



全坤建設開發股份有限公司
Chainqui Construction Development Co., Ltd.

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



CONTENTS

● 關於報告書	2
● 經營者的話	4
● 永續亮點績效	5
● 利害關係人溝通與重大主題分析	7
● 特刊－全坤雙星 打造尊重人本之鄰里友善場域	14
● Chapter 1 關於我們	16
● Chapter 2 公司治理	37
● Chapter 3 環境保護	58
● Chapter 4 社會共融	70
● 附錄 Appendix	93



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀全坤建設開發股份有限公司（本報告書簡稱：全坤）第 4 次公開發行的永續報告書，全坤承諾每年定期發布永續報告書，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。本報告書涵蓋 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）的營運情況，每年發行 1 次，本報告書於 2026 年 8 月經董事會通過後發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月，持續落實永續資訊透明化。本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記。

報告邊界與範疇

本報告書財務相關數據來源為全坤建設開發股份有限公司 114 年度的合併財務報表，報告範圍以全坤總公司為主，涵蓋合併財報淨營收的 100%；在環境類別及社會類別的資訊邊界，揭露範疇亦為全坤總公司。關於更詳盡的關係企業資訊，請見全坤建設開發股份有限公司《[114 年度年報](#)》，本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）2021 年版編撰，並於附錄提供 GRI 內容索引。

報告書主要負責單位及品質管理方式

作業程序	作法	負責單位
報告彙編	本報告書係由行政管理處負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由行政管理處整合編撰、校對修訂。	行政管理處、 相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門 及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司財務數據則經安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。未來也將委請第三方驗證機構驗證公司進行查證，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP（2018）當責性原則。	安侯建業聯合 會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由行政管理處審閱經董事會核定後公開發行。	行政管理處、 董事會



聯絡資訊

如果您對《全坤建設開發股份有限公司 2025 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

全坤建設開發股份有限公司

地址：臺北市內湖區新湖二路 329 號 6 樓

官方網站：<http://www.gtg.com.tw/>

聯絡人：洪小慧

電話：02-87918888 分機 271

電子郵件信箱：hkh@mail.gtg.com.tw



經營者的話

2025 年對營建產業而言，是充滿劇烈變動與挑戰的一年。面對政府政策、全球總體經濟波動以及 AI 技術革新的浪潮，全坤建設採取穩健經營的態度，積極尋求韌性與轉型突破。我們深知在變局中穩定經營的重要性，持續精進組織營運效能，從土地開發、規劃設計、施工到銷售的每一步中，皆秉持「人本精神、誠信永續」的初衷，積極應對產業困境，開創嶄新的永續局面。

在企業永續發展上，全坤透過 ESG 永續發展小組引領長期的方針與規畫；而在經營實務與風險控管層面，我們則落實每月定期召開主管會議，針對市場波動與政策導向進行滾動式檢討，確保在漫長的開發週期中能精確判斷每一個關鍵啟動點。我們鼓勵同仁在工作上導入 AI 運用，透過科技輔助優化設計並提高行銷的精準度，同時藉由技術與流程優化縮短施工工期，以從容應對動態變化的政策環境，從現今建設業的困境中突破重圍。

在環境永續方面，我們深信永續應內化於經營日常，而非僅是被動地符合規範。全坤建設在個案規劃中主動落實更高的標準，即便法規尚未強制要求，我們便已領先提高綠化指標與環境友善設計，體現對土地資源的敬畏與守護。同時，土地開發是對城市發展的關鍵角色，近年

全坤積極參與都市更新與危老重建，旨在透過提升土地使用效能與居住安全，賦予舊建築新生命，實踐建築與都市環境的共生共榮。

全坤將對建築品質的堅持，進一步延伸至對周邊環境的關懷，將鄰里共榮視為履行社會責任的關鍵環節，建築工程的推動往往和周邊社區息息相關，建立透明且即時的溝通機制，使居民能第一時間將意見回饋，將傳統的睦鄰工作轉化為有感的互動模式。另外，持續透過基金會關懷社會弱勢需求，與芥菜種會等外部夥伴協作，支持國內兒少扶助與在地公益行動，持續實踐企業社會責任，為社會帶來正向影響。

展望未來，全坤將持續在都市更新領域發揮更大力量，協助地主將老舊建物轉化為優質住宅，為都市注入新的生命力。永續經營是一場長跑，全坤將在現有的成果基礎上穩定累積實力，在追求營建成果完美的同時，守護環境與社區的長期價值。

全坤建設開發 總經理

江清峰

永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
環境保護 Environmental	     	• 辦公室與建築館全面採用 LED 照明，並優先選用具環保與節能標章之設備。 • 2025 年導入發票自動上傳程式，辦公與行銷作業持續推行無紙化與智慧節能管理，減少資源耗用。 • 工地落實空氣、水資源與廢棄物管理，減少環境衝擊。 • 推動綠建築與智慧建築，結合節能設備與環保建材並導入智慧化系統，提升空間與能源效益，降低能耗碳排，營造低碳友善環境，促進社區共融。 • 依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構，系統化管理氣候風險，提升氣候韌性。
社會責任 Social	       	• 專注於都市更新與危老重建領域，提升居住品質與城市發展整體效益。 • 土地開發前與在地居民溝通，了解當地需求，降低對社區之衝擊，並訂定標準程序，審慎評估對社會與環境的影響，落實土地永續利用。 • 施工流程經嚴格審查與標準作業規範，強化合作夥伴管理。 • 落實顧客健康與安全風險評估，確保居住安全。 • 2025 年無客訴紀錄；連 4 年客戶修繕完成率達 95%。 • 2025 年未發生廣告不實、行銷標示違規或客戶個資外洩事件。 • 1 月及 8 月部分同仁調薪，包含新進同仁正式任用調薪，全年平均調薪 2.2%，個人晉升調薪最高 9%。 • 2025 年員工平均受訓時數為 2.10 小時。 • 2025 年社會公益支出總計新臺幣 110 萬元，詳細公益投入內容，請參閱「社會關懷共好」章節。

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
公司治理 Governance	  	• 2025 年針對新進人員、全體同仁及董事，共 106 人次參與防範內線交易等法遵培訓課程，共 87 人次參與誠信經營與行為宣導。 • 2025 年度未發生任何重大違法事件或遭主管機關裁罰之情事。 • 本公司各營運據點 100% 完成貪腐風險評估，結果顯示整體風險程度偏低。 • 各部門每年進行一次內部控制自我評估，並由會計師執行內控稽核，彙整並出具內部控制聲明書，確保制度運作健全。 • 各部門依實際營運狀況不定期評估風險，並提出相應管理策略，以強化風險控管機制。 • 於工程作業導入系統化工法，如鋁模板、標準化施工流程與品質規範，提升管理效率與作業一致性。



利害關係人溝通與重大主題分析

利害關係人議合

全坤參照 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，根據公司營運特性與產業屬性，從依賴度、責任、關注度、影響力及多元觀點等面向進行評估，鑑別出 7 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 股東／投資人、(3) 政府機關、(4) 客戶、(5) 供應商／承攬商、(6) 社區／社會、(7) 其他 (地主、銀行)。

為深入了解各利害關係人關切的議題，以及這些議題對其造成的實際或潛在影響程度，我們在日常營運中建立多元且雙向的溝通管道，積極與各利害關係人進行互動交流，蒐集並回應他們所關注的議題。

▼ 全坤之利害關係人議合情形

利害關係人	對全坤的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	溝通績效
 員工	員工是全坤的核心力量，不僅是公司各項活動推行的關鍵執行者，也肩負著塑造企業外部良好形象與傳遞正向價值的重任。	法規遵循 職場平等與多元化 薪酬與福利 教育訓練與職涯發展 勞資溝通 職業安全衛生	布告欄、電子郵件信箱	不定期	1. 內部公告員工福利政策及訊息分享 25 則以上。 2. 舉行全員月會、經營檢討會議、勞資會議共 32 次。 3. 2025 年辦理員工免費健康檢查，共 84 人完成健檢。 4. 舉辦健康營養、職業安全宣導講座共 2 場。 5. 內外部教育訓練及數位線上學習達 191 人次。
			企業內部網站	不定期	
			全員月會、部門會議、經營檢討會	每月	
			職工福利委員會、勞資會議	每季	
			健康檢查／健康講座宣導	不定期	
			內外部教育訓練	每年	
			內部申訴信箱 人事主管：+886-2-8791-8888 #261 jessie@mail.gtg.com.tw 稽核室：audit@mail.gtg.com.tw	不定期	

利害關係人	對全坤的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	溝通績效
 股東／ 投資人	股東與投資人是全坤穩健成長的重要支柱，他們的支持不僅為公司提供資金與信任，更激勵我們持續追求卓越，提升經營效益與長期價值。	多元治理 經濟績效 誠信經營 法規遵循 風險管理 氣候變遷對策 節能減碳	股東會	每年	1. 召開股東會 1 場 2. 法人說明會 1 場。 3. 年報 1 本及定期公告各季財報。 4. 官網設置投資人專區與利害關係人聯絡信箱，保持順暢之溝通管道。
			法人說明會	每年	
			年報及各季財報	每年／每季	
			公司網站利害關係人專區	不定期	
			資訊揭露於公開資訊觀測站	每月	
			發布重大即時訊息 +886-2-8791-8888 #201 spokesman@mail.gtg.com.tw	不定期	
 政府機關	政府機關是全坤推動土地開發計畫的重要合作夥伴。我們秉持恪守法令與政策的原則，通過政府審查程序，確保建案的合法性與合規性，同時保障所有利益相關者的權益。	誠信經營 法規遵循 氣候變遷對策 節能減碳 廢棄物管理 土地開發衝擊與管理 職業安全衛生	公文往來	不定期	參加主管機關（台灣證券交易所）舉辦之業務宣導會 2 人次。
			電話及郵件溝通	不定期	
			定期法規查核	不定期	
			業務宣導會或說明會	不定期	

利害關係人	對全坤的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	溝通績效
 客戶	客戶是全坤重視的服務對象，我們始終將顧客的健康與安全置於首位，並以此作為產品設計與建置的基礎。	經濟績效 誠信經營 法規遵循 客戶服務 產品品質與技術 供應鏈管理 綠色設計與建築 節能減碳 顧客隱私管理	各建案 line@ 群組帳號	即時	1. 透過 Line@ 提供售後服務與接收意見，2025 年好友數達 1,410 人。 2. 客戶報修之修繕完成率為 96%。
			公司官網	不定期	
			區權會召開	不定期	
			客服修繕會議	每周	
			客戶服務專線與聯絡信箱	即時	
			客服部專線 +886-2-8791-9116 +886-2-8791-8888 #823 30077@mail.gtg.com.tw	即時	
 供應商	全坤與相關廠商保持緊密合作，攜手提供高品質的產品與服務，共同為社會創造更大的價值與影響。	誠信經營 法規遵循 產品品質與技術 供應鏈管理	供應商評鑑	不定期	舉辦勞工安全訓練及宣導 3 場。
			供應商申訴管道	不定期	
			違反從業道德行為檢舉信箱 +886-2-8791-8888 #244 kennedy@mail.gtg.com.tw	即時	



利害關係人	對全坤的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	溝通績效
 社區／ 社會	社區與社會是全坤永續發展的根基，我們透過各項公益活動，積極關懷社會弱勢族群，實踐共好理念，致力於創造更友善、更和諧的社會環境。	能資源使用與管理 廢棄物管理 土地開發衝擊與管理 社會參與及共融	社會福利公益活動	不定期	1. 參與社區關懷活動 2. 2025 年總計捐助新臺幣 110 萬元，透過贊助其它公益慈善基金會，幫助社會弱勢家庭、兒童、婦女，促進社會和諧，實踐共好發展。
			提供獎學金及贊助文化教育、體育、偏鄉小學、弱勢團體等社會公益活動	不定期	
			利害關係人專區	不定期	
			全坤文教基金會聯絡方式 +886-2-8791-8888 #261 jessie@mail.gtg.com.tw	不定期	
 其他 (地主、 銀行)	地主和銀行是全坤成長茁壯的重要策略夥伴。我們致力維繫與這兩大夥伴的長期穩定關係，共同創造互惠共榮的發展願景。	經濟績效 誠信經營 法規遵循 風險管理 氣候變遷對策 節能減碳 綠色設計與建築 土地開發衝擊與管理	實地拜訪	不定期	1. 每項資產或建案均能盡速取得合理融資額度。 2. 與往來銀行皆維持數十年長期關係。 3. 與金融機構不定期拜訪或來訪，亦透過電話及郵件交流，以利銀行對公司訊息即時掌握，並強化其對公司的信心與認同感。 4. 與地主之間維持暢通聯繫管道，並透過拜訪地主或召開說會，有效溝通以順利達成共識。
			舉辦公聽會、說明會	不定期	
			業務連線電話、電子郵件	即時	

重大主題鑑別及排序

全坤完成利害關係人議合後，透過評估營運衝擊、鑑別及檢驗各項永續議題，確立該年度的重大主題。鑑於 2025 的報導範圍未有變動且營運無發生重大變化，本公司維持採用於 2023 年設計的《永續議題之重大性評估問卷》進行調查，並委託外部顧問專家執行問卷分析，最後將分析結果提交內部討論確認。

雖然維持採用於 2023 年選定的 23 項永續議題，但在永續議題的挑選上，全坤參考 GRI 準則、SASB 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；根據結果校準全坤的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

在此基礎上，我們結合公司發展策略、產業現況、價值鏈實務及外部專家建議進行深入探討，並逐一評估各永續議題對公司治理、環境保護、社會責任的影響程度。此外，各部門與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。

經由上述標準化、量化的內部評估流程，全坤鑑別並挑選出本報告書應優先揭露之 7 項重大主題，包含環境面主題 2 項和治理面主題 5 項，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「[利害關係人專區](#)」。對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

評估營運 衝擊

全坤依據產業趨勢、永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD)、利害關係人、同業、主要客戶的關注議題，彙整出全坤可能對外部經濟、環境、人權及公司營運產生影響之 23 項永續議題，並設計成《永續議題之重大性評估問卷》，邀請利害關係人針對各議題之發生嚴重性 (規模、範疇)、發生可能性等構面進行細緻化、標準化的內部評估，最後共回收 102 份有效問卷。

鑑別重大 主題

委請外部顧問將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2025 年共計鑑別出 7 項重大主題。

檢驗重大 主題

全坤與外部顧問共同檢視所鑑別之重大主題及揭露門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

確立重大 主題

2025 年鑑別的 7 項重大主題，經行政管理處呈報董事長核准確立後，於本報告書中的各章節逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

▼ 重大主題列表

序	重大主題	對全坤的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	全坤	下游	
1	誠信經營	我們透過「誠信經營守則」及相關規章制度，落實誠信理念，並以此作為營運發展的基石。	★	★	★	CH2 公司治理
2	法規遵循	法規遵循是企業營運的標準。我們從土地開發到施工管理的每個環節，都必須嚴謹遵循法規要求，以確保利害關係人的權益，達成企業永續經營的目標。	★	★	★	CH2 公司治理
3	產品品質與技術	以建立良好的品質與技術為標準，持續規劃設計將節能減碳、居住安全、施工安全等理念導入建案，提升居住品質、建立友善環境。	★	★		CH1 關於我們
4	綠色設計與建築	綠色設計與建築是全坤實踐永續發展的具體作為。我們從規劃設計階段導入環境友善理念，不僅提升建案價值與市場競爭力，更為客戶打造健康舒適的優質居住環境。		★	★	CH1 關於我們
5	風險管理	以永續經營為營運目標，評估各項風險、提出改善方法並建立完善機制以降低風險並減少公司損害，將營運風險監控於公司可承受範圍。	★	★		CH2 公司治理
6	能資源使用與管理	提升資源利用效率，透過辦公環境的能源管理與建案設備的節能規劃，降低營運對環境的負擔，落實低碳營運並積極響應全球氣候行動。		★		CH3 環境保護
7	系統化建築	透過標準化流程，確保產品品質穩定並提升施工效率，降低營運成本和風險。此外，有助於實現節能目標，提升建築營造管理效率，並促進智能管理，符合永續發展的趨勢。	★	★		CH1 關於我們

2025 年重大主題變動情形

▼ 2025 年全坤重大主題異動情形

排序	面向 (E/S/G)	2025 年重大主題	2024 年重大主題	異動說明
1	G	誠信經營	節能減碳	排名上升 1
2	G	法規遵循	誠信經營	排名上升 1
3	G	產品品質與技術	法規遵循	排名上升 5
4	E	綠色設計與建築	綠色設計與建築	=
5	G	風險管理	工地環境管理	排名上升 14
6	E	能資源使用與管理	客戶服務	排名上升 7
7	G	系統化建築	系統化建築	維持自主揭露

全坤雙星 打造尊重人本之鄰里友善場域

「全坤雙星」位於區域重要的交通節點，面對周遭建物老舊、空間侷促的都市現況，透過全基地的開放空間規劃，結合街角廣場與口袋公園，進行城市環境之縫合與再造，成功將擁擠的都市空間轉化為鄰里共享的優質生活場域。

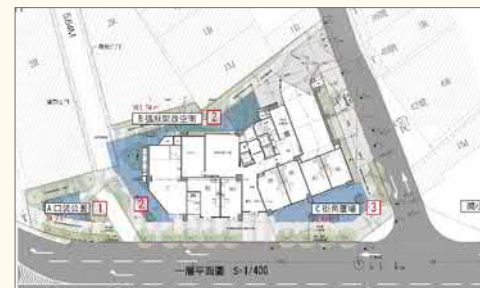


全基地開放空間

基地四周採無圍籬設計，以開放式敷地及綠意迎接鄰里，並為都市轉角注入活化之空間，讓建築自然地融入街廓，成為城市呼吸的開口。

口袋公園與街角廣場

本案於街廓兩側轉角，分別規劃了街角廣場與口袋公園串接既有的人行空間，讓生硬的都市動線轉化為溫馨的鄰里交會點。沿街增植喬木，打造出一條與自然共生的林蔭綠帶，並配置街道家具與休憩座椅，這裡成為鄰里間交流、休憩與話家常的社交場所，不僅提升了學童通學動線的安全性，更在草木芬芳間拉近了社區居民的心理距離，找回昔日鄰里互助的親密感。全區採友善無障礙設計，確保每一位市民，都能在此自在地停留，感受社區共享的溫暖時光。





立體垂直綠化

本案在重安街及泉州街立面設計上，透過景觀花台、陽台及露台，規劃了占百分之三十之單元長度的立體垂直綠化設施。這不僅弱化了高架橋帶來生硬的視覺衝擊與噪音干擾，更將綠意向上延伸，讓建築與自然共生，為鄰里提供以人為本的共融環境。



關於我們

關於全坤

永續價值鏈

永續建設

土地開發

規劃設計

營建施工

安心居所

客戶服務

客戶修繕完善率調查

透明銷售

保障客戶隱私

經濟績效

財務管理

外部參與

外部倡議

公協會資格

本圖為臺北市住宅及都市更新中心提供

Chapter 1

▼ 全坤 2025 年重大主題「系統化建築」之管理情形

重大主題	系統化建築
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	  
政策或承諾	積極導入 BIM、系統鋁模板等智慧建築工法，建立標準化施工流程，追蹤工期縮減與資源節省成效，持續引進創新工法並提升應用比例，強化產業競爭優勢。
指標及目標	短中期目標 • 新案啟用 BIM、鋁模板等系統化工法，並依據實施經驗持續精進改良。 • 持續研發與引入省力高效、品質穩定的建築工法，精進產業核心競爭能力。 長期目標 • 熟悉新模式後，提升案件應用比例，以增加建案效率與利潤。
有效性追蹤機制	• 系統化工法導入項目數量。 • 系統化應用建案件數。 • 系統化工法縮短工期、節省人力及資源耗用降低比例。
年度行動及措施	• 目前共有 7 個建案導入 BIM 模型。



