日勝生活科技股份有限公司
RADIUM LIFE TECH. CORP.,LTD.




# 2025
# 日勝生活科技
## 永續報告書
## Sustainability Report



contents

2025

# 日勝生活科技 永續報告書


關於本報告書 2
經營者的話 3
肯定與榮耀 4
SDGs 與年度亮點績效 6
永續議題 8
永續藍圖與策略 16
永續治理組織 25

**01 創造價值 27**

1-1 日勝生集團概況 28
1-2 營運經濟績效 31
1-3 貼心全面的產品服務 32

**02 持續創新 38**

2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 41
2-2 軌道經濟：捷運聯開 智慧交通 45
2-3 銀光經濟：康養樂齡 樂活人生 48
2-4 循環經濟：資源再造 永續潔淨 53

**03 協同合作 57**

3-1 公司治理與風險管理 58
3-2 數位轉型與資安 64
3-3 法規遵循與誠信經營 72
3-4 永續供應鏈 75

**04 永續發展 79**

4-1 氣候變遷管理 80
4-2 水資源管理 94
4-3 廢棄物管理 98
4-4 生物多樣性與自然資本 106

**05 多元共榮 113**

5-1 勞工權益與人權 114
5-2 人才發展與培力 119
5-3 安心幸福職場 124
5-4 銀髮照護 134
5-5 社區營造與關懷 136
5-6 多元教育 138

**附錄**

附錄一 永續績效細項統計 140
附錄二 GRI 準則揭露索引表 151
附錄三 SASB 準則揭露索引表 155
附錄四 TCFD 揭露對照表 157
附錄五 確信項目彙總表 158
附錄六 會計師有限確信報告 158

# 關於本報告書

GRI：2-2、2-3、2-4、2-5、2-14

## 報告書涵蓋範圍

日勝生集團（以下簡稱「本集團」）之營運主要涵蓋建設事業、資源循環事業及營運事業三大事業體。本集團之永續報告書編制範疇，依各事業別之營運特性與組織架構分別涵蓋相關營運公司，其中建設事業包含日勝生活科技股份有限公司（以下簡稱「日勝生」或「本公司」）、集順生、泰誠營造、日翔租賃；循環事業包含日鼎水務、寶鼎再生水、鼎勝綠能等公司；營運事業則包含萬達通、加賀屋、京站實業及寶晶之資訊[1]，期望透過永續報告書與各利害關係人溝通其關切之資訊，呈現永續發展對於各公司價值鏈及其延伸的影響。

## 報告書編撰準則

本報告書係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）所發布之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編製，並對應聯合國永續發展目標（SDGs）。另參考上市公司永續發展實務守則、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，以及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）HOME BUILDERS 產業別指標。報告書揭露之財務數據部分係採用經會計師查核簽證後之公開財務報表（以新臺幣為計算單位），其他數據資訊皆來自於自行調查及統計之結果。

## 發行時間

本報告書為本集團第八本企業永續發展之非財務年度報告書，揭露之資訊期間主要涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年發行一次，以呈現本集團之經營理念與目標，以及企業永續發展之決心、實踐作為與成果。本報告書編製由本公司永續發展委員會統籌，並定期安排向董事會報告，同時也於本公司官方網站揭露，並設置企業永續發展專區。

- 前次發行時間：2025 年 8 月
- 本次發行時間：2026 年 8 月

## 報告書管理流程

本公司於 2024 年起參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」規定，重新修訂本公司永續發展實務守則並納入內控制度，依據永續發展實務守則編撰永續報告書編製管理作業辦法，確立永續報告書之永續資訊編撰、管理、報告、揭露之流程與規範。

### 內部審查

- 各權責單位提供本報告書揭露之資訊和數據，並由永續發展處進行統籌彙總；永續發展處亦針對各單位永續相關專案與工作狀況進行追蹤。
- 永續發展委員會、各權責單位主管負責檢視各章節內容資訊之正確性。
- 稽核處參與報告書編制審核作業，確保永續資訊管理與揭露合規，並提供相關建議。
- 由董事會進行督導目標制定、管理方針、策略發展和檢討措施，經核定後發行。

### 外部確信

本報告書係委任資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）按照中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信，確信報告請詳附錄六 會計師有限確信報告。

### 數據品質管理

本報告書之財務、溫室氣體、環境、品質、職安衛等數據，皆已通過獨立第三方之認證或查證。

| | |
|---|---|
| 財務 | 全集團：無保留意見查核報告【勤業眾信聯合會計師事務所】 |
| 溫室氣體排放 | 日勝生個體（日勝生合併京站實業）：ISO 14064-1：2018【勤業眾信聯合會計師事務所】<br>京站實業：ISO 14064-1：2018【勤業眾信聯合會計師事務所】<br>日鼎水務：ISO 14064-1：2018【台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司】 |
| 環境管理 | 泰誠：ISO 14001：2015【Bureau Veritas】<br>日鼎水務：ISO 14001：2015【SGS】 |
| 品質管理 | 泰誠：ISO 9001：2015【Bureau Veritas】 |
| 職業安全衛生 | 泰誠：ISO 45001：2018【Bureau Veritas】<br>泰誠：CNS 45001 及 TOSHMS 特定稽核重點事項【Bureau Veritas】 |

### 聯絡方式

日勝生活科技股份有限公司　　責任單位：永續發展處

- 地址：臺北市市民大道一段 209 號 14 樓
- 電話：（02）2772-9988 分機 3818
- 電子信箱：jerrytseng@radium.com.tw
- 公司官網：http://www.radium.com.tw/

公司年報　公司財報　查證 / 認證證書　企業永續發展專區　永續報告書下載專區

註 1：考量營運本業攸關性及對重大議題之影響程度，本報告書未包含立疆、日耀、日勝遠東、兆曜、新秀閣、京站投資、日鑽綠能、立疆（上海）、日鼎循環、晶鼎綠能等合併財報子公司資訊。



# 經營者的話

GRI：2-22

## 以永續為基礎，攜手共創智慧生活新未來

日勝生集團長期深耕永續城市，秉持「永續綠生活集團」願景，落實「創造價值、多元共榮、持續創新、協同合作、永續發展」五大核心價值，將永續融入企業策略與營運決策。我們深信，真正的永續不止於理念宣示，而是回歸本業，透過長期投資、創新管理與穩健執行，創造企業、城市與社會共同成長的價值。

面對氣候變遷、高齡化、AI 人工智慧、能源轉型與資源挑戰，企業必須以更長遠的視野思考價值，不僅關注資產與獲利，更重視誠信、人才、品牌、創新能力與企業文化的累積。四十餘年來，日勝生從建築開發出發，逐步拓展至水資源循環、康養樂齡、智慧科技與生活服務，並由建設開發者轉型為整合建築、科技、健康與永續的城市生活整合服務平台。

2025 年是日勝生邁向下一階段成長的重要里程碑。我們聚焦「城市開發與 TOD、水資源循環經濟、康養樂齡」三大核心事業，從宜居城市、資源循環到健康生活，建構完整的永續生活生態系。集團亦布局高雄捷運 R17 科技生活園區，串聯交通、產業、人才與生活機能，回應智慧城市及南台灣科技廊帶發展。

人工智慧正重新定義產業競爭模式。日勝生將 AI 視為轉型的重要基礎建設，結合大數據與物聯網技術，推動智慧水務、智慧工程及智慧服務。集團打造台灣首座 AI 智慧再生水廠及智慧水循環平台，導入水質預警、膜壽命預測、能耗最佳化與水質分類模型；相關應用亦延伸至智慧工地、智能客服、知識管理及生成式 AI。旗下京站百貨亦推動 OMO 新零售模式，運用數據科技提升顧客體驗，讓科技不只提升效率，更能真正服務於人。

### 掌握氣候變局，打造低碳韌性城市

因應氣候變局，日勝生以 2050 淨零排放為長期方向，將低碳思維融入建築開發、水資源管理與城市基礎建設。「浮洲合宜住宅 日勝幸福站」建置大面積綠地、生態跳島及雨水回收系統，每年減少約 3,001 公噸碳排放，並獲雙鑽石級綠建築認證及全球卓越建設獎肯定。在水資源領域，集團於桃園投入逾新台幣 175 億元建設水務系統，用戶接管突破 17 萬戶、下水道管網超過 170 公里，並藉由再生水中心提升產業用水穩定性及城市面對極端氣候的調適能力。

### 洞察社會變遷，打造全齡共融生活

面對高齡化與家庭結構轉變，我們以全齡健康宅回應不同世代對安全、健康與生活品質的需求。「樂陶居」導入智慧監測與健康管理，實踐青銀共居；三芝「日初不老莊園」結合雲端智慧照護、自然環境與社區服務，提供更具彈性與尊嚴的樂齡生活選擇。我們期待，住宅不只是居住空間，更是融合健康、照護、社區與情感連結的生活平台。

### 深化治理，共創長期永續價值

穩健治理是永續發展的根基。日勝生持續強化董事會監督、風險管理、資訊揭露及利害關係人溝通，將 ESG 融入營運策略與績效管理。展望未來，我們將以治理為根基、創新為動能，深化低碳轉型、水資源循環、全齡健康與城市永續布局，讓每一次建設成為城市進步的力量，每一次創新成為幸福生活的起點。

企業存在的價值，不僅在於創造今日成果，更在於為未來世代留下更好的城市與生活環境。這是日勝生始終不變的初心，也是我們對城市、社會與下一個世代最堅定的承諾。

日勝生活科技集團 執行長 林榮顯

# 肯定與榮耀

## 2023

### 日勝生

- TCSA 台灣企業永續獎之永續報告書類不動產及營造業 - 金獎
- TCSA 2023 台灣企業永續獎高齡友善領袖獎」




財團法人台灣永續能源研究基金會

### 集順生

以「鑄慕 RADIUM ONE」在最佳都市更新及危老重建及最佳規劃設計類，榮獲 2023 國家卓越建設獎 - 卓越獎暨金質獎




社團法人中華民國不動產協進會

### 日翔租賃

新北市青年住宅榮獲第 20 屆國家品牌玉山獎「傑出企業」



中華民國國家企業競爭力發展協會

### 集順生

國家建築金獎【三冠王】:【金象獎】、規劃設計類【金獅獎】與【金獅獎首獎】，以及【台灣誠信品牌 - 優良建商】



台灣永續關懷協會

## 2024




財團法人台灣永續能源研究基金會

### 日勝生

TCSA 台灣企業永續獎之永續報告書類不動產及營造業 - 金獎




社團法人中華民國不動產協進會

### 日勝生

以「日初不老莊園」在最佳規劃設計類，榮獲 2023 國家卓越建設獎 - 卓越獎。



中華民國國家企業競爭力發展協會

### 集順生

樂陶居榮獲第 20 屆國家品牌玉山獎「最佳人氣品牌獎」

# 2025

**日勝生**

TCSA 台灣企業永續獎之永續報告書類不動產及營造業 - 金獎




財團法人台灣永續能源研究基金會

**日勝生**

2025 國家卓越建設獎「最佳社會住宅類 - 特別獎」



社團法人中華民國不動產協進會

**京站**

2025 台北市績優公廁評鑑 - 親子友善金質獎



台北市環保局

**京站**

2025 ESG 高峰會永續黑客松競賽「永續商業模式開發組」冠軍

2025 ESG 高峰會永續黑客松競賽「永續商業模式開發組」社會共融獎




會計研究發展基金會




財團法人台灣永續能源研究基金會

**日勝生**

亞太暨台灣永續行動獎—SDG11 永續城市組 - 雙銅獎



新北市政府

**集順生**

管理之「日勝幸福站 A6 西區社區」榮獲低碳社區標章 - 白金級



行政院原住民委員會

**京站**

第一屆 LiMA 原力永續獎 - 永續夥伴獎




經理人

**京站**

2025 年 榮獲《經理人》月刊第 18 屆「100MVP 經理人」行銷業務組



國家建築金獎委員會

**泰誠**

故宮行政大樓及圖書館新建工程 -2025 公共建設優質獎首獎

# SDGs 與年度亮點績效

| 聯合國永續發展目標（SDGs） | | 細項指標 | 年度亮點績效 | 對應章節 |
|---|---|---|---|---|
|  目標 3 | 確保健康及促進各年齡層的福祉 | 3.4 在西元 2030 年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。 | **產品面**<br>・樂陶居住房率達 97% ，客戶滿意度達 92.3%。<br>・樂陶居中和館榮獲「銀光好居五星認證標章」。 | 2-3 銀光經濟：康養樂齡樂活人生 |
| | | | 員工面<br>・EAP 員工協助方案持續進行，且整體滿意度達 100%。<br>・安衛部參考職業安全衛生管理系統發展「職安衛數位儀表板平臺」app，將日常職安衛數據轉變為可視化儀表板，並於平臺中整合 AI 工具「智慧風險導航助手」。 | 5-1 勞工權益與人權<br>5-3 安心幸福職場 |
|  目標 4 | 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 | 4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加，包括技術與職業技能。<br>4.7 在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。 | 員工面<br>・舉辦永續人才培訓課程。「碳盤查實作人才培訓計畫」總計 33 人參與培訓，總訓練時數達 99 小時。<br>・員工受訓平均滿意度 95%。 | 5-2 人才發展與培力 |
| | | | 社會面<br>・積極創造資源共享機會，舉辦多場產學觀摩與參訪活動。2025 年度辦理之子公司包含加賀屋、萬達通、日鼎水務與泰誠營造。<br>・日鼎水務舉辦 25 場次環境教育課程，共 1,413 人次參與。 | 5-6 多元教育 |
|  目標 6 | 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理 | 6.b 支援及強化地方社區的參與，以改善水與衛生的管理。<br>6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高。<br>6.5 在西元 2030 年以前，全面實施一體化的水資源管理，包括跨界合作。 | 產品面<br>・寶鼎再生水獲選「桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫」最優申請人，2024 年已通水 18,000 噸 / 日。2025 年供水 40,000 噸 / 日予桃園地區產業使用，預計全期可供水 11.2 萬噸 / 日。 | 2-4-1 水資源循環服務 |
| | | | **環境面**<br>・桃園北區水資源回收中心放流水回收再利用內部使用量 53,787m$^3$；放流水回收再利用外部取用量 61,133m$^3$。 | 2-4-1 水資源循環服務 |
|  目標 7 | 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源 | 7.1 在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的，以及現代的能源服務。<br>7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。<br>7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。 | 產品面<br>・寶鼎再生水 2025 年啟動再生水機房光電計畫專案，預計 2026 年驗收完成安裝，最低裝置容量預計 250kWp 以上，預計每年約可發電 292,000kWh ，相當於 292 張再生能源憑證。 | 4-1-3 節能減碳措施 |
| | | | 環境面<br>・加賀屋導入照明感應燈與 15HP 變頻散熱風扇，並增設熱水熱還設備，每年共可節省約 115,173 度電。<br>・日勝生、日鼎水務、加賀屋、京站參與臺電電力交易平臺之備轉容量服務。 | 4-1-3 節能減碳措施 |
|  目標 9 | 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新 | 9.4 到 2030 年，所有國家根據自身能力採取行動，升級基礎設施，改進工業以提升其可持續性，提高資源使用效率，更多採用清潔和環保技術及產業流程。 | **產品面**<br>・樂陶居三芝館導入智慧化管理，提供智能全域定位系統、賦能方案設備及全方位智慧照護服務方案。<br>・臺中文心崇德站 G6 案，2025 年取得銀級綠建築候選、銅級智慧建築候選、銅級低碳建築後選。 | 2-2 軌道經濟：捷運聯開智慧交通<br>2-3 銀光經濟：康養樂齡樂活人生 |

| 聯合國永續發展目標（SDGs） | | 細項指標 | 年度亮點績效 | 對應章節 |
|---|---|---|---|---|
|  目標 11 | 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性 | 11.3 在西元 2030 年以前，提高融合的、包容的、可永續發展的都市化與容積，以讓所有的國家落實參與性、一體性、可永續發展的人類定居規劃與管理。<br>11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。 | **社會面**<br>・於樂陶居中和館舉辦金齡學苑，其中包含課程活動與節慶同歡共 191 場次、1,834 人次參與，滿意度達 95%。 | 5-4 銀髮照護 |
| | | | 產品面<br>・截至 2025 年底，日鼎水務已累積完成污水下水道管線 173.31km（約占全期長度 61%），且已累積完成 169,879 戶污水下水道接管（約占全期戶數 68%）。 | 2-4-1 水資源循環服務 |
|  目標 12 | 確保永續消費及生產模式 | 12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少它們釋放到空氣、水與土壤中，以減少它們對人類健康與環境的不利影響。<br>12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。<br>12.7 根據國家政策和優先事項，推行永續公共採購做法。 | **產品面**<br>・2025 年既有工程類供應商評鑑結果為 A 等級優良（含）以上之供應商比例為 48.68%；既有非工程類供應商 100% 通過評鑑。<br>**環境面**<br>・2025 年統計透過「臺北轉運站」App 售出 544,826 張電子票券，推估相當於減少 302kg 紙張使用。 | 2-2 軌道經濟：捷運聯開智慧交通<br>3-4 永續供應鏈<br>4-3-3 廢棄物減量措施 |
|  目標 13 | **採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響** | 13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中 | **環境面**<br>・日勝生、日鼎水務、京站導入 ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查與第三方查證。合併財報子公司完成類別 1+2 溫室氣體盤查。未來將持續擴充盤查類別，以及於 2026 年起逐步導入子公司之第三方查證。 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查 |
|  目標 16 | 創建和平與包容的社會以促進永續發展，提供公正司法之可及性，建立各級有效、負責與包容的機構 | 16.5 大幅減少一切型式的腐敗和賄賂行為<br>16.6 在各級建立有效、負責和透明的機構<br>16.7 確保各級的決策反應迅速，具有包容性、參與性和代表性<br>16.10 根據國家立法和國際協議，確保公眾獲得各種訊息，保障基本自由 | **治理面**<br>・本集團共同舉辦誠信經營教育訓練，參與人次共 189 人次，合計 119.5 小時。<br>・全年皆無違反誠信經營之事件。<br>・資訊安全課程總訓練時數約為 653 小時，共計 851 人次參與。<br>・每季進行社交工程演練，年度總參與人次達 2,316 次。 | 3-3-2 誠信經營<br>3-2-1 資通安全管理 |
|  目標 17 | 加強執行手段，重振永續發展的全球夥伴關係 | 17.14 加強永續發展政策的一致性 | **治理面**<br>・「永續發展處」擔任「永續發展委員會」總幹事，秉承公司永續經營之理念，規劃並辦理永續管理相關業務。<br>・董事參與進修課程時數共計 114 小時，課程涵蓋 ESG 各面向趨勢與策略時事議題。 | 永續藍圖與策略<br>3-1 公司治理與風險管理 |

# 永續議題

GRI：2-12、2-14、2-25、2-29、3-1、3-2、3-3

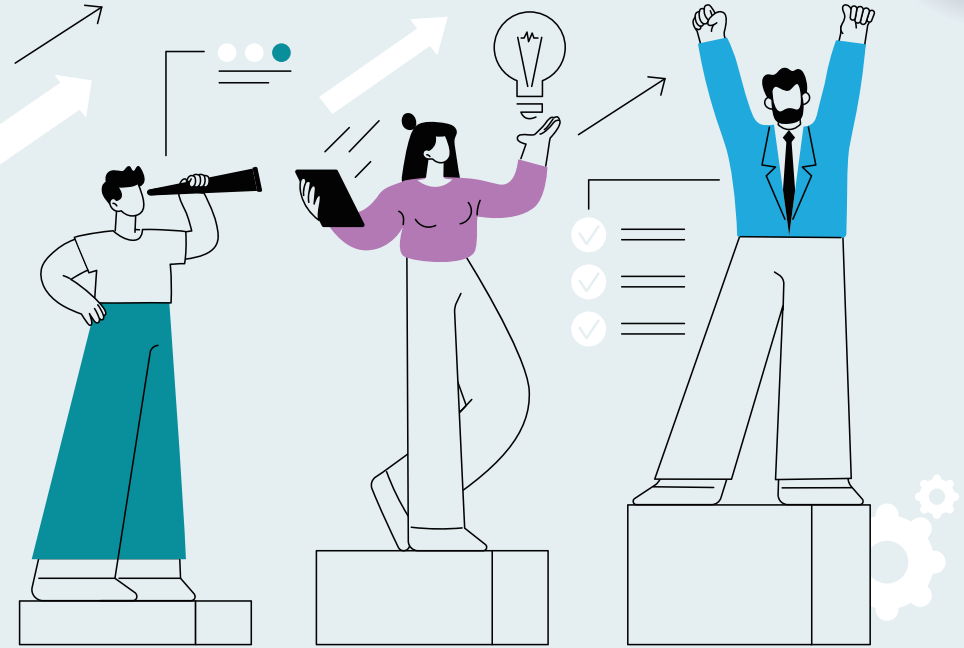
## 傾聽—利害關係人議合

### 利害關係人鑑別

本公司重視與公司相關之利害關係人，為能更了解利害關係人的想法，並與其建立良好之溝通互動，藉由 4 大考量，鑑別出股東 / 投資人、媒體、金融機構、政府機關、合作夥伴（供應商 / 承攬商 / 代銷商）、顧客 / 消費者、員工、社區等 8 大利害關係人群體。

在日常營運模式中，本公司透過多種管道與各方利害關係人議合溝通，於 2025 年 12 月 24 日向董事會報告與各利害關係人之溝通實績，茲將利害關係人所關注之重要議題、溝通管道與回應方式，以及 2025 年利害關係人溝通實績及議題回應列示如下，並於官網對外揭露。



## 利害關係人溝通機制與管道

| 利害關係人 | 意義 | 重要關注議題 | 溝通管道與回應方式及溝通頻率 | 2025 年利害關係人溝通實績 | 2025 年公司回應 |
|---|---|---|---|---|---|
|  <br>股東 / 投資人 | 股東 / 投資人對公司的投資信心、肯定與否，直接影響公司股價，亦影響法人持股比重。 | 1. 經濟績效<br>2. 誠信經營<br>3. 顧客健康與安全<br>4. 核心事業定位與營運成果 | **聯絡窗口：**發言人 陳協理<br>**溝通管道：**<br>1. 年度股東常會 / 每年。<br>2. 藉由法人說明會，說明公司財務業務概況 / 每年兩次。<br>3. 藉由投資人來電，說明公司財務業務概況 / 不定期。<br>4. 將即時重大訊息同步揭露於證交所公開資訊觀測站與公司網站，如遇重大事件之公布，將視必要性發布新聞稿或召開記者會進行說明 / 不定期。<br>5. 於公司網站設置集團新聞中心、投資人關係之電子郵件信箱與聯絡電話，由專責之投資人關係部門及時回應。<br>6. 除官網之新聞更新、電子郵件信箱與聯絡電話外，亦有集團 FB 粉絲專頁，增加對外訊息曝光率及溝通管道。 | 1. 舉辦法人說明會 共 2 場。<br>2. 發布 22 則以上中 / 英文新聞稿。<br>3. 集團 FB 粉絲專頁配合集團重大營運新聞及相關資訊，每月分享 10 則以上消息，並於 24 小時內回應訊息或留言。 | ・於年度股東常會對會場股東就集團營運答覆釋疑。<br>・透過受邀參加金控證券舉辦之法人說明會，說明集團近期營運及未來展望。<br>・對外發布新聞稿，說明集團重大營運訊息。 |
|  <br>媒體 | 媒體報導與公司形象有直接且深遠之影響。 | 1. 經濟績效<br>2. 誠信經營<br>3. 永續產品設計與服務<br>4. 核心事業定位與營運成果 | **聯絡窗口：**發言人 陳協理<br>**溝通管道：**<br>透過以下方式說明公司財務業務狀況，如有必要，亦適度向媒體澄清與事實不一致的相關報導。<br>1. 電話說明 / 即時。<br>2. 媒體茶敘 / 即時。<br>3. 股東常會媒體採訪 / 即時。<br>4. 新聞稿 / 即時。<br>5. 股東常會 / 每年。 | 1. 發布 22 則以上中 / 英文新聞稿。<br>2. 與媒體溝通順暢，尚無媒體對集團營運報導與事實不一致狀況發生。 | ・平日透過不定期餐敘與媒體建立良好關係，加深對集團營運深度之了解。<br>・對外發布新聞稿，說明集團重大營運訊息。 |
|  <br>金融機構 | 金融機構與公司間存在融資 / 存款交易；銀行對公司之風險評估及判斷，將影響公司資金流。 | 1. 經濟績效<br>2. 誠信經營<br>3. 氣候變遷治理 | **聯絡窗口：**財務處 陳協理<br>溝通管道：<br>1. 金融機構拜訪 / 不定期。<br>2. 聯貸說明會 / 不定期。<br>3. 電話及郵件交流 / 即時。<br>4. 公司新聞 / 即時。<br>5. 公開資訊觀測站訊息 / 即時。 | 1. 金融機構不定期來訪或透過電話及郵件交流。<br>2. 定期及不定期至金融機構拜訪或透過電話及郵件交流。 | 定期或不定期與金融機構溝通公司財務業務狀況，以利金融機構對公司訊息即時掌握，並強化其對公司的信心與認同感。 |

| 利害關係人 | 意義 | 重要關注議題 | 溝通管道與回應方式及溝通頻率 | 2025 年利害關係人溝通實績 | 2025 年公司回應 |
|---|---|---|---|---|---|
|  <br>政府機關 | 政府及主管機關，在法律上具有約束力，俾保障顧客 / 消費者之權益。 | 1. 顧客健康與安全<br>2. 永續產品設計與服務<br>3. 誠信經營 | **聯絡窗口：**專案處 黃協理<br>**溝通管道：**<br>透過以下方式協商，了解政府及主管機關的要求與想法，以作為個案開發、設計、施工、銷售規劃之遵循依據，避免與法令不符或影響個案之開發期程。<br>1. 會議 / 不定期。<br>2. 電話或電郵 / 不定期。 | 1. 參與 9 場招商說明會。<br>2. 遵循主管機關法規。<br>3. 主動參與政府說明會。 | 1. 建案銷售合約皆符合不動產銷售相關法令，以各地政府公版銷售契約為依歸，俾保障消費者權益。<br>2. 參與都市及建築法令相關說明會，並掌握建築法令及都市法規最新資訊，關注建材相關最新規範，確保建案品質符合規定，定期及不定期追蹤建築規劃、設計、興建、銷售及物管等相關政府政策及法規。<br>3. 參與政府舉辦招商說明會，積極尋求與政府共同合作機會。<br>- 定期與國家住都中心及各地方住都中心往來，回饋民眾及業界意見予各住都中心。 |
|  <br>合作夥伴（供應商 / 承攬商 / 代銷商） | 本公司重視與合作夥伴的互動及交流，俾能如期提供良好建築品質、優化服務使顧客滿意，與公司有相輔相成之效益。 | 1. 供應鏈管理<br>2. 顧客健康與安全<br>3. 永續產品設計與服務 | **聯絡窗口：**聯採處 汪資深經理<br>**溝通管道：**<br>產品或設備建材依據契約規範及約定規定驗收。<br>1. 透過與合作夥伴（供應商 / 承攬商 / 代銷商）定期或不定期之供應商評鑑、會議、電話或電郵等協商方式，確保各專案採購發包皆依規範進行交易履約。<br>2. 依據銷售設定條件訂立品質標準，以符合工程規範及銷售合約之要求。<br>3. 建案選材以符合綠建材或環保標章建材為優先選用基準。<br>4. 依據契約內容由施工管理單位及監造單位掌握與監督工程品質、安全衛生管理及施工進度。 | 本集團既有供應商評鑑次數 2025 年度共計 152 次。 | ・對在建工程之廠商辦理年度及期中評鑑，若期中評選分數較低，將給予廠商輔導改善之機會，若無法改善，則列入汰除廠商名單。<br>・協助營業單位向客戶說明銷售之建案採購建材、設備正確使用認知及法規面觀念。 |
|  <br>顧客 / 消費者 | 本公司重視顧客 / 消費者之滿意度，任何意見回饋都是公司不斷創新成長的動力。 | 1. 永續產品設計與服務<br>2. 顧客健康與安全<br>3. 誠信經營<br>4. 氣候變遷治理 | **聯絡窗口：**營業處 黃協理<br>**溝通管道：**<br>1. 一般消費者可透過公司官網查詢建案資訊，並於「聯絡我們」留言；專責<br>2. 窗口彙整後由權責單位回覆。預售屋承購客戶可使用「客戶服務平臺系統」或 LINE 官方帳號查詢資訊或提交問題。<br>3. 客戶亦可親洽、來電、來信或電子郵件與服務人員聯繫，本公司將依問題內容儘速回覆。 | 1. 客戶來電洽詢及業務處理約 1,121 件。<br>2. 官網客戶留言回覆處理約 11 件。<br>3. 客戶來函協商處理 16 件。 | ・客戶洽詢問題或反應事項皆已處理完成。<br>・若為住戶或租客報修案件，由售服部即時協助處理，避免影響生活品質，並將相關經驗回饋至設計與施工單位，持續提升未來建案品質與客戶滿意度。 |

| 利害關係人 | 意義 | 重要關注議題 | 溝通管道與回應方式及溝通頻率 | 2025 年利害關係人溝通實績 | 2025 年公司回應 |
|---|---|---|---|---|---|
|  員工 | 員工是公司最重要的資產，也是推動各項活動之強而有力的執行者，獲得員工認同，即成就本公司專業、高品質及成長之基石。 | 1. 人才發展與留任<br>2. 職業安全衛生 | **聯絡窗口：**人資部 陳資深經理<br>**溝通管道：**<br>1. 每季召開勞資會議，促進勞資雙方意見交流。<br>2. 透過企業入口網站（EIP）及企業通訊軟體（team+）即時公告內部訊息，並設有「員工關懷信箱」，與員工進行工作及生活面的溝通交流。<br>3. 發行集團刊物「日勝生大小事」，強化內部溝通及員工認同。<br>4. 訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，公告並張貼於員工布告欄。<br>5. 定期健康檢查、職業安全衛生訓練及訊息宣導、不定期消防安全演練等。 | 1. 集團各公司舉行勞資會議，每季 1 次，共 44 次。<br>2. 內部公告員工福利及教育訓練訊息 50 則以上。<br>3. 收到「員工關懷信箱」10 份來信。<br>4. 集團刊物「日勝生大小事」，每季發行，共發行 4 期。<br>5. 舉辦集團各公司員工「臨場醫護健康諮詢」，共 167 次。<br>6. 辦理職業安全衛生管理人員專業教育訓練，共 3 堂。<br>7. 內部發布職業安全衛生訊息宣導 50 則以上。<br>8. 舉辦消防安全演練，共 2 次。 | ・為促進員工身心健康，並建立健康職場環境，今年持續與專業心理諮商所合作，免費提供以關懷協助並保障隱私之員工心理諮詢服務，共計 19 人次使用。<br>・今年開設 9 場健康促進活動，包括瘦身減重、助眠、三高、急救等主題，共計 211 人次參加，活動滿意度達 93%。<br>・集團安衛部定期召開會議，與各公司職業安全衛生人員討論職業安全衛生執行現況及改善措施，共計 12 個場次，辦理 9 次現場訪查各公司工作環境、作業程序，評估職業安全衛生風險並督導持續改善措施。 |
|  社區 | 建案施工易對週遭鄰里社區造成干擾，事前與社區居民溝通，可於施工前事先排除狀況，並隨時取得鄰里回饋，以即時尋求解決方案。 | 1. 氣候變遷治理<br>2. 水資源管理<br>3. 當地社區<br>4. 永續產品設計與服務 | **聯絡窗口：**工務處 陳副總<br>**溝通管道：**<br>現階段由於建案結構工程持續作業，施工易對鄰里社區造成噪音干擾，透過鄰里拜訪及與里長保持溝通管道與社區居民先行溝通，以利施工作業順暢；施工過程中，若造成鄰損狀況，協請里長協助調解，並配合住戶需求進行修繕，以不影響工程進度。 | 1. AC 鋪設修繕 1 次。<br>2. 舉辦二場地主、施工等說明會。<br>3. 每日馬路清潔。<br>4. 每月清掃水溝。<br>5. 每月不定期主動協助鄰房進行門面及門窗清潔。 | ・現於臺北市區施工建案為僑安案，若有爭議，除議員、里長、周邊里民召開協調會外，施工期間亦隨時保持與里長之溝通管道順暢，並不定期與鄰里間互動表達敦親睦鄰之誠意；同時若有民眾提出之電話投訴，營造單位亦會做出即時應對，降低施工期間對民眾造成之不便及增進民眾對公司之好感度。 |

本公司除透過上述溝通管道與利害關係人進行交流外，亦重視並傾聽外部問卷所蒐集之質性建議，並由永續發展委員會統籌協調與各相關部門合作，積極回應利害關係人關切議題。未來本公司將持續強化問卷意見之蒐集與分析機制，透過定期彙整利害關係人回饋，評估其對公司營運及永續發展之重要性，作為調整永續策略與精進管理作為之參考依據，強化與利害關係人之互信關係。

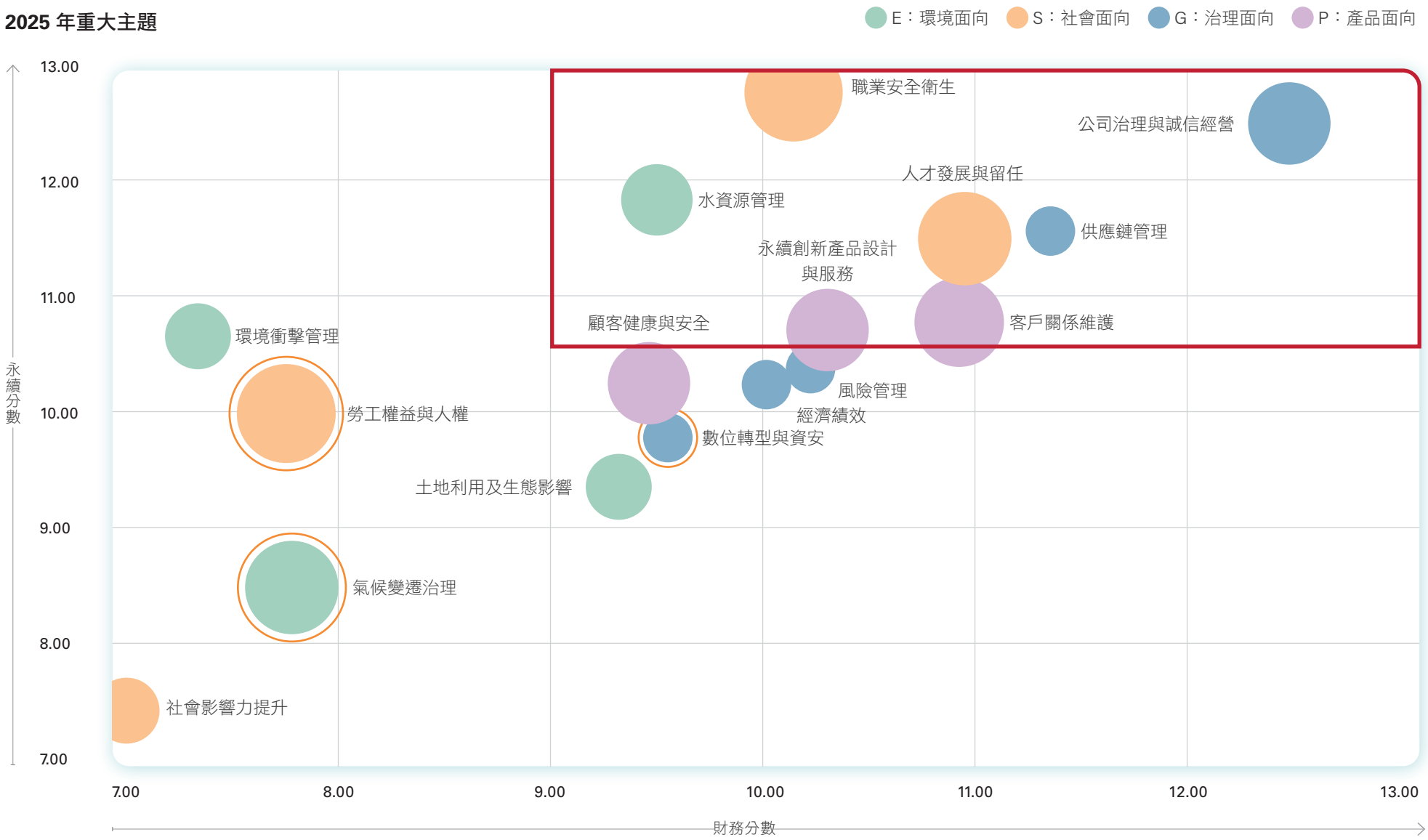
# 看見—重大議題分析

本公司以合併財報子公司角度（三大事業：建設、營業、循環）建構重大議題辨識作業程序，每年根據最新版 GRI 準則與其他國內外同業相關法規及趨勢議題研究進行重大議題辨識：分別依環境（E）、社會（S）、治理（G）及產品（P）共四大面向篩選永續議題，並由永續發展委員會及相關成員評估各永續議題對公司在經濟、環境、社會，以及財務相關之正負面衝擊，考量其發生可能性及影響程度，並參酌公司永續發展藍圖、策略願景與利害關係人關注性等。

2025 年執行雙重重大性評估程序鑑別出 16 項永續議題，其中篩選出之 9 項重大主題，由永續發展委員會評估風險與策略建議於董事會報告，後續由相關部門制定管理政策及策略追蹤管理績效。

| 順序 | STEP 1<br>鑑別產業永續議題 | STEP 2<br>正負面永續衝擊與財務衝擊評估分析結果 | STEP 3<br>利害關係人關注程度及去年重大主題結果 | STEP 4<br>決定 2025 年度重大議題 |
|---|---|---|---|---|
| 執行步驟 | 透過以下五種標準為鑑別議題之基礎：<br>・全球性 ESG 規範 / 標準 / 指引：GRI 準則、SASB、TCFD 及 IFRS S1/S2 等。<br>・產業相關法規或倡議：臺灣 2050 淨零政策、金管會永續經濟活動認定參考指引等。<br>・同業之重大議題或 ESG 新聞，包含建設營造、資源循環及轉運站事業等。<br>・8 大類利害關係人關注之議題。<br>・2024 年度之 16 項永續議題。 | ・永續發展委員會發送「永續與財務重大議題衝擊評估問卷」予集團中高階主管，依據各項目進行評分。<br>・回收共 54 份衝擊程度問卷，計算 16 項永續議題分別之正負向永續與財務衝擊分數（發生機率 x 影響程度），彙整並繪製矩陣圖分析。 | ・永續發展委員會發送「利害關係人關注程度問卷」外部利害關係人進行調查，回收共 181 份有效之外部問卷。<br>・綜合考量利害關係人關注程度問卷之分析結果及去年決議之重大主題，經永續發展委員會、外部專家及高階主管進行討論後，將「氣候變遷治理」、「勞工權益與人權」「數位轉型與資安」3 項提升為重大主題，並將「供應鏈管理」降為一般議題。 | ・以合併財報子公司角度（三大事業：建設、營業、循環）審視所有重大主題。<br>・逐一檢核重大主題在公司價值鏈的上游、公司營運、下游邊界的影響範疇以及營運重要性，擇定共 9 項重大主題。 |
| 結論 | 考量國際趨勢與同業情形，新增「數位轉型與資安」，並刪減「公共政策參與及協作」，將永續議題維持為 16 項，鑑別環境（E）、社會（S）、治理（G）及產品（P）共四大面向 16 項永續議題。<br>環境（E）<br>社會（S）<br>治理（G）<br>產品（P） | 根據正負向永續與財務衝擊分數結果，初步排序並篩選出 7 項重大主題：「公司治理與誠信經營」、「供應鏈管理」、「人才發展與留任」、「客戶關係維護」、「職業安全衛生」、「永續創新產品設計與服務」、「水資源管理」。 | 2025 年 9 項重大主題如下：<br>環境面（E）：氣候變遷治理、水資源管理<br>社會面（S）：職業安全衛生、人才發展與留任、勞工權益與人權<br>治理面（G）：公司治理與誠信經營、經濟績效<br>產品面（P）：永續產品設計與服務、客戶關係維護 | 9 項重大主題由永續發展委員會評估風險與策略建議並於董事會報告，後續由相關部門制定管理政策及策略追蹤管理績效。2025 年與 2024 年差異請詳下頁「ESG 議題與前一年度差異」。 |

## 2025 年重大主題




註 1：紅框標示以內部問卷評估結果篩選之 6 項重大主題（已於後續評估排除供應鏈管理）；橘圈標示參酌產業趨勢分析及內外部問卷評估結果調整為重大主題（總計 3 項）。
註 2：泡泡大小係依外部問卷評估分數高低呈現，分數越高泡泡越大；反之則越小。

## 永續議題與前一年度差異

| # | 面向 | 2024 年永續議題 | 2025 年永續議題 | 差異情形原因 | 對應章節（頁數） |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | E 環境 | 環境衝擊管理 | 環境衝擊管理 | 維持原議題名稱 | 4-3 廢棄物管理（P98） |
| 2 | | * 水資源管理 | * 水資源管理 | 維持「水資源管理」為重大議題 | 4-2 水資源管理（P94） |
| 3 | | * 氣候變遷治理 | * 氣候變遷治理 | 維持「氣候變遷治理」為重大議題 | 4-1 氣候變遷管理（P80） |
| 4 | | 土地利用及生態影響 | 土地利用及生態影響 | 維持原議題名稱 | Ch2 永續土地開發（P38）<br>2-1-3 永續建築管理（P44） |
| 5 | S 社會 | 勞工權益與人權 | * 勞工權益與人權 | 考量國內外對於勞工權益與人權的重視，如 S&P 已將此議題納入重大議題地圖中，故評估納入重大議題 | 5-1 勞工權益與人權（P114） |
| 6 | | * 人才發展與留任 | * 人才發展與留任 | 維持「人才發展與留任」為重大議題 | 5-2 人才發展與培力（P119） |
| 7 | | 社會影響力提升 | 社會影響力提升 | 維持原議題名稱 | 5-5 社區營造與關懷（P136）<br>5-6 多元教育（P138） |
| 8 | | * 職業安全衛生 | * 職業安全衛生 | 維持「職業安全衛生」為重大議題 | 5-3 安心幸福職場（P124） |
| 9 | G 治理 | 公共政策參與及協作 | - | 考量外部利害關係人對該議題關注程度相對較低，故移出永續議題清單 | 3-4-3 公協會參與（P78） |
| 10 | | * 公司治理與誠信經營 | * 公司治理與誠信經營 | 維持「公司治理與誠信經營」為重大議題 | 3-1 公司治理與風險管理（P58）<br>3-3-2 誠信經營（P74） |
| 11 | | 風險管理 | 風險管理 | 維持原議題名稱 | 3-1 公司治理與風險管理（P58） |
| 12 | | - | * 數位轉型與資安 | 考量公司內部轉型之硬需求與國內外如公司治理評鑑及 GRI、S&P 等國際趨勢，新增此永續議題並列入重大主題 | 3-2 數位轉型與資安（P64） |
| 13 | | * 經濟績效 | 經濟績效 | 考量經濟績效屬於最終公司營運之產出，故調整為一般議題 | 1-2 營運財務績效（P31） |
| 14 | | * 供應鏈管理 | 供應鏈管理 | 綜合外部利害關係人意見及產業趨勢分析，關注程度與重大性較低，故調整為一般議題 | 3-4 永續供應鏈（P75） |
| 15 | P 產品與服務 | * 永續創新<br>產品設計與服務 | * 永續創新<br>產品設計與服務 | 維持「永續創新產品設計與服務」為重大議題 | 2-1 綠色經濟（P41）<br>2-2 軌道經濟（P45）<br>2-3 銀光經濟（P48）<br>2-4 循環經濟（P53） |
| 16 | | * 客戶關係維護 | * 客戶關係維護 | 根據分析結果將「客戶關係維護」提升為重大主題 | 1-3 貼心全面的產品服務（P32） |
| 17 | | * 顧客健康與安全 | 顧客健康與安全 | 考量經內部評估後關注程度相對較低，故調整為一般議題 | 1-3 貼心全面的產品服務（P32） |
| 重大議題數 | | 共 10 項 | 共 9 項 | 7 項重大議題維持不變，供應鏈管理、顧客健康與安全、經濟績效改為一般議題；勞工權益與人權、數位轉型與資安提升為重大議題 | - |
| 永續議題數 | | 共 16 項 | 共 16 項 | 公共政策參與及協作移出永續議題；數位轉型與資安新增為永續議題，永續議題數共 16 項 | - |

註：* 表示為該年度重大議題。

## 重大議題與組織邊界

| 重大議題 | 對組織的意義 | 衝擊邊界 | | | | 營運重要性 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 組織內 | 組織外 | | | 營收成長 | 客戶滿意 | 員工向心力 | 營運風險 |
| | | 日勝生及合併財報子公司 | 上游 | 中游 | 下游 | | | | |
| * 水資源管理 | 檢視和活用管理水資源，減緩缺水對公司經營及環境造成的衝擊及危害。 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | | ☑ |
| * 氣候變遷治理 | 辨識氣候變遷帶來之衝擊，建立風險管理與減碳策略，提升公司應變能力並響應淨零趨勢。 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | | ☑ |
| * 勞工權益與人權 | 推動治理單位與員工的多元化，並確保薪酬平等，保障各族群工作權與福利。 | ☑ | | ☑ | | | | ☑ | ☑ |
| * 人才發展與留任 | 建立人才庫系統，打造多元職能培育計畫，創造公司價值。 | ☑ | | ☑ | | | ☑ | ☑ | |
| * 職業安全衛生 | 落實職安衛法規，建立員工一個安全和友善的職場環境。 | ☑ | ☑ | ☑ | | | | ☑ | ☑ |
| * 公司治理與誠信經營 | 強化公司治理架構，落實誠信企業文化，確保所有業務活動都符合倫理標準與法律法規，建立透明的決策過程，持續深化企業永續經營之目的。 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ |
| * 數位轉型與資安 | 推動數位創新與 AI 應用，強化資訊安全防護，確保系統穩定與隱私安全。 | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | ☑ |
| * 永續創新產品設計與服務 | 跟隨永續趨勢發展相關產品服務，追求顧客、社會、環境及公司共榮成長。 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | |
| * 客戶關係維護 | 建立與客戶之間的信任與合作，透過定期的溝通與反饋機制，了解客戶需求，提升客戶滿意度與忠誠度，並促進長期的合作關係。 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | ☑ |

# 永續藍圖與策略

本集團自 2020 年起逐步發展強化永續藍圖之建構，結合公司重要管理議題，持續將永續品牌之理念落實於產品發展及運營當中，與利害關係人共創價值。

**2020 年（起源）**
結合集團願景、使命及「創新、多元、永續、共生」四大核心價值，設定短、中長期目標

**2022 年（布局）**
配合集團新五大核心價值「創造價值、多元共榮、持續創新、協同合作、永續發展」結合年度重大議題，執行短、中長期目標設定與規劃作業

**2024 年（擘劃）**
維持新五大核心價值與永續議題之連結性，強化核心價值對應之目標設定，並持續規劃擴大永續藍圖範疇至所有合併財報子公司

## 永續藍圖

GRI：3-3

**集團願景 Vision**

永續綠生活集團

A green enterprise determined to uphold sustainability

**使命 Mission**

高品質的多角化經營，成為人人嚮往的品牌標竿

To deliver the utmost quality in a diversified arena and be the global benchmark for future enterprises

**核心價值 Core Values**

- 永續發展 Sustainability
- 多元共榮 Diversity
- 協同合作 Synergy
- 持續創新 Innovation
- 創造價值 Value

# 核心價值：永續發展

## 水資源管理

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 目標 | 2025 績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 日勝生 | ・減少水資源浪費，總部用水密集度較前一年下降 1%。 | ・日勝生總部用水量為 1,689.79$m^3$ 度，用水密集度為 14.20$m^3$/ 人，較去前下降 9.55%。 | ☑ 達標 | 全集團 | ・減少營運量用水，降低水資源依賴。 | ・辦公區域 100% 採用節水標章設備。 | ・減少水資源浪費，總部用水密集度較前一年下降 1%。<br>・盤點用辦公區域用水設備節水標章，完成度 100%。 |
| 萬達通 | ・轉運站維持臺北市好水標章。 | ・維持臺北市好水標章。 | ☑ 達標 | 建設 | ・避免破壞水資源敏感地區，保護水源的安全穩定，在符合法規的範圍內進行充分評估與開發。 | ・制定水資源管理政策，以避免水源破壞與保護水資源。 | ・集團案場與據點於水資源敏感地區盤點完成 100%。 |
| 日鼎水務 | ・2025 年 9 月穩定供給達 57,000 CMD 之污廠放流水進行再生水利用。<br>・CWMS 全年使用，使用率 100%。 | ・2025 年 9 月穩定供給達 87,570CMD 污水廠放流水進行再生水利用。<br>・CWMS 全年使用，使用率 100%。 | ☑ 達標<br>☑ 達標 | 循環 | ・擴大水資源循環利用，因應氣候變遷調適。<br>・產出持續且穩定的污水處理與再生水水質，無水質裁罰事件。 | ・2028 年穩定供給達 85,000 CMD 之污水廠放流水進行再生水利用。<br>・完善水質水量自動監測專家系統，並進行風險預警、即時因應與管理。<br>・維持水質 SS20mg/l、BOD20mg/l、COD100mg/l、大腸桿菌 20 萬 cfu/100ml、pH 6-9 標準。 | ・2026 年供給達到 60,000 CMD 之污水廠放流水進行再生水利用。<br>・達到 60% 完善度，增加設備妥善率檢測、追蹤設備狀況與維修期程登載。<br>・維持水質 SS20mg/l、BOD20mg/l、COD100mg/l、大腸桿菌 20 萬 cfu/100ml、pH 6-9 標準。 |
| | | | | 營運 | ・減少營運量用水，降低水資源依賴。 | ・營業場所至少 90% 採用節水標章設備、感應式水龍頭或加裝節水器。 | ・百貨 60% 以上使用感應式水龍頭。<br>・營業場所水龍頭加裝節水器，完成 100%。 |

## 氣候變遷治理

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・類別一與類別二排放量較 2023 年減少 2%。 | ・類別一與類別二排放量較 2023 年減少 29.14%。 | ☑ 達標 | 全集團 | ・配合國家政策於 2050 邁向淨零排放。<br>・提升集團氣候風險韌性，降低極端天氣現象衝擊。 | ・2030 年範疇 1 與範疇 2 排放較 2023 基準年減 15%。<br>・2030 年完成辦公場域 100% 使用 LED 照明，以及空調最佳化操作達 60%。<br>・推動集團內部碳定價。<br>・全面推動集團氣候變遷調適與轉型計畫。<br>・建置氣候變遷與複合型災害之營運持續計畫（BCP）並完成演練。 | ・範疇 1+2 排放較 2023 基準年減 5%。<br>・修改採購規範，全面採購 LED 燈具針對「長時間照明區」優先進行汰換。<br>・針對極端氣候對各事業體的衝擊進行風險鑑別。<br>・制定集團版「複合型災害緊急應變計畫」指引。<br>・各事業體成立緊急應變小組（ERT）。 |
| 日勝生 | ・類別一與類別二排放較 2023 年排放密度減少 2% 以上。<br>・針對至少兩項範疇三排放進行量化統計。 | ・類別一與類別二排放密集度較 2023 年減 23.78%。<br>・2025 年已針對三項範疇三排放類別完成量化統計，包括員工通勤、下游廢棄物及上游能源使用。 | ☑ 達標<br>☑ 達標 | 建設 | ・建立淨零工地示範案場，打造業界典範。<br>・促進租賃住宅低碳與氣候韌性轉型，降低社區氣候衝擊。 | ・設定集團工地排放密度基準值。<br>・完成集團指標性建案之隱含碳計算。<br>・營運設備電氣化設計與使用，並達到能源效率最佳化。<br>・制定極端天氣現象因應與避難計畫，100% 租賃戶確實取得相關資訊。 | ・完成所有工地溫室氣體範疇 1 與 2 盤查。<br>・進行指標型建案隱含碳資料蒐集。<br>・設定採購規範，所有新購或故障替換的家電必須達到「一級能效」。<br>・完成氣候變遷與極端天氣衝擊盤點，規劃相關避難空間。 |
| 萬達通 | ・以 2019 年能源基線為基準，每年下降 1%。 | ・較 2019 年下降超過 6%。 | ☑ 達標 | 循環 | ・擴大再生能源發電設備建置，降低外部能源依賴。 | ・完成建置沼氣再利用相關之發電設備。<br>・建立多元化再生能源應用示範場域。 | ・完成微水力、微風力、太陽能等再生能源設備建置，降低範疇二排放。 |
| 日鼎水務 | ・持續配合台電電力交易平臺之輔助服務進行電力調度。 | ・已配合台電電力交易平臺之輔助服務進行電力調度。調度方式為依通知時間，降載本廠用電設備功率。 | ☑ 達標 | 營運 | ・提高潔淨能源使用降低氣候衝擊，達到 80% 以上電力使用潔淨能源。<br>・最佳化能源效率使用，導入 AIoT 設備進行能源系統管理。 | ・電力 20% 以上使用再生能源。<br>・重要能耗設備汰換，提升能源效率，較 2025 年達 30%。<br>・主要耗能設備達成 100% 系統計量，常規運作、溫度調節、負載卸載達 80% 自動執行。<br>・關鍵設備（如冰水主機、手扶梯）具備故障預警能力，妥善率達 90%。 | ・百貨業再生能源使用超過 12%。<br>・獨立電表盤點，百貨主要櫃位、飯店的廚房 / 洗衣房 / 客房區、轉運站的站體 / 商場，都要有獨立電表。<br>・建立維修紀錄「數據化」，強化具體數值紀錄履歷。 |

# 核心價值：多元共榮

## * 勞工權益與人權

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達成情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・每季至少召開一次勞資會議，且員工意見皆有被傳達與討論。<br>・年度無違反 / 或已妥善解決人權相關重大或經證實之申訴案件。<br>・每年提供員工人權相關教育訓練。 | ・每季至少召開一次勞資會議，且員工意見皆有被傳達與討論。<br>・年度無違反 / 或已妥善解決人權相關重大或經證實之申訴案件。<br>・提供每位員工半小時之人權相關教育訓練。 | ☑ 達標<br>☑ 達標<br>☑ 達標 | 全集團 | ・具備成熟人權治理能力，員工能主動識別、預防與回應潛在人權風險。<br>・在價值鏈中建立以人權為基礎的合作關係，共同保障基本人權。<br>・全面採用國際認證之等相關社會責任標準與指引，進行集團與價值鏈社會責任管理。 | ・建立集團一致、可落地的人權治理與風險管理機制。<br>・人權盡職調查全時員工覆蓋率達 100%。<br>・符合 UNGP、HRDD 有效性原則的人權申訴與補救機制，有效結案率達 100%。<br>・高人權風險供應商與承攬商全面納入人權管理機制。<br>・關鍵供應商 90% 簽署供應商企業永續責任承諾書，且高風險廠商完成稽核與改善。<br>・100% 高風險產業別完成供應鏈人權風險盤點與分級，85% 高風險合作對象具備管理或改善機制。<br>・落實「責任聘僱」，確保價值鏈中外籍移工受到國際規範之人權保護。<br>・集團重要公司體取得國際人權 / 社會責任認證。<br>・依據 ISO 26000 發布集團社會責任實務守則。<br>・育嬰假 / 員工家庭照顧假 / 留職停薪後復職率達 90% 以上。<br>・員工滿意度調查之正向回饋比例提升。 | ・完成集團範籌的內部人權重大風險辨視，並建立集團共通「人權風險辨識清單」。<br>・各公司建立不法侵害管理政策與申訴流程。<br>・針對集團部主管以上進行人權風險辨識工作。<br>・完成至少 1 場人權盡職調查訓練。<br>・完成至少 1 場主管階層職場霸凌與不法侵害預防教育訓練。<br>・針對至少 2 家主要供應商進行人權推動了解。<br>・建立《供應商企業永續責任承諾書》。<br>・依產業別建立初步供應鏈人權風險地圖。<br>・建立人權風險分級原則。<br>・清查合作的人力仲介公司，確認是否向移工收取非法仲介費或扣押護照。<br>・擬定集團對人力仲介商責任聘僱聲明。<br>・進行至少 1 次全集團員工滿意度調查，以及建立員工意見回饋與改善追蹤機制。 |

## 人才發展與留任

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達成情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・員工受訓參與率 90%。<br>・員工訓練平均滿意度 95%。<br>・開辦永續發展相關主題課程，培養企業內部永續人才。<br>・開辦數位轉型相關主題課程，持續推動數位轉型並融入同仁的工作環境中。 | ・員工受訓參與率 90%。<br>・員工訓練平均滿意度 95%。<br>・開辦永續發展主題課程，培養企業內部永續人才。<br>・開辦數位轉型主題課程，持續推動數位轉型並融入同仁的工作環境中。 | ☑ 達標<br>☑ 達標<br>☑ 達標<br>☑ 達標 | 全集團 | ・建立多元族群與全齡友善的職場文化與福利制度，打造業界典範。<br>・建構系統化人才發展體系，透過專業培育模組，整合學習制度與績效機制，打造具備跨產業競爭力之人才培育與輸出能力。<br>・發展具備高度適應力與跨世代協作能力的人才結構，以適應技術、產業與社會環境的持續變遷。 | ・建立關鍵職務接班人計劃。<br>・每年持續辦理企業人才專業與管理培訓課程，100% 員工享有明確職涯發展與訓練資源，每人每年平均受訓時數達成 20 小時以上。<br>・擴大產學合作，建立 2 項專業技術培訓或產學專案，培育潛在人才。<br>・人才發展品質管理系統（TTQS）取得銀牌認證。<br>・70% 主管完成跨世代或跨職能培訓。 | ・完成集團各職務之專業職能盤點與建立各職務適配分數，集團涵蓋率達 70%。<br>・推動高階經營層跨職能兼任津貼制度。<br>・監測集團關鍵族群流動率，並針對離職率異常之事業、族群與事件提出改善措施。<br>・員工年平均教育訓練時數 12 小時。<br>・每年至少舉行高階論壇 1 至 2 場。<br>・辦理轉型管理學與中階主管培訓計畫課程各 1 場。<br>・每年進行永續專業職能教育訓練至少 2 場。<br>・持續推動內部講師制度（TTT），每年訓練 8 位內部講師。<br>・編撰人才品質管理手冊。 |

註：* 標示為 2025 年新增之重大主題，惟因首年度納入重大主題，將於下年度開始訂定具體量化目標，2025 年以質性目標揭露。

## 職業安全衛生

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 目標 | 2025 績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・辦理職業安全衛生專業研討會 2 場次。<br>・辦理外部專家學者職安衛精進作為講座 2 場次。<br>・集團員工無重大職業災害發生。<br>・集團全子公司取得健康職場認證。<br>・辦理數位化安全衛生訓練課程。 | ・辦理職安衛人員專業教育訓練 4 場以上。<br>・邀請外部專家辦理職安衛研討會 2 場以上。<br>・集團員工 2025 年間無重大職業災害發生。<br>・集團各子公司積極取得健康職場認證，達成率超過 90%。<br>・已辦理數位化安全衛生訓練課程。 | ☑ 達標<br>☑ 達標<br>☑ 達標<br>☒ 未達標<br>☒ 未達標<br>（11 家中有 10 家取得健康職場認證）<br>☑ 達標 | 全集團 | ・與承攬商及合作夥伴共同提升職業安全衛生水準，促進整體價值鏈的安全與健康表現。並輔導 100% 的核心承攬商取得職業安全衛生認證。<br>・全集團採用 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之作業方式，系統化管理安全衛生工作。<br>・提升職場安全預警機制與預防文化，降低營運中斷風險，妥善保護員工，強化組織面對突發事件與長期變遷的韌性。 | ・建立核心承攬商（一級供應商）安全衛生管理成效評鑑機制。年度評鑑覆蓋率達 100%。<br>・主要營運子公司 50% 導入 ISO 45001（或 CNS 45001 / TOSHMS 等同）系統標準，集團 3 家公司取得驗外部驗證，驗證範圍涵蓋員工與常駐外包之覆蓋率 90%。<br>・建立「主動式」安全領導力與當責文化。<br>・作業安全衛生風險評估與有效性措施導入，覆蓋率達 90% 以上。<br>・安全衛生作業相關之合規重複缺失率小於 10%。<br>・職安衛基礎與專業教育訓練完訓率 100% 且測驗合格率 100%。<br>・AI 智慧風險導航助手場所運用覆蓋率達 80% 以上。<br>・維持重大職災與營運中斷事故件數為 0。<br>・FR 與 SR 以 2025 年為基線設定，2030 至少下降 50 %，並低於政府公布之同業數值。<br>・員工健康檢查異常追蹤與管理率 100%。 | ・針對營造業一級承攬商制定安全衛生評鑑項目。<br>・完成 12 家子公司建置 ISO 45001 中，與公司營運相關主要章節程序。<br>・安全衛生管理績效定期向集團高階主管與子公司總經理公布，一年至少 3 次。<br>・完成集團高風險作業風險評估清單並進行風險排序，涵蓋率 100%。<br>・針對高風險作業管制措施進行有效性評估，今年完成營造相關產業評估。<br>・集團子公司安全衛生受檢之回報率 100%。<br>・重大缺失改善完成率維持 90% 以上。<br>・完成全體員工基礎職安衛回訓（3 小時）。<br>・針對不同業態職安衛人員，設計分眾化教材，並於專業項目測驗合格率達 80% 以上。<br>・法定設置安衛證照有效性維持 100% 有效。<br>・於 2 個場域導入 AI 智慧風險導航助手，並進行成效評估。<br>・維持重大職災件數為 0，以及失能傷害頻率較去年下降。<br>・分級管理健檢異常人員，並安排職醫臨場服務，一年完成 6 場，事業涵蓋率 100%。<br>・舉辦 2 場次全集團健康促進活動。<br>・針對特殊作業（接觸膳食）人員實施特檢，且追蹤率 100%。<br>・健康異常人員接受職護訪談與追蹤達 70%。<br>・至少四家取得「健康職場認證」標章。 |

# 核心價值：協同合作

## 公司治理與誠信經營

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・針對董事、經理人、部級以上主管等所有內部人進行相關法令教育宣導，每年至少 1 次或每年至少 2 小時。<br>・針對每位新進同仁進行至少 1 次之相關法令教育宣導。<br>・全年零違反誠信經營之事件。 | ・2025 年本集團共同舉辦「誠信經營守則暨防範內線交易專題研討會」課程（1.5hr），共計 25 人次之部級以上主管參與；亦針對新進同仁舉辦「誠信經營守則宣導」課程，共計 161 人次參與。<br>・全年皆無違反誠信經營之事件。 | ☑ 達標 | 全集團 | ・建立高度透明與利害關係人信任之治理制度。<br>・塑造與鞏固誠信經營與零貪腐的集團企業文化。<br>・完善永續治理架構並由董事會全面監督。 | ・集團與員工、子公司、關係企業及供應商簽署之合約，90% 含括誠信經營條款。<br>・保持重大資訊與法規要求項目之揭露合規率達 100%。<br>・每年進行利害關係人溝通議合以及關注議題回應，並將成果定期報告董事會。<br>・公司經理人及員工，每半年進行至少 1 次誠信經營、反貪腐等相關專題課程，且參訓率達到 90% 以上。<br>・保持無重大罰金事件（超過 100 萬新台幣之處分）及「重大舞弊事件為 0」。<br>・舉報案件回應率達 100%，並依案件分級，於時效內完成處理。<br>・全面建立永續績效目標並納入高階主管的激勵績效指標。<br>・永續發展委員會每年固定至少 2 次向董事會報告永續治理成果。 | ・高風險單位（採購、工程）合約導入誠信經營條款比例達 90% 以上。<br>・制定供應商社會責任行為準則，並納入誠信經營相關條款。<br>・違反法規之裁罰金額較前一年下降。<br>・每年至少向董事會報告一次利害關係人溝通成果。<br>・對所有董事、經理人及員工，每年進行至少 1 場誠信經營與反貪腐等相關課程。<br>・集團員工參訓率達 70% 以上。<br>・經理人層級參訓率達 90%。<br>・內部稽核發現之「高風險缺失」改善率達 100%。<br>・辨識出各事業前三大高風險違規項目，並建立預警清單。<br>・子公司總經理之 ESG 考核項目，包含溫室氣體減量與工安事故，並與年度績效聯結。<br>・永續發展委員會每年固定至少 1 次向董事會報告永續治理成果。<br>・規劃董事會對永續重大性議題的核定流程。 |

## * 數位轉型與資安

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 全集團 | ・當年度無違反資安或個資隱私洩露之事件。<br>・定期執行資安教育訓練。<br>・定期執行新進 / 全體員工社交工程演練。 | ・2025 年無違反資安或個資隱私洩露之事件。<br>・資安教育訓練時數達 653 小時。<br>・已執行新進 / 全體員工。 | ☑ 達標 | 全集團 | ・全面降低資安風險，達到資安零漏洞。<br>・提升迅速反應資訊安全危機事件處理能力。<br>・全面導入數位管理與 AI 工具使用。 | ・每年維持重大資安事件數 0 件。<br>・違反資訊安全政策（包含點擊測試之釣魚信件）人員比例未超過 20%。<br>・100% 核心事業體採用 ISO 27001 管理機制，集團總部資訊部門確保每年通過內外部稽核。<br>・提升弱點管理與修補機制，高風險與重大漏洞修補率達 100%。<br>・每年全員工完成社交工程演練 4 場次。<br>・達成企業內部非法軟體零容忍，並建立自動化監測機制。<br>・核心業務資料異地備援與雲端備份覆蓋率達 100%，具備災難恢復實力。<br>・全體員工每年完成個資保護教育訓練至少 1 場，子公司覆蓋率達到 100%。<br>・50% 以上關鍵業務流程導入 AI 技術與 AIoT 設備。<br>・建立集團 AI 應用指南，落實工作流程自動化。 | ・每年至少完成 1 次全體員工之資訊安全教育訓練。<br>・全年平均違反社交工程防治（包含點擊測試之釣魚信件）人員比例未超過 35%。<br>・完成總部 ISO 27001 導入計畫書，並取得認證。<br>・建立弱點管理與修補機制，重大漏洞修補率達 100%。<br>・每年至少執行 1 次弱點掃描，核心（如會計、公文）系統涵蓋率達 50%。<br>・每年針對全員工完成社交工程演練 4 場次。<br>・完成 100% 非法軟體檢測與清查，並於 3 個月內移除確認的非法軟體。<br>・完成 100% 關鍵資訊資產的識別與風險評估，並確認優先處理項目。<br>・全體員工每年完成個資保護教育訓練 1 場。<br>・AI 浮沫影像預測水質準確度達 60% 以上。<br>・各單位提出至少 1 項 AI 應用提案。 |

註：* 標示為 2025 年新增之重大主題，惟因首年度納入重大主題，將於下年度開始訂定具體量化目標，2025 年以質性目標揭露。

# 核心價值：持續創新

## 永續創新產品設計與服務

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達標情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 永續城市 | ・臺中 G6 聯開案預計取得銀級低碳建築候選證書與銅級智慧建築候選證書。<br>・臺北轉運站智慧化聯合購票平臺 App 不重複購票會員達 7 萬人，並進行改版作業提升使用體驗。 | ・臺中 G6 案已取得內政部銅級智慧建築候選證書，將於 2026 年 4 月取得銅級 LCBA 候選證書。<br>・2025 年實際達成不重複購票會員 61,835 人，APP 改版持續辦理中，預計 2026 年 1 月推出初版 TBS APP2.0 版本。 | ☒ 未達標<br>詳參 2-2-2 捷運聯開領航業界<br>☒ 未達標<br>詳參 2-2-1 臺北轉運站 App | 建設 | ・強化循環設計、低碳建材及工法之應用，降低建築生命週期碳排放與環境衝擊，促進低碳與永續建築發展。<br>・建立以全齡共融為核心之社區開發與營運模式，成為國內全齡共融社區之領導品牌。 | ・新案場導入預鑄工法，降低現場廢棄物與運輸碳排。<br>・新案導入設計易拆解、模組化、材料可回收的結構與裝潢。<br>・投標及合建案均 100% 規劃取得綠建築、智慧建築、低碳建築標章。<br>・推動數位科技應用於樂齡住宅安全與服務系統，提升營運效能與居住品質。<br>・於三芝不老莊園打造租售整合之跨世代共融社區，建立具指標性之示範案。 | ・規劃於淡金案工程導入鋁製模板替代傳統木模，提高建材使用壽命。<br>・提升工程類綠色採購比例，綠建材裝修比例達 60% 以上。<br>・新取得之建案進行低碳建築認證申請準備。<br>・指標建案導入 LEED 標準進行設計規劃。<br>・進行各項智慧管理系統設置與安裝，並於正式營運後啟用。<br>・規劃正式營運後之社區營造計畫、社團設計與環境共榮活動。 |
| 康養樂齡 | ・持續維持樂陶居中和館出租型樂齡宅入住率達 90% 以上。<br>・樂陶居三芝館正式對外營運，並提供日初園區整體性服務。<br>・板橋會館提供社區據點式服務，滿足社區銀髮族需求。<br>・外部單位合作夥伴關係建立（含鄰里單位、銀髮資源及產學合作等）。 | ・樂陶居住房率達 97% ，客戶滿意度達 92.3%。且樂陶居中和館 2025 年獲得外界肯定獎項 、連續通過 SNQ 國家品質標章第四次續審認證、榮獲「銀光好居五星認證標章」與「亞太暨台灣永續行動獎－ SDG11 永續城市組銅獎」。<br>・樂陶居三芝館因工程延宕，預計於 2026 年正式對外營運，已規劃導入智慧化管理，提供智能全域定位系統、賦能方案設備及全方位智慧照護服務方案<br>・板橋會館已於 2025 年 9 月結束營運。於 2025 年 1 月至 9 月之營運期間提供社區據點之服務平臺（含銀髮咖啡館）服務，落實政府政策讓銀髮族可在地老化，服務共 1,927 人次。<br>・已與在地社區、產學單位及銀髮服務資源建立合作模式，透過產學觀摩、在地服務及高齡照護活動推動多元合作，強化社會連結並擴大影響力。 | ☑ 達　標<br>☒ 未達標<br>詳參 2-3-1 銀光計畫<br>☑ 達　標<br>☑ 達　標 | 循環 | ・持續強化再生能源及水資源循環產業投標與專案承攬能力，建立穩定之長期營運模式。<br>・建立廢棄物資源化之循環再生營運模式，提升資源再利用效率，並發展具規模化之商業模式。 | ・桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫全期總供水量將達每日 112,000 噸。<br>・完善厭氧消化之沼氣捕捉技術，並將捕捉之沼氣用於汙水處理流程與轉化再生能源。<br>・優化污泥處理流程並提升乾燥設備應用效能，使污泥含水率穩定降至 60% 以下。 | ・穩定提供客戶每日 4 萬噸穩定水質的再生水。<br>・回收沼氣 80% 作為供應厭氧消化槽之鍋爐燃料使用。<br>・優化脫水機效率，目標將污泥含水率降至 80% 以下，並降低清運與處理費用與碳排放。 |
| 循環經濟 | ・完成桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫第一期廠站工程，每日至少提供 40,000 噸再生水給鄰近廠區使用，全期計畫總供水量將達每日 112,000 噸。 | ・寶鼎再生水處理場供水 40,000CMD 給鄰近廠區使用 。 | ☑ 達　標 | 營運 | ・推動多元接駁與公共運輸整合，提升交通可及性與使用率，降低運輸碳排放，促進低碳城市發展。<br>・推動產品包裝減量與環境友善材質，提升包材可回收與再利用性，降低資源使用與環境負荷。 | ・擔任國內重要國際型運動賽事與文化活動大眾接駁服務重要推手，每年提供 6 場以上重要賽事與文化活動長途接駁服務。<br>・80% 以上包裝材質為可回收、再利用或環境友善材質。 | ・建立重要運動賽事與文化活動接駁服務路線，今年度完成 4 場。<br>・產品出貨以再利用紙箱為主，包裝 50% 以上為可回收材質。 |

