



2022
永續報告書
ESG Report



目錄

前言

關於本報告書	03	企業概況	04
經營者的話	03	2022 年績效亮點	05



I 永續策略藍圖

1.1 永續治理架構	07
1.2 宏普 ESG 策略藍圖	14



II 宏觀精工建築

2.1 公司治理	19
2.2 營運績效	24
2.3 建築品質與安全	25



III 穩健永續營運

3.1 法規遵循與誠信經營	27
3.2 風險管理	28
3.3 供應鏈永續管理	29
3.4 顧客關係維護	30



IV 綠色營運韌性

4.1 氣候治理	33
4.2 水資源與廢棄物管理	37
4.3 溫室氣體與能源管理	38



V 智慧低碳建築

5.1 綠建築推動	39
-----------	----



VI 友善職場與員工發展

6.1 人才招聘與留任	41
6.2 職業健康與安全	43
6.3 人才培育發展	47
6.4 員工福利與人權	48



VII 人文與社區關懷

7.1 社會關懷	51
7.2 友善社區	54
7.3 教育傳承	55



附錄

附錄一、GRI 永續報導性準則對照表	56
附錄二、SASB 永續會計準則委員會對照表	60
附錄三、TCFD	61



關於本報告書

報告書期間與範疇

本報告書為宏普建設所發行之第一本永續報告書，本報告書所揭露期間主要為 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止) 之各大重大主題揭露與永續發展績效，預計每年度發行。

報告書邊界

本報告書揭露資訊範圍以宏普建設股份有限公司為主，部分資訊將會追溯 2022 年前資訊或延伸至 2023 年最近資訊。

編製原則

本報告書參照全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) 所頒布之 Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (以下簡稱「GRI 準則」)，以及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 及氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，鑑別與揭露宏普建設本業履行永續相關活動的資料，以供快速檢索及查詢。

報告書聯絡資訊

宏普建設股份有限公司 | 永續發展小組

地址：台北市敦化南路二段 71 號 21 樓

電話：(02) 2755-2662 #306

聯絡窗口：游武龍

電子信箱：yu541129@hong-pu.com.tw

公司網址：<http://www.hong-pu.com.tw/>

經營者的話

自宏普建設於 1988 年創立以來，秉持著「打造新建築、創造新尺度、改造新生活」的三大核心價值，以普立茲克獎為精神標竿，不斷為公司灌注極致的建築基因。獨到的選地哲學，精耕土地，嚴選 A 級生活地段，並持續與一流的工程營造團隊合作，努力打造頂尖的建築作品，因此在市場上贏得了廣泛的好評，並深受消費者的喜愛。

近年來，永續發展是全球都重視的議題。自今年起，我們開始揭露永續報告書，並積極規劃溫室氣體盤查，並將永續發展的思維導入營運策略，旨在與國際永續趨勢接軌，以確保我們的經營活動能夠持續為環境、社會及公司創造長遠價值。

回顧 2022 年，俄烏戰爭及國際原物料價格的上升，使得我們在國內缺工缺料的情況下，持續面臨高成本的壓力。此外，美國的升息政策也影響了台灣的經濟環境，但我們堅持積極應對，並於下半年成功推出了「宏普陽明」、「Grand Park」、「時晴苑」等多個預售案，並有舊宗段辦公大樓整棟預售案簽約。面臨著風險和挑戰，我們在財務和公司營運方面維持穩定。

在環境方面，我們深刻重視人與環境的關係。我們已申請了 30% 的綠建築案量，並且將綠建築概念融入我們的新建工程。我們的目標是未來的新建案都能符合綠建築標準，並至少符合四項標準，確保建案能與環境共融。

社會面向是我們不可或缺的一部分，我們重視與員工的關係，也在 2016 年成立了「財團法人宏普社會福利慈善事業基金會」，致力於協助台灣弱勢族群的教育、急難與災害救助、學術研究等多個領域。

總結而言，宏普建設致力於永續發展，並將 ESG 與我們的策略緊密結合，以履行企業社會責任，我們將持續努力，共同創造更美好的世界。

董事長

段津華

企業概況

宏普建設股份有限公司(以下簡稱「宏普建設」),以委託營造廠商興建國民住宅大樓之出租、出售業務為主,客戶則是以首購與換屋族群為主,因此產品多以小、中坪數的住宅大樓為主,另包含興建集合住宅、別墅、店舖、商場、廠辦、停車位等。

未來公司發展策略、受到外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響:



本公司以台北市、新北市為重心,輔以其他縣市具發展潛力地區,選擇交通便利及生活機能完備的地塊,開發自建、合建或都更的建案。未來除住宅大樓外,優質商辦大樓的租售亦將成為另一主力。

不動產開發不僅資本密集,除土地開發策略外,產品定位及規劃設計亦需專業能力,本公司研調市場趨勢及管控建案品質增加競爭力,輔以健全財務能力,打造企業品牌。



央行維持國內利率低檔及本公司財務結構健全,未來將同時規劃長期性收益資產,適時調整經營策略。

高總價產品去化速度變慢,市場改以自住剛性需求為主,中低總價產品增加。目前央行仍維持貨幣寬鬆,貨幣年增率高於經濟成長率,民眾仍有換屋及保值的需求,尤其大台北地區人多地少,推出優質住宅必能獲得購屋者認同。



公司全名：宏普建設股份有限公司
(簡稱：宏普；股票代號：2536)

公司地址：台北市敦化南路二段 71 號 21 樓

董事長：段津華

總經理：游武龍

資本額：33 億元

員工人數：29 人

公司網頁：<http://www.hong-pu.com.tw/>

 **宏普建設股份有限公司**
Hong Pu Real Estate Development Co.,LTD

2022 年績效亮點

經濟與治理

🏠 營業營利：3.02 億元，較去年成長 347.34%。

社會影響力

🏠 近三年宏普建設年度公益捐款達 250,000 元。

🏠 設計「宏普享讀書房」，與屏東科技大學攜手共同整建圖書室計畫，打造保障教育知識與文化的傳承。

綠建築鑑賞

宏普建設秉持「打造新建築、創造新尺度、改造新生活」三大價值，為建築注入極致基因，與頂尖團隊合作，塑造市場青睞的頂級建築。

(一) 宏普 GRAND PARK



環境管理

🏠 近三年來逐年優化用水效率，2022 年相較 2020 年減少 16.78% 用水，用水強度則降低 25.38%。

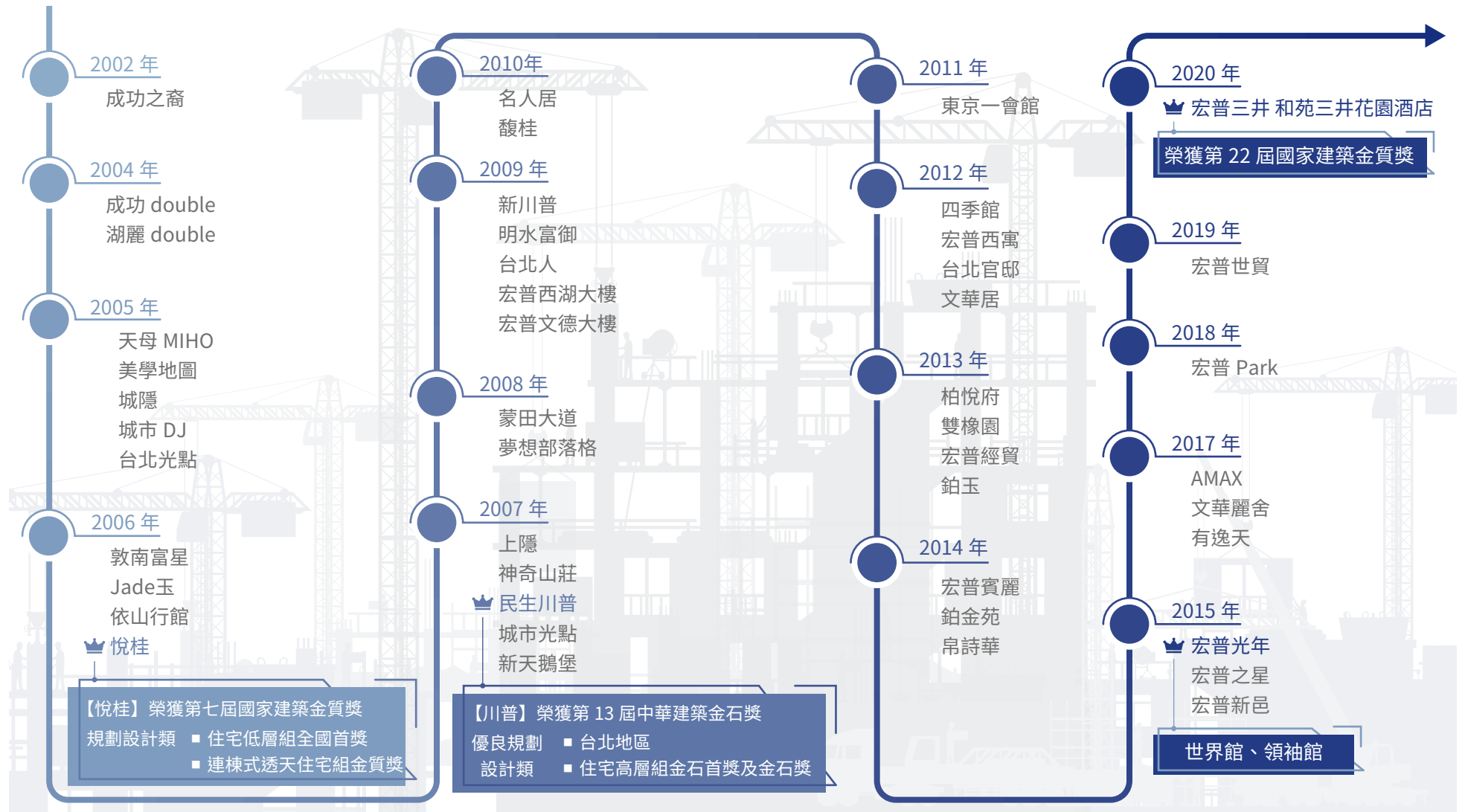
🏠 近三年來積極實施辦公室減碳行動，2022 年相較 2020 年減少 9.85% 用電量。

🏠 基於環境保護之理念，宏普建設對於各工程之施工過程，均嚴格要求承包商做好環境保護工作，故最近二年度未有因污染環境所受損失。

(二) 宏普陽明



個案年表





永續策略藍圖

1.1 永續治理架構

1.2 宏普ESG策略藍圖

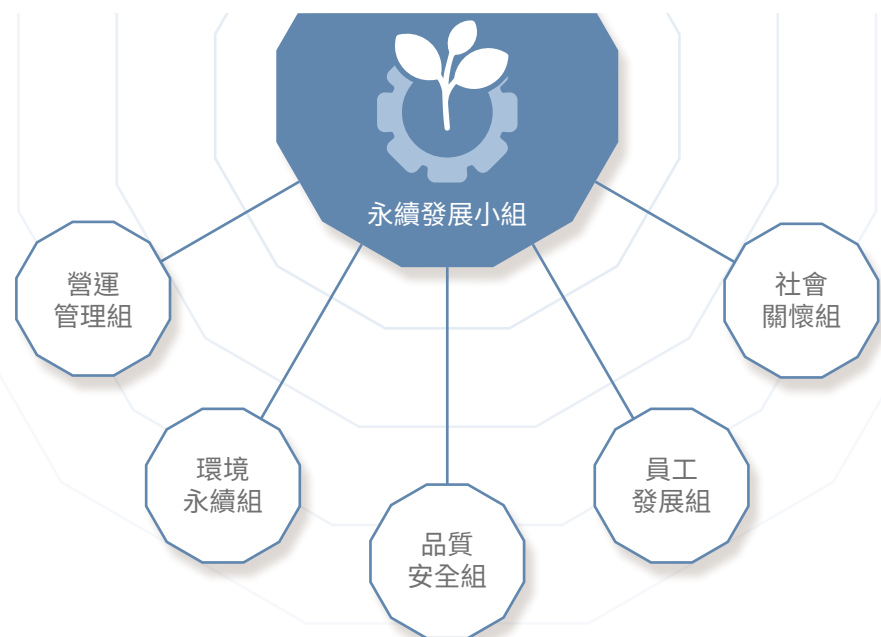


1.1 永續治理架構

1.1.1 永續小組架構

三十多年來宏普建設透過「宏觀建築」的理念，繼續以客為尊，追求完美，近年來秉持誠信踏實永續發展之經營理念，積極推動與落實企業永續發展策略，且於民國 112 年成立永續發展小組，分為營運管理組、環境永續組、品質安全組、員工發展組以及社會關懷組等永續小組，由總經理擔任召集人，負責統合五大組別與監督執行，並由管理幹部推動，進行規劃及推動各項永續發展策略。

永續發展小組每年向董事會報告永續發展執行情形，並檢視永續執行的進展，並且在需要時敦促團隊進行調整，以利推動永續政策。宏普建設期待把每個時代人們想過的生活方式，寫入未來的每一部建築作品當中，以對台灣城市街廓所盡的棉薄之力。



1.1.2 重大主題

宏普建設依循 GRI 準則與 AA 1000 當責性原則標準，進行利害關係人鑑別與議合，透過問卷調查了解利害關係人對於宏普建設經營方向的期待，進行衝擊性評估後，決定重大主題，包含環境、社會及公司治理議題，並設立因應措施。

