



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



# 2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



# 目錄

## CONTENTS

|        |    |
|--------|----|
| 關於本報告書 | 03 |
| 經營者的話  | 04 |

|           |    |
|-----------|----|
| 關於擎邦國際    | 05 |
| 2025 績效亮點 | 08 |

### CH1 永續策略藍圖

|                 |    |
|-----------------|----|
| 1.1 永續發展組織與重大主題 | 10 |
| 1.2 ESG 策略藍圖    | 19 |

### CH2 穩健經營

|          |    |
|----------|----|
| 2.1 誠信經營 | 28 |
| 2.2 營運績效 | 38 |
| 2.3 風險管理 | 40 |
| 2.4 資訊安全 | 45 |

### 附錄

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| GRI 準則對照表                      | 104 |
| 永續會計準則委員會準則（SASB Standards）對照表 | 109 |
| 氣候相關財務揭露（TCFD）對照表              | 110 |
| 氣候相關資訊執行情形                     | 111 |
| BSI 第三方保證聲明書                   | 112 |

### CH3 品牌拓展

|             |    |
|-------------|----|
| 3.1 顧客關係    | 48 |
| 3.2 永續供應鏈管理 | 55 |

### CH4 綠色營運

|              |    |
|--------------|----|
| 4.1 溫室氣體管理   | 58 |
| 4.2 能資源管理    | 59 |
| 4.3 水資源管理    | 62 |
| 4.4 廢棄物管理    | 63 |
| 4.5 氣候變遷風險管理 | 64 |

### CH5 永續工程

|            |    |
|------------|----|
| 5.1 綠色工程技術 | 71 |
|------------|----|

### CH6 共榮家園

|               |     |
|---------------|-----|
| 6.1 人才招聘與留任   | 82  |
| 6.2 人才培育發展    | 86  |
| 6.3 職業健康與安全   | 90  |
| 6.4 員工福利      | 95  |
| 6.5 社區關係與社會關懷 | 102 |

### 104

|     |
|-----|
| 104 |
| 109 |
| 110 |
| 111 |
| 112 |

## 關於本報告書

本報告書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」）發布之第三本永續報告書。透過每年的定期更新，我們系統化地揭露在 ESG（環境、社會、治理）各面向的承諾與績效。我們重視利害關係人的聲音，希望藉由這份報告書，讓大眾更深入了解擎邦如何在日常營運中落實永續精神，並將願景轉化為具體的影響力。

### 報告邊界與範疇

本報告書除財務報告以外，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，相較於 2024 年本報告期間無資訊重編情事。

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<br>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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2026 年 8 月發行，發行頻率為一年一次，下一本預計於 2027 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

走過 2024 年，全球進入了一個充滿挑戰與結構轉型的關鍵時刻。

2025 年我們不僅面臨氣候變遷帶來的極端天氣挑戰，更身處地緣政治角力與貿易重組的暴風眼，在此同時，由人工智慧（AI）應用快速擴展與數位轉型需求帶動的資料中心擴張，以及半導體產業的全球性產能佈局，正深刻改寫著工業與工程產業的版圖。

在這樣的不確定性下，擎邦始終穩健前行，堅守企業的社會責任；面對變局，我們不曾退縮，反而更堅定地相信：「永續」與「創新」，並提升「組織韌性」，才是企業應對動盪、推動社會進步的關鍵基石。

在公司治理（G）、社會參與（S）與環境保護（E）三大面向，我們將其視為經營決策的結構核心。面對數位轉型浪潮，我們導入更系統化、智慧化的管理模式，以此提升內部決策效率與資安治理水準，亦提升工程經驗的傳承與人才培育的效率。我們深信，企業的價值不在於短期的獲利，而是在於能否建立長遠的價值觀，並與員工、社會及利害關係人共享成長。

隨著第三本《擎邦永續報告書》的發布，我們再次檢視了擎邦在永續經營道路上的足跡，在全球共同追求淨零與共好的此刻，這本報告書不只是回顧，更是我們邁向下一個里程碑的實踐藍圖。

### 綠色營運 永續工程

面對全球暖化與各國淨零路徑的落實，擎邦積極將低碳理念融入本業，我們將永續視為企業轉型的機會，而非負擔。透過導入國內外技術 know-how，積極推動氫能應用、儲能系統、碳捕捉利用及封存技術（CCUS）以及循環經濟模式，我們為客戶提供具備節能效益的 EPC 統包服務，並結合我們自行開發的智慧能源管理平台，不僅專注於工程交付，更致力於從設計源頭降低環境足跡，攜手全球合作夥伴在邁向淨零的道路上，極大化資源效能，開創社會與環境的共榮價值。

### 穩健經營 強化治理

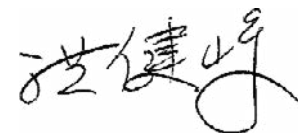
在公司治理與營運策略上，面對 2025 年更加複雜的國際變局，擎邦致力於優化全球供應鏈的韌性。我們透過跨國資源的整合與上下游產業鏈的緊密協作，協助客戶在低碳轉型的浪潮中站穩腳跟。面對經貿情勢的起伏，我們始終保持謹慎穩健的腳步，除了持續精進治理品質，更積極拓展與金融體系的策略夥伴關係，確保資金流動性與財務健全，為公司的長遠擴張建立最可靠的後援。

### 經驗傳承 多元共融

數位轉型已非選項，而是我們必須深耕的核心競爭力。在擎邦，數位化不單是系統的導入，更是透過智慧化手段，強化團隊溝通效率與決策精準度。我們尤為重視人才的數位賦能與經驗傳承，旨在利用科技縮短學習曲線，實現知識共享。更令我們自豪的是，在追求創新的過程中，我們始終守護誠信經營與社會當責的初衷。透過打造多元共融的職場，我們期許每位同仁都能在擎邦找到歸屬，共同擴大對社會的正向影響力。

邁向 2026 年，我們持續加速數位轉型並深化文化傳承，讓永續思維融入企業基因。透過「創新為動能、永續為核心」的雙軌並進，我們秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」的經營哲學，從容應對全球供應鏈重組與智慧化變局。我們將堅定兌現承諾，為所有利害關係人創造價值，與合作夥伴攜手，在共創、共享、共好的道路上，邁向永續未來。

董事長





## 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 | 41.88 億元            |
| 員工人數 | 302 人               |

### 主要業務

- 石化、化工產業之整廠規劃、設計、建造
- 公共工程產業之規劃、設計、建造
- 電子、半導體、光電通訊、無菌無塵室、資料中心等高科技產業之整廠規劃、設計、建造
- 潔淨能源及環保相關產業之規劃、設計、建造
- 住宅與商業大樓營建及機電工程
- 智慧工廠、智慧建築、智慧醫療相關產業之規劃、設計、建造
- 生物科技與健康食品 / 藥品相關的生產製造產業等整廠規劃、設計、建造

### 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。

關於本報告書

經營者的話

關於擎邦國際

2025 績效亮點

CH1 永續策略藍圖

CH2 穩健經營

CH3 品牌拓展

CH4 綠色營運

CH5 永續工程

CH6 共榮家園

附錄

## 企業文化

### 共創共享 × 深耕永續

擎邦秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」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。

2025 年，我們更深化內部文化實踐，保持多項具體人才賦能與關懷措施：



### 邁向智慧永續：智慧治理・高效營運・綠色永續三大驅動主軸

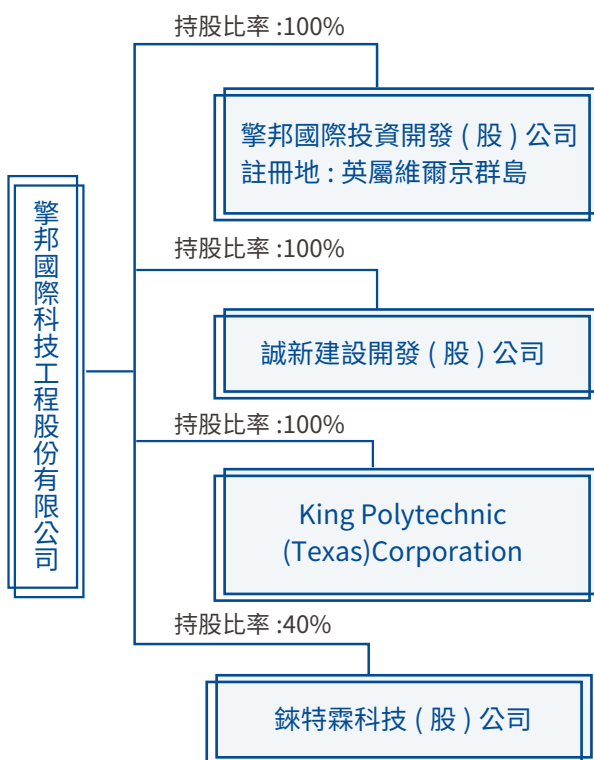
本公司全面推動數位轉型與智慧治理，以「智慧治理・高效營運・綠色永續」為發展主軸，導入 AI 與數位科技，建構前瞻性治理架構與整合性資料平台，以前瞻與整合策略回應全球 ESG 趨勢與 2050 淨零碳排目標。

| 策略        | 智慧治理                                                                                                                                                                  | 高效營運                                                                                                         | 綠色永續                                                                                                                                            |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | 制度透明、問責強化                                                                                                                                                             | 效率最佳化、決策智慧化                                                                                                  | 減碳行動、揭露強化                                                                                                                                       |
| 前瞻性與整合性措施 | <b>前瞻性：</b><br>評估導入專案管理系統 (Project Management Information System, PMIS) 與 AI 治理工具，建立高階決策支持平台，提升治理反應速度與數據正確性。<br><b>整合性：</b><br>從專案管理到公司治理流程，全面數位化、資訊追蹤，強化風險控管與合規稽核機制。 | <b>前瞻性：</b><br>應用 AI 於工程設計、施工及營運流程分析、風險辨識與預測建議，打造即時回應與最適調度能力。<br><b>整合性：</b><br>結合人、設備與系統的數據流，打造可視化與決策自動化平台。 | <b>前瞻性：</b><br>銜接全球碳定價政策與揭露要求，提前建置碳排放數據監控與永續報告支援機制。<br><b>整合性：</b><br>以智慧能源管理平台 (Energy Management System, EMS) 整合用電、空調、水資源與碳排資訊，提供一致且可驗證的環境數據。 |
| 對應ESG貢獻   | <b>G (治理)：</b><br>決策透明、制度化管理。<br><b>S (社會)：</b><br>跨部門溝通、組織運作參與度提升。                                                                                                   | <b>G (治理)：</b><br>智慧決策提升營運透明度。<br><b>S (社會)：</b><br>提升員工生產力與部門協同效率。                                          | <b>E (環境)：</b><br>精準節能、溫室氣體監控。<br><b>G (治理)：</b><br>對應國家能源法及永續報告書等揭露標準。                                                                         |

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



2025 年永續報告書報導組織之行業、價值鏈及其他商業關係，除下列事項外，與上一年度無顯著變化：本公司於 2025 年 3 月 10 日經董事會決議通過，與 100% 轉投資之鴻祥工程股份有限公司進行簡易合併，並以 2025 年 4 月 14 日為合併基準日。合併後由本公司為存續公司，鴻祥工程股份有限公司為消滅公司。該案已於 2025 年 5 月 5 日經經濟部核准（經授商字第 11430060520 號）完成變更。

## 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。
  - 2025 年：於第 12 屆『公司治理評鑑』中展現跨越式進步，排名由原先的 51-65% 級距，大幅躍進至 6-20% 的級距。  
向董事會報告進度會議 1 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」及「利害關係人身份、關注議題、溝通管道與回應方式」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。2025 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，2025 年無關鍵重大事件發生。

### 綠色工程亮點

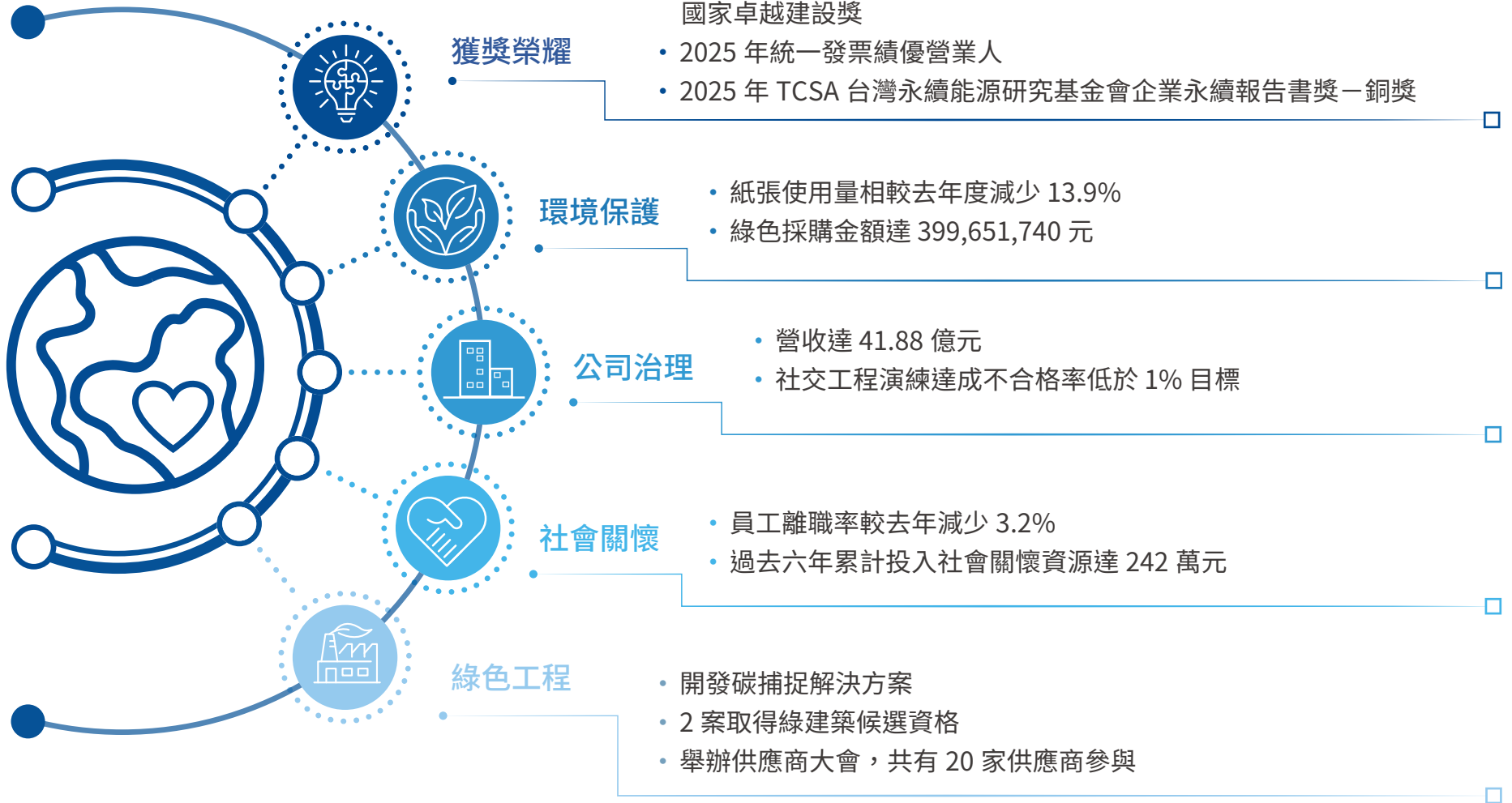
- 2021 年中山 DS 改建暨大安 ~ 中山 161kV 線潛盾洞道新建統包工程
- 2021 年臺中水湳國際會展中心新建工程
- 2023 年中工土城雲宇宙 AI 智慧園區機電統包工程。
- 2024 年中油台中廠三期投資計畫液化天然氣臨時管線建置工程
- 2025 年輔仁大學理工實驗大樓營建、機電統包工程。
- 2025 年環狀線北環段 Y27-29 土建及水電、環境控制工程

### 查/驗證

- ISO14064-1 溫室氣體盤查查證。
- ISO 14001 環境管理系統驗證。
- ISO 9001 品質管理系統驗證。
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。

## 2025 績效亮點

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄



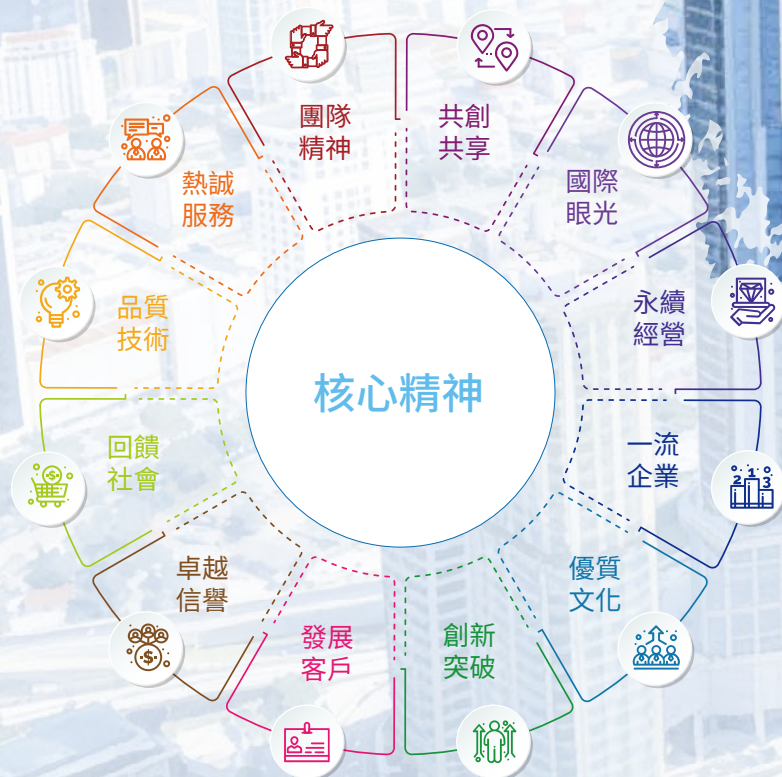


# CH1

## 永續策略藍圖

1.1 永續發展組織與重大主題 10

1.2 ESG 策略藍圖 19



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。

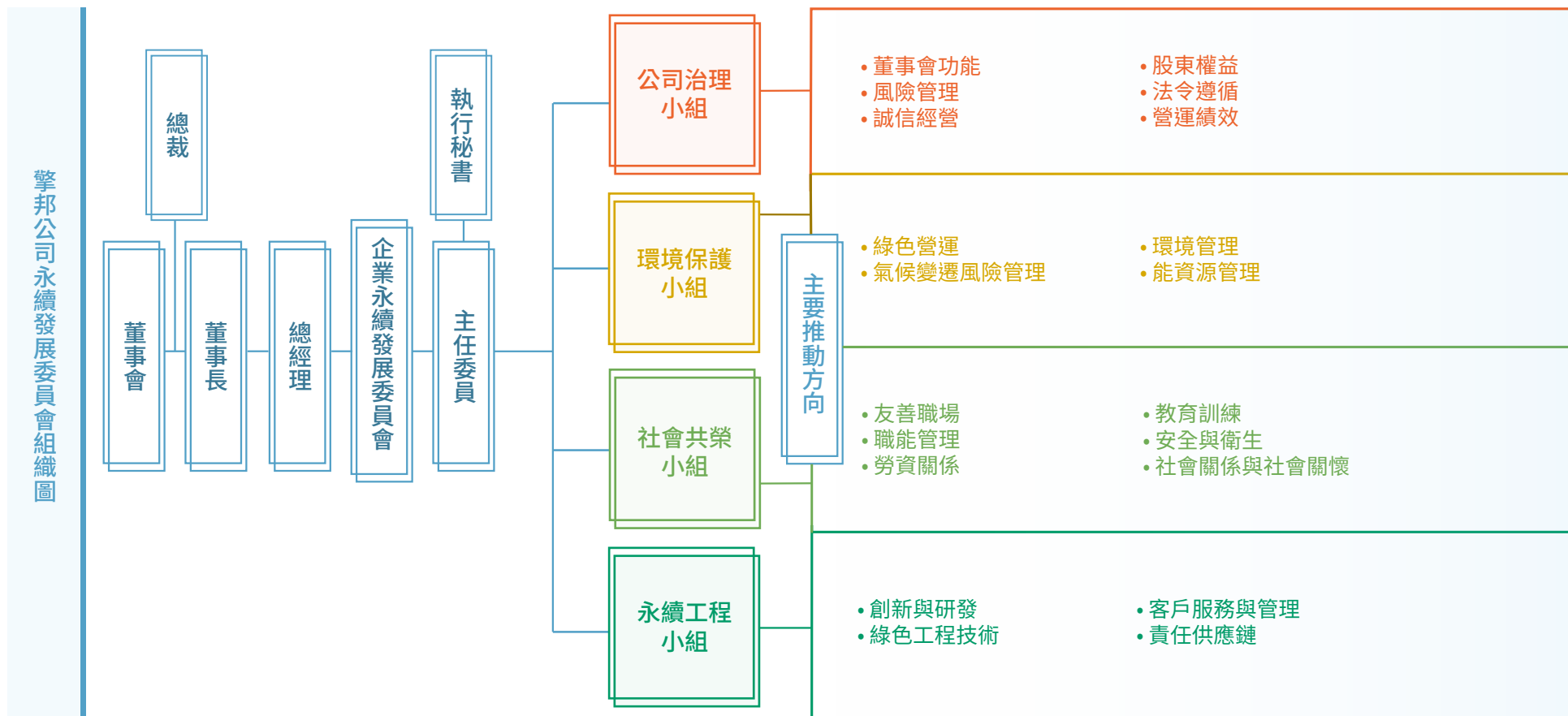


# 1.1 永續發展組織與重大主題

## 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



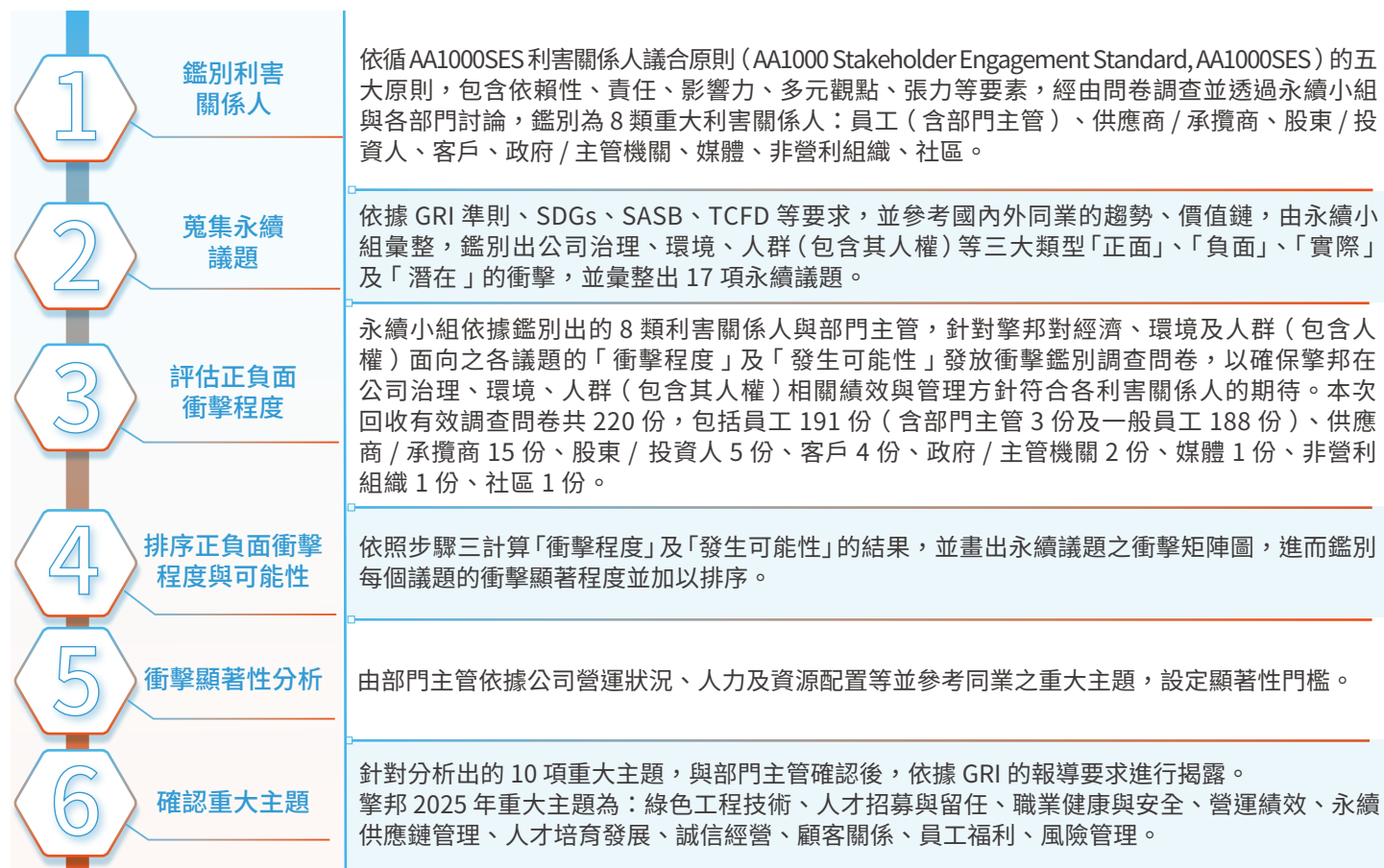
## 組織運作與執行

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，每年不定期於主管會議討論推動永續發展工作進度，每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。2025 年共計向董事會報告進度會議 1 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（2023-2026 年）





