

股票代碼：2545



114 年度永續報告書

114 SUSTAINABILITY REPORT

目 錄

關於本報告書

報告邊界範疇	1
報導期間及週期	1
聯絡資訊	3
董事長的話	4
皇翔建設年度榮譽獲獎成果	6

第二章 重大主題及利害關係人

一、 重大主題分析	14
二、 利害關係人鑑別	19
三、 利害關係人溝通管道	21
四、 重大主題管理方針	23

第四章 打造永續建築健康家園

一、 永續家園藍圖	41
二、 產品品質與安全	42
三、 客戶服務	52
四、 供應鏈管理	55

第六章 保障員工福利 打造幸福職場

一、 勞資關係	72
二、 員工關懷	84
三、 職涯發展與培育	91
四、 職業健康與安全	95

附 錄

GRI 索引表	101
上市上櫃公司氣候相關資訊	106
溫室氣體盤查及確信情形	107

第一章 關於皇翔建設

一、 營運概況	7
二、 永續架構	12

第三章 當責治理 誠信為本

一、 公司治理	28
二、 誠信經營	31
三、 風險管理	34
四、 營運績效	37
五、 法規遵循	39

第五章 善待土地資源 發展永續環境

一、 氣候相關治理及因應	58
二、 環境管理責任	65
三、 降低營運對環境的影響	65
四、 降低營建對環境的影響	67

第七章 支持社會公益 參與社會關懷

一、 冬令救濟活動	98
二、 響應社會關懷	99
三、 在泥濘中點亮希望：馳援 花蓮光復鄉「鏟子超人」行 動	100

關於本報告書

本報告書為皇翔建設股份有限公司（以下簡稱皇翔建設、本公司、公司或我們；連同子公司，簡稱皇翔建設集團或本集團）所發行之第四本永續報告書。皇翔建設秉持著誠信嚴謹、公開透明的原則，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，落實永續發展的決心。

報告邊界範疇

本報告書揭露範疇以皇翔建設股份有限公司、100%持有之子公司北昌營造股份有限公司（「北昌營造」）與普立斯國際開發股份有限公司（「普立斯」）為主體，除經會計師簽證之財務資訊與部分永續性資訊外，不包含合併財務報表中之所有轉投資事業，其中部分內容涉及皇翔建設之關係企業或只針對皇翔建設個體公司或個別子公司者，另以註解方式說明。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，將於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之《國際財務報導準則》(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，將以新台幣計算。以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。

報導期間及週期

本報告書資訊揭露期間為 114 年度（114 年 1 月 1 日起至 114 年 12 月 31 日止），為展現皇翔建設、北昌營造及普立斯於環境永續、社會承諾與公司治理之行動與績效，部分資訊將追溯至 114 年以前或往後延伸至 115 年，未來將每年定期發行永續報告書。

前次報告公告時間：114 年 8 月

本次報告公告時間：115 年 8 月

下次報告預訂時間：116 年 8 月

為了響應無紙化環保精神，歡迎至皇翔建設公司官網及公開資訊觀測站中下載本報告書。

報告撰寫依據

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 通用準則 2021（「GRI 準則」）進行編撰；並於附錄提供 GRI 內容索引。同時參考國際金融穩定

委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）資訊。此外，我們亦依循臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條之一的附表二說明氣候相關資訊；詳請參閱附錄。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位或職位
報告彙編	本報告書相關資料係由 ESG 企業永續工作小組提供，並由編輯小組負責統籌蒐集。報告書中所揭露之各項數據資料、策略目標、績效指標等，均由各權責單位主管負責確認並提供，再由編輯小組整合編撰、校對及修訂內容。	ESG 企業永續工作小組、 報告書編輯小組、 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由各部門高階主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
核准定稿	最終版完整稿件由編輯小組呈報總經理審查核准、董事會審通過後方發佈於本公司官網，並按「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報。	總經理、董事會
外部保證/確信	財務數據則經安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》查核簽證，並統一以新台幣為計算單位。 除以上，本報告書其他內容未有經獨立之第三方查驗機構保證或確信。	安侯建業聯合會計師事務所

資訊重編

本報告書為本公司第四份永續報告書，並無資訊重編之情形。

聯絡資訊

為精進皇翔建設永續報告書之品質與內容，並強化與利害關係人之間的溝通管道，期望社會大眾及利害關係人能不吝給予皇翔建設指教，您的回饋將成為我們不斷進步的動力。

聯 絡 窗 口	財務部 許先生		
地 址	台北市中正區博愛路 38 號 8 樓		
電 話	(02)2388-2898 分機 159		
傳 真	(02)2389-6999		
電 子 信 箱	esg@hhe.com.tw		
公 司 網 址	皇翔建設官網 https://www.hhe.com.tw 		

董事長的話

回顧民國 114 年 (2025 年)，全球在邁向「2050 淨零碳排」的永續大盤查與減碳路徑上面臨更為嚴峻的考驗。氣候變遷引發的極端天氣、高齡化與少子化的結構性轉變，乃至於國際對綠色供應鏈的嚴格要求，都深刻影響著建築產業的經營環境。皇翔建設創立至今，始終秉持「以誠立足，以實展業」的初心。面對環境與社會的雙重挑戰，我們深知「永續發展」不再只是企業的加分項，而是推動營運韌性與長遠價值的核心關鍵。

過去一年來，皇翔建設持續將 ESG (環境、社會與公司治理) 三大面向深度融入公司的核心決策與日常營運中。我們依循國際 GRI 準則、SASB、以及 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，務實地盤點企業對環境與人群的衝擊，並交出了具體的永續成績單。

環境永續 (E)：智慧綠色科技，構築低碳建築

建築業是推動淨零碳排的重要關鍵。皇翔建設積極配合國家政策，全面將「低碳、節能、環保」導入新建案的生命週期中。從規劃設計、建材選用、營造施工到完工後的營運，我們導入智慧與綠色科技，致力取得綠建築候選認證與標章。透過減少建築開發對自然生態的衝擊、提升能源與資源的利用效率，我們期盼為居住者創造健康、舒適的室內環境，同時善盡全球公民對地球減碳的責任。

社會共融 (S)：打造幸福職場，深耕共榮社區

員工與合作夥伴是皇翔最堅實的後盾。我們致力於打造安全第一的「零職災」案場環境，落實嚴謹的勞安管理，並推動友善誠信的幸福職場，吸引並留任優秀的營造與管理人才。對外，我們發揮深耕大台北地區的區域開發實力，積極推動公辦都更、危老重建與大眾運輸導向發展 (TOD)，為城市注入美學與安全。同時，我們攜手供應商推動綠色採購，實踐社會公益，與鄰里社區實現共榮共好。

公司治理 (G)：強化營運韌性，穩健創造價值

誠信是皇翔建設的磐石。114 年度，在全體同仁的努力下，我們依然維持穩健的經營成果，持續為股東創造長期價值。我們不斷精進董事會職能、強化資訊安全防護、提升利害關係人議合的透明度。面對法規與碳價政策的變動，我們全面提升集團的風險管理能力與核心競爭力，確保企業在多變的市場中維持高度的營運韌性。

永續是一場不停歇的馬拉松。皇翔建設將繼續帶著熱愛鄉土的熱忱，以積極、嚴謹之態度，落實 ESG 各面向的永續管理行動方案。我們將持續構築一棟棟安全、低碳、共生的幸福家園，不負社會大眾對皇翔品牌的信賴，共同實現社會環境的永續共榮！

皇翔建設股份有限公司

董事長 廖年吉

皇翔建設年度榮譽獲獎成果

中華建築金石獎以品牌思維，引領建築產業向上提升，亦希望透過嚴謹的評選過程、開放的溝通平台，結合產官學各界菁英，以專業為導向，評鑑年度獲獎公司。

皇翔建設於民國 110 年皇翔又鼎大樓案，獲頒第二十九屆規劃設計類金石獎、施工品質類金石獎兩項大獎，並獲頒第二十九屆規劃設計類金石首獎。

		
110 年皇翔又鼎案 獲頒第二十九屆金石首獎 (規劃設計類)	110 年皇翔又鼎案 獲頒第二十九屆金石獎 (規劃設計類)	110 年皇翔又鼎案 獲頒第二十九屆金石獎 (施工品質類)

皇翔建設於 113 年及 114 年連續榮獲 1111 人力銀行幸福企業網路票選 的「幸福企業」獎項，反映公司持續深化員工關懷與優化職場環境之成果；其中，114 年的獎項更由銀獎提升至金質獎，進一步彰顯公司打造幸福職場的卓越表現。



113 年度幸福企業銀質獎及 114 年度幸福企業金質獎

第一章 關於皇翔建設

一、營運概況

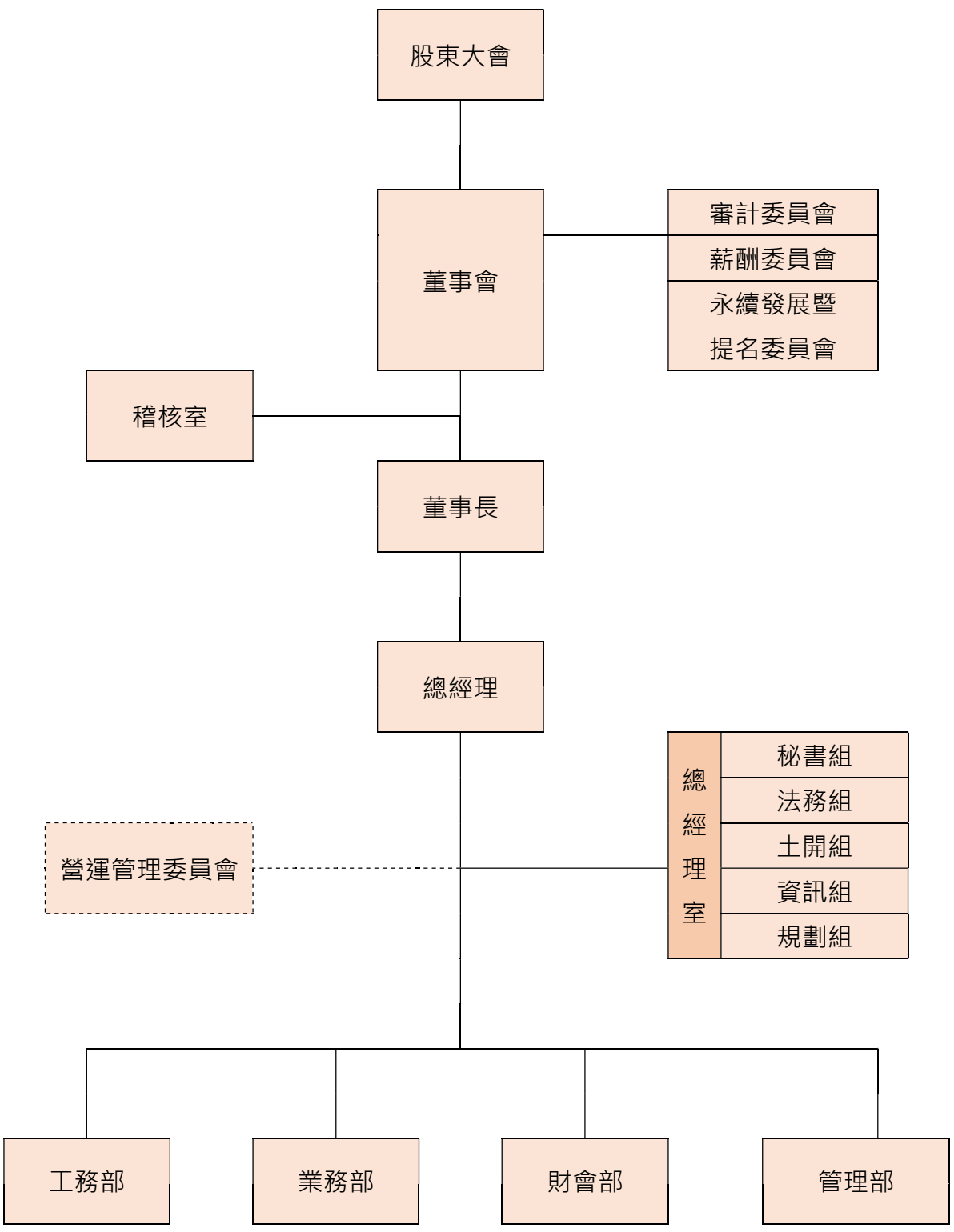
本公司董事長廖年吉先生憑藉著其對鄉土的熱愛及響應政府「住者有其屋」之政策，於 80 年 12 月正式創立「皇銘建設股份有限公司」，於 85 年 4 月為確立本公司之企業識別，正式更名為「皇翔建設股份有限公司」，由於始終秉持著「以誠立足、以實展業」的企業文化精神及「誠信」、「效率」、「品質」之經營理念，已塑造出良好的信譽。公司歷年來重大里程碑請參考公司網站及年報。



公 司 名 稱	皇翔建設股份有限公司
成 立 時 間	80 年 12 月 6 日
公司總部及地址	台北市中正區博愛路 38 號 8 樓
董 事 長	廖年吉
總 經 理	廖宇祥
實 收 資 本 額	新台幣 3,797,348 仟元
公 司 人 數	72 人【114 年 12 月底】(註)
行 業 別	建材營造
主要產品與服務	住宅與商業大樓出租、出售業務
主 要 服 務 範 圍	台北市、新北市
已 推 出 建 案 數	65 個
114 年度合併營收	新台幣 6,076,420 仟元

註：員工人數為截至 114 年底皇翔建設股份有限公司在職員工人數，納入子公司北昌營造股份有限公司及普立斯國際開發股份有限公司合計為 473 人。

(一)組織架構圖



(二)各主要部門所營業務

稽 核 室	依據各項制度、規章及內部控制程序，查核各部門工作內容，以提高組織之整體效能。
秘 書 組	綜理公關、印鑑管理、資訊蒐集與提供及文書處理等相關業務。
法 務 組	綜理契約之審核、修正及相關法律事務之處理。
土 開 組	綜理土地開發及個案分析之研擬與提報等相關業務。
資 訊 組	綜理公司資訊系統、網路及電腦設備管理等相關業務。
規 劃 組	綜理個案規劃設計、審圖等相關事宜。
工 務 部	綜理營建工程預算編列控制、施工安全、品質及進度管制與建管相關行政作業申辦事宜。
業 務 部	綜理個案建築設計及空間規劃建議、市場調查、廣告行銷策略研訂、銷售企劃、執行、客戶諮詢服務及產權相關行政作業申辦事宜。
財 會 部	綜理會計帳務作業、稅務、財務申報、財務規劃以及資金調度等事宜。
管 理 部	綜理人事規章建立、員工考核、管理、訓練、福利、總務庶務、資產管理等相關業務。
營 運 管 理 委 員 會	由總經理與各部門主管組成之非常設組織，負責公司重大經營決策之研議、預算審核及績效檢討等事宜。

(三)關係企業各主要部門所營業務

1.北昌營造股份有限公司

成立於 79 年 10 月，為皇翔建設股份有限公司百分之百轉投資持有子公司，為甲等營造廠資格，具有專業之施工及管理品質。為能在營造業激烈的競爭環境中取得優勢，不斷精進施工方法及品質管理系統以提升營建管理品質，創造業界誠信口碑及客戶對本公司施工品質之認可與信賴。



2.普立斯國際開發股份有限公司

成立於 101 年 3 月，為皇翔建設股份有限公司百分之百轉投資持有子公司，特定專業區開發業、餐館業。台北士林萬麗酒店為萬豪集團旗下高級酒店品牌，也是萬豪集團在台灣第一家萬麗酒店，坐落台北市士林區，緊鄰台北著名觀光景點士林夜市及士林官邸，提供別出心裁的客房及獨具風格的餐廳及酒吧，頂樓無邊際泳池可遠眺整片山景。

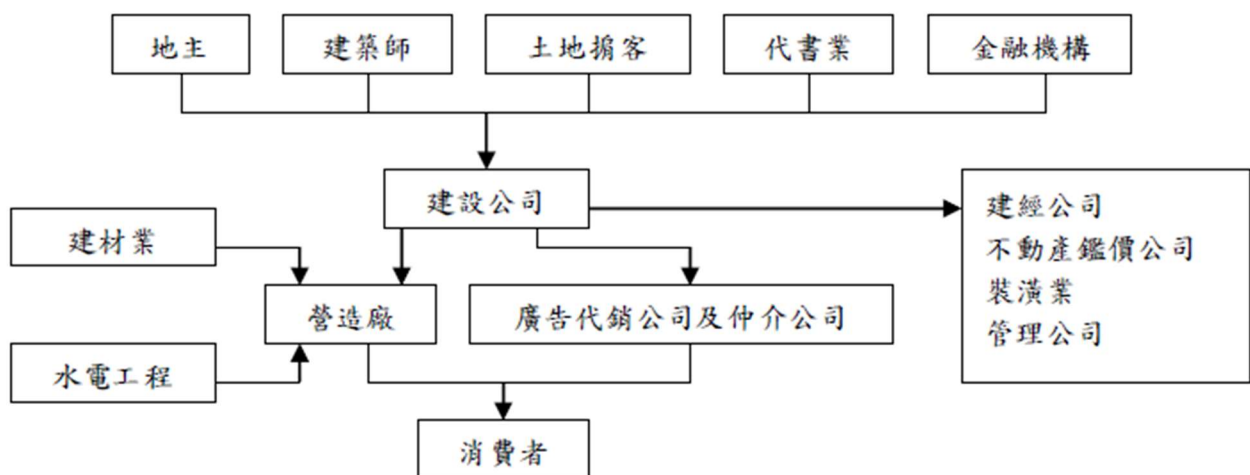


(四)價值鏈概況

由於皇翔建設集團業務以住宅與商業大樓出租、出售為主，價值鏈概況以此業務為基礎作揭露。於房屋建築業的價值鏈中（如下圖），皇翔建設作為建設公司，係居於協調整合之地位，其與各產業兼具有相輔相成、相互依存之關係。本公司自土地所有者取得土地，再向金融機構辦理貸款，後委託建築師規劃、設計顧問及營造公司施工興建，並透過代銷公司銷售予購屋者，購屋者為個人或企業。

北昌營造所處之營造業也是價值鏈重要之一環，主要業務來源為本公司及民間建設公司等業主所發包之興建工程，上游產業包括建材原料、基礎工程、結構工程、機電工程、裝修工程、工程設計等。下游為本公司及民間建設公司等業主。

114 年本公司及北昌營造供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係與前一報導期間相比，無重大顯著改變。