▼ 全坤 2025 年重大主題「綠色設計與建築」之管理情形

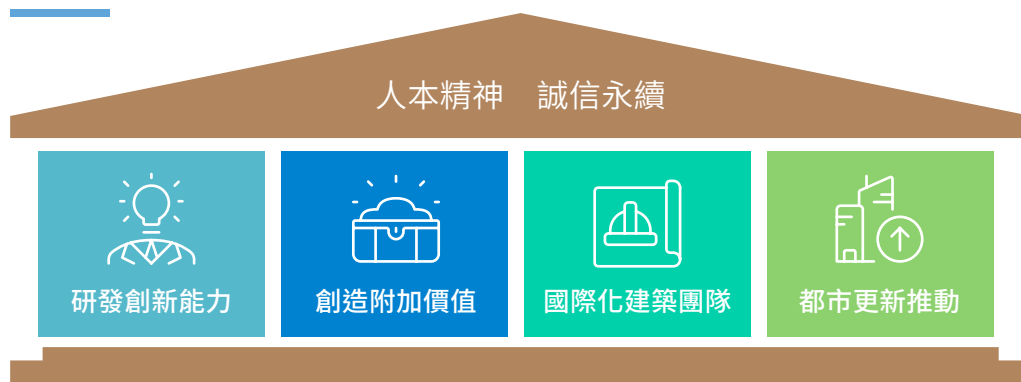
重大主題	綠色設計與建築
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	  
政策或承諾	秉持人本精神與誠信永續理念，致力打造環境友善建築，運用綠建材與智慧科技，提供健康舒適的居住環境。我們承諾在建築全生命週期中實踐環保永續，為住戶創造美好生活價值。
指標及目標	短期目標 - 全面依循綠建築、智慧建築標準進行建案之設計與規劃。 - 採用高效節能建材如隔熱砂漿，優化建築外殼熱效能，在不增加空間負擔的前提下，提升建築整體節能表現，助力綠建築指標達標。 中長期目標 - 逐步提升電動車位預留管線比例，並擴大可回收與再生綠建材的使用範圍，強化建築對環境的正面影響。 - 以行動實踐淨零目標，積極促進並支持永續建築發展。
有效性追蹤機制	- 已申請候選綠建築、智慧建築證書之建案件數。 - 綠建築、智慧建築標章取得件數。
年度行動及措施	- 依循智慧綠建築三大標章（綠建築、綠建材、智慧建築），推動節能減碳設計與施工，邁向建築淨零。 - 全坤衡峰獲「銀級候選綠建築標章」。



▼ 全坤 2025 年重大主題「產品品質與技術」之管理情形

重大主題	產品品質與技術
對應 GRI 指標	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊
連結之 SDGs	
政策或承諾	以建立良好的品質與技術為標準，持續規劃設計將節能減碳、居住安全、施工安全等理念導入建案，提升居住品質、建立友善環境。
指標及目標	短中期目標 • 持續監督施工程序是否符合法律規定。 • 持續以對環境友善及顧客健康安全，打造綠建築的理念設計產品。 • 維持客戶售後服務，若有疑慮提供專業諮詢與修繕管道。 長期目標 • 持續以顧客健康與安全為考量，提升建物的品質與技術。
有效性追蹤機制	• 每年定期評估衡量施工標準與程序。 • 彙整顧客滿意度與回饋分享作為未來發展的衡量。
年度行動及措施	• 善用環保建材與各項節能設備，重視區域環境與周邊鄰里的和諧共存。 • 執行顧客健康與安全影響評估，降低任何危害風險以確保居住安全。 • 嚴格審查合作夥伴，並透過明確的作業程序，確保施工流程符合規定。

關於全坤



全坤（股票代號 2509）自 1972 年（前身為「保固建築開發股份有限公司」，2009 年公司名稱改為「全坤建設開發股份有限公司」）迄今，歷經逾半世紀的淬鍊，始終堅持「人的生命有限，企業的生命卻可以永恆」的核心信念，以「人本精神、誠信永續」作為經營方針。全坤於 1988 年正式掛牌上市。所有權概況請參閱本公司《114 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。

全坤以營建業務為根基，50 多年來不斷開展多元化的事業版圖。我們深知土地資源的寶貴，始終秉持「因地制宜」的理念，以踏實誠信的態度匠心營造每一個建案，推出與環境共融的建築作品，為社會大眾提供優質居住環境的選擇。此外，我們作為「優質生活建築家」，不僅專注於建築品質，更積極實踐社會關懷，回饋鄉里社區。近年來全坤深耕大臺北區域，除積極布局土地開發與合建案外，更致力推動臺北市和新北市的都市更新計畫，備受市場肯定。未來我們將持續推動精緻人文，為社會繁榮貢獻心力，實踐「五十年至善為懷」的品牌理念。

▼ 全坤基本資訊

公司名稱	全坤建設開發股份有限公司（2509）
設立日期	1973 年 1 月 27 日
總部位置	臺北市內湖區新湖二路 329 號 6 樓
全球員工人數	59 人
實收資本額	新臺幣 2,245,505.3 仟元
主要產品	• 房屋建築之銷售 • 委託營造廠興建商業大樓及住宅後，從事出租出售之業務
銷售淨額	新臺幣 264,407 仟元

▼ 全坤業務發展計畫

短期業務發展計畫	由於央行對於房貸仍執行信用管制，消費者資金取得受限，加上股市熱絡，短期間內資金不易回流至房地產。故全坤將減少高總價產品比重，轉向換屋型與平價住宅，聚焦新北新重劃區及臺北近郊開發等價格較有抗性區域。
長期業務發展計畫	全坤將聚焦臺北、新北的社區合建與桃園新區域開發，同時逐步拓展越南與美國西雅圖等海外業務。

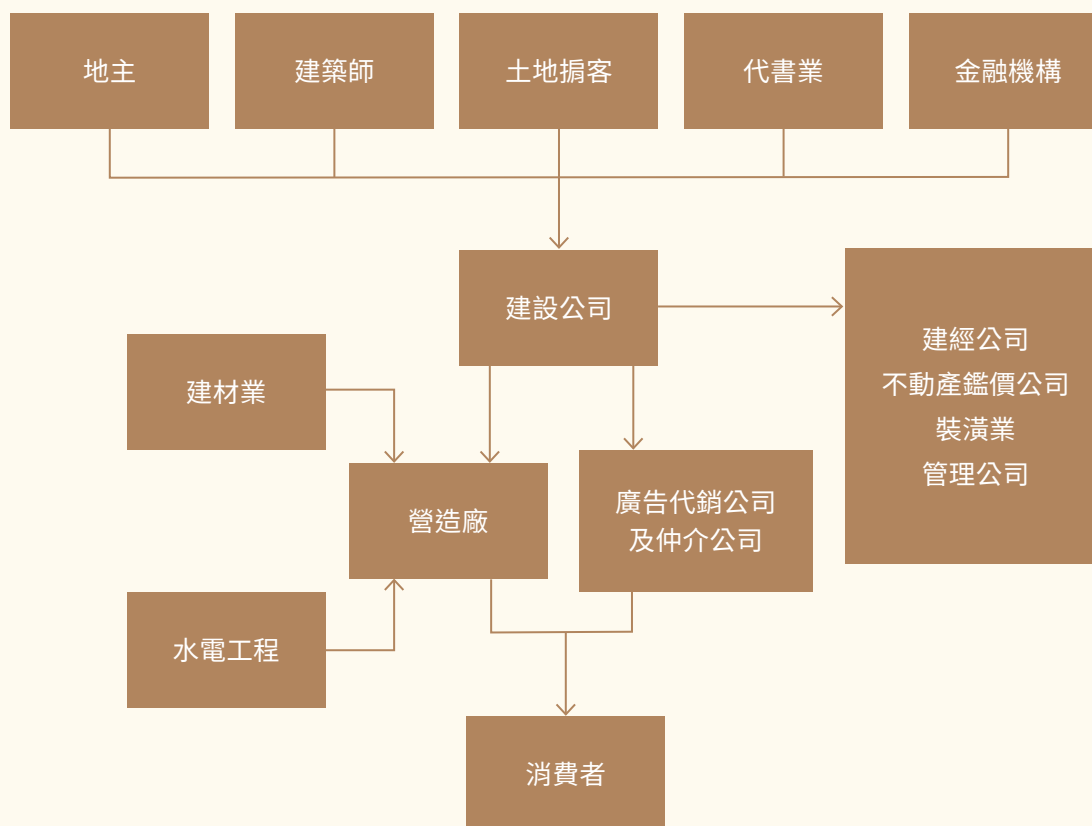
永續價值鏈

全坤建設深耕建築產業多年，主要業務涵蓋資金及土地供應、委託營造廠興建國民住宅和商業辦公大樓，並將這些物業出售或出租給消費者。透過自有購地、地主合建及都市更新等多樣化開發模式，靈活配置土地資源。

為確保產品品質，我們建構了深厚且穩定的產業生態系，橫跨建築設計、營造工程、建材供應、金融機構及代銷服務等上下游夥伴，共同實踐對客戶的品質承諾。截至 2025 年，我們與供應鏈上下游廠商及客戶的商業關係保持穩定，未有重大變動。

我們視供應商為實現永續經營的戰略夥伴。全坤致力於將 ESG 準則納入供應鏈管理體系，透過定期管理溝通、供應商自主評估與管理稽核，驅動合作夥伴共創轉型，並分享產業實務經驗，更鼓勵承攬商導入創新技術與低碳建材，攜手構築韌性供應鏈，共同推出更多優質產品及服務。

▼ 全坤之建設業價值鏈



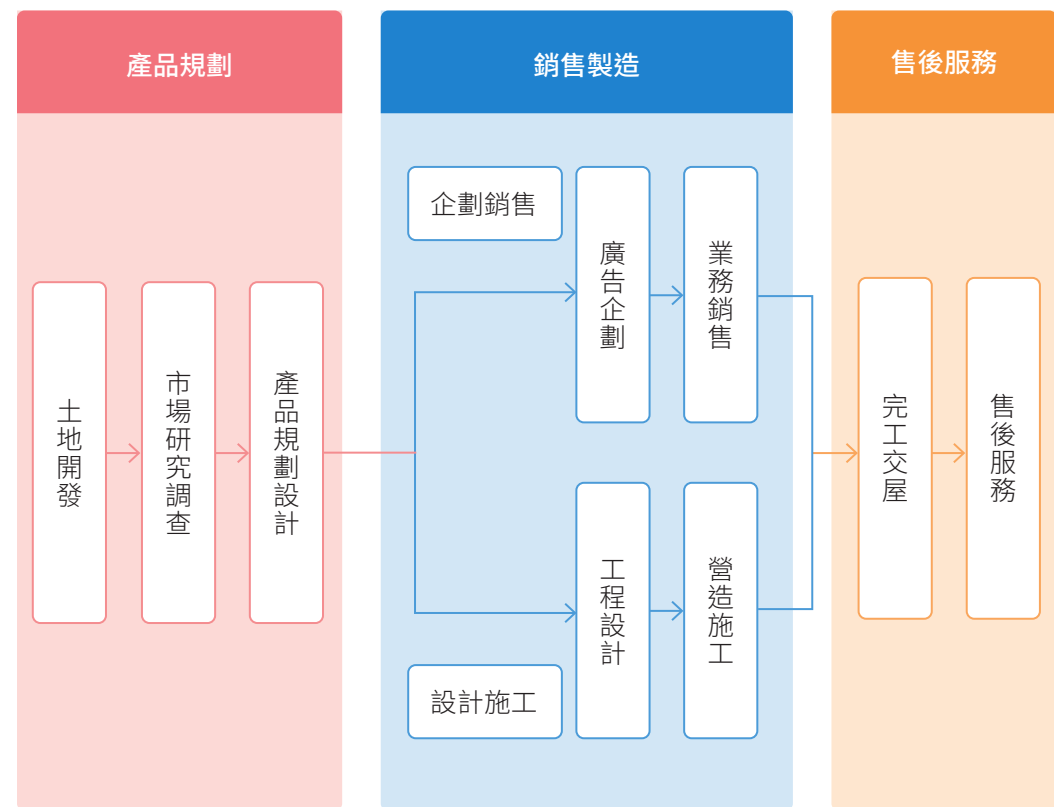
永續建設

現今臺灣住宅屋齡普遍老舊，隨之而來的安全隱患已成為城市發展的重要挑戰。全坤推動都市更新與危險老屋重建，不僅是為了改善居住景觀與城市品質，更是為了因應現代居住思維的轉型，進一步賦予建築更具彈性與包容性的生活機能。我們透過導入綠建築、智慧設計、耐震與無障礙等規劃，致力為每一塊土地尋求永續的解答。

順應智慧城市與綠色建築的發展趨勢，全坤將智慧綠能計畫導入建案，結合家庭能源管理系統（HEMS），透過即時能源數據監控提升能源使用效率。除此之外，我們也將拆除後的舊有營建材料進行再設計，轉化為公共空間的裝置藝術或生活物件，在開發過程中守護土地記憶，並達到資源循環利用，賦予廢棄資源新生命，實現建築全生命週期的環境友善。

然而，永續建設不僅著重於建築本身，全坤期望能創造更深層的附加價值，將影響力擴及社會每個角落。我們於規劃階段導入社會友善的公共設施，設置托嬰中心、日照中心或身心障礙者社區設施，將單純的建築空間轉化為鄰里間的互動橋樑與支持力量。透過於打造城市韌性、智慧節能與社會關懷的全方位實踐，全坤不只打造安全美觀的優質住宅，更賦予建築跨越世代的永續價值，構築城市共榮共好的宜居未來。

▼ 全坤建案推動流程 I



土地開發

全坤秉持敏銳的市場觀察，透過住宅與商業用地的策略開發，積極回應市場需求並拓展業務版圖。為落實永續經營，我們嚴格執行購地篩選機制，全面排除地質不穩、生態保護區及各類環境負面因素，如噪音、火葬場、焚化爐、變電所等各類鄰避設施，將潛在的環境、社會與經濟風險最小化。我們深知開發行為對環境影響重大，因此建立嚴格的土地開發標準，精準選址以確保資源有效利用，並承諾不對生態及地質環境造成負面影響，例如：我們避免開發山坡地，以兼顧環境永續、建築韌性與居住安全。

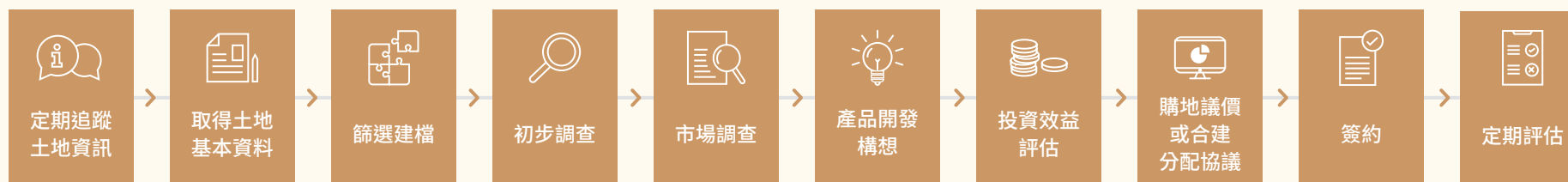
在開發過程中，我們重視與土地所有權人及當地社區的溝通，積極透過說明會與公聽會傾聽鄰里心聲，將寶貴的意見納入規畫調整，以符合在地需求，降低工程對周邊的衝擊。此外，我們設立都市更新服務處，為地主與居民排解疑難，並舉辦社區活動以強化彼此的信賴與共識。

透過完善的開發與溝通機制，全坤於 2025 年成功整合 4 案，象徵著地主與居民對全坤的認可，我們將持續確保每一項開發計畫都能與地方共生共榮，攜手打造永續宜居的鄰里環境。



▲ 透過大龍段都市更新案說明會、文德段都市更新案公聽會，瞭解多方意見。

▼ 全坤土地開發之標準程序



規劃設計

在設計理念中，全坤致力於建築與環境的永續共榮，融合周邊自然生態與社區文化。本公司秉持永續發展理念，優先考量生態平衡與減碳策略，並遵循跟進政府的建築法規，近年積極發展綠建築專案。透過採用節能玻璃、環保塗料、透水與隔熱材料等綠色建材，有效降低建築碳排放，同時注重水土保持與生態保育。

全坤深信建築不僅是居住的空間，更是承載文化記憶與社區連結的載體，我們透過創新設計為城市注入活力，打造兼具建築美學標誌性與生活實用性的機能空間，實踐永續宜居的家園願景。

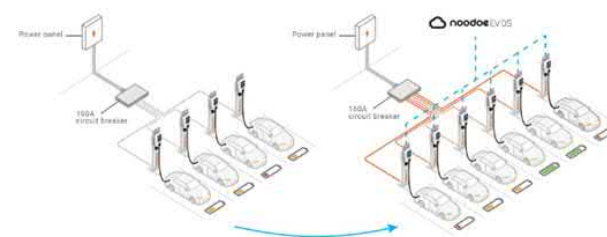
▼ 全坤綠建築、智慧建築獲獎紀錄

建案名稱	獲獎紀錄
全坤雲峰	合格級綠建築標章
全坤家圓	銀級綠建築標章
全坤家宜	黃金級綠建築標章
全坤 X101	黃金級候選綠建築標章、銀級候選智慧建築標章
全坤峰碩	黃金級候選綠建築標章、銅級候選智慧建築標章
全坤御大安	銀級候選綠建築標章、銀級候選智慧建築標章
全坤富御	黃金級候選綠建築標章
全坤御峰	黃金級候選綠建築標章、銀級候選智慧建築標章
全坤衡峰	銀級候選綠建築標章

智能停車系統

全坤積極投入都市土地利用效率之優化，因應電動車日益普及及城市停車需求，全坤導入智慧化停車管理技術，採用 EMS 充電節能管理系統致力於提升停車效率、節能減碳，促進城市永續發展。

EMS 系統運用智慧排程與負載平衡技術，有效擴充充電設施數量，並結合雲端平台執行收費與管理。透過電力調度優化，無需額外負擔台電電力升級成本，即可將有限電力資源更有效地分配予多輛電動車，達到降低能源浪費與碳排放的目標，展現其於推動智慧永續城市之具體作為。



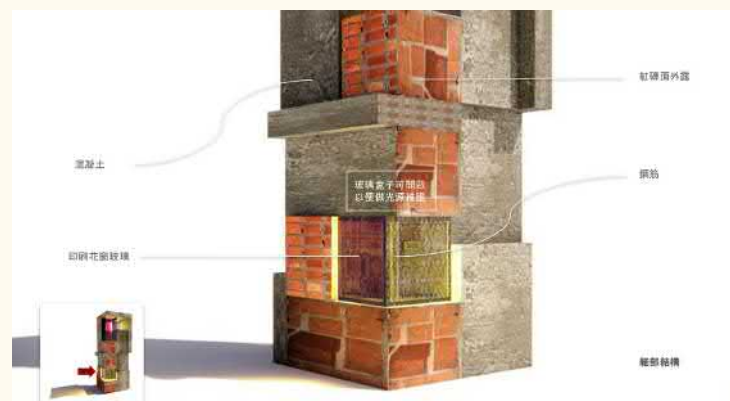
▲ EMS 充電節能管理系統智能調度示意圖

焦點案例

留給嘉興街：土地記憶的賦歸與廢棄物件的循環利用

位於嘉興街 415 號的台電舊宿舍，前身為營運逾 30 年的台電印刷所，自 1960 年代起肩負全台帳單與刊物的印製任務。這片土地不僅見證了電力產業的發展，更承載了超過半世紀的生活記憶。加上嘉興街案產權極為複雜，整合了近 70 位地主共識，為了在開發過程中守護居民共同的回憶，本案於設計階段將原址的廢棄營建物納入規劃，讓過去的生活痕跡得以在現代建築中轉生。

現今台電分回大樓之大廳外側，規劃一入口門柱之裝置意象，則是運用台電舊宿舍門柱拆除後，結合舊屋拆除下來之多種元素重組而成，包含印花玻璃、鋼筋等，除此之外，還利用拆除下來之各式瓷磚、樓梯磨石子、玻璃十字窗、檫木地板、木櫃、鐵曬衣架、鐵捲門及樓梯扶手轉彎處等，將過往營建材料直接轉化為其他物品之視覺元素，如鑰匙圈、燈具等，使資源能循環再利用，也為這片土地保留了與歷史的深刻連結，如同導引居民回家的明燈，象徵土地記憶的賦歸。



營建施工

傳統建築工程往往需要大量人力與原物料，不僅容易受國際供應鏈影響，更可能因設計單位圖說整合不佳，導致施工錯誤、工期延宕及成本增加。全坤始終認為打造建築必須提升效率、減少資源耗用，同時減少人力以及工傷的產生，因此在 2023 年導入建築資訊模型（Building Information Modeling，簡稱 BIM），並成立 BIM 小組（以下簡稱 BT），力圖改變過往的建設模式，再加上運用穩定且易於管理的原物料、鑽研系統工法，正面迎擊建設業普遍遇到的缺工及工資上漲難題。未來規劃將鋁模板、預鑄工法與整體衛浴等技術導入更多建案，提高施工品質、標準化水平，並降低施工複雜度及人力需求。

