



擎邦國際科技工程股份有限公司
KING POLYTECHNIC ENGINEERING CO.,LTD.



永續報告書 2024
Sustainability Report

關於本報告書
經營者的話

02
03

關於擎邦國際
2024 績效亮點

04
07

CONTENTS

目錄

CH1 永續策略藍圖 09

- 1.1 永續發展組織與重大主題 09
- 1.2 ESG 策略藍圖 18

CH2 穩健經營 25

- 2.1 誠信經營 25
- 2.2 營運績效 36
- 2.3 風險管理 39
- 2.4 資訊安全 43

CH3 品牌拓展 47

- 3.1 顧客關係 47
- 3.2 永續供應鏈管理 51

CH4 綠色營運 55

- 4.1 溫室氣體管理 55
- 4.2 能資源管理 57
- 4.3 水資源管理 59
- 4.4 廢棄物管理 60
- 4.5 氣候變遷風險管理 61

CH5 永續工程 66

- 5.1 綠色工程技術 66

CH6 共榮家園 75

- 6.1 人才招聘與留任 75
- 6.2 人才培育發展 80
- 6.3 職業健康與安全 84
- 6.4 員工福利 89
- 6.5 社區關係與社會關懷 94

附錄

- GRI 準則對照表 96
- 永續會計準則委員會準則（SASB Standards）對照表 103
- 氣候相關財務揭露（TCFD）對照表 104
- 氣候相關資訊執行情形 105
- 第三方查證聲明書 106



關於本報告書

本報告書內容為擎邦國際科技工程股份有限公司（以下簡稱「擎邦」，「我們」或「本公司」）第二次出版永續報告書，發行頻率為每年度發行，揭露擎邦的永續發展承諾與作為，包含公司治理、環境、員工照顧與社會參與面向；期望讓關心我們的利害關係人，能更了解我們在實踐永續發展的各項努力與成果。

報告邊界與範疇

本報告書揭露範疇以擎邦國際科技工程股份有限公司（母公司）為主體，未涵蓋所屬子公司。報告書資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境和社會面的表現。內容根據公司經營理念、營運策略、利害關係人衝擊程度等，揭露公司治理、環境保護、社會共榮及綠色工程之執行績效與成果。

註：營運績效部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表，以新臺幣為計算單位。

註：財務報告揭露範疇涵蓋擎邦母公司、所屬子公司（誠新建設開發股份有限公司、鴻祥工程股份有限公司、擎邦美國德州公司）。

撰寫原則與資訊編制

本報告書依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布的 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行資訊揭露。

外部保證

	依循標準／項目	確信／認證單位
永續報告書	AA1000AS v3 Type 1 中度保證等級	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
財務數據	年度財務報告	安侯建業聯合會計師事務所
溫室氣體排放查證	ISO 14064-1	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
品質管理	ISO 9001	SGS 台灣檢驗科技股份有限公司
環境管理	ISO 14001	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
職業安全 衛生管理	ISO 45001	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）

註：擎邦所有外部保證皆回報董事會，並經由董事會決議核可。

報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告報導期間相同。為提高資訊完整性，部分內容回溯至以往年度。本報告書於 2025 年 8 月發行，發行頻率為一年一次，下一本預計於 2026 年 8 月發行。

意見回饋

聯絡窗口	駱素蓮 資深經理
地址	臺北市內湖區瑞光路 210 號 5 樓
連絡電話	02-87510858 #217
連絡信箱	Michelle2062@kpec.com.tw
官方網站	http://www.kpec.com.tw/

我們非常樂意聆聽與瞭解您對本報告書的建議與想法，若有任何需要，歡迎與我們聯繫。



經營者的話

2024 年，全球局勢愈發多變與充滿挑戰。氣候變遷帶來極端天氣愈加頻繁，貿易戰升溫與地緣政治的動盪加劇都持續影響各地經濟與生活，同時科技與智慧化浪潮也深深改變了產業面貌。在這樣的不確定性與變數下，擎邦始終秉持初衷，堅定扮演企業應有的社會角色。面對動盪與變局，我們不僅沒有退縮，反而更堅信永續創新與多元共融是推動社會進步的力量。

擎邦深耕台灣數十載，專注於石化 / 化工製程與高科技廠房工程整合服務。憑藉豐富的設計、安裝、試車及維運經驗，以及代理國際先進製程技術與設備的實力，已然成為各大產業重要的工程夥伴。我們擁有堅實的技術基礎與一流團隊，從石化業到科技業等提供精準的工程解決方案，並持續強化核心能力，以迎戰環境與產業的多重挑戰。面對全球暖化與氣候變遷的迫切課題，擎邦積極推動低碳工程實踐，結合核心本業與永續理念，攜手全球合作夥伴轉型契機，深化經營治理（G）、社會參與（S）與環境保護（E）三大面向，推動整體社會與環境的長遠進步。

2024 年，我們發布**第二本《擎邦永續報告書》**，不僅是企業營運的回顧，更是对未來的承諾與願景的展現。在全球不斷變動與永續發展成為共同目標的此刻，擎邦以創新驅動前行，強化組織韌性，並將**永續經營、數位轉型與共融文化**深化列為年度核心策略，穩健邁向更具國際競爭力的未來。

綠色營運 永續工程

在永續發展方面，擎邦積極響應全球能源轉型，推動固態燃料電池、氫能應用、儲能、碳捕捉、利用與封存（Carbon Capture, Utilization and Storage, CCUS）等創新技術，並攜手合作夥伴探索循環經濟模式，提供淨零 EPC（Engineering、Procurement、Construction, EPC）統包工程價值工程服務，如塑料回收再製技術，以實現資源的最大化利用。我們不僅致力於減少碳排放，更希望透過技術創新，引領產業升級，為社會與環境帶來正向影響。

穩健經營 強化治理

在企業經營與公司治理方面，面對新一年度的全球變革，擎邦持續深化全球布局，在低碳供應鏈與產業轉型上，透過供應鏈國際化與上下游整合，提升市場韌性。我們堅持以穩健的策略應對全球經貿挑戰，並持續強化公司治理與加深金融機構的合作，以確保資金運作的靈活性，為企業的長期發展奠定穩固基礎。

經驗傳承 多元共融

數位時代的來臨，使企業轉型勢在必行。擎邦在數位化與智慧運營方面，積極導入 AI 應用與數位培訓，以系統化模式培育人才與落實經驗傳承，並提升內部決策效率與市場應變能力。我們深信科技的創新將為企業帶來長遠的競爭優勢。最重要的是，擎邦始終秉持誠信與當責的企業文化，並透過建立友善職場與積極推動社會共融等措施，持續推動文化深耕，並擴大企業影響力。我們相信，一個優秀的企業不僅要追求營運成長，更要建立長遠的價值觀，確保每一步發展都與社會、環境及利害關係人共好。

展望 2025 年，擎邦將持續以「創新為動能、永續為核心」，深化 ESG 於經營決策的結構中，秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」的理念，積極回應國際永續趨勢，並將 ESG 與我們的企業策略緊密結合，實現經濟、社會和環境的共同發展。擎邦長年致力於多元化產業及多技術專業之策略投入發展，採取垂直分工、水平整合與多元人才培育布局，建構多元化及跨產業之整合技術能力，以建立能夠應付未來劇烈變動之科技發展與經濟情勢之應變與執行力，我們將持續兌現承諾並努力邁前，為所有的利害關係人和社會創造更大的永續價值，偕同客戶夥伴攜手開創美好未來，成為共創共享的企業領導品牌。

董事長 洪健峰



關於擎邦國際

企業簡介

擎邦國際科技工程股份有限公司為國內少數能夠承接中大型規模產業製程廠房 EPC 統包工程之承攬商，自 1982 年 8 月創立，以扎實的技術基礎，提供客戶涵蓋工程規劃、設計、採購、建造、試車、工程管理、整廠統包工程等服務，領域涵蓋石化 / 化工事業群、高科技產業事業群、公共工程事業群與營建事業群，專業背景橫跨製程、土木、建築、機械、化工、儀控、水電、消防、空調、無塵室、弱電等，多元的專業以及完整的垂直系統整合造就優質完善的服務。擎邦擁有許多成功工程案例，累積多年代理國外製程技術、整廠尖端科技設備以及設計、安裝、試車、維護經驗，也不乏與歐、美、日等國際著名工程技術公司及優良製造商合作，以國際化的設計與工程技術標準，成為傑出的國際性綜合工程公司。除了在中國蘇州成立據點，也規劃在東南亞成立辦事處為全球化布局，並致力於綠色工程與循環經濟技術之研發，持續不斷加強系統整合的核心競爭力，向成為對產業科技與人類生活有卓越貢獻之工程公司的目標邁進。

公司名稱	擎邦國際科技工程股份有限公司
成立時間	西元 1982 年 8 月 3 日
產業類別	建築及工程技術服務業
公司位置	臺北市內湖區瑞光路 210 號 5 樓
資本額	7.80 億元
營業收入	41.31 億元
員工人數	268 人

◆ 主要業務



◆ 服務範圍

石化、化工產業、公共工程、高科技廠房、潔淨能源及環保相關產業、住宅、商業大樓及一般建築、智慧工廠、智慧建築及智慧醫療、生物科技與健康食品 / 藥品相關的生產製造產業等。



企業文化

共創共享 × 深耕永續

擎邦秉持「敬天愛人、追求卓越、超越顛峰」的核心經營理念，數十年來橫跨石化／化工、高科技、公共工程、能源環保、生技製藥等產業領域，成功完成眾多大型工程專案，累積多項跨界專業實力，持續為客戶提供垂直整合的一站式工程服務。擎邦以扎實的專業基礎與服務熱忱，堅守對品質、誠信與信賴的承諾，在共創共享的精神下持續學習與創新，順應時代環境變化，推動永續發展、循環經濟與智能化服務，與客戶、協力夥伴與員工共同創造長遠價值。

2024 年，我們更深化內部文化實踐，推動多項具體人才賦能與關懷措施：

新進夥伴



導入專業人才顧問輔導制度，協助新進員工快速適應組織文化與工作節奏。

留才機制



針對關鍵人才推動專案式培訓與職能升級，強化人才向心力與組織連結。

職涯轉軌支持



提供集團內部轉調與教育訓練資源，協助員工多元發展與彈性轉職。

退休活用



延攬退休同仁擔任顧問，實現經驗傳承與代間合作。

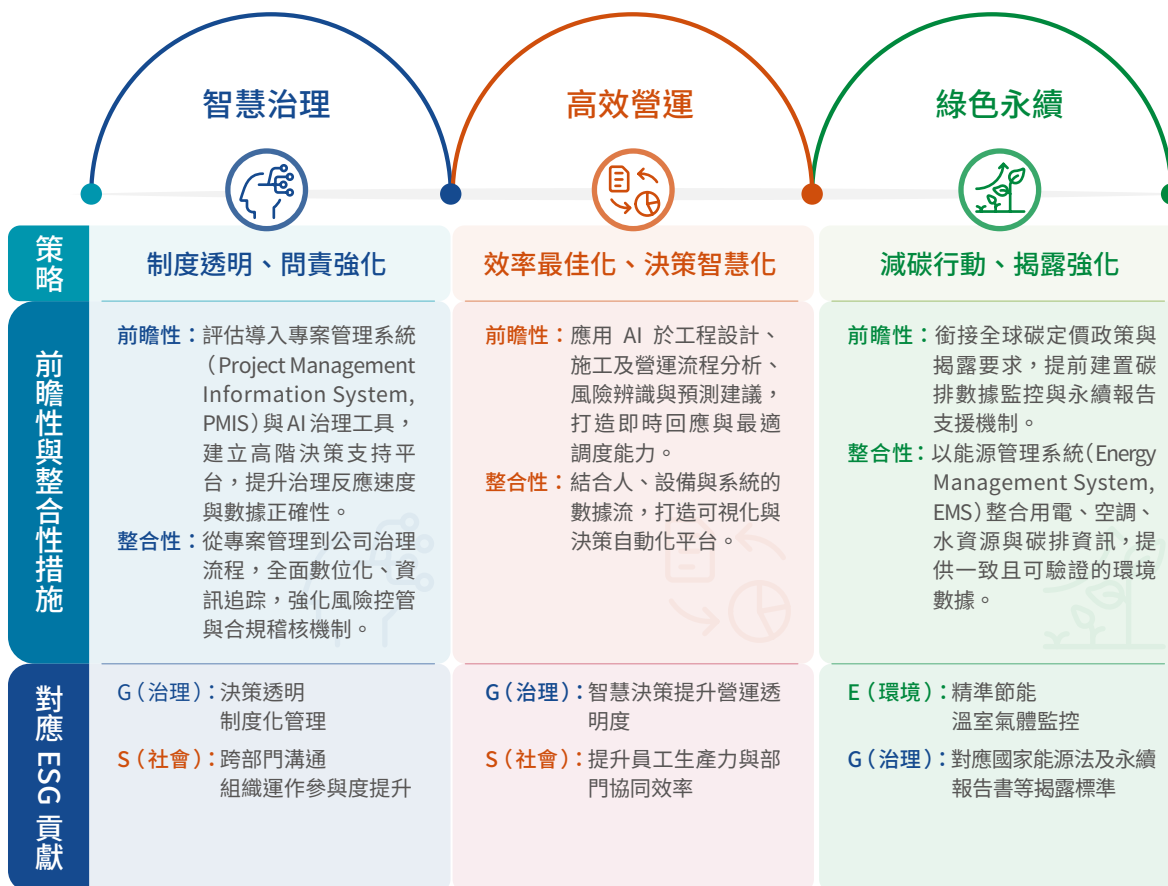
心理關懷



建置職醫護諮詢輔導資源，關注員工身心健康與工作平衡。

◆ 邁向智慧永續：智慧治理・高效營運・綠色永續三大驅動主軸

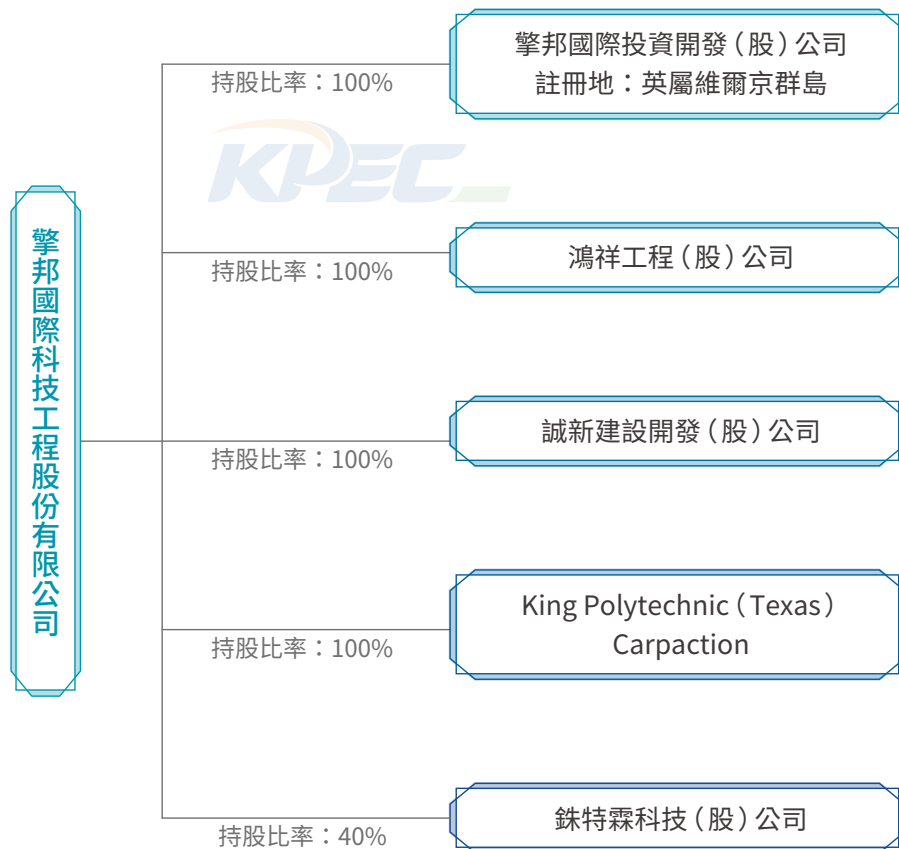
自 2024 年起，本公司全面推動數位轉型與智慧治理，以「智慧治理・高效營運・綠色永續」為發展主軸，導入 AI 與數位科技，建構前瞻性治理架構與整合性資料平台，以前瞻與整合策略回應全球 ESG 趨勢與 2050 淨零碳排目標。



我們相信，一家優秀的企業不僅要追求業績與技術的卓越，更應建立以人為本、能持續成長的文化基石。擎邦將持續打造讓員工獲得收入、成就感與智慧人生的舞台，成為對產業科技與人類生活具深遠貢獻的企業典範。



◆ 關係企業組織圖



◆ 永續重要里程碑

永續發展推動

- 2022 年：經董事會通過設置「企業永續發展委員會」，指派董事長擔任主任委員，總管理處行政主管擔任執行秘書，負責推動永續發展，並每年定期於主管會議討論推動永續發展工作進度，每半年向董事會報告執行情形，且永續報告書經董事會同意，以落實永續經營目標。
- 2023 年：共計向董事會報告進度會議 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，董事會依據執行進度與成效，提出指導與調整建議，以回應利害關係人對於環境、社會（人群）及公司治理等各面向風險評估與因應對策，確保符合公司永續發展策略。2023 年無關鍵重大事件發生。
- 2024 年：共計向董事會報告進度會議 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，董事會依據執行進度與成果，適時提供指導與調整建議，以因應利害關係人對 ESG 相關風險之關切，確保公司永續發展策略之有效推動。2024 年無關鍵重大事件發生。

註：擎邦定義關鍵重大事件為公司之形象受損、單一事件罰款金額逾 100 萬元以上，2024 年無關鍵重大事件發生。

綠色工程亮點

- 2022 年台塑勝高科技股份有限公司之 300mm 矽晶圓材料生產二廠擴建 MEP 系統（含機電及消防）之統包工程訂單。
- 2022 年南亞科空氣分離統包工程、奇美新建資源再生爐工廠工程，使本公司成為國內少數具備有承接大型 MEP（機械、電氣和管道，Mechanical, electrical, and Plumbing，簡稱 MEP）統包工程及資源再生爐之 EPC 統包工程之工程公司。
- 2023 年中工土城雲宇宙 AI 智慧園區機電統包工程。

查證

- ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證。



2024 績效亮點

獲獎
榮耀

- ◇ 2024 年榮獲第 24 屆公共工程金質獎 - **佳作（機電）**
台中市政府國際會展中心二期（擎邦）
- ◇ 2024 年榮獲第 24 屆公共工程金質獎 - **佳作（營建）**
台中市政府國際會展中心二期（擎邦集團 - 子公司 / 鴻祥工程）

環境
保護

- ◇ 類別一、二溫室氣體排放相較於 2023 之基準年，共減量 **6.54%**
- ◇ 紙張使用量相較去年度 減少 **13.6%**
- ◇ 綠色採購金額達 **324,576 元**

公司
治理

- ◇ 營收達 **41.32 億元**
- ◇ 社交工程演練達成不合格率低於 **1%** 目標

社會
關懷

- ◇ 導入「**策略發展、組織定錨及人才發展**」專案
- ◇ 員工離職率較去年減少 **1.3%**
- ◇ 過去五年累計投入社會關懷資源達 **212 萬元**

綠色
工程

- ◇ 開發碳捕捉解決方案
- ◇ **4** 案取得綠建築候選資格

CH1

永續策略藍圖

1.1 永續發展組織與重大主題 09

1.2 ESG 策略藍圖 18

章節序言

擎邦以專業與創新為核心動能，結合節能、減碳、綠建築等工程應用，持續深化技術實力，拓展永續服務版圖，致力成為引領未來環境友善與智慧建築發展的多元國際品牌。

核心精神

品質技術

熱誠服務

團隊精神

共創共享

國際眼光

永續經營

一流企業

優質文化

創新突破

發展客戶

卓越信譽

回饋社會

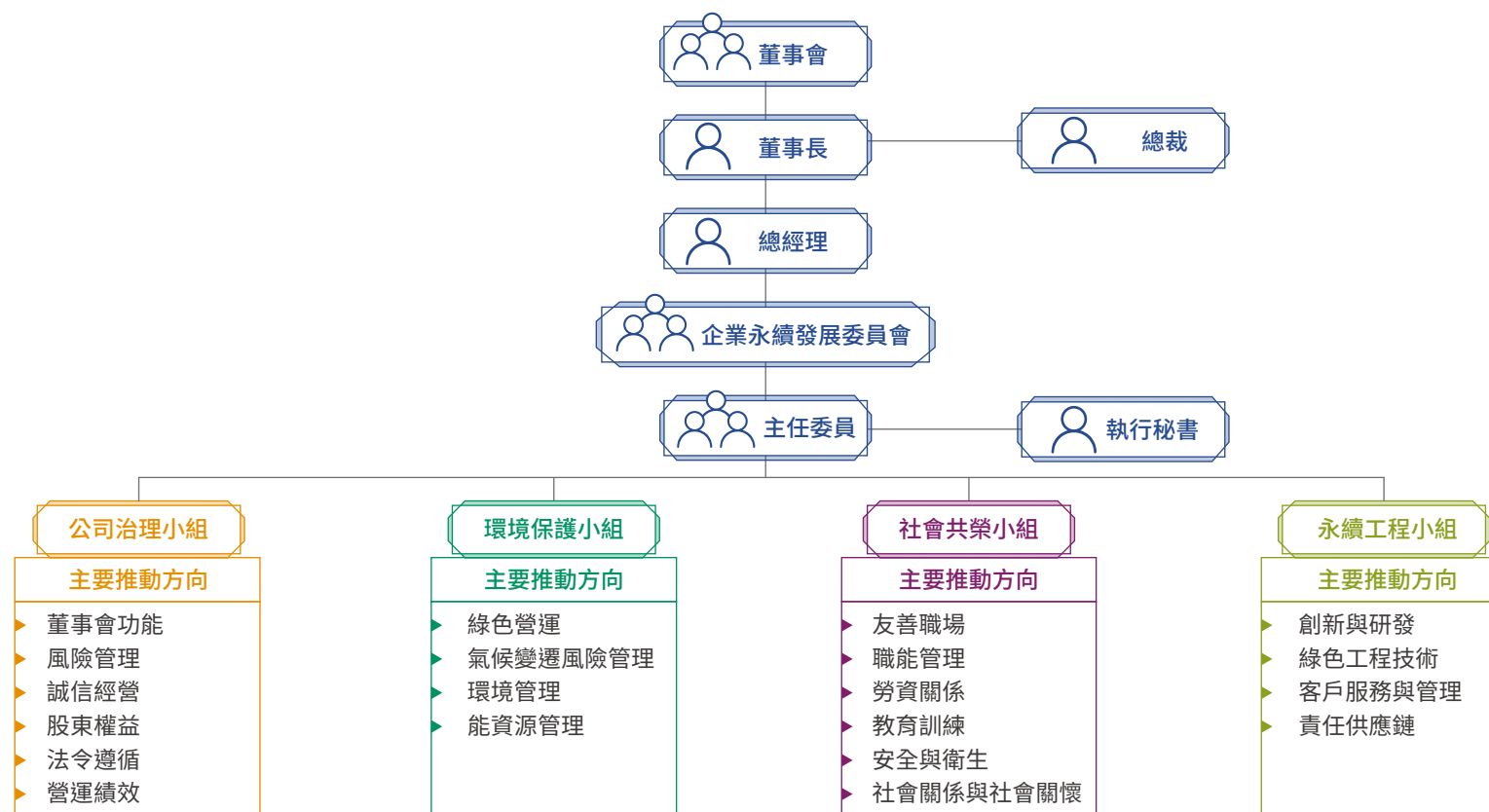


1.1 永續發展組織與重大主題

企業永續發展委員會

擎邦面對全球氣候變遷、淨零碳排目標、循環經濟及企業永續經營之大趨勢，我們於 2022 年 8 月經董事會通過成立企業永續發展委員會，並分為「永續工程」、「環境保護」、「社會共榮」、「公司治理」四大小組，另於 2023 年 5 月經董事會通過「企業永續發展委員會組織規程」，接軌國際永續趨勢，積極回應利害關係人對於環境面、公司面、人群（包含其人權）面之訴求與期待，以利本公司對環境及社會責任積極地盡一份心力。

◆ 企業永續發展委員會組織圖



◆ 組織運作與執行

擎邦於 2022 年 8 月經董事會通過設置「企業永續發展委員會」，指派董事長擔任主任委員，總管理處行政主管擔任執行秘書，負責推動永續發展，並每年定期於主管會議討論推動永續發展工作進度，每半年向董事會報告執行情形，且永續報告書經董事會同意，以落實永續經營目標。2024 年共計向董事會報告進度會議 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，董事會依據執行進度與成果，適時提供指導與調整建議，以因應利害關係人對 ESG 相關風險之關切，確保公司永續發展策略之有效推動。



重大主題鑑別與管理

本公司於今年度由部門主管針對 ESG 重大議題進行年度檢視，有鑑於內部營運策略仍聚焦相同領域，且外部環境、公司商業模式、營運活動未發生重大變化，擎邦重大主題之重要性及排序未受到顯著影響，且議題皆具長期性，需要持續透過行動展現落實成果，故重大主題列表與 2023 年保持一致，未有變動。擎邦預計每三年重新進行重大性分析，每年定期檢視重大主題之重要性及排序，以全面掌握重大主題長期目標的發展趨勢與變化，期間仍持續與利害關係人保持溝通與回應，並推動永續策略以提升績效成果，以實踐擎邦「成為 21 世紀對產業科技與人類生活有卓越貢獻的公司」的決心與願景。

