

長虹建設

2025 永續報告書

CHONG HONG
CONSTRUCTION
SUSTAINABILITY REPORT



SINCE 1973

Chong Hong Development Co., Ltd



2025 年 長虹建設永續報告書

2025
CHONG HONG CONSTRUCTION
SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENT

序

- 董事長的話 | 4
- 總經理的話 | 5
- 長虹建設榮譽獲獎成果 | 6
- 關於本報告書 | 8
- 報告書範疇與計算依據 | 8
- 數據資訊 | 9
- 發行時間 | 9
- 聯絡資訊 | 9

01

關於長虹建設

- 1.1 營運概況 | 12
- 1.2 公協會參與 | 14
- 1.3 價值鏈概況 | 14
- 1.4 風險管理 | 17

06

人力培育 安心職場

- 6.1 勞資關係 | 70
- 6.2 人才任用與留才 | 71
- 6.3 福利計劃義務與其它退休計畫 | 72
- 6.4 員工績效及職業發展檢核 | 75
- 6.5 人權與反歧視及性騷擾防治 | 75
- 6.6 職業安全與健康 | 75
- 6.7 職場安全危害辨識及風險評估 | 76
- 6.8 個人資料保護政策 | 78
- 6.9 友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施 | 78

02

管理衝擊與溝通議合

- 2.1 重大性分析 | 20
- 2.2 利害關係人及溝通議合 | 24
- 2.3 重大主題管理方針 | 26

07

社會公益 社會關懷

- 7.1 社會公益 | 82
- 7.2 文化發展 | 91
- 7.3 未來展望 | 93

03

誠信為本 盡職治理

- 3.1 公司治理 | 30
- 3.2 經濟、環境和社會主題之管理 | 33
- 3.3 誠信經營 | 36
- 3.4 人權政策 | 37
- 3.5 反貪腐 | 37
- 3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 | 38
- 3.7 內部控制與稽核制度 | 38
- 3.8 法規遵循 | 39
- 3.9 資訊安全管理 | 39

04

永續營建 卓越服務

- 4.1 產品品質與安全 | 42
- 4.2 土地開發的原則與策略 | 43
- 4.3 永續智慧健康綠建築導入與實行 | 49
- 4.4 顧客關係管理 | 53

05

綠色工程 環境永續

- 5.1 氣候變遷與調適 (TCFD) | 56
- 5.2 能源管理與溫室氣體排放 | 59
- 5.3 水資源管理 | 62
- 5.4 廢棄物管理 | 63
- 5.5 碳定價 | 64
- 5.6 低碳建築 | 64
- 5.7 循環經濟及廢棄物管理政策 | 65
- 5.8 生物多樣性政策或承諾 | 66
- 5.9 揭露推動自然碳匯之策略與措施 | 66
- 5.10 供應商管理 | 67

附錄 GRI Standards 指標對照表

- 8.1 GRI 索引表 | 96
- 8.2 作業辦法附表二索引表 | 99

- 8.3 SASB 索引表 | 100
- 溫室氣體盤查 | 103



董事長的話



自 1975 年創立以來，長虹建設已邁入五十一週年。在這半世紀的發展歷程中，我們不僅見證了臺灣經濟成長與城市發展的蛻變，更深刻感受到建築產業正面臨前所未有的轉型挑戰。身為創辦人暨董事長，我始終秉持勤儉、誠信、專業、敬業與家庭和諧五大核心價值，帶領團隊穩健經營、持續創新，逐步打造出深受市場肯定的品牌價值，並多次獲得《哈佛商業評論》全球中文版評選為臺灣企業領袖 100 強之一。長虹建設一路走來，始終相信企業的價值不僅在於營收與獲利，更在於能否為員工、客戶與社會創造長遠且正向的影響。我們重視人才培育與企業文化的建立，目

