



鉅陞國際開發

MEGA International Development

股票代號 5529

# 鉅陞國際開發 — 永續報告書

S U S T A I N A B I L I T Y   R E P O R T

# 2024

# 目錄 CONTENT

|    |          |    |
|----|----------|----|
| 前言 | 關於本報告書   | 02 |
|    | 董事長的話    | 04 |
|    | 關於鉅陞國際開發 | 05 |

|       |         |    |
|-------|---------|----|
| 01    | ESG永續藍圖 |    |
| 1.1   | 永續經營績效  | 09 |
| 1.1.1 | 永續發展委員會 | 10 |
| 1.1.2 | 重大主題分析  | 11 |
| 1.1.3 | 利害關係人議合 | 14 |
| 1.2   | ESG策略藍圖 | 17 |

|       |        |    |
|-------|--------|----|
| 02    | 營運韌性   |    |
| 2.1   | 公司治理   | 20 |
| 2.1.1 | 董事會運作  | 20 |
| 2.1.2 | 功能性委員會 | 23 |
| 2.1.3 | 參與外部組織 | 24 |
| 2.2   | 營運績效   | 25 |
| 2.2.1 | 財務績效   | 26 |
| 2.3   | 誠信經營   | 28 |
| 2.4   | 法規遵循   | 29 |
| 2.5   | 風險管理   | 30 |
| 2.5.1 | 資安防護   | 31 |

|       |           |    |
|-------|-----------|----|
| 03    | 卓越建案      |    |
| 3.1   | 建築品質與安全   | 34 |
| 3.1.1 | 產品服務      | 34 |
| 3.1.2 | 產品責任／產品安全 | 38 |
| 3.1.3 | 創新研發      | 39 |
| 3.2   | 客戶關係維護    | 40 |
| 3.2.1 | 客戶服務      | 40 |
| 3.2.2 | 客戶溝通      | 44 |
| 3.3   | 永續供應鏈管理   | 45 |
| 3.3.1 | 供應鏈管理     | 45 |

|       |             |    |
|-------|-------------|----|
| 04    | 永續人才        |    |
| 4.1   | 共融職場        | 47 |
| 4.1.1 | 員工概況        | 47 |
| 4.1.2 | 薪酬福利        | 49 |
| 4.2   | 勞資關係        | 53 |
| 4.2.1 | 勞資溝通        | 53 |
| 4.3   | 職業健康與安全     | 56 |
| 4.3.1 | 職安教育訓練      | 56 |
| 4.3.2 | 員工健康管理及健康促進 | 58 |

|     |          |    |
|-----|----------|----|
| 05  | 環境保護     |    |
| 5.1 | 氣候變遷風險管理 | 60 |
| 5.2 | 能源管理     | 67 |
| 5.3 | 碳管理      | 68 |

|     |      |    |
|-----|------|----|
| 06  | 共好發展 |    |
| 6.1 | 社會公益 | 70 |

|    |                   |    |
|----|-------------------|----|
| 附錄 | 附錄一：              | 73 |
|    | GRI 條文索引          |    |
|    | 附錄二：              | 78 |
|    | SASB - 基礎設施產業／不動產 |    |
|    | 附錄三：              | 81 |
|    | 上市上櫃氣候相關資訊        |    |

## 關於本報告書

鉅陞國際開發股份有限公司（以下簡稱鉅陞國際開發）為實現企業永續發展並提升資訊透明度，特別發行《2024年永續報告書》（以下簡稱本報告書）。本報告書旨在向利害關係人說明公司在推動永續經營的過程中，於誠信治理、環境保護、職業安全及員工薪酬福利等方面所採取的措施與成果。鉅陞國際開發期待透過本報告書，與利害關係人建立更緊密的溝通與合作，並持續獲得寶貴建議，共同推動企業在永續發展的道路上穩健前行。

### ◆ 撰寫報告書原則

#### 報導原則

準確性／清晰性／完整性／時效性  
平衡性／可比較性／永續性脈絡／可驗證性

完整的  
ESG報告

鉅陞國際開發參照 GRI 準則的八大報導原則（準確性、清晰性、完整性、時效性、平衡性、可比較性、永續性脈絡、可驗證性）編製 ESG 報告書，全面揭露企業營運對經濟、環境與社會的影響，並詳述相關因應措施，以降低潛在風險、減少負面衝擊，同時發揮正向影響。報告內容須以清晰、完整且公正的方式呈現公司績效與現況，並定期發布，作為利害關係人決策的重要依據。此外，公司透過內外外部審查機制確保資訊的準確性，並持續提升報告品質，以協助企業高層制定更完善的永續發展策略。

### ◆ ESG資訊揭露

| 揭露類別   | 涵蓋範圍   |
|--------|--|
| 期間     | 2024/1/1~2024/12/31，如有部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明 |
| 資訊重編   | 本報告書無資訊重編情形                                  |
| 營運據點   | 台灣（台北、台中、嘉義）                                 |
| 財務數據   | 報告書財務數據與公司合併財報數據一致，財報並經會計師查核簽證。              |
| 環安衛數據  | 台灣（台北、台中）                                    |
| 員工數據   | 台灣（台北、台中）                                    |
| 公益活動績效 | 鉅陞國際開發                                       |

## ◆ 撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引、永續會計準則（SASB）及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 鉅陞國際制訂「永續報告書編製及驗證作業程序」，由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由ESG委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 委由利安達會計師事務所，依據確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對本報告書部分資訊進行有限確信，有限確信報告可參照本報告書附錄。

## ◆ 發行頻率

這是鉅陞國際開發發布的第一本永續報告書，未來每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於本公司官網下載。

- 本次發布日期：2025年8月。
- 下次發行日期：2026年8月。

## ◆ 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

鉅陞國際開發股份有限公司 永續發展委員會

### 台北公司

地址 | 台北市中山區松江路72號9樓

電話 | (02)2542-3377

### 台中公司

地址 | 台中市西屯區台灣大道二段633號12樓之3

電話 | (04)2328-9666

Email | ESG@mega-building.com

公司官網 | <https://mega-international.com.tw/>



## 董事長的話

### 專業·永續·至善 承諾你每一天的圓滿

建築，是城市的記憶；房子，是家人的記憶

房價逐年上漲，台灣房子近20年來卻原地踏步，所有建商都不斷在追求創高價，卻忽略最重要的日常生活空間使用，更沒有實際去感受消費者的需求。

當消費者把一輩子的積蓄投入不動產時，大部分建商提供的服務竟比買一輛車還不如。

擺脫落伍的製造導向，轉入消費者導向的主流，鉅陞始終將「客戶要的是什麼？」時時放在心頭。主客關係，不因交屋而結束，而是應對時代的變化，提供超越期待的永續服務，將每一份對客戶的承諾兌現，讓這個想望圓滿的故事，能不斷續寫傳承下去。

有感建築專寵自住—享受生活五感購屋幸福有感。

美好生活來自於感受的累積，理想的購屋體驗，來自於每個環節的細緻服務，鉅陞以持續傾聽、不斷創新、感於承諾，顛覆行業想像，打造全方位的“有感建築”從外到內「建築有感」、「設計有感」、「安全有感」、「服務有感」、到「買房的幸福有感」讓你時刻享受生活、幸福分秒有感。

深知培育人才對公司永續發展的重要性，我們提供具有市場競爭力的薪酬福利來吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，本公司落實同仁職安管理以及營造安全的工作環境，提升同仁對公司的認同感，確保同仁身心健康是公司持續努力的目標。

社會參與方面，本公司歷年來更捐助急難救助、社福機構等，發揮「人飢己飢、人溺己溺」之精神，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；每年透過捐助款項及實際參與社會公益活動，致力讓社會變得更美好。

展望未來，鉅陞在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等ESG面向，達成企業永續經營的目標。



## 關於鉅陞國際開發

### ◆ 經營理念與發展歷程

鉅陞國際開發秉持「永續建築、共好生活」的核心信念，全面導入ESG（環境、社會、公司治理）理念，從建築規劃到施工細節，致力於打造環境永續、社會共融、住戶健康的理想居住空間。我們重視住戶日常的幸福感，在設計上強調健康生活導向，從室內空氣品質、採光通風，到收納機能與空間尺度的舒適性，都以居住者的身心福祉為出發點。

『有感建築 專寵自住』是我們對建築的出發點，我們相信建築應回應人們對美好生活的想像。因此在空間設計上，我們格外重視住戶的健康生活與空間舒適度，從空氣流動、採光設計到綠意植栽，皆以健康為本。此外，我們重視居住的實用性與便利性，優化室內收納機能與空間尺度，打造兼顧機能與美感的居家體驗。我們藉由創新的規劃，將ESG議題帶入建築的各面向上。

### ◆ 環境責任 (Environmental)

我們積極回應全球氣候變遷挑戰，全面提升建築的綠色效能。公司優先採用具備節能與省水標章的建材與設備，如節水型衛浴設備、來自於環保林的木地板、LED節能燈具、感應式照明系統等，降低日常能源與水資源的耗用。

在社區層面，我們導入雨水回收與中水再利用系統，提高水資源循環使用效率；並規劃太陽能光電系統，將社區公設用電轉化為自主供能的低碳場域。此外，建築設計全面強化自然通風與日照採光機能，減少空調與照明的依賴，實現真正的被動節能。

### ◆ 社會關懷 (Social)

我們關注社區共融，每年度都熱心參與公益活動，投入在地回饋與弱勢關懷，推動公平、安全與健康的生活環境，透過持續的參與，建構關懷與信任的社會連結。

### ◆ 永續科技建築 (Sustainable Innovation)

展望未來，我們持續投入智慧建築與節能科技，結合電動車EMS能源管理系統、社區綠能設備、安全社區AED設備建置、社區空氣清淨設備、以及環控設施，打造更智能、節能、宜居的未來建築典範。從建材選擇到社區系統整合，皆以「高效、低耗、可循環」為核心，實現建築與自然和諧共生。

### ◆ 公司治理 (Governance)

我們以誠信為本、專業為根，建構透明的管理制度，持續提升企業責任與創新能力。秉持永續經營理念，與客戶、員工、供應商及社會大眾共同成長。

我們相信，好的建築不僅僅是結構的堆砌，更是環境、社會與人之間的和諧對話。透過ESG理念的落實，我們將持續為城市注入綠意，為社會創造價值，為住戶築構理想生活的藍圖。

## ◆ 公司沿革

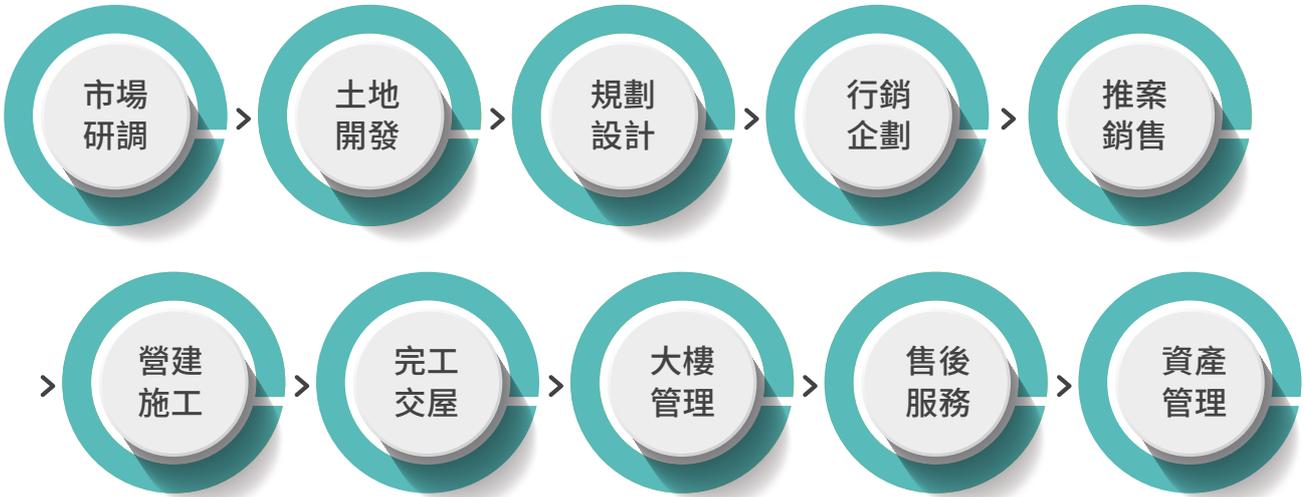
- 1947 ● 以新台幣陸萬元創立東洋製罐工廠。
- 1993 ● 獲證管會核准公開發行。
- 1998 ● 3月31日股東會通過更改公司名稱為『宏東洋實業股份有限公司』。
- 2000 ● 4月18日股東會通過更改公司名稱為『訊嘉科技股份有限公司』。
- 2002 ● 5月29日完成減資換票，新股上櫃買賣。
- 2006 ● 6月9日股東會通過更改公司名稱為『志嘉建設股份有限公司』。
- 2013 ● 投資設立子公司「新嘉文創事業股份有限公司」。
- 2015 ● 投資設立子公司「嘉客文旅飯店股份有限公司」。
- 2021 ● 股東常會並決議通過更改公司名稱為『鉅陞國際開發股份有限公司』。
- 2023 ● 子公司「新嘉文創事業股份有限公司」更改公司名稱為「耀陞裝潢股份有限公司」。

## ◆ 公司基本資訊

|          |                                      |
|----------|--------------------------------------|
| 公司名稱     | 鉅陞國際開發股份有限公司                         |
| 行業別      | 建材營造                                 |
| 總部位置     | 台北市中山區松江路122號2樓                      |
| 資本額      | 1,018,375（單位：新台幣仟元）                  |
| 股權結構     | 本國法人57.50%、本國個人41.30%、外國機構與外國個人1.20% |
| 當年度合併營收  | 79,997（單位：新台幣仟元）                     |
| 員工人數     | 台灣：28人 海外：0人                         |
| 營運據點     | 台灣（台北公司、台中公司）                        |
| 主要產品／服務  | 住宅／有感建築                              |
| 主要產品銷售比重 | 新建住宅（100%）                           |
| 各區營收比重   | 台灣（100%）                             |

## ◆ 產製過程

鉅陞國際開發堅持從「自住」角度出發，提供從土地開發、規劃、設計、保固、維修全面性的服務。



## ◆ 子公司簡介



### 用建築繪製城市風貌，體驗有感探索亮點

鉅陞嘉義亮點旅店為鉅陞國際開發100%轉投資子公司，位於嘉義火車站商圈，出站步行三分鐘即達，交通便利，規劃客層以台灣及東南亞地區旅客為主，以提供觀光旅館、親子遊憩及精緻餐飲等服務為主，為嘉義市最多親子房之旅館，擁有自我餐飲品牌親子餐廳，提供精緻多樣餐飲服務，專屬親子遊樂設施，親子房設計為一大亮點，並以結合文化、藝術、親子元素及重視人員服務品質，提供客戶優質體驗，創造獨特有感服務之旅店。





CH 1

# ESG永續藍圖

---

1.1 永續經營績效

1.2 ESG策略藍圖

## 1.1 永續經營績效

| 面向  | 2024年永續作為   |
|-----|---|
| 經濟面 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性董事佔比12.5%、獨立董事佔比50%。</li> <li>● 董事人均進修ESG專業時數達3小時；公司治理主管進修達12小時。</li> <li>● 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。</li> <li>● 公司合併營收新台幣79,997仟元。</li> <li>● 無違反資訊安全，當年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。</li> </ul> |
| 環境面 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。</li> <li>● 接受客戶稽核，無重大缺失。</li> <li>● 未有違反環保法規紀錄。</li> <li>● 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。</li> </ul>  |
| 社會面 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 為保障員工就業權益，全體員工屬於非固定期限勞雇契約及屬於全職工作者。</li> <li>● 員工育嬰留停復職後留任率100%。</li> <li>● 當年度維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。</li> <li>● 未有違反勞動法規紀錄。</li> <li>● 未有勞資爭議事件。</li> </ul>            |