◆ 重大主題鑑別流程

鑑別 利害關係人 1	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000SES) 的五大原則，包含依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力等要素，經由問卷調查並透過永續小組與各部門討論，鑑別為 8 類重大利害關係人：員工（含部門主管）、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區。
蒐集 永續議題 2	依據 GRI 準則、SDGs、SASB、TCFD 等要求，並參考國內外同業的趨勢、價值鏈，由永續小組彙整，鑑別出公司治理、環境、人群（包含其人權）等三大類型「正面」、「負面」、「實際」及「潛在」的衝擊，並彙整出 17 項永續議題。
評估 正負面 衝擊程度 3	永續小組依據鑑別出的 8 類利害關係人與部門主管，針對擎邦對經濟、環境及人群（包含人權）面向之各議題的「衝擊程度」及「發生可能性」發放衝擊鑑別調查問卷，以確保擎邦在公司治理、環境、人群（包含其人權）相關績效與管理方針符合各利害關係人的期待。本次回收有效調查問卷共 220 份，包括員工 191 份（含部門主管 3 份及一般員工 188 份）、供應商 / 承攬商 15 份、股東 / 投資人 5 份、客戶 4 份、政府 / 主管機關 2 份、媒體 1 份、非營利組織 1 份、社區 1 份。
排序正負面 衝擊程度 與可能性 4	依照步驟三計算「衝擊程度」及「發生可能性」的結果，並畫出永續議題之衝擊矩陣圖，進而鑑別每個議題的衝擊顯著程度並加以排序。
衝擊顯著 性分析 5	由部門主管依據公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，設定顯著性門檻。
確認 重大主題 6	針對分析出的 10 項重大主題，與部門主管確認後，依據 GRI 的報導要求進行揭露。 擎邦 2024 年重大主題為：綠色工程技術、人才招聘與留任、職業健康與安全、營運績效、永續供應鏈管理、人才培育發展、誠信經營、顧客關係、員工福利、風險管理。



◆ 議題衝擊鑑別調查結果

擎邦針對利害關係人和部門主管發放衝擊鑑別調查問卷的結果，評估擎邦對於公司治理（共 4 議題）、環境（共 5 議題）、人群（包含其人權，共 5 議題）及永續工程（共 3 議題）四面向的影響程度及發生可能性，最終將正面衝擊程度分數加上負面衝擊程度分數，得出綜合衝擊程度分數，比較其結果是否高於平均數值，並參考同業及國內外趨勢，最終經主管決議篩選並排序本年度的重大主題。

◆ 衝擊顯著性評估

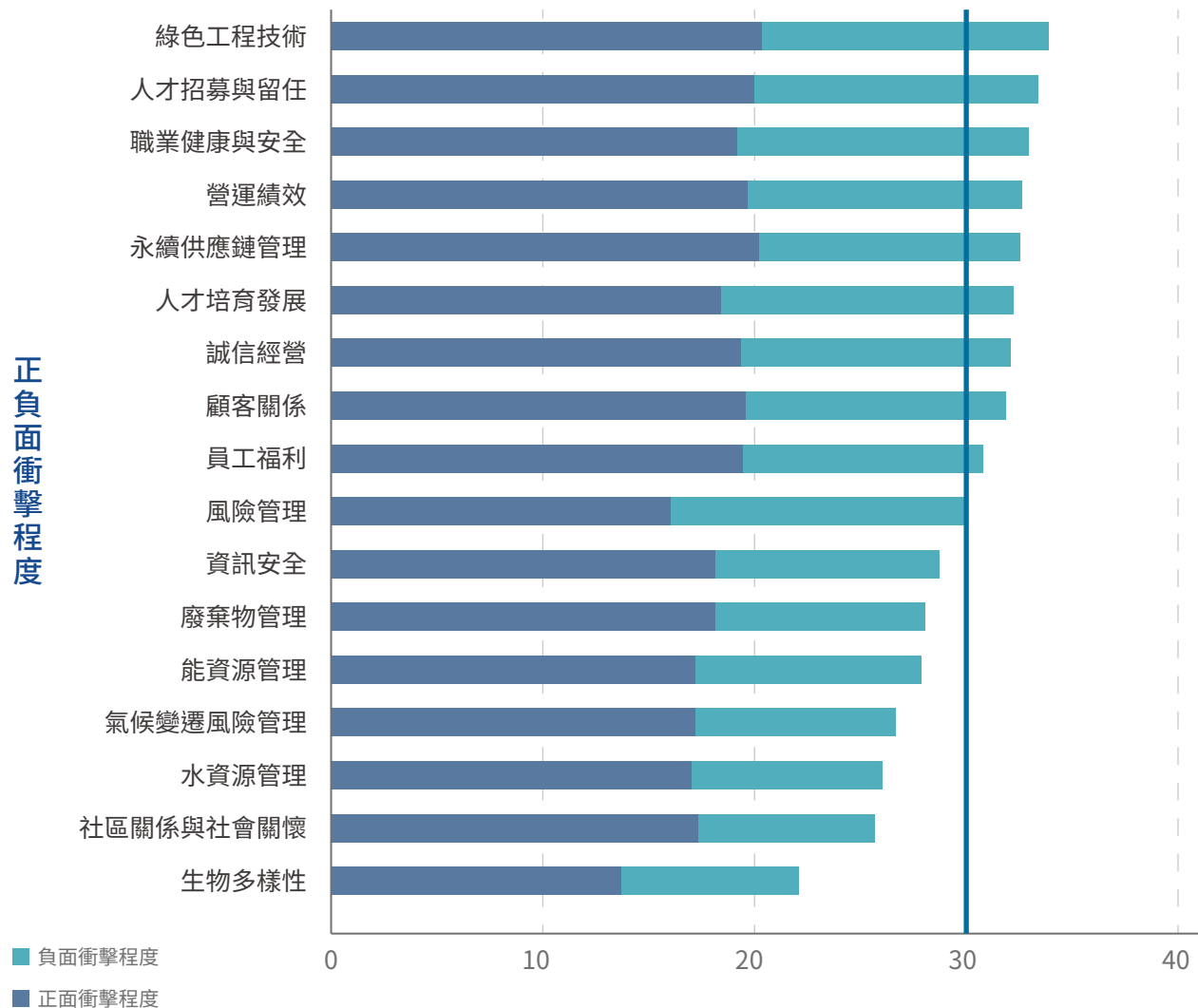
擎邦由部門主管針對公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，設定顯著性門檻，將 10 項永續議題納入重大主題。2024 年之重大主題經董事會核准後，與 2023 年一致。

在評估正面衝擊程度時，考量該議題對公司的穩健營運、專業品牌形象、因應氣候變遷的策略、社會影響力等；評估公司在該議題表現良好的可能性以及公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生正面影響的程度，以持續發展企業永續價值。

在評估負面衝擊程度時，考量該議題是否影響營運韌性、造成財務損失、重大違法等風險；評估公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生負面後果的程度及發生可能性，以訂定應對措施、降低潛在風險對公司的影響。

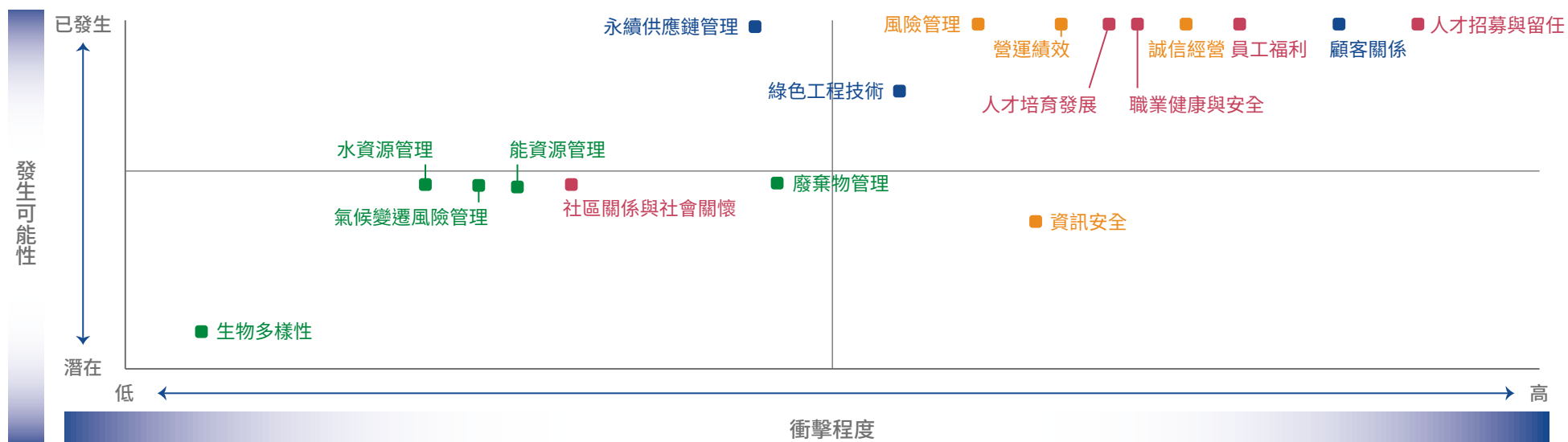
◆ 正負面衝擊程度

正
負
面
衝
擊
程
度

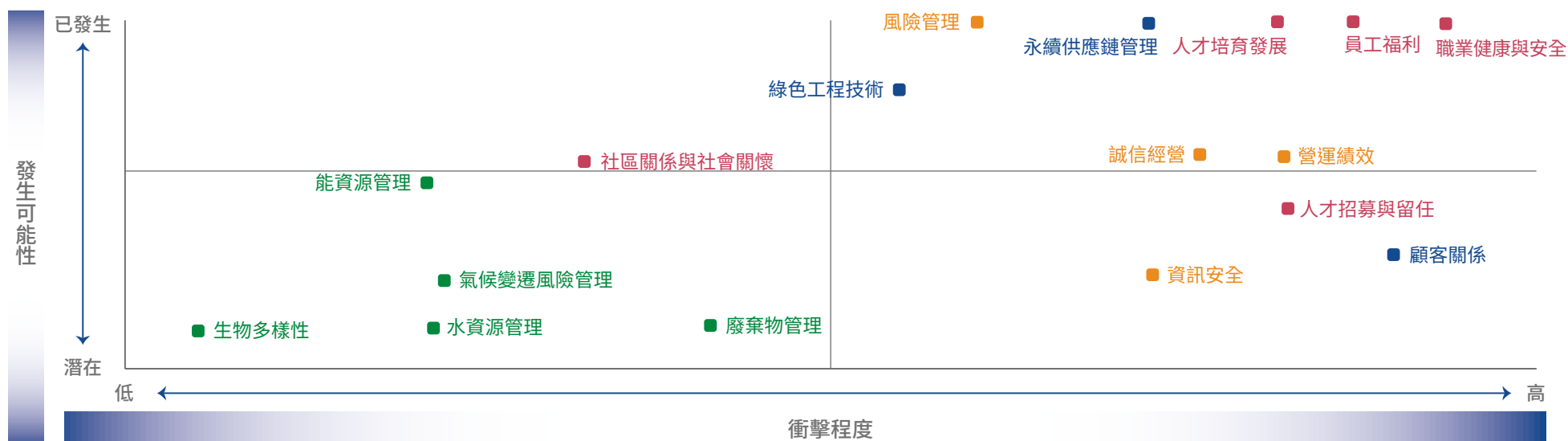


1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖

◆ 正面衝擊矩陣圖



◆ 負面衝擊矩陣圖





重大主題衝擊說明與價值鏈分析

擎邦為呼應公司願景：「成為一個共創共享的企業」，透過利害關係人調查結果、衝擊顯著性評估等流程，鑑別出重大主題，評估這些重大主題對價值鏈帶來的影響，並針對議題中的負面衝擊，擬定預防、減緩及與處理的管理方針，並揭露於本報告書的各章節，思考從核心本業發展永續的挑戰與機會。

◆ 重大主題列表與價值鏈衝擊說明

構面	重大主題	擎邦對經濟、環境、人群的衝擊	擎邦管理方針	價值鏈衝擊邊界				對應的 GRI 準則	揭露章節
				採購	工程規劃與設計	監造	客戶使用		
公司治理	誠信經營	正面實際衝擊： 建構完善管理制度、誠信營運，增加品牌信賴感，提升公司良好形象。	嚴格落實本國法規要求，遵守法令規定，並參考國際準則，嚴謹施行合於倫理道德的行為。	▲	●	●	●	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	2.1 誠信經營
		負面潛在衝擊： 失去信任可能導致客戶及合作夥伴關係流失、對信譽產生深遠的負面影響。							
	營運績效	正面實際衝擊： 營收達 41.32 億元，展現擎邦穩定的營運績效。	積極回應市場動態，保持競爭力，以創新思維穩定創造營收獲利。		●	●	▲	GRI 201 經濟績效	2.2 營運績效
		負面潛在衝擊： 市場原物料及人力成本影響營運成本，可能導致成本增加，使公司的營運成本上升。							
	風險管理	正面實際衝擊： 2024 年未發生重大風險事件。未來若遇相關風險情事，會隨時啟動審計暨風險管理委員會會議，再行調整。	面對公司可能會面臨到的各類別風險，由各事業單位依其功能職權進行各面向風險鑑別，訂定風險評估機制。	▲	●	●	▲	自訂主題	2.3 風險管理

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖



構面	重大主題	擎邦對經濟、環境、人群的衝擊	擎邦管理方針	價值鏈衝擊邊界				對應的 GRI 準則	揭露章節
				採購	工程規劃與設計	監造	客戶使用		
人群	職業健康與安全	正面實際衝擊： 保障員工與供應鏈夥伴的工作環境及條件、積極關懷員工身心健康照護，以維持員工健康、穩健公司營運、提高員工對於職安衛的重視及專業度。	公司已建立符合 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，及 ISO 14001 環境管理系統，以及員工身心健康評估調查，使員工擁有安全與健康的工作環境，有助於降低公司營運風險。		●	●		GRI 403 職業安全衛生 GRI 406 不歧視	6.3 職業健康與安全
		負面實際衝擊： 2024 年合計共辦理兩次聯合稽查競賽活動，並完成獎勵金發放，全年總發放獎金金額達新臺幣 10 萬元整，獎金支出增加。							
	員工福利	正面實際衝擊： 設置勞資雙向溝通管道、申訴機制等，保障員工在公司內之合法權益不遭受侵害。2024 年未收到員工申訴。	持續建立多元平等共融職場環境，增強員工凝聚力和向心力。		●	●		GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生	6.4 員工福利
		負面實際衝擊： 為吸引人才留任及提升員工滿意度，員工福利費用增加。							
	人才招募與留任	正面實際衝擊： 建置人才培育發展機制，由內而外建立品牌忠誠度，確保穩定的人才留任率。2024 年員工人數無顯著波動。	擎邦訂有晉升制度及績效評估制度，確保持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。		●	●		GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	6.1 人才招募與留任
		負面潛在衝擊： 因老年化及少子化，造成擎邦專業人才短缺，易造成人才斷層。							
	人才培育發展	正面實際衝擊： 定期進行員工教育訓練，提高員工的工作滿意度，並增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。	提供員工充足的教育訓練與學習資源，吸引優秀人才留任，有助於公司長期發展的穩定性與持續進步。		●	●		GRI 404 訓練與教育	6.2 人才培育發展
		負面實際衝擊： 為提升員工職能及專業，員工培訓費用增加。							

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖



構面	重大主題	擎邦對經濟、環境、人群的衝擊	擎邦管理方針	價值鏈衝擊邊界				對應的 GRI 準則	揭露章節
				採購	工程規劃與設計	監造	客戶使用		
永續工程	綠色工程技術	正面潛在衝擊： 建立永續工程服務生態圈、持續提供符合企業永續概念及循環經濟之服務。	創新技術服務與研發投入，提升增值創新業務、環境能源、永續發展等相關領域之拓展。	▲	●	●	▲	自訂主題	5.1 綠色工程技術
	顧客關係	正面實際衝擊： 持續秉持擎邦對專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，建立長期客戶關係。客戶滿意度較 2023 年提升 4 %。	擎邦已通過 ISO 9001 品質管理系統並關注顧客溝通及滿意度。		●	●	●	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	3.1 顧客關係
		負面潛在衝擊： 不良的顧客關係管理可能導致客戶流失率增加，降低公司收入與利潤。							
永續供應鏈管理		正面實際衝擊： 透過訂定供應商行為準則等方式，建立穩健可靠永續供應鏈，以預防與減緩對公司營運帶來的衝擊。	攜手供應商共同回應永續趨勢，並持續透過遴選、管理等機制，優化永續供應鏈管理，提升供應商綠色績效。	●	●	●		GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	3.2 永續供應鏈管理
		負面實際衝擊： • 交期較長之供應商因物價波動要求補貼，使公司營運成本增加。 • 因承攬商成本增加及人力不足進而尋求替代承攬商，造成公司執行專案成本控制之風險提高。							

註：● 直接衝擊 ▲ 透過其商業關係涉入



利害關係人共融

◆ 利害關係人議合

利害關係人	對擎邦的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2024 年議合成效
員工	擎邦視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，打造多元與友善的企業文化，提升工作滿意度。	員工福利 人才招聘與留任 人才培育發展	- 勞資協調會議 - 職工福利委員會季會 - 職業安全衛生委員會 - 職業安全衛生聯合稽查 - 官網公告區、申訴專線及專用電子信箱 - 員工滿意度調查	- 每季 - 每季 - 每季 - 每半年 - 即時 - 每年	- 勞資會議 4 次 - 職工福利委員會會議 4 次 - 職業安全衛生委員會 4 次 - 職業安全衛生聯合稽查 2 次 - 員工滿意度 73.1% (滿意)
供應商 / 承攬商	期望與供應商及承攬商維持密切關係，與廠商共同努力，注重品質以維持長遠合作與可持續性發展。	誠信經營 營運績效 永續供應鏈管理	- 安全衛生巡視 - 巡檢稽核 - 供應商評鑑表 - 廠商專區、電話、傳真、電子信箱	- 每日 - 每日 - 結案 - 即時	- 新增廠商共計有 95 家，以確實掌握供應商風險現況。 - 每日召集協力商針對當日工作項目進行工安宣導及檢測措施，並確實填寫紀錄表。 - 每日進行安全衛生巡視，稽查是否有無違規缺失事項，並確實填寫紀錄表，持續追蹤改善。 - 透過專案結案時由採購部與專案部進行評鑑作業，針對供應商在品質、交期、服務、成本控制及安全衛生等面向進行全面性評估。評鑑結果作為供應商合作關係維繫、改善輔導與汰換的重要依據，藉此提升整體供應體系的穩定性與效率。 - 即時關心供應商執行情形。
股東 / 投資人	擎邦與投資者良好的互動與健全的監督機制，是擎邦能夠穩定經營與永續發展的重要優勢。	風險管理 營運績效	- 股東會 * - 法說會 * - 年報及永續報告書 - 公司官網投資專區及公開資訊觀測站 - 電話、傳真及電子郵件	- 每年 - 每年 - 每年 - 即時 - 即時	- 召開 1 次股東會 - 召開 1 次法說會 - 已於公司網站投資專區揭露發言人聯繫方式以利股東 / 投資人即時提問。
客戶	擎邦與國際客戶之間的長期合作是基於雙方的信任和專業。公司工程師具備豐富的國際工程經驗，能夠精通國際通用的規範、標準和設計方法，因此能夠為客戶提供符合國際標準的解決方案。	風險管理 資訊安全 顧客關係 綠色工程技術	- 客戶滿意度調查 - 客戶拜訪及業務會議 - 電話、傳真及電子郵件	- 每年 - 不定期 - 即時	全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 93% 以上。彙整客戶回饋意見，出具報告書並提出精進對策，持續追蹤成效。

1.1 永續發展組織與重大主題

1.2 ESG 策略藍圖

利害關係人	對擎邦的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2024 年議合成效
政府 / 主管機關	遵守法令規定，配合政府政策適時調整管理制度，與政府維繫良好的關係。	氣候變遷風險管理 永續供應鏈管理 誠信經營	• 公司治理評鑑 • 公告財報與重大訊息 • 參與法規說明會、研討會及公會 • 公文、會議、電話、電子郵件	• 每年 • 即時 • 不定期 • 不定期	• 相關資訊已公告於公開資訊觀測站及公司網站，並持續與主管機關保持溝通，積極配合政府政策。
媒體	媒體是公司對外溝通的重要管道之一。擎邦不定期透過媒體向大眾溝通公司營運狀況與績效，以增進各界對擎邦的認識與信賴。	誠信經營 顧客關係	• 發佈營運相關之重大訊息新聞稿	• 不定期	• 於公開資訊觀測站公告營運相關之重大訊息。
非營利組織	擎邦透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，通過整合內部資源並積極投身於社會公益和社區活動，加強與社會的連結。	社區關係與社會關懷 誠信經營	• 志工服務 • 專案合作或拜訪 • 企業永續專員聯絡窗口	• 每年 • 不定期 • 即時	支持弱勢族群 2024 年 5 月，擎邦捐助 10 萬元予「惜食台灣行動協會」，支持免費餐盒供應及弱勢廚藝就業培訓，兼顧惜食與培力。 援助能登地震災區 因應日本能登半島強震，擎邦透過台北西區扶輪社捐助 10 萬元賑災，協助災區重建，展現企業人道關懷。 贊助北市大女籃隊 2024 年擎邦贊助 20 萬元，支持台北市立大學女子籃球隊參與 UBA 及國際賽事，推動體育發展與學業兼顧。 捐助優秀青年獎學金 擎邦捐贈中華扶輪教育基金會 15 萬元，支持青年於學業、創新與公益服務的發展，培育永續人才。 推動志工服務 113 年度共動員 16 人次志工，參與三場偏鄉多元探索課程，關懷弱勢學童，實踐教育平權與社會共融。
社區	建案營造施工與周遭鄰里生活息息相關。擎邦謹慎評估各項計劃對社區鄰里的影響，並與居民保持暢通的溝通管道。	社區關係與社會關懷 廢棄物管理 職業健康與安全	• 以捐贈或贊助方式，支持符合擎邦理念 / 目標之專案 • 推行 ISO 14001 環境管理系統 • 以公司網站、電話、電子郵件、現勘、報告等方式進行溝通	• 不定期	• 擎邦持續推行 ISO 14001 環境管理系統，減少污染物的排放。 • 2024 年未發生任何申訴事件。

註：* 為董事會成員參與與利害關係人議合的場合。



1.2 ESG 策略藍圖

擎邦本著專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，發揮創意及熱忱活潑的精神，不斷地提升技術水平，同時推展節能、減碳、環保、養生、綠建築等相關的工程領域，成為現代化、國際化、多元化的領導品牌企業。以「扎實開創、穩健拓展」為核心精神，依序發展：環境面【氣候策略與環境發展】、治理面【正直誠信與研發創新】及人群（包含其人權）面【友善職場與社會公益】，並訂定各議題下採取的行動面向與發展目標。

ESG 策略藍圖





永續行動與目標

擎邦針對重大主題，由高層主管及永續小組成員共同討論，並經董事長確認，訂定各永續議題因應措施與未來短 / 長期目標。

面向	因應措施發展主軸	對應永續主題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024 年執行成效
氣候策略與環境發展	積極投入綠色工程、循環經濟等技術研發，建立永續工程服務生態圈。	溫室氣體與能源管理	- 針對溫室氣體盤查結果，進行碳管理與規劃年度減碳目標與策略。 - 類別一、二溫室氣體排放總量減量 2%（以 2023 年為基準年。） - 公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅行程中選擇。 - 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 - 辦公區域更換 LED 省電燈具 100 具。 - 汰換老舊系統冰水主機 1 台。 - 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調。 - 提升辦公室設備能源效率。 - 總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明。 - 設立空調定時器，關閉空調避免浪費能源。 - 於辦公室導入智慧能源管理平台，即時監控用電量、空調溫度等能源數據，宣導節約能源。	- 持續訂定溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。 - 類別一、二溫室氣體排放總量較 2024 年減量 10%。 - 導入 ISO 50001 能源管理系統，持續改善能源績效，監控能源績效改善情形。 - 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 - 辦公區域全數更換為 LED 省電燈具。 - 汰換老舊系統冰水主機 3 台。 - 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。 - 逐步汰換燃油公務車至少 1 台。 - 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗。 - 宣導公務車勿怠速過長時間。 - 建構綠色供應鏈並發展綠色工程技術（詳見第五章、永續工程）	★ 類別一、二溫室氣體排放相較於 2023 之基準年，共減量 6.54%。 ★ 辦公區域更換 LED 省電燈具 257 具。 ★ 汰換老舊系統冰水主機 1 台。 ★ 全數冰水主機安裝設定空調定時器。 ★ 已於辦公室導入智慧能源管理平台，即時監控用電量、空調溫度等能源數據，宣導節約能源。
		廢棄物與水資源管理	- 逐步使用節水設備，例如節水水龍頭。 - 水龍頭換裝出水口整流器。 - 增設 ERP（Enterprise Resource Planning）管理系統，將文書資料及行政作業流程電子化。 - 持續推動廢棄物分類及回收，並強化廢棄物回收利用。 - 辦公室設置含氧量及有害氣體濃度探測器，提供環境每日監測。	- 全面使用節水設備，並持續加強員工宣導節水概念。 - 針對廢棄物、有害氣體進行監控與管理，例如：裝設可視化看板，以利立即監控。 - 提供管委會相關改善建議，協助推動大樓廢棄物管理。	★ 水龍頭已全數換裝出水口整流器。 ★ 已採購工務系統，並訂定文管系統導入時程，減少紙張列印。

