

2022



隆大營建事業股份有限公司

LONG DA CONSTRUCTION & DEVELOPMENT CORPORATION

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CONTENTS

經營者的期望	2
總經理的期許	3
報告書編輯原則	4
一、關於隆大營建	6
1.1利害關係人與鑑別溝通	7
1.2重大主題鑑別與管理	8
1.3隆大企業簡介	16
1.4營運成果	23
1.5風險與法規	30
二、品質取得信賴	38
2.1細膩的品質	39
2.2客戶服務管理	39
2.3供應鏈管理	40
三、永續環境管理	42
3.1能源與廢棄物	43
3.2溫室氣體排放	44
3.3物料與水管理	45
四、感動創造價值	46
4.1人才組成架構	47
4.2員工安全職場與健康	50
4.3薪酬福利與退休	61
4.4社會公益推動	63
附錄	65
附錄一：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表	65
附錄二：永續會計準則SASB對照表	72
附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	73





經營者的期望 ”

隆大本著興建好宅，始終秉持著以品質、創新、安全和服務為建築終生信念，為打造出優質的住宅而不斷努力，希望能夠獲得更多消費者認同與肯定，在過去近 40 年的營建業經驗中，我們深知為消費者提供高品質的建築產品和優質的服務是最重要的，因此這也是我們的最大心願。

我們致力發揚企業核心價值及倫理影響力，從營建本業出發，開拓居住生活周邊服務，戮力滿足客戶居住相關需求，冀望成為美好社區生活的促進者，全體同仁同步以好服務、好工作、好生活為基礎在不斷變化的大環境中穩步前行。

為了實現永續經營，我們將繼續尋找優質地段之建地，或透過合建、合資方式開發，用以開拓業務商機，並創造利潤。持續聚焦於優質地段精華地段，精心規劃、打造高質感的建築項目，在不斷提高經營成效的同時，我們也思考著能為這片土地做些什麼？隨著政策的推動，政府高喊 2050 年淨零碳排，我們也積極配合政令，首先便是發行 2022 年永續報告書，這是隆大營建事業股份有限公司的首發號，亦是公司上下齊心邁向永續經營的開端，藉由永續報告書的編撰，檢視現行的狀態，打造未來的永續藍圖。接下來，將推動溫室氣體盤查，透過了解自身的溫室氣體排放狀況，擬定因應策略，做到風險控管的目的。

隨著資訊的愈加公開、透明，讓各利害關係人對隆大的未來愈加有信心，讓對隆大關心的投資人願意參與本公司的成長，成為南台灣最優秀的營建公司。



董事長

陳世駿

總經理的期許 ”

隆大擁有豐富的營建業經驗，對於消費者居住的需求與建築服務，一直以來秉持高品質的自我要求，不斷堅持此理想亦是我們最大的心願。

我們致力於開拓居住生活周邊服務，與建案當地的居民維持良好的關係，透過優良的服務口碑，冀望成為美好社區生活的仲介，藉由對土地的建設開發，為當地社區帶來正向的影響。

近年來，「永續經營」一詞，各大媒體不斷渲染，關注我們的利害關係人亦是不斷詢問，隆大的永續作為，在持續開拓業務商機，創造利潤的同時，對此也是積極佈局，為讓全體同仁了解，規劃一件又一件的專案，凝聚同仁一同執行，上下一心，為公司下一個 40 年做努力。

隨著國人對居住品質的要求提升，我們持續聚焦於優質物件的精心規劃，打造高質感的建築項目，以引吸更多潛在顧客青睞，也希望藉由政府的淨零路徑規劃，設計出不一樣的綠色建築，為客戶節能、為台灣的下一代盡一份心力，打造出舒適、減碳的生活環境，這是我們公司同仁共同的願景。



總經理

洪茂源



報告書編輯原則

編撰與範疇

本報告書為隆大營建事業股份有限公司(以下簡稱為「隆大」、「本公司」、「我們」)2022年永續報告書，秉持公開、透明、誠信的原則，參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發行之最新版GRI準則(GRI Standards 2021年版)揭露原則與架構，及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與SASB永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)進行編撰。

資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境和社會面的表現。忠實表達2022年隆大與利害關係人溝通以及永續議題投入情形。期望通過本報告書，讓關心我們的利害關係人，能夠更了解我們在實踐永續發展的各項努力與成果，一同響應取之社會、回饋社會的經營理念，提升未來大環境的生活品質。

發行概況

本公司2023年首次發行第一本報告書，資訊揭露期間為2022年度(2022年1月1日至12月31日)，所揭露之數據資訊範疇、財報分季報及年報、往後永續報告書每年發行一次。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2022年1月1日之前，以及2022年12月31日之後。本公司以穩健發展為要，故於過去一年內並無重大之營運變更。且因本報告書為首次發行，故無任何數據重新編造及報導改變之情形發生。

聯絡方式

對於本報告書，若您有任何意見或訊息諮詢，歡迎與我們聯繫：

- ◆ 公司 ESG 聯絡單位：管理部
- ◆ 公司 ESG 聯絡人：高莉庭
- ◆ 公司 ESG 聯絡電話：07-336-7041 分機 303
- ◆ 公司 ESG 聯絡信箱：ninikao@longda.com.tw



01

關於隆大營建

- 1.1 利害關係人與鑑別溝通
- 1.2 重大主題鑑別與管理
- 1.3 隆大企業簡介
- 1.4 營運成果
- 1.5 風險與法規



一、關於隆大營建

1.1 利害關係人與鑑別溝通

隆大參考 GRI 準則之公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體等，以及參考同業的利害關係人，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，作為本公司 2022 年之重要利害關係人。

藉由外部專家協助，以及與公司內部主管討論，鑑別出 2022 年度的重要利害關係人包括供應商 / 承攬商、金融機構、股東和其他投資者、客戶、員工和其他工作者、政府機關等六類。

為維持與利害關係人保持溝通管道順暢，秉持著開放的態度並針對各個利害關係人採取不同的溝通形式積極吸收多元意見與建議，強化這些議題的資訊揭露與溝通，了解其合理期望及需求，妥適回應其關切之重要議題，作為與各利害關係人回應與互動之參考依據。以下表列本公司與利害關係人互動之交流方式：

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 供應商 / 承攬商	供應商及承攬商提供好品質的產品與服務，互信的合作是公司營運重要夥伴，使工程進度能有效達成、並提升勞安意識與安全的設施、維持品質之提升	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 會議研討 ◆ 承攬商評核 ◆ 隆大安衛家族教育訓練 ◆ 訪廠活動 ◆ 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每月 ◆ 每年 ◆ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 各工案每月與供應商 / 承攬商召開安衛協議組織及工程進度與品質檢討會議 ◆ 隆大安衛家族教育訓練，共舉辦了 3 場次共計 12 小時
 金融機構	融資提供資金及不定期交換融資資訊，對公司資金的流量有重大影響性	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 電話 ◆ 面談 ◆ 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期 ◆ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 與銀行溝通協調中，對方給予額度、利率上都有良性的回饋
 股東和其他投資者	共創最大的利益及永續的發展	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 股東會 ◆ 法人說明會 ◆ 國內外投資人說明會 ◆ 重大訊息公告 ◆ 財報及年報 ◆ 官網 ◆ 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每年 ◆ 定期 ◆ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公司營運透明化、股東了解公司 ◆ 2022 年股東會決議，2021 年度盈餘分配發放現金股利每股 2 元
 客戶	公司房地銷售之對象，直接影響隆大的運作	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 官網 ◆ 客服專線 ◆ 電子郵件 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期 ◆ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 如期交屋及提高客戶立即撥款之意願 ◆ 2022 年客戶滿意度調查平均 9.3 分 (滿分 10 分)



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 員工和其他工作者	員工是維繫核心競爭力的關鍵，更是我們永續成長的夥伴，亦是公司重要資產	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 會議 ◆ 意見箱 ◆ 電子郵件 ◆ 公佈函 ◆ 主管信箱 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期 ◆ 不定期 ◆ 每季 ◆ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 安全衛生委員會會議暨勞資會議召開 4 次，提案項目完成率 100% ◆ 福利委員會召開 6 次，2022 舉辦員眷旅遊 1 次，提案完成率 100% ◆ 2022 年公司未發生勞資糾紛 ◆ 由董事長主持召開每年 2 次擴大主管會議
 政府機關	各營運項目之主管機關，是本公司法遵的依據	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 函文 ◆ 座談會 ◆ 研討會 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期 ◆ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2022 年有勞檢缺失，立即配合完成改善，並配合出席相關環保及安全衛生宣導會

1.2 重大主題鑑別與管理

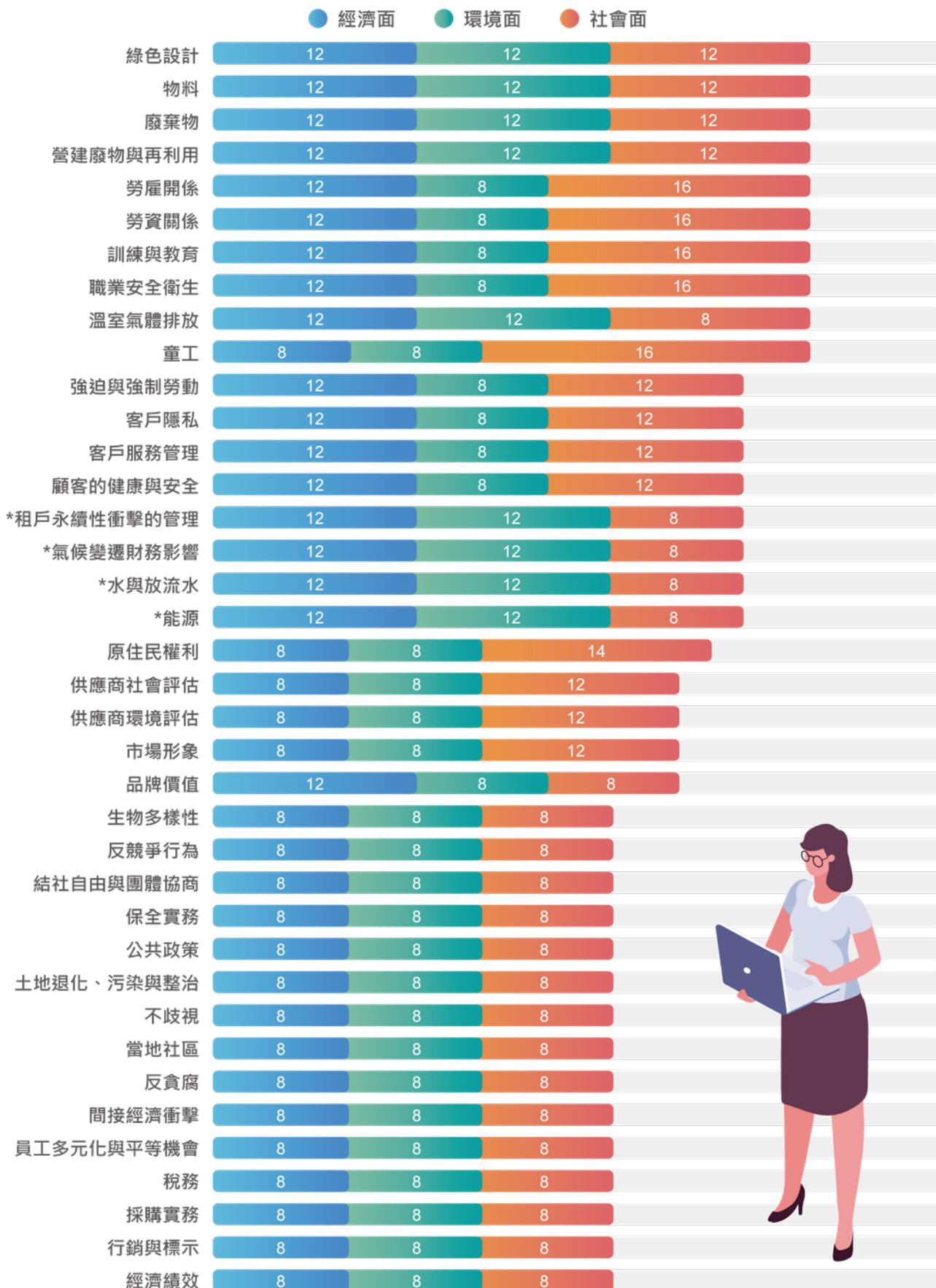
隆大營建透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2022 年度之重大主題，並於重大主題管理中，回應各利害關係人關注的議題。

為讓永續報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

2022 年隆大重大主題鑑別步驟		
項目	說明	
STEP 1 了解企業脈絡	為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，隆大參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB) 與聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，共彙整出 38 項永續議題，包含經濟面、環境面、社會面等 3 大永續面向。	3 大永續面向 38 項永續議題
STEP 2 鑑別重大主題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為隆大的重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。	13 項重大性永續議題 合併為 7 個重大主題
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 13 項隆大之重大主題。	
STEP 4 重大主題揭露報導	重大主題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 13 項重大主題歸納出 7 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。	

● 重大主題鑑別結果

隆大重大主題之衝擊程度





隆大重大主題排序			
1. 職業安全衛生	2. 訓練與教育	3. 勞 / 資關係	4. 勞雇關係
5. 綠色設計	6. 能源	7. 水與放流水	8. 氣候變遷財務影響
9. 溫室氣體排放	10. 租戶永續性衝擊的管理	11. 顧客的健康與安全	12. 客戶服務管理
13. 客戶隱私			

隆大次要主題排序			
1. 營建廢物與再利用	2. 廢棄物	3. 物料	4. 強迫與強制勞動
5. 童工	6. 原住民權利	7. 品牌價值	8. 市場形象
9. 供應商環境評估	10. 供應商社會評估	11. 經濟績效	12. 行銷與標示
13. 採購實務	14. 稅務	15. 反貪腐	16. 員工多元化與平等機會
17. 間接經濟衝擊	18. 當地社區	19. 不歧視	20. 土地退化、污染與整治
21. 公共政策	22. 保全實務	23. 結社自由與團體協商	24. 反競爭行為
25. 生物多樣性			

● 重大主題衝擊邊界

2022 年隆大營建事業股份有限公司經分析與討論後共鑑別出 13 個重大主題，並以價值鏈作為衝擊邊界分析要素，隆大未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

重大主題	重大主題價值鏈衝擊邊界
◆ 職業安全衛生	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)、客戶 (直接相關)
◆ 訓練與教育 ◆ 勞雇關係 ◆ 勞 / 資關係	隆大 (造成)、員工 (直接相關)
◆ 綠色設計 ◆ 能源	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)、客戶 (直接相關)
◆ 水與放流水	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)
◆ 氣候變遷財務影響 ◆ 溫室氣體排放	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)
◆ 租戶永續性衝擊的管理 ◆ 顧客的健康與安全	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)、客戶 (直接相關)
◆ 客戶服務管理 ◆ 客戶隱私	隆大 (造成)、供應商 / 承攬商 (促成)、客戶 (直接相關)

● 重大主題列表

重大主題列表	描述影響衝擊	實際 / 潛在 / 正面 / 負面	主要影響對象
職業安全 衛生	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟：友善的就業環境，使員工願意留任，間接促進當地經濟活動活絡 ◆人：職場安全是否健全，影響員工傷害發生頻率，亦能穩定員工之向心力高低 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：提供安全健康的職場空間，促進員工身心健康，創建友善職場 ◆負面：忽略職場安全，使員工無法安心工作，有可能造成高流動率。發生工安事故，有可能接獲主管機關的裁罰 	員工
訓練與教育 & 勞資關係 & 勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆人：員工的意見可以透過勞資會議傳達給公司，打造和睦的勞資關係，穩定的人力，能使組織永續發展 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：透過教育訓練提昇員工的能力、成就感以及工作績效。員工對公司認同度高，可以降低離職率；提升公司正面形象。 ◆負面：人員高流動，影響組織發展進程。 	員工
綠色設計 & 能源	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟：公司為高耗能產業，為發展營運活動，會增加能源使用量，影響到全球能源庫存 ◆環境：高耗能而產生溫室氣體、空污等排放，造成空氣汙染指數上升 ◆人：間接受到環境影響，存在健康因素的危害 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：促使公司加速能源轉型，降低對傳統能源的使用 ◆負面：環保法規愈趨嚴苛，增加營運成本，公司利潤被壓縮 	員工、股東 / 投資人 / 金融機構、供應商 / 承攬商、政府主管機關
水與放流水	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟：營運活動需要使用大量的水，倘若有用水費用上漲，則營運成本會增加 ◆環境：近年來極端氣候影響降雨，營運活動的使用影響到地下水的蘊含量 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：大量用水，促使公司積極發展循環水或是其他節能方案 ◆負面：水體費用上升，使公司營運成本增加 	員工、股東與其他投資人、政府機關
氣候變遷財務 影響 & 溫室 氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟：持續地排放空污氣體，影響到氣候變遷，間接影響到經濟活動發展 ◆環境：公司營運活動上升，溫室氣體排放上升，影響到自然環境變遷 ◆人：日常生活受極端氣候影響，居住安全堪憂 	<ul style="list-style-type: none"> ◆負面：環保法規愈趨嚴苛，增加營運成本，公司利潤被壓縮 	員工、股東 / 投資人 / 金融機構、供應商 / 承攬商、政府主管機關
租戶永續性衝 擊的管理 & 顧客的健康與 安全	<ul style="list-style-type: none"> ◆環境：配合政策及產業發展，對產品中有可能危害到環境的物質加以管控，使對環境的影響在可控範圍內 ◆人：安全規範中對產品的要求、陳述及指導，避免因使用不當，導致災害事故的發生；進而會造成生命、財產的損失 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：有機會提供更高質量與安全標準的產品，使客戶對公司產品有信心 	員工、股東 / 投資人 / 金融機構、客戶
客戶服務管理 & 客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟：客戶服務管理的優劣，影響到公司的市佔率，優良的管理市佔率越高，反之則降低 	<ul style="list-style-type: none"> ◆正面：優質的客戶服務管理，創造高滿意度的客戶，公司業績增加 ◆負面：劣質的客戶服務管理，客戶滿意度低迷，直接影響到公司營運 	員工、客戶



