

2025

聯上實業股份有限公司

WE&WIN DIVERSIFICATION CO., LTD.

永續報告書

Sustainability Report

WWW

WE & WIN DIVERSIFICATION CO., LTD.

聯上實業



目錄

CONTENTS

前言

關於本報告書	4
經營者的話－永續承諾的期許	6
2025 年績效亮點	8

CH01 永續管理 與溝通

1-1 關於聯上實業	10
1-2 利害人議合	13
1-3 重大主題鑑別	17

CH02 誠信經營

2-1 公司治理	21
2-2 營運績效	35
2-3 誠信與法規遵循	39
2-4 風險管理	42

CH03 綠色經營 智能服務

3-1 供應鏈管理	49
3-2 保障客戶健康與 安全的住宅設計	52

CH04 友善環境 品質管理

4-1 能源與溫室氣體管理	64
4-2 物料與廢棄物管理	69
4-3 水資源管理	72
4-4 氣候變遷調適	74

CH05 友善職場 完善教育

5-1 員工結構	82
5-2 薪資結構	85
5-3 員工關懷	86
5-4 發展與訓練	90
5-5 員工健康與安全	93

CH06 友善社會 實踐公益

6-1 社會公益與贊助	102
-------------	-----

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	105
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	116
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	120

關於本報告書 經營者的話—永續承諾的期許 2025 年績效亮點

0

前言

關於本報告書
經營者的話
2025年績效亮點



關於本報告書

2025 年永續報告書（以下稱本報告書）為總公司－聯上實業股份有限公司（在報告書中將以「聯上實業」、「本公司」、「我們」簡稱表示，內容依據《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定。透過本報告書，我們期望讓利害關係人深入了解聯上實業在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

秉持社會共榮、資訊透明之原則，我們積極推動企業永續發展與社會責任，本公司藉由報告書之發行，全面揭示公司在公司治理、經濟績效、社會參與與環境保護等面向的具體作為與成果，展望未來，聯上實業將持續以企業公民的角色，自我期許，主動履行社會責任，攜手社會與環境共創永續未來。

報告書邊界範疇

本報告書所揭露數據以及內容為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報告書資訊涵蓋範圍以聯上實業及發包營造廠－美力營造之經濟、環境與社會、公司治理各面向之績效表現。

財務數據與財務報告揭露範疇一致，報告中所有財務數字皆以新臺幣為計算單位，為考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求的完整性，部份數據亦回溯至 2025 年以前與以後的資訊，若涵蓋非此範圍之相關資訊，將於報告書中備註說明。

本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書揭露範疇說明：

聯上實業股份有限公司報告書揭露範疇

總公司	聯上實業股份有限公司
發包營造廠	美力營造股份有限公司

編製依據

本報告書內容架構依循全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）之 GRI 2021 準則，依循 GRI 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性即可驗證性，並對應永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）中之基礎設施_房屋建築行業進行編製，參酌氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）針對重大永續主題透明揭露各項管理與執行績效資訊。同時呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」，盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，誠摯邀請各位利害關係人了解本公司在企業營運上的永續作為。

報告書管理方式

本公司已建置永續資訊管理之內控制度，依年度稽核計劃於 2025 年 10 月查核完成。

內部管理

- ✦ 報告書所揭露之資料及數據係由本公司各部門與美力營造提供後，經永續報告書編製小組彙整編輯，再循經各主管複核修訂，並提交董事長核閱，最後依行政程序送呈董事會審閱後定稿出版。
- ✦ 有關財務數據來源，採用第三方認證單位「廣信益群聯合會計師事務所」簽證之年度財務報告，以新臺幣計算。
- ✦ 環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

外部管理

- ✦ 本報告書目前雖未經第三方認證機構做外部查證，但透過公司內部嚴謹的審查機制，確保報告書內容的正確性。

資訊重編

與 2024 年相比範疇與主題邊界亦無顯著改變，若有涉及其他報告範疇則另行於報告內文中說明。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書發行時間

此為聯上實業所編製之第四本永續報告書，未來將持續定期發行，並同時在本公司官網與公開資訊觀測站進行揭露。藉由永續報告書的編製與發行，讓閱讀此報告書的利害關係人更了解聯上實業 2025 年在 ESG 各面項工作之推動狀況、永續作為與成果。永續報告書經董事會審核後公開發行。

報告書發行時間：

- ✦ 上一發行版本：2025 年 8 月發行。
- ✦ 現行發行版本：2026 年 8 月發行。
- ✦ 下一發行版本：預計 2027 年 8 月發行。

報告書聯絡資訊

為響應環保無紙化，歡迎由聯上實業官網下載完整報告。若您對於本報告書內容或是推動 ESG 有任何建議或疑問，都歡迎與我們聯繫，我們會儘快予以回覆，謝謝您！

聯上實業股份有限公司

聯絡人	公司治理主管－龔乃祺經理
聯絡電話	(07) 557-5242 #212
聯絡地址	高雄市左營區富國路 185 號 17 樓之 2
公司官網	https://kh.vvvvv.com.tw/kh/p4-2-12.asp



經營者的話—永續承諾的期許

聯上實業始終秉持「地段價值、美學價值、收藏價值、實用價值、安心價值」五大價值（5V）守則，並在產品規劃中導入「人文價值、藝術空間、時尚品味」的設計理念，致力於打造兼具實用與美學的建築空間。自 2009 年更名以來，本公司始終以使用者的角度思考，讓建築設計真正融入生活機能，與外部環境相互呼應。我們相信，建築不僅是居住的容器，更是居住者生活態度的體現，因此，將藝術融入空間，為住戶營造美學與品味兼具的理想居住環境。

穩健布局，深耕南臺灣

國內房市在 2024 年 9 月央行的第七波信用管制之下進入量縮價微調的盤整階段，然高雄及臺南兩地隨著產業能量的不斷提升，高雄台積電 2 奈米試產成功、亞灣 2.0 智慧城市計畫持續推進、以及南科穩定的產業發展及帶來的周邊效應，兩地科技聚落發展能量及潛力，創造就業機會提升區域不動產需求，利於房市長遠且穩定的發展。

2025 年我們陸續推出四個預售案，分別為高雄楠梓加昌的「聯上世界極」、高雄左營大路的「聯上芯城」、高雄三民河堤社區的「聯上佐川」及臺南地區精忠二村都更案的商二基地「聯上豐實」等四案；成屋部分，臺南永康大橋重劃區的「聯上康橋」將於 2026 年完工交屋。

展望未來，本公司將持續以多元的管道取得土地原料，隨著高鐵南延，高雄車站的發展指日可待，本公司於站前站後皆陸續取得精華土地，去年底，更以最優申請人之姿成功取得高雄市政府捷運橘線 O9（A）基地土地開發案之開發權利，未來將打造東高雄門戶新地標，持續深耕南臺灣。

永續發展，邁向淨零的第一步

因應「2050 淨零排放政策路徑藍圖」，本公司於 2025 年正式展開溫室氣體盤查作業，盤點營運過程中可能產生的排放來源。我們深知碳盤查是邁向減碳的關鍵第一步，透過建立完整的基礎資料，未來將能逐步制定減碳策略，為後續永續發展奠定基礎。

多元開發，拓展城市價值

本公司已於 2026 年元月與高雄市政府完成「高雄市大眾捷運系統橘線 O9 站（A 基地）土地開發案」簽約儀式，該案位於苓雅運動園區核心，規劃 700 餘戶 TOD 捷運宅，結合親子館及托嬰設施，並以綠建築、智慧建築、耐震建築為設計核心，呼應東高雄都市更新與運動休閒聚落的願景，將成為城市新地標。

此外，本公司轉投資事業亦持續推動高雄農 16 特區停 35 BOT 案，規劃 A 級辦公空間與商場，並預計於 2026 年完工，一齊發展凹子底商圈，為北高雄商業活動注入新動能。

以人為本，重視員工福祉

我們深知員工是企業最重要的資產，除了確保團隊掌握最新政策與市場趨勢，持續提升專業能力外，公司亦導入「小型企業人力提升計畫」，涵蓋 ESG 概念、團隊協作、顧客服務與溝通、領導統御、勞動法令、精油經壓、體適能，以及職場與住家消防安全宣導等多元課程，協助同仁在專業與軟實力上同步成長。

2025 年，公司持續推動午餐搭伙優惠、文化活動票券贈送，並規劃國外員工旅遊，讓同仁在工作與生活中取得平衡，拓展國際視野，凝聚團隊向心力。

回饋社會，關懷共榮

聯上實業除致力於本業經營發展外，亦秉持回饋社會之心，積極響應各類慈善公益活動。2025 年延續參與「鳳山要紅城市願景協會」打造「城市博物館」，促進藝文與商業發展，並贊助地方社區活動、支持藝文展演，持續提升在地生活品質。公司將持續以多元公益參與，展現企業社會責任，推動社區共榮與永續發展。

聯上實業將持續秉持「提供客戶擁有好房、住有好房」的理念，追求建築與自然環境的和諧共存，並與鄰里及客戶建立長遠良好關係。我們鼓勵每位員工秉持經營者的遠見與責任感，不僅把工作做好，更要做到極致，並將經驗傳承與接棒，讓每一代都能超越前人，共同實現更美好的未來。

董事長

薛永義

2025年績效亮點

環境面

2025年**無違反有關環境保護法規**，亦無罰款

2025年美力營造與下包廠商東和鋼鐵簽訂**價值鏈協同減碳**

社會面

2025年公益活動與贊助共贊助 **179,500 元**

2025年**無職業病例**，亦**無重大職災及死亡**事件

2025年**無發生任何侵害員工與非員工工作者**之情事

公司治理面

2025年新任董事中**女性董事2位**；**獨立董事4位**

2025年已進行稽核的**供應商2家**，其中採用**社會標準篩選**新供應商比例為**100%**

2024年**無因違反法規而有重大罰款或賠償**之情事

2024年**無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料**之情事



1

永續管理與溝通

1-1關於聯上實業

1-2利害人議合

1-3重大主題鑑別



1-1 關於聯上實業

聯上實業的前身為榮睿生物科技，成立於 1998 年，主力放在檢驗試劑的研發上面，為生技類的股票上櫃公司（股票代號 4113），後續由聯上建築接下，並在 2005 年更名為聯上生物科技，經營重心改調整為建築推案，2009 年並正式更名為聯上實業，主力放在南部的房地產市場推案，2010 年 5 月並改列為上櫃的營建類股。

為實現多角化經營，聯上實業於 2018 年轉投資都會生活開發股份有限公司，其公司主要經營新創品牌飯店 Hotel d'ua 及台銘 MLD 生活商場。另一轉投資公司大好生活股份有限公司，於 2022 年 3 月開始動土的凹子底停車場 BOT 案進行投資，由市府提供土地、民間企業投入資金共同合作開發並營運的複合式立體停車場，不僅解決此區域停車空間不足的問題，未來還可供政府機關進駐，增加商業設施及各項消費服務機能。

聯上實業以 5 個 V (Value) 為企業識別標誌，延伸出地段價值、美學價值、收藏價值、實用價值以及安心價值，致力於在有限的土地資源下，如何透過專業的規劃設計考量，打造出符合人性化的居住空間。本公司於臺南、高雄設有營業據點，產品項目主要分為住宅大樓及透天別墅兩大類，包含住宅、店鋪及地下室停車場。業務以興建住商電梯大樓及透天別墅為主，產品分佈於臺南市、高雄市等主要都會區，其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的地段為主。

公司基本資料

公司名稱	聯上實業股份有限公司		
市場別	上櫃	股票代號	4113
產業別	建材營造業		
創立時間	1998（創立）、2009（更名為聯上實業）		
總部位置	高雄市左營區富國路 185 號 17 樓之 2		
其他營運據點	臺南辦事處：臺南市中區小西門里永福路 1 段 189 號 9 樓 A2		
資本總額（元）	3,000,000,000	董事長	蘇永義
實收資本額（元）	2,311,381,370	員工人數	31 人
主要經營業務	住宅及大樓開發租售、不動產買賣及租賃，包含新市鎮、新社區開發、投資興建公共建設		



2025 年獲獎實績

2025 年

- ✦ 聯上實業股份有限公司榮登 2025 年版臺灣地區大型企業排名 TOP5000
- ✦ 不分業 --- 混和營收排名第 746 名
- ✦ 不分業 --- 經營績效排名第 176 名
- ✦ 服務業 --- 營收淨額排名第 313 名
- ✦ 服務業 --- 經營績效排名第 74 名
- ✦ 建築投資業第 26 名



主要產品與服務

本公司利害關係人主要涵蓋建築商和營造商、房地產開發商、政府機構和公共機構、建築設計和工程顧問公司以及個人消費者等，2025 年發大包予兩家營造廠。接下來將介紹本公司 2023 年以前完工並持續銷售的建案、2023 年已完工建案以及 2024 年完工的建案：

2023 年以前完工並持續銷售的建案

聯上 W1

本案四面臨路，南臨 18 米寬大成路一段、西臨 40 米水交社路、東北向各臨 8 米道路，緊鄰臺南市體育公園，尚有亞洲餐旅學校、六信高中、家齊女中、臺南高商、大成國中、志開國小等學區環繞，臨近臺南新光三越新天地商圈、晶英酒店等，半數以上臨路住宅皆具有店面價值，地段與生活機能絕佳，興建地下 3 層、地上 7 層之高品質住宅。



2023 年已完工建案

聯上鉑麗

基地座落中華四路上近青年二路，位於亞洲新灣區區域內，是政府投資逾新臺幣三百億元的重點發展區域。本基地鄰近亞洲新灣區，區內擁有多項重大建設：國際會議展覽中心、市立圖書館總館、海洋文化及流行音樂中心、高雄港國際港埠旅運中心與全線通車的環狀輕軌等，並配合高市府積極推動的 5G AIoT 創新園區計畫，亞洲新灣區將成為高雄智慧城市帶動產業進駐及轉型的重鎮。為讓年輕人也有機會入住精華市區，本公司特別規劃興建地下 6 層、地上 15 層之市區小豪宅，提供年輕族群不用花大錢即可入住亞洲新灣區的最佳選擇。



2023 年已完工建案

聯上海棠

基地位於臺南市 106 期國平自辦市地重劃區內，近安平港（商港、漁港）、安平古堡、臺南地方法院、億載金城及近來臺南市重點藝術活動所在地—漁光島等文化古蹟景點，本案擁有無可取代之絕佳環繞海景、綠地，堪稱本區域之地王代表，安平的地標建築，臺南的亮點之一。本公司規劃興建地下 5 層、地上 29 層之高樓層住宅，已售戶已於 2024 年底全數完成交屋。



2024 年完工的建案

聯上 WE

本案基地位處高雄市近年來發展快速之「文山特區」中心地帶，正對文山特區內大型公園，與澄清湖近在咫尺，鄰近正修科技大學、長庚醫院、高雄圓山飯店、鳳山高級中學、衛武營國家藝術中心等重大設施，且緊鄰捷運黃線 Y14 車站旁，2022 年 10 月捷運黃線舉辦動土典禮，市府力拼 2028 年完工通車，擴大都會區服務路網，屆時對於公共運輸服務便利性及效益將有很大的提升。本基地坐落之區域，商業活絡且生活機能俱全，基地佔地千坪並具備各項優質住宅條件，是目前「文山特區」內稀有的地段與產品，本案已售戶已全數交屋完成。



完工建案之產量

建案	銷售區域	客戶類型	產量	銷售量單位
聯上 W1	臺南市	一般民眾	237	戶
聯上海棠	臺南市	一般民眾	419	戶
聯上鉑麗	高雄市	一般民眾	253	戶
聯上 WE	高雄市	一般民眾	222	戶

股東結構

截止日期：2026 年 4 月 26 日

股東	持股股數 (股)	持股比例 (%)
其他法人	99,945,038	43.24
個人	127,927,946	55.34
外國機構及外國人	3,265,153	1.42
合計	231,138,137	100



公協會參與

為促進產業發展並提升產品品質，聯上實業積極參與各類公協會及學術組織，透過與同業的交流互動，不僅能提升整體能量與維持良好關係，更有助於掌握產業脈動，為公司未來的發展方向提供參考依據。本公司所加入之公協會如下表所示：

公協會組織	會員資格 (擔任職位)
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
臺南市不動產開發商業同業公會	會員

1-2 利害人議合

本公司為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG（Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理）三方面，依循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，由外部專家針對經濟環境及人群（包含人權）對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響進行評分，並參考同業利害關係人之類型，相加後排序，參酌 2024 年鑑別結果，整體總分大於 10 分者列為本公司 2025 年之重要利害關係人。針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出 8 大類的利害關係人，分別為股東與其他投資人、金融機構、員工與其他工作者、客戶 / 消費者以及供應商（或承攬商 / 外包商）、商業夥伴（代銷）、當地社區（鄰里）、政府機關。



利害關係人溝通管道

本公司重視各類利害關係人之意見，為深入了解其需求、對公司的期許以及所關注的永續發展議題，提供多元且有效的溝通管道與互動機制。除即時回應外，亦將其建議與回饋作為推動企業社會責任及永續發展策略的重要依據。各利害關係人對聯上的意義及如何進行溝通的管道與成果如下：

利害關係人溝通成果					
利害關係人	對聯上實業的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
股東與其他投資人	股東是公司穩定經營及監督重要角色，健全的監督機制與良好互動，是聯上實業能夠穩健及永續發展的重要因素。公司的營運團隊須對股東或投資人負責。	- 綠（智慧）建築 - 顧客的健康與安全（建物安全） - 客戶滿意度	股東大會 發言人制度及公司信箱 法人說明會 年報與財務報告 公司網站 公開資訊觀測站	每年 即時 每年 每年／季 即時 即時	- 每年定期舉辦股東大會與法人說明會一次，俾使股東／投資人瞭解本公司之營運概況。 - 公告本公司中英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。 - 公告本公司財務報告，俾使股東／投資人瞭解本公司之營運概況。
金融機構	金融機構是公司除自有資金外，購地、工程營建及週轉金等主要資金來源，以因應個案營運。	- 氣候變遷調適 - 綠（智慧）建築 - 顧客的健康與安全（建物安全） - 經濟績效 - 稅務	電話 電子郵件 親臨拜訪 公文往來	不定期 不定期 不定期 不定期	依據政府法令暨配合公司資金需求擬訂核貸條件。
員工與其他工作者	員工是企业永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。	- 勞雇關係 - 勞資關係 - 訓練與教育 - 職業安全衛生 - 員工多元化與平等機會 - 不歧視	職業安全衛生 職工福利委員會 勞資會議 績效考核 多元化教育訓練 員工內部電子郵件 意見申訴溝通管道	每半年 每季 每季 新進員工三個月在職員工每年 不定期 常設 常設	- 職業安全衛生及預防災變教育訓練 2025 年共計舉辦二次。 2025 年針對員工進行內部教育訓練，並邀請講師到場授課二十四次。 - 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計劃。 2025 年共舉辦四次勞資會議。 2025 年無發生申訴案件。

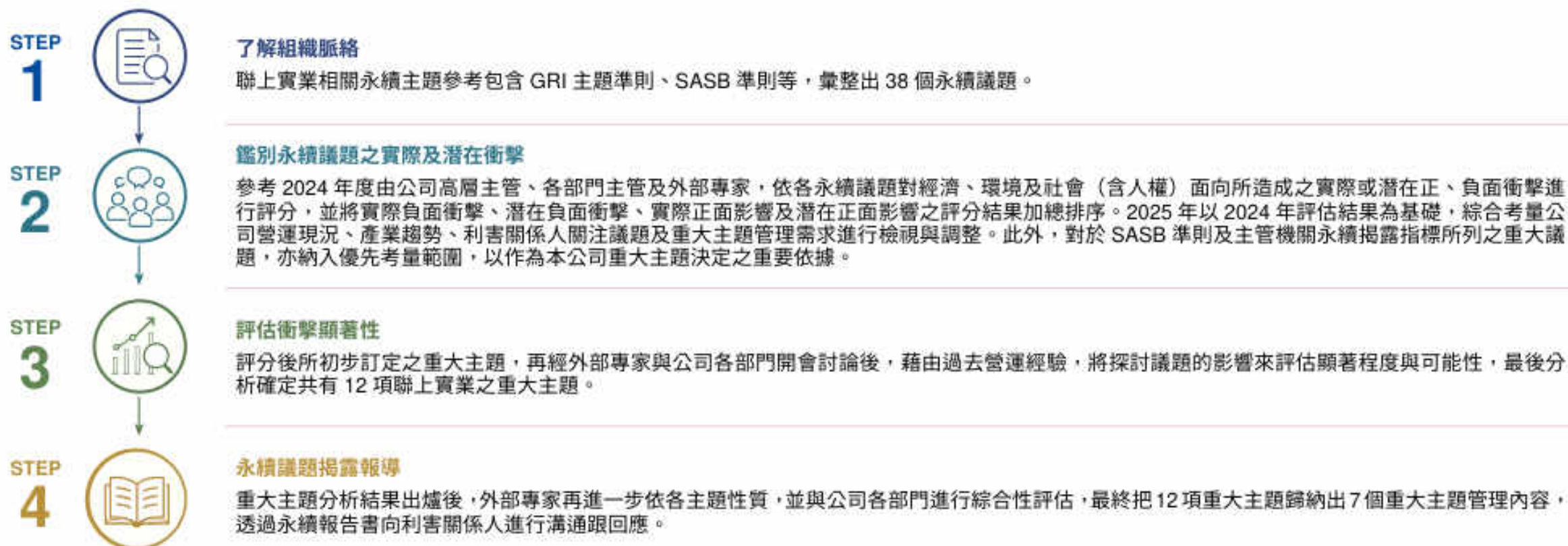
利害關係人溝通成果					
利害關係人	對聯上實業的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶／消費者	透過與已購戶、潛在客戶接觸，業務部能即時掌握市場需求與消費者期待，作為建案規劃、銷售策略及服務優化之重要依據。同時有助於降低交易糾紛風險、強化品牌信譽，並提升客戶滿意度與銷售績效。	- 住戶永續性衝擊的管理 - 顧客的健康與安全（建物安全） - 客戶滿意度 - 經濟績效	電話	不定期	- 降低客訴案件數量與重大消費爭議風險。 - 強化銷售過程資訊揭露，減少認知落差。 - 提升公司整體品牌形象與市場競爭力。
			電子郵件	不定期	
供應商（或承攬商／外包商）	本公司需透過供應商管理及生態圈夥伴協作，建構永續產業鏈，並建立長久的夥伴關係以得到供應商長久穩定的支持。	- 供應商社會評估 - 供應商環境評估 - 經濟績效	郵件 Email	不定期／即時	- 對設計單位（事務所、水電技師、設計規劃公司等）：對承攬設計單位須以公司產品定位及需求，依專業技能、工程進度分階段開會討論，繪製圖面設計釋疑，施工期間配合現況解決施工疑慮，以實現美觀、安全、實用等需求。 - 對營造廠單位：合約規範供應商勞工安全衛生法、勞工安全衛生設備標準...等條例。定期每個月召開一次工務會議，會議內容包含：除了推動安全建物教育訓練、安全衛生宣導，亦針對營造廠主任及監工人員技術教育以減少職災和內部稽核發現之缺失，更有效管理工地進度和工程品質。 - 透過電子化採購系統，來執行採購及預算之管理，利於紙張減量再利用並減少對環境的負面影響。 - 稽核供應商（或承攬商）之主要原物料，並要求供應商檢附相關建材證明及檢測報告，若有發現異常或對於綠色環境造成影響會強化稽核，並進行改善。 2025 年 2 間承攬商，共稽核一次。 - 落實營造廠內部品質管理制度：分包商自主品管、工地品管組織自主品管及品質中心品質查核，來提升工程施工品質。 - 對內，本公司至少半年舉辦一次「職業安全衛生教育訓練及預防災變訓練課程」。
			電話專線	不定期	
			視訊會議、各種通訊軟體	不定期	
			拜訪	不定期	
			教育訓練	每月一次	
			供應商稽核	每半年 1 次	

利害關係人溝通成果					
利害關係人	對聯上實業的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
商業夥伴 (代銷)	代銷公司之銷售業績對本公司營運及獲利至關重要。	- 租戶永續性衝擊的管理 - 顧客的健康與安全 (建物安全) - 客戶滿意度 - 經濟績效	電話 通訊軟體 銷售會議	不定期 不定期 每週一次	- 提升建案銷售效率與去化速度。 - 降低銷售資訊落差與誤導風險，確保法規遵循。
當地社區 (鄰里)	鄰里的支持與包容，是我們建設最大的願景，透過改變當地的市容、提升知名度，進而與鄰里達到共存共榮的未來。	- 能源 - 排放 - 水與放流水 - 廢棄物 - 職業安全衛生 - 當地社區 - 公共政策	電話 公文 開工前協調會 拜訪	不定期 不定期 開工視情況而定 不定期	- 本公司要求內部與鄰里建立良好的溝通管道。若鄰里有所反應，責任範圍內的道路或水溝蓋等若有損毀，皆第一時間處理，並檢討改善。 - 每年三節（端午節、中秋節、農曆春節）時送禮，與居民噓寒問暖並宣導工程後續可能的工項及可能帶來的 S 不便。
政府機關	不論是有關建物消防、工地現場、都市開發、國稅局、或環保機關，各主管機關在監督企業營運方面都扮演著至關重要的角色。政府也訂定和推動職業健康與安全、永續建築政策等相關規定，要求企業遵循法規，並與政府合作促進產業發展，確保施工安全和品質。因此，企業必須遵守法律和各項規定，積極響應政府政策，以共同促進城市和產業的發展。	- 能源 - 排放 - 水與放流水 - 廢棄物 - 職業安全衛生 - 勞資關係 - 顧客的健康與安全 (建物安全) - 行銷與標示 - 反貪腐 - 童工 - 強迫與強制勞動 - 原住民權益 - 客戶隱私 - 稅務 - 反競爭行為	公文往來 電話及郵件 拜訪 會議 (政府宣導說明會) 設計圖說審核會議 消防安全設備查驗	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期 申請使用執照的驗收前	- 公司治理及企業社會責任施行情形登載於公開資訊觀測站或本公司官網。 - 確實遵守法律及各項規定，提升行政效率。此外，保護環境、降低施工對環境的污染，並維持建築品質。 - 跨局處溝通協調，有助案件推進。 - 每年各工地現場人員，都有安排一定時數，參與政府工安機關所開立的教育訓練。