# 核心價值：創造價值

## 客戶關係維護

| 年度管理績效 | | | | 未來管理目標 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 範圍 | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 達成情形 | 範圍 | 長期目標（2050） | 中期目標（2030） | 短期目標（2026） |
| 日勝生 | ・持續精進修繕方式與改善對策，以提升客戶滿意度。<br>・客戶服務數位應用程式啟用<br>・持續完成顧客報修回復時間 100% 於 72 小時內完成。<br>・平均每月專有戶修繕消費爭議戶數小於兩戶。<br>・客戶可透過多元管道（如電話、EMAIL、客服平臺系統、官方 LINE 社群等）快速獲得回應。 | ・不定期討論修繕成效、廣納修繕意見、滾動式調整各種修繕方式，並彙整各項缺失，提供設計及營造部門參考修改施工方式 。<br>・2025 年本公司已啟動客戶服務數位應用程式之規劃與建置作業，後續已於 2026 年完成上線導入。<br>・顧客報修之回復時間小於 72 小時。<br>・平均每月專有戶修繕消費爭議戶數小於 1 戶。<br>・已透過社群平台提供客戶即時溝通與回應機制，確保客戶可快速獲得回應。 | ☑ 達　標<br>☒ 未達標<br>詳參 3-2-3 數位轉型計畫<br>☑ 達　標<br>☑ 達　標<br>☑ 達　標 | 全集團 | ・建構以 AI 技術為核心之智慧客服體系，提升服務效率與客戶體驗，打造高效數位服務模式。<br>・打造客戶體驗為核心的關係管理體系，透過數據分析與持續優化，提升客戶滿意度與忠誠度，建立品牌信任。 | ・集團面對終端消費客戶之公司，AI 智慧客服運用涵蓋率達 80%，回覆率達 100%。<br>・建置客戶滿意度調查與改善機制，將回饋結果導入服務優化與決策流程。<br>・導入數位化客戶關係管理系統，強化客戶資料整合與服務精準度。 | ・AI 智慧客服進線比例達 30%。<br>・建立集團 Line 官方帳號，並介接子公司 Line 官方帳號，建立跨產業問題知識庫。<br>・完善紀錄 AI 客服無法準確回覆問題，定期更新 AI 客服回應問題資料庫。<br>・每年至少進行一次客戶 / 使用者滿意度調查。 |
| 萬達通 | ・遵守室內空氣品質法規，維持二氧化碳 1,000 ppm、一氧化碳 9 ppm 以下之室內空氣品質標準。<br>・各樓層候車區飲用水水質皆上網公告<br>・由市府委託第三方公正單位辦理營運績效評估，透過具體、客觀及完整的指標及配分權重辦理，力求皆達 80 分以上之「良好」等級。<br>・為提升客戶安全，舉辦公共場所安全防範演練，旨在提升緊急應變能力，應包含火災、地震及治安事件的防護。重點為「自衛消防編組」、確實疏散至安全地點、熟悉逃生路線、明確分工清點人員，並配合警察、消防單位進行實兵演練，確保複合型災害下的安全。 | ・二氧化碳 667 ppm（平均、大廳）、一氧化碳 1.8 ppm（平均、車道）。<br>・各樓層候車區飲用水水質皆上網公告。<br>・臺北市公共運輸處評鑑 114 年得分為 83.16 分，評鑑結果達「良好」等級。<br>・場所從業同仁透過演練明確了解通報、避難引導、滅火及搶救流程，2025 年辦理火災、地震、洪汛等演練共 6 場 。 | ☑ 達　標<br>☑ 達　標<br>☑ 達　標<br>☑ 達　標 | 建設 | ・建構客戶體驗的售後服務體系，提供高效、即時且高品質之服務，建立長期信任關係與品牌價值。 | ・優化修繕服務流程與改善對策，強化問題回應與處理品質，提升客戶滿意度與服務體驗。 | ・100% 完成顧客報修回復時間，並於 72 小時內完成。 |
| | | | | 循環 | ・建立客戶信賴的水務營運模式，持續提供穩定高品質服務，成為公共服務領域標竿合作夥伴。 | ・持續提升污水處理廠營運與服務品質，穩定達成優良評鑑表現，強化業主滿意度與合作關係。 | ・全國公共污水處理廠評鑑達 80 分以上，維持穩定服務品質並符合業主期待。 |
| 日鼎水務 | ・內評 -114 年度營運績效評估 - 內部評鑑。<br>・外評 -114 年度營運績效評估 - 外部評鑑達 80 分以上。 | ・內評：89 分。<br>・外評：主辦機關 83.6 分、民間機構 82.2 分。 | ☑ 達　標<br>☑ 達　標 | 營運 | ・塑造客戶健康與舒適體驗的室內環境品質管理模式，打造高品質的服務空間。<br>・保障客戶用水安全無虞，促進衛生與健康，提供客戶優質飲用水。 | ・維持「優良室內空氣品質」標章，持續優化監測與改善措施，提升環境舒適度與使用者滿意度。<br>・營業場所持續提供客戶安全無慮的用水，無水質不良檢出。<br>・轉運站維持臺北市好水標章。 | ・維持「優良室內空氣品質」標章。<br>・無空氣品質不良檢出。<br>・營業衛生場所水質抽驗結果無不良檢出。<br>・轉運站維持臺北市好水標章。 |

# 永續治理組織

GRI：2-12、2-13、2-14、2-16

本公司為持續提升企業永續發展治理績效，於 2021 年成立隸屬董事會之「企業永續發展小組」，負責企業永續發展相關活動與制度推動。為因應全球永續發展相關管理與揭露規範逐步擴大，本公司於 2024 年 12 月 25 日董事會中決議，將「企業永續發展小組」提升為「永續發展委員會」，擴大永續發展推動，落實企業永續之決策與執行。永續發展委員會由總經理擔任召集人，統籌公司永續策略與重大主題之決策與資源配置；並由總監擔任副召集人，協助委員會運作及跨部門協調，確保永續相關工作有效落實，轄下設置【環境保護小組】、【社會責任小組】、【公司治理小組】、【資訊安全小組】、【風險管理小組】，以因應永續相關風險與機會之鑑別與管理。

「永續發展委員會」各組組長為公司一級主管擔任，負責統籌所轄小組之永續年度議題規劃及執行，整合跨領域與跨功能團隊，共同檢視公司的核心營運能力，以及永續發展之短中長期計畫。為深化公司永續發展推動工作，以及接軌國際永續揭露準則與本國永續發展藍圖，自 2025 年 1 月 1 日更名為「永續發展處」，擔任「永續發展委員會」總幹事，秉承公司永續經營之理念，規劃並辦理永續管理相關業務。

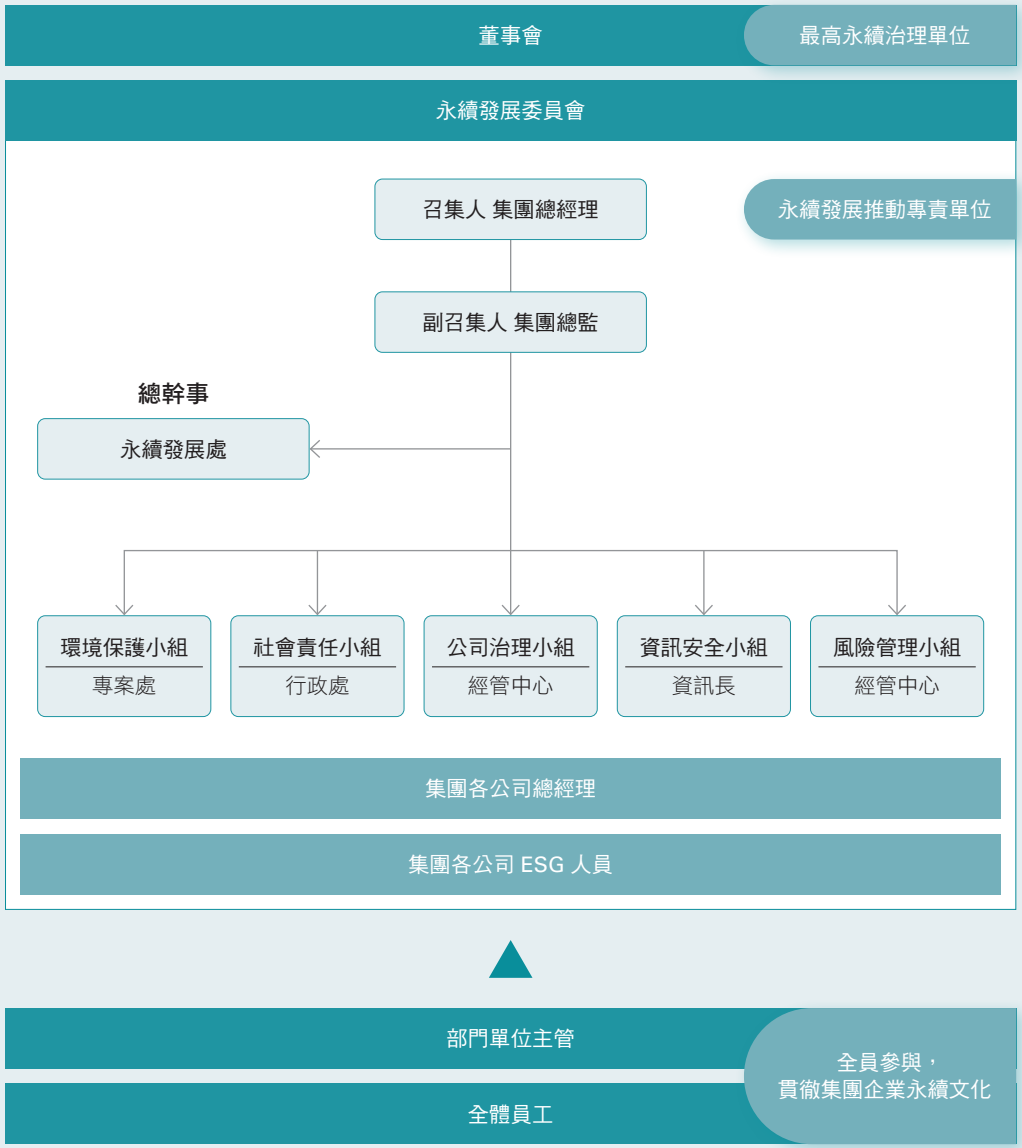
永續發展委員會至少每半年開會乙次，並依業務推動需求適時增加開會次數。於會議中進行辨識公司營運與利害關係人關注的永續重大議題，擬定對應策略與工作方針、編列永續發展推動相關預算，以及規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。永續發展委員會每年至少向董事會報告兩次，每年年中向董事會報告永續報告書編撰情形，年末報告年度永續發展執行成果及未來工作計畫。

永續發展委員會安排每年定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計畫。2025 年於 8 月 8 日提報董事會討論 2024 年永續報告書，且通過發行在案，後於 12 月 24 日報告 2025 年度永續發展推動與執行成果。

董事會針對 2025 年度永續發展委員會運作情形以及組織調整案決議如下述決議：

1. 請永續發展委員會依主管機關發布之上市櫃公司永續發展行動方案持續推動。
2. 組織調整案經主席徵詢出席董事全體意見，無異議照案通過。

**2025 年永續發展委員會組織圖**



### 〉國際財務報導準則（IFRS）S1 及 S2 規劃

依金融監督管理委員會發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」規範，本公司於 2025 年第二季增資之實收資本額突破 100 億元，應於 2027 年揭露 2026 年 IFRS S1 與 S2 之永續資訊。為順利接軌 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則，本公司已於 2025 年第三季向董事會報告有關 IFRS 永續揭露準則之導入時程、執行項目及因應策略，配合主管機關第一階段適用公司（100 億元以上之上市公司）規範，預計 2027 年於股東會年報之永續資訊專章完整揭露相關內容。

| 階段 | | 工作項目 | 時間 | 執行進度 | 執行內容及因應策略 |
|---|---|---|---|---|---|
| 第一階段<br>分析及規劃 | 1-1. | 成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組 | 2025 年第 1 季 | 已完成 | ・已成立跨部門 IFRS 永續專案小組，召開會議進行執掌職責分配及運作模式討論，並擬定導入計畫與推動時程<br>・已初步辨認報導個體，並積極與子公司溝通，協力執行導入計畫各階段工作<br>・已完成辨認報導個體及現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則之重大差異及影響<br>・已將導入計畫期程與各階段工作項目規劃呈報董事會 |
| | 1-2. | 初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響 | 2025 年第 2 季 | 已完成 | |
| | 1-3. | 初步辨認報導個體 | 2025 年第 2 季 | 已完成 | |
| | 1-4. | 擬訂導入計畫 | 2025 年第 3 季 | 已完成 | |
| 第二階段<br>設計及執行 | 2-2. | 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊 | 2025 年第 3 季至<br>2026 年第 2 季 | 進行中 | ・已辨識集團層級之永續與氣候相關風險機會<br>・藉由策略訪談，蒐集與評估重大永續與氣候相關風險機會對集團當期與預期財務之可能影響<br>・已完成建置必要資訊蒐集與整合機制，包含集團層級指標蒐集、評估財務影響所使用之財報資訊等<br>・已根據前述完成之成果，辨認相關流程及系統需調整處，執行調整作業 |
| | 2-3. | 辨認及蒐集所需資料 | 2025 年第 3 季至<br>2026 年第 2 季 | 進行中 | |
| | 2-5. | 修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業 | 2025 年第 3 季至<br>2026 年第 2 季 | 進行中 | |
| 第三階段<br>試行與導入 | 3-1. | 試行編製年報永續資訊專章 | 2026 年第 3 季 | 規劃中 | ・規劃依據 IFRS 永續揭露準則及年報應行記載事項規定，試行編製年報中之 IFRS 永續揭露準則之專章內容 規劃針對試編結果進行說明及執行相關訓練計畫 |
| | 3-4. | 持續更新 IFRS 永續資訊相關之內部控制作業手冊及辦理教育訓練 | 2026 年第 4 季 | 規劃中 | ・規劃依 IFRS 永續揭露準則配合調整修改內部控制作業流程，更新或新增相關作業手冊。 規劃評估相關成員業務排定訓練計畫，並執行教育訓練 |
| 第四階段<br>調整及改善 | 4-1. | 公告申報年報永續資訊專章 | 2027 年 3 月 16 前 | 規劃中 | ・規劃依主管機關規定於 2026 年度之年報永續資訊專章揭露相關資訊，並與 2026 年度之財務報表同時完成公告申報 |

# 創造價值 1


1-1 日勝生集團概況 28

1-2 營運財務績效 31

1-3 貼心全面的產品服務 32


本集團 40 年來秉持「創新、多元、永續、共生」之理念，成為捷運聯合開發的領航企業，以提供社會大眾優質的居住環境為己任，運用科技建築永續生活，跨界複合資源循環、交通運輸、物業管理等產業，並持續回饋社會，為社會大眾創造便捷舒適的生活環境。2024 年始設定「永續綠生活集團」的願景，貫徹五大核心價值「創造價值、多元共榮、持續創新、協同合作、永續發展」，擘劃集團永續發展藍圖。


・SDGs 與年度亮點績效 P6

・永續發展專職單位 P25

・營運財務情形 P31

・融入科技的品質管理 P33




# 1-1 日勝生集團概況

GRI：2-1

本公司創立於 1982 年，本集團組成為三大事業體系，分別為「建設事業」、「資源循環事業」及「營運事業」，業務範疇涵蓋投資興建住宅及交通設備開發、商辦大樓出售出租，購物商場、觀光休閒旅館、轉運站、健康樂齡、物業管理、生技美妝及循環經濟等事業；因應臺灣少子化、高齡化社會發展「健康樂齡地產」業務，以創新型態的全齡健康社區發揮本業解決社會議題；另積極發展「循環經濟」產業，秉持「創造價值、多元共榮、持續創新、協同合作、永續發展」之經營理念，以建構社會大眾優質居住環境為己任，持續經營顧客、企業及社會環境的永續與共榮成長。

| 公司名稱 | 日勝生活科技股份有限公司<br>RADIUM LIFE TECH. CO.,LTD. |
|---|---|
| 設立日期 | 1982 年 3 月 26 日 |
| 總部地址 | 臺北市市民大道一段 209 號 14 樓 |
| 實收資本額 | 10,350,946 仟元 |
| 主要業務 | 委託營造廠商興建住宅、商業大樓與出租出售業務 |
| 主要營運地區 | 臺北市、新北市、桃園市、苗栗縣、高雄市 |
| 股票代碼 | 2547 |
| 員工人數 | 119 人 |

2025 年日勝生實收資本額為 10,350,946 仟元，歸屬於母公司權益總計 14,276,106 仟元，合併負債總計 48,079,036 仟元，合併資產總計 **63,482,993** 仟元，合併營收為 **6,153,592** 仟元。

集團沿革（大事紀） 集團簡介影片



註：整體環境與組織營運之關聯性，請詳 1-1-2 多元營運發展規劃。

## 1-1-1 日勝生合併財報子公司

### 建設事業

| 子公司 | 集順生活科技股份有限公司 | 泰誠發展營造股份有限公司 | 日翔租賃興業股份有限公司 |
|---|---|---|---|
| 核准設立日期 | 2005 年 7 月 7 日 | 1991 年 4 月 1 日 | 2013 年 5 月 1 日 |
| 實收資本額 | 1,040,000 仟元 | 1,200,000 仟元 | 2,300,000 仟元 |
| 員工人數 | 73 人 | 98 人 | 13 人 |
| 主要營運地區 | 臺北市 | 臺北市 | 新北市 |
| 主要業務 | 都更建案開發、康養產業、銀髮樂齡宅等業務。 | 承攬集團住宅、商場、辦公大樓、轉運站、飯店、捷運聯開、BOT 案等建築開發案之營造工程。 | 不動產投資開發及租賃、其他運輸工具租賃等業務。 |
| 代表性產品或服務 | 僑安新村 B 區危老重建案、臺中捷運文心崇德站、文心櫻花站、南屯站土地開發案、樂陶居等建案。 | 淡金安居社會住宅、故宮行政大樓及圖書館、三芝休閒樂齡住宅、桃園龍潭大池水質改善及水體環境營造計畫等興建工程等。 | 新北市青年住宅興建營運移轉 BOT 計畫等。 |







## 資源循環事業

| 子公司 | 日鼎水務企業股份有限公司 | 寶鼎再生水股份有限公司 | 鼎勝綠能科技股份有限公司 |
|---|---|---|---|
| 核准設立日期 | 2012 年 9 月 24 日 | 2022 年 5 月 11 日 | 2019 年 1 月 4 日 |
| 實收資本額 | 7,239,000 仟元 | 1,345,000 仟元 | 592,970 仟元 |
| 員工人數 | 32 人 | 15 人 | 81 人 |
| 主要營運地區 | 桃園市 | 桃園市 | 桃園市 |
| 主要業務 | 污水處理廠、污水下水道管線及用戶接管等興建工程。 | 再生水系統基礎建設、水處理設施機電工程等。 | 環保工程專業營造、廢棄物處理資源化工程、都市污水處理廠及下水道工程等。 |
| 代表性產品或服務 | 促進民間參與桃園污水下水道系統建設之興建、營運、移轉（BOT）計畫。 | 桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫。 | 桃園污水下水道系統建設興建、營運、移轉（BOT）計畫第三期工程、彰濱工業區資源化處理中心新建營運移轉計畫（BOT）案等工程。 |







## 營運事業及其他

| 子公司 | 萬達通實業股份有限公司 | 日勝生加賀屋國際溫泉飯店股份有限公司 | 京站實業股份有限公司 | 寶晶醫療產品股份有限公司（子公司普力德生物科技股份有限公司合併其子公司「寶晶醫療產品股份有限公司」並更名為「寶晶醫療產品股份有限公司」） |
|---|---|---|---|---|
| 核准設立日期 | 2004 年 10 月 28 日 | 2004 年 5 月 28 日 | 2007 年 9 月 20 日 | 2004 年 2 月 18 日 |
| 實收資本額 | 3,700,000 仟元 | 150,000 仟元 | 600,000 仟元 | 131,859 仟元 |
| 員工人數 | 52 人 | 158 人 | 227 人 | 9 人 |
| 主要營運地區 | 臺北市 | 臺北市 | 臺北市 | 苗栗縣 |
| 主要業務 | 資產管理、其他公司委託資產代管，以及外點代管資產設備維護與修繕、轉運站等業務。 | 溫泉飯店住宿、泡湯 /SPA、餐飲及宴會設施服務。 | 集合住宅、辦公室、國際商務旅館、影城、購物中心、俱樂部等百貨業務。 | 乳鐵蛋白抑制細菌、抗病毒、抗發炎等功能及其衍生胜肽應用於生醫產品之開發。 |
| 代表性產品或服務 | 臺北車站特定專用區交九用地開發案（臺北轉運站）。 | 北投加賀屋 | 京站時尚廣場 Q square | 二級醫療器材與胜肽新藥 |










## 1-1-2 多元營運發展規劃

為因應外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響，本集團積極發展多角化經營之事業體，在不動產開發、轉運站服務、時尚購物、旅館、物業管理、生技醫美、環保、租賃房產及醫養地產等拓展多元化服務領域。此外，設定「永續綠生活集團」的願景，所有事業都將與 ESG 密切結合，落實永續之責任經營。

### ◎ 產業概況與營運發展計畫

| 組織內營運之內外部環境分析 | | | | 營運發展計畫 | | SDGs |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 事業群 | ESG 全球趨勢 | 風險 / 機會因子 | 產品發展趨勢（客戶 / 市場） | 短期發展計畫 | 長期發展計畫 | |
| 建設事業 | ・中央政府推動社會住宅、都更危老案源增加，推動住宅市場剛性需求<br>・政府大量投入軌道建設、都市更新與公辦都更，有助於刺激建設開發。 | 風險：<br>・面臨原物料、人工成本上升及央行升息影響，開發成本增加。<br>機會：<br>・都更危老案源增加<br>・政府大量投入軌道建設、都市更新與公辦都更，帶動開發與住宅需求。 | ・導入節能、減碳及近零碳建築設計，提供環境友善之宜居產品。<br>・導入智慧建築、綠建築、社區健康服務等元素，增強市場競爭力。 | ・積極推動既有案源銷售（如「森之道」）。<br>・聚焦新北市、桃園、臺中推案計畫。<br>・以區段徵收取得土地，增加中、長期開發能量。 | ・深耕大臺北六都區域，布局臺中、高雄等捷運聯開或重大開發案。將 BOT 開發經驗複製至各都會區開發。積極深耕臺北市中心的都更或危老開發個案，針對海外市場，於適當時機開發新案。<br>・將通用設計之樂齡宅、連結在地康養資源與健康照護服務之社區型態，推展至各都會市郊。 | 樂齡、通用與健康住宅<br>實踐居住正義、永續城市、智慧綠建築 |
| 循環事業 | ・ESG 趨勢與碳費課徵政策將推升產業對再生資源的需求。<br>・政府推動 2050 淨零碳排與 RE100 政策，加速企業導入再生能源與碳管理。<br>・再生能源發展條例、資源循環促進法等法規帶動產業規模與投資意願。 | 機會：<br>・產業對再生資源的需求提升。<br>・政府政策加速企業導入再生能源與碳管理，並帶動產業規模與投資意願。<br>・再生水逐步成為穩定工業用水供應來源（例如供應中油及南亞廠）。 | ・設備智慧化、提高資源回收率是發展重點。 | ・評估桃園北區污水處理廠之太陽能板建置計畫，及厭氧消化槽擴建之併網發電設施。<br>・推動循環經濟相關產業技術之研發。<br>・積極媒合事業廢棄物產源，提前掌握廢轉能綠電原料（含廢塑料、SRF 等） | ・採用最新廢棄物轉能技術，將一般事業廢棄物以及有機污泥轉換成電能，並以再生能源廢棄物類電能躉售價格與台電簽訂購售電契約。<br>・推動產品生態化設計，於規劃設計階段導入生命週期思維，協助企業發展其循環經濟理念的商業與營運模式。<br>・發展廢棄物燃料化與高效發電技術，提升能源回收率。 | 水資源回收與在生水應用<br>太陽能、廢轉能及其他綠能 |
| 營運事業 | ・政府捷運、轉運中心與 TOD 開發策略帶動交通樞紐型營運據點需求增加。<br>・ESG 壓力要求營運設施朝節能、減碳與社會友善發展。 | 風險：<br>・物業維運與人力成本上升，面臨人力短缺與工資上漲壓力，數位轉型是降低營運成本與提升管理效率。<br>機會：<br>・交通樞紐型營運據點需求增加。 | ・智慧化營運為發展主軸，結合 IoT 技術發展智慧場站（如停車引導系統、自動收費系統），推動零接觸服務、數位支付與會員經營。<br>・結合捷運站共構開發複合型商業空間。 | ・積極投資智慧化設施改善（如停車場智慧管理）。<br>・加強營運效益與場站維運效率。<br>・拓展商業空間租賃與創造非票務收入。 | ・營運範疇多元發展，各營運事業體依據特性與專業領域互相協助，發揮綜效。<br>・參與更多 BOT 轉運站、商業設施標案，擴大營運版圖。 | 穩定貢獻營收<br>智慧化創新服務 |

# 1-2 營運經濟績效

## 1-2-1 營運財務績效情形

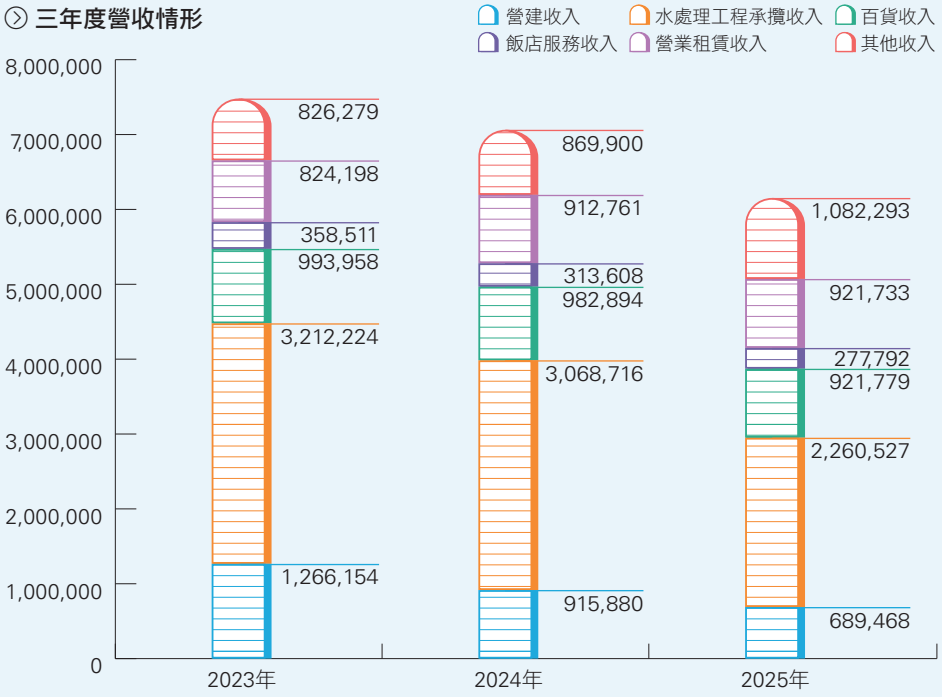
GRI：201-1

本集團除致力於興建住宅、商辦大樓出售出租之建設營造本業外，發展多元化經營，跨足溫泉飯店、百貨商場與轉運站及化粧保養品製造等營運事業，更積極投入發展健康樂齡地產與循環經濟等物業，期望透過各方資源共享，發揮事業體最大綜效，進而提升營運效能及強化市場競爭力。

### 營運財務情形

日勝生合併營業收入主要包含營建收入、水處理工程承攬收入、百貨收入、飯店服務收入、租賃收入及其他收入，檢視三年度數據情形，2025 年較 2024 年營收下降約 12.89 %，係因 2025 年無新建案完工且寶鼎再生水廠工程投入亦較 2024 年減少，致 2025 年營業收入及營業淨利減少。組織所產生及分配的直接經濟價值請詳附錄一、永續績效細項統計之表 1。

三年度營收情形




### 獲利能力

2025 年因 2025 年認列桃園科技工業園區處分土地收益，致 2025 年稅前純益較 2024 年增加，獲利能力指標及合併稅後淨利皆較前兩年大幅提升，2025 年每股盈餘較 2024 年成長 36.63%。

| 項目 | | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 獲利能力指標 | 資產報酬率（%） | 1.20 | 1.21 | 5.88 |
| | 權益報酬率（%） | （0.15） | （0.34） | 23.45 |
| | 稅前純益占實收資本比率（%） | 3.03 | 2.82 | 37.99 |
| | 純益率（%） | （0.22） | （0.53） | 48.42 |
| | 每股盈餘（元） | （0.11） | （0.08） | 2.85 |
| 合併稅後淨利（仟元） | | （16,581） | （37,240） | 2,979,737 |

## 1-2-2 稅務情形

GRI：201-4

### 投資抵減及政府補助

本集團積極響應政府推動產業升級之政策方向，持續參與政府之重大公共建設與研究發展專案，並依法申請適用研發投資抵減，有效降低稅負成本，提升資本運用效率。此外，我們亦落實政府推動友善職場之政策精神，依法提供員工產檢假及陪產檢假等生育友善相關假別，並積極申請相關薪資補貼。將持續維持友善生育之職場環境，並善用相關政府補助機制，兼顧員工福祉與公司營運效益。

| 公司名稱 | 尚未抵減餘額 | 投資抵減及政府補助細項 |
|---|---|---|
| 日鼎水務 | 218,928 仟元 | 參與桃園地區地下污水道系統重大公共建設及經濟部科技研究發展專案，符合《促進民間參與公共建設法》第 37 條，依法取得投資抵減稅額 |

註：資料來源係經會計師查核簽證之 2025 年日勝生合併財務報告。

### 繳納稅款

本集團善盡納稅義務，近三年持續繳納稅款，展現對政府及社會的支持。

| 項目 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| 所得稅費用（仟元） | 283,438 | 306,649 | 952,274 |
| 占稅前淨利比例 | 106% | 114% | 24% |
| 當年度支付所得稅金額 | 142,482 | 283,246 | 234,617 |



## 1-3 貼心全面的產品服務

管理方針｜**客戶關係維護**

GRI：2-25、3-3

**管理方針五大要素**

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 本集團用懷抱關懷社會及創新生活的熱誠，重視產品與服務品質之穩定性，提供社會大眾優質的居住環境。為確保顧客的權益受到全面保障，秉持嚴謹之態度，提供顧客優質服務，並持續提升服務品質管理水準，使顧客、企業與社會環境能共榮成長。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 提高符合透過定期評估機制，管控產品與服務品質，因應永續趨勢，兼顧市場需求及顧客健康安全，為顧客創造寶貴的生活體驗。<br>日勝生：記錄顧客修繕原因，並提出修繕方式與改善對策，作為持續改善工程與服務品質的重要依據，快速釐清同類問題的原因與解決辦法，減少對顧客生活品質之影響。為增進居住者健康福祉，提供全齡、樂齡住宅等產品服務，並積極拓展國際健康建築認證相關建案。<br>萬達通：每年自主推動鋼結構疲勞監測作業以維護建築物安全、持續監控與管理室內溫度、濕度及二氧化碳濃度；臺北轉運站亦持續取得「室內空氣品質自主管理標章」，為顧客提供安全健康的室內環境。 |
| | 負面衝擊管理 | 日鼎水務：施工前須提出交通維持計畫書及施工計畫書，以確保工程施工品質與周邊安全，將施工時對周遭社區的影響降到最低。<br>加賀屋：透過住房後顧客進行顧客 QRcode 滿意度調查，並逐日檢查 Google 評論，將顧客回饋納入服務品質精進與改善機制，針對負評回覆了解顧客需求，以求服務品質精進。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 透過線上報修、客服專線、社區網站等平臺，蒐集客戶對產品或廠區之健康安全疑慮或意見，由客服部、營業部等單位協助即時並有效處理客戶之回饋與建議。此外，亦不定期舉辦施工說明會，與社區周遭里民溝通施工計畫與環境安全注意事項，將施工時對周遭社區的影響降到最低。 |

# 1-3-1 融入科技的品質管理

日勝生從營建起家，在積極推動多角化經營的同時，也致力於以智能化技術提升品質管理效能，推動企業升級轉型。品質管理模式已從傳統營造業逐步邁向數位化與智能化，透過科技應用強化管理流程、提升作業精準度，並以更高的品質標準為跨產業經營帶來全新優勢。

## 集團品質政策

本公司最高管理階層承諾依 ISO 9001 國際標準建立、實施並持續優化品質管理系統，以確保產品與服務品質達到國際標準。我們透過數據驅動的品質監測機制，結合智能化品質改善工具，確保管理流程透明、高效，並即時回應市場需求。

為達成品質目標並確保顧客滿意度，我們授權內部團隊主動識別並解決問題，確保符合法規與安全標準，透過持續改善計畫強化品質控管，持續迅速有系統地回應相關利益團體的需求。並藉由品質政策、品質目標、以及「品質查核輔導作業」之結果決定持續改善之優先行動計畫，我們的品質管理方向包括：

- **數據導向決策**：運用智能分析技術，精準掌握品質改善關鍵點。
- **自動化監測**：透過 AI 技術即時偵測異常，降低風險與錯誤率。
- **標準化管理**：統一作業規範，提高內部協作效率與一致性。
- **永續品質提升**：建立長期品質改進機制，確保產品與服務持續優化。

我們強調全員參與、持續改進、滿足顧客需求與期望，並從以下 4 大方向推動提升品質的標準。



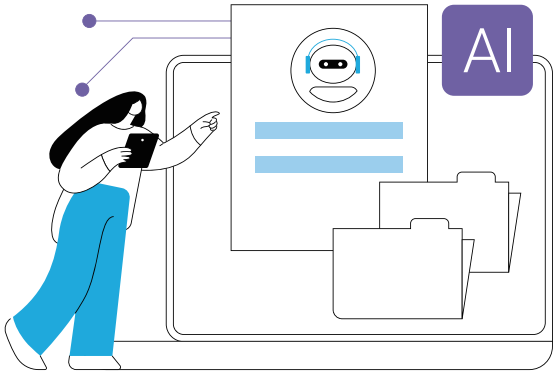

本公司全體同仁均應秉持品質之精神，充分體認工作中每一次的付出都代表著日勝生品質的誠心，無論是工程品質或服務品質皆以真誠、用心的方式回饋給每一位支持日勝生的客戶，創造屬於全體員工與客戶的永續日勝生。

## 創新科技管理

在導入 AI 技術應用分析上，集團數位發展處下設數據整合開發部以及創新技術與智能化開發部，將數據、影像、語音轉換文字等智能化、自動化機器學習等應用，透過系統模型建置與應用教學推展至集團所屬各部，推動品質與作業效率雙提升。目前已上線推行應用的有：

- **智慧風險導航**：透過影像辨識技術與職安衛法規資料庫結合，自動辨識工地與廠房風險，並提供改善建議，強化安全管理與品質監控。
- **行動應用與智能化辦公**：導入私有雲架構，以行動應用 APP 整合內部通訊、檔案管理與即時協作功能，並透過語音轉文字技術提升會議與文件處理效率。
- **水務專家系統**：結合影像辨識與人工智慧技術，建立浮沫以及水量預測模型，經由浮沫變化做為水質預測基礎，並運用 AI 分析多重環境變因，協助提升汙水處理廠運營管理效率。

透過智能科技驅動品質管理，從監測、預測到改善，建立完整的智能品質提升機制，使企業在快速變遷的市場環境中，持續保持競爭優勢，實現更高標準的品質與可持續經營。



## 1-3-2 產品健康與安全評估

GRI：416-2

本集團重視利害關係人與客戶使用本公司產品與服務時的健康與安全。本公司積極審慎評估產品與服務的健康與安全，避免客戶在使用產品與服務時遭遇危險，或暴露在對健康不利的環境中。2025 年日勝生未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。

### 建設之安全評估

| | |
|---|---|
| 建案之品質管理 | **子公司泰誠營造以客戶滿意為首要目標：**<br>・施工前即主動提送施工計畫、材料送審文件及施工圖說，與業主充分溝通取得共識，確保所使用的材料符合標準、施工方法符合法規規範，進而提升工程品質與施工成果。<br>・施工過程中，落實三級品管制度，強化品質管理，確保各階段施工品質穩定且符合要求。<br>・工程完成後，則依照保固機制執行後續維護，提供持續穩定的品質保障。針對樣品製作與驗證，採取確認、廠驗及相關檢視驗收等步驟，確保材料品質，降低客戶疑慮。<br>・實際施工時亦確實使用經審查確認之材料，必要時與簽認樣品板進行比對，以減少認知落差所造成的不必要修繕。<br>・2025 年，集團持續透過制度化監測與追蹤機制掌握工程品質與合規表現。針對已近完工之之僑安建案，仍持續執行 218 項施工查驗與 97 項材料檢驗，以確保工程品質穩定交付；就台中 G6 新建案則完成 19 項施工查驗與 1 項材料檢驗並同時追蹤主管機關改善通知 1 件及客訴 1 件，期於品質季會中確保缺失事項均納入閉環管理與持續改善流程。 |
| 施工過程之安全評估 | ・設置監測儀器以即時掌控工程所引發的各項變化，並據以研判基礎施工之安全性，作為施工管理與決策的重要依據。<br>・提出「基礎開挖安全監測系統施工計畫書」，以確保工程品質與施工安全。 |




自動化監測系統架構

### 服務空間的安全評估

| | | |
|---|---|---|
| 服務空間之安全評估 | 隨著公共安全事件受到矚目，日勝生所營運服務空間之公共安全亦為本集團安全評估之重點。 | |
| | 萬達通 | ・於 2025 年度辦理火災、地震、洪汛等演練共 6 場 ，期望透過事前的預防措施與實地訓練，在災害發生時能將損失降至最低，確保人員安全與營運穩定。 |
| | 京站 | ・京站每年二次消防動態演練，2025 年度每次動員人數約 190 名左右，上半年動態演練為消防設備動作及全館疏散，下半年動態演練為消防設備動作及全館疏散並監測計時到集合地點。<br>・京站商場依法規規定，瓦斯設備皆設置瓦斯自動偵漏、瓦斯自動遮閉閥及不斷電設施。同時商場設置二臺緊急發電機以備停電時公共區域緊急照明（約可供電 4 小時）。 |
| | 加賀屋 | ・定期每年進行兩次消防自衛編組演練及每年 CPR+AED 訓練（安心場所認證 70% 以上員工接受訓練）。 |
| 服務隱私之安全評估 | 本集團重視旅客隱私與安全，不論如廁、育嬰、住宿與泡湯等情境中皆可以安心使用本公司所提供設施。 | |
| | 廁間及哺乳室安全 | ・轉運站值班同仁每周皆進行反針孔攝影偵測，避免有心人士偷拍，並將偵測紀錄函送至主管機關 ，同時由值班同仁及保全每日進行定時巡查廁間安全。<br>・京站每週三由保全及事務同仁於早上開店前進行全館廁所及哺集乳室反針孔偵測檢查。 |
| | 住宿安全 | ・設有地震自動瓦斯遮斷器、緊急照明系統與備援電力設備，以確保突發狀況下的設施安全與運作穩定。<br>・館內每月定期進行反偷拍偵測，並設有共 146 支監視器，全天候 24 小時錄影監控，全面維護旅客的隱私與安全。2025 年，加賀屋的觀光飯店安全防護工作檢查評級為特優。 |
| | 泡湯安全 | ・大眾湯置物櫃從傳統實體鑰匙改為手環感應，結合門禁，導入智慧化系統，妥善管理人流，獲頒臺北市政府衛生局旅館業營業場所衛生優良自主管理分級認證「優級」（證書於 2025 年 12 月 31 日有效）。 |






加賀屋 - 感應式置物櫃

## 產品與服務之健康評估

| | | |
|---|---|---|
| 服務空間之環境評估 | 為維持臺北轉運站室內環境品質以保障旅客健康，萬達通定期監控臺北轉運站之水質、空氣品質及節能狀況，創造機能綠化的轉運空間，提供顧客便捷舒適的生活環境，優化客戶體驗。 | |
| | 水質管控 | ・飲水機每季定期進行水質檢驗，特別針對總生菌數與大腸桿菌群等項目進行測試，以確保水質符合相關衛生標準，保障顧客飲用水的安全與品質。 |
| | 空氣品質管控 | ・定期做空氣品質檢驗，特別針對細菌、二氧化碳、一氧化碳、溫度及相對濕度等項目進行測試，確保數值符合環保署公告之室內空氣品質標準。 |
| | 環境綠化 | ・每月針對轉運站周圍園藝造景區進行維護，措施包含修剪、除草與環境維護。<br>・每兩個月進行病蟲害防治。<br>・每季檢視土壤肥力狀況以及補植。<br>・每年不定期進行防颱維護措施。 |
| 水資源服務之品質管理 | 日鼎水務承接桃園北區污水處理與納管工程，施工前依法規與內部作業辦法提出交通維持計畫書及施工計畫書，將施工時對周遭社區的影響降到最低。此外，日鼎水務亦注重提供給公家機關與民間單位使用回收水，是否符合水質要求。 | |
| | 水務品質分級管理 | ・品質管理流程採多層次分工與相互監督之架構，由政府機關負責整體統籌與督導，日鼎水務負責整體營運及品質管理之執行，並依履約管理機制辦理工程管控。<br>・設置品質與安全監督機構，並委由第三方工程顧問進行獨立監督。<br>・設計監造單位負責設計審查與施工監造作業，施工廠商依核定圖說與相關規範執行工程。<br>・各單位透過定期查核、品質稽核及回報機制，確保工程品質、施工安全及營運穩定。 |
| | 接管工程品質 | ・每日各標工作面收工後會安排水車沖洗施工區域。<br>・各標工程工作日均辦理現場巡查作業，另依市府要求為維護用路人安全，增加道路覆工蓋板抗滑係數試驗。 |
| | 外部取用回收水品質 | ・定期對外部取用暫存水槽進行水槽維護與水質管理<br>・告知取用單位水質為放流水回收再利用，不可用於對健康造成潛在危害之用途（如接觸皮膚、食用）。 |

| | | |
|---|---|---|
| 食品相關之安全評估 | 本集團針對食品相關場域，依據各營運據點特性，從環境衛生管理、制度規範與風險控管等面向落實健康安全評估，包含定期環境消毒、明確分工管理機制、法規遵循要求及保險保障，並透過第三方檢驗、從業人員健康管理與資訊揭露等作為，降低食品安全風險，確保消費者健康與營運穩定。 | |
| | 加賀屋 | ・每月固定執行兩次消毒作業，以降低館內食品相關場域病媒孳生與交叉污染風險，確保食品製備與供應環境之清潔與安全。 |
| | 萬達通 | ・要求餐飲業者落實食品安全管理，並強制規範所有進駐餐飲業者投保餐飲業產品責任險，確保於發生食品安全事件時，能即時啟動應變與處理作業。 |
| | 京站 | ・建立明確之分工與制度化管理機制，由總務部事務課負責公共區域之衛生環境管理，營業部則負責櫃位內外作業環境與從業人員衛生管理。<br>・並訂定「專櫃廠商設櫃約定條款」，要求進駐餐飲櫃位須符合消費者保護法、公平交易法、商品標示法及相關食品衛生法令，始得上架營運。<br>・要求各櫃位供應商投保公共意外險、產品責任險，餐飲櫃位並加保商業火險，以強化風險因應能力。京站亦輔導餐飲熟食櫃位申請食品衛生規範驗證（GHP），共 7163 家取得優等評等，<br>・規範新進餐飲從業人員須完成健康檢查且每年定期更新，同時提供食品衛生相關教育訓練，如食品良好規範準則、食品中毒防治與 5S 管理相關講座。<br>・訂有「美食專櫃安全衛生管理作業內控準則」，每月自主執行食品抽檢，並委託第三方機構 SGS 進行食材、食品含食品添加物、生菌數、農藥殘留等檢驗，2025 年度共執行 111 次抽檢（含複檢），複查後合格率為 100%。<br>・依季節與風險特性追加手部塗抹及飲冰品器具衛生檢驗。相關檢驗結果亦透過美食街立牌與數位輪播方式對外揭露。 |
| 旅宿衛生管理機制 | 加賀屋透過公共空間每日清潔巡檢與定期消毒，並落實客房布巾每日更換清洗及設備保養，搭配相關衛生評核機制，確保旅宿空間與用品之衛生安全。 | |
| | 公共空間 | ・針對公共空間（包含大眾湯、湯屋及其他公共區域），建立例行性清潔與衛生管理機制，相關區域每日皆落實清潔作業並留存巡檢紀錄。<br>・全館固定每月執行兩次消毒作業，通過浴室業營業衛生優良自主管理分級評核「優級」。 |
| | 客房空間 | ・規範客房內毛巾與布巾用品每日更換並完成清洗，且留有完整作業紀錄。<br>・定期執行客房硬體設備之保養作業，以確保提供旅客之寢具、衛浴用品與客房設施衛生無虞。 |



## 1-3-3 責任行銷與客戶溝通

GRI：417-1、417-2、417-3

本集團重視與顧客的關係維護，不論在產品出售前的行銷、服務過程中的聯繫，或者出售後的維護與服務，本公司皆有充分管道供顧客與利害關係人聯繫，並持續提高服務的即時性與滿意度。2025 年本公司未違反行銷標示相關法規。

### 建設事業 - 建案銷售管理流程

日勝生在交屋前、交屋時及售後服務階段，皆提供客戶詳盡資訊，並訂定完整銷售管理流程，以促進與客戶的良好溝通。透過完善的售（租）後服務及物業管理，滿足承購（租）戶的生活需求，進而累積顧客滿意度與提升認同感。集團重視利害關係人的意見，整合多元線上與線下管道收集反饋，並擁有經營社區線上溝通平台的豐富經驗，包括「日勝好生活」及「新北青年社會住宅 i 回家」等專案。

此外，為因應新冠肺炎疫情，日勝生推出「線上賞屋」服務，該服務持續運作至今。包括「日初不老莊園」官網提供的線上導覽與 720 度虛擬賞屋，以及「欣花園」、「日勝生幸福站」等專案的線上直播賞屋服務，確保顧客在購屋過程中的便利與安全。

**交屋前**

訂有「交屋管理作業程序書」確保交屋流程

**交屋前**

提供顧客「交（成）屋手冊」，包含：
- 設備廠商的聯絡清冊及使用說明
- 社區的管理規章
- 家具保養建議
- 附近生活環境與生活機能介紹
- 保固及修繕服務說明事項

日初不老莊園 2（線上導覽）

此外，日勝生為提高客戶滿意度與提升產品品質，已制定保固售服作業內控準則，規範客服、客訴及修繕案件之作業流程，作為售後服務管理依據。針對設備故障報修案件，售服單位於收件後，將邀請專業廠商進行現勘與報價，評估損壞原因，並依歸責結果處理；如屬公司責任，則安排修繕作業，非屬公司責任者，則由廠商提供報價，協助管理委員會自費修繕。

針對住宅因年久老化可能產生的問題，公司實施長期監測計畫，定期出具監測報告書，作為後續維護的重要依據。當地區發生達中小規模以上地震時，將啟動全社區監測計畫，主動檢視建物狀況。另一方面，日勝生也規劃定期進行公共設施維護，包括全區梯廳菱形鋼窗的定期保養，並預計於第 15 年進行全區塗裝工程，以妥善因應未來可能面臨的修繕與保固需求，延長建築使用年限，確保住戶長期居住品質。部分社區公共設施因管理委員會遲未完成點交，相關公共設施（如電梯、發電機及弱電等設備）持續使用，並衍生保固起算認定之爭議；相關設備因社區未盡維護保養之責、住戶使用不當及自然耗損等因素，致設備故障報修並產生消費爭議事件，公司則依既有售服及內控機制進行處理。

## 日鼎水務 - 售後服務實績

**管巡作業**

污水人孔每年一次內部巡檢、每季一次外部巡檢，以及不定期的高流量管線與油脂易淤積熱點巡檢，確保管線有無破損、移位或堵塞情形。



**清消作業**

民眾反應特定區域蚊蟲多，廠區派清消公司前往該區域協助清消作業。



**防汛作業**

因應颱風來臨前，進行廠區及里民周遭排水溝清淤，颱風時定期孔蓋巡查，並於易積水區域架設抽水設備，以利道路行車安全。



## 營運事業 - 客戶意見、客服回覆與滿意度追蹤

### 萬達通

子公司萬達通不論在國道客運業者及場站設施管理上都持續精進，例如每年自主推動鋼結構疲勞監測作業以維護建築物安全，故臺北市公共運輸處評鑑已連續 11 年平均分數都在優質區間（80 分以上），並持續監控與管理室內溫度、濕度及二氧化碳濃度，且獲得好水標章，顯示萬達通在營運臺北轉運站的用心及堅持。此外，萬達通持續優化「臺北轉運站 App」的多元服務功能，並以推廣社區文化為核心，積極結合在地旅遊業者，推出兼顧環境永續與社會發展的旅遊方案，如豐富的套裝行程與電動車租賃服務等。2025 年，臺北轉運站持續依據用戶意見推動 App 改版計畫，聚焦於整體系統架構調整與功能優化，相關開發作業已持續辦理中。透過整合過往用戶回饋與營運需求，逐步完成 TBS App 2.0 之功能規劃，作為後續導入客服互動機制、會員制度及多元服務應用之基礎，於 2026 年三月份推出 TBS APP 2.0 完整版。未來，臺北轉運站將循序推動 App 功能上線與優化，結合學生專車、旅遊專案等服務，持續強化數位平台於交通服務與在地連結上的支援角色，提升整體使用者體驗與服務價值。




台北轉運站 App 結合旅遊專案

### 京站

京站於官方網站設置客服留言頁面，讓顧客在遇到消費問題時，能針對商店相關、訂單進度、退換維修、會員服務、折價券、發票與退款等六大類別提交詢問。同步地，「京站時尚廣場 App」亦提供客服聯絡方式與問題回報功能。至 2025 年底，累計收到 864 則客服留言，並保持 100% 的客服回覆率，展現對顧客服務的高度重視與即時回應。

### 加賀屋

加賀屋為入住顧客提供 chatbot「加賀屋小管家」，可針對熱門問題、查詢房況、餐飲服務、了解館內設施等面向進行線上基本詢問，數位客服會自動提供顧客正確的方案資訊，並且將顧客導向所需網站分頁繼續瀏覽。退房後，顧客可透過 QR code 進行滿意度調查。截至 2025 年底，累計收到 1,665 份回饋，平均滿意度達 95.2 分，成功達成年度目標。同時，加賀屋每日檢視 Google 評論，積極回應負評，以深入了解顧客需求並持續提升服務品質。




chatbot「加賀屋小管家」

### 客戶服務管道綜覽

| 公司別 | 服務項目 | 聯絡方式 |
|---|---|---|
| 日勝生 | 日勝好生活（FB 官網） | https://www.facebook.com/radium.tw |
| | 新北青年社會住宅 i 回家（FB 官網） | https://www.facebook.com/ihomes1 |
| 日鼎水務 | 投訴或故障通報專線 | 0800-077-111 |
| | 聯絡信箱 | servicezd@radium.com.tw |
| 萬達通 | 智能客服（官網） | https://tbs.taipeibus.com.tw/ |
| | 聯絡信箱 | service@ms.taipeibus.com.tw |
| | 聯絡電話 | 02-7709-9747 |
| | App 問題回報 | 會員 >> 問題回報 >>App 問題回報 |
| 京站 | 聯絡信箱 | serviceqs@qsquare.com.tw |
| | 客服專線 | 0800-880-058 |
| | App 問題回報 | 工具列 >> 聯絡我們 >>App 問題回報 |
| 加賀屋 | 數位客服 | chatbot「加賀屋小管家」 |

### 滿意度績效統計

| 公司別 | 服務項目 | 2025 年績效 |
|---|---|---|
| 日勝生 | 樂陶居中和館 | 住戶生活滿意度調查 92.3% |
| 日鼎水務 | 實驗室服務 | 滿意度 4.91/5.00 分 |
| 萬達通 | 客服中心接聽率 | 進線 1,946 通、接聽 1,852 通、接聽率 95.2% |
| 京站 | 客服留言回饋 | 累積收到 864 則客服留言回饋，客服回覆率 100% |
| 加賀屋 | 顧客回饋 | 1,665 則顧客回饋、滿意度 95.2 分 |

註：為強化服務品質及回覆率，萬達通於 2025 年 12 月將客戶服務收回自辦。



# 2 持續創新


2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 —— 41
2-2 軌道經濟：捷運聯開 智慧交通 —— 45
2-3 銀光經濟：康養樂齡 樂活人生 —— 48
2-4 循環經濟：資源再造 永續潔淨 —— 53


本集團持續以「永續城市」、「康養樂齡」及「循環經濟」作為產品開發主要項目，除積極與利害關係人議合外，更善用各項創新技術、智慧化工具以及地方文化創生，致力達成包含確保各年齡人群福祉的健康生活方式、建設具包容性、安全性的永續創新社區以及發展永續的消費和生產模式等聯合國永續發展目標。


・SDGs 與年度亮點績效 P6

・WELL 健康建築認證 P51
・樂陶居中和館住戶滿意度 P48

・桃園北區污水下水道系統計畫 P53
・桃園北區水資源回收中心再生水計畫 P54

・台中捷運 G6 案獲得綠建築、智慧建築與低碳建築候選證書 P40

・臺北轉運站 App P46

重大主題管理方針｜**永續產品設計與服務**

## 管理方針五大要素

GRI：2-25、3-3

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 本集團以「永續城市」、「康養樂齡」及「循環經濟」作為產品開發主要項目，並將五大核心價值落實於產品與服務設計當中，打造永續產品與服務，以追求顧客、社會、環境及公司的共榮成長。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 在生命週期考量思維下，從產品規劃與設計階段，將「永續城市」「康養樂齡」及「循環經濟」需求融入產品規劃設計，並首創複合設計概念，推動智慧綠建築產品，搭配生態與樂活社區整體營造規劃，創造安全舒適的生活環境。 |
| | 負面衝擊管理 | 建築產業約占全球 40% 的能源消耗，日勝生持續關注有關近零碳建築之政策發展與規劃，除要求未來投標及合建案均 100% 規劃取得綠建築及智慧建築標章外，亦逐步精進導入健康建築認證、耐震工法等設計方案。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 年目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 年目標、績效與達成情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 客服部、營業部等單位不定期蒐集客戶反應回饋，由設計部、專案部、專開部、都更部等單位依據各持有之建案進行內部討論與協調，並擬定相關精進方案，以回應客戶需求。 |

## 永續土地與建設開發

GRI：203-1；SASB：IF-HB 160a.4、IF-HB 410a.4、IF-HB410 b.1、IF-HB420 a.2

### 土地開發流程

日勝生將本集團五大核心價值以生命週期思維結合到專案流程之產品規劃、銷售製造和售後服務三階段當中，產品規劃包含土地開發、市場研究調查、產品規劃設計；銷售製造階段包含企劃銷售與設計施工；售後服務階段包含完工交屋與售後服務。

各專案在產品規劃階段，皆會進行一系列的市場研究調查，包含現場勘查、地政調查、法規調查、市場調查。本集團對於整合中之都更案，持續與地主召開說明會，溝通包括合建條件、都更及危老改建流程、整合進度說明、都更及危老同意書與合建契約書內容說明及簽署等事項，並積極回應地主提出之問題與需求，修改合建條件與契約內容。

### 永續選址考量

在當前競爭激烈的商業環境中，選擇合適的建設場址對於企業的成功與永續發展至關重要。為了確保業主的需求得到充分滿足並保持長期穩定的運營，本集團在建案中進行了全面性的評估，考量多個關鍵因素，以制定出最佳的建設策略。

| 考量因素 | 環境因素 | 基礎建設與經濟中心 | 氣候變遷風險曝險 |
|---|---|---|---|
| 考量階段 | 廠址設計、建造階段 | 廠址設計 | 建造階段、使用階段 |
| 納入考量 | 依照法規或契約進行廠址的環境評估，考量地形、氣候、自然環境資源及周邊生態系統，確保建設不會對當地環境造成不利影響。 | 在選址過程中分析了交通連接性及基礎設施的完備性，以利透過輔助手段（如接駁車）提升居住機能。 | 針對既有建案與興建中建案進行氣候變遷實體風險評估（包含淹水與乾旱），加強建築防水、防洪機能，並提早設計乾旱應對（如水回收系統）。 |



### 永續建築設計思維

本集團為響應 SDG9「產業、創新與基礎建設」以發展高品質、可靠、永續的基礎建設，以「綠建築」、「低碳建築」和「智慧建築」等設計理念作為核心設計，將取得綠建築標章作為產品設計的必備條件，致力發展兼顧「生態、節能、減廢、健康」的環境友善建築，有關綠建築、智慧建築等認證情形，詳見 2-1-2 綠建築與智慧建築績效彙整。

**綠建築設計**

- 節能外殼設計
- 使用綠建材標章建材
- 設立生態池和生態跳島
- 導入再生能源系統
- 綠建築標章銀級以上
- 建築能效標示 2 級以上
- 採購標示 1、2 級節能設備

**低碳建築設計**

- 以生命週期角度落實減碳理念
- 科學化方式將減碳績效量化
- 鋼骨結構回收再利用
- 全面採用低碳再生綠建材
- 全面採用一級節能設備
- 建物外殼設計全面遮陽
- 建築蘊含碳排標示等級達第四級

**智慧建築設計**

- 導入智慧管理系統
- 兼顧安全防災、節能管理及健康
- 綜合佈線，整合建物內電氣電信、給排水、防災、防盜等設備
- 導入自動防災、防盜系統
- 設立即時能源管理系統
- 智慧建築標章達銀級以上

**資源循環設計**

- 導入雨水回收、中水回收系統
- 導入再生能源發電設施
- 導入節水設備、電器節電標章

### 永續建築相關證書

日勝生建案共獲得內政部建築研究所頒發 4 張綠建築標章證書、4 張候選綠建築證書、2 張智慧建築候選證書、低碳建築聯盟（LCBA）所頒發 2 張低碳建築候選證書、國際健康建築學院（IWBI）所頒發 1 張健康建築候選證書，以及財團法人台灣建築中心所頒發 1 張耐震設計標章證書。除日初不老莊園一期 + 樂陶居之綠建築候選證書以及大橋頭捷二聯合開發案之綠建築標章分別於 2025 年 6 月 16 日與 2025 年 3 月 4 日到期外，其餘證書皆於 2025 年 12 月 31 日止仍有效。各證書認證情形，包含規劃認證進度與符合認證項目，詳見本章各節。

| 建案 | 證書類型 | 分級與進度 | 效期 |
|---|---|---|---|
| 新北板橋浮洲合宜住宅案 | 內政部綠建築標章 | 鑽石級（基本型） | 2023/09/17-2028/09/16 |
| | | 鑽石型（社區型） | 2024/04/30-2029/04/29 |
| 日初不老莊園一期 + 樂陶居 | 內政部綠建築候選證書 | 銀級 | 2020/06/17-2025/06/16 |
| 日初不老莊園二期 | 內政部綠建築候選標章 | 銀級 | 2022/01/19-2027/01/18 |
| 台中捷運聯開案 G6 | 內政部綠建築候選證書 | 銀級 | 2025/05/06-2030/05/05 |
| | 內政部智慧建築候選證書 | 銅級 | 2025/11/12-2030/11/11 |
| | LCBA 低碳建築候選證書 | 銅級 | 2026/04/21 取得 |
| 僑安新村危老重建案（鑄慕） | 內政部綠建築候選證書 | 銀級 | 2023/05/10-2028/05/09 |
| | 內政部智慧建築候選證書 | 黃金級 | 2024/01/25-2029/01/24 |
| | LCBA 低碳建築候選證書 | 銀級 | 2023/08/31 取得 |
| | WELL 健康建築候選證書 | 銀級 | 2022 年 11 月取得 |
| | 財團法人耐震設計標章證書 | 合於耐震設計標章察證標準 | 2022 年 7 月取得 |
| 大橋頭捷二聯合開發案 | 內政部綠建築標章 | 銀級 | 2020/03/05-2025/03/04 |
| 桃園青埔日勝新京站案 | 內政部綠建築標章 | 黃金級 | 2022/04/19-2027/04/18 |

| 營運設施 | 證書類型 | 分級與進度 | 效期 |
|---|---|---|---|
| 桃園北區水資源回收中心 | 內政部綠建築標章 | 銀級 | 2022/03/30-2027/03/29 |
| 桃園北區水資源回收中心 - 再生水計畫管理中心 | 內政部綠建築候選證書 | 銀級 | 2024/04/24-2029/04/23 |
| | 內政部智慧建築候選證書 | 銀級 | 2024/08/26-2029/08/25 |
| | 內政部建築能效 | 第 1 級候選 | 2024/04/24-2029/04/23 |

# 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市

本集團秉持環境友善與智慧創新的理念，持續精進環境友善建築與智慧建築的設計實力，透過工程規劃與建築設計，降低建築於建造階段與使用階段對環境產生的衝擊，增進能資源使用效率、減緩生態環境衝擊、降低溫室氣體排放，並促進環境綠美化與城市氣候變遷調適能力。

## 2-1-1 綠色建築建案特色

**永續城市設計範例　僑安新村 B 區危老重建案**

歷經 12 年成功整合，本案為集團首筆危老重建案，採危老條例進行改建，並以「生態、節能、減廢、健康」為四大規劃主軸，設計上融入複層植栽綠化，形塑友善舒適的人行空間，延續都市紋理及大眾運輸導向型發展，提升區域整體生活品質，亦為附近居民提供更友善的休憩交誼活動場域。關於本案 WELL 健康建築與耐震建築相關資訊，詳見 2-3-2 健康建築設計。

**負責公司｜集順生**

**綠建築設計**

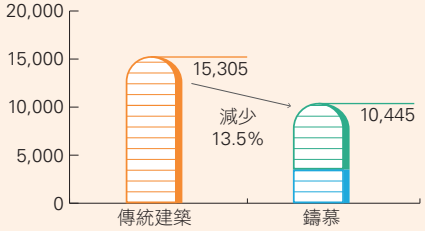
取得認可綠化量、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、水資源及污水垃圾改善等 7 項綠建築指標，於 2023 年 5 月取得內政部綠建築銀級候選證書。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 外殼節能 | 導入隔熱效能高出法規標準 50% 以上之屋頂及外牆及中空雙層 Low-E 玻璃，外觀設計採用造型板搭配外露柱樑及遮陽板。 | 廢棄物減量 | 板材全面採用再生綠建材纖維水泥板。 |
| | | 資源循環 | 雨水回收供給戶外植栽澆灌用水等設計。 |

**低碳建築設計**

- 結構混凝土全面採用添加 30% 以上爐石粉與高性能混凝土。
- 導入一級節能空調及照明設備及加熱設備熱水管。
- 屋頂規劃建置光電系統發電，與市電共同供公設空間使用。
- 導入電力回升電梯系統，多餘電力重新送回大樓電力系統再利用。
- 加裝綠屋頂雨水回收系統，降溫減少空調壓力。
- 預計減少了建材碳足跡和使用碳足跡分別約 2,794 和 10,445 $tCO_2$/60 yr，相較於傳統建築 CFR（設計案減碳百分比）約為 13.5%。
- 於 2023 年 8 月獲得由低碳建築聯盟（LCBA）頒發之低碳建築認證銀級候選證書。

**設計案減碳量 - 鑄慕**




**智慧建築設計**

認可取得綜合佈線、資訊通信、系統整合、設施管理、安全防災、健康舒適、節能管理（設備節能）、智慧創新等 8 項智慧建築指標，並於 2024 年 1 月取得內政部智慧建築黃金級候選證書。

- 導入一氧化碳（CO）自動監控系統以及紅外線燈感應裝置，自主節能。
- 電腦機房資訊安全保障設備，且各系統具不斷電系統設備。
- 中央監控系統須採數位化操作環境，並採用國際或工業標準化整合平臺。
- 智慧型門禁安全管理整合系統。
- 大樓全面導入能源管理系統。


僑安新村 B 區危老重建案設計圖


耐震設計標章證書


候選綠建築證書


候選智慧建築證書


WELL 國際健康建築認證銀級候選證書


低碳建築認證銀級候選證書

## 永續城市設計範例 淡金安居社會住宅

於淡海新市鎮內連結輕軌、運動中心和公園，建構具完善生活與友善照護機能之生活圈。

**負責公司 | 泰誠營造**

| | | |
|---|---|---|
| 無障礙空間設計 | ・低樓層設計無障礙住宅。<br>・配置 5% 為無障礙房型，可提供友善生活空間規劃。<br>・設置幼兒園及日照中心，提供全齡化使用之公共空間。 | |
| 綠建築設計 | 規劃取得銀級綠建築候選證書。 | |
| | 生物多樣性 | 植栽多種原生喬灌木及草本花卉。 |
| | 綠化量 | 規劃留設 8 米退縮綠帶，整合人行道及自行車道設計，並設置綠化休憩平臺、屋頂花園綠地。 |
| | 廢棄物減量 | 採用，便於回收再利用、周轉次數達三、四百次之鋁模板工法。 |
| 智慧建築設計 | 規劃取得銅級智慧建築候選證書。 | |
| 耐震設計 | ・設計 RC 綠建築之地下三層、地上十四層結構空間。<br>・結構系統採用特殊抗彎矩構架系統（SMRF），完整的立體架構可承擔垂直載重，較其他系統產生較大非彈性變形。<br>・規劃取得結構耐震標章。<br>・建案之結構體規畫設計，除依法規檢討基本之耐震力外、考量建案特性規畫增設耐震設備，以優於法規標準來達成對住戶安全品質保障。同時依建案特性導入耐震標章認證制度，除規畫設計品質管控外，對於施工中專任結構技師於現場執行特別監督，以達施工品質之效。 | |



淡水安居社會住宅建築設計示意圖

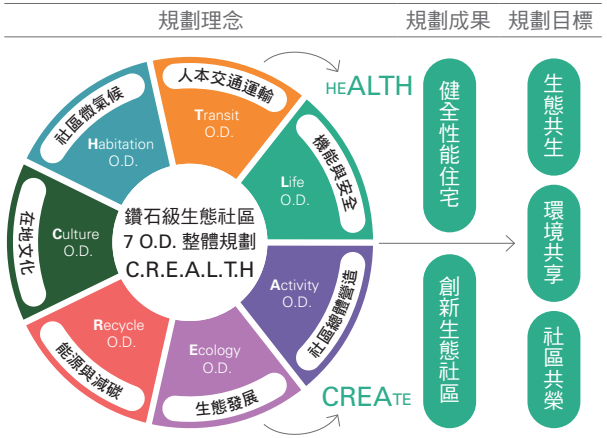
## 永續城市設計範例 新北板橋浮洲合宜住宅案

於新北市板橋「浮洲合宜社區」打造複合生態城，更以此社區榮獲全臺首座「雙鑽石綠建築」最高榮譽，秉持著 7 O.D.（Oriented Development）= C.R.E.A.L.T.H. 的規劃理念，以生態社區規劃導向 5 O.D.（大眾運輸 / 文化紮根 / 人行徒步 / 綠地建構 / 健全水資源）為綱要精神，此外，整體設計更納入「住宅性能優化」為準則，廣泛涵蓋「機能與安全」及「社區總體營造」兩大範疇，實踐永續、生態與宜居的都市生活藍圖。

**負責公司 | 日勝生**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 綠建築設計 | 取得認可生物多樣性、綠化量、水循環、節能建築、綠色交通、減廢、社區照明節能、再生能源、都市熱島設計等 9 項綠建築指標，並取得鑽石級綠建築標章證書。 | | | |
| | 綠化量 | 擁有總面積約 75.8% 的高綠地覆蓋率，每年可減少二氧化碳排放量約 3,001 噸，相當於 7.7 座大安森林公園一年碳吸附量。 | 生物多樣性 | 設置生態池、生態跳島。 |
| | 基地保水 | 透過智慧保排水系統，社區用水量降低 53 萬噸，約當 212 座奧運賽事級泳池水量。 | 雨水儲集系統 | 可回收再利用的保水滯洪量達 6,166 噸。 |
| 智慧建築設計 | ・整合社區電氣電信、給排水、防災、防盜設備建置智慧系統。<br>・智慧系統年度節電約 540 萬度，相當 2,800 位市民一年的家庭用電。<br>・取得銅級智慧建築標章證書。 | | | |
| 獲獎紀錄 | ・榮獲「國家建築金獎 金獅獎」、「國家建築金質獎」。<br>・榮獲「全球卓越建設獎」。<br>・榮獲「合宜住宅類 - 金獎」暨「總和規劃類 - 銀獎」雙獎項。 | | | |

◎ 鑽石級生態社區 7 O.D. 整體規劃





基本型綠建築標章證書


社區型綠建築標章證書


智慧建築標章


新北板橋浮洲合宜住宅案 - 雙鑽石綠建築社區



國家卓越建設獎最佳規劃設計類：金質獎



國家卓越建設獎最佳都市更新及危老重建類：卓越獎


日勝生總經理劉垚凱於巴黎代表領取全球卓越建設獎 - 金獎與銀獎雙獎項


國家建築金獎 金獅獎
國家建築金質獎


國家建築金獎 金象獎
國家卓越獎

## 永續城市設計範例 臺北館前路聯合大樓都更案

於臺北館前路聯合大樓進行都市更新，延續便捷生活與智慧化複合設計開發精神，結合商業精華區與五鐵共構優勢。

**負責公司｜日勝生**

**設計理念**

- 掌握鄰近商業精華區與五鐵共構優勢，便捷生活與智慧化複合設計導向開發。
- A 級辦公大樓智慧綠建築，以取得生態、節能、減廢等綠建築指標認可為設計導向。
- 規劃地上 27 層、地下 5 層之鋼骨結構。
- 建置 5G 智慧營運管理系統。
- 規劃預留騎樓，提供完善之人行動線及消防救災空間。



臺北館前路聯合大樓都更案建築設計示意圖

# 2-1-2 綠建築與智慧建築績效彙整

## 綠建築認證與實績

| 建案 | 僑安案 | 桃園北區水資源回收中心 | 寶鼎再生水中心 | 青埔案 | 日初一期 | 樂陶居三芝案 | 台中捷運聯合開發 G6 案 | 大橋頭案 | 浮洲案 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 建築類型 | 住宿類 | 大型空間類 | 辦公服務類 | 住宿類 | 住宿類 | 住宿類 | 住宿類 | 住宿類 | 其他類 | 住宅社區類 | |
| 證書分級 | 銀級候選 | 銀級 | 銀級候選 | 黃金級 | 銀級候選 | 銀級候選 | 銀級候選 | 銀級 | 鑽石級 | 鑽石級 | |
| 項目數 | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 8 | 6 | 7 | 9 | 18 | |
| 生物多樣性 | | | | | | | | | ☑ | 生物多樣性 | 公害污染 |
| 綠化量 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | 綠化量 | 文化教育設施 |
| 基地保水 | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | ☑ | ☑ | 水循環 | 運動休閒設施 |
| 日常節能 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | 節能建築 | 生活便利設施 |
| 二氧化碳減量 | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | 綠色交通 | 福祉 |
| 廢棄物減量 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | | ☑ | 減廢 | 社區意識 |
| 室內環境 | | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ | | ☑ | ☑ | 社區照明節能 | 空間特徵 |
| 水資源 | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | 再生能源 | 防範設備與守望相助 |
| 污水垃圾改善 | ☑ | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ | 都市熱島 | |
| | | | | | | | | | | 友善行人步行空間 | |

## 智慧建築認證與實績

| 建案 | 鑄慕 | 浮洲案 | 台中捷運聯合開發 G6 案 | 桃園北區水資源回收中心 - 再生水計畫管理中心 |
|---|---|---|---|---|
| 證書分級 | 黃金級候選 | 銅級 | 銅級候選 | 銀級候選 |
| 項目數 | 8 | 5 | 7 | 設計自評得分 |
| 綜合佈線 | ☑ | ☑ | 17 | 21 |
| 資訊通信 | ☑ | ☑ | 10 | 26 |
| 系統整合 | ☑ | ☑ | 10 | 23 |
| 設施管理 | ☑ | ☑ | 10 | 13 |
| 安全防災 | ☑ | ☑ | 5 | 8 |
| 健康舒適 | ☑ | | 1 | 2 |
| 節能管理 | ☑ | | 4 | 10 |
| 智慧創新 | ☑ | | - | - |

## 2-1-3 永續建築管理

### 建築能效管理

為響應我國內政部「淨零建築轉型推動策略」，本集團建設事業積極規劃既有建築（包含建案與營運據點）之建築能效評估，並規劃逐步導入未來新建建築達成「獲得建築能效標示 2 級以上」之設計原則。同時透過逐步完成既有建築能效評估規劃既有建築的能效提升。

**〉本集團建築能效管理策略**




**〉建築能效管理實績：寶鼎再生水管理中心**

桃園北區水資源回收中心 - 再生水計劃管理中心於 2024 年獲得內政部建築能效第 1 級候選證書，預計得分 **103**。




寶鼎再生水管理中心 - 建築能效第 1 級候選

### 生物多樣性評估實績

**〉浮洲案生態調查**

浮洲合宜住宅（簡稱浮洲案）為日勝生旗下首個取得雙鑽石級綠建築認證之社區，2023 年委託政治大學進行綠建築與智慧生態社區整體效益評估，調查浮洲案設計對熱舒適、基地保水、綠化固碳效益與生物多樣性之效益。本公司於 2025 年持續委外調查證實浮洲案之環境效益，也透過生態調查確定物種分布，未來將持續優化社區維護，減緩外來種造成的衝擊，以及避免敏感物種受到危害。

**園藝植栽 盡量採用原生物種**

本案於綠化設計中優先選用原生植物物種，不僅因其對當地氣候與土壤條件具高度適應性，更能為本地原生動植物提供適宜棲地，有效抑制外來入侵種擴張的可能性，兼顧生態復育與景觀永續發展目標。

**綠地面積與水域面積**

相較於一般公園綠地，浮洲案擁有較高比例的綠地與水域面積，有助於提升生物棲地品質與連續性，使區域內可觀察到更多樣化的物種類型與數量。特別是鳥類與蜻蜓等具移動能力的物種，常由其他區域遷入，將本區視為跳島式遷徙路徑上的中繼站，或發展為穩定棲息地，顯示出本案生態環境的涵容性與生物多樣性價值。

**可觀察到保育類野生動物與特有種**

生態調查觀察到之保育類野生動物包含黃鸝與紅尾伯勞；臺灣特有亞種包含金背鳩、樹鵲、白頭翁、紅嘴黑鵯；臺灣特有種包含五色鳥、斯文豪氏攀蜥。

# 2-2 軌道經濟：捷運聯開 智慧交通

SASB：IF-HB410 b.1

## 2-2-1 智慧交通

本集團長期致力於推動軌道經濟，自 2004 年起承接「臺北轉運站」土地開發案，成為臺灣首宗結合不動產開發與五鐵共構的 BOT 指標案例，並由子公司萬達通負責興建與營運。

