

推動永續發展執行情形：

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		本公司已成立永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，由各部門主管為執行委員，並指定專人為總幹事，統籌各委員分別於經營管理小組、永續環境小組及勞工權益小組執行推動永續發展治理事務，於完成編製年度ESG永續報告書後，每年向董事會報告執行情形。	無重大差異
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		本公司已成立永續發展委員會，並由本公司高階經理人及利害關係人共同選定本公司於環境、社會及公司治理方面對公司營運有重大衝擊之議題，由本公司各部室進行檢討及推動，並同步檢核公司現況，相關風險管理政策研議中。	無重大差異
三、環境議題 (一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	✓		(一)本公司之產業別為營造業，在各項營建工程開發行為中，主要所產生的污染為揚塵、噪音及事業廢棄物等三大類。為了降低以上三大類污染對生態環境的負面影響，並避免開發行為造成民怨，本公司除了恪遵各項環保法規，落實空污抑制、降噪及廢棄物處理等管理措施之外，同時配合各專案工程之環評承諾事項，建立各類環境管理制度如裸露地表鋪面灑水、施工圍籬綠化降噪、營建噪音即時監測物聯網、碳足跡調查等，以善盡本公司所應負之社會責任。	無重大差異
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		(二)為了降低營建工程開發行為對生態環境所造成之衝擊，本公司在公務車輛、機具設備及施工材料等各類硬體採購或租賃業務，均以「綠色採購」為原則，響應政府近年來強力推行「綠色消費」的政策，購置或租用具有綠色環保標章之產品，藉此提升能	無重大差異

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？</p> <p>(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>源使用效率，及使用對環境衝擊相對較低的再生物料。</p> <p>以111年度整體執行績效觀之，本公司所辦理之綠色採購金額共計新臺幣34,787,750元，採購範圍主要包括各類節能之電子產品，以及使用再生材料之綠色建材。</p> <p>(三)溫室效應所造成的氣候變遷，對於營造業的影響是顯而易見的，從基地開發乃至於建物構築階段，無不對其施工安全、品質及進度有著重大的影響。因此，本公司近年來積極推行「綠色採購」，並極力爭取各項「綠建築標章」之社會住宅新建案，藉由日常的業務作為與教育訓練，將環保意識深植於每一位員工的內心，也期許能夠透過實質的參與，來減輕營建工程的開發行為對環境的衝擊，避免氣候變遷所造成的反噬，同時，也讓本公司得以略盡社會責任。</p> <p>(四)本公司辦公及施工場所積極落實節能減碳政策，宣導員工節約水電用量並委請專業機構辦理辦公場所照明及CO2環境檢測等措施。</p>	<p>無重大差異</p> <p>目前並無統計溫室氣體排放量及用水量，未來將配合法令規定執行</p>
<p>四、社會議題</p> <p>(一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	<p>✓</p>		<p>(一)遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立適當之管理方法、程序及落實：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供員工合理薪酬及獎金紅利制度。 2. 辦理員工教育訓練。 3. 落實保險計劃與假勤制度。 4. 依法提撥退休金。 	<p>無重大差異</p>

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等),並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	✓		5.設置職工福利委員會。 (二)本公司訂定完善的員工福利措施與退休制度,同時在公司章程明定員工酬勞提撥比例,將經營績效或成果反映於員工薪酬。	無重大差異
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境,並對員工定期實施安全與健康教育?	✓		(三)為了促進本公司的職安文化,藉以建構一個符合安全與健康的友善職場,本公司自104年起,即極力推動「臺灣職業安全衛生管理系統」,期透過P(規劃)-D(執行)-C(稽核)-A(改善)的管理機制,持續改善與精進本公司職安管理的各項措施,以管控職場中所潛在的各種安全及健康風險,其整體執行績效,更已獲得TAF(財團法人全國認證基金會)ISO/CNS 45001驗證通過。 對於員工的安全健康教育訓練,本公司亦不遺餘力地持續推動,更於109年起,導入勞動部職業安全衛生署近年來所積極佈署的「臺灣職安卡教育訓練」,截至112年3月31日止,共辦理了21場次,總參訓人員共計642員,讓本公司同仁,無論是外籍或本國籍,乃至於所屬供應商勞工,均得以接受更優質且經過勞動部認證的相關訓練,以提升員工的工安意識,間接達到建立企業職安文化的願景。 綜觀本公司111年度整體職安管理績效,全年度綜合傷害指數為0.76,雖高於111年度公司管理目標值0.42,然而,仍優於「110年度勞動檢查統計年報」(111年度統計年報尚未公開)所載營建工程業整體平均值0.98。更進一步分析,本公司在111年度期間共發生了4件職業災害,主要災害類型分別為被撞1件、墜落1件、交通事故2件,災害發生原因多與員工安全意識不足有關。爰此,本公司除了	無重大差異

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	✓		立即採取有效的改善措施之外，同時也將以上幾起職災案例列為教育宣導的題材，透過不斷地提醒與宣達，來提升員工的職安意識，藉以降低職災發生的可能性。 (四)本公司新進員工有新生訓練及就職訓練指導，專業進修則有專業證照取得培訓及不定期為員工建立有效之專業訓練計畫以加強其職涯發展能力。	無重大差異
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?	✓		(五)本公司係屬營造業，承攬之工程均依業主施工規範承作，業主定期或不定期召開工程檢討會議，溝通管道良好。完工後並有一定的保固期限，確保工程品質，對產品與服務之行銷及標示，公司已遵循相關法規及國際準則。	無重大差異
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形?	✓		(六)本公司無論在採購階段或進場管理階段皆訂有對供應商的管理機制，主要與環保、職安及勞動人權有關者，可由本公司的品質與職安管理系統來簡述之。 在採購階段，本公司在品質管理系統中即訂有一套選商標準，其中，當採購單位對預定供應商(或承攬商)所實施的評核成績未達標準者，則不列入採購考量。而評核內容則包括環保、職安及勞動人權等相關事項，藉以確保每一個供應商均有善盡社會責任的認知與擔當。 在訂約階段，有關供應商與本公司之間的所應遵守的權利義務，包括環境維護、職場安全健康及勞動權益等，皆會擇要列為契約履約項目，並由本公司來約束供應商如實履行。 在進場管理階段，本公司會確實負起承攬管理之責，依照政府環保、職安及勞動相關法令規定，從	無重大差異

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			契約管理的角度出發，並以本公司品質與職安管理系統的要求為基準，引導供應商遵循相關規範，以符合社會期待。	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		本公司目前正辦理編製111年度之永續報告書，將於112年度完成並公告。	無重大差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 永續發展實務守則之訂定尚在研議中。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：本公司目前正辦理編製111年度之永續報告書，將於112年度完成並公告。				