



宏普建設股份有限公司

2024年永續報告書

目錄

關於本報告書.....	2
經營者的話	3
公司簡介	4
一、永續策略藍圖	6
1.1 永續治理架構	6
1.2 宏普ESG策略藍圖	14
宏觀與跨界	20
二、宏觀精工建築	20
2.1 公司治理	20
2.2 營運績效	26
2.3 建築品質與安全	27
三、穩健永續營運	31
3.1 法規遵循與誠信經營.....	31
3.2 風險管理	33
綠色低碳轉型.....	36
四、綠色營運韌性	36
4.1 氣候治理	36
4.2 水資源與廢棄物管理.....	43
4.3 溫室氣體與能源管理.....	44
五、智慧低碳建築	46
5.1 綠建築推動	46
人文與社區關懷.....	54
附錄.....	80
附錄一、GRI 永續報導性準則對照表.....	80
附錄二、SASB永續會計準則委員會對照表	83
附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊	85

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永續報告書，本報告書所揭露期間主要為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止）之各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 2024 年前資訊或延伸至 2025 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19號09樓

電 話：(02) 2755-2662 #202

聯絡窗口：劉寶姝

電子信箱：amy@hong-pu.com.tw

公司網址：<http://www.hong-pu.com.tw>

經營者的話

致關心宏普建設永續經營的朋友：

各位關心宏普建設的利害關係人，企業的永續經營體現於宏普建設的營運活動中，我們透過永續報告書的發佈，凸顯非財務績效資訊來展現本公司對於公司治理、環境、社會等領域的重視程度，期許獲得各方利害關係人的認可與信賴。宏普建設以永續發展為最高原則，我們成立永續發展小組，落實利害關係人溝通，並透過公司治理、環境永續及社會共融參與永續發展，持續帶給社會正面的影響力及促進產業永續。回顧一一三年，財政部與內政部在前一年度聯合推出的「新青年安心成家房貸」補助一碼半利率，再加上台灣股市驚人漲幅，大量資金流入房地產，而且調漲電價產生通膨預期，推升房市價格及交易量。但在第三季傳出銀行放款水位逼近「銀行法」第 72-2 條上限後，央行宣布「史上最嚴限貸令」的選擇性信用管制，銀行陸續採取收緊措施，且有傳出排隊等待撥款、降低放款成數或拉高利率等情況，才讓房市瞬間降溫。宏普建設經營團隊秉持風險思維，專業治理，持續落實營運計畫，維持穩定營收，滿足投資者期待。

健全透明的公司治理是公司營運的根本，也是對利害關係人盡責的展現，透過董事會、功能委員會及管理團隊的有效運作，宏普建設努力提升公司治理的成效。社會關懷方面，宏普建設及所有員工皆充分運用有限資源發揮最大力量，積極扶助弱勢族群，促成社會安定；我們持續辦理各項社會公益及社區活動推廣，更鼓勵周遭廠商夥伴，及員工與周遭親友共同參與，以實際的行動盡一己之心力。「員工」是公司最重要的資產，營造一個安全健康、和諧正面的工作環境是我們的使命。為促成人才永續，我們提供多元化的訓練，包括通識性、專業性及階層別課程設計，豐富員工職場與團隊能力；我們重視所有員工的身心健康，除定期的健康檢查外，推動同仁健康蔬食，持續落實職業安全衛生計畫及法規遵循，並透過風險管理思維，輔以各項行動及健康促進方案，改善工作環境，邁向健康職場。

面對全球氣候變遷議題，宏普建設積極投入創新研發，透過生命週期考量的觀點，從研發、採購及技術支援等符合國際環保法規以滿足綠色環保低碳產品需求，以減緩環境衝擊。2022 年度導入 TCFD 氣候變遷財務揭露，並自管理團隊貫徹落實氣候風險與機會治理，以減緩氣候變遷衝擊。營運活動節能部分，本公司選擇符合低碳建築的辦公場所作為營運據點，並致力節能高效率的產品技術研發，透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統之實施，積極推動各項能源減量措施，並擴大再生能源使用，提升能源使用效率。對於永續發展期許，宏普建設將持續耕耘台灣市場及拓展，並落實良好企業永續發展責任，以追求永續成長，致力成為良好企業公民。宏普建設秉持以上信念，推行環保節能，以創新帶動進步，持續推動綠色供應鏈，落實能資源管理及減碳。另外，宏普建設也將持續結合公司資源與同仁自發性的愛心及公益，落實社會關懷，支持員工與社會互動，找到更多具體實踐愛心與回饋社會的著力點，我們也鼓勵員工參與各項社會公益及社區活動等，凝聚眾人力量進而發揮影響力，為環境與社會共創價值，成就更美好的未來。

董事長 游武龍

公司簡介

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：

1. 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。
2. 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。
- 3 目前雖進入升息循環，但國內利率仍處於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。
4. 由於內政部推出平均地權條例修正案，使得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，民眾仍有保值的需求，尤其基北北桃首都生活圈人口眾多，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）

行業類別：上市建材營造（公開資訊觀測站）

公司地址：台北市敦化南路二段 19 號 9 樓

董事長：游武龍

總經理：游武龍

資本額：3,328,087 仟元

各區營收比重：台灣（100%）

員工人數：37 人

宏普建設產品網頁：



個案年表

2002年：成功之裔

2004年：成功double、湖麗double

2005年：天母MIHO、美學地圖、城隱、城市DJ、台北光點

2006年：敦南富星、Jade玉、依山行館、悅桂、依山行館

【悅桂】榮獲第七屆國家建築金質獎

規劃設計類/住宅低層組全國首獎；規劃設計類/連棟式透天住宅組金質獎

2007年：上隱、神奇山莊、民生川普、城市光點、新天鵝堡

【川普】榮獲第13屆中華建築金石獎

優良規劃設計類/台北地區/住宅高層組金石首獎及金石獎

2008年：蒙田大道、夢想部落格

2009年：新川普、明水富御、台北人、宏普西湖大樓、宏普文德大樓

2010年：名人居、馥桂

2011年：東京一會館

2012年：四季館、宏普西寓、台北官邸、文華居

2013年：柏悅府、雙橡園、宏普經貿、鉑玉

2014年：宏普賓麗、鉑金苑、帛詩華

2015年：宏普光年(世界館、領袖館)、宏普之星、宏普新邑

2017年：AMAX、文華麗舍、有逸天

2018年：宏普Park

2019年：宏普世貿

2020年：宏普三井 和苑三井花園酒店

榮獲第22屆國家建築金質獎

2023年：宏普中央公園 I (黃金級綠建築)、宏普頤和(銀級綠建築)

