

聚升營造股份有限公司

2024
永續報告書
Sustainability Report

目錄

CONTENTS

內容

董事長的話 (2-22)	4
關於本報告書 (2-2 ~ 2-5)	5
涵蓋期間	5
報告邊界	5
報告書撰寫與管理	5
發行時間	6
聯絡資訊	6
Ch1 關於聚升營造	7
Ch2 利害關係人議合	11
Ch3 誠信治理	22

Ch4	綠色永續	40
Ch5	職場關懷，友善多元.....	55
Ch6	公益參與	76
		77
附錄		78

董事長的話 (2-22)

新冠疫情造成嚴重的社會和經濟混亂，帶來全球性通膨、能源問題，再加上氣候環境變遷等各種挑戰，聚升營造不斷提升應變力，並依聯合國永續性發展目標(SDGs)來設定短中長期目標，且定期追蹤檢視達成率，將相關措施轉化為日常工作行為的一部分，以其長期有效的往目標前行。

在公司治理方面，誠信經營是建立長期成功的基石之一，聚升營造所有行動都是透明且合法的。遵守所有相關法律法規，並保持與利益相關者之間的誠信溝通和合作，包括股東、客戶、員工、分包商、政府等，以確保他們的利益得到充分考慮，並獲得支持。

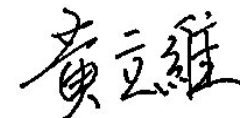
在環境永續性方面，通過採用節能設備與措施、使用環保材料、實行資源回收循環再利用和環境管理策略等方式，來實現環境友好實踐行動，以減少對環境的負面影響，例如減少能源和資源消耗、降低廢棄物和污染排放等，以確保公司的業務對環境和社會有益。

社會永續性方面，聚升營造以人為本，視員工為公司最重要的資產，遵守性別平等，提供公平就業機會，有完善健全的薪酬、升遷與福利制度，並為增進員工專業職能、確保職場安全及員工健康，協助提供專業教育訓練、舉辦健康檢查及健康促進活動，讓員工能提升專業技術和注重維護個人身體健康，同時聚升營造重視守護職場安全，以工安為準則，致力提供員工安心工作的職場環境。以期有助於提高員工留任、減少人才流失。

面對現今多變的環境，對聚升營造而言，未來是挑戰也是機會，會持續堅定朝著實踐永續發展之目標邁進，以期公司能夠構建出穩健、可持續的模式，實現長期成功。

聚升營造股份有限公司

董事長



關於本報告書 (2-2 ~ 2-5)

這是聚升營造股份有限公司 (在本報告書中簡稱「聚升」、「聚升營造」、「本公司」) 首次公開發行的永續報告書，未來本公司也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

涵蓋期間

2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

報告邊界

本報告書的報導邊界以聚升營造股份有限公司為主體，報告內容包含各主要利害關係人關切議題以及公司治理、環境永續與社會承諾等各項成效。

報告書撰寫與管理

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021,GRI 準則 2021 年)，並於本報告書附錄提供 GRI 永續性報導準則對照表。

本報告書揭露員工及環安衛等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

本報告書內容及數據由各權責單位蒐集提供，經彙整編撰後提交【永續發展推動小組】進行審查與確認。本報告書內容及數據經公司內部查證後揭露，未經外部第三方確信。

發行時間

此次報告書於 2025 年 10 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 10 月。報導週期為每年發佈 1 本。

資訊重編

本報告書為首年報告書，其範疇與主題邊界無顯著改變，包含規模、結構、所有權與供應鏈，故無重編情形。

聯絡資訊

對於本報告書，若有任何意見或訊息諮詢，請與本公司聯絡。

聚升營造股份有限公司 永續發展推動小組

地址：台中市神岡區神圳路 24-4 號

電話：(04)2561-1602

官網：<https://everbuild.com.tw/>

Ch1 關於聚升營造

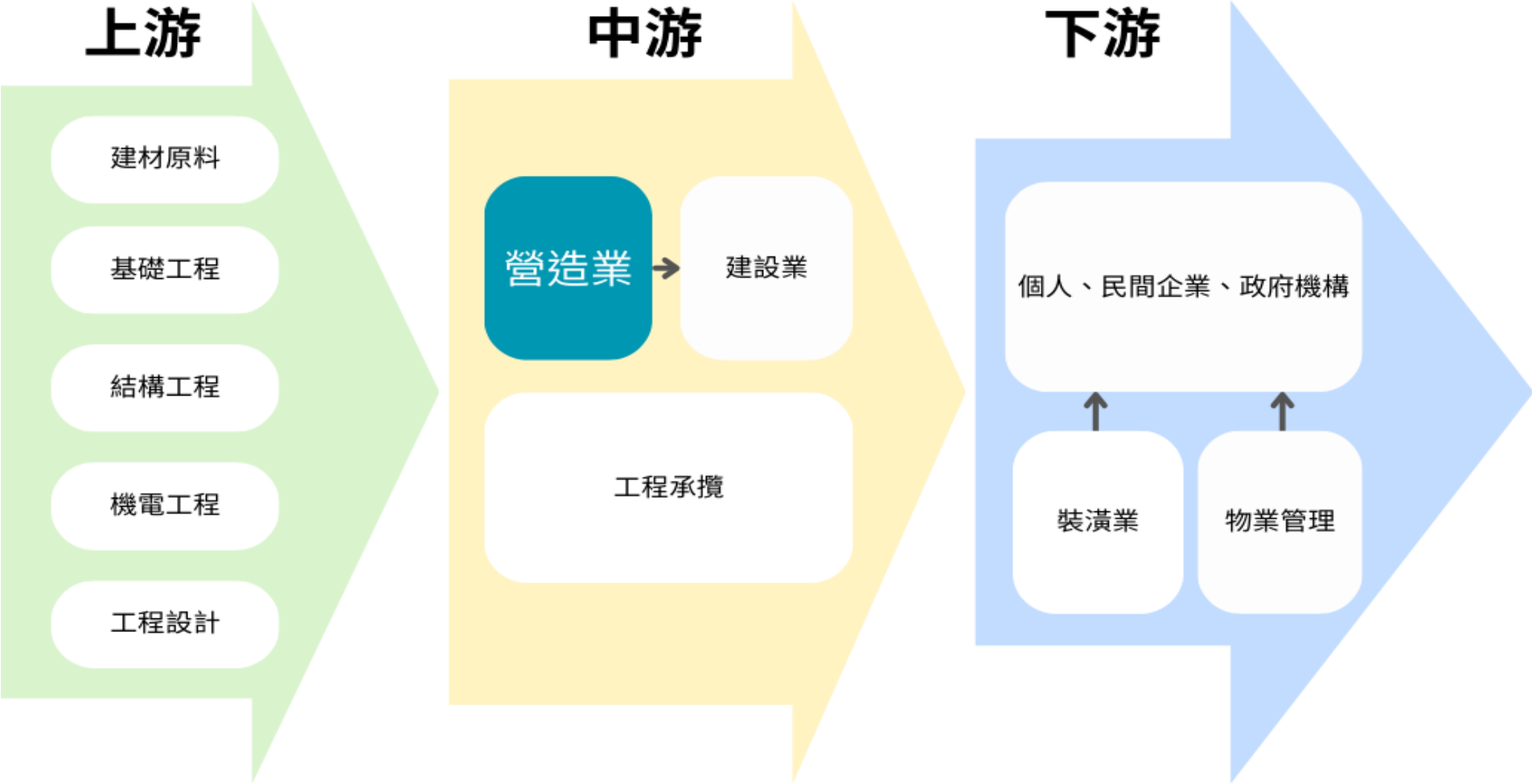
1.1 公司簡介 (2-1、2-6)

基本資訊

公司名稱	聚升營造股份有限公司
成立日期	2017 年 4 月 27 日
營運總部	台中市神岡區神圳路 24-4 號
員工人數	30 人
實收資本額	75,000 仟元
營運項目	建築營造、室內裝修、建築銷售、土地開發
營運據點暨主要市場	臺灣

(截至 2024 年 12 月 31 日止)

本公司所處產業鏈



1.2 經營理念

本公司相信唯有不斷的追求卓越才能創造劃世紀的作品。聚升營造以「人才、技術、財務、管理」為企業核心能力發展之主軸；經由各領域專業顧問聘僱指導及專業人員招募、分級、培訓、認證之系統建立；實質獎勵施工技術研討創新；健全的財務規劃及分配並且聘請合格會計師認證把關；落實各項法規之管理外，更引進各工地之雲端管理系統，強化提升工程施工安全及建案品質。給予客戶最滿意且安心的服務。

1.3 歷年獲獎榮耀



▲2019 年，以興櫃廠商-上洋產業(日本三菱重工冷氣及日本 AQUA 商用洗衣機總代理商)台中分公司的廠辦作品，在競爭激烈的「廠辦-商場組」項目脫穎而出、一舉拿下「施工品質類金質獎」，同時榮獲「2019 國家優良營造商認證標章」殊榮。

▼2021 年，聚升成功贏得南台灣第一大長照集團的指定合作夥伴信任，再次摘得建築界的最高品質榮譽——「第 23 屆國家建築金質獎 - 施工品質類社福機構組」。



1.4 參與外部組織 (2-28)

本公司除了在產品及服務不斷創新提升競爭力外，也保持與相關產業的互動，藉由參與各式公會的方式，相互交流資訊，以了解產業的發展狀況，因應國際局勢變遷，提升產業水準。

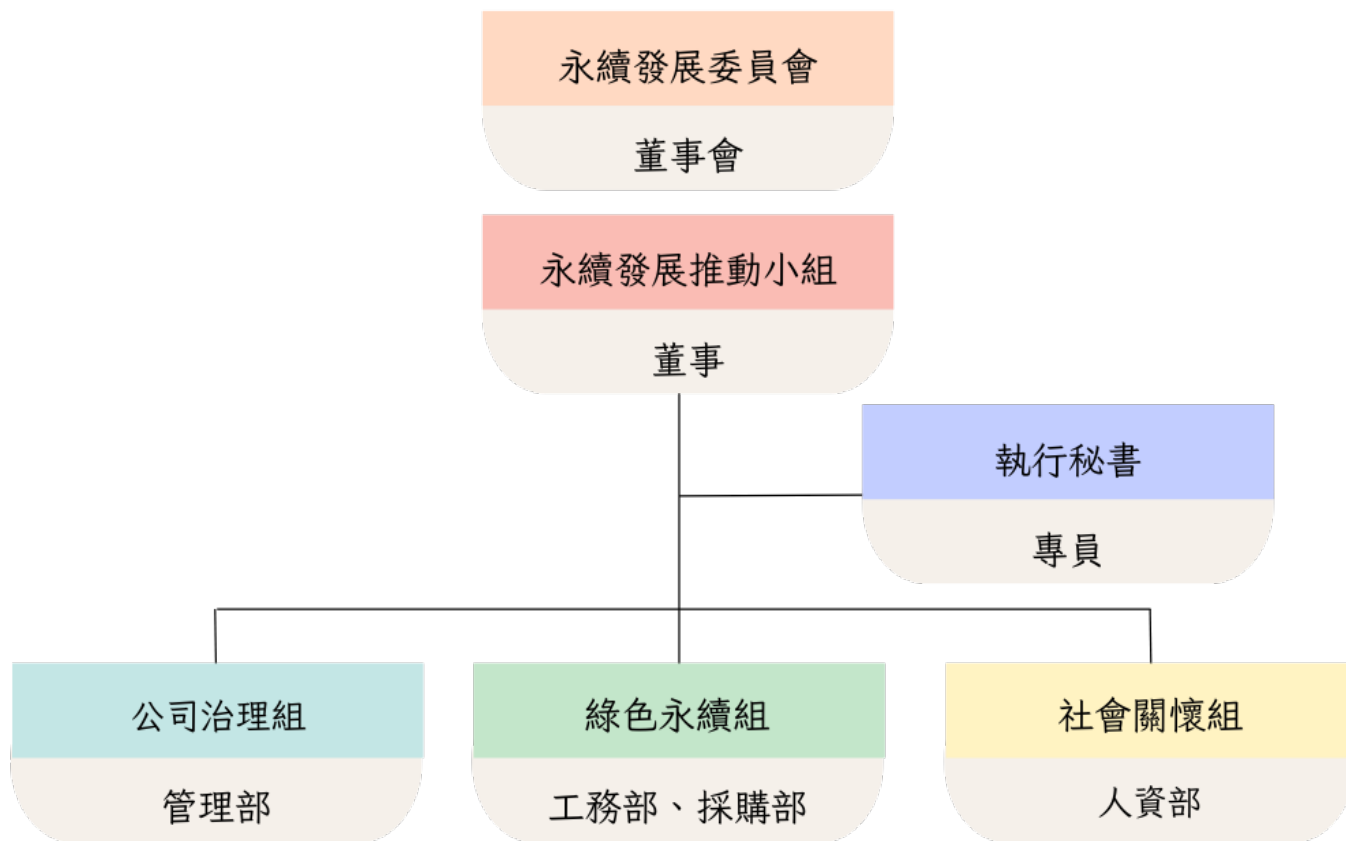
外部協會名稱	參與身份
大台中不動產開發商業同業公會	會員
台中市建築經營協會	會員