1-3 重大主題鑑別

聯上實業於編製永續報告書過程中導入重大性分析，遵循 GRI Standards 2021、SASB 行業主題以及參考同業之永續作為，為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，並參酌 2024 年鑑別之結果，鑑別出 2025 年度之重大主題，於 GRI 3 重大主題管理中，將有效地回應各利害關係人關注的議題。最後挑選出來的重大主題與現場同仁共同討論，對公司永續經營有重大影響之經濟、環境和社會面的主題，作為 2025 年度報告書重大主題與資訊揭露之參考基礎。詳細鑑別流程如下：



重大主題鑑別結果

經各面向評估與歸納，聯上彙整出「氣候變遷調適」、「能源／排放／綠（智慧）建築／租戶永續性衝擊的管理」、「廢棄物」、「勞雇關係／勞資關係／訓練與教育」、「職業安全衛生」、「顧客的健康與安全（建物安全）及「客戶滿意度」等 7 項為本公司 2025 年度之重大主題管理，並列為持續關注與推動之項目，以及未來永續報告書揭露之依據。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 氣候變遷調適	2 能源	3 排放	4 綠（智慧）建築	5 租戶永續性衝擊的管理	6 廢棄物
7 勞雇關係	8 勞資關係	9 訓練與教育	10 職業安全衛生	11 顧客的健康與安全（建物安全）	12 客戶滿意度
其他主題					
13 新開發帶來的社區衝擊	14 資源效率設計	15 土地使用與生態衝擊	16 行銷與標示	17 公共政策	18 原住民權利
19 保全安務	20 結社自由與團體協商	21 稅務	22 反競爭行為	23 間接經濟衝擊	24 童工
25 反貪腐	26 客戶隱私	27 強迫與強制勞動	28 不歧視	29 員工多元化與平等機會	30 市場地位
31 經濟績效	32 生物多樣性	33 水與放流水	34 採購實務	35 當地社區	36 供應商社會評估
37 物料	38 供應商環境評估				

備註：重大主題正負面衝擊評分結果可參閱聯上實業 2024 年永續報告書。

重大主題邊界說明

重大主題管理	指標對應	對應利害關係人	重大主題管理及相關內容對應章節
氣候變遷調適	GRI201	股東與其他投資人 員工與其他工作者 供應商（或承攬商／外包商） 當地社區（鄰里）	4-4 氣候變遷調適
能源／排放／綠（智慧）建築／租戶永續性衝擊的管理	GRI302 GRI305	政府機關 員工與其他工作者 供應商（承攬商或外包商） 商業夥伴（代銷） 當地社區（鄰里）	4-1 能源與溫室氣體管理
廢棄物	GRI 306	供應商（或承攬商／外包商） 客戶／消費者 當地社區（鄰里）	4-2 物料與廢棄物管理
勞雇關係、勞資關係、訓練與教育	GRI 401 GRI 404	政府機關 員工與其他工作者	5-3 員工關懷 5-4 發展與訓練
職業安全衛生	GRI 403	政府機關 供應商（或承攬商／外包商） 員工與其他工作者	5-5 員工健康與安全
顧客的健康與安全（建物安全）	GRI 416	政府機關 客戶／消費者 商業夥伴（代銷）	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計
客戶滿意度	-	股東與其他投資人 商業夥伴（代銷） 客戶／消費者	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計

2

誠信經營

2-1 公司治理

2-2 營運績效

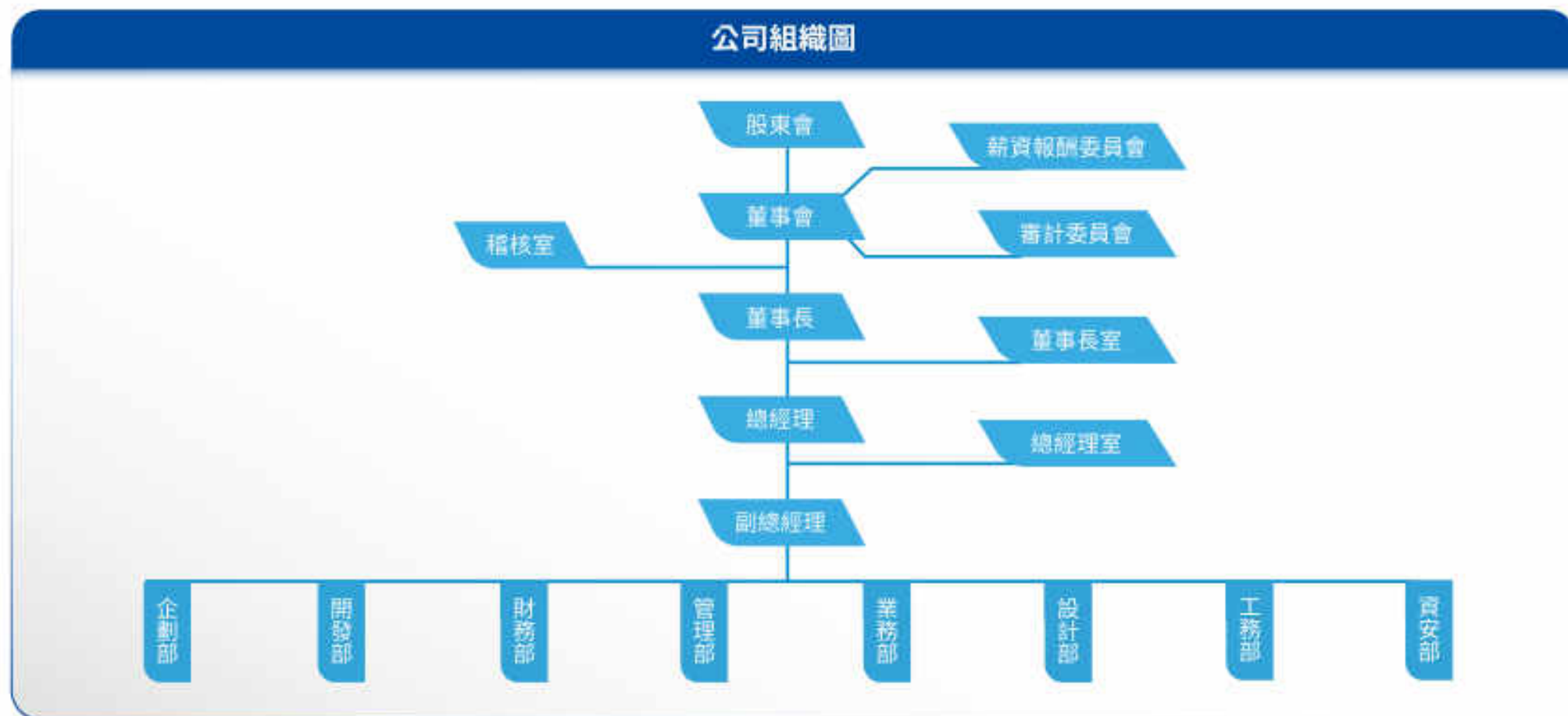
2-3 誠信與法規遵循

2-4 風險管理



2-1 公司治理

本公司設有最高治理單位，作為重大經營決策的核心機構，負責任命並監督管理階層，評估經營績效，防範利益衝突，並確保公司依據相關法令、公司章程及股東會決議妥善行使其職權。



主要部門業務職掌

部門	主要職掌業務
薪資報酬委員會	+ 定期評估薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。 + 訂定並定期評估董事（含董事長以下同）及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 + 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形並訂定董事及經理人之薪資報酬。
審計委員會	聯上實業訂有「獨立董事之職責範疇」及「審計委員會組織規程」，於 2017 年 6 月股東會改選後設置審計委員會，職責範圍（依證券交易法第十四之五條規定審議下列事項）： + 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 + 內部控制制度有效性之考核。 + 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。涉及董事自身利害關係之事項。 + 涉及董事自身利害關係之事項。 + 審核重大之資產或衍生性商品交易。 + 審核重大之資金貸與、背書或提供保證。 + 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 + 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。 + 審核財務、會計或內部稽核主管之任免。 + 並與簽證會計師討論符合國內主管機關要求之由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 + 其他主管機關規定之重大事項。
稽核室	+ 內部控制作業之規範與整合、執行與檢討。 + 各部門查核及稽核作業執行與稽核報告撰擬及缺失改善期後追蹤。 + 協助輔導各部門執行內控自評及教育訓練。 + 定期向董事會及審計委員會提出稽核報告與說明執行成果。
董事長室	+ 協助董事長推動執行、評估及輔導各項事宜。 + 各類專案之規劃及推行。 + 對外一切公共關係處理及發言。
總經理室	+ 綜理公司業務執行，並指揮督導各部門業務執行。 + 各部門內部制度擬定、規劃。 + 經營管理制度之整合及公司規章制度之建立與協助制訂。 + 各項投資案評估與分析。

部門	主要職掌業務
工務部	- 營建工程預算編列、施工安全、品質及進度管制與工程維修。 - 各項建管相關行政作業之申辦。 - 營造成本估算、工程進度掌控及營造監理及分析。 - 營建工程材料之抽樣及檢驗。 - 機電工程（含設備）檢討、申辦及施工。
設計部	- 綜理個案建築設計規劃及執照申請。 - 辦理工程設計前之勘察及測量。 - 登記及管理一切工程設計原圖及工程圖說並協辦各種室內裝潢工程。 - 辦理顧客室內設計變更事宜。
業務部	- 市場產品之研究與分析、行銷策略研訂及銷售企劃執行。 - 顧客個案處理、資料建檔管理維護及諮詢服務。 - 物管遴選、區分所有權人會議召集及輔導成立管委會及移交作業。 - 綜理銷售各項事宜及辦理顧客貸款及產權移轉點交事宜。
財務部	- 各項稅務、證券及金融資訊法規之研究與修訂執行。 - 會計制度設立、帳務及稅務處理與結算作業。 - 執行財務會計及股務管理業務。 - 資金運用調度及收支處理與融資往來辦理。 - 財務分析及預算彙編與執行情形分析。 - 董事會／薪資報酬委員會／審計委員會召開及股東會召開之各項籌備事宜。
開發部	- 土地開發興建建議及投資評估分析編擬。 - 大環境資訊收集及市場調查研究分析與景氣預測。 - 綜理購地、合建土地等買賣事宜。
管理部	- 處理招募、晉升、調遷、資遣、考核、獎懲等事宜。 - 處理薪資作業、考勤、代扣款項及勞健保等事項執行事宜。 - 人事規章制度之建立、修訂及教育訓練的規劃、執行。 - 各項文件建檔、歸檔及管理收發文管理與用印。 - 總務各項事項及庶務用品管理增補辦理、資產管理與維護。
企劃部	- 綜理公司房屋銷售企劃業務，各承包廣告公司企劃業務之推動、監督。 - 餘屋銷售廣告企劃之執行及公司網站建案資訊更新及維護。 - 廣告媒體之運用、發包、製作與 SP 活動之執行。
資安部	軟、硬體設備規劃、資訊管理及維護。 - 依循政府及主管機關各項法令法規要求，擬定管理方法及技術措施。

董事會組成

董事會為聯上實業之最高治理單位，除依據法令、公司章程及股東會決議執行業務外，亦已通過永續發展實務守則及永續報告書之編製與驗證作業程序。報告內容係參考金融監督管理委員會之相關揭露規定，並經由同仁與各部門主管共同討論，鑑別出利害關係人關注且對公司永續經營具重大影響之經濟、環境與社會議題，作為資訊揭露之基礎，其相關內容經高階主管確認後，呈報董事長審閱。

本公司董事應秉持善良管理人之注意義務，積極督促企業落實永續發展，並持續檢討其執行成效與改進措施，確保永續政策之有效推動。在針對營運活動所產生之經濟、環境與社會議題，董事會已授權高階管理階層進行處理，並定期向董事會報告執行情形。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司【公司治理實務守則】第20條明載董事會整體應具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。本公司董事成員的提名是經由嚴謹的選選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。目前董事會成員背景多元，涵蓋建築、會計、財經、法律及經營管理等領域，符合多元化原則，有助於健全董事會結構與提升公司治理效能。

聯上實業全體董事之選舉，依照「公司法」第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度，選舉方式採單記名累積選舉法，由董事會製備與應選出董事人數相同之選舉票，並加填其權數，分發出席股東會之股東。選任董事時，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中一人或分配選舉數人，選舉人之記名，得以在選舉票上所印出席證號碼代之，由所得選舉票代表選舉權數較多者，依次分別當選為董事，如有二人或二人以上所得選舉票代表選舉權數相同而超過規定名額時，由所得選舉票代表選舉權相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

本公司於2023年6月進行改選，並選任了7位董事與獨立董事，任期為3年（2023年6月29日至2026年6月28日）。本公司為了確保公司營運之多元化與獨立性，本屆董事選任了2位女性董事，占比29%；獨立董事4位，占比為57%，且董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證券交易法第26條之3第3項及第4項規定之情事。

董事會成員多元化政策及落實情形如下，詳細情形請參閱聯上實業官網與年報之資訊：

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	蘇永義	男	51~60 歲	2004/12/02	+ 崑山科技大學五專部	+ 本公司董事長兼總經理 + 聯上開發（股）公司董事長 + 聯上投資（股）公司董事長 + 聯捷建設有限公司董事長 + 聯景投資（股）公司董事 + 美力營造（股）公司監察人 + 都會生活開發（股）公司董事 + 大好生活（股）公司董事長 + 聯上墾丁（股）公司監察人
董事	楊淑綿	女	51~60 歲	2011/06/23	+ 中華醫事科技大學五專部	+ 聯景投資（股）公司董事長 + 美力營造（股）公司董事長 + 聯上開發（股）公司董事 + 聯上投資（股）公司董事 + 都會生活開發（股）公司董事 + 聯上墾丁（股）公司董事 + 聯庭投資（股）公司董事
董事	鄭勝文	男	61~70 歲	2023/06/29	+ 中原大學建築系 + 江城建設（股）公司總經理 + 王象建設（股）公司副總經理	+ 本公司副總經理
獨立董事	黃崇榮	男	71~80 歲	2023/06/29	+ 成功大學統計學系 + 高雄市電器公會第七及第八屆理事 + 光譜企業有限公司財務總經理	
獨立董事	王重智	男	51~60 歲	2017/06/16	+ 高雄第一科技大學金融營運系碩士 + 致遠會計師事務所組長	+ 元大商業銀行協理

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
獨立董事	賴信忠	男	41~50 歲	2020/06/30	+ 台中技術學院會計系 + 高騰聯合會計師事務所合夥會計師	+ 首賢會計師事務所會計師 + 集雅社股份有限公司獨立董事 + 長廣精機股份有限公司獨立董事
獨立董事	蘇琬婷	女	41~50 歲	2023/06/29	+ 高雄大學創意設計與建築學系碩士 + 建業法律事務所高雄所資深律師、初級合夥律師	+ 喬譽法律事務所律師 + 君宸不動產估價師事務所不動產估價師

董事成員之產業經驗與專業能力

董事姓名		蘇永義	楊淑綿	鄭勝文	黃崇榮	王重智	賴信忠	蘇琬婷
基本組成	兼任本公司員工	✓		✓				
	獨立董事任期年資	不適用	不適用	不適用	3 年以下	3 至 9 年	3 至 9 年	3 年以下
產業經驗	營建	✓	✓	✓				
	財會				✓	✓	✓	
	銀行					✓		
	法律							✓
專業能力	經營管理	✓	✓		✓		✓	✓
	財會金融				✓	✓	✓	
	產業知識	✓	✓	✓				✓

董事會進修情形

董事會成員皆具備商務、法律、財務會計、經營管理或公司產業所需之專業知識與技能，於任職期間，本公司每年為董事們安排進修，協助董事持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

依本公司【公司治理實務守則】規定，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定適當之多元化方針；為健全本公司之董事會結構與提升公司治理效能，本公司於董事任職期間，每年安排進修時數至少 6 小時，協助董事持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢與能力。課程內容除了 ESG 相關治理、環境、社會等相關法規，特地還有增加性平相關課程，以示公司重視人權議題。本公司 2025 年舉辦之課程及董事參與情形如下：

聯上實業董事會進修狀

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	蘇永義	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
董事	楊淑綿	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
董事	鄭勝文	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
獨立董事	王重智	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
獨立董事	賴信忠	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
獨立董事	黃崇榮	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	
獨立董事	蘇琬婷	2025-08-08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰	3	6
		2025-11-07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析	3	

董事會運作

本公司定期召開董事會決議公司重大之事項、報告公司財務、業務等情形，2025 年另訂定本公司永續報告書編製及驗證之作業程序、修訂永續發展實務守則，並每季報告訂定盤查規劃之預計完成時間，共召開 7 次董事會，董事平均出席率為 95.92%。

各部門依證券交易法、取得或處分資產處理程序等主管機關或本公司相關規範，將需提請董事會決議之議案相關資料呈送權責主管簽核後，提交予議事單位彙總編製董事會議程，提請董事會決議。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率	備註
董事長	蘇永義	7	0	100%	
董事	楊淑綿	6	0	85.71%	
董事	鄭勝文	7	0	100%	
獨立董事	黃崇榮	7	0	100%	
獨立董事	王重智	7	0	100%	
獨立董事	賴信忠	6	0	85.71%	
獨立董事	蘇琬婷	7	0	100%	
		實際出（列）席率			
		95.92%			



2025 年詳細董事會議決請參閱公司官網
<https://kh.vvvvv.com.tw/kh/p4-1-8.asp>

本公司依循《公開發行公司取得或處分資產處理準則》及內部控制制度，建立重大事件通報與管理機制，凡涉及重大投資案、永續發展相關重大政策變動、重大營運風險或可能影響利害關係人權益之事件，均須依規定提報董事會審議或進行資訊揭露。

對於重大違規事件，本公司依主管機關所訂標準為依據，並遵循相關規定，將單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者定義為重大事件，並且於永續報告書發行前提報董事會。

針對重大投資案及其他重大關切事項，公司透過董事會定期會議或必要時之專案報告機制，向董事會報告事件內容、風險評估、處理進度及改善措施，以協助董事會掌握重大風險與決策資訊。

業務部門負責受理客戶意見及申訴案件，並將相關資訊提報主管審閱及處理。針對重大案件，公司依管理階層決議執行改善措施，並持續追蹤處理進度、檢討事件原因及研擬預防改善方案，以降低風險發生及提升客戶滿意度。

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	二件	+ 每年配合永續報告書編製之作業程序，可檢視及驗證當年度公司案件是否對公司營運、環境、鄰里等造成衝擊。 + 本公司於 2025 年度起進行溫室氣體盤查相關作業，針對各項指標進行資料蒐集及溫室氣體盤查，進一步了解溫室氣體排放來源，以利未來擬定減少排放的對策，落實 2050 淨零碳排之國家政策。
經濟面	轉投資案一件 融資案一件	+ 有增資情事時，擬定投資評估分析，就市場面、財務面及規劃面做成報告提報董事會。針對轉投資案每季提報自結報表等相關財務說明予董事會確認，以作為後續評估決策之參考依據。 + 114 年 6 月 26 日董事會決議通過發行國內第五次有擔保轉換公司債，其主係償還金融機構借款及充實營運資金，以節省利息支出，減輕財務負擔，另改善財務結構，提升償債能力。
社會面	0	無

董事獨立性與利益衝突管理情況

本公司 2023 年股東會改選後，有 4 位獨立董事，獨立董事占比 57%，所有外部董事皆符合獨立性情形。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。董事會所列議案若與董事自身或其代表之法人有利害關係者，議事錄皆有載明已進行之利益迴避，稽核室亦將董事會議事運作之管理納入年度稽核計劃。

對董事會所列之議案與其自身或其所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，如有損及公司利益之虞時，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。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。董事會之決議對不得行使表決權之董事，不算入已出席董事會之表決權數。

2025 年度董事對利害關係議案迴避之情形如下：

會議日期	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
2025/01/17	蘇永義 楊淑綿	大好生活股份有限公司承租辦公室案。	交易相對人之負責人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。
	蘇永義 楊淑綿 鄭勝文	2024 年度年終獎金發放案。 2025 年調薪擬議案。	交易相對人為本公司法人董事代表人及本公司總經理之配偶。	除蘇永義董事、鄭勝文董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。
	蘇永義 楊淑綿	辦理明仁案新建工程發包案。 辦理左西案新建工程發包案。	交易相對人之負責人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。
2025/05/09	蘇永義 楊淑綿	明仁案地下室連續壁工程款追減案。 左西案地下室連續壁工程款追加案。	交易相對人之負責人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。
	蘇永義 楊淑綿 鄭勝文	2024 年度董事酬勞及經理人員工酬勞金額分配案。	交易相對人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事、鄭勝文董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。

會議日期	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
2025/08/08	蘇永義 楊淑綿	辦理加昌案新建工程發包案。	交易相對人之負責人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。
2025/11/07	蘇永義 楊淑綿	五福案追加新建工程款案。 精忠商二新建工程案委託美力營造工程管理事宜。	交易相對人之負責人為本公司法人董事代表人及本公司董事長之配偶。	除蘇永義董事及楊淑綿董事依法迴避未參與討論及表決外，其餘出席之董事無異議照案通過。

董事會績效評估

本公司議事單位定期於每年第一季請董事成員針對董事會、董事會成員、功能性委員會填寫自評問卷，每年執行一次，進行前年度董事會績效評估並於最近一次董事會報告績效評估結果。以落實公司治理提升董事會功能，建立績效目標以強化董事會運作效率。2025 年在 2 月請董事會成員填寫「董事會績效自評」、「董事會成員績效自評」、「功能性委員會績效自評」報告，評估的內容應考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，如下所示：

董事會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：

- 1 對公司營運之參與程度
- 2 提升董事會決策品質
- 3 董事會組成與結構
- 4 董事的選任及持續進修
- 5 內部控制

2025 年度總平均得分：4.7 分。

董事成員（自我或同儕）績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向：

- 1 公司目標與任務之掌握
- 2 董事職責認知
- 3 對公司營運之參與程度
- 4 內部關係經營與溝通
- 5 董事之專業及持續進修
- 6 內部控制

2025 年度總平均得分：4.96 分。

功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：

- 1 對公司營運之參與程度
- 2 功能性委員會職責認知
- 3 提升功能性委員會決策品質
- 4 功能性委員會組成及成員選任
- 5 內部控制

2025 年度總平均得分：4.88 分。審計委員會及薪酬委員會運作流暢，除依循法令並對稽核事項盡督導之責，維護公司及股東權益。



詳細績效評估情形請參閱公司官網
<https://kh.vvvvv.com.tw/kh/p4-1-8.asp>

功能性委員會

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法及行政院金融監督管理委員會發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 11 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於當年正式設立「薪資報酬委員會」。

董事薪資報酬依「董事會績效評估辦法」、「績效管理辦法」、「年終獎金辦法」以及「薪資管理辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議。董事薪酬結合公司經營績效、年度發放董事酬勞決策，綜合考量董事薪酬之數額、支付方式及公司未來風險等，以及個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值。章程中規範公司年度如有獲利，應提撥董事不高於百分之三為董事酬勞；為建立董事之績效評估及薪資報酬與個人表現及未來風險連結之機制，亦結合多項「個人表現」態樣之計算比例。

經理人任用資格及薪資，由董事長依薪資管理辦法及薪資級距表，核定任用之，並提報薪酬委員會審議及提請董事會承認。酬金包含基本底薪、伙食津貼、職務加給、主管津貼、其他津貼等。另為對員工行為規範之獎懲有所依據，本公司亦訂定「獎懲辦法」，若對公司確實有貢獻者，依情節輕重加發獎金，對公司有負面影響者，依情節輕重予以懲戒。

職責範圍，應以善良管理人之注意，履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：定期評估本規程並提出修正建議、評估董事（含董事長以下同）及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員會由 3 席獨立董事組成，其中王重智獨立董事為召集人。掌理給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性。2025 年度薪資報酬委員會開會 3 次，委員資格及出席情形如下：

薪酬委員會執行情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人（獨立董事）	王重智	3	0	100
委員（獨立董事）	賴信忠	3	0	100
委員（獨立董事）	黃崇榮	3	0	100

審計委員會

聯上實業訂有「獨立董事之職責範疇」及「審計委員會組織規程」，於 2017 年 6 月股東會改選後設置審計委員會，職責範圍：

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 並與簽證會計師討論符合國內主管機關要求之由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。2025 年度審計委員會開會 7 次，獨立董事出席情形如下：

審計委員會執行情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人 (獨立董事)	賴信忠	6	1	85.71
委員 (獨立董事)	王重智	7	0	100
委員 (獨立董事)	黃崇榮	7	0	100
委員 (獨立董事)	蘇琬婷	7	0	100

永續報告書編製小組

本公司尚未設置推動永續發展專（兼）職單位，現有設立永續報告書編製小組彙整編輯報告書，再循經各主管複核修訂，並提交董事長核閱，最後依行政程序送呈董事會審閱後定稿出版。除此之外本公司不定期利用內部教育訓練及公司各項活動聚會，推廣及傳達社會責任理念、加強公司治理、發展永續環境、維護社會公益等各項議題。

我們定期召開內部運作流程，依照永續報告書編製小組所訂之永續發展策略，將重大議題依照部門召開相關會議，並進行定期檢討，階段性完成推動目標助於促進信息流通、增進各部門間的協調合作，並解決潛在的問題。本公司已建置永續資訊管理相關內部控制制度，並依年度稽核計畫於 2025 年 10 月完成查核。查核結果顯示，本公司已訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」，並依規定定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃，據以辦理永續報告書之編製及申報作業。整體作業流程及控制措施經查核評估，執行情形尚屬允當。



2-2 營運績效

本公司 2025 年度營業收入 610,175 仟元，較 2024 年度營業收入 5,715,260 仟元減少 89.32%，主要係因「聯上鉑麗」及「聯上海棠」兩案已於 2023 年下半年陸續完工，且預售戶陸續於 2024 年完成收入認列，致比較基期較高；2025 年度僅有「聯上 WE」於 2024 年下半年完工，預售戶收入延續認列至 2025 年上半年，另「聯上鉑麗」於 2025 年銷售 8 戶成屋並認列相關收入，致整體營業收入較前一年度大幅減少。2025 年無任何政治捐獻之情事。近三年各項財務資訊如下：

