

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
SUSTAINABILITY REPORT

2025

目錄 CONTENT

前言

關於本報告書 01
董事長的話 03
關於鉅陞國際 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 SDGs永續發展目標 17

02 營運韌性

2.1 公司治理 19
2.1.1 董事會 19
2.1.2 功能性委員會 25
2.1.3 參與外部組織 26
2.2 誠信經營 27
2.3 法規遵循 28
2.4 風險管理 29
2.5 資安防護 30
2.6 客戶關係 32
2.6.1 客戶服務 32
2.6.2 客戶溝通 36
2.6.3 客戶隱私管理 36

03 卓越建案

3.1 營運績效 37
3.1.1 財務績效 38
3.2 永續建築創新實踐 39
3.2.1 產品責任/產品安全 43
3.2.2 創新研發 44

04 環境保護

4.1 能源管理 45
4.2 溫室氣體管理 46
4.3 供應鏈管理 47
4.4 氣候相關財務揭露（TCFD） 48

05 永續人才

5.1 共融職場 55
5.1.1 員工概況 56
5.1.2 薪酬福利 58
5.2 勞資關係 63
5.2.1 勞資溝通 63
5.3 職業健康與安全 67
5.3.1 職安教育訓練 67
5.3.2 員工健康管理及健康促進 69
5.4 社會公益 70

附錄

附錄一： 72
GRI 條文索引表
附錄二： 77
SASB - 基礎設施產業／不動產
附錄三： 80
上市上櫃氣候相關資訊
附錄四： 82
永續指標確信-會計師聲明

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）為實現企業永續發展並提升資訊透明度，特別發行《2025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



鉅陞國際參照 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	2025/1/1～2025/12/31，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

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

鉅陞以每年一次的頻率發佈永續報告書，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：2026年8月。
- 下次發行日期：2027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

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

專業築底，永續為本。以至善工藝，承諾您每一日的圓滿

建築，刻畫城市的記憶；家，承載家人的回憶

在房價逐年上漲的同時，台灣的房地產服務思維卻似乎原地踏步了 20 年。過去，許多傳統建商仍固守著硬體製造導向，忽略了消費者入住後的真實居住痛點，更鮮少願意主動提供完善、細緻的延伸服務。然而，鉅陞國際始終認為，建築不應僅是遮風避雨的鋼筋水泥，更應是乘載美好生活體驗的容器。我們堅決打破業界的服務斷層，將「客戶的需求」放在首位，全面轉向以消費者為核心的服務模式。面對時代的演進與科技的進步，我們精準洞察現代人對居住品質的渴望，將創新科技、便利化的機能與健康生活理念融入建築日常，致力為大眾提供與時俱進的精緻好宅與永續服務。

首創「有感建築 專寵自住」，以信賴服務圓滿成家想望

買房是許多人一輩子的夢想與心血，理想的購屋體驗，來自於每個環節的細緻服務。因此，鉅陞國際首創全方位的「有感建築」，從「建築有感」、「設計有感」、「安全有感」到「服務有感」，我們堅持將每一個細節做到極致。我們深信，主客關係從不因交屋而結束，而是永續服務的開始。我們以最高標準的誠信與專業，建立深厚且具信賴度的客戶關係，確保每一份對客戶的承諾都能完美兌現，讓買房的幸福感分秒有感，讓圓滿的故事不斷傳承。

視員工為永續基石，打造共好成長的友善職場

企業的永續發展，人才是最核心的驅動力。鉅陞深知培育人才的重要性，我們致力打造安全、健康且友善的職場環境，嚴格落實職安管理與營造安全，將同仁的身心健康視為公司持續努力的目標。同時，我們提供具市場競爭力的薪酬福利與完善的教育訓練體系，鼓勵同仁持續專業精進與學習成長，期盼每位同仁都能在工作與個人生活中取得完美平衡，凝聚對公司的認同感與向心力。



董事長的話

落實 ESG 永續承諾，構築共榮的綠色未來

展望未來，鉅陞國際在追求企業獲利成長之餘，更將 ESG（環境、社會、公司治理）理念深植於企業營運策略中。在環境永續（E）方面，我們積極響應全球減碳趨勢，導入節能建材與綠建築規劃，致力發展綠色產品以降低營造過程對環境的負面衝擊；在社會共好（S）方面，我們持續投入急難救助與社福機構關懷，發揮「人飢己飢、人溺己溺」的精神，確保資源能提供給真正有需要的對象；在公司治理（G）方面，我們持續強化營運透明度以維護股東權益。

鉅陞國際將持續以「有感建築」為初衷，攜手全體員工、客戶與社會大眾，共同打造永續經營的標竿企業，邁向共榮共好的美好未來。



關於鉅陞國際開發

⬢ 經營理念與發展歷程

鉅陞國際秉持「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72號9樓
資本額	1,018,375（單位：新台幣仟元）
股權結構	本國法人61.53%、本國個人37.95%、外國機構與外國個人0.52%
當年度合併營收	972,444（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、嘉義公司）
主要產品／服務	蛋黃區小宅/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%）

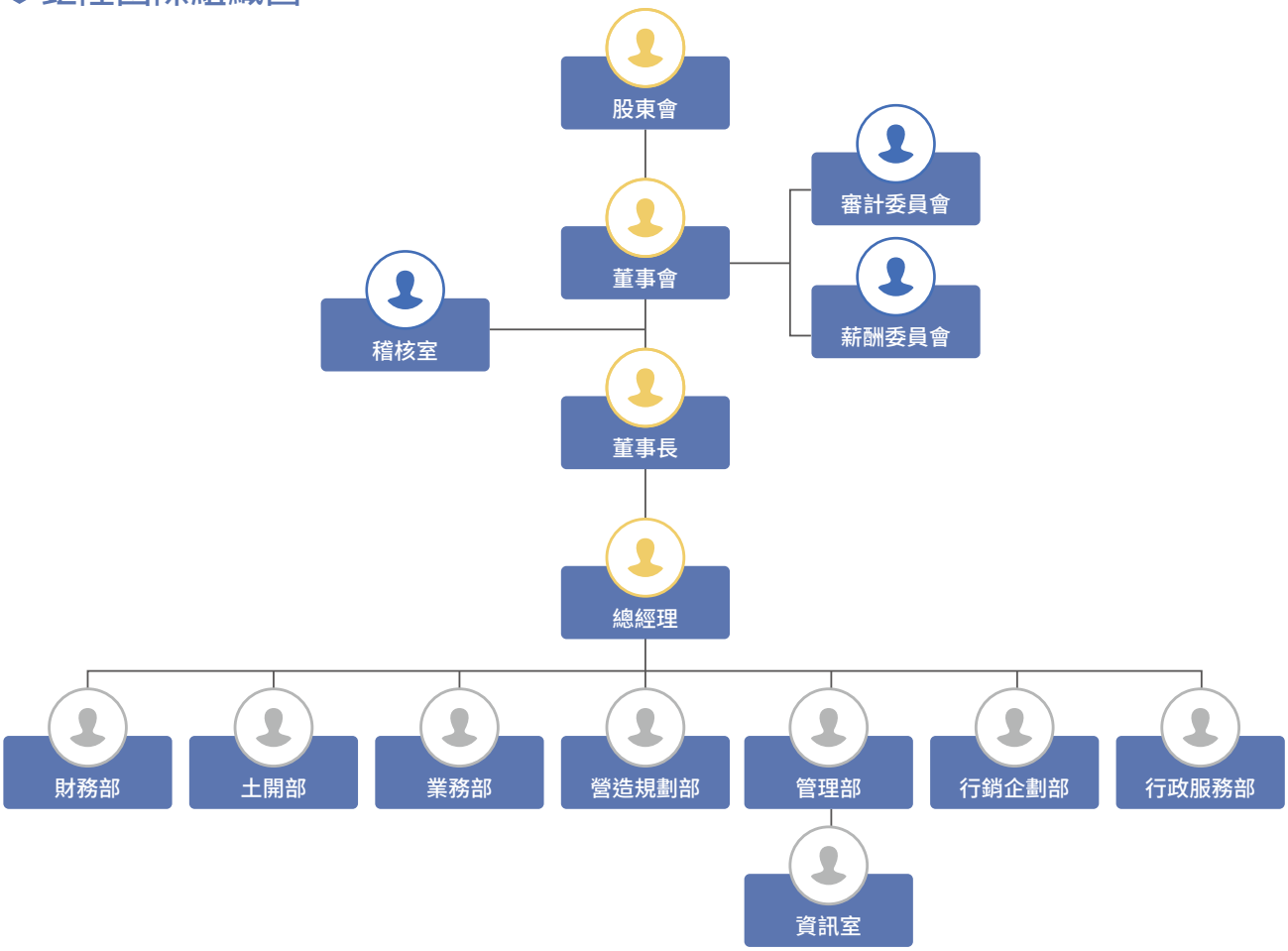


● 產業上下游關係

鉅陞國際上游為市場研調、下游為規劃設計與行銷企劃等。



● 鉅陞國際組織圖



部門	職掌內容
總經理	綜理公司經營及管理事務，訂定發展及目標並執行。 新事業之投資價值與可行性分析。
稽核室	內部稽核之執行及內部控制作業之規範與整合、執行與檢討， 並提供分析、評估等建議。
財務部	預算編制、會計報告、帳務處理、稅務、資金調度、公告申報等。
管理部	各項人事、總務、固定資產等管理及維護事宜。
資訊室	負責維護管控本公司資訊系統，並建立安全管控及防火牆等相關機制。
營造規劃部	營建工程管理、成本控管估算、客服修繕及採購發包等事宜。
業務部	建案銷售管理、市調、公關及客服交屋業務。
土開部	土地及營建案開發規劃及投資分析研算、都市更新相關業務推動。
行銷企劃部	公司品牌及形象建立、品牌活動與企劃案製作與執行、協助通路發展行銷策略。
行政服務部	建案銷售管理、工程期款收款、客戶管理服務、驗交屋業務。

⬢ 子公司簡介

MEGA HOTEL 鉅陞嘉義亮點旅店

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 SDGs永續發展目標

1.1 永續經營績效

面向	2025年永續作為
公司治理 (G)	● 女性董事佔比12.5%、獨立董事佔比50%。 ● 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。 ● 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。 ● 公司合併營收新台幣972,444仟元。 ● 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。
環境面 (E)	● 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。 ● 接受客戶稽核，無重大缺失。 ● 未有違反環保法規紀錄。 ● 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。
社會面 (S)	● 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。 ● 員工育嬰留停復職後留任率100%。 ● 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。 ● 未有違反勞動法規紀錄。 ● 未有勞資爭議事件。

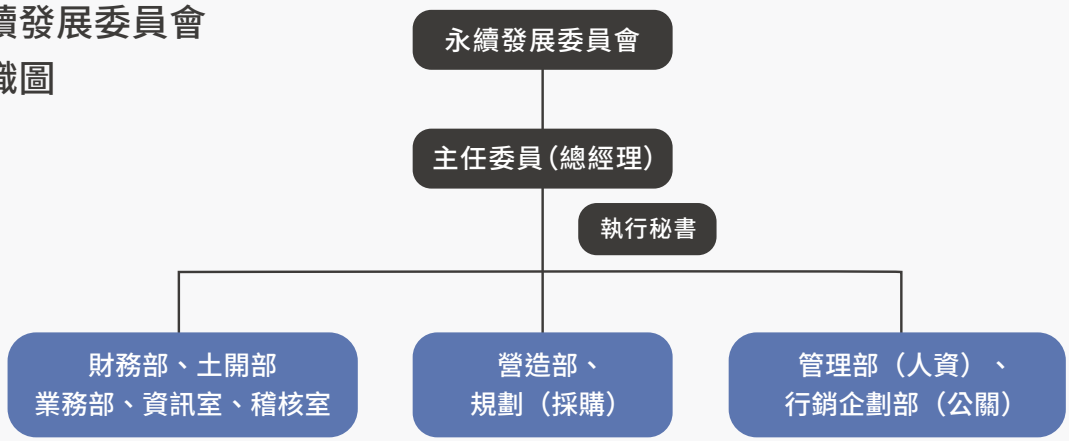
1.1.1 永續發展委員會

鉅陞國際於2024年8月9日成立永續發展委員會，旨在強化公司對永續發展之治理責任與實務推動。委員會由董事長暨總經理擔任主任委員，主要任務包括蒐集與鑑別各項永續議題、統籌永續報告書編製作業，並回應利害關係人之需求與反饋，以確保公司於永續發展推動過程中維持良好透明度與溝通品質。