### 1.1.1 永續發展委員會

鉅陞國際開發於2024年成立永續發展委員會，旨在強化公司在永續發展方面的責任與實踐。

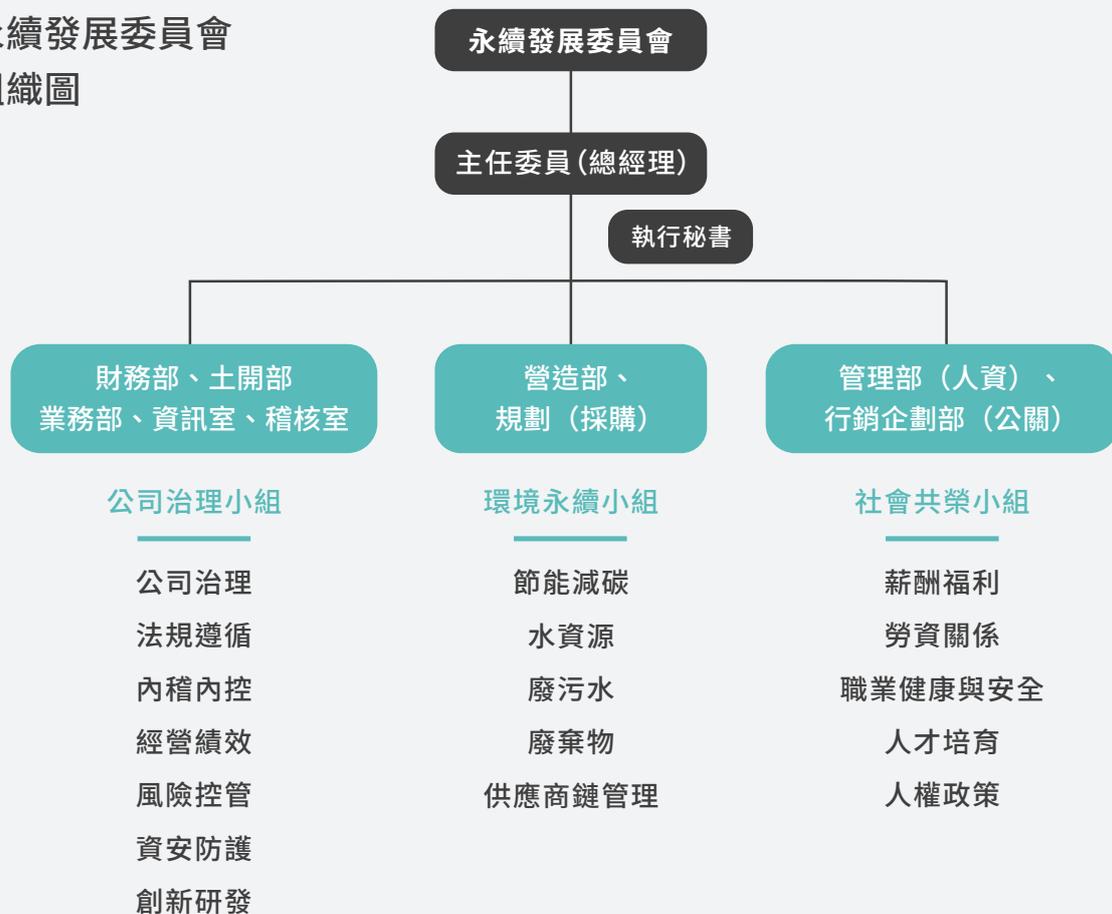
由董事長暨總經理擔任主任委員，主要任務包括蒐集各項永續議題、撰寫永續報告書，並回應各方利害關係人的需求與反饋，確保公司在永續發展方面保持透明度與溝通。

永續發展委員會內部根據不同議題進行分工，設立了三個專責小組：公司治理小組、環境永續小組和社會共榮小組。

每個小組專注於相關領域的議題，並確保公司在這些領域的永續發展目標得到有效推進和落實。

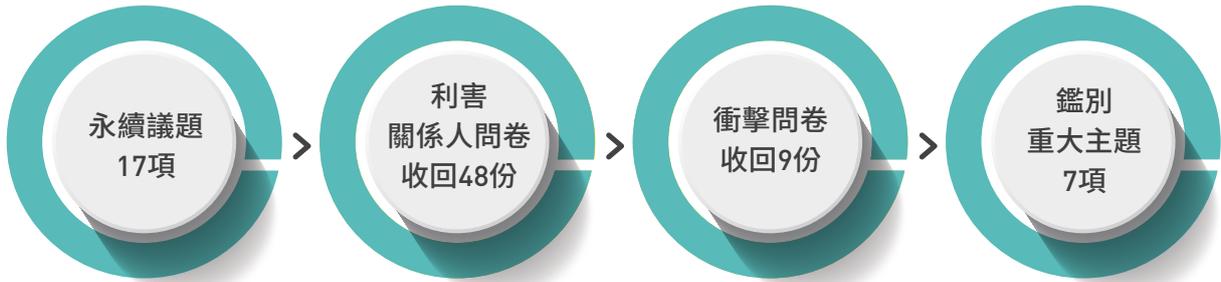
此外，永續發展委員會還負責協助公司制定永續發展策略與目標，並定期檢視公司在永續發展方面的成果與進度，確保公司能夠不斷改進並達成預定的永續目標。這些措施有助於將永續文化內化為公司日常運作的一部分，促進公司在經濟、環境與社會層面的整體發展。

#### 永續發展委員會 組織圖



### 1.1.2 重大主題分析

重大主題鑑別流程



| 面向  | 永續議題                                    |
|-----|---|
| 環境面 | 永續供應鏈、節能減碳、水資源管理、廢棄物管理、生物多樣性（生態保育）      |
| 社會面 | 職業安全、薪酬福利、勞資溝通、人材培育、人權保障、社會關係與公益        |
| 經濟面 | 產品責任／產品安全、營運績效、客戶服務、倫理誠信、資安／營業秘密保護、綠色產品 |

鉅陞國際開發高度重視利害關係人的需求與意見，透過內部討論與外部專家協助，並參考全球永續性報告協會（GRI）發布的 GRI 準則（GRI Standards）及國內外產業趨勢，採用部門訪談、問卷調查及管理階層意見回饋等系統化分析方法，全面蒐集利害關係人關注的議題。公司確立了17項關鍵永續議題，並透過線上問卷調查四大主要利害關係人群體——股東、員工、客戶和供應商，最終回收48份有效問卷。

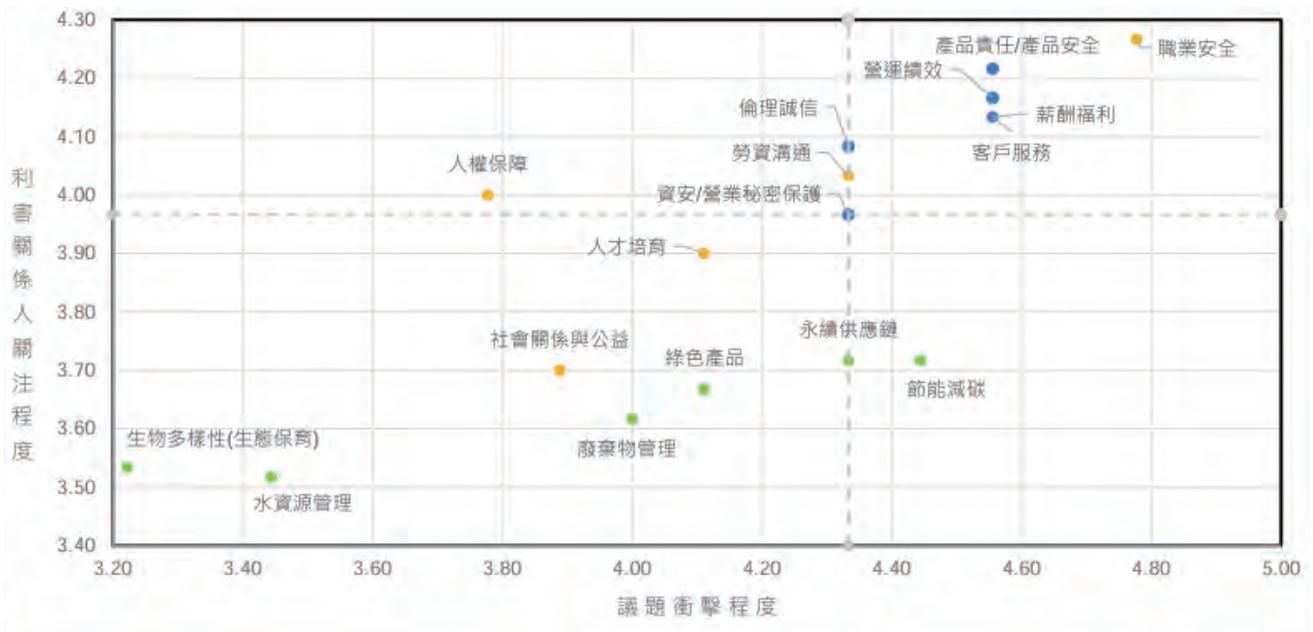
此外，9位經理級以上主管亦參與調查，以評估各議題對公司可能產生的影響。經過綜合分析問卷結果，將所得數據轉化為重大議題矩陣圖，並依據議題對公司營運的影響程度與利害關係人關注度進行優先排序。

最終，透過會議討論確定關鍵議題，並依中位數區分四個象限，從中選定第一象限內及經審慎討論後認定的重要議題作為公司的重大永續議題。

在經濟面方面依排名分別有：產品責任／產品安全、營運績效、客戶服務、倫理誠信與資安／營業秘密保護，其中倫理誠信與公司治理、風險管理參照GRI2之揭露指引合併於同章節揭露；在環境面方面，經會議討論後納入永續供應鏈；並在社會面方面，有職業安全、勞資溝通與薪酬福利，並經由會議討論後，將勞資溝通與薪酬福利合併報導。

本報告將深入分析這些議題，詳盡說明其可能對公司產生的正面或負面影響，以及是潛在風險還是已實際發生的情況。同時，報告書也將闡述公司因應這些議題所制定的管理措施與策略，以減少衝擊並發揮正向影響。

最後，為確保資訊的完整性與公平性，報告將補充企業社會責任的相關成果，確保內容的全面性與透明度，讓利害關係人充分掌握公司在永續發展方面的進展與承諾。



註：公司治理、風險管理屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

重大主題顯著性評估

| 重大主題排序        | 面向  | 對公司的重要性  | 潛在、<br>實際 | 正、<br>負面 |
|---------------|-----|--|-----------|----------|
| 職業安全          | 社會面 | 遵守職安法規，提升全體員工安全衛生意識，建立安全、健康零職災工作環境。                              | 潛在        | 正面       |
| 產品責任<br>產品安全  | 經濟面 | 透過設計規劃，將綠建築、低排碳的永續思維應用在產品設計中，以達永續發展目標。                           | 實際        | 正面       |
| 營運績效          | 經濟面 | 公司所產生及分配的直接經濟價值，包含供應商的土地與營建工程發包，員工的薪資報酬與福利，在地與政府的污染防治、稅金與在地回饋等。  | 實際        | 正面       |
| 客戶服務          | 經濟面 | 秉持「有感建築，專寵自住」的理念，採用一對一專屬客服，及時回覆客戶意見，進而提升客戶的滿意度。                  | 實際        | 正面       |
| 勞資溝通          | 社會面 | 提升員工專業能力與培育專業人才，進而提高公司競爭力，多元的教育訓練，提升員工的職能與熱忱。                    | 實際        | 正面       |
| 資安／營業<br>秘密保護 | 經濟面 | 重視個人資訊的保護，訂有個資保護的相關規定，依循個人資料保護的精神處理，內部資訊系統依使用權限分級，對機敏資料嚴加管理。     | 潛在        | 正面       |
| 永續<br>供應鏈     | 環境面 | 國內外環境意識上升的壓力下，會減輕產業發展過程中所帶來的環境問題，本公司於建案中導入綠建築概念，並推動各項減少溫室氣體排放方案。 | 潛在        | 負面       |

註：因本報告書為鉅陞國際開發之第一本永續報告書，遂未做重大主題年度比較。

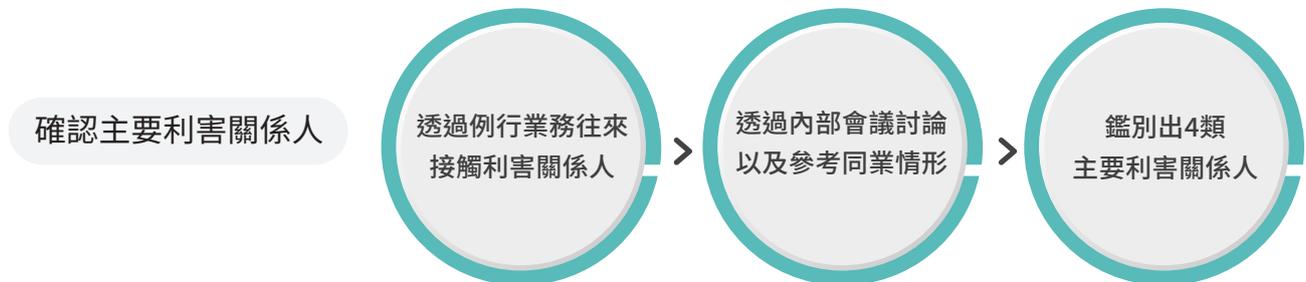
### 1.1.3 利害關係人議合

#### 利害關係人與重大主題鑑別流程



#### 確認利害關係人

利害關係人對企業的營運與永續發展具有關鍵影響。為確保公司能夠有效回應各方關切，鉅陞國際開發依循AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015) 所訂定的五大原則——依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、關注（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），並參考同業最佳實踐，透過永續發展委員會的討論，系統性地識別並確認對公司營運與發展最具影響力的主要利害關係人。最終，公司確立了四大核心利害關係人群體，包括股東／投資人、客戶、供應商／承攬商及員工，以確保溝通與合作的有效性，進一步促進企業的穩健發展與永續經營。



#### 利害關係人溝通管道與關注議題

鉅陞國際開發的核心利害關係人涵蓋股東與投資人、客戶、供應商及員工。為確保與各方保持順暢且有效的溝通，公司建立多元的溝通管道，透過定期交流與透明資訊揭露，積極回應利害關係人的關切與期待。透過這樣的互動機制，公司能夠即時掌握各方的意見與產業動態，同時向利害關係人說明企業對相關議題的應對策略與行動方案，確保雙向溝通的順暢與正向循環。這不僅有助於提升企業形象，還能降低經營風險、確保法規合規性，並強化供應鏈的穩定與業務的持續成長。此外，鉅陞國際開發根據鑑別出的核心利害關係人，整理並記錄 2024 年的溝通情況，內容涵蓋各類利害關係人對公司的影響程度、關注的議題、溝通方式與頻率，以及年度實際執行情況。

利害關係人關注議題與溝通管道

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性   | 關注議題   |
|---------|---|--|
| 股東      | 股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 品質與安全</li> <li>● 品牌價值</li> <li>● 多元溝通管道</li> </ul>                |
| 客戶      | 客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信經營</li> <li>● 品牌價值</li> <li>● 居住安全</li> <li>● 社區活動</li> <li>● 施工說明會</li> <li>● 服務與售後</li> </ul> |
| 供應商     | 公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信經營</li> <li>● 職業安全與衛生管理</li> <li>● 法規遵循</li> </ul>  |
| 員工      | 員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工關懷</li> <li>● 教育與訓練</li> <li>● 員工健康照護</li> <li>● 勞僱關係</li> <li>● 申訴機制</li> </ul>                |

利害關係人溝通管道與關注議題

| 主要利害關係人 | 溝通管道及頻率  | 當年度溝通統計  |
|---------|--|--|
| 股東      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東會／每年</li> <li>● 財報揭露／每季</li> <li>● 法人說明會／每年一次</li> <li>● 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息／隨時</li> <li>● 公司網站－投資人專區電子郵件信箱、電話／隨時</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024年5月30日召開股東會</li> <li>● 2024年11月12日召開法人說明會</li> <li>● 公布股東會中／英文年報</li> <li>● 依規定發布中／英文重大訊息及</li> <li>● 申報各項資料於公開資訊觀測站</li> </ul> |
| 客戶      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶服務滿意度調查</li> <li>● 一對一專屬客服／隨時</li> <li>● 社區活動／不定期</li> <li>● 公司網站、對應部門電話／隨時</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 線上一對一專屬客服（即時回覆）</li> <li>● 官網不定期發文與客戶串連互動</li> </ul>  |
| 供應商     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商評鑑／定期</li> <li>● 安全衛生教育宣導／定期</li> <li>● 保密契約／業務往來時</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 工務會議召開</li> </ul>   |
| 員工      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議／每季一次</li> <li>● 部門主管溝通／隨時</li> <li>● 教育訓練／不定期</li> <li>● 員工意見信箱、電話／隨時</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不定期召開職工福利委員會議及定期召開勞資會議</li> </ul>   |

## 1.2 ESG策略藍圖

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

本公司將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，本公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

| SDGs  | 細項目標  | 鉅陞國際開發目標  |
|---|---|---|
|  <p>1 消除貧窮</p> | <p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。</li> <li>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> </ul> |
|  <p>4 優質教育</p> | <p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</li> <li>● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</li> </ul>                      |
|  <p>5 性別平等</p> | <p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>   |

| SDGs  | 細項目標  | 鉅陞國際開發回應  |
|---|---|---|
|    | <p>8.4改善能源使用與生產效率。</p> <p>8.5實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.7禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> <li>● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。</li> <li>● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。</li> <li>● 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。</li> </ul> |
|   | <p>9.4升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。</p> <p>9.5鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 承諾為客戶打造宜居的幸福家園。</li> <li>● 深耕客戶永續服務，定期關懷住戶與社區。</li> </ul>  |
|  | <p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。</li> <li>● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。</li> </ul>  |
|  | <p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用兼具品質與環保的綠色建材</li> </ul>  |
|  | <p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。</li> <li>● 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。</li> </ul>  |