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款（包含土地增值稅、房屋稅、地價稅）跟罰金。
3. 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用／退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒／禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。

聯上實業近三年經營績效一覽

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	518,059	5,715,260	610,175
營業（運）成本	408,832	4,197,534	485,051
營業毛利	109,227	1,517,726	125,124
營業損益	(6,817)	1,044,732	(2,543)
營業外收入及支出	(132,671)	(80,499)	(79,778)
稅前淨益	(139,488)	964,233	(82,321)
本期稅後淨利	(145,730)	770,812	(100,034)
本期綜合損益總額	(145,894)	771,057	(103,093)
每股盈餘（元）	(0.69)	3.55	(0.43)
員工福利金額	383	2,869	311
股利	0	0	196,467
員工薪資（含員工福利）	30,959	59,535	32,639
支付出資人款項	0	0	196,467
支付政府的款項	34,720	219,974	45,467
社區投資	500	800	240

2025 年本公司接受一項政府單位之財政補助，補助明細如下：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 (元)
小型企業人力提升計劃課程－ESG 概念導入	勞動部勞動力發展署	7,227
小型企業人力提升計劃課程－工作團隊與團隊協作 (BC2)	勞動部勞動力發展署	14,454
小型企業人力提升計劃課程－自我管理與敬業精神 (DC3)	勞動部勞動力發展署	14,454
小型企業人力提升計劃課程－顧客溝通技巧	勞動部勞動力發展署	14,454
小型企業人力提升計劃課程－顧客服務與關係經營	勞動部勞動力發展署	7,227
小型企業人力提升計劃課程－夥伴關係與衝突管理 (BC3)	勞動部勞動力發展署	14,454
小型企業人力提升計劃課程－勞動法令解析	勞動部勞動力發展署	7,227
小型企業人力提升計劃課程－領導統御與部屬培育	勞動部勞動力發展署	7,227
總計		86,724

註：小型企業人力提升計劃課程為政府直接撥款入承辦單位，本公司並未支付過這些款項。

稅務政策

聯上實業嚴格遵循「證券交易稅」、「所得稅法」、「營利事業所得稅查核準則」、「營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則」等相關法規繳納稅額，訂定稅務政策所依循的原則如下：

- 法令遵循原則－遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
- 決策全面原則－關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
- 資訊透明原則－定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 溝通積極原則－與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 合理節稅原則－使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 合理架構原則－企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 風險控管原則－制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 商業實質原則－關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
- 常規交易原則－關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

本公司由財務長執行稅務管理，以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，委任簽證會計師依據所得稅法暨財政部公布之「會計師代理所得稅事務辦法」、「營利事業委託會計師查核簽證申報所得稅辦法」等有關法令規定，就本公司之帳冊憑證資料執行調查，提出查核報告書，並具備工作底稿，以供稽徵機關查核。另，透過外部諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。並設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

本公司依循的稅務方針如下：

- 遵循與規劃：所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理，按時申請並繳納稅捐；財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 自 2022 年導入電子發票有效提升開立發票作業效率，配合政府機關少紙化作業因此大幅減少紙張消耗。
- 關係企業間交易符合常規交易。
- 專業傳承：持續透過教育訓練及參與各項稅務講座，以培育、強化稅務專業職能。
- 績效評核：嚴禁使用激進避稅手段獲取績效，據以制定及執行年度工作計劃。

- + 不以避稅為目的進行租稅規劃。
- + 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- + 公司的重要決策考量租稅的影響，掌握稅務法規變動，分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估，以制定因應策略。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。



財務報告書

<https://kh.vvvvv.com.tw/kh/p4-2-2.asp>



股東會相關資訊

<https://kh.vvvvv.com.tw/kh/p4-2-5.asp>

- + 稅捐稽徵機關：如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
- + 獨立董事與投資人：透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況。

2-3 誠信與法規遵循

聯上實業嚴格遵循政府相關法規法令，確保各項營運活動符合法規規範。於風險管理評估中納入法遵風險控管機制，以協助評估業務可能涉及的法令遵循風險。此外，要求全體同仁即時回報任何因不合法規而遭受裁罰之情況，並由稽核室督導各單位提出並完成改善方案，以強化公司治理制度。

對於重大違規事件，本公司依主管機關所訂標準為依據，並遵循相關規定，將單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者定義為重大事件。

本公司 2025 年無發生因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件。違規事件發生 2 件，如下表遭裁處事件，目前皆已提出改善措施並加以處理。本公司將持續不斷完善公司治理制度，以確保營運活動的合法合規。

公司治理相關法規

無違反公司法
無違反商業法
無違反證券金融法規
無政治獻金
無貪腐事件

勞工權益相關法規

無違反性別平等工作法
無強迫勞動
無使用童工
無侵害結社自由及團體協商
無違反歧視或人權事件
無侵害原住民權利事件

產品相關法規

未有禁止或具爭議性之產品
無違反行銷相關法規及自願守則的事件
無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事
無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟
違反客戶隱私事件
違反行銷傳播法規

1. 依據金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計不超過 100 萬以上。
2. 職安法法規，30 萬以上就稱為重大裁罰。

環境保護相關法規

環保法規事件（罰鍰 0 件）

2025 年處分內容					
處分類型	類型	罰金	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	櫃買中心違約金	100,000	114/10/17 櫃買中心針對大港段五小段土地開發案內控缺失處以違約金。	公開發行公司取得或處分資產處理準則第 31 條第 1 項第 5 款。	1. 修訂內控制度 2. 內控教育訓練
	罰鍰	9,000	五福案辦理第三次變更 - 未變更設計先行施工罰鍰。	《建築法》第 39 條「應依照核定工程圖樣及說明書施工」之規定。	後續案件儘早辦理變更。
總計			事件數：2 件；罰款總額：新臺幣 109,000 元。		

反貪腐制

本公司訂定【誠信經營守則】、【誠信經營作業程序及行為指南】及【董事暨經理人道德行為準則】，明示董事、受僱人、供應商及客戶等相關方之間不得有非必要之接觸，避免背信圖私利之情形，落實經營政策之承諾。防範貪腐及相關不法情事，據此控管風險，以做為規範公司所有人員行為之依據。

聯上實業人事管理規章中明訂相關獎懲辦法及績效管理辦法，若接獲檢舉或稽查發現公司人員有貪腐之情事時，依相關懲處辦理。2025 年本公司無稽查出貪腐相關情事或接獲檢舉等情事發生。

本公司若發生貪腐事件，會依據下列方式執行改善：

- 若接獲檢舉，專責單位即刻查明相關事實，涉及一般員工時應呈報致其部門主管；若涉及董事或高階主管，管理部應書面呈報至審計委員會。
- 如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

為提倡並宣導從業道德行為，本公司於 2025 年 8 月進行『漂綠風險與法律責任－董事會的角色與挑戰』時數為 3 小時，參與員工人數共計 12 人。11 月舉辦『企業「職場霸凌」之法律責任與案例解析』時數 3 小時，參與員工人數共計 15 人。

申訴管道

本公司新進員工報到時告知相關規定，如誠信、反貪腐等準則，並於官網設置「員工及利害關係人申訴管道」，提供身分保密與匿名之陳訴管道。若有違反將受懲戒，嚴重者將終止契約。聯上實業之申訴管道，若發現企業與員工不符合法律、道德規範之行為，將予以公平公正處理。

在處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢具內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，專責單位應依下列程序處理檢舉情事：

- 檢舉情事涉及一般員工，應呈報至其部門主管；檢舉情事涉及董事會或高階主管，管理部應立即以書面呈報至審計委員會。
- 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

申訴管道	
受理單位	公司管理部
申訴地址	高雄市左營區富國路 185 號 17 樓之 2
申訴電話	(07) 557-5242 #113 或 115
申訴傳真	(07) 557-5133
申訴信箱	complain@vvvvv.com.tw

2-4 風險管理

面臨外在環境迅速變化、市場競爭壓力、以及內部營運管理的考驗，本公司已依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立完備之內部控制制度並有效執行，且定期評估以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。在各項作業風險之管理，依業務性質分別由相關單位負責管理，並由稽核室針對各作業存在或潛在風險予以評估，據以擬定年度稽核計畫。管理階層不定期評估與公司營運相關之環境及公司治理等風險，並透過回顧公司各面向之執行成果，作為後續檢討依據。

財務風險管理

本公司主要金融工具包括應收款項、應付款項、應付公司債、借款及應付短期票券。財務部門係為各業務單位提供服務，統籌協調國內金融市場之操作，藉由依照風險程度與廣度分析暴險之內部風險報告監督及管理與營運有關之財務風險。該等風險包括市場風險（即利率風險）、信用風險及流動性風險。

本公司並未以投機目的而進行金融工具（包括衍生金融工具）之交易。且財務部門每季對本公司之董事會提出風險報告。

風險類別	可能風險	因應作法
市場風險 (利率風險)	利率上升致利息支出增加， 使公司稅前淨利減少	+ 敏感度分析係依非衍生工具於資產負債表日之利率暴險而決定。對於浮動利率負債，其分析方式係計算報導期間加權平均金額。 + 本公司內部向主要管理階層報告利率時所使用之變動率為利率增加 1%，此亦代表管理階層對利率之合理可能變動範圍之評估。
流動性風險	被要求立即還款之銀行借款	+ 本公司係透過管理及維持足夠部位之現金及約當現金以支應營運並減輕現金流量波動之影響。 + 本公司管理階層監督銀行融資額度使用狀況並確保借款合同條款之遵循。
信用風險	交易對方拖欠合約義務而造 成本公司財務損失之風險	+ 於必要情形下取得足額之擔保減輕可能拖欠所產生財務損失之風險。 + 使用其他公開可取得之財務資訊及彼此交易紀錄對主要交易對象進行評等，並持續監督信用暴險以及對方之信用評等。

未來仍將持續爭取優惠利率或增加籌資管道以降低營運資金成本；因本公司主要業務為出售房地不動產，以國內市場為主，皆以新臺幣為主要貨幣，且無外幣資產，匯率變動對本公司損益影響甚微；而因應國內通貨膨脹趨勢，本公司將持續與供應商議價，並適時調整售價反映成本，將通貨膨脹對本公司之影響降至最低。

資訊安全政策

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規定，設置資安長 1 人及資安專責人員 1 人，以強化資通安全防護及管理機制，保護公司資訊資產，以免內部及外在遭受破壞、洩密、遺失等資安風險。我們定期向公司同仁宣導對資訊安全的重要性，確保各部門對資訊安全保護的認知，以落實資訊安全管理，對公司資訊資產提供適當保護措施，以確保資訊機密性、安全性。

本公司由資安人員負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，並不定期依資訊安全政策執行資訊安全檢查，以有效落實資訊安全政策。稽核室每年就內部控制制度—電腦化資訊系統循環進行查核，包含檢視個人資料保有現況，查核無顧客資料洩漏缺失，評估公司資訊作業內部控制之有效性，2025 年並無發生因重大資通安全造成的損失，亦無發生侵犯客戶隱私或客戶個資洩漏事件。2025 年資訊安全管理與維護的費用 500,000 元。

聯上實業訂定相關政策如下：

- 針對軟硬體設備與財務報表系統及其相關子系統制定資訊安全政策。
- 定期實施資訊安全檢查作業，落實資通安全政策，以確保資通安全無虞。

具體管理方案及投入資通安全管理之資源如下：

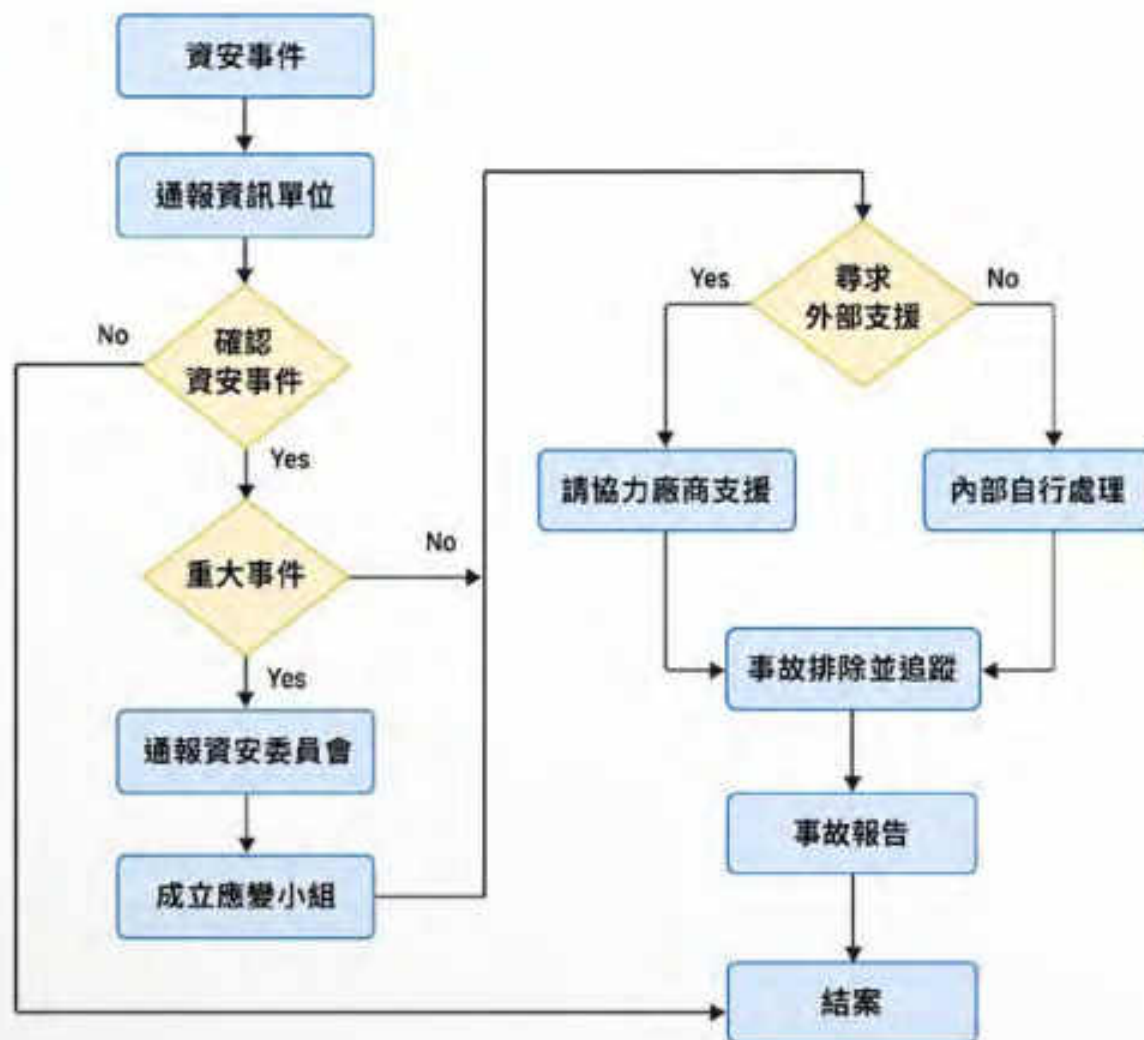
- 設置防火牆及防毒軟體，以防止駭客或電腦病毒之侵害。
- 使員工無法收發或下載與業務無關之郵件或軟體，而佔用公司之網路資源，及增加電腦病毒感染。
- 重要之軟體及檔案加密處理，並定期更新密碼，以避免遭挪用或剽竊。

本公司伺服器主機的維護由委外廠商處理，連外的伺服器主機只開放一台且只供公司特定工作需要的同仁使用。除了設定使用權限，還設置防火牆，並對伺服器主機鎖定特定 IP、帳號密碼驗證，以確保資訊安全，防止駭客和各種病毒入侵及破壞，並防止機敏資料外洩。若有資安相關問題發生，由資安專責人員及委外廠商協同處理。

以下為本公司日常資安預防作業：

- 本公司同仁所使用電腦主機等設備均在冷氣辦公室。
- 各應用伺服器設備均設置於專用空調機房，可以維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉。
- 機房伺服器配置不斷電與穩壓設備，確保臨時停電不會中斷電腦應用系統運作及確保資料的儲存。
- 本公司建置備援系統及伺服器主機每日自動備份每日檔案、並於工作日額外外接隨身硬碟進行備份作業，每月稽核室隨機抽核一次並以紙本記錄，並維持各資訊系統資料保存重要，以達永續運作。

聯上資訊安全管理流程圖



3⁺

綠色經營、智能服務

3-1 供應鏈管理

3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計



重大主題管理：顧客的健康與安全（建物安全）

重大主題	顧客的健康與安全（建物安全）
重大原因	現今房價、物價高漲，人們買房往往要投入大量的積蓄，因此推出結構安全、品質良好的建案是公司的首要責任。
正／負面衝擊項目	+ 實際／潛在正面影響： 本公司為提升建築結構耐震品質，以保障公共之安全，針對建築結構設計申請結構審查（結構計算、結構設計、地質鑽探等）。本公司秉持以永續建築為發展目標，遵守法令、遵循綠建築指標設計之規範，從各方面確保客戶安全與產品穩定。設備選用及材料選定以落實指標規範為目標，來降低環境之衝擊、提升建物品質及口碑，善盡社會責任追求企業永續發展。 投資於建築安全可以減少未來可能發生的維修和重建成本，從長遠來看，可以視為是節省成本的一種方式。 穩定和安全的居住與工作環境是社會繁榮和經濟發展的基礎。 + 潛在負面衝擊： 臺灣位於環太平洋地震帶上，受到板塊擠壓作用的影響導致地震頻繁，地震的發生，雖然不至於影響結構安全性，但常伴隨著建物的裂縫、以及惱人的滲水問題發生，擾民又傷財，因此在施工階段上的品質管理，對建物安全是多麼的重要。 建造安全的建築物需要投資於質量較高的建材、專業的設計以及合格的施工團隊，這可能會提高初期的建造成本。 建築事故可能導致的人員傷亡和財產損失，不僅對個體和家庭造成嚴重影響，也會對社會經濟造成負擔，例如增加醫療、救援和重建的費用。
政策	對於建物安全的政策為「卓越品質、有效管理」。
機會積極管理	公司為提升建築結構安全，各案件皆聘請業界知名結構公司設計評估及落實選定以高質量材料為建造目標，呼應公司對於建物安全之政策。 公司之一般樓層之建案，除了在設計上皆採用符合耐震設計規範的耐震結構，在施工方面則要求施工確實、無偷工減料，注重每程施工過程中的品質；而在超高樓層，除了耐震結構，更在 1/3 的樓層設置了制震設備，能讓較高樓層減少地震時的晃動位移量、減少結構本體在地震時承受之壓力，讓顧客除了能對結構安全無所疑慮，更能住的舒適及安心。公司在營建材料之品質檢驗，例如混凝土的強度抽樣、氯離子含量以及鋼筋的強度檢測、無輻射污染的檢測，皆依照法規規定檢驗。
風險預防管理	本公司須取得「綠建築候選證書」之指標案會做自主檢查表、照片記錄、材料出場、檢驗資料等方式監控，期間也會委託相關單位隨時指導，竣工後將彙整報告書提送「財團法人臺灣建築中心」，進行書審及現場勘查，內部也會對完工建案進行檢視與改善，以符合綠建築指標要求。經由定期的現場施工品質及文件之巡查，並於每月召集各工地主管參與工務會議，會議中檢討上月常見之品質缺失及討論改善的方法，有效的預防品質上的缺失產生。 建物之結構安全性的提升，除了現場施工品質能依規範及圖說施作，也取決於材料以及額外選用的設備（例如制震、免震設備），因此在施工前的設計階段，往往會依考量其經濟性及安全性，在營建成本合理的範圍內，謀求更大的結構安全係數，即可控管初期的營建成本，降低不可預期的財務風險。 現今工安事件以及地下開挖導致的天坑事件，頻繁登上新聞媒體，因此本公司除了在施工前召開施工前會議，討論施工流程以及工區相關安全設施之配置，並於施工期間致力於維護工地場所之安全以及人員安全設備、教育訓練，降低傷亡及突發事件的安全風險。

重大主題

顧客的健康與安全（建物安全）

負面衝擊補救措施

而若發生無法預防之情事，將問題回饋至公司管理階層，並同時暫停工程之進行，待解決問題後再予以施作。
因應臺灣處於地震帶上，大、小地震頻繁，而地震發生後，屋況發生毀損或產生裂縫，受損戶往往會互相比較，並透過媒體或網路散佈至眾所皆知，進而影響一般大眾對於公司的品質信任度。因此為避免此情事之發生，公司之物件除了皆依相關規範設計外，在施工過程中，更注重於窗台、陽台及外牆防水，以及窗角、牆面鋼筋補強等細節，就為了減低地震所引起裂縫或滲水的可能。

短中長期目標

- + 短期目標：落實工地自主檢查及查核機制，於施工過程設置檢驗停留點，要求施作廠商於特定工項完成後，經監造單位檢驗合格始得續工；同時自規劃設計階段即導入綠建築理念，從設計手法、建材設備選用及動線規劃等面向，打造兼具安全與永續之建築。
- + 中期目標：建立完善之品質管理制度，逐步建構三級品管機制，透過施作廠商自主檢驗、監造單位查核及公司隨機抽查，確保工程品質；並於施工全生命週期推動廢棄物減量及溫室氣體減排，降低工程環境衝擊。
- + 長期目標：持續精進品質管理機制，建立顧客意見回饋系統，將缺失改善經驗回饋至設計與施工階段，提升建築安全與品質；同時以「生態、節能、減廢、健康」為核心理念，打造兼顧居住品質與環境永續之綠色建築。

有效性評估

- + 工程施工之管理：
由工程現場人員依據公司訂定之品質要求檢驗並填寫「自主檢查表」，再者由承攬之營造公司的專任技師進行各個樓層的施工品質查驗後，並開立缺失報告，以提供下一層施工品質之參考及標準。
- + 本公司依「建築技術規則設計施工編第 17 章—綠建築」或另有協議須取得綠建築標章、候選證書之個案，制定不同設計規範、原則及評量機制。

績效與調整

對於建物每樓層的查驗，2025 年達成度為 100%，即對於公司之建案，每一樓層皆有查驗及巡檢；且透過定期的查驗及開立缺失，便於工地現場人員要求施工廠商據以修正缺失，且日後可減少缺失再發生的機率，使管理逐漸由繁化簡，達到人力更有效的運用。

重大主題管理：客戶滿意度

重大主題	客戶滿意度
重大原因	客戶滿意度直接影響建案銷售績效、品牌信譽及企業永續發展。房屋產品單價高、交易週期長，且涉及消費者重大資產配置，若服務品質或資訊揭露不透明，容易引發客訴或消費爭議，對公司營運及聲譽產生重大影響。
正／負面衝擊項目	正面衝擊： 1. 提升品牌信任度與市場口碑。 2. 降低客訴及法律爭議風險。 負面衝擊： 1. 客訴案件增加，影響公司形象。 2. 銷售糾紛導致法律風險或財務損失。
政策	跨部門協調處理客戶問題。
機會積極管理	將客戶意見紀錄並回饋予各單位；將客戶意見轉化為未來建案規劃與銷售策略參考指標。
風險預防管理	每週開銷售會議；落實銷售資訊揭露標準化，確保廣告及說明內容真實一致。定期追蹤現場工程進度；確保施工符合原訂計畫與品質標準，並即時掌握可能影響交屋時程之風險因素。
負面衝擊補救措施	跨部門協調，提出具體解決方案。
短中長期目標	短期目標：建立標準化客戶意見回饋機制。（如：客戶滿意度調查表） 中期目標：透過客戶滿意度調查表數據分析常見問題，回饋給相關單位。 長期目標：導入數據分析優化產品與銷售策略。（以客戶聲音為核心）
有效性評估	透過滿意度調查表進行評估。
績效與調整	針對滿意度低的個案，召開跨部門專案檢討會議找出問題並且改善。

3-1 供應鏈管理

供應商採購

本公司供應商以國內業者為主，主要分為「勞務」與「工程承攬」兩大類：

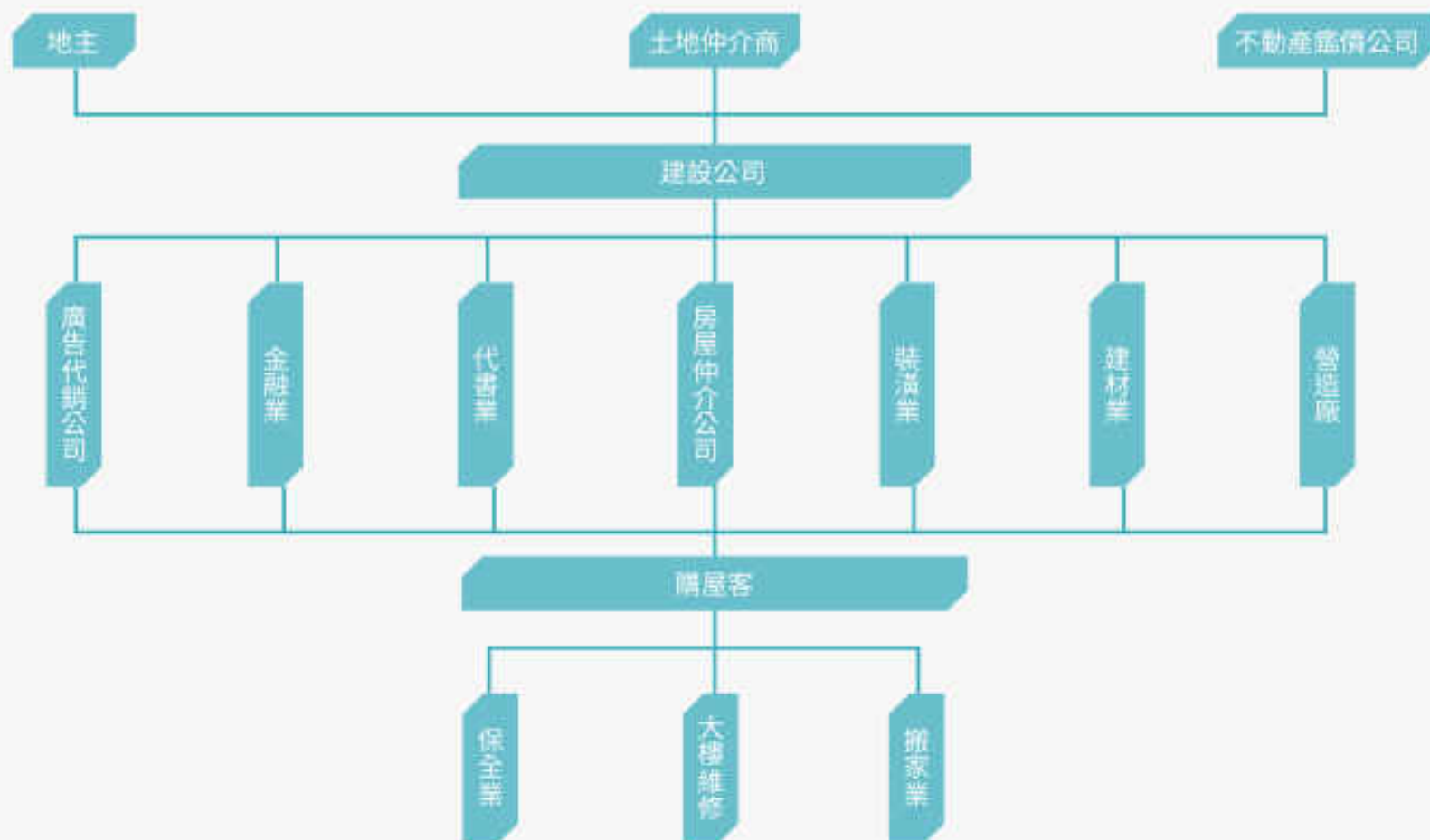
- 勞務供應商：包括建築師事務所、結構技師事務所、燈光設計公司、景觀設計公司、公設設計公司、水電規劃設計公司及施工圖繪圖廠商等。設計單位需依本公司產品定位與需求，運用其專業技能分階段參與會議，負責圖面設計、釋疑及施工期間的問題解決，確保設計成果兼顧美觀、安全與實用。
- 工程承攬商：目前合作對象為兩間營造廠。合約明定其須遵守《勞工安全衛生法》及《勞工安全衛生設備標準》等相關法規，並定期實施安全建物教育訓練、安全衛生宣導會議。透過定期召開工務會議與施工會議，以降低職業災害風險，提升內部稽核合格率，並有效控管工地進度與工程品質。