營建工法

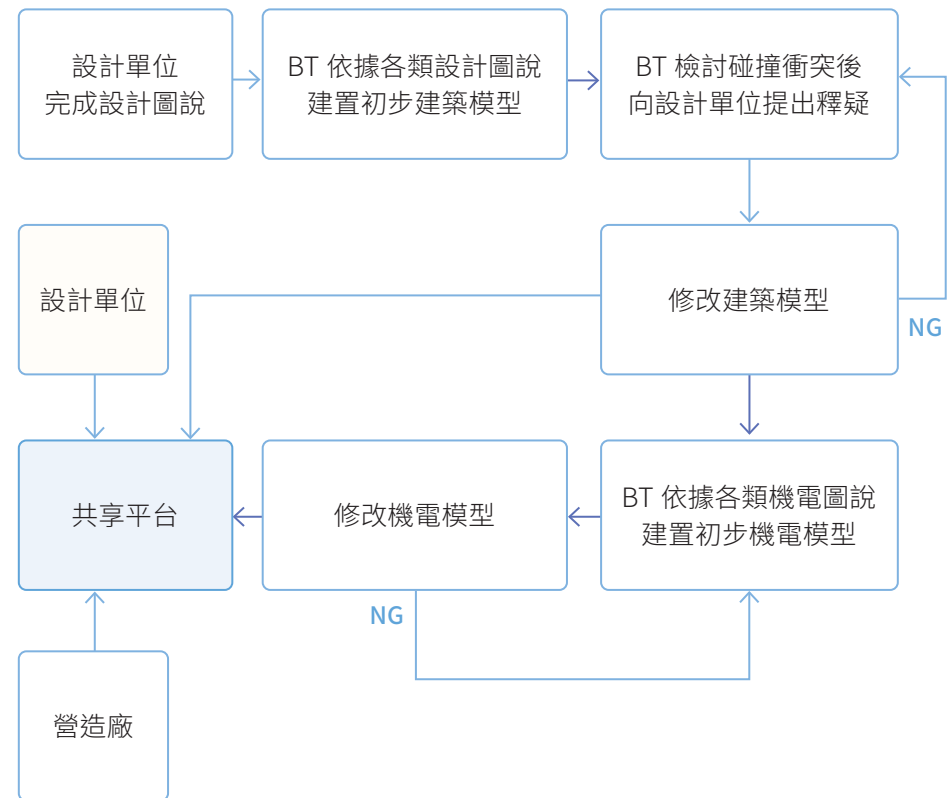
建築資訊模型 BIM



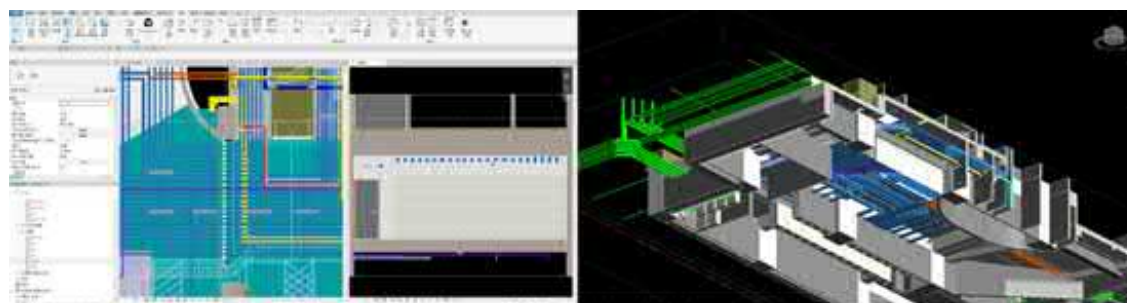
BIM 技術主要用於檢討並整合各單位的設計成果，利用電腦運算能力，快速且準確地檢測出各構件在空間中的衝突或干涉情形，並產出詳細資訊。透過共享圖資與已建置之模型，能有效排除設計與營造團隊間的整合難題，大幅降低現場施工錯誤及重工機率。儘管引入此系統會增加軟體採購費用，且面臨專業人才招募不易的人事壓力與成本；然而，採用 BIM 模型能將過去需由兩個團隊共同開會研議的整合工作，精簡為由專業 BIM 人才協同系統運作即可完成。

因應案量持續增加，公司已進一步擴編專責團隊，目前共計有 4 名成員。未來將視案量與規模持續擴編，期許能達到每案皆建置模型進行檢討之目標。

▼ BIM 執行方式及流程



▼ 建築資訊模型 BIM 模擬圖



隔熱砂漿

隔熱砂漿是一種專為提升建築物節能效果而設計的建材，適用於混凝土牆面和磚牆的打底工程，目前全坤已規劃於「全坤峰碩」與「全坤御大安」兩建築案導入此技術，落實綠色營運與建築節能承諾。

▼ 隔熱砂漿特點

施工便利

其施工方式與傳統泥作打底相同，無需特殊工班即可完成，方便且高效。

節省空間

隔熱砂漿可直接取代原有的打底層厚度，不占用額外的建築使用空間，避免異物結合和耐久性問題。

提升節能評估

在鋼筋混凝土（RC）建築物中，使用隔熱砂漿的外殼牆體系統可達到 U_i 值小於 2.0 的標準，從而在綠建築外牆平均熱傳透率（ U_{aw} ）指標中獲得滿分 4.0 分。

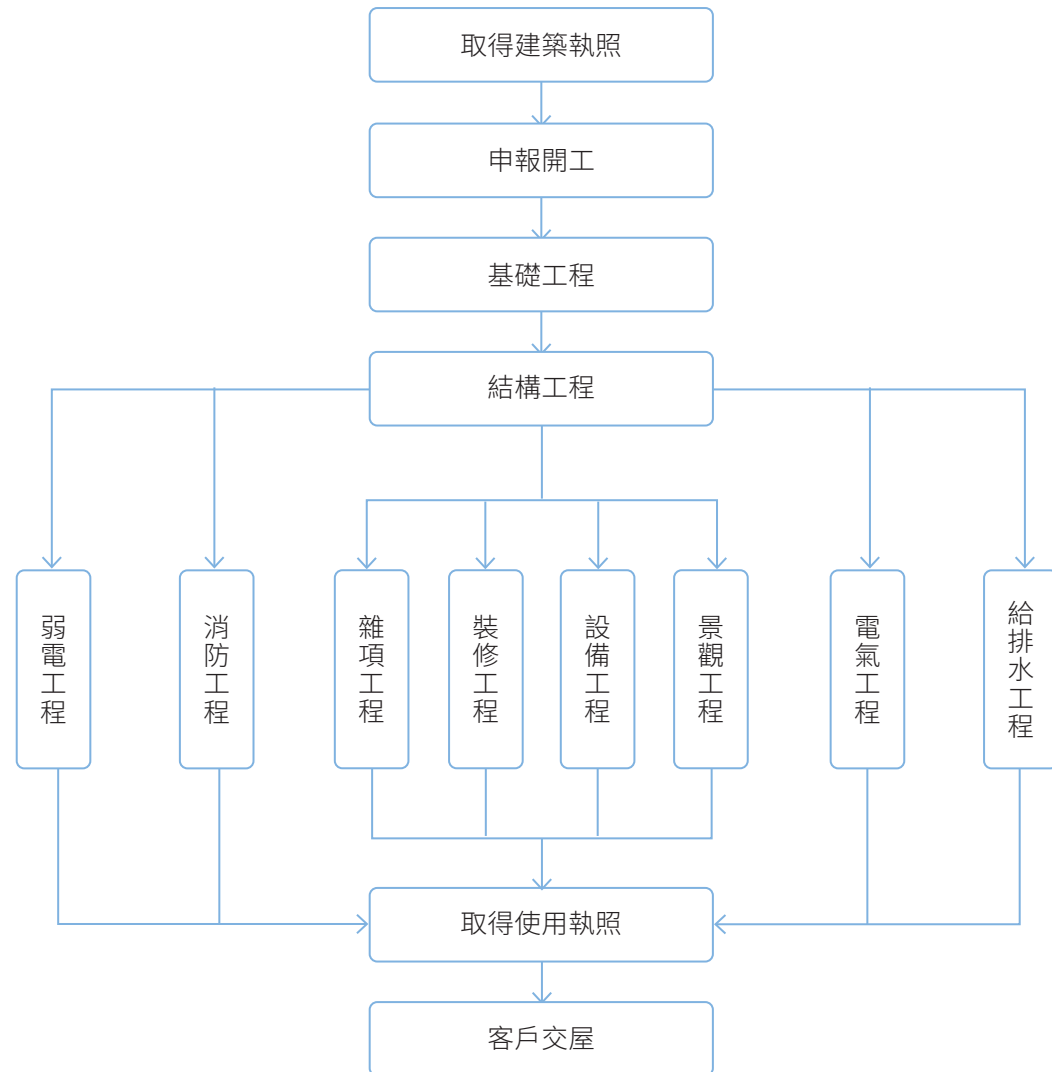


工地安全

在建築工地中，針對塵土飛揚、人員管理不易及營建廢棄物等影響企業、工作者與環境的負面因素，全坤秉持永續發展理念，積極優化施工流程以維護建案品質與施工人員安全，確保每一項建設都能在安全、高效且對環境友善的標準下達成。

透過嚴格的審查機制，篩選值得信賴的甲級營造商進行合作，並建立完整明確的 SOP 作業程序與監控機制，確保各項施工流程與品質符合最高規範。我們落實定期的職安教育訓練，並進一步結合數位學習平台與職能傳承體系，整合理論與實務以強化員工的專業技能與安全意識。此外，透過調整施工發包策略與合理配置派工壓力，我們致力於優化施工效率並提升勞工福祉，在制度面與執行面的雙管齊下，有效降低作業疏失，打造安全且專業的營建環境。

▼ 全坤建築工程施工流程





針對工地環境管理，全坤積極推動材料管理、資源回收及數位化技術，以提高建材使用效率並減少廢棄物，並依法規要求落實防治措施，減少工地現場產生的污染，具體執行對策如下：

▼ 全坤針對工地各項污染之防治措施

各項汙染	相關規定	防制措施
空氣汙染	工地除了開工前應申報空汙費之外，會要求與監督承攬營造廠依環保署《營建工程空氣污染防制設施管理辦法》規定，設置裸露地表、上層物料運送、拆除作業、粒狀物排放管道、物料堆置、車行路徑、結構物、運送物料之車輛機具、工地出入口、工地周界、標示牌等設施。	• 施工道路鋪設鋼板、混凝土或瀝青混凝土。 • 施工動線區域設置自動灑水設備，每日至少灑水 2 次，每次灑水範圍應涵蓋裸露區域。 • 裸露土石表面覆蓋防塵布、防塵網；砂石、土方運送車輛應覆蓋防塵網或採行有效抑制粉塵之防制設施。 • 景觀區地表植生綠化。
營建廢棄物	依照環境部《廢棄物清理法》規定，分類辦理。	詳情請參閱：「廢棄物管理」章節。
水汙染	工地開工前檢具逕流廢水汙染削減計畫提送主管單位審查並據以執行，如鋪設足以防止雨水進入之遮雨、擋雨及導雨設施，設置沉砂池，收集及處理初期降雨及洗車平台產生之廢水。	詳情請參閱：「水資源管理」章節。
噪音	依環境部噪音管制規定辦理，晚上 10 時至翌日上午 8 時及例假日中午 12 時至下午 2 時，不得使用動力機械操作致妨礙安寧之行為。施工廠商應於施工現場設置噪音防制設施（例如隔音布、消音屋、防震襯墊、隔音罩或其他具有減音功能之設施），並於現場豎立管制時段施工告示牌。	• 選用低噪音工法及機具；適當配置高噪音施工機具位置並調整施工時間。 • 施工圍籬架設隔音帆布；高噪音設備及管路包覆隔音罩或隔音棉。 • 避免土車、預拌車、挖土機、鏟土機等機具之引擎空轉。

為確保各項措施落實，我們建立關鍵績效指標（KPI）監測機制，定期檢討並優化施工策略與安全管理模式，並設立快速應變機制，以即時應對突發狀況。本公司將持續提升工地安全、促進環境永續，優化工程管理，以創造更高的社會與經濟價值，實現永續經營願景。



安心居所

全坤深信家不僅是心靈歸依，更應成為實質抵禦危險的安全堡壘。我們通過嚴謹分析與評估，針對地質、結構、氣候及周邊環境可能帶來的安全與健康隱憂，制定全方位防護方案，以降低建築產品對住戶健康與安全之潛在衝擊，體現對居住安全的重視與承諾。

全坤建設旗下 100% 的建案經過嚴格評估，以安全作為建築規劃核心，評估面向包括基地地質條件、建材及建築耐震性能，完善的消防設備、逃生路線及公共安全設施配置，降低潛在風險並提升建築防災韌性與居住安全。同時，我們重視居家環境品質，透過改善室內穢氣、溼氣與噪音問題，優化街區動線、防災路徑及人行空間，打造兼具安全、健康與舒適的宜居環境。

評估調查	• 基地地質調查 • 建材安全性能評估
結構系統	• 採用防震鋼骨結構 • 遵守建築物相關消防法規 • 公共安全設施完善
空間品質	• 排水吸氣閥預防管線穢氣 • 樓板隔音墊隔絕噪音 • 氣密窗阻隔噪音與溼氣
安全街廓	• 基地退縮設計防災動線 • 打造安全人行通道

客戶服務

全坤致力於成為客戶最可靠的陪伴者，我們建立了涵蓋購屋全歷程的服務體系，提供充滿溫度的專業引導，用心回應每位客戶的需求。我們持續優化交屋流程，同步處理交屋通知與撥款作業，有效減輕客戶利息負擔，並提前三個月以上提供平面圖與設備資訊，提供客戶充裕的室內規劃時間。針對未委託設計師的客戶，我們也安排專業人員提供諮詢服務，協助完成理想的空間配置。

2025 年全坤達成零客訴的優良績效，將承諾成功轉化為實績，提供客戶安心且信賴的居住體驗。

交屋時	提供詳盡的「交屋手冊」，涵蓋建築概況、公設設施、建材與設備使用與維護指南、周邊環境介紹及稅務相關知識等，確保住戶全面了解相關資訊。為配合無紙化政策，亦規劃將交屋手冊內資訊合併至官網，以減少成本與紙張浪費，預計 2026 年可節省 40,000 張紙，落實節能減碳。
與管理委員會 點交公共設施	編製「建築公設移交清冊」、「機電公設移交清冊」，詳載公設項目、保固證明、相關證照及廠商聯繫方式，並經全坤、承造廠商、物業管理公司及管理委員會共同簽認，以確保資訊真實完整。
售後服務	我們提供房屋結構、固定建材設備、防水工程及公共設施等 5 至 10 年不等的修繕保障，並實施定期社區公設巡檢。同時，全坤於官網設立完善的售後服務中心，依據預售屋買賣契約提供修繕及客訴處理服務，確保顧客獲得即時且完善的服務體驗。此外，編製常見問答集，提供消費者在地政、稅務，及設備修繕的基礎知識與操作指引，詳見官網「 FAQ 問答 」。

LINE@ 服務平台

為強化客戶體驗，新購屋客戶可加入專屬社區官方帳號，透過一對一聊天功能，在購屋全程獲得即時協助，便捷處理繳款、客變、對保及驗交屋等事宜；客戶可透過售後服務 LINE@ 以訊息與影像方式提報維修需求，使我們能迅速地評估問題並配合客戶時間安排修繕，確保居住品質持續維持高標準。

▼ 近三年全坤 LINE@ 好友成長人數

年度	2023	2024	2025
全坤建設好友數	930	1,331	1,410
基湖路小幫手好友數	27	43	48





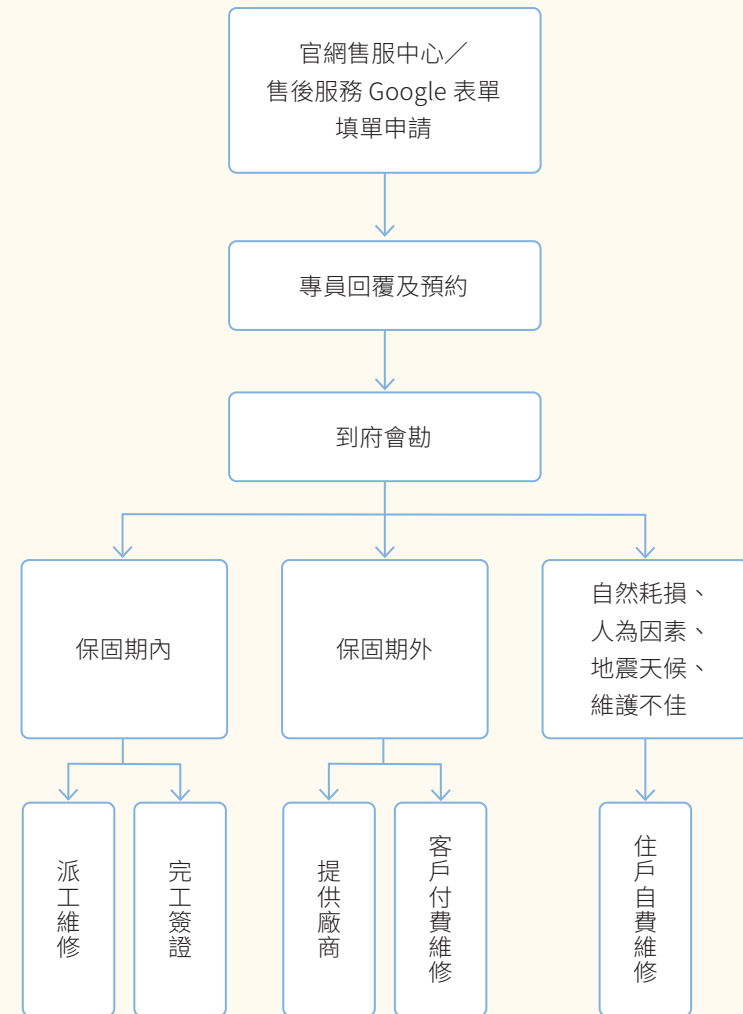
全坤視客戶意見為提升服務品質的重要指標，透過客戶專線與官方 LINE@ 建立多元溝通管道，主動掌握住戶需求。為確保服務的高效與透明，我們將所有報修資訊整合至專業 CRM 客戶關係管理系統，從案件建立、自動簡訊通知進度、到結案追蹤，皆具備標準化作業程序。

修繕案件成立後，系統會即時發送簡訊通知客戶，並針對超時未結案之案件設立自動提醒機制，以確保處理進度不延宕。修繕完成後，我們透過售後服務單與意見調查表蒐集客戶回饋，並將所有處理歷程與簽單數位化存檔於雲端系統。透過每週與每月的定期數據檢視與分析，制定精準改善方案，打造完整且高效的客戶服務流程。

▼ 透過雲端 CRM 客戶服務管理系統



▼ 全坤的售後服務申請流程



客戶修繕完修率調查

連續 4 年完修率達

95%

全坤 2025 年接獲的報修案件數共 331 件，每月約 27 件。在遭遇颱風季節時，受天災影響的相關報修量會增加 3 至 5 件不等，維修項目主要集中在滲水、排水系統異常及圍籬損壞等問題。

▼ 全坤近 3 年客戶修繕調查結果

年度	2023	2024	2025
報修數量	208	202	331
修繕完成數量	200	193	321
未修繕完成數量 (客戶取消、另找廠商維修、 操作問題、非維修問題…等)	8	9	10
完成百分比	96%	95%	96%

透明銷售

全坤在行銷廣告上恪守誠信透明原則，嚴格自律以防消費爭議。我們在廣告文宣中盡量避免使用模糊或誤導性表述，清晰呈現建案周邊基礎設施資訊，確保客戶能基於完整事實做出購買決策。

為保障消費者權益，我們實施全面資訊揭露機制。在簽約前，客戶享有至少 5 天審閱期，我們提供詳盡契約內容，明確標示買賣標的、價格、付款方式及雙方權責，並經雙方逐條確認理解。全坤獨特採用實品屋展示方式，呈現實際交屋裝潢效果，避免客戶對裝潢產生不切實際期待。2025 年公司無發生任何廣告不實或行銷標示違規事件。

保障客戶隱私

全坤嚴格遵循法務部頒布的《個人資料保護法》及其施行細則，建立完善的個資管理機制。由總經理領導的專責個資小組定期監督各部門資料管理，並由稽核室執行抽查與個資清冊維護。我們持續透過不定期培訓課程及新進員工訓練，強化全員個資保護意識，同時制定標準化文件與表格，確保買賣、過戶、貸款等業務符合個資法規範。

為確保客戶隱私，全坤要求所有協力廠商包括代銷公司簽署「個資保護承諾書」。在銷售過程中，來客資料表明確標註個資處理條款，確保客戶知情同意。我們依法收集並嚴格保密客戶職業、購屋預算等資訊，在買賣契約中特別納入個資處理告知條款並取得簽認。交屋後的客戶檔案則採用獨立門禁系統嚴格管控，確保資料安全。2025 年起，全坤針對代銷公司於客戶資料移交程序進行優化，要求落實移交清冊建檔，承諾從銷售階段到交屋後的資料保存，皆能以嚴謹制度保障個資安全。2025 年公司未發生任何個資洩露申訴或遭主管機關裁罰事件。

經濟績效

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位：仟元)