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖

面向	因應措施發展主軸	對應永續主題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024 年執行成效
積極投入綠色工程、循環經濟等技術研發，建立永續工程服務生態圈。 氣候策略與環境發展	綠色營運 面對氣候變遷風險提出對應策略，規劃減碳路徑，並透過智能管理追蹤成效，強化環境與市場的競爭力。	氣候變遷風險管理	- 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略。 - 針對極端天氣事件與災害，制定相關 SOP，維持公司運作。 - 低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司需持續考量投入的開發及應用的成本。	- 定期審視氣候變遷風險因應措施與目標之達成情況。 - 強化技術開發合作廠商，將其專業知識導入設備或開發低碳產品，例如代理碳捕捉技術，並加入統包工程。 - 定期評估該合作案效益與檢視合作廠商營運狀況。	★ 訂定災害緊急應變管理辦法。 ★ 訂定高溫戶外作業熱危害預防。 ★ 工地天災保險。
		生物多樣性	- 訂定生態保護策略，如：施工前進行廠區之生態檢核工作。 - 辦理員工環境教育訓練，宣導生態保護。 - 關注自然與生物多樣性並加入倡議行動，共同響應生物多樣性維護。	- 將生態保育概念融入工程專案，並持續進行生態評估，與客戶共同響應生物多樣性議題。 - 持續評估企業對自然環境之影響，未來將 TNFD（自然風險財務揭露）導入架構，降低相關財務風險。	★ 舉辦偏鄉志工服務，帶領員工走進校園裡，與小朋友一起透過實地探查植物、生態導覽與自然觀察，發現了生物多樣性的奧秘。不同的植物、昆蟲與動物在這片小小天地中互相依存，展現出生命的豐富與奇妙，讓我們重新認識環境中的每一份生機。
	永續工程 持續提供永續理念及循環經濟之服務，並提升加值創新業務，帶動利害關係人永續意識，爭取更多 ESG 潛在工程商機。	綠色工程技術	- 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。 - 綠色工程技術標準化，增進技術應用與商業化。 - 持續深化各生產製程之智慧監控，達到智慧工廠 / 智慧建築之目標。 - 參與綠色能源及低碳永續工程技術相關研討會，探討工程技術發展前景。 - 定期舉行內部綠色工程相關會議，審視專案執行情況與成效。 - 工務所加強使用可回收材料。 - 針對特定產業推廣水回收技術。	- 定期舉辦 ESG 相關課程 / 活動，深耕永續概念於客戶、供應商等各利害關係人。 - 工程中導入循環建材及模組工法，加強構築系統整合的核心競爭力。 - 訂立專案管理系統（PMIS）導入計畫，進行智能化統包工程 iEPC（intelligent EPC）技術開發，拓展低碳綠色工程業務。 - 建立測試驗證平台，協助評估技術可行性。 - 積極評估可以轉投資的企業（例如：廢棄物處理公司），建立合作技術團隊。	- 外部倡議活動共 4 場。 ★ 新世代 Net Zero Buildings 永續研討會。擎邦與微軟及美國江森自控研討會，共計 82 人參與。 ★ 台灣智慧建築協會之既有公有建築物能源效率診斷評估及改善講習會。智慧建築協會，共計 10 人參與。 ★ 高科技廠房協會辦理之「廠房設施關鍵技術之提昇與增益廠房設施標準之擬定」品質教育訓練，共計 11 位同仁參與。 ★ 瑞風能源辦理之低碳電力應用研習課程，共計 25 位同仁參與。

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖

面向	因應措施發展主軸	對應永續主題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024 年執行成效
秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。 正直誠信與研發創新	穩健經營 以誠信經營為基礎，並訂定財務績效管理及風險評估機制，以建立專業、創新、且具韌性的企業文化。	誠信經營	- 即時更新公司制度以符合最新法令。 - 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。 - 強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。	- 企業永續發展委員會持續訂定永續發展策略，並掌握執行進度及績效。 - 撰寫永續教育書，提供利害關係人做正確投資決策，提升永續知能。	★ 執行 1 次防止內線交易之內部教育宣導，2024 年無貪腐事件。 ★ 執行 1 次誠信經營教育訓練，2024 年無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。
		營運績效	- 達成獲利目標，降低資金週轉風險。 - 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽與信貸評級。 - 因應物聯網及智慧 AI 趨勢，持續與相關產品業者聯合開發，提供客戶優質服務體驗。	- 訂定董事會 ESG 面向之 KPI。 - 訂立專案管理系統（PMIS）導入計畫，進行智能化統包工程（iEPC）技術開發，拓展低碳綠色工程業務。 - 持續運用公司優勢與特性並掌握產業趨勢，開發 3T（IT、OT、ET）之 EPC 創新服務，提升智慧工程體系之整合度。	★ 2024 年合併營收達新臺幣 4,131,669 仟元，發放現金股利 3.2 元。 ★ 得獎紀錄： 2024 年台中市政府國際會展中心二期（擎邦）榮獲第 24 屆公共工程金質獎 - 佳作。 2024 年台中市政府國際會展中心二期（擎邦集團 - 子公司 / 鴻祥工程）榮獲第 24 屆公共工程金質獎 - 佳作。
		風險管理	- 成立風險管理委員會，鑑別與評估組織可能會面臨的各類別風險，訂定對應風險管理政策。 - 設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議。	定期審查風險與內部測試，以追蹤風險變化，例如：使用即時數據與風險儀表板、進行危機事件模擬等。	★ 將原審計委員會改為「審計暨風險管理委員會」。 ★ 召開一次風險管理會議，訂定風險管理報告。
		資訊安全	- 定期檢視使用的防火牆，進行釣魚郵件防護，以確保網路安全。 - 訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全。	定期舉辦資訊安全教育訓練，並持續加強宣導網路安全使用。	★ 建立社交工程釣魚郵件防護系統。 ★ 進行 1 場資安事件模擬演練。 ★ 舉辦資安教育訓練，受訓人數 2 人。

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖



面向	因應措施發展主軸	對應永續主題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024 年執行成效
秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。 正直誠信與研發創新	品牌拓展 強化客戶溝通與關係維護，並建立穩健的供應鏈，與供應商和客戶維持密切關係，以維持長遠合作與可持續性發展。	顧客關係	- 訂定顧客意見調查流程機制。 - 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。 - 定期參與或辦理技術交流活動，例如舉辦研討會，增加公司曝光度。 - 積極參與產業相關公（協）會，藉由組織活動關注產業脈動、響應政府要求。	- 訂定客戶滿意度調查工具，提高顧客對品牌的喜好及認同度。 - 深入了解目標市場的需求，並將顧客滿意度數據化以利追蹤。	★ 辦理永續研討會 1 場。 ★ 辦理多場品質相關教育訓練，訓練總時數達 120 小時。 ★ 完成客戶滿意度調查，全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 93% 以上。
		永續供應鏈管理	- 持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表。 - 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。 - 完善內部採購流程，並簽署供應商永續承諾書。 - 定期進行承攬商 / 供應商訪廠（實體或線上），維繫雙方關係。	- 進行供應鏈永續性風險調查及評估，主動掌握廠商潛在風險。 - 針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力。 - 定期舉辦供應商大會，教育宣導供應鏈永續作為。	★ 已執行專案進行供應商評鑑表。 ★ 未來將定期召開與供應商之線上會議，宣導本公司之供應商永續作為。

1.1 永續發展組織與重大主題 1.2 ESG 策略藍圖

面向	因應措施發展主軸	對應永續主題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024 年執行成效
友善職場與社會公益	建立多元共融（DEI）職場文化，並發展員工職涯能力發展培訓，增強員工凝聚力和向心力，以確保人才留任與經驗傳承。	人才招募與留任	- 強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力。 - 建立合乎勞基法的職務輪調機制。	- 推動產學合作，提供學生實習機會，培育青年專業人才。 - 推廣永續議題，培育永續人才。	★ 已編製新人及不同資歷員工之訓練課程計畫，並推動外訓學習新知識。
		人才培育發展	完善現有的員工教育訓練規範，解決人才斷層問題，例如針對員工需求安排對應課程。	- 提供各職級專業培訓課程，協助員工提升專業技能。 - 建立員工績效管理，建立明確工作目標，提升團隊凝聚力。	★ 已訂立年度教育訓練課程計畫，提升員工專業能力，並將執行成效列入績效考核項目。
		職業健康與安全	- 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。 - 職業安全衛生委員會定期檢視相關策略與實施進度。 - 獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境。 - 裝設 AED（Automated External Defibrillator），提高職場安全。	- 進行人權風險管理，例如人權盡責調查，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。 - 依據 ISO 45001 及 ISO 14001 的運作模式，定期審查與改善相關作業執行。 - 員工定期接受職業健康安全教育訓練，保障員工安全與健康。	★ 職業安全衛生委員會共召開 4 次會議。 ★ 積極推動臺灣職安卡，2024 年共 71 位同仁取得。 ★ 完成並通過年度 ISO 45001 及 ISO 14001 驗證。 ★ 共 14 位同仁完成「安全衛生在職教育訓練」專業證照回訓。 ★ 辦公室導入智慧管理平台環境監控器（含 CO、PM10、PM2.5、溫溼度）。 ★ 2024 及 2025 年連續兩年取得「健康職場認證」標章。
		員工福利	- 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢。 - 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。 - 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。	- 建立永續績效與薪酬結合之獎酬制度。 - 持續推動優於法令的福利措施。	★ 設有員工專屬電子信箱及每季召開勞資會議。 ★ 透過匿名線上問卷，整體員工滿意度達 73.1%（滿意），反映出員工對公司在支持與發展方面的正面肯定。
社會關懷	積極整合公司資源，持續投入社會公益及支持社區活動，增加與社會的連結回饋社會，提升公司品牌形象。	社區關係與社會關懷	- 贊助大型學術活動，提升企業形象。 - 公司建立志工服務制度，鼓勵員工發想社會創新提案。 - 與基金會及在地社區合作，持續關懷弱勢族群定期，或進行環境綠化活動。 - 積極與施工鄰近社區進行議合和溝通，進行災害共同防護，例如社區聯合演習。	- 擴大與其他企業或政府單位合作，增加企業影響力。 - 將在地元素發展與城鄉連結，支持地方發展。 - 與社區進行多元化且長期的專案合作，協助當地社區發展。	★ 單年投入社會關懷活動達 55 萬元。 ★ 與立賢教育基金會合作，投入 3 場志工服務。

CH2

穩健經營

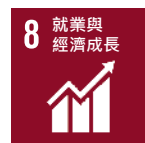
2.1 誠信經營 *	25
2.2 營運績效 *	36
2.3 風險管理 *	39
2.4 資訊安全	43

*重大主題章節

章節序言

擎邦秉持誠信經營理念，建立健全公司治理架構，強化風險管理與資訊安全控管機制，確保營運穩定與法規遵循。並透過績效導向的管理模式，持續提升資源運用效率與營運成效，實踐永續發展目標，創造長期價值。

對應聯合國永續發展目標



績效亮點

ESG 績效評估

列入董事會外部評鑑指標



董事會績效評估

達成率 96.96%





2.1 誠信經營

管理政策	擎邦依公司法、證券交易法及上市櫃相關規章或其他商業行為有關法令納入公司落實誠信經營之基礎，訂有「集團企業及特定公司往來業務、業務作業細則」及「董事會議事規則」、「 誠信經營政策 」、「 誠信經營守則 」，遵守誠實信用原則，建立誠實篤實之企業文化
管理承諾	✧ 管理階層以誠信治理公司 ✧ 注重誠信經營，建立信賴的品牌
利害關係人議合	供應商 / 承攬商、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織
投入資源	各相關管理部門制訂誠信經營政策與防範方案，由稽核督導執行
權責單位	由總經理室負責統籌
目標 / 達成情況	✧ 即時更新公司制度以符合最新法令 / 已執行 ✧ 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工 / 已執行 ✧ 強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展 / 已執行
評核機制	✧ 誠信經營教育訓練 ✧ 違法裁罰事件數 ✧ 貪腐事件數
2024 年亮點	✧ 執行 1 次防止內線交易之內部教育宣導 ✧ 執行 1 次誠信經營教育訓練 ✧ 無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險 ✧ 無貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為



	審計暨風險管理委員會	薪酬委員會	提名委員會
組織章程	審計暨風險管理委員會組織章程	薪酬委員會組織章程	提名委員會組織規程
重要職權	本公司營運計畫、董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之財務報告、對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈之審議；內部控制制度之訂定或修正及內部控制制度有效性之考核等，及其他依法令、章程規定應由股東會決議或提請董事會之事項或經主管機關規定之重大事項。	✧ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 ✧ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	為健全本公司董事會功能及強化管理機制，遴選、審核及提名董事以及高階經理人之候選人，建構及發展董事會及各委員會之組織架構，訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
成員	✧ 召集人：許惠祐獨立董事。 ✧ 成員：梁榮輝獨立董事、梁茂生獨立董事。	✧ 召集人：許惠祐獨立董事。 ✧ 成員：梁榮輝獨立董事、林明俊委員。	✧ 召集人：洪振攀董事。 ✧ 成員：許惠祐獨立董事、梁榮輝獨立董事。
2024 年運作情形	✧ 2024 年開會次數共 5 次。 ✧ 出席率 100%。	✧ 2024 年開會次數共 3 次。 ✧ 出席率 100%。	於 2024 年 12 月 16 日董事會決議通過設置「提名委員會」，及訂定「提名委員會組織規程」。

治理結構與運作

本公司本屆第 15 屆董事會設董事 9 席，任期自 2022 年 6 月 24 日至 2025 年 6 月 23 日，其中包含 3 席之獨立董事（約佔全體董事的 33%）、0 席女性董事（約佔全體董事的 0%）、3 席董事具員工身分（約佔全體董事的 33%）。

2024 年董事會共召開 5 次，董事平均出席率達 100%。主要討論議案有重要業務與財務報告、內部稽核報告、召開股東常會討論案、上一年度盈餘分配案、向往來銀行申請融資案、為子公司背書保證案等，未有與經濟、環境或人群（包含其人權）相關之重要議案。另有關本公司於 2024 年發布之重大訊息，可至[公開資訊觀測站](#)查閱。



董事多元化與獨立性

本公司董事會之提名經由嚴謹遴選程序，設有「提名委員會」，負責董事提名，依相關法令規範審查董事候選人之資格條件，考量面向包括董事與獨立董事所需之專業知識、技術及經驗、性別與獨立性，以及公司短中長期發展策略。為維持董事會的獨立性，本公司董事成員間均符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項之規定；獨立董事均符合[公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法](#)之資格要件、連續任期僅一席超過三屆，主係考量其具有法律、企業管理等專才，對本公司有明顯助益。

為強化董事會多元化，公司於公司治理實務守則中明確規範，董事會成員組成應重視性別平等，並以女性董事比例達董事席次三分之一為目標、且所有董事均須具備履行職責所需的知識、技能與專業素養。目前董事會成員已展現多元背景，涵蓋產業、學術、法律等專業領域，並具備豐富的公司經營或專業實務經驗。未來進行董事會改選時，公司將永續發展議題列為提名董事的重要考量因素，並持續關注並尋覓具備專業能力與永續視野的女性董事候選人，以強化董事會在推動企業永續發展上的決策力與代表性。

類型	項目	人數	比例
性別	男	9	100%
	女	0	0%
年齡層	30 歲以下	0	0%
	30-50 歲	1	11%
	50 歲以上	8	89%
核心專業能力	商務	9	100%
	產業經驗	9	100%
	法律	1	11%
	財務會計	9	100%
	經營管理能力（含 ESG 相關知識）	9	100%



◆ 董事會成員背景及多元化情形

職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力
董事長	洪健峰	男	41-50	-	美國克萊蒙管理學院 MBA，現任擎邦國際科技（股）公司董事長兼營運副總、彬台科技（股）公司董事、鴻祥工程（股）公司法人董事、誠新建設（股）公司法人董事兼董事長及總經理、彬台機械（蘇州）有限公司法人董事、彬台自動化（蘇州）有限公司法人董事、鍊特霖科技（股）公司法人董事。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
董事	傳倫投資（股）公司 代表人賴其里	男	71-80	-	美國明尼蘇達大學碩士，現任傳倫投資（股）公司董事長兼總經理、永欣租賃（股）公司董事、台灣川崎（股）公司董事長、台集企業（股）公司董事長、喜樂醫療器材（股）公司董事長、味王（股）公司董事、捷鈦生醫（股）公司董事長。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
董事	海王投資有限公司 代表人張書華	男	51-60	-	新埔工專機械工程科，現任陽信商業銀行董事、晉辰投資股份有限公司負責人、廣智文化事業股份有限公司負責人。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
董事	洪振攀	男	71-80	-	台灣大學化工所碩士，現任擎邦國際科技（股）公司董事兼集團總裁、彬台科技（股）公司董事長、彬台機械（蘇州）有限公司法人董事兼董事長、彬台自動化（蘇州）有限公司法人董事、鴻祥工程（股）公司法人董事、Taiwan Benefit Technology（SAMOA）Corp 法人董事、邦特生物科技（股）公司法人監察人、誠新建設（股）公司法人董事、美國擎邦德州公司法人董事。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
董事	張邦彥	男	81-90	-	台北醫學大學藥學系，曾任普立邦顧問有限公司董事長，現任普立邦顧問有限公司董事、邦特生物科技（股）公司董事。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。



職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力
董事	張明燦	男	61-70	-	朝陽科技大學企業管理碩士，曾任康全工程（股）公司協理，現任擎邦國際科技（股）公司副董事長兼總經理、鴻祥工程（股）公司法人董事兼董事長及總經理、誠新建設（股）公司法人董事、美國擎邦德州公司美國擎邦德州公司法人董事兼負責人。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
獨立董事	許惠祐	男	71-80	3	國立政治大學法學博士，曾任國家安全局局長、行政院海岸巡防署署長、財團法人海峽交流基金會副董事長兼秘書長、臺灣臺北地方法院法官。現任十方法律事務所負責人、松和工業（股）公司獨立董事、廣隆光電科技（股）公司董事、中央警察大學兼任副教授。	具備法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員，及商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗。
獨立董事	梁榮輝	男	61-70	1	台灣科技大學（台灣工業技術學院）管理學博士，曾任桃園航空城公司董事長及總經理、開南大學校長、崇右技術院校長、台綜院第三所所長、台經院副所長、清雲科技大學商學院院長、第一金控董事、台鹽公司獨立董事、金鼎證券公司董事、台糖公司董事。現任景文科技大學監察人、文化大學財金系兼任教授、寶島科技股份有限公司獨立董事。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。
獨立董事	梁茂生	男	71-80	1	台灣大學化工系學士，曾任台灣電路板協會（TPCA）副理事長、台灣電子設備協會（TEEIA）副理事長、台灣顯示器產業總會副理事長、台日產業技術合作促進會監事。現任志聖工業股份有限公司董事長及執行長。	具有商務、法務、財務、經營管理能力等公司業務所需之工作經驗。

註：董事會成員背景與擎邦永續重大主題之綠色工程技術、營運績效、風險管理相關；另，包含員工及股東 / 投資人等兩類利害關係人。



利益衝突管理

本公司訂有管理作業要點，利害關係人對於有利害關係之事務均予以迴避，不得藉其在公司擔任之職位，獲得任何不正當利益。並於董事會議事辦法中定有利益迴避制度，對董事會所列議案，其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。

本公司董事長兼任營運副總、副董事長兼任總經理，以強化董事會決策效率並有效貫徹董事會意志，惟仍須謹守相關規範進行董事利益迴避。

有關本公司董事會成員於其他董事會任職、具控制力股東情形，已揭露於本公司股東會年報中，請參閱[年報第 7 頁](#)。

董事進修

本公司董事會成員皆已具備執行業務所需之專業知識、技能及素養，每人每年安排進修課程至少 6 小時，藉以精進公司治理觀點、並維持其專業管理之優勢與能力，達到強化公司治理之效果。2024 年董事進修平均時數為 6.66 小時，內容涵蓋企業經營、永續發展與 AI 應用趨勢等，董事進修情形已揭露於本公司股東會年報中，請參閱[年報第 13 頁](#)，未來將強化重大主題之課程訓練。

◆ 董事會成員進修課程

董事會成員	進修內容	授課總時數（小時）	與重大性主題相關性
全體董事	AI 之應用	3	風險管理、公司治理、資訊安全
	企業永續經營不二法門－外部創新	3	公司治理、企業永續
梁榮輝	後疫情時代－台灣企業該如何布局？	3	風險管理、公司治理、企業永續
	企業數位轉型如何兼顧智能安全風險共創三贏	3	風險管理、公司治理、企業永續、資訊安全



董事會績效評估

為強化董事會運作效率，本公司訂有[董事會績效評估辦法](#)，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會、且至少每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部績效評估。個別董事會績效評估結果將作為董事成員遴選或提名獨立董事時之參考。

根據 2024 年內部績效評估結果，整體董事會、個別董事成員及薪酬委員會（功能性委員會）運作均屬良好，合計平均達成率為 96.96%，較上一次內部績效評估結果有顯著提升，相關細節可參閱[董事會績效自評報告](#)。此外，本公司已於 2024 年委託第三方評估機構參考國內外董事會績效評估較佳實務發展之工具，並將 ESG 績效列入董事會外部評鑑指標之一，結合資料分析、問卷及訪談等三種方式進行董事會外部績效評估，以強化永續治理與董事會責任機制。

此次外部績效評估以「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「董事會對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「內部控制」、「永續發展」及「價值創造」等七大構面為基礎。評估結果顯示，擎邦之整體董事會結構已呈現多元專業背景、董事進修時數超過主管機關規範、且董事成員皆積極參與會議，充分履行職責；於永續發展面向，則被評為「董事長與總經理重視公司治理及永續發展，對於相關政策制定、資源投入、跨部門整合，均親力親為帶領部屬設定目標，共同積極邁進。」。針對如應設置檢舉制度、宜安排管理階層培訓計畫，及增加公司治理資訊揭露內容及頻率等建議事項，本公司將持續評估精進改善計畫，以持續強化穩健之公司治理體質。更多細節可參閱[董事會績效外部評估報告](#)。

董事暨高階經理人薪酬

依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應先保留彌補累積虧損後，再依稅前利益提撥 8% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 2% 為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。

本公司董事酬金包括董事報酬、盈餘分配酬勞與業務執行費用；高階經理人之酬金包含本薪、津貼與獎金。董事與經理人薪酬與獎金提撥發放，均經薪資報酬委員會及董事會審議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。本年度尚未將 ESG 績效納入薪酬政策，待內部討論後納入。2024 年擎邦最高個人年度總薪酬為其他員工年度總薪酬中位數的 14.753 倍，而最高個人年度總薪酬增幅為其他員工年度總薪酬增幅中位數的 3.4446 倍。



誠信經營

為落實誠信經營，本公司已制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等公司內部規章作為日常執行相關權責業務之依據，要求本公司、本公司之子公司及投資企業之董事、經理人及全體員工均需依公司法、證券交易法及其它商業行為有關法令進行營運。

本公司已透過下列機制，針對全數營運據點進行誠信經營（含貪腐）風險評估，包含總公司、子公司、各工地以及廠商。如從事商業活動，交易前確認交易對象是否有不誠信紀錄（如票信、違約紀錄），防止與有不誠信行為紀錄者進行交易或訂約，若交易相對人涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約；為健全誠信經營管理，已由各相關管理部門負責誠信經營政策與防範方案之制定，並由稽核督導執行，不定期彙總執行狀況逕向董事會報告。設法令遵循專責人員，定期辦理查核確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定，以維持公司誠信，並定期向董事會報告。此外，本公司之會計制度，已依相關上市櫃法規及其他有關法令規章等資料訂定，並依會計事務性質、業務實際情形及發展暨管理上之需釐訂。內部控制方面已明訂有關各項業務，藉由不同部門達成相互牽制及勾稽之功能；從事作業時，並依公司內部規章及外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的。根據前述機制，2024 年評估結果，未有重大誠信經營風險，且尚未鑑別重大貪污風險。

◆ 誠信經營教育訓練

為強化全體人員誠信經營之觀念、打造公司誠信經營之文化，依據內部重大資訊處理作業程序規範，本公司每年於經營管理會議由稽核室對董事長、總經理、各單位主管進行防止內線交易之內部教育宣導、並由總經理室發佈防止內線交易宣導之公告。

2024 年已針對各部門主管及重要經營幹部，分別執行 1 次防止內線交易之內部教育宣導及 1 次誠信經營教育訓練。然目前針對供應商、員工等僅以宣導方式溝通，例如郵件及內部公告。未來擎邦亦積極規劃將反貪腐教育訓練納入供應商及員工教育訓練。

◆ 溝通宣導

對象	溝通管道	溝通內容	參與對象總數	佔該對象百分比
供應商	於議價時或契約書中明載	擎邦公司禁止接受承攬商或設備商不當招待或回扣，若承攬商或設備商違反，將扣合約款 5% ~ 10%，並終止合作、列為拒絕往來廠商	417 間	100%
管理職與一般職員 ^{註 1}	郵件 內部公告	遵守防止內線交易之法律規定	268 人次	100%

註 1：為擎邦所有員工，包含中高階主管與一般員工，不含外部董事。



◆ 教育訓練

對象	教育訓練內容	參與對象總數	佔該對象百分比
管理職 ^{註 1}	誠信經營	21 人次	91.3%
	內部重大資訊暨防範內線交易	20 人次	87.0%
一般職員	誠信經營	38 人次	15.0%
	內部重大資訊暨防範內線交易	39 人次	15.4%

註 1：包含外部董事、中高階主管。

◆ 舉報機制與法令遵循

本公司透過多元管道與利害關係人溝通，於官方網站設有利害關係人專區。對於公司外部投資者，本公司依法建置發言人與代理發言人聯絡窗口。針對供應商，本公司亦建置聯絡人資訊以供聯繫（稽核室 黃正明經理 / 電話：02-8751 0858 轉 588）。

內、外部同仁如對可能違反誠信經營政策之行為，均可透過上述管道隨時反映，我們已明文規定處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。而依據本公司誠信經營政策，相關事件之立案調查由本公司法務室處理，並於內部簽呈決議後執行之。檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管；若涉及董事或高階主管，則應呈報至獨立董事或審計委員會。2024 年未有舉報案件。