● 重大主題管理

重大主題：職業安全衛生																					
本主題的重大原因	安全衛生是企業人力資源的重要保障、是確保生產及品質的關鍵、是企業永續經營的保證。																				
政策 / 策略	本公司安全衛生政策：尊重生命、安全至上。																				
目標與標的	<p>短期目標 (1~3 年)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實安衛管理措施及持續改善，厚植安全文化。 2. 提供獎勵機制，鼓勵員工積極參與安衛自主改善活動。 3. 環安議題推廣教育及宣導，確保員工了解其工作活動對環安衛的影響。持續地檢討與改善，以提升環境安全衛生管理成效。 4. 將職災降低為：輕度 <4 件 / 年、中度 <3 件 / 年、重大傷亡 <0 件 / 年 (依 105~110 統計值平均)。 <p>中期目標 (3~5 年)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續深耕全員工安的安全文化風氣。 2. 環安衛人才培養。 3. 將職災降低為：輕度 <3 件 / 年、中度 <2 件 / 年、重大傷亡 <0 件 / 年 (依 105~110 統計值平均)。 <p>長期目標 (5 年以上)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 零職災發生，強化職安衛管理及永續經營。 2. 回歸人與大自然的友善關係、善用環境特色，創造以人為本、順應生態的人性化居住空間。 																				
管理評量機制	本公司於每季舉辦「安全衛生委員會」會議討論安衛工作相關執行成效及應改善事項，並進行整理整頓評比競賽。																				
績效與調整	每季針對各工案之出險率及勞檢單位之檢查缺失列表檢討，並於「安全衛生委員會議」討論，以減少勞安事故發生率。																				
預防或補救措施	<p>本公司設立之預防或補救措施。</p> <p>◆ 進場管理：</p> <p>為落實工作場所職業安全衛生管理，應實施人員及機具之進場管理，使作業前先建構一道防線，對於進場檢查發現不合法令規定或明顯有不安全因素者，應禁止其進入工作場所作業。工作者及機具進場後，亦應指導其確實依職業安全衛生法令及工地安全衛生等相關規定從事作業。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px;">人員的進場管制</p> <p>對於初入施工現場作業之作業人員，於入場作業前對工作紀律、現場環境、危害因素等作業必要事項應實施教育訓練並記錄。</p> </div> <div style="border: 1px solid #0070c0; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px;">機具的進場管制</p> <p>起重機械、電氣設備、工作車、移動式施工架、合梯及營建機械等機具於進場前，應建立管制機制，由使用廠商向原事業單位提出申請，經原事業單位確認安全設施符合法令規定後，核發作業許可證，始得進場作業。</p> </div> </div> <p>◆ 作業許可的管制：對於下列作業，作業前應採取必要之管控措施：</p> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>✓ 高架作業</td> <td>✓ 施工架組拆作業</td> <td>✓ 橋梁工作車推進作業</td> <td>✓ 爆破作業</td> </tr> <tr> <td>✓ 接電作業</td> <td>✓ 夜間或假日施工</td> <td>✓ 其他高風險性作業等</td> <td>✓ 壓氣工法</td> </tr> <tr> <td>✓ 動火作業</td> <td>✓ 開挖作業</td> <td>✓ 隧道施工</td> <td>✓ 電梯間作業</td> </tr> <tr> <td>✓ 局限空間作業</td> <td>✓ 構造物拆除作業</td> <td>✓ 使用危險物及有害物作業</td> <td></td> </tr> <tr> <td>✓ 大型構件或臨近道路之吊掛作業</td> <td>✓ 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </div>	✓ 高架作業	✓ 施工架組拆作業	✓ 橋梁工作車推進作業	✓ 爆破作業	✓ 接電作業	✓ 夜間或假日施工	✓ 其他高風險性作業等	✓ 壓氣工法	✓ 動火作業	✓ 開挖作業	✓ 隧道施工	✓ 電梯間作業	✓ 局限空間作業	✓ 構造物拆除作業	✓ 使用危險物及有害物作業		✓ 大型構件或臨近道路之吊掛作業	✓ 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除		
✓ 高架作業	✓ 施工架組拆作業	✓ 橋梁工作車推進作業	✓ 爆破作業																		
✓ 接電作業	✓ 夜間或假日施工	✓ 其他高風險性作業等	✓ 壓氣工法																		
✓ 動火作業	✓ 開挖作業	✓ 隧道施工	✓ 電梯間作業																		
✓ 局限空間作業	✓ 構造物拆除作業	✓ 使用危險物及有害物作業																			
✓ 大型構件或臨近道路之吊掛作業	✓ 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除																				

重大主題：職業安全衛生

預防或
補救措施

◆ 職業安全衛生教育訓練：

依職業安全衛生法第 32 條及職業安全衛生教育訓練規則對新進人員、在職勞工及職務調動勞工，依擬定之安全衛生教育訓練計畫實施，工作者應充份明瞭作業程序與方法，並熟悉作業環境危害因子及培養緊急狀況應變能力。

◆ 自動檢查：

主動找出相關作業、工作環境、設施、使用機械設備及器具，以及特定事項之不安全因素，即時著手改善預防意外事故發生，依職業安全衛生法第 23 條及職業安全衛生管理辦法第 79 條規定，訂定安全衛生自動檢查計畫。

◆ 每日施工安全循環：

營造工地施工全體（包括各專業營造事業單位）共同作業之人員，於每日作業至作業終了召開工作結束會議止，所實施事項均予以定型化，將安全衛生落實在工程施工中，使參與工程的所有人員瞭解各自之工作職責並確實執行。

◆ 墜落：災害防止對策：

1. 雇主對於高度 2 公尺以上之開口部分等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞者，應於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。（營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項）
2. 雇主使勞工於高度二公尺以上施工架上從事作業時，應依下列規定辦理：
 - ◆ 應供給足夠強度之工作臺。
 - ◆ 工作臺寬度應在四十公分以上並鋪滿密接之踏板，其支撐點應有二處以上，並應綁結固定，使其無脫落或位移之虞，踏板間縫隙不得大於三分公分。
 - ◆ 活動式踏板使用木板時，其寬度應在二十公分以上，厚度應在三點五公分以上，長度應在三點六公尺以上；寬度大於三十公分時，厚度應在六公分以上，長度應在四公尺以上，其支撐點應有三處以上，且板端突出支撐點之長度應在十公分以上，但不得大於板長八分之一，踏板於板長方向重疊時，應於支撐點處重疊，重疊部分之長度不得小於二十公分。
 - ◆ 工作臺應低於施工架立柱頂點一公尺以上。
 - ◆ 對勞工應施予必要之職業安全衛生教育訓練。

3. 應落實實施自動檢查。

◆ 感電：災害防止對策：

1. 雇主對勞工於架空電線或電氣機具電路之接近場所從事工作物之裝設、解體、檢查、修理、油漆等作業及其附屬性作業或使用車輛系營建機械、移動式起重機、高空工作車及其他有關作業時，該作業使用之機械、車輛或勞工於作業中或通行之際，有因接觸或接近該電路引起感電之虞者，雇主除應使勞工與帶電體保持規定之接近界限距離外，並應設置護圍、或於該電路四周裝置絕緣用防護裝備等設備或採取移開該電路之措施。（職業安全衛生設施規則第 263 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項）
2. 雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具。（職業安全衛生設施規則第 281 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項）

◆ 倒塌、崩塌：災害防止對策：

雇主於拆除結構物之牆、柱或其他類似構造物時，應依下列規定辦理：

1. 機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業災害。（職業安全衛生法第 5 條第 2 項）
2. 雇主對於進入營繕工程工作場所作業人員，應提供適當安全帽，並使其正確戴用。（營造安全衛生設施標準第 11 之 1 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項）
3. 自上至下，逐次拆除。拆除無支撐之牆、柱或其他類似構造物時，應以適當支撐或控制，避免其任意倒塌。...(營造安全衛生設施標準第 161 條第 1、2 款暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項)



重大主題：訓練與教育 & 勞資關係 & 勞雇關係	
本主題的重大原因	員工是企業重要的資產。
政策 / 策略	幸福健康職場、學習成長職場。
目標與標的	<p>短期目標 (1~3 年)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續推動辦公室每日兩次 8 至 10 分鐘健康伸展操。 2. 持續辦理定期員工健康檢查。 3. 辦理多元化員眷活動。 4. 持續辦理員工在職訓練。 <p>中期目標 (3~5 年)：維持和諧的勞資關係。</p> <p>長期目標 (5 年以上)：維持和諧的勞資關係。</p>
管理評量機制	培訓主任級主管擔任講師。
績效與調整	整體薪酬在同業一般水準以上。
預防或補救措施	發展出多元化的教育訓練體系。

重大主題：綠色設計 & 能源	
本主題的重大原因	建築開發往往衝擊環境，公司必須落實安全性、節能性、生態性的建築規劃，提高產品在永續議題上的競爭力。
政策 / 策略	避免增加對於自然資源不必要之消耗，定期檢視公司資源使用效率。
目標與標的	<p>短期目標 (1~3 年)：落實建築廢棄物流向管理。</p> <p>中期目標 (3~5 年)：結合循環經濟與綠建築規劃。</p> <p>長期目標 (5 年以上)：以企業發展及環境共榮並行為主軸，持續朝永續經營目標努力。</p>
管理評量機制	本公司每一案皆依照綠建築自治條例法規檢討及辦理。
績效與調整	本公司今年案件均有符合法規設計。
預防或補救措施	定期針對風險控管機制進行檢視，以有效落實風險控管程序。

重大主題：水與放流水	
本主題的重大原因	對於放流水的排放，遵循廢水排放等環保法規規定，相當重要，若不進行管理，本公司將來可能面臨相關法規上的處罰及形象損害，而盡責的排放管理可以降低營運成本及形象的提升。
政策 / 策略	加強汙染預防及作業安全上的管理，持續改善以達到環安衛績效目標。
目標與標的	符合環保相關法規，邁向企業永續發展。
管理評量機制	做好排放水水質管理，防止水質異常造成汙染環境之情況發生。
績效與調整	針對各工地排放水水質檢測，如水質檢測異常，立即與現場聯繫了解及排除異常狀況，穩定排放符合法規標準水質。
預防或補救措施	培訓部門員工和承攬商，加強對水汙染和放流水的意識和知識，確保所有人都能夠遵守相關法規和公司規定。

重大主題：氣候變遷財務影響 & 溫室氣體排放

本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。依「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，隆大公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，適用於第三階段完成溫室氣體盤查 (2026 年) 與溫室氣體確信或查證 (2028 年)，本公司將持續依主管機關之參考指引及相關規定完成設置專 (兼) 職單位、各計畫項目詳細推動時程及擬定盤查程與查證各階段計畫執行內容。而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
政策 / 策略	全球氣候環境受到溫室氣體的影響逐漸加劇，本公司已著手檢討溫室氣體的相關作業，分階段推動公司營運活動排放溫室氣體之總量盤查及查證，以符合政府相關法令執行，並持續培育員工同時鼓勵落實節能減碳，善盡社會責任，追求公司永續經營。
目標與標的	每年完成前一年度溫室氣體盤查清冊及確認排放總量後，應由推行委員會執行該年度數據品質管理並研擬減量目標。
管理評量機制	每年完成前一年度溫室氣體盤查清冊及確認排放總量後，應由推行委員會執行該年度數據品質管理並研擬減量目標。
績效與調整	2022 年為本公司開始實施之基準年，目前尚無從比較排放量是否有效降低，未來將持續管理排放議題，完成年度溫室氣體盤查清冊及確認排放總量後，將由推行委員會執行該年度數據品質管理並研擬減量目標。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 執行溫室氣體盤查，目標在 2026 年前完成溫室氣體盤查。 ◆ 完成溫室氣體盤查後，積極規劃溫室氣體減量目標設定及減量方法。參考企業減碳目標設立及執行的相關指引，制定減量目標、提交減量目標及發布減量目標。提出目標後，積極規劃具體的減碳路徑圖並具體行動。 ◆ 改變思維，非財務性指標與財務性指標對於組織績效具有相同影響力，減少溫室氣體排放的管理支出不是銷貨成本的增加，而是未來競爭力的投資，善盡環境責任，不單是為了全球暖化盡一份心力，更是為了讓公司在未來能夠持續獲利，共創永續的經營、愛護地球環保、善盡企業應盡的責任。 ◆ 設計發展友善建築與健康住宅 (綠建築)：從建築設計提升居住品質，採用對環境友善、減輕環境負擔的環保建材與工法，以及利用空間規劃，享受自然採光、通風、除濕與供暖，減少對電器設備的依賴降低每戶住宅基本電能的使用度數。

重大主題：租戶永續性衝擊的管理 & 顧客的健康與安全

本主題的重大原因	公司重視建築結構的安全性、環境舒適度及施工品質與安全。努力將每一個環節做到盡善盡美，打造出最實在的好房子。
政策 / 策略	公司已建置管理架構、組織及制度，依職能分工設定存取權限、維護安全管理及監督。
目標與標的	公司以「環境 - 邁向淨零碳排，社會 - 邁向共好、共生、共創，治理 - 邁向永續經營企業，供應鏈管理 - 與企業倫理有約」作為永續願景及發展原則。考慮永續發展目標及其帶來的機會與風險，確定經由永續策略可以產生最大影響的永續發展目標，使公司能為實現永續發展目標做出核心貢獻。
管理評量機制	定期進行客戶滿意度調查來了解並改善我們的管理策略，加強對客戶權益的保障及服務品質，進而提升客戶滿意度。
績效與調整	嚴謹的「售服作業流程」，提供強大的售後服務讓顧客遇到任何問題時能及時聯絡並得到回應。
預防或補救措施	在開發項目時，將進行環境影響評估，評估項目對周邊環境和社區的影響，確保項目不會對當地環境造成永久性的衝擊。



重大主題：客戶服務管理 & 客戶隱私	
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，客戶服務及隱私管理主題對於本公司日後品牌形象提升十分重要。 ◆ 提供客戶優質的服務管理及保護客戶隱私，提升客戶滿意度，有助於建立公司品牌形象，幫助公司開拓客源，獲得更多潛在客戶，是公司永續經營法則。
政策 / 策略	本公司與客戶接洽過程中，均不忘提供客戶有品質、健康與安全之軟硬體服務。也將秉持促進合理、安全、有效率之交易環境，持續創新服務，以維護客戶隱私及相關權益。公司內部也將落實執行個資保護法之相關具體政策。
目標與標的	本公司以達成零客訴為目標及避免在未經客戶同意下將客戶個人資訊對外提供。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司依客戶提出之訴求做服務分類管理，分為一般行政、售後保固服務及紛爭管理等類別。 ◆ 客戶個資則透過電腦系統以使用權限進行管理。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 相較於 2020 年，本公司客訴案件有提升，經查核主因為銷售量體增加及客訴以工程品質、預售圖說標示有疑慮居多，未來公司將針對施工品管及銷售介紹進行改進及加強現場工程人員的教育訓練。 ◆ 每個施工流程都是決定品質關鍵，加強「在最細膩的地方把品質做出來」是最重要目標。 ◆ 截至目前客戶隱私均按公司內控程序辦理，符合公司及法令相關規定。
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司為遵守並落實個資保護法及其他個人資料保護相關法令規定之個人資料管理、維護與執行等事宜，特制定個人資料保護管理辦法，並不定期進行個資保護認知宣導與訊息發佈。 ◆ 本公司提供買賣價金履約保證機制、五年防水保固制度等讓客戶安心購屋、幸福成家。

