



三洋實業永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

2025



目錄

前言

關於本報告書	02
永續策略與績效	04
ESG 亮點實踐	05
2025 年獲獎紀錄	07
永續價值鏈	08
利害關係人溝通與重大主題	11

關於三洋實業

01

1.1 公司簡介	18
1.2 業務簡介	21
1.3 營運概況	24



公司治理

02

2.1 治理結構	26
2.2 經濟績效	34
2.3 責任商業行為	36
2.4 風險管理	40
2.5 資訊安全	43



環境友善

03

3.1 氣候變遷風險機會	47
3.2 能源治理	50
3.3 原物料使用	55
3.4 環境衝擊	56
3.5 廢棄物監管	60



永續供應

04

4.1 價值創造	64
4.2 供應鏈管理	65
4.3 品質堅持	68



共融共榮

05

5.1 多元包容	73
5.2 薪酬與福利	77
5.3 人才發展	81
5.4 職場安全衛生	83
5.5 社會回饋	91



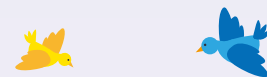
附錄

06

GRI 索引表	96
SASB 對照表	99
氣候相關資訊執行情形	102
會計師確信報告	106



● 關於本報告書



三洋實業股份有限公司及臺灣子公司上鉦營造股份有限公司（以下簡稱為「本集團」或「集團」或「我們」）致力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 2025 年永續報告書（以下稱「本報告書」）。

報導期間

本報告書為三洋實業股份有限公司及台灣子公司上鉦營造股份有限公司（以下簡稱本集團、集團或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

依循準則

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。

邊界範疇

三洋實業每年發行 1 次企業永續報告書，本報告書為第三本發行，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」）以及臺灣子公司上鉦營造股份有限公司（以下簡稱為「上鉦營造」）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（2025 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 2025 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。



資訊重編

本報告書以下前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節：

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2024 年員工薪資與福利金額原誤植為 196,367，更正為 216,348。 2023、2024 年每股配發現金股利誤植為 0 元及 2 元，更正為 2 元及 3 元。	2024 年度報告書將 2024 年員工薪資與福利及 2023、2024 年每股配發現金股利誤植。	僅更正數據揭露內容，未影響其他資訊揭露及報告結論。	2.2 經濟效益
2023 違反環境罰款次數誤植為 2 次，更正為 3 次。	2024 年度報告書將 2023 違反環境罰款次數誤植	僅更正數據揭露內容，未影響其他資訊揭露及報告結論。	2.3 責任商業行為

內部控制

本公司訂有編製與申報永續報告書作業辦法，由永續發展推動小組進行報告書編製作業，各權責部門提供永續發展推動小組數據或資料，完成蒐集撰寫永續報告書後經各小組組長初步查證，再交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，完成之報告書初稿交由公司治理主管及董事長確認無誤後，呈報董事會審閱討論。

外部保證 / 確信

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 及 SASB 準則要求。本年度我們委託秉承聯合會計師事務所按照中華民國確信準則 3000 號（TWSAE3000）「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，相關確信報告揭露於本報告書附錄，並發布於官方網站。

聯絡資訊

聯絡單位：三洋實業股份有限公司

聯絡窗口：公司治理單位

電話：07-3560666

電子信箱：admin@triocean.com.tw

公司網站：https://triocean.com.tw

地址：高雄市大社區嘉保路 360 號

● 永續策略與績效

經營者的話

三洋實業以創新、品質與安全為核心，致力於提供兼具效能、韌性與永續價值的營建服務。隨著集團營運規模逐步擴大，我們更加深切體會到，利害關係人的信任與支持是持續成長的重要動能。在此，我們誠摯感謝每一位合作夥伴、同仁及社會大眾，讓我們得以在競爭激烈且快速變動的產業環境中，持續累積專業實力、工程品質與品牌價值。

2025 年，我們持續以具體行動深化永續承諾，秉持對職業安全與工程品質的堅持，致力提供品質至上之優質營建服務，持續強化工地安全管理，自主管理機制與智慧化施工應用。上鉅營造承攬之相關工程於 2025 年榮獲國家公共工程品質最高榮譽的「公共工程金質獎」，取得全國「第二十五屆公共工程金質獎」優等獎項，其他城市工程品質金質獎及智慧工地等肯定，展現集團在工程品質、施工管理與職安文化上的持續精進。我們將持續落實「安全營運、健康勞動」的政策精神，透過制度化管理、科技工具導入與現場風險控管，打造更安全、更有效率且更具韌性的營造環境。

在工程實踐與環境永續方面，我們持續推動綠建築、節能減碳及環境友善工程。集團於 2025 年取得 2 件綠建築標章工程及 5 件候選證書，推動使用低碳材料，進一步將節能設計、減廢管理、雨水回收、光電設施、友善通行及智慧工地管理等理念融入工程生命週期，從規劃設計、施工選材到能源系統整合，持續提升公共建設的環境效益與使用價值。我們相信，公共工程不只是硬體建設，更是提升城市韌性、公共安全與生活品質的重要載體。

我們始終相信，員工是企業最重要的資產。2025 年，集團持續推動員工健康檢查、營造工地健康園遊會等活動，關注同仁身心健康與職場安全；同時透過團隊活動、教育訓練與關懷制度，營造有溫度且具凝聚力的職場文化。此外，我們也持續參與捐血、淨灘、永續能源創意實作競賽等社會參與活動，將企業永續理念從公司內部延伸至社區、環境與下一代人才培育，實踐與社會共融共好的企業責任。

面對原物料價格波動、全球通膨、氣候變遷、極端天候及營建產業缺工等多重挑戰，我們將持續運用科技工具與管理優化，提升工程效率、施工品質與風險應變能力；並配合政府推動淨零轉型及永續營建政策，強化低碳設計、綠色施工、工地安全與供應鏈管理，讓企業成長與環境、社會責任並行。

展望未來，三洋實業將秉持穩健經營、誠信治理與永續發展的原則，持續整合集團資源，深耕公共工程、社會住宅、城市基礎建設及具高度社會價值之工程領域。我們期許自己不僅是值得信賴的工程承攬夥伴，更是推動城市永續與社會共好的長期同行者。未來，我們將與所有利害關係人攜手共創共享，邁向更安全、更低碳、更具韌性的永續未來。

董事長



● 2025 年永續績效

經濟

1. 營業收入 36.43 億元，較去年同期漲幅 56%。
2. 每股盈餘 6.4。
3. 近 3 年公共工程平均查核分數為甲等。
4. 花蓮港 #17~#25 碼頭震災修復工程獲得【公共工程金質獎「公共工程品質優良獎」優等】。

環境

1. 累積取得綠建築標章認證 8 件、候選綠建築證書 13 件、智慧建築 2 件、候選智慧建築 9 件。
2. 總包工程建案在地採購金額占比達 100%。
3. 1 件獲得 2025 年高雄市政府環境保護局智慧工地。
4. 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。

人群（包含其人權）

1. 近 2 年各公共工程無重大職災紀錄。
2. 全職人員女性占比為 37.80%，超過三分之一。
3. 原住民足額晉用 3 人、身障人士超額晉用 4 人。

● ESG 亮點實踐

深化智慧工地與職安管理 以安全營運打造韌性營造環境



2025 年，我們持續以「安全營運、健康勞動」為核心，延續過往加入高雄市「安衛家族」及推動職業安全衛生管理制度的基礎，進一步結合智慧工地、現場風險控管與自主管理機制，強化營造工程的安全管理效能。

營造業屬於高風險產業，工程現場涉及高處作業、機具操作、交叉施工與多工種協作，因此我們持續以制度化管理、教育訓練、現場巡檢及科技輔助作為職安管理主軸。2025 年，我們於多項工程中導入智慧工地管理成果，榮獲優良營建工地評鑑優等獎，以及獲得智慧工地肯定，展現在工地安全、施工品質與智慧管理上的持續精進。

我們相信，職業安全不只是法令遵循，更是企業永續經營的根基。未來將持續透過跨單位溝通、現場管理經驗分享、數位化施工管理及風險預防機制，提升工程現場安全文化，落實以人為本的職安承諾，打造更安全、更健康且更具韌性的工作環境。



從工程品質到城市韌性 以永續思維打造宜居公共建設



2025 年，我們持續深化綠建築、低碳施工及環境友善工程的實踐，將永續理念導入工程全生命週期，從設計規劃、材料選用、施工管理到後續使用效益，皆以降低環境衝擊、提升工程品質及強化公共設施韌性為目標。在工程實績方面，「花蓮港碼頭震災修復工程」於 2025 年榮獲公共工程金質獎，代表公司在災後修復、公共安全、工程品質及施工管理等面向獲得肯定。該項工程不僅具有基礎設施修復意義，更展現公司面對極端氣候、地震災害及公共安全挑戰時，能以專業技術與品質管理協助恢復重要公共設施功能。

在環境永續方面，我們持續推動節能減碳、綠色採購、循環經濟、表單無紙化及淨灘活動等企業社會責任實踐，並於工程規劃與施工階段導入減廢、節能、資源再利用與環境友善設計。

未來，我們將持續結合綠建築、智慧工地、低碳施工與公共工程品質管理，讓公共建設不僅滿足使用需求，更能成為提升城市安全、環境品質與生活韌性的重要基礎。

幸福職場與健康關懷 用心凝聚員工歸屬感



員工是企业最重要的資產。2025 年，我們持續推動健康關懷、福利制度與職場活動，期望讓同仁在穩定、安全且具支持性的環境中發揮專業能力，並建立對企業的歸屬感與榮耀感。2025 年，公司辦理「員工健康檢

查活動」，關注同仁身心健康且於營造工地推動健康園遊會，將健康促進觀念帶入工程現場，強化第一線人員對健康管理與職場安全的重視。

除健康關懷外，我們亦持續透過團隊活動、教育訓練、福利制度及內部溝通，營造穩定且有溫度的職場文化。未來，公司將持續以「照顧員工、支持成長、共創價值」為方向，完善人才培育與員工關懷制度，使企業成長與員工幸福能夠同步前進。

共融共榮與社會參與 將永續理念延伸至社區與下一代



我們持續將永續理念從企業內部延伸至社會公益、健康關懷、教育推廣與環境行動。2025 年，我們參與「高雄草衙捐血活動」，以實際行動投入社會公益；並參與「2025 臺灣能—永續能創意實作競賽」，支持永續能源、創意實作與青年人才培育，將企業資源導入教育推廣與永續意識扎根。

我們相信，企業永續不僅是營運績效的展現，更是對員工、社區、環境與下一代的責任。未來將持續透過公益參與、環境行動、教育支持與健康關懷，實踐共融共榮的企業價值，與利害關係人共同邁向更永續、更有韌性的未來。

● 2025 年獲獎紀錄



2025 行政院

第 25 屆公共工程金質獎 - 優等

花蓮港 #17~#25
碼頭震災修復工程



2025 土木技師公會

城市工程品質金質獎

慈恩 25 村職務宿舍新建工程



2025 高雄市環保局

優良營建工地評鑑 - 優等

高雄市政府工務局新建工程處
興建工程 (第二案)



2025 高雄市環保局

智慧工地

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



● 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：



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。

1



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。

2



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。

3



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。

4



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。

5

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，本集團已成立永續發展暨提名委員會，2025 年各項績效請參考 2.1 治理結構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 (2026-2028)	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	- 董事會績效外部評估 - 每位董事受訓時數 12 小時，優於法令規定 6 小時 - 每年發布企業永續報告書，落實溫室氣體盤查及確信 70% 關鍵供應商完成 ESG 評估	- 接軌 IFRS 永續揭露準則 - 依循「ESG 評鑑」，制定高階經理人薪酬與 ESG 績效連結政策。 80% 關鍵供應商完成 ESG 評估	- 持續提升 ESG 評鑑 - 關鍵供應商完成 ESG 評估 100%
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	- 溫室氣體盤查建置，擬定減碳計畫 - 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	- 持續推動溫室氣體盤查，碳減量 5% - 建案申請綠建築標章比重 10% - 採用可回收再生綠建材達 20% 50% 工地執行工程廢棄物分類	- 持續推動溫室氣體盤查，碳減量 5% - 建案申請綠建築標章比重 20% - 採用可回收再生綠建材達 30% 100% 工地執行工程廢棄物分類，原物料回收再利用率達 40%
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	- 職災率低於 10%，逐年下降 - 每年定期執行醫師臨場服務 4 場次 - 員工滿意度調查得分達 70 分以上 (滿分 100 分)	- 職災率低於 5% - 每年定期執行醫師臨場服務 6 場次 - 員工滿意度調查得分達 80 分以上 (滿分 100 分)	- 職災率低於 1% - 每年定期執行醫師臨場服務 6 場次 - 員工滿意度調查得分達 90 分以上 (滿分 100 分)

● 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。

第 1 階段 | 鑑別重要利害關係人

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。

第 2 階段 | 蒐集與鑑別永續議題

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、產業標竿企業、國內外永續趨勢報告，延續 2024 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。

第 3 階段 | 重大永續議題分析

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 2025 年三洋實業永續報告書編撰依據。

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 2025 年 11 月向董事會報告。



【2025 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	2025 年召開 4 次會議。	2.3 責任商業行為 5.1 多元包容 5.2 薪酬與福利 5.3 人才發展 5.4 職業安全衛生
	勞資會議	每季	2025 年召開 4 次會議。	
	職工福利委員會	每季	2025 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，2025 年接獲 2 名員工提出投訴皆已解決。	

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 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 責任商業行為 2.4 風險管理 2.5 資訊安全 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 責任商業行為 2.4 風險管理 4.2 供應鏈管理 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。	

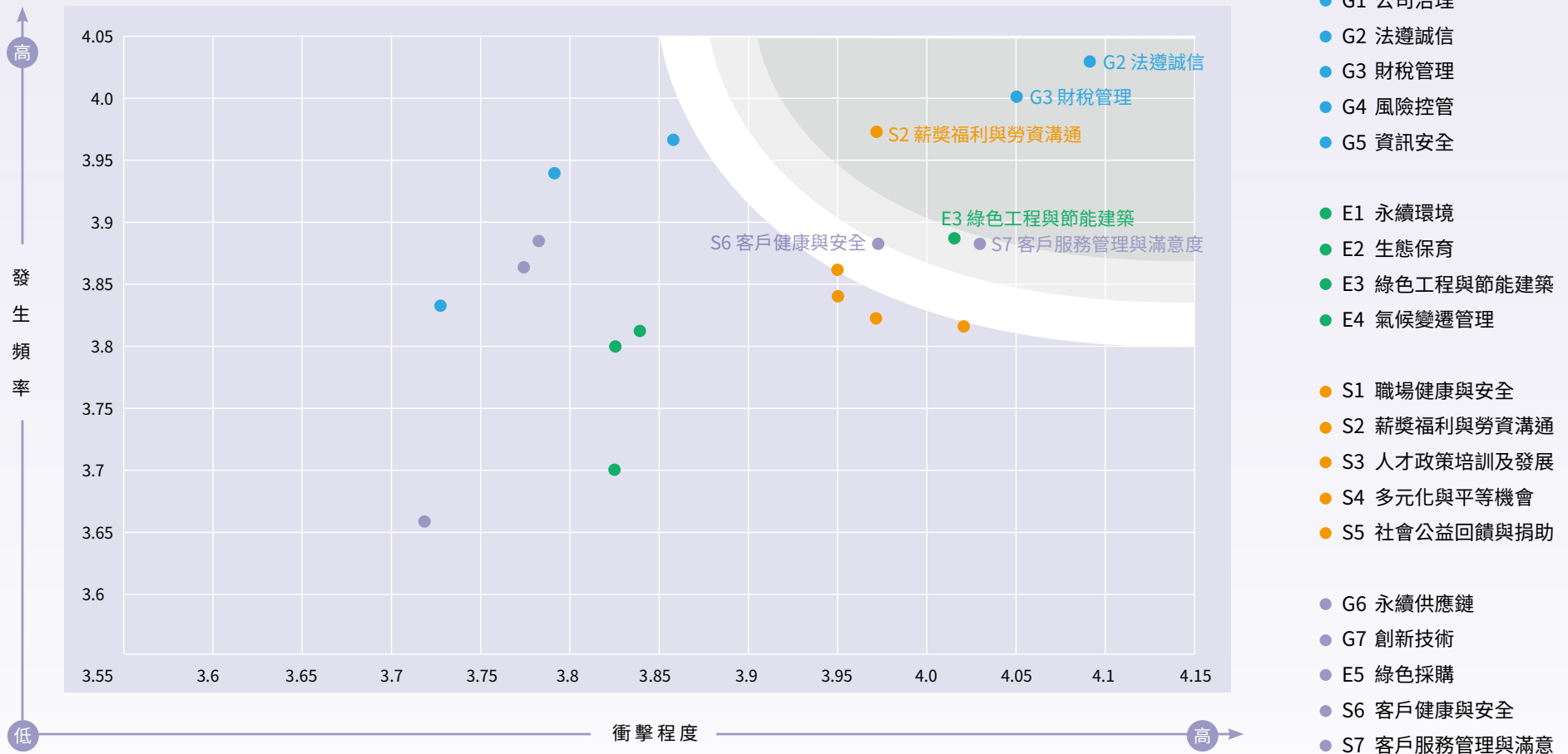
族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 股東 / 投資人	召開股東常會	每年	依據公司法與公司章程每年定期召開股東常會。	1.1 公司簡介 1.2 業務簡介 2.1 治理結構 2.2 經濟績效 2.3 責任商業行為
	召開董事會	每季	每季定期召開董事會，且依實際需求加開董事會。	
	法說會	每年	依櫃買中心規定向投資人報告企業經營績效與未來發展策略。	
	公司年報	每年	透過年報，揭露財務、業務及公司治理相關資訊。	
 政府機關	參與組織會議	不定期	參與相關產業之政策研討會、座談會、公聽會。	1.1 公司簡介 1.2 業務簡介 2.1 治理結構 2.3 責任商業行為 3.2 能源治理 3.3 原物料使用 3.4 環境衝擊 3.5 廢棄物監管
	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。	

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 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 治理結構 2.3 責任商業行為 2.5 資訊安全
	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。	
 銀行	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。	1.3 營運概況 2.2 經濟績效 2.3 責任商業行為 2.4 風險管理
	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。	
	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。	

族群類別	溝通管道	溝通頻率	說明	報告書章節
 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 公司簡介
 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 2.3 責任商業行為 5.4 職業安全衛生
 學術機構	教育推廣活動、競賽贊助與參與	不定期	支持國立科學工藝博物館與教育部共同舉辦之「永續能源創意實作競賽及計畫成果展示」。	5.5 社會回饋
 鄰近社區	社區關懷活動、捐血活動	隨時	舉辦鄰近社區捐血活動	5.5 社會回饋



【三洋實業 2025 年重大議題矩陣圖】



● 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，根據聯合國環境計劃署（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 2024 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 2026 年進行 2025 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

