

2024

隆大營建事業股份有限公司

永續報告書



LONG DA CONSTRUCTION & DEVELOPMENT CORPORATION

Sustainability Report _____

CONTENTS

目錄

CHAPTER 0

前言	03
ESG 亮點績效	03
經營者的期望	04
報告書編輯原則	06

CHAPTER 1

關於隆大營建	08
1.1 利害關係人與鑑別溝通	08
1.2 重大主題鑑別與管理	09
1.3 隆大企業簡介	19
1.4 公司治理	22
1.5 法規遵循	33
1.6 氣候變遷管理	38

CHAPTER 2

品質取得信賴	44
2.1 細膩的品質	45
2.2 客戶服務管理	45
2.3 供應鏈管理	47

CHAPTER 3

永續環境管理	50
專欄：鋁合金系統模板 初體驗	50
3.1 物料管理	64
3.2 節能減碳	64
3.3 水資源管理	66
3.4 廢棄物管理	66

CHAPTER 4

感動創造價值	68
4.1 人才組成架構	68
4.2 員工職場安全與健康	71
4.3 薪酬福利與退休	80
4.4 社會公益推動	82

CHAPTER 5

附錄	86
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	86
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	92
附錄三：上市公司氣候相關資訊	94

LONG DA

CHAPTER 0

前言

ESG 亮點績效
經營者的期望
報告書編輯原則

ESG 亮點績效

E 環境面



2024 年無因違反有關環境保護法規而有重大罰款或賠償之情事

2024 年導入鋁合金系統模板，實踐低碳永續建築

S 社會面



2024 年無強迫勞動違規事項

2024 年無雇用童工

2024 年無歧視案件

2024 年無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之情事

2024 年客戶售後服務滿意度平均分數為 9.7 分 (滿分 10 分)

2024 年共有 34 家供應商，評鑑結果為 100% 合格

2024 年公益活動費用總投入 1,869,800 元

2024 年與國立屏東大學「不動產經營學系」簽署產學合作

G 公司治理面



2024 年無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事

2024 年無發生勞資糾紛之情事，亦無違反結社自由及團體協商

2024 年無涉及侵害原住民權利的事件

2024 年無因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件

2024 年無發生貪腐之情事

2024 年無涉及違反道德、不誠信之情事

經營者的期望

・董事長的期許・

隨著全球對氣候變遷和環境永續的重視持續增加，隆大公司作為南台灣領先的上市建設公司，自當肩負著引領前行的責任。

首先，2024 年我們實施了綠建築專案方案，強調在營建設計規劃、提升建築與再生建材整合等方面的創新，致力於創造更具永續效益的基礎設施，這充分體現我們對環境的尊重與承諾。

展望 2025 年，隆大公司將進一步擴大這些綠建築專案的規模，並引進更環保的營建技術與工法，朝向更高層次的永續建築邁進。

我們也將繼續積極參與社區建設，成為地方發展的合作夥伴，這不僅是對社區的貢獻，也進一步強化了我們企業的社會責任形象。

在內部管理方面，我們將深化永續發展文化，提供更多的支持和資源，激勵員工在永續實踐中發展個人價值。在技術與創新方面，我們將加強對智慧建築技術的投入，以提高工程專案的效率和持續性。

最後，我們將進一步加強與股東及利害關係人的透明溝通機制，確保我們的永續發展進度能夠持續進行。隆大公司將持續努力，成為營建業永續發展的標桿，懇請同仁持續參與，共創美好未來！

董事長

陳永發

・總經理的期許・

身為隆大公司的總經理，我對我們 2024 年推動永續經營措施充滿信心，同時也對 2025 年的發展充滿期待。2024 年，岡山信義案採用鋁模板工法提升建築工程的環保及能源效率標準，為每一個專案樹立高效和節能的標竿。

展望 2025 年，我們將進一步擴大這些成就：

1

技術創新：我們計劃投入更多資源用於綠色建築技術的研發，致力於提供更具前瞻性的環保建築解決方案。

2

智慧轉型：我們將在 2025 年積極導入智慧建築設計，藉由導入資、通訊系統及設備建築的手法，以達到安全健康、便利舒適及節能永續的目的。

3

人才發展：我們將培養一群專精於永續建築的人才，為公司未來的發展奠定基礎。

4

市場拓展：持續鞏固南台灣市場，我們計劃在 2025 年深耕原有業務範圍，進一步參與公共工程擴展綠建築專業服務，藉此贏得更多客戶的認可。

5

在公司內部：我們會更重視員工的專業成長與滿意度，提供創新的學習平台與發展計劃，激勵員工在各自的專業職位上的成長。

最後，我們將持續維持與股東、合作夥伴及客戶的正面對話，確保透明度並促進建設性回饋。2025 年將是我們邁向更綠色、更智慧的關鍵一年。

總經理

洪茂源

報告書編輯原則

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」）發行之第三本「永續報告書」，資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境和社會面的表現，忠實表現 2024 年隆大與利害關係人溝通以及永續議題投入之情形。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

・編撰與範疇・

報告書資訊範疇僅涵蓋隆大營建事業股份有限公司總公司，部分資訊涵蓋其分公司 - 隆大營建事業股份有限公司日本支店及子公司 - 株式會社鳳凰，所揭露之數據資訊範疇與年報一致。

本報告書雖未經外部驗證單位之確信或保證，惟秉持公開、透明、誠信的原則，依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021) 揭露原則與架構，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、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，最終經永續發展委員會審定後，再向董事會報告並發行。為落實本公司企業永續發展相關資訊之透明揭露，本公司已建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度，且於 2024 年 9 月完成內部稽核作業。

與上一發行版本相比，本公司重新鑑別重大主題，詳細重編之內容請見「重大主題鑑別與管理」章節。另有關財務報告之數據來源，係經安永聯合會計師事務所簽證之財務 / 年報資訊，以新台幣計算；此外，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

・發行概況・

本公司 2025 年發行之永續報告書，為本公司編製之第三本永續報告書，資訊揭露期間為 2024 年度(2024 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。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 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。

上一發行版本：2024 年 8 月

現行發行版本：2025 年 8 月

下一發行版本：預定 2026 年 8 月

・聯絡方式・

若您對於本報告書有任何建議或訊息諮詢，歡迎與我們聯繫。

公司 ESG 聯絡單位：管理部

公司 ESG 聯絡電話：07-336-7041 分機 303

公司 ESG 聯絡人：高莉庭

公司 ESG 聯絡信箱：ninikao@longda.com.tw

CHAPTER 1

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 公司治理
- 1.5 法規遵循
- 1.6 氣候變遷管理

1.1 利害關係人與鑑別溝通

鑒於利害關係人的鑑別與溝通為落實企業永續的基礎，隆大營建採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則進行鑑別，並參考 GRI 準則、同業之利害關係人，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，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，鑑別出 2024 年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。此外，承攬銷售之代銷公司提供專業的服務，能有效達成公司目標，同時提升客戶關係經營。	- 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 - 定期銷售會議	- 每月 - 每年 - 不定期	- 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。 2024 年共舉辦 39 次供應商 / 承攬商大會。 2024 年共有 34 家供應商 / 承攬商，評鑑結果為 100% 合格。 - 隆大安衛家族教育訓練，共舉辦了 1 場次，共計 60 人參加，每人 6 小時，總計訓練時數 360 小時。 - 定期舉辦銷售會議，檢討銷售進度及目標。
金融機構	融資及銀行提供資金、貸款利率與成數，並不定期交換融資資訊，對公司資金流量與回收速度均有重大影響性。	- 電話 - 面談 - 電子郵件	- 不定期 - 即時	- 與銀行溝通協調，對方給予額度、利率上都有良性的回饋。 - 公司取得優惠利率，貸款流程簡化，客戶貸款成功率較高，心理安全感提升。
股東和其他投資者	共創最大的利益及永續的發展。	- 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	- 每年 - 定期 - 不定期	- 公司營運透明化、股東了解公司。 2024 年度盈餘分配發放現金股利每股 3 元、2023 年度盈餘分配發放現金股利每股 2.2 元。 - 每季召開一次法人說明會，2024 年共舉辦 4 場法說會。
客戶	公司房地銷售之對象，直接影響隆大的運作。	- 官網 - 客服專線 - 電子郵件	- 不定期 - 即時	- 如期交屋及提高客戶撥款之意願。 2024 年客戶售後服務滿意度平均分數為 9.7 分 (滿分 10 分)。
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。	- 會議 - 意見箱 - 電子郵件 - 公佈函 - 主管信箱	- 定期 - 不定期 - 每季 - 即時	- 安全衛生委員會暨勞資會議召開 4 次，提案項目完成率 100%。 - 福利委員會召開 6 次，2024 年舉辦員工旅遊 1 次，提案完成率 100%。 - 舉辦員工年度尾牙，連繫情感交流。 2024 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。 2024 年共計 72 人參加教育訓練課程，訓練時數合計 2,180.5 小時。 2024 年共計 92 人參加「職安卡營造業一般職業安全衛生教育訓練」，訓練時數合計 552 小時。
政府機關	各營運項目之主管機關，是本公司法遵的依據。	- 函文 - 座談會 - 研討會	- 不定期 - 即時	2024 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

為使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影響程度」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟決定本公司之重大主題。

2024 年隆大重大主題鑑別步驟

項目	說明	
STEP 1 了解組織脈絡	為瞭解組織脈絡與搜尋永續議題，隆大參考 GRI 準則 (GRI Standards) 及永續會計準則 (SASB)，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 鑑別永續議題之 實際及潛在影響程度	由高階主管依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之影響程度進行評分，再將各高階主管之影響程度得分相加後進行排序。	9 項重大性 永續議題合併 為 7 項重大主題
STEP 3 評估衝擊顯著性	經外部專家與高階主管開會討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性。最終選定 9 項議題作為隆大此次之重大性永續議題。	
STEP 4 永續議題揭露報導	外部專家依議題性質與高階主管進行綜合性評估，最終將 9 項重大性永續議題合併歸納出 7 項重大主題。透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。	

與 2023 年相比，高階主管與外部專家共同審視各項重大主題後，於 2024 年將「氣候變遷財務影響」及「勞雇關係」兩項主題揭露於 GRI 條文中，並新增了「品牌價值」、「經濟績效」作為此次之重大主題。

2024 年共鑑別出 7 項重大主題，分別為「品牌價值」、「經濟績效」、「客戶服務管理 & 客戶隱私」、「綠色設計」、「職業安全衛生」、「溫室氣體排放 & 能源」、「訓練與教育」，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

1. 品牌價值	2. 經濟績效	3. 客戶服務管理 & 客戶隱私	4. 綠色設計
5. 職業安全衛生	6. 溫室氣體排放 & 能源	7. 訓練與教育	

其他主題

8. 顧客的健康與安全	9. 採購實務	10. 勞 / 資關係	11. 當地社區	12. 市場形象
13. 反貪腐	14. 土地退化、污染與整治	15. 營建廢物與再利用	16. 行銷與標示	17. 勞雇關係
18. 間接經濟衝擊	19. 氣候變遷財務影響	20. 稅務	21. 廢棄物	22. 物料
23. 員工多元化與平等教育	24. 不歧視	25. 童工	26. 公共政策	27. 水與放流水
28. 供應商環境評估	29. 結社自由與團體協商	30. 生物多樣性	31. 反競爭行為	32. 保全實務
33. 供應商社會評估	34. 強迫與強制勞動	35. 原住民權利	36. 租戶永續性衝擊的管理	

• 重大主題列表 •

重大主題列表	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象	管理方針對應章節
品牌價值 (自訂主題)	- 正面：當客戶對公司品牌信任度提升時，能強化品牌形象、提升市場信賴度並帶動業績成長。 - 負面：若服務品質未達標準，或未能妥善回應客戶需求，將導致信任度下降，進而損及品牌價值與企業聲譽。	- 隆大 (造成) - 客戶 (促成) - 股東和其他投資者 (直接相關)	1.2 重大主題鑑別與管理
經濟績效 (GRI 201)	- 正面：獲利增加，企業穩定經營，增加投資人投資。 - 負面：獲利不佳，造成虧損，使公司經營面臨危機。	- 隆大 (造成) - 客戶 (促成) - 金融機構 (促成) - 股東和其他投資者 (直接相關)	
客戶服務管理 & 客戶隱私 (GRI 418)	- 正面：優質的客戶服務管理，提升客戶購買及推薦意願，促進公司業績與營收成長。 - 負面：劣質的客戶服務管理，降低客戶購買及推薦意願，直接影響到公司營運。	- 隆大 (造成) - 客戶 (直接相關)	
綠色設計 (自訂主題)	- 正面：提升企業在永續建築市場中的領導地位。減少資源消耗與生態破壞，對應環境與社會需求。促進利益相關方 (如居民、投資人) 對公司的信任與支持。 - 負面： 1. 在建築過程中，若缺乏管理，可能導致環境與社會聲譽損失。 2. 高成本的投入若未達到明顯效益，可能引發財務風險或投資人批評。	- 隆大 (造成) - 供應商 / 承攬商 (促成) - 客戶 (直接相關) - 股東和其他投資者 (直接相關)	
職業安全衛生 (GRI 403)	- 正面： 1. 建立安全衛生文化，提供員工安全的工作環境，減少職業災害發生，保障員工的健康和安全。 2. 符合法規要求，降低法律風險，維護公司聲譽，吸引投資者和消費者的信任。 3. 建立良好的職業安全衛生形象，吸引優秀人才，提升公司競爭力。 - 負面： 1. 忽略職場安全，使員工無法安心工作，有可能造成高流動率。 2. 發生工安事故，有可能接獲主管機關的裁罰。	- 隆大 (造成) - 供應商 / 承攬商 (促成) - 政府機關 (促成) - 客戶 (直接相關)	
溫室氣體排放 & 能源 (GRI 305 & GRI 302)	- 正面：落實節能減碳有助於維護生態平衡、提升企業形象，並可能減少資源成本。 - 負面：政府對排放規範的加強，可能需要公司進行額外的環保投資或改善，且未達到排放目標可能引起公眾和投資者的批評，損害企業聲譽。	- 隆大 (造成) - 供應商 / 承攬商 (促成) - 政府機關 (促成) - 股東和其他投資者 (直接相關)	
訓練與教育 (GRI 404)	- 正面：透過教育訓練提升員工的能力、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。	- 隆大 (造成) - 員工和其他工作者 (直接相關)	

主要影響對象說明：

1. 造成：組織因其自身的活動導致衝擊。
2. 促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。
3. 直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。

· 重大主題管理 ·

重大主題：品牌價值	
本主題的重大原因	深耕大高雄地區，秉持「品質、創新、安全、服務」的品牌價值及核心理念，加強正面的影響力，與所有關係人共同創造永續未來，並提升社會的參與度。
影響與衝擊	• 經濟： 1. 高客戶信任度能促進品牌忠誠度，提升市場競爭力，進而帶動營收與企業成長。 2. 若服務不佳或發生爭議事件，將可能導致客戶流失、品牌信任度下降，甚至影響投資者與合作夥伴信心。 • 人： 1. 若服務不佳或發生爭議事件，將可能導致客戶流失、品牌信任度下降。
政策	本公司與廠商、客戶接洽過程中，均不忘以「誠信經營」做為根本，並要求貫徹實行。同時也將秉持合理、安全、有效率之交易環境，持續創新服務，以強化品牌價值。公司內部也將落實執行「誠信經營」相關具體政策。
策略	本公司藉由定期檢視整體品牌經營成效，並擬定品牌經營策略，同時持續打造優質的建案；若品牌經營成效不如預期，本公司亦會積極擬定品牌再造計劃，並尋求相關單位共同溝通與合作。
目標與標的（短期）	1. 推廣品牌並強化公司經營理念，並增加品牌曝光度。 2. 多方運用網路、APP、股東會、法說會，持續與利害關係人溝通。 3. 定期舉行內部教育訓練，加強自身品牌認同度。
目標與標的（中期）	1. 透過公益或參與社會議題，增加品牌能見度。 2. 以品牌為導向，推廣隆大營建的品牌計劃，讓所有關係人都能了解品牌的理念。
目標與標的（長期）	1. 持續強化董事會運作。 2. 整合自身資源，完成從上到下的整合，並與客戶建立良好的信任關係，建立起永續的品牌價值。
管理評量機制	1. 透過內部稽核，定期檢討績效。 2. 遵守內部控制機制。
績效與調整	相較於 2023 年，本公司已開始落實經營品牌，短期符合公司設定之目標，未來將持續加強品牌價值提升。

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	對於企業永續經營，增加收益具有相當的重要性。穩定的經濟表現不僅影響企業自身的發展，也關係到投資人的信心，進而影響整體社會與經濟環境。
影響與衝擊	經濟績效對公司營運穩定與市場信心具有直接影響。若經營績效良好，將提高投資人信心與企業競爭力，促進區域經濟發展。反之，若績效下滑，可能影響員工薪資調整、供應鏈合作與投資人信任，對企業品牌形象與長期經營構成潛在衝擊。
政策	透過公司治理下，增加營業收入，維持穩定的獲利，加強員工凝聚力，利潤成果回饋股東。
策略	1. 針對公司銷售個案提案前，擬定產品個案之銷售企劃，依其產品定位、個案價位、產品特性，規畫符合市場目標之「個案銷售企劃書」以為公司評估依據。 2. 依據實際銷售狀況，於定期銷售會議中調整銷售策略，並定期進行成效評估與檢討，以確保策略執行之有效性。
目標與標的（短期）	持續開發新市場，建築履歷的認證，加強自身品質。
目標與標的（中期）	提升公司治理及穩定獲利能力。
目標與標的（長期）	成為同業公司治理與經營績效的指標。
管理評量機制	成為同業公司治理與經營績效的指標。
績效與調整	營運計劃進行內控。

重大主題：客戶服務管理 & 客戶隱私	
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，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，提升客戶信任度，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。
影響與衝擊	• 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。 • 人：個資外洩或不當使用可能遭受裁罰，影響品牌形象，損害客戶信任；也會使隱私權受到威脅，可能導致個人身份被盜竊及財務詐騙等問題。
政策	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。
策略	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、十年防水保固制度等讓客戶安心購屋、幸福成家。
目標與標的 (短期)	本公司以達成減少 20% 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。
目標與標的 (中期)	本公司以達成減少 50% 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。
目標與標的 (長期)	本公司以達成減少 95% 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	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	2024 年客訴案件相較於 2023 年的減少可能帶來以下影響： 1. 客戶信任度提升： 減少客訴案件表明公司在建設項目中可能更有效地滿足客戶需求，提供高品質的建設服務。這將有助於提升客戶信任度，增強他們對公司的信賴與忠誠。 2. 品牌聲譽改善： 建設公司的成功案例和客戶信任度的提升將有助於改善品牌形象。正面的口碑和好評可能使公司在競爭激烈的建設市場中更具吸引力。 3. 安全與品質控制加強： 客訴減少可能反映了公司在建設項目中更加注重安全和品質控制。這將有助於提高建設過程的效率，減少潛在的問題和事故。

重大主題：綠色設計	
本主題的重大原因	- 符合法規與政策需求：各國政府與地方法規日益強化對建築能效、碳排放及綠色建築的要求。綠色設計是企業遵守法規、減少地球暖化改善生活環境的必要措施。 - 提升企業競爭力與品牌形象：採用綠色設計的建案能吸引客戶，提升企業的競爭力與品牌信譽。 - 營運成本控管與氣候風險：綠色設計有助於降低建築全生命週期的運營成本，提升物業的長期經濟價值，同時強化建築對極端氣候的抗災能力，減少財務損失及潛在的法律責任，確保企業穩健經營與永續發展。
影響與衝擊	- 經濟： 1. 經濟效益：採用綠色設計有助於降低水電費用與維護成本，具備更高的資產價值及租賃回報率，吸引永續發展的投資者與租戶。 2. 實施綠建築的成本與資源限制：採用綠建材、節能技術與再生能源設備雖有助於永續發展，但前期建設成本相對較高，且受限於市場供應不成熟，可能導致施工延誤與成本波動，增加實施上的挑戰。 - 環境： 1. 減少碳足跡與能源消耗：採用高效設計與低碳材料，減少建築生命週期的溫室氣體排放。 2. 保護生態系統：增加綠化空間（如屋頂花園、社區中庭花園）有助於提升生物多樣性，緩解城市熱島效應。 3. 環境影響與風險控管：若規劃不當，建案在施工階段仍可能帶來廢棄物、噪音、水土流失等短期環境衝擊，且部分綠建材的採用可能增加資源開採壓力，對生態系統產生間接負面影響，因此需加強環境的風險控管。 - 人： 1. 住戶福祉與社區關係：綠色設計有助於提升住戶生活品質與社區整體福祉，透過優化空氣品質、自然採光與綠化空間，營造健康宜居環境，促進社會互動與發展。然而在建案施工階段，亦須妥善管理噪音、塵土及交通等可能對鄰近居民造成的影響，以降低社區干擾、兼顧社會責任。 2. 弱勢群體的負擔：高端綠色建築的價格可能提高，進而排擠經濟能力較弱的族群，無法共享綠色設計的好處。
政策	- 永續建築設計與實踐：公司承諾以永續建築為核心，通過綠色設計確保建築物在全生命週期內對環境、社會和經濟的影響降至最低。具體政策如下： 1. 節能減碳：將建築能效提升及碳排放減少列為設計優先考量，採用節能技術與設備，並積極應用可再生能源（如太陽能、風能）。 2. 材料選擇：推廣低碳建材與可再生材料的使用，確保建材供應鏈符合環境與社會責任標準。 3. 廢棄物管理：制定施工廢棄物減量計劃，鼓勵材料回收與再利用，逐年減少施工廢棄物。 4. 綠化空間：每個建案規劃一定的綠化比例，並優化景觀設計以提高生物多樣性。 5. 雨水管理：採用低影響開發設計（LID），設置雨水回收、滲透地坪等設施，有效減少地表徑流與都市洪患。 6. 環境影響評估：在建案規劃階段執行環境影響評估，確保建案與周圍生態環境的和諧共存。 7. 標準化流程與認證：設計階段須執行符合建築法規，規劃樹種計算綠化率及碳當量，檢討基地保水等順利取得綠建築都審報告書。 - 施工流程監控：加強綠色施工管理，減少施工過程對周邊環境與社區的影響。 1. 利益相關方參與政策：為確保綠色設計目標的有效落實，公司強調與內外部利益相關方的溝通與合作： 2. 客戶參與：在設計階段聽取客戶需求，確保綠色設計與實際使用需求相符。 3. 供應鏈合作：與供應商合作，共同提升綠建材技術及使用效率。 4. 社會責任：定期於公司年報及網站揭露，確保透明度與參與性。 - 內部考核與績效追蹤政策 1. 績效指標：設定與綠色設計相關的關鍵績效指標（KPIs），如建築能效、碳減排量、綠化比例等。 2. 定期審查：每年進行政策效益回顧，並根據國際趨勢與技術進步調整策略。