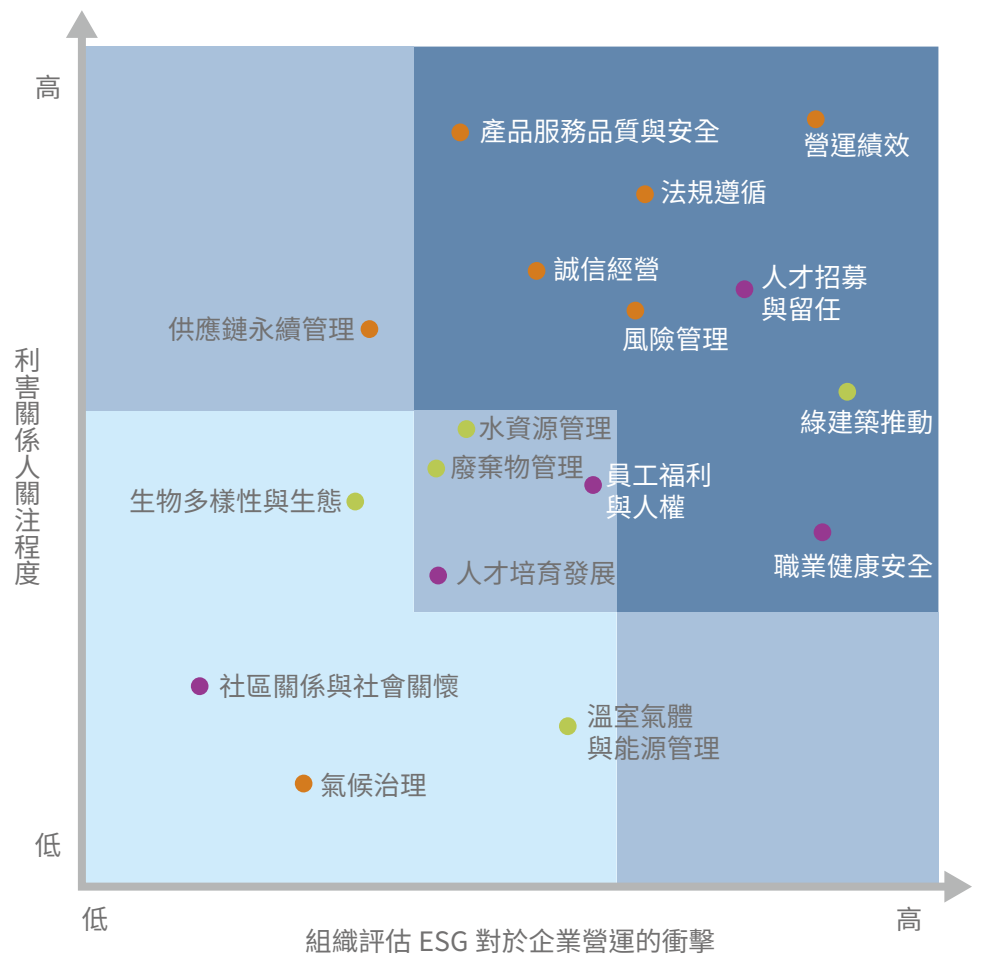
永續主題鑑別步驟



1.1 永續治理架構

利害關係人調查結果

針對利害關係人、主管發放問卷，調查各項永續主題的關注程度以及對營運的衝擊，分析高度關注議題、中度關注議題和次要議題，並作為後續衝擊程度鑑別的依據。

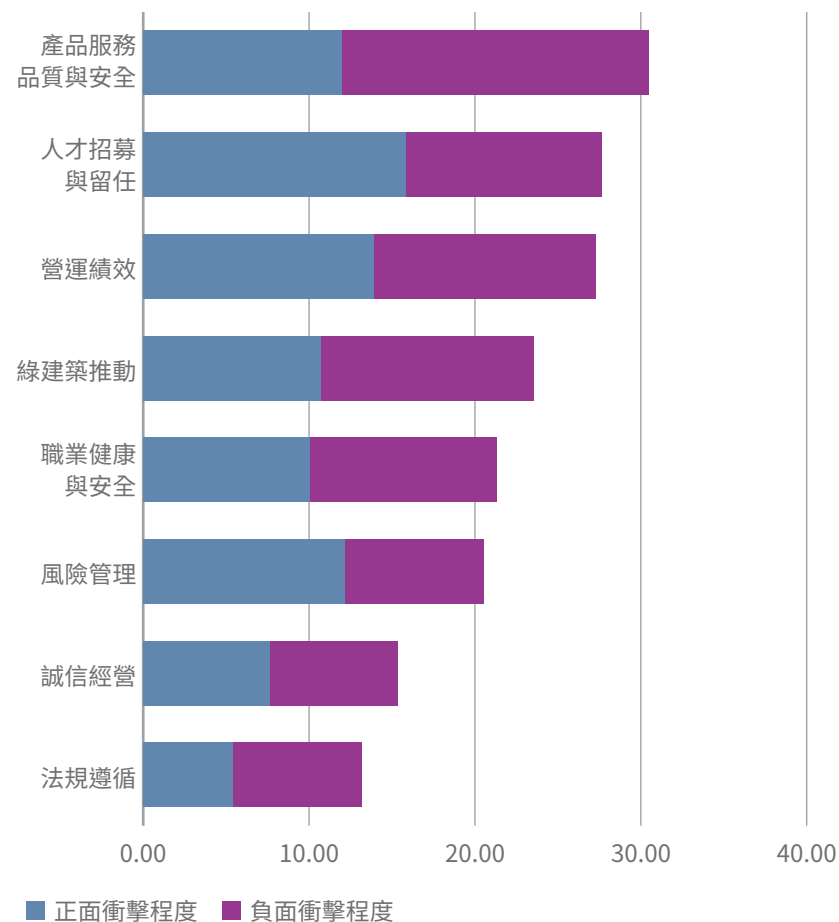


- 高度關注議題
- 中度關注議題
- 次要議題
- 環境面 (E)
- 社會面 (S)
- 治理面 (G)

註 1：X 軸為主管問卷的結果，依 ESG 評比分數權重調整
 註 2：Y 軸為利害關係人問卷的結果，依利害關係人分數權重調整

衝擊顯著性評估

宏普建設評估高度關注議題的實際與潛在的衝擊，找出各項衝擊的顯著性並進行顯著性排序。評估方法為計算個別議題的正面衝擊程度 (正面衝擊嚴重性與可能性) 與負面衝擊程度 (負面衝擊嚴重性與可能性)，以正面衝擊程度與負面衝擊程度加總進行顯著性評估，評估此次調查的 8 項高度關注議題皆為重大主題。



雙重重大性下的重大永續主題分析結果

宏普建設經由利害關係人調查結果與衝擊性評估，再透過參考同業現況與專家意見後，分析出 8 項高度關注議題、5 項中度關注議題和 5 個次要關注議題，其中重大主題包含高度關注議題與中度關注議題。

	公司治理面	環境面	社會面	
高度關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 產品服務品質與安全 法規遵循 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 風險管理 	綠建築推動	<ul style="list-style-type: none"> 人才招募與留任 職業健康安全
中度關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈永續管理 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物管理 水資源管理 		<ul style="list-style-type: none"> 人才培育發展 員工福利與人權
次要議題	<ul style="list-style-type: none"> 氣候治理 	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體與能源管理 生物多樣性與生態 		<ul style="list-style-type: none"> 社區關係與社會關懷

1.1.3 衝擊說明與永續主題價值鏈分析

宏普建設透過盡職調查的原則，鑑別重大主題，並評估對價值鏈以及人權帶來的影響，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，揭露於本報告書的各章節。

高度關注議題

面向	永續主題	對宏普的意義與衝擊（影響）評估	價值鏈的衝擊邊界				對應 GRI	揭露章節
			宏普建設	上游	中游	下游		
公司治理	產品服務品質與安全	建築與工程產品、最重視其品質，保障建築物的耐久性和使用者的安全。	●		▲	▲	自訂重大主題	2.3 建築品質與安全
	法規遵循	遵循法規是公司的基本原則，若違規可能面臨罰款、訴訟並降低公司形象等影響。	●	▲	▲		GRI 2-27 法規遵循	3.1 法規遵循與誠信經營
	誠信經營	誠信經營有助於建立良好合作關係，缺乏誠信可能破壞信任和商譽。	●	▲	▲	▲	自訂重大主題	3.1 法規遵循與誠信經營
	營運績效	良好績效吸引投資者和金融機構支持，績效不佳可能導致資金短缺和競爭力下降。	●	▲	●		GRI 201 經濟績效 GRI 207 稅務	2.2 營運績效

1.1 永續治理架構

面向	永續主題	對宏普的意義與衝擊 (影響) 評估	價值鏈的衝擊邊界				對應 GRI	揭露章節
			宏普建設	上游	中游	下游		
公司治理	風險管理	評估風險，有效管理有助於減少損失和維護企業運營穩定，風險未經處理可能導致項目延誤和損害。	●	▲	▲		自訂重大主題	3.2 風險管理
環境	綠建築推動	綠建築推動有助於減少能源消耗、減低碳排放，保護生態環境。	●		▲	▲	產業特定議題	5.1 綠建築推動
社會	人才招聘與留任	吸引優秀人才提高競爭力，流失則可能導致專業技術不足和項目延誤。	●		●		GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係	6.1 人才招聘與留任
	職業健康與安全	落實職場健康安全，保障員工權益，忽視可能增加工傷和法律風險。	●		▲		GRI 403 職業安全衛生	6.2 職業健康與安全

註：● 直接衝擊 ▲ 透過其商業關係與此衝擊有直接關聯






中度關注議題

面向	永續主題	對宏普的意義與衝擊 (影響)	價值鏈的衝擊邊界				對應 GRI	揭露章節
			宏普建設	上游	中游	下游		
公司治理	供應鏈永續管理	持續和供應商和合作夥伴溝通永續原則，有助於面臨 ESG 方面的風險有對應作為。	●		▲	▲	GRI 204 採購實務	3.3 供應鏈永續管理
環境	廢棄物管理	管控廢棄物的產出，避免污染環境。	▲		▲		GRI 306 廢汙水和廢棄物	4.2 水資源與廢棄物管理
	水資源管理	管控水資源使用情形，降低水資源浪費	▲		▲		GRI 303 水與流放水	4.2 水資源與廢棄物管理
社會	人才培育發展	重視專業的技能培訓、管理培訓，有效培育人才可提高工作效率和競爭力。	●		●		GRI 404 訓練與教育	6.3 人才培育發展
	員工福利與人權	優良福利增加員工認同，並重視不同人權議題，保障基本權利。	●			▲	GRI 406 不歧視	6.4 員工福利與人權

註：● 直接衝擊 ▲ 透過其商業關係與此衝擊有直接關聯

1.1.4 利害關係人共融

宏普建設網站建置利害關係人專區 (<http://www.hong-pu.com.tw/investore>)，提供聯絡管道供利害關係人提出建言或問題，以確保與利害關係人之溝通管道暢通，地主、協力廠商、往來銀行及公司員工均可由專屬部門負責溝通、協調。

利害關係人	說明	重大主題	溝通方式
 員工	公司尊重所有員工，視員工為最重要的資產，關懷員工更是日常管理的重要工作，我們致力營造優質的工作環境，不分種族、宗教、性別、年齡、國籍，一律以公平的人道對待員工。	<ul style="list-style-type: none"> · 人才招聘與留任 · 職業健康安全 · 人才培育發展 · 員工福利與人權 	<ul style="list-style-type: none"> · 員工聯絡電子信箱 · 勞資會議 · 定期會議 · 內部教育訓練
 客戶	公司致力提供客戶安全及高品質的產品及服務，我們重視客戶的需求及意見，對於客戶意見，我們將進行了解，提出改善方案及持續追蹤，藉此持續不斷提升服務品質與競爭力，以達到客戶滿意的最終目標。	<ul style="list-style-type: none"> · 產品服務品質與安全 · 綠建築推動 	<ul style="list-style-type: none"> · 客戶聯絡信箱、電話 · 企業官網
 股東 / 投資人	公司與投資人之溝通橋樑，使投資人了解本公司之經營成果與長期之經營方向。持續將公司的營運績效以適時及時的方式與利害關係人進行充分有效的溝通，並保持資訊揭露的完整、即時、正確與透明公開。	<ul style="list-style-type: none"> · 營運績效 · 法規遵循 · 誠信經營 · 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 股東大會 (每年一次) · 財報揭露 (每年 4 次 4 季報) · 法人說明會 (每年一次) · 公司網站 · 電話、傳真、電子郵件
 供應商	供應商為公司營運的重要夥伴，透過緊密合作的方式，雙方共同追求企業永續經營及成長。公司重視與供應商溝通之順暢，將確保彼此溝通效率與資訊的透明化，共創雙贏之局面。公司的業務交易遵循最高的商業道德標準，如發現相關供應鏈管理有不法之行為，請直接向本公司舉報，如舉報屬實，本公司將對不法行為嚴懲不怠。	<ul style="list-style-type: none"> · 法規遵循 · 供應鏈永續管理 · 廢棄物管理 · 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 合約告知及溝通 · 電話、傳真、電子郵件
 政府	政府扮演著監管機構的角色，確保建設項目符合法規和標準，並保障公共安全和環境保護。	<ul style="list-style-type: none"> · 產品服務品質與安全 · 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> · 政府座談會 (不定期) · 公文 (不定期) · 實地拜訪 (不定期) · 電話及郵件 (不定期)

1.1 永續治理架構

利害關係人	說明	重大主題	溝通方式
 銀行	銀行提供融資支持，銀行評估項目風險，制定融資條件和利率，並支援綠色建築和永續發展項目，銀行的融資支持對建設業的經營和成長至關重要。	<ul style="list-style-type: none"> · 營運績效 · 法規遵循 · 誠信經營 · 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 實地拜訪 (不定期) · 公文 (不定期) · 融資說明 (不定期) · 電話與郵件 (不定期)
 鄰里社區 /NPO	建設對當地社區和環境的影響較多，注重社區發展和改善，並期待社會責任實踐。	<ul style="list-style-type: none"> · 員工福利與人權 	<ul style="list-style-type: none"> · 舉辦公益活動 (不定期) · 發行永續報告書 (每年一次) · 官網 (不定期) · 社區佈告欄 (每週一次)
 媒體	媒體提供透明度和公開報導，引起公眾關注和討論，監督建設業的行為和項目執行情況。	<ul style="list-style-type: none"> · 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> · 新聞稿 (不定期) · 媒體採訪或回應外界報導 (不定期) · 官網 (不定期)

1.2 宏普 ESG 策略藍圖

宏普建設以 MACRO (宏觀建築) 為永續的核心理念，追求積極創新 Motivation、追求卓越 Awesomeness、嚴謹施工 Rigorous Construction、跨界合作 Collaborations、傑出建案 Outstanding Projects。其中從 3 個面向 (宏觀與跨界、人文與社區關懷和綠色低碳轉型)，發展 6 大議題 (宏觀精工建築、穩健永續營運、人文與社區關懷、友善職場與員工發展、智慧低碳建築、綠色營運韌性)



宏觀與跨界

透過宏觀與穩健的營運，提升風險管理意識，創造公司精品領導的市場地位

面向	宏觀精工建築	穩健永續營運
相關永續主題	產品服務品質與安全營運績效	<ul style="list-style-type: none"> · 法規遵循 · 誠信經營 · 風險管理 · 供應鏈永續管理 · 氣候治理
發展主軸	以宏觀與穩健的經營，深耕工序精工打造出建築美學建案，成為精品建築的市場領先者	提升辨識與管理營運風險能力，建立穩健可靠永續供應鏈，打造具營運韌性的企業
說明	<ul style="list-style-type: none"> · 產品設計設置相關設備，增加安全係數 · 滿足客戶需求，並加深客戶的關係經營 	<ul style="list-style-type: none"> · 建立永續採購制度，選取品質優良材料，減少後續修繕成本 · 制訂員工福利、獎金政策、員工認股提升穩健經營績效 · 建立供應商評鑑制度 · 定期宣導相關法規與風險
短期計畫 (2023-2024)	<ul style="list-style-type: none"> · 營建相關軟硬體設備更新 · 請廠商開設講座並引進創新的工法及設備，增加產品價值 · 遴選優良建築師及結構技師，納入產品設計 · 遴選優良營造廠機電公司，降低工務管理壓力 · 強化與客戶溝通，提供資訊並加強客戶關係管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 制訂供應商評鑑制度，建立「綠色供應商名冊」 · 訂定明確的發放獎金制度 · 舉辦法規、趨勢與風險相關宣導會議或訓練 · 要求廠商在工地採用水霧降溫，提升舒適作業環境

面向	宏觀精工建築	穩健永續營運
中、長期計畫 (2025-2030)	<ul style="list-style-type: none"> · 縮短工期，降低成本，提高公司競爭力 · 將健康議題連結建案，例如與醫院連結健康血壓、心跳檢查 · 瞭解住戶需求，持續修正與改善與客戶應對的標準流程，提升建案設計成效 	<ul style="list-style-type: none"> · 對配合廠商，長期追蹤調查評鑑，建檔資料，增加採購競爭力 · 依據供應商評鑑，選擇優良廠商配合 · 透過員工認股機制，讓管理層與公司關係更緊密 · 制訂營建原物料管理與風險評估
追蹤的 量化目標	<ul style="list-style-type: none"> · ESG 與經營績效 · 客戶滿意度 	<ul style="list-style-type: none"> · 教育訓練時數 · 內部檢舉事件數 · 違法裁罰事件數 · 貪腐事件數 · 供應商永續承諾簽署比例 · 建立供應商評鑑制定 · 員工薪資相關辦法的訂定
對應的 SDGs 主題	    	