本集團認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》（UN Global Compact）、《企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），以及國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》，遵循國際公認之人權標準，尊重並保障所有員工之基本人權，致力於營造公平、尊重、多元、包容且具尊嚴的工作環境，確保營運過程中不涉及任何侵害人權之情事。相關人權政策及管理措施請參閱 2.3 責任商業行為。



01

關於三洋實業

1.1 公司簡介	18
1.2 業務簡介	21
1.3 營運概況	24



1.1 公司簡介

公司名稱	三洋實業股份有限公司
成立日期	1968 年 10 月 7 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	新台幣 5.25 億元 (截至 2025 年 12 月 31 日止)
集團營收	新台幣 36.43 億元 (2025 年度)
集團員工人數	291 人 (截至 2025 年 12 月 31 日止)
主要業務	公共工程、太陽能工程業

三洋實業股份有限公司

Tri Ocean Textile (Thailand) Co., LTD
(100% 持有之子公司)
(114 年 10 月決議清算解散 (註))

上鉅營造股份有限公司
(100% 持有之子公司)

註：該子公司已於 114 年 10 月決議清算解散，清算程序已完成，待當地政府核准。

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 年收購上鉅營造，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% 控股子公司上鉅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

- | | |
|------|--|
| 1968 | • 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。 |
| 1990 | • 1990 年斥資購入二廠以擴大生產規模。 |
| 1991 | • 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。 |
| | • 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。 |
| | • 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。 |
| 2000 | • 2000 年 9 月轉於證券交易所掛牌上市。 |
| 2001 | • 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。 |
| 2010 | • 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。 |
| 2011 | • 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 OceanTextile (Thailand) Co., Ltd.。 |
| 2020 | • 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。 |
| 2021 | • 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。 |
| | • 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。 |
| | • 2024 年成立永續發展委員會，取得「丙級營造廠」資格。 |
| | • 2025 年 8 月將永續發展委員會更名為「永續發展暨提名委員會」。 |
| 2025 | • 2025 年 10 月決議清算解散子公司 Tri OceanTextile (Thailand) Co., Ltd.。 |

公協會會員

本集團持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025 年本公司加入 7 個公協會組織，分別列示如下：

公協會	參與身分	永續鏈結
臺灣區電氣工程工業同業公會	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。
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抗災能力
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。
臺灣區綜合營造同業公會	會員	有助於掌握永續發展與淨零碳排趨勢，透過教育訓練、法規資訊及產業交流，提升工程品質、安全管理與 ESG 實踐能力，強化企業永續經營競爭力。
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。
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。

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、建築工程施作（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。

除推動綠色能源建設外，本集團近年積極參與社會住宅工程建設，配合政府推動社會住宅政策，協助提升大眾居住品質，打造兼具安全、友善、節能與永續價值之居住環境。於規劃與施工階段，本集團導入智慧建築及綠建築設計理念，並以取得相關標章認證為目標，藉由提升能源使用效率、降低碳排放及優化居住品質，實踐環境永續目標。

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。



2025 年在建工程表

截至 2025 年 12 月 31 日共計 22 個在建工程，合約金額約 206 億元。



業主	契約起訖日期	主要內容
屏東縣政府	自 111.06.27 簽約起至完工	屏東縣里港鄉住宿式長照機構新建工程
高雄市政府工務局新建工程處	自 111.07.05 簽約起至完工	高雄市楠梓區全民運動館興建工程
高雄市政府水利局	自 111.08.29 簽約起至 1400 日內竣工	大寮社會住宅新建統包工程
台南市政府工務局	自 112.01.09 簽約起至 450 日內竣工	玉井農產加工及冷鏈物流中心新建工程
高雄市政府水利局	自 112.01.04 簽約起至完工	岡山橋頭污水區（岡山區）第二期第一標工程（II）
高雄市政府工務局新建工程處	自 112.01.17 簽約起至完工	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
國家住宅及都市更新中心	自 112.02.01 簽約起至 1600 日內竣工	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
空軍飛行訓練指揮部	自 112.02.20 簽約起至完工	慈恩 25 村職務宿舍新建工程
臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司	自 112.06.14 簽約起至完工	高雄港第七貨櫃中心太陽光電發票系統建置工程
交通部民用航空局	自 112.12.18 簽約起至預計 115.12.31 竣工	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
臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司	自 112.04.26 簽約起至完工	「澎湖港金龍頭灣區建築物及公共基礎設施整建統包工程」
國家住宅及都市更新中心	自 112.12.18 簽約起至預計 117.05.05 竣工	臺南市仁德區「裕忠安居」社會住宅新建統包工程
高雄市政府工務局新建工程處	自 113.02.15 簽約起至完工	高雄市小港區全民運動館興建工程（第二案）
交通部民用航空局高雄國際航空站	自 113.04.08 簽約起至預計 115.12.31 竣工	高雄機場北側新建圍牆、排水及周邊設施工程
臺灣港務股份有限公司花蓮港務分公司	自 113.08.20 簽約起至完工	花蓮港 #17~#25 碼頭震災修復工程
臺灣港務股份有限公司高雄港務分公司	自 113.08.05 簽約起至完工	高雄港第五貨櫃中心變電站新建工程
國家住宅及都市更新中心	自 113.08.30 簽約起至預計 117.05.31 竣工	屏東縣屏東市「永城好室」、「鶴聲好室」社會住宅新建統包工程
國家住宅及都市更新中心	自 113.12.25 簽約起至完工	高雄市橋頭區「橋新安居 A」社會住宅新建統包工程
屏東縣海洋及漁業事務管理所	自 114.01.03 簽約起至預計 115.12.25 竣工	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）
高雄市政府工務局新建工程處	自 114.01.14 簽約起至預計 117.04.07 竣工	國立高科實驗高級中等學校校舍新建工程
內政部國土管理署（南區都市基礎工程分署）	自 114.01.16 簽約起至預計 116.05.06 竣工	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
國家住宅及都市更新中心	自 114.02.26 簽約起至完工	高雄市橋頭區「橋新安居 C」社會住宅新建統包工程

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】

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
名稱	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	5	0	5	0	5	0
上鉅營造	16	2	23	1	20	6

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，2025 年「高雄港第七貨櫃中心計畫 -S4 ~ S5 櫃場附屬建築物工程」案，因颱風來襲導致災損，業主通報後，我們即派員協助業主進行鐵捲門拆除修繕工程，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。

02

公司治理

2.1 治理結構	26
2.2 經濟績效	34
2.3 責任商業行為	36
2.4 風險管理	40
2.5 資訊安全	43



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、永續發展暨提名委員會、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 治理結構

● 治理架構

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、永續發展暨提名委員會、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建專業人才，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。



【董事會成員一覽表】

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	鴻鋌企業股份有限公司 法人代表人：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	大員尚青股份有限公司 法人代表人：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	大員尚青股份有限公司 法人代表人：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	私立樹德科技大學建築與室內設計碩士班、室內設計系教授兼總務長 私立真理大學助理教授 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

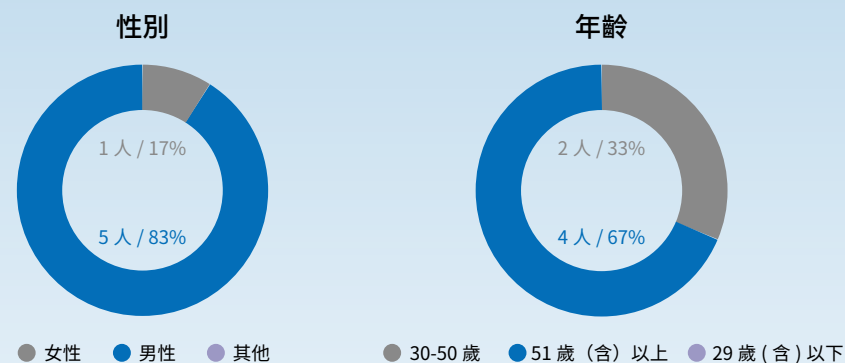
根據三洋實業【董事會議事辦法】、【審計委員會組織規程】、【薪資報酬委員會組織規程】、【永續發展暨提名委員會組織規程】等規定，明訂董事應親自出席董事會與所屬功能性委員會，如不能親自出席，得依相關章程規定委託其他董事代理出席；如以視訊參與會議者，視為親自出席。

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。

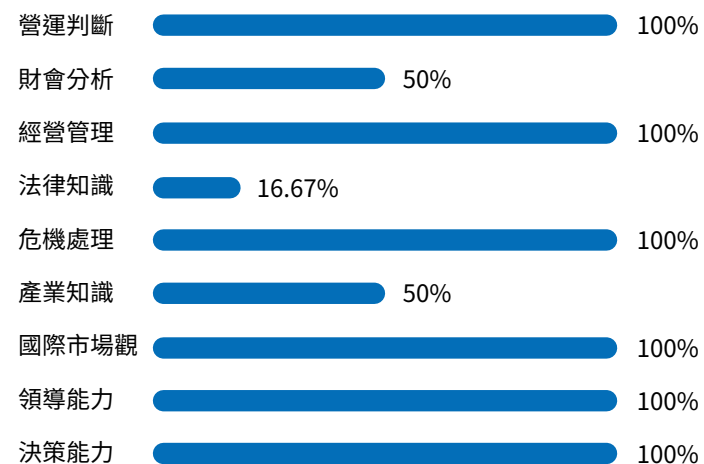
此外，董事均未兼具員工身分，以確保董事會之獨立性；同時，董事會與經營管理階層職權定義清楚，充分發揮董事會之監督職能。高品質的董事職能建立於成員出席率的基礎上，董事間得以有更多溝通與交流之機會，對公司經營之問題能充分討論。本集團重視董事會及功能性委員會的效能與對於公司經營、公司治理之貢獻，並維護股東權益，皆竭力鼓勵董事會成員積極參與每次會議，以確保提供寶貴建議，維護公司運作。

2025 年本集團共召開 5 次董事會，全體董事平均出席率為 96.67%，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，2025 年董事會重大決議事項請參考本集團 2025 年年報揭露內容。

【董事性別及年齡分布圖】



【董事專業能力與經驗分布】



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。2025 年度三洋實業董監進修之相關資訊如下：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數	當年度進修總時數
董事長	蔣玉蓮	社團法人中華財經發展協會	董監事應注意之公司財務決策	2025/07/17	3	9
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	2025/10/03	3	
		社團法人中華財經發展協會	董事會如何確保企業永續經營－從人才之發掘與培養談起	2025/11/12	3	
董事	蘇正輝	社團法人中華公司治理協會	ESG 報導趨勢及其資訊揭露商業意涵	2025/03/28	3	12
		社團法人中華公司治理協會	房地合一 2.0	2025/03/28	3	
		財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第二期公司治理實務研習班 - 股東會爭議實務案例解析	2025/06/18	3	
		財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第三期公司治理實務研習班 - ESG 與永續金融趨勢與實務應用	2025/08/14	3	

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數	當年度進修總時數
董事	洪國欽	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第二期公司治理實務研習班 - 股東會爭議實務案例解析	2025/06/18	3	9
		臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2025/07/09	6	
獨立董事	黃豪臣	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	2025/05/23	3	6
		財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第三期公司治理實務研習班 - ESG 與永續金融趨勢與實務應用	2025/08/14	3	
獨立董事	黃隆昇	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第二期公司治理實務研習班 - 股東會爭議實務案例解析	2025/06/18	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2025/10/31	3	
獨立董事	王建智	財團法人金融法制暨犯罪防制中心	2025 年度第三期公司治理實務研習班 - ESG 與永續金融趨勢與實務應用	2025/08/14	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	2025/10/03	3	

董事及高階管理階層薪酬政策

本公司依照主管機關規定成立薪資報酬委員會，董事酬金係依據本公司訂定之「薪資報酬委員會組織規程」，並依法由薪資報酬委員會參考同業水準支給情形，考量董事對公司營運參與程度及貢獻價值、公司經營績效及未來風險之關聯合理性後，將其建議提交董事會討論通過。

本公司之獨立董事係領取定額報酬，不參與盈餘分配並依實際出席會議情形支領交通費。其餘給付董事酬金之政策與標準，明列於公司章程第二十四條：「本公司年度如有獲利，應提撥不低於 2% 為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 50% 為基層員工分派酬勞，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，該一定條件由董事會訂定之；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 5% 為董事酬勞，僅得以現金為之；另外本公司依「董事會績效評估辦法」將個別董事績效評估結果亦作為薪資報酬之參考依據。2025 年董事之酬金，請參考本集團 [2025 年年報揭露內容](#)。

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，本公司訂有「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，並至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

2025 年度董事會內部及外部績效評估作業已於 2026 年第一季完成。內部評估係由董事會及各功能性委員會成員填寫前一年度績效自評問卷，並由專責單位彙整分析與留存紀錄；外部評估則委由勤恩管理顧問（股）公司辦理，以提升評估之客觀性與專業性。

評估結果顯示，本集團董事會整體運作情形良好，各項評核指標皆達 4.9 分以上，顯示董事會於決策品質、監督功能及治理運作等面向均具高度效能。相關董事會績效評估結果，請參閱三洋實業官網「公司治理專區／董事會／董事會績效評估報告」。

評估週期	項目	得分情況
每年一次	董事會整體績效考核自評	平均得分為 4.96 分（滿分 5.0 分）
每年一次	董事成員自我考核評估	平均得分為 4.99 分（滿分 5.0 分）
每年一次	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暨提名委員會）	平均得分為 5 分（滿分 5.0 分）
每三年一次	委託外部獨立第三方機構評鑑董事會整體績效	2026 年 3 月委任勤恩管理顧問（股）公司執行 2025 年之董事會績效外部評估，評估結論摘錄如下：「一、公司可強化董事及高階經理人薪報酬與永續（ESG）相關績效評估的連結，透過具體可衡量的指標，有效激勵團隊追求短期與長期永續績效，奠定企業永續發展之基石。二、公司未來每年至少規劃兩次法人說明會，以提升資訊揭露品質並強化與投資人之溝通。三、建議可採用實體股東常會並以視訊輔助，以推動多元化的股東會參與方式以實踐股東行動主義。」

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 2025 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 2025 年年報](#)。



● 功能性委員會

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暨提名委員會。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，永續發展暨提名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。2025 年度共召開 5 次，委員平均出席率為 96.67%。2025 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 2 次，與簽證會計師就 2025 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 2025 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。2025 年度共召開 3 次薪資報酬委員會議，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，2025 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 [2025 年年報揭露內容](#)。

永續發展暨提名委員會

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」，並於 2025 年 8 月將組織規程及委員會更名為「永續發展暨提名委員會組織規程」及「永續發展暨提名委員會」。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。

2025 年共召開 3 次永續發展暨提名委員會議，委員出席率均為 100%。針對利害關係人議合結果、誠信經營作業程序及行為指南、道德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，相關內容請參閱[本集團 2025 年年報揭露內容](#)。



【2025 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	5	5	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	5	4	1	80%
	獨立董事	王建智	5	5	0	100%
薪資報酬委員會	獨立董事	黃豪臣	3	3	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	3	3	0	100%
	獨立董事	王建智	3	3	0	100%
永續發展暨提名委員會	獨立董事	黃豪臣	3	3	0	100%
	獨立董事	黃隆昇	3	3	0	100%
	獨立董事	王建智	3	3	0	100%
	董事長	蔣玉蓮	3	3	0	100%

【永續發展委員會組織圖】



2.2 經濟績效

● 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財會部門彙總各營運及管理單位等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交管理階層審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每季由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。本集團各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

2025 年，本集團合併營收累計達新臺幣 36.43 億元，較 2024 年合併營收 23.35 億元，年增約 56%，市場占有率約 0.08%¹。儘管受到通貨膨脹影響，原物料及人工成本大幅上升，本集團仍持續提升經營效率與工程管理能力。本年度營業毛利達 513,486 仟元，較前一年度 287,235 仟元成長 79%；本年度淨利達 335,975 仟元，較 2022 年轉型初期顯著提升。整體而言，本集團轉型策略已逐步展現成效，營運體質持續強化，並奠定未來穩健成長之基礎。

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，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 115 年 1 月」，2025 年度營造工程業全年收入總額為 4,697,860 百萬元，三洋集團 2025 年度營收金額為 3,643 百萬元，市場占有率約 0.08%。

【近三年財務資訊】

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總資產	2,665,823	4,541,161	5,421,704
總負債	1,242,311	2,511,442	3,123,654
總股東權益	1,423,512	2,029,719	2,298,050
營業收入	1,947,532	2,335,467	3,643,138
營業成本	1,694,708	2,048,232	3,129,652
營業毛利	252,824	287,235	513,486
管理費用	123,470	134,637	137,902
其他綜合損益	(1,332)	11,220	15,930
本年度綜合損益總額	140,648	165,843	351,905

【組織所產生及分配的直接經濟價值】

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	1,947,532	2,335,467	3,643,138
營業毛利	252,824	287,235	513,486
營業淨利	129,354	152,598	375,584
營業外收入及支出	22,514	43,492	15,840
稅前淨利	151,868	196,090	391,424
本年度淨利	141,980	154,623	335,975
每股盈餘	4.27	3.31	6.40

【分配給利害關係人的經濟價值】

年度	員工薪資與福利	支付之所得稅	每股配發現金股利	社區投入
2023 年	187,311	9,888	2 ²	508
2024 年	216,348 ¹	41,467	3 ²	550
2025 年	341,430	55,449	6	1,189

註 1：2024 年度報告書將 2024 年員工薪資與福利金額誤植，已在此修正。

註 2：2024 年度報告書將 2023、2024 年每股配發現金股利誤植，已在此修正。

● 稅務政策

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。

本集團為強化財務風險管理機制，於 2025 年修訂風險管理政策及相關組織程序，並將風險管理政策及組織架構公開揭露於公司網站，以提升管理透明度及治理效能。設置風險管理小組，負責辨識、評估及監控各項財務風險，包含融資風險、投資風險、信用風險、財務報表表達風險及財務決策風險等，定期分析其對公司財務狀況及營運績效之影響，並將相關管理成果及風險評估結果呈報永續發展暨提名委員會及董事會。此外，本集團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 2025 年之財務績效及營運概況，請參考前述 2.2 經濟績效之經濟價值章節。

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。

2.3 責任商業行為

● 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」，於 2024 年成立「永續發展委員會」，2025 年更名為「永續發展暨提名委員會」，並指定該單位為推動誠信經營之專責單位，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，致力於建構完善治理架構與道德規範，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	推動誠實與道德行為，健全公司治理	年報中揭露其獨立性狀況，符合公開發行公司規定
	獨立董事需維持獨立性	
新進人員教育訓練	提供出勤管理、績效考核、獎懲規定等訓練	2025 年度新進人員誠信經營聲明書簽署率達 100% 相關教育訓練共 165 人時，請參考 5.3 人才發展章節
	宣導公司政策與管理制度	
	建立企業倫理文化基礎	
員工持續訓練	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	誠信經營相關教育訓練共 261 人時，請參考 5.3 人才發展章節
	不定期舉辦教育訓練課程	
	強化專業職能與管理層能力	
	建立高績效團隊，落實永續理念於日常管理	
對客戶與供應商之誠信管理	訂定管理辦法，確保了解誠信原則	2025 年度未與誠信有疑慮之供應商合作，確實執行查證責任
	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	
	要求合作對象建立誠信文化，並進行誠信經營評估	