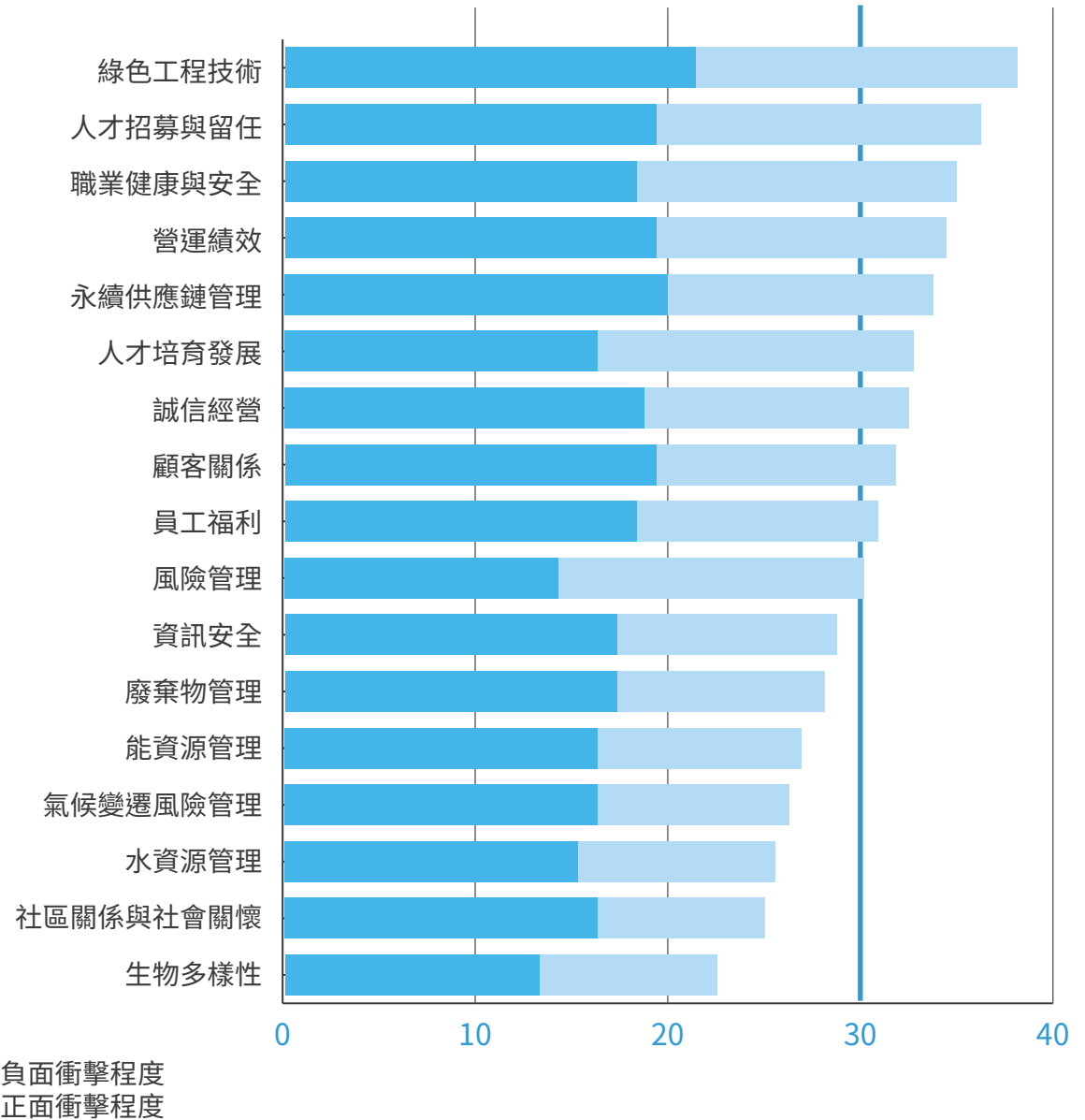
## 議題衝擊鑑別調查結果

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

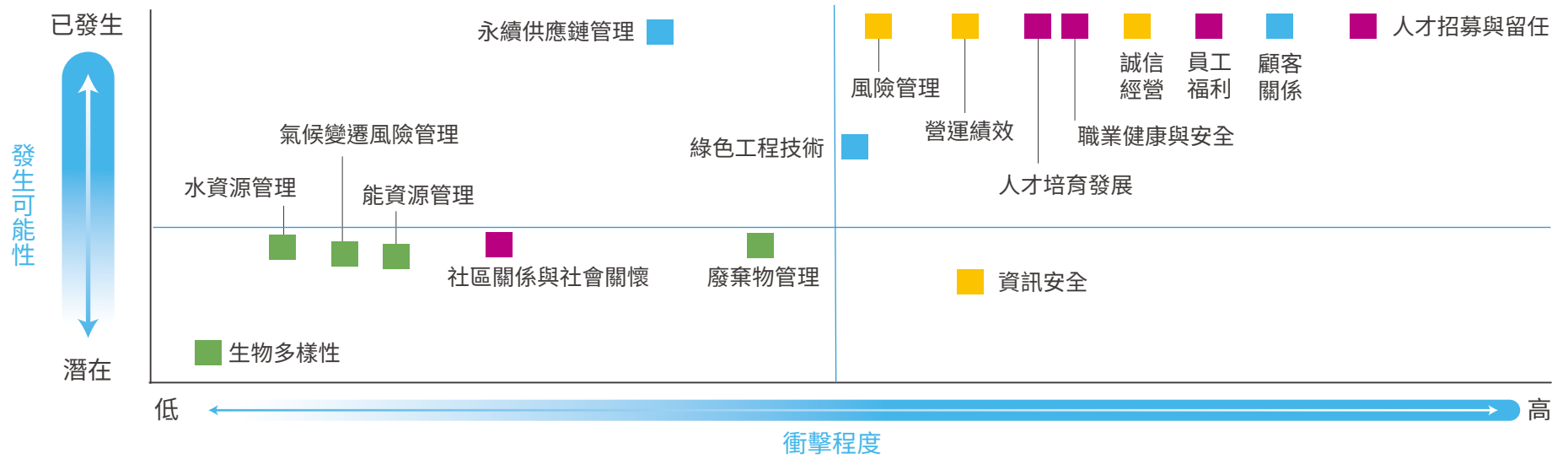
擎邦由部門主管針對公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，設定顯著性門檻，將 10 項永續議題納入重大主題。2025 年之重大主題經董事會核准後，與 2023 年一致。在評估正面衝擊程度時，考量該議題對公司的穩健營運、專業品牌形象、因應氣候變遷的策略、社會影響力等；評估公司在該議題表現良好的可能性以及公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生正面影響的程度，以持續發展企業永續價值。在評估負面衝擊程度時，考量該議題是否影響營運韌性、造成財務損失、重大違法等風險；評估公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生負面後果的程度及發生可能性，以訂定應對措施、降低潛在風險對公司的影響。

## 正負面衝擊程度

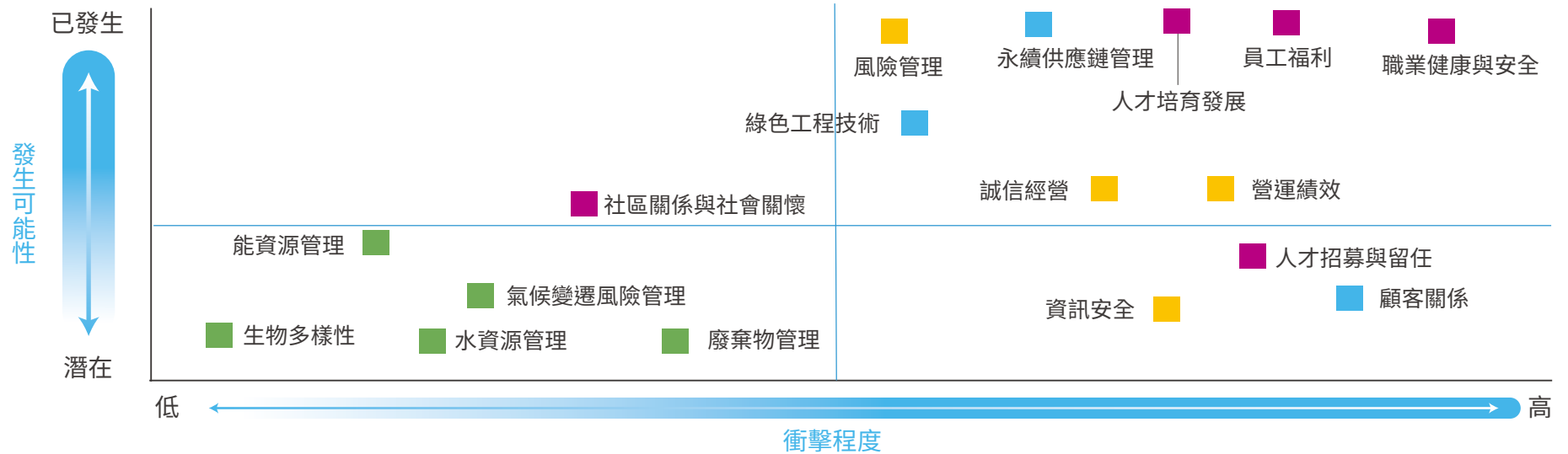


- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖**
  - 1.1 永續發展組織與重大主題
  - 1.2 ESG 策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

## 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 | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>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。</p> <p><b>負面潛在衝擊：</b><br/>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。</p> | 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<br>GRI 206 反競爭行為 | 2.1 誠信經營 |
|      | 營運績效 | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>營收達 41.88 億元，展現擎邦穩定的營運績效</p> <p><b>負面潛在衝擊：</b><br/>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。</p>    | 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 |
|      | 風險管理 | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>2025 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。</p>                                          | 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 |



| 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 | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>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。</p> | 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<br>GRI 406 不歧視      | 6.3 職業健康與安全 |
|    |         | <p><b>負面實際衝擊：</b><br/>2025 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。</p>      |                                                                                           |         |         |    |      |                                    |             |
|    | 員工福利    | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>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。2025 年未收到員工申訴。</p>               | 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                       | 6.4 員工福利    |
|    |         | <p><b>負面實際衝擊：</b><br/>為吸引人才留任及提升員工滿意度，員工福利費用增加。</p>                                        |                                                                                           |         |         |    |      |                                    |             |
|    | 人才招募與留任 | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>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。2025 年員工人數無顯著波動。</p>               | 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<br>GRI 405 員工多元化與平等機會 | 6.1 人才招募與留任 |
|    |         | <p><b>負面潛在衝擊：</b><br/>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。</p>                                     |                                                                                           |         |         |    |      |                                    |             |
|    | 人才培育發展  | <p><b>正面實際衝擊：</b><br/>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。</p>                          | 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  |
|    |         | <p><b>負面實際衝擊：</b><br/>為提升員工職能及專業，員工培訓費用增加。</p>                                             |                                                                                           |         |         |    |      |                                    |             |

| 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  | <b>正面潛在衝擊：</b><br>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，提升加值創新業務、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    | <b>正面實際衝擊：</b><br>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 2024 年提升 7%。                                                                                                                                                | 擎邦已通過 ISO 9001 品質管理系統並關注顧客溝通及滿意度。                |         | ●       | ●  | ●    | 自訂主題                                               | 3.1 顧客關係    |
|      |         | <b>負面潛在衝擊：</b><br>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 | <b>正面實際衝擊：</b><br>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。<br><br><b>負面實際衝擊：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> | 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<br>GRI 308 供應商環境評估<br>GRI 414 供應商社會評估 | 3.2 永續供應鏈管理 |

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                                                                                                                | 2025 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<br>人才招聘與留任<br>人才培育發展 | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資協調會議</li> <li>職工福利委員會季會</li> <li>職業安全衛生委員會</li> <li>職業安全衛生聯合稽查</li> <li>官網公告區、申訴專線及專用電子信箱</li> <li>員工滿意度調查</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>每季</li> <li>每季</li> <li>每季</li> <li>每半年</li> <li>即時</li> <li>每年</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議 4 次</li> <li>職工福利委員會會議 4 次</li> <li>職業安全衛生委員會 4 次</li> <li>職業安全衛生聯合稽查 2 次</li> <li>員工滿意度 80.4%（滿意）</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| 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<br>營運績效<br>永續供應鏈管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生巡視</li> <li>巡檢稽核</li> <li>供應商評鑑表</li> <li>廠商專區、電話、傳真、電子信箱</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>每日</li> <li>每日</li> <li>結案</li> <li>即時</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>新增廠商共計有 127 家，以確實掌握供應商風險現況</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>即時關心供應商執行情形</li> </ul> |
| 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<br>營運績效              | <ul style="list-style-type: none"> <li>股東會 *</li> <li>法說會 *</li> <li>年報及永續報告書</li> <li>公司官網投資專區及公開資訊觀測站</li> <li>電話、傳真及電子郵件</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>每年</li> <li>即時</li> <li>即時</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>召開 1 次股東會</li> <li>召開 1 次法說會</li> <li>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</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |



| 利害關係人     | 對擎邦的重要性                                                                              | 關注議題                           | 議合方式                                                                                                                                         | 頻率                                                                                         | 2025 年議合成效                                                                                                                                                           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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<br>資訊安全<br>顧客關係<br>綠色工程技術 | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶拜訪及業務會議</li> <li>電話、傳真及電子郵件</li> </ul>                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> </ul>              | 全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100%。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                                                                                                          |
| 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<br>永續供應鏈管理<br>誠信經營    | <ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑</li> <li>公告財報與重大訊息</li> <li>參與法規說明會、研討會及公會</li> <li>公文、會議、電話、電子郵件</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>即時</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul> | 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<br>顧客關係                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>發佈營運相關之重大訊息新聞稿</li> </ul>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>                                      | 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<br>誠信經營              | <ul style="list-style-type: none"> <li>志工服務</li> <li>專案合作或拜訪</li> <li>企業永續專員聯絡窗口</li> </ul>                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>即時</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>文教捐助<br/>擎邦捐贈「中華扶輪教育基金會」與「林洪易文教基金會」各 15 萬元，合計 30 萬元</li> <li>推動志工服務<br/>2025 年度共動員 7 人次志工，參與兩場偏鄉多元探索課程，受益學童達 72 人次</li> </ul> |
| 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<br>廢棄物管理<br>職業健康與安全  | <ul style="list-style-type: none"> <li>以捐贈或贊助方式，支持符合擎邦理念 / 目標之專案</li> <li>推行 ISO 14001 環境管理系統</li> <li>以公司網站、電話、電子郵件、現勘、報告等方式進行溝通</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>擎邦持續推行 ISO 14001 環境管理系統，減少污染物的排放</li> <li>2025 年未發生任何申訴事件</li> </ul>                                                          |

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



#### 氣候策略與環境發展

##### 綠色營運

##### 永續工程

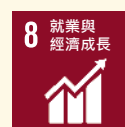


積極投入綠色工程、循環經濟等技術研發，建立永續工程服務生態圈。

#### 正直誠信與研發創新

##### 穩健經營

##### 品牌拓展

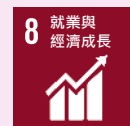
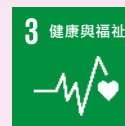


秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。

#### 友善職場與社會公益

##### 友善職場

##### 社會關懷



專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。

## 1 核心

## 3 面向

## 6 議題

## 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）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2024-2025 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。<br>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。 | 溫室氣體與能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>類別一、二溫室氣體排放總量減量 2%（以 2023 年為基準年。）</li> <li>公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅程中選擇。</li> </ul> </li> <li>✓ 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 <ul style="list-style-type: none"> <li>辦公區域更換 LED 省電燈具 100 具。</li> <li>汰換老舊系統冰水主機 1 台。</li> <li>逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調。</li> </ul> </li> <li>✓ 提升辦公室設備能資源效率。 <ul style="list-style-type: none"> <li>總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明。</li> <li>設立空調定時器，關閉空調避免浪費能源。</li> </ul> </li> <li>✓ 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 持續訂定溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。 <ul style="list-style-type: none"> <li>類別一、二溫室氣體排放總量較 2025 年減量 10%。</li> </ul> </li> <li>— 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。</li> <li>— 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 <ul style="list-style-type: none"> <li>辦公區域全數使用 LED 省電燈具。</li> <li>累計汰換老舊系統冰水主機 3 台。</li> </ul> </li> <li>— 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。 <ul style="list-style-type: none"> <li>逐步汰換燃油公務車至少 1 台。</li> <li>鼓勵外出共乘以減少公務車油耗。</li> <li>宣導公務車勿急速過長時間。</li> </ul> </li> <li>— 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）。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 汰換老舊系統冰水主機共 2 台，2024 及 2025 年各換 1 台。</li> <li>✓ 辦公區域更換 LED 省電燈具 257 具。</li> <li>✓ 全數冰水主機安裝設定空調定時器。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 2024 年類別一、二溫室氣體排放相較於 2023 年之基準年，共減量 6.54%。</li> </ul> |
|                                              |                                                | 廢棄物與水資源管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 逐步使用節水設備，例如節水水龍頭。 <ul style="list-style-type: none"> <li>水龍頭換裝出水口整流器。</li> </ul> </li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 持續推動廢棄物分類及回收，並強化廢棄物回收利用。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 全面使用節水設備，並持續加強員工宣導節水概念。</li> <li>— 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。</li> <li>— 提供管委會相關改善建議，協助推動大樓廢棄物管理。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 水龍頭已全數換裝出水口整流器。</li> <li>✓ 已採購工務系統，減少紙張列印。</li> </ul>                                                                                                                                                                    |



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖**
  - 1.1 永續發展組織與重大主題
  - 1.2 ESG 策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 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）                                                                                                                                                          | 2024-2025 年執行成效                                                                                                                                                   |
|------|------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略。</li> <li>✓ 針對極端天氣事件與災害，制定相關 SOP，維持公司運作。</li> <li>✓ 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 定期審視氣候變遷風險因應措施與目標之達成情況。</li> <li>— 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。</li> <li>— 定期評估該合作案效益與檢視合作廠商營運狀況。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 訂定災害緊急應變管理辦法。</li> <li>✓ 訂定高溫戶外作業熱危害預防。</li> <li>✓ 工地天災保險。</li> </ul>                                                    |
|      |                                                | 生物多樣性    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 訂定生態保護策略，如：施工前進行廠區之生態檢核工作。</li> <li>✓ 辦理員工環境教育訓練，宣導生態保護。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> </ul> |

| 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）                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2024-2025 年執行成效                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------|---------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 永續工程 | 持續提供永續理念及循環經濟之服務，並提升增值創新業務，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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。</li> <li>✓ 綠色工程技術標準化，增進技術應用與商業化。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 工務所加強使用可回收材料。</li> <li>✓ 針對特定產業推廣水回收技術。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> <li>— 建立測試驗證平台，協助評估技術可行性。</li> <li>— 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 外部倡議活動共 5 場。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 「生技與醫療永續產業數位轉型研討會」，由擎邦與全球工業自動化領導者洛克威爾自動化（Rockwell Automation）攜手舉辦，擎邦並於會中專題分享「碳」得先機，推動智慧綠建築工程實績，共計 76 人參與。</li> <li>◦ 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。</li> <li>◦ 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。</li> <li>◦ 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。</li> <li>◦ 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。</li> </ul> </li> <li>✓ 綠色工程相關部門不定期舉行會議。</li> <li>✓ 原料採購時優先選擇可回收材料。</li> </ul> |

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
  - 1.1 永續發展組織與重大主題
  - 1.2 ESG 策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 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）                                                                                                                                                                                            | 2024-2025 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。<br>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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 即時更新公司制度以符合最新法令。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> </ul>                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 每年執行 1 次防止內線交易之內部教育宣導，2025 年無貪腐事件。</li> <li>✓ 每年執行 1 次誠信經營教育訓練，2025 年無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。</li> </ul>                                                                                           |
|                                                     |                                               | 營運績效   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 達成獲利目標，降低資金週轉風險。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 訂定董事會 ESG 面向之 KPI。</li> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2025 年合併營收達新臺幣 4,187,688 千元，發放現金股利 3.4 元。</li> <li>✓ 得獎紀錄：<br/>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。</li> <li>✓ 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。</li> </ul> |
|                                                     |                                               | 風險管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議。</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> </ul>                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2025 年召開兩次風險管理會議，訂定風險管理報告；2024 年召開一次風險管理會議，並將原審計委員會改為「審計暨風險管理委員會」。</li> </ul>                                                                                                                 |
|                                                     |                                               | 資訊安全   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> </ul>                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 建立社交工程釣魚郵件防護系統。</li> <li>✓ 每年各進行 1 場資安事件模擬演練。</li> <li>✓ 2025 年舉辦資安教育訓練，受訓人數 88 人；2024 年舉辦資安教育訓練，受訓人數 2 人。</li> </ul>                                                                         |

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖**
  - 1.1 永續發展組織與重大主題
  - 1.2 ESG 策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 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）                                                                                                                                      | 2024-2025 年執行成效                                                                                                                                                                                                      |
|------|-----------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 訂定顧客意見調查流程機制。</li> <li>✓ 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2025 年辦理永續研討會 2 場；2024 年辦理永續研討會 1 場。</li> <li>✓ 2025 年辦理多場品質相關教育訓練，訓練總時數達 225 小時；2024 年訓練總時數達 120 小時。</li> <li>✓ 完成客戶滿意度調查，2025 年全公司客戶滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100%。</li> </ul> |
|      |                                                     | 永續供應鏈管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。</li> <li>✓ 完善內部採購流程，並簽署供應商永續承諾書。</li> <li>✓ 定期進行承攬商 / 供應商訪廠（實體或線上），維繫雙方關係。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力。</li> <li>— 定期舉辦供應商大會，教育宣導供應鏈永續作為。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 已執行專案進行供應商評鑑表。</li> <li>✓ 2025 年召開供應商大會，與 20 家策略夥伴進行深度對話，分享永續佈局與管理願景。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                 |



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
  - 1.1 永續發展組織與重大主題
  - 1.2 ESG 策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 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）                                                                                                                                                                            | 2024-2025 年執行成效                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。<br>友善職場與社會公益 |                                                         |         |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 友善職場                                                       | 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。 | 人才招聘與留任 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 建立合乎勞基法的職務輪調機制。</li> </ul>                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 推動產學合作，提供學生實習機會，培育青年專業人才。</li> <li>— 推廣永續議題，培育永續人才。</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                            |                                                         | 人才培育發展  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 提供各職級專業培訓課程，協助員工提升專業技能。</li> <li>— 建立員工績效管理，建立明確工作目標，提升團隊凝聚力。</li> </ul>                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                            |                                                         | 職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。</li> <li>✓ 職業安全衛生委員會定期檢視相關策略與實施進度。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 裝設 AED（Automated External Defibrillator），提高職場安全。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> <li>— 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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 每年職業安全衛生委員會各召開 4 次會議。</li> <li>✓ 積極推動臺灣職安卡，2025 年共 24 位同仁取得；2024 年共 71 位同仁取得。</li> <li>✓ 完成並通過年度 ISO 45001 及 ISO 14001 驗證。</li> <li>✓ 2025 年共 12 位同仁完成「安全衛生在職教育訓練」專業證照回訓，2024 年共 14 位同仁完成「安全衛生在職教育訓練」專業證照回訓。</li> <li>✓ 2024 及 2025 年連續兩年取得「健康職場認證」標章。</li> <li>✓ 共裝設 2 台 AED 於職場中，累積共 79 人完成 AED 訓練。</li> </ul> |

| 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）                                                                                                                                                                                                   | 2024-2025 年執行成效                                                                                                                                                        |
|------|---------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 友善職場 | 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。 | 員工福利      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。</li> <li>✓ 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 建立永續績效與薪酬結合之獎酬制度。</li> <li>— 持續推動優於法令的福利措施。</li> </ul>                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 設有員工專屬電子信箱及每季召開勞資會議。</li> <li>✓ 透過匿名線上問卷，2025 年整體員工滿意度達 80.4%（滿意）（2024 年整體員工滿意度為 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。</li> </ul> |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 與基金會及在地社區合作，持續關懷弱勢族群或進行環境綠化活動。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>— 擴大與其他企業或政府單位合作，增加企業影響力。</li> <li>— 將在地元素發展與城鄉連結，支持地方發展。</li> <li>— 與社區進行多元化且長期的專案合作，協助當地社區發展。</li> <li>— 贊助大型學術活動，提升企業形象。</li> <li>— 公司建立志工服務制度，鼓勵員工發想社會創新提案。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2025 年投入社會關懷活動達 30 萬元；2024 年投入社會關懷活動達 55 萬元。</li> <li>✓ 2025 年投入 2 場志工服務；2024 年投入 3 場志工服務。</li> </ul>                         |

# CH2

## 穩健經營

|            |    |
|------------|----|
| 2.1 誠信經營 * | 28 |
| 2.2 營運績效 * | 38 |
| 2.3 風險管理 * | 40 |
| 2.4 資訊安全   | 45 |

\* 重大主題章節

## 對應聯合國永續發展目標



## 績效亮點

- 董事會績效自我評估整體平均得分率達 98%

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。



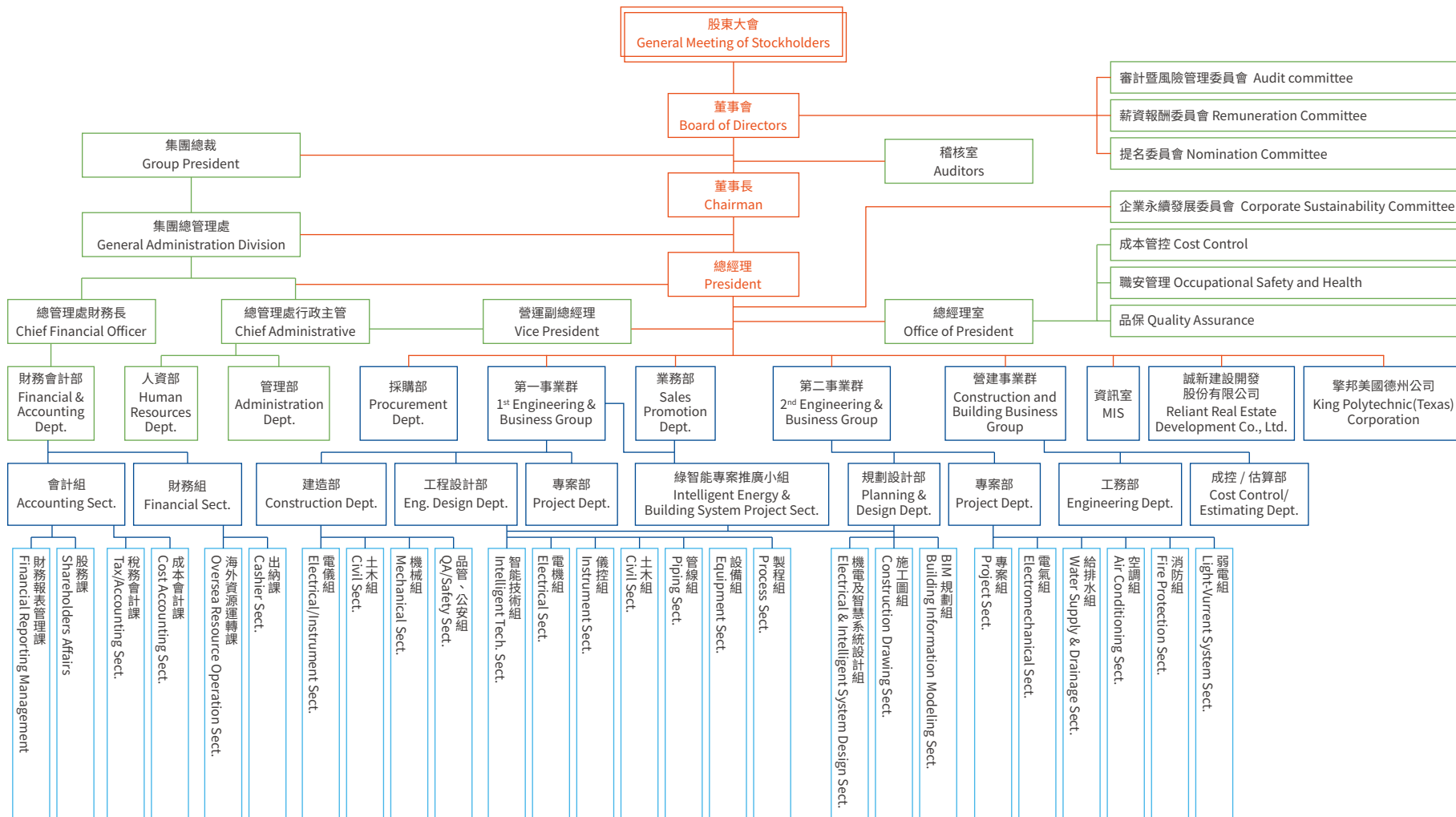
## 2.1 誠信經營

|            |                                                                                                                                                                                                |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>管理階層以誠信治理公司。</li> <li>注重誠信經營，建立信賴的品牌。</li> </ul>                                                                                                        |
| 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  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 持續即時更新公司制度以符合最新法令。</li> <li>✓ 透過教育訓練、政策宣導等多元管道宣導誠信經營，使實踐於各項業務。</li> <li>✓ 健全董事多元性，發揮董事會職能，強化董事會永續發展責任。</li> </ul>                                     |
| 評核機制       | <ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營教育訓練。</li> <li>違法裁罰事件數。</li> <li>貪腐事件數。</li> </ul>                                                                                                  |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>執行 1 次防止內線交易教育訓練。</li> <li>執行 1 次誠信經營教育訓練。</li> <li>執行 2 次防止內線交易與關係人交易內部宣導。</li> <li>無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。</li> <li>無貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。</li> </ul> |



# 公司治理

擎邦國際科技工程股份有限公司之最高治理單位為董事會，主要職責為任命經營團隊、督導公司經營績效、討論重要策略議題，並對經營團隊提供專業策略及方向；為健全董事會職能，於董事會下設置審計暨風險管理委員會、薪資報酬委員會與提名委員會，協助董事會決策。



※ 本組織圖為 2025 年 5 月擎邦合併鴻祥後之最新架構。

|            | 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬</li> </ul> | 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         | <ul style="list-style-type: none"> <li>召集人：梁榮輝獨立董事</li> <li>成員：林瓊瀛獨立董事、王馨敏獨立董事</li> </ul>                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>召集人：梁榮輝獨立董事</li> <li>成員：林瓊瀛獨立董事、許惠祐委員</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>召集人：梁榮輝獨立董事</li> <li>成員：林瓊瀛獨立董事、洪振攀董事</li> </ul> |
| 2025 年運作情形 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年開會次數共 4 次</li> <li>出席率 100%</li> </ul>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年開會次數共 3 次</li> <li>出席率 100%</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年開會次數共 1 次</li> <li>出席率 100%</li> </ul>     |