綠色低碳轉型

透過跨界合作，攜手國際團隊，打造低碳綠色的永續建案

面向	智慧低碳建築	綠色營運韌性
相關永續主題	<ul style="list-style-type: none"> 綠建築推動 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 水資源管理 溫室氣體與能源管理 生物多樣性與生態
發展主軸	推動智慧科技住宅，跨界合作研發與設計建築低碳排工法，減少營運廢棄物，以推動低碳建築，打造出永續建案	提升組織對環境、氣候與生態等議題的重視，並建立各項環境管理方針與績效目標
說明	<ul style="list-style-type: none"> 從源頭導入綠建築設計並落實執行 建立廢棄物管理制度，進行減量措施 進行內外部廢棄物分類回收機制 從銷售端建立客戶支持節能減碳購屋觀念 	<ul style="list-style-type: none"> 建立辦公室營運節能減碳方針 設定對環境的承諾與績效目標 建立員工環境保護意識，規劃相關行動專案 鼓勵客戶與供應商參與環境保護或生態復育行動
短期計畫 (2023-2024)	<ul style="list-style-type: none"> 建案符合綠建築標章申請標準 取得耐震標章 工地設置垃圾分類區 工地工具管理措施及流程 推動會議資料無紙數位化作業流程 	<ul style="list-style-type: none"> 建立內部環境保護文化與綠色營運作為，鼓勵員工行動自備水壺、餐具 針對公司碳盤查，了解組織減碳熱點，並建立相關環境數據記錄機制 建立綠色採購辦法 優良場域觀摩，提升同仁綠色營運意識

面向	智慧低碳建築	綠色營運韌性
中、長期計畫 (2025-2030)	<ul style="list-style-type: none"> 結構體採鋁模工法，降低人力短缺與廢棄物 提升綠建材的使用比例，減少廢棄物 打造循環再利用的永續建案 提升智慧與永續建築設施 	<ul style="list-style-type: none"> 針對碳盤查結果，實施有效碳管理政策 員工訓練或旅遊導入生態保育環節，強化生態意識 推動重點供應商簽署環境保護承諾 制訂綠色採購比例與措施 全面 E 化效能，減少紙張使用 將生態多樣性融入建案設計
追蹤的量化目標	<ul style="list-style-type: none"> 綠建築標章 LEED 比重 廢棄物減少比例 各項標章取得 (綠建築、智能建築、耐震標章等) 綠建材的使用比率 設定綠建築設計目標 設定智能設計目標 追蹤棄土廢棄物流向與管理 	<ul style="list-style-type: none"> 專案減碳 / 節能 / 減廢等成效 耗電量 碳排放量 紙張節省量 溫盤查證 綠色採購金額占比
對應的 SDGs 主題	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>7 可負擔能源</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>11 永續城市</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>12 責任消費與生產</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>13 氣候行動</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>15 陸地生態</p> </div> </div>	

人文與社區關懷

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。

面向	友善職場與員工發展	人文與社區關懷
相關永續主題	<ul style="list-style-type: none"> · 人才招募與留任 · 職業健康安全 · 人才培育發展 · 員工福利與人權 	社區關係與社會關懷
發展主軸	面對永續、少子化與缺工議題，展開產學人才培育計畫，並建構友善與安全職場環境，打造宏普的雇主品牌，吸引人才投入與留任	協助建案的社區營造，並關懷社會與人文發展，提升企業的社會影響力
說明	<ul style="list-style-type: none"> · 提升員工的專業及相關知識 · 不定期部門輪調，培養多元化人才 · 建立管理制度，提昇工作績效 · 專業分工，留住人才 · 優化員工福利，建立幸福職場 · 產學合作，建立人才庫 · 夏天工地裝置防曬網及給飲用冰水 · 強化工地安全措施，如防墜網 · 透過教育訓練考取相關專業證照，提高監督品質 	<ul style="list-style-type: none"> · 創造弱勢族群就業機會 · 設計符合高齡社會需求通用設計

面向	友善職場與員工發展	人文與社區關懷
短期計畫 (2023-2024)	<ul style="list-style-type: none"> · 提高工作效率，因應工程採排休制，達成工作與生活平衡 · 透過產學合作，培養更多專業人才 · 補貼員工教育訓練 · 建立獎勵機制，鼓勵同仁考取專業證照 · 盤點與強化員工福利制度 · 薪資調整政策訂定 · 提供全部人力職安保險 · 定期舉辦員工安全衛生職訓 	<ul style="list-style-type: none"> · 資助貧窮家庭，扶助弱勢族群 · 採購公益或綠色商品作為年節禮物 · 回應高齡化社會，提供設備及設計規劃 · 不定期舉辦各類講座，提升員工向心力
中、長期計畫 (2025-2030)	<ul style="list-style-type: none"> · 建立長期的產學合作計畫 · 提供員工職涯發展計畫 · 監測建構未來趨勢，制定人才發展計畫 · 提升員工身心靈健康，減少人員流動率 · 定期舉辦藝文與員工活動 · 工地設置友善的休息環境 	<ul style="list-style-type: none"> · 認養社區或特定團體 · 與建案里長合作支持鄰里社區高齡長輩或弱勢孩童的需求 · 設計案皆取得行動不便標章 · 不定時舉辦二手物資捐贈社福團體

面向	友善職場與員工發展	人文與社區關懷
追蹤的 量化目標	<ul style="list-style-type: none"> · 一般員工性別比 / 年齡分佈 · 管理階層性別比 / 年齡分佈 · 教育訓練時數 · 教育訓練課程滿意度 · 離職率 · 職災數 · 申訴事件數 · 申訴事件解決率 · 教育訓練時數 · 制定相關人才發展計畫 · 實習計畫參與人數 	<ul style="list-style-type: none"> · 受到照顧人數捐贈及認同比例 · 取得標章比例 · 客戶滿意度
對應的 SDGs 主題	 	





宏觀精工建築



2.1 公司治理

2.2 營運績效

2.3 建築品質與安全

宏觀與跨界

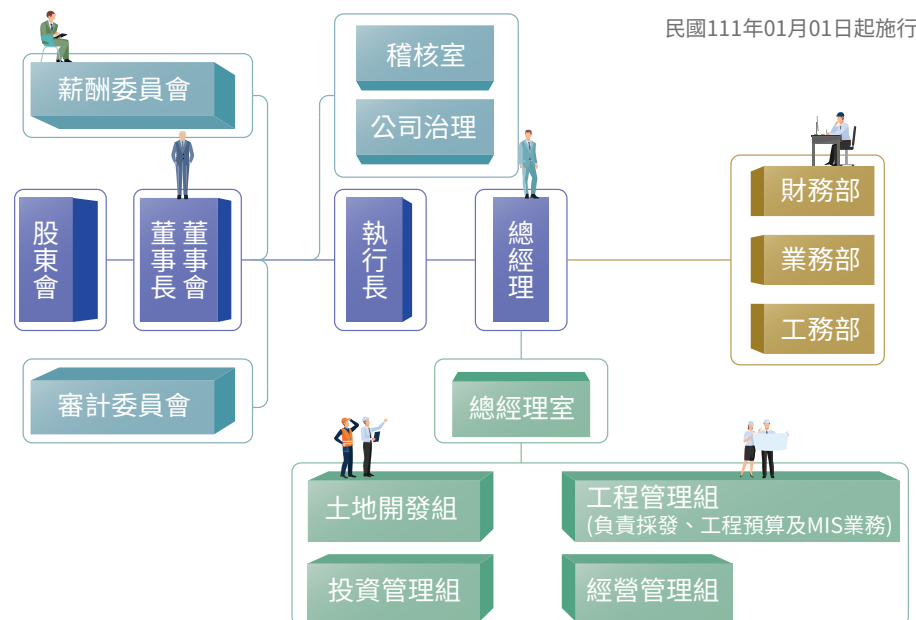
透過宏觀與穩健的營運，
提升風險管理意識，
創造公司精品領導的市場地位

2.1 公司治理

2.1.1 董事會結構與運作

宏普建設董事會為本公司最高決策單位，透過良好的公司治理制度，打造透明、負責任且高效率的企業運營環境，進而提高企業價值和長期競爭力。於董事會下成立審計委員會與薪酬委員會協助董事會運作及發揮職能；而為貫徹董事會決策並提高經營決策效率，本公司董事長兼任執行長，負責擬定經營管理方針並由總經理輔佐其業務經營。針對關鍵重大議案，每年6次以上，通過財務報表、召集股東會及除權息日期（若有分派時），由承辦部門報告提案請董事會成員討論；2022年並已針對本公司及子公司溫室氣體盤查規劃、編制永續報告書等規劃提報董事會。2022年各期董事會決議通過議案，請詳本公司2022年報第35-36頁。

宏普建設治理架構圖



董事會結構及運作

宏普建設依公司章程規範，應設置董事 5 至 7 人組織董事會，任期三年得連選連任。董事會每年至少開會 6 次，2022 年共開會 9 次，全體董事平均出席率約 95.24%。

董事及獨立董事之選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中，及依公司法第 198 條之規定選任之；其中獨立董事人數不得少於 3 人，且不得少於董事席次 5 分之 1。本屆董事會成員共計 7 席，獨立董事 4 席，約占全體董事之 57%、具員工身分董事 2 席，約占全體董事之 28.57%。

功能性委員會	審計委員會	薪酬委員會
組成	4 席，由獨立董事擔任	3 席，由獨立董事擔任
主要職權	<ul style="list-style-type: none"> 公司財務報表之允當表達。 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 公司內部控制之有效實施。 公司遵循相關法令及規則。 公司存在或潛在風險之管控。 	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2022 年運作情形	2022 年共召開 7 次會議出席率 96%	2022 年共召開 2 次會議全員出席

註 1：審計委員會運作情形資訊均已揭露於 2022 年度年報第 27-29 頁。

註 2：薪酬委員會運作情形資訊均已揭露於 2022 年度年報第 37-38 頁。

董事多元性與獨立性

本公司董事成員選任均依公司章程及董事選任程序辦理，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於如性別、年齡、國籍及文化等基本價值與條件，及專業知識技能等兩大面向之標準；另本公司獨立董事之資格，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條、第三條以及第四條之規定。

目前董事會成員中女性董事有 2 席，且均為獨立董事，約佔全體董事之 28.57%；有關本公司董事會成員兼任本公司及其他公司之職務及董事成員專業資格與獨立董事獨立性資訊、兼任其他公開發行公司獨立董事家數情形，均已揭露於 2022 年度年報第 15-16 頁。

2.1 公司治理

董事會成員多元化政策落實情形

多元化核心項目 董事姓名	基本組成											產業經驗		專業能力						
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡					獨立董事任期年資			房地產	行銷	營運判斷能力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理能力	領導能力	決策能力	國際市場觀
				21至30	41至50	51至60	61至70	71至80	3年以下	3至9年	9年以上									
法人董事長：富達投資(股)公司 代表人：段津華	中華民國	男	V					V				V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：華展投資(股)公司 代表人：游武龍 111.06.15 就任	中華民國	男	V			V						V	V	V		V	V	V	V	V
董事：華展投資(股)公司 代表人：沈杏蘭 111.06.15 卸任	中華民國	女	V				V					V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：富益投資(股)公司 代表人：段偉國 111.06.15 就任	中華民國	男		V								V								V
董事：富益投資(股)公司 代表人：劉寶姝 111.06.15 卸任	中華民國	女	V			V						V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：李碧淑	中華民國	女					V			V		V		V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：吳靜儒	中華民國	女				V				V		V		V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：顏國隆 111.06.15 卸任	中華民國	男				V		V				V		V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：李厚康	中華民國	男			V				V			V		V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：何明諺	中華民國	男			V				V			V		V	V	V	V	V	V	V

利益迴避

針對董事會預防及緩解利益衝突之程序，規範「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「董事會議事規範」中。本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得相互支援。董事會成員利益迴避情形已揭露於本公司 2022 年度年報第 25 頁。

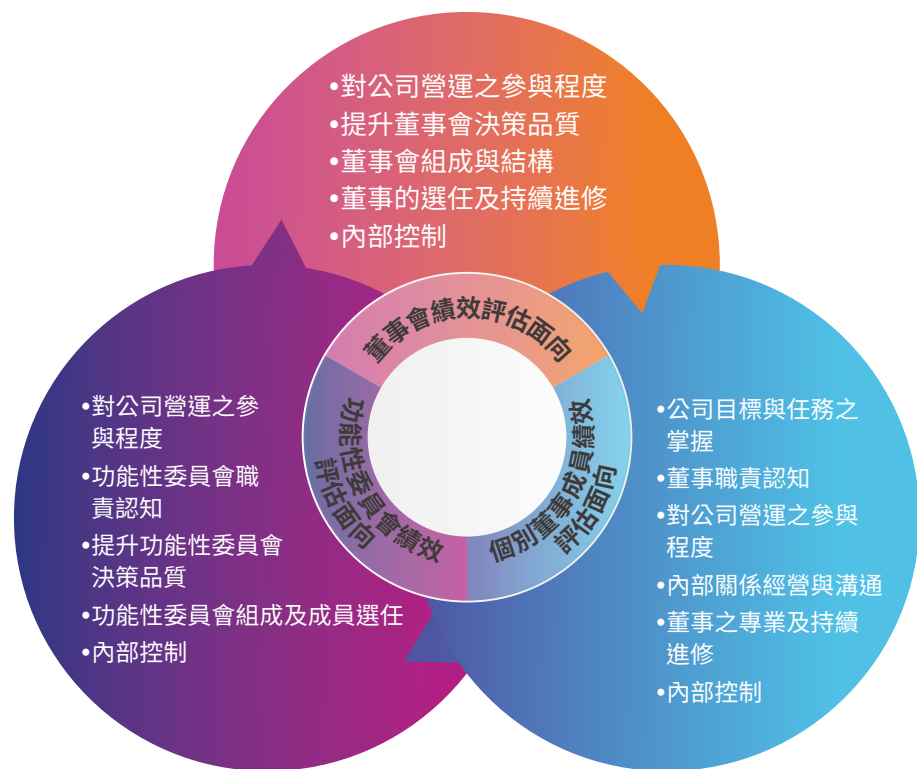
董事會效能與績效評估

為提供董事所需的專業知識和技能，協助董事更好地履行其角色和責任，本公司不定期安排董事進修課程，並依董事考核自我評估及政策宣導辦理進修。2022 年本公司所有董事已依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定完成進修，內容涵蓋公司治理、法令遵循、永續經營等面向，合計進修時數達 67 小時，詳細進修課程資訊揭露於公開資訊觀測站。

課程主題	課程內容	受訓對象	參與人數
專業課程	個人面對 CFC 因應手部曲：知己知彼	董事長、董事、獨立董事	5 人
	企業成本與價值創造之稽核實務研討	董事	1 人
	董事會職能與效能評估	獨立董事	1 人
	董監股權之法律限制與判決分析	獨立董事	1 人
	公司經營權之爭與傷勢法院審理法之介紹	獨立董事	2 人
	從法律觀點談投資併購的評估與執行	獨立董事	2 人
	企業永續經營不二法門 - 外部創新	獨立董事	2 人
	2022 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	董事長、董事、獨立董事	4 人
	111 年度防範內線交易宣導會	獨立董事	1 人
永續發展路徑圖產業主題宣導	獨立董事	2 人	

2.2 營運績效

而為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效能，本公司已制定「董事會績效評估辦法」，每年定期對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會進行績效評估。董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。2022 年董事會及功能性委員會績效評估結果已提報 2023 年 3 月 8 日董事會，並已揭露於本公司 2022 年度年報第 23-29 頁。



2.1.2 薪酬政策

本公司董事及經理人之薪酬架構包含固定薪酬與變動薪酬。依本公司章程規範，每年決算如有獲利，應先提撥員工酬勞及董事酬勞，員工酬勞不得低於百分之一，如遇公司以員工酬勞轉作資本時得以股票發放之，董事酬勞不得高於百分之三。本公司如有以前年度累積虧損，於當年度有獲利須提撥員工酬勞前，應先彌補虧損，其餘額再依前項比例提撥，又員工酬勞以股票或現金發放時，發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。有關員工酬勞、董事酬勞之發放相關事宜，悉依相關法令規定辦理，並由董事會議定之。

本公司董事酬金依照公司章程辦理及經薪資報酬委員審核通過，並考量公司營運成果給予合理報酬；總經理及副總經理給付酬勞之政策，仍參酌同業市場的薪資水準、其在公司內的權責範圍與貢獻度。而訂定酬金之程序，亦一併考量公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