臺北轉運站目前每年約有 52.2 萬班次國道客運車輛、1,200 萬人次旅客進出，已匯聚 8 家國道客運業者、49 條以上營運路線，成為北部交通樞紐。

此外，萬達通亦承接經濟部工業局「智慧行動票證暨轉運站加值消費整合服務」計畫，自 2018 年起積極推動公共運輸數位化政策。藉由智慧型行動裝置普及化與雲端運算、物聯網及人工智慧等技術應用，致力於整合多家國道客運業者，提升購票便利性，打造一站式、智慧化的交通服務體驗。

### 萬達通發展策略 - 結合集團五大核心價值

| 協同合作 | 永續發展 | 創造價值 | 多元共榮 | 持續創新 |
|---|---|---|---|---|
| 偕同商場與客運業者在站點提供顧客優質體驗，並連結各地聯盟夥伴提供多元套裝行程。 | 持續推廣無紙 e 化策略，以智慧行動方案降低票券用紙，作為萬達通實踐淨零之基礎。 | 連接雙北市區通勤，也涵蓋臺灣各縣市重要城市為一座設備智慧化、功能多元化與服務精緻化的智慧車站。 | 持續協助旅客與業者保持良好溝通，提供友善、安全的運輸環境。 | 傾聽利害關係人需求，持續深化 E-TAG 系統應用以及擴大臺北轉運站 App 服務。 |

### 深化管理作業流程

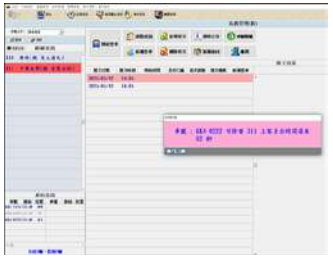
| | |
|---|---|
| 管理作業程序 | 訂有「進駐業者管理規範」，針對空間使用及設施管理、進駐人員管理、旅客意見及糾紛管理、公共安全管理、營運管理評量、違反進駐管理規範之處理等明訂標準與流程，提供進駐業者共同遵守。 |
| 基本智識訓練與定期事故演練 | 要求作業人員皆需參與智慧系統操作及例行性講習。針對意外事故如車禍、火災等安排演練；並對特定狀況制定因應措施。2025 年共計辦理 6 場教育訓練及演練，提供值勤同仁熟悉各項緊急應變措施。 |
| 疏運計畫 | ・於尖峰時段或連續假日，制定疏運計畫做人力加派。<br>・針對局部壅塞立即啟動交管作業，以即時恢復站內運行順暢。<br>・結合大數據系統，分析候車狀況及各項行車數據。<br>・針對各業者超額及違規狀況，提供各業者改善、調整及預防之參考方案。 |

### 智慧化管理系統

臺北轉運站建置 E-TAG 與車牌辨識系統技術整合應用系統，導入智慧化行車狀況監測，包含車輛識別、車隊監控、即時班表整合、月臺門管控等，提升營運效率。此外，智慧化系統亦可偵測車輛異常事件（如停留時間異常、位置異常等），以及廁所使用逾時警示，以加強站務與乘車環境之安全性。

**車牌辨識系統技術整合應用系統 - 安全性之應用**

| 車輛異常事件偵測 | 廁所使用狀態顯示暨逾時警示系統 |
|---|---|
| 針對停留過久、停錯月臺、停靠超時等各類影響營運順暢之類型進行偵測，並即時通知業者站務人員進行確認，以維護場站營運順暢。 | 針對廁所使用超越正常時間（25 分鐘）之狀況進行警報，並由保全與站務同仁至現場進行確認，避免廁間內發生意外（如昏厥或傷亡情況）。 |








## 臺北轉運站 App

萬達通自 2019 年起正式啟用「臺北轉運站 App」，整合 10 家以上交通業者之票證系統，提供旅客線上訂票、QRCODE 直接上車 與票證管理等一站式數位服務。為持續提升服務品質，萬達通於 2025 年啟動 App 改版計畫，全新的 TBS 臺北轉運站 APP2.0 預計於 2026 年正式上線，全面優化介面視覺，操作更直覺順手，主打一支手機完成客運購票、乘車 QR 碼、轉運資訊與會員 VIP 交通服務。



臺北轉運站 App2.0 示意圖

| App 特點 | APP 2.0 改版重點 |
|---|---|
| ・整合 10 家以上交通業者票證系統。<br>・方便搜尋國道客運班次、線上自選座位，比價及預訂車票。<br>・全線上行動支付服務、線上查詢，訂票，付款，取票，退票，換票，分票，驗票一機搞定。 | ・全新 UI 介面：採用全新視覺設計，資訊層級更清晰，提升操作易讀性。<br>・導入全新 UX 設計：強化資訊層級的易讀性，優化消費者注意的小細節，提升使用者體驗。<br>・其他運具整合：提供高鐵，台鐵及公共單車查詢服務。<br>・提供 VIP 會員制：VIP 會員購票手續費更優惠，轉運幣回饋加倍，生日再送轉運幣等。 |
| **合作實績** | **落實利害關係人溝通** |
| ・與實踐大學及警專合作提供學生專車線上訂票服務。<br>・與屏東縣政府合作 185 沿山雙層巴士及遊覽巴士與政府與多方業者合作販售武陵櫻花季車票。<br>・與喬登旅行社合作啟動路跑接駁專案，已完成田中馬拉松，日月潭泳渡，美津濃接力等賽事活動。 | ・導入智能客服服務強化服務品質及回覆率，自 2025 年 12 月客服收回自辦。 |

**App 量化績效**

・自 2019 年推出以來，臺北轉運站 App 已累計達 442,462 位會員，總計售出約 250 萬張票券。其中於 2025 年新增 49,644 位會員，銷售 544,826 張電子票券，有效推動無紙化服務。根據推估，該年度之電子化售票作業約可減少 302 公斤紙張使用，並進一步降低 460 公斤 $CO_2e$ 溫室氣體排放量，展現數位轉型與環境永續的雙重效益。

・2025 年共發放 2,229,785 元轉運幣，其中實際折抵金額為 1,011,031 元。轉運幣機制除用於吸引新用戶體驗 App 功能外，亦作為忠誠回饋，鼓勵現有會員透過 App 購票，進一步提升用戶黏著度與數位使用率。




註：電子票證的減廢與減碳量推估，係根據每張 A4 可製作 9 張紙本票券，並根據產品碳足跡標籤資訊網，每包 500 張 A4 80g 紙的碳足跡為 3.8 kg$CO_2e$/ 包，以及每張 A4 紙重 4.99 g 推估。

## 2-2-2 捷運聯開 領航業界

承接臺北轉運站的成功經驗，為逐步實現大眾運輸導向發展（TOD）願景，子公司集順生陸續獲選為「臺中捷運文心崇德站、文心櫻花站、南屯站土地開發案」之最優申請人，持續擴大智慧生活交通網。

**軌道經濟計畫範例** **臺中捷運文心崇德站、文心櫻花站、南屯站土地開發案**

子公司集順生順應臺中捷運路網逐漸成形，2021 年起規劃「臺中捷運文心崇德站、文心櫻花站、南屯站土地開發案」土地開發案，以綠色運輸建築概念，將建築立面以垂直綠帶結合智慧系統導入，設計智慧綠建築集合式住宅。於開發階段導入 BIM（建築資訊模型）技術，並於建造過程中透過協同作業與碰撞檢核，有效整合施工界面、提升工程效率。同時，藉由建造階段同步進行維運管理相關資訊建置，逐步提升模型細緻度（Level of Development），為後續智慧建築系統整合與長期維運奠定基礎。

| 負責公司｜集順生 | |
|---|---|
| 設計理念 | ・首例不動產及五鐵共構 BOT 案。<br>・預計興建地下 5 層、地上 27 層之綠建築。<br>・規劃開發運用 TOD（大眾運輸導向開發）都市發展模式。<br>・設置外凸玻璃景觀陽臺，延伸綠色植栽意象到周邊都市環境。<br>・規劃取得綠建築與智慧建築標章，並導入碳足跡認證。 |
| BIM 系統導入 | ・設計階段：進行建築物設計模擬和多項性能分析，促進跨領域協同作業，並可即時檢討與修正設計內容，提升整體設計品質與效率。<br>・建造階段：透過碰撞檢核（Clash Detection）方式，有效整合各系統施工界面，提高施工效率；同時藉由導入維運管理資訊，逐步提升模型細緻度，為後續建築維運與智慧系統整合奠定基礎。 |

**建築設計示意圖**



臺中捷運文心崇德站（G6 案）綠建築、智慧建築與低碳建築



銀級候選綠建築證書

**軌道經濟計畫範例** **高雄火車站站東舊宿舍區都市更新事業案**

日勝生將依循臺北市京站軌道經濟之經驗，以臺鐵高雄車站為核心向外拓展進行都市更新，建構「新京站 全齡健康社區」生活圈，透過掌握鐵路地下化後與都市縫合之發展契機，帶動雙軌雙站綠園道沿線發展，發展商業及住宅結合之複合式多功能社區，翻轉高雄舊城區市容。

**負責公司｜日勝生**

- 「大健康產業居住發展」為軸心，強調三代同堂不同室的住宅。
- 複合式多功能社區，結合托嬰、長照及百貨商場進駐，建構「新京站全齡健康社區」生活圈。
- 規劃取得銀級綠建築與銅級智慧建築標章。



基地全區透視模擬圖「高雄火車站站東舊宿舍區都市更新事業案」

## 2-2-3 綠色運輸與包容性運輸

本集團致力於打造永續且具包容性的運輸環境，除積極參與綠色運輸發展外，亦秉持「適合每個人的運輸」理念，關注不同族群（如高齡者、孕婦、育嬰者及身心障礙者）於交通使用上的多元需求。在站體與建築設計上，全面導入無障礙動線、親子友善空間、無障礙電梯等包容性設施，營造更安全、便利與公平的使用環境。

### 鼓勵多元交通選擇落實低碳出行

大眾運輸為我國達成淨零排放目標的關鍵策略之一，公私部門皆應積極推動民眾搭乘大眾運輸，減少私人運具使用。京站地下停車場 B5 層設置充電樁共計 10 支，並提供 10 格電動車專用停車格；北投加賀屋亦提供 4 支充電樁供住客使用。未來將持續擴充充電樁及電動車停車位，以支持綠色交通發展。

同時，京站透過多元檔期企劃推動綠色運輸與低碳出行，包括與共享電動機車業者 WeMo 合作，提供消費滿額贈送購物袋及一日共享電動機車體驗券，鼓勵顧客以電動運具取代私人燃油車輛；同時攜手自行車專櫃捷安特舉辦一日試乘活動，讓消費者實地體驗自行車作為日常交通工具的可行性。此外，京站與台北捷運合作推出「搭捷運逛京站贈捷運點」活動，推廣大眾運輸，共吸引約 1,400 位顧客參與。加賀屋亦提供往返北投捷運站之接駁服務，每日固定 12 班次，假日加開班次，並採預約制以提升運輸效率，避免不必要的車輛空駛與能源浪費。



電動車停車格



電動車充電樁

### 臺北轉運站包容性運輸

臺北轉運站透過站體設計、硬體設備與人員服務，完善化轉運站空間的包容性設計。在孕婦與育嬰友善方面，於站內設置 1 處哺集乳室，並獲得臺北市政府衛生局優良哺集乳室特優認證。在無障礙設計方面，服務臺提供免費輪椅租借用、提供電動輪椅充電，且候車區設有輪椅專用等待區。服務臺亦提供專人導引乘車與轉乘服務，創造完整的無障礙乘車服務與體驗。為了保障旅客候車安全避免受到不法侵害，站內所有廁間每週皆實施反偷拍偵測作業，並且每日由值班同仁與保全進行定時巡查，提供安心乘車環境。

**孕婦與育嬰**

站內哺集乳室獲得優良認證



哺集乳室特優認證

**年長者與身障者**

提供輪椅專用候車區、輪椅免費借用與充電、專人導引乘車及轉乘服務。



專人引導轉乘服務

**犯罪防治 - 反偷拍偵測**

站內各廁間每週實施反偷拍偵測，並由值班同仁及保全每日進行定時巡查。



反針孔巡檢與紀錄表

# 2-3 銀光經濟：康養樂齡 樂活人生

## 2-3-1 銀光計畫

本集團以達成 SDG3「健康與福祉」為出發點，長年推動「銀光計畫」，落實「多功能連續性康養資源整合」的服務模式，並規劃「專屬健康樂齡的生活環境」，同時將「專業照顧團隊的服務」延續至「居家服務」，致力解決臺灣高齡化社會衍生的銀髮長照的適老安居議題，推出日初不老莊園與樂陶居複合園區建案。

| | 項目 | 特點 |
|---|---|---|
| 租售複合式樂齡宅 樂陶居 | 中和館（出租型） | ・2018 年推出<br>・青銀共區<br>・多元健康管理<br>・智慧照護服務 |
| | 三芝館（租售複合） | ・2020 年推出<br>・導入 ERP 照護系統<br>・住戶及家屬專屬 App<br>・員工專屬 App<br>・住房專屬電視 App<br>・AI 智能運動設備<br>・專業營養團隊 |
| 出售型樂齡宅 日初不老莊園 | 三芝館 | ・預計於 2026 年正式對外營運<br>・導入智慧化管理，提供賦能方案設備及全方位智慧照護服務方案<br>・銀養樂齡複合園區<br>・連結樂齡學習、健康照護資源<br>・超寬頻安全定位系統<br>・通用空間設計<br>・會員制康養 App |

### 日勝生銀光計畫 樂陶居中和館出租型樂齡宅

樂陶居中和館出租型樂齡宅長期與住戶一同提升身心靈健康程度，從「健康促進」、「生活娛樂」和「心靈調養」三大主軸出發：

| 負責公司｜日勝生 | | |
|---|---|---|
| 三大主軸 | 健康促進 | 推出智慧照護創新服務、智慧醫療抗衰弱研究、居家安全環境衛生宣導。 |
| | 生活娛樂 | 透過推動一系列高品質多元課程及節慶團聚活動實踐。 |
| | 心靈調養 | 考量身心健康需求，推廣戶外踏青活動。 |
| 認證與獎項 | 長照認證 | SNQ 國家品質標章：2023 年通過「長照類 / 企業服務組」續審評核認證。 |
| | 獲獎紀錄 | 2023 年第 20 屆國家品牌玉山獎榮獲「最佳人氣品牌」。 |
| 住宿回饋 | 2025 年樂陶居中和館出租型樂齡宅住房率達 97%，住戶滿意度達 92.3%。 | |



樂陶居榮獲國家品牌玉山獎「最佳人氣品牌」



SNQ 國家品質標章證書（續審）



「i 回家中和館」榮獲 2025 年國家卓越建設獎「最佳社會住宅類－特別獎」

## 日勝生銀光計畫 三芝銀養樂齡複合園區

日勝生「銀光計畫 - 三芝銀養樂齡複合園區」採創新的租售並行方式，園內規劃日初不老莊園出售型樂齡宅及樂陶居三芝館出租型樂齡宅

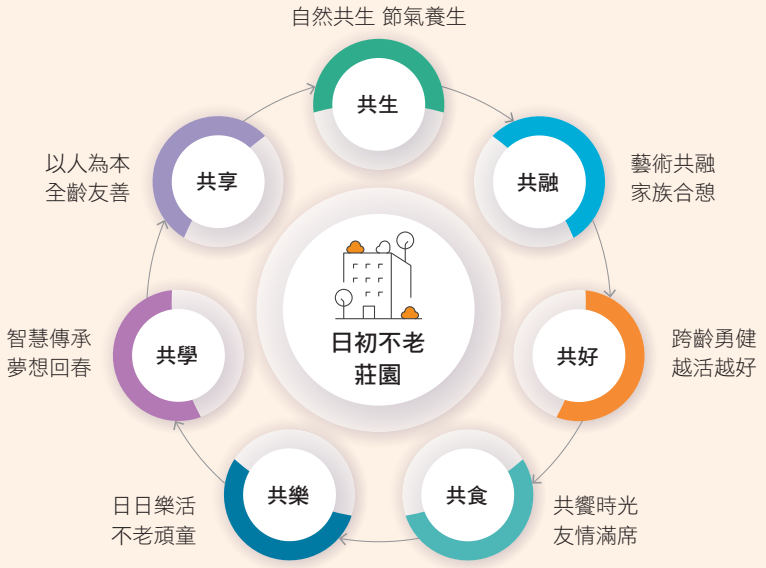
| 負責公司｜日勝生 | | |
|---|---|---|
| Alfa Safe 柱中柱工法 | 以提供安全基礎建設為出發點，與價值鏈夥伴合作，日初不老莊園出售型樂齡宅之結構系統規劃設計採用 Alfa Safe 柱中柱工法。 | |
| | 鋼筋系統化 | 綁紮標準化，解決鋼筋的加工綁紮與組裝問題。 |
| | 自動化加工技術運用 | 鋼筋加工配件化，達成最佳的鋼筋工程施工品質。 |
| | 整體耐震力有效提升 | 「小震不壞、中震可修，大震不倒」，韌性比傳統施工多一倍以上。 |
| | 結構減碳 | 較傳統工法柱牆於全棟柱中柱及系統牆減碳比約 50%，獲得低碳建築聯盟（LCBA）低碳工法認證。 |
| 環境友善設計 | ・日初不老莊園一期取得候選銀級綠建築標章證書，二期取得銀級綠建築標章證書。<br>・園區將近 70% 高綠地覆蓋率。 | ・建築牆內外層施作隔熱砂漿。<br>・氣密窗加節能玻璃。<br>・屋頂則設計太陽能發電系統。 |

註 1：「Alfa Safe 柱中柱」為戴雲發結構技師事務所耐震專利工法，本集團積極透過與價值鏈夥伴合作模式，強化建案耐震安全性。



銀光計畫 - 三芝銀養樂齡複合園區

### 七共樂活 - 全齡家園




### 專業服務團隊



| 建案特色 | 日初不老莊園 | 樂陶居 - 三芝館 |
| --- | --- | --- |
| 智慧化系統 | ・預留 5G 光纖管線<br>・公共空間高速 WiFi<br>・UWB 安全定位系統<br>・導入生理量測雲端系統，分析健康狀況<br>・導入智能賦能方案設備<br>・住戶卡片門禁功能 | ・餐廳用餐自動扣抵<br>・結合 AIoT 導入 ERP 系統<br>・園區消費自動記錄<br>・導入智能全域定位系統<br>・導入智能賦能方案設備<br>・導入全方位智慧照護服務方案<br>・住戶出入管理 |
| 居住健康服務 | ・社工等團隊進駐，提供食、美、育、樂、健、行之全能照料<br>・特派樂陶居人員協助日初不老莊園第一期及第二期之管委會，輔導兩區之社區營造與相關活動規劃<br>・居民有樂齡需求時，可連結「樂陶居三芝館」之資源服務 | ・設置專業團隊提供全方面的康養服務<br>・連結康養資源，提供醫療資源連結、衛教保健、健康促進及用藥安全等服務<br>・建置 ERP 服務系統及康養專屬 App 提供多元服務<br>・協助連結長照 2.0 資源及福利諮詢<br>・銀養餐廳，提供住戶餐食服務，並配有營養師設有智能運動設備及 AI 分析結合<br>・設有智能運動設備及 AI 分析結合<br>・金齡學苑規劃多元化課程<br>・美容美髮、家事協助等各式自費服務 |




樂陶居三芝館 - 智能運動 PDCA 循環圖




樂陶居三芝館 - 智慧照顧方案



綠建築銀級候選證書



日初不老莊園 2 公設 3D 示意圖

## 2-3-2 健康建築設計

為促進居住環境之健康與安全，本集團僑安新村 B 區危老重建案作為健康建築示範案例，參考 WELL 健康建築認證之十大指標建立建築設計與裝修之設計原則，融入各建案裝修設計，並於 2022 年取得 WELL 國際健康建築認證銀級候選證書。

**健康建築設計範例　僑安新村 B 區危老重建案**

歷經 12 年成功整合，為本集團首筆危老重建案，透過危老條例進行改建，以「生態、節能、減廢、健康」為四大規劃主軸，搭配複層植栽綠化形塑友善舒適的人行空間，延續都市紋理及大眾運輸導向型發展，提供附近居民更友善的休憩交誼的活動空間。

| 負責公司｜集順生 | |
|---|---|
| 健康建築設計 | ・2022 年 11 月取得 WELL 國際健康建築認證銀級候選證書。<br>・依據新建案特性，本案導入國際知名的 WELL 健康建築標準認證，該標準結合醫學、科學與建築美學，建立一套衡量建築環境健康狀況的評估系統，強調居住者與空間之間的互動關係。透過建築設計與營運策略的整合改善，致力於提升住戶的健康與福祉。此舉特別回應後疫情時代對於居住安全與健康的高度關注，為住戶提供更全面的安心保障。 |
| 耐震設計 | ・本建築採用「鋼骨鋼筋混凝土（SRC）」結構系統，結合鋼骨與鋼筋混凝土的優勢：於梁柱核心配置鋼骨作為主要支撐，外層則以鋼筋混凝土包覆，形成雙重抗震機制。此複合式結構可有效提升整體強度與延展性，協同吸收與分散地震能量，增強建築主體的抗震能力與安全性。<br>・增設制震器系統，以 SRC+ 制震系統提供雙重抗震效果。<br>・於 2022 年 7 月取得建築中心耐震設計標章證書。 |

**WELL 健康建築得分項目 - 鑄慕設計實績**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 空氣 | ・達到更嚴格的顆粒污染物標準<br>・安裝室內空氣監測器<br>・提高空氣品質意識 | ・管理污染和排氣<br>・實施顆粒污染物過濾 | 5 |
| 水 | ・達到飲用水味道的標準<br>・推廣飲用水透明度<br>・設計封閉結構以防濕氣<br>・執行霉菌和濕度管理計畫 | ・支持有效洗手<br>・提供洗手用品和標誌<br>・針對非飲用水捕獲和重用實施安全計畫 | 8 |
| 營養 | ・優化食物廣告<br>・提供營養教育 | ・確保當地食物獲得 | 3 |
| 光 | ・提供輔助照明 | | 1 |
| 運動 | ・選擇行人友好的街區<br>・選擇具有公共交通便利的地點<br>・提供身體活動的機會 | ・提供室內活動空間<br>・提供室外身體活動空間<br>・提供身體活動獎勵 | 8 |
| 熱舒適 | ・提供恆溫控制<br>・提供個人冷卻選項<br>・提供個人供暖選項 | ・允許靈活的著裝規定<br>・監控熱環境<br>・管理相對濕度 | 6 |
| 聲環境 | ・限制背景噪音水平 | ・達到混響時間標準 | 3 |
| 材料 | ・限制家具、建築和內部產品的 VOC 排放<br>・實施廢物管理計畫 | ・管理害蟲<br>・減少呼吸顆粒暴露 | 4 |
| 精神 | ・提供心理健康篩檢<br>・提供心理健康服務<br>・提供管理者心理健康教育 | ・提供午睡政策和空間<br>・提供恢復性空間 | 5 |
| 社區 | ・促進健康福利<br>・提供按需健康服務<br>・支持社區免疫 | ・促進社區參與<br>・建立健康入境要求 | 5 |

# 2-3-3 居住安全設計

## 通用設計居住空間導入（Universal Design, UD）

通用設計（Universal Design, UD）一詞最早由美國建築師 Ron Mace 提出，以清楚易懂的方法、尊重差異的設計，人因有性別、年齡、能力、身體特性等差異，形成各種不同且多元的需求，為了對應這些需求，便需要以人（FORALL）為出發點的設計，以滿足人們在生理、心理及精神生活上的需求。本集團於銀光計畫建案的設計階段，即積極導入通用設計理念，全面考量各類使用者的需求，並將通用設計各項指標融入居住空間中，致力打造友善、包容、無障礙的生活環境，實現高齡友善與全齡共融的居住品質。

| 通過 UD 認證之項目 | 公平使用 | 彈性使用 | 簡單及直覺使用 | 明顯資訊 | 容許錯誤 | 省力 | 適當尺寸及空間使用 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日初不老莊園 + 樂陶居 | | ☑ | ☑ | | ☑ | ☑ | ☑ |

### UD 居住空間導入實績　日初不老莊園

日初不老莊園採通用設計，就是以「人」為本，打造全齡 UD 智慧生活，同時考量了為體恤老人、小孩和身障朋友等不同的需求，滿足 0-100 歲共融合用的理念。

| 負責公司｜日勝生 | | |
|---|---|---|
| UD 設計實例 | 彈性使用 | ・可於平時收起、活動時設置的活動式車阻，兼顧開放空間與人車分流。<br>・戶外設置輪椅、娃娃車停放區，支援不同使用工具及行動方式。<br>・無障礙兼親子廁所（含尿布台），同一空間可支援不同使用族群。 |
| | 簡單及直覺使用 | ・指標系統採「符碼＋文字＋色塊」，清楚易懂。<br>・公共動線（人行、車行、無障礙）清楚標示分流方向。 |
| | 容許錯誤 | ・浴室設計防滑地坪，提升衛廁安全。<br>・樓梯鼻端設色差，提升辨識避免踩空。<br>・花圃磚導圓角處理，降低碰撞傷害。 |
| | 省力 | ・玄關門、浴室門之入口處設置低於 3 公分以下之門檻，並作 1/2 斜角處理。<br>・浴拉門設置低於 3 公分以下之門檻，便於乾濕分離。 |
| | 適當尺寸及空間使用 | ・從一樓公設到居家房門，出入口淨寬大於 80cm。<br>・公共及個人居家通道淨寬大於 90cm。<br>・浴室拉門淨寬大於 75cm。 |



日初不老莊園（樣品屋）加大通道寬度設計



日初不老莊園（樣品屋）低門檻設計

### 居住安全監測設計

日勝生銀光計畫建案針對長者居住安全與健康需求，導入 AIoT 技術建構智慧照護系統。整合 UWB 高精度安全定位系統與 ERP 平台，實現即時人員定位、智慧巡房及緊急呼叫功能，當危險事件發生時，能於第一時間精準通報並快速應變，打造「安全零死角」的高齡友善居住環境。

| 日初不老莊園 | | 樂陶居三芝館 |
|---|---|---|
| UWB 安全定位系統 | 生理量測雲端系統 | 友達頤康 ERP 系統 |
| 導入 UWB 定位系統，追蹤長者人員行動位置，以利危險狀態之即時確認與縮短緊急處置之反應時間，打造「安全零死角」的居住環境。 | 鼓勵住戶定時量測生理資訊，並透過雲端系統分析即時健康狀態，給出健康、生理、營養、運動等方面的客製化建議。 | 導入友達頤康 ERP 系統，結合 AIoT 物聯網 + 智慧照護方案，以「安全守護」、「運動健康」、「智慧生活」三大主軸為核心提供全方位長照的技術支援。 |




樂陶居三芝館 -ERP 系統服務

# 2-4 循環經濟：資源再造 永續潔淨

為響應 SDG6「淨水及衛生」目標與政府循環經濟政策，本集團持續擴大環保產業發展與充實資源循環版圖，除日鼎水務污水處理與放流水回收再利用業務外，亦關注太陽能、廢棄物轉能資源、資源再利用及其他綠能等技術，逐步展現資源循環事業之拓展與成果。

## 2-4-1 水資源循環服務

GRI：303-2、303-4

本集團跨足循環經濟事業，自 2012 年成立日鼎水務企業股份有限公司，秉持「綠色環保」與「循環經濟」的理念，參與桃園市政府的「桃園地區污水下水道系統建設 BOT 計畫」；2022 年與中鼎集團合作成立寶鼎再生水股份有限公司，與桃園市政府簽約進行「桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫」，進一步推動再生水系統的規劃與設計，將生活污水轉化為可再利用的水資源。透過持續的技術創新與合作夥伴關係，致力於解決水資源短缺與污染問題。透過桃園北區水資源回收中心的建設，以及與桃園市政府簽約的再生水計畫，日鼎水務不僅提升了污水處理能力，還積極推動資源的再利用，促進環境的永續發展。未來，本集團將繼續以資源循環作為核心，推廣相關技術與策略，確保企業在環保履責之餘，亦能為社會創造更大的經濟與環境效益，實現資源的持續利用與再生，造福當地社區及更廣泛的環境。

### 污水循環再生：桃園地區污水下水道系統建設 BOT 計畫

日鼎水務自 2012 年創立起，參與桃園市政府「桃園地區污水下水道系統建設之 BOT 計畫」，承辦包含污水處理廠興建、污水下水道系統管網與用戶接管工程三大工作項目，打造「桃園北區水資源回收中心」，提升污水下水道接管普及率，改善河川水質、提升桃園地區居住品質與都市更新發展。2025 年集污區已涵蓋桃園六大都市計畫區，覆蓋約 30 萬人口。

「桃園北區水資源回收中心」作為全臺最大 BOT 污水處理廠，不僅有微生物處理技術的污水淨化設施解決廢水處理問題，也透過污水再利用生成水資源，紓緩近年來因降雨量減少造成的缺水壓力，更取得環境教育設施場所認證，培養民眾環境保育的知識與行為，達到推廣環境永續發展之目的。近年，日鼎水務逐步應用智慧化管理，與本集團資源循環事業（如再生水處理、廢轉能、再生能源）共享資源處理的監控與最佳化經驗，也期望未來將智慧化資源處理技術與人才帶往全臺。

**專案進度**

| 專案項目 | 2025 年進度 | 短期規劃 | 全期規劃 |
|---|---|---|---|
| 污水處理廠建設 | 現有二期污水廠可處理 100,000 CMD | 2026 年 4 月預計完成三期擴廠工程，累積可處理 15 萬 CMD | 2029 年完成全期擴廠，可處理 20 萬 CMD |
| 污水下水道系統建設 | ・新增管線 7.823 km<br>・累計管線 173.71 km（占全期長度 91.4%） | 至 2026 年累計完成 190 km 管網 | 至 2031 年完成總計約 284.99 km 管網 |
| 用戶接管 | ・新增接管 12,717 戶<br>・累計接管 169,879 戶（占全期戶數 67.7%） | 至 2026 年累計完成 19.1 萬戶接管 | 至 2031 年完成總計約 25.1 萬戶接管 |

**專案績效**

2025 年污水處理量為 31,782,321 噸。水資源中心長期免費供應放流水回收再利用，供桃園市府、交通部高速公路局及本公司工程承包商用作路樹與花圃澆灌、工地出口揚塵抑制、道路清洗等作業使用，2025 年提供 61,133 $m^3$ 放流水回收再利用供外部單位免費取用。水資源中心放流水回收再利用亦進行內部利用，用途包含為全廠區的綠地、花草樹木澆灌及景觀水池的補充用水、廠區機械設備泵浦冷卻用水、生物處理系統消泡水及污泥脫水機濾布清洗用水等，2025 年使用 53,787 $m^3$。

| 績效項目 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 污水處理量 | 噸 | 28,331,640 | 30,167,842 | 31,782,321 |
| 放流水回收再利用內部使用量 | $m^3$ | 419,682 | 1,104,771 | 53,787 |
| 放流水回收再利用外部使用量 | $m^3$ | 39,100 | 63,358 | 61,133 |




好康報報 - 放流水回收再利用免費取用

桃園北區水資源回收中心

## 污水處理廠技術特色

### 一期污水廠技術特色

- 採用去氮除磷多段式生物處理系統，及 6,000 噸 MBR 系統，並設有座厭氧消化槽。
- 與交通大學簽署辦理產學合作完成場域浮沫面積影像辨識彙整導入智慧水務管理系統，結合既有感測器提供水質操作判斷。
- 智慧水務管理系統已開發完成，並於 2024 年度正式上線進行操作訓練。該系統可針對水質及各項設備的運行狀況設定警戒值，並提供即時預警機制，以提升管理效率與運作安全。

### 二期污水廠技術特色

- 沿用一期多段式生物系統，於二期生物單元導入（BioNET），應用國產平板膜於二沉池取代固液分離，為能替廠域提供更穩定的再生水水源。
- 與中央大學產學合作簽署辦理場域標準化操作研討，完成後將納入智慧水務開發。
- 二期規劃導入廠區智慧水務管理系統，透過監測污水量、水質與現場狀況，即時調整系統操作策略，確保出流水質與水量穩定，提升污水處理效率、同時減少設備損耗與操作成本。
- 既有池槽區上方考量扣除作業空間後辦理設置太陽能光電系統，寶鼎於 2025 年依時程推進完成決標通知與合約簽訂，已於 7 月完成台電審查並取得同意，並於 12 月啟動進場施工。

### 三期污水廠技術特色與規劃

- 三期採用多段式生物處理，考慮有效應用前處理廢棄物改以微細篩將更多有機物提供厭氧消化產氣。為能穩定提供再生水水源並於本期新增高級處理（濾布濾池），整體評估本期每噸水操作電量由原先的 0.36 kW 降至 0.3 kW。
- 搭配水量的成長將於三期興建厭氧消化槽一座，預期污泥削減約 30%，產生沼氣約可設置 300 kW 發電機並可提供每年產逾 180 萬度再生能源。
- 2025 年 11 月完成設置巴歇爾放流後微水力發電，可在監測系統網站中關注實時電力參數，如發電量、輸出電壓與電流等。
- 將應用多種放流水水源辦理智慧農耕納入評估規劃。

註 1：MBR（平板膜）技術之過濾膜孔大小平均僅 40 奈米，可以更有效攔截水中毛髮、纖維、細菌、藻、病毒及 MWCO 80,000-100,000 等物質。

註 2：生物網膜技術（BioNET®）採可壓縮「多孔性生物擔體」作為反應槽介質，提供廣大表面積供微生物附著生長，可累積大量及特定族群之生物膜微生物，達到去除各種污染物之目的。

桃園北區微水力能源監控系統

## 水回收等級再提升：桃園北區水資源回收中心再生水計畫

2022 年 6 月，本集團結合中鼎集團成立「寶鼎再生水公司」，同年月與桃園市政府簽約參與「桃園北區水資源回收中心再生水 BTO（興建、移轉、營運）計畫」，承接桃園市再生水系統之規劃與建造，以日鼎水務污水回收技術為基礎，結合再生水科技將放流水回收再利用升級為再生資源，供應桃園產業使用，紓緩工業水資源壓力與缺水風險、提升水資源的調度彈性，並促進桃園地區的經濟發展與就業機會。2025 年共處理放流水回收再利用 13,994,571 $m^3$，並供應 8,708,444 $m^3$ 再生水予南亞塑膠錦興廠與中油桃園煉油廠。



建築設計示意圖 - 桃園北區水資源回收中心再生水 BTO 計畫



綠建築 銀級候選證書



建築能效 第 1 級候選證書



智慧建築 銀級候選證書

## 專案進度

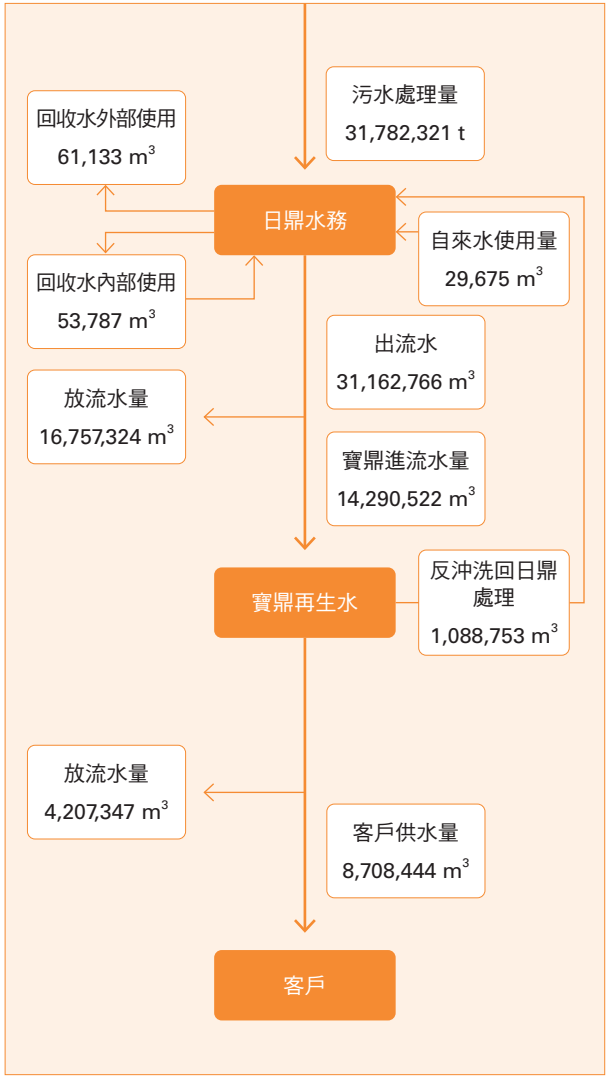
| 專案項目 | 2025 年進度 | 全期規劃 |
|---|---|---|
| 再生水廠建設 | ・通水 15,000 CMD 給南亞錦興廠<br>・通水 15,000 CMD 給亞東石化觀音二廠<br>・通水 10,000 CMD 給中油桃園煉油廠<br>・累計管線 28.73 km 累計接管 167,879 戶 | 全期 112,000 CMD |

## 再生水廠技術特色

| | 專案特色 |
|---|---|
| 內部控制機制 | ・於下水道系統增設七處監測設備及新設異常水質貯存槽，以完善巡檢機制，確保放流水回收再利用水質水源穩定。<br>・應用 AI 智能化模擬預測，建立規則資料庫外，並進階應用工業 4.0 自動化操控設備運轉，系統偵測離尖峰供水量並自動調整供電，預期將節能 10% 以上。 |
| 打造「循環經濟園區」 | 結合在地文化與經濟發展，設計互動微型水耕農園及水環境教育空間，配合周邊低衝擊開發規劃，保留原生樹木與埤塘生態，創造生態浮島公園，打造銀級智慧綠建築廠區。 |

## 桃園北區水資源回收中心 - 水平衡示意圖

日鼎水務產出之放流水回收再利用 31,162,766 $m^3$ 中，0.20% 供外部取用、44.9% 進入再生水中心進行三級處理。未來再生水中心將逐漸提升產水規模，促進回收水再升級。




## 放流水管理與績效

日鼎水務訂有內部「廢水管理程序」，並聘請符合法規與契約要求的廢（污）水處理專責人員數量；於廠內設置實驗室嚴格監控放流水品質，實驗室通過 TAF 認證、取得 ISO 17025 實驗室證書並定期換證，其通過檢驗項目含括化學需氧量、生化需氧量及懸浮固體等；並負責檢測污水處理廠之水質，且承諾處理後之放流水 BOD5、SS、總氮與氨氮優於法規標準，以展現對服務品質之要求及對環境保護之決心。廠區裝設 CWMS 水質自動監測及連線傳輸系統，掌握每日放流水水質。寶鼎再生水則依投資契約之營運管理計畫書，任用取得相關專業證照人員負責進行設施設備之操作與維護，並依照「操作管理計畫」營運，進行設備操控、水質監測、設備檢修與申報。2025 年度日鼎水務、鼎勝綠能與寶鼎再生水皆未因放流水水質排放限額相關法規或契約受到裁罰或賠償。資源循環事業其餘環境相關裁罰，請詳 3-1-1 法規管理與遵循情形。

### 近三年放流水量（$m^3$）

| 年度 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 日鼎水務 - 放流 | 27,974,995 | 28,628,784 | 16,757,324 |
| 寶鼎再生水 - 供水 | - | 1,644,941 | 8,708,444 |
| 寶鼎再生水 - 放流 | - | 548,314 | 4,207,347 |

### 2025 年通過認證之實驗室檢驗項目

| 涵蓋範圍 | 檢驗項目 | 檢驗標準 | | ISO 17025 證書 |
|---|---|---|---|---|
| 日鼎水務 | 化學需氧量 | 水中化學需氧量檢測方法－密閉式重鉻酸鉀迴流法 | NIEA W517.53B |  |
| | 生化需氧量 | 水中生化需氧量檢測方法 | NIEA W510.55B | |
| | 懸浮固體 | 水中懸浮固體檢測方法 103–105℃乾燥 | NIEA W210.58A | |
| | 導電度 | 水中導電度測定方法－導電度計法 | NIEA W203.52C | |
| | pH 值 | 水之氫離子濃度指數（pH 值）測定方法－電極法 | NIEA W424.5 | |

註：TAF 認證證書效期為 2024 年 03 月 29 日至 2027 年 03 月 28 日。

### 2025 年日鼎水務放流水水質資訊

2025 年總放流水量 16,757,324 $m^3$；日平均放流量 45,910 CMD；放流水體為南崁溪，屬於丙類陸域地面水體。2025 年度經桃園市北區水資源回收中心處理後之年平均放流污水水質，包含生化需氧量（BOD）為 3.23mg/L、化學需氧量（COD）為 20.12mg/L、懸浮固體物（SS）為 6.34mg/L 及大腸桿菌群數為 1.29E+04CFU/100ml。

| 水質項目 | 生化需氧量（mg/L） | 化學需氧量（mg/L） | 懸浮固體（mg/L） | 大腸桿菌群數（CFU/100ml） | 總氮（mg/L） | 氨氣（mg/L） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 放流水標準值 | <20（環評承諾） | <100 | <20（環評承諾） | <200,000 | <35 | <10 |
| 監測頻率 | 每日 | 每日 | 每日 | 每周 | 每周 | 每日 |
| 進流水水質 | 143.18 | 270.35 | 153.20 | 58,708,333 | 39.31 | 36.7 |
| 放流水水質 | 3.23 | 20.12 | 6.34 | 12,897 | 14.74 | 3.84 |
| 去除率 % | 97.74% | 92.56% | 95.86% | 99.98% | 62.5% | 89.54% |

註 1：日鼎水務係根據水污染防治法第七條第二項規定訂定之《放流水標準》「附表十四 公共污水下水道系統放流水水質項目及限值」中屬於「流量大於 250 立方公尺／日」、「排放於自來水水質水量保護區外者」、「未收受處理事業廢水、截流水或水肥者」、「民國 106 年 12 月 25 日前完成建造、建造中或已完成工程招標者」之標準管理放流水質。然其中生化需氧量與懸浮固體之放流標準，係根據環評承諾要求訂定優於法規之標準。

註 2：年平均放流水水質檢測數據係為每月申報至全國公共污水處理廠資料管理系統之年度平均值。

**2025 年寶鼎再生水放流水水質資訊**

2025 年寶鼎再生水總放流水量為 4,207,347m$^3$；日平均放流量 11,527CMD。寶鼎再生水之供水水質標準是依循與用水客戶所簽訂之合約內容訂定，作為水質管理與檢測之依據。公司將依不同客戶之實際用水需求與約定規範，提供相對應水質等級之再生水，確保供水品質符合客戶使用目的與契約要求，此一作法使供水水質管理具備明確依循基礎，並兼顧客製化需求與營運彈性。

| 水質項目 | 生化需氧量 | 化學需氧量 | 懸浮固體 | 大腸桿菌群數 |
|---|---|---|---|---|
| 放流水標準值 | <30 | <100 | <30 | <200,000 |
| 監測頻率 | 每日 | 每日 | 每日 | 每日 |
| 進流水質 | 3.46 | 20.67 | 10.46 | 13,800 |
| 放流水質 | 8.28 | 68.8 | 2.74 | 4,400 |
| 供水水質 | 契約無規範故無測量 | 3.5 | 1.11 | 契約無規範故無測量 |

## 2-4-2 再生能源發展與服務

GRI：302-1

### 太陽能電廠建置

臺灣政府將「非核家園」設定為臺灣永續發展目標第 18 項，且大力推動環保綠電，本集團響應政策並以旗下的日鑽綠能於高雄旗山建立太陽能電廠，採用第三型太陽能光電發電設備（地面型）與 CIGS 薄膜太陽能電池，總裝置容量達 2,359.74 kW，每年發電量約 300 萬度，足以貢獻 1,546 位民眾一年來的日常用電需求。此外，為擴大太陽能發電量，也計畫投入漁電共生的太陽能廠運作模式，透過在魚塭上設置太陽能板，提高土地利用效益，同時幫助魚塭水溫調控，達到促進漁產兼發電的雙重效益。



高雄旗山太陽能廠

### 污水處理副產物的能資源化

日鼎水務積極投身於污水處理副產物的資源化與減量研究，旨在降低原本逸散至大氣的沼氣及污泥焚化所造成的環境衝擊，並將其轉化為重要的能資源。例如利用沼氣發電，不僅供應再生能源，還能有效減少由甲烷所引起的溫室效應。此外，污泥也能製成水泥替代建材，以促進資源的循環利用。

在桃園北區水資源中心的三期擴廠中，採用多段式生物處理技術，並考量有效應用前處理的廢棄物，通過微細篩選來提供更多有機物以供厭氧消化產氣，亦致力於穩定再生水的供應，並在本期新增高級處理設施（濾布濾池），經整體評估，每噸水的操作電量由原先的 0.36 kW 降低至 0.3 kW。隨著水量的增長，三期擴廠亦規劃建設厭氧消化槽一座，該設施有望減少污泥約 30%，並可產生足以驅動 300 kW 發電機的沼氣，預計每年將生產至少 180 萬度的再生能源。

## 2-4-3 協助研究單位計畫

日鼎水務長期協助國家研究發展，主要研究範疇包含「污水處理技術」、「環境病毒偵測」與「水質檢測」等相關專案。本年度協助進行之各研究計畫內容如下表：

### 協助國家研究發展及研究單位計畫

| 計畫名稱 | 計畫內容 | 執行單位 | 主辦機關 |
|---|---|---|---|
| 環境小兒麻痺病毒監測作業（2020 年至今） | 配合進流水樣採集偵測是否有小兒麻痺病毒。 | 衛生福利部疾病管制署 | 衛生福利部疾病管制署 |
| 推動污水檢測應用於藥物濫用監測機制計畫（2024 年至今） | 配合協助「推動污水檢測應用於藥物濫用監測機制計畫」執行單位進流水樣採集並提供相關參數。 | 國立成功大學 | 衛生福利部食品藥物管理署 |

3-1 公司治理與風險管理 58
3-2 數位轉型與資訊安全 64
3-3 法規遵循與誠信經營 72
3-4 永續供應鏈 75

誠信治理為企業永續發展的根基，透過嚴謹的內部制度及公開透明的監督檢舉管道，強化董事會職能並要求所有員工恪遵職守。本集團因應數位轉型趨勢，持續導入資訊安全應用技術並加強人員資安意識訓練，以提升對顧客權益之保障。此外，本集團亦持續加強產業鏈 ESG 相關規範，攜手供應鏈夥伴以提供顧客高品質、安全無虞之產品服務。

・SDGs 與年度亮點績效 P6

・集團企業內部控制戰情平台 P61
・資訊安全管理成果 P64
・資安控管與數位轉型亮點 P69

・董事 ESG 進修課程 P58

・綠色採購 P76
・供應商 ESG 評核 P77

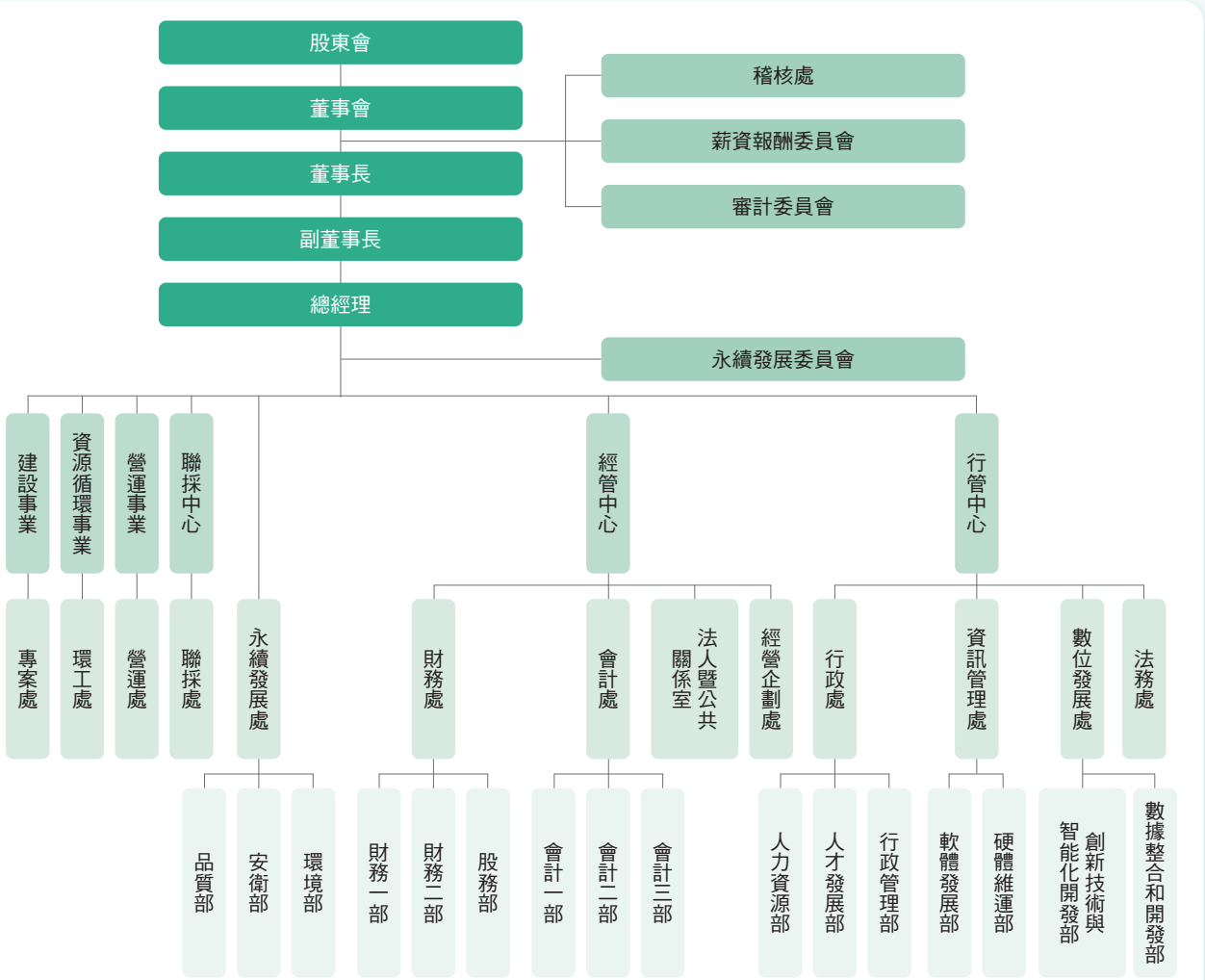


# 3 協同合作

# 3-1 公司治理與風險管理

## 3-1-1 董事會及股東會運作情形

GRI：2-9、2-10、2-11、2-17、2-18




日勝生公司（114.1.1 生效）

本公司董事會為最高治理單位，對股東會負責且定期討論與審核企業營運績效、重大議題之衝擊和 ESG 中長期永續發展計畫。董事會於 2025 年 5 月 22 日改選，由 9 名成員組成，包含 5 位董事及 4 名獨立董事[註1]，每屆任期 3 年，成員分別擅長財務金融、工程、電信及科技等領域。本公司董事長兼任執行長，係為提升經營效率與決策執行力，董事長直接與各董事充分溝通公司營運概況與策略目標等訊息，有關董事及管理階層如何避免與減緩利益衝突之措施請詳 3-3-2 誠信經營。此外，本公司現已訂定「董事會成員多元化政策」，規定董事會成員組成應就營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，使其具備公司業務所需之專業背景。2025 年度本公司董事會議共計召開 12 次，全體董事平均親自出席率（不含委託）達 98%。詳細 2025 年董事成員、性別、年齡等多元化指標及其他重要職位，請詳 2025 年度年報（第 13 至 16 頁）或公司官網 / 公司治理專區 / 董事會及功能性委員會 / 董事會及功能性委員會基本資料及運作。

### 董事進修情形

為使董事持續提升專業知能與法律素養，每年皆安排董事定期進修課程。2025 年董事參與進修課程時數共計 114 小時，課程涵蓋 ESG 各面向趨勢與策略時事議題。根據上市上櫃公司董事進修推行要點，續任者任期中每年至少宜進修 6 小時，本公司每位董事皆完成進修。詳細董事進修相關資訊，請參閱公開資訊觀測站或公司官網 / 公司治理專區 / 運作情形 / 公司治理運作下載取得。

註：本公司第 11 屆董事會增列一席女性董事，進一步提升董事會成員之性別多元性，落實本公司對性別平等與多元治理的承諾。

### 〉董事課程與訓練（ESG 相關）

| 面向 | 課程名稱 | 永續議題相關性 |
|---|---|---|
| E（環境）<br>S（社會）<br>G（治理） | 共創永續未來：全球 ESG 趨勢講座 | **說明**：掌握全球 ESG 最新發展與監管趨勢，協助公司在風險與機會並陳的環境中制定更具前瞻性的永續策略。 |
| | 永續發展宣導會 | |
| | IFRS 永續準則的關鍵原則與實踐以及中鼎的因應策略 | **說明**：認識 IFRS 永續揭露準則的核心精神與實務重點，說明其對企業營運與揭露要求的影響，並透過工程業同業分享實際因應作法與導入策略，提升公司永續資訊管理與溝通品質。 |
| G（治理） | 第十五屆臺北公司治理論壇 | **永續議題：公司治理**<br>**說明**：了解國內外公司治理與永續發展最新趨勢與實務議題，提升公司治理架構與永續經營思維。 |
| | 我國推動永續發展政策及證券相關法令規定 | **永續議題：經濟績效**<br>**說明**：結合理解地緣政治與全球財經變化對市場與產業的影響，作為協助公司調整營運策略的重要參考。 |
| | 2025 地緣政治下最新經濟趨勢 - 由全球財經變化看未來市場變化 | |
| | 從營運合規到聲譽維護：企業面對永續浪潮的準備與挑戰 | **永續議題：誠信經營**<br>**說明**：強化法遵與誠信經營意識，兼顧營運風險管理與企業聲譽維護，落實公司長期穩健與負責任的經營文化。 |
| | 114 年度防範內線交易宣導會 | |
| | 當前全球經濟情勢與企業風險因應 | **永續議題：風險管理**<br>**說明**：從全球經濟情勢與投資人視角出發，剖析企業在多重不確定性下的潛在風險，了解 ESG 揭露與風險監控如何成為強化資本市場信任與提升風險韌性的關鍵管理工具。 |
| | 投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任 | |
| | 生成式 AI 的商業價值與數位風險 | **永續議題：數位轉型與資安**<br>**說明**：探討企業運用 AI 促進創新與成長的同時，所面臨的資安與相應風險，分析在 AI 時代如何兼顧永續、風險管理與資安治理，建構安全且具競爭力的數位營運模式。 |
| | AI 時代下的永續、風險與資安議題 | |
| | 共創永續未來：AI 賦能與數位轉型 | |
| | 企業創新成長與 AI | |







## 董事提名與遴選

本公司採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法等相關法令規定辦理，經董事會審核後，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事之提名應普遍具備多元性、獨立性、執行職務之專業能力等，相關提名流程及標準，請參閱公司官網 / 公司治理專區 / 重要規章 / 董事選舉辦法。

## 董事會績效評估

本公司 2025 年度董事會及功能性委員會之績效自評已完成，平均得分均在 90 分以上，顯示董事會及功能性委員會運作良好。針對董事會運作情形，訂有「董事會績效評估辦法」，每年執行內部評估一次，並在每年第一季進行前一年度之董事會績效評估，內容包含「董事會整體績效評估」、「董事成員（自我）績效評估」及「功能性委員會績效評估」。評估方式為董事會成員填寫當年度自評問卷進行自評，議事單位彙整相關資料，並將統計結果提送審計委員會及董事會報告，作為檢討、改進之參考。未來相關評估結果也會作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考。詳細關於績效評估之衡量項目，請參閱公司官網 / 公司治理專區 / 董事會及功能性委員會 / 董事會及功能性委員會績效評估。

## 股東權益

本公司每年召開股東會，2025 年於 5 月 22 日召開，通過承認營業報告書、財務報告、盈餘分配等議案。公司官網設有「投資人專區」、「公司治理專區」及「企業永續發展」揭露公司財務、業務及公司治理等各項資訊，提升資訊揭露品質；另設置「法人暨公共關係室」，除由專人（發言人及代理發言人）處理股東相關事宜，以召開法人說明會加強溝通之形式，於公司網站中揭露投資服務團隊，妥善處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟等問題，增進股東對公司之瞭解，提升資訊透明度及強化溝通管道。

## 3-1-2 薪資報酬及審計委員會運作情形

GRI：2-9、2-19、2-20

### 薪資報酬委員會

本公司於 2011 年 12 月設立「薪資報酬委員會」，定期評估檢討董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構，擬具專業意見，向董事會提出建議，以供董事會決策之參考。薪資報酬委員會委員由 3 名獨立董事組成，係由董事會任命，並由 3 名成員互推 1 人擔任召集人。

2025 年共開會 **4** 次，出席率達 **100**%。

### 審計委員會

本公司依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定訂定審計委員會組織規章，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。審計委員會由 4 位獨董組成，並由 4 名成員互推 1 人擔任召集人，主要職能為監督內部控制之有效實施、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效等。

2025 年度共開會 **11** 次，平均出席率達 **91**%。

### 董事薪酬政策

本公司董事薪酬結構分為酬勞、報酬和業務執行費，酬勞依公司章程、相關法令及參考同業給付水準等情形提撥總額，再以董事個人任職期間對公司營運參與程度及貢獻情形後予以分配。根據本公司章程第 19 條之 1，本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於 1% 為董事酬勞，董事酬勞分派案應提股東會報告。報酬為董事執行職務或兼任功能性委員職務所領取之酬金，依董事資歷及參考同業給付水準等情形予以支付，不論公司營業之盈虧，均由本公司發給固定報酬。

### 經理人薪酬政策

本公司公司經理人薪酬結構分為薪資、獎金和補助，薪資包含基本薪資和津貼，基本薪資係參考同業水準並根據職務、職等、學經歷、專業能力與職責等項目核定。津貼為擔任特定職務或具備特定工作予以發放，如主管津貼、施工津貼等。獎金依工作績效或特定工作成果而給予，包含年終獎金、員工酬勞及專案獎金等。有關董事及經理人酬金發放情形及薪酬結構相關細節，請詳 2025 年度年報（第 23 至 29 頁）。

為深化永續治理，本集團自 2022 年起已將溫室氣體減量目標納入集團行政處與永續發展處副總經理，以及各子公司總經理年度 KPI 考核機制，並透過績效成果與獎酬制度加以推動。同時，針對 ESG 重大主題，包含健康促進講座規劃、內控制度落實、職安衛事故管理目標及員工溫室氣體盤查等事項，亦逐步納入相關部門 KPI 考核，藉此推動集團永續發展策略之具體執行。

| KPI 項目 | 佔比 | 成果 | 對應之永續議題 |
|---|---|---|---|
| 溫室氣體管理與減量 | 2% | ・各公司依據排放基線，皆達成年度排放減量 1% 以上目標。<br>・各公司依據集團溫室氣體盤查系統設計，每月定期完成溫盤相關資料填報。 | 氣候變遷治理 |
| 臨場醫護作業及健康促進講座 | 2% | ・依各公司人數規模及規定頻率，每月辦理臨場服務，並完成 5 場次健康促進講座。 | 安全與健康工作環境 |
| 職安衛事故管理目標 | 2% | ・依產業分類與歷年資料之設定，各公司總和傷害指數皆達成設定值之目標。 | 安全與健康工作環境 |
| 外部顧客滿意度（僅加賀屋） | 5% | ・集團依各子公司營運性質建立不同的利害關係人管理機制。其中，直接面對消費者之子公司設有外部顧客意見回饋制度，每月追蹤顧客滿意度，年度整體回覆滿意度達成管理目標，並持續精進服務品質與顧客關係管理。 | 品牌管理 / 客戶服務與管理 / 社會影響力提升 |

**小專欄｜接班人計劃**



本公司為強化董事會接班計畫，除持續培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及各項業務外，並定期盤點具潛力之高階主管，納入接班人才名單，透過安排列席董事會與委員會會議、參與重大決策討論，以及跨部門歷練與專案負責等方式，強化其整體視野與策略思維。同時，提供公司治理、風險管理及永續相關等多元專業課程與講座，並鼓勵參與外部進修與專業論壇，以持續精進其專業知識與領導能力，期能建立穩健之董事人才梯隊，確保董事會運作之延續性與公司永續發展。

除推動董事會接班計畫外，亦極為重視各級主管領導與管理能力之養成。針對董事長、總經理、高階經理人及中階主管等重要管理階層，每年規劃經理人培訓課程與高階論壇 / 研討會，強化其專業職能與團隊領導能力。透過系統性建置公司關鍵人才體系，並結合年度績效評估，作為重要管理階層接班之重要依據，以落實穩健之接班機制。高階管理層之具體培訓內容與規劃，請詳 5.2.3 人才發展培訓課程章節說明。

公司年報 董事會及功能性委員基本資料及運作 公司治理運作情形 董事選舉辦法 董事會及功能性委員會績效評估

## 3-1-3 內控與風險管理流程

### 內控制度

本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」設置隸屬董事會之內部稽核單位，負責內部控制制度之查核與監督。內部稽核主管之任免均經董事會核准，並配置具專業能力之專任稽核人員，以確保稽核作業之獨立性與有效性。為確保本公司內部控制制度之有效運作，每年定期辦理內控自評作業，先於每年 12 月針對內控自評問卷的題目做擬訂，在次年一月由各單位填寫內控自評問卷及完成審核與彙整分析結果，並將內控自評結果於 3 月提報董事會。2026 年的稽核計畫已有將內控自評結果納入編製考量，以落實風險管理之持續運作。

此外，本公司自 2022 年起持續推動內部控制制度優化，並於 2023 年委外建置「集團企業內部控制戰情平台」，推動稽核 e 化作業，將內控自評、風險評估及稽核作業全面系統化管理。透過系統化分析工具（如風險地圖、風險等級交叉分析及內控自評結果分析），可即時掌握各單位風險分布及趨勢，並針對前十大高風險及需改善項目進行重點監控與追蹤，相關結果亦納入年度稽核計畫規劃，形成風險辨識、評估、監控與改善之閉環管理機制。




因應「內控處理準則」之規範，本集團亦於企業入口網站（EIP）上建置「對子公司監督與管理」報表上傳專區，供各單位定期上傳月結報表及分析資料，並設立查詢系統，以便即時追蹤報表的上傳情形。

### 風險管理

本公司董事會為風險管理最高治理單位，2024 年於「永續發展委員會」轄下增設風險管理小組，由經管中心擔任小組召集人，統籌風險管理小組，管理與監控集團整體風險，並委派總幹事單位永續發展處協助小組成立與風險議題辨識事宜。本公司風險管理係以內部控制制度為基礎，並結合年度內控自行評估及稽核機制運作，各單位依其業務職掌，透過內控自評問卷盤點各項作業之控制情形與潛在風險，由稽核單位依自評結果執行後續監督與查核，並作為次一年度稽核計畫之編製依據。

**風險辨識與分析**
由各單位填寫內控自行評估問卷，依「評估結果」（很好、好、尚可、需改善、極需改善）與「風險等級」（高、中、低）辨識及分析各作業之內控風險，系統並產出「風險評估分析儀表板」、「內控自評結果分析儀表板」、「風險等級交叉分析」、「風險地圖列表」等，作為風險辨識與分析基礎。

**風險評估**
透過評估結果與風險等級之交叉分析，進一步辨識各控制點之風險程度與控制強度，作為風險管理之依據。綜整前十大高風險作業及前十大需改善作業，形成年度風險評估結果。

**風險因應及改善**
對於「自評結果較低且風險等級較高」之項目，列為優先改善與重點監控對象；對於其他風險組合，則依其發生機率及影響程度進行持續追蹤、監督或抽樣查核，並採取相應之風險應對措施（如接受、監督或控制）。

**風險監督**
稽核單位依風險評估結果，擬訂年度稽核計畫及不定期專案稽核，並定期向審計委員會報告內控制度缺失改善情形。對於查核發現之缺失與異常事項，皆納入稽核報告並持續追蹤至改善完成，並將各單位內控執行及改善成效納入績效考核，強化內控落實程度。

本公司風險管理範疇涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）等面向，權責單位針對各風險因子進行評級分析與管控，並適時調整經營策略以有效因應：

### 〉風險管理因應措施

| 面向 | 風險 | 風險因子 | 因應措施 |
|---|---|---|---|
| G 治理 | 財務投資風險 | 營建業因資金需求龐大，需於合理範圍內進行自有資金之投資與調度；另因國際情勢波動，會連動國內、外金融市場之操作及利率走勢，影響企業資金之收回。 | 1. 訂有投資、資金調度書、財務收支管理、營建預算編列及年度預算管理等作業程序書，日鼎水務亦制定「取得或處分資產處理辦法」控管財務投資風險。<br>2. 財務管理部門統籌協調進入國內、外金融市場之操作，分析暴險情勢、注意利率走勢，並定期報告。佈局營運事業群，產生穩定現金流量，提升自有資金比重，降低對銀行依存度。<br>3. 若公司需將資金貸與他人或為他人背書保證時，皆依據「資金貸與他人作業辦法」及「背書保證作業辦法」規定辦理。 |
| | 市場風險 | 不動產業具地域特性，多為單一區域內個案間的競爭，政府房市政策及利率政策皆會影響市場走向。 | 1. 關注政府房市政策及利率政策，隨時掌握銷售狀況及定期檢討銷售方案，適時調整公司營運政策。<br>2. 訂有「開發評估作業程序書」以評估及綜合考量所有因素，做出對利害關係人、經濟、環境及社會最適當之決策。 |
| | 品牌風險 | 企業品牌形象會影響顧客信任與觀感，連動影響營運績效、內部員工之向心力與歸屬感。 | 制訂「規劃設計管理作業程序」，規範新工程案之市場需求分析及產品規劃架構作業內容、替選方案及設計定案後相關後續作業等流程，且制定「對外發言管理作業」，建立重大資訊處理及揭露機制，加強品牌風險管理，確保對外界溝通發言資訊一致化。 |
| | 產品作業風險 | 工程專案中需考量環境及社會風險，遵守施工標準及保持施工品質，以維護產品品質。 | 1. 產品作業風險充斥於整個產品生命週期中，對此日勝生制訂各項作業程序書以控管風險，以如期如質地交付給消費者值得信賴的好住宅。<br>2. 日鼎水務制定工程品管作業等程序書，以控管「桃園地區污水下水道系統建設 BOT 計畫」之工程，規範與檢驗工程中設備材料之使用規格及施工標準、施工品質。 |
| | 法律風險 | 國內政經情勢所生之法律新增或修訂。<br>員工對法律之認識及法律之風險意識不足。 | 1. 對國內政經情勢及法律變動保持高度注意及妥善因應能力，作為業務執行的重要遵循，以及公司稅賦與營運的評估依據，確保公司的權利義務。<br>2. 制定內部作業辦法，要求員工切實遵循法令，例如針對工程生命周期相關作業，訂有「環保法令遵循作業」等程序書，詳列應遵循之法規細則及作業流程。<br>3. 規劃與法規遵循有關之內訓課程，提升員工的法律知識及法律風險意識。 |
| | 資訊安全風險 | 隨著科技發展，公司營運對程式系統的仰賴程度逐漸提高，資訊系統須具備防範電腦網路犯罪與危機處理能力，才能使公司在穩定的資訊系統環境中營運。 | 1. 為防範資安風險，設置資安專責單位及訂定相關作業程序書，亦透過管理機制確保資安規範已被確實遵循。<br>2. 訂定資訊安全政策和制訂相關準則，落實資安管理作業，降低資安風險發生的機率和影響。<br>3. 設立短中長期資安策略目標、權限管理願景，提升公司資訊安全危機處理能力。 |
| S 社會 | 顧客服務風險 | 集團中所有服務領域皆致力提供令顧客滿意之服務內容，顧客滿意度與品牌聲譽息息相關。 | 日勝生將顧客需求放在心上，訂定「保固售服作業程序書」及「顧客服務作業程序書」，給予顧客優質且品質一致的服務。 |
| | 人力資源風險 | 人才為公司之根本，保障員工基本福利及人身安全，降低流動率及缺勤率，得以培養員工向心力。 | 1. 日勝生訂有「人員招募與任用、考核獎懲及教育訓練、薪資計算及發放等作業程序書」確保勞雇關係；「加班作業程序書」管理員工出勤狀況；「駐地勞工安全衛生管理作業程序書」及「安全衛生管理作業規則」避免工地因天然或人為疏忽導致職災產生。<br>2. 日鼎水務制定工地安全衛生管理及環境保護、緊急應變及重大災害處理、安全衛生矯正預防管理及防颱防汛等作業程序，以健全防災體系，將災害減至最低程度。 |
| E 環境 | 氣候變遷風險 | 全球暖化與溫室效應造成自然環境的直接衝擊，亦間接導致能源成本提高，對公司營運造成衝擊，詳細內容請參考 4-1-1 氣候治理。 | 1. 為於緊急危難時能有效控管人身財產安全及縮短災後處理作業時間，使災損降至最低。<br>2. 辦公室空調溫度設定在 26 ℃及搭配循環風扇，並於頂樓綠化減少熱源產生。<br>3. 公司車輛逐步汰換油電混合動力車，減少汽油車所排放之溫室氣體。 |

## 風險文化與意識建立

本公司透過規劃性且持續的內控教育訓練與宣導，強化同仁對內控制度與風險管理之認知，逐步形塑風險文化。為確保相關執行人員皆能熟悉內控制度，2025 年起由稽核單位製作宣導簡報，提供人資及主管進行授課，並結合實務重點議題進行宣導，如「請採購作業注意事項」、「新增管理辦法之重點」等，使內控與風險概念更貼近實際業務情境，提升員工對內部控制的認識與重視。本公司亦將永續議題納入內控與風險文化的一環，2025 年 10 月 27 日由稽核處與永續發展處共同舉辦「永續資訊納入內控宣導及說明會」，並請各部門指定之永續聯絡窗口檢視既有內控制度，協助檢視並檢討現行之內控制度情形。2025 年內控教育訓練時數總計 67 小時，參與人次共 67 人次。

| 課程名稱 | 課程內容 | 訓練對象 | 訓練人次 | | | 訓練時數（hr） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 高階 | 中階 | 一般 | |
| 內控教育訓練宣導（上半年） | 說明內部控制的重要性，包含內控制度執行、常見缺失、KPI 評分及管理文件分階 | 日鼎、鼎勝、寶鼎、泰誠之初中階主管或其單位代理人 | 0 | 5 | 16 | 21 |
| 內控教育訓練宣導（下半年） | | | 0 | 3 | 21 | 24 |
| 永續納入內控及宣導說明會 | 說明永續資訊管理重點、各部門永續聯絡窗口之角色與責任，以及現行內控制度需檢視與調整的方向 | 日勝各單位主管 | 2 | 15 | 5 | 22 |








**小專欄｜EIP 輪播**

稽核處不定期檢視最新法規修訂、時事趨勢及風險重點，製作內控輪播圖卡持續宣導。2025 年主題包括：內控制度對企業的重要性、職業安全衛生與職災源頭控管、關係人交易風險、公司印信使用與管控、永續資訊納入內控及強化三道防線間之協調與合作。透過宣導素材，將內控與風險管理從「制度要求」深化為日常工作中的共同語言與行為準則，逐步建立並強化企業風險文化。



# 3-2 數位轉型與資安

GRI：418-1

管理方針｜**數位轉型與資安**

## 管理方針五大要素

GRI：2-25、3-3

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | ・為強化資安管理，本公司制定「資訊安全政策」及「個人隱私保護政策」，藉由落實策略，持續精進資訊安全與個資隱私管理並強化防護能力。<br>・本公司承諾依據相關法規與國際標準，持續精進資訊安全治理、技術防護與人員管理；在推動各項數位化與智慧化服務的同時，將客戶資料保護與營運韌性視為首要原則，建置完善的資安管理與事件通報機制。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 1. 保護企業和客戶敏感資訊，降低駭客入侵、資訊洩漏風險。<br>2. 保持企業資訊系統的穩定運作，避免因系統問題導致業務中斷。<br>3. 提升數位轉型技術競爭力與營運效率，促進業務成長與市場拓展。 |
| | 負面衝擊管理 | 1. 商業機密或客戶個資外流，導致客戶隱私受損。<br>2. 資訊系統不穩定導致服務中斷，降低客戶滿意度。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 設置資安專責單位「資訊安全小組」並建立申訴管道，如發現疑似資安事件、個資不當使用等情形，均可透過專用信箱或內部通報系統提出申訴或意見反映。本公司將依既定作業流程受理、分級研判與追蹤處理，並於合理期間內予以回覆，必要時啟動資安事件應變與調查程序，以維護資安之透明性與公正性。 |

## 3-2-1 資通安全管理

GRI：2-23、2-24

### 資訊安全政策與架構

本公司為強化資安管理，確保所屬資訊資產之機密性、完整性及可用性，於 2020 年訂定「資訊安全政策」，明確界定資安管理目標與架構，並作為各項資安制度制定及執行之依循基礎。本公司於 2021 年設立「資訊安全小組」，隸屬永續發展委員會管轄下，由資訊處及各子公司高階主管組成，統籌資訊安全及保護等相關政策之制定、執行、風險管理與遵循度查核，並定期向董事會及審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及運作情形，而審計委員會就其執行成果提出建議，並提報董事會。




資訊安全小組之職掌範疇，包含維護本公司資訊資產之機密性、保障使用者資料隱私，確保資料之合法存取，以及資訊系統之完整與不中斷運作，避免其遭受內、外部的蓄意或意外之任何威脅，使本公司、供應鏈廠商及顧客皆能確保資訊安全之保障，更兼顧後疫情時代遠距辦公之數位化發展。資訊安全小組定期召開會議追蹤年度議題執行情形與成果。