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 2025 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。

● 人權政策

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，請參閱 4.2 供應鏈管理之供應商稽核成效相關內容。

強化員工人權教育訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人本集團各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦採用張貼海報及公告平台等不同方式進行教育與宣導，讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。



【2025 年人權相關教育訓練時數】

編號	類型	課程名稱	時數	人數	人時
1	外訓	預防職場不法侵害	3	2	6
2	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	5	2.5
3	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	6	3
4	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	7	3.5
5	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	7	3.5
6	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	8	4
7	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	8	4
8	內訓	職場不法侵害訓練	0.5	7	3.5
9	外訓	職場不法侵害之爭議與調查	6	2	12
10	內訓	職場不法侵害 / 職場性騷擾	3	26	78

● 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。

2025 年本集團未發生任何貪腐事件。管理部設法務課，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，針對內外部稽核查核意見、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。

• 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。

2025 年集團違規情形如下表，主係因違反噪音管制、環境保護法規事件等共 4 件、違反職業安全衛生法令事件共 5 件。

重大違規事項統計	項目	2023 年	2024 年	2025 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	3 ¹	3	4
	環境非金錢裁罰次數	0	0	0
	環境裁罰總次數	3	3	4
	環境罰款金額	21,000	24,000	45,000
違反社會與經濟法規	社會／經濟罰款次數	5	6	5
	社會／經濟非金錢裁罰次數	0	0	0
	社會／經濟裁罰總次數	5	6	5
	社會／經濟罰款金額	580,000	506,000	456,000
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 1:2024 年度報告書將 2023 違反環境罰款次數誤植，已在此修正。

在報告期間，本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，當中列載四起因違反環境相關法規及五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：安全設施未符合法規要求、未落實工區現場管理及未落實工作作業時間管控。

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合法規要求，包括施工架防護不全與作業人員未落實安全帽配戴。

1. 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。
2. 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。
3. 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。



違規事項	改善措施
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。	1. 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。 2. 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。 3. 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。
未落實工作時間管控，致違反噪音管制法規範。	1. 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。 2. 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。 3. 採用低噪音、低振動施工機具與運輸車輛，增設隔音牆及防震設施，並定期進行環境檢測，降低對周邊社區之噪音及振動干擾，相關內容請參閱 3.4 環境衝擊章節。



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，相關內容請參閱 4.3 品質堅持章節。

2.4 風險管理

● 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織依據『上市上櫃公司治理實務守則』第 27 條規定，於本公司董事會下成立之『永續發展暨提名委員會』作為風險管理之最高權責單位，並由『風險管理小組』作為風險管理之執行機構。各部門之權責如下：

董事會

核定風險管理政策、程序與架構。
 確保營運策略方向與風險管理政策一致。
 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化。
 監督並確保整體風險管理機制之有效運作。
 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。

永續發展暨提名委員會

負責管理與監督之功能性委員會，並定期向董事會呈報。

風險管理小組

負責規劃與執行風險管理相關事務及協調相關部門進行風險辨識、評估、管制及監督，定期向永續發展暨提名委員會報告執行情形。

各部門

提出風險管理目標與施策，並定期向風險管理單位彙報結果。

稽核室

評估風險管理制度和機制運作之有效性。
 執行稽核作業，並定期將風險管理結果提送審計委員會及董事會。

【三洋實業風險管理組織架構】**風險鑑別與因應措施**

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）營運範疇、（2）財務範疇、（3）作業範疇、（4）環境範疇，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 3.1 氣候變遷風險機會章節內容。

重大議題	風險範疇	風險議題	風險政策
公司治理		1. 資訊安全	1. 定期資料備份。 2. 系統及軟體更新維護。 3. 每年至少一次資通安全教育訓練。 4. 每年至少一次系統還原演練。 5. 公司伺服器弱點掃描。 6. 採購防毒軟體設備，並定期審視資安相關防毒軟體，以降低資安事件風險。
社會	營運範疇	2. 人力資源風險	1. 除原本招募管道，也參與校園徵才及引進外籍移工，以補足本國勞工不足之問題。 2. 訂定人權政策、薪酬政策、誠信守則以及誠信經營指南等人力資源政策。 3. 公司定期召開勞資會議及設立員工信箱以提供員工溝通管道。 4. 定期檢討人力配置，執行人力增補及專業養成作業。
		3. 信譽風險	1. 由永續發展暨提名委員會負責誠信經營政策與防範方案之訂定、監督及檢討。 2. 簽署誠信聲明書。 3. 辦理誠信經營相關教育訓練。
公司治理	財務範疇	1. 物價上漲，致發包成本持續增加	1. 嚴格執行成本預算控制。
		2. 融資風險 3. 利率風險	1. 定期評估公司的財務狀況及銀行利率變化，適時調整融資銀行及採取機動性借(還)款。 2. 每季進行財務比率分析。

重大議題	風險範疇	風險議題	風險政策
公司治理	作業範疇	1. 施工安全	1. 執行材料及施工檢驗程序。 2. 執行施工自我檢查程序。 3. 制定預防措施處理流程。 4. 制定矯正措施執行流程。 5. 訂定供應商管理作業，確保供應商遵守各項施工工程政策。 6. 辦理教育訓練。
		2. 施工品質不一致	1. 針對各項工程之特性制定品質管理計畫
環境	環境範疇	1. 極端氣候影響施工進度	1. 視現況靈活調整工程進度，並在工期計畫中考慮因強降雨而停工的時間。 2. 減少能源消耗，如辦公場域的照明設備升級為環保型，並採用大規模自然採光設計。 3. 持續推動綠色工程技術的發展，如屋頂太陽能系統、建築物雨水回收再利用、洗車台及雨水貯集滯洪設施，加入導風板、遮陽板等節能設計之智慧綠建築。 4. 為強化氣候應對能力，導入 TCFD 架構，評估氣候變遷的潛在風險與機會。

2.5 資訊安全

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。

● 資安管理政策

資訊安全管理風險管理架構

為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，依照公司內部「資通安全檢查管理辦法」，設置資安專責單位，包含資安專責主管及資安人員各一人，負責資通安全事務的規劃與執行，遇到資安事件時由該單位按照資安事件通報流程執行通報及組織應變小組。

資訊安全管理政策及措施

依資安政策所訂定實施原則分為「網路安全」、「系統安全」、「實體安全」以及「人員訓練」。

- **網路安全：**公司與外界的連線皆需透過防火牆之管控以確保安全性，若公司系統有委外開發或維護時，相關廠商必須簽訂安全保密切結書。
- **系統安全：**本公司為防範各種外部資安威脅，電腦中之系統及程式需定期檢查、更新、維護並定期進行備份工作，如遭受駭客、病毒感染等攻擊應進行資安事件通報流程，通知資安人員處理。

- **實體安全：**於機房設置滅火器、不斷電系統等設備，確保正常運作，並於每年評估或執行弱點掃描及滲透測試確保伺服器資訊安全。
- **人員訓練：**資訊部門每年應宣導資通安全及重要資通安全訊息，以加強員工資安意識，且資安人員每年應參與資通安全教育訓練，以提升資安認知。

依照公司內部「資通安全檢查管理辦法」所列資安政策如下：

- 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。

2025 年度本集團實施之資訊安全管理措施，已於 2025 年 11 月 13 日向董事會及永續發展暨提名委員會報告，說明如下：

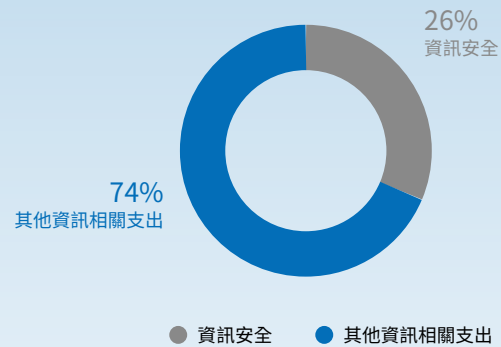
項目	說明	相關措施
權限管理	人員帳號，權限管理，系統操作	1. 填寫「使用者需求申請單」經相關主管核准後送交資訊部建立帳號 2. 人員帳號權限定期盤點
存取控制	人員存取內外部系統、操作行為軌跡管控	1. 操作行為軌跡管控措施
威脅防護	防範內、外部網路攻擊	1. 弱點偵測及更新措施 2. 建置防火牆及安裝中控版防毒軟體，可自動更新病毒碼
系統可用度	提升主系統可用度，服務中斷時處理措施	1. 每年最少一次系統還原演練 2. 資料備份措施
資通安全應變	資通安全處理程序	1. 加入 TWCERT 資安情資分享組織 2. 訂定資安事件應變處置及通報程序

投入資通安全管理之資源量化數據

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。

2025 年度，本集團針對員工辦理資訊安全教育訓練及社交工程演練，以提升員工資安意識與風險辨識能力。在資訊安全投入方面，涵蓋防毒軟體維護、雲端設備管理、社交工程演練及弱點掃描等項目，相關資訊安全支出占整體資訊預算比例如下圖所示。

【2025 年度資訊安全占資訊總支出比】

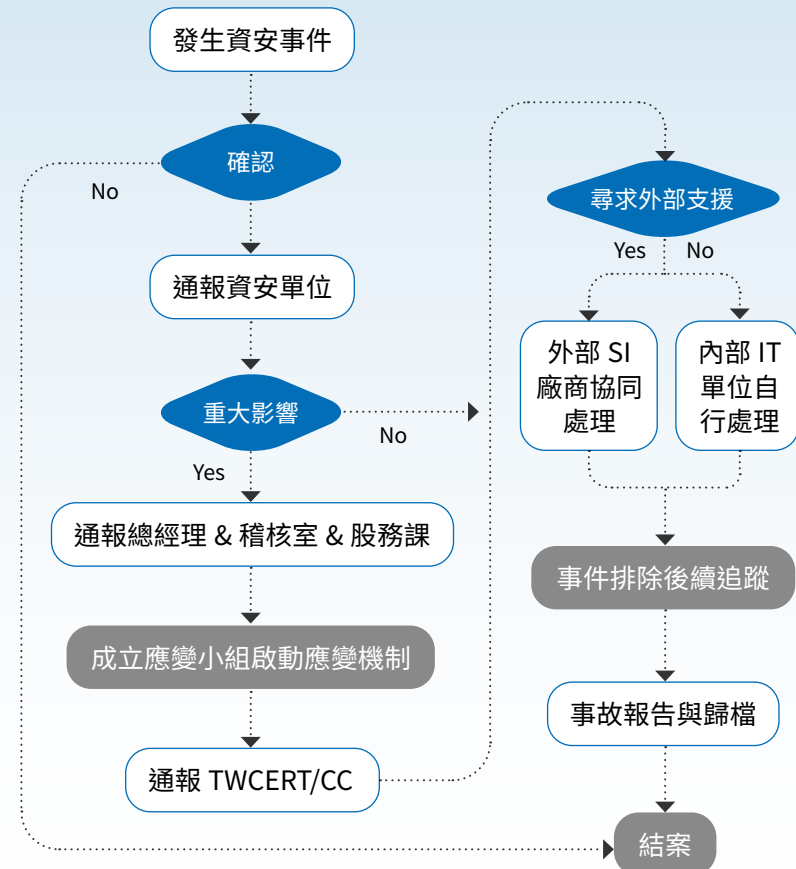


【近三年資訊安全事件統計】

資訊安全事件	2023 年	2024 年	2025 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	2023 年	2024 年	2025 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。



03

環境友善

3.1 氣候變遷風險機會	47
3.2 能源治理	50
3.3 原物料使用	55
3.4 環境衝擊	56
3.5 廢棄物監管	60



3.1 氣候變遷風險機會

氣候治理

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 2024 年董事會通過《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。

本公司董事會為風險管理之最高決策單位，負責核定風險管理政策、監督整體風險管理機制及督導執行情形；永續發展暨提名委員會則負責風險管理之監督與管理工作。風險管理小組負責統籌與整合各類風險議題，包括營運、財務、作業及環境等風險之辨識、評估與管理。

在氣候變遷治理方面，本公司依循既有風險管理架構明確分工，由各業務單位擔任第一線風險辨識、評估及控制之責任單位，風險管理小組則整合各單位識別結果，納入整體風險管理程序，並研擬相應之因應策略與管理措施，以降低氣候相關風險對營運之衝擊，並掌握潛在機會，相關風險組織圖請參考 2.4 風險管理章節。

為落實風險管理機制，永續發展暨提名委員會每年至少一次向董事會報告企業永續發展相關事項之推動情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予董事會，最近一次呈報日期為 2025 年 11 月 13 日。此外，考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展暨提名委員會定期向董事會報告環境績效與目標、氣候變遷因應措施及相關風險管控情形，以提升本公司對氣候相關風險與機會之即時應變能力與管理效能。

氣候風險機會鑑別評估

本公司在董事會及永續發展暨提名委員會之監督與推動下，依循主管機關永續揭露路徑圖，逐步接軌 IFRS S2：氣候相關揭露準則，並持續強化治理、策略、風險管理及指標與目標等四大核心面向之管理與揭露機制。針對氣候變遷所衍生之轉型風險、實體風險及潛在機會，本公司透過系統化之鑑別、評估與管理程序，由各部門就主要短、中、長期風險與機會項目，評估其對營運、策略及財務面之實際與潛在影響，並分析影響程度、時間範疇及財務衝擊，據以擬定相關因應策略與管理措施。未來將持續深化氣候風險與機會管理，提升氣候治理及資訊揭露品質，並強化對極端氣候事件及低碳轉型衝擊之評估與因應能力，以增進企業永續經營韌性及創造長期價值。相關執行情形請參閱附錄之氣候相關資訊內容。

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，永續發展暨提名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，參考國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）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

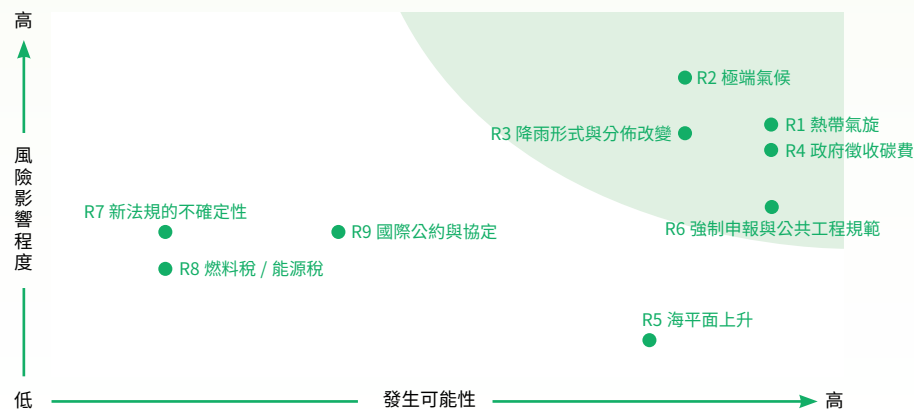
氣候風險納入既有風險管理架構，由各單位執行識別與控制，風險小組統籌管理並提出因應措施，確保氣候相關風險獲得有效控管。

指標與目標 Metrics and Targets

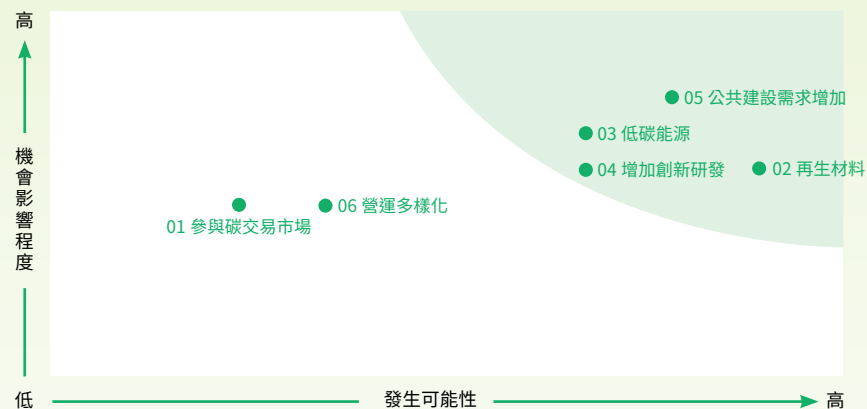
將逐步建立氣候相關指標，包括溫室氣體排放、能源使用與氣候風險曝險，並設定減碳目標，以強化績效追蹤與環境承諾。

為提升氣候相關資訊揭露透明度，本公司參考 IPCC 第六次評估報告中全球暖化最嚴重情境（SSP5-8.5）、臺灣 2050 淨零排放目標及《氣候變遷因應法》等重要政策與國際趨勢，針對風險與機會之「衝擊／獲益程度」及「發生可能性」進行評分，並據以繪製風險與機會矩陣圖，以確認各項議題之重大性與影響等級。

【氣候變遷風險矩陣圖】



【氣候變遷機會矩陣圖】



氣候風險機會衝擊評估

本集團以兩大情境作為評估基礎：實體風險部分，依據 IPCC 第六次評估報告中全球暖化最嚴重情境（SSP5-8.5）進行分析；轉型風險與機會部分，則參考 2050 淨零排放目標進行情境設定，並針對法規、技術、市場及商譽等面向進行辨識與評估，另為掌握氣候變遷風險與機會對本集團營運於不同期間之影響，本集團將評估期間區分為短期（1 至 3 年）、中期（3 至 10 年）及長期（10 年以上），作為風險管理與策略規劃之依據。

依據分析結果，本集團歸納出短、中、長期可能對營運造成重大影響之關鍵風險與機會，並依影響程度與發生可能性進行優先排序，最終彙整出 3 項主要風險及 4 項潛在機會，作為後續管理措施與因應策略制定之重要依據。

【氣候風險與轉型機會評估】

機會與風險議題	期間	影響層面	可能性	對財務衝擊程度	因應策略
極端天氣事件：暴雨、熱帶氣旋 (實體風險)	短期、中期、 長期	直接營運	確定	高(本集團受熱帶氣旋影響，除造成工程工期延宕外，部分工地亦因強風豪雨導致設施受損，進而對施工進度與營運造成影響。)	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。
政府徵收企業碳費 (轉型風險)	中期、長期	上游供應商	確定	中(政府徵收碳費將提升原料成本，供應商可能轉嫁至產品價格，進而使本集團原物料成本上升。)	採用低碳建材、調整採購結構及適度進行成本轉嫁。
強制申報與公共工程規範 (轉型風險)	中期、長期	法規遵循	非常可能	低	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。
資源效率，建造使用鋁模板 (機會)	短期、中期、 長期	直接營運	確定	高(鋁模板初期成本較傳統木模板來的高，但具重複使用特性，可提升資源效率並降低材料耗損。)	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。
資源效率，再生材料之使用 (機會)	長期	直接營運	確定	低	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。
產品與服務，增加創新研發 (機會)	中期、長期	直接營運	非常可能	低	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。
積極參與公共建設 (機會)	短期、中期、 長期	直接營運	確定	高	未來有望因應政府政策變動，取得更多承攬機會。