聯上實業 2025 年減少了 1 間供應商，共計有 11 家供應商，對象 100% 為臺灣在地廠商，除支持臺灣產業經濟及提昇就業人口外，亦可減少運輸成本達環境保護之責。近三年國內外採購比例如下表所示：

近三年國內外採購金額及比例							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	8	100	10	100	9	100
	國外	0	0	0	0	0	0
工程 (建築與設備)	國內	2	100	2	100	2	100
	國外	0	0	0	0	0	0

說明：
1. 國內指臺灣當地。
2. 勞務與工程分開統計。

建築業上中下游關係圖



供應商評鑑

為符合聯上實業產品的高質量要求，對於新任供應商遴選以具備足夠能力達成品質標準為最基本考量，是否為在地廠商以及能否長期穩定合作亦納為依據。為確保建材與設備品質與安全，為建立穩定的供應鏈，供應商主要以國內為主，要求供應商遵守「職業安全衛生」與「環境保護」等相關法令之規範，在規劃設計階段及採購發包時亦考量合乎環保低污染、低公害之原物料，新供應商及新原料皆必須檢附建材規格標準資料或試驗報告審查，以提高人類健康及環境保護。另需符合政府之法令規章不違反人權、不違反員工結社自由、反歧視及不用童工。2025 年並無新加入的供應商。

本公司雖未訂定供應商管理政策，但工程之發包係依據「營造業評鑑認定基準」來對供應商進行評鑑，供應商依據評鑑表單自行填寫後，本公司依據各項目進行評分及各項評分配比，作為評鑑結果之標準，委由專業合格、風評良好之廠商施工或提供材料、設備等，2025 年有進行稽核的供應商共有 2 家，2025 年無不合格之廠商，評鑑內容如下：

1	工程實績（最近三年內之工程案場實績、竣工累計金額）
2	施工品質良率
3	人員組織規模
4	工程管理能力
5	財務狀況

3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計

在 2025 年內本公司未違反產品與服務資訊標示相關法規及行銷推廣相關法規，包括廣告、宣傳、贊助等事件。

住宅建案開發流程及設計管理

聯上實業在建案初始開發階段，上級召集相關單位針對建案進行產品規畫、定位與定價。隨後，建築師依照討論結果發展建築風格，並著手相關審查流程及建照初版圖的設計規劃。期間，公司設計單位介入並追蹤送審等相關流程的進展，並對圖面及法規內容進行檢討，以確保建照流程順利完成。

待建照取得後，設計單位會陸續召開各類會議，包括機電、外觀建材、景觀、公設、燈光及施工圖清圖等，邀請上級及各單位針對職責提出意見並彙整，落實於圖面中，以利工程進行。

工程進行期間，設計單位除了配合進度提供各項圖面外，若現場有問題，也會進行討論與解決，直至建案完工。使用執照驗收前，將辦理建照變更設計，並配合建管單位進行使用執照驗收、竣工圖面修正等程序。待使用執照取得後，本案即可進行完工手續，並配合後續交至管委會相關作業流程。

影響本公司選擇基地與開發決策有三個因子：

交通建設	開發非市中心土地時，主要考量為該區域之聯外交通便利性，調查基地周邊是否有重大交通建設（含興建中及規劃中），如高速公路、快速道路、公共運輸站點等；開發市中心土地時，將鄰近基地之大眾運輸設施站點納入考量，以發揮 TOD 之效益，減少交通產生之外部成本。
文教設施	於開發前事先調查基地周邊之文教設施（國小、國中）分佈，以評估該地區是否得以滿足住戶之基本文教需求，優先選擇鄰近學校之基地，減少未來之通勤成本。
生活服務機能	開發市區之住宅區土地時兼顧居住之生活便利性，調查基地周邊商圈之發展程度及商業活動之熱絡程度，以期提供住戶便利之生活環境。

以下為住宅設計之風險與機會：

住宅設計之風險與機會

住宅設計之風險

- 1 建築風格優先，增加工程複雜度及費用。
- 2 克服工程技術上的困難。
- 3 建築師、結構與機電技師構築本體。
- 4 景觀、公設及燈光設計豐富附屬空間。
- 5 符合建築、消防、機電等法規要求，完整且合法之程序。

住宅設計之機會

- 1 顯眼且亮麗的建築外觀造型，豐富都市市容。
- 2 符合消費者需求之公設空間、景觀規劃。
- 3 夜間燈光設計凸顯公司產品。
- 4 因應大環境及使用需求，隨時提升產品設備。

與消費者溝通上帶來多少好處

- 1 為了回饋消費者需求及在地化經營，公司不斷求新求變，創造口碑，建立品牌形象，增加大眾對公司的識別度，獲得產品熱烈銷售的回應。

個案銷售期間管理與品質保證

聯上實業興建完成之建築產品個案，進入銷售期間之前置作業，因應客戶購屋必備資料，如銷售合約（依內政部定型化契約規範）的備查、銷售圖說（依高雄市政府工務局核發之建照圖）的製作、實價登錄（依內政部規定）的申報等，皆依政府法規規範執行。

本公司對推出之建案皆秉持品質保證，並落實相關檢驗程序。近年來，臺灣位處板塊交界帶，地震活動頻繁，例如 2016 年高雄美濃地震導致維冠大樓倒塌，2024 年花蓮地震亦造成多棟大樓倒塌及山區多處走山、崩塌，對建築安全提出嚴峻挑戰。自 921 大地震以來，政府針對各地區地形條件重新制定耐震係數，並提升建築物之耐震設計標準。在此背景下，臺灣建築物長期面對地震所帶來的結構挑戰。本公司始終致力於推出具備安全結構之住宅產品，並將「耐震安全」作為建築規劃與設計的核心原則之一，持續以專業實踐對居住者安全的承諾。為確保綠建築品質與公信力，建案之綠建築候選資格及標章證書，皆經由第三方驗證單位「財團法人臺灣建築中心」審查通過並核發，惟 2025 年無此情事。

+ 建物之耐震結構設計：

對於混凝土之強度磅數、鋼筋之材質及綁紮方式等細節，依循內政部所訂立之「混凝土結構設計規範」；而結構耐震之設計皆依循內政部推出的「耐震設計規範」，規範內容會依照建物之用途、所在地區、建物配置、規則性與不規則性結構，而有不同所帶入的初始條件又或計算公式。以建物所在地區來說，透過規範內容，可以查詢所需代入的水平譜加速度值，以及規範中或者經濟部所提供的「活動斷層分布圖」網站，查詢所處地區是否位於活動斷層上。

+ 結構耐震設計系統：

本公司對於 15 樓以下之建物，皆屬符合或優於耐震設計規範之耐震結構，即以主體的樑柱結構吸收地震能量，減少地震對建築物的影響；而對於 15 樓以上之建物，除了同樣依據或優於耐震設計之規範外，更另外設計能消滅地震能量之制震器，透過安裝各樓層特定樑柱之間的制震器，可有效消滅地震能量，減少主體結構的承載以及地震時的位移，讓安全更加升級。

+ 施工設計及監測階段：

連續壁工程及後續的開挖工程，工程的成敗往往跟地下水位深度、土壤性質息息相關。地下水位深度，可以透過水利署提供之地下水情資綜整查詢，查詢此區域的常態水位深度；而土壤性質，公司皆委由專業廠商進行施工前的地質鑽探，用以了解工區內土壤的分類及性質，透過這些資料決定基地是否地質改良又或施作高壓噴射灌漿，用以增強土壤強度，而後續的連續壁體、鋼支撐結構之設計，也會因為土壤的性質而有所不同。

而在開挖、支撐期間，對基地開挖深度 2 倍範圍內之土層有些許的沉陷影響，因而造成周遭鄰房屋損或門窗開關不順，因此透過施工前的監測點位規劃，例如：連續壁體變位、周遭鄰房及道路之沉陷點、鄰房傾斜度、地下水位…等，並依地質狀況、地下水位深度、開挖深度等條件，撰寫成施工計畫書供日後施作現場人員據以執行。

而於施工期間，委由專業第三方監測公司針對每一施工的節點或施工前設計之定期觀測頻率，隨時了解附近地盤之變化，公司並依此監測結果提前作出相對應的應變及預防措施，降低不可控事故發生的風險。

• 結構施工階段：

針對鋼筋的綁紮、混凝土澆置時的夯實及澆置後的養護期，由工地現場之人員的自主檢查、內部主管每週的巡檢、技師每層的樓層查驗，皆依照圖說及規範內容嚴謹執行，且相關之材料送檢，例如混凝土抗壓強度、氯離子含量、鋼筋抗拉強度試驗、無輻射污染…等，委由公正第三方的檢驗公司進行檢驗並且出具報告書，提供給日後的客戶留存。

本公司在案場選擇上，亦將環境保護列為重要考量因素，致力於減少對自然生態與周邊環境之影響，作為案場選擇、設計、開發、建造的考量，分為「一般地區」、「環境敏感地區」及「文史保留地區」，相關相關流程如下：

基地選擇與保護措施

一般地區	依都市計畫法、建築相關法規等進行基地之設計及開發。
環境敏感地區	• 避免開發環境敏感地區，如山坡地及地質敏感地區。 • 基地位於環境敏感地區，則遵守環境保護相關規定。 • 進行環境影響評估、執行環境監測等，以減少開發行為對環境之損害。
文史保留地區	如開發基地內有老樹或古蹟等，於基地規劃時評估設計方案，以原地保活（留）為主要方案、移植或遷址為替代方案，非必要不拆除，以維持該地之自然景觀或延續文化歷史脈絡。

除此之外，特別針對客戶生活上常遇到之困擾問題：廁所、陽台、窗邊漏水問題，公司皆有作相對應的防水施作規劃，並依此嚴格要求承包商在防水施作的步驟上，每步驟都要施作確實且須經過實際放水檢測，並且拍攝施作中、後照片以及日後的防水保固，提供給顧客留存，給顧客一個安心的保障。而在材料檢驗方面，本公司皆會要求承包商對於鋁門窗作風雨測試（氣密性、水密性、抗風壓性、隔音試驗），並將相關測試報告留存，以供公司對於品質的要求及顧客日後檢視用。

公司個案銷售期間皆訂定代銷銷售規範流程（從參觀、產品介紹、消費者下訂、簽約等），及相關資料（坪數計算、圖面、合約審閱等）皆配合內政部規範提供予消費者公開審閱，對外刊登之廣告文宣及該案相關建材文案嚴格審查，對於消費者之疑慮一一解說。銷售期間於每週固定開會一次，檢討銷售情形及消費者提出疑問等進行改善。

公司預售建案（含預售屋及成屋）100% 依據內政部規範之『定型化契約應記載及不得記載事項』及相關建築法規進行合規評估。且所提供之產品為不動產（含預售屋及成屋），相關銷售資訊與標示皆須符合主管機關法規及市場交易規範。業務部於銷售過程中，確保所有對外揭露資訊具備完整性與正確性，遵從內政部應記載不得記載規範；包括：建案基本資訊揭露（例如：基地位置、建築規劃、樓層配置、公共設施、建材設備等等）。

相關資訊和標示的要求

銷售價格與付款條件	包含總價、單價、付款方式及代收款收費明細。
合約內容	依內政部應記載不得記載規範，明確揭露雙方權利義務。
廣告與行銷資料	確保內容真實，避免誇大或誤導消費者。
相關法定文件	如建造執照、使用執照（成屋）、預售屋銷售許可文件等。

在 2025 年內本公司未違反產品與服務資訊標示相關法規及行銷推廣相關法規，包括廣告、宣傳、贊助等事件。

2025 年個案數量統計：

興建中案場統計

住宅開發數量	1,580 戶
平均密集度	住宅總數量／基地總面積 = 737.47（含未售成屋）

控制中的土地筆數

開發中土地	共 6 筆土地，面積合計約 5,876.59 坪。
未開發土地庫存	共 6 筆土地，面積合計約 10,640.2 坪。

已完工的住宅數量

2025 年交付房屋數量	67 戶
--------------	------

活絡銷售中的社區數量

銷售社區數量	7 個社區（計算至 2025 年 12 月）
--------	------------------------

位於重新開發基地統計

開發中與尚未開發土地庫存	共 9 筆土地，面積合計約 12,951.02 坪。（不包含成屋基地）
開發中住宅數量	911 戶（僅計算目前已動工興建之基地）。

4

友善環境、品質管理

4-1 能源與溫室氣體管理

4-2 物料與廢棄物管理

4-3 水資源管理

4-4 氣候變遷調適



重大主題管理：氣候變遷調適

重大主題	氣候變遷調適
重大原因	氣候變遷影響層面極廣，除氣候變遷本身造成的直接影響，全球極端氣候發生頻率不斷提高，影響各企業營運成本的增加，如本公司為建築業，極端氣候的發生為土地評估時較難預期的部分，恐影響投報分析中的成本評估，再者極端氣候的發生亦會讓工地安全及員工的職業安全受到極大的影響。 面對氣候變遷，環境保護是企業經營重要的社會責任，我們應確實落實政府相關氣候政策及擬定符合環境保護的營運策略，例如綠建築設計、辦公能源的減少、精進新工法減少溫室氣體排放等，並有計畫的執行，以達逐年減少因營運而對環境的衝擊。
正／負面 衝擊項目	+ 正面衝擊 公司透過 氣候風險鑑別、監測及因應措施，降低極端氣候對營運、環境及周邊社區之衝擊，並提升企業韌性、品牌形象及利害關係人信任。 + 負面衝擊 經濟面 氣候變遷及極端氣候事件可能影響原物料供應、運輸及施工進度，造成物料短缺、價格波動及生產成本上升，進而增加營運成本及財務風險。 環境面 極端降雨、颱風及洪水等氣候事件可能提高淹水及土地環境風險，增加建築基地及周邊環境的不確定性，對自然環境造成衝擊。 社會／人權面 極端氣候可能提高工地作業及職業安全風險，影響員工健康與安全；洪泛範圍擴大亦可能危及周邊居民及鄰房住戶之生命財產安全。
政策	本公司重視氣候變遷對營運、環境及利害關係人所帶來之風險與影響，致力於將氣候風險管理及低碳永續理念融入營運決策與建築開發流程。透過強化營建品質管理、推動節能減碳措施、提升施工安全及導入綠建築設計，降低氣候變遷對營運活動及周邊環境之衝擊，提升企業營運韌性。 在建築開發方面，本公司秉持資源有效利用及環境友善原則，持續精進營建管理，減少施工過程之資源浪費，並依個案條件評估導入綠建築及智慧建築設計，採用節能、低污染及符合環保標準之建材與設備，以降低建築生命週期之環境負荷。 在營運管理方面，本公司積極推動節能減碳及數位化作業，提升能源使用效率，逐步降低溫室氣體排放量，並持續研發及導入減碳技術與工法，以支持低碳轉型目標。 在氣候風險管理方面，本公司將持續關注極端氣候事件對施工安全、工程品質及營運活動之影響，建立風險預警及因應機制，強化防災整備與職業安全管理，以保障員工、承攬商及周邊社區之安全，並提升企業面對氣候變遷之調適能力。
機會積極 管理	將氣候調適納入核心營運與產品價值體系，在提升建築品質與使用者安全的同時，創造新的市場機會與品牌差異化。 從不同面向將氣候調適從風險轉為機會，打造安全、永續的建築產品與服務，並透過管理流程與品牌溝通，提升市場競爭力與投資者信心。 藉由了解政策未來的趨勢走向，先行培養相關人員進行溫室盤查之涵義，進而從中對於公司之施工法、設計以及建材的選用逐漸調整，讓公司能接上未來之潮流，並且讓人員的專業素養也能更上一層樓。

重大主題	氣候變遷調適
風險預防管理	充分了解基地地質條件及鄰近地區之自然環境，避免開發災害發生區或潛在災害發生地區，如：斷層帶、洪泛風險區、海安災害、土石流或地層下陷等。加強工地安全及職安衛相關計畫，以應對極端氣候之發生，減少因氣候因素造成的損害並確保人員安全。 增加工程保險降低公司營運風險： 因應近年氣候變遷的影響，暴雨、夏日過於炎熱以及颱風路徑走向的改變，造成施工現場往往要顧及人員的施工安全而停工，以致完工工期超過當初之預期，以至公司需負擔後續延伸的費用，因此在現今在設計、規劃階段，除了工期的滾動調整，也有將因氣候對工地的影響考慮入設計規劃階段，讓現場管理人員能提前規劃施工之進程以及風險管控。
負面衝擊補救措施	本公司針對極端氣候可能造成之營運、建築安全及人員健康風險，建立相關補救及應變機制。於建築設計及施工階段導入防洪、隔熱、通風及結構補強等措施，並規劃緊急備援電源及設備保護機制，以降低氣候風險衝擊。同時透過工期彈性調整、雨季施工管理及風險共擔機制，減少對工程進度及成本之影響。 若發生颱風、豪雨或高溫等氣候事件，公司將依事故通報程序啟動應變措施，進行搶救、復原及損害賠償作業，並透過勞安會議檢討事故原因及改善對策，避免類似事件再次發生。此外，公司持續強化工程保險規劃、氣候風險監測及定期檢討機制，以提升企業韌性並降低營運風險。
短中長期目標	+ 短期目標： (1) 土地評估時，確實了解基地環境，避免災害發生地區或潛在災害發生地區。 (2) 綠建築及節電設備規劃，減少溫室氣體排放。 (3) 工地安全及職安衛計畫的落實。 + 中長期目標： (1) 減碳技術及減碳工法的執行，有效降低溫室氣體排放，減少環境衝擊。 (2) 逐年降低溫室氣體排放量。
有效性評估	確實盤查各年度溫室氣體排放。 土地開發評估之基地調查應充分了解基地自然環境及鄰房狀況。 工地現場落實職業安全衛生計畫。 擬定短中長期目標執行計畫，並定期依實際執行情況滾動修正計畫內容。
績效與調整	本公司 2025 年度興建中及興建完成之建案未有發生洪患之情事，且興建中之基地於雨季或颱風來臨前亦落實防災措施，以確保工地人員之安全。

重大主題管理：能源、排放、綠（智慧）建築、租戶永續性衝擊的管理

重大主題

能源、排放、綠（智慧）建築、租戶永續性衝擊的管理

重大原因

近年來受國際政經情勢、能源供應不穩定及全球淨零轉型趨勢影響，能源價格與營建材料成本持續波動，進而影響建築開發成本及企業經營績效。此外，建築產業於施工及建築生命週期中涉及能源消耗與溫室氣體排放，面對日益嚴格的減碳法規與市場對永續建築的期待，公司須積極推動能源管理、排放減量及低碳轉型，以降低環境衝擊並提升企業競爭力。

本公司秉持永續發展理念，將綠建築及智慧建築思維導入開發、設計、施工及使用管理階段，透過節能設計、環保建材及智慧化管理系統，提升建築能源使用效率及居住品質，促進都市發展與環境共生。同時，考量臺灣地震頻繁及消費者對建築品質與居住安全的高度重視，公司持續強化施工品質管理及建築安全設計，降低建物使用階段可能產生之安全及維護風險，提供兼具安全、節能、舒適及永續價值之建築產品，創造企業、住戶與環境三方共益。

正面影響：

經濟面

導入綠建築、智慧建築及節能設計，有助於提升建築附加價值及市場競爭力，增加營收機會。透過節能技術、低碳工法及資源循環利用，可降低能源、原物料及營運成本，提升長期經濟效益。因應碳管理趨勢，推動低碳技術及創新模式，有助於提升企業品牌形象及市場競爭力。

環境面

從開發、設計、建材、施工至使用階段導入綠建築指標，可有效降低能源消耗及溫室氣體排放。透過基地保水、綠化設計、廢棄物減量及節能設備導入，提升環境品質並促進生態共生。落實節能減碳及永續建築理念，降低建築生命週期對環境造成之負荷。

社會／人權面

綠建築導入良好室內環境、水資源及污廢水管理措施，有助提升住戶健康、舒適度及生活品質。透過節能設施及智慧化管理系統，降低住戶能源使用成本並提升居住體驗。

正／負面 衝擊項目

負面影響：

經濟面

國際能源供應不穩定、原物料價格波動及運輸成本增加，可能推升營建成本及房價，影響購屋意願及公司收益。綠建築及低碳轉型相關設備、技術及管理措施需投入額外成本，可能增加短期營運支出。

環境面

建築材料生產、施工及後續營運階段仍會消耗能源並產生溫室氣體排放。

若未妥善管理施工期間產生之廢棄物、廢水及排放，可能對周邊環境及社區造成負面影響。

氣候變遷及溫室氣體排放增加可能影響工程進度及施工條件。

社會／人權面

工程施工所產生之排放物（如粉塵、PM2.5 及氮氧化物）可能影響周邊居民健康及生活品質。

若承攬商或供應鏈管理不當，可能產生勞動權益保障不足、工時過長或職業安全風險等問題。

能源成本持續上升可能增加住戶居住成本及生活負擔。

重大主題

能源、排放、綠（智慧）建築、租戶永續性衝擊的管理

政策

本公司秉持「卓越品質、有效管理」之理念，將節能減碳、綠建築推動及建築安全納入營運管理與建案開發流程。於規劃設計階段導入綠建築及智慧建築概念，優先評估綠建築指標申請，並透過節能設計、再生能源應用、綠建材選用及智慧管理系統，提升能源使用效率、降低溫室氣體排放及建築生命週期之環境衝擊。在營運及施工管理方面，公司持續推動節能減碳措施，包括設備節能汰換、數位化及無紙化作業、能源使用管理及施工機具減碳管理，並加強員工節能環保意識。另透過完善的施工品質管理、結構安全查驗及第三方專業監督機制，確保建築品質與耐震安全，提供兼具安全、健康、節能及永續價值之建築產品。

機會積極管理

將能源管理、減碳行動及綠建築發展視為提升競爭力的重要機會，透過節能設計、施工工法優化及節電設備導入，降低能源消耗及營運成本，並提升建案附加價值與企業形象。同時，積極配合低碳轉型趨勢，推動低碳建材、再生材料及減碳措施之應用，強化企業永續競爭力與市場認同。在綠建築推動方面，公司於建案規劃、設計及施工階段導入綠建築指標管理，透過自主查核、專業輔導及第三方驗證機制，確保建案符合綠建築要求。此外，藉由廢棄物減量、基地綠化、基地保水及節能設計等措施，提升建築環境品質、增加固碳效益及資源使用效率，創造環境、社會及企業多贏價值。

風險預防管理

持續關注國際能源市場及原物料供應情形，透過提前掌握供應商備料狀況、預先採購關鍵物料及妥善規劃儲放空間，降低能源價格波動及供應鏈中斷對工程進度之影響。同時攜手供應商推動低碳採購與碳足跡管理，優先評估低碳建材之應用，降低供應鏈碳排放風險。因應氣候變遷及極端天氣對施工管理造成之影響，公司於工程規劃階段即納入氣候風險評估及工期緩衝機制，降低高溫、豪雨等因素造成之工期延誤風險。此外，透過定期施工品質巡查、工務會議檢討及綠建築節能設計導入，持續提升工程品質、能源使用效率及資源管理成效。

負面衝擊補救措施

針對能源價格波動、碳排放管理及施工期間可能造成之環境衝擊，建立相關補救措施。面對原物料及運輸成本上升，公司透過產品規劃優化及成本管控機制，降低對營運及客戶購屋意願之影響。針對施工期間可能產生之環境影響，公司設置正式申訴及溝通管道，及時處理社區居民反映事項，並透過敦親睦鄰措施維持良好社區關係。另持續要求供應商提供碳盤查相關資料，協助供應鏈推動低碳轉型，降低高碳排風險。若發生重大品質或環境事件，將立即通報管理階層並暫停相關工程，待改善完成後始恢復施工，以降低負面衝擊。

重大主題

能源、排放、綠（智慧）建築、租戶永續性衝擊的管理

短中長期
目標

短期目標

- 新建案評估導入綠建築標章及綠建築指標。
- 提高節能設備、LED 照明、太陽能設備及綠建築設計之導入比例。
- 落實工地自主檢查及施工品質查核機制，並推動耐震設計認證審查。
- 持續宣導節能減碳、節約用水用電及低碳通勤觀念。