CH2

# 營運韌性

2.1 公司治理

2.4 法規遵循

2.2 營運績效

2.5 風險管理

2.3 誠信經營

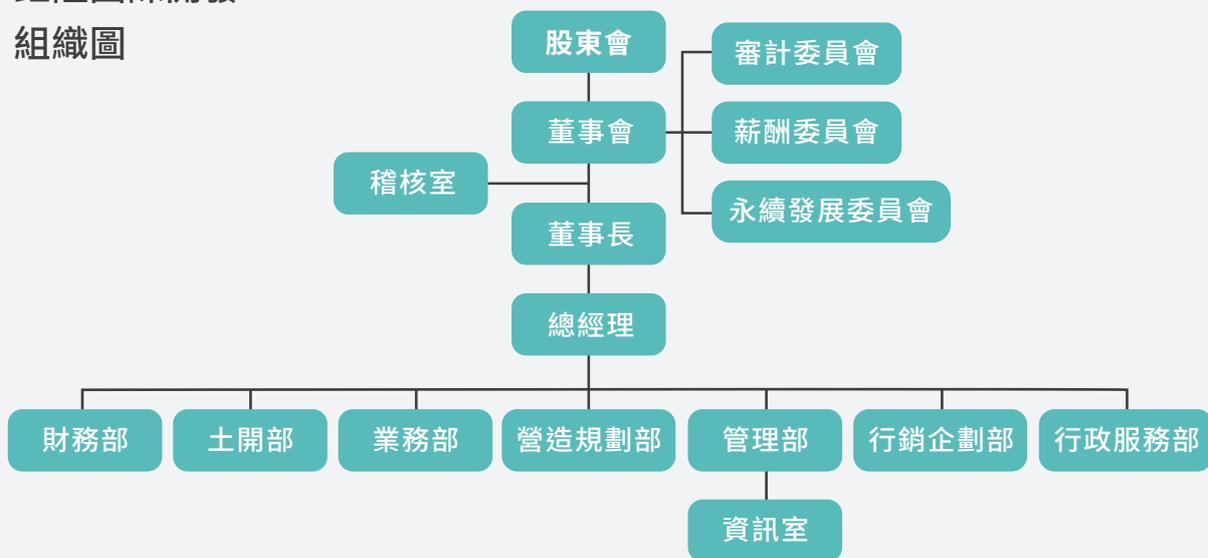


## 2.1 公司治理

### 公司治理與誠信經營

完善的公司治理是企業永續經營的重要基礎。鉅陞國際依據「上市上櫃公司治理實務守則」，訂有「公司治理實務守則」，透過完整的組織架構、規章制度，以及專業的權責分工，健全公司治理。持續強化董事會職能與功能性委員會的運作，以快速正確的決策能力、前瞻敏捷的經營管理，確保公司穩健發展，保障股東權益。

#### 鉅陞國際開發 組織圖



#### ◆ 2.1.1 董事會運作

為建立本公司良好的公司治理制度，並參照主管機關及其授權機關共同制定之「上市上櫃公司治理實務守則」。此外，為了建立健全的董事會治理制度、強化監督功能及提升管理效能，特依據「公開發行公司董事會議事辦法」第二條訂定「董事會議事規範」。

本公司董事會的議事規範涵蓋了主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循的事項，所有議事流程將依照「董事會議事規範」進行。

董事會應至少每季召開一次，確保公司治理制度的有效運作。

董事會的議事內容至少包括報告事項、討論事項及臨時動議。報告事項包括上次會議紀錄及執行情形、重要財務業務報告、內部稽核業務報告等。討論事項必須包括公司營運計劃、財務報告、內部控制制度的訂定或修訂、重大財務業務行為的處理程序等。並依照以下原則進行：

- 一、保障股東權益；
- 二、強化董事會職能；
- 三、發揮獨立董事功能；
- 四、尊重利害關係人權益；
- 五、提升資訊透明度。

董事會成員概要

| 職稱   | 姓名  | 性別 | 年齡     |
|------|-----|----|--------|
| 獨立董事 | 陳國雄 | 男  | 61歲以上  |
| 獨立董事 | 張錦春 | 男  | 50-60歲 |
| 獨立董事 | 郭耀文 | 男  | 50-60歲 |
| 獨立董事 | 陳淑姿 | 女  | 50-60歲 |
| 董事   | 褚學忠 | 男  | 50-60歲 |
| 董事   | 王俊傑 | 男  | 61歲以上  |
| 董事   | 邱更久 | 男  | 50-60歲 |
| 董事   | 謝建國 | 男  | 50-60歲 |

董事會多元和獨立性

鉅陞國際董事會成員組成多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元方針，包括：(1)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。(2)專業專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本公司現任董事會由8位董事所組成，包含4席獨立董事，具員工身分之董事比率為12.5%，獨立董事比率為50%，女性董事比率為12.5%，獨立董事任期皆未逾3屆。

董事會利益衝突迴避

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條訂定「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，如與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

## 董事薪酬政策

鉅陞國際開發董事及經理人薪酬政策依「公司章程」規定，年度如有獲利，應提撥董監事酬勞不高於百分之三及員工酬勞不得低於百分之一，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

## 董事會績效評估

為了提升董事會決策品質，董事會訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期就董事會、個別董事及功能性委員會進行績效評估。

對董事會績效之評估內容應包含下列構面，並考量公司需求訂定適合之評估指標：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事之選任及持續進修。
- 五、內部控制。

對董事成員(自我或同儕)績效之評估內容應包含下列構面，並考量公司需求適當調整：

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

對功能性委員會績效之評估內容包含下列構面，並考量公司需求適當調整：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、功能性委員會職責認知。
- 三、提升功能性委員會決策品質。
- 四、功能性委員會組成及成員選任。
- 五、內部控制。

上述績效評估之結果應提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考；並本公司對董監事及經理人皆有責任保險、員工團險。

### 董事會績效評估

| 自評 (問卷) | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|---------|-------|-------|-------|
| 董事會     | 85    | 87    | 89    |
| 審計委員會   | 86    | 87    | 88    |
| 薪酬委員會   | 84    | 89    | 91    |

### 2.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會。功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

#### 審計委員會

本會規程依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定訂定之。本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。

獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

本公司於2021年07月01日董事會決議通過設置審計委員會，並訂定「審計委員會組織規程」。

2024年共召開8次會議，出席率如下：

#### 審計委員會

| 審計委員 | 實際出席率 (%) |
|------|-----------|
| 陳國雄  | 75%       |
| 張錦春  | 100%      |
| 郭耀文  | 75%       |
| 陳淑姿  | 100%      |

#### 2024年度主要審議事項

- 訂定或修正內部控制制度，及其有效性之考核。
- 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 簽證會計師之獨立性，及委任、解任或報酬。
- 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

### 薪資報酬委員會

本委員會定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本屆委員任期為2024年05月30日至2027年05月29日，本屆開會2次，出席率如右：

#### 薪資報酬委員會

| 薪酬委員 | 實際出席率 (%) |
|------|-----------|
| 陳國雄  | 50%       |
| 張錦春  | 100%      |
| 郭耀文  | 50%       |
| 陳淑姿  | 100%      |

### 薪資報酬委員會主要職責

- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人薪資報酬之管理辦法。
- 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。

### 永續發展委員會

本委員會於2024年8月9日成立，負責定期蒐集各項永續議題、撰寫永續報告書、回應各方利害關係人的需求與反饋，並制定公司永續發展策略與目標。

當年度開會紀錄乙次，出席率如右：

#### 永續發展委員會

| 永續委員 | 實際出席率 (%) |
|------|-----------|
| 褚學忠  | 100%      |
| 施玉珍  | 100%      |
| 李美霖  | 100%      |

### 2.1.3 參與外部組織

鉅陞國際開發在提升自身產品競爭力的同時，也積極與各界利害關係人保持溝通，透過參與產業相關協會，與協會成員建立良性互動，交流專業知識與市場資訊，進一步掌握產業最新發展趨勢。此外，公司也藉由這些機會強化與業界的合作關係，推動產業標準的提升，為整體市場的永續發展貢獻一份心力。

| 公會名稱                            | 參與身份                             |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 新北市不動產開發商業同業公會<br>臺中不動產開發商業同業公會 | 彰化縣不動產開發商業會業公會<br>社團法人中華民國不動產協進會 |
|                                 | 會員                               |

## 2.2 營運績效

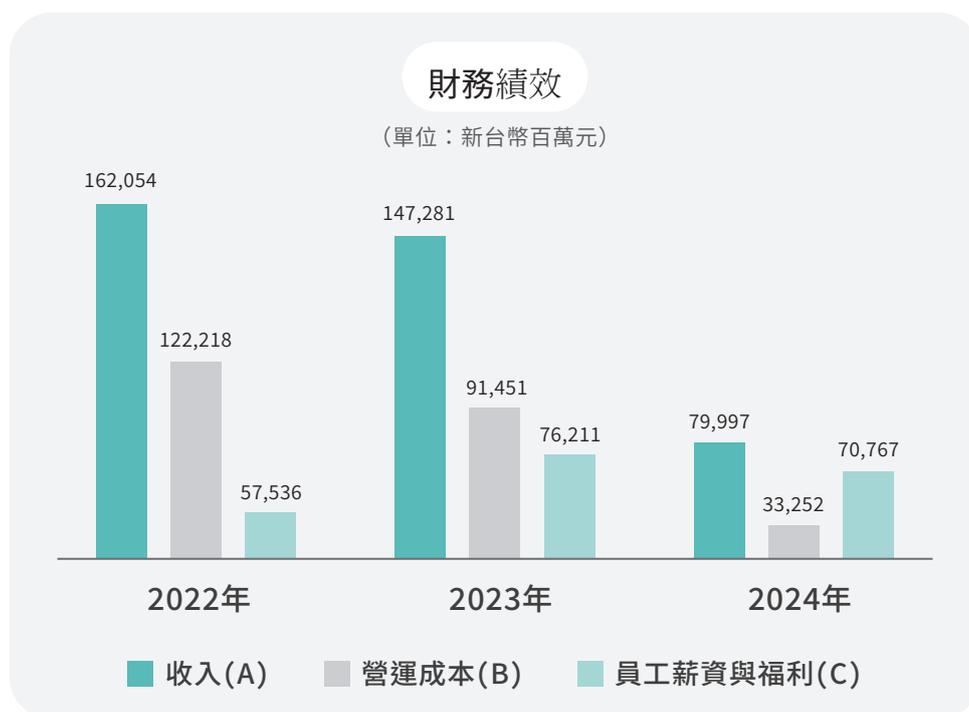
2024年度營建業面臨綠色轉型壓力，鋼筋、水泥等原物料成本勢必上升，進一步推升房價。同時，缺工問題仍嚴峻，營建業人力缺口逾三萬人，即使內政部放寬移工限制，短期內仍難解決勞動力需求。回顧2023年，平均地權條例2.0上路後，市場歷經短期整理，年底在總統大選落幕及新青安政策帶動下，房市逐步回溫，六都12月移轉棟數達23,751棟、年增16%，全年突破30.5萬棟；12月房貸餘額更首度突破10兆元，單月大增1,056億，展現市場韌性。住宅市場主力為首購與換屋自住客，產品設計趨向坪數適中、格局優化與機能整合，強化使用效益與附加價值，以維持市場競爭力。

|         |  |   |   |
|---------|--|---|---|
| 重大主題    | 營運績效   |   |   |
| 政策／承諾   | 持續發展符合品牌價值之建案，強化競爭力，創造更好的經濟價值，善盡企業社會責任。  |   |   |
| 投入資源    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 土地開發，除持續進行年度基本土地開發，也將參與多元化開發方案，包括都更、危老、合建等方式。</li> <li>● 產品規劃，加強產品創新能力，以安全、人性化及環保、節能之綠建築產品為主要訴求，以符合ESG發展趨勢。</li> <li>● 行銷企劃方面，持續整合數位工具運用，透過品牌形象口碑行銷，深化品牌價值，吸引不同領域共鳴。</li> </ul> |   |   |
| 管理行動    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期召開主管會議，追蹤營運情形。</li> <li>● 關注市場變動，銷售方式以預售為主，確實掌握完工時程。</li> </ul>   |   |   |
| 評估機制    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期進行最新之財務風險評估，確保達成公司之經濟績效目標</li> </ul>  |   |   |
| 評估結果／成果 |  |   |   |
|         | 短期目標   | 中期目標  | 長期目標  |
|         | <p>總銷約73億之台灣隱賦案，目前銷售已達八成，預計今年度銷售目標為九五成，鉅陞國際佔比60%。總銷約19億之V市政案目前已銷售75成，預計今年度銷售目標為九成，新竹鉅陞莊園案總計四戶透天住宅，已銷售三戶，預計今年度銷售一戶完銷。積極開發合建案，同時掌握各區域房地資訊與銷售動態，並以市中心土地為優先開發目標。</p>   | <p>利用公司規劃與銷售上之長處，取得合作商機尋求可長期合作之夥伴，採合建方式多方增加案源，提高取得精華區土地機會，開發具規模與指標性個案，增加公司業績與市場能見度。</p> | <p>持續關注危老與都更題材案件，增加取得精華區土地之機會。於公司未來發展上，持續開發精華區個案，累積公司品牌厚實能量，打造優質品牌形象。</p> |

## 2.2.1 財務績效

| 項目                       | 2022年    | 2023年    | 2024年    |                         |
|--------------------------|----------|----------|----------|-------------------------|
| 收入 (A)                   | 162,054  | 147,281  | 79,997   | 採用年報<br>綜合損益表-營業收入      |
| 營運成本 (B)                 | 122,218  | 91,451   | 33,252   | 採用年報<br>綜合損益表-營業成本      |
| 員工薪資與福利 (C)              | 57,536   | 76,211   | 70,767   | 採用年報<br>重要會計項目-員工福利費用   |
| 支付出資人的款項 (D)             | 35,146   | 5,884    | 4,266    | 採用年報<br>綜合損益表-財務成本+現金股利 |
| 支付政府的款項 (E)              | 0        | 0        | 0        | 採用年報<br>綜合損益表-所得稅費用+罰金  |
| 社區投資 (F)                 | 0        | 0        | 0        | 公益或基礎建設<br>(如休閒設施)支出    |
| 留存的經濟價值<br>(A-B-C-D-E-F) | (52,846) | (26,265) | (28,288) |                         |

單位：新台幣仟元



### 財務績效

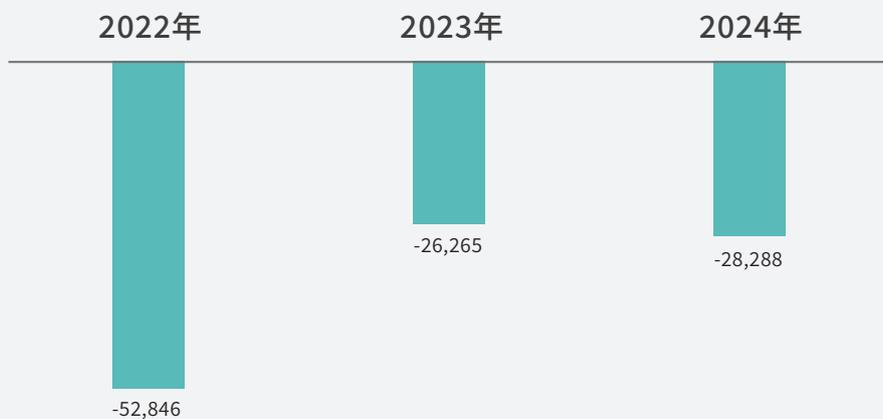
(單位：新台幣百萬元)



### 留存的經濟價值

(單位：新台幣百萬元)

(A-B-C-D-E-F)



## 2.3 誠信經營

鉅陞國際已訂定誠信經營守則，遵循公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營的基礎。為遵循上述法令，本公司設有完善的內部規章辦法，防範不誠信行為，並針對高風險領域加強對董監、經理人及員工的宣導，確保他們充分了解公司誠信經營的政策，鼓勵檢舉不誠信行為，並配合稽核與糾察機制進行防範。

### 檢舉管道與完整之處理流程

#### 一、申訴／檢舉管道

申訴／檢舉人可以透過電話、電子郵件等方式進行申訴／檢舉，申訴／檢舉人應具名之。

- 檢舉信箱：report@mega-building.com

#### 二、申訴/檢舉處理流程

本公司受理申訴或檢舉案件後，迅即指派專人調查處理，並將處理結果以電話、專函或其他方式通知申訴或檢舉人。

- 申訴人應提供資訊：申訴人姓名及聯絡方式、申訴事由及相關文件。
- 檢舉人應提供資訊：檢舉人姓名、聯絡地址、電話及電子信箱、可供調查之具體事證及被檢舉人姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。