1.3 隆大企業簡介



隆大營建 四大經營理念



品質 Quality

每一個人、每一個流程都是關鍵『在最細膩的地方把品質做出來』這是隆大營建從上到下的信念。每一個人、每一雙手、每一個動作、每一個流程都是決定品質的關鍵。

1998年元月，隆大全體總動員，順利取得「ISO 9002國際品質認證」，2003年，再接再厲通過「ISO 9001國際品質認證」。

對隆大而言，品質絕不是口號，是信念，更是最重要的目標。同時，我們也深信『人』及『態度』是品質的根本，隆大營建的每一個人不僅要做正確的事，還要一次就把事情做好。在每個個案的工作中，我們都用專業、負責的態度打造最佳的品質。

創新 Innovation

沒有創新，建築就只是一個工程，而無法成為一門藝術。所以，每一次的開始，我們都會不斷挑戰自己，突破既有的成就。思考如何將居住者的需求與當地人文環境、自然資源巧妙融合；如何提升住的品質，如何創作出一個接著一個，令居住者讚賞，讓城市引以為傲的房子。

創新不只是設計者的課題，也是專業施工者的挑戰；創新不是突如其來的奇蹟，而是日積月累的努力與堅持，更需要與不同專業團隊密切的合作。創新是不斷挑戰自己，做出最好的產品，我們要用創新的力量，實現更多的理想。

安全 Safety

我們建造的是要讓世代居住的好所在，所以，「安全」是我們時時刻刻放在心上的最重要目標。居住者的安全跟施工者的安全對我們來說，是同等的重要。所以我們要求縝密、完整地規劃工作環境，及確實執行每一個施工流程，來確保安全成為我們日常工作中最重視的價值。

「建築工地零災害」不是掛在牆上的提醒，而是我們每日要實踐的目標，大大小小的獲獎就是隆大為安全付出心力的明證。

服務 Service

我們從事的不只是營建業，更多的時候，我們從事的是服務業。因為是服務業，所以我們關心客戶的需求，更在意客戶的滿意度。因此，不只提供產品更要提供業主及客戶，從設計前、施工中、一直到售後的整體服務，除此之外，我們也積極推動營建管理資訊網路，提供更專業的技術服務。

因為貼心的服務與卓越的口碑，也因為我們積極參與各種關懷社會的活動，讓隆大不只是一家好公司，更成為大家最信賴的好夥伴！



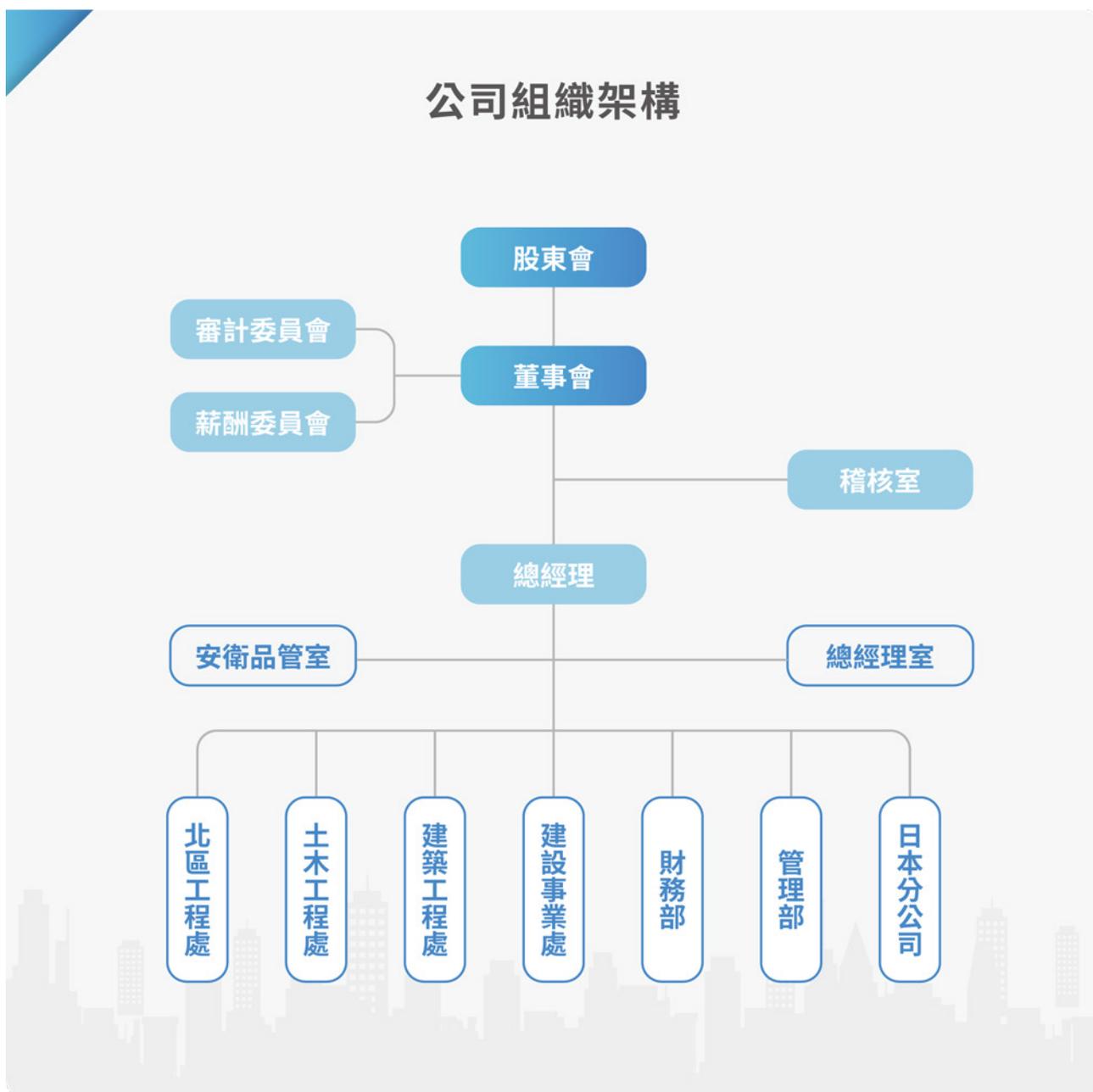
隆大營建事業股份有限公司簡介

成立時間	1982年4月30日成立
公司總部	高雄市前鎮區民權二路380號18樓
資本額	新台幣2,191,971,800元
負責人	陳武聰
員工人數	97人
產業別	營建業
股票代號	上市5519
主要的營業項目	綜合營造業、住宅及大樓開發租售業、工業廠房開發業、投資興建公共建設業、不動產租賃業
產品或服務銷售	台灣地區
其他合作夥伴類型	新建個案房屋代銷公司、餘屋委託房屋仲介業務
客戶類型 - 建屋銷售	軍警、公教、醫護、律師、電子業、金融業、自營商、服務業、工業、家管等
客戶類型 - 營造	公共工程、民營營造業務等



企業永續是隆大營建經營策略的重要組成部分之一，透過實施永續發展策略，企業能夠在營造可持續的經濟、環境和社會價值的同時，維持其長期競爭力和經濟穩定性。企業永續的實踐需要由上而下的治理架構，從高層管理人員到員工，都必須積極參與和支持，不僅是企業長期穩定發展的關鍵，也是對社會和環境負責任的表現。

下表為本公司組織架構：



股東結構

股東	持股比例
本國金融機構投資	0.3%
本國公司法人投資	42.5%
本國其他法人投資	0.02%
僑外證券投信基金投資	4.65%
本國自然人投資	51.89%
僑外自然人投資	0.64%

截止日期：2022年4月30日



● 董事會

本公司董事會最高治理單位的主席為：陳武聰董事長、洪茂源總經理，其成員具備多元性，包含不同專業經驗、工作領域及背景。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於 2016 年 11 月 1 日訂定「公司治理實務守則」，並於 2018 年 3 月 16 日修訂，本公司治理實務守則第 19 條第 2 項涵蓋「董事會成員多元化之政策」，相關內容及落實情形如下：

董事會成員組成考量多元化：

就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化，
2. 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。
3. 本公司之獨立董事，應取得下列專業資格條件之一，並具備五年以上工作經驗：
 - (1) 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上。
 - (2) 法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
 - (3) 具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。

董事會提名流程：

本公司董事選舉均依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度程序為之，由 1% 以上股東或董事會提名之，獨立董事候選資格依同條規定辦理，為審查董事、監察人候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，不得任意增列其他資格條件之證明文件，並應將審查結果提供股東參考。本公司董事依公司章程所定之名額選舉，獨立董事及非獨立董事之選舉應一併舉行分別計算，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。本公司現任董事會由 7 位董事組成，包含 4 位董事，3 位獨立董事，成員具備商務、管理、建築、法律等領域之豐富經驗與專業。

董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所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，如有損及公司利益之虞時，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。

董事會成員資訊				
職稱	姓名	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	陳武聰	2021/07/06	屏東華洲工商	日本株式會社鳳凰董事、宏碁建設董事長、大進投資董事長、華勝控股董事長、鳳凰投資董事長
副董事長	陳又齊	2021/07/06	中華大學建築系與都市計畫系	本公司建設事業處執行副總經理、日本株式會社鳳凰董事、宏碁建設董事、大進投資董事、鳳凰投資董事
董事	郭漢龍	2021/07/06	國立中興大學土木工程系	本公司顧問

董事會成員資訊				
職稱	姓名	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	林哲鋒	2021/07/06	中山大學 EMBA	神功營造董事長、一功建設實業董事、一功營造監造人、一功投資監察人
獨立董事	林向愷	2021/07/06	卡內基美隆大學經濟學博士	本公司薪資報酬委員會及審計委員會委員、合庫票券金融股份有限公司顧問
獨立董事	江雍正	2021/07/06	東吳大學法律系	本公司薪資報酬委員會及審計委員會委員、正陽律師事務所律師、南寶樹脂化學工廠(股)公司獨立董事、中興保全科技股份有限公司獨立董事、太普高精密影像股份有限公司獨立董事
獨立董事	陳金德	2021/07/06	台灣大學化工研究所碩士	本公司薪資報酬委員會及審計委員會委員、佳龍科技工程股份有限公司顧問

職稱	姓名	多元化核心項目													
		基本組成					專業經驗			背景					
		性別	年齡			獨立董事任期年資		建設開發	銀行金控	法律司法	財經	建築	法律	公共行政	企業管理
			30至50	50至60	60以上	3年以下	3年以上								
董事長	陳武聰	男			✓			✓				✓		✓	
副董事長	陳又齊	男	✓					✓				✓		✓	
董事	林哲鋒	男	✓					✓				✓		✓	
董事	郭漢龍	男			✓			✓				✓		✓	
獨立董事	林向愷	男			✓		✓		✓				✓		
獨立董事	江雍正	男			✓		✓			✓			✓		
獨立董事	陳金德	男		✓		✓							✓	✓	



隆大營建事業推動永續發展涵蓋「公司治理」、「環境保護」及「社會公益」三大領域，對於股東、客戶、供應商、員工、政府機構、營運社區與社會大眾等利害關係人，以孜孜不倦的實踐與所有利害關係人之長期承諾。

本公司依據相關業務推動設立永續經營發展委員會，預定由公司治理主管依重大性原則協助各部門進行相關議題的風險評估管理並制定管理政策，並按下列五項執行重點辦理：

- 一、擬訂本公司企業社會責任及永續經營相關制度並配合有關規範修訂之。
- 二、監督本公司企業社會責任及永續發展政策方向與推動計畫，且定期追蹤執行進度。
- 三、定期評估本公司企業社會責任及永續計畫執行成效，且每年向董事會報告年度執行成果。
- 四、審定永續報告書及溫室氣體盤查報告書。
- 五、其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

本委員會所決議之事項應移由相關部門或工作推動小組辦理，並由公司治理主管負責綜理本委員會業務，整合各工作推動小組彙整年度計畫執行。前項年度計畫執行成果應經本委員會討論後，提報董事會。目前尚無法定(薪酬委員會及審計委員會)以外的功能性委員會(如風險管理委員會等)。

● 主要產品與服務

產品 / 服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
建屋銷售收入	台灣 92.46%	一般大眾	4,338,952	仟元
營造工程收入	台灣 7.54%	政府機關 / 民間企業	374,754	仟元

● 外部組織的參與

本公司不僅著重於本身業務的發展，更積極參與各類公協會，藉由與同業間互相交流學習，不僅能夠增進公司的能力與競爭力，更能夠維持良好的產業關係，並瞭解市場趨勢及未來發展方向。我們相信，透過持續不斷地學習及參與，才能確保本公司永續經營，並為客戶提供更好的產品及服務。隆大所加入之公協會如下表所示。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
臺灣區綜合營造業同業公會	一般會員
高雄市不動產開發商業同業公會	一般會員
桃園市不動產開發商業同業公會	一般會員
高雄市房屋市場調查協會	一般會員

1.4 營運成果

「營利」為公司永續經營的關鍵因素之一，雖然近幾年大環境經濟不佳，但華人民族性的「安居」思維，使購屋的需求持續存在，再加上公司積極佈局減碳、節能，逆勢創造逐年遞增的毛利成果，近三年營運狀況如下說明，且報導期間，隆大未取得來自政府之財務、非財務面的補助。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (仟元)	3,409,980	4,740,983	4,713,706
營業成本 (仟元)	2,707,819	3,657,870	3,267,629
營業毛利 (仟元)	702,161	1,083,113	1,446,076
營業損益 (仟元)	515,407	738,332	1,042,071
營業外收入及支出 (仟元)	22,727	2,416	-1,834
稅前淨益 (仟元)	538,134	740,748	1,040,237
本期稅後淨利 (仟元)	453,059	598,707	905,830
本期綜合損益總額 (仟元)	453,710	608,495	910,088
每股盈餘 (元)	2.07	2.73	4.13
員工福利金額 (仟元)	5,867	6,858	7,281
股利 (仟元)	394,555	438,394	460,314
員工薪資 (含員工福利)(仟元)	131,143	142,513	157,158
留存經濟價值 (仟元)	87,643	410,030	673,415
支付出資人款項 (仟元)	394,555	438,394	460,314
支付政府的款項 (仟元)	85,810	83,230	143,998
社區投資 (仟元)	3,010	8,946	11,191

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，已非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」- 「分配的經濟價值」



本公司董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所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，如有損及公司利益之虞時，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；董事間亦應自律，不得相互支援。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。董事會之決議對不得行使表決權之董事，不算入已出席董事會之表決權數。2022 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下表所示：

2022 年 3 月 17 日第 16 屆 第 6 次董事會	<p>A. 議事內容：經理人年終獎金案。 執行情形：陳武聰董事長、陳又齊董事、洪茂源總經理、馮淑卿副總經理、謝羸賢副總經理為公司之經理人，因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
	<p>B. 議事內容：本公司 2021 年度提撥董事酬勞暨董事酬勞分配案。 執行情形：陳武聰董事長、陳又齊董事、林哲鋒董事以及郭漢龍董事因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
	<p>C. 議事內容：本公司 2021 年度經理人之員工酬勞分配案。 執行情形：陳武聰董事長、陳又齊董事、洪茂源總經理、馮淑卿副總經理、謝羸賢副總經理為公司之經理人，因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席（獨立董事林向愷）</p>
2022 年 8 月 9 日第 16 屆第 9 次董事會	<p>議事內容：關係人承攬本公司「鳳凰冠」案之廣告銷售案。 執行情形：利害關係人（陳武聰董事長為好親廣告商業有限公司負責人二等親以內之親屬）迴避本案後，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
2022 年 11 月 8 日第 16 屆第 10 次董事會	<p>議事內容：關係人承攬本公司「隆大鳳凰 3-1 期」之廣告銷售案。 執行情形：利害關係人（陳武聰董事長為好親廣告商業有限公司負責人二等親以內之親屬）迴避本案後，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
2023 年 2 月 23 日第 16 屆 第 11 次董事會	<p>A. 議事內容：經理人年終獎金案。 執行情形：陳武聰董事長、陳又齊董事、洪茂源總經理、馮淑卿副總經理、謝羸賢副總經理為公司之經理人，因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
	<p>B. 議事內容：本公司 2022 年度提撥董事酬勞暨董事酬勞分配案。 執行情形：陳武聰董事長、陳又齊董事、林哲鋒董事以及郭漢龍董事因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
	<p>C. 議事內容：本公司經理人陳又齊副董事長薪資調整案。 執行情形：利害關係人（陳武聰董事長、陳又齊副董事長）迴避本案後，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>
	<p>D. 議事內容：擬委任關係人承攬本公司「橋頭新莊段 1300 地號」、「岡山信義段 43 地號」大樓之廣告銷售案。 執行情形：利害關係人（陳武聰董事長為好樣廣告有限公司負責人二等親以內之親屬）迴避本案後，經代理主席（獨立董事林向愷）徵詢其餘出席董事無異議照案通過。</p>