氣候相關指標與目標

近年來，全球對環境永續的重視日益提升，企業在資訊透明度與碳排管理上的責任也隨之提高。為因應國際減碳趨勢與強化永續治理。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 ISO14064-1:2018 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，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。並於 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。

響應政府 2050 年淨零排放政策，本集團積極推動多項節能減碳措施，包括將辦公場域照明設備升級為環保型、採用大面積自然採光設計，並持續推動綠色工程技術發展，如屋頂太陽能系統、建築雨水回收再利用、洗車台及雨水貯集滯洪設施等，同時導入導風板、遮陽板等節能設計，打造智慧綠建築，實現低碳營運。

回應國際趨勢與國家 2050 淨零目標，本公司識別氣候變遷風險與機會，逐年展開碳管理減量計畫，以結合現有推動之永續目標。本公司規劃以 2027 年作為減量基準年，並且逐年將排放量與基準年進行比較，以瞭解本公司排放量變化趨勢，並做為未來檢討改善之基礎。

3.2 能源治理

能源管理

2025 年度本集團能源總消耗量為 7,605.755 十億焦耳 (GJ)，能源密集度為 0.0021(GJ/ 每千元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 76.89%，其餘能源占比分別為車用汽油占比為 17.71%、柴油 5.37%，故於後續節能規劃上，將以降低電量為主要目標。

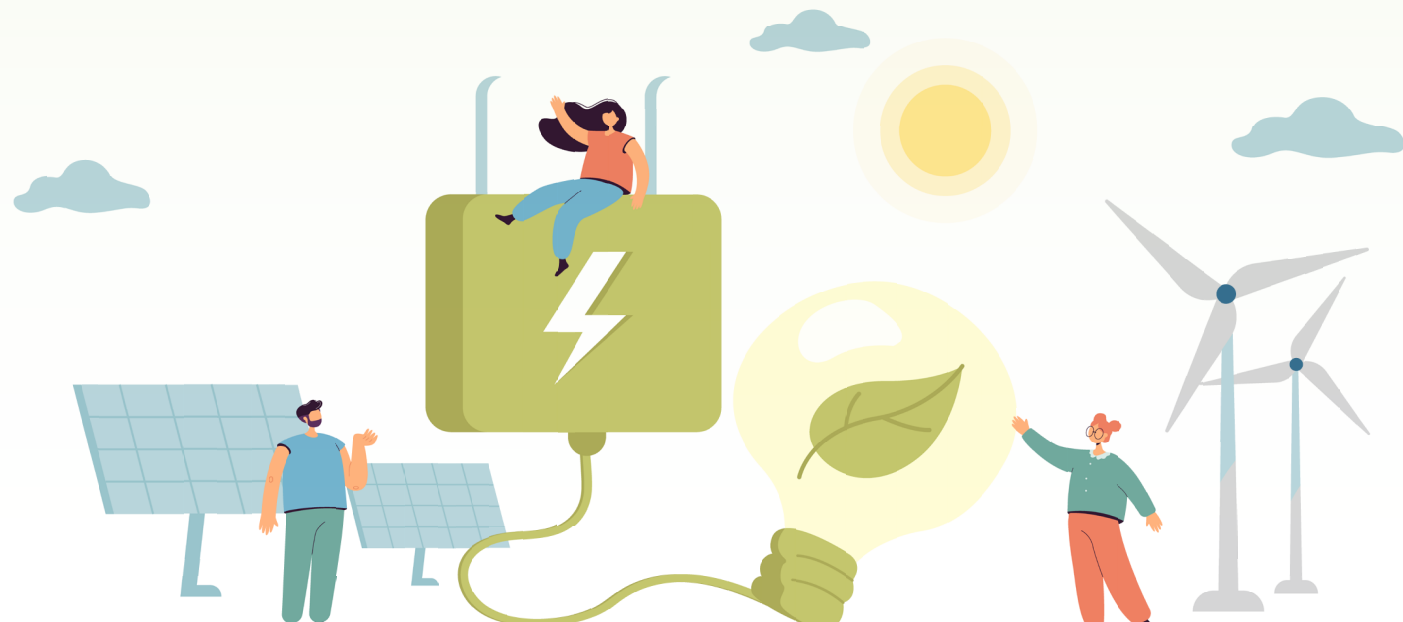
本年度能源使用量較前一年度增加 40.95%，惟能源密集度較前一年度下降 8.7%。主要係營業收入持續成長，且其增幅高於能源使用量增幅，致單位營業收入之能源耗用降低，顯示能源使用效率較前一年度有所提升。



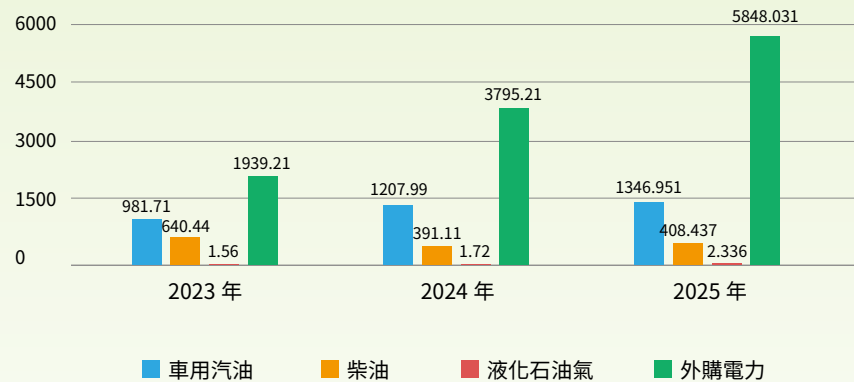
【能源消耗分析表】

(單位：十億焦耳 GJ)

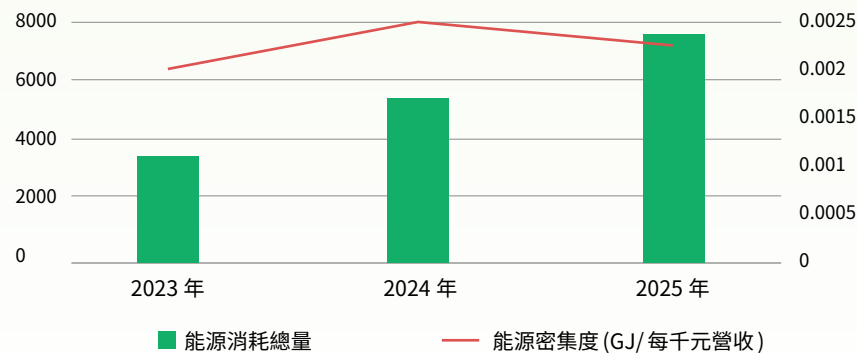
能耗項目		能源消耗量 註			能源消耗百分比		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購非再生能源	車用汽油	981.71	1,207.99	1,346.951	27.55%	22.39%	17.71%
	柴油	640.44	391.11	408.437	17.98%	7.25%	5.37%
	液化石油氣	1.56	1.72	2.336	0.04%	0.03%	0.03%
	外購電力	1939.21	3795.21	5,848.031	54.43%	70.33%	76.89%
營業額 (千元)		1,947,532	2,335,467	3,643,138	註 1：2023 年報告書範疇以母公司三洋實業、子公司上鉅營造高雄總部，不含在建案工地。2024、2025 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 2：2023 及 2024 年採用環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，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 註 3：2025 年熱值採用環境部氣變署網站公告之最新能源熱值，惟電力採用能源署公告能源產品單位熱值，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。		
能源總消耗量		3,562.92	5,396.03	7,605.755			
能源密集度 (GJ/ 每千元營收)		0.0018	0.0023	0.0021			



【能源類別使用量】



【能源總耗量與密集度】



● 溫室氣體盤查

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 2025 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。

2026 年，本集團持續 2025 年度溫室氣體盤查作業，針對溫室氣體類別一至六進行排放量盤查與管理，並取得第三方對類別一及類別二排放量之有限確信。以前一年度確信後之盤查結果作為基準值，定期檢視排放趨勢及減量成效，持續精進溫室氣體管理機制，以提升盤查數據之完整性、正確性及可靠性，作為後續減碳策略規劃與績效追蹤之依據。



盤查成果

・ 溫室氣體排放量

本集團 2025 年依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，溫室氣體總排放量總計 20,577.2819 噸 - 二氧化碳當量 (tonnes-CO₂e)，其中直接溫室氣體排放量（類別一）為 170.6961 噸 - 二氧化碳當量 tonnes-CO₂e（未使用生質燃料），間接溫室氣體排放量（類別二至六）為 20,406.5858 噸 - 二氧化碳當量 (tonnes-CO₂e)。其中，類別一之固定與移動所排放之氣體為 CO₂、CH₄、N₂O 等三類，製程直接排放為 CO₂，逸散性排放包含冷為之氫氟碳 HFCs、水肥之 CH₄、滅火器之 CO₂。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。

【溫室氣體排放量分析表】

(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2024 年	2025 年
類別 1	174.0408	170.6961
佔比 (%)	0.60%	0.83%
類別 2	499.7025	756.8228
佔比 (%)	1.72%	3.68%
類別 3	300.8643	210.5824
佔比 (%)	1.03%	1.02%
類別 4	28,158.5177	19,439.1806
佔比 (%)	96.65%	94.47%
溫室氣體總排放量	29,133.125	20,577.2819
排放密集度 (範疇一 + 二) (tCO ₂ e/ 每百萬元營收)	0.29	0.25

【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 ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	合計
2024 年排放量 (tonnes-CO ₂ e)	113.1541	20.5239	2.7040	37.6588	174.0408
2025 年排放量 (tonnes-CO ₂ e)	124.1823	9.1597	2.7300	34.6241	170.6961

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 14064-1：2018 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，2025 年電力排放係數為 0.4660 tonnes-CO₂e / 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，使用感應式智能燈具，依現場環境自動啟閉，有效降低能源浪費並提升照明效率，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，本集團致力於於施工階段降低對環境之衝擊。2025 年於「高雄機場北側新建圍牆、排水及周邊設施工程」案場中，設置太陽能供電之監視設備，結合影像監控與再生能源應用，不僅有效提升施工區域之安全監控能力，亦可避免額外電力配置需求，降低能源使用與碳排放。

此外，本集團於多個案場導入太陽能 LED 警示燈，作為圍籬之安全標示燈具。透過太陽能發電取代傳統接電照明，可減少電線鋪設所需之材料使用，並降低施工期間之能源消耗與碳足跡，同時維持夜間警示效果，提升場域可視性與作業安全。

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，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。



辦公環境採用自然採光以節約能源



太陽能供電之監視設備



公司節能宣導



綠植圍籬及太陽能警示燈

3.3 原物料使用

從設計到原料管理

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：

• 綠建材選用及材料管理：

工程建材優先選用綠建材，以降低施工過程對環境之影響，並於工區內設置材料分區庫存管理制度，依施工需求分區領用，以避免材料浪費及因反覆搬運所增加之能源消耗與環境負荷。

• 鋼筋集中加工與材料減量：

鋼筋工程採集中加工方式辦理，於工地規劃專屬作業區進行鋼筋裁切、加工及綁紮作業，以提升材料使用效率，降低零星加工所產生之耗損及廢料。另大型板材及相關構件優先於工廠完成放樣、裁切及預製加工後運送至工地組裝，藉以減少現場裁切作業及材料損耗，並降低施工廢棄物產生量，避免造成環境污染。

• 系統模板應用與資源節約：

模板工程則採用小型系統模板施工法，以標準化及模組化方式進行組立，提升模板周轉使用率，減少重複拆裝及裁切作業所造成之材料耗損，並有效降低廢棄物產生，落實資源節約與綠色施工理念。



洗車台



護欄吊運集中放置



鋼筋籠加工



預鑄構件現場安裝

循環經濟

為回應營造業高資源消耗及工程廢棄物產生等環境議題，本集團從設計源頭及物料管理著手，透過原物料的有效規劃與最佳化運用，降低廢棄物產生量，減輕對環境的衝擊，並提升資源使用效率與循環利用價值。

我們認為，設計階段的前期規劃是推動廢棄物減量及資源循環的關鍵。透過將減廢理念導入工程規劃與設計流程，可於施工、回收及再利用等各階段落實更完善的資源管理與整合應用，進一步提升整體環境績效，相關政策請參閱 3.5 廢棄物監管章節。為落實上述理念，本集團統包團隊於工程規劃與設計階段積極推動下列策略：

1. 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。
- 透過地表逕流雨水收集設計，雨水於排放至公共排水溝前，先經基地內排水系統收集回收（如利用截水溝進行截流），導入地下室筏基雨水回收池貯存，再將剩餘水量或溢流水排放至公共排水溝。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

2025 年度，本集團於高雄市橋頭區「橋新安居 C」社會住宅新建統包工程中，於設計階段導入地表逕流雨水收集系統，提升雨水回收再利用效益；同時導入 BIM 建築資訊模型進行碰撞衝突分析，預先模擬施工流程並研擬因應對策，以降低施工衝突、減少重工及材料耗損，進一步提升資源使用效率。

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。

水資源管理

2025 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，總取水量為 39.465 千立方公尺 (百萬公升)。本集團營運用水 2.272 千立方公尺 (百萬公升) 為地下水，其餘 37.193 千立方公尺 (百萬公升) 為自來水，主要用途包含辦公場所及工地現場之生活用水，以及施工過程所需之營建用水。

本年度總用水量增加，主係營收成長及在建工程施工活動增加，帶動工地現場作業及生活用水需求提升所致。為落實水資源管理，本集團持續推動節約用水措施，強化用水設備維護與管理，並透過節水宣導提升員工節水意識，以提高整體用水效率並降低水資源耗用。

【近三年水資源管理一覽表】

單位：百萬公升

年份	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	9.72	10.10	39.465
總排水量	9.72	10.10	39.465
總耗水量	0	0	0
員工人數	175 人	239 人	291 人
年度人均用水量	0.0555	0.0423	0.136

• 水資源減量措施

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。於總部辦公室，我們定期檢視各項用水設備運作情形，觀察是否因設備異常而導致用水量增加，如發現異常情形，將立即進行漏水檢測與修繕作業，以避免水資源浪費，持續提升用水管理效能。

• 水資源減量執行情形

截至 2025 年底，本集團已有 60% 的在建工地導入具沉砂池、沉澱池或循環回收系統之洗車台，洗車廢水經沉澱處理後回收再利用，以降低新鮮水源取用需求；沉澱後之溢流水於符合放流水標準後始予排放，以兼顧水資源循環利用及環境保護。此外，洗車系統設置自動浮球補水裝置，依實際用水需求適時補充水量，以維持系統穩定運作並減少水資源浪費。開挖工程抽取之地下水，除供工地車輛清洗及道路灑水抑塵外，亦於符合管理規範下提供適當取水用途，提升在地水資源使用效率並降低自來水依賴程度。

• 水資源減量目標

本公司以 2027 年為減量基準年，持續監測各項營運及施工活動之用水量變化，作為後續改善與管理之依據。未來將以基準年為比較基礎，逐年檢視用水績效，並設定每年用水量密集度降低 1% 之目標，持續推動節水措施與循環用水機制。



【2025 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	本月空氣品質監測數值，均低於固定汙染源空氣汙染之周界排放標準。
營建噪音振動	1. 均能值 (Leq) 2. 最大值 (L _{max})	本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	本月工區放流水各項檢測值均符合營建工地放流水標準。

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。



防塵網鋪設



微型感測器與多元化 CCTV 系統

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。



工區環境監測



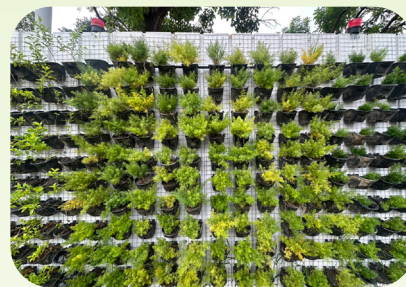
生態植栽

集團於工程規劃及設計階段即將生物多樣性與生態保育理念納入考量，優先選用符合適地適種、易於維護管理、具誘鳥誘蝶功能及原生特性的植栽種類，透過多層次綠化配置營造友善生態環境。例如選植九芎（觀葉季節為 11 月至翌年 1 月）、黃花風鈴木（花期為 3 月至 5 月）等開花及觀葉植物，並搭配複層式植栽設計，增加植栽多樣性與生態棲地功能，提升基地對鳥類、蝶類等生物之吸引力。

2025 年，本集團於高雄市橋頭區「橋新安居 C」社會住宅新建統包工程中，於設計階段即導入生態景觀理念，整體空間規劃結合花台、戶外座椅及人行步道系統，提供住戶舒適的戶外休憩與交流空間；並栽植耐旱且易於維護管理之地被植物，搭配喬木、灌木及季節性景觀植栽，營造豐富且具層次感的視覺景觀，將自然綠意融入基地開放空間，增添四季景觀變化與生活品質。

此外，建築物露臺及屋頂綠化面積占屋頂總面積二分之一以上，透過適度綠化可有效調節周邊環境溫濕度、降低建築物屋面吸熱及熱島效應，進而改善基地微氣候環境。另規劃雨水回收系統，將回收雨水作為植栽澆灌用途，提高水資源利用效率，減少自來水使用量。

透過生態植栽配置、屋頂綠化及雨水循環利用等措施，本集團持續將生物多樣性保育理念融入工程設計與建設過程，致力打造兼顧生態、景觀與居住品質之永續環境，促進人與自然和諧共存。



工地外植生牆



工區植栽移植

綠色智慧建築

近年來，氣候變遷對環境及人類生存的影響日益深遠，營造工程亦逐步將永續、節能、減廢及智慧管理等理念納入設計指標，於設計、規劃、施工及維護等建築全生命週期中，致力於降低能源與資源消耗、減少廢棄物產生，實踐永續建築精神。綠建築與智慧建築的規劃已成為本集團承攬各項工程的重要目標，透過兼顧環境友善、節能效益及智慧管理，打造兼具永續性與高品質的建築空間。

以「橋新安居 C」社會住宅新建統包工程為例，參照 EEWB 綠建築評估系統，涵蓋「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」等九大指標，並採用整體空地面積 50% 以上綠化設計、提升屋頂及外牆隔熱性能、結合太陽能系統，以及公共設施空調採用一級能效產品等綠建築規格。同時，結合智慧社區規劃策略，導入中央監控、智慧設施管理、能源管理及健康舒適管理等系統，有效提升建築營運效率、降低維護管理成本，將永續理念落實於工程全生命週期。

