



隆大營建

2025 Sustainability Report

永續報告書





品質取得信賴

感動創造價值



0 前言

0.1 關於本報告書	3
0.2 經營者的期望	4
0.3 關於隆大營建	6
0.4 永續承諾與目標	11
0.5 ESG 亮點績效與 SDGs	13

1 共築永續未來

1.1 永續議題	16
1.2 誠信治理	25
1.3 氣候策略	40

2 以誠待客 共創價值

2.1 品牌理念	52
2.2 盡心服務	52

3 品質管控 全程把關

3.1 品質至上	58
3.2 安全的工作環境	60
3.3 永續供應	73

4 環保管理 永續推動

4.1 資源管控	79
4.2 廢棄管控	79
專欄 BIM 技術導入：屏東建案之數位 化工程管理實踐	80

5 綠色開發 生態共築

5.1 謹慎選址	87
5.2 嚴謹調查	89
5.3 友善的建築設計	89

6 責任承諾 共創榮耀

6.1 人才分布	94
6.2 永續能源	100
6.3 社會關懷	103

7 附 錄

7.1 附錄一： GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	106
7.2 附錄二： 永續會計準則 SASB 對照表	113
7.3 附錄三： 上市公司氣候相關資訊	116
7.4 附錄四： 溫室氣體盤查確信報告	119
7.5 附錄五： 聯合國永續發展目標 SDGs 對照表	120



前言

-
- 0.1 關於本報告書
 - 0.2 經營者的期望
 - 0.3 關於隆大營建
 - 0.4 永續承諾與目標
 - 0.5 ESG 亮點績效與 SDGs





0.1 關於本報告書

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」)發行之第四本「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 2025 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 2026 年 1 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 2026 年發行之永續報告書,為本公司編製之第四本永續報告書,資訊揭露期間為 2025 年度(2025 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 2025 年 1 月 1 日之前,以及 2025 年 12 月 31 日之後。

上一發行版本:2025 年 8 月

現行發行版本:2026 年 8 月

下一發行版本:預定 2027 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 聯絡人: 高莉庭

公司 ESG 聯絡電話: 07-336-7041 分機 303

公司 ESG 聯絡信箱: ninikao@longda.com.tw

官方網站



0.2 經營者的期望

董事長的話



隆大營建自 1982 年成立以來，44 年來公司秉持在「在最細膩的地方把品質做出來」，隨著國際通膨、升息壓力及央行貸款政策調控影響，公司的競爭力加大，但是公司始終相信建築不只是空間的展現，更需要融合購屋者的生活需求以及回應台灣淨零減碳的目標。

公司在建築開發規劃，除了導入綠建築標章、智慧建築標章外，公司在董事會支持下，陸續引進人工智慧（AI）及建築資訊模型（BIM）於工程管理與施工，協助公司提升營運效率、強化施工品質管理，落實環境友善，帶動公司科技升級。

展望未來，公司將攜手員工、客戶、社會，致力打造舒適、友善、持續的生活空間給隆大的客戶，把 ESG 永續發展目標與公司經營策略結合，創造隆大更大的公司價值。



董事長

陳北敏





總經理的承諾：把願景化為行動，以精準執行力打造永續營建

永續發展的落實，關鍵在於具體行動與持續執行。面對營建產業環境的快速變化，公司除持續精進管理制度外，也積極透過人工智慧 AI 及 BIM 等數位工具，作為提升營運效率與施工品質的重要支撐。

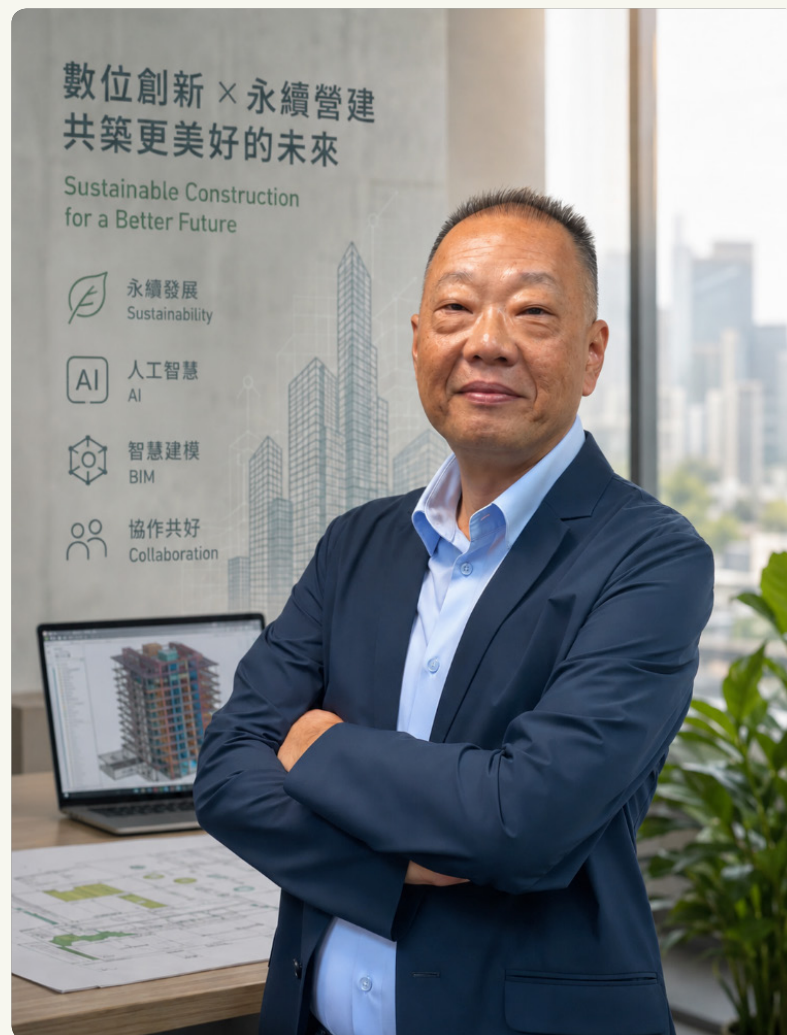
在短期執行上，經營團隊將持續強化 AI 與 BIM 於工程規劃、施工管理及品質查核等作業流程中的實務應用，協助同仁減少重複性工作、降低人為錯誤，並即時掌握工程進度與品質狀況，提升整體工作效率與施工品質。

在中期目標方面，公司將逐步整合 AI 與 BIM 所累積的工程與管理數據，導入更系統化的管理模式，作為品質管理、工安管理與風險控管的重要決策依據，並促進跨部門協作，讓永續與效率能同時體現在營運成果之中。

從長期發展角度而言，我期許公司能持續深化數位與永續轉型，將 AI 與 BIM 應用內化為組織能力與企業文化的一部分，使科技成為支持永續經營與品質提升的關鍵力量。透過全體同仁的共同努力，我們將逐步建立具備長期競爭力與社會責任的永續營建企業，為公司、社會及環境帶來正向影響。

總經理

洪茂源



0.3 關於隆大營建

重大主題管理



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。	主要影響對象	- 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）
影響與衝擊	經濟面：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. 針對公司銷售個案推案前，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，以確保策執行之有效性。 3. 若營運狀況不佳，將蒐集市場資訊，擬定有效執行策略，務必在市場上取得佳績。		
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	每月召開檢討會議，定期檢視成效。		
績效與調整	1. 營運計劃進行內控。 2. 風險評估結果製作報告書提交董事會審核。		



隆大企業簡介



隆大營建事業股份有限公司簡介

成立時間	1982 年 4 月 30 日成立
公司總部	高雄市前鎮區民權二路 380 號 18 樓
實收資本額	新台幣 2,191,971,800 元
負責人	陳武聰
員工人數	95 人
產業別	營建業
股票代號	上市 5519
主要的營業項目	綜合營造業、住宅及大樓開發租售業、工業廠房開發業、投資興建公共建設業、不動產租賃業
產品或服務銷售	台灣地區
其他合作夥伴類型	新建個案房屋代銷公司、餘屋委託房屋仲介業務、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

截止日期：2026 年 04 月 01 日

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

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，係因購買冷氣機享有財政部高雄市國稅局核准之貨物稅退還，共計新臺幣 2,000 元。

隆大營建合併財務報表			
項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
⊙ 營業收入 (仟元)	4,365,571	6,251,438	5,452,084
⊙ 營業成本 (仟元)	2,978,114	4,698,195	3,647,281
⊙ 營業毛利 (仟元)	1,387,457	1,553,243	1,804,803
⊙ 營業損益 (仟元)	964,431	1,091,757	1,341,883
⊙ 營業外收入及支出 (仟元)	11,369	9,352	21,738
⊙ 稅前淨益 (仟元)	975,800	1,101,109	1,363,621
⊙ 本期稅後淨利 (仟元)	808,367	855,437	1,087,811
⊙ 本期綜合損益總額 (仟元)	805,522	857,747	1,090,659
⊙ 每股盈餘 (元)	3.69	3.90	4.96
⊙ 員工福利金額 (仟元)	13,709	10,262	5,549
⊙ 股利 (仟元)	482,234	657,592	832,950
⊙ 員工薪資 (含員工福利) (仟元)	171,324	173,614	159,037
⊙ 留存經濟價值 (仟元)	628,430	515,702	510,099
⊙ 支付出資人款項 (仟元)	482,234	657,592	832,950
⊙ 支付政府的款項 (仟元)	97,267	204,340	292,222
⊙ 社區投資 (仟元)	8,202	1,995	4,946

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另

一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額 (2023 年及 2024 年金額包含伙食費及訓練費等)。

4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。



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。

投資人專區



永續價值鏈

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。

營建體系上、中、下游關聯圖

上游



工程顧問公司
建築師
營建材料業
其他相關產業
土地開發

中游



營建事業

下游



業主
一般消費者

核心業務



產品 / 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	4,944,795	仟元
◎ 營造工程收入	台灣	政府機關 / 民間企業	478,492	仟元

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

經營理念



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！



0.4 永續承諾與目標

		短期 (1~3 年)	中期 (3~10 年)	長期 (10 年以上)	2025 年績效
E 環境 永續	 環境面	- 持續由推行委員會執行該年度數據品質管理與研擬減量目標。 - 致力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，以利達到減少碳排放之目標。	考慮營運、成本等因素，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。	考慮營運、成本等因素，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。	2025 年新建工程均達成 100% 合規設計，並持續優化節能與減碳措施，以提升建築效能，兼顧法規遵循與永續發展目標。
S 服務 社會	 社會責任	- 致力建案、營運據點附近社區之和諧與環境守護，定期召開居民大會。 - 致力關懷弱勢家庭，定期捐物資等物品。 - 推廣獎學金予清寒學生，給予其鼓勵。 - 致力與大學簽署產學合作，給學生一個提早體驗實務的經驗。 - 致力維護員工心理狀態與維持社會安定，短期目標維持無歧視、童工、強迫勞動等事件發生	- 致力關懷弱勢家庭，定期捐物資等物品。 - 提供獎學金予清寒學生，給予其鼓勵。 - 致力與多家學校簽署產學合作。 - 維持無歧視、童工、強迫勞動等事件發生。	- 致力關懷弱勢家庭，定期捐物資等物品。 - 提供獎學金予清寒學生，給予其鼓勵。 - 致力與多家學校簽署產學合作。 - 維持無歧視、童工、強迫勞動等事件發生。	2025 年捐贈社會公益活動金額共計 4,528,358 元 2025 年無發生歧視、童工、強迫勞動等事件。
G 公司 治理	 公司治理	- 每年召開企業永續發展委員會，並定期呈報董事會 - 董事會定期審核永續報告書通過後，才發行永續報告書，以示負責。 - 每年執行供應商評鑑作業	- 每年執行供應商評鑑作業 - 持續推廣永續理念及宣導	- 每年執行供應商評鑑作業 - 持續推廣永續理念，達成員工及供應商人人皆知永續重要性。	2025 年 100% 供應商通過評鑑

		短期 (1~3 年)	中期 (3~10 年)	長期 (10 年以上)	2025 年績效
G 公司 治 理	 客戶服務	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。	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。	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。	2025 年發生 2 件客訴案件，致力於客戶服務將有效提升客戶信任度、品牌聲譽。
	 匠心傳承	- 持續推廣品牌並強化公司經營理念，並增加品牌曝光度。 - 多方運用網路、APP、股東會、法說會，持續與利害關係人溝通。 - 定期舉行內部教育訓練，加強自身品牌認同度。	- 透過公益或參與社會議題，增加品牌能見度。 - 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。	- 持續強化董事會運作。 - 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。	相較於 2024 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。
	 以人為本	員工職能： - 教育訓練 ≥ 16 小時 / 人，持續辦理員工在職訓練。 員工安全： - 建立職業安全衛生管理制度。 - 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。 - 建立事故通報及改善機制。 - 將職災降低為：輕度 <5 件 / 年、中度 <4 件 / 年、重大傷亡 <0 件 / 年。	員工職能： - 教育訓練 ≥ 17 小時 / 人 (強化專業及管理職能培育)。 員工安全： - 環安衛人才培養。 - 持續深耕全員工安的安全文化風氣。 - 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。 - 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)。	員工職能： - 教育訓練 ≥ 18 小時 / 人 (建立學習型組織文化)。 員工安全： - 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。 - 減少高風險人工作業。 - 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。 - 降低工作場所的職業災害發生率，並實現零死亡事故。	員工職能： - 平均每位員工教育訓練時數 16.4 小時。 - 員工外部教育訓練總時數達 1,557 小時。 員工安全： - 於 2025 年共發生輕度 1 件、中度 2 件職災事件，短期目標達成率 100%。



0.5 ESG 亮點績效與 SDGs



E 環境面

- 2025 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
- 2025 年導入鋁合金系統模板，實踐低碳永續建築



S 社會面

- 2025 年無強迫勞動違規事項
- 2025 年無雇用童工
- 2025 年無歧視案件
- 2025 年無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之情事
- 2025 年客戶售後服務滿意度平均分數為 **9.8 分** (滿分 10 分)
- 2025 年共有 50 家供應商，評鑑結果為 **100%** 合格
- 2025 年公益活動費用總投入 **4,528,328 元**



G 公司治理面

- 2025 年無因違反法規而有重大罰款或賠償之情事
- 2025 年無發生勞資糾紛之情事，亦無違反結社自由及團體協商
- 2025 年無涉及侵害原住民權利的事件
- 2025 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
- 2025 年無發生貪腐之情事
- 2025 年無涉及違反道德、不誠信之情事

永續發展目標 SDGs 成果

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之做為 2016~2030 年的發展議題主軸。隆大營建之永續作為，具體呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 其中 9 個目標。



	目標說明	2025 年成果
	於世界各地消除各種形式的貧窮。	1. 累計投入弱勢關懷及社會扶助相關捐款新臺幣 350,000 元，支持兒少、長者及弱勢族群照顧服務。
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。	1. 累計投入教育及學習推廣相關捐款新臺幣 700,000 元，支持學校教育、閱讀推廣及人才培育發展。 2. 員工外部教育訓練總時數達 1,557 小時，持續提升員工專業能力與工作職能，促進人才培育與終身學習。
	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，以及現代的能源。	1. 導入節能照明及高效率設備規劃，提升能源使用效率與建築節能效益。 2. 全棟採用經濟部認證省水設備，提升水資源使用效率並降低資源耗用。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。	1. 本公司不以國籍來做為招攬人才之門檻，確保每個人種皆有就業的機會。 2. 100% 原料採購為在地採購。 3. 落實職業安全衛生管理，2025 年未發生重大職災事件，持續打造安全健康之工作環境。
	減少國內及國家間不平等。	1. 落實人權與反歧視政策，不因性別、年齡、種族等因素而有所差異，打造公平友善之工作環境。

	目標說明	2025 年成果
	促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性。	1. 透過地質鑽探及第三方結構外審機制，強化建築安全與工程韌性。 2. 導入智慧門禁、車道辨識及 FTTH 光纖到府等智慧社區設計，提升居住便利性與社區管理效率。 3. 落實無障礙空間與社區安全規劃，營造友善且安心之居住環境。
	確保永續的消費與生產模式。	1. 建立各工案廢棄物統計及廢棄物強度（噸／坪）管理機制，並以 2025 年作為基準年，預計自 2026 年起進行年度追蹤與績效評估。 2. 推動鋁模工法及源頭減量措施，其中岡山信義段（鋁模）工案之廢棄物強度為 0.145 噸／坪，優於整體工案平均值 0.229 噸／坪。 3. 持續推動分類回收、資源再利用及清運申報管理，降低施工過程對社區環境及周邊生態之影響。
	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。	1. 推動屋頂植栽及中庭綠化設計，降低熱島效應並提升建築環境品質。 2. 導入 BIM 技術進行施工模擬與衝突檢核，降低重工與材料浪費，提升資源使用效率。 3. 推動鋁模工法及源頭減量措施，降低一次性模板耗用與營建廢棄物產生。
	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	1. 土地開發案件均依內部控制程序及「取得或處分資產處理程序」辦理，並提報董事會審議。 2. 透過法務審核、權責主管核決及第三方專業審查機制，強化土地開發與建築工程之風險管理。 3. 落實廢棄物合法清運及申報管理，2025 年未發生重大環保違規情事。 4. 持續推動誠信經營與法令遵循管理，強化公司治理與營運透明度。