2024年：宏普時尚苑

一、永續策略藍圖

1.1 永續治理架構

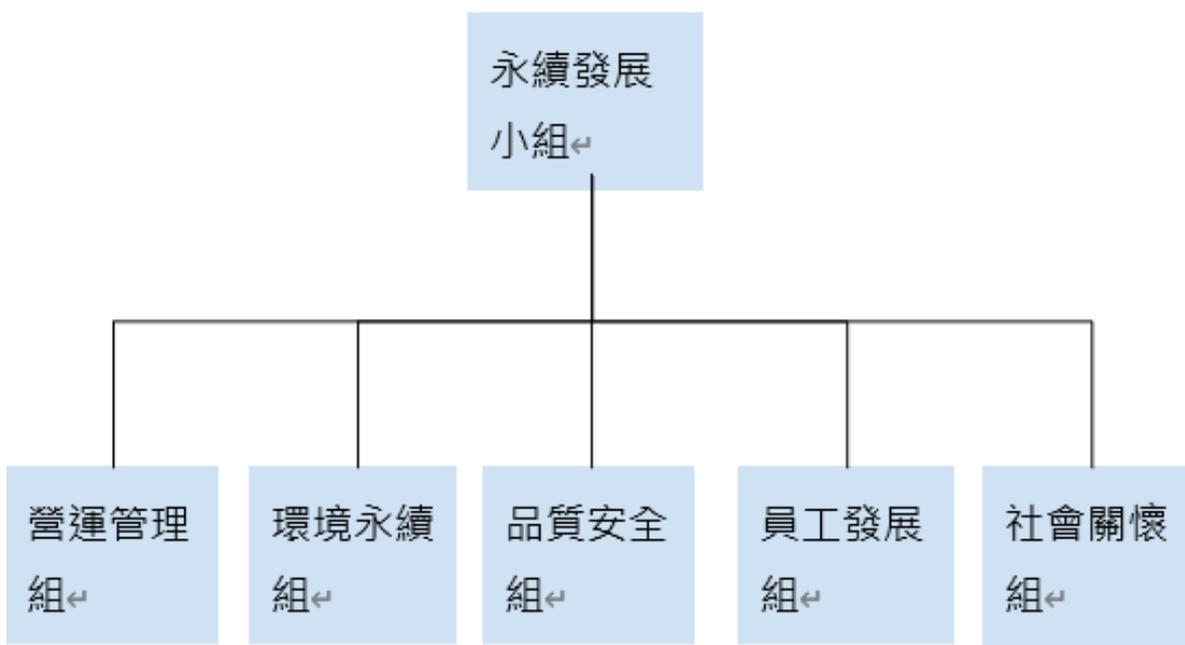
利害關係人與重大主題鑑別流程



永續發展小組

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111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。



確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響宏普建設或受宏普建設影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與宏普建設的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出四類對宏普建設而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、供應商。

利害關係人溝通管道與關注議題

宏普建設的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注宏普建設之議題亦多有差異，宏普建設各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注宏普建設的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時宏普建設亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

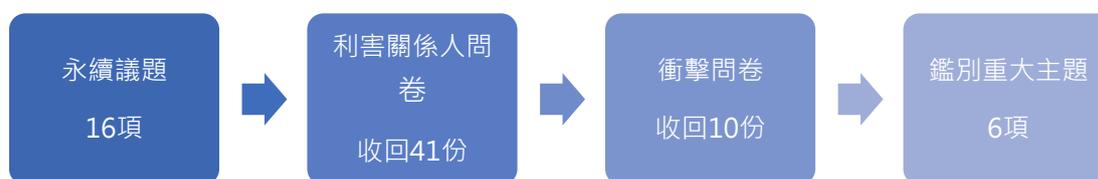
宏普建設各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG發展小組蒐集彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出16項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保宏普建設揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

利害關係人	說明	關注議題	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，一律以公平人道對待員工。	<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 	<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(超過 3,000 通) -企業官網

<p>股東/ 投資人</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> -營運績效 -法規遵循 -誠信經營 -風險管理 -溫室氣體與能源管理 	<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
<p>供應商</p>	<p>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。</p>	<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(每週每個工地至少會固定與土建及機電廠商開會一次) -電話、傳真、電子郵件

鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

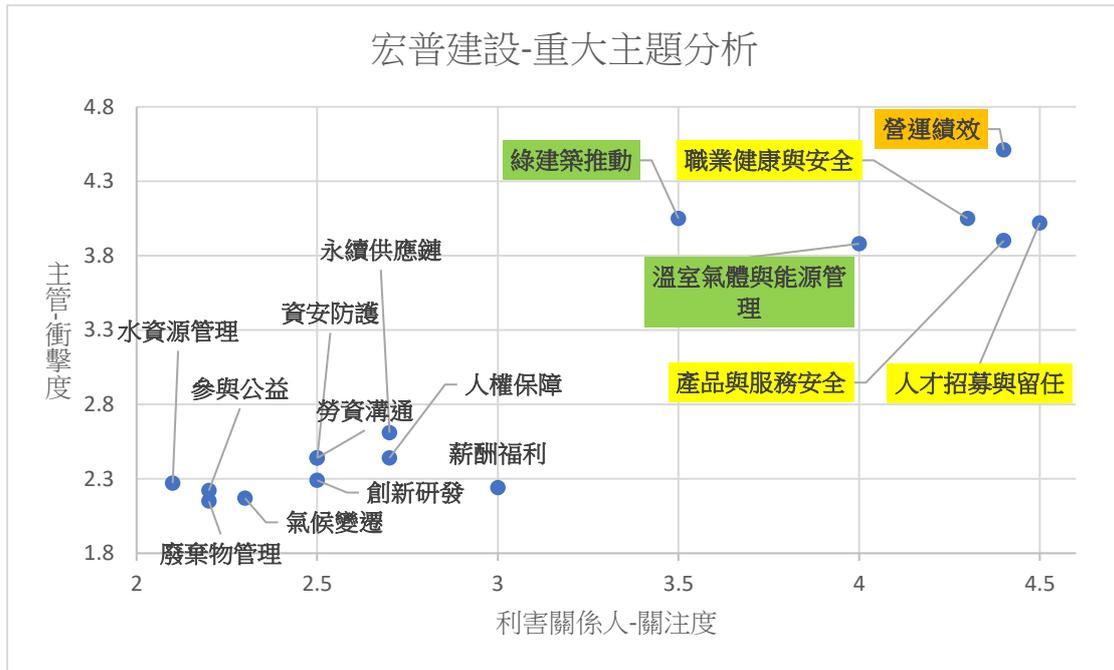


面向	永續議題
環境面	溫室氣體與能源管理、綠建築推動
人群 (含人權) 面	職業健康與安全、人才招募與留任、產品服務品質與安全
經濟面	營運績效

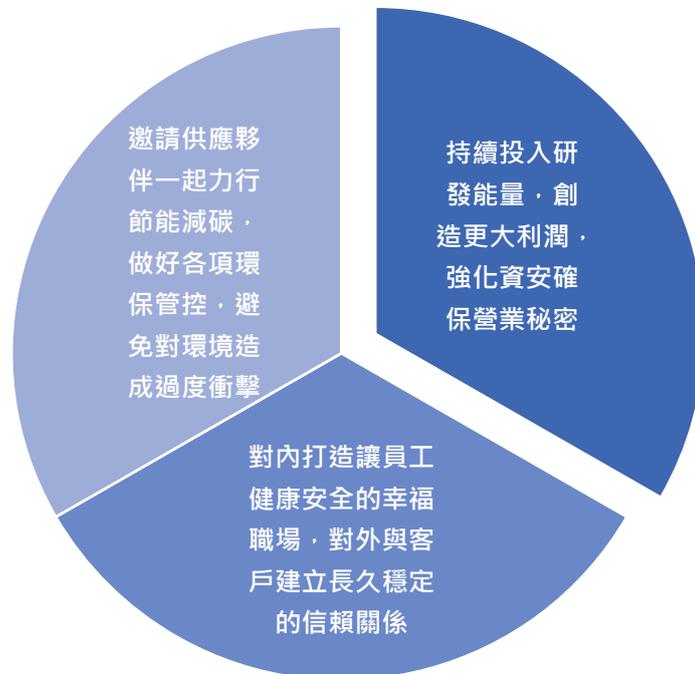
註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版 (GRI Standards : 2021) 的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

宏普建設永續發展小組擬定16項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收41份有效問卷，涵蓋股東10份、員工10份、客戶7份、供應商14份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司10位主管填寫各永續議題對宏普建設內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，確認當年度宏普建設應優先揭露環境、人群 (含人權) 與經濟面向的6項重大主題分別為溫室氣體與能源管理、綠建築推動、職業健康與安全、人才招募與留任、產品服務品質與安全、營運績效，當年度鑑別出的6項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

宏普建設將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露宏普建設投身公益的成果。



宏普建設根據16項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入研發能量，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



2023年重大主題	2024年重大主題
營運績效	營運績效
產品服務品質與安全	人才招募與留任
人才招募與留任	職業健康與安全
職業健康與安全	產品服務品質與安全
綠建築推動	溫室氣體與能源管理
溫室氣體與能源管理	綠建築推動

撰寫報告書原則



宏普建設遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對宏普建設的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