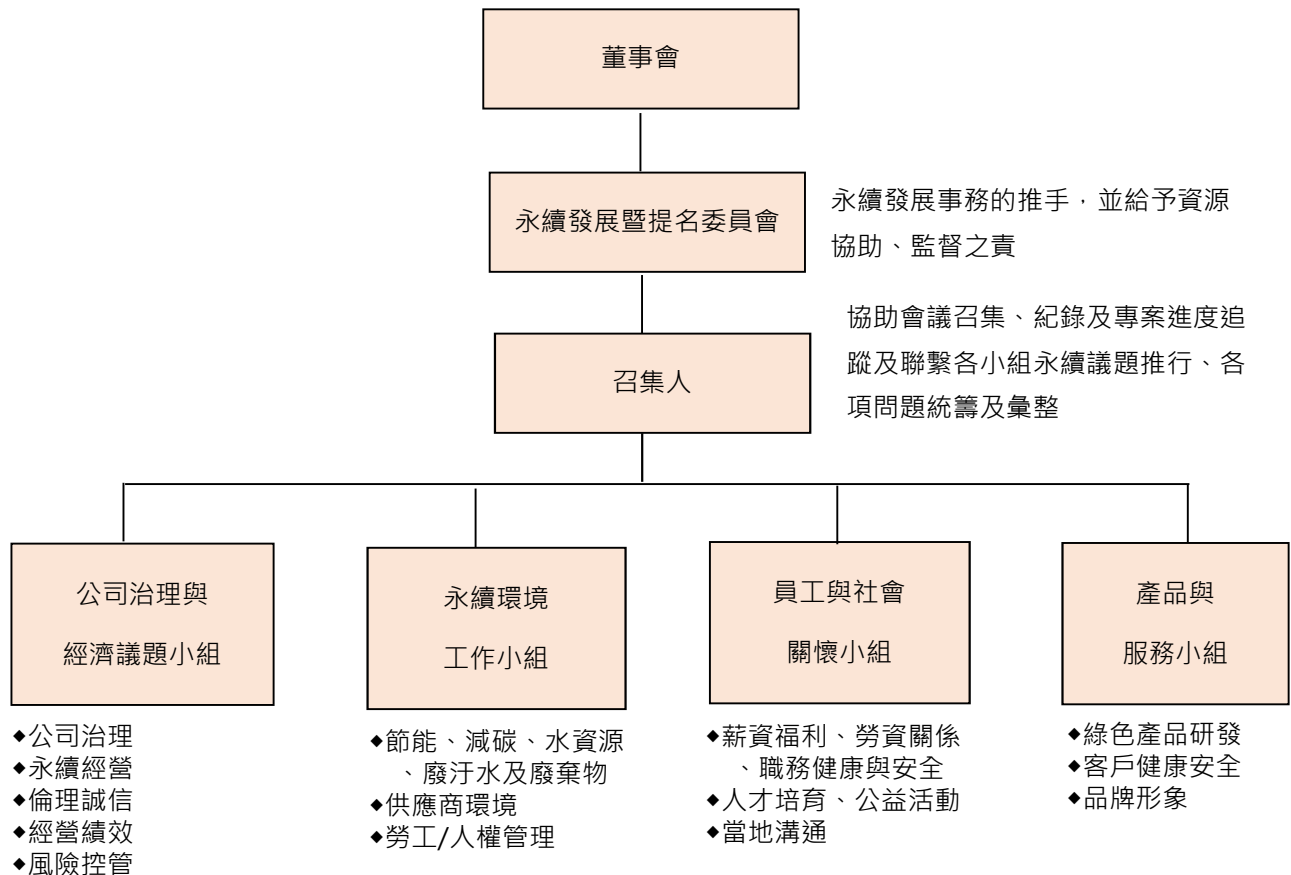


(五)積極參與公協會

皇翔建設及其子公司積極參與國內產業相關公會、協會與非營利組織的活動，除了促進產業交流與發展、分享實務經驗外，並關注公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。114 年，皇翔建設係台北市不動產開發商業同業公會之會員；北昌營造係台灣區綜合營造業同業公會之會員；普立斯係台北市旅館商業同業公會之會員。

二、永續架構

永續發展暨提名委員會



皇翔建設為實踐企業社會責任、推動永續發展，於 112 年 12 月經董事會授權成立「永續發展委員會」(後於 114 年 12 月 19 日經董事會決議通過更名為「永續發展暨提名委員會」)，作為公司永續發展最高指導單位，並由 1 位董事及 2 位獨立董事所組成，負責監督永續發展策略規劃及監督「ESG 企業永續工作小組」執行永續發展措施之落實。永續發展暨提名委員會下同時亦設置召集人一職(目前召集人為財務部許經理)，協助會議召集、紀錄及專案進度追蹤。永續發展暨提名委員會下以任務編組方式規畫成立四大工作小組作為推動各項永續政策措施之執行單位，輔助管理永續發展之綜效。四大工作小組包括「公司治理與經濟議題小組」、「永續環境工作小組」、「員工與社會關懷小組」及「產品及服務小組」等，另各小組依其性質分別指定相關部門主管擔任組長，各自負責不同的永續發展面向，統籌本公司及子公司永續發展相關任務之執行。透過不定期的會議召開，強化各部門間之聯繫與溝通，動用內部與外部之各項資源，進行各專案之規劃管理，藉以持續不斷改進與精進，達到企業永續發展的原則，並向委員會報告執行狀況。永續發展暨提名委員會每年以開會兩次為原則，必要時得

隨時召開。目前各小組已針對執掌主題範疇，進行風險評估、管理並擬訂相關計畫，了解並掌握公司在環境保護(E)、社會共融(S)、公司治理(G)等面向之永續作為，提供策略建議與改善措施，並將執行成果定期或不定期向永續發展暨提名委員會報告。

114 年度永續發展暨提名委員會共召開二次會議，針對 113 年永續報告書、永續發展策略及重大主題管理等相關事項進行審議，並於 114 年 8 月 12 日及 12 月 19 日向董事會報告執行情形及重要成果。

永續發展暨提名委員會作業流程 (永續發展相關工作)



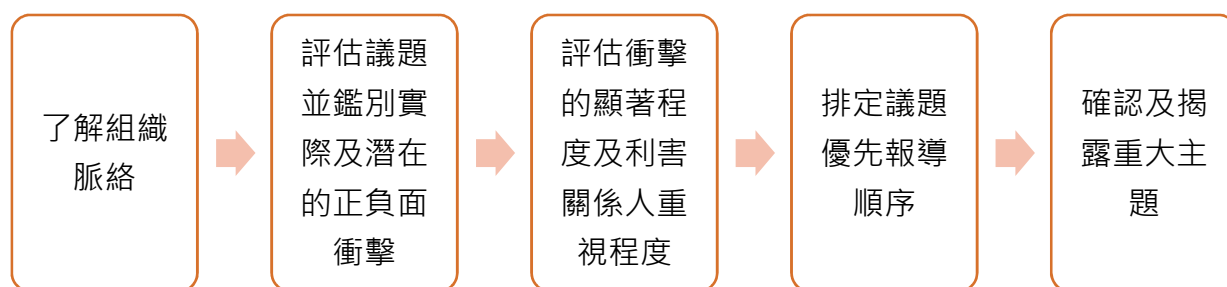
第二章 重大主題及利害關係人

一、重大主題分析

皇翔建設以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會(含人權)造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。週期的第 2 年及第 3 年為透過內部討論檢視第 1 年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，如需要調整當年度的重大主題。114 年屬於前述週期之第 3 年，因此皇翔建設透過召集人及 ESG 企業永續工作小組召開內部會議，檢視各永續議題，並對議題進行合併及調整。

112 年(週期之第 1 年)，皇翔建設 ESG 企業永續工作小組依循 GRI 準則，綜合分析全球永續趨勢、本公司發展願景及集團子公司與關係企業營運類型等，檢視皇翔建設商業價值鏈對於外部之衝擊，蒐集及整合各類利害關係人之意見後，透過瞭解組織脈絡、評估議題並鑑別實際及潛在衝擊、評估衝擊的顯著程度及排定最顯著衝擊的優先報導順序四個步驟，完成重大主題鑑別與管理。並進一步系統性的研擬重大主題執行目標，定期評核執行績效並融入營運策略，以回應利害關係人之期待。

皇翔建設重大永續議題鑑別流程如下：



步驟 1：了解組織脈絡

皇翔建設邀請公司之各部門同仁參與，並參考 GRI 準則、SASB 產業指標及 TCFD 揭露要求及標竿學習，考量本公司之產業特性，討論與本公司攸關之永續議題。針對 113 年的 21 項永續議題進行檢視時，114 年度並未有新增之永續議題。

面向	永續議題
8 項公司治理/ 經濟議題	公司治理與誠信經營、產品品質與安全、消費者健康與食品安全、營運績效與風險管理、稅務責任、法律遵循、品牌價值、供應鏈管理。
6 項環境議題	環境管理、廢水與廢棄物管理、溫室氣體管理、生物多樣性、氣候政策、綠色建材。
7 項社會議題	勞資關係與員工關懷、職涯發展與培育、社會公益與關懷、人權、職業健康與安全、員工多元化與包容性、客戶關係管理。

步驟 2：評估議題並鑑別實際及潛在衝擊

皇翔建設透過瞭解組織脈絡歸納出與皇翔相關之永續議題，針對各永續議題對經濟、環境與人群帶來的衝擊程度，並辨識衝擊為負面/ 正面、實際/ 潛在，以利後續重大主題排序參考。說明如下：

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在
公司治理與誠信經營	●(實際)	● (潛在)	實際/潛在
產品品質與安全	●		實際
營運績效與風險管理	●(實際)	● (潛在)	實際/潛在
稅務責任	●		實際
法律遵循	●(實際)	● (潛在)	實際/潛在
品牌價值	●		實際
供應鏈管理		●	潛在
環境管理	● (實際)	● (潛在)	實際/潛在
廢水與廢棄物管理	●		實際
溫室氣體管理		●	潛在
生物多樣性		●	潛在

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在
氣候政策		●	潛在
綠色建材	●		實際
勞資關係與員工關懷	●(實際)	● (潛在)	實際/潛在
職涯發展與培育	●		實際
社會公益與關懷	●(實際)	● (潛在)	實際/潛在
人權	●		實際
職業健康與安全	● (實際)	● (潛在)	實際/潛在
員工多元化與包容性	●		實際
客戶關係管理	●		實際
消費者健康與食品安全		●	潛在

步驟 3：評估衝擊的顯著程度

112 年，皇翔建設 ESG 企業永續工作小組透過發放問卷予本公司各部門之主要主管，由其針對永續議題評估公司主要營業活動與商業關係對於公司治理、環境、社會的衝擊程度及評分。評估衝擊的顯著程度時，負面衝擊考量其嚴重性、發生可能性，以及負面人權衝擊。正面衝擊則考量其影響規模與範疇大小及發生可能性。

同時透過發放問卷請主要利害關係人填寫，得出主要利害關係人對於各項永續議題重視程度的評分。

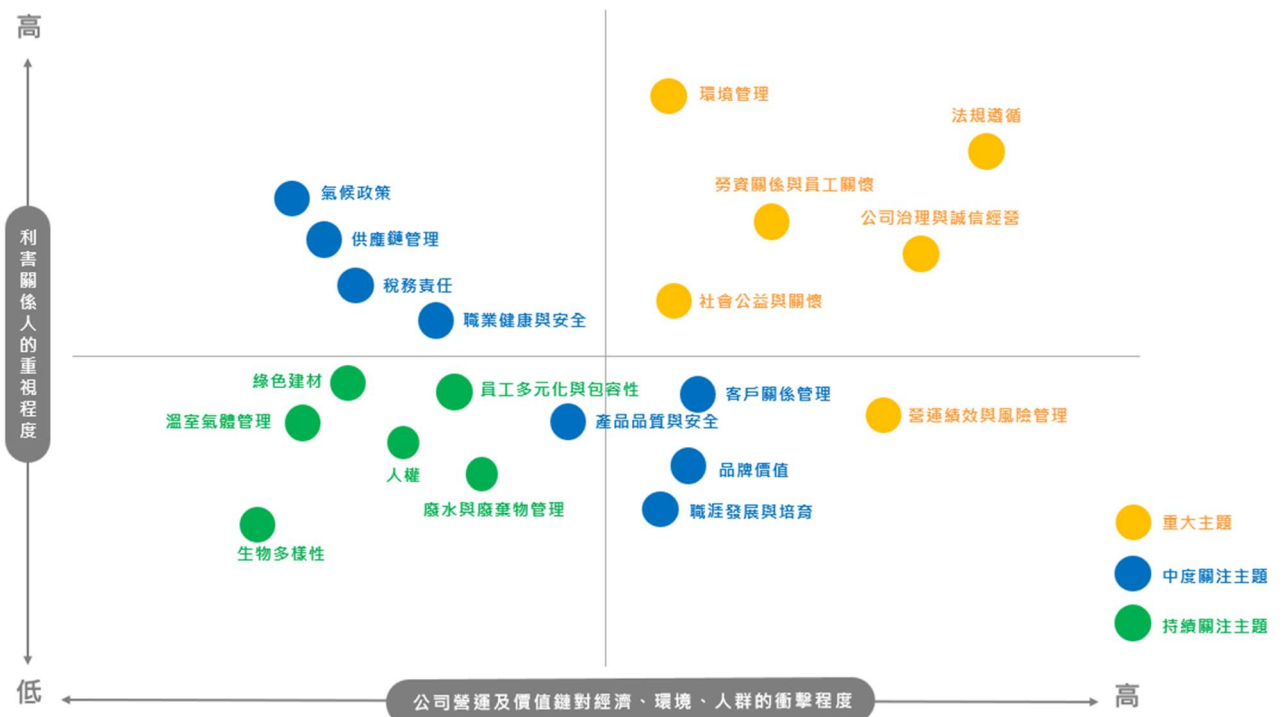
步驟 4：排定議題優先報導順序

112 年，將主要利害關係人及部門之主要主管評分彙整後得出重大主題矩陣圖，以得分最高的 6 項永續議題為門檻，經由 ESG 企業永續工作小組會議討論後，確認 112 年度皇翔建設應優先揭露環境、社會與公司治理/經濟面向的 6 項重大主題。

114 年，ESG 企業永續工作小組對前述 21 項永續議題及 6 項重大主題，綜合考量參考內、外部環境變動、及利害關係人觀點，並評估永續議題(含重大主題)之衝擊性變化。檢視後，延續上述 6 項重大主題。此外，「消費者健康與食品安全」亦包含於原中度關注主題「產品品質與安全」中，連同「客戶關係管理」及「職涯發展與培育」等中度關注主題進行揭露。

面向	114 年重大主題
公司治理/經濟面	公司治理與誠信經營、法律遵循、營運績效與風險管理
環境面	環境管理
社會面	勞資關係與員工關懷、社會公益與關懷

永續議題矩陣圖 (經 114 年檢視)



步驟 5：確認及揭露重大主題

董事會核准確立上述 6 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於皇翔建設內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

重大主題及價值鏈衝擊分析表

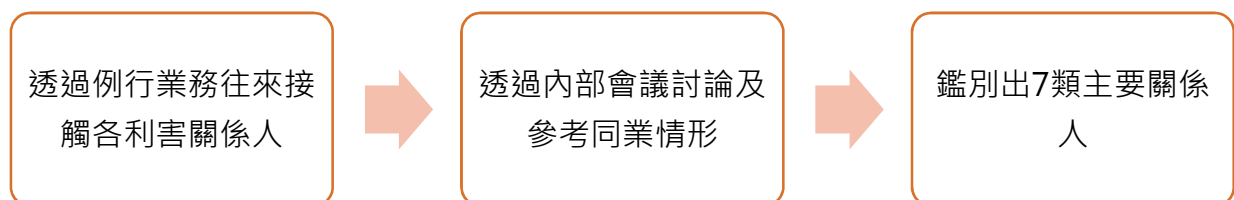
面向	重大主題	價值鏈衝擊分析			對應之 GRI 準則	回應章節
		上游	皇翔 營運	下游		
治理 / 經濟	公司治理與誠信經營	●	●	●	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第三章 二、誠信經營
					206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	
					415-1 政治捐獻	
	營運績效與風險管理	●	●	●	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第三章 四、營運績效
					201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	第五章 一、氣候相關治理及因應
					201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第六章 二、員工關懷
					201-4 取自政府之財務補助	第三章 四、營運績效
	法律遵循	●	●	●	2-27 法規遵循	第三章 五、法規遵循
					416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	第四章 二、產品品質與安全
					416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	
					417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第四章 二、產品品質與安全 三、客戶服務
					417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	第四章 三、客戶服務
					417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	
					418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	第三章 三、風險管理
環境	環境管理	●	●	●	302-1 組織內部的能源消耗量	第五章 二、環境管理責任
					302-3 能源密集度	
					305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	
					305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	
					305-4 溫室氣體排放密集度	

面向	永續議題	價值鏈衝擊分析			對應之 GRI 準則	回應章節
		上游	皇翔 營運	下游		
社會	勞資關係 與 員工關懷		●		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	第六章 一、勞資關係
					202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	
					401-1 新進員工和離職員工	
					401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	第六章 二、員工關懷
					401-3 育嬰假	
					402-1 關於營運變化的最短預告期	第六章 一、勞資關係
					405-1 治理單位與員工的多元化	第三章 一、公司治理 第六章 一、勞資關係
					405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第六章 一、勞資關係
					406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第三章 二、誠信經營
	社會公益與關懷		●		自訂主題，無 GRI 特定準則	第七章

●實際及/或潛在的直接衝擊 ●實際及/或潛在的間接衝擊

二、利害關係人鑑別

皇翔建設重視利害關係人溝通及其回饋，參考 AA1000 SES（Stakeholder Engagement standards, SES）利害關係人議合標準，透過依賴性、關注度、責任、張力、影響力、多元觀點等 5 大原則，建構我們與各類利害關係人之議合流程，並透過內部討論，考量利害關係人群體與我們的依存程度、對本公司內部決策是否具有實質影響力、是否屬於皇翔建設的營運影響範圍內等，同時參考同業之利害關係人，共鑑別出：投資人、政府機關、供應商、客戶、銀行、員工及社區 7 類主要利害關係人。114 年度考量到集團業務及營運無重大變動，延續該 7 類主要利害關係人。



主要利害關係人及對皇翔的重要性	
投 資 人	投資人為公司之股東，取得他們的支持，公司可獲得足夠的自有資金，並且能夠穩健的經營成果回饋投資人。皇翔建設秉持著對投資人及社會大眾負責的信念，促使本公司可以穩定成長及永續經營並創造投資價值。
政 府 機 關	有關各級政府機關的法令規範，皇翔建設皆確實及落實遵行，並透過政府機關的把關，保障各方的權利義務。
供 應 商	皇翔建設身為營建產業的一份子，肩負都市發展的責任，並對提振產業繁榮及提升生活品質盡一份心力，為能讓彼此力量發揮到最大，皇翔建設選擇品質優良且經營誠信之合作廠商，以期能一同成長，並應用新知於建案內。
客 戶	皇翔建設致力於提供予客戶最優質之產品，客戶的需求及建議，我們都將盡最大可能力達成，並成為未來改進及產品規劃的方向。
銀 行	金融機構對皇翔建設的肯定，將有助於公司取得較優惠的融資條件，增加資金使用彈性，並滿足員工、投資人及其他利害關係人的期待。
員 工	員工為皇翔建設永續發展最重要的夥伴亦是公司最重要的資產，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦尊重與關懷員工，以吸引優秀人才加入，並使其人才一展長才。員工對本公司的付出及貢獻，都是公司不可或缺的基石，也是我們成長的動力。
社 區	建案施工興建過程中，可能對周月社區造成直接/ 間接的負面衝擊，皇翔建設積極與當地社區溝通，致力於促進社區鄰里間的和諧，並積極投入公益活動，回饋社會，期許一起讓社會變得更美好。

三、利害關係人溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	114 年溝通實績
投資人	公司治理及誠信經營* 營運績效與風險管理* 法律遵循*	股東會（每年） 法說會（不定期） 公司官網、電話、傳真（即時） 財報揭露（每季） 溝通管道:財務部 王小姐 (anniewang@hhe.com.tw)	114 年 5 月 23 日召開股東會並出版年報。 114 年度發佈重大訊息共 52 則。 設置發言人及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通。
政府機關	法規遵循* 社會公益與關懷* 產品品質與安全 溫室氣體管理 氣候政策	與政府機關之會議（不定期） 政府機關之來電及公文（不定期） 溝通管道： 土開組 李先生 (jay@hhe.com.tw) 規劃組 李先生 (leehsin@hhe.com.tw) 財務部 王小姐 (anniewang@hhe.com.tw)	透過電話與往來函文與相關主管機關溝通。 參與政府機關舉辦之各種研討會、說明會及講座等。 114 年度與政府機關相關部門會議 200 次以上。
供應商	產品品質與安全 公司治理與誠信經營* 職業健康與安全 供應鏈管理 廢水與廢棄物管理	每週進行工務會議，針對施工過程中之各項議題進行檢討，並記錄會議記錄以利後續追蹤作業（每週） 銷售會議（每週） 設計規劃會議（每週） 採購發包會議（不定期，依採購項目） 溝通管道： 業務部 孫先生 (kuowie@hhe.com.tw) 工務部 廖先生 (Martin@hhe.com.tw) 規劃組 李先生 (leehsin@hhe.com.tw) 採購組 葉先生 (yrt@hhe.com.tw)	114 年度工務會議召開 250 次以上。 114 年度銷售會議召開 100 次以上。 與建築師、結構技師及相關顧問等召開會議超過 150 次以上。 採購發包會議超過 180 次以上。

