弱勢者安置照顧協助方案



「愛心分享 讓愛延續」寒冬送暖活動



嘉南藥理大學職安系就業輔導講座



2024年六都電競爭霸戰捐贈





## 附錄

### GRI 索引表

#### GRI 使用聲明

使用聲明	三洋實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/1/1 至 2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

#### GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
<b>組織及報導實務</b>			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告	01
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告	01
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告	01
2-4	資訊重編	2-2 法規遵循	27
		3-4 環境衝擊	39
		4-2 供應鏈管理	43
		5-2 薪酬福利	50
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告	01
<b>活動與工作者</b>			
2-6	提供服務的市場活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	06
		1-1 公司概況	15
2-7	員工	5-1 多元與包容	47
2-8	非員工的工作者	5-1 多元與包容	47
<b>治理</b>			
2-9	治理結構與組成	2-1 公司治理組織	21
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 公司治理組織	21
2-11	最高治理單位的主席	2-1 公司治理組織	21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 公司治理組織	21
2-13	衝擊管理的負責人	2-1 公司治理組織	21

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告	01
		2-1 公司治理組織	21
2-15	利益衝突	2-1 公司治理組織	21
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通與重大主題	09
		2-1 公司治理組織	21
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 公司治理組織	21
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 公司治理組織	21
2-19	薪酬政策	2-1 公司治理組織	21
		5-2 薪酬福利	50
2-20	薪酬決定流程	2-1 公司治理組織	21
		5-2 薪酬福利	50
2-21	年度總薪酬比率	5-2 薪酬福利	50
<b>永續發展策略的聲明</b>			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02
2-23	政策承諾 (責任商業行為、尊重人權)	1-1 公司概況	15
		2-3 誠信經營	29
2-24	納入政策承諾	2-3 誠信經營	29
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通與重大主題	09
		2-2 法規遵循	27
2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	利害關係人溝通與重大主題	09
		2-2 法規遵循	27
2-27	法規遵循	2-2 法規遵循	27
2-28	公協會的會員資格	利害關係人溝通與重大主題	09
<b>利害關係人議合方針</b>			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大主題	09
2-30	團體協約	本集團員工無設立勞工工會，故無簽署團體協約。	-

## GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
組織及報導實務			
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大主題	09
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大主題	09
3-3	重大主題管理	利害關係人溝通與重大主題	09
重大主題			
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2-2 法規遵循	27
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	2-4 風險管理與評估	29
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-4 風險管理與評估	29
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	利害關係人溝通與重大主題 2-4 風險管理與評估	09 29
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5-2 薪酬福利	50
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 薪酬福利	50
401-3	育嬰假	5-2 薪酬福利	50
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-5 資訊安全管理	32

## SASB 對照表

主題	代碼	會計指標	2024 年揭露資訊	章節	頁碼
專案開發的環境衝擊	IF-EN-160a.1	違反環境許可、標準和法規的事件數量	2024 年專案開發工程案件有 3 次因污染環境事件而被處以罰款之紀錄。	2-2 法規遵循	27
	IF-EN-160a.2	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	三洋實業承接之標案皆為政府單位發包之工程案件，招標單位於招標前確認案件預期規劃是否須依環境評估法規進行環境評估，如須通過環境評估之案件，則於通過環境評估後始可進行招標，因此投標取得之案件，皆已事前取得環境評估審核通過。	3-4 環境衝擊	39
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	與缺陷與安全相關的重新施工費用	2024 年無此情事。	2-4 風險管理與評估	29
	IF-EN-250a.2	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年無此情事。	2-4 風險管理與評估	29
工作者健康與安全	IF-EN-320a.1	(1) (a) 員工的總可記錄失能傷害事故率(TRIR) (b) 承攬商的總可記錄失能傷害事故率(TRIR) (2) 死亡率	(1) (a) 員工之 TRIR 為 0； (b) 承攬商之 TRIR 為 0。 (2) 死亡率：0。	5-4 職業安全衛生	54
建物與基礎設施的生命週期衝擊	IF-EN-410a.1	(1) 已通過第三方永續標準認證的專案數量 (2) 正在尋求此類認證的專案數量	(1) 本集團共有 4 件承攬工案取得綠建築標章，而 8 件承攬工案取得候選綠建築證書。 (2) 本集團目前無正在申請綠建築標章或候選綠建築證書之工案。	3-4 環境衝擊	39
	IF-EN-410a.2	討論將運營階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	本集團以「消耗最少能源、製造最少廢棄物」為目標，將綠建築與智慧建築理念融入工程規劃，作為承攬各項工程委託時自我要求的基礎準則。	3-4 環境衝擊	39