重大主題：綠色設計	
策略	• 機會積極管理 1. 推動綠建築認證： 為每個項目設立綠建築認證（如 LEED 或台灣綠建築標章）目標，強化市場競爭力並吸引重視永續發展的客戶。提供設計與施工團隊專業培訓，確保設計符合最新綠色建築標準。 2. 永續建築的價值創造： 透過提升能源效率與應用低碳建材，降低建築運營成本並提高投資報酬率，同時由專責團隊持續追蹤節能成效並定期向客戶回報資源節約成果。公司亦積極投資智慧建築、模組化建造等前沿技術，並與研究機構及供應商合作研發新型綠建材與節能方案，提升產業領先地位此外，於建案中導入可視化綠色設計成果（如智能節能面板），提升住戶參與感與品牌形象。 • 風險預防管理 1. 施工與環境風險控管： 為降低建案對環境與社區的潛在影響，公司於項目啟動前進行全面環境影響評估（EIA），包括生態、社區與資源消耗等面向，並制定包含污染控制與應急預案的風險緩解計畫，將風險管理納入整體專案流程。同時於施工階段加強廢棄物與噪音排放監控，培訓施工團隊並設立環保稽核機制，確保全過程符合綠色施工標準，有效控制環境與社區風險。 2. 成本與供應鏈管理： 為降低綠建材短缺與價格波動風險，公司將建立穩定的供應鏈，並與供應商簽署永續合作協議，同時設立專門的預算控制機制，確保綠色設計初期投入不超出項目財務可控範圍。 • 負面衝擊補救措施 1. 環境補償與修復： 若施工期間對周邊環境造成損害（如植被破壞、水土流失），公司將實施植被重建、土壤修復與水質改善等補償措施。 2. 社區關係補償： 若施工對周邊居民造成噪音、粉塵或交通影響，公司將提供臨時補償方案（如降噪設備租賃、交通補助），透過設立熱線與座談會等溝通機制，快速回應並解決社區的投訴與問題。 3. 客戶與使用者體驗改善： 若綠色設計未達標或影響住戶生活品質（如設備故障、運營成本增加），公司將提供免費維修、設備升級或租金減免等補償措施，透過定期住戶滿意度調查，改進後續建案設計與服務。 4. 內部責任機制： 若因內部管理不善導致問題，公司將進行內部調查並追究相關責任，優化管理流程避免再次發生。
目標與標的 (短期)	1. 推動綠建築認證： 確保所有新建案皆取得基本綠建築基本報告書核准的目標。 2. 能源與水資源效率提升： 通過設計優化，降低每平方米建築能源消耗 10%、提升水資源利用效率 15%，並完成能源與水效測試的標準化程序，應用於所有新建案。 3. 提升員工與供應鏈的永續能力： 推動設計師、建築師與施工團隊接受綠色設計專業培訓，並與主要建材供應商簽署永續合作協議，同步完成內部綠色設計培訓課程。 4. 短期環境影響監控： 建立綠色建築專案的環境影響數據庫，實現對施工階段碳排放、廢棄物與噪音的即時監控，涵蓋所有進行中建案，並形成季度環境監測報告。
目標與標的 (中期)	1. 實現全面綠色建築標準化： 確保所有新建案符合國際綠色建築認證標準，達成 50% 建案取得認證，並在營銷中強化綠色設計作為品牌核心優勢。 2. 碳排放中期減少目標： 預計 5 年內將建築全生命週期碳排放（包括施工、運營與廢棄物處理階段）減少 25%，並建立碳足跡追蹤系統，以實現各項目標碳排放的精準管理。 3. 擴大綠化與社區參與： 提升新建案綠化比例至 40%，並建立更多開放式公共綠地，促進社區共融與生態平衡，預計設計並建造至少 5 個以綠色設計為核心的綜合性社區 4. 技術創新應用： 在中期內全面推廣智慧建築技術（如智能節能系統），提高能源管理效率，並達成至少 30% 建案導入智慧節能系統的目標。

重大主題：綠色設計	
目標與標的 (長期)	1. 實現全面碳中和： 致力於達成所有建築於設計、施工與運營階段的全生命週期碳中和，目標為打造 100% 零碳排放建築，並進一步參與國際碳中和倡議 (如 RE100、Science Based Targets)。 2. 打造全球領先的綠色建築品牌： 成為區域內最具影響力的綠色建築開發商，並定期發佈永續建築影響力報告，每年推出國際級綠色建築項目，並獲得國際設計大獎認可。 3. 循環經濟與材料革命： 實現 100% 材料的循環利用，打造真正的零廢棄建築模式，並透過開發創新再生建材技術，並與全球供應鏈合作減少資源浪費。 4. 城市永續發展夥伴： 以綠色設計為核心，參與城市層級的永續規劃，包括交通、基礎設施與能源系統，並推動完成以綠色城市為主題的大型開發計劃。
管理評量 機制與績 效調整	• 【關鍵績效指標 (KPIs)】 公司針對「綠色設計」制定了一系列關鍵績效指標，定期進行監測與評估，以確保政策和策略的落實效果。 評量指標範例： • 環境 1. 碳排放減少量。 2. 建築能源效率提升比例。 3. 綠化覆蓋率。 • 經濟 1. 單位建築的運營成本降低。 2. 綠建築認證獲取率。 3. 社會層面。 4. 客戶滿意度調查分數。 5. 施工現場居民投訴解決率。
	• 【內部審查】 公司每年對「綠色設計」管理進行內部審查，確認政策落實情況與目標進度。 • 審查內容： 1. 綠建築設計與施工是否符合認證標準。 2. 能源效率與資源使用的實際表現與預估數據的差距分析。 • 審查團隊： 由內部環境專家、工程管理部门及可持續發展部門共同組成跨部門審查小組，確保全方位檢視。 • 改進措施： 發現偏差後立即啟動補救計畫，例如調整施工技術、加強供應鏈合作等。
	• 【公開報告與績效回饋機制】 定期發布綠色設計相關的績效報告，強化外部監督與內部改進。 • 年度永續報告書：包括所有綠色設計績效指標的詳細數據、達成進度及改進計畫。 • 公開透明的回饋機制：通過網站或公共平台分享績效數據，並接受外界質疑與建議。 • 本公司 2024 年新建工程均有符合法規之設計。

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。																			
影響與衝擊	• 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。																			
政策	本公司安全衛生政策：尊重生命、安全至上。																			
策略	本公司設立之預防或補救措施。 • 進場管理：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符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。																			
	<table><tr><th>人員的進場管制</th><th>機具的進場管制</th></tr><tr><td>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。</td><td>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。</td></tr></table>		人員的進場管制	機具的進場管制	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。	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。														
	人員的進場管制	機具的進場管制																		
	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。	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。																		
	• 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：																			
	<table><tr><td>V 高架作業</td><td>V 施工架組拆作業</td><td>V 橋梁工作車推進作業</td></tr><tr><td>V 接電作業</td><td>V 夜間或假日施工</td><td>V 其他高風險性作業等</td></tr><tr><td>V 動火作業</td><td>V 開挖作業</td><td>V 隧道施工</td></tr><tr><td>V 局限空間作業</td><td>V 構造物拆除作業</td><td>V 使用危險物及有害物作業</td></tr><tr><td>V 電梯間作業</td><td>V 壓氣工法</td><td>V 爆破作業</td></tr><tr><td colspan="2">V 大型構件或臨近道路之吊掛作業</td><td>V 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除</td></tr></table>		V 高架作業	V 施工架組拆作業	V 橋梁工作車推進作業	V 接電作業	V 夜間或假日施工	V 其他高風險性作業等	V 動火作業	V 開挖作業	V 隧道施工	V 局限空間作業	V 構造物拆除作業	V 使用危險物及有害物作業	V 電梯間作業	V 壓氣工法	V 爆破作業	V 大型構件或臨近道路之吊掛作業		V 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除
	V 高架作業	V 施工架組拆作業	V 橋梁工作車推進作業																	
	V 接電作業	V 夜間或假日施工	V 其他高風險性作業等																	
	V 動火作業	V 開挖作業	V 隧道施工																	
	V 局限空間作業	V 構造物拆除作業	V 使用危險物及有害物作業																	
V 電梯間作業	V 壓氣工法	V 爆破作業																		
V 大型構件或臨近道路之吊掛作業		V 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除																		
• 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。																				
• 每週召開會議： 每週召開施工與設計會議，針對公司在建建案的規劃、設計及施工等相關議題進行討論與協調。																				

重大主題：職業安全衛生

策略	• 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： (1) 應供給足夠強度之工作臺。 (2) 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。 (3) 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，但不得大於板長十八分之一，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。 (4) 工作臺應低於施工架立柱頂點一公尺以上。 (5) 對勞工應施予必要之職業安全衛生教育訓練。 (6) 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）。
目標與標的 (短期)	• 短期目標 (1~3 年)： 1. 建立職業安全衛生管理制度。 2. 完成員工及分包商 100% 職業安全衛生教育訓練，涵蓋所有高風險工地作業。 3. 建立事故通報及改善機制。 4. 將職災降低為：輕度 <5 件 / 年、中度 <4 件 / 年、重大傷亡 <0 件 / 年。（中度職災定義為：需住院治療達 3 日以上）。
目標與標的 (中期)	• 中期目標 (3~5 年)： 1. 環安衛人才培養。 2. 持續深耕全員工安的安全文化風氣。 3. 與學術及業界合作，開發並推廣創新安全施工技術，提升整體行業標準。 4. 將職災降低為：輕度 <3 件 / 年、中度 <2 件 / 年、重大傷亡 <0 件 / 年。（中度職災定義為：需住院治療達 3 日以上）。
目標與標的 (長期)	• 長期目標 (5 年以上)： 1. 將職業安全衛生管理擴展至供應鏈，協助分包商及供應商提升安全水準。 2. 減少高風險人工作業。 3. 持續公開並透明披露職業安全衛生績效，確保目標與利害關係人需求一致。 4. 降低工作場所的職業災害發生率，並實現零死亡事故。

重大主題：職業安全衛生	
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	1. 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」討論，以減少勞安事故發生率。 2. 於 2024 年共發生輕度 1 件、中度 1 件職災事件，短期目標達成率 100%。

重大主題：溫室氣體排放 & 能源	
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。
影響與衝擊	• 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。
政策	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。
策略	執行溫室氣體盤查，目標在 2026 年前完成溫室氣體盤查。 1. 完成溫室氣體盤查：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。 2. 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售成本的增加，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。 3. 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。
目標與標的 (短期)	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。 由高階主管向董事長匯報營建工法及建材的選用，優先選擇可提供環保證明之建材，設計方向應朝減少建材的損耗為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。 減少供應鏈碳排放量：超高層建築模板工程於標準樓層採用鋁製模板，使用比例達 50%。
目標與標的 (中期)	考慮營業業績成長等因素，期善用各項改善措施，降低每年溫室氣體排放強度 0.1 ~ 1% 為中長期目標。
目標與標的 (長期)	
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	本公司每年業績及推案量之多寡，對溫室氣體排放量有相當程度的影響。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。

重大主題：訓練與教育	
本主題的重大原因	員工為企業重要的資產。本公司致力打造充滿成長與發展機會的工作環境，提供同仁合適之教育訓練，加以培育優秀之人才。
影響與衝擊	• 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
政策	幸福健康職場、學習成長職場。
策略	發展出多元化的教育訓練體系。
目標與標的 (短期)	• 短期目標 (1~3 年)： 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。
目標與標的 (中期)	• 中期目標 (3~5 年)：維持和諧的勞資關係。
目標與標的 (長期)	• 長期目標 (5 年以上)：維持和諧的勞資關係。
管理評量機制	培訓主任級主管擔任講師。
績效與調整	1. 每天持續推動辦公室每日兩次健康伸展操。 2. 每兩年辦理員工健康檢查一次。 3. 2024 年共辦理一次國內旅遊。 4. 2024 年共計 72 人參加教育訓練課程，訓練時數合計 2,180.5 小時。

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。 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	員工人數	97 人
公司總部	高雄市前鎮區民權二路 380 號 18 樓	產業別	營建業
資本額	新台幣 2,191,971,800 元	股票代號	上市 5519
負責人	陳武聰		
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、建案承攬與下包廠商、材料供應商		
客戶類型 - 自建案	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 - 承攬案	政府單位 (公共工程)、民營企業等		

公司外觀



股東結構

股東	持股股數	持股比例
本國金融機構投資	261,665	0.12
本國公司法人投資	94,420,704	43.08
本國其他法人團體投資	21,173	0.01
僑外證券投資信託基金投資	8,086,223	3.69
本國自然人投資	115,039,805	52.48
僑外自然人投資	1,367,610	0.62

截止日期：2025 年 04 月 01 日

・ 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	銷售金額	銷售金額單位
建屋銷售收入	台灣	一般大眾	5,897,990	仟元
營造工程收入	台灣	政府機關 / 民間企業	312,284	仟元

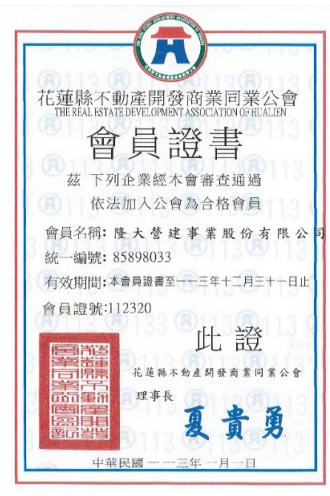
註：隆大公司網頁（經典建案、熱銷建案）：<https://www.longda.com.tw/project.php>

・ 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學會，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。隆大所加入之公協學會如下表所示。

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
花蓮縣不動產開發商業同業公會	一般會員

花蓮縣不動產開發商業同業公會



臺灣區綜合營造業同業公會



桃園市不動產開發商業同業公會

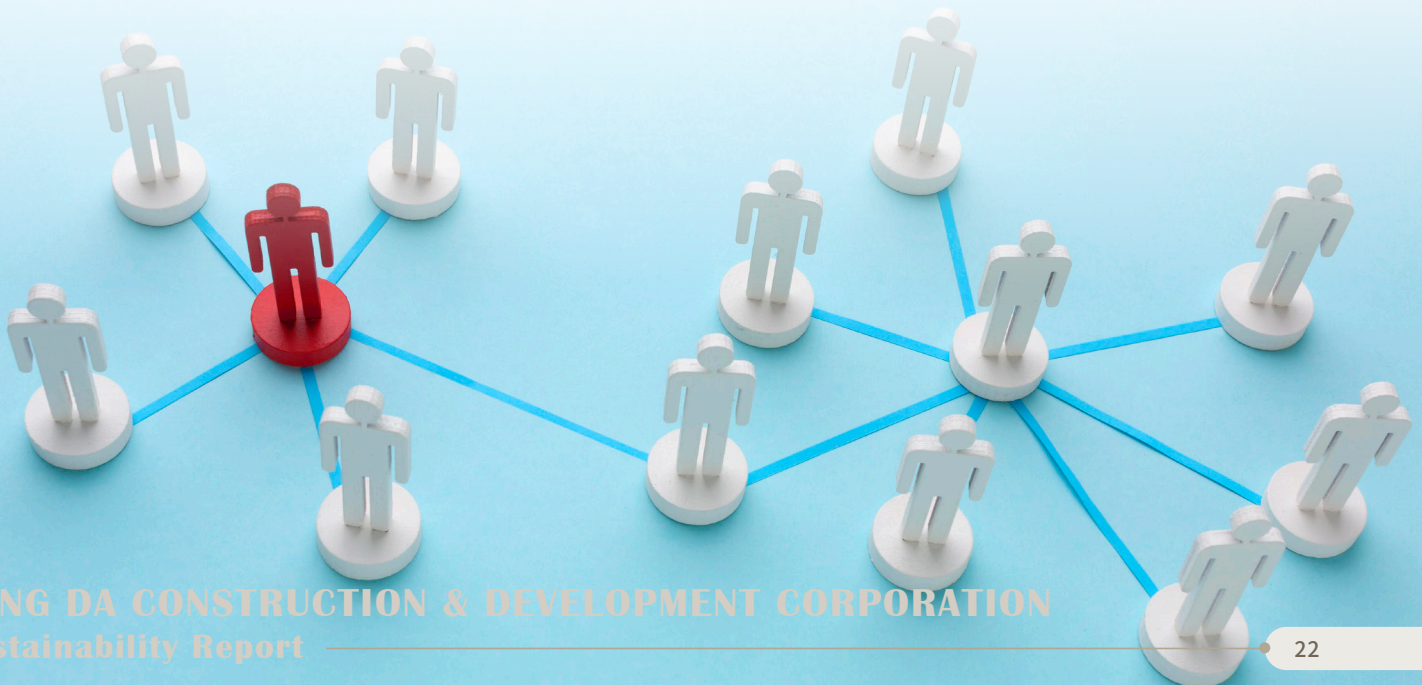
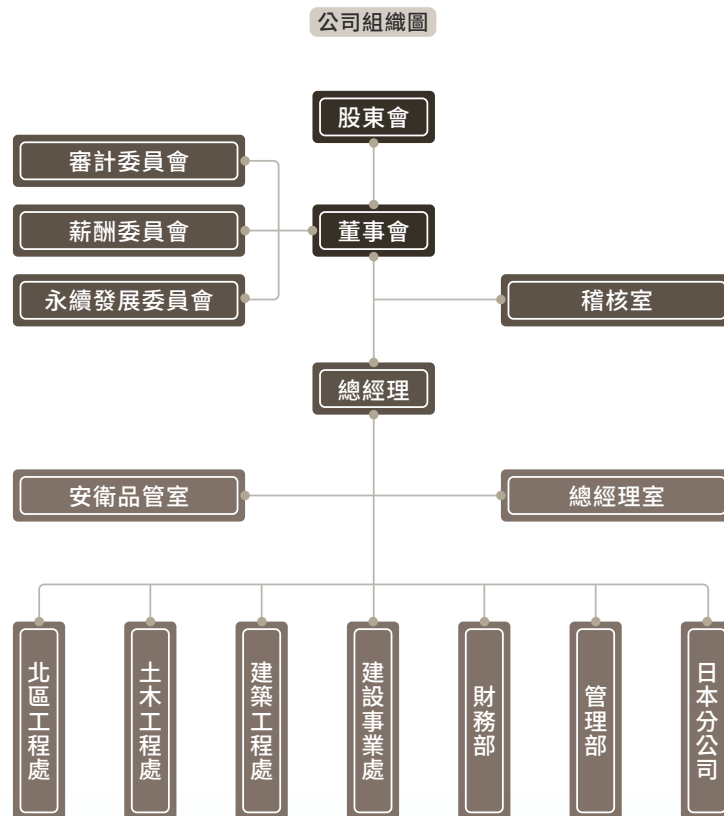


1.4 公司治理

· 隆大架構 ·

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圖：



• 永續發展委員會 •

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：

公司治理 •

1. 遵守法律及商業道德規範，並建立完善的企業制度，以維持良好的公司治理。
2. 與國際接軌，不斷提升競爭力，創造股東權益。
3. 提供員工健康、安全的工作環境、良好的培訓計畫，讓員工有明確目標可清楚遵循，以發揮個人長才與潛能。