公司治理，同時增強投資者的信心並實現長期永續的企業經營。本公司堅持以下目標：創造價值、服務社會、保護環境、尊重人權、促進多元性。在本公司的各個層面，良好的公司治理可建立並維持適當的文化、價值觀及道德行為標準，有助於在提升長期股東價值時，同時兼顧利害關係人的利益。

本公司已識別出與我們業務相關或可能影響我們業務發展方向之主要風險因素。這些風險因素包括市場競爭、技術變革、法規變動、供應鏈中斷等。本公司已建立了有效且完善之風險管理制度與流程，在董事會監督下定期評估並採取必要之控制措施或因應策略。

隆大重視與各利害關係人之間之互動與溝通。我們認為利害關係人是指對本公司有直接或間接影響或受其影響之各方。這些利害關係人包括股東、客戶、員工、供應商、社區等。本公司已建立了多元化且有效之溝通管道與平台，在不違反法令規定或商業秘密原則下公開透明地揭露相關資訊並回應利害關係人之合理期待。

編號	年度	案別	事由	溝通內容	溝通成果
1	2022年	鳳凰天畝II	客戶對屋況修繕後之驗屋標準認知不同，不願繳納交屋款等款項。	配合客戶總共複驗9次。依客戶反應內容，公司正式回函說明7次。	客戶按合約繳清交屋款，如交屋後對屋況有任何疑問，雙方同意按保固約定辦理。

● 董事會進修

本公司認為董會成員事必須隨時掌握最新的業務及各方發展的相關資訊，以便能夠有效地為董事會服務並為董事會做出貢獻。所有董事均具有多年的公司治理經驗，並熟悉其作為董事的職責和責任。此外，每人每年需累積6小時進修時數，公司亦提供機會使其發展和維持作為董事的技能和知識，包括參訪本集團的營運據點並與管理階層會面，以增加對本公司業務及策略的了解。

下表呈現本公司董事會成員於報導期間內，所參與之各項教育訓練課程的詳細資訊。透過這些課程的學習，我們期望董事會成員能夠增進其對於本公司業務及相關議題的知識與見解，並能夠有效地制定並執行符合永續發展理念的營運策略。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
副總經理	謝羸賢	2022.04.11	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3小時	3小時
副總經理	謝羸賢	2022.05.23	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「營業秘密保護」之法律責任與實務案例解析	3小時	3小時
副總經理	謝羸賢	2022.08.10	中華民國內部稽核協會	「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析	6小時	6小時
獨立董事	陳金德	2022.03.23	財團法人台灣金融研訓院	從證券交易法看企業及董監事責任義務	3小時	3小時
獨立董事	陳金德	2022.10.26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2022年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3小時	3小時
獨立董事	林向愷	2022.11.13~14	2022國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2022國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時	6小時
獨立董事	江雍正	2022.02.25	TIRI台灣投資人關係協會	董監事學分認證課程 - 公司治理系列課程	6小時	6小時



職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	陳武聰	2022.05.09	中華民國內部稽核協會	「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析	6 小時	6 小時
董事	陳又齊	2022.04.26	社團法人中華公司治理協會	勞動爭議防免與公司治理	3 小時	3 小時
董事	陳又齊	2022.05.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2022 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時
董事	林哲鋒	2022.05.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2022 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時
董事	林哲鋒	2022.10.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2022 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3 小時	3 小時
董事	郭漢龍	2022.05.23	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「營業秘密保護」之法律責任與實務案例解析	3 小時	3 小時
董事	郭漢龍	2022.05.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2022 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時

● 董事會績效評估

本公司最高治理單位的績效評估辦法下所示：

隆大營建事業股份有限公司

董事會績效評估辦法

第 1 條 (訂定目的及依據)

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會功能，建立績效目標以加強董事會及功能性委員會運作效率，爰依臺灣證券交易所「董事會績效評估辦法」規定訂定本辦法，以資遵循。
本公司對於不同之受評單位得分別訂定適當之評估方式。

第 2 條 (應遵守之規範)

本公司董事會績效評估辦法，其主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，應依本辦法之規定辦理。
本公司功能性委員會包含審計委員會及薪資報酬委員會。

第 3 條 (評估週期及期間)

本公司董事會每年應依據第6條及第7條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。
董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。



第 4 條 (評估範圍及方式)

本公司董事會評估之範圍，包括董事會暨功能性委員會及個別董事成員之績效評估。評估之方式包括董事會暨功能性委員會自評及董事自評、同儕評估，或其他適當方式進行績效評估。



第 5 條 (評估之執行單位)

本公司董事會績效評估之執行單位，應於執行本績效評估作業時，明確瞭解受評估單位之運作情形，並具備公平、客觀且獨立之角色。

本公司功能性委員會評估之執行單位，因各委員會之運作情形略有不同，可視部門組織結構，調整由不同執行單位評估，該執行單位應具備公平、客觀且由與受評單位之運作無直接利害關係之人或單位為之。

本公司董事會績效評估，應至少每三年一次委由外部專業獨立機構或外部專家學者進行。

前項外部評估單位、辦理時程、評估方式等事宜，授權董事長核定之，當年度已委外辦理績效評估者，得免辦理內部績效評估。

第 6 條 (評估程序)

本公司董事會績效評估程序說明如下：

- 一、確立當年度受評估之單位及範圍。
- 二、確立評估之方式。
- 三、挑選適當之評估執行單位。

四、每年年度結束時，由各評估執行單位收集董事會暨功能性委員會活動相關資訊，並依受評估之單位分發填寫附表一「董事會績效考核自評問卷」、附表二「董事成員績效考核自評問卷」、附表三「審計委員會績效考核自評問卷」及附表四「薪資報酬委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第 7 條評估指標之評分制定，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

第 7 條 (評估指標及評分標準)

本公司應考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少應涵括下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會 / 功能性委員會決策品質。
- 三、董事會 / 功能性委員會組成與結構。
- 四、董事 / 功能性委員的選任及持續進修。
- 五、內部控制。

董事成員績效評估之衡量項目應至少涵括下列六大面向：

- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之專業及持續進修。
- 六、內部控制。

董事會績效評估之指標，應依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容。

評分之標準，依公司需求修正及調整，亦可依各衡量面向採比重加權之方式評分。第 8 條 (年報資訊揭露)

本公司應於年報中揭露董事會績效評估辦法、董事會績效評估之執行情形及評估方式。

第 9 條 (揭露方式)

本公司所訂定之績效評估辦法於公司網站充分揭露，以備查詢。

第 10 條 (施行)

本辦法經董事會討論通過後施行，修正時亦同。



本公司董事會績效評估涵蓋經濟、環境與人群相關等面向，評估項目如「隆大營建事業股份有限公司年度董事會績效考核自評問卷」，1年1次進行董事會績效評估並於董事會報告。自評問卷重點如下表所示：

考核項目
A. 對公司營運之參與程度
B. 提升董事會決策品質
C. 董事會組成與結構
D. 董事之選任及持續進修
E. 內部控制
F. 其他項目 (請自行評估訂定)
註 1: 評估期間為受評年度自 1 月 1 日至 12 月 31 日止。
註 2: 執行評估期間，應於受評年度結束後最近一次召開之董事會開會前完成。

● 薪酬委員會

隆大營建薪酬委員會審查並建議董事和主要經理人的薪酬方案，包含各種形式的報酬並參考同業及相當企業的薪資水準，確保公平，以期提供長期激勵、忠誠度和利益一致性。

薪資報酬委員會與審計委員會管理辦法依本公司薪資報酬委員會組織規程之規定施行。本委員會設委員三人由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本委員會成員之任期與委任之董事會期相同。薪資報酬委員會與審計委員會成員如下：

隆大營建事業(股)公司		
召集人	林向愷	獨立董事
委員	江雍正	獨立董事
委員	陳金德	獨立董事

於報導期間，薪資報酬委員會與審計委員會成員會議出席率皆為 100%。

● 薪酬制定原則

本公司治理與營運管理方針，不僅針對實質營運成果的達成，更細緻地從經營層指標、部門工作目標及個人績效，充分結合永續指標並以實踐企業社會責任為使命；除了戮力達成企業獲利成效之外，更重要的是全公司由上到下都必須做好對環境友善、以社會利益為宗旨的每一步。為此設計激勵獎酬制度以回饋努力工作之同仁。

薪資結構	員工享有員工酬勞、年度調薪、年終獎金等變動薪酬
員工酬勞	員工酬勞制度讓員工共享成果(以當年度獲利，提撥 3%~4%)，有效激勵同仁。評核同仁當年度工作之績效考核，並結合各項指標項目(如：數位轉型、綠色與節能、減碳、品質指標、認證....等)，使社會責任持續融入公司營運，以達永續經營

年度調薪	依公司營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等因素，再依個人考績分數(如：工作目標、職務能力、團隊合作....等加權計算)，設定年度薪資調整幅度，並視公司營運狀況進行年度調薪作業
年終獎金	公司營運狀況提撥年終獎金，並依員工績效考核成績為年終獎金發給之參考依據

公司董事會及最高管理階層的薪酬制度決定流程

- ◆ 本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：
 1. 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。
 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- ◆ 本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：
 1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
 2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
 3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- ◆ 前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。
- ◆ 董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。
- ◆ 董事會不採納或修正本委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於本委員會之建議。
- ◆ 董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。
- ◆ 本公司之子公司董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先請本公司本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

風險連結

薪資報酬委員會履行職權時，依循的原則為：

1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險未納之行為。
3. 針對董事及高階經理人發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

薪酬與績效的關聯

員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 年度調薪：依公司營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等因素，再依個人考績分數(如：工作目標、職務能力、團隊合作....等加權計算)，設定年度薪資調整幅度，並視公司營運狀況進行年度調薪作業。 ◆ 年終獎金：公司營運狀況提撥年終獎金，並依員工績效考核成績為年終獎金發給之參考依據。
董事	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 訂定及年度董事績效自評評估，並於董事會中報告績效評估之狀況。 ◆ 評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



1.5 風險與法規

● 永續發展策略與守則

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司永續發展目的，本公司訂定並定期宣達各項行為守則，如「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任實務守則」等，使同仁對應各利害關係人時有更明確方向。說明如下：

「道德行為準則」：本公司及所屬子公司之董事、監察人或經理人（包括總經理、副總經理、處級及理級等相當等級、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人），其行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解本公司及所屬子公司之道德標準。

「誠信經營守則」：為建立誠信經營之企業文化及健全發展，以建立良好商業運作模式，特定本守則。本守則之適用範圍及於其子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

「企業社會責任實務守則」：為實踐企業社會責任，促進社會與環境生態之永續發展，同時考量本公司之產業特性，制定本守則，以資遵循。本守則適用對象與範圍包括本公司及集團企業之整體營運活動。於從事企業經營同時積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會公益及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。

本公司履行企業社會責任，應本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運。

隆大對於企業社會責任之實踐，原則如下：



並應充分揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊，以提升資訊透明度。

● 人權政策

為善盡企業社會責任、保障全體員工基本人權，隆大支持並依循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact) 等，於 2022 年 6 月 26 日訂定保障人權政策，禁止強迫勞動、雇用童工，並尊重員工集會結社、宗教信仰自由，反對歧視、霸凌、騷擾等行為，提供安全、衛生、健康之工作環境，恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為。我們也致力於提供每位員工適度的關心和照顧，落實員工關懷，並提供暢通的溝通管道，以促進職場和諧。不歧視、公平對待每位員工。

隆大營建事業股份有限公司

保障人權政策

訂定：2022年6月26日



一、目的

本公司依據國內之「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等相關勞動法令，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】等國際公認之人權標準制訂人權政策，以杜絕任何侵犯及違反人權之行為，使公司現職同仁均能獲得合理與有尊嚴的對待。

二、管理方案

1. 建立員工溝通管道及友善職場環境
 - ◆提供同仁關懷溝通管道，處理人權相關議題。
 - ◆重視員工需求，推動健康促進活動與提供多元活動，鼓勵同仁自主參與。
2. 提供安全的工作環境
 - ◆本公司提供完善的環境及職業安全衛生管理架構。訂定管理目標以及方案，落實管理目標，追求永續經營。由安衛品管室統籌管理職業安全衛生及環保等相關事宜並持續改善工作環境與衛生條件，致力降低職業災害之發生率以提供員工安全的作業環境。
3. 杜絕不法歧視且確保工作機會均等
 - ◆遵循政府勞動法令，落實不因同仁種族、性別、年齡、身心障礙、政治、宗教、懷孕之不同而有歧視。
4. 禁用童工
 - ◆禁止僱用童工(十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者)及任何未滿十五歲之人從事工作，並對獲聘員工進行查驗。
5. 禁止強迫勞動
 - ◆所有工作應當是自願的，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

三、實施

本公司之保障人權政策經董事長核准後實施，修正時亦同。

● 風險管理

本公司重視風險控制管理，依據營運活動，透由經驗判斷事件發生頻率與衝擊程度，辨識對營運及獲利可能造成影響之風險，主要涉及營建安全、建案銷售、土地開發評、營運財務、勞動安全、個人資料、資訊安全等面向考量，在加上全球暖化引起極端氣候，為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，從治理、策略、風險管理、指標和目標，參考TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構來進行氣候變遷風險與機會評估，依據評估結果，加以制定管理策略、溫室氣體盤查計畫，預計經董事會通過後執行，期望達到環保節能、安全衛生及保育意識深根，善盡企業社會責任。本公司未來可能面臨的衝擊及因應對策請見下表。



<p>治理單位</p>	<p>隆大董事會為風險控管最高治理單位，然在依風險類別不同，將權責劃分給相關單位管理 (如:營運財務風險由公司財務部評估控管、營造建築安全風險由公司建築工程處評估控管、建築開發投資銷售風險由建設事業處評估控管)，並由管理部進行監控，不定期向董事會彙報。</p>								
<p>風險類別</p>	<p>權責單位</p>	<p>描述</p>							
<p>營建安全風險</p>	<p>建築工程處</p>	<p>因缺工、缺料、工地重大事故及天然災害 (颱風、地震、豪雨) 等情事，造成營建成本增加已與原先規畫時程及預算差異過大。</p>							
<p>建案銷售風險</p>	<p>建設事業處</p>	<p>建案定價按市場景氣銷售景氣適時調整，避免發生銷售期間過長或過短之情形，影響公司預期取得之利潤。</p>							
<p>土地開發風險</p>	<p>建設事業處</p>	<p>土地取得前，產品的規劃設計、營造、銷售等評估是否經合理有效評估，避免日後土地開發成本超出預期，影響後續開發利益。</p>							
<p>營運財務風險</p>	<p>財務部</p>	<p>國內外經濟及金融情勢變動，影響公司收入、維運成本、匯率利率等，進而影響公司損益及現金流量，包含：資本損失、資金缺口、信用風險等。</p>							
<p>勞動安全風險</p>	<p>管理部</p>	<p>未依照相關勞動管理之法規或其他非特定原因，造成勞工臨時性、永久性之意外傷害之不確定性事件，包含：未依法加保勞 / 健保、超時工作 / 排班異常、員工福利侵害等。</p>							
<p>個人資料風險</p>	<p>管理部</p>	<p>因個人資料外洩，遭致非特定個人之權益受損之不確定性事件，包含：個人資料外洩遭不當利用、未依規範保存個人資料等。</p>							
<p>資訊安全風險</p>	<p>資訊組</p>	<p>資訊系統、當機、故障、資料毀損或遭入侵等，造成公司營運中斷或盜用，對公司運營產生影響，包含：駭客入侵、資料竊取、資訊系統損害無法運作、系統異常等。</p>							
<p>策略 (風險類別)</p>	<p>擬定氣候變遷風險因應對策。</p> <table border="1" data-bbox="363 1346 1425 1832"> <thead> <tr> <th data-bbox="363 1346 815 1402">短期</th> <th data-bbox="815 1346 1139 1402">中期</th> <th data-bbox="1139 1346 1425 1402">長期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="363 1402 815 1832"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：市場訊息不確定性 (建案開發投資銷售風險、營運財務風險、建築營造安全風險)、預計2023年進行首次溫室氣體盤查。 ◆ 實體風險：因缺工、缺料、工地重大事故及天然災害 (颱風、地震、豪雨) 等情事，造成營建成本增加已與原先規畫時程及預算差異過大 (建築開發投資銷售風險)。 ◆ 市場機會：使用低碳建材、支持性的政策獎勵。 </td> <td data-bbox="815 1402 1139 1832"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：規劃減碳策略、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加。 ◆ 市場機會：建案走向綠建築、取得公部門的獎勵措施。 </td> <td data-bbox="1139 1402 1425 1832"> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加 (總量管制 / 碳稅 / 能源稅)。 ◆ 實體風險：平均溫度上升。 ◆ 市場機會：營造、銷售等評估是否經合理有效評估。 </td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司面臨重大氣候風險，這些風險可能對我們的運營帶來嚴重影響；極端天氣事件的增加，如洪水和颶風，可能造成工地損壞、工程延誤和成本增加；氣候調適法規變更可能要求我們調整建築設計以符合更嚴格的標準，增加成本和時間；資源供應不穩定，如能源和原材料短缺，可能對項目和成本產生負面影響。此外，如果無法應對氣候變化和推動環保措施，我們的企業價值和市場地位可能下降，投資者關注和資金投入減少。本公司致力於風險評估、氣候適應性、環保節能和可持續發展，以確保業務的長期穩定和繁榮。</p>			短期	中期	長期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：市場訊息不確定性 (建案開發投資銷售風險、營運財務風險、建築營造安全風險)、預計2023年進行首次溫室氣體盤查。 ◆ 實體風險：因缺工、缺料、工地重大事故及天然災害 (颱風、地震、豪雨) 等情事，造成營建成本增加已與原先規畫時程及預算差異過大 (建築開發投資銷售風險)。 ◆ 市場機會：使用低碳建材、支持性的政策獎勵。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：規劃減碳策略、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加。 ◆ 市場機會：建案走向綠建築、取得公部門的獎勵措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加 (總量管制 / 碳稅 / 能源稅)。 ◆ 實體風險：平均溫度上升。 ◆ 市場機會：營造、銷售等評估是否經合理有效評估。
短期	中期	長期							
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：市場訊息不確定性 (建案開發投資銷售風險、營運財務風險、建築營造安全風險)、預計2023年進行首次溫室氣體盤查。 ◆ 實體風險：因缺工、缺料、工地重大事故及天然災害 (颱風、地震、豪雨) 等情事，造成營建成本增加已與原先規畫時程及預算差異過大 (建築開發投資銷售風險)。 ◆ 市場機會：使用低碳建材、支持性的政策獎勵。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：規劃減碳策略、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加。 ◆ 市場機會：建案走向綠建築、取得公部門的獎勵措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 轉型風險：溫室氣體排放的價格增加 (總量管制 / 碳稅 / 能源稅)。 ◆ 實體風險：平均溫度上升。 ◆ 市場機會：營造、銷售等評估是否經合理有效評估。 							