確定重大主題和邊界

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
	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
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
	溫室氣體與能源管理	為了避免溫室氣體排放總量增加，內部必須進行嚴格的節能減碳措施，確保符合客戶期望。	●	●		▲	GRI 305 排放	4.3 溫室氣體與能源管理
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

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	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	* 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。	* 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、獎金政策提升穩健經營績效。 * 建立供應商評鑑制度。

		<ul style="list-style-type: none"> * 定期宣導相關法規與風險。
短期計畫	<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。
中、長期計畫	<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		

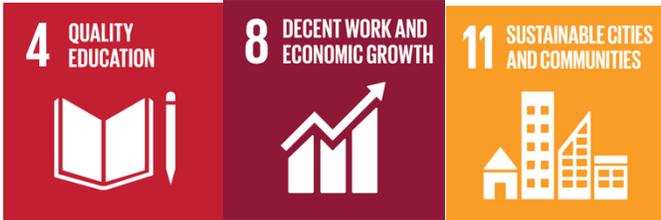


綠色低碳轉型		
透過跨界合作，攜手國際團隊，打造低碳綠色的永續建案		
面向	智慧低碳建築	綠色營運韌性
相關永續主題	綠建築推動 廢棄物管理	水資源管理 溫室氣體與能源管理 生物多樣性與生態
發展主軸	推動智慧科技住宅，跨界合作研發與設計建築 低碳排工法，減少營建廢棄物，以推動低碳建築，打造出永續建案。	提升組織對環境、氣候與生態等議題的重視，並建立各項環境管理方針與績效目標。
說明	<ul style="list-style-type: none"> * 從源頭導入綠建築設計並落實執行。 * 建立廢棄物管理制度，進行減量措施。 * 進行內外部廢棄物分類回收機制。 * 從銷售端建立客戶支持節能減碳購屋觀念。 	<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	<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。

		<ul style="list-style-type: none"> * 建立綠色採購辦法。 * 優良場域觀摩，提升同仁綠色營運意識。
中、長期計畫	<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		

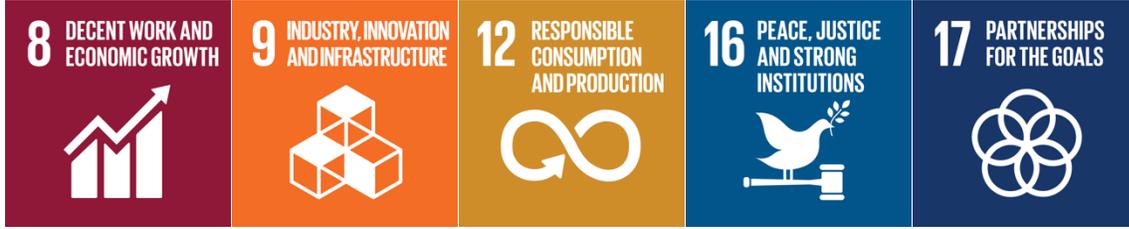


人文與社區關懷 專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值， 並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。		
面向	友善職場與員工發展	人文與社區關懷
相關永續主題	人才招聘與留任 職業健康安全 人才培育發展 員工福利與人權	社區關係與社會關懷
發展主軸	面對永續、少子化與缺工議題，展開產學人才培育計畫，並建構友善與安全職場環境，打造宏普的雇主品牌，吸引人才投入與留任。	協助建案的社區營造，並關懷社會與人文發展，提升企業的社會影響力。
說明	<ul style="list-style-type: none"> * 提升員工的專業及相關知識。 * 不定期部門輪調，培養多元化人才。 * 建立管理制度，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。
短期計畫	* 提高工作效率，因應工程採排休制，達成工作與生活平衡。	* 資助貧窮家庭，扶助弱勢族群。

	<ul style="list-style-type: none"> * 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"> * 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	<ul style="list-style-type: none"> * 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。
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



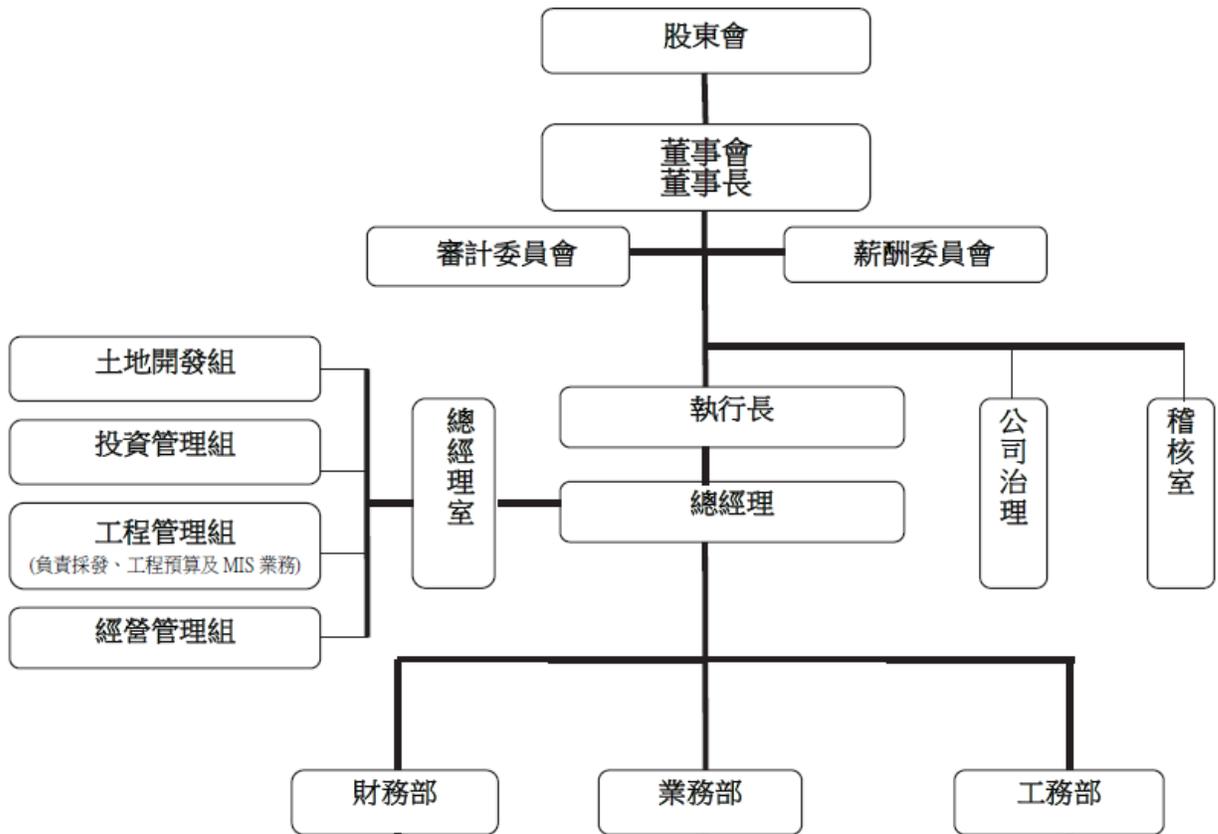
二、宏觀精工建築

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，本公司董事長兼任總經理係為提升經營效率與決策執行力。本公司未有半數董事兼任員工及經理人並增加一席獨立董事席次，本公司獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，故董事會能善盡監督管理階層之責，並指導公司策略，落實公司治理並對公司及股東負責。針對關鍵重大議案，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。2024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。2024年各期董事會決議通過議案，請詳本公司2024年報第33-34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，2024 年共開會 10 次，全體董事平均出席率約 92.86%。

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 3 席，約占全體董事之 43%。

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	一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、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。
2024年運作情形	2024 年共召開5 次會議—全員出席	2024 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 2024 年度年報第 24-26 頁。

註 2：薪酬委員會運作情形資訊均已揭露於 2024 年度年報第 34-35 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 2024 年度年報第 9-13 頁。