CH 1

共築永續未來



1.1 永續議題

1.2 誠信治理

1.3 氣候策略

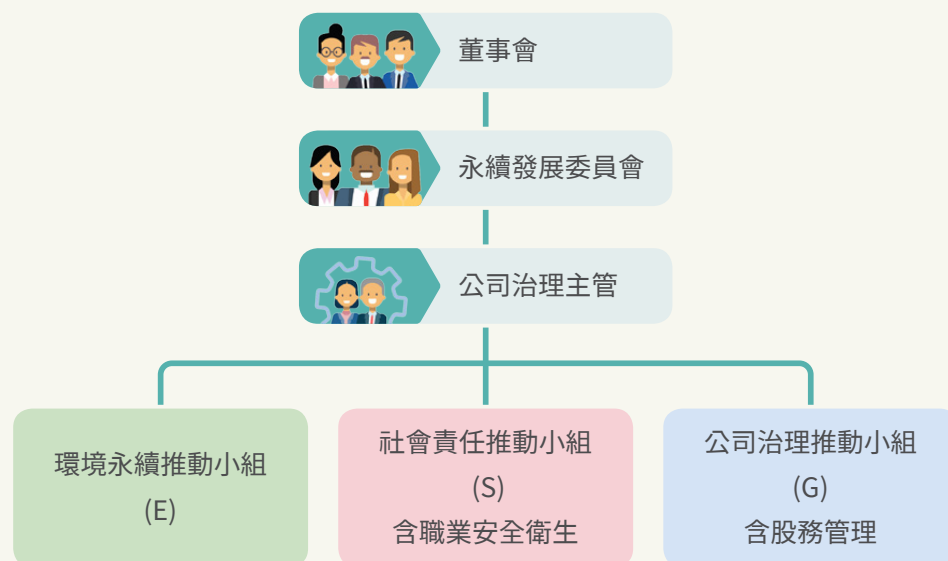


1.1 永續議題

永續發展委員會



永續發展委員會組織圖 (ESG 架構)



永續發展治理與管理機制



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。

永續治理架構與權責分工



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。



(一) 董事會

董事會為永續發展最高監督單位，主要職責包括：

- 核定永續發展政策、制度及推動計畫
- 督促公司落實永續發展並善盡管理責任
- 定期聽取委員會執行成果並進行監督與指導
- 確保永續資訊揭露之完整性與正確性

(二) 永續發展委員會

永續發展委員會負責永續政策之審議與監督，主要職權包括：

- 擬訂及修訂永續發展與企業社會責任相關制度
- 監督永續政策與推動計畫之執行情形
- 定期評估執行成效並向董事會報告
- 審定永續報告書及溫室氣體盤查報告書
- 其他經董事會指示辦理事項
- 委員會決議事項由相關部門及工作小組執行，並由公司治理主管統籌整合與追蹤執行成果，經委員會審議後提報董事會。

(三) 高階管理階層

由公司治理主管及相關管理部門負責永續業務之規劃、推動與跨部門整合，各部門依委員會決議執行相關工作並定期回報成果，以利管理層及董事會監督。

永續盡職調查機制



本公司依《永續發展實務守則》執行永續相關盡職調查，並以重大性原則為基礎，建立系統化管理流程如下：

(一) 執行情序

- 議題辨識：辨識與營運相關之 ESG 風險與議題
- 風險評估：評估對營運、財務及利害關係人之影響
- 管理與因應：制定相關管理制度及改善措施

- 追蹤與檢討：定期檢視執行成效並調整策略
- 揭露與報告：於年報或永續報告書揭露，並向董事會報告

(二) 執行頻率

- 永續發展委員會每年至少召開一次會議檢視執行成果
- 遇重大議題或法規變動時，適時進行檢討與調整
- 每年至少一次向董事會報告整體執行情形

永續報告書核准機制



本公司之永續報告書及其所揭露之重大永續主題，均須經公司高階管理階層審閱，並提送永續發展委員會及董事會審查通過後，始得對外發行。此一流程已明確規範於本公司「永續資訊管理辦法」，並納入內部控制制度，以確保永續資訊揭露之正確性、完整性與治理責任落實。

核准層級與權責分工

本公司永續資訊之編製、審查及發行，依各治理層級分工如下：

- 各權責部門
負責蒐集、彙整並撰寫所屬業務範疇之永續資訊，並就重大主題之風險、影響及管理作為進行初步判斷。
- 各部門主管
針對部門提供之永續資訊進行查核與確認，確保資料來源之完整性與合理性。
- 管理部
統籌整合各單位永續資訊，負責報告書整體架構規劃、內容彙編及一致性控管。
- 高階管理階層（總經理及董事長）
就永續報告書整體內容進行核閱，確認其與公司經營策略及風險管理方向之一致性。

- 永續發展委員會

審查永續報告書內容及重大主題鑑別結果，確認重大議題、風險評估及管理策略之適切性，並強化跨部門整合與治理監督。

- 董事會

作為最終決策單位，依永續發展責任對永續報告書及重大主題進行最終審查，經決議通過後始得對外發布。

2025 年度永續發展委員會之執行成果



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「瞭解組織脈絡」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 3 大步驟決定本公司之重大主題。

STEP 1

瞭解組織脈絡

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)。

STEP 2

評估衝擊顯著性

本公司於 2025 年度重大永續議題鑑別作業中，係以 2024 年度評估成果為基礎，並依當年度營運情境進行調整與檢視。透過跨部門會議，結合外部專家與高階主管意見，綜合評估各項議題之重要性。

評估過程自經濟、環境及社會（含人權）三大面向出發，分析議題之實際與潛在影響，並參考 SASB 準則作為輔助依據，納入影響程度與發生可能性進行整體判斷。

經審查後，最終確認 2025 年度重大永續議題共計 9 項。

STEP 3

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。

3 大永續面向
38 項永續議題

9 項重大性永續議題
合併為 7 項重大主題

2025 年共鑑別出 9 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」及「訓練與教育」。考量各主題間之關聯性，將「客戶服務管理」與「客戶隱私」整併為同一主題，並將「溫室氣體排放」與「能源」整合管理，最終歸納為 7 項重大主題。未來將持續精進相關管理措施，並於永續報告書中揭露各重大主題之管理方針及績效資訊。



重大主題鑑別結果



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	

利害關係人與鑑別溝通



本公司於 2025 年度利害關係人鑑別作業中，係回顧 2024 年度鑑別結果，並參考同業永續報告書及 GRI 準則所列利害關係人類別，透過跨部門會議由各部門主管共同檢視其與公司營運之關聯性，彙整利害關係人範疇。

同時，本公司依循 AA1000 Stakeholder Engagement Standards (AA1000 SES)，以「依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力」五大原則，並結合外部專家就實際及潛在正負面影響進行評估，經高階主管與各部門主管討論確認後，鑑別出六大重要利害關係人，包括「股東和其他投資者」、「客戶」、「供應商 / 承攬商」、「員工和其他工作者」、「金融機構」及「政府機關」，作為主要議合對象。

為維持良好互動關係，本公司依利害關係人特性建立多元溝通管道，積極蒐集意見並回應其關注議題，相關溝通方式如下表所示：

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。 2025 年共舉辦 41 次供應商 / 承攬商大會。 2025 年共有 50 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 5 場次，共計 150 人參加，每人 6 小時，總計訓練時數 900 小時。 2025 年召開各案銷售會議合計共 255 次。
 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。 2025 年度盈餘分配發放現金股利每股 3.3 元、股票股利 0.5 元；2024 年度盈餘分配發放現金股利每股 3 元。 - 每季召開一次法人說明會，2025 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。 2025 年客戶售後服務滿意度平均分數為 9.8 分 (滿分 10 分)。



利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
 員工和其他工作者	員工是維繫核心競爭力的關鍵，更是我們永續成長的夥伴，亦是公司重要資產。	- 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	- 安全衛生委員會議暨勞資會議召開 4 次，提案項目完成率 100%。 - 福利委員會召開 6 次，2025 年舉辦員工德瑞旅遊 1 次，提案完成率 100%。 - 舉辦員工年度尾牙，連繫情感交流。 2025 年公司未發生勞資糾紛。 2025 年共計 81 人參加教育訓練課程，訓練時數合計 1,557 小時。 2025 年共計 150 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 900 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	2025 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。

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：

1 溝通程序

- | | |
|-----------|---|
| 1 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。 |
| 2 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。 |
| 3 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。 |
| 4 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。 |
| 5 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。 |
| 6 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。 |
| 7 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。 |

2 溝通要點

- | | |
|-----------|---|
| 1 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。 |
| 2 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。 |
| 3 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。 |
| 4 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

- | | |
|------|--|
| 事件分類 | <ul style="list-style-type: none"> ● 突發性事件 ● 計劃性事件 |
| 影響範疇 | <ul style="list-style-type: none"> ● 經濟 ● 環境 ● 社會 |



事件報告內容架構

- | 報告要素 | 說明內容 |
|---------|---|
| 事件背景與現況 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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) | <ul style="list-style-type: none"> ● 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) | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 |



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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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	13	1. 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，年度共計 5 件。 2. 於每周召開施工及設計會議，針對公司在建案之規畫設計施工的各项議題進行討論。共 7 件於董事會報告溫室氣體盤查及查證時程報告：說明本公司於 2025 年起委由安永聯合會計師事務所輔導本公司辦理溫室氣體盤查及 2025 年之溫室氣體確信作業。並規劃後續的教育訓練，共 1 件。
 經濟面	33	1. 永續建材採購成本預算調整、供應鏈韌性風險評估，共 7 件。 2. 針對公司取得或處分資產事宜。皆依年度規劃定期提報董事會審議，作為公司經營與管理決策的重要依據，共 1 件。 3. 每季提送財務報告予董事會討論，年度共計 4 件。 4. 公司每季召開法人說明會，年度共計 4 件。 5. 公司取得重大資產，年度共計 1 件。 6. 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。 7. 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。
 社會面	8	1. 召開永續發展委員會，推動社會公益、捐助及關懷社福團體，共 1 件。 2. 討論職業安全衛生相關改善方案和宣導修正之法規，共 4 件。 3. 業務與工務部同心協力以達成客戶的要求為首要目標，共 1 件。 4. 公司 114 年公司誠信經營落實情形，共 1 件。 5. 定義「基層員工之範圍」，並報董事會決議及定期評估是否需調整之外，並納入內部控制制度；已於 114 年股東會依證交法第 14 條第 6 項規定，完成章程修訂，共 1 件。



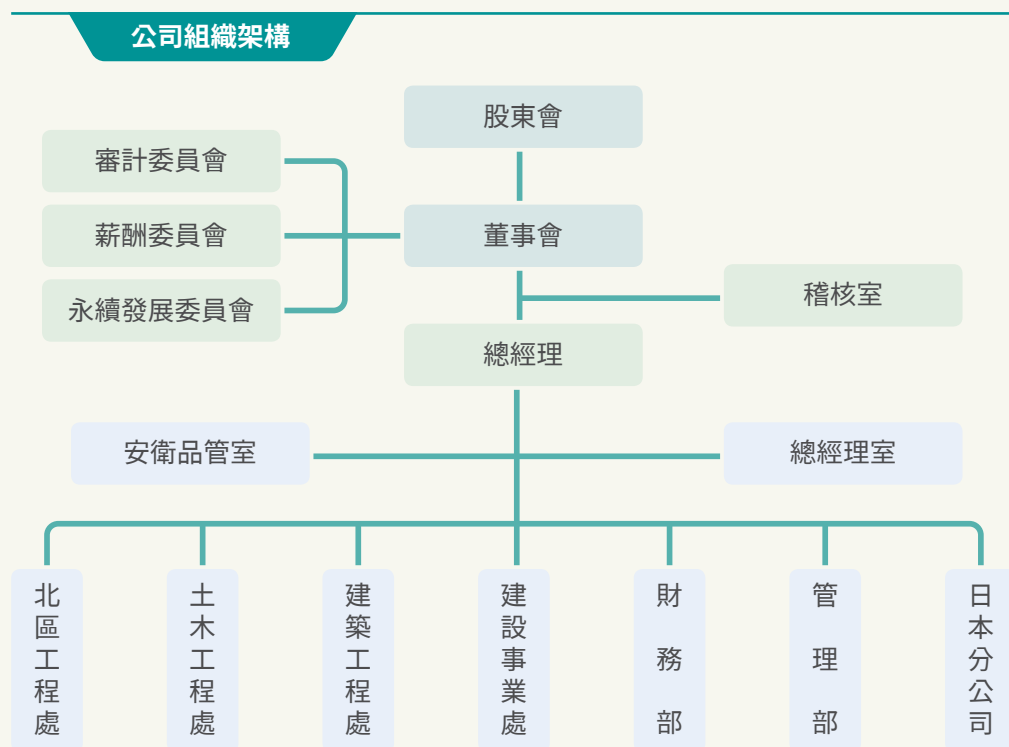
1.2 誠信治理

組織與治理架構



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：



董事會



本公司最高治理單位為董事會，其主席由陳武聰董事長擔任，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 7 位董事組成，包含 4 位董事及 3 位獨立董事，成員具備商務、管理、建築、法律等多元專業背景與豐富實務經驗，能提供公司營運及治理之專業建議與決策支持。

本公司重視董事會成員多元化與性別平等，持續關注董事會於性別、專業背景及經驗等面向之組成情形。目前董事會已有 2 名女性董事，占董事席次 28.57%，未來將持續規劃提升女性董事比例，以達成 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 ● 宏基建設董事長 ● 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 ● 宏基建設董事 ● 大進投資董事 ● 鳳凰投資董事
董事	鳳凰投資（股）公司 指派代表人：郭漢龍	2021.07.06	國立中興大學 土木工程系	● 本公司顧問
董事	大虹投資（股）公司 指派代表人：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 ● 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特聘教授

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



多元化核心項目

職稱	姓名	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	鳳凰投資(股)公司 指派代表人：郭漢龍	男			✓			✓				✓			✓
董事	大虹投資(股)公司 指派代表人：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。

董事會運作情形



本公司董事會依相關法令及公司章程規定定期召開會議，每季至少召開一次，如遇緊急情事時，得隨時召集之。本屆董事會於 2025 年共召開 4 次會議，全體董事親自出席率達 100%。董事會就公司營運績效、重大投資、財務報表、風險管理、內控制度及永續發展相關事項進行審議與監督，以善盡公司治理職責。董事出席情形請詳閱 2025 年度年報第 17~21 頁。

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。2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如年報董事對利害關係迴避之執行情形。

2025 年年報



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。2025 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	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 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	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
董事	鳳凰投資 (股)公司 指派代表人： 郭漢龍	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	6 小時
董事	大虹投資 (股)公司 指派代表人： 洪憶菁	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時	9 小時
		2025.05.26	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3 小時	
獨立董事	林向愷	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 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	2025.05.23	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3 小時	6 小時
		2025.07.11	台灣董事學會	跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務	3 小時	
獨立董事	賴碧瑩	2025.08.28	財團法人會計研究發展基金會	2025ESG 高峰會	6 小時	6 小時
治理主管	謝羸賢	2025.04.25	社團法人中華公司治理協會	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3 小時	12 小時
		2025.05.23	社團法人中華公司治理協會	(公司治理主管專業課程) 公司治理主管的職責及角色	3 小時	
		2025.06.24	社團法人中華公司治理協會	(公司治理主管專業課程) 公司治理主管與會議管理	3 小時	
		2025.11.21	台北金融研究發展基金會	公司治理法律視角下的企業治理：董監事不可不知的經營風險與責任	3 小時	



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，2025 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

B. 提升董事會決策品質

C. 董事會組成與結構

D. 董事之選任及持續進修

E. 內部控制

F. 其他項目（請自行評估訂定）

註 1：評估期間為受評年度自 1 月 1 日至 12 月 31 日止。

註 2：執行評估期間，應於受評年度結束後最近一次召開之董事會開會前完成。

2025 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。評估結果如同隆大網頁：



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分別 88.9%、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。
- 董事會討論本委員會之建議時，應綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項。
- 董事會不採納或修正本委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於本委員會之建議。
- 董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。
- 本公司之子公司董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先請本公司本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

風險連結

薪資報酬委員會履行職權時，依循的原則為：

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

薪酬與績效的關聯

員工

- ✓ 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。



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	4.98	29.48

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，公司管理部及各權責單位不定期辦理相關教育訓練，並透過電子郵件向員工傳達《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內容，藉以提升員工認知，並共同實踐企業永續經營。2025 年度各項教育訓練及宣導作業各辦理 1 次。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。



維護社會公益。



發展永續環境。



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。

2025 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，截至 2025 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。

董事長



人權盡職調查



本公司人權盡職調查主要參考國際人權相關指引及實務操作原則，並依據營建產業特性，針對公司自身營運及供應商進行人權風險辨識與管理。調查範圍涵蓋公司內部員工及承攬供應商，透過系統性流程進行風險評估與改善追蹤，以降低對人權可能造成之負面影響。