中期目標

- 透過 ESG 推動及溫室氣體盤查，掌握能源使用與碳排放情形，並制定節能減碳改善方案。
- 建立完善品質管理制度及綠建築管理機制，提升建築品質與能源使用效率。
- 協助供應商推動低碳轉型及碳排放管理，共同降低供應鏈環境衝擊。
- 持續推動綠建築標章及耐震標章之取得，提升建築安全與永續價值。

長期目標

- 導入預鑄工法、低碳建材及再生循環材料，降低施工階段能源消耗及碳排放。
- 於建築設計階段整合再生能源、綠屋頂及節能節水系統，打造低碳永續建築。
- 建立顧客意見回饋機制，持續精進工程品質、建築安全及居住體驗。
- 提供兼具安全、節能、健康及永續價值之建築產品，提升客戶權益與企業競爭力

有效性
評估

- 確實盤查各年度溫室氣體排放。
- 擬定短、中、長期目標，並依目標執行並滾動調整。

績效與
調整

公司近年來，確實宣導節能減碳、隨手關燈開電源之良好習慣，公司之辦公場所、會議室使用後，最後離開之同仁會進行關燈開冷氣電源的動作；在案場之工務所，因夏日炎熱，也會以冷氣搭配電風扇，增加冷氣運轉之效率，達到減能之功用。
2025 年雖然無指標個案，但新建案均有落實主動評估是否申請綠建築標章，以落實公司永續發展的目標與責任。

重大主題管理：廢棄物

重大主題	廢棄物
重大原因	工程的施工中，往往伴隨著龐大數量的營建廢棄物，例如：裁切後的模板及角材、磁磚廢料、水泥袋、打除後的混凝土塊及紅磚塊等。當中的這些營建物料，都是經過原料開採、加工、運輸等的過程，才運至工地現場使用，因此若能有系統性的整理物料，例如透過逐層標準樓層的拆下來模板進行編號管理，則可提高模板及角材的重覆使用率。除了能減少廢棄物的產生、省下後續清運及處理的費用，還能減少購買原有物料，節能且減少碳排放量，對環境盡一份心力，且也能提升公司形象。 因應高雄於 2025 年發生之美濃盜採砂石、回填廢土事件，讓棄土運棄流向等議題，延燒至全臺灣，造成土木、建築業大動盪，並且讓一般大眾對於土木建設業留下負面印象，因此後續政府如何訂定合乎法規的棄土流程，以及建設公司、承攬開挖之砂石業者，如何配合相關法規，並減少清運過程中對在地民眾的影響，將會是未來一年的挑戰。
正／負面衝擊項目	+ 實際／潛在負面影響： 環境面： 工程進行中，如果能在工地環境整理時，妥善的將工地廢棄物進行分類及廢棄物的再利用，可以有效的增加廢棄物的運棄量以及減少對環境的負擔。 經濟面： 若廢棄物處置不當或沒有進行分類時，廢棄物清運廠商會因此增加運棄費用，且需額外花費人力進行分類才可進行回收或運至焚化廠，除了增加公司的運棄費，導致營建成本增加，也會造成花更多的時間與金錢在處置上。 社會／人權面： 在工程施工期間，廢棄物適當的分類及處理，可加快廢棄物的運棄速率，減少因廢棄物長期囤於室內，易使工地的施作人員因環境衛生不良而影響其工作情緒，又或造成積水及病媒蚊的滋生，而使人員生病或疾病感染。 + 實際／潛在正面： • 工地施作中之裁切的模板、磁磚廢料、水泥袋、打除後的混凝土塊及紅磚塊等，透過妥善的分類並運棄，可有效的減少清運費用。 • 廢棄物運離工地後，清運廠商若無依規定遵照其運棄程序而隨意棄置，增加對環境的衝擊，甚至影響至公司。
政策	本公司對於廢棄物的政策為「有效管理、分類運用、減少廢棄物量、永續環境」。
機會積極管理	• 若能有效的運用物料、不隨意棄置，又或減少廢棄物的產生，不但能省下清運及處理的費用，更能節能且減少碳排放量，對環境盡一份心力，且提升公司形象。 • 透過積極的工地管理，定期清理工地環境並環境清消，除了提供施工人員乾淨的工作環境，且也不會造成鄰里之困擾，塑造公司優良的管理制度，顛覆工地給人髒亂的既定印象。

重大主題	廢棄物
風險預防管理	公司之案場，透過每兩週的定時環境清理及消毒，範圍包含地下室及一樓戶外等易因堆積廢棄物而滋生蚊蟲處，另外經由現場管理同仁的不定時巡檢，可有效的控管現場環境之衛生，降低登革熱滋生的風險，以及被相關單位裁罰的可能。
負面衝擊補救措施	而若有無法預期之情形發生，透過當次請款數量進行查驗，防止下次再有相同之情事發生；而每案場完工結束後所召開的結算報告中，也可以看出預計計算及實際使用的物料數量，透過比對及修正，讓下一案場的用料更為精確、不浪費。
短中長期目標	短期目標： 為廢棄物分類處置，增加廢棄物回收及減量之可能，短期目標為 2030 年前減少 2% 的廢棄物數量。 中期目標： 有效施工之管理，減少廢棄物之產生，中期目標為 2035 年前減少 3% 的廢棄物數量。 長期目標： 由設計端著手，透過簡化繁華的外觀造型，減少模板、壁磚之裁切後的廢棄物，長期目標為 2045 年前減少 5% 的廢棄物數量。
有效性評估	公司之案場，因應近年來廢棄物運棄費用大增，因此現今各案場清理廢棄物時，皆會透過分類，將碎混凝土塊、模板、保麗龍及可燃垃圾等分別清運，除了可以減低清運費外，也因為無保麗龍混雜其中，可讓每台清運車載運更為紮實，增加單趟的載運量。
績效與調整	本公司首先以減少生活廢棄物為近期的主要目標，透過鼓勵各工地案場的福利社廠商去收集工地數量最多的飲料瓶後回收變賣，非旦我們每日工地的生活垃圾減量，而回收的廠商也有額外的收入，且也不會對環境造成額外的負擔，達到雙方互惠的成果。

4-1 能源與溫室氣體管理

能源管理

本公司近三年之能源使用量如下表，主要能源使用以電力、汽油為主，能源使用量相較去年有所增加。

- 2025 年統計期間內共有 7 個建設案（橋北、明仁、五福、左西、青海、精忠商二及加昌案）進行中，較 2024 年統計之 8 案（橋北、精忠公宅、明仁、五福、左西、青海、精忠商二及加昌案）減少一案，惟明仁、左西及精忠商二案皆已進入結構體施工階段，而五福案則已進入室內裝修階段，因施工所需電動設備使用增加，使整體用電需求提高。而現今全球平均氣溫的上升、夏季的時間拉長，施工人員的工作環境往往日曬雨淋又或身處悶熱的地下室，因此為了人員安全以及施工的效率，工地抽排風機、工業用電風扇以及冰箱等降溫設備的使用時間增加，也導致了建案用電量的大增。
- 2024 年統計期間內共有 8 個建設案（橋北、精忠公宅、明仁、五福、左西、青海、精忠商二及加昌案）進行中，較 2023 年統計之 6 案（橋北、精忠公宅、明仁、五福、左西及文山案）增加 2 案，致整體工地用電需求提升。
- 2023 年部分建案尚處初期工程階段，施工內容以牆壁、開挖及支撐為主，主要採用重型機具施工，動力來源以油料為主，電力使用量相對較低；而 2024 年部分建案已進入結構體及室內施工階段，需大量使用燈具、排風機及各式手持式機具等電動設備，因此造成用電量上升。

未來本公司仍將持續執行各項節能措施（詳見此節一節能成果），以達成能源永續使用之目標。

聯上實業辦公室_近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度/年	89,745.00	92,951.00	89,648.83
	GJ	323.08	334.62	322.74
汽油使用量	L/年	2,534.46	2,287.29	3,661.59
	GJ	82.77	72.87	116.22
合計 (GJ)		405.85	407.49	438.95
組織特定度量值	員工總數 (人)	30	29	31
能源強度	GJ/人	13.5283	14.0514	14.1598

註：+ 能源消耗量數據範疇：聯上實業辦公室。

+ 電力熱值換算為 1 kWh=0.0036 GJ；1 kcal=4.1868 KJ。

+ 2023 年之轉換係數來源以環保署氣體排碳係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L。

+ 2024 年汽油熱值係數，來源於環境部於 2025 年公布之汽油熱值，汽油 7,609 kcal/L。

+ 2025 年排放係數依經濟部能源局最新公告數據 (IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表) 計算，2025 年之汽油熱值係數，來源於環境部於 2026 年公布之汽油熱值，汽油 7,586 kcal/L。

+ 本資料聯上實業自行統計計算，未經過第三方查證。

聯上實業建設案場_近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度/年	370,963.00	452,283.00	643,267.27
	GJ	1,335.4668	1,628.2188	2,315.76
合計 (GJ)		1,335.4668	1,628.2188	2,315.76
組織特定度量值	總樓地板面積 (平方公尺)	183,832.15	211,101.860	200,390.52
能源強度	GJ/平方公尺	0.0073	0.0077	0.0116

註：+ 能源消耗量數據範疇：2023 年統計共 6 個建設案；2024 年統計共 8 個建設案；2025 年統計共 7 個建設案。

+ 電力熱值換算為 1 kWh=0.0036 GJ。

+ 電力排放係數依經濟部能源局最新公告電力排碳係數計算。

+ 本資料聯上實業自行統計計算，未經過第三方查證。

溫室氣體排放管理

因應氣候變遷趨勢及推動企業永續經營，本公司已著手進行溫室氣體盤查作業。2025 年盤查結果顯示，涵蓋辦公室及建設案場範疇一與範疇二之溫室氣體總排放量為 359.8652 噸 CO₂e，其中，範疇二（外購電力）排放為 258.4409 噸 CO₂e，占總排放量之 71.82%。

2025 年報告相較以往新增了範疇三（其他間接排放）的盤查，排放量為 52,585.9986 噸 CO₂e。由於 2023 年與 2024 年並未盤查範疇三，故總排放量與排放強度之計算不納入範疇三排放量，以利與前兩年度進行比較。

聯上實業辦公室 近三年溫室氣體排放量

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	5.9743	5.2596	9.4292
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	44.3340	44.0588	42.4935
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	50.3083	49.3184	51.9227
範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	-	-	6,227.4490
組織特定度量	員工人數 (人)	30	29	31
溫室氣體排放強度 (總排放量 ÷ 組織特定度量)	tonCO ₂ e / 人	1.6769	1.7006	1.6749

備註：

- * 溫室氣體數據範疇：聯上實業辦公室。
- * 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含交通運輸之移動燃燒源，排碳係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- * 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
- * 範疇三是指其他間接排放，如員工通勤、商務差旅和廢棄物運輸。
- * 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
- * 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e / kWh；2024 年、2025 年電力排碳係數 = 0.474 kgCO₂e / kWh。
- * 此排碳數據為自主盤查，尚未經第三方機構驗證。

聯上實業建設案場 近三年溫室氣體排放量

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	-	-	3.0338
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	183.2557	214.3821	304.9087
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	183.2557	214.3821	307.9425
範疇三：其他間接排放源	公噸 CO ₂ e	-	-	1,183.6579
組織特定度量	總樓地板面積 (平方公尺)	183,832.15	211,101.860	200,390.52
溫室氣體排放強度 (總排放量 ÷ 組織特定度量標準)	tonCO ₂ e / 平方公尺	0.0010	0.0010	0.0015

備註：

- * 能源消耗量數據範疇：2023 年統計共 6 個建設案；2024 年統計共 8 個建設案；2025 年統計共 7 個建設案。
- * 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含交通運輸之移動燃燒源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 (IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表) 計算。
- * 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
- * 範疇三是指其他間接排放，如員工通勤、商務差旅和廢棄物運輸。
- * 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
- * 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數 2023 年電力排碳係數 = 0.494 kgCO₂e / kWh；2024 年、2025 年電力排碳係數 = 0.474 kgCO₂e / kWh。

節能成果

聯上實業基於企業社會責任及綠色生產永續經營之目標以推動節能減碳行動，致力於提升各項資源之使用效率，各建案使用對環境負荷衝擊低之建材設備，藉由各項具體節能行動達成環境永續之目標，使地球資源能永續利用。

本公司於建案中導入綠建築概念，須取得綠建築候選證書之個案申請綠建築證書，於建案中進行綠化量、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、室內環境、水資源、汙水垃圾改善等 8 項綠建築銀級指標評估，並申請綠建築銀級標章，將永續發展的概念有計畫性的實際落實於本公司的建案中，本公司綠建築案件已於 2024 年動工，以下為須取得綠建築候選證書之個案，實際落實於建案中之項目：

- ✦ 室內使用環保綠建材。
- ✦ 於屋頂設計太陽能光電板等綠能設備，產生的電量用於公共用電，有效節省電量。
- ✦ 使用高效率及 LED 照明燈具、採智能開關及繼電器運用，住家走廊及電梯間設置人感自動開關、景觀燈及外觀燈納入燈控系統可做時程控制，以減少能量浪費，進而降低溫室氣體的排放量。
- ✦ 社區公共設施採用省水標章設備並減少或無設置景觀水池、游泳池、噴水池、戲水池或 SPA 等大型耗水項目。
- ✦ 設置電動汽機車充電樁，以達到減碳效益。
- ✦ 各案場電梯採用變頻馬達，以達節能之效能。
- ✦ 景觀空間植栽綠化量充足，於一樓規劃種植大、小喬木及灌木群，並依空間規劃設計大量草地植被。
- ✦ 工地營造廢棄物減量。
- ✦ 部分烹飪設備採 IH 爐。

本公司工區之燈源採用 LED 燈，壽命可長達 100,000 小時，遠高於白熾燈的千餘小時。這兩種燈泡的主要區別在於它們使用的效能不同，LED 燈泡能有效地將更多的能量轉換成光，而傳統燈泡（例如白熾燈泡）則會將更多的能量轉換成熱量。例如，每天使用 4 小時的情況下，LED 燈在正常情況下可以使用超過 60 年，具備顯著的節能效果，通常使用 12V-24V 的直流電，低電壓即可提供高效能的光照，若使用相同時間（1 小時）來比較，LED 燈泡耗能是 10 瓦時，而傳統燈泡耗能是 60 瓦時，LED 燈泡比傳統燈泡節能約 5 倍。

除此之外，LED 燈具還有利環保，由於 LED 與白熾燈、螢光燈的發光原理不同，不用浪費太多熱能，不會產生有毒氣體，且不易損壞，使得 LED 燈具為全球公認的新一代環保高科技產品。電梯變頻器結合電力回生技術是實現電梯節能的核心，節能率高達 10%~30%，甚至最高可達 50%。

聯上實業在建築設計上，積極研究與創新，以節省客戶的用電量，並推動環保與節能減碳。

以下是本公司目前採行的具體作法：

聯上實業建築設計節能與減碳措施

設計項目	說明
使用高效率及 LED 照明燈具	以減少能量浪費並減少住戶分攤之電費，進而減少溫室氣體的排放量，可達到節能效果。
設置電動汽車及機車充電樁	以達到減碳收益，電動汽機車較傳統燃油汽機車可減少溫室氣體的排放量，並達到節能效果。
無化糞池設計	部分案件基地位於通水區，故無化糞池設計，可達到溫室氣體節能效果。
景觀空間植栽綠化	景觀空間植栽綠化量充足，於一樓規劃種植大、小喬木及灌木群，並依空間規劃設計大量草地植被，可有效減少溫室氣體產生。
地下室垃圾暫存處理空間	地下室空間設計垃圾暫存處理空間，以便更高效地處理廢棄物。
屋頂太陽能光電板	屋頂設置太陽能光電板，產生的電量用於公共用電，有效節省電費支出。
採光良好的開窗／落地玻璃窗設計	於各居室空間設計採光良好的開窗或落地玻璃窗，並於基座設計大面積可通風採光之落地玻璃窗，且門窗皆採用氣密性等級 2 以下，玻璃厚度 10mm 以上。
配合綠建築標章規範	空調設備配合綠建築標章證書，於 1 樓公設空間盡量規劃室外機的消耗電力 3,730w 以下。
屋頂防水隔熱施工	降低維修頻率與成本，延長建築物壽命。有效反射陽光與阻隔熱傳導，減少屋頂吸熱，進而達到減少空調使用頻率與耗能，有助於降低電費支出。
牆施工室內外水泥砂漿皆粉刷 2 公分以上	外牆施工室內外水泥砂漿皆粉刷 2 公分以上，有效達到節能效果。
省水標章證明	採購馬桶、小便斗、水龍頭、蓮蓬頭型號皆有效期內省水標章證明。

工程的施工期間，能源較明顯的消耗包含重型機具的運行、物料的運輸及吊運、施工期間的燈光照明等，以下是本公司目前採行的節能減碳具體作法：

節能措施	說明
重型機具的運行	+ 建議分包的施作廠商使用之機具，應定期保養、維修及更新，避免施作效率差且易排放廢氣，而造成不必要的能源消耗。 + 請廠商妥善規劃工作之順序，以減少工作及怠速的時間，並增進工作的效率。
物料的運輸及吊運	+ 請工地現場同仁，事前規劃好物料進場時間、物料配置區以及搬移路線，可以有效的減少運輸的車次，以及機具於工區內來回搬移物料的趟次。 + 施工方面的提前配置，例如磁磚的位置放樣，可有效減少磁磚的損耗，減少物料的浪費，從根本節省能源。
施工的燈光照明	+ 工區內多用 LED 燈泡，因為它們比傳統燈泡更節能且壽命更長。 + 在工地的主要通道或樓梯間，安裝感應燈具，可根據工地需求設置照明時間，避免電力的浪費且達到工地的安全性。

此外，美力營造與下包廠商東和鋼鐵簽訂價值鏈協同減碳，希望可以藉由彼此合作與互相監督達到環境與經濟的平衡，以盼可以一同攜手 2030 年減碳的目標前進。



價值鏈協同減碳協議書簽署意願調查表

4-2 物料與廢棄物管理

物料使用情形

本公司產品之主要原料為混凝土、鋼筋、水泥、砂及磁磚，於 2025 年成品中所使用的可回收再利用物料有混凝土（2,000~5,000PSI）：4~6%、高亢滲混凝土（4,000~5,000PSI）：7~8%、磁磚類：5%。本公司使用之原物料及不可再生物料耗用近三年如下：

近三年物料使用統計表					
原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
混凝土	M3	可再生	17,232	36,747	73,458
鋼筋	噸	不可再生	3,977	4,955	16,889
砂	M3	不可再生	5,780	6,270	6,849
水泥	包（40kg）	不可再生	34,403	61,073	66,345
磁磚	片（塊）	可再生	2,725,851	772,037	2,697,734

註：

- + 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- + 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

本公司致力於落實營建循環經濟，針對工程進行期間所產生之材料與各類包材，建立以下回收行動及管理，說明如下：

1. 各類包材循環：針對建築材料運輸所使用之木棧板，本公司與主要供應商達成回收共識，採行原車回載或定期回收機制，減少一次性木材浪費；針對太空袋，則優先轉作工地現場廢棄物分類收集袋使用，延長其使用壽命。
2. 資源分類回收：嚴格執行廢金屬、廢塑膠包材及紙質包裝的分類，並委託合格清除處理機構定期清運回收。
3. 剩餘資材再生：積極配合政府「營建剩餘土石方」及「再生粒料」政策，將拆除之結構廢料轉化為再生資材回填利用。

廢棄物管理

本公司之建案的廢棄物可分為生活廢棄物及建築廢棄物。生活廢棄物可分為可回收及不可回收，而其中以飲料瓶及便當盒等可回收物居多，因此我們透過鼓勵各案場之福利社人員自行蒐集及回收變賣，有效的分類及減少大量運棄之垃圾，達到互惠之成果；而不可回收之垃圾，公司則委由合法清運之公司清運，頻率則為每週清運 2~3 次不等。

建築廢棄物，可分為木材（包含模板、木工後殘料、棧板）、紙類（水泥及黏著劑袋、包裝材、紙箱）、塑膠（水電殘料、包裝材料）、碎石塊（磚、混凝土碎塊、砂、磁磚）、金屬（照明設備、五金配件）等主要六類。公司委由專業的第三方合法清運的公司清運，經由清運卡車從工地載離，並運抵至清運公司委託的土石方資源堆置處理場傾卸，再由土資場進行將廢棄物分類。其中金屬、紙類等可回收物逕行回收，且乾淨之土石塊、磁磚則轉賣，可作以再生建材之使用；而其他不可回收物，則同樣運至焚化廠。

本公司所委託之第三方清運公司皆遵循「廢棄物清理法」及相關規定，且均無溢散洩漏等情勢，並設有 GPS 定位系統，力求減少對環境生態之破壞。

建案之廢棄物類型與處置方式

廢棄物	類型	處置說明
生活廢棄物	可回收	以飲料瓶及便當盒等可回收物居多，因此我們透過鼓勵各案場之福利社人員自行蒐集及回收變賣，有效的分類及減少大量運棄之垃圾，達到互惠之成果。
	不可回收	不可回收之垃圾，公司則委由合法清運之公司清運，頻率則為每週清運 2~3 次不等。
建材廢棄物	不可回收	木材（包含模板、木工後殘料、棧板），為不可回收物，則由第三方合格清運公司運至焚化廠處置。
	可回收	紙類（水泥及黏著劑袋、包裝材、紙箱），可進行回收再利用。
	不可回收	塑膠（水電殘料、包裝材料），為不可回收物，則由第三方合格清運公司運至焚化廠處置。
	可回收	碎石塊（磚、混凝土碎塊、砂、磁磚），乾淨之土石塊、磁磚則轉賣，可作以再生建材之使用。
	可回收	金屬（照明設備、五金配件），可進行回收再利用。

工程施作的進行中，以結構體工程及裝修工程的階段，產生最多的廢棄物。在結構體工程階段，本公司採用 RC，即鋼筋混凝土為主的施工方法，故需要大量的木模板用以組立需澆置混凝土的空間，而木模板進工地現場時皆為固定尺寸，因此施作工班需切割模板，以適用於現場的各種外觀尺寸，而切割後的木模板，重覆利用率不高，故變為廢棄物居多；而鋼筋用剩的剩料，因為可以集中並請回收廠商到場回收變賣，故在此不視為廢棄物。

在裝修工程階段，泥作工班施作打底、粉光、貼地壁磚後用剩的水泥袋，袋的外層為紙類，但為了防止水份滲入，內層採用塑料薄膜，因此不列入可回收物；而地壁磚為了符合各地面及壁面的尺寸及造型，切割後的剩料數量也很可觀，且同樣再被利用的機率也不高；廚具、衛浴設備多以紙箱包裝，數量雖多，但本公司之建案多會分類集中後，由專業廠商進行回收作業。

另外，廚具及衛浴設備進場時多以紙箱及包裝材料保護產品，雖然產生之包裝廢棄物數量較多，但本公司皆要求工地進行分類集中管理，並委由專業回收廠商定期清運及回

收，以提升資源再利用率並降低廢棄物對環境造成之影響。

聯上實業之 2025 年廢棄物管理方式如下：

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害／非有害	離場	
項目		廢棄物的產生（噸）	處理方式
一般垃圾	非有害	17,966.2832	焚化（不含能源回收）
建築廢棄物（廢土堆）	非有害	4,547.0580	再生利用

聯上實業之廢棄物清理管制作業如下：

本公司所委託之第三方清運公司皆遵循「廢棄物清理法」及相關規定，且均無溢散洩漏等情勢，並設有 GPS 定位系統，力求減少對環境生態之破壞。

於工程施作過程中，持續導入循環經濟及資源再利用概念，藉由材料回收、施工規劃優化及廢棄物分類管理等方式，降低營建工程對環境造成之負擔。

在減少廢棄物之面向，公司於設計端，在第三樓以上多設計為標準層，也就是樓層格局及配置皆為相同，除了可增加工班的施工效率，更可以讓模板重覆使用、減少模板用料的裁切與浪費。而在施工端，會要求承包商於施工時產生的廢棄物，應分類放置，有效區分可回收物及廢棄物；且在施工的工法上，透過確實的監督與規劃，讓工班對地壁磚、模板的裁切更加準確且不浪費，也能有效的減少多餘的用料及廢棄物的產生。

本公司希望透過以上措施，加以提升施工效率，以及減少對環境的負擔，體現對環境保護和資源利用的承諾。

4-3 水資源管理

本公司辦公環境及工務用水皆由臺灣自來水公司直接供應，聯上實業營運所在地點位於高雄市及臺南市，根據水資源風險評估工具顯示本公司所在地區其水資源風險為「Low - Medium risk (1-2)」，位於高或極高用水壓力區域的土地及住宅數量為 0。

高雄之建案，水源除來自高屏溪攔河堰外，也有抽取高屏溪伏流水、地下水井及南化水庫備援等水源；臺南之建案，水源由曾文水庫、烏山頭水庫及南化水庫為主要取水之水庫。本公司無於高風險地區取水之情形。

以下為本公司用水量統計：

聯上實業 辦公室水資源用量統計表			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	0.75	0.65	0.37
排水量 (百萬公升)	0.75	0.65	0.37
組織特定度量 (單位)	員工人數 (人)	員工人數 (人)	員工人數 (人)
組織特定度量值	30	29	31
用水密度 (百萬公升/人)	0.0250	0.0224	0.0119

備註：

1. 水資源數據統計範疇：聯上實業辦公室。

2. 耗水量=取水量-排水量。

用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

聯上實業建設案場 水資源用量統計表			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	6.72	11.40	9.79
排水量 (百萬公升)	6.72	11.40	9.79
組織特定度量 (單位)	總基地面積 (平方公尺)	總基地面積 (平方公尺)	總基地面積 (平方公尺)
組織特定度量值	178,356.063	211,101.859	200,390.52
用水密度 (度/平方公尺)	0.00003	0.000054	0.000048

備註：

1. 水資源數據統計範疇：2023 年統計共 6 個建設案；2024 年統計共 8 個建設案；2025 年統計共 7 個建設案。

2. 耗水量=取水量-排水量。

3. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

聯上實業各建築工地於地下室連續壁施作、地下室開挖及結構體施工期間，為降低地下水位及減少地下結構上浮現象，需透過鑿井方式持續抽取地下水，並維持不間斷抽水作業，直至建築物自體重量足以抵抗地下水浮力，以確保施工安全與結構穩定性。