2025 年度共召開 3 次會議，議案內容如下：

- ISO 27001 導入 / 資訊安全系統建置進度報告
- 每季進行社交工程演練，並推動社交工程宣導課程
- 明訂個資保護政策
- 資訊安全風險辨識
- 非法軟體與弱點掃描



## 資訊安全運作框架

本公司依循「上市上櫃公司資通安全管控指引」，建立一套完整的資訊安全運作框架，以確保整體資安管理之有效運作。資訊安全組織為有效落實資安管理，每季依據規劃、執行、查核與行動（PDCA）等階段的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施。

- **規劃階段：著重資安風險管理，建立完整的資訊安全管理辦法，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合需求、最高規格的機密資訊保護服務。**
- **執行階段：建構多層資安防護，持續導入資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性。**
- **查核階段：積極監控資安管理成效，每年經由公司內部稽核單位及外部會計師進行查核，並將查核結果呈報董事會。**
- **行動階段：則以檢討與持續改善為本，落實監督、稽核確保資安規範持續有效；定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及資安宣導等改善作為，確保公司重要機密資訊不外洩。**

為進一步提升資訊安全治理成熟度，本公司於 2025 年起規劃導入 ISO 27001，建置系統化且符合國際標準之資安治理框架。




## 資安具體管理作為

為強化整體資訊安全管理，本公司建構以技術防護與制度並重之資安管理策略，並持續精進各項控管作為。整體資安管理重點涵蓋「多層資安防護」與「持續檢討與改善」兩大方向，透過完善的防禦架構與循環式管理機制，因應日益複雜之資安威脅環境。

### 多層資安防護

| 網路安全 | 裝置安全 | 應用程式安全 | 資料安全<br>保護技術強化 |
|---|---|---|---|
| ・導入先進技術執行掃描與軟體更新 | ・建置新入電腦掃毒機制、防止攜帶病毒電腦進入公司 | ・制定開發流程安全自檢表 | ・制定開發流程安全自檢表 |
| ・強化網路防火牆與網路控管、防止電腦病毒跨網路傳播 | ・依電腦類型建置端點防護措施、強化惡意軟體行為偵測 | ・持續強應用程式安全化控管機制 | ・入侵防禦偵測系統 |

### 持續檢討與改善

| 教育訓練與宣導 |
|---|
| ・加強郵件社交工程相關說明提高警覺心 |
| ・不定期執行釣魚演練、提升員工資安意識 |

### 多層資安防護

本公司透過建立防毒、防駭體系及資安機制，並整合網路安全、裝置安全、應用程式安全及資料安全保護技術強化等措施，形成由外而內、層層遞進的防護架構。為落實防護，我們持續投入必要資源，包括導入先進網路設備與防毒軟體、建置端點防護機制與惡意軟體偵測工具、強化應用系統安全控管以及部署入侵偵測與郵件檢核等技術，降低資安風險，確保公司資訊資產之穩定運作。此外，我們就集團資安設備防護之年度阻擋數量進行統計、分析與調整作業，同時進行系統之深入滲透測試，評估系統在面對外部攻擊時其資訊安全防護機制及實際執行效能之堅固程度，以持續優化資安防禦效果。

#### 電腦管理軟體

透過進行非法軟體偵測及異常周邊設備監控，記錄文件操作及檔案存取情況，同時管理外接裝置並提供遠端協助，確保公司資訊安全與操作效率。

- 資產管理：全方位資產管理
- 軟體管控：防止特定軟體使用
- 裝置設備控管：廣泛禁用通訊設備
- 記錄管理：全面性保護資訊安全
- 排程服務：輕鬆簡單自動作業
- 報表中心：統計分析、客製報表
- 遠端控管：線上叫修服務
- 磁碟管理：彈性的管理機制
- 網芳管理：網芳文件存取記錄

#### 滲透測試、弱點掃描

針對系統進行滲透測試和弱點掃描，發現並修補潛在安全漏洞，以確保數據的完整性及系統的穩定性。

透過定期進行滲透測試，企業可以在其網路基礎設施或軟體應用程式中主動偵測漏洞，避免被駭客利用。

滲透測試有助於發現攻擊者可能用來未經授權存取資料的潛在入口點。




符合法規要求，同時讓客戶確信您致力於保護他們的資訊。

企業可以根據滲透測試結果，明智的評估資安預算的優先事項。

#### 防火牆、入侵偵測系統、網站防火牆

透過過濾與異常行為監控，僅允許授權連線通行，偵測並阻擋未經授權的存取與駭客攻擊

#### 上網行為控管

管控與紀錄上網行為，過濾惡意或高風險網站，降低誤觸惡意連結與下載惡意程式風險

#### 垃圾郵件過濾系統

阻擋常見垃圾信及釣魚郵件，降低社交工程與服務中斷風險

#### 防毒軟體、端點防護系統

部署於主機及個人電腦，偵測並阻擋病毒與惡意程式，監控異常行為，作為端點設備的核心防護機制

### ◎ 持續檢討與改善

本公司定期執行社交工程演練與資安教育訓練，透過模擬釣魚郵件與案例說明，增進員工對社交工程攻擊的辨識與應變能力，同時藉由寄發資安宣導電子郵件（如 AI 變臉詐騙、使用 AI 的資安風險及個資保護議題等主題）、每日自動播放資安圖片，將資安問題貼近日常生活情境，更透過不定期舉辦訓練課程，強化內部資安意識，建立全員自覺並主動防護之資安文化。

我們每季進行社交工程演練，並根據結果擬定相關辦法或列入年度例行性計畫。2025 年度總參與人次達 2,316 次，並針對未通過之同仁加強訓練（16 分鐘），共計 131 人次參與，均已通過測試；2025 年度資訊安全課程總訓練時數則約為 653 小時，共計 851 人次。

| 課程名稱 | 訓練內容 | 訓練對象 | 課程時數（單堂） | 訓練人次 | 總訓練時數註（小時） |
|---|---|---|---|---|---|
| 數位轉型的資安治理策略 | 教導組織如何在推動技術革新的同時，透過制度化管理與零信任架構，確保數位資產的安全並建立對抗不確定風險的韌性。 | 資安人員 | 1（hr） | 1 | 1 |
| 新世代企業資安防線 | 在邊界模糊的現代辦公環境下，如何整合多層次防護技術與即時偵測機制，建構一套能主動應對複雜威脅的動態防禦體系。 | | 1（hr） | 2 | 2 |
| 資通安全弱點通報機制 | 建立一套標準化的漏洞追蹤與修補流程，確保組織能及時掌握並處置資產風險，在漏洞被駭客利用前完成預警與防護。 | | 2（hr） | 1 | 2 |
| 資訊安全意識、必備知識與責任 | 強化個人對社交工程與日常威脅的辨識力，並明確規範各級人員在資料保護與風險通報中的基本義務。 | | 2（hr） | 1 | 2 |
| 資安事件說明及預防措施 | 分析實際資安事故的攻擊路徑，並制定對應的技術補強與標準作業程序，以防範類似威脅再次發生。 | | 2.5（hr） | 1 | 2.5 |
| 上市上櫃公司資通安全管控指引說明 | 引導企業落實主管機關要求的資安人力配置與技術防線，並透過納入內控流程與重大訊息揭露機制，達成強化治理韌性的合規目標。 | | 1.5（hr） | 1 | 1.5 |
| 2025 資訊安全意識提升與實踐 | 課程旨在提高學員的資訊安全意識，幫助學員識別和防範各種資安威脅。 | 集團全體員工 | 1（hr） | 554 | 554 |
| 新進同仁教育訓練 | 針對系統使用安全及基本資訊安全觀念進行宣導。 | 集團新進同仁 | 20（min） | 159 | 53 |
| 社交工程資安基本意識 | 資安基本意識與社交工程演練線上課程。 | 違反社交工程演練 | 16（min） | 131 | 35 |
| 總計 | | | | 851 | 653 |

註：總訓練時數 = 課程時數 * 訓練人次。

## 資安事件通報流程

於既有之資安防護與改善措施基礎上，本公司建立透明之資安事件通報與應變機制，確保資安事件發生時，能即時完成事件判定、影響範圍確認與損害評估，並依規定啟動內外部通報及應變處理流程。透過明確之通報窗口與跨單位協調機制，本公司得有效整合資源、加速事件處置與系統復原，降低資安事件對營運與服務之衝擊，進而強化整體營運持續能力與資安治理韌性。2025 年未有任何資安通報事件。



## 3-2-2 個資與隱私保護管理

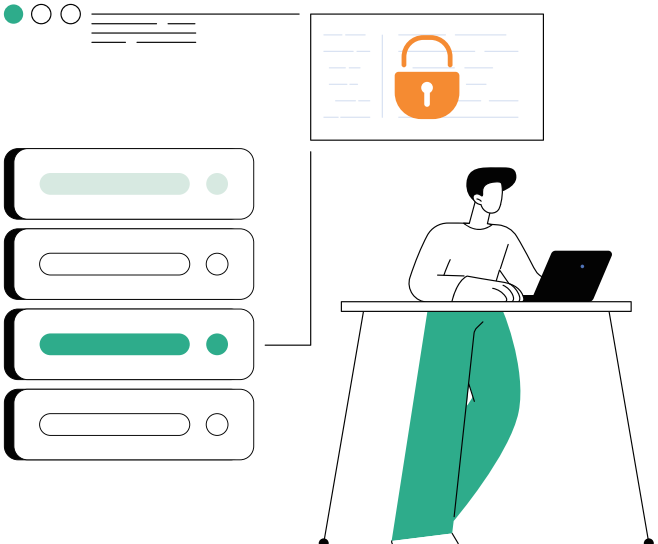
GRI：418-1

作為建立並維持利害關係人信賴的核心要素，本公司持續落實個人資料與隱私保護，嚴格遵循相關法規與國際標準，保障利害關係人之權益與隱私。為落實個人資料保護與管理，本公司依據「個人資料保護法」及相關法規，制定並實施《個人資料保護政策》，確保個人資料之蒐集、處理與利用皆在合法、正當與安全的前提下進行，並採取特定目的與最少必要原則，履行告知義務，維護資料正確性與即時更新，並於法定或業務必要期間內保存。為強化管理，本公司配置專責管理人員與資源，明確界定個人資料類型與作業範圍，建立風險評估與管理機制，以及事故預防、通報與應變流程，並訂定內部作業程序與存取權限控管，配合備份、加密、設備報廢等技術及組織措施，落實人員管理與權限控管。發生個資事故時，依規定於時限內通報主管機關並採取必要之矯正與預防措施，以降低影響並持續提升個人資料保護之成效。




為落實個人資料保護相關法規規範，並提升全體同仁對個資安全之重視，本公司積極推動多項隱私與個資保護措施，強化組織內部管理機制與員工風險意識。透過「每日個資保護宣導」制度，每天早上定時推送宣導圖卡與郵件提醒，加強員工對資料處理規範的認識，確保日常作業行為與內部規範一致。此外，本公司亦派遣專責人員參與專業課程，並取得個人資料管理師（CPMP）認證，進一步建構合規且專業的個資管理能力。未來將持續強化制度建置與教育訓練，全面提升個資處理的正確性與安全性，實踐對利害關係人隱私權的承諾。

2025 年本公司未有資訊外洩事件、個資洩密申訴案件，亦未有經主管機關確認及裁罰之客戶個資洩密事情發生。











## 3-2-3 數位轉型計畫

本公司在兼顧資訊安全與合規要求的前提下，穩健推進各項數位轉型措施，將資安視為支撐數位化與智慧化服務發展的核心基礎。本公司以「用科技建築永續生活」為核心理念，善用各項創新技術與資訊，持續強化集團數位科技能力。為落實相關推動計畫，每年固定編列預算，重點投入於資訊系統整合、資安整合及資安人才培育，展現對資訊安全政策之重視，並落實數位轉型之決心。

### 數位轉型策略規劃

| | |
|---|---|
| **短期**（數位化） | ・建構集團資料湖 deepLake，有效管理集團各類大數據資產。<br>・建構集團 BI 入口網站，即時呈現各類管理報表，加速決策效率。 |
| **中期**（自動化） | ・針對高重複性之人工協同作業進行自動化建置，降低人力與時間成本。<br>・導入 IA（intelligent Automation）智能流程化解決方案，快速落地各類企業協同作業或工作流程。 |
| **長期**（智能化） | ・建構 deepQuery 資料探索與分析自動化工具，快速掌握資料特性，建置資料預測與分析模型。<br>・建構 autoML 自動化機器學習平臺，加速 AI 智能化佈署效率。 |

| | |
|---|---|
| **Strategy**（策略目標） | 檢視與確認集團短中長期策略目標與權限管理願景 |
| **Governance**（權限管理治理方針） | 依據策略目標制定明確政策與規範，並且定義權限管理治理之組織與角色責任 |
| **Model**（IAM 模型設計） | 建立 user access control 模型與權限管理控管流程 |
| **Technology**（技術與工具） | 決定 IAM 工具、架構以 及 IAM 整合解決方案 |

### 數位轉型亮點

本公司依循數位轉型策略規劃，將數位轉型亮點聚焦於「集團主權式 AI 推動計畫」、「營運數位轉型永續計畫」、「AI 培訓及合作推廣計畫」兩大主軸，持續落實各項推動作為。

**主軸一：集團主權式 AI 推動計畫**

以生成式 AI、AI 代理人與知識管理為核心，整合集團數據資產與智財布局，建立自主可控之 AI 能力體系，提升企業長期競爭優勢。

**日鼎水務專家系統**

1. **整合式智慧水務即時監控儀表板：**以集中化儀表板整合各污水處理站之設備運轉狀態、進出流水量及關鍵水質指標，並透過 AI 輔助判讀即時掌握系統健康度，提升監控效率與管理透明度。
2. **智能化異常風險監測與即時通報機制：**持續監測水質、流量及設備參數等關鍵數據，當偵測關鍵參數異常時自動預警並透過系統通知相關人員，有效縮短應變時間並降低營運與環境風險。
3. **數據整合與趨勢分析決策支援：**結合即時資料與長期歷史數據，進行趨勢分析與預測，協助管理階層由事後檢討轉為事前預警與調整，提升營運優化、資源配置與決策品質。









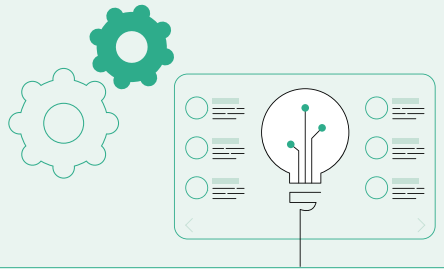
## 專家系統效益

透過統計製程管制（SPC）對放流水質 COD 及 SS 指標進行三階段比較分析。導入專家系統前，兩項指標波動幅度較大，管制圖顯示數據超出管制界限之情形較為頻繁，顯示水質操作穩定性有待提升。V1.0 基礎版上線後，透過系統化監測與異常預警機制，COD 數值之變異範圍有所收斂，超界頻率較前期下降。升級至 V2.0 強化版後，結合數位化管理與智慧輔助功能，COD 與 SS 之操作波動進一步改善，數據集中趨勢更為明顯，放流水質穩定性持續提升，有助於降低超標排放風險，強化污染管制成效。




## 集團智能化 BI

以圖形化關鍵指標進行決策，並佐以 AI 技術協作分析判斷。





## AI 智慧資安監控與異常告警機制

透過 AI 針對機房硬體設備 Log 檢測異常活動，例如未授權的系統登入或設備的惡意韌體修改，以達自動告警與提升監控效率之成效。

效益：
降低人員耗用大量時間檢查異常紀錄，透過 AI 自動發現異常通知，人員及時處理以降低資安風險。




### ◎ 主軸二：營運數位轉型永續計畫

持續深化流程自動化、作業智慧化與數位應用落地，全面提升營運效率與組織數位韌性。

## 臺北轉運站 App 弱點掃描

萬達通因應「臺北轉運站 App」使用者迅速增加，定期作弱點掃描：

1. **弱點掃描**：為提升伺服器安全性，近年開始進行弱點掃描，以評估伺服器是否有安全漏洞。本年度弱點掃描項目包含遠端主機之程式碼與演算法、伺服器版本與預設項目可能產生的漏洞，已與廠商確認並進行修復。

## 萬達通售票 APP（TBS）客服案件管理

內建 AI 模組可自動產出摘要、分析原因並提供建議，輔助同仁提升處理效率與服務品質，同時 100% 採用無紙化作業，兼顧低碳轉型與數據透明。



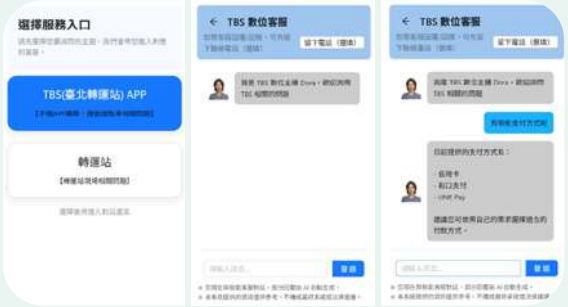
## 智能客服系統

### 日勝生

透過知識庫訓練，讓 AI 客服能回應常見問題，降低使用電話負擔並減少錯誤資訊傳遞，同時具備記錄未解決之問題，透過補充相關知識後繼續提供解答的功能，提升內部行政效率。2024 年 12 月由人資部門率先導入使用，截至 2025 年底，系統已累計回覆 867 則訊息，並收到多數用戶的正面回饋，實質減少部門人力負擔，有效改善知識管理與應對一致性。

### 萬達通

於轉運站與售票 APP 建置多語系智能客服與標準化知識庫，提供旅客 24/7 自助查詢班次、票務、轉乘、無障礙服務等資訊，先由 AI 即時回應大量重複性與標準化問題，再由內部人員處理複雜案件，截至 2025 年底，系統已累計回覆 1,958 則訊息，實質降低外包電話客服成本，同時提升服務效率、一致性與旅客資訊可近性。




### 加賀屋

為減少客服人員處理重複且基礎性問題所耗費的人力成本，本集團導入設計簡易且直觀的 FAQ 選單，並搭配智能 Chatbot 系統，有效提升客服效率與用戶體驗，同時透過數位化客服工具的導入與優化，進一步強化客戶溝通效率與服務品質。

1. 訊息處理量下降達 **50**%，每月平均回覆量減少逾 180 則；
2. 使用人數提升超過 **200**%，客訴電話數量下降 60%，有效降低客服人力壓力；
3. 截至 2025 年 12 月底，Chatbot 累積回覆訊息數達 **2,802** 則，顯示系統運作穩定且能有效滿足客戶諮詢需求。



## 都更商機管理平台

以 AI 技術加速進行案件之建立、收集、識別，產出關鍵指標進而達成快速決策與立案




## 人資數位化

### 人力分析儀表板

導入人力分析儀表板整合關鍵人力數據，強化即時監控、風險預警及數據化決策能力，提升人力資源管理效率與決策品質。




### 職能盤點 X 數位管理

人才管理由經驗導向轉為數據化，提升決策品質與組織效能，並透過職能盤點與數位化人才管理機制，強化人才決策品質、降低人力錯配風險，進一步提升組織整體營運效能。

**人才管理制度化**
建立職能架構與評估機制，使人才管理有所依據，並得以持續運作。

**決策數據化與一致性**
透過適配度、績效與人力分析指標，支持管理決策，降低主觀判斷差異。

**降低人力錯配風險**
即時掌握能力差距與人才適配情況，降低任用、配置與晉升決策風險。

**強化組織整體效能**
結合分析與預測，提升人力資源運用效率，驅動組織績效持續成長。

**◎ 主軸三：AI 培訓及合作推廣計畫**

透過系統化培訓與跨界合作，強化組織 AI 能力基礎，拓展集團數位轉型與競爭力。

### AI 智能發展培訓發展計畫（AIDP）

日勝生推動 AI 智能發展培訓發展計畫，設計模組化培訓課程，透過專業顧問指導、實際應用案例研討、數位工具實作及跨產業學習探討，強化員工結合 AI 提升專案策劃與創新價值的能力。智能培訓課程相關內容請詳 5-2-2 永續、數位與領導力培訓。




### 2026 年集團數位轉型科技論壇計畫

透過彙整與分享國內外標竿案例，解析其智能化技術應用與商業模式創新重點，並對照本集團現行商業模式與痛點，研擬未來的流程與商模改造方向。同步盤點所需技術與解決方案、評估委外或自建與預算需求，作為校準數位願景與集團整體商業目標的規劃依據。

# 3-3 法規遵循與誠信經營

管理方針｜**誠信經營**

**管理方針五大要素** GRI：2-25、3-3

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 訂定相關政策，確定有效的公司治理架構、保障股東及兼顧其他利害關係人的合法權益。<br>・訂定「誠信經營守則」、「防範內線交易管理作業內控準則」、「董事及經理人道德行為準則」，明確規範員工或經理人不得要求或收受任何不正當利益、侵害他人的智慧財產權、有不正當競爭、影響證券交易秩序、利益衝突未迴避或不公平交易之行為。<br>・訂定「檢舉作業管理辦法」，針對違反誠信經營或有任何不法行為之員工或經理人，提供第三人檢舉管道，檢舉內容及調查程序皆予保密，落實公司誠信經營。<br>・於與員工之「僱傭契約書」、與經理人之「委任契約書」或與協力廠商之契約中，皆要求員工、經理人及協力廠商應遵守誠信經營守則。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 1. 明訂不得有違反誠信之行為、不得侵害第三人之智慧財產權、競業禁止及對於所經營之業務、文件及顧客資料等，應負絕對之保密義務，如有違反，公司得向員工或經理人求償。<br>2. 每年固定開設誠信經營之相關課程，警惕要求經理人或員工禁止收受與集團有關的供應商、顧客、承包商或競爭對手之招待、饋贈或其他不正當利益，並在集團公開網站作「不收禮」等誠信經營之政策宣導。<br>3. 透過事前徵信程序，確認新進員工、經理人及與集團之往來對象之信譽、背景、交易實績與信用紀錄。 |
| | 負面衝擊管理 | 1. 訂定「檢舉作業管理辦法」，針對違反誠信經營或有任何不法行為之員工或經理人，提供第三人檢舉管道，檢舉內容及調查程序皆予保密。<br>2. 為維護本集團誠信經營，要求員工、經理人等進行交易時不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，包括但不限於金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等，或有其他不誠信行為。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 若有同仁或外部人員發現不法情事，得撥打檢舉專線或至官方網站檢舉信箱進行舉報，並由公司治理小組負責受理，依公司「檢舉作業管理辦法」及「獎懲管理辦法」之規定辦理，如確有違反相關法令之情事，必要時本公司將採取適當法律行動。 |

## 3-3-1 法規管理與遵循情形

GRI：2-27、SASB：IF-HB-160a.3

由於本集團營運多元化發展、業務範疇廣大，針對內部員工及外部供應商之管理皆需保持對法律變動高度關注及妥善應變能力，嚴謹落實法規遵循、降低集團違法風險。本集團依金管會對重大罰款之定義，將單筆罰款金額超過 100 萬元以上作為重大罰款金額之揭露標準，檢視其報導期間內因違反環境、社會與經濟領域之法律規定，2025 年度無重大裁罰事件[註 1]。惟依 SASB 指標 IF-HB-160a.3 要求，與環境相關法規程序之貨幣損失及改善情形如下表：

| 事業群 | 環境相關法規違反情形 | 改善情形 |
|---|---|---|
| 建設事業 | 泰誠營造 1 筆廢棄物相關裁罰，共計 2,400 元。 | 未來將持續加強員工訓練，包含廢棄物、空污防治與水污染防治之標準作業流程訓練，並加強與法規遵循相關之內部控制流程訓練，確保申報與取得許可等程序被落實 |
| 營運事業 | 京站 4 筆廢棄物相關裁罰，共計 36,000 元。 | |
| 資源循環事業 | 日鼎水務、寶鼎再生水、鼎勝綠能共 4 筆空氣污染相關裁罰，共計 900,000 元；1 筆違反投資契約相關裁罰（泥水不當排放道路側溝），共計 300,000 元；1 筆違反水污染相關裁罰（取得市府核發水污染防治許可文件前逕行營運並排放廢水），共計 210,000 元。 | |



### 法遵管理作為

**內部（員工）**

- 法務處及各權責單位：即時瞭解法規環境之變化並熟知法規之應用，使違法案件數量及金額逐年下降，達到零主管機關裁罰之目標；每年定期開設 1 小時以上之法規遵循教育訓練課程，加強督促員工遵循法令規範。
- 稽核處及外部稽核單位：追蹤法遵流程與改善執行進度，確保內部控制制度得以有效實施。
- 品質安衛環暨永續發展處：為加強集團各事業鑑別及遵循法令規範，2025 年建立空、水、廢、毒等項目之合規檢查清單、執行現場營運流程檢核、出具查核報告、改善及追蹤建議等措施。

**外部（供應商）**

- 依循「協力廠商安全衛生管理規則」、「誠信經營條款」等規範執行供應商之選商、評鑑與監督管理作業，並加強供應商及承包商之溝通與教育訓練，追蹤其改善計畫以減少施工缺失或違法事項。

本公司為確保全體員工了解並遵循法令規範，同時降低企業可能遭受之法律風險，開設法規遵循教育訓練課程，旨在強化建立合規的企業文化。

2025 年度開設 1 堂課程，總計 **108** 人次參與，合計 **216** 小時。

| 課程名稱 | 課程內容 | 訓練對象 | 訓練時數 | 訓練人數 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 一般 | 中階 | 高階 |
| 契約關係消滅原因與風險管理 | 概述契約關係消滅之法律原因，說明終止契約的方式及其法律效果，並提醒各類契約在終止時應注意之實務重點與風險。 | 涉及合約管理及相關業務之主管與同仁 | 216 | 68 | 32 | 8 |

註：受訓之中階主管 32 人亦有包含初階主管在內。

註 1：惟有違反環境、社會面向之非重大裁罰事件。社會面向之裁罰事件主要涉及承攬管理、危險性作業安全巡視與防護措施協調；環境面向之裁罰事件皆已依法繳納罰款並積極改善，詳細資訊可於環境部列管汙染源資料（含裁處資訊）查詢系統等公開資訊查詢。

# 3-3-2 誠信經營

GRI：2-15、2-23、2-24、2-26、205-2、205-3、206-1

## 誠信經營落實

本公司為確定有效的公司治理架構、保障股東及兼顧其他利害關係人的合法權益，於 2016 年訂定「誠信經營守則」，2020 年 2 月經董事會修訂通過，規範本公司企業誠信經營準則。本年度已於 2025 年 12 月 24 日向董事會報告誠信經營運作情形，彙報事項包含是否發生違法情事及檢舉事件、誠信經營相關教育訓練辦理情形等。 2025 年無違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之事件發生，亦未有發現重大異常事項，或任何檢舉案件發生。

### 內部（員工）

**2025 年實際管理方式：**

- 對於所有員工（包含關係企業員工），要求承諾在任職期間確實遵守「誠信經營守則」，將其內容載明於新進員工及經理人應簽署之僱傭契約書與委任契約書，要求所有員工須遵守誠信經營之條文，如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。
- 除在公司內部網站放置有關誠信經營線上課程之相關影片向全體員工宣導之外，每年亦會邀請董事、集團高階主管參加與誠信經營有關之課程或研討會，藉由宣導及課程幫助同仁瞭解法令及相關規範，以利員工及經理人執行業務時能確實遵守。2025 年本集團對子公司及關係企業所簽署的合約中約 90% 的合約明確載明誠信經營條款，顯示集團積極推動企業誠信文化，落實誠信經營原則。
- 落實「防範內線交易管理作業內控準則」、「董事及經理人道德行為準則」，明確規範員工或經理人不得有影響證券交易秩序、利益衝突未迴避或不公平交易的不法行為。
- 落實「檢舉作業管理辦法」，針對違反誠信經營或有任何不法行為之員工或經理人，提供第三人檢舉管道，落實公司誠信經營。接獲檢舉案件進行調查後，如員工有違反經查證屬實者，依公司「獎懲管理辦法」之規定辦理；如確有違反相關法令之情事，必要時本公司將採取適當法律行動，以維護公司之名譽及權益。
- 於集團之雲端圖書館提供相關企業經營之書籍，倡導企業誠信經營文化。

**2026 年規劃：**

- 每位新進同仁於參與新人訓練前皆完成「誠信經營守則」線上課程。
- 於集團之雲端圖書館提供相關企業經營之書籍，倡導企業誠信經營文化。
- 除有特殊事由，制定或審閱集團對內合約之範本皆應內含誠信經營條款並注意相關條款有無違反企業誠信經營。

### 外部（供應商）

**2025 年實際管理方式：**

- 事前徵信程序，確認往來對象之交易實績與信用紀錄，以杜絕違反誠信經營行為的發生。
- 本集團法務處對供應商或承攬商之各種合約，包括但不限於工程契約、專業顧問契約、委託設計契約、維護保養契約、買賣契約、租賃契約、網路商店供應契約、協議書等，皆要求載明「誠信經營條款」，2024 年對外簽署的合約中，近九成合約明確載明誠信經營條款，展現本集團隊誠信治理的重視，也強化供應商及合作夥伴對誠信經營的共識與落實。
- 要求與本集團簽署契約之供應商、承攬商等第三人皆應誠信經營，不得有要求或收受佣金、回扣、行賄、收賄、提供非法政治獻金、內線交易、非常規交易、違反對勞工、消費者權益保障或對環境有害等行為。
- 明文約定如第三人有該等行為，本集團得終止或解除契約，並要求第三人賠償損害，以確保與本集團簽約之第三人皆能確實誠信經營，善盡社會責任。
- 集團對外簽署之合約如係供應商所提供，除有特殊事由，應主動要求供應商加入誠信經營條款。
- 審閱集團對外合約時注意相關契約條款有無違反企業誠信經營。

**2026 年度規劃：**

- 集團對外簽署之合約如係供應商所提供，除有特殊事由，應主動要求供應商加入誠信經營條款。
- 審閱集團對外合約時注意相關契約條款有無違反企業誠信經營。

2025 年本集團共同舉辦誠信經營教育訓練，參與人次共 189 人次，合計 119.5 小時，課程內容如下：

| 課程名稱 | 課程內容 | 訓練對象 | 訓練時數 | 訓練人次 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 一般 | 中階 | 高階 |
| 誠信經營守則暨防範內線交易專題研討會 | 上市上櫃公司內部人「短線」交易與「內線」交易的規範內容、法律效果及相關常見爭議 | 部級以上主管 | 1.5 | 0 | 13 | 12 |
| 誠信經營守則宣導（線上） | 誠信經營守則說明推動狀況 | 新進同仁 | 0.5 | 152 | 12 | 0 |

### 員工檢舉程序

| | |
|---|---|
| 檢舉管道 | 員工若發現不法情事，透過以下管道，可向權責單位、主管或稽核單位進行檢舉，為保護檢舉人，本公司應以保密方式處理檢舉案相關人員及利害關係人，如有違反保密義務者，得依公司「獎懲管理辦法」之規定辦理。<br>・公司官網 / 聯絡我們 / 檢舉信箱 / 聯繫我們　・公司內部 / 員工關懷信箱 |
| 負責小組 | 一般案件：公司治理小組負責受理<br>董事或高階管理階層涉案之檢舉案件：由公司治理主管呈報審計委員會審議，審計委員會可安排內外部人員組成調查小組。 |
| 受理過程 | Step 1 調查小組組成後進行調查、釐清和核實 → Step 2 向公司治理小組或審計委員會進行報告 → Step 3 公司治理小組或審計委員會進行審議和提出懲罰建議，若為董事或高階之檢舉案件，將送交董事會核決，由人資部依公司「獎懲管理辦法」之規定公告。 → Step 4<br>・訂定具體措施，進行檢討和改善<br>・加強內外部宣導與教育訓練，避免類似事件再發生。<br>・修訂檢視公司內外部管理政策 |

聯繫我們

# 3-4 永續供應鏈

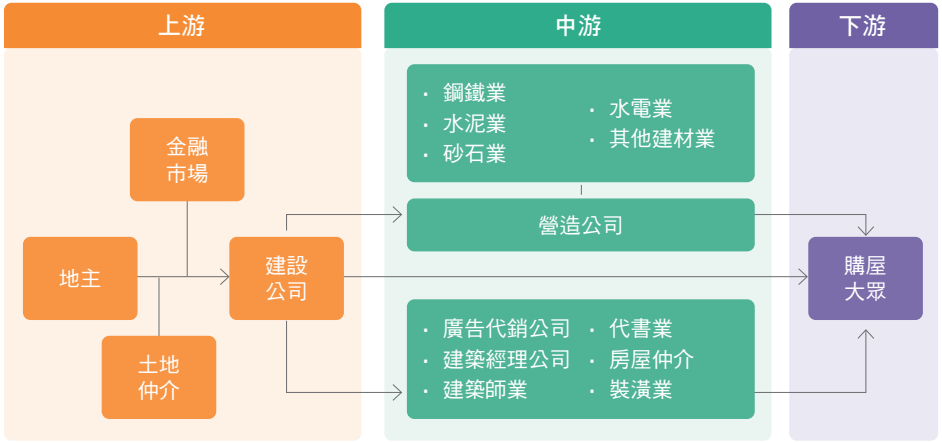
## 3-4-1 產業鏈及採購

GRI：2-6、204-1

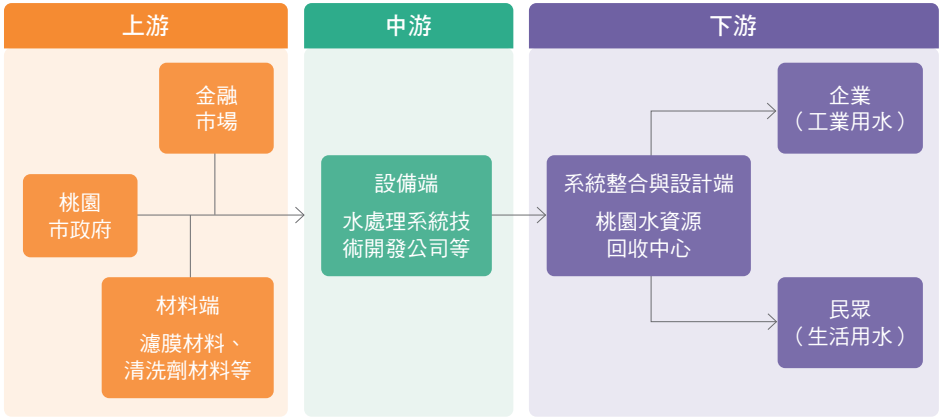
### 多元產業鏈

本集團屬於多元業態的三大事業體，因此產業鏈結構有顯著差異，以下分別以三大事業體代表性公司為例，說明產業鏈結構與供應商管理作業流程：

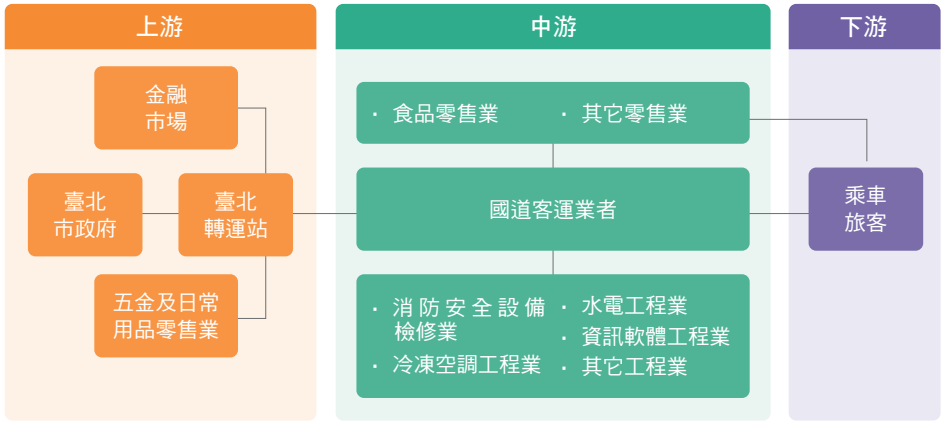
**〉建設事業產業鏈（以日勝生為例）**



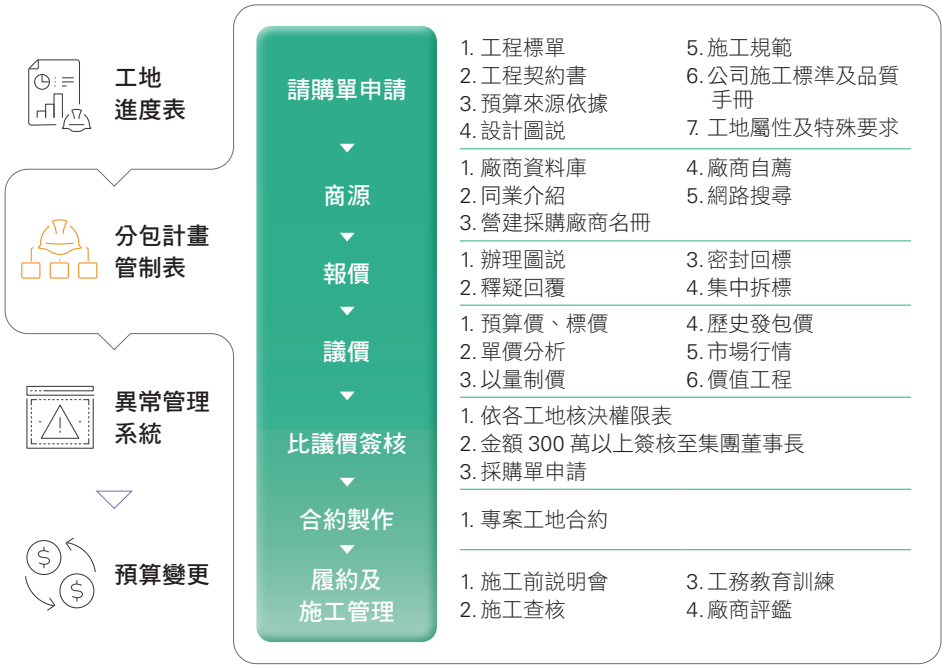

**〉循環事業產業鏈（以日鼎水務為例）**



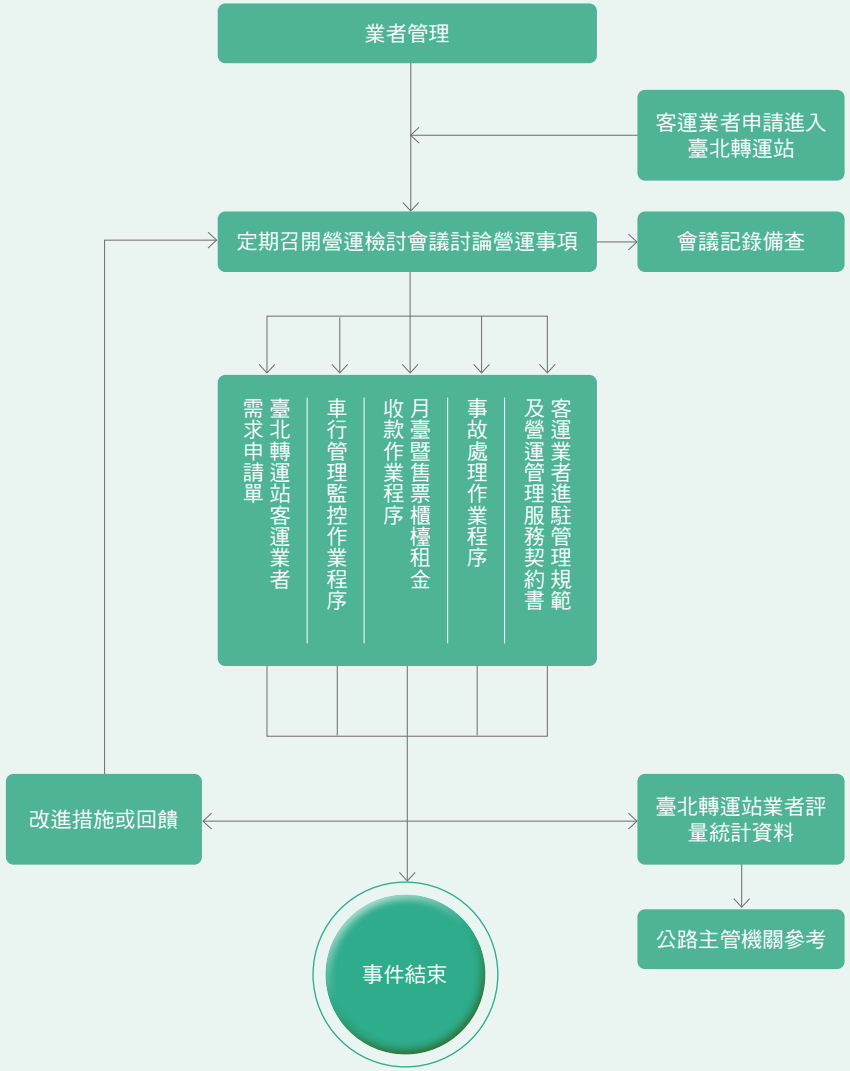

**〉營運事業產業鏈（以萬達通為例）**




**〉工程類供應商管理作業流程（以日勝生、日鼎水務為例）**



### 〉營業類供應商管理作業流程（以萬達通為例）




## 在地採購

為了降低工程原物料運輸造成之碳排放量，並提高承攬商的服務效率，本集團致力於供應鏈在地化，積極與在地廠商合作，於 2025 年共有 1,290 間工程承攬商、65 間非工程類供應商，皆 100% 為該區域在地廠商。

### 〉在地承攬商分布表

| 區域 | 2025 年（工程類） | 工程類承攬商、供應商占比 | 2025 年（非工程類） | 非工程類承攬商、供應商占比 |
|---|---|---|---|---|
| 東部 | 10 家 | 0.78% | 0 家 | 0% |
| 北部 | 1,027 家 | 79.60% | 59 家 | 90.77% |
| 桃竹苗地區 | 150 家 | 11.63% | 0 家 | 0% |
| 中部 | 45 家 | 3.49% | 5 家 | 7.69% |
| 南部 | 58 家 | 4.50% | 1 家 | 1.54% |
| 總計 | 1,290 家 | 100% | 65 家 | 100% |

註 1：工程類承攬商、供應商占比計算方式為工程類中各地區承攬商、供應商家數 / 工程類承攬商、供應商總家數。
註 2：非工程類承攬商、供應商占比計算方式為非工程類中各地區承攬商、供應商家數 / 非工程類承攬商、供應商總家數。

## 綠色採購

日勝生積極導入綠色採購，於三芝案中採購符合綠建材標章之岩棉裝飾吸音板、矽酸鈣板與具省水標章之省水馬桶，綠色採購金額合計約新臺幣 3,500 萬元，強化材料使用之永續性。展望未來，日勝生將持續於工程面落實綠色選材，並於日常營運中加強綠色設備選用，優先考量符合內政部綠建材標準之建材及符合節能與綠色標章之用品，進一步推動落實綠色採購。

### 〉年度工程類綠色採購項目

| 綠色採購項目 | 採購量 |
|---|---|
| 符合綠建材標章之岩棉裝飾吸音板 | 428 $m^2$ |
| 符合綠建材標章之矽酸鈣板 | 17,034 $m^2$ |
| 符合省水標章之省水馬桶 | 673 組 |

# 3-4-2 供應鏈管理及評核

GRI：2-23、2-24、308-1、308-2、408-1、409-1、414-1、414-2

## 永續、完整之供應商管理

本集團對供應商從初期遴選到成為正式供應商後的定期評核，制定一系列管理流程，持續以「聯合採購之請購、採購、發包及驗收作業管理辦法」與廠商共同進行徵信、評選及相關作業程序，希望與供應商夥伴一同實踐集團五大核心理念。

### 供應鏈管理（Supply Chain Management, 簡稱 SCM）

| | | |
|---|---|---|
| 選商 | 優良廠商 | 優先議價 |
| | | 優先承攬 |
| | 待輔導廠商 | 進行教育訓練 |
| | 永不錄用 | 評鑑為不合格 |
| 審核 | 新廠商 | 公司登記資料 |
| | | 401 表（近二個月） |
| | | 無退票紀錄 |
| | | 業績表 |
| | | 廠商基本資料卡 |
| 評鑑 | 資訊、一般服務、庶務類 | 依供應商定期評鑑表參考 |
| | 工程類 | 依供應商定期評鑑表參考 |
| | 工程類完工後整體評鑑 | 依供應商定期評鑑表每年選出合格廠商 |

## 供應商評鑑及考核管理作業與商源與商情調查及分包分析

本集團為持續保持提供予顧客的產品品質，在供應商選商方面，本集團依據「供應商檢核表」，遴選指標項目包含人權、環境及社會因子，以檢核供應商資格，並依據供應商檢核結果與其議合。

### 供應商評鑑及考核管理作業

- 為定期對於供應商進行全面評鑑及考核，子公司泰誠營造依據 ISO 9001:2015 品質管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統國際標準及 ISO 45001:2018 職業健康（衛生）安全管理系統國際標準擬定。
- 如環境面向，依 ISO 14001:2015 標準，對顯著影響環境之採購或外包之產品或服務，由採購及環安單位依據「間接環境考量面評估表」評估其環境影響與衝擊，及「供應商環境評鑑管理辦法」要求廠商提供相關資料進行考核，合格者列為合格供應商。

### 商源與商情調查及分包分析

- 訂定「集團聯合採購基準」，即時訪查原物料之市場行情，作成原物料調查紀錄，建立完整合格供應商與原物料資料庫，協助規劃及預備替代性人力與建材，落實工種分類。

### 供應商檢核表（與 ESG 相關項目）

| 遴選面向 | 遴選指標項目（節錄） |
|---|---|
| 人權 | 是否有雇用童工（未滿 18 歲之勞工） |
| | 是否有性別歧視（員工男 / 女比例） |
| | 是否有工時制度及工作彈性化 |
| 環境 | 對環境是否具有環保意識 |
| | 對環境是否會造成污染 |
| | 是否對環境有善使能源再次利用 |
| 社會 | 是否願意加入本公司之勞安協議組織 |
| | 是否願意加入本公司之職安教育訓練 |
| | 是否有投保相關勞工保險或營造綜合險 |
| | 是否有參與社會公益活動 |

在既有供應商審核與評鑑方面，本集團工程契約附件訂有「承攬須知」、「工地安全衛生遵守事項」及「安全衛生及環保罰則條款」等，於簽約階段就明訂供應商需遵守人權、職業安全衛生及環境管理等相關規範。此外，設定廠商登記評選基準，以子公司泰誠營造為例，其於廠商評鑑及考核管理作業中，已將供應商之職業安全衛生作為納入定期評鑑與考核，定期評估合格供應商資料庫，透過不定期的工地督導，要求違反相關規範之供應商繳納罰金並提出改善措施。

**〉安全衛生及環保罰則條款（與 ESG 相關項目）**

| 罰則面向 | 違規項目（節錄） |
|---|---|
| 人權 | 基礎法規要求：雇用童工或非法勞工等。 |
| | 勞工保險：未協助投保勞工保險、雇主意外責任保險等。 |
| | 不法侵害：出言辱罵、恐嚇、挑釁者、強迫或強制勞動、暴力對待等。 |
| 環境 | 環保法規要求：違反環保規定事項或環保法規遭業主或政府機關告（舉）發者。 |
| | 廢棄物管理：隨地丟棄菸蒂 / 吐檳榔汁 / 任意丟棄垃圾 / 廢棄物等。 |
| | 噪音管理：噪音或噪音震動超過管制標準而未設削減措施等。 |
| | 空氣污染管理：疏失或意外造成空氣污染者、未設置通風設備等。 |
| | 污水管理：未經有效處理排放，逕行排入水溝污染承受水體者。 |
| 職安 | 流程要求：未召開安衛或危害告知會議、未提送安全防護計畫等。 |
| | 人員資格：未申辦識別證件、未有法定操作資格或證照等。 |
| | 裝備要求：未經檢驗合格車輛或機具設備等、未依作業規定配戴安全防護具等。 |
| | 高風險作業：違反局限空間、動火、高架等作業相關嚴禁項目。 |

本集團依據「供應商管理內控準則」，定期以「供應商評鑑表」針對現有供應商進行工程品質與進度、安全衛生及施工環保等項目進行評核。若評核為 C 等級，則列入持續觀察名單；若評核為 D 等級者，會主動安排與該供應商進行溝通輔導，並將結果記錄於評鑑表持續追蹤管理，以確保供應商日後依據指標改善施工品質改善，若於限期內仍未改善，則終止合作關係。

2025 年工程類既有供應商評鑒次數為 152 次，非工程類為 11 次，無鑑別任何對環境及社會有重大負面衝擊（如重大環境污染、使用童工、強迫或強制勞動等事件）之廠商。2025 年評鑑結果顯示工程類 A 等級優良（含）以上供應商 74 家，B 級（可持續往來）供應商 70 家，C 級廠商 8 家，該年度無需進行加強輔導或列入拒絕往來名單之 D 級廠商。；非工程類供應商則達成 100% 評鑑通過率，未來將持續精進供應鏈相關績效，並針對評鑑結果未達標供應商著手進行教育訓練，分享同業標竿績效案例，提升改善動能，並實施遠程或實地糾正與改正措施，以及規劃推行技術支持計畫，期望透過能力提升與夥伴協作，共同落實永續供應鏈的願景。

| 等級 | 2025 年度供應商評鑑結果 | | |
|---|---|---|---|
| | 分數 | 等級說明 | 工程類 |
| A | 90 分以上 | 配合良好、可信賴之優良廠商 | 74 |
| B | 80–89 分 | 屬可繼續往來之廠商 | 70 |
| C | 70–79 分 | 屬需加強改善與改導之廠商 | 8 |
| D | 60–69 分 | 屬暫停往來、待觀察 | 0 |
| 評鑑次數總計 | | | 152 |

註：因 2025 年非工程類採購金額較小，供應商評鑑僅有通過 / 未通過之標準。

## 3-4-3 公協會參與

GRI：2-28

本公司持續透過與同業及供應商共同參與公協會及外部組織之倡議與交流，深化產業間合作關係，促進永續理念之實踐與擴散。藉由分享產業經驗、技術發展趨勢及供應鏈合作模式，攜手推動營建、不動產、循環經濟及運輸物流等相關產業之永續發展，共創產業長期共榮。公協會與外部組織參與情形請詳附錄一 永續績效細項統計之表 2。



# 永續發展 4


4-1 氣候變遷管理 ——— 80
4-2 水資源管理 ——— 94
4-3 廢棄物管理 ——— 98
4-4 生物多樣性與自然資本 ——— 107


近年來氣候變遷加劇導致極端氣候事件頻率增加，經濟與工業化發展亦產生不可逆的環境污染，日勝生持續關注氣候與環境議題以因應相關風險與機會，致力推動全集團之節能減碳策略，並嚴格控管公司營運對自然環境造成之衝擊，以成就低碳永續家園為目標，為時代、社會、環境盡一份心力。


・SDGs 與年度亮點績效 P5

・能源與溫室氣體盤查 P87

・閒置資產管理平台 P103

・氣候治理 P80
・氣候風險與機會評估 P82




# 4-1 氣候變遷管理

GRI：2-25、3-3

管理方針｜氣候變遷治理

## 管理方針五大要素

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | **政策：**2022 年開始展開集團碳中和目標暨碳管理中長期計畫，討論範疇橫跨集團建設營造事業、循環經濟事業、營運事業，制定「溫室氣體盤查管理作業程序書」及「溫室氣體盤查內部查證作業管理程序書」有效管理溫室氣體盤查以及進行目標訂定。<br>**承諾：**2023 年日勝生集團完成合併財報所有公司之溫室氣體盤查作業，2024 年起導入由日勝生集團開發之碳盤查系統平台，以利溫室氣體盤查、數據管理與分析、目標訂定之作業，自 2026 年起陸續進行合併財報子公司之溫室氣體排放量確信 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 為提升本公司於氣候韌性的調適能力，透過推動及辦理 TCFD 氣候風險與機會評估作業、溫室氣體盤查（ISO 14064-1）、持續汰換為節能燈具、電器等，管理與因應氣候變遷帶來之衝擊與機會，並減緩公司營運產生的溫室氣體排放對於外部的衝擊。此外，依集團業態分別進行環境風險評估，並依據國際標準 ISO 14001 環境管理系統規劃而成，並於實際運作時，密切融合於本公司既有的管理系統，持續改善活動等，而將環境管理系統納入公司的整體營運管理活動中。 |
| | 負面衝擊管理 | 本公司持續擴大溫室氣體管理範疇至合併財報子公司範圍、針對不同產品與服務類型規劃產品碳足跡與工程碳足跡之管理，檢視高碳排產品與服務的潛在負面衝擊，並同步納入永續會計準則委員會（SASB）出版之 Home Builder 產業別指標，有效追蹤及管理，持續朝向低碳建築邁進。除此之外，亦透過定期防洪演練，期望將可能的災損衝擊降至最低。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 年目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 年目標、績效與達成情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | ・氣候變遷治理：企業永續發展小組依負責業務，從利害關係人回饋、同業、政策趨勢等擬定風險清單，檢討及修訂內控制度，每年定期自行評估內控制度，確保制度設計及執行持續，以回應外界對氣候變遷韌性的需求。<br>・能源及溫盤管理：日勝生環境部、行管中心、萬達通轉運站事業處、日鼎水務總務行政部及營運部接獲申訴後，將建檔列管申訴內容，並依現況評估改善可行性。 |

## 4-1-1 氣候治理

GRI：201-2；SASB：IF-HB-160a.2、IF-HB-420a.1~2

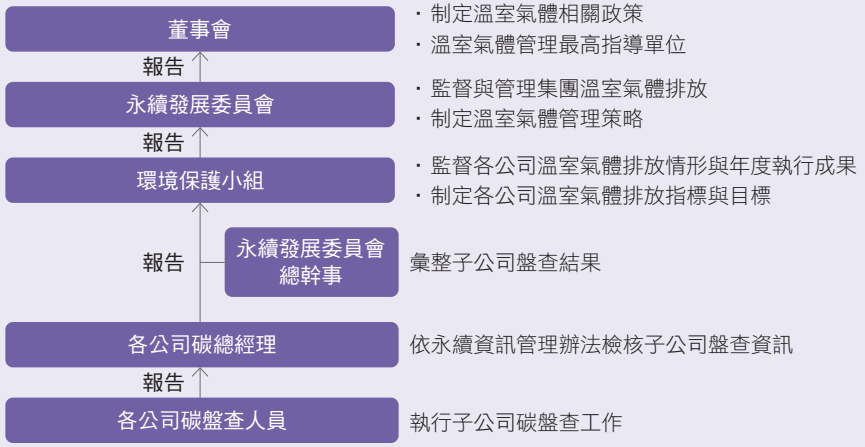
面對氣候變遷議題帶來之營運衝擊與轉型機會日趨顯著，日勝生於 2021 年依據國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）於 2017 年 6 月正式發佈之「氣候相關財務揭露建議書」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）架構來進行管理與因應氣候變遷帶來之衝擊與機會，以提升自身於氣候韌性調適能力，減緩既有之產品服務溫室氣體排放對於外部的衝擊，並進一步關注全球淨零轉型之新市場需求產業，提升公司在氣候議題下持續創造維持企業價值。

### 氣候治理組織

本集團最高永續治理單位為董事會，並成立跨部門與跨子公司之管理與執行組織「永續發展委員會」，委員會轄下設有環境保護工作小組，相關權責說明請詳永續治理組織。

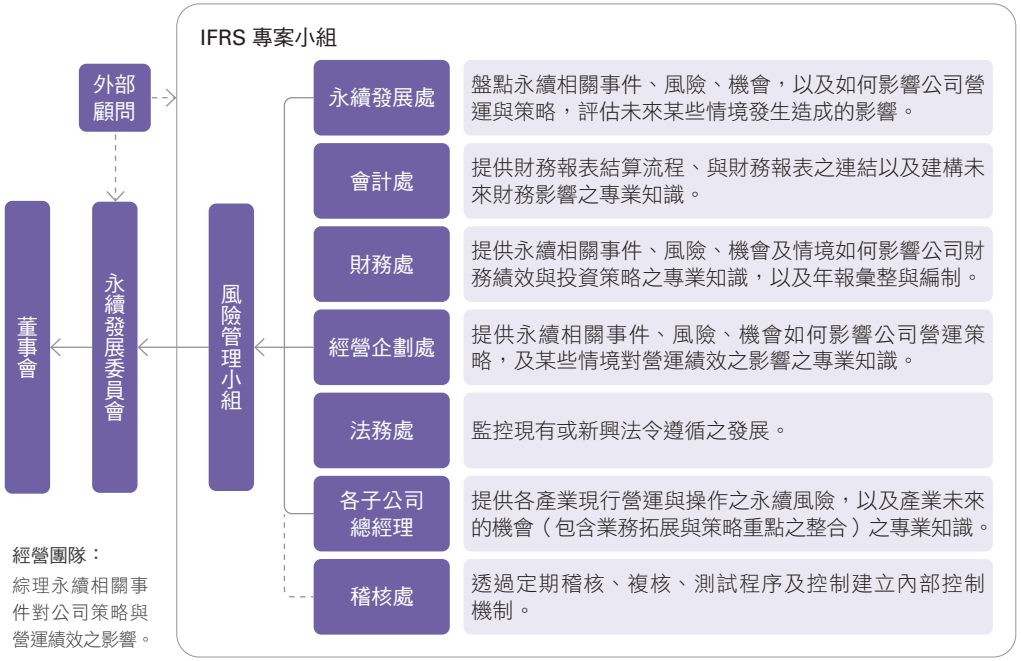
本公司於 2022 年 6 月 24 日董事會報告成立跨事業子公司之「碳盤查因應小組」，負責溫室氣體盤查與管理相關規劃事項，並制訂適切的管理機制。為完善所有子公司溫室氣體盤查，並強化監督管理，2025 年起「碳盤查因應小組」工作項目納入永續發展委員會之環境保護組，透過環境保護小組跨公司整合機制，推動集團範疇之溫室氣體盤查制度，並每季向董事會報告進行進度報告，2025 年度共提報 4 次。同時，集團內部積極開發與優化溫室氣體盤查整合系統，協助各子公司溫室氣體資料收集與量化計算。

日勝生合併子公司京站實業，於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體盤查與第三方確信作業，子公司日鼎則因主管機關要求獨立進行第三方查證作業。自 2027 年起，日勝生將進行合併財報子公司之 2026 年度溫室氣體排放量確信。



日勝生集團為因應管理氣候變遷與永續相關議題之潛在風險與機會，對集團營運財務可能造成的影響，於 2022 年組成跨部門 TCFD 氣候治理工作小組，進行氣候風險與機會相關制度建置與管理事務，針對氣候風險特性，日勝生參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議出版參考資料、ISO 14090 Adaptation to Climate Change 氣候變遷調適國際標準等其他相關文獻，發展建置五大循環滾動式步驟，分階段執行與完善氣候風險管理機制，以利長期追蹤與確保管理成果，並依循 TCFD 架構與規範進行氣候治理、策略、風險管理、指標和目標相關作為之說明。

依據金融監督管理委員會上市上櫃公司永續發展路徑圖，本公司屬於資本額 100 億元以上之公司，依時程應於 2026 年依 IFRS 準則編制永續資訊並於 2027 年申報。為因應 IFRS 永續揭露準則導入，並於 2027 年申報與揭露 S1 與 S2 準則執行情形，日勝生集團 2025 年於永續發展委員會轄下新成立「風險管理組」(IFRS 專案小組)，取代原 TCFD 氣候治理工作小組，負責集團範疇之永續與氣候相關風險／機會管理組織。




日勝生在過渡期間將依循 GRI 與 TCFD 相關流程，同步考量 IFRS S1/S2 準則進行銜接，本年度初次將 TCFD 分析範疇擴張至日勝生、日鼎水務與萬達通三間公司之營運。未來將進一步深化氣候變遷風險相關財務影響評估方法學與具體掌握轉型策略之成本與收入資訊，相關機制預定於 2026-2027 年建置完成。

## 策略與風險管理

日勝生建有完整風險管理程序，由企業永續發展小組之五大功能小組「環境保護小組、社會責任小組、公司治理小組、資訊安全小組、風險管理小組」就所負責管理之業務擬定風險清單，且範圍涵蓋氣候變遷風險的辨識、評估與管理流程，並由風險管理小組進行彙整。同時依據本集團 2021 年制訂之「內部控制制度缺失及異常事項改善情形之考核作業辦法」，迅速回應與改進內控制度缺失及異常事項。相關風險管理流程請詳 3-2-1 內控與風險管理流程。

### 〉氣候風險機會管理程序

① 範疇目標界定
建立執行氣候風險與機會評估原因與目的，定義目標、組建團隊、確認政府與產業趨勢、界定評估營運據點、產品服務、調適對象、調適目標等。

② 氣候風險與機會評估
針對氣候相關之政策、法規、技術、市場與聲譽的轉變、實體性風險與機會等面向進行當期（過往已經發生）、短期（0-5 年）、中期（5-10 年）、長期（10 年以上）之評估分析，將每年檢核進行滾動式修正更新；並根據全球升溫控制 2℃或更嚴苛之情境進行分析。

③ 減緩與調適措施訂定
根據風險評估結果，高度風險與機會項目訂定管控措施，管控措施包含建構適應的能力或是具體的行動，並評估其可行性建立行動計畫。

④ 執行監測與審查
氣候風險與機會會因整體內外部環境變化而不同，需要密切監控定期審查，確保減緩與調適措施計畫於動態環境中具備有效性。

⑤ 報導與溝通
定期將氣候治理相關進程及資訊與內外部利害關係人溝通，並展現氣候減緩調適管理之績效與成果。

### 〉氣候風險與機會評估

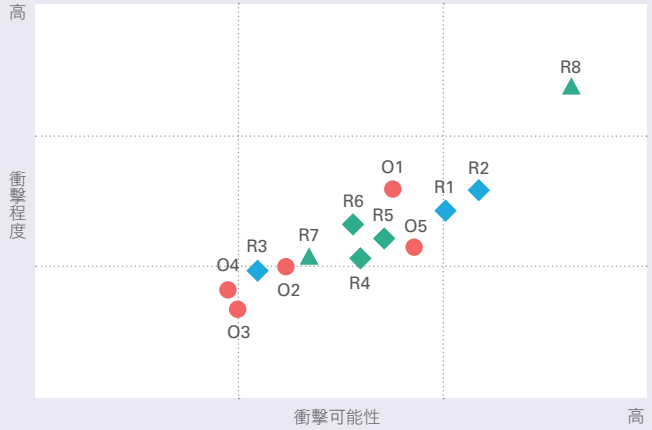
2021 年起日勝生推動氣候風險與機會評估作業，參考產業指引與同業風險與機會項目進行議題關聯性分析，辨識與日勝生相關之氣候風險與機會。2022 年 TCFD 氣候治理工作小組經檢視同業和上下游合作廠商之風險與機會項目，並訪談各營運部門現況，確認日勝生之建設產業活動可能的氣候風險與機會影響情境，作為風險與機會重大性分析與控管措施訂定之基礎。日勝生參考 TCFD 與 IFRS S2 準則，依據公司各事業營運活動特性、集團永續願景、產業氣候相關趨勢，以及同業氣候風險分析情形，本年度沿用 2024 年評估結果，鑑別出日勝生集團氣候風險機會議題清單，包含 2 項實體風險、4 項轉型風險與 4 項機會進行重大氣候議題鑑別作業。

| 風險機會類型 | | 議題名稱 | 議題說明 | 價值鏈 | 期程 |
|---|---|---|---|---|---|
| 實體風險 | 急性 | 極端天氣事件 - 強降雨 | 隨著強降雨的頻率、持續時間和嚴重程度日益極端，可能導致資產和產品受損、經營中斷，甚至影響施工進度，導致工期延誤。此外，國外原材料供應鏈可能因強降雨而交貨延遲，而雨後水質混濁也可能增加污水處理成本。 | 原物料供應商<br>工程承攬商<br>自有營運 | 當期<br>短期 |
| | 慢性 | 平均氣溫上升與極端高溫 | 長期而言，平均氣溫上升或年溫差擴大可能增加經營據點和建案的空調需求，導致長期空調或暖氣成本上升。極端高溫天數的增加可能短期內提高用電成本，並增加施工人員熱傷害的風險。 | 工程承攬商<br>自有營運 | 當期<br>短期 |
| | 慢性 | 降水型態改變 - 乾旱 | 降雨頻率異常和乾旱缺水事件可能導致施工推遲，增加交期風險。缺水事件還可能影響營運據點的供水和水質，為滿足用水需求，可能增加水車成本。 | 工程承攬商<br>自有營運 | 短期 |
| 轉型風險 | 政策與法規 | 法規趨嚴與新興法規 | 碳排放報告和永續資訊揭露義務的日益嚴格，可能需要公司增加人力和部門編制，從而提高合規成本。此外，建築能效標章法規的推行也增加了驗證和改進成本，環境標準的趨嚴可能需要重新設計或優化產品和服務。 | 主管機關<br>自有營運 | 當期<br>短期 |
| | 科技 | 低排放技術轉型成本增加 | 隨著主管機關對再生能源、再生水、綠建築和建築能效的要求提升，開發低碳工法、採用高能效設備及設置再生能源設施的成本也相應上升。營運據點也可能受要求節能、提高再生能源比例、設置電動車停車格與充電樁、採購一定比例電動車等。 | 原物料供應商<br>自有營運 | 短期<br>中期 |
| | 科技 | 轉投資事業之新技術或產品投資延遲或未成功 | 集團於新能源和資源循環事業的投資開發，可能因政策變化迅速、技術開發進度未達預期，或因當地居民抗議而延遲或失敗。這不僅可能增加不必要的成本，還可能導致重大損失。 | 主管機關<br>自有營運<br>投資人<br>在地社區 | 當期<br>短期 |
| | 市場 | 客戶偏好改變 | 住宅客戶對產品能資源效率、氣候韌性需求提升；商辦客戶對建築節能減排效益關注提升；政府公共建設對綠建築標章、智慧建築標章、建築能效標章、淨能源建築、淨零建築、公共工程生態檢核、綠建材、綠色工法等需求提升，使得建設事業面臨產品轉型壓力，增加設計、BIM 管理與儲能系統增設等興建成本。 | 政府採購<br>客戶 | 當期<br>中期 |
| | 市場 | 原燃物料成本增加 | 國內外供應商可能因碳定價機制將成本轉嫁至原物料價格。此外，能源價格波動和營建廢棄物處理成本上升，均可能導致營業支出增加。 | 原物料供應商 | 當期<br>短期 |
| 機會 | 資源利用效率 | 提升能資源使用效率 | 能源和水資源的成本長期趨升，若能將低效設備更換為高效機種，或建置水資源回收和再生能源系統，則可降低營運支出。此外，推動廢棄物資源化（如污泥、沼氣、建材循環使用或營建廢棄物再利用），亦可增加資源循環效率、降低成本，並減少環境衝擊。 | 原物料供應商<br>自有營運 | 短期 |
| | 資源利用效率 | 提升建築使用效率 | 在建案和工程開發中引入能資源使用效率設計，可為客戶提供更具經濟效益的建築，降低能源和用水需求，減少缺電缺水風險。提高建築物耐用性可減少維修頻率和耗材使用、延長資產價值，並增加客戶滿意度。 | 自有營運<br>客戶 | 當期<br>短期 |
| | 創新產品與服務 | 新產品與服務的研發與創新 | 將綠建築、智慧建築、健康建築、耐震建築等認證納入產品研發設計，應對快速變化的法規和市場需求。投資資源循環事業（如廢轉能、再生物料、再生能源與水循環），滿足公部門與產業循環經濟需求，可能獲得投資人支持和公部門合作機會。 | 自有營運<br>政府採購<br>客戶 | 當期<br>短期 |
| | 市場 | 新市場夥伴關係 | 與跨領域、跨技術的合作夥伴共同開發新市場、技術與建設（如彰濱資源化中心 BOT 與桃園北區水資源回收中心再生水 BTO），以拓展循環經濟事業版圖，提升產業商譽。 | 合作夥伴<br>自有營運 | 當期<br>短期 |
| | 營運彈性 | 政府獎勵機制與合作機會 | 政府對都市更新、大眾運輸導向發展、循環經濟與再生能源的發展需求日漸增加，若能掌握這些趨勢，可擴展商業版圖並獲得事業利益。 | 政府採購<br>主管機關 | 當期<br>短期 |

### 〉氣候風險與機會重大性分析

由 TCFD 工作小組中各事業群之中高階管理人員執行評估作業，對各議題衝擊發生可能性與影響程度之評估後，本年度共鑑別出對日勝生集團具重要性之 3 項氣候風險與 3 項氣候機會議題如下 。2025 年，日勝生鑑別出三項重大風險：轉型風險 -「原燃物料成本增加」、實體風險 -「極端天氣事件 - 強降雨」、「平均氣溫上升與極端高溫」，及三項重大機會：「提升能資源使用效率」、「提升建築使用效率」、「政府獎勵機制與合作機會」。

### 〉氣候變遷風險與機會矩陣圖




**◆ 轉型風險**
- **R1 極端天氣事件 - 強降雨**
- **R2 平均氣溫上升與極端高溫**
- R3 降水型態改變 - 乾旱

**▲ 實體風險**
- R4 法規趨嚴與新興法規
- R5 低排放技術轉型成本增加
- R6 轉投資事業之新技術或產品投資延遲或未成功
- R7 客戶偏好改變
- **R8 原燃物料成本增加**

**● 機會**
- **O1 提升能資源使用效率**
- **O2 提升建築使用效率**
- O3 新產品與服務的研發與創新
- O4 新市場夥伴關係
- **O5 政府獎勵機制與合作機會**

註：粗體為重大風險與機會

### 〉重大氣候風險與機會議題因應與管理

日勝生依氣候變遷風險與機會矩陣圖之結果，剖析對公司而言影響最重大的前三項風險及機會議題，分析潛在影響，以因應重大性氣候議題。

| 風險機會議題 | | 評估範圍 | 營運影響 | 財務影響 | 發生頻率 | 因應措施 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 實體風險 | 極端天氣事件 - 強降雨 | 建設事業 | 雨勢過大導致外牆、景觀等工項施工中斷 | 人力消耗成本無增加 | 雨量超出 200 毫米，平均每年 3 次 | 雨排水管確實銜接，防止滲入地下室。另筏基已有設置抽排水設備，進行抽排水。 |
| | | 資源循環事業 | ・強降雨導致擴廠工程、管網推進與用戶接管工程停工，影響進度<br>・強降雨導致水量溢流、污水濁度下降 20%-30%、懸浮固體增加，皆導致操作流程人力增加、設備用電量增加、污水處理效率受影響 | ・工期延長增加管理成本，並產生違約風險<br>・工期變化造成無法計價，影響損益與現金流，亦影響銀行貸款期程與意願<br>・工期落後影響接管戶數與營運進水量，造成收入減少<br>・設備操作用電成本上升 | 每年 3 次 | ・加強天氣監測，依天氣狀況預估工作進度與詩作排序<br>・工程計畫考量停工風險，納入展延、趕工計畫等備案，並提升每日接管戶數，以提升工期彈性<br>・導入水量預估系統，以孔蓋流量計監測各區污水管水量，針對高流量區域進行擴管以減緩流量 |
| | | 營運事業 | 雨量較大時，車道與露臺排水口可能倒冒 | 1. 積水清理人力成本<br>2. 設備浸水故障之修復成本 | 每年四次 | 規劃雨水分流管作業。 |
| | 平均氣溫上升與極端高溫 | 建設事業 | 影響工班出工意願 | 暫無影響 | 每年 2 個月（夏季） | 調整工作時間，防止日曬時間過長。提醒人員適當補充水分，防止脫水中暑，並適當的休息。 |
| | | 資源循環事業 | ・高溫天氣影響工程人員與設備操作條件<br>・工地金屬材料曝曬導致過熱，需冷卻時間才能施工 | ・工期延長增加管理成本，並產生違約風險<br>・工期變化造成無法計價，影響損益與現金流，亦影響銀行貸款期程與意願 | 每年 2 個月（夏季） | ・調整施作工時、避開最高溫時段，並增加降溫設施（搭設遮陽棚，噴水霧）<br>・改善設備通風，並增加設備降溫措施，降低設備異常發生機率。 |