本公司之各項營運活動皆遵循法令規範，2024 年未有因違反證交法、公司法、稅法、勞動基準法等遭受主管機關公告裁罰，或因發生貪腐事件致造成公司名譽受損之重大違反法規造成金錢或非金錢裁罰之事件。惟 2023 年有發生 2 件與違反職業安全衛生相關規範之情事，遭裁罰新台幣 10 萬元及停工等裁罰、2024 年度未發生重大職業災害事件，亦無遭受任何因違反職業安全衛生相關規範而被主管機關裁罰之紀錄。

此外，2024 年無已確認的貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動，未發生因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情事。



公協會參與

本公司秉持政治中立之原則，未提供任何形式之政治捐獻。但我們仍積極參與業界公協會與產業團體，透過提供專業意見及政策建言，支持政策制定與產業發展，以促進更健全的營運環境。

單位名稱	參與身份
臺灣機械工業同業公會	會員
臺北市進出口商業同業公會	會員
社團法人臺灣智慧建築協會	會員
中華民國工商協進會	會員
臺灣區水管工程工業同業公會臺北市辦事處	會員
臺北市電器商業同業公會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會（臺北市辦事處）	會員
臺灣區冷凍空調工程工業同業公會	會員
社團法人臺灣智慧自動化與機器人協會	會員
高科技廠房設施協會	會員
臺灣區綜合營造業同業公會	會員
臺灣銲接協會	會員



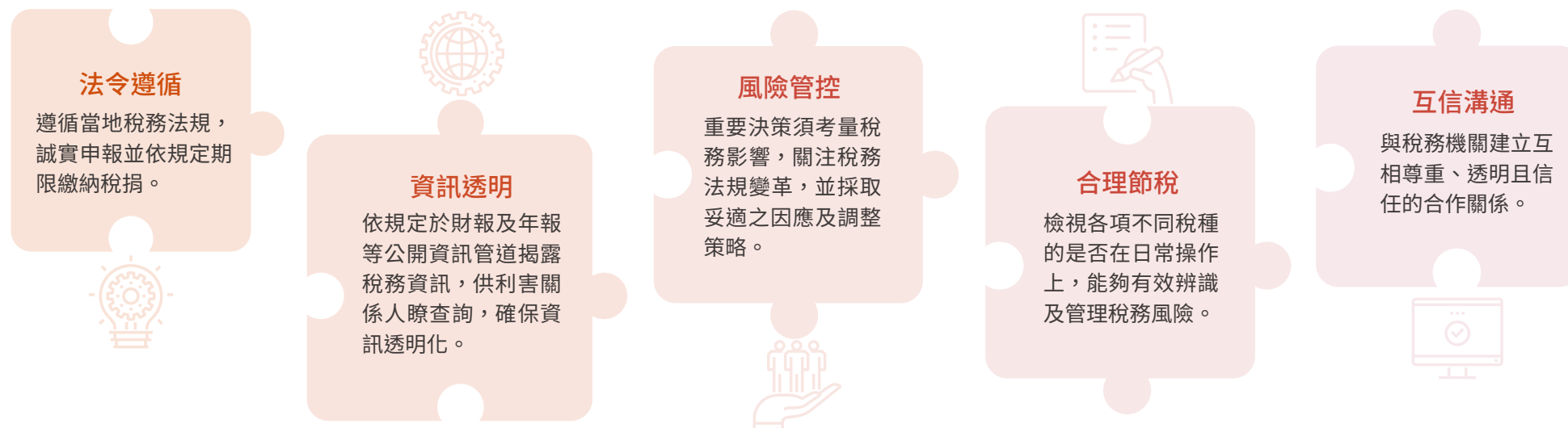
2.2 營運績效

管理政策	為有效監督營運績效，本公司每月由主管召開經營管理會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等財務面進行討論
管理承諾	- 提升創新加值業務，創造利益價值 - 衡量管理層與執行單位的 ESG 績效
利害關係人議合	供應商 / 承攬商、股東 / 投資人
投入資源	- 不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導 - 定期召開經營管理會議
權責單位	各事業單位
目標 / 達成情況	- 達成獲利目標，降低資金週轉風險 / <u>已達標</u> - 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽 / <u>已執行</u> - 因應物聯網及智慧 AI 趨勢，持續與相關產品業者聯合開發，提供客戶優質服務體驗 / <u>已執行</u>
2024 年亮點	2024 年合併營收達新臺幣 4,131,669 仟元 - 發放現金股利 3.2 元



為有效監督營運績效，本公司每月由各部門主管定期召開經營管理會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等可能影響營運成果之各項因子進行討論。

針對稅務治理，本公司秉持誠實納稅原則作為稅務治理基礎，落實稅務政策之五大原則：



本公司營利事業所得稅及營業稅申報是由經驗豐富的財會部人員負責辦理，由財務長統籌管理與監督，相關作業辦理皆依稅務法規所明定的處理原則及申報時限辦理；訂定內部規章及遵循外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的及風險管理。

此外，本公司不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導，並依稅務事務性質、業務發展之需求對委任稅務簽證會計師進行稅務諮詢，貫徹稅務法規遵循，落實企業永續發展、提升企業價值，並善盡企業社會責任。



◆ 近 3 年度營運成果

單位：新臺幣仟元

類別		2024 年	2023 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入 (A)	4,131,669	5,313,804	2,458,496
	營運成本 (B)	3,603,784	4,713,269	2,238,703
分配的經濟價值	員工薪資與福利 (D)	357,296	352,054	256,157
	股利 (E)	現金股利 3.2 元 股票股利 0.5 元	現金股利 3.2 元 股票股利 0.5 元	現金股利 0.9 元 股票股利 0.3 元
	應付所得稅 (F)	85,657	94,273	29,882
	已繳納所得稅費 (G)	47,523	94,601	24,933
	社區投資 (H)	0	0	0
留存的經濟價值	稅後淨利 (C)	344,217	390,708	129,011

註 1：2024 年未接受來自政府任何形式之財務補助。

註 2：以上數據揭露範疇為擎邦合併財務資訊。



2.3 風險管理

管理政策	企業永續發展委員會依循鑑別、分析、確認與檢視四大原則，辨識出環境、人群（包含其人權）與公司治理三構面的重大議題，並訂定相關風險管理政策或策略
管理承諾	- 提升創新加值業務，創造利益價值 - 衡量管理層與執行單位的 ESG 績效 - 強化風險之應變能力，達到風險控管之目標，進而維護股東權益
利害關係人議合	股東 / 投資人、客戶
投入資源	由各事業單位依其功能職權進行各面向風險鑑別，擬定關於預防、降低或轉移風險的管理策略與因應措施
權責單位	- 企業永續發展委員會 - 審計暨風險管理委員會
目標 / 達成情況	- 持續鑑別與評估組織可能會面臨的各類別風險，訂定對應風險管理政策 / <u>已執行</u> - 設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議 / <u>已完成</u>
2024 年亮點	- 制定經董事會通過之風險管理辦法及程序 - 未發生重大風險事件及金額損失



本公司已於 2024 年 11 月，將原審計委員會改為「審計暨風險管理委員會」，並新制定風險管理辦法及程序，經提董事會決議通過。2024 年 12 月 5 日風險管理小組召開第一次風險管理會議，未來將以一年至少一次之頻率進行會議召開，由總經理召集，業務部、工程事業群、財會部、採購部、人力資源部、管理部、資訊室、職安室、法務室共同與會，針對總體產經、財務、營運、危害及其他等風險類別，廣泛討論可能風險議題並提出相對應的風險對策，並指定權責單位負責上述風險議題的監控與風險對策的執行，以及防範措施，並於 2024 年 12 月 16 日向審計暨風險委員會及董事會報告風險管理運作情形。

於風險管理辦法及程序中明訂，本公司董事會為風險管理最高責任單位，授權審計暨風險管理委員會協助董事會執行其風險管理職責。於審計暨風險管理委員會下設置風險管理小組，由總經理擔任召集人、各事業部最高主管擔任風險管理成員，負責公司營運風險與新興風險的綜合評估，依風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應、風險報告等流程執行風險管理，並每年至少一次向審計暨風險委員會及董事會提出風險管理運作情形。同時，由隸屬於董事會之獨立單位 - 稽核室，每年依據風險管理政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

針對永續風險管理，本公司業已於 2022 年 8 月經董事會通過設置「企業永續發展委員會」，永續風險評估邊界設定以總公司為主，目前尚未含括子公司；並於 2023 年 7 月開始執行「永續報告書編製與制訂永續策略藍圖」，委員會將會根據全球永續性報告書協會訂定之 GRI 通用準則與 AA1000 利害關係人議合標準，依循鑑別、分析、確認與檢視四大原則，辨識出環境、人群（包含其人權）與公司治理三構面的重大議題，並訂定相關風險管理政策或策略：

環境方面

於 2023 年開始運用氣候相關財務揭露（簡稱 TCFD）架構建構本公司的氣候風險辨識流程，並依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊，同時擬定持續研發綠色節能工程技術之策略，以期能建構碳盤查、碳足跡、減碳能力，引導企業全面性的鑑別溫室氣體衝擊，達到減碳績效。



人群 （包含其人權） 方面

定期評估「職業健康與安全管理」議題，並運用 ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生認證，將環境議題與職業安全衛生管理系統整併為一安環管理系統，融入公司整體日常運作，掌握全面性的風險。



公司 治理方面

依據「公司治理實務守則」，強化董事會運作、落實誠信經營，確保公司所有人員遵守相關法令之規範，塑造健全的公司治理文化。





財務風險管理

擎邦無從事高風險、高槓桿之投資；本公司所從事之衍生性產品交易，均以避險為目的，而非以交易為目的。面對外部經濟環境的波動，利率變動及通貨膨脹情形對本公司之營運及損益尚無重大影響。至於因應措施，本公司係利用外匯即期及遠期交易合約作為規避匯率變動風險之工具。以及與供應商及客戶保持密切且良好之互動關係，並隨時注意市場價格之變動，以使進銷價格隨市場波動而隨時因應調整，並在重大工程之合約內增訂物調條款，可隨物價指數上升而追加工程款，因此可規避通貨膨脹變動之影響。

市場風險管理

本公司過去在石化、化工之工程業務及公共工程業務，雖然享有優越之實績，但為拓展業務之發展，近年來戮力於工業 4.0 及智能化工程相關產品及系統技術廠商學習交流，並選擇其中優質對象進行合作，運用擎邦專長之系統整合能力，組成團隊提供客戶完整解決方案。另外，因應疫情日後可能成為常態，將迫使醫療院所必須加速改建升級，本公司亦將運用上述之 EPC+ 智慧加值整合服務，並遵循國際醫院評鑑（Joint Commission International, JCI）標準，提供更完整之解決方案，開展相關之工程市場。

策略結盟與永續業務拓展

在機電工程服務領域，本公司提供涵蓋電氣工程、空調與通風系統、消防設施、管線工程、自動化儀控與監控系統等完整機電整合解決方案，屬於工程服務產業的重要一環。為響應環境部推動之減碳政策，本公司積極發展創新綠能技術及能源管理節能方案，致力降低營運碳足跡，提升能源使用效率。

根據財政部資料顯示，台灣 2024 年的總出口金額為 **4750.7** 億美元，相較於 2023 年的出口年增率為 **9.9%**。創下歷史上的次高紀錄，其中中小企業數量已突破 **167.4** 萬家，占全體企業家數之 **98%** 以上，尤其銷售金額更超過二十八兆元，占整體企業銷售額比重達五成以上。本公司經營團隊評比全球通膨漸緩，貿易成長趨勢，終端需求回升，以及 AI 與數位轉型、高效能運算等新興科技應用需求帶動，外銷實力展現高度競爭力，攜手 ESG 表現優異之產業夥伴，共同拓展綠色工程與永續服務市場版圖，實現政府透過數位轉型、淨零轉型及通路發展三大策略。



法遵風險管理

本公司經營係遵循國內及國外轉投資國家之相關現行法令規範，並透過外國當地子公司人員將外國重要政策及法律資訊回傳國內，提供管理階層參考，故國內外重要政策及法令變動影響，本公司均能有效回應及掌握。

資通安全風險管理

擎邦擁有堅強之技術服務陣容，營業範圍涵蓋工程規劃、設計、採購、建造、試車、工程管理及整廠統包工程，因此對於技術之研發及創新原為營運不可或缺之計劃，同時也為本公司之主要競爭利基，故科技改變反而帶給本公司更多業務與獲利機會，對本公司財務業務有正面積極效應。本公司設置資訊部門，有專職資訊人員負責資通安全，隨時監控防火牆的連線記錄加以評估，並每日備份資料至主機，每月將備份資料移至外租機房，可有效降低資通安全風險。相關管理內容可參閱「[資訊安全](#)」章節。

緊急應變及持續營運管理

本公司已訂立系統復原計劃作業辦法，遇災變時儘速切斷災變源，以減少災變範圍擴大；運用備份設備或媒體進行災變後復原；本公司定期或不定期實施測試演練。2024 年已針對辨識、防護、偵測、應變與復原等五大關鍵功能進行相關演練，以系統異常造成 Oracle VM 當機，重新安裝 FreeBSD 系統後，再把原 Oracle VM 檔復原，啟動 VM 檢查 MS-SQL 是否有正常啟動，執行 UOF 軟體確認網頁可否登入資料是否正確為情境進行演練，以確認企業遭受攻擊的各個階段與所需採取的管控措施之有效性。

此外，依據資訊處理部門職責劃分，針對系統開發及程式修改、程式及資料之存取、資料輸出入、檔案及設備之安全、硬體及系統軟體之使用及維護等作業進行控制，透過定期或不定期進行資通安全檢查，已達成持續營運管理為目標。



2.4 資訊安全

資訊安全管理政策

為強化資安管理體系，擎邦已制定資訊安全政策，並設有「資訊安全推動小組」，負責推動、協調及監督資訊安全管理事項，以確保公司資訊資產的機密性、完整性及可用性，避免遭受不當使用、洩漏、竄改、竊取或破壞等事故威脅，維持各資訊系統永續運作及維護實體環境安全，符合資訊安全管理法及其子法等相關法令之要求。

由本公司總經理擔任資訊安全推動小組主席、資安主管擔任召集人，並由各事業群主管擔任資安推動委員，共同推動資安治理。另設置「資訊安全維運小組」與「資訊安全稽核小組」，前者負責各項資訊安全制度的維護，如系統使用者帳號管理、資料定期備份作業；每日巡檢資訊機房，巡檢結果登入機房檢查日誌表、應用程式更新與下載限定經授權的管理人員執行；設定排程定期更新病毒碼、修補系統漏洞程式；建置防火牆，安裝電子郵件過濾 / 監控軟體，及異地備援主機建置等。後者則負責執行定期與不定期之滲透測試與社交工程演練。



於資訊安全執行層面，由資訊室統籌及執行資訊安全政策，協助各部門進行風險評估、安全分級、系統安全控管措施工作，並定期執行資訊安全檢查，將檢查報告呈送權責主管覆核，追蹤及覆核改善情形，以維護資訊安全系統或程序之有效性。

公司內部稽核單位每年依據稽核計畫就公司資通安全檢查項目進行稽核。若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出改善計畫，並定期追蹤改善成效，以降低資安風險。稽核結果除於董事會進行報告外，必要時向董事長報告，提供管理階層內部控制功能運作狀況，以便其了解已存在或潛在缺失，進而改善優化。



資訊安全重點管理措施

擎邦致力於資訊安全管理，採取多項重點措施，包括定期進行安全風險評估、強化員工資訊安全教育、實施嚴格的存取控制機制，以及不斷更新和維護資訊安全系統。

	投入資訊安全管理所需軟硬體，架設防火牆、主機定期病毒掃描及上網行為管理 / 惡意網站防護等。	
	強化資安多層次防護，包含帳號複雜性密碼驗證、依據職能給予不同存取權限等。	
	電腦主機及各應用伺服器設備均設置於專用機房；機房主機配置不斷電與穩壓設備，確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。	
	定期弱點掃描與滲透測試。	
	擎邦持續進行防護工作，包括每年進行 2 至 3 次資安意識公告宣導、以及針對可疑郵件進行過濾與通報機制建置。為進一步提升整體應對能力，預計自 2025 年度起，導入社交工程演練機制，透過模擬釣魚郵件等實際情境，加強員工辨識與應對的能力。	
	資料加密，在外租用專業機房，建立系統異地備份機制。每日備份資料至主機，每月將備份資料移至外租機房。	
	加入資安聯防機制：為強化主動防禦策略，本公司已加入台灣 TWCERT/CC 資安聯盟，不定期透過該平台進行網駭情資交換，藉由該聯防機制，擴大公司資安防禦廣度。	



個資保護

為強化個人資料保護管理機制，擎邦設立「個人資料安全維護委員會」，由總經理擔任主任委員，各部之部主管擔任委員，負責統籌推動公司個人資料保護政策及管理作為。為確保制度落實，個人資料保密項目，並已列入稽核室年度專案查核，以確保個資保護有效執行。

於管理實務層面，本公司保有的個人資料均屬營運及管理所需，由同仁提供之個人資料皆以人事作業程序所需為原則，並於同仁入職時要求其簽署「提供個人資料同意書」，且置入人事資料袋保存；如委外辦理教育訓練或其他事務，而有必要提供個人資料予委外機構時，擎邦均要求委外機構簽署「個人資料蒐集保管承諾書」，依法要求採取合理及必要之安全保密措施。

強化資安及個資風險文化

為強化全員對個人資料保護之認知與遵循能力，擎邦已將資訊安全與個資保護納入新進人員訓練之必修課程，將其列為基本職場素養之一，2024 年訓練人數 2 人，訓練執行率 100%。除新進訓練外，公司亦於定期集會或部門會議場合中適時進行資安與個資保護宣導，並妥善留存相關紀錄，以強化全員持續性認知。此外，公司每年度透過內部公告網頁推送個人資料安全維護注意事項，持續重申資訊安全與隱私保護的重要性，強化員工日常工作中之落實力。

此外，為提升本公司資安事件應變能力，2024 年我們特別進行一場次資安事件模擬演練，模擬檔案伺服器遭受加密病毒攻擊，導致伺服器內部資料被加密無法存取的情境，啟動資安應變流程，進行問題判斷、系統隔離、病毒掃除及資料還原等程序。演練成果為成功還原前一日備份資料，確認備份機制具備基本災難復原能力。為提升整體資安防護效能與事件應變速度，針對本次演練結果，後續將檢視與強化備份系統運作效能，確認排程、完整性與異地備援機制皆正常運作；加強內部教育訓練與資安宣導，提升員工對勒索病毒及可疑郵件的辨識與通報意識；檢討並優化資安應變流程，提升跨部門協作效率與實務應變能力。

2024 年本公司無因重大資訊安全事件導致損失之情事、亦無因個資保護事件導致損失之情事，顯示公司在資訊安全與個資管理方面具備良好的內控機制與風險防範能力。

CH3

品牌拓展

3.1 顧客關係 * 47

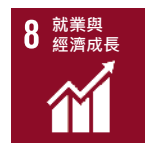
3.2 永續供應鏈管理 * 51

*重大主題章節

章節序言

擎邦致力於品牌價值提升與客戶關係深化，並持續精進品質文化，深化市場影響力。憑藉穩健的供應鏈管理與精準的客戶導向策略，擎邦持續打造永續競爭優勢，拓展品牌國際能見度與價值。

對應聯合國永續發展目標



績效亮點

全公司客戶滿意度調查
非常滿意、滿意以及尚可
平均 93% 以上



綠色採購金額
約 1.37 億





3.1 顧客關係

管理政策	擎邦屬工程技術服務，提供客戶客製化之設計規劃及施工等整合服務，對於服務之行銷與標示皆依國際規範與標準執行，並與客戶合約內皆包含保密條款及相關罰則，保障客戶機密資訊，以保護客戶機密資訊與權益；並提供管道接受客訴處理，使客戶與公司關係更加融洽
管理承諾	✧ 強化顧客關係管理，提高客戶滿意度、建立品牌忠誠度 ✧ 與各利害關係人保持良好互動，提升公司形象及知名度
利害關係人議合	客戶、媒體
投入資源	每年度執行一次客戶滿意度調查
權責單位	公司業務窗口
目標 / 達成情況	✧ 訂定顧客意見調查流程機制 / 已完成 ✧ 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求 / 已完成 ✧ 定期參與或辦理技術交流活動，例如舉辦產品發表會，增加公司曝光度 / 已完成 ✧ 積極參與產業相關公（協）會，藉由組織活動關注產業脈動、響應政府要求 / 已完成
2024 年亮點	✧ 全公司客戶滿意度調查滿意與非常滿意以及尚可合計平均 93% 以上 ✧ 共參與 4 場研習與訓練課程 / 研討會，共計 128 人參與

擎邦自 2019 至 2024 年，**連續六年陸續榮獲金質獎、金安心獎與公共工程優質獎等獎座**，建立國內外客戶長期合作夥伴關係，奠基於雙方深厚的信任與專業協作。專業涵蓋製程、營建、機電、空調、消防、弱電等設計規劃及施工專業團隊，提供客戶全面性的服務，減少工程介面。工程團隊擁有豐富的國際工程實務經驗，熟稔各類國際通用規範、標準與設計方法，能為全球客戶提供高度符合國際標準的專業解決方案。此外，擎邦與多家國際工程公司密切合作，持續拓展海外市場布局，進一步強化在國際工程領域的能見度與競爭優勢。

擎邦所有工程技術服務皆於規劃設計階段，由公司業務窗口、專案部、設計部等相關單位，透過流程圖、管道和儀表（P&ID）圖、廠區布置圖、設備清單、3D model、設計規範、各工種施工圖面，提供系統規劃綱要、可行性評估與規劃、製程改善、基本設計、細部設計等各項服務；待設計規格確認後，則根據製程需求開立採購規範，藉由產品規格及型錄、技術審查報告等內容進行詢價廠商與技術澄清，並於完成發包後由業主依據規範比較對照表及相關測試報告等證明文件對得標廠商進行審查；於工程建造階段，藉由工程合約管理以確保施工品質、進度及成本控制。最後於完成驗收階段，配合案主進行試運轉並提供各項保固服務，且全數工程皆依照法規要求及進行危害分析，以降低對健康及安全的衝擊。本公司 2024 年未有未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件或未遵循行銷傳播相關法規的事件。

而擎邦公司的工程師與專案對國際上通用的規範、標準、設計方法都具有豐富的經驗，並且充分了解國際工程的作業與要求，因此與許多歐美日等國際性客戶與工程公司建立了長期的合作關係。擎邦與日本「鹿島建設株式會社」（Kajima Corp.）長年合作台灣的電力電廠纜線洞道與交通運輸捷運等基礎關鍵建設工程。2024 年鹿島建設於大阪開始建造橢圓形穹頂建築，具有「破負」技術的減碳混凝土，新型特殊水泥透過捕捉空氣中的二氧化碳（CO₂）而硬化，與使用傳統水泥打造的結構相比，其在施工階段可減少 70% 的二氧化碳排放，將於 2025 年日本大阪世界博覽會（World Expo 2025）正式展出。未來亦期望引進至台灣工程相關產業。

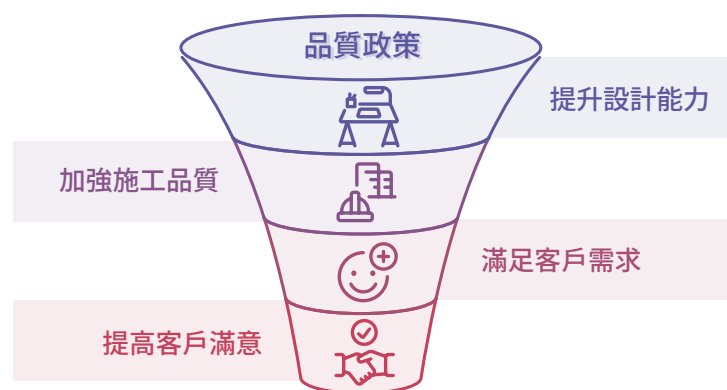




品質政策

擎邦自 1999 年通過 ISO 9001 品質管理系統外部驗證，並依循 PDCA（計畫－執行－查核－行動）管理循環，從制定明確的品質政策與作業程序著手，建立與國際標準接軌的品質管理體系。公司透過專案品質管理制度，全面監控並稽核品質執行情形，結合員工品質培訓、顧客溝通與回饋機制、品質獎懲制度，以及定期內部審查等管理策略，有效推動品質持續改善，確保品質目標之達成。

擎邦亦重視職業安全與健康的管理，致力將品質與安衛政策落實於日常營運之中。我們以尊重與關懷為核心，積極營造安全友善的工作環境，並全面導入 5S 管理原則（整理、整頓、清掃、清潔、教養）與 3Z 目標（零災害、零事故、零缺點），以實現「環境如昔、安衛無虞」的營運願景，共同打造安全、穩定且具永續性的工作場域。



為了有效促進全體員工的品質文化，我們針對廠勘規劃、細部設計、專案管理、施工與試車等，提供相對應的培訓和資源，以促進員工的專業技能和意識。並鼓勵員工於每個工程項目階段，積極歷練多元化職務，使其具有專案兼備工程品質的「整合能力」。

2024 年，擎邦辦理多場品質相關教育訓練，包括 3 堂「品質管理實務與內部稽核」課程，訓練總時數達 120 小時，內容涵蓋品質管理理論、實務操作及內部稽核流程等，共有 13 位同仁順利完成訓練並取得相關訓練證書，為提升本單位品質管理效能奠定良好基礎；此外，共 25 位同仁參與瑞風能源辦理之低碳電力應用研習課程、10 位同仁參與台灣智慧建築協會之既有公有建築物能源效率診斷評估及改善講習會，以及共 11 位同仁參與高科技廠房協會辦理之「廠房設施關鍵技術之提昇與增益廠房設施標準之擬定」品質教育訓練，有效強化同仁品質意識與實務執行能力。