永續發展委員會依據不同議題面向進行職責分工，設立公司治理小組、環境永續小組及社會共榮小組三個專責小組。各小組分別聚焦於公司治理、環境保護及社會參與等相關議題，協助推動各項永續策略、管理措施與行動方案，確保公司永續發展目標能有效落實。

此外，永續發展委員會亦負責協助公司制定永續發展策略與目標，並定期檢視執行成果與推動進度，作為後續改善與調整之依據。透過此治理架構，鉅陞國際持續將永續理念融入日常營運與決策流程，促進公司於經濟、環境及社會層面之均衡發展，並逐步深化企業永續文化。

永續發展委員會組織圖



公司治理小組

- 公司治理
- 法規遵循
- 內稽內控
- 經營績效
- 風險控管
- 資安防護
- 創新研發

環境永續小組

- 節能減碳
- 水資源
- 廢污水
- 廢棄物
- 供應商鏈管理

社會共榮小組

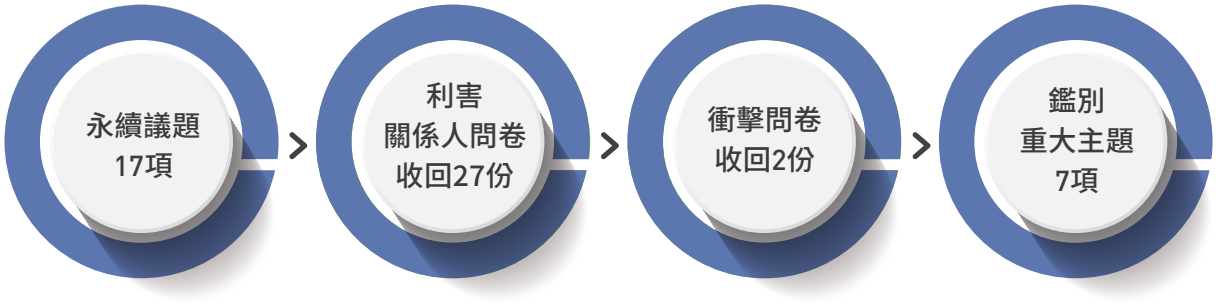
- 薪酬福利
- 勞資關係
- 職業健康與安全
- 人才培育
- 人權政策

2025 年，本公司永續發展委員會共召開 1 次會議，出席率如下：

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%

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
社會面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人材培育、人權保障、社會關係與公益
經濟面	倫理誠信、營運績效、資安/營業秘密保護、產品責任/產品安全、綠色產品、客戶服務

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。

鉅陞國際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。

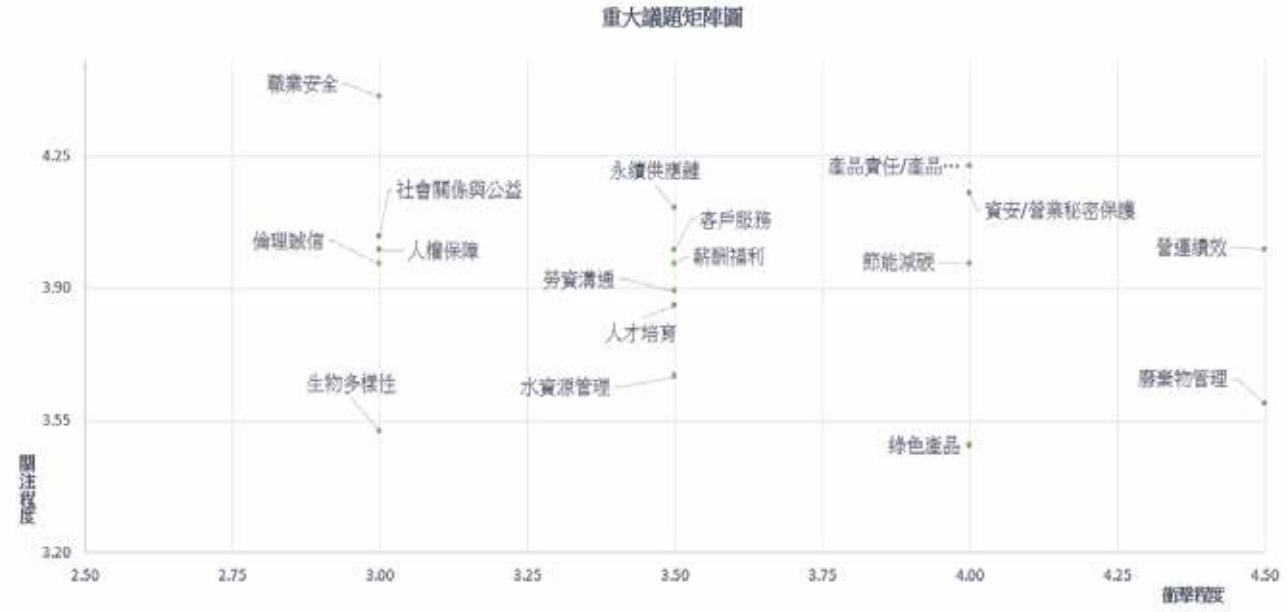
公司確立了17項關鍵永續議題，並透過線上問卷調查四大主要利害關係人群體——股東、員工、客戶和供應商，最終回收27份有效問卷。經過綜合分析問卷結果，將所得數據轉化為重大議題矩陣圖，並依據議題對公司營運的影響程度與利害關係人關注度進行優先排序。

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、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GRI 2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。





近兩年重大主題比較

排序	2024重大主題	2025重大主題	比較
1	職業安全	營運績效	↑2
2	產品責任/產品安全	產品責任/產品安全	-
3	營運績效	資安/營業秘密保護	↑3
4	客戶服務	節能減碳	新增
5	勞資溝通	客戶服務	↓1
6	資安/營業秘密保護	薪酬福利	新增
7	永續供應鏈	勞資溝通	↓3

1.1.3 利害關係人議合



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，鉅陞根據鑑別出的核心利害關係人，整理並記錄 2025 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。

公司每年至少向董事會報告一次主要利害關係人的溝通成果，以提升企業治理的透明度，強化永續發展的推動與落實。

利害關係人溝通管道與關注議題

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。	● 營運績效 ● 法規遵循 ● 品質與安全 ● 品牌價值 ● 多元溝通管道
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。	● 誠信經營 ● 品牌價值 ● 居住安全 ● 社區活動 ● 施工說明會 ● 服務與售後
供應商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料。	● 誠信經營 ● 職業安全與衛生管理 ● 法規遵循
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。	● 員工關懷 ● 教育與訓練 ● 員工健康照護 ● 勞僱關係 ● 申訴機制

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人	溝通方式及頻率	當年度溝通統計
股東	● 股東會／每年 ● 財報揭露／每季 ● 法人說明會／每年一次 ● 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息／隨時 ● 公司網站－投資人專區電子郵件信箱、電話／隨時	● 2025年5月27日召開股東會 ● 2025年06月27日召開法人說明會 ● 公布股東會中／英文年報 ● 依規定發布中／英文重大訊息及申報各項資料於公開資訊觀測站
客戶	● 客戶服務滿意度調查 ● 一對一專屬客服／隨時 ● 社區活動／不定期 ● 公司網站、對應部門電話／隨時	● 線上一對一專屬客服（即時回覆） ● 官網不定期發文與客戶串連互動
供應商	● 供應商評鑑／定期 ● 安全衛生教育宣導／定期 ● 保密契約／業務往來時	● 工務會議召開
員工	● 勞資會議／每季一次 ● 部門主管溝通／隨時 ● 教育訓練／不定期 ● 員工意見信箱、電話／隨時	● 不定期召開職工福利委員會議及定期召開勞資會議

1.2 SDGs永續發展目標

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	鉅陞國際開發回應
	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。	● 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。 ● 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。
	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。 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。	● 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。 ● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

SDGs	細項目標	鉅陞國際開發回應
	8.4改善能源使用與生產效率。 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。 8.7禁用童工、消除受壓迫的勞工。 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。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 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。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 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。 ● 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	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。 9.5鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	● 承諾為客戶打造宜居的幸福家園。 ● 深耕客戶永續服務，定期關懷住戶與社區。
	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。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 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。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	● 採用兼具品質與環保的綠色建材
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 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。	● 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。 ● 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。



CH2

營運韌性

2.1 公司治理
2.2 誠信經營
2.3 法規遵循
2.4 風險管理
2.5 資安防護
2.6 客戶關係

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」訂定「公司治理實務守則」，透過完整之組織架構、內部規章制度及專業權責分工，持續健全公司治理機制。公司並持續強化董事會職能及功能性委員會運作，以提升決策品質與經營效率，透過快速且審慎之決策能力、前瞻且敏捷之經營管理，確保公司穩健發展，並保障股東權益。

鉅陞國際依循《證券交易法》及相關法令規範，建構公司治理制度，致力於保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。董事會已通過「公司治理實務守則」，並設置獨立董事，以強化董事會之管理與監督機能；同時亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，明定禁止董事、經理人等內部人利用市場尚未公開之重大資訊牟取不當利益，以維護市場公平性及投資人權益。

為強化公司對董事行使職務之支援，並提升董事會運作效能，董事會於 2023 年 6 月決議通過任命財務部副總經理擔任公司治理主管。其主要職責包括協助董事執行職務、提供董事所需資料、安排董事進修事宜、依法辦理董事會及股東會相關會議事務、製作董事會及股東會議事錄、協助追蹤董事會及股東會決議遵循情形，以及維護投資人關係等。未來，公司將持續提升公司治理整體綜效，深化利害關係 人對鉅陞國際之信賴。

2.1.1董事會

為建立健全之公司治理制度，本公司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」，作為推動公司治理之重要依據。另為建構完善之董事會治理制度、強化董事會監督功能並提升經營管理效能，本公司依據「公開發行公司董事會議事辦法」第二條規定，訂定「董事會議事規範」，以作為董事會運作及議事程序之遵循準則。

本公司「董事會議事規範」涵蓋主要議事內容、作業程序、議事錄應記載事項、公告方式及其他應遵循事項，所有董事會議事流程均依該規範辦理。董事會原則上至少每季召開一次，以確保公司治理制度有效運作。2025 年，本公司共計召開 6 次董事會，持續透過定期會議監督公司營運狀況、審議重要決策並落實治理職能。