截至 2025 年底，本集團承攬工程累計共有 8 件工案取得綠建築標章，合計認證樓地板總面積約 50,800.38 平方公尺，相當於約 1.85 個臺北小巨蛋樓地板面積（27,506 平方公尺）；另有 13 件工案取得候選綠建築證書，合計認證樓地板總面積約 198,195.92 平方公尺。此外，集團持續推動智慧建築發展，截至 2025 年底，累計已有 2 件工案取得智慧建築標章，另有 9 件工案取得候選智慧建築證書，展現本集團除持续提升建築環境永續績效外，亦積極導入智慧化管理技術，兼顧節能、安全、健康及高效管理，持續打造兼具永續性與智慧化的建築環境。



高雄港第七貨櫃中心計畫-S1~S3 櫃場附屬建築物工程 (二)- 第一部分：維修保養工程 第二部分：碼頭作業室工程 - 合格級



高雄港第七貨櫃中心計畫-S1~S3 櫃場附屬建築物工程 (二)- 第五部分：洗櫃辦公室 - 銅級

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。

3.5 廢棄物監管

廢棄物管理政策

本集團施工期間產生之廢棄物主要分為營建廢棄物及一般廢棄物兩大類，包含施工廢料、既有老舊設備拆除所產生之金屬廢棄物、剩餘土石方，以及施工人員日常生活所產生之一般廢棄物等。

為確保施工期間產生之廢棄物獲得妥善管理與處置，各工務所皆依據廢棄物清運計畫執行相關作業，建立廢棄物分類、貯存、清運及處理機制，並落實各項管理措施，以降低對環境及周邊社區之影響，透過完善之廢棄物管理機制，本集團持續強化施工現場環境管理，確保廢棄物妥善處理，降低環境污染風險。本集團於施工期間採行下列措施：

1. 生活垃圾

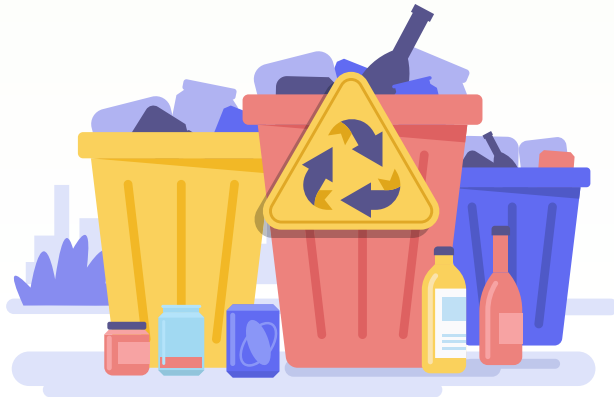
- 設置密閉式垃圾桶，集中收集施工人員日常生活所產生之一般廢棄物，維持工區環境衛生。
- 定期由專責人員執行環境巡檢及工地清潔維護工作，降低環境污染風險並維持工區整潔。

2. 營建廢棄物

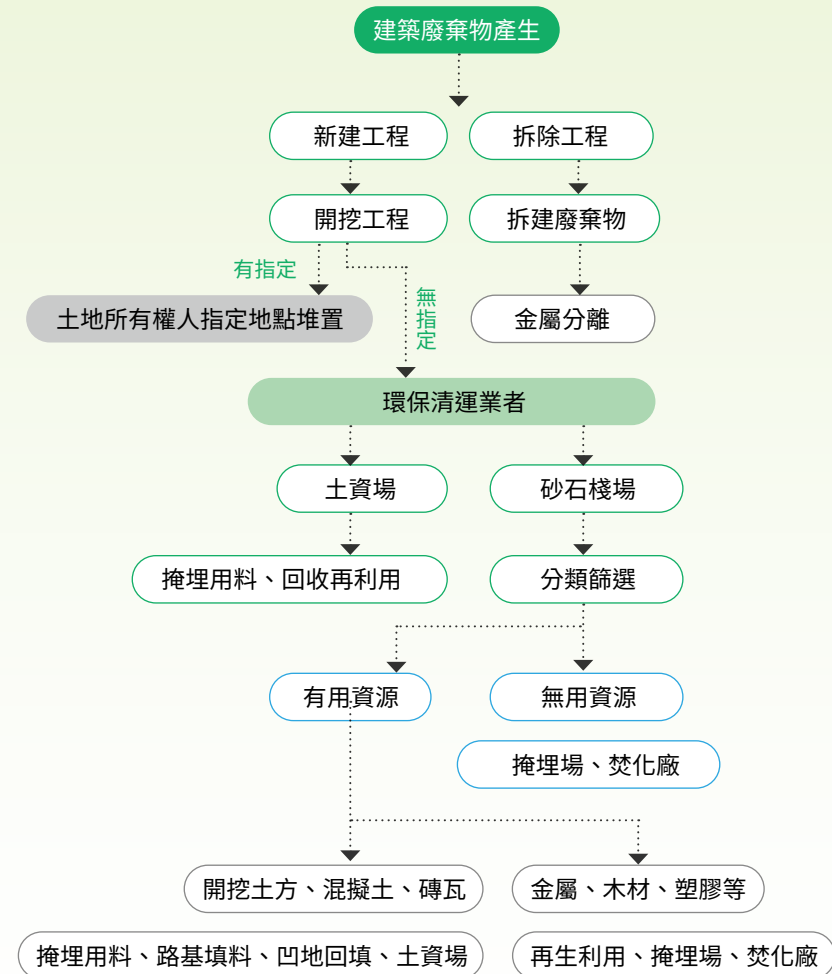
- 設置廢棄物集中分類處理區及暫存區，落實垃圾強制分類及裝潢廢棄物再利用等作業，妥善管理各類廢棄物。
- 落實工地廢棄物分類回收制度，提高資源回收及再利用效益。
- 委託合法合格之清除處理機構進行廢棄物清運及最終處置，並保存相關紀錄以利追蹤管理。

3. 土石方處理

- 剩餘土石，預先堆置工區內暫置區，經破碎分類後，依統需書要求優先運送至土地所有權人指定地點及方式堆置，倘土地所有權人無適當地點堆置，再採分期分段運送，規劃送至鄰近之合格土資場。
- 經分類及破碎處理後之土石方，可作為施工便道鋪設、排水溝底不透水層或夯石於鋪面磚下方墊層。



【廢棄物處理流程】



廢棄物清運處置

2025 年本集團產生之廢棄物總量為 6,279.951 公噸，本年度因公司營收成長及在建工案增加，帶動整體施工活動及作業需求提升，使營業廢棄物產生量較前一年度增加。公司持續落實廢棄物分類管理及資源循環措施，並依相關法規辦理廢棄物清除與處理作業，以降低環境衝擊並提升資源使用效率。

另一方面，本集團透過持續優化施工流程、落實材料精準管理及提升現場作業效率，減少資源浪費與重工情形。未來亦將持續導入減廢與資源再利用機制，以深化循環經濟實踐，提升環境績效，朝向永續發展目標穩健邁進。

【廢棄物統計】

單位：公噸

種類	處理方式	2023 年	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物	再利用及回收	613.19	910.64	3,151.659
	焚化處理	3,819.97	2,393.75	2,583.741
	掩埋處理	0	0.62	544.551
	合計	4,433.16	3,305.01	6,279.951

【環保支出】

本集團因營收成長及業務規模擴大，帶動工程施作及營運活動增加，使一般廢棄物產生量有所提升。為落實環境保護及廢棄物管理，本集團持續投入資源強化廢棄物分類、回收及清除處理作業，並配合法規要求執行相關環境管理措施，因此本年度環保支出較前一年度增加。相關環保支出明細如下表所示。

單位：公噸

處理方式	2023 年	2024 年	2025 年
一般廢棄物處理費	5,042,664	1,434,329	3,911,381
營建廢棄物處理費	6,592,747	3,791,206	5,890,631
合計	11,635,411	5,225,535	9,802,012

廢棄物減量目標

本集團施工期間所產生之廢棄物主要包含營建廢棄物、剩餘土石方及一般生活垃圾。其中，營建廢棄物及剩餘土石方之產出量受在建工程數量、規模及施工進度影響，整體數量具波動性。

為有效管理廢棄物產出，本集團以廢棄物總量占營業收入之比例作為主要管理指標，設定每年較前一年度下降 1% 為減量目標。

本集團將持續透過設計減量、施工優化及資源再利用等措施，推動廢棄物減量與循環利用，以提升整體資源使用效率及環境績效。



04

永續供應

4.1 價值創造	64
4.2 供應鏈管理	65
4.3 品質堅持	68

4.1 價值創造

本集團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。

● 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。

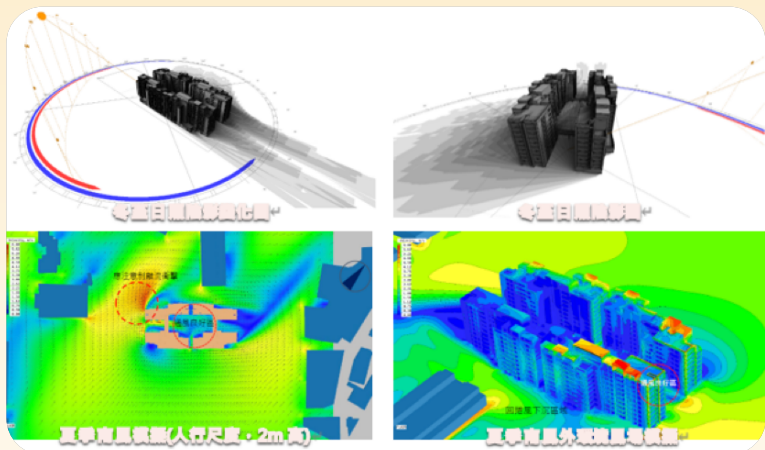
我們導入最新的可戴口罩人臉辨識系統，除了借鑒 COVID-19 疫情期間的經驗，同時也是考慮到工務所真實施工場景中員工基於曝曬、呼吸道的自我保護，同時結合額溫監測功能，不僅可以確保施工人員的安全，還能有效地控制現場進出情況。這個系統能夠自動記錄人員的進出時間，並在需要時進行身份驗證，當人臉及體溫不正確，將不會開啟通關系統，從而實現更高效的管控效果。



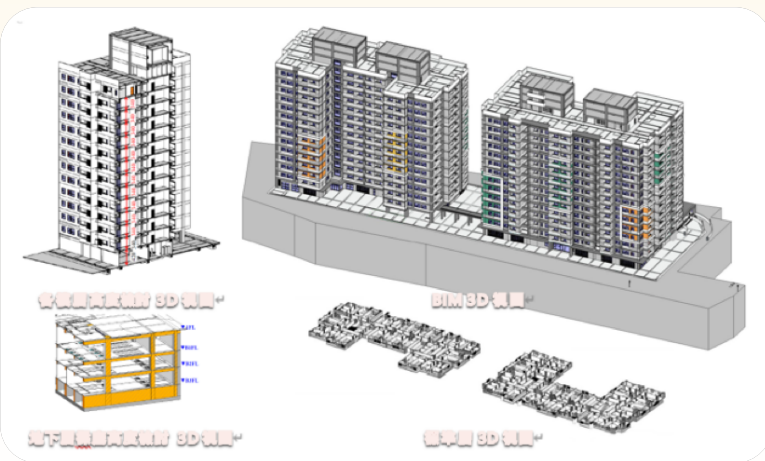
人臉辨識系統

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。



方案草擬階段統包團隊內部方案評估及模擬



設計階段統 BIM 模型圖說檢核

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。目前，機械手臂技術已成功導入屏東縣里港長照園區，應用於外牆打底粉刷工程，展現智慧營建技術於實際工程中的創新成果與應用效益。

4.2 供應鏈管理

● 供應商管理

本集團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。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」及「供應商行為準則」，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「採購通則」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移工。

● 供應鏈稽核成效

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。2025 年新進供應商共計 181 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。2025 年共完成 220 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。

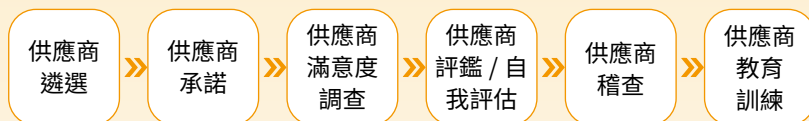
【供應商評核機制】

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。2025 年新進之供應商已簽署廠商誠信廉潔承諾書為 181 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	2025 年
當年度新進供應商 ¹	評選通過之數量	181
	評選採用品質 / 環境標準之比例	100%
既有供應商	供應商之數量 (a)	799
	已稽核品質 / 環境之數量 (b)	220
	稽核百分比 (b/a)	27.53%

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。

● 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。2025 年在地採購供應商數量增加至 799 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】

	2023 年	2024 年	2025 年
供應商間數	351 家	596 家	799 家
在地採購金額	2,060,969,332 元	3,420,001,169 元	3,829,770,296 元
當年度總採購金額	2,060,969,332 元	3,420,001,169 元	3,829,770,296 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。

2025 年綠色採購金額為新臺幣 580,385,273 元，較 2024 年的 854,868,848 元減少約 32%。主要原因係工程進度影響，2025 年發包項目以裝修工程為主，而鋼筋、鋼構等結構性工程已於前一年度完成發包，因此綠色採購金額較前一年度下降。

雖然年度綠色採購金額因工程進度而有所波動，本集團仍持續深化綠色採購管理，將環境友善及低碳發展納入採購決策考量，並積極擴大綠色採購範疇。未來將持續優化供應商評選與管理機制，強化供應鏈永續合作，推動綠色創新與減碳行動，提升永續價值鏈韌性，共同朝淨零排放目標邁進。

【2025 年綠色採購資訊】

採購類型	供應商間數	採購金額
鋼構工程	3	163,647,665 元
用於再生能源之設備	4	53,924,001 元
鋼筋材料	8	108,297,722 元
低碳混凝土設計	8	253,849,486 元
其他	4	666,399 元
合計		580,385,273 元

4.3 品質堅持

本公司秉持「誠信、踏實、公道、創新、優質、環保」之經營理念，致力提供品質至上的專業營建服務，並將品質管理視為企業永續經營與 ESG 治理的重要核心。透過完善之品質管理制度與持續精進機制，全面提升工程品質、施工安全及客戶滿意度，強化社會大眾對企業之信任。

在供應鏈管理方面，本公司建立完整之供應商評鑑與考核制度，針對供應廠商之原物料品質、履約能力、施工技術及安全管理進行定期評估，確保材料供應與施工品質均維持於高標準，並持續提升供應鏈整體管理效能，相關供應鏈管理請參閱 4.2 章節。

於工程執行階段，本公司訂定各項施工標準與作業規範，並透過專業技術訓練、品質教育及經驗傳承機制，強化同仁專業能力與品質意識。同時，由品保部門執行自主品質檢查，搭配品管查核系統及定期品質會議，針對施工流程、工程細節及缺失改善進行全面性管理，以落實工程品質控管與持續改善。

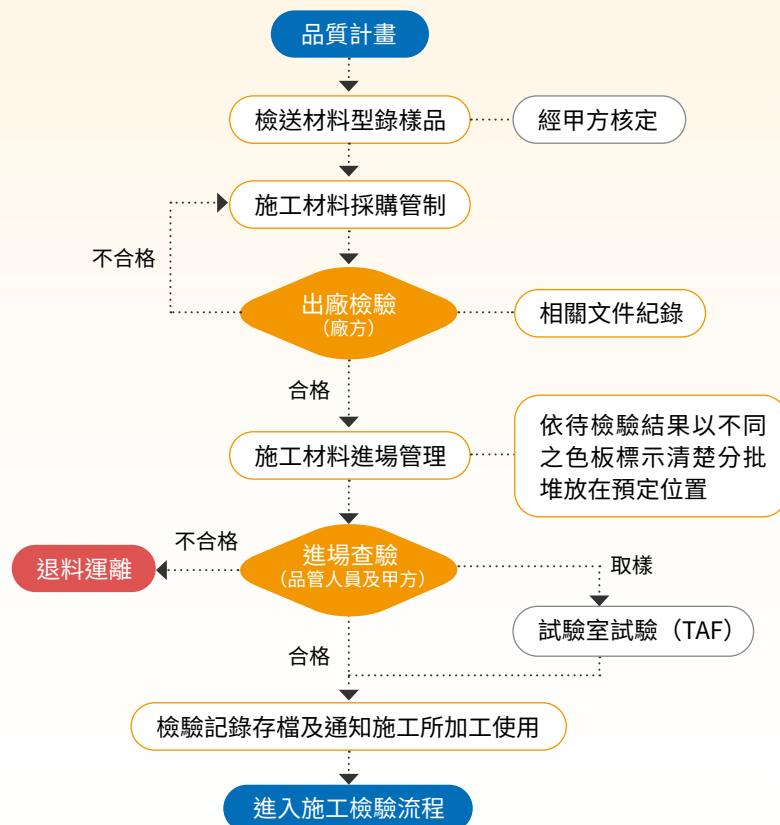
此外，本公司所有工程均依據契約規範及相關法令辦理，嚴格遵循施工安全與品質管理要求，並持續優化管理制度與風險控管機制，確保工程完工後之使用安全與耐久品質，實踐企業對客戶、社會及環境之責任，朝向永續發展目標穩健邁進。