項目		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	223,470	1,422,565	264,407
	業外收入	37,626	46,202	59,512
分配的經濟價值	營運成本	148,474	981,652	183,490
	員工薪資和福利	87,256	95,731	94,928
	支付出資人的款項	14,700	16,163	14,434
	支付政府的款項	2,539	3,131	1,346
	捐贈給慈善單位、或藝術和教育活動、社區休閒設施	1,808	1,004	17
留存的經濟價值		6,319	371,086	29,704

註：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。



▼ 全坤近 3 年合併財務報表

(幣別：新臺幣)

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	仟元	223,470	1,422,565	264,407
營業毛利	仟元	74,996	440,913	80,917
營業利益	仟元	(239,118)	64,048	(173,664)
所得稅	仟元	310	8,156	3,684
稅後淨利	仟元	(239,428)	55,892	(177,348)
淨利歸屬於母公司業主	仟元	(245,635)	47,302	(180,048)
每股盈餘	元	(1.09)	0.21	(0.80)

財務管理

全坤財務與會計部門透過執行有效的稅務與資金管理策略，減小公司在營運上的支出，2025 年有以下成果：

- 協助美國稅務簽證申報節省美金 20,000 元。
- 海外子公司 VIRGINIA 申請利率調降由 6.041% 降至 5.411%。



外部參與

外部倡議

▼ 全坤支持的國際倡議



ESG

1. 聯合國 17 項永續發展目標（SDGs），倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
2. 聯合國全球盟約（Global Compact），倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。



環境面

氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。



社會面

國際勞工組織（International Labour Organization, ILO），持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。



治理面

聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC），建構預防及零貪腐健全治理體系。

公協會資格

▼ 具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	會員資格
1	新北市不動產開發商業同業公會	會員
2	中華民國工商協進會	會員
3	中華民國內部稽核協會	會員



公司治理

治理結構

- 政策承諾
- 專業董事會
- 董事會進修
- 董事會績效評估
- 董事及經理人之薪酬政策
- 審計委員會
- 薪資報酬委員會
- ESG 永續發展小組

誠信經營

- 誠信經營專責單位
- 反貪腐、反賄賂政策
- 防範內線交易

內部控制及內部稽核

法規遵循

- 法遵訓練
- 申訴及檢舉管道

風險管理

資安與個資風險

- 資訊安全政策
- 資訊安全管理措施
- 個人資料管理政策

Chapter 2



▼ 全坤 2025 年重大主題「誠信經營」之管理情形

重大主題	誠信經營
對應 GRI 指標	GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
連結之 SDGs	
政策或承諾	秉持「人本精神、誠信永續」的經營理念，透過制定完善的誠信經營準則，確保營運過程公開透明，並與全體同仁齊心建構良好企業文化，為公司永續發展奠定基礎。
指標及目標	短中期目標 - 定期辦理治理單位成員與全體員工之誠信經營訓練。 - 每年對外部合作夥伴（如廠商）宣導誠信原則與公司資訊透明機制。 - 定期檢視內部作業流程、制度與職責分工，以加強風險控管。 長期目標 - 積極參與政府主導之反貪腐計畫或集體行動，展現反貪倡議立場。 - 持續檢視貪腐風險評估機制，前瞻性預防不法行為發生。
有效性追蹤機制	- 年度稽核計畫。 - 誠信經營與從業道德宣導課程參與情形。 - 多元且有效的檢舉與申訴管道。
年度行動及措施	- 全體部門每年進行一次內部控制自評，同時由會計師進行查核並出具內控聲明書。 - 辦理誠信經營與從業道德宣導課程，參與人數達 87 人。 2025 年度未接獲任何有關貪腐或其他不法行為之通報案件。 2025 年董事會績效評估結果為優良。



▼ 全坤 2025 年重大主題「法規遵循」之管理情形

重大主題	法規遵循
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	全面遵循建築與營運相關法規，在符合法律與社會規範的標準下推動企業永續發展。我們落實企業社會責任，重視營運穩健成長的同時，確保風險管理。
指標及目標	短中期目標 - 定期為治理單位成員與員工辦理內、外部法規教育訓練與講座。 - 執行受訓人員學習成效評估，以做為後續課程規劃與內容優化之依據。 - 各部門營運活動均遵循主管機關法令規範辦理。 - 建置法遵服務平台，定期更新相關法規資訊及宣導資料，方便同仁即時查閱。 長期目標 - 法務單位持續追蹤相關法規修正動態，掌握最新規範並針對實務操作提出因應建議，而各單位能透過公協會與委任律師獲得即時法令相關資訊。
有效性追蹤機制	- 定期檢視法規教育訓練計畫之執行情形。 - 對受訓人員進行學習成效檢測。
年度行動及措施	- 共 10 人次新進員工完成職前法遵訓練。 - 同仁參與法遵相關教育訓練課程共 8 堂。 2025 年度未發生任何重大違法事件或遭主管機關裁罰之情事。



▼ 全坤 2025 年重大主題「風險管理」之管理情形

重大主題	風險管理
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	
政策或承諾	以永續經營為營運目標，評估各項風險、提出改善方法並建立完善機制以降低風險並減少公司損害，將營運風險監控於公司可承受範圍。
指標及目標	短中期目標 • 各部門定期針對可能產生的風險模擬多種方向，並提出因應措施。 • 各部門定期彙集各類風險評估與檢討呈報董事會。 • 董事會定期檢視公司衝擊管理的成效。 長期目標 • 持續安排員工職務訓練，了解市場環境變化、評估風險並針對公司內部營運持續提出改善方針。
有效性追蹤機制	• 公司內部稽核依年度排定查核勾稽企業營運狀況有效性。 • 公司外部簽證會計師定期進行每年查核。
年度行動及措施	• 各部門自評估其營業活動，針對各項風險提出因應策略，詳情參閱：風險管理。

治理結構

政策承諾

全坤秉持公司治理原則，依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《公司治理實務守則》，落實建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等六大原則。我們在落實永續政策承諾時，將相關內容納入公司章程及內部文件，並整合至營運政策和程序中，由行政管理處負起執行及監督之責，稽核部門定期稽核。

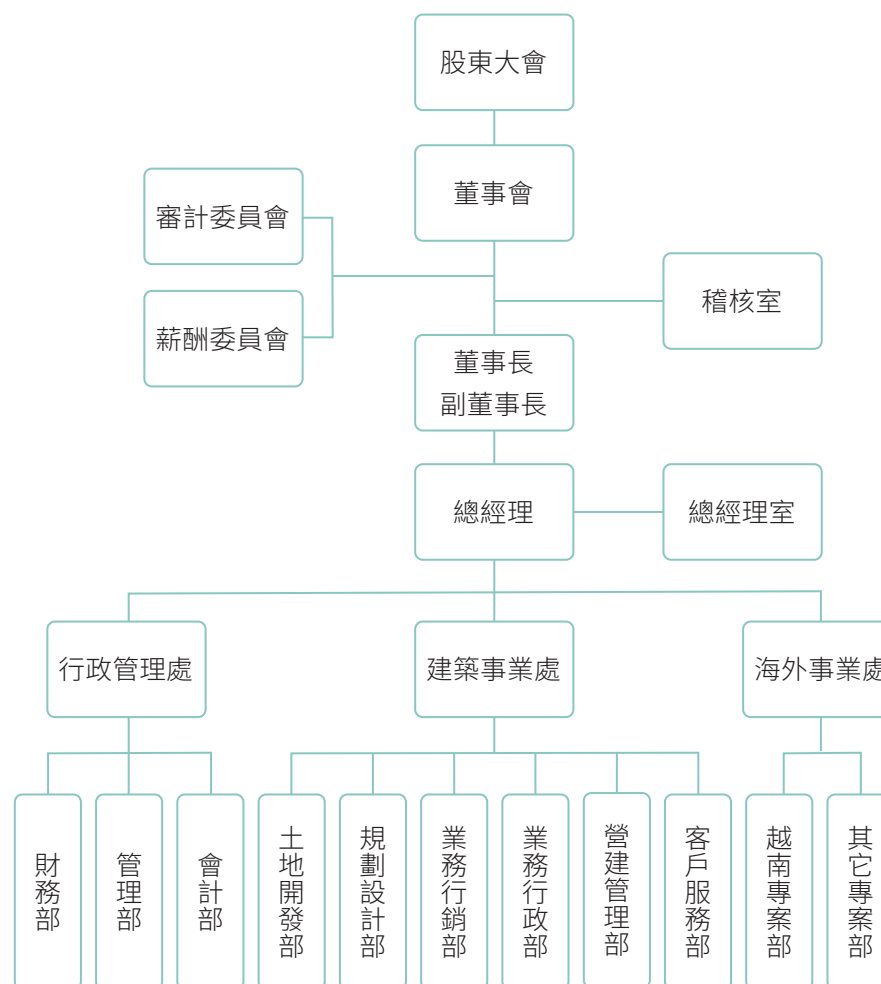
我們具備完善的資訊揭露制度，以確保股東能取得公司最新且準確的訊息作為投資依據，遵循詳實、公平揭露原則，即時提供包括營運、財務、董事會決議及經營理念等相關資訊。

為強化公司治理及落實企業永續經營，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷。我們依照以下倡議，制定符合永續發展的《永續發展實務守則》：

- 《人權政策》
- 《上市上櫃公司永續發展實務守則》
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》
- 《上市上櫃公司治理實務守則》

上述守則由董事會審核通過，再由管理部公告執行，適用於全公司，並透過電子郵件、官網、內網及契約條文等方式與利害關係人溝通。此外，守則同時承諾相關盡職調查與預警機制，特別在人權方面，我們依循國內、外人權相關倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內、外部對人權的尊重。為有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們期許供應商及承攬商透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

▼ 全坤組織架構



註：欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司《民國 114 年度年報》。



專業董事會

全坤以董事會作為公司最高治理單位，由 7 至 9 名董事組成，其中必須包括 3 名獨立董事。統籌決策與監督職能，全面管理本公司在經濟、環境與社會人權層面的影響。我們除主動提供董事相關法規資訊外，並於董事會中報告公司營運現況，並備妥議案資料以供查閱，協助其充分掌握決策所需資訊。

本公司在《公司治理實務守則》中明確規範董事會成員多元化原則，限制兼任經理人之董事不得超過三分之一席次，並依據營運特性與發展策略，從多面向評估董事會組成，涵蓋性別、年齡、種族與國籍等多元因素。我們重視董事具備執行職務所需的專業知識、技能及素養，以實現卓越公司治理目標。上一屆的董事會於 2024 年 7 月 19 日任期截止，並於當年度 6 月 6 日進行改選，任期期間為 2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日。

本屆董事會由 7 席董事組成，其中 3 席為具企業管理、財務會計、行政管理及政治專業背景的獨立董事。其餘成員包括 2 位公司經營團隊代表（總經理以法人代表人身分擔任董事）及 2 位法人股東合家投資（股）公司、全球興業（股）公司指派之代表人。本屆董事改選已增加 1 位女性董事，未來持續將以提升董事成員多元化及年輕化，且具備執行職務所需之知識與技能，以強化公司治理與經營管理效能。

全坤董事會 2025 年共計召開 5 次董事會議，平均每 2 個月至少召開一次，年度全體董事平均出席率達 91.43 %。董事會議聚焦於企業經營績效審查與內部控制機制，並指派及確認權責單位，確保議決事項的落實。董事會亦透過後續會議持續追蹤與監督執行情形。2025 年未有需與董事會溝通之關鍵重大事件，詳請參閱[本公司官網](#)。

▼ 全坤董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	任期	董事會議出席次數
董事長	李勇毅	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	5
董事	李隆廣	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	5
董事	江清峰	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	5
董事	李瑞珊	女	50 歲以下	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	4
獨立董事	謝宗昆	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	5
獨立董事	陳炳甫	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	4
獨立董事	李彥宗	男	50 歲以上	2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日	4



董事會提名遴選

全坤依據《公司法》第 192 條之 1 辦理，董事提名採候選人提名制度，所有董事均由股東大會自具行為能力之候選人中選任，並須依「公開發行公司董事、監察人股權比例及審計執行規則」規定，符合最低持股總數要求。遴選相關辦法請詳見本公司《[董事選任程序](#)》。

利益迴避

全坤的最高治理機構由董事長擔任主席，未兼任其他高階管理職務，確保職責明確與治理獨立性。董事會成員依循《上市上櫃公司治理實務守則》所訂定之《公司誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確落實利益迴避原則，並於董事會議事規則中規範，若董事於會議中討論事項與其本人或所代表法人存在利益關係，應事前詳實揭露相關內容；如該利益關係可能損及公司利益，董事應主動迴避該議題的討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以維護決策公正性。

本公司目前未發現利益衝突風險，將持續完善相關制度，強化董事自律及審慎原則，確保其誠信履行職責、忠實執行公司業務。

董事會進修

全坤董事會致力於即時掌握全球經營管理趨勢，增進公司治理及風險應變能力，持續精進產業專業知識，充實企業治理經驗，以提升及凝聚最高治理單位在永續發展上的群體智識。全坤會不定期安排董事會成員參與進修課程，以增進其所需之治理知能及趨勢洞見。

為了提升最高治理機構的永續智識，課程安排將涵蓋在經濟／治理、環境及社會等永續面向，並根據各董事成員之需求及回饋，持續強化資訊傳遞與進修規劃，確保董事會成員具備足夠專業，以履行領導及監督功能。

▼ 2025 年董事會進修課程

受訓人	類別	課程名稱	受訓時數
李隆廣	經濟／治理類	公司誠信經營與高階當則制度國際趨勢與經驗分享	3
江清峰	經濟／治理類	萬物皆連網，萬物皆可駭 - 物連網資訊安全，由你我做起！	3
		當前全球經濟與金融情勢	3
		最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	3
李瑞珊	經濟／治理類	公司誠信經營與高階當則制度國際趨勢與經驗分享	3
謝宗昆	經濟／治理類	最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	3
		輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
		洗錢防制法規簡介暨實務案例分析	1
陳炳甫	經濟／治理類	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
		產險業者導入 IFRS 17 之相關資訊分享	3
李彥宗	經濟／治理類	循環經濟效益與永續金融商機	3
總計			31

董事會績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，全坤訂有《董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法》，明定每年執行一次董事會整體績效評估、董事成員自我評估，以及各功能性委員會（包含審計委員會與薪酬委員會）之自評。此外，為確保評估的專業性與客觀性，規範至少每三年應委由外部專業獨立機構或專家學者團隊進行一次全面性評估，以協助董事成員深入了解董事會運作情形，進一步提升公司治理成效與董事會治理機制之健全性。

全坤 2025 年董事會績效評估結果已於 2026 年 3 月 11 日第 21 屆董事會第 10 次會議完成報告。評估結果如下：董事會整體績效評分為 4.71 分，董事成員自評為 4.97 分，審計委員會與薪酬委員會分別為 4.81 分與 4.74 分。整體評分落於 5 分「非常認同」與 4 分「認同」之間；外部評估則委託「誠一管理顧問股份有限公司」完成，針對董事會之組成、專業職能、決策效能、指導溝通、監督、內部控制、永續發展及風險管理等構面以問卷及對董事之訪談方式進行評估，評估結果為優良。

綜合內外部評估結果顯示，全坤已依據相關法規與國內公司治理指標，建構完善之政策與運作流程。董事會成員具備多元專業背景，對董事會及各功能性委員會之運作指標均給予高度肯定，展現出良好的決策效能並有效落實董事職能與保障股東權益。詳細內容請參閱本公司官網[董事會外部評鑑報告](#)。

▼ 全坤董事會績效評估內容

評估項目	評估方式	評估指標	評估內容	分數	
				外評	自評
董事會績效評估	董事會績效評估自評問卷	45 項	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制		4.71
董事會成員自我績效評估	董事成員績效評估自評問卷	23 項	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	綜合評估結果優良	4.97
審計委員會績效評估	審計委員會績效評估自評問卷	26 項	- 對公司營運之參與程度 - 審計委員會職責認知 - 提升審計委員會決策品質 - 審計委會組成及成員選任 - 內部控制		4.81
薪酬委員會績效評估	薪酬委員會績效評估自評問卷	19 項	- 對公司營運之參與程度 - 薪酬委員會職責認知 - 提升薪酬委員會決策品質 - 薪酬委會組成及成員選任		4.74



董事及經理人之薪酬政策

全坤董事及經理人之薪酬政策依「公司章程」第 24 條規定，年度如有獲利，應提撥不低於 1% 分派員工酬勞，及不超過 5% 分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。

全坤董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，均由薪酬委員會負責訂定與定期檢討，並每年至少召開 2 次會議，以確保薪酬具備市場競爭力與合理性。其中，高階主管之薪資福利亦須經薪酬委員會及董事會審議通過，藉此提升薪酬決策之公正性與公司治理品質。此外，本公司逐步將永續經營目標納入高階經理人之績效評核，薪酬委員會於評估其變動薪資與獎酬時，除考量公司財務獲利外，亦將誠信經營落實度、職業安全衛生管理及低碳建材推動等經濟、環境與人群衝擊之管理成效納入考量，以確保高階主管利益與公司長期永續績效深度連結。

董事年度報酬包含董事酬勞、薪資與獎金，其中薪資與獎金僅適用於兼任公司職務之董事；經理人酬金則涵蓋薪資、獎金、員工酬勞及退職金，並依規定揭露於年度報告。另，經理人並無其他重大特別福利，亦無發放簽約獎金或招聘獎勵金之情事，其離職通知期、退職與離職金給付標準皆與一般員工一致，均依據我國《勞動基準法》及相關法令辦理，無額外之特殊離職補償或減緩損害條款。其退休制度亦與一般員工一致，均依據相關法令辦理。關於薪酬政策、給付標準與組合、訂定程序及其與經營績效之關聯，詳情請參閱[本公司官網](#)。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司整體行為準則、職業倫理與專業素養，全坤訂定《公司誠信經營守則》，以明確規範全體同仁之從業行為。對於違反守則之情事，無論是否獲利，皆須返還不當所得予受害方或本公司，並視情節輕重採取適當懲處，包含：扣發績效獎金、年終獎金、紅利，甚或調職、解職或依法追訴。公司亦要求全體員工，尤其是經理人，善盡管理與監督責任，嚴格遵循倫理規範，以共同實現企業永續經營之目標。

審計委員會

審計委員會成員由股東常會選任 3 名獨立董事組成，並由其中 1 人擔任召集人，成員中至少 1 人應具備會計或財務專長。主要職權在執行企業風險控管，範圍包含執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。第二屆委員會任期為 2024 年 6 月 6 日至 2027 年 6 月 5 日，任期與委任之董事會屆期相同。

審計委員會定期召開跨部門風險管理會議，每季至少開會 1 次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式，依據風險報告重大性決定是否呈報董事會，發生重大異常事項，或其他認為有必要獨立溝通之事宜，可以不定期隨時召開會議溝通；2025 年無需溝通之特殊事項。2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席率 86.67 %。



▼ 全坤審計委員會之溝通情形

溝通對象	溝通情形
內部稽核主管	- 稽核主管報告委員會項目： - 每月定期提呈稽核報告。 - 報告當月稽核結果。 - 年度內部稽核計畫業務執行情形。 - 年度內控制度修訂業務執行情形。 - 特殊狀況。 - 內控執行若因作業流程瑕疵，經判斷並未造成公司營運重大異常情事者，會於次月底前先以 Email 方式報告各獨立董事當月份稽核作業運作情形，並在審計委員會及董事會上報告。 2025 年度與內部稽核主管溝通共溝通 5 次，針對溝通重點皆無異議照案通過。
會計師	- 本公司簽證會計師至少每半年參加審計委員會及董事會，報告財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會報告。 2025 年度與會計師溝通共溝通 2 次，針對溝通重點皆無異議照案通過。

▼ 全坤審計委員會成員

姓名	職稱	實際出席次數	實際出席率	備註
謝宗昆	召集人	5	100%	2024 年 6 月 6 日連任
陳炳甫	委員	4	80%	2024 年 6 月 6 日連任
李彥宗	委員	4	80%	2024 年 6 月 6 日新任

薪資報酬委員會

全坤於公司治理架構下設置薪資報酬委員會，負責協助董事會擬定並定期檢討董事及高階經理人之績效評估標準與薪酬政策，包含：年度及長期之績效目標、報酬制度與給付結構，確保薪資安排之合法性與市場競爭力，以吸引並留任優秀人才。委員會亦評估管理階層個別之能力、貢獻與績效表現，審慎審查其薪資與獎酬之合理性，以降低關鍵人才流失風險。第六屆委員會任期為 2024 年 8 月 12 日至 2027 年 6 月 5 日。

薪酬委員會成員 3 人由董事會決議委任之，其中 2 位為獨立董事，提供外部多元觀點及意見，並由全體委員推舉 1 位獨立董事擔任召集人及會議主席。薪酬委員會每年至少召開 2 次會議，檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性，並得視需要隨時召開會議；2025 年薪酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 100%，議案內容為年度員工酬勞和董事酬勞分配案，以及基層員工範圍定義案之審議。