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	114 年溝通實績
客戶	公司治理與誠信經營 * 產品品質與安全 品牌價值 客戶關係管理	區分所有權人大會 (不定期) 驗屋、交屋及修繕 (不定期) 客戶服務信箱 / 客服電話及傳真 (即時) 公司官網 (不定期) 社區及公益活動 (不定期) 溝通管道：業務部 林小姐 (JULY@hhe.com.tw)	114 年度銷售交屋達 146 戶(含 1 戶店面)及 150 車。 協助客戶辦理預售案之客變作業達 80 戶以上。
銀行	公司治理與誠信經營 * 營運績效與風險管理 * 法律遵循 *	公告財務資訊 (定期) 與銀行討論最新法規資訊及央行相關規定等 (不定期) 召開股東會議 (每年) 溝通管道：財務部 王小姐 (anniewang@hhe.com.tw)	每月公告合併營收。 於法令規定內公告期中財務報表及年度財務報告。 114 年 5 月 23 日召開股東會並出版年報。 114 年度發佈重大訊息共 52 則。
員工	職業健康與安全 員工多元化與包容性 人權 職涯發展與培育 勞資關係與員工關懷 *	透過公司內部網站或 Email (不定期) 公告各項員工福利 (不定期) 員工健康檢查 (定期) 員工旅遊 (不定期) 教育訓練及課程相關資訊等 (不定期) 勞資會議 (每季) 員工申訴專線電話、電子信箱、檢舉信箱為員工與公司之間建立暢通的溝通管道 (即時) 溝通管道：人事部 戴先生 (Kevin@hhe.com.tw)	辦理員工健檢，關心員工身體狀況。 114 年度未有接獲員工申訴或檢舉情事。 每季舉行慶生會。 114 年 10 月辦理員工海外旅遊。 114 年度辦理多次員工教育訓練課程。
社區	公司治理與誠信經營 * 社會公益與關懷 * 環境管理 *	公司官網、電話 (即時) 召開修繕會議 (不定期) 冬令救濟活動 (每年) 舉辦社區都更講座 (不定期) 溝通管道： 物管組 吳先生 (billy@hhe.com.tw) 管理部 劉先生 (kelly138@hhe.com.tw)	協助參與 1 個社區之區分所有權人大會成立。 每年舉辦冬令救濟活動關懷土城區、三峽區、鶯歌區及樹林區等區域之弱勢人事並發放物資及救濟金計 4,624 人次及 1,410 千元。

註：標示「*」之議題已包含在 114 年的重大主題。

四、重大主題管理方針

重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
公司治理 與 誠信經營	實際正面衝擊：公司治理與誠信經營是企業長遠的永續發展的根本。 潛在負面衝擊：若沒有落實企業誠信經營、規避道德風險，不進行反貪腐管理，或會產生相關貪腐事件，造成實質經濟損失，並損害股東的合法權益及其他利害關係人之利益。貪腐事件造成負面的企業形象，影響投資人及其他利害關係人的觀感及投資意願。	公司以「以誠立足、以實展業」的企業文化精神及「誠信」、「效率」、「品質」之經營理念，透過建立良好公司治理以及風險控管機制，創造企業永續發展之經營環境。	依循公司「誠信」、「效率」、「品質」之經營理念，建立良好公司治理以及風險控管機制，避免貪腐事件發生。 董事會、員工相關教育訓練與公告宣導。 設有諮詢、申訴及檢舉專線及信箱。 本公司對外捐贈或贊助，均依相關法令及本公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。 本公司透過內稽內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 設有稽核部門，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令以作為落實誠信經營的基本前提。 於公司網站「公司治理(及內部稽核)專區」建有防範不誠信行為方案作業程序及行為指南。
			114年績效成果：0貪腐事件。(已達標) 短期-115年目標：0貪腐事件。 中長期： 每位董事進修時數達6小時 董事會平均出席率維持90%以上

重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
法律遵循	實際正面衝擊： 企業其中一個重大責任為遵循各地環境、社會經濟等相關法規之規範，遵循法規。 潛在負面衝擊： 若未遵守環境法規，公司將可能受到處罰，包括罰款、限期改善、停工，影響企業正常營運，並產生負面的企業形象。	遵守政府法令規章，積極檢討違例個案，及時實施改善措施，避免再犯。	為了確保我們遵守相關法令規章，避免不必要的罰則，密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法及上市相關規章或其他商業行為、環保及社會有關法令。 遵守政府環境保護、社會及經濟相關法令規範，落實法令政策。 短期：持續關注法律風險並做相關合規宣導。 中期：優化及健全集團管理辦法並制定制式合約範本。 中長期：規劃針對管理階層及行政同仁進行不同類別之法規訓練，並於訓練後進行測驗以評比學習成效。
			114年績效成果：0 重大違規事件。(已達標) 短期-115年目標： 0 重大違規事件。 中長期：管理階層及行政同仁進行法規訓練之時數達2小時或75%之人數完成訓練

重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
營運績效 與 風險管理	實際正面衝擊： 有效管理營運績效與營運風險可以強化公企業競爭力，為企業、員工及股東創造最大利益。 潛在負面衝擊： 營運績效為企業永續經營重要因素之一，如公司經濟績效持續表現不佳，則可能面臨是否能持續營運之威脅。	持續開發新產品與新運用，強化競爭力，致力為股東創造價值，善盡企業社會責任。 加強銷售流程及售後服務的改善以提高產品及服務品質。	公司高層經營主管定期召開管理會議。 定期召開董事會會議，高階管理層向董事報告營運績效。 公司年度經營績效討論會議。 供應商來料之品質管控。 強化人員的教育訓練。 客戶服務的強化。 風險管理執行小組定期召開會議，每年定期向董事會提出報告，適時向董事會反映風險管理作業之執行情形。
			114年績效成果：合併營業額60.76億；EPS \$1.92元。(因受央行信用管制政策等因素影響，尚未達到114年的目標，公司將持續努力精進營運表現，朝下一年度達標邁進。) 短期-115年目標：達成合併營業額60億以上。 中長期：連續2年公司合併營業額正成長

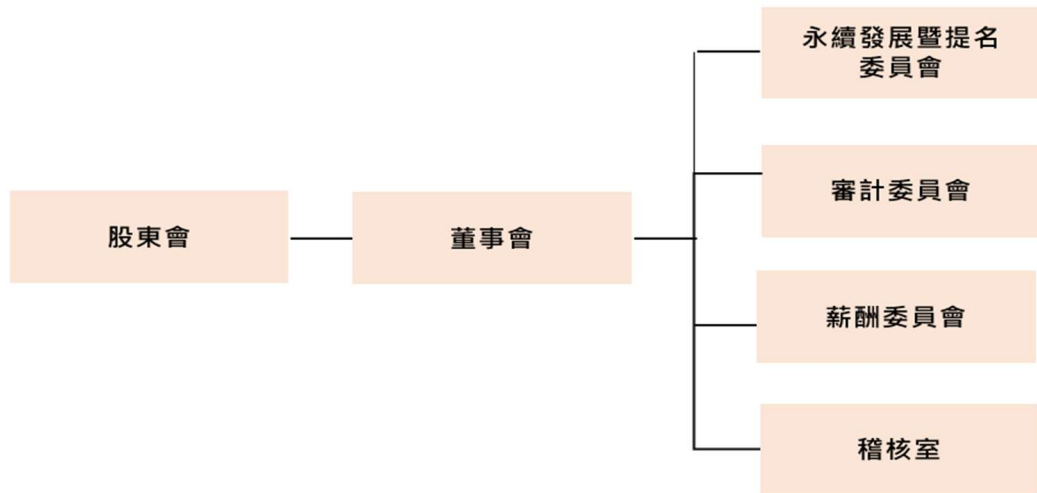
重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
環境管理	實際正面衝擊： 能源管理可協助企業有效掌握能源使用現況並採取節能節電措施。 潛在負面衝擊： 施工對環境造成負面衝擊，如廢水及廢棄物的產生，如不進行妥適的管理，除有機會對工地附近的環境及社區造成負面的實際衝擊外，未來可能面臨相關法規上的裁罰，影響營運進而影響企業永續經營之可能。	恪遵符合法規，善盡社會責任。 支持綠色採購，提升能源效率。落實工地污染預防。	推動綠色採購，產品綠色創新。 推動廢棄物分類、回收暨減量行動。 運用建築資訊建模(BIM)技術，優化施工流程，提升資源利用效率，減緩環境負面衝擊。 導入循環經濟建築設計手法與彈性模組化，體現材料重新設計到營運維修之循環利用。
			114年績效成果：取得綠建築標章1個建案。(尚未達標，係因原預計取得綠建築標章之建案，受整體市場缺工影響，工程進度較原預期略有延後所致) 短期-115年目標：取得綠建築標章1個建案。 中長期-能源使用總量每年減少2%

重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
勞資關係 與 員工關懷	實際正面衝擊： 維持良好的勞資關係，維護員工權益係企業基本責任。 吸引和打造優秀人才，注重人員的引進與晉升機制能增強企業競爭力，有利企業持續發展。 潛在負面衝擊： 若企業無法有效與員工溝通，將難以維繫勞資關係的和諧，提供員工安心工作的環境。	打造平等、多元化具包容性職場環境，包含男女薪酬平等的友善環境。依勞動相關法令制定勞動條件，且為保障員工權益與福利，制定完善的福利制度與申訴管道。 建立完善的福利與照顧措施，完整涵蓋員工於職場上的各項需求。	開發多元招募管道，招募優秀新血透過校園合作與育才計畫，鼓勵年輕學子培養實力及就業力。 提供並維護員工平等機會，保障員工的法定權益。 設計多元化的福利制度。 提供具市場競爭性的薪酬安排。 開放多元化溝通管道，鼓勵員工提出意見。
			114年績效成果：舉辦國外員工旅遊1次及透過校園徵才2次以上。 (離職率未達標主係子公司普立斯因其行業特性員工之流動性較高) 短期-115年目標：舉辦國外員工旅遊1次、降低至離職率10%以下及透過校園徵才2次以上。 中長期-連續2年無發生勞資爭議事件；員工投訴事件低於5次
社會公益 與關懷	實際正面衝擊： 企業結合自身專業、投入社會公益並實踐社會責任，能使企業得到社會的支持。 潛在負面衝擊： 未盡善企業社會責任將削弱社會凝聚力而增加社會成本，可能造成企業形象受損。	積極投入社區關懷，建立社區良好互動管道。 推動社區服務計畫，並鼓勵員工的參與。	持續推動與深化在地關懷，執行年度社區參與計畫，同時檢視前一年度執行成果。 積極參與及贊助里民活動，與當地鄰房、里長建立良好互動。
			114年績效成果：冬令救濟活動發放戶數3,245戶。(已達標) 短期-115年目標：冬令救濟活動發放戶數3,300戶以上。 中長期-公司每年投入志工服務人次達50人；志工服務時數達200小時

第三章 當責治理 誠信為本

一、公司治理

(一) 公司治理的結構



(二) 董事會、審計委員會、薪酬委員會

1. 董事會

董事會為本公司最高治理單位，依據「董事會議事規範」運作，主要職責在於監督經營績效、防制利益衝突、在公司不同的需求間取得平衡及確保公司能夠遵循各種法令。董事會同時遵循「公司誠信經營守則」，為避免發生利益衝突情事，於議案涉及董事個人之利害時，會自請迴避並不得代理其他董事行使表決權。

114 年底董事會為第 12 屆董事會，三年為一任期，由廖年吉先生擔任董事長，董事會由 11 位董事組成，包括 7 位董事及 4 位獨立董事。廖年吉先生雖有參與公司管理，公司另委任廖宇祥先生為總經理，處理皇翔建設集團的整體營運與策略執行。本公司董事組成具備多元背景，成員擁有土木、財會、商務及管理等领域之豐富經驗與專業。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前包括 3 位女性董事，佔全體董事成員 27%，公司已於年報揭露以提高女性董事席次至三分之一（33%）以上為目標。1 位董事年齡為 50~60 歲，10 位董事 60 歲以上。114 年董事會共召開 8 次，平均出席率達 90% 以上。

2.審計委員會

107 年 6 月 12 日成立「審計委員會」，由四位獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，任期與董事會屆期相同。114 年召開會議 8 次，出席率 80%以上。

3.薪酬委員會

100 年 12 月 30 日成立「薪資報酬委員會」，初期成員為一位董事及二位外部專家組成，目前則由二位獨立董事及一位外部專家組成，協助董事會訂定董事及經理人績效評估與報酬的政策、制度、標準與結構，相關績效考核、薪資、獎金、員工酬勞制度暨董事酬勞金發放方式等案，皆定期由薪酬委員會進行評估檢討後，將建議提交董事會討論。114 年召開會議 2 次，出席率 100%。

另外，公司也透過股東會的方式，由股東等利害關係人檢視薪酬之合理性，114 年度的薪酬提案已於 115 年 6 月 1 日召開的股東大會報告。

(三)董事會進修

本公司規劃安排董事、或鼓勵董事自行參與各項進修課程及教育訓練，以利董事掌握公司治理、永續發展(如 AI 治理相關課程)等最新趨勢。於 114 年度本公司董事自行參與各項進修課程及教育訓練達 66 小時。

(四)董事提名及遴選

皇翔建設董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

(五)經濟、環境和社會主題衝擊的監督及管理

皇翔建設董事會為公司最高治理單位，透過永續發展暨提名委員會監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。本公司將由永續發展暨提名委員會每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況，以及永續發展執行工作及成果。

董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「重大主題及利害關係人」章節。公司面臨的風險請見本報告「114 年度公司的重大風險及因應對策」一節。

(六)利益衝突及迴避

本公司依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事規範」中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 114 年度年報。

此外，本公司施行「誠信經營作業程序及行為指南」，將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施，以落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

會計部門：每季財務報告，114 年度共報告 4 次

內部稽核部門：每季內部稽核報告，114 年度共報告 8 次

114 年於公開資訊觀測站發布之重大訊息共 52 項，主要包含財務及公司治理資訊；請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

(七)董事會績效評估

為增進本公司董事會運作效能，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了董事會績效評估辦法，本公司依該辦法之規定每年至少執行一次董事會績效評估，並採用問卷方式進行自評。有關績效評估結果請詳本公司 114 年度年報。

(八)董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	114 年 1 月 1 日 至 114 年 12 月 31 日	包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。	包括董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會內部自評。	依照本公司訂定之「董事會績效評估辦法」規範執行評估。

(九)董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事之報酬係依據「公司章程」支付酬金，且於決議其薪資報酬時亦會將績效評估結果納入考量。而高階管理階層（含總經理及副總經理）薪酬係由薪資報酬委員會審議後，並評估其績效達成率，以最為薪酬評量之依據。本公司目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事、經理人的個人薪酬作連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

董事會及高階管理階層之薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊，請詳本公司 114 年度年報之公司治理報告（二）最近年度支付董事、總經理及副總經理之酬金說明。

二、誠信經營

皇翔建設恪守責任商業行為。為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，作為上市公司，皇翔建設亦遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，本公司設置公司治理主管，協助董事會落實公司治理及誠信經營等相關事宜。誠信經營及責任商業行為的主要規範文件表列如下，並透過內部網路、張貼法令文宣及實施教育訓練，讓董事及員工瞭解公司所規範之行為準則，同時於公司網站上載相關文件。

於 114 年度皇翔建設集團未發生貪腐事件。管理階層及員工均未發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。於 114 年度皇翔建設集團未有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律情事。

主要規範文件			
名稱	內容說明	權責單位	連結
公司誠信經營守則	建立誠信經營之企業文化及健全發展，以建立良好商業運作之參考架構。	稽核室	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司
誠信經營作業程序與行為指南	本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，本指南具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，積極防範不誠信行為，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，經董事會核准，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。	稽核室	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司
道德行為準則	為導引本公司董事及經理人(包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人)之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，經董事會核准，爰訂定本準則，以資遵循。	管理部 人事組	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司
公司治理實務守則	建置有效的公司治理架構及良好之公司治理制度。	財會部	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司
違反誠信經營檢舉辦法	明列檢舉範圍、受理及立案單位、檢舉管道及方式、案件處理流程等，以落實公司治理政策。	稽核室	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司
防範內線交易管理辦法	本作業辦法明訂內線交易的定義及適用對象等，避免本公司或內部人因未諳法令規範誤觸或有意觸犯內線交易相關規定，造成公司或內部人訴案纏身，損及聲譽之情事。	稽核室	公司治理相關資料 皇翔建設股份有限公司

(一)人權政策

皇翔建設依國際公認之人權規範與原則，包含聯合國《世界人權宣言》及國際勞工組織的《工作中基本原則和權利宣言》，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等，並對利害關係人中的弱勢群組作出特別關注尊重。本公司把上述國際公認之人權規範與原則中所載明的各項基本權利的原則嵌入公司各面向的管理政策及內部制度，並參考國內法令相關法令《勞動基準法》、《性別平等工作法》和其他勞安相關法規，制定了人權政策，並於 112 年 8 月經董事會審議通過。

本公司的人權政策適用於公司所有的營運活動與範疇，未來將依情況評估進行人權檢核或人權衝擊評估的需要。

(二)皇翔建設官網



(三)政治捐獻

皇翔建設集團於 114 年度未有作出政治捐獻予政黨候選人之情事。

三、風險管理

(一)風險管理機制論述

為促進本公司穩健經營與永續發展，建立健全之風險管理機制，以合理確保皇翔建設經營目標之達成，本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」、「上市上櫃公司風險管理實務守則」規定，訂定書面之「風險管理政策與辦法」。風險管理執行小組每年定期就風險管理運作情形向董事會提出報告。

皇翔建設之風險管理組織架構與權責	
董事會	1.董事會為本公司建立有效風險管理機制之最高決策單位，並擔負風險管理責任。 2.董事會將依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理策略。
風險管理執行小組	由總經理統籌指揮各部門主管，負責擬定各項風險管理制度，審查本公司風險管理，報告財務部撰寫、策略及所提改善計畫，並督導風險管控措施及改善計畫之執行、溝通佈達風險管理事項，以及檢視評估風險管理措施之有效性。每半年定期召開一次檢討會，並每年定期向董事會提出報告，適時向董事會反映風險管理作業之執行情形。
各部門	為基本的風險管理與執行單位，對其業務職掌內的工作目標負風險管理之責，並依據本政策及相關內部規範推動、辨識、評估及執行日常風險管理；部門主管應督導同仁執行風險辨識、評估、控制等風險管理業務，並彙整相關資訊對上層主管報告，並得視外部環境及內部策略改變決定風險等級並建議承擔方式，必要時協調跨部門之風險管理互動與溝通。
稽核室	隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，及衡量營運之效果及效率。每年依風險評估結果擬定年度稽核計畫，並定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討內部控制制度之依據。