#### 三、注意事項：

對於申訴人或檢舉人之身分及申訴或檢舉之內容本公司承諾予以保密，並保護不因申訴或檢舉情事而遭不當處置。

### 實踐誠信經營

鉅陞國際開發訂定了檢舉制度、違規懲戒及申訴機制，確保政策的落實與執行。

鉅陞國際開發始終以公平與透明的方式進行商業活動，並遵守誠信經營政策，確保商業資料的保密性，並尊重客戶和合作夥伴的商業資產及智慧財產。如發現不誠信行為，公司保留隨時終止或解除契約的權利。

為強化誠信經營，鉅陞國際開發為每位員工投保誠實險，並透過定期及不定期會議進行誠信經營的教育訓練。此外，本公司已架設網站，計畫在未來公開披露誠信經營等相關資訊，增加透明度與信任。

### 防範內線交易

鉅陞國際開發為避免及防止誤觸內線交易相關規定，及建立公司良好內部重大資訊處理及揭露機制，訂定相關措施，以落實誠信經營，嚴格防範內線交易之情事發生。

## 2.4 法規遵循

鉅陞國際開發持續密切注意任何影響公司財務及業務的政策與法令，並依政策法令之要求建立相關作業遵循程序，內部稽核單位每年依計畫檢視各項內部稽核制度及法令之遵循情形。2024年各單位遵循法令規範，並配合主管機關辦法修訂調整配套作業以確保營運過程中各項作業內容符合最新規定。對於主管機關稽查提供之建議事項，由權責單位於最短時間內改善，並進行內部個案研討優化相關程序與控管。鉅陞國際開發營運模式，除各部門依其業務需求配合主管機關法規變動不定期進行自主進修之外，亦重視商業夥伴的法令遵循素養，各單位不定期邀請外部講師為客服人員與代銷合作夥伴進行不動產交易相關法規遵循與作業實務之培訓，工程單位於獲取主管機關營建法規或職工安全衛生宣導與培訓資訊時，邀請營造廠商共同參與瞭解相關產業法規變動與遵循實務，並透過工地會議進行二次宣導，有效降低營運過程的法律風險。



## 2.5 風險管理

鉅陞國際日常營運過程中，面臨多項財務風險的挑戰，包含市場風險（如利率風險與價格風險）、信用風險及流動性風險等。為有效控管上述風險，本集團財務部主導風險管理作業，並與集團內各營運單位密切協作，全面負責風險的辨識、評估與規避措施。風險管理範疇涵蓋匯率風險、利率風險、價格風險、信用風險、衍生與非衍生金融工具之運用，以及剩餘流動資金的妥善投資安排。其各樣重大風險之性質及程度以下表的分析整理所示：

### 風險管理範疇

| 風險類型      | 內容說明  |
|-----------|---|
| 匯率風險      | 本集團主要以新台幣為功能性貨幣，匯率波動影響極小，預期不致造成重大匯率風險。  |
| 價格風險      | 暴露於以公允價值衡量且透過損益列帳之金融資產，其價格波動與投資標的未來價值變動有關；若價格上下變動1%，2024年與2023年將分別產生3仟元與3仟元損益變動。  |
| 利率風險      | 主要來自浮動利率借款；若利率上下變動0.1%，2024與2023年稅後淨利將分別減少或增加1,567仟元及1,350仟元。   |
| 信用風險      | 關注交易對手未履約造成損失風險，並依IFRS 9進行評估與損失認列，2024與2023年備抵損失皆不重大。   |
| 流動性風險     | 由財務部整合現金流量預測，確保有足夠流動資金支應營運並維持未支用之借款額度。  |
| 進貨或銷貨集中風險 | 本公司主要進貨來源為土地與建案，土地來源多元，包含從公開標售市場進行標購、購置或合建開發，尚無向單一對象購置集中之風險。建案則係委託專業營造廠商，並於工地現場派駐施工管理人員監督管理，以對施工品質及進度有效掌控。雖然個案承攬廠商家數不多，進貨集中尚屬正常情形，本公司與營造廠商均訂有工程承攬合約，明訂雙方權利義務，應無重大風險。此外，銷售方面並未對特定對象集中銷售，故亦無銷貨集中風險。 |
| 資安風險      | 隨著資訊科技快速發展，企業營運日益依賴電腦系統與網路，面對資訊安全威脅也隨之增加。本公司重視資訊安全，持續推動管理制度並加強員工認知，以確保營運系統穩定與資料安全。  |
| 氣候風險      | 本公司持續分析氣候變遷對當前及未來企業運營的風險與機會，並導入TCFD架構，以鑑別氣候風險與機會，並做以採取相應措施之參考資訊。  |

## 2.5.1 資安防護

鉅陞國際的資安防護由資訊部負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項，並定期檢討資通安全政策及具體管理方案。

並為落實資訊安全管理，訂定資訊安全管理規範，確保本公司資訊資產之機密與安全，採取妥適的保護措施，定期評估公司資通安全架構，確保公司資安系統完整性，將資安風險發生降至最低限度。近年度無資通安全事件發生之情事。

### 重大主題管理方針－資安／營業秘密保護

|         |   |
|---------|---|
| 重大主題    | 資安／營業秘密保護   |
| 政策／承諾   | 重視客戶、股東、供應商及員工及營運相關資訊資產之安全與隱私，承諾持續不斷強化資訊安全機制。   |
| 投入資源    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對各項資通系統、相關設備皆由專人維護、更換及建置備份系統。</li> <li>● 公司全面性資安教育訓練。</li> </ul>                                    |
| 管理行動    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 嚴格進行機房門禁管制。</li> <li>● 員工權限分級控管不得越級。</li> <li>● 檔案及程式明確建立操作權限。</li> <li>● 不定期教育訓練員工資訊安全觀念</li> </ul> |
| 評估機制    | 定期更新防護軟體及專業資訊廠商定期維護系統、電腦設備，未來將更新過時的作業系統，以利防止軟體產生的漏洞，有效確保資訊安全。   |
| 評估結果／成果 | 未發生任何資料洩漏事件。  |

| 統計/年度  | 2022年   | 2023年   | 2024年   |
|--------|---------|---------|---------|
| 投入資安經費 | 678,649 | 702,252 | 496,775 |

單位：新台幣仟元

|                  |   |
|------------------|---|
| <p>網路安全管理</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 配置上網行為管理與過濾設備，控管網際網路的存取，屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用</li> <li>● 採用多層式防毒與垃圾郵件過濾系統，管控郵件安全</li> <li>● 用戶端連線採行雙因子驗證，提供安全登入認證機制</li> </ul> |
| <p>電腦系統安全管理</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 設置防火牆，阻擋外部網路攻擊</li> <li>● 電腦皆安裝防毒軟體，定期更新病毒碼及排程掃描，降低病毒感染機會</li> <li>● 伺服器同步備份，定期異地存放</li> </ul>   |
| <p>資訊／系統存取控制</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 資料存儲依帳號權限嚴格管控</li> <li>● 建立筆電及手機裝置之遠端連線與安全認證</li> </ul>  |
| <p>實體及安全環境管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 伺服器與網路設備均設置於專用機房</li> <li>● 機房消防設施與保全整合，減少災難損害</li> </ul>  |



The background of the page is a vibrant, futuristic cityscape. On the left and right sides, there are tall, modern buildings with extensive greenery growing on their balconies and facades, creating a vertical forest effect. In the center, a large, white wind turbine stands prominently against a clear blue sky with light, wispy clouds. The overall scene is bright and optimistic, representing sustainable urban development.

CH3

# 卓越建案

---

3.1 建築品質與安全

3.2 客戶關係維護

3.3 永續供應鏈管理

## 3.1 建築品質與安全

### ◆ 3.1.1 產品服務

「有感建築，專寵自住」為鉅陞國際開發經營理念，享受生活五感、購屋幸福有感。並相信美好生活來自於感受的累積理想的購屋體驗，來自於每個環節的細緻服務。鉅陞國際以持續傾聽、不斷創新、感於承諾，顛覆業界想像，打造全方位的「有感建築」從外到內，建築有感、設計有感、安全有感、服務有感、到買房的幸福有感，讓你時刻享受生活、幸福分秒有感。

#### 產品說明

##### 建設

本公司精選市中心精華區土地開發，具不可複製的地段價值與稀有供給特性，奠定產品優勢基礎。針對市場主流需求，精準定位坪數，規劃優質空間格局，並導入差異化產品服務，如有感建築設備、VIP 客變服務、社區精緻代管及售後健檢服務等，提升住戶體驗與附加價值。同時，本公司建構具體可行的管理制度與高效率決策機制，搭配優秀經營團隊及穩定合作廠商，強化執行力與營運品質。良好的品牌形象亦使公司在產品選擇上具備領先地位，深獲客戶信賴。

##### 旅館

鉅陞嘉義亮點旅店坐落於嘉義火車站商圈，出站步行僅需三分鐘，交通便捷，主要服務對象為來自台灣及東南亞地區之旅客。  
旅店定位為觀光、親子遊憩與精緻餐飲複合型住宿，為嘉義市擁有最多親子房型的旅館。館內設有自有品牌餐廳，涵蓋港式餐廳、親子餐廳及酒吧等，提供豐富多元的餐飲選擇。專屬親子遊樂設施與精心設計的親子房成為旅店一大亮點，並融合文化、藝術與親子元素，強調高品質服務，致力為顧客打造獨特且有感的住宿體驗。

## 享受生活五感 購屋幸福有感

### • 建築有感

建築是一種藝術，複製單一美學相對容易；但鉅陞國際開發堅持將每一幢建築當作無法複製的藝術品融入地方風貌，為每一塊基地量身定製外觀美學。

## • 服務有感

### ALL IN ONE 尊榮服務一條龍

有溫度的服務最有感！買房大小事一次整合到位，購屋無需再勞心費神別人不願意承擔的，鉅陞在你身邊陪您解決，別人做不到的，鉅陞國際開發一次做到好。

### 購屋一條龍—全面整合



## • 設計有感

### 有感標選配徹底解決居住痛點

鉅陞國際開發只規劃會讓人感動的家，關於家的每件小事，都是鉅陞國際開發的大事我們比你更在乎房子看不到的細節，不能這樣就好，一定要做到最好。



#### 台灣首發預售全裝修

提供全裝修選配服務，創新配備全室天地壁、燈光、空調、鞋櫃、衣櫃、電器櫃、廚具、衛浴及工作陽臺收納，有感建築一次到位。



#### 全台首創 鞋櫃衣櫃除臭防潮

提供全裝修選配服務，創新配備全室天地壁、燈光、空調、鞋櫃、衣櫃、電器櫃、廚具、衛浴及工作陽臺收納，有感建築一次到位。



#### 機能衛浴 收納配備設計

置物鏡箱及浴櫃設計，充足收納空間，維持流理臺面整齊，強化收納機能與居住舒適感。



#### 便利廚房 收納系統規畫

電器櫃與獨立插座迴路，配備專屬易利掛勾與瓶罐、廚具架，打造直覺收納的效率廚房。



#### 工作陽臺 機能收納整合

以室內空間思考陽台規劃，讓工作陽臺不再有戶外感，並整合使用機能，設置掃具掛架與置物層架，讓家事更便利輕鬆。

## • 安全有感

### 家是避風港、房子是基石

鉅陞國際開發嚴格監造，從事前設計規劃、嚴格按圖施工，到全程透明化及監督施工的每一個細節，一磚一瓦用心打造，安全堅固的房子，只為給您無憂的傳世宅。



#### 完整規劃精準設計

完整鑽探報告，依照地質特性，進行抗震結構完整規劃，結合基地特色進行空間配置，立面外觀與內部空間設計一次到位。

#### 施工品質全程透明

24HR工程直播可即時線上監看個案工地，讓工程品質透明化；並主動舉辦兩次施工說明會。入住後，居家修繕可用APP即時報修。保固期滿後亦設置專責單位售後服務。



#### 按圖施工嚴格把關

好設計要有好的施工品質，房屋才能堅固安全。鉅陞優良建築、營造團隊，嚴謹按圖施工，給您完善保障。

#### 查核單位全程監督

除了營造廠自主檢查、建築師協同監督，鉅陞特聘第三方獨立結構技師在施工過程中全程查核；交屋前及保固期滿前三個月進行住宅建築總體檢；並於使用執照取得一年內，聘請第三方驗收單位進行公設總體檢，讓您更有保障也更安心。

## • 買房幸福有感

### 敢於承諾自信兌現有口皆碑

為成就一個幸福的「家」，鉅陞國際開發跨界整合各界建築精英，打破傳統窠臼，深入居住痛點，所面臨的困難與挑戰前所未見唯有通過完善的事前規劃、過程落實檢討，一次又一次的堅持與突破，才能將「有感建築」完美落實的家別再想兌現有對客戶的承諾有時在建造的過程中，我們不惜成本將建材升級，只為做得更多、做到更好一句承諾，一輩子的責任，從簽約到入住我們一路陪伴，熱忱傾聽，可持續守護，每一位客戶的肯定，都讓我們不畏困難，穩健前行未來“有感建築”將不斷進化，讓買房更有幸福感。



### 3.1.2 產品責任／產品安全

鉅陞國際開發積極研究新式建材與創新施工方式，以降低對勞動力的依賴，同時確保施工品質、進度及成本的合理控制。在工地管理方面，重視環境與職業安全，設置完善的施工安全設施與勞工休息區域，並定期進行教育訓練，以提升營造團隊之專業能力與技術水準。供應商皆經嚴格遴選，與本公司共同推動勞工安全與建築品質的提升，展現對企業社會責任的承諾；若廠商有違反企業社會責任情事，將依約即時終止合作，以確保整體營運與社會價值的一致性。

#### 重大主題管理方針－產品責任／產品安全

|         |   |
|---------|---|
| 重大主題    | 產品責任／產品安全   |
| 政策／承諾   | 重視建物結構安全、選用環保建材，降低任何危害健康的風險。  |
| 投入資源    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 每月各工地進行施工品質及安全衛生查核。</li> <li>● 主管不定期進行實地查核，確保施工品質。</li> <li>● 24小時工程直播。</li> </ul> |
| 管理行動    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 制定標準作業流程及工作巡檢系統，確保建築物品質及安全。</li> <li>● 定期檢視施工狀況。</li> </ul>                        |
| 評估機制    | 每季、月、週定期檢視施工狀況  |
| 評估結果／成果 | 未發生任何危害健康的風險。   |

#### • 建築安全

臺灣位於氣候潮濕以及擁有多面的地震帶，鉅陞國際開發注重結構安全、防水措施以及施工品質，確保使顧客都能夠住的安心。

#### • 建材管理

鉅陞國際開發所使用之相關建材，均已依據法令規範不得含有石棉等有毒物質；鋼筋混凝土之氯離子含量亦符合相關建築規範。此外，鉅陞國際開發工地所產生之廢棄物皆為非有害事業廢棄物，統一由政府認可合格清運業者離場進行焚化、掩埋處置，鉅陞國際開發於廢棄物管理致力於落實減廢並將對環境衝擊降到最低。

### 3.1.3 創新研發

鉅陞國際開發以專寵自住為理念，推動有感建築，將消費者日常生活上的不便，在平面空間與設備規劃上透過改良與創新，提供給消費者更進步的居家環境，高效率的空間利用與貼心的設備設置，如：樓板採隔音地墊與木地板規劃、通風換氣鞋櫃、全收納廚房、獨立專迴電器櫃、精品級收納鏡浴櫃、多功能質感陽台等等，都列為標準建材，進而創造更好使用機能，轉換為更具價值的住宅空間。

精進空間格局規劃，減少虛坪走道，增加收納空間，創造多機能使用，增加住宅自然採光、通風。

朝綠建築方向設計規劃，設置宜居陽台、鄰里露台、空中花園、提高垂直綠覆率、種植大樹喬木、省水結能建材使用。

創新有感建材設備，隔音木地板，通風換氣鞋櫃、精品級鏡浴櫃、全收納廚房、自然迴風衣櫃等等、進口等級隔音氣密窗。

科技應用與時俱進，全面設置電動車充電線橋、智慧外送箱、防疫建材規劃、車道安全監控設備等。

社區精緻管理，代管期營造社區整體價值，早餐、下午茶、各式課程教學，增進住戶生活質感，活絡社區芳鄰情感。

售後服務不中斷，第三方單位社區公設驗收，即時維修報修，交屋後給予社區住宅健檢。



## 3.2 客戶關係維護

鉅陞國際開發提供客戶安全舒適與精緻美學的生活空間，完善的社區管理、良好的售後服務，更是建設業應有的社會責任。鉅陞國際開發與客戶建立良好關係、重視客戶的每項需求反應，提供良好服務品質，建立顧客的口碑。

### 3.2.1 客戶服務

#### 重大主題管理方針－客戶服務

|         |   |
|---------|---|
| 重大主題    | 客戶服務  |
| 政策／承諾   | 強化顧客服務管理，提高顧客滿意度，並依據顧客回饋調整服務，增加品牌競爭力。   |
| 投入資源    | 專屬客戶一對一的服務，客服人員於上班日24小時內回覆。   |
| 管理行動    | 個案皆有專屬專案服務人員，方便客戶最直接的反應與溝通。   |
| 評估機制    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提高客戶服務滿意度。</li> <li>● 持續精進售後服務，維持客戶滿意度。</li> </ul> |
| 評估結果／成果 | 2024年建案銷售過程，無違反任何資訊標示、行銷傳播不實之相關紀錄。  |