2.1.3 外部參與及公共政策參與

本公司 2022 年未提供政治獻金。

單位名稱	參與年份	參與身份	外部參與單位的組織宗旨
台北市不動產開發商業同業公會	1988	會員	維持與增進同業之公共利益，及矯正業務弊害
桃園市不動產開發商業同業公會	2022	會員	維持增進同業之公共利益及矯正業務弊端
台南市不動產開發商業同業公會	2022	會員	團結同業、服務會員，提升品質貢獻社會

2.2 營運績效

2.2.1 重大主題管理

重大主題	營運績效
重要性	企業穩定獲利，以利更多機會讓企業創造新商機與產業競爭力，預期將對未來的經濟產生效益。
政策承諾	維持穩健財務，佈局潛力區段，針對市場規劃產品及開發長期收益性產品，慎選優質營造團隊，創造品牌優勢及競爭力。
管理行動	參考代銷市調並與建築師設計格局，遴選優質營造商興建及派駐工地監造，依規劃時程取得使用執照，以確保營運品質。
投入資源	業務部企劃課、工務部及總經理室工程管理組。
評估機制	提報未來年度營運規劃，加快銷售及製造、縮短營運週期。

2.2.3 稅務管理

有效的租稅管理是建立良好商業環境、促進經濟發展的重要一環，合法納稅對企業來說亦至關重要，除可以幫助企業降低稅務風險、亦為企業社會責任的體現。本公司以財務部門為稅務管理單位，確保正確納稅和及時履行稅務申報的義務。

本公司營運據點在台灣，100% 於台灣依中華民國稅法繳納稅捐，並定期於財務報告及股東會年報中揭露所得稅費用。台灣當地之法定稅率為 20%，2022 年繳納所得稅費用為新台幣 85,468 仟元。

2.2.2 經營績效

單位：新台幣仟元

年度	2022	2021	2020
營收	684,568	322,657	3,977,564
營業成本	303,305	199,842	2,999,146
員工薪資和福利費用	21,873	21,798	31,764
稅捐	85,468	15,092	134,722
股利支付	166,404	0	399,371
捐贈	6	20	7,950
留存的經濟價值 (以營收減去其他項目)	107,512	85,905	404,611

註：2022 年未取得政府相關補助。

2.3 建築品質與安全

2.3.1 重大主題管理

重大主題	建築品質與安全			
重要性	重視建築結構體的安全及謹慎開發、建構高品質產品，滿足顧客需求、鞏固品牌形象。			
政策承諾	宏普建設以「宏觀與穩健的經營」為理念，確保住家安全及建築物品質，提升企業競爭力。			
管理行動	施工前撰寫施工安全管理計畫，並於施工現場派駐監工人員，加以管控工地現場環境與人員安危。			
投入資源	各級品管查驗主協辦單位：			
	品管分級	主辦單位	協辦單位	備註
	一級品管	承攬廠商	協力廠商	品質管制
	二級品管	主任、主辦工程師	設計顧問	品質保證
三級品管	工務部	公司各級主管	品質查核	
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 作業前勤前教育訓練及危害告知 (每日一次) 自主安全檢查表 (每日一次) 勞安組織會議 (每月一次) 			

宏普建設以三級品質管理制度進行嚴謹的品質管理。除要求所有承攬商進行自主品質管理外；二級品質保證的部分則由監造單位執行；第三級品管則由『公司工務部駐地建築與機電主管定期查驗』及『公司各級主管的不定期抽查』。以確保施工品質符合標準。

品質管理與控制

各級品管

泛指自案場承辦工程師至體系管理單位所有之品質查驗分級動作，分級定義及說明如下：

一級品管：泛指各案承攬廠商所進行之品質查驗動作及記錄。

二級品管：監造建築師之品質複查動作及簽署記錄。

三級品管：指『公司駐地管理人員進行之定期品質查驗』及『公司各級主管的不定期抽查』

2.3.2 建築品質管理

宏普秉持「為客戶的生活品質負責，將每件作品做到最好」的承諾，除規範工程之施工品質與查驗作業程序標準及各項管理工作，並透過嚴謹的建築品質管理程序，持續推出市場上高品質的建案。



品質管理說明

承攬廠商 (營造廠) 應於各分項工程廠商進場施作前召開施工前協調會，說明施工要求與規定及查驗標準，並提出各分項工程之施工計劃書供審查，各分項工程之施工計劃書中須載明內容如下：



依承攬廠商 (營造廠) 提出之各分項工程之施工計劃書進行審查，業經監造建築師、結構技師、公司駐地管理人員共同審查，核定各工項工程之施工計劃書。

品管分級	主辦單位	品質管理說明
一級品管 - 承攬商自主品質管制	承攬廠商	承攬廠商於各工項施工階段，執行各項工程之全面自主檢查，檢查合格後，製作相關查驗紀錄，提供並通知二級與三級之主辦單位進行品質查驗
二級品管 - 品質保證	監造建築師	監造單位依據核准之施工計劃書，監督及執行各項工程施工階段品質查核，各項檢查結果應紀錄於各項工程查驗表中，並判定合格與否
三級品管 - 品質查核	公司工務部駐地主管	公司工務部駐地主管依據核准之施工計劃書，執行品質查核： <ul style="list-style-type: none"> · 監督承攬廠商各項工程自主檢查作業是否落實 · 針對各項工程之各停檢點進行品質查驗，彙整於各項工程查驗表中；其查驗不合格處，請承攬廠商檢附前、中、後改善照片，經確認現場無誤後，方可進行下一階段施工

針對各項品質查驗結果區分為主要缺失 (材料品質、施工數量、施作尺寸規範或圖說不符者) 與次要缺失 (非前述事項而可立即改善者)。駐地監造單位應針對所列缺失進行改善作業，並於最短期限內完工，若為主要缺失，應通知工務部進行複驗，若為次要缺失，則將改善後之照片存檔，作為缺失結案之依據。另若於工地發生不合格品之情況，工地主任應即對不合格品之範圍、數量、狀態等，採取標示與隔離行動，將不合格品加以列管並依據不合格狀態進行不合格品之處理。

在宏普建設自源頭建材品質、施工前設計與審查、及施工時建造品質的層層把關下，2022 年未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。



穩健永續營運

3.1 法規遵循與誠信經營

3.2 風險管理

3.3 供應鏈永續管理

3.4 顧客關係維護

3.1 法規遵循與誠信經營

3.1.1 重大主題管理

重大主題	法規遵循
重要性	遵循主管機關相關法令規章，避免違法產生罰款，影響公司信譽及造成財物損失。
政策承諾	本公司基於居住安全，興建合格、合法且符合國家安全法規及環保政策之建案，保障建築物與人員安全。
管理行動	要求公司內部人員應落實法規要求，確保公司營運順暢。
投入資源	我們積極參與不動產商業同業公會，以滿足建案送審要求並獲取市場法規和政策的最新資訊，並由各部門持續追蹤及配合不動產開發相關法規。
評估機制	本公司訂定「檢舉非法與不道德、不誠信行為案件處理辦法」、「內部控制制度」，配合內部稽核作業。提供舉報管道，落實反貪腐執行措施。本公司利害關係人專區 (http://www.hong-pu.com.tw/investore) 設有聯絡管道供相關人員檢舉不法行為。

3.1.2 法規遵循

政策與管理

宏普建設遵循公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本，本公司之各項作業及管理規章均由各部門配合相關法規即時更新。如針對財稅法令相關議題，本公司簽證會計師每年會舉辦讀書會供公司相關人員參加，讀書會內容涵蓋財稅法令新知及影響及因應措施。2022年本公司未有逾新臺幣 100 萬元以上之重大違法事件，且未發生內外部重大檢舉之情事。

3.2 風險管理

3.1.3 重大主題管理

政策與管理

重大主題	誠信經營
重要性	維護本公司信譽，防止非法與不道德或不誠信行為損及股東、員工及合作夥伴(供應商)之權益。
政策承諾	於「誠信經營作業程序及行為指南」中明訂禁止行賄及收賄、提供或收受不正當利益、提供或承諾疏通費、提供非法政治獻金、從事不公平競爭行為、不當慈善捐贈或贊助、洩露商業機密及損害利害關係人權益等不誠信行為。
管理行動	我們定期辦理誠信經營相關議題之內、外部教育訓練，課程內容包括但不限於誠信經營法規遵行、建築法令、會計制度及內部控制等相關課程。2022 年計 78 人次參與，合計 155 小時。
投入資源	本公司制定有「公司誠信經營守則」、「道德行為準則」等相關規範，以總經理室為推動本公司企業誠信經營之專(兼)職單位。
評估機制	本公司已訂定有效之會計制度及內控制度，以確保誠信經營之落實；並有稽核單位定期查核公司內部各項作業，將稽核結果定期提報董事會報告。

2022 年未有經確認的貪腐事件，亦無涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

3.1.4 舉報制度

宏普建設鼓勵舉報任何非法與違反道德行為準則或公司誠信經營作業程序及行為指南之行為，建立並公告獨立檢舉信箱 (public@hong-pu.com.tw)，供公司內部及外部人員以具名方式進行檢舉；制定有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，除規範相關檢舉處理程序及檢舉調查迴避制度外，並承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置。此外，檢舉案經查證屬實且情節重大者，除將依法令或公司相關規定處理外，同時提供檢舉人適當之獎酬。2022 年未有違反誠信經營之檢舉申訴事件。

3.2.1 重大主題管理

重大主題	風險管理
重要性	建立預防措施及危機處理方針並定期追蹤修正，降低企業潛在財務衝擊。
政策承諾	本公司之風險管理政策之建置係為辨認及分析本公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。風險管理政策及系統係定期覆核以反映市場情況及本公司運作之變化。
管理行動	本公司定期安排會計主管及稽核人員參與相關訓練課程並持續進修，透過管理準則及作業程序以發展有紀律且具建設性之控制環境，使所有員工了解其角色及義務。
投入資源	本公司以董事會為風險管理之最高負責單位，全權負責成立及監督本公司之風險管理架構。
評估機制	本公司之審計委員會監督管理階層如何監控本公司風險管理政策及程序之遵循，及覆核本公司對於所面臨風險之相關風險管理架構之適當性。內部稽核人員協助審計委員會扮演監督角色。該等人員進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，並將覆核結果報告予董事會。

3.3 供應鏈永續管理

3.3.1 供應鏈永續管理

供應商為公司營運的重要夥伴，透過緊密合作的方式，雙方共同追求企業永續經營及成長。公司重視與供應商溝通之順暢，將確保彼此溝通效率與資訊的透明化，共創雙贏之局面。公司致力於永續經營，將與相關部門討論訂定「供應商管理政策」，期許協力廠商能符合相關規範共同提升成企業社會責任。本公司與供應商皆有訂立合約，皆依合約訂定條件執行，並由工務部與工程管理組負責核定，維持良好關係。定期召開供應商溝通會議，分別於發包後、開工前及每週定期工地會議。

3.3.2 供應商概況

供應商類別	供應商家數 (2022)		採購金額 (2022)	
	國內	國外	國內	採購金額佔比
營造廠	1	0	1,087,000,000	0.64
機電公司	1	0	163,730,000	0.10
帷幕工程	1	0	204,000,000	0.12
廚具工程	1	0	79,800,000	0.05
玄關門工程	1	0	33,999,983	0.02
衛浴設備	1	0	127,500,000	0.08

3.3.3 供應鏈管理

公司致力於永續經營，將與相關部門討論訂定「供應商管理政策」，期許協力廠商能符合相關規範共同提升成企業社會責任。

供應商篩選

步驟三

採發部門皆發包合格廠商，且採必要的檢驗措施，與供應商訂立合約，依合約訂定條件執行，維持良好關係，若發現品質有瑕疵者及時更換或終止。

步驟二

全面要求供應商在環保、安全或衛生等議題遵循相關規範要點、以及需提供氬離子及無輻射檢定合格之原材料。

步驟一

宏普建設主要透過同業推薦、實績參訪、工廠勘驗等方式進行篩選，並進一步分析供應商的服務內容、工程進度管理、財務能力、工程績效、報價評比。



供應商類別	篩選制度簡介
營造廠	實績參訪及議比價程序
機電公司	實績參訪及議比價程序
帷幕工程	工廠勘驗及議比價程序
廚具工程	工廠勘驗及議比價程序
玄關門工程	工廠勘驗及議比價程序
衛浴設備	工廠勘驗及議比價程序

3.4 顧客關係維護

既有供應商管理

於工程施工期間，宏普建設要求供應商應遵照勞動基準法及其施行細則、勞動檢查法及其施行細則、勞工安全衛生法及其施行細則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、危險性工作場所審查暨檢查辦法、勞工安全衛生教育訓練規則、營造安全衛生設施標準及相關法令規章與工程契約規定，確實辦理安全衛生管理工作。

3.3.4 在地採購

當地採購有助於推動當地經濟的發展，提供就業機會、創造稅收並支持當地的社區建設，同時減少運輸成本和碳排放，降低燃料消耗和碳足跡，有助於減少對環境的負面影響。宏普建設秉持在地採購的政策，各項採購案皆以本地合作廠商為優先考量，我們的主要營運據點在台灣，2022 年我們對臺灣本地供應商支出比例為 100%。



宏普建設主要業務內容為委託營造廠商興建國民住宅大樓之出租、出售業務，市場以內銷為主，佔 100%。本公司最近三年度之業務以興建住宅電梯大樓或廠辦電梯大樓為主，歷年來土地開發以選擇交通便捷、生活機能完整及未來具發展潛力地段為考量，故以大台北地區為重心；主要產品類別包括住宅大樓、商辦大樓及廠辦大樓之興建及租賃。

3.4.1 顧客權益保障

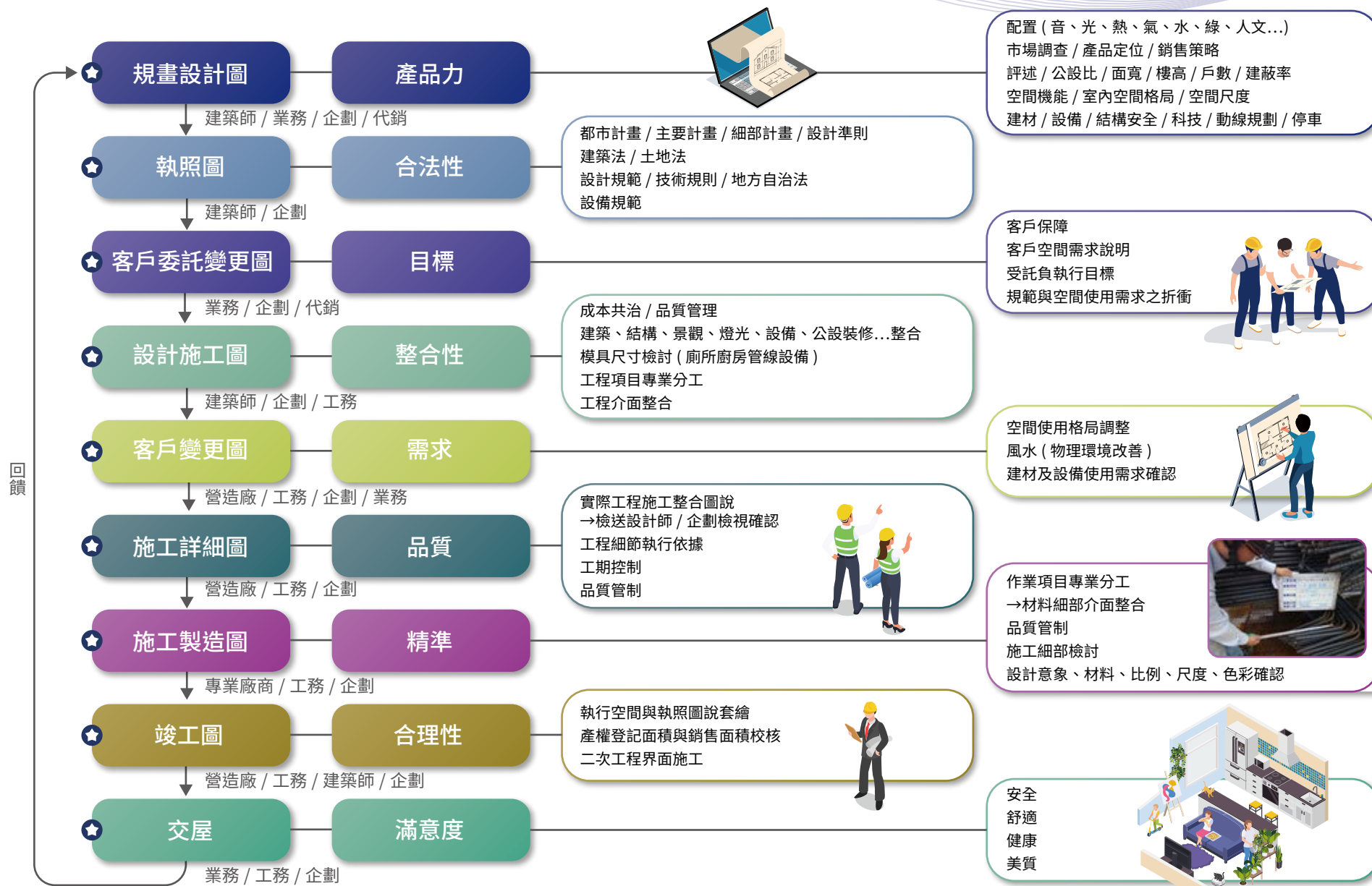
宏普建設致力於提供客戶安全及高品質的產品及服務，我們重視客戶的需求及意見，提供多元溝通管道如公司網站、客服專人接聽電話、社區管委會等，持續了解並提出改善方案，藉此持續不斷提升服務品質與競爭力。