環境保護 •

1. 持續改善生產製程與辦公室環境，以節能減碳為原則。
2. 推動綠建築並採購綠色節能原料與用品，自我要求降低資源耗用，提高回收再利用。

社會公益 •

1. 重視各項社會問題，投入適合企業參與之社區及社會公益事業，為社會增添關懷及溫暖。
2. 以經營企業止於至善之精神，創造公益事業之最高福祉與效益。

本公司依據相關業務推動設立永續發展委員會，第一屆委員於 2023 年 02 月 23 日由董事會決議委任之，人數不得低於三人，委員全數為獨立董事，三名委員具備符合該委員會所需之永續專業能力，包括公司治理運作、公益組織經營、員工權益照顧、企業風險管理、企業策略規劃等。

董事會於永續發展委員會中執行重點工作如下：

一、掌握利害關係人議合之情形：

透過多元途徑蒐集各利害關係人之意見與關注重點，同時將相關利害關係人議合成果，整合至企業營運思維與決策中，作為營運方針的參考依據來源。

二、高階管理階層監督 ESG 制度辦法建置與運作

為確保落實 ESG 作為，需審視 ESG 制度辦法的訂定是否完備，並追蹤 ESG 相關議題之行動方案執行情形，定期向永續發展委員及董事會報告。

永續發展委員會之職權如下：

- 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。

2024 年度永續發展
委員會之執行成果



本公司按「隆大營建事業股份有限公司內部控制制度」之規範，確保公司所有人員及承包商在工作環境的安全合乎環境保護相關規定，並由工安衛品管室每季一次辦理督導查核；人權政策宣導則由公司管理部不定期以內部郵件或通告之方式發布相關訊息周知所有員工，亦於簽定採購合約時重申人權政策之公約紙本文件。

• 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，董事長每周定期舉行高階主管會議，討論業務與重大決議運作指標，並將重大議案提報董事會，如遇有自身利害關係事宜則於表決時進行迴避。

董事會成員具備多元性，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、獨立董事候選人之資格條件、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，得由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 4 位董事、3 位獨立董事所組成，成員具備商務、管理、建築、法律等領域之豐富經驗與專業。

本公司重視董事會成員之性別平等，目前已有二名女性董事 (佔董事 28.57%)，未來亦將進一步規劃增加女性董事人數，以期能達 1/3 女性董事之目標。

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	1997.07.20	屏東華洲工商	- 日本株式會社鳳凰董事長 - 宏碁建設董事長 - 大進投資董事長 - 鳳凰投資董事長
副董事長	陳又齊	2011.08.05	中華大學 建築系與都市計畫系	- 本公司執行副總經理 - 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	洪憶菁	2024.05.31	日本文化 女子大學畢業	- 財團法人金沙文教基金會董事長 - 三豐建設 (股) 公司法人董事指派代表人
獨立董事	林向愷	2018.06.13	卡內基美隆大學 經濟學博士	- 本公司薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會委員 - 合庫票券金融股份有限公司顧問
獨立董事	江雍正	2015.06.16	東吳大學法律系	- 本公司薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會委員 - 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	賴碧瑩	2024.05.31	國立台灣大學建築與 城鄉研究所博士	- 本公司薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會委員 - 國立屏東大學不動產經營系教授

註：董事成員任期：2024 年 05 月 31 日至 2027 年 05 月 30 日。

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	郭漢龍	男			✓			✓				✓			✓
董事	洪憶菁	女		✓				✓							✓
獨立董事	林向愷	男			✓		✓		✓		✓			✓	
獨立董事	江雍正	男			✓		✓			✓			✓		
獨立董事	賴碧瑩	女		✓		✓		✓						✓	

註：董事會成員 30~50 歲 1 位，50~60 歲 2 位，60 歲以上 4 位。

・利益迴避機制・

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。2024 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下表所示：

2024 年 3 月 11 日 第 16 屆 第 15 次董事會	A. 議事內容：本公司經理人年終獎金分配案。 執行情形： 陳武聰董事長、陳又齊副董事長、洪茂源總經理、謝羸賢副總經理及郭秀香協理為公司之經理人，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。
	B. 議事內容：本公司經理人洪茂源總經理等 7 人薪資調整案。 執行情形： 本案洪茂源總經理、謝羸賢副總經理及郭秀香協理為公司之經理人，因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經主席徵詢全體出席董事無異議，照案通過。
2024 年 5 月 10 日 第 16 屆 第 16 次董事會	A. 議事內容：公司 2023 年度董事酬勞暨經理人之員工酬勞分配案。 執行情形： 本案陳武聰董事長、陳又齊副董事長、洪茂源總經理、謝羸賢副總經理及郭秀香協理為公司之經理人，因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席徵詢全體出席董事無異議，照案通過。
	B. 議事內容：擬委任陳武聰董事長擔任日本分公司代表人案。 執行情形： 本案陳武聰董事長因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席徵詢全體出席董事無異議，照案通過。
	C. 議事內容：給付陳武聰董事長擔任日本分公司代表取締役乙職薪資案。 執行情形： 本案陳武聰董事長因利害關係利益迴避不得參與討論及表決，經代理主席徵詢全體出席董事無異議，照案通過。
2024 年 11 月 12 日 第 17 屆 第 3 次董事會	A. 議事內容：聯合購地標得「高雄市前鎮區經貿段五小段 2 地號」1 筆土地案。 執行情形： 利害關係人陳又齊副董事長迴避本案後，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

・永續議題溝通・

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。在本公司的各項層面中，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，有助於提升長期股東價值時，同時兼顧利害關係人的利益，增強投資者的信心並實現長期永續的企業經營。

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。本公司已建立有效且完善之風險管理制度與流程，在董事會監督之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，利害關係人對本公司有著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、供應商等。本公司已建立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。

為積極落實永續發展、社會責任與誠信經營之精神，本公司於 2023 年設置永續發展委員會，包含環境 (E, environment)、社會 (S, social) 與治理 (G, governance) 等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育實踐及善盡社會責任。

・溝通關鍵重大事件之程序與要點・

本公司已建構一套完整之溝通機制，並透過以下程序與要點，確保與最高治理單位之溝通順暢，並使其能迅速且有效地應對關鍵重大事件，以維護公司營運穩健及永續發展目標之達成：

一、溝通程序

步驟	說明
事件識別與評估	及時識別和評估事件之嚴重性及影響範圍，包括對公司財務、運營或聲譽之潛在影響。
即時報告	對於需迅速處理之重大事件，應立即通報最高治理單位（如董事會或永續發展委員會），並提供事件性質、影響範圍及初步評估結果等必要資訊。
編制詳細報告	於事件初步通報後，準備一份詳細報告，內容包括：事件背景及發生過程、影響評估（如財務、法律、營運及社會影響等）、已採取之措施及下一步計畫、建議之解決方案或決策建議。
定期更新	於事件處理過程中，定期向最高治理單位提供進展更新，確保其了解情況變化及後續行動。
組織會議	若事件影響重大，可直接召開專門會議，由高階管理層與董事會成員面對面討論事件及應對策略。
專業意見	若需進一步支援，可尋求外部顧問或專家之意見，以確保資訊之準確性並強化溝通效果。
後續檢討與報告	於事件結束後，進行全方位檢討，撰寫全過程報告，並提出改進建議，以預防未來類似事件發生。

二、溝通要點

步驟	說明
清晰與簡明	確保資訊表達清晰簡明，避免過多技術術語，使所有成員能充分理解事件之本質與影響。
事實為基礎	提供基於數據與事實之資訊，以增強報告之可信度與可行性。
強調重要性	明確事件之關鍵性及其對公司目標與策略之影響，確保最高治理單位能充分重視並提供必要支持。
開放性與透明度	建立開放之溝通文化，鼓勵董事會與管理層提出問題並分享觀點，促進有效決策過程。

事件溝通準備與呈報要點		事件報告內容架構	
事件分類	- 突發性事件 - 計劃性事件	報告要素	說明內容
影響範疇	- 經濟 - 環境 - 社會	事件背景與現況	- 說明事件起因、時間軸與關鍵人物或部門。 - 提供數據支持 (如損失估算、影響範圍等)。
		影響評估	- 描述事件對公司財務、營運、品牌與利益相關方的影響。 - 使用量化指標與情境模擬展示可能結果 (正面與負面)。
		應對措施	- 提出具體的解決方案與行動計劃。 - 強調已經採取的措施及其初步成效。
		決策建議	- 明確向治理單位請求的支持 (如資源、政策調整等)。 - 提供不同解決方案的風險與收益比較, 便於高層做出決策。

溝通方式	
情境	溝通形式
緊急溝通 (突發性事件)	- 即時會議：通過電話會議或緊急視頻會議即時通報情況。 - 簡報資料：提供簡潔的事件報告，重點說明核心資訊與急需決策的事項。
常規溝通 (計劃性事件)	- 書面報告：提交詳細的事件說明與計劃建議，並安排定期簡報。 - 深度討論：在定期會議上進行深入探討，確保高層充分理解情況。
應對措施	- 提出具體的解決方案與行動計劃。 - 強調已經採取的措施及其初步成效。
決策建議	- 明確向治理單位請求的支持 (如資源、政策調整等)。 - 提供不同解決方案的風險與收益比較, 便於高層做出決策。

案例示範：綠色設計相關事件溝通	
因施工過程中材料供應商未遵守環保標準而導致品牌聲譽危機，向最高治理單位呈報。	
項目	內容
背景	某建案的供應商被揭露使用不符環保標準建材，與公司綠色設計承諾相悖。
影響	可能導致客戶信任下降、品牌形象受損，並可能引發投資者質疑。
措施	立即更換供應商，啟動內部供應鏈審查，並公佈整改計劃。
決策請求	要求設計及採購單位於發包前提供正確的規範資料，決標時列入合約重要施工說明，施工前要求廠商提送樣品審查，施工中採樣送檢，完工提供證明文件。

性質	重大事件總數	溝通議案概述
環境面	2	1. 於董事會報告溫室氣體盤查及查證時程報告：說明 2026 年前完成溫室氣體盤查；2028 年完成溫室氣體確信 (依「上市櫃公司永續發展路徑圖」溫室氣體盤查規範一年一次於董事會議中提報)。預定於今年度選定委外輔導單位，並規劃後續的教育訓練。(1 件) 2. 訂定永續資訊管理作業及討論通過 2024 年度公司 ESG 永續報告書。(1 件)
經濟面	22	1. 內部稽核主管按月寄送稽核報告交由獨立董事核閱，說明內部稽核執行狀況，獨立董事視情況要求補充資料並提出報告說明之，年度共計 12 件。 2. 於每季審計委員會會議中，內部稽核主管就本公司內部稽核執行及內控運作情形向獨立董事報告，並與獨立董事溝通其稽查結果與追蹤報告執行情形，年度共計 4 件。 3. 每季提送財務報告予董事會討論，年度共計 4 件。 4. 公司取得重大資產，年度共計 2 件。
社會面	3	1. 委任第二屆永續發展委員會之委員，推動社會公益、捐助及關懷社福團體。(1 件) 2. 2024 年公司誠信經營落實情形。(1 件宣導) 3. 修正公司治理實務守則。(1 件)

• 功能性委員會 •

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及審計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與董事會期相同。薪資報酬委員會與審計委員會成員如下：

召集人	林向愷	隆大營建事業（股）公司	獨立董事
委員	江雍正	隆大營建事業（股）公司	獨立董事
委員	賴碧瑩	隆大營建事業（股）公司	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，員工享有員工酬勞、年度調薪、年終獎金等變動薪酬。

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未納之行為。
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。

• 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。

• 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。

• 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。

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

- ✓ 員工酬勞：員工酬勞制度讓員工共享成果（年度結算如有獲利應先行彌補虧損，如尚有盈餘，應提撥 2%~4% 之員工酬勞），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，設定年度薪資調整幅度，再依個人考績評等（如：工作目標、職務能力、團隊合作等加權計算），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

- ✓ 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。

• 董事會績效評估 •

本公司訂有《董事會績效評估辦法》，定期檢視董事會整體運作效能，強化公司治理。每年定期執行一次內部評估，範圍包含整體董事會、功能性委員會（如審計、薪資報酬及永續發展委員會），以及個別董事成員，依據其實際參與情形分別進行自評、同儕評估或由第三方進行評估。

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」，一年一次進行董事會績效評估並於董事會報告，2024 年度董事會成員、其於各功能性委員會及董事會績效自評結果大致情形良好，本公司將依據績效評估結果，持續提升公司治理成效。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	D. 董事之選任及持續進修
B. 提升董事會決策品質	E. 內部控制
C. 董事會組成與結構	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。

・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，公司治理主管每年應回訓 12 小時；董事會成員每年需累積 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。2024 年董事會成員已達 6 小時之訓練課程時數、新任成員亦達 12 小時之進修課程時數。

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
董事長	陳武聰	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
董事長	陳武聰	2024.09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時
副董事長	陳又齊	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
副董事長	陳又齊	2024.09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時
董事	郭漢龍	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
董事	郭漢龍	2024.09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時
董事	洪憶菁	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
董事	洪憶菁	2024.10.26	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
董事	洪憶菁	2024.12.03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續政策與公司治理	3 小時	3 小時
獨立董事	林向愷	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 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	2024.07.03	臺灣證券交易所股份有限公司	2024 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	賴碧瑩	2024.06.27	社團法人中華公司治理協會	董事會 / 高階管理者在 ESG 治理的角色與職責	3 小時	3 小時
獨立董事	賴碧瑩	2024.06.27	社團法人中華公司治理協會	從 TIPS 出發：談企業如何建構智慧財產風險防控	3 小時	3 小時
獨立董事	賴碧瑩	2024.09.18	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024 ESG 高峰會：淨零全方位永續大未來	6 小時	6 小時
治理主管	謝羸賢	2024.05.17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展實務宣導會	3 小時	3 小時
治理主管	謝羸賢	2024.09.04	社團法人中華公司治理協會	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會	9 小時	9 小時
治理主管	謝羸賢	2024.09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3 小時	3 小時

・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。報導期間內，隆大公司僅取得一筆來自政府之財務補助，係因購買電冰箱享有財政部高雄市國稅局核准之貨物稅退還，共計新臺幣 2,400 元。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	4,713,706	4,365,571	6,251,438
營業成本 (仟元)	3,267,629	2,978,114	4,698,195
營業毛利 (仟元)	1,446,076	1,387,457	1,553,243
營業損益 (仟元)	1,042,071	964,431	1,091,757
營業外收入及支出 (仟元)	1,834	11,369	9,352
稅前淨益 (仟元)	1,040,237	975,800	1,101,109
本期稅後淨利 (仟元)	905,830	808,367	855,437
本期綜合損益總額 (仟元)	910,088	805,522	857,747
每股盈餘 (元)	4.13	3.69	3.90
員工福利金額 (仟元)	7,281	13,709	10,262
股利 (仟元)	460,314	482,234	657,592
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	157,158	171,324	173,614
留存經濟價值 (仟元)	673,415	628,430	515,702
支付出資人款項 (仟元)	460,314	482,234	657,592
支付政府的款項 (仟元)	143,998	97,267	204,340
社區投資 (仟元)	11,191	8,202	1,995

註：

1. 2022 年係採用個別財務報告金額；2023 年及 2024 年係採用合併財務報告金額。
2. 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）應付給特別股東的未付股利。
3. 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。
4. 「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、健康檢查等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
5. 社區投資指的是捐款及捐贈。
6. 幣別為新台幣。
7. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

1.5 法規遵循

• 永續發展策略與守則 •

為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及 OECD 公司治理原則，訂定「隆大營建事業股份有限公司公司治理實務守則」。除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等原則。

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司永續發展目的，公司管理部及權責單位不定期舉辦教育訓練及寄發「道德行為準則」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「誠信經營守則」及其他人權相關管理辦法之郵件訊息，與員工共同努力實踐企業永續經營，其守則說明如下：

「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、協理級等相當等級、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。

「上市上櫃公司永續發展實務守則」：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，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。

隆大對於永續發展之實踐，原則如下：

- 落實推動公司治理。
- 發展永續環境。
- 維護社會公益。
- 加強企業社會責任資訊揭露。

・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，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，消弭工作環境中可能影響員工安全健康之因素，以降低職災風險、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，禁止任何形式的強迫或強制勞動、雇用童工，並要求供應商遵守行為準則、施行定期稽核，確認供應商其符合性。如若發現供應商有強迫勞動的行為，本公司將採取以下措施進行改善：

1. 本公司必須針對強迫勞動的問題與緣由展開調查。
2. 與供應商的管理階層溝通，並蒐集相關資料。
3. 當本公司確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或任何型式的強迫勞動的工人，本公司將與專家組織與主管當局合作，以確保工人安全並獲得財務協助。
4. 本公司永續部門主管應當即時通知相關事業單位的最高階主管並商討處理措施。
5. 本公司已簽訂採購契約或合作契約均納入共同推動企業社會責任條款，其中包含工作者結社自由或團體協商權利，若有違反而對社會造成顯著影響者本公司得以書面通知隨時終止或解除契約，禁止存在強迫勞動的風險。

本公司加強宣導性騷擾防治教育訓練，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾，並納入人權及勞動權益相關議題宣導，提升人員對人權議題的認知及關注。

2024年未接獲性騷擾及歧視相關申訴，本公司及供應商。亦無雇用童工、強迫勞動等情事發生。由於本公司已於每季定期召開勞資會議，與員工充分溝通勞資相關事宜並進行紀錄，故於2024年無員工成立工會，亦無簽訂團體協約。

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。

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。另外，本公司於 2024 年亦無發生收賄、不當得利等檢舉事件。

• 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。

• 申訴機制

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程規定進行審議處理。

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。

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

・裁罰事件・

本公司定義若因環境污染、安全事件或其他重大情事，致有下列情事者則屬重大違規事件：

1. 造成公司重大損害或影響者。
2. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

於報導期間內，隆大無重大違規事件發生，另非重大違規事件如下表所示：

處分類型	類型	日期	違反法規內容	違反法規	改善措施
處罰款事件	職安	2024.05.16	對於建築或工程作業使用之臨時用電設備，未設置適合其規格，具有高敏感、高速型，能確實動作之防止感電用漏電斷路器。	違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款規定	依職業安全衛生法規改善
		2024.10.21	對於在高度約 32 公尺以上之三角托架安裝高處作業，勞工有墜落之虞者，未使勞工確實使用安全帶及其他必要之防護具。	職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 3 款規定	
	廢棄物	2024.07.01	上址空地內堆置建築材料、塑膠桶、帆布等積水容器積水未清除，致孳生登革熱病媒蚊子孳，汙染環境衛生。違反廢棄物清理法第 27 條第 11 款之規定，並依廢棄物清理法第 50 條第 3 款及違反廢棄物清理法罰鍰額度裁罰準則裁處。	廢棄物清理法第 27 條第 11 款	- 把不用的容器倒扣或收起，避免雨水累積。 - 幫水桶、水槽加蓋，杜絕蚊子產卵的機會。 - 清理排水溝、屋頂等容易積水的地方，保持通暢。
		2024.07.17	積水容器（水桶）未妥善管理、清除，致孳生病媒蚊子孳。違反廢棄物清理法第 27 條第 11 款之規定，並依廢棄物清理法第 50 條第 3 款及違反廢棄物清理法罰鍰額度裁罰準則裁處。		
	噪音	2024.02.21	管制時間內進行機械工程作業	噪音管制法第 8 條第 4 款	依噪音管制法法規改善
總計	事件數：5 件；罰款總額：新台幣 205,400 元。				

・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。

為宣導反貪腐政策及相關程序，本公司運用單位電子資訊設備實施網路宣導以及 E-mail 通告等多元宣導方式，促使員工瞭解相關廉政規範。

貪腐事件對於公司的聲譽和業務運作皆具有潛在的影響力，故本公司設有下列貪腐事件發生之有效預防措施。

建立道德準則和價值觀	制定明確之道德標準和價值觀，並將其嵌入公司文化中，幫助員工明確認識公司期望之行為標準。
加強內部監控機制	實施有效的內部控制和監控機制，包括財務審計、風險管理、內部稽核等，以及建立一個機制來報告異常行為。
建立舉報機制	提供安全和保密的渠道，鼓勵員工匿名舉報任何可疑的行為。
進行員工教育和培訓	員工應了解公司對不正當行為的態度，以及可能面臨的法律和道德後果，故本公司提供有關道德標準、合規性和公司政策之相關培訓。
建立懲罰機制	制定明確的懲罰政策，並確保這些政策得到公正執行，有助於減少人們從事貪腐行為之動機。
定期進行風險評估	定期評估公司風險，有助於提前識別可能的問題並採取預防措施。
加強合規執行	建立合規部門，確保公司的業務運作符合法規和標準。
進行外部審查	考慮定期進行外部審查，以確保公司的運營符合法規，有助於提供客觀的評估。
強化公司治理結構	增加董事會的透明度和監督功能，確保高層管理人員的行為受到監督和檢查。
建立風險管理文化	培養公司內部風險管理的文化，使每位員工都能理解和參與風險管理的過程。

本公司已建立完善之機制，以下為本公司針對假想貪腐事件之回應與採取之行動：

第一階段：立即回應與調查

事件報告：

1. 建立清晰且易於存取之舉報機制（如舉報熱線、匿名線上表格等），供員工、供應商及其他利害關係人報告涉嫌貪腐活動，並確保舉報人免受報復。
2. 廣泛宣傳舉報機制，確保其易於使用且為所有利害關係人所知。