▼ 全坤薪酬委員會成員

姓名	職稱	實際出席次數	實際出席率 (%)	備註
李彥宗	召集人	2	100%	2024 年 8 月 12 日新任
謝宗昆	委員	2	100%	2024 年 8 月 12 日連任
王文賢	委員	2	100%	2024 年 8 月 12 日連任



ESG 永續發展小組

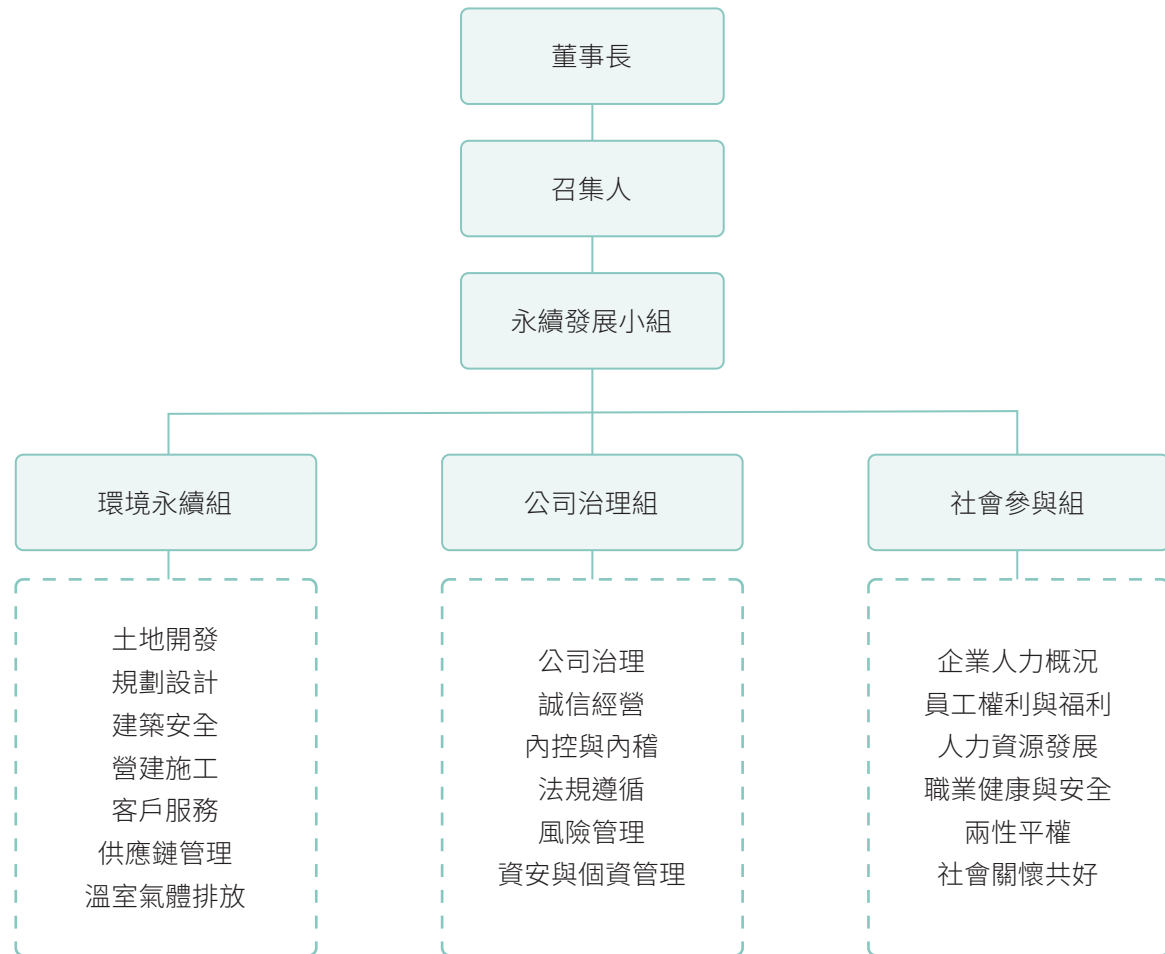
全坤為強化公司治理及落實企業永續經營，依董事會通過的「永續發展實務守則」第 9 條，設置推動永續發展之專責職單位「ESG 永續發展小組」，由董事長為最高負責人，總經理為召集人，財務部為聯絡窗口，召集各部門共同組成永續發展小組，包括：環境永續組、公司治理組、社會參與組，分別依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，不定期召開討論會議，並每年向董事會報告推動執行情形。

為落實企業永續發展並精進永續事務推動執行，ESG 永續發展小組於 2025 年共召開會議 2 次，不定期向董事長報告專案計畫與進度，並於 2025 年 8 月 11 日向董事會報告永續發展事務推動成果與新年度推動規劃。

ESG 永續發展小組職掌

- 訂定全公司永續發展的政策與計劃
- 推動及執行永續發展的計畫及編製永續報告書
- 每年向董事會報告永續發展績效及未來目標 1 次
- 檢討永續發展之政策及管理方針

▼ 全坤永續發展小組組織架構





誠信經營

全坤參酌《上市上櫃公司誠信經營守則》之規定，經董事會通過制定《公司誠信經營守則》及《公司道德行為準則》並於[公司官網](#)及公開資訊觀測站揭露相關資訊，明示董事會、管理階層及員工積極落實；同時，也制定公司《誠信經營作業程序及行為指南》，明定不誠信行為之作業程序、違規之懲戒及申訴機制，並不定期檢討與修正，同時於公司網站設置檢舉及申訴管道，供舉發任何不當之行為。

我們已建立有效之會計制度及內部控制制度，由稽核室依不誠信行為之風險評估結果，擬定年度稽核機會執行查核作業，查核結果並報告董事會及追蹤改善情形；每年由各部門進行內部自評及會計師內控查核作業 1 次，並出具內控聲明書。

誠信經營專責單位

全坤經董事會指定行政管理處（包含財務、管理、法務）共同推動誠信經營，由稽核室排定稽核計畫定期查核與監督內部營業活動執行情形，提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益，並於每年向董事會報告相關作業及監督執行情形 1 次。我們依循《公司誠信經營守則》，為強化同仁對於誠信經營與道德行為的認知，本公司將誠信經營政策納入新進員工職前訓練時的重要議題，並對在職同仁不定期進行宣導及訓練，課程結束後，將簡報相關資訊放置於公司內部網站供同仁自由閱覽，體現合乎職場之行為素養及從業道德，此外，若有違反從業道德規範或有應舉報情事則直接向董事會報告。

反貪腐、反賄賂政策

全坤倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定《誠信經營作業程序及行為指南》宣導誠信經營相關政策，建立明確之反貪腐及反賄賂準則，對我們的員工及商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

針對可能存在較高不誠信行為風險的營業活動，我們建立了有效的會計制度和內部控制制度。稽核室和簽證會計師定期抽查內部營業活動的執行狀況，以確保沒有行賄、收賄、提供非法政治獻金、侵害營業秘密等不法行為的發生。平時則透過全員月會進行評估及溝通宣導，嚴格防範不誠信行為。

2025 年針對「公司人員涉不誠信行為之處理」的反貪腐檢舉管道，未接獲有關貪腐或任何不法之舉報案件。全坤也已對位於臺北總公司的所有營業據點進行了貪腐相關風險評估，佔所有營業據點的 100%。評估結果顯示，風險程度較低。

防範內線交易

為強化內控管理，全坤依據《證券交易法》第 157 條之 1 的規定，制定「[內部重大資訊暨防範內線交易處理作業程序](#)」及「防範內線交易管理作業」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以維護股東權益，落實股東平等對待。並於內部作業增訂及告知董事不得於財務報告公告前 30 日，和每季財務報告公告前 15 日之封閉期間交易本公司股票。此外，本公司透過各種管道不定期於全員月會或內部會議中，持續向員工宣導誠信經營與禁止內線交易的重要性。法務單位亦不定期透過 Email 發送最新法規與法遵資訊，並將相關內容上傳至內部網站，確保員工可隨時查閱，以提升法規遵循意識。



▲ 在公司月會上宣導誠信經營理念。

▼ 全坤對員工的公司治理宣導內容

對象	課程內容	受訓時數	參與人次
新進人員	新人職前教育訓練宣導 - 誠信經營政策、防範內線交易等公司治理法遵相關內容	0.5	10
全體同仁 / 董事	誠信經營與防範行為宣導	0.5	87
	內部重大資訊暨防範內線交易宣導	0.5	96

內部控制及內部稽核

全坤成立隸屬於董事會之專責稽核單位，設置專任稽核人員 2 人，含有稽核主管、稽核專員各 1 名，內部稽核主管之任免及薪酬，應經薪酬委員會及審計委員會審議，並提董事會決議通過；內部稽核人員之任免、考核、薪酬則依據《工作規則》、《薪資給付管理辦法》、《分層授權實施辦法》之相關規定辦理，並依內部簽核流程由稽核主管簽報至董事長核定，秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，依照內部控制制度、公司相關法規，負責內部稽核及法令遵循事務，以確保營運效能。

稽核對象包含本公司及子公司，稽核範圍涵蓋所有財務、業務等營運及管理範圍，並依年度稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核。內部稽核人員將其稽核發現揭露於稽核報告呈核權責主管核准後，報告彙整後於次月底提送獨立董事核閱；稽核主管列席董事會時報告查核執行情形，以落實公司治理之精神。

內部稽核依各單位所執行的內部控制自行評估，連同稽核發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，將其評估結果做成年度內控自評彙總表經權責主管簽准提送董事會通過後，出具內部控制制度聲明書。

隨著全球永續發展趨勢及監管機構對永續資訊揭露要求的日益提升，全坤依據金管會《公司治理 3.0 – 永續發展藍圖》，將永續資訊納入內部控制制度，以確保永續數據之完整性與合法性。我們透過內部稽核、跨部門協作及資訊驗證機制，強化永續資訊之管理與揭露，以符合法規要求，並提升資訊透明度，落實企業永續發展目標，期能達到投資人相關利益的期待。

法規遵循

合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，全坤為確保營運活動符合當地政府之法令規範，各單位持續密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形。全坤遵循法律規定，若遇違法情形將依法規程序作業完善處理。本公司於 2025 年度無發生重大違反法律及法規事件，亦無受處以任何重大罰鍰或非金錢制裁（如停工、撤銷許可證等）之情事。

重大違法事件定義

工地安全及環境污染：單一事件導致罰鍰金額達新台幣 300 萬元（含）以上，且致停工一個月以上者。

其他法規事件：除上述工安與環境事件外，單一事件罰鍰金額達新台幣 100 萬元（含）以上者。

法遵訓練

全坤為新進同仁安排職前法規遵循訓練，並不定期辦理各類法規相關的教育課程與資訊宣導，各部門依業務需求參與外部訓練、證照回訓或主管機關法規說明會，將所學知識回饋至部門內部進行交流，確保同仁能即時掌握最新法規趨勢並優化操作流程，降低因法規不熟悉而違規的風險，同時深化法遵素養與職業道德觀念，落實企業基本社會責任。

▼ 全坤 2025 年法遵相關教育訓練情形

類別	訓練課程	課程目的及效益
公司治理與 內控風險	公司治理主管與董事會評估發展	深化董事會運作效能與繼任規劃，掌握主管機關最新政策。透過風險評估與內控強化，有效降低法令遵循風險與經營責任。
	董事盡職治理與內控有效性之解析	
	「法令規章遵循」內控內稽重點研討	
財務會計與 資訊揭露	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」解析	掌握財務報表與損益表之重大變革，提早推動準則轉換。深入剖析重訊審閱機制，預防申報違誤並提升資訊揭露品質。
	主管機關審閱財務報告及重大訊息實務解析	
法務與 勞資權益	ESG 相關法律責任 - 「性別平等」及「財報不實」案例解析	剖析性別平等與誠信經營等 ESG 核心責任。正確掌握勞法概念與請假程序，釐清勞資雙方權利義務，預防並解決勞動爭議。
	勞動基準法基礎概念入門	
	勞資爭議實例 - 請假爭議案例解析	

申訴及檢舉管道

全坤在官網公告了檢舉管道，內、外部人員可以通過公開檢舉信箱（audit@mail.gtg.com.tw）直接向公司舉報不法行為。同時，我們提供匿名舉報的選項。稽核室接收並處理所有檢舉案件。受理單位必須嚴格保密檢舉人的身分和事件。在非調查必要的情況下，不向與調查無關的第三方提供信息，以避免他們受到不公平對待。在《誠信經營作業程序及行為指南》中明確規定了相關保護制度、案件受理流程以及違規情事的處理標準。處理檢舉情事的相關人員必須書面聲明對檢舉人身分和內容予以保密。全坤承諾保護檢舉人不因檢舉而受到不當處置。截至 2025 年，全坤未發生任何檢舉案件。



風險管理

全坤認為誠信與責任商業行為是企業永續經營的核心。風險管理事宜由隸屬於董事會轄下的總經理室負責。根據各種風險類型的特性，總經理室指派相應的權責單位負責管理。這些權責單位不定期在董事會議上報告風險類型、衝擊描述以及因應策略和行動。隨後，總經理將重大風險衝擊事項彙整後，不定期向董事會報告。董事會在會議上定期檢視公司風險管理的成效，並由董事長負責風險管理。

▼ 全坤風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	1. 國際情勢緊張。 2. 政府打房及利率上升造成業務緊縮及銷售進度減緩。 3. 通貨膨脹及缺工造成成本上漲。 4. 施工錯誤造成不必要的浪費與成本消耗。	1. 拉長個案的設計請照時間，控制在適當的時間點推出銷售，避開消息面不佳的時點。 2. 提供客戶彈性付款方式，吸引客戶立即採取購買行動。 3. 分散包商施工及採取小包施作策略，避免受缺工影響無法施工而影響工作進度。 4. 逐漸導入系統化建築模式，配合預鑄、預拌工法減少人力需求，降低缺工影響。 5. 大宗物料及設備，採取將未來幾年之個案需求一同聯合採購。 6. 導入建築資訊模型（BIM），協助決策者準確判斷，大量地減少設計初期施工造成錯誤的風險，對工程專案帶來正面的影響和助益。 7. 員工訓練模式轉為即時性、分階段性教導，已達傳遞經驗之效。	總經理室



風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
財務風險	1. 央行針對建築相關融資管制措施影響收入、貸款成數及增加利息成本。 2. 現金流動調度風險。 3. 因公司投資海外子公司之匯率風險。 4. 海外子公司借款因美元市場升息而產生的利率風險。	1. 密切注意央行信用管制政策及往來行庫因應策略。 2. 模擬多種方案改善並分析利率風險，包含考量再融資、其他可採用之融資等，以計算特定利率之變動對損益之影響。 3. 積極了解各往來銀行對政府建築融資管制之態度及政策，以隨時因應。 4. 因匯率波動因素非可控，故採取金融資產移轉與賣斷，降低匯率波動風險。 5. 現金流量規劃拉長至 5 年，並且提升資金水位，以確保公司有足夠資金提供營運。 6. 增加新籌資管道，2025 年發行擔保公司債新台幣 5 億元整。	財務部
法規風險	政府對相關產業制定法規的風險，如勞安、碳費、環境安全等相關的法規限制。	1. 由管理部隨時檢核人事、環境安全相關法規，並由稽核室不定期進行每年查核。 2. 由管理部與全坤委任之 6 家法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助。	稽核室
氣候變遷風險	1. 因氣候變遷導致營運成本、費用的上升。 2. 政府與社會倡議節能減碳，未實行可能造成的聲譽風險。	1. 定期盤點氣候風險對公司所產生的財務影響，並提出因應方針。 2. 定期檢視用水用電情形。 3. 規劃實行節能減碳措施。	營建管理部 管理部
供應鏈管理風險	1. 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險。 2. 客戶隱私保護可能造成的風險。	1. 如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作。 2. 需落實客戶隱私保護的內部規範，並查核評估工作程序是否符合管控機制。	營建管理部

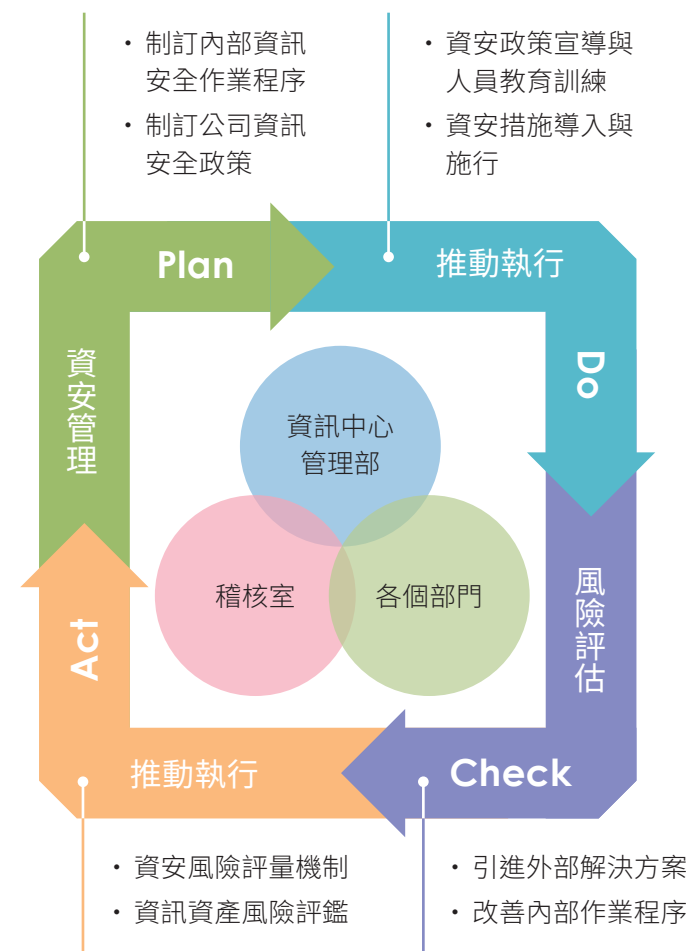


風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
職安風險	1. 工作環境、作業規模與行業特性等因素造成的職安風險。 2. 組織上下游廠合作夥伴，例如，承攬人、供應商等，所執行的各項作業產生之職安風險。	1. 建立安全衛生管理組織，訂定勞工安全衛生管理計畫，並安排員工接受勞工安全衛生教育課程。 2. 評估作業場所常見危害因子，藉由教育訓練及案例研討等機制，強化員工安全作業技術及應對風險能力。 3. 加強新進人員安全衛生教育訓練，工地應實施人員及機具之進場管理，對於進場檢查發現不符合法規者，應禁止進入工作場所作業。 4. 制定緊急應變計畫與設立緊急應變編組，災害發生時能立即啟動急救及搶救措施，使受災者即時送到可立即執行醫療之院所，並應定期施行演練以提升員工的緊急應變與急救處理能力。	營建管理部
資安與個資風險	1. 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊。 2. 病毒郵件進入電腦裝置。 3. 機密文件（包含實體）的洩密風險。 4. 公司各類文件的留存建立。	1. 透過防火牆監控，官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形。 2. 電子郵件伺服器配置防毒、過濾機制。 3. 透過公司規定，設置系統權限的使用，需作申請並通過審核後方可使用。 4. 設立重要資訊的備份機制。 5. 導入 MDR 資安維護系統，即時偵測、應變資安威脅。	管理部

資安與個資風險

資訊安全政策

資訊安全政策目標	建立安全及可信賴之作業環境，以確保資料、系統、設備及網路等資訊資產之可用性、完整性及機密性，免於遭受內、外部的蓄意或意外威脅，強化本公司資訊安全管理，訂定「資訊安全政策」。
資通安全風險管理架構	1. 公司資訊安全權責單位：資訊中心隸屬管理部，設置資安專責主管 1 名與專責人員 1 名，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。 2. 稽核室為資訊安全監理之督導單位，依據內控制度及資訊管理循環作業，每年定期執行資訊安全檢查，並要求受查單位提出改善計畫。定期召開資安會議降低風險。 3. 採 PDCA（Plan、Do、Check、Act）管理機制確保目標達成且持續改善。
制度規範	1. 訂定公司資訊安全管理辦法，規範人員作業行為。 2. 每年定期檢視資通安全管理制度與防護機制是否符合營運環境變遷，並視需求適時調整與修正，提升資訊環境的安全性。
科技運用	1. 建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。 2. 為防範各種外部資安威脅，除採用新世代防火牆，建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。
資安宣導	不定期對內部同仁宣導資訊安全相關訊息，提升全體員工對資訊安全之危機意識與應變能力，並透過參與外部教育訓練，提升資安人員的專業職能。
外部資源	加入 TWCERT / CC 資安聯盟（台灣電腦網路危機處理暨協調中心）與聯盟成員共享資安相關訊息。