品牌管理

擎邦致力於透過健全的品牌管理機制，持續強化品牌識別度與市場信任，以維護並提升品牌價值，確保在全球市場中的競爭力與長期永續發展。公司定期參與或主辦各類技術交流活動，如產品發表會與產業論壇，不僅展現創新實力與專業能力，亦有效提升企業曝光度與品牌影響力。

2024 年，因應 2050 淨零碳排的全球趨勢，擎邦與微軟及江森自控（Johnson Controls International, JCI）攜手舉辦「新世代 Net Zero Buildings 永續研討會」，共同探討永續發展最佳實踐、新興技術應用，以及企業如何透過創新驅動環保成果。

擎邦於研討會中分享推動淨零碳排的實務經驗，內容涵蓋成功案例、面臨的挑戰與解方，並提出未來發展藍圖與策略方向。與會者深入交流如何透過有效的管理策略與技術導入，實現碳足跡減量，並探討這些實踐如何在不同產業中擴散應用，強化企業在永續轉型中的影響力與行動力。

擎邦董事長
洪健峰專題分享



新世代 Net Zero Buildings
永續研討會共82人參與，獲得廣大迴響



品牌獲獎



✦ 2023 年中油大林石化油品儲運中心一區 12 座油槽以外附屬設備管線統包工程榮獲經濟部**公共工程優質獎**

✦ 2023 年台中市政府國際會展中心二期 - **金安心獎優勝**

✦ 2024 年台中市政府國際會展中心二期（擎邦）榮獲第 24 屆**公共工程金質獎 - 佳作**

✦ 2024 年台中市政府國際會展中心二期（擎邦集團 - 子公司 / 鴻祥工程）榮獲第 24 屆**公共工程金質獎 - 佳作**



客戶滿意度

為深入了解客戶的需求、期望以及對產品或服務的看法，以作為本公司未來精進各項品質於服務的基礎，本公司每年度對 100% 專案客戶執行一次客戶滿意度調查，調查構面包括「交期或進度」、「回應時效性」、「設計品質」等面向，並設定填覆「不滿意與非常不滿意的客戶合計於 10% 以下」、及填覆「滿意與非常滿意以及尚可的客戶」合計需 90% 以上之年度目標。2024 年調查結果，全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 93% 以上，較 2023 年提升 4%。

擎邦預計自 2025 年起，將顧客滿意度調查範疇擴大至涵蓋新類型客戶與合作夥伴，包括高科技製造產業（如台光電、聯發科）及公共工程政府單位與國家鎖定生技醫療產業為重點發展項目等。針對調查結果中整體滿意度得分與回饋意見，團隊將依據具體建議推動工程管理與服務流程優化，提升客戶體驗。擎邦亦攜手高度重視 ESG 的企業，落實以顧客關係管理為核心的合作模式，實現永續共好目標。



3.2 永續供應鏈管理

管理政策	對於供應商之環保、職業安全衛生或勞動人權等事項之檢核，訂有「 遵循國際人權公約 」、「協力廠商安全衛生環保承諾書」。與供應商所簽訂合約中，更以專項條款規定本公司秉持誠信及公平正之競爭原則，禁止來自供應商之不當招待、饋贈與回扣等情事
管理承諾	✧ 建立有效的供應鏈管理系統，提升供應鏈韌性與透明度 ✧ 與供應商及承攬商建立長期合作
利害關係人議合	供應商 / 承攬商、政府
投入資源	由採購部門和專案部門分別進行供應商書面評核，再由內稽人員綜合兩份部門針對同一廠商之評比進行審核，若有評比結果為不宜選用之廠商，將會於經營主管會議中提出討論
權責單位	採購部門
目標 / 達成情況	✧ 持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表 / 已完成 ✧ 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理 / 部分完成 ✧ 完善內部採購流程，並簽署協力廠商社會責任承諾書與協力廠商安全衛生環保承諾書 / 已完成 ✧ 定期進行承攬商 / 供應商訪廠（實體或線上），維繫雙方關係 / 已完成
2024 年亮點	2024 年共篩選 95 家新供應商，其中 0 家因未達標準不予合作

供應鏈管理政策

本公司制定有「[供應商管理政策](#)」，要求所有供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題須遵循國家之相關法令規範，包括但不限於禁止賄賂、禁止歧視、禁止雇用被強迫的員工及童工等。全數供應商皆以環境、安全、人權等準則篩選新供應商。

其中，對於供應商之環保、職業安全衛生或勞動人權等事項之檢核，本公司針對設備商及承攬商訂有「協力廠商社會責任承諾書」，承攬商則另訂有「協力廠商安全衛生環保承諾書」，並納入合約之必要附件以有效規範外，另於合約執行期間，經由工地之勞安衛組織會議及各項檢查來推動落實。

此外，與供應商所簽訂合約中，更以專項條款規定本公司秉持誠信及公平公正之競爭原則，禁止來自供應商之不當招待、饋贈與回扣等情事。且於專案進行時不定期發放供應商評鑑表，除了有汰除功能外，也藉由評核資料了解供應商之營運狀況，以維持永續經營。未來將於每年度下半年 8 月至 10 月期間定期召開與供應商之線上會議，宣導本公司之供應商永續作為。2024 年本公司供應商未發生貪腐或賄賂之相關事件。若供應商有發現重大違反 ESG 議題的事件發生（如賄賂、強迫勞動或嚴重超時、使用有毒物質的產品），本公司擬將該廠商予以停權處分並不再錄用。

我們承諾遵循綠色採購的精神，於電氣材料或設備的採購，將採以「節能標章」為優先考量的採購要件、另對於常使用於生產水管與其他材料的 PVC 物質，亦盡可能避免採用，改以可無毒分解的 PHA 管材取代。2024 年綠色採購金額統計達新台幣 136,779,493 元。





供應鏈概況與管理

2024 年與擎邦有交易往來的供應商共有 417 家，區分為「設備材料供應商」、「設計協力商」、「製作 / 施工協力商」與「其他」等四大採購類別。其中以製作 / 施工協力商占整體採購金額的 72.10% 最高。

供應商類別	供應商家數	占比	採購金額	占比
設備材料	147	35.25%	579,379,618	27.11%
設計協力商	13	3.12%	12,460,000	0.58%
製作 / 施工協力商	251	60.19%	1,540,871,014	72.10%
其他	6	1.44%	4,313,168	0.21%

欲成為本公司的新供應商，廠商需完成「廠商詳細資料調查表」，提供包括如資本額、員工人數、工程實績表現，以及人員是否取得工業安全或品質管理證照等相關資訊，由各專案依其需求對新供應商進行考核與篩選後決定是否採用。2024 年共篩選 95 家新供應商，未有未達公司標準不予合作者。

於專案結案時，針對交易金額大於新臺幣五萬元以上之設備材料供應商、設計協力商、製作 / 施工協力商，由本公司採購部門和專案部門分別填寫「供應商 / 協力商評鑑表」進行供應商書面評核，評鑑內容涵蓋價格、履約能力、公司財務狀況等項目，再由內稽人員綜合兩份部門針對同一廠商之評比進行審核，依據審核結果，將供應商分為「極力推薦、優先選用、可以選用、避免選用與不宜選用」五個等級。若有評比結果為不宜選用之廠商，將會於經營主管會議中提出討論。2024 年扣除各專案部份廠商重複者，評鑑 239 家供應商，根據評核結果，極力推薦與優先選用之家數為 145 家、可以選用 91 家、避免選用 3 家，不宜選用 0 家，未有不宜選用廠商。針對評核結果為避免選用之供應商，主要待改善項目包括「製作與施工品質、動員能力、技術水準和協調與合作性」等，相關事項均已由擎邦要求限期改善完成。



本公司外部申訴管道：稽核室 黃正明經理



申訴專線電話：02-8751-0858 #588



本公司致力於與供應商維持長遠之合作關係



2024 年申訴件數為 0 件

在地採購

擎邦以國內專案為核心，優先採用台灣在地採購之設備與材料，僅在業主指定或本地無法取得所需物資時，才考慮進口。2024 年，約有 97% 的採購件數來自台灣在地供應商、占整體採購金額的 99%。

我們堅信，優先選擇在地商品與服務，不僅能直接支持本地企業與創造就業機會，亦有助於降低運輸成本與碳足跡。此外，透過在地採購，我們能更有效掌握產品品質，並深化與本地企業及製造商的合作關係，共同推動區域經濟的永續成長。

CH4

綠色營運

4.1 溫室氣體管理	55
4.2 能資源管理	57
4.3 水資源管理	59
4.4 廢棄物管理	60
4.5 氣候變遷風險管理	61

章節序言

面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，本公司將綠色營運視為提升組織韌性、確保永續發展的基石。我們致力於整合綠色思維於營運的各個層面，追求環境績效與營運效率的雙重提升。

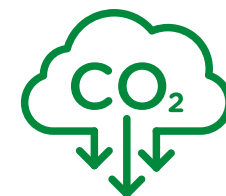
對應聯合國永續發展目標



績效亮點

完成「辦公室智慧能源管理平台」
導入，監測能源使用效率、空氣品質

類別一、二溫室氣體
排放相較於 2023 之基準年
共減量 6.54%





4.1 溫室氣體管理

擎邦自 2022 年起依循 ISO 14064-1：2018，採營運控制權法，針對辦公室營運之溫室氣體排放進行溫室氣體盤查，以監控溫室氣體排放，並責承管理部負責此議題之監督與管理。

類別一排放來源主要為公務車燃油，2024 年使用量為 1066.63 公升，類別一換算碳排放 2024 年為 6.7356（公噸 CO₂e）；類別二排放來源主要為能源間接排放，盤查範疇包含總公司世紀國寶 5 樓及力仁大樓 9 樓。2024 年總外購電力為 289.4916（千度），換算碳排放 2024 年為 139.2190（公噸 CO₂e），無生物源二氧化碳排放量。2024 年度本公司經重大性鑑別，針對類別三、類別四進行盤查，排放範圍涵蓋類別 3.5、類別 4.1。

溫室氣體排放量數據統計

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放	2022 年	2023 年	2024 年
類別一：直接排放	9.7959	7.0569	6.7356
類別二：能源間接排放	149.7870	146.9568	137.2190
年增率（類別 1+2）	-	-3.49%	-6.54%
類別三：間接排放 - 商務旅行	3.0632	17.2838	71.9593
類別四：間接排放 - 採購商品	-	-	28.8470
總排放量	162.646	171.298	244.761

註：因 2024 年度擴大類別三範疇，納入計程車與私車公用，並新增類別四之範疇，故年增率較高。



溫室氣體排放減量策略與行動

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放種類	2022 年	2023 年	2024 年
二氧化碳 (CO ₂)	161.5992	167.8406	240.4392
甲烷 (CH ₄)	0.0893	0.0363	0.0251
氧化亞氮 (N ₂ O)	0.2730	0.1092	0.0819
氟氯碳化物 (HFCs)	0.6846	3.3114	4.2147
六氟化硫 (SF ₆)	0	0	0
三氟化氮 (NF ₃)	0	0	0
全氟碳化物 (PFCs)	0	0	0

註 1：類別 1 直接溫室氣體排放

環境部最新公告之溫室氣體排放係數管理表（6.0.4：2019/06/27 更新）

註 2：類別 2.1 外購電力

引用經濟部能資源署公告之電力排碳係數（2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e / 度電）

註 3：類別 3.5 商務旅行

高鐵：引用台灣高速鐵路股份有限公司提供之「車站間旅客運輸碳足跡」

台鐵：引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「臺灣鐵路運輸服務（電聯車）」碳足跡

住宿：台灣引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「住宿服務（二人房）」2019 年碳足跡；大陸以 GreenView hotel footprinting tool 進行試算；日本引用自 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023

飛機：由國際民航組織（ICAO）航空碳排計算器系統查詢

私車：引用行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2014 年公告之「自用小客車」碳足跡數值

計程車：引用行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2014 年公告之「營業小客車」碳足跡數值

註 4：類別 4.1 採購商品

自來水：行政院環境部產品碳足跡資訊網 2022 年公告之「臺北自來水」碳足跡數值

電力：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2023 年公告之「電力間接碳足跡」碳足跡數值

汽油：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2023 年公告之「車用汽油（未燃燒）」碳足跡數值

註 5：GWP 採用政府間氣候變化專門委員會（以下稱 IPCC）第 6 次評估報告（2021）中之溫室氣體 GWP

註 6：此數據已取得第三方驗證機構之查證聲明書。

短期 (2024-2025 年)	- 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗 - 宣導公務車勿怠速過長時間；怠速超過 3 分鐘的排放，等同於行駛 1 公里的碳排放 - 持續推廣辦公室節能相關措施 - 提升辦公室設備能源效率，包含總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明，2024 年度綠色採購金額達 324,576 元 - 公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅行程中選擇
中 / 長期 (2026-2030 年)	- 逐步汰換燃油公務車，改為使用電動車 - 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調 - 建構綠色供應鏈並發展綠色工程技術（詳見第五章、永續工程）



4.2 能資源管理

能資源使用

針對營運能源耗用，由管理部主責管理與監督，每年針對公司主要營運據點—總公司世紀國寶 5F、力仁大樓 9F 進行電力使用的盤點，再進一步依據盤點結果制定相關節能行動方案。

◆辦公室營運近 3 年用電量

	2022 年	2023 年	2024 年
總公司世紀國寶 5F (度)	221,194	230,697	215,963
力仁大樓 9F (度)	60,320	54,400	60,508
力仁大樓 9F 公共用電 (度)	13,278	12,386	13,021
總能源使用量 (度)	295,782	297,483	289,491.6
總能源使用量 (GJ)	1,061.25	1,070.94	1,042.17
年增率 (%)	1.8%	0.9%	-3%
能源強度 (度 / 人)	3,468.14	3,233.51	3,112.81
總能源使用量 (GJ / 人)	12.49	11.64	11.21

註 1：總公司世紀國寶 5F 用電涵蓋公共區域用電與私人用電。

註 2：力仁大樓 9F 公共用電之使用度數透過大樓管委會分攤換算取得。

註 3：員工人數以每年 12 / 31 的正規員工人數（總公司世紀國寶 5F+ 力仁大樓 9F）計算（2022 年：85 人、2023 年：92 人、2024 年：93 人）。

註 4：參照能源局電力（消費面）每度電為 860Kcal，每 kcal 為 4.187kJ（焦耳），1GJ=1*109 焦耳。



節能行動

擎邦於 2024 年完成「辦公室智慧能源管理平台」導入，整合能源監控儀錶板、智慧電錶、冰水主機能耗分析（ENPI）及環境監控器（含 CO₂、PM10、PM2.5、溫溼度），達到節能、空調效率改善、空氣品質提升、管理與預警強化等功效。

辦公室節能措施

- ▶ 每日午休時間 13:00-13:30 關閉辦公室照明，辦公室空調溫度依據不同區域需求設定，減少不必要的能源消耗。
- ▶ 每日 22:00 及 24:00 強制自動關閉所有空調主機，避免下班時忘了關閉空調浪費能源。
- ▶ 宣導每區最後一位離開辦公區之同仁關閉電燈。假日加班人員辦公僅開啟該區之照明。
- ▶ 玻璃窗加裝隔墊紙，以提升空調之能效。
- ▶ 宣導下班後將電腦關機，並關閉電源。



耗能設備汰舊換新



- ▶ 5 樓辦公區汰換舊型燈具，更換為具節能標章之 LED 燈組，共計 130 組。
- ▶ 9 樓辦公區汰換舊型燈具，更換為具節能標章之 LED 燈組，共計 127 組。
- ▶ 汰換老舊水冷式冰機 1 台。

原物料使用

為減少資源消耗並推動無紙化作業，擎邦持續推動紙張減量措施，且於 2024 年採購工務系統，並訂定文管系統導入時程。2023 年紙張使用量為 1,791 公斤，2024 年降至 1,548 公斤。此成果顯示我們在推動電子化流程與辦公自動化上的具體成效，未來亦將持續優化內部作業流程，進一步降低紙張資源的依賴。

	使用範圍	物料名稱	單位	2024 年訂購量
原物料類別	辦公室營運	紙張	公斤	1,548
	工程建造案	油料	公升	4,000
	工程建造案	鋼鐵	公噸	2,239.486
	工程建造案	非鐵金屬	公噸	20
	工程建造案	混凝土	公噸	3,000
	工程建造案	瀝青	公噸	1,200



4.3 水資源管理

擎邦集團辦公室用水皆來自台北自來水公司，沒有取自其他水體的水源；使用後廢水皆妥善排放至污水下水道。用水資訊由管理部定期追蹤管理，並制定相關節水行動以提升水資源之使用效率，為有效管理用水資源，我們持續推動節水設備與用水效率優化措施。2024 年，已全面完成主要營運據點內所有水龍頭出水口整流器之安裝，透過換裝起泡器提升出水效率，在維持使用功能的同時有效降低耗水量。

用水量統計

	2022 年	2023 年	2024 年
樓地板面積（坪）	106	106	106
總用水量（m ³ ）	464	427	407
用水年增長率（%）	-	-6.98	-4.68
員工人數（人）	30	31	31
用水強度（m ³ /人）	15	13.77	13.13

註 1：揭露範疇為力仁大樓 9F；由於總公司世紀國寶 5F 之水費含於管理費之中，因此暫時無法統計用量。

註 2：員工人數以每年 12 月 31 日的正規員工人數（力仁大樓 9F）計算。

節水行動

- ▶ 選購省水標章產品設備
- ▶ 水龍頭換裝出水口整流器（起泡器），截至 2024 年底，**已完成 5 座安裝**，年度目標達成率 **100%**
註：達成率以「已安裝數量 / 目標安裝數量」計算
- ▶ 不定期透過 EDM 告知同仁公司節水措施，加強用水管理
- ▶ 工程試壓過程所產生之廢水，視廢水之水量及水質，加以分別收集處理後排放或回收再利用，量化水的回收與節省量

工程水循環利用案例：大林石化油品儲運中心

將使用後的洗車水回流至沉澱池，經過初步過濾後再行循環利用於後續沖洗作業。此作法有效降低自來水用量與水費支出，同時達到節約水資源效益，展現擎邦於工程管理中對資源永續的重視與實踐。



4.4 廢棄物管理

擎邦辦公室營運僅產生一般事業廢棄物，並會依照資源回收分類收集，再委託清潔單位處理。工程廢棄物則包含一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，工程廢棄物之清運亦委託合格、合法之第三方廠商處理，並由各工程專案團隊主責協調與監督廠商清運過程與結果，避免因廠商疏忽而造成後續二次污染問題。經嚴格的把關，近 2 年皆沒有因環境污染受到損失或處分。

此外，我們亦希望透過源頭減量，逐步減少廢棄物丟棄所造成的環境負擔。目前辦公室營運聚焦發展電子化作業，以減少紙張列印與耗用；工地管理則致力於讓餘料數量極小化，資源運用效率極大化。

廢棄物產生種類



工程餘料再利用措施

大林工地工程用泡沫原液塑膠桶灌裝後空桶再利用

將消防泡沫槽之泡沫原液灌裝後空桶再利用，移置他案工地內，用於防颱之鎮壓材，確保安全



大林工地 API PUMP 大型設備裝箱用拆箱後巨型木棧板再利用

將 API PUMP 大型設備裝箱用拆箱後巨型木棧板再利用，用於設置組合屋之墊高底板，以避免水淹及蟲害



林口工地回收再利用

- ▶ 針對工程產生的特定物料進行回收再利用，成功回收了包含分子篩觸媒 44 桶、Stone Ware 68 桶、Zeolium 68 桶以及 Adsorbent 12 桶。
- ▶ 工程結束後，工地用品（包含：辦公事務設備、工地用具）轉移其它工地再利用



4.5 氣候變遷風險管理

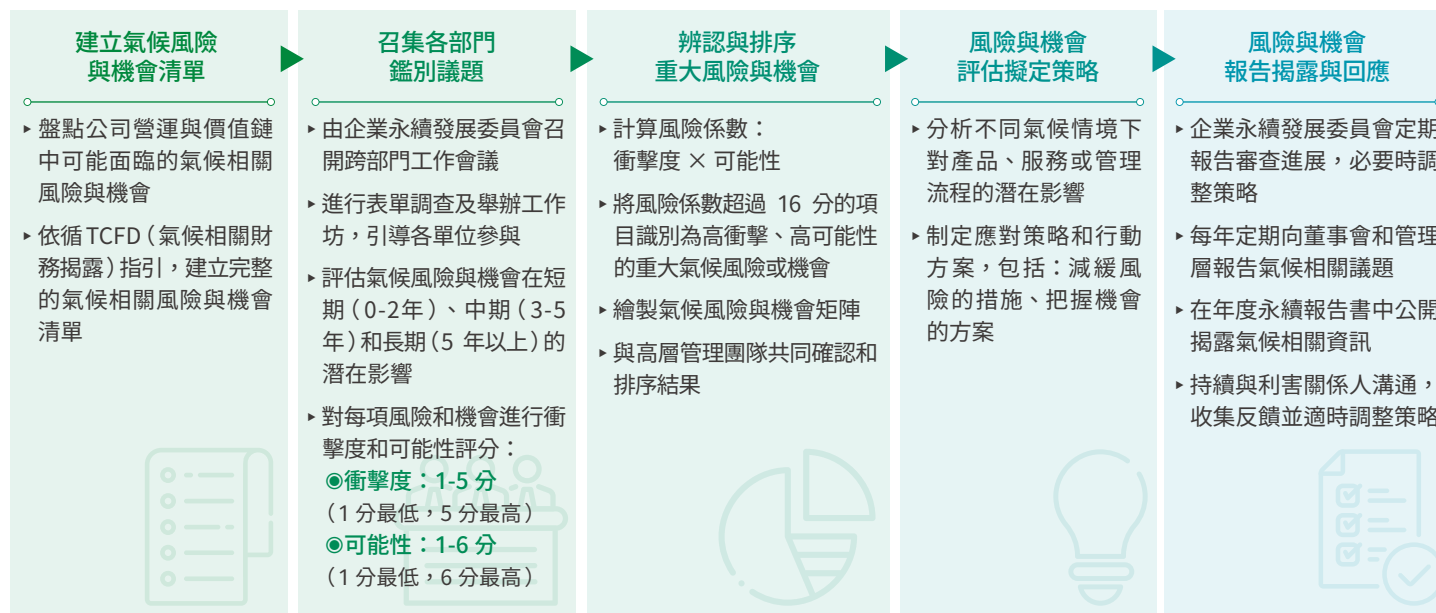
聯合國環境署在 2024 年 10 月發布的《2024 排放差距報告》中明確指出，各國政府若不採取更積極的減排行動，全球氣溫在本世紀末可能比工業革命前上升超過 3.1°C，遠超出《巴黎協定》設定的 1.5°C 目標。為展現共同減緩氣候變遷的責任，擎邦採用了國際金融穩定委員會（FSB）提出的氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構，評估氣候變遷對於公司的實體與轉型風險提出對應策略；並針對辨識氣候變遷為公司帶來的機會，持續開發低碳產品、強化市場競爭力。

氣候治理

因應氣候變遷帶來的挑戰，擎邦以企業永續發展委員會為最高組織，專責管理氣候相關議題，由董事長擔任主任委員負責領導與監督，總管理處行政主管擔任執行秘書，以確保有效鑑別氣候變遷對公司營運的影響。委員會透過持續追蹤永續趨勢、與外部顧問諮詢以及參與永續活動等方式，經內部永續發展小組成員討論，並根據內部需求不定期召開會議，分析與更新組織內部氣候相關議題及衝擊，更進一步強化永續報告書中氣候議題的揭露。每年亦定期向董事會報告結果，2024 年共計向董事會報告進度會議 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，檢視執行狀況與討論未來計畫，以利公司針對氣候風險與機會，制定因應策略。

氣候風險辨識與管理流程

擎邦為有效應對氣候風險並掌握機會，建立了氣候變遷風險與機會的識別流程。透過整合各單位實務情形與顧問建議，評估氣候議題的發生可能性與對營運的影響程度。其中，可能性考量法規、政策與市場變動，衝擊則依事件對營運的實際影響進行判斷。以下是鑑別流程：