## 治理結構與運作

本公司於 2025 年 6 月 16 日完成第 16 屆董事改選。本屆第 16 屆董事會設董事 9 席，任期自 2025 年 6 月 16 日至 2028 年 6 月 15 日，其中包含 3 席之獨立董事（約佔全體董事的 33%）、1 席女性董事（約佔全體董事的 11%）、2 席董事具員工身分（約佔全體董事的 22%）2025 年董事會共召開 6 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 2025 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                     | 8  | 89%  |
|        | 女                     | 1  | 11%  |
| 年齡層    | 30 歲以下                | 0  | 0%   |
|        | 30-50 歲               | 2  | 22%  |
|        | 50 歲以上                | 7  | 78%  |
| 核心專業能力 | 商務                    | 9  | 100% |
|        | 產業經驗                  | 9  | 100% |
|        | 法律                    | 8  | 89%  |
|        | 財務會計                  | 8  | 89%  |
|        | 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、誠新建設（股）公司法人董事兼董事長及總經理、彬台自動化（蘇州）有限公司法人董事、銖特霖科技（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<br>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（股）公司<br>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、海王印刷事業股份有限公司董事長、立坤投資有限公司董事長、海馨投資有限公司董事長成陽出版股份有限公司董事長、成陽印刷股份有限公司董事長。                                               | 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  | 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、彬台自動化（蘇州）有限公司法人董事、Taiwan Benefit Technology（SAMOA）Corp 法人董事、PT.Taiwan Benefit Indonesia 法人董事、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、誠新建設（股）公司法人董事、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。 |
| 董事  | 梁茂生                 | 男  | 71-80 | -        | 台灣大學化工所碩士，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。 |



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
  - 2.1 誠信經營
  - 2.2 營運績效
  - 2.3 風險管理
  - 2.4 資訊安全
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 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                         |
|------|-----|----|-------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 獨立董事 | 梁榮輝 | 男  | 61-70 | 2        | 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長、第一金控董事、台鹽公司獨立董事、金鼎証券公司董事、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 | 林瓊瀛 | 男  | 51-60 | -        | 美國愛荷華大學企管研究所碩士 (MBA)，曾任資誠人資管理顧問有限公司董事長、資誠企業管理顧問股份有限公司執行董事、東海大學管理學院會計學系兼任副教授。                                                                             | 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 | 王馨敏 | 女  | 41-50 | -        | 美國克萊蒙管理學院 MBA，現任財團法人立賢教育基金會執行長。                                                                                                                          | 具有商務及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。2025 年董事進修平均時數為 8.66 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       | 當前全球經濟情勢與川普新政的效應        | 3         | 風險管理、公司治理、企業永續      |
|            | 川普 2.0、全球化之死與區域戰爭       | 3         | 風險管理、公司治理、企業永續      |
| 梁榮輝        | 從不法案件談洗錢防制與反資恐          | 3         | 風險管理、公司治理、企業永續、資訊安全 |
|            | 競爭力 vs 生存力，ESG 趨勢與策略    | 3         | 風險管理、公司治理、企業永續      |
| 林瓊瀛<br>王馨敏 | 董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管實務研習班 | 12        | 風險管理、公司治理、企業永續、資訊安全 |

## 董事會績效評估

為精進董事會運作效能，本公司訂定「[董事會績效評估辦法](#)」，明定每年應執行至少一次內部董事會績效評估，範圍涵蓋董事會整體、個別董事成員及功能性委員會。此外，至少每三年須委任外部專業獨立機構或專家學者團隊執行一次外部評鑑，個別董事之績效評估結果，將作為未來董事遴選或提名獨立董事之重要參考依據。

根據 2025 年度內部績效評估結果顯示，本公司董事會整體、個別成員及薪酬委員會（功能性委員會）之運作均展現高度效能，整體平均得分率達 98%，評核結果反映董事成員對於現行治理機制具備高度專業認同，且各專業委員會職能發揮穩定。在各項評核指標中，以「董事會組成與結構」得分最高（99.17%），目前董事會成員涵蓋法律、會計、工程及環境永續等專業領域，且獨立董事席次與專業資歷均優於法規要求，具體展現本公司在成員多元化政策上的落實成效，獨立董事於任期內維持高度獨立性，能有效發揮監督與決策職能。

本公司亦透過指標拆解，識別出「董事之選任」與「接班人計畫」為本年度得分相對較低之項目（98.06%），顯示董事會成員對於治理傳承之重視程度已顯著提升。針對此精進契機，本公司規劃進一步強化個別績效評核結果與提名機制之實質連結，並持續完備高階主管培訓方案與人才接班計畫，藉由提升選任制度之量化依據與透明度，厚植永續治理之穩健體質。相關詳細資訊請參閱本公司「[114 年董事會績效自評報告](#)」。

因每三年須委任外部專業獨立機構或專家學者團隊執行一次外部評鑑最近一次外部績效評估於 2024 年實施，評估範圍以「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」，未來亦考慮將永續相關項目指標列入績效評估中。

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

依據本公司章程，年度盈餘應優先彌補歷年累計虧損。於提撥彌補後，應就剩餘之稅前利益提撥 8% 作為員工酬勞，前述員工酬勞金額應保留不低於 2% 為基層員工酬勞，其分派方式包含股票或現金，發放對象為符合特定條件之從屬公司員工，其均由董事會決議辦理；另得經董事會決議，提撥不高於 2% 之數額作為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案均須依內部章程提報股東會。

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，均須經薪資報酬委員會及董事會審議。公司亦依據實際經營狀況及相關法令變動，適時檢討酬金制度，以維持其合理性。

本年度尚未將 ESG 績效納入薪酬政策，未來將經內部研議後規劃嘗試納入。2025 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之 15.6 倍，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之 0.11 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，2025 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。

2025 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 | 127    | 100%    |
| 管理職與一般職員 <sup>註 1</sup> | 郵件<br>內部公告  | 遵守防止內線交易之法律規定                                                   | 202    | 66.89%  |

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 <sup>註 1</sup> | 誠信經營          | 11     | 73.3%   |
|                    | 內部重大資訊暨防範內線交易 | 11     | 73.3%   |
| 一般職員               | 誠信經營          | 191    | 66.6%   |
|                    | 內部重大資訊暨防範內線交易 | 191    | 66.6%   |

註 1：包含外部董事、中高階主管。



## 舉報機制與法令遵循

本公司致力建置多元溝通管道，於官方網站設有「利害關係人專區」，以確保與各界資訊傳遞與即時性。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（稽核室 黃正明經理 / 電話：02-8751 0858 分機 588），以落實順暢聯繫。

為具體實踐誠信經營，內、外部同仁凡察覺任何違反誠信經營政策之行為，均可透過上述管道提出反映，本公司已明文建立舉報保護機制，相關承辦人員須簽署書面聲明，對檢舉人身分及檢舉內容嚴格保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。在調查程序方面，依本公司「誠信經營作業程序及行為指南」，相關案件由法務室統籌調查，並於內部決議後執行之。若檢舉情事涉及一般員工者，將呈報至部門主管；若涉及董事或高階主管，則直接呈報至獨立董事或審計委員會，以確保調查之獨立性與公正性。2025 年未有舉報案件。

本公司之各項營運活動皆遵循法令規範，2025 年未有違反證交法、公司法、稅法、勞動基準法等遭受主管機關公告裁罰，亦無發生損及公司聲譽之重大貪腐或違法事件。在職業安全衛生方面，2025 年度本公司未發生重大職業災害事件，且無任何違反職業安全衛生相關規範之裁罰紀錄。

此外，2025 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，並維持與商業夥伴良好的廉潔合作關係，展現企業永續經營之決心。

## 公協會參與

本公司嚴格遵循誠信經營原則，維持政治中立且未提供任何形式之政治捐獻。為促進產業發展，我們積極投入各大業界公協會與產業組織，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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升創新加值業務，創造利益價值。</li> <li>衡量管理層與執行單位的 ESG 績效。</li> </ul>                                                             |
| 利害關係人議合    | 供應商 / 承攬商、股東 / 投資人。                                                                                                                                         |
| 投入資源       | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導。</li> <li>定期召開經營管理會議。</li> </ul>                                                                |
| 權責單位       | 各事業單位。                                                                                                                                                      |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 達成獲利目標，降低資金週轉風險。</li> <li>✓ 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽。</li> <li>✓ 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。</li> </ul> |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年合併營收達新臺幣 4,187,688 仟元。</li> <li>發放現金股利 3.4 元。</li> </ul>                                                       |

為落實營運績效之有效監督，本公司每月定期由各部門主管召開「經營管理會議」，針對業務發展、產業現況及各專案執行進度進行深度討論。

會議討論範圍涵蓋產業上中下游之脈動（如原物料價格波動、勞動成本變化、同業競爭動態）、法規趨勢變遷及營業外投資評估等影響營運成果之關鍵因子，藉此即時調整經營決策，確保公司在動態市場環境中維持競爭力。

本公司秉持誠實納稅為經營基礎，建立健全之稅務治理架構，並具體落實以下五大稅務政策原則：

|      |                                               |
|------|-----------------------------------------------|
| 法令遵循 | 遵循當地稅務法規，確實誠實申報並依規定期限繳納稅捐                     |
| 資訊透明 | 依法於財務報告、年報及公開資訊管道揭露稅務資訊，主動確保供利害關係人之資料對稱與資訊透明化 |
| 風險管控 | 重大商業決策均納入稅務評估，密切關注稅務法規變革趨勢，並採取妥適之因應策略         |
| 合理節稅 | 在合規前提下落實稅務管理，有效辨識、管理各項稅種於日常作業中之潛在風險           |
| 互信溝通 | 與各稅務機關維持互相尊重、透明且具互信基礎之溝通管道                    |

本公司之稅務申報業務（含營利事業所得稅及營業稅）由財會部專責人員辦理，並由財務長統籌管理與監督。所有作業均依稅務法規及內部規章執行，透過標準化流程釐清權責，並結合各單位之「自行查核」與稽核單位之「內部審核」，落實內部控制與風險緩解。

此外，本公司不定期針對相關部門舉辦稅務教育訓練與法規宣導，並視業務發展需求諮詢稅務簽證會計師之專業意見。藉由貫徹法規遵循與稅務風險管控，進一步提升企業價值，落實企業永續發展並善盡社會責任。

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營**
  - 2.1 誠信經營
  - 2.2 營運績效**
  - 2.3 風險管理
  - 2.4 資訊安全
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

## 近 3 年度營運成果

單位：新臺幣仟元

|           |             | 2025 年     | 2024 年     | 2023 年                   |
|-----------|-------------|------------|------------|--------------------------|
| 產生的直接經濟價值 | 營業收入 (A)    | 4,187,688  | 4,131,669  | 5,313,804                |
| 分配的經濟價值   | 營運成本 (B)    | 3,573,899  | 3,603,784  | 4,713,269                |
|           | 員工薪資與福利 (D) | 391,527    | 357,296    | 352,054                  |
|           | 股利 (E)      | 現金股利 3.4 元 | 現金股利 3.2 元 | 現金股利 3.2 元<br>股票股利 0.5 元 |
|           | 應付所得稅 (F)   | 106,575    | 85,657     | 94,273                   |
|           | 已繳納所得稅費 (G) | 0          | 47,523     | 94,601                   |
|           | 社區投資 (H)    | 0          | 0          | 0                        |
| 留存的經濟價值   | 稅後淨利 (C)    | 368,945    | 344,217    | 390,708                  |

註 1：2025 年未接受來自政府任何形式之財務補助。

註 2：以上數據揭露範圍為擎邦合併財務資訊。

## 2.3 風險管理

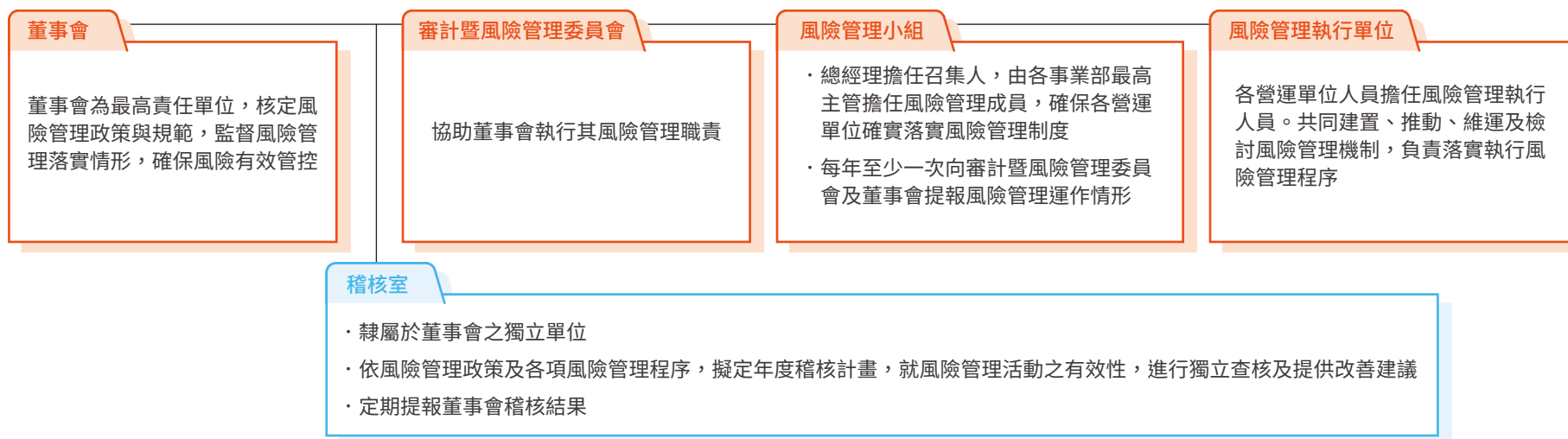
|            |                                                                                                                                        |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升創新加值業務，創造利益價值。</li> <li>衡量管理層與執行單位的 ESG 績效。</li> <li>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。</li> </ul> |
| 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。<br>審計暨風險管理委員會。                                                                                                              |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議。</li> </ul>             |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>未發生重大風險事件及金額損失。</li> <li>導入社交工程演練機制，針對全體員工實施 2 次釣魚郵件測試，以強化警覺意識。</li> </ul>                      |

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。2025 年 7 月 30 日風險管理小組召開上半年度風險管理會議，後續將以一年至少一次之頻率召開會議，由總經理為召集人，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、營運等風險類別，除追蹤前次會議決議執行進度外，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 2025 年 8 月 4 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。



## 風險管理組織架構



針對永續風險管理，本公司已於 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，目前尚未涵蓋子公司；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：

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

環境方面



定期評估「職業健康與安全管理」議題，並運應 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

人群  
(包含其人權) 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

公司治理方面



## 財務風險管理

擎邦始終秉持穩健經營之核心原則，不從事高風險或高槓桿之投資行為，且針對衍生性金融商品之操作，均嚴格規範以避險為唯一目的，而非以賺取價差之交易為目的，藉此確保資產之安全性。

面對外部經濟環境之動盪，本公司持續評估利率變動及通貨膨脹之趨勢，目前對本公司之整體營運與損益尚無產生重大影響。在具體因應措施方面，本公司積極運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，以穩定採購成本與營收獲利；同時，本公司與供應商及客戶長期保持密切且良好之互動關係，隨時洞察市場價格之變動情形，使進銷價格能隨市場波動進行即時且靈活之調整。此外，針對重大工程專案，本公司採取更為審慎之風險緩釋機制，於合約內增訂「物價調整條款」，使工程款項得隨物價指數之上升而合理追加，有效規避通貨膨脹對專案執行成本所造成之負面衝擊，進而落實企業之營運韌性與永續經營目標。

## 策略結盟與永續業務拓展

擎邦將市場風險管理升級為「策略結盟」與「永續業務拓展」雙軌模式，旨在應對全球綠色供應鏈轉型及低碳工程需求。結合技術共創、綠色關鍵供應鏈。

運用 BIM 數位建模技術延伸至 FM 設施管理 (Facility Management)，核心優勢在於將靜態的 3D 模型進階為「可維運的數位孿生 (Digital Twin)」和透過 E3D 的 3D 模型與資料庫整合精準模擬降低耗損，結合低碳工法與綠色能源，帶來高精準度、低碳工法及提升營運效益等顯著優勢，拓展 AI 高科技新建廠與生醫廠務以及化工石化產業工程，建構全生命週期低碳競爭優勢。

### 【市場風險管理之永續雙軌矩陣】

[ 風險來源 ] → 景氣循環、法規法遵、綠色供應鏈轉型壓力

- 策略結盟 → 集團內外技術共創、綠色供應鏈產能綁定
- 永續業務 → 拓展綠色工法、跨足 AI 高科技與生醫綠能產業

## 市場風險管理

在業務拓展與轉型面向，擎邦於石化、化工工程及公共工程業務所奠定的卓越實績，並積極尋求跨領域的成長動能。近年來，本公司戮力於工業 4.0 與智能化工程領域之深耕，透過與頂尖產品及系統技術廠商的交流學習，篩選優質對象建立深度合作夥伴關係，發揮本公司核心的系統整合專長，組成團隊為客戶提供全方位的完整解決方案。

此外，為因應後疫情時代醫療環境改建升級的急迫需求，本公司亦將發揮「EPC+ 智慧加值整合服務」之競爭優勢，嚴格遵循國際醫院評鑑 (Joint Commission International, JCI) 標準，提供具前瞻性的醫療空間整合方案，積極開展生技與智慧醫療工程市場，以多元化的佈局厚植企業長期的營運競爭力。

[ 最終效益 ] → 規避單一市場景氣衝擊，建構全生命週期低碳競爭優勢

## 一、規避市場風險與提升應對韌性

深化內部與外部策略結盟，分攤技術與資材風險：

發揮跨領域技術共創綜效：

擎邦結合其在「石化機電、再生能源、生技醫療」的三大核心實力，與海內外技術顧問及供應商展開技術結盟。分攤單一統包工程（EPC）研發與系統整合的資本風險。

綠色供應鏈產能綁定：

與國內外優質低碳建材與綠色機電設備商建立長期採購合約。確保在國際碳關稅與通膨衝擊下，關鍵工程物料（如低碳鋼材、高效機電系統）的供應穩定，規避建材價格波動。

多軌化拓展永續業務，分散產業與地域集中度：

跨足多元新興永續產業：

擎邦積極落實「多軌化」核心策略。除了鞏固傳統石化與大型機電統包工程，更將核心工程技術橫向拓展至 AI 高科技建廠、生技醫療（cGMP/GMP 無塵室廠務）、綠電案場（氫能與燃料電池）以及全球氣候變遷浪潮，為機電冷凍空調（HVAC）工程帶來龐大轉型壓力，但也促成節能減碳計畫與商業服務化的兩大商業模式商機。有效降低對單一傳統產業景氣循環的依賴。

一站式全生命週期低碳工程：

全面導入 BIM（建築資訊模型）數位工法與智慧化能源控制系統以及 E3D 的 3D 模型在施工前完成管線碰撞檢討與空間優化，大幅減少現場修改與材料浪費。從規劃設計、施工到維運，主動提供能實質協助客戶精準減碳的解決方案，完美對接國際大廠對綠色供應鏈淨零排放之高門檻要求，鎖定長期且穩定的綠色訂單。

## 二、發揮永續競爭優勢

加速綠色市場推動，降低研發邊際成本：

輕資產組裝綠色技術：透過與專業設備商及學研機構策略結盟，擎邦得以及時掌握最新的綠色製程與節能技術。無需耗費巨額資金進行高風險的獨資研發，即能快速組裝出符合最新環評與國際減碳標準的統包方案，大幅縮短新興綠能專案推進市場的時程。

建構高難度技術壁壘，強化客戶長期黏著度：

打造全生命週期減碳工程：面對各國淨零政策與台灣碳費開徵壓力，客戶高度依賴具備「全生命週期減碳規劃能力」的統包商。擎邦憑藉在複雜製程管線、儲冰節能、廢水回用等工程實績，為客戶創造高出同業的綠色附加價值，將市場環境風險轉化為強大的品牌溢價與高信任度。

優化財務資源彈性，提升利害關係人評價：

動態調整營運量能：當單一傳統石化產業投資放緩時，擎邦在公共工程（綠建築）與永續業務（AI 高科技、生技醫療、綠能儲能）的多元佈局能即時補足營運量能。此營運韌性有助於獲取金融機構的低成本資金支持，並在國內外 ESG 評比與利害關係人審查中取得優越肯定，持續創造穩健的長期經濟價值。

### 實踐業務拓展永續核心價值

| 雙軌驅動<br>維度 | 實踐行動                                      | 競爭優勢                          |
|------------|-------------------------------------------|-------------------------------|
| 策略結盟       | 集團內外技術共創、綠色供應鏈產能與長期合約綁定。                  | 降低獨資研發之邊際成本，建構抗通膨與碳關稅之資材韌性。   |
| 永續業務拓展     | 橫向跨足生技醫療（cGMP 廠務）、再生水與儲能工程；導入 BIM 數位低碳工法。 | 分散單一產業景氣風險，精準對接大廠淨零需求，拉高品牌溢價。 |

## 法遵風險管理

本公司之營運管理嚴格遵循國內及海外轉投資所在地國家之現行法令規範，為確保管理階層能精準掌握全球法規脈動，本公司透過各海外子公司之專責人員，建立即時法律資訊回傳機制，將當地重要政策變向與法規異動資訊彙整回報總部，作為決策參考與風險評估之依據。

藉由內外並行之監控機制，本公司不僅能有效掌握國內外重要政策之變動，更能針對法規更迭進行前瞻性的風險評析與資源配置，確保各項經營活動均能達成適法性與穩健營運之目標。

## 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領域。技術研發與持續創新不僅是本公司營運的核心計劃，更是維持市場競爭利基的關鍵，因此科技進步與數位轉型趨勢不僅未帶來威脅，反而為本公司創造更多業務拓展與獲利契機，對整體財務與業務發展具備正面積極之效應。

針對資通安全風險控管，本公司設有專職資訊部門及專業人員，負責維護整體資通安全架構。在具體執行層次上，除透過防火牆連續記錄之即時監控與風險評估，確保網路環境之安全性外，亦落實嚴謹的數據防護機制，包含執行每日資料備份作業，並採取每月將備份資料移置外租機房之異地存放策略，藉由完善的備份制度與安全防护措施，有效降低資通安全風險，確保企業營運之持續性與資料完整性。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

本公司致力於強化整體資安韌性，已建置完備之「系統復原計劃作業辦法」，確保災變發生時能迅速阻斷受影響來源，並運用備援設備執行復原及定期與不定期演練，維持營運不中斷。

在資安治理機制上，本公司依循資安管理架構之五大核心功能—「辨識、防護、偵測、應變及復原」進行年度演練與驗證。演練情境係以模擬關鍵資訊系統因異常導致虛擬化平台 Oracle VM 發生服務中斷事件，並依既定之營運持續計畫及災害復原程序執行復原作業。演練過程涵蓋作業系統 FreeBSD 之重建、虛擬機（VM）檔案還原及虛擬化環境重啟，並於系統恢復後進行關鍵服務驗證，包括 MS-SQL 資料庫運作檢核，以及 UOF 應用系統之功能測試，確認登入機制與資料完整性均維持正常運作。此外，本公司落實資訊處理部門之職責劃分與權限控管，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核心作業實施嚴格控制，結合定期與不定期之資通安全檢查，有效達成資產防護與營運持續管理之戰略目標。



## 2.4 資訊安全

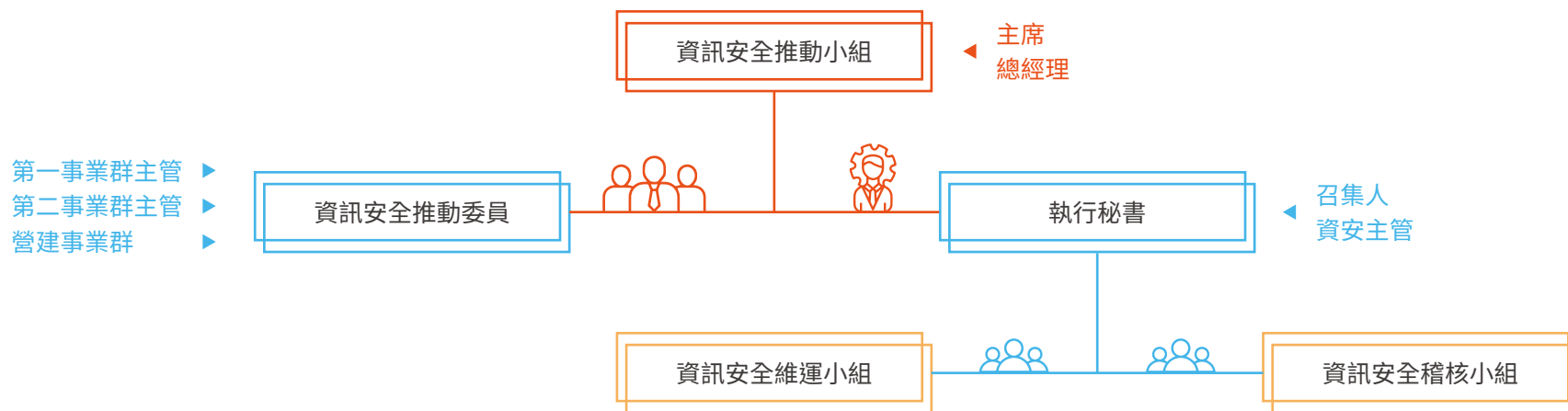
### 資訊安全管理政策

為建構堅韌的資安防護網，擎邦已制定全方位資訊安全政策。在日常執行層面，由資訊室統籌落實，協助各部門進行風險評估、資產安全分級及系統控管，並定期執行資安檢查且追蹤改善情形，以維護程序之有效性。此外，本公司成立「資訊安全推動小組」，由總經理擔任主席、資安主管擔任召集人，結合各事業群主管共同推動、協調及監督資安管理事項，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，達成合規並落實永續運作目標。

為深化治理效能，本公司進一步細分專業小組落實執行：

- ・ **資訊安全維運小組**：專責各項制度維護與技術防禦，包含嚴格之使用者帳號權限管理、系統漏洞修補及病毒碼定期更新，並透過每日機房巡檢、防火牆建置、電子郵件過濾系統及異地備援主機之部署，全方位維護實體與網路環境安全。
- ・ **資訊安全稽核小組**：執行定期與不定期之滲透測試及社交工程演練，驅動技術層面之防禦升級。

為確保治理機制落實，公司內部稽核單位每年依據稽核計畫執行資通安全深度查核，凡發現缺失即要求受查單位提出具體改善計畫並追蹤成效。相關稽核結果除定期向董事會報告外，必要時亦直接向董事長彙報，提供管理階層透明的內部控制運作現況，藉由及時識別潛在風險，持續驅動資安治理機制之改善與優化。



## 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。



## 強化個人資料保護管理與風險意識文化

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，負責統籌推動全公司之個人資料保護政策及管理作為。為確保制度有效落實，本公司已將個人資料保密項目納入稽核室年度專案查核，透過定期查核驗證管理措施之有效性，降低個資外洩風險。

在管理實務及委外監督上，本公司保有之個人資料均嚴格限定於營運及管理所需。同仁提供之個人資料皆以人事作業程序所需為原則，並於入職時要求簽署「提供個人資料同意書」，並依規定置入人事資料袋妥善保存。針對委外辦理教育訓練或其他事務之情境，若需提供個人資料予合作機構，擎邦均要求委外部機構簽署「個人資料蒐集保管承諾書」，依法要求其採取合理且必要之安全保密措施，確保受託端亦符合法律規範。

為強化全員對個人資料保護之認知與遵循能力，擎邦將資訊安全與個資保護列為新進人員之必修課程，視其為職場基本素養，2025 年訓練人數 88 人，訓練執行率 100%。除新進必修課程外，本公司亦利用定期集會及部門會議進行資安與個資保護宣導，並妥善留存紀錄，以強化全員持續性認知。此外，公司每年度透過內部系統公告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之重要性，全面強化員工落實於日常工作。2025 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 \*

48

3.2 永續供應鏈管理 \*

55

\* 重大主題章節

## 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、滿意以及尚可合計平均 100%
- 全公司新客戶售前服務滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100%
- 綠色採購金額 399,651,740 元

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。

## 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，保障客戶機密資訊與權益，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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>強化顧客關係管理，提高客戶滿意度、建立品牌忠誠度。</li> <li>與各利害關係人保持良好互動，提升公司形象及知名度。</li> </ul>                                                                                 |
| 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       | 業務窗口。                                                                                                                                                                                          |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 持續對外參與或辦理專業技術交流活動，如論壇、研討會、產品發表會，以長期提升公司品牌。</li> <li>✓ 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。</li> </ul>                                                     |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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 100%。</li> <li>新客戶售前服務滿意度調查滿意與非常滿意合計平均 100%。</li> <li>安排 22 位同仁參與 3 場外部研習會。</li> <li>協辦生技與醫療永續產業數位轉型研討會，參加人數 76 人。</li> </ul> |

### 顧客關係管理與多元市場開拓

擎邦秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」的經營理念，深知卓越的統包工程品質（EPC）與緊密的客戶關係是企業永續成長的基石。我們將自身定位為客戶在淨零碳排趨勢下的「永續綠色工程夥伴」，透過多元化產業布局與一站式整合技術，在維繫長期客戶信任的同時，穩健開創綠色藍海市場。