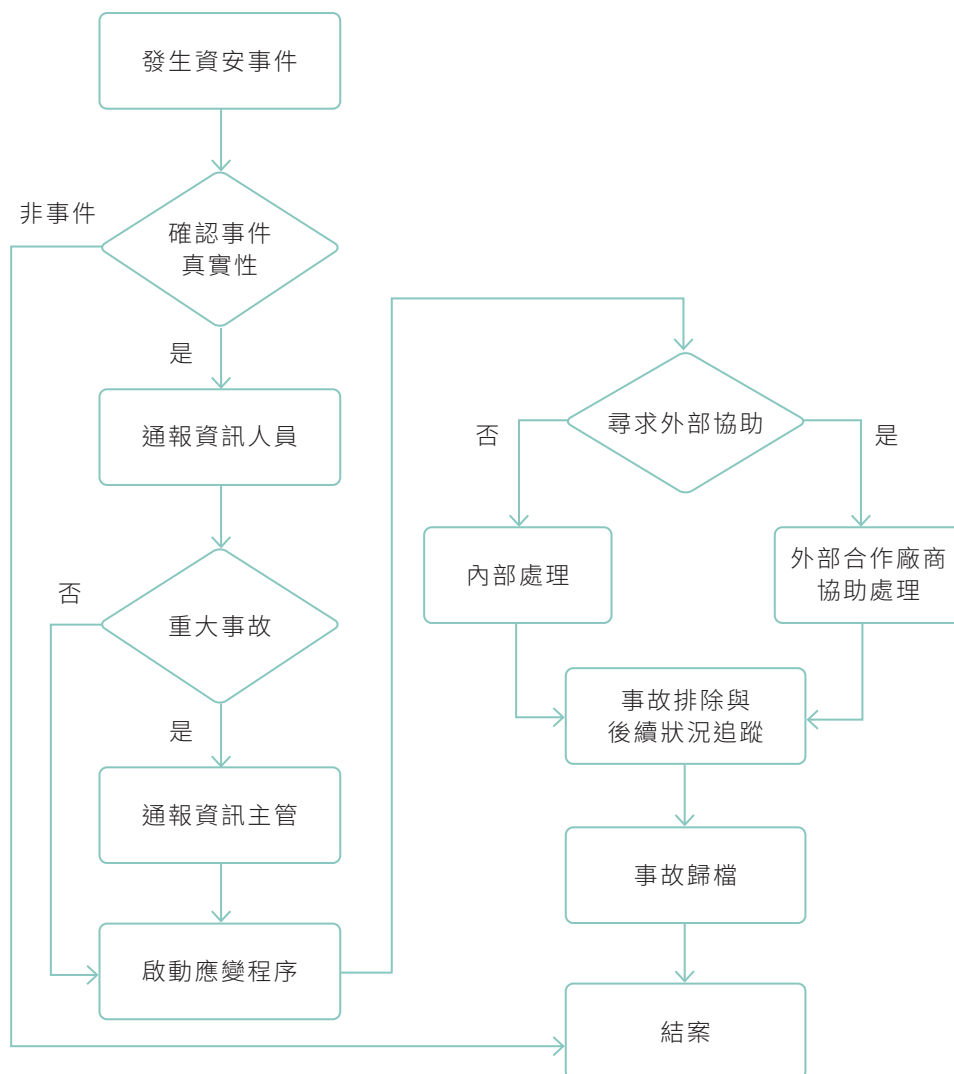




資訊安全管理措施

管理措施項目		說明
電腦設備 安全管理	進出管制	公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房門禁採特定人員帳號密碼允許進出，且保留進出紀錄存查。
	資料處理	- 機房主機配置不斷電系統，避免意外瞬間斷電造成系統受損，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。 - 報廢電腦程序由資訊中心清除電腦內所有資料後辦理報廢。
	外在環境	- 機房內部備有獨立空調以及大樓空調交替使用，互為備援空調，避免獨立或者大樓空調異常，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置藥劑式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。 - 機房內部有設置漏水、煙霧偵測，當漏水感應器檢測到漏水時，會立即透過電子郵件通知；當煙霧感應偵測到煙霧時，會立即發出警報聲通知。
	網路安全與 病毒防護管理	- 使用者上網 控管機制 - 透過防火牆控管使用者上網行為。 - 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。 - 病毒防護 與管理 - 伺服器與使用者端電腦設備內均安裝雲端版防毒軟體，病毒碼採即時自動更新方式，確保能阻擋新型病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。 - 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入用戶端之電腦裝置。
程式開發及系統 存取控制管理		- 系統之相關文件，如系統規格書、系統作業程序或者由資訊中心自行製作相關操作手冊，均由資訊單位歸檔存放。 - 新系統開發規格依據相關需求部門所提出之需求而訂定之。 - 同仁對各應用系統的使用及系統程式修改，透過公司內部規定的系統權限申請或程式修改程序，經權責主管核准後，由資訊中心建立系統帳號與設定權限或程式修改後方可使用。 - 同仁辦理離（休）職手續時，必須會辦資訊中心，進行各系統帳號刪除或停用作業。
備份機制管理		- 重要資訊系統資料庫皆設定每日完整備份。 - 各伺服器系統每月完整備份。 - 公司重要檔案與案場 NAS 資料每半年完整備份，每日差異備份。 - 各備份媒體每月存放於銀行保險箱（異地）。
資訊設備軟、硬體更新		2025 年導入 MDR 資安維護系統，即時偵測、應變資安威脅並提出改善建議。 2025 年導入發票自動上傳程式、Autodesk 軟體等電腦軟硬體設備支出新台幣 1,061,000 元。

▼ 資訊安全作業流程



個人資料管理政策

為妥善保護公司機密資訊、營業秘密與個人資料，全坤制定《個人資料保護管理作業》，強化資訊安全管理，維護個人及客戶隱私。針對個人資料與機密資訊，依權責分級管理，並由資訊部門定期檢測資料伺服器是否遭受攻擊或資料外洩風險，同時加強機房人員管控，防止重要資訊外流。

本公司資訊管理除遵循國內、外法規及國際資安標準，亦推動多項保護措施，包括：

1. 落實資安教育訓練，提透過日常工作場域宣導資訊保密觀念，強化員工法遵意識。
2. 升員工資安防護能力，新進人員亦會加強個資法相關宣導。
3. 鼓勵員工於離席或下班時關閉電腦與螢幕，或啟用螢幕鎖定功能，降低資料外洩風險。
4. 超過保存期限的紙本合約及文件資料，由管理部定期統一銷毀。

▼ 發送內部郵件進行資安宣導





環境保護

氣候相關財務揭露

| TCFD 四大核心要素

| 氣候相關風險與機會對財務的影響

能源及溫室氣體排放管理

| 節能減碳

水資源管理

廢棄物管理

Chapter 3



▼ 全坤 2025 年重大主題「能資源使用與管理」之管理情形

重大主題	能資源使用與管理
對應 GRI 指標	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 303-3 取水量
連結之 SDGs	  
政策或承諾	提升資源利用效率，透過辦公環境的能源管理與建築設備的節能規劃，降低營運對環境的負擔，落實低碳營運並積極響應全球氣候行動。
指標及目標	短中期目標 • 逐步擴大無紙化辦公與銷售流程。 長期目標 • 實現營運層級的能源密集度逐年下降，推動建築全生命週期的碳管理。
有效性追蹤機制	定期盤點各營運場域能源與水的使用量，有效控管能資源使用。
年度行動及措施	• 2025 年能源總消耗為 981.0620 十億焦耳（GJ）。 • 使用節水、節能標章電器與高效空調系統，汰換老舊設備並使用具智慧節能產品。 • 執行能源與水資源使用教育與宣導，提升員工節能意識與實踐。 • 2025 年導入電子發票上傳程式，優化作業流程，減少紙本使用與碳排放。

氣候相關財務揭露

根據世界經濟論壇（WEF）《2025 年全球風險報告》（GRR 2025）的分析，極端氣候被排在短期風險展望第二位。從長期風險角度來看，環境相關風險更是占據其中 5 項，其中包括極端天氣事件、地球系統重大變化、生物多樣性喪失和生態系統崩潰、自然資源短缺，以及環境汙染。

在全球極端天氣災害頻發的背景下，全坤決定採取積極行動，本公司導入由國際金融穩定委員會（FSB）於 2015 年設立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，使我們能夠主動揭露在面對氣候風險時的因應政策和預防措施，同時適當揭露相關的財務影響。

全坤的目標是透過完善的氣候調適與災害復原機制，不僅要應對氣候變遷帶來的挑戰，更要在危機中找到潛在的商業機會，確保公司的獲利能力。通過這些措施，我們致力於提升自身的氣候韌性，為未來可能發生的氣候災害做好充分準備。

TCFD 四大核心要素

▼ 氣候相關財務揭露核心要素

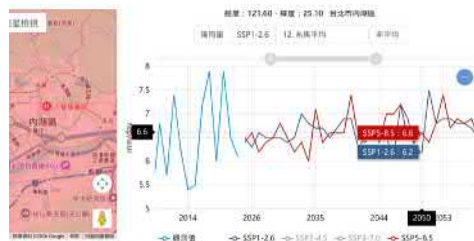
核心要素	行動方案
治理	- 全坤透過永續發展小組持續關注並不定期評估各項議題對組織內、外部的潛在影響，涵蓋氣候變遷風險之鑑別與評估。 - 完成氣候衝擊鑑別後，即召開與高階主管的會議，研析相關風險與機會，並針對潛在風險提出調適與減緩的改善措施，以降低氣候變遷對財務面的影響，並發掘潛在的財務機會。 - 此外，永續發展小組每年定期向董事會報告 ESG 績效成果，董事會除審視報告內容外，亦確認包含氣候議題在內的短、中、長期永續目標，並視需要督促管理階層進行相關調整與改善。
策略	- 全坤在整體營運規劃中，將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入考量，評估其發生機率與影響程度，據以制定風險應變與緩解計畫。並依據業務屬性、風險管理策略及財務規劃，辨識實體風險與轉型風險及其衍生機會，透過情境模擬掌握未來可能的氣候財務影響，前瞻部署具體應對作為，建立風險管理與危機處理機制。 - 關於本公司短、中、長期之氣候風險與機會，詳見「氣候相關風險與機會對財務的影響」章節；具體節能減碳措施詳見「節能減碳」章節。
風險管理	為提升氣候風險管理效能，將逐步完善管理流程，優化風險的鑑別、評估、管理、復原與調適等階段，並進行持續性的監測與控管。未來將持續針對營運相關之重大衝擊進行鑑別與評估，深入了解其潛在財務影響，作為政策擬定與目標設定之依據。
指標與目標	為減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會： - 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」，詳見「節能減碳」章節。 - 溫室氣體：2025 年依據 ISO14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，溫室氣體總排放量為：169.5640 公噸 CO₂e，將持續規劃設立節能策略及行動，倡議國際溫室氣體與全球暖化議題。

實體氣候風險情境

全坤依據 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 選定的 RCP 氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，再依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D 災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，模擬氣候情境為 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情況下，推估世紀中平均最大日降雨量及年均溫變化。

情境	氣候相關數據指標	
	氣溫	降雨
SSP 1-2.6	全坤總公司於世紀中的年均溫預計來到 23.2°C，較 2025 年增幅約 0.5°C。	全坤總公司於世紀中的年平均降雨量約為 6.2 mm，較 2025 年減少約 0.3mm。
SSP 5-8.5	全坤總公司於世紀中的年均溫預計來到 23.8°C，較 2025 年增幅約 1°C。	全坤總公司於世紀中的年平均降雨量約為 6.6 mm，較 2025 年增加約 0.2 mm。

▼ 全坤總公司年均溫變化推估



氣候情境
推估

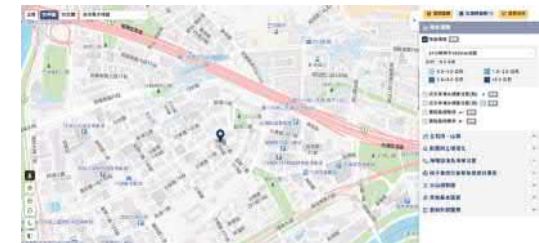
註：系集平均是指所有模式之平均值。

年均溫方面，全坤總公司所在之位置，於世紀中前可能達到升溫 0.5~1°C；另，在 SSP 5-8.5 的氣候情境下，2071 年起達到升溫 2°C 風險，可能影響冷氣電費增加、儀器及設備壽命減少、現有資產沖銷和提前報廢、基礎設施成本升高以及部份商品減產可能性。

▼ 全坤總公司年平均降雨量預估



▼ 全坤總公司日最大雨量淹水潛勢地圖



全坤總公司世紀中平均最大日降雨量增加幅度並未超過「3D 災害潛勢地圖」致災標準：24 小時降雨 650 毫米，因此無立即性洪災淹水風險，但仍有機率因颱風、周邊淹水等情形，造成人員缺勤之可能。

(資料來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台、3D 災害潛勢地圖)



轉型氣候風險情境

全坤為因應國際巴黎協定下的國家自主貢獻（NDCs）承諾，以及國內《氣候變遷因應法》與《再生能源發展條例》等法規要求，對臺灣未來電力成本進行財務衝擊評估。依據國家規劃，臺灣的再生能源占比將從 2019 年的 5.6% 大幅提升至 2030 年的 30%。同時，在 2030 年溫室氣體排放量需較基準情境（BAU）減少 50% 的目標下，由於本土再生能源的發電成本相對較高，預期將推升本公司的外購電力支出。針對這項財務風險，我們已著手規劃並執行多項節能措施，以減緩用電成本上升的衝擊。

氣候相關風險與機會對財務的影響

全坤於檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
政策和法規					
轉型風險	當地法規	中期	- 臺灣《氣候變遷因應法》 - 碳費制度上路	- 減碳成本增加 - 可能產生罰款	- 規劃溫室氣體盤查，依盤查結果進行減碳政策。 - 使用節能標章產品。
立即性					
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	- 可能造成工地停擺 - 人員出勤率受影響	- 工期受影響 - 設備、人員損失	- 如遇颱風來襲，將預先整理鷹架並盤點用電設備，同時於建案設計階段控管開口尺寸，以降低風壓影響，減緩強風可能帶來之損害。 2025 年共遭遇 5 個颱風，經預估，因颱風造成的報修案件共增加 12 件，平均每件會增加新臺幣 6,000 元的成本，總額約 72,000 元。



類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險	長期性				
	降雨（水） 模式變化	中期	- 造成淹水 - 造成乾旱	- 事先購水增加製造成本 - 購買沙包、抽水機等機具	建案規劃均參考歷史淹水紀錄，並強化排水設施；針對位於低窪地區或防洪線以下者，均將地坪墊高至少 60 公分，並設置擋水閘門。若發生淹水，將即時增派抽水機進行排水作業。
	年均溫上升	長期	- 儀器設備壽命減少 - 高溫影響現場工作安全	- 增加設備採購支出 - 電費增加	- 因應氣溫上升趨勢，建案設計納入室內降溫需求，採用具高強度隔熱性能之節能玻璃作為建築外殼材料，並於頂樓設置中空樓板，以提升整體建築之隔熱效能。 2025 年受高溫影響，工地有降溫與防護措施，並對工人進行勸導休息，避免工地人員發生熱衰竭等情形。

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	- 紙張、廢棄物回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量	- 降低用電量與碳排放 - 購買節能電器補助	- 設備汰換優先採購具環保標章與節能標章之冷氣機及電氣產品。 - 辦公事務機器選用環保、智慧節能管理功能之機型，以傳真或掃描取代列印紙張，紙張採雙面列印，減少紙張耗用。 - 人資出勤系統、簽核、繳款通知電子化，實行視訊會議及會議資料無紙化。
產品服務	- 開發和／或增加低碳商品和服務 - 開發新產品和服務的研發與創新	提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與知名度	- 建物透過特殊規畫設計，降低能源消耗量，及周遭環境外部成本。 - 建築館全面採用 LED 節能照明設備，減少能源消耗。 - 積極推動無紙化行銷，減少紙本文宣使用，轉向電子化溝通模式。
市場	獲得公共部門獎勵	善用政府公共部門的各項獎勵及節能計畫	近年積極推動綠建築、智慧建築建案，與國內、外知名建築師與設計團隊合作，透過創新綠化規劃提升居住品質與客戶滿意度。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失	透過導入氣候相關財務揭露（TCFD），強化氣候變遷風險評估與管理。



能源及溫室氣體排放管理

全坤使用的能源主要為外購電力。為提升能源耗用及溫室氣體盤查之完整性及數據有效性，本公司於 2024 年起將公務車用燃油納入統計，2025 年的能源消耗總量為 981.0620 十億焦耳（GJ）。

本公司以臺北總公司為邊界，進行溫室氣體自主盤查，持續落實節能減碳措施並強化盤查範疇。2024 年起揭露員工通勤的溫室氣體排放量；2025 年，我們透過外部專家顧問協助進行盤查，建立系統化管理制度，顯著提升量化數據之準確性。基於數據的周延性與準確度，將 2025 年設定為溫室氣體盤查基準年，作為未來設定中長期減碳目標與衡量環境績效之基石。

▼ 全坤組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形

能源類型	2023 年	2024 年	2025 年
公務車燃油－汽油（GJ）	0	275.7073	230.2369
公務車燃油－柴油（GJ）	0	73.2995	81.9811
外購電力（度）	191,880	213,040	185,790
能源消耗總量（GJ）	690.7680	1,115.9508	981.0620
能源密集度	0.40	0.64	0.56

註 1：汽柴油熱值採用行政院環境部最新公告之 114 年度車用汽、柴油熱值。

註 2：外購電力的換算係數為 1 度（kWh）電 = 3.6MJ = 0.0036GJ。

註 3：能源密集度計算公式：能源消耗量／樓地板面積（平方公尺）。

註 4：為提升可比性，2025 年能源密集度計算公式之分母，係以全坤總部樓地板面積 1735.8 平方公尺取代營業額，對 2023 年及 2024 年資訊進行重編。

▼ 全坤近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度

排放類型（單位：tCO ₂ e）		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	公務車燃油－汽油	0	19.9361	16.0956
	公務車燃油－柴油	0	5.5238	6.3454
	冷媒	0	0	5.4221
	類別小計	0	25.4599	27.8631
範疇二	外購電力	94.7887	100.9810	88.0643
	類別小計	94.7887	100.9810	88.0643
範疇三	上游 員工通勤	0	30.7176	30.4486
	購買能資源之上游排放	0	0	20.6953
	廢棄物處置	0	0	2.4929
	類別小計	0	30.7176	53.6368
溫室氣體總排放量（單位：tCO ₂ e）		94.7887	157.1585	169.5640
溫室氣體排放強度		0.05	0.09	0.10

註 1：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

註 2：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。

註 3：排放係數係採用行政院環境部公告之「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」，小數點取至第十位。

註 4：汽柴油熱值採用行政院環境部公告之 114 年度車用汽、柴油熱值。

註 5：2023 年電力排放係數 = 0.494 公斤 CO₂e / 度；2024 年電力碳排係數 = 0.474 公斤 CO₂e / 度；2025 年官方係數尚未公告，故以 2024 年數值作為計算基準。

註 6：溫室氣體排放基準年為 2025 年，本年度首次透過顧問協助進行溫室氣體盤查，建立系統化制度，量化數據準確性高。

註 7：2025 年新增冷媒（範疇一）、購買能資源之上游排放與廢棄物處置（範疇三）之數據揭露，以完整反映營運活動之碳排放範疇。

註 8：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（tCO₂e）／樓地板面積（平方公尺）。

註 9：為提升可比性，2025 年溫室氣體排放強度計算公式之分母，係以全坤總部樓地板面積 1735.8 平方公尺取代營業額，對 2023 年及 2024 年資訊進行重編。

節能減碳

隨著環保意識提升與數位技術發展，全坤積極推動無紙化行銷，轉向電子化溝通模式，在個案銷售改以電子表板及 E-DM 介紹，也減少報紙及雜誌廣告印刷。2025 年導入發票自動上傳程式，減少人工輸入錯誤、紙本發票使用，有助於降低碳排放的同時，並符合電子發票法規，確保財務資訊透明與合規。

▼ 全坤 2025 年節能減碳方案行動

優化能源使用效率	數位轉型無紙化	綠色營運辦公
- 全面採用 LED 照明，優先購置具環保與節能標章之電氣設備，並定期進行空調維修保養以維持高效能。 - 執行午休熄燈、下班斷電與無人空間照明控管，並適時調節空調溫度與開放時間，避免浪費能源。 - 將辦公室 2 台飲水機汰換為智慧節能飲水機。	- 人資出勤系統、簽核、繳款通知電子化，實行視訊會議及會議資料無紙化。 - 取代傳統印刷品，展示中心改採電子表板、電視牆及多媒體影片介紹建案；文宣則透過官方網頁、電子平台及 EDM 進行傳播。 - 取代整本厚重圖冊，僅針對合約等必要文件進行單張精準印製，大幅降低廣告海報與銷售說明書等大宗紙本浪費。	- 公司提供碗筷餐具供同仁使用，宣導減塑措施。 - 事務機器採用租賃代替自購，並選用環保、智慧節能管理功能之機型，以傳真或掃描取代列印紙張，紙張採雙面列印，減少紙張耗用。 - 辦公室環境設置綠化植栽，淨化空氣品質。