Ch2 利害關係人議合

2.1 永續發展推動小組 (2-14)

本公司持續追求公司發展卓越的同時，為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，成立永續發展推動小組，並經董事會通過後實施，以落實公司治理、促進發展永續環境，並維護社會公益。

本公司於推行企業永續的理念下，已於 2024 年董事會決議通過成立【永續發展推動小組】，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之人員所組成，該小組由各部門組成，董事擔任小組召集人，共同推動永續發展之相關目標，並於日常營運活動中落實

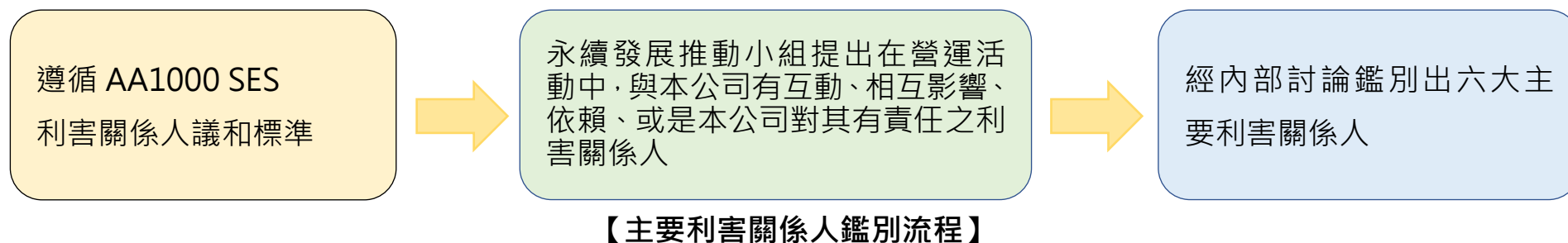


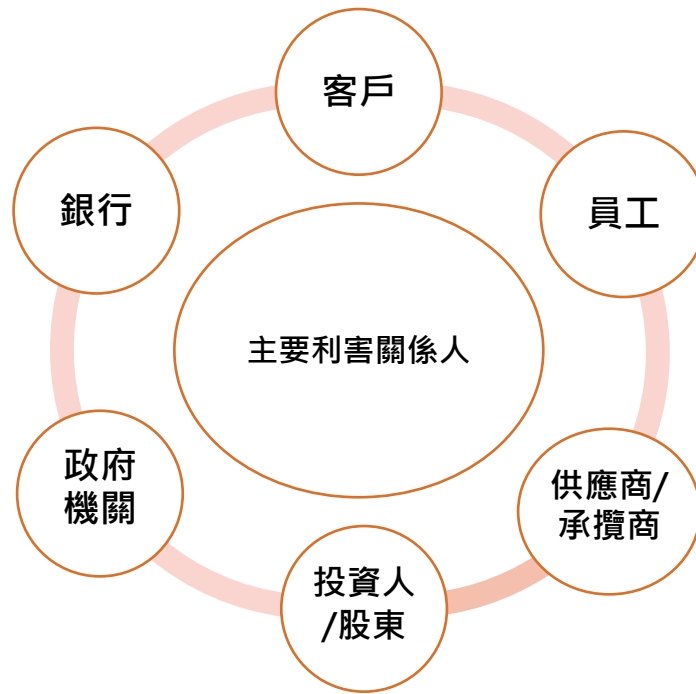
【永續發展推動小組組織圖】

永續發展之執行。【永續發展推動小組】定期每年至少 1 次向董事會報告永續執行成果，由董事會進行監督、審議並提供推動方向與建議，以確保本公司能積極回應利害關係人的關注，包含重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，如經濟、環境及社會相關風險與機會議題等。

2.2 確認利害關係人 (2-29)

本公司由各部門共同組成【永續發展推動小組】，遵循 AA1000 SES(Stakeholder Engagement Standards, SES) 利害關係人議合標準五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，並考量國內外永續議題發展趨勢及營運狀況，經內部討論後，鑑別出六大主要利害關係人包括：客戶、員工、供應商/承攬商、投資人/股東、政府機關、銀行。





【主要利害關係人】

2.3 溝通管道與關注議題 (2-29)

主要利害 關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/溝通頻率
客戶	客戶是公司營運的核心，直接影響業績與市場信譽。公司須提供高品質、安全、如期完成的工程服務，以滿足客戶需求並建立長期合作關係。	公司治理 法規遵循 營運績效 客戶隱私 客戶服務及滿意度 採購品質管理 工程環境管理	電話、電子信箱/不定期 通訊軟體/不定期 當面拜訪/不定期 報修軟體/不定期 公文往來/不定期
員工	員工是推動工程順利執行與確保施工安全的關鍵人力。公司重視員工權益、職安健康與持續培訓，以穩定團隊、提升效率與專業度。	公司治理 風險管理 人才吸引留任 誠信經營 營運績效 職業安全衛生管理 工程環境管理 社會參與	通訊軟體/不定期 召開會議/每月 績效考評/每年

主要利害 關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/溝通頻率
供應商 承攬商	供應商與承攬商是專案品質與進度的重要夥伴。公司透過穩定合作與透明管理，確保材料、施工與協力作業均符合法規與品質標準。	風險管理 職業安全衛生管理 採購品質管理 工程環境管理	電話、傳真、電子信箱/不定期 召開會議/不定期 施工安全衛生須知/不定期 供應商及承攬商稽核/不定期
股東 投資人	股東與投資人關注公司績效與風險管理。公司透過穩健經營與資訊透明，提升企業價值，強化資本市場的信任與支持。	營運績效 公司治理 風險管理 法規遵循 誠信經營 能源與溫室氣體管理	股東會/每年 電話、傳真、電子信箱/不定期
政府機關	政府是法規制定與產業發展的主管機關。公司嚴格遵循相關法規與政策要求，確保營運合規並參與公共工程等發展機會。	公司治理 職業安全衛生管理 法規遵循 能源與溫室氣體管理	公文往來/不定期 當面拜訪/不定期 電話、電子信箱/不定期 主管機關訪查/不定期

主要利害 關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/溝通頻率
銀行	銀行為公司資金調度與授信合作的重要金融夥伴。公司維持良好信用與穩健財務，確保順利取得融資與財務支持。	營運績效 法規遵循 資訊安全 採購品質管理	當面拜訪/不定期 電話、傳真、電子信箱/不定期

2.4 鑑別重大主題 (3-1、3-2)

Step 1 瞭解組織脈絡

- 參考國際永續標準與規範(GRI)、國內外同業相關議題、聯合國永續發展目標SDGs等，並對本公司中、長程願景與日常營運狀況做綜合評估，共彙整32個永續議題。

Step 2 鑑別實際及潛在衝擊

- 將 32項永續議題整合成問卷，向利害關係人進行調查。本公司依據利害關係人對主題關注程度，將各主題評估結果繪製成重大主題矩陣圖，並分為高、中、低三層級，作為本公司判斷重大性參考依據。

Step 3 評估衝擊的顯著程度

- 永續發展推動小組經討論後，就各議題對本公司可能造成的衝擊嚴重度、影響時間及能否回覆，解析永續議題衝擊顯著程度 (包括實際 / 潛在、正 / 負面)。

Step 4 決定報導的重大主題

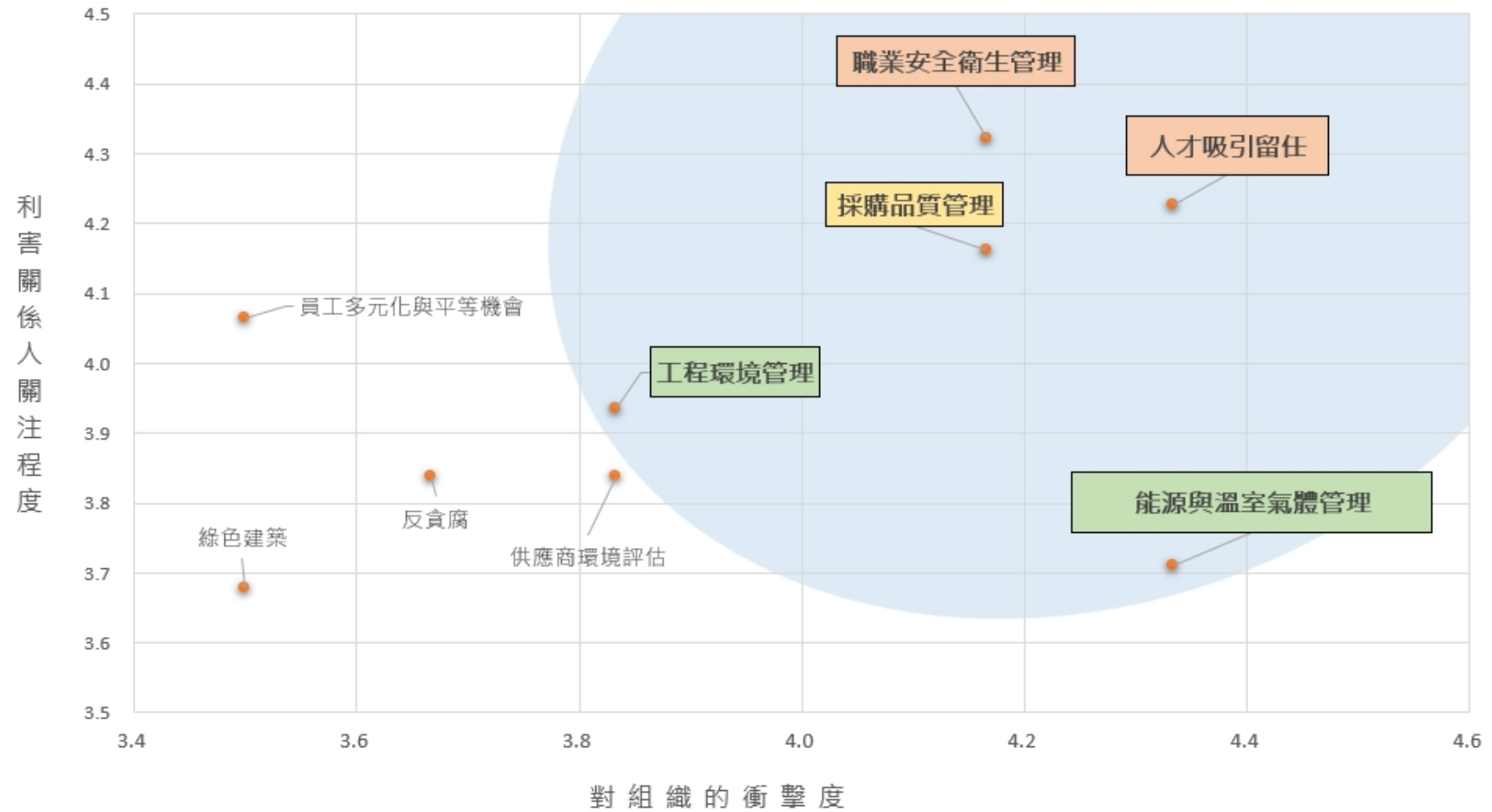
- 永續發展推動小組透過內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的衝擊程度」及「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，按分數高低排序後，決定經濟、環境及社會各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導。

【重大主題鑑別流程】

重大主題分析

本公司【永續發展推動小組】根據 2024 年度利害關係人問卷 (共回收 31 份有效問卷)，得出主要利害關係人對各項永續議題有關經濟、環境及社會的衝擊程度評分；另外由 6 位委員填寫內部營運衝擊問卷，針對永續議題評估本公司營業活動與商業關係對於經濟、環境及社會的衝擊程度評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖。最後確認 2024 年度的五項重大主題：採購品質管理、能源與溫室氣體管理、工程環境管理、人才吸引留任、職業安全衛生管理。本報告書已說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