董事會成員多元化政策落實情形

多元化核心項目	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									
董事姓名																				
法人董事長:華辰投資(股)公司 代表人:游武龍 113.06.05 就任	中華民國	男	✓			✓						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
法人董事長:富達投資(股)公司 代表人:段津華 111.06.15 就任 113.06.05 卸任	中華民國	男	✓					✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事:富達投資(股)公司 代表人:盧志恆 113.06.05 就任	中華民國	男	✓			✓						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
董事: 華辰投資(股)公司 代表人:游武龍 111.06.15 就任 113.06.05 卸任	中華民國	男	✓			✓						✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
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	✓	✓								✓				✓			✓	✓
獨立董事:李碧淑 111.06.15 就任	中華民國	女					✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事:吳靜儒 111.06.15 就任	中華民國	女			✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事:李厚康 111.06.15 就任	中華民國	男		✓					✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事:何明謨 111.06.15 就任	中華民國	男		✓					✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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，不得當相互支援。董事會成員利益迴避情形已揭露於本公司 2024 年度年報第 22 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。2024 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 48 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	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇F	獨立董事、董事長、董事	5人
	113年度防範內線交易宣導會	獨立董事、董事	2人
	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	董事	1人
	證券不法案例與董監責任	獨立董事	1人
	公開發行公司董事會與股東會實務	獨立董事	1人
	董事會(永續委員會)如何審閱永續報告書	獨立董事	1人

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。2024年董事會及功能性委員會績效評估結果已提報2025年3月5日董事會，並已揭露於本公司2024年度年報第22-23頁。

董事會績效評估面向	個別董事成員績效評估面向	功能性委員會績效評估面向
<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制。

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。前項員工酬勞數額中應提撥不低於百分之一為基層員工分派酬勞。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 2024 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	2021	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。

2.2.2 經營績效

單位：新台幣仟元

年度	2024	2023	2022
營收	2,448,968	3,231,463	684,568
營業成本	1,892,560	2,324,439	303,305
員工薪資和福利費用	72,148	63,133	35,898
稅捐	18,884	23,220	85,468
股利支付	166,404	166,405	0
捐贈	500	50	6
留存的經濟價值 (以營收減去其他項目)	298,472	654,216	259,891

註：2024 年未取得政府相關補助。

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%，2024 年繳納所得稅費用為新台幣 18,884 仟元。

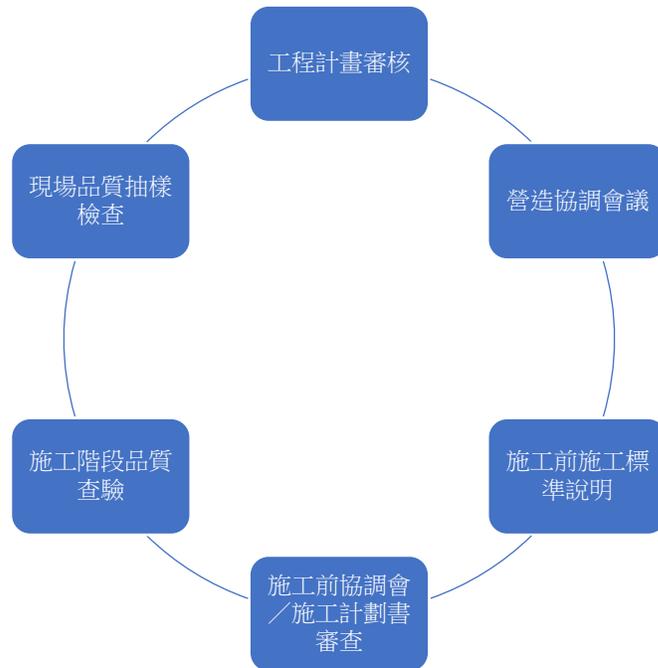
2.3 建築品質與安全

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) 			

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。



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：

(一) 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：

1. 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。
2. 二級品管：監造建築師之品質複查動作及簽署記錄。
3. 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』

(二) 品質管理說明：

1. 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：

- (1) 施工規範
- (2) 標準施工圖
- (3) 施工工項、範圍及數量
- (4) 預定工期
- (5) 施工流程(標準程序)說明
- (6) 品質查驗重點、品質查驗方法、頻率及標準、訂定檢查表
- (7) 不合格修補方式
- (8) 無法修補之替代方案

2. 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： 1. 監督承攬廠商各項工程自主檢查作業是否落實

		<ul style="list-style-type: none"> • 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，2024 年未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

三、穩健永續營運

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 (https://reurl.cc/VYxEGQ) 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之影響及因應措施。2024 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。

3.1.3 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。2024年計125人次參與，合計379.5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。

2024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。2024年未有違反誠信經營之檢舉申訴事件。

3.2 風險管理

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。

3.2.2 資訊安全管理

本公司已「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；防止機密資料外洩，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負責、由專任人員負責規劃、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	短期目標	中長期目標
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。 聘任專職資安人員。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強員工資安意識，讓所有員工了解基本的資安知識，減少因疏忽帶來的風險。 設置防火牆與密碼管理，確保公司內部網絡和員工個人設備的基本安全。 建立數據備份，確保重要資料不會因為意外丟失。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強資料存取控制 定期掃描及更新系統 異地備援，即使發生突發事件，也能儘快恢復正常營運
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。 		
防止機密資料外洩	<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。2024 年資訊專員 1 人，每月召開資安會議，討論近期資安事件及其處理情況，計劃和準備未來的資安工作，每年定期 1 次內稽。

2024 年購買防毒軟體(2024/8-2027/7 計三年 140,000 元)、防火牆(110,230 元)、2022 win AD server(94,019 元)、2021 office(1,022,511 元)· 共計 1,366,760 元。

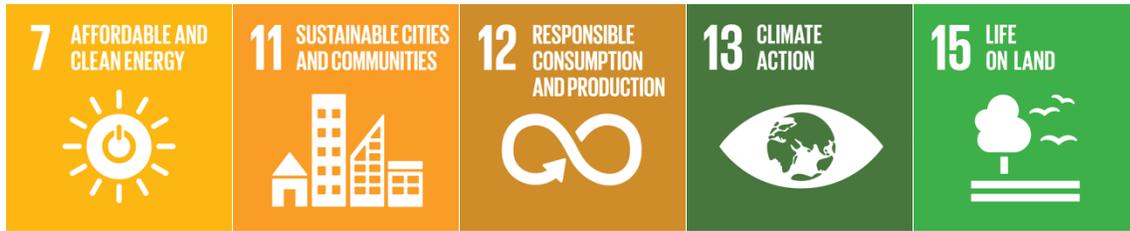
2024 年本公司未接獲內外部利害關係人隱私或洩露資料之事件。

2024 年度未發生重大資安事件、未因資安事件造成公司營運中斷。

2024 年度內部稽核未發現重大缺失。

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築



四、綠色營運韌性

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，如搜集永續趨勢、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，來統整資源、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

衝擊度	高		5平均雨量改變 6低碳技術轉型 7不良名聲	2原料與能源變動		1市場訊息的不確定性
			10法律訴訟		3新法規的不確定性 4極端天氣	
		16強制申報 17引起負面回饋	12低碳產品與服務的需求	8海平面上升 9顧客行為轉變		
		14空氣污染管制 15缺少法規或適法性	13顧客偏好改變	11總量管制/排放交易		
	低					
	低	可能性				高
<p>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</p>						

氣候機會

高					2朝向更有效率的建築	1取得公部門的獎勵措施
		6減少水資源的使用		3使用低排放的能源		
衝擊度			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		4使用新科技	
			10回應消費者喜好的轉變	5回收使用		
低						
	低		可能性		高	
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	-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。	-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	-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。	-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	-法規調整會需變更建築項目設計，進而導致建設計畫延宕，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。	-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	-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。	-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。

					<ul style="list-style-type: none"> -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"> -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，增加員工安全意識。
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。
<p>註1.面對實體風險，宏普建設在2024/12/31為止所有持有的房產，皆無位於100年一遇淹水區域。</p> <p>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</p>						