#### 【擎邦國際顧客關係與市場開拓雙軌策略】

[ 核心 ] → 敬天愛人、卓越品質、安環優先、低碳創新

[ 最終目標 ] → 整合石化、高科技、生技醫療、綠能及公共工程，建構具備永續韌性的綜合工程領導品牌

- 維護顧客關係 → 100% 滿意度改善機制、BIM 智慧化維護、嚴格專案商業機密防護
- 擴大市場藍海 → 執行「多元產業與多技術投入」、深化高科技廠房與綠能循環經濟



## 一、顧客關係維護：建立高黏著度的信任夥伴關係

擎邦榮獲「公共工程優質獎、金安獎、金安心獎」提供涵蓋「可行性研究、工程規劃、設計、採購、建造、試車到工程管理」的整廠統包工程 (Turnkey) 服務。我們透過全生命週期的客戶服務架構，將短期的專案合約轉化為長期的共榮關係：

### 落實 100% 滿意度調查與動態優化：

每年定期對進行中與已完工之專案客戶展開全面性滿意度調查，範疇涵蓋「施工品質、安環 (HSE) 管理、進度控制、技術創新及人員服務態度」。本公司將客戶回饋視為精進流程的動能，針對不滿意項目啟動「即時專案改善機制」，由高階主管督導追蹤至結案，確保滿意度長年維持在優良指標。

### 推動「安環優先」與主動式維護服務：

擎邦嚴格推行 ISO 14001 環境管理及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，將其融入日常工程運作。以零災害、高品質的施工現場，建立令石化巨頭、國際半導體大廠及公共工程單位高度安心的品牌信譽。在工程保固與售後階段，主動提供機電、空調與潔淨室系統的節能診斷，協助客戶排除營運中斷風險。

### 嚴格的客戶隱私與商業機密防護：

本公司服務對象涵蓋高科技半導體供應鏈、特殊化學及敏感性公共工程。我們嚴格執行資訊安全管理，全體員工與分包商均須簽署嚴格的保密協定 (NDA)。專案工程現場實施落實資訊隔離與門禁管制，保護客戶的先進製程布局與建廠核心機密，維持卓越的商業信譽。

## 二、擴大市場策略：深化「多產業與多技術」之策略投入

### 擎天立地築基石，邦造永續創卓越

自 2019 年至 2025 年，擎邦連續多年榮獲「公共工程金質獎」、「金安心獎」、「公共工程優質獎」及「國家建設卓越獎」等多項業界指標性榮耀。這些獎座不僅是技術精湛的見證，更是我們與國內外客戶建立深厚合作夥伴關係，2025 年新增全公司新客戶售前服務滿意度調查，非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100%，精準掌握業務接洽盲點、優化客戶體驗信任度、提升成交轉化率並降低客戶流失。這項擴大市場策略措施，不僅能作為評估開發新產業新客戶與客服表現的基準，更能將顧客的聲音轉化為實質的業務成長動能。共同奠定專業協作基石的成果。

本公司隨產業步調更迭積極轉型，透過「垂直分工、水平整合」的彈性策略，打破單一產業景氣循環的限制，將觸角全面延伸至低碳永續市場，專業橫跨製程、營建、機電、空調、消防與弱電的整合型設計施工團隊，提供「全生命週期」的專業服務，極大化減少工程介面摩擦。憑藉豐富的國際實務經驗，擎邦團隊精準掌握全球通用規範與設計標準，能針對全球市場提供高度合規的專業解決方案。透過與國際領先工程公司的戰略合作，我們持續深化海外市場布局，在國際工程領域展現強勁的競爭優勢。

我們秉持專業與誠信，提供涵蓋全生命週期的工程技術服務。在規劃設計階段，我們由業務、專案與設計單位通力合作，整合 P&ID 流程圖、3D 模型與各工種施工圖，提供從可行性評估到細部設計的精準方案。

在採購與建造階段，我們嚴格把關供應商規格與技術審查，並透過卓越的合約管理，落實施工品質、進度與成本的鐵三角控制。竣工驗收後，更配合試運轉與保固服務，確保系統穩定運行。2025 年度，本公司持續落實法規遵循，在工程顧問領域維持「零違規」紀錄，將安全與合規內化為企業經營的核心基因。

擎邦具備深厚專業素養的工程與專案團隊，精通國際通用工程規範、施工規定及設計標準，精準對接新建廠辦工程作業需求，深耕國際標竿客群，與世界頂尖同行，共築低碳能源產業鏈。深化顧客的策略性合作，將環境使命轉化為具體的成長動能，確保每項合作舉措皆能精準呼應永續承諾。

顯著合作夥伴包括世界第一大手機晶片商 - 位在新竹科學園區新建廠辦、全球 CCL 材料龍頭大廠 - 位於桃園大園新建廠區，以及長期蟬聯「道瓊領先永續指數 (DJSI)」全球記憶體公司 (半導體及設備類別) 排名第一名的 DRAM 的統包工程新建案。

此外，擎邦長年合作被譽為世界級企業的石化國際大廠，以其雄厚核心實力在於全球最大的一貫化 PVC (聚氯乙烯)。儘管近年面臨產業轉型與產能競爭，但其根基依舊深厚，顯著推動執行低碳能源轉型。

## 擎邦工程服務流程圖



## 品質政策

擎邦自 1999 年獲 ISO 9001 國際品質管理驗證以來，長期深耕 PDCA（計畫－執行－查核－行動）管理循環，建立與國際接軌的品質治理體系。我們不僅透過專案品質監督機制落實稽核，更整合人才培育、顧客回饋與獎懲制度，驅動品質的持續演進。

在職業安全與健康領域，我們秉持尊重與關懷的經營哲學，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），實現「環境如昔、安衛無虞」的永續願景及工作環境。為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職能，厚植企業永續韌性。

## 品質政策

► 提升設計能力 加強施工品質

► 滿足客戶需求提高客戶滿意

## 科技引領品質轉型：當代廠辦建築的品質管理新方向

廠辦建築是企業生產力的載體。當品質管理由『合規監修』演進至『智慧賦能』，工程技術不再只是建設的手段，而是優化營運利潤、驅動成本效率的核心關鍵。

我們重新定義廠辦建築品質，將品質管理觀念由硬體建設延伸至企業生產力的核心：

- 動線與物流優化：透過精準設計縮短物料運輸路徑，大幅降低無效工時，提升生產動線效率。
- 關鍵製程客製化：針對 cGMP 生技製藥、高科技半導體及自動化智慧倉儲，提供最優化的電力、溫控、與無塵及淨化系統（Cleanroom）方案。
- 生產力與永續雙贏：在提升生產效率的同時，透過智慧設計減少碳足跡，與企業共築綠色生產力。



公司高層投入卓越品質再造價值工程技術會議，舉起大拇指合影 - 綠色低「碳」，良率之「冠」



擎邦董事長洪健峰偕同江森自控 (NYSE: JCI) 美國上市公司 - 亞太地區總經理蒞臨，說明數位偵「碳」，減碳神算。



擎邦總經理張明燦偕同生技產業上市公司高層解說基礎關鍵設施，電腦系統導入完整確效符合 GMP 規範。



優化廠房動線，不僅提升品質效率運行，整合有效工時，節能成果更讓眾人發出驚「碳」。



為確保品質文化的全面內化，2025 年安排具備深度與廣度的品質相關教育訓練及推派同仁參加外部研討會。

### 外部研討會

| 主題                     | 學習目標                                                        | 辦理單位                                                                                     | 上課日期        | 人數   |
|------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
| 建築節能技術推廣講習會            | 強化同仁品質意識與實務執行能力                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>主辦單位：內政部建築研究所</li> <li>執行單位：財團法人台灣建築中心</li> </ul> | 2025 年 10 月 | 22 人 |
| 能源與冷凍空調學術暨技術研討會        | 研習創新技術與創新節能設備應用，落實打造淨零減碳發展                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>主辦單位：台灣冷凍空調學會</li> <li>執行單位：國立台北科技大學</li> </ul>   | 2025 年 10 月 |      |
| 智慧廠務新紀元—數位轉型與卓越運營管理研討會 | 從節能到零碳及產品零瑕疵：高科技廠房的永續科技應用與實踐」為課題，聚焦創新科技如何提升廠房能源效率、產品品質及環保績效 | <ul style="list-style-type: none"> <li>主辦單位：台灣高科技廠房設施協會</li> </ul>                       | 2025 年 12 月 |      |

## 品牌管理

擎邦致力於建構完善的品牌管理體系，透過深耕市場信任與強化識別度，驅動企業邁向「高值化」與「低碳綠色」之轉型目標，確保在全球競爭環境中穩健成長。本公司積極推動跨界策略結盟，藉由與外部夥伴的實質永續行動，達成品牌價值的交叉共榮；確保永續策略與品牌核心價值高度對齊，發揮「1+1>2」的倍增效應，將企業社會影響力轉化為市場的深層信任與忠誠度。

同時，擎邦透過主辦及參與前瞻技術論壇，展現氣體廠冷箱維修室複合式保冷結構等專業領域之創新動能與工程技術實力，持續擴大聲量，深化品牌影響力。

邁入 2025 年，政府以「健康台灣」為主軸帶動生醫產業新局，擎邦充分發揮敏銳的市場洞察力，預先掌握台灣半導體與 AI 的地緣技術優勢，積極轉化為公司在生醫工程領域的增長動能。因應氣候變遷與生成式 AI（GenAI）普及帶來的全球轉型浪潮，擎邦積極掌握「整合 ESG 治理」、「強化供應鏈韌性」、「提升碳管理與綠能布局」及「落實多元共融（DEI）」等國際趨勢發展，我們致力將外部挑戰轉化為營運契機，透過預作準備與策略對接，穩健提升在全球競爭環境中的應變韌性，厚植企業永續發展之根基。

本年度擎邦與全球工業自動化領導者、連續 17 年獲 Ethisphere 評選為「全球最具商業道德企業」之洛克威爾自動化（Rockwell Automation）攜手，舉辦「生技與醫療永續產業數位轉型研討會」。會中針對生技（PIC/S GMP）與保健食品（NSF、FDA）之新興技術應用進行深度探討，分享如何透過智慧製造解決方案推動淨零碳管理。

於同場研討會中，擎邦分享推動「智慧綠建築工程」之卓越實績。會中強調「盤查是減碳的定海神針，數據化羅盤是永續的唯一導航，進入全球國際供應鏈的入場券」。此外，擎邦也與業界深度交流在建工程的管理策略與系統導入之實踐路徑，協助產業在永續轉型中強化行動力，共創兼具合規、誠信與社會責任的永續生態系。



擎邦專題分享「碳」得先機，推動智慧綠建築工程實績。



生技與醫療永續產業數位轉型研討會共 76 人拔得頭籌，獲得讚「碳」



## 品牌獲獎



- 2025 年台中市國際會展中心新建工程榮獲最佳施工品質類－公共建設類，國家建設委員會－卓越獎



- 2025 年統一發票績優營業人



- 2025 年 TCSA 台灣永續能源研究基金會企業永續報告書獎－銅獎



- 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



- 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

- 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

## 客戶滿意度

本公司致力於深耕長期客戶夥伴關係，每年針對 100% 專案客戶啟動全方位滿意度調查，嚴謹評估『交期進度』、『回應時效』及『設計品質』等核心關鍵指標。我們以「滿意度（含尚可）達 90% 以上」及「不滿意度低於 10%」作為品質管理之指標，透過量化數據落實以客戶為需求之主動式改善機制。

2025 年調查結果，全公司客戶「售後服務」滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100% 以上，較 2024 年提升 7%。新增全公司新客戶「售前服務」滿意度調查非常滿意、滿意以及尚可合計平均 100% 以上。



擎邦於協助韌性醫療建置時，所進行之現場勘查、規劃。

針對新客戶提供銷售前服務，特別是在機電、空調、電力、照明、熱能系統領域執行節能診斷評估，提出可施行節能改善措施，並撰寫成規劃書供客戶參考，提供客戶從源頭降低成本、優化效能之解決方案，並建立客戶長期信任。

擎邦自 2025 年起，將顧客滿意度調查範疇擴大至涵蓋新客戶之售前服務為對象，包括生醫產業、高科技製造產業等，調查過程具體揭露擎邦公司亮點：



**「零工安、零事故」：**2024-2025 年連續兩年度未發生重大職業災害事件，並持續強化職業災害預防措施，保護勞工健康與安全，符合企業永續發展治理。



**「事權統一」整合工程能力：**2019-2025 年間，擎邦榮獲金安心獎與公共工程優質獎項等，為少數具備甲級營造和甲水、甲電、甲空證照之廠商，在機電、空調、無塵室皆具備高度專業，提供整合服務，避免事故介面卸責，使客戶安心。



**風險管理：**2025 全年，司法資訊與法說會公開資料顯示，工程品質與建廠合約方面，並無導致重大營運風險的重大法院訴訟或品質糾紛紀錄，符合公司誠信治理。



**近年提前竣工案例：**上市公司 - 葡萄王龍潭案，美國紐約上市公司 - 亨斯邁觀音廠等建廠案，專案進度如期、如實、如質，提前完成合約竣工任務，效率整合有效工時，減低碳排。



**專案管理能力與整合力-**( BIM 建模與維護) 產業客戶橫跨生技醫療、化工化學、高科技與公共工程、配合度高且皆熟悉國際品質及安全要求，針對工程品質、工期、成本掌握度高。

整體滿意度得分與回饋意見的問卷，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「 <a href="#">遵循國際人權公約</a> 」、「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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立有效的供應鏈管理系統，提升供應鏈韌性與透明度。</li> <li>與供應商及承攬商建立長期合作。</li> </ul>                                                                                                                                         |
| 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         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 定期進行承攬商 / 供應商訪廠（實體或線上），維繫雙方關係。</li> </ul>                          |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>本年度共計篩選 127 家新供應商，全數通過公司嚴謹的評選標準，達成 100% 合格率。</li> <li>綠色採購金額達新台幣 399,651,740 元。</li> <li>響應在地採購，本年度有 99.76 % 採購件數來自台灣供應商，占整體採購金額 99.96 %。</li> <li>年底召開供應商大會，與 20 家策略夥伴進行深度對話，分享永續佈局與管理願景。</li> </ul> |

### 供應鏈管理政策

本公司明定「[供應商管理政策](#)」，要求所有供應商在環保、職業安全衛生品質管理等議題，須遵循國家之相關法令規範，包括但不限於禁止賄賂等準則。全數供應商皆須通過環境、安全等篩選標準。

針對環保檢核，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」，並納入合約必要附件以落實規範，執行期間更經由工地勞安衛會議及各項檢查持續推動。目前供應商相關準則尚未納入與人權、勞工相關議題，已於 2026 年研擬，未來會將此面相納入供應商評選標準中。

此外，與供應商簽屬之合約設有專項條款，明定秉持誠信與公平競爭原則，嚴禁任何不當招待、饋贈或回扣情事，並於專案執行時定期進行供應商評鑑，除掌握供應商營運狀況以維護永續經營外，亦具備實質汰除功能，若發現重大違反之情事，本公司將採取違約罰款、取消任何買賣行為或承攬各項工程且列為拒絕往來廠商，以維護誠信及公平公正之競爭原則。

2025 年本公司圓滿舉辦供應商大會，與 20 家策略夥伴進行深度對話，會中分享永續佈局與管理願景，藉由強化雙向交流與資源分享，共同成就共融成長的永續生態圈；同年，供應商端未發生任何貪腐或賄賂相關事件。在綠色實踐方面，我們秉持綠色採購精神，優先採購具「節能標章」之電氣設備，並積極推動材料替代方案，避免採用 PVC 物質，改以具無毒分解特性的 PHA 管材取代，2025 年綠色採購總金額達新台幣 399,651,740 元，以實質行動落實環境友善承諾。

同年，供應商未發生任何貪腐或賄賂之相關事件。



## 供應鏈概況與管理

2025 年與擎邦維持交易往來之供應商共計 404 家，依業務屬性區分為「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」為主要採購核心，占整體採購金額之 60.36 %。

| 供應商類別      | 供應商家數 | 占比     | 採購金額          | 占比     |
|------------|-------|--------|---------------|--------|
| 設備材料       | 175   | 43.32% | 1,324,859,020 | 38.49% |
| 設計協力商      | 7     | 1.73%  | 39,550,000    | 1.15%  |
| 製作 / 施工協力商 | 222   | 54.95% | 2,077,726,669 | 60.36% |
| 總計         | 404   | 100%   | 3,442,135,689 | 100%   |

為確保供應鏈品質，本公司備有嚴謹的供應商評估機制。任一新供應商須完成「廠商詳細資料調查表」，詳實揭露資本額、人力規模、工程實績表現，以及是否具備工業安全或品質管理證照等關鍵資訊，並由專案團隊依據實務需求考核篩選。2025 年度新供應商評選成果顯著，共計 127 家廠商通過評選標準並列入合格供應商，為各項專案提供穩定的支援。

在專案管理與持續優化方面，本公司針對交易金額大於新臺幣五萬元以上之設備材料、設計及、製作 / 施工協力商，實施案評鑑制度。由本公司採購部門和專案部門共同填寫「供應商 / 協力商評鑑表」，評鑑內容涵蓋價格競爭力、履約能力及財務健全度等指標，並由內稽人員綜合兩份部門意見進行審核，將供應商區分為「極力推薦、優先選用、可以選用、避免選用與不宜選用」五種等級，若評鑑結果為不宜選用之廠商，將提報經營主管會議。

2025 年 總計評鑑 461 家供應商。根據評鑑結果，極力推薦與優先選用者達 159 家、可以選用者 291 家、避免選用者 10 家，不宜選用者 1 家。針對列為避免選用之供應商，主要改善指標集中於「製作與施工品質、動員能力、技術水準和協調與合作性」，本公司均已要求相關供應商限期完成整改，藉此確保供應鏈之持續精進與高品質輸出。

- 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，2025 年申訴件數為 0 件。

## 在地共榮與綠色採購實踐

擎邦長期落實在地化採購戰略，以國內專案需求為核心，優先選用台灣在地設備與材料，僅於業主指定或國內市場無法取得特定物資時，方考慮海外進口。2025 年，本公司高達 99.76% 的採購件數源自台灣在地供應商，採購金額占比更達到 99.96%。

不僅能直接支持本土企業成長並創造就業機會，更能有效縮短物流動線，達成降低運輸成本與減少碳足跡之雙重目標。此外，透過與在地製造商的深度合作，我們能更精準掌控產品品質，攜手推動區域經濟的永續發展。

我們堅信，深耕在地供應鏈不僅能直接支持本土企業成長並創造就業機會，更能有效縮短物流動線，達成降低運輸成本與減少碳足跡之雙重目標。此外，透過與在地製造商的深度合作，我們能更精準掌控產品品質，吸收推動區域經濟永續發展。

在推動在地化的同時，我們亦積極落實綠色採購精神，將環境友善指標納入採購要件。例如採購於電氣材料與設備時，我們優先選用具備「節能標章」之產品；在工程耗材選擇上，則積極推動無毒替代方案，避免採用 PVC 物質，改以具備無毒分解特性的 PHA 管材取代。2025 年，本公司綠色採購總金額達新台幣 399,651,740 元。我們透過實質的採購行動轉化為環境韌性，致力與供應鏈夥伴共同打造環境如昔、永續共榮的產業生態圈。



# CH4

## 綠色營運

|              |    |
|--------------|----|
| 4.1 溫室氣體管理   | 58 |
| 4.2 能資源管理    | 59 |
| 4.3 水資源管理    | 62 |
| 4.4 廢棄物管理    | 63 |
| 4.5 氣候變遷風險管理 | 64 |

### 對應聯合國永續發展目標



### 績效亮點

· 完成「智慧能源管理平台」導入，監測能源使用效率、空氣品質

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。

## 4.1 溫室氣體管理

自 2022 年起，擎邦嚴格遵循 ISO 14064-1：2018 國際標準，採取「營運控制權法」針對辦公室營運進行溫室氣體盤查。為確保盤查工作的長期監控與落實，本公司責成管理部專責監督與管理各項排放指標。

2025 年度之盤查結果顯示，類別一（直接排放）主要來源為公務車燃油，全年使用量為 10,648.8 公升，換算排放量為 151.6640 公噸 CO<sub>2</sub>e；類別二（能源間接排放）範疇涵蓋總公司世紀國寶 5 樓、7 樓及力仁大樓 9 樓，總外購電力為 302.1174 千度，換算排放量為 143.0707 公噸 CO<sub>2</sub>e，且無生物源二氧化碳排放。此外，經重大性鑑別，2025 年亦針對類別三及類別四完成盤查，排放範圍涵蓋類別 3.5、類別 4.1。

此外，2025 年度因應新增萬大、中工 AI、默克及台順油駁共四間工務所，受此盤點邊界影響，同步調整基準年為 2025 年度，整體排放量較往年呈現顯著提升。

### 溫室氣體排放量數據統計

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

| 溫室氣體排放          | 2025 年   | 2024 年   | 2023 年   |
|-----------------|----------|----------|----------|
| 類別一：直接排放        | 151.6640 | 6.7356   | 7.0569   |
| 類別二：能源間接排放      | 225.4115 | 137.2190 | 146.9568 |
| 年增率（類別一 + 二）    | 161.9%   | -6.54%   | -3.49%   |
| 類別三：間接排放 - 商務旅行 | 111.3356 | 71.9593  | 17.2838  |
| 類別四：間接排放 - 採購商品 | 94.3137  | 28.8470  | -        |
| 總排放量            | 582.725  | 244.761  | 171.298  |

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

| 溫室氣體排放種類                | 2025 年   | 2024 年   | 2023 年   |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| 二氧化碳 (CO <sub>2</sub> ) | 567.3548 | 240.4392 | 167.8406 |
| 甲烷 (CH <sub>4</sub> )   | 0.3655   | 0.0251   | 0.0363   |
| 氧化亞氮 (N <sub>2</sub> O) | 1.0101   | 0.0819   | 0.1092   |
| 氟氯碳化物 (HFCs)            | 13.9944  | 4.2147   | 3.3114   |
| 六氟化硫 (SF <sub>6</sub> ) | 0        | 0        | 0        |
| 三氟化氮 (NF <sub>3</sub> ) | 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
- 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（因查證時能源署尚未公告 2025 年最新電力係數，故使用 2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e / 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 2025 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 2025 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。



## 溫室氣體排放減量策略與行動

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 短期<br>(2024-2025 年)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>鼓勵外出共乘以減少公務車油耗</li> <li>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</li> <li>持續推廣辦公室節能相關措施</li> <li>替換更加節能之冰水主機</li> <li>提升辦公室設備能資源效率，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新台幣 324,576 元，2025 年度綠色採購金額達新台幣 399,651,740 元</li> <li>公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅行程中選擇</li> </ul> |
| 中 / 長期<br>(2026-2030 年) | <ul style="list-style-type: none"> <li>逐步汰換燃油公務車，改為使用電動車</li> <li>逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調</li> <li>建構綠色供應鏈並發展綠色工程技術（詳見第五章、<a href="#">永續工程</a>）</li> </ul>                                                                                                                                                         |

## 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、7F、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

|                  | 2025 年   | 2024 年   | 2023 年   |
|------------------|----------|----------|----------|
| 總公司世紀國寶 5F (度)   | 205,642  | 215,963  | 230,697  |
| 力仁大樓 9F (度)      | 2,086    | 60,508   | 54,400   |
| 力仁大樓 9F 公共用電 (度) | 388      | 13,021   | 12,386   |
| 總公司世紀國寶 7F (度)   | 94,001   | 0        | 0        |
| 總能源使用量 (度)       | 302,117  | 289,492  | 297,483  |
| 總能源使用量 (GJ)      | 1,087.87 | 1,042.17 | 1,070.94 |
| 年增率 (%)          | 4.36%    | -3%      | 0.9%     |
| 能源強度 (度 / 人)     | 2,961.93 | 3,112.81 | 3,233.51 |
| 總能源使用量 (GJ / 人)  | 10.67    | 11.21    | 11.64    |

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 的在職員工人數（總公司世紀國寶 5F、7F+ 力仁大樓 9F）計算（2023 年：92 人、2024 年：93 人、2025 年：102 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\* 焦耳。

註 5：總公司世紀國寶 7F 於 2025 年遷入，故 2023-2024 無使用數據。

## 節能行動

繼 2024 年完成「智慧能源管理平台」導入，2025 年本公司持續精進辦公空間之能源效率，透過「硬體設備優化」與「日常行為管理」雙管齊下，落實精準能源調控，實踐永續辦公室願景。

### 耗能設備汰舊換新與效能優化

針對老舊設備與低效能系統進行分階段升級，確保能源使用極大化。

#### 空調系統效能優化

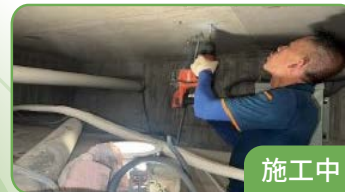
- 氣流與風道調整：針對 5 樓影印區、會議室及 7 樓人資部等區域，進行室內送風機（FCU）出風口、迴風網及風管配置調整，解決冷氣不均問題並提升熱交換效率。
- 汰換老舊效能不彰之空調設備：5 樓辦公區及 7 樓會議室 / 主管辦公室，共計新增及汰換 3 部高效能送風機，在強化系統穩定性的同時降低運轉能耗。



施工中



施工中



施工中



施工中-舊品

送風機更新



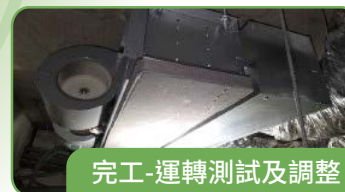
施工中-新品



完工



完工-運轉測試及調整



完工-運轉測試及調整

#### 照明設備升級

- 將既有高耗能燈具更換為節能 LED 燈組，包含 5 樓梯廳完成 20 組燈具更新，並結合「智慧能源管理平台」，達到節電與照明品質提升之雙重效益。



#### 辦公室節能管理措施宣導

- 每日 13:00-13:30 固定關閉辦公照明，減少非必要能耗。依不同區域需求彈性設定空調溫度
- 每日 22:00 及 24:00 自動關閉空調主機，有效杜絕下班後因忘記關閉設備而造成的電力浪費
- 每區最後一位同仁離開時確實關燈；假日加班僅開啟使用區域之局部照明
- 同仁下班後確實關閉電腦及拔除電源插座，從源頭減少待機電耗



## 透過智慧能源管理平台，確立用電與碳排數據基礎

執行歷程與成效：結合了數據營運中心的可視化平台技術，擎邦成功透過這套智慧能源管理平台，落實了「電力監控」與「碳盤查」的實務應用。系統不僅精準統計了企業整體的用電數據，更建立起完整的碳排放數據追蹤機制，為集團統計碳排放提供了可靠的量化基礎，具體實現以數據驅動 ESG 永續發展的目標。

## 原物料使用

為落實循環經濟並推動無紙化辦公，擎邦積極優化內部作業流程。繼 2024 年正式採購工務系統，數位轉型成效已直接反映於資源節約上。2025 年紙張使用量由前一年度之 1,548 公斤大幅降至 1,333.2 公斤，展現顯著的減量趨勢。此成果具體實踐辦公自動化的減碳價值，未來我們將持續優化內部作業流程，更進一步降低紙張資源的依賴。



| 原物料類別 | 使用範圍  | 物料名稱 | 單位 | 2025 年訂購量 | 2024 年訂購量 |
|-------|-------|------|----|-----------|-----------|
|       | 辦公室營運 | 紙張   | 公斤 | 1,333.2   | 1,548     |
|       | 工程建造案 | 油料   | 公升 | 3,650     | 4,000     |
|       | 工程建造案 | 鋼鐵   | 公噸 | 2216.62   | 2,239.486 |
|       | 工程建造案 | 非鐵金屬 | 公噸 | 288.5     | 20        |
|       | 工程建造案 | 混凝土  | 公噸 | 860       | 3,000     |
|       | 工程建造案 | 瀝青   | 公噸 | 580       | 1,200     |

## 4.3 水資源管理

擎邦集團之辦公室用水均取自台北自來水事業處，無使用其他天然水源之虞，且廢水皆依規排入污水下水道，對周邊水體影響極小。為提升水資源使用效率，管理部定期追蹤用水資訊並落實各項節水行動。在設備優化方面，本公司於 2024 年完成全數五個營運據點之水龍頭整流器（起泡器）安裝，透過提升出水效率達到減量目的。力仁大樓已於 2025 年 1 月退租，而世紀國寶並無水費，故無法計算用水量。