前公司內有近半數員工服務超過十年以上，許多人在長虹成家立業、共同成長，形成企業如同第二個家的深厚凝聚力。這份穩定、信任與向心力，是長虹最重要的核心競爭力，也是支持企業永續經營的重要基石。秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，長虹於 2013 年成立長虹教育基金會，長期投入建築美學推廣、環境永續教育及偏鄉兒童關懷等公益行動。我們透過《彩虹之境》季刊、社區參與及多元公益活動，持續深化企業文化與社會責任，實踐企業作為社會良善力量的承諾。

近年來，全球氣候變遷問題日益嚴峻，極端氣候、能源轉型及碳排放管理已成為各國政府與企業共同面對的重要課題。隨著歐盟碳邊境調整機制（CBAM）逐步上路、臺灣碳費制度正式啟動，以及國際品牌與供應鏈對 ESG 要求持續提升，建築產業也正加速朝向低碳化、智慧化與永續化發展。建築物在全生命週期中的能源消耗與碳排放，占全球碳排放比例相當高，鋼筋、水泥等高碳建材的減量與替代，更成為未來產業競爭的重要關鍵。面對這樣的國際趨勢，長虹建設已積極推動低碳轉型策略，包含評估導入低碳建材、綠色採購、節能設備及再生能源應用，同時強化各案場朝向綠建築、智慧建築及健康建築方向發展。我們也持續關注智慧能源管理、AI 建築維運、淨零建築與循環經濟等新興議題，透過科技與永續並行，打造更符合未來生活需求的居住環境。長虹不只是建築房屋，更希望建構一座能與環境共生、與城市共榮、與下一代共享未來的永續家園。我們深知，ESG 不只是企業責任，更是企業競爭力與未來價值的重要指標。因此，長虹將持續深化公司治理、環境永續與社會共融，並以具體行動響應 2050 淨零碳排國際目標，朝向永續建築領導品牌穩健邁進。

最後，誠摯感謝所有利害關係人長期以來的信任與支持。未來，長虹建設將持續秉持穩健務實的精神，以創新思維迎接新時代挑戰，攜手員工、客戶及社會各界，共同邁向更加永續、美好與低碳的未來。

總經理的話

面對全球淨零轉型浪潮與臺灣房地產市場快速變遷，建築產業正迎來新一波挑戰與契機。臺灣房地產業具有高度地域性競爭特性，尤其在大臺北、中臺灣及科技產業聚落周邊地區，優質土地資源日益稀缺，加上 ESG 永續要求與智慧建築趨勢崛起，建築產品已不再只是居住空間，更是兼具生活品質、節能效能與城市價值的重要載體。近年受到新青安政策、臺商回流、AI 產業發展及科技園區擴建帶動，就業人口與居住需求持續往都市核心集中，帶動住宅市場穩定成長。然而，在中央銀行信用管制、不動產貸款限制與市場調控政策影響下，整體房市也逐漸回歸理性。面對市場變化，長虹建設始終秉持穩健保守的經營原則，提前布局優質土地資源，並依據市場需求靈活調整推案節奏與產品定位，以降低營運風險，維持企業長期穩健發展。

在全球氣候變遷與臺灣碳費制度即將正式上路的趨勢下，ESG（環境、社會與公司治理）已成為企業核心競爭力的重要指標。對長虹建設而言，ESG 並非口號，而是全面融入企業治理與營運思維的重要實踐。我們持續推動建築全生命週期碳管理，從建築設計、建材選用、施工管理到後續營運維護，全面導入節能減碳理念，並積極提升綠建築、智慧建築及低碳建材的應用比例，朝向淨零建築目標穩步前進。同時，我們亦重視施工安全、人權保障及供應鏈永續管理，透過完善的職安衛制度、供應商評鑑機制與利害關係人溝通平台，落實企業社會責任。面對數位轉型浪潮，公司亦積極關注 AI 智慧管理、智慧工地及建築資訊模型（BIM）等技術應用，以提升施工品質、管理效率與風險控管能力。在公司治理方面，