立即行動：

1. 收到舉報後，立即暫停可能涉及之個人職務，並啟動徹底之內部調查。
2. 調查應由獨立團隊執行，必要時包括外部法律顧問，以確保公正性與客觀性。

證據保存：

保護並保存所有可能與調查相關之文件、記錄及其他證據，包括電子郵件、財務記錄、合約及通訊日誌等。

通知當局：

根據涉嫌貪腐事件之嚴重性與性質，評估是否需向有關當局（如執法機構、監管機構）報告，並由法律顧問提供適當行動方案之建議。



第二階段：糾正措施與補救行動

紀律處分：

調查結束後，對被發現涉及貪腐活動之個人實施適當紀律處分，依情節輕重採取書面警告、停職或終止僱傭關係等措施。

財務追回：

若因貪腐造成財務損失，應透過法律途徑追回損失資金，包括對涉案個人或組織提起民事訴訟。

補救措施：

針對內部控制或流程中導致貪腐發生之缺陷，採取具體改善措施，例如加強財務監督、強化合規培訓或改進內部審計程序。



第三階段：預防措施與持續合規

強化合規培訓：

為所有員工實施全面之道德與合規培訓計畫，涵蓋反腐敗相關法律、法規及公司政策，並定期進行複習與更新。

加強內部控制：

檢視並強化所有相關內部控制機制，包括財務控制、採購流程及利益衝突政策，並建立制衡制度以預防未來事件發生。

定期審計與監控：

定期進行內部審計與外部審查，評估反腐敗措施之有效性，並及早發現潛在風險與漏洞。

舉報人保護：

確保舉報人免受報復，明確傳達保護機制，並建立及時調查與處理報復行為之程序。

透明度與揭露：

保持透明度，公開傳達公司對反腐敗之承諾，包括預防措施之最新進展及所採取之糾正行動。

持續改進：

定期檢視與更新反腐敗政策及程序，以因應不斷變化之風險環境與最佳實踐。

本公司採取積極主動之反腐敗策略，透過強有力的內部控制、透明的溝通及道德行為文化，預防與發現潛在貪腐風險。若發生貪腐事件，將依事件性質與嚴重程度採取具體措施，並於必要時聘請外部法律及相關專家提供專業支援，以確保事件處理之公正性與有效性。

透過上述措施，本公司致力於維護企業誠信與永續經營之目標。2024年並未發生貪腐情事及反競爭行為，以及無因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件，亦無涉及違反道德、不誠信之情事發生。

• 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。

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。

重大公告放於公司網頁，
供同仁參閱並遵循



年報或財報公告放於
公司投資人專區



1.6 氣候變遷管理

在追求永續經營與獲利的同時，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，依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。

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，主要涉及建案銷售、土地開發、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。

治理單位	董事會為氣候議題之最高決策單位，每年監督氣候變遷相關的風險和機會議題、追蹤績效目標的達成情形。 本公司設置永續發展委員會，委員會之成員全數由獨立董事擔任，並下設 ESG 執行單位，負責識別和管理氣候變遷的風險和機會，ESG 執行單位定期向董事會報告風險和機會辨識結果，並提出相應的管控措施，以便董事會充分監督氣候風險和機會議題，進而制定相關的管理政策並檢視執行狀況。 為即時了解氣候議題的推進情況，董事長定期與總經理、各部門主管召開相關會議，實際監督氣候作為。						
策略	一、營運因應策略： <table><tr><th>短期 (1-2 年)</th><th>中期 (3-5 年)</th><th>長期 (5 年以上)</th></tr><tr><td> - 風險評估和管理：審慎評估工地風險，關注可能的極端天氣事件，制定應對計劃。 - 緊急應變計劃：設定應變計劃，EX：颱風、洪水等突發事件時，工地人員之安全以及資產保護。 - 保險覆蓋：確保保險涵蓋工程損失、設備損壞以及工程延誤可能引起的損失。 </td><td> - 可持續建築實踐：推動可持續建築實踐，提供符合綠建築標準之建築項目，增強對氣候變遷的適應能力。 - 積極推動節能減碳措施，包含採用低碳建材（如鋁製模板、低碳混凝土），提升施工效率，導入綠色能源。 - 調適氣候變遷，提升營建工程的韌性，包括加強防災措施、採用抗風抗震物資、強化供應鏈韌性，以及完善緊急應變計畫及保險機制。 - 供應鏈多樣化：多元化建材和設備供應鏈，減輕特定地區氣候事件對物資供應的衝擊。 - 氣候風險報告：提供氣候風險報告，向項目業主展示公司在氣候風險管理方面的進展。 </td><td> - 創新科技投資：投資於氣候友好的建築技術，EX：可再生能源整合、智能建築系統，提升項目之氣候效應。 - 氣候風險整合：在長期戰略中整合氣候風險管理，考慮未來氣候變化的潛在影響。 - 社會責任投資：參與社區和環保專案，提升公司社會責任之形象，同時亦支持當地社區氣候變遷的適應和減緩。 </td></tr></table>	短期 (1-2 年)	中期 (3-5 年)	長期 (5 年以上)	- 風險評估和管理：審慎評估工地風險，關注可能的極端天氣事件，制定應對計劃。 - 緊急應變計劃：設定應變計劃，EX：颱風、洪水等突發事件時，工地人員之安全以及資產保護。 - 保險覆蓋：確保保險涵蓋工程損失、設備損壞以及工程延誤可能引起的損失。	- 可持續建築實踐：推動可持續建築實踐，提供符合綠建築標準之建築項目，增強對氣候變遷的適應能力。 - 積極推動節能減碳措施，包含採用低碳建材（如鋁製模板、低碳混凝土），提升施工效率，導入綠色能源。 - 調適氣候變遷，提升營建工程的韌性，包括加強防災措施、採用抗風抗震物資、強化供應鏈韌性，以及完善緊急應變計畫及保險機制。 - 供應鏈多樣化：多元化建材和設備供應鏈，減輕特定地區氣候事件對物資供應的衝擊。 - 氣候風險報告：提供氣候風險報告，向項目業主展示公司在氣候風險管理方面的進展。	- 創新科技投資：投資於氣候友好的建築技術，EX：可再生能源整合、智能建築系統，提升項目之氣候效應。 - 氣候風險整合：在長期戰略中整合氣候風險管理，考慮未來氣候變化的潛在影響。 - 社會責任投資：參與社區和環保專案，提升公司社會責任之形象，同時亦支持當地社區氣候變遷的適應和減緩。
	短期 (1-2 年)	中期 (3-5 年)	長期 (5 年以上)				
	- 風險評估和管理：審慎評估工地風險，關注可能的極端天氣事件，制定應對計劃。 - 緊急應變計劃：設定應變計劃，EX：颱風、洪水等突發事件時，工地人員之安全以及資產保護。 - 保險覆蓋：確保保險涵蓋工程損失、設備損壞以及工程延誤可能引起的損失。	- 可持續建築實踐：推動可持續建築實踐，提供符合綠建築標準之建築項目，增強對氣候變遷的適應能力。 - 積極推動節能減碳措施，包含採用低碳建材（如鋁製模板、低碳混凝土），提升施工效率，導入綠色能源。 - 調適氣候變遷，提升營建工程的韌性，包括加強防災措施、採用抗風抗震物資、強化供應鏈韌性，以及完善緊急應變計畫及保險機制。 - 供應鏈多樣化：多元化建材和設備供應鏈，減輕特定地區氣候事件對物資供應的衝擊。 - 氣候風險報告：提供氣候風險報告，向項目業主展示公司在氣候風險管理方面的進展。	- 創新科技投資：投資於氣候友好的建築技術，EX：可再生能源整合、智能建築系統，提升項目之氣候效應。 - 氣候風險整合：在長期戰略中整合氣候風險管理，考慮未來氣候變化的潛在影響。 - 社會責任投資：參與社區和環保專案，提升公司社會責任之形象，同時亦支持當地社區氣候變遷的適應和減緩。				
	二、極端氣候事件和轉型行動對財務的影響： - 直接損失和修復成本： 極端氣候事件可能導致建築損壞，需要額外的修復和復原成本，對公司短期財務產生影響。 - 保險成本增加： 保險成本可能上升，特別是在風險較高的地區，增加公司的風險管理成本。 - 工程延誤成本： 極端天氣可能導致工程延誤，進而增加人力和設備成本。 - 法規遵從成本： 符合氣候相關法規可能需要額外的資金投入，以滿足當地和國際標準。 - 市場需求變化： 市場對氣候友好建築的需求增加，可以帶來機會，但同時也需要調整公司的業務模式和產品組合。 - 機會成本： 未能把握氣候變遷所帶來的機會，(EX：可再生能源和綠建築項目)，可能影響公司長期競爭力。						
公司應綜合考慮「營運因應策略」和「極端氣候事件對財務的影響」，制定全面的氣候變遷應對計劃，同時不斷監測和調整策略以應對不斷變化的環境。透過氣候友好的實踐，公司亦可以在市場上取得競爭優勢，同時為社會和環境做出積極貢獻。							
- 若颱風或氣候因素影響，工地會視現況調整工序持續施工；編制工期時，計入因強降雨導致停止施工的工期。 - 陸上颱風警報發佈時，要求大樓物管人員提交防颱企劃書，並且做好防颱準備（如：堆置沙包、固定樹木、檢查門窗是否緊閉）。 - 進行災尋，如有異常立即處理，避免後續災害發生。 - 購買天災保險商品，以減少災損衝擊。 - 實施溫室氣體盤查。 - 使用產業鏈廠商之低碳、節能及循環利用產品。							

風險
類別

一、營運因應策略：

極端氣候 (強風 / 豪雨 / 洪水) 發生頻率增加	氣溫變化	海平面上升
- 為配合政府公告之豪大雨假或颱風假，造成工地停工。 - 長時間的暴雨可能導致積水，影響建築進度。 - 對在建工程造成損害，使建築成本增加、營收遞延。 - 營運用地圍籬如因強風倒塌，亦可能對他人財產造成損害。 - 可能影響建築工地，導致損失和延誤。 - 對已售建案、出租資產造成損害，導致售後服務成本增加。	- 極端高溫：極端高溫可能影響工人的工作效率，並且對某些建築材料可能產生不利影響。 - 極端低溫：寒冷的氣溫可能導致建築材料的凍裂，並增加工作風險。	若工地位於沿海地區，海平面上升可能導致洪水和侵蝕，對建築物和基礎設施造成風險。
乾旱	森林火災	風暴潮和海嘯
乾旱可能導致當地水資源短缺，影響建築工地的水供應 (特別是在水泥混凝土製作中)。	若工地位於容易受森林火災影響之地區，建築項目可能受到火災風險。	若工地靠近海岸，風暴潮和海嘯可能對建築物和設施造成嚴重影響。

二、政策變化風險：

政府可能會推動更嚴格的氣候變遷相關法規，影響建築設計和施工標準。

三、建案銷售風險：

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。

四、土地開發風險：

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。

五、營運財務風險：

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。

造成營運成本增加之可能因素有：能源價格 (如：電價) 持續上漲；極端氣候使供應鏈中斷或物資稀缺，導致原物料價格上漲；配合政府法規減碳目標，公司需提高節能減碳產品比例，因此設計綠建築及採購低碳原物料可能造成建築成本上升。

六、勞動安全風險：

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。

七、個人資料風險：

因個人資料外洩，導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。

八、資訊安全風險：

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。

機會
類別

氣候變遷所帶來的機會可以使公司在建築業中發現新的市場、提供更創新的解決方案，以及滿足社會日益增長的氣候需求。

- **再生能源建築項目：**
開發和建造再生能源設施，例如太陽能場、風力發電場，以及整合這些能源系統到建築項目中。
- **節能 and 能效改進：**
提供節能解決方案，包括更有效的絕緣材料、高效的采暖、通風和空調系統，以及智能建築科技的應用。
- **綠建築和認證：**
提供符合綠建築標準的建築設計和建造服務，並協助項目獲得綠建築認證。
氣候友好的建材和技術：研發和應用新型氣候友好的建築材料和技術，例如碳中和材料、可循環再生材料等。
- **水資源管理和水效益設計：**
開發水效益的建築項目，包括雨水收集系統、節水設施，以及水循環和再利用系統。
- **氣候風險評估和諮詢服務：**
提供氣候風險評估和諮詢服務，幫助其他企業評估其氣候風險，提供適應和減緩的建議。
- **可持續城市規劃和設計：**
參與城市可持續發展項目，包括設計氣候友好的城市空間、交通系統和基礎設施。
- **氣候數據分析和監測服務：**
開發或提供氣候數據分析和監測服務，以支援企業和政府機構制定氣候相應的決策。
- **環境資訊系統 (EIS)：**
提供環境資訊系統，以幫助企業和政府機構監測和管理氣候相關的數據，支援可持續發展目標。
- **氣候投資基金項目：**
參與氣候投資基金項目，支援和推動低碳和氣候友好的建築和基建項目。
- 因應經濟型態改變，可能帶來新建工程與環境工程的需求，營收和資產價值增加；積極參與建築零能耗轉型相關補貼措施，淨零能源建築的單價較高，消費者也對此類建築的需求大大增加。
- 發展綠建築及低碳建築，研發建築節能減碳設計，朝建築輕量化、耐久化等方向進行產品設計。推展綠色營造，持續研發節約建材工法。
- 與產業鏈廠商合作發展低碳、節能及循環利用產品。
- 減少紙張使用量、施工所使用節能建築、使用低碳能源、公共部門獎勵辦法增加、成為綠色供應鏈，取得曝光度和得標機率、提升企業聲譽、提升氣候適應能力及緊急應變能力。

風險管理	風險管理最主要之目的是為了在損失發生前，能夠以最經濟、有效的原則，來降低其影響範圍，並且在損失發生後，能以最快速的方式因應，改善不良的影響，以維持企業的穩定收益。在國際局勢和社會經濟環境持續變動下，企業經常面臨許多不確定性的變數，也為企業的經營帶來許多風險的挑戰。有鑑於此，企業風險應自始至終都需進行不間斷的評估與管理，才可使損失降至最低，讓企業獲得應有的利益；其相關評估分析的依據，應該是清楚的認識風險事件、進而了解並予以分析歸類，依客觀的記錄統計，再給予正確的、科學的、系統的、有條理的評估，提供給公司經營管理之決策者，以期能夠明確地瞭解各種風險的影響範圍，進而訂出最佳的管理策略方針，俾使公司能達成風險控制及永續經營之目的。 面對氣候變遷風險的管理作為： 項目風險評估： 在項目啟動階段，進行氣候風險評估，考慮當地氣候條件、地形、水文等因素，以確保對氣候風險有全面的了解。 耐候材料的使用： 採用抗氣候變遷的建築材料，如抗風化的牆材、抗濕的地板材料，以減少氣候變遷可能對建築物的損害。 水務工程設計： 在水務工程中考慮極端天氣事件的發生，採用排水系統、防洪設施等，降低洪水和颱風可能帶來的風險。 緊急應變計劃： 制定緊急應變計劃，包括人員疏散、安全設備檢查、建築物安全措施，以應對可能發生的極端天氣事件。 供應鏈多樣化： 多元化建材和設備供應鏈，避免對單一供應商或地區的依賴，以減輕極端天氣事件對於物資供應的風險。 氣候風險辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度： 本公司將定期（至少每年）執行以下步驟，以識別、評估及管理氣候變遷風險 整合於風險辨識流程： 在風險辨識的會議和工作坊中，將氣候風險辨識作為一項重要議題，確保項目風險管理的全面性。 整合於風險評估工具： 結合氣候風險的評估於風險評估工具中，以獲得專業的風險評估結果，同時應用於項目的風險評估。 整合於風險管理策略： 結合氣候風險管理策略到整體風險管理策略中，確保公司在風險處理上有一致性的方法，包括風險轉移、風險降低和風險接受等策略。 情境分析： 運用氣候變遷情境分析模式（例如 RCP 情境），評估不同氣候變遷情境下對本公司營的影響。 專家諮詢： 必要時，將尋求氣候變遷及營建工程相關領域專家的諮詢意見，以提升評估準確性。 監控和審核： 設立監控和審核機制，以確保氣候風險管理的有效實施，並根據監控結果及時調整管理策略。 培訓與教育： 提供員工風險管理培訓，強調氣候風險管理的重要性，提升員工風險意識和應對能力。 持續改進： 本政策將每年檢討一次，並根據最新的氣候變遷相關法規、技術、市場趨勢及公司營運狀況進行調整與持續改進，以確保其有效性與適用性。 透過整合氣候風險管理於整體風險管理制度中，建設及營造公司可以更全面地應對氣候變遷帶來的風險，同時提高項目的彈性和永續性。
指標和目標	本公司節能減碳、減少廢棄物及與用水之量化管理目標及措施如下： 節能減碳量化管理目標：目標規劃於 2026 年完成溫室氣體盤查作業，未來達成在持續建設營造案量增加狀況下，仍能有效下降碳排放量比例。 減少廢棄物產出及碳總排放量：從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換，減少溫室氣體排放量。藉由營建工法改良、新材料使用等方式，期降低產出廢棄物比例。 因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。本公司為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，期以具體行動與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。 營建工地制定節水計畫，並設立簡易回收水循環措施，儘量減少用水量。 短期目標： - 每年完成前一年溫室氣體盤查清冊及確認排放量總量後，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。 - 由高階主管向董事長匯報營建工法及建材的選用，優先選擇可提供環保證明之建材，設計方向應朝減少建材的耗損為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。 - 減少供應鏈碳排放量：超高層建築模板工程於標準樓層採用鋁製模板，使用比例達 50%。 中長期目標：考慮營業業績成長等因素，期善用各項改善措施，降低每年溫室氣體排放強度 0.1 ~ 1% 為中長期目標。

本公司主要從事建築和營造業務，專注於商業和住宅項目，地點分佈在多個地區。進行情境分析時，考慮到可能發生的氣候變遷相關風險，包括極端天氣事件（颱風、洪水）、氣溫變化和降雨量增加等。												
財務影響	<table><tr><th>參數</th><th>假設</th><th>分析因子</th></tr><tr><td> - 項目地點：考慮不同地區的氣候特徵，分析風險在各地區之間的差異。 - 建築材料：考慮建築材料的耐候性，選用能夠抵禦極端天氣的材料。 - 保險成本：分析因氣候變遷風險增加導致的保險成本變動。 - 應急準備：考慮制定和實施應急計劃的成本，包括培訓、儲備資源等。 </td><td> - 氣候變遷風險持續性：基於氣候變遷模型的假設，評估風險可能的持續性和未來趨勢。 - 市場需求：假設市場對於氣候友好建築的需求增加，公司的品牌形象可能受到積極影響。 </td><td> - 建築損失成本：分析極端天氣事件對於建築項目可能造成的損失，包括修復成本和工程延誤的成本。 - 保險成本：評估由於氣候風險增加導致的保險成本增加。 - 市場競爭力：分析公司對於氣候友好建築的投入，對於市場競爭力的提升可能帶來的機會。 </td></tr><tr><td>主要財務影響</td><td colspan="2"> - 營運成本增加：極端天氣事件可能導致營運成本的增加，包括應急應變成本、修復成本等。 - 資產價值下降：極端天氣事件可能對公司現有建築物和資產價值造成影響，尤其是若受損嚴重。 - 營收波動：風險應對措施的實施和市場需求變化可能導致營收的波動，EX：市場對於環保建築的需求增加可能帶來額外營收。 - 資本支出增加：為提高建築抗氣候變遷的能力，公司可能需要加大投資於建築設計、材料和技術的研發，增加資本支出。 </td></tr></table>			參數	假設	分析因子	- 項目地點：考慮不同地區的氣候特徵，分析風險在各地區之間的差異。 - 建築材料：考慮建築材料的耐候性，選用能夠抵禦極端天氣的材料。 - 保險成本：分析因氣候變遷風險增加導致的保險成本變動。 - 應急準備：考慮制定和實施應急計劃的成本，包括培訓、儲備資源等。	- 氣候變遷風險持續性：基於氣候變遷模型的假設，評估風險可能的持續性和未來趨勢。 - 市場需求：假設市場對於氣候友好建築的需求增加，公司的品牌形象可能受到積極影響。	- 建築損失成本：分析極端天氣事件對於建築項目可能造成的損失，包括修復成本和工程延誤的成本。 - 保險成本：評估由於氣候風險增加導致的保險成本增加。 - 市場競爭力：分析公司對於氣候友好建築的投入，對於市場競爭力的提升可能帶來的機會。	主要財務影響	- 營運成本增加：極端天氣事件可能導致營運成本的增加，包括應急應變成本、修復成本等。 - 資產價值下降：極端天氣事件可能對公司現有建築物和資產價值造成影響，尤其是若受損嚴重。 - 營收波動：風險應對措施的實施和市場需求變化可能導致營收的波動，EX：市場對於環保建築的需求增加可能帶來額外營收。 - 資本支出增加：為提高建築抗氣候變遷的能力，公司可能需要加大投資於建築設計、材料和技術的研發，增加資本支出。	
	參數	假設	分析因子									
	- 項目地點：考慮不同地區的氣候特徵，分析風險在各地區之間的差異。 - 建築材料：考慮建築材料的耐候性，選用能夠抵禦極端天氣的材料。 - 保險成本：分析因氣候變遷風險增加導致的保險成本變動。 - 應急準備：考慮制定和實施應急計劃的成本，包括培訓、儲備資源等。	- 氣候變遷風險持續性：基於氣候變遷模型的假設，評估風險可能的持續性和未來趨勢。 - 市場需求：假設市場對於氣候友好建築的需求增加，公司的品牌形象可能受到積極影響。	- 建築損失成本：分析極端天氣事件對於建築項目可能造成的損失，包括修復成本和工程延誤的成本。 - 保險成本：評估由於氣候風險增加導致的保險成本增加。 - 市場競爭力：分析公司對於氣候友好建築的投入，對於市場競爭力的提升可能帶來的機會。									
主要財務影響	- 營運成本增加：極端天氣事件可能導致營運成本的增加，包括應急應變成本、修復成本等。 - 資產價值下降：極端天氣事件可能對公司現有建築物和資產價值造成影響，尤其是若受損嚴重。 - 營收波動：風險應對措施的實施和市場需求變化可能導致營收的波動，EX：市場對於環保建築的需求增加可能帶來額外營收。 - 資本支出增加：為提高建築抗氣候變遷的能力，公司可能需要加大投資於建築設計、材料和技術的研發，增加資本支出。											
透過情境分析，公司可以更全面地了解可能面臨的氣候變遷相關風險，同時制定相應的因應策略，提高對於風險的韌性和應對能力。												
碳定價基礎	內部碳定價是一種企業內部實施的策略，目的是將二氧化碳和其他溫室氣體排放的社會成本納入企業的內部決策過程中，以鼓勵更可持續的經營和減少碳足跡。價格制定的基礎可以考慮以下因素：											
	1. 社會成本估算： 基礎可以建立在對二氧化碳排放的社會成本估算上，包括氣候變遷和環境衛生方面的外部成本。											
	2. 內部成本評估： 考慮內部成本，即碳排放對公司內部營運的實際成本影響。包括能源成本、產品生產成本、供應鏈風險等。											
	3. 行業標準和最佳實踐： 查看相應行業的標準和最佳實踐。部分行業可能已制定碳排放之價格，或者存在共享的標準，可作為價格制定的參考。											
溫室氣體盤查計畫	4. 科技進步和低碳投資： 考慮企業進行低碳技術升級和可持續投資的成本。這些投資可能使企業更環保，同時在碳定價下更具競爭力。											
	5. 公司內部目標： 公司的環保和永續目標也是碳定價的考慮因素。公司可能希望達到特定的碳中和目標，碳定價可以作為實現這些目標的一種手段。											
	6. 政策和法規： 考慮當地和全球的政策和法規。一些地區可能已經實施了碳價格，或者正在制定相關法律法規，這可能影響企業的碳定價策略。											
	在確定基礎後，企業可以制定碳價格並將其納入營運和投資決策中。這有助於內部實施綠色經營策略，同時提高企業的環保形象。在實施過程中，企業還應該不斷監測碳價格基礎的變化，以確保其仍然符合現實情況。											