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	<p>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。</p> <p>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。</p>	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。

步驟1	制定氣候風險與機會清單	宏普建設將根據公司營運與環境的互動關係，以及參考TCFD氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單。
步驟2	鑑別與排序議題	永續小組召開會議，並邀請外部專家協助，透過工作坊討論和表單調查的方式，鑑別氣候的風險與機會，並根據衝擊程度和可能性進行排序。
步驟3	辨識重大風險與機會與情境分析	列出兼具高衝擊度和高可能性的氣候風險與機會，並進行不同情境下對營運的影響分析。
步驟4	檢視策略與制定因應行動	檢視針對氣候的策略，並制定因應行動。
步驟5	追蹤執行進度	永續發展小組持續追蹤各策略的應對狀況和執行進度。

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，用水密集度也逐年降低。

宏普建設近三年用水量			
項目	2022年	2023年	2024年
樓地板面積 (m^2)	564.07	564.07	564.07
總用水量 (m^3)	462	412	365.89
用水年增率 (%)	10.0	-11.0	-11.19
員工人數 (人)	30	33	37
用水密集度 ($m^3/人$)	15.40	12.48	9.88

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。	1.宏普建設辦公室的取水數據覆蓋率為100% 2.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	1.尚未統計，擬未來逐步規劃揭露 2.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

4.2.2 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。

4.3 溫室氣體與能源管理

重大主題管理

重大主題	溫室氣體與能源管理
重要性	宏普建設因應全球減排趨勢，積極參與推動減排策略。並同時依循法令、客戶及其他相關要求，各級主管落實能源管理政策，營造環保節能之工作環境。
政策承諾	氣候變遷影響對生態影響越見顯著，宏普建設對於原物料需求和供應鏈滿足的環境面衝擊與相關限制，堅信落實節能減碳方能降低營運活動之影響；透過日常實務做出節能減碳活動，宏普建設全體為地球盡一份心力。
管理行動	視天候狀況及環境氣溫調整適當合宜並舒適的空調冷氣適溫；安排人員於下班後全面確認關閉冷氣以達節約用電。
投入資源	持續推廣與宣導節能減碳、節約能源包含用水用電、環保倡議等各項宏普建設政策。
評估機制	2024年度在內部查核與客戶滿意度調查方面皆未發現與節能減碳相關的重大缺失。

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，透過ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查的標準及要求，將盤查結果進行統計分析，用以提供日後規劃及實施改善計畫的參考，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	2022年	2023年	2024年
類別一、直接排放 (噸CO ₂ e)	7.76	16.12	12.45
類別二、能源間接排放 (噸CO ₂ e)	33.14	33.44	32.18
總排放量	40.90	49.56	44.63
員工人數 (人)	30	33	37
溫室氣體排放強度 (噸CO ₂ e/人)	1.36	1.5	1.2

註1：2022年類別一排放來源為移動燃燒源、2023及2024年類別一排放來源為移動燃燒源及逸散排放源

註2：類別二排放來源為外購電力

註3：2024年沿用2023年電力排碳係數計算，單位是0.494公斤CO₂e/度

宏普建設辦公室近三年用電量			
	2022年	2023年	2024年
用電量 (度)	66,945	67,556	65,149
樓地板面積 (m ²)	564.07	564.07	564.07

宏普建設辦公室減碳行動
1.同仁外出會議或其他公務行程鼓勵搭乘大眾運輸工具，或統一規劃以公務車共乘的方式，降低搭乘計程車或使用私人運具的頻率。
2.宣達部分會議可以採線上視訊會議的方式進行，減少通勤所造成的交通碳排放。
3.辦公室採購節能燈具，提升照明的能源使用效率，並不定期向員工宣導隨手關燈、日常節能的資訊。
4.宣導車輛待機時熄火，避免能源浪費。
5.2023年開始影印紙張逐步採購具環保標章之再生紙。

五、智慧低碳建築

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，2013年起至今建案申請綠建築案量超過39%，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事。

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的方式減少能耗，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9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。

候選證書		
建案名稱	年度	歷程
宏普頤和	2023	2/23使照掛件 5/12繳交綠建築保證金-都更處 5/31使照取得
	2024	1/17綠建築評定書核定 1/30綠建築評定書寄回內政部建築研究中心換證 2/5綠建築證書下達
舊宗54-11	2023	10/25候選綠建築評定書核定 10/26內政部建築研究所換證 11/07候選綠建築證書核准
宏普中央公園 I	2023	10/13使照取得 12/22綠建築評定掛件
	2024	1/5綠建築評定現場會勘 1/18綠建築評定大會審查通過 3/14綠建築證書下達
宏普中央公園II	2022	8/24 候選智慧建築 10/21 候選綠建築證書 (黃金級)
宏普陽明	2024	12/25候選綠建築證書 (銀級)



5.1.2 綠建築個案鑑賞

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。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，2024年總共約16人次受訓，總計時數46小時。

候選綠建築個案鑑賞



建案名稱：宏普舊宗54-11

完工時間：2025年

取得標章：綠建築標章（銀級）

導入綠建築相關設計：

- 商辦庭園及屋頂進行景觀綠化並採用台灣原生種植栽
- 採用透水鋪面設計，維持基地保水
- 建築物玻璃帷幕採用中空複層玻璃；屋頂及露台採用 3.5CM PS 板隔熱
- 採用高效率 LED 之節能燈具，T5 節能燈管採用電子安定器
- 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，供花圃澆灌使用
- 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

候選綠建築個案鑑賞



建案名稱：宏普陽明

完工時間：2027年

取得標章：綠建築標章（銀級）

導入綠建築相關設計：

- 商辦庭園及屋頂進行景觀綠化並採用台灣原生種植栽
- 採用透水鋪面設計，維持基地保水
- 建築物玻璃帷幕採用中空複層玻璃；屋頂及露台採用 3.5CM PS 板隔熱
- 採用高效率 LED 之節能燈具，T5 節能燈管採用電子安定器
- 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

候選綠建築個案鑑賞



建案名稱：宏普Garden Park

完工時間：2025年

取得標章：綠建築標章（黃金級）、智慧建築標章（銀級）

導入綠建築相關設計：

- 住宅庭園及屋頂進行景觀綠化並採用台灣原生種植栽
- 採用透水鋪面設計，維持基地保水
- 建築物玻璃帷幕採用 low-e 玻璃；屋頂及露台採用 3.5CM PS 板隔熱
- 採用高效率 LED 之節能燈具，T5 節能燈管採用電子安定器
- 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

導入智慧建築相關設計：

- 檢討 綜合佈線、資訊通信、系統整合、設施管理、安全防災、節能管理、健康舒適 等 7 項指標

5.1.3 綠色工法----鋁模板

起因:傳統木模版翻模使用壽命約4-6次，廢料處理問題甚鉅，改用綠色工法鋁模板該材質100%可回收再製，且能解決目前營建業所面臨之困境如模板、泥作師傅缺工導致工期延宕、營建廢棄物處理費上漲。

風險:購置成本高，依該建案專用開模。

機會:1.施作簡單減少培訓時間、精準度高牆面平整節省後續泥作施工時間，整體工期進度減少。

2.鋁模板廢棄後可100%回收再利用，資源循環減少廢棄物實現環保化。

3.工地現場環境乾淨、動線寬敞使全工地施工人員安全性提升。

本公司預計於未來建案中試施行該綠色工法，達成對環境永續之成效。

鋁模板與木模板比較表

	鋁模板	木模板
材質	鋁合金	杉木或松木
重量	23 kg/m ²	15 kg/m ²
購置成本	高	低
使用壽命	100次以上	4~6次
模板強度	高，爆模機率極低	低，有爆模風險
RC完成面	平整	粗糙、誤差大
支撐間距	120cm	約70~90cm
脫模劑	水性脫模劑	不一定
混凝土表面處理	脫模後為平整面	脫模後須打底粉光
脫模牆面精準度	鐵拉片對鎖誤差小精度佳	靠人工對鎖螺桿誤差大
吸水變形程度	不吸水	吸水後嚴重變形
存放	不受氣候影響	易受潮腐化變形
廢料處理	100%可回收再製	翻模使用4-6次 即需清運至焚化廠銷毀
工地環境	乾淨、動線寬敞、安全	狹窄髒亂、行走困難具危險性