強調永續與 企業核心價值的首選

「唯有建立在『永續』基礎上的成長，才能真正為股東、客戶、員工及社會創造長遠價值。」

長虹建設持續強化董事會治理功能，落實資訊透明、誠信經營與風險管理制度，並透過定期內外部稽核機制，確保企業營運符合法規要求及投資人期待。我們深信，唯有建立在「永續」基礎上的成長，才能真正為股東、客戶、員工及社會創造長遠價值。

展望未來，長虹建設將持續結合綠色創新、智慧科技與精準市場洞察，深化 ESG 永續工程，以建築為媒介，打造更安全、更宜居、更低碳的城市環境，實現企業永續與城市共榮的願景。誠摯感謝所有客戶、股東、合作夥伴及全體同仁長期以來的支持與信任。未來，我們仍將秉持初心，堅守品質與承諾，攜手邁向永續發展的新里程。



長虹建設 榮譽獲獎成果

本公司經全體同仁的努力，得獎無數，
僅羅列以下的得獎紀錄。



亮眼表現
累積獲獎超過

50⁺

▼ 得獎紀錄

獲獎項目	建案	獲獎年份	頒獎單位
 臺灣幸福企業 幸福企業評鑑 優質獎	總公司	114 年	工商時報
 新北市建築工程施工圍籬綠美化佳作	長虹雲創	111 年	新北市政府工務局
 TOP 5000 經營績效 視覺藝術組 第 2 名		110 年	中華徵信所
 2019 年幸福企業大賞 全國幸福企業		108 年	1111 人力銀行
 TOP 5000 經營績效 第 1 名		108 年	中華徵信所
 106 年度綠色採購績優卓越		106 年	新北市政府環境保護局
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 優質獎	新莊中原段 <Park 32>	106 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
新北市 105 年度民間綠色採購績優		105 年	新北市政府環境保護局
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 卓越獎	潭美科技大樓 < 雲端科技大樓 >	105 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
104 年推動健全環保產品行銷通路及採購		104 年	新北市政府環境保護局
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 金質獎	交響苑	104 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會

獲獎項目	建案	獲獎年份	頒獎單位
 TOP 5000 經營績效混合排名 第 1 名		102 年	中華徵信所
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 金質獎	長虹陶都	102 年	世界不動產聯合會 台灣分會
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 金質獎	鶯歌集合住宅 < 長虹陶都 >	102 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
 第 13 屆國家建築金質獎 規劃設計類 金質獎	長虹天璽	100 年	中華民國國家企業競爭力發展協會 國家建築金質獎甄選活動委員會
 第 13 屆國家建築金質獎 規劃設計類 全國首獎	長虹天璽	100 年	中華民國國家企業競爭力發展協會 國家建築金質獎甄選活動委員會
 新北市建築工程施工圍籬綠美化 佳作	世紀長虹	100 年	新北市政府工務局
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 金質獎	世紀長虹	100 年	中華民國不動產協進會
 國家卓越建設獎 最佳規劃設計類 卓越獎	長虹 Nasdak	96 年	世界不動產聯合會台灣分會
 國家卓越建設獎 金質獎	長虹凌雲	95 年	中華民國不動產協進會



關於本報告書

長虹建設股份有限公司（以下簡稱「長虹建設」或「本公司」）秉持誠信經營、資訊透明與公開揭露之原則，依循上市公司永續資訊揭露相關規範，編製本年度永續報告書，作為與利害關係人溝通永續治理成果的重要平台。本報告書以全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布之 GRI Standards 為主要編製依據，並參酌永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之產業指引，強化永續資訊揭露之產業關聯性、重大性與決策參考價值。同時，亦持續關注國際永續揭露趨勢與氣候治理議題，以提升企業永續資訊之完整性與可信度。為提升報告內容之可查閱性與透明度，本公司於報告書附錄中提供 GRI 揭露指標索引表及對應頁碼，方便利害關係人快速檢索相關資訊。本報告內容涵蓋公司於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）三大面向之永續推動成果、管理方針與未來策略，並揭露重大永續議題之因應作為與績效表現。未來，長虹建設將持續定期發布永續報告書，逐步深化 ESG 治理架構與永續資訊揭露品質，積極回應主管機關、投資人、客戶及各界利害關係人之期待，並透過透明溝通與永續行動，持續強化企業韌性與長期價值，朝向企業永續與城市共榮之目標穩健邁進。