氣候相關資訊執行情形

主題	代碼	會計指標	2024 年揭露資訊	章節	頁碼
氣候衝擊	IF-EN-410b.1	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額	2024 年無此情事。	-	-
	IF-EN-410b.2	在建工程中取消化石燃料專案的金額	2024 年無此情事。	-	-
	IF-EN-410b.3	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額	2024 年本集團執行減緩氣候變遷有關之非能源類型專案開發工程支出為 3,097,427 元。	-	-
商業道德	IF-EN-510a.1	在國際透明組織的清廉印象指數排名最低 20 個國家中之在建工程數量與金額	2024 年本集團無任何專案開發工程位於國際透明組織清廉印象指數排名最低 20 名的國家。	1-3 營運概況	19
	IF-EN-510a.2	因違反賄賂/腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024 年無此情事。	2-2 法規遵循 2-3 誠信經營	27 29
	IF-EN-510a.3	描述招標過程中防止(1)賄賂/腐敗以及(2)反競爭行為的政策和具體行動	本集團制定「誠信經營作業程序及行為指南」，並遵守政府相關法規，並不定期進行法規及誠信經營之教育訓練，建立員工合規意識。截至2024年底未接獲涉有違反「道德行為準則」及賄賂、腐敗及反競爭法規之相關申訴和訴訟案件。	2-2 法規遵循 2-3 誠信經營	27 29
活動指標	IF-EN-000.A	在建工程數量	2024年三洋實業在建工程數量為5件，上銜營造在建工程數量則為23件，共達28件。	1-3 營運概況	19
	IF-EN-000.B	完工工程數量	2024年三洋實業完工工程數量為0件，上銜營造完工工程數量則為1件，共達1件。	1-3 營運概況	19
	IF-EN-000.C	在建工程金額	2024年三洋實業在建工程金額為新臺幣241,244仟元，上銜營造在建工程金額則為新臺幣2,088,512仟元，合計為新臺幣2,329,756仟元。	1-3 營運概況	19

項目	執行情形					
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本集團董事會於2024年8月9日通過「風險管理政策與組織程序」並制訂風險管理政策，為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進。董事會為風險管理最高決策單位，由永續發展委員會擔任風險監督及管理單位，風險管理小組管理營運風險、財務風險、作業風險、環境風險、氣候變遷治理架構亦將依循風險管理組織架構分配權責，由各單位為最初風險辨識、評估及控制之直接單位，由風險小組統籌，風險識別結果納入風險管理程序，管理後續風險因應方案，並定期向董事會報告風險管理之運作情形。					
	本公司之氣候變遷風險（法規、技術、市場、商譽、實體風險、轉型風險）與機會評估之鑑別與評估，歸納出短、中、長期可能帶來衝擊的主要風險與機會因子與進行優先順序之討論，彙整出3項主要風險與4項可能機會。					
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。		風險/機會	期間	影響層面	發生可能性程度	財務衝擊程度
	實體風險	極端天氣事件(颱風、暴雨、熱帶氣旋)	短期	直接營運	確定	高
	轉型風險	政府徵收企業碳費	中期	上游供應商	確定	中
	轉型風險	強制申報與公共工程規範	中期	法規遵循	非常可能	低
	機會	資源效率，建造使用鋁模板	短期	直接營運	確定	高
	機會	資源效率，再生材料之使用	長期	直接營運	確定	低
機會	產品與服務，增加創新研發	中期	直接營運	非常可能	低	
機會	市場，積極參與公共設	短期	直接營運	確定	高	

項目	執行情形
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<p>1.極端天氣事件(颱風、暴雨、熱帶氣旋) 依據IPCC氣候變遷第六次評估報告中之科學重點摘錄與臺灣氣候變遷評析更新報告之最劣情境(RCP8.5)下21世紀中強颱風比例將增加約100%，本公司預計短期每年會有2~4個造成工地停工與財物損失之強颱風發生，颱風會造成工地財產損失，以及造成工地停工之直接間接管理費用損失。 本公司之因應策略為災前防颱措施強化、確實工地巡檢作業；防颱期間即時觀測工地現況、減少必要人員出動、投保相關危害保險。</p> <p>2.政府徵收企業碳費 我國政府通過「氣候變遷因應法」制定向企業徵收碳費機制，未來將造成本公司主要原物鋼筋、鋼構、水泥等成本增加。公司未來將採用低碳材料與原物料成本轉嫁等策略因應。</p> <p>3.強制申報與公共工程規範 國內相關部會因應氣候變遷因應法要求企業申報溫室氣體排放量。另一方面，未來公共工程亦有可能出現溫室氣體與碳足跡相關要求，因而造成本公司實施碳管理之人力成本增加、以及申報之輔導與外部查成本增加。本公司已積極完成溫室氣體盤查與相關碳管理因應。</p>
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司透過跨部門討論會議，鑑別與排序共同執行氣候相關風險/機會，並評估其財務衝擊，並於永續發展委員會及董事會提報氣候相關風險會議評估結果與財務衝擊。此外，本評估會議，進行氣候風險辨識與評估管理之定期檢討。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	<p>轉型風險機會評估策略之情境主要考量2050淨零排放情境，實體風險主要考量IPCC第六次科學評估報告中全球暖化最劣情境(SSP5-8.5)。</p> <p>未來更將進一步接軌國際準則，以直接採用接軌IFRS永續揭露準則。未來低碳轉型過程，將受到更嚴謹的法規政策及能源成本提高之影響，提高供應鏈的製造成本，也推升原物料與終端的消費價格，將再逐步優化風險評估之分析方式，以進行財務量化評估之規畫與揭露。</p>
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司於2024年成立風險小組，未來將擬定低碳轉型計畫，分別對營運活動的直接排放(範疇一)、能源間接排放(範疇二)、以及間接排放(範疇三)進行減量。