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。

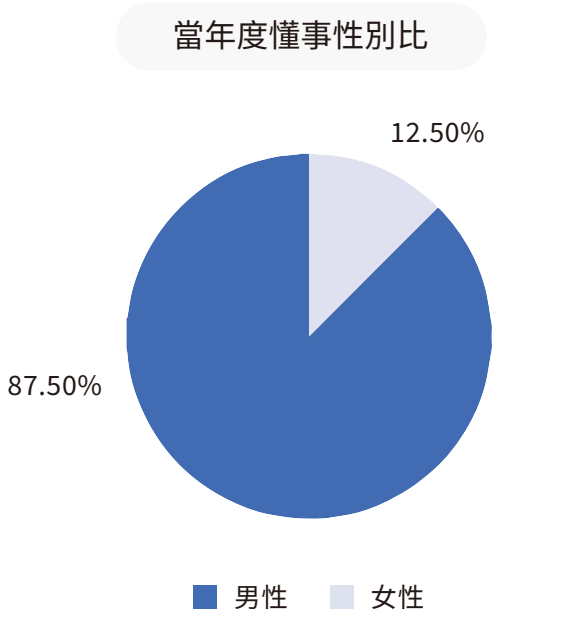
董事會成員概要

職稱	董事長	董事			獨立董事			
姓名	褚學忠	王俊傑	邱更久	謝建國	陳國雄	郭耀文	張錦春	陳淑姿
性別	男	男	男	男	男	男	男	女
年齡	51-60	51-60	51-60	51-60	61-70	51-60	51-60	51-60
國籍	中華民國							
獨立董事任期年資(1-3年)					V	V	V	V
專業知識與技能								
產業經驗	V	V	V	V	V			V
經營管理	V	V	V	V	V	V	V	V
領導決策	V	V	V	V	V	V	V	V
危機處理	V	V	V	V	V	V	V	V
財務會計	V					V		V

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。



條件 / 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長 褚學忠	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任本公司董事長暨總經理	未有公司法第30條各款情事之一	無
鉅陞投資（股）公司 代表人：王俊傑	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任海悅國際開發（股）公司總經理	未有公司法第30條各款情事之一	無
鉅陞投資（股）公司 代表人：邱更久	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任兆富實業（股）公司董事長	未有公司法第30條各款情事之一	無
鉅陞投資（股）公司 代表人：謝建國	具有五年以上公司業務所需之工作經驗，現任長耀建設（股）公司董事長	未有公司法第30條各款情事之一	無

獨立董事 陳國雄	具有五年以上法務、公司業務所需之工作經驗，曾任各縣市建築投資商業同業公會常年法律顧問，現任開瑞法律事務所所長	非本公司或其關係企業之受僱人。 非本公司或其關係企業之董事、監察人。 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東。(獨立董事陳國雄、郭耀文及張錦春皆無持有本公司股份。獨立董事陳淑姿及其配偶持有本公司股數合計為197,661股，持股比率為0.23%。) 非(1)所列之經理人或(2)、(3)所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。 非直接持有本公司已發行股份總數5%以上、持股前五名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。 非與本公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 非與本公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)或受僱人。 非與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股5%以上股東。 非為本公司或關係企業提供提供審計或最近二年取得報酬之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 未有公司法第30條各款情事之一。 有公司法第27條規定以政府、法人或其代表人當選。	無
獨立董事 郭耀文	具有五年以上商務、公司業務所需之工作經驗，曾任花旗銀行副總裁		無
獨立董事 張錦春	具有五年以上法務、公司業務所需之工作經驗，曾任沈志成律師事務所律師，現任維欣聯合事務所律師		無
獨立董事 陳淑姿	具有五年以上商務、公司業務所需之工作經驗，現任信業聯合會計師事務所合夥會計師		2

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；惟目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

董事會績效評估

為建立良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，鉅陞董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責以資遵循。現任4席獨立董事，佔全體董事席次二分之一，在各功能性委員會皆充分討論並提出建議供董事會參考，有效發揮其職能。設有審計委員會，其中4 席全數為獨立董事，同時全數獨立董事也未有兼任員工或經理人之情事。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避。

共有五項。如下：

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。

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。

2025年度評估指標及選項

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
• 對公司營運之參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事的選任及持續進修 • 內部控制	• 公司目標與任務之掌握 • 董事職責認知 • 對公司營運之參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 董事之專業及持續進修 • 內部控制	• 對公司營運之參與程度 • 功能性委員會職責認知 • 提升功能性委員會決策品質 • 功能性委員會組成及成員選任 • 內部控制

2025年度評估結果

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
• 對公司營運之參與程度4.4分 • 提升董事會決策品質4.5分 • 董事會組成與結構4.6分 • 董事的選任及持續進修4.5分 • 內部控制4.5分	• 公司目標與任務之掌握4.6分 • 董事職責認知4.5分 • 對公司營運之參與程度4.5分 • 內部關係經營與溝通4.6分 • 董事之專業及持續進修4.7分 • 內部控制4.5分	對公司營運之參與程度4.5分 功能性委員會職責認知4.7分 提升功能性委員會決策品質4.7分 功能性委員會組成及成員選任4.6分 內部控制4.7分

註：評估選項：非常認同5分；認同4分；普通3分；不認同2分；非常不認同1分。

董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

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

本公司審計委員會組織規程係依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定訂定。審計委員會由全體獨立董事組成，人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，任期為 3 年，連選得連任。若因故解任致人數不足法定或公司章程規定者，應於最近一次股東會補選之；如獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起 60 日內召開股東臨時會補選。

本公司審計委員會由 4 名獨立董事組成，其中 1 人擔任召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長。審計委員會每季至少召開一次會議。2025 年，本公司審計委員會共召開 6 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%

2025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。

薪酬委員會進行評估時應綜合考量以下原則：公司之薪資報酬符合相關法令；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，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效。

薪資報酬委員會成員應有獨立董事至少1人參與，目前4 名委員皆由獨立董事出任，2025年共召開2次會議，出席率如下：

薪資報酬委員會

薪酬委員	實際出席率（%）
陳國雄	100%
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。

2.1.3 參與外部組織

鉅陞國際在持續提升自身產品競爭力的同時，亦積極與各界利害關係人保持溝通與互動。公司透過參與產業相關協會，與協會成員建立良性交流關係，分享專業知識、產業經驗與市場資訊，進一步掌握產業最新發展趨勢。

此外，鉅陞國際亦藉由參與外部組織之機會，強化與業界夥伴的合作關係，促進產業交流與資源整合，並持續關注產業標準與永續發展趨勢，期望為整體市場的健全發展與永續轉型貢獻心力。

公協會名稱		參與身份
新北市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	會員
臺中不動產開發商業同業公會	社團法人中華民國不動產協進會	

2.2 誠信經營

鉅陞國際已訂定「誠信經營守則」，並遵循《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相關法令，作為落實誠信經營之基礎。公司透過明確之制度規範與內部管理機制，持續強化全體員工對誠信經營原則之認知，確保各項營運活動均符合法令規範與商業倫理要求。

為防範不誠信行為之發生，本公司設有完善之內部規章與管理辦法，並針對較高風險之業務領域，加強對董事、經理人及員工之宣導與教育訓練，使其充分了解公司誠信經營政策及相關行為準則。公司亦鼓勵員工及相關利害關係人檢舉不誠信行為，並配合內部稽核與監督機制進行查核與改善，以有效降低營運風險，維護公司聲譽及利害關係人權益。

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

鉅陞國際訂有檢舉制度、違規懲戒及申訴機制，以確保誠信經營政策得以有效落實與執行。公司秉持公平、透明與負責任之原則從事各項商業活動，並嚴格遵循誠信經營相關政策與行為準則，確保商業資料之保密性，同時尊重客戶及合作夥伴之商業資產與智慧財產權。若發現合作對象涉及不誠信行為，公司將依契約及相關規範採取必要措施，並保留隨時終止或解除契約之權利，以維護公司聲譽及利害關係人權益。

為強化誠信經營之落實，鉅陞國際為每位員工投保誠實險，並透過定期及不定期會議辦理誠信經營相關宣導與教育訓練，提升員工對誠信原則、法令遵循及職業道德之認知。此外，本公司已建置公司網站，未來將規劃公開揭露誠信經營等相關資訊，以提升資訊透明度，並增進利害關係人對公司治理與誠信經營之信任。

防範內線交易

鉅陞國際為避免及防止董事、經理人及員工誤觸內線交易相關規定，並建立完善之內部重大資訊處理與揭露機制，已訂定相關管理措施，明確規範重大資訊之保密、處理、揭露及傳遞程序。公司透過制度化管理與教育宣導，強化內部人對內線交易防範之認知，落實誠信經營原則，嚴格防範內線交易情事發生。

2.3 法規遵循

鉅陞國際持續關注可能影響公司財務及業務營運之政策與法令變動，並依相關規範建立作業遵循程序。內部稽核單位每年依稽核計畫，檢視各項內部控制制度及法令遵循情形，以確保公司營運活動符合法令規範與內部管理要求。各單位亦依循相關法令辦理業務，並配合主管機關法規修訂，即時調整相關作業流程與配套措施，確保營運內容符合最新規定。

對於主管機關稽查所提出之建議事項，公司由權責單位儘速完成改善，並透過內部個案研討檢視現行程序，以優化作業流程與控管機制。除各部門依業務需求及法規變動不定期進行自主進修外，鉅陞國際亦重視商業夥伴之法令遵循意識，並不定期邀請外部講師，為客服人員與代銷合作夥伴辦理不動產交易相關法規及作業實務培訓；工程單位於接獲主管機關營建法規或職業安全衛生相關宣導與培訓資訊時，亦邀請營造廠商共同參與，並透過工地會議進行宣導，以降低營運過程中可能產生之法律風險。

2025 年，本公司無重大違反法規事件。



2.4 風險管理

鉅陞國際為維持公司營運韌性，將風險管理機制融入日常營運與決策流程中，針對可能影響公司營運、獲利及永續發展之各類風險進行辨識與評估，並定期檢視風險變化及相關因應措施，以落實風險管理並強化營運穩定性。透過持續完善風險控管機制，公司致力於穩健經營，並朝企業永續發展目標邁進。

本公司風險管理類型涵蓋市場變動風險、財務風險、產品風險、資訊安全風險等面向。各項重大風險之性質、可能影響及因應措施，彙整分析如下表所示：

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。
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，2025與2024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 資安防護

鉅陞國際之資安防護由管理部負責規劃、執行及推動資訊安全管理相關事務，並定期檢討資通安全政策與具體管理方案，以持續強化公司資訊安全管理機制。公司透過強化軟硬體安全防護、提升資料系統保護能力，確保營業秘密、客戶隱私及重要資訊資產之機密性與安全性，防止資料遭受損壞、遺失或外洩。

為落實資訊安全管理，本公司訂定資訊安全管理規範，並採取適當之保護措施，以確保公司資訊資產之完整性、可用性及安全性。公司亦定期評估資通安全架構與系統防護效能，持續檢視潛在資安風險並進行改善，將資安事件發生機率降至最低，以保障企業營運穩定與永續發展。

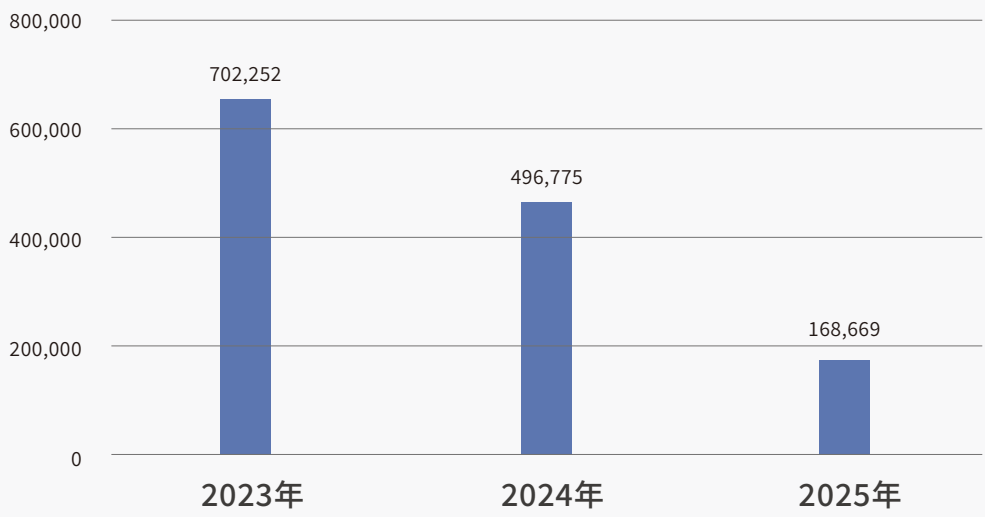
重大主題管理方針－資安／營業秘密保護

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，持續不斷強化資訊安全機制。
目標	短期	● 持續強化防火牆安全性，透過內網隔離避免惡意程式擴散。 ● 員工權限分級控管不得越級。 ● 不定期教育訓練員工資訊安全觀念。
	中長期	● 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。
投入資源		●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。 ●公司全面性資安教育訓練。
評估機制		2025年未發生任何資料洩漏事件。