重大主題矩陣圖



【2024 年重大主題矩陣圖】

【重大主題價值鏈】

主題構面	重大主題	對聚升營造的衝擊說明	重大主題價值鏈衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			內部	外部					
			本公司	客戶	供應商 承攬商	股東 投資人	政府 機關	銀行	
公司 治理	採購品質 管理	正面/實際衝擊 發揮本公司的採購影響力，推動在地採購、落實供應商與承攬商評鑑，促進經濟發展。	★	●	●			●	3.4 產品服務
環境	能源與溫 室氣體管 理	正面/潛在衝擊 持續推行溫室氣體排放管理，減少碳排及能耗，並以淨零排碳之目標。以契合本公司永續發展需求，並促進減緩氣候變遷衝擊影響。	★	●					4.1 能源與 溫室氣體管 理
環境	工程環境 管理	正面/實際衝擊&負面/潛在衝擊 本公司應善盡責任，嚴格監控工程施作過程可能導致產生的空污揚塵和水污染、過度噪音、廢棄物管理不當，進一步影響地方居民健康及生態環境。	★	●	●		●		4.2 工程環 境管理

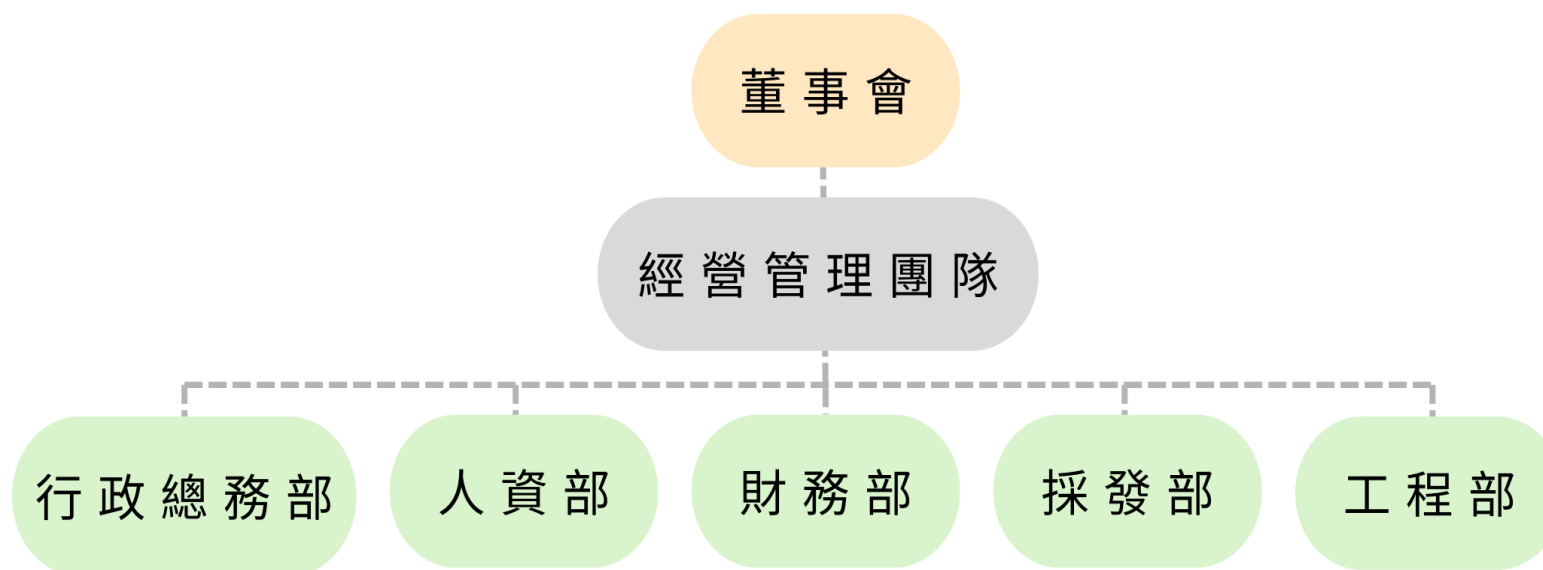
主題構面	重大主題	對聚升營造的衝擊說明	重大主題價值鏈衝擊邊界						管理方針 揭露章節
			內部	外部					
			本公司	客戶	供應商 承攬商	股東 投資人	政府 機關	銀行	
社會	人才吸引 留任	正面/實際衝擊 提供員工公平完善的薪酬福利與教育訓練，有助於穩定人力、提高凝聚力，並增強企業的盈利能力。	★			●			5.2 人才吸引留任
社會	職業安全 衛生管理	正面/實際衝擊&負面/潛在衝擊 本公司重視職場環境，職業安全衛生管理影響勞工作業安全與健康，故制定並落實職業安全衛生管理工作，並建立安全的工作環境，並以全年 0 職災為目標，使員工免於曝露潛在職安風險及安全事故中。是永續經營的重要工作，與員工及承攬商共同維護安全工作環境。	★	●	●		●		5.4 職業安全衛生管理

Ch3 誠信治理

3.1 治理實務 (2-9)

完善的公司治理包含健全的董事會運作及有效的風險管控，除了有助於降低本公司的經營風險外，亦可提升本公司整體競爭力及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保本公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。董事會為最高治理機關，負責制定經營方針、監督財務績效，並確保本公司營運符合相關法規。

本公司依循商業會計法、公司法相關規範，透過董事會的有效監督、健全的內控制度及財務管理，推動本公司各項業務穩健發展。同時制定公司治理架構和執行規範，確保企業永續經營發展，並保障員工、股東等利害關係人之權益。



3.1.1 董事會運作 (2-10~2-20)

本公司董事之遴選係依據《公司法》及公司章程規定，由股東於股東會中行使表決權進行選任。董事候選人主要由股東依公司發展需求、產業經驗、專業背景及治理能力等因素，於股東會中直接推舉並選任。此方式確保董事能充分代表股東利益，並具備產業相關專業知識與經驗，董事亦會參與公司誠信經營與永續發展等進修課程以有效監督公司經營管理、協助策略發展及永續發展之推動，提升董事會運作效能。截至 2024 年 12 月 31 日，董事會成員共 3 席，其中女性董事 2 席，占比三分之二，展現公司對性別平等的重視。此舉呼應聯合國永續發展目標 (SDG 5)，強化董事會多元化與決策品質，並展現公司推動包容與永續發展的承諾。

本公司設有董事長與總經理二職，並由不同人員分任，以確保公司治理的健全性與決策執行的客觀性。董事長負責董事會之召集與監督職能，領導董事會就公司重大策略與方向進行決策；總經理則專注於日常營運與業務推動，執行董事會所決議之事項。此種職責區隔之設計，有助於強化監督與執行的制衡機制，減緩潛在之利益衝突，並提升公司營運透明度與治理效能。

此外，董事長兼任永續監督衝擊管理角色，定期來檢視永續行動的成效，並及時因應管理需求而進行調整。董事長之薪酬包含固定薪資及獎金，而薪酬政策每年會依據公司永續目標而進行調整。

聚升每年定期舉行董事會，檢視該年度公司營運成果及財務狀況，個別董事將進行自我評估，並由董事會其他成員檢視其評估結果。

3.1.2 倫理誠信 (2-23 ~ 2-24)

聚升營造秉持誠信為企業經營的核心價值，已制定明確的「員工誠信經營道德守則」及「道德行為準則」，作為董事、經營管理階層與全體員工的行為依循。本公司管理階層以身作則，實際落實誠信精神，並積極推廣至供應商與合作夥伴，期望透過誠信經營，共同實現產業永續發展，成為利害關係人可信賴的合作夥伴。

於 2024 年度，聚升營造未發生任何違反貪腐、反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為等相關法規而遭主管機關裁罰之情事，展現公司對合規經營與廉潔治理的重視。為使全體員工充分理解誠信經營規範與政策。

同時，聚升營造已建立「檢舉非法與不誠信行為處理辦法」，提供員工、客戶及廠商正式的檢舉管道，鼓勵回報任何違反誠信守則、舞弊或不法行為。公司承諾落實檢舉案件的保密機制，保障檢舉人權益，並對屬實之檢舉案件給予合理獎勵，藉此強化內部監督與誠信文化的落實，達成公司與利害關係人雙贏的目標。

3.1.3 申訴與檢舉管道 (2-25 ~ 2-26)

本公司設有舉發信箱，鼓勵員工及外部人士透過檢舉與申訴信箱，檢舉任何違反本公司規範的行為。為確保檢舉事項能有效處理，本公司建立完善的檢舉制度，由相關單位成立調查小組，依違規情節的嚴重程度採取適當措施。重大違規行為將視具體情況移送檢警機關，並同步檢討與修訂辦法，以防止類似事件再次發生。

【檢舉與申訴信箱】

檢舉與申訴信箱：info@everbuild.com.tw

本公司承諾對檢舉人身份、參與調查的人員及相關檢舉內容，嚴格遵守保密原則，防止任何不公平對待或報復。若檢舉人為本公司員工，本公司亦承諾不會因檢舉行為對其進行不當處置。截至 2024 年底，本公司無接獲任何檢舉案件。

3.2 風險管理 (2-23 · 凡重大主題皆要揭露風險管理因應)

風險管理

聚升營造深知營造產業面臨的風險多元且複雜，涵蓋財務、營運、安全、環境及法規等層面。公司建立完善的風險管理架構，以「預防為主、控制為輔」為原則，透過系統化的流程進行辨識、評估、監測及應對，確保營運穩定與永續發展。

風險管理架構

公司由董事會負責監督整體風險管理政策，並由經營管理階層執行各項風險控管措施，相關部門依其職掌進行風險辨識與管理，形成自上而下的管控機制。透過定期檢討與溝通，確保風險應對措施符合公司營運需求與法規要求。

風險管理矩陣表

風險類型	可能影響範疇	主要管理措施
財務風險	資金調度不當、資金鏈斷裂、債務壓力。	審慎規劃財務結構，避免過度舉債 定期財務健全性評估 與銀行保持良好合作關係
營運風險	工期延誤、成本超支、供應鏈中斷。	工程進度監控與專案管理 建立供應鏈管理制度 導入資訊系統提升流程透明度
安全風險	工安事故、人員傷亡、法律責任。	制定工地安全管理計畫 定期教育訓練與演練 建立事故通報與檢討機制
環境風險	空污、噪音、水污染、廢棄物處理不當。	污染防治計畫與合規作業 資源循環與廢棄物分類 節能減碳措施推動
法規風險	違反建築、環保、職安衛等法規。	法規追蹤與合規檢核流程 內部稽核制度 強化員工法規教育訓練

3.3 法規遵循 (2-27 , 包含但不限於證交法、環保、勞工、職安、產品責任法遵記錄)

聚升營造秉持著遵守主管機關相關法規，確保業務營運的合法性和合規性，並落實員工法規教育訓練。本公司 2024 年度無因違反商業會計法、公司法、資訊洩露、環保法規、職業安全衛生法、勞動法等，以及任何環境、社會之違反遭裁罰之事。

3.4 產品服務

重大主題		採購品質管理	
對應 GRI		GRI 204	
SDGs 對應		8.3 促進支持生產活動、創造合宜就業機會。 8.8 創造安全和有保障的工作環境。 11.c 善用當地建材興建永續且具災害韌性的建築物。	 
管理方針	政策/承諾	每年度持續提升在地採購金額。	
	採取行動措施	1.持續推動在地採購。 2.原物料採購品質管理。 3.工程承攬廠商施工品質管理。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)。	在地採購金額比例維持 100%。
		中長期目標 (2027-2030 年)。	1.推動供應商 ESG 評核。 2.推動綠色採購。
	評估機制	年度採購金額統計。	
	申訴	採購部門。	

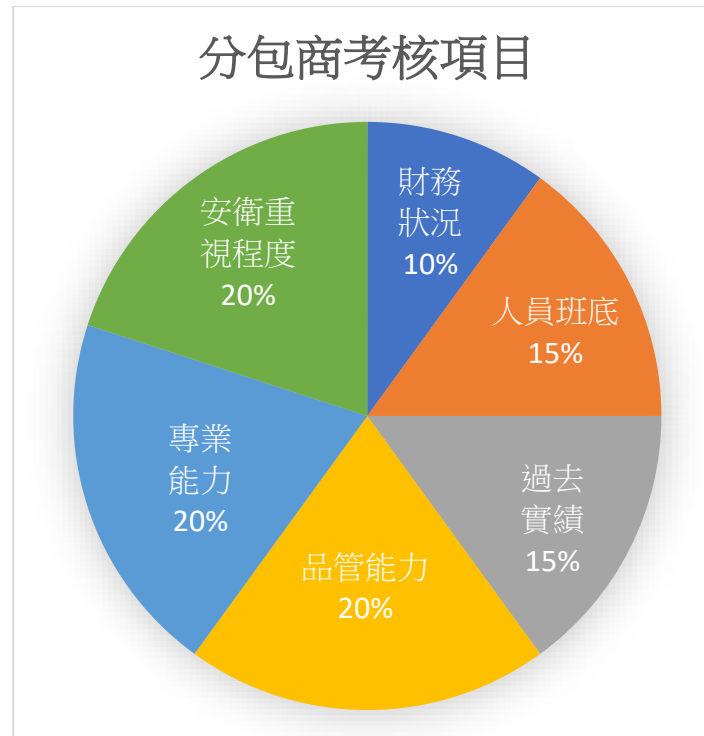
3.4.1 採購品質管理【重大主題 1】(自訂主題、供應鏈管理)