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本集團尚未執行內部碳定價。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本集團尚未擬定溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，規劃於2025年擬定溫室氣體減量目標。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)。	本集團自願提早於2025年正式啟動2024年溫室氣體盤查作業，依據ISO 14064-1:2018組織型溫室氣體盤查標準，建立完整的溫室氣體排放量盤查清冊，並針對溫室氣體類別一及類別二取得公正獨立第三方執行之有限確信。



## 會計師確信報告



## 會計師有限確信報告

三洋實業股份有限公司 公鑒：

三洋實業股份有限公司民國 113 年永續報告書，業經本會計師針對三洋實業股份有限公司所揭露之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

## 確信標的資訊與適用基準

三洋實業股份有限公司所揭露之績效指標（以下簡稱「標的資訊」）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

## 管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

## 會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

1. 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

- 1 -

● 台南所/ 70848 台南市安平區永華路二段248號16樓之3 ● 高雄所/ 80284 高雄市苓雅區建國一路109號9樓之3

傳承 / 堅定 / 當責

Legendry & Steadfast Accountancy

2. 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

## 先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

## 獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

## 確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

## 其他事項

本確信報告出具後，三洋實業股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所

會計師 吳 秋 鈴

吳秋鈴



中 華 民 國 114 年 8 月 13 日

- 2 -

會計師確信報告

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準		
1.	三洋公司及上鉅公司	3-2 能源與溫室氣體	GRI 302-1 : 2016 組織內部的能源消耗量		
	2024年能源消耗量				
	車用汽油			1,207.99 十億焦耳	
	車用柴油			391.11 十億焦耳	
	液化石油氣(LPG)			1.72 十億焦耳	
非再生電力	3,795.21 十億焦耳				
總計	5,396.03 十億焦耳				
2.	三洋公司及上鉅公司	3-4 環境衝擊	GRI 303-3 : 2018 取水量 GRI 303-5 : 2018 耗水量		
	2024年				
	取水量—依 來源劃分			10.10 百萬公升	
	總取水量			10.10 百萬公升	
總耗水量	0 百萬公升				
3.	三洋公司及上鉅公司	3-4 環境衝擊	SASB : IF-EN-410a.1 (1) 通過第三方綠建築認證的交付房屋數量 (2) 正在尋求此類認證的專案數量		
	2024年				
	綠建築標章			4	
	候選綠建築證書			8	
正在尋求此類認證的專案數量	0				
4.	三洋公司及上鉅公司	5-4 職業安全衛生	SASB : IF-EN-320a.1 (1) 員工的失事率與死亡率 (2) 承攬商的事務率與死亡率		
	2024年				
	員工			總可記錄失能傷害事故率	0%
				死亡率	0%
	承攬商			總可記錄失能傷害事故率	0%
				死亡率	0%

(接次頁)

(承前頁)

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	
5.	三洋公司及上鉅公司	5-5 社會回饋	自訂指標 社會公益活動支出	
	2024年			
	公益活動名稱			金額(元)
	「愛心分享 讓愛延續」寒冬送暖活動			500,000
	「音愛生命」生命教育暨反毒音樂演講_公益音樂會贊助金			50,000
	捐助高市社會局社福邊緣弱勢者安置照顧協助方案			1,000,000
	嘉南藥理大學職安系就業輔導講座			-
	2024 六都電競爭霸戰-捐贈			500,000
	高雄市高都國際青年商會贊助費			10,000
	總計			2,060,000

註：上表簡稱「三洋公司及上鉅公司」係指三洋實業股份有限公司及上鉅營造股份有限公司之所有營運活動，包含總部(高雄市大社區嘉保路 360 號)及在臺灣地區承攬的在建案工地。