● 調查範圍

本公司人權盡職調查範圍包含公司營運活動及供應商管理，特別針對高風險工種（如高空作業、開挖工程等）及勞力密集作業進行重點評估。

● 調查流程

本公司依循人權盡職調查流程，執行以下步驟：

- 1 風險規劃與辨識：建立供應商名冊，辨識高風險工項及作業型態。
- 2 實地查核與訪視：透過書面審查（如投保證明、薪資紀錄）及現場訪視，檢視供應商於職業安全、勞動條件及人權面向之落實情形。
- 3 勞工訪談：透過現場訪談了解實際工作情況，包括工時、工作環境及申訴機制等。
- 4 風險評估與分級：依據影響程度將風險分為關鍵風險、主要缺失及觀察項目。
- 5 改善與追蹤：針對查核發現之問題，要求供應商限期改善，並持續追蹤改善情形。

● 重大人權議題

本公司參考人權盡職調查執行內容，歸納供應商及營運相關之人權關注議題，主要包含：職業安全與健康、勞動條件（如工時與薪資）及職場人權（如歧視、霸凌及申訴機制）。

● 減緩及補救措施

針對辨識之人權風險，本公司透過限期改善、教育訓練及持續稽核等方式進行管理；對於重大違規情形，則採取停止作業或終止合作等措施，以確保供應鏈符合人權與永續要求。

檢舉制度



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 2025 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。

● 性騷擾事件處理與解決流程

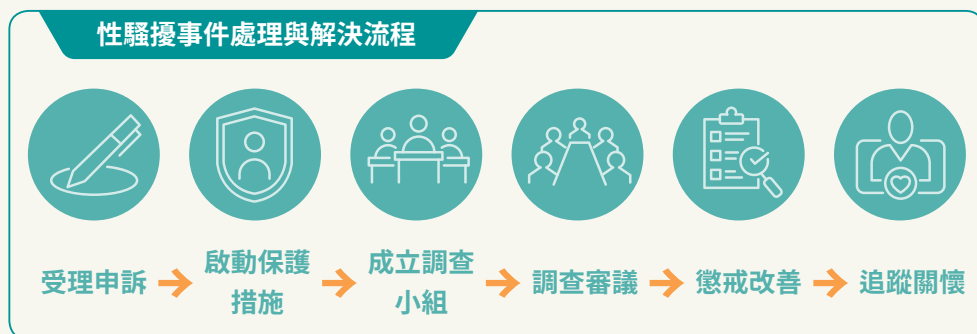
本公司秉持尊重人權、性別平等及職場友善之理念，致力打造安全、尊重及免於騷擾之工作環境。為預防及處理工作場所性騷擾事件，本公司依據《性別平等工作法》及相關法令規定，訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範」，建立預防宣導、申訴受理、調查處理、懲戒改善及追蹤關懷等管理機制，以保障員工、求職者及派遣勞工之權益。

本公司設置多元且暢通之申訴管道，包括專責聯絡窗口、電子郵件、書面及其他適當方式，並於工作場所公開揭示相關資訊，確保員工得於安全且保密之環境下提出申訴。當公司知悉疑似性騷擾事件時，將立即啟動糾正及補救措施，包括提供必要協助、採取適當隔離措施、防止事件持續發生，並視個案需要提供心理諮商、醫療協助或其他支持資源。

接獲申訴案件後，由專責單位受理並組成調查小組進行客觀、公正及保密之調查作業。調查完成後，由性騷擾申訴處理單位依調查結果進行審議，並依事件情節採取教育輔導、改善措施、懲戒處分或其他必要處置。對於經查證屬實之

案件，本公司將依法辦理，並持續追蹤改善措施執行情形，以防止類似事件再次發生。

此外，本公司定期辦理性騷擾防治教育訓練及宣導活動，提升全體員工及主管人員對性別平等及職場尊重之認知，建立零容忍性騷擾之企業文化，並落實反報復機制，確保申訴人及相關協助調查人員之權益受到保障。



● 董事長信箱

設有「董事長信箱」，員工可直接向董事長反映意見與建議。

● 法律諮詢與舉報

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

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

公司申述管道或檢舉管道資訊如下：

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

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：

1

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。

2 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。

3 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。2025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。

重大公告放於公司網頁，供同仁參閱並遵循





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. 經有關機關命令停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者。
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

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	2025.02.05	對於再承攬人所僱勞工於高度 5 公尺以上從事施工架拆除作業，未依規定確實巡視；亦未採取積極具體之連繫與調整作為要求再承攬人，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。	職業安全衛生法第 27 條第 1 項第 2、3 款	1. 重新檢討並強化承攬商管理制度及共同作業管理機制。 2. 增加工地主任、安全衛生管理人員巡查頻率，並留存巡查紀錄。 3. 要求高處作業人員確實配戴安全帽、安全帶等個人防護具，未依規定者立即停止作業。 4. 辦理高處作業安全教育訓練及危害告知，提升作業人員安全意識。
		2025.11.24	對於高度 2 公尺以上之開口部分，勞工有遭受墜落危險之虞者，未於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備。	職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 5 款	1. 已於相關開口處增設符合規定之護欄、護蓋及警示標示。 2. 建立開口作業自主檢查制度，於施工前完成檢查確認。 3. 將墜落防護措施納入每日安全巡檢重點項目。 4. 加強高處作業及墜落預防教育訓練。
		2025.11.24	共同作業時未巡視工作場所；共同作業時未採取工作連繫與調整之必要措施。	職業安全衛生法第 27 條第 1 項第 2、3 款	1. 建立共同作業協議組織運作機制，定期召開協調會議。 2. 指派專責人員執行工作場所巡視及危害查核。 3. 加強承攬商間之工作介面管理與施工協調。 4. 建立巡查及改善追蹤紀錄，落實缺失改善。
		2025.12.22	共同作業時未採取工作連繫與調整之必要措施；共同作業時未巡視工作場所；共同作業時未指導及協助相關承攬事業間之安全衛生教育。	職業安全衛生法第 27 條第 1 項第 2、3、4 款	1. 重新檢討共同作業管理程序，明確訂定權責分工。 2. 定期召開承攬商安全協議組織會議，執行工作協調與風險管控。 3. 增加工地巡視及查核頻率，強化缺失改善追蹤。 4. 辦理承攬商入場教育訓練及定期安全衛生宣導，提升作業人員安全知能。
總計	事件數：4 件；罰款總額：新台幣 390,000 元。				

資訊安全風險管理架構



本公司設有資安管理委員會，由資訊組主責執行相關作業，並定期向董事會報告。管理機制涵蓋資訊機房安全、電腦與檔案管理、網路與郵件防護，以及資訊系統存取控制等措施，並建立資訊安全政策、管理方案與員工教育訓練（詳見下表），以確保公司營運資訊之完整性與安全性，並降低潛在資安風險。

資訊安全管理委員會

（由資訊組主管負責，由資訊人員執行管理）



定期向董事會報告

管理機制

執行資訊機房、電腦資訊檔案、網路、郵件及資訊系統控制存取等管理



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。

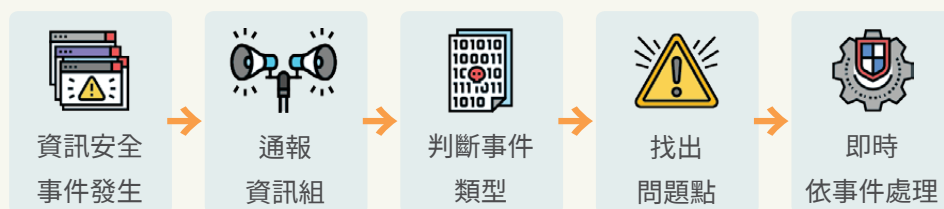


管理方案

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。



緊急通報程序



本公司身處營建產業，重視設計圖面、合約及工程資料的資訊安全，定期辦理教育訓練以提升員工資安意識。課程涵蓋資料保護、系統存取管理、社交工程防範及行動裝置使用規範等，並透過案例演練加強風險辨識與應對能力。藉由持續推動資安訓練，全體同仁可共同維護營運安全，保障公司與客戶之機密資料。

外部組織的參與



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

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

臺灣區綜合營造業同業公會



高雄市不動產開發商業同業公會



花蓮縣不動產建築開發商業同業公會



1.3 氣候策略

重大主題管理



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。	主要影響對象 ● 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)
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。 ● 社會面 (人)：日常生活受極端氣候影響，居住安全堪憂。 ● 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。	
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貨成本的增加，而是未來競爭力的投資，善盡環境責任，不單是為了全球暖化盡一份心力，更是為了讓公司在未來能夠持續獲利，共創永續的經營、愛護地球環保、善盡企業應盡的責任。 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。	



	短期	中期 ~ 長期
目標與標的	1. 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。 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損耗為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。	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。
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。	

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。

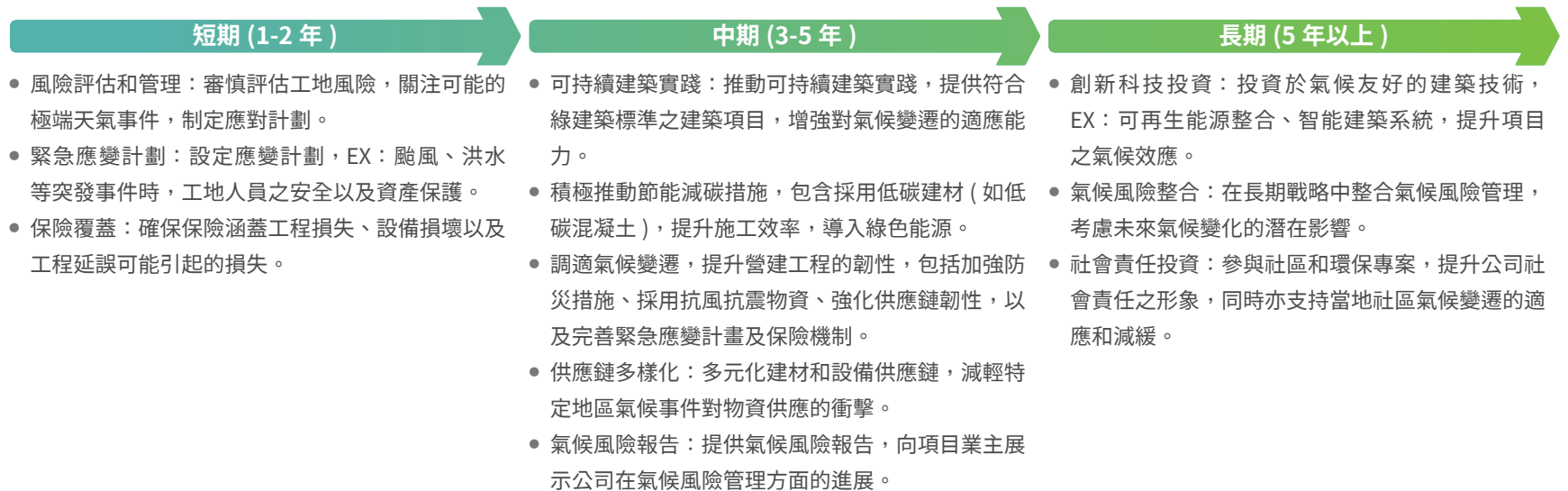
本公司重視風險控制管理，依據營運活動，透由經驗判斷事件發生頻率與衝擊程度，辨識對營運及獲利可能造成影響之風險，主要涉及建案銷售、土地開發、營運財務、勞動安全、個人資料、資訊安全等面向考量，在加上全球暖化引起極端氣候，為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，從治理、策略、風險管理、指標和目標，參考 TCFD(氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構來進行氣候變遷風險與機會評估，依據評估結果，加以制定管理策略、溫室氣體盤查計畫，預計經董事會通過後執行，期望達到環保節能、安全衛生及保育意識深根，善盡企業社會責任。

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



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期程。
- 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

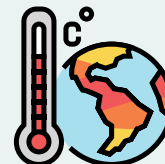
一、氣候變遷相關風險：

極端氣候 (強風 / 豪雨 / 洪水) 發生頻率增加



- 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。
- 營建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。

氣溫變化

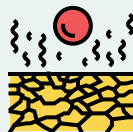


- 極端高溫：極端高溫可能影響工人的工作效能，並且對某些建築材料可能產生不利影響。
- 極端低溫：寒冷的氣溫可能導致建築材料的凍裂，並增加工作風險。



海平面上升

- 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

- 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)。



森林火災

- 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。



風暴潮和海嘯

- 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，遭致非特定個人之權益受損之不確定性事件，包含：個人資料外洩遭不當利用、未依規範保存個人資料等。

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。
 - 節能和能效改進：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：
 1. 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。
 2. 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。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。



風險管理

- 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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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：

1. 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。
2. 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。
3. 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

1. 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。
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損耗為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。

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。

財務影響

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。

參數

- 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。

假設

- 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。

分析因子

- 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。
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。



溫室氣體 盤查計畫

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，據以執行並按季提報董事會，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。

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。



CH 2

以誠待客 共創價值



2.1 品牌理念

2.2 盡心服務





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。	主要影響對象	- 隆大 (造成) - 客戶 (促成) - 股東和其他投資者 (直接相關)
影響與衝擊	- 經濟面：高客戶信任度有助於提升品牌忠誠度與市場競爭力，促進營收穩定成長；反之，服務品質不佳或發生爭議事件，可能影響客戶留存與企業獲利能力。 - 社會面 (人)：服務品質與客戶互動經驗將影響企業聲譽與外部關係，若處理不當，可能降低客戶滿意度與信任度，進而影響企業整體形象。		
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 中期 長期 - 推廣品牌並強化公司經營理念，並增加品牌曝光度。 - 多方運用網路、APP、股東會、法說會，持續與利害關係人溝通。 - 定期舉行內部教育訓練，加強自身品牌認同度。 - 透過公益或參與社會議題，增加品牌能見度。 - 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。 - 持續強化董事會運作。 - 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	- 透過內部稽核，定期檢討績效。 - 遵守內部控制機制。		

績效與調整

- 相較於 2024 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。
- 2025 年度，本公司持續秉持「品質、創新、安全、服務」之品牌核心價值，透過建築品質提升、客戶關係經營及市場口碑累積等措施，強化品牌競爭力與市場認同度。在建案規劃方面，本公司於新推案產品設計階段即納入市場需求與客戶回饋意見，並持續優化空間規劃、建材選用及居住機能，以提升產品價值與客戶滿意度。施工期間亦透過品質查核及工程管理機制，確保建築品質符合公司標準，降低客戶驗屋缺失及售後修繕需求。在品牌經營方面，本公司透過官方網站、社群媒體、個案活動及客戶服務管道，持續與消費者保持良好互動，並蒐集客戶意見作為產品改善參考。2025 年度客戶反映事項均依公司流程進行追蹤與改善，藉由即時回應客戶需求，提升服務品質及品牌信任度。此外，本公司持續推動交屋後關懷與售後服務機制，強化與住戶及社區之互動關係，藉由良好的客戶體驗及口碑傳播，提升市場對隆大品牌之認同與信賴。未來，本公司將持續深化品牌價值管理，透過優化產品規劃、精進工程品質、提升客戶服務及強化利害關係人溝通等措施，建立長期穩定之品牌競爭優勢，朝向成為南臺灣優質建築品牌之目標邁進。



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。

主要影響對象

- 隆大 (造成)
- 客戶 (直接相關)

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。
- 社會面（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。

在客戶服務管理上，本公司提供買賣價金履約保證機制，另外針對屋況部分，提供十年防水保固制度等讓客戶安心購屋、幸福成家、在售後服務部分則提供售服APP，讓客戶能及時反應屋況，買的安心，住的更放心。

目標與標的

短期	中期	長期
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。	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。	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

2025 年客訴案件相較於 2024 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。

2.1 品牌理念

品牌理念



隆大創立四十餘年來，秉持品質、安全、服務、創新四大經營理念，以客為尊，並以「用蓋自己房子的心態」落實施工管理，致力於提供安全、舒適且高品質的建築產品。為提升產品耐久與居住品質，隆大率先提出 10 年防水保固，並導入鋁模板新工法，持續精進施工技術與品質管理。在董事長的領導與全體員工的共同努力下，公司歷經多次房地產景氣循環，仍穩健成長，深獲市場肯定，已成為高雄地區具代表性的標竿建築品牌，持續為城市發展與居住品質提升貢獻心力。



2.2 盡心服務

銷售與交屋服務管理



本公司依循內部作業規範，建立涵蓋銷售、簽約、驗收至交屋之完整管理流程，透過標準化作業與跨部門協作，確保各階段作業具一致性與可控性，並作為客戶服務執行之基礎，落實客戶權益保障與服務品質管理。



銷售服務管理機制

本公司依據個案特性擬定銷售策略，並建立銷售作業管理機制，以確保交易流程、資訊揭露及合約簽訂符合內部規範與相關法令。

- 銷售模式依個案採自行銷售或委託銷售公司辦理，委託銷售時透過多家廠商評選及簡報機制選定合作對象，並於契約中明確規範雙方權利義務
- 建立預約、收款與契約簽訂流程，確保交易資料完整、作業一致性及可追溯性
- 合約內容經相關單位審查後執行，以符合公司內部規範及會計認列原則
- 定期檢視銷售狀況，並依市場情形適時調整銷售策略，以維持銷售作業之穩定性與合理性