投入資安經費

年度	2023年	2024年	2025年
新台幣仟元	702,252	496,775	168,669

投入資安經費



具體管理方案

網路安全管理	● 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 ● 採用多層式防毒與垃圾郵件過濾系統，管控郵件安全 ● 用戶端連線採行雙因子驗證，提供安全登入認證機制
電腦系統安全管理	● 設置防火牆，阻擋外部網路攻擊 ● 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 ● 伺服器同步備份，定期異地存放
資訊／系統存取控制	● 資料存儲依帳號權限嚴格管控 ● 建立筆電及手機裝置之遠端連線與安全認證
實體及安全環境管理	● 伺服器與網路設備均設置於專用機房 ● 機房消防設施與保全整合，減少災難損害

2.6 客戶關係

鉅陞國際致力於為客戶打造兼具安全、舒適與精緻美學的生活空間，並深知完善的社區管理與良好的售後服務，是建設業落實社會責任的重要一環。公司重視與客戶建立長期且良好的互動關係，積極傾聽客戶需求與回饋，並透過即時且完善的服務機制，持續提升服務品質與居住體驗，進而累積顧客信賴與良好口碑。

2.6.1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。
目標	短期	● 提高客戶服務滿意度。 ● 持續精進售後服務，維持客戶滿意度。
	中長期	
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。 ●訂有相關內部程序，妥善處理客戶之問題。 ●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		2025 年，鉅陞國際未發生遭主管機關裁罰或客戶投訴之個人資料外洩事件。



各階段提供之服務

合約締結 專人服務





合約不假他人之手

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。

客製化彈性收款

進行簽約時，同步提供E化QRCode行動條碼下載專屬服務APP系統資訊一手掌握,隱私更有保障 ; 同時配合客戶需求，提供彈性收款貼心專屬服務。

精品客變 大師全程陪伴

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；鉅陞國際將客變服務精品化，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。











名宅設計團隊

專業室內設計大師團隊進駐親自說明並提供客變建議全程陪伴，客製好宅。

一對一精品客變空間

不必前往工地灰頭土臉鉅陞一對一專屬VIP室討論客變可以很優雅。

裝修風格建議書

多款大師設計裝修風格建議所有傢俱尺寸、預算一目瞭然省下寶貴時間與心

裝修風格建議書

多款大師設計裝修風格建議所有像俱尺寸、預算一目瞭然省下寶貴時間與心力。

戶戶3D客變模組

提供3種type 建材配色模組預先了解未來新家的模樣再也不怕未來的家跟想像的不一樣。

台灣首度購屋花費全整合

消費者於買房後再被建商收取各項費用的事件屢見不鮮，不僅購屋成本大幅上升，也往往讓人措手不及鉅陞國際率先推出購屋花費全整合，費用化整為零，不必再為突如其來花費傷腦筋。



鉅陞加碼提撥社區公共基金

除政府規定之工程造價提撥金外,鉅陞更「額外提供每坪一定比例金額」作為社區公共基金,未來社區營運更有保障。

免暫收款

消費者僅需負擔自備款、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,皆由鉅陞一手包辦。

E化服務雲全掌握

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，並能在線觀看工程直播、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信息，E化完善服務，專寵生活。

- 預約客變
- 24hr工程直播
- 一對一專屬客服
- 社區活動預約
- 線上報修系統
- 線上繳款進度查詢





業界罕見細膩驗交屋

消費者於買房後再被建商收取各項費用的事件屢見不鮮，不僅購屋成本大幅上升，也往往讓人措手不及鉅陞國際率先推出購屋花費全整合，費用化整為零，不必再為突如其來花費傷腦筋。

- ●專業整合驗屋團隊
- ●鉅陞提前自主驗屋
- ●尊榮驗屋體驗
- ●豐盛交屋好禮
- ●有感入厝派對







有別於一般傳統驗屋，鉅陞國際專業整合驗屋團隊，提前自主檢查屋況，並於客戶驗屋前將環境每個角落細清，尊榮驗屋體驗領先產業；由專人進行交屋資料說明，讓客戶在踏入房子的那一刻便有回家的感受；交屋同時獻上精心挑選的同時交屋，並為客戶踏入房子的喜樂。

精緻代管社區價值全把關

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；只有鉅陞國際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，連接出“家”的尊榮，同時深化認同，提升社區價值。



社區專屬管理APP

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。



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、精油調配、攝影課程等，小班課程互動緊密，不必出遠門花大錢，社區講堂遇遇精彩!



早餐預約服務

與指定店家合作，視社區所在區域位置，搭配數家不同早餐店，如:麥當勞、摩斯漢堡、中式飯糰豆漿、早午餐cafe等等，住戶通過提前預約方式，直接於社區吧台取餐，省去繞路購買與排隊等候時間，好整以暇、從容出門。



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.....甜點櫃應有盡有盡有，搭配英式紅茶、美式黑咖啡，享受每一個週末午後的優閒時光。



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。



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，以及吧台餐具、社區雨傘等，無一不是細節，連接出專屬於「家」的尊榮感，同時加深社區認同。

2.6.2客戶溝通

鉅陞國際致力於提供客戶完善且透明的銷售服務，所有服務流程皆遵循資訊對等與公開透明原則，並與客戶共同維護建築物品質及居住價值。公司設有行政服務部及售服部，並訂定相關作業管制程序，將消費者權益明確載明於合約內容中，並於簽約時向客戶充分說明，以保障客戶知情權與交易權益。

同時，鉅陞國際提供多元且即時的客戶意見反映管道，落實客戶於購屋前、購屋中及購屋後各階段之服務與業務處理。針對客戶提出之保固、非保固、買賣合約、法令變動及工程變更等問題，公司皆建立系統化之權責分工與處理機制，並依相關程序進行追蹤與回覆，以提升服務效率與客戶滿意度。

顧客溝通管道

企業管網	客戶可由官網進入諮詢系統填寫需求 購屋者可進入會員專區，查詢個案相關訊息
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

2.6.3客戶隱私管理

鉅陞國際重視資訊安全管理，並致力於維護客戶隱私權。公司訂有「客戶個人資料保護作業要點」，針對客戶個人資料、機密資訊及相關文件之蒐集、使用、保存與管理責任進行規範，並嚴格控管客戶資料存取權限，以確保客戶資料安全。

為降低個人資料外洩風險，公司除限制關係企業或供應商取得客戶相關資訊外，亦要求相關人員依規定妥善保管個資與機密資料。紙本合約於超過保存年限後，統一交由管理部辦理銷毀作業，以避免資料外流。2025 年，鉅陞國際未發生遭主管機關裁罰之個人資料外洩事件。



CH3

卓越建案

3.1 營運績效

3.2 永續建築創新實踐

3.1 營運績效

2025 年，隨著投機性買盤逐步退場，住宅市場需求主力轉由首購族群及具剛性需求之換屋自住客支撐。面對營建成本持續攀升及家戶人口結構縮減之趨勢，住宅產品定位亦更趨向坪數精巧適中、格局高度優化及生活機能整合之發展方向。

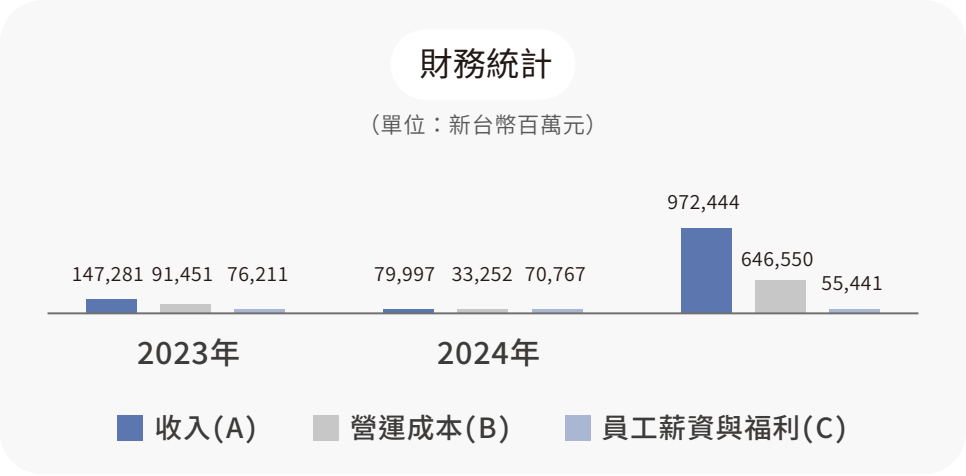
因應市場需求變化，本公司將持續強化建築空間之使用效益，提升產品規劃彈性與居住舒適度；同時積極導入低碳綠能建材及永續設計理念，創造產品差異化與附加價值。透過穩健經營與永續創新並進，鉅陞國際將持續落實企業永續願景，並維持市場競爭力。

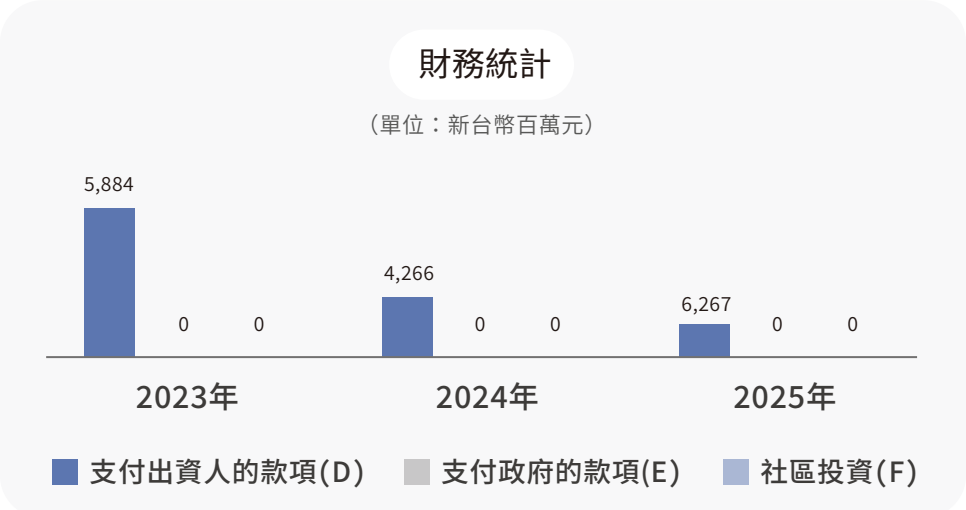
重大主題		營運績效
政策/承諾		持續發展符合品牌價值之建案，強化競爭力，創造更好的經濟價值，善盡企業社會責任。
目標	短期	指標型首案（V市政）與關鍵個案（台灣隱賦）完工交屋，以有感建築的產品定位、高質量的工程品質與細心的售後服務，打響市場知名度，建立品牌護城河。
	中長期	複製成功經驗，擴大土地庫存，持續關注危老與都更題材案件，增加取得精華區土地之機會，與地主合建多方增加案源，提高取得精華區土地機會，開發具規模與指標性個案，增加公司業績與市場能見度。 確立有感建築的領導品牌地位，不僅追求推案量與市佔率，更要成為具備建築深厚影響力，落實ESG用續經營的標竿型建設集團。
投入資源		土地開發，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。 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。 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。 每週召開主管會議，定期追蹤營運情形。 關注市場變動，銷售方式以預售為主，確實掌握完工時程。 明確的產品定位及行銷規劃，達成公司營運成果。
評估機制		合併營業收入淨額為972,444仟元，較113年增加1,115.60%；合併營業毛利為325,894仟元，較113年增加597.17%。