▲ 智慧節能程控除菌飲水機



▲ 展示中心的模型區增加表板介紹及電視牆介紹



▲ 以影片介紹產品規劃及地段環境與生活機能



▲ 各戶樓層及家具配置圖採單張印製，供客戶參閱



▲ 產品介紹採電腦網頁／電子表板介紹，並提供客戶簡易 EDM 網址參閱。

水資源管理

全坤營運活動包含建案營造及日常辦公作業，皆須使用到水資源，而全坤營運據點大多位處臺灣，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，顯示為 Low to Medium (1-2)。

全坤重視水資源的使用，建案營造的用水以工業用水為主，與民生用水並無衝突。同時，我們持續統計臺北總公司內湖辦公室近 3 年之總取水量，作為用水管理與效率提升之依據：2023 年為 1.259 百萬公升、2024 年為 1.011 百萬公升、2025 年為 1.158 百萬公升。

▼ 全坤營建過程水資源使用措施

措施類別	具體措施
地下水合理利用	依建案規模與地質特性評估，適當抽取地下水，確保工程穩定性，同時用於車輪清洗及環境清潔作業。
廢水處理	• 鋪設足以防止雨水進入之遮雨、擋雨及導雨設施，並定期清理疏通。 • 設置沉砂池，收集及處理初期降雨及洗車平台等產生之廢水。 • 逕流廢水經沉砂池沉澱處理後，排放至核准之逕流廢水放流口。 • 於連續壁、基樁施工須設置穩定液處理池，經藥劑處理後，方可將廢水排放至沉澱池。

▼ 全坤近 3 年臺北總公司內湖辦公室總取水量

(單位：百萬公升)

取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
第三方的水	1.259	1.011	1.158
總取水量	1.259	1.011	1.158
用水密集度	0.0007	0.0006	0.0007

註 1：用水密集度計算公式：總取水量／總地板面積（平方公尺）。

註 2：為提升可比性，2025 年用水密集度計算公式之分母，係以全坤總部樓地板面積 1735.8 平方公尺取代營業額，對 2023 年及 2024 年資訊進行重編。

廢棄物管理

全坤致力將循環經濟思維導入營運活動中，透過落實「減量、回收、再利用」策略，降低對環境的衝擊。依據《廢棄物清理法》規定，嚴格督導承包商落實建築廢棄物的分類、堆置與處理。除委託合格業者負責廢棄物清運外，我們亦要求合作營造廠同步推動廢棄物減量，從整體價值鏈落實資源循環目標。

全坤臺北辦公室所產生之廢棄物以生活垃圾與紙類等日常廢棄物為主，統一由大樓物業管理單位清運。為精進資源管理，我們透過表單電子化落實紙張與碳粉減量，並積極推動員工日常垃圾分類。此外，我們亦落實辦公室紙張回收再利用等措施，將減廢精神落實於每位同仁的日常工作中。

▼ 全坤建設近 3 年廢棄物估算情形

(單位：公噸)

類別		2023 年	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物	可回收量	3.79	4.07	3.97
	總量	5.39	5.75	5.60

註 1：以環境部環境統計查詢網公告之廢棄物統計數據估算。臺北市 2023 年每日人均一般生活廢棄物產生量為 1.086 公斤，一般廢棄物回收率為 70.27%；2024 年每日人均一般生活廢棄物產生量為 1.158 公斤，一般廢棄物回收率為 70.80%。

註 2：廢棄物總量計算方式 = 公司員工人數 × 當年度工作日數 × 臺北市每日人均產生廢棄物 × 1/3；2023 年：60 人 × 248 天 × 1.086 × 1/3 = 5,387 公斤 = 5.39 公噸；2024 年：61 人 × 244 天 × 1.158 × 1/3 = 5,745 公斤 = 5.75 公噸；2025 年：59 人 × 246 天 × 1.158 × 1/3 = 5,602 公斤 = 5.60 公噸。

註 3：因臺北市 2025 年每日人均一般生活廢棄物產生量、一般廢棄物回收率尚未公布，故以 2024 年的數據做計算，並對 2024 年資訊進行重編。

註 4：可回收量計算方式 = 廢棄物總量 × 一般廢棄物回收率。



社會共融

企業人力概況

- 人力分布
- 人員流動

員工權益與待遇

- 人權及勞工權益保障
- 薪酬水準
- 福利措施

人力資源發展

- 多元培訓管道
- 績效與職涯發展

安心職場環境

- 職業安全衛生管理系統
- 職安危害風險控管
- 員工安全與健康

社會關懷共好

- 財團法人基督教芥菜種會
國內兒少扶助計畫
- 台新銀行公益慈善基金會
「您的一票，決定愛的力量」

Chapter 4

企業人力概況

全坤致力營造多元、平等且具包容性的友善職場，明確反對一切形式的歧視。在人才的選、用、育、晉、留等各項人力資源管理環節中，不因種族、國籍、性別、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有差別待遇。同時，我們重視員工職能發展與薪酬福利，期望協助同仁發揮專長、持續成長，攜手公司共創績效與永續價值。

人力分布

截至 2025 年底，全坤的員工總數為 59 人，相較於 2024 年減少 2 人，整體人力規模維持穩定。其中，男性有 28 人（47.5 %），女性則有 31 人（52.5 %），性別比例趨近均衡。我們持續深耕多元人才布局，透過跨領域背景專業人士的交流與融合，激盪多元觀點，進而強化團隊協作效能，奠定企業長期競爭力的堅實基礎。

▼ 全坤 2025 年聘僱之員工類型

（單位：人數）

員工分類		男性	女性	合計
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	28	31	59
	約聘員工（定期契約）	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	28	31	59
	部分工時員工（兼職）	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
總計		28	31	59

註 1：全時員工：依照臺灣勞基法定義，每周工時 40 小時之員工。

註 2：部分工時員工：工時未滿每周 40 小時之員工。

註 3：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

註 4：本報告書範疇為全坤總公司，無地區劃分。

▼ 全坤近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	60	61	59
非員工	0	0	0
總計	60	61	59

註 1：以人數計算員工人數。

註 2：以 2025 年 12 月 31 日當天的數值。

註 3：非員工：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數。

就業機會多元豐富

全坤響應 SDGs 目標 8「就業與經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依 2025 年度期末員工數據統計，女性員工比例約為 52.5%、女性經理人主管人數比例為 43%；員工年齡組成以 31 到 50 歲比例約占 49.2% 最多，51 歲以上中高齡工作者比例約為 42.4%。

▼ 全坤員工職務類別之多元化分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			原住民	
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	男性	女性
主管 (共 7 人)	人數	4	3	0	0	7	0	0
	比例	57.1%	42.9%	0	0	100%	0%	0%
非主管 (共 52 人)	人數	24	28	5	29	18	1	0
	比例	46.2%	53.8%	9.6%	55.8%	34.6%	1.92%	0%
各多元類別人數		28	31	5	29	25	1	0
占全員工人數比例		47.5%	52.5%	8.5%	49.2%	42.4%	1.69%	0%

註 1：各多元類別比例計算，以該職務類別為分母，如男性主管 4 人，占總主管人數（7 人）的 57.1%。

註 2：「主管」為屬台財證三字第 920001301 號函定義之經理人。

▼ 全坤員工性別與學歷分布

教育程度	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
碩士	3	10.71 %	2	6.45 %	5	8.47 %
學士	20	71.43 %	28	90.32 %	48	81.36 %
學士以下	5	17.86 %	1	3.23 %	6	10.17 %
合計	28	100 %	31	100 %	59	100 %

註 1：學士：專科、學院及大學畢業者。

註 2：學士以下：高中職、國中畢業者。

人員流動

新進與離職

全坤 2025 年共招募 10 名新進員工，其中男性 7 人、女性 3 人，以 31-50 歲年齡層占比最高，達 11.9%。同年度離職人數為 13 人，包含男性 9 人、女性 4 人，整體離職率約為 22.1%%。全坤將持續推動友善職場環境、強化主管管理職能，提供多元職涯發展機會，期望透過制度化管理提升同仁滿意度與留任率。

▼ 2025 全坤新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	2	3.4%	1	1.7%	3	5.1%
31-50 歲	5	8.5%	2	3.4%	7	11.9%
51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
新進員工小計	7	11.9%	3	5.1%	10	17%

註：新進率＝各類別新進員工人數／期末員工總數。

▼ 2025 離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	1	1.7%	2	3.4%	3	5.1%
31-50 歲	7	11.9%	2	3.4%	9	15.3%
51 歲以上	1	1.7%	0	0%	1	1.7%
離職員工小計	9	15.3%	4	6.8%	13	22.1%

註 1：離職率＝各類別離職員工人數／期末員工總數。

註 2：離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。



育嬰留停

全坤遵循《性別平等工作法》，並倡議 SDGs 目標 5「性別平等」，支持員工的生育權益。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於子女 3 歲前皆可申請育嬰留停，期間最長可至子女滿 3 歲，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。2025 年育嬰留停復職率為 100%，我們亦持續優化友善育兒環境，除了法定的育嬰留停制度外，更積極提供彈性的工作安排與關懷機制，確保同仁在兼顧家庭照顧的同時，職業生涯仍能穩定發展，落實全方位的員工照顧承諾。

▼ 2025 年育嬰留停人數統計

項目	男性	女性	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 (a)	1	1	2
2025 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b / a)	0%	0%	0%
育嬰留停預計於 2025 年復職人數 (c)	0	1	1
2025 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	1	1
育嬰留停復職率 (d / c)	-	100%	100%
2024 年育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 ^註 (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f / e)	-	-	-

註：實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年。

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

全坤遵循國內、外人權相關法規，並訂定內部人權政策，保障全體員工皆能在平等且具尊嚴的環境中工作，善盡企業社會責任，維護利害關係人之基本人權。2025 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

全坤遵循之國際人權原則

「聯合國工商企業與人權指導原則」

「聯合國世界人權宣言」

「國際人權兩公約」

「聯合國全球盟約」

國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」

全坤期望在供應商與承攬商之間發揮影響力，使整體價值鏈皆重視人權保障，恪遵下列原則以維護人權：

1. 遵守營運據點當地勞動及環境之相關法令規範，以確保員工擁有合理的工作條件及安全健康的工作環境，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等。
2. 營造多元化、平等任用、安全、免於歧視與騷擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻、家庭狀況、政治立場、語言、思想、宗教信仰等有任何不公平及差別待遇之言語、態度及行為。
3. 不強迫及強制勞動、禁用童工。
4. 尊重隱私權、員工自由結社、集體協商之權利。
5. 建立暢通、多元、開放的勞資溝通管道，竭力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，提供申訴機制，如有違反人權事宜，即時進行調查程序並執行補救與改善措施。



▼ 全坤勞工人權管理機制及具體措施

項目	合計
禁止強迫勞動	- 員工各種假別之規定皆符合法令規範。 - 出勤系統設定工時及延長工時之自動檢查及異常出勤提醒功能。 - 尊重員工意願，禁止任何強迫勞動。
禁用童工	招募對象皆為 18 歲以上成年人，未有聘用童工之情形。
多元平等與包容的工作機會	- 人員之聘任主要考量其專業能力、學經歷及職能技術，落實僱用多元性、薪酬與升遷機會的公平性，致力營造機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之職場環境，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，公告並張貼於員工布告欄，提高同仁對於友善職場的認識。 - 每年定期辦理防治性騷擾教育訓練。 - 關於女性職員與女性主管的比例，詳見「就業機會多元豐富」章節。
安全健康的工作環境	- 本公司恪遵各項勞動及環境之相關法令規範，並致力於建構安全、健康與舒適之工作環境。 - 定期提供優於法令規定之員工免費健康檢查，促進健康管理並強化疾病預防。 - 不定期舉辦防火防災安全宣導，加強員工自我防護之意識；辦公大樓每年一次定期辦理消防設備檢測，並設有防火管理人員定期接受複訓。2025 年舉辦防災暨職安教育訓練共 1 次。 - 公司營建管理專責人員需接受相關職業安全衛生教育訓練並取得證照，如工地主任證照、勞工安全衛生業務主管、品管工程師等證照。
離退辦法	若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及預告工資。
勞資協議	- 本公司未成立企業工會，故未簽訂團體協約；已成立勞資委員會，每季定期召開勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 2025 年召開勞資會議共計 4 次，針對員工健檢事項、辦公行事曆、調整放假／補上班日、特休假與補休假未休時數遞延休假等相關規定討論。
重大營運變更	2025 年報告期間，未發生重大營運變動之情事。

薪酬水準

全坤建構具市場競爭力的薪酬制度，依據員工之職務性質、專業能力、學經歷、年資、同業薪資水準與勞動市場資訊給予合理報酬，並適時調整、落實同工同酬與性別薪資平等。為確保薪酬管理之公平與透明，本公司訂有《薪資管理辦法》與《績效獎金辦法》，並透過新進人員教育訓練及內部公告，使員工充分了解薪酬制度內容。

2025 年全坤非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與中位數，因非主管人員晉升至經理人，致平均數與中位數較 2024 年略減 3.04%、3.5%。

▼ 全坤薪資結構

固定薪資	每月發放，計算基準依據職位、工作內容、專業條件及人力市場供需狀況等綜合因素設定。
變動薪資	包含年終獎金、員工紅利與績效獎金等，部分薪酬與公司營運成果連結，以激勵員工共創績效。

▼ 全坤近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	1.8	1	1.85	1	1.62	1
非主管	1.1	1	1.13	1	1.13	1

註 1：計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。

註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、油料津貼、證照津貼、年終獎金、績效獎金、員工酬勞及加班費等。

▼ 全坤近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性
2023	2.17 : 1	1.97 : 1
2024	2.17 : 1	1.92 : 1
2025	2.10 : 1	1.84 : 1

註 1：本公司定義之「重要營運據點」為報告書揭露之營運邊界。

註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。

註 3：基層人員：含本公司職稱為助理、專員、秘書、工程師、設計師等間接人員。

註 4：標準薪資：含本薪、伙食津貼、油料津貼、證照津貼等經常性薪資。

註 5：2023 年～2025 年當地最低薪資分別為 26,400 元、27,470 元，及 28,590 元。

▼ 非擔任主管職務全時員工及薪資平均數和中位數

年度	非擔任主管職務之全時員工 (單位：人數)	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (單位：仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (單位：仟元)
2023	49	780	760
2024	55	822	773
2025	52	797	746
2025 年薪資 變動說明	2025 年 1 月有 2 位非擔任主管職務之全時員工晉升為經理人，由於該兩位同仁薪資水準較高，且晉升後其薪資改納入主管職統計範疇，故當年度非主管之薪資平均數及薪資中位數略有下降，其餘同仁薪資水準維持穩定，整體報酬結構並無重大變動。		

註 1：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、油料津貼、證照津貼、年終獎金、績效獎金、員工酬勞及加班費等。

註 2：2025 年非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 920001301 號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工。

註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資／非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

▼ 全坤近 3 年員工酬勞概況

(單位：新臺幣)

年度	2023	2024	2025
總金額	0	861,983	0

註 1：員工酬勞係依公司章程規定，應以不低於當年度獲利狀況之 1% 分派員工酬勞，其金額與分配方式由薪酬委員會提報董事會決議，並報告股東會。

註 2：2023、2025 年公司無獲利，因此未提列員工酬勞。

註 3：2024 年員工酬勞經董事會決議，擬提列當年度獲利之 1.5% 分派員工酬勞。

福利措施

全坤重視員工福祉，致力於營造關懷與支持並重的工作環境，為全體同仁提供完善的福利制度。除依法辦理勞健保、各類休假及相關保障外，亦規劃多元福利措施，涵蓋人壽、醫療與傷害保險、退休金提撥、婚喪生育補助及年節禮金等，並提供員工購屋優惠與子女教育獎助學金等措施，2025 年內湖辦公室新增彈性上下班制度，提升員工整體生活品質與工作彈性，打造友善職場氛圍。2025 年員工福利總支出達新臺幣 61,894,535 元。

▼ 全坤員工福利措施

基本福利	保險	基本勞健保、退休金及員工投保商業團體保險（含壽險、意外傷害、意外醫療、住院醫療及職災險），且員工眷屬可依附公司團體保險服務，2025 年員工團保保險理賠：355,008 元。
	休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚、喪、產假、公假及育嬰假。
	退休金制度	- 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行。2025 年此專戶餘額為新臺幣 35,247,242 元。 - 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2025 年認列之退休金費用為新臺幣 2,618,913 元。 - 因應組織調派至關係企業的員工，年資可以併計，提供員工多重保障，在公司安心工作，並為公司留才之目的。
薪酬與獎酬機制	薪資調整	- 每年參與同業薪資調查，並依市場薪資水準、物價變動、公司整體經營狀況及個人績效等予以晉升或績效調薪。 2025 年 1 月及 8 月部分同仁調薪，包含新進同仁正式任用調薪，合計全年平均員工薪資調整情形約 2.2%，其中個人晉升調薪最高 9%。
	獎酬制度	依公司章程規定，按當年度獲利狀況提撥不低於 1% 作為員工酬勞，並依公司整體經營績效及員工個人表現發放年終獎金及績效獎金。



多元化 福利	員工 照顧	- 製作短袖 POLO 衫，提供同仁穿著及對外公司贈禮使用。 - 不定期購買暢銷或熱門排行之各類書籍，鼓勵員工自由借閱、自我成長。 - 提供員工免費使用停車位。 - 內湖辦公室實施彈性上下班 15 分鐘。
	各項 補助	- 勞動節、端午、中秋年節禮品或禮金。 - 結婚、生育、喪葬、住院等禮金及慰問補助。 - 員工購屋優惠、員工子女教育獎助學金、社團活動經費補助、員工國內或國外旅遊活動經費補助等。
	年度 活動	- 尾牙活動、家庭日、員工旅遊。 - 由於公司建案工程進度緊湊，為配合整體施工時程並確保工程品質與如期完工，本年度國內外旅遊活動暫緩辦理，由各部門自行規劃聚餐聯誼活動。
健康 促進	健康 檢查	2025 年與 3 家健檢機構合作辦理優於法令規定之員工免費健康檢查（除一般勞工檢查項目外，可自由選擇每人 12,000 元套組，如腸胃鏡套組、心血管套組或肺 CT 套組），共 84 人完成健檢（含關係企業）。
	防護 措施	製作公司口罩、購置酒精、酒精噴霧洗手機、自動測量體溫機、快篩劑、手套等。

人力資源發展

多元培訓管道

全坤重視人才培育與職涯發展，建構完善的教育訓練體系，提升員工專業能力。針對新進人員、各職能領域及領導管理階層，量身設計多元培訓路徑，整合實體與數位學習資源，確保專業知識能有效傳遞與內化，並透過完善的滿意度調查機制精準掌握受訓成效，以此作為優化培訓藍圖的依據，落實對同仁職涯發展的長期承諾。

2025 年度全體員工平均受訓時數為 2.10 小時，其中男性平均 1.60 小時、女性平均 2.55 小時，培訓總投入金額為新臺幣 76,066 元。

▼ 全坤多元的培訓管道

企業文化與職場紮根

新進人員訓練：協助新進同仁迅速適應職場環境並融入企業文化，公司規劃完善的新人體驗課程，內容涵蓋企業核心價值、工作規範、員工權益與義務等事項，奠定其職場發展基礎。

數位學習平台：透過內部數位平台提供基礎課程，讓知識傳遞突破時空限制，支持同仁依個人發展需求進行自主學習，提升組織的學習動能。

專業職能精進

管理知識與技能發展：針對各職級人員設計相應的基礎知識、管理技巧及專業能力訓練課程，以強化管理效能與提升組織運作品質。

核心職能強化：各部門依據職務需求與核心職能，規劃多元的內外部專業訓練課程，涵蓋會計與稅務、內部稽核、法規遵循、職業安全與勞動安全等主題，協助員工精進專業技能與實務能力，提升職能競爭力。

建立積極共享職場

內部知識分享：公司透過每月定期的月會，由各部門輪流進行業務簡報與專題演講，內容涵蓋產業趨勢、專業知識分享等，強化跨部門資源整合並提升作業效率，並鼓勵參與外部訓練的員工將所獲知識回饋至部門或月會中交流，促進學習成果落實與擴散。我們也鼓勵同仁分享生活與工作經驗，透過這種開放、支持的氛圍，增進團隊認同感並激發員工創造力。

▼ 全坤 2025 年辦理教育訓練類型概況

課程類別	訓練時數	參與人次
全員月會活動	11	924
內部健康宣導講座	2	32
內部訓練課程	17.5	54
外部訓練課程	124	29
數位線上學習	74	108
總計	228.5	1,147