風險類別	權責單位	描述		
策略 (機會類別)		主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
		<p>為了因應相關綠色法規變動的風險，本公司除積極呼應相關國際規範之外，使用相關綠色建材。積極使用可重複利用之材料，目前已開始採用鋁製模板，該類型材料可重複使用，工地現場不會產生模板之廢棄物，可以有效降低廢棄物的產生。</p>	<p>為降低乾旱事件的影響，相關廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。公司如遇缺工或缺料情形，會採取下列因應對策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加協力廠商。 2. 尋找可替代之材料。 3. 延長工期。 	<p>本公司長期耕耘永續經營，與客戶保持緊密信任關係，積極運用綠色建材，因此在永續浪潮興起時，將有機會優先獲得客戶青睞，增加營收。目前公司在營建材料之選用，以採取、產品製造、應用過程和使用以後的再生利用循環中，對地球環境負荷最小、對人類身體健康無害的材料為優先，目前營建建材已有取得綠建材之認證可供選擇，如與執行預算沒有太大差異，則會綜合考量後優先採用，故對於財務成本的增加並不會造成太大之影響。</p>
		依據此制定溫室氣體減量計畫與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。		
風險管理		<p>全球氣候環境受到溫室氣體的影響逐漸加劇，本公司已著手檢討溫室氣體的相關作業，分階段推動公司營運活動排放溫室氣體之總量盤查及查證，以符合政府相關法令執行，並持續培育員工同時鼓勵落實節能減碳，善盡社會責任，追求公司永續經營。</p> <p>一、利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在利率方面：保持融資銀行之分散化，俾爭取較優惠之利率。 2. 匯率及通貨膨脹方面：留意重要材料之國際價格走勢並訂立長短期供料合約，透過同業公會及爭取物價指數補貼等措施，降低不良影響。 <p>二、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施如下：</p> <p>本公司禁止從事高風險、高槓桿投資；對於資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之情事，均依公司訂定相關辦法規定辦理。</p> <p>公司營運結果均依程序提送董事會。</p>		
指標和目標		<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年為本公司開始實施之基準年，目前尚無從比較排放量是否有效降低，未來將持續管理排放議題，完成年度溫室氣體盤查清冊及確認排放總量後，將由推行委員會執行該年度數據品質管理並研擬減量目標。 2. 執行溫室氣體盤查，目標在 2026 年前完成溫室氣體盤查。 		
溫室氣體盤查計畫		預計 2025 年進行首次溫室氣體盤查。		

本公司檢視前述企業風險管理完整性及風險控制有效性，鑑別風險類別，建立可行之辦法及管理機制，以持續改善及降低企業風險。如造成經濟、環境、社會(包含人權)的負面影響，則按各風險類別管理權責單位險，應採取適當回應措施，並透過會議運作，紀錄風險管理程序及其執行結果，向董事會報告改善及補救措施。



案例	營建安全風險。
事由	公司於 2022 年在高雄之建案。因連續壁施工，而發生道路坍塌。
補救應變措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 立即提供，召集先公司及承商相關人員進行檢討問題發生原因，並現場設置封鎖線，責成施工人員及承商於現場進行搶救。 2. 周遭環境及路面復原。 3. 配合主管機關辦理停工調查及復工計畫送審。 4. 公司內部會議檢討原因，並研擬日後相關之預防措施。

● 法規遵循

本公司全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，此外，亦要求供應商及合作夥伴之營運活動，確保不侵犯基本人權，均能獲得公平且有尊嚴的對待，無歧視事件、無聘用童工、無強迫勞動事件、無妨礙結社與集會自由、2022 年無申訴而被處罰等重大人權事件。

隆大營建與承攬商防止強迫員工超時工作、加班的管理辦法如下方訂定之公約所列：

承攬廠商 工地安衛環保公約

1. 依據：職業安全衛生法第二十六、二十七條、營造安全衛生設施標準、職業安全衛生設施規則、環境保護法規及本公司安全衛生管理規章。
2. 組織、人員報備：承包商於承攬本工程時，應依勞工安全衛生管理組織及自動檢查辦法，自行針對所承攬項目，向當地勞檢機構呈報管理（單位）人員備查。
3. 施工安全評估：本案若為危險性工作場所，未經勞檢機構審查或檢查合格，不可使勞工在該場所作業；承包商需協助配合本公司提報之安全評估報告書內容實施。
4. 安全作業標準：承攬廠商需監督、要求所屬勞工，依自行擬訂之安全作業標準程序施工。
5. 安全衛生設備：承包商應就所承攬部份之工作場所，設置符合安全標準之防護設備。
6. 個人防護器具：承攬商必需管制所屬勞工，進入工地自行配戴安全帽、安全帶、安全鞋等等個人防護具（防護具由承包商自備），裝備不良禁止進入，並每日詳列簽到冊備查。
7. 作業環境測定：進入筏基、坑道、管道、地下空間等等密閉空間前，需進行通風、及必要之有害氣體濃度測定，實施夥伴系統，以避免缺氧、中毒、氣爆、火災發生。
8. 垃圾分類、資源回收：承包商於每日收工後，應將當日施工處所之泥漬、垃圾清理至指定地點分類堆棄，並進行資源回收。
9. 危險物有害物管制：承攬廠商欲使用危險物、有害物時，需於施工前依危險物及有害物通識規則辦理標示、訂定危害通識計畫及制作危害物質清單、建立物質安全資料表等提報施工所審查。
10. 立即危險處理：工作場所有立即發生危險之虞時，承商代表應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所，清點人數，迅速報施工所所長，配合處理相關事項。
11. 特殊危害作業：高溫、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動作業或其他對於所屬勞工具有特殊危害之作業，應依法規規定減少工作時間，予以適當休息。
12. 健康管理：承攬廠商對於所屬勞工需進行身體健康檢查，建立健康檢查手冊備查。
13. 人員管理：勞工有精神異常、酗酒、身體不適、重病、傳染病及 65 歲以上者不可進入工地。

攬廠商 工地安衛環保公約

14. 自動檢查：本公司所承租之各項機械設備，一概由所有人依法實施自動檢查，各承攬人所承租承借者亦然，所有檢查紀錄應留乙份在工地備查；其他本工程承攬廠商亦同。
15. 危險性機械設備管理：危險性機械、設備提供之廠商，必需通過合法機構之各項檢查，始可請款；於安裝後，請經驗豐富之合格人員依法定頻率，實施檢查檢點（請款時必需附上完整檢查紀錄）；使用之承商人員需具有合格證照，始可任用（證照留工地備查）。
16. 承攬責任：承包商應就所承攬之全部，負安全衛生之雇主責任。
17. 安全告知：承包商於所屬勞工進場前，應以書面、圖示等等詳加告知其有關工作環境及危害因素、應採取之措施，以防止職業災害（本公司安全告知通知書詳如合約附件）。
18. 安全衛生措施：承攬商需指定現場代表人，擔任工作之指揮、協調、巡視、安衛教導、實施自動檢查檢點、正確使用施工機械、維持所有防護設施及其他職業災害防止事項。
19. 電器設備管理：承包商使用之電動機具、電纜線及電焊作業，需勤加保養維護，且必需使用漏電斷路器、插頭、插座、合格之自動電擊防止裝置；遵守工地用電規則，並定期實施檢點檢查，檢查紀錄留乙份在工地備查。
20. 童工女工保護：承包商禁止僱用童工（十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者）及任何未滿十五歲之人從事工作；且不可使女工、妊娠中或產後未滿一年之女工從事坑內、爆炸引火性物質、有害輻射線粉塵散布等等危險性或有害性工作。
21. 合格人員管理：承包商必需具有合格證照之安全衛生相關作業主管（露天開挖、擋土支撐、模板支撐、隧道等挖掘、隧道等襯砌、施工架組配、鋼構組配作業主管），於施工作業中執行督導、指揮、監督之責，且證照副本留存工地備查（附影本於本合約）。
22. 環境保護：承包商所屬車輛欲駛離工地前，應派員將輪胎等污物清洗乾淨，車體並覆蓋防塵、防漏設施，以免污染環境；使用有害廢棄物需依法處置，避免環境污染。
23. 教育訓練：進場勞工需接受工地舉辦之安全衛生教育訓練及災害搶救演習。
24. 安全衛生宣導：承包商應負責宣導勞工安全衛生、環境保護相關法令、判例及本公司公告之安衛環保資訊、檢查通知書、施工所協議會決議之事項，使勞工週知。
25. 安全衛生工作守則報備：承包商應依職業安全衛生法第三十四條，會同所屬勞工代表訂定安全衛生工作守則，報經勞檢機構備查公告實施；承包商及所屬勞工於施工期間，應同時遵守本工地訂定之安全衛生工作守則。
26. 安全衛生協議會：承包商承攬本工程，即為協議會之當然會員，於施工期間，應每月農曆初二，定期出席施工所召開之安全衛生會議，遵守協議會之決議。
27. 安全衛生稽查：本公司安全衛生部門或施工所人員將不定期對廠包商現場作業勞工進行安全衛生檢查、稽核，並得開立廠商安全衛生檢查通知書，處以限期改善、罰款、停止請款或停工處分，若因此停工而延誤工期者，將再按延誤工期累計處罰。
28. 職業災害處理：工作場所如發生職業災害，承包商應即採取必要之急救搶救等措施，若有一人以上罹災或死亡災害時，非經司法或檢查機構許可，不可移動破壞現場。
29. 保險：承商所屬勞工若發生職業災害，須投保勞工保險始可進入工地作業。
30. 勞工申訴：勞工若發現雇主違反勞工安全衛生相關法規規定，可向雇主、主管機關、檢查機構申訴；承商雇主於六個月內若無充份理由，不可對申訴勞工有不利處分。



攬廠商 工地安衛環保公約

- 31. 罰則：承包商所屬勞工違反規定，本公司將對承包商處罰款（得連續處罰）。
- 32. 罰款處理：承包商因未遵守安全衛生規定而遭受通知書罰款，若造成本公司損失或施工所代僱工處理，於當期估驗款中扣回，不另通知；其他列入協議會基金運用。
- 33. 廠商考評：本公司工地人員將不定期進行廠商考評，列為 D 級（廠商考評表 59 分以下）者，取消合格廠商資格，不得承包本公司工程。
- 34. 優良廠商：安全衛生配合執行良好者，列為優先發包廠商。

本公司以尊重員工、創造和諧的勞資關係為前提，建置透明暢通的溝通機制，讓員工的意見可以有機會充分的表達，並充分瞭解公司之經營管理方向及決策資訊。但我們提供各種反應管道，對於可能影響員工權益的重大營運變化事項，除了提前通知員工，也讓主管與員工透過相關會議進行充分溝通，也因此，截至目前為止，並未發生重大勞資爭議情事。

◆ 申訴機制

針對員工心聲，設有固定申訴及不法行為舉報機制。

員工遇有性騷擾事件時，可透過「性騷擾申訴專線」向公司「性騷擾申訴處理委員會」申訴。

◆ 董事長信箱

設有「董事長信箱」，員工可直接向董事長反映意見與建議。

◆ 法律諮詢與舉報

若有員工違反誠信經營守則規定或不當行為，可透過稽核室及電子郵件進行舉報，相關窗口即會依公司章則規定進行審議處理。

若員工因執行公司業務所產生之法律相關問題，可向公司法務人員反應並取得諮詢意見。

公司申述管道或檢舉管道資訊如下：

檢舉單位	管理部
檢舉地址	高雄市前鎮區民權二路 380 號 18 樓
檢舉電話	(07)336-7041
檢舉信箱	audit@longda.com.tw

● 重大違規

本公司對於重大違規事件的定義為，因環境污染、安全事件或其他重大情事，致有下列情事者：

1. 造成公司重大損害或影響者。
2. 經有關機關命令停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者。
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。
4. 在報導期間，隆大無環境或非環境面的重大違規事件發生。

● 反貪腐

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。對重要營運據點建築工程處之在建工程之營運活動，由稽核室每年進行內控查核及法令遵循自我評估進行貪腐相關情事的風險評估，達到有效控管並落實執行，共同管理與預防不誠信行為之產生。迄今並未發生貪腐情事及反競爭行為，也無因為反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件的情事。

為宣導反貪腐政策及相關程序，運用單位電子資訊設備實施網路宣導及 E-mail 通告等多元宣導方式，使公司員工能瞭解相關廉政規範。2022 年度落實情形為：當年度 4 月 29 日對經理人及全體員工 E-mail 通告，進行每年一次宣導。

● 稅務遵循

稅收是政府提供基礎建設及公共服務的基礎，亦是達成永續發展目標重要資金來源，隆大恪遵稅捐稽徵法及施行細則、所得稅法及施行細則、所得基本稅額條例及施行細則、加值型及非加值型營業稅法及施行細則、營利事業所得稅查核準則及統一發票使用辦法，藉此善盡社會企業責任，誠實納稅以回饋社會。並每年於官網及年報公開揭露稅務治理報告以落實資訊透明化，與利害關係人間建立起良好的溝通管道，以善盡企業公民義務來回應社會和永續發展的期望。

本公司稅務作業皆由財務部負責遵循稅務法規規定，申報營利事業所得稅並委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。



反貪腐

重大公告放於公司網頁，
供同仁參閱並遵循



稅務遵循

年報或財報公告放於
公司投資人專區



02

品質取得信賴

2.1 細膩的品質

2.2 客戶服務管理

2.3 供應鏈管理



二、品質取得信賴

2.1 細膩的品質

隆大一貫秉持企業永續經營的精神，與供應商建立長期合作關係，期望與供應商共同善盡企業社會責任，堅持以臺灣採購臺灣生產為原則，遴選供應商與合作夥伴，以確保供應鏈穩定性，並慎選業界知名且具有永續經營能力之廠商為合作對象，定期檢視供應商之供貨品質、交貨期間、價格、服務及財務穩健性是否符合要求，以確保供貨穩定無虞。