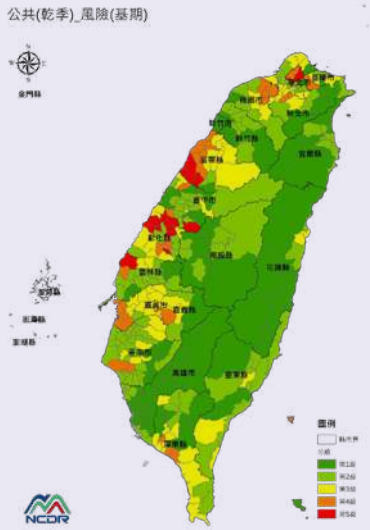
| 風險機會議題 | | 評估範圍 | 營運影響 | 財務影響 | 發生頻率 | 因應措施 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 實體風險 | 平均氣溫上升與極端高溫 | 營運事業 | 轉運站候車空間空調用電量遽增；業者與旅客抱怨冷氣不強 | 1. 夏季電費逐年成長<br>- 績效評估問卷成績下滑 | 每年 2 個月（夏季） | 1. 增設直立式冷氣機<br>2. 向業者說明空調設定原則<br>3. 依人潮及室外天氣彈性調整空調設定 |
| 轉型風險 | 原燃物料成本增加 | 建設事業 | 鋼筋、鋼構及混凝土等大宗物料及台電、中油（碳排大戶）供應商因碳價將成本轉嫁至原物料價格，可能導致水電費上漲 | 可能導致營建成本上漲 | 2025/2026 年碳價成本轉嫁至原物料價格 | 1. 預算編列時反映碳價成本<br>2. 採購時機策略最佳化<br>3. 節約能源及逐年汰換成一級能效設備 |
| | | 資源循環事業 | 開挖之土方工程棄土成本增加，以及回填之混凝土成本增加 | 採購成本以及維修成本增加 | 每年 1-2 次 | 媒合航空城建設土方需求，將棄土運送至航空城使用，減少處理成本 |
| | | 營運事業 | 電單價逐年提升 | 電價成本提升 | 每年 1-2 次 | 以節約能源作為核心因應措施，包含將部分照明設備更換成感應式設備以減少長時間照明用電，以及使用 15HP 密閉冷卻水塔以減少用電度數。 |
| 機會 | 提升能資源使用效率 | 建設事業 | 設備費用略高，符合綠建築銀級 | 設備採購成本，略為增加 | 每件工案 | 節約能源 |
| | | 資源循環事業 | ・導入微水力發電與沼氣發電<br>・厭氧消化池沼氣回收後進入鍋爐燃燒，取代柴油使用 | ・透過發電外售提升營業收入，或自發自用降低用電或柴油成本 | 微水力發電已於 2025 年 11 月設置完成階段 | ・持續評估微水力發電之投資效益<br>・穩定沼氣產生量，以確保發電用量充足<br>・導入 UF 及 RO 節能計畫與太陽能發電 |
| | | 營運事業 | 將進氣風機與定頻冷氣汰換為變頻機種 | 每年節省 46 千度用量成本 | 汰換進度規劃中 | 逐步盤點、評估規劃設備汰換進度與預期效益 |
| | 提升建築使用效率 | 建設事業 | 1. 取得銀級低碳標章與綠建築候選證書認證<br>2. 響應政府減碳政策 | 增加空調機之預算成本，惟有助於銷售單價之提升 | 依建案規畫設計進度執行 | 1. 使用省水標章設備、節能燈具與一級能效空調設備<br>2. 宣導住戶日後更換時能持續採用，以達規劃設計之良善立意 |
| | | 資源循環事業 | 現有空間屋頂建置太陽能板 | 透過發電售電提升業外收入，或自發自用降低電費成本。 | 光電計畫已進入施工階段 | 評估太陽能板建置之投資報酬率 |
| | | 營運事業 | 考量京站泳池平台有效日照面積與兩側大樓高差產生的風廊效應，評估設置光電風能整合系統 | 投入：造價約 84 萬元<br>效益：每日提供 125 度電 | 規劃中 | 評估太陽能板與風力發電機組建造規劃 |
| | 政府獎勵機制與合作機會 | 建設事業 | 有利銷售（區隔及特色塑造） | 投入：建造成本依標章種類、等級（如鑽石級、黃金級、合格級）增加不等 | 依公司開發速率增減、約每年 1-3 案不等 | 依法令及市場反應變化，除基本綠建築，智慧建築維持外，評估增加個案特性之標章 |
| | | 資源循環事業 | ・「永續綠生活」競賽獎金<br>・台電契約由兩段式電價改為三段式電價，降低用電成本<br>・政府獎勵循環經濟模式建立，促進廢棄污泥的資源化 | ・「永續綠生活」競賽獎金 10 萬元<br>・台電契約調整，預估減少 666 萬電費成本<br>・污泥乾燥後販售予發電業者獲得收益 | 持續評估 | ・持續評估競賽參與<br>・增加污泥脫水技術投入，並尋訪有意進行污泥收購之發電業者 |
| | | 營運事業 | 政府推廣行動支付普及與促進國內旅遊，推廣台灣好行票證 | 投入：建置行動票證系統與承接台灣好行專案試行 | 每年皆有接案機會 | App 改版提升客戶體驗，增加客戶黏著度，並檢討收費定價機制 |

## 實體風險情境模擬分析

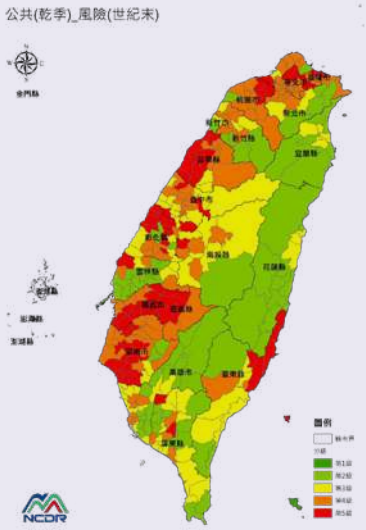
為了評估日勝生集團在氣候變遷下之乾旱與淹水風險情形，日勝生透過「臺灣國家災害防救科技中心」（NCDR）提供之「公共用水（乾季）乾旱風險圖」與「淹水災害風險圖」，分析 2025 年開發中項目、營運中項目、既有資產（房屋及建築）與使用權資產（建築）之乾旱風險與淹水風險，分析範圍包含日勝生、日鼎水務與萬達通。

### 〉乾旱風險分析

「臺灣國家災害防救科技中心」（NCDR）提供之「公共用水（乾季）乾旱風險圖」以 IPCC AR5 最劣情境 RCP8.5 評估公共用水於基期（1979 年至 2003 年）與 21 世紀末（2075 年至 2099 年）之乾旱風險。所分析之 24 筆持有土地、固定資產與使用權資產，於基期之平均乾旱風險分級為 2.42 級，但於世紀末之平均乾旱風險分級為 4.00 級，且其中兩筆為 5 級，分別位於台北市北投區與桃園市蘆竹區。



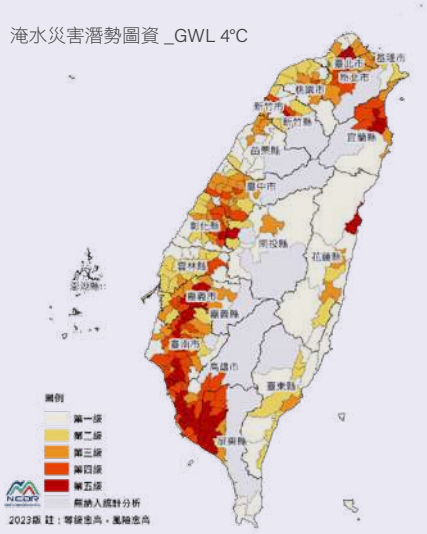

乾旱風險（基期）




乾旱風險（世紀末）

### 〉淹水風險分析

基於「臺灣國家災害防救科技中心」（NCDR）根據 IPCC AR6 資料建立臺灣「淹水災害風險圖」分析 24 筆持有土地、固定資產與使用權資產，於全球暖化程度（GWL）4 度 C 之情境下（可能發生的時期在 2081~2100 年）之平均淹水險分級為 3.79 級，且其中兩筆為 5 級，分別位於台北市北投區與高雄市三民區。




淹水災害風險（GWL 4 度 C）

由於日勝生開發之案件多與政府聯合開發與位於核心都會區，針對未來氣候實體風險之調適因應需配合政府基礎防災建設進行因應，另將鼓勵客戶取得所有權後建築物與防災功能之維運確保建築耐用與安全性。新設與未來開發案件，也將根據案件規劃需求，於設計評估時將氣候變遷議題納入整體規劃設計評估中。

## 氣候指標與目標

根據國際能源總署（International Energy Agency, IEA）研究調查指出，建築產業貢獻了全球約 40% 之能源消耗，未來於氣候議題上將扮演關鍵角色，2030 新建築淨零的挑戰將是未來產業發展之重心。為能逐步建構日勝生溫室氣體管理之策略，我們於 2022 年建置與導入 ISO 14064-1：2018 組織溫室氣體盤查，未來將持續擴大溫室氣體管理範疇至產品碳足跡與工程碳足跡之管理。除溫室氣體管理外，為能更全面推展環境管理績效，我們同步納入永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）出版之 Home Builder 產業別指標進行管理，以 TCFD 指引列示之「跨產業氣候指標類別」擬定策略及目標方向，訂定環境面向水資源及廢棄物相關指標，並由企業永續發展小組定期檢視與提報追蹤指標表現。

| 指標類別 | | 管理因應策略及目標 |
|---|---|---|
| 溫室氣體排放量 | 溫室氣體排放（絕對或強度） | ・短期目標（2026 年）範疇 1+2 排放較 2023 基準年減 5%。<br>・中期目標（2030 年）範疇 1 與範疇 2 排放較 2023 基準年減 15%。<br>・2050 年配合國家政策 邁向淨零排放。 |
| 轉型風險 | 轉型風險影響的資產或業務活動的數量和範圍 | 經鑑別重大性氣候風險及機會，「原物料成本上漲」的轉型風險、「極端天氣事件的嚴重性與頻率增加」和「降雨型態改變、天氣型態變動劇烈」的實體風險，以及「朝向更有效率的建築」、「新產品與服務的研發與創新」和「新市場夥伴關係」的機會，為可能影響日勝生的重大性氣候議題，相關潛在、量化影響與調適管理策略，請詳「重大氣候風險與機會議題因應與管理」。 |
| 實體風險 | 實體風險影響的資產或業務活動的數量和範圍 | |
| 氣候機會 | 氣候相關機會的收入、資產或其他業務活動的比例 | |
| 資本配置 | 氣候相關風險和機會的資本支出、融資或投資金額 | 日勝生集團以「永續城市」、「資源循環」、「康養樂齡」三大事業體為運營核心，自 2020 年起逐步發展強化永續藍圖之建構，將永續價值的思維落實至投資和開發決策中，逐漸讓資產配置情況朝向與氣候機會疊合，展現企業長期性的永續價值。 |
| 內部碳定價 | 公司內部使用的每噸溫室氣體排放量的價格 | 我國政府自 2025 年開徵碳費，正式啟動碳定價機制，以碳排放量較高的業者為第一波徵收對象。2020 年環保署委託倫敦政經學院從臺灣的政策法規和產業特性的角度，分析碳費對國內的衝擊，明確建議碳定價從每噸 10 美元（約 300 元新臺幣）起，逐年調增。<br>內部碳價格的制定，將可協助日勝生了解風險和機會評估和營運策略制定的合理性，促使日勝生更積極朝向低碳建設、重新調整內部供應鏈等，激勵能效最大化，未來將依日勝生永續規劃進展，逐步考量將內部碳定價納入評估。 |
| 薪酬 | 氣候因子相關的高管薪酬比例 | 薪酬政策是實現目標的重要激勵措施，日勝生於 2023 年召開會議討論「企業永續發展工作守則」，評估將永續發展指標與目標納入與董事會及相關單位績效考核與薪酬獎勵政策制度及 KPI 等議題，以提升並落實企業永續發展策略。 |
| SASB 產業相關指標 | ・土地利用及生態影響<br>・資源效率設計<br>・新發展對社區的影響 | 日勝生已依 SASB 主題及涵蓋指標，於本報告書相關章節內容說明改善作法及目標，請詳 附錄三 SASB 準則揭露索引表。未來將持續配合 IFRS 永續揭露準則導入進度，評估各事業群適用之 SASB 資訊。 |
| 其他相關指標 | 日勝生總部辦公室用水密集度（$m^3$/ 人） | 透過汰換水龍頭進水閥、採購泡沫洗手乳等措施及員工節約用水宣導，期能達成用水密集度持續下降的目標。相關管理因應策略及目標請詳 4-2 水資源管理。 |
| | 年度廢棄物減量百分比（%） | 為降低處理廢棄物對環境之影響，委託合格廠商進行處理，每月檢視廢棄物數據變化，呈報管理部門進行檢討改善，並以廢棄物量較前一年度減少 1% 為目標。請詳 4-3 環境衝擊減緩。 |

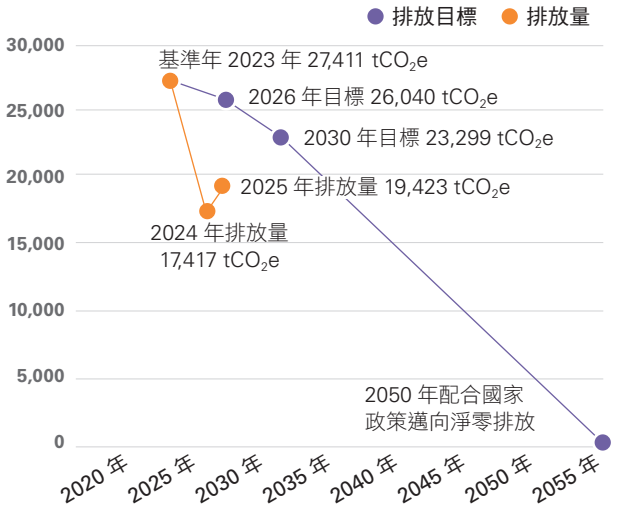
### 溫室氣體減量目標達成情形

日勝生集團近年積極推動集團碳中和目標，以 2023 年為溫室氣體減量基準年，設定 2050 年實現全集團淨零排放目標。短中長期目標如下：

- 2026 年範疇一與範疇二排放量相較基準年減少 **5**%；
- 2030 年範疇一與範疇二排放量相較基準年減少 **15**%；
- 2050 年達成淨零排放；

減量策略與行動計畫，詳見 4-1-3 節能減碳措施

**日勝生集團淨零目標**




| 指標 | 範圍 | 基準年 | 基準年績效 | 2025 年績效 |
|---|---|---|---|---|
| 溫室氣體減量（單位：$tCO_2e$） | 合併報表 | 2023 年 | 27,410.98 | 19,423.07（相較基準年減量 29%） |

| 短期目標 | 中期目標 | 長期目標 |
|---|---|---|
| 2026 年<br>較基準年減少 5% | 2030 年<br>較基準年減少 15% | 2050 年<br>淨零排放 |

# 4-1-2 能源與溫室氣體盤查

GRI：302-1、302-3、302-4、302-5、305-1、305-2、305-4、305-5

## 能源與溫室氣體盤查作業

日勝生集團自 2021 年已逐步導入並擴大溫室氣體盤查之邊界與範疇，並逐步取的溫室氣體排放量之第三方驗證，以 2026 年完成合併財報邊界範疇一與範疇二第三方查證為目標，相較於金融監督管理委員會規劃之上市上櫃公司永續發展路徑之要求提早一年達成。2025 年度之溫室氣體排放已完成合併財報範圍之盤查；日勝生總部、日鼎水務與京站已完成 2025 年度溫室氣體排放量之第三方查證，日勝生個體與京站公司之確信證書預計於 2026 年 6 月 30 日前取得，日鼎水務公司查證證書則預計於 2026 年 9 月底前取得。

### 〉日勝生集團溫室氣體盤查進度與計畫

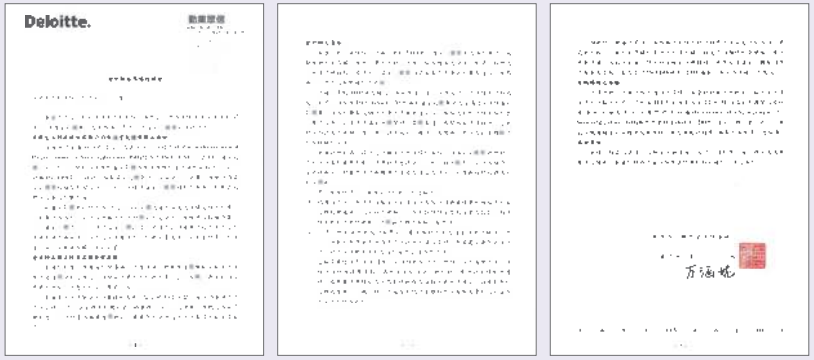
| 執行年度 | | 盤查進度 |
|---|---|---|
| 過去進度 | 2021 年 | ・進行日勝生總部、萬達通與日鼎水務的能源盤查 |
| | 2022 年 | ・導入日勝生總部與日鼎水務 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，並完成 2021 年度排放量之第三方查證 |
| | 2023 年 | ・完成日勝生總部與日鼎水務 2022 年度溫室氣體盤查的第三方查證 |
| | 2024 年 | ・利用集團內部開發之平台進行盤查作業<br>・完成合併財報類別一 + 類別二的溫室氣體盤查<br>・完成日勝生總部與日鼎水務 2023 年度溫室氣體盤查的第三方查證（由商檢中心（ETC）採 ISO 14064-3:2018 準則進行確信）<br>・擴張範疇三盤查項目（如組織使用產品的排放、廢棄物處理的排放等） |
| | 2025 年 | ・於年報揭露合併財報類別一與類別二的溫室氣體盤查<br>・完成日勝生總部、日鼎水務與京站 2024 年度溫室氣體盤查的第 三方查證（由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte Taiwan）採 ISAE 3410 準則進行確信）<br>・擴大盤查類別三到五項目（如商務差旅、私車公用等） |
| 本報告書出版年度 | 2026 年 | ・完成日勝生個體與京站 2025 年度溫室氣體盤查的第 三方確信（由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte Taiwan）採 ISAE 3410 準則進行確信），目前僅待確信單位完成證書發放。<br>・執行日鼎水務 2025 年度溫室氣體盤查的第三方查證中，目前完成 S1 的查證，預計於 7 月 15 進行 S2 之查證作業。（由台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司（TUV NORD Taiwan）採 ISO 14064-3:2018 準則進行查證），預計在 10 月完成外部驗證後，將查證資訊公布於官方網站。<br>・擴大盤查類別三到五項目，相較 2025 年度，擴大盤查員工通勤與辦公室廢棄物處理之碳排放 |

### 〉金管會上市上櫃公司永續發展路徑 - 日勝生集團達成情形

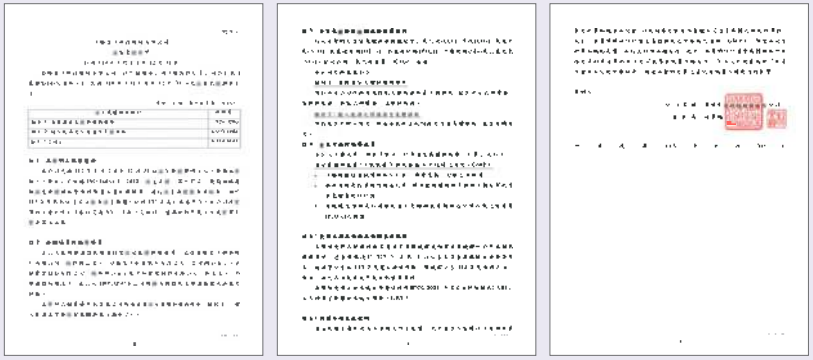
| 盤查邊界 | 盤查資訊 | | 確信資訊 | |
|---|---|---|---|---|
| | 永續發展路徑時程 | 達成情形 | 永續發展路徑時程 | 達成情形 |
| 日勝生個體 | 2024 年 | 已揭露於年報 | 2024 年 | 已揭露於年報 |
| 合併財報子公司 | 2025 年 | 已揭露於永續報告書 | 2027 年 | 預計 2027 年達成 |



### 〉日勝生集團 2025 年查證證書



### 〉日勝生集團 2025 年溫室氣體聲明



### 〉盤查個體及據點一覽表



## 能源與溫室氣體盤查結果

經盤查結果得知營運能源使用來源主要分為兩種，第一種為購自臺電的電力，用於辦公室、廢水處理程序及轉運站運營的各項設備供電，電力統計方式以臺電電表為準；第二種則是使用燃料油，包含自有公務車的汽油消耗與發電機柴油。能源使用與溫室氣體盤查數據，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 3 與表 4；工地之水資源使用情形，請詳 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

### 〉1. 集團與各事業

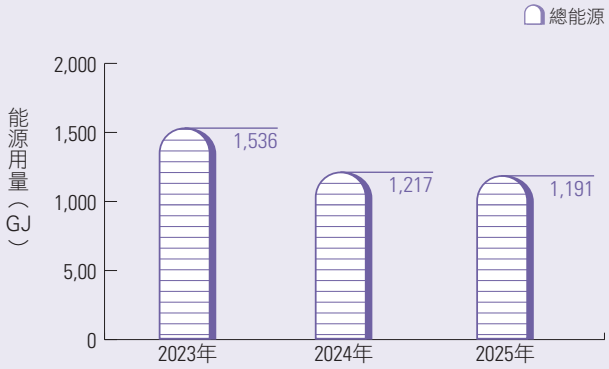
2025 年日勝生集團總能源使用量為 169,136.88GJ，相較前一年增加 36.64%；溫室氣體排放量（類別一加二）為 19,423.07 噸 $CO_2e$，相較前一年增加 11.51%。各事業群能源與排放分布情形如下：

- 建設事業 2025 年總能源使用量為 2,394 GJ；溫室氣體排放量（類別一加二）為 293.81 噸 $CO_2e$。
- 資源循環事業 2025 年總能源使用量為 104,330 GJ；溫室氣體排放量（類別一加二）為 10,502.56 噸 $CO_2e$。寶鼎再生水由於 2024 年 9 月起正式營運，且於 2025 年部分擴廠作業，故本年度能源消耗量顯著提升。未來減量措施將集中規劃於場館空調與照明汰換、設備運作時間與強度控制，以及污水廠與再生水廠處理單元設備升級與導入。
- 營運事業 2025 年總能源使用量為 62,413GJ；溫室氣體排放量（類別一加二）為 8,626.70 噸 $CO_2e$，主因為營運事業（轉運站、百貨、飯店）服務人群眾多、長時間且大範圍地開啟照明與空調。

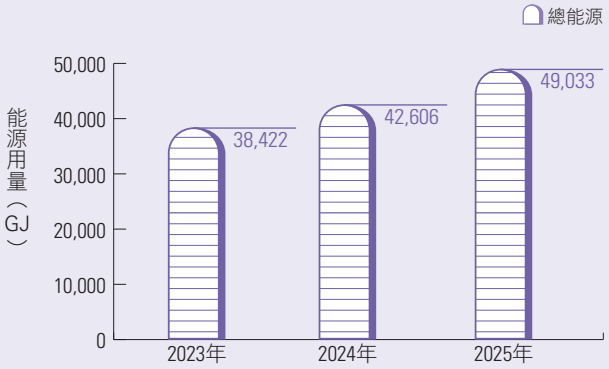
### 〉2. 日勝生、日鼎水務、萬達通

- 日勝生總部辦公室 2025 年能源使用量為 1,191.14GJ，溫室氣體排放量類別一為 23.50 噸 $CO_2e$ ，類別二為 115.27 噸 $CO_2e$，類別一加二為 138.77 噸 $CO_2e$。相較前一年度，能源使用量下降 2.12%，溫室氣體排放量（類別一加二）下降 12.72%。類別四之溫室氣體排放量為 24 噸 $CO_2e$；類別三之溫室氣體 2025 年度非顯著排放源，故無盤查。
- 日鼎水務 2025 年能源使用量為 49,341GJ，溫室氣體排放量類別一為 415.67 噸 $CO_2e$，類別二為 6,455.97 噸 $CO_2e$，類別一加二為 6,871.64 噸 $CO_2e$。相較前一年度，能源使用量上升 14.77%，溫室氣體總量（類別一加二）上升 21.49%。類別三之溫室氣體排放量為 1.10 噸 $CO_2e$；類別四之溫室氣體排放量為 13,252 噸 $CO_2e$，主因能源上游排放與採購商品與服務之上游排放。
- 萬達通 2025 年能源使用量為 8,706GJ，溫室氣體排放量類別一為 61.26 噸 $CO_2e$ ，類別二為 1,144.63 噸 $CO_2e$，類別一加二為 1,205.89 噸 $CO_2e$。相較前一年度，能源使用量下降 4.23%，溫室氣體總量（類別一加二）下降 8.02%。類別三之溫室氣體排放量為 1.11 噸 $CO_2e$；類別四之溫室氣體排放量為 235 噸 $CO_2e$。

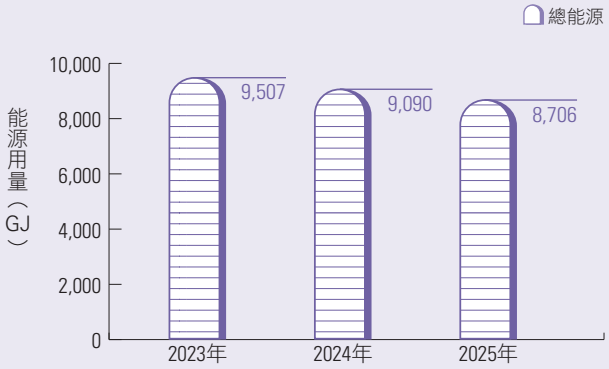
### 日勝生能源用量



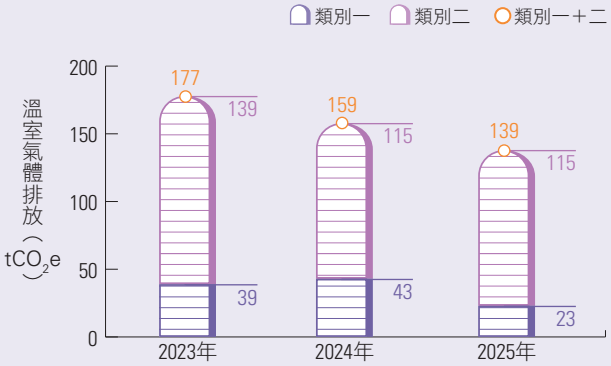

### 日鼎水務能源用量



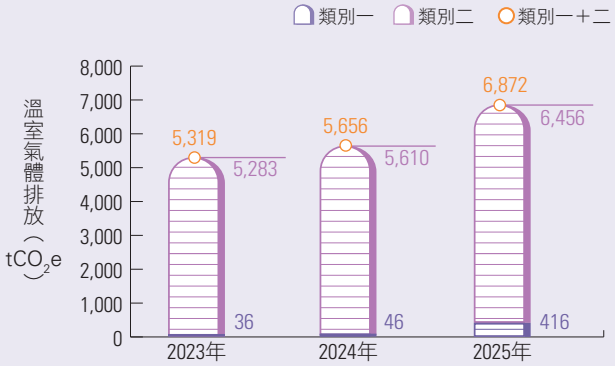

### 萬達通能源用量




### 日勝生溫室氣體排放



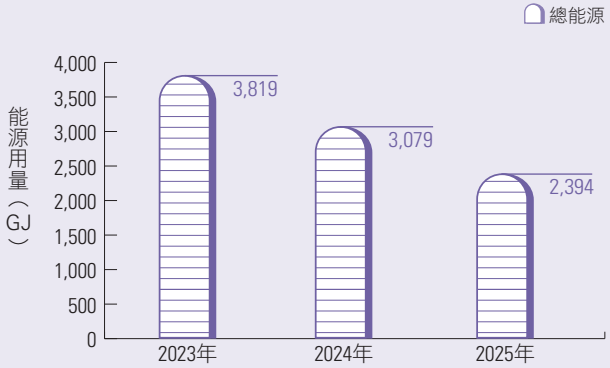

### 日鼎水務溫室氣體排放



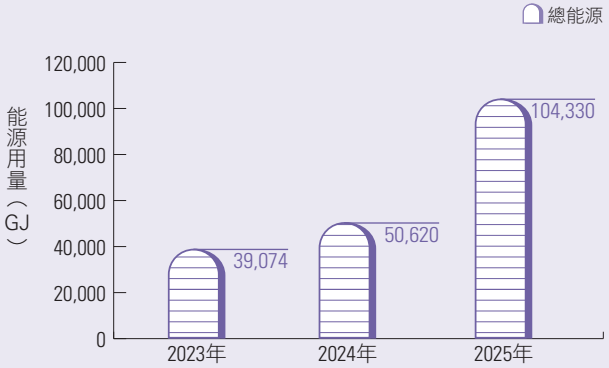

### 萬達通溫室氣體排放



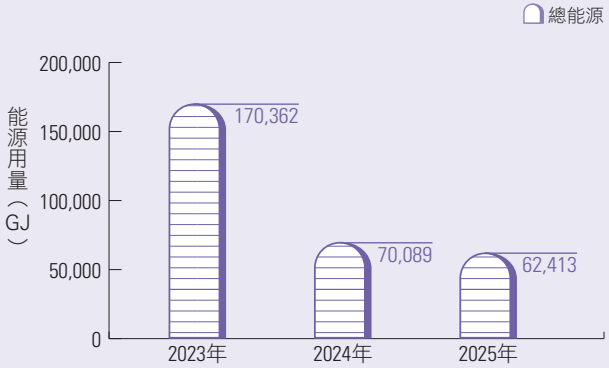

### 建設事業能源用量



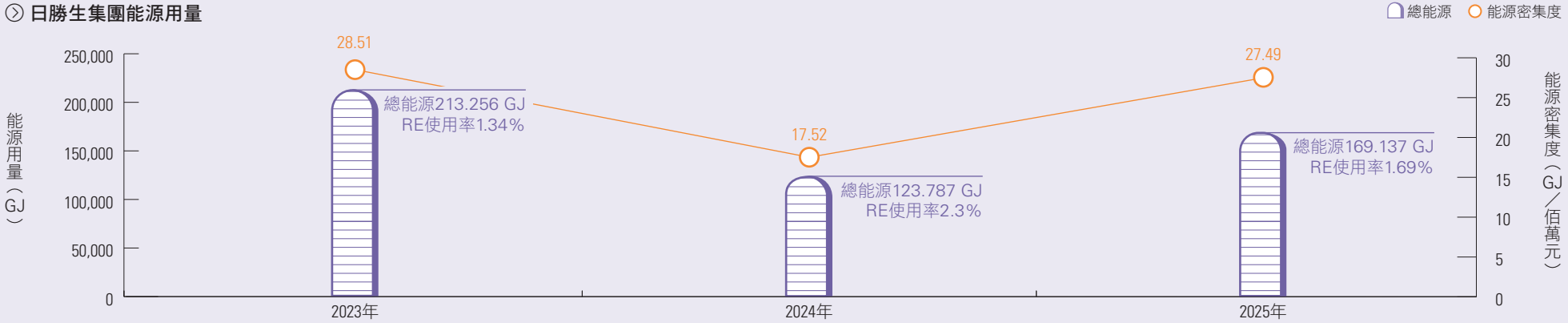

### 資源循環事業能源用量



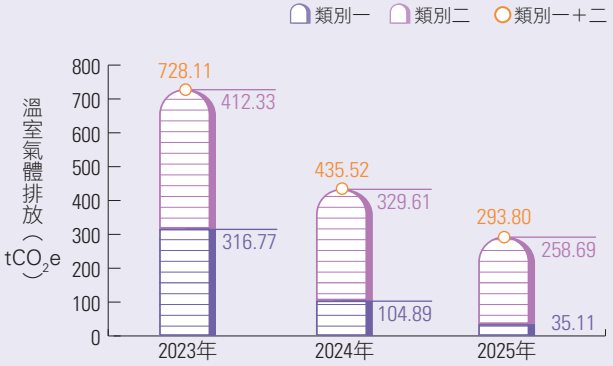

### 營運事業能源用量



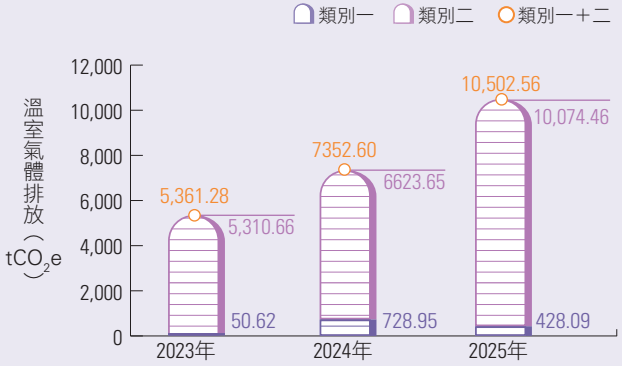
## 日勝生集團能源用量



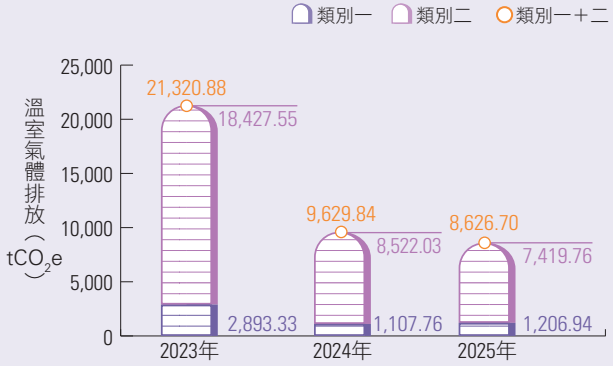

## 建設事業溫室氣體排放



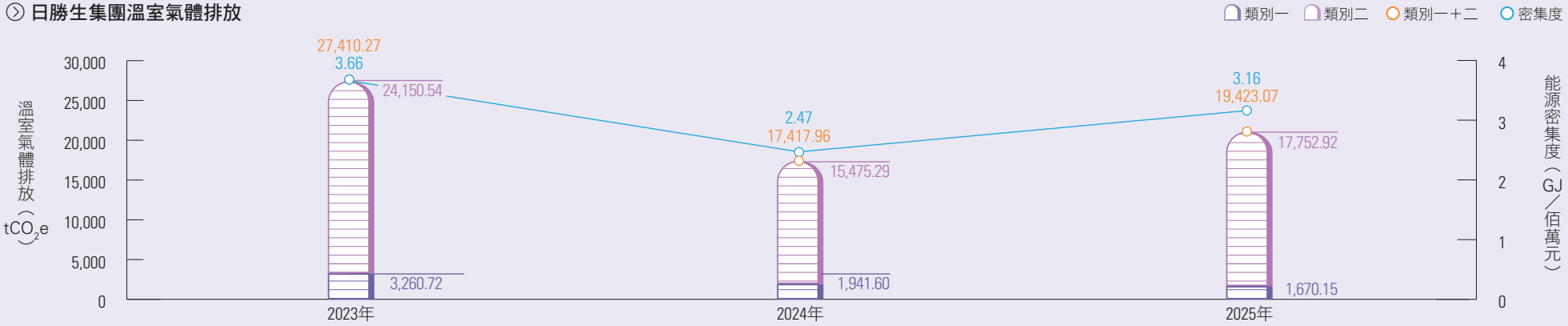

## 資源循環事業溫室氣體排放




## 營運事業溫室氣體排放



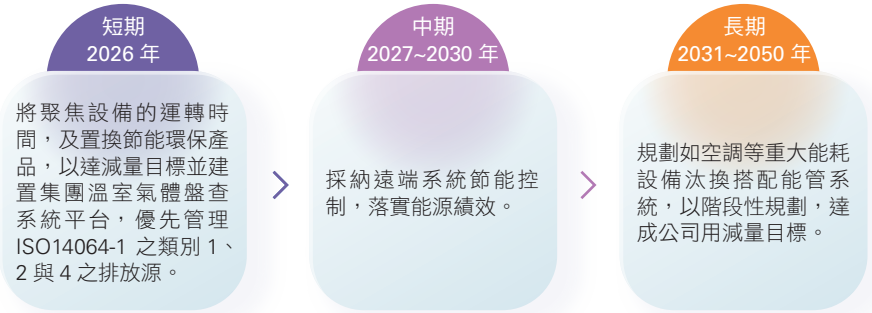

## 日勝生集團溫室氣體排放



# 4-1-3 節能減碳措施

## 集團節能減碳措施

日勝生集團已設定以 2023 年為基準年，2026 年減量 5%、2030 年減量 15% 與 2050 年淨零排放之溫室氣體減量目標，減量策略與行動計畫如下：




日勝生集團從四個面向著手達成節能減碳目標，分別是「改善設備能源效率」、「減少能源需求」、「再生能源」與「綠色採購」。經過能源與溫室氣體盤查並分析用電熱點與趨勢，照明與空調節能最具改善空間。透過將設備汰換為高能效規格（如變頻機種或 LED 燈等）、加裝輔助設備減少能源浪費（如定時器、氣溫與 $CO_2$ 連動器、電扇等）、設定內部規範（如午休節電、夜間節電、定溫 26 度等），在維持設備照明與空調效果的同時，減少不必要的能源浪費。

此外，日鼎水務檢視污水處理廠之減碳熱點，增加企業治理氣候變遷的影響力，水資中心三期預計採用多段式生物處理，考慮有效應用前處理廢棄物改以微細篩將更多有機物提供厭氧消化產氣。為能穩定提供再生水水源並於本期新增高級處理（濾布濾池），整體評估本期每噸水操作電量由原先的 0.36kW 降至 0.3kW。此外搭配處理污水量成長，將於三期興建厭氧消化槽一座，預期污泥削減約 30%，產生沼氣約可設置 300kW 發電機並可提供每年產逾 180 萬度再生能源。日鼎水務也預計選用電動機車全面取代汽油機車作為園區內之交通工具。不只降低自身營運受氣候風險之衝擊，也貢獻己力實踐環保，創造安全舒適的生活環境，讓每一吋環境都與企業共生共榮。

在再生能源方面，日勝生集團執行發電自用與採購綠電憑證兩種策略。日鼎水務於宿舍屋頂設置太陽能熱水器，實施宿舍熱水使用能源需求的自給自足。2025 年度京站購買太陽能電力 792,000 度，相當於再生能源憑證有 792 張，除降低電力造成之排放量，也能支持再生能源產業之發展。此外，日勝生集團也要求設備採購優先考量具有節能與環保等標章之產品，包含電動車、辦公室事務機等。日鼎水務已於 114 年 11 月完成設置巴歇爾放流後微水力發電（廠區自用），預計裝置容量為 10kW，每年預估發電 39,600 度，相當於 39 張綠電憑證；以及規劃在池槽上方及機房屋頂設置太陽能板。日勝生也預計制定夜間能源使用管理改善措施。

### 再生能源憑證購買情形

| 購買公司 | 能源類別 | 憑證張數 | 再生能源度數 |
|---|---|---|---|
| 京站實業股份有限公司 | 太陽能發電 | 792 | 792,000 |

### 集團節能減碳措施

日勝生集團持續推動節能減碳措施，透過汰換既有設備並優化能源使用方式，如更新為高能源效率或變頻機種，並依實際需求調整設備運轉條件，以降低整體能源消耗。2025 年度，集團子公司持續執行具體改善作為，包括加賀屋進行照明系統 LED 化並導入感應式照明設備、增設熱水熱交換設備以降低天然氣使用量，以及推動冰機汰換計畫以減少用電；同時，寶鼎於再生水廠推動太陽光電設置計畫，藉由建置光電系統提升綠電使用比例，作為節能減碳與降低營運碳排放之具體作為之一。

| | | |
|---|---|---|
| 改善設備能源效率 | 空調改善 | ・萬達通將空調設備（如排風機、進風機、分離式冷氣、冷卻水塔）改為變頻機種，提高能源效率<br>・萬達通將軸流排風機更新為負壓排風機，提高能源效率<br>・萬達通設置使進風機與溫度計連動，減少使用 80 噸冰水主機、25HP 水泵及 22 台 3HP 空調箱 |
| | 照明改善 | ・日勝生將走廊、廁所燈具更新為 LED 燈具<br>・日鼎水務將管理大樓投射燈從傳統鹵素燈更新為 LED 燈具（功率減少 50%）<br>・加賀屋將飯店照明更新為 LED 燈具，將部分照明設備更換為可減少長時間照明用電的感應式設備 |
| | 其他設備改善 | ・加賀屋將自來水定頻揚水泵更新為變頻機種<br>・加賀屋增設可減少天然瓦斯燃燒的熱水熱交換設備<br>・加賀屋導入冰機汰換計畫，將 30HP 密閉冷卻水塔改為 15HP 設備以減少用電度數<br>・萬達通計畫於 2026 年將 7 台飲水機更換為無冷媒機種 |
| 減少能源需求 | 空調節能 | ・日鼎水務增設循環扇，協助冷暖空調快速達成效果、降低壓縮機負載<br>・日勝生增加約 13 台輕鋼架電扇（平衡室內溫度）、空調設定 26 度 |
| | 照明節能 | ・日鼎水務管理大樓投射燈增設時間管理控制器，彈性縮短照明時間長度 |
| | 行為改變 | ・電燈與空調開關處張貼節能警告標語<br>・日勝生中午休息一小時關燈、擬定夜間節能策略 |
| 綠色採購 | 電力化 | ・日鼎水務預計採購電動機車取代燃油機車，作為園區內交通工具 |
| | 節能標章 | ・日勝生集團統一採購環保設計事務機<br>・泰誠營造辦公室採購節能標章產品 |
| 再生能源 | 太陽能 | ・於宿舍屋頂設置太陽能熱水器（儲水量 2.5 公升）<br>・寶鼎再生水於再生水廠推動太陽光電設置計畫，藉由建置光電系統以提升綠電使用比例<br>・於廠區進行再生能源之設置，如微水力發電（廠區自用），預計裝置容量為 10kW，每年預估發電 39,600 度，相當於 39 張綠電憑證 |
| | 綠電憑證 | ・京站購買太陽能電力 792,000 度、再生能源憑證有 792 張 |
| 電力系統 | 台電備轉容量服務 | ・日勝生、日鼎水務、加賀屋、京站配合臺灣電力公司電力交易平台備轉容量服務，於離峰時間減少用電需求，如進行鼓風機關閉或降頻、關閉高耗能設備等 |
| | 調整經常契約用電 | ・加賀屋將高壓供電之經常契約由 710kW 調降為 650kW |


日勝生輕鋼架電扇


日鼎水務投射燈增設時間管理控制器


忠孝辦公室午休熄燈


萬達通變頻機種

## 日勝生 - 節能減碳方案

| 年度 | 節能減碳方案 | 方案說明 | 每年節能量（度 / 年） | 每年減碳量（公斤 $CO_2e$/ 年） |
|---|---|---|---|---|
| 2022~2023 | 照明節能 | 13 樓及 14 樓男女廁燈具及大廳全數更新 LED 燈具 | 6,801 | 3,224 |
| 2021 | | 2021 年汰換為 LED 平板燈具，共計 52 盞 | 62.4 | 29.6 |



節能警告標語



汰換 LED 燈具

## 萬達通 - 節能減碳方案

| 年度 | 節能減碳方案 | 方案說明 | 每年節能量（度 / 年） | 每年減碳量（公斤 $CO_2e$/ 年） |
|---|---|---|---|---|
| 2025 | 空調節能 | 8.7kW 定頻冷氣更換為變頻機種 | 8,000 | 3,792 |
| 2024 | | 2 具分離式冷氣改為變頻機種 | 12,000 | 5,688 |
| | | 8 具 FCU 設定夜間關閉 | 1,814 | 860 |
| 2023 | | 15HP 進氣風機換裝變頻馬達 | 18,000 | 8,532 |
| | | 2 具分離式冷氣改為變頻機種 | 12,000 | 5,688 |
| 2022 | | 2 座冷卻水塔馬達改為變頻機種 | 31,000 | 14,694 |
| | | 2 具 10HP 軸流排風機改為負壓排風扇 | 26,000 | 12,324 |
| 2021 | | 冬季引進外氣減少空調使用，使進風機與溫度計連動，減少使用 80 噸冰水主機、25HP 水泵及 22 台 3HP 空調箱 | 60,000 | 28,440 |
| | | 25HP 排風機改變頻，依 CO 濃度變頻控制 | 4,000 | 1,896 |
| | | 11 台定頻分離式冷氣改為變頻冷氣 | 50,000 | 23,700 |

註：萬達通於 2025 年投入節能減碳方案之預算約為新台幣 94,500 元。



更換變頻冷氣


排風機改為負壓排風扇

### 日鼎水務 - 節能減碳方案

| 年度 | 節能減碳方案 | 方案說明 | 每年節能量（度 / 年） | 每年減碳量（公斤 $CO_2e$/ 年） |
|---|---|---|---|---|
| 2023 | 電力系統 | 台電電力交易平台輔助服務 | 380.46 | 180 |
| | 照明汰換 | 管理大樓及 C 棟周圍投射燈已由傳統鹵素燈改為 LED，除了亮度提升之外燈具瓦數從 72W 降至 20W，節省約 72.3% | 6,215.04 | 2,946 |
| 2021 | 空調節能 | 增設循環扇，協助冷暖空調快速達成效果、降低壓縮機負載 | 100 | 47 |
| | 照明節能 | 更新為 LED 投射燈，使瓦數變少，達節能減碳目的 | 100 | 47 |

### 加賀屋 - 節能減碳方案

| 年度 | 節能減碳方案 | 方案說明 | 每年節能量（度 / 年） | 每年減碳量（公斤 $CO_2e$/ 年） |
|---|---|---|---|---|
| 2025 | 照明節能 | 將部分 24H 照明設備更換為可減少長時間照明用電的感應式設備 | 14.6 | 7 |
| 2025 | 其他設備改善 | 密閉冷卻水塔散熱風扇變頻 30HP 改兩顆 15HP，平時單顆運轉，並輪流交替使用 | 96,360 | 45,675 |
| 2025 | 其他設備改善 | 增加熱水 2 次熱交換熱度並加內熱循環交換使熱水溫度至 50 度以上 | 18,798 | 8,910 |
| 2023 | 照明節能 | 全館燈具 2,389 盞（約占 80%）更新 LED 節能燈具 | 96,123 | 45,562 |
| 2019 | 照明節能 | 更新為 LED 燈管與燈泡共 2,229 具，使瓦數變少，達節能減碳目的 | 300,000 | 142,200 |

註：加賀屋於 2025 年投入節能減碳方案之預算約為新台幣 1,243,219 元。

註：減碳量係根據經濟部能源署公告 113 年之電力排放係數 0.474kg$CO_2e$/kWh 估算。

### 響應世界地球日關燈 1 小時

自 2022 年起，日勝生集團響應 O'right 歐萊德號召，參與「Earth Hour 地球一小時」關燈行動。京站時尚廣場於 2024 年及 2025 年持續響應活動，於指定時段關閉場域照明一小時，並保留行走安全所需之最低照明。2025 年更進一步號召台北轉運站及君品酒店共同參與，擴大關燈範圍。同時，京站亦透過 FB 粉絲團與 DM 舉辦互動活動，邀請消費者上傳關燈響應照片，強化大眾參與並擴散世界地球日與節能減碳理念。




【企業響應】京站時尚廣場 | 2025 Earth Hour 世界關燈日

### 參與台電電力交易平台之備轉容量服務

日勝生集團除了依據自身用電時段與型態進行能源使用調控（如電源定時器、午休 / 晚間關燈節能、智慧化管理等）提升能源使用效率之外，日勝生、日鼎水務、加賀屋、京站等公司也配合台電電力交易平台備轉容量服務，透過聚合商參與其服務，配合於離峰時間減少用電需求，如進行鼓風機關閉或降頻、關閉高耗能設備等，除可協助促進台電電力調度之彈性外，配合之公司尚可取得電能費及容量費或減少基本約定電費，不僅是獲得財務上的利益，也在協助紓緩能源用電壓力的同時減緩耗電造成的氣候變遷衝擊。

電力交易平台之備轉容量服務相關新聞連結

# 4-2 水資源管理

GRI：2-25、3-3

管理方針｜**水資源管理**

## 管理方針五大要素

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 受氣候變遷影響，若降雨不足將造成全臺陷入缺水危機，對日勝生營運活動如營建工程用水、萬達通臺北轉運站生活用水以及日鼎水務污水處理程序皆造成重大影響。<br>為減少水資源風險對公司之衝擊，日勝生強調環保 3R 政策，即減量（reduce）、回收（recycle）、再利用（reuse），讓資源循環永續利用，推廣回收水取用，讓一滴水不只做一件事，並每月檢視用水數據變化，呈報行政管理部進行檢討改善，且逐年持續投入經費更換省水設備，以減少對環境的破壞與污染。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 日勝生、日鼎水務及萬達通藉由推行節水措施、使用節水設備，降低對自來水使用的需求，並巡檢管線有無滲漏，減少水資源的無謂浪費。除此之外，日鼎水務透過全面檢視全廠可使用回收水的製程，以增加回收水的使用量，並向外推廣回收水使用。 |
| | 負面衝擊管理 | 除進行節水、查漏等措施外，日勝生、日鼎水務及萬達通為確保營運不受洪災與乾旱影響，定期防洪演練，並維持與運水車廠商聯繫作為因應。除此之外，日鼎水務亦致力於提升污水處理後的回收水使用比例，於環評承諾加嚴放流水標準，確保處理後的水質。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 年目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 年目標、績效與達成情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 日勝生環境部、行管中心、萬達通轉運站事業處、日鼎水務總務行政部及營運部接獲申訴後，將建檔列管申訴內容，並依現況評估改善可行性。 |

## 4-2-1 水資源風險鑑別及衝擊評估

GRI：303-1、303-2

日勝生集團營運之據點包含總部辦公室、水資源中心、轉運站、百貨、旅館、建案工地、工廠等，分布於雙北、桃園、新竹、苗栗與臺中。取水皆來自臺北自來水事業處與台灣自來水公司，水資源壓力屬於「低（20-30%）」，僅位於新北市三芝區之日初不老莊園建案工地與工務所屬於「中（30-40%）」。其中日鼎水務除使用自來水之外，將近 99.14% 用水需求來自廠內二級處理後之回收水（用於污水處理過程與設備清洗），以大量減少自來水需求（用於生活用水），減緩當地用水壓力。

日勝生集團營運據點之排水量，包含生活污水（來自辦公室、轉運站、百貨、旅館與工務所）、工地之工程廢水、污水處理廠之放流水與生技醫療工廠之作業廢水。生活污水皆排放至當地污水下水道系統，經污水廠二級處理後放流至丙級或丁級陸域水體。工程廢水經收集與處理（沉澱及沉砂）後排放至工區外核定的排水處，且持續監測放流口水質。日鼎水務處理後的放流水排放至南崁溪或供第三方取用，須符合與桃園市政府契約承諾之放流水標準，每季檢驗並申報放流水資訊；寶鼎再生水將回收水升級為再生資源，供應桃園產業使用，紓緩工業水資源壓力與缺水風險、提升水資源的調度彈性。寶晶生技醫療產線自 2017 年後，並無放流水產生。關於日勝生集團水資源循環事業相關資訊，詳見 2-4-1 水資源循環服務；關於工地放流水管理 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。



### 集團營運據點取水、排水與水資源壓力

| 公司 | 營運單位 | 供水來源 | 取水水源 | 排水種類 | 排水途徑 | 污水處理 | 處理等級 | 最終承受水體 | 水體類別 | 水資源壓力 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日勝生 | 總部辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| | 忠孝辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 內湖污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 日鼎水務 | 水資源中心 | 台灣自來水公司 | 石門水庫 | 污水處理後排放 | 桃園北區污水下水道系統 | 桃園北區水資源中心 | 二級處理 | 南崁溪 | 丙類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 萬達通 | 臺北轉運站 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 集順生 | 總部辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 泰誠營造 | 忠孝辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 內湖污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| | 三芝案 | 台灣自來水公司 | 三芝淨水廠 | 工地廢水<br>生活污水 | 工地廢水：經沉砂池靜置後，方可排放<br>生活污水：設置流動式廁所，定期以槽車送交合格廠商代為處理 | | | 海尾溪下游 | 丁類陸域地面水體 | 中（30-40%） |
| 日翔租賃 | 總部辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 加賀屋 | 加賀屋溫泉飯店 | 臺北自來水事業處 | 陽明山淨水廠 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 寶鼎再生水 | 再生水中心（9-12 月） | 桃園北區水資源中心 | 桃園北區水資源中心處理後放流水 | 再生水處理後排放 | 桃園北區污水下水道系統 | 再生水廠 | 三級處理 | 南崁溪 | 丙類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 鼎勝綠能 | 總部辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 京站 | 台北店 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 迪化污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |
| 寶晶 | 總部辦公室 | 臺北自來水事業處 | 翡翠水庫 | 生活污水 | 臺北下水道系統 | 內湖污水處理廠 | 二級處理 | 基隆河 | 丁類陸域地面水體 | 低（20-30%） |

註 1：據點所在水區與水源，參考水區與水源查詢（https://tppr.wra.gov.tw/sencad/）。
註 2：據點所在水資源壓力分類，參考水資源壓力區域查詢（https://riskfilter.org/water/explore/map）。

## 4-2-2 水資源使用現況

GRI：303-3

日勝生集團自 2017 年起統計用水量資訊，包含自來水取水量、回收水使用量與用水密集度，各公司皆須達成用水量每年下降 1%。有關水資源使用統計，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 7；工地之水資源使用情形，請詳 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。以下分別說明水資源使用情形：

### 1. 集團與各事業

2025 年日勝生集團總取水量為 450,425m$^3$，相較前一年減少 3.00%。日勝生集團合併財報子公司自 2023 年度已納入水資源盤查，2025 年配合溫室氣體盤查逐步針對總部辦公室、百貨櫃位進行環境數據分攤。各事業群用水量與分布情形如下：

- 建設事業 2025 年總用水量為 3,915m$^3$。
- 資源循環事業 2025 年自來水使用量為 29,675m$^3$。
- 營運事業 2025 年取水量 446,510m$^3$；主因人流眾多、洗手間、餐廳與美食街用水量較大。未來將評估節水裝置之汰換，以及雨水回收、中水回收之可能性，以減少自來水使用，以及減緩乾旱帶來的風險。

### 2. 日勝生、日鼎水務與萬達通

日勝生總部辦公室 2024 年及 2025 年度取水量為 1,865 m$^3$ 及 1,690 m$^3$，2025 年相較 2024 年取水量下降 9%。且 2023 年起日勝生總部取水量皆經第三方確信，確信資訊請詳附錄五、確信項目彙總表。

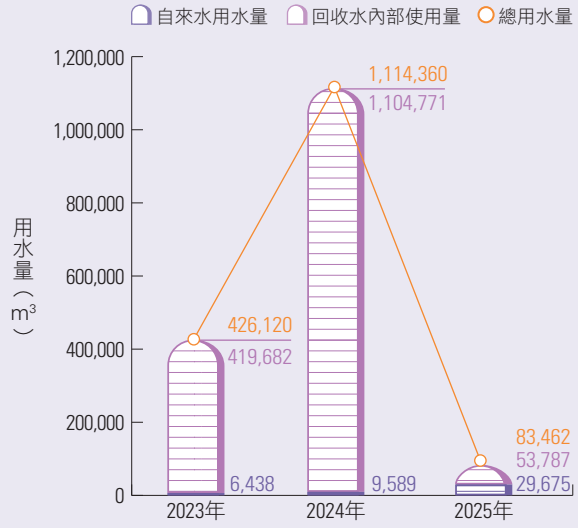
日鼎水務用水來源分為自來水及回收水，自來水主要用於管理中心員工使用，回收水主要用途則為全廠區的綠地、花草樹木澆灌及景觀水池的補充用水、廠區機械設備泵浦冷卻用水、生物處理系統消泡水及污泥脫水機濾布清洗用水。2025 年日鼎水務使用自來水 29,675m$^3$、回收水內部使用量 53,787m$^3$、總計 83,462m$^3$，用水量之回收水占比為 64%。

萬達通取用自來水來自台北自來水公司，用水統計以自來水公司為準，以旅客使用為主要用水目的。2025 年萬達通取水量為 30,936m$^3$。相較前一年度，取水量增加 5.07%。

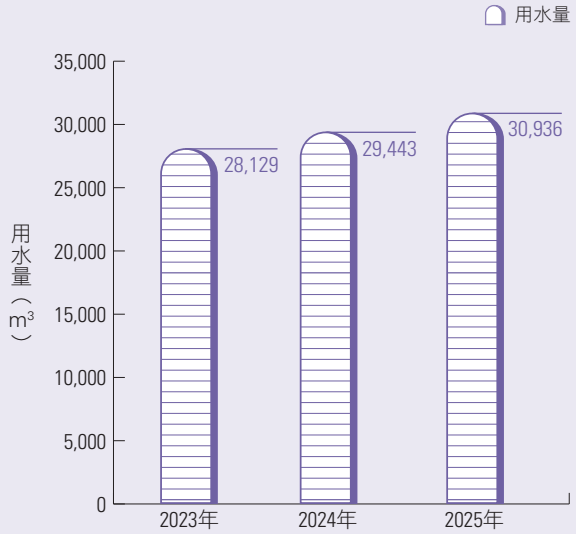
### 日勝生用水量



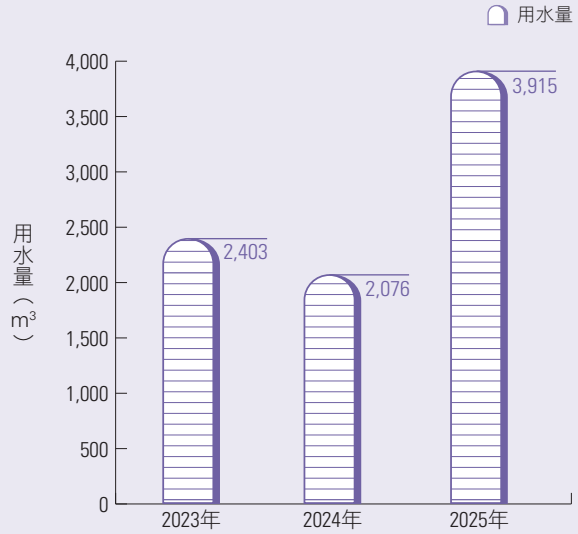

### 日鼎水務用水量



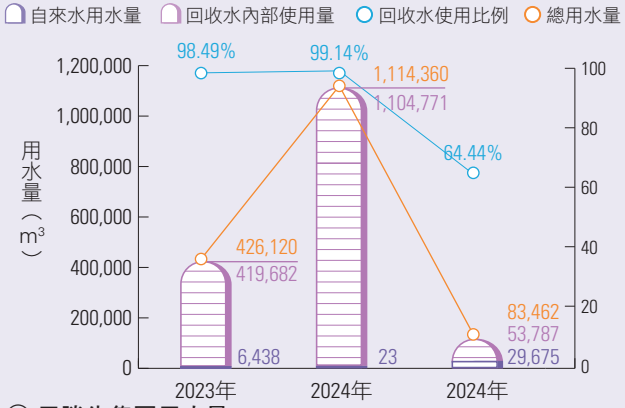

### 萬達通用水量



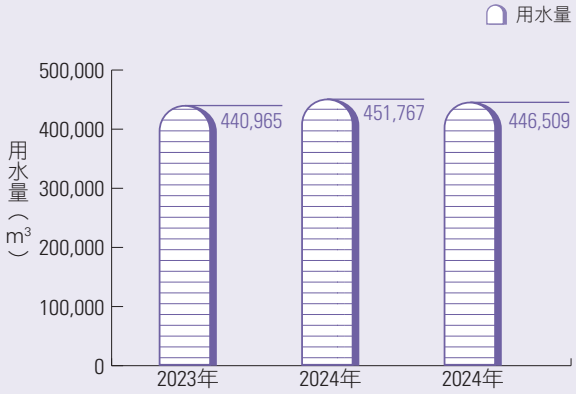

### 建設事業用水量



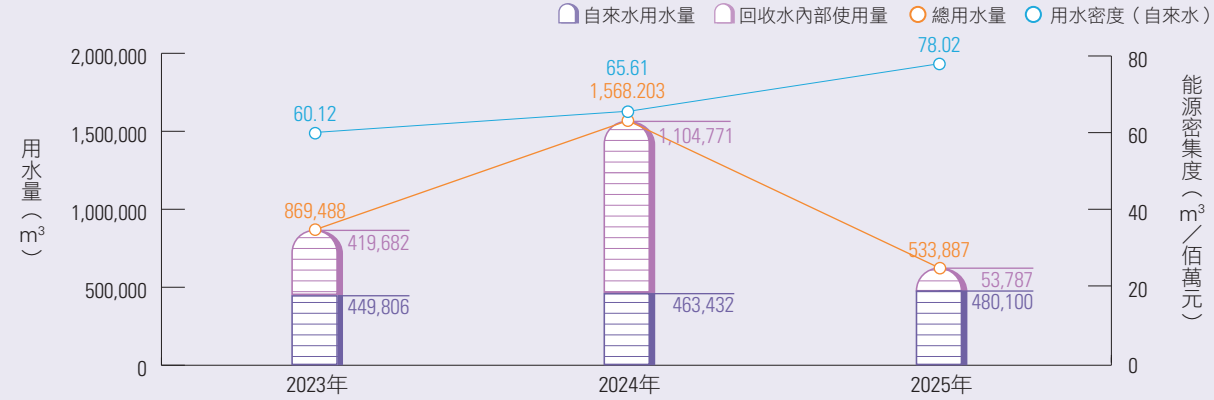
### 資源循環事業用水量




### 營運事業用水量




### 日勝生集團用水量





增設回收水配管進行泵浦冷卻示意圖


增設回收水配管至污泥泡藥系統示意圖


灑水器裝設定時器

## 4-2-3 水資源節水措施

SASB：IF-HB-410a.2

自 2012 年起，日勝生集團即全面檢視各營運之用水情形，以實施節水措施，並推動在建案施工地積極使用經臺灣省水標章認證的水裝置。2025 年水裝置主要裝設建案為三芝案西側，裝置類型包含馬桶、龍頭、面盆等。所裝設之 770 件水裝置，其中 494 件（約占 64.2%）為經水利署省水標章認證的省水裝置。2025 年度各建案並無省水裝置採購情形。未來建案將持續提高採購裝設經省水標章認證水裝置之比例。近三年省水裝置採購情形詳見附錄三 SASB 索引表。

### 集團節水措施

| | |
|---|---|
| 耗水設備改善 | ・日勝生汰換水龍頭進水閥、加設起泡閥<br>・日勝生、日鼎水務、萬達通 2024 年起裝設感應式水龍頭<br>・寶鼎於興建之初已規劃採購普級省水裝置 ，2025 年共採購 18 件普級省水裝置 |
| 減少用水需求 | ・日鼎水務 2025 年全年度機械冷卻用水補充與污泥泡藥用水使用回收水比例約為 50%，剩餘回收水將送至寶鼎再生水再利用<br>・日鼎水務於洗手間張貼節約用水標示<br>・日鼎水務於花灑系統已設置定時噴灑裝置，減少用水時間 |
| 定期監測 | ・日鼎水務定期申報並維護 CWMS 系統，掌握每日放放流水水質。<br>・萬達通每四小時派站場管理人員巡查站內設施漏水情形<br>・泰誠營造定期維護管理供水設施 |


榮獲經濟部水利署「落實節水輔導改善特優獎」

# 4-3 廢棄物管理

GRI：306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

日勝生集團涉足多樣化極高的事業群，包含建設事業、循環事業（水資源、再生能源、廢轉能）、營運事業（轉運站、百貨、旅宿業、生技業）等。同時事業自身營運與價值鏈上下游（原料與勞務提供、服務產品購買）所產生廢棄物造成的環境衝擊亦具高度歧異性，需更廣泛、更具系統性地管理其衝擊與風險。

為負起減緩環境衝擊的社會責任，日勝生集團積極檢視價值鏈上、中、下游所有可能產生的廢棄物種類與衝擊類型，並且針對不同事業活動型態，制定合適的廢棄物管理制度、目標與減量措施。此外，針對集團事業中較特殊的營運模式（建案工地、實驗室與餐廳），亦規範其環境衝擊管理流程。

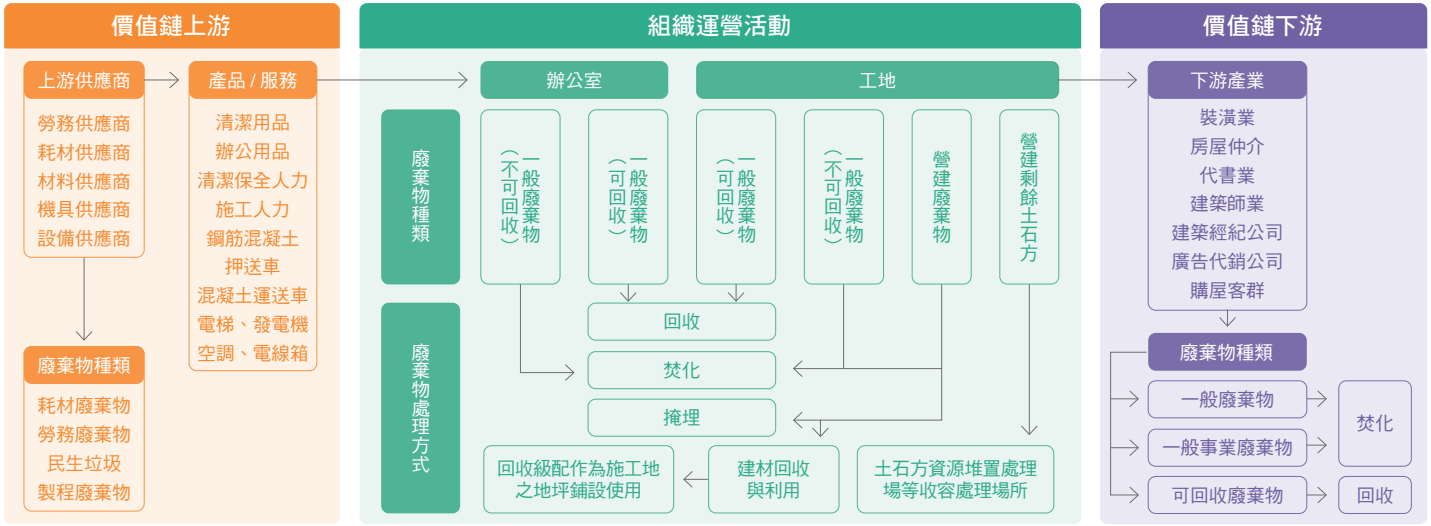
## 4-3-1 廢棄物顯著衝擊之鑑別與管理

GRI：306-1、306-2

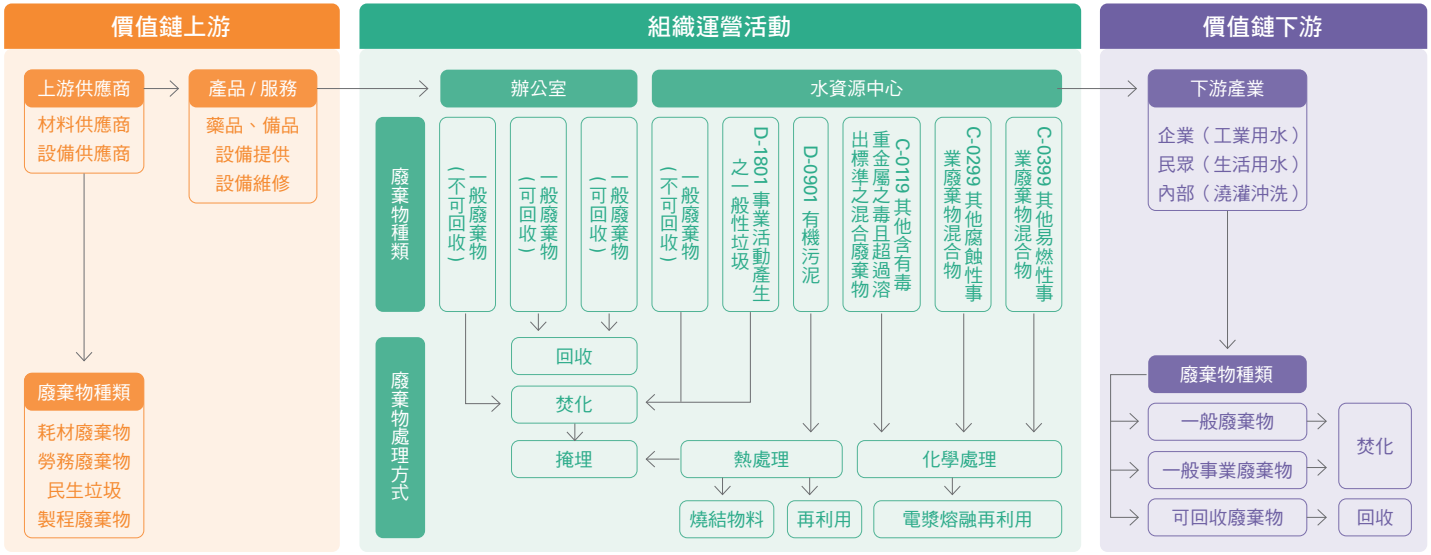
依據產業類型將廢棄物價值鏈區分為三種型態（建設事業、循環事業、營運事業），透過鑑別營運期間、上游供應商提供之資源與勞力、下游服務產品接收端使用上產生的所有可能廢棄物，更完整地管理價值鏈的環境影響。

### 廢棄物價值鏈圖

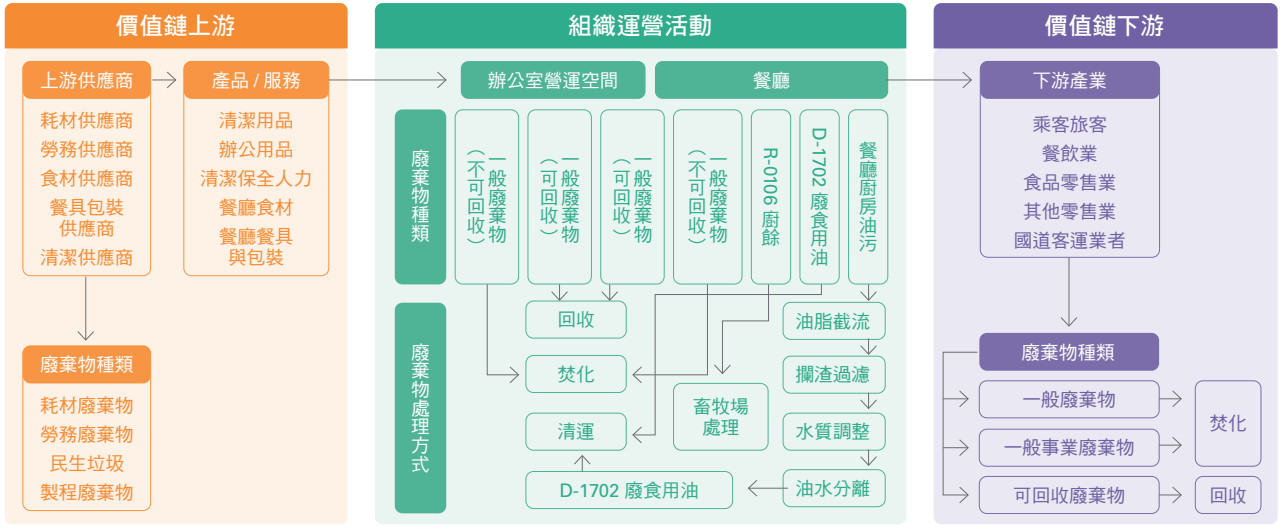
#### 建設事業



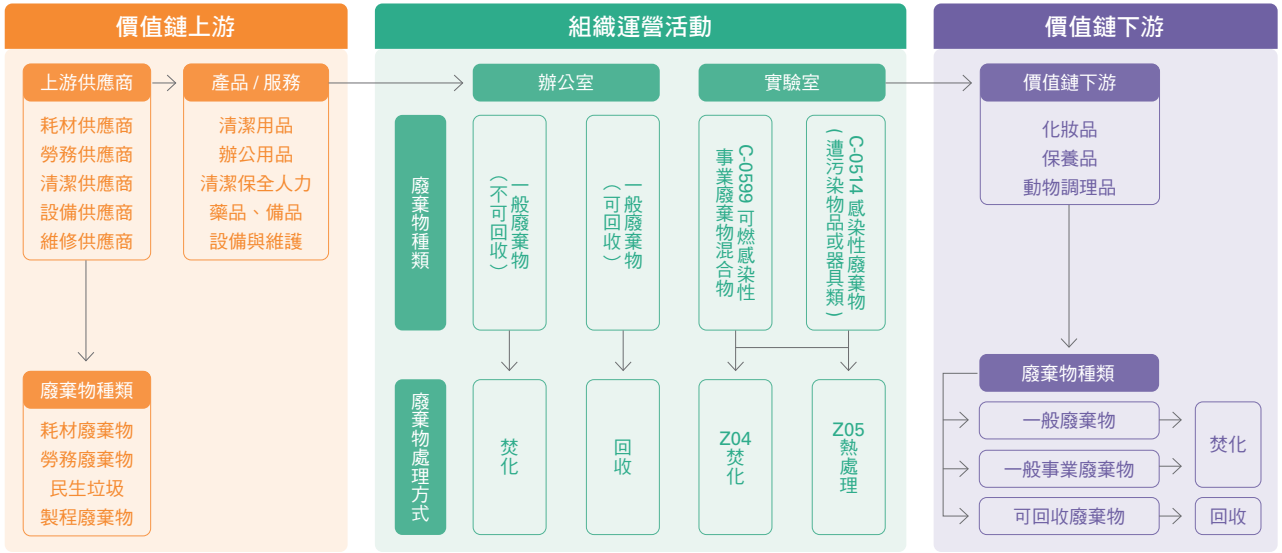

#### 循環事業（水資源循環）



### 營運事業（百貨、旅宿業）

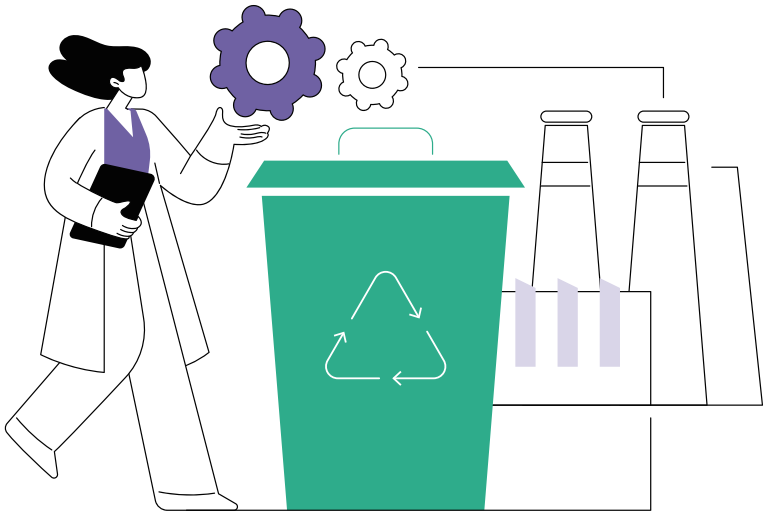



### 營運事業（生技醫療業）




### 營運活動廢棄物鑑別結果

經價值鏈衝擊評估可鑑別日勝生集團營運活動之廢棄物種類，主要涵蓋一般廢棄物、一般事業廢棄物及有害事業廢棄物等（如下表），皆委託合格廠商處理，除遵循法規規範、依法定期申報廢棄物外，亦透過留存廢棄物資料機制，每月檢視廢棄物數據變化，彙整呈報管理部門進行檢討改善，並以廢棄物量較前一年度減少 1% 為目標。廢棄物的種類、產生量與處理方式，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 8。



| 類別 | 代碼 | 產出項目 | 產出據點 | 處理方式 | 顯著衝擊鑑別 | | 減緩顯著衝擊 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般廢棄物 | 不可回收 | 生活產出的可燃一般性垃圾 | 辦公室<br>工地<br>營運事業 | 焚化→掩埋 | 萬達通 | 出售紙本車票數量可觀 | 提升 App 售出電子票證數量 | |
| | | | | | 京站 | 外帶提供一次性餐具 | 內用皆不主動提供免洗餐具 | |
| | | | | | 加賀屋 | 住宿提供一次性備品 | 配合政策，2025 年起不提供一次性備品 | |
| | 可回收 | 紙類、鐵鋁罐、塑膠、廢電池、碳粉匣、廢日光燈 | 辦公室<br>工地<br>營運事業 | 回收 | 廢電池<br>日光燈 | 含重金屬、具環境毒性 | 妥善集中，並交由合法管道回收處理 | |
| | | | | | 碳粉匣 | 公告不可回收 | 採購低污染碳粉匣 | |
| | | | | | 紙類 | 使用量可觀 | 推廣雙面列印、單面紙利用、辦公事務之電子化 | |
| 一般事業廢棄物 | R-0503 | 營建廢棄物 | 工地 | 焚化→掩埋 | 以下階段產出廢棄物量體較可觀<br>施工：土石方開挖<br>裝修：廢棄建材<br>拆除：廢棄建材、土石方 | | 要求承包商依《廢棄物清理法》所規範內容處理，並由合格之清除處理業者代為處理 | |
| | | | | 建材回收與利用→回收級配作為施工地之地坪鋪設使用 | | | | |
| | - | 剩餘土石方 | | 土石方資源堆置處理場等收容處理場所 | | | 要求工地開挖或清除土石方前，依《營建剩餘土石方處理方案》提出處理計畫並清運至合法棄土場 | |
| | D-0901 | 有機污泥 | 日鼎水務 | 熱處理→再利用、燒結物料、掩埋 | 有機污泥產出量可觀 | | 規劃三期興建厭氧消化槽，污泥削減約 30% | |
| | R-0106 | 餐廳廚餘 | 京站<br>加賀屋 | 畜牧場處理 | 廚餘反映食物浪費，且回收率低 | | 培訓員工妥善分類廚餘與垃圾，提高處理效率 | |
| | D-1702 | 廢食用油 | | 清運→再利用 | 廢油若未妥善處裡，可能造成管線堵塞、衛生疑慮 | | 京站 | 要求業者統一由京站簽約之環保署立案合格廠商處理產生之廢油與廚餘，若無法配合者也必須出具委託其他廠商的合格營業證書作為備查。 |
| | - | 餐廳廚房油污 | | 油脂攔截→攔渣過濾→水質調整→油水分離→ D-1702 廢食用油→清運→再利用 | | | 加賀屋 | 加賀屋則要求館內所設餐廳加裝油脂截留與油水分離設施，分離後的油脂與廢食用油委由合格廠商清運。 |
| | D-1504 | 非有害有機廢液或廢溶劑 | 寶晶 | Z04 焚化、Z05 熱處理 | 生技事業相關廢棄物具環境毒性與感染性 | | 依法委任合格廠商處理 | |
| | C-0599 | 可燃感染性事業廢棄物混合物 | | | | | | |
| | C-0514 | 感染性廢棄物（遭污染物品或器具類） | | | | | | |
| 有害事業廢棄物 | C-0119 | 其他含有毒重金屬且超過溶出標準之混合廢棄物 | 日鼎水務 | 化學處理→電漿熔融再利用 | 有害事業廢棄物皆具有環境毒性 | | 依法委任合格廠商處理 | |
| | C-0299 | 其他腐蝕性事業廢棄物混合物 | | | | | | |
| | C-0399 | 其他易燃性事業廢棄物混合物 | | | | | | |