交屋與驗收管理機制

本公司建立標準化交屋作業程序，透過驗收、缺失改善及交屋控管等機制，確保產品品質與交付流程之完整性。

- 於取得使用執照後召開交屋前協調會，整合相關部門作業並規劃交屋時程
- 辦理客戶驗收作業，彙整檢查結果並進行缺失改善，並透過複驗機制確認改善完成
- 於交屋前完成貸款撥款及應收款項確認，並備妥交屋相關文件與配件
- 交屋時由權責人員進行文件及配件點交，並完成雙方簽章確認，以確保交付程序完整
- 依法召開區分所有權人會議，成立管理委員會，並完成公共設施及相關文件移交作業

綜上所述，本公司透過制度化銷售與交屋管理機制，確保各項作業具一致性與完整性，並以此為基礎，進一步落實於客戶服務與體驗之各項措施。



一、代銷管理辦法

本公司透過完善之代銷管理機制，針對代銷商之遴選、作業規範、銷售內容審核及教育訓練等事項進行管理，以確保產品資訊正確性及銷售服務品質。

01 遴選



02 規範



03 審核



04 訓練



- 召開代銷公司遴選會議
- 提出市場分析及產品企劃、銷售方案等進行評比



- 明訂標準銷售流程
- 整合明確市場資訊
- 提供代銷公司精確產品定位與規劃



- 審核廣告文字內容
- 審核展示空間、設計



- 開案前銷售講習
- 廠商產品特色說明
- 公司簡介介紹

二、銷售流程

本公司依循標準化銷售流程，從客戶接待、產品介紹、樣品屋參觀至需求洽談等階段，提供完整產品資訊與專業服務，以確保客戶充分掌握建案內容與相關資訊。



客戶至銷售現場



以電子錶版介紹



參觀實（樣）品屋



整合電子錶版
內容實體介紹



有意願客戶，再
至貴賓室洽談

三、業務行政流程

本公司建立完善之業務行政流程，涵蓋簽約、貸款核准、款項繳納、產權過戶及交屋等階段，並由專責人員協助辦理，以確保交易流程順利完成及客戶權益保障。

01 簽約



02 繳納期款及代收款



03 銀行核准貸款金額



04 過戶及銀行撥款



05 交屋

隆大業務人員詳細說明合約書內容，提供客戶銀行貸款資訊及利率表

專人聯絡提醒繳納期款及代收款，通知客戶依繳款期限繳納款項

銀行承辦人員通知客戶及隆大貸款核准金額

複驗及期款繳納完成，將不動產所有權移轉登記予客戶，與客戶確認貸款撥付

與客戶確認交屋款繳納後，交付鑰匙及設備、土地及建物權狀、保固證明書等文件交付

驗交屋流程



本公司透過標準化驗交屋流程，辦理初驗、修繕、複驗及正式交屋程序，並提供售後報修服務，以確保交屋品質及保障客戶居住權益。



一、驗屋



隆大工務人員實地陪同驗屋並逐項測試設備

隆大營建重視品質與服務，每一戶的驗屋都會有隆大工務人員陪同並邀請施作廠商至現場測試設備，過程中，不僅及時協助解說與處理問題，也與客戶一同核對點交內容，清楚界定瑕疵修繕範圍，讓客戶買的放心、住的安心。



二、交屋



交屋流程

1. 鑰匙及設備交付
2. 土地及建物權狀交付
3. 保固證明書等文件交付
4. 隆大營建事業 APP 操作說明
5. 房屋設備使用方式教學

隆大提供

1. 各設備使用說明
2. 房屋使用說明書
3. 隆大工具箱
4. 隆大交屋包
5. 隆大交屋盒

交屋手冊

- 提供客戶：
1. 電器設備、給水設備、雨汙水分流系統等設備使用說明及日常維護方法。
 2. 防災安全須知、建材及廠商資訊。

線上報修

交屋後，當客戶有房屋相關問題時，可以至「隆大營建事業 APP」提出修繕需求，隆大工務人員會主動聯繫客戶，與客戶預約現場勘查時間，協助後續修繕服務。

隆大營建事業 APP



線上報修

- 電話未接沒關係
- 隆大工務人員留言給您
- 「您的屋況，隆大放在心上」



一戶一帳號

- ✓ 提供報修管道
- ✓ 追蹤修繕進度
- ✓ 廠商資料線上看



客戶滿意度



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，下表為本公司近三年客戶售後服務滿意度分數：

2023 年	2024 年	2025 年
平均 9.8 分 (滿分 10 分)	平均 9.7 分 (滿分 10 分)	平均 9.8 分 (滿分 10 分)

客戶隱私



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 2025 年報導期間無資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件發生。



CH 3

品質管控 全程把關



3.1 品質至上

3.2 安全的工作環境

3.3 永續供應



3.1 品質至上

營建標準



本公司以優質人才為根本，以專業過程為主幹，確保穩定完善的品質。

本公司營建標準為：優質、專業、穩定，為能兼顧前瞻性及發展性，並開拓業務創造利潤，公司一向秉持品質、創新、安全、服務之經營理念，以達成企業永續經營目標。

本公司視營建業為高度社會責任之產業，於工程規劃與施工過程中，落實建材品質管制及供應商管理機制，明確規範相關品質要求，並要求供應商遵循品質控管標準，以確保建築產品之安全性與耐久性，保障住戶健康與使用安全，並符合工程設計之使用年限與品質標準。

此外，於各營運階段導入品質與安全管理機制，透過持續監督與檢討，強化整體服務與產品品質表現。2025 年度未發生違反「產品與服務安全資訊標示與行銷相關法規」之裁罰事件，顯示本公司在產品品質及資訊揭露管理上維持良好表現。

品管制度



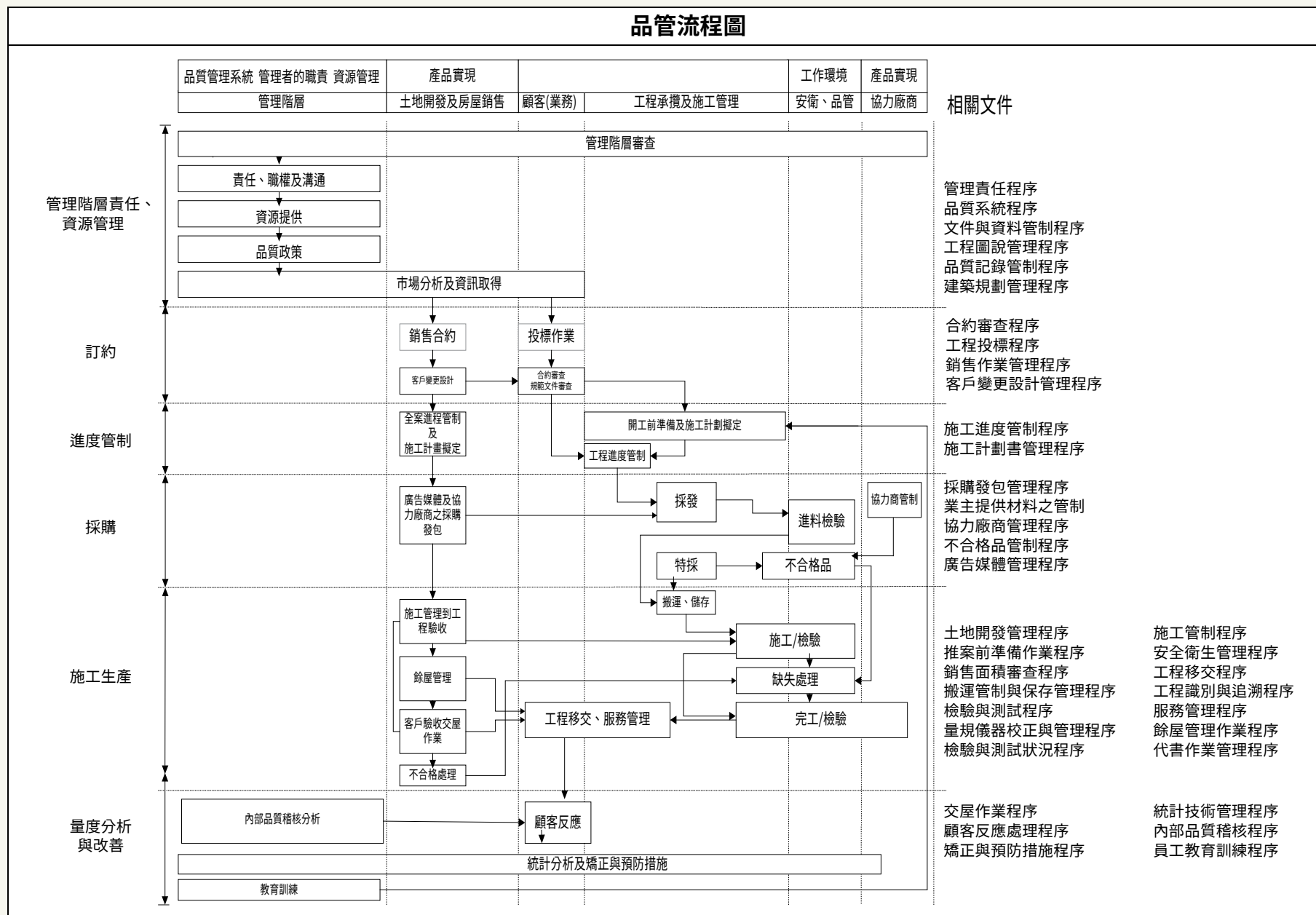
本公司為確保產品符合國際品質標準要求，並全面落實品質管理政策，特定相關品管程序，應用於本公司管理執行之工程，藉由有效落實系統的運作，包含各流程持續的改善及預防不符合事項，確保各單位品質系統確實維持及永續適切性之執行。

- 1 本公司品質系統依政府法令、ISO9001 國際品質標準及公司品質政策，並參酌公司現行作業制度訂定。

- 2 總經理明文頒定品質政策供全體員工，作為品質管理之最高指導原則，並指派一名高階主管擔任管理代表，負責建立推動及維持品質制度。
- 3 由管理代表負責召集各部室以上主管，根據品質政策組織權責、現有資源及業主共通性的要求，制訂書面化的品質制度。
- 4 各權責部門依據「文件及資料管制程序」，制訂運作所需之各項管理程序及作業。
- 5 工程承攬後，由工程處、建設事業處 - 責成施工所主管依據合約要求，現有之品質文件作成施工計劃書，若有不同於現有制度之規定時，應明確鑑別之。
- 6 品質系統之執行：
 - (1) 本公司內部品質系統文件為公司規章制度一部份，品質系統外之作業規定應依相關規章制度辦理。
 - (2) 各項書面文件須有效管制，並分發至相關單位，各單位主管須將程序書之規定以適切之方式予以宣導並指導確實執行。
 - (3) 各單位於制度執行期間，遇有窒礙難行或有更適當之作業方式時，得依「文件及資料管制程序」提出變更。
 - (4) 各項程序執行後，應依規定保存必要之品質記錄，作為有效運作之佐證。
- 7 施工計劃之運用：
 - (1) 開工前準備階段，施工所主管應依業主合約與其特定要求、本公司品質系統規定及「施工計劃書管理程序」辦理。
 - (2) 施工計劃完成後，須先送工區主管審查，並由部門主管核准後據以執行，以確保符合本公司之品質系統。
 - (3) 施工所主管擬訂施工計劃時，除引用公司內部品質系統程序書、標準書、表單外，必要時可增訂相關之專案程序書、標準書及表單，並將其所執行成果記錄於規定之表單內。
 - (4) 各施工所應依施工計劃內容，配合工程進度，完成各階段工作。



品管流程圖



3.2 安全的工作環境

重大主題管理



重大主題：職業安全衛生			
本主題的重大原因	安全衛生是企業人力資源的重要保障、是確保生產及品質的關鍵、是企業永續經營的保證。	主要影響對象	- 隆大 (造成) - 政府機關 (促成) - 供應商 / 承攬商 (促成) - 客戶 (直接相關)
影響與衝擊	- 經濟面：營造友善就業環境，有助於提升員工留任意願，進而帶動當地經濟活動發展。 - 社會面（人）：完善之職場安全管理可降低職業傷害發生頻率，並有助於強化員工向心力與組織穩定性。 - 正面影響：透過教育訓練提升員工專業能力與工作績效，增強成就感與企業認同度，進而降低離職率並提升企業形象。 - 負面影響：人員流動率過高，將影響組織運作效率與長期發展穩定性。		
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。 人員的進場管制 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。 機具的進場管制 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： ✓ 高架作業 ✓ 接電作業 ✓ 動火作業 ✓ 大型構件或臨近道路之吊掛作業 ✓ 開挖作業 ✓ 隧道施工 ✓ 壓氣工法 ✓ 爆破作業 ✓ 電梯間作業 ✓ 局限空間作業 ✓ 施工架組拆作業 ✓ 構造物拆除作業 ✓ 夜間或假日施工 ✓ 塔式起重機及施工電梯爬升及拆除 ✓ 橋梁工作車推進作業 ✓ 其他高風險性作業等 ✓ 使用危險物及有害物作業		



策略

- 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。
- 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公分。
 - (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	短期目標 (1~3 年)	中期目標 (3~5 年)	長期目標 (5 年以上)
	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)。	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)。	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。
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「安全衛生委員會議」討論，以減少勞安事故發生率。 2 於 2025 年共發生輕度 1 件、中度 2 件職災事件，短期目標達成率 100%。		

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。

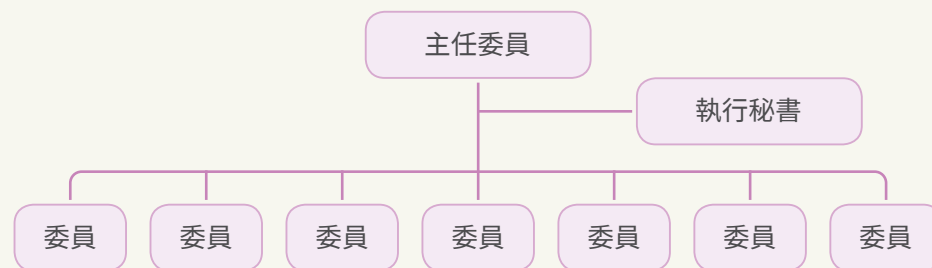
提供工作關係人良好之工作職場及工作安全，是法規要求更是道德、責任跟義務，本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

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，也可獲得更佳的企业公司聲譽與成功。本公司職業安全衛生委員組織架構成員如下表所列：

職業安全衛生委員名單			
職稱	姓名	現任職務	備註
主任委員	洪茂源	總經理	
委員	陳又齊	執行副總	
委員	陳俊源	副總	
委員	謝羸賢	副總	
委員	吳煜文	副總	
委員	蘇炳安	協理	勞工代表
委員	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

隆大營建事業（股）公司

職業安全衛生委員會架構圖



職業安全衛生委員會各委員職責

主任委員 代表委員會綜理會務，並主持本委員會議。

秘書 處理本委員會行政事務並進行決議事項之追蹤管制。

- 委員**
- 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：

1 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。

2 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。

3 預防與控制措施

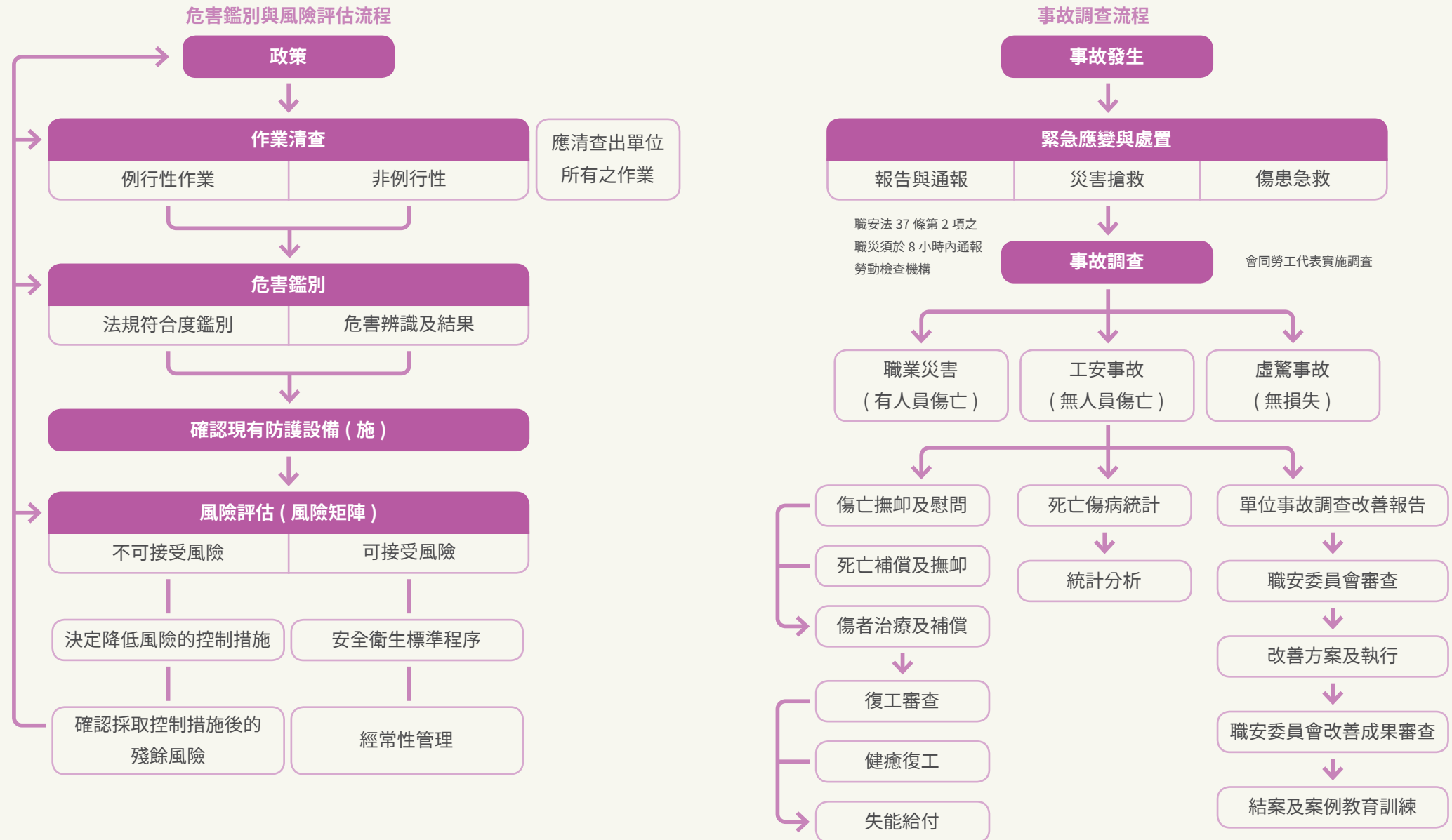


建立及維持適當的程序，以持續鑑別和評估各種影響員工安全衛生的危害及風險，並依下列優先順序進行預防和控制：

- 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：

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





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。

2025 年度本公司員工女性總經歷工時為 62,070 小時，男性總經歷工時為 127,434 小時，員工總經歷工時合計為 189,504 小時；非員工工作者女性總經歷工時為 52,284 小時，男性總經歷工時為 566,612 小時，非員工工作者總經歷工