由於高雄地區地下水多含有細微沉泥及黏土質，水質較不適合直接飲用或接觸人體，因此抽取之地下水主要作為工地道路沖洗、環境清潔及抑制揚塵等用途，部分經處理後則依法排放至排水系統，以降低水資源浪費。

而近幾年因極端氣候的影響，高雄雨季集中、旱季長，且多為強降雨，雨水無法有效率的儲存，因此本公司高雄之工地，即配合政府的宣導，皆有設置取用次級水的臨時設施，提供民眾次級用水，可供民眾帶回家作為澆灌、清洗地面及馬桶沖水之用，增加自來水的調度量能、減少民生用水資源的浪費，且本公司全面落實日常生活節約用水做起，宣導正確用水觀念。

本公司的案場衛浴設備皆有使用省水標章的產品，箭頭向上，代表將中心的水滴接起，強調回歸再利用，提高用水效率。分成三種標示分別為：右邊三條水帶，代表「愛水、親水、節水」，藉以鼓勵民眾愛護水資源，親近河川、湖泊、水庫，並共同推動節約用水；藍色代表水質純淨清澈，得之不易，務當珍惜；金色代表最高品質。

省水標章



4-4 氣候變遷調適

氣候變遷造成極端氣候頻傳、影響原物料價格等，影響土地開發之成本評估及後續興建期間之風險與成本；本公司作為建築開發者的立場，應善盡對生存環境永續發展的責任，同時兼顧投資經濟效益。從開發、設計、建材、施工、使用者角度，加入綠建築指標的環境評估，以落實理論、法令及實務面，推動永續建築，促進都市發展與生態環境共生共存之互利關係。全球響應環保與對綠建築的意識提高，亦有助於公司營業額增加。聯上實業長期致力於企業發展與環境保護並行，積極導入綠色設計、節能技術與環保材料，逐步建構共榮共生的綠色生態體系，穩步邁向 2050 年「淨零排放」目標。

氣候變遷所造成的風險主要有四大類別，其一為政策風險，有關溫室氣體排放、淨零政策等相關氣候變遷之法令政策政府皆陸續擬訂中，對於未來相關稅收、規費或罰則等都將衍生額外的營運成本，本公司將密切注意相關政策的發展，以即時於土地財務評估時列入相關費用的估列，降低財務風險。其二原物料短缺造成的物價上漲風險，對於原物料價格上漲，本公司深耕南臺灣，推案量皆具一定規模，對於物價上漲的部分，可採多案共同發包的模式，以量取得更優惠的原物料價格，以降低物價上漲對財務上的影響。第三個風險為技術轉型之風險，因應氣候變遷的議題，採用環保原料、再生能源或營建技術上的低碳技術提升，透過參加相關的課程講座、同業交流等已將低技術轉型帶來的財務風險。第四個風險為極端氣候影響工作環境之安全性，本公司為建設業，極端氣候對於工地安全的影響甚大，險峻的工作環境，如遇暴雨或高溫等，皆會使工地環境更佳險峻，惟工安是營建業者最重視的環節，對於極端氣候帶來的影響，本公司將要求工地確實落實相關安全防護措施，並依據施工管理規範嚴格進行工地管理，以降低工作安全上的風險進而降低財務面的影響。本公司 IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則（原TCFD）」框架進行指標對照，鑑別與氣候變遷相關之風險與機會，將於下表中進行說明：

氣候變遷治理單位

近年來極端氣候所造成的災害在全球頻傳，氣候變遷導致的氣候異常是全球人民必須面對的課題與挑戰，聯上實業了解環保與氣候治理的重要性，以董事會為最高監督單位，監督高階經理人持續關注氣候變遷議題及全球氣候、環境保護政策，同時監督各部門執行氣候相關風險管理情形及相關積極對應策略擬定。

氣候變遷風險與機會

類型	風險與機會議題	內容	財務影響與因應措施
轉型風險	政策／法規的風險	+ 溫室氣體排放超標衍生相關罰則，增加營運成本。 + 碳價機制。	+ 法規與碳價機制執行，碳排超標衍生罰鍰或罰金。持續關注法規動態，以減少因裁罰而造成營運損失。
	技術風險	+ 研發降低碳排放量的營運技術或利用再生能源，低碳技術轉型成本增加。	+ 環境保育、環境及溫室氣體排放量監測等增加開發成本。 + 減碳技術及減碳工法，增加興建成本。但若持續精進與設計，將吸引更多投資人與消費者的青睞，已增加公司銷售量。

氣候變遷治理單位			
氣候變遷風險與機會			
類型	風險與機會議題	內容	財務影響與因應措施
實體風險	立即性／實體風險	氣候變遷環境反撲，暴雨、洪水、高溫等極端氣候頻傳，影響工作安全。	- 極端氣候影響工地安全，為加強保障，恐提高各項保險金額，增加開發成本。 - 本公司將持續關注此風險並設定相對應策略，未來若發生時可以即時計畫，以避免終止營運，而造成更大財損。
	市場風險	- 原物料短缺以致成本增加。 - 消費者對環境保育及永續發展之重視度提升。	- 原物料短缺以致成本增加，本公司另尋求多間供應商，以備物料不足時可以供應，以減少營運停擺的時間。 - 針對現今趨勢，設計具有環保相關之建築，以符合現代需求，藉以增加公司銷售量。
機會	產品或服務	- 導入企業 e 化，落實無紙化辦公，減少紙資源使用。 - 使用智慧節能設備。 - 資源妥善管理，包含物料、能源、人員、時間等避免資源不必要的浪費。 - 綠建築乃未來趨勢，透過設計減低生活能源使用，使用環保建材，降低對環境的傷害。	- 紙張電子化，減少成本與減少碳排放。 - 智能節能設備的使用，以減少不必要的能源耗用。 - 妥善的規劃與管理，以減少資源的浪費。 - 綠建築為未來趨勢，除可以爭取容積獎勵外，採用通用設計、綠能環保建材，得以降低能源使用，有效減少溫室氣體排放，對於重視環保及永續的消費者而言，綠建築的設計可替公司建立良好的形象。
策略			

- 氣候變遷對全球已帶來相當緊急的影響，氣候議題是全球必須共同面對的課題，「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動下有志一同的共識，是國家重要的政策，多國更已針對淨零排放完成立法或正在立法中，顯見世界腳步都往淨零排放邁進，而臺灣也在 2022 年 3 月正式公告「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，提出五大路徑規劃、四大轉型策略及兩大基礎，讓臺灣在淨零碳排政策的執行上與國際接軌。
- 五大路徑規劃中提出「建築」、「運輸」、「工業」、「電力」及「負碳技術」等項目，依階段里程碑設定目標。聯上身為建築產業，轉型並落實淨零碳排是我們重要的任務。
 - 短期目標：全面落實綠建築設計、規劃節能設備及資源妥善管理避免浪費。
 - 中長期目標：提升再生能源使用比例及導入減碳技術、減碳工法等，讓建築生產過程中，達淨零碳排的精神。

氣候變遷治理單位

風險管理

- + 政策和法規風險：透過宣導與教育訓練方式，提升經營團隊及內部同仁對於氣候變遷相關議題的重視，並主動因應、積極落實節能減碳的工作模式，妥善及有效分配公司既有資源避免浪費。
- + 技術風險：除研發減碳技術及減碳工法，同時積極尋找低碳獎勵政策，取得獎勵容積平衡增加的成本。
- + 市場風險：
 - + 選擇已具備淨零碳排相關條件或營運計畫的供應商，或與既有的供應商積極合作，共同因應氣候變遷所需的營運轉型。
 - + 取得綠建築指標，提升企業形象。
- + 立即性／實體風險：
 - + 確實執行工地安全監控及職安衛相關計畫，降低災害發生時可能帶來的衝擊。
 - + 土地評估時充分了解基地周圍環境，利用政府機關相關圖資系統確認基地是否為天災高風險地區。

指標和目標

- + 透過視訊會議，減少員工往返辦公及開會地點，以達節能減碳之精神。
- + 落實無紙化辦公，導入電子簽呈及線上請假系統等 E 化系統。
- + 綠建築及智慧建築標章之取得。

碳定價基礎

目前，本公司尚未制定內部碳定價政策。我們將持續密切關注相關政策法規所核定的碳費標準，並且留意國際、政府以及市場上碳排放管制的趨勢。以調整我們的經營策略，以應對未來可能的變化。

溫室氣體盤查計畫

本公司於 2025 年啟動溫室氣體盤查相關課程，除了解溫室氣體盤查全球的推動情況外，更詳細說明 ISO14064-1 的盤查路徑及內容，由公司全體同仁共同建立溫室氣體盤查之依據及資訊蒐集，落實公司溫室氣體盤查並做成報告書，本報告書將於股東年報揭露及上傳公開資訊觀測站，以利投資人了解公司對 ESG 永續報告書及溫室氣體盤查所做的相關政策執行。並於 2026 年安排 GHG 內部查證教育訓練，進行內部稽核教育訓練及實際操作，以利同仁了解內部查證之內涵及作業程序。

外部保證或確信

本公司依金管會規定時程辦理，應於 115 年完成溫室氣體盤查、117 年完成外部確信查證作業。

5

友善職場、完善教育

5-1員工結構

5-2薪資結構

5-3員工關懷

5-4發展與訓練

5-5員工健康與安全



重大主題管理：勞雇關係、勞資關係、訓練與教育

重大主題	勞雇關係／勞／資關係／訓練與教育
重大原因	員工為企業最大的資產，也是企業經營成功的因素之一，打造友善的職場環境，凝聚員工向心力，提供員工暢所欲言的溝通管道，讓每位員工對公司有歸屬感，以身為聯上人為榮。 資訊不斷的在進步，創造一個讓員工能不斷學習的環境，為企業經營獲利的另一個手段，員工在職場上能有多元化的學習機會，也能激發員工展現不同的職能面向，減少員工的流動率，以提升在職員工的職場競爭力及公司發展。
正／負面衝擊項目	經濟面： 如不進行勞雇／勞資關係管理，本公司未來有可能面臨公司營運上的風險及相關法規上的處罰，甚至影響並提高本公司人員流動率。 人／人權面： 確保良性的勞資互動，保障勞動人權，達到留住人才，永續營運的目標。 潛在負面： 若無持續地與員工進行溝通與專業的員工培訓，可能導致人才的流失。 員工為企業最大的資產，也是企業經營成功的因素之一，打造友善的職場環境，凝聚員工向心力，提供員工暢所欲言的溝通管道，讓每位員工對公司有歸屬感，以身為聯上人為榮。資訊不斷的在進步，創造一個讓員工能不斷學習的環境，為企業經營獲利的另一個手段，員工在職場上能有多元化的學習機會，也能激發員工展現不同的職能面向，減少員工的流動率，以提升在職員工的職場競爭力及公司發展。
政策	除了公司內部安排的通識課程及每位員工隔週的生活講座之外，員工也可以另尋與職務上相關或有興趣的課程學習，針對職務上的可加強員工對內的專業知識，其它課程則可達到工作與生活平衡及其它職能學習機會。
機會積極管理	強化主管職責訓練，職場溝通、領導統御與部屬培育、工作團隊與團隊協作、勞動法令納入主管訓練課程，以利掌握用人管理敏感度。
風險預防管理	• 建立定期勞資會議、員工座談會及意見反映機制，確保勞資雙方溝通順暢，及早發現並處理潛在爭議。 • 依據勞動法令定期檢視及修訂工作規則、人事管理辦法、考勤及請假制度，確保各項管理措施符合法規要求。 • 各部門每年提報教育訓練計畫，依職務需求辦理專業技能、管理職能及勞動法令相關課程，提升員工專業能力與法遵意識。 • 建立員工申訴、檢舉及性騷擾防治機制，提供保密且暢通之申訴管道，預防職場不法侵害事件發生。 • 定期追蹤員工離職率、教育訓練時數、滿意度調查及勞資爭議案件，作為持續改善及風險管理依據。 • 持續關注勞動法令修正及主管機關公告事項，適時調整公司制度與作業流程，降低違反法規及受裁罰風險。

重大主題	勞雇關係／勞／資關係／訓練與教育
負面衝擊 補救措施	- 發生勞資爭議、申訴案件或職場不法侵害事件時，立即啟動調查及處理程序，秉持公平、公正原則妥善處理。 - 對於調查確認之管理缺失或制度漏洞，訂定改善計畫、完成責任歸屬分析及追蹤改善成效，避免類似事件再次發生。 - 針對員工反映之工作環境、管理制度或訓練需求等問題，召開跨部門檢討會議並提出改善措施。 - 提供必要之教育訓練、輔導或工作調整措施，協助員工提升工作適應能力及專業技能。 - 如因公司管理疏失造成員工權益受損，將依相關法令及公司規定辦理補償或權益回復措施。 - 定期彙整勞資爭議案件、政府機關裁罰事件及員工意見調查結果，納入管理審查及年度改善計畫，持續精進勞雇關係與教育訓練制度。
短中長期目標	- 確保良性的勞資互動，保障勞動人權，達到留住人才，永續營運的目標。 - 完善的「工作規則」及「管理規章」，讓每位員工都能有依所循。 - 打造幸福企業，讓每位在聯上任職的員工都能在聯上工作到退休。 - 讓每位曾經任職過或仍在職的員工，以曾經或現任聯上人為榮。 訓練與教育 - 隔週安排同仁輪流分享資訊，不限主題，藉此訓練員工的表達能力及文書作業能力。 - 每年由部門提報教育訓練規劃，並依計劃需求執行，強化員工內、外自身技能。 - 每位曾任職過聯上的員工，就算離開公司，在外面都能受到青睞。
有效性評估	勞雇關係、勞資關係 - 政府機關因勞動事件裁罰件數零。 訓練與教育 - 對外課程結束後員工需填寫外派受訓評鑑表。 - 統計當年度教育訓練課程及時數，於年報揭露。
績效與調整	依員工學習課程及時數是否有效運用於工作上，列入年底考核評估。

重大主題管理：職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
重大原因	營造業屬高風險行業，涉及高架作業、重型機具與複雜工種。保障員工與承攬商的生命安全是公司營運的基礎。若發生工安意外，不僅造成人才損失，更會導致停工處分、罰鍰、品牌形象受損。
正／負面衝擊項目	正面：建立完善安衛文化可提升員工歸屬感、減少職災支出（如保費、賠償），並提高施工效率與品質。 負面：施工現場潛在的墜落、倒塌、電擊等職災風險；長期暴露於粉塵、噪音造成的職業病。
政策	1. 遵守法令規章：嚴格遵守《職業安全衛生法》及相關營造安全衛生設施標準，確保工地作業符合國家最高安全規範。 2. 落實風險管理：針對高架作業、深開挖、重型機具等高風險項目，實施事前風險評估與專案許可制，將危害消弭於作業之前。 3. 強化承攬管理：將承攬商視為安全共同體，落實協議組織運作，提供必要之安全教育培訓，並要求其遵循本公司之安衛準則。
機會積極管理	1. 落實每日協議：開工前由現場主任召集所有工程，針對當日作業環境進行安全叮嚀，建立良好溝通氛圍。 2. 推動通訊軟體即時管理：建立工地 LINE 群組，將各項檢查紀錄與改善成果即時拍照上傳，縮短行政作業時間，提高改善效率。
風險預防管理	1. 強化進場資格審查：嚴格要求所有人員進場前必須確認具備一般安全衛生教育訓練紀錄（6 小時紀錄）及有效體檢報告，從源頭確保人員素質。 2. 標準化作業巡檢：使用格式化的檢查表，針對滅火器、配電盤、施工架進行每週定期檢查，讓現場設備保持安全狀態。

重大主題	職業安全衛生
負面衝擊 補救措施	1. 建立緊急通報與救護流程：在工地顯眼處張貼「緊急應變流程圖」，並配置標準急救箱與配置受過急救訓練的人員，確保發生小傷病時能第一時間處理。 2. 落實承攬人團體保險：要求進場承攬人必須投保雇主補償責任險，確保一旦發生職災，勞工能獲得法規以外的經濟支持，保障其家庭生活。 3. 缺失原因檢討與回饋：若遭遇勞檢罰鍰或發生虛驚事故，公司高層親自主持檢討會議，針對缺失原因進行改善，並將案例分享至其他工地，避免相同錯誤再次發生。
短中長期目標	短期目標（1 年內：打好基礎） 100% 合規入場：所有進場作業人員（含承攬商）皆具備 6 小時職安教育訓練證明與有效體檢報告。 零重大職災：達成全年度「零死亡、零失能」之重大職安事故。 落實教育訓練：針對現場高風險作業人員，每半年至少辦理一次現場安全講習或緊急應變演練。 中期目標（2-3 年：強化管理） 缺失改善率達 100%：針對內部巡檢或勞檢發現之缺失，必須於 3 日內完成改善並結案。 導入數位管理：建立工地安衛通訊管理群組，達成 100% 的檢查紀錄、缺失整改皆有照片紀錄留存，減少紙本作業。 承攬商滿意度提升：舉辦優良承攬商選拔，每年至少 1~2 家配合度高的廠商，建立長期合作的安全默契。 長期目標（3-5 年：文化養成） 建立安全文化：達成「全員皆為安衛員」的目標，員工主動回報現場危害因子的件數逐年成長。 完善福利保障：持續為所有工地人員爭取優於法規的團體保險保障，建構完善的職災救助體系。
有效性評估	內部工地不定期安衛察核紀錄。
績效與調整	每年統計職災數據，對比年度目標達成率。 若未達標，則針對違規件數最多的項目（如：墜落防護）增加預算或修訂專案管理方針。

5-1 員工結構

員工為公司最重要的資產，也是企業穩健發展的關鍵。聯上實業秉持尊重人權與遵守勞動法規的原則，致力於公平對待每一位員工，營造尊重、多元且友善的職場環境。

至 2025 年底，聯上實業員工總人數為 31 人，其中男性 5 人、女性 26 人，皆為正職人員。

詳細員工聘雇及性別分布如下表所示：

2025 年聯上實業_員工人數						
類型	女性			男性		
年齡層	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲
正職員工數	6	16	4	1	0	4
合計	26			5		
總數						

備註：無保證時數之員工。

至 2025 年 12 月 31 日當日仍在職之員工人數統計為 98 人，其中美力營造員工人數 68 人，美力營造聘請的合法移工人數 30 人，與前一年度相比非員工的工作者人數，無顯著波動。

2025 年聯上實業_非員工人數		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
外包商	承攬關係	98

本公司為了保障弱勢及相關族群平等就業機會，依照「身心障礙者權益保障法」規定，優於但不得低於員工總人數百分之一規定，積極進用身心障礙員工，2025 年共聘用了 1 名身心障礙員工，佔總員工人數 3.32%。聯上實業也相當注重性別多元化與平等，2025 年董事與獨立董事合計 7 位，其中女性董事 2 位，佔全體董事 29%。

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

聯上實業_多元族群員工分布聘用狀況					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目	性別	年齡			
身心障礙群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

本公司除了多元化的人才，也相當注重當地人才的聘用，2025 年聘用當地居民比例為 100%。為了讓公司治理有多元的聲音，我們也積極提拔女性同仁至高階主管職位，確保公司管理層具備多元化的背景和觀點。

本公司除了多元化的人才，也相當注重當地人才的聘用，2025 年聘用當地居民比例為 100%。為了讓公司治理有多元的聲音，我們也積極提拔女性同仁至高階主管職位，確保公司管理層具備多元化的背景和觀點。

下表為近三年人員分布情形，本公司以擔任協理以上的人員為高階管理階層：

近三年員工組成				
年度		2023	2024	2025
項目／性別	年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	3	3
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	1	1
		超過 50 歲	1	1
高階主管總計		5	5	5
非高階主管人員	男性	未滿 30 歲	1	1
		30-50 歲	1	0
		超過 50 歲	1	1
	女性	未滿 30 歲	4	5
		30-50 歲	16	15
		超過 50 歲	2	2
非高階主管人員總計		25	24	26
總計		30	29	31

註：協理級以上定義為高階主管。

本公司員工聘僱近三年差異不大，員工任用準則係以學歷、能力、經驗、與職位之適配度作為標準，截至 2025 年底，共有 4 位新進同仁（皆為女性），佔員工總數 12.90%。2025 年正式離職員工共 2 人（皆為女性），佔員工總數之 6.45%。詳細新進及離職人數如下：

近三年員工新進率統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡／項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	1	3.44	0	0	2	6.45
31 歲 ~50 歲	1	3.33	1	3.33	0	0	3	10.34	0	0	2	6.45
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新進人數合計	2				4				4			
員工總人數	30				29				31			
總新進率 (%)	6.66				13.79				12.90			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

近三年員工離職率統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡／項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0	1	3.33	0	0	0	0	0	0	1	3.22
31 歲 ~50 歲	0	0	1	3.33	1	3.44	4	13.79	0	0	1	3.22
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
離職人數合計	2				5				2			
員工總人數	30				29				31			
總離職率 (%)	6.66				17.24				6.45			

註：

1. 本公司離職員工的類別為：辭職。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

鑑於建築業特有的產業特性，導致公司新進率與離職率可能出現波動，我們持續關注員工流動情況，並針對離職員工進行離職訪談，以深入了解其離職原因。公司積極蒐集與分析相關反饋，進而優化工作流程、改善職場氛圍，提升整體工作體驗。

聯上實業致力於建立順暢的雙向溝通機制，主動關懷員工，並在工作中提供必要的支持與協助，使員工在公司中能夠感受到幸福感與成就感，進而提升員工的留任意願與穩定性。

5-2 薪資結構

為確保本公司在市場上的競爭力並維護員工福祉，聯上實業以遵守《勞動基準法》及相關法令為基本原則，每年定期進行區域性市場薪資調查。根據各職務在市場上的薪資水準及員工個人績效表現，調整薪資，以確保員工在競爭激烈的市場環境中持續保有優勢。

聯上實業的員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會、社團等而有所差異符合勞基法之最基薪資，無論是具有相關經驗亦或完全無經驗的員工，其起薪均高於當年公告的勞基法基本薪資水準，根據員工的工作表現、專業技能及年資等因素來調整薪資和晉升，以確保薪酬公平合理，與員工的貢獻相符，故有職別薪酬比例之差距，故 2025 年男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.4 倍；女性基層人員標準薪資皆優於臺灣最低工資 1.2 倍，報導期間年薪酬比例如下圖。請說明男女性基層人員最低工資比率有差異之原因

薪酬差異主要係因員工年資、工作經驗、專業技能及職務歷練等因素所致。報導期間女性基層員工以新進人員居多，整體年資較短，且部分員工為初次投入相關職務，尚處於學習及培訓階段，因此平均薪酬水準與具較長年資及工作經驗之員工存在差異。

員工薪資統計表

各職別薪酬比例	人數		總年薪（新臺幣元）		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	2	3	2,892,772	8,806,501	1.00	2.03
非管理職	24	2	15,554,498	1,574,359	1.00	1.21

備註：女性對男性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別女性平均年薪／該類別男性平均年薪」。

員工薪資統計表

各職別薪酬比例	人數		底薪（新臺幣元）		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	2	3	188,000	605,000	1.00	2.15
非管理職	24	2	1,119,000	103,000	1.00	1.10

註：• 女性對男性的基本薪資比率（底薪比率）：為「該類別男性底薪／該類別女性底薪」。
• 2025 年臺灣基本薪資 28,590 元／月。

聯上實業 2025 永續報告書

薪酬比

國家／地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率
臺灣	6.04	-73.71

註：1. 董事長不算薪酬最高之個人。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪／該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比／該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構表

項目	單位：新臺幣仟元		
	2024 年	2025 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	23	24	4.35%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	968.665	679.829	-29.82%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	900.949	682.295	-24.27%

註 1 與前一年度之差異【百分比】。
公式：2025 年－2024 年【（2025 年－2024 年）／2024 年】。

5-3 員工關懷

員工權益

聯上實業重視人權保障，致力於打造平等、尊重、安全且包容的工作環境，並遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及相關勞動法令，尊重國際人權原則，禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工雇用，保障員工之基本人權與勞動權益。

本公司之招募、任用、薪酬、福利、訓練與升遷皆秉持公平原則，不因性別、年齡、種族、婚姻狀況、家庭狀況或其他身分而有差別待遇，確保平等就業機會。同時，公司不僱用未滿 15 歲者從事任何工作，亦嚴禁任何形式之強迫或非自願勞動，並尊重原住民族及其他利害關係人之權益。

為落實人權管理，公司建立完善的人事管理制度及內部控制機制，定期檢視相關規範之合法性與有效性，並依據法規修訂即時調整內部制度。此外，定期辦理法令宣導及教育訓練，於新進人員訓練中納入人權及性騷擾防治課程，相關規範公告於工作場所及公司網站員工專區，以提升全體員工之法遵意識。

為維護友善職場環境，本公司已訂定《工作場所性騷擾防治措施》、《申訴及懲戒規範》，明確規範防治措施、申訴程序及懲戒機制，適用對象包含員工、求職者、供應商、承攬商及訪客等。員工若遭遇或疑似遭遇性騷擾事件，可透過部門主管、管理部或員工意見箱等多元管道提出申訴，公司將依保密原則妥善處理，必要時成立申訴處理委員會進行調查，並視需要提供免費諮商輔導服務。同時，公司禁止對申訴人採取任何形式之報復或不利處分，以保障其權益與人身安全。

在工時管理方面，公司遵循《勞動基準法》規定，合理安排工作及休息時間，確保工時、加班及休假制度符合法令要求，並提供具市場競爭力之薪酬與福利，以維護員工身心健康與工作權益。

2025 年度，本公司及供應商均未發生歧視事件、性騷擾事件、強迫或強制勞動、童工雇用或其他重大侵害人權事件，亦無相關申訴紀錄。未來將持續精進人權管理措施，營造合法、安全且受尊重的工作環境，落實企業永續發展責任。

員工完善福利

聯上實業目前尚未成立工會，亦無訂立團體協約。鑒於公司規模較小，目前員工人數約為三十人，故採取直接管理方式，透過面對面溝通以快速、靈活地調整政策，並即時回應員工需求。