聚升營造持續追求公司與分包商共好的目標，與分包廠商秉持誠信經營的原則合作共事。要求分包商合作的過程中，秉持公平、誠信與透明的方式進行，雙方均不得做出違反誠信、不法或違背義務的行為，亦不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉的資訊，對重要事項做不實陳述或進行其他不公平的交易方式，以維護雙方合法的權益。

分包商資格審查及登錄、招標承攬、分包商評鑑及處置作業。同時為確保協力廠商瞭解企業社會責任暨道德規範標準的要求，制定協力廠商管理政策，要求協力廠商遵循從業道德規範與行為準則要求，符合人權，持續進行永續風險評估，與上下游企業共同踐行環境保護、節能減排。

分包商篩選及考核制度

分包商登錄	分包商資格評核	分包商考核
● 分包商資料卡 ● 承攬實績表 ● 接收、確認我方傳達： ➢ 企業文化宣言 ➢ 業務執行規範 ➢ 職業健康與安全政策	● 承攬訂約紀錄 ● 履約信用評核狀態 ● 負責人訪談 ● 財務狀況 ● 實地勘查 ● 工地安全衛生管理規定 ● 同業評語	工程期間由工程單位進行 分包商初評及複評考核： A 級 屬可信賴之優良廠商 B 級 屬需加強改善與輔導之廠商 C 級 屬拒絕往來之廠商，並列入觀察之對象



分包商登錄

分包商需根據分包商篩選程序及新廠商登錄約定條約，填寫分包商資料卡及五年承攬實績表進行分包商登錄，採購單位根據分包商資料進行資料核查，並傳達公司企業文化宣言、業務執行規範、誠信經營守則及職業健康與安全政策等，核查完成由分包商簽章確認基本資料後進行系統登錄。

分包商資格評核

針對可能訂約之分包商，採購單位將依公司規定辦理評核及 ESG 各面向之關鍵風險控管進行風險辨識作業，若屬重大工項或有安全衛生疑慮之新分包商，視實際需要或會同相關單位進行盡職調查及實地查訪，並將分包商 ESG 相關作為列入選商評核參考。

分包商考核

執行業務之分包商，於工程期間進行分包商評核，由工地負責人進行初評，專案部主管辦理複核總評及簽核，並將考核結果登錄於分包商資料庫系統。本公司評估個別分包商之財務能力、品質不良、安衛不良及工期延誤、不履約等風險及供應鏈發生合約爭議、物價波動和貨物及勞務短缺等風險，並強化職業健康與安全等人權管理，若分包商安衛項目受評核為 C 級，則限期完成改善，限期無法完成改善者，公司將召開審查會討論列入業務不往來名單。

工程供應鏈

工程供應鏈從規劃設計、發包、原料採購、機具進駐、工程施作、完工、啟用營運的過程，均需仰賴材料、勞務等相關協力廠商的緊密合作。各項物料之供應與設備進駐更與施工期程密切連結。聚升營造持續關注各工程階段之調度與銜接情形，致力於確保工程作業順暢運轉，提升工程交付期程的掌握度。

在材料與分包商的管理上，公司秉持「品質穩定、交期準時、價格合理」三大核心要求，建立嚴謹的評選與追蹤機制，以確保合作夥伴能配合工程進度，同時提升整體工程品質與成本效益。

工程分包商類別	
材料供應商	勞務提供商
提供建設原料、建築建材、地基設置材料等 材料供應如： 混凝土、鋼筋等	提供工程施作所需之勞力、技術人員 勞務提供如： 工地工人、具備專業技術或執照人員

在地採購 (204-1)

為了提升採購效益，聚升營造各營建工地之物料需求進行整合採購，降低採購成本、提升經濟效益並促進採購作業之效率；為進一步將採購效益最大化，亦視需求與其他公司合作，共同採購所需材料，進而增強議價能力並降低運費、倉儲成本等。支持在地採購是實踐企業永續作為之一，聚升營造採購皆以在地採購為原則，期許透過在地採購行為振興地方產業發展，降低供應鏈所產生的碳排放。

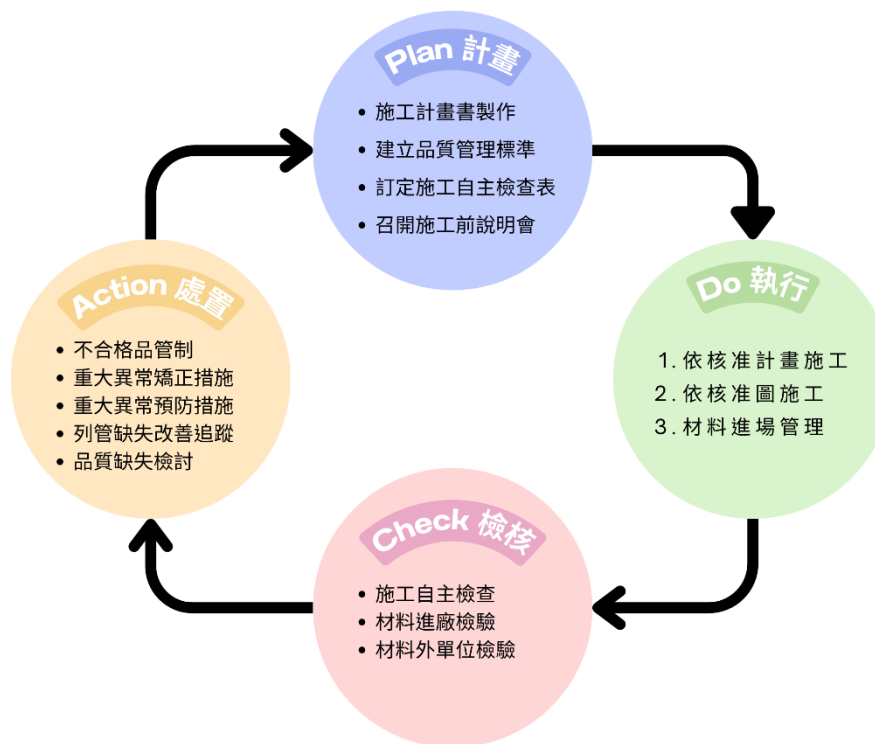


3.4.2 施工品質管理 (416-1)

聚升的施工品質精神為「如期如質，顧客滿意」，期望成為品質、技術、設計整合領導者，具備品牌商譽、以服務客戶為導向，不容許犧牲品質及客戶健康安全而影響商譽，實現成為臺灣營建業之翹楚的企業願景。

為延續聚升在營建專業上的深耕與研發，累續各種類型案件施作經驗及品牌價值，以深受市場肯定的精琢品質與技術，創造與客戶雙贏的夥伴關係，提升產品附加價值，展現價值工程的真諦。

PDCA品質管理活動循環



為確保各項工程品質，聚升營造針對結構、地工、裝修、設備及機電等主要工項，編製完整且具指導性的施工品質標準文件，包括施工計畫書及施工品質標準等，予以作為工程品質控管執行之依據。各專案工務所依據上述文件，建構專屬之品質 PDCA（計畫-執行-查核-行動）管理流程，並於工程期間落實品質管控作業。透過制度化與標準化管理，確保施工品質達到預期水準，進而保障客戶未來的居住與使用安全。

品質管理與執行



圖 1 材料檢驗

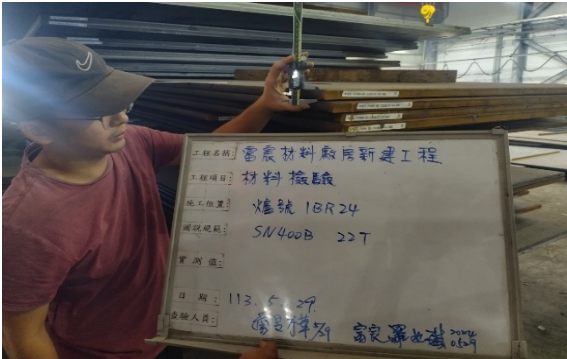


圖 2 材料檢驗



圖 3 工具箱會議



圖 4 鋼筋拉拔試驗



圖 5 坍度試驗

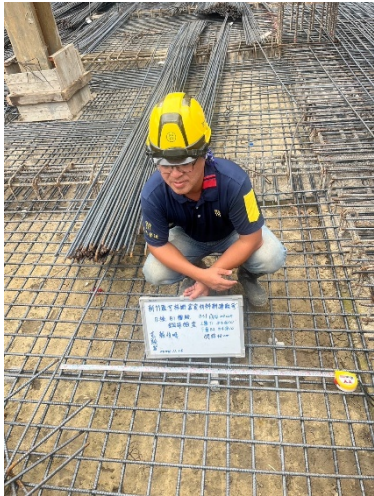


圖 6 鋼筋檢查



圖 7 擋土牆技師勘驗

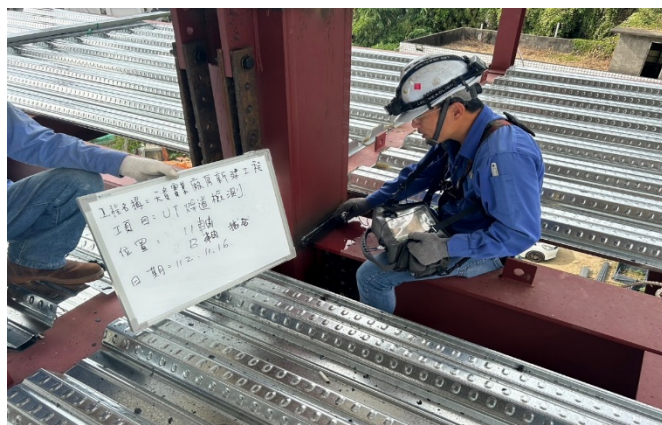


圖 8 鋼構焊道 UT 檢測勘驗

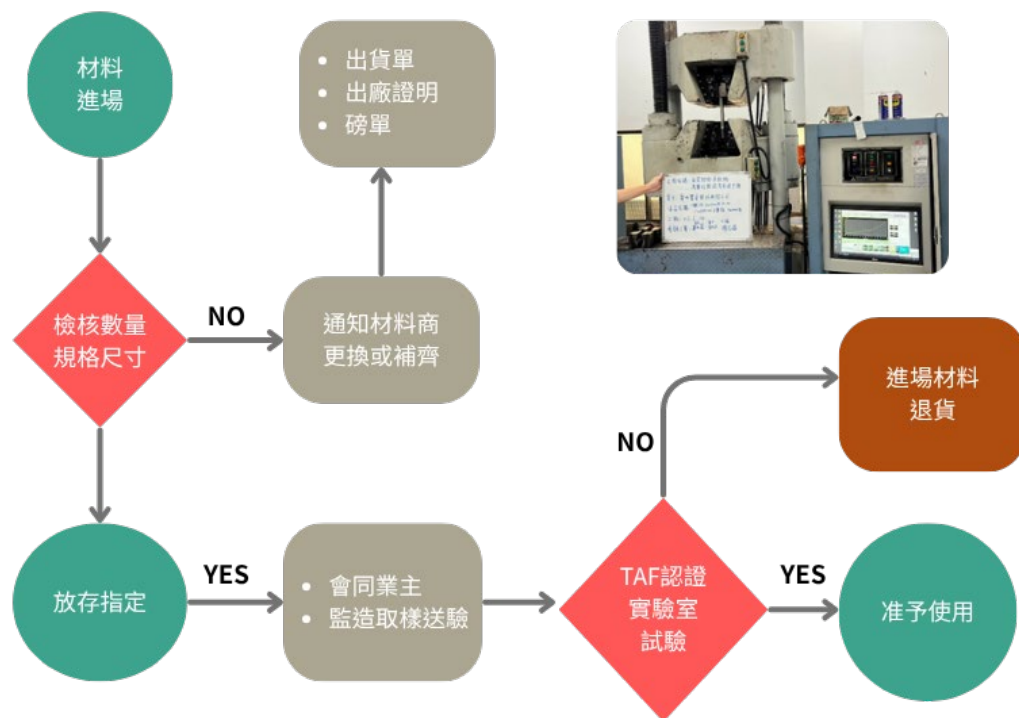


圖 9 防水試水

品管檢核點	作業方式
施工前	會同廠商、各主辦工程師及各級主管針對規範、圖面、工法、材料、品質逐一討論，將結果彙整製作施工計畫書送交審查。
每日	召集施工廠商、工地負責人、各主辦工程師及各級主管，召開收工會議，檢討當日工作進度及施工品質。
每周	召集施工廠商、工地負責人、各主辦工程師及各級主管，召開進度檢討會議。
每月	召集各主辦工程師、各級主管及公司督導單位主管，召開品質及進度管理會議。