## 建設事業

於一般生活廢棄物管理面，日勝生致力宣導垃圾分類，將一般生活廢棄物分為生活垃圾、紙類、鐵鋁罐、塑膠 / 寶特瓶、玻璃、乾電池等，有效減少因分類錯誤而產生的一般生活垃圾，降低環境成本。此外，處理程序皆委由專業清廢棄物處理公司清運處理，屬離場處理，未來會持續檢視垃圾量，落實垃圾減量與回收分類。於營建廢棄物管理面，建案施工前皆會辦理「事業廢棄物清理計畫書」擬定並與合法清運商簽訂清理合約。營建廢棄物主要有鋼筋、混凝土等，皆委由合格專業的清運公司處理，以降低營建廢棄物造成的環境衝擊。詳細說明參見 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

## 循環事業

日鼎水務為有效管理事業廢棄物「有機性污泥」( D-0901 )，水資中心遵照 ISO14001 環境管理系統，訂有內部廢棄物管理程序，並依《廢棄物清理法》及廠內廢棄物的組成型態，將各種處理方法登錄於「廢棄物分類表」後，由營運部公告予全廠，確保廠內能妥善管理廢棄物。此外，與取得「桃園市政府廢棄物處理許可證」之合法清除機構及處理機構簽立合約，於外部做最終處理，由合法清理商以熱處理及生物處理方式處置，最終處理方式為掩埋法。日鼎水務為進行廠內水質監測、進行水處理技術研發，以及協助配合國家研究而設置實驗室，實驗室產出之廢液 ( 包含非有害廢液與有害廢液 C-0119、C-0299 與 C-0399 ) 依照類別分類收集於廢液桶、定期測定重量，並委由合格廠商定期清運處理，非有害廢液則與生活污水一同處理。

## 百貨、旅宿業

萬達通、京站、加賀屋等營運事業之一般廢棄物管理同上述日勝生說明，另有關餐廳廢油脂的管理，京站要求餐廳業者統一由京站簽約之環保署立案合格廠商處理產生之廢油與廚餘，若無法配合者也必須出具委託其他廠商的合格營業證書作為備查；加賀屋則要求館內所設餐廳加裝油脂截留與油水分離設施，分離後的油脂與廢食用油委由合格廠商清運，廢水則排入污水下水道。此外，廚房亦加裝油煙罩，避免廚房油煙危害周遭空氣品質以及維護社區觀感。料理與用餐所產生之廚餘，則委託由合格登記之廠商處理，作為畜牧所需飼料或肥料。

## 生技業

寶晶與實驗產生之廢液與廢器材，包含 C-0599 可燃感染性事業廢棄物混合物與 C-0514 感染性廢棄物（遭污染物品或器具類），依照其處理分類（Z04 焚化與 Z05 熱處理）收集、標示與儲存，統一交由合格業者處理。產線產生之廢液包含 D-1504 非有害有機廢液或廢溶劑，於廠內收集於儲存桶，最後統一由交合格業者處理。此外，為確保廢棄物皆依照合約與法規妥善處理，各子公司皆要求合作廠商依照合約要求清運至指定地點。營運廢棄物透過焚化爐進出場過磅、資源回收物由資源回收業者秤重，可由事業廢棄物申報及管理資訊系統查詢。此外，寶晶也依法制定《廢棄物管理程序》，規範從廢棄物分類、收集、儲存到清運與棄置管控的權責單位與標準作業程序。原則上，一般廢棄物與一般事業廢棄物皆須依類別進行分類收集，並且清楚於儲存地點、容器、設施標記名稱。

### 〉生技醫療產線廢棄物管理流程

| 處理階段 | | 處理規範 | 管理單位 |
|---|---|---|---|
| 分類規範 | 一般廢棄物 | ・回收廢棄物：紙類、鐵鋁罐、保特瓶、玻璃、塑膠等<br>・不可回收廢棄物 | 管理部 |
| | 一般事業廢棄物 | ・報廢的半成品或成品<br>・實驗室滅菌後的試驗樣品<br>・原物料與包裝用耗材 | |
| 收集 | | ・各部門設加蓋塑膠桶，收集各類廢棄物統一放置廠區廢棄物專區<br>・廠區設廢棄物專區，收集各公司所產生的事業廢棄物 | |
| 儲存 | | 貯存地點、容器、設施應保持清潔完整，不得有廢棄物飛揚、逸散、滲出、污染地面或散發惡臭情事，由設置場所部門負責 | 設置場所部門 |
| 識別 | | 貯存地點、容器、設施應於明顯處以中文標示廢棄物之名稱 | 管理部 |
| 清運 | 一般廢棄物 | 每日移置到大樓規定場所，由合法之廢棄物清運公司負責清運 | |
| | 一般事業廢棄物 | 與有廢棄物清除許可證之合法公司簽訂廢棄物清運契約書，指定清運至法定合格處理機構處置 | |
| 棄置管控 | | 符合《廢棄物清理法》及主管機關之規定 | |



日鼎水務腐蝕性廢液收集桶


加賀屋油脂截流槽


加賀屋除油煙罩


加賀屋靜電油煙淨化機


寶晶廢液儲存桶

## 4-3-2 廢棄物產出情形

日勝生集團每月盤查廢棄物產出量，自 2023 年擴大盤查至合併財報實體公司與建案工地，並且完整化有害廢棄物與非有害廢棄物的分類統計。有關廢棄物產出統計，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 8；工地之水資源使用情形，請詳 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。以下分別說明廢棄物產出情形：

### 〉 1. 集團與各事業

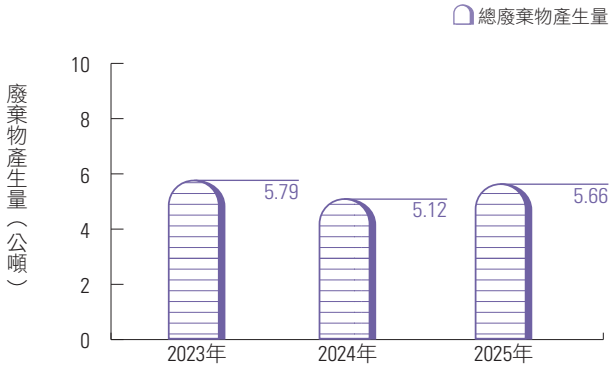
2025 年日勝生集團總廢棄物產生量為 15,664 公噸，相較前一年增加 87.74%，其中包含 0.21 公噸有害廢棄物（日鼎水務產出）。自 2023 年度已納入廢棄物盤查，2025 年配合溫室氣體盤查逐步針對總部辦公室、百貨櫃位進行環境數據分攤。各事業群廢棄物產生量與分布情形如下：

- 建設事業 2025 年廢棄物產生量為 10.21 公噸。
- 資源循環事業 2025 年廢棄物產生量為 14,418.99 公噸，包含寶鼎再生水廠於本年度進行擴建並提升產水規模，隨處理水量增加，相關淤泥產出與處理量亦相應提升。
- 營運事業 2025 年廢棄物產生量為 1234.51 公噸，以產生廚餘、廢食用油、生活垃圾為大宗，未來目標將朝向使用較少包裝之耗材，或加強剩食減量推廣與油渣分離程序，來達成廢棄物減量。

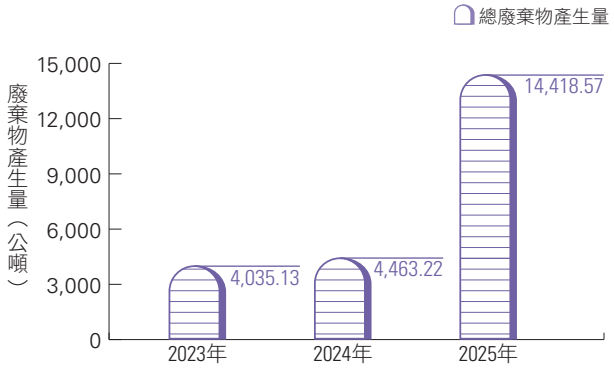
### 〉 2. 日勝生、日鼎水務與萬達通

- 2025 年度日勝生總部辦公室廢棄物總量為 5.66 公噸，相較前一年度，產出量上升 10.51%。且 2024 年起日勝生總部廢棄物產出量皆經第三方確信，確信資訊請詳附錄五、確信項目彙總表。
- 2025 年日鼎水務產生的非有害廢棄物，以 D-0901 有機性污泥為大宗，有害廢棄物則包含實驗室產生之廢液。D-0901 有機性污泥的產生量為 14,280 公噸；非有害廢棄物總計 14,418.57 公噸、有害廢棄物總計 0.21 公噸。
- 2025 年萬達通之廢棄物產出來源包含辦公區域與轉運站旅客產出。2025 年萬達通廢棄物產生量為 101.9 公噸，相較前一年度，產出量下降 65.38%。

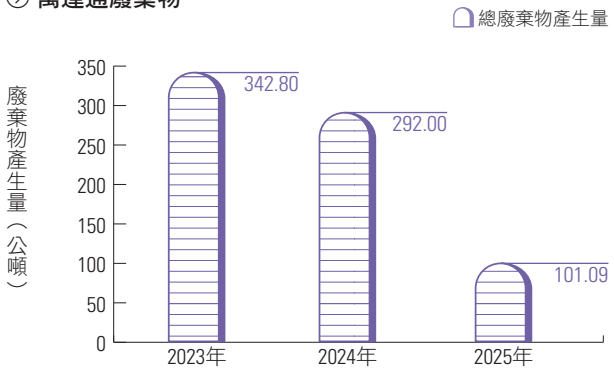
〉 日勝生廢棄物



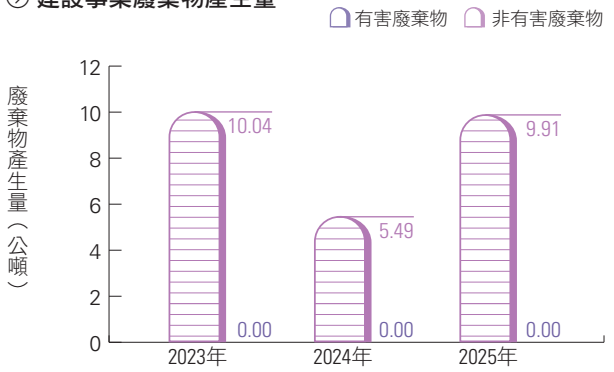

〉 日鼎水務廢棄物



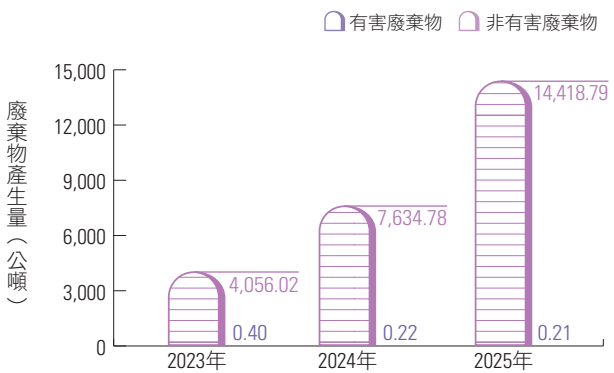

〉 萬達通廢棄物



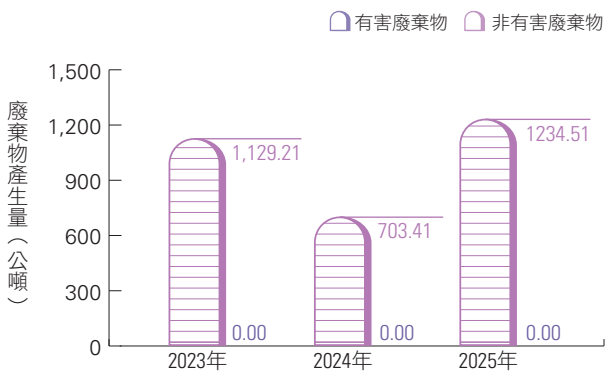

〉 建設事業廢棄物產生量



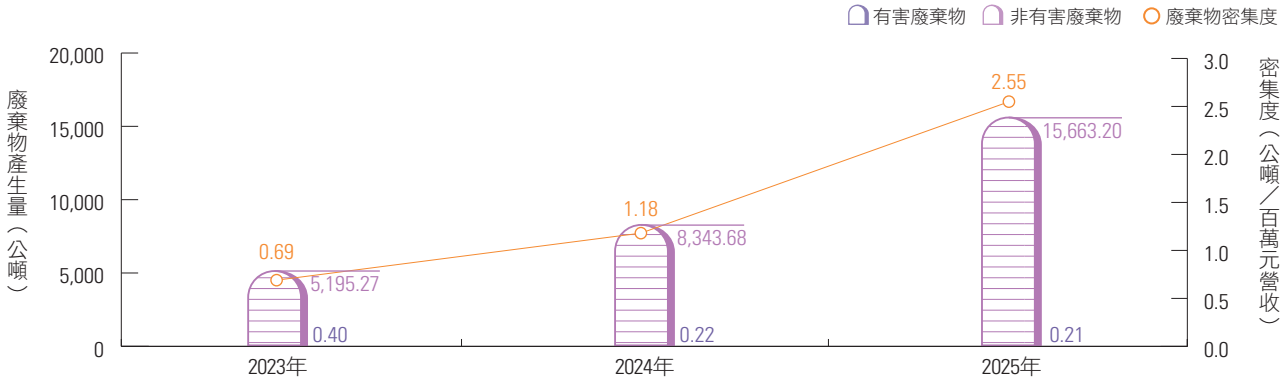

〉 資源循環事業廢棄物產生量




〉 營運事業廢棄物產生量



### ◎ 日勝生集團廢棄物產生量




## 4-3-3 廢棄物減量措施

日勝生集團積極推動廢棄物管理與減量，從「辦公減廢」、「資產循環利用」、「提升資源利用效率」、「電子化」等面相著手減少廢棄物的產生以及增加資源使用的效率。2024 年起亦規劃更大規模之事務機設備採購計畫，預計於集團範圍選用新一代環保設計之循環機種，將綠色採購精神融入集團採購政策，同時也正在規劃植樹行動，每達成印量遞減 3%，將以集團名義植樹，加倍響應節能減碳。

**總體減量措施**

| | |
|---|---|
| 辦公減廢 | ・推廣黑白列印，減少墨水消耗<br>・推廣雙面列印、單面紙再利用，減少影印紙消耗 |
| 資產循環利用 - 閒置資產平台 | ・定期盤點不需使用且已停用一年以上，或已被新購置具有同類用途資產替代的資產<br>・媒合集團內的資產剩餘與需求，節省採購成本 |
| 提升資源利用效率 | ・採購低污染碳粉匣<br>・採購環保標章產品<br>・辦公室事務機採購環保設計循環機種 |
| 電子化 | ・電子檔案收件取代傳真收取<br>・E- 學網服務等平台<br>・電子化公文系統<br>・萬達通透過臺北轉運站 App 推廣電子車票，減少紙本車票消耗<br>・電子化作業平台（請採購、資產管理） |
| 增加資源循環效率 | 於各樓層設置資源回收桶，並設立清晰標示的回收類別及位置<br>・紙類 ・塑膠 ・廢日光燈<br>・鐵鋁罐 ・碳粉匣 ・廢電池 |
| 環保宣導 | ・轉運站與百貨等營運事業定期向旅客廣播宣導關於垃圾分類和減量的重要<br>・於營運檢討會辦理環境保護宣導及活動，提高從業人員對環保的參與度，協助轉向旅客宣導垃圾資源回收。<br>・鼓勵員工提出創新的減廢建議和參與減廢活動。 |



日勝生垃圾分類回收區



萬達通環保宣導課程




萬達通垃圾分類區




萬達通垃圾分類區

### ◎ 數位 App 減碳

萬達通於 2019 年建構「臺北轉運站 TBS APP」，為全臺第一個整合多家國道客運業者之購票系統 APP，讓購票作業走向全線上、環保、無紙化的創新模式，透過優化 App 功能與方便性（如 24 小時服務、一站式達成「查、訂、付、取、退、換、分、驗」、線上比價與查詢座位、支援多元行動支付）與舉辦不定期優惠活動（如票價優惠、手續費減免等）鼓勵乘客透過 App 訂票，減少紙本車票之消耗。目前整合超過 10 家客運公司，截止 2025 年底會員數已超越 44.2 萬人，累計售票近 250 萬張，2025 年售出約 54.5 萬張票的佳績，推估相當減少 302kg 紙張使用與減少 460kg$CO_2$e 溫室氣體排放量，是最具整合性的交通運輸的行動購票平台，展望未來能讓台北轉運站帶給所有旅客更便利的購票體驗，持續為減碳減廢盡一份心力。

註： 電子票證的減廢與減碳量推估，係根據每張 A4 可製作九張紙本票券，並根據產品碳足跡標籤資訊網，每包 500 張 A4 80g 紙的碳足跡為 3.8 kg$CO_2$e/ 包，以及每張 A4 紙重 4.99 g 推估。

### ◎ 一次性用品減量行動

京站持續推動節能減碳與一次性用品減量。配合法規要求，餐飲內用全面停止提供一次性餐具；2025 年成為全台首家全面取消免費購物紙袋的百貨公司，全年較 2024 年減少 159,720 個紙袋，降幅達 42.49%。此外，美食街取消餐墊紙使用，預估每年可減少約 126 萬張餐墊紙及 47,013 kg$CO_2$e 排放量。在循環經濟方面，京站將汰換托盤回收再製為新托盤，形成封閉式材料循環，預計 2026 年投入使用，可減少約 4.3 公噸廢棄物。

註 : 餐墊紙減碳量係依據餐墊紙使用張數，換算為等同紙張重量後，再套用紙類產品之碳足跡排放係數（4.24kg$CO_2$e/kg）進行推估。

### ◎ 中溫厭氧消化污泥減量與能源回收措施

日鼎水務於桃園北區水資源回收中心推動污泥減量與能源回收之節能減碳措施，於廠內導入「中溫厭氧消化」結合「高效脫水」技術，以提升有機污泥處理效率並降低最終處置量。該系統配置一座容量為 4,000m³ 之厭氧消化槽，專責處理有機性污泥，並透過 700kW 熱水鍋爐精確控制槽內溫度維持於 35℃之中溫厭氧操作條件。系統以每日 200m³ 之滿載處理量運行，水力停留時間（HRT）嚴格控制為 20 天，以確保有機物充分降解；同時採用間歇式沼氣攪拌方式，每 4 小時循環一次（每日 6 次），以降低攪拌能耗並提升整體能源使用效率。在污泥減量與能源效益方面，經厭氧消化與 Polymer 藥劑調理後，最終產出之污泥餅含水率可穩定控制於 80% 以下；2025 年度累計共處理 14,018 公噸有機性污泥。另於消化過程中產出之沼氣，其甲烷（$CH_4$）濃度穩定達 65% 以上，符合高熱值燃料標準，可回收作為鍋爐燃料使用，進一步提升能源回收效益並降低外部能源需求。

## 4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩

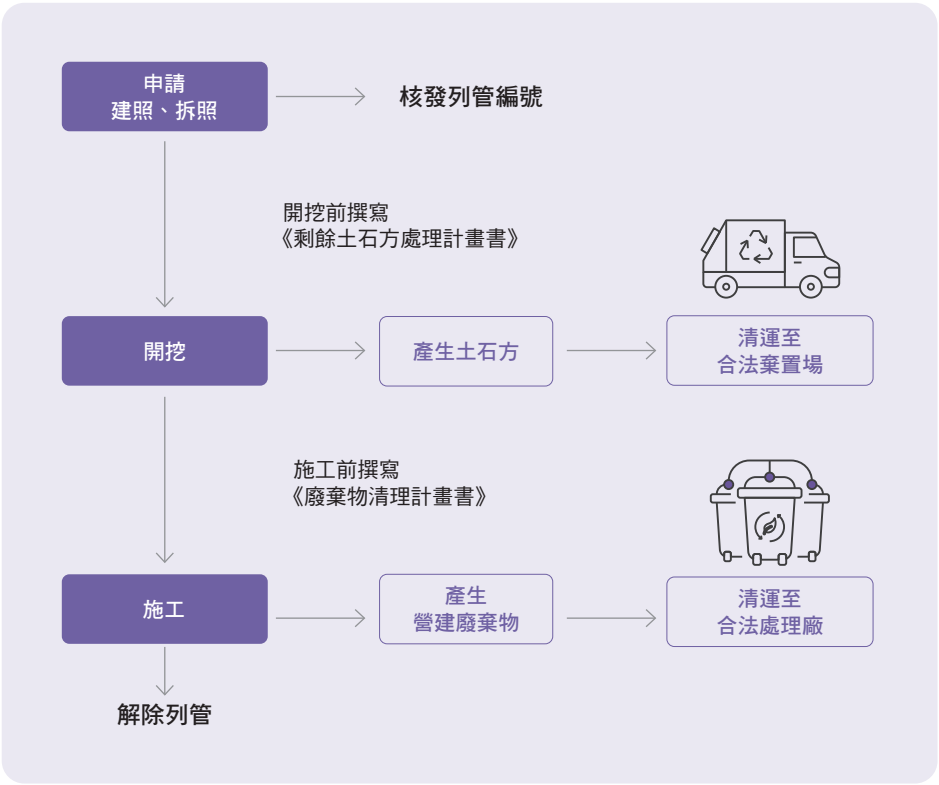
GRI：203-1、303-4；SASB：IF-HB-160a.4

建案施工過程潛在諸多工地污染源，包含廠區內沖洗後廢水溢流至道路、塵土飛揚造成空氣污染、施工機具造成噪音污染等。日勝生集團建設事業群透過嚴格的污染防治作業流程，於施工前需通過「工地逕流廢水污染削減計畫」、「廢棄物清理計畫書」，並訂定「施工規範說明」，針對施工之臨時管制、設施及清潔維護等事項，要求承包商確實遵守，並透過定期與不定期的巡檢嚴格把關，維護施工與環境品質。

### ◎ 污染防治管理方針

| | |
|---|---|
| 廢棄物管理 | ・一般廢棄物：<br>承包商對於工區可進行資源回收之廢棄物進行分類，除可達廢棄物減量之成效外，並可透過資源循環再利用降低環境衝擊及確保對周遭環境之維護。<br>・營建廢棄物：<br>要求工地進行開挖或清除營建剩餘土石方前，應依《營建剩餘土石方處理方案》提出處理計畫，並清運至簽約之合法棄土場。<br>・事業廢棄物：<br>承包商應依《廢棄物清理法》及其施行細則所規範內容處理之，以確保事業廢棄物妥善收集後，由合格之清除處理業者代為處理。 |
| 廢污水管理 | ・工地逕流廢水：<br>為了避免建案於開發階段造成之水污染衝擊，日勝生集團於施工前皆向工程承包商制定「工地逕流廢水污染削減計畫」。<br>- 設置清洗設備及沉砂池，車輛於清洗設備清洗後產生的廢水，引流集中於沉砂池，靜置沉澱分層後，再將上層濁度較低的水放流。<br>- 設置二重檢核機制，依自主檢查表掌握逕流廢水排放情形、委託專業機構抽檢水質，確保工區水質不致污染周遭環境水體，調查數據亦可做為污染防制設施改善之參考。<br>- 工地圍籬周邊設置防溢設施，防止工地內流質溢流，避免造成廢水逕流。<br>・生活污水：<br>工地人員使用流動廁所產生之生活污水，定期委由合格廠商清運處理。 |
| 噪音管理 | ・透過「工法選擇」施作連續壁並採取低污染的工法與低噪音之機械作業。<br>・要求工地優先採用低噪音機具，所有機具設備應以消音器、吸音襯裏、隔音罩等方式降低音量，並定期實施施工機具噪音檢測及環境音量監測，持續追蹤管理機具噪音低於法定標準，確保符合各縣市法令規定。 |
| 工地周圍綠美化 | 加強工地之「綠美化措施」與「道路維護」，達到關懷土地與環境共生之目的。 |
| 空污管理 | 控管所有車輛進出工地時清潔作業。 |

## 工程廢棄物管理與處理流程




## 工程廢棄物管理與處理流程

| 施工階段 | 處理流程 |
|---|---|
| 開工前 | ・向地方公務單位申請建照、拆照，並繳交空氣污染防制費<br>・由地方環保單位核發列管事業機構管制編號 |
| 拆除階段 | ・向地方環保單位提出廢棄物清理計畫書，並由地方環保單位核准<br>・統計並上網申報廢棄物產出量，並交由合格清運廠商運送至申報場所處置 |
| 開挖階段 | ・向地方工務單位提出營建剩餘土石方處理計畫書，並由地方工務單位核准<br>・土石方秤重、取得申報憑證，並交由合格清運廠商運送至申報場所處置 |
| 施工階段 | ・向地方環保單位提出廢棄物清理計畫書，並由地方環保單位核准廢棄物清理計畫<br>・統計並上網申報廢棄物產出量，並交由合格清運廠商運送至申報場所處置 |
| 完工前 | ・確定施工完成，已無廢棄物產出<br>・取得申報處置地點之證明文件向政府機關申報竣工 |
| 完工後 | ・向地方環保單位申請解除列管，並由地方環保單位核准<br>・向地方工務單位申請營建剩餘土石方解除列管，並由地方工務單位解除列管、執照與完工勘驗 |

## 逕流廢水處理流程

**一級查驗頻率**

・「每日一般檢查表」每日 1 次。
・「一般安全衛生檢查表」每日 1 次。

**二級查驗頻率**

・「施工、交維設施巡查表」每周 1 次。
・每日工地巡視／接管排泥切換檢查。


設置清洗設備及沉砂池


圍籬周邊設置防溢設施



工區生活廢棄物分類收集

為了更進一步減少施工期間對環境的衝擊，日勝生集團定期盤查工地與工務所的能源消耗（包含公務車燃油與電力消耗）、溫室氣體排放（包含類別一與類別二）、用水量與廢棄物產出（包含生活廢棄物、營建廢棄物與剩餘土石方等）等環境資訊。2025 年興建中的建案工地，包含日初不老莊園出售型樂齡宅（簡稱三芝案）以及淡金安居社會住宅（簡稱淡金安居案）。建案工地之能源使用量、溫室氣體排放量、用水量與廢棄物產生量，皆已包含於泰誠營造之盤查邊界內，本小節單獨說明各工地貢獻之能資源使用與排放。

- 三芝案 2025 年以裝修工程、機電工程、景觀工程等進度為主，能源消耗 1,038GJ；溫室氣體總排放量（類別一與二）137.97tCO$_2$e；用水量 9,751 m$^3$；廢棄物產生量 1,384 公噸（以營建廢棄物為主）。
- 淡金安居案 2025 年以基礎工程、結構工程等進度為主，能源消耗 250GJ；溫室氣體總排放量（類別一與二）34.02tCO$_2$e；用水量 4,381m$^3$；廢棄物產生量 151,181 公噸（以剩餘土石方為主）。

| 主題 | 環境統計 | 單位 | 三芝案工地 | 淡金安居案工地 |
|---|---|---|---|---|
| 能源 | 總能源消耗量 | GJ | 1,040 | 261 |
| 溫室氣體 | 類別一 | tCO$_2$e | 0.54 | 0.94 |
| | 類別二 | tCO$_2$e | 137.43 | 33.08 |
| | 類別三 | tCO$_2$e | 2.73 | 0.00 |
| | 類別四 | tCO$_2$e | 28.21 | 6.79 |
| | 總排放量（一 + 二） | tCO$_2$e | 137.97 | 34.02 |
| 水資源 | 用水量 | m$^3$ | 9,751 | 4,381 |
| 廢棄物 | 一般廢棄物 - 不可回收 | 公噸 | 91.5 | 10.0 |
| | 一般廢棄物 - 可回收 | 公噸 | 0.5 | 0.0 |
| | 事業廢棄物 - 營建廢棄物 | 公噸 | 1,292 | 31 |
| | 事業廢棄物 - 剩餘土石方 | 公噸 | 0 | 151,140 |
| | 總廢棄物產生量 | 公噸 | 1,384 | 151,181 |

### 建案工地使用的污染防治、節能與節水措施

| 工地污染防制行動 | | |
|---|---|---|
| 噪音防制 | ・優先採用低噪音機具<br>・所有機具設備應以消音器、吸音襯裏、隔音罩 | ・定期實施施工機具噪音檢測及環境音量監測 |
| 空氣品質 | ・控管所有車輛進出工地時清潔作業<br>・施工架搭設防塵網 | ・揚塵作業時搭配灑水措施 |
| 生活污水與<br>工程廢水污染防治 | ・裝修工程執行中之工地，設置沉砂設備<br>・生活污水委合格業者清運處理 | |
| 工地周圍綠美化 | ・工地進行圍籬綠美化，定期清理排水設施 | |
| 工地節能、<br>節水與減廢措施 | ・工務所以租代買<br>・使用 LED 燈具及省水設備 | ・落實垃圾分類及資源回收措施 |

# 4-4 生物多樣性與自然資本

自然資本涵蓋土地、水資源、生物多樣性及生態系統服務等企業營運與經濟活動所仰賴之基礎。近年受氣候變遷、土地利用改變、資源耗竭及污染等因素影響，自然資本喪失已逐步轉化為影響企業營運穩定、供應鏈韌性及長期財務表現之重要風險。對企業而言，辨識營運活動對自然資源與生態系統之依賴與衝擊，並掌握其衍生之風險與機會，已成為落實永續治理與強化營運韌性的重要課題。

本集團訂有《自然與生物多樣性政策與承諾》，並於 2025 年參照 TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）揭露建議及行業指引，分階段推動自然相關風險與機會評估作業。初期以建設事業與循環事業 2025 年間之營運據點為優先評估範疇，辨識其對自然資本之依賴與衝擊，預計於 2027 年納入營運事業據點，未來逐步擴及重要供應商與關鍵價值鏈。相關評估結果將由永續發展委員會管理與追蹤，作為集團決策參考依據，強化風險把關機制，提升企業營運韌性。



## 自然風險治理與策略：

GRI 101-2

### 治理架構

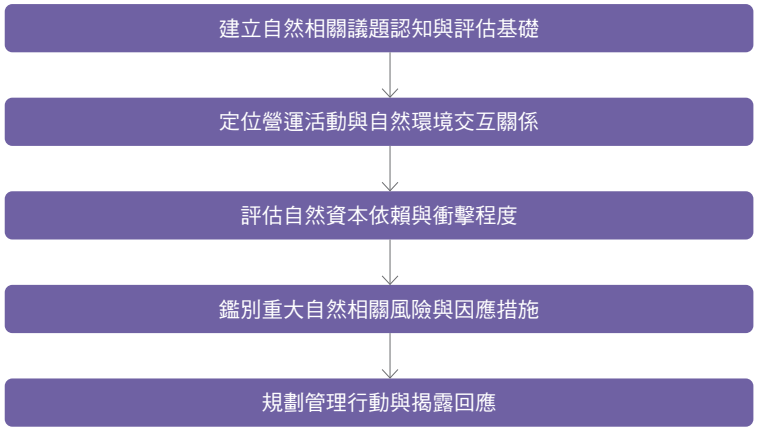
本集團設有永續發展委員會，並依永續治理職能分設環境保護、社會責任、公司治理、風險管理及資訊安全五大工作小組，負責各項永續議題之訂定、推動、追蹤與管理。其中，自然相關財務風險已納入環境保護小組管理與追蹤議題，透過定期檢視風險辨識與評估結果，強化本集團對自然資本及生物多樣性議題之治理與回應能力。

### 政策與管理承諾

本集團訂有「自然與生物多樣性保護政策」，並於公司網站公開揭露，以展現對自然正向發展及生物多樣性保護之承諾。建案規劃與設計階段，以取得銀級以上綠建築標章為原則，並視場域條件提高綠覆面積、優先選用臺灣原生植物，以降低開發行為對環境與生態之衝擊；必要時依法辦理環境影響評估。營運階段，各事業體均遵循環境法規，落實污染預防、排放控制及事業廢棄物申報管理。另桃園北區水資源回收中心每季執行環境及生態監測，並每年辦理環境教育課程，促進利害關係人溝通與環境意識提升。

## 自然相關風險與機會評估：

2025 年本集團參考 TNFD 風險評估方法 LEAP（Locate 定位、Evaluate 評估、Assess 評量和 Prepare to report 準備報告），針對建設事業及循環事業之營運據點（含建案）共 12 處進行風險鑑別。步驟如下：




### 建立自然相關議題認知與評估基礎

本集團參考 TNFD 揭露建議及 LEAP 方法，建立自然資本、生物多樣性及自然相關依賴、衝擊、風險與機會之基本認知，作為後續鑑別作業基礎。為強化內部管理能力，集團辦理跨子公司及部門之教育訓練，參與對象涵蓋行政、設計、營造、採購、營運及會計等部門中高階管理人員，課程聚焦企業營運與自然資本之關聯、產業自然風險與機會及 TNFD LEAP 方法應用，協助各單位理解公司營運與自然環境之互動關係。

### 自然接觸面（Locate）

GRI 101-5、101-6、101-7、101-2

**生態系敏感度：**

本次評估依據臺灣生態保育相關法規所劃設之法定及非法定保護區，納入 8 類保護區範圍，並對應國際自然保育聯盟（IUCN）保護區分類，作為辨識營運據點與生態敏感區位關聯性之基礎。評估以建設事業及循環事業營運據點為中心，劃設半徑 2 公里環域，作為潛在影響分析範圍，並與保護區圖資進行空間套疊分析，以歸納各據點與自然環境及保護區之接觸面結果，作為後續自然相關依賴、衝擊、風險與機會評估依據，如表 1-1 與表 1-2 所示。

### 營運據點與自然保護區類型之接觸分析

| 類型 | 法源依據 / 範圍圖資 | IUCN 分類 | 接觸據點數 |
|---|---|---|---|
| 法規區域 | 國家公園法 / 國家公園 | II | 0 |
| | 野生動物保育法 / 野生動物保護區 | IV | 0 |
| | 野生動物保育法 / 野生動物重要棲息地 | IV | 0 |
| | 文化資產保存法 / 自然保留區 | Ia | 0 |
| | 森林法 / 自然保護區 | III | 0 |
| | 濕地保育法 / 重要濕地 | IV | 3 |
| 非法規區域 | 保育軸帶 | - | 1 |
| | 關鍵生物多樣性區域（KBA） | - | 3 |

### 營運據點與台灣保護區之接觸情形

| 據點名稱 | 接觸類型 | 接觸方式 | 敏感區名稱 | 據點規模 |
|---|---|---|---|---|
| 浮洲合宜住宅 | 法定保護區 | 半徑 2 公里範圍 | ・浮洲人工重要濕地 | 13.05 公頃 |
| 三重青年社會住宅租賃中心 | 法定保護區 | 半徑 2 公里範圍 | ・大漢新店重要濕地 | 0.14 公頃 |
| 中和青年社會住宅租賃中心 | 法定保護區<br>非法定保育關注區 | 半徑 2 公里範圍 | ・大漢新店重要濕地<br>・國土綠網關注區域北四區 | 1 公頃 |
| 三芝日初不老莊園 | 非法定保育關注區 | 直接位於區域內 | ・北海岸淺山保育軸帶<br>・國土綠網關注區域北一區 | 1.93 公頃 |
| 淡金安居社會住宅新建統包工程 | 非法定保育關注區 | 半徑 2 公里範圍 | ・國土綠網關注區域北一區 | 0.7 公頃 |

分析結果顯示，本集團建設事業及循環事業 2025 年納入評估之營運據點中，共有 3 處據點之 2 公里環域範圍與法定保護區產生接觸，另有 3 處據點與非法定保育軸帶或關鍵生物多樣性區域產生接觸（圖 1）。其中，三芝日初不老莊園位於相關保育關注區域內，為本次評估中與自然環境接觸程度相對較高之據點（圖 2）。

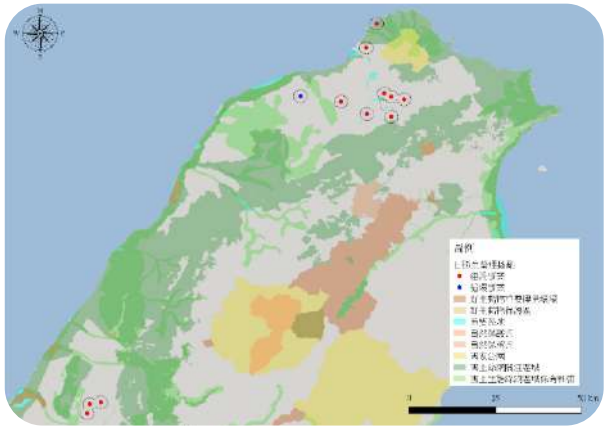


圖 1【所有營運據點自然接觸面圖】

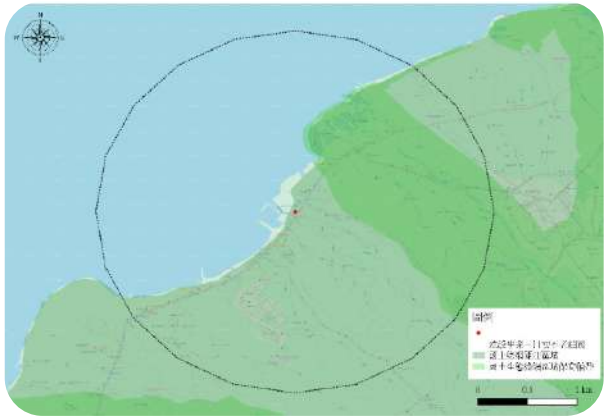


圖 2【特定據點自然接觸面圖】

**物種敏感度：**

除空間區位與保護區接觸情形外，本集團亦檢視具既有生態調查或定期環境監測資料之據點，以掌握周邊物種紀錄與生物多樣性狀態，補充自然接觸面分析之完整性。

依調查及監測結果，相關據點環域範圍內曾記錄二級或三級保育類鳥種，尚未發現稀有植物及保育類哺乳動物紀錄，整體生物多樣性指數偏低。針對上述據點，本集團已透過提高綠覆率、優先選用臺灣原生植物、取得綠建築標章及持續環境監測等措施，降低營運活動對周邊生態之潛在影響，如表 2 所示。

**〉營運據點之物種敏感度分析**

| 營運據點 | 保育類物種清單 | 生物多樣性狀態說明 | 綠化措施 |
|---|---|---|---|
| 三芝<br>日初不老莊園 | 大冠鷲（II）<br>領角鴞（II） | ・開發前生態調查結果：2010 年開發前，完成基地周圍 500 公尺環域內陸域植物、陸域動物及水域生態調查；結果顯示基地內未發現稀有植物，生物多樣性指數偏低，惟周邊次生林曾記錄保育類鳥種。<br>・施工及營運期間環境監測：施工期間針對污水、廢棄物、飛灰、廢氣及噪音進行管控；2015 年至 2025 年持續監測地下水、地表水、空氣品質、噪音振動及交通量，以降低對周邊環境之影響。 | ・總面積將近 70% 高綠地覆蓋率，並優先選用台灣原生物種，認養公園綠地。<br>・取得候選銀級綠建築證書。 |
| 桃園北區水資源中心 | 紅尾伯勞（III）<br>八哥（II）<br>大冠鷲（II）<br>黑翅鳶（II） | ・自 2016 年起至 2025 年，每季度進行環境監測計畫，包含空氣品質、惡臭空氣品質、噪音震動、河川 / 放流水 / 地下水水質、交通量、水陸域生態等。<br>・2025 年以環域 1 公里範圍內進行水陸域生態調查，皆為台灣西部普遍常見物種。 | ・取得銀級綠建築證書。<br>・綠化植物選用台灣原生種。 |
| 浮洲合宜住宅 | 黃鸝（II）<br>紅尾伯勞（III） | ・2022 至 2023 年委託國立政治大學，以浮洲合宜住宅「日勝幸福站」基地範圍內，進行綠建築與智慧生態社區整體效益評估。評估項目包含綠建築生物多樣性指標，進行生態調查。 | ・總面積約 75.8% 的高綠地覆蓋率。<br>・取得鑽石級綠建築標章，通過生物多樣性綠建築指標。<br>・透過綠地與生態池設計，連結浮州濕地，營造生態跳島環境。 |

### 〉鑑別重大自然影響與依賴（Evaluate）

GRI 101-6

本集團參照 TNFD 水務設施產業指引（Additional-sector-guidance-Water-Utilities-and-Services）、建設及不動產產業指引（Additional-sector-guidance-Engineering-Construction-and-Real-Estate），篩選潛在的自然資本依賴與影響面向，並舉辦 TNFD 工作坊，評估公司營運過程對自然資本的依賴與影響程度。基於產業價值鏈的定位，建設業與營造業為產業中游，租賃業為產業下游，故本集團建設事業採取分類鑑別。自然影響性與依賴性判斷方式如下：

**自然影響性判斷維度：**

- **發生可能性**：公司營運過程發生自然影響驅動因子的可能性
- **影響程度**：自然影響驅動因子對自然生態系統及外部利害關係人的衝擊程度，以影響規模與復原不可逆作為評估基礎

**自然依賴性判斷維度：**

- **發生可能性**：自然資本發生中斷的可能性
- **影響程度**：自然資本發生中斷造成公司損失的衝擊程度，以營運穩定與財務損失作為評估基礎

本集團依「發生可能性」與「影響程度」建立評估矩陣，將各項自然影響與依賴項目區分為低、中、高及極高四個等級。其中，高及極高等級項目列為優先關注項目，並作為後續自然相關風險與機會鑑別之輸入基礎。集團不同事業之自然影響與依賴性鑑別結果如表 3-1 與 3-2 所示。重大影響與依賴因子說明如表 3-3 與 3-4 所示。

**〉表 3-1　自然影響驅動因素鑑別結果**　風險程度：極高度 高度 中度 低度

| 自然影響驅動因素 | 建設事業（建設 / 營造） | 建設事業（租賃） | 循環事業 |
|---|---|---|---|
| 溫室氣體排放 | | 高度 | |
| 非溫室氣體的空氣污染物質 | | | 中度 |
| 固體廢棄物 | 高度 | 高度 | 高度 |
| 廢水污染物 | 中度 | 中度 | 高度 |
| 土壤污染物 | 高度 | | 低度 |
| 陸域生態系使用 | 低度 | 高度 | 低度 |
| 用水量 | | | 低度 |
| 淡水生態系使用 | | | 中度 |
| 周遭干擾 | 中度 | 高度 | |

本集團營運活動對自然環境之主要影響驅動因素，包括建設事業之溫室氣體排放、空氣污染物及固體廢棄物產出，以及循環事業之溫室氣體排放、固體廢棄物產出與廢水污染物排放。

**〉表 3-2　自然依賴項目鑑別結果**　風險程度：極高度 高度 中度 低度

| 自然影響驅動因素 | 建設事業 建設 / 營造 | 建設事業 租賃 | 循環事業 |
|---|---|---|---|
| 土質保護與侵蝕控制 | | 低度 | |
| 地表水 | | 中度 | 高度 |
| 地下水 | | | 低度 |
| 感官影響的調解 | | 中度 | 低度 |
| 洪水與風暴防護 | | 中度 | |
| 過濾 | | | 低度 |
| 氣候調節 | 中度 | | |
| 生物修復 | | | 低度 |

自然資本依賴方面，建設營造產業主要依賴土質保護、地表水與地下水等生態系服務；循環事業則主要依賴洪水與風暴防護、氣候調節等調節服務。

註 1：風險程度為各事業群子公司視各公司狀況進行評估，不同事業群間的風險程度不得對比。

### 表 3-3 重大自然影響路徑說明

| 產業別 | 重大影響項目 | 生態系服務 | 自然資本 | 影響路徑說明 | 對自然狀態與人文社會之衝擊說明 |
|---|---|---|---|---|---|
| 建設事業（建設 / 營造） | 溫室氣體排放 | 氣候調節 | 大氣 | 營建施工過程溫室氣體排放活動：<br>1. 重型機具、發電機等的使用。<br>2. 建材製造與運輸。<br>3. 工程施作過程。<br>4. 營建廢棄物運輸與處理。 | ・氣候變遷。<br>・政府主管機關要求。 |
| | 固體廢棄物、土壤污染物 | 廢棄物吸收與分解、棲地維持 | 土壤<br>陸域生態系 | 營建施工、土方開挖產生大量營建廢棄物（木模材料、包裝材、邊角材料等）與營建剩餘土石方。 | 工地建案依安衛環作業程序管理事業廢棄物，委由合法廠商清運並定期申報，對自然狀態屬於間接衝擊。 |
| | 非溫室氣體的空氣污染物 | 空氣品質調節 | 大氣 | 工程施作（例如施工粉塵、研磨、打除等）、使用建材（例如接合劑、油漆、黏著劑等）、重型機具使用、發電機使用等過程皆會產生空氣污染物。 | 施工過程的空氣污染對施工者健康與社區生活品質造成影響。 |
| 循環事業 | 溫室氣體排放 | 氣候調節 | 大氣 | 溫室氣體排放活動例如：<br>1. 水廠擴建。<br>2. 下水道工程。<br>3. 污水處理流程（生物池、污泥）。<br>4. 水廠營運用電。 | ・氣候變遷。<br>・政府主管機關要求。 |
| | 固體廢棄物 | 廢棄物吸收與分解 | 土壤<br>陸域生態系 | 1. 廢水處理流程產生污泥。<br>2. 廠區擴建工程產生營建廢棄物。 | ・廠區委由合法廠商清運廢棄物並定期申報，對自然狀態屬於間接衝擊<br>・若強降雨或洪患雨可能造成堆置之事業廢棄物溢流，造成環境污染。 |
| | 廢水污染物 | 水質淨化、淡水供給 | 水資源<br>淡水生態系 | 廢水處理後達放流水水質標準後外排至河川。 | ・若放流水水質未達標準，放流水會影響南崁溪下游流域的生態。 |

### 表 3-4 重大自然依賴路徑說明

| 產業別 | 自然依賴項目 | 依賴路徑說明 |
|---|---|---|
| 建設事業（建設 / 營造） | 土質保護與侵蝕控制 | ・土壤流失影響基地安全或鄰房損壞。<br>・缺料延誤施工。 |
| | 地表水 | ・工地環境污染管理。<br>・缺水無法施作（例如泥作 / 油漆等工程）。 |
| | 地下水 | 地下水位影響基地開挖安全、鄰房安全。 |
| 循環事業 | 洪水與風暴防護 | 洪水與風暴會造成池槽水質不穩定、程序作業負擔過大、設備損壞等。 |
| | 氣候調節 | 天氣條件影響生物池的處理效能。 |



### 〉重大自然相關風險鑑別與因應措施（Assess & Prepare）

由建設事業及循環事業之中高階管理人員執行評估作業，評估自然相關風險議題的發生可能性與對營運及財務之影響衝擊程度後，產出對本集團具重要性之自然相關風險矩陣圖中，並針對極高與高風險程度者，評估對公司潛在營運與財務影響路徑與可行的因應措施。

**〉圖 3　自然風險矩陣圖**

○ 實體風險　◍ *轉型風險*　|　極高度　高度　中度　低度

衝擊程度

| | | | |
|---|---|---|---|
| ○生態系統崩潰（循環）<br>◍*政策（租賃）* | ◍*聲譽（租賃）* | | ○洪水與強降水（循環） |
| ◍*責任（循環）*<br>◍*聲譽（建設／營造）* | ○水資源短缺（建設／營造）<br>○洪水與強降水（建設／營造） | ◍*政策（循環）* | |
| ◍*金融及管理體制改變（建設／營造）*<br>○土壤退化（循環）<br>○水質下降（循環） | ◍*聲譽（循環）*<br>◍*科技（循環）* | ○極端高溫（建設／營造） | ◍*政策（建設／營造）* |
| ○糧食安全失效（租賃）<br>○外來種入侵（循環） | | ○有害藻類爆發（循環） | |

發生可能性



### 表 4　重大自然風險表格

| 產業別 | 議題名稱 | 風險類型 | 價值鏈 | 營運及財務衝擊 | 期程 | 因應措施 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 建設事業（建設 / 營造） | 政策與法規 | 轉型風險 | ・原物料供應商<br>・自有營運 | ・碳費 / 碳稅成本轉嫁至建材原物料價格，影響建築設計內容與提高營建成本。<br>・綠建築及低碳建築等標準趨嚴，增加設計案變更成本，與建案驗證成本。<br>・廢棄物處理、空污防治等法規趨嚴，影響工程進度與管理程序。 | 當期<br>短期 | 於設計與施工規劃階段選用具減廢效益之工法（如鋁模板工法）及可回收材料。 |
| | 水資源短缺 | 實體風險 | ・自有營運 | ・直接影響關鍵施工執行（例如混凝土澆置與養護）與工期，造成交期風險。<br>・揚塵灑水次數減少，增加空污防治違規風險。<br>・用水成本增加。 | 中期<br>長期 | ・低耗水工法（例如乾式工法、模組化施工）。<br>・加強現場水回收及雨水回收。 |
| | 洪水與強降水 | 實體風險 | ・自有營運 | ・可能造成工地淹水與排水系統超載，以及施工機具受損或停機，影響工期。<br>・抽排水、清淤、場地整復及設備檢修等工地復原作業增加工期與成本。 | 中期<br>長期 | ・加強防災作為。<br>・確保雨排水銜接並提升抽排水能力。 |
| | 極端高溫 | 實體風險 | ・自有營運 | ・影響工地出班意願。 | 當期<br>短期 | ・彈性調整工班時段，以避開中午高溫時段。<br>・增加防曬防熱傷害措施。 |
| 建設事業（租賃） | 聲譽 | 轉型風險 | ・自有營運 | 社區及周邊景觀維護狀況可能影響居住品質、出租率及售價。 | 中期 | ・加強社區營造、維持顧客滿意度、評估保險風險。 |
| 循環事業 | 洪水與強降水 | 實體風險 | ・客戶<br>・工程承攬商自有營運 | ・強降雨可能造成水量溢流、水質異常、設備損壞及處理效率下降，增加人力與用電成本。<br>・強降雨可能導致擴廠、管網推進及用戶接管工程停工，造成工期延宕、管理成本增加及違約風險。<br>・工期落後可能影響接管戶數與營運進水量，造成收入減少。 | 短期<br>中期 | ・增加處理容許量，以縮短水質異常處理時間。<br>・導入水量預估系統，監測各區污水管流量，並針對高流量區域評估擴管。<br>・加強天氣監測，依天候調整工作進度與施作順序。<br>・工程計畫納入停工、展延及趕工備案，並提升每日接管量，以增加工期彈性。 |
| | 政策與法規 | 轉型風險 | ・客戶（消費者、下游廠商） | 環境監測及放流水標準提高，可能增加處理成本與監管人力；管理不當亦可能提高違約風險。 | 短期<br>中期 | ・定期追蹤法規動態，確保處理效率優於法規標準。 |

除風險辨識外，本集團亦將自然相關議題視為提升產品服務韌性及永續價值之機會。建設事業可透過綠建築、生態友善設計、高綠覆率、低碳工法及原生植物配置，提升建案環境品質與市場差異化；循環事業則可藉由水量監測、污水處理效率提升、管網韌性強化及環境教育推廣，強化水資源循環利用與營運韌性，回應利害關係人對自然正向與永續基礎設施之期待。

綜合本次評估結果，建設事業之重大自然相關風險主要包括政策與法規變化、水資源短缺、洪水與強降水及極端高溫；循環事業則以洪水與強降水、環境法規趨嚴及放流水管理為主要關注重點。後續本集團將透過永續發展委員會及環境保護小組持續追蹤風險變化，並依事業特性推動污染預防、水資源管理、防災韌性、低碳工法及環境監測等行動，強化自然相關風險管理能力。

5-1 勞工權益與人權 114
5-2 人才發展與培力 119
5-3 安心幸福職場 124
5-4 銀髮照護 134
5-5 社區營造與關懷 136
5-6 多元教育 138


日勝生集團重視以人為本，在營運過程中貫徹人權政策，並透過「勞工權益與人權」、「人才發展與培力」及「安心幸福職場」三大面向推動優質友善的職場文化，同時建立學習型組織，應用數位化管理，推動人才的永續發展。結合建設、資源循環、營運事業等各領域之優勢，以「銀髮照護」、「社區關懷」、「多元教育」三大主軸發展社會公益行動。未來亦將積極擴大社會影響力，藉由具體行動落實聯合國永續發展目標。


・SDGs 與年度亮點績效 P6

・EAP 員工協助方案 P118
・職安衛數位儀表板平臺 P126

・碳盤查實作人才培訓計畫 P121
・員工受訓滿意度 P120
・產學觀摩 P139
・日鼎水務環境教育課程 P138

・金齡學院 P134




# 5 多元共榮

# 5-1 勞工權益與人權

管理方針｜勞工權益與人權

## 管理方針五大要素

GRI：2-25、3-3

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 政策：<br>・本集團訂有《人權政策與承諾》，保障所有員工與利害關係人基本人權。<br>・依循國際人權保護原則，確實遵循營運所在地之人權保護與勞動相關法令，嚴禁任何形式的歧視，並提供公平公正的機會與薪酬福利。<br>・塑造平等友善的職場工作環境，提供多元溝通管道，保障員工表達意見的權利，鼓勵多元共融之企業文化。<br>承諾：<br>員工是公司穩健成長重要的基石，日勝生集團重視人才的培養，從源頭多元招募、新人關懷措施到員工進入職場後的完整福利、定期的員工滿意度調查聆聽心聲，皆致力於打造幸福共榮的職場環境，穩固集團多樣化人才庫。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 關心員工基本權益，提供友善職場環境與關懷福利措施，保障員工兼顧工作及生活，達到身心平衡。 |
| | 負面衝擊管理 | 職場環境不平等，進而導致產生歧視行為，員工留任不易，離職率增加。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 員工關懷信箱與員工滿意度調查，人資部門蒐集同仁意見並反饋予各單位進行改進。 |

## 5-1-1 人權政策

GRI：406-1、408-1、409-1

### 人權維護與促進

為善盡企業社會責任，維護及保障全體員工、客戶及其他利害關係人之基本人權，本集團訂有《人權政策與承諾》，適用範圍包括本公司、子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織，並由人力資源部、行政管理部、安衛部等共同規劃和執行。（2025 年執行成果請詳 5-1-4 員工向心力促進與 5-1-5 員工福利與關懷）

### 人權盡職調查

本集團積極進行人權議題的風險評估，希望透過定期盤點高風險議題，確保所有人權相關行為準則皆徹底執行，並及時改善可能的缺失，保障所有工作者的權益，或其受侵害時可即時反應，降低所造成之損害。2025 年調查結果顯示，本集團與相關供應商皆無雇用童工、侵犯隱私、歧視及強迫勞動之事件。未來本集團將持續整合相關單位的資源（包含人力資源部、行政管理部、安衛部、環境部等），進行人權風險矩陣辨識及高風險預防策略擬定之規劃作業，2025 年延續 2024 年評估結果進行改善，預計將於 2026 年執行新一年度之人權盡責調查。

日勝生人權議題風險評估

| 政策 | 對象 | 人權議題 | 風險描述 | 發生機率 | 嚴重度 | 風險等級 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日勝生集團道德行為準則 | 所有員工 | 職場安全 | 在執行職務時受傷，以及上下班途中發生事故，或因工作場所不符合安全標準，可能導致員工疾病、傷害、殘廢或死亡等災害，進而影響員工工作效率和公司聲譽。此外，職業災害事故還可能導致法律責任和經濟損失。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 健康管理 | 未能提供良好的健康管理措施，如健康檢查、心理健康支持等，可能會導致員工健康狀況不佳，影響工作效率和員工滿意度，增加公司醫療和保險成本。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 強迫勞動 / 異常負荷 | 存在強迫勞動或異常工作負荷的情況，員工無法獲得充份休息，嚴重影響其個人、家庭生活及身心健康，可能導致公司人才流失，使公司必須投入更多的成本重新雇用並訓練員工，並引發法律訴訟和聲譽損失。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 聘任童工 | 聘用童工（未滿 16 歲）在臺灣屬違法行為，不僅會遭受法律制裁，還會嚴重損害公司的聲譽和公眾形象，導致顧客和合作夥伴的信任危機。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 職場不法侵害、歧視與性騷擾 | 職場中的不法侵害、歧視和性騷擾行為會嚴重危害員工的身心健康和工作滿意度，並可能導致公司面臨法律訴訟、賠償以及公眾譴責。 | 1 | 2 | 1 |
| | 妊娠與分娩後女性員工 | 母性保護 | 未能為懷孕或哺乳期員工提供適當的保護措施，可能會導致健康風險和工作壓力增加，進而影響工作表現和公司形象，並可能違反相關法律規定。 | 1 | 1 | 1 |

日勝生人權議題風險評估

| 政策 | 對象 | 人權議題 | 風險描述 | 發生機率 | 嚴重度 | 風險等級 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日勝生集團道德行為準則 | 所有員工 | 同工同酬 | 未能確保同工同酬，可能導致員工的不滿、影響工作效率和人才流失，損害公司內部的公平和整體氛圍，並可能導致法律訴訟及影響公司形象。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 個資 / 隱私權保護 | 未妥善保護員工個人資料和隱私，可能導致資料被盜取、外洩或濫用，侵犯員工的隱私權，並可能面臨法律責任和信任危機。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 勞資爭議 | 未能有效處理勞資爭議，可能導致員工罷工或其他抗議行為，影響公司正常運營，並損害公司聲譽和經濟利益。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 結社自由 | 未能保障員工的結社自由，可能會受到國內外監管機構的批評，並損害公司的國內外聲譽，可能面臨法律訴訟和制裁。 | 1 | 1 | 1 |
| | 所有員工 | 集體談判權 | 未能尊重和保障員工的集體談判權，可能導致勞資關係緊張，影響工作效率和員工士氣，並可能面臨法律挑戰和罰款。 | 1 | 1 | 1 |
| 日勝生集團廠商行為準則 | 供應商、承攬商員工 | 健康管理 | 如果供應商或承攬商未能提供良好的健康管理措施，如健康檢查、醫療保險等，可能導致員工健康狀況不佳，影響工作效率和士氣，進而影響公司供應鏈的穩定性和聲譽。 | 2 | 2 | 2 |
| | 供應商、承攬商員工 | 職場安全 | 供應商或承攬商的工作場所不符合安全標準，可能導致員工受傷或健康問題，進而影響生產和供應鏈的穩定性。重大安全事故還可能導致法律責任和經濟損失，損害公司的品牌形象。 | 3 | 3 | 3 |
| | 供應商、承攬商員工 | 結社自由 | 供應商或承攬商未能保障員工的結社自由，可能導致員工的不滿和抗議，影響勞資關係和工作效率，並可能引發法律訴訟，損害公司聲譽。 | 2 | 1 | 2 |
| | 供應商、承攬商員工 | 集體談判權 | 供應商或承攬商未能尊重和保障員工的集體談判權，可能導致勞資關係緊張，員工罷工或其他抗議行為，影響供應鏈的穩定性和公司的正常運營。 | 1 | 1 | 1 |
| | 供應商、承攬商員工 | 聘任童工 | 供應商或承攬商聘用童工，會嚴重違反國際勞工標準和法律規定，不僅會遭受法律制裁，還會嚴重損害公司的聲譽，影響顧客和合作夥伴的信任。 | 1 | 3 | 2 |
| | 供應商、承攬商員工 | 同工同酬 | 供應商或承攬商未能確保同工同酬，可能導致員工的不滿和流失，損害公平性和凝聚力，進而影響工作效率和供應鏈的穩定性。 | 2 | 1 | 2 |
| | 供應商、承攬商員工 | 人口販賣 | 供應商或承攬商涉及人口販賣，會嚴重違反人權，導致法律訴訟和制裁，並嚴重損害公司國內外的聲譽和品牌形象。 | 1 | 4 | 3 |
| | 供應商、承攬商員工 | 強迫勞動 / 異常負荷 | 供應商或承攬商存在強迫勞動或異常工作負荷的情況，會嚴重侵害員工的基本權利，導致身心健康問題，並可能引發法律訴訟和聲譽損失，影響服務品質及供應鏈的穩定性。 | 3 | 4 | 4 |
| 隱私權政策 | 客戶 | 資訊安全、隱私 | 未妥善保護客戶的個人資料和隱私，可能導致客戶的個人資料被濫用、洩露或未經同意而分享。這會嚴重侵害客戶的隱私權，可能引發法律訴訟和監管機構的罰款，還可能導致客戶對公司營運造成重大負面衝擊。 | 2 | 3 | 3 |
| 日勝生集團安衛環政策 | 社區 | 環境權、噪音 | 未有效管理其業務活動對環境的影響，可能導致空氣、水和土壤污染，影響當地社區居民的生活品質，還可能導致法律訴訟和罰款，或是公司面臨綠色轉型及污染預防減污設備之成本支出，可能導致造成投資標的價格下跌。 | 3 | 1 | 2 |

### 人權保護教育訓練

除了從政策及流程面採取人權管理措施外，本集團每年度亦進行相關教育訓練，提升員工人權維護意識，以期能具體落實於日常營運中。在 2025 年，除更新人權政策，強化對人權的保障外，也針對性別平等工作法暨性騷擾防治措進行每人 0.5 小時的教育訓練，共 **787** 人次完成受訓。

此外，本集團亦透過員工滿意度調查，瞭解員工於「平等與不歧視」、「申訴與溝通」、「勞動尊嚴」及「生活水準」四大人權維度之實際感受，並將調查結果作為檢視人權管理措施成效及持續優化相關政策與作為之重要參考依據。

人權政策與承諾
企業永續發展（幸福職場）



## 5-1-2 人力資源分布[註]

GRI：2-7、2-8、401-1、405-1

員工是公司穩健成長重要基石，本集團重視人才培育，從源頭多元招募、新人關懷措施，到員工進入職場後的完整福利及定期員工滿意度調查，持續聆聽員工心聲，致力打造幸福共榮的職場環境，並穩固集團多樣化人才庫。日勝生集團於 2025 年底員工總計 877 人，其中約 92.1% 為正職員工，超過 75% 具大學以上之學歷。此外，合計管理職女性主管占比約 40%（日勝生為 53%、萬達通為 13%、日鼎水務為 40%），整體女性主管較往年微幅提升，彰顯本集團積極打造同工同酬且公平晉升機會的職場環境。

本集團致力於打造多元平等的職場環境，2025 年度總計聘僱 4 名身心障礙者、1 名少數族群及 22 名外籍人士。在年齡分布上，以富含學經歷之 31 歲至 50 歲員工為主要人力，約占 2025 年底本集團員工的 53%（日勝生為 59%、萬達通為 65%、日鼎水務為 59%）。有關員工及工作者人力統計、員工及主管年齡分布、員工多元指標等資訊，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 7~ 表 10。

除本集團聘僱的員工外，因部分子公司產業特性及臺灣缺工問題日益嚴重，本集團對於移工之需求持續增加。為吸引移工加入，本集團提供移工各式權益保障與福利措施，如鼎勝公司透過國際移工仲介顧問提供雙語契約文件、管理辦法及溝通協調，確保移工充分理解簽署的合約內容。除本薪內含之膳宿費以外，另額外提供伙食補助新臺幣 3,500/人月，以提升其在臺生活與工作品質。

註：員工包含正式員工（在職人員，不含留職停薪員工）及非正式員工（含約聘人員，但不含工讀生）。

### 新進離職員工概況

本集團於員工聘用上秉持透明、公正和誠信原則，訂有「招募任用辦法」以規範人員增補、招募、甄選、敘薪及任用流程。2025 年度共招募 255 位新進人員，新進率約為 29%；離職人數為 205 人，離職率約為 23%。其中，日勝生、萬達通和日鼎水務之離職人員合計 33 人，較 2024 年下降約 37%，顯示本集團於員工留任相關措施已展現成效，本年度主要離職原因以職涯規劃及家庭因素為主。

另就母公司之離職情形進一步分析，近兩年（2024 及 2025 年度）離職規模呈現下降趨勢，2025 年度總離職人數為 14 人，較前一年度減少 5 人，整體離職規模呈現下降趨勢。就離職族群結構而言，2024 年度以女性員工為主要離職族群（占 58%），2025 年度則轉為以男性員工為主（占 57%）；另就年齡分布觀察，2025 年度 50 歲以下離職人數為 8 人，較前一年度 18 人顯著減少，顯示離職情形主要集中於青壯年員工之狀況已有改善。

針對上述員工留任意願的提升導致的離職人數下降，主要與本公司於 2025 年度針對 50 歲以下基層及中生代員工推動薪酬優化及職涯發展措施有關，包括調升新進員工起薪、依績效表現辦理調薪，使平均薪資提升 5% 以上，提升薪酬競爭力與市場吸引力。同時，配合公司數位轉型策略，本公司推動「AI 智能發展培訓計畫」，透過系統化課程提升員工 AI 應用能力、工作效率與問題解決能力，並擴大員工職務成長與職涯發展機會。日勝生過去兩年度員工離職率資訊如下表。

| 區間 | 2024 年 | | | | 2025 年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | |
| | 人數 | 比例（%） | 人數 | 比例（%） | 人數 | 比例（%） | 人數 | 比例（%） |
| 30 歲以下 | 7 | 6% | 1 | 1% | 2 | 2% | 0 | 0% |
| 31~50 歲 | 4 | 3% | 6 | 5% | 1 | 1% | 5 | 4% |
| 51 歲以上 | 0 | 0% | 1 | 1% | 3 | 3% | 3 | 3% |
| 合計 | 11 | 9% | 8 | 7% | 6 | 5% | 8 | 7% |
| 離職性別占比 | 58% | | 42% | | 43% | | 57% | |

為更進一步瞭解離職原因並提供必要之協助，本集團持續進行雙向離職訪談機制，並依分析結果研擬改善措施，如簡化工作流程、調整作業規範、以及強化工作輔導與關懷等。有關員工新進離職統計數據，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 11。

此外，為推動各子公司間之經驗與知識分享，本集團訂有《員工異動辦法》，於考量員工學經歷、工作表現及個人意願等原則後，得辦理部門調任，在調任過程中，員工年資與休假等相關權益均不受影響。透過完善調任機制，不僅有助於促進內部經驗傳承與知識共享，亦可增進員工工作歷練與專業能力。

## 5-1-3 員工績效檢核與薪酬

GRI：2-21、404-3、405-2

### 員工績效

為瞭解員工職涯表現，協助其適才適所，並確保核心價值落實於工作中，本集團自 2024 年起，每年 6 月及 12 月執行員工半年度考績評核，並以五大核心價值作為評核依據。評核作業中，初評主管須與受評核者進行績效面談，透過當面對談，客觀且全面地就員工於考評期間各項工作目標之達成情形（工作評核）及核心價值之行為表現進行評分，並將評核結果送交複評主管進行後續評核，以確保評核結果之完整性與一致性。2025 年度日勝生及合併財報子公司合計約 86% 的員工受績效檢核，相關統計數據請詳附錄一 永續績效細項統計之表 12。

### 員工薪酬

在薪酬制度方面，本集團員工領有固定薪資，並依其工作績效、特定成果或符合特定條件，另給予獎金、補助或津貼。其中獎金包括年終獎金及員工酬勞等。年終獎金係依當年度獲利狀況、營運績效及職務等指標作為發放標準，並經薪資報酬委員會同意後送董事會決議；員工酬勞係依公司章程規定，以稅前利益作為提撥基礎，提撥標準根據營運相關績效指標評定，經薪資報酬委員會同意後送董事會決議。

2025 年日勝生與子公司萬達通及日鼎水務的「薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數」平均比率為 5.87；「薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數」的平均比率為 -0.02[註 1]。日勝生三年度非擔任主管職務全時員工之薪資平均數和薪資中位數如下表。

| 年度 / 人數 | 非擔任主管職務之全時員工 | 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 | 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 |
|---|---|---|---|
| 2023 | 97 | 939 | 830 |
| 2024 | 89 | 939 | 864 |
| 2025 | 93 | 945 | 821 |

註：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。

而關於女男薪酬比，日勝生與子公司日鼎水務及萬達通按員工類別如下：

| 公司 | 日勝生 | | 日鼎水務 | | 萬達通 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 職級 | 基本薪資 | 總薪酬 | 基本薪資 | 總薪酬 | 基本薪資 | 總薪酬 |
| 高階主管 | 1：0.93 | 1：1.73 | 無女性高管 | 無女性高管 | 無女性高管 | 無女性高管 |
| 中、基層主管 | 1：0.95 | 1：0.63 | 1：0.94 | 1：1.76 | 1：1.01 | 1：6.55 |
| 一般同仁 | 1：1.17 | 1：0.48 | 1：1.03 | 1：0.68 | 1：0.97 | 1：1.86 |