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。



六、社會共融

6.1 人才永續

宏普建設重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；宏普建設還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，宏普建設落實職業安全衛生管理制度，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，宏普建設除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

人權政策

宏普建設平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。宏普建設重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司支持聯合國《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》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括提供安全與健的工作環境、拒絕各種形式之強迫勞動、禁用童工、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。宏普建設的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，宏普建設遵循本國勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，宏普建設亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，宏普建設於2024年度未有違反人權的紀錄。其他人權政策遵循情形如下：

- ✓ 本公司依法每季召開勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，提高員工的工作效率。

- ✓ 本公司建立人權政策，除自身遵循外並要求供應商不得聘用童工(供應商承諾書 113 年度回收 7 份)，並透過 ESG 稽核確保符合政策要求，近三年度稽核並無發現營運據點或者供應商使用童工的事件。
- ✓ 本公司透過人權政策要求及供應商不得強迫或強制勞動，並透過申訴管道、ESG 稽核確保符合政策要求，近三年度營運據點與供應商皆無強迫或強制勞動事件。

員工統計

宏普建設聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
總公司	10	10	100%

註: 高階主管定義為經理職等管理職含以上。

總公司員工組成

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數		30		33		37	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	17	0	20	0	23	0
	女	12	1	12	1	13	1
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	17	0	20	0	23	0
	女	12	1	12	1	13	1

多元化統計

多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	間接	性別	男	7	23.33%	7	21.22%	7	18.92%
			女	12	40.00%	13	39.39%	14	37.84%
		年齡	未滿30	2	6.67%	3	9.09%	5	13.51%
			30以上 未滿50	8	26.67%	8	24.24%	7	18.92%
			50以上	9	30.00%	9	27.27%	9	24.32%
		學歷	研究所	4	13.33%	5	15.15%	3	8.11%
			大專院校	14	46.67%	14	42.43%	16	43.24%
			其他	1	3.33%	1	3.03%	2	5.41%
		直接	性別	男	10	34.48%	11	36.67%	16
	女			0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡		未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	3	10.34%	6	20.00%	6	16.22%
			50以上	7	24.14%	5	16.67%	10	27.03%
	學歷		研究所	2	6.90%	2	6.67%	1	2.70%
			大專院校	8	27.59%	9	30.00%	15	40.54%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

6.1.1人才培育

重大主題管理

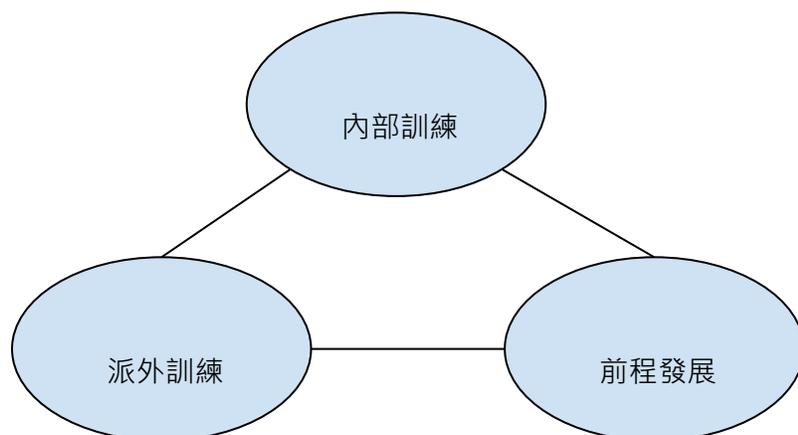
重大主題	人才招募與留任
重要性	宏普建設認為員工是企業永續最重要的資產，對於人才招募與留任採取高度重視。
政策承諾	致力於吸引來自各個領域的優秀人才，由內而外建立品牌忠誠度，讓每一位員工都感受到自己的價值和貢獻，確保穩定的人才留任率。
管理行動	建立了開放包容的企業文化，並不定期舉辦教育訓練、講座，鼓勵員工的個人成長和專業發展。
投入資源	總經理室訂定公平公正的薪酬制度，並提供員工豐富多元的職涯發展機會。
評估機制	本公司人事管理制度中有訂定考核及獎懲辦法。

對宏普建設來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本，可以持續增值的重要途徑，因此宏普建設向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、自我啟發訓練為骨幹，並導入學分制度依照年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

宏普建設為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

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。 2024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125人次，合計 379.5小時。

2024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
職場性騷擾與不法侵害(霸凌)防治	稽核經理	1人

資訊治理指內控內稽(個資、營業秘密保護與人工智慧)	稽核經理	1人
內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	公司治理主管	1人
最新「年度 / 永續資訊 / 財報編製」相關法令解析與內控管理實務	公司治理主管、稽核襄理	2人
113年度防範內線交易宣導會	公司治理主管	1人
最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	稽核襄理	1人
內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	稽核襄理	1人
溫室氣體盤查清冊、溫室氣體盤查報告書製作說明	公司內部人員	5人
溫室氣體盤查內部查證人員訓練	公司內部人員	5人
理財經驗分享I	公司內部人員	28人
危老條例屆期後續政策規劃委託專業服務案	公司內部人員	4人
職場安全宣導	公司內部人員	26人
營建業的未來趨勢與風險管理	公司內部人員	5人
內政部虛坪改革方案	公司內部人員	4人
租賃解析	公司內部人員	6人
環境評估法規與教育宣導特色活動	公司內部人員	6人

SUIQUI使用操作教育訓練I	公司內部人員	6人
不動產業稅捐救濟不動產業稅捐救濟法理及個案分析法理及個案分析	公司內部人員	3人
SUIQUI使用操作教育訓練II	公司內部人員	6人

訓練成效				
項目		2022	2023	2024
每名員工受訓平均時數		2.90	12.21	9.61
員工依性別受訓平均時數	女	4.50	14.15	11.82
	男	1.83	10.95	8.26
員工依類別受訓平均時數	直接	0.00	3.69	5.88
	間接	4.57	17.75	12.45

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

6.2 友善職場

6.2.1 薪酬福利

宏普建設依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，宏普建設為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，宏普建設的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，宏普建設不同性別員工、間接員工類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，男女之基本薪資及薪酬相當。此外，就基層人員(行政助理)薪資來說，宏普建設非主管人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，宏普建設為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動，另外考量員工工作之餘也能兼顧家庭發展，健全家庭照護。

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及中位數，及前三者與前一年度之差異 詳公開資訊觀測站->彙總報表->公司治理->員工福利及薪酬統計->非主管之全時員工薪資。

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

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。
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。

整體福利

員工福利項目	全職員工
團體保險	√
結婚/喪葬補助	√
三節獎金	√

部門聚餐	V
健康檢查	V
生日禮金	V
員工子女獎學金	V
年終獎金	V
交通津貼	V
員工旅遊	V

員工新進與離職統計

項目/年度		2022年		2023年		2024年	
當年度員工總數		30		33		37	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	1	3.33%	1	3.03%	1	2.70%
	30以上 未滿50	3	10.00%	3	9.09%	2	5.41%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	4	10.81%
性別	男	3	10.00%	3	9.09%	5	13.51%
	女	1	3.33%	1	3.03%	2	5.41%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	4	13.33%	4	12.12%	7	18.92%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	4	13.33%	4	12.12%	7	18.92%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30以上 未滿50	3	10.00%	3	9.09%	2	5.41%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	2	6.67%	2	6.06%	1	2.70%
	女	1	3.33%	1	3.03%	1	2.70%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	3	3.33%	3	9.09%	2	5.41%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	3	3.33%	3	9.09%	2	5.41%