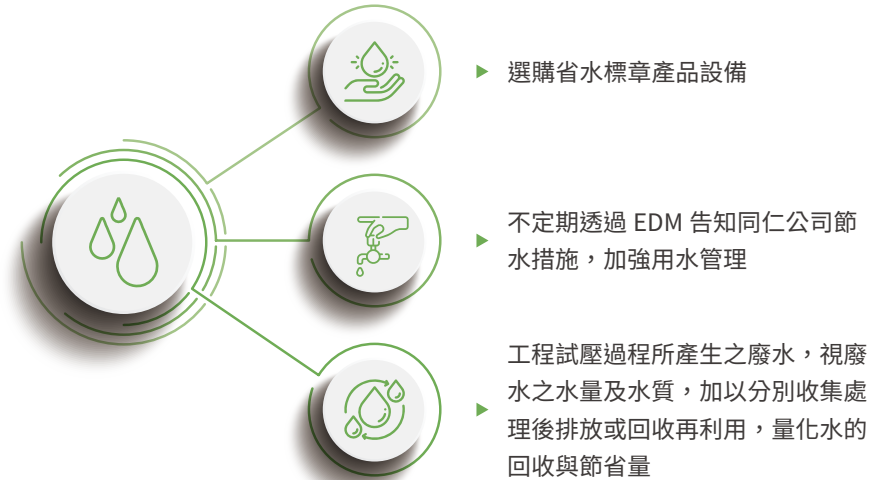
### 用水量統計

|                         | 2025 年 | 2024 年 | 2023 年 |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| 樓地板面積（坪）                | 106    | 106    | 106    |
| 總用水量（m <sup>3</sup> ）   | 29     | 407    | 427    |
| 用水年增長率（%）               | -      | -4.68  | -6.98  |
| 員工人數（人）                 | 25     | 31     | 31     |
| 用水強度（m <sup>3</sup> /人） | -      | 13.13  | 13.77  |

註 1：揭露範疇為力仁大樓 9F；由於總公司世紀國寶 5F、7F 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 日的在職員工人數（力仁大樓 9F）計算。

### 節水行動



## 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

| 類別    | 一般事業廢棄物               | 有害事業廢棄物 |
|-------|-----------------------|---------|
| 辦公室營運 | 紙類、食物包裝、廚餘            | 無       |
| 工程廢棄物 | 生活垃圾、一般施工廢料、廢土、建物拆除殘料 | 酸洗鹼煮藥液  |

### 工程餘料再利用措施

#### 工程變更鋼構餘料修改成層梯平台



### 廢棄物回收利用

#### 工程用鋼構螺絲塑膠桶取畢後空桶再利用

本案鋼構用螺絲包裝桶取畢之空桶，其廢棄空桶供電儀工項取用加工後續用，當作電氣配件臨時盛裝桶二次利用



#### 廢棄輪胎取用當台車緩衝墊再利用

取廢棄輪胎於工作井工程開挖台車傾倒時之緩衝墊使用，避免台車損傷及翻倒危害，達廢棄物再利用



#### 廢棄木箱當控制閥分類箱再利用

取廢棄木箱當控制閥分類箱，以利取用及料場搬運至工區



#### 工地資源回收

針對工程產生的材料供應商隨貨使用之棧板、紙箱等包材予以收集後，再交由由供應廠商回收使用





## 4.5 氣候變遷風險管理

聯合國環境署（UNEP）發布的《2025 排放差距報告》指出，在《巴黎協定》屆滿十週年之際，全球減排行動依然失準。報告警告，若僅維持現行政策，世紀末全球氣溫恐上升達 2.8°C；即便各國完全履行現行的「國家自主貢獻」（NDCs），預計升溫仍將落在 2.3°C 至 2.5°C 之間，均大幅超出《巴黎協定》所設定的 1.5°C 關鍵目標。為履行共同減緩氣候變遷的企業責任，擎邦接軌國際金融穩定委員會（FSB）所發布的氣候相關財務揭露（TCFD）架構，全面評估氣候變遷對公司造成的實體風險與轉型風險，並擬定相應對策。同時，我們積極掌握氣候變遷帶來的市場契機，持續開發低碳產品，以強化綠能市場的競爭優勢。

### 氣候治理

面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，擎邦建構完善的治理機制。我們以「企業永續發展委員會」作為最高決策組織，專責管理氣候相關議題。該委員會由董事長擔任主任委員，負責最高層級的領導與監督；並由總管理處行政主管擔任執行秘書，確保能精準鑑別氣候變遷對公司營運的影響。

為落實動態管理，委員會透過持續追蹤全球永續趨勢、諮詢外部顧問及參與永續論壇，由內部「永續發展小組」成員進行深度討論，並依據實際需求不定期召開會議，分析並更新組織內部的氣候議題及其衝擊影響，進一步強化永續報告書中氣候資訊的揭露品質。此外，相關執行成果每年均定期向董事會報告，確保治理階層落實監督責任。

2025 年共計向董事會報告進度會議 1 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」及「利害關係人身份、關注議題、溝通管道與回應方式」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。

### 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：

#### 建立氣候風險與機會清單

- 盤點公司營運與價值鏈中可能面臨的氣候相關風險與機會
- 依循 TCFD（氣候相關財務揭露）指引，建立完整的氣候相關風險與機會清單

#### 召集各部門鑑別議題

- 由企業永續發展委員會召開跨部門工作會議
- 進行表單調查及舉辦工作坊，引導各單位參與
- 評估氣候風險與機會在短期（0-2 年）、中期（3-5 年）和長期（5 年以上）的潛在影響
- 對每項風險和機會進行衝擊度和可能性評分：
  - 衝擊度：1-5 分（1 分最低，5 分最高）
  - 可能性：1-6 分（1 分最低，6 分最高）

#### 辨認與排序重大風險與機會

- 計算風險係數：衝擊度 × 可能性
- 將風險係數超過 16 分的項目識別為高衝擊、高可能性的重大氣候風險或機會
- 繪製氣候風險與機會矩陣
- 與高層管理團隊共同確認和排序結果

#### 風險與機會評估、擬定策略

- 分析不同氣候情境下對產品、服務或管理流程的潛在影響
- 制定應對策略和行動方案，包括：減緩風險的措施、把握機會的方案

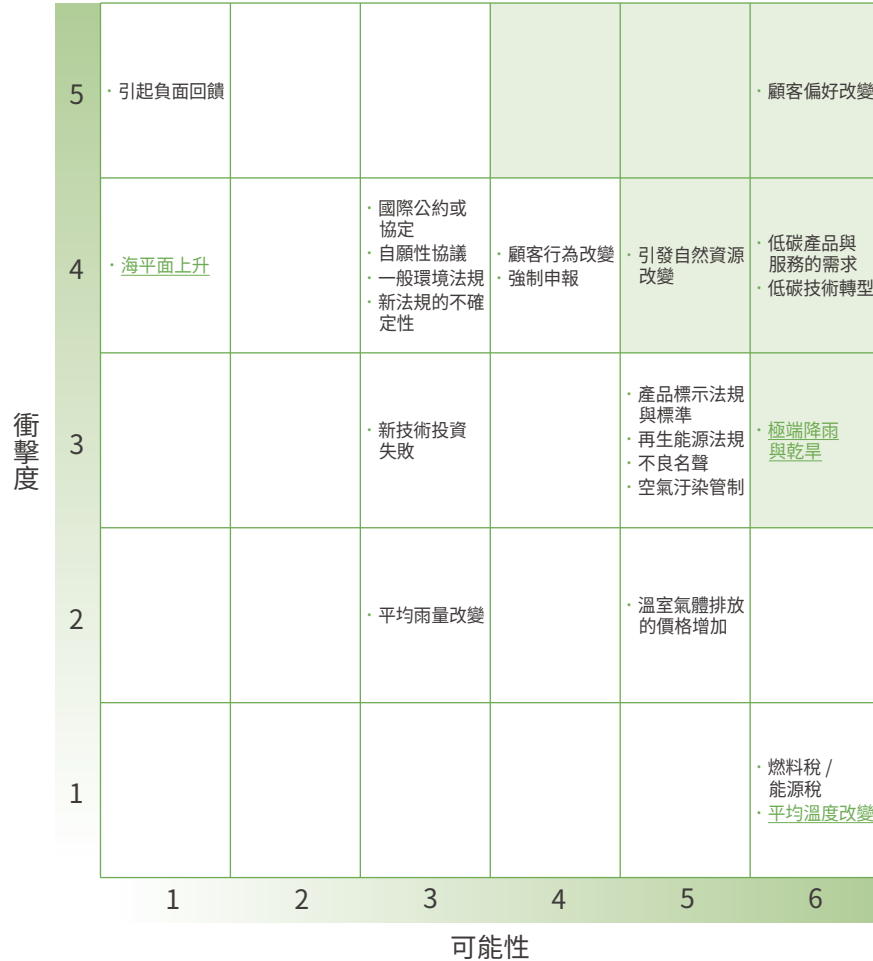
#### 風險與機會報告、揭露與回應

- 企業永續發展委員會定期報告審查進展，必要時調整策略
- 每年定期向董事會和管理層報告氣候相關議題
- 在年度永續報告書中公開發露氣候相關資訊
- 持續與利害關係人溝通，收集反饋並適時調整策略

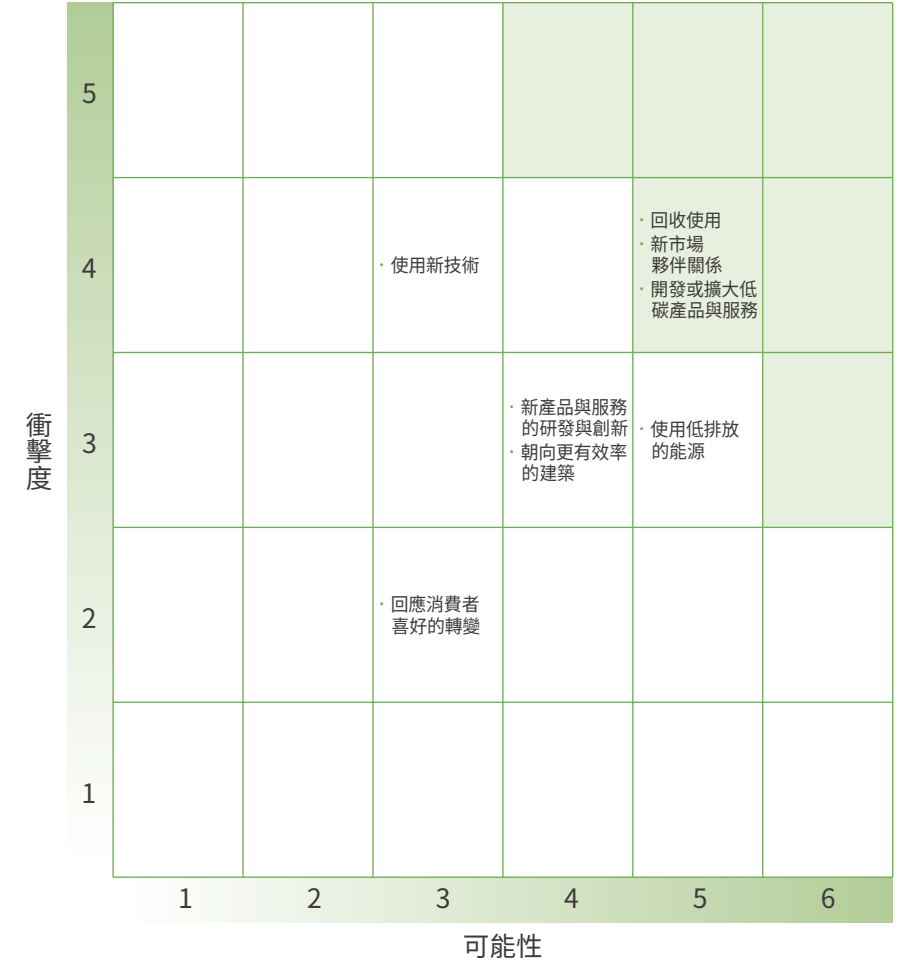


## 重大的氣候風險與氣候機會

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 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 3：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度  $\geq 16$  分。



註 1：塗色區域為重大氣候機會。  
 註 2：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度  $\geq 16$  分。

## 重大氣候風險

|              |
|--------------|
| 關於本報告書       |
| 經營者的話        |
| 關於擎邦國際       |
| 2025 績效亮點    |
| CH1 永續策略藍圖   |
| CH2 穩健經營     |
| CH3 品牌拓展     |
| CH4 綠色營運     |
| 4.1 溫室氣體管理   |
| 4.2 能資源管理    |
| 4.3 水資源管理    |
| 4.4 廢棄物管理    |
| 4.5 氣候變遷風險管理 |
| CH5 永續工程     |
| CH6 共榮家園     |
| 附錄           |

| 風險類型    | 氣候風險       | 風險描述                                                                                              | 氣候情境     | 目標作為                                                   | 發生 | 價值鏈    | 目前對營運與財務的影響                                                                                                                             | 預期對營運與財務的影響                                                                                                            | 因應策略與行動方案                                                                                             |
|---------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------|----|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 轉型風險，商譽 | 顧客偏好改變     | 國際品牌與半導體、高科技大廠對供應鏈排碳要求日益嚴格，推動綠色工程、低碳工程減碳已成主流。<br>若 EPC 統包商未能落實綠色工程管理或未能通過國際永續評級，恐被排除在大型高科技建廠標案之外。 | SSP1-2.6 | 取得客戶之永續評級標準，並依專案需求於工程施作中全面導入低碳工法與節能措施，持續維護深耕綠色工程的品牌商譽。 | 中期 | 使用階段   | 順應客戶之綠色採購規範，正式加入 EcoVadis，並在特定建廠專案中配合落實工地減碳措施，同時舉辦相關研討會對外分享當前技術，提升得標機會。                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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，減少標案得標機會。</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>參與並持續優化 EcoVadis，並於 2025 年配合提供相關資料。</li> </ul>                 |
|         | 低碳產品與服務的需求 | 客戶對於高能效、低環境足跡之智慧廠房與製程設備需求急迫，提供之產品或服務被其他節能效率更高、環境足跡更低或創新的產品或服務所取代，以致影響訂單數量、市佔率等。                   | SSP1-2.6 | 調整核心工程業務架構，加大智慧機電整合、高效能綠色統包工程（EPC）之比重。                 | 中期 | 生產階段   | 在工程規劃與備標階段，因客戶對擎邦持續以來的信任，擎邦堅持採用更高規格的節能元件或低碳材料。然而，此項堅持於初期階段增加了設計與採購成本，雖能有效提升工程交付品質，並相較於傳統元件降低後續保固維護頻率與成本，但較高的前期投入亦對產品價格競爭力造成影響，進而限制訂單拓展。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>傳統高耗能設備的維護和安裝業務可能萎縮，減少相關部門的獲利。</li> <li>因堅持採用規格更高的材料，較高的成本導致失去部分的訂單。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>透過市場研究，辨別新興的低碳產品和服務方式。</li> <li>調整業務結構，減少對高耗能設備的依賴。</li> </ul> |
| 轉型風險，市場 | 引發自然資源改變   | 氣候變遷間接引發國際地緣政治、能源供應及部分上游商品市場劇烈波動，導致石化與科技工程所需之關鍵原物料（如 PVC 管材、鋼材、金屬管線）面臨大幅漲價、暫停報價或供應鏈中斷。            | SSP1-2.6 | 建立多元化與彈性的物料採購調度機制，減輕國際自然資源波動對統包工程成本與交期的衝擊。             | 短期 | 原料取得階段 | 受國際局勢及氣候變遷等不確定因素影響，可能造成原料短缺，如 2025 年曾遭遇供應商對 PVC 管及關鍵金屬管材採取「暫停報價」，對特定工程專案的預算控管與備料進度帶來不確定性以及工期延誤的情況，需緊急協調替代品及工程趕工作業，約造成間接成本約增加 100 萬元。    | <ul style="list-style-type: none"> <li>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，且延長整體專案交貨期，並提高趕工之人力（加班費）或逾期罰款之成本。</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>改善供應鏈管理，採用更彈性且具有韌性的採購調度模式，並減少對單一資源的依賴。</li> </ul>              |

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運**
  - 4.1 溫室氣體管理
  - 4.2 能資源管理
  - 4.3 水資源管理
  - 4.4 廢棄物管理
  - 4.5 氣候變遷風險管理
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄

| 風險類型     | 氣候風險    | 風險描述                                                                                                     | 氣候情境     | 目標作為                                                 | 發生 | 價值鏈  | 目前對營運與財務的影響                                                      | 預期對營運與財務的影響                                                                                                                                            | 因應策略與行動方案                                                                                                                    |
|----------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------|----|------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 轉型風險・技術  | 低碳技術轉型  | 客戶期望在廠房中導入再生能源、儲能、燃料電池建置及整體製程能源效率提升，令企業必須積極投入研發資源來開發並應用新興低碳工程技術，造成前期開發與應用成本上升。                           | SSP1-2.6 | 持續深化低碳與綠色工程核心之引進與研發，擴張綠能龍頭企業之技術策略聯盟。                 | 短期 | 生產階段 | 擎邦已實質開展綠能技術轉型佈局，相關初期技術研發、顧問規劃與人才培訓費用已陸續反映於營運中。                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>可能需要引進新的低碳技術和設備，要求大量前期投資</li> <li>須調整現有的工程設計因應客戶相關需求，短期內可能降低工作效率導致產值降低。</li> <li>高碳排設備需要提前更換，導致資產減值。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動智慧能源管理平台，開發低碳工程解決方案供客戶選擇。</li> <li>擴展節能設備安裝和維護業務，並研發建置除能設備與技術。</li> </ul>           |
| 實體風險・立即性 | 極端降雨與乾旱 | 乾旱、水災、風災或土石流，造成缺水或淹水被迫停工；設備 / 貯槽受損、公共設備毀損引發停電、停水等、水質惡化（原水濁度增加）影響工程用水、水價恐調漲、且道路中斷造成原物料短缺，同時亦有造成交期延後之違約風險。 | SSP5-8.5 | 全面落實全台各專案工地防汛、防災與工安應變機制，並提升供應鏈韌性，將天災停工閒置損失與工安風險降至最低。 | 長期 | 生產階段 | 當工地遭受颱風或豪雨侵襲，將會導致局部停工，這將大幅提升趕工薪資與加班費，並可能造成違約罰款，令單專案成本提升約 2% 之成本。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>材料運輸和儲存可能受到影響，增加物流成本和材料損耗。</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定因應極端天氣的預備方案。</li> <li>開發適應極端天氣的施工技術和材料或流程。</li> <li>開發 127 家新供應商，確保營運韌性。</li> </ul> |

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

|              |
|--------------|
| 關於本報告書       |
| 經營者的話        |
| 關於擎邦國際       |
| 2025 績效亮點    |
| CH1 永續策略藍圖   |
| CH2 穩健經營     |
| CH3 品牌拓展     |
| CH4 綠色營運     |
| 4.1 溫室氣體管理   |
| 4.2 能資源管理    |
| 4.3 水資源管理    |
| 4.4 廢棄物管理    |
| 4.5 氣候變遷風險管理 |
| CH5 永續工程     |
| CH6 共榮家園     |
| 附錄           |

| 機會類型      | 氣候氣候         | 機會描述                                                                     | 氣候情境 | 目標作為                                                       | 發生 | 價值鏈  | 目前對營運與財務的影響                                                                                                                                            | 預期對營運與財務的影響                                                                                                                        | 因應策略與行動方案                                                                                                                                                                      |
|-----------|--------------|--------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------|----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 機會，資源使用效率 | 回收使用         | 使用可回收材料或廢棄物再利用（如包裝、紙箱、棧板等回收），降低廢棄物處理成本或增加收入。                             | NZE  | 提高專案營建廢棄物回收比例、使用回收再製材料比例，與臨時性基礎設施之重複利用率。                   | 中期 | 廢棄階段 | <ul style="list-style-type: none"> <li>將營建廢棄物發包給合法之專業處理廠商進行精細分類與再製，雖然短期內使廢棄物處理成本略為提升，但能有效免除環保裁罰之法規財務風險。</li> <li>使用回收材料搭建工地組合屋，並購置二手設備降低成本。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>透過深化循環管理與物料回收使用，預期能顯著優化生產與施工作業流程，降低原物料採購成本。</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>投資高能效設備和技術。</li> <li>重複使用組合屋以及二手設備，減少成本支出。</li> </ul>                                                                                   |
| 機會，市場     | 新市場夥伴關係      | 與當地政府或是企業、銀行合作，利於新市場業務發展、投資廠房、技術開發合作，以增加營收。                              | NZE  | 穩定推動跨領域、高技術含量的永續策略聯盟專案，並積極與金融機構對接以爭取更多融資。                  | 長期 | 經銷階段 | 目前已與外部企業建立緊密的策略聯盟，共同合作開發廢棄物處理與廢水處理等前瞻工程技術專案，預期提升營業收入約 5%。                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>跟銀行進行融資時，透過進行綠能或減碳技術專案，爭取得到較低的利率，約爭取降低 1%。</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>持續與具備核心高技術或跨領域之龍頭公司組成策略聯盟，並共同開發綠色製程工程標案。</li> </ul>                                                                                     |
| 機會，產品與服務  | 開發或擴大低碳產品與服務 | 積極擴大承攬與研發具備氣候韌性、節能標章、減碳工法之綠色統包工程服務及綠建築，可提升擎邦競爭力、滿足高端客戶需求與回應市場需求，如此可增加營收。 | NZE  | 將「智慧能源管理平台（EMS）」與「低碳／綠色建材應用」深度整合於 EPC 工程專案中，打造差異化綠色工程競爭優勢。 | 中期 | 生產階段 | 擎邦已在多項指標性工程專案之備標與規劃階段深度考量氣候變遷挑戰與風險，透過綠色工程技術大幅減少損耗與提升系統韌性，並在工程實務中主動推動低碳／再生混凝土與低碳水泥使用，減少 3% 原料成本，並透過創新技術增加 5% 營運收入。                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用「可重複使用材料」，不僅能有效從源頭減少營建廢棄物、大幅縮短施工工期，亦能顯著減少受惡劣天候影響之停工與人力成本，隨著專案覆蓋率提升，預期降低 5% 成本。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>將「智慧能源管理平台（EMS）」與「低碳／綠色建材應用」深度整合於 EPC 工程專案中，打造差異化綠色工程競爭優勢</li> <li>使用可重複使用材料，減少廢棄物與工期。</li> <li>建置符合綠色工程標準之完善冷鏈設施，減少損耗以提升韌性。</li> </ul> |

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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 7 日</li> <li>暴雨增加幅度為 15.3%</li> <li>最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%</li> </ul> |

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：

積極開發綠色施工技術和方法，以應對客戶偏好的改變

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

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

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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 48 日</li> <li>總降雨量增加幅度超過 31%</li> <li>暴雨增加幅度為 41.3%</li> <li>最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4%</li> <li>颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升</li> </ul> |

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：

加強工程防護措施，以應對更頻繁和嚴重的極端天氣事件，如暴雨和乾旱

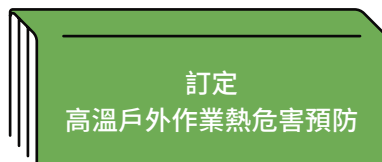
制定全面的極端天氣應對預案，包括工程項目的應急措施和員工安全保護計劃

改良物流和材料儲存方案，以減少極端天氣對供應鏈的影響，提升供應鏈韌性

開發能夠適應高溫、強降雨等極端天氣的工程技術和材料

增加投資於氣候調適基礎設施項目，以滿足市場對抗氣候變遷的需求

擎邦為因應極端天氣事件制定以下措施：



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 \*

71

\* 重大主題章節

### 對應聯合國永續發展目標



### 績效亮點

- 2025 年 2 案取得綠建築標章、施工中 2 案取得綠建築候選資格
- 外部倡議活動共 4 場，76 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

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。



## 5.1 綠色工程技術

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 管理政策           | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>                                                                                                                                             |
| 管理承諾           | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>加強利害關係人對永續議題的認知，創造永續影響力。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>與國際品牌合作鏈結永續工程技術，提升企業競爭力。</li> </ul>                                                                                     |
| 利害關係人<br>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             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 綠色工程技術標準化，增進技術應用與商業化。</li> <li>✓ 持續深化各生產製程之智慧監控，透過自建擎邦智慧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。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 工務所加強使用可回收材料。</li> <li>✓ 針對特定產業推廣水回收技術。</li> </ul> |
| 2025 年<br>實績成果 | 2025 年 2 案取得綠建築候選資格（中山 DS 改建暨大安～中山 161kV 線潛盾洞道新建統包工程、環狀線北環段 Y27-29 土建及水電、環境控制工程）、2 案取得綠建築標章（臺中水湳國際會展中心新建工程、輔仁大學理工實驗大樓新建工程）                                                                                                                                                                                                                        |

註：已完成為持續性精進之目標；部分完成為已完成部分目標，但尚有未完成或未結束之處。

隨著全球淨零排放趨勢及臺灣「2050 淨零排放路徑」之推進，建築與工程領域的永續轉型已成為產業競爭力的關鍵。營建工程之生命週期涵蓋土地開發、原料採購、工地施作及廢棄物處理，不僅耗能且對生態環境造成實質影響。因此，深耕永續工程技術已為擎邦永續轉型的核心發展策略。

## 綠色工程管理

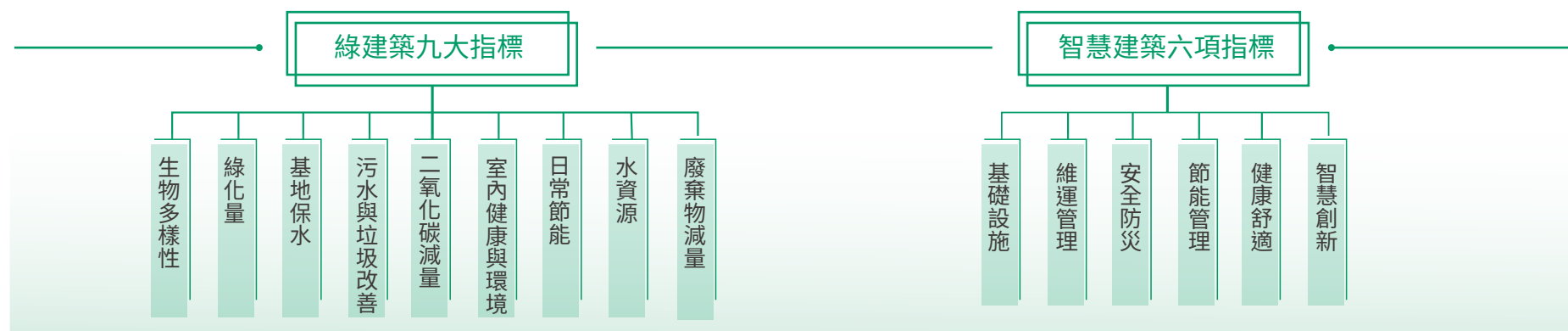
本公司遵循我國行政院永續工程目標，致力於環境保護與產業發展的深度融合。自 2021 年取得 ISO 14001 環境管理系統驗證以來，我們持續導入綠建築與智慧建築設計概念，透過創新研發、智慧監測及資源循環措施，強化工程之環境永續性與營運效率，旨在提供客戶兼具減碳效益與經濟價值的高品質建設。

為加速工程數位轉型，本公司於 2025 年啟動評估導入專案管理系統（PMIS），建構智能化統包工程（iEPC）工程管理，透過數位化工具之整合，預期可達成以下目標：



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

營建工程的環境風險評估是落實綠色工程不可或缺的一環。本公司採取專案管理結合專業諮詢的雙軌模式，由各專案團隊主導管理，並協同外部專業顧問建立跨領域協作體系。評估程序係依循國內外環境法規及綠建築指標框架，針對建案全生命週期可能產生的環境衝擊進行精準辨識，並依此擬定科學化的管理與監控策略，極大化減緩工程對生態環境的影響。

未來擎邦將持續精進環境風險控管能力，規劃導入更具系統化的數位風險評估工具，透過數據驅動管理，強化綠色工程在實務執行中的整體效益與環境韌性。

## 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  | <ul style="list-style-type: none"> <li>環境管理納入建案需求評估<br/>在專案啟動初期，即與業主針對綠建築之願景與需求進行深度溝通，如環保材料、節能設計等，並同步盤點工址環境條件，嚴謹評估綠建築之發展潛力與限制。透過前期可行性與建築工法評估後，制定初步環保及節能策略，參考綠建築相關評估標準與業主達成目標共識，並將各項目標與承諾納入服務建議書</li> <li>環境風險評估<br/>環境影響評估的實施重點涵蓋空氣污染、噪音污染、污水排放、生態影響等面向，全面辨識工程生命週期之潛在環境衝擊。依循法定程序召開公開說明會以落實利害關係人溝通，並由專業團隊審核制定相應之減緩對策與環境監測計畫，確保工程執行與環境友善之間達成動態平衡</li> </ul> |
| 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 EEWB、LEED、綠建築評估手冊等                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## 供應鏈綠色工程推廣