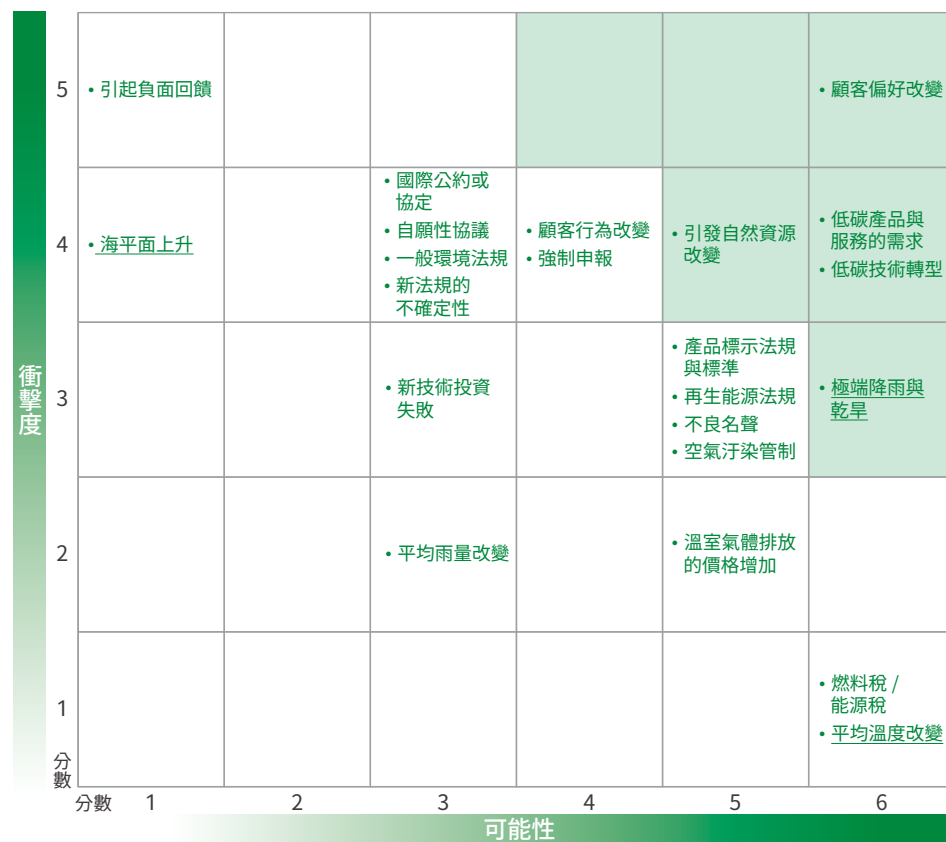




重大的氣候風險與氣候機會

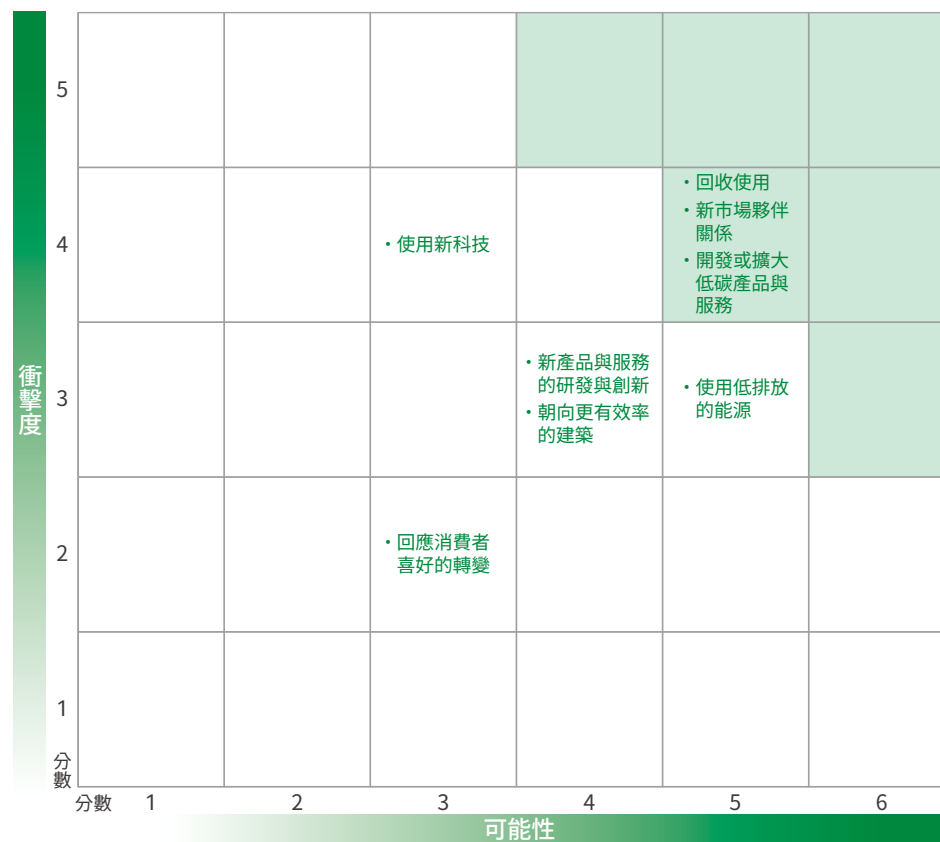
擎邦透過氣候風險辨識與管理流程，我們從轉型風險（包括政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）、實體風險（包括立即性風險、長期性風險）與機會（包括資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性）等類別中，鑑別出 22 項氣候風險和 8 項氣候機會。其中辨識 5 項重大的氣候風險和 3 項重大機會，並為這些項目評估其對營運的衝擊與訂定因應策略。

註：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度 ≥ 16 分



註 1：塗色區域為重大氣候風險

註 2：有標底線為實體風險，未標底線為轉型風險



註 1：塗色區域為重大氣候機會



重大氣候風險

重大氣候排序	氣候風險	風險類型	發生	價值鏈	對營運與財務的影響	因應策略
1	顧客 偏好改變	轉型風險 - 商譽	中期	使用階段	- 工程項目招標時，客戶可能優先考慮具備綠色施工能力的公司，導致投標過程中處於劣勢。 - 現有客戶可能要求重新評估或改造已完成的工程，以符合新的環保標準，增加額外成本。	實施環境管理系統，定期向利害關係人溝通。
2	低碳產品與服 務的需求	轉型風險 - 市場	中期	生產階段	傳統高耗能設備的維護和安裝業務可能萎縮，影響相關部門的收入。	- 透過市場研究，辨別新興的低碳產品和服務。 - 調整業務結構，減少對高耗能設備的依賴。
3	低碳技術 轉型	轉型風險 - 技術	短期	生產階段	- 可能需要引進新的低碳技術和設備，要求大量前期投資。 - 調整現有的工程設計因應低碳需求，短期內可能降低工作效率。 - 高碳排放設備需要提前報廢，導致資產減值。	- 開發低碳工程解決方案。 - 擴展節能設備安裝和維護業務。
4	引發自然 資源改變	轉型風險 - 市場	短期	原料取得 階段	部分原料可能因氣候變遷導致供應短缺，增加採購難度和成本。	改善供應鏈管理，採用更彈性的採購調度模式，並減少對單一資源的依賴。
5	極端降雨 與乾旱	實體風險 - 立即性	長期	生產階段	- 工程項目可能因極端天氣頻繁中斷，延長工期，增加人工和設備閒置成本。 - 材料運輸和儲存可能受到影響，增加物流成本和材料損耗。	- 制定因應極端天氣的預備方案。 - 開發適應極端天氣的施工技術和材料或流程。

註：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期

重大氣候機會

重大機會排序	氣候機會	機會類型	發生	價值鏈	對營運與財務的影響	因應措施與行動方案
1	回收使用	機會 - 資源 使用效率	中期	廢棄階段	導入循環經濟調整生產流程，減少原材料採購成本。	投資高能效設備和技術。
2	新市場 夥伴關係	機會 - 市場	長期	經銷階段	與新的業務領域跨域合作，開拓新市場或增加服務。	積極與高技術或跨域公司合作。
3	開發或擴大低 碳產品與服務	機會 - 產品 與服務	中期	生產階段	開發和銷售自主研發的低碳技術，創造新的收入來源。	持續研發低碳商品。

註：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期

情境分析與指標和目標

擎邦參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）2021 年所發布的 AR6（the Sixth Assessment Report），選定理想減緩情境（SSP1-2.6）與全球暖化最劣情境（SSP5-8.5），分析不同氣候變遷情境的可能帶來的衝擊。

◆ SSP1-2.6 情境

情境說明	全世界重視氣候變遷，具有嚴格的法規與措施，全球平均氣溫在世紀末前可控制在 2° C 以下
世紀末臺灣的情境	- 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 7 日 - 暴雨增加幅度為 15.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%

在這種情境下，擎邦將面臨更多轉型風險，公司的重點策略包括：

- 1 積極開發綠色施工技術和方法，以應對客戶偏好的改變。
- 2 投資低碳產品與服務的研發，擴展節能設備安裝和維護業務，以滿足市場對低碳解決方案的需求。
- 3 加速低碳技術轉型，引進和開發低碳技術和設備，同時調整工程設計以適應低碳需求。
- 4 優化供應鏈管理，開發替代材料和資源，以應對可能的自然資源變化。

◆ SSP5-8.5 情境

情境說明	化石燃料驅動的情境，快速的技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響，氣溫上升 3.4° C
世紀末臺灣的情境	- 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 48 日 - 總降雨量增加幅度超過 31% - 暴雨增加幅度為 41.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4% - 颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升

在此情境下，擎邦將面臨更嚴重的實體風險，公司的重點策略包括：



擎邦為因應極端天氣事件，於 2024 年制定以下措施：



無論在哪種情境下，擎邦都持續關注氣候變遷帶來的風險和機會，確保公司的永續發展。針對氣候變遷因應的相關指標和目標，例如溫室氣體排放量、減碳行動於 4.1 溫室氣體管理章節揭露。

CH5

永續工程

5.1 綠色工程技術 *

*重大主題章節

66

章節序言

擎邦積極應對全球永續發展的挑戰，將永續工程視為核心策略之一。我們致力於提升工程技術的永續性，並將其轉化為具體的解決方案，為客戶創造長期價值。透過持續的技術創新、跨領域合作以及嚴謹的工程管理，我們追求卓越的永續工程實踐，為環境保護和產業升級做出貢獻。

對應聯合國永續發展目標



績效亮點

2024 年施工中
4 案取得綠建築
候選資格



外部倡議活動
共 4 場，128 人
參與



已著手評估專案管理
系統 PMIS 導入計畫，
進行 iEPC 工程管理



5.1 綠色工程技術

管理政策	- 根據四大工程類別—石化、機電、營建與智能，分別規劃策略方針，透過創新與研發積極協助產業持續推動綠色轉型 - 針對每一個專案審慎執行環境風險評估，依循國內外相關法規以及綠建築指標與框架，辨識建案可能造成的環境衝擊，進一步針對風險提出管理和監控策略，將建案對環境造成之衝擊降到最低
管理承諾	- 持續提供客戶更多永續創新服務與解決方案，協助客戶實踐環境與社會責任，並爭取更多商機 - 加強利害關係人對永續議題的認知，創造永續影響力 - 制定環境管理策略，加強控管工程廢棄物 / 廢水的流向，並採取減量措施 - 工程導入智能監控，以數位方式追蹤及管理，即時掌握設備耗能，加速訂定節能規劃 - 與國際品牌合作鏈結永續工程技術，提升企業競爭力
利害關係人議合	客戶
投入資源	由各專案團隊負責管理，並協同外部專業顧問進行專案環境風險評估
權責單位	第一事業群、第二事業群、營建事業群
目標 / 達成情況	- 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力，配合專案進行採購材料綠色化 / <u>已執行</u> - 綠色工程技術標準化，增進技術應用與商業化 / <u>已完成</u> - 持續深化各生產製程之智慧監控，透過自建擎邦能源管理平台進行跨系統整合與數據分析，逐步建立具備示範效益的智慧工廠 / 智慧建築之目標 / <u>已執行</u> - 參與綠色能源及低碳永續工程技術相關研討會，探討工程技術發展前景 / <u>已執行</u> - 定期舉行內部綠色工程相關會議，審視專案執行情況與成效 / <u>已完成</u> - 工務所加強使用可回收材料 / <u>部分完成</u> - 針對特定產業推廣水回收技術 / <u>部分完成</u>
2024 年亮點	- 外部倡議活動共 4 場，128 人參與 ★ 新世代 Net Zero Buildings 永續研討會，擎邦與微軟及美國江森自控研討會，共計 82 人參與 ★ 台灣智慧建築協會之既有公有建築物能源效率診斷評估及改善講習會，智慧建築協會，共計 10 人參與 ★ 高科技廠房協會辦理之「廠房設施關鍵技術之提昇與增益廠房設施標準之擬定」品質教育訓練，共計 11 位同仁參與 ★ 瑞風能源辦理之低碳電力應用研習課程，共計 25 位同仁參與 2024 年施工中 4 案取得綠建築候選資格，預計 2025 年共 4 案取得綠建築標章（水湳國際會展中心新建工程、臺中國際會展中心二期工程、福和 D/S 暨多目標綜合大樓新建工程、台塑勝高 12 吋晶圓二廠新建工程）；預計 2026 年共 1 案取得綠建築標章（中工雲宇宙產業園區新建工程） - 承攬聯發科新建廠辦大樓工程取得綠建築候選資格

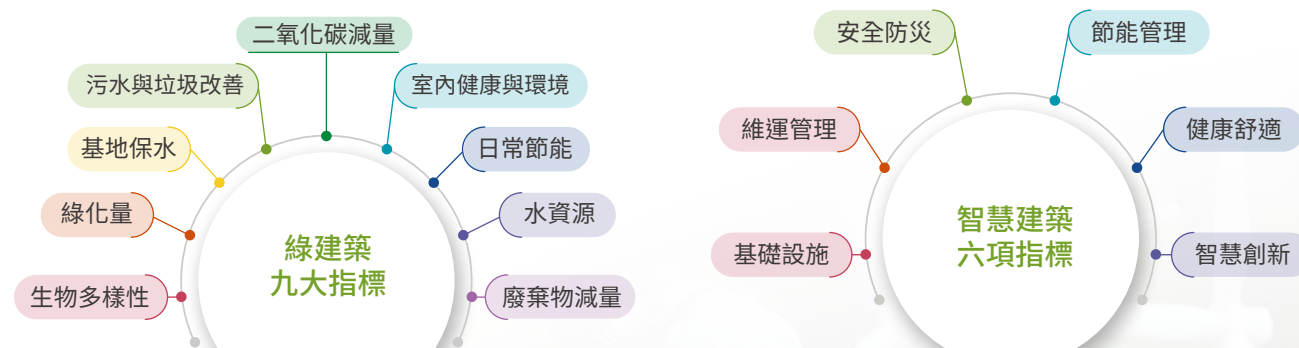
隨著全球淨零排放目標的推進，建築與工程領域的永續轉型已成為關鍵議題。臺灣亦於 2022 年 3 月公布「2050 淨零排放路徑」，將建築部門之產業轉型列為關鍵戰略，強調提升能源效率、發展低碳技術及推動智慧建築。營建工程的整個生命週期涵蓋土地開發、原料採購、工地施作及廢棄物處理，涉及大量能源與資源使用，並可能對當地生態環境造成衝擊。因此，發展永續工程技術為擎邦永續轉型過程中的關鍵策略。

綠色工程管理

根據我國行政院提出永續工程之目標—永續工程須兼顧環境保護與產業發展，擎邦致力於發展綠色工程技術以提升環境永續性的同時，亦致力於提升工程之品質、功能，提供給客戶不只是更永續，且更具經濟效益之建設。自 2021 年起，我們在環境管理已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。此外，我們亦積極導入綠建築以及智慧建築等設計概念，持續透過創新研發、智慧監測及資源循環等措施，強化工程的環境永續性、效率、健康與便利性，以落實永續工程的目標。2025 年計畫導入專案管理系統（PMIS），進行智能化統包工程（iEPC）工程管理，預期成果為：



未來，我們將持續強化技術創新並積極應對氣候風險與隨之帶來的市場需求變化，以提升企業組織韌性，實現永續發展目標，下列兩項指標為本公司建設之公共工程遵循之指標，並協助、推廣民間與私人企業達下列指標：



擎邦服務對象涵蓋廣泛產業以及政府單位，所有統包工程的設計與建造，依性質分為四大類—石化、機電、營建及智能，由三個不同的部門各自負責相關業務內容。

工程專案組織架構

工程類別	部門	服務對象
石化	擎邦第一事業群	石化、煉油、及化工廠；生物科技與健康食品／cGMP 廠／藥品相關的生產製造產業；電子化學及電子材料廠；醬油、食品、飲料、及水處理廠；其他工業製程工廠
機電	擎邦第二事業群	半導體廠、面板廠、電子廠及光電廠；光伏科技廠、LED 廠、商業及一般大樓、綠能及智慧住宅、大眾捷運運輸系統、電線以及電纜隧道工程
營建	擎邦營建事業群	商業及一般大樓、綠能及智慧住宅內部裝修工程
智能	擎邦各事業群	石化、機電、營建等工程之服務客戶

註：cGMP（Current Good Manufacturing Practice，現行藥品優良製造規範）為 GMP 之升級版，於生產軟件上有高標準，並於藥品之生產與物流全過程中進行驗證，以最新技術適應與符合國際標準。

環境風險評估

營建工程環境風險評估亦是綠色工程重要的一環。針對此議題由各專案團隊負責管理，並協同外部專業顧問進行協助。環境風險評估依循國內外相關法規以及綠建築指標與框架，辨識建案可能造成的環境衝擊，進一步針對風險提出管理和監控策略，盡可能減緩建案之環境影響。未來擎邦將持續精進環境風險控管能力，導入更系統化的風險評估工具，以強化綠色工程在實務執行中的整體效益與韌性。

◆ 專案建造環境風險評估

專責單位	專案團隊，包括專案經理、設計團隊工程師等等，協同外部環境評估顧問公司共同執行環境風險評估與管理相關流程
評估階段	✎ 環境管理納入建案需求評估：在專案初期即與業主溝通對於綠建築的期望和要求，如環保材料、節能設計等，並檢視工址的環境條件，評估發展綠建築的潛力與限制。進行前期可行性與建築工法評估後，即制定初步的環保及節能策略，參考綠建築相關評估標準的要求與業主討論綠建築目標，最後將目標納入服務建議書 ✎ 環境風險評估：實施環境影響評估以辨識工程之潛在環境衝擊，如空氣污染、噪音污染、污水排放、生態影響等議題，依法規程序進行公開說明會，並審查制訂減緩對策與環境監測計畫
法規依循	環境影響評估法、能源管理法、廢棄物清理法、空氣污染防制法、水污染防治法、營建廢棄物資源循環再利用規定
指標與框架	參考國內外綠建築評估指標 / 標準，包含 EEW、LEED、綠建築評估手冊等

供應鏈綠色工程推廣

擎邦深知供應鏈在實現整體永續發展目標中扮演著至關重要的角色。為此，我們積極推動供應鏈夥伴共同參與綠色工程的轉型，透過專業知識與技術的分享，提升整體產業的環境績效。未來，我們將持續深化與供應鏈夥伴的合作，透過綠色工程的推廣與應用，共同提升環境保護意識與實踐能力，攜手打造更具韌性與永續性的產業生態圈。

下列為 2024 年主要參與施工或報價之工程類型：

- 藍氫工廠 EPC 工程：我們秉持著以客戶需求為導向的原則，提供全方位的工程服務，從製程概述、技術說明、製程流程圖（Process Flow Diagram, PFD）、管線及儀表流程圖（Piping and Instrumentation Diagram, PID），到公用系統、設備介紹及清單、用地大小及設備配置、期程與費用等項目，皆提供詳盡的規劃與專業建議，確保工程的環保效益與經濟可行性。
- 電子級氫氣 EPC 工程：我們致力於提升資源利用效率。本計畫以既有工廠副產品氫氣為原料，透過先進的純化程序，使其達到電子級純度（99.9995%）。這不僅滿足了半導體產業對高純度材料的嚴格標準，更有效提升了工廠的經濟效益，展現了將副產品轉化為高價值資源的創新模式。
- 燃料電池工程：我們積極於台灣及東南亞地區進行低碳技術的業務拓展與案件推動，為客戶提供降低碳排放支出的解決方案。透過燃料電池技術的導入，協助供應鏈夥伴減少對傳統高碳能源的依賴，共同邁向低碳未來的目標。

綠色工程技術創新

擎邦致力於綠色工程技術的創新與應用，以提升工程的環境績效，並為客戶提供具永續性的解決方案。我們積極投入資源於研發先進技術，並將其應用於實際工程專案中，展現我們對環境保護的承諾。



綠色工程亮點專案

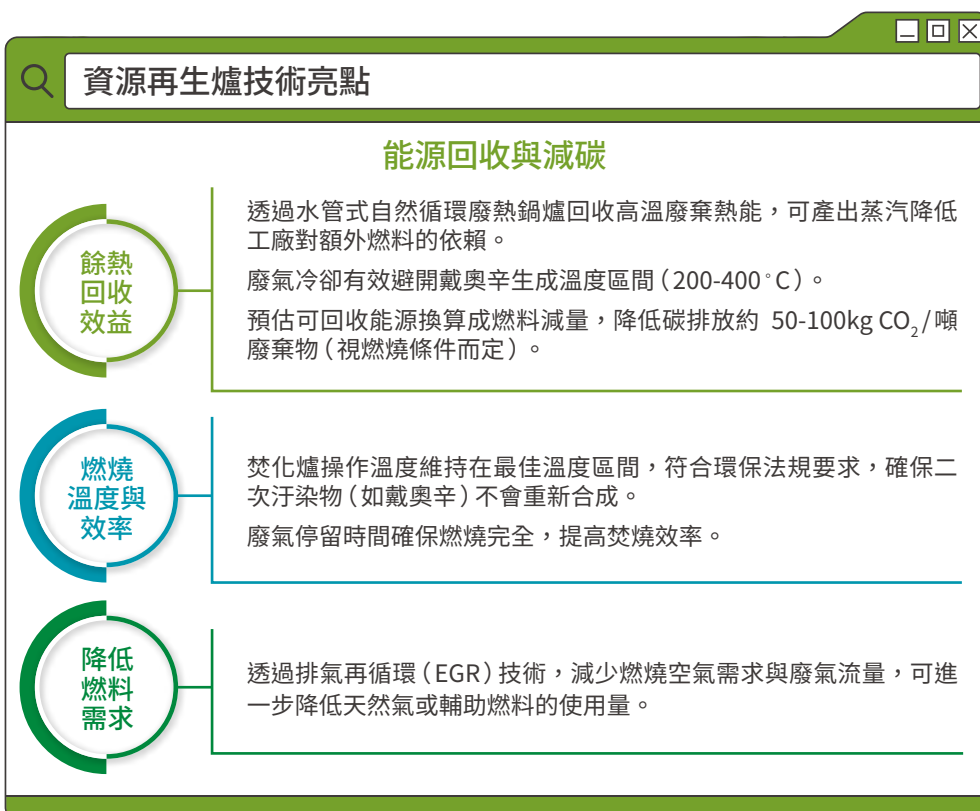
擎邦以實際行動落實綠色工程理念，透過節能設計與智慧科技施工，展現永續建築的專業實力與實踐成果。

◆ 資源焚化爐 EPC 工程案：

工程類別：營建統包

工程亮點

利用資源焚化爐，結合廢棄物高效焚化、餘熱回收、污染防治與智慧監測，主要可用於焚燒污泥、油泥、廢油及廢液，並透過餘熱回收系統產生蒸汽供應使用，協助客戶大幅提升廢棄物處理效能。



◆ 綠建築專案：12 吋晶圓二廠新建工程

工程類別：機電統包

此專案由本公司負責 MEP 工程部分，並導入黃金級綠建築設計概念設計。

工程亮點

- ✦ 全廠採高效率 LED 燈具，有效減少能源消耗與碳排放。
- ✦ 設置太陽能板再生能源發電設備，減少對傳統能源的依賴。
- ✦ 規劃電動汽車充電樁，鼓勵綠色交通，減少車輛碳排放。
- ✦ 人員密度高區域 (例如：辦公室、會議室) 設置 CO₂ 濃度偵測器，與外氣風管風門連動，即時調節室內空氣品質，提升人員舒適度與健康。

◆ 節能效益綠色工程與生態共融案例：大林石化油品儲運中心

工程類別：石化統包

工程亮點

✎ 綠化與生態工法提升環境永續性

- ★ 植栽綠化：於防溢堤外基地建置 2,545m² 綠化保水區，每年可以減少 63.63 噸 CO₂e 排放。^{註1}
- ★ 生態鋪面：使用碎石鋪面取代傳統混凝土，減少混凝土用量 1,580m³，減少 336.20 噸 CO₂e 排放；提升 15,801m² 透水率，促進雨水滲透與生態平衡。^{註1}
- ★ 全案採用防爆 LED 照明，與傳統燈具相比，節能 42%；每年可以降低 38,000 度的電力消耗、減少 18.0 噸 CO₂e 排放。^{註2}

✎ 生態保育與友善設計

- ★ 減輕環境影響：落實廢棄物與廢油水集中存放，確保水質與土壤安全。
- ★ 透水鋪面道路：提升基地排水效率，減少積水影響，促進生態涵養。
- ★ 植栽補償措施：種植 台灣特有耐鹽抗風植物（水黃皮），提升當地生態復育力。
- ★ 緩坡化設計：優化引水渠道坡度，為動物提供逃生路徑，減少生態干擾。
- ★ 限縮施工範圍：設置海域保護緩衝區，降低對海洋生態的衝擊。

✎ 智慧科技提升防災管理

導入智慧防災科技，提升施工安全與環境監測，包括：工安分級查核系統、熱危害偵測系統、空拍機巡檢、風速偵測裝置、CCTV 監控。

✎ 利害關係人參與與資訊公開

開放公眾監督，邀請專家學者參與環境與生態檢核：

- ★ 高雄市野鳥學會（設計階段）：確認工區內保育物種分佈，提出生態友善措施。
- ★ 台灣濕地保護聯盟（施工階段）：審視施工期間的生態友善措施，確保環保標準落實。
- ★ 透過「台灣中油生態檢核專區」公開揭露相關資訊以供大眾查閱。

✎ 教育訓練與淨零趨勢交流

持續對廠商與設計 / 施工單位進行永續工程相關教育訓練：

- ★ 公共工程生態檢核與保育類動物應變措施（109/12/28）
- ★ 草鴉保育行動與南科公私協力經驗分享（111/11/9）
- ★ 臺灣淨零政策與負碳技術研究案例與趨勢（111/11/9）

註 1：減量數值 = 生命週期碳排放量（原料階段 + 運輸階段 + 施工階段 + 廢棄階段）- 植生效益；依據政府永續綠色工程資訊網引用「研訂公共工程計畫相關審議基準及綠色減碳指標計算規則」進行減少排放數值計算。

註 2：電力度數用經濟部能資源署公告之電力排碳係數進行計算（2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e / 度電）

工程獲獎紀錄

營建工程	獎項
臺中水湳國際會展中心新建工程（一期）	2019 年臺中市政府金安心獎優勝（重大工程組）
中油大林石化油品儲運中心一區 12 座油槽以外附屬設備管線統包工程	2021 年度高雄市特優營建工地廠商
	2021 年度中油興建工程處安環績優廠商獎
	2023 年度經濟部公共工程品質優良獎
臺中水湳國際會展中心二期工程	2023 年臺中市政府金安心工程計畫優良廠商 - 臺中國際會展中心二期工程榮獲重大工程組優勝
	2024 年行政院公共工程委員會第 24 屆公共工程金質獎佳作