(二)114 年度公司的重大風險及因應對策

本公司及子公司北昌營造彙總各部門營運過程中可能面臨的財務、環境、社會及公司治理的風險，並整理其因應對策如下：

風險類別	構面	因應方案
開發風險	購地評估	在政府釋出的土地標售價格屢創新高、加上雙北精華區土地稀有，使得本公司近期取得土地成本較高，公司在評估初期審慎評估開發利潤，並取得土地產權後，亦會積極投入設計規劃，降低工期，並會依個案特性進行預售，降低自有資金比例。另土地開發會朝多元化方向進行，以都市更新、危老重建方式進行整合。
財務風險	央行打房政策	央行祭出第七波房市信用管制措施，調升存款準備率、特定地區限制貸款成數，使不動產業迎來最嚴峻考驗，惟本公司現金水位足夠、也還有未動用的借款額度、加上近期預售個案的銷售狀況良好，可以動用預售屋價金，以專款專用的方式運用在各建案成本上，故目前尚未有重大資金缺口之影響。
	利率風險	目前本公司平均利率短期借款約 2.30%~3.32%、長期借款約 2.42%~2.68%，對本公司之營運成本經評估尚未有重大之影響，惟未來本公司仍將繼續向銀行爭取優惠之利率，以降低營運成本。
採購風險	原物料價格上漲、缺工缺料導致營造成本上升	本公司隨時追蹤鋼料價格、針對大宗原物料有進行聯合採購達到以量制價、其他包商則會分散供應商，避免造成來源風險，並積極引進外勞降低缺工的風險，本公司亦會將上述額外的成本部分轉嫁給消費者，以降低對公司的影響。
工程管理風險	施工進度落後或施工品質不當造成工程延宕	本公司發包係由 100%持有之子公司北昌營造負責施作，其所發包的品項及採購單價等，都是本公司 100%掌控。本公司會秉持如實如質的方式去施作，落實工程查驗制度，嚴格控管施工品質，避免產品之瑕疵，以維持良好的企業品牌形象。

風險類別	構面	因應方案	
資訊安全 風險	駭客攻擊企業、勒索病毒 事件頻傳	項目	具體管理方式
		宣導資安	加強同仁之資安意識，不隨意開啟不明身分寄件人的郵件，並舉辦資安教育訓練，提升員工的資安意識。
		ERP 使用	要求同仁定期更換密碼。
		防毒軟體	使用多種防毒軟體，降低病毒感染機會。
		資料備份機制	每日都進行資料庫的完整備份。
		作業系統更新	僅有資訊人員有權限進行作業系統更新，避免同仁進行有病毒之下載。

114 年度，皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯未有違反產品與服務標示、產品安全、產品行銷、侵犯客戶隱私等情事發生。未來，公司亦將持續鑑別、評估及管理對公司營運、永續經營及財務獲利可能造成影響的潛在風險。針對氣候相關風險，公司參考氣候相關財務揭露（TCFD）框架，滾動式評估其中的風險與機會，擬定長期轉型的策略藍圖。

四、營運績效

(一)組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

類型	項目	112 年	113 年	114 年
產生的直接經濟價值	營業收入	3,911,404	11,404,733	5,119,980
分配的經濟價值	營業成本	2,009,321	6,177,612	2,735,460
	員工薪資與福利	84,240	158,146	158,624
	支付出資人款項	2,369,048	1,660,220	2,456,799
	-發放股利	1,507,580	753,790	1,474,806
	-支付貸款人的利息(金融機構)	861,468	906,430	981,993
	支付政府款項	234,496	318,088	571,656
	-所得稅(含土增稅)	71,152	164,889	401,240
	-稅捐	163,344	153,199	170,416
	社區投資及捐贈費用	10,725	30,864	31,758
存留之經濟價值		(796,426)	3,059,803	(834,317)

註：

1. 此為皇翔建設股份有限公司之個體財務報表資訊，並經安侯建業聯合會計師事務所查核。
2. 存留之經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。
3. 114 年皇翔建設並未取得來自政府之任何財務補助。

(二)皇翔建設歷年合併財務績效

項目		112 年	113 年	114 年
財務結構	負債占資產比率(%)	78.67	75.23	75.23
	長期資金佔不動產、廠房及設備比率(%)	1,337.33	1,766.57	1,930.61
償債能力	流動比率(%)	126.93	160.20	159.49
	速動比率(%)	11.59	22.02	16.95
	利息保障倍數(倍)	1.95	4.26	1.72
獲利能力	資產報酬率(%)	2.43	6.59	2.37
	權益報酬率(%)	6.43	23.57	4.76
	純益率(%)	16.05	23.94	11.22
營業收入 (仟元)		4,746,091	12,392,167	6,076,420
營業毛利 (仟元)		1,948,691	5,361,350	2,458,115
本期淨利 (仟元)		761,770	2,966,834	681,479
每股盈餘(元)		2.32	9.05	1.92

(三)皇翔建設合併提撥退休金費用

單位：新台幣仟元

項目	112 年	113 年	114 年
確定提撥退休金辦法下之退休金費用	12,591	13,749	14,875
已提撥至勞工保險局	12,588	13,713	14,868

五、法規遵循

(一)法遵論述

法令遵循制度係內部控制制度中重要的一環，它所代表的是遵從法律、監理法規、業務準則、相關的自律標準及優良實務準則，避免遭致法令主管或監理機關懲罰、重大財務或聲譽損失之風險。法規遵循與落實為誠信經營與體現品牌價值之基礎。

本公司及子公司北昌營造各個營運單位定期與法務組溝通其工作領域相關的重要法規變動，法務組蒐集追蹤相關法規草案訂定之進度與修改之方向，辨識新增/修訂法規對集團業務之可能影響層面及方式，轉知相關權責部門留意與評估；及後持續追蹤、視修法進度及需求向相關主管報告，確保業務執行皆符合最新的法規要求，避免違規情事。

子公司北昌營造分別於 114 年度、113 年度及 112 年度計有 30 件、21 件及 9 件違反《營造安全衛生設施標準》、《職業安全衛生法》、《水污染防治法》及《噪音管制法》而遭主管機關裁罰分別計 1,087 仟元、593 仟元及 717 仟元，均與當次報導期間內發生違反法規行為事件相關。

重大違規情事定義為(每件)裁罰金額新台幣 50 萬元，因前述每件事件裁罰金額均未達 50 萬元，故非屬重大違規情事。後續子公司北昌營造對工地相關人員進行教育訓練加強相關法令宣導及參加環境講習外，並確實要求下包廠商遵守相關法令規定藉以改善違規之情事。皇翔建設及子公司普立斯於 114 年度、113 年度及 112 年度均無發生重大違規情事，亦無任何罰款。

此外，本公司及子公司北昌營造與普立斯於 114 年度定期與不定期派員參與外部單位或同業公會所舉辦之最新法規教育訓練或講座。

(二)內部稽核

本公司及子公司北昌營造係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。

該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估，3.控制作業，4.資訊與溝通，及 5.監督作業。每個組成要素又包括若干項目。本公司及子公司北昌營造業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。本公司稽核主管於每季董事會召開時定期向董事會報告上一季稽核工作執行結果與發現。

114 年內部稽核結果：

皇翔建設依稽核制度查核結果，認為本公司於 114 年 12 月 31 日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。114 年度並無發生重大缺失。

(三)申訴或檢舉管道

皇翔建設及子公司北昌營造提供員工及利益關係人舉報管道，若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司的聯絡窗口檢舉。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約、業務往來或採取必要的法律行動。同時，亦會透過教育訓練及公司內部電子郵件宣導等，提高員工認知並預防類似案件再次發生。114 年皇翔建設集團沒有違反公司治理、反貪腐/賄賂、競爭法等造成的訴訟及損失。

112 年 8 月，本公司董事會通過適用於本集團的「違反誠信經營檢舉辦法」，本公司及子公司均依該辦法處理檢舉事宜。

外部管道	主要聯絡窗口：發言人 王繼華 地址：台北市博愛路 38 號 8 樓 電話：2388-2898 傳真：2389-6999 信箱：contact@hhe.com.tw
內部管道	人力資源、員工申訴、性騷擾防治信箱
	商業行為與道德遵循舉報系統信箱

第四章 打造永續建築健康家園

一、永續家園藍圖

皇翔建設以「築好家，建未來」為核心理念，致力於打造融合環境、生態與人文的永續家園。我們深信，建築不僅是空間的創造，更是對未來世代的承諾。面對氣候變遷、資源枯竭與都市壓力，皇翔積極推動永續發展，將 ESG (環境保護、社會責任、公司治理) 理念融入各項開發與營運流程，期望為城市注入低碳、健康、有溫度的生活價值。

在設計與施工階段，皇翔導入綠建築設計原則，從基地規劃開始即考量日照、風向、水資源回收與能源效率，全面提升建築的環境性能。我們優先採用低污染、再生與在地建材，如低 VOC 塗料、節能玻璃與預鑄混凝土，減少碳足跡與施工期間的環境影響。同時透過屋頂綠化、垂直綠牆及植栽設計，改善都市熱島效應，增加自然綠覆，讓建築成為與環境共存的生態載體。

在智慧化應用方面，我們積極導入智慧建築與社區管理系統，結合能源監控、智慧電表、環控系統與社區住戶平台，提升住戶對能源使用的可視化與控制能力。未來大型案場計劃將評估擴大導入 AI 與物聯網應用，打造兼具安全、便利與節能的智慧生活圈。

秉持以人為本的理念，本集團重視社區友善與多元共融。我們在住宅規劃中設置無障礙空間、銀髮與親子友善設施，提供跨世代安心居住的環境。同時設計開放式中庭、社區共用空間與文化展示牆，促進住戶之間的互動與歸屬感，打造有溫度、有凝聚力的生活社群。

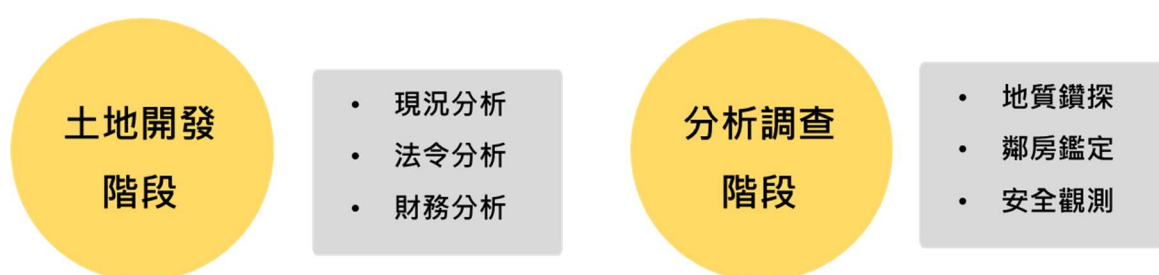
除了產品與空間的永續思維，本集團亦落實企業社會責任，長期投入弱勢家庭急難救助、待用餐計畫、佈老志工與照護支援行動，積極與地方政府及社福單位合作，回應在地社會需求。我們也與學界合作推動建築永續教育與青年人才培育，促進產學交流與產業創新。

展望未來，皇翔建設將持續以負責任的態度推動永續家園藍圖，透過設計創新、科技整合與人文關懷，引領建築業走向更智慧、更友善、更永續的未來，實踐「築一座城，暖一群人」的初心。

二、產品品質與安全

(一)審慎的土地開發調查

皇翔建設的經營一向穩建踏實，一路走來秉持著公司誠信真實的經營理念。因此我們在土地開發調查中全面性進行相關調查，並貫徹誠信原則，為後續的建築規劃打下良好的基礎。透過地質鑽探、安全觀測及結構安全評估，其中，結構安全更是不可輕忽，係由專業第三公正單位，如土木、結構技師公會等做好把關工作，以確保建築物之安全。確信每一塊土地來源都是合法且本公司的建案都是符合相關法規進行設計，皇翔建設為每一位客戶有效的把關人身與財產之安全。



1.土地開發階段

公司於土地開發上配合政府都市發展及重大公共建設計畫，依照政府政策為前提做土地前期評估，主動調查政府重大或最新政策、公共建設進度及鄰近性、交通政策、區域戶政與標的現況，評估個案土地開發的風險與利潤，以確保企業經營及客戶與股東權益為評估重點之一，為客戶及股東創造最大的利益。評估報告提報公司流程並經董事長及總經理簽核後提報董事會討論；114 年度經董事會討論取得擔任土地都市更新擔任實施者案 1 宗及購買古蹟土地容積移轉案 1 宗。

2.分析調查階段

公司個案於規劃設計階段前必須進行地質鑽探分析檢討，作為結構安全的設計及施工依據。並於建案開工前進行基地週遭鄰房鑑定，避免日後可能的鄰房損害事故，確保建案與週遭鄰房的安全，同時維護公司的相關權益及利益。

(二)嚴謹的監工施管

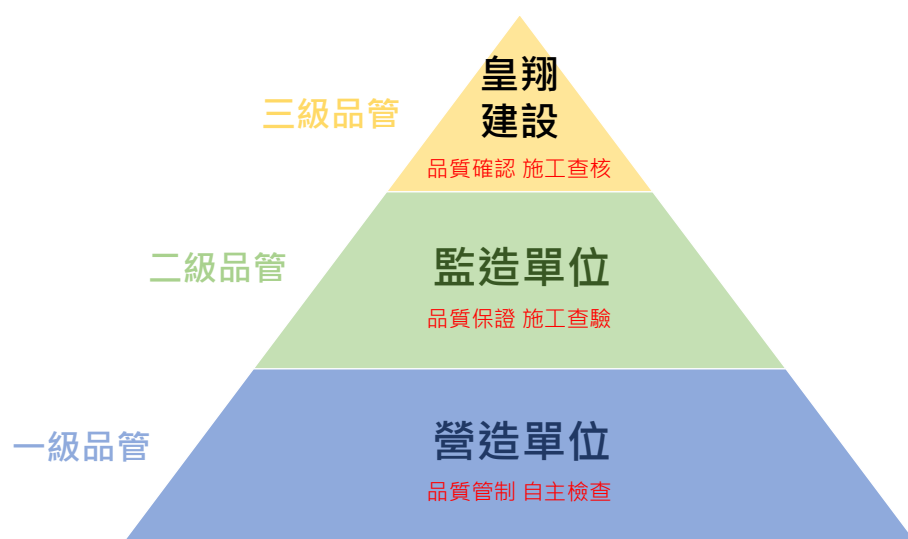
皇翔建設於施工品質上落實三級品質管理(包括：承包商之自主檢查、監造單位之施工查驗、皇翔建設之施工查核)，依據品質管理標準、各項施工要領及相關施工檢驗流程等訂定各項工程自主檢查表，將施工過程中之管理項目、管理標準及檢查標準等

明確表列並加以表格化，作為施工品質管制的標準。工程之進行將遵守政府相關規定，作好品質管制執行、查核及督導之工作。

視個案狀況，規劃設計初期導入 BIM 系統，並於工程整合上利用 ERP、BIM 及 CCTV 共同整合，減少工序、介面整合及時程，並使施工品質標準達一致性，提升整體專案精確度。同時有效分配資源，減少溫室氣體排放。

皇翔建設大多均由 100%持有的子公司北昌營造進行承攬營建，以打造高品質的建築為目標，審慎管理營造施工的各個階段。施工材料亦經公司駐地、監造（營管）單位或委聘之第三公證單位確實檢驗合格簽認。透過內部多項完整的施工標準作業程序，迅速掌握工程進度並提升建築品質。同時亦要求營造廠商於進場施工前，皆需提供詳細的施工計畫書並召開施工前說明會，逐一檢視施工計畫細節。倘若發現任何不符合皇翔建設規範的項目或缺失，待營造廠商確實已採取矯正措施及情況已得到改善後始能繼續開工作業；皇翔建設 114 年度興建工程建案均會舉行整體施工說明會。為嚴格遵守三級品管制度，皇翔建設要求營造廠每週定期召開工務檢討會議，每月定期與營造廠召開稽查會議，於會議中與營造廠商有效且即時的溝通藉以掌握每一個建案的工程進度與現況，將於建造過程中將問題有效解決。此外，每日勤前進行勤前教育會議及不定期勞安講習，掌握每個施工環節。

為追求更好的營建施工品質管理，皇翔建設訂有良好之內部管理品質及流程制度，114 年對工務部門人員舉辦多次教育訓練（訓練內容包含勞工安全相關法令及工地管理實務及技巧等），適時進行培訓，藉以提升工務部門的專業能力。另皇翔建設亦於工程的各個階段進行定期與不定期的稽查以管控良好之施工品質。



(三)打造健康安全的永續建築

建築是改變社會的催化劑，設計是推動都市進步的重要力量，而建築不只要兼顧美學，還要兼顧建築安全，對於建築居住健康品質、結構機能、耐震程度及居家內部空間，皇翔建設堅持給予顧客安心、安全及安家的穩固建築。結構的角色，除了創造良好的力學機能及堅固的構造外，須將合理的結構元素融入建築美學當中。本公司一向注重結構系統規劃設計，除須符合法規標準外，於規劃設計時常設計高於法規標準，以增強建築物的抗震及抗風能力。

鑑於氣候變遷對都市環境及國家發展的影響，2050 淨零排放逐漸成為政府政策目標，皇翔建設與政府齊心齊力，以關懷環境永續之角度規劃每一棟建築，呼應政府「減碳節能，永續生活」、「韌性宜居城市」之政策，公司也積極參與政府公辦都市更新案及捷運聯合開發案，於建築設計上以取得綠建築及低碳建築為目標，於「綠建築九大評估指標系統 (EEWH)」中，包含生物多樣性、綠化量、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、室內環境、水資源及汙水垃圾改善等九項評估指標共同評估，以減少建材中二氧化碳排放量，讓整體建築更符合減碳需求。



(四)綠建築、耐震建築指標案

皇翔芋槤

不但獲得鑽石級綠建築候選，同時也具有黃金級智慧建築、耐震標章。綠建築有「綠化量」、「基地保水」、「水資源」、「日常節能」、「二氧化碳減量」、「廢棄物減量」、及「污水垃圾改善」及「室內環境」八項指標，「芋翠」在綠建築分級評估制度中獲得鑽石級的最高標準，提高社區的綠化量，打造宜居社區。



皇翔MRT

本案取得綠建築中的黃金級綠建築，施工品質查核由耐震特別監督團隊把關，採用Alfa Safe 系統工法(包含柱中柱)，以強化結構的耐震韌性；在提升住宅防疫力方面，精心規劃科技健康防疫設施，讓居住者安心、安全無後顧之憂。



皇翔決美

本案取得二大標章：綠建築中的銀級綠建築及銅級智慧建築，施工品質查核由耐震特別監督團隊把關，採用Alfa Safe 系統工法(包含柱中柱)，以強化結構的耐震韌性；在提升住宅防疫力方面，精心規劃科技健康防疫設施，讓居住者安心、安全無後顧之憂。



1.綠建築

根據內政部建築研究所委託研究報告指出：台灣綠建築評估系統 EEWB 開始於 1999 年，為全世界第四個推動的綠建築評估系統，與美國綠建築協會 LEED、英國 BREEAM、日本 CASBEE 等系統均屬國際間綠建築評估系統之典範。並於 2001 年規範公有建築需取得綠建築的認證，因此，在台灣有極佳的推動成效。

根據台灣綠建築發展協會的解釋：綠建築是指「消耗最少地球能源及資源，製造最少廢棄物，具有生態、節能、健康特性與減廢的建築物」。必須是以人生活的健康、舒適為原點，對於居住環境進行全面性、系統性的環保設計，是一種強調與地球環境共生共榮的環境設計觀，也是一種追求永續發展的建築設計理念。

皇翔建設於建築上力求精進，此外，對於環境保護也相當重視，故於建案產品規劃上，皆以取得綠建築指標為設計目標，並符合相關規範進行規劃設計，希望能夠打造更多與環境共存之綠建築，這也表示皇翔建設在致力於環保建築這一塊的用心與努力，期盼能在綠色建築這一塊盡己之一分心力。



綠建築 EEWB

以人類的健康舒適為基礎，追求與地球環境共生共榮，及人類生活環境永續發展的建築設計。

九大指標

生態 Ecology 1、生物多樣性指標 2、綠化量指標 3、基地保水指標	減廢 Waste Reduction 5、二氧化碳減量指標 6、廢棄物減量指標
節能 Energy Saving 4、日常節能指標 (必要)	健康 Health 7、室內環境指標 8、水資源指標 (必要) 9、汙水垃圾改善指標

綠建築等級 (由最優等至合格)