時合計為 618,896 小時。本年度共發生 3 起非員工工作者職業傷害事件，依非員工工作者總經歷工時計算，失能傷害頻率（FR）為 4.85；其餘員工及非員工工作者均未發生職業災害及職業病。

日期	發生類型	發生原因	預防及因應對策
2025.09.22	割傷	施作電梯基坑防水工程時，左手不慎撞擊電梯內門扇，導致左前臂被門扇鐵板割傷。	1. 加強施工前危害告知及安全教育訓練。 2. 作業人員應全程配戴防割手套等適當個人防護具。 3. 電梯門扇及鐵板邊緣應加裝防護套或包覆保護材料。 4. 作業區域應保持照明充足及動線順暢，避免碰撞受傷。 5. 工地主任及職安人員應加強巡查，落實危害辨識及改善。
2025.10.17	墜落	板模工進行 10 樓樑版作業時，疑似作業中不慎由自設施工梯墜落，跌落高度約 2.5 公尺。	1. 禁止使用不符合規定之自設施工梯，應使用符合職安法規之合格施工架或工作平台。 2. 施工梯應設置防滑措施並固定牢靠。 3. 高處作業應配戴安全帽、安全帶並確實勾掛。 4. 加強高處作業安全教育訓練及作業前危害告知。 5. 每日施工前由工地主任及職安人員實施施工梯及作業環境檢點。
2025.10.28	墜落	板模工進行 B2FL 樑模板組立時不慎跌落。	1. 模板組立作業區應設置符合規定之工作平台及護欄。 2. 開口處及臨邊應設置護欄、踢腳板或安全網等防墜設施。 3. 作業人員應配戴並正確使用安全帶及安全帽。 4. 加強模板工程施工安全教育訓練及作業前工具箱會議。 5. 落實職安巡查及承攬商自主檢查制度，防止類似事故再次發生。



年度改善措施

- 每月召開職業安全衛生協議組織會議檢討事故案例。
- 加強承攬商進場教育訓練及危害告知。
- 落實高風險作業（高處作業、模板作業、開口作業）專案稽查。
- 強化工地安全巡查及缺失追蹤改善機制。
- 建立事故案例宣導制度，避免相同事故重複發生。

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)
台灣職安卡營造業一般安全衛生教育訓練	120	12,000

台灣職安卡營造業一般安全衛生教育訓練



承攬商職業安全衛生管理



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。
- 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。
- 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。
- 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

1. 依據：職業安全衛生法第二十六、二十七條、營造安全衛生設施標準、職業安全衛生設施規則、環境保護法規及本公司安全衛生管理規章。
2. 組織、人員報備：承包商於承攬本工程時，應依勞工安全衛生管理組織及自動檢查辦法，自行針對所承攬項目，向當地勞檢機構呈報管理（單位）人員備查。
3. 施工安全評估：本案若為危險性工作場所，未經勞檢機構審查或檢查合格，不可使勞工在該場所作業；承包商需協助配合本公司提報之安全評估報告書內容實施。
4. 安全作業標準：承攬廠商需監督、要求所屬勞工，依自行擬訂之安全作業標準程序施工。
5. 安全衛生設備：承包商應就所承攬部份之工作場所，設置符合安全標準之防護設備。
6. 個人防護器具：承攬商必需管制所屬勞工，進入工地自行配戴安全帽、安全帶、安全鞋等等個人防護具（防護具由承包商自備），裝備不良禁止進入，並每日詳列簽到冊備查。
7. 作業環境測定：進入筏基、坑道、管道、地下空間等等密閉空間前，需進行通風、及必要之有害氣體濃度測定，實施夥伴系統，以避免缺氧、中毒、氣爆、火災發生。
8. 垃圾分類、資源回收：承包商於每日收工後，應將當日施工處所之泥漬、垃圾清理至指定地點分類堆棄，並進行資源回收。
9. 危險物有害物管制：承攬廠商欲使用危險物、有害物時，需於施工前依危險物及有害物通識規則辦理標示、訂定危害通識計畫及制作危害物質清單、建立物質安全資料表等提報施工所審查。
10. 立即危險處理：工作場所有立即發生危險之虞時，承攬代表應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所，清點人數，迅速報施工所所長，配合處理相關事項。
11. 特殊危害作業：高溫、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動作業或其他對於所屬勞工作具有特殊危害之作業，應依法規規定減少工作時間，予以適當休息。
12. 健康管理：承攬廠商對於所屬勞工需進行身體健康檢查，建立健康檢查手冊備查。
13. 人員管理：勞工有精神異常、酗酒、身體不適、重病、傳染病及 65 歲以上者不可進入工地。
14. 自動檢查：本公司所承租之各項機械設備，一概由所有人依法實施自動檢查，各承攬人所承租承借者亦然，所有檢查紀錄應留乙份在工地備查；其他本工程承攬廠商亦同。
15. 危險性機械設備管理：危險性機械、設備提供之廠商，必需通過合法機構之各項檢查，始可請款；於安裝後，請經驗豐富之合格人員依法定頻率，實施檢查檢點（請款時必需附上完整檢查紀錄）；使用之承攬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。



本公司重視員工身心健康，致力於營造良好之職場健康環境，並透過多元健康促進措施，協助員工紓解壓力、提升健康意識及自我健康管理能力。公司定期每兩年辦理一次員工健康檢查，並提供每人新臺幣 12,000 元之補助（包含肺部低劑量電腦斷層檢查），以強化員工健康風險之早期發現與預防。114 年度因辦理週期安排，未實施健康檢查，預計於 115 年度依規劃辦理。

除定期健康檢查外，本公司亦推動多項日常健康促進措施，包括每日上午 10 時 30 分及下午 3 時 30 分各安排一次健康操活動，鼓勵員工適度伸展與活動，以降低久坐對身心健康之影響；同時於健康檢查後提供免費健康諮詢服務，協助員工了解自身健康狀況，並提供後續改善建議。

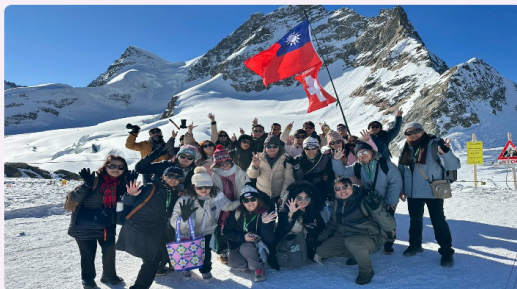
透過上述措施，本公司持續提升員工健康管理意識，促進身心平衡發展，並協助員工以良好健康狀態投入工作，提升整體組織績效。



健康促進活動

2025 年德瑞、日本員工旅遊：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。

德瑞 童幻天鵝堡 10 日遊



日本員工旅遊





3.3 永續供應

在地採購



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	2023 年		2024 年		2025 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	20	2	15	1.23	63	12.06
材物 (原物料)	國內	148	85	83	18.87	82	33.68
工程 (建築與設備)	國內	46	13	227	79.9	178	54.26
總計		331	100	325	100	323	100

供應商評鑑



本公司依據「協力廠商管理辦法」辦理供應商之篩選、評鑑與分級管理，並透過定期考評機制確保供應商符合品質與永續要求；同時要求供應商於職業安全衛生、勞動人權及資訊保密等面向遵循相關法規與公司規範，並以「承攬廠商工地安全衛生公約」及「保密承諾書」等制度加以規範。

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，並提出書面報告，且接受不定期稽核與輔導；另於供應商進場前辦理安全告知，說明施工環境、潛在危害及應採取之防護措施，並透過定期與不定期考評及稽核機制持續督導供應商落實執行。（合約終止：針對限期內無法具體改善之供應商，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。

2025 年度報導期間無評鑑新供應商；且針對既有供應商進行 50 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」者，列入觀察名單，若無 A、B 級可選用時，才列入發包對象。



綠色採購



公司於供應商評選與管理過程中，亦將綠色採購原則納入評估考量，在綠色採購方面，採用符合環境部認證之綠色採購標章產品（綠建材磁磚、電梯加裝電力回收系統），藉由導入具公信力之環保標章，逐步提升綠色採購比重，展現企業永續經營目標。

詳細資訊請參酌公司供應商管理規範



綠建材標章



環保標章



CH 4

環保管理 永續推動



4.1 資源管控

4.2 廢棄管控

專欄 BIM 技術導入：屏東建案之數位化工程管理實踐



重大主題管理

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。	主要影響對象 - 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)
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。 - 社會 (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。然而在建築施工階段，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

- 低碳與循環選材政策：優先採用具備環保標章、低碳排、可回收及在地化之綠建材，並持續研發減少資源浪費的創新工法，以降低建築含碳量。
- 能源與資源高效利用：透過被動式設計（如自然採光、通風規劃）與主動式節能設備（如智慧能源管理系統、中水回收），最大化建築之能源使用效率與資源循環率。
- 生態保護與微氣候優化：政策性要求建案需配置高比例之綠化面積與生物多樣性棲地規劃，透過基地保水與立體綠化，致力於緩解城市熱島效應。
- 健康與人本價值標準：強制執行優於法規之室內空氣品質管理與無障礙通用設計，確保綠色建築能轉化為守護住戶健康的實質價值。

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。

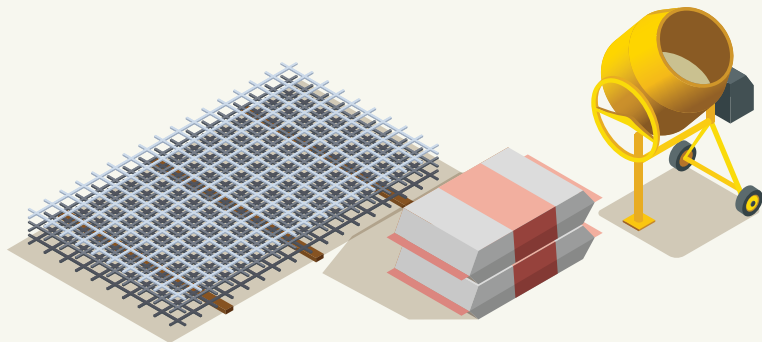
目標與標的	短期			中期			長期		
	① 建築認證：確保所有新建案皆取得基本綠建築基本報告書核准的目標。 ② 低碳建材導入與規格化：提升綠建材使用率至總建材比例之 45% 以上。 ③ 提升員工與供應鏈的永續能力：推動設計師、建築師與施工團隊接受綠色設計專業培訓，並與主要建材供應商簽署永續合作協議，同步完成內部綠色設計培訓課程。 ④ 數位化設計與風險管控：導入 BIM (建築資訊模型) 技術於 100% 之新建案設計流程。			① 實現全面綠色建築標準化：確保所有新建案符合國際綠色建築認證標準，達成 50% 建案取得認證，並在營銷中強化綠色設計作為品牌核心優勢。 ② 碳排放中期減少目標：預計 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。			① 實現全面碳中和：致力於達成所有建案於設計、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。		
	【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			經濟					
	① 碳排放減少量。 ② 建築能源效率提升比例。 ③ 綠化覆蓋率。			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。					
公司 2025 年之新建工程，除全面達成 100% 合規設計外，更針對節能與減碳指標進行優化。我們將現行法規視為最低標準，並透過內部設計準則提升建築效能，確保每一案場皆能兼顧法規遵循與永續發展之長期目標。									



4.1 資源管控

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	2023 年	2024 年	2025 年
水泥	包	不可再生	41,000	57,339	53,356
預拌混凝土	M3	不可再生	62,000	41,548	43,941
鋼筋材料	T	不可再生	19,000	6,825.11	8,970
砂	M3	不可再生	6,100	11,255	4,597



4.2 廢棄管控

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。2025 年因承攬案場數量增加，且各工程基地規模及施工條件不同，致開挖作業所產生之廢棄土數量較前一年度增加。

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	有害 / 非有害	離場		
		2024 年	2025 年	處理方式
項目		廢棄物的產生 (噸)	廢棄物的產生 (噸)	
廢棄土	非有害	17,709.02	38,198.46	其他處置作業

管理政策



本公司為落實循環經濟及降低營建活動對環境之影響，訂定廢棄物管理政策，透過源頭減量、分類管理與資源再利用，提升資源使用效率並降低廢棄物產生量。本公司由建築工程處統籌管理各工地廢棄物，涵蓋分類、貯存、清運及申報等作業，並依《廢棄物清理法》及相關法規辦理，委由合格廠商執行清運與處理。各工地設置專責人員，透過過磅數據及表單紀錄廢棄物種類、數量與流向，以作為績效追蹤依據。

1 量化目標



註：

1. 2025 年為基準年
2. 短期：指 1~3 年內之可執行目標（原則上至 2028 年為止）
3. 中期：指 3~5 年內之階段性目標（約至 2029~2031 年）
4. 長期：指 5 年以上之遠程目標（預期達成時間至 2032 年或以後）

2 推動措施

- 1 推動鋁模工法及源頭減量
- 2 落實分類回收與資源再利用
- 3 建立廢棄物強度（噸/坪）管理指標
- 4 強化清運廠商與申報管理



3 執行情形

已建立各工案廢棄物統計及強度指標，並以 2025 年為基準年，2026 年起進行年度追蹤與績效評估。

案場	營建廢棄物 (噸)	可燃性廢棄物 (噸)	合計 (噸)	樓地板面積 (坪)	廢棄物 (噸/坪)	平均 (噸/坪)
藍田西段	1,311.4	121.8	1,311.4	6,898	0.190	0.229
燕巢觀水段	2,025.8	167.9	2,025.8	7,288	0.278	
前鎮仁愛段	668.8	38.3	668.8	3,044	0.220	
岡山信義段 (鋁模)	1,020.9	135.0	1,020.9	7,035	0.145	0.145

管理策略	目標 基準年	管理目標			2026 年度 成果達成率
		短期	中期	長期	
廢棄物總量減量與源頭管控	2025	峻工工案廢棄物(噸/坪)相較基準年減少3%。	峻工工案廢棄物(噸/坪)較基準年減少9%。	穩定達成每年減量5%、累計減量15%以上	2025 年為目標基準年，將於 2026 年起進行追蹤與評估



專欄

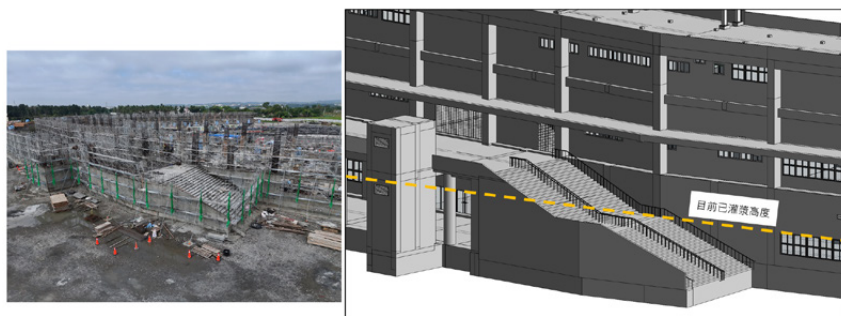
BIM 技術導入：屏東建案之數位化工程管理實踐

近年來，BIM（Building Information Modeling，建築資訊模型）已成為全球建築工程產業的重要發展趨勢。透過數位模型整合建築、結構與機電等資訊，BIM 技術可有效提升工程品質、降低施工錯誤並強化跨單位協同作業效率，因此逐漸廣泛應用於建築設計、施工管理及營運維護等階段。