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，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。



CHAPTER 2

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

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。

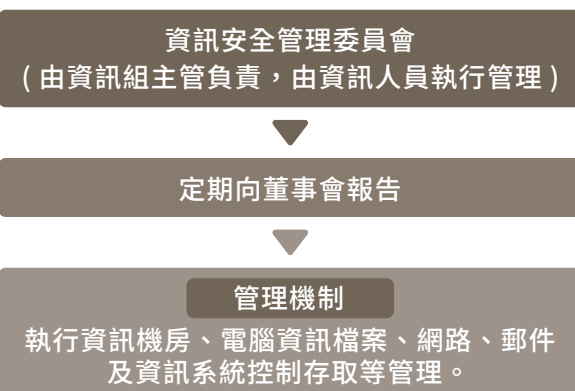
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	73	19	20	2	15	1.23
財物 (原物料)	國內	194	78	148	85	83	18.87
工程 (建築與設備)	國內	64	3	46	13	227	79.90
總計		331	100	214	100	325	100

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。

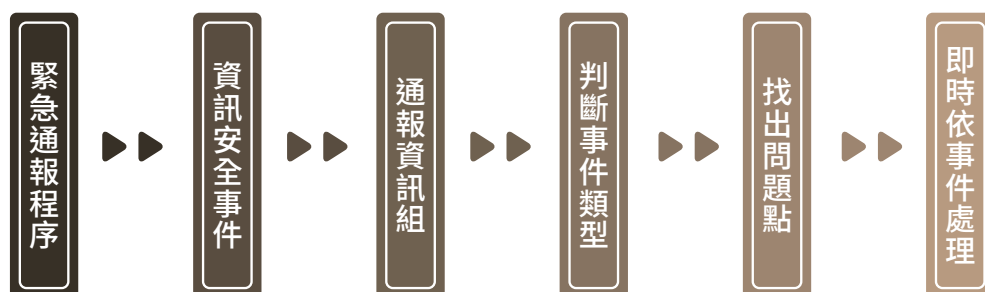
藉由各階段安全與品質的控管，2024 年我們沒有發生違反「產品與服務安全資訊標示與行銷法規」、「行銷推廣相關法規」被裁罰事項。

・資訊安全風險管理架構・



資訊安全政策	
資訊安全之目標	建立安全及可信賴之電腦化作業環境，確保本公司資料、系統、設備及網路安全，保障公司利益及各單位資訊系統之永續運作。
資訊安全之範圍	1. 人員管理及資訊安全教育訓練。 2. 作業系統安全管理。 3. 網路安全管理。 4. 系統存取管制。 5. 系統維護安全管理。 6. 資訊資產安全管理。 7. 實體及環境安全管理。 8. 資訊系統永續運作計畫管理。 9. 資訊安全稽核。
資訊安全的原則及標準	1. 定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，包括資訊安全政策、資訊安全法令規定、資訊安全作業程序、以及如何正確使用資訊科技設施等，促使員工瞭解資訊安全的重要性，各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識，並遵守資訊安全規定。 2. 為預防資訊系統及檔案受電腦病毒感染，對於電腦病毒採取偵測及防範措施，對入侵及惡意攻擊建立主動式入侵偵測系統，以確保電腦資料安全之要求。 3. 為預防本公司遭遇天災或人為之重大事件，將造成重要資訊資產及關鍵性業務或資訊系統等中斷，建立資訊系統永續運作規劃之政策。
員工應遵守之相關規定	1. 資訊帳號申請及異動，須填寫「資訊帳號及權限申請（異動）表」，送交資訊組辦理。 2. 電腦資料及設備，不得任意破壞、外借或不正當修改，以維護資訊安全。 3. 禁止使用非法或無授權之軟體。 4. 電腦作業結束或長時間不使用時，應登出或關機，以免資料機密外洩，或為他人所破壞。 5. 電腦設備之擺放位置，除以方便為原則外，應遠離茶水或潮溼地點，以保障設備安全。 6. 電腦使用者離職或職務異動時，由資訊組衡量資料相關性作適當處置。 7. 電腦設備無法正常作業時，使用者應立即通知資訊組檢查或維修。

管理方案	
防火牆	建立設定連線安全規則。
使用者上網控管機制	1. 管制使用者上網行為，限制訪問特定非工作相關網站。 2. 自動過濾使用者上網可能連結到有惡意病毒或程式之網站。
防毒軟體	全電腦設備安裝防毒軟體，病毒碼採自動更新，降低病毒感染風險。
作業系統	作業系統應採自動更新，以維持系統安全性。
郵件安全管控	1. 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 2. 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
資料定期備份作業	公司資訊每日鏡像備份，每週完整備份，每八週異地備份。
重要檔案上傳伺服器	重要檔案儲存於網路資料夾，保存於伺服器，並定期備份。



・ 客戶滿意度 / 客戶隱私 ・

本公司之業務部與工務部同心協力以達成客戶的要求為首要目標。我們不斷追求客戶滿意度、持續創新，秉持你家就是我家之服務至上精神，以最高品質與最好服務，完善每一處營建工程服務，用心聆聽客戶意見；極力修繕，將衝突轉化為善意的交流，用專業能力及積極態度去處理，找出最佳解決方案，期望能全面滿足顧客，以提升客戶滿意度，建立起最好口碑與信賴感，於 2024 年客戶售後服務滿意度分數為：平均 9.7 分（滿分 10 分）。

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 2024 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：

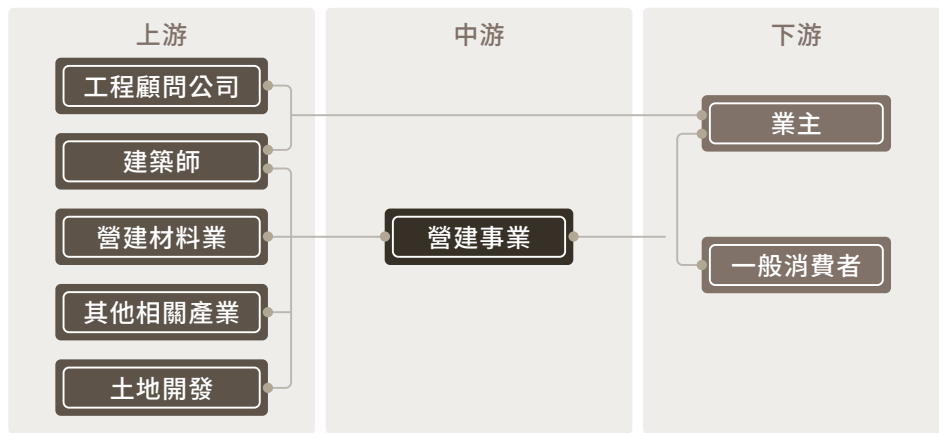
在營造過程中提供基樁工程、模板組合、鷹架組合、鋼筋綁紮、圬工等相關專業工程業。

下游產業

銀行、保險、仲介、代銷、室內設計裝潢、地政等。

上、中、下游供應鏈圖

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，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，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。

2024 年度報導期間無評鑑新供應商；且針對既有供應商進行 34 家廠商評核，皆無因生產品質、延遲交貨而列入暫緩交易，也無對環境有重大或潛在衝擊之供應商，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。

詳細資訊請參酌公司
供應商管理規範



CHAPTER 3

永續環境管理

專欄：鋁合金系統模板 初體驗

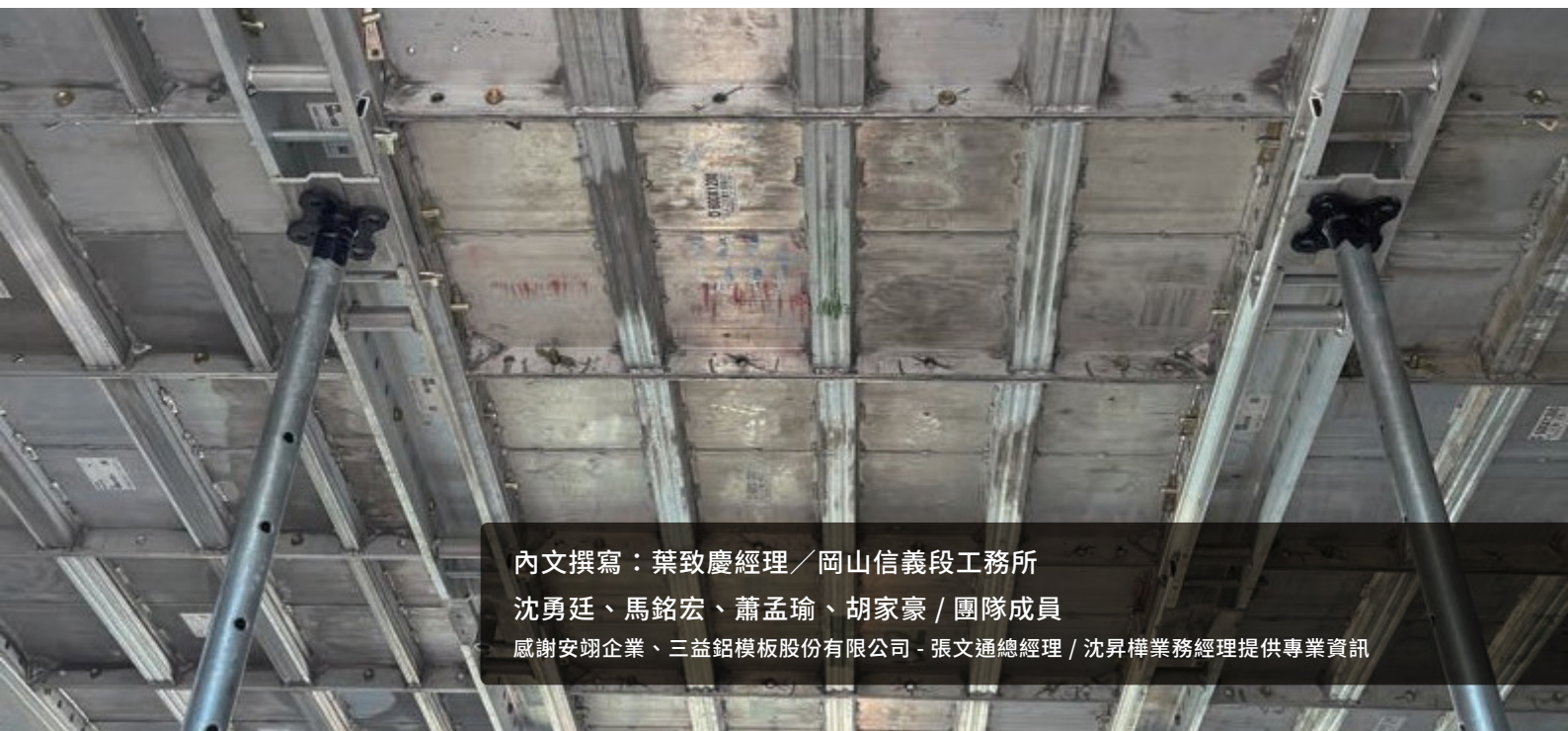
3.1 物料管理

3.2 節能減碳

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

・專欄：鋁合金系統模板 初體驗・



內文撰寫：葉致慶經理／岡山信義段工務所

沈勇廷、馬銘宏、蕭孟瑜、胡家豪 / 團隊成員

感謝安翊企業、三益鋁模板股份有限公司 - 張文通總經理 / 沈昇樺業務經理提供專業資訊

隆大營建於 2021 年就開始評估鋁系統模板的可行性，著眼於對營建工地可能帶來的效益，如今於鳳凰信義案已看到初步成果。鋁模板作為一種新興的建築模板材料及工法，其環保性和永續性備受關注。本文在實務上探討鋁模板在集合住宅施工應用，以及它帶來的環保效益。

「全球最大碳排來源：蓋房子、住宅使用耗能」

第 26 屆聯合國氣候大會 COP26 座談會提出全球目前主要碳排來自於營建業，佔比高達 37%。

營建業為重大的碳排放行業，面臨「2050 淨零碳排」目標承擔著巨大的壓力。因此，我們迫切需要尋找更環保、更可符合「永續」的建築材料、技術及工法。

鋁模板使用效益：

- **100-300 次重複使用：**
鋁模板具有耐用性和抗腐蝕性，能夠長期使用而不失效，減少了頻繁更換模板所產生的廢棄物量。
- **減少 90% 施工廢棄物：**
施工完成面平整，大量減少泥作、打石及木模廢棄物量。
- **100% 回收性：**
鋁模板可使用回收的鋁合金製成，因此在使用結束後可以回收再利用，降低了對新原料的需求，有助於減少對自然資源的消耗。
- **節能施工：**
鋁模板為系統化施工，現場無需要裁剪模板及重機具吊掛，並可降低技術性工人的需求。
- **拆模後混凝土表面效果好：**
鋁合金模板拆模後，混凝土表面質量平整光潔，基本上可達到飾面施工要求，可大幅節省泥作費用，及施工人力與工期。
- **標準、通用性強：**
鋁合金模板規格多，可根據項目採用不同規格板材拼裝；使用過的模板改建新的建築物時，只需更換 30-40% 左右的非標準板，可降低費用。
- **使用鋁模板可以提升公司 ESG 的績效：**
鋁模板的環保特性，有助於促進低碳建築的實踐，走向永續建築的目標。

・「鋁模板工法」對比「木模板 + 泥作工法」碳排評估和檢討・

目前鳳凰信義案協力廠商 - 三益鋁模板 / 安翊企業，為了因應台灣淨零碳排的目標，向內政部申請綠色工法，目前已通過第二階段審核。綠色工法比的是：「顯著減少相關施工活動之溫室氣體排放」。

鋁合金模板强度高，組立完成後精準度可以達到毫米，拆模後的混凝土表面平整，水平與單層垂直誤差在 3mm 以內。脫模後的結構面僅需批土整平即可。改變了傳統木模工法，需倚賴打石及水泥粉刷來調整誤差，並減少因補厚衍生的浮空和白華的後遺症，降低廢棄物及縮短工期。結構精準也可以改變傳統施工工序，讓窗戶和裝修工程可以緊跟著結構進度提早進場施工，有效縮短全案工期。

鋁合金模板耐用度很高，以鋁合金系統模板為例，耐用次數可以超過 100 次，專案結束鋁合金模板經過整理之後，約有 50-70% 的鋁合金模板可以移轉至下一個專案使用，若鋁合金系統模板達耐用次數，材料可 100% 回收煉製成鋁錠，經鋁擠型廠抽料，再加工成全新的鋁合金模板，(目前國內已有生產鋁合金模板的廠商) 資源 100% 循環利用。而傳統木模板使用 6 次左右，就成為廢棄物，資源使用效益低，廢棄木模板沾黏水泥，不易再利用，通常是進焚化爐或養豬戶焚燒處理，焚燒每平方米的廢棄木模板產生 12 公斤的 CO₂。

鋁模工法的特色：

- ・ 一棟建築物僅需一套主體鋁模板就可完成。(樓層續接板 / 支撐頭需兩套)
- ・ 支撐頭特殊設計降低傳統木模棚架坍塌的風險。
- ・ 全板下作業，降低人員墜落風險。
- ・ 支撐間距設定為 120 公分 / 支，模下工作空間、動線寬敞。
- ・ 鋁模系統經結構計算，在混凝土強度達 2,000psi 即可進行樑底 / 樑側 / 底板 拆卸並翻用。
- ・ 支撐頭跟可調式鋼管於拆模時留置原地，無須拆下再回撐。
- ・ 電梯井及樓梯開口扶手欄杆等安全防護設施，隨模板施作逐層往上設置。



模板支撐頭組裝完成



支撐頭設計

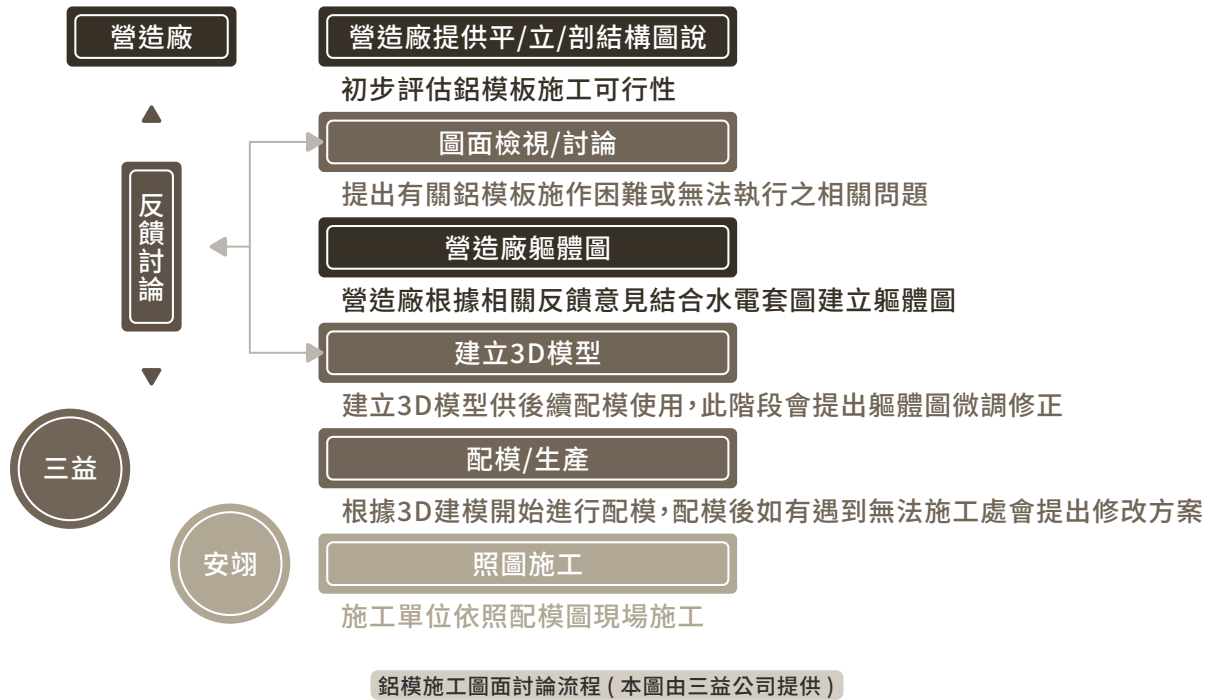


模板卸除後、
支撐頭留在原地



傳料口回封

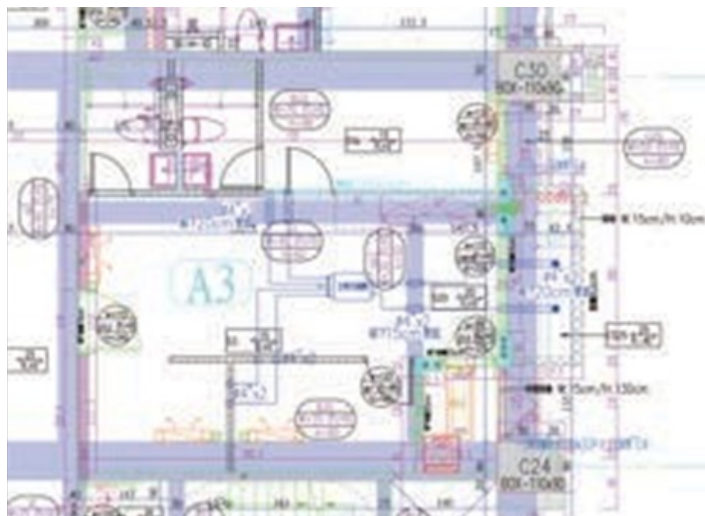
鋁模板工法導入面臨的挑戰



我們將鋁模板工法想像成拼圖的組成並分成三個階段：

• 第一階段 - 拼圖模型：軀體圖 / 現場施工圖繪製

設計單位與營造商要有充分溝通，先降低不適用於本工法的設計，如線板造型、特殊造型樑、複雜外觀設計等，進而可以其他工法搭配，如預鑄陽台、GRC、鋁包板、金屬建材等，在建築外觀複雜度、本工法施工難度、工期、與品質、造價多方面，取得協調平衡。一份完整的軀體圖須要討論：整磁計劃、水電配置、鋼筋配置、樓板降板、開窗收尾及特殊材料使用（制震器、整體衛浴、特殊鋁窗等），有別於目前工地現況，鋁模板作業需於施工前六個月提出軀體圖，以供系統商配置與生產該案所需之模板。