鑽石級
黃金級
銀級
銅級
合格級

2. 低碳建築

全球建築營建部門的能源消耗與溫室氣體排放約佔全球 38%，顯了建築部門節能減碳的重要性。在這 38% 的溫室氣體排放比例中有 28% 為建築能源使用的溫室氣體排放，另有 10% 是鋼筋、水泥、玻璃等建材的製造運輸與施工的溫室氣體排放，前者稱為使用碳排，後者稱為蘊含碳排。

因應全球氣候變遷及地球暖化，近年低碳建築也逐漸成為趨勢，皇翔建設近期正在評估個案將依內政部建築研究所低蘊含碳 LEBR 版本申請低碳建築的可行性。並依建築物耐用年限 60 年，進行建築物生命週期五階段減碳熱點分析，分別是建材生產運輸、建築營建施工、建築更新修繕、建築廢棄拆除階段，以達最佳化減碳成效，相關減碳技術說明如下：

- (1) 建築平面設計以方整為原則，減少不必要的結構材料浪費。
- (2) 減少非必要的出挑設計。
- (3) 適度採用高爐水泥以減少廢棄物。
- (4) 戶外地坪材料優先選用具再生綠建材之產品。
- (5) 室內隔間採用輕隔間。
- (6) 均勻跨距結構系統設計。



建築產業生命週期五階段示意

3. 智慧建築

隨著時代的進步及高科技時代的來臨，人們生活型態的改變，建築智慧化的需求日益增加，而智慧建築即應用網路、監測設備及系統整合等技術，讓建築物達到自動感知、分析及回應等功能，內政部建築研究所於民國 92 年開始訂定「智慧建築標章」制度，並於民國 93 年開始實施，目前係以 105 年版之智慧建築評估手冊作為指標評估依據。

皇翔建設以永續建築為目標，除導入綠建築設計理念外，對於節約能源及資源利用等相關環境控制上也相當重視，故亦會因個案需求導入智慧建築，藉由匯入資通訊系統及裝置之手法，使空間具備主動感知之智慧化功能，以達到安全健康、便利舒適、節能永續目的。

各項指標鼓勵項目配分原則(依 113 年版智慧建築評估手冊)

指標 名稱	基礎 設施	維運 管理	安全 防災	節能 管理	健康 舒適	智慧 創新	合計
分數	42	38	40	45	39	36	240
占比	17.5%	15.8%	16.7%	18.7%	16.3%	15%	100%

(五)推動公辦都更開發案

皇翔建設於土地開發上，除自地自建、私有地主合建開發(又分為都市更新案及都市危險與老舊建築物加速重建計畫案)外，亦有參與政府部門捷運聯合開發案，近年積極參與政府部門公辦都市更新案，114 年合計有 6 個公辦都市更新開發案規劃及興建進行中。

大台北地區粗略估計應該有大約七成左右的住宅屋齡已經超過 30 年，且台灣位於地震帶上，於 921 地震前相關耐震法令規定並未如現在的法令規定成熟及嚴謹，因此使得許多屋齡較久的房屋結構有欠完善，消防亦欠缺安全，加上高齡化社會，人口結構的改變，勢必須因應政府推動之都市更新政策，將建築物加以更新，讓老舊建築得以更加安全。

整體而言，都市更新旨在復甦都市機能，改善居住環境，增進公共利益，其與皇翔建設之土地開發理念相近，希望藉以改善建築並美化都市環境，故皇翔建設有責任響應政府之政策，積極與政府一起推動公辦都市更新開發，取之於社會，回饋於社會，活化地區亦是皇翔建設實踐企業社會責任的方式之一。

公辦都更代表案件介紹



永和 / 大陳地區單元三 / 公辦都更開發案

基地面積：約3,958坪

興建樓層：35F、34F、33F、9F/B6

樓地板面積：166,743m²

使用用途：店鋪、一般事務所、集合住宅、零售市場



中和 / 保二總隊 / 公辦都更開發案

基地面積：約3,055坪

興建樓層：35F、34F、20F/B6

樓地板面積：134,360m²

使用用途：店鋪、一般事務所、社會住宅、集合住宅



土城頂埔站 / 公辦都更開發案

基地面積：約3,507坪

興建樓層：20F、14F、10F/B3

樓地板面積：55,782m²

使用用途：店鋪、一般事務所、集合住宅



新莊派出所 / 公辦都更開發案

基地面積：約2,268坪

興建樓層：27F、33F/B5

樓地板面積：71,506m²

使用用途：文化性服務設施、一般事務所、集合住宅

(六)消費者健康與食品安全

台北士林萬麗酒店秉持品牌「地道、趣意、獨特」的核心精神，不僅致力於為全球旅客打造難忘的文化邂逅與親子友善住宿環境，更將「消費者健康」與「食品安全」視為落實企業社會責任 (Social) 的核心基石。我們從「一餐一食」出發，全面建構「從農場到餐桌」的綠色餐飲供應鏈，確保每位賓客都能享有最高品質且安心的健康飲食體驗。

為守護消費者的飲食安全，台北市林萬麗酒店嚴格落實國際級食品安全與衛生自主管理，將風險控管融入每日營運流程。

- 國際雙重認證監管：依循萬豪國際集團全球食品安全標準，館內各餐廳與宴會廳全面導入 HACCP (食品安全管制系統) 與 ISO 22000 (食品安全管理系統) 核心精神，進行高標準危害分析與關鍵控制點監測。
- 製程與環境衛生管控：廚房作業區落實嚴格的生熟食分區處理、定期落實設備深層清潔與病媒防治。所有餐飲員工每年定期接受法定健康檢查，確保維持最佳衛生營運狀態。
- 供應商源頭合規審查：凡與台北士林萬麗酒店合作之食品供應商，均須通過嚴格的資格審查，定期檢附產品優良品管證明、無農藥殘留及無瘦肉精等第三方檢驗報告 (COA)，從源頭阻絕食安風險。

台北士林萬麗酒店積極實踐綠色飲食，透過優化食材供應鏈，在降低運輸碳排放的同時，提供兼具健康與生態友善的澎湃餐點。

- 在地農場直送減碳：士林廚房全日自助餐廳優先採用台灣在地、當季新鮮蔬果食材，大幅縮短低溫物流配送哩程，有效降低運輸階段的溫室氣體排放。
- 無農藥高科技水耕蔬菜：餐檯沙拉區特別選用源自「光源農場」之科技水耕蔬菜。其生長過程完全不受極端天候影響，且保證無使用農藥，提供賓客百分之百安心、清脆且無負擔的純淨生食體驗。
- 支持動物福利供應鏈：全館主動落實動物福利承諾，全面選用來自友善生產系統農場的「非籠飼雞蛋」(Cage-Free Eggs)，以實際行動支持綠色永續供應鏈的健康發展。

我們將消費者的健康防護延伸至餐飲細節，並透過創新的服務模式，將低碳減塑與健康補水完美結合。

- 全方位過敏原與特殊飲食貼心標示：館內餐廳菜單與現場餐檯皆清晰標示過敏原成分(如甲殼類、堅果、麩質等)，並全面提供蔬食(Vegetarian)、全素(Vegan)及低卡等多元健康飲食選項，滿足不同體質賓客的健康需求。
- 公共區域減塑風味水計畫：為減少一次性寶特瓶 (PET) 對海洋與陸域水體造成的環境負擔，酒店於公共區域推出「季節限定風味水」健康補水站。結合在地新鮮果片與天然草本，鼓勵旅人自備環保杯，在健康無負擔補水的同時，共同守護地球生態環境。

台北士林萬麗酒店對於食安事件之處理方式訂定了標準化的作業流程程序，藉以降低食安事件對飯店形象之衝擊，一旦餐廳現場前場工作服務人員發現食品安全問題或接獲消費者的相關投訴後，立即通報管理層、值班主管或食品安全管理小組核實食安事件的真實性和其嚴重程度，並依實際狀況採取緊急應變處置，確保有效地控制事件發展，減少對消費者身體健康的影響，並維護飯店的聲譽。事後並全面檢討事件發生經過，依照問題根源及處理過程中的不足之處進行研討與改進措施。

於 114 年度台北士林萬麗酒店並未有發生食品安全衛生事件及違反相關食安法規之情事。



使用在地食材



定期高風險食材進行抽檢送驗

三、客戶服務

客戶服務理念

本集團秉持「以人為本、服務為心」的企業精神，將客戶視為夥伴，將服務視為品牌價值的延伸。我們深信，建築不只是空間的交付，更代表對一個家庭未來生活的承諾。因此，在每一位客戶的購屋旅程中，本集團都以高度責任感與專業態度，提供溫暖、細緻、值得信賴的全方位服務。

在售前階段，我們從客戶需求出發，提供完整、透明的產品資訊，包括基地規劃、建材規格、建築設計理念及付款條件等，讓客戶做出充分理解下的購屋決策。銷售團隊接受專業訓練，具備建築法規、產品知識與良好溝通技巧，協助客戶了解每個細節，化解疑慮，讓購屋過程安心順暢。我們也重視同理心與溝通溫度，讓每位來訪的民眾都能感受到皇翔的誠意與用心。

進入簽約與交屋階段，我們建立了標準化且細緻的作業流程，包括簽約說明會、施工進度公告、交屋前現勘與說明書提供。交屋時，我們安排專人全程陪同，詳盡說明各項設備的使用方式與保養重點，並提供入住須知與後續服務聯絡資訊，確保住戶安心搬遷、順利啟用新生活空間。

在售後服務方面，皇翔建設設立專責的售後客服部門，建構完善的保固維修通報系統，讓住戶能夠透過電話、網站或專屬平台提出需求，並由客服人員協調安排工班進場，確保問題迅速處理、清楚回應。我們強調效率與回覆的誠意，不僅解決問題，更在每一次互動中傳遞尊重與信任。

除了例行保固服務外，本集團也特別關注社區經營與住戶關係的維繫。我們定期舉辦社區說明會、新住戶迎賓活動與社區文化交流，促進鄰里互動與社區凝聚，讓住戶不只是擁有一間房，更擁有一個「家」的歸屬感。此外，透過顧客滿意度調查與服務評鑑回饋，我們持續優化服務內容與作業標準，並將客戶聲音納入改善工程與產品研發的參考，實踐以客為本的服務循環。

本集團相信，優質的客戶服務是建築價值的延伸與加乘。從售前到售後，我們不只提供房子，更陪伴客戶開啟一段幸福生活的旅程。未來，皇翔將持續深化服務文化，結合智慧科技與人性關懷，成為客戶信賴一生的建築夥伴，落實「築好家、建未來」的品牌承諾。

(一)行銷服務

1.簽約

行銷廣告是與客戶溝通的重要渠道，面對消費者並遵循誠信原則，為避免消費糾紛或消費者誤解之產生，針對廣告文宣品內容，避免使用容易產生誤導性之文字敘述。簽訂買賣契約書前，確保顧客擁有五天以上之審閱天數，不損害其權益，契約經雙方逐條閱讀、討論，確認已充分明白契約內容，並約定共同遵守。

2.客戶變更

在預售屋階段，依照客戶的需求，配合專業客變團隊，提供客戶設計變更、空間格局、建材配備、水電配置等調整服務，為客戶量身打造理想家園，讓成屋產品更能夠貼合居住者。

3.驗屋

從工地自主查驗、業主複驗到客戶驗屋，並透由專業驗屋 APP 軟體，記錄、拍照各項驗屋缺失資料。



驗屋系統畫面

4.交屋

交屋時，提供顧客「交屋手冊」，內容包括建材及設備使用及維護說明、物業及門禁管理、社區遷出入管理、施工管理、售後服務、修繕服務、廠商聯絡資訊、生活機能資訊等。

5.管理委員會點交

起造人、營造廠與社區管理委員會依照點交表進行逐項核對，並檢測確認水電設施、機械設備、消防設施、各類管線是否功能正常，各類設備設施功能正常無誤，三方簽認文件。

在與管理委員會點交公共設施時，我們提供「建築物、機電竣工圖說」、「建物公設移交清冊」、「出廠證明及廠商保固書」、「廠商連絡方式」等，善盡皇翔建設的產品及服務標示之義務。為了讓客戶居住安心，皇翔建設秉持永續服務的精神，以確保客戶之高度滿意。

完成公設點交後，協助社區向工務局辦理申請撥付社區公共基金事宜。

(二)客戶服務

皇翔建設提供「永續服務」，我們透過提供完善的客服機制，成立 0800 消費者客服專線、網站「聯絡我們」專區，妥善處理客戶意見，確保客戶的需求能被及時聽見並得到回應，積極解決並盡力滿足客戶需求。

公司內部更訂有嚴謹的「客服作業流程」，從受理報修到結案，皆有完整流程勾稽，確保住戶可以得到最妥善的服務。

皇翔建設 客服作業流程	
步驟 1 客戶電話報修	皇翔建設設置 0800 客服專線，提供客戶免付費電話，進行客戶問題反映。
步驟 2 客服人員案件登錄	依據客戶報修問題紀錄，即時使用簡訊 APP 問題直接發送，接案後於三個工作日內維修單位同仁電聯了解狀況，並約定現勘時間。
步驟 3 維修現勘拍照回傳	維修人員皆為工務人員遴選出，能有效及迅速了解問題，並能確實依據問題，提供正確之修繕廠商，配合住戶進行問題處理及修繕，免去重複問題溝通造成時間浪費。
步驟 4 安排時程完成修繕	維修人員配合客戶需求，排定維修時程，維修人員會陪同廠商進行修繕，避免住戶因不熟悉廠商人員造成擔心。
步驟 5 現場客戶修復簽認	完成修繕後，在經由客戶簽認，確認問題修繕完成。 保固期間：設備、防水保固一年；結構保固 15 年。

保固期間內除因客戶蓄意、不當使用或天災人禍等因素所造成損壞外之項目，其餘皆由公司負責修繕；保固期後，皇翔建設為保障住戶並提供永久服務，住戶隨時可透由客服專線進線報修，由我們派員會勘、報價，並推薦可信賴廠商，以提供住戶付費，完善的永久服務。

四、供應鏈管理

(一)供應商的評鑑

本公司的供應商類別繁多，包括建築師、設計師、代銷公司、廣告工程公司，其中負責工程營造的營造公司及工程顧問公司更是本公司價值鏈中重大的部分。我們的營造工程皆發包予 100% 子公司北昌營造，其再分包予其他廠商。本公司合作之供應商大多為與本公司合作數年之久之廠商，且本公司合作之供應商，均依本公司之內部控制規範需經過供應商評鑑審查合格後，始正式成為本公司之合格供應商。

本公司依據各專案工程分包計劃中的分包項目與種類，加以考量以往與本公司有交易經驗或收集有能力承攬本公司材料與工程等之廠商經查詢初步認可者（或廠商自行推薦者），選擇供應商並執行資格與能力調查、審核與管理。

採購部進行供應商評鑑包含項目

1

遴選供應商採行「書面審查」或「實地審查」之評鑑方式。

2

針對各類型的供應商增加評鑑項目

3

溝通協調安排參與評鑑成員及時間

4

預先準備相關供應商評鑑文件或表單

(二)供應商之考核

皇翔建設及北昌營造定期針對供應商進行考核，本公司供應商考核分為合格與不合格二大類，透過供應商考核能確保供應商持續改善，也能淘汰不合格的供應商。114年度本公司及北昌營造針對 114 年度興建工程之已發包之供應商進行考核，經考核後所有廠商均為合格。

供應商考核與管理作業		
1	專案主管及施工處所主管應於工程結案時，對各項供應廠商依「廠商考核資料表」執行初核作業，呈工務部主管複核。	
2	一年內均未承攬本公司之供應商，由採購人員於每年十二月依「廠商考核資料表」執行初核作業，呈工務部主管複核。	
3	經考核後之總分達 60 分以上者(滿分為 100 分)，仍繼續登錄為合格供應廠商，總分未達 60 分之供應商則登錄為不合格廠商並予以除名。	
4	本公司之廠商考核時將依各考核項目予以進行考核與綜合評估。	考核項目： ◎ 工程品質 ◎ 工程進度 ◎ 承攬價格 ◎ 協調合作 ◎ 工人調度 ◎ 服從 ◎ 財力

(三)供應商的溝通方式

本公司一向重視與供應商之間的夥伴關係，也相信穩定且具有共同理念的供應鏈，是推動企業永續發展不可或缺的一環。

隨著全球對環境與社會責任的重視，我們公司正積極推動永續轉型，包含節能減碳、循環經濟與綠色採購等策略。在此過程中，我們期望與供應商夥伴一同前行，共同落實以下幾項目標：

1. 材料來源透明與環保

希望供應商能提供相關產品的環保認證或來源追溯資訊，確保原料符合環保與道德採購的原則。

2. 減少包裝與碳足跡

鼓勵使用可回收、可再利用之包裝材料，並盡可能減少不必要的包裝與運輸排放。

3. 誠信與勞動條件

配合本公司落實公平勞動、禁止強迫勞動與童工等社會責任準則，並願意接受必要的稽核與訪查。

4. 資訊透明與即時回應

期待雙方能保持良好溝通，有任何交期、品質或其他異常狀況，能即時回報並共同解決。

本公司秉持與供應商共同合作創造彼此雙贏的理念，確保符合道德、法規與環保標準的供應商與製程，除定期對供應商之品質、交貨與工期準確率、配合度等情形進行評估考核外，也隨時與供應廠商進行良好的雙向溝通。對於合作成果表現優異的廠商，採購單位也會調整協力廠商年採購分配數量多寡，建立更緊密的合作關係，以達到雙贏的目的。於 114 年度本公司與各供應商溝通開會超過 100 次以上，並就上述目標進行溝通，整體而言與各供應商溝通情形及成效尚稱良好。

第五章 善待土地資源 發展永續環境

一、氣候相關治理及因應

氣候變遷是本世紀影響人類最重要的議題也是所有人都會面臨的挑戰，本集團身為其中之一分子亦是責無旁貸。本集團經營一向穩健踏實，始終秉持著「誠信—誠真信實、效率—有效執行、品質—專業服務」之理念持續發展與永續經營。我們致力於為大眾打造綠色家園，我們也瞭解環境保護對未來的重要性，因此我們在這一塊投入相當多的心力。我們在建築技術的創新與使用環保建材，確保我們所蓋出的建築物可以符合環保標準及規定。我們將綠色環保建築的概念深入每一個細節及項目中。我們從規劃設計階段到建築施工階段，都致力將綠色環保為一個核心概念，期待可以在營建產業中立下一個模範，創建永續美好之建築物。

本集團參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 管理氣候議題，依「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」說明氣候風險機會的管理與實踐。



(一)治理

永續發展暨提名委員會為皇翔建設之氣候議題最高管理決策單位，永續發展暨提名委員會由皇翔建設總經理領導並設有召集人一名，委員會下依各議題設有四個小組分別為：「公司治理與經濟議題小組」、「永續環境工作小組」、「員工與社會關懷小組」及「產品與服務小組」，各自負責不同的永續發展面向。由永續發展暨提名委員會負責皇翔建設永續發展策略之研擬、審議 ESG 推動計畫與目標、督導本公司的氣候風險與機會管理。各工作小組不定期召開討論會議，透過跨部門的討論與交流機制及交換意見，落實氣候風險與機會的管理，以逐步將氣候議題納入本集團各面向的策略制定及管理決策考量。本公司永續發展暨提名委員會負責監督、指導企業永續管理、ESG 推動策略與作為(含氣候變遷)。各工作小組定期及不定期向永續發展暨提名委員會或總經理報告本公司之 ESG 推動時程及執行成果、永續相關法令的趨勢與修訂及本公司的因應策略與計畫等。

各小組辨識與評估氣候風險與機會及其影響程度，並依照評估結果將管理責任分配與對應之權責單位部門，並制定管理行動計畫與年度目標。在本公司永續發展暨提名委員會的督導下，持續追蹤計畫之執行成效，優化氣候風險管理機制，以確保氣候議題的管理持續符合本集團策略與目標，妥善配置集團人力與資源。本公司 114 年度永續報告書已於 115 年 8 月 10 日經董事會決議通過在案。