目前英國、新加坡等國家已逐步推動公共工程導入 BIM 技術，國際間亦有多項大型工程應用案例，例如倫敦奧林匹克公園及新加坡樟宜機場，皆透過 BIM 技術進行工程整合與管理，以提升施工效率與工程品質。

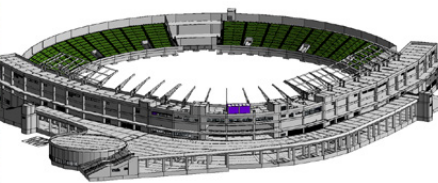
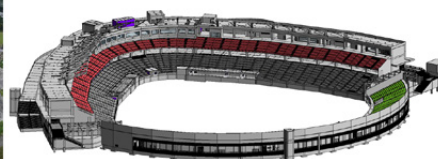
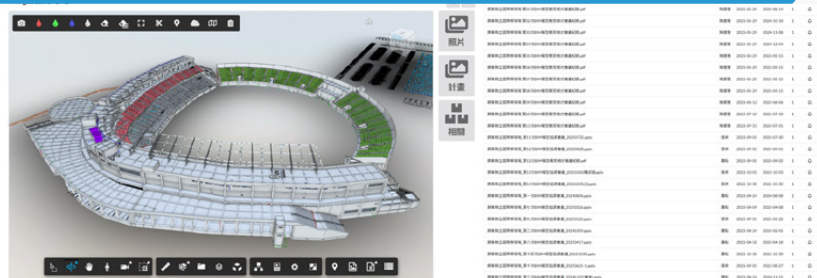
在臺灣，BIM 亦逐漸應用於各類工程專案，藉由模型整合與衝突檢核，降低施工過程中之錯誤與重工風險。隨著營建產業邁向數位轉型，本公司亦以「屏東棒球場新建工程」作為首次導入 BIM 技術之專案，透過實際工程應用，提升設計整合與施工管理效能，並展現數位化工程管理之實務成果。

施工階段模型與實際現場比對圖



模型版次:10 (2025.11.07)

本專案透過 BIM 模型與實際施工現場對照，提升工程資訊整合與施工精準度





什麼是「BIM」

BIM (Building Information Modeling, 建築資訊模型) 係透過三維數位模型整合建築、結構與機電等工程資訊，以視覺化方式進行設計、施工及管理之數位化技術。透過 BIM 系統，可提升工程整合效率、降低施工錯誤，並強化跨單位協同作業能力。



背景與導入原因



本公司於屏東棒球場新建工程中導入 BIM 技術，作為提升工程管理效率與降低施工風險之重要工具。本案建築設計包含弧形看臺結構、鋼構與混凝土複合系統，以及多項機電管線配置，整體工程複雜度高。

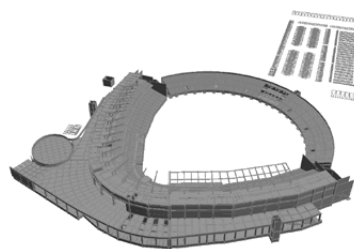
傳統 2D 圖面於多專業整合過程中，易產生資訊落差與溝通誤差。為強化設計與施工之協同作業能力，本專案導入 BIM 技術，透過建立三維數位模型，使各專業單位可於同一平台進行整合與檢核，提升工程整體一致性與施工可行性。

BIM 衝突協調會作業流程

建築細部設計圖



設計圖說 BIM 建築模型



接收 CAD 圖面

由隆大整合各系統 CAD 圖面，並交付予 BIM 中心進行 BIM 模型建置。

繪製 BIM 模型

BIM 中心依據 CAD 圖面進行模型建置。

整理模型 衝突

BIM 中心進行模型建置並整合各系統模型 (包含預鑄、鋼構模型)，記錄衝突位置與情形。

衝突協調 會議

召開 BIM 衝突協調會議，報告目前 BIM 模型進度、提供衝突列表，並請負責該系統之單位立刻討論衝突排解方式。

CAD 圖面 進版修正

BIM 衝突協調會後，由各單位分別對於衝突位置修正圖面。

透過 BIM 視覺化呈現，設計單位得以於早期即發現問題並進行修正，有效降低後續施工階段之變更風險。此外，透過模型亦可匯出空間配置、門窗數量等相關數據，作為設計檢核與優化之依據。

- 設計階段問題改善：64 項
- 協調會議：4 次

第一次BIM模型協調會	001-11	1F A1~4/C1~3 樓梯A9	結構/結構	建築剖面圖樓梯A9 1F至2F段上方無樑，且既有模型樓梯第一階與剖面圖不符	屏東棒球場-A4.dwg(M剖面圖)
	001-12	3F A1~4/C1~3 樓梯A9(A13衝突方式相同)	結構/結構	建築剖面圖樓梯A9上方A2~A3段有3F.RF樓板，結構圖3F無標示樓板，既有模型與建築圖不符	屏東棒球場-A4.dwg(M剖面圖) 屏東棒球場-A2.dwg(三層平面圖) S1-結構平面圖_113.07.04.dwg(三層結構平面圖)
	001-13	1F A3旁	結構/結構	既有模型內A3旁有一隔間，但建築平面圖與結構圖皆無此隔間	S1-結構平面圖_113.07.04.dwg(一層平面圖) 屏東棒球場-A2.dwg(一層平面圖)
	001-14	3F A17 樓梯A4(A5衝突方式相同)	結構/結構	既有模型樓梯A4.A5未完成	屏東棒球場-A4.dwg(P剖面圖)
	001-15	1F A30~32 樓梯A3	結構/結構	建築平面圖標示之樓梯方向與剖面圖不符	屏東棒球場-A2.dwg(一層平面圖) 屏東棒球場-A4.dwg(L剖面圖)
	001-16	2F A11~12 樓梯A6(A7.A10.A11相同問題)	結構/結構	既有模型樓梯未建模完成	屏東棒球場-A4.dwg(O剖面圖)
	001-17	1F A12~15 主題餐廳(消防圖面也有此問題)	空調/結構	空調圖面柱線可對齊，但柱與樁圖示無法對齊	0005-屏東棒球場ACF-113.7.1.dwg(一層空調風管平面圖(下))
	001-18	1F A8~9/C5~6 (相同衝突問題共8處)	空調/結構	空調排風管突出看台	0005-屏東棒球場ACF-113.7.1.dwg
	001-19	1F A11/C5	空調/空調	空調排風管與空調排風管衝突	0005-屏東棒球場ACF-113.7.1.dwg(一層空調風管平面圖(下))
	001-20	1F A13~C1	空調/結構	空調風管(進風百葉)與柱C11A衝突	0005-屏東棒球場ACF-113.7.1.dwg(一層空調風管平面圖(下))

An isometric illustration of a building under construction. The structure is a multi-story rectangular frame with grey walls and blue window openings. A worker in an orange uniform and hard hat stands in the foreground next to a red and white traffic cone. The building is set on a blue base, and the background is a solid green color.

此外，BIM 模型亦應用於工程數量計算與施工模擬，可精準計算混凝土體積、樓板面積及設備數量，提升計價效率並降低人為誤差。

透過 BIM 整合模型進行多專業協同檢核，有效降低施工衝突與風險

- 施工階段衝突排除：74 項
- 協調會議：14 次

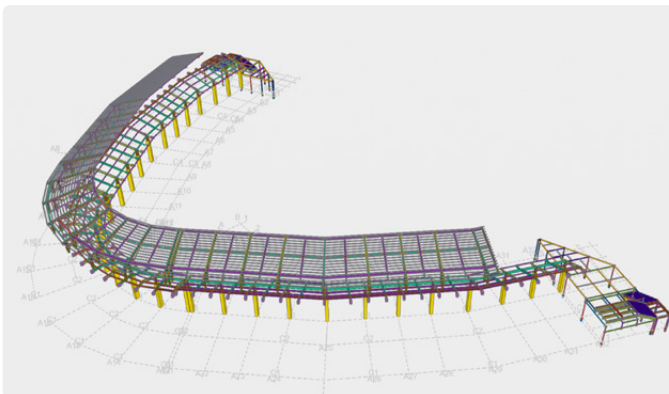
施工階段 BIM 建築結構模型



於施工階段每月一次召開整合協調會



施工階段鋼構 IFC 模型



於施工階段每月一次召開整合協調會





後續營運維護

竣工後之 BIM 模型可作為後續營運與維護管理之數位化基礎，協助管理單位進行設備資訊整合、維修管理及空間管理等作業。透過數位模型之應用，可提升後續維護效率與管理品質，並作為智慧化設施管理之基礎。

成果與 ESG 價值



透過 BIM 技術導入，本專案在工程品質、施工效率及資源管理等面向均獲得顯著提升。透過事前衝突檢核與施工模擬，有效降低施工錯誤與重工，減少材料浪費與廢棄物產生。

在資源管理方面，BIM 模型可精準計算工程數量，降低材料過度使用情形，並提升成本控管效率。同時，透過三維視覺化呈現，有助於提升施工人員理解與操作安全，降低施工風險。

此外，透過數位平台進行模型與文件管理，使各參與單位可即時共享資訊並追蹤問題處理進度，提升整體協作效率與治理透明度。

整體而言，BIM 技術之導入，不僅提升工程管理效能，亦有助於降低環境負擔，展現營建產業邁向永續發展之具體實踐。

BIM 應用效益



- 降低重工
- 精準數量計算
- 視覺化施工管理
- 數位化資訊管理

永續價值



- 減少施工廢棄物產生
- 降低材料浪費與資源耗損
- 提升施工安全與風險辨識能力
- 強化跨單位協作與治理效率

結語



透過本次屏東棒球場專案之實務經驗，本公司進一步累積數位化工程管理之應用經驗，並驗證 BIM 技術於工程整合與施工管理之實際效益。

未來，本公司將持續推動 BIM 技術之應用與相關教育訓練，逐步強化數位化工程管理能力，提升整體工程品質與管理效能，朝向智慧化與永續化營建發展方向邁進。

CH 5

綠色開發 生態共築



5.1 謹慎選址

5.2 嚴謹調查

5.3 友善的建築設計

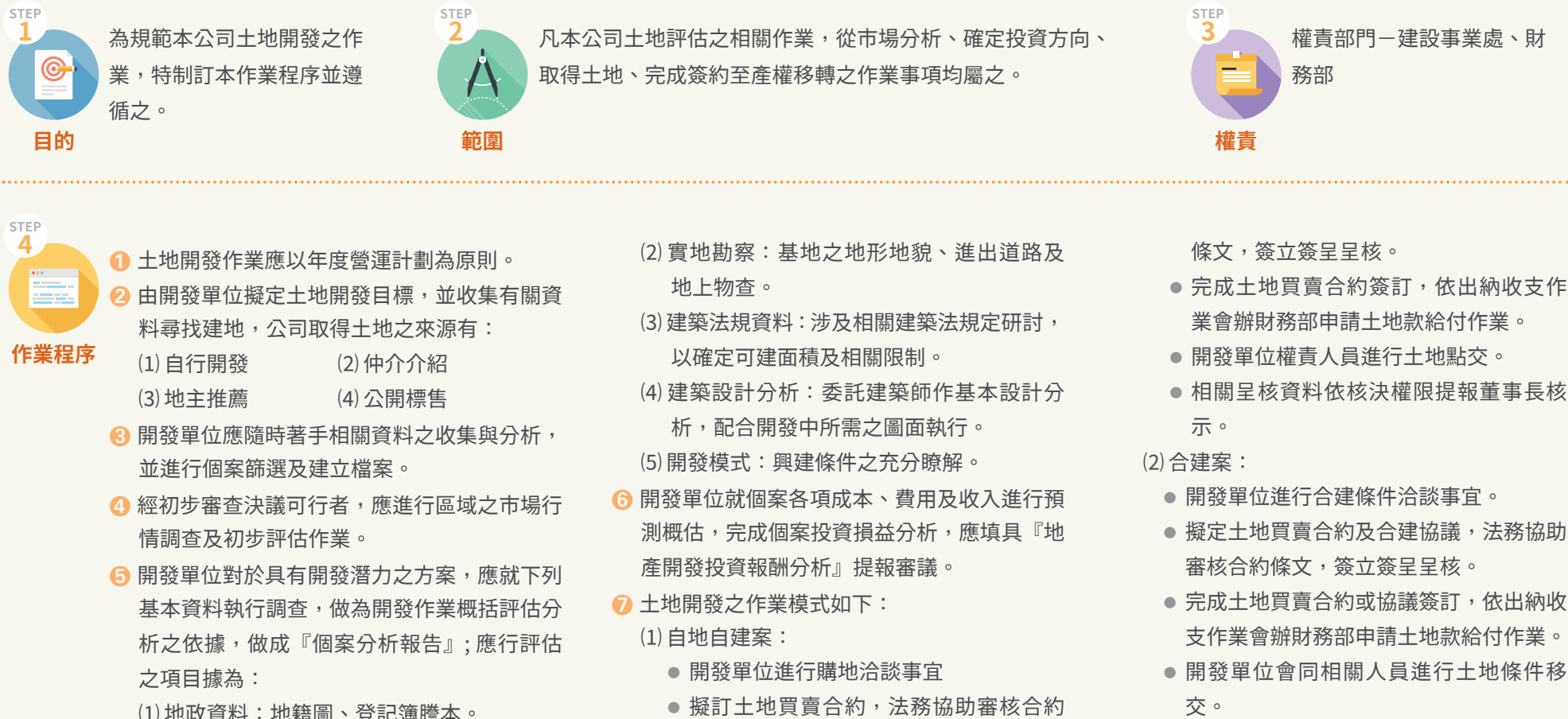




5.1 謹慎選址

在土地開發過程中，選址與評估為影響專案成效之關鍵因素。本公司秉持審慎規劃與專業判斷原則，於開發初期即整合市場分析、成本評估及環境條件等多面向資訊，系統性評估土地之開發潛力與可行性。透過跨部門協作與專業建築師之參與，確保各項決策具備充分依據，並兼顧經濟效益、開發風險與長期價值，以提升整體開發品質與投資報酬。

土地開發作業程序



- 相關呈核資料依核決權限提報董事長核示。

(3)公開標售

- 有開發價值之公有土地標售案，依投開標程序辦理。
- 開發單位填寫領標核准單呈核，並積極進行備標作業。
- 提出暫借款單申請押標金。
- 財務部應於投標前備妥押標金。
- 投標人員完成開標後，依據開標結果填寫開標記錄呈核。
- 本公司得標則由承辦人員填寫工程保證金〈票〉申請表，向財務部申請履約保證金（視投標須知載明）。

- 非得標案則由承辦人領回押標金，填具收款單交回財務部。
- 後續作業與 (1)、(2) 同。

- 8 開發單位於簽約手續及付款作業進行中，應儘速依約定程序辦理產權移轉登記，於契約履行完成後並應將權狀送財務部留存。
- 9 土地開發案業已完成相關作業之核准，需於最近一期之董事會提報通過。
- 10 本公司土地之取得依「取得或處分資產處理程序」及相關法令規定辦理。
- 11 土地取得案，若符合並已達「取得或處分資產處理程序」應公告項目及交易金額之公告申報標準，財務部應於事實發生之日起算二日內辦理公告申報。

- 12 土地過戶或合建土地取得土地使用同意書後，應即進行建設設計之請照作業，待核發建照後，工程處即進行工案相關營造工程，依採購發包循環及施工循環之程序辦理。

STEP 5



控制重點

- 1 土地開發評估分析報告是否經權責主管檢核？
- 2 土地開發相關申請作業是否依作業程序執行？決議是否依核決權限辦理，送呈董事長核示？
- 3 購地單位是否適時辦理產權移轉登記？
- 4 土地開發案是否提報董事會通過？
- 5 土地取得是否依取得或處分資產處理程序辦理？
- 6 土地取得是否簽訂土地買賣合約書？並妥善保存？
- 7 合約書草案之擬定是否經權責主管審核其合法、合理性？
- 8 土地購買是否需要公告？申報內容是否相符？時間是否適時？

STEP 6



依據資料

- 1 公開發行公司取得或處分資產處理準則
- 2 取得或處分資產處理程序

STEP 7



使用表單

- 1 簽呈
- 2 個案分析報告
- 3 地產開發投資報酬分析
- 4 土地領標核准單
- 5 開標記錄
- 6 暫借款單
- 7 收款單
- 8 工程保證金〈票〉申請表
- 9 土地買賣合約書
- 10 合資協議書
- 11 聯合購地協議書
- 12 合建分售協議書
- 13 董事會議事錄



5.2 嚴謹調查

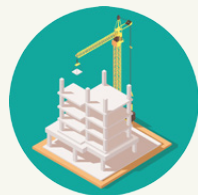
地質鑽探－以科學數據，構築鄰里共好的防護網



建築之美淬鍊於地表之上，而極致的安全韌性則深植於地表之下。我們將地質鑽探視為開發初期的核心任務，針對基地地層、承载力與地下水文進行取樣試驗，提供結構設計依據。

這項嚴謹調查不僅是為了結構穩固，更是對鄰里安全的堅實承諾。透過深度探勘，我們精準掌握土層分類及特性，將地質數據轉化為開挖支撐設計的關鍵指標。在工程開挖階段可以確定掌握擋土措施穩定進行及安全無虞，避免周邊鄰房損害。