報告書範疇與計算依據

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，主要說明長虹建設股份有限公司於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）等永續發展面向之推動成果、管理作為與執行情形。面對全球淨零轉型、永續金融及 ESG 資訊揭露要求日益提升之趨勢，本公司持續強化永續治理架構，並積極將永續理念融入企業營運與管理決策之中，以提升企業韌性與長期競爭力。本報告書之揭露範疇係以辦公室據點為主要邊界，另針對營建案場與子公司宏林營造之能源與碳排進行邊界擴大揭露。範圍涵蓋位於臺北市中正區北平東路 30 號 11 樓之華山商務大樓辦公場域。報告內容所引用之各項統計資料，主要由本公司各相關部門依實際營運情形進行彙整、調查與分析，並依循國際通行之永續揭露準則與指標進行編製與呈現；如部分資料涉及推估、估算或計算假設，皆於各章節中加以說明與揭露，以確保資訊透明性與合理性。財務資訊部分，則係引用經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之公開財務報表資料，並以新臺幣作為統一計價單位。另為提升報告資訊之完整性、一致性與可追溯性，如部分揭露數據因統計方式調整、資料更新或重編而有所修正者，亦將於相關章節中清楚標註與說明，俾利利害關係人充分了解本公司永續資訊揭露之內容與依據。



數據資訊

本報告書所揭露之財務資訊，係引用經會計師查核簽證之合併財務報表資料，並統一以新臺幣作為計價單位，以確保各項資訊揭露具備一致性、正確性與可比較性。除財務資訊外，報告中所揭露之環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）相關內容，則由本公司各權責部門依其業務範疇負責資料蒐集、統計分析與彙整作業，並經內部管理與治理單位進行檢視與確認後，依循國際通用之永續揭露準則與編製原則進行揭露。目前本報告尚未委由外部第三方專業機構執行確信或查證作業，惟本公司持續關注國內外永續資訊揭露趨勢與利害關係人對資訊透明度之期待，未來將視實際需求及公司永續治理發展規劃，評估逐步導入第三方確信機制，以進一步提升報告內容之可信度、完整性及揭露品質，強化利害關係人對本公司永續資訊之信任基礎。



發行時間

本報告書公布於長虹建設官網 (<https://chonghong.com.tw/esg>) 及公開資訊觀測站

本公司每年發行，報告發行時間如下：

本次發行時間：2026 年 8 月

下次發行預定：2027 年 8 月

聯絡資訊

聯絡窗口 總經理室

地 址 台北市北平東路 30 號 11 樓
華山商務大樓

電 話 02-2396-3280
0800-066-280

傳 真 02-2396-9808

電子信箱

chonghong@chonghong.com.tw

公司官網

<https://chonghong.com.tw/>

01

CHAPTER

關於長虹建設





CHAPTER 01

關於長虹建設

1.1 營運概況	12
1.2 公協會參與	14
1.3 價值鏈概況	14
1.4 風險管理	17

1.1

營運概況



自民國 64 年成立以來，長虹建設股份有限公司始終秉持「誠信、專業、品質」的經營理念，深耕臺灣建築產業多年，並以穩健務實的態度持續精進企業經營與建築品質。我們深信，建築不僅是空間的塑造，更承載著人們對生活品質、城市發展與永續未來的期待，因此始終堅持以人為本，透過專業分工與全流程管理，打造兼具品質、美學與功能性的建築作品。