(二)策略

經評估，沿用 113 年度氣候風險與機會辨識及評估結果，本集團針對重大氣候風險項目，擬訂管理行動策略，如下所示：

類型	風險項目與內容	短期/中期/長期影響	業務、策略及財務的衝擊	管理行動策略	機會
轉型風險	為抑制空污設備營運成本增加	短期	建築成本上升、營運成本增加、如產品定價過高會失去競爭力，進而影響整體營收	對工地進行三級管理及對工地進行覆蓋與圍塑、穩定狀態、沖洗清潔、採取集塵措施、管制施工機具的用油等。	符合空污法之規定，善用政府公部門之相關獎勵法規，並提升建案及公司的良好形象增加品牌價值。
轉型風險	《氣候變遷因應法》納入碳費收費制度，公司或其供應商或被徵收碳費	短期、中期		強化科技新技術導入營建產業與新工具之開發，調整產品設計階段時能提升資源整合及運用效率。 將與產官學或營建同業合作，進行技術與知識實踐經驗之分享。	規劃碳盤查，再依據碳盤查結果進行碳管理。 評估導入新建築法（如預鑄工法或採用自動化或標準化施工等），降低結構體碳排放。 評估再生能源之使用及導入。
轉型風險	原物料供應減少或供應不穩，成本上漲	中期		加強原物料的採購相關研究與事前評估或更換採用替代性的原物料，強化供應商之管理作業。	採購綠建材，推動綠（智慧）建築，提升工程的價值。

類 型	風險項目 與內容	短期/中期/長期 影響	業務、策 略 及財務的 衝擊	管理行動策略	機會
實 體 風 險	極端氣候 事件(如颱風) 日趨頻繁致生 產及審查時 程延遲	長期	營運及購 地成本增 加。	對於土地之投資評 估、開發與設計等進 行更嚴謹之評估與 規劃。	推出及設計更有效 能的建築，配合市 場需求調整售價， 增加營業收入。
實 體 風 險	平均氣溫 上升，氣溫過 高影響施工、 導致缺工問題， 造成工程延宕	中期	建築及財 務成本增 加。 電費上漲 使營業費 用增加。 影響客戶 看屋及購 屋意願營 業收入減 少。	使用相關環保建材， 如能有效防止室外 熱能進入建築物的 「節能玻璃」、「建 築用隔熱材」。	市場對於符合綠 建築或永續建築 標準之建築物需 求增加，增加綠 建築的導入可能 增加市場份額並 創造未來收益。
		中期		加強建案所在地之 氣候趨勢評估，妥 善做好資源之分配 與部署。	
		長期		增加員工對於平均 氣溫上升之熱危害 認知與教育訓練， 減低勞工職業傷害。	
		短期		改善施工環境(如： 建置施工休息區並 增設降溫的設備及 各式備品)。	

註：短期為 1-5 年、中期為 5-10 年與長期 10 年以上

(三)風險管理

本集團依循 TCFD，透過「辨識」、「評估」、「確認」及「執行」四大程序持續監控與管理氣候風險與機會，每年蒐集永續趨勢與標竿同業做法，召開跨部門會議討論氣候相關議題與其適切性，確立本集團氣候風險清單。

各部門單位執行氣候風險與機會調查與分析，鑑別各項氣候風險對本公司產生業務、策略、財務影響的時間範疇，定義區分：短期為 1-5 年、中期為 5-10 年與長期 10 年以上，評估面向包含衝擊度、脆弱度及發生可能性，並參考本集團發展策略、財務影響度等因子，成為本集團的評估成果並送經 ESG 企業永續小組決議，確立各風險與機會項目的部屬優先順序與因應策略，制定相關管理行動計畫，亦開始建立情境分析模型，衡量潛在財務衝擊程度，並持續監控與管理。

依本集團辨識之結果，氣候風險對本集團之業務、策略及財務開始產生顯著影響的時間區間落在短期(1-5 年)、中期(5-10 年)及長期(10 年以上)，包含轉型風險 3 項、實體風險 2 項，分別為抑制空污設備營運成本增加、《氣候變遷因應法》納入碳費收費制度，公司或被徵收碳費、原物料供應減少或供應不穩、極端氣候事件(如颱風)日趨頻繁致生產及審查時程延遲及平均氣溫上升，氣溫過高影響施工、導致缺工問題，造成工程延宕。極端氣候事件目前對本集團未有重大的財務衝擊，而本集團亦未有因應氣候變遷而進行大規模轉型行動。評估本集團各部門單位現行的經營策略、營運模式及相關合約等層面，可為前述已辨識之重大氣候風險項目提供部分保護與減緩，本集團經營團隊亦會將致力於強化氣候議題與經營策略的結合，持續密切監控風險變化及因應，以確保風險控制之持續有效性。

(四)指標與目標

本集團用以衡量及管理氣候相關風險與機會之關鍵指標，包含：使用新技術、開發新產品和服務的研發與創新、物料選擇與使用、使用低碳能源及水資源回收及再利用等，本集團企業永續工作小組並將其整合至本集團 ESG 推動計畫，設定年度目標並持續管理與優化。

(五)溫室氣體及能源管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，皇翔建設集團雖然不是能源使用大戶，但我們認為我們同屬全球的一份子，溫室氣體減量是企業共同的目的。

標，皇翔建設集團自行執行溫室氣體盤查，已完成 114 年度範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並預計於 117 年度完成合併公司範圍的第三方查證。

皇翔建設自 111 年起統計能源及溫室氣體排放之數據，113 年起將統計邊界為皇翔建設股份有限公司辦公室及北昌營造股份有限公司辦公室及所有工地與普立斯國際開發股份有限公司士林萬麗酒店營業處所。114 年起將統計邊界再擴大為皇翔建設股份有限公司辦公室、未售餘屋及北昌營造股份有限公司辦公室及所有工地與普立斯國際開發股份有限公司士林萬麗酒店營業處所。

溫室氣體管理

溫室氣體範疇	類別		113 年		114 年	
			排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e /百萬元)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e /百萬元)
範疇一排放量 (公噸 CO2e)	類別 1	固定燃燒	註 2	0.0012	377.2565	0.0876
		移動燃燒	14.99		26.4240	
		工業製程	註 2		-	
		逸散排放	註 2		128.7166	
		土地利用	註 2		-	
	合計		14.99	532.3971		
範疇二排放量 (公噸 CO2e)	類別 2	輸入電力	2,809.64	0.2267	2,916.0194	0.4799
		輸入能源	註 2		-	
	合計		2,809.64		2,916.0194	
總計			2,824.63	0.2279	3,448.4165	0.5675

註：

- 溫室氣體排放量=活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢係數(GWP)；全球暖化潛勢係數 (GWP) 係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021) AR6 之數據。
- 113 年有部分排放源尚未納入盤查，114 年起已全面盤查並揭露。
- 範疇一統計範疇為天然氣加熱設備、公務車用汽油、化糞池、滅火器、冷媒；包含的溫室氣體種類為二氧化碳 CO₂、甲烷 CH₄、氧化亞氮 N₂O、氟氯碳化物 (HFCs)。範疇一溫室氣體排放量中無屬於生物源的二氧化碳排放量。
- 範疇二的統計範疇為外購電力；所包含的溫室氣體種類為二氧化碳 CO₂。
- 範疇一引用排放係數值: 114 年係依據環境部於 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數版本，並參考經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表，據以判定各類燃料之熱值並選用相應之燃料燃燒溫室氣體排放係數。113 年則仍採用環境部公告之 6.0.4 版溫室氣體排放係數。
- 範疇二之各年度皆引用經濟部能源署公告之電力排放係數：114 年採用 113 年電力排放係數= 0.474 公斤 CO₂e/度；113 年採用 112 年電力排放係數= 0.494 公斤 CO₂e/度。
- 總排放密集度：以排放量為分子，113 年及 114 年的分母為查核後之皇翔建設及其子公司合併財報之營業收入合計數，分別為新台幣 12,392 百萬元及 6,076 百萬元。

能源管理

能源類型		單位	113 年	114 年
非再生燃料	汽油	十億焦耳 (GJ)	216.33	193.27
	天然氣		註 2	4,975.83
購買使用	電力		21,343.89	22,152.03
組織內部能源消耗總量		十億焦耳 (GJ)	21,560.22	27,321.13
能源密集度		GJ / 營業收入新台幣百萬元	1.7398	4.4966

註：

1. 能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源熱值轉換係數依據台灣經濟部能源署之能源產品單位熱值表。113年數據(《112年能源統計手冊》)：汽油1公升=7,800 kcal、(自產)天然氣1 (m3)=8,000kcal、電力1度=860 kcal；114年數據(《113年能源統計手冊》)：汽油1公升=7,520 kcal、(自產)天然氣1 (m3)=5,925kcal、電力1度=860 kcal；熱值單位轉換關係為：1 kcal = 4.187 KJ；1 KJ=10⁻⁶ GJ。
2. 113年有部分排放源尚未納入盤查，114年起已全面盤查並揭露。
3. 能源密集度：以組織內部的能源消耗量為分子，113年及114年的分母為查核後之皇翔建設及其子公司合併財報之營業收入合計數，分別為新台幣12,392百萬元及6,076百萬元。
4. 皇翔建設於113年及114年皆未有使用再生能源。
5. 本數據統計自各年度台電用電資料及油品採購紀錄，無任何估算值。
6. 組織內部能源消耗總量=非再生燃料的消耗+再生燃料的消耗+購買而消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽-自產但未消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽出售的電力、供熱、製冷和蒸汽量。

二、環境管理責任

皇翔建設深知全球暖化及氣候變遷為目前全世界共同關注的議題，亦是當前全球所面對之重大挑戰，故皇翔建設致力於環境保護、節能減碳及污染防制，亦期許於提供舒適住宅之同時，善待地球環境，發展環保綠能永續經營。本公司亦期盼在本公司同仁及供應商、承攬商、代銷商等合作夥伴共同為環境盡一份心力。

三、降低營運對環境的影響

為減緩全球氣候暖化對環境與經濟情勢造成重大衝擊，降低量能減低溫室氣體對於環境造成負面影響，皇翔建設及北昌營造持續推動節能運動，從總部辦公大樓至各工地建案現場響應各項節能措施，以減少用電、用水、廢棄物的產生量。114 年總公司(包含皇翔建設及北昌營造)辦公室及工地使用與普立斯士林萬麗酒店營運處所之電力碳排放量計約 2,916.0194 公噸 CO₂ e。柴油發電機、汽油公務車、天然氣設備、化糞池、消防設備及製冷設備等 114 年碳排放量計約 553.3770 公噸 CO₂ e。114 年電力碳排放量較 113 年度增加主係因 114 年擴大統計邊界，新增皇翔建設未售餘屋及總公司 3F 辦公室之用電數據所致。

(一)能源管理

皇翔建設及北昌營造之辦公室位主要位於台北市中正區皇翔大樓內，主要之能耗設備為空調、照明、電梯及辦公事務設備等，以外購電力為主要能源形式。於空調硬體設備面，本大樓之空調設備採用 VRV 變頻空調系統，並定期清洗、維修保養，以提高能效。除上述節能措施外，我們持續於辦公場所宣導節能減碳之觀念，以期許同仁養成良好節電生活模式。此外本公司辦公室已全面導入以 LED 燈泡為照明設備，以持續落實節能減碳。114 年皇翔大樓辦公室能源使用總量為 1,217.26 GJ，相較 113 年增加約 23%，主係因皇翔建設集團營運業務發展之需新增一層皇翔大樓辦公室所致。

普立斯士林萬麗酒店之主要營業處所位於台北市士林區士林萬麗酒店，主要之能耗設備為飯店日常營運所需之空調、照明等，以外購電力為主要能源型式。士林萬麗酒店空調系統為磁浮式冰水主機，且飯店房間和公共區域皆採用 LED 燈泡為照明設備。士林萬麗酒店指派工程部總工程師專責能源管理人，負責監督、執行與評估能源使用計畫，並每月檢視能源使用趨勢。

(二)水資源管理

除推行節電措施外，亦宣導同仁節約用水，皇翔大樓之衛生設施全面採用省水設備，以節省用水量，另為避免管線老舊或損壞造成漏水，我們定期維修保養。皇翔大樓內僅辦公室人員之生活用水，歷年自來水使用量無重大變化，亦無因取水而顯著影響水源之情形。

(三)其他節能管理措施

皇翔建設 其他管理節能措施	
1	午休時間關燈
2	假日辦公室關閉中央空調系統
3	辦公室響應使用節能標章燈具
4	貫徹垃圾分類及減少垃圾產生
5	文書管理 E 化使用電子化管理
6	響應禁用一次性餐具政策，員工使用環保餐具不提供紙杯；有效減量一次性餐具。



辦公室使用節能器具



設置資源回收桶，以落實垃圾分類

四、降低營建對環境的影響

皇翔建設與北昌營造關心所有興建案於營建過程中各項工程對環境之影響。推出的建築個案多位於雙北市精華區或重劃區，為避免影響周遭鄰里與施工對環境的危害，我們遵循相關建築及環保法規，嚴格管控營建工程對環境的衝擊，營建初期從建材之選用至施工過程中營建廢棄物之處理，皆期望能透過節能減碳來降低碳排放對生活區域熱效能、溫室氣體排放等所造成的氣候變遷影響。同時亦要求相關承攬商一起共同參與配合，共同創造宜居環境及為守護地球盡一分心力。

(一)營建廢棄物的管理

本公司與北昌營造致力減緩營建工程對環境造成的衝擊，嚴格監管工地相關之污染情形。建築個案之廢棄物主要可分為「剩餘土石方」及「營建廢棄物」二項。

剩餘土石方即建案場開挖之土方，皇翔建設依法採用合格土石方廢棄物清運業者並依主管機關規定之剩餘土石方處理方針規定辦理。

皇翔建設與北昌營造於 114 年度，未有重大因違規棄置廢棄物而遭罰之情形。

(二)工地污染防制

皇翔建設與北昌營造於興建工程時要求委託之營造廠商必須充分瞭解法規規定，並依循法規執行污染防制計畫，包含環境影響評估、空氣污染防制、水污染防制、廢棄物清理、噪音管制、營建剩餘土石方處理方案等相關法令，期能透過「環境管理」及「污染控制」之手段，嚴格管控確實執行工程各階段環境維護策略，保持工程所在地環境之清潔並避免污染。

(三)逕流廢水污染防制

營建工程廢水主要為土壤沖刷逕流廢水及洗滌工具車輛輪胎廢水，若處理得宜，可降低環境負擔。為負起環境保護與污染防制之使命，本公司所有營建工地均依照相關法規要求：水污染防治法、水污染防治法施行細則、放流水標準、事業水污染防制措施管理辦法來實施執行「逕流廢水污染削減計畫」，在營建工程各階段過程中導入適當之污染防治措施，使施工期間產生之污水或地表逕流水導入渠道進入沉砂池，經重力沉澱後形成清潔水再予放流，期以減少對基地外承受水體之水質影響。

逕流廢水之汙染防治



(四)污染控制預防方法及管理措施

逕流廢水中含有顆粒較大之泥砂，將逕流廢水收集至沉砂池沉澱即可去除大部分大顆粒之懸浮固體物。再定期清除沉砂池沉澱下來之砂土回收至基地內作為回填材料使用。

1.鋪面與道路施工之污染控制

- (1)鋪面、整地及土方施工，車行路徑鋪鐵板減少揚塵。
- (2)定期清理水路水溝，避免淤積造成周邊污染。
- (3)不定期更換水溝蓋鐵網，減少砂石垃圾流入溝渠。
- (4)使用水泥和瀝青鋪設地面，時常清掃表面雜物砂土，以免降雨逕流夾帶造成污染。

逕流水之污染控制



車行路徑鋪鐵板減少揚塵



空氣粉塵之污染控制



鷹架及圍籬上設置防塵網布減少揚塵



2.車輛與機具清洗之污染控制

- (1)工地門口設置有洗車台及汙水沉澱池，減少汙泥與揚塵對環境的污染。
- (2)進出車輛需經徹底沖洗車身輪胎後才可離开工地。
- (3)沖洗用水藉由沉澱池水體再回收再利用。
- (4)工地周圍排水溝加設紗網，避免廢棄物掉入阻礙正常排水功能。

工地鄰近道路清洗



工地派水車清洗鄰近道路



3.倡導勞工衛生積極減廢運動

- (1)工地在適當位置設置有臨時廁所或流動廁所。
- (2)經由化糞池或合格汙水處理公司代為處理。
- (3)設置廚房供應午餐，鼓勵員工及勞工少葷多素食。
- (4)全面減少一次性餐具使用，減少生活垃圾產量。
- (5)實施垃圾分類，有效資源回收。

			
倡導勞工衛生 積極減廢運動	鼓勵員工及勞工 少葷多素食	儘量減少使用 一次性餐具	實施垃圾分類 有效資源回收

(五)興建工程工務所節能措施

興建工程工務所節能措施	
1	適度運用屋頂的灑水設備來降低室內溫度，此作法亦可減緩冷氣空調系統之負載。
2	室內冷氣控制在 27 度上下 1 度 C。
3	利用窗簾遮陽避免陽光直射，增加冷房效果。
4	工務所內照明設備均採用省電型燈管，減少耗電量。
5	室內採用明亮設計，自然採光設計減少用電量。
6	基地圍籬上植栽綠化來美化市容，綠色植物亦可以協助降低熱效應與降低馬路上揚塵。

以上作法都是我們對環境友善之具體作為。

工地圍籬及施工噪音隔音帆布



工地圍籬及鄰近道路認養



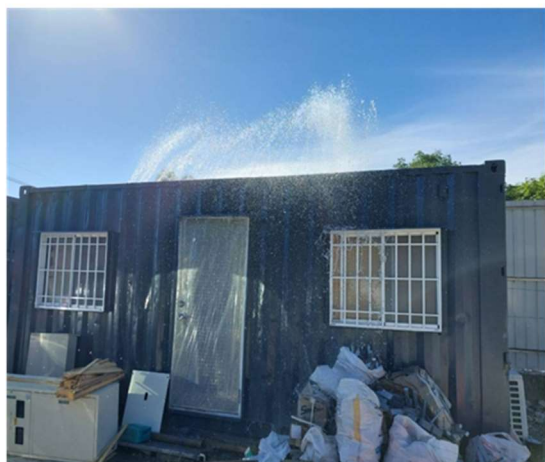
里民施工前說明會



工務所環安協議會



工務所屋頂的自動灑水設備



工地環保植被



工地環保綠色植生圍牆之一



工地環保綠色植生圍牆之二



第六章保障員工福利 打造幸福職場

一、勞資關係

企業文化代表公司第一印象、品牌價值更是員工關係的展現，皇翔建設建立「家的代言人」良好企業形象，採行人性管理概念、正確勞資觀念教育、參與協商管理制度、建立申訴溝通管道，將勞資關係保持和諧合作意識與良性發展。

(一)員工結構

1.員工結構比例分析

項目/年度		112 年		113 年		114 年	
		男	女	男	女	男	女
員工總數		94	62	232	154	275	198
勞動契約	定期契約	0	0	44	27	54	24
	不定期契約(一般員工)	94	62	188	127	221	174
勞僱類型	全職人員	94	62	232	154	275	198
	兼職人員	0	0	0	0	0	0

註：114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。本集團無海外據點，上述員工均於台灣地區提供服務。

114 年員工結構比例分析依其性質統計如下

項目/年度		114 年 (建設+營造)		114 年 (飯店)		114 年 (合計)	
		男	女	男	女	男	女
員工總數		144	76	131	122	275	198
勞動契約	定期契約	40	0	14	24	54	24
	不定期契約(一般員工)	104	76	117	98	221	174
勞僱類型	全職人員	144	76	131	122	275	198
	兼職人員	0	0	0	0	0	0