顧客溝通管道與頻率



3.4 顧客關係維護

規劃設計、施工；完工交屋 專案執行相關整合架構圖



▲ 專案執行相關圖說

我們秉持客戶權益至上的理念，於建案之銷售、簽約、工程變更、對保、交屋、售服等階段，除提供完善的服務，並秉持誠信透明的原則，提供客戶詳盡的建案資訊，與客戶建立長期互信的關係：

🏠 銷售階段：

提供客戶不動產說明書，依民法、消保法及公交法詳細說明建案資訊，並於銷售現場備有建材設備及建照圖說等相關尺寸資料、提供樣品屋及設備建材明確告知客戶。訂購同時會提供預售合約審閱範本並提供至少 5 天的合約審閱時間保障交易安全。客戶繳納之款項皆入信託專戶，並可在信託官網上查詢所繳納款項。2022 年本公司未發生未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規或未遵循行銷傳播相關法規的事件。

🏠 工程變更：

提供客戶建築及水電平面圖及電子檔及尺寸資料，讓客戶得已於建造前提出修改室內格局的需求，減少交屋後的格局修改，降低建材的浪費耗損。

🏠 對保：

提供銀行對整批房貸之較有利客戶房貸條件。

🏠 交屋：

不動產買賣契約履行，本公司員工與營造廠共同與客戶進行驗收程序。在驗收交屋單上註明修繕部份及完成改善之時間，待驗收程序完成後，將不動產所有權移轉登記予客戶，並和客戶確認完成銀貨撥付及交屋款之繳納。並提供客戶使用執照影本、無使用海砂及輻射鋼筋證明、施工廠商名單及保固卡等資訊。

🏠 售服階段：

啟動交屋後保固期間之修繕服務。過保固期的修繕會協助客戶釐清問題並協尋廠商維修。

3.4.2 資訊安全管理

本公司以「建置異地備援系統並維持各資訊系統永續運作；防止駭客、各種病毒入侵及破壞；防止機敏資料外洩，及維護實體環境安全」為資訊安全政策。由隸屬總經理室之工程管理組主責、由其他部門人員兼任負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項，並以稽核處為資訊安全監理之查核單位，如有查核發現缺失，立即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

資訊政策	具體管理方案
建置異地備援系統並維持各資訊系統永續運作	<ul style="list-style-type: none"> 定期伺服器維修。 招聘資安人員。
防止駭客、各種病毒入侵及破壞	<ul style="list-style-type: none"> 安裝防毒軟體。 網站交由網頁設計公司代管。
防止機敏資料外洩	<ul style="list-style-type: none"> 資料不連到外網。
維護實體環境安全	<ul style="list-style-type: none"> 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房。 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉。 機房主機配置不斷電設備，確保臨時停電不會中斷電腦應用系統運作。

為培養同仁資訊安全觀念，本公司持續針對資安事項進行提醒宣導，並要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。2022 年本公司未有經證實之侵犯客戶隱私或洩露客戶資料之事件。



IV 綠色營運韌性



4.1 氣候治理

4.2 水資源與廢棄物管理

4.3 溫室氣體與能源管理

綠色低碳轉型

透過跨界合作，攜手國際團隊，
打造低碳綠色的永續建案

4.1 氣候治理

根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 的第六次評估報告 (AR6) 第一工作組報告書，指出在 2011 年至 2020 年間，地球表面十年平均溫度較工業化前五十年 (1850 年至 1900 年) 的平均溫度高出約 1.09°C。因此必須積極追求淨零碳排放或碳中和目標，以控制升溫幅度不超過 1.5°C。

宏普建設為了揭露氣候變遷對於公司營運的衝擊，採用國際金融穩定委員會 (FSB) 提出了氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 框架，從治理、策略、風險管理、指標和目標等四大核心要素來分析面對氣候議題所帶來的風險與機會，並制定相關的應對策略。公司更清楚呈現氣候變遷所帶來的挑戰，並在轉型過程中把握可能出現的機會。

4.1.1 氣候治理

宏普建設建立永續發展小組 (架構詳見 1.1 永續治理架構)，其中環境永續小組分析氣候相關議題，並定期向董事會報告公司的進展，董事會依據報告成果擬定相對應策略。

永續發展小組由來自不同部門的成員共同組成，並由總經理負責管理。該小組利用多種方式，如收集永續趨勢、尋求外部顧問的諮詢，參與永續相關活動等，來辨識氣候相關的問題。針對氣候變化對營運和財務的影響，永續小組進行跨部門的工作坊，來整資源、控管風險、制定計劃與報告成效。

4.1.2 氣候策略

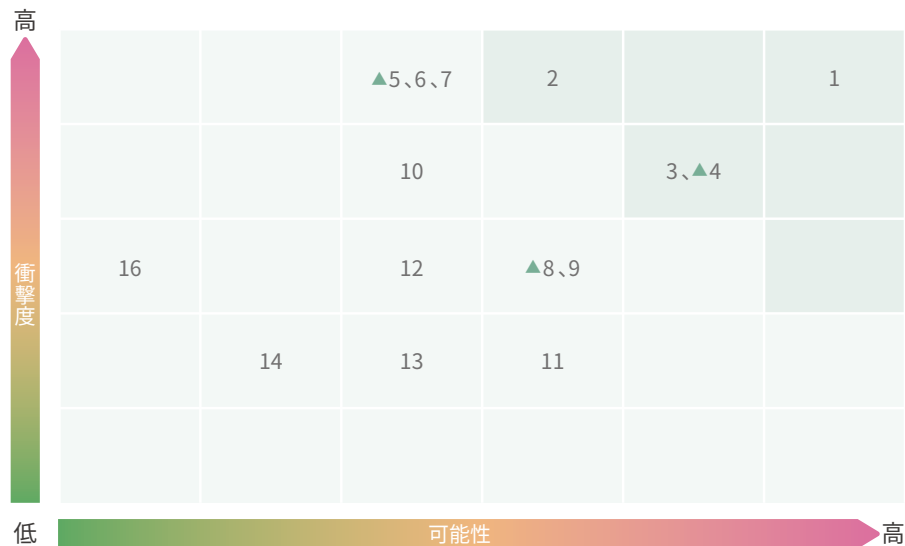
宏普建設考量業務執行情形，並結合永續小組的調查與外部顧問的建議，從氣候的可能性與衝擊度中評估重大的氣候議題。可能性評估包括法規、政策的變化以及事件發生的頻率，而衝擊度則評估在事件發生後，對宏普建設所造成的影響程度。



根據這些可能性和衝擊度，宏普建設對於重大氣候風險和機會進行排序。這些風險和機會包括轉型風險（包括政策與法規、技術、市場和商譽風險）、實體風險（包括立即性和長期性風險）以及機會（包括資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場和韌性）等不同類別。

在這些類別中，宏普建設識別出了 17 項氣候風險和 10 項氣候機會，其中有 4 項關鍵氣候風險和 2 項關鍵氣候機會。宏普建設評估重大氣候風險與機會對營運的衝擊，並制定了相應的策略。

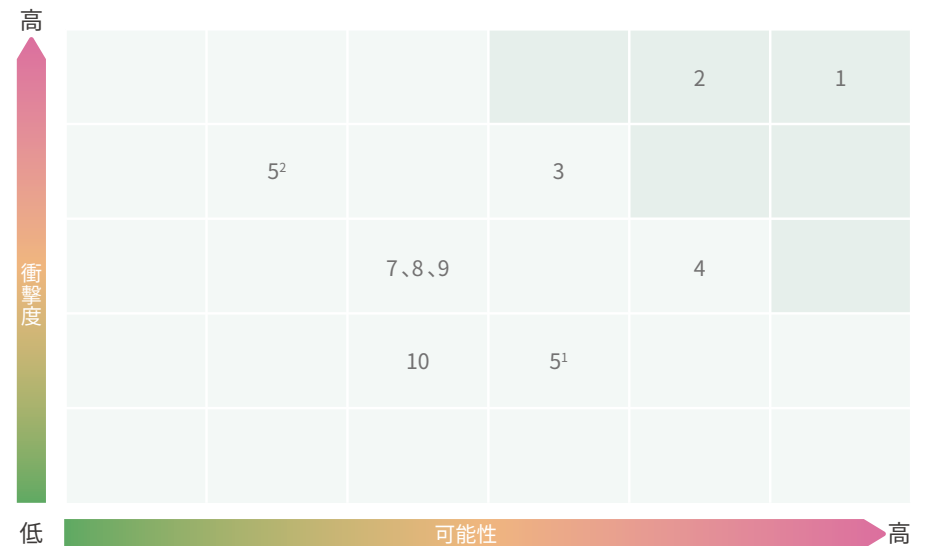
氣候風險



- 1 市場訊息的不確定性
- ▲4 極端天氣
- ▲5 平均雨量改變
- 6 低碳技術轉型
- 7 不良名聲
- ▲8 海平面上升
- 9 顧客行為轉變
- 10 法律訴訟
- 11 總量管制/排放交易
- 12 低碳產品與服務的需求
- 13 顧客偏好改變
- 14 空氣污染管制
- 缺少法規或適法性
- 16 強制申報
- 引起負面回饋

註 1：塗色區域為重大氣候風險
 註 2：編號為氣候風險的重大順序
 註 3：無底線為轉型風險，有底線為實體風險

氣候機會



- 1 取得公部門的獎勵措施
- 2 朝向更有效率的建築
- 3 使用低排放的能源
- 4 使用新科技
- 5¹ 回收使用
- 5² 減少水資源的使用
- 7 新市場夥伴關係
- 8 開發或擴大低碳產品與服務
- 9 資源替代性與多樣性
- 10 回應消費者喜好的轉變

註 1：塗色區域為重大氣候機會
 註 2：編號為氣候機會的重大順序

氣候的衝擊與因應措施

氣候風險 / 機會	類型		發生	價值鏈	對宏普建設的衝擊與財務的影響	宏普建設的因應措施與行動方案
市場訊息的不確定性	轉型 風險	市場	長期	經銷	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷使市場增加不確定性，造成市場需求降低，影響房屋銷售量。 市場訊息的不確定性使銀行對於營建業的信用管制更加謹慎，影響銀行融資條件、利率等。 	<ul style="list-style-type: none"> 發行公司債券，以較低利率籌資。
原料與能源變動		市場	中期	取得原料	<ul style="list-style-type: none"> 原料價格上漲，如鋼鐵、電線、水泥等，導致生產成本提升。 能源價格上漲，導致供應商之材料與設備價格相應上漲，使生產成本上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 嚴謹控管原料使用，並研發替代工法，減緩原料價格上漲之衝擊。 將太陽能設備安裝在屋突，充分利用屋突位置捕捉陽光，提高太陽能設備的能源轉換效率。
法規的不確定性		法規	中期	生產	<ul style="list-style-type: none"> 法規調整會需變更建築項目設計，進而導致設計計畫延宕，提升營運成本。 若未能符合新法規要求，將面臨不合規之相關裁罰。 	<ul style="list-style-type: none"> 投入低耗能設備與建材，因應日趨嚴格的環境法規。 配合現行相關法規進行評估和檢查，確保建築之合法性與可持續發展性。
極端天氣	實體 風險	立即性	長期	生產	<ul style="list-style-type: none"> 颱風/水災等極端天氣可能使出租資產(大樓)受影響，導致資產價值減損以及增加維修費用。 極端雨量造成建築排水系統無法負荷，使售後服務之修復需求增加，增加營運成本。 極端雨量導致工程延誤、中斷，影響工程進度，造成財產損失，增加營運成本。 高溫環境增加戶外作業難度以及施工安全風險。 極端天氣影響供應鏈及運輸之穩定度，增加建築成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對易受極端天氣影響之出租資產投保相關產險，降低災害衝擊。 考量極端天氣對於建築之損害，於設計期間進行更加完善的規劃。 安排安衛技術人員、作業主管或施工安全評估人員，提供安全與健康之工作環境，並定期回訓。 舉辦員工安全與健康教育訓練宣導，增加員工安全意识。
取得公部門的獎勵措施	機會	能源 取得	中期	生產	<ul style="list-style-type: none"> 申請智慧建築、綠建築，爭取公部門獎勵措施，降低生產成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 依循綠建築、智慧建築、耐震標章等設計標準規劃低碳設計。 部分建案符合綠建築專章檢討，並依個案需求取得銀級以上綠建築候選及標章，以取得銀級綠建築之容積獎勵。
朝向更有效率的建築	機會	資源使用 效率	中期	生產	<ul style="list-style-type: none"> 採用綠建築工法，減少廢棄物排放。 規劃符合綠建築之建築設備以達節能效果，增強客戶的購買意願。 	<ul style="list-style-type: none"> 依循綠建築設計標準進行建設規劃，積極申請綠建築標章。 使用合格認證之綠建材或器具，使客戶於居家生活落實節能減碳的要求。

註 1：面對實體風險，宏普建設在 2022/12/31 為止所有持有的房產，皆無位於 100 年一遇淹水區域。

註 2：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期

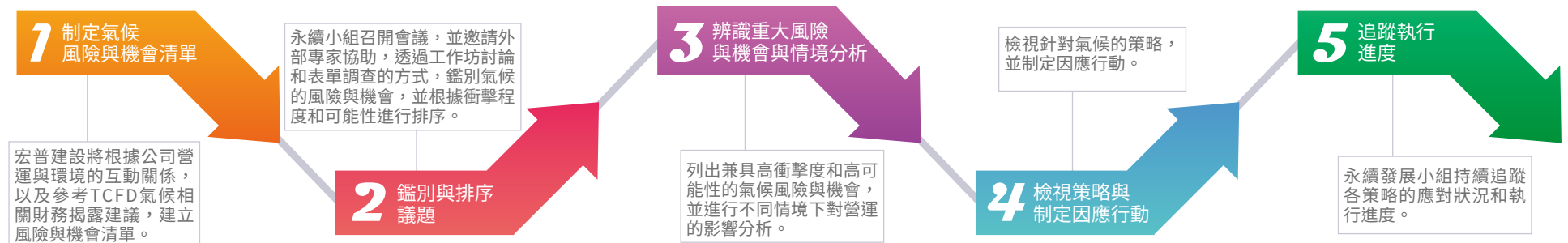
情境分析

宏普建設參照聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 發布的 AR6 (the Sixth Assessment Report)，選定 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，進行氣候變遷的情境分析。