#### 各階段提供之服務

##### • 合約締結 專人服務

- ✔ 合約不假他人之手
- ✔ 客製化彈性收款

以往合約簽訂多數由代銷公司進行，鉅陞則是由建設公司直接與客戶簽約，由專案人員給予最完善的合約內容條款解說，服務更有保障；簽約時，同步提供E化QR-CODE行動條碼下載專屬服務APP，不僅保障隱私，更享受雲端服務系統；並配合客戶需求，提供彈性收款貼心專屬服務。



### • 精品客變 大師全程陪伴

- ✔ 一對一精品客變空間
- ✔ 裝修風格建議書
- ✔ 名宅設計團隊建議
- ✔ 戶戶3D客變模組

有別於一般客變往往環境惡劣、建材不齊全、使用平面圖讓消費者憑空想像；鉅陞將客變服務精品化，提供VIP專屬客變空間，並大手筆整合「名宅設計團隊建議+戶戶3D客變模組+裝修風格建議書」，全力貫徹「專寵自住」理念。



### • 台灣首度購屋花費全整合

- ✔ 鉅陞加碼提撥社區公共基金
- ✔ 免暫收款

消費者常見買房後，再被建商額外收取各種費用，不僅增加購屋成本，突如其來的花費也往往令人措手不及；只有鉅陞將所有費用化整為零，消費者僅需備齊自備款、政府稅與規費，其餘費用如代管期管理費、代書費、瓦斯外管費等，皆由鉅陞包辦，不必再為突如其來花費傷腦筋。此外，社區公共基金除了政府規定建商需按工程造價提撥之外，鉅陞更「額外提供每坪一定比例金額」當作社區公共基金，未來社區營運更有保障。



### • E化服務雲全掌握

- ✔ 預約客變及各項活動
- ✔ 線上查詢繳款進度
- ✔ 24hr工程直播
- ✔ 一對一專屬客服

專屬客戶一對一的服務，客服人員會於上班日在24小時內回覆，並能線上觀看工程直播、查詢繳款進度、預約客變及各項社區活動、居家修繕一鍵報修等，隨時且即時掌握個案資訊，E化完善服務，專寵生活。



### • 精緻代管社區價值全把關

- ✔ 一對一精品客變空間
- ✔ 裝修風格建議書
- ✔ 名宅設計團隊建議
- ✔ 戶戶3D客變模組

多數建商在交屋後僅協助社區成立管委會，日後社區管理及花費皆由住戶自行負責；只有鉅陞建設為社區品質全程把關，提出「一年社區營運代管」服務，代管期間，住戶免繳管理費，從早餐預約服務、下午茶輕食吧、多元社區課程到節慶活動，創造社區生活質感。

並提供社區專屬管理APP，在社區生活的每一天，都能「一鍵」完成所有社區大小事及居家修繕即時報修，生活更加便利。每個案子皆設計專屬家徽，連結出「家」的尊榮，同時深化認同，提升社區價值。



### 早餐預約服務

住戶提前預約早餐、社區吧台直接取餐，指定合作店家包括麥當勞、摩斯漢堡、中西式早午餐與cafe等，省去繞路購買與排隊等待時間，好整以暇、從容出門。



### 多元社區課程

邀請各領域專業講師親自授課，包括咖啡拉花、插花製作、精油調製、攝影課程等，小班課程互動緊密，不必出遠門花大錢，社區講堂週週精彩！



### 專屬家徽與系列製作物

鉅陞建設每個案子皆有其專屬家徽，除了表現於社區門廳的宣示，更遍布所有公共場域。包括公設空間電子門鎖、整齊劃一的質感門牌，以及吧檯餐具、社區雨傘等，無一不是細節，連結出專屬於「家」的尊榮感，同時加深社區認同。



### 入厝慶典

家，是實現美好生活所在。鉅陞於每一個案子圓滿交屋後，特地舉辦入厝慶典，設計活動與公設會館導覽、課程體驗等，邀請住戶同樂，分享入住喜悅。



### 下午茶輕食吧

鬆餅、馬芬、提拉米蘇、檸檬塔、比司吉、司康、泡芙、切片蛋糕.....甜點櫃裡應有盡有，搭配英式紅茶、美式黑咖啡，享受每一個週末午後的悠閒時光。



### 健身教練進駐

聘請專業健身教練進駐健身房，提供訓練指導與營養建議，將健身器材功能最大化，結合營養與飲食安排指南，量身打造個人化專屬健身策略。



### 3.2.2 客戶溝通

鉅陞國際開發提供客戶完善的銷售服務，所有流程皆符合資訊對等與公開透明的原則，與客戶共同提升建築物維護品質。

我們設置有行政服務部及售服部，並訂有相關作業管制程序，將消費者相關權益於合約中明載並於簽約時解說，並提供多元且即時的客戶意見反映管道，以落實客戶購屋前、中、後之各項業務處理。就客戶提出之保固、非保固、買賣合約、法令變動、工程變更等問題，進行有系統之權責分配，並據以作為相關處理追蹤原則。

#### 顧客溝通管道

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| 企業管網 | 強化顧客服務管理，提高顧客滿意度，並依據顧客回饋調整服務，增加品牌競爭力。 |
| 社群平台 | 設有Facebook官方帳號，推送銷售訊息                 |
| 售服專線 | 提供官方LINE@帳號、電子郵件等多元化管道                |

#### 客戶隱私管理

鉅陞國際開發重視資訊安全管理，亦致力維護客戶隱私權，我們訂有「客戶個人資料保護作業要點」，嚴格把關客戶隱私權，除了限制關係企業或供應商取得相關資訊，亦針對個資、機密資料等保管責任進行規範，以確保客戶資料安全。

而紙本合約在超過保存年限後，也會交由管理部統一銷毀，避免資料外流。

2024年鉅陞國際開發並無發生遭主管機關裁罰之個資洩密事件。



### 3.3 永續供應鏈管理

建設業關聯之產業眾多，形成一個龐大又緊密的體系，而建設公司為居中協調整合及管理的角色，與各產業間具有相輔相成、相互依存的關係。

供應商為鉅陞國際開發重要的營運夥伴，透過緊密合作方式共同追求企業永續經營及成長，為實踐企業永續展目標，在營運過程中為降低對社會、環境的衝擊，鉅陞國際開發在要求自身運作企業責任同時，也要求供應商一併重視企業社會責任。

#### 重大主題管理方針－永續供應鏈

|         |  |
|---------|--|
| 重大主題    | 永續供應鏈  |
| 政策／承諾   | 優先與在地供應商合作，減少碳足跡，促進當地經濟發展。                         |
| 投入資源    | 由專案人員啟動供應商考核執行，對供應商承包項目進行評核。                       |
| 管理行動    | 依「供應商管理作業稽核」，進行供應商遴選並針對供應商承包項目進行評核，將結果呈權責主管進行最終核定。 |
| 評估機制    | 供應商評鑑  |
| 評估結果／成果 | 依程序呈權責主管進行最終核定。                                    |

#### 3.3.1 供應鏈管理

為實現建築與企業營運的永續價值，鉅陞國際開發從內部推動低碳採購制度，並建立綠色廠商優先機制。在裝修設備選用上，優先考量具備重複使用與可回收機能的材料，藉此降低資源浪費，並鼓勵供應鏈夥伴共同參與綠色轉型，攜手實踐永續供應鏈管理。

因今年為本公司第一年建立供應商管理政策，遂未以永續表現篩選新供應商，並對現有供應商做永續指標之稽核。





CH4

# 永續人才

4.1 共融職場

4.2 勞資關係

4.3 職業健康與安全

## 4.1 共融職場

鉅陞國際以「有感幸福」為職場核心價值，致力於營造幸福共融的職場環境，運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，並落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等，創造穩定的人才留存率。公司將勞資溝通與職業安全列為社會面重大議題，積極推動相關管理措施，以促進勞資雙方的良好合作關係，並確保工作場所的安全與友善。2024年未收到有關種族、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內／外部利害關係人的相關歧視事件之申訴。2024年未收到有關職場性騷擾之申訴。

### 4.1.1 員工概況

隨著2022年及2023年「台灣隱賦」與「V市政」個案陸續開賣，鉅陞國際因應業務推展需求，積極招募不同領域之專業人才，以支援各項專案執行。公司人力聘用型態以全職正職員工為主，聘雇關係均屬直接聘用，無派遣或委任契約型態，展現對穩定用工政策的堅持。

本公司員工皆為全職非固定聘用，無固定契約或兼職聘用情形，顯示鉅陞國際重視聘用穩定性，致力於提供具保障且安心的工作環境，支持員工持續發展。同時，鉅陞國際積極推動性別平等與多元共融的人才政策，尊重每位員工的專業價值與成長潛力，並將性別平衡納入人才招募與發展的重要考量，致力於營造多元共榮的職場文化。

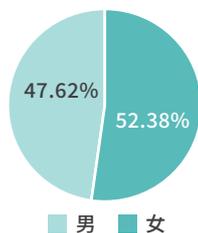
| 統計／年度 |   | 2022年 |    | 2023年 |    | 2024年 |    |
|-------|---|-------|----|-------|----|-------|----|
| 員工總數  |   | 20    |    | 28    |    | 28    |    |
| 勞雇合約  |   | 非固定   | 固定 | 非固定   | 固定 | 非固定   | 固定 |
| 性別    | 男 | 7     | 0  | 11    | 0  | 12    | 0  |
|       | 女 | 13    | 0  | 17    | 0  | 16    | 0  |
| 勞雇類型  |   | 全職    | 兼職 | 全職    | 兼職 | 全職    | 固定 |
| 性別    | 男 | 7     | 0  | 11    | 0  | 12    | 0  |
|       | 女 | 13    | 0  | 17    | 0  | 16    | 0  |

註1：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底（12/31）的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假／育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假／育嬰留停的員工復職亦屬之）。

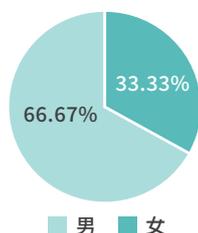
註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

當年度員工性別比例



| 統計／年度     | 男      | 女      |
|-----------|--------|--------|
| 總數        | 10     | 11     |
| 當年度員工性別比例 | 47.62% | 52.38% |

當年度高階主管性別比例



| 統計／年度       | 男      | 女      |
|-------------|--------|--------|
| 總數          | 2      | 1      |
| 當年度高階主管性別比例 | 66.67% | 33.33% |

| 多元化統計／年度 |    |           | 2022年 |     | 2023年 |     | 2024年 |     |
|----------|----|-----------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
|          |    |           | 人數    | 百分比 | 人數    | 百分比 | 人數    | 百分比 |
| 間接人員     | 性別 | 男性        | 10    | 40% | 11    | 39% | 12    | 43% |
|          |    | 女性        | 15    | 60% | 17    | 61% | 16    | 57% |
|          | 年齡 | 未滿30      | 3     | 12% | 1     | 4%  | 0     | 0%  |
|          |    | 30以上 未滿50 | 19    | 76% | 23    | 82% | 24    | 86% |
|          |    | 50以上      | 3     | 12% | 4     | 14% | 4     | 14% |
|          | 學歷 | 研究所       | 1     | 4%  | 1     | 4%  | 1     | 4%  |
|          |    | 大專院校      | 21    | 84% | 25    | 89% | 24    | 86% |
|          |    | 高中以下      | 3     | 12% | 2     | 7%  | 3     | 11% |

註：計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）\*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）\*100%。

### 4.1.2 薪酬福利

鉅陞國際開發依據年度營運目標達成率及公司獲利表現，決定員工薪酬水準，並提供優於當地法令、具市場競爭力的待遇。

為確保同仁的工作表現能適切反映於個人薪酬，本公司全體員工皆定期接受績效與職業發展考核，考核結果納入職涯升遷與發展規劃，協助具專業技術者成長為領域專才，具管理潛力者晉升為管理階層，為員工提供廣闊的發展空間。

為提升員工專業能力與職涯發展，本公司設置完善的內部教育訓練課程，並鼓勵員工參與外部進修，依「教育訓練辦法」提供訓練費用補助。薪酬獎懲制度亦依據各項考核機制、公司營運成果及員工個人績效表現辦理，管理階層薪資並經薪酬管理委員會審議，確保制度之公平與透明。

鉅陞國際依個人年資、學經歷與專業能力敘薪，且不因生理或心理差異而有不同待遇。

在性別薪酬方面，台灣地區直接人員男女基本薪資大致相當，整體薪酬差距持續縮小。

鉅陞國際開發致力於提供健康、安全且具人性化的工作環境，設置門禁監視系統、定期環境消毒，並提供員工健康檢查與團體保險等保障。

公司成立職工福利委員會，推動各項福利措施，如婚喪喜慶補助、三節獎金、員工旅遊及聯誼活動，以增進員工福祉與凝聚力。各項任用、升遷、獎懲、薪資與訓練政策均依循公平原則，確保員工權益，落實尊重人權的承諾。

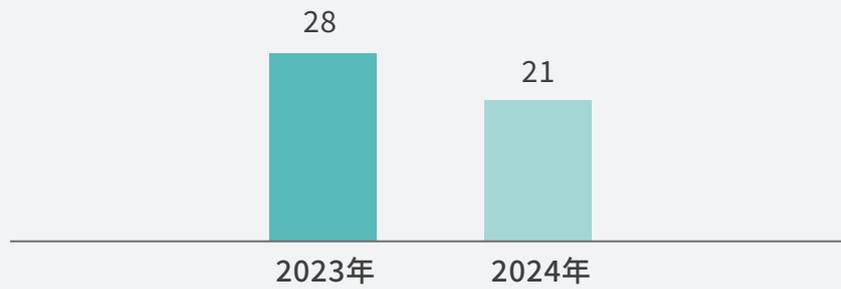
| 基層員工類別 | 性別 | 標準薪資與當地基本工資比例 | 說明   |
|--------|----|---------------|--|
| 台北     | 男  | 2.15          | 1. 本公司基層員工不分男女之薪資，並確保薪資皆高於27,470。<br>2. 每月經常性薪資包含本薪。<br>3. 台北目前暫無基層男性員工。 |
|        | 女  | 1.70          |  |
| 台中     | 男  | 2.04          |  |
|        | 女  | 1.81          |  |

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

| 非主管職務之全時員工 | 員工人數 | 年薪平均數 | 年薪中位數 |
|------------|------|-------|-------|
| 2023年      | 28   | 873   | 780   |
| 2024年      | 21   | 798   | 623   |
| 差異         | -7   | -75   | -157  |

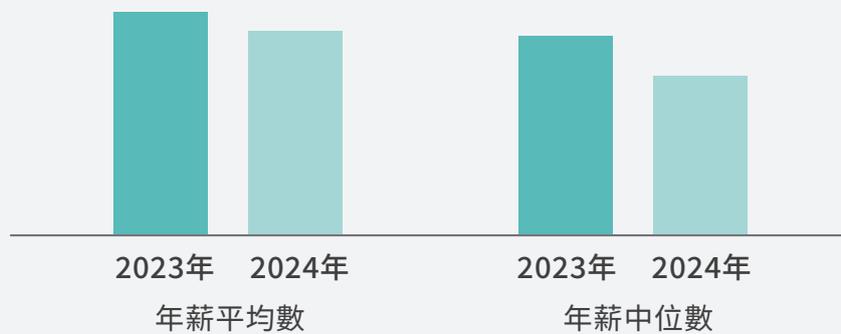
註：單位為人／新台幣仟元

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資

(單位：新台幣仟元)



■ 2023年 ■ 2024年

| 重要營運據點 | 高階主管總數 | 僱用當地居民<br>為高階主管人數 | 比例      |
|--------|--------|-------------------|---------|
| 台北     | 3      | 3                 | 100.00% |
| 台中     | 0      | 0                 | -       |

員工福利項目



| 員工育嬰留停統計／年度                | 性別 | 統計    |       |       |
|----------------------------|----|-------|-------|-------|
|                            |    | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
| 申請育嬰留停的員工數                 | 男  | 0     | 1     | 1     |
|                            | 女  | 0     | 1     | 1     |
| 育嬰留停期滿應復職的員工數(A)           | 男  | 0     | 0     | 0     |
|                            | 女  | 0     | 0     | 1     |
| 育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職) | 男  | 0     | 0     | 0     |
|                            | 女  | 0     | 0     | 1     |
| 復職率 (B/A)                  | 男  | 0     | 0     | 0     |
|                            | 女  | 0     | 0     | 0     |
| 育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)  | 男  | 0     | 0     | 0     |
|                            | 女  | 0     | 0     | 0     |
| 留任率 (當年度C/前一年B)            | 男  | 0     | 0     | 0     |
|                            | 女  | 0     | 0     | 0     |