近年聚升營造承攬建築案時，工程技術難度提高、工期長，人力需求大；且營建工程多為非機械化作業、材料工法多變，導致工序及介面整合繁雜等情形。基於上述原因，聚升營造制定基本作業要點，**各案場均**設定品質管理檢核點，使工程品管作業得以依循，並強化自主品管的觀念，要求專案工務所落實施工進度及施工品質管理作業，達到公司如期如質的目標。

▶ 產品安全-材料進廠檢驗



聚升營造專案施作品質溝通上，以工地施工團隊溝通進行即時聯繫，若發生施工品質問題或職業安全衛生缺失時，會立即透過群組訊息進行回報，予相關人員週知。針對較重大品質管理通報項目，需同時於內部系統平台上建立資訊，使總部主管可有效掌握現況，確認品質管理情形，達到有效溝通的目標。

除透過組織進行管理外，另有內部品質稽核流程為品質作業把關，聚升營造每月定期由總工程師室依據各案品質管理執行狀況，實地到各專案工地

進行各工項品質落實度查核，並依品質管理落實度查核表之確認項目，出具查核結果，於每月定期召開的品質檢討會議中，提出各工項相關之品質管理情形並進行檢討改善。將每月品質管理落實度查核表及品質檢討會議結果進行彙整，提供給專案主管及高階主管作為品質管理之參考，以利提升施工品質、減少重複性缺失的發生。

客戶服務（系統化報修處理流程）

建置客戶報修系統，提升服務品質與透明治理

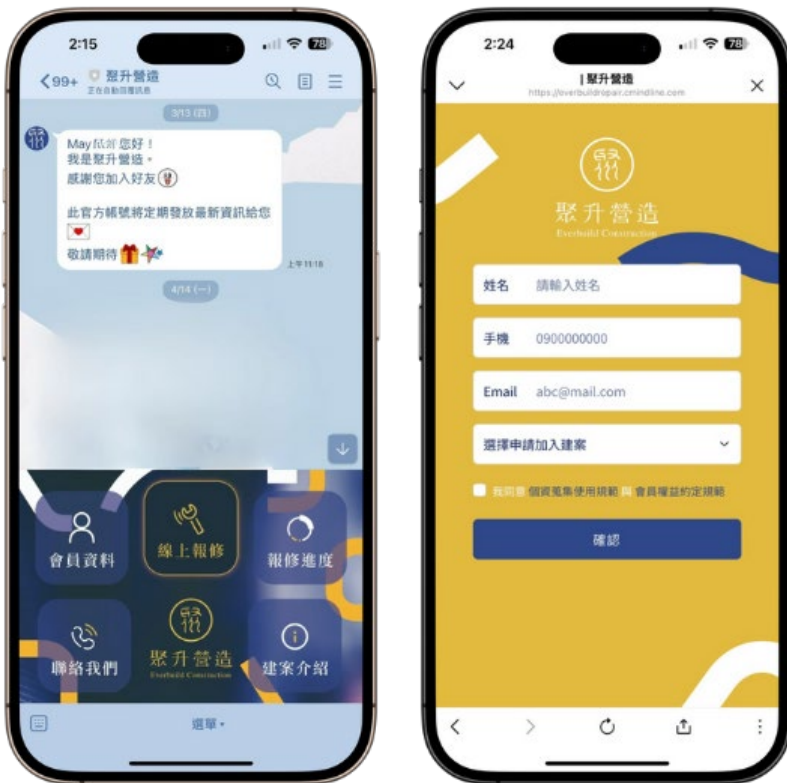
為強化客戶入住後之服務體驗，本公司建置並持續優化「客戶報修系統」提供 24 小時全天候線上報修平台，讓住戶可即時反映問題、追蹤處理進度，提升溝通效率與問題解決速度。

此系統具備以下特色：

- **流程數位化**：從報修登記、案件分派、進度查詢到完修回覆，皆可於系統上完成，大幅減少人工作業疏漏。
- **透明可追溯**：每筆報修紀錄皆具時間戳記與處理紀錄，確保處理責任明確，提升服務透明度。
- **數據分析應用**：透過系統資料回饋，進行常見問題彙整與施工細節優化，形成內部改善循環。

本報修系統不僅體現本公司對客戶權益的重視，也符合企業善盡售後責任、落實社會關懷與公司治理的核心價值。

聚升營造除主管機關要求或特殊規定外，絕不主動據客戶非公開資訊。於官網或業務簡報中，如有需使用到客戶的標章、建物外觀等相關資料時，皆先詢問客戶的意願。



Ch4 綠色永續

重大主題		能源與溫室氣體管理	
對應 GRI		GRI 302 & GRI 305	
SDGs 對應		7.2 提高能源效率改善。 13.3 推動氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊工作。	 
管理方針	政策/承諾	響應全球節能減碳政策，透過優化能源使用與推動節能減碳措施，不僅能有效減少碳排放、降低營運風險，還能滿足利害關係人對本公司持續發展的期待，進一步實現永續經營與長期發展目標。	
	採取行動措施	1.推動工地節能工作。 2.盤點總公司及工地工務所具備節能改善潛能之設施或設備。 3.規範辦公室用電能源績效要求。 4.持續推動溫室氣體盤查工作。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	能源密集度目標(總公司)(能源總消耗量(GJ)/總樓地板面積(坪))<6.40。 溫室氣體排放強度目標(總公司)(溫室氣體總排放量(公噸 CO ₂ e)/總樓地板面積(坪))<0.54。
		中長期目標 (2027-2030 年)	積極推動再生能源採購。 持續推動節能減碳計畫。
	評估機制	1.能源及溫室氣體盤查統計與分析。 2.鑑別總公司及工地工務使用之設施或設備老舊或能源效率風險。	
	申訴	管理部門。	

4.1 能源與溫室氣體管理【重大主題 2】(302、305)

隨著全球氣候變遷影響日益加劇，能源使用效率與溫室氣體管理已成為企業永續發展的核心議題。營造產業在施工過程中涉及材料生產、運輸及工地作業等活動，均可能產生大量能源消耗與碳排放，因此有效的能源管理與減碳措施，不僅能降低營運成本，更是企業展現環境責任的重要指標。

聚升營造秉持「減碳、節能、永續」的理念，積極導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統，透過溫室氣體盤查、監測與數據化管理，掌握公司營運活動的能源使用情況與溫室氣體排放量，並持續尋求節能減碳的改善方案。本公司以國際永續準則為基礎，逐步推動綠色工法與高效能設備的應用，期望在工程品質與環境保護間取得最佳平衡。

未來，聚升營造將持續透過創新與管理優化，降低碳排放強度，提升能源使用效率，並積極響應國家淨零政策與國際減碳趨勢，致力成為兼顧建築專業與環境永續的企業。

2024 年本公司内部的能源消耗量

能源種類	能源使用量 (GJ)	能源總使用量 (GJ)	能源密集度(GJ/坪)
電	32.16	257.59	6.44
車用汽油	153.76		
車用柴油	71.67		

註：本公司年度内部的能源消耗量統計以總公司活動過程有關能源使用相關統計結果。

註：能源密集度=能源總消耗量(GJ)/總樓地板面積(坪)。

2024 年溫室氣體排放

※組織邊界為總公司及梧桐蒔穗一期工地所有設施之溫室氣體排放量。

排放源類別一至六				排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	加總	活動數據種類	數據 等級	係數種類
類別一								
來自移動式燃燒源之直接排放	汽油	公務車	10.4469	17.5112		財務資料	初級	國家係數
	柴油	公務車	4.5062			財務資料	初級	國家係數
	汽油	機車	0.1967			財務資料	初級	國家係數
	柴油	貨車	1.0439			財務資料	初級	國家係數

排放源類別一至六			排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	加總	活動數據種類	數據 等級	係數種類
由人為系統所 釋放的溫室氣 體產生的直接 逸散性排放	冷氣機(總公司)冷媒	R32	0.0678		設備參數	次級	國家係數
	冷氣機(工務所)冷媒	R32	0.0339		設備參數	次級	國家係數
	公務車空調冷氣冷 媒	R134a	1.1050		設備參數	次級	國家係數
	水肥	化糞池	0.1107		人事單位資料、 面積估計值	次級	國家係數
類別二							
來自輸入電力的 間接排放	電力	用電設施設備(總公司： 台中市神岡區神圳路 24-4 號 1 樓)	4.2330	6.6724	財務資料	初級	國家係數
	電力	用電設施設備(工地：台 中市北區梅川東路 3 段 69 號)	2.4394		財務資料	初級	國家係數
類別三							

排放源類別一至六			排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	加總	活動數據種類	數據 等級	係數種類
業務或員工出差運輸所產生之排放	員工商務旅行	員工商務旅行(高鐵)	1.8980	2.4580	財務資料	初級	供應商資訊
	員工商務旅行	員工商務旅行(飛機)	0.5600		財務資料	初級	供應商資訊
類別四							
組織購買貨物開採、製造與加工過程所產生溫室氣體排放	原物料碳足跡	建 材 - 混 凝 土	159.0020	318.6162	財務資料	初級	國家係數
		建材-鋼筋	74.9015		財務資料	初級	國家係數
		建 材 - 水 泥 砂(1:2)	4.4813		財務資料	初級	國家係數
		建 材 - 水 泥 砂(1:3)	0.5244		財務資料	初級	國家係數
		建材-水泥	55.7208		財務資料	初級	國家係數
		建材-砂	1.3254		財務資料	初級	國家係數
		辦公用紙	0.2165		財務資料	初級	國家係數

排放源類別一至六			排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	加總	活動數據種類	數據 等級	係數種類	
		柴油採購間 接排放	1.3714		財務資料	初級	國家係數	
		汽油採購間 接排放	2.8437		財務資料	初級	國家係數	
		電力採購間 接排放	1.3697		財務資料	初級	國家係數	
由處置固體與 液體廢棄物產 生之排放	工地營造事業廢棄 物處理(焚化)	工地營造事 業廢棄物	16.7280		網路查詢重量單位轉換	次級	國家係數	
	工地營造事業廢棄 物(運輸)	工地營造事 業廢棄物	0.1315		網路查詢重量單位轉換、估算 距離	次級	國家係數	
類別五			無顯著性間接溫室氣體排放					
類別六			無顯著性間接溫室氣體排放					
排放量總計								
排放量總計(類別 1~類別 2)					24.184	公噸 CO ₂ e/年		
排放量總計(類別 1~類別 6)					345.258	公噸 CO ₂ e/年		

直接七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	SF ₆	PFCs	NF ₃	總計
排放當量(公噸 CO ₂ e/年)	15.8579	0.1346	0.3119	1.2068	0.0000	0.0000	0.0000	17.5112
氣體別占比(%)	90.56%	0.77%	1.78%	6.89%	0.00%	0.00%	0.00%	

2024 年溫室氣體排放強度

溫室氣體排放總量(公噸 CO ₂ e)	溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/坪)
21.710	0.543

註：溫室氣體排放總量(公噸 CO₂e)統計是以總公司(不包含工地)有關範疇一及範疇二之溫室氣體排放結果。

註：溫室氣體排放強度=總公司溫室氣體排放總量(公噸 CO₂e)/總公司總樓地板面積(坪)。

節能活動

一、工地現場節能方向與方式

1.施工機具與設備管理

- 租用高效能、低油耗的挖土機、吊車、空壓機。
- 機具閒置時落實「怠速熄火」制度。

2.工地照明

- 使用 LED 照明 取代傳統燈泡。
- 合理規劃照明分區，非必要區域關閉電源。

3.材料

- 使用在地建材，減少長途運輸能耗。

4.臨時設施管理

- 工務所安裝節能空調、電扇，並規範溫度設定（如夏季 26–28℃）。
- 工地用水設置省水水龍頭與節水器材，降低抽水與加壓電耗。

二、公司營運階段節能方向與方式

1.辦公室節能

- 全面使用 LED 照明，並導入智慧照明系統。
- 辦公區域電腦與印表機設定省電模式，下班統一關閉總電源。
- 空調溫度控制（夏季 26–28℃，冬季 20–22℃）。