情境	SSP1-2.6	SSP5-8.5
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。	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"> 最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%。 超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 7 日。 暴雨增加幅度為 15.3%。 	<ul style="list-style-type: none"> 最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4%。 超過 36°C 的極端高溫事件增加幅度 48 日。 暴雨增加幅度為 41.3%。 總降雨量增加幅度超過 31%。 颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升。
對宏普建設的風險	<ul style="list-style-type: none"> 為了嚴格控制升溫，政府會制定更嚴苛的法規，因應法規，市場也面臨較大的不確定性。 在此情形下，取得原料的費用有更大的波動，部分產品售價會調整，此外面對新的法規會有額外的費用，例如被徵收更高昂的碳費或能源使用費。 	極端天氣事件頻率上升，導致工期容易延宕，其中更容易遭遇設備損壞、員工受天災影響無法順利工作。
採取策略	尋找替代的原料或工法，因應較難取得的原料，並且透過溫室氣體盤查找出較大的排放源，針對排放源優化。	因應極端天氣，制定遇到災害的 SOP，並且事先透過教育訓練提升員工因應能力、透過投保來降低衝擊。

4.1.3 鑑別與評估流程與指標和目標

宏普建設採取以下方式鑑別氣候風險與機會，並將分析結果納入整體風險管理政策，永續發展小組檢視各單位的風險管理事項，並且定期檢視追蹤。



宏普建設針對氣候議題，規劃推動溫室氣體盤查，未來針對盤查結果訂定減量目標，其他關聯的環境指標，例如水資源、廢棄物、溫室氣體、能源及綠建築成效，於後續的章節揭露。

4.2 水資源與廢棄物管理

4.2.1 水資源管理

宏普建設辦公室所有用水來自台灣自來水公司，使用後皆經辦公大樓管線排放，再由污水處理系統妥善處置。面對未來極端氣候可能造成的水資源風險，我們積極採取水資源管理與節水相關作為，透過每期自來水單掌握水資源使用情況，並積極推動辦公室內節水措施，近三年來逐年優化用水效率，2022 年相較 2020 年減少 16.78% 用水，用水強度則降低 25.38%。

宏普建設近三年用水量

項目	2020 年	2021 年	2022 年
樓地板面積 (m ²)	564.07	564.07	564.07
總用水量 (m ³)	459	420	382
用水年增率 (%)	-6.9	-8.5	-9.05
員工人數 (人)	26	27	29
用水強度 (m ³ /人)	17.65	15.56	13.17

4.2.2 廢棄物管理

宏普建設辦公室主要產生一般事業廢棄物，包含建材樣品、紙張以及生活廢棄物等等類別，並無產生有害事業廢棄物。所有廢棄物產出皆由辦公大樓統一清運，委託合格第三方單位運送至垃圾焚化廠進行焚化。

針對廢棄物管理，辦公室積極推動廢棄物減量相關措施，由最大宗之一的紙張著手，推行紙張雙面列印與重複利用之措施，透過設置可回收再用紙張放置區，方便同仁取用；另一方面，我們建置電子化系統，推行電子報表取代傳統紙張列印，以減少紙張耗用。此外，我們鼓勵同仁在生活中自主減廢，不定時宣導自帶環保餐具與環保杯的行動，以減少生活垃圾量。

永續會計委員會準則 (SASB Standards) 相關指標

指標編號	指標內容	揭露內容
IF-RE-140a.1	取水數據覆蓋率佔 (1) 總建築面積和 (2) 基線水資源壓力高或極高的地區建築面積的百分比，按房地產子行業劃分	<ul style="list-style-type: none"> 宏普建設辦公室的取水數據覆蓋率為 100% 辦公室及建案皆無位於基線水資源壓力高或極高之地區
IF-RE-140a.2	(1) 具有數據覆蓋的投資組合區域的總取水量和 (2) 基線水壓力高或極高的地區的百分比，按房地產子行業劃分	<ul style="list-style-type: none"> 尚未統計，擬未來逐步規劃揭露 辦公室與建案皆未有位於基線水壓力高或極高的地區
IF-RE-140a.3	具有數據覆蓋範圍的投資組合區域取水百分比變化，按房地產子行業劃分	尚未統計，擬未來逐步規劃揭露
IF-RE-140a.4	描述水管理風險並討論減輕這些風險的策略和實踐	除本章節說明，其他水風險管理作為亦揭露於章節 3.3 供應鏈永續管理

4.3 溫室氣體與能源管理

為減緩氣候危機與因應未來法規變動可能產生的碳風險，宏普建設亦針對辦公室溫室氣體排放進行管理。我們已初步針對類別一、類別二排放量進行盤查，未來預計從 2023 年 10 月開始導入 ISO 14064:2018 溫室氣體盤查標準逐步執行，擬於 2027 年 6 月前完成查證以更全面掌握組織碳排放量與熱點；另外更派員參與溫室氣體排放相關教育訓練，進而擬定相關管理措施。針對辦公室減碳，我們亦多面向採取行動，並鼓勵所有員工共同參與。

宏普建設辦公室近三年溫室氣體排放量

項目	2020 年	2021 年	2022 年
類別一、直接排放 (噸 CO ₂ e)	9.15	6.32	7.72
類別二、能源間接排放 (噸 CO ₂ e)	34.71	36.27	30.44
總排放量	43.86	42.59	38.16
員工人數 (人)	26	27	29
溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e/人)	1.69	1.58	1.32

註 1：類別一排放來源為公務車燃油

註 2：類別二排放來源為外購電力

宏普建設辦公室近三年用電量

	2020 年	2021 年	2022 年
用電量 (度)	66,949	71,703	60,352
樓地板面積 (m ²)	564.07	564.07	564.07

宏普建設辦公室減碳行動





V 智慧低碳建築

5.1 綠建築推動

5.1 綠建築推動

5.1.1 重大主題管理

重大主題	綠建築推動
重要性	掌握綠色建築機會、採用低耗能工法及建材，提升企業競爭力。
政策承諾	提供環境友善、節能減碳之建築，並取得綠建築標章，因應客戶需求及市場趨勢。
管理行動	持續投入健康綠建築、智慧住宅產品的開發，以強化並滿足客戶需求，具體內容於本章節【綠建築設計與推動三階段】中說明。
投入資源	投入健康綠建築、智慧住宅之技術與研發，並落實各項指標。
評估機制	每年依「公司營運計畫」，檢視其案件開發規模及周邊環境評估；並依案件的執行進度，檢視稽核其必要之項目。

宏普建設一直以來專注於為客戶打造最好的建築，如今面臨全球暖化所帶來的環境衝擊，我們亦開始思考建築、人與環境之間的關係。隨著台灣淨零轉型政策所帶來的法規與市場挑戰，我們著手導入新的工程技術及設備，並融入建築永續的設計思維，使建築不只是對居住者友善，對環境也同等助益。現今我們肩負環境永續為責任使命，致力於推動綠建築，至今建案申請綠建築案量超過30%，未來將繼續努力創造更永續的生活環境。

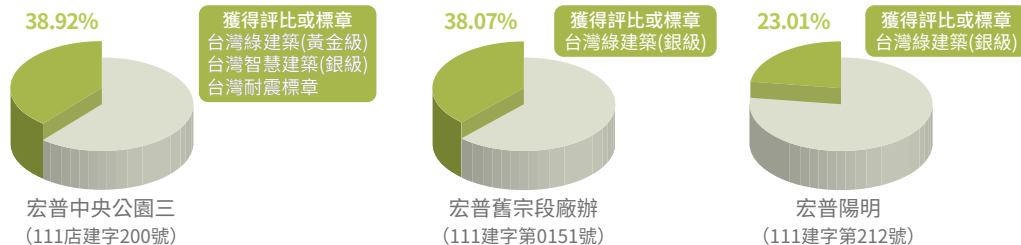
綠建築以環保、節能、永續為出發點，依據不同的環境和氣候條件規劃設計，藉以此願景打造「減少地球能源及資源消耗，以減低廢棄物的製造，營造具有生態、節能、健康性的減廢建築」。我們定下目標，部分新建案未來透過評定將取得「綠建築標章」或「候選綠建築證書」，並至少符合四項標準，且須包含「日常節能指標」及「水資源指標」兩項目，並且確保營運據點或建案皆沒有影響被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種之情形。

權責單位	企劃課、工務部、稽核室
綠建築設計與推動三階段	
階段一	以內政部營建署頒布的「建築技術規則」建築設計施工篇綠建築基準章節，規劃設計新建工程項目，使其建築本身具備被動式節能設計。
階段二	建築物達到被動式節能設計後，我們便可以採取更為積極地方式減少能耗，如選用有國家認證具有節能的空調設備和照明燈具系統，又或是選用能耗較低的燃氣設備和具有保溫材料之管線，使其設備效率提高並降低耗能。
階段三	建築已經達到低能耗和節能目標後，應導入智慧能源管理系統，藉由系統後台的數據分析，更能有效的維護管理設備，並提高效能、減少能耗。面對節能跟低能耗，我們應建置再生能源設備及系統，彌補相關設備所製造的碳排放，使其可以完全實現碳中和、近零碳排的永續發展。

目前新建工程案申請綠建築標章的數量，佔規劃新建案數量達 4 成。預計投入跨部門人力，由企劃部、工務部、採發部共 8 人組成小組，以全面規劃與執行。同時，我們更逐步納入智慧建築的元素，包括使用能源管理系統、發包能源回收電梯設備，以有效管理能源的使用狀況；建築物規劃設計時優先納入具省水標章之設備，並安裝可偵測管路有無漏水情形之智慧型水錶、確保住戶可取得家戶之用水數據，以有效控管維護水資源；景觀噴灌系統亦使用雨水回收設備，開源節流。

宏普建設 2022 年獲得綠建築標章之建案

此建案占有建案樓地板面積 (%)



註一：所有建案樓地板面積以 2022 年所有建案統計

5.1.2 綠建築個案鑑賞

為提升員工在綠建築設計與推動之專業性，我們積極為員工安排教育訓練以學習最新法規、技術與趨勢。不定期針對建築節能、減廢、生態與健康四大面向邀請外部專家到公司進行交流，2022 年總共約 40 人次受訓，每人時數 4 小時。

綠建築個案鑑賞



■ 建案名稱：

宏普中央公園 I

■ 完工時間：

2023年

■ 取得標章：

綠建築標章 (黃金級)

導入綠建築相關設計：

- 社區中庭進行綠化並採用台灣原生種植栽
- 採用透水工法及地下滲透貯集，維持基地保水
- 建築物開窗採用膠合low-e節能玻璃；建築物外牆採用隔熱水泥砂漿、屋頂及露台採用3.5CM PS板隔熱
- 電梯採用能源回收型電梯
- 全棟馬桶採用符合經濟部水利署省水標章二段式馬桶
- 公共區域設置雨水回收系統，供花園澆灌使用
- 垃圾儲藏室設置垃圾冷藏/冷凍設備，並具體執行資源垃圾分類回收



VI 友善職場與員工發展



6.1 人才招聘與留任

6.2 職業健康與安全

6.3 人才培育發展

6.4 員工福利與人權

人文與社區關懷

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，跨大企業的社會影響力。



6.1 人才招聘與留任

6.1.1 重大主題管理

重大主題	人才招聘與留任
重要性	宏普建設認為員工是企業永續最重要的資產，對於人才招聘與留任採取高度重視。
政策承諾	致力於吸引來自各個領域的優秀人才，由內而外建立品牌忠誠度，讓每一位員工都感受到自己的價值和貢獻，確保穩定的人才留存率。
管理行動	建立了開放包容的企業文化，並不定期舉辦教育訓練、講座，鼓勵員工的個人成長和專業發展。
投入資源	總經理室訂定公平公正的薪酬制度，並提供員工豐富多元的職涯發展機會。
評估機制	每年定期員工自行評估、主管績效考核。



6.1.2 人員組織結構

透過多元的企業文化，有助於促進宏普建設團隊合作能力，並將不同的觀點融入日常運營中。宏普建設人員皆為本國國籍，教育程度以大專佔多數，比例為 75.8%；年紀 31-50 歲以上佔多數，比例為 48.5%；無原住民族及身心障礙者。

2022 年宏普建設員工組成 - 依教育程度、年齡、職階區分

項目	分類	男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
教育程度	碩士	5	17.2%	1	3.5%
	大專	12	41.3%	10	34.5%
	高中(含)以下	0	0%	1	3.5%
年齡	30歲(含以下)	0	0%	2	6.8%
	31-50歲	9	31%	5	17.5%
	51歲以上	8	27.5%	5	17.2%
職階	基層同仁	1	3.5%	3	10.4%
	基層主管	0	0%	2	6.9%
	中階主管	6	20.6%	3	10.4%
	高階主管	10	34.5%	4	13.7%
全部總計		29			

註 1：表格統計數據以 2022 年底在職人數統計。

註 2：員工皆於北部就職，因此無劃分地區之別。

宏普建設近三年新進員工統計 - 依性別及年齡區分

		新進員工		
		2020 人數	2021 人數	2022 人數
性別	男	3	2	4
	女	2	2	2
合計		5	4	6
年齡	30歲(含以下)	1	0	2
	31-50歲	3	0	4
	51歲以上	1	4	0
合計		5	4	6

註 1：員工皆於北部就職，因此無劃分地區之別。

宏普建設近三年離職員工統計 - 依性別及年齡區分

		離職員工		
		2020 人數	2021 人數	2022 人數
性別	男	2	1	2
	女	2	0	1
合計		4	1	3
年齡	30歲(含以下)	0	0	0
	31-50歲	4	1	3
	51歲以上	0	0	0
合計		4	1	3

註 1：員工皆於北部就職，因此無劃分地區之別。

6.2 職業健康與安全

6.1.3 員工薪酬

宏普建設對員工薪酬採取謹慎且公平的策略。我們深信，公正的薪酬制度是吸引和保留優秀人才的重要因素。透過市場調查和內部評估，我們確保員工的薪酬與其貢獻和專業能力相符。因此於本公司企業社會責任實務守則第九條中也提及：「本公司宜訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。」、以及第二十條：「本公司應將企業經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。」

本公司薪資報酬政策 (包括董事、經理人及員工) 資訊如下：

本公司每年決算如有獲利，應先提撥員工酬勞不得低於百分之一，董事酬勞不得高於百分之三，本公司考量必須兼顧股東及員工權益，針對董事及經理人設置薪資報酬委員會，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及制度、標準與結構；針對員工係透過提供公司同仁具市場競爭力之整體薪酬，以吸引及留任優秀人才。

女性員工與男性員工整體薪酬比例

員工類別	基層同仁		中階主管		高階主管	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總薪資比例	137%	100%	163%	100%	234%	100%
月薪比例	172%	100%	168%	100%	272%	100%
變動薪比例	175%	100%	168%	100%	225%	100%

註1：比例單位：(女：男=1：X)

6.2 職業健康與安全

6.2.1 重大主題管理

重大主題	職業健康與安全
重要性	我們深信只有員工身心健康得到妥善照顧，才能激發他們的潛能，為企業的長期發展做出積極貢獻。
政策承諾	秉持著以創造友善職場環境為首要工作之一，宏普建設專注人力資本的投入，確保員工在工作場所享有安全舒適的環境，創造員工與公司的共同價值。
管理行動	透過持續的風險評估和安全培訓，降低事故風險和職業疾病的發生。
投入資源	施工現場派駐監工人員，並致力推動身心健康的議題，提供健康諮詢與支持。
評估機制	訂定勞工安全衛生實施要點。