擎邦深知供應鏈是實現企業永續願景的重要關鍵，積極攜手供應鏈夥伴共同推動綠色工程轉型，透過專業技術交流、實務應用分享及永續管理經驗傳承，協助夥伴提升環境保護意識與綠色實踐能力，進而帶動整體產業鏈環境績效的提升。2025 年，本公司圓滿舉辦供應商大會，邀集 20 家策略合作夥伴進行深度交流，分享企業永續發展布局與管理願景，藉由強化雙向溝通、資源共享及合作連結，共同打造共融共榮的永續生態圈。未來，擎邦將持續深化與供應鏈夥伴的策略合作關係，攜手創造綠色工程新契機，打造更具韌性與永續價值的產業生態系統。

下列為 2025 年主要參與施工或報價之工程類型：

### · 綠色工程創新與低碳市場布局

**智慧綠色冷鏈物流系統：**因應國家農業轉型升級與減碳趨勢，本公司積極布局現代化綠色冷鏈工程。我們參與符合節能減碳標準的「低溫卸貨區及冷藏庫設置」統包案，整合機電、空調通風、冷庫專用消防、IoT 溫度感測與排水等五大工程技術。透過高阻燃隔熱複合庫板與充氣式門封等圍護工程，搭配變頻節能壓縮機、低 GWP 環保冷媒、壓差預冷與系統廢熱除霜技術，有效延長農產品儲架壽命並降低營運能耗，實質提升農業產業之氣候韌性。

**新能源電池材料綠色製程：**看好全球電動車與儲能市場需求，積極跨足電池正極上游材料領域擴建案，發展「硫酸鎳結晶製程建案」工程技術。我們運用化工製程反應與精密的質能平衡（PFD、P&ID）控制邏輯，協助客戶建構安全合規且節能減碳的現代化工廠，精準掌握綠色低碳新商機。

**永續高階纖維紡絲技術：**針對傳統高耗能製程，於高階纖維濕式紡絲製程中，規劃導入無毒、低揮發性的環保綠色溶劑（如離子液體），從源頭優化製程並減少揮發性有機化合物（VOCs）的排放，兼顧高產出與環境友善。

### · 節能減碳與智慧能源管理

**智慧能源管理平台（EMS）與預測維護：**全面推動建築能源管理系統，透過端點智慧電表監測，利用大數據與 AI 演算法精準找出機電與空調的耗能熱點，優化離尖峰用電配置。同時，針對 24 小時運轉之核心設施（如醫療高耗能設施），導入電流與振動感測器實施動態健康診斷，在設備故障前發出預警，確保核心運作全天候不中斷。

**高效能空調與重型機電汰換：**針對老舊電力變壓器、冰水主機及照明系統進行全面更新，推動汰換為低損耗的「非晶質合金變壓器」，大幅降低固定鐵損。針對耗能大宗的空調系統，改用磁懸浮無油壓縮機，並配合二次側泵浦變頻（VFD）技術與主動式諧波濾波器（AHF），有效減少電力浪費與線路發熱，在維持高運轉效率的同時打造低碳永續體系。

**製程熱量集成與廢熱循環利用：**引進夾點技術（Pinch Technology）優化廠區熱交換器網路。在工業製程中導入機械蒸汽再壓縮（MVR）技術，於硫酸鎳結晶與溶劑回收段可節省 50% 以上的蒸汽消耗；在場域暖通端，則利用全效型熱泵回收冰水主機廢熱轉化為熱水，滿足製冷、製熱、除濕再熱及地坪防凍加熱等多元需求，實現能效最大化。

**智慧調光與光環境控制：**推動全區 LED 與 DALI 智慧調光系統，結合晝光利用與動態感應技術自動調節室內光線，並可導入生物節律（Circadian）照明，在實質節能的同時提升內部人員的健康與專注度。

## · 資源循環與環境保護管理

**高效溶劑與水資源回收循環：**在紡絲製程中規劃滲透汽化膜分離與多級逆流萃取技術，打破共沸限制，以低能耗進行溶劑回收，將溶劑回收率提升至 95% 以上，大幅降低新溶劑採購與廢水處理負荷。同時，製程技術亦整合冷凝水與清洗廢水回收機制，落實水資源循環利用。

**工業廢水零排放（ZLD）：**針對製程產生之高鹽與重金屬廢水，導入蒸發結晶技術，將廢水中的鹽類轉化為副產品（如無水硫酸鈉）外售，落實高值化廢棄物資源化。

**污染防治與廢氣零逸散工程：**針對製程酸霧建置多級洗滌塔進行中和治理；在紡絲與包裝等易逸散區域建置微負壓密閉收集系統，搭配多級冷凝、主動式碳纖維吸附與脈衝袋式除塵器，嚴防粉塵與有害氣體外洩，達到近乎零排放的綠色工廠標準。

**特殊材料工程與長壽化防護：**針對高溫強酸及極端腐蝕製程環境，嚴格進行材料相容性評估，設備與管線大量採用鈦金屬、哈氏合金、雙相不鏽鋼或內襯氟塑料（PTFE/PFA）。廠房地坪及設備基礎則實施多層耐酸鹼玻璃纖維（FRP）防蝕工程，防範酸液滲漏並延長資產使用壽命。

## · 營運韌性與氣候變遷防護

**再生能源建置與微電網防護：**充分利用冷藏庫或既有建築的廣大屋頂面積建置屋頂型太陽能光電，除了提供實質物理遮陽與隔熱、降低室內空調負荷外，更落實綠能自發自用。同時整合動態不斷電系統（UPS）、儲能系統（BESS）與微電網技術，確保在遭遇極端天災斷電時具備獨立的「孤島運轉能力」，維持核心功能與全天候醫療照護不中斷。

**高規格不中斷施工與防護技術：**發展極具技術門檻的「不停電 / 不停機汰換工法（Live Cutover）」，在不影響手術室、加護病房或核心生產線日常營運的前提下，進行精密的主電力與主空調跳線汰換。施工過程採用微創式工法、負壓防塵隔絕及低噪音低振動技術，杜絕施工粉塵引發的環境公害或院內感染。

**數位化工程與本質安全設計：**建廠階段全面導入 3D BIM/E3D 模型進行應力分析與空間碰撞檢查，設計合理的管架與膨脹彎以防止熱應力導致管線洩漏。透過模組化撬塊設計（Skid-Mounted Engineering）減少現場施作錯誤並縮短工期，配合高精度分散式控制系統（DCS、SIS）與線上成分分析，全面提升工廠的本質安全與長期營運韌性。



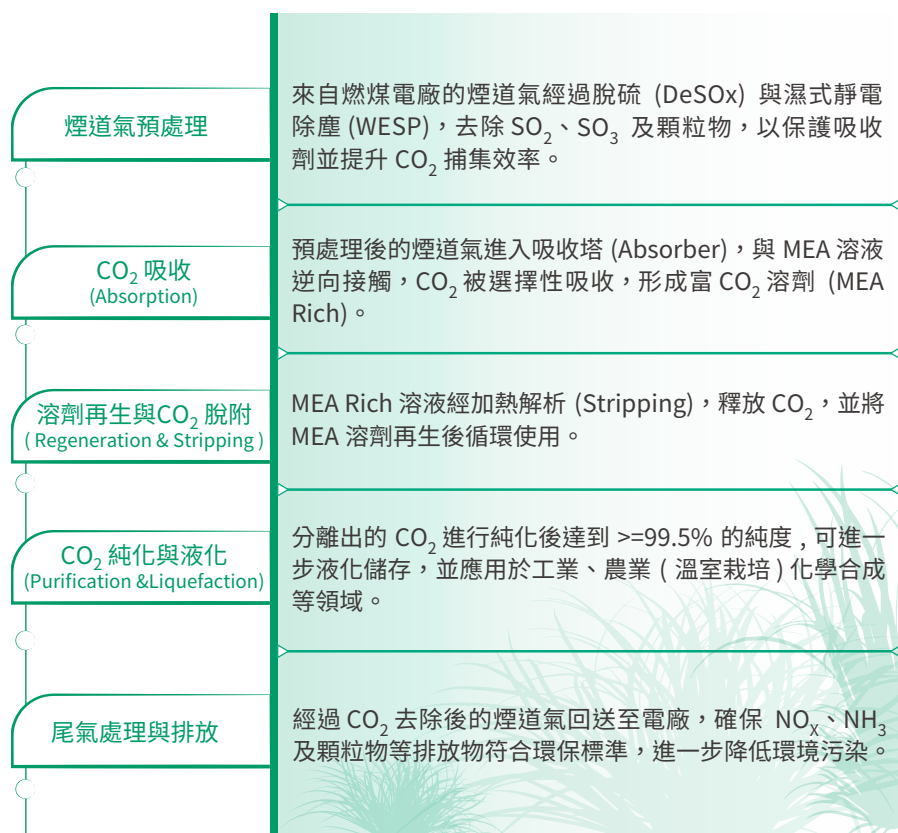


## 綠色工程技術創新與專利

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，除此之外，我們亦將特殊工法進行專利申請，保護工法之智慧財產權，截至 2025 年，擎邦共累計申請兩項專利，目前一項管溝配置箱之結構已取專利權、另一項氣體廠冷箱維修室複合式保冷結構之專利正在申請中。

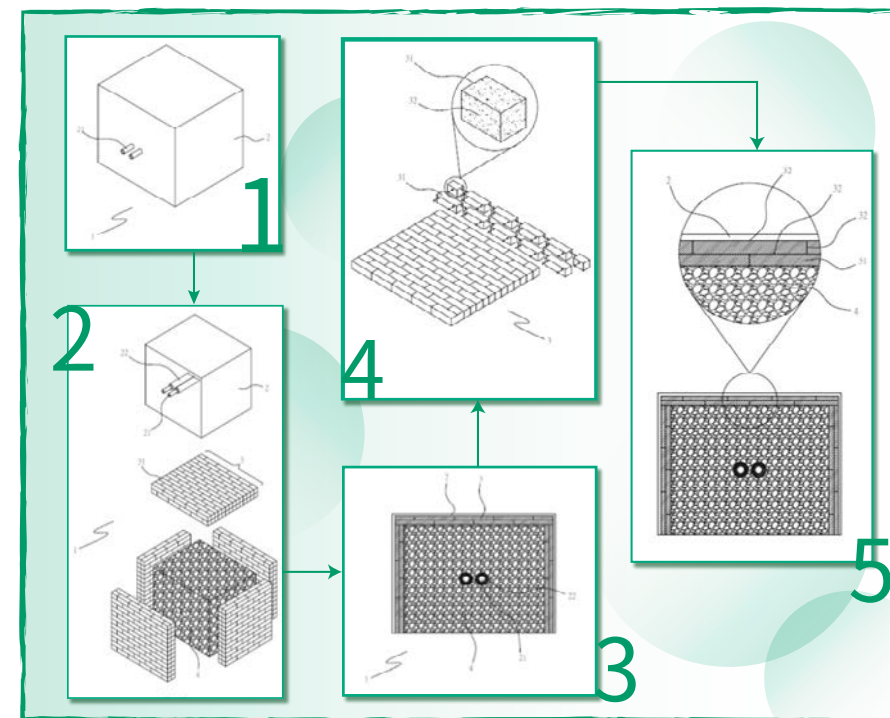
### 創新碳捕捉解決方案

為協助客戶實現低碳轉型，擎邦積極開發創新碳捕捉解決方案。我們派員參加「2024 台灣 CCS 種子培訓課程」，與產業夥伴共同推動碳捕捉技術的應用，不僅減少二氧化碳排放的目標，更著重於碳資源的再利用與能源效率的提升。



### 氣體廠冷箱維修室複合式保冷結構

此技術為台灣新型專利，為減少冷能洩漏、並使冷箱體無結露現象而設計，目前應用於氮氣廠統包工程之空氣分離廠冷箱保冷工程類型之專案工程。



#### 複合式保冷結構：

先由部分內保冷層包覆住閥件配管，再將外保冷層黏置於鋼板層之內表面，最後再充填內保冷層，藉此得以使內部所包覆之閥件與配管達到保冷之目的，並同時可避免漏冷之情況發生。



## 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

| 工程類別 | 綠建築專案：<br>輔仁大學理工實驗大樓                                                                                                                                                                                                                     | 綠建築專案：<br>臺中國際會展中心新建工程                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 節能效益綠色工程與生態共融案例：<br>中油台中廠三期投資計畫液化天然氣<br>臨時管線建置工程                                                                                                                                                                                                                              |  |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|      | 營建、機電工程統包                                                                                                                                                                                                                                | 機電工程統包                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 石化統包                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
| 工程亮點 | 此專案由本公司負責營建、機電工程部分，並導入銀級綠建築設計概念設計。                                                                                                                                                                                                       | 此專案由本公司負責機電工程部分，並導入鑽石級綠建築設計概念設計。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                            |  |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 綠化量：<br/>提升校園綠覆率。</li> <li>• 基地保水：<br/>強化雨水入滲能力。</li> <li>• 日常節能：<br/>優化照明與空調效率。</li> <li>• 二氧化碳減量：<br/>使用低碳建材。</li> <li>• 水資源：<br/>節水設備與雨水利用。</li> <li>• 污水垃圾改善：<br/>完善的廢棄物分類與處理規劃。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 再生能源與低碳設計：<br/>導入大規模太陽光電系統與碳足跡管理，降低營運碳排，朝近零碳建築邁進。</li> <li>• 高效率空調系統設計：<br/>建置高效率中央空調系統並導入變頻與最佳化控制技術，大幅降低部分負載運轉能耗，提升整體能源使用效率。</li> <li>• 智慧能源管理：<br/>導入智慧能源管理平台（EMS），即時監控與分析空調及機電設備運轉數據，提升能源使用透明度與管理效率。</li> <li>• 需求導向空調：<br/>透過需求控制通風（DCV）技術，依室內人數及空氣品質動態調整新風量，有效降低不必要能源消耗。</li> <li>• 節能送風與空氣系統：<br/>採用分區與分層空調設計，針對人員活動區域精準供冷，降低大跨距空間之能源浪費。</li> </ul> | <p>管架 A 區      試樁區植被</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 綠化與生態工法提升環境永續性</li> <li>• 植栽綠化：<br/>管架 A 區及試樁區基地建置 1240m<sup>2</sup> 綠化保水區，每年可以減少 31 噸 CO<sub>2</sub>e 排放。</li> </ul>  |  |

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 CO<sub>2</sub>e / 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<br>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                |
|                                      | 2025 年臺中國際會展中心新建工程 - 最佳施工品質類 公共建設類 - 國家卓越建設獎   |

## 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 |
| 綠建築標章鑽石級                 | 臺中水湳國際會展中心工程                       | 2025 年 |
| 綠建築標章銀級                  | 輔仁大學理工實驗大樓新建工程                     |        |
| 候選綠建築標章銅格級               | 中山 D/S 改建暨大安～中山 161kV 線潛盾洞道新建統包工程  |        |
| 候選綠建築標章合格級               | 臺北都會區捷運系統環狀線北環段 Y27、Y28、Y29 車站新建工程 |        |

## 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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>配合市場電動車電池及儲能，設備製造商所需原料，電池材料製造或廢電池資源回收工程，達到產業循環經濟的應用。</li> <li>使用綠色環保製程以及溶劑高效回收技術，減少揮發性有機化合物 (VOCs) 排放並大幅降低新溶劑採購與廢水處理能量。</li> <li>因應環境變化、氣候變遷的挑戰，尋求再生能源發電方式，解決台灣「穩綠電」關鍵的前瞻技術。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 機電   | <p>持續發展將以智慧化、低碳化與數據化為核心，結合人工智慧與數位技術，全面提升建築機電系統之效率、可靠度與永續價值，主要發展方向如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AI 智慧維運與預測維護：               <p>導入人工智慧技術，針對空調系統、電梯設備及泵浦等關鍵機電設備進行即時數據分析，建立預測維護機制。透過異常偵測與故障預測，提前掌握設備狀態，有效降低突發性停機風險，提升設備運轉穩定性與維運效率。</p> </li> <li>智慧能源管理：               <p>導入智慧能源管理平台（EMS），即時監控與分析用電狀況，優化能源調度策略，以達到節能降本與能源效率最大化之目標。</p> </li> <li>淨零碳排與高效節能技術：               <p>因應全球淨零碳排趨勢，推動高效率機電系統設計與節能技術應用，全面導入變頻控制技術，降低能源耗用與碳排放。</p> </li> <li>BIM 與數據工程整合應用：               <p>深化 BIM 技術應用，整合設計、施工與維運階段，建立全生命週期之機電數據平台。透過數據串接與分析，提升工程規劃精準度、施工協同效率及後續維運管理效能，實現機電工程數位轉型與智慧化管理。</p> </li> <li>落實冷鏈物流體系，加速農業轉型升級，因應氣候變遷挑戰 減少損耗提升產業韌性導入完善冷鏈系統，構築永續韌性農業：「冷鏈設施」是農業部重點支持的項目：提升蔬果在儲架上的壽命，就能讓從產地直送的優質農產品，得到更好的保護，也是對農民心血最實質的照顧。符合節能減碳的綠色施工標準，是邁向現代化與綠色環保批發市場的關鍵。</li> <li>韌性國家醫療整備計畫 = 高耗能醫療設施節能減碳：並陸續配合其他醫療院所現勘及規劃，執行衛福部 - 韌性國家醫療整備計畫，高耗能醫療設施節能減碳。設備汰換與智慧節能：針對醫院老舊電力變壓器，冰水主機、照明系統、空調系統進行設備節能更新，並已安裝電表監測負載端判讀，使用電度，明確找出排放熱點並制定精確的減碳目標。這些措施旨在打造一個「低碳、永續、具韌性」的醫療體系，在節能的同時，也能確保醫療照護全天候 24 小時不中斷。</li> </ul> |
| 營建   | <p>從設計與施工兩大方向著手，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。導入新型材料如新一代低碳混凝土、生物基與負碳建材、高性能節能材料。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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| 工程類別 | 創新及研發方向                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 智能   | <p>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：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>延續對 AI 設計協作模組的導入評估。計畫重點將從「應用平台建置」深化為「核心知識在地化與模型自主化」，持續驅動集團的數位轉型與智能設計競爭優勢。因應 AI 技術快速發展並朝向小型化、模組化的趨勢，主要朝向下列 3 個目標： <ul style="list-style-type: none"> <li>採購 AI 小型模組與導入輕量化語言模型</li> <li>建置集團專屬知識庫與地端模型</li> <li>深化 AI 地端模型應用，驅動集團數位轉型與設計輔助</li> </ul> </li> <li>將能源數據管理平台延伸至第一線的工程現場，實現集團全面性的數據整合與可視化。目標如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>目標 1：落實各工務所數據回傳功能，擴大數據蒐集版圖</li> <li>目標 2：建立一頁式公司資訊顯示與工務所智慧看板，強化即時決策</li> </ul> </li> </ul> |

## 2025 年智能組辦理成果

### 人工智慧 (AI) 與 AVR 及 MR 應用課程

- 授課時間：2025 年 4 月 18 日及 6 月 24 日 (共舉辦二場 AI、AVR、MR 應用研討會)
- 執行成效與亮點：為了將「AI 影像辨識技術」與「智慧化工程營運」具體落地，研討會深入探討了數據應用整合式解決方案，涵蓋數位雙生 (D.T.) 與 AI 人工智慧的加值應用。課程中具體展示了如何將分辨式 AI (影像辨識) 及生成式 AI，結合虛擬實境 (VR)、擴增實境 (AR) 與混合實境 (MR) 技術。研討會帶入多項實際工業與工程場景，例如：運用 MR 進行設備保養點檢的虛實整合、利用 AR 進行設備虛擬教學、以及透過 AI 影像辨識進行現場配線錯誤檢測與工廠儀表數據判讀。此課程大幅拓展了團隊對於 AutoCAD 圖面延伸至 3D 及 AVR (實境應用) 的視野，為未來推廣至企業客戶端、協助其實現廠務導引與現場作業數位化，累積了高度的技術示範能量。



## 循環經濟教育訓練

循環經濟為擎邦於工程上重視的其中一項要點，除了外部的推廣，擎邦亦重視內部共識建立，視同仁為推動綠色工程轉型的核心動能。

為強化組織內部對永續經營的共識，公司於 2025 年 11 月舉辦「循環經濟永續工作坊」，運用體驗式桌遊作為溝通媒介，使同仁能以最具共鳴以及直觀的方式掌握循環經濟的價值鏈運作概念。

此創新作法不僅協助同仁深刻體會循環經濟轉型的核心風險與挑戰，更成功引導同仁將這樣的模式納入決策考量中，搭起基層同仁與高階管理階層間的溝通橋樑。



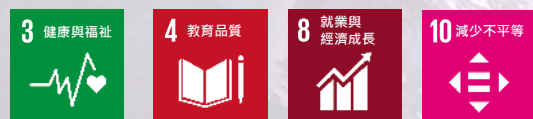
# CH6

## 共榮家園

|               |     |
|---------------|-----|
| 6.1 人才招聘與留任 * | 82  |
| 6.2 人才培育發展 *  | 86  |
| 6.3 職業健康與安全 * | 90  |
| 6.4 員工福利 *    | 95  |
| 6.5 社區關係與社會關懷 | 102 |

\* 重大主題章節

### 對應聯合國永續發展目標



### 績效亮點

- 啟動「策略發展、組織定錨及人才發展」專案
- 員工滿意度為 80.4% (滿意)，較去年上升 7.3%
- 環安衛聯合稽查 2 次
- 社會關懷活動投入達 30 萬元
- 2 場偏鄉陪伴志工行動

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。

## 6.1 人才招募與留任

|            |                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> |
| 權責單位       | 人力資源部。                                                                                                                                |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 建立合乎勞基法的職務輪調機制。</li> </ul>                       |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>設有 4 位身心障礙員工。</li> <li>設有 1 位女性高階主管。</li> </ul>                                                |

### 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。

### 人才招募與人力組成統計

在人才甄選方面，擎邦落實多元化政策，廣納不同性別、宗教、種族、國籍、年齡及身心障礙人士，致力建構共融的團隊環境。本公司員工學經歷以理工背景為主，組成結構包含 66% 男性及 34% 女性；年齡分布則以中高年齡層為中堅力量，充分展現工程領域所需的深厚專業與資深技術經驗。針對公共工程需求，2025 年共聘僱 14 位外籍勞工，後續考量工程期程與法規要求，未列入年度員工總數統計。

## 2025 年員工統計數據

### ・教育程度分佈：

員工教育程度以大專為主，占全體員工 72.9%；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 77.5%

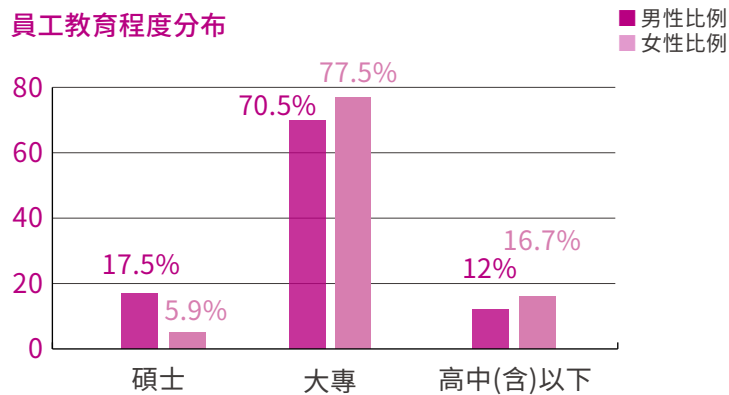
### ・年齡分佈：

31-50 歲員工佔多數，共 151 位占 50%；51 歲以上員工共 117 位占 38.7%。

### ・地區分佈：

大多數員工位於北部地區。

員工教育程度分佈



員工年齡分佈



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 302 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。2025 年員工及非員工人數有顯著波動。

| 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    | 185 | 92.5% | 93  | 91.2% | 278 | 92%   |
|      | 臨時人員    | 13  | 6.5%  | 9   | 8.8%  | 22  | 7.3%  |
|      | 無時數保證人員 | 2   | 1.0%  | 0   | 0.0%  | 2   | 0.7%  |
| 勞僱類型 | 全職人員    | 197 | 98.5% | 102 | 100%  | 299 | 99%   |
|      | 兼職人員    | 3   | 1.5%  | 0   | 0.0%  | 3   | 1.0%  |
| 教育程度 | 碩士      | 35  | 17.5% | 6   | 5.9%  | 41  | 13.5% |
|      | 大專      | 141 | 70.5% | 79  | 77.5% | 220 | 72.9% |
|      | 高中(含)以下 | 24  | 12.0% | 17  | 16.7% | 41  | 13.6% |
| 年齡   | 未滿 31 歲 | 18  | 9.0%  | 16  | 15.7% | 34  | 11.2% |
|      | 31-50 歲 | 93  | 46.5% | 58  | 56.9% | 151 | 50%   |
|      | 51 歲以上  | 89  | 44.5% | 28  | 27.5% | 117 | 38.7% |
| 職階   | 基層同仁    | 181 | 90.5% | 97  | 95.1% | 278 | 92%   |
|      | 基層主管    | 6   | 3.0%  | 3   | 2.9%  | 9   | 3.0%  |
|      | 中階主管    | 8   | 4.0%  | 1   | 1.0%  | 9   | 3.0%  |
|      | 高階主管    | 5   | 2.5%  | 1   | 1.0%  | 6   | 2.0%  |
| 地區   | 北部      | 131 | 65.5% | 71  | 69.6% | 202 | 66.9% |
|      | 中部      | 37  | 18.5% | 18  | 17.6% | 55  | 18.2% |
|      | 南部      | 32  | 16.0% | 13  | 12.7% | 45  | 14.9% |
| 總人數  |         | 200 | 66%   | 102 | 34%   | 302 | 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 2025/12/31 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

公司重視多元人才任用，積極促進原住民族、身心障礙者及非本國籍員工之職場參與，營造多元共融的工作環境。其中，身心障礙者進用人數高於法令規定標準，展現公司對多元平等與職場共融的重視。

| 項目   | 男性 |       | 女性 |       | 全公司 |       |
|------|----|-------|----|-------|-----|-------|
|      | 人數 | 比例    | 人數 | 比例    | 人數  | 比例    |
| 原住民  | 0  | 0%    | 2  | 0.66% | 2   | 0.66% |
| 身心障礙 | 2  | 0.66% | 3  | 0.99% | 5   | 1.66% |
| 非本國籍 | 1  | 0.33% | 0  | 0.0%  | 1   | 0.33% |

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 2025/12/31 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

擎邦高度重視人才留任，透過離職問卷與面談深入掌握人才流失核心原因。2025 年新進員工共 88 人（男 67 人、女 21 人），離職員工共 67 人（男 50 人、女 17 人），離職同仁以 30-50 歲之青壯年工程師為主。分析發現，離職主因聚焦於薪酬福利、職涯發展空間及工作內容期望落差，其顯示公司在關鍵人才留任上正面臨轉型挑戰。對此，我們將數據轉化為改進動力，針對薪酬競爭力與職涯路徑展開優化。

此外，為縮短新人磨合期並強化組織向心力，擎邦推動「一對一導師制度」，由資深同仁擔任三個月的職涯夥伴。2025 年共 88 位新進人員參與，有 77% 的新進人員給予導師 90 分以上的高標評價，顯示制度成效卓越，同時新人回饋包括「導師能精準找到適合的激勵方式」、「專屬學習計畫提升受重視感」，成功建立對公司的認同感。同時在導師的陪伴過程中亦同步提升資深同仁的領導力，達成技術與文化的雙向成長。

針對人才留任挑戰，擎邦從制度與關懷面落實以下策略：

### 升遷與薪酬透明化：

透過員工及市場薪酬調查，在薪酬委員會與高層共識下，落實績效與職等掛鉤的透明制度，確保專業價值獲得合理回饋。2025 年 7 月並依同仁個人工作表現辦理薪資調整，調薪幅度為 1% ~ 3%，以肯定員工貢獻並提升人才留任。