結構外審－第三方專業審查，住的更安心



安全不能僅仰賴單一端的工程計算。本公司深知建築結構關乎千家萬戶的生命財產，因此主動針對特定規模或特殊設計建案，提送公會審查。

透過第三方專業技師公會（如土木、結構技師公會）的嚴格審查，從梁柱平面配置到鋼筋用量，進行多重交叉驗證，確保設計安全無虞。從源頭杜絕人為疏失造成的結構風險，為住戶守護最長遠的居住安全。

5.3 友善的建築設計

用心選材－看不見的堅持，最關鍵的守護



我們在設計時就想好每一道防線，透過專業規劃，挑選無毒建材排除污染、守護空氣，讓家成為最能放心呼吸的地方。



【健康呼吸】空氣品質（註：視建案而有不同規劃）

- 住家選用環保綠建材油漆，有效減少室內有害物質。
- 貼心預留全熱交換器孔道，讓室內與室外空氣自動換氣。在不開窗的情況下，也能有效排出汙染物、引入新鮮空氣。
- 選用 F1 低甲醛面板，將甲醛釋放降至最低，讓廚房不再只是料理空間。



【全時守護】居家安全（註：視建案而有不同規劃）

- 全區、電梯與地下室 24 小時聯網監控，搭配緊急押扣配置。將安全維護從被動記錄升級為主動防禦，**以全時科技成就最高標準的安防與隱私保障。**
- 完善社區救護配置，提供 AED 設備，**打造即時應變的安全居住環境。**
- 友善無障礙設計，降低門檻落差，**營造安全平順的室內動線。**
- 健康無毒 SPC 地板，防水抗潮、超高耐磨，**守護全家人每一天的安心步履。**



【感官舒適】照明安全（註：視建案而有不同規劃）

- 人因節律照明，針對門廳、地下室等不同場域設計多迴路控光。根據時段主動調節明暗，在動與靜之間取得平衡，實現 24 小時全天候的節能守護與光環境美學。
- 嚴選具備**節能標章**認證的智慧設備，並將節電意識內化為生活習慣，從日常行為開始改變。



【穩固基石】水電設施（註：視建案而有不同規劃）

- 潮濕區域專屬防護，浴廁、廚房與陽台配置漏電斷路器，主動偵測異常，**為全家人守住用電安全的第一道關卡。**
- 熱水壓接管全線被覆隔熱，有效防止熱能散失，維持穩定水溫，達成高效節能與恆溫舒適的雙重目標。
- 配置水錘吸收器及加壓馬達，確保供水壓力一致。不僅消除水錘噪音，更讓各層住戶享有同樣靜謐、穩定的用水體驗。

智慧機能細節一極致貼心，定義現代居所的新標準



以精工鎖住細節，用溫度定義生活品質。在人與環境的共榮平衡中，打造一處兼具實質機能與身心健康的感性居所。



質感生活與家事減法

易潔美學廚房

為生活預留更輕鬆的清理動線。廚房規劃不僅講求動線順手，更於熱區牆面採用高強度烤漆玻璃，徹底解決傳統磁磚縫隙難以清理的痛點。防汙、抗油且耐磨損，以機能建材構築實用與安心感。



衛浴智慧暖風系統

打造會呼吸的健康衛浴。透過智慧三合一暖風設備，實現獨立且高效的空氣流動，徹底告別潮濕異味與過敏原。精準的溫控技術，讓浴室不再只是洗漱空間，更是能全然放鬆、清爽自適的居家舒壓角落。



宅配與外送平台區

我們在乎每一份託付的溫度。針對日益增加的宅配與外送需求，特別配置了充裕的收納空間與整合平台。這不只是空間的預留，更是我們對社區運作細節的體貼，讓日常收取成為一種輕盈無負擔的享受。



智慧科技與高效守護

智慧門禁安全整合

全方位智慧門禁與車道辨識，感應讀卡結合中央即時監控。停車場採用 e-Tag 辨識，搭配直覺式人機介面，實現高效能、高安全性的智慧社區管理。



車道安全性

以科技守護出入秩序。於車道入口配置柵欄機讀秒裝置，將運作狀態視覺化，協助住戶精準判斷進出時機。這不僅是時間的顯示，更是預防碰撞、優化車流動線的安全承諾，讓社區門戶運作更具效率。



戶戶光纖到府

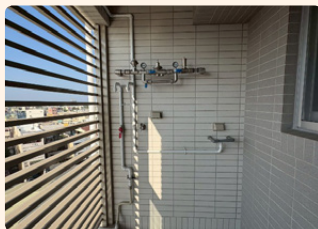
全案導入 FTTH 戶戶光纖到府，整合數位通訊，預留未來擴充需求。以高規格寬頻架構確保傳輸流暢無礙，為住戶打造無縫接軌全球的數位通訊環境。



細部機能與貼心後勤

》》 戶內制水閥設置

戶內獨立制水系統：於適當位置配置專屬控制閥。提升修繕便利性，在緊急狀況下能迅速止水，確保居家財產安全，成就省心省力的維護體驗。



》》 停車區便捷清潔

完善地下室後勤規劃，設置便捷洗滌拖布盆。提供住戶在車庫區域最即時的取水與清潔支援，避免髒污進入室內與電梯。透過細膩的空間佈點，讓社區的維護與個人清潔變得更加從容有序。



》》 資源分類回收

配置低溫廚餘冷藏設備與專業回收場，以科技消除異味、以分類實踐環保，打造高品質、高效率的清淨生活空間。



》》 植栽綠化

屋頂植生美學：以綠化取代生硬板塊，除升級空間質感，更能精準阻隔輻射熱能、優化室內控溫，實踐低碳共生的永續價值。



中庭複層式立體景觀：草木交疊出生活的深度。在繁花綠蔭間，找回被大自然包圍的寧靜時光。

》》 植栽標示

在生活的轉角遇見自然。我們在社區景觀區為每一棵植栽掛上專屬身分名牌，讓樹木不再只是背景，而是陪伴住戶日常的知音。讓每一位住戶都能在綠意環抱中，享受更深層次的自然生活。



》》 減量用水

全棟採用經濟部認證省水設備，將節能意識優雅地融入日常。透過精準的用水規劃，有效降低資源耗損，讓節水成為一種無需刻意、自然而然的生活習慣。



CH 6

責任承諾 共創榮耀



6.1 人才分布

6.2 永續能源

6.3 社會關懷





重大主題管理

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。		主要影響對象 - 隆大 (造成) - 員工和其他工作者 (直接相關)
影響與衝擊	- 社會面 (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 - 正面影響：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。 - 負面影響：人員高流動，影響組織發展進程。		
政策	幸福健康職場、學習成長職場。		
策略	- 幸福健康職場：從「健康保護」與「友善職場環境」出發，提升向心力。 - 學習成長職場：以「組織導向」與「員工自主學習」為核心，人才培育		
影響與衝擊	- 社會面 (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 - 正面影響：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。 - 負面影響：人員高流動，影響組織發展進程。		
目標與標的	短期 中期 長期 - 持續推動辦公室每日兩次 8 至 10 分鐘健康伸展操 - 持續辦理定期員工健康檢查 - 辦理多元化員眷活動 - 持續辦理員工在職訓練 維持和諧的勞資關係。 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。		
績效調整	- 每天持續推動辦公室每日兩次健康伸展操。 - 每兩年辦理員工健康檢查一次。 2025 年共辦理七梯次國外旅遊。 2025 年共計 81 人參加教育訓練課程，訓練時數合計 1,557 小時。		

6.1 人才分布

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。

另，如涉及大量解僱情形，將依《大量解僱勞工保護法》相關規定，最遲於 60 日前完成通報作業。

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：

2025 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	9	0	9	0
		30-50 歲	12	0	12	0
		超過 50 歲	11	0	11	0
	男性	未滿 30 歲	12	0	12	0
		30-50 歲	25	0	25	0
		超過 50 歲	26	0	26	0

註：

1. 本表計算方式截至 2025 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，致與組織發生勞雇關係之個人（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。



2025 年度，本公司員工總數為 95 人，其中男性 63 人、女性 32 人。整體人數結構與前一年度 97 人相比，變動幅度有限，未有顯著變化，維持人力規模穩定。

本公司秉持公平、多元及無歧視之聘僱原則，不因種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、身心障礙、性取向等因素影響招募、任用及發展機會，以確保人才聘用之平等性與多元性。另，本公司目前尚無聘用身心障礙者，並依法繳納身心障礙者就業代金，以符合相關法規要求。

大今年度非員工人員包括保全及工地人員。保全人員負責維護廠區與辦公環境安全；工地人員依專案需求執行施工與維護作業，提供營運支持。非員工夥伴們在各自崗位上發揮專業與協助，與公司同仁共同支撐日常營運。

2025 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	13 人
工地人員註	承攬	80,831 人

註：工地人員因每日工種、工班不同，進場人數有所差異。

新進離職情形



本公司 2025 年離職率為 6.32%，較 2024 年之 8.24% 下降 1.92 個百分點；新進率亦由 6.19% 降至 4.21%，減少 1.98 個百分點，顯示整體人員流動情形較前一年度趨於穩定，人力結構維持穩健。本公司持續透過完善之教育訓練機制及職涯發展規劃，提升員工專業能力與留任意願，以確保組織運作效率，並促進人力資源之穩定與永續發展。

年度	2023 年				2024 年				2025 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	1	1.01	3	3.03	2	2.06	2	2.06	2	2.11	2	2.11
30-50 歲	2	2.02	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
超過 50 歲	2	2.02	0	-	1	1.03	1	1.03	0	-	0	-
合計新進人數	8				6				4			
員工總人數	99				97				95			
總新進率 (%)	8.08				6.19				4.21			

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	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	職率率 (%)	人數	職率率 (%)	人數	職率率 (%)	人數	職率率 (%)	人數	職率率 (%)	人數	職率率 (%)
未滿 30 歲	1	1.01	0	-	0	-	1	1.03	2	2.11	0	-
30-50 歲	2	2.02	1	1.01	1	1.03	2	2.06	1	1.05	0	-
超過 50 歲	1	1.01	1	1.01	3	3.09	1	1.03	1	1.05	2	2.11
合計職率人數	6				8				6			
員工總人數	99				97				95			
總職率率 (%)	6.06				8.25				6.32			

註：

- 本公司離職員工的類別為：退休、辭職、免職。
 - 本年度同仁人事異動總計 8 人，整體流動狀況在性別分布上各佔半數（男、女各 4 人）。
 - 在男性同仁方面，主要變動原因為生涯規劃與屆齡退休，其中辦理退休 2 人、提出辭職 2 人。
 - 在女性同仁方面，人員變動原因較為多元，包含辦理退休 1 人、提出辭職 1 人；另有依相關規定辦理免職 1 人，以及因家庭因素申請留職停薪 1 人。
- 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。
- 總離職員工僱用率＝當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。





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			2023 年	2024 年	2025 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	11	14	12
		30-50 歲	29	24	23
		超過 50 歲	17	19	19
	女性	未滿 30 歲	6	6	9
		30-50 歲	15	13	12
		超過 50 歲	11	11	10
非高階主管總計			89	87	85
總計			99	97	95

薪酬與績效



本公司重視薪酬公平性，並以員工績效表現作為主要衡量依據，不因性別而有不平等待遇，而係依據工作職務與職等進行薪酬評估與配置。所有員工之薪酬制度不因性別、種族、國籍或年齡等因素而有所差異；於聘僱相同職務與職等之男女員工時，其基本薪資比均為 1:1。

此外，公司依員工之工作表現、專業能力及技能發展，提供相應之調薪與晉升機會，以確保薪酬制度之公平性與激勵效果。另就基層人員而言，無論男性或女性，其標準薪資均優於台灣當地最低薪資水準。本公司女性與男性員工之平均基本薪資及薪資加給比率如下表所示：

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	2	12	1	1.28	1	2.9
非管理職	30	51	1	1.07	1	1.35
直接人員	0	0	-	-	-	-
間接人員	32	63	1	1.23	1	0.89

註：

1. 本表計算方式以 2025 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. 2025 年度員工酬勞為預估值。

非主管職務之員工薪資一覽表



隆大非主管職務之員工薪資水準依勞動市場行情及職務屬性訂定，並符合相關法規規範，並依績效表現與職務需求提供適當激勵。公司亦定期檢視薪酬政策，以確保公平性與競爭力，維持工作動能與組織穩定。

項目	2024 年	2025 年	與前一年度之差異 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	89	85	-4.49
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	107,020	109,373	2.20
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)	1,202	1,286	6.99
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(仟元)	1,148	1,235	7.58

註：

1. 「與前一年度之差異 (%)」計算公式： $(2025 \text{ 年數據} - 2024 \text{ 年數據}) / 2024 \text{ 年數據}$ 。
2. 有關薪資相關數額增加係因 2025 年員工酬勞增加所致。
3. 本表人員不包括任職未滿 6 個月者。

此外，本公司亦提供子女教育獎助學金、結婚禮金及生育禮金等多元補助措施。2025 年，子女教育獎助學金共計 37 人次，發放金額為 302,500 元；結婚禮金申請 1 人次，發放金額為 7,200 元；生育禮金申請 1 人次，發放金額為 3,600 元。

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。

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

★ 端午、中秋節獎金

★ 生日禮金

★ 五一勞動節獎金

★ 婚喪及各項急難救助

★ 每年舉辦員工旅遊

★ 定期舉辦員工健康檢查

★ 舉辦員工年終聚餐活動

★ 設立各項文康社團





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	2023 年			2024 年			2025 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	0	1	1	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留存率 % = 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)。

下表為報導期間，各職階人員教育訓練資源投入的情形，以下表格僅計算外部教育訓練人數，且因產業特性，本公司男性與女性員工佔比約為 2：1，故產生訓練人數與時數的落差。

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	12	2	51	30	0	0	63	32
受訓總時數	小時	260	45	935	317	0	0	1,195	362
平均受訓時數	小時 / 人	21.67	22.5	18.33	10.57	-	-	18.97	11.31

註：本表計算方式以 2025 年 12 月 31 日在職員工為基準。

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。

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

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。



6.2 永續能源

能源管理



本公司 2024 年總能源用量為 3,374.28 GJ；2025 年總能源用量為 5,038.88 GJ。2025 年較 2024 年上升 49.33%。此增幅主要係因 2024 年工案多皆為結構與裝修階段，且 2024 年工案量與 2025 年不同，基地大小及工種進場時間不一，進而導致能源使用與碳排放上升。

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度／年	600,213	902,248	1,285,805
	GJ	2,160.77	3,248.09	4,628.90
汽油使用量	L／年	10,333.70	3,961.10	12,908.20
	GJ	337.47	126.19	409.98
能源總消耗量	GJ	2,498.24	3,374.28	5,038.88
組織特定度量值	百萬營收	4,366	6,251	5,452
能源強度	GJ／百萬營收	0.5723	0.5398	0.9242

註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 2025 年轉換係數來源依據 2025 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,586 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
3. 2024 年轉換係數來源依據 2024 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
4. 2023 年轉換係數來源依據 2023 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。



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%。



溫室氣體排放管理



項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	24.36	9.11	156.78
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	297.11	427.67	609.47
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e)	321.46	436.77	766.25
組織特定度量值 (百萬營收)	4,366	6,251	5,452
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.0736	0.0699	0.1405

註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放量盤查引用環境部溫室氣體排放係數 (2024 年 2 月 5 日公告)，另全球暖化潛勢 GWP 則引用最新 2021 年度之 IPCC 第六次評估報告。
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放係數，2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排碳係數 = 0.474 kgCO₂e/kWh；2025 年度電力排放係數尚未公告，故本年度暫採 2024 年度電力排放係數 (0.474 kgCO₂e/kWh) 進行計算。



水資源管理



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

水排放情形



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	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	7.642	18.884	13.95
排水量 (百萬公升)	7.642	18.884	13.95
耗水量 (百萬公升)	0	0	0
組織特定度量值 (百萬營收)	4,366	6,251	5,452
用水密度	0.0018	0.0030	0.0025

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 2025 年的案量不同工案基地大小不同，故取水量、排水量相較往年有所不同。
4. 資訊重編：內部策略討論，調整用水密度計算基礎。