永續相關認證

認證名稱	工程名稱	取得年份
候選綠建築標章鑽石級 候選智慧建築標章銀級	福和 D/S 暨多目標綜合大樓新建工程	2014 年
綠建築標章銅級	陽明大學研究生暨國際學生宿舍新建工程	2016 年
候選綠建築標章黃金級 候選智慧建築標章合格級	水湳國際會展中心新建工程	2018 年
綠建築標章黃金級 智慧建築標章合格級	桃園國際機場塔臺暨整體園區新建工程	2020 年
綠建築標章鑽石級	中央研究院環境變遷研究大樓新建工程	2020 年
綠建築標章銅級	巨大機械總部新建工程	2021 年
候選綠建築標章鑽石級 候選智慧建築標章銅級	臺中國際會展中心二期工程	2023 年
候選綠建築標章黃金級	中工雲宇宙產業園區新建工程 - 電氣及給排水工程（乙區）	2024 年

未來研發方向

擎邦積極佈局未來淨零排放的目標，根據四大工程類別分別規劃策略方針，透過創新與研發積極協助產業持續推動綠色轉型。

工程類別	創新及研發方向
石化	- 持續與高科技電子廠合作建廠並研擬投入能源環保及碳捕捉專案，也推展綠建築與環境健康安全相關的工程領域。 - 擬導入石化工安智慧解決方案，例如：引進 AI 例行保養系統用於石化氣體桶槽管理，能夠穩定劣化階段，推算槽體穩定性並達到早期預警；將氣體偵測車導入智慧巡檢系統 PIVA，針對化工氣體外洩偵測需求，執行每日自主巡邏任務。 - 透入高效碳捕集技術的開發，期望能有效減少燃煤電廠的二氧化碳排放，進而減緩氣候變遷帶來的影響，並持續朝未來大規模碳捕集應用技術發展，協助更多企業邁向淨零。
機電	以促進環境永續及提升建築物管理的人性化管理為目標，未來將持續加強智慧建築相關技術的應用，推動樓宇自動化工程，以提升建築物的運作效率。智慧建築將有助於降低能源消耗、節省營運成本，並降低運作風險，有效地實現建築物的使用效益。
營建	從設計與施工兩方向著手，將低碳、綠能及循環經濟理念融入各個營建工程的生命週期管理。此外，透過節能計算、通風模擬、光線模擬等綠色設計工具，建立最優化的綠建築模型，提升工程品質與效率，降低施工過程中的失誤和建材浪費量。在營建業中，有效的節能減碳首要在於降低能耗，這也有助於後續的維護和碳盤查管理。
智能	積極佈局淨零排放與智慧應用的企業轉型，透過創新驅動、永續導向的研發精神，積極導入智慧應用與數位技術於工程服務核心，發展以下技術策略，強化企業數位治理能力： - 計畫導入 PMIS（專案管理資訊系統）建構數位專案執行平台，整合專案進度、預算、文件與資源配置，實現跨部門協作，有效提升工程管理的透明度與決策效率。 - 自 2024 年起聚焦於 AI 設計協作模組的導入評估，並於 2025 年進一步建置整合性平台，結合 AutoCAD 與 AI 影像辨識技術，推動圖面資料自動化分析與設計錯誤即時檢測。此技術可顯著提升設計效率與圖資精度，落實智慧化工程營運模式，未來亦將持續推廣至企業客戶，強化在數位轉型與智能設計上的競爭優勢。 - 於 2024 年啟動能源數據平台導入評估作業，規劃建置具即時監控與可視化功能之智慧能源管理系統。2025 年將率先於總公司正式建置 EMS 能源管理平台，作為能源智慧化管理示範場域。透過全面蒐集與整合能管資料，搭配節能策略分析與用能行為建議，未來協助企業用戶有效掌握能耗狀況，實現節能減碳目標，同時優化建築與設施的營運效能，邁向智慧化與低碳營運並行之管理模式。

CH6

共榮家園

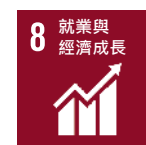
6.1 人才招聘與留任 *	75
6.2 人才培育發展 *	80
6.3 職業健康與安全 *	84
6.4 員工福利 *	89
6.5 社區關係與社會關懷	94

*重大主題章節

章節序言

擎邦致力於打造多元共融的職場環境，推動員工職涯發展與培訓，提升凝聚力與留任率，確保經驗傳承。同時持續投入社會公益與支持社區活動，深化企業與社會的連結，實踐企業社會責任，提升品牌形象與社會信任。

對應聯合國永續發展目標



績效亮點



導入「策略發展、組織定錨及人才發展」專案



員工滿意度為 **73.1%** (滿意)



健康安全衛生聯合稽查 **2 次**



社會關懷活動投入達 **55 萬元**



3 場偏鄉陪伴志工行動



6.1 人才招聘與留任

管理政策	擎邦視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，強化員工職涯發展培訓，以系統化方式培育優秀人才，提升員工工作滿意度，打造多元與友善的企業文化
管理承諾	✧ 建立完善的員工管理與培訓制度，重視人才任用與留任，塑造雇主品牌
利害關係人議合	員工
投入資源	公司實行「一對一導師制」，由資深員工輔導新進人員，並透過面談和問卷調查收集員工反饋；針對離職員工進行面談及問卷，進行離職分析，以制定留才改善措施
權責單位	人力資源部
目標 / 達成情況	✧ 強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力 / <u>已執行</u> ✧ 建立合乎勞基法的職務輪調機制 / <u>已執行</u>
2024 年亮點	✧ 設有 3 位身心障礙員工 ✧ 設有 1 位女性高階主管



◆ 人力結構

擎邦致力於打造一個寬廣的事業平台，讓每位同仁獲得最高的人生投資報酬率。擎邦視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，提升工作滿意度，從而擴展到對外部顧客的服務品質。擎邦累積多年的豐富經驗，成功完成許多工程案例，並與國際著名公司合作，建立國際化標準，打造多元與友善的企業文化。

◆ 人才招聘與人力組成統計

在人才甄選上，擎邦不分性別、宗教、種族、國籍、年齡及身心障礙，為組織帶來多元的團隊組織。員工學經歷以理工科為主，男性占 66%，女性占 34%。年齡以中高年齡層居多，符合工程需求的專業技術性人才。擎邦在公共工程中聘僱外籍勞工，2024 年共聘請 50 位。考量工程進度與法令，不計入年度員工總人數。

◆ 2024 年員工統計數據

• 教育程度分佈：

大專畢業者占最多，大專畢業的男員工佔男性總人數 70.5%，大專畢業的女員工佔女性總人數女性 80.4%。

• 年齡分佈：

31-50 歲員工佔多數，共 141 位占 52.6%；51 歲以上員工共 102 位占 38.1%。

• 地區分佈：

大多數員工位於北部地區。



公司人力組成呈現出多元化的特點，從教育程度、年齡、職階到地區分佈均有詳細的統計數據。公司員工總人數為 268 名，其中，不同教育程度、年齡和地區的人員分佈顯示出公司在各領域吸引和培養人才的努力。2024 年員工及非員工人數無顯著波動。

項目	分類	男性		女性		全公司	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞僱合約	正職人員	161	91.5%	80	87.0%	241	89.9%
	臨時人員	13	7.4%	12	13.0%	25	9.3%
	無時數保證人員	2	1.1%	0	0%	2	0.8%
勞僱類型	全職人員	173	98.3%	92	100%	265	98.9%
	兼職人員	3	1.7%	0	0%	3	1.1%
教育程度	碩士	33	18.8%	5	5.4%	38	14.2%
	大專	124	70.5%	74	80.4%	198	73.9%
	高中（含）以下	19	10.7%	13	14.2%	32	11.9%
年齡	未滿 31 歲	11	6.3%	14	15.2%	25	9.3%
	31-50 歲	88	50.0%	53	57.6%	141	52.6%
	51 歲以上	77	43.7%	25	27.2%	102	38.1%

項目	分類	男性		女性		全公司	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
職階	基層同仁	156	88.6%	87	94.5%	243	90.6%
	基層主管	6	3.4%	3	3.3%	9	3.4%
	中階主管	10	5.7%	1	1.1%	11	4.1%
	高階主管	4	2.3%	1	1.1%	5	1.9%
地區	北部	106	60.2%	52	56.5%	158	59.0%
	中部	41	23.3%	27	29.4%	68	25.4%
	南部	29	16.5%	13	14.1%	42	15.6%
總人數	268	176	100%	92	100%	268	100%

註 1：勞僱合約：正職人員（永久聘雇）、臨時人員（約聘）、無時數保證人員（時薪人員）
註 2：勞僱類型：全職人員（每週 40 小時）、兼職人員（部分工時）
註 3：基層同仁：所有非行政主管（含）以下的人員。
註 4：基層主管：職稱有「行政主管」，但非部門主管者。
註 5：中階主管：部門主管及協理級以上主管。
註 6：高階主管：副總級以上主管
註 7：本表包含約聘人員，唯大樓之保全及清潔人員為大樓管委會所屬，本公司無非員工工作者。
註 8：本表數據依照擎邦員工名冊揭露。
註 9：地區的分類依工作地分類
註 10：表格統計數據以 2024/12/31 在職人數統計。
註 11：百分比公式：（該類別員工數 / 該年度員工總數）*100%





員工多元任用

公司推動原住民、身心障礙和非本國籍員工的參與，體現了對多元文化的尊重和包容。

項目	男性		女性		全公司	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
原住民	1	0.4%	1	0.4%	2	0.7%
身心障礙	1	0.4%	2	0.7%	3	1.1%
非本國籍	1	0.4%	0	0%	1	0.4%

註 1：本表數據依照擎邦員工名冊揭露。

註 2：原住民之數據依照是否提供原住民身分之文件計算。

註 3：身心障礙之數據依照勞保局帳單計算。

註 4：非本國籍之數據依照是否具備中華民國身分證計算。

註 5：表格統計數據以 2024/12/31 在職人數統計。

註 6：百分比公式：（該項目員工數 / 該年度員工總數）*100%。

留才策略

- 2024 年新進員工 66 人，離職員工 68 人。
- 推動「一對一導師制」，由資深員工輔導新人，快速融入工作環境。
- 進行離職分析，包括離職員工問卷及面談，以了解離職原因並制定改善措施。

2024 年，公司新進員工共 66 人，其中男性 47 人，女性 19 人。公司離職員工共 68 人，其中男性 52 人，女性 16 人，主要以 30-50 歲的同仁居多。2024 年離職率為 25.4%，其中 30-50 歲的員工離職率最高以及工程師離職比率最高，這些數據反映出公司在留任方面面臨的挑戰，並提供了改進的方向。分析離職原因，主要離職原因為薪酬福利、職涯發展與工作內容不符期望。

為協助新進人員快速融入組織文化與工作流程，擎邦持續推動「一對一導師制度」，由經驗豐富的資深同仁擔任導師，提供為期三個月的陪伴與輔導。導師制度不僅提升新人對企業的認同感，也讓資深員工透過指導與對話，培養領導力與傳承力。2024 年共有 63 位新人接受導師制度，其中 63% 的新進人員對導師給予 90 分以上評價，並留下如「導師總是能找到適合我的激勵方式」、「制定專屬的學習計劃，讓我感受到被重視」等回饋，展現卓越的制度成效。此外，我們已規劃針對新進人員及具不同資歷之員工，編制多元訓練課程，並鼓勵參與外部進修，以持續強化專業能力與知識更新。

透過員工調查及市場薪酬調查，並與薪酬委員會及董事長、總經理討論後，落實「升遷制度透明化」，將員工工作績效與薪酬、升遷制度做連結，並友善中高齡員工，回聘高齡離職或退休員工，依照退休員工需求提供二度就業，以善用並傳承其豐富的經驗，以培養與留住優秀人才。2024 年，公司依照退休員工的需求以合約制的方式全職或部分工時回聘 2 人。公司除了在職場上支持外，加強重視員工參與公司決策，以提升工作滿意度和組織向心力，吸引外部人才加入。



◆ 2024 年新進及離職員工數量

類別		新進員工		佔全公司人數比例	離職員工		佔全公司人數比例
		人數	比例 ^{註 1}		人數	比例 ^{註 2}	
性別	男	47	26.7%	17.5%	52	29.5%	19.4%
	女	19	20.7%	7.1%	16	17.4%	6.0%
合計		66	-	24.6%	68		25.4%
年齡	未滿 31 歲	14	56.0%	5.2%	8	32.0%	3.0%
	31-50 歲	35	24.8%	13.1%	32	22.7%	11.9%
	51 歲以上	17	16.7%	6.3%	28	27.5%	10.5%
合計		66	-	24.6%	68		25.4%

註 1：(2024 年該特定類別之新進員工總數 / 2024 年底該特定類別之員工總數) * 100%。

註 2：(2024 年該特定類別之離職員工總數 / 2024 年底該特定類別之員工總數) * 100%。

勞資關係

◆ **員工專屬電子信箱**：2024 年意見件數為 0 件。員工申訴管道包括人力資源部和員工申訴專線。

🌳 本公司申訴管道：人力資源部或撥打員工申訴專線

🌳 申訴專線電話：02-8751-0858 #214、#217

🌳 申訴專用傳真：02-8751-2752

🌳 申訴專用信箱：khr@kpec.com.tw

◆ **勞資會議**：為強化內部溝通與協作，截至 2024 年 12 月 31 日，擎邦全體員工共計 268 人，其中參與勞資會議的員工代表共計 5 人，占全體員工的 2%。主要討論議案為八週彈性工時，且經勞資雙方同意執行；2024 年亦沒有針對「因應營運變化的最短預告期」規定發生勞資協商之情事。本公司目前亦未成立工會，亦無適用之集體談判協議制度，且未發生任何與「工作者結社自由」或「團體協商權利」相關的討論或爭議，故透過勞資會議進行勞工之協議。



6.2 人才培育發展

管理政策	擎邦訂有教育訓練計畫、晉升制度及績效評估制度，強化員工職涯發展培訓，以滿足不同層級員工的職業發展及自我實現需求，以系統化方式培育人才，實踐擎邦「創造一個寬廣的事業舞台，讓每一位同仁獲得人生最高的投資報酬率」的決心與願景
管理承諾	- 因應員工需求，提供多元化教育訓練課程 - 強化專業職能發展，例如：員工研發教育
利害關係人議合	員工
投入資源	公司訂有完善的教育訓練計畫，內容涵蓋專業證照類、專業技能類、經營管理類等。2024 年共投入約新臺幣 84 萬元
權責單位	人力資源部
目標 / 達成情況	完善現有的員工教育訓練規範，解決人才斷層問題，例如針對員工需求安排對應課程 / <u>已執行</u>
2024 年亮點	- 員工平均受訓時數達 16.6 小時 ★ 相較去年增加 2 小時 - 超過 91% 完成員工績效考核 ★ 相較去年提升 6%



員工培訓與發展

擎邦重視由上而下的價值傳承，強調以企業文化作為組織發展的核心，2024 年我們透過導入「策略發展、組織定錨及人才發展」專案，積極整合組織策略與目標，提升組織韌性。面對多世代共存的組織挑戰，我們積極建置知識管理，聚焦於業務、人資與專案管理等面向，規劃系統化的人才發展策略，確保完成知識傳承、提升公司競爭力。

◆ 2024 年「策略發展、組織定錨及人才發展」專案

專案期間：2024.06.24 ~ 2025.06.23





本公司針對員工教育訓練設定了完善的制度與規範。各部門主管基於需求，制定教育訓練計劃，內容涵蓋專業證照類、專業技能類、經營管理類等多種類別。2024 年，公司共投入約 84 萬元於員工培訓，員工平均受訓時數達 16.6 小時。

相較 2023 年，擎邦於 2024 年在人才培育方面持續加碼投入，培訓資源更為多元與深入。2023 年員工平均受訓時數為 14.6 小時，2024 年提升至 16.6 小時；培訓總人次亦由 2023 年的 578 人次，成長至 2024 年的 954 人次，展現公司對全員學習的全面推動。費用投入方面，2024 年總投入約新台幣 84 萬元，較 2023 年 66.6 萬元提升 26%。課程類別中新增 AI 與資安等符合時代趨勢的新型課程，內容涵蓋更廣，回應業務需求與員工成長需求的多元性。

◆ 2024 年培訓課程類別

類別	課程內容		總時數（小時）	總人數	總費用（新臺幣/元）
專業證照類	- 職業安全證照訓練 - 臺灣職安卡（一般安全衛生教育訓練） - 品質管理證照訓練	- 高空工作車安全衛生訓練 - 其他，例如：防火管理人、缺氧作業主管、急救人員等	1,961.5	173	281,566
專業技能類	- 實現智慧廠務轉型升級與應用研討會 - 低碳循環台灣永續耐久營建研討會 - 混合雲架構與 AI 賦能企業數位轉型 - 防爆電氣監工與現場查核實務訓練班	2024 高科技廠房設施國際論壇 - 資安指引研討會 - E3D 軟體系列課程等	318.5	56	127,300
經營管理類	2024 圓桌趨勢論壇 - 拓局再造 - 發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 - 公司治理課程	- 稽核人員持續進修課程 - ISO 內部稽核員訓練 - 人才九宮格工作坊等	371.5	79	109,800
通識課程類	- 安全衛生在職教育訓練 - TCFD 工作坊 - 溫室氣體盤查課程	- 誠信經營教育訓練 - 內部重大資訊暨防範內線交易教育訓練等	1,672.0	580	321,231
新進人員訓練	- 公司經營理念 - 組織圖介紹	- 規章制度及請款注意事項說明 - 個資及內線交易法令宣導	179.5	66	0
合計			4,503.0	954	839,897



◆ 2024 年平均受訓時數

性別	男性			女性		
員工類別	總受訓時數（小時）	總人數（人）	平均受訓時數（小時）	總受訓時數（小時）	總人數（人）	平均受訓時數（小時）
管理職	527.0	20	26.4	127.5	5	25.5
非管理職	2887.5	156	18.5	961.0	87	11.0
合計	3414.5	176	19.4	1088.5	92	11.8

註 1：管理職定義為基層主管（含）以上之主管。

註 2：因產業特性，證照持有比例為男性較高，而持有相關證照者須定期回訓，故男性平均受訓時數較女性高。

職業發展與晉升制度

公司晉升制度依據晉升辦法，分為 14 個職等，每職等設有數個職級，以滿足不同層級員工的職業發展需求。晉升評核主要依據年度績效及個人貢獻。公司定期檢討晉升，以確保員工職業發展與業務需求相匹配。

◆ 績效評估制度

績效考核是員工發展的關鍵部分，公司設定了明確的考核標準與時程，包括年中與年末的考核。公司訂定員工績效考核管理辦法，考核結果用於指導員工發展與制定績效改善計劃，確保員工與公司目標一致。

◆ 2024 年度公司接受定期績效考核之員工百分比

員工類別	男性		女性		全公司	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非管理職	142	80.7%	80	86.9%	222	82.8%
管理職	17	9.7%	5	5.4%	22	8.2%
合計	159	90.4%	85	92.3%	244	91.0%

註 1：未滿試用期同仁不含在考核員工內，其餘員工（不包含董事長、總經理、營運副總）皆接受考核。

註 2：管理職定義為基層主管（含）以上之主管。

註 3：公式：該類別員工數 / 當年度員工總數（男 176 人、女 92 人、合計 268 人）



6.3 職業健康與安全

管理政策	擎邦遵循各項工安法規制度，並由職安專責規劃、執行、監督衛生管理相關作業及教育訓練
管理承諾	✧ 打造多元包容職場，保障員工、客戶及利害關係人之人權 ✧ 透過職安衛管理系統追蹤作業安全，並主動關懷員工健康與安全
利害關係人議合	股東 / 投資人、社區
投入資源	ISO 14001 及 ISO 45001
權責單位	職業安全衛生委員會
目標 / 達成情況	✧ 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練 / <u>已執行</u> ✧ 職業安全委員會定期檢視相關策略與實施進度 / <u>已完成</u> ✧ 獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境，例如裝設 AED / <u>已執行</u> ✧ 完成年度 4 次定期水質檢測，其全數檢測結果皆符合法定飲用水水質標準，達成年度目標（合格率 100%） / <u>已完成</u> ✧ 全年度共完成 4 次法規遵循評估，執行率 100%，目皆符合現行法規，無重大違規紀錄 / <u>已完成</u>
2024 年亮點	✧ 執行 2 次跨年度安衛聯合稽查 ✧ 完成裝設 AED1 台 ✧ 員工身心健康評估未有重大不良結果 ✧ 開放員工查閱報告與參與飲水意見調查，提升利害關係人參與度 ✧ 每季彙整法規更新簡報，提升部門符合法令要求之意識與應對能力

人權管理

擎邦為善盡企業永續發展，我們遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及《國際勞工組織基本公約》等國際人權公約，尊重國際公認之基本人權，包含結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、致力消除各種形式之強迫勞動、消除就業歧視等。

我們同時遵守公司所在地之相關勞動法規，依勞基法訂定退休辦法，為每位員工投保團體醫療保險，並設置職工福利委員會，推動相關員工福利措施，且會定期召開勞資協調會，進行勞資雙向溝通協調。



本公司致力落實保障員工之合法權益及雇用政策，以俾保障員工基本勞動人權。

人權管理：未滿 18 歲勞工保護措施



★ 依據法規：職業安全衛生法第 29 條

雇主不得使用未滿十八歲者從事危險性或有害性工作，工地常見如下：

坑內作業（隧道）

使用起重機（吊車）

使用易燃性物質作業（乙炔）

重物搬運（15/25kg）

遠離輻射作業（RT）

高壓電銜接作業（220V 以上）

鑿岩（破碎機）

動力捲揚機操作

★ 未滿 18 歲高風險作業類型與控管

管理項目

說明

法規
鑑別納管

落實於職安內稽與查核作業，及加強宣導。

年齡
審核機制

工地入場前，須提交身分證明並比對年齡限制，防止違規用工。

高風險
作業排除

明定禁止未滿 18 歲從事高風險工項：如坑內、高壓電、吊掛、鑿岩等。

醫師
評估機制

未滿 18 歲者如擔任其他工作，須經職業醫師評估是否適任，調整工種或作業條件。

6.1 人才招募與留任 6.2 人才培育發展 6.3 職業健康與安全 6.4 員工福利 6.5 社區關係與社會關懷

職業安全衛生管理系統

擎邦已建立符合 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，及 ISO 14001：2015 環境管理系統，ISO 45001 及 ISO 14001 範疇為提供石化、化工、科技產業、公共工程、太陽能與再生能資源等產業之工程規劃、設計、採購、建造、試車、工程管理與整廠統包工程，管理系統範疇包括員工、承攬商及所有專案工地，無排除任何工作者，確保系統運作的完整性和有效性，也增強了對外部利益相關者的信任。

涵蓋範疇	數量	佔該對象比例
 員工	268 / 月	100%
 承攬商	867 / 月	100%
 專案工地	14-17 個（新案 + 結案）	100%

◆ 產品規格及品質證書明細

地點	證書名稱	證書全稱	證書有效期	認可範圍
擎邦總公司 及所有 專案工地	ISO 45001：2018	職業 安全衛生 管理系統 驗證證書	2024.12.19 2027.12.18	提供石化、化工、科技產業、公共工程、 太陽能與再生能源等產業之工程規劃、設 計、採購、建造、試車、工程管理與整廠 統包工程
	ISO 14001：2015	環境 管理系統 驗證證書	2024.12.19 2027.12.18	提供石化、化工、科技產業、公共工程、 太陽能與再生能源等產業之工程規劃、設 計、採購、建造、試車、工程管理與整廠 統包工程

員工健康風險管理

◆ 職業安全衛生委員會

本公司設有職業安全衛生委員會，主要負責討論和審核公司的安全政策和程序，由總經理擔任主任委員，每季定期召開會議，2024 年共召開 4 次，以確保對工作環境進行全面的檢查，評估設備和工作流程中可能的危害，並針對高風險區域制定優先的矯正措施，以及若風險發生後所採取的控制措施等。針對承攬商設有「協議組織」，定期宣導與溝通職業安全相關措施。

人員組成	組成比例	召開頻率	討論內容	2024 年開會情形
主任委員：總經理 委員組成，如下： ✦ 職業安全衛生人員。(1 名) ✦ 事業內各部門之主管。(3 名) ✦ 與職業安全衛生有關之工程技術人員。(1 名) ✦ 從事勞工健康服務之醫護人員。(1 名) ✦ 勞工代表。(4 名)	勞工代表：4 名 勞工代表應佔委員人數三分之一以上；由勞資會議者之勞方代表推選之。	每季	✦ 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。 ✦ 協調、建議職業安全衛生管理計畫。 ✦ 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。 ✦ 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 ✦ 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 ✦ 審議各項安全衛生提案。 ✦ 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。 ✦ 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 ✦ 審議職業災害調查報告。 ✦ 考核現場安全衛生管理績效。 ✦ 審議承攬業務安全衛生管理事項。 ✦ 其他有關職業安全衛生管理事項。	Q1/Q2/Q3/Q4 均如期召開



本公司建置「危害鑑別風險及機會評估表」，使用 SOP 模式進行填表與評估，評估分級指標納入嚴重度與可能性，最終羅列 S1~S5 之風險等級，並依據風險等級採取並落實控制措施以此降低風險。

擎邦依據『危害鑑別風險及機會評鑑管理辦法』將風險分為五大等級，並規劃對應風險控制措施。

風險等級	風險控制規劃	備註
5 — 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。 可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
4 — 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	
3 — 中度風險	須致力於風險的降低，例如： ✿ 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。 ✿ 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎。	
2 — 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	
1 — 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