6.2.2 職業安全健康管理

宏普建設委由營造廠與相關勞方溝通職業安全衛生措施與辦法，於施工前撰寫施工安全管理計畫並透過合約納入必要執行條款、現場派駐監工人員，並針對營造商訂定「自主安全檢查表」，加以管控工地現場環境與人員安危，以減少工地之意外事故。

職業安全健康管理流程

施工前



施工期間



職業安全健康管理政策

項目	內容
防護措施	<ul style="list-style-type: none"> 於工地人員作業環境中，針對作業場所作好安全之防護措施 (如防止墜落滾落、跌倒、物體飛落、物體倒塌崩塌、被撞、被切割擦傷、感電...等。提供員工安全之工作環境與人身安全的保護措施，如設置防護網、安全帽、安全欄杆、醫藥急救箱、消防滅火器及安全繩索等維護安全措施。
保險利益	<ul style="list-style-type: none"> 辦理員工團體保險，保險利益包含意外險、工地保險、意外醫療及住院醫療等保障。
安全評估	<ul style="list-style-type: none"> 每日針對工地作業人員，舉行作業前勤前教育訓練及危害告知；每月針對勞工作業主管，召開勞安協議組織訓練，宣導勞工安全注意事項。 本公司每季舉辦員工安全與健康教育訓練宣導。 本公司有安衛技術人員、作業主管或施工安全評估人員，提供安全與健康之工作環境，並定期回訓。



▲ 勞安協議組織訓練



▲ 每日危害告知勤前教育宣導措施

職業傷害 / 職業病類別

墜落、跌落：墜落災害 (Fall Accidents)，通常可分為人體墜落：意指人體自高處墜落至低處傷亡者，亦包括勞工在平地跌倒傷亡者。物體墜落：意指物體自高處墜落擊傷人體者，亦包括物體自他處飛來或堆積之物體倒塌傷人者。

物體飛落：依此界定，則可將我國行政院勞委會所規定的職業災害類型中，墜落、滾落及跌倒二者歸屬於人體墜落災害；而物體飛落及物體倒塌、崩塌二者則歸屬於物體飛落。

感電：電器設備之電流對人體造成的傷害。

肺腺癌：油漆工人因長期接觸油漆塗料及吸入粉塵導致。

同時，宏普建設要求供應商建立高標準的安全管理體系，要求供應商在環保、安全或衛生等議題遵循相關規範要點如下：

安全衛生管理要點：

- ✧ 工程施工期間，乙方應遵照勞動基準法及其施行細則、勞動檢查法及其施行細則、勞工安全衛生法及其施行細則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法、危險性工作場所審查暨檢查辦法、勞工安全衛生教育訓練規則、營造安全衛生設施標準及相關法令規章與工程契約規定，確實辦理安全衛生管理工作，同時應使全體員工瞭解本工程之重要特性與地域性，並於工地適當場所張貼有關安全衛生標語、海報等及應加強安全衛生管理與維護，避免職業災害發生。
- ✧ 乙方應依規定僱用合格勞工安全衛生管理人員常駐工地，僱用勞工人數在 30 人以上者，應依照規定於施工前填具報備書向勞工檢查機構報備，副本抄送甲方備查，僱用勞工人數未滿 30 人者，需報甲方。並督導辦理有關勞工安全衛生管理等事項，如該管理人員請假或因故無法駐守工地或離職時，應事先覓妥合格人員代理，並報請當地檢查機構或甲方同意後擔任之。並隨時注意工地安全及防範措施，如因乙方之疏忽或過失而發生任何意外事故，均由乙方負一切責任。
- ✧ 乙方應就工地之環境、氣候、交通、地質及現有設施等，與本工程施工程目標及設計工程內容，防範工程施工中可能發生之災變，依規定備妥預防因應措施。
- ✧ 凡進入工地工作，所有人員均應配戴安全帽及其它必要之防護工具，乙方應於工地提供防護設備供進入工地人員 (含甲方人員) 配戴及使用。
- ✧ 施工期間，所有乙方員工之管理、給養、福利、安全與衛生等，以及所有機具設備及材料之維護保管等，均由乙方自行負責。並隨時注意所有員工之風紀，防止糾紛。乙方員工均應遵守有關法令規定，並接受甲方對有關工作上之指導，如有不聽指揮、不守秩序、阻礙工作或其它非法不當情事時，甲方得隨時要求撤換之，乙方應即照辦。
- ✧ 乙方應於工程開工後依勞工安全衛生法及有關規定，訂定適合其需要之「安全衛生工作守則」，報經勞工檢查機構備查後，公告實施，並通知甲方。
- ✧ 乙方應依照勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法等法令規定擬定自動檢查計畫，切實實施自動檢查並備有紀錄。如經甲方或相關單位督導檢查時，發覺有缺失或未確實辦理，經通知後應於規定期限內改善完畢。逾期仍未辦理改善者，不予估驗，並函請勞工檢查機構依相關法令規章辦理。
- ✧ 施工期間，乙方違反勞工安全衛生等相關法令規章，且存在有緊急性危險之可能時，甲方得要求乙方暫停相關部分之施工，俟改善完畢，經甲方查核認可後，始得復工，並不得藉此要求追加工期或任何補償。
- ✧ 本工程開工後甲方得依契約書有關勞工安全衛生措施規定，定期或不定期派員至工地稽查並做成紀錄，乙方應依稽查紀錄改善事項進行改善，未改善前甲方得拒絕辦理當期請款。

🏠 環境保護實施要點：

- 🔗 工區出入口之施工便道，依據設計圖或契約規定位置，按設計尺度規格鋪設鋼筋混凝土、混凝土、鋼板、粗級配料或其他同等功能之粒料路面於整平夯實之路基上。
- 🔗 本工程竣工後，如有必要將現場復舊時，經甲方之指示，乙方應將現場施工便道予以拆除並恢復原狀。
- 🔗 洗車台設備及沉澱池依照設計圖建議位置或甲方之指示設置，以設置於工區大門出口必經道路為原則，如因受場地限制，得經甲方同意後調整其配置，惟應以不妨礙工程進行為原則。除設計圖建議之設置地點外，乙方亦得視施工需要另行提出適當地點，經甲方核可後增設。
- 🔗 離開工地之車輛及活動式機具，其輪胎附著之污物應沖洗後始得駛出，如有污染地面，應隨時清除乾淨。
- 🔗 洗車廢水經沉澱池利用物理（自然沉澱）或化學（加藥處理）方法沉澱後，上層澄清水應迴流使用，或經處理使其合於環保之排放標準後再排放至工區排水系統內，沉澱池應能保持通暢且經常需清理積泥。
- 🔗 洗車台設備附設之沉澱池僅供洗車廢水沉澱，不得作為臨時性攔砂池沉澱之用。本設備應於每區段施工完成後予以拆除，原地並應恢復原狀或依工程設計圖進行其他工程施築。
- 🔗 洗車台設備及沉澱池至主要道路之車行路徑，應鋪設鋼板。
- 🔗 工程施工期間，各工區臨近道路路面應保持完好清潔，如發現有散落之遺留物，則須隨時加以清除，以維護該工區周圍道路環境清潔。
- 🔗 所有載運開挖渣料或施工粒料等車輛機具，應具備密閉車斗或使用防塵布、其他不透氣覆蓋物緊密覆蓋及防止載運物料掉落地面之防制設施。使用防塵布或其他不透氣覆蓋物，應捆紮牢靠，且邊緣應延伸覆蓋至車斗上緣以下至少十五公分。
- 🔗 工程進行期間，應設置工地標示牌，載明營建工程空氣污染防制費徵收管制編號、工地負責人姓名、電話及當地環保機關公害檢舉電話號碼。
- 🔗 施工圍籬應依「營建工程空氣污染防治設施管理辦法」之規定及「施工圍籬工程」之規定辦理。
- 🔗 為維持工區現有排水及灌溉溝渠水路等之暢通，乙方於施工期間應依照甲方之指示，配合工址現況及工程施工作業需要施做臨時性排水及導水設施，以免中斷水路。
- 🔗 為配合整地、開挖作業、填土作業、材料堆置等，必須於工區範圍內之適當位置上，如各溝渠匯流處、各排水分區出口處或基地低窪地等處，設置臨時性攔砂及導排水設施，以減緩水流及攔截因沖蝕而流失之土石。除另有規定者外，本項工作包含所有工區內施築之臨時性水土保持設施，如防災土堤、坡面保護、臨時性沉砂池、導排水路等。
- 🔗 依據水土保持法相關規定及工地現況環境，配合施工作業活動，於工區範圍內之適當位置上，如各溝渠匯流處、各排水分區出口處或基地低窪地等處，設置臨時性攔砂及導排水設施、沉砂池等，以減緩水流及攔截因沖蝕而流失之土石。
- 🔗 工區粉塵逸散防制設施依行政院環保署頒佈之「營建工程空氣污染防治設施管理辦法」之規定辦理。
- 🔗 施工期間之逕流廢水管制，依行政院環境保護署頒佈之「營建工地及土石方堆（棄）置場為減少逕流廢水中濾出物及泥沙沖蝕量之必要措施」之規定擬定「逕流廢水污染削減計畫」報請主管機關完成核備並據以實施。
- 🔗 工區內設置密閉式垃圾筒，收集施工人員產生之垃圾，並由乙方自行或委託政府清理單位或合格之公、民營廢棄物清除處理機構清除處理。
- 🔗 施工作業產生之其他事業廢棄物，應依「廢棄物清理法」及「事業廢棄物儲存清除處理方法及設施標準」等相關規定辦理，由乙方自行或委託政府清理單位或合格之公、民營廢棄物清除處理機構清除處理。
- 🔗 施工作業產生之廢棄物若依「有害事業廢棄物認定標準」認定係屬有害事業廢棄物，則須另依相關法令處置，不得與一般廢棄物或一般事業廢棄物合併清除處理。

6.3 人才培育發展

✧ 工區內外應依需要分別設置施工廢水及生活污水處理設施。施工人員生活污水應設置污水收集與處理設備，將污水予以妥善處理後回收使用或使合於排放標準後排放，或申請排入附近污水下水道系統內。

✧ 乙方應依據環境保護相關法令規定，及本工程內容與特性擬訂各項環境保護管理及監視工作，上述工作並包含環境保護執行計畫之擬定及計畫執行之管制。對於施工中發生之噪音、振動、煙塵、排放水水質等有超過法令規定之可能時，乙方仍應負起相關管理監視責任，並依環保法規採樣測定，以免影響環境。

6.2.3 員工健康促進

健康檢查

定期提供公司全體員工健康檢查，預防員工重大疾病。

辦公室健康與安全

辦公室安排清潔專員維護職場環境，定期進行工作環境消毒與清潔，員工進出辦公室佩戴識別證，訪客由櫃台引導，不得擅入以維護辦公室安全。

健康教育宣導

每季舉辦員工安全與健康教育訓練宣導，提升員工健康意識。

6.3 人才培育發展

宏普建設為提昇人力資源素質與發展優勢，訂有教育訓練推行辦法以維持公司永續經營與發展之根基，宏普建設教育訓練體系分為內部訓練及派外訓練及前程發展等，例如每季舉辦員工安全與健康教育訓練宣導、不定期舉辦教育訓練課程，且鼓勵員工持續進修，學費由公司補助，為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫。

宏普建設教育訓練體系架構



宏普建設教育訓練課程類別

類別	內容
員工安全與健康	針對工作環境與員工人身安全的保護措施，每季舉辦員工安全與健康教育訓練宣導。
誠信經營	公司內部網站放置「道德行為準則」，隨時提醒員工注意自己的行為道德。 111 年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練 (含誠信經營法規遵行、建築法令、會計制度及內部控制等相關課程) 計 78 人次，合計 155 小時。

6.4 員工福利與人權

宏普建設依勞動法規規定，保障員工之合法權益，並提列退休金，致力維護員工基本人權，支持《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》，並設有職工福利委員會，透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項。這樣的承諾反映了我們對於永續發展的堅定信念，並讓每位員工成為企業發展道路上堅實的支持者和夥伴。

6.4.1 員工福利

宏普建設依法成立職工福利委員會，主要負責辦理公司各項員工福利事項，提供健全的社會保障和員工福利計劃，除依法提供勞健保、育嬰假、退休金制度之外，更有多項福利優於勞基法規定，以確保員工在工作與生活之間達到平衡；不僅體現了我們對員工的尊重與關懷，更為企業的可持續發展奠定堅實的基礎。

保險福利

福利項目	適用對象	勞基法
人壽保險	全員工	符合
醫療保險	全員工	優於
傷殘保險	全員工	符合



2022 年宏普建設教育訓練列表

課程內容	受訓對象	參與人數
發行人證券商證券交易所會計主管持進修班	會計長、 公司治理主管	2 人
面對氣候變遷及永續發展浪潮下，以 ESG 風險角度探究對企業內控之影響及因應措施	稽核經理、 稽核襄理	2 人
企業自行編製財務報告政策解析與內稽內控實務重點研討 (新增永續報告編制測)	稽核經理	1 人
內稽人員對於資訊安全之稽核管控實務	公司治理主管	1 人
最新 ESG 永續與財報自編相關政策發展與內控實務	公司治理主管	1 人
111 防範內線交易宣導會	公司治理主管	1 人
如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	稽核襄理	1 人

2022 年宏普建設教育訓練時數統計

性別	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)
合計	64	6	10.6	69	5	13.8

休閒娛樂福利

福利項目	適用對象	內容簡介	2022 年績效
三節禮金	全員工	優於勞基法三節發放禮券	申請人數 31 人
員工旅遊	滿一年之員工	優於勞基法旅遊補助	申請人數 26 人
聚餐	全員工	優於勞基法各部門定期聚餐	申請人數 31 人
健康檢查	滿一年全員工	優於勞基法健康檢查補助	申請人數 26 人
生日禮金	全員工	優於勞基法生日月發放禮金	申請人數 31 人
子女獎學金	全員工	優於勞基法獎學金發放	申請人數 16 人

優惠福利

福利項目	適用對象	內容簡介
購屋優惠	全員工	購買公司投資興建之產品，皆享有折扣優惠
購車借支	全員工	訂有購車借支辦法
急難借支	滿一年全員工	發生急難時，得預先借支 6 個月以內之薪資，並訂有員工急難借支辦法

退休與離職福利

福利項目	內容簡介
提撥退休金計畫	確定提撥退休金計畫之提撥義務係於員工提供勞務期間內認列為費用。預付提撥數將導致退還現金或減少未來支付之範圍內，認列為一項資產。
年節送禮	針對退休員工，提供過年送禮。
離職福利	離職福利係當本公司不再能撤銷該等福利之要約或於認列相關重組成本之孰早者認列為費用。當離職福利不預期於報導日後十二個月內全部清償時，予以折現。

宏普建設 2022 年 職工福利委員會 執行如下：

福利金項目	科目名稱	金額 (元)
福利補助	婚喪喜慶補助	47,000
	傷病急難救助	39,600
教育獎助	子女教育獎助	75,000
休閒育樂	休閒育樂活動	467,650
	社團活動	527,571
	文康活動及設施	320,000
	其他	4,052

6.4.2 勞資溝通

為維持和諧的勞資關係，宏普建設透過定期舉行勞資會議、建立溝通平台，我們傾聽員工的聲音，了解他們的需求和關切。勞資關係一向和諧融洽，且設有員工意見信箱，無勞資糾紛，故無勞資協議之情形。

宏普建設 2022 年勞資會議召開情形

討論議案	溝通內容與情形	後續行動
員工福利訂定	部門聚餐由各部門自行安排	2022 年 3 月起生效
公司健康檢查安排	縮短為 2 年一辦	2022 年 3 月起生效
第二屆勞資會議成員選舉	改選下任委員	2022 年 3 月起生效
健康檢查時間地點確認	由信義 101 健康管理診所承辦	2022 年 6 月起生效
法定休假日 - 國定假日	比照政府實施連續假期薪資計算	2022 年 9 月起生效
年度尾牙	訂於 2023/01/14	2022 年 12 月起生效