3.1.1財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年	備註
收入(A)	147,281	79,997	972,444	採用年報-綜合損益表-營業收入
營運成本(B)	91,451	33,252	646,550	採用年報-綜合損益表-營業成本
員工薪資與福利(C)	76,211	70,767	55,441	採用年報-重要會計項目-員工福利費用
支付出資人的款項(D)	5,884	4,266	6,267	採用年報-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-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（如休閒設施）支出
留存的經濟價值(A-B-C-D-E-F)	(26,265)	(28,288)	264,186	





3.2 永續建築創新實踐

「有感建築，專寵自住」為鉅陞國際的核心經營理念，傳遞享受生活五感、感受購屋幸福的品牌精神。鉅陞國際相信，美好生活來自於感受的累積，而理想的購屋體驗，則來自於每一個環節的細緻服務與用心規劃。

鉅陞國際以持續傾聽、不斷創新及堅守承諾為行動基礎，致力於突破傳統建築思維，打造全方位的「有感建築」。從建築規劃、空間設計、居住安全、生活機能到售後服務，皆以自住者的真實需求為核心，實踐「建築有感、設計有感、安全有感、服務有感」的品牌承諾，讓客戶在購屋與居住過程中，時刻感受生活的美好與幸福。

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。旅店定位為觀光與親子遊憩，為嘉義市擁有最多親子房型的旅館。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

開發 › 規劃 › 興建 › 設計 › 裝修 › 售服 › 保固

• 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。









3.2.1 產品責任／產品安全

鉅陞國際積極研究新式建材與創新施工方式，期望在降低對勞動力依賴的同時，兼顧施工品質、工程進度及成本控管之合理性。公司透過持續精進工程技術與施工管理模式，提升建築效率與品質穩定性，並以創新思維強化產品競爭力與永續價值。

在工地管理方面，鉅陞國際重視環境保護與職業安全，要求建案工地設置完善之施工安全設施與勞工休息空間，並定期辦理教育訓練，以提升營造團隊之專業能力、技術水準及安全意識。供應商亦須經嚴格遴選，並與本公司共同推動勞工安全、施工品質及企業社會責任之落實；若合作廠商發生違反企業社會責任之情事，公司將依契約約定即時採取必要措施，必要時終止合作，以確保整體營運管理與社會價值之一致性。

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，確保所有項目符合安全和品質要求。
目標	短期	● 持續精進標準作業流程及工作巡檢系統，確保建築物品質及安全。 ● 持續強化安全教育，完成勞安培訓。
	中長期	
投入資源		● 每月各工地進行施工品質及安全衛生查核。 ● 主管不定期進行實地查核，確保施工品質。 ● 24小時工程直播。
評估結果／成果		2025 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。

・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。

3.2.2 創新研發

鉅陞國際以「專寵自住」為理念，推動「有感建築」之產品設計思維，從消費者日常生活中常見的不便與需求出發，透過平面空間配置、設備規劃及建材選用之改良與創新，為客戶打造更舒適、便利且具實用價值的居家環境。

公司重視空間使用效率與生活機能整合，將多項貼近日常需求之設計納入標準建材與配備規劃，包括樓板隔音地墊與木地板、通風換氣鞋櫃、全收納廚房、獨立專迴電器櫃、精品級收納鏡浴櫃及多功能質感陽台等。透過細節設計與機能優化，鉅陞國際持續提升住宅使用效益，將居住需求轉化為更具價值與品質感的住宅空間。

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、省水節能建材使用。

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。

CH4

環境保護

4.1 能源管理

4.2 溫室氣體管理

4.3 供應鏈管理

4.4 氣候相關財務揭露（TCFD）



4.1 能源管理

重大主題		節能減碳
政策／承諾		氣候變遷為當前全球企業必須面對之議題，鉅陞國際將朝著達成2050淨零排碳之長期目標努力。
目標	短期	● 逐步改善內部環境與設備，提升員工環保意識。 ● 鉅陞國際以用電量每年降0.5%為目標，並持續實施節能減碳措施。
	中長期	
投入資源		● 優先採用LED燈具 ● 空調定期檢修 ● 採用節能標章電器用品
評估結果／成果		2025 年本公司台北及台中兩地辦公據點之總用電量為 89,968.35 度，換算能源使用量為 323.8861 GJ。

鉅陞國際將節能減碳視為建築規劃與服務流程中的核心原則，並落實於各項建案設計與營運管理之中。公司於建案規劃階段即以提升建築能效、降低環境負荷為目標，全面採用具節能標章之建材與設備，包括 LED 燈具、節能瓦斯爐及排油煙機等，以強化建築整體節能效益。

此外，公司亦積極推動數位化轉型，自建案規劃、銷售至售後服務流程，全面導入雲端系統與無紙化作業模式。透過數位工具整合資料與流程管理，不僅提升作業效率，也有效減少辦公耗能及紙張使用，具體實踐綠色辦公與永續經營理念。

本公司亦將能源管理納入日常營運管理範疇，並透過一系列節能措施降低能源消耗。針對空調、照明及辦公設備等主要用電項目，公司要求員工遵循相關節能行為準則，並定期檢討能源使用情形，以辨識能源浪費熱點並持續改善。由於本公司營運型態以辦公室為主，能源使用相對單純，主要能源來源皆為電力。

年度	能源總消耗量 （單位：GJ）	營業額 （單位：百萬元）	能源強度
2024年	428.9657	79.997	5.3623
2025年	323.8861	932.5432	0.34731

能源節約措施

照明	空調	辦公設備
● 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。	窗簾遮陽，避免外部熱源影響空調製冷效率，致使耗電提升。	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。

4.2溫室氣體管理

因應日益嚴峻的氣候變遷衝擊及相關法規要求，減碳已成為企業永續經營的重要目標。鉅陞國際依循 TCFD 架構，鑑別未來溫室氣體排放可能面臨之轉型風險，並針對潛在衝擊進行管理與因應。公司自企業文化宣導至建築個案設計，皆以「減碳」作為行動基礎，逐步將低碳理念落實於日常營運與建案規劃之中。

雖然現階段尚無法達成「零碳」目標，惟公司持續透過提升建築綠覆率、導入植栽多樣化設計、增加垂直綠化，以及種植在地原生植物等方式，強化建築基地之吸碳與保水功能。同時，於建築設計中導入節能設備及碳排減量措施，以降低建築生命週期中可能產生之環境負荷。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 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查機制。由於本公司營運型態以辦公室環境為主，排放源相對單純。類別一「直接溫室氣體排放」主要涉及滅火器設備，惟因本公司使用之滅火器皆為乾粉型，故僅進行揭露，不納入排放量計算。其餘盤查項目包括類別二「輸入能源之間接溫室氣體排放」，即外購電力；類別三「來自運輸之間接溫室氣體排放」；以及類別四「組織使用其他組織提供之產品所產生之間接溫室氣體排放」。

本公司之溫室氣體排放量說明如下

年度		114年	密集度
項目（單位）		排放量（噸CO2e）	
本公司	範疇一	4.6798	
	範疇二	41.6770	
總計		46.3568	0.0497 （46.3568/營業收入932.5432佰萬）

4.3 供應鏈管理

建設業關聯產業眾多，形成龐大且緊密的產業體系。建設公司在其中扮演協調、整合與管理的重要角色，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，公司透過緊密合作與良好溝通，攜手供應鏈夥伴共同追求企業永續經營與長期成長。

為實踐企業永續發展目標，鉅陞國際開發於營運過程中持續關注供應鏈對社會與環境可能造成之影響。公司除要求自身落實企業責任外，亦期許供應商共同重視企業社會責任，將永續理念納入日常營運與合作關係之中。為實現建築與企業營運的永續價值，公司自內部推動低碳採購制度，並逐步建立綠色廠商優先機制；在裝修設備及材料選用上，優先考量具備重複使用、可回收或低環境負荷特性之材料，以降低資源浪費，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。

由於本公司供應商管理政策尚屬剛起步階段，相關永續管理機制仍在規劃中，故目前尚未以永續表現作為新供應商篩選條件，亦尚未針對現有供應商執行永續指標稽核。未來公司將持續完善供應商管理機制，逐步導入永續評估標準與追蹤制度，以強化供應鏈韌性與永續管理成效。

4.4氣候相關財務揭露（TCFD）

鉅陞國際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2025年度短期氣候風險與機會表。

- **風險管理**

Step 1
- 由永續發展委員會完成氣候環境背景資料蒐集
- 氣候風險及營運範圍評估

Step 2
- 建立氣候風險與機會項目清單
- 建立內部營運衝擊調查問卷

Step 3
- 永續發展委員會實施氣候風險機會及營運衝擊分析
- 決定重大風險項目

Step 4
- 建立執行策略及目標設定

Step 5
- 每年透過永續發展委員會會議滾動檢討執行策略及目標之成效

● **指標和目標**

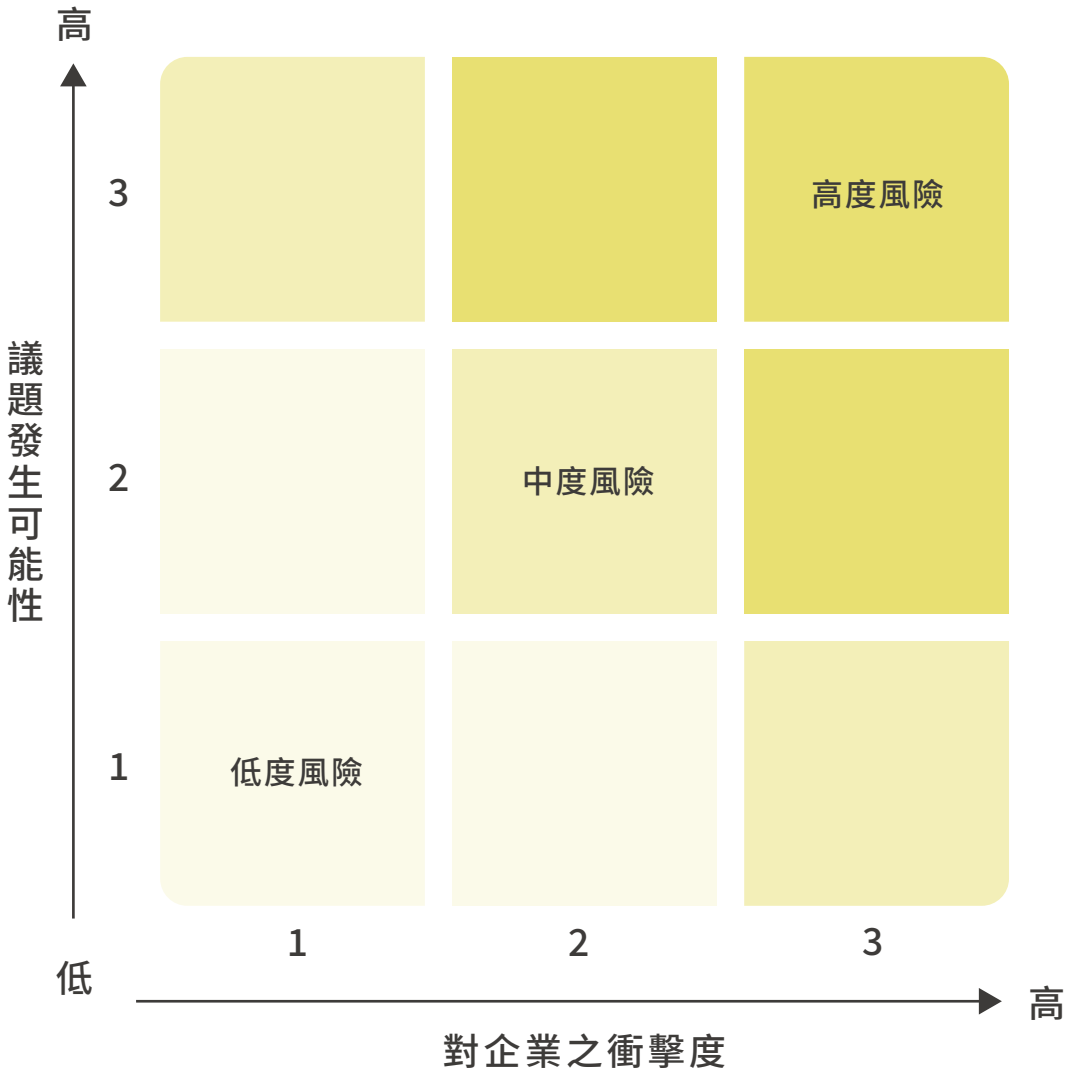
本公司參照 ISO 14064-1 架構與標準進行溫室氣體排放量盤查，並於本年度年報附表揭露 2025 年度總碳排放量為 46.3568 噸 CO2e。另本公司預計於 2027 年度年報附表中，揭露 2026 年度合併公司之溫室氣體盤查資訊，以逐步完善集團整體碳排放管理與揭露機制。