我們每三個月定期召開勞資會議，作為員工與管理層之間的重要溝通管道。透過會議機制，同仁可表達意見與反饋，進而促進良好的勞資關係與企業內部溝通文化。



職場不法侵害公告

申訴管道

申訴電話	(07) 557-5242#113 或 115
申訴傳真	(07) 557-5133
申訴電子信箱	complain@vvvvv.com.tw

本公司亦十分重視員工福利，依相關規定設立「職工福利委員會」，所有在職員工皆可參加。福利經費來源包含公司營業收入及員工薪資之提撥，並由福利委員會負責管理與運用，以實現全體同仁共享企業經營成果之目標。

相關員工福利項目如下：

聯上實業員工福利項目

- + 公司為所有員工投保團體意外保險、團體職業災害傷害保險。
- + 實施三節禮金、生日、婚喪喜慶、生育及住院各項補助金。
- + 每年舉辦國內外員工旅遊及每季慶生會等聚餐活動。
- + 每年舉辦年終尾牙活動。
- + 實施員工認股、年終獎金及員工酬勞制度。
- + 提供完善休假制度。
- + 關連企業之餐飲、娛樂及住宿享員工折扣優惠。
- + 午餐搭伙優惠。
- + 員工購屋優惠。

本公司定期於每年舉辦員工旅遊，依當年度營運狀況，同仁年資滿一年享國內旅遊全額補助或年資滿二年之優秀同仁給予國外旅遊全額補助。除了每年的員工旅遊，本公司於每年1月、4月、7月、10月舉辦慶生會，藉此與同仁歡慶重要時刻。另，不定期致贈員工電影票、演唱會、舞台劇、音樂劇門票等，以陶冶員工辛勞上班的身心靈。



2025 年員工旅遊



第一季慶生會



第二季慶生會



第三季慶生會



第四季慶生會



聯上墾丁開幕觀禮

因應臺灣已於 2025 年邁入高齡化社會（即 65 歲以上人口佔比超過 20%），勞動人口需求遠大於供給，尤其以營造業更是首當其衝，因此現今如何讓員工們能夠兼顧工作及家庭，是每個企業現在與未來都極需要謹慎面對的課題。聯上實業相關法律規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能夠安心生育，並於留職停薪期滿後，協助安排回原單位與職務任職，更積極協助員工重新融入職場。而本公司之友善婚育或家庭照顧的職場環境與措施如下：

1. 聯上集團跨足教育事業—小叢林幼兒園，集團之員工可依其在公司之年資，享有註冊費、書籍費的部份優惠；美力營造有限公司於 2025 年度，共有 1 名員工的 2 位子女於幼兒園就讀。
2. 遵於勞基法之法規，提供員工產假、陪產假、產檢假…等相關假別供員工申請；美力營造於 2025 年度，各假別申請人數，產假 1 人、陪產假 1 人、育嬰留停 1 人。
3. 家庭照顧假，公司於 2026 年新制之前，即可以小時申請，優於法規；美力營造於 2025 年度，共有 2 人申請，共 18 人次。

育嬰留停執行情形

聯上實業遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能夠安心生育，並於留職停薪期滿後，協助安排回原單位與職務任職，更積極協助員工重新融入職場。公司董事的關連企業有幼兒園，若同仁有需求，幼兒園會有其自訂的就讀優惠方案。內部宣導部份：公司管理規章均公開在公司內網中，同仁可以自行點選閱讀。近三年育嬰留停一覽如下：

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
項目／性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D / C)	0	100	100	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停留任率 % (F / E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- 註：1. 應復職人數＝育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
 2. 2025 年留任人數＝2024 年實際復職人員且 2025 年 /12/31 仍在職人數。
 3. 當年度育嬰留停復職率 %＝當年度育嬰留停實際復職人數／當年度育嬰留停應復職人數 (D / C)。
 4. 當年度育嬰留停留任率 %＝前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數／前一年度育嬰留停實際復職人數 (F / E)。

員工退休制度及實施情形

聯上實業依法提撥勞工退休準備金，並設置「勞工退休準備金監督委員會」，負責勞工退休相關事宜。自 2005 年 7 月《勞工退休金條例》施行以來，對於選擇繼續適用《勞動基準法》退休金制度之員工，其退休金依據服務年資及核准退休日前六個月之平均工資計算給付。

對於適用《勞工退休金條例》（新制）之員工，本公司每月依其薪資 6% 提撥至其個人退休金專戶，以保障員工退休後之經濟安全。

截至 2025 年 12 月，本公司仍有二位員工保有舊制年資，因其退休準備金帳戶提撥金額已達足額，自該月起暫停提撥。至 2026 年 1 月 1 日止，適用新制員工之退休金專戶累計結餘為新臺幣 3,712,663 元。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，聯上實業遵循《勞動基準法》，當公司即將發生重大營運變化，將影響員工就業權利時，以及各項勞務條件變更前，雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，需事先預告終止勞動契約，其預告期間如下規定：

- 1、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 2、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 3、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。此外，雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

5-4 發展與訓練

員工發展與訓練情形

一般教育訓練

聯上實業為提升員工專業能力及提高危害辨識能力，我們提供多元的學習資源管道，如新進人員教育訓練、在職人員教育訓練、各職能技術、專業訓練及政府法規等，期望能透過完善的教育訓練體制，使每位員工皆能適職適所，透過內外部各項訓練以增加同仁在專業上的知識技能。

2025 年教育訓練時數統計

類別		管理職		非管理職	
項目	單位	男	女	男	女
總人數	人	3	2	2	24
受訓總時數	小時	51	105	37	1159
平均受訓時數	小時/人	17.00	52.50	18.50	48.29
營運據點總人數	人	31			
受訓費用	元	6,678	4,667	0	33,558

備註：

- 此表格以聯上實業之員工教育訓練為主，統計時未排除 2025/12/31 前離職人員，因此總人數為 31 人。
- 2025/12/31 在職主管職人數：男性 3 人、女性 2 人；非主管職人數：男性 2 人、女性 24 人，合計 31 人。
- 非管理職男性受訓費用為 0 元，主係因非管理職男性員工人數較少，且職務相關知識與技能多可透過公司內部教育訓練、工作指導及經驗傳承等方式取得，因此未產生外部付費課程費用。



顧客服務與關係經營



領導統御與部屬培育課程



顧客溝通技巧



ESG 概念導入



工作團隊與團隊協作上集



勞動法令解析



夥伴關係與衝突管理



自我管理與敬業精神

員工退休制度及實施情形：

聯上實業依法提撥勞工退休準備金，並設置「勞工退休準備金監督委員會」，負責勞工退休相關事宜。自 2005 年 7 月《勞工退休金條例》施行以來，對於選擇繼續適用《勞動基準法》退休金制度之員工，其退休金依據服務年資及核准退休日前六個月之平均工資計算給付。

對於適用《勞工退休金條例》（新制）之員工，本公司每月依其薪資 6% 提撥至其個人退休金專戶，以保障員工退休後之經濟安全。

截至 2025 年 12 月，本公司仍有二位員工保有舊制年資，因其退休準備金帳戶提撥金額已達足額，自該月起暫停提撥。至 2026 年 1 月 1 日止，適用新制員工之退休金專戶累計結餘為新臺幣 3,712,663 元。

本公司除了工作業務上的教育訓練之外，也鼓勵員工受訓考取專業證照，我們在同仁考取後，給予相對的薪資報酬，除了有效的提升員工於工作上的專業度外，也增加個人在職能上的競爭力。

本公司目前尚未訂定專屬之高齡員工晉用政策及培訓計畫，主因現有高齡員工多為在職期間逐步達高齡身分，並非於任用時即為高齡者。截至目前，高齡員工約占全體員工人數 3%。

未來如有進用高齡人才之需求，本公司將依相關法令規定辦理，並遵循《中高齡者及高齡者就業促進法》第 28 條規定，視實務需求採行適當之聘用方式，以兼顧企業運作與人力運用彈性。

員工績效考核情形

聯上實業定期辦理績效考核，建立績效評核制度，以激發同仁源源不絕的工作動力。我們在員工入職後的三個月內進行首次績效評估，隨後每年底進行一次例行評估，依職務設計不同工作考核評定項目、且依照出勤、獎懲績效訂定考評分配比例。此外，評估結果也是發放獎金和相關獎勵的依據。這項評估提供了主管和員工之間的溝通平台，透過自我評估和主管面談的機制，協助員工確立未來工作目標和加強學習方向，以提升部門和個人績效。2025 年本公司員工接受考核比例為 100%。

2025 年聯上實業同仁的考績都落在甲、佳、優等，未有乙等同仁。故本次並沒有因為績效考核結果而受到影響的同仁。

接受員工績效考核之比例

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

保全教育訓練

聯上實業各工地之保全人員皆由外包保全公司派駐。對於保全人員的教育訓練，可區分為到職前的「職前教育訓練」，以及在職期間每月舉辦一次、時數 4 小時的「在職教育訓練」。課程內容涵蓋保全執勤原則、勞工安全衛生管理、救災防護、危機處理等相關主題，2024 年在職保全人員受訓率達 100%。

在人權教育訓練方面，隨著本公司部分工地聘僱合法國際移工人數呈逐年增加之趨勢，工務主管於日常巡檢工地時，會向保全人員宣導國際移工的人權平等理念，期能落實「寬容、不偏見、不歧視」的目標。為提升教育訓練的有效性，同時也已告知各保全承攬商，期望未來能將人權相關議題納入教育訓練課程之中，進一步將人權平等的理念深植人心。

本公司建案現場對於外包派駐之保全人員，皆依據公司制定之《工作守則》等相關規範進行管理。內容包含對進出工地之人員及車輛的嚴格管控，規定上班時間不得飲酒，並對進出工地之勞工實施酒測，以確保人員安全並防止閒雜人員進出工地。

若保全人員表現不佳，經多次勸告仍未改善，本公司會要求保全公司更換該人員。此外，公司於每個建案結束後，會針對分包商（包含保全公司）進行績效評估。若派駐之保全人員素質不佳且公司配合度低落，則會將該結果作為日後建案是否繼續合作的重要參考依據。



保全教育訓練

5-5 員工健康與安全

職業安全衛生管理

聯上實業目前尚未取得職業安全衛生管理系統認證，但依據「職業安全衛生法」，明訂僱用勞工作業時，為防止職業災害，設置協議組織、工作聯繫與調整、工作場所之巡視、相關安全衛生教育之指導及協助等必要措施。當天若有高架作業，為管理勞工之安全性，則依據「高架作業勞工保護措施標準」，若勞工如有酒醉、情緒不穩定、自覺不適任者，則不得從事高架作業；並依「職業安全衛生設施規則」，雇主對於高度在二公尺以上之作業場所，有遇強風、大雨等惡劣氣候致勞工有墜落危險時，應使勞工停止作業，提前保障勞工的安全。透過工地現場的自主管理、公司主管的不定期巡檢並開立改善缺失，達到分級管理。執行頻率為，每日對不同工項之施工人員進行的危害告知、每週的協議組織及各工項進場前的危害因素告知，這些勞安宣導中均包含各工項的危害辨識，期望能達到工地現場零事故，讓工人們能安心的工作。

每月，我們邀請下個月預計施作的承包商領隊召開「每月協議組織會議」，告知各工項的領隊安全衛生及健康管理規範，以及可能發生的危害與防範要點，並要求領隊據以管理施工人員。為追求更嚴謹的工地安全衛生，營造現場人員每日依照「自主檢查表」，對於施工架組配、乙炔熔接、電氣設備、吊掛安全等，進行日常的不定期巡檢，將危害風險降至最低。

目前安全衛生管理範圍涵蓋分為辦公室與工地現場實地施作，適用範圍包含 457 位員工及其所有作業活動、產品及服務。

本公司員工參與公司職業安全衛生管理系統的制定、執行、評估，以及職業安全衛生資訊的雙向溝通，以確保工作場所安全與促進員工健康。以下為本公司目前採行的作法：

目前採行的作法

安全衛生委員會的參與	公司經由每月召開的工務會議，員工可以透過參與這個會議，直接參與到安全衛生政策的制定、審核及改進過程中。這也是一種高效的雙向溝通渠道，讓員工可以表達他們對安全衛生問題的關切和建議。
安全衛生教育訓練	定期舉辦安全衛生教育訓練，不僅可以提高員工對職業安全衛生重要性的認識，同時也是收集員工反饋、建議的機會。這些訓練應包括如何參與風險評估、事故預防措施的制定以及緊急應對措施。
安全衛生巡檢	定期參與安全衛生巡檢，可以讓員工在日常工作中持續關注安全衛生狀況，並即時報告潛在問題或風險。這有助於建立一種預防為主的安全文化。
事故調查和報告	參與事故調查和報告過程，可以幫助員工了解事故發生的原因，並參與制定防範類似事件再次發生的措施。這不僅有助於提升員工的安全意識，也能促進整個組織的學習和改進。

♥ 危害辨識及風險評估

作業前的危害調查流程，需經過先行之調查作業，包含工項內容之調查，需先了解各工項之內容及工法，例如有開挖檔土或施工架搭設等需求，故會決定後續的施工作業中，所需使用之重型機具以及個人需配戴的安全設備、工具。並依上述之情況檢核作業場所現況，包含場所材料堆置位置、人員及機具進出動線，以及重要設施分佈位置，例如垃圾管道間、施工電梯、塔吊基座位置…等。

危害辨識		
類型	說明／發生可能	基本安全守則
侷限空間危害	- 定義： 勞工進出受限制，且無法以自然通風來維持充份、清淨空氣之空間。 - 常見空間： 下水道、水井、人孔、地下室筏基坑。	- 基本防護、通風換氣、監測設備。 - 進入許可及動火許可。 - 專責監視人員。
感電危害	- 危害發生之可能： - 電氣設備未設置漏電斷路器。 - 電氣設備漏電未接地保護。	- 設備應定期巡檢，即早發現異狀，保持良好的電氣絕緣。 - 檢修作業時，應確實斷電，始得施工。
墜落危害	- 危害發生的可能： - 施工架、護欄未防護確實，造成人員摔落。 - 高空作業未配戴背負式安全帶。 - 人員不安全之行為。	- 施工架、護欄等防護設備，應定期巡檢並復原。 - 人員未配戴標準防護設備，不准施工。
物體飛落危害	- 危害發生的可能： - 施工用品、材料隨手放置易飛落處，未確實歸位。 - 施工架未施作腳趾板。	- 防護設備應定期巡檢，若有構件缺少，應立即補齊。 - 人員應有物品放置定位之觀念。
穿刺危害	- 危害發生的可能： - 鋼筋未彎鉤或模板上的鐵釘未拔除。 - 模板用的螺桿未切除。	- 培養良好習慣，易使人受穿刺之意外之物，應切除或拔除。 - 定期巡檢，有危險之處應立即處理。

而前置作業完成後，總結工項內容及場所現況，歸納出危害之類型以及可能發生的原因，設計相對應的防護設施，並分析風險情境，評估有措施之防護效果，以評量風險。而對不可接受之風險，擬定對策，據以修正變更相關計畫書之內容及圖說，將不可控制之風險降至最低。

計畫書修正完成後之定稿，現場人員依據計畫書內容執行及管理，包含現場安全設施之施作、人員安全設備配戴，以及人員安全教育及每日危害告知並記錄文件留存，並預訂勞安文件、現場勞安設施之稽查頻率及內容，透過層層的管理及稽查，將工作場所危害風險管控至最低。

公司於工程規劃設計階段進行工程作業中之風險評估，透過施工前的準備作業，彙整災害真實之案例、職業安全衛生相關法規並分析，與該案之施工環境、進出動線、周圍之原有建物等工地現況條件，歸納出可能之危害類型，以及針對這些災害，提供預防之安全設備與設定工作安全守則，並研擬進施工計畫，供現場人員於施工階段，管理施工場所及人員。

在研擬施工計畫前，應組成「風險評估小組」辦理評估，納入工地主任、職安人員及專任工程人員，並於整體施工、分項施工及職業安全衛生管理計畫中，找出可能的危害因子後，進行風險評估、計算風險等級，並對不可控之風險，擬定改善對策或衡量是否在可接受之範圍內，並以討論之結果，進行施工計畫的修正。

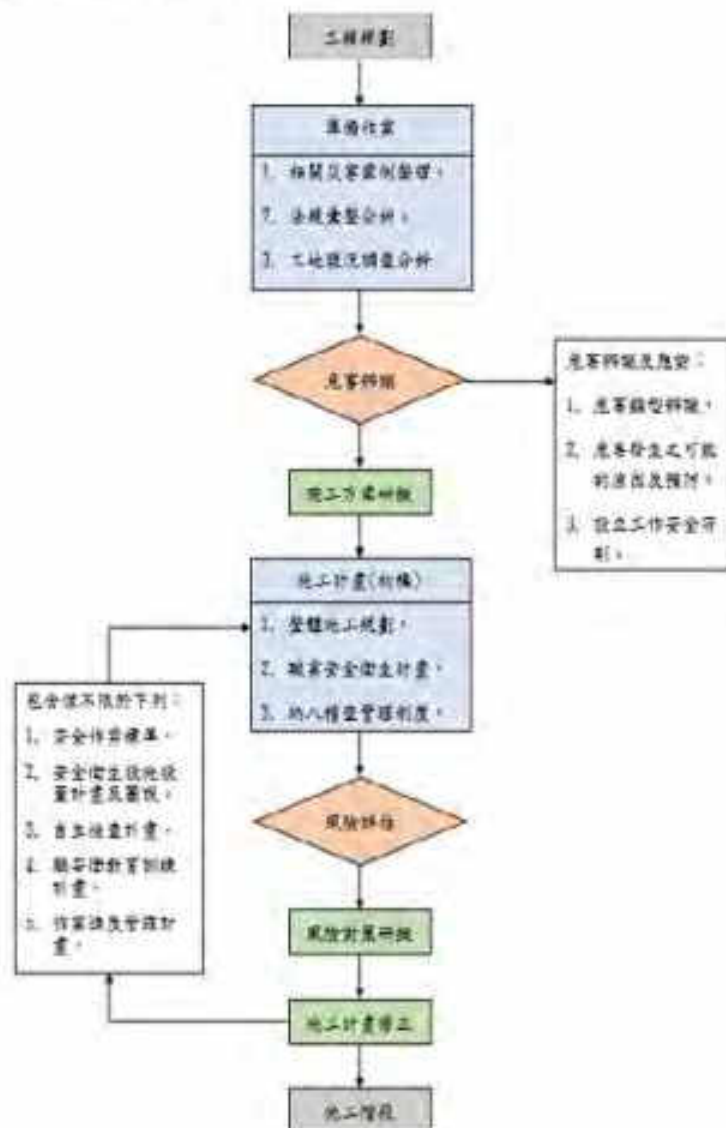
事故發生時，應該判斷現場狀況，是否有人受傷、是否可貿然營救受傷人員，以及有無危害公眾之危險或造成二次災害的可能，並連繫職業安全衛生相關人員進行後續搶救動作。

而經判斷無後續二次災害發生的可能，將相關人員分成兩小組分別執行通報及搶修。其一部份，應立即連絡相關單位進行搶修及人員救援，並且拍照存留現場之狀況，以利之後事故調查可供佐證，而待現場災害情形經搶救穩定後，於災害發生之 8 小時內通報勞檢單位，後續則配合各單位之調查，提供文件、現場安全設備改善以及傷者慰問及賠償…等。

其二部份，因現場發生災害時，可能會有道路崩塌、感電、交通堵塞等二次災害之情形，故應先進行災害現場的管控，人員疏散、設置警告標示以及預留搶救車輛進行動線等預防措施，讓現場不可控制的風險降到最低。

風險評估流程

➤ 施工規劃階段風險評估流程

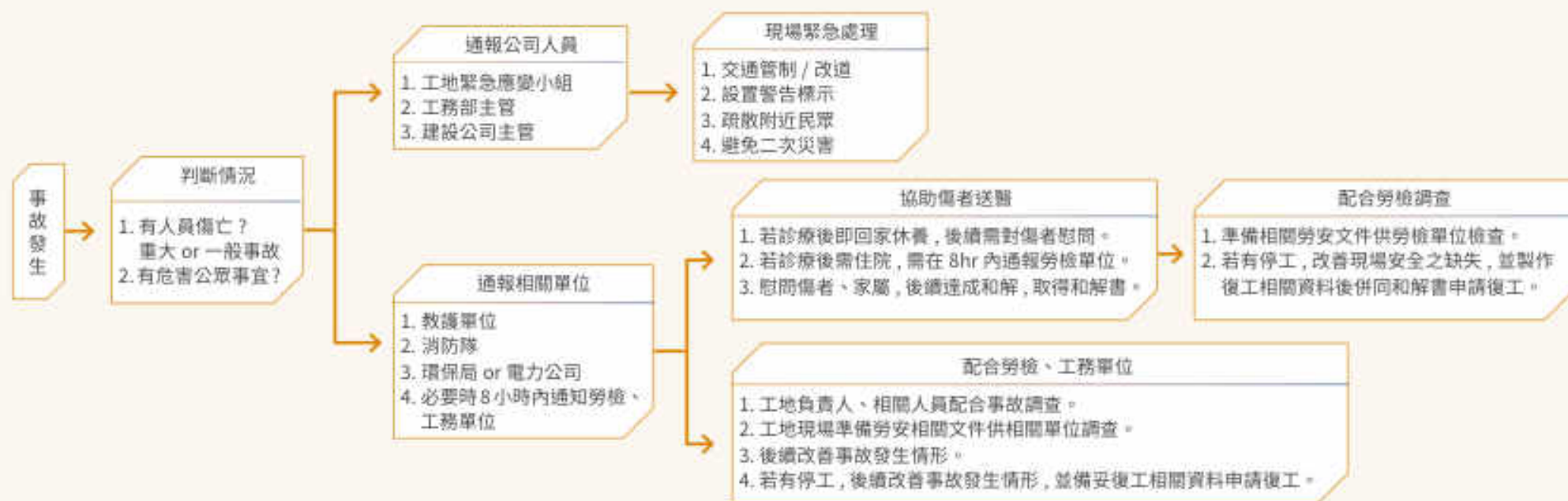


事故通報流程

本公司每月在工務會議中對於工地現場的管理人員進行勞安宣導及教育訓練，內容包括當月常見的勞安缺失及其危害的嚴重性和改善、預防措施，並更新於勞安文件及通報流程，若有需改善的地方也會即時更新至所有工地案場。

員工對於工作安全若有疑慮時，公司於每案場皆有設置工地緊急應變小組，其中包含勞安相關人員及工程經驗豐富之主管。通報流程，由工地現場人員先冷靜的辨別事故後，再行通報緊急應變小組，若有危害公眾安全之事宜，應協助採取緊急應變措施，如疏散人員、指揮交通以避免二次災害的發生。事故調查之流程的告知，讓工地管理人員能在危害發生時，冷靜的辨認事故發生原因，並進行妥當的處置，爾後將相關經驗分享至其他案場的工地，使勞安的防護更加確實。

聯上實業各案場皆依據《職業安全衛生法》規定，當工作場所發生立即危險時，雇主或工作場所負責人應立即下令停止作業，並確保勞工撤離至安全場所；如勞工自行發現存在立即危險，亦可自主停止作業、退避至安全區域，並向所屬主管報告。此外，雇主不得因勞工行使上述權利而予以解僱、調職、扣薪或其他不利處分。聯上實業秉持「安全第一」原則，嚴格遵守相關安全衛生法令，與全體員工及案場勞動者站在同一陣線，共同維護工作者的權益，期盼每一位同仁都能平安順利地回家。



本公司將各項流程執行結果深度整合於職安衛管理系統之持續改善中。具體而言，危害辨識與風險評估之結果，會做為年度安全目標設定與資源配置的基準，確保高風險作業得到優先改善。

此外，透過事故調查與虛驚事件分析，本公司能精準找出管理漏洞，並將其轉化為 SOP 的更新要領與教育訓練教材。這種回饋機制確保了系統並非靜止，而是能透過 PDCA 循環（計畫 - 執行 - 查核 - 行動），不斷修正預防措施，從源頭降低職業災害發生率，達成零事故的最終目標。

職業安全衛生訓練

員工為聯上實業經營之支柱，為了確保所有員工之安全，我們針對新進人員及在職人員安排職業安全衛生相關教育訓練。課程包含內部主管定期的授課，如新進人員及在職人員安全衛生教育訓練等。此外，營造為現場作業人員，為了確保其作業安全，本公司額外參與政府機關之勞工安全教育訓練。

聯上實業與發包營造廠（美力營造），每年針對新進人員及在職人員進行職業安全衛生教育訓練，透過內部的教育訓練讓同仁了解現場作業存在的危險以及風險危害的因應與避免。

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練項目

訓練項目名稱	受訓人數（人）	受訓費用（新臺幣元）
職場消防安全教育宣導	14	0
塔吊安裝作業前教育訓練	8	0
一般勞工安全衛生及預防災變教育訓練	38	0

公司除了每年由主管或職安人員，對公司內部人員之安全衛生及預防災變之教育訓練外，也會配合政府勞安單位所開立之課程，派遣工地現場之管理人員去受訓上課，課程名稱及受訓人員名單附於佐證資料。

施工管理人員依循職安相關法規，不定期於工地現場對勞工實施安全教育訓練，除了告知不同工項相關之危害種類，以及應對方法，並且宣導需配戴安全設備，並於施工期間據以執行。

公司於每年要求承攬工地保全業務的廠商，應對其派駐工地之保全，實施人員教育訓練，並要求告知工地危險注意事項，以及所需執行業務之內容，並應通過測驗才可派駐至工地。

本公司除了工作業務上的教育訓練之外，也鼓勵員工受訓考取專業證照，我們在同儕考取後，給予相對的薪資報酬，除了有效的提升員工於工作上的專業度外，也增加個人在職能上的競爭力。

在工程案的承攬與施工方面，我們會根據項目的規模、金額及是否為公共工程來要求相對應的證照，包括工地主任、營造業甲種職業安全衛生業務主管、乙級職業安全衛生管理員、公共工程品管證及高考技師等。此外，對於擔任特定作業主管的勞工，如擋土支撐、模板支撐、露天開挖等工作主管，我們會在其上崗前安排安全衛生教育訓練。聯上實業嚴格依循法規要求，確保所有專業證照的取得和管理，以保障工程的安全與品質。