契約種類	採購地區	2021年		2022年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	15	43	73	19
財物 (原物料)	國內	70	56	194	78
工程 (建築與設備)	國內	137	1	64	3
總計		222	100	331	100

2.2 客戶服務管理

營建業是為良心事業，隆大營建肩負社會責任，為維持高品質的施工水準，所有建材品質管制之各項規定所制定，務必要求供應商之品質控管，以保障未來業主的健康安全、維持工程施工品質，達到工程設計之使用壽命與品質要求。



透由各階段安全與品質的控管，2022年我們沒有發生違反「產品與服務安全資訊標示與行銷法規」、「行銷推廣相關法規」被裁罰事項。



● 客戶滿意度 / 客戶隱私

我們不斷追求客戶滿意度、持續追求創新，期望以最高品質與最好服務，完善每一處營造工程服務，滿足每一個客戶的需求，用專業能力及積極態度去處理，找出最佳解決方案，期能全面滿足顧客，以提升客戶滿意度，建立起最好口碑與信賴感。

本公司高度重視客戶隱私保護，公司內部制定了「廣告公司 - 廣告企劃暨銷售合約書：個人資料保護聲明書」、「客戶 - 房地買賣契約書：蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」相關資訊安全規範管理制度，管理廣告公司與客戶個人的資料保護。於 2022 年報導期間無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件發生。

2.3 供應鏈管理

我們秉持永續經營的精神，與供應商建立長期合作關係，期望與供應商共同善盡企業社會責任，用心遴選供應商與合作夥伴，以確保供應鏈穩定性。

上游產業	工程顧問公司及建築師： 工程顧問公司：負責建築、橋樑、道路及廠房之工程設計以及技術與工法之研發。 建築師：負責建築物之工程設計監造。
	營建材料業： 鋼鐵業： 供應土木工程和建築工程結構之鋼筋、鋼骨等原料。 水泥業及砂石業： 供應土木工程和建築工程結構之水泥、混凝土等原料。 機電業： 配合建築結構之施工配置水電管線，及結構體完工後配置電梯等設施。 其他建材業： 建築結構體完工後，供應磁磚、玻璃、衛浴、廚具、門窗及木材等相關建材業。
	營建機具業： 提營建工程所需之施工工具及機器設備等。
	其他專業工程業： 在營造過程中提供基樁工程、模板組合、鷹架組合、鋼筋綁紮、巧工等相關專業工程業。
下游產業	銀行、保險、仲介、銷售、廣告、景觀等。

營建體系上、中、下游關聯圖



● 供應商評鑑

公司針對供應商除了有行為準則要求外，主要包含誠信問題、安全第一、在地採購等。更透過實際採購行為帶給供應商正面的影響。於新供應商篩選時，除了符合公司的需求、考量品質、價格、交期、產地等，亦包括該供應商之誠信經營狀況，都成為篩選之考量因素，並依據「協力廠商評分表」進行現有協力廠商之評鑑。2022 年度報導期間無評鑑新供應商；針對既有供應商進行 34 家廠商進行評核，結果皆無列屬不再續用之廠商。

◆ 國內廠商之評估分等及建議處理方式：

考評結果分 A、B、C、D 四級，A 級為「優良廠商」，B 級為「普通廠商」，C 級為「輔導廠商」，D 級為「劣等廠商」。經考核績分九十分以上者列為「優良廠商」，七十分至八十九分列為「普通廠商」，六十分至六十九分列為「輔導級廠商」，五十九分以下列為「劣等廠商」。

考評為「優良廠商」者，可優先承攬本公司工程；評鑑為「劣等廠商」者，取消其合格協力廠商資格。評鑑為「普通廠商」者，不予獎勵或處罰；評鑑為「輔導級廠商」者，列入觀察名單，若無 A、B 級可選用時，才列入發包對象。

本公司藉由文件對供應商進行評鑑，加強監督輔導改善措施，鼓勵協力廠商，針對稽核狀況不佳者，亦給予必要協助，安排複核確保達標，若無法達標者則降低交易量或終止交易。

限期改善：供應商若被鑑定出有違反勞動實務或永續條款之疑慮時，要求其限期改善，提出書面報告及接受不定期稽核與輔導。（合約終止：針對限期內無法具體改善供應商，則終止合約關係。）

隆大營建於報導期間並無因生產品質、延遲交貨，無供應商列入暫緩交易，也無對環境有重大或潛在環境衝擊之供應商。



詳細資訊請參酌
公司供應商管理規範



03

永續環境管理

3.1 能源與廢棄物

3.2 溫室氣體排放

3.3 物料與水管理



三、永續環境管理

3.1 能源與廢棄物

定量指標	單位	2022 年
電力使用量	度 / 年	606,447
	GJ	2,183.21
汽油使用量	L / 年	13,224.9
	GJ	431.60
組織特定度量值	員工人數	97

說明：

請填入組織特定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位可填入：

1. 產品單位
2. 產量 (如：公噸、公升，或百萬瓦特)
3. 大小 (如：平方公尺樓地板面積)
4. 全職員工數
5. 貨幣單位 (收入或銷售)

電力熱值換算為 $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ 。

轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184 KJ。

● 節能減碳設計

隆大本著友善大地環境之精神，戮力減少原料及能源的耗用，為了節省能源，為環境盡一份心力，我們增加製成效率，以節能、減污、降耗為理念，採取必要措施進而減少對自然環境的衝擊，我們的產品皆限制有害物質之使用，以維護自然環境生態，降低廢棄物產生，減少對環境的衝擊，期望能達成產品使用安全、生產製造安全、能源耗損最小化、減少廢物產出、保護友善環境。報導期間公司有減少能源消耗的具體行動方案如下：

建案工地：使用可以重複使用之鋁模板灌漿。

目前公司辦公大樓耗能主要以空調及照明為主，並未造成大量的能源使用與影響，然而為善盡企業社會責任，我們仍努力思考如何在營運過程中力行節能減碳措施，相關說明如下：

節能措施	能源耗用量減少說明
照明採用節能 LED T5 燈具	估計安裝燈管 200 支、空調設備採用變頻節能主機，辦公室空調溫度設定 26°C，約節省度數 = 99,351 度 / 年、節省金額 = 9,935 度 / 年 * 3.4 元 = 33,779 元、抑抵 CO ₂ 排放量 = 9,935 度 * 0.000528 = 5.25 公噸
空調設備採用變頻節能主機	
辦公室空調溫度設定 26°C	
管制事務用紙及各項印刷品用量，並推行無紙化措施	約節省用紙量約 30 箱 * A4 (共 15,000 張) / 年，一張 A4 紙排放量為 18 公克 CO ₂ ，減少碳排放量：15,000 張紙 * 18 公克 CO ₂ = 270,000 公克 CO ₂



除了公司辦公室節約能源，對於銷售之產品隆大也盡力為客戶降低能源耗用量，與客戶攜手友善大地，相關措施如下：

- ◆ LED 燈具可節能 50%，T5 燈管可節能 25%。
- ◆ 太陽能發電設備可減少日光直射屋頂 38% 熱能，又可降低室內溫度 3-5°C。
- ◆ 建案改採用使用省水馬桶，平均節水率約為 30-65%。

● 廢棄物管理

廢棄物問題對環境造成威脅已經刻不容緩，我們致力於推動源頭管理即廢棄物減量，公司主要廢棄物來自於工地專案現場之廢棄物，營建工程在新建案開挖地下室所產生的廢棄土或拆除施工過程除所產生之剩餘泥、土、砂、石、磚、瓦及混凝土塊等皆發包並委託當地合格清運廠商合法處理，絕不隨意丟棄，積極執行廢棄物減量與資源回收機制的相關工作，努力盡到守法的基本責任，確保廢棄物、噪音等工地環境汙染不會破壞到當地社區，透過各權責單位的努力，於報導期間本公司未發生環保違規情事，亦無廢棄物產生嚴重洩漏之情事，未來我們亦會繼續保持。下面為隆大廢棄物及處理方式統計表：

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢棄土	非有害	133,749.406	其他處置作業

3.2 溫室氣體排放

項目	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	31,194.70
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO ₂ e)	308,681.52
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO ₂ e)	339,876.22
溫室氣體排放強度 (kgCO ₂ e/ 員工人數)	3.5039

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數 = 0.509 kgCO₂e/kWh；2020 年電力排放係數 = 0.502 kgCO₂e/kWh。

3.3 物料與水管理

隆大屬營建產業，在用料安全上有法規嚴格的限制，雖然在提倡循環再利用、新型材料的助瀾下，原物料的取材還是較傳統式的鋼筋、水泥砂漿等等，我們仍持續關注世界的潮流，齊心為我們的下一代打創永續的生存環境。

原物料名稱名稱	單位	是否可再生	2021年	2022年
水泥	包	不可再生	63,934	40,557
預拌混凝土	M ³	不可再生	43,313	66,115
鋼筋材料	T	不可再生	16,981	18,810
砂	M ³	不可再生	13,360	5,921

● 水排放情形

利用水資源風險評估工具查詢，隆大所處區域的水資源風險為 Low – Medium。一般來說，本公司的用水分為兩大區塊，一是辦公大樓的生活用水，另一區塊為工地的用水，因營運地點設施的限制，難以加裝雨水回收或循環再利用的設備，故取水的使用量，即等於排水量、等於耗水量，近兩年使用的情形如下表說明。排放的廢水為日常生活廢水，不會對環境或生態造成衝擊。

年度	2022年
取水量 (百萬公升)	8.517
組織特定度量值 (員工人數)	97
用水密度	0.088

註：取水量 = 排水量 = 耗水量

組織符定度量單位，原則上每年度之單位以不變動為主，單位可填入：

- 一、產品單位。
- 二、產量 (如：公噸、公升，或百其瓦特)。
- 三、大小 (如：平方公尺樓地板面積)。
- 四、全職員工數。
- 五、貨幣單位 (收入或銷售)。



04

感動創造價值

- 4.1 人才組成架構
- 4.2 員工安全職場與健康
- 4.3 薪酬福利與退休
- 4.4 社會公益推動



四、感動創造價值

4.1 人才組成架構

員工是隆大穩健發展的磐石，我們深信唯有健康的員工與安全的工作環境，才能持續提供客戶優質的產品與服務。因此，在隆大營建，我們致力於促進職場平等、安全，積極照護員工的身心健康，戮力給予員工完善的福利，以創造幸福美好的職場環境。

首先，我們重視職場平等與安全。我們不分性別、年齡、種族或宗教信仰，尊重每一位員工的權利與尊嚴，我們也定期檢查各項設備與防護措施，確保員工在安全無虞的情況下工作；其次，我們關心員工的身心健康。我們提供員工定期健康檢查、心理諮商和各種運動活動，讓員工能夠保持身體健康和心理平衡。我們也鼓勵員工彼此互助互勉，在困難時給予支持和鼓勵；最後，我們提供員工完善的福利制度。除了合理且具競爭力的薪資外，我們還提供年終獎金、三節禮金、生日禮券等各種補助和津貼。此外，我們也定期舉辦旅遊活動和聚餐會議，增進員工之間的感情和凝聚力。

在隆大裡，每一位員工都是家庭成員，在這個大家庭一定能夠找到屬於自己幸福美好的職場生涯。報導期間，我們沒有聘僱臨時或兼職員工，而員工與非員工聘僱狀態如下：

員工人數 (人)				
地區 / 類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	31	66	97
	正職員工數	31	66	97
	全職員工數	31	66	97

公司非員工工作者資訊		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數 (人)
保全人員	承攬	15
工人	承攬	242,115

本公司高階管理階層協理級以上，雇用當地居民為之的比例：臺灣地區 100%。

年度		2020	2021	2022	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	3	2
		51 歲以上	8	8	7
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計		12	12	10	



年度		2020	2021	2022	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
非主管理人員	男性	30 歲以下	9	9	12
		30-50 歲	36	24	31
		51 歲以上	11	12	14
	女性	30 歲以下	3	1	2
		30-50 歲	19	18	18
		51 歲以上	8	9	10
非主管理人員總計		86	73	87	
正職人員總計		98	85	97	

公司不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定。本公司依「身心障礙者權益保障法」之規定亦聘用身心障礙人士，目前聘用人數為 1 人。

年度		2022 年	
項目 / 性別	年齡	人數	
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0

● 新進離職情形

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	7	7.14	2	2.04	6	6.32	0	-	7	7.37	2	2.11
30-50 歲	2	2.04	1	1.02	2	2.11	1	1.05	2	2.11	4	4.21
51 歲以上	0	-	0	-	1	1.05	0	-	1	1.05	0	-
合計新進人數	12				10				16			
員工總人數	98				95				97			
總新進率 (%)	12.24				10.53				16.67			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

年度	2020年				2021年				2022年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30歲以下	3	3.06	0	-	4	4.210	0	-	3	3.09	2	2.06
30-50歲	1	1.02	0	-	4	4.210	2	1.05	4	4.12	3	3.09
51歲以上	2	2.04	0	-	3	3.160	1	1.05	2	2.06	0	-
合計離職人數	6				14				14			
員工總人數	98				95				97			
總離職率(%)	6.12				14.74				14.43			

註：

1. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
2. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

● 營運變更之最少公告期限

本公司為留住優秀人才，努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，依遵循勞基法第 16 條依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

本公司依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

● 教育訓練

隆大重視每位員工於工作技能的養成與終生學習，認為同仁在職務上持續地學習與成長，為公司最重要的資產與永續經營的根基，也是企業持續成長與保持競爭力的最重要來源。本公司依據從業人員職位及職等之不同，訂定訓練計畫全力養成具創新思維、持續改善精進之專業人才，落實推動升遷制度與教育訓練結合措施，讓每一位員工均能在循序漸進、自我超越的成長歷練下，提升從業人員工作職能、技術，並培養其正確工作態度。

新進人員	每半年一次，主要內容是公司管理規章、福利措施、資通安全、安全衛生等，讓新進人員習適應狀況提供諮詢與輔導。
在職訓練	分為內訓及外訓，由各部門以工作需要自行提出申請教育訓練，以運用於工作中，提升工作品質及效率。



下表為報導期間，各職階人員教育訓練資源投入的情形，女性與男性平均訓練時數差異的原因，係因依工作需要提出申請，而產生的落差。

項目 / 類別		管理職		非管理職		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女
總人次	人次	7	1	70	34	77	35
受訓總時數	小時	34	12	1,224	193	1,258	205
平均受訓時數	小時 / 人次	4.86	12	17.49	5.68	16.34	5.86
受訓費用	元	58,458	8,000	79,863	26,029	138,321	34,029

本公司保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容以簽訂合約內容辦理為主。

4.2 員工安全職場與健康

守護員工安全我們責無旁貸，本公司致力於提升員工安全衛生意識，特設立「勞工安全衛生委員會」，從員工入職開始，將職場安全訓練改進為自主管理及自主訓練的訓練模式，並擴大各級層級的訓練，提升應變能力與個人能力意識，落實全體員工進行工作百分之百安全的目標。以人為本，實踐對同仁健康、安全的重視和關懷。隆大安全衛生管理機制如。

安全衛生管理體制

1. 本公司設立「勞工安全衛生委員會」屬諮詢研究的會議性質，為本公司安全衛生管理體制組織內研議、協調及建議有關勞工安全衛生事務之幕僚機構，以召開定期會議或臨時會議之方式辦理會務。
2. 本公司設立「安衛品管室」綜理本公司安全衛生及品質管理工作，其主要職務有：訂定勞工安全衛生管理規章、辦理勞工安全衛生委員會事宜、施工階段品質查核、施工階段安全衛生查核。

隆大職業安全衛生管理系統適用對象為公司全體員工，範圍則包括辦公室內業及外業各工地所有工作場所。但在危害鑑別及風險評估的部分，則適用於本公司各項例行性或非例行性活動，或包括本公司員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。

層級	職責說明	
董事長或總經理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 綜理本公司一切有關安全衛生業務。 ◆ 擔任勞工安全衛生委員會主任委員。 ◆ 責成安衛品管室策劃、推動有關安全衛生業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 責成各單位執行有關安全衛生業務工作。 ◆ 核定安全衛生推行工作計畫與安全衛生管理規章。 ◆ 指定副總經理協助處理本公司有關安全衛生業務。
各部門主管	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職業災害防止計劃事項。 ◆ 安全衛生管理執行事項。 ◆ 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。 ◆ 定期或不定期實施巡視。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供改善工作方法。 ◆ 擬定安全作業標準。 ◆ 教導及督導所屬依安全作業方法實施。 ◆ 其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。