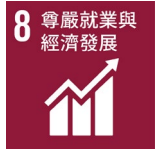
2.數位化與無紙化

- 建立電子簽核、公文管理系統，減少紙張印刷與郵遞運輸耗能。
- 推動雲端會議與視訊會議，減少出差交通耗能。

3.交通運輸節能

- 外縣市出差，鼓勵員工共乘。

工程環境管理【重大主題 3】(306)

重大主題		工程環境管理	
對應 GRI		GRI 306	
SDGs 對應		12.4 降低對人類健康和環境的負面影響。 12.5 預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。	
管理方針	政策/承諾	落實營建工地工程廢棄物分類及回收作業，並積極推動廢棄物減量，同時監督各項工程個案之空污、水污、噪音及廢棄物等污染降低對環境的衝擊符合法規要求，實踐污染防治與工地環保品質管理之永續績效。	
	採取行動措施	1.減少廢棄物產生。 2.預防廢棄物貯存及清除過程造成週界環境負面衝擊。 3.全面落實資源回收再利用。 4.落實與監控工地噪音、揚塵。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1.落實工地執行營建廢棄物分類。 2.落實資源回收工作。 3.遵循環保法規要求。 4.監督工地工程環境衝擊符合環保規範。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1.持續推動減廢工作。 2.工程工地環保無違規事件發生。

	評估機制	1.巡視工地施工環境。 2.檢視環保法規符合性。 3.定期統計廢棄物產出量。
	申訴	管理部門

聚升營造在建築工程過程中，遵循相關環保法規，並依據工地需求制定基本的管理措施，降低施工對周遭環境與鄰里的影響。本公司針對空氣、噪音及廢棄物等污染，採取必要的管控與改善作法，避免影響生活品質。同時，也依工地實際情況推動 6S 工作環境管理，逐步提升施工現場的整潔與安全。



工地現場環境管理

聚升營造嚴格要求並控管供應商對周遭環境所造成的影響，要求營造供應商依循法規，並為周遭鄰里道路做出更進一步的工地污染防治管理，相關作為如下：

- 1.地下室開挖施工前評估周邊鄰房密集度及現地地質狀況選擇施工方法，以減低噪音及震動。
- 2.地下室開挖土方運輸時程中，定時進行周邊道路灑水作業，避免粉塵飛揚、污染道路。
- 3.搭設防塵網、帆布及攔截網於建物周邊，防止塵土飛揚或沙石墜落。
- 4.垂直垃圾投遞採密閉式管道加設灑水設備並設置垃圾集中儲存槽，避免過程散落。
- 5.當樓層廢棄物集中定點置放，並進行分類。
- 6.每次灌漿完成後當日進行周邊道路灑水、清洗作業。

4.2.1 噪音震動管制

營建施工過程中常見的噪音污染來自鑽掘、打樁、灌漿、施工機具作業等，這些作業會產生噪音，進而對周遭居民和環境造成影響。聚升營造依據噪音管制法、噪音管制法施工細則、噪音管制標準、易發生噪音設施設置及操作許可辦法及環境音量標準等相關法規，採取噪音振動防制措施積極作為，以保護工地所在區域周邊之居民權益。且營造供應商致力於減少施工對周圍環境造成的噪音污染，每當接獲相關缺失記錄時亦盡力執行改善作業，通過調整施工時間、施工技術、增設隔音設備等方式，盡量減少音源傳播，降低噪音對周遭居民的影響。

4.2.2空氣污染管制

為防止施工過程中的空氣污染，聚升營造督促營造供應商遵守相關法規，包括空氣污染防制法、空氣污染防制法施行細則、空氣污染防制費收費辦法等。在施工過程中，本公司使用排放標準檢測合格的重型機具。對於基地裸露地表使用防塵網、碎石、噴漿和自動灑水系統來進行覆蓋和防塵處理。在開挖和運輸過程中，增加水車出車次數不定時灑水，並在車行路徑上鋪設碎石以減少塵埃的產生。此外，定期查核外牆施工架上的防塵網是否破損或損壞，並即時進行修補、更換，以確保施工過程中的空氣品質得到有效控制。



不定時灑水，以減少塵埃的產生。

施工架設防塵網，
以減少塵埃的產生。



4.2.3 廢棄物處理

聚升營造完全遵守廢棄物管理相關法令要求，針對營建廢棄物處理，將現場廢棄物處理分為兩類，包含營建廢棄物與生活垃圾，其中又以營建廢棄物對環境影響較大。營建廢棄物均確保委託具備政府核發執照之專業合法廠商處理，由合法棄置場所代為執行廢棄物清運作業，並依循內部訂定之協力廠商管理作業程序，確保受託的廢棄物處理廠商符合相關規定。



現場廢棄物處理流程如下：

生活垃圾：統一放置於垃圾子車內，定期由合格廢棄物清除公司清運。

營建廢棄物：統一放置於指定區域，由合格廢棄物清除公司清運。

廢棄物統計

單位：噸

據點	廢棄物類別	處置方式	2024 年	小計
總公司	生活垃圾	焚化	1.14	1.14
	一般事業廢棄物	掩埋、焚化	0.00	
	有害事業廢棄物	-	0.00	
梧桐蒔穗 一期工地	生活垃圾	焚化	12.79	61.99
	一般事業廢棄物	掩埋、焚化	49.20	
	有害事業廢棄物	-	0.00	
合計				63.13

註：聚升營造無有害事業廢棄物

Ch5 職場關懷，友善多元

在聚升營造，本公司視員工為公司最寶貴的資產之一。員工不僅是公司發展的動力和支柱，更是實現本公司使命和目標的重要推動者。因此，本公司致力於營造一個積極、充滿活力和共融的工作環境，以激勵和滿足每一位員工的需求和期望。透過提供良好的職業發展機會、專業的培訓計畫和優厚的福利待遇，本公司的員工將能夠充分發揮他們的潛能，並在公司的成長過程中獲得豐富的經驗和回報。

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障 (2-23 ~ 2-24)

聚升營造重視每一位員工的基本人權，致力於營造尊重、平等與安全的工作環境。依循《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織公約》等國際準則，本公司承諾：

- **禁止任何形式的歧視與騷擾：**確保無論性別、年齡、種族、宗教、身心障礙或政治立場，皆享有平等對待與工作機會。
- **禁止強迫與童工：**堅守合法用工原則，杜絕任何形式的強迫勞動與童工行為。

- **保障勞動權益**：依法訂立勞動契約，提供合理工時、薪資與休假制度，並支持員工提出建言與申訴的權利。
- **確保職場安全**：建構完善的工安管理機制，定期舉辦安全教育訓練，減少職災風險，守護員工生命健康。
- **推動尊重文化多樣性**：在工作場所倡導多元與包容，鼓勵尊重與理解彼此差異，共同打造友善職場文化。

本公司將持續檢視與強化人權相關政策，並透過內部稽核與教育訓練機制，深化全體同仁對人權的理解與落實，善盡企業社會責任。

5.1.2 員工統計 (2-7、2-8、202-2、401-1、401-3、405-1)

本公司進用人才，唯才是用，截至 2024 年底，聚升營造共有員工 30 人，其中女性 10 人、男性 20 人，比例為 1:2。雖然營建產業特性以男性居多，但我們持續營造友善且具包容性的職場氛圍，積極鼓勵女性在工程、管理及專業領域發揮專長，提升組織的多元化與創新力。

在年齡結構方面，公司員工以 42 歲以上族群為主，展現豐富的產業經驗與專業知識，為公司提供穩定而扎實的營運基礎。同時，我們也著重於跨世代人才的延續與培養，確保專業技術得以傳承，並持續為營建永續注入新活力。未來，聚升營造將持續強化人力資源管理，結合產業特性與永續發展趨勢，推動公平、多元與平等的職場文化，並以專業的人才團隊為基礎，落實企業社會責任，實踐永續經營的承諾。

依年齡分類的員工人數				
年齡層	2024 年			
	女	男	小計	占比
30 歲以下	2	1	3	10.0%
30-50 歲	7	16	23	76.7%
50 歲以上	1	3	4	13.3%
總計	10	20	30	100.0%
占比	33.3%	66.7%	100.0%	
平均年齡	40.7	43.8	42.8	

重大主題		人才吸引留任	
對應 GRI		GRI 401、GRI404	
SDGs 對應		4.4 透過教育培養新工作技術與職業技能。 4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	
管理方針	政策/承諾	1.員工為公司的重要資產，公司致力於創造員工持續成長的環境，並建立團隊歸屬感，一同與公司成長，共創雙贏。 2.公司設置專責單位，針對各部門職務的員工及主管，提供多元化的學習管道與成長規劃，讓員工依職務培養所需之專業能力，並協助其職涯的發展，讓員工樂於公司並實現自我價值。	
	採取行動措施	1.每年依據公司發展技術與方向制定年度教育訓練計畫。 2.根據職位安排專業職能與管理職能訓練。 3.新進員工訓練與關懷：報到當日安排新人訓練課程並透過新人工作訪談了解新人工作與學習狀況。	

	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1.新進人員受訓率達 100%。 2.強化主管管理、創新、溝通與應變能力，以因應公司未來的挑戰與成長。 3.提供員工工作發展所需之專業課程，以增強各單位之技術需求。
		中長期目標 (2027-2030 年)	因應環境變遷及組織發展需求，持續整合人力資源管理系統以提升組織績效，並設計關鍵人才留任獎金制度及產學獎助學金，以吸引留任優秀人才。
	評估機制	1.新進人員受訓時數與新人訪談紀錄。 2.課後滿意度調查。 3.各共通、專業領域開課狀況。	
	申訴	管理部門	

5.2 人才吸引留任【重大主題 4】(401-1、401-2、404-1、404-3)

聚升營造深信人才是企業永續發展的關鍵資產，唯有將合適的人才放在最合適的職位上，才能發揮組織最大效能。本公司致力於建立公平、透明的用人機制，透過職能盤點、績效評核與持續培訓，協助員工發揮專業所長，同時強化團隊整體競爭力，邁向穩健且永續的營運目標。

營建市場與業主需求的變動不但快速且難以預測，這種高度不確定性，促使人力資源配置必需具備靈活因應環境變化與快速回應的能力。基此聚升營造在規劃人才發展策略時，從公司發展目標，連結同仁個人的期望，培訓多元職能與管理才能，並提供具有市場競爭力的薪酬制度，致力營造多元平等的魅力職場。

人才是企業永續經營最重要的成功因素，聚升營造依據業務發展，需增減原組織員額編制，同時預測員工退休、升遷、調職及流動率等人力變動因素，訂定具體的招募計劃，優先安排內部調派，統整盤點實際需求對外公開甄選。人才聘用以在地就業為原則，並落實勞動相關法規保障員工工作權，透過各種管道進行人才招募遴選，包含外部徵才平台、同仁推薦，確保組織能夠吸引和挑選到最佳的人才，以實現組織的目標和使命。

截至 2024 年底止，聚升營造新進總人數為 15 人，女性 5 人，男性 10 人，以 30~50 歲為最多；離職總人數為 4 人，女性 2 人，男性 2 人，以 30~50 歲為最多。

新進人員統計表

員工新進統計/年度	2024 年			
	女	男	小計	年齡層占比
30 歲以下	1	1	2	13.3%
30-50 歲	4	9	13	86.7%
50 歲以上	0	0	0	0.0%
小計	5	10	15	100%
性別占比	33.3%	66.7%	100%	
新進率 ^(註 1)	50.0%			

註 1：新進率= 當年新進同仁人數/ 當年總同仁人數

離職人員統計表

員工離職統計/年度	2024 年			
	女	男	小計	年齡層占比
30 歲以下	1	0	1	25.0%
30-50 歲	1	1	2	50.0%
50 歲以上	0	1	1	25.0%
小計	2	2	4	100.0%
性別占比	50.0%	50.0%	100%	
離職率 ^(註 2)	13.3%			

註 2：離職率= 當年離職同仁人數/ 當年總同仁人數

為維持人力資源的穩定與組織營運效能，聚升營造秉持公平、公開、公正且效率兼具的甄選制度，致力於延攬具專業素養與實務經驗之優秀人才，並兼顧多元背景與機會平等，強化企業體質，支撐永續發展目標。在日常管理中，

透過即時的人力編制盤點與流動分析，確保人力資源配置的靈活與平衡，降低用人風險並提升整體組織韌性。

2024 年聚升營造針對不同職能層級規劃多元培訓課程，涵蓋專業技術、制度落實與風險管理等面向，持續提升團隊整體素質與現場執行力。課程內容包括 Project 使用技巧、鋼構施工檢討、工地稽查項目議題、開挖施工災害分析、開挖基礎之防災與應變、變更追加減流程與表單運用說明、公司內規說明等主題，並透過良好的溝通與協調，凝聚團隊對品質、安全與效率的共識。這些課程不僅強化員工在工程現場的應變能力與制度認知，也有助於內部流程的標準化與風險預防的落實，打造具備高度專業性與執行力的營造團隊。