### 多元培育體系：

針對不同資歷員工編制分級訓練課程，並鼓勵外部進修，協助同仁持續更新專業知識。

### 友善高齡與經驗傳承：

重視中高齡員工價值，2025 年依照退休員工需求以合約制方式全職或部分工時回聘 1 人，落實世代共好的企業價值。

### 參與式管理：

聆聽同仁真實心聲，強化員工參與公司決策的管道，提升工作滿意度，進而強化組織向心力並吸引外部優秀人才。



## 2025 年新進及離職員工數量

|    |         | 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 <sup>註1</sup> |          | 人數   | 比例 <sup>註2</sup> |          |
| 性別 | 男       | 67   | 33.5%            | 22.2%    | 50   | 25.01%           | 16.6%    |
|    | 女       | 21   | 10.5%            | 7.0%     | 17   | 16.7%            | 5.6%     |
| 合計 |         | 88   | 100%             | 29.1%    | 67   |                  | 22.2%    |
| 年齡 | 未滿 31 歲 | 26   | 29.5%            | 8.6%     | 12   | 17.9%            | 4.0%     |
|    | 31-50 歲 | 42   | 47.7%            | 13.9%    | 40   | 59.7%            | 13.2%    |
|    | 51 歲以上  | 20   | 22.8%            | 6.6%     | 15   | 22.4%            | 5.0%     |
| 合計 |         | 88   | 100%             | 29.1%    | 67   |                  | 22.2%    |

註 1：( 2025 年該特定類別之新進員工總數 / 2025 年底該特定類別之員工總數 ) \* 100%。

註 2：( 2025 年該特定類別之離職員工總數 / 2025 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：2025 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 #217
- 申訴專用傳真：02-8751-2752
- 申訴專用信箱：[careline@kpec.com.tw](mailto:careline@kpec.com.tw)
- 勞資會議：為強化內部溝通與協作，截至 2025 年 12 月 31 日，擎邦全體員工共計 302 人，其中參與勞資會議的員工代表共計 5 人，占全體員工的 1.7 %。主要討論議案為總公司熱交換機安裝 ( 改善二氧化碳濃度 )，已於 2025 年 9 月安裝完成，以及八週彈性工時，且經勞資雙方同意執行；2025 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       | <ul style="list-style-type: none"> <li>因應員工需求，提供多元化教育訓練課程。</li> <li>強化專業職能發展，例如：員工研發教育。</li> </ul>                                                                                                                                     |
| 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。2025 年共投入約新臺幣 171.6 萬元。                                                                                                                                                                           |
| 權責單位       | 人力資源部。                                                                                                                                                                                                                                 |
| 目標         | ✓ 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。                                                                                                                                                                                               |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工平均受訓時數達 39.7 小時。 <ul style="list-style-type: none"> <li>— 相較去年增加 23.1 小時。</li> </ul> </li> <li>員工績效考核完成率約為 90.1% <ul style="list-style-type: none"> <li>— 相較去年減少 0.9%。</li> </ul> </li> </ul> |

|               |
|---------------|
| 關於本報告書        |
| 經營者的話         |
| 關於擎邦國際        |
| 2025 績效亮點     |
| CH1 永續策略藍圖    |
| CH2 穩健經營      |
| CH3 品牌拓展      |
| CH4 綠色營運      |
| CH5 永續工程      |
| CH6 共榮家園      |
| 6.1 人才招聘與留任   |
| 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 |
| 附錄            |



## 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，2025 年我們持續透過「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，並積極推動 AI 相關課程，同時推廣 CPR+AED 急救訓練，提升員工急救知識與應變能力。

### 2024-2025 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

#### 專案背景

因應市場變動與組織成長需求，擎邦攜手簡博學苑，啟動為期一年的「活化與傳承」專案，目標是強化策略規劃、組織效能、人才盤點與文化驅動，並建構知識與經驗傳承機制。

#### 專案目標

- 策略精準：制定策略宣言與必勝之戰。
- 組織精實：重塑部門職責，建立功能強大且能專案落地的架構。
- 人才精幹：透過九宮格盤點與 O2O 訓練設計，發展關鍵人才。
- 文化推動：診斷與重塑組織文化，提升驅動力。
- 知識傳承：建立經驗傳承系統，保障組織知識累積。

#### 執行重點

- 策略共識營：整合部門目標與策略行動方案 (OGSM)。
- 九宮格人才盤點：分析潛力與績效，規劃人才梯隊。
- 文化診斷與力場分析：找出文化強化 / 消弭項目，設計文化推動方案。
- 經驗傳承設計：建置知識管理、師徒制與職能教案。

#### 預期成效

- ✓ 策略目標明確，推動跨部門協作
- ✓ 關鍵人才系統性培育，提升組織韌性
- ✓ 建立自主文化與當責精神
- ✓ 完成知識傳承體系，支撐未來成長

#### 實際成效

- ✓ 完成組織現況與人才盤點分析，建立關鍵職務人才資料，作為後續人才培育與接班規劃依據。
- ✓ 推動跨部門 OGSM 策略目標展開與對齊，強化各部門目標連結性及執行方向一致性。
- ✓ 完成組織文化診斷與內部訪談，彙整組織文化強項及待改善項目，作為後續文化推動基礎。
- ✓ 建立經驗傳承與知識管理機制，逐步累積專案執行經驗與技術文件，降低人員異動風險。
- ✓ 強化主管人才管理與團隊帶領意識，提升部門溝通效率及跨部門協作能力。
- ✓ 完成關鍵人才培育與教育訓練規劃，提升員工專業能力與組織發展動能。

### AI 通識課程及 AI 專業應用

授課時間：2025 年 6 月 13 日、18 日、27 日及 7 月 4 日（共舉辦 4 場內部教育訓練課程）

**執行成效與亮點：**為配合 AI 整合性平台的建置，4 場內部培訓從基礎觀念到專業操作全面提升了團隊的 AI 素養。課程首先協助同仁建立正確的 AI 觀念，破除「AI 不需要人力」或「資料越多越好」的迷思，強調 AI 的核心在於「輔助人力」並依賴「精準且有結構的對的資料」，才能產生真正有價值的分析結果。在專業應用方面，課程涵蓋了市面主流的生成式 AI 模型功能介紹與實作，包含 ChatGPT、Copilot、Gemini 以及 NotebookLM。同仁們在課程中實際學習了如何運用「提示詞 (Prompt)」的層次架構（包含目的優先、輸入資料、設定輸出），將 AI 導入日常專案管理、文件摘要與數據統整中。此系列課程不僅強化了全體員工在數位轉型下的實務操作能力，也確保了內部團隊在推廣 AI 協作模組時，具備扎實的智能設計與技術支援底蘊。



本公司針對員工教育訓練設定完善的制度與規範。各部門主管基於專業及職能需求，規劃涵蓋專業證照類、專業技能類、經營管理類等多種類別的培訓內容。2025 年，公司共投入約 171.6 萬元於員工培訓，員工平均受訓時數達 39.7 小時。

相較 2024 年，擎邦於 2025 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。2024 年員工平均受訓時數為 16.8 小時，2025 年提升至 37.4 小時；培訓總人次亦由 2024 年的 954 人次，成長至 2025 年的 1,523 人次，展現公司對全員學習的全面推動。費用投入方面，2025 年總投入約新台幣 171.6 萬元，較 2024 年 84 萬元提升 104 %。課程類別除專業訓練課程外，亦新增 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。

### 2023~2025 年培訓課程類別

| 年份   | 類別     | 總時數 (小時) | 總人次   | 總費用 (NT\$) |
|------|--------|----------|-------|------------|
| 2025 | 專業證照類  | 1,339.0  | 111   | 185,232    |
|      | 專業技能類  | 8,554.9  | 511   | 1,219,462  |
|      | 經營管理類  | 155.0    | 18    | 166,950    |
|      | 通識課程類  | 1,140.5  | 795   | 144,079    |
|      | 新進人員訓練 | 107.5    | 88    | -          |
|      | 合計     | 11,296.9 | 1,523 | 1,715,723  |
| 2024 | 專業證照類  | 1,961.5  | 173   | 281,566    |
|      | 專業技能類  | 318.5    | 56    | 127,300    |
|      | 經營管理類  | 371.5    | 79    | 109,800    |
|      | 通識課程類  | 1,672.0  | 580   | 321,231    |
|      | 新進人員訓練 | 179.5    | 66    | 0          |
|      | 合計     | 4,503.0  | 954   | 839,897    |
| 2023 | 專業證照類  | 2,407.5  | 114   | 440,126    |
|      | 專業技能類  | 741      | 158   | 139,420    |
|      | 經營管理類  | 79       | 10    | 86,200     |
|      | 通識課程類  | 568      | 213   | -          |
|      | 新進人員訓練 | 85       | 83    | -          |
|      | 合計     | 3,880.5  | 578   | 665,746    |

### 2023~2025 年平均受訓時數

| 年份   | 員工類別 | 男性         |         |             | 女性         |         |             |
|------|------|------------|---------|-------------|------------|---------|-------------|
|      |      | 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) |
| 2025 | 管理職  | 897.8      | 19      | 47.3        | 122        | 5       | 24.4        |
|      | 非管理職 | 8,867.2    | 181     | 49.0        | 1,410.0    | 97      | 14.5        |
|      | 合計   | 9,765.0    | 200     | 48.8        | 1,532.0    | 102     | 15          |
| 2024 | 管理職  | 527.0      | 20      | 26.4        | 127.5      | 5       | 25.5        |
|      | 非管理職 | 2,887.5    | 156     | 18.5        | 961.0      | 87      | 11.0        |
|      | 合計   | 3,414.5    | 176     | 19.4        | 1,088.5    | 92      | 11.8        |
| 2023 | 管理職  | 116.5      | 14      | 8.3         | 48.0       | 5       | 9.6         |
|      | 非管理職 | 2,416.0    | 168     | 14.4        | 1,300.0    | 86      | 15.1        |
|      | 合計   | 2,532.5    | 182     | 13.9        | 1,348.0    | 91      | 14.8        |

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

本公司建立完善的職涯路徑，依據「員工晉升管理辦法」設置 14 個職等，每一職等下設多個職級，以支撐不同專業領域及管理層級同仁的長期職業發展。晉升評核以年度績效達成率與個人關鍵貢獻為核心指標，並透過定期審查機制，確保人才晉升路徑與公司業務拓展需求精準接軌。

## 績效評估制度

績效考核是推動同仁成長與達成組織目標的關鍵機制。本公司訂定「員工績效考核管理辦法」，建立明確的考核指標與時程，包含年中與年末兩次正式評鑑。考核結果不僅作為薪酬獎勵與晉升的依據，更用於輔導同仁職能發展，並針對需求制定個人績效改善計畫（PIP），確保人才發展與公司願景保持一致。

### 2025 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 | 163 | 81.5% | 89 | 87.3% | 252 | 83.4% |
| 管理職  | 15  | 7.5%  | 5  | 4.9%  | 20  | 6.6%  |
| 合計   | 178 | 89.0% | 94 | 92.2% | 272 | 90.1% |

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 200 人、女 102 人、合計 302 人）。



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園**
  - 6.1 人才招聘與留任
  - 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
- 附錄

## 6.3 職業健康與安全

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 管理政策       | <ul style="list-style-type: none"> <li>符合法規：恪遵環安法規，提升公司形象。</li> <li>減少風險：預防環境污染，消除職場危害。</li> <li>全員參與：諮詢溝通傳達，認知個人責任。</li> <li>持續改善：提高環安績效，確保永續經營。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 管理承諾       | <ul style="list-style-type: none"> <li>提供安全健康之工作環境，持續預防職業災害與降低環境衝擊。</li> <li>透過將環境及職業安全衛生管理系統整合於營運活動，並投入必要資源，以確保制度有效運作及績效達成。</li> <li>同時強化員工參與及溝通機制，建立無報復通報文化，持續推動組織之安全與永續發展。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 利害關係人議合    | 與公司營運相關之團體或者個人。(如顧客、供應商、員工、政府、社會團體、社區居民…等)。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 投入資源       | <ul style="list-style-type: none"> <li>各單位交叉內部稽核作業。</li> <li>定期召開管理審查會議。</li> <li>ISO 9001/14001/45001 年度查證驗證。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 權責單位       | 職業安全衛生委員會。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。</li> <li>✓ 職業安全衛生委員會定期檢視相關策略與實施進度。</li> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 裝設 AED(Automated External Defibrillator)，提高職場安全。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>完成每半年定期辦理 2 次環安衛聯合稽查，透過跨單位共同檢視與缺失改善追蹤，持續強化現場安全管理及風險控管能力。</li> <li>推動 AED（自動體外心臟去顫器）操作訓練，強化員工緊急應變能力。2025 年台北總公司共 79 位同仁參與訓練，參訓覆蓋率達 77%，未來將持續每年辦理相關教育訓練。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>飲用水質檢測全年完成 4 次，結果皆符合標準，達成率 100%。</li> <li>法規守規評估全年完成 4 次，達成率 100%。</li> <li>職業安全衛生委員會會議正常運作，全年召開 4 次，達成率 100%。</li> <li>環安證照回訓依計畫完成，達成率 100%。</li> <li>員工健康管理（醫護臨場服務）全年 72 次，達成率 100%。</li> </ul> |

## 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。



### ESG 報告 | 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  
雇主不得使未滿十八歲者從事危險性或有損工作，工地常見如下。

|             |                                     |
|-------------|-------------------------------------|
| 坑內作業 (隧道)   | 使用易燃性物質作業 (乙炔)<br>高壓電銲接作業 (220V 以上) |
| 游離輻射作業 (RT) | 使用起重機 (吊車)<br>動力捲揚機操作               |
| 鑿岩 (破碎機)    | 重物搬運 (15/25kg)                      |

- 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。 |

## 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 | 人數             | 年度總工時   | 佔該對象比例 |
|------|----------------|---------|--------|
| 員工   | 302 / 人        | 627,666 | 100%   |
| 承攬商  | 327 / 人 (月平均)  | 913,912 | 100%   |
| 專案工地 | 17 個 (新案 + 結案) | -       | 100%   |

註：承攬商全年總工時：2023 年 1,488,280 時、2024 年 1,269,296 時、2025 年 913,912 時。

## 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<br>-<br>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 |
| 擎邦及所有專案工地 | ISO 14001：2015 | 環境管理系統驗證證書     | 2024.12.19<br>-<br>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

本公司依法設置「職業安全衛生委員會」，作為公司安全衛生政策之最高審議與監督機構。委員會由總經理擔任主任委員，展現由上而下的管理承諾，並堅持每季定期召開會議，2025 年度總計召開 4 次。

委員會之核心任務在於全面盤點職場環境、評估設備及工作流程中潛在的危害因子。針對辨識出的高風險區域，我們會優先擬定矯正措施，並同步建立完善的風險控制機制，以降低職災發生的可能性。此外，針對外部合作夥伴，本公司特別設置「承攬商協議組織」，透過定期召開會議與宣導，確保安全衛生資訊之即時溝通與法令遵循，落實共同作業之安全管理責任。

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|
| 人員組成       | 主任委員：總經理<br>委員組成，如下：                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 組成比例 | 勞工代表：4 名<br>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。 |
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生人員。(1 名)</li> <li>事業內各部門之主管。(3 名)</li> <li>與職業安全衛生有關之工程技術人員。(1 名)</li> <li>從事勞工健康服務之醫護人員。(1 名)</li> <li>勞工代表。(4 名)</li> </ul>                                                                                                                                                                                             | 召開頻率 | 每季                                           |
| 討論內容       | <ul style="list-style-type: none"> <li>審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。</li> <li>審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。</li> <li>審議職業災害調查報告。</li> <li>考核現場安全衛生管理績效。</li> <li>審議承攬業務安全衛生管理事項。</li> <li>其他有關職業安全衛生管理事項。</li> <li>對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。</li> <li>協調、建議職業安全衛生管理計畫。</li> <li>審議安全、衛生教育訓練實施計畫。</li> <li>審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。</li> <li>審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。</li> <li>審議各項安全衛生提案。</li> </ul> |      |                                              |
| 2025 年開會情形 | 每季召開 1 次，共計 4 次                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |                                              |

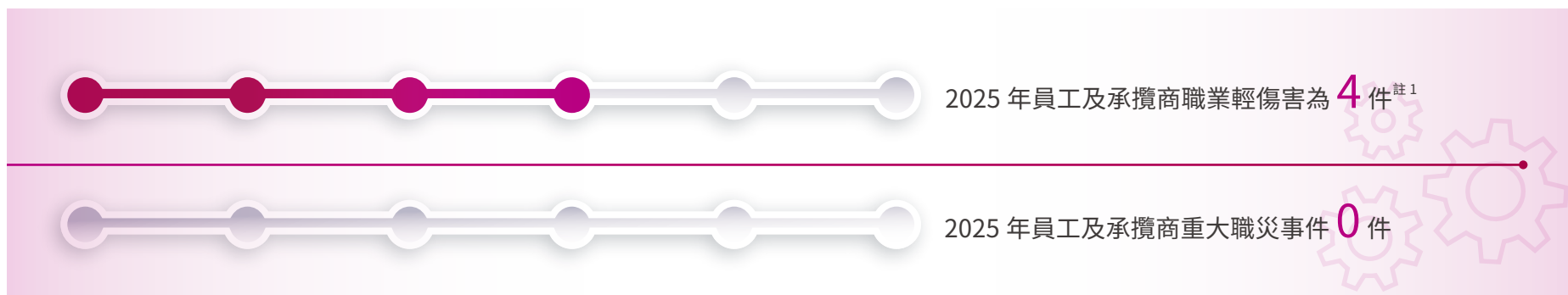
本公司建置完善之「危害鑑別、風險及機會評估表」，全面採行標準作業程序進行系統化評估。評估指標嚴謹納入「嚴重度」與「發生可能性」兩大面向，將風險量化並劃分為 S1 至 S5 五個風險等級。同時依據本公司《危害鑑別風險及機會評鑑管理辦法》，針對鑑別出之不同風險等級，我們由高至低規劃並落實相對應的風險控制措施（如消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具），以確保各項作業風險均能降至可接受之範圍，實踐職場零災害之目標。

| 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。 |
| 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： <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> | 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。     |
| 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。                                                                                                                                 |                                           |



## 事故調查分析與持續改善

針對任何職業安全衛生事件，本公司建立即時應變與徹底調查機制。事件發生後，由具備法定專業證照之職業安全衛生人員或專任工程師組成專案小組，啟動事故調查程序，透過系統化分析釐清事實真相，並針對管理缺失或設備風險擬定具體的矯正與預防措施，從源頭杜絕類似事故再次發生。此外，為強化整體作業環境的安全韌性，本公司定期辦理緊急應對演練，提升同仁及承攬商對突發狀況的熟悉度。在供應鏈管理方面，我們嚴格要求供應商與承攬商簽署「職業安全衛生承諾書」，並納入定期職安稽核與評鑑機制，確保所有合作夥伴皆能符合本公司之職安高標準，共同落實零職災的永續目標。



註 1：職業安全事件（輕傷）說明。

註 2：2025 年度承攬商無傷害事件發生。

本年度共發生輕傷事件 4 件，均屬作業過程中之偶發性人員受傷，無重大職災或失能情形。各事件概述如下：

- 作業人員於搬運油漆桶過程中，因物件滑落導致手部割傷。
- 現場試壓巡檢期間，因支撐結構未固定致人員失足跌落管溝。
- 公務途中發生交通事故，因對方車輛未禮讓直行車導致碰撞受傷。
- 現場巡檢時踩踏未清除之鐵釘，造成足部刺傷。

上述事件經即時處置與就醫後，均為輕微傷害，人員皆已恢復並返回工作崗位，未造成長期影響。

| 類別          | 擎邦 2025 年安全工時紀錄 |
|-------------|-----------------|
| 經歷工時（小時）    | 627,666         |
| 失能傷害人次數     | 4               |
| 總損失日數       | 3.5             |
| 失能傷害頻率（FR）  | 6.4             |
| 失能傷害嚴重率（SR） | 5.6             |
| 職業病率        | 0               |
| 死亡率         | 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：上下班通勤事故未列入統計。

## 職安衛溝通與訓練

本公司為保障全體員工職場安全意識，我們依循 ISO 45001 管理體系，透過教育訓練、監督機制等多元管道完善職業安全衛生溝通。透過制度化運作與 PDCA 持續改善循環，深化安全的職場環境，落實全方位風險控管。

### 系統化教育訓練與能力建構

為提升全員安衛意識，採用分級訓練及數位化控管，確保同仁具備識別與應對職場風險之能力：

- **分級訓練機制：**  
一般員工每人每 3 年須完成至少 3 小時之教育訓練，新進同仁則於入職時實施課程。針對高風險作業（如車輛系營建機械操作、起重吊掛作業、捲揚機操作、營造作業、缺氧及局限空間作業、電焊及氧乙炔作業等），額外增設至少 3 小時之進階專業培訓。
- **數位化時數控管：**  
導入「育基學習管理系統」，精準控管在職同仁每年至少 1 小時之安衛複訓。

### 2025 年度執行成效：

- 新人導入：完成 88 名新進人員安全衛生教育。
- 專業取證：共 24 人取得「台灣職安卡」，並有 12 人完成專業證照回訓，確保技術人員具備最新法規與技術知能。

### 多層級職安衛溝通與參與機制

為確保現場風險資訊透明化並即時傳遞，本公司建立多元溝通管道，將「安全第一」融入日常作業：

- **每日作業前準備：**  
落實「工具箱會議 (Toolbox Meeting)」及「施工前勤前安全告知」，確保作業人員充分掌握當日施工風險、作業程序及防護措施。
- **定期溝通平臺：**  
每月召開「協議組織會議」，使承攬商與各單位間的資訊對等，強化風險控管與職場安全文化。

### 監督查核與持續改善機制

透過多元查核制度，落實職安衛管理與改善追蹤：

- **現場巡檢：**  
執行定期及不定期工地職安衛聯合巡檢，輔以總公司每半年至少 2 次的跨工地聯合稽查，強化跨專案之安全品質。
- **落實 PDCA (計畫 - 執行 - 檢查 - 行動) 循環模式，針對所有查核缺失實施「閉環管理」，持續提升職業安全衛生管理系統之運作績效與成熟度。**
- **三道稽核防線：**
  1. 內部稽核：定期自我檢視制度落實度。
  2. 外部稽核：透過第三方機構驗證，確保系統運作符合國際標準。
  3. 管理審查：由高階管理階層定期檢討目標達成情形、風險機會及改善成效。
- **績效連結：**  
結合獎懲與考核制度，強化第一線人員之自主管理能力。

### 緊急應變與健康職場強化

為保障同仁生命安全，本公司持續深化應變韌性。繼 2024 年底全面建置 AED (自動體外心臟電擊去顫器) 設備後，2025 年進一步推動救護專業化及推動急救訓練常態化：

- **實務演練成效：**  
邀請消防局專業講師，辦理 4 梯次「CPR+AED 急救訓練」，共 79 位同仁參訓，涵蓋心肺復甦術操作與事故初期處置。
- **情境導入：**  
採實務操演與情境模擬，確保同仁在緊急時刻具備自救互救能力，強化整體職場安全與健康保障。

關於本報告書

經營者的話

關於擎邦國際

2025 績效亮點

CH1 永續策略藍圖

CH2 穩健經營

CH3 品牌拓展

CH4 綠色營運

CH5 永續工程

CH6 共榮家園

6.1 人才招聘與留任

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

附錄

## 6.4 員工福利

|            |                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 管理政策       | 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。2025 年，福利總支出為新臺幣 5,997,081 元。                    |
| 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 5,997,081 元。                                                                                                                           |
| 權責單位       | 職工福利委員會。                                                                                                                                         |
| 目標         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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。</li> <li>✓ 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。</li> <li>✓ 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。</li> </ul> |
| 2025 年實績成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工整體滿意度由 73.1% 提升至 80.4%，成長幅度達 7.3%。</li> <li>• 健康促進計畫共四種服務措施，共計 181 參加人次。</li> </ul>                   |

### 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。2025 年，福利總支出為新臺幣 5,997,081 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，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 2025 年共計 279 名員工依法完成健康檢查，達成率為 100%，另有 23 名員工因個人因素自願放棄參與當年度健康檢查，經核核皆仍處於法定健康檢查週期內，依法當年度無須接受健康檢查，故不影響法定健康檢查完成率。
- **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。
- **托兒特約：**為支持員工兼顧工作與家庭照顧需求，公司持續完善友善職場措施，並與公司鄰近幼兒園簽訂特約合作，提供員工子女相關優惠與便利的托育選擇，協助同仁減輕育兒負擔，提升工作與家庭生活的平衡，營造安心且具支持性的工作環境。

註：滿 65 歲以上員工，依法令規定每年執行一次。

## 員工滿意度

擎邦視員工為最重要的永續夥伴，定期辦理員工滿意度調查，以建立透明的雙向溝通管道。2025 年度調查樣本數由前一年的 171 人顯著提升至 283 人，展現員工對公司事務參與度的提高與調查代表性的提升。

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%），2025 年的員工參與滿意度調查，分析顯示整體平均滿意度為 80.4%（滿意）。

### 整體滿意度顯著成長

- 滿意度表現：2025 年整體滿意度由 73.1% 提升至 80.4%，成長幅度達 7.3%，顯示公司營造友善職場的努力獲得員工高度肯定。
- 忠誠度強化：員工對「整體滿意與忠誠度」認同度高達 85.9%，反映組織穩定度正持續強化。

### 重點構面成效分析

公司針對職涯、文化及薪酬等關鍵議題進行深度優化，各項指標均呈現正向成長：

| 評估構面      | 2025 年滿意度 | 趨勢與成效分析                                 |
|-----------|-----------|-----------------------------------------|
| 教育訓練與職涯發展 | 80.6%     | 為留才關鍵指標，滿意度較去年大幅提升，展現公司在人才培育的具體成效。      |
| 企業文化與認同   | 82.9%     | 滿意度大幅提升，顯示員工對公司核心價值與願景具備高度共識。           |
| 員工關懷與工作體驗 | 82.4%     | 透過優化職場環境與關懷機制，員工體驗感獲得顯著改善。              |
| 公司制度與溝通   | 75.6%     | 指標穩定提升，將持續優化溝通管道與制度透明度。                 |
| 薪酬與福利     | 73.6%     | 較去年成長 8.2%，為進步幅度最大之構面，展現公司積極落實薪酬競爭力的決心。 |
| 主管支持與領導力  | 81.3%     | 維持高滿意度，為推動組織進步的核心驅動力。                   |

### 持續改進承諾

儘管各項指標皆有進步，公司仍持續關注優化空間：

- 薪酬福利優化：針對「薪酬與福利」構面（73.6%），雖已大幅成長，未來仍將視市場行情持續優化獎酬制度。
- 溝通機制深化：針對「公司制度與溝通」（75.6%），將持續精進溝通透明度，確保公司政策能落實至每一位員工。



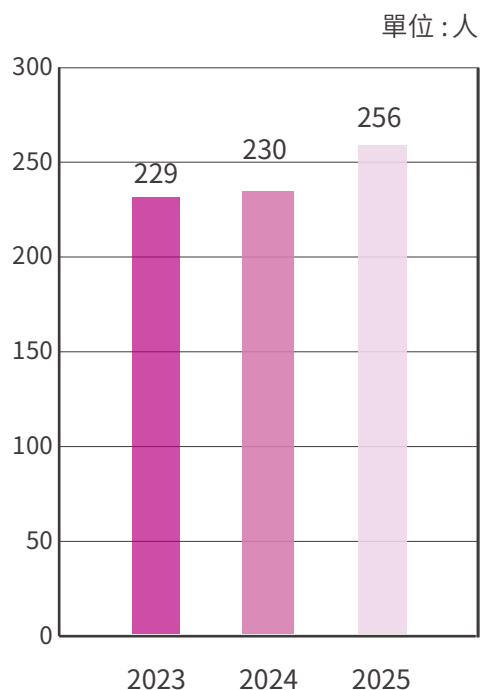
## 非擔任主管職務之全時員工薪資變動

2025 年非擔任主管職務之全時員工共 256 人，其薪資總額為 299,922 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,171.6 仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 1,042.6 仟元。

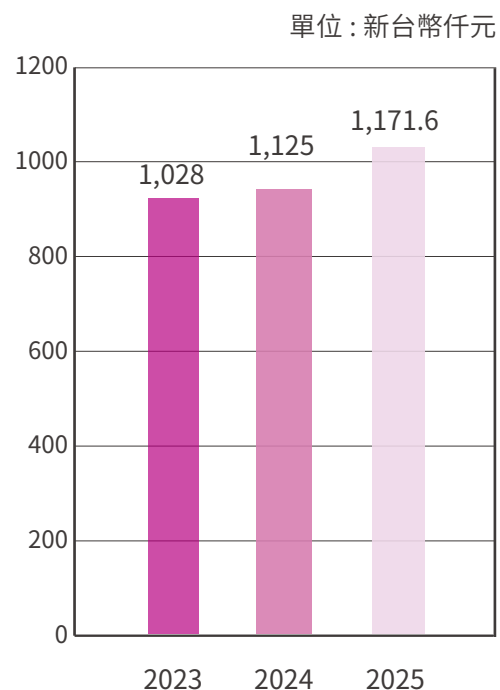
單位：( 仟元 / 人 )

| 項目                          | 2025 年  | 2024 年 | 兩年差異      |
|-----------------------------|---------|--------|-----------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數              | 256     | 230    | 增加 11.30% |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 ( 新台幣仟元 ) | 1,171.6 | 1,125  | 增加 4.14%  |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 ( 新台幣仟元 ) | 1,042.6 | 1,006  | 增加 3.64%  |