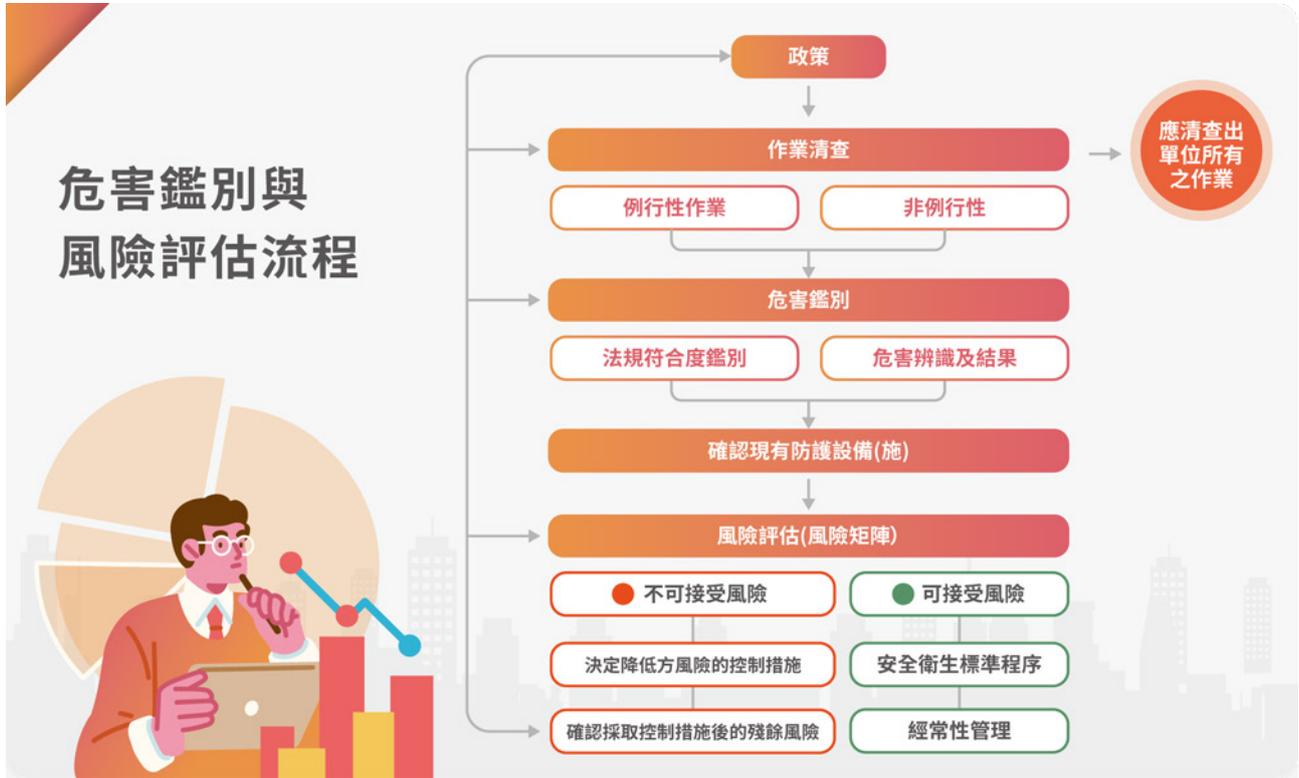
層級	職責說明	
安衛品管室、安全衛生人員	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 釐訂職業災害防止計劃，並指導有關部門實施。 ◆ 規劃、督導各部門之勞工安全衛生管理。 ◆ 規劃、督導安全衛生設施之檢點與檢查。 ◆ 指導、監督有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查及作業環境測定。 ◆ 規劃、實施勞工安全衛生教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 規劃勞工健康檢查、實施健康管理(本項由管理部專責)。 ◆ 督導職業災害調查及處理，辦理職業災害統計。 ◆ 向雇主提供有關勞工安全衛生管理資料及建議。 ◆ 其他有關勞工安全衛生管理資料及建議。
施工所主管	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職業災害防止計劃事項。 ◆ 安全衛生管理執行事項。 ◆ 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。 ◆ 定期或不定期實施巡視。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供改善工作方法。 ◆ 擬定安全作業標準。 ◆ 教導及督導所屬依安全作業方法實施。 ◆ 其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。
工程員、協力廠商	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。 ◆ 定期或不定期實施巡視。 ◆ 教導及督導勞工依安全作業方法實施。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。 ◆ 提供改善工作方法。 ◆ 安全衛生日誌及安衛檢查表填寫。
現場作業人員	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 作業前確實檢點作業環境及設備，發現異常時應立即處理或向上級報告。 ◆ 作業中應確實遵守安全作業標準及本守則之有關規定 ◆ 依照規定穿戴防護具。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 接受勞工安全衛生教育訓練。 ◆ 非取得合格操作人員資格者，不得操作危險性機械、設備。

我們非常重視同仁工作場域的健康與安全，因此針對作業安全建立風險評估流程。透過危害鑑別流程圖評估作業人員暴露率與後果嚴重程度，依此鑑別出風險等級，透過制定相關控制措施有效控制風險，並持續審查及精進相關作業流程，期能在緊急事故發生時得以完善的因應並做好妥善的處理。以下為本公司進行工作危害辨識、風險評估以及事故調查的流程：

先期審查	<p>對現有的職業安全衛生管理系統及相關作法進行先期審查時，應包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辨識、預測和評估現在或預期的作業環境，及組織中存在的危害及風險。 2. 確定現有的或欲採取的控制措施，可有效的消除危害或控制風險。
職業安全衛生目標	<p>職業安全衛生目標組織依據職業安全衛生政策、先期審查或管理審查的結果，及利害相關者關切的課題，訂定符合相關安全衛生法令規章，具體、可量測且能達成的職業安全衛生目標。</p>
預防與控制措施	<p>建立及維持適當的程序，以持續鑑別和評估各種影響員工安全衛生的危害及風險，並依下列優先順序進行預防和控制：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 消除危害及風險。 2. 經由工程控制或管理控制從源頭控制危害及風險。 3. 設計安全的作業制度，包括行政管理措施將危害及風險的影響減到最低。 4. 當綜合上述方法仍然不能控制殘餘的危害及風險時，雇主應免費提供適當的個人防護具，並採取措施確保防護具的使用和維護。 5. 執行頻率為工案開始前，以及每日現場工程人員巡查、不定期的安衛品管室稽查、部門主管每 2 個月查核工地。



以上各項流程的執行，持續審查及精進相關作業流程透由下列行動，應用於職業安全衛生系統的持續改善，員工執行工作時對於有立即性危害時即可自行停止或離開。員工如對工作安全及健康有疑慮時，我們提供高效率及順暢通報管道及流程，確保員工安全，並依員工工作守則及人權政策確保員工不被公司處分。以下為隆大營建事業(股)公司 危害鑑別與風險評估流程 & 事故調查流程圖：



本公司為營建業，各營建工地為主要職業健康危害及風險的來源，故本公司於工地訂定有安全衛生工作守則，並報主管機關核備，工作守則涵蓋健康指導及管理措施專章，本守則適用於隆大全體同仁。其相關規定說明如下：

1. 經指派之人員辦理勞工健康保護事項

- ✔ 健康管理：如一般及特殊健康檢查分級管理、職業傷病統計分析與健康風險評估等措施。
- ✔ 健康促進：如勞工健康、衛生教育與指導、癌症篩選、三高預防、工作壓力舒緩及員工協助方案等身心健康促進措施。
- ✔ 協助相關部門辦理職業病預防：加強職業安全衛生業務主管走入工作場所，時常到工作現場巡視，發現製造流程中所存在的潛在健康危害因子，提供現場職業衛生保健諮詢等各項工作。
- ✔ 新進勞工應確實施行體格檢查，在職勞工並應依規定接受本公司所排定之各項為維護勞工健康，所實施之定期健康檢查。

2. 在職勞工應依下列規定接受定期健康檢查

- ✔ 年滿65歲以上者，每年定期檢查一次。
- ✔ 年滿40歲未滿65歲者，每三年定期檢查一次。
- ✔ 年齡未滿40歲者，每五年定期檢查一次。

3. 勞工經一般體格檢查、特殊體格檢查、一般健康檢查、特殊健康檢查或健康追蹤檢查後，應採取下列措施

- ✔ 參採醫師建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。
- ✔ 對檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- ✔ 將檢查結果發給受檢勞工。
- ✔ 將受檢勞工之健康檢查紀錄彙整成健康檢查手冊。

4. 本公司工作者可參加公司運動性之社團或活動、安衛品管室辦理有關健康促進講座等之相關活動，以促進員工身心健康。

5. 針對重複性作業、輪班、夜間工作、長時間工作等促發疾病，或執行職務因他人行為遭受不法侵害等，應依規定採取預防及保護措施。

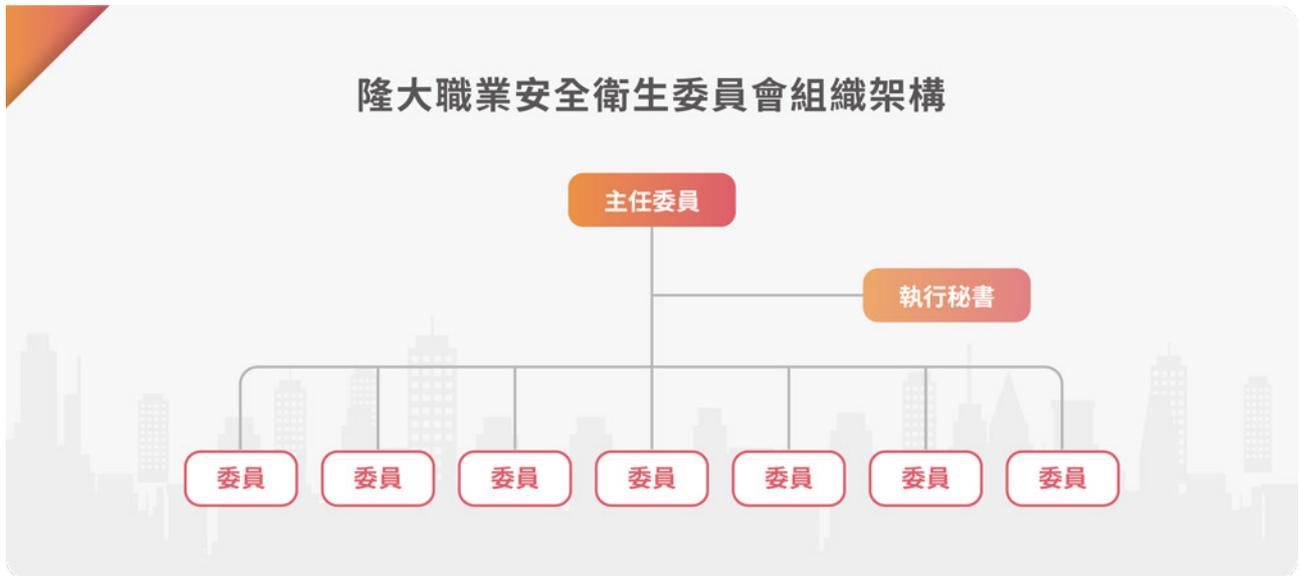
6. 本公司工作者倘若覺得身體健康不適或出現異常時，請立即向各級代表工作場所負責人及安衛品管室反應。

● 職業安全衛生管理

提供工作關係人良好之工作職場及工作安全，是法規要求更是道德、責任跟義務，本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。



委員會組織包含勞資方代表人數各 4 人，每 3 個月召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通，不但保障了員工寶貴的生命健康安全，也可獲得更佳的企業公司聲譽與成功。本公司安全衛生委員組織架構成員如下表所列：



職業安全衛生委員名單			
職稱	姓名	現任職務	備註
主任委員	洪茂源	總經理	
委員	陳又齊	執行副總	
委員	陳俊源	副總	
委員	謝羸賢	副總	
委員	吳煜文	副總	
委員	蘇炳安	協理	勞工代表
委員	馮輝鐘	協理	勞工代表
委員	董姿伶	副主任	勞工代表
執行秘書	高莉庭	副專員	

職業安全衛生委員會各委員職責	
主任委員	代表委員會綜理會務，並主持本委員會議。
秘書	處理本委員會行政事務並進行決議事項之追蹤管制。
委員	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 代表公司參與本委員會進行安全衛生相關事務之研議。 ◆ 每季定期會議前一週提報「勞工安全衛生委員會 提報單」及「勞工安全衛生委員會 建議案」供委員會進行研議。 ◆ 委員會委員就下列任務編組提出研議並決定之： <ol style="list-style-type: none"> 1. 災害預防組：安全防護措施、機械設備原料材料之預防、作業環境測定事宜。 2. 法律事務組：安全衛生有關規定。職災事務處理協調。健康管理事項。 3. 教育管理組：安全衛生教育實施。

有鑑於意外事故的發生多數與人為疏失相關，因此如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，提升員工對安全衛生的文化、認知與能力，是安衛教育與訓練的重點。公司同仁應接受從事工作與預防災變所必要之職業安全衛生相關教育訓練，報導期間公司內部實施訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計			
訓練項目名稱	受訓人數	費用(元)	備註
2022 年度新進人員安全衛生教育訓練	9	2000	
隆大安衛家族教育訓練	45	0	高雄市政府支付講師費
高雄市政府勞檢處舉辦之「建築工地勞工安全宣導」	20	0	高雄市政府支付講師費
辦公室自衛消防編組訓練	15	0	自行演練無請派講師
工地消防演練	20	0	工地消防自行演練無請派講師
工地進場勞工 6 小時安全衛生教育訓練	60	0	由各工案所長對進場勞工進行

消防訓練





隆大安衛家族訓練



● 傷害事件管理

為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，本公司對供應商與承攬商進行下列管理以及稽核措施，藉以保障雙方權利義務，我們依照法規的職業安全衛生管理涵蓋全體員工與承攬商 100%。

本公司與承包商之承攬契約中，皆有附加工地安衛環保公約，其中明訂，承商應對其每個員工投保勞工保險及商業保險，以保障勞工基本的工作相關權益，本公司對承包商皆實施評核。對於評核列為 D 級之廠商，得取消其資格，並不得承攬本公司各項工程。

在報導期間，發生幾起員工及非員工工作者職業傷害事件，詳細說明及補救措施說明如下：

- ◆ **員工傷害事故：**中午午餐公出發生車禍
- ◆ **非員工傷害事故：**
 1. 當日工地進行施工電梯拆除作業，施工廠商圖馬克 3 位員工於高樓層進行拆除作業，另 2 名員工於 1 樓將材料搬上車，其中 1 員遭上方掉落鋼管砸傷。
 2. 模板施工人員使用 5 尺 A 字梯組立 B7 戶樑側模，施工中不慎跌落 18 樓混凝土版面造成死亡。
- ◆ **改善對策：**
 1. 加強宣導同仁行車安全，並鼓勵統一訂購餐點，減少外出機會。
 2. 加強施工現場護具配戴行為，以及提醒現場施作人員要注意高空懸吊作業動態，時時注意自身安全。

2022 年職業傷害情形			
類別	項目	員工	非員工
總工時	女性總經歷工時	69,120	46,080
	男性總經歷工時	15,667	345,600
	總經歷工時	225,792	391,680
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	2
	總計死亡人(次)數	0	2
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	1	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	1	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	2
	總計職業傷害人(次)數	1	2
職業傷害所造成的死亡比率		-	5.1
嚴重的職業傷害比率		4.43	-
可記錄的職業傷害比率		4.43	5.1
註：			
1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。			
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時] * 1,000,000。			
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] * 1,000,000。			

● 員工健康

本公司對於預防職業病的管理機制：為保障員工免於作業環境中有害物質之危害，使暴露的狀況合於法令標準，並提供員工健康舒適之工作環境，本依法每半年執行作業環境監測相關工作，訂定作業環境監測程序書。指依照各單位自行撰寫之作業清查、危害辨識等資料，藉以查知相關工作區域及環境特性可能產生之危害。安衛室應依先期審查結果，或依現場主管及勞工提出之環測建議，規劃定期或不定期之環測計畫，應實行之環測項目。規劃環測計畫前，安衛室應依安衛法規鑑別管理程序書確認相關法規及標準是否有變更及異動。

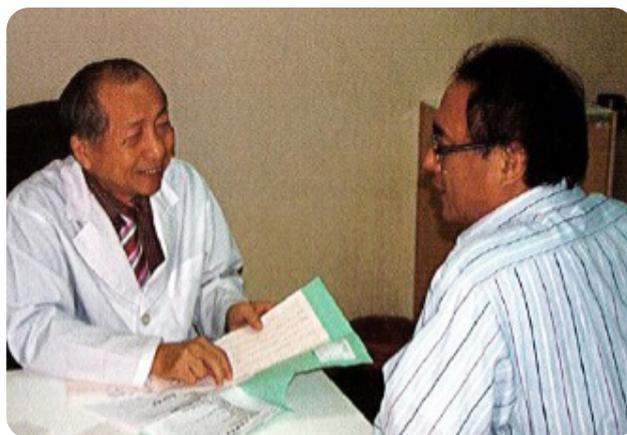
另為預防職業病發生及維護同仁健康，本公司依相關法令定期進行一般健康檢查及新進人員體格檢查，以維護及照顧全體員工之健康，訂定員工健康管理程序書。依「勞工健康保護規則」規範，新進人員到職前由公司通知自行前往醫院實施一般體格檢查。檢查項目參照「勞工健康保護規則」規定之檢查項目。檢查結果經檢查報告如發現勞工不適合從事特別危害健康作業內容項目中之某項工作時，不得雇用其從事該項工作。