TCFD評估問卷結果

風險與機會	項次	編號	議題	短期 1~3年 風險等級	中期 4~5年 風險等級	長期 6年以上 風險等級
轉型風險	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 1~3年 風險等級	中期 4~5年 風險等級	長期 6年以上 風險等級
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


高
3
2
1
議題發生可能性
高度風險
中度風險
低度風險
1
2
3
低
高
對企業之衝擊度



氣候相關衝擊及因應

風險與機會項目			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。	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，板降低人力與碳排。
	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。	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。	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。

2025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	使用更高效率的生產和配銷流程	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提收益，達到雙贏策略。
		轉用更高效率的建築物	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／或增加低碳商品和服務	企業對低碳、節能建築需求增加，本公司可透過取得綠建築認證，並安裝太陽能板，減少對傳統電網的依賴，提升資產價值。	持續推動低碳及節能建築規劃，透過提升建築能源效率、增加再生能源使用比例及降低對傳統電網之依賴，以降低營運碳排放與能源成本，同時提升建築資產價值及市場競爭力。
		業務活動多元化	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，極端氣候事件日益頻繁，全球已進入推動永續發展的關鍵時刻。ESG 議題於國際間持續升溫，投資人、企業及各利害關係人對於永續經營的期待與要求亦不斷提高。面對此一趨勢，鉅陞國際積極參與減碳行動，並於開發規劃與日常營運中導入循環經濟設計理念，持續推動綠建築、低碳採購及資源有效利用，以強化企業對環境永續之責任實踐。

在建築規劃方面，鉅陞國際重視水資源循環利用與生態平衡，於建案中導入水資源回收系統，將回收水應用於植栽澆灌及社區公用設施，以提升水資源重複利用效益。同時，公司亦致力於降低建材浪費，於設計階段即整合買方需求，減少不必要之裝修變更與物料使用。

透過從源頭減廢的規劃思維與具體作為，鉅陞國際持續落實對環境資源保護之承諾，並以更具效率與責任感的開發模式，推動企業永續發展。



CH5

永續人才

5.1共融職場

5.2勞資關係

5.3職業健康與安全

5.4社會公益



5.1 共融職場

鉅陞國際以「有感幸福」作為職場核心價值，致力於營造幸福、共融且友善的職場環境。公司於各項管理政策中落實平等原則，不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻或家庭狀況等因素而有差別待遇，並確保員工於就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考核及升遷機會等面向享有平等權利，以建立穩定且具凝聚力的人才留任環境。

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，持續促進勞資雙方良好互動與合作關係，並確保工作場所之安全性與友善性，打造員工安心投入、共同成長的職場環境。

2025 年，本公司未收到有關種族、性別、宗教、政治立場、國籍、社會出身，或涉及組織內、外部利害關係人之相關歧視事件申訴。

2025 年，本公司亦未收到有關職場性騷擾之申訴案件。



5.1.1員工概況

本公司員工皆為全職固定聘用，無非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，支持員工長期投入與持續發展。

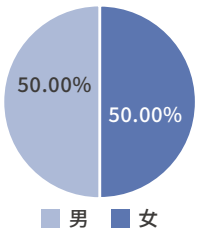
同時，鉅陞國際積極推動性別平等與多元共融之人才政策，尊重每位員工的專業價值與成長潛力，並將性別平衡納入人才招募、培育與發展之重要考量。公司期望透過公平且包容的職場制度，營造多元共榮的組織文化，促進員工與企業共同成長。

統計／年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		28		28		28	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	11	0	12	0	14	0
	女	17	0	16	0	14	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	固定
性別	男	11	0	12	0	14	0
	女	17	0	16	0	14	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）。

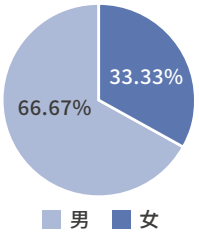


當年度員工性別比例



統計／年度	男	女
總數	14	14
當年度員工性別比例	50.00%	50.00%

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			2023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	11	39%	12	43%	14	50%
		女性	17	61%	16	57%	14	50%
	年齡	未滿30	1	4%	0	0%	2	7%
		30以上 未滿50	23	82%	24	86%	22	79%
		50以上	4	14%	4	14%	4	14%
	學歷	研究所	1	4%	1	4%	3	11%
		大專院校	25	89%	24	86%	21	75%
		高中以下	2	7%	3	11%	4	14%

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%。

5.1.2薪酬福利

鉅陞國際依據年度營運目標達成情形及公司獲利表現，訂定員工薪酬水準，並提供優於當地法令要求且具市場競爭力之薪資待遇。為確保同仁之工作表現能適切反映於個人薪酬與職涯發展，本公司全體員工皆定期接受績效與職業發展考核，考核結果作為職涯升遷、人才培育及發展規劃之重要依據。

公司依據員工專業能力與職涯發展方向，協助具專業技術者成長為領域專才，並支持具管理潛力者逐步晉升為管理階層，為員工提供多元且廣闊的發展空間。

為提升員工專業能力與職涯競爭力，本公司設置完善之內部教育訓練課程，並鼓勵員工參與外部進修。依據公司「教育訓練辦法」，員工得申請相關訓練費用補助，以持續強化專業知識、實務能力及自我成長動能。

本公司薪酬與獎懲制度係依據各項考核機制、公司營運成果及員工個人績效表現辦理；管理階層薪資則經薪酬管理委員會審議，以確保制度之公平性、合理性與透明度。鉅陞國際依員工個人年資、學經歷及專業能力敘薪，並秉持平等原則，不因生理或心理差異而有不同待遇。在性別薪酬方面，台灣地區直接人員之男女基本薪資大致相當，整體薪酬差距亦持續縮小。

鉅陞國際致力於提供健康、安全且具人性化的工作環境，辦公場域設有門禁監視系統，並定期進行環境消毒，以維護員工工作安全與環境品質。同時，公司提供員工健康檢查、團體保險等保障措施，關注員工身心健康與生活安定。

此外，公司成立職工福利委員會，持續推動各項員工福利措施，包括婚喪喜慶補助、三節獎金、員工旅遊及聯誼活動等，以增進員工福祉、提升組織凝聚力，並營造正向且友善的職場氛圍。各項任用、升遷、獎懲、薪資及訓練政策，均依循公平、公正與透明原則辦理，確保員工權益，並具體落實企業尊重人權與照顧員工之承諾。

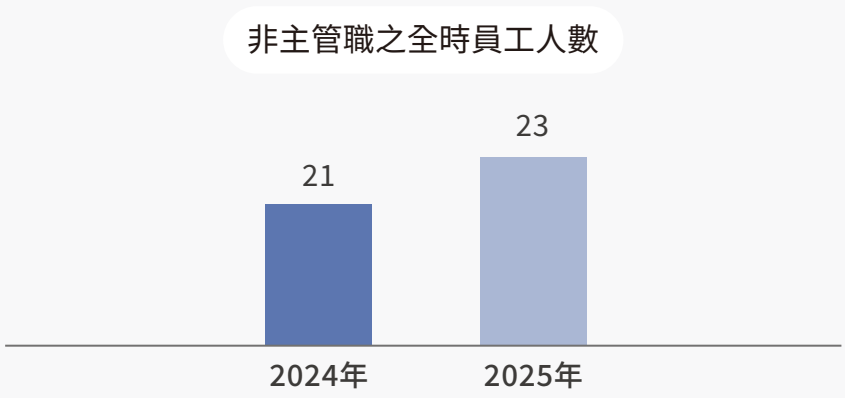
重大主題		薪酬福利
政策／承諾		完善的薪酬福利政策有利於吸引優秀人才、提升員工滿忠誠度，激發員工積極性與創造力增強企業競爭力，促進公司長期穩定發展。公司定期考核薪資，並參考同業通常薪資水準，適時調整。
目標	短期	● 提供具競爭力的薪酬制度及多元化的福利措施。 ● 落實員工與經營管理階層之間的溝通機制。
	中長期	
投入資源		● 薪資政策：月薪、員工紅利、年終獎金。 ● 保險政策：按月提繳退休金、勞工保險、員工團險、健康檢查。 ● 職工福利委員會：提供三節福利、結婚補助、生育慶賀禮金。 ● 公司每年舉辦員工旅遊、春酒、尾牙等活動。
評估結果／成果		● 2025年度0申訴事件發生。

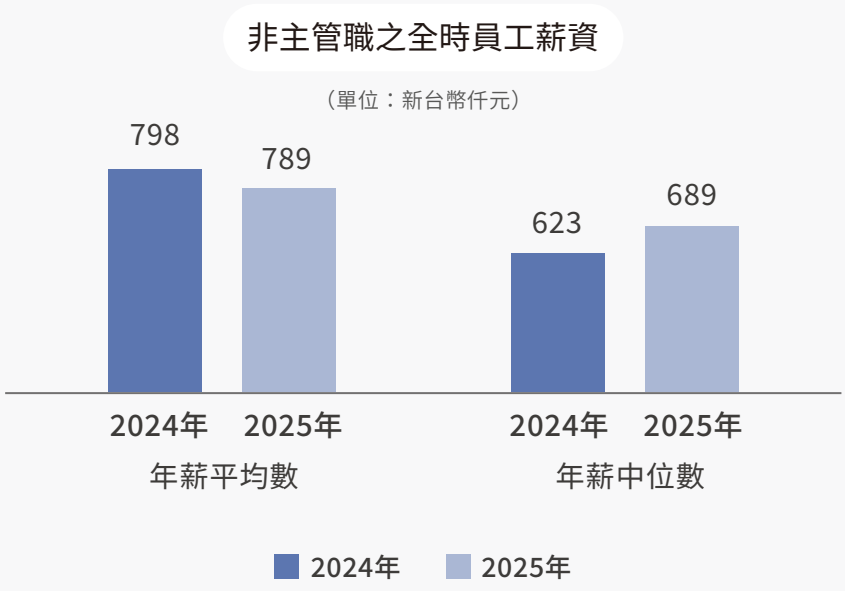
基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例	說明
台北	男	0	1. 本公司基層員工不分男女之薪資，並確保薪資皆高於29,500。 2. 每月經常性薪資包含本薪、台中加給、職務加給。 3. 台北目前暫無基層員工。
	女	0	
台中	男	2.34	
	女	1.62	
嘉義	男	1.75	
	女	1.36	