註 1：薪酬最高之個人，除日勝生因董事長兼任執行長而為董事長外，其餘皆為總經理。且統計對象與附錄一 永續績效細項統計之表 7 員工人力統計相同。

## 5-1-4 員工向心力促進

GRI：402-1、404-2

員工向心力建立於暢通的溝通管道，本集團架設「team+ 企業專屬溝通協作平台」當中企業通訊錄功能，使員工得以快速查找聯絡對象並即時聯繫，提升內部溝通效率；同時導入「知識便利站」，能即時回覆人資相關問題快速解決疑問。此外，透過定期勞資會議及多元溝通平臺，也讓員工掌握公司營運情形，使其能適時發聲、回饋意見，促進勞資雙方之良性互動。

### 勞資協商管道

本集團重視員工權利並促進勞資雙方意見交流，每季定期召開勞資會議；此外，亦設置「員工關懷信箱」廣納員工建言與申訴意見，相關意見依內容分類後，由對應權責單位進行處理，以妥善回應員工需求並持續優化內部制度。

2025 年員工關懷信箱共受理 **10** 起案件，均已完成處理並結案。

員工提報案件於員工關懷信箱中
↓
人資部門聯繫當事員工進行案件理解與當事人關懷
↓
將案件依類型妥善分給適當部門進行後續處理
↓
人資部門持續關懷與追蹤

此外，若因公司營運發生重大變化，可能影響員工權利時，日勝生依《勞動基準法》第十六條規定，遵循相關預告期間之要求，並建立完善的溝通與輔導機制，以確保員工有充分時間進行因應安排，並保障其應有權利。

## 日勝生大小事

為促進員工向心力並強化內部資訊透明度，日勝生每季發行集團刊物「日勝生大小事」，來傳遞重要訊息與企業動態。2025 年度內容涵蓋企業獲獎資訊（如榮獲國家卓越建設獎）、近期業務發展概況、分享重點課程精華內容，以確保全體員工均能獲得相關知識與資訊。此次，本年度季刊亦配合行管部規劃之「志工服務活動」進行推廣，使集團內各公司同仁更熟悉樂陶居相關活動，同時鼓勵員工參與社會服務，提升企業社會參與度。




日勝生大小事 -2025 夏季刊

## 員工滿意度調查

自 2025 年起，為確認所有員工的心聲皆能被確實傳達，本集團在整個集團所有子公司導入滿意度調查。調查範圍包含「工作與團隊」、「員工發展」、「工作環境」、「企業理念」等四大構面。透過匿名調查瞭解各階層員工在各面向的滿意程度後，將調查分析結果同步提供各級主管與管理團隊作為政策改進參考。根據 2026 年度調查結果顯示整體而言滿意度有所提升，彰顯整體而言員工對於公司的滿意度逐漸改善。

而我們也積極針對調查結果推動改善措施，相關作為包含

1. 透過針對主管的教育訓練，提升溝通品質，確保員工意見獲得重視與回應，強化績效面談之雙向溝通
2. 針對員工關懷信箱及勞資會議中已處理之意見進行年度追蹤與再次關懷，以強化制度成效
3. 持續推動「職能盤點與定標」，規劃結合職能發展面談與學習資源，支持員工職涯成長。

### 滿意度調查結果

| 全集團[註2] | | |
|---|---|---|
| 四大構面 | 五分制平均 | |
| | 2025 | 2026 |
| 工作與團隊 | 4.00 | 3.99 |
| 員工發展 | 3.88 | 3.81 |
| 工作環境 | 3.91 | 3.82 |
| 企業理念 | 4.05 | 3.94 |
| 整體調查結果 | 3.96 | 4.00 |

註 1：非常滿意為 5 分、滿意為 4 分、普通為 3 分、不滿意為 2 分、非常不滿意為 1 分。

註 2：全集團為含日勝生及合併財報子公司平均之結果。2025 年針對 2024 年度之滿意度調查結果，以公司最終之調查結果文件為準進行調整。

## 員工協助方案

有鑑於 2022 年員工對員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP）之高滿意度，本集團持續推動 EAP 方案，並與「覓汩心理治療所」合作。以保障隱私及關懷協助為前提，由心理師提供諮詢，為員工排憂解難，進而改善生活品質與工作表現。此外，本集團每年將心理師專業意見納入制度與政策優化參考，致力於打造身心健康的工作環境。2025 年本集團共計 19 人次使用 EAP 服務，整體滿意度達 100%。




EAP 員工協助方案諮詢海報

## 5-1-5 員工福利與關懷

GRI：401-2、401-3、201-3

本集團依循《勞動基準法》規範提供員工照護外，亦提供「家庭關懷與禮金」、「健康照護」、「友善職場」和「安心保障」等措施，落實照護員工的責任。2025 年四大面向福利費用[註]共計為 162,698,055 元，平均員工福利費用約為 185,517 元。

### 家庭關懷與禮金

為了全面的照顧員工人生的每個階段，並提升員工向心力，本集團提供各式營運優惠與補助。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 結婚補助 | 生育補助 | 員工旅遊住宿補助 | 育嬰假 |
| 喪葬補助 | 生日補助 | 團體與職災保險 | 員工持股 |
| 三節禮金 | | 急難救助 | |

### 育嬰假

本集團 2025 年共有 22.22% 適用育嬰留停之員工申請育嬰假，應於 2025 年預計復職者有 100% 已回到工作崗位，而 2024 年復職者中且 2025 年亦持續任職者，占整體 2024 復職者之 80%。相關統計數據請詳附錄一 永續績效細項統計之表 13。

### 員工持股

為激勵員工長期任職並發揮所長、提供增進員工福利及協助其長期儲蓄投資理財為目的之獎酬機制。於 2020 年成立「日勝生活科技股份有限公司員工持股會」，由會員每月自薪資提存一定金額，公司亦提供一定比例之獎勵金，共同存入專用信託專戶，交由受託銀行管理運用。透過該制度，不僅達到留才目的，亦協助員工累積財富，達成長期儲蓄投資理財之目標。截至 2025 年底，本集團員工持股會參與人數達 266 人。

註：四大面向福利費用不包含年終獎金。

### 健康照護

為照護員工身心健康，本集團定期安排特約護理人員及職業醫師至公司辦理臨場健康諮詢服務，並舉辦健康職場宣導講座。此外，每年於內部教育訓練平臺開設健康主題課程，使員工持續獲取健康相關知識。2025 年共計舉辦 9 場健康促進活動，整體滿意度均達 93% 以上，顯示相關活動符合員工需求，並有助於提升員工身心健康。（請詳 5-3-2 員工健康檢查與健康促進活動）

### 友善職場

本集團關心員工的需求，提供優於《勞動基準法》之福利措施、津貼及友善職場設施。如提供停車優惠措施。同時，積極導入數位化工具，包含與雲端圖書館合作，每季提供 10 本刊物供員工借閱。此外，辦公場所亦設置哺乳室、急救設備，以及冰箱與咖啡機等設備。致力為員工提供更舒適、貼心的職場福利。



雲端圖書館

### 安心保障




#### 勞工退休制度

本公司退休金提撥制度分為舊制、新制兩類，依據《勞動基準法》和《勞工退休金條例》規定，皆遵守按月提撥之規定並足額提撥，參與退休計畫比率 100%。2025 年底淨確定利負債（合併）為新臺幣 11,185 仟元。

- 舊制：本公司按每月薪資總額 2%提撥員工退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義儲存至臺灣銀行之專戶。
- 新制：本公司每月按不低於薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞工保險之員工個人專業戶，自願提繳退休金者，依自願提繳率自員工每月薪資代為扣繳。

# 5-2 人才發展與培力

管理方針｜人才發展與留任

**管理方針五大要素** GRI：2-25、3-3

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | 政策：<br>・完整的訓練發展架構，逐步導引本集團員工多元、創新成長發展。<br>・依照訓練發展架構，開發不同功能別與階層間之模組系統化培訓。<br>・拓展外部及整合集團訓練資源、促進訓練效益最大化。<br>承諾：<br>落實人才培育，公司依管理、通識及專業職能之需求規劃相關培訓課程，以促進員工於組織學習成長的機會、提高人員素質與競爭力，提升企業競爭優勢，發展長期核心競爭力。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 透過導入人力資源管理系統，以系統化和模組化方式，優化人力資源管理措施，包括辦理人才培訓計畫、中高階主管培訓與暢通內部溝通機制等，深耕人才之培育和發展，保持本公司的競爭力。 |
| | 負面衝擊管理 | 因應 AI 技術持續快速發展，對組織運作模式與職能結構可能帶來之衝擊，本集團透過課程模組化設計，強化員工於工作中之 AI 實務應用能力，降低組織因人口結構改變與技能落差所衍生之人力風險。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 員工滿意度調查，人資部門蒐集同仁意見並反饋予各單位進行職務安排與政策調整改進之參考。 |

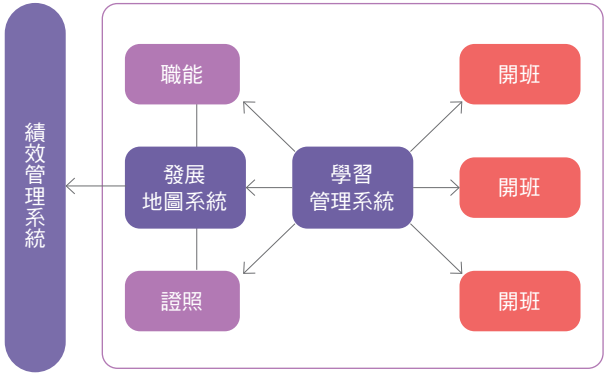
## 5-2-1 人力資源發展藍圖

GRI：404-1

本集團為落實人才永續發展，建構從招募到培訓之人才發展藍圖，透過系統化機制支持當前及未來人才需求，奠定企業永續經營之人才基礎。藉由「職能盤點」，明確界定各職務所需之知識、技術與態度，建立集團人才庫，運用招募甄選、績效管理及員工發展等，並將**員工能力表現轉化為可比較之量化指標**，以客觀掌握人才與職能之適配情形。相關鑑別結果更進一步結合績效表現，運用人才九宮格進行分析，區辨核心關鍵人才、高潛力人才及需培育或調整之對象，作為人才培育、接班布局等重要決策參考，促進人才活化與優化，確保人才能適才適所，發揮專業能力，提升工作成效，進而為企業創造長期價值。

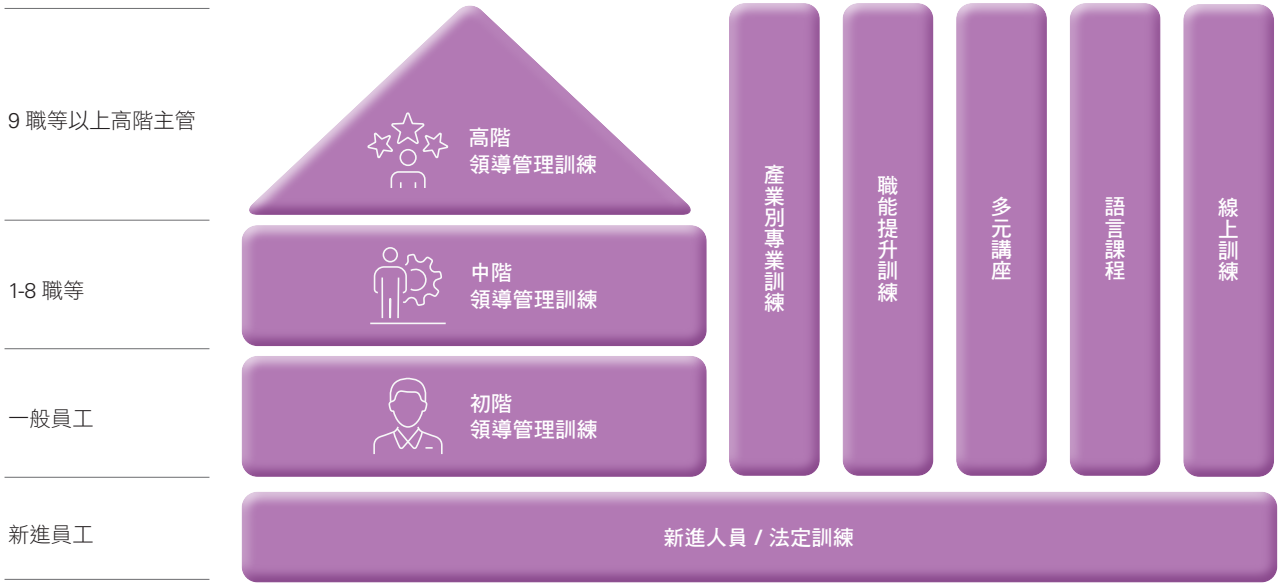
### 人才庫與發展地圖系統

本集團深信人才為企業持續發展之核心動能，透過人員與能力矩陣盤點關鍵管理及技術人才，並辨識高潛力人才納入人才儲備庫，以提升用人效率及培育效能，逐步強化人才供給能力。近年來，本集團持續推動人力資源數位化，建置「人才庫查詢系統」，以利主管即時且全面掌握團隊人才資訊。進一步透過「人才發展地圖系統」，串聯績效管理系統與學習管理系統，規劃員工職涯發展路徑、訓練課程及考核機制，建構完整且系統化之人才培育體系，於提升員工專業能力之同時，強化整體競爭力。




### 人力資源發展訓練架構

考量不同人才所需的培訓課程不同，我們針對職等進行全面的培訓規劃，除設計通用的產業別、職能提升訓練與語言等課程外，針對各階主管也設計領導管理培訓，確保在所有位階的員工都能獲得所在職位應具備的能力培訓。根據「員工教育訓練管理辦法」，本集團每年依管理、通識及專業職能之需求規劃相關培訓課程。2025 年度整體訓練滿意度為 95%。




2025 教育訓練總時數 **10,402** 小時 | 教育訓練總金額 **2,679,593** 元

**2025 教育訓練平均時數**[註]

| 全員工平均 | 男性 | 女性 |
|---|---|---|
| 11.9 小時 | 11.8 小時 | 11.9 小時 |

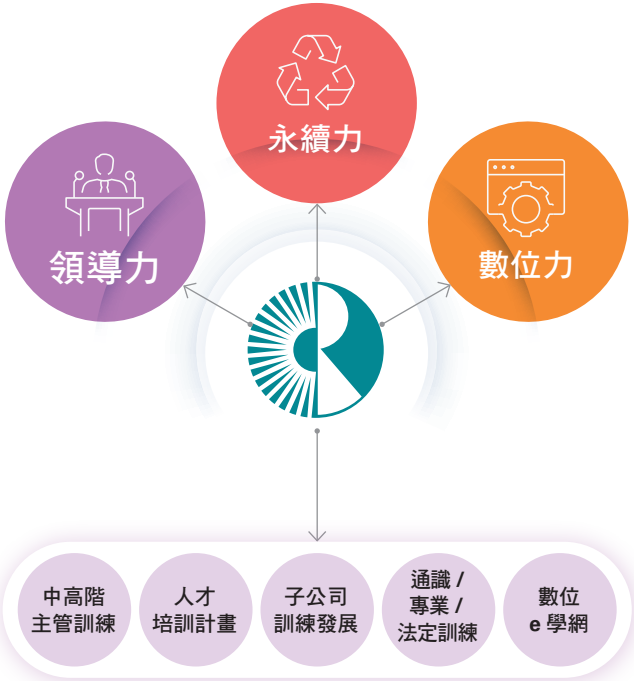
考量集團的產業特性涉及多個專業領域，我們亦鼓勵員工進行證照考取，期望藉此提升員工的專業能力，提供客戶更高品質的服務。2025 年本公司總計補助 250 人次共新臺幣 1,216,945 元為員工進行外訓課程，相關領域涵蓋資訊資安、防火急救、工程操作、品質管理、永續發展、職業安全衛生、不動產租賃等類別。

註：相關統計數據請詳附錄一 永續績效細項統計之表 14。

## 5-2-2 永續、數位與領導力培訓

GRI：404-2

為了培養符合公司經營策略、目標的人才，本集團自 2024 年起以「永續力、數位力、領導力」三大主軸，搭配「中高階主管訓練、人才培訓計畫、子公司訓練發展、通識 / 專業 / 法定訓練及數位 e 學網」五大方向規劃年度訓練，確保人才永續發展。此外，隨時依公司需求進行人才管理與課程培訓的調整，以促進員工及公司整體競爭力。




### 永續力培訓

**碳盤查實作人才發展培訓計畫 Carbon Inventory Program（CIP）**

本集團每年安排碳盤查種子成員參與相關培訓課程或研討會，幫助集團溫盤數據揭露及減碳策略推動，2025 年更從氣候變遷議題擴展範疇至自然解方，更全面地培養集團綠領人才，共同為永續發展貢獻力量。

| 名稱 | 碳排放交易機制及台灣制度推動現況專題研討會 | 溫室氣體盤查課程 | 企業自然風險教育訓練 |
|---|---|---|---|
| 人數 | 38 | 33 | 29 |
| 對象 | 部級主管與種子成員 | 種子成員 | 種子成員 |
| 時數 | 1.5 | 3 | 3 |
| 場次 | 1 | 1 | 1 |

### 數位力培訓

**AI 智能發展培訓計畫（AIDP）**

因應數位轉型策略，本集團推動「AI 智能發展培訓計畫」，透過三大模組系統性強化同仁 AI 應用能力，並逐步建構以數據與知識驅動之永續競爭力：

1. **智能數據應用學**：以 Power BI 為核心工具，協助學員建置營運儀表板，深化集團於關鍵指標管理與視覺化分析之應用，提升決策品質與管理效能。
2. **影音行銷學**：結合 AI 影音工具，協助同仁快速產出影音素材，提升對內外部行銷宣傳的靈活度。
3. **智動化應用學**：透過 AI 自動化技術盤點部門工作流程，並結合知識庫整合組織經驗與專業內容，促進知識傳承與問題解決效率。



智能數據應用學

| 名稱 | AIDP- 智能數據應用 | AIDP-AI 影音行銷學 | AIDP- 智動化應用學 |
|---|---|---|---|
| 人數 | 36 | 34 | 34 |
| 對象 | 儀表板應用相關部門團隊 | 基層人員 | 自動化應用相關部門團隊 |
| 時數 | 30 | 15 | 24 |
| 場次 | 1 | 1 | 1 |

## 領導力培訓

### BMP 回訓 - 新世代溝通與領導（Basic Management Program）

因應多元世代共處的職場環境，協助主管回應新世代員工在價值觀、工作態度與溝通方式上的轉變，本集團透過舉辦 BMP 回訓課程，解析新世代行為特性，並培養主管運用同理溝通、正向引導及教練式提問等關鍵領導技巧，以增進與團隊成員間的理解與信任，進一步提升團隊協作效能與組織影響力。



### 轉型管理學－引領變革

除既有的主管培訓計畫外，為因應組織於快速變動環境下所面臨之挑戰，協助主管建立變革管理思維與領導能力，2025 年辦理「轉型管理學－引領變革」課程，內容聚焦於變革成功關鍵要素、主管於變革中的角色定位，以及引導團隊因應改變的實務方法，透過案例討論以培養韌性領導特質，使主管能有效引領團隊推動轉型、落實策略並提升組織執行力。



| 名稱 | BMP 回訓 | 轉型管理學 |
|---|---|---|
| 人數 | 23 | 51 |
| 對象 | 去年參與 BMP 課程者 | 部級主管 |
| 時數 | 6 | 6 |
| 場次 | 1 | 2 |

## 專業職能培訓

### CDP 職能發展培訓計畫（Competency Development Program）

為強化專員級員工之關鍵職能並提升整體組織競爭力，人才發展部提供「CDP 職能發展培訓計畫」，聚焦溝通表達、問題解決與團隊協作三大核心能力，成果發表會以小組專案報告形式進行，協助同仁將學習內容實際應用於工作情境中，促進跨部門交流與團隊合作。



### 客戶服務大師 – 實務應用班

本集團持續強化集團品牌形象並建立一致且標準化的服務流程，2025 年人才發展部舉辦「客戶服務大師」系列課程，以理解需求為核心，透過情境模擬、角色扮演與體驗式學習，引導同仁洞察客戶表層行為背後的真實動機，學習以同理與策略並行的方式回應需求。課程結合動機矩陣與四種溝通風格，協助同仁在面對不同類型客戶與不同情境時，靈活調整溝通方式，將服務從被動回應，轉化為創造價值的對話關係。



### TTT 專業講師培訓班

為培養集團內部講師並強化知識傳承效能，人才發展部針對具授課級上台簡報需求之同仁，提供系統性的教學技巧與課程設計訓練。課程聚焦於教學架構建立、專業表達與授課技巧，並透過實作演練與回饋機制，協助學員提升授課表現與舞台自信。藉由培育具備教學能力之內部講師，強化組織知識傳承，持續建構學習型與永續發展的組織文化。



## 5-2-3 高階論壇及經驗傳承

GRI：404-2

### 高階論壇

依公司事業發展多角化之屬性，日勝生每 2-3 個月舉辦一場次高階論壇，邀請不同產業領域的專家 / 高階經理人，與中、高階主管分享專業經驗與跨領域知識交流，強化組織對多元事業布局、創新發展與永續經營之策略視野。2025 年共安排 6 場次，論壇主題及參與人數如下：

| 趨勢議題 | 課程名稱 | 時數 | 參加人次 | 總時數 |
|---|---|---|---|---|
| 經濟趨勢 | 2025 全球經濟情勢與產業展望 | 1.5 | 37 | 55.5 |
| AI 與數位轉型 | 亞馬遜的創新文化與策略 | 2.0 | 34 | 68.0 |
| 創新與數位轉型 | 翻轉房價資訊，超越 591 | 1.5 | 34 | 51.0 |
| 康養樂齡 | 智慧科技打造健康宜居社區 | 1.5 | 42 | 63.0 |
| 永續發展與循環經濟 | 從布料回收到循環經濟的綠色創新 | 1.5 | 35 | 52.5 |
| 康養樂齡 | 為自己規劃 40 年的養老生活，以家庭核心視角看待銀髮服務 | 1.5 | 38 | 57.0 |
| 合計 | | 9.5 | 220 | 347 |

**亞馬遜的創新文化與策略**



面對 AI 趨勢與組織數位轉型的雙重挑戰下，企業如何打造創新文化至為重要，2025 年高階論壇邀請 AWS 數位創新總監及團隊，分享亞馬遜如何以「顧客為中心」為核心理念，透過創新飛輪驅動企業持續成長，並從文化、機制、架構與組織四大要素建構完善的創新體系。藉由本次論壇，強化管理團隊對創新思維與數位轉型的理解，董事長也特別勉勵管理團隊落實於營運管理中，為企業永續發展奠定穩健基礎。

**從布料回收到循環經濟的綠色創新**



在永續發展趨勢下，循環經濟已成為企業邁向淨零的重要策略。本次高階論壇邀請林正雄博士分享如何運用創新技術，將紡織廢料轉化為高價值永續材料。透過 AI 布料識別與再製程，純聚酯可回收為 rPET 塑膠粒，混紡布料則製成具高耐候性的「衣織木」，並廣泛應用於建築與戶外空間。課程不僅展現循環經濟的實踐成果，也讓我們看見企業導入低碳材料的發展契機，為集團推動 ESG 與永續經營帶來重要啟發。

### 退休回聘

自 2023 年 7 月 1 日起，為促進知識傳承並培育接班人才，本集團依《中高齡者及高齡者就業促進法》相關規定，推動退休後再僱用制度。由單位視業務需要，與退休員工簽訂 3 個月至 2 年之定期契約，並可依工作屬性提供部分工時或彈性工時選項，確保其相關福利與退休前相同。此外，本集團每 2 年針對回聘員工健康狀況與工作意願進行評估，以確保其身心狀態與工作適配性。

同時，各公司建立退休人才庫，主要衡量退休員工專業屬性與在職表現等指標，將有意願在 65 歲退休後繼續為公司服務者納入人才庫，作為未來人力需求之遴選來源。

截至 2025 年共計 4 人參與退休回聘方案，持續促進組織經驗與知識傳承。

# 5-3 安心幸福職場

管理方針｜職業安全衛生

## 管理方針五大要素

| | | |
|---|---|---|
| 政策 / 承諾 | | **集團職業安全衛生政策：**<br>・致力打造員工安全、健康與衛生的工作環境，強調員工生理與心理健康並重。<br>・遵循職業安全衛生法規，強化危害辨別與風險評估工作，以系統化的管理，預防職業災害與提升員工健康。<br>・提供員工多元化的身心照顧方案，以及適合員工的的健康促進活動，並鼓勵員工積極參與，達到全方位的員工關懷。<br>**承諾：**<br>本集團將持續性地評估和改進品質安衛環管理體系，提高品質安衛環管理的效能，鼓勵所有員工與利害關係者瞭解，且履行品質安衛環政策的精神，以期作為實現「永續綠生活集團」願景的原動力。 |
| 行動計畫 | 正面衝擊管理 | 集團永續發展處轄下安衛部，負責規劃、推動各事業群職業安全衛生管理行動，主動訪視現場查核輔導、巡視作業、評估安衛管理成效，並協助改善工作環境。 |
| | 負面衝擊管理 | 安衛部建立數位化平臺，以蒐集子公司每週、月回報事故案件、自動檢查發現、外單位稽查與罰款等事項，分析事件發生原因與影響，預防再發生之風險，並以儀表板方式呈現數據。 |
| 目標 / 標的 | | 2026 目標、中長期目標請參考永續藍圖與策略 |
| 有效性評估 | | 2025 目標、績效及達標情形請參考永續藍圖與策略 |
| 申訴機制 | | 子公司職安衛人員應對政府或業主要求改善事項，可透過定期會議及聯繫網絡相互溝通，安衛部提供相關改善建議。 |

## 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統

GRI：403-1、403-2、403-4、403-5、403-7、403-8

### 職業安全衛生管理政策

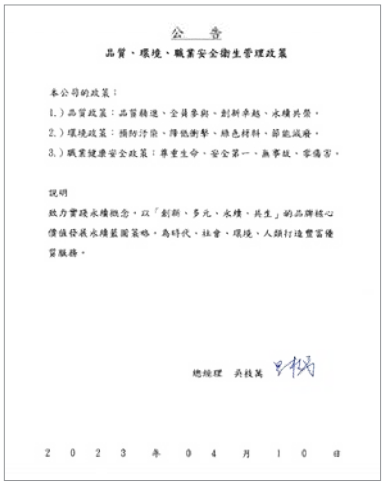
為打造健康安全、貼心舒適的工作環境，本集團訂定職安衛政策，並設立安衛部作為規劃與推動職業安全衛生相關工作之專責單位。

**集團職安衛政策：**

1. 提供和維護安全健康的工作環境，評估與預防發生事故和職業病的風險。
2. 提供員工必要的教育訓練與資源，恪守安全衛生法令及規範。
3. 持續改進安全管理體系，並鼓勵員工參與安全衛生管理相關事務。

### 職業安全衛生管理系統

2023 年子公司泰誠營造率先集團其他公司通過由最高管理階層簽署之職安衛政策，並取得 ISO 45001 及 TOSHMS 驗證，系統範圍含括建築工程、土木工程、環境工程及機電工程的承攬及營造[註 1]。為建構完善的集團職業安全衛生管理系統，安衛部延續 2024 年針對各子公司之事故種類建立通報階層與流程、緊急應變處理等程序範本的基礎，在 2025 年進一步編制 12 項適用於各子公司之職安衛管理程序書範本，以建立並輔導子公司職安衛管理單位根據不同產業特性、作業內容、現場環境等建立合理可行之作業程序及作業辦法。此集團性職安衛管理系統涵蓋範疇除公司員工外亦包含受公司指揮、監督之工作者或承攬商，希望透過系統化的管制措施以降低職業災害發生的可能性，並恪守職業安全衛生法相關規定以保障工作者通報危害之流程及自行退避權。


公　告
品質、環境、職業安全衛生管理政策
本公司的政策：
1.）品質政策：品質精進、全員參與、創新卓越、永續共榮。
2.）環境政策：預防污染、降低衝擊、綠色材料、節能減廢。
3.）職業健康安全政策：尊重生命、安全第一、無事故、零傷害。
說明
致力實踐永續概念，以「創新、多元、永續、共生」的品牌核心價值發展永續藍圖策略，為時代、社會、環境、人類打造豐富優質服務。
總經理　吳銘萬
2023年04月10日

泰誠營造品質、環境、職業安全衛生管理政策

註 1：相關證照與詳細資訊請詳官網。

職業安全衛生管理手冊
溝通、參與與諮詢作業程序
職業安全衛生政策
變更管理作業程序
危害鑑別與風險評估作業程序
承攬商管理作業程序
法規及其他要求鑑別與符合性評估作業程序
緊急應變作業程序
職業安全衛生目標與管理方案作業程序
監督、量測與職業安全衛生績效評估作業程序
能力、教育訓練與認知作業程序
事故、事件、不符合與矯正改善作業程序

職安衛管理系統 12 項程序書

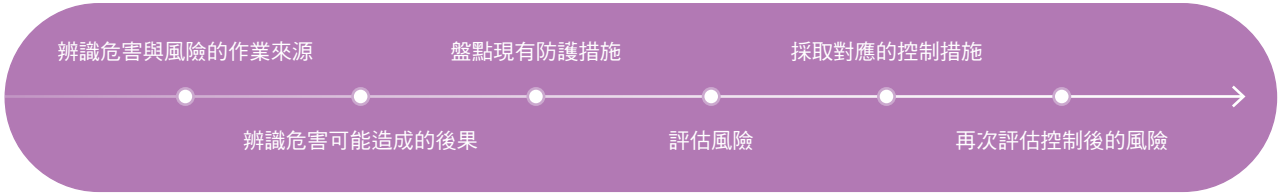
2025 年度安衛部也持續辦理查核輔導共計 9 次，主題範圍包括工地安全衛生、戶外高氣溫熱危害預防、化學品管理、業主 / 主管機關關注缺失等，安衛部在實際訪視現場及檢視管理紀錄文件後，提供強化管理之建議。未來也將鑑於各子公司產業特性、風險、規模制定子公司職安衛 KPI 設定辦法，作為各公司持續改善職安衛管理之目標。

因應職安衛法規的持續更新，本年度安衛部依據勞動部相關法規檢視施工處（如鼎勝施工處）移工管理情形，全面性地從合約到住宿環境進行合規檢視，針對需改善項目提出建議；對於非工程相關的處所維護（如桃園水資源回收中心一二期之廠內設施、環境等），發起 5S 運動，盤點、歸類、標記需整頓之處，並交由相關單位根據分類逐一處理，改善廠內環境。

本集團透過每月召開之職安衛環會議，維持安衛部與子公司之交流。討論內容除延續職安衛執行現況與追蹤外，2025 年更因應數位儀表板資訊平臺測試版之導入，以及健康促進活動之辦理，於會議中蒐集子公司需求與意見，在強化職安衛人員之風險之餘，也更多方面的蒐集同仁想法，打造身心安全的工作環境。本年度日勝生及合併財報子公司職安衛環會議的參與率皆達 100%，顯示全集團對於職業安全衛生的重視。為了確保管理系統的有效性、符合性及充分性，本集團每年都會會同各單位主管、工地主任與其他相關人員等，定期於內部稽核後二週內或視需求不定期召開管理審查會議。討論內容含括針對各部門提出所訂之目標及相關的執行計畫進行審查、修正管理系統不足之處，期望達到維持有效的職安衛管理系統資源適切性之目的。

## 危害辨識、風險評估與管理

為有效落實「風險與機會發生前採取完善預防，風險發生後進行有效控制」，本集團參考 ISO45001 要求，進行危害鑑別與風險評估，透過將嚴重度與可能性量化，對風險等級進行評分，以更綜觀的角度盤點所可能面對的問題及其可能的威脅；在採取降低風險之相關措施後，透過同樣的概念進行風險等級的評分，藉此確保該控制的有效性，並在必要時隨時調整。2025 年由安衛部以事業為單位，對各公司職安衛窗口與現場作業主管舉辦 3 場次線上教育訓練，說明風險評估原理及評估注意事項，並要求所有子公司採用統一制定之危害鑑別與風險評估表單。經控制措施實施後殘餘風險者最高落在第 3 級，顯示公司對於風險管理之有效性。




**風險管控案例：**

| | |
|---|---|
| 工程類風險 | 泰誠營造藉由要求勤前教育訓練、人員合格證、工作許可、日常巡檢、定期檢查、承攬管理、人員全程監視等管理措施，成功將舉凡吊車作業、金屬工程與輕隔間天花工程等落實控制前較高的風險等級進行管控，並大幅下降殘餘之風險等級。 |
| 非工程類風險 | 鼎勝綠能與加賀屋分別針對動火作業與溫泉池維護的缺氧作業進行管理，落實之措施包含設立防火區與要求通風排氣、有害氣體監測及配戴個人防護具，透過管理作為的實際投入，在衡量控制措施後發現殘餘風險相較管理前有明顯下降。 |

小專欄｜職安衛數位儀表板平臺

2025 年因應集團推動數位轉型與 AI 發展之策略，安衛部參考職業安全衛生管理系統發展「**職安衛數位儀表板平臺**」app，供各子公司職安衛管理人員使用，其功能除能將日常職安衛數據轉變為可視化儀表板之外，也提供自動化系統提醒使用者待辦事項事項如定期回報、事故與查核管理、矯正改善措施等。此外，平臺也整合 2024 年推動之「智慧風險導航助手」，除提供既有「透過上傳工作現場照片快速利用 ChatGPT 生成危害辨識、風險評估與預防改善措施等資訊」的服務外，也新增職業安全衛生相關法規諮詢功能，以利使用者以問答的方式查詢所需之法規要求。




職安衛數位儀表板平臺



## 職安衛衝擊管理

### 勞工健康保護計畫

本集團期望打照一個員工可以安心健康工作的環境以積極呼應 SDG3「健康與福祉」，落實全方位健康管理制度，內容涵蓋了工作者健康促進、健康檢查、關懷與照護，以及職業疾病預防等面向，期望透過以下相關措施有效控管工作環境與人員健康風險，並持續促進工作與生活的平衡，實踐員工健康福祉與企業永續發展的雙重目標。

1. **異常工作負荷促發疾病預防計畫**：每半年評估填報異常工作負荷執行紀錄 1 次。依個人風險因子評估風險等級，高風險員工由從事勞工健康服務之醫師以面談進行健康指導，中、低風險員工，由護理人員以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助。
2. **人因性危害預防計畫**：每年評估填報員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查（針對疑似有危害者）建立追蹤。經由從事勞工健康服務醫師瞭解個案症狀發生之原因，並給予適當之改善建議，且定期以面談方式追蹤改善情形。
3. **職場不法侵害預防計畫**：本集團除持續透過員工信箱的申訴管道，積極針對不法侵害事件進行妥善處理、定期追蹤與改善外，更透過不斷的宣導與線上課程，積極預防職場的不法侵害發生。2025 年本集團部分子公司因員工人數逾 100 人，故因應勞動部修改最新版指引，修正「執行勤務遭受不法侵害預防計畫」，透過調整各權責單位分工、明確化案件處理流程、更新執行表單以及修正杜絕不法侵害之聲明等使整體處理程序更完善。調整後各部門各司其職，**行管部**定期發送並回收單位主管填寫之「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」、環境、適性配工與工作設計檢點紀錄表等，**人資部**於事件發生時依內部流程辦理相關作業，積極處理不法侵害事件，**安衛部**則根據行管部回收之資料，評估高風險族群，並針對已發生事件執行追蹤改善結果。2025 年發生之不法侵害事件，本公司皆於接獲申訴時成立調查小組，積極處理相關事件。

### 協力廠商之管理

對於職業安全衛生的管理，本集團不侷限於本身，也照顧協力廠商（如包商、進駐廠商等）與顧客的人身安全。對於非集團所經營之事業外包維護作業，以業主角度提醒包商作業場所內可能之危害與應遵守之安全規則，實施危害告知以保護包商與顧客人身安全；針對高風險作業環境也要求承攬商進入前填寫進入許可表，以利確實管控。另外為確保人員在突發狀況發生時能即時且有效的因應，本集團各公司視需求進行演練與教育訓練。

#### 1. 承攬商作業內容危害進行危害告知

透過事前的告知可讓承攬商對於潛在的風險有更好準備，並降低發生可能性，本集團子公司依需求訂定承攬商危害告知相關文件，明確描述作業可能面臨之危害，並提供應採取的預防措施，如子公司日勝生於文件中要求承攬商須瞭解並簽章，以確實表明其對本集團所告知的事項皆有所理解。



日勝生危害告知單

#### 2. 高風險空間作業許可

由於部分作業場所可能相較於其他空間有較高的風險（如侷促空間的缺氧風險），本集團子公司也會視情況要求作業人員進行作業前填寫許可申請表（內容含括作業場所可能危害的辨識、防護措施等），如加賀屋要求人員在進入侷促空間前應測量相關氧氣、危害物濃度等，並依實際現況填寫可能遇到的危害及現有的防護與安全措施，此外申請表中也要求作業人員與監視人員進行簽名，以利掌握作業人員的安排與動向。

#### 3. 現場實地查核

本集團安衛部人員除在實地查核後依所發現之缺失針對工程相關作業場所的承攬商進行糾正並要求立即改善以外，也建議現場職安衛管理人員加強現場作業巡視之效能，並規劃未來職安衛管理人員從系統面著手改善（如合梯作業規範、安全防護具檢查等），更全面的進行現場職安的管理。

而針對非工程相關缺失，雖主要以文件紀錄為主，但缺乏必要的文件（如危害告知）可能導致營業場所負責人及其職安衛管理人員未善盡危害告知責任，進而使承攬商發生危害的風險提升，因此除持續要求文件管理品質外，未來也將以維護、修繕裝潢等危害告知執行之程度為主要查核重點。

#### 4. 供應商定期評鑑與考核

為確保協力廠商對於職業安全衛生的重視，子公司泰誠營造於廠商評鑑及考核管理作業中，已將供應商之職業安全衛生作為納入定期評鑑與考核，並依「廠商評鑑及考核管理作業規定」定期評估合格供應商資料庫，以場實際配合狀況，由工地主管評鑑區分為 A、B、C 三級。2025 年度泰誠營造所有供應商皆完成評鑑，過半數的廠商位於 A 級，僅有不到一成之廠商評為 C 級。泰誠針對其中評選分數較低者，給予廠商輔導改善之機會；也透過不定期的工地督導，要求違反相關規範之供應商繳納罰金並提出改善措施；若無法改善，則列入汰除廠商名單。

**職安罰則條款**

| 流程要求 | 人員資格 | 裝備要求 | 高風險作業 |
|---|---|---|---|
| 未召開安衛或危害告知會議、未提送安全防護計畫等。 | 未申辦識別證件、未有法定操作資格或證照等。 | 未經檢驗合格車輛或機具設備等、未依作業規定配戴安全防護具等。 | 違反局限空間、動火、高架等作業相關嚴禁項目。 |

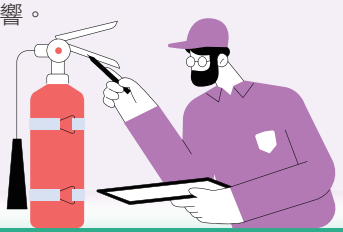
除了協力廠商的安全保障外，有感於食安議題日益受關注，京站全面檢視餐飲從業人員體格檢查、產品責任險等食安資訊，全餐飲櫃位合乎規範，並於櫃位進駐合約增列食品安全衛生相關條文，以確保顧客的於消費過程中，無須擔心食安風險。

### 災害演練與預防[註]

有鑑於近年發生多起火災與氣爆事件，加上本集團多個子公司位於人群密集之場所，故安衛部於 2025 年開始評估集團內場所相關消防與室內裝修辦理情形，並將彙整結果於高階主管晨會報告，透過定期消防設備檢修申報、電管切斷機制、入場作業許可管制等作為，積極控管可能的火災風險。此外，本集團也透過積極的災害演練，使同仁對於發生危害應採取的作為更加熟悉，以減少未來災害發生可能導致的嚴重程度。

#### 日勝生、加賀屋

為了確保同仁在火災發生時能確實且有效地進行因應、保障員工的安危，日勝生與加賀屋除了設置充足的消防安全設備以外，也於 2025 年辦理消防演練，透過消防演練確保自衛消防編組成員（如滅火班、避難引導班等）對於自己在災害發生時應負之責任皆充分熟悉與理解，藉由扎實的演練，降低未來災害發生時可能造成的負面影響。





加賀屋滅火班

#### 日鼎水務、鼎勝綠能與泰誠營造

為使日鼎水務之污水下水道系統工程進行期間能及時應對極端氣候伴隨之風險，2025 年日鼎水務持續攜手鼎勝綠能及泰誠營造進行防汛暨緊急應變訓練。透過將人員分配為搶救組、通報組、醫護組等，並藉由情境模擬，演練發生淹水情形時，應採取的正確作為，確保在突發降雨時可妥善控制淹水情形，降低人員傷亡情形，並深化同仁對災變的理解以降低風險對人員以及工程的衝擊，控管未來災害的影響。



防汛演練

#### 寶鼎再生水



近年火災事件頻傳，為了將火災發生可能的影響降至最低，寶鼎再生水除透過簡報供同仁瞭解基礎的應變作為外，更藉由消防演練確保災害發生時自衛消防編組成員（如滅火班、通報班、安全防護班等）對於自己應負之責任皆充分熟悉與理解，在演練後後更透過扎實檢討，將災害應變相關知識深化入同仁心中，降低未來可能危害。

消防演練

#### 京站及加賀屋



鑑於國際間電動車電池自燃事故頻傳，安衛部於 2024 年主動提出建議，針對集團內設有電動車充電樁之場所，應加強防火應變設備配置。2025 年，京站、加賀屋持續以租賃方式設置防火毯，並邀請專業廠商至現場進行實地教學與演練，提升現場人員對緊急應變的熟悉度與操作能力。

防火毯
使用教學



註：其他針對服務空間之災害演練，請詳 1-3-2 產品健康與安全評估。

## 5-3-2 員工健康檢查與健康促進活動

GRI：403-3、403-6

為了提供員工一個安全舒適且健康的工作環境，日勝生致力於打造健康職場，近年來也積極取得政府針對健康職場之認證，子公司泰誠營造也於 2025 年度獲得職場健康促進自主評核合格證明；此外，本集團除提供各子公司健康檢查相關補助，也設計全面的健康促進活動，內容包含 EAP 員工協助方案、健康諮詢與各式健康講座等，讓員工從各個層面都獲得照料，並提升同仁對健康議題的重視及認知，內化為自身的觀念，進而營造健康友善的職場環境。




日勝生集團健康職場認證里程




泰誠營造職場健康促進自主評核合格證明




EAP 員工協助方案諮詢海報

### 員工協助方案

有鑑於 2022 年員工對員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP）之高滿意度，本集團持續推動 EAP 方案，並與「覓汨心理治療所」合作。以保障隱私及關懷協助為前提，由心理師提供諮詢，為員工排憂解難，進而改善生活品質與工作表現。此外，本集團每年將心理師專業意見納入制度與政策優化參考，致力於打造身心健康的工作環境。

2025 年本集團共計 19 人次使用 EAP 服務，整體滿意度達 100%

### 健檢及醫護諮詢服務

本集團為維護員工健康，優於法規規定之健康檢查頻率，無論年紀均提供員工每年健康檢查補助，已行之有年。未來也將持續透過健康宣導、滿意度調查、健康訪談等措施，提升員工健檢之意願本集團鼓勵員工定期健康檢查，並依各員工類別提供不同金額的補助。以集團角度平均而言，高階管理階層健康檢查補助平均逾 15,000 元，中階管理與一般員工則平均低於 3,000 元。2025 年日勝生及合併財報子公司共計 577 名員工參與健檢活動，總計健檢費用 2,299,490 元[註]。

2025 年本集團聘請醫護人員駐點共 108 次、每次 2 小時，提供臨場醫護健康諮詢服務，當年度共 167 人次諮詢，每人次約 30 分鐘，平均滿意度高達 97%。此外，為因應特定作業可能引發之健康風險，本集團持續強化風險管理及員工健康保護，如 2025 年日鼎實驗室主動超越法規要求，針對化學物質使用人員進行特殊健康檢查，檢查結果未發現任何不良健康反應，顯示相關人員之神經系統與生理狀況皆屬正常。

### 健康促進活動

本集團每年不定期舉辦健康促進活動，於內部教育訓練平臺開設健康講座頻道，主題由員工問卷調查結果設定讓員工能定期吸收期望的健康新訊。2025 年舉辦 9 場健康促進活動，主題包括瘦身減重、居家運動、防身術、午休品質等主題，透過結合專業師資、競賽機制及獎勵措施，以提升參與動機與健康管理成效，協助員工除了提升本身職能外，也在繁忙的生活中調劑身心，取得平衡。2025 年總計 211 人次參加，活動滿意度達 93%。

### 軟性舒壓課程

因應集團員工健康促進計畫，2025 年除於集團總部定期舉辦健康講座外，安衛部亦主動將健康促進資源延伸至外點，為子公司泰誠營造辦理 2 場健康促進講座，包括「放鬆減壓提升專注力－禪繞畫講座」及「上班族健康飲食營養講座」，透過多元健康議題推廣，持續打造安全、健康且永續的職場環境，總計吸引近 40 人次參與。



禪繞畫

註：有關員工健檢參與情形，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 15。

## 5-3-3 職業安全衛生教育訓練

GRI：403-5

有感於員工的健康安全對於公司永續經營的重要性，並使員工在面臨風險時可更快速正確的識別與預防，降低事故發生的可能性與嚴重程度，本集團依法辦理安全衛生在職教育訓練，並由各公司職安衛人員掌握員工學習狀況，主動辦理訓練課程。對於未完成的員工，安衛部與人才發展部合作，將安衛部自製之訓練教材上架 e 學網，使員工自行安排時間完成課程，課程內容多樣化，包含感電危害防止與用電安全、高氣溫戶外作業職業安全衛生危害預防，期望透過全面的教育訓練減少事故發生的可能性。

除法律要求的課程外，安衛部則視需求舉辦公司整體或專業職安人員的職安衛課程，希望透過課程的分享與學習，提升員工對於職安衛方面的知能，並強化其反應能力。2025 年透過邀請產業專業人員，強化職安衛專業人員與相關業務同仁對「工程風險評估與職災責任」、「職業健康與永續勞動力發展」、「職場健康對永續勞動力發展之影響」與「水分補充與心血管疾病預防」四大面向的瞭解，藉此提升整體職業安全衛生管理知能，並深化風險預防與健康促進之實務應用。

### 〉 工程風險評估與職災責任

2025 年因應職業安全衛生法修法，對於日勝生集團在安全衛生管理上有所衝擊，安衛部邀請前職安署張志銘簡任技正至集團講授修法因應措施，**特別著重於工程業主對於工程之風險評估、職業災害責任認定基準與實際案例、各產業安全管理特性與經驗分享等內容**。參與成員為全集團各子公司職業安全衛生管理人員，安衛部於課前事先宣傳並蒐集學員提問，於課程中由講師專業釋疑。




本次課程共計 23 職安衛專業人員參加，課程總滿意度 **95.6**%

### 〉 面對火災風險的預防與應變

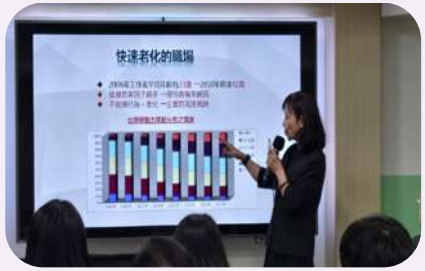
因應社會關注議題，2025 年間發生多起公共場所、住宅社區火災爆炸事件，考驗事業單位自身火災預防與緊急應變措施。**安衛部邀請業界消防專家至集團講授課程，傳授最新防災資訊**。參與成員為全集團各子公司防火管理人員與職業安全衛生管理人員，課程重點在於事前檢查、施工案場火警預防、火災發生後打火與避難逃生，其專業知識對應子公司不同情境之運用。



本次課程共計 30 位防火管理與職安衛專業人員同仁參加，課程總滿意度 **96.4**%

### 〉 職場健康對永續勞動力發展之影響

職場健康於安全衛生領域中極具重要卻容易忽略之議題，順應永續發展潮流，安衛部邀請長榮大學安全衛生科學學院陳秋蓉院長講授職業健康議題，從科學角度佐以大量數據分析之研究，**探討永續勞動力如何影響企業文化與競爭力**，日勝生集團具多元產業經驗，再加上學術研究基礎，直接反映出員工做為企業最重要的資產，健康維護與促進為集團不可或缺之基石。




本次課程共計 27 位職安衛專業人員參加，課程總滿意度 **93.4**%

### 〉 水分補充與心血管疾病預防

安衛部為推廣集團員工健康促進，結合桃園水資源回收中心事業性質，邀請北區健康職場推動中心專家辦理**水與心血管疾病預防宣導課程**。有鑑於同仁長時間於戶外工作，加上炎熱的氣候環境，時常疏於水分補中及均衡的營養素攝取，本次以專家角度解析水於身體機能維護之重要，延伸工作營養素攝取的平衡，使同仁重新認識到健康生理才足以維持工作與家庭生活的觀念。



本次課程共計 25 位資源循環事業同仁參加，課程總滿意度 **92.6**%

### 外部安衛組織大會

除積極推動內部職業安全衛生訓練外，本集團亦重視與同業及主管機關之溝通與經驗交流。日勝生及泰誠營造均積極參與相關外部專業組織，以掌握產業最新職安衛動態並強化實務管理能力。其中，子公司日勝生為中華民國工業安全衛生協會之丙級團體會員，並同與子公司泰誠營造為營造業北區職業安全衛生促進會之會員，定期參與促進會各式會議及實體觀摩會，與業界同儕就職業安全衛生議題進行交流與研討。

透過持續參與外部組織活動，不僅強化同仁對於法規、實務與風險管理的認識，也有助於將大會所學與業界最佳實務回饋至日常營運管理中，持續優化集團的職安衛管理體系，提升整體安全文化。



實體觀摩會

### 聚光焦點

本集團善用會議前的短暫時段，以 Microlearning（微學習）的概念，定期提供同仁一則重點明確、易於吸收的資訊內容，作為日常學習的一部分，期望在繁忙工作中持續強化知識更新與意識提升。2025 年度，本集團針對當前重大議題或專業知識（如 COP30 聯合國氣候變遷大會摘要、職安法修法等）發佈微學習資訊於公司 EIP 首頁，供全體同仁參閱，藉由充分運用同仁的零碎時間，深化同仁對重要時事與永續相關知識的理解。




## 5-3-4 營造健康安全的工作環境

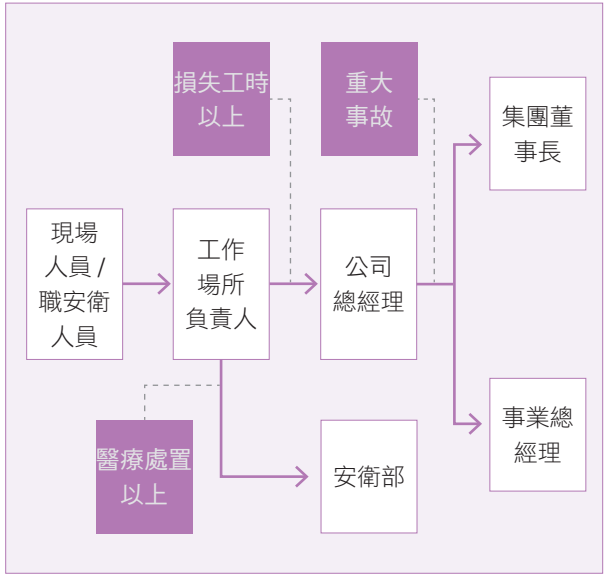
GRI：403-2、403-8、403-9；SASB：IF-HB-320a.1

本集團透過完善的職業安全衛生管理、危機和風險管控、健康促進活動和職安教育訓練，提供員工安全的工作環境。針對已發生的職業災害也積極控管訂定通報與事故調查程序，以對職災可能產生的負面影響進行妥善管理，並降低未來相似事故發生的可能性。

#### 職安事件通報及事故調查

本集團參考職安法建立並宣導事故通報流程與處理成程序，以事故種類分為重大事故、損失工時、醫療處置、輕傷害與虛驚事件，依各類事件明訂須通報的層級通報時限，透過將職安事件之通報及處理制度化，確實掌握時效，降低職安事件產生之不良影響。

#### 安衛事件通報流程圖

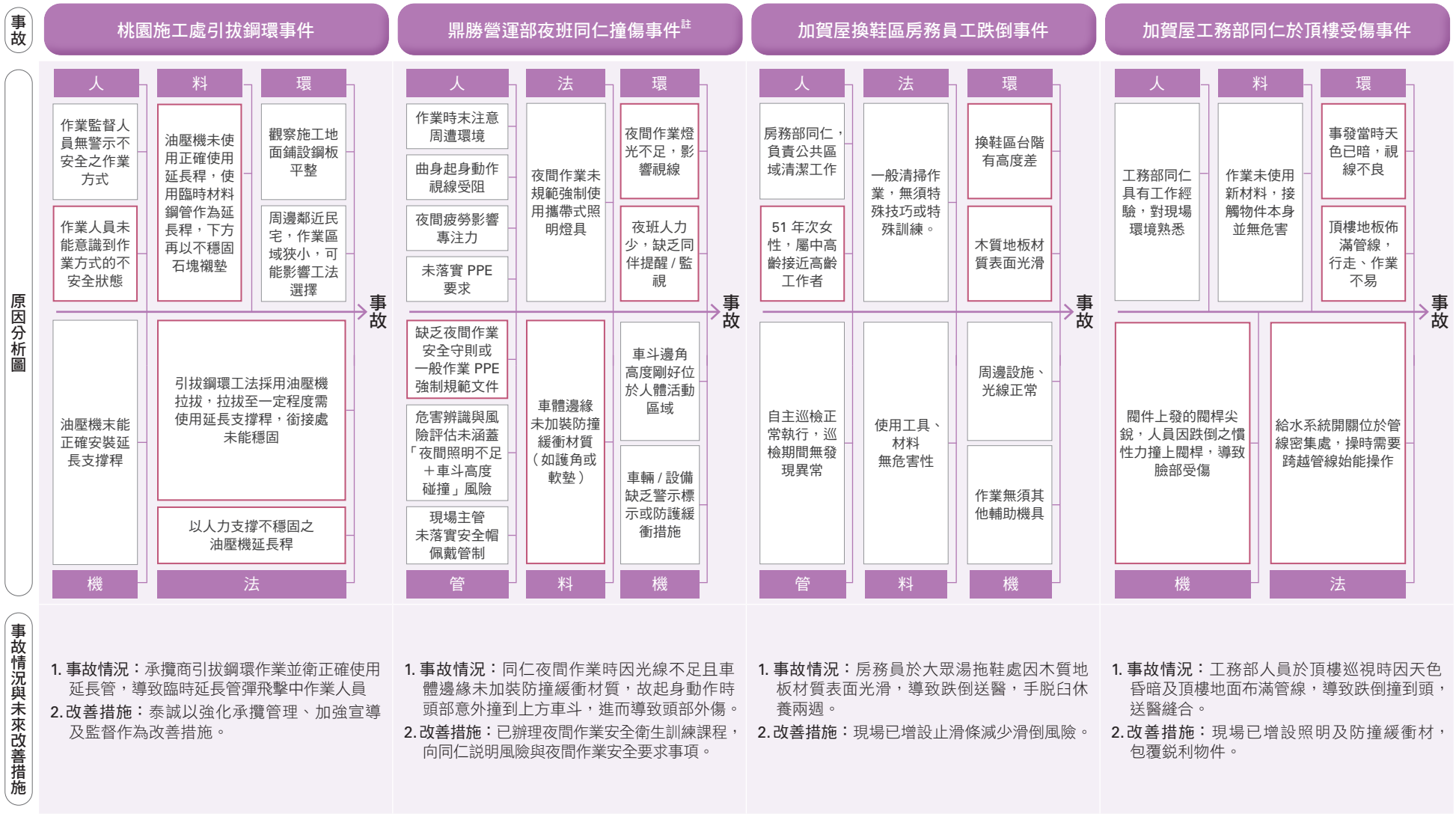



#### 安衛事件通報層級與時效一覽表事

| 事故類型 | 通報層級 | 通報時限 |
|---|---|---|
| 重大事故 | ・集團董事長<br>・事業總經理<br>・公司總經理<br>・安衛部<br>・工作場所負責人 | 事發 8 小時內 |
| 損失工時 | ・公司總經理<br>・安衛部<br>・工作場所負責人 | 事發 24 小時內 |
| 醫療處置 | ・安衛部<br>・工作場所負責人 | 事發 24 小時內 |
| 輕傷害事故 | ・工作場所負責人 | 事發 24 小時內 |
| 虛驚事件 | ・工作場所負責人 | 事發 24 小時內 |

### 職災事故

事故經妥善通報與處理後，安衛部對於事故嚴重程度在**「損失工時」以上之事故啟動事故調查與分析**，主要透過參考品質管理的分析工具 5M1E（人、機、料、法、測、環），從 6 大面向事故發生的根源，並根據分析結果與發生單位共同檢討、提供教育訓練、訂定改善措施，以減少同樣事故未來發生的機率。2025 年 4 起「損失工時」事故之處理情形如下：




註：此案件與日鼎水務非員工工作者職災屬同一案件，因鼎勝代操同仁屬於受日鼎指揮監督之工作者。

除上述造成損失工時之職業災害外，另有一起加賀屋員工因刀子切傷送醫縫合之職業災害。事故發生後，加賀屋已進行安全作業宣導（適用廚工、吧檯），降低此災害未來發生的可能性。

### 〉火災事故

2025 年度發生 2 起火災事故，皆未造成人員傷亡，相關發生原因及因應作為如下：

- 加賀屋：加賀屋旁新秀閣發生大火，經同仁發現後，立即全體動員協助疏散，並將旅客安置於週邊鄰近同業飯店，並由工務部同仁引導消防隊及火調人員記進行現場調查。災後處置方面，加賀屋除休館 1 天進行全館清潔，提供週邊鄰近民宅外牆清洗與慰問外，也進行**消防設備檢修強化與同仁火災應變宣導，集團更於發生當月辦理防火管理人加強訓練課程**。
- 日鼎水務：桃園污水廠電器機房內設備自燃後熄滅，無進一步引發火警，經調查疑似機組損壞所導致，隨後更換組件後正常運作。

展望未來，日勝生集團將持續秉持「安全為最高指導原則」，透過預防措施強化與事故經驗回饋機制，持續精進安全管理制度，打造健康、安全、具韌性的工作環境。有關職業災害相關統計數據，請詳附錄一 永續績效細項統計之表 16。

## 社會公益三大主軸

| 三大主軸 | 動機與理念 | 年度相關活動 | 投入資源 | 活動產出 | 主要效益 |
|---|---|---|---|---|---|
|  銀髮照護 | 臺灣於 2025 年邁入超高齡社會，高齡人口的居住及照護需求相應產生 | 金齡學苑 | ・平均規劃 2 個月<br>・平均投入超 2-8 人次<br>・平均投入 3,000-50,000 元 | ・合計舉辦逾 200 場次的活動<br>・吸引破千人參與 | ・促進銀髮族身心健康、延緩失能<br>・提升長者人際關係及居住品質 |
| | | 銀髮照護措施 | ・平均規劃 2 個月<br>・平均投入超過 2-6 人次<br>・平均投入 3,000-30,000 元 | | |
|  社區營造與關懷 | 社區對居住者的影響為正面，其資源可改善當地居住者生活品質，並進一步改變當地民眾 | 民眾對回收再利用之放流水取用 | ・在地捐贈金額請詳附錄一 永續績效細項統計之表 17<br>・萬達通每年支付逾百萬元維護路樹與人行道，並投入資源舉辦 3 場捐血活動及 12 場義賣活動 | ・捐血與義賣活動合計舉辦 15 場次<br>・總計吸引破百人參與 | ・建立社區水資源循環利用觀念<br>・增加人與人互動、推動強化居民體能<br>・提升企業形象 |
| | | 公共空間人行道、樹木之認養 | | | |
| | | 在地捐助 | | | |
| | | 日勝文教基金會 | | | |
| | | 馳援花蓮光復清淤作業 | ・動員約 68 位專業人力，總計投入約 16 天，；每日投入 1 台清溝車及抽吸設備，並配置 1 台灑水車 | ・完成光復鄉主要道路清理改善排水阻塞問題<br>・補強地方政府在人力與機具上的救災量能 | ・提升居民安全<br>・強化當地防災韌性<br>・提升企業形象，展現永續價值 |
| | | 青年培力 | ・投入近 200 萬於美濃地區進行文化鄉鎮在地青年培力，辦理美濃影展與國中小學行動方案 | ・吸引超過 30 組方案提案，並於各組選出 6 件優秀方案執行成果予以獎勵<br>・吸引超過 50 個團隊投稿腳本，並產出 30 件拍攝作品 | ・鼓勵學生團隊投入公共議題實作，讓永續不再只是抽象名詞，而是可被實作與驗證的生活選擇。<br>・讓地方文化成為全國青年共同創作的題材，進一步放大文化永續的社會影響力 |
|  多元教育 | 近年著重「素養導向」教學，透過分享本業知識，提升參與者所應具備的知識、能力與態度 | 到校服務 | ・投入 24 人次 | ・合計舉辦 25 場次<br>・共計吸引 1,413 人參與 | ・培養大眾永續意識，提升民眾對環保的重視與了解<br>・培養產業人才 |
| | | 環境教育志工隊管理及培訓 | ・投入 93,446 元 | ・辦理志工年度聯繫會議與志工培訓各 4 場次<br>・志工參與人次逾 202 人 | |
| | | 環境教育參訪 | ・投入 38 人次 | ・合計舉辦 10 場次<br>・參與人數達 304 人次 | |
| | | 環境教育推廣 | ・投入 10 人次 | ・合計舉辦 2 場<br>・參與人數達 800 人次 | |
| | | 產學合作 | 萬達通、加賀屋、日鼎水務與泰誠營造，投入資源舉辦產學觀摩 | ・合計舉辦 7 場次 | |

# 5-4 銀髮照護

GRI：413-1

根據政府相關部門統計，臺灣老年人口已於 2025 年占總人口比率超過 20%，正式步入超高齡社會，因此相對應產生高齡人口的居住及照護需求。日勝生早從 2014 年便積極投入於銀髮適老住宅的康養地產開發，期望將「家」的概念擴大到「樂齡園區」，連結在地康養、醫療資源來建構健康照護服務之社區型態，以實踐社會對於樂齡社區的期待。2018 年更推出青銀共居的樂陶居中和館出租型樂齡宅，2020 年啟動「銀光計畫」，以「歸屬感」、「價值感」、「活力感」及「溫馨感」四感為出發點，連結在地康養資源開設多元課程，並於 2021 年推出以樂陶居為服務核心的「日初不老莊園」樂齡宅，為銀髮族打造全方位的長壽創新聚落，並維護其生活品質與尊嚴。

基於日勝生對於康養及高齡長者需求的重視，繼 2023 年獲得台灣企業永續獎執委會頒發之「高齡友善領袖獎」、2024 年獲評新北市優良公寓大廈評選大型社區特優獎後，2025 年日勝生又再度以高齡友善與全齡共融的社區（樂陶居、日初不老莊園）設計脫穎而出，勇奪「亞太暨台灣永續行動獎—SDG11 永續城市組」銅獎，深受政府部門與消費者的肯定。

此外，2025 年樂陶居與集團行管處共同推動「企業志工服務計畫」，提供集團內員工實際投入長者關懷場域的服務機會，深化員工對高齡議題與老化之理解，進一步實踐企業對高齡友善的承諾。未來也將規劃邀請具專業背景及實務經驗之中高齡人才擔任金齡學苑講師或匠師，協助 55 歲以上中高齡族群延續其專業與社會連結。



住戶回饋

## 5-4-1 文康活動：為自己而學最快樂，享受家一樣的溫馨感

### 金齡學苑

日勝生基於樂齡生活休閒服務，除了在硬體設施上滿足長輩的居住需求，為營造友鄰相伴、親如家人的新家庭關係，培養互相關懷的溫馨感受，「樂陶居中和館」於 2021 年推行「金齡學苑」，打造多元化樂活課程與節慶活動，期盼提升對長輩生活娛樂、心靈調養及健康促進等層面之照護；2025 年樂陶居延續此精神，金齡學苑的辦理上聘請外部講師教授多元課程，安排具專業能力之住戶開課教授其他長輩各類型知識。透過建立銀世代人的互助圈，建立教學相長的社會，並鼓勵長者積極學習自己所愛，達成「活到老，學到老」的期望，落實「健康終老」、「在地老化」的理念。2025 年透過舉辦多樣化且充實的課程，金齡學苑整體滿意度高達 95%。




#### 金齡學苑特色

- 應用英國活化銀世代人力的互助圈概念，邀請住戶當講師，教學相長，建構一個互助的經濟圈和社交圈，建立長者的價值感，以及生活重心。
- 網羅最受歡迎、最有助益的熱門課程，使長輩不出自家門，能知天下事，持續保持學習的精神，享受創新生活，維持愉悅滿足的情緒，促進老年身心健康、延緩失能。
- 促使長輩勇於展現自我，與朋友相相互學習、活動，享受人生真正自由的黃金年代。

#### 2025 年開設之課程活動

2025 年樂陶居總共辦理 179 場次，活動內容含括「生活娛樂」、「心靈調養」及「健康促進」三大面向，為了提供參與者良好的活動體驗，樂陶居每系列課程活動皆耗時 2 個月的時間規劃與準備，2025 年度總計吸引共 1,438 人次參與。藉由課程活動，不僅培養住戶情誼，也增進居民老年生活品質，鼓勵相互學習、交流聯誼，落實「健康終老」、「在地老化」的理念，促進長者身心健康。



花藝班

因應往年參與者的熱烈回饋，2025 年分別於「心靈調養」及「生活娛樂」面向規畫了新課程如：動物輔療及花藝課程。期望長者藉由與動物互動及創作花藝的課程中感到溫暖、療癒，並訓練感官的刺激、手部肌肉的運用，進一步幫助活化大腦神經元，維持身心健康。

#### 節慶同歡

為使住戶感受節慶氣氛，增加聯誼交流機會，促進人與人的互動，使長輩享受家一般的溫馨與歸屬感，樂陶居每年舉辦節慶同歡，包含慶生會、歲末圍爐、元宵節、母親節、端午節、父親節等。2025 年總計舉辦 12 場次，共吸引 396 人參與。除了團體活動外，為了讓住戶感到尊重和重視，樂陶居更於每位住戶生日時，進行個別化慶生活動，實際向住戶表示慶賀，為長者帶來屬於家的熱鬧氛圍。



2025 年元宵節活動

# 5-4-2 銀髮照護措施

## 樂陶居照護措施

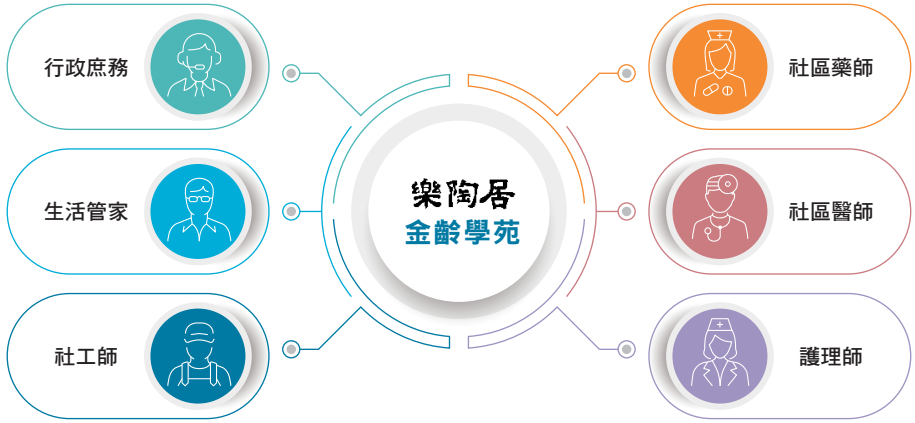
「日勝生銀光計畫」因長輩身心健康及天倫之樂的需要，於硬體設施、軟體等部分均特別規劃，以期符合長者需求。硬體設計部分，例如房內浴廁設有安全扶手及緊急呼鈴、走道設有安全定位系統等照護安全設備；軟體部分亦編制護理師、社工師、生活管家等專業人員陪伴照顧，使長者於此樂活養身，獲得完善的服務。此外，為了確保長者居住的安全，樂陶居 2025 年舉辦 AED 教育訓練課程，期望藉由員工教育訓練，提升同仁對突發事件的應對能力。

樂陶居也額外重視長者心靈層面的富足以及本身對於安全的敏銳度，2025 年推動「長者心靈與安全提升課程」與「戶外踏青活動」，達成提升長者人際關係及食慾、增進住戶與家屬間感情的目標，整體滿意度高達 95%。

| | 長者心靈與安全提升課程 - 新入住茶會、歡樂共餐時刻 | 戶外踏青活動 |
|---|---|---|
| 圖 |  |  |
| 活動效益 | 2025 年舉辦 16 場次，共 123 人參與，藉由提供茶會、共餐等交流活動，除讓長者感到尊重與重視，也促進長者生活適應、人際關係提升等正面影響、減少衰弱發生，達至「共享」及「共樂」。 | 2025 年辦理 1 次，總計 19 人參與。藉由戶外踏青，除增進住戶間更多的情感交流、擴展視野外，亦增加住戶間及家屬的交流互動，維繫與強化家屬及住民之間的溫情。 |

未來樂陶居也將更進一步規劃更多樣化的課程與活動，如無氧運動養生課、音樂輔療等，期望透過各式活動增加住戶的健康知識及提高住戶的心理幸福感並達到預防長者失智症，建立健康生活模式的目標；此外為確保長者的健康，近年也積極連結社區醫療資源，提供住戶各項疫苗施打、年度長者健康檢查、藥師檢視用藥等到府服務，以有效增進住戶健康、提早預防可能的潛在疾病。

### 樂陶居全方位康養服務




## C 據點

配合臺灣長照 2.0 政策「在地養老」，樂陶居運用媒合資源的優勢，在了解社會住宅管理單位「日翔租賃」有照護年長者的需求後，向雙和醫院提出「外展式醫療服務」。樂陶居扮演媒合角色，提供社區場地，並導入醫院資源長駐社區成立醫事 C 據點，由醫院的護理師、心理師、志工等，每月辦理健康促進課程，定期進行疫苗施打、老人健檢、失智篩檢等服務。



C 據點活動｜聽力篩檢

而受惠對象並不局限於樂陶居租戶，也擴及周圍青年住宅中與子女同居的長輩及當地的高齡里民，樂陶居藉由發揮媒合專業，間接讓服務對象增加，社會效益增大。

2025 年度總計辦理 **502** 場次活動，共 **1,119** 人次參與

# 5-5 社區營造與關懷 GRI：413-1

社區營造著重居民參與及共同意識的培養，讓居住地變得更好。日鼎水務從本業出發，提供民眾免費的回收水取用、並協助花蓮災後復原；萬達通則善用臺北轉運站的大量人流發起捐血與義賣的公益活動，實現「取之於社會，用之於社會」的公益精神。近年來有感於集團各同仁對於永續議題日益重視，2025 年起規劃企業員工做為志工投入社區公益活動中，未來也將持續規劃與落實志工假政策，提供更多面向的志工活動機會，期望藉由鼓勵員工積極參與公益志工活動，貢獻自身力量，進而擴大集團對於社會「多元共榮」的影響力。除了由本集團各子公司進行社區營造的活動外，日勝生也持續透過與基金會合作舉辦各式相關活動，藉此促進社區關係，凝聚社區共識。

## 5-5-1 永續環境及社區發展

### 幸福花彩：益起同行健走

日鼎水務為促進鄰近社區居民的交流與凝聚，以及推廣環境教育的精神，贊助由宏竹發展協會發起的百人健走活動。活動本身可增進當地居民情誼外，日鼎水務也藉此機會設立污水小教室的攤位，向居民進行環境教育宣導。此次活動日鼎水務招募共 5 位志工、花費 4 小時，服務約 500 位居民，透過小遊戲、圖像化的設計以及動手操作的互動式體驗，深入淺出的介紹污水處理流程，使參與者不論年紀都可輕鬆掌握水回收的基本知識，也更認識桃園北區水資源回收中心，對友善環境的生活模式有進一步瞭解與認同。



「幸福花彩：益起同行健走」污水小教室攤位

### 2025 淡水河流域共同水質監測行動

日鼎水務 2025 年持續與「淡水河流域水環境教育聯盟」夥伴[註]合作，每月固定日期由各場域同步進行水質採樣與紀錄，涵蓋山區、水庫、溪流至濕地等流域節點，執行基礎水質調查工作。透過水樣採集、指標觀察判讀、資料紀錄及交流分享，逐步累積對不同場域水環境現況與變化趨勢的理解。相關行動除建立聯盟水質資料庫與紀錄成果外，亦引導民眾以「公民科學家」的角色參與環境監測，強化社會大眾對流域水環境的理解與關注。



註：請詳 5-6-1 水資源環境教育場域。

### 回收再利用之放流水免費取用

為落實 SDG6「確保所有人都能享有水及衛生及其永續」的目標，日鼎水務致力於提升用水效率以解決水資源短缺，並改善水與衛生的管理及建立節水概念。為達成此目標日鼎水務在過往購入許多設備（如除臭設備等），用以確保淡水供應與回收，並向需要的民眾或需求單位提供免費取用的回收水服務，對象包含在地消防單位、桃園市府、高工局及公司管網施工單位，作為消防演練用水、抑制揚塵及道路灑掃車使用。




### 認養無障礙及綠色的公共空間

日勝生集團積極呼應 SDG11「永續城鄉」，致力於打造安全、包容、無障礙且綠意友善的公共空間。其中，萬達通所營運之臺北車站「特定專用交九用地」，鄰接多處重要公共設施與交通節點，肩負促進都市永續發展的關鍵角色。為實踐安全、可負擔、易於使用且永續的交通運輸系統之願景，萬達通主動投入周邊公共空間管理與維護工作，內容包括：