	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
--	----	---	-------	---	-------	---	-------

6.2.2 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。宏普建設恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，宏普建設亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年宏普建設勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。最後，為保障員工退休的財務規劃，宏普建設退休金制度為確定福利提撥計畫(新制退休金)。

6.2.3 職業健康安全

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。

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：

施工前

(1) 施工安全管理計畫：

宏普建設品質安全小組訂定安全衛生管理要點，並提出施工安全管理計畫。

(2) 施工說明會通知：

由宏普建設發送公文信函，通知營造廠主辦施工說明會。

(3) 施工說明簡報：

營造廠向宏普建設說明該工程之時程進度說明、結構體品質管制、安全衛生管理要點等。

施工期間：

施工期間

(1) 作業前勤前教育訓練及危害告知：

每日一次，進行勞安宣導及教育訓練。

(2) 勞安組織會議：

每月一次，進行勞安宣導及教育訓練。

(3) 自主安全檢查表：

每日一次，針對工地環境進行檢測，例如：重型機械、公共傷害、崩塌、跌落等檢核項目，並要求營造廠提出改善方法及期限。

職業安全健康管理政策

項目	內容
防護措施	● 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。



↑ 圖片說明：每日危害告知勤前教育宣導措施



↑ 圖片說明：勞安協議組織訓練

職業傷害/職業病類別

1. 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。

2.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。

3.感電：電器設備之電流對人體造成的傷害。

4.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：

A.安全衛生管理要點：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

B.環境保護實施要點：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 洗車台設備及沉澱池至主要道路之車行路徑，應鋪設鋼板。

(8) 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。

(9) 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，應捆紮牢固，且邊緣應延伸覆蓋至車斗上緣以下至少十五公分。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 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。

(17) 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。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 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。

(21) 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。

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 永續供應鏈

6.3.1 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。

6.3.2 供應商概況

供應商類別	供應商家數 (2024)		採購金額 (2024)	
	國內	國外	國內	採購金額佔比
營造廠	4	0	3,387,118,521	0.71
機電公司	4	0	1,114,592,191	0.23
空調材料及安裝工程	1	0	99,809,523	0.02
電梯材料及安裝工程	1	0	86,838,096	0.02
其他	15	0	64,853,084	0.01

6.3.3 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。

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、以及需提供氫離子及無輻射檢定合格之原材料。

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。

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
空調工程	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

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。

6.3.4 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，2024年我們對臺灣本地供應商支出比例為100%。

6.4 顧客關係維護

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。

良好的客戶溝通是企業品牌形象重要的一環，需要與客戶保持順暢的溝通渠道才能維護優質的互動關係；因此宏普於官方網站上設置留言板，以及建置相關廠商、單位窗口聯絡電話及信箱，給予客戶多方管道進行雙向溝通，以利公司於溝通中尋求進步的空間。

資訊安全方面，為了提供個人資料保護及客戶權利保障，宏普設有內部稽核管理系統，絕不任意揭露客戶個人機密資料，惟取得客戶合法或其他主管機關經合法正式的程序要求時，方可與第三者共用客戶的個人資料，保持0個資外洩。

未來，我們將不定期進行客戶滿意度調查來了解並改善我們的管理策略，加強對客戶權益的保障及提升服務品質，進而提高客戶滿意度。

6.4.1 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

處理流程

步驟一：

與客戶間保持良好溝通管道，並設有售後服務專門人員。

步驟二：

客戶於網站(<https://www.hong-pu.com.tw/tw/contact>)填寫客戶意見，將由專門人員指派予負責該專案人員並協助釐清客戶問題。

步驟三：於會議時向總經理彙報專案處理概況與進度。

規劃設計→施工→完工交屋 專案執行相關圖說 整合架構



【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。2024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，讓客戶得以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。

6.5 社會參與

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，以實際行動支持醫療健康、社會弱勢族群、學生教育等社會公益，已向包括兒童福利聯盟、新北市愛維養護中心、台灣兒童家扶基金會等多所公益團體，合計捐贈超過一百五十萬元，傳遞社會關懷、發揮大愛，讓社會能充滿愛、希望與和平。

宏普建設及財團法人宏普社會福利慈善事業基金會於113年度贊助等家寶寶的「愛心稻田」專案計畫及樂活育幼院等合計6筆捐款，持續關懷支持社會。

◆ 宏普建設及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
113年度	社團法人中華民國等家寶寶社會福利協會	59,000
	南投縣北梅國中-科學競賽	80,000
	國立東華大學-0403地震重建	100,000
	社團法人花蓮老人暨家庭關懷協會	80,000
	樂活育幼院-孩童註冊學費	97,000
	臺灣基督教門諾會醫療財團法人	150,000
112年度	北梅國中	50,000
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



圖片說明：113年度 捐贈感謝狀

113年度社區風險實施成效：

1. 員工愛心稻田安心糧食-鋤草活動

- 活動宗旨：
透過「社會責任行動方案」讓員工、客戶等利害關係人，一同下田支持有機耕作的小農，為氣候變遷影響糧食安全的問題盡一份心力，收成將提供給育幼院孩童，透過負責任的生產(有機耕作)、消費(贈與育幼院)，達成社會責任目標。
- 活動成果：
本次活動主要協助稻米耕種，以友善除草、除福壽螺方式，幫助稻米長得更好，在活動中，公司參與人員維護農事生產，確保糧食安全，透過這次活動公司成功提供 100 公斤愛心米、20 箱蔬果箱給育幼院，共計超過 10 間育幼院受惠。





圖片說明：稻田除草活動剪影

- 1.桃園市私立樂活育幼院: 預計幫助幼稚園4位、國小6位、國中3位、高中1位共計14位孩童113年上學期之學費。
2. 社團法人花蓮縣老人暨家庭關懷協會: 幫助2位老人全年度餐費及1位老人8個月餐費。
3. 花蓮0403地震東華大學校舍重建: 東華大學理工學院一館復原教學設施。
4. 花蓮門諾醫院-社會服務暨貧病照護基金:救濟弱勢病人無法就醫時提供急難求助之協助。
5. 南投縣北梅國中科學社團: 該社團約12人用於科展競賽實驗材料。

友善社區

宏普建設重視與社區的聯繫，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多個平台，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。

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。

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	1.各縣市主管機關 (如：建管處) 2.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： <ol style="list-style-type: none"> 1.損壞瑕疵：含裂縫、滲水、剝落、拱起....等項目。 2.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	<p>1.各縣市主管機關 (如：建管處)</p> <p>2.社區佈告欄</p>	<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"> 1.損壞瑕疵：含裂縫、滲水、剝落、拱起...等項目。 2.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	各工地工務所	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

附錄

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2024/01/01-2024/12/31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	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	6.3 永續供應鏈	
	2-7	員工	6.1 人才永續	
	2-8	非員工工作者	6.1 人才永續	
	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	
	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	3.1 法規遵循與誠信經營	
	2-24	納入政策承諾	3.1 法規遵循與誠信經營	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 法規遵循與誠信經營	
	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	6.2 友善職場	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.1 永續治理架構	
	3-2	重大主題列表	1.1 永續治理架構	
	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 營運績效	
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	
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 建築品質與安全	
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 法規遵循與誠信經營	
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 風險管理	
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 法規遵循與誠信經營	
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 綠建築推動	
GRI 416：顧客	416-1	評估產品和服務類別對健康和	5.1 綠建築推動	

健康與安全 2016		安全的影響		
人才招募與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.1 人才永續	
GRI 401：勞雇 關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.2 友善職場	
非擔任主管職務 之全時員工薪資 資訊	薪資	應揭露企業非擔任主管職務 之全時員工人數、非擔任主 管職務之全時員工薪資平均 數及中位數，及前三者與前 一年度之差異	6.2.1 薪酬福利	
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	6.1 人才永續	
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 人才永續	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的 比率	-	為組織機密 資訊
職業健康安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.2 友善職場	
GRI 403：職業 安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.2 友善職場	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調 查	6.2 友善職場	
	403-3	職業健康服務	6.2 友善職場	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參 與、諮詢與溝通	6.2 友善職場	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓 練	6.2 友善職場	
	403-6	工作者健康促進	6.2 友善職場	
	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 友善職場	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋 之工作者	6.2 友善職場	