聚升營造為提升整體工作效能與團隊協作品質，並訂定三階段之員工績效考核制度，作為人力資源管理與個人職涯發展之重要依據。

第一階段：員工自我評量

每位員工需依據工作目標與職責內容，進行自我檢視與評分，反思自身的工作成果與待改進之處。

第二階段：主管考核部門員工

部門主管根據員工平時表現、工作成效與團隊互動等面向，進行客觀評分與具體評語，並提出建議與指導。

第三階段：董事長面談

經前二關完成後，由董事長針對考核結果與員工進行一對一面談，進一步了解個人發展狀況，並提供策略性回饋與未來方向建議。

【員工受訓時數統計】

統計/年度		2024 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		8
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	8
	男	8
員工依類別受訓平均時數 (註 3) (註 4)	主管級	8
	非主管級	8
	新進員工	16

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數(不包含新進員工受訓時數)/當年年底員工總人數。

註 2：各性別員工平均受訓時數：當年度女性(或男性)員工受訓總時數/當年年底女性(或男性)員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數/當年年底該類別員工總數。

註 4：主管級係指所長級別 (含) 以上之人員。

【定期接受績效與職業生涯發展檢核的員工百分比】

2024 年檢核的員工		檢核人數	員工總人數	定期檢核占比
性別	男	20	20	100%
	女	10	10	100%
員工類別	主管級 ^(註 1)	6	6	100%
	非主管級	24	24	100%

註 1：主管級係指所長級別（含）以上之人員。

教育訓練照片



藉由良好的溝通協調凝聚本公司的目標



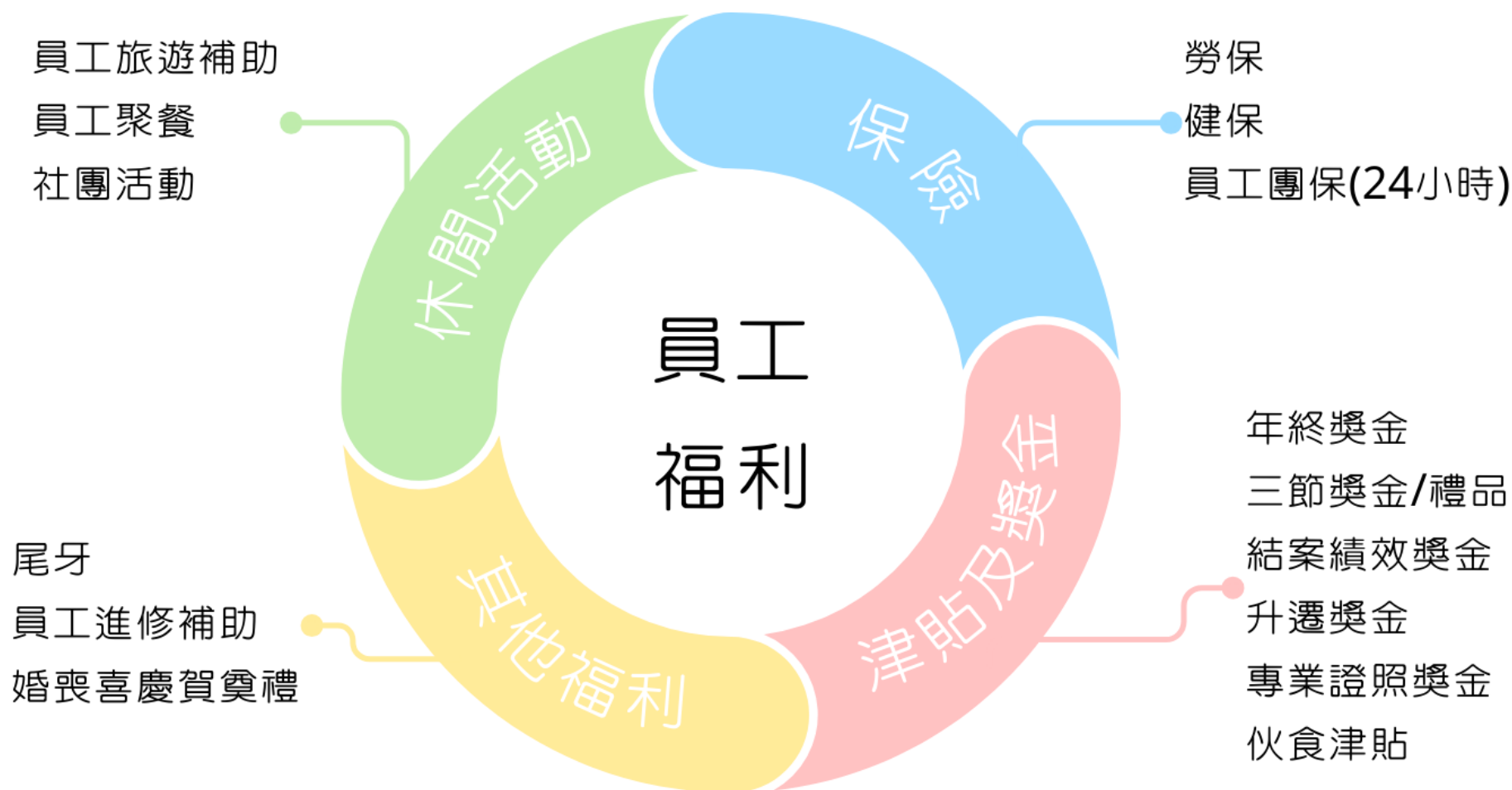
開挖基礎之防災與應變



聚升營造員工教育訓練

5.3 員工福利

本公司秉持的一貫管理信念就是珍惜人力資產，支持員工受訓深造並盡所能提供舒適、友善的工作環境，提供符合法令並優於勞基法的福利政策。





德捷員工旅遊



沖繩員工旅遊



尾牙宴



開工羽球經典賽

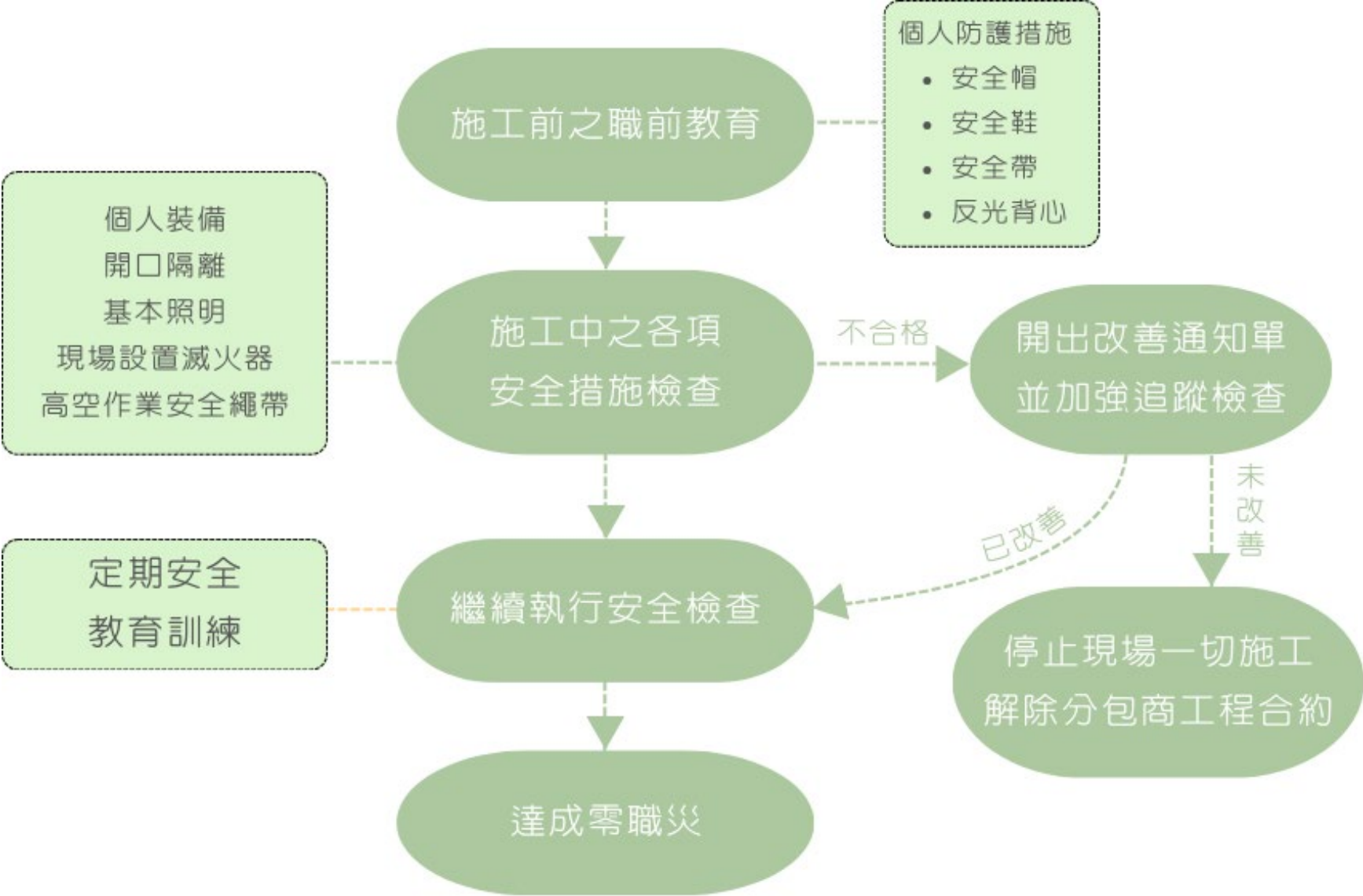
重大主題		職業安全衛生	
對應 GRI		GRI 403	
SDGs 對應		8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全 and 有保障的工作環境。	
管理方針	政策/承諾	持續降低安全衛生風險，預防與減少職業災害，並遵循法規要求。	
	採取行動措施	1.承攬商安全衛生監督與管理。 2.員工職業安全衛生教育訓練實施。	
	目標	短期目標 (2025-2026 年)	1.工安事件發生事件為 0 件/年。 2.遵循環保法規要求。 3.監督工地工程安全符合性。
		中長期目標 (2027-2030 年)	1.工安事件發生事件為 0 件/年。 2.健康講習達 1 場次/年。 3.遵循環保法規要求。 4.持續監督工地工程安全符合性。 5.推動 ISO 45001 職業安全衛生系統。
	評估機制	1.職業傷害與疾病統計。 2.檢視職安衛法規符合性。 3.承攬商安全衛生績效監督。	
	申訴	工務部	

5.4 職業安全衛生管理【重大主題 5】(403-2、403-5、403-7、403-9、403-10)

打造安全友善的工作場域係聚升營造對所有工作者之承諾，而為實踐此一承諾，本公司以法律規範－職業安全衛生法，及工務部所訂定之內部規範－職業安全衛生管理規章（含工地安全管理辦法）作為各案場之職業安全衛生的管理之依據。

- 01 遵守法令規定，全員參與，善盡個人的安全衛生責任
- 02 事前先鑑別、評估工作場所之潛在危害，規劃風險的控制
- 03 落實計畫的執行及風險的管理，有效管制目標達成
- 04 定期的檢查、稽核與審查，確保規範遵循
- 05 持續的預防、改善與創新，提昇安全衛生管理成效
- 06 不斷的訓練與宣導、溝通，深植安全衛生意識
- 07 建立有效的緊急應變系統，以降低風險及損失

工地安全衛生管理流程



危害鑑別、風險評估與事前預防

有鑑於工地屬高職安風險之工作場域，一次意外就可能對工作者帶來深遠且不可逆之影響，聚升營造在職安管理上首重事前預防工作，包含三個部分：

1. 危害的辨識及風險之評估—意在釐清工作過程所可能發生之職業危害。
2. 風險的控制及因應—意在針對已辨識出之職業危害規劃並採取相應之預防措施以控制風險。
3. 績效審查及持續改善—意在持續評估並改善整套事前預防工作之有效性，以期能達成零職業災害之終極目標。