● 品管作業

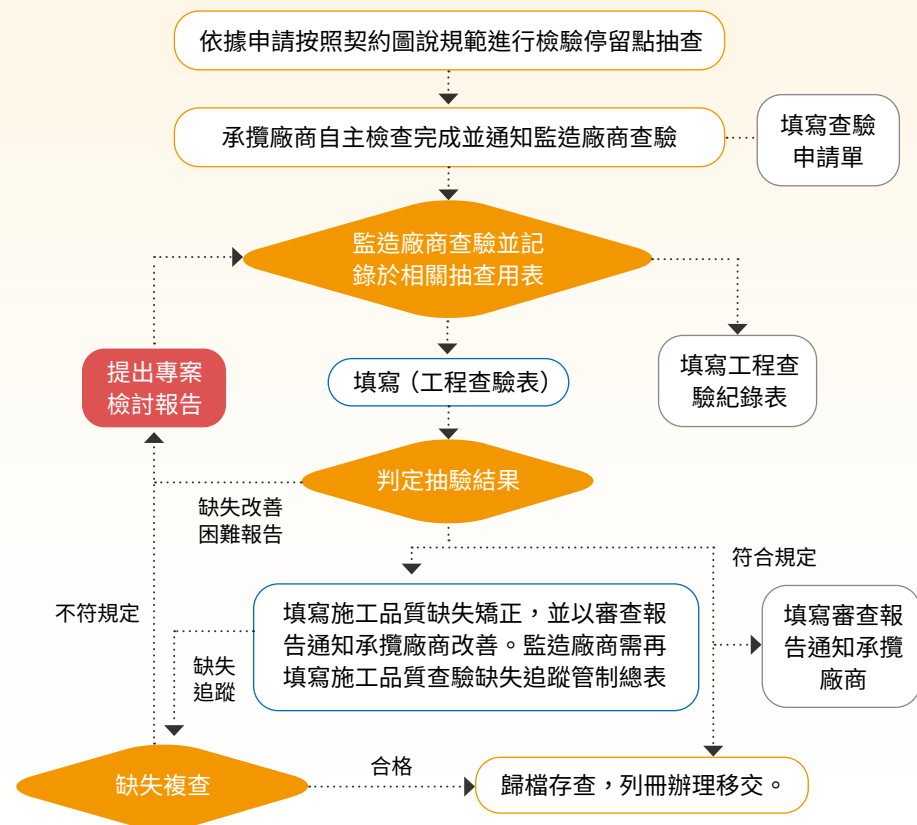
1. 材料品質管理

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。

【材料設備送審及進場檢驗流程圖】

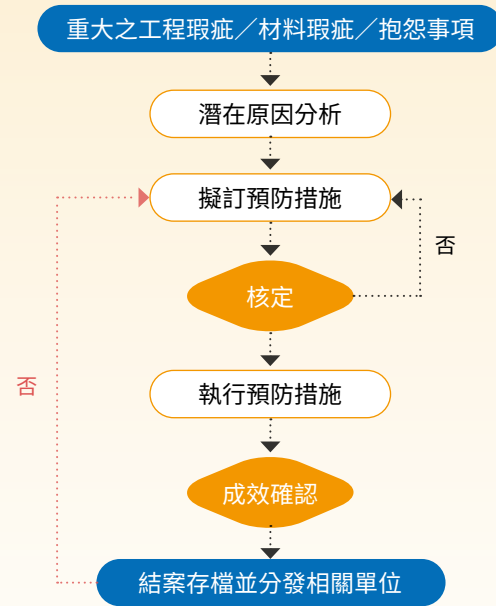


【施工自主檢查流程圖】

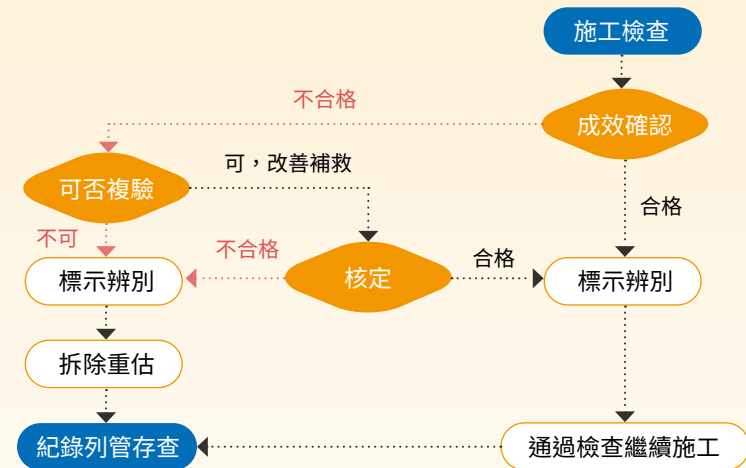


品管人員依據事件做出潛在原因分析並訂定預防措施，並辦理追蹤及留存記錄。一旦發生不合格事件，將啟動相關矯正措施，詳述異常現象，分析異常原因，擬具矯正措施，檢附相關記錄，經工地主任判定為重大異常時，將「矯正處理」呈報公司督導主管，並由督導主管列管追蹤。當上述矯正與預防措施執行完畢後，由集團稽核部門，會同工地主任及品管負責人，確認效果並做成評估，擬定矯正與預防措施執行改善，如涉及其他單位配合，則於矯正處理中會辦配合單位並將相關資料列管存檔。

【預防措施處理流程】



【矯正措施執行流程】



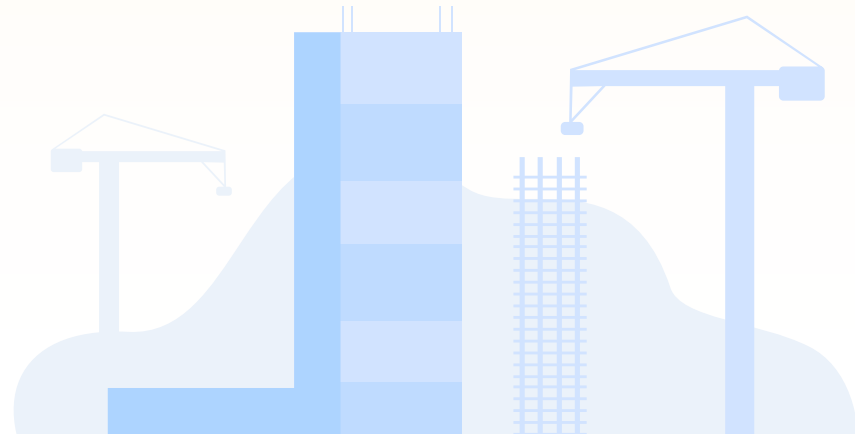
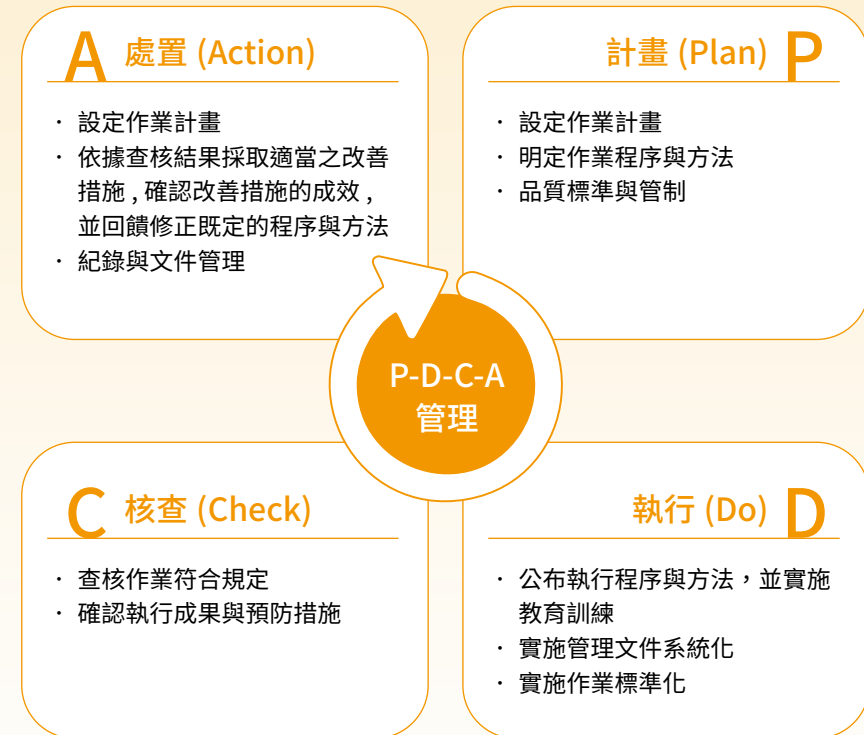
2. 施工現場品質

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 2025 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閱 4.2 供應鏈管理之供應商管理章節說明。

【PDCA 管理循環圖】



05

共融共榮

5.1 多元包容	73
5.2 薪酬與福利	77
5.3 人才發展	81
5.4 職場安全衛生	83
5.5 社會回饋	91



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 多元包容

● 招募政策

在人才招聘方面，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。

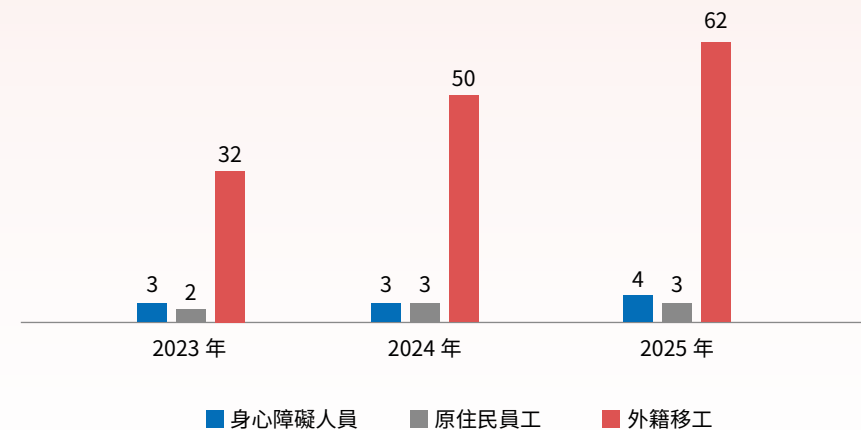
由各權責部門主管依據其學識、經驗、人格特質及工作經歷選出適合於本集團任職的同仁，所有員工的權益皆受勞動基準法與相關法令保護。本集團明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境，如遇有營運變化產生之人力需求重大影響，謹遵勞動相關法規，於法規之預告期間前妥善與同仁溝通與處置。

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 2025 年底本集團身障人士晉用 4 人，超額晉用優於法

定要求之 3 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移工加入公司的工作團隊，截至 2025 年共雇用 62 位外籍移工，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。

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，相關福利措施請參考 5.2 薪酬與福利之員工福利章節內容。

【年底在職人員人數 – 其他類別】



● 人才聘雇

人力概況

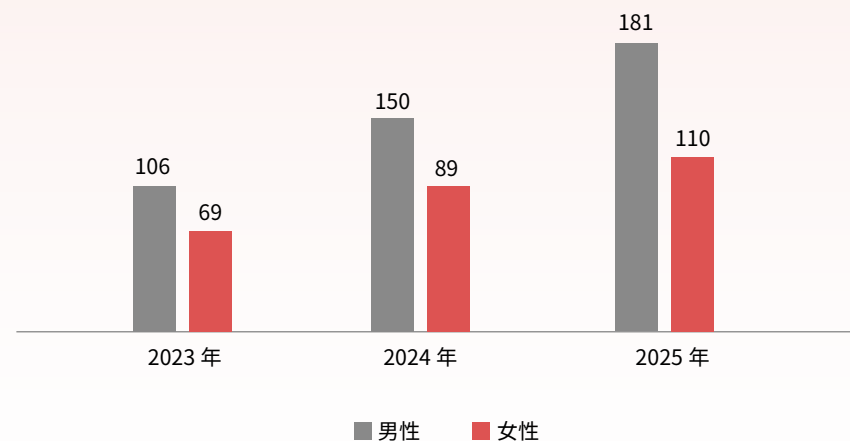
截至 2025 年底止，本集團全體員工共計 291 人，較 2024 年增加 52 人，全體員工皆為全職員工，無兼職人員（計時工作），亦無非員工之工作者。主要人力為介於 31-50 歲的青壯年員工，65.98% 以上的員工具有大專以上學歷。

截至 2025 年底，本集團女性員工 110 人（占 38%）。其中，進一步按職級劃分，2025 年基層主管以上 41 人，女性占比 27%；中高階主管類別中，女性主管占比 25%，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。

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。截至 2025 年底，本集團 50 歲以上員工 45 人（占 15%），約每 7 名員工中就有 1 名中高齡專業人士，且 65 歲以上員工 1 人，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一性別分布】



【歷年員工結構組成一性別分布】

人力類別	項目	2023 年		2024 年		2025 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)	83	69	100	89	119	110
	定期契約 (臨時員工)	23	0	50	0	62	0
雇用類別 ¹	全職人員	106	69	150	89	181	110
	兼職人員	0	0	0	0	0	0
職級類別	高階主管	4	2	4	2	6	2
	中階主管	7	2	7	3	9	3
	基層主管	14	3	16	5	15	6
	基層人員	81	62	123	79	151	99
當年度合計員工人數		175		239		291	

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	2023 年			2024 年			2025 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	2	4	0	3	5
中階主管	0	5	10	0	4	6	0	6	6
基層主管	0	12	5	1	14	6	0	5	6
基層人員	32	87	24	46	129	27	60	162	28
合計	175			239			291		

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。

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 2025 年度新進員工共 109 人，其中女性 37 人（新進率 13%）、男性 72 人（新進率 25%）；依年齡區間分析，30 歲以下的新進員工共 27 人（新進率 9%），31 歲 -50 歲共 68 人（新進率 23%），50 歲以上共 14 人（新進率 5%）。與前一年度相比，各性別及年齡層之新進率整體呈現小幅下降趨勢，僅 50 歲以上族群略有提升，顯示本集團持續重視高齡人力資源之延攬與運用。同時，新進率趨於穩定亦反映整體人力結構逐步優化，員工流動情形日益穩定。

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，2025 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 薪酬與福利章節內容。

扣除離職不滿三個月的員工人數，2025 年度離職員工 81 人，其中女性 27 人（離職率 9%）、男性 54 人（離職率 19%）；依年齡區間分析，31 歲 -50 歲的員工比例較高，離職 54 人（離職率 19%），30 歲以下的員工離職 11 人（離職率 4%），50 歲以上的員工離職 16 人（離職率 5%）離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。

整體而言，本年度離職情形主要反映市場人才流動及員工職涯發展規劃之正常變動。各年齡層離職率分布尚屬均衡，除中壯年族群因職涯發展機會較為多元而略高外，其餘族群維持相對穩定。本集團持續透過完善人才發展機制、優化薪酬福利制度及強化員工關懷措施，以提升整體留任表現並穩定人力結構，支持企業長期穩健發展。

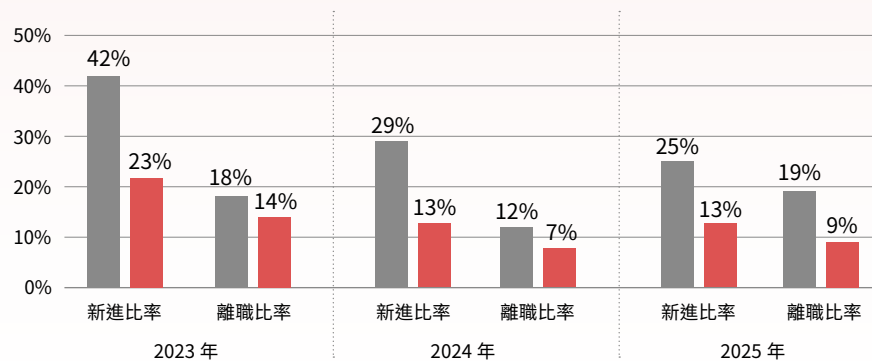
契約終止預告期間

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

1. 工作 3 個月以上未滿 1 年：於 10 日前預告之；
2. 工作 1 年以上未滿 3 年：於 20 日前預告之；
3. 工作 3 年以上：於 30 日前預告之。

【歷年員工流動情形一覽表一性別分布】

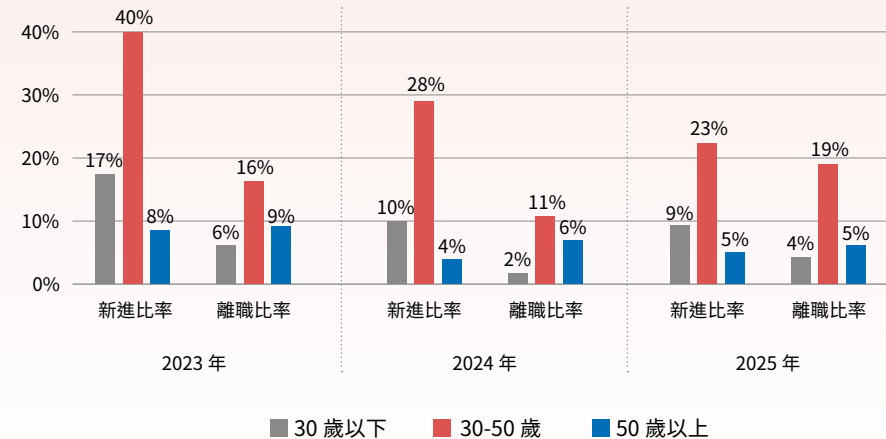
人數分類	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新進人員	73	40	70	31	72	37
離職人員	31	24	29	16	54	27
當年度員工合計	175		239		291	



■ 男性 ■ 女性

【歷年員工流動情形一覽表一年齡分布】

人數分類		2023 年	2024 年	2025 年
新進人員	30 歲以下	29	25	27
	31-50 歲	70	66	68
	50 歲以上	14	10	14
離職人員	30 歲以下	11	5	11
	31-50 歲	28	26	54
	50 歲以上	16	14	16
當年度員工合計		175	239	291



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。

● 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。

除勞資會議外，本公司亦建置多元意見反映管道，鼓勵員工透過正式及非正式管道提出建議，以蒐集同仁對公司管理及福利制度之意見，作為持續精進之參考。

針對外籍移工的溝通，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移工協助現場溝通，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。

2025 年共受理 2 件員工申訴案件，主要涉及同仁間溝通不良所致之感受落差。針對相關申訴案件，已依程序進行雙方溝通與協調處理，以促進相互理解並妥善化解歧見。本公司重視員工意見與職場感受，持續強化內部溝通機制。未來將進一步加強管理職之溝通倫理與職場互動相關教育訓練，提升主管溝通與管理能力，致力於營造友善、尊重且具包容性的工作環境。



【員工溝通管道】

溝通管道	說明
勞資會議	2025 年我們共舉行四次勞資會議，會議中針對工案現場人力短缺情形，檢討近期人員流動狀況（包含離職及調動），並分析其對現場人力配置之影響。經討論決議，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职員工之權益無任何影響，確保人力補充與員工權益兼顧
員工意見信箱	員工得以匿名方式透過員工信箱向高階主管反映意見或提出申訴，相關單位主管將即時處理與回應，以確保溝通管道暢通，並作為持續改善公司管理之依據。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦不記名員工意見調查並針對滿意度較低項目，進行可行性評估及提出改善方案。2025 年度員工滿意度為 3.9 分（最低 0 分，最高 5 分），換算為百分制為 78 分，整體員工滿意度維持良好水準。

5.2 薪酬與福利

● 平等優渥薪酬

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》第二十四條規定，年度如有獲利，應提撥不低於 2% 為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 50% 為基層員工分派酬勞，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。

2025 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 5.08 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 0.75%，與員工最高個人年度所得總薪酬變動相較約為 1 比 1.03。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。