附錄二、SASB永續會計準則委員會對照表

代碼	揭露指標	2023年揭露內容
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 (%))	(1)總能源消耗揭露於章節4.3 溫室氣體與能源管理 (2)所有電力皆購於台電 (3)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。	1.宏普建設辦公室的取水數據覆蓋率為100% 2.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	1.尚未統計，擬未來逐步規劃揭露 2.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6.3永續供應鏈及章節4.2 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、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形			
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。	本公司成立永續發展小組，由總經理擔任召集人，由該小組推動永續報告書，其內容包含氣候相關風險與機會，永續發展小組每年向董事會報告。			
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)	(詳盡內容請參考本公司 113 年永續報告書)			
	風險	機會	財務風險	因應策略
	市場訊息的不確定性		市場訊息的不確定性使銀行對營建業的信用管制更加謹慎，影響銀行融資條件、利率。	發行公司債，以較低利率籌資。
	原料與能源變動	朝向更有效率的建築	原料價格上漲，導致生產成本提升，供應商之材料與設備價格上漲，生產成本上升。	嚴謹控管原料使用，研發替代工法，減緩原料價格上漲之衝擊。
	新法規的不確定性	取得公部門的獎勵措施	法規調整變更建築項目設計，導致建設計畫延宕。	投入低耗能設備與建材，因應日趨嚴格的環境法規。
	極端天氣		極端雨量導致工程延誤、中斷造成財產損失，增加營運成本。	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。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候如發生在原物料產品產地，供應鏈有中斷風險，進而影響建案施工進度，增加施工安全風險。施工中之建案如遇高溫、乾旱、大雨等現象，既有建設產品			

項目	執行情形											
	<p>則有遭受破壞之風險。平均溫度上升亦有用電量上升之風險。以上事件均會提升營運成本，造成直接影響。</p> <p>技術轉型: 投入低耗能設備及建材，尋找新產品及技術，將直接增加產品煤合時間導致建案興建周期延長。</p>											
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。	本公司以永續發展小組為權責單位，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。											
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。	<p>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。詳盡內容請參考本公司 113 年永續報告書。</p> <table border="1" data-bbox="695 831 1403 1692"> <thead> <tr> <th data-bbox="695 831 818 884">情境</th> <th data-bbox="818 831 1125 884">SSP1-2.6</th> <th data-bbox="1125 831 1403 884">SSP5-8.5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="695 884 818 1339">情境說明</td> <td data-bbox="818 884 1125 1339">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。</td> <td data-bbox="1125 884 1403 1339">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</td> </tr> <tr> <td data-bbox="695 1339 818 1692">對宏普建設的風險</td> <td data-bbox="818 1339 1125 1692">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。</td> <td data-bbox="1125 1339 1403 1692">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</td> </tr> </tbody> </table> <p>6.若有因管理氣候相關風險之轉型計畫說明該計劃內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p> <p>本公司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</p>			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	對宏普建設的風險	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
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										
對宏普建設的風險	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										

項目	執行情形																
	<p>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</p> <p>詳盡內容請參考本公司 113 年永續報告書</p> <table border="1" data-bbox="699 407 1404 1268"> <tr> <td data-bbox="699 407 797 611">步驟 1</td> <td data-bbox="797 407 964 611">制定氣候風險與機會清單</td> <td data-bbox="964 407 1404 611">宏普建設將根據公司營運與環境的互動關係，以及參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 611 797 863">步驟 2</td> <td data-bbox="797 611 964 863">鑑別與排序議題</td> <td data-bbox="964 611 1404 863">永續小組召開會議，並邀請外部專家協助，透過工作坊討論和表單調查的方式，鑑別氣候的風險與機會，並根據衝擊程度和可能性進行排序。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 863 797 1016">步驟 3</td> <td data-bbox="797 863 964 1016">辨識重大風險與機會與情境分析</td> <td data-bbox="964 863 1404 1016">列出兼具高衝擊度和高可能性的氣候風險與機會，並進行不同情境下對營運的影響分析。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1016 797 1169">步驟 4</td> <td data-bbox="797 1016 964 1169">檢視策略與制定因應行動</td> <td data-bbox="964 1016 1404 1169">檢視針對氣候的策略，並制定因應行動。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1169 797 1268">步驟 5</td> <td data-bbox="797 1169 964 1268">追蹤執行進度</td> <td data-bbox="964 1169 1404 1268">永續發展小組持續追蹤各策略的應對狀況和執行進度。</td> </tr> </table>		步驟 1	制定氣候風險與機會清單	宏普建設將根據公司營運與環境的互動關係，以及參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單。	步驟 2	鑑別與排序議題	永續小組召開會議，並邀請外部專家協助，透過工作坊討論和表單調查的方式，鑑別氣候的風險與機會，並根據衝擊程度和可能性進行排序。	步驟 3	辨識重大風險與機會與情境分析	列出兼具高衝擊度和高可能性的氣候風險與機會，並進行不同情境下對營運的影響分析。	步驟 4	檢視策略與制定因應行動	檢視針對氣候的策略，並制定因應行動。	步驟 5	追蹤執行進度	永續發展小組持續追蹤各策略的應對狀況和執行進度。
步驟 1	制定氣候風險與機會清單	宏普建設將根據公司營運與環境的互動關係，以及參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，建立風險與機會清單。															
步驟 2	鑑別與排序議題	永續小組召開會議，並邀請外部專家協助，透過工作坊討論和表單調查的方式，鑑別氣候的風險與機會，並根據衝擊程度和可能性進行排序。															
步驟 3	辨識重大風險與機會與情境分析	列出兼具高衝擊度和高可能性的氣候風險與機會，並進行不同情境下對營運的影響分析。															
步驟 4	檢視策略與制定因應行動	檢視針對氣候的策略，並制定因應行動。															
步驟 5	追蹤執行進度	永續發展小組持續追蹤各策略的應對狀況和執行進度。															
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未規畫內部碳定價																
8.若有設定氣候相關目標，應說明所函蓋之活動、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。	<p>宏普建設辦公室減碳行動:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.同仁外出會議或其他公務行程鼓勵搭乘大眾運輸工具，或統一規劃以公務車共乘的方式，降低搭乘計程車或使用私人運具的頻率。 2.宣達部分會議可以採線上視訊會議的方式進行，減少通勤所造成的交通碳排放。 3.辦公室採購節能燈具，提升照明的能源使用效率，並不定期向員工宣導隨手關燈、日常節能的資訊。 4.宣導車輛待機時熄火，避免能源浪費。 5.2023 年開始影印紙張逐步採購具環保標章之再生紙。 																

項目	執行情形
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)	如下表

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

本公司基本資料 <input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 <input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查 <input type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信
--	---

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO _{2e})、密集度(公噸 CO _{2e} /百萬元)及資料涵蓋範圍。		
1. 本公司涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，本次盤查組織邊界採用控制權法，邊界設定以「宏普建設股份有限公司」為盤查範圍，所有設施。 2. 盤查地址:臺北市大安區敦化南路 2 段 71 號 21 樓。 3. 盤查溫室氣體種類: CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC ₅ 、PFC ₅ 、SF ₆ 、NF ₃ 。		
母公司	總排放當量(公噸 CO _{2e} /年)	密集度(公噸 CO _{2e} /百萬元)
範疇一	12.4510	0.0051
範疇二	32.1835	0.0131

註 1 直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。)

註 2 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3 溫室氣體盤查標準:溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, CHG Protocol)或國際標準組織(International Organization for Standard-ization, ISO)發布之 ISO 14064-1。

註 4 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額(新臺幣百萬元)計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
--

不適用

註 1 應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
--

不適用

註 1 應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。