▼ 委由外部顧問辦理溫室氣體盤查之教育訓練課程



▲ 員工參訪建材展。



▼ 內部訓練課程。



▼ 2025 每月月會主題

月份	報告部門	專題議題
1 月	各部門主管	年度工作檢討報告及法遵事項宣導
2 月	管理部	探討綠色機房的規劃與建置
3 月	營管部	綠建築標章工地施工注意事項
5 月	業務行政	業務行政作業線上化
6 月	土開部	契約草擬重點及爭議處理流程解析
7 月	業務行銷	小宅趨勢
8 月	財務部	守住你的錢包
9 月	營管部	機電工程 SI 工法與傳統工法的差異
10 月	客服部	AI 加值生活，工作與日常的智慧升級
11 月	規劃設計	臺北市建築物綠化新制案例分享
12 月	土開部	淺談都市更新獎勵及雙北都更新專案

▼ 全坤 2025 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間實際人數 (A1)	4	3	7
	報告期間受訓的時數 (B1)	9	24	33
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	2.25	8	4.7
非主管	報告期間實際人數 (A2)	24	28	52
	報告期間受訓的時數 (B2)	36	55	91
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	1.5	1.96	1.75
合計	報告期末員工總數 (R)	28	31	59
	報告期間受訓總時數 (Q)	45	79	124
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	1.60	2.55	2.10



績效與職涯發展

全坤重視員工職涯發展與潛能培育，建構完善的升遷機制與薪酬制度，並定期執行績效評核，以作為人力資源管理之依據。凡本公司正式任用之同仁，每半年進行一次績效考核，內容涵蓋工作表現、職涯發展規劃及進修安排等，藉此促進員工與組織雙向成長。考核結果將連結至相關人資管理措施，包括調薪、晉升、獎酬及職務調整等，強化組織職能布局與人力資本發展效益。2025 年，員工績效評核覆蓋率達 100%。

▼ 全坤 2025 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期末員工總數 (A1)	4	3	7
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	4	3	7
	百分比 (B1 / A1)	100%	100%	100%
非主管	報告期末員工總數 (A2)	24	28	52
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	24	28	52
	百分比 (B2 / A2)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (A1+A2)	28	31	59
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1+B2)	28	31	59
	百分比 (B1+B2) / (A1+A2)	100%	100%	100%

安心職場環境

為實踐職場安全衛生與永續經營理念，全坤除對公司內部人員提供職業安全訓練外，亦要求勞務承攬商參與相關培訓，強化安全意識與作業遵循。本公司制定《工地安全衛生管理實施要點》作為承攬商施作依據，除符合政府法規外，並進一步提升工地作業的安全標準。此外，我們設有廠商評鑑制度，確保工程品質、勞工健康與作業安全，並作為合作夥伴甄選與持續合作的依據。

職業安全衛生管理系統

全坤為保障員工安全並預防職業災害，依據《職業安全衛生管理辦法》推動相關管理措施，落實職業安全衛生工作。安全衛生管理範疇涵蓋總公司，涵蓋工作者比例達 100%。本公司將持續依循職安衛相關法規，定期進行職業危害風險評估，並強化各項管理作為，致力提升職安衛成效，全面防範職災發生。

▼ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

類別	人數	涵蓋比例
員工	59	100 %
非員工	0	0 %
合計	59	100%

註：涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工 + 非員工人數）／公司工作者總人數。

職安衛教育訓練

為營造安全健康的工作環境，全坤要求相關人員須接受職業安全訓練並取得相應證照，依規定提供相關補助與津貼。例如：工地主任需具備工地主任證照、一般同仁則需完成至少 6 小時的認證課程。本公司亦定期辦理在職員工與承攬人員之安全訓練及複訓課程，強化員工對作業安全的知識與意識，另推動事故教育訓練，透過事故調查與原因分析，協助員工理解事故根本原因，防止類似事故重演。

2025 年，全坤針對在職員工、現場及勞務承攬商、物管人員舉辦職安衛訓練，報導期間舉辦的職安衛課程累計時數為 252 小時、參與人數為 45 人。

▼ 2025 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2025 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
在職員工	一般訓練	防火管理人訓練複訓班	6	1	6
現場及勞務承攬商	一般訓練	職業安全衛生教育訓練	6	38	228
物管人員	一般訓練	AED 設備使用及急救訓練取得證照	3	6	18
總計				45	252



▲ 現場人員參與職業安全衛生訓練課程。



▲ 考取 AED 設備證照。

職安危害風險控管

全坤重視員工與承攬商的職業安全，致力打造安全且健康的工作環境。除落實辦公場所基本職安措施外，各工地嚴格遵循《職業安全衛生法》，執行危害告知與監督機制，並透過多項管理措施提升施工安全標準。例如：工地入口設置人臉辨識與體溫檢測門禁系統，有效管控人員進出並降低健康風險。此外，為因應極端氣候，工地休息區設置降溫噴霧與冰櫃緩解高溫影響，低溫時則透過布簾維持保暖，避免燃煤取暖的安全隱憂。

2025 年，全坤員工總工時 116,112 小時，無任何職業災害案件及人員傷亡事件發生，將持續優化職安管理，以安全為最高指導原則，提供員工健康和安全的工作環境。

焦點案例

職安衛預防措施案例：工地定時空拍

全坤依照政府法令，每周定期上傳工地空拍影像，以確保工程管理透明化並符合法規要求，維護施工品質與安全。空拍影像的主要用途包括：

1. 符合政府監管需求：提供開挖支撐與鄰房監測影像、土方作業大門出入管制紀錄，以及噪音與粉塵告示，以符合相關單位的監督規範。
2. 遠端管理與客戶溝通：透過定期影像更新，公司管理層能遠端掌握工地進度，同時讓客戶清楚了解施工現況，提升資訊透明度。
3. 內部工程檢討與協作：工務所與協力廠商可利用影像進行勞工安全衛生檢討、施工規劃優化、動線安排調整及材料堆置管理，確保施工順暢與安全。



▲ 圖為工地空拍照片。

承攬商職安衛管理辦法

全坤的承攬商、次承攬商及其所屬勞工與臨時工，於施工期間皆須遵循《勞工安全衛生法令》、《營造業勞工安全衛生設施標準》、《環境保護相關法規》及本公司訂定之《工地安全衛生管理實施要點》，以防範事故發生並確保工程順利推進。如有違反相關規定之情形，公司得自當期估驗款項中扣款，並由承攬商及其所屬單位就違規所導致之損害負連帶賠償責任。

全坤建立承攬商評鑑機制，針對工程品質、工程進度、責任感、協調合作、工人調度、配合程度及經濟能力等面向進行綜合評估，並依評鑑結果實施分級管理，作為承攬商管理及後續合作之參考依據。

2025 年各工地皆為延續 2024 年既有工程案件，未新增承攬商或辦理重新發包作業，因此未進行承攬商重新評鑑，持續依既有管理制度及契約要求，督導承攬商落實工程品質、施工安全及職業安全衛生相關規範。

▼ 全坤承攬商評級標準

評級等級	評分區間	評定說明
A 級	80 分以上	優良廠商
B 級	79 至 60 分	可採用之廠商
C 級	59 至 50 分	需持續觀察之廠商
D 級	49 分以下	不使用廠商

承攬商預資格審查制度

為強化承攬商管理機制，全坤要求承攬商填寫「預資格審查表」，並由相關單位進行審核與分類，建立「承攬商資格名單」。經審查列為合格之承攬商，將優先納入採購部邀標名單，並設有年度評鑑制度，透過「廠商評鑑表」進行考核。此制度有助於採購單位預先掌握承攬商資訊，進而提升施工品質與工地安全水準。

所有承攬商須具備相關技術證照，並依據勞動部相關規定，配合危險作業場所之計畫與審查辦法，妥善安排機具操作與人員安全措施，包含：安全評估、標準保養程序與定期檢驗、吊裝人力與指揮手配置等，皆應確實落實。為保障作業人員安全，現場勞工須於進場前 6 小時完成基本安全訓練，並檢附健康檢查報告、血型資料及保險證明，以利緊急事故發生時，救援人員可即時應變處理。

另依《職業安全衛生法》第 18 條規定，落實勞工退避權。當作業現場發生安全疑慮時，立即通知承攬商與作業人員暫停作業，待安全無虞後再行復工，確保人員安全無虞。

本公司每月召開「勞工安全衛生協調會」，討論議題涵蓋勞安管理標準、工地安全問題及勞檢單位所列缺失，作為安全衛生監督與改善依據，平時則透過廠商每周舉行勞安組織會議、每日施工前訊息宣導，以及每日勞安人員專職查巡，落實工地風險管控。

另外，更積極倡導員工自發性發現問題與改善，例如：注意線材是否通電、主動採購補強設備等。各類施工項目均設置相對應之安全措施，如墜落防護設備優先採購政府核可之器具，電氣作業使用合格感電防護設備與配電盤；針對吊車、小山貓、堆高機等高風險機具，實施定期安全檢查；材料堆放區則設有限高與吊放安全規範。

2025 年因部分案場發生高溫作業未遮陰、非規定時間施作及工區休息未戴安全帽等，共計 12 件違規事項，相關罰鍰由承攬商依約負責，並已於第一時間督導完成改善，未來將持續加強現場巡檢與流程管理，確保營建環境符合規範。

員工安全與健康

全坤長期重視職場健康與安全環境，致力提供安全、舒適且有助於員工身心健康的工作場所。為保障工作者安全，公司每年定期辦理 1 次消防安全檢查及設備檢測，辦公場所設置門禁保全管制與監控設備，以強化工作環境安全管理；同時全面落實禁菸措施，並定期進行辦公環境清潔、地毯清洗及空間消毒，維持健康衛生的工作環境。此外，公司亦提供團體保險，以增進員工保障，降低突發風險對員工及家庭造成之影響。

健康促進關懷

除了定期舉辦一般及特殊健康檢查外，亦會開設各式健康講座及辦理安全宣導，每季分享健康資訊小常識，協助員工獲取健康管理資訊，提升自我照護能力與健康意識，降低心理壓力、不良生活習慣及慢性疾病等非職業健康風險。

2025 年辦理 1 場健康講座，教導員工從全球暖化至永續飲食的概念，以及從醫學角度探討文明病與飲食習慣。另外也透過辦理防災暨職安教育訓練，教導同仁認識自然災害風險，了解自我防護的概念、學習緊急避難包之正確準備方式、職業災害及安全教育訓練，將職業災害防範意識深植於企業文化中。

自我檢測	- 健康層面：簡式健康量表。 - 生活層面：DISC 人格測驗。 - 工作層面：職業性向測驗。 - 心理層面：壓力指數量表。
資訊分享	健康新知：定期於布告欄與公司內部網站貼文宣導最新健康須知。
活動辦理	相關健康促進活動如：捐血、減重、健康講座等。

▼ 2025 年健康講座資訊

講座名稱	參與人次	參與時數
永續飲食醫學「邊吃邊減碳，地球與我更健康」	17	2
防災暨職安教育訓練	15	2



▲ 健康安全促進講座



▲ 健康資訊電子報



▲ 感謝狀

社會關懷共好

全坤秉持「取之於社會，用之於社會」的核心理念，長期致力於社會公益事業。並於 1994 年成立全坤建設文教基金會，積極推動社區營造、環境永續及建築文化等面向，並支持本土藝文發展，致力提升民眾生活品質與社會文化內涵。我們透過公司及基金會等管道投入社會公益，2025 年總計捐助新臺幣 110 萬元，持續實踐企業社會責任，為社會帶來正向影響。

捐款財團法人基督教芥菜種會，贊助國內兒少扶助計畫

本公司長期關注兒少在成長過程中的基本需求與發展機會，特別是資源相對不足之家庭，往往需要更多社會支持以維持穩定生活。全坤與財團法人基督教芥菜種會自 2021 年至今建立長期夥伴關係，透過其深耕在地的服務網絡，將關懷延伸至有需要的兒少及其家庭，並回應其在成長過程中所面臨之資源不均與照顧缺口。

2025 年，全坤建設文教基金會持續透過資金挹注支持「國內兒少扶助計畫」，協力強化弱勢家庭之基本生活支持系統。服務對象包含安置機構、社區認養家庭、新住民中心與原住民中心，並透過「供需服務平台」依需求選擇所需物資，提供孩童及其家庭生活物資與飲食支持。在物資提供的同時，由社工持續關懷受助家庭生活狀況，進一步強化整體支持網絡功能。



▲ 「生活照顧箱」內容涵蓋白米、麵條、保久乳、肉類罐頭及日常用品等基本生活物資。



▲ 冷凍料理包與暖心熟食箱可提升餐食多元性與照顧的便利性。

台新銀行公益慈善基金會「您的一票，決定愛的力量」

全坤長期捐款台新銀行公益慈善基金會辦理「您的一票，決定愛的力量」活動，從 2013 年至 2025 年累計捐贈 63 萬元。該活動旨在協助中小型社福團體因為知名度不高、或行銷能力受限，無法獲得社會資源的窘境，透過網路提案、民眾投票支持，以獲得捐助公益基金辦理各項公益活動；愛的力量平台提供 3.5 億元以上公益基金資源，超過四千家以上團體或個人參與提案，總投票數累積千萬，藉此讓愛的力量可以更深入社會上的每一個角落。



財團法人全坤建設文教基金會 函啟

114台北市內湖區新湖二路325號5樓

台新銀行公益慈善基金會

財團法人全坤建設文教基金會

組織名稱: 財團法人全坤建設文教基金會

增設組織: 114台北市內湖區新湖二路325號5樓

組織金額: 新台幣伍萬元 (NT\$50,000)

自我描述: 活動經費: 您的一票，決定愛的力量

聯絡人: 莊雪梅

電話: 02-77552079

傳真: 02-77552079

電子郵件: kuo@kuanke.com.tw

活動內容: 協助中小型社福團體，透過網路提案、民眾投票支持，以獲得捐助公益基金辦理各項公益活動；愛的力量平台提供 3.5 億元以上公益基金資源，超過四千家以上團體或個人參與提案，總投票數累積千萬，藉此讓愛的力量可以更深入社會上的每一個角落。

您的「一票」
讓愛發生 2887

決定愛的力量





▼ 全坤社會參與大事紀

年份	活動說明及績效
2025 年	• 捐款財團法人臺北市林芳郁教授醫學教育衛生基金會新臺幣 5 萬元，協助外科醫師的養成教育以及進修，替醫界造就更多外科人才，改善國內醫學教育，健全醫療體系。 • 捐款台新銀行公益慈善基金會辦理第 16 屆「您的一票，決定愛的力量」活動，共新臺幣 5 萬元。 • 捐款財團法人基督教芥菜種會新臺幣 100 萬元，贊助「國內兒少扶助計畫」。
2024 年	• 捐款台新銀行公益慈善基金會辦理第 15 屆「您的一票，決定愛的力量」活動，共新臺幣 5 萬元。 • 捐款基督教芥菜種會舉辦「防救災：2024 安全城市嘉年華」、「兒少認養：困難家庭重塑計畫」，共新臺幣 200 萬元。 • 捐款臺北市新觀念教育文化協會於 2024 年 2 月 28 日成德市場「『捐血善行，救人積德』，您的捐輸使生命延續公益活動」，共新臺幣 30 萬元。
2023 年	• 捐款台新銀行公益慈善基金會辦理第 14 屆「您的一票，決定愛的力量」活動，共新臺幣 5 萬元。 • 捐款財團法人基督教芥菜種會舉辦「第五屆安全城市嘉年華會」，贊助芥菜網社區工作服務計畫，參與園遊會志工服務活動攤位人力支援，捐款新臺幣 100 萬元。 • 捐款臺北市政府消防局郭故大隊長幼子助學獎助金，自 2014 年至 2023 年間，每月 1 萬，總計捐出 120 萬。 • 贊助臺北市瑩橋國小 80 周年校慶活動舉辦及推動校務發展，共新臺幣 1 萬元。
2022 年	• 捐款台新銀行公益慈善基金會辦理第 13 屆「您的一票，決定愛的力量」活動，共新臺幣 5 萬元。 • 贊助財團法人基督教芥菜種會，協助辦理 2022 第四屆芥助網鄰舍節公益活動，捐出新臺幣 100 萬元善款。
2021 年	• 捐款燃點公民平台新臺幣 13.2 萬元，贊助其與臺北市政府教育局合力推動之財經素養系列講座。提升臺北市高中生財經素養，增進學生對金融理財知識的興趣與正確觀念，提升大學多元入學競爭力。 • 捐款支持雙躍關懷成長協會辦理 2021 年「偏鄉地區教育扶助計畫」公益活動，捐款金額總計新臺幣 20 萬元。該活動補助就學少年生活及學雜費用，提供偏鄉弱勢孩子更多的教育資源與文化刺激，讓偏鄉及部落孩子希望的眼神，延續下去。 • 頒發 109 年獎學金，金額共計新臺幣 40 萬元。提供就讀公私立學校在學學生，學業成績優異、家境清寒等學生共計 40 名每人新臺幣 1 萬元。 • 捐款台新銀行公益慈善基金會辦理第 12 屆「您的一票，決定愛的力量」活動，共新臺幣 5 萬元。 • 幫助臺灣渡過嚴峻疫災，贊助購買 10 台 HFNC 醫療儀器設備，總計新臺幣 220 萬元。 • 捐款贊助財團法人基督教芥菜種會執行 2021 年抗疫救助計畫公益活動。此計畫的內容包括抗疫物資包經費、弱勢家庭抗疫急難救助金、疫情期間兒童待用餐費、以及弱勢孩童數位學習設備等，金額總計新臺幣 100 萬元。

A photograph of a modern office interior, viewed through a large glass partition. Inside, there is a long wooden conference table surrounded by white and grey chairs. In the background, a dark blue sofa is visible near a large window. The floor is dark with a geometric pattern.

附 錄

GRI 準則索引
氣候相關資訊執行情形

Appendix



GRI 準則索引

使用聲明	全坤依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
適用的行業準則	無

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於全坤	P.20
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.2
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概況與發行頻率 聯絡資訊	P.2 P.3
GRI 2-4	資訊重編	能源及溫室氣體排放管理 水資源管理 廢棄物管理	P.64 P.68 P.69
GRI 2-5	外部保證／確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.2
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	P.21
GRI 2-7	員工	人力分布	P.71



GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.71
GRI 2-9	治理結構及組成	專業董事會	P.42
		審計委員會	P.45
		薪資報酬委員會	P.47
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P.43
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.43
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	審計委員會	P.45
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.52
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.2
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.43
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	專業董事會	P.42
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.43
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.44
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.45
		薪酬水準	P.77
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.45
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密協定	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.4



GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.41
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.41
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及檢舉管道	P.51
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及檢舉管道	P.51
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.51
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.36
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.7
GRI 2-30	團體協約	本公司目前未成立工會組織，亦無簽訂集體協約，故不適用該揭露項目。	-

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別及排序	P.11
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.11
		2025 年重大主題變動情形	P.13



GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理	CH2 公司治理	P.38
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.49
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	防範內線交易	P.50
能資源使用與管理			
GRI 3-3	重大主題管理	CH3 環境保護	P.59
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源及溫室氣體排放管理	P.64
GRI 302-3	能源密集度	能源及溫室氣體排放管理	P.64
GRI 303-3	取水量	水資源管理	P.68
產品品質與技術			
GRI 3-3	重大主題管理	CH1 關於我們	P.19
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	安心居所	P.30
法規遵循			
GRI 3-3	重大主題管理	CH2 公司治理	P.39
自訂主題		法規遵循	P.51



GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
風險管理			
GRI 3-3	重大主題管理	CH2 公司治理	P.40
自訂主題		風險管理	P.52
綠色設計與建築			
GRI 3-3	重大主題管理	CH1 關於我們	P.18
自訂主題		規劃設計、營建施工	P.24、P.26
系統化建築			
GRI 3-3	重大主題管理	CH1 關於我們	P.17
自訂主題		營建施工	P.26

氣候相關資訊執行情形

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	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。	
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	詳見「 氣候相關財務揭露 」章節
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。	
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。	本公司尚未制定完整之氣候風險轉型計畫，亦無明確風險評估指標與管理目標。目前評估建構相關機制之可能性，包括實體與轉型風險辨識標準、風險指標及減緩與調適方向，並參酌國際標準與產業實務，以發展符合營運特性之管理架構。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未建立內部碳定價機制，未來將評估碳定價制度之適切性，參考國際碳價趨勢及產業實務，作為營運決策與風險管理之參據。
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。	本公司尚未設定具體氣候目標，如溫室氣體減量、碳抵換或再生能源憑證採購等。目前評估相關環境永續目標之規劃方向，並研議碳管理與追蹤機制，以逐步強化永續管理基礎。
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。	2024 年已成立溫室氣體盤查專責單位，2025 年委請外部顧問協助盤查，未來將視需求由第三方驗證單位進行查證。 溫室氣體減量策略與方案詳見「節能減碳」章節。