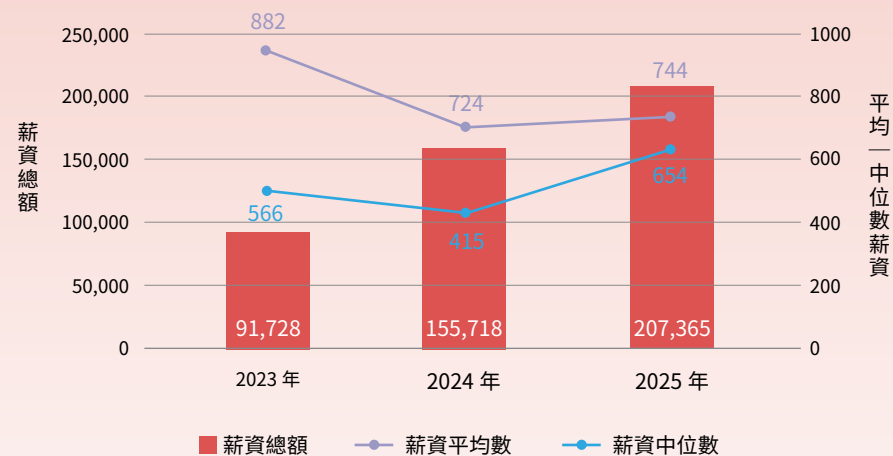
非主管全時員工薪資

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。2025 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 207,365 仟元，薪資平均數、中位數分別為 744 仟元、654 仟元。相較 2024 年度，平均數及中位數均呈現成長趨勢，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。

【非主管全時員工薪資（含母公司及子公司）】

年度	2023 年	2024 年	2025 年	增減幅度
薪資總額 (仟元)	91,728	155,718	207,365	33.17%
員工人數	104	215	279	29.77%
薪資平均數 (仟元)	822	724	744	2.76%
薪資中位數 (仟元)	566	415	654	57.59%

【非主管全時員工薪資】



依職級進一步區分高階、中階及基層主管與非主管人員並分析其平均薪資，集團中女性中階主管的平均基本薪酬略高於男性，而高階主管則仍以男性略高。在總薪酬（基本薪酬加計其他薪酬）方面，中階主管、工程人員及行政人員的女性平均總薪酬則高於男性。

【非主管全時員工薪資（含母公司及子公司）】

薪酬類別	基本薪資 ¹		基本薪資加薪酬 ²	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	1.03	1	1.02	1
中階主管	0.94	1	0.93	1
基層主管	1.22	1	1.08	1
基層人員	0.94	1	0.8	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。

● 完善福利措施

員工福利

我們深信員工是公司最寶貴的資產與核心動力，致力於打造快樂、和諧且具發展性的幸福職場。在制度面上，除依法規定提供勞保、健保、退休金、在職訓練和人才培訓外，亦為同仁投保團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險等，提供更全面的保障。在生活面上，公司設立職工福利委員會，負責辦理規畫並推動多元福利措施。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，全面照顧員工生活需求。2025 年固定補助金受領人數達 284 人，相比 2024 年增加 40%；彈性補助金受領人數則達 1,015 人，年增幅達 22%，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，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章節內容。

為提供外籍移工安心生活與良好工作條件，我們於國家運動館、高雄機場東側停車場、大寮社會住宅、金龍頭重劃區、楠梓運動館、慈恩 25 村等工程案場，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，確保外籍移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。

【 2025 年度員工福利受領人數 】

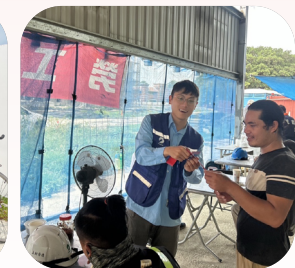
類型	項目	2023 年	2024 年	2025 年
固定補助金	生日禮金	29	189	258
	員工結婚津貼	4	1	3
	員工生育禮金	0	2	6
	喪葬禮儀金	3	8	13
	住院慰問	0	3	4
彈性補助金	員工旅遊	-	89	-
	春節	108	145	241
	五一勞動節	130	175	249
	端午節	133	210	241
	中秋節	141	214	284



移工宿舍



移工腳踏車



移工勞動節禮券發放

退休制度

本集團為安定員工退休的生活，依法訂定勞工退休辦法，採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6% 至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 48 頁。

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。在員工關懷措施方面，公司提供多元福利與活動，包含發放生日禮金及各式節日禮金、定期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，如年度尾牙聯歡活動、聖誕節交換禮物等，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 職場安全衛生章節內容。



友善育兒職場

育嬰留停

為落實友善職場與支持員工家庭照顧責任，本集團設置哺乳室，提供育嬰員工安心的哺乳空間，並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受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。2025 年度申請育嬰留職停薪員工人數計 3 人；期滿應復職員工人數計 3 人，實際復職員工人數 3 人，復職率 100%。相關資料如下：

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
人數分類	男性	女性	男性	女性	男性	女性
享有育嬰留停資格人數 (A) ¹	2	1	0	0	5	4
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0	0	0	3
當年度預定該年度復職人數 (C)	0	0	0	0	0	3
當年度實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作人數 (F)	0	0	0	0	0	0
留職期滿復職率 % (D)/(C)	0	0	0	0	0	100
復職週年留存率 % (F)/(E)	0	0	0	0	0	0

註 1：2025 年符合育嬰留職申請資格員工人數係以 2022 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日請過陪產假及產假的員工人數為計算基準。

5.3 人才發展

● 培育訓練

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、健康宣導、專業技術培訓、ESG 永續經營、誠信經營及新進人員類群，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。

2025 年本集團受訓人次較前一年度提升 25%，因訓練對象擴大，年度訓練總時數成長達 48%，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。2025 年度辦理內外訓所產生經費支出，合計為 102,785 元，年度訓練支出增加約 25%，充分體現本集團對員工教育與專業發展的重視。



移新進人員教育訓練



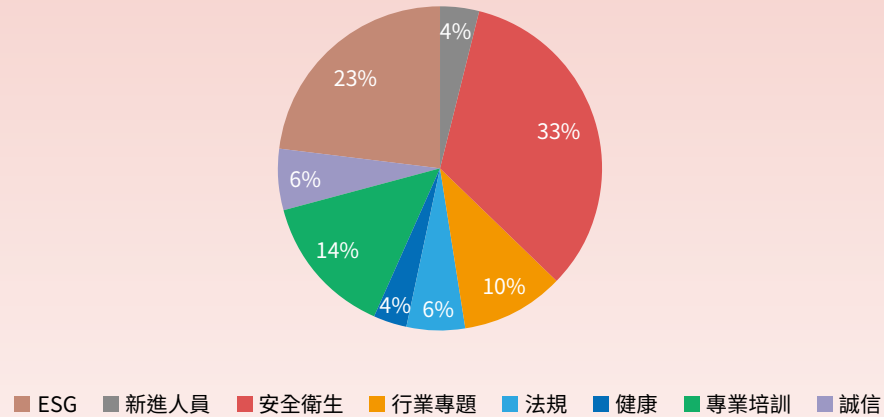
不法侵害教育訓練



資訊安全教育訓練



【教育訓練時數】



項目	2023 年	2024 年	2025 年	單位
年度訓練總金額	4	81.9	103	新台幣千元
當年度總營收	1,947,532	2,335,467	3,643,138	新台幣千元
訓練總金額 / 總營收	0.000%	0.004%	0.003%	%
年度訓練總時數	1,974	2,816	4,163	小時
當年度員工總數	175	239	291	人
年度訓練平均時數	11.3	11.8	14.3	小時
年度訓練總人次	316	779	849	人次
內訓課程數	6	39	45	堂數
內訓總時數	26.5	158.1	218.5	小時
外訓課程數	40	62	85	堂數
外訓總時數	761	382	458	小時

註：年度訓練總時數係以員工實際受訓時數累計計算；內訓及外訓總時數係以課程開課時數統計。

訓練類別	項目	2023 年		2024 年		2025 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	26	3	98	15	小時
	中階主管	0	0	0	45	19.5	57.5	
	基層主管	137	117.5	52	63	266.5	233	
	基層人員	928	791	1392	1235	1,611.5	1,862	
年度訓練平均時數 ¹	高階主管	0	0	0.11	0.01	0.34	0.05	小時
	中階主管	0	0	0	0.19	0.07	0.20	
	基層主管	0.78	0.67	0.22	0.26	0.92	0.80	
	基層人員	5.30	4.52	5.82	5.17	5.54	6.40	
年度訓練總人次	高階主管	8	4	5	2	24	5	人次
	中階主管	7	2	13	3	5	15	
	基層主管	14	11	10	13	58	53	
	基層人員	69	201	444	289	296	393	

註 1：員工訓練平均時數 = 員工接受訓練的總時數 / 員工總數

5.4 職場安全衛生

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

職業安全衛生管理系統

子公司上鉅營造為甲級營造廠（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」。



TOSHMS 證書



ISO 45001：2018 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，2025 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 ¹	比例	各月工作者 人數合計
01 月	210	49.88%	211	50.12%	421
02 月	199	44.82%	245	55.18%	444
03 月	214	46.83%	243	53.17%	457
04 月	226	47.78%	247	52.22%	473
05 月	229	48.62%	242	51.38%	471
06 月	236	48.36%	252	51.64%	488
07 月	252	51.01%	242	48.99%	494
08 月	256	49.42%	262	50.58%	518
09 月	269	54.79%	222	45.21%	491
10 月	266	49.26%	274	50.74%	540
11 月	275	50.93%	265	49.07%	540
12 月	269	44.46%	336	55.54%	605

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
	施工作業中檢點檢查	定期與不定期執行稽查檢查
施工後	施工結束後整理整頓	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 2025 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。

【2025 年員工安全衛生人員培訓統計】

職業安全衛生教育訓練名稱	屬性 (內訓 / 外訓)	訓練頻率	受訓對象	受訓人數	受訓總時數
安全衛生在職訓練	內訓、外訓	不定期	員工	256	1382
健康管理訓練	內訓、外訓	不定期	員工、受公司管控之工作者	25	141
台灣職安卡教育訓練	內訓、外訓	不定期 (114 年共舉辦 10 場次)	員工、受公司管控之工作者	86	541
承攬商進出管制訓練	外訓	不定期	員工	9	45

【專業證照統計（截至 2025 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	19
營造甲種職業安全衛生業務主管	9
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 (含外籍移工) 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。

【 2025 年事故統計表 】

事件 / 事故 矯正及預防 件數	矯正及預防改 善提案數	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。2025 年度本集團職業災害統計如下，其中雇用員工未發生重大職災亦無嚴重職業傷害或職業病之情事。

勞動部申報工時及對應失能傷害頻率

類別		員工	承攬商
實際工作總時數 (註 1)		502,176 小時	526,776 小時
職業傷害件數	可記錄之職業傷害件數	1 件	0 件
	嚴重職業傷害件數	0 件	0 件
	死亡件數	0 件	0 件
職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率	0.4	0
	嚴重職業傷害比率	0	0
	死亡率	0	0

GRI 標準下 (包含承攬商) 的工作時數及對應的 TRIR

類別		員工	承攬商
實際工作總時數 (註 2)		557,864.20 小時	526,776 小時
職業傷害件數	可記錄之職業傷害件數	1 件	0 件
	嚴重職業傷害件數	0 件	0 件
	死亡件數	0 件	0 件
職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率	0.36	0
	嚴重職業傷害比率	0	0
	死亡率	0	0

註 1: 依據《職業安全衛生法》第 38 條規定辦理職業災害內容填報及統計。三洋實業因未達法定申報門檻，故僅申報上鉅營造之職業災害工時。

註 2: 本報告書之 TRIR 計算基礎，包含本集團全體員工之總工時及加班工時，因此所採計之總工時與依法向主管機關申報之法定勞工工時有所差異。

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
2023	男：0，女：0	男：0，女：0
2024	男：0，女：0	男：0，女：0
2025	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。



【2025 年舉辦之健康促進活動】

健康促進活動項目

活動說明及成效

員工健康檢查

本集團重視員工健康管理，定期辦理員工健康檢查，並與醫療院所合作提供口腔健康宣導及愛滋篩檢等健康服務。2025 年度共有 117 位員工參與，透過健康促進措施提升員工健康意識，營造健康友善的工作環境。



健康促進活動項目

活動說明及成效

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、職醫辦理職場關懷服務，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。



CPR+AED 及急救教育訓練，並向高雄市政府衛生局申請安心場所

為守護每一位同仁的生命安全，我們持續完善緊急救護環境：廣設 AED 設備並登錄於衛福部公共場所 AED 急救資訊網，且免費開放周邊里民於緊急時使用。同時，積極推動 CPR + AED 急救技能訓練，強化即時應變能力，期望在關鍵的「黃金五分鐘」內，能迅速且正確地採取行動，爭取寶貴的救援時機，守護每一條生命。



健康促進活動項目

活動說明及成效

不法侵害教育訓練



透過臨場職業衛生護理人員進行的不法侵害教育訓練，能讓我們更清楚認識何謂不法侵害（如言語騷擾、人身攻擊、職場霸凌等），並瞭解其對勞工身心健康的影響。課程中也會說明可行的申訴管道，例如向公司內部申訴窗口反映、向職安單位通報，或透過勞工局、勞動部等外部機關進行申訴，進一步強化自我保護意識與職場安全文化



「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。透過火災應變訓練課程，使同仁更深入瞭解火災預防觀念與安全防护的重要性，進一步提升自我防災意識與緊急應變能力，強化整體職場的安全管理效能。



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 2025 年職場健康週證明



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，2025 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。

本集團鼓勵非當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。2025 年職業護理師與職業醫師臨場服務人次共計 129 人次，年度健康服務相關費用約為新臺幣 30 餘萬元，持續展現對員工健康照護之投入。

項目 / 受檢人數	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般檢查	27	28	1	2	63	54
肝癌檢查	0	0	0	0	0	0
骨質密度檢查	27	28	0	0	0	0
腹部超音波檢查	27	28	0	0	0	0
腸癌腫瘤篩檢	27	28	0	0	0	0
職護與職醫臨場服務	106	69	136	63	98	31

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平。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。

2025 年本集團辦理教育訓練、健康促進活動及公益活動，共 276 人次參與響應。活動包含：公共工程三級品管查核、稽核重點，強化員工對於工程品質及職安衛認知。鑑於營造業工作性質屬長時間體力勞動，透過臨場服務醫護人員指導，熱危害防護與健康管理課程，強化自我防護能力，有效降低熱傷害風險，確保職場健康。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。

本集團積極響應公益活動，本次參與南區進會辦理之淨灘活動，旨在保護海洋生態、提升民眾環保意識及強化環境教育，並透過清理海灘垃圾，美化海岸環境，進一步促進地方觀光發展。此外，職安室亦積極參與公益團體主辦之捐血活動，藉以強化與地方社會之良性互動與合作關係，展現關懷社會、熱心公益之企業形象，並鼓勵員工踴躍捐血，以實際行動支持公共衛生。相關公益活動請參考 5.5 社會公益章節內容。



活動名稱	執行單位 / 指導單位	與會對象	參加人數	參加人數
公共工程三級品管查核、稽核重點	營建部	員工	13 人	提升員工對於工程品質及職安衛認知及參賽整備教育訓練。  
熱危害防護與健康管理課程	臨場服務醫護人員、職安人員	員工	50 人	提升員工對高溫作業熱危害的認識，教導預防與應變措施，強化自我防護能力，有效降低熱傷害風險，確保職場健康。  
114 年上鉅安衛家族教育訓練	高雄市政府勞工局、職安稽核室	員工	10 人	透過安衛家族的成立，由政府部門、大型或標竿企業擔任領頭羊的角色，以「大廠帶小廠、公私協力」的方式，將「安全營運、健康勞動」的觀念逐漸擴大，並藉由各家族運作的經驗分享交流，共創更優質的職場與勞動環境。 
健康促進活動 (羽球)	職安室	員工	10 人	透過舉辦多元運動活動，提升員工交流及團隊合作並鼓勵促進會運動風氣。  

5.5 社會回饋

社會參與成果

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



我們持續關注弱勢族群之需求，並透過多元公益行動實踐社會共融與支持。2025 年，與財團法人基督教喜樂社會福利基金會合作辦理「愛心認購義賣活動」，透過資源連結與公益參與機制，支持身心障礙者之就業機會與生活發展，促進其社會參與及自立能力。同時，支持社團法人中華民國天愛志工協會推動「心茶點一多重障礙青年自主訓練計畫」，協助多重障礙青年提升職能與就業準備能力，強化其進入職場之可能性與自主生活能力，逐步建立穩定且具韌性的生活基礎。



體育發展與青年培育支持



本集團重視青年體育發展，透過捐助國立臺東大學排球隊及籃球隊體育發展經費，支持運動團隊訓練、競技發展及相關資源需求。同時，藉由與學術機構建立合作交流機制，協助提供穩定的訓練資源與優質競技環境，厚植運動團隊長期發展基礎，支持青年運動員持續精進競技表現、發揮潛能。未來，本集團將持續投入體育教育與青年培力，促進青年多元發展，並攜手打造健康、共融且具韌性的永續社會。



關注青年發展



為培育具實務能力之未來人才，本集團持續推動產學合作計畫，協助青年將課堂所學與實務場域接軌。2025 年，支持國立科學工藝博物館與教育部共同舉辦之「永續能源創意實作競賽及計畫成果展示」，以永續能源發展為核心主題，透過創意競賽強化青年創能與節能之人才培育，並提升其對永續能源議題之認知。同時，亦支持青年能力培訓、社會創新與跨文化交流等相關計畫，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之承諾。



職業安全衛生推廣



本集團支持職業安全衛生署舉辦之「智慧港都・幸福永續論壇暨展示活動」，透過實務經驗分享與展示交流，推廣安全、健康之職場環境理念與風險預防機制，提升產業對職業安全衛生及勞動健康議題之重視，並透過論壇交流，促進產官間於職業安全衛生議題之經驗分享與意見交流，推動安全、健康且具永續性的職場環境建構。

【2025 年社會參與專案及資源投入狀況】

社會參與發展面向	專案名稱	現金捐贈	實物捐贈	時間成本	對應之 SDGs
環境保護	勞動部職業安全衛生署 - 風災水患災後修繕	18,969	481,031	0	  
	黃金海岸淨灘活動	0	0	5,320	 
教育培力	國立科學工藝博物館 - 永續能源創意實作競賽	1,000,000	0	0	  
	職業安全衛生署 - 智慧港都 幸福永續論壇暨展示活動	0	6,000	0	  
體育推動	捐助台東大學排球隊	100,000	0	0	  
	籃球隊體育發展經費	50,000	0	0	  
公益募捐	捐血公益活動	364,000	0	0	
	財團法人基督教喜樂社會福利基金會 - 愛心認購義賣品	15,000	0	0	  
	大社區青雲宮前舉辦捐血活動	0	50,000	0	
	捐款高雄市幸福左楠協會	100,000	0	0	 
	中秋節公益活動	60,000	0	0	
弱勢扶助	心茶點一多重障礙青年自主訓練茶飲簡餐暨冷凍食品販售店計畫	100,000	0	0	  
	屏科大水土保持系獎助學金	50,000	0	0	  
	捐助少年扶助	100,000	0	0	 