隆大營建鳳凰信義案 A3 戶軀體圖

• 第二階段 - 拼圖製作：配模圖 / 生產圖繪製

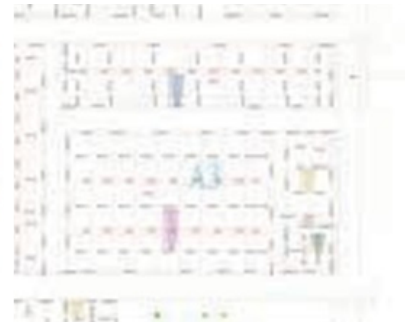
專業系統商將根據專業營造廠所提出之軀體圖建構配模圖，配模圖完成後將根據模板孔位及規劃建置生產圖，生產圖完成進入模板加工生產。



牆模配模圖



樑模配模圖



板模配模圖

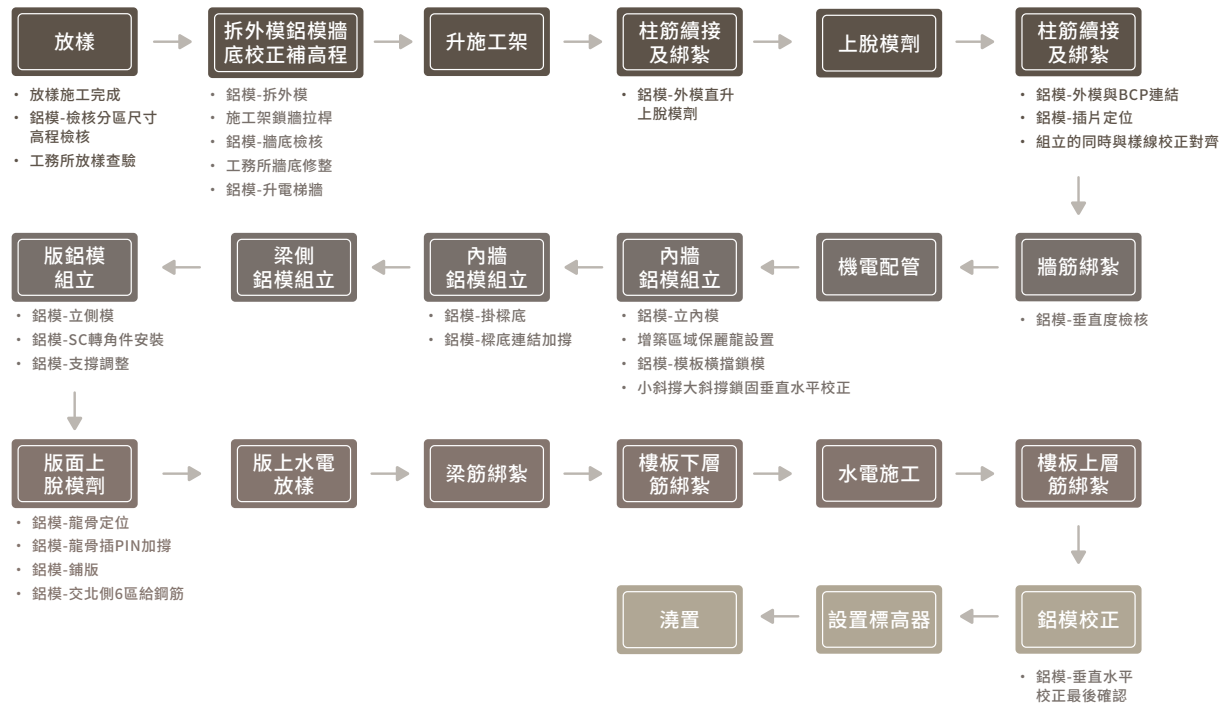
• 第三階段 - 拼圖組裝：現場組裝

現場施作人員根據配模圖，進行來料模板清點，並開始安裝。鋁模板安裝使用拉片做牆間距的控制並使用插銷跟插片做固結。台灣建築物外飾材主要為貼磚，對於外表平整度要求度高，因此組裝過程需要設立多個檢核點，並落實模板校正確保達到千分之二精度。



進口鋁模板來料現況

鋁模板施工流程



由上述 3 階段可見，營造廠所提供之軀體圖為鋁模板工法的火車頭，有別於傳統木模板，無法於施工過程中進行軀體更改，一但鋁模板進入生產階段，所有因變更將增加成本支出。因此對於營造業第一個挑戰就是圖說的確定與彙整。

(編註：以往台灣鋁合金模板都從外國進口，現在國內已有多家製造生產，配合較方便，成本也可降低。)

鋁模板成本效益：

鋁模板與木模板直接對比單價較高，但間接減少泥作介面的施做，減少工種與工人，節省隱形成本支出，且工期掌控度高。其他間接成本如內牆批土費用、水電鑽孔作業、放樣精度、板下外模震動器，也需要在鋁模板執行方案編列費用。鋁模板施做精度高，連帶使其其他工班的施工品質也會提升，如油漆工程。

1. 直接成本

樽節成本	對應支出	備註
免除內外牆打底粉刷工料	內牆批黑土	
防水材質耗損降低		D-0599 個案申請
營建廢棄物產量非常低		2023 申請中
ABRI 低碳工法，碳稅節約		
精準度提高，打石修整費用降低	放樣基準線精度要求提高	
機電放樣單純化，降低誤差因素	機電包商增加鑽孔作業	
下收縫工法，免用水泥砂補縫	版下須施作外模震動器 x4	

2. 品質提升



鳳凰信義案執行成果 < 隆大營建 走在最前面 >



鳳凰信義案現況

鳳凰信義案

鋁模施做範圍 ● 2F-14F(含屋突) 模板施工面積：85,000 平方公尺
使用鋁模板數量 ● 5,500 平方公尺鋁模板

產生效益			
CO ₂ 減量 (CO ₂ kg/m ²)	粉刷材料減量	事業廢棄物減量	垃圾管道設置
減少約 60 萬噸	減少 48,000 平方公尺粉刷	節省 1,100 噸廢棄物	無
約 0.6 座大安森林公園	節省 1,700 噸粉刷材料	對比：鳳凰頌完工 廢棄物：1,704 噸	節省設置費用與 後續拆架泥作修補時間
減碳比約 46%	節省 170 噸粉刷廢棄物	鳳凰信義至 10F 為 180 噸 預計至完工約 600 噸	

建築事業處專案團隊在 2021 年開始進行「鋁模板應用於工地實作可行性評估」，由郭漢龍董事帶隊參訪安翊 / 三益施工工地，2021 參訪雙喜營造【廣慈博愛社宅 C 標】，並在隔年 2022 年參訪台南安賀建設【曉新營案】全 RC 建築後，更加確認其工法 SRC 建築可行性，並與決定直接貼樓梯地磚、不設置垃圾管道等重要決定，整案工地外牆垂直平整度、現場整潔度、穩定出工等均達到本公司期望值，因此於同年與安翊企業 (股) 公司簽訂合約，正式啟動鋁模板工法。(時下為大高雄地區第一個集合住宅鋁模案)



2021 參訪雙喜營造廣慈社宅 C 標工地

實務工作歷程

鋁模板參訪過程中，其系統商常提起鋁模板軀體圖之重要性，因此在公司決議使用鋁模板後，積極籌組鋁模板小組，最後小組人員由陳俊源副總經理主持、吳煜斌協理督導、葉致慶經理、沈勇廷襄理、馬銘宏主任、蕭孟瑜副主任、胡家豪工程師執行，從 2022 年 4 月開始提供圖面給系統商評估至 2022 年 12 月系統商完成配模圖說，歷時 8 個月將鋁模前置階段完成，工作里程碑如下：

時間	項目類別	內容簡述
1 月	圖面檢討	隆大內部檢討圖說
4 月	協調會議	工務所於樣品施做前與各介面包商進行溝通協調 (水電 / 鋼筋 / 鋁模)
4 月	圖面提供	工務所提供圖面 (水電未套圖)
5 月	樣品施做	第一次樣品施做 (混凝土測試) 並將樣品缺失做檢討
6 月	樣品施做	第二次樣品施做 (門窗企口施做 / 更改外模震動器 / 防水 / 貼磚)
6 月	合約簽訂	合約簽訂完成
7 月 - 9 月	圖面檢討	原圖面檢討鋁模施工 (水電未套圖) 溝通與檢討
10 月	圖面提供	工務所提供 2F-9F 軀體圖說 (修正配合機電擴樑增築 / 門窗尺寸圖 / 收尾方式)
10 月 7 日	圖面檢討	軀體圖說第一次討論
10 月 20 日	圖面檢討	軀體圖說第二次討論
10 月 24 日	圖面檢討	樓梯圖檢討 (配合地磚預退)
10 月	圖面檢討	三益針對樑下與柱旁提出修正方案
10 月	圖面檢討	工務所提出樑下 / 柱旁可修正與無法修正之位置
11 月 11 日	圖面檢討	軀體圖說第三次討論
11 月	圖面提供	工務所更新軀體圖 2F-12F
12 月 27 日	圖面檢討	三益提供 3D 軀體圖與配模圖說

樣品施作與各項試驗

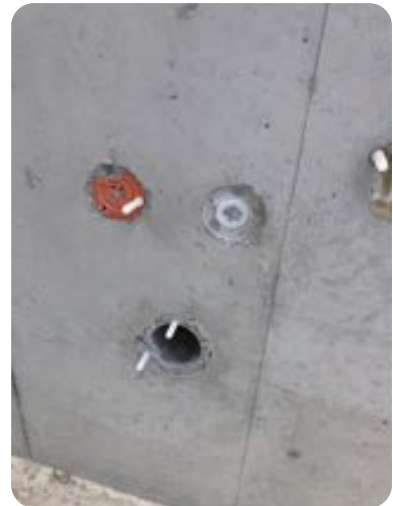
本案為隆大營建第一次挑戰鋁模，因此在施作之前與系統商透過樣品檢討施工介面與細部收頭，如水電套管箱體埋置、鋼筋綁紮、混凝土澆置搗築、內企口墩座，窗框安裝、磁磚黏貼、窗戶洩水坡度 + 矽利康收縫、油漆施做、及拉拔測試。樣品施做過程完工效果，確認鋁模工法可行性，並透過磁磚拉拔測試消除裸貼磁磚疑慮。(拉力值達 10~12 Kg/cm²)



拆模後完成面



試體施做



水電施做



企口施座 + 窗戶安裝



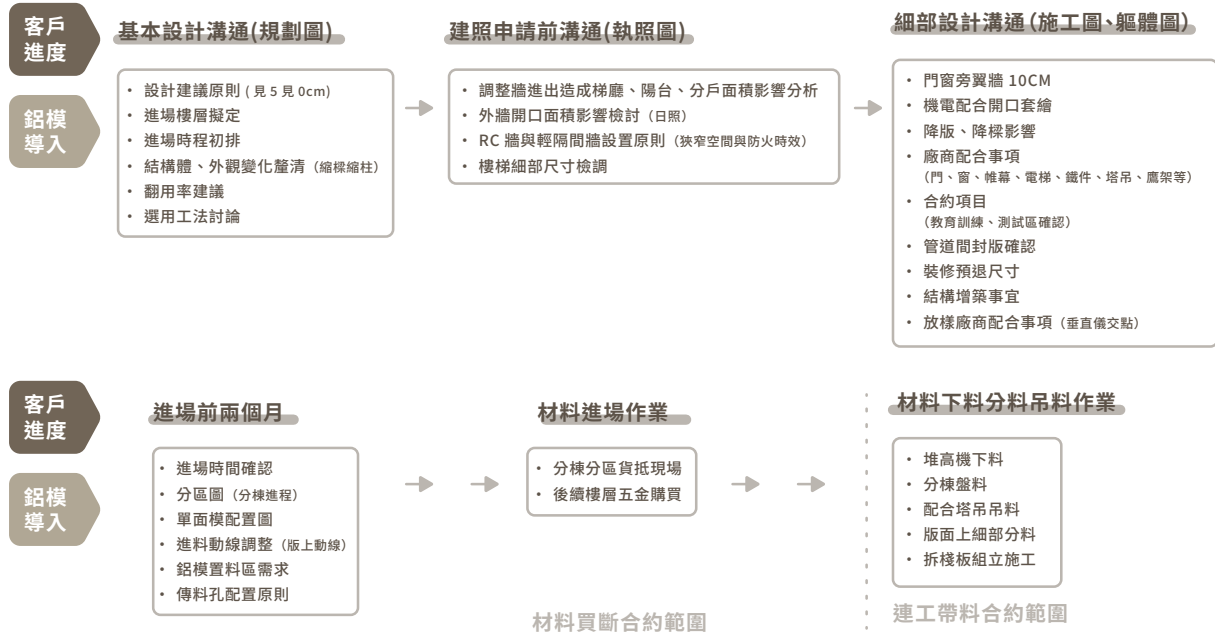
洩水坡度 + 矽利康收縫



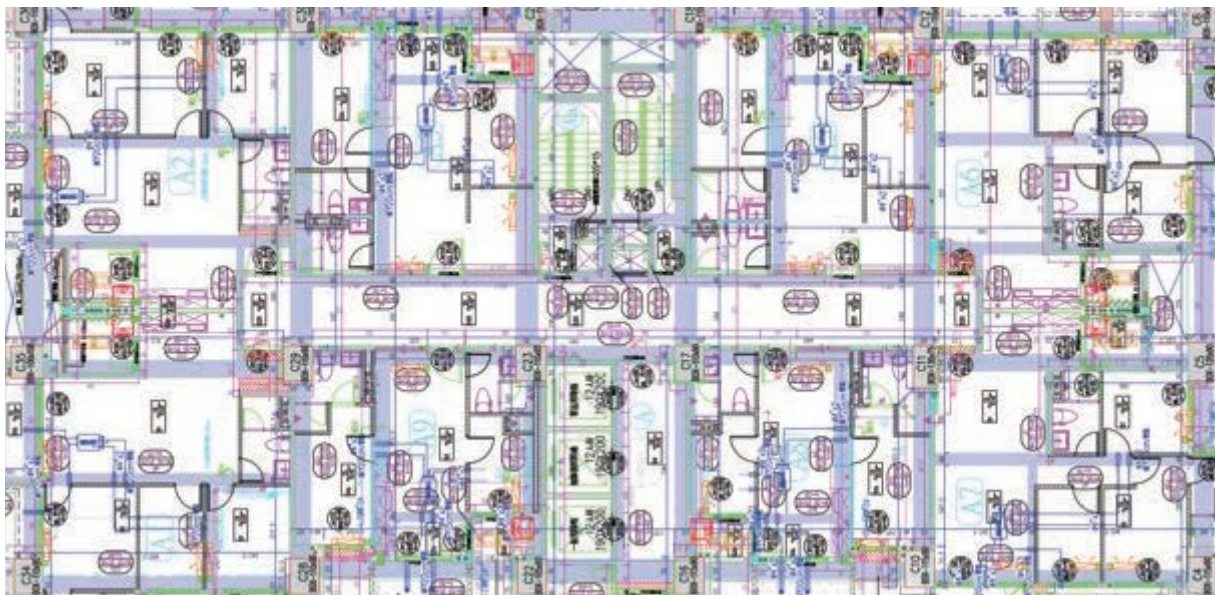
拉拔測試

軀體圖檢討

鋁模板軀體圖討論是從外飾材回推至結構體，因此除了討論外飾材收頭，還須將內飾材討論併入檢討才算完成。除此之外，還要將水電管路套繪至軀體圖，檢討擴樑、擴柱及牆板厚度，並請機電沈勇廷襄理在有限時間內完成使命。鋁模板工法靠插銷插片做固結，因此在模板設計上有模矩尺寸及最小空間的限制，因此在討論軀體時，需要做結構尺寸的修改微調。



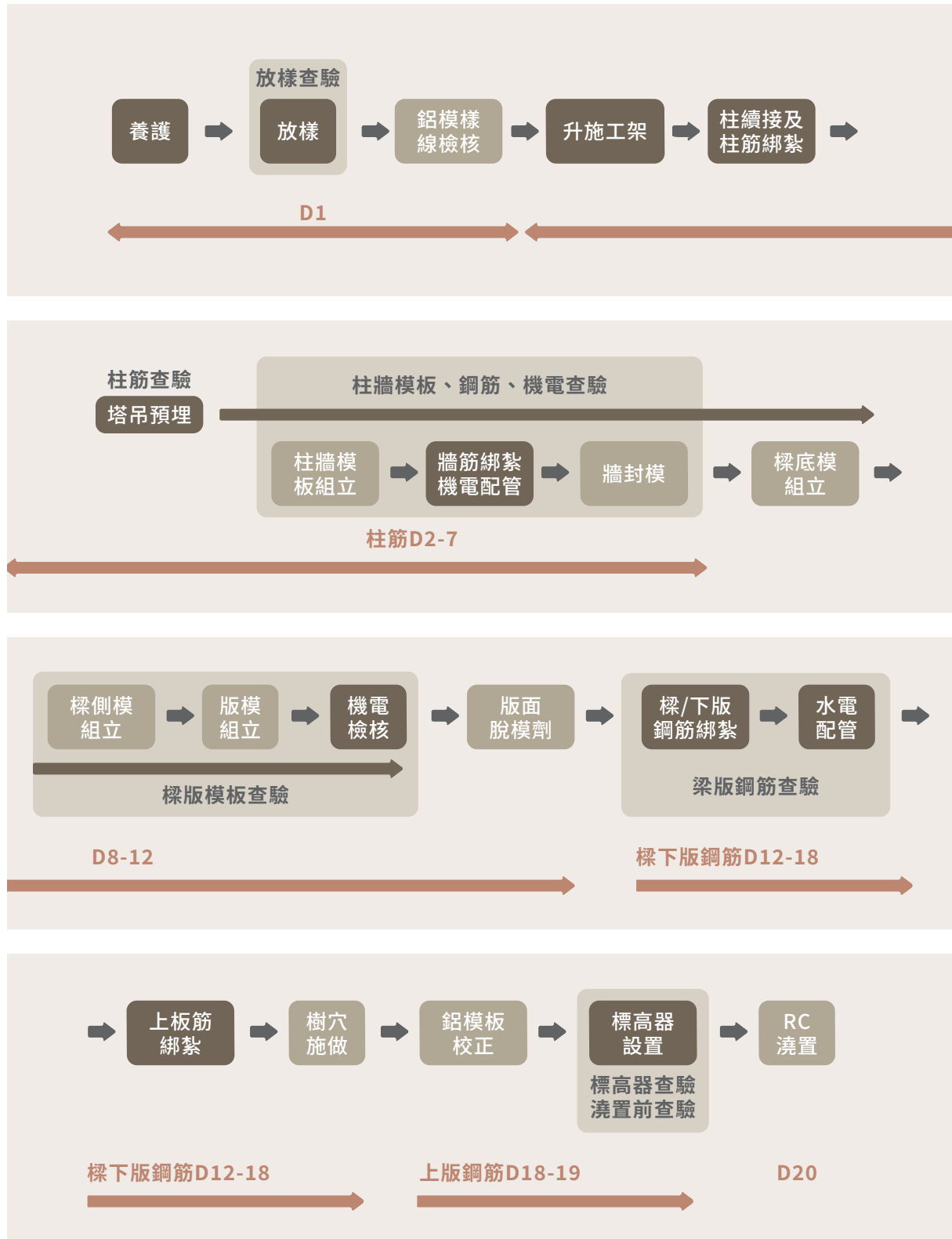
鳳凰信義案因取得建照後才決議使用鋁模板工法，因此許多條件已受限制，透過蕭孟瑜副主任與系統商討論整合，最後產生 9 張機電增築剖面圖共 6 處、4 張開口剖面詳圖，21 張各陽台及窗戶開口剖面詳圖，8 張各玄關門增築剖面圖，系統商透過以上剖面圖能對整體結構更清楚，而避免在模板設計上發生錯誤。