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
2024年	21	798	623
2025年	23	789	689
差異	+2	-9	+66

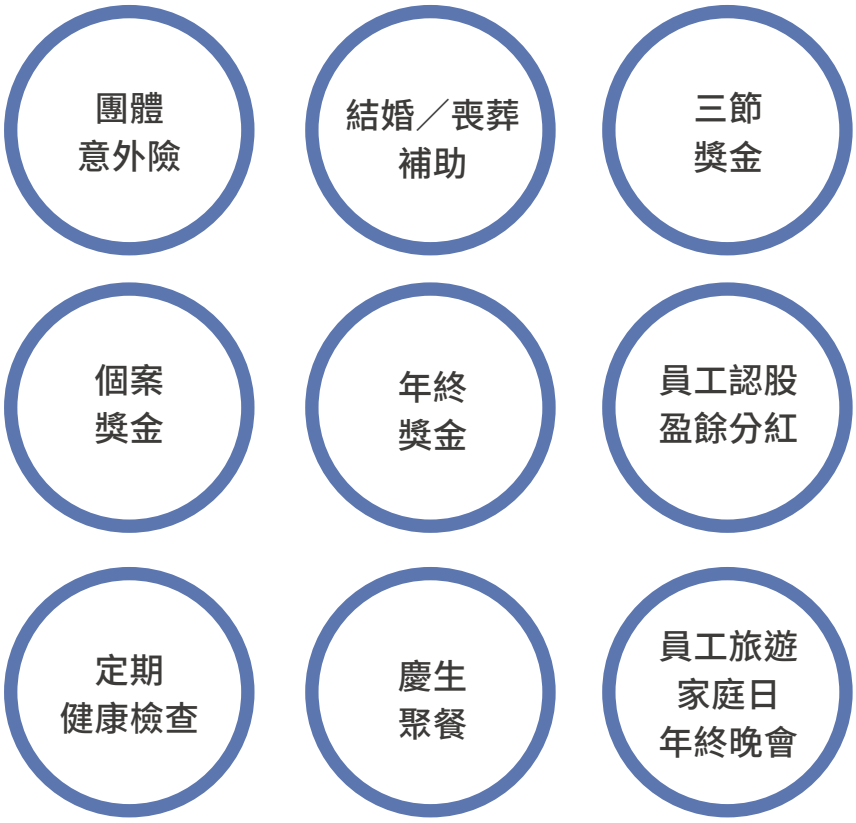
註：單位為人／新台幣仟元





重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台北	1	1	100.00%
台中	2	0	-

員工福利項目



員工育嬰留停統計／年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
申請育嬰留停的員工數	男	1	1	0
	女	1	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	0
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	1	0
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，鉅陞國際依據《勞工退休金條例》訂定確定提撥退休金制度，並適用於本國籍員工。本集團依員工選擇適用之退休金制度，每月按員工薪資 6% 提撥退休金至勞動部勞工保險局之員工個人退休金專戶。員工退休金之給付方式，係依其個人退休金專戶及累積收益金額，於符合退休請領條件時，選擇按月領取或一次領取，以保障員工退休後之基本生活安全。

2025 年，本公司無員工申請退休。

5.2 勞資關係

鉅陞國際重視員工權益與勞資雙向溝通，為促進公司與員工之間的良好互動，設有專屬電子信箱、員工意見平台等多元溝通管道，確保員工得以充分表達意見與提出建議，並保障其投書與申訴權益。

公司亦定期召開勞資會議，作為勞資雙方意見交流與議題協商之重要平台，以保障員工集體協商之權利，促進健康、穩定且正向的勞資關係。

5.2.1勞資溝通

鉅陞國際秉持尊重員工權益與依法行政之原則，建立多元且暢通之勞資溝通管道，包含專屬電子信箱、員工意見平台及定期勞資會議等，確保員工得以充分表達意見與提出建議。公司依法每季召開一次勞資會議，由資方代表與勞方代表共同就勞動條件、職場環境、員工權益及其他相關議題進行溝通，並將會議內容記錄作為後續追蹤與改善依據。

若未來發生可能影響員工權益之重大營運變動，公司將依相關法令規定提前通知員工及其代表，以保障員工知情權與溝通權益；如因營運需要進行大量資遣，亦將依《大量解僱勞工保護法》規定，於法定期限內向主管機關申報並公告周知。鉅陞國際將持續檢視勞資關係狀況與勞資爭議事件處理情形，落實勞資合作與員工權益保障，建立互信、穩定且正向的勞資關係。

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	2025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與建立互信關係的重要基礎。透過有效溝通，員工得以了解公司營運方向、業務概況與市場動態；同時，管理階層亦能即時掌握員工對勞動條件、職場環境及福利措施之需求，作為持續建構友善職場環境的重要依據。

本公司恪遵各營運據點所在地之勞動法令，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，與勞方代表進行協調與對話，使員工能充分表達意見，並就勞動條件、職場環境及員工權益等議題提出建議。除定期勞資會議外，鉅陞國際亦設置建議箱、電子郵件、員工意見調查及座談會等多元溝通管道，秉持尊重、傾聽與回應之原則，審慎評估員工意見，並視實際需求轉化為具體政策或改善措施，持續優化職場環境。2025年度，本公司勞資關係穩定和諧，未發生重大勞資爭議事件。

鉅陞國際依據《勞動基準法》及公司人事規章，保障員工各項勞動權益，並重視經營管理人才之培育與晉升機會，透過相關訓練課程及職涯發展制度，提供員工暢通且多元的成長管道。為提升員工福利與士氣，公司除依法提供基本福利外，亦額外投保員工團體保險，並提供伙食供應、每季聯誼活動、員工旅遊等福利措施；對於發生意外或突發變故之員工，公司亦即時提供慰問與關懷，展現以人為本之管理精神。

在結社自由方面，鉅陞國際尊重員工之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並獲得重視，公司持續維持暢通之溝通機制，透過定期勞資會議、座談會及員工意見調查等方式，促進雙向交流，強化勞資合作關係。

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」，建立性騷擾防治、申訴處理及懲戒程序，致力於提供員工安全、尊重、平等且友善之工作環境。

新進員工統計／年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
年齡	未滿30	2	7%	0	0%	3	9%
	30以上未滿50	6	21%	2	7%	8	24%
	50以上	0	0%	0	0%	1	3%
性別	男	4	14%	2	7%	5	15%
	女	4	14%	0	0%	7	21%
地區	台北	1	4%	0	0%	0	0%
	台中	7	25%	2	7%	10	30%
	嘉義	0	0%	0	0%	2	6%



離職員工統計／年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
年齡	未滿30	0	0%	0	0%	1	3%
	30以上未滿50	2	7%	7	25%	4	12%
	50以上	0	0%	0	0%	1	3%
性別	男	1	4%	1	4%	3	9%
	女	1	4%	6	21%	3	9%
地區	台北	1	4%	4	14%	0	0%
	台中	1	4%	3	11%	6	18%
	嘉義	0	0%	0	0%	0	0%

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之原則，若未來發生可能影響員工權益之重大營運變動，將依相關法令規定提前通知員工及其代表，以保障員工知情權與溝通權益。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，與勞方代表共同就勞動條件、職場環境、員工權益及其他相關議題進行溝通，並將會議討論結果記錄作為後續追蹤與改善依據。

若因營運需要進行大量資遣，公司將依《大量解僱勞工保護法》規定，於法定期限內向主管機關申報，並公告周知相關資訊，以保障員工知情權及相關勞動權益。鉅陞國際亦將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，持續落實勞資合作與員工權益保障。

5.3 職業健康與安全

鉅陞國際秉持企業永續經營理念，並落實企業社會責任，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管理政策。公司定期安排職業安全衛生教育訓練，並透過月會進行職安預防宣導及員工意見回饋，持續強化員工安全意識與風險防範能力。雖然本公司並未直接參與營建施工，仍對工作者之健康與安全採取嚴謹管理態度，未來亦將持續檢視並優化職安政策，以維持零職災之目標。

守護員工安全是本公司責無旁貸的承諾。鉅陞國際致力於提升員工安全衛生意識，自員工入職起即導入職場安全訓練，並逐步推動自主管理與自主訓練模式，擴大各層級員工之教育訓練範圍，以提升應變能力、風險辨識能力及個人安全意識。公司以人為本，持續落實對同仁健康與安全之重視與關懷，期望達成全體員工共同維護安全職場之目標。

5.3.1職安教育訓練

鉅陞國際秉持「安全第一、零災害事故」之理念，致力於提供安全、健康且友善之工作場所，並以達成零傷害願景為目標。近三年來，本公司未發生職業傷害事件；惟針對辦公場域較常見之跌倒、摔傷等潛在風險，公司仍持續透過宣導與教育訓練強化員工安全意識，提升風險辨識及自我防護能力。

本公司每年辦理 2 次消防訓練與應變演練，並不定期進行防火、防災相關宣導及訓練，以提升員工防災認知與防火意識，強化平時預防及災時應變機制，有效降低辦公區域危害風險。此外，公司亦定期舉辦與工作相關之內部或外部安全衛生訓練，持續提升員工職業安全衛生知能。

針對承攬商及建案工地管理，本公司亦重視職業安全衛生管理監督，並透過專業管理機制與承攬廠商進行溝通、協調及督導，以確保工地作業符合相關安全規範。2025 年，本公司未發生重大工傷或職業災害事件。

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	1. 每周召開職業安全衛生會議 2. 根據施工現況進行施工前之危害告知 3. 召開各工種進場前之協調會議 4. 相關法令與公司規定之宣導及執行
職業安全衛生標示	1. 公告張貼相關法令要求 2. 張貼職業安全宣導及注意事項
職業安全衛生檢查	1. 個人防護具需配戴妥當 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 3. 隨時抽檢施工機具、設備是否符合規定要求
工區門禁管制	1. 人員進出管制與登記換證 2. 車輛管制進出及登記 3. 危險性機械設備或機具進場前須事先申請
工具箱會議	1. 每日上工前之勤前教育與宣導 2. 作業前執行職業安全衛生檢查 3. 作業中執行職業安全衛生檢查及記錄 4. 作業後執行環境清理及召開收工會議
休息專區	1. 設置施工人員休息區域 2. 保障人員休息用餐健康與安全

鉅陞國際不定期參考國內及同業間發生之重大職業安全事件，檢視公司建案工地是否存在相同或類似風險，並據以強化相關預防與改善措施；針對承攬廠商管理責任，公司亦持續監督各項施工作業管制措施之落實情形，透過溝通、協調與督導機制，降低施工過程中可能產生之危害風險，朝向零職災之目標持續努力。

⬢5.3.2 員工健康管理及健康促進

鉅陞國際透過多項措施，致力於為員工打造健康、舒適且安全的職場環境。公司於辦公場域設置空氣濾清設備，並定期清掃及消毒辦公區域，以維持良好的環境品質，提供員工安心且舒適的工作空間。此外，公司不定期舉辦健康相關講座與課程，提升員工健康知識與自我照護意識。

本公司亦提供優於法規要求之健康檢查補助費用，使員工得依個人需求安排檢查項目與預約時程，透過多元健康促進措施，持續守護員工身心健康。

此外，辦公室內部設置 AED（Automated External Defibrillator，自動體外心臟電擊去顫器）設備，供緊急搶救使用，並由專人負責管理，定期更新補充箱內物品及執行 AED 保養與巡檢作業，以確保設備於緊急狀況下能即時發揮救援功能。