在職人員依「勞工健康保護規則」規範，或視公司營運狀況每年定期實施，檢查項目：參照勞工『一般體格檢查及健康檢查記錄表』檢查項目。安衛室應將檢查結果及個人健康注意事項彙整成健康檢查手冊發給勞工，並應妥適保管公司員工健檢資料。針對特殊健康檢查結果有異常情形者，應依法令規定提出檢討與改善建議。若發現員工健康狀況不能適應原工作時，除給予醫療外，應讓臨場勞工健康醫師評估及建議採取更換工作、變更作業場所、縮短工時或採取其他適當措施。若公司員工從事特別危害健康作業時應建立健康管理資料，並依法令規定分級實施健康管理。於報導期間無員工及非員工工作者職業病情形發生。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體檢查(一般檢查、視力檢查、眼壓檢查、內科理學檢查)、血液常規檢驗、白血球分類、尿液常規檢驗、血液生化(肝功能檢驗、腎臟功能檢驗、糖尿病檢驗、痛風檢驗、血脂肪檢驗)、甲狀腺功能、肝炎檢驗、腫瘤標記、心臟檢查、超音波、X光檢查、微輻射肺癌電腦斷層/內視鏡檢查等
檢查人數(人)	86
檢查費用(千元)	993
特殊健康檢查	
檢查項目	低劑量肺部斷層掃描
檢查人數(人)	86
檢查費用(千元)	430





● 健康促進活動

本公司為促進員工身心理健康，帶領員工一起抗壓、舒壓並提升自身健康衛生的管理，鼓勵員工運動，自主享受運動；同時協助員工發現並解決影響個人工作表現的問題，以下為本公司提供給工作者有關健康促進的相關服務及措施適用於全體員工：

- ◆ 每天上午 10:30、下午 03:30 各一場的健康操活動，讓全體員工可以活動伸展，避免辦公室久坐影響員工身心健康。
- ◆ 二年一度的完整健康檢查，健檢費用每人額度 12,000 元。(包含肺部低劑量斷層檢查)
- ◆ 健檢後的免費健康諮詢。
- ◆ 新冠疫苗注射的幫忙預約。



健康促進活動

1. 2022年9月參與「台灣人壽舉辦之Team Walk健康企業大賞-健走活動」，並獲得「最佳走氣第一名」、「最佳健康企業獎第二名」等二項獎項，全體員工與眷屬積極參加活動，藉此培養日常的運動習慣並注意身心的健康。
2. 2022年9月25日公司舉辦隆大員眷-澄清湖健走活動。
3. 2022年度宜蘭員眷旅遊：舒展員工工作之餘身心健康，走進大自然、適放壓力、調節工作與休閒之平衡。



台灣人壽舉辦之Team Walk
健康企業大賞-健走活動



澄清湖健走活動



4.3 薪酬福利與退休

● 薪酬與績效

本公司重視公平，並以績效等來衡量員工薪酬，不因性別有不平權之情事發生，而是以工作職務來衡量薪酬和配適度。所有員工之薪酬標準不分性別、種族、國籍、年齡等條件，於聘僱相同職務、職等之女男員工時，基本薪資比均為 1:1，並逐年因工作表現、專長技能等條件調薪及晉升給予相對應之薪酬。根據薪酬紀錄，公司的女性與男性員工的平均基本薪資及薪資加酬比率如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	9	0.59	1
非管理職	30	57	0.73	1
間接人員	31	66	0.57	1

公司於報導期間員工按類別與性別接受績效考核之比率為 100%

項目	管理職	非管理職	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	3.85	2.12

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

● 員工福利與退休

我們公司成立職工福利委員會，每年定期透過提撥員工福利金，包括三節獎金、生日禮金、生育津貼，提供員工進修補助，舉辦員工活動等作為，多方面關懷員工，希望凝聚內部向心力、提升認同感的同時，也能紓解員工辛勤工作的壓力、兼顧生活平衡。

本公司員工福利措施除依照政府機關所規定的法令實施辦理外，更有各項福利政策之實施，亦成立職工福利委員會執行，主要的福利措施如下：

- ◆ 年節慰勞
- ◆ 五一勞動節獎金
- ◆ 每年舉辦員工旅遊
- ◆ 舉辦員工年終聚餐活動
- ◆ 端午、中秋節獎金
- ◆ 婚喪及各項急難救助
- ◆ 定期舉辦員工健康檢查
- ◆ 設立各項文康社團
- ◆ 生日禮金



第4章 | 感動創造價值

本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，訂定員工退休辦法，公司有健全的財務制度能確保同仁有穩固的退休金提撥與給付。退休金提撥占薪資比例：新制 6%，舊制 2%，讓同仁退休生活享有保障。



● 育嬰留停

本公司近三年育嬰留職停薪執行情形如下表：

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	0	2	2	0	2	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	100	100
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

4.4 社會公益推動

隆大營建事業股份有限公司贊助高雄市立圖書館致力推動閱讀平權理念，發展多樣化閱讀活動，全面性照顧各年齡層、各族群需求。高雄市立圖書館 2022 年起透過圖書館網頁結合城市閱讀、社會公益、企業責任 3 大面向，提供讀者優質永續的數位閱讀服務，陸續爭取企業支持線上閱讀資源平台計劃，提供後疫情時代市民更完善優質的數位閱讀服務。高雄市圖書館藏連結網址：



贊助高雄市立圖書館
致力推動閱讀平權理念





隆大營建除致力於提供客戶優質的產品及服務外，亦身體力行積極參與社會公益活動，以促進社區發展與回饋社會，並讓社區民眾提升對本公司的情感連結，善盡企業社會責任、創造優質企業形象。於報導期間參與之公益活動如下表：

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
高雄市立圖書館	200,000	台灣繪本專區及雲端書庫
伊甸基金會	50,000	相信有愛慢飛無礙公益音樂會
心路基金會	50,000	一路用心守護慈善音樂會
財團法人天主教會台中教區第二鐸區環山天主堂	150,000	捐助音響設備
台中市和平區平等國民小學	300,000	贊助該校泰雅傳統服
台中市和平區環山社區發展協會	148,500	環山文化健康站量測器材
基隆市政府警察局	500,000	無障礙電梯工程
高雄市政府警察局義勇刑事警察大隊	100,000	協助高雄市警察局勤、業務推動
華山基金會	50,000	端午節活動
高雄市警友會	1,000,000	補助員警健檢
高雄市政府觀光局	4,000,000	新動物園運動改建工程
台日產經友好促進會	50,000	會務基金



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	隆大營建事業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022.01.01-2022.12.31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.3 隆大企業簡介	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	4	
	2-4	資訊重編	報告書編輯原則	4	
	2-5	外部保證 / 確信	報告書編輯原則	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 隆大企業簡介	16	
	2-7	員工	4.1 人才組成架構	47	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才組成架構	47	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.3 隆大企業簡介	16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 隆大企業簡介	16	
	2-11	最高治理單位的主席	1.3 隆大企業簡介	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	-	-	無
	2-13	衝擊管理的負責人	-	-	無
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	-	-	無
	2-15	利益衝突	1.4 營運成果	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 營運成果	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.4 營運成果	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4 營運成果	23	
	2-19	薪酬政策	1.4 營運成果	23	
	2-20	薪酬決定流程	1.4 營運成果	23	
	2-21	年度總薪酬比率	4.3 薪酬福利與退休	61	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的期望	2	
	2-23	政策承諾	1.5 風險與法規	30	
	2-24	納入政策承諾	1.5 風險與法規	30	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.5 風險與法規	30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 風險與法規	30	
	2-27	法規遵循	1.5 風險與法規	30	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 隆大企業簡介	16	
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人與鑑別溝通	7	
	2-30	團體協約	-	-	無
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運成果	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.5 風險與法規	30	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 薪酬福利與退休	61	
	201-4	取自政府之財務援助	1.4 營運成果	23	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	-	-	無
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才組成架構	47	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.4 社會公益推動	63	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.4 社會公益推動	63	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.1 細膩的品質	39	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.5 風險與法規	30	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5 風險與法規	30	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5 風險與法規	30	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.5 風險與法規	30	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.5 風險與法規	30	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.5 風險與法規	30	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.5 風險與法規	30	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.3 物料與水管理	45	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.3 物料與水管理	45	
	301-3	回收產品及其包材	3.3 物料與水管理	45	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	無
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.1 能源與廢棄物	43	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	-	-	無
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.1 能源與廢棄物	43	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.1 能源與廢棄物	43	
	306-5	廢棄物的直接處置	-	-	無
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題 揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.1 能源與廢棄物	43	
供應商環境評估					
OGRI 308 供應商環境評估主題 揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	40	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	40	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才組成架構	47	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 薪酬福利與退休	61	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.5 風險與法規	30	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.5 風險與法規	30	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.5 風險與法規	30	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題 揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.5 風險與法規	30	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 人才組成架構	47	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.4 社會公益推動	63	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	無
供應商社會評估					
	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	40	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	40	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2 客戶服務管理	39	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示 相關法規的事件	-	-	無
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 客戶服務管理	39	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業 準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)							
GRI 3：重大 主題 2021	職業安全 與衛生 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及 事故調查	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-3	職業健康服務	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工 作者參與、諮商與溝通	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工 作者訓練	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-6	工作者健康促進	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係 直接相關聯之職業安全 衛生的衝擊	4.2 員工安全 職場與健康	50	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統 所涵蓋之工作者	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-9	職業傷害	4.2 員工安全 職場與健康	50	
		-	403-10	職業病	4.2 員工安全 職場與健康	50	
重大主題：訓練與教育、勞雇關係、勞 / 資關係 (訓練與教育 GRI 404、勞雇關係 GRI 401、勞 / 資關係 GRI 403)							



GRI 編號	議題	行業 準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁 碼	省略/ 備註
GRI 3：重大 主題 2021	訓練與教育、勞雇關 係、勞 / 資關係管理 方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練 的平均時數	4.1 人才組成 架構	47	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協 助方案	-	-	無
		-	404-3	定期接受績效及職業發 展檢核的員工百分比	4.3 薪酬福利 與退休	61	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才組成 架構	47	
		-	401-2	提供給全職員工（不包 含臨時或兼職員工）的 福利	4.3 薪酬福利 與退休	61	
		-	401-3	育嬰假	4.3 薪酬福利 與退休	61	
GRI 402	勞 / 資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預 告期	4.1 人才組成 架構	47	
重大主題：綠色設計、能源 (GRI 302)							
GRI 3：重大 主題 2021	綠色設計、能源管理 方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 能源與廢 棄物	43	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	無
		-	302-3	能源密集度	3.1 能源與廢 棄物	43	
		-	302-4	減少能源消耗	3.1 能源與廢 棄物	43	
		-	302-5	降低產品和服務的能源 需求	3.1 能源與廢 棄物	43	
重大主題：水與放流水 (GRI 303)							
GRI 3：重大 主題 2021	水與放流水管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 303	水與放流水主題管理 揭露 2018	-	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 物料與水 管理	45	
		-	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 物料與水 管理	45	

GRI 編號	議題	行業 準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁 碼	省略/ 備註
GRI 303	水與放流水主題揭露 2018	-	303-3	取水量	3.3 物料與水 管理	45	
		-	303-4	排水量	3.3 物料與水 管理	45	
		-	303-5	耗水量	3.3 物料與水 管理	45	
重大主題：氣候變遷財務影響、溫室氣體排放 (排放 GRI 305)							
GRI 3：重大 主題 2021	氣候變遷財務影響、 溫室氣體排放 (排放 GRI 303) 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣 體排放	3.2 溫室氣體 排放	44	
		-	305-2	能源間接 (範疇二) 溫 室氣體排放	3.2 溫室氣體 排放	44	
		-	305-3	其它間接 (範疇三) 溫 室氣體排放	3.2 溫室氣體 排放	44	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 溫室氣體 排放	44	
			305-5	溫室氣體排放減量	3.2 溫室氣體 排放	44	
		-	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.2 溫室氣體 排放	44	
			305-7	氮氧化物 (NOx)、硫 氧化物 (SOx)、及其 其它顯著的氣體排放	3.2 溫室氣體 排放	44	
重大主題：租戶永續性衝擊的管理、顧客的健康與安全 (顧客的健康與安全 GRI 416)							
GRI 3：重大 主題 2021	租戶永續性衝擊的管 理、顧客的健康與安 全 (顧客的健康與安 全 GRI 416) 管理方 針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 416	顧客健康與安全主題 揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對 健康和安全的衝擊	2.2 客戶服務 管理	39	
			416-2	違反有關產品與服務的 健康和安規之事件	2.2 客戶服務 管理	39	
重大主題：客戶服務管理、客戶隱私 (客戶隱私 GRI 418)							
GRI 3：重大 主題 2021	客戶服務管理、客戶 隱私 (客戶隱私 GRI 418) 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	8	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或 遺失客戶資料的投訴	2.2 客戶服務 管理	39	



附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

● 產業類別：房地產 (Real Estate)

主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
能源管理	按物業類型劃分的能源耗用數據覆蓋範圍佔總樓面面績的百分比	量化	IF-RE-130a.1	3.1 能源與廢棄物	43
	按物業類型劃分的： (1) 總能源消耗，連同數據覆蓋範圍、(2) 電網用電量百分比，以及 (3) 可再生能源百分比	量化	IF-RE-130a.2	3.1 能源與廢棄物	43
	按物業類型劃分的能源消耗用同期百分比變化及其數據覆蓋範圍	量化	IF-RE-130a.3	3.1 能源與廢棄物	43
	按物業類型劃分： (1) 具能源評級的物業組合百分比及 (2) 獲評為「能源之星」 (ENERGY STAR) 的物業組合百分比	量化	IF-RE-130a.4	3.1 能源與廢棄物	43
	說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中	描述與分析	IF-RE-130a.5	3.1 能源與廢棄物	43
水資源管理	(1) 取水數據覆蓋率佔總建築面積的百分比、(2) 按物業類型劃分， 從有高或極高基準用水壓力的 取水量數據覆蓋範圍佔總建築面積 的百分比	量化	IF-RE-140a.1	3.3 物料與水管理	45
	(1) 物業組合總取水量連按面積計 的數據覆蓋範圍，及 (2) 按物業類 型劃分，從有高或極高基準用水 壓力區域取水的百分比	量化	IF-RE-140a.2	3.3 物料與水管理	45
	按物業類型劃分，物業組合面積 的取水量同期百分比變化連同數 據覆蓋範圍	量化	IF-RE-140a.3	3.3 物料與水管理	45
	描述水資源管理風險，並論述減 輕這些風險的策略和作為	描述與分析	IF-RE-140a.4	3.3 物料與水管理	45
租戶永續性衝擊的管理	按物業類型劃分： (1) 包含收回成本條款以促進資源 效益相關的資金改善的新租約百 分比，及 (2) 有關的出租樓面面績	量化	IF-RE-410a.1	3.3 物料與水管理	45
	按物業類型劃分，租戶被獨立量 度或次級量度：(1) 電網耗電量的 百分比，及 (2) 取水量的百分比	量化	IF-RE-410a.2	3.3 物料與水管理	45
	描述衡量、激勵和改善租戶永續 發展衝擊的方針	描述與分析	IF-RE-410a.3	3.3 物料與水管理	45

主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
氣候變遷調適	按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積	量化	IF-RE-450a.1	1.5 風險與法規	30
	說明氣候變化風險暴露的分析、系統性投資組合暴露的程度有及降低風險的策略	描述與分析	IF-RE-450a.2	1.5 風險與法規	30

附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

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	報告內容章節對照	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。	1.5 風險與法規	30
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)。	1.5 風險與法規	30
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.5 風險與法規	30
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。	1.5 風險與法規	30
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。	-	-
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。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形	1.5 風險與法規	30

品質取得信賴 · 感動創造價值

高雄市前鎮區民權二路380號18樓之1
Tel:(07)336-7041 Fax:(07)336-6685
<https://www.longda.com.tw/index.php>



隆大營建事業股份有限公司
LONG DA CONSTRUCTION & DEVELOPMENT CORPORATION