註：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \*100%。

### 退休制度

自2005年7月1日起，鉅陞國際開發依據「勞工退休金條例」，訂定了確定提撥的退休金辦法，適用於本國籍員工。本集團將根據員工選擇適用「勞工退休金條例」所規定的勞工退休金制度，每月按薪資的6%提撥退休金至勞保局員工個人帳戶。員工的退休金支付方式，將根據員工個人退休金專戶及其累積收益的金額，選擇按月領取或一次性領取。

## 4.2 勞資關係

鉅陞國際開發為促進公司與員工彼此之間的溝通，設有專屬電子信箱、員工意見平台等溝通管道，確保員工的投書權益。我們也定期召開勞資會議，保障勞工集體協商的權力，促進健康正向的勞資關係。

### 4.2.1 勞資溝通

鉅陞國際秉持尊重員工權益與依法行政的原則，若未來有可能影響權益的重大變動，將依規定提前通知員工及其代表。公司依法每季召開一次勞資會議，由總經理、公司治理主管及人資主管等資方代表與勞方代表進行溝通，並記錄討論結果作為後續追蹤與改善依據。若因營運需要進行大量資遣，將依《大量解僱勞工保護法》提前60日向主管機關申報，並公告周知，保障員工知情權。鉅陞國際亦定期檢視勞資關係狀況，並揭露勞資爭議事件統計與處理結果，以持續落實勞資合作與權益保障。

#### 重大主題管理方針－勞資溝通

|         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 重大主題    | 勞資溝通                          |
| 政策／承諾   | 保障員工工作權益，透過完整的薪酬與福利政策提升員工向心力。 |
| 投入資源    | 建立人才培育發展機制同仁職能強化，個人發展計劃推動及落實。 |
| 管理行動    | 維持和諧的勞資關係定期檢視勞資關係和員工福利相關。     |
| 評估機制    | 不定期舉辦勞資會議。                    |
| 評估結果／成果 | 2024年並未發生勞資爭議。                |

在勞資關係管理方面，鉅陞國際認為順暢的雙向溝通是促進勞資合作的基礎，有助於員工了解公司的生產計畫、業務概況與市場動態，同時也使管理階層能即時掌握員工的勞動條件與需求，作為建構友善職場環境的重要依據。

本公司恪遵各營運據點之當地勞動法令，依法定期召開勞資會議，至少每三個月舉行一次，由總經理、公司治理主管及人事部門主管等資方代表出席，與勞方代表協調對話，讓員工能充分表達意見、爭取勞動條件之改善，進一步提升勞工地位。除定期勞資會議外，鉅陞國際亦設置建議箱、電子郵件、員工意見調查等多元溝通管道，秉持尊重與回應原則，審核並轉化員工建議為具體政策或

改善措施，持續優化職場環境。近年來，本公司勞資關係穩定和諧，未發生任何重大勞資爭議事件。

鉅陞國際依據《勞動基準法》及公司人事規章，保障員工各項權益，並重視經營管理人才的培育與晉升機會，安排相關訓練課程，提供暢通的職涯發展管道。為提升員工福利與士氣，公司除依法設置基本福利外，亦額外投保員工團體保險，提供伙食供應、每季辦理聯誼活動、員工旅遊等，並對於發生意外或突發變故之員工，迅速提供慰問與關懷，展現以人為本的管理精神。

在結社自由方面，鉅陞國際尊重員工的人身自由與結社權益，惟目前公司內尚未成立工會。為確保員工意見能被充分表達與重視，公司持續設置暢通的溝通機制，定期舉辦座談會及意見調查，促進雙向交流，強化勞資合作。

此外，本公司已依規定訂定「事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建立防治性騷擾的程序與機制，提供員工安全、尊重與平等的工作環境。

| 新進員工統計／年度 |          | 2022年 |       | 2023年 |       | 2024年 |       |
|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           |          | 總數    | 比例    | 總數    | 比例    | 總數    | 比例    |
| 年齡        | 未滿30     | 1     | 0.26% | 2     | 0.49% | 0     | 0.00% |
|           | 30以上未滿50 | 5     | 1.28% | 6     | 1.46% | 1     | 0.22% |
|           | 50以上     | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% |
| 性別        | 男        | 3     | 0.77% | 4     | 0.98% | 1     | 0.22% |
|           | 女        | 3     | 0.77% | 4     | 0.98% | 0     | 0.00% |
| 學歷        | 研究所      | 1     | 0.26% | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% |
|           | 大專院校     | 4     | 1.03% | 8     | 1.95% | 0     | 0.00% |
|           | 高中以下     | 1     | 0.26% | 0     | 0.00% | 1     | 0.22% |
| 地區        | 台北       | 4     | 1.03% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
|           | 台中       | 2     | 0.51% | 7     | 1.71% | 1     | 0.22% |

| 離職員工統計／年度 |          | 2022年 |       | 2023年 |       | 2024年 |       |
|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           |          | 總數    | 比例    | 總數    | 比例    | 總數    | 比例    |
| 年齡        | 未滿30     | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% |
|           | 30以上未滿50 | 0     | 0.00% | 2     | 0.49% | 0     | 0.00% |
|           | 50以上     | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% |
| 性別        | 男        | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
|           | 女        | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
| 學歷        | 研究所      | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% | 0     | 0.00% |
|           | 大專院校     | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
|           | 高中以下     | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
| 地區        | 台北       | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |
|           | 台中       | 0     | 0.00% | 1     | 0.24% | 0     | 0.00% |

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）\*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）\*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）\*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數）\*100%。

鉅陞國際秉持尊重員工權益與依法行政的原則，若未來有可能影響權益的重大變動，將依規定提前通知員工及其代表。公司依法每季召開一次勞資會議，由總經理、公司治理主管及人資主管等資方代表與勞方代表進行溝通，並記錄討論結果作為後續追蹤與改善依據。若因營運需要進行大量資遣，將依《大量解僱勞工保護法》提前60日向主管機關申報，並公告周知，保障員工知情權。鉅陞國際亦定期檢視勞資關係狀況，並揭露勞資爭議事件統計與處理結果，以持續落實勞資合作與權益保障。

## 4.3 職業健康與安全

鉅陞國際開發秉持企業永續經營發展理念及落實企業社會責任，遵循政府相關法令規定，由權責部門訂定員工職業安全與健康之政策，定期安排職安教育訓練及透過月會宣導職安預防和員工問題回饋。本公司雖無直接參與營建施工，但對工作者的健康安全還是嚴謹要求。未來將持續檢視並改善職安政策，以維持零職災目標。

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，從員工到職開始，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。

### 重大主題管理方針－職業安全

|         |   |
|---------|---|
| 重大主題    | 職業安全                                      |
| 政策／承諾   | 嚴格要求全體員工共同遵守職安規範，加強員工對於職業安全的教育訓練，以降低職安發生。 |
| 投入資源    | AED配置、員工健康檢查。                             |
| 管理行動    | 落實職業安全衛生法，致力達成零職安衛職災為目標，打造友善健康的職場環境。      |
| 評估機制    | 加強員工對於職業安全的教育訓練，以降低職安發生。                  |
| 評估結果／成果 | 2024年並未發生重大職業傷害。                          |

### 4.3.1 職安教育訓練

鉅陞國際開發秉持『安全第一 零災害事故』的理念，提供安全與健康之工作場所，朝向零傷害之願景的目標，近三年來並無發生職業傷害，但對於跌／摔傷等較常聽聞事件，會宣導加強員工安全意識。

每年進行2次消防訓練與應變演練外，並不定期宣導及訓練防火防災的認知提高防火意識與知能，增加平時預防及災時應變機制，能有效提升員工應變能力，降低辦公區域危害風險。

也會定期舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練。對於承攬商建案工地管理、職業安全衛生管理監督與承攬廠商的溝通及督導，亦有專業的管理模式；其2024年無重大工傷職災發生。

承攬商職安全衛生管理執行情況

| 執行項目     | 具體內容   |
|----------|--|
| 職業安全衛生宣導 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每周召開職業安全衛生會議</li> <li>2. 根據施工現況進行施工前之危害告知</li> <li>3. 召開各工種進場前之協調會議</li> <li>4. 相關法令與公司規定之宣導及執行</li> </ol>   |
| 職業安全衛生標示 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公告張貼相關法令要求</li> <li>2. 張貼職業安全宣導及注意事項</li> </ol>  |
| 職業安全衛生檢查 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人防護具需配戴妥當</li> <li>2. 不定期巡查工區內有無墜落危害、感電危害、跌倒或滑倒危害等潛在因子存在</li> <li>3. 隨時抽檢施工機具、設備是否符合規定要求</li> </ol>         |
| 工區門禁管制   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人員進出管制與登記換證</li> <li>2. 車輛管制進出及登記</li> <li>3. 危險性機械設備或機具進場前須事先申請</li> </ol>                                  |
| 工具箱會議    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每日上工前之勤前教育與宣導</li> <li>2. 作業前執行職業安全衛生檢查</li> <li>3. 作業中執行職業安全衛生檢查及記錄</li> <li>4. 作業後執行環境清理及召開收工會議</li> </ol> |
| 休息專區     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置施工人員休息區域</li> <li>2. 保障人員休息用餐健康與安全</li> </ol>  |

鉅陞國際開發會不定期根據國內及同業間發生的重大職業安全問題，檢視公司建案工地是否有相同問題抑或是風險存在。針對攬廠商管理責任，鉅陞國際開發持續監督管理是否有落實各項施工作業管制，藉其將可能造成之危害減少或是零職災發生。

### ◆ 4.3.2 員工健康管理及健康促進

鉅陞國際開發透過多項措施為員工打造健康的職場環境，我們設有空氣濾清器等，並定期清掃及消毒辦公室區域，提供員工舒適的工作環境。不定期舉辦健康相關講座課程，提升員工健康知識。亦提供優於法規的健康檢查補助費用，讓員工依個人所需進行排檢預約，以多元行動守護員工健康。

在辦公室內部設置AED(Automated External Defibrillator)「自動體外心臟電擊去顫器」設備供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充箱內物品及AED定期保養巡檢。



CH5

# 環境保護

---

5.1 氣候變遷風險管理

5.2 能源管理

5.3 碳管理



## 5.1 氣候變遷風險管理

### 氣候相關財務揭露建議

鉅陞國際開發依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）所提出之架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向，系統性推動氣候風險與機會的管理機制。由管理階層負責鑑別氣候相關的潛在風險與機會，擬定具體應對策略，並規劃定期向董事會報告，由董事會進行監督與成效檢視。

此外，鉅陞國際已建置完善的內控制度，並逐步強化對ESG相關議題的整合，確保氣候變遷風險與風險管理政策同步對應，以制定周全的企業營運策略。

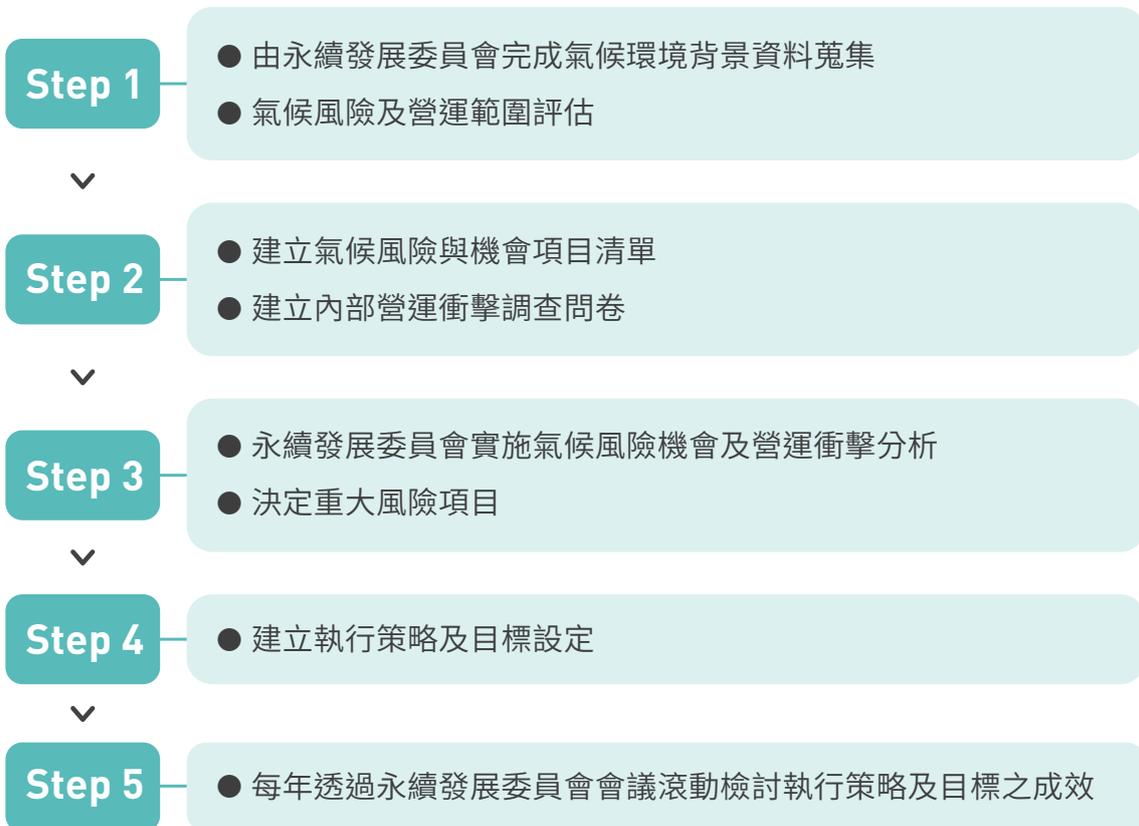
#### ● 治理

鉅陞國際開發成立永續發展委員會，由董事長暨總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。

#### ● 策略

參照2024年度短期氣候風險與機會表。

#### ● 風險管理



● 指標和目標

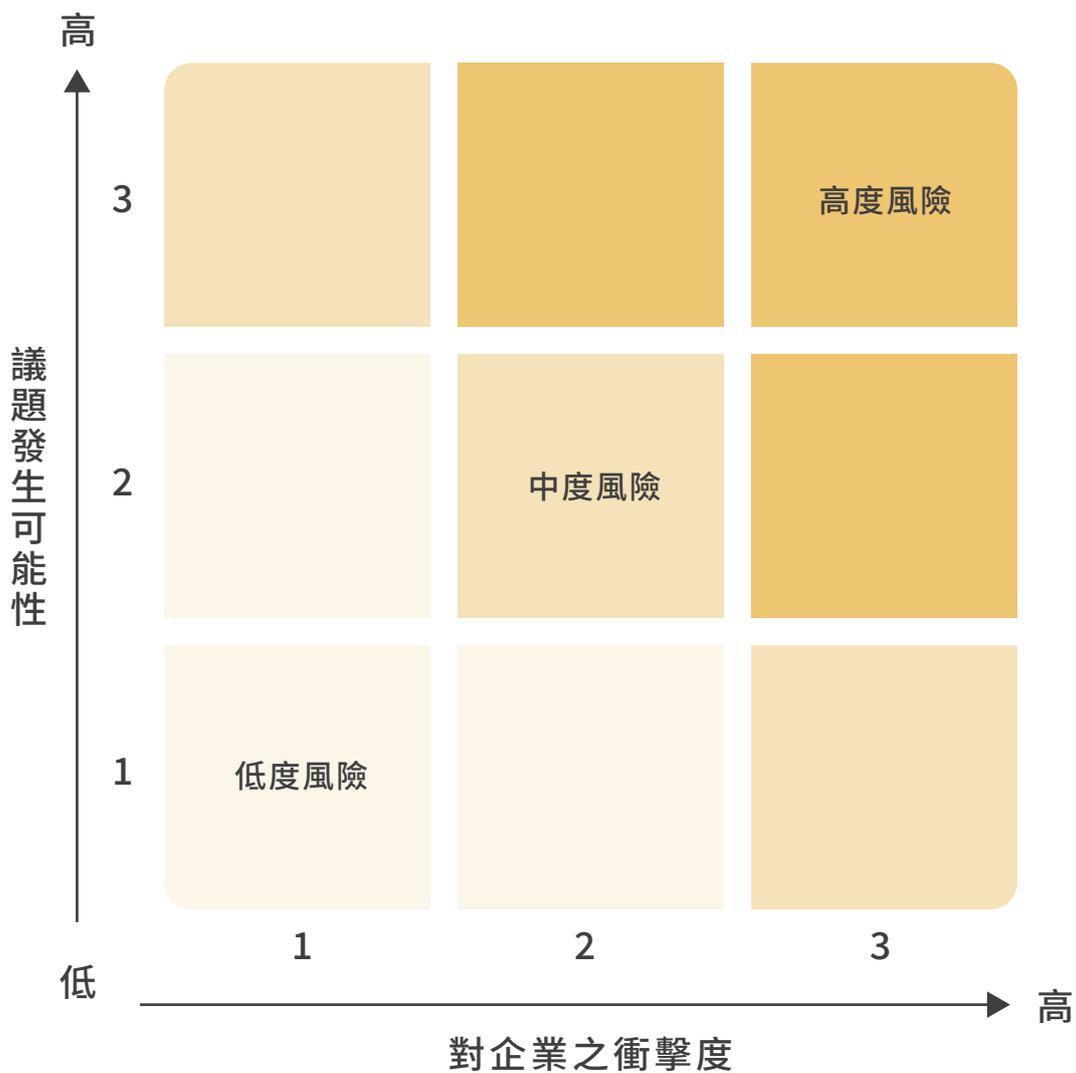
本公司今年初步參照ISO 14064-1的架構與標準盤查碳排放量，並得到範疇二：58.9135 tCO<sub>2</sub>e，以及範疇三34.7798 tCO<sub>2</sub>e，總計93.693 tCO<sub>2</sub>e。因環境將於隔年度調整，遂未設定基準年，待2025年遷居落成後，預計以2025年作為基準年，再行更完整之盤查，並逐步建立減碳目標與策略方向。