2.從業員工資料分析

年度		112 年	113 年	114 年
員工 人數	行政人員	104	249	305
	技術人員	52	137	168
	合計	156	386	473
平均年齡		46.17	39.43	40.94
平均服務年資		6.35	2.20	2.81
學歷 分佈 比率	碩士	8.33%	5.11%	6.62%
	大學	66.67%	60.36%	59.21%
	大專	15%	12.71	11.37%
	高中	8.33%	12.39%	12.38%
	高中以下	1.67%	9.43%	10.42%

註：114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。截至 114 年 12 月 31 日，皇翔建設及北昌營造非員工工作者，共計 19 人(包含派遣人員及委外人力等)，該非員工工作者主要係提供工地保全及辦公室清潔等服務。因普立斯的飯店服務人力配置易受住房率、宴會活動、季節性需求等影響，非員工工作者的人次及時數能較真實反映實際人力投入狀況。114 年共計 7,415 人次(59,320 小時)，該非員工工作者與普立斯為承攬關係，主要係提供萬麗酒店日常營運活動等服務。

114 年從業員工資料分析依其性質統計如下

年度		114 年 (建設+營造)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
員工 人數	行政人員	123	182	305
	技術人員	97	71	168
	合計	220	253	473
平均年齡		45.06	36.83	40.94
平均服務年資		5.22	0.40	2.81
學歷 分佈 比率	碩士	4.05%	8.70%	6.62%
	大學	55.49%	63.24%	59.12%
	大專	13.64%	9.09%	11.37%
	高中	9.55%	15.41%	12.48%
	高中以下	17.27%	3.56%	10.41%

3.從業員工多元化分析

項目/年度		112 年		113 年		114 年			
		男	女	男	女	男	比例(%)	女	比例(%)
年齡	<30 歲	18	6	38	56	43	16%	54	27%
	30-50 歲	42	38	135	71	174	63%	106	54%
	>50 歲	34	18	59	27	58	21%	38	19%
學歷	高中以下	1	0	36	3	43	16%	4	2%
	高中	14	5	39	8	43	16%	17	8%
	大專	36	20	33	17	28	10%	25	13%
	大學	39	35	113	118	147	53%	134	68%
	碩士	4	2	11	8	14	5%	18	9%
職級	主管職	12	7	22	8	25	9%	12	6%
	非主管職	82	55	210	146	250	91%	186	94%
其他多元指標	原住民族	1	0	1	1	4	1%	1	1%
	身心障礙者	0	0	2	3	3	1%	2	1%

註：1.經理級(含)以上職務為主管職統計範圍。皇翔建設集團的主要營運據點位於台灣。主管職員工均為台灣籍。僱用在地居民百分比為 100%。

2. 114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

3. 114 年數據中的比例為該類別的人數/皇翔建設、北昌營造與普立斯截至 114 年 12 月 31 日依性別區分之員工總人數 x 100% ，取整數。

114 年從業員工多元化分析依其性質統計如下

項目/年度		114 年 (建設+營造)		114 年 (飯店)		114 年 (合計)	
		男	女	男	女	男	女
年齡	<30 歲	12	7	31	47	43	54
	30-50 歲	92	51	82	55	174	106
	>50 歲	40	18	18	20	58	38
學歷	高中以下	38	0	5	4	43	4
	高中	16	5	27	12	43	17
	大專	17	13	11	12	28	25
	大學	66	55	81	79	147	134
	碩士	7	3	7	15	14	18
職級	主管職	20	6	5	6	25	12
	非主管職	124	70	126	116	250	186
其他多元指標	原住民族	1	1	3	0	4	1
	身心障礙者	0	1	3	1	3	2

4.從業員工性別比例分析

年度	112 年		113 年		114 年	
分類	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
男性	94	60%	232	60%	275	58%
女性	62	40%	154	40%	198	42%
總計	156	100%	386	100%	473	100%

註：

1. 114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

2.

114 年從業員工性別比例分析依其性質統計如下

年度	114 年 (建設+營造)		114 年 (飯店)		114 年 (合計)	
分類	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
男性	144	65%	131	52%	275	58%
女性	76	35%	122	48%	198	42%
總計	220	100%	253	100%	473	100%

5.新進員工分析

114 年的新進率為 36.9%，性別及年齡分析如下。

項目/年度		112 年		113 年		114 年	
		人數	%	人數	%	人數	%
性別	男	34	21%	94	24%	108	23%
	女	20	13%	73	19%	67	14%
年齡	<30 歲	13	8%	63	16%	41	9%
	30-50 歲	33	21%	86	22%	107	22%
	>50 歲	8	5%	18	5%	27	6%

註：

1. 新進率 (%) = 當年度新進員工數 / 當年度年底員工總人數 X 100% ，取小數點後一位。
2. 員工人數統計至 114 年 12 月 31 日、113 年 12 月 31 日及 112 年 12 月 31 日止分別為 473 人、386 人及 156 人。

3. 114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

114 年新進員工分析依其性質統計如下

項目/年度		114 年 (建設+營造)		114 年 (飯店)		114 年 (合計)	
		人數	%	人數	%	人數	%
性別	男	48	10%	60	13%	108	23%
	女	12	2%	55	12%	67	14%
年齡	<30 歲	5	1%	36	8%	41	9%
	30-50 歲	49	10%	58	12%	107	22%
	>50 歲	6	1%	21	4%	27	6%

6.離職員工分析

114 年的離職率為 29.5%，性別及年齡分析如下。

項目/年度		112 年		113 年		114 年	
		人數	%	人數	%	人數	%
性別	男	30	19%	91	24%	75	16%
	女	17	10%	63	16%	65	14%
年齡	<30 歲	7	4%	46	12%	37	7%
	30-50 歲	29	18%	84	22%	74	16%
	>50 歲	11	7%	24	6%	29	6%

註：

- 1.離職率 (%) = 當年度離職員工數 / 當年度年底員工總人數 X 100% ，取小數點後一位。
- 2.員工人數統計至 114 年 12 月 31 日、113 年 12 月 31 日及 112 年 12 月 31 日止分別為 473 人、386 人及 156 人。
- 3.114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

114 年離職員工分析依其性質統計如下

項目/年度		114 年 (建設+營造)		114 年 (飯店)		114 年 (建設+營造+飯店)	
		人數	%	人數	%	人數	%
性別	男	28	6%	47	10%	75	16%
	女	6	1%	59	13%	65	14%
年齡	<30 歲	3	0%	34	7%	37	7%
	30-50 歲	23	5%	51	11%	74	16%
	>50 歲	8	2%	21	4%	29	6%

7.從業員工薪資資訊分析

公司年度資訊							
114 年 員工福利 費用(註) (仟元)	114 年 員工 薪資費用 (仟元)	員工人數 (人)	員工平均 福利費用 (仟元/人)	員工平均薪資費用			每股盈餘 (元/股)
				114 年度 (仟元/人)	113 年度 (仟元/人)	調整變動 情形(%)	
489,141	413,387	473	1,034	874	967	(9.62)%	1.92

註：

- 1.員工福利費用係包含薪資費用、勞健保費、退休金及其他福利費用等。
- 2.統計數據包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。
- 3.114 年員工平均薪資費用較 113 年下降主係因 114 年度獲利情形未如 113 年度佳所致。

8.主管/非主管職員工薪資資訊

114 年度主管職員工男女薪資比率為 1.09:1;非主管職員工男女薪資比率為 1.20:1。

最近三年度主管/非主管職員工薪資資訊如下：

單位：新台幣仟元

項目/年度	性別	112 年	113 年	114 年
主管職員工	男	2,255	1,656	1,708
	女	2,058	1,963	1,564
非主管職員工	男	993	903	721
	女	772	821	600

註：

- 1.經理級(含)以上職務為主管職統計範圍。
2. 114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。
3. 上述各年度員工薪資資訊係依員工的扣繳憑單的數額以平均數計算。

9.最近三年度非擔任主管職務之全時員工(薪資平均數)及(薪資中位數)分析

項目/年度	單位	112 年	113 年	114 年
非主管職務之全時員工人數	人	55	56	66
非主管職務之全時員工人數 (薪資平均數)	仟元	1,139	1,441	1,204
非主管職務之全時員工人數 (薪資中位數)	仟元	1,045	1,198	1,083

註：

- 1.經理級(含)以上職務為主管職員工統計範圍。
- 2.上述 3 年度統計數據均以皇翔建設個體計算。本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)

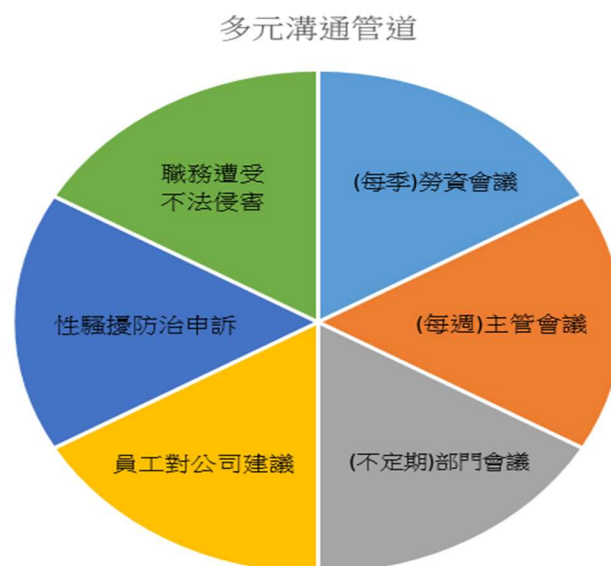
10.114 年新進同仁最低薪資與台灣基本工資比例

性別	新進同仁最低薪資	與台灣最低薪資之比例	男女比例
男性	新台幣 36,000 元	1.26 : 1	1 : 1
女性	新台幣 36,000 元	1.26 : 1	

註：114 年 1 月 1 日起台灣每月基本工資新台幣 28,590 元為計算基準

(二)促進勞資和諧

1.勞資溝通



2.勞資會議

勞資會議是企業讓勞工參與公司經營管理的管道，皇翔建設集團依法設立勞資會議，每三個月定期召開會議協調勞資關係，促進勞資溝通與合作、勞動條件及工作效率提升，利用報告或提案方式進行討論，充分進行溝通後獲得多數代表同意並執行，建立良善的溝通平台。皇翔建設、北昌營造及普立斯於 114 年度各自分別召開計 4 次勞資會議。114 年度皇翔建設集團勞資會議代表人數表如下：

勞資會議 代表人數	皇翔建設	北昌營造	普立斯
資方	2 人	5 人	5 人
勞方	2 人	5 人	5 人

3.主管會議

每週一次主管會議，針對土地開發、房屋銷售績效、驗交屋狀況及各案場工程進度，進行現行工作進度報告，若現行執行層面有疑義之處，於會議中進行各部門討論與溝通協調，進而推進後續作業。

4.部門會議

不定期的部門會議，除了工作進度的檢討及問題的改善解決，另外也可以透過提問，清楚的了解員工的工作狀況、心態想法或是遭遇問題，進而能適時給予員工輔導或協助。

5.員工對公司建議

每年度員工評核時，員工均可以透過系統對公司給予建議。員工給予公司的建議不設限任何面向，包括提升工作效率、改善工作流程、增進團隊合作、友善職場環境及提升員工福利等，而公司也應該重視員工的意見，並積極採取行動。

6.性騷擾防治措施申訴

公司制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，並張貼公佈於各工作場域公開揭示，加強宣導兩性工作平權，定期實施性別平權及性騷擾防制課程，另採取適當之預防、糾正、懲戒等處理措施，來維護員工權益及隱私，保障工作安全與安心。皇翔建設集團最近三年度均無接獲性騷擾申訴事件或遭主管機關裁罰鍰案件。

7.職場遭受不法侵害

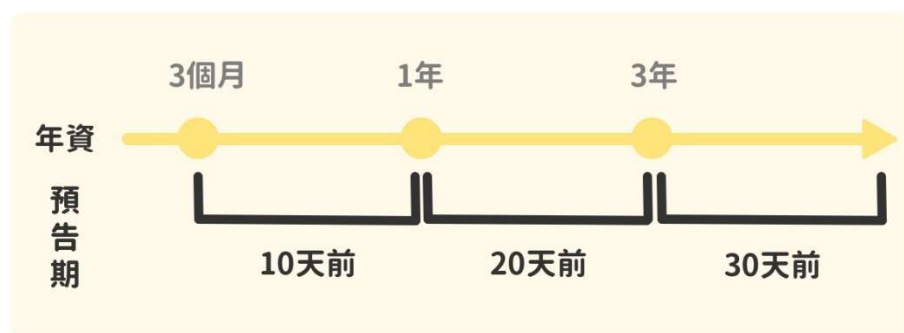
公司制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並張貼公佈於各工作場域公開揭示，宣導執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，定期舉辦職場遭受不法侵害課程，以達預防及處置職場暴力措施，確保工作者之工作安全及身心健康。皇翔建設集團最近三年度均無接獲職場遭受不法侵害申訴事件或遭主管機關裁罰鍰案件。



8.營運變化的最短預告期

皇翔建設集團遵守《勞動基準法》規定，執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，對於受到影響員工依年資提前預告，公司亦提供相關協助員工相關條件申請政府補助。

皇翔建設集團最近三年度均無違反《勞動基準法》遭主管機關裁罰緩案件之情事。



二、員工關懷

皇翔建設集團為提升員工職場幸福感，主動了解員工的需求與意見，致力建構完善的福利與保障，並兼顧員工多元化及兩性平權機制，保障工作權益平等，共同創造友善、幸福、和諧工作環境與永續目標。

落實員工關懷與保障

(一)關懷措施

1. 員工住院探視慰問

當企業員工因病住院時，公司啟動員工關懷服務措施，主動前往醫院探視住院同仁並致贈傷病住院慰問金，關懷傷病狀況與後續醫療相關協助，讓同仁感受職場溫暖。



外籍員工住院慰問關懷

2. 員工意外團險

員工是企業最重要的資產，當員工發生意外公司立即提供 24H 意外團險理賠，主動關懷並協助同仁後續團險出險申請，提升意外風險防護與增進員工生活保障。

112~114 年員工團險出險

	單位	112 年	113 年	114 年
年度申請件數	件	7	8	20
總計理賠金額	元	54,042	22,240	150,921

註：114 年及 113 年統計數據為皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯合併計算。112 年統計數據係以皇翔建設及北昌營造合併計算。另 114 年度理賠申請件數及金額較 113 年度增加主係子公司普立斯員工 114 年度申報理賠件數較上年度增加所致。

114 年員工團險出險依其性質統計如下

	單位	114 年 (建設+營造)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
年度申請件數	件	10	10	20
總計理賠金額	元	106,368	44,553	150,921

(二)福利保障

皇翔建設依法成立職工福利委員會，並依法提撥職工福利金，亦透過職工福利委員會，管理員工福利。我們提供多元及完善福利措施予全體同仁，並辦理員工旅遊、慶生會、聖誕節交換禮物等活動，凝聚團隊向心力、激發員工熱情、增進工作默契；未來我們將持續優化員工在薪資以外的各項福利照顧，提升員工職場幸福感與認同感，達成勞資利潤共享的目標。

公司章程規定：年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞。

1.員工福利措施如下

1.員工紅利及年終特別獎金	9.員工聚餐
2.員工購屋優惠	10.員工餐廳設立
3.子女教育補助金	11.員工24H 意外團險
4.康樂活動	12.慶生會
5.員工工作制服	13.跨區就業補助津貼
6.傷病住院慰問金	14.免費培訓計畫
7.結婚、生育、新居落成祝賀金	15.定期員工健檢
8.勞保、健保、勞退提撥	16.海外員工旅遊

112~114 年提撥至職工福利委員會之職工福利費用

員工福利費用	單位	112 年	113 年	114 年
合計	元	4,315,893	9,163,248	11,042,762
每人平均費用	元	27,666	23,739	23,346

註：114 年及 113 年統計數據包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

114 年員工福利依其性質統計如下

員工福利費用	單位	114 年 (建設+營造)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
合計	元	10,666,496	376,266	11,042,762
每人平均費用	元	48,484	1,487	23,346



2.退休金制度

截至 114 年 12 月 31 日，本集團的確定福利義務現值為新台幣 18,136 仟元，依《勞動基準法》提撥至台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額為新台幣 19,051 仟元，淨確定福利負債為新台幣 915 仟元。本集團確定提撥計畫，已依勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資 6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，114 年度退休金費用為新台幣 14,868 仟元。

依據公司的退休計畫，退休金分為新制及舊制。

舊制	依照《勞動基準法》第 56 條第 1 項規定，雇主依勞工每月薪資總額 2%~15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中，專戶存儲。當勞工符合退休條件向雇主請領退休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付。目前公司適用舊制僅為外籍員工，公司皆依照法規按月提撥舊制退休金 2%至台銀勞工退休準備金監督委員會專戶。
新制	依照《勞工退休金條例》第三章第 14 條，雇主按月提繳不低於其每月工資新 6%勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。

依照法規，舊制退休金按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。在新制推行後，公司依照員工之退休金級距，按月提撥 6%至個人退休金帳戶，除了公司固定提撥外，新制同仁亦可自行申請勞退自提 0~6%之退休金提存至專戶。114 年參與自提的員工佔全體員工的 6.34%。

估算的時間點

依法規《勞動基準法》第 56 條第 2 項規定：「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度 3 月底前一次提撥其差額。」

3.育嬰留停

本集團落實《性別平等工作法》第 16 條之規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，我們依法提供完善的育嬰留停制度，並協助員工於重返職場時順利銜接與適應。

114 年員工享有育嬰留停資格人數 1 人，實際申請人數 1 人。

112 - 114 年員工育嬰留停統計

項目	性別	114 年 (建設+營造)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
符合育嬰假申請資格人數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	1
實際申請人數(B)	男	0	0	0
	女	0	1	1
申請率(B/A)	男	不適用		
	女	0%	100%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數(C)	男	不適用		
	女	0	1	1
當年度實際申請復職人數(D)	男	不適用		
	女	0	1	1
復職率(D/C)	男	不適用		
	女	0%	100%	100%
上一年度復職人數(E)	男	不適用		
	女	0	0	2
上一年度復職滿一年人數(F)	男	不適用		
	女	0	0	2
留任率(F/E)	男	不適用		
	女	0%	不適用	100%

註：1.114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

2.本公司 112 年因申請育嬰假相關員工復職未滿一年，因此休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數及休完育嬰假後復職和留任的員工比例上不適用揭露。

114 年員工育嬰留停依其性質統計如下

項目	性別	114 年 (建設+營造)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
符合育嬰假申請資格人數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	1
實際申請人數(B)	男	0	0	0
	女	0	1	1
申請率(B/A)	男	不適用		
	女	0%	100%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數(C)	男	不適用		
	女	0	1	1
當年度實際申請復職人數(D)	男	不適用		
	女	0	1	1
復職率(D/C)	男	不適用		
	女	0%	100%	100%
上一年度復職人數(E)	男	不適用		
	女	0	0	2
上一年度復職滿一年人數(F)	男	不適用		
	女	0	0	2
留任率(F/E)	男	不適用		
	女	0%	不適用	100%

112 - 114 年員工育嬰留停階層統計

項目/年度	階層	112 年	113 年	114 年
符合育嬰假申請資格人數	主管	0	0	1
	非主管	1	4	0
實際申請人數	主管	0	0	1
	非主管	1	3	0

註：114 年及 113 年統計數據惟包含皇翔建設與子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

114 年員工育嬰留停階層依其性質統計如下

項目/年度	階層	114 年 (建設+營照)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
符合育嬰假申請資格人數	主管	0	1	1
	非主管	0	0	0
實際申請人數	主管	0	1	1
	非主管	0	0	0

三、職涯發展與培育

皇翔建設對於人力資源管理發展採取六大方向，從招募、任用、發展、激勵、配置、維護之管理模式，延伸至管理程序執行，透過規劃、組織、領導、控制才能匯聚強而有力的組織陣容，讓本公司的員工發展更具前瞻性的管理，並透過培育創造出更優秀的人才。