鳳凰信義軀體圖及剖面位置

現場施工

案起始層 (二樓) 因結構體複雜與天候因素影響起步較慢，但在工地同仁加緊現場督導協調下，目前鳳凰信義案平均工期為 20 天，流程圖如下：



水電工程



水電放樣



水電查驗



水電定位



水電盒架設



水電盒查驗



水電配管完成

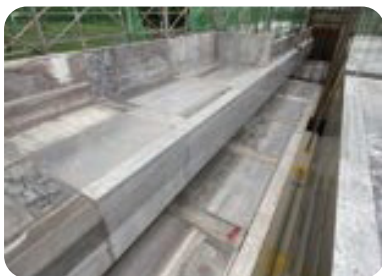
鋁模組立



頂板組裝



封模完成



外露樑組裝



外露樑組裝



樓梯組裝

樓板組立及水電預埋盒鎖固完成



灌漿作業



水電 / 鋼筋查驗



水電查驗水電查驗



混凝土澆置粉光完成



外模震動器



即時監控澆置狀況



二次施作台度灌漿

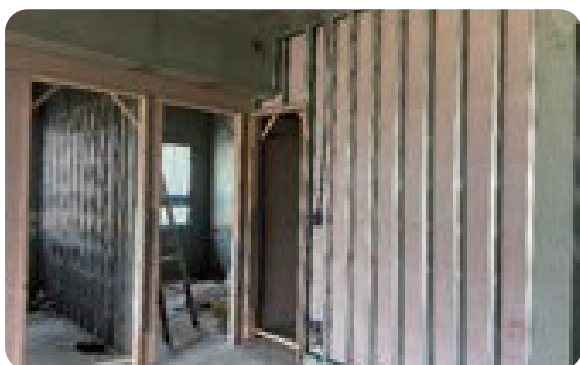
除此之外，目前鋁模施工進度已至 11 樓，其他介面工班可全面展開其工作，顯現出減少泥做介面之施工優勢。



窗戶安裝



防水施作



輕隔間施作



壁磚裸貼



止水墩座施作



樓梯完成面



內部教育訓練



內部教育訓練現場觀摩

鳳凰信義案 - 鋁合金模板優劣勢比較表		
	優點	缺點
施作工期	模板施作工程僅 8 天就可以交版，但後續校正所需時間長	水電 / 鋼筋需搭配
現場清潔度	工地清潔度高符合公司整理整頓之要點	無
動線	模板支撐點少、動線佳	無
拆模	單元分解拆模速度快	轉角處容易造成崩角
完成面平整度	陽角及陰角成型度佳 完成面平整可直接油漆批土與裸貼磁磚	鋁模材料不可分割太小，容易造成進出面
門窗框施作	窗框一次成形，無須吊線 尺寸無誤後即可安裝鋁框	窗框企口容易崩角
混凝土灌漿	模板結構性強，一次到標底	容易造成水傷及氣孔
水電管線	使用拉片，不易鑽破管線不易出現	工序較繁瑣
輕隔間施作	準確度極高	無工差調整可行性
勞安衛相關問題	全版下作業，不易造成人員墜落 模板安全防護設備佳 臨時開口較易鎖固	

現場施工

- 經歷本次鋁模工程，感受到未來在「施工規劃」方面更顯得很重要性，現場可依圖面達到施工準確度高達 95% 以上。
- 鋁模板的施作過程快，模體强度高，必須落實每一個節點巡檢，以達灌漿完成面精準度，有別於傳統工班，鋁模板除了施作人員，協力廠商配置管理人員，密切與工務所進行介面協調，及施工品質檢核。
- 鋁模施工精準度高，進而促使其他工種的施工精度也提升；除此之外，其他工班工序也須如期配合達到最佳狀況，以免有所延誤造成缺失。

結語

鋁模板不僅為我們帶來了更快速、更高效、更環保的方案，也提升了傳統建築施工管理的觀念。鋁模板本身不僅材質堅固，而且安裝速度快，穩定施工進度，同時還能確保建築結構的高質量。

鋁模板不僅耐用性高，而且能夠重複使用多次，它可以在不同項目中持續發揮作用，從而減少資源浪費。鋁模板使用可回收的鋁合金材料製成，替代木模，可以減少污染地球的營建廢棄物，緩和對森林資源的消耗，促進達成永續發展的目標。

環境部環境管理署於 2025 年開始徵碳費，未來營造業將面臨不同成本結構。由鳳凰信義案，我們可以看出鋁模板未來將帶給營造業直接與間接的效益。

隆大已走過 40 年，一直以來在各級領導的感召下，全體員工都能深深體認到「永續經營」的重要意義，導入綠色永續環保材料與工法，提昇工程管理品質，是我輩工程人，最直接最紮實的體驗。



3.1 物料管理

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造永續的生存環境。

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
水泥	包	不可再生	40,557	41,000	57,339
預拌混凝土	M3	不可再生	66,115	62,000	41,548
鋼筋材料	T	不可再生	18,810	19,000	6,825.11
砂	M3	不可再生	5,921	6,100	11,255

3.2 節能減碳

本公司 2024 年能源及碳排放量較前一年度增加，主要係因 2023 年工案多數為結構階段，而 2024 年為結構與裝修階段；且 2024 年工案較 2023 年增加，營收亦同步增加，因此單位營收之能源強度及碳排放量反而較前一年度下降。

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度／年	606,447	600,213	902,248
	GJ	2,183.21	2,160.77	3,248.09
汽油使用量	L／年	13,224.90	10,333.70	3,961.10
	GJ	431.60	337.47	126.19
能源總消耗量	GJ	2,614.81	2,498.24	3,374.28
組織特定度量值	百萬營收	4,714	4,366	6,251
能源強度	GJ／百萬營收	0.5547	0.5723	0.5398

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 2022 年與 2023 年之汽油熱值換算係數，係依據經濟部能源署公布之「能源產品單位熱值表」進行計算，汽油 7,800 kcal/L。
3. 2024 年汽油熱值係數，來源於環境部於 2024 年公布之汽油熱值，汽油 7,609 kcal/L；1 kcal=4.1868KJ。
4. 資訊重編：內部策略討論，調整能源強度計算基礎。

• 節能減碳 •

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。報導期間本公司減少能源消耗的具體行動方案如下：

- 建案工地採用可以重複使用之鋁模板灌漿。
- 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：

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%。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	31.19	24.36	9.11
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	308.68	297.11	427.67
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e)	339.87	321.46	436.77
組織特定度量值 (百萬營收)	4,714	4,366	6,251
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.0721	0.0736	0.0699

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，排碳係數依經濟部能源署最新公告數據 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署公告之電力排碳係數，2022 年及 2023 年電力排碳係數 = 0.495 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排碳係數 = 0.474 kgCO₂e/kWh。
5. 資訊重編：內部策略討論，調整溫室氣體排放強度計算基礎。

3.3 水資源管理

· 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中低風險 (Low – Medium)；取水來自曾文水庫。本公司為強化水資源管理與策略，透過下列管理作為，將可利用之水資源發揮更大之效益。

- 追求用水效率極大化
- 提升上下游價值鏈對水資源之重視與節約
- 策訂節水目標，定期檢視以達節水目標
- 持續推動各項節水方案，落實節水成效
- 透過日常管理及巡檢，發掘可行節水措施
- 推動水資源教育，提升利害關係人用水素養
- 宣導節約用水

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，近三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	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	8.517	7.642	18.884
排水量 (百萬公升)	8.517	7.642	18.884
耗水量 (百萬公升)	0	0	0
組織特定度量值 (百萬營收)	4,714	4,366	6,251
用水密度	0.0018	0.0018	0.0030

註：

1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
3. 由於本公司 2024 年的工案量較多，故取水量、排水量相較往年來的高。
4. 資訊重編：內部策略討論，調整用水密度計算基礎。

3.4 廢棄物管理

· 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，利用鋁模板重複使用以減少廢棄物的產生。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第三方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。

隆大廢棄物及處理方式如下：

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢棄土	非有害	17,709.02	其他處置作業



CHAPTER 4

感動創造價值

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

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：

2024 年員工人數概況						
據點	性別	年齡	契約類型			
			勞雇合約		勞雇類型	
			正職	臨時	全職	兼職
台灣	女性	未滿 30 歲	6	0	6	0
		30-50 歲	13	0	13	0
		超過 50 歲	12	0	12	0
	男性	未滿 30 歲	14	0	14	0
		30-50 歲	26	0	26	0
		超過 50 歲	26	0	26	0

註：

1. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 全職：每日工作時數 8 小時之員工。
6. 兼職：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
7. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
8. 本表計算採用人數 / 全時等量法。

2024 年非員工工作者人數概況		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	9 人
工地人員註	承攬	180,525 人

註：工地人員因每日工種、工班不同，進場人數有所差異。

本公司協理級以上為高階主管，雇用當地居民為之的比例：臺灣地區 100%。

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		超過 50 歲	7	7	7
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	1	1	1
高階主管總計			10	10	10
非高階主管	男性	未滿 30 歲	12	11	14
		30-50 歲	31	29	24
		超過 50 歲	14	17	19
	女性	未滿 30 歲	2	6	6
		30-50 歲	18	15	13
		超過 50 歲	10	11	11
非高階主管總計			87	89	87
總計			97	99	97

本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，以確保人才聘用的平等性與多元性。另因目前公司無足額聘用身心障礙者，依相關規定已依法每月繳納代金，以符合法規要求。

近三年多元族群員工的聘用狀況如下：

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	1	0	0
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	0	0	0

・新進離職情形・

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	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 (%)
未滿 30 歲	7	7.22	2	2.06	1	1.01	3	3.03	2	2.06	2	2.06
30-50 歲	2	2.06	4	4.12	2	2.02	0	-	0	-	0	-
超過 50 歲	1	1.03	0	-	2	2.02	0	-	1	1.03	1	1.03
合計新進人數	16				8				6			
員工總人數	97				99				97			
總新進率 (%)	16.49				8.08				6.19			

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	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	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 (%)
未滿 30 歲	3	3.09	2	2.06	1	1.01	0	-	0	-	1	1.03
30-50 歲	4	4.12	3	3.09	2	2.02	1	1.01	1	1.03	2	2.06
超過 50 歲	2	2.06	0	-	1	1.01	1	1.01	3	3.09	1	1.03
合計離職人數	14				6				8			
員工總人數	97				99				97			
總離職率 (%)	14.43				6.06				8.25			

註：

1. 本公司離職員工的類別為：退休、辭職、免職。2024 年男：退休 2 位、辭職 2 位；女：退休 1 位、辭職 1 位、免職 1 位、留停 1 位。
2. 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。
3. 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，認為員工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，係因男性與女性員工佔比約為 2：1，而產生的落差。

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人數	4	2	44	22	0	0	48	24
受訓總時數	小時	72	20	1,510	578.5	0	0	1,582	598.5
平均受訓時數	小時 / 人	18.00	10.00	34.32	26.30	0	0	32.96	24.94

註：本表計算方式以 2024 年 12 月 31 日在職員工為基準。

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 員工職場安全與健康

・職業安全衛生管理・

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下：

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。

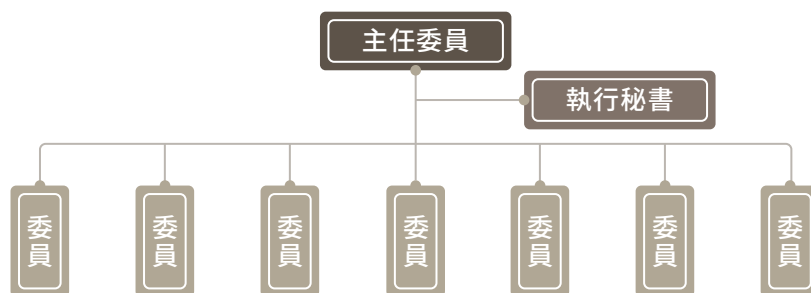
隆大職業安全衛生管理系統適用對象為公司全體員工，範圍則包括辦公室內業及外業各工地所有工作場所。但在危害鑑別及風險評估的部分，則適用於本公司各項例行性或非例行性活動，或包括本公司員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。

層級	職責說明	
董事長或總經理	- 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。	- 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	- 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。	- 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。
安衛品管室、安全衛生人員	- 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。	- 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	- 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。	- 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	- 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。	- 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	- 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。	- 接受健康檢查及遵守檢查結果建議事項。 - 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。

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。本公司職業安全衛生委員組織架構成員如下表所列：



隆大職業安全衛生委員會組織架構

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	謝羣賢	副總	
委員	吳煜文	副總	
委員	蘇炳安	協理	勞工代表
委員	吳煜斌	協理	勞工代表
委員	郭秀香	協理	勞工代表
委員	湯淑芬	經理	勞工代表
執行秘書	高莉庭	副專員	勞工代表

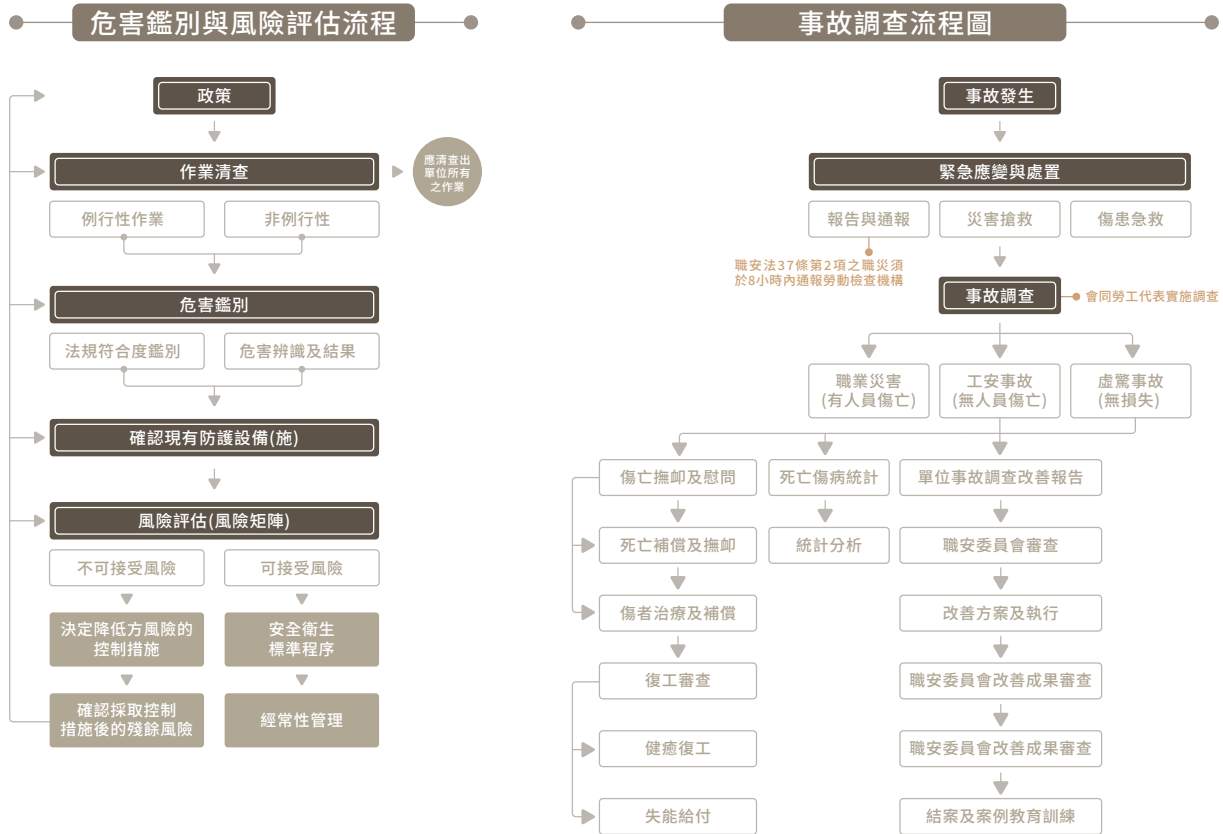
職業安全衛生委員會各委員職責	
主任委員	代表委員會綜理會務，並主持本委員會會議。
秘書	處理本委員會行政事務並進行決議事項之追蹤管制。
委員	- 代表公司參與本委員會進行安全衛生相關事務之研議。 - 每季定期會議前一週提報「勞工安全衛生委員會 - 提報單」及「勞工安全衛生委員會 - 建議案」供委員會進行研議。 - 委員會委員就下列任務編組提出研議並決定之： - 災害預防組：安全防護措施、機械設備原料材料之預防、作業環境測定事宜。 - 法律事務組：安全衛生有關規定、職災事務處理協調、健康管理事項。 - 教育管理組：安全衛生教育實施。

· 危害辨識、風險評估及事故調查 ·

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	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： 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	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。
預防與控制措施	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： 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：



• 職業教育訓練 •

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)
隆大安衛家族教育訓練 - 台灣職安卡營造業一般安全衛生教育訓練	92	15,000
高雄市政府勞檢處舉辦之「建築工地勞工安全宣導」	20	0

台灣職安卡營造業一般安全衛生教育訓練



・ 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，其中明訂承攬商應對每位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。

配合各縣市環保局確實執行噪音管制、逕流廢水污染削減計畫及防止空氣污染等各項環境監測管理，落實環境保護及避免擾鄰方面不遺餘力，施工期間儘量降低對其環境所造成之影響，實際執行之措施略述如下：

- | | |
|---|---|
| 1. 實施噪音、空氣污染及放流水之環境監測，以評估及管控施工行為對週邊環境之影響程度。 | 3. 工程餘土或營建廢棄物，均委請合格之事業廢棄物處理專業廠商處理，並依規定上網申報勾稽。 |
| 2. 施工車輛離開工區，均經過洗車台或高壓沖洗設備清洗輪胎及底盤，避免污染道路。 | 4. 工地建物施工外架全面設置防塵網並於鄰房側再增設防層布，有效阻絕工地落塵避免影響環境。 |

本公司所訂定之「承攬廠商 - 工地安衛環保公約」辦法如下方所列：

承攬廠商 工地安衛環保公約

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
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，各承攬人所承租租借者亦然，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。

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。

・員工健康及促進活動・

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及入工區之承攬商及其所屬勞工、洽公人員。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。

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)	96
檢查費用 (仟元)	1,086

本公司為促進員工身心健康，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之問題，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。

健康促進活動

1. 2024 年 10 月參與「台灣人壽舉辦之 Team Walk 健走活動」比賽，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. 2024 年 12 月 14 日公司舉辦隆大員眷 - 骨牌齊心協力完成活動。
3. 2024 年度澎湖員眷旅遊：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。



骨牌活動



澎湖員眷旅遊

・職業災害統計・

為預防職業災害及職業病之情事發生，本公司致力於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，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。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。

2024 年度本公司員工女性總經歷工時為 61,472 小時；男性總經歷工時為 130,376 小時；非員工工作者女性總經歷工時為 31,264 小時；男性總經歷工時為 588,888 小時。員工及非員工工作者皆無發生職業災害及職業病之情事。

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、職等之男女員工時，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：

各職別薪資與薪酬比例	人數		薪資比		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	3	12	1	1.30	1	1.60
非管理職	28	54	1	1.06	1	1.32
直接人員	0	0	-	-	-	-
間接人員	31	66	1	1.19	1	1.55

註：

1. 本表計算方式以 2024 年 12 月 31 日在職員工為基準。
2. 管理職職稱為經理級以上人員。
3. 男性對女性的基本薪資比率（底薪比率）：為「該類別男性底薪 / 該類別女性底薪」。
4. 男性對女性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。
5. 2024 年度員工酬勞為預估值。

・非主管職務之員工薪資一覽表・

項目	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	85	89	4.71
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	96,736	107,020	10.63
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)	1,138	1,202	5.62
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(仟元)	1,088	1,148	5.51

註：

1. 「與前一年度之差異 (%)」計算公式：(2024 年數據 - 2023 年數據) / 2023 年數據。
2. 本表人員不包括任職未滿 6 個月者。

本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	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	0	100
接受考核的女性員工比例	100	100	0	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	4.13	4.23

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	舞衣勞動節獎金	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

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。退休金提撥佔薪資比例：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	2022 年			2023 年			2024 年		
性別 / 合計	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	1	2	3	1	2	3	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	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：

- 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024/12/31 仍在職人數。
- 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)。
- 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

· 公益推廣與文藝扎根 ·

隆大營建除致力提供客戶優質的產品及服務外，亦積極參與社會公益活動，秉持企業社會責任精神，推動社區發展、回饋社會。透過實際行動，使社區民眾提升對本公司的情感連結，展現隆大營建對永續經營的承諾，持續創造更優質的企業形象。