TCFD評估問卷結果

| 風險與機會    | 項次    | 編號  | 議題                    | 短期<br>1~3年<br>風險<br>等級 | 中期<br>4~5年<br>風險<br>等級 | 長期<br>6年以上<br>風險<br>等級 |
|----------|-------|-----|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 轉型<br>風險 | 政策和法規 | R1  | 提高溫室氣體排放定價            | 高                      | 高                      | 高                      |
|          |       | R2  | 強化排放量報導義務             | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R3  | 現有產品和服務的要求            | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R4  | 面臨訴訟風險                | 低                      | 低                      | 低                      |
|          | 技術    | R5  | 以低碳商品替代現有產品和服務        | 高                      | 高                      | 高                      |
|          |       | R6  | 對新技術的投資失敗             | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R7  | 低碳技術轉型的成本             | 低                      | 低                      | 低                      |
|          | 市場    | R8  | 客戶行為變化                | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R9  | 市場風險                  | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R10 | 原物料成本上漲               | 高                      | 高                      | 高                      |
|          |       | R11 | 消費者偏好轉變               | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R12 | 產業污名化                 | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R13 | 利害關係人的關注與負面回饋日益增加     | 低                      | 低                      | 低                      |
| 實體<br>風險 | 立即性   | R14 | 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度及頻率提高 | 低                      | 高                      | 高                      |
|          | 長期性   | R15 | 降雨(水)模式變化和氣候模式極端變化    | 低                      | 低                      | 低                      |
|          |       | R16 | 平均氣溫上升                | 低                      | 中                      | 中                      |
|          |       | R17 | 海平面上升                 | 低                      | 低                      | 低                      |

TCFD評估問卷結果

| 風險與機會 | 項次    | 編號  | 議題               | 短期<br>1~3年<br>風險<br>等級 | 中期<br>4~5年<br>風險<br>等級 | 長期<br>6年<br>以上<br>風險<br>等級 |
|-------|-------|-----|------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| 機會    | 資源效率  | O1  | 採用更高效率的運輸方式      | 低                      | 低                      | 低                          |
|       |       | O2  | 使用更高效率的生產和配銷流程   | 高                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O3  | 回收再利用            | 低                      | 低                      | 低                          |
|       |       | O4  | 轉用更高效率的建築物       | 高                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O5  | 減少用水量和耗水量        | 低                      | 低                      | 低                          |
|       | 能源來源  | O6  | 使用低碳能源           | 中                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O7  | 採用獎勵性政策          | 中                      | 中                      | 中                          |
|       |       | O8  | 使用新技術            | 低                      | 中                      | 中                          |
|       |       | O9  | 參與碳交易市場          | 低                      | 中                      | 中                          |
|       |       | O10 | 轉變至非集中式能源        | 中                      | 高                      | 高                          |
|       | 產品和服務 | O11 | 開發和／或增加低碳商品和服務   | 高                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O12 | 開發氣候調適和保險風險解決方案  | 低                      | 低                      | 低                          |
|       |       | O13 | 開發新產品和服務的研發與創新   | 低                      | 低                      | 低                          |
|       |       | O14 | 業務活動多元化          | 高                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O15 | 消費者偏好轉變          | 低                      | 低                      | 低                          |
|       | 市場    | O16 | 進入新市場            | 高                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O17 | 善用公共部門獎勵辦法       | 中                      | 中                      | 中                          |
|       |       | O18 | 獲得需要投保的新資產和地區    | 低                      | 低                      | 低                          |
|       | 韌性    | O19 | 參與可再生能源項目並採用節能措施 | 中                      | 高                      | 高                          |
|       |       | O20 | 能源替代／多元化         | 中                      | 高                      | 高                          |



2024年度短期氣候風險與機會表

| 風險與機會 |       | 情境描述／可能的財務衝擊   | 因應策略  |
|-------|-------|----------------|---|
| 轉型風險  | 政策和法規 | 提高溫室氣體排放定價     | 由於水泥、鋼鐵、玻璃等高碳排放材料的生產成本受碳定價影響，建築材料價格上漲，提高興建成本。<br><br>外牆磁磚部分採用礦物塗料，室內地磚採用木地，隔間牆採用乾式施工，降低人力與碳排。                                       |
|       | 技術    | 以低碳商品替代現有產品和服務 | 市場對低碳建築與技術需求提升，導致傳統高耗能建築物價值減損，出租率下降；對低碳建材的需求推升原物料總成本。<br><br>採用可量化的低碳建材設備。例如木地板，降低大量人力與泥作工程，並使用有省水標章之五金龍頭，節能標章之LED燈具。               |
|       | 市場    | 原物料成本上漲        | 受能源、碳等氣候議題影響，上游原物料成本上升，同時能源成本持續增加。此外，因導入環境永續導向的供應商篩選與評鑑機制，使合作對象與原物料組合有所變化。<br><br>與上市櫃水泥、鋼筋大廠合作，同時受環境永續規範，發包之營造廠本身也注重ESG議題，隨時關注與參與。 |

2024年度短期氣候風險與機會表

| 風險與機會 |       | 情境描述／可能的財務衝擊               | 因應策略  |  |
|-------|-------|----------------------------|---|--|
| 機會    | 資源效率  | 使用<br>更高效率的<br>生產和<br>配銷流程 | 透過優化生管排程提升生產效率與產量，同時降低維護與運轉成本；並透過提升物料與能源使用效率，提高產能、減少原物料支出。此外，強化勞動力管理與規劃，改善衛生與安全環境，提升員工滿意度，進而提高生產力、產品品質與員工穩定性。 | 善用公部門獎勵辦法，節能減碳又同時提高設計效益，設計採用有節能標章之建材設備，並設置社區公用充電樁與全區充電Cable Tray，便於日後住戶自行設置充電樁，與水回收規劃和社區太陽能板建置，獎勵之容積用於提昇總體收益，達到雙贏策略。 |
|       |       | 轉用<br>更高效率<br>的建築物         | 從建築物本身做起，提高能源使用效率，與資源使用效率，減少用電用水的總需求，以促進整體碳排放降低與環境永續。   | 規劃設計上，建築物採用節能環保設計，採用自然通風採光，降低能源浪費，並教導客戶節能減碳之管理方式，讓管理循環都維持正向。   |
|       | 產品和服務 | 開發和／或<br>增加低碳商品<br>和服務     | 企業與住戶對低碳、節能建築需求增加，本公司可透過取得綠建築認證，提升物業吸引力與租金收益；並安裝太陽能板，減少對傳統電網的依賴，提升資產價值並增加額外收益                                 |  |
|       |       | 業務活動<br>多元化                | 透過擴展業務範圍與類型，增強全體財務表現，並增進企業韌性以減緩氣候轉型的衝擊與成本，方能以健全的經濟效益促進永續發展。   | 多元業務活動，同時兼具節能環保議題與社會公益性質，與公益團體合作交流，也將國際關注議題、環境永續導向帶入產品服務範圍。  |

近年來極端氣候加劇，加州與澳洲大火、中國洪災等災害頻傳，全球已進入永續發展的關鍵時刻。根據全球永續投資報告指出，全球永續投資管理資產規模已達 30.68 兆美元，近兩年成長幅度高達 34%。

ESG 議題在國際間快速升溫，投資人與企業對於永續經營的期待與要求也隨之提高。面對此趨勢，鉅陞國際積極參與減碳行動，並於開發與營運中導入循環經濟設計理念，推動綠建築及低碳採購，強化企業對環境永續的責任實踐。

同時，在建築規劃中，鉅陞國際重視水資源循環與生態平衡，於建案中導入水資源回收系統，將回收水用於植栽澆灌與社區公用設施，達到水資源的重複利用。

同時致力於減少建材浪費，在設計階段即整合買方需求，降低不必要的裝修與物料使用。

透過從源頭減廢的規劃思維與實際作為，持續落實企業對環境資源保護的承諾。



## 5.2 能源管理

鉅陞國際開發將節能作為建築規劃與服務流程中的核心原則。每個建案皆以節能減碳為前提進行設計，全面採用具節能標章的建材與設備，如 LED 燈具、節能瓦斯爐、排油煙機等，提升建築能效。此外，公司積極推動數位化轉型，從規劃、銷售至售後服務全面導入雲端系統，推行無紙化作業，不僅提升效率，也大幅減少辦公耗能與紙張使用，體現綠色辦公的永續精神。

本公司將能源管理納入日常營運中，通過實施一系列節能措施，如針對空調、照明、辦公設備等方面的能源使用，要求員工遵守相關的節能行為準則並定期檢討能源使用情況，找出能源浪費之熱點。因本公司為辦公室型態，所以能源使用單純，皆以電力為主要來源。2024年之電力活動量，含台北與台中兩地共119,258度電，換算為429.3293 GJ。

| 2024年能源總消耗量 (單位：GJ) | 營業額 (單位：仟元) | 2024年能源強度 |
|---------------------|-------------|-----------|
| 428.9657            | 79,997      | 0.0054    |

### 照明

- 室內明亮並自然採光的工作環境，讓光線自然進入室內，減少對照明的依賴。
- 優先採用LED燈具，節省電力消耗。

### 空調

窗簾遮陽，避免外部熱源影響空調制冷效率，致使耗電提升。

### 辦公設備

同仁在下班時檢查並確實關閉公共電源。包括辦公室、會議室等各個區域的電源設備，如電腦、影印機、照明系統等。避免不必要的能源浪費，提高用電效率。



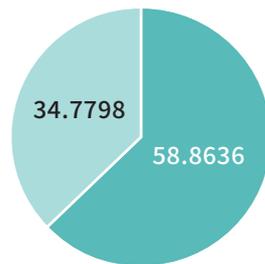
## 5.3 碳管理

鉅陞國際開發致力於落實碳管理，從企業文化宣導到建築個案設計皆以「減碳」為行動基礎。雖現階段尚無法達成「零碳」目標，惟公司透過建築綠覆率提升、植栽多樣化設計、增加垂直綠化與在地原生植物種植，強化吸碳與保水功能，同時在設計上導入節能與碳排減量設備。公司相信，每一項細微改善，皆是累積減碳成效的重要起點。

本公司參照ISO 14064-1之碳排放盤查標準，因為2025將調整邊界，遂未設定基準年。同時因本公司為辦公室環境，排放源相對單純。在類別一的直接排放中有滅火器，但都是乾粉型，所以需揭露但不計算；其他盤查的項目為類別二的外購電力、類別三「來自運輸之間接排放」與類別四「組織使用其他組織提供之產品之間接排放」。其中類別二同等於範疇三，而類別三、四將合併為範疇三。

| 範疇二<br>(單位：tCO <sub>2</sub> e) | 範疇三<br>(單位：tCO <sub>2</sub> e) | 2024年總碳排<br>(單位：tCO <sub>2</sub> e) |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 58.8636                        | 34.7798                        | 93.643                              |
| 62.86 %                        | 37.14 %                        | 100 %                               |

2024年總碳排



■ 範疇二 ■ 範疇三

| 2024年總碳排放量<br>(單位：tCO <sub>2</sub> e) | 營業額<br>(單位：仟元) | 2024年<br>碳排放強度 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| 93.643                                | 79,997         | 0.001          |

CH6

# 共好發展

---

6.1 社會公益



## 6.1 社會公益

鉅陞國際開發深信企業的社會責任不僅是持續發展的核心，也是回饋社會、促進永續發展的重要使命。在這樣的信念指引下，鉅陞國際積極推動一系列公益與社會責任計劃，致力於關懷弱勢群體、支持環境永續並促進產業轉型升級。

其中包括協助減少食材浪費，支持獨居長者及經濟弱勢家庭，並通過產學合作提升建築產業的永續發展。此外，亦積極參與各類社會福利領域，從青少年、婦女、老人到身心障礙者及重大疾病患者，鉅陞國際都不遺餘力地提供幫助，並確保每一份捐贈都能精準且有效地回應社會需求。

透過這些實踐，鉅陞國際開發不僅強化了企業的永續發展能力，也彰顯了對社會的責任與關懷，讓企業的價值在每一個行動中發光發熱。

### 惜食點亮愛心，鉅陞攜手傳遞

惜食台灣行動協會致力於將可食用但被浪費的食材，在志工的協助下，轉化為一份份滿懷愛心的便當，提供給需要的獨居長輩與經濟弱勢家庭。這不僅減少了食材浪費，也同時關懷了社會中的弱勢群體。

鉅陞國際開發對惜食台灣行動協會的初衷深受感動，除了捐贈款項外，還戴上網帽與手套親自走進惜食廚房，參與備餐、盛菜及送餐等流程，將熱騰騰的愛心便當送到關懷對象手中。

鉅陞國際開發期望能夠拋磚引玉，邀請更多人加入惜食響應公益，讓愛心不斷傳遞。



### 產學合作

鉅陞國際開發重視環境永續，並積極推動產官學合作，促進產業轉型升級，實現ESG企業社會責任的核心理念。

與國立興大附農的產學合作，我們希望能導入創新的產業觀點與想法，培養建築設計領域的人才，提升學術研究的多元化與專業性。

透過這些合作，鉅陞國際開發將推動低碳節能的居住環境建設，並實踐永續台灣的使命。

此外，鉅陞國際開發也計劃進一步與學界合作，並與公部門進行交流，協助推動建築產業的轉型升級，打造符合永續發展目標的台灣建築環境



### 實踐信念，讓價值發光發熱

鉅陞國際開發秉持「有感慈善」和「共感家園」的捐贈宗旨，聚焦於在地生活需求，關注企業的社會責任與共好價值，並進行有系統的捐贈配置。預計捐贈比例如下：

| 捐贈對象                       | 預計捐贈% |
|----------------------------|-------|
| 育幼院及受虐兒（兒福聯盟、台灣兒童暨家庭扶助基金會） | 40%   |
| 獨居老人、身障、學校助學（肢體傷殘福利基金會等）   | 40%   |
| 罹病失能救助（更生保護基金會）            | 10%   |
| 各類救助（其他非固定指標單位）            | 10%   |
| 總計                         | 100%  |