6.3 社會關懷

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。

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。

永續專區 - 社會公益與關懷

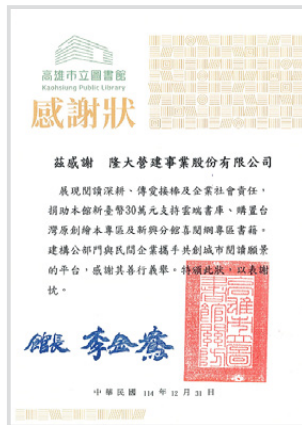


2025 年參與公益活動明細如下：

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
義山宮管理委員會	580,000	捐贈 (九甲圍義山宮) 會務經費
高雄市立圖書館	300,000	捐贈 - 台灣繪本專區及雲端書庫相關
義勇刑事警察大隊	50,000	捐贈 - 高雄市政府警察局義刑大隊新興中隊
財團法人伊甸社會福利基金會	50,000	捐贈 - 財團法人伊甸社會福利基金會 (2025 愛孩童幸福節)
屏東縣立鶴聲國中棒球隊	2,000,000	捐贈 - 鶴聲國中棒球隊交通車設備計畫
心路基金會	50,000	捐贈 - 心路基金會 (2025 公益健走活動)
高雄大學	200,000	捐贈 - 高雄大學 (建築學系系務發展基金)
凱達格蘭基金會	50,000	捐贈 - 凱達格蘭基金會會務經費
創世社會福利基金會	50,000	捐贈 - 創世社會福利基金會會務經費
高雄市政府警察局義勇刑事警察大隊	100,000	捐贈 - 高雄市政府警察局義勇刑事警察大隊會務經費
犯罪矯正協會	100,000	捐贈會務經費
屏東大學	138,358	產學回饋金
財團法人華山基金會	50,000	捐贈 - 華山基金會 2025 "愛老人端午節動起來" 活動
財團法人高雄市私立小天使家園	100,000	捐贈 (遇見天使灑落滿地的星光 - 守護天使募款餐會)
高雄市政府	200,000	捐贈 - 114 年高雄市身障運動會暨 115 年全國身障運選拔賽
高雄市政府	200,000	贊助 - 2025 高雄霹靂舞國際大賽暨潮流運動文化季
高師大附中家長會	100,000	捐贈 - 國立高雄師大附中學生家長會
新上國小家長會	30,000	捐贈 - 高雄市左營區新上國民小學學生家長會 (衛武營萬聖節活動)
兒童暨家庭扶助基金會	50,000	捐贈 - 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會經費
高雄市不動產建築開發商業同業公會	100,000	贊助 - 高雄市不動產建築開發商業同業公會五十週年高爾夫球活動
順發公益運動協會	30,000	贊助第五屆順發 x 港都公益路跑

♥ 小額捐贈累積大愛，落實企業與社區共融共榮的核心價值 ♥

高雄市立圖書館



財團法人
伊甸社會福利基金會



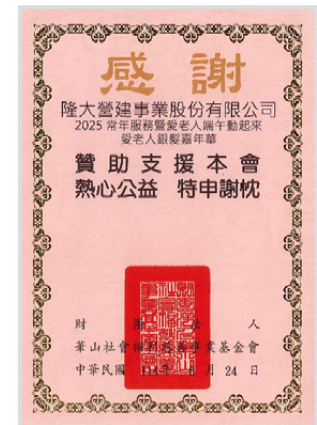
心路基金會



創世社會福利基金會



財團法人華山基金會



財團法人高雄市
私立小天使家園



高雄市政府



高雄市政府



高雄市不動產建築
開發商業同業公會



兒童暨家庭扶助基金會



CH 7

附 錄

7.1 附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

7.2 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

7.3 附錄三：上市公司氣候相關資訊

7.4 附錄四：溫室氣體盤查確信報告

7.5 附錄五：聯合國永續發展目標 SDGs 對照表



7.1 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 2025.01.01-2025.12.31 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	0.3 關於隆大營建	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1 關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	0.1 關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	0.1 關於本報告書	3	
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	0.3 關於隆大營建	6	
	2-7	員工	6.1 人才分布	94	
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才分布	94	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 誠信治理	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 誠信治理	25	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 誠信治理	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續議題	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續議題	16	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	0.1 關於本報告書	3	
			1.1 永續議題	16	
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
GRI 2 一般揭露 2021	2-15	利益衝突	1.2 誠信治理	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續議題	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 誠信治理	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 誠信治理	25	
	2-19	薪酬政策	1.2 誠信治理	25	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 誠信治理	25	
	2-21	年度總薪酬比率	1.2 誠信治理	25	
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	0.2 經營者的期望	4	
	2-23	政策承諾	1.2 誠信治理	25	
	2-24	納入政策承諾	1.2 誠信治理	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 誠信治理	25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 誠信治理	25	
	2-27	法規遵循	1.2 誠信治理	25	
	2-28	公協會的會員資格	1.2 誠信治理	25	
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 永續議題	16	
	2-30	團體協約	1.2 誠信治理	25	



其他主題揭露

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	1.1 永續議題	16	
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.1 永續議題	16	
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	0.3 關於隆大營建	6	
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	0.3 關於隆大營建	6	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-		
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 人才分布	94	
		-	201-4	取自政府之財務援助	0.3 關於隆大營建	6	
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	1.3 氣候策略	40	
GRI 302	能源 主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	6.2 永續能源	100	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
		-	302-3	能源密集度	6.2 永續能源	100	
		-	302-4	減少能源消耗	6.2 永續能源	100	
		-	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	6.2 永續能源	100	
		-	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.2 永續能源	100	
		-	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	6.2 永續能源	100	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	6.2 永續能源	100	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	6.2 永續能源	100	
		-	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	3.2 安全的工作環境	60	
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	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-3	職業健康服務	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-6	工作者健康促進	3.2 安全的工作環境	60	
		-	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	3.2 安全的工作環境	60	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-9	職業傷害	3.2 安全的工作環境	60	
		-	403-10	職業病	3.2 安全的工作環境	60	
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	6.1 人才分布	94	
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	6.1 人才分布	94	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.1 人才分布	94	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人才分布	94	
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	2.2 盡心服務	52	
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	1.2 誠信治理	25	
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	2.1 品牌理念	52	
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	4. 環保管理 永續推動	75	



特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)

市場地位				
GRI 202	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	5.1 人才分布	87
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才分布	87
間接經濟衝擊				
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.3 社會關懷	103
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.3 社會關懷	103
採購實務				
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 永續供應	73
採購實務主題揭露 2016				
反貪腐				
GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 誠信治理	25
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 誠信治理	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信治理	25
反貪腐主題揭露 2016				
反競爭行為				
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 誠信治理	25
反競爭行為主題揭露 2016				
稅務				
GRI 207	207-1	稅務方針	0.3 關於隆大營建	6
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	0.3 關於隆大營建	6
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	0.3 關於隆大營建	6
稅務主題管理揭露 2019				
GRI 207	207-4	國別報告	-	-
稅務主題揭露 2019				本公司無須使用國別報告

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	4.1 資源管控	79
	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	5.3 永續能源	89
	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	5.3 永續能源	89
	303-4	排水量	5.3 永續能源	89
	303-5	耗水量	5.3 永續能源	89
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	4.2 廢棄管控	79
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄管控	79
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.2 廢棄管控	79
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 廢棄管控	79
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 廢棄管控	79
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.2 廢棄管控	79
供應商環境評估				
OGRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	-	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應	73



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	5.1 人才分布	87
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 人才分布	87
	401-3	育嬰假	5.1 人才分布	87
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	5.1 人才分布	87
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	1.2 誠信治理 5.1 人才分布	87
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 人才分布	87
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	1.2 誠信治理	25
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	-	
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	1.2 誠信治理	25
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	1.2 誠信治理	25
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	5.1 人才分布	87

特定主題準則：400 系列 (社會的主題)

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	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.3 社會關懷	103	
	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	6.3 社會關懷	103	
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	-		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應	73	
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	3.1 品質至上	58	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 品質至上	58	
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	3.1 品質至上	58	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 品質至上	58	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 品質至上	58	



7.2 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業類別：基礎設施_不動產						
揭露主題	編號	揭露指標	單位	2025 年揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	IF-RE-130a.1	有能源消耗資料涵蓋之樓地板面積占總樓地板面積之百分比，按不動產之業務別計算公式：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%	按樓地板面積計算之百分比 (%)	(936.14 ÷ 936.14) × 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	(1) 有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域之總能源消耗量、(2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比，按不動產之業務別	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	本公司 (1) 總能源用量 5,038.88 GJ (2) 電網用電量 91.86% (3) 無使用再生能源	6.2 永續能源	100
	IF-RE-130a.3	有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域，其能源消耗量變動之同等百分比，按不動產之業務別	百分比 (%)	(1) 本公司 2024 年總能源用量為 3,374.28 GJ；2025 年總能源用量為 5,038.88 GJ。2025 年較 2024 年上升 49.33%。 (2) 此增幅主要係因 2024 年工案多皆為結構與裝修階段，且 2024 年工案量與 2025 年不同，基地大小及工種進場時間不一，進而導致能源使用與碳排放上升。	6.2 永續能源	100
	IF-RE-130a.4	(1) 具有能源評等及 (2) 經能源之星認證之合格組合之百分比，按不動產之業務別	按樓地板面積計算之百分比 (%)	不適用	-	-
	IF-RE-130a.5	如何將建築能源管理之考量整合至不動產投資分析及營運策略之描述	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。	-	-

揭露主題	編號	揭露指標	單位	2025 年揭露情形	對應章節	頁碼
水管理	IF-RE-140a.1	有取水資料涵蓋之樓地板面積占 (1) 總樓地板面積之百分比及 (2) 位於基線水壓力高或極高區域之樓地板面積之百分比，按不動產之業務別	按樓地板面積計算之百分比 (%)	(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) 有取水資料涵蓋之不動產組合區域之總取水量及 (2) 於基線水壓力高或極高區域之百分比，按不動產之業務別	千立方公尺 (m ³)、百分比 (%)	(1) 本公司水源取自曾文水庫，2025 年取水量為 13.95 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%。	6.2 永續能源	100
	IF-RE-140a.3	有取水資料涵蓋之不動產組合區域，其取水量變動之同等百分比，按不動產之業務別	百分比 (%)	(1) 本公司 2024 年取水量為 18.884 百萬公升；2025 年取水量為 13.95 百萬公升。2025 年較 2024 年少 26.14%。 (2) 由於本公司 2024 年的工案量較多，取水量相較往年來的高。	6.2 永續能源	100
	IF-RE-140a.4	水管理之風險之描述，以及對降低該等風險之策略及實務之討論	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	6.2 永續能源	100
租戶永續影響之管理	IF-RE-410a.1	(1) 包含對資源效率相關資本改良之成本回收條款之新租賃百分比及 (2) 相關租賃之樓地板面積，按不動產之業務別	按樓地板面積計算之百分比 (%)，平方公尺 (m ²)	不適用	-	-
	IF-RE-410a.2	以獨立表或分表對 (1) 電網電力消耗量及 (2) 取水量計量之租戶百分比，按不動產之業務別	按樓地板面積計算之百分比 (%)	不適用	-	-
	IF-RE-410a.3	對衡量、激勵及改善租戶永續影響之作法之討論	不適用	不適用	-	-



揭露主題	編號	揭露指標	單位	2025 年揭露情形	對應章節	頁碼
氣候變遷調適	IF-RE-450a.1	位於百年洪水區之不動產之面積，按不動產之業務別	平方公尺 (m ²)	本公司目前物業無位於百年洪氾區。	-	-
	IF-RE-450a.2	對氣候變遷風險暴險之分析、系統性不動產組合暴險之程度，以及降低風險之策略之描述	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。	1.3 氣候策略	40

活動指標	編號	衡量單位	2025 年揭露情形
資產數量，按不動產之業務別	IF-RE-000.A	數量	本公司資產類型為建屋銷售、營建工程，2025 年在建工地總戶數共 1,525 戶，其中完成過戶 (產權轉移) 戶數，共計 308 戶；營建工程 4 案，2025 年尚無完成工案。
可租賃之樓地板面積，按不動產之業務別	IF-RE-000.B	平方公尺 (m ²)	不適用
間接管理資產之百分比，按不動產之業務別	IF-RE-000.C	按樓地板面積計算之百分比 (%)	2025 年在建戶數共 1,525 戶，其中產權轉移戶數 308 戶，占比 20.20%；營建工程共 4 案，營建工程尚無完成工案。
平均使用率，按不動產之業務別	IF-RE-000.D	百分比 (%)	不適用

7.3 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。	1.3 氣候策略	40
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)。	1.3 氣候策略	40
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.3 氣候策略	40
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。	1.3 氣候策略	40
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	16
	1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	25



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

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。							
項目	年度	2024 年			2025 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)	9.11	-	9.11	156.78	-	156.78	
範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0015	-	0.0015	0.0288	-	0.0288	
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	427.67	-	427.67	609.47	-	609.47	
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0684	-	0.0684	0.1118	-	0.1118	
範疇一 + 範疇二：總排放量	436.78	-	436.78	766.25	-	766.25	
範疇一 + 範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.0699	-	0.0699	0.1405	-	0.1405	

備註：

- 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)。
- 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。
- 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，2024 年、2025 年溫室氣體排放量以自主盤查揭露相關資訊。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據，2024 年為：6,251 百萬營收；2025 年為：5,452 百萬營收。
- 因 2024 年工案多皆為結構與裝修階段，且 2024 年工案量與 2025 年不同，基地大小及工種進場時間不一，進而導致 2025 年碳排放上升。

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 2021~2025 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。

備註：

- 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
- 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。
- 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	溫室氣體減量目標	2025 年減量達成情形
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。	● 短期目標： 1. 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。 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損耗為優先考量，加以達到減少碳排放之目標。 ● 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。 本公司於 2025 年度首次委由安永聯合會計師事務所依 ISO 14064-1：2018 標準執行溫室氣體盤查及第三方確信作業，相較前一年度自行盤查，於排放源鑑別、活動數據蒐集及資料查核程序等方面更為完整與嚴謹。為確保溫室氣體數據之一致性、可靠性及後續比較基礎之合理性，本公司爰以 2025 年度經第三方確信之溫室氣體排放量作為管理基準年，並作為後續減碳目標設定及績效追蹤之依據。	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，故設定每年每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，2024 年溫室氣體排放強度為 0.0699 噸 CO₂e，2025 年則為 0.1405 噸 CO₂e。 2025 年度溫室氣體排放量較 2024 年度增加，主要係因屏東縣立國際棒球場統包工程及經貿段一期、埤頂北段等新建工程陸續進入施工階段，帶動工地臨時用電、施工設備運轉及相關工程活動增加所致。 此外，2025 年度溫室氣體盤查已委由安永聯合會計師事務所執行第三方確信，相較前一年度自行盤查，於排放源鑑別、活動數據蒐集及資料查核等作業更為完整，使盤查結果更具可靠性與完整性。雖然 2025 年度溫室氣體排放強度較前一年度增加，惟 2024 年度營業收入包含土地出售之一次性收益，若排除此項非經常性收入影響，2025 年度營運規模及工程活動均較前一年度提升，因此排放強度增加主要反映工程施工高峰及營運活動增加所致。 考量營建工程進度具階段性特性，短期排放量及排放強度可能因施工高峰而有所波動，本公司仍將持續推動各項節能減碳措施，並於營建工程中評估導入節能設備、加強能源管理及提升資源使用效率，持續關注溫室氣體、能源及廢棄物等環境議題，以降低營運對環境之影響，朝向永續經營目標邁進。

備註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

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。

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。



7.4 附錄四：溫室氣體盤查確信報告



安永聯合會計師事務所

80052 高雄市新興區中正三路2號17樓
17F, No. 2, Zhongzheng 3rd Road,
Xinqing Dist., Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.電話 Tel: 886 7 238 0011
傳真 Fax: 886 7 237 0198
ey.com/zh_tw

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

隆大營建事業股份有限公司 公鑒

本會計師受託執行隆大營建事業股份有限公司民國一〇四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之直接溫室氣體排放（類別 1）與輸入能源之間接溫室氣體排放（類別 2）之有限確信案件。

隆大營建事業股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

隆大營建事業股份有限公司之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO 14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

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

會計師之責任

本會計師之責任係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述隆大營建事業股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達 取得有限確信，並作成有限確信之結論。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



安永聯合會計師事務所

80052 高雄市新興區中正三路2號17樓
17F, No. 2, Zhongzheng 3rd Road,
Xinqing Dist., Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.電話 Tel: 886 7 238 0011
傳真 Fax: 886 7 237 0198
ey.com/zh_tw

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估隆大營建事業股份有限公司採用 ISO14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述隆大營建事業股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對隆大營建事業股份有限公司與排放量及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估隆大營建事業股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估隆大營建事業股份有限公司所作之估計。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對隆大營建事業股份有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO14064-1 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述隆大營建事業股份有限公司民國一〇四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照 ISO14064-1 編製之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：呂倩雯 呂倩雯

民國一〇五年四月十三日



A member firm of Ernst & Young Global Limited

7.5 附錄五：聯合國永續發展目標 SDGs 對照表

項次	目標	對應章節	頁碼
目標 1	於世界各地消除各種形式的貧窮。 1.3 對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元 2030 年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。	6.3 社會關懷	103
目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。 4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加，包括技術與職業技能。	6.1 人才分布 6.3 社會關懷	94 103
目標 7	確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源。 7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	5.3 友善的建築設計	89
目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。 8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	3.2 安全的工作環境 3.3 永續供應	60 73
目標 10	減少國內及國家間不平等。 10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。	1.2 誠信治理	25
目標 11	促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性。 11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	5 綠色開發 生態共築	86
目標 12	確保永續的消費與生產模式。 12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。	4.2 廢棄管控	79
目標 13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	1.3 氣候策略 4. 環保管理 永續推動	40 75
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度。 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	1.2 誠信治理 4.2 廢棄管控	25 79



隆大營建

2025
Sustainability Report
永續報告書