· 隆大營建贊助高雄市立圖書館

高雄市立圖書館致力於推動「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。

閱讀永續、社會公益亮光
企業 ESG 在高市圖開枝散葉

自 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。



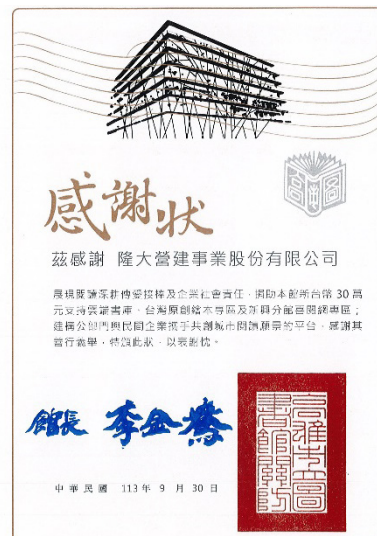
2024 年參與公益活動明細如下：

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
高雄市立圖書館	300,000	台灣繪本專區及雲端書庫
財團法人高雄銀行社會福利慈善基金會	500,000	捐贈幸福天使，讓愛飛翔活動
心路基金會	50,000	心智發展障礙者多元支持服務
華山基金會	50,000	「愛老人端午節動起來」活動
創世社會福利基金會	50,000	捐贈 - 活動經費
財團法人伊甸基金會	50,000	捐贈 - 弱勢兒童基金
高雄市警察之友會鳳山辦事處	50,000	贊助 - 活動經費
財團法人凱達格蘭基金會	50,000	贊助 - 會務經費
高雄市威聖慈善功德會	100,000	贊助 - 會務經費
高雄市政府警察局義勇刑事警察大隊	100,000	捐贈 - 活動經費
中華民國犯罪矯正協會	100,000	贊助 - 協會經費
財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會	50,000	歲末寒冬暖流活動
財團法人高雄市私立小天使家園	100,000	守護天使募款餐會
高雄市燕巢區角宿社區發展協會守望相助巡守隊	20,000	贊助巡守隊經費
屏東市慈本宗教民俗技藝協會	6,000	贊助協會經費
高雄市橋頭區里政推廣協會	100,000	贊助協會「生態環境暨節能減碳活動」
高雄市燕巢區角宿社區發展協會守望相助巡守隊	10,000	贊助社區端午節活動
屏東市大同愛心服務協會	9,900	贊助九九重陽敬老活動晚會活動
高雄市燕巢區角宿社區發展協會守望相助巡守隊	20,000	贊助巡守隊經費

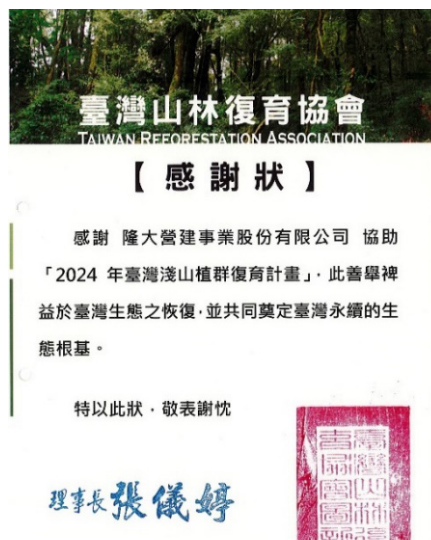
- 隆大營建贊助高雄市立圖書館



綠色存款



捐助高雄圖書館藏雲端書庫



台灣淺山植群復育計畫



早療三十「愛孩童幸福節 - 我是你的好朋友」



愛劇在一起公益兒童劇，籌建第 18 家花蓮分院



心路好天天齊步走公益健走

• 產學合作推廣與人才培育

本公司重視產學合作與教育投資，透過獨立董事賴碧瑩於 2024 年與國立屏東大學不動產經營學系簽署產學合作，促進學術研究與人員交流，進而強化整體競爭力。總合作金額達新台幣 135,000 元整。

此外，為提升年輕學子對營建產業的實務理解，於 2024 年 10 月 25 日由本公司贊助活動經費新台幣 18,900 元，供不動產經營學系現場參訪活動，並委派高階主管擔任業師，協助學術單位強化課程實務連結，此次活動共有 50 位學生參與實習。

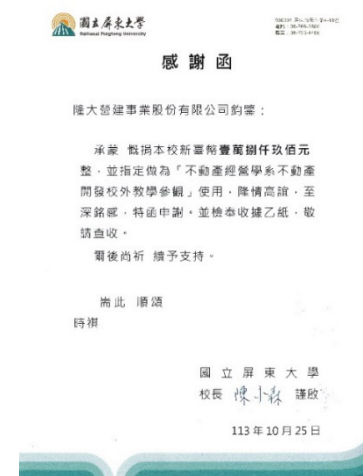
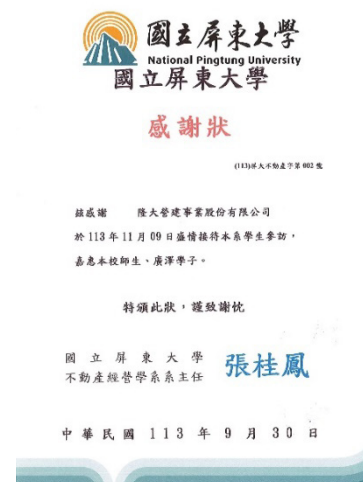
此捐款不僅展現隆大對教育的關懷與支持，更實質挹注於學生的專業實務學習。透過指定場域作為「不動產經營學系不動產開發校外教學參觀」用途，學生們得以近距離觀察實務操作，深化課堂理論與產業實際之間的連結，提升未來就業競爭力。

在實地參訪活動中，學生們與隆大營建專業團隊互動熱絡，對建築開發流程、實務經營模式有了更全面的理解，這不僅拓展了他們的視野，也激發了未來職涯規劃的靈感。企業方的專業分享與熱忱接待，讓參與學生獲益良多。

此次合作不僅強化了產學連結，更是一場教育與社會責任融合的實踐。國立屏東大學校方表達誠摯感謝，並期盼未來有更多企業共同響應教育公益，成為學生成長的堅實後盾。公私協力，是推動社會進步與教育創新的關鍵力量。



公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
國立屏東大學	135,000	捐贈 - 學術回饋金
國立屏東大學	18,900	贊助學生校外教學活動費



隆大營建 x 屏東大學 產學合作活動

CHAPTER 5

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：上市公司氣候相關資訊

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依循 GRI 準則報導 2024.01.01-2024.12.31 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	19	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	6	
	2-4	資訊重編	報告書編輯原則	6	
	2-5	外部保證 / 確信	報告書編輯原則	6	
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 2.3 供應鏈管理	19 47	
	2-7	員工	4.1 人才組成架構	68	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才組成架構	68	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.4 公司治理	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4 公司治理	22	
	2-11	最高治理單位的主席	1.4 公司治理	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 公司治理	22	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.4 公司治理	22	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書編輯原則 1.4 公司治理	6 22	
	2-15	利益衝突	1.4 公司治理	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 公司治理	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.4 公司治理	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4 公司治理	22	
	2-19	薪酬政策	1.4 公司治理	22	
	2-20	薪酬決定流程	1.4 公司治理	22	
	2-21	年度總薪酬比率	4.3 薪酬福利與退休	80	
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	4	
	2-23	政策承諾	1.5 法規遵循	33	
	2-24	納入政策承諾	1.5 法規遵循	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.5 法規遵循	33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 法規遵循	33	
	2-27	法規遵循	1.5 法規遵循	33	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 隆大企業簡介	19	
5. 利害關係人議合					
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	8	
	2-30	團體協約	1.5 法規遵循	33	

· 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	9	
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	9	
重大主題：經濟績效 (GRI 201)							
GRI 3： 重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題鑑別與 管理	9	
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 公司治理	22	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險 與機會	1.6 氣候變遷管理	38	
		-	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	80	
		-	201-4	取自政府之財務援助	1.4 公司治理	22	
重大主題：溫室氣體排放 & 能源 (能源 GRI 302、排放 GRI 305)							
GRI 3： 重大主題 2021	溫室氣體 排放 & 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	9	
GRI 302	能源 主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 節能減碳	64	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 節能減碳	-	
		-	302-3	能源密集度	3.2 節能減碳	64	
		-	302-4	減少能源消耗	3.2 節能減碳	64	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	無
GRI 305	排放 主題揭露 2016	-	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 節能減碳	64	
		-	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 節能減碳	64	
		-	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.2 節能減碳	-	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 節能減碳	64	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 節能減碳	64	
		-	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-	-	本公司 無使用 破壞臭 氧層之 物質
		-	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及 其它顯著的氣體排放	-	-	無

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
重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)							
GRI 3： 重大主題 2021	職業安全 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	9	
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 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-3	職業健康服務	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商 與溝通	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-6	工作者健康促進	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	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 員工職場安 全與健康	71	
	職業安全 衛生主題 管理揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-9	職業傷害	4.2 員工職場安 全與健康	71	
		-	403-10	職業病	4.2 員工職場安 全與健康	71	
重大主題：訓練與教育 (GRI 404)							
GRI 3： 重大主題 2021	訓練與教育 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題鑑 別與管理	9	
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	68	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人才組成架構	68	
		-	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	80	
重大主題：客戶服務管理 & 客戶隱私 (GRI 418)							
GRI 3： 重大主題 2021	客戶服務 管理 & 客戶隱私 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題鑑別與 管理	9	
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	45	
重大主題：品牌價值 (自訂主題)							
GRI 3： 重大主題 2021	品牌價值 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	9	
重大主題：綠色設計 (自訂主題)							
GRI 3： 重大主題 2021	綠色設計 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題 鑑別與管理	9	

· 其他主題揭露 ·

GRI 編號	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：200 系列 (經濟的主題)					
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	4.3 薪酬福利與退休	80	
	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	68	
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	82	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.4 社會公益推動	82	
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	45	
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 法規遵循	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5 法規遵循	33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5 法規遵循	33	
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 法規遵循	33	
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.5 法規遵循	33	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.5 法規遵循	33	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.5 法規遵循	33	
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	3.1 物料管理	66	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	本公司無使用回收再利用之物料
	301-3	回收產品及其包材	-	-	本公司無回收產品及其包材
水與放流水					
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 水資源管理	66	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	本公司僅生活廢水
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	3.3 水資源管理	66	
	303-4	排水量	3.3 水資源管理	66	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	66	

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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	-	-	本公司之營運據點未位於生態保護區等區域，故不適用。
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	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	-	-	
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	3.4 廢棄物管理	66	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 廢棄物管理	66	
GRI 306 廢棄物主題 揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	66	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	66	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	66	
GRI 306 廢汙水和 廢棄物主題 揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.4 廢棄物管理	66	
供應商環境評估					
GRI 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	47	
	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	47	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
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	68	
	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	80	
	401-3	育嬰假	4.3 薪酬福利與退休	80	
勞 / 資關係					
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	68	
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	68	
	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	80	
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 法規遵循	33	
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 法規遵循	33	

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
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 法規遵循	33	
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 法規遵循	33	
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	68	
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	-	-	無此情事發生
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.4 社會公益推動	82	
	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	4.4 社會公益推動	82	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會 評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	47	
	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	47	
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無此情事發生
顧客健康與安全					
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	45	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 客戶服務管理	45	
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	45	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2 客戶服務管理	45	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 客戶服務管理	45	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業類別：基礎設施_房地產						
揭露主題	編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	IF-RE-130a.1	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 計算公式：能源資料涵蓋率(%)=(可取得能源使用資料之樓地板面積÷物業總樓地板面積)×100%	按樓面面績計的百分比(%)	$(936.14 \div 936.14) \times 100\% = 100\%$ 註：隆大 18 樓辦公室樓地板面積為 409.8m ² ；19 樓辦公室樓地板面積為 526.34m ²	-	-
	IF-RE-130a.2	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 3. 可再生能源百分比	焦耳(GJ)、百分比(%)	本公司 1. 總能源用量 3,374.28 GJ 2. 電網用電量 96.26% 3. 無使用再生能源	3.2 節能減碳	64
	IF-RE-130a.3	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	百分比(%)	本公司 2023 年總能源用量為 2,498.24 GJ；2024 年總能源用量為 3,374.28 GJ。2024 年較 2023 年上升 35.07%。 此增幅主要係因 2023 年工案多數為結構階段；2024 年為結構與裝修階段，且 2024 年工案較 2023 年增加，進而導致能源使用與碳排放上升。	3.2 節能減碳	64
	IF-RE-130a.4	按物業類型劃分： 1. 具能源評級的物業組合百分比 2. 獲評為「能源之星」(ENERGY STAR)的物業組合百分比	按樓面面績計的百分比(%)	不適用	-	-
	IF-RE-130a.5	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	不適用	隆大公司自成立以來，在建設及營造上以品質、創新、服務、安全為目標，同時善盡企業永續責任，積極與員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商等利害關係人維持良好、正向之互動，一同建立永續未來。 並已於 2023 年制定「隆大營建事業溫室氣體、用水及廢棄物減量管理政策」，訂定短中長期目標，致力於未來達成在持續建設營造案量增加之狀況下，仍能有效下降碳排放量比例。	-	-
水資源管理	IF-RE-140a.1	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	按樓面面績計的百分比(%)	1. $(936.14 \div 936.14) \times 100\% = 100\%$ 註：隆大 18 樓辦公室樓地板面積為 409.8m ² ；19 樓辦公室樓地板面積為 526.34m ² 2. 本公司無取用高或極高基準用水壓力的水資源，百分比為 0%。	-	-
	IF-RE-140a.2	1. 物業組合總取水量連按面積計的數據覆蓋範圍 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	千立方公尺(m ³)、百分比(%)	1. 本公司水源取自曾文水庫，2024 年取水量為 18.884 m ³ 。 2. 本公司無取用高或極高基準用水壓力的水資源，百分比為 0%。	3.3 水資源管理	66
	IF-RE-140a.3	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	百分比(%)	1. 本公司 2023 年取水量為 7.642 百萬公升；2024 年取水量為 18.884 百萬公升。2024 年較 2023 年多 147.11%。 2. 由於本公司 2024 年的工案量較多，取水量相較往年來的高。	3.3 水資源管理	66
	IF-RE-140a.4	描述水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和作為	不適用	為強化水資源管理與策略，透過下列管理作為，將可利用之水資源發揮更大之效益。 • 追求用水效率極大化 • 提升上下游價值鏈對水資源之重視與節約 • 策訂節水目標，定期檢視以達節水目標 • 持續推動各項節水方案，落實節水成效 • 透過日常管理及巡檢，發掘可行節水措施 • 推動水資源教育，提升利害關係人用水素養 • 宣導節約用水	3.3 水資源管理	66

產業類別：基礎設施 _ 房地產						
揭露主題	編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
租戶永續性衝擊的管理	IF-RE-410a.1	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 2. 有關的出租樓面面積	按樓面面積計的百分比(%)、平方米(m ²)	不適用	-	-
	IF-RE-410a.2	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 2. 取水量的百分比	按樓面面積計的百分比(%)	不適用	-	-
	IF-RE-410a.3	描述衡量、激勵和改善租戶永續發展衝擊的方針	不適用	不適用	-	-
氣候變遷調適	IF-RE-450a.1	按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積	平方米(m ²)	本公司目前物業無位於百年洪氾區。	-	-
	IF-RE-450a.2	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	不適用	本公司參考氣候相關財務揭露專案小組(TCFD)所發布之《氣候相關財務揭露建議書》，揭露氣候變遷相關資訊及其風險與機會，並由永續委員會負責推動風險調適與管理，提升企業韌性。 情境分析納入極端氣候風險，包括颱風、洪水、氣溫與降雨量變化等情形。本公司並規劃於 2026 年完成溫室氣體盤查，以強化氣候管理基礎。 氣候變遷除影響氣候條件，亦可能衝擊營運與消費行為。本公司將持續推動節能減碳措施，提升永續競爭力。 此外，將綜合考量營運策略及財務影響，制定完整氣候應對計畫，並持續檢視與調整，以因應環境變遷帶來之挑戰。	1.6 氣候變遷管理	38

活動指標	編號	衡量單位	2024 年揭露情形
資產數目 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.A	數量	本公司資產類型為建屋銷售、營建工程，2024 年在建工地總戶數共 1,476 戶，其中完成過戶 (產權轉移) 戶數，共計 280 戶；營建工程 6 案，2024 年共完成 2 案。
按物業類型劃分的可出租樓面面積	IF-RE-000.B	平方米 (m ²)	不適用
按物業類型劃分的間接管理資產的百分比	IF-RE-000.C	按樓面面積計的百分比 (%)	2024 年在建戶數共 1,476 戶，其中產權轉移戶數 280 戶，占比 18.97%；營建工程共 6 案，營建工程共完成 2 案，占比 33.33%。
平均出租率 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.D	百分比 (%)	不適用

附錄三：上市公司氣候相關資訊

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	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。	1.6 氣候變遷管理	38
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）。	1.6 氣候變遷管理	38
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.6 氣候變遷管理	38
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。	1.6 氣候變遷管理	38
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與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	1-1 溫室氣體盤查及確信情形 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	8 9

• 1-1 溫室氣體盤查及確信情形 •

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☒ 母公司個體盤查
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 合併財務報告子公司盤查
☒ 資本額未達 50 億元之公司	☐ 母公司個體確信
	☐ 合併財務報告子公司確信

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目 \ 年度	2023 年			2024 年		
	母公司	子公司	合計	母公司	子公司	合計
範疇一：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	24.36	-	24.36	9.11	-	9.11
範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0056	-	0.0056	0.0015	-	0.0015
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	297.11	-	297.11	427.67	-	427.67
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0681	-	0.0681	0.0684	-	0.0684
範疇一 + 範疇二：總排放量	321.47	-	321.47	436.78	-	436.78
範疇一 + 範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0736	-	0.0736	0.0699	-	0.0699

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：隆大營建依溫室氣體盤查規定時程尚未需要盤查子公司，2023 年、2024 年溫室氣體排放量以自主盤查揭露相關資訊。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新台幣百萬元）計算之數據，2023 年為：4,366 百萬營收；2024 年為：6,251 百萬營收。

註 5：主要係因 2023 年工案多數為結構階段；2024 年為結構與裝修階段，且 2024 年工案較 2023 年增加，進而導致能源使用與碳排放上升，2024 年營收亦同步增加，以整體的排放強度盤點來看，溫室氣體排放密集度較 2023 年減少。

1-1-2 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。

本公司已完成 2021~2024 年自主性溫室氣體盤查，目前依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，未來將擬訂溫室氣體盤查計畫與進行外部確信，以確保本公司在永續發展方面的進展和符合主管機關的相關要求。有關母公司溫室氣體盤查預計於 2026 年進行，並於 2028 年完成查證情形；另有關合併子公司溫室氣體盤查預計於 2027 年進行，並於 2029 年完成查證情形。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合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訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

• 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫 •

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☐ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
☒ 資本額未達 50 億元之公司	☒ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量目標設定等作為如下：

溫室氣體減量策略
1. 本公司關於節能減碳未來量化管理目標：目標規劃於 2026 年完成溫室氣體盤查作業，未來在持續建設營造案量增加狀況下，仍能有效下降碳排放量比例。 2. 減少廢棄物產出及碳總排放量。 3. 從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換，減少溫室氣體排放量。 4. 藉由營建工法改良、新材料使用等方式，期降低產出廢棄物比例。 5. 因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。本公司為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，期以具體行動與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。 6. 營建工地制定節水計畫，並設立簡易回收水循環措施，儘量減少用水量。
溫室氣體減量目標
• 短期目標： 1. 每年完成前一年溫室氣體盤查清冊及確認排放量總量後，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。 2. 由高階主管向董事長匯報營建工法及建材的選用，優先選擇可提供環保證明之建材，設計方向應朝減少建材的耗損為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。 3. 減少供應鏈碳排放量：超高層建築模板工程於標準樓層採用鋁製模板，使用比例達 50%。 • 中長期目標：考慮營業業績成長等因素，期善用各項改善措施，降低每年溫室氣體排放強度 0.1 ~ 1% 為中長期目標。
2024 年減量達成情形
在溫室氣體排放方面，本公司考量營業成長為中長期發展之關鍵因素，故設定每年百萬營收之溫室氣體排放強度減少 0.1% 至 1% 為中長期減碳目標。根據盤查結果，2023 年溫室氣體排放強度為 0.0736 噸 CO₂e，2024 年則為 0.0699 噸 CO₂e，減少 0.0037 噸 CO₂e，減少達 5.03%。 雖然本公司的溫室氣體盤查因工期作業階段不同，且 2024 年有新的工案進行，故不僅溫盤增加，營收亦同步增加，以整體的排放強度盤點來看，溫室氣體排放強度較 2023 年減少。 目前公司於營建工程中主要施作項目為模板工程，已逐案導入鋁製模板，實際有助於減少工地廢棄物產生。未來本公司將持續關注並評估節能與環保工法的可行性，持續推動溫室氣體、用水量及廢棄物等各項環境面向之減量管理政策，以朝向永續營運目標邁進。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



隆大營建事業股份有限公司

LONG DA CONSTRUCTION & DEVELOPMENT CORPORATION

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>

LONG DA CONSTRUCTION & DEVELOPMENT CORPORATION

Sustainability Report