# 附錄

---

附錄一：GRI 條文索引

附錄二：SASB - 基礎設施產業／不動產

附錄三：上市上櫃氣候相關資訊



## 附錄

### 附錄一：GRI條文索引

| 使用聲明                   | 鉅陞國際開發股份有限公司已參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容 |                  |            |    |              |
|------------------------|--|------------------|------------|----|--------------|
| 使用的GRI 1               | GRI 1：基礎 2021                                |                  |            |    |              |
| 適用的GRI 行業準則            | 無適用之行業準則                                     |                  |            |    |              |
| ★為重大主題                 |  |                  |            |    |              |
| 主題                     | 揭露項目   | 項目說明             | 章節         | 頁碼 | 省略理由<br>必要解釋 |
| <b>GRI 2：一般揭露 2021</b> |  |                  |            |    |              |
| 組織及<br>報導實務            | 2-1  | 組織詳細資訊           | 2.1公司簡介    | 31 |              |
|                        | 2-2  | 組織永續報導中包含的實體     | 編輯方針       | 7  |              |
|                        | 2-3  | 報告期間、頻率及聯絡人      | 編輯方針       | 7  |              |
|                        | 2-4  | 資訊重編 編輯方針        | 編輯方針       | 7  |              |
|                        | 2-5  | 外部保證/確信          | 編輯方針       | 7  |              |
| 活動與<br>工作者             | 2-6  | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 2.1公司簡介    | 31 |              |
|                        | 2-7  | 員工               | 5.1員工概況    | 83 |              |
|                        | 2-8  | 非員工的工作者          | 5.1員工概況    | 83 |              |
| 治理                     | 2-9  | 治理結構及組           | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-10   | 最高治理單位的提名與遴選     | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-11   | 最高治理單位的主席        | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-12   | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-13   | 衝擊管理的負責人         | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-14   | 最高治理單位於永續報導的角色   | 1.1永續發展委員會 | 13 |              |
|                        | 2-15   | 利益衝突             | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-16   | 溝通關鍵重大事件         | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-17   | 最高治理單位的群體智識      | 3.1.1董事會   | 45 |              |
|                        | 2-18   | 最高治理單位的績效評估      | 3.1.1董事會   | 45 |              |

|                        |       |                      |                   |    |      |
|------------------------|-------|----------------------|-------------------|----|------|
|                        | 2-19  | 薪酬政策                 |                   |    | 保密規定 |
|                        | 2-20  | 薪酬決定流程               | 3.1.2功能性委員會       | 50 |      |
|                        | 2-21  | 年度總薪酬比例              |                   |    | 保密規定 |
| 策略、政策與實務               | 2-22  | 永續發展策略的聲明            | 董事長的話             | 4  |      |
|                        | 2-23  | 政策承諾                 | 3.1.1董事會          | 45 |      |
|                        | 2-24  | 納入政策承諾               | 3.1.1董事會          | 45 |      |
|                        | 2-25  | 補救負面衝擊的程序            | 3.1.1董事會          | 45 |      |
|                        | 2-26  | 尋求建議和提出疑慮的機制         | 1.3利害關係人溝通管道與關注議題 | 16 |      |
|                        | 2-27  | 法規遵循                 | 3.3倫理誠信           | 55 |      |
|                        | 2-28  | 公協會的會員資格             | 2.5參與外部組織         |    | 不適用  |
| 利害關係人議合                | 2-29  | 利害關係人議合方針            | 1.3利害關係人溝通管道與關注議題 | 16 |      |
|                        | 2-30  | 團體協約                 | 5.1.1勞資關係與員工權益    | 87 |      |
| <b>GRI 3：重大主題 2021</b> |       |                      |                   |    |      |
| 重大主題                   | 3-1   | 決定重大主題的流程            | 1.4鑑別重大主提         | 19 |      |
|                        | 3-2   | 重大主題列表               | 1.5永續發展目標         | 28 |      |
|                        | 3-3   | 重大主題管理               | 1.5永續發展目標         | 28 |      |
| <b>經濟面</b>             |       |                      |                   |    |      |
| <b>經濟績效</b>            |       |                      |                   |    |      |
| GRI 201：經濟績效 2016      | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 3.6營運績效           | 69 |      |
|                        | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 3.5.1氣候相關財務揭露     | 60 |      |
|                        | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫      |                   |    | 不適用  |
|                        | 201-4 | 取自政府之財務補助            |                   |    | 不適用  |

| 市場地位                             |       |                                       |           |    |                |
|----------------------------------|-------|---------------------------------------|-----------|----|----------------|
| GRI 202 :<br>市場地位<br>2016        | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率               | 5.1.2薪酬福利 | 90 |                |
|                                  | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例                      | 5.1員工概況   | 83 |                |
| 環境面                              |       |                                       |           |    |                |
| 能源                               |       |                                       |           |    |                |
| GRI 302 :<br>能源<br>2016          | 302-1 | 組織內部的能源消耗量                            | 4.1能源管理   | 79 |                |
|                                  | 302-2 | 組織外部的能源消耗量                            |           |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                  | 302-3 | 能源密集度                                 | 4.1能源管理   | 79 |                |
|                                  | 302-4 | 減少能源消耗                                |           |    | 不適用            |
|                                  | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求                          |           |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
| 排放                               |       |                                       |           |    |                |
| GRI 305 :<br>排放<br>2016          | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放                         | 4.2碳管理    | 80 |                |
|                                  | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放                       | 4.2碳管理    | 80 |                |
|                                  | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放                       | 4.2碳管理    | 80 |                |
|                                  | 305-4 | 溫室氣體排放密集度                             | 4.2碳管理    | 80 |                |
|                                  | 305-5 | 溫室氣體排放減量                              |           |    | 不適用            |
|                                  | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放                            |           |    | 不適用            |
|                                  | 305-7 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) ,<br>及其它重大的氣體排放 |           |    | 不適用            |
| 供應商環境評估                          |       |                                       |           |    |                |
| GRI 308 :<br>供應商<br>環境評估<br>2016 | 201-1 | 採用環境標準篩選新供應商                          | 4.3永續供應鏈  | 82 |                |
|                                  | 201-2 | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動                  |           |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |

社會面

勞雇關係

|                        |       |                        |                    |    |  |
|------------------------|-------|------------------------|--------------------|----|--|
| GRI 401 :<br>勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工              | 5.1.1勞資關係<br>與員工權益 | 87 |  |
|                        | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.1.1勞資關係<br>與員工權益 | 87 |  |
|                        | 401-3 | 育嬰假                    | 5.1.2薪酬福利          | 90 |  |

勞/資關係

|                         |       |              |                    |    |  |
|-------------------------|-------|--------------|--------------------|----|--|
| GRI 402 :<br>勞/資溝通 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.1.1勞資關係<br>與員工權益 | 87 |  |
|-------------------------|-------|--------------|--------------------|----|--|

職業安全衛生

|                                   |        |                               |               |    |                |
|-----------------------------------|--------|-------------------------------|---------------|----|----------------|
| GRI 403 : 職業<br>安全衛生 2018<br>管理方針 | 403-1  | 職業安全衛生管理系統                    | 5.2職業安全<br>衛生 | 93 |                |
|                                   | 403-2  | 危害辨識、風險評估、及事故<br>調查職業健康服務     |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-3  | 職業健康服務                        |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-4  | 有關職業安全衛生之工作者參<br>與、諮商與溝通      | 5.2職業安全<br>衛生 | 93 |                |
|                                   | 403-5  | 有關職業安全衛生之工作者訓練                | 5.2職業安全<br>衛生 | 93 |                |
|                                   | 403-6  | 工作者健康促進                       |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-7  | 預防和減輕與業務關係直接相關<br>聯之職業安全衛生的衝擊 |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-8  | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之<br>工作者         |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-9  | 職業傷害                          |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |
|                                   | 403-10 | 職業病                           |               |    | 資訊無法取得<br>/不完整 |

| 員工多元化與平等機會              |       |                          |                |    |     |
|-------------------------|-------|--------------------------|----------------|----|-----|
| GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化              | 5.1員工概況        | 83 |     |
|                         | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率          | 5.1員工概況        | 83 |     |
| 不歧視                     |       |                          |                |    |     |
| GRI 406：不歧視 2016        | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動          | 5.1.2薪酬福利      | 90 |     |
| 結社自由與團體協商               |       |                          |                |    |     |
| GRI 407：結社自由與團體協商 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 | 5.1.2薪酬福利      | 90 |     |
| 童工                      |       |                          |                |    |     |
| GRI 408：童工 2016         | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險        | 5.1.2薪酬福利      | 90 |     |
| 強迫或強制勞動                 |       |                          |                |    |     |
| GRI 409：強迫或強制勞動 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  | 5.1.2薪酬福利      | 90 |     |
| 顧客健康與安全                 |       |                          |                |    |     |
| GRI 416：顧客健康與安全 2016    | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊       | 3.7.1產品責任／產品安全 | 75 |     |
|                         | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件     |                |    | 不適用 |
| 客戶隱私                    |       |                          |                |    |     |
| GRI 418：客戶隱私 2016       | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴      | 3.8 資安防護       | 77 |     |

## 附錄二：SASB-基礎設施產業/不動產

| 主題   | 代碼           | 指標  | 指標    | 揭露內容  | 衡量單位            |
|------|--------------|---|-------|---|-----------------|
| 能源管理 | IF-RE-130a.1 | 能源使用數據涵蓋範圍占總樓地板面積的比例  | 量化    | GRI章節：能源管理  | 以建築面積計算的百分比 (%) |
|      | IF-RE-130a.2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>能源總消耗量</li> <li>使用電網佔總能源消耗比例</li> <li>使用再生能源佔總能源消耗比</li> </ul> | 量化    | GRI章節：能源管理  | 十億焦耳(GJ)，百分比(%) |
|      | IF-RE-130a.3 | 能源使用改變率(與前一年度相比)  | 量化    | GRI章節：能源管理  | 百分比 (%)         |
|      | IF-RE-130a.4 | 符合下列條件的樓地板面積比例 <ul style="list-style-type: none"> <li>通過能源評比</li> <li>獲得 ENERGY STAR 認證</li> </ul>    | 量化    | 不適用   | 以建築面積計算的百分比 (%) |
|      | IF-RE-130a.5 | 描述在投資分析與策略擬定時如何考量能源管理   | 討論與分析 | 鉅陞國際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。 | 不適用             |

附錄二：SASB-基礎設施產業/不動產

| 主題           | 代碼           | 指標   | 種類    | 揭露內容                                      | 衡量單位                                   |
|--------------|--------------|--|-------|---|--|
| 水資源管理        | IF-RE-140a.1 | 用水數據涵蓋率佔以下項目的比例<br>• 總樓地板面積<br>• 屬於高水壓力地區  | 量化    | 鉅陞國際所在地區非水資源壓力區，且皆用於一般生活用水，取水範圍屬鉅陞國際營運範圍。 | 以建築面積計算的百分比 (%)                        |
|              | IF-RE-140a.2 | • 總用水量<br>• 屬於高水壓力地區的總用水量                  | 量化    | 不適用                                       | 千立方公尺 (m <sup>3</sup> )<br>百分比 (%)     |
|              | IF-RE-140a.3 | 用水量改變率(與前一年度相比)                            | 量化    | 不適用                                       | 百分比 (%)                                |
|              | IF-RE-140a.4 | 描述水資源管理風險，並說明因應策略                          | 討論與分析 | 鉅陞國際營運處屬辦公室大樓類型，資源管理依大樓規定                 | 不適用                                    |
| 租戶對永續發展影響之管理 | IF-RE-410a.1 | • 計入提升資源效率成本的新租賃合約的百分比<br>• 相關合約面積         | 量化    | 不適用                                       | 建築面積百分比 (%)，<br>平方公尺 (m <sup>2</sup> ) |
|              | IF-RE-410a.2 | • 可單獨計量或分攤計量以下項目的客戶占比<br>• 消耗電網電力<br>• 用水量 | 量化    | 不適用                                       | 以建築面積計算的百分比 (%)                        |
|              | IF-RE-410a.3 | 說明評估或提升客戶永續衝擊的方法                           | 討論與分析 | 不適用                                       | 不適用                                    |
| 氣候變遷之適應      | IF-RE-450a.1 | 位於 100 年一遇洪水中的房產面積                         | 量化    | 不適用                                       | 平方公尺 (m <sup>2</sup> )                 |
|              | IF-RE-450a.2 | 說明氣候變遷風險之暴露分析、暴露程度和降低策略                    | 討論與分析 | GRI 氣候專章                                  | 不適用                                    |

| 活動指標                    | 指標          | 種類 | 揭露內容                | 衡量單位                |
|-------------------------|-------------|----|---------------------|---------------------|
| 資產數目<br>(按物業類型劃分)       | IF-RE-000.A | 量化 | 數量                  | 因公司尚未認收，<br>遂尚未有數據。 |
| 可出租樓面積<br>(按物業類型劃分)     | IF-RE-000.B | 量化 | 平方公尺 (m2)           | 因公司尚未認收，<br>遂尚未有數據。 |
| 間接管理資產的百分比<br>(按物業類型劃分) | IF-RE-000.C | 量化 | 以建築面積計算<br>的百分比 (%) | 因公司尚未認收，<br>遂尚未有數據。 |
| 平均出租率<br>(按物業類型劃分)      | IF-RE-000.D | 量化 | 百分比 (%)             | 因公司尚未認收，<br>遂尚未有數據。 |



### 附錄三：上市上櫃氣候相關資訊

| 項目  | 執行情形   |
|---|--|
| <p><b>1</b> 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。</p>            | <p>本公司成立永續推動小組，由總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。</p>   |
| <p><b>2</b> 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)。</p> | <p><b>短期風險</b><br/>提高溫室氣體排放定價、以低碳商品替代現有產品和服務、原物料成本上漲。</p> <p><b>中期風險</b><br/>提高溫室氣體排放定價、以低碳商品替代現有產品和服務、原物料成本上漲、颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度及頻率提高。</p> <p><b>長期風險</b><br/>提高溫室氣體排放定價、以低碳商品替代現有產品和服務、原物料成本上漲、颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度及頻率提高。</p> <p><b>短期機會</b><br/>轉用更高效率的建築物、開發或增加低碳商品和服務。</p> <p><b>中期機會</b><br/>使用更高效率的生產和配銷流程、轉用更高效率的建築物、使用低碳能源、轉變至非集中式能源、開發或增加低碳商品和服務。</p> <p><b>長期機會</b><br/>轉用更高效率的建築物、使用低碳能源、轉變至非集中式能源、開發或增加低碳商品和服務。</p> |

| 項目                                   | 執行情形   |      |      |            |  |                |   |         |  |
|--------------------------------------|--|------|------|------------|--|----------------|---|---------|--|
| <p><b>3</b> 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p> | <p>本公司目前依短期之風險與機會進行其財務可能之衝擊，並以此制定因應策略。</p> <table border="1" data-bbox="647 663 1396 1561"> <thead> <tr> <th data-bbox="647 663 911 741">風險議題</th> <th data-bbox="919 663 1396 741">財務衝擊</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="647 752 911 1003">提高溫室氣體排放定價</td> <td data-bbox="919 752 1396 1003">由於水泥、鋼鐵、玻璃等高碳排放材料的生產成本受碳定價影響，建築材料價格上漲，推高新建與改建成本。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="647 1014 911 1234">以低碳商品替代現有產品和服務</td> <td data-bbox="919 1014 1396 1234">市場對低碳建築與技術需求提升，導致傳統高耗能建築物價值減損，出租率下降；對低碳建材的需求推升原物料總成本。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="647 1245 911 1561">原物料成本上漲</td> <td data-bbox="919 1245 1396 1561">受能源、碳等氣候議題影響，上游原物料成本上升，同時能源成本持續增加。此外，因導入環境永續導向的供應商篩選與評鑑機制，使合作對象與原物料組合有所變化。</td> </tr> </tbody> </table> | 風險議題 | 財務衝擊 | 提高溫室氣體排放定價 | 由於水泥、鋼鐵、玻璃等高碳排放材料的生產成本受碳定價影響，建築材料價格上漲，推高新建與改建成本。 | 以低碳商品替代現有產品和服務 | 市場對低碳建築與技術需求提升，導致傳統高耗能建築物價值減損，出租率下降；對低碳建材的需求推升原物料總成本。 | 原物料成本上漲 | 受能源、碳等氣候議題影響，上游原物料成本上升，同時能源成本持續增加。此外，因導入環境永續導向的供應商篩選與評鑑機制，使合作對象與原物料組合有所變化。 |
| 風險議題                                 | 財務衝擊   |      |      |            |  |                |   |         |  |
| 提高溫室氣體排放定價                           | 由於水泥、鋼鐵、玻璃等高碳排放材料的生產成本受碳定價影響，建築材料價格上漲，推高新建與改建成本。   |      |      |            |  |                |   |         |  |
| 以低碳商品替代現有產品和服務                       | 市場對低碳建築與技術需求提升，導致傳統高耗能建築物價值減損，出租率下降；對低碳建材的需求推升原物料總成本。  |      |      |            |  |                |   |         |  |
| 原物料成本上漲                              | 受能源、碳等氣候議題影響，上游原物料成本上升，同時能源成本持續增加。此外，因導入環境永續導向的供應商篩選與評鑑機制，使合作對象與原物料組合有所變化。   |      |      |            |  |                |   |         |  |

| 項目  | 執行情形  |
|---|---|
| <p><b>4</b> 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。</p>                   | <pre> graph TD     S1[Step 1] --&gt; S2[Step 2]     S2 --&gt; S3[Step 3]     S3 --&gt; S4[Step 4]     S4 --&gt; S5[Step 5]             </pre> <ul style="list-style-type: none"> <li>Step 1                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 由永續推動小組完成氣候環境背景資料蒐集</li> <li>• 氣候風險及營運範圍評估</li> </ul> </li> <li>Step 2                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立氣候風險與機會項目清單</li> <li>• 建立內部營運衝擊調查問卷</li> </ul> </li> <li>Step 3                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 永續推動小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析</li> <li>• 決定重大風險項目</li> </ul> </li> <li>Step 4                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立執行策略及目標設定</li> </ul> </li> <li>Step 5                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年透過永續推動小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效</li> </ul> </li> </ul> |
| <p><b>5</b> 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p> | <p>本公司尚未採用情境模擬。</p>   |

| 項目   | 執行情形  |
|--|---|
| <p><b>6</b> 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。</p>   | <p>本公司之減碳目標將依溫室氣體盤查之結果為依據，並結合核心業務之發展情境，設計對應短、中、長期之目標。</p>                           |
| <p><b>7</b> 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>  | <p>本公司尚未計算碳定價。</p>  |
| <p><b>8</b> 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。</p> | <p>本公司溫室氣體及查證時程計劃已提報董事會，依主管機關發布之公司治理3.0永續發展藍圖時程計劃執行。<br/>另外尚未規劃REC，但持續關注綠電市場動態。</p> |
| <p><b>9</b> 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)。</p>   | <p>本公司已進行113年度溫室氣體盤查，但尚未查證或確信。<br/>(依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，本公司資本額未達50億元，尚不適用。)</p>         |