註：宏普建設 2022 年共召開 4 次勞資會議。



VII 人文與社區關懷

7.1 社會關懷

7.2 友善社區

7.3 教育傳承

7.1 社會關懷

宏普建設致力於企業社會責任之推動及提昇，於 2016 年成立「財團法人宏普社會福利慈善事業基金會」，以辦理社會福利慈善事業為目的、以捐款及參與社會服務活動為主要方式，推動社會公益業務至各教育機關及相關福利基金會，善盡永續發展責任，並將相關資訊揭露於年報中。

「財團法人宏普社會福利慈善事業基金會」自成立以來，已向包括宏普建設股份有限公司 - 段津華校友捐贈獎學金、伯大尼兒少家園、伊甸基金會、家扶中心、臺灣先端放射醫學治癌基金會等多所公益團體，傳遞社會大愛、種下善的種子，期盼發揮拋磚引玉的作用，讓幸福與愛永不止息。

宏普遵循國際條約及對應作為

條約名稱	對應條款及宏普作為
兒童權利公約 (CRC)	捐款至各教育機關及相關福利基金會：
· 第 20 條 喪失家庭環境之兒童	· 第 20 條 喪失家庭環境之兒童： 台灣兒童家扶基金會、伯大尼兒少家園、失親兒福利基金會
· 第 23 條 身心障礙兒童	· 第 23 條 身心障礙兒童： 伊甸社會福利基金會、心路基金會
· 第 28 條 教育權	· 第 28 條 教育權： 台灣兒童家扶基金會、兒童福利聯盟、 為台灣而教教育基金會

條約名稱	對應條款及宏普作為
消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) · 第 1 條：在本公約中，“對婦女的歧視”一詞指基於性別而作的任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由 · 第 11 條：締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利	捐款至各教育機關及相關福利基金會： <ul style="list-style-type: none"> · 台灣婦女展業協會 · 勵馨社福基金會 · 婦女救援基金會 · 現代婦女基金會

條約名稱	對應條款及宏普作為
身心障礙者權利公約 (CRPD) · 第 3 條：基本的概念 (1) 每個人都可以自由地做出自己的決定 (2) 不能歧視任何人 (3) 身障者在社會上，應該和每個人有一樣的權利 (4) 身障者跟每個人一樣，都應該受到尊重 (5) 每個人都應該有一樣的機會 (6) 每個人都可以用適合自己的方式，取得想知道的資訊、以及進入各種場所 (7) 身心障礙男性和女性應該要有一樣的機會 (8) 身心障礙兒童在成長的過程中，也應該被尊重	捐款至各教育機關及相關福利基金會： <ul style="list-style-type: none"> · 新北市愛維養護中心 · 創世基金會 · 喜憨兒社福基金會 · 愛盲基金會 · 台東縣私立牧心智能發展中心 · 陽光社會福利基金會

註 1：台灣兒童家扶基金會 (106.107.108 年度捐款)、伯大尼兒少家園 (107 年度捐款)、失親兒福利基金會 (106 年度捐款)、伊甸社會福利基金會 (107 年捐款)、心路基金會 (106 年度捐款)、兒童福利聯盟 (108.111 年度捐款)、為台灣而教教育基金會 (108 年度捐款)

註 2：台灣婦女展業協會 (106.108 年度捐款)、勵馨社福基金會 (106 年度捐款)、婦女救援基金會 (107 年度捐款)、現代婦女基金會 (108 年度捐款)

註 3：新北市愛維養護中心 (106.108.109 年度捐款)、創世基金會 (106 年度捐款)、喜憨兒社福基金會 (106 年度捐款)、愛盲基金會 (106 年度捐款)、台東縣私立牧心智能發展中心 (110 年度捐款)、陽光社會福利基金會 (106 年度捐款)

宏普社會福利慈善事業基金會捐款列表

年度	捐款單位	捐款金額
111 年度	兒童福利聯盟	120,000
	安德烈慈善事業基金會	6,495
110 年度	台東縣私立牧心智能發展中心	36,000
109 年度	新北市愛維養護中心	100,000
108 年度	新北市愛維養護中心	100,000
	台灣兒童家扶基金會	50,000
	兒童福利聯盟	60,000
	為台灣而教教育基金會	50,000
	台灣婦女展業協會	40,000
	現代婦女基金會	60,000
107 年度	台灣兒童家扶基金會	100,000
	伯大尼兒少家園	50,000
	伊甸社會福利基金會	60,000
	婦女救援基金會	60,000
106 年度	台灣兒童家扶基金會	55,000
	失親兒福利基金會	55,000
	心路基金會	55,000
	台灣婦女展業協會	55,000
	勵馨社福基金會	55,000
	新北市愛維養護中心	100,000
	創世基金會	55,000
	喜憨兒社會福利基金會	55,000
	愛盲基金會	55,000
	陽光社會福利基金會	14,000
105 年度	喜憨兒社會福利基金會	55,000

員工淨灘活動

由游武龍總經理帶領公司 30 位員工及員工眷屬參與新北市石門區白沙灣淨灘活動，為了減少海洋廢棄物，還給大自然一個乾淨的沙灘，透過淨灘活動的參與，讓大家了解生活中的廢棄物對於環境的影響，看見環境保護的重要，期許大家能夠做到「垃圾不落地，環境更美麗」。



7.2 友善社區

宏普建設重視社區反饋，並以透明和誠信的態度處理問題。透過與社區不定期的溝通與提供一個平台，讓利害關係人能直接與我們交流和溝通，以共同建設一個更繁榮、可持續的社區。透過友善社區和良好的社區溝通，增強企業的社會影響力，促進可持續發展，並建立長期的合作關係，因此我們致力於成為友善社區的一員，與居民攜手共創美好未來。

7.2.1 社區溝通

宏普建設於建案開發前，依據「新北市施工損鄰手冊」、「臺北市建築施工損鄰事件爭議處理規則」、「桃園市建築工程施工損害鄰房爭議事件處理辦法」，並委請相關公會或其他學術研究機構進行鄰房現況鑑定作業，鑑定完後並製作現況鑑定報告書，以利後續有相關損壞之問題可以釐清成因與責任歸屬。

7.2.2 溝通流程與管道

利害關係人	溝通管道	溝通議題與內容	溝通頻率
建築基地周圍鄰房	<ul style="list-style-type: none"> 各縣市主管機關 (如：建管處) 社區佈告欄 	<ul style="list-style-type: none"> 議題：地方環境 內容：當地地質、水源、空氣、噪音等影響。例如： <ul style="list-style-type: none"> ▲ 損壞瑕疵：含裂縫、滲水、剝落、拱起 等項目。 ▲ 工地設置噪音分貝機，檢測施工音量。 	佈告欄每週更新一次
空地所有權人及住戶	<ul style="list-style-type: none"> 各縣市主管機關 (如：建管處) 社區佈告欄 	<ul style="list-style-type: none"> 議題：地方環境 內容：當地地質、水源、空氣、噪音等影響。例如： <ul style="list-style-type: none"> ▲ 損壞瑕疵：含裂縫、滲水、剝落、拱起 等項目。 ▲ 工地設置噪音分貝機，檢測施工音量。 	佈告欄每週更新一次
當地里長 / 里幹事	<ul style="list-style-type: none"> 各工地辦公室 	居民陳情相關案件 (如：噪音干擾、施工時間、施工汙染、工地周圍安全問題)	不定時

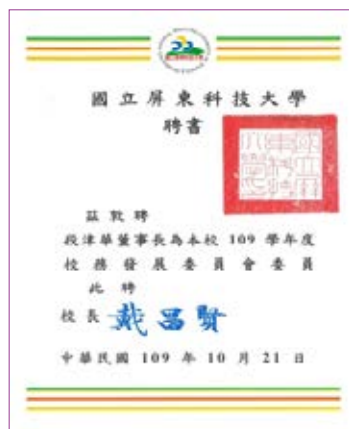
7.3 教育傳承

學校獎助學金贊助

宏普建設深知教育傳承的重要性，因此我們致力於保障知識、文化和價值的傳承，將其代代相傳。段津華董事長獲聘國立屏東科技大學校務發展委員會諮詢委員，並支持國立屏東科技大學獎學金，為下一代教育善盡社會責任。



▲ 國立屏東科技大學獎學金頒獎典禮



▲ 段津華董事長獲聘國立屏東科技大學校務發展委員會諮詢委員



宏普享讀書房

幾年前因屏科大港生重大車禍的新聞，董事長旋即與學校聯繫捐款事宜，因此重新牽起與學校的緣分與聯繫。近幾年間持續關注學校發展與關懷校內師生，贈予屏科大學生獎學金及教學研究經費，以行動支持屏科大理念，並實踐宏普建設的企業社會責任。

適逢屏科大 30 年歷史的「圖書與會展館」欲進行翻修，董事長便提出與母校共同整建計劃，打造出一座設計別出心裁、設備新穎完整的嶄新圖書室，希望能提供學子一個優質的學習環境，提升良好閱讀風氣，繼而培養思辨創新能力。

「宏普享讀書房」設計理念以享受閱讀為出發點，希望同學徜徉書海，不再受傳統閱覽室的限制，只要能沉浸專注於書，各種姿態都能猶如身處黃金屋，全然忘記外界的時空環境。



附錄一、GRI 永續報導性準則對照表

使用聲明	宏普建設已依循 GRI 準則報導 2022/01/01-2022/12/31 期間的內容
使用的 GRI-1	GRI1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

揭露主題	編號	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
一般揭露					
GRI2: 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
	2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	3.3 供應鏈永續管理		
	2-7	員工	6.1 人才招聘與留任		
	2-8	非員工工作者	6.1 人才招聘與留任		
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理		
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理架構		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續治理架構		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續治理架構		
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理		
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理		

附錄一 GRI 永續報導性準則對照表

揭露主題	編號	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
GRI2: 一般揭露 2021	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理		
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理		
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理		
	2-20	薪酬決定的流程	2.1 公司治理		
	2-21	年度總薪酬比率	-		為組織機密資訊
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
	2-23	政策承諾	3.2 誠信經營		
	2-24	納入政策承諾	3.2 誠信經營		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 誠信經營		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 法規遵循與誠信經營		
	2-27	法規遵循	3.1 法規遵循與誠信經營		
	2-28	公協會會員資格	2.1 公司治理		
	2-29	利害關係人議合方針	1.1 永續治理架構		
	2-30	團體協約	6.4 員工福利與人權		
重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.1.2 重大永續主題		
	3-2	重大主題列表	1.1.3 衝擊說明與永續主題價值鏈分析		
	3-3	重大主題管理	請參考各項議題內容		
營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2.1 重大主題管理		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效		

揭露主題	編號	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
產品服務品質與安全 - 自訂重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3.1 重大主題管理		
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	顧客健康與安全	2.3 建築品質與安全		
法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.1 重大主題管理		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1 法規遵循與誠信經營		
風險管理 - 自訂重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2.1 重大主題管理		
誠信經營 - 自訂重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.3 重大主題管理		
綠建築推動 - 產業特定議題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1.1 重大主題管理		
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	5.1 綠建築推動		
人才招募與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.1.1 重大主題管理		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才招募與留任		
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	6.3 人才培育發展		
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 公司治理 6.1 人才招募與留任		
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才招募與留任		

附錄一 GRI 永續報導性準則對照表

揭露主題	編號	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
職業健康安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2.1 重大主題管理		
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.2 職業健康與安全		
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.2 職業健康與安全		
	403-3	職業健康服務	6.2 職業健康與安全		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2 職業健康與安全		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 職業健康與安全		
	403-6	工作者健康促進	6.2 職業健康與安全		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關連之職業安全衛生的衝擊	6.2 職業健康與安全		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職業健康與安全		

附錄二、SASB 永續會計準則委員會對照表

代碼	揭露指標	2022 年揭露內容	頁碼
揭露主題：能源管理			
IF-RE-130a.1	能源消耗數據覆蓋率佔總建築面積的百分比，按房地產子行業	宏普建設辦公室能源消耗數據覆蓋率為 100%	
IF-RE-130a.2	(1) 具有數據覆蓋的投資組合區域消耗的總能源，(2) 電網電力百分比，以及 (3) 可再生能源百分比，按房地產子行業 (單位要求：千兆焦耳 (GJ), 百分比 (%))	<ul style="list-style-type: none"> · 總能源消耗揭露於章節 4.3 溫室氣體與能源管理 · 所有電力皆購於台電 · 目前沒有使用再生能源 	
IF-RE-130a.3	具有數據覆蓋的投資組合區域能源消耗的同類百分比變化，按房地產子行業	尚未統計，擬未來逐步規劃揭露	
IF-RE-130a.4	(1) 具有能源評級和 (2) 獲得能源之星認證的合格投資組合的百分比，按房地產子行業劃分	揭露於章節 5.1 綠建築推動	
IF-RE-130a.5	描述如何將建築能源管理考慮因素整合到房地產投資分析和營運策略中	揭露於章節 5.1 綠建築推動	
揭露主題：水資源管理			
IF-RE-140a.1	取水數據覆蓋率佔 (1) 總建築面積和 (2) 基線水資源壓力高或極高的地區建築面積的百分比，按房地產子行業劃分	<ul style="list-style-type: none"> · 宏普建設辦公室的取水數據覆蓋率為 100% · 辦公室及建案皆無位於基線水資源壓力高或極高之地區 	
IF-RE-140a.2	(1) 具有數據覆蓋的投資組合區域的總取水量和 (2) 基線水壓力高或極高的地區的百分比，按房地產子行業劃分	<ul style="list-style-type: none"> · 尚未統計，擬未來逐步規劃揭露 · 辦公室與建案皆未有位於基線水壓力高或極高的地區 	
IF-RE-140a.3	具有數據覆蓋範圍的投資組合區域取水百分比變化，按房地產子行業劃分	尚未統計，擬未來逐步規劃揭露	
IF-RE-140a.4	描述水管理風險並討論減輕這些風險的策略和實踐	揭露於章節 3.3 供應鏈永續管理及章節 4.2.1 水資源與廢棄物管理	
揭露主題：租戶可持續性影響管理			
IF-RE-410a.1	(1) 包含資源效率相關資本改進成本回收條款和 (2) 相關租賃建築面積的新租賃百分比，按房地產子行業劃分	未揭露	
IF-RE-410a.2	按房地產子行業分列的 (1) 電網用電量和 (2) 取水量單獨計量或分計量的租戶百分比	尚未統計，擬未來逐步規劃揭露	
IF-RE-410a.3	討論衡量、激勵和改善租戶可持續性影響的方法	未揭露	
揭露主題：氣候變化適應			
IF-RE-450a.1	位於 100 年洪水區的房產面積，按房地產子行業分類	揭露於章節 4.1. 氣候治理	
IF-RE-450a.2	描述氣候變遷風險分析、系統性投資組合風險暴露程度以及降低風險的策略	揭露於章節 4.1. 氣候治理	

附錄三、TCFD

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	<ul style="list-style-type: none"> · 描述董事會監督氣候相關風險與機會 · 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用 	4.1 氣候治理	
策略	<ul style="list-style-type: none"> · 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 · 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計劃的資訊 · 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境 	4.1 氣候治理	
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> · 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 · 描述組織管理氣候相關風險的流程 · 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理 	4.1 氣候治理	
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> · 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 · 揭露範疇一、二、三（若適用）的排放量與相關風險 · 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現 績效，增加揭露階段性目標（如有設定中長期目標之組織） 	1.2 宏普 ESG 策略藍圖 4.2 水資源與廢棄物管理 4.3 溫室氣體與能源管理 5.1 綠建築推動	



宏普建設股份有限公司
Hong Pu Real Estate Development Co.,LTD