5.4社會公益

回饋社會，捐贈公益，讓愛長存

鉅陞國際深信，企業社會責任不僅是企業永續發展的重要基礎，更是回饋社會、促進共好與永續發展的重要使命。公司秉持「善意或許會遲到，但從來不會缺席」的信念，積極參與各類公益活動，持續傳遞愛與關懷，協助弱勢團體獲得支持並融入社會。

鉅陞國際積極推動各項公益與社會責任計畫，關懷對象涵蓋青少年、婦女、長者、身心障礙者、重大疾病患者及經濟弱勢家庭等族群，並透過捐贈、物資支持及公益參與等多元方式，回應不同社會需求。同時，公司亦關注環境永續與產業發展議題，透過協助減少食材浪費、支持弱勢家庭，以及推動產學合作等行動，促進社會共好與產業永續發展。

透過上述實踐，鉅陞國際將企業資源轉化為社會正向力量，不僅持續強化企業永續發展能力，也具體展現對社會的責任與關懷，讓企業價值在每一次公益行動中持續發光發熱。

2025年社會公益參與

鉅陞國際與慈愛教養院 共同守護溫馨家園

位於彰化的慈愛教養院自吳彩珠女士創院以來，43年間持續照顧彰化地區身心障礙者，並以愛心、耐心與專業陪伴，推動多元化服務，包括生活照護、醫療復健及職前訓練等，協助身心障礙者提升生活品質，並逐步融入社會。





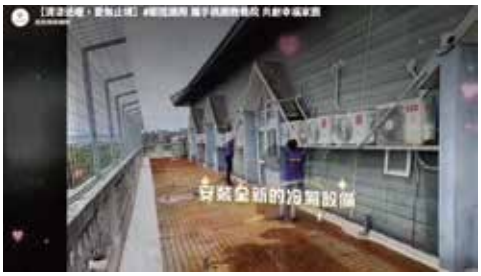


鉅陞國際以實際行動支持慈愛教養院，期盼透過資源挹注，協助打造更寬敞、整潔且安全的生活與學習環境，為學員及住民拓展更多活動空間，進一步提升其生活品質與學習成效。公司也期望藉由公益參與，支持身心障礙者展現對生命的熱情，為社會注入多元而正向的活力，讓關懷力量持續擴散。

鉅陞國際攜手桃園教養院 共創幸福家園

以愛為本，讓心更近。財團法人桃園市李林樹社會福利基金會附設桃園教養院長年致力於營造安心、溫暖的生活家園，陪伴心智障礙朋友透過醫療復健、休閒娛樂、工作技能及生活自理訓練，發掘生命價值，提升生活品質，並感受成長與參與社會的喜悅。

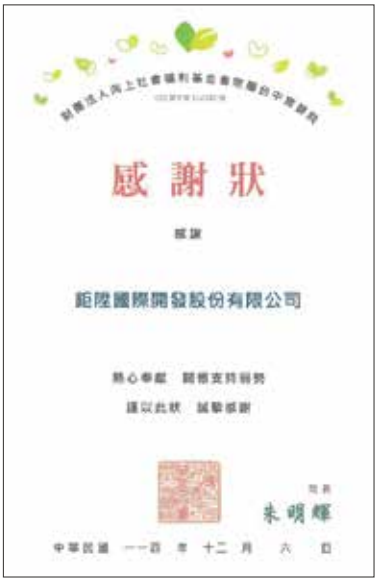
鉅陞國際持續以實際行動傳遞溫暖，為桃園教養院添置並安裝嶄新冷氣設備，使院生們能享有更清涼、舒適且安心的生活空間。公司期盼透過公益參與，與社福機構攜手推動社會關懷與服務，讓愛與守護的力量持續延伸，為社會注入更多溫暖與正向能量。



鉅陞國際與台中育嬰院邀您一同為愛發聲

財團法人向上社會福利基金會附設台中育嬰院創立於民國 42 年，長年針對重度以上腦性麻痺、智能障礙、自閉症等身心障礙者，以及棄嬰、兒童保護個案，提供全天候教養、復健、教育與生活照護等專業服務，陪伴受照顧孩童穩定成長。

鉅陞國際深受台中育嬰院長期投入照護服務的精神所感動，除以捐款支持院方營運外，亦親身參與院內環境清潔工作，為受照顧孩童盡一份心力。公司期盼透過實際行動拋磚引玉，號召更多善心人士共同關注弱勢兒童照護議題，支持台中育嬰院持續傳遞愛與關懷，讓溫暖力量在社會中延續擴散。







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

附錄四、永續指標確信-會計師聲明



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日期間的內容				
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 必要解釋**
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及 報導實務	**2-1**	組織詳細資訊	2.1公司簡介	24	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於鉅陞國際	9	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
活動與 工作者	**2-6**	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本報告書	10	
	2-7	員工	5.1員工概況	66	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	66	
治理	**2-9**	治理結構及組成	2.1.1董事會	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1董事會	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1董事會	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1董事會	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1.1董事會	25	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1永續發展委員會	15	
	2-15	利益衝突	2.1.1董事會	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1董事會	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1董事會	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1董事會	25	

	2-19	薪酬政策			保密規定
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2功能性委員會	31	
	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	6	
	2-23	政策承諾	2.1.1董事會	25	
	2-24	納入政策承諾	2.1.1董事會	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1.1董事會	25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.1.3利害關係人溝通管道與關注議題	18	
	2-27	法規遵循	2.2誠信經營	34	
	2-28	公協會的會員資格	2.1.3參與外部組織	32	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.1.3利害關係人議和	18	
	2-30	團體協約	5.2勞資關係	73	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.1.2重大主題分析	16	
	3-2	重大主題列表	1.1.2重大主題分析	16	
	3-3	重大主題管理	1.1.2重大主題分析	16	
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1營運績效	45	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.4氣候相關財務揭露（TCFD）	59	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.1.2薪酬福利	72	不適用
	201-4	取自政府之財務補助			不適用

市場地位					
GRI 202：市場地位 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	70	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1員工概況	67	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	**302-1**	組織內部的能源消耗量	4.1能源管理	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量			資訊無法取得／不完整
	302-3	能源密集度	4.1能源管理	55	
	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／不完整
排放					
GRI 305：排放 2016	**305-1**	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	57	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	57	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	57	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2溫室氣體管理	57	
	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)，及其它重大的氣體排放			不適用
供應商環境評估					
GRI 308：供應商環境評估 2016	**201-1**	採用環境標準篩選新供應商	4.3永續供應鏈	58	
	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／不完整

社會面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2勞資關係	73	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.2薪酬福利	71	
	401-3	育嬰假	5.1.2薪酬福利	72	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.1勞資溝通	76	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業健康與安全	77	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查職業健康服務	5.3職業健康與安全	77	
	403-3	職業健康服務	5.3職業健康與安全	77	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業健康與安全	77	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業健康與安全	77	
	403-6	工作者健康促進	5.3職業健康與安全	77	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業健康與安全	77	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			資訊無法取得／不完整
	403-9	職業傷害	5.3職業健康與安全	77	資訊無法取得／不完整
	403-10	職業病	5.3職業健康與安全	77	

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	5.1.1員工概況	68	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率			
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共融職場	66	
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	66	
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	66	
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	66	
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	52	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.7.1產品責任／產品安全	52	
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	2.5資安防護	37	

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	詳4.1能源管理	以建築面積計算的百分比（%）
	IF-RE-130a.2	・能源總消耗量 ・使用電網佔總能源消耗比例 ・使用再生能源佔總能源消耗比	量化	詳4.1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	詳4.1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 ・通過能源評比 ・獲得 ENERGY STAR 認證	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 ・總樓地板面積 ・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 ・屬於高水壓力地區的總用水量	量化	不適用	千立方公尺（m^3） 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 ・相關合約面積	量化	不適用	建築面積百分比（%），平方公尺（m^2）
	IF-RE-410a.2	・可單獨計量或分攤計量以下項目的客戶占比 ・消耗電網電力 ・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^2）
	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	詳4.4 氣候相關財務揭露（TCFD）	不適用

活動指標	指標	種類	揭露內容	衡量單位
資產數目 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.A	量化	數量	因公司尚未認收，遂尚未有數據。
可出租樓面積 (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，遂尚未有數據。
間接管理資產的百分比 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.C	量化	以建築面積計算的百分比（%）	因公司尚未認收，遂尚未有數據。
平均出租率 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.D	量化	百分比（%）	因公司尚未認收，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
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。	詳4.4 氣候相關財務揭露（TCFD）
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）。	
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	

項目	執行情形
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未計算碳定價。
8 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	詳4.4 氣候相關財務揭露（TCFD）
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)。	本公司已進行114年度溫室氣體盤查，但尚未查證或確信。 （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。）

附錄四、永續指標確信-會計師聲明

利安達聯合會計師事務所
106664台北市大安區光復南路102號4樓（華視光復大樓）
電話：02-8772-6262　傳真：02-8772-5151

會計師有限確信報告

鉅陞國際開發股份有限公司　公鑒：

本事務所接受鉅陞國際開發股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司民國114年度永續報告書中所選定之特定績效指標(以下簡稱「標的資訊」）執行有限確信程序竣事並出具報告。有關本次案件之標的資訊與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對永續報告書之責任

管理階層之責任係依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之GRI準則編製永續報告書及所選定之標的資訊，且應設計、付諸實行及維持與編製永續報告書有關之必要內部控制，以確保所選定之標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，基於所執行之程序與所獲取之證據，對上開標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得有限確信並出具報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質與時間不同，其範圍相對較小，故取得之確信程度明顯低於合理確信取得者。

確信工作

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以了解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域。

附錄四、永續指標確-會計師聲明

- 對標的資訊選取相關文件及紀錄之樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」之規範，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、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現 貴公司民國 114 年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未依照其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後， 貴公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

利安達聯合會計師事務所

會計師 吳 明 儀

吳明儀

中 華 民 國 一一五 年 七 月 二十九 日

附錄四、永續指標確-會計師聲明

附件一

確信項目彙總表

<table>
<tr><th>編號</th><th>對應章節</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>一</td><td>2.1.1
董事會</td><td>2025 年董事會實際開會次數：6 次</td><td>董事會開會紀錄、簽報表。</td></tr>
<tr><td>二</td><td>3.1.1
財務績效</td><td>2025 年留存經濟價值表，分別包含：
<table>
<tr><th colspan="2">2025 年</th></tr>
<tr><td>收入</td><td>972,444</td></tr>
<tr><td>營運成本</td><td>646,550</td></tr>
<tr><td>員工薪資與福利</td><td>55,441</td></tr>
<tr><td>支付出資人的款項</td><td>6,267</td></tr>
<tr><td>支付政府的款項</td><td>0</td></tr>
<tr><td>社區投資</td><td>0</td></tr>
</table></td><td>財報。</td></tr>
<tr><td>三</td><td>4.1.1
員工概況</td><td>2025 年員工人數、平均年齡與性別比：
(1)男性員工：14 人
(2)女性員工：14 人
(3)男性員工性別比例：50%
(4)女性員工性別比例：50%
(5)平均年齡小於等於 30 歲占總員工：7%
(6)平均年齡大於 30 歲小於 50 歲占總員工：79%
(7)平均年齡大於等於 50 歲占總員工：14%</td><td>人資內部系統相關證明。</td></tr>
<tr><td>四</td><td>5.2.1
勞資溝通</td><td>2025 年新進與離職員工總數與比例：
(1)新進員工：12；36%。
(2)離職員工： 6；18%。</td><td>人資內部系統、投保相關證明。</td></tr>
<tr><td>五</td><td>4.1
能源管理</td><td>2025 年組織內部的能源消耗量：323.8861GJ</td><td>水費單據、內部統計表。</td></tr>
</table>


ESG
EMBRACE THE WARMTH OF NATURE
and
THE QUIET LUXURY OF GREENERY.