(一)人才培訓與升遷獎勵

人才培訓與升遷獎勵執行架構	
1 規劃	設定人才發展規劃研訂及培訓預測
2 組織	設置組織建立訓練網絡
3 領導	指揮領導員工獎勵與激勵士氣
4 控制	考核成果控制標準

1.公私立大學招募活動

皇翔建設每年積極參與公私立大專院校校園徵才活動，透過與土木、建築及機電等相關科系學生進行面談與交流，介紹公司的人才培育機制與職涯發展路徑，說明助理工程師、工程師、副主任至主任等職涯發展階梯，協助應屆畢業生及相關科系學生了解公司發展願景、專業培訓資源及未來升遷機會，以吸引優秀人才加入。

公私立大學招募



成功大學招募博覽會



宜蘭大學招募博覽會

2. 組織教育訓練

公司培訓員工職能，透過組織性將教育以課程傳遞新知為主，建立新知、邏輯、思考、決策力，訓練以工作技能為主，建立熟練度、技術性、品質性，進而達到企業組織績效成長與競爭能力。

公司於 114 年度外訓員工計有 28 人次，專業外訓課程計有財務財稅課程、營造工地主任回訓課程、建築規劃 BIM 建模課程、職業安全教育在職訓練、建築與機電施工實務課程等，充分讓員工藉由外訓課程增強專業技能，提昇與同業競爭力。另有關訓練相關費用全數均由本公司負擔。皇翔建設 114 年度男、女性員工平均受訓時數均為 19.46 小時。

教育訓練架構圖



實習育苗計畫錄取統計分析

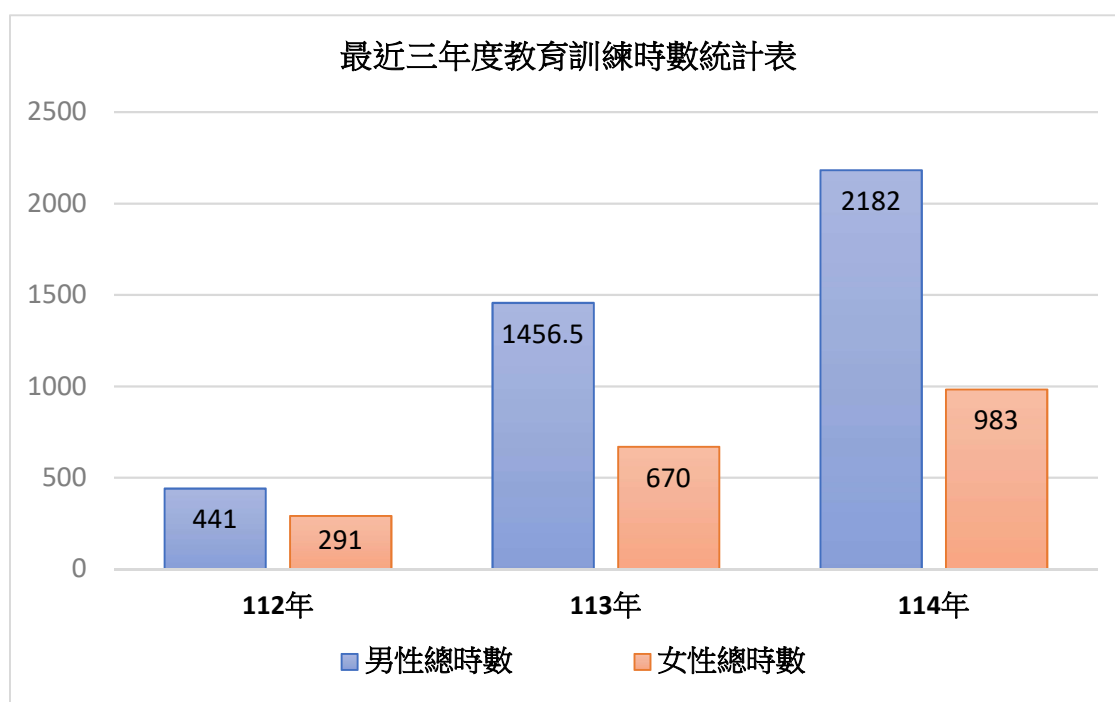
項目	性別	112 年	113 年	114 年
實習育苗計畫人數	男	1	6	14
	女	1	27	24

註：114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

114 年實習育苗計畫錄取統計分析依其性質列示如下

項目	性別	114 年 (建設+營照)	114 年 (飯店)	114 年 (合計)
實習育苗計畫人數	男	0	14	14
	女	0	24	24

最近三年度教育訓練時數統計表



註：114 年及 113 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造與普立斯。112 年統計數據為包含皇翔建設及子公司北昌營造。

新進人員教育訓練



(二)考核獎勵

皇翔建設及北昌營造每年度定期執行員工薪獎考核與升遷制度，透過定期實施考核來決定薪資調整的根據，延伸至人事升遷、調派、轉任、獎懲決策之基礎，讓組織員工留優汰劣，提升優秀人才導引良性循環。114 年所有正式員工績效考核完成率為 100%，新進員工亦於試用期滿後全數完成試用期考核。

1.新進員工

新進員工 3~6 個月的試用期公司對於員工試用期滿進行工作成績評核，項目計有專業知識、績效表現、敬業精神、個性操守、出勤狀況等五大面向完成試用考評。

2.正式員工

皇翔員工每年度進行二次績效考核，其有效評估員工個人工作績效及未來發展潛力，針對組織發展、溝通協調、團隊精神、學習與反應、革新與改善，領導統御等項目，進行公平、客觀的自我考評與直向考核。

員工績效評比之結果，會依當年度的整體獲利狀況連動到調薪、晉升、訓練發展以及年終獎金，以吸引優秀人才留任及持續為公司作出貢獻。

附圖 4-7

皇翔建設股份有限公司
新進人員試用考核表

基本資料	姓 名		隸屬部門		職 位	
	出生地		出生日期		婚 姻 ☐ 已婚 ☐ 未婚	
	學 歷		學 校		科系 ☐ 日 ☐ 夜間部 年級 ☐ 畢業 ☐ 肄業	
	到職日期		試用期		年 月 日至 年 月 日	
	試用薪資		元			
出勤狀況 (人事課) 統計至 月 日	遲到	次	早退	次	事假	天
	病假	天	其他	天	小過	次
考核項目	專業知識		績效表現		敬業精神	
	個性操守					
評核說明						
結 論	☐ 可正式任用 自 年 月 日起，並建議正式任用薪資調整為 元					
	☐ 延長試用 自 年 月 日起至 年 月 日					
	☐ 不適任用應辭退 自 年 月 日					
核 准			管 理 部			試用期部門管

皇翔建設股份有限公司
HUANG HSIANG CONSTRUCTION CORPORATION

A.評核作業 ▾

A01.自我評核

A02.直向考核

A04.考評總表

考核圖

四、職業健康與安全

員工是本集團之珍貴資產，致力於營建業最前端，照顧員工身心靈健康視為頂尖企業集團必備要件與邁向企業永續發展的關鍵要素，參照職業安全衛生法及勞工健康保護規則指引，定期實施員工健康檢查與臨場醫護服務，協助員工在工作與生活當中保持身心健康，具體朝向「健康管理」、「健康諮詢」、「職業安全預防」三大目標，落實為每位員工健康把關。114 年度皇翔建設集團(包含員工及非員工)未有發生職業災害之情事。

(一)照顧員工健康

員工健康促進架構	
健康管理	新進員工健康檢查管理 在職員工定期參與員工健檢 健檢異常後續關懷及醫療資訊提供
健康諮詢	員工臨場醫護服務與健康促進 防疫期間各項醫療資訊提供及追蹤 企業防疫訊息關懷提醒 每月健康電子 e 訊
職業安全預防	職業安全衛生守則制訂 職業災害預防宣導 勞工安全教育訓練 事故通報與處置

1.健康管理

皇翔建設針對新進員工依法規進行一般勞工體檢報告管理，在職員工優於法規免費定期安排健康檢查，可透過健康管理掌握員工健康狀況，安排適合工作預防過勞情況發生，體檢後續進行異常追蹤，及早發現及早治療預防疾病發生，每月定期 E-mail 發送健康電子報，提醒員工對於健康保健概念提升與重視，讓員工享受完善健康照護。



專業/安心/舒適-醫療健檢中心環境

2.健康諮詢

為提倡健康職場皇翔建設建立臨場醫護服務團隊，針對疾病預防、友善職場、健康心理、保健知識、職業病預防等健康促進，由職業專科醫護團隊執行服務，並善盡醫療倫理及個資保護保密原則，專業醫護人員將透過多元面向的健康照護諮詢，使員工在工作職場、家庭生活健康中取得平衡，讓健康職場取得正向循環。

職業專科醫護團隊



(二)職業安全預防

為預防工作場域職業災害發生，皇翔建設制訂安全衛生守則與定期召開災害預防勞安協議組織會議，並有設立勞安單位(勞安組)並監督主要營造承攬商北昌營造與相關次承包商共同維護職場安全，透過擬定安全衛生檢查計畫及勞工安全教育訓練，落實執行標準作業程序、安衛檢查、緊急應變及通報，全面性防範事故發生。

皇翔建設於 114 年度、113 年度及 112 年度均無發生違反職業安全衛生法等相關法令之情事。子公司北昌營造分別於 114 年度、113 年度及 112 年度計有 7 件、9 件及 4 件因興建中之工地有違反《職業安全衛生法》等相關法令遭主管機關裁罰計 530 千元、400 千元及 690 千元。因每件裁罰金額未達 50 萬元，故非屬重大違規情事。後續子公司北昌營造對工地相關人員進行教育訓練加強相關法令宣導，並確實要求下包廠商遵守相關法令規定藉以改善違規之情事。此外，本公司及子公司北昌營造於 114 年度定期與不定期派員參與外部單位或同業公會所舉辦之最新法規教育訓練或講座。

皇翔建設工作安全衛生守則重點	
事業之職業安全衛生管理及各級職責	公司依法成立勞工安全衛生組織及制訂工作職掌
設備之維護與檢查	各項機具設備及相關設施定期點檢維護
工作安全與衛生標準	各項作業注意事項提醒及準則
教育與訓練	定期員工安全衛生教育訓練及消防演訓
健康管理、急救與搶救	重大災害事故應變處理 SOP
防護設備之準備、維持與使用	相關設備操作防護區域劃分禁止進入規範
事故通報與報告	啟動緊急應變計劃及依照處置流程進行通報
其他安全衛生事項管理	定期檢討與改善各項安衛措施

營造勤前教育訓練



第七章 支持社會公益 參與社會關懷

一、冬令救濟活動

皇翔建設從新北土城發跡，董事長廖年吉先生憑著其對鄉土的熱愛，本著取之於社會用之於社會之精神，自 95 年起，於每年之十二月份皇翔建設針對新北市土城區、樹林區、鶯歌區及三峽區等四個行政區中登記在案之中低收入之獨居老人、弱勢兒童及低收入戶等辦理「溫暖人間公益活動」，由董事長廖年吉先生及總經理廖宇祥先生帶領本公司全體同仁，於前述四個行政區發放白米及急難救助金，於 114 年共計發放 4,624 人次之白米及急難救助金計 1,410 仟元，效果顯著，期望未來透過此活動的持續辦理，實踐社會關懷的使命。本公司經統計自 105 年迄今累計受惠戶數已高達 30,717 戶。



冬令救濟活動感謝狀



二、響應社會關懷

皇翔建設為留存中華傳統文化刻苦耐勞、守禮重義的精神，每年定期或不定期配合雙北地區在地之各廟宇於固定節日或祭典時捐贈白米，藉以救助當地信眾，使信眾能依其信仰獲得協助，本公司經統計於 114 年 8 月捐贈台北市天后宮白米 5 仟台斤(134 仟元)、台北市台灣省城隍廟白米 1 仟 5 佰台斤(40.2 仟元)、新北市林口區竹林寺白米 6 仟台斤(160.8 仟元)、新北市新莊區地藏庵白米 2 仟台斤(53.6 仟元)及台北市 228 公園土地公廟白米 6 仟台斤(160.8 仟元)等，藉此希望能將愛心及物資轉為分享，期盼能盡一己之力，幫助需要幫助的人。此外，本公司亦不定時捐贈救濟物資如個人電腦設備、食品等予偏鄉育幼院及教養院等弱勢團體或社福單位。本公司於 114 年為響應社會關懷捐贈予各廟宇及公益團體等計 972 仟元。



每年固定節日捐贈各廟宇白米，藉以救助當地信眾



定期捐贈救助物資

三、在泥濘中點亮希望：馳援花蓮光復鄉「鏟子超人」行動

114 年年 9 月，因颱風帶來的驚人雨勢，花蓮馬太鞍溪上游堰塞湖不幸潰決溢流，滾滾泥流瞬間吞噬了光復鄉的街道與家園。洪水退去後，厚重的淤泥將居民的日常深埋，重建之路漫長且艱辛。在這最艱難的時刻，社會各界的善心迅速集結，無數志工手持鏟子自發挺進災區，被媒體與民眾溫馨地稱為「鏟子超人」。

在這場與時間賽跑的災後復原行動中，皇翔建設集團及其子公司展現了極高的企業社會責任與人道關懷。皇翔建設集團不僅僅是都市天際線的修築者，更在災難發生第一時間化身為最堅實的後盾。集團內部迅速發起自主性動員，多名員工響應且自願放下手邊的工作與難得的三天連假，義無反顧地整裝奔赴受災最嚴重的光復鄉偏遠區域。

皇翔建設集團秉持著「自發、低調、實幹」的救災精神，沒有華麗的口號，只有腳踏實地的汗水。他們換上雨鞋、拿起圓鋤與鏟子，深入泥濘沒過膝蓋的受災民宅與部落，一鏟一鏟地為無助的災民清除堆積如山的汙泥。除了寶貴的基層人力支援，皇翔建設集團更針對災區最缺乏物資與輕機具的痛點，發揮營建業的專業優勢，調度並投入救災物資，協助打通受阻的道路，大幅加速了家園重建的進度。

「我們只是想對災民有所幫助。」這次行動全由員工自發參與，希望能以平凡的身影，為這片土地盡一份心力。皇翔建設員工用雙手鏟起的，不只是家園的爛泥，更是災民心中重新站起來的希望。這群來自營建前線的「鏟子超人」，用實際行動詮釋了企業與台灣社會最深沉、最美麗的韌性。



附 錄

GRI 索引表

使用聲明	皇翔建設已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	第一章 一、營運概況	7	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4 資訊重編	關於本報告書	1	
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1	
活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 一、營運概況	7	
2-7 員工	第六章 一、勞資關係	72	
2-8 非員工的工作者	第六章 一、勞資關係	72	
治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	第三章 一、公司治理	28	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	第三章 一、公司治理	28	
2-11 最高治理單位的主席	第三章 一、公司治理	28	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第三章 一、公司治理	28	
2-13 衝擊管理的負責人	第三章 一、公司治理	28	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第三章 一、公司治理	28	
2-15 利益衝突	第三章 一、公司治理	28	
2-16 溝通關鍵重大事件	第三章 一、公司治理	28	

GRI 2：一般揭露 2021			
治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-17 最高治理單位的群體知識	第三章 一、公司治理	28	
2-18 最高治理單位的績效評估	第三章 一、公司治理	28	
2-19 薪酬政策	第三章 一、公司治理	28	
2-20 薪酬決定流程	第三章 一、公司治理	28	
2-21 年度總薪酬比率	保密規則限制：薪酬屬公司機密資訊		
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23 政策承諾	第三章 二、誠信經營	31	
2-24 納入政策承諾	第三章 二、誠信經營	31	
2-25 補救負面衝擊的程序	第三章 二、誠信經營	31	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第三章 二、誠信經營	31	
2-27 法規遵循	第三章 五、法規遵循	39	
2-28 公協會的會員資格	第一章 一、營運概況	7	
利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	第二章 三、利害關係人溝通管道	21	
2-30 團體協約	本公司目前無工會組織，尚未有員工簽署團體協約（比例為0%）。公司每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用集團所有員工，惟若屬母公司或個別子公司之勞資會議決議事項，其適用範圍則限於該公司所屬員工。		

GRI 3：重大主題 2021			
重大主題揭露			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	第二章 一、重大主題分析	14	
3-2 重大主題列表	第二章 一、重大主題分析	14	
3-3 重大主題管理	第二章 一、重大主題分析	14	

重大主題				
公司治理 / 誠信經營				
揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第三章 二、誠信經營	31	114 年未發生相關情事
GRI 206 : 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	第三章 二、誠信經營	31	114 年未發生相關情事
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	第三章 二、誠信經營	31	114 年未發生相關情事
營運績效與風險管理				
揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第三章 四、營運績效	37	完整財務資訊請參閱 114 年年報及財報
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	第五章 一、氣候相關治理及因應	58	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	第六章 二、員工關懷	84	
	201-4 取自政府之財務補助	第三章 四、營運績效	37	114 年無政府補助

重大主題				
法規遵循				
揭露項目		對應章節	頁碼	備註
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	第四章 二、產品品質與安全	42	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	第四章 二、產品品質與安全	42	114 年未發生相關情事
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第四章 二、產品品質與安全 第四章 三、客戶服務	42 52	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	第四章 三、客戶服務	52	114 年未發生相關情事
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	第四章 三、客戶服務	52	114 年未發生相關情事
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	第三章 三、風險管理	34	114 年未發生相關情事
環境管理				
揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第五章 二、環境管理責任	65	
	302-3 能源密集度	第五章 二、環境管理責任	65	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	第五章 二、環境管理責任	65	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	第五章 二、環境管理責任	65	
	305-4 溫室氣體排放密集度	第五章 二、環境管理責任	65	

重大主題				
勞資關係 / 員工關懷				
揭露項目		對應章節	頁碼	備註
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	第六章 一、勞資關係	72	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	第六章 一、勞資關係	72	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	第六章 一、勞資關係	72	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	第六章 二、員工關懷	84	
	401-3 育嬰假	第六章 二、員工關懷	84	
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	第六章 一、勞資關係	72	
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	第三章 一、公司治理	28	
		第六章 一、勞資關係	72	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第三章 二、誠信經營	31	114 年未發生相關情事

註: 無 GRI 特定準則與重大主題「社會公益與關懷」的衝擊有重大關連。

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	頁碼
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。	58 ~ 64
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）。	58 ~ 64
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	58 ~ 64
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。	58 ~ 64
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。	無使用情境分析
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。	無重大轉型計畫
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無內部碳定價
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。	未來將設定氣候相關目標； 無使用碳抵換或再生能源憑證
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)。	107

溫室氣體盤查及確信情形

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO2e)、密集度 (公噸 CO2e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。				
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。				
114 年				
範疇一	總排放量	密集度	確信機構	確信情形說明
	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)		
母公司	37.23	0.0061	N/A	N/A
子公司	495.1671	0.0815		
合計	532.3971	0.0876		
範疇二	總排放量	密集度	確信機構	確信情形說明
	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)		
母公司	333.3824	0.0549	N/A	N/A
子公司	2,582.6370	0.4250		
合計	2,916.0194	0.4799		
113 年				
範疇一	總排放量	密集度	確信機構	確信情形說明
	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)		
母公司	10.27	0.0008	N/A	N/A
子公司	4.72	0.0004		
合計	14.99	0.0012		
範疇二	總排放量	密集度	確信機構	確信情形說明
	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)		
母公司	83.48	0.0067	N/A	N/A
子公司	2,726.16	0.2200		
合計	2,809.64	0.2267		

註：子公司包括北昌營造股份有限公司與普立斯國際開發股份有限公司。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本公司將依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，規劃於 115 年揭露 114 年度母公司個體盤查資訊，116 年揭露 115 年度合併公司盤查資訊，並不晚於 115 年為基準年，揭露 116 年度減量目標、策略及具體行動計畫。