- 認養人行道：確保行走空間平整、安全無障礙；
- 認養樹木綠植：定期修剪與照護，提升環境綠意與舒適度；
- 認養路燈設施：維持照明穩定，提升夜間公共安全。

透過主動認養與維護，除強化臺北車站周邊交通與人行安全，也為市民與旅客提供更友善與永續的都市空間體驗，同時落實企業對城市責任與社區共融的承諾。相關認養資料如下：

| 認養單位 | 認養項目 | 期間 | 範疇 | 主責事項 |
|---|---|---|---|---|
| 萬達通 | 人行道 | 2018 年 ~2028 年 | 大同區市府段地號、中正區公園段地號 | ・維繫人行道之整潔<br>・維繫植栽之美觀<br>・通報主管機關修繕之需求 |
| 萬達通 | 行道樹 | 2018 年 ~2028 年 | 臺北市交九用地，共 18 棵 | ・維繫植株之美觀與澆灌 |

## 5-5-2 在地公益活動

日勝生集團秉持「取之於社會，用之於社會」的公益理念，致力於將社會關懷內化為企業文化的一部分，將責任延伸至企業內外所有利害關係人，落實社會企業責任（CSR）精神，因此長期以來主動發起或參與各類公益行動，持續投入資源、整合內部力量以回饋社會、擴大正向影響力。

2025 年萬達通持續善用臺北轉運站的大量人流，舉辦公益義賣活動共 12 場次，並舉辦公益捐血活動共 3 場次、募得 267 袋血，兩項活動皆獲得良好成效，以實際行動支持醫療資源挹注與社會公益。

**專欄｜馳援花蓮光復清淤作業**

2025 年花蓮縣光復鄉因堰塞湖潰堤並伴隨強降雨所造成之嚴重淤塞與積水，日勝生集團基於企業社會責任響應地方救災需求，攜手旗下日鼎水務之水資源工程專業團隊及合作夥伴高輝營造投入清淤支援行動，協助地方政府加速恢復排水機能與居民生活秩序。

本次行動整合兩家企業的專業人力與機具設備，針對光復鄉重點路段進行現地勘查、風險評估與系統性清淤作業，並依循標準化「開蓋－抽吸－沖洗－泥運出」流程，改善道路側溝與雨水下水道阻塞情形，有效降低積水回堵與再度淹水風險，同時補強地方政府於災後復原階段之工程量能。



透過日鼎水務之核心專業延伸應用於公共防災與環境復原，日勝生集團不僅協助提升地方排水系統之穩定性與防災韌性，亦展現企業於重大公共事件中即時投入社會支援的責任與行動力。相關作為亦對應聯合國永續發展目標 **SDG 6「潔淨水與衛生」、SDG 11「永續城鄉」及 SDG 13「氣候行動」**，彰顯企業以專業回饋社會、共同因應氣候風險與環境挑戰的永續價值。

## 在地捐助

日勝生集團積極透過捐助款項回饋社會，促進產業與社區的永續發展。2025 年度，日勝生與日鼎水務合計捐贈金額達新臺幣 3,554,000 元，若加計其他合併財報子公司捐贈，2025 年整體在地捐贈金額合計達新臺幣 3,619,700 元。本集團長期關注在地文化與社區發展，積極參與並投入各類社區相關活動。日鼎水務定期捐贈予蘆竹社區與宏竹社區，推動地方發展並關懷在地居民，致力於促進社區和諧與共榮。

## 5-5-3 日勝文教基金會

日勝文教基金會於 2025 年持續落實「合宜住宅幸福站蹲點活動」深化社區經營與居民參與，於社區內設置 5 處蹲點工作站，涵蓋文化、音樂、運動、閱讀交流等多元場域。全年累計辦理 1,193 場次活動（平均每日約 3.3 場），吸引 7,753 人次參與。活動內容橫跨共學、藝文創作、音樂表演、運動等面向，透過持續性的社區陪伴與多元活動設計，促進居民交流互動，強化社區凝聚力。

全年累計辦理 **1,193** 場次活動，吸引 **7,753** 人次參與。



兒童創意美術課程

## 5-5-4 青年培力

日勝生長期與美濃地區博士學人協會合作，聚焦於「青年是否具備為家鄉創造新價值的能力」的問題，故以「未來世代培力」為核心，長年深耕高雄美濃地區，透過開發多元培力計畫與系統性的青年培力行動，建構一套可被複製、可擴散的地方永續發展模式，實踐企業在社會影響力的長期承諾。

- 國中小學行動方案競賽：透過引導學生「淨零排碳、食農教育、AI 人工智能、ESG 永續經營」等當代永續議題，鼓勵跨領域思考與團隊合作，培養學生從問題辨識、方案設計到實際行動，建立完整的永續行動養成路徑。三屆以來投入超過 2 百萬元，累積超過數十組學生團隊投入公共議題實作。
- 美濃影展：強化「文化敘事」在地方創生的關鍵角色，鼓勵青年以影像為媒介，重新詮釋美濃的社會人文、生態環境與飲食文化。青年學子透過拍攝與剪輯，學習如何以故事回應土地、以影像參與公共討論，培養敘事能力、公共溝通與文化自信。首屆即吸引超過五十件作品參與。

# 5-6 多元教育

GRI：413-1

近年著重「素養導向」教學，旨在培養為了適應現在的生活及面對未來挑戰時，所應當具備的知識、能力與態度。日鼎水務運營的桃園北區水資源回收中心打造友善的環境教育設施場所，積極培養環境教育志工團，連結政府、產業、學校舉辦環教課程，成為北臺灣獲行政院環境部認證之水資源教育據點。加賀屋亦持續透過產學合作模式，提供飯店業參訪交流學習機會，分享產業經驗與知識。



## 5-6-1 水資源環境教育場域

桃園北區水資回收中心總面積約 16 公頃，以「桃花源記」為設計核心，基於山、林、水與瀑四大元素打造親水公園型態的污水廠。整個園區除了污水淨化設施外，另設桃花源主題園區、多樣性臺灣原生林區及 6 公頃水生植物生態資源區等生態區，落實人與環境共生之精神。除維護多樣化的生態環境外，桃園北區水資回收中心也取得**環境教育設施場所認證**，並開放學術單位與民眾預約參觀，提供各年齡層適合的課程，以傳達水資源對自己所在土地的重要，進而達到推廣環境永續發展之目的。此外，日鼎水務為了擴大對於環境教育的影響力，2023 年起與石門水庫、關渡自然公園、東眼山…等環境教育夥伴成立「淡水河流域水環境教育聯盟」，共同推動環境教育行銷活動，並將各環教場域的資源進行串連與共享，強化環境教育的推動。




環境教育設施場所認證




淡水河流域水環境教育聯盟合作備忘錄



### 環境教育課程

日鼎水務長期推動水資源教育，2025 年共辦理 25 場次環境教育相關活動，總計 1,413 人次參與。其中環教核定課程總計為 6 場，合計 157 人參與，並在滿分 5 分的教學評鑑中獲得 4.92 分以上的高分。透過親赴學校啟發學員對水資源及環境保育的重視，並提升對污水處理廠的正確認知；活動過程中藉由課程講解、分組競賽等多元互動方式，幫助學員了解生活污水的來源及其淨化流程，進一步體會「愛水、惜水、節水，從自身做起」的重要性。環境教育課程除了影響學員外，也期望透過學員將友善環境的作法帶回家庭內，使珍惜水資源的概念接觸更多人，達到深化環境教育影響力與永續生活推廣目的。

2025 年共辦理 **25** 場次環境教育相關活動，總計 **1,413** 人次參與。



蘆竹國小（誰是水醫生）

### 環境教育志工團培訓制度

日鼎水務為培育在地環境教育人才，成立環境教育志工團，協助環境教育課程進行及導覽、實地觀察體驗等活動。而為了提供參與民眾高品質的活動體驗，日鼎水務用心於志工的培訓，在 2025 年舉辦 4 場次志工培訓課程，受訓滿意度平均高達 4.89 分。培訓內容內容涵蓋污水處理廠專業知識、戶外環境教育理論與實務、生命教育講座與職安衛相關課程。除了日常的培訓外，日鼎水務志工隊本年度也參加由桃園市舉辦之「環保志工群英會」，與競賽中勇得「傑出」的獎項，彰顯我們致力推動環境教育、強化志工行動力與社區參與的亮眼表現。

| 2025 年課程 | 課程效益 |
|---|---|
| 污水處理廠專業知識 | 提升志工專業知能、促進增能學習，進而提升志工在後續環境教育推廣時的廣度與成效 |
| 戶外環境教育理論與實務 | |
| 生命教育講座 | 引導志工分享彼此的生命故事，重新體會「珍惜當下、實踐夢想」的意義 |
| 職安衛相關課程 | 讓參與者對於進行志工服務時如何保障本身安全有更進一步的認識 |



114 年桃園市環保志工群英會

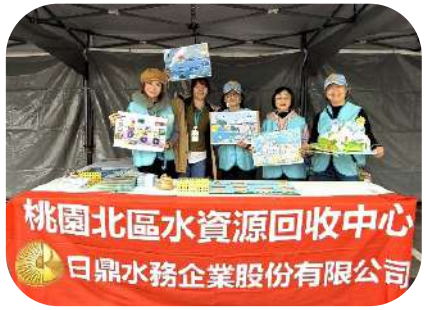
### 環境教育推廣

日鼎水務致力於推廣社會大眾對水資源議題的關注，除持續經營「桃園北區水資源回收中心污水小教室」粉絲專頁外，亦積極參與各類環保相關活動進行攤位宣導，如 2025 年參與「鷺鷺。相約森動圓山植樹節」，透過實體活動結合多媒體宣導方式，喚起民眾對水資源保育議題的重視，攜手推動永續水環境的實現。相關行動除提升水資源回收中心的曝光度與公眾參與度外，亦有助於深化社會對環保議題的關注、累積正面評價，並產生長遠的社會影響。

### 環境教育參訪

日鼎水務將環境教育從國內推展至國際，2025 年辦理 10 場次桃園北區水資源回收中心的環境教育參訪活動及課程，參加對象包含國際同業及交流機關團體、專家學者及學校師生等達 304 人次，對於不同單位的需求安排合適的課程，進行廠內導覽、環境教育推廣與交流。透過專業知能的共享、污水處理專業技術的研討，進一步展現本中心之技術能量與專業能見度。

2025 年辦理 **10** 場次環境教育參訪活動及課程，達 **304** 人次




攤位宣導



2025/11/18 台美自來水設施耐震對策研討會國際合作與技術交流活動

## 5-6-2 產學合作

### 實習機會

為了推動學生對於產業界有更實際的體會與理解，本集團多個子公司提供學生實習機會，2025 年泰誠營造提供 3 名淡江大學學生實習機會以培養優秀工程人才；加賀屋則展現公司重視多元性且提供各族群相同機會的理念，讓 2 名日本籍與 2 名越南實習生透過實際工作與扎實的公司內部訓練呼應學校所學，相關實習機會都能培養學子成為理論與實務兼具的潛力人才、豐富其履歷及職涯發展想像。




淡江大學感謝狀

### 產學觀摩

為培育交通運輸、飯店、水資源處理與營造等相關產業人才，本集團多個子公司積極創造資源共享機會，透過產學觀摩、現場參訪以分享專業知識與實務經驗。2025 年，萬達通共辦理 2 場次參訪活動；加賀屋亦舉辦 2 場次產學交流，配合學校課程分享飯店專業實務，協助培育飯店產業人才。日鼎水務則提供國立臺灣大學與中原大學環境工程相關研究所學員參訪機會，透過技術交流與專業培訓，促進學術研究與業界實務之結合與討論。此外，為增進淡江大學土木工程學系學生對土木施工實務的理解，泰誠營造舉辦「新北市淡水區『淡金安居』社會住宅新建統包工程」參訪活動，並由公司董事長親自分享經驗與交流，深化師生對課程內容於實務應用面的認識。




淡江大學參訪「淡金安居」

# 附錄一 永續績效細項統計

## 表 1：營運財務績效

GRI：201-1

| 績效（新臺幣：仟元） | 2025 年 |
|---|---|
| **直接經濟價值之產生** | **6,153,592** |
| 營建收入 | 689,468 |
| 水處理工程承攬收入 | 2,260,527 |
| 百貨收入 | 921,779 |
| 飯店服務收入 | 277,792 |
| 租賃收入 | 921,733 |
| 其他 | 1,082,293 |
| **直接經濟價值之分配** | **5,615,144** |
| 營運成本 | 2,077,870 |
| 員工薪資與福利 | 964,515 |
| 支付給資金提供者 | 1,503,024 |
| 政府往來 | 1,061,315 |
| 社區投資 | 8,420 |
| **經濟價值之保留（產生 - 分配）** | **538,448** |

註 1：資料來源係經會計師查核簽證之日勝生合併財務報告，惟部分細項資訊由公司自行調查或重新統計。
註 2：2025 年度皆有發放現金股利，因此包含現金股利發放數。
註 3：政府往來包含營業稅、所得稅及財產稅（地價稅和房屋稅）。

## 表 2：公協會與外部組織參與

GRI：2-28

| 公司 | 參與公協會名稱與身份 | 參與目的 / 對公司效益 | 投入金額（新臺幣：元） |
|---|---|---|---|
| 日勝生 | 常務理事：社團法人中華民國營建管理協會、社團法人中國土木水利工程學會<br>理事：台北市不動產開發商業同業公會<br>會員：中華民國工商建設研究會、臺中市不動產開發商業同業公會、社團法人中華民國不動產協進會、社團法人台灣智慧建築協會、社團法人中國工程師學會、台灣軌道經濟發展協會 | 與從事營建管理工作之學術、工程及相關業界，透過會議討論、書刊研究研擬等，促進營建品質之提升。或透過研習、演講、訓練、工作坊等活動參與，了解建設營造工程產業最新趨勢與法規變化。 | 270,900 |
| | 會員：社團法人台北律師公會、全國律師聯合會、社團法人中華民國內部稽核協會 | 透過參與會議、研習、國際交流等會務活動，提升公司對於法律專業知識，並關心國內外社會議題與政策變化，促進公司內部控制與法規遵循之健全發展。 | 44,400 |
| | 會員：中國勞工安全衛生管理學會附設台北職訓中心、社團法人中華民國工業安全衛生協會、台灣安全研究與教育學會、營造業北區職業安全衛生促進會 | 透過參與安衛環相關講師課程、認證訓練活動，確保公司安全衛生管理人員之訓練符合法規需求，促進職場安全之文化；並透過多元課程參與，充實公司專業、跨領域、數位、永續等人才量能。 | 5,000 |
| | 會員：海峽兩岸經貿文化交流協會、財團法人台灣永續能源研究基金會、中華民國全國工業總會、財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 透過參與公協會活動，了解國家經濟、貿易、工業科技、永續發展等趨勢與政策，議題涵蓋產業發展、能源政策、環保政策、消費者公平交易、財會審計準則等。 | 240,331 |
| | 會員：天下遠見出版股份有限公司 | 透過共好圈會員活動參與多場趨勢講座與培力課程，提升同仁永續知能，並運用該平台之媒體影響力，創造永續品牌新聞露出，顯著提升集團在 ESG 領域的聲量與形象。 | 142,857 |

| 公司 | 參與公協會名稱與身份 | 參與目的 / 對公司效益 | 投入金額（新臺幣：元） |
|---|---|---|---|
| 日鼎水務 | 會員：中華民國地下管道技術協會 | 透過參與國際年會、高峰論壇、技術研討會及參訪活動，了解環境工程與管道施工、開挖、監造、工法等技術，協助公司推進地下管道佈建、水資源回收、環境工程實施等計畫。 | 10,000 |
| | 會員：台灣水環境再生協會 | 透過參與協會論壇與技術活動，掌握水環境改善與再生技術最新發展，強化公司在污水處理、水體復育與再生水利用等專業能力，提升公司爭取與執行相關標案之競爭力。 | 15,000 |
| | 會員：社團法人台北律師公會、全國律師聯合會[註2]、社團法人中華民國內部稽核協會 | 透過參與會議、研習、國際交流等會務活動，提升公司對於法律專業知識，並關心國內外社會議題與政策變化，促進公司內部控制與法規遵循之健全發展。 | 22,800 |
| | 會員：桃園市商業會 | 透過即時獲取當地政府第一手產業政策、法規變革的消息，確保企業合規運作。 | 2,000 |
| 集順生 | 會員：台北市不動產開發商業同業公會、臺中市不動產開發商業同業公會、台北市租賃住宅服務商業同業公會、社團法人臺北市都市更新學會 | 透過研習、講座與訓練課程等活動參與，了解國內建築相關法令相關動態，並與同業交流實務之開發投資案例經驗。 | 177,333 |
| 鼎勝 | 會員：台灣區環境保護工程專業營造業同業公會 | 透過同業會議與活動交流，有助於公司配合政府環保政策之推動，並對國家經濟成長貢獻心力。 | 24,000 |
| | 會員：中華民國全國營造業工地主任公會 | 透過管理輔導及訓練服務等課程參與，提升執業品質及技術水準，協助政府推展國家建設暨政令宣導。 | 6,000 |
| | 會員：社團法人中華人力資源管理協會 | 透過參與協會之研討會、講座與交流活動，掌握最新人力資源管理趨勢與法規實務，精進公司在招募任用、績效管理、人才培育與勞動法令遵循等專業能力，提升整體人力運用效率與組織競爭力。 | 1,500 |
| 加賀屋 | 會員：中華民國觀光旅館商業同業公會、社團法人台北市日本工商會、台北市順風社 | 透過會議參與、課程訓練、成果展等，了解觀光產業經營法規變動與實務案例經驗，並透過同業交流機會為國家觀光產業發展貢獻心力。 | 59,360 |
| 京站 | 會員：中華民國購物中心暨商業地產協會、百貨商聯誼會、 | 透過參與論壇或培訓研究、業務技巧訓練等活動，了解產業轉型與消費生態之動態趨勢，亦幫助公司拓展更多元的業務機會。 | 50,024 |
| | 會員：中華民國護理師護士公會全國聯合會 | 透過參與護理人員、職場安全與健康促進相關講座、研討會及課程參與，使公司相關安衛環管理人員具備足夠之知識與經驗，為顧客提供安全無虞的服務與商場環境。 | 2,000 |
| 泰誠 | 會員：中華民國全國營造業工地主任公會、新北市土木技師公會、臺灣區綜合營造業同業公會、台灣區水管工程工業同業公會 | 透過參與同業公會之研討會或交流論壇、提報內部管理人員參與工地職能相關訓練等作為，了解營建工程相關法令變動趨勢以促進公司工程品質安全提升，與交流同業技術發展以促進工法技術創新。 | 56,600 |
| | 會員：中華價值管理學會 | 透過會議或課程參與以了解價值方法學的基本原則、技術和工具，協助公司內部人才充實企業經營相關知識，有助公司拓展業務機會與充實人才庫。 | 1,000 |
| | 會員：營造業北區職業安全衛生促進會 | 透過參加研討會、培訓課程及實務操作演練，深入了解營造業的職業安全衛生法規及最新標準，並提升安全意識與實務技能。 | - |
| | 會員：台灣未來願景數位永續聯盟 | 透過參與講座及跨邊境商務合作等，推動數位科技應用於永續發展領域，有助企業轉型升級。 | 12,000 |
| 投入金額總計 | | | 736,621 |

註 1：年度投入金額包含會費、贊助及捐贈等。

註 2：日鼎水務 2025 年改由委任律師以個人名義加入社團法人台北律師公會及全國律師聯合會，惟相關費用由公司負擔，並由律師代表參與會務、取得資訊，實際參與程度等同法人會員。

## 表 3：能源使用統計

GRI：302-1、302-3

| 公司別 / 能源類別 | 單位 | 日勝生 | 日鼎水務 | 萬達通 | 集順生 | 泰誠營造 | 日翔租賃 | 加賀屋 | 寶鼎再生水 | 鼎勝綠能 | 京站 | 寶晶 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 固定源柴油 | GJ | - | 149.97 | - | - | - | - | - | - | - | 10.70 | - |
| 固定源汽油 | GJ | - | - | - | - | - | - | - | - | 6.00 | - | - |
| 天然氣 | GJ | - | - | - | - | - | - | 3,077.53 | - | - | - | - |
| 移動源柴油 | GJ | - | 10.76 | 12.41 | - | - | - | - | - | - | 15.21 | - |
| 移動源汽油 | GJ | 315.67 | 147.65 | - | 27.15 | 0.07 | 34.80 | 60.43 | 39.63 | 101.19 | - | 33.87 |
| 外購電力 | GJ | 875.47 | 49,032.68 | 8,693.37 | 462.36 | 602.23 | 75.88 | 10,572.42 | 27,455.04 | 27.20 | 37,060.48 | 25.23 |
| 再生能源 | GJ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2,851.20 | - |
| 總能源 | GJ | 1,191.14 | 49,341.06 | 8,705.78 | 489.51 | 602.30 | 110.68 | 13,710.38 | 27,494.67 | 134.39 | 39,937.59 | 59.10 |

註 1：能源熱值轉換參考國際度量衡局公布之轉換單位以及環境部氣候變遷署公告之數值計算，以電力 860 kcal/ 度、汽油 7,586 kcal/L、柴油 8,636 kcal/L、天然氣 8,728 kcal/$m^3$ 計算，並以 4.1868 kJ/kcal 轉換單位。

註 2：本表泰誠營造數據僅包含總部辦公室之能源使用量；各工地（三芝案、淡金安居案）之能源使用量請見 CH4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

註 3：萬達通外購電力、京站外購電力與天然氣使用量統計，已排除租戶與櫃位負擔之部份。

## 表 4：溫室氣體排放統計

GRI：305-1、305-2、305-3、305-4

| 公司別 / 類別 | 單位 | 日勝生 | 日鼎水務 | 萬達通 | 集順生 | 泰誠營造 | 日翔租賃 | 加賀屋 | 寶鼎再生水 | 鼎勝綠能 | 京站 | 寶晶 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 類別 1 | $tCO_2e$ | 23.50 | 219.37 | 61.26 | 2.03 | 5.29 | 4.29 | 333.71 | 4.30 | 8.12 | 799.70 | 12.27 |
| 類別 1（生質排放） | $tCO_2e$ | - | 196.31 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 類別 2 | $tCO_2e$ | 115.27 | 6,455.97 | 1,144.63 | 54.14 | 79.29 | 9.99 | 1,392.03 | 3,614.91 | 3.58 | 4,879.63 | 3.47 |
| 類別 3 | $tCO_2e$ | - | 1.10 | 1.11 | - | 11.62 | - | - | 1.66 | 3.34 | - | - |
| 類別 4 | $tCO_2e$ | 23.66 | 13,252.24 | 234.96 | 11.11 | 16.28 | 2.05 | 285.75 | 742.15 | 0.74 | 1,001.66 | 0.68 |
| 類別 1+2 總計（不含生質排放） | $tCO_2e$ | 138.77 | 6,675.34 | 1,205.89 | 56.17 | 84.59 | 14.28 | 1,725.74 | 3,619.21 | 11.70 | 5,679.33 | 15.74 |
| 類別 1+2+3+4 總計（不含生質排放） | $tCO_2e$ | 162.43 | 19,928.68 | 1,441.96 | 67.28 | 112.49 | 16.33 | 2,011.49 | 4,363.03 | 15.77 | 6,680.99 | 16.42 |

註 1：類別一、類別二之排放係數主要以 IPCC、行政院環境部或相關主管機關所公佈之最新排放係數資料為主，如環境部公告溫室氣體排放係數與經濟部能源署公告之電力排放係數等。

註 2：2023 年日勝生個體與日鼎水務排放量經商檢中心（ETC）採 ISO 14064-3:2018 準則進行確信；2024 年日勝生個體、日鼎水務與京站排放量經勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte Taiwan）採 ISAE 3401 準則進行確信；2025 年日勝生個體與京站排放量經勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte Taiwan）採 ISAE 3410 準則進行確信； 日鼎水務經台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司（TUV NORD Taiwan）採 ISO 14064-3:2018 準則進行查證中，預計 2026 年 10 月完成外部驗證後，將查證資訊公布於官方網站 。

註 3：本表泰誠營造數據僅包含總部辦公室之溫室氣體排放量；各工地（三芝案、淡金安居案）之溫室氣體排放量請見 CH4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

## 表 5：水資源使用統計

GRI：303-3

| 公司別 / 統計項目 | 單位 | 日勝生 | 萬達通 | 集順生 | 泰誠營造 | 日翔租賃 | 加賀屋 | 京站 | 寶晶 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 取水量 | $m^3$ | 1,689.79 | 30,936.38 | 1,095.12 | 1,032.62 | 97.65 | 52,945.00 | 362,628.12 | N/A |
| 排水量 | $m^3$ | 1,351.83 | 30,936.38 | 876.10 | 826.10 | 78.12 | 52,945.00 | 362,628.12 | N/A |
| 耗水量 | $m^3$ | 337.96 | - | 219.02 | 206.52 | 19.53 | - | - | N/A |

| 統計項目 | | 單位 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 日鼎水務 | 污水處理量 | t | 31,782,321 |
| | 自來水使用量 | $m^3$ | 29,675 |
| | 回收水內部使用量 | $m^3$ | 53,787 |
| | 回收水外部取用量 | $m^3$ | 61,133 |
| | 產水量（包含外部取用） | $m^3$ | 31,162,766 |
| | 放流水量 | $m^3$ | 16,757,324 |
| 寶鼎再生水 | 回收水處理量 | $m^3$ | 13,994,571 |
| | 自來水使用量 | $m^3$ | N/A |
| | 產水量 | $m^3$ | 13,994,571 |
| | 客戶供水量 | $m^3$ | 8,708,444 |
| | 放流水量 | $m^3$ | 4,207,347 |

註 1：依內政部營建署「污水處理廠設計及解說」（110 年版增修訂）之生活污水量建議，以取水量之八成作為排水量。辦公室（日勝生、泰誠營造、日翔租賃）皆以取水量之八成計算排水量；事業營運（萬達通、加賀屋、京站）之排水，假設為取水量全數排放至下水道系統。

註 2：本表泰誠營造數據僅包含總部辦公室之用水量；各工地（三芝案、淡金安居案）之用水量請見 CH4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

註 3：萬達通與 2025 年京站用水量統計，已排除租戶與櫃位負擔之部份。

註 4：2025 年起寶晶用水費由農科院負擔，故無法取得數據。

## 表 6：廢棄物處理統計

GRI：306-3、306-4、306-5

| 公司別 / 統計項目 | | 單位 | 日勝生 | 日鼎水務 | 萬達通 | 集順生 | 泰誠營造 | 日翔租賃 | 加賀屋 | 寶鼎再生水 | 鼎勝綠能 | 京站 | 寶晶 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般廢棄物 | 不可回收 | 公噸 | 3.89 | 138.42 | 95.04 | 2.89 | 0.27 | 0.29 | 80.48 | 0.21 | 0.15 | 9.22 | N/A |
| | 可回收 | 公噸 | 1.77 | - | 6.05 | 0.21 | 0.88 | 0.01 | 9.25 | - | 0.07 | 51.12 | N/A |
| 事業廢棄物 | 一般事業廢棄物 | 公噸 | - | 14,279.94 | - | - | - | - | 6.79 | - | - | 976.56 | N/A |
| | 有害事業廢棄物 | 公噸 | - | 0.21 | - | - | - | - | - | - | - | - | N/A |
| 總計 | 非有害廢棄物 | 公噸 | 5.66 | 14,418.36 | 101.09 | 3.10 | 1.15 | 0.30 | 96.52 | 0.21 | 0.22 | 1,036.90 | N/A |
| | 有害廢棄物 | 公噸 | - | 0.21 | - | - | - | - | - | - | - | - | N/A |
| | 總廢棄物 | 公噸 | 5.66 | 14,418.57 | 101.09 | 3.10 | 1.15 | 0.30 | 96.52 | 0.21 | 0.22 | 1,036.90 | N/A |

註 1：萬達通與京站廢棄物統計，已排除租戶負擔之部份。

註 2：本表泰誠營造數據僅包含總部辦公室之廢棄物產生量；各工地（三芝案、淡金安居案）之廢棄物產生量請見 CH4-3-4 工程污染防制與環境衝擊減緩。

註 3：2025 年起寶晶廢棄物處理成本由農科院負擔，故無法取得數據。

## 表 7：員工人力統計

GRI：2-7

| 公司 | 日勝生 | | 日鼎水務 | | 萬達通 | | 集順生 | | 泰誠營造 | | 日翔租賃 | | 加賀屋 | | 寶鼎再生水 | | 鼎勝綠能 | | 京站 | | 寶晶 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 正職 | 45 | 73 | 15 | 16 | 36 | 16 | 40 | 32 | 79 | 18 | 6 | 7 | 49 | 77 | 10 | 5 | 46 | 17 | 66 | 147 | 1 | 7 |
| 臨時 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 22 | 0 | 0 | 17 | 1 | 1 | 13 | 0 | 1 |
| 合計 | **46** | **73** | **15** | **17** | **36** | **16** | **40** | **33** | **79** | **19** | **6** | **7** | **59** | **99** | **10** | **5** | **63** | **18** | **67** | **160** | **1** | **8** |
| 全職 | 45 | 73 | 15 | 16 | 36 | 16 | 40 | 32 | 79 | 18 | 6 | 7 | 49 | 77 | 10 | 5 | 46 | 17 | 66 | 147 | 1 | 7 |
| 兼職 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 22 | 0 | 0 | 17 | 1 | 1 | 13 | 0 | 1 |
| 合計 | **46** | **73** | **15** | **17** | **36** | **16** | **40** | **33** | **79** | **19** | **6** | **7** | **59** | **99** | **10** | **5** | **63** | **18** | **67** | **160** | **1** | **8** |
| 總人數 | 119 | | 32 | | 52 | | 73 | | 98 | | 13 | | 158 | | 15 | | 81 | | 227 | | 9 | |

註：合併財報角度本集團員工總計與 2024 年相比增加 60 人，其中以泰誠營造與京站漲幅人數最大。泰誠營造有大幅變動的主因為新增職缺招募所致；京站則是因為 2024 年大缺員，在進行整體薪酬調整後，2025 年補回人力，導致人數有較大幅度提升。

## 表 8：非員工工作者人力統計

GRI：2-8

| 公司 | 日勝生 | 日鼎水務 | 萬達通 | 泰誠營造 | | 加賀屋 | | 寶鼎再生水 | 鼎勝綠能 | | 京站 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 與組織契約關係 | 勞務派遣 | 勞動承攬 | 勞務派遣 | 勞務派遣 | 勞動承攬 | 勞務派遣 | | 勞動承攬 | 勞務派遣 | 勞動承攬 | 櫃位租賃 |
| 工作類型 | 派遣人力 | 承攬商 | 派遣人力 | 派遣人力 | 承攬商 | 派遣人力 | | 承攬商 | 派遣人力 | 承攬商 | 進駐廠商 |
| 工作者類型 | 清潔、保全 | 代操承攬 | 清潔、保全 | 點工 | 工程承攬 | 派遣工 | 臨時工 | 工程承攬 | 派遣工 | 工程承攬 | 櫃位 |
| 人數 | 5 | 32 | 22 | 19 | 186 | 3 | 25 | 69 | 4 | 101 | 522 |

註：2025 年度泰誠營造與鼎勝綠能非員工工作者人數有明顯波動，主因在於新進員工招募不易，且開案在即，因此進用移工。

## 表 9：依員工類別分類之年齡統計

GRI：405-1

| 性別 | 年齡 | 日勝生 | | | 日鼎水務 | | | 萬達通 | | | 集順生 | | | 泰誠營造 | | | 日翔租賃 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 |
| 女 | <30 歲 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | 31–50 歲 | 4 | 11 | 30 | 0 | 2 | 9 | 0 | 2 | 10 | 0 | 3 | 12 | 0 | 1 | 16 | 0 | 0 | 4 |
| | >51 歲 | 6 | 5 | 7 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | % | 8.40% | 13.45% | 39.50% | 0.00% | 12.50% | 40.63% | 0.00% | 3.85% | 26.92% | 0.00% | 9.59% | 35.62% | 0.00% | 1.02% | 18.37% | 7.69% | 7.69% | 38.46% |
| 男 | <30 歲 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| | 31–50 歲 | 3 | 7 | 15 | 0 | 3 | 5 | 0 | 6 | 16 | 0 | 2 | 13 | 0 | 5 | 34 | 0 | 1 | 2 |
| | >51 歲 | 10 | 3 | 6 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 6 | 11 | 4 | 5 | 13 | 16 | 0 | 0 | 3 |
| | % | 10.92% | 8.40% | 19.33% | 3.13% | 15.63% | 28.13% | 7.69% | 19.23% | 42.31% | 8.22% | 17.81% | 28.77% | 5.10% | 18.37% | 57.14% | 0.00% | 7.69% | 38.46% |

| 性別 | 年齡 | 加賀屋 | | | 寶鼎再生水 | | | 鼎勝綠能 | | | 京站 | | | 寶晶 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 | 高階 | 中階 | 一般 |
| 女 | <30 歲 | 0 | 0 | 41 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 51 | 0 | 0 | 0 |
| | 31–50 歲 | 0 | 5 | 22 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 11 | 1 | 14 | 74 | 0 | 2 | 4 |
| | >51 歲 | 1 | 4 | 26 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 15 | 1 | 0 | 1 |
| | % | 0.63% | 5.70% | 56.33% | 0.00% | 0.00% | 33.33% | 0.00% | 1.23% | 20.99% | 2.20% | 6.61% | 61.67% | 11.11% | 22.22% | 55.56% |
| 男 | <30 歲 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 0 |
| | 31–50 歲 | 2 | 4 | 18 | 0 | 1 | 7 | 0 | 4 | 36 | 1 | 4 | 33 | 0 | 0 | 1 |
| | >51 歲 | 0 | 3 | 11 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 6 | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | % | 1.27% | 4.43% | 31.65% | 0.00% | 20.00% | 46.67% | 2.47% | 7.41% | 67.90% | 1.76% | 2.64% | 25.11% | 0.00% | 0.00% | 11.11% |

## 表 10：員工多元指標

GRI：405-1

| 學歷 | | | 性別 | | 年齡 | | | 身心障礙者（人） | 少數族群（人） | 外籍人士（人） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 高中以下 | 大學 | 碩士以上 | 女性 | 男性 | 30 歲以下 | 31 至 50 歲 | 超過 50 歲 | 4 | 1 | 22 |
| 23.4% | 65.2% | 11.4% | 52% | 48% | 22% | 53% | 25% | | | |

註 1：本表格涵蓋範圍包含日勝生及合併財報子公司

註 2：身心障礙者人數為實際進用人數，尚未達法定進用人數者之公司，皆依《身心障礙者權益保障法》第 43 條繳納「差額補助費」。未來將持續尋找適合的人才，以期更加符合法規。

# 表 11：員工新進離職統計

GRI：401-1

| 性別 | 年齡 | 日勝生 | | | | 日鼎水務 | | | | 萬達通 | | | | 集順生 | | | | 泰誠營造 | | | | 日翔租賃 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） |
| 女 | <30 歲 | 4 | 3% | 2 | 2% | 3 | 9% | 4 | 13% | 0 | 0% | 1 | 2% | 3 | 4% | 2 | 3% | 1 | 1% | 2 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 31–50 歲 | 2 | 2% | 1 | 1% | 4 | 13% | 4 | 13% | 3 | 6% | 2 | 4% | 2 | 3% | 3 | 4% | 8 | 8% | 1 | 1% | 1 | 8% | 0 | 0% |
| | >51 歲 | 1 | 1% | 3 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2% | 0 | 0% | 3 | 4% | 1 | 1% | 1 | 1% | 2 | 2% | 0 | 0% | 1 | 8% |
| 男 | <30 歲 | 1 | 1% | 0 | 0% | 2 | 6% | 3 | 9% | 2 | 4% | 1 | 2% | 3 | 4% | 2 | 3% | 3 | 3% | 4 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 31–50 歲 | 5 | 4% | 5 | 4% | 2 | 6% | 3 | 9% | 1 | 2% | 0 | 0% | 6 | 8% | 4 | 5% | 33 | 34% | 6 | 6% | 0 | 0% | 1 | 8% |
| | >51 歲 | 1 | 1% | 3 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2% | 2 | 3% | 2 | 3% | 6 | 6% | 0 | 0% | 1 | 8% | 0 | 0% |
| 總計 | | 14 | 12% | 14 | 12% | 11 | 34% | 14 | 44% | 7 | 13% | 5 | 10% | 19 | 26% | 14 | 19% | 52 | 53% | 15 | 15% | 2 | 15% | 2 | 15% |

| 性別 | 年齡 | 加賀屋 | | | | 寶鼎再生水 | | | | 鼎勝綠能 | | | | 京站 | | | | 寶晶 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） | 新進人數 | 員工占比（%） | 離職人數 | 員工占比（%） |
| 女 | <30 歲 | 18 | 11% | 18 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 35 | 15% | 30 | 13% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 31–50 歲 | 9 | 6% | 8 | 5% | 2 | 13% | 3 | 20% | 4 | 5% | 4 | 5% | 5 | 2% | 5 | 2% | 6 | 67% | 3 | 33% |
| | >51 歲 | 6 | 4% | 0 | 0% | 2 | 13% | 2 | 13% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 0% | 2 | 22% | 4 | 44% |
| 男 | <30 歲 | 8 | 5% | 9 | 6% | 0 | 0% | 1 | 7% | 4 | 5% | 6 | 7% | 15 | 7% | 10 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | 31–50 歲 | 2 | 1% | 6 | 4% | 8 | 53% | 6 | 40% | 15 | 19% | 11 | 14% | 2 | 1% | 2 | 1% | 1 | 11% | 2 | 22% |
| | >51 歲 | 1 | 1% | 2 | 1% | 2 | 13% | 2 | 13% | 2 | 2% | 5 | 6% | 1 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 11% |
| 總計 | | 44 | 28% | 43 | 27% | 14 | 93% | 14 | 93% | 25 | 31% | 26 | 32% | 58 | 26% | 48 | 21% | 9 | 100% | 10 | 111% |

註 1：比例結果為四捨五入至整數，因此會有小數誤差。

註 2：本年度寶晶離職率偏高係因為離職人數包含原普力德關廠之非自願離職人數。

## 表 12：員工績效檢核統計統計

GRI：404-3

| | | 日勝生 | | | | 日鼎水務 | | | | 萬達通 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 受績效檢核人數 | 受績效檢核人數合計 | 該類別員工人數 | 比例 | 受績效檢核人數 | 受績效檢核人數合計 | 該類別員工人數 | 比例 | 受績效檢核人數 | 受績效檢核人數合計 | 該類別員工人數 | 比例 |
| 高階 | 男性 | 13 | 13 | 13 | 100% | 1 | 1 | 1 | 100% | 4 | 4 | 4 | 100% |
| | 女性 | 10 | 10 | 10 | 100% | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - |
| 中階 | 男性 | 10 | 10 | 10 | 100% | 4 | 4 | 5 | 80% | 10 | 10 | 10 | 100% |
| | 女性 | 16 | 16 | 16 | 100% | 4 | 4 | 4 | 100% | 2 | 2 | 2 | 100% |
| 一般 | 男性 | 22 | 22 | 23 | 96% | 8 | 8 | 9 | 89% | 22 | 22 | 22 | 100% |
| | 女性 | 46 | 46 | 47 | 98% | 13 | 13 | 13 | 100% | 14 | 14 | 14 | 100% |
| 合計 | | 117 | | 119 | 98% | 30 | | 32 | 94% | 52 | | 52 | 100% |

| | | 受績效檢核人數 | 按性別分類，各員工類別人數 | 比例 |
|---|---|---|---|---|
| 高階 | 男性 | 38 | 37 | 103% |
| | 女性 | 18 | 18 | 100% |
| 中階 | 男性 | 75 | 79 | 95% |
| | 女性 | 57 | 58 | 98% |
| 一般 | 男性 | 235 | 306 | 77% |
| | 女性 | 331 | 379 | 87% |
| 合計 | | **754** | **877** | **86%** |

註 1：此表所列之數據為日勝生及合併財報子公司加總之結果。

註 2：受績效檢核比率 >1 之原因為部分年底離職員工於年中亦接受績效檢核。

## 表 13：育嬰假統計

GRI：401-3

| 項目 | 男 | 女 |
|---|---|---|
| 2025 年度符合育嬰留停申請之員工（A） | 15 | 12 |
| 2025 年度實際申請育嬰留停之員工（B） | 1 | 5 |
| 2025 年度預計育嬰留停復職（C） | 1 | 6 |
| 2025 年度實際育嬰留停復職（D） | 1 | 6 |
| 2024 年度實際育嬰留停復職（E） | 2 | 3 |
| 2024 年度育嬰假復職後十二個月仍在職（F） | 1 | 3 |
| 育嬰留職停薪申請率（B／A） | 7% | 42% |
| 復職率（D／C） | 100% | 100% |
| 留任率（F／E） | 50% | 100% |

註：此表所列之數據為日勝生及合併財報子公司加總之結果。

## 表 14：員工訓練時數統計

GRI：404-1

| 項目 | 性別 | | 合計 | 類別 | | | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男性 | 女性 | | 高階 | 中階 | 一般 | |
| 接受訓練總時數 | 4,974.5 | 5,427.5 | 10,402 | 717 | 2,652 | 7,033 | 10,402 |
| 員工總數 | 422 | 455 | 877 | 55 | 137 | 685 | 877 |
| 每名員工接受訓練的平均時數 | 11.79 | 11.93 | 11.86 | 13.04 | 19.36 | 10.27 | 11.86 |

註：此表所列之數據為日勝生及合併財報子公司加總之結果。

## 表 15：員工健檢參與情形

GRI：403-3

| 公司 | 日勝生 | | 日鼎水務 | | 萬達通 | | 集順生 | | 泰誠營造 | | 日翔租賃 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） |
| 高階 | 14 | 221,470 | 1 | 16,000 | 4 | 79,000 | 6 | 84,720 | 4 | 64,000 | 1 | 16,000 |
| 中階 | 16 | 60,700 | 5 | 20,000 | 10 | 40,000 | 8 | 32,000 | 10 | 40,000 | 2 | 6,000 |
| 一般 | 46 | 127,900 | 7 | 11,500 | 23 | 71,500 | 31 | 100,900 | 38 | 72,800 | 10 | 25,400 |
| 合計 | **76** | **410,070** | **13** | **47,500** | **37** | **190,500** | **45** | **217,620** | **52** | **176,800** | **13** | **47,400** |

| 公司 | 加賀屋 | | 寶鼎再生水 | | 鼎勝綠能 | | 京站 | | 寶晶 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） | 使用健檢人數（人） | 費用（元） |
| 高階 | 3 | 44,000 | 0 | 0 | 1 | 16,000 | 4 | 89,500 | 0 | 0 |
| 中階 | 14 | 53,100 | 2 | 1,400 | 5 | 16,700 | 17 | 72,700 | 1 | 700 |
| 一般 | 115 | 355,600 | 2 | 1,700 | 35 | 67,400 | 135 | 485,900 | 7 | 4,900 |
| 合計 | **132** | **452,700** | **4** | **3,100** | **41** | **100,100** | **156** | **648,100** | **8** | **5,600** |

# 表 16：職業災害統計

GRI：403-9、SASB：IF-HB-320a.1

| 類別[註1] | 涵蓋範疇[註2] | 總經歷工時[註3] | 可紀錄之職業傷害比率[註4] | 嚴重職業災害比率[註5] | 職業傷害死亡比率[註6] |
|---|---|---|---|---|---|
| 員工（直接雇員） | | | | | |
| 日勝生 | 員工 | 23,203 | 0 | 0 | 0 |
| 日鼎水務 | 員工 | 64,376 | 0 | 0 | 0 |
| 萬達通 | 員工 | 96,178 | 0 | 0 | 0 |
| 集順生 | 員工 | 134,355 | 0 | 0 | 0 |
| 泰誠營造 | 員工 | 129,535 | 0 | 0 | 0 |
| 日翔租賃 | 員工 | 26,253 | 0 | 0 | 0 |
| 加賀屋 | 員工 | 226,423 | 2.65 | 0 | 0 |
| 寶鼎再生水 | 員工 | 32,736 | 0 | 0 | 0 |
| 鼎勝綠能 | 員工 | 152,052 | 1.32[註7] | 0 | 0 |
| 京站 | 員工 | 437,112 | 0 | 0 | 0 |
| 寶晶 | 員工 | 11,448 | 0 | 0 | 0 |
| 工作者（合約雇員） | | | | | |
| 日勝生 | 清潔、保全 | 11,865 | 0 | 0 | 0 |
| 日鼎水務 | 營運代操 | 70,442 | 2.84[註7] | 0 | 0 |
| 萬達通 | 清潔、保全 | 102,251 | 0 | 0 | 0 |
| 集順生 | 無 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 泰誠營造 | 點工、工程承攬 | 478,719 | 0.42 | 0 | 0 |
| 日翔租賃 | 無 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 加賀屋 | 臨時工、派遣工 | 29,440 | 0 | 0 | 0 |
| 寶鼎再生水 | 工程承攬 | 120,384 | 0 | 0 | 0 |
| 鼎勝綠能 | 派遣工、工程承攬 | 247,552 | 0 | 0 | 0 |
| 京站 | 櫃位 | 1,027,664 | 0 | 0 | 0 |
| 寶晶 | 無 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註 1&2：依 SASB IF-HB-320a.1 要求，直接僱員包括企業工資單上的僱員，參考勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報作業之「受僱勞工」；合約僱員為不在企業工資單上，但在企業日常監督下的人員，參考勞動部職業安全衛生署非屬受僱勞工之其他工作者。

註 3 ：總經歷工時計算，亦參考勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報作業之要求。

註 4 ：可記錄之職業傷害人數包含因職業傷害而造成的死亡人數；可記錄之職業傷害比率＝（可記錄之職業傷害人數 / 總工作時數）x 200,000。

註 5 ：嚴重職業災害係指工作者難以於 180 天內恢復至受傷前健康狀態的傷害，不包含死亡人數；嚴重職業災害比率＝（嚴重職業災害件數 / 總工作時數）x 200,000。

註 6 ：職業傷害死亡比率 =（職業傷害死亡人數 / 總工作時數）x 200,000。

註 7 ：日鼎水務與鼎勝綠能之職災為同一起事件，因鼎勝代操同仁屬於受日鼎指揮監督之工作者。

# 表 17：在地捐助統計

| 公司 | 捐助對象 | 捐助金額 | 備註 |
|---|---|---|---|
| 日勝生 | 捐贈 - 台北市高雄客家同鄉會 | 80,000 | -- |
| | 海貿會 -114 年度捐贈 | 48,000 | -- |
| | 台北市六堆客家會 | 100,000 | -- |
| | 捐贈款 - 美濃微短影片展 | 1,200,000 | -- |
| | 刑事偵防協會 - 常務理事捐款（任期 :1130424-1170423） | 1,200,000 | -- |
| | 第三屆全國中小學行動方案競賽 | 750,000 | -- |
| | 工總監事捐款 - 贊助第 79 屆工業節慶祝大會 | 20,000 | -- |
| | 捐贈 - 台灣法輪大法學會 | 20,000 | -- |
| | **合計** | **3,418,000（元）** | **--** |
| 日鼎水務 | 蘆竹國小 | 6,000 | 78 周年校慶活動經費贊助 |
| | 蘆竹社區發展協會 | 40,000 | 元宵活動經費捐贈 20,000 元<br>中秋祈福 20,000 元 |
| | 宏竹里社區發展協會 | 40,000 | 端午節老人協會 20,000 元<br>中秋節 20,000 元 |
| | 114 年度蘆竹里（急難救助寒冬送暖）捐贈 | 20,000 | -- |
| | 114 年度補助宏竹里（辦理全里性公益活動）捐贈 | 30,000 | -- |
| | **合計** | **136,000（元）** | **--** |
| 京站 | 捐贈消防協會 | 30,000 | -- |
| | **合計** | **30,000（元）** | **--** |
| 集順生 | 捐款 - 參訪雙連安養中心 | 2,500 | -- |
| | **合計** | **2,500（元）** | **--** |
| 泰誠發展營造 | 三芝智成堂捐款（禮斗消災法會） | 13,200 | 禮斗消災法會 6,000 元<br>關聖帝君聖誕千秋 3,600 元<br>司命真君張恩主聖誕法會 3,600 元 |
| | 中華價值管理學會 114 年會贊助款 | 20,000 | -- |
| | **合計** | **33,200（元）** | **--** |

# 附錄二 GRI 準則揭露索引表

| | |
|---|---|
| 使用聲明 | 日勝生活科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 |
| GRI 1 使用版本 | GRI 1: Foundation 2021 |
| GRI 行業準則應用 | 無 |

## 一般揭露：2021

| GRI | 揭露項目 | 對應章節及補充說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|
| 組織及報導實務 | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 1-1 日勝生集團概況 | P28 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告書涵蓋範圍、報告書編撰準則 | P2 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 報告書涵蓋範圍、報告書編撰準則、發行時間、聯絡方式 | P2 |
| 2-4 | 資訊重編 | 報告書涵蓋範圍<br>2025 年針對 2024 年度之滿意度調查結果，以公司最終之調查結果文件為準進行調整。 | P2 |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | 外部確信、附錄五 確信項目彙總表、附錄六 會計師有限確信報告 | P2、P158、P158 |
| 活動與工作者 | | | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 3-4-1 產業鏈及採購 | P75 |
| 2-7 | 員工 | 5-1-2 人力資源分布、<br>附錄一 永續績效細項統計 | P116、P144 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 5-1-2 人力資源分布、<br>附錄一 永續績效細項統計 | P116、P144 |
| 治理 | | | |
| 2-9 | 治理結構及組成 | 3-1-1 股東會與董事會運作情形、<br>3-1-2 薪資報酬及審計委員會運作情形 | P58、P60 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 3-1-1 股東會與董事會運作情形 | P59 |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3-1-1 股東會與董事會運作情形 | P58 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 永續治理組織、傾聽—利害關係人議合、看見—重大議題分析 | P8、P12、P25 |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 永續治理組織 | P25 |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節及補充說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 關於本報告書、傾聽—利害關係人議合、看見—重大議題分析、永續治理組織 | P2、P8、P12、P25 |
| 2-15 | 利益衝突 | 3-3-2 誠信經營 | P74 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 永續治理組織 | P25 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3-1-1 股東會與董事會運作情形 | P59 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3-1-1 股東會與董事會運作情形 | P59 |
| 2-19 | 薪酬政策 | 3-1-2 薪資報酬及審計委員會運作情形 | P60 |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 3-1-2 薪資報酬及審計委員會運作情形 | P60 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 5-1-3 員工績效檢核與薪酬 | P117 |
| 策略、政策與實務 | | | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | P3 |
| 2-23 | 政策承諾 | 3-2 數位轉型與資安、3-3-2 誠信經營、3-4-2 供應鏈管理及作業流程 | P64、P74、P77 |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 3-2 數位轉型與資安、3-3-2 誠信經營、3-4-2 供應鏈管理及評核 | P64、P74、P77 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 傾聽—利害關係人議合、各章節重大議題管理方針 | P8 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3-3-2 誠信經營 | P73 |
| 2-27 | 法規遵循 | 3-3-1 法規管理與遵循情形 | P73 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 3-4-3 公協會參與、<br>附錄一 永續績效細項統計 | P78、P140 |
| 利害關係人議合 | | | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 傾聽—利害關係人議合 | P8 |
| 2-30 | 團體協約 | 2025 年本公司無工會，故不適用。 | NA |

# 重大議題揭露

| GRI 指標 | | 細項揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 3 重大議題 | 3-1 | 決定重大議題的流程 | 看見—重大主題分析 | P12 |
| | 3-2 | 重大議題列表 | 看見—重大主題分析 | P12 |
| | 3-3 | 重大議題管理 | 看見—重大主題分析、永續藍圖、各章節重大議題管理方針 | P12、P16 |
| 氣候變遷治理 | | | | |
| GRI 201 經濟績效 | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務之影響及其他風險與機會 | 4-1-1 氣候治理 | P80 |
| GRI 302 能源 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P88-P90；P142 |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 省略原因：外部資訊無法取得。 | NA |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P90；P142 |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、4-1-3 節能減碳措施 | P87；P91 |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、4-1-3 節能減碳措施 | P87；P91 |
| GRI 305 排放 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P88-P90；P142 |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P88-P90；P142 |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P88-P90；P142 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計 | P88-P90；P142 |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、4-1-3 節能減碳措施 | P87；P91 |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質的排放 | 省略原因：產業不適用。 | NA |
| | 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放 | 省略原因：建案工地機具使用所產生的 NOx、SOx 等其他重大氣體排放量，已於環評書件評估，施工期間持續周邊空品監測，迄今均尚符合原環評承諾。日勝生、日鼎水務及萬達通的產業活動型態，僅有汽、柴油的使用（公務車、發電機等）與本項相關，但因使用量不高，暫不呈現相關資訊。 | NA |
| 誠信經營 | | | | |
| GRI 205 反貪腐 | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 3-3-2 誠信經營 | P74 |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 3-3-2 誠信經營<br>2025 年未有相關情事發生。 | P74 |
| GRI 206 反競爭行為 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3-3-2 誠信經營<br>2025 年未有相關情事發生。 | P74 |
| 數位轉型與資安 | | | | |
| GRI 418 顧客隱私 | 418-1 | 經證實侵犯顧客隱私權或遺失客戶資料的投訴 | 3-2-2 個資隱私與保護管理<br>2025 年未有相關情事發生。 | P68 |
| 水資源管理 | | | | |
| GRI 303 水與放流水 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 2-4-1 水資源循環服務、4-2-1 水資源風險鑑別及衝擊評估 | P53；P94 |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4-2-1 水資源風險鑑別及衝擊評估 | P94 |
| | 303-3 | 取水量 | 4-2-2 水資源使用現況、附錄一 永續績效細項統計 | P96-P97；P143 |
| | 303-4 | 排水量 | 2-4-1 水資源循環服務、附錄一 永續績效細項統計<br>根據內政部營建署建議，生活污水以取水量之八成作為排水量。事業營運之污水則假設全數排放。 | P53；P143 |
| | 303-5 | 耗水量 | 附錄一 永續績效細項統計<br>生活污水假設排水量為取水量之八成；事業營運因假設取水全數排放，因此部分耗水量為 0。 | P143 |
| 勞工權益與人權 | | | | |
| GRI 201 經濟績效 | 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 5-1-5 員工福利與關懷 | P119 |
| GRI 401 勞雇關係 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5-1-2 人力資源分布、附錄一 永續績效細項統計 | P116、P146 |
| | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5-1-5 員工福利與關懷 | P118-P119 |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5-1-5 員工福利與關懷、附錄一 永續績效細項統計 | P118、P147 |
| GRI 402 勞資關係 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5-1-4 員工向心力促進 | P117 |

| GRI 指標 | | 細項揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 404 訓練與教育 | 404-2 | 提升員工職能管理及過渡協助方案 | 5-1-4 員工向心力促進 | P118 |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 | 5-1-3 員工績效檢核與薪酬、附錄一 永續績效細項統計 | P117、P147 |
| GRI 405 員工多元化與平等機會 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 3-1-1 董事會及股東會運作情形、5-1-2 人力資源分布、附錄一 永續績效細項統計 | P58、P116、P145 |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5-1-3 員工績效檢核與薪酬 | P117 |
| GRI 406 不歧視 | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 5-1-1 人權政策<br>2025 年未有相關情事發生。 | P114 |
| GRI 408 童工 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 5-1-1 人權政策<br>2025 年未有相關情事發生。 | P114 |
| GRI 409 強迫或強制勞動 | 409-1 | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 5-1-1 人權政策<br>2025 年未有相關情事發生。 | P114 |
| 職業安全衛生 | | | | |
| GRI 403 職業安全衛生 :2018 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統 | P124 |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統、5-3-4 營造健康安全的工作環境 | P124-P125、P132 |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5-3-2 員工健康檢查與健康促進活動、附錄一 永續績效細項統計 | P129、P148 |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統 | P125 |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統、5-3-3 職業安全衛生教育訓練 | P128、P130-P131 |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5-3-2 員工健康檢查與健康促進活動 | P129 |
| | 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統 | P127 |
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統、5-3-4 營造健康安全的工作環境 | P124 |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5-3-1 職業安全衛生管理政策與系統、5-3-4 營造健康安全的工作環境、附錄一 永續績效細項統計 | P125、P131-P133、P149 |

| GRI 指標 | | 細項揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|---|
| GRI 403 職業安全衛生 :2018 | 403-10 | 職業病 | 經調查 2025 年度無職業病。 | NA |
| 人才發展與留任 | | | | |
| GRI 404 訓練與教育 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5-2-1 人力資源發展藍圖、附錄一 永續績效細項統計 | P120、P148 |
| | 404-2 | 提升員工職能管理及過渡協助方案 | 5-2-2 永續、數位與領導力培訓、5-2-3 高階論壇及經驗傳承 | P121-P123 |
| 客戶關係維護 | | | | |
| GRI 416 顧客健康與安全 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的影響 | 省略原因：「為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比」對建設產業而言較不適用。本報告書章節 1-3 貼心全面的產品服務已詳細說明日勝生重視居住健康與安全之產品開發與設計作為。 | P32 |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 1-3-2 產品健康與安全評估<br>2025 年未有相關情事發生 | P34 |
| GRI 417 行銷與標示 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 1-3-3 責任行銷與客戶溝通 | P36 |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 1-3-3 責任行銷與客戶溝通<br>2025 年未有相關情事發生 | P36 |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 1-3-3 責任行銷與客戶溝通<br>2025 年未有相關情事發生 | P36 |
| 永續產品設計與服務 | | | | |
| 永續產品設計與服務（自訂主題） | NA | - | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市<br>2-2 軌道經濟：捷運聯開 智慧交通<br>2-3 銀光經濟：康養樂齡 樂活人生<br>2-4 循環經濟：資源再造 永續潔淨 | P41<br>P45<br>P48<br>P53 |

# 一般議題揭露

| 主題 | GRI | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁數 |
|---|---|---|---|---|
| 經濟績效 | | | | |
| GRI 201<br>經濟績效 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1-2-1 營運財務情形 | P31 |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 5-1-5 員工福利與關懷 | P119 |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 1-2-2 稅務情形 | P32 |
| 供應鏈管理 | | | | |
| GRI 204<br>採購實務 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3-4-1 產業鏈及採購 | P76 |
| GRI 308<br>供應商環境評估 | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 3-4-2 供應鏈管理及評核 | P77 |
| | 308-2 | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 3-4-2 供應鏈管理及評核<br>2025 年未有相關情事發生。 | P78 |
| GRI 408<br>童工 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 3-4-2 供應鏈管理及評核<br>2025 年未有相關情事發生。 | P78 |
| GRI 409<br>強迫或強制勞動 | 409-1 | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 3-4-2 供應鏈管理及評核<br>2025 年未有相關情事發生。 | P78 |
| GRI 414<br>供應商社會評估 | 414-1 | 採用社會標準篩選新供應商 | 3-4-2 供應鏈管理及評核 | P77 |
| | 414-2 | 供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動 | 3-4-2 供應鏈管理及評核<br>2025 年未有相關情事發生。 | P78 |
| 環境衝擊管理 | | | | |
| GRI 306<br>廢棄物 | 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4-3-1 廢棄物顯著衝擊之鑑別與管理 | P98-P99 |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4-3-1 廢棄物顯著衝擊之鑑別與管理 | P98-P99 |
| | 306-3 | 廢棄物的產生 | 4-3-2 廢棄物產出狀況、附錄一 永續績效細項統計 | P102-P103；P143 |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 4-3 廢棄物管理、附錄一 永續績效細項統計 | P98；P143 |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4-3 廢棄物管理、附錄一 永續績效細項統計 | P98；P143 |

# 附錄三 SASB 準則揭露索引表

| SASB 主題 | SASB 指標 | | | 數據揭露資訊 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 | 單位 | 備註 | 改善作法及未來目標 | 永續重大議題連結 | 對應章節（頁數） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 土地利用及生態影響 | IF-HB-160a.1 | 所交付位於再開發場址之建地區塊之數量 | | 8 | 8 | 6 | 筆 | 屬於都更案、危老重建案或捷運聯合開發案者 | 未來將審慎評估未開發土地之開發衝擊。相關評估詳見 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 P41 |
| | | 所交付位於再開發場址之房屋之數量 | | 0 | 0 | 0 | 戶 | | | | |
| | IF-HB-160a.2 | 所交付位於基線水壓力高或極高區域之建地區塊之數量 | WRI | 0 | 0 | 0 | 筆 | 同時分析 WRI 渡槽水壓力風險屬於高 / 極高風險者，以及臺灣氣候變遷災害風險調適平臺（TCCIP）乾旱災害風險評估工具 21 世紀末屬於第五級者。 | 未來將針對高乾旱災害風險房屋進行乾旱韌性之配套措施設計。改善作法請詳 4-1 氣候變遷管理。 | 氣候變遷治理（GRI 201-2） | 4-1 氣候變遷管理 P80 |
| | | | TCCIP | 1 | 1 | 0 | | | | | |
| | | 所交付位於基線水壓力高或極高區域之房屋之數量 | WRI | 0 | 0 | 0 | 戶 | | | | |
| | | | TCCIP | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | IF-HB-160a.3 | 與環境法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 | | 400,000 | 482,400 | 1,448,400 | 元（新臺幣） | 統計範圍涵蓋日勝生及合併財報子公司，與環境相關法規有關之違規裁罰。 | 持續以零裁罰為目標，改善作法請詳 3-3-1 法規管理與遵循情形。 | 法規遵循（GRI 2-27） | 3-3-1 法規管理與遵循情形 P73 |
| | IF-HB-160a.4 | 對將環境考量整合至選址、場址設計及場址開發與建造之流程之討論 | | 與環境因素相關之選址、開發與設計思維，詳見 2 持續創新 | | | | - | 未來將持續於選址、開發、設計與營運階段考量環境因素。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2 持續創新<br>- 永續選址考量 P39<br>- 永續建築設計思維 P40 |
| 員工健康及安全 | IF-HB-320a.1 | 直接員工 | 總可記錄事件比率（TRIR） | 1.32 | 加賀屋 0.82<br>鼎勝綠能 2.1 | 加賀屋 2.65<br>鼎勝綠能 1.32 | 人 /20 萬工時 | 涵蓋範圍為日勝生及合併財報子公司。受職業災害相關統計分別為：<br>1. 員工<br>・加賀屋 : 3 名<br>・鼎勝綠能 : 1 名<br>2. 承攬商<br>・日鼎水務 : 1 名<br>・泰誠營造 : 1 名 | 持續以零重大工安事故及違規事件為目標，改善及預防作法請詳 5-3-4 營造健康安全的工作環境及附錄一表 16。 | 職業安全衛生（GRI 403） | 附錄一表 16 P149 |
| | | | 死亡率 | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | | 約聘員工 | 總可記錄事件比率（TRIR） | 32.43 | 0.54 | 日鼎水務 : 2.84<br>泰誠營造 : 0.42 | | | | | |
| | | | 死亡率 | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| 資源效率設計 | IF-HB-410a.1 | 取得經認證之住宅能源效率評等之房屋數量 | | 0 | 0 | 0 | 戶 | 當年度獲得建築能效標章之房屋數量，以及獲得分數之加權平均（以戶數為權重） | 未來將持續於既有建築與新建建築取得建築能效標示 2 級以上為方針。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 P41 |
| | | 取得經認證之住宅能源效率評等之平均評等 | | 不適用 | 不適用 | 不適用 | 分 | | | | |
| | IF-HB-410a.2 | 安裝之水裝置中經用水效率標準認證之百分比 | | 56.0% | 33.5% | 64.2% | 百分比 | 當年度採購之省水標章設備占總採購水裝置之比例 | 未來新建案將以 100% 安裝省水標章之水裝置為目標。 | 水資源管理（GRI 303） | 4-2-3 水資源節水措施 P97 |

| SASB 主題 | SASB 指標 | | | 數據揭露資訊 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 | 單位 | 備註 | 改善作法及未來目標 | 永續重大議題連結 | 對應章節（頁數） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 資源效率設計 | IF-HB-410a.3 | 經第三方之多屬性綠建築標準認證之房屋交付數量 | 綠建築 | 32 | 21 | 8 | 戶 | 曾取得綠建築 / 智慧建築認證房屋於當年度之交付房屋數量 | 未來將持續取得新建建築之綠建築與智慧建築標章銀級以上為方針。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 P41 |
| | | | 智慧建築 | 32 | 10 | 8 | 戶 | | | | |
| | IF-HB-410a.4 | 與將資源效率納入房屋設計中有關之風險與機會，以及如何向客戶溝通效益之描述 | | 與資源效率相關設計思維，詳見 2 持續創新 | | | | - | 未來將持續於選址、開發、設計與營運階段考量資源效率議題。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2 持續創新<br>- 永續選址考量 P39<br>- 永續建築設計思維 P40 |
| 新發展對社區的影響 | IF-HB-410b.1 | 鄰近及使用基礎設施、服務及經濟中心如何影響選址及開發決策之描述 | | 與基礎設施、經濟中心相關之選址、開發與設計思維，詳見 2 持續創新 | | | | - | 未來將持續於選址、開發、設計與營運階段考量基礎設施、經濟中心相關議題。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2 持續創新<br>- 永續選址考量 P39<br>- 永續建築設計思維 P40 |
| | IF-HB-410b.2 | 所交付位於填入場址之建地區塊之數量 | | 11 | 9 | 7 | 筆 | 位於未建熟地者 | 未來將持續依循集團建設事業發展主軸開發，永續利用土地、導向大眾運輸發展主軸與產生環境正效益。 | 永續產品設計與服務（自訂主題） | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 P41 |
| | | 所交付位於填入場址之房屋之數量 | | 32 | 21 | 8 | 戶 | | | | |
| | IF-HB-410b.3 | 集約化開發案所交付之房屋之 | 數量 | 32 | 10 | 8 | 戶 | 位於都市計畫區或臺灣五大都市區，且該行政區人口密度大於該縣市者。平均密度為上述持有土地中總戶數與總基地面積之比值 | | | |
| | | | 平均密度 | 0.145 | 0.106 | 0.107 | 戶 /$m^2$ | | | | |
| 氣候變遷調適 | IF-HB-420a.1 | 位於百年洪水區之建地區塊之數量 | | 5 | 2 | 1 | 筆 | 由於 SASB 建議之工具 -FEMA 分析範圍僅限美國，鑒此，採氣候變遷災害風險調適平臺淹水災害風險評估工具，於 21 世紀末屬於第五級者。 | 未來將針對高淹水災害風險等級房屋進行洪災韌性之配套措施設計。改善作法請詳 4-1 氣候變遷管理。 | 氣候變遷治理（GRI 201-2） | 4-1 氣候變遷管理 P80 |
| | IF-HB-420a.2 | 對氣候變遷風險之暴險分析、系統性組合暴險之程度，以及降低風險之策 | | 氣候變遷相關之風險管理、策略設定與指標管理，詳見 4-1-1 氣候治理 | | | | | | | |
| 活動指標 | IF-HB-000.A | 所控制建地區塊之數量 | | 11 | 9 | 8 | 筆 | 當年度持有 / 管理的成案或具地上權之建案數量 | 依據每年目標進行土地開發標案，視建案工期進行後續房屋銷售規劃，並持續精進售後服務方案。 | 經濟績效（GRI 201） | 2-1 綠色經濟：智慧建築 綠色城市 P41 |
| | IF-HB-000.B | 交付房屋之數量 | | 32 | 21 | 8 | 戶 | 當年度交付房屋數量 | | | |
| | IF-HB-000.C | 銷售中社區之數量 | | 1 | 2 | 2 | 案 | 當年度銷售中的社區數量 | | | |

註：此表主要依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法之要求，參考永續會計準則理事會（SASB）之 Home Builders 產業揭露指引進行編制，若備註未說明統計範疇，則以日勝生建設事業為統計範疇。

# 附錄四 TCFD 揭露對照表

| TCFD 揭露要項 | TCFD 建議揭露事項 | 上市公司氣候相關資訊 | 對應章節及補充說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| 治理 | 董事會如何監督此議題。<br>管理階層如何評估與管理此議題。 | 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。 | 4-1-1 氣候治理（氣候治理組織） | P80 |
| 策略 | 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會。 | 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）。 | 4-1-1 氣候治理（氣候風險與機會評估、氣候風險與機會重大性分析、重大氣候風險與機會議題因應與管理、實體風險情境模擬分析） | P82 |
| | 此議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊。 | 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | | |
| | 情境分析（包括 2℃或更嚴苛的情境）。 | 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。 | | |
| 風險管理 | 氣候相關風險的鑑別和評估流程。<br>氣候相關風險的管理流程。<br>說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。 | 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。 | 3-1-3 內控與風險管理流程、4-1-1 氣候治理（策略與風險管理） | P61；P81 |
| 指標與目標 | 評估指標是否與公司策略與風險管理一致。 | 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。 | 4-1-1 氣候治理（氣候指標與目標） | P86 |
| | 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 | 9. 溫室氣體盤查及確信情形（另填於 1-1 與 1-2）。 | 4-1-2 能源與溫室氣體盤查、附錄一 永續績效細項統計之表 4：溫室氣體排放統計<br>日勝生總部、日鼎水務與京站已完成 2025 年度溫室氣體數據收集及第三方查證 | P87 |
| | 管理目標及相關績效。 | 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 RECs 數量。 | 永續藍圖與策略<br>4-1-1 氣候治理（氣候指標與目標） | P86 |
| | | 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 尚未實施內部碳定價，將持續研擬內部碳定價導入可行性與執行方針。 | |

註：此表主要依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法「附表二 上市公司氣候相關資訊」要求揭露、並輔以國際 TCFD 建議揭露事項整併呈現，亦於 4-1 氣候變遷管理專章詳細說明相關管理情形。

# 附錄五 確信項目彙總表

| 編號 | 確信項目 | 適用基準 |
|---|---|---|
| 1 | 日勝生建案共獲得內政部建築研究所頒發 4 張綠建築標章證書、4 張候選綠建築證書及 2 張智慧建築候選證書；低碳建築聯盟（LCBA）所頒發 2 張低碳建築候選證書；國際健康建築學院 (IWBI) 所頒發 1 張健康建築候選證書；財團法人台灣建築中心所頒發 1 張耐震設計標章證書。<br>（除日初不老莊園一期 + 樂陶居之綠建築候選證書以及大橋頭捷二聯合開發案之綠建築標章分別於 2025 年 6 月 16 日與 2025 年 3 月 4 日到期外，其餘證書皆於 2025 年 12 月 31 日止仍有效） | 2025 年 12 月 31 日，僑安新村危老重建案及台中捷運聯開案 G6 取得有效內政部建築研究所頒發的智慧建築候選證書之數量；新北板橋浮洲合宜住宅、大橋頭捷二聯合開發案、桃園青埔日勝新京站案、日初不老莊園一期 + 樂陶居、日初不老莊園二期、僑安新村危老重建案及台中捷運聯開案 G6 取得有效內政部建築研究所頒發的綠建築標章證書和候選綠建築證書之數量；僑安新村危老重建案及台中捷運聯開案 G6 取得有效低碳建築聯盟（LCBA）所頒發的低碳建築候選證書之數量；僑安新村危老重建案取得有效國際健康建築學院（IWBI）所頒發的健康建築候選證書之數量，以及僑安新村危老重建案取得有效台灣建築中心所頒發的耐震設計標章證書之數量。 |
| 2 | 2025 年度日勝生總取水量為 1,690 ( 立方公尺 )。 | 日勝生於 2025 年度水費帳單取水量及租用大樓所分攤之取水量總和。 |
| 3 | 2025 年度日勝生廢棄物總量為 5.66 ( 公噸 )。 | 日勝生於 2025 年度每月廢棄物秤重統計表之總和。 |
| 4 | 2025 年度經桃園市北區水資源回收中心處理後之年平均放流污水水質，包含生化需氧量（BOD）為 3.23 mg/L、化學需氧量（COD）為 20.12 mg/L、懸浮固體物（SS）為 6.34 mg/L 及大腸桿菌群數為 1.29E+04 CFU/100ml。<br>註：年平均放流水水質檢測數據係為每月申報至全國公共污水處理廠資料管理系統之年度平均值。 | 2025 年度年平均放流污水水質之生化需氧量（BOD）、化學需氧量（COD）、懸浮固體物（SS）及大腸桿菌群數之數據。上開資訊係日鼎水務企業股份有限公司每月申報至全國公共污水處理廠資料管理系統之統計資料。<br>年平均放流水水質檢測計算基準：2025 年 1 月至 12 月每月放流水水質檢測數據之算數平均數。 |
| 5 | 2025 年度日勝生集團發生損失工時以上之職業災害次數為 4 次。 | 日勝生集團於 2025 年度發生損失工時以上之職業災害次數統計數據。 |

# 附錄六 會計師有限確信報告



pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25014264 號

日勝生活科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受日勝生活科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

**標的資訊與適用基準**

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 114 年度永續報告書附錄之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 1 頁之「報告書涵蓋範圍」段落述明。

**管理階層之責任**

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，並設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

**先天限制**

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

**會計師之獨立性及品質管理**

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw

pwc 資誠

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

**會計師之責任**

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

www.pwc.tw

pwc 資誠

此報告不對民國 114 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

**有限確信之結論**

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

**其它事項**

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 陳憲正

中華民國 115 年 8 月 7 日

www.pwc.tw