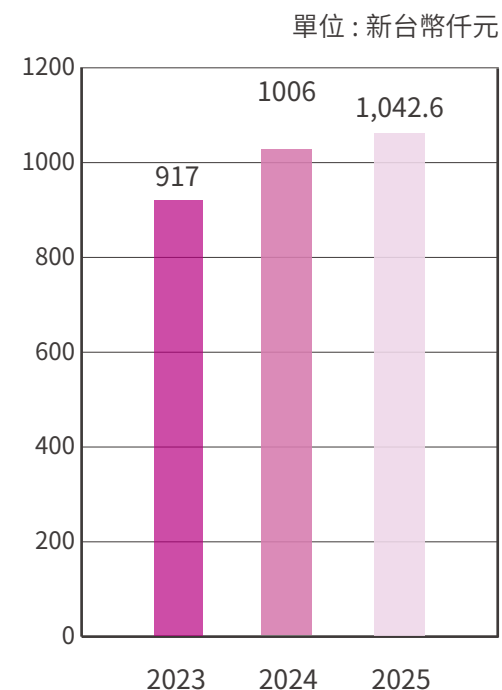
## 2023-2025 連續三年全時員工人數暨薪資平均數與中位數變動差異



非擔任主管職務之全時員工人數



非擔任主管職務之全時員工薪資平均數



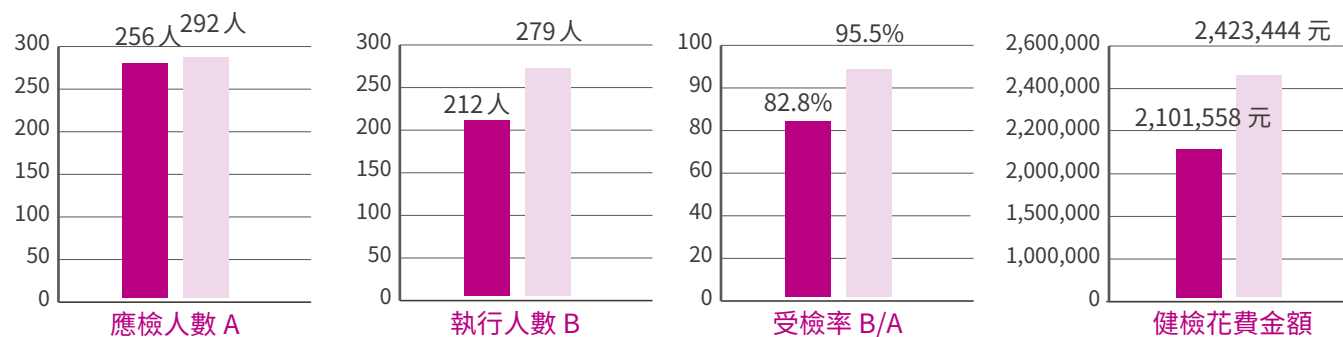
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數

■ 2023  
■ 2024  
■ 2025  
■ 兩年差異

## 員工健康促進

擎邦致力於打造全方位的健康職場，除了嚴格防範職業傷害外，更透過專業醫護臨場服務與定期健康檢查，落實同仁生理健康的追蹤與諮詢。此外，公司同步推動心理健康支持與疾病預防講座，從預防醫學到情緒緩解，全面關照同仁的身心狀態。我們深信，健康的生理體魄與積極的情緒韌性是企業穩健發展的基石，因此將持續投入資源，提升員工整體的生活品質與工作福祉。

### 2023 & 2025 年健檢數據統計



註1：數據波動係因一般員工每二年檢查乙次，故各年度應檢人數有所差異。  
註2：執行率未達 100% 係因員工當年度剛到職且符合法規未滿 40 歲每五年進行一次基本健康檢查，離職或特殊請假因素未執行。

### 健檢執行成效顯著提升

- 受檢率大幅成長：受檢率從 2023 年的 82.8% 提升至 2025 年的 95.5%，顯示員工對健康檢查的重視程度增加，也反映出公司在健檢宣導與排程安排上的精進。
- 納檢人數增加：應檢人數由 256 人成長至 292 人（增加約 14%），顯示公司規模正在擴張，且公司能穩定地為持續成長的員工人數提供完整的健康照護資源。

### 健檢預算的穩定投入

- 資源配置：隨著受檢人數增加，健檢花費總額從約 210 萬元增加至 242 萬元。這顯示公司願意根據員工人數的變動，編列相應的預算，確保每一位符合資格的同仁都能享有同等的健康福利。

### 符合法規與彈性管理（針對備註說明）

- 頻率差異性<sup>註1</sup>：數據波動主因是公司採取「一般員工每 2 年檢查乙次」的制度。這種周期性的安排能有效控管行政資源，同時兼顧長期追蹤員工健康趨勢的效果。
- 執行完整性<sup>註2</sup>：表格詳細解釋了未達 100% 執行率的合理原因。這包含：
  - 法令遵循：針對未滿 40 歲新進員工依「勞工健康保護規則」採取每五年一次健檢的彈性處理，展現公司在行政管理上與法令的高度連結。
  - 不可抗力因素：考慮到離職、產假或特殊請假等變動因素，將其排除在計算範圍外，使數據呈現更具真實性與合理性。

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園**
  - 6.1 人才招聘與留任
  - 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
- 附錄

## 對 ESG 績效的貢獻

「員工健康與安全」為的重要指標。高受檢率展現公司對於職業衛生與員工福祉的積極承諾，對於外部評鑑與內部的健康風險控管都有顯著的加分作用

| 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                                                                                                                                                                                        | 2025 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                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 加值健檢：每兩年 6000 元。</li> <li>• 精選健檢：每兩年 20,000 元。</li> </ul> 註：為提升員工福利，自 2023 年起健檢頻率調整為每兩年一次，加值健檢為一般同仁，精選健檢為基層主管以上及資深員工，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 2025 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。 | 181 人次                                                                                                                                                                         |

除安排定期性健康檢查之外，為落實 ESG 員工照護承諾，本公司積極關注高壓環境下同仁的身心健康，特別舉辦「精油芳療紓壓工作坊」。透過芳香療癒引導主管與同仁釋放壓力，並於課中製作「局部精油滾珠棒」，將舒壓轉化為隨手可得的實用工具，有效提升生活品質與工作專注力。

2025 年共計舉辦兩場活動，吸引 34 位主管及同仁參與，課後滿意度調查結果顯示，本次課程整體滿意度高達 82.4%，顯示同仁對講師專業表現、課程內容設計及活動體驗均給予高度肯定。多數參與者認為課程有助於舒緩工作壓力、放鬆身心，並增進生活應用知識，同時提升對公司員工福利及 ESG 關懷措施的認同感。

此外，意向調查結果顯示，62.5% 的同仁期望未來 ESG 社會共榮活動持續聚焦於「身心健康」議題，另有 12.5% 的同仁對「環境體驗」活動表達高度興趣。未來，公司將持續以員工身心關懷為核心，結合環境永續實踐，規劃更多元且具療癒與教育意義的活動，攜手打造公司、員工與環境共榮共好的永續未來。

## 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。

## 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                                    | 男性同仁 | 女性同仁 |
|---------------------------------------|------|------|
| 2025 年符合育嬰留停申請資格人數 (A) <sup>註 1</sup> | 1    | 3    |
| 2025 年實際申請育嬰留停人數 (B)                  | 1    | 3    |
| 2025 年育嬰留停申請率 (B/A)                   | 100% | 100% |
| 2025 年育嬰留停應復職人數 (C)                   | 1    | 0    |
| 2025 年育嬰留停實際復職人數 (D)                  | 1    | 0    |
| 2025 年育嬰留停復職率 (%) (D/C)               | 100% | -    |
| 2024 年育嬰留停實際復職人數 (E)                  | 0    | 0    |
| 2025 年復職持續工作滿一年人數 (F)                 | 0    | 0    |
| 2025 年育嬰留停留存率 (F/E)                   | -    | -    |

註 1：2025 年間有權申請產假或陪產假的員工人數。

註 2：0% 是因復職人員未滿一年，並非未復職。

## 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 2025 年底，公司持續發佈相關公告，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，自 2025 年起，公司優化預防機制，導入專家 - 物理治療師臨場服務。依據勞工健康保護規則第 4-2 條，經醫護人員評估勞工有心理或肌肉骨骼疾病預防需求之同仁，由物理治療師根據危害分析結果，提供客製化改善建議與專業指導。不僅強化了危害控制的實效性，更提升員工對健康服務的滿意度，全面維護員工之健康福祉。

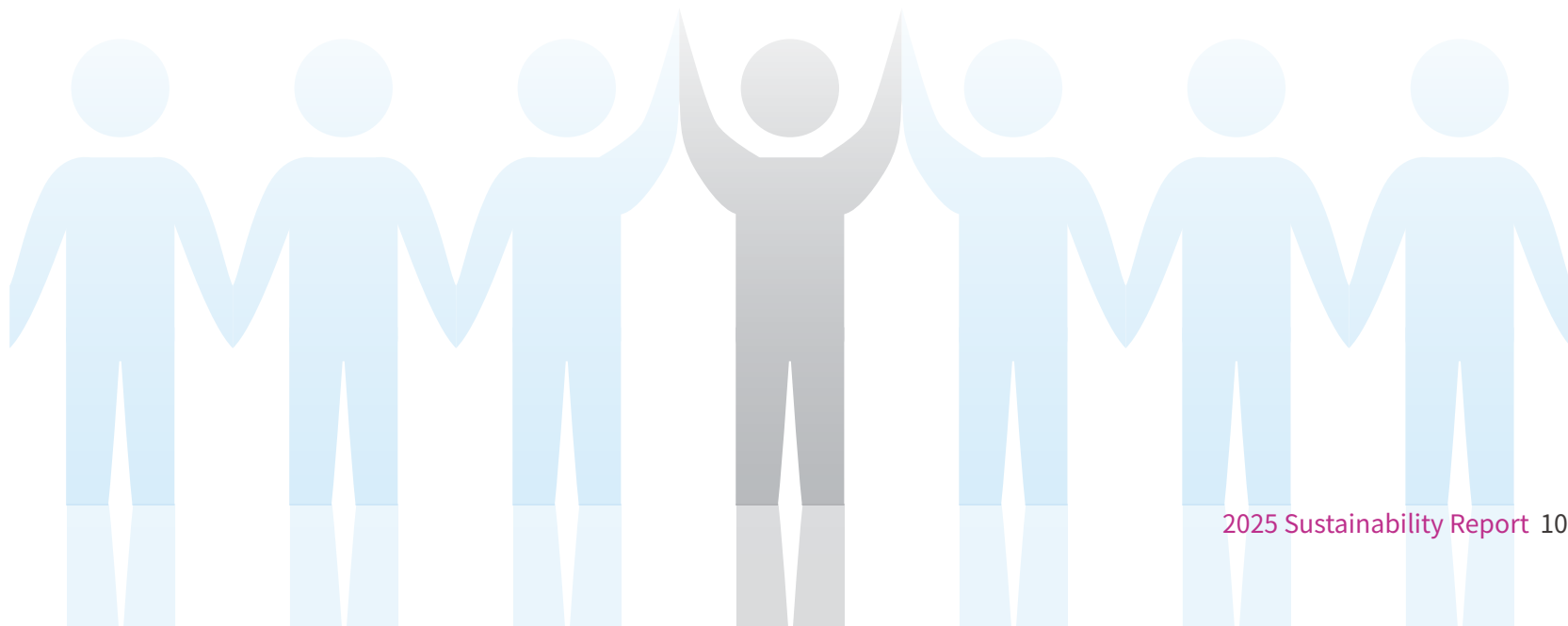


## 異常工作負荷促發疾病預防計劃

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」。

### 2025 年四大保護計畫執行成果

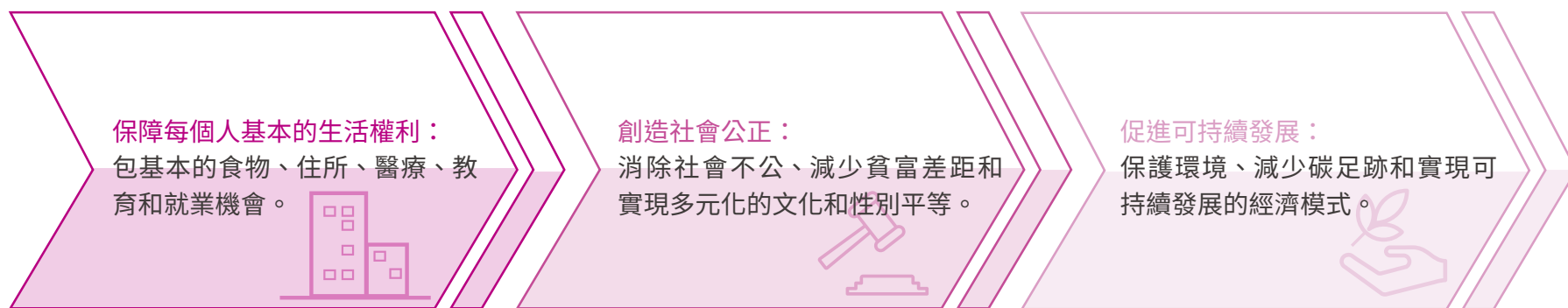
| 計畫名稱           | 執行對象       | 執行方式                             | 執行成果（KPI）                                         | 風險評估結果             | 改善措施與追蹤                            |
|----------------|------------|----------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------|
| 母性健康保護計畫       | 符合保護對象：2 位 | 健康風險評估<br>作業環境評估<br>醫護建議         | 面談完成率 100%                                        | 作業環境屬第一級管理（低風險）    | 持續追蹤個案健康狀況，提供工作調整與健康指導             |
| 人因性危害預防計畫      | 全體同仁       | 問卷評估（肌肉骨骼症狀）<br>醫護面談             | 疑有危害：3 位（皆完成面談）<br>面談完成率 100%                     | 完成 KIM 表評估，風險等級無危害 | 進行工作站改善（如座椅 / 螢幕調整）、姿勢衛教及持續追蹤高風險族群 |
| 異常工作負荷促發疾病預防計畫 | 全體同仁       | 過勞量表評估<br>醫護面談<br>高風險篩選          | 需面談及建議面談：83 位<br>面談完成率 89%                        | 辨識具潛在過負荷風險個案       | 已完成 74 位面談並提供健康建議，另 9 位同仁持續預約追蹤中   |
| 執行職務遭受不法侵害預防計畫 | 全體同仁       | 風險評估<br>作業環境檢視<br>宣導教育<br>申訴機制建置 | 每半年辦理宣導作業；2025 年度完成新北及中、南部共 3 個工地現場訪視，並完成四大計畫風險評估 | 整體環境屬低度風險          | 持續辦理宣導與教育訓練，確保申訴管道暢通               |



## 6.5 社區關係與社會關懷

擎邦秉持社會關懷為核心價值，透過整合企業資源，積極深耕社會公益與社區活動，在強化社會連結的同時，落實企業公民之責任。我們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，從文教獎學金的資源挹注，到環境保護、災害預防及應對，建立全方位的情感與環境回饋體系。經統計，自 2020 年至 2025 年，擎邦於社會關懷領域累計投入達新台幣 2,426,720 元。其中，2025 年度特別針對人才培育與文化推廣，投入新台幣 300,000 元於文教基金會及贊助優秀青年獎學金，以實踐對下世代發展的長期支持。未來我們將持續擴大關懷範疇，深入社區弱勢族群，發揮更深遠的社會影響力。

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

擎邦秉持「企業立足社會，責任共擔」的理念，將社會關懷內化為企業文化。每年由董事會依營運狀況決議公益預算，聚焦「災害援助、弱勢培力、青年教育、體育支持」四大主軸，透過專業技能與資源投入，創造永續的社會影響力。

### 2025 年度公益投入概況

擎邦在社會參與領域累計投入超過新台幣 30 萬元，重點支持教育培力與青年發展：

- 文教捐助：分別捐助「林洪易文教基金會」及「中華扶輪教育基金會」各新台幣 15 萬元。支持教育資源挹注、公益講座及優秀青年獎學金計畫，致力於促進教育機會均等，為社會培育具競爭力的優秀人才。
- 偏鄉陪伴志工行動，除資金挹注外，擎邦積極發動員工參與志工服務，以實際行動回應教育資源不均的社會議題，2025 年共投入 7 人次 志工，辦理 2 場次 偏鄉教育活動，累計服務達 56 人時，受益學童共計 72 人次。透過志工與學童的深度互動，協助孩童建立正確理財觀念與啟發創意思維。

## 2025 年公司在人才培育方面投入的活動

| 支持單位      | 支持方式                  | 支持內容                                                                                       | 投入資源                     |
|-----------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 林洪易文教基金會  | 獎學金捐助                 | 幫助弱勢或優秀學生持續就學、支持教育機構與學習資源，促進人才培養                                                           | 新台幣 15 萬元                |
| 中華扶輪教育基金會 | 獎學金捐助                 | 贊助優秀青年獎學金                                                                                  | 新台幣 15 萬元                |
| 宜蘭萬富國小    | 授課<br>主題：豆子的理財大冒險     | 透過記帳練習與趣味互動，引導學童建立「存錢、花錢、賺錢」的基本概念，並進一步理解「想要」與「需要」的差異，培養其基礎理財能力與判斷力                         | 志工同仁 7 位<br>(累積服務 56 人時) |
| 彰化仁豐國小    | 授課<br>主題：「蛋」生視覺暫留動畫體驗 | 攜手阿尼瑪動畫工作室，透過教具「費納奇鏡」介紹動畫的視覺暫留原理，讓學生實際觀察動畫成像過程，並以「卵生動物」為主題發想創作，親手製作費納奇鏡作品並拍攝成影片，激發其想像力與創造力 |                          |

透過練習記帳、趣味遊戲等簡單的方式，讓小朋友們學習存錢、花錢、賺錢的正確基礎概念，並能思考什麼是「想要」什麼是「需要」。



透過費納奇鏡教具認識動畫「視覺暫留」原理，讓學生觀察動畫成像過程，並以「卵生動物」為主題發揮想像，創作專屬作品並拍攝成影片。



## 成效與未來展望

透過持續投入教育與公益行動，擎邦不僅累積實質資源挹注，更逐步擴大對社會之正向影響。2025 年透過志工服務與教育推廣，協助偏鄉學童培養基礎能力並激發多元潛能，展現企業結合人力與專業資源之綜效。

未來，擎邦將持續深化公益參與模式，結合內部志工力量與外部專業資源，擴大教育關懷之深度與廣度，並朝向制度化與長期化發展。同時，亦將持續關注社會需求脈動，將永續理念融入企業營運，於教育、社區關懷及多元公益面向穩健推進，致力成為促進社會共好與永續發展的重要力量。

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄
- GRI 準則對照表
- 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表
- 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
- 氣候相關資訊執行情形
- BSI 第三方保證聲明書

## 附錄

### GRI 準則對照表

|              |                                                                     |
|--------------|---------------------------------------------------------------------|
| 使用聲明         | 擎邦已依循 GRI 準則報導 [ 2025 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                                      | 05          |
|         | 2-2  | 組織永續報導中包含的實體     | 關於本報告書                                      | 03          |
|         | 2-3  | 報導期間、頻率及聯絡人      | 關於本報告書                                      | 03          |
|         | 2-4  | 資訊重編             | 關於本報告書                                      | 03          |
|         | 2-5  | 外部保證／確信          | 關於本報告書／附錄                                   | 03、112      |
| 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                                      | 05          |
|         | 2-7  | 員工               | 6.1 人才招募與留任                                 | 83-84       |
|         | 2-8  | 非員工的工作者          | 6.1 人才招募與留任／ 6.3 職業健康與安全                    | 83、91       |
| 治理      | 2-9  | 治理結構及組成          | 2.1 誠信經營                                    | 29-31       |
|         | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.1 誠信經營                                    | 30-31       |
|         | 2-11 | 最高治理單位的主席        | 2.1 誠信經營                                    | 34          |
|         | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.1 永續發展組織與重大主題／ 1.2 ESG 策略藍圖／ 4.5 氣候變遷風險管理 | 10-12、20、64 |
|         | 2-13 | 管理衝擊的負責人         | 1.1 永續發展組織與重大主題／ 2.3 風險管理                   | 10-11、41    |
|         | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 關於本報告書／ 1.1 永續發展組織與重大主題                     | 03、11-12    |
|         | 2-15 | 利益衝突             | 2.1 誠信經營                                    | 34          |
|         | 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 關於擎邦國際／ 2.1 誠信經營                            | 07、37       |
|         | 2-17 | 最高治理單位的群體智識      | 2.1 誠信經營                                    | 34          |
|         | 2-18 | 最高治理單位的績效評估      | 2.1 誠信經營                                    | 35          |
|         | 2-19 | 薪酬政策             | 2.1 誠信經營                                    | 35          |
|         | 2-20 | 薪酬決定的流程          | 2.1 誠信經營                                    | 30、35       |
|         | 2-21 | 年度總薪酬比率          | 2.1 誠信經營                                    | 35          |



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園

- 附錄
- GRI 準則對照表
- 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表
- 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
- 氣候相關資訊執行情形
- BSI 第三方保證聲明書

| 揭露主題     | 編號   | 揭露項目         | 章節                                                          | 頁碼             |
|----------|------|--------------|-------------------------------------------------------------|----------------|
| 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 / 1.2 ESG 策略藍圖                                        | 04、19          |
|          | 2-23 | 政策承諾         | 2.1 誠信經營 / 3.2 永續供應鏈管理 / 6.3 職業健康與安全                        | 28、36、55、91    |
|          | 2-24 | 納入政策承諾       | 3.2 永續供應鏈管理 / 6.3 職業健康與安全                                   | 55、91          |
|          | 2-25 | 補救負面衝擊的程序    | 2.3 風險管理 / 3.2 永續供應鏈管理 / 6.1 人才招募與留任                        | 40、56、85       |
|          | 2-26 | 尋求建議或提出疑慮的機制 | 2.1 誠信經營 / 3.2 永續供應鏈管理 / 6.1 人才招募與留任                        | 37、56、85       |
|          | 2-27 | 法規遵循         | 2.1 誠信經營 / 2.2 營運績效 / 3.2 永續供應鏈管理 / 4.4 廢棄物管理 / 6.3 職業健康與安全 | 37、38、55、63、90 |
|          | 2-28 | 公協會的會員資格     | 2.1 誠信經營                                                    | 37             |
| 利害關係人議合  | 2-29 | 利害關係人議合方針    | 1.1 永續發展組織與重大主題                                             | 11、17、18       |
|          | 2-30 | 團體協約         | 6.1 人才招募與留任                                                 | 85             |

### 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 | 11-13       |
| 3-2 | 重大主題列表    | 1.1 永續發展組織與重大主題 | 14-16       |
| 3-3 | 重大主題管理    | 1.1 永續發展組織與重大主題 | 14-16、20-26 |

### 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 | 28 |
| 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 | 36 |
| 205-2         | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練     | 2.1 誠信經營 | 36 |
| 205-3         | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 2.1 誠信經營 | 37 |
| 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 | 37 |

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園

附錄

- GRI 準則對照表
- 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表
- 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
- 氣候相關資訊執行情形
- BSI 第三方保證聲明書

### 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 | 38 |
| 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 | 39 |
| 201-4        | 取自政府之財務補助       | 2.2 營運績效 | 39 |

### 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 | 40 |
| 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 | 48 |
| 自訂主題 |        |          |    |

### 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 | 55    |
| 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 | 55、56 |
| 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 | 55    |

## 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 | 71 |
| 自訂主題 |        |            |    |

## 重大主題：人才招聘與留任

| 編號                      | 揭露項目        | 章節                      | 頁碼            |
|-------------------------|-------------|-------------------------|---------------|
| 3-3                     | 重大主題管理      | 6.1 人才招聘與留任             | 82            |
| GRI 401：勞雇關係 2016       |             |                         |               |
| 401-1                   | 新進員工和離職員工   | 6.1 人才招聘與留任             | 84、85         |
| 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<br>6.1 人才招聘與留任 | 31、32 / 83、84 |

## 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 | 86 |
| 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 | 88 |
| 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 | 89 |

## 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 | 90     |
| 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 | 90-91  |
| 403-2               | 危害辨識、風險評估及事故調查       | 6.3 職業健康與安全 | 92-94  |
| 403-3               | 職業健康服務               | 6.4 員工福利    | 98-99  |
| 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 | 92、94  |
| 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 | 94     |
| 403-6               | 工作者健康促進              | 6.4 員工福利    | 98-101 |

- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄
  - GRI 準則對照表
  - 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表
  - 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
  - 氣候相關資訊執行情形
  - BSI 第三方保證證明書

| 編號               | 揭露項目                      | 章節          | 頁碼    |
|------------------|---------------------------|-------------|-------|
| 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 | 92-94 |
| 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 | 91    |
| 403-9            | 職業傷害                      | 6.3 職業健康與安全 | 93    |
| 403-10           | 職業病                       | 6.3 職業健康與安全 | 93    |
| 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 | 91    |

## 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 | 95  |
| 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 | 95  |
| 401-3             | 育嬰假                    | 6.4 員工福利 | 100 |

## 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 | 58 |
| 305-2             | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放     | 4.1 溫室氣體管理 | 58 |
| 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   | 46 |



- 關於本報告書
- 經營者的話
- 關於擎邦國際
- 2025 績效亮點
- CH1 永續策略藍圖
- CH2 穩健經營
- CH3 品牌拓展
- CH4 綠色營運
- CH5 永續工程
- CH6 共榮家園
- 附錄
  - GRI 準則對照表
  - 永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 對照表
  - 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表
  - 氣候相關資訊執行情形
  - BSI 第三方保證聲明書

## 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 | 71 |
| 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   | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工的事故率與死亡率</li> <li>承攬商的事故率與死亡率</li> </ul>          | 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>已通過第三方永續標準認證的專案數量</li> <li>正在尋求此類認證的專案數量</li> </ul> | 5.1 綠色工程技術 | 71 |
| 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 | 71 |
| 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   | 28 |
| 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                                                                                     | 127.8 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    | <ul style="list-style-type: none"> <li>描述董事會監督氣候相關風險與機會</li> <li>描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用</li> </ul>                                                                                                   | 4.5 氣候變遷風險管理              | 64       |
| 策略    | <ul style="list-style-type: none"> <li>描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> | 4.5 氣候變遷風險管理              | 64       |
| 風險管理  | <ul style="list-style-type: none"> <li>描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程</li> <li>描述組織管理氣候相關風險的流程</li> <li>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</li> </ul>                                                            | 4.5 氣候變遷風險管理              | 64       |
| 指標與目標 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>揭露範疇一、二、三 (若適用) 的排放量與相關風險</li> <li>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)</li> </ul>             | 4.2 能資源管理<br>4.5 氣候變遷風險管理 | 59<br>64 |

## 氣候相關資訊執行情形

| 項目                                                                                                              | 章節                                           | 頁碼 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----|
| 1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險 與機會 之監督及治理。                                                                               | 4.5 氣候變遷風險管理                                 | 64 |
| 2. 敘明所辨識之氣候風險 與機會 如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。                                                                   | 4.5 氣候變遷風險管理                                 | 64 |
| 3. 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                                 | 64 |
| 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。                                                                              | 4.5 氣候變遷風險管理                                 | 64 |
| 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。                                                            | 情境分析評估未說明主要財務影響                              | -  |
| 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。                                                           | 4.5 氣候變遷風險管理                                 | 64 |
| 7. 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                                         | -  |
| 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 | 尚未使用                                         | -  |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。                                                                  | 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。 | -  |

## BSI 第三方保證聲明書



## 獨立保證意見聲明書

## 擎邦國際 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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 2025 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循 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

2025 年報告書反映出擎邦國際已持續尋求利害關係人的參與，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的期待與看法之回應，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，具有稽核員資格之成員組成，本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Statement No: SRA-TW-8111976  
2026-07-13

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.

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance





擎邦國際科技工程股份有限公司

KING POLYTECHNIC ENGINEERING CO., LTD.