【2025 年社會參與專案實績】

專案名稱	專案簡介	利害關係人
心茶點—多重障礙青年自主訓練茶飲簡餐暨冷凍食品販售店計畫	推動「身障青年自主訓練計畫」尋找更多可能與合作的契機。希望透過資源整合，為身障青年創造更多學習與就業的機會，陪伴他們走向更有尊嚴與自信的未來。	非營利組織
國立科學工藝博物館 - 永續能源創意實作競賽	以再生及前瞻能源、儲能、能源有效化利用、綠能循環經濟、節能等與「能源科技」相關為主題，鼓勵學生發揮「創意」，創造具有價值之「創新作品」。	非營利事業
捐助台東大學排球隊	捐助台東大學排球隊經費。	學術機構
職業安全衛生署 - 智慧港都 幸福永續論壇暨展示活動	推廣安全與健康的工作環境，並透過科技體驗活動提升預防機制，共同打造安全與創新的職場環境。	非營業組織
籃球隊體育發展經費	捐助籃球隊體育發展經費，支持運動發展與團隊精神培養，助力其在體育領域持續精進。	學術機構
捐血公益活動	在地公益慈善團體共同舉辦慈善捐血活動 1. 捐血活動共 8 場。2. 本集團主辦 1 場，共 14 位志工參與。	鄰近社區
財團法人基督教喜樂社會福利基金會 - 愛心認購義賣品	透過愛心認購義賣品，支持身障者工作與生活。	非營利組織
大社區青雲宮前舉辦捐血活動	在地公益慈善團體共同舉辦慈善捐血活動	鄰近社區
勞動部職業安全衛生署 - 風災水患災後修繕	南促會協助風災水患災後修繕事宜	非營利組織
屏科大水土保持系獎助學金	捐助獎助學金予優秀學子，支持學生安心學習並持續成長。	學術機構
捐助少年扶助	捐助桃源潘姓少年扶助	政府機關
捐款高雄市幸福左楠協會	捐款高雄市幸福左楠協會	非營利組織
黃金海岸淨灘活動	辦理黃金海岸淨灘活動，透過實際海灘清潔行動，維護海岸生態環境，提升環保意識，攜手打造乾淨永續的海岸空間。	非營利組織 - 南促會
中秋節公益活動	捐贈中秋節公益活動愛心茶包禮盒組	非營利組織



台東大學排球校隊贊助



永續能源創意實作競賽



花蓮縣光復鄉救災



花蓮縣光復鄉救災



捐贈獎助學金



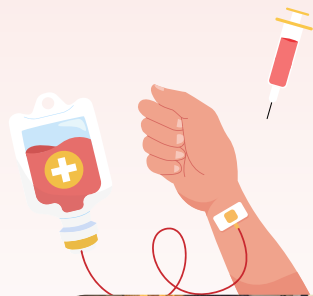
黃金海岸淨灘活動



黃金海岸淨灘活動



黃金海岸淨灘活動



捐血公益活動



捐血公益活動



捐血公益活動



附 錄

GRI 索引表	96
SASB 對照表	99
氣候相關資訊執行情形	102
會計師確信報告	106



GRI 準則索引表

使用聲明：本集團已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1：基礎 2021

【一般揭露項目】

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	18
	2-2 組織永續報導中包含的實體	邊界範疇	02
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報導期間 聯絡資訊	02 03
	2-4 資訊重編	資訊重編	03
	2-5 外部保證 / 確信	外部保證 / 確信	03
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈 1.1 公司簡介 在地採購	08 18 67
	2-7 員工	1.1 公司簡介 人才聘雇	18 74
	2-8 非員工的工作者	人才聘雇	74
	2-9 治理結構及組成	治理架構 功能性委員會	26 32
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	治理架構	26
	2-11 最高治理單位的主席	治理架構	26
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理結構	26

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 治理結構	26
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 2.1 治理結構	02 26
	2-15 利益衝突	治理架構	26
	2-16 溝通關鍵重大事件	功能性委員會	32
	2-17 最高治理單位的群體智識	治理架構	26
	2-18 最高治理單位的績效評估	治理架構	26
	2-19 薪酬政策	治理架構 平等優渥薪酬	26 77
	2-20 薪酬決定流程	治理架構 平等優渥薪酬	26 77
	2-21 年度總薪酬比率	平等優渥薪酬	77
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	04
	2-23 政策承諾	誠信經營 人權政策	36 37

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-24 納入政策承諾	誠信經營 人權政策	36 37
	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通 管道與頻率 法規遵循	12 38
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人溝通 管道與頻率 誠信經營 人權政策 法規遵循	12 36 37 38
	2-27 法規遵循	法規遵循	38
	2-28 公協會的會員資格	利害關係人溝通 管道與頻率 1.1 公司簡介	12 18
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人溝通 與重大主題	11
	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 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	利害關係人溝通 與重大主題	11
	3-2 重大主題列表	利害關係人溝通 與重大主題	11



【重大議題揭露】

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
法遵誠信			
3-3 重大主題管理		2.3 責任商業行為	36
財稅管理			
3-3 重大主題管理		2.2 經濟績效 2.4 風險管理	34 40
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	稅務政策	35
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	稅務政策	35
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務政策	35
綠色工程與節能建築			
3-3 重大主題管理		3.4 環境衝擊	56
客戶健康與安全			
3-3 重大主題管理		1.3 營運概況 2.5 資訊安全	24 43
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	資安管理政策	43

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
客戶服務管理與滿意度			
3-3 重大主題管理		1.3 營運概況	24
薪獎福利與勞資溝通			
3-3 重大主題管理		5.2 薪酬與福利	77
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	人才招聘	74
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	完善福利措施	79
	401-3 育嬰假	友善育兒職場	80



SASB 準則索引表

使用聲明：本集團已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：IF-EN

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼
指標	IF-EN-160a.1	專案開發之環境影響	未遵循環境許可、標準及法規之事件數量	量化	2025 年專案開發工程案件有 4 次因污染環境事件而被處以罰款之紀錄。	數量	法規遵循	38
指標	IF-EN-160a.2	專案開發之環境影響	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	討論及分析	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	56
指標	IF-EN-250a.1	結構完整性及安全性	與瑕疵及安全相關之重工成本金額	量化	2025 年無此情勢。	表達貨幣	2.4 風險管理 4.3 品質堅持	40 68
指標	IF-EN-250a.2	結構完整性及安全性	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	量化	2025 年無此情勢。	表達貨幣	2.4 風險管理 4.3 品質堅持	40 68
指標	IF-EN-320a.1	勞工健康與安全	(a) 直接員工之 (1) 總可記錄事件比率 (TRIR)	量化	(1) 總可記錄事件比率 (TRIR) 為 0.36	比率	5.4 職場安全衛生	83
			(a) 直接員工之 (2) 死亡率	量化	(2) 死亡率 0	比率	5.4 職場安全衛生	83
			(b) 約聘員工之 (1) 總可記錄事件比率 (TRIR)	量化	(1) 總可記錄事件比率 (TRIR) 為 0	比率	5.4 職場安全衛生	83
			(b) 約聘員工之 (2) 死亡率	量化	(2) 死亡率 0	比率	5.4 職場安全衛生	83

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼
指標	IF-EN-410a.1	建築物及基礎設施之生命週期影響	(1) 經第三方之多屬性永續標準認證之已完成專案	量化	(1) 本集團共有 8 件承攬工案取得綠建築標章、2 件承攬工案取得智慧建築證書。	數量	3.4 環境衝擊	56
			(2) 尋求此認證之現行專案之數量		(2) 本集團於報導期間有 13 件候選綠建築標章、9 件候選智慧建築證書之工案。	數量	3.4 環境衝擊	56
指標	IF-EN-410a.2	建築物及基礎設施之生命週期影響	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	討論及分析	本集團以「消耗最少能資源、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	56
指標	IF-EN-410b.1	業務組合之氣候影響	(1) 碳氫化合物相關專案	量化	2025 年無此情勢。	表達貨幣		-
			(2) 再生能源專案之待完成訂單之金額		2025 年無此情勢。	表達貨幣		-
指標	IF-EN-410b.2	業務組合之氣候影響	與碳氫化合物相關專案有關之待完成訂單取消之金額	量化	2025 年無此情勢。	表達貨幣		-
指標	IF-EN-410b.3	業務組合之氣候影響	氣候變遷減緩相關非能源專案之待完成訂單之金額	量化	2025 年本集團執行減緩氣候變遷有關之非能源類型專案開發未完成合約金額為 13,591,099 仟元。	表達貨幣		-
指標	IF-EN-510a.1	商業倫理	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	量化	2025 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。	數量	1.3 營運概況	24
			於國際透明組織清廉印象指數中排名前 20 低之國家之 (2) 待完成訂單		2025 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。	表達貨幣	1.3 營運概況	24

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書 所在章節	頁碼
指標	IF-EN-510a.2	商業倫理	與 (1) 賄賂或貪瀆之指控相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年無此情勢。	表達貨幣	法規遵循 誠信經營	38 36
			與 (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		2025 年無此情勢。	表達貨幣	法規遵循 誠信經營	38 36
指標	IF-EN-510a.3	商業倫理	專案投標過程中預防 (1) 賄賂及貪瀆之政策及實務之描述	討論 及分 析	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 2025 年底未接獲涉有違反「道德行為準則」及賄賂及貪瀆法規之相關申訴和訴訟案件。	-	法規遵循 誠信經營	38 36
			專案投標過程中預防 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述		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 2025 年底未接獲涉有違反「道德行為準則」及反競爭行為法規之相關申訴和訴訟案件。	-	法規遵循 誠信經營	38 36
活動 指標	IF-EN-000.A		現行專案之數量	量化	2025 年三洋實業在建工程數量為 5 件，上鉅營造在建工程數量則為 20 件，共達 25 件。	數量	1.3 營運概況	24
活動 指標	IF-EN-000.B		已完成專案之數量	量化	2025 年三洋實業完工工程數量為 0 件，上鉅營造完工工程數量為 6 件。	數量	1.3 營運概況	24
活動 指標	IF-EN-000.C		待完成訂單總額	量化	2025 年本集團尚未完成工程總額為 14,693,695 仟元。	表達貨幣	1.3 營運概況	24

上市上櫃公司氣候相關資訊

【氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施】

項目	執行情形	頁碼																																																												
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	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，由永續發展暨提名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。	47																																																												
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)。	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。 <table><tr><th>期間</th><th>影響層面</th><th>發生可能性</th><th>對財務衝擊程度</th></tr><tr><td colspan="4">極端天氣事件：暴雨、熱帶氣旋 (實體風險)</td></tr><tr><td>短期、中期、長期</td><td>直接管理</td><td>確定</td><td>高</td></tr><tr><td colspan="4">政府徵收企業碳費 (轉型風險)</td></tr><tr><td>中期、長期</td><td>上游供應商</td><td>確定</td><td>中</td></tr><tr><td colspan="4">強制申報與公共工程規範 (轉型風險)</td></tr><tr><td>中期、長期</td><td>法規遵循</td><td>非常可能</td><td>低</td></tr><tr><td colspan="4">資源效率，建造使用鋁模板 (機會)</td></tr><tr><td>短期、中期、長期</td><td>直接營運</td><td>確定</td><td>高</td></tr><tr><td colspan="4">資源效率，再生材料之使用 (機會)</td></tr><tr><td>長期</td><td>直接營運</td><td>確定</td><td>低</td></tr><tr><td colspan="4">產品與服務，增加創新研發 (機會)</td></tr><tr><td>中期、長期</td><td>直接營運</td><td>非常可能</td><td>低</td></tr><tr><td colspan="4">積極參與公共建設 (機會)</td></tr><tr><td>短期、中期、長期</td><td>直接營運</td><td>確定</td><td>高</td></tr></table>	期間	影響層面	發生可能性	對財務衝擊程度	極端天氣事件：暴雨、熱帶氣旋 (實體風險)				短期、中期、長期	直接管理	確定	高	政府徵收企業碳費 (轉型風險)				中期、長期	上游供應商	確定	中	強制申報與公共工程規範 (轉型風險)				中期、長期	法規遵循	非常可能	低	資源效率，建造使用鋁模板 (機會)				短期、中期、長期	直接營運	確定	高	資源效率，再生材料之使用 (機會)				長期	直接營運	確定	低	產品與服務，增加創新研發 (機會)				中期、長期	直接營運	非常可能	低	積極參與公共建設 (機會)				短期、中期、長期	直接營運	確定	高	49
期間	影響層面	發生可能性	對財務衝擊程度																																																											
極端天氣事件：暴雨、熱帶氣旋 (實體風險)																																																														
短期、中期、長期	直接管理	確定	高																																																											
政府徵收企業碳費 (轉型風險)																																																														
中期、長期	上游供應商	確定	中																																																											
強制申報與公共工程規範 (轉型風險)																																																														
中期、長期	法規遵循	非常可能	低																																																											
資源效率，建造使用鋁模板 (機會)																																																														
短期、中期、長期	直接營運	確定	高																																																											
資源效率，再生材料之使用 (機會)																																																														
長期	直接營運	確定	低																																																											
產品與服務，增加創新研發 (機會)																																																														
中期、長期	直接營運	非常可能	低																																																											
積極參與公共建設 (機會)																																																														
短期、中期、長期	直接營運	確定	高																																																											

項目	執行情形	頁碼
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1. 極端天氣事件：暴雨、熱帶氣旋（實體風險） 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、減少必要人員出勤、投保相關危害保險。 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。 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。	49
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，並於永續發展暨提名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。	48
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。	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)。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。	48

項目	執行情形	頁碼
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，並規劃以 2027 年作為減量基準年，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。	50
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。	回應國際趨勢與國家 2050 淨零目標，本公司識別氣候變遷風險與機會，逐年展開碳管理減量計畫，以結合現有推動之永續目標。本公司規劃以 2027 年作為減量基準年，並且逐年將排放量與基準年進行比較，以瞭解本公司排放量變化趨勢，並做為未來檢討改善之基礎。	50
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 9-1 及 9-2）。	本公司 2024 年度開始進行溫室氣體盤查及確信，持續進行溫室氣體盤查及確信，待 2026 年度完成溫室氣體盤查及確信後即有二年度資訊，進而進行減量目標、策略及具體行動計畫。	50

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

【敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍】

年度	直接 範疇一 (公噸 CO ₂ e)	能源間接 範疇二 (公噸 CO ₂ e)	其他間接 範疇三 (公噸 CO ₂ e)	範疇一 + 範疇二 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
2024	174.0408	499.7025	-	673.7433	0.2885
2025	170.6961	756.8228	19,649.7630	927.5189	0.2546

註：溫室氣體排放量之密集度之計算方式為（範疇一 + 範疇二）/ 合併財務報告之營業收入。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

【敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見】

項目 / 年度	2024 年度	2025 年度
確信範圍	範疇一及範疇二	範疇一及範疇二
盤查標準	ISO14064-1:2018	ISO14064-1:2018
確信機構	秉承聯合會計師事務所	秉承聯合會計師事務所
確信準則	3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」	3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」
確信意見	有限確信	有限確信

會計師確信報告

 秉承聯合會計師事務所
Legendary & Steadfast Accountancy

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 114 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」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）依行業特性適用之準則編製標的資訊，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案件，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

Legendary & 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釋。

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。

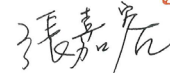
確信結論

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 張 嘉 容




事務所地址：台南市安平區永華路二段248號16樓之3

中 華 民 國 115 年 8 月 11 日

- 2 -

確信項目彙總表	
永續指標聲明之報告邊界	
1. 三洋實業股份有限公司	
2. 上銀營造股份有限公司	
3. 全台各地工務所	
(1) 岡山橋頭污水區（岡山區）第二期第一標工程(II)	
(2) 高雄港第七貨櫃中心太陽光電發電系統建置工程	
(3) 社會住宅新建統包工程：高雄市大寮社會住宅（第一期）、高雄市小港區「山明安居」及「水秀安居」、屏東縣屏東市「永誠好室」及「鶴聲好室」、臺南市仁德區「裕忠安居」、高雄市橋頭區「橋新安居 C」	
(4) 全民運動館興建工程：高雄市楠梓區、高雄市小港區（第二案）	
(5) 整建工程：澎湖港金龍頭灣區建築物及公共基礎設施、「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(光復營區)」忠仁五村職務宿舍耐震補強暨整修工程	
(6) 新建工程：慈恩 25 村職務宿舍、高雄國際機場新航廈工程計畫第一期設計畫案側立體停車場、國立高科實驗高級中等學校校舍、屏東縣里港鄉住宿式長照機構、玉井農產加工及冷链物流中心、國家運動園區整體興設與人才培育計畫（第三期）士校營區新建游泳池及網球場等工程	
(7) 機電工程：高雄港第五貨櫃中心變電站	
(8) 水利工程：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）	
(9) 其他工程：高雄機場北側新建圍牆、排水及周邊設施工程、花蓮港#17-#25 碼頭震災修復工程	
以上合稱「三洋實業集團」。	

編號	標 的	資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準
1.	三洋實業集團	2025 年	3.2 能源治理	GRI 302-1：2016 組織內部的能源消耗量
	車用汽油	1,346,951 十億焦耳		
	車用柴油	408,437 十億焦耳		
	液化石油氣（LPG）	2,336 十億焦耳		
	非再生電力	5,848,031 十億焦耳		
	非再生能源總消耗量	7,605,755 十億焦耳		
	再生能源總消耗量	0 十億焦耳		
2.	三洋實業集團	2025 年	3.4 環境衝擊	GRI 303-3-a：2018 組織內部的總取水 量 GRI 303-5-a：2018 組織內部的總耗水 量
	第三方-自來水（淡水）	37,193 百萬公升		
	地下水	2,272 百萬公升		
	總取水量	39,465 百萬公升		
	總耗水量	0 百萬公升		
3.	三洋實業集團	截止 2025 年 12 月 31 日 累計件數	3.4 環境衝擊	SASB 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
	已完成專案	綠建築標章		
		智慧建築標章		
	尋求此認證 之現行專案	候選綠建築標 章		
		候選智慧建築 證書		
		註：上述綠建築標章、智慧建築標章、候選綠建築標章及候選智慧建築證書均為內政部建築研究所推動之台灣綠建築評估系統（EEWH）之認證類別。		
4.	三洋實業集團	2025 年	5.4 職場安全衛生	SASB IF-EN-320a.1 (a)直接員工及(b)契約員工(contract employees)之(1)總可 記錄事件比率(TRIR) 及(2)死亡率。
	直接員工	總可記錄失能傷 害事故率		
		死亡率		
	契約員工	總可記錄失能傷 害事故率		
		死亡率		

(接次頁)

(承前頁)		對 應 章 節	適 用 基 準
編號	標 的	資 訊	
5.	三洋實業集團	2025 年	5.5 社會回饋
	現金捐贈	1,957,969 元	自訂指標 社會公益活動支出
	實物捐贈	537,031 元	
	員工公益服務時數 （按法定基本時薪折算）	5,320 元	
	總計	2,500,320 元	

TRIOcean