◆ 事故調查與改善

在任何職安事件發生後，公司將指派職業安全衛生人員或專任工程師等專業人員進行評估與管理職業危害風險之主責單位，其專業人員必需受有專業訓練合格並領有證照，進行徹底的事務調查，以確定原因並實施改進措施。這些措施旨在從根本上解決問題，防止未來再次發生類似事件，並提高員工及承攬商對緊急應對程序的熟悉度，且要求供應鏈與承攬商簽署職安承諾書，進行定期職安審查。



2024 年員工及承攬商職業傷害為 2 件^{註 1}



2024 年員工及承攬商無重大職災事件 0 件



註 1：此 2 件為員工跌倒事故，為防範工地跌倒事故，擎邦除即時調查事故原因並提出改善建議外，也加強現場管理措施，如設置防滑設施與加強警示標示，同時強化員工教育訓練與個人防護配備使用，並建立定期巡檢與事故通報機制，全面降低現場跌倒風險。



類別	擎邦辦公室	
經歷工時（小時）	629,366	
失能傷害人次數	2 人次	0.7%
總損失日數	16	
失能傷害頻率（FR）	3.1687	
失能傷害嚴重率（SR）	14.6554	
缺勤率（AR）	1.45%	
職業病率	0 人	0%
死亡率	0 人	0%

註 1：經歷工時 = 全年應出勤時數 x 月底人數。

註 2：失能傷害人次數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之件數。

註 3：總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日之日曆天數。

註 4：失能傷害頻率（FR）= 失能傷害人次數 * 百萬工時 / 總經歷工時。

註 5：失能傷害嚴重率（SR）= 總損失日數 * 百萬工時 / 總經歷工時。

註 6：缺勤率（AR）= 失能傷害缺勤天數 / 總工作天數 * 100。

註 7：交通事故未列入統計。

職安衛溝通與訓練

本公司為所有員工提供全面的安全衛生訓練，每次不得低於三小時，但從事使用生產性機械或設備、車輛系營建機械、起重機具吊掛搭乘設備、捲揚機等之操作及營造作業、缺氧作業（含局限空間作業）、電焊作業、氧乙炔熔接裝置作業等應各增列三小時；對製造、處置或使用危害性化學品者應增列三小時。教育訓練對象包括新員工安全導入和定期的安全演練，以確保每位員工都能理解和遵循安全最佳實踐，並針對承攬商設有「協議組織」，定期溝通職業安全相關宣導。此外，新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練並積極推動台灣職安卡，2024 年有 71 位同仁參加取得。並依工作性質及需要，定期追蹤擔任專業證照工作之同仁，接受「安全衛生在職教育訓練」，於 2024 年共 14 位完成專業證照回訓。

2024 年每半年各工地至少進行健康安全衛生聯合稽查 2 次，並依據評核結果進行獎懲機制，以強化工程管理與獎勵措施，持續引導各事業單位朝向正確的職業安全衛生自主管理方向邁進，進而健全職業安全衛生管理體系。

為提升緊急應變能力，本公司已於 2024 年底完成設置 1 台 AED，並規劃於 2025 年展開員工使用教學與教育訓練，強化職場急救應變知能。



6.4 員工福利

管理政策	擎邦在員工福利規劃上，除法定標準外，提供更多符合同仁需求的福利制度，並定期召開職工福利委員會，針對公司之各項福利措施，提出增進公司與員工和諧工作氣氛及凝聚向心力之各類活動。此外，提供員工提案暨意見箱，員工可隨時反映相關問題，建立良好互動
管理承諾	✧ 推動平等的員工福利，並確保福委會運作順暢並落實相關措施，留任適性人才
利害關係人議合	員工
投入資源	福利總支出為新臺幣 2,933,550 元
權責單位	職工福利委員會
目標 / 達成情況	✧ 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢 / <u>已完成</u> ✧ 定期進行員工滿意度調查及離職訪談 / <u>已完成</u> ✧ 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況 / <u>部分完成</u>
2024 年亮點	✧ 健康促進計畫共四種服務措施，共計 176 參加人數



員工福利政策

擎邦提供多項完善且優於法定標準的福利制度，包括團體保險、留職停薪和培訓計劃。2000 年成立「職工福利委員會」，策劃如國內外旅遊、家庭日、社團活動和節日禮券等福利活動，滿足員工的多元福利需求。2024 年，福利總支出為新臺幣 2,933,550 元。

◆ 全職員工福利的分類與詳情

- 🌸 各類保險：優於勞基法，適用於所有員工。包括依法為員工投保的勞工保險與全民健康保險，並追加團體綜合保險，涵蓋意外險、職業災害和海外差旅保障。
- 🌸 健康檢查：公司提供優於《勞動基準法》規定的健康檢查措施，適用對象為全體員工。針對各年齡層員工，每兩年提供一次定期健康檢查，最近一次檢查已於 2023 年完成。另依照相關法令規定，年滿 65 歲之員工需每年接受一次健康檢查。本公司已於 2024 年為該年齡層共計 16 名員工完成健康檢查，達成率為 100%。
註：滿 65 歲以上員工，依法令規定每年執行一次
- 🌸 教育訓練：適用於所有員工。對公司指派的外部教育訓練提供全額補助。
- 🌸 留職停薪：適用於所有員工。員工因病或其他事由可申請留職停薪。
- 🌸 其他福利：適用於所有員工。包括三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育補助和急難救助金。
- 🌸 擎邦福利：為蔡啟鈞基金會提供之福利，本公司的福利優於勞基法，適用於服務滿二年以上的員工。且根據親屬喪亡情況提供相應的喪亡補助金，2024 年有 9 名申請者，補助金額為新臺幣 27,000 元，參與率為 5.2 %。

註：蔡啟鈞基金會：「蔡啟鈞福利基金管理委員會」之簡稱。該基金會由啟台股份有限公司（以下簡稱啟台）蔡永興董事長為追懷其長公子 啟鈞君壯志未酬、英年早逝而設置。因擎邦係由啟台公司化工部另成立之公司，係啟台相關之企業，享有蔡啟鈞基金會之福利。



員工滿意度

為掌握員工對於職場體驗的實際感受，2024 年公司辦理員工滿意度調查，共回收 171 份有效問卷。調查結果顯示，擎邦在主管支持與團隊合作兩大面向表現亮眼，顯示良好的內部互動文化。惟在薪酬福利、制度流程透明度與職涯發展方面，部分員工仍表達改善期待。後續公司將持續優化獎酬設計、檢討人員升遷透明度，並規劃更系統性的跨部門協作訓練與人才成長地圖，以提升整體工作滿意度與忠誠度。

問卷滿意度分為五大級距，分別為非常滿意（81%~100%）、滿意（61%~80%）、普通（41%~60%）、不滿意（21%~40%）及非常不滿意（0%~20%），2024 年的員工參與滿意度調查，分析顯示整體平均滿意度為 73.1%（滿意），其中表現最佳的三個面向為：

主管支持 (77.5%)

員工感受到主管在傾聽、給予回饋、促進團隊互動等方面展現高度支持，為目前公司最大優勢。

團隊合作 (76.9%)

反映出內部工作氛圍正向，同仁之間合作良好，亦為維持穩定組織文化的基礎。

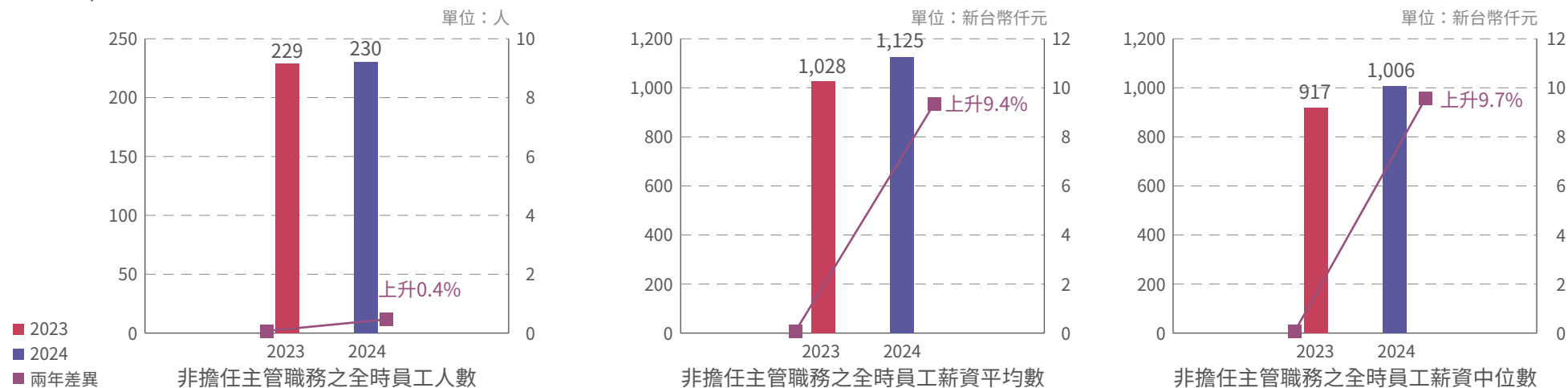
員工敬業與忠誠度 (75.0%)

顯示大多數員工對公司具投入意願，但亦透露出需透過文化宣導與福利政策強化留任機制。

其中薪酬福利（65.4%），為七項面向中滿意度最低，反映員工對薪資結構與福利方案的期待仍有落差。此外，公司制度（72.4%）、企業文化（72.3%）、個人成長與職涯發展（70.9%）雖達中等水準，仍有進一步提升與溝通優化的空間，也是 2025 年的未來加強方向。

◆ 非擔任主管職務之全時員工薪資變動

2024 年非擔任主管職務之全時員工共 230 人，其薪資總額為 258,763 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,125 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 1,006 仟元。





◆ 員工健康促進

除了應對職業傷害外，擎邦實施多種健康促進計劃，如定期健康檢查、心理健康支持和疾病預防講座，公司不僅關注職場的身體健康，也致力於提升員工的心理和情緒健康。

職業健康服務措施	依循法規	使用對象	使用管道 / 方式	內容簡介	2024 年實施成效
健康檢查	勞工健康保護規則	公司全體員工	勞動部職業安全衛生署認可醫療機構	法定健康檢查項目及多項優於法規之檢查項目。	✿ 中高階健檢：每兩年 20,000 元 ✿ 一般員工健檢：每兩年 6000 元 註：為提升員工福利，自 2023 年起健檢頻率調整為每兩年一次，一般員工補助提高為每兩年 6,000 元，中高階主管則提高至 20,000 元，提供更完善的檢查項目與健康保障。
員工健康促進之醫護臨場服務	勞工健康保護規則		委託中央主管機關認可具勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構辦理	為提升職場健康管理效能，醫護人員將依據員工健康檢查報告評估是否具疾病預防需求，並提供適當的指導協助或轉介專業醫師進行後續處置。為進一步保障員工身心健康，並落實職場健康風險的預防與管理，本公司由臨場醫護專業團隊於 2024 年推動多項健康風險評估措施，包含發放肌肉骨骼症狀調查問卷、工作過負荷評估量表與過勞量表等工具，廣泛蒐集員工在日常工作中可能產生的身體不適或心理負荷訊號。	176 人次

為關注主管群在高壓工作環境下的身心健康，公司安排「精油芳療紓壓工作坊」，透過芳香療癒體驗，協助主管釋放壓力、恢復專注與活力。課程中安排製作「局部使用精油滾珠棒」作為實用工具，強化學習成果與延伸應用，協助員工舒緩壓力、提升整體生活品質，展現對員工福祉的重視。

本次活動共有 15 位主管參與，其中 40% 表示非常滿意，60% 表示滿意，整體反應正向。根據課後調查，近九成主管表示未來希望公司將 ESG 相關的社會共榮活動重點放在「紓壓與身心健康」議題。未來公司將持續開設此類課程，我們已規劃 2025 每季將開設多元身心療癒課程，例如：戲劇治療溝通工作坊、芳療工作坊等，納入員工健康促進計畫，提供更多以身心平衡為主軸的支持措施，打造具韌性的幸福職場。



◆ 職場母性健康保護計劃

為保障公司內妊娠、分娩後未滿一年及哺乳的女性員工身心健康，對可能危害母性健康的工作環境進行規劃和必要的安全措施，以保護母體與胎兒、嬰兒的健康。

項目	男	女
2024 年符合育嬰留停申請資格人數（A） ^{註 1}	1	2
2024 年實際申請育嬰留停人數（B）	1	0
2024 年育嬰留停申請率（B/A）	100%	-
2024 年育嬰留停復職人數（E）	0	0
2024 年復職持續工作滿一年人數（F）	0	0
2024 年育嬰留停留存率（F/E）	-	-

註 1：2024 年間有權申請產假或陪產假的員工人數。

◆ 執行職務遭受不法侵害預防

本公司制定了防止工作中不法侵害和性騷擾的計劃，設立了完整的申訴渠道以保障員工身心健康。公司於 2024 年度執行「執行職務遭受不法侵害預防計畫宣導」課程；於 2024 年底，公司發佈公告，強調對職務不法侵害的預防，並提醒主管及員工在工作中營造尊重的職場文化。公司特別強調在日常工作中要注意溝通語言與方式，並確保每位員工了解並遵守公司的「零容忍」政策，確保安全、尊重的工作環境。

◆ 人因性危害預防計畫

本程序目的在於應用人因工程相關知識，預防本公司之員工避免因重複性作業或不良的作業姿勢等原因，引發工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生，以維護本公司員工之健康福祉。

◆ 異常工作負荷促發疾病預防計劃

為避免本公司員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班工作、夜間工作、長時間工作等可能促發疾病之員工，提供健康管理措施；另為防止員工因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，特訂定「異常工作負荷促發疾病預防計劃」。

◆ 性騷擾防治計畫

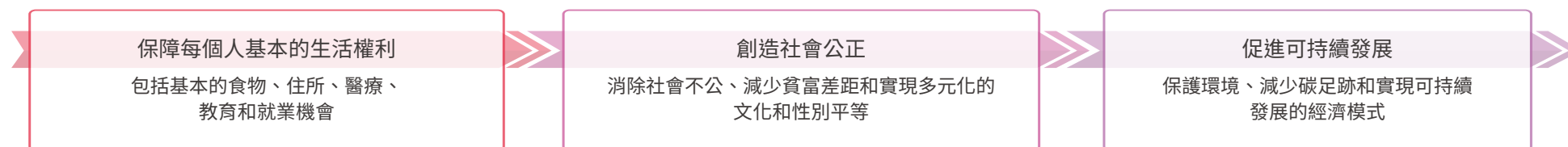
本公司制定了性騷擾防治計畫，明確申訴管道與處理方法，並進行員工教育與宣導，以防止職場內的性騷擾事件，保護員工的權益。



6.5 社區關係與社會關懷

擎邦以社會關懷為發展核心，通過整合內部資源並積極投身於社會公益和社區活動，不僅加強了與社會的連結，也提升了企業形象。透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，從教育獎學金到環境保護，乃至於災害預防與應對，全方位地回饋社會及環境，未來將加強關懷當地族群與弱勢群體。統計從2020年至2024年，投入約2,126,720元新臺幣於社會關懷活動。公司於2024年度投入550,000元於日本地震、弱勢族群培訓、女子籃球隊以及贊助優秀青年獎學金。

透過促進永續發展、社會凝聚力和包容性經濟成長，創造一個重視平等、正義和所有人福祉的社會。



公益理念與實績

本公司不定期投入社會公益，運用自身專業技能幫助弱勢團體，養成行善的企業文化，每年視公司營運狀況並經董事會決議後訂定公益預算。每項目之投入金額依活動性質而定，當年度累計金額以不超過上述年度預算為限。

擎邦秉持「企業立足社會，責任共擔」的理念，持續投入社區關懷與公益行動，2024年度共投入超過55萬元於四大主軸項目：災害援助、弱勢培力、青年教育、體育支持，並持續深耕偏鄉服務與志工行動，創造永續的社會影響力。2024年公司參與公益團體所發起、舉辦，協辦推動之各項國內外公益活動如下：

時間	捐助單位 / 活動	內容	執行情形
2024 / 01	台北西區扶輪社	日本 1 / 1 地震賑災捐助	捐助 10 萬元
2024 / 05	惜食台灣行動協會	弱勢族群廚藝培訓就業及免費餐盒供應計劃	捐助 10 萬元
2024 / 06	臺北市立大學	女子籃球隊運作基金	捐助 20 萬元
2024 / 12	中華扶輪教育	贊助優秀青年青年獎學金	捐助 15 萬元

◆ 日本能登地震援助：跨海傳遞溫暖

2024 年元旦日本能登半島發生強震，造成重大災情。擎邦透過台北西區扶輪社捐助新台幣 10 萬元賑災款，為災區重建與當地民眾提供即時援助，展現企業對國際重大災害的關注與人道關懷。

◆ 弱勢族群支持：結合惜食與就業培力

2024 年 5 月，擎邦捐助 10 萬元予「惜食台灣行動協會」，支持該會進行「免費餐盒供應」與「弱勢廚藝訓練就業計畫」。此舉除了解決部分食物浪費問題，也協助弱勢族群學習一技之長，達到培力與轉型的雙重目標。

◆ 贊助北市大女子籃球隊：支持體育教育並肩夢想

擎邦於 2024 年贊助台北市立大學女子籃球隊 20 萬元，用以支持其參與 UBA 大專籃球聯賽及國際 3x3 大學錦標賽。此舉除強化運動發展與學生團隊精神外，也幫助選手在運動與學業間取得平衡。總教練錢薇娟女士與教練張慧瑛亦表達對擎邦的高度肯定。



◆ 優秀青年獎學金：培養未來永續人才

擎邦長期關注青年教育議題，於 2024 年捐助中華扶輪教育 15 萬元，專款用於贊助國內優秀大學生及青年，支持其在學業、創新、服務上持續精進，發揮社會正向影響力。

◆ 偏鄉陪伴志工行動：「超能力解鎖」教育計畫

擎邦自 2023 年起與立賢教育基金會合作參與《超能力解鎖》偏鄉多元探索課程計畫，2024 年更深度投入 3 場志工服務，足跡遍及彰化、宜蘭等地。企業志工擔任課程助手，協助小學生體驗藝術創作、生態導覽與自然觀察等主題活動，讓愛與陪伴落在每一個偏鄉角落。

彰化志工活動照片



宜蘭志工活動照片



◆ 成效與未來展望

從 2020 年至 2024 年，擎邦於社會關懷活動累計投入超過 212 萬元，2024 年度單年投入達 55 萬元。展望未來，擎邦將擴大與公益團體合作深度，並將永續精神落實於教育、環境、文化與災害援助四大核心領域，持續成為社會善循環的重要推動者。



附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	擎邦已依循 GRI 準則報導 [2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)] 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

◆ GRI 2：一般揭露 2021

揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於擎邦國際	04
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
	2-4	資訊重編	無顯著變更	-
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書	02
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於擎邦國際	02
	2-7	員工	6.1 人才招聘與留任	77
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才招聘與留任	77
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 誠信經營	27
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	28
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	26
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	27
	2-13	管理衝擊的負責人	2.1 誠信經營	27



揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	02
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	31
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展組織與重大主題	16
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	31
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	32
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	32
	2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	32
	2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	32
策略、政策與實務	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話 1.1 永續發展組織與重大主題	03 09
	2-23	政策承諾	2.1 誠信經營 3.2 永續供應鏈管理	25 52
	2-24	納入政策承諾	3.2 永續供應鏈管理	52
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理 6.1 人才招聘與留任	40 79
	2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	3.2 永續供應鏈管理 6.1 人才招聘與留任	53 79
	2-27	法規遵循	2.2 營運績效 3.2 永續供應鏈管理 6.3 職業健康與安全	37 52 85
	2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	35
	2-29	利害關係人議合方針	1.1 永續發展組織與重大主題	16
利害關係人議合	2-30	團體協約	6.1 人才招聘與留任 本公司無成立工會	79



◆ GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.1 永續發展組織與重大主題	10
3-2	重大主題列表	1.1 永續發展組織與重大主題	13
3-3	重大主題管理	1.1 永續發展組織與重大主題	13

◆ 重大主題：誠信經營

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.1 誠信經營	25
GRI 205：反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1 誠信經營	33
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 誠信經營	33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	33
GRI 206：反競爭行為			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 誠信經營	33

◆ 重大主題：營運績效

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.2 營運績效	36
GRI 201：經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	38
201-4	取自政府之財務補助	-	無此情事



◆ 重大主題：風險管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.3 風險管理	39
自訂主題			

◆ 重大主題：顧客關係

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.1 顧客關係	47
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	3.1 顧客關係	49
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法	-	無此情事

◆ 重大主題：永續供應鏈管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.2 永續供應鏈管理	51
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	3.2 永續供應鏈管理	53
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈管理	52
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈管理	52



◆ 重大主題：綠色工程技術

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	5.1 綠色工程技術	66
自訂主題			

◆ 重大主題：人才招募與留任

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.1 人才招募與留任	75
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才招募與留任	79
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	2.1 誠信經營	28
		6.1 人才招募與留任	78

◆ 重大主題：人才培育發展

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.2 人才培育發展	80
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育發展	82
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.2 人才培育發展	83



◆ 重大主題：職業健康與安全

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.3 職業健康與安全	84
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	6.3 職業健康與安全	85
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 職業健康與安全	87
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3 職業健康與安全	88
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業健康與安全	88
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3 職業健康與安全	88
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3 職業健康與安全	85
403-9	職業傷害	6.3 職業健康與安全	無此情事
403-10	職業病	6.3 職業健康與安全	無此情事
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.3 職業健康與安全	無此情事



◆ 重大主題：員工福利

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.4 員工福利	89
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.4 員工福利	90
401-3	育嬰假	6.4 員工福利	93
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	6.4 員工福利	92
403-6	工作者健康促進	6.4 員工福利	92

◆ 自主揭露項目：

編號	揭露項目	章節	頁碼
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	55
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	55
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	2.4 資訊安全	無此情事



永續會計準則委員會準則（SASB Standards）對照表

◆ 工程與建造服務 (Engineering & Construction Services)，version：2023-12

代碼	測量單位	會計指標	對應章節 / 說明	頁碼
揭露主題：環境衝擊				
IF-EN-160a.1	絕對數量	違反環境許可、標準或法規之案件數	無重大違規	-
IF-EN-160a.2	無	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	5.1 綠色工程技術	68
揭露主題：建物結構完整性和安全性				
IF-EN-250a.1	金額	與缺陷與安全相關的重新施工費用	無此情事	-
IF-EN-250a.2	金額	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
揭露主題：工作者的健康與安全				
IF-EN-320a.1	比率	(1) 員工的事故率與死亡率 (2) 承攬商的事故率與死亡率	無此情事	-
揭露主題：建物之生命週期評估				
IF-EN-410a.1	絕對數量	(1) 已通過第三方永續標準認證的專案數量 (2) 正在尋求此類認證的專案數量	5.1 綠色工程技術	72
IF-EN-410a.2	無	討論將營運階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	5.1 綠色工程技術	67
揭露主題：氣候衝擊				
IF-EN-410b.1	金額	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額	無相關數據	無
IF-EN-410b.2	金額	在建工程中取消化石燃料專案的金額	無相關數據	無
IF-EN-410b.3	金額	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額	無相關數據	無
揭露主題：商業道德				
IF-EN-510a.2	金額	因違反賄賂 / 腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
IF-EN-510a.3	無	描述招標過程中防止 (1) 賄賂 / 腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和具體行動	2.1 誠信經營	33



代碼	測量單位	會計指標	對應章節 / 說明	頁碼
活動指標				
IF-EN-000.A	絕對數量	在建工程數量	參閱年報 83 頁	-
IF-EN-000.B	絕對數量	完工工程數量	參閱年報 83 頁	-
IF-EN-000.C	金額	在建工程金額	82.6 億	-

氣候相關財務揭露（TCFD）對照表

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	- 描述董事會監督氣候相關風險與機會 - 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	4.5 氣候變遷風險管理	61
策略	- 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 - 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊 - 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境	4.5 氣候變遷風險管理	61
風險管理	- 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 - 描述組織管理氣候相關風險的流程 - 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	4.5 氣候變遷風險管理	61
指標與目標	- 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 - 揭露範疇一、二、三（若適用）的排放量與相關風險 - 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現 績效，增加揭露階段性目標（如有設定中長期目標之組織）	4.2 能資源管理 4.5 氣候變遷風險管理	57 61



氣候相關資訊執行情形

項目	章節	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	4.5 氣候變遷風險管理	61
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）	4.5 氣候變遷風險管理	61
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.5 氣候變遷風險管理	61
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	4.5 氣候變遷風險管理	61
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	情境分析評估未說明主要財務影響	-
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	4.5 氣候變遷風險管理	61
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用	-
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	尚未使用	-
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）	盤查與確信情形於 4.1 章節揭露，預計 2025 及 2026 年永續報告書以表揭露。	-



第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

擎邦國際 2024 年永續報告書

英國標準協會與擎邦國際科技工程股份有限公司(簡稱擎邦國際)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對擎邦國際 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與擎邦國際並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對擎邦國際 2024 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查擎邦國際提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由擎邦國際一併回覆。

查證範圍

擎邦國際與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與擎邦國際 2024 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
 2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估擎邦國際遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結擎邦國際 2024 年永續報告書內容，對於擎邦國際之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，擎邦國際所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關擎邦國際的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了擎邦國際對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就擎邦國際所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於擎邦國際政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出擎邦國際已持續尋求利害關係人之參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了擎邦國際之包容性議題。

重大性

擎邦國際公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了擎邦國際之重大性議題。

回應性

擎邦國際執行來自利害關係人之期待與看法之回應。擎邦國際已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了擎邦國際之回應性議題。

衝擊性

擎邦國際已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。擎邦國際已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了擎邦國際之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

擎邦國際提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了擎邦國際的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為擎邦國際負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有積極負責之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:




Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-811975
2025-07-11

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



擎邦國際科技工程股份有限公司
KING POLYTECHNIC ENGINEERING CO.,LTD.