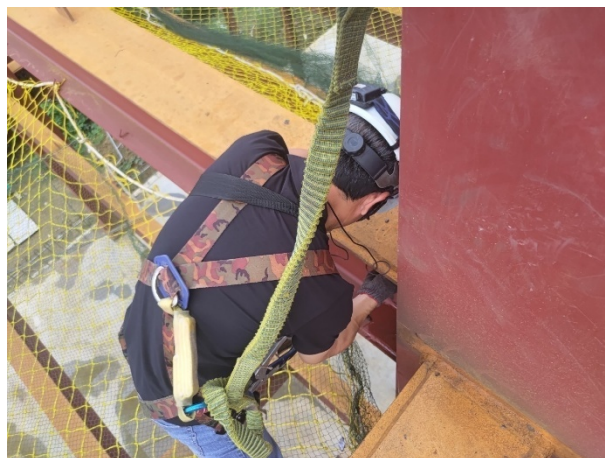
關於危害的辨識及風險之評估，聚升營造例行實施階段性危害辨識及施工安全風險評估，透過事先辨識危害情境及執行風險評估，以提前釐清各類工地作業過程所可能發生之危害類型及危害程度。

關於風險的控制及因應，主要包含兩個部分，一是針對鑑別出職業危害擬定相應之預防措施及規範，二則是將預防措施及規範落實於實際工作場域，針對前者，聚升營造延續危害鑑別及風險評估之結果，根據已辨識出之危害風險及情境擬定危害之預防措施及規範，而針對後者，聚升營造主要自施工人員及工作環境二處實踐危害之預防措施及規

範，對於施工人員，重在危害的事前告知及安全施工行為的教育訓練及宣導，對於工作環境，則重在定期及不定期的檢查並維護施工場域之安全。2024 年，聚升營造舉辦一般安全衛生教育訓練課程，工務部全體同仁出席率達 100%。



危害告知



安全防護



安全圍籬

落實危害預防措施及規範的方法

對象	措施	主要內容
施工人員	事前告知危害	每日進場施工前，發放每日危害因素告知單，告知其作業過程所應可能遇到之風險，及所應注意之安全事項。
	教育訓練宣導	舉辦教育訓練課程，使其了解進場施工所應遵循之規範、應注意之事項，深化其於職業安全衛生方面之知識及意識。
	檢查及改善	抽查勞工作業過程是否有不安全之行為發生，若有，則應立即要求改正。
工作環境	檢查及改善	1.每日作業之主辦工程師應到作業場所實施環境安全檢查，檢視勞工是否暴露在不安全的環境中作業。 2.針對危險性機械，承攬商及工程師應每年、每月、每次作業前進行檢查，檢查方式包含目視、儀檢及試載。 3.針對設備及空間進行巡查，發生危險時應立即告知並即時改善回報。

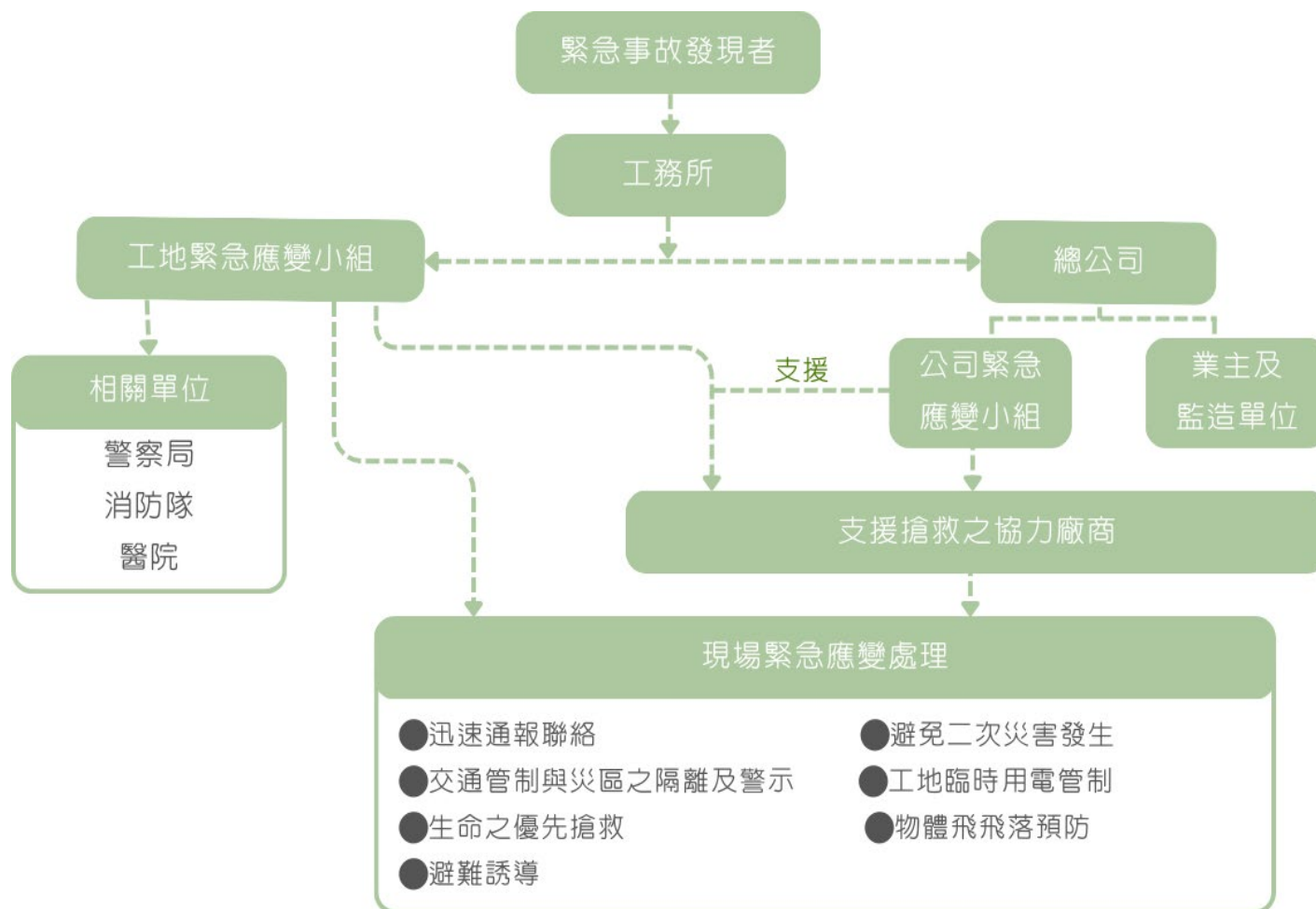


職業傷害與疾病統計分析

年度		2024 年
工作者類別		員工
總經歷工時 (註 1)		65,280
職業傷害造成的死亡	人數	0
	比率	0
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0
	比率	0
可記錄之職業傷害	人數	0
	比率 (註 3)	0
職業病造成的死亡	人數	0
	比率	0
可記錄之職業病	人數	0
	比率 (註 4)	0
註 1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數。 註 2：嚴重的職業傷害：因職業傷害導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。 註 3：可紀錄之職業傷害率(IR)：(可記錄之職業傷害數÷工作總時數)×1,000,000。 註 4：可紀錄之職業病率(ODR)：(發生職業病總數÷工作總時數)×1,000,000。		

緊急狀況之處理與急救

當緊急狀況已然發生，即時的處理與搶救實乃關乎生命維護及損失控制之大事，因此，聚升營造有緊急應變及急救機制以應對隨時可能發生的各種緊急意外情況。當關乎公司損失或人員安危之緊急事件發生時，緊急應變小組將根據回報情況採取相關之緊急應變措施，同時迅速通報相關單位或協力廠商前來支援、搶救。



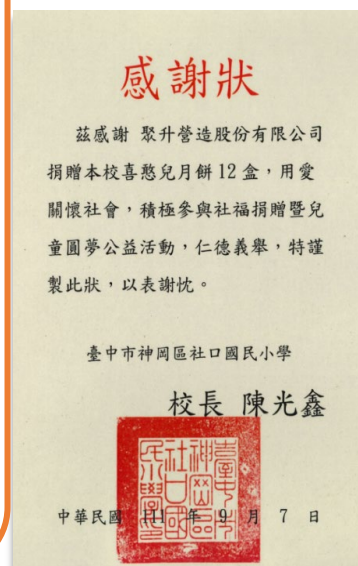
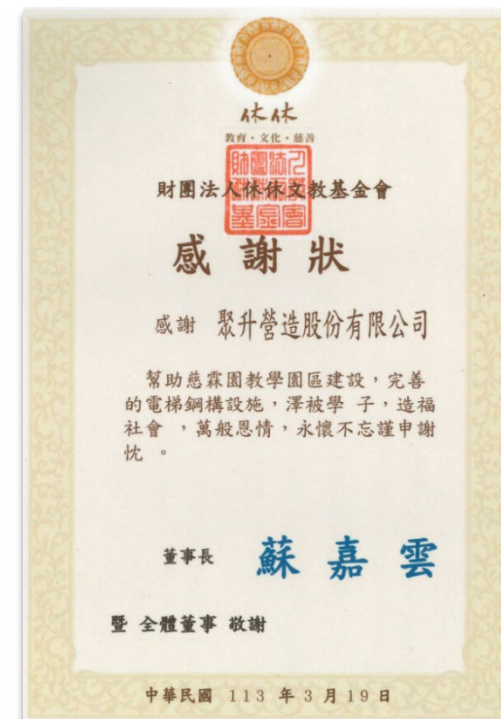
Ch6 公益參與

聚升營造已將社會福利、弱勢團體補助及體育贊助費用編列於公司年度財務計畫項目，透過媒體、慈善事業機構及各項體育推廣組織之媒介為社會貢獻一己之力，希望能讓這個世界更美好。



聚升營造贊助機構：

- 台中市甲組壘球隊—聚升營造隊
- 全國組壘球隊-聚升營造 OB 隊
- 屏科大女子鐵人隊
- 張秀菊基金會—中途兒少之家
- 台中市更生人保護協會
- 財團法人愛的延續基金會
- 教育體系多方募捐
- 財團法人休休文教基金會-慈霖園孤兒院
- 中華隊直排輪隊



附錄 GRI 內容索引

GRI 通用準則使用聲明：聚升營造股份有限公司依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。

GRI 1 使用的版本： GRI 1：基礎 2021。

GRI 適用的行業準則：本公司屬建築工程業，尚無 GRI 行業準則。

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介 1.2 經營理念	
	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	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會運作	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會運作	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會運作	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會運作	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會運作	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會運作	
治理	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會運作	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續發展推動小組 3.1.1 董事會運作	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會運作	
	2-18	最高治理單位績效評估	3.1.1 董事會運作	
	2-19	薪酬政策	3.1.1 董事會運作	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1 董事會運作	
	2-21	年度總薪酬比率		保密資訊/組織中個人年度最高總薪酬為組織機密資訊，故不揭露相關資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	
	2-23	政策承諾	董事長的話 3.1.2 倫理誠信	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
			3.2 風險管理 5.1.1 人權保障	
	2-24	納入政策承諾	2.1 永續發展推動小組 3.1.2 倫理誠信 5.1.1 人權保障	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3 申訴與檢舉管道	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.2 倫理誠信 3.1.3 申訴與檢舉管道	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部組織	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2 確認利害關係人 2.3 溝通管道與關注議題	
	2-30	團體協約	-	本公司未簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.3 通管道與關注議題 2.4 鑑別重大主題	
	3-2	重大主題列表	2.4 鑑別重大主題	
【經濟面】				
重大主題-採購品質管理				
GRI 204：採購實	3-3	重大主題管理	3.1.4 採購品質管理	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1.4 採購品質管理	
施工品質管理				
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.4.2 施工品質管理	
【環境面】				
重大主題-工程環境管理				
GRI 306：廢棄物 2020	3-3	重大主題管理	4.2 工程環境管理	
	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 工程環境管理	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 工程環境管理	
	306-3	廢棄物的產生	4.2 工程環境管理	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 工程環境管理	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 工程環境管理	
重大主題-能源與溫室氣體管理				
GRI 302：能 源 2016& GRI 305：排 放 2016	3-3	重大主題管理	4.1 能源與溫室氣體管理	
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源與溫室氣體管理	
	302-3	能源密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	
	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	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	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	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 能源與溫室氣體管理	
【社會面】				
重大主題-人才吸引留任				
GRI 401：勞雇關係 2016	3-3	重大主題管理	5.2 人才吸引留任	
	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才吸引留任	
	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	5.2 人才吸引留任	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才吸引留任	
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	5.1.2 員工統計	
重大主題-職業安全衛生				
GRI 403：職業安全衛生 2018	3-3	重大主題管理	5.4 職業安全衛生管理	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生管理	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生管理	
	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	5.4 職業安全衛生管理	

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略/備註
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生管理	
	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生管理	