聯上實業之職業安全衛生業務主管專業證照由公司支付相關費用，取得證照後於公司內擔任該職務，並每月提供該員工證照津貼。

承攬商安全管理

聯上實業視承攬商為重要的工作夥伴，所有建築案場，皆依據《職業安全衛生法》，涵蓋比例為 100%，防止職業災害、保障工作者安全及健康。本公司皆要求各工地現場之保全或現場人員，對於進出工地之所有人員皆告知需戴安全帽始得進入工地，並且對於行為異常的人員實施酒測，有權禁止喝酒之人員入內，且在工地大門皆有張貼上述兩項以及吊掛或用電等相關的安全警示海報，盼將工地現場發生危險的風險降至最低。

其中，工作者的定義指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。故在工地現場工作之工作者，其中包含所有外單位進入本公司所屬工地現場之活動，以及提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司所屬工地現場從事作業活動之承攬商（含保全、設備維修商），都有涵蓋在職業安全衛生法規內。

在職安管理上，除了每日針對作業人員的個人防護設備及安全施工的危害告知、危險設施及用電的自主巡檢紀錄之外，各工地現場不定期為不同工種的勞工辦理安全衛生、預防防災之教育訓練，希望能達成意外事故預防、促進員工安全衛生之目標，提供給所有的工作者一個良好的工作環境。

另外，在文書紀錄方面，為能有效約束廠商及責任的分攤，工地每日都會依照不同工種之勞工，進行相關的危害告知並請人員簽名；而公司派駐之現場人員，會巡視現場狀況，填寫自主檢查表並將缺失告知工班，請有缺失者改善；在不同工種進場前或施作中，要求參加安全衛生相關的教育訓練，每次的教育訓練會將上課及簽到記錄留存備查。透過以上的每日文件以及安全衛生的教育訓練，除了對作業中之勞工，灌輸安全衛生的重要性，另一方面，也是透過這些紀錄文件，在保護管理現場的相關人員。

職業病與職業傷害

聯上實業為有效防止職業病與職業災害之發生，專責管理人員不定期至各單位實施作業環境巡查，同時公告宣導供員工閱覽，使員工能更深入了解安全衛生的觀念，並將知識內化在員工的生活中。本公司之建設案，去年共發生三件人員受傷事件，皆為同一案之工地，且為美力營造的承攬廠商之員工。其一為一名保全執勤時摔倒，協助送醫後並未住院，故不需通報相關單位；其二為工作者搬運石材被壓傷，同樣協助送醫未住院，故不需通報；而第三件則為一名防水工人於二樓室外平台作業時，因倚靠在護欄，而與護欄一同墜落而受傷，經送醫且需住院，即依法規規定，當下即通報勞檢單位，啟動調查程序及後續的停復工作業。對於上述三案，本公司除了積極對於傷者的慰問以及協助申請工地保險事宜，後續更加強工作場所之安全防護，並對於場內之工作人員，落實職業安全衛生的宣導及安全防護用具的佩戴，確保員工在安全健康的環境中工作。

聯上實業 近三年員工之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性工時	44,820	45,000	46,492.5
	男性工時	11,205	9,375	9,187.5
	總計工時	56,025	54,375	55,680
職業傷害造成死亡人數	女性死亡人數(次)	0	0	0
	男性死亡人數(次)	0	0	0
	總計死亡人數(次)	0	0	0
嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性人數(次)	0	0	0
	男性人數(次)	0	0	0
	總計人數(次)	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性人數(次)	0	0	0
	男性人數(次)	0	0	0
	總計人數(次)	0	0	0
職業傷害造成死亡人數比率		0.00	0.00	0.00
嚴重職業傷害比率		0.00	0.00	0.00
可記錄職業傷害比率		0.00	0.00	0.00

- 註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
 2. 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害 [排除死亡人數] / 總經歷工時) * 1,000,000。
 3. 可記錄職業傷害比率 = (可記錄職業傷害 [含死亡人數、嚴重職業傷害人數] / 總經歷工時) * 1,000,000。
 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害。
 5. 可記錄職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年「非員工工作者」之職業傷害情形統計表

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性工時	18,675	20,625	20,377.5
	男性工時	102,463.5	100,625	110,903
	總計工時	121,138.5	121,250	131,280
職業傷害造成死亡人數	女性死亡人數(次)	0	0	0
	男性死亡人數(次)	0	0	0
	總計死亡人數(次)	0	0	0
嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性人數(次)	0	0	0
	男性人數(次)	0	0	0
	總計人數(次)	0	0	0
可記錄之職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性人數(次)	0	0	0
	男性人數(次)	0	0	0
	總計人數(次)	0	0	0
職業傷害造成死亡人數比率		0.00	0.00	0.00
嚴重職業傷害比率		0.00	0.00	0.00
可記錄職業傷害比率		0.00	0.00	0.00

- 註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。
 2. 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害 [排除死亡人數] / 總經歷工時) * 1,000,000。
 3. 可記錄職業傷害比率 = (可記錄職業傷害 [含死亡人數、嚴重職業傷害人數] / 總經歷工時) * 1,000,000。
 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害。
 5. 可記錄職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

員工健康

聯上實業關心全體員工的身體健康，建立健康安全文化與安全的工作環境，促進員工的身心健康，達成工作與生活的平衡，由於本公司屬於低風險行業，我們規劃六十五歲以下員工每三年進行一次健康檢查，六十五歲以上員工每年進行一次健康檢查，固定關懷員工的健康狀況，以達到預防勝於治療的目標，創造一個安全無虞的工作環境，與員工攜手降低職場安全衛生的風險。2025 年針對 65 歲以上員工進行一年一次身體健康檢查。公司 65 歲以上員工共一位進行了健康檢查，總費用為 5.5 仟元。為提升員工工作效率，另有安排體適能及芳療課程，並與美容美體店家簽訂特約，照顧每位同仁身心靈。於報告期間內本公司並無發生職業病與職業傷害等情事，確保員工在安全健康的環境中工作。

類型	檢查項目	檢查人數 (人)	檢查費用 (仟元)
一般健康檢查	65 歲以上員工每一年健康檢查	1	5500
特殊健康檢查	無	0	0



體適能



體適能



精油紓壓



精油紓壓



6

友善社會、實踐公益

6-1 社會公益與贊助



6-1 社會公益與贊助

當地社區的居民，一直都是我們最重視的對象，因為有他們的支持與諒解，公司的建案才能順利完工。工程的進行過程中，往往會對左鄰右舍的生活起居造成影響，因此我們透過三節送禮及結構安全知識宣導，希望能與居民們建立良好的溝通橋樑。本公司持續秉持著對當地社區的責任感和對社會健康的關注，積極與社區進行溝通，以及衝擊評估和發展計劃研擬，體現企業社會責任。

2025 年本公司積極為臺灣的發展提供支援，促進社會的健康和福祉。參與的活動包含捐助高雄市鳳山要紅城市願景協會打造城市博物館、《情歌若響》公益演唱會等活動等，透過這些活動積極參與社會公益。

2025 年聯上實業公益活動與贊助，一共贊助 179,500 元，說明各別如下：

公益活動名稱	金額 (新臺幣元)	說明
高雄市鳳山要紅城市願景協會 12,000 【從地方到國際的策略轉變】新舊共融，鳳山要紅 談及參政七年的理念轉變，林豐滿指出，縣市合併後，鳳山從原高雄縣的「首都」定位，變成了資源相對不足的「衛星城市」。因此，他初次參選時的主張是：「鳳山人口眾多，不該成為二線城市，它應當有新的建設、新的進步，要成為一座繁榮的都市。」 「紅」代表的是「新舊共融、鳳山更繁榮」的概念。在穩固了「衛星要都市」的基礎後，林豐滿將視野擴大。他將第二任期的政策訴求定位為「大鳳山一、二、三」，立足在地，進而「連接全世界」。 「在地也可以很國際。」他強調，連任後每年展開至少一次的國際交流計畫，就是「顧好咱鳳山，連接全世界」的實踐。 		在 2025 年，我們參與了高雄市鳳山要紅城市願景協會的活動，聯上實業捐贈了新臺幣 12,000 元整用於協助打造「城市博物館」，透過此舉促進藝文與商業發展，提升兒童福利，活絡社區並關注長者的生活。 

公益活動名稱	金額 (新臺幣元)	說明
臺南成功里中秋晚會 摸彩贊助	17,500	本公司關心在地社區發展，並積極參與地方活動，特別贊助臺南成功里中秋晚會摸彩活動，與居民一同歡慶佳節。希望透過此次活動，為社區增添熱鬧與溫馨，促進鄰里交流，打造更緊密的社區連結。未來，我們將持續關懷在地，與大家共同營造美好生活！  
《情歌若響》 公益演唱會	150,000	本公司秉持關懷社會、回饋公益的理念，贊助 2025 年由陳謙文與方馨共同演出的《情歌若響》公益演唱會。期盼透過音樂的力量，傳遞溫暖與正向能量，為社會注入更多關懷與希望，同時善盡企業社會責任。  

7

附錄

附錄一：GRI永續性報導準則
（GRI準則）對照表

附錄二：永續會計準則SASB
對照表

附錄三：上市上櫃公司氣候
相關資訊



附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明 聯上實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

GRI 1 使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則 N / A

GRI2 一般揭露

GRI 準則類別／主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1-1 關於聯上實業	10	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1 關於聯上實業	10	
	2-7	員工	5-1 員工結構	78	
	2-8	非員工的工作者	5-1 員工結構	78	

GRI 準則類別／主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2-1 公司治理	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 公司治理	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2-1 公司治理	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 公司治理	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	2-1 公司治理	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1 公司治理	21	
	2-15	利益衝突	2-1 公司治理	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 公司治理	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 公司治理	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 公司治理	21	
	2-19	薪酬政策	2-1 公司治理	21	
	2-20	薪酬決定流程	2-1 公司治理	21	
	2-21	年度總薪酬比率	5-2 薪資結構	85	

GRI 準則類別／主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	5-3 員工關懷	86	
	2-24	納入政策承諾	5-3 員工關懷	86	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5-3 員工關懷	86	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信與法規遵循	39	
	2-27	法規遵循	2-3 誠信與法規遵循	39	
	2-28	公協會的會員資格	1-1 關於聯上實業	10	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露	2-29	利害關係人議合方針	1-2 利害人議合	13	
2021	2-30	團體協約	-	-	聯上實業無團體協約與成立工會

重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1-3 重大主題鑑別	17	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1-3 重大主題鑑別	17	
重大主題：氣候變遷調適						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	四、友善環境、品質管理	56	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4-4 氣候變遷調適	74	
重大主題：能源、排放、綠（智慧）建築、租戶永續性衝擊的管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	四、友善環境、品質管理	56	
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		302-3	能源密集度	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		302-4	減少能源消耗	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1 能源與溫室氣體管理	64	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		305-4	溫室氣體排放強度	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
		305-5	溫室氣體排放減量	4-1 能源與溫室氣體管理	64	
重大主題：廢棄物						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	四、友善環境、品質管理	56	
GRI 306	廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2 物料與廢棄物管理	69	
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2 物料與廢棄物管理	69	
	廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4-2 物料與廢棄物管理	69	
		306-4	廢棄物的處置移轉	4-2 物料與廢棄物管理	69	
		306-5	廢棄物的直接處置	4-2 物料與廢棄物管理	69	
重大主題：職業安全衛生						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	五、友善職場、完善教育	77	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5-5 員工健康與安全	93	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-5 員工健康與安全	93	
		403-3	職業健康服務	5-5 員工健康與安全	93	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-5 員工健康與安全	93	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-5 員工健康與安全	93	
		403-6	工作者健康促進	5-3 員工關懷	86	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-5 員工健康與安全	93	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-5 員工健康與安全	93	
		403-9	職業傷害	5-5 員工健康與安全	93	
		403-10	職業病	5-5 員工健康與安全	93	
重大主題：勞雇關係、勞資關係、訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	五、友善職場、完善教育	77	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5-1 員工結構	82	
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-3 員工關懷	86	
		401-3	育嬰假	5-3 員工關懷	86	
GRI 402	勞／資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-3 員工關懷	86	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
GRI 404	訓練與教育主題 揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-4 發展與訓練	90	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-4 發展與訓練	90	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-4 發展與訓練	90	
重大主題：顧客的健康與安全（建物安全）						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	三、綠色經營、智能服務	45	
GRI 416	顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-2 保障客戶健康與安全的 住宅設計	52	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-2 保障客戶健康與安全的 住宅設計	52	
重大主題：客戶滿意度						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	三、綠色經營、智能服務	45	

其他特定主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）						
經濟績效						
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-2 營運績效	35	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-3 員工關懷	86	
		201-4	取自政府之財務援助	2-2 營運績效	35	
市場地位						
GRI 202 市場地位主題揭露 2016		202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5-2 薪資結構	85	
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1 員工結構	82	
間接經濟衝擊						
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016		203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6-1 社會公益與贊助	102	
		203-2	顯著的間接經濟衝擊	6-1 社會公益與贊助	102	
採購實務						
GRI 204 採購實務主題揭露 2016		204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-1 供應鏈管理	49	
反貪腐						
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016		205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3 誠信與法規遵循	39	
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3 誠信與法規遵循	39	
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信與法規遵循	39	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）						
稅務						
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019		207-1	稅務方針	2-2 營運績效	35	
		207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-2 營運績效	35	
		207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2-2 營運績效	35	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）						
物料						
GRI 301 物料主題揭露 2016		301-1	所用物料的重量或體積	4-2 物料與廢棄物管理	69	
		301-2	使用回收再利用的物料	4-2 物料與廢棄物管理	69	
水與放流水						
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018		303-1	共用水資源之相互影響	4-3 水資源管理	72	
		303-2	與排水相關衝擊的管理	4-3 水資源管理	72	
		303-3	取水量	4-3 水資源管理	72	
		303-4	排水量	4-3 水資源管理	72	
		303-5	耗水量	4-3 水資源管理	72	
供應商環境評估						
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016		308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-1 供應鏈管理	49	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3-1 供應鏈管理	49	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
特定主題準則：400 系列（社會的主題）						
員工多元化與平等機會						
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5-1 員工結構	82		
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5-2 薪資結構	85		
不歧視						
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-3 員工關懷	86		
童工						
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-3 員工關懷	86		
強迫或強制勞動						
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5-3 員工關懷	86		
保全實務						
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5-4 發展與訓練	90		
原住民權利						
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2-3 誠信與法規遵循	39		

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略／備註
特定主題準則：400 系列（社會的主題）						
當地社區						
GRI 413 當地社區主題揭露 2016		413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6-1 社會公益與贊助	102	
		413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6-1 社會公益與贊助	102	
供應商社會評估						
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016		414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-1 供應鏈管理	49	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-1 供應鏈管理	49	
公共政策						
GRI 415 公共政策主題揭露 2016		415-1	政治捐獻	2-3 誠信與法規遵循	39	無政治獻金
行銷與標示						
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016		417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計	52	
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計	52	
		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計	52	
客戶隱私						
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-4 風險管理	42	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：基礎設施_房屋建築業

指標	編號	指標說明	測量單位	2025 年對應內容	對應章節	頁碼
土地使用與生態衝擊	IF-HB-160a.1	位於重新開發基地的 (1) 土地 (2) 住宅數量	數字	+ 開發中與尚未開發土地庫存：面積合計約：12358.29 坪。 + 開發中住宅數量：60 戶。	-	-
	IF-HB-160a.2	位於高或極高用水壓力區域的 (1) 土地與 (2) 住宅數量	數字	+ 位於高或極高用水壓力區域的土地：0。 + 位於高或極高用水壓力區域的住宅：0。	4-3 水資源管理	72
	IF-HB-160a.3	與環境法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	表達貨幣	+ 無發生此情事，請參閱章節 2-3 誠信經營與法規遵循。	2-3 誠信經營與法規遵循	39
	IF-HB-160a.4	說明將環境考量整合進基地選擇、基地設計、基地開發與建造的相關流程	N / A	+ 一般地區：依都市計畫法、建築相關法規等進行基地之設計及開發。 + 環境敏感地區： (1) 避免開發環境敏感地區，如山坡地及地質敏感地區。 (2) 基地位於環境敏感地區，則遵守環境保護相關規定。 (3) 進行環境影響評估、執行環境監測等，以減少開發行為對環境之損害。 + 文史保留地區：如開發基地內有老樹或古蹟等，於基地規劃時評估設計方案，以原地保活（留）為主要方案、移植或遷址為替代方案，非必要不拆除，以維持該地之自然景觀或延續文化歷史脈絡。	4-1 能源與溫室氣體管理	64

指標	編號	指標說明	測量單位	2025 年對應內容	對應章節	頁碼
員工健康與安全	IF-HB-320a.1	(1) 全職及約聘員工之可記錄事故率 (TRIR)、(2) 死亡率	比例	2025 年度，本公司（包含發包營造廠－美力營造股份有限公司）之職業安全事故統計如下： (1) 可記錄事故率 (TRIR)： — 三件皆為同一案之工地： 1. 一名保全執勤時摔倒，協助送醫未住院，故不需通報相關單位。 2. 工作者搬運石材被壓傷，同樣協助送醫未住院，故不需通報。 3. 一名防水工人於二樓室外平台作業時，因倚靠在護欄，而與護欄一同墜落而受傷，經送醫且需住院，並依法規規定，當下即通報勞檢單位，啟動調查程序及後續的停復工作業。 ※ 根據職安法第 37 條第 2 項，以上事故雖通報，惟不符列管災害條件，故未列入列管統計。 (2) 死亡率： 2025 年度無發生死亡事故，死亡率為 0。	5-5 員工健康與安全	93
	IF-HB-410a.1	(1) 獲得家庭能源評級系統 (HERS) 指標評分的住宅數量與 (2) 平均分數	號碼，索引分數	+ 不適用。	-	-
資源效率設計	IF-HB-410a.2	安裝符合水意識 (WaterSense®) 規格驗證之用水設備的百分比	百分比 (%)	+ 水意識計畫為美國環保署所支持贊助的半官方性的夥伴計畫，目前本司無安裝此規格驗證之用水設備。 + 本公司已於建案中積極推動水資源管理策略，相關節水作法包括： + 本公司在實際建案執行中積極推動水資源管理策略，相關節水作法包括： 1. 社區公共設施採用經濟部核可之「省水標章」設備，以提升用水效率。 2. 水資源回收利用：於建築底部設置雨水回收池，收集屋頂及地面雨水，供應中庭景觀與公共空間清潔用水。 3. 個案如有申請綠建築標章，設計中須納入「水資源指標」評估，並申請綠建築銀級標章，強化用水效能與其永續性，具體落實 ESG（環境、社會、公司治理）永續發展承諾。本公司建案中「省水標章」之設備佔百分之 5。	4-3 水資源管理	72
	IF-HB-410a.3	獲得第三方驗證多屬性綠建築標準的住宅數量	數字	+ 綠建築候選及標章證書，由第三方驗證單位「財團法人臺灣建築中心」核定並核發。本年度無此情事。	4-1 能源與溫室氣體管理	64

指標	編號	指標說明	測量單位	2025 年對應內容	對應章節	頁碼
資源效率設計	IF-HB-410a.4	描述將資源效率整合進住宅設計之風險與機會，與跟消費者溝通上帶來多少好處	N / A	+ 住宅設計之風險 (1) 建築風格優先，增加工程複雜度及費用。 (2) 克服工程技術上的困難。 (3) 建築師、結構與機電技師構築本體。 (4) 景觀、公設及燈光設計豐富附屬空間。 (5) 符合建築、消防、機電等法規要求，完整且合法之程序。 + 住宅設計之機會 (1) 顯眼且亮麗的建築外觀造型，豐富都市市容。 (2) 符合消費者需求之公設空間、景觀規劃。 (3) 夜間燈光設計凸顯公司產品。 (4) 因應大環境及使用需求，隨時提升產品設備。 + 與消費者溝通上帶來多少好處 為了回饋消費者需求及在地化經營，公司不斷求新求變，創造口碑，建立品牌形象，增加大眾對公司的識別度，獲得產品熱烈銷售的回應。	3-2 保障客戶健康與安全的住宅設計	52
新開發帶來的社區衝擊	IF-HB-410b.1	描述鄰近與易於抵達基礎建設、服務與經濟中心如何影響基地選擇與開發決策	N / A	+ 1. 交通建設：開發非市中心土地時，主要考量為該區域之聯外交通便利性，調查基地周邊是否有重大交通建設（含興建中及規劃中），如高速公路、快速道路、公共運輸站點等；開發市中心土地時，將鄰近基地之大眾運輸設施站點納入考量，以發揮 TOD 之效益，減少交通產生之外部成本。 + 2. 文教設施：於開發前事先調查基地周邊之文教設施（國小、國中）分佈，以評估該地區是否得以滿足住戶之基本文教需求，優先選擇鄰近學校之基地，減少未來之通勤成本。 + 3. 生活服務機能：開發市區之住宅區土地時兼顧居住之生活便利性，調查基地周邊商圈之發展程度及商業活動之熱絡程度，以期提供住戶便利之生活環境。	-	-
	IF-HB-410b.2	位於填入式基地的 (1) 土地與 (2) 住宅數量	數字	+ 不適用。	-	-
	IF-HB-410b.3	(1) 緊湊開發式的住宅數量，(2) 與其平均密集度	數字	+ 根據目前興建中案場計算： (1) 住宅開發數量：67 戶。 (2) 平均密集度：住宅總數量 / 基地總面積 = 1057.47。	-	-

指標	編號	指標說明	測量單位	2025 年對應內容	對應章節	頁碼
氣候變遷調適	IF-HB-420a.1	位於 100 年洪泛區的土地數量	數字	+ 參考國家災害防救科技中心之淹水潛勢圖，無任何土地位於 100 年一遇洪泛區。	-	-
	IF-HB-420a.2	說明氣候變遷曝險分析、系統性組合風險的程度與降低風險的策略	N / A	+ 相關說明請參閱章節 4-4 氣候風險調適。	4-4 氣候變遷調適	74

活動指標	編號	衡量單位	2025 年對應內容	對應章節	頁碼
持有的土地數量	IF-HB-000.A	數量	+ 開發中與尚未開發土地庫存：共 131 筆土地，面積合計約 12358.29 坪。	-	-
交付房屋數量	IF-HB-000.B	數量	+ 2025 年交付房屋數量：67 戶。	-	-
銷售中的社區數量	IF-HB-000.C	數量	+ 銷售社區數量：7 個社區。（計算至 2025 年 12 月）	-	-

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

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。	董事會 112 年通過修訂永續發展實務守則、訂定永續報告書編制及驗證之作業程序；另按季於董事會報告溫室氣體盤查規畫時程。
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）。	氣候變遷造成極端氣候頻傳、影響原物料價格等，影響土地開發之成本評估及後續興建期間之風險與成本；本公司作為建築開發者的立場，應善盡對生存環境永續發展的責任，同時兼顧投資經濟效益。從開發、設計、建材、施工、使用者角度，加入綠建築指標的環境評估，以落實理論、法令及實務面，推動永續建築，促進都市發展與生態環境共生共存之互利關係。全球響應環保與對綠建築的意識提高，亦有助於公司營業額增加。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	公司將視實際需要研議辦理。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	公司將視實際需要研議辦理。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司將視實際需要研議辦理。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	公司將視實際需要研議辦理。
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）	詳細內容參考下兩表。

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

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

母公司個體應自 2026 年開始，揭露 2025 年之盤查資訊。

說明

本公司因產業關係，無大量能資源耗用與碳排放的產生，但我們仍隨時關注法規動態，預計 2025 年針對溫室氣體盤查規劃時程並推動專案執行，並依照國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制進行。

下表為本公司之辦公室與工地案場溫室氣體排放情形，以下數據為自主盤查，並根據電費單與加油單做初步計算，目前尚未經第三方機構驗整：

近兩年溫室氣體排放情形

2024 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)	範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	辦公室	5.2596	5,715.26	0.000920
	建設案場	-	5,715.26	-
	範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	辦公室	44.0588	5,715.26	0.007709
	建設案場	214.3821	5,715.26	0.037510

2025 年溫室氣體總排放量 (報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)	範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	辦公室	9.4292	610.18	0.015453
	建設案場	3.0338	610.18	0.004972
	範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	辦公室	42.4935	610.18	0.0696409
	建設案場	304.9087	610.18	0.4997029

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，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，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, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization, 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。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍：

母公司個體應自 2028 年開始，進行 2027 年度之盤查與確信。

本公司及合併財務報告部分子公司（包含子公司 A 及子公司 B）之溫室氣體盤查最近兩年度執行確信情形說明如下：

本公司因產業關係，目前尚未被法規要求進行溫室氣體盤查。然而，我們仍時刻關注相關法規動態，預計於 2025 年開始針對溫室氣體盤查進行規劃和推動專案執行。根據國際標準組織（ISO）發布的 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，我們將建立完整的溫室氣體盤查機制。同時，本公司也計劃請第三方驗證機構進行數據查核，以確保盤查結果的準確性和可信度。

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。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

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。

溫室氣體減量基準年及減量目標

- 短期目標：
 - (1) 工地照明於夜間確實管控，避免不必要浪費。
 - (2) 廢棄物確實分類，回收物再利用。
- 中長期目標：
 - (1) 減碳技術及減碳工法的執行，有效降低溫室氣體排放，減少環境衝擊。
 - (2) 逐年降低溫室氣體排放量。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

- 綠建築案件。
- 本公司之燈源採用 LED 燈。

減量目標達成情形

本公司之燈源採用 LED 燈，LED 燈壽命可長達 100,000 小時，遠高於白熾燈的千餘小時。例如，每天使用 4 小時的情況下，LED 燈在正常情況下可以使用超過 60 年。此外，LED 燈具備顯著的節能效果，LED 燈通常使用 12V – 24V 的直流電，低電壓即可提供高效能的光照，也相較傳統白熾燈節省電能約 80% 以上的電能。雖然高亮度單色光的 LED 燈相較於傳統的燈泡價格較高，但其節能的優勢就能夠彌補價格高的缺點。例如，一個 LED 發光要特定亮度時所需的耗電量是 15W，而傳統燈泡要達到相同亮度可能需要高達 150W 的耗電量。

除此之外，LED 燈具還有利環保，由於 LED 與白熾燈、螢光燈的發光原理不同，不用浪費太多熱能，不會產生有毒氣體，且不易損壞，使得 LED 燈具為全球公認的新一代環保高科技產品。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 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。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