主要營業地區

台北

新北

台中

01

02

03



長虹建設長期重視建築全生命週期之品質管理，從土地開發、市場評估、建築設計、工程施工到售後服務，皆建立完善的管理制度與品質控管機制，致力於提供安全、舒適且具長期價值的建築產品。同時，面對建築產業朝向智慧化、低碳化及精緻化發展之趨勢，公司亦積極導入創新思維與永續理念，持續提升建築規劃與施工管理能力。在建築設計方面，長虹建設與國內外優秀建築師團隊合作，融合國際建築語彙、在地文化特色與現代生活需求，展現建築美學與城市景觀價值，並透過綠建築、智慧建築及節能設計的導入，提升建築產品之市場競爭力與永續價值。本公司業務範圍涵蓋住宅大樓、商業辦公空間、複合式開發及工業設施之開發、興建、銷售與租賃，同時拓展土地開發、建築材料及營建相關設備等多元業務，展現企業整合開發能力與市場布局實力。未來，長虹建設將持續以穩健經營為基礎，結合創新科技與永續發展策略，打造更具品質、品味與社會價值的建築作品，朝向企業永續與城市共榮之願景穩步邁進。



公司名稱

長虹建設股份有限公司
CHONG HONG CONSTRUCTION CO., LTD



成立日期

民國 64 年 12 月 04 日



主要營業地區

台北市北平東路 30 號 11 樓



主要產品與服務

委託營造廠商建國民住宅
商業大樓出售及出租業務



經營團隊

董事長 李文造 總經理 李耀中



實收資本額

新臺幣 29 億元



114 年個體營收

5,987,780 仟元



114 年個體稅後淨利

1,743,376 仟元



114 年合併營收

8,489,975 仟元



114 年合併稅後淨利

1,944,850 仟元



員工人數

51 人 (截至 114 年 12 月 31 日)

1.2 公協會參與

長虹建設積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展、分享實務經驗外，並關注公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。114 年共參與 7 個國內外相關公、協會與非營利組織。

公協會組織

組織	擔任職務 / 參與身份
台北市不動產開發商業同業公會	會員
新北市不動產開發商業同業公會	會員
彰化市不動產開發商業同業公會	會員
台中市不動產開發商業同業公會	會員
台北市都市更新學會	會員
社團法人臺灣智慧建築協會	會員
社團法人中華民國不動產協進會	會員

1.3 價值鏈概況

長虹建設於建築產業鏈中扮演重要關鍵角色，業務範疇涵蓋土地開發、建築規劃、工程管理至產品銷售等多元面向，並與眾多上下游產業維持密切合作關係，形成完整且高度整合之產業生態系統。其相關產業鏈包含營造工程、建材供應、水電機電系統、金融保險服務、不動產代書、廣告行銷、室內設計裝修，以及建築物後續管理與維護等領域，不僅展現建築產業高度的整合性，更凸顯其對整體經濟活動所帶來之廣泛影響力。

價值鏈



建築產業相較於其他產業，具有明顯之產業連動與經濟乘數效應，長期以來被視為帶動國家經濟成長與城市發展的重要指標之一。房地產市場與建築景氣的變化，不僅反映整體經濟環境與市場信心，也與金融、製造、服務及民生消費等多項產業息息相關，對整體經濟循環具有深遠影響。因此，建築產業的發展動態，往往被視為觀察國內經濟趨勢與市場景氣的重要參考依據。

面對全球永續發展與淨零轉型趨勢，長虹建設除持續深耕建築本業外，亦積極導入 ESG 永續理念，重視建築品質、環境友善及城市共榮發展，致力於提升居住價值與生活品質，並持續透過創新與永續管理，發揮企業正向影響力，推動產業、社會與環境之協同永續發展。



風險管理架構



風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室專案處 各有關部門	依據公司策略，致力於執行建案開發、營建與銷售。同時，不斷進行工法創新，以提升工程品質並降低成本，以增加公司的獲利。
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	管理部	審核合約、確保公司授權合法合規，並採取適當的措施來降低企業可能面臨的法律風險，以保障公司的有形和無形資產。
職業安全風險	管理部	工作環境可能帶來的安全衛生風險和特定危害，並以安衛政策為主要指導原則，確保有效實施安全衛生管理，進一步提升管理績效。
資訊安全風險	管理部	資訊部發生資訊安全事件可能導致營運中斷，進而影響公司的運作和形象。
氣候變遷風險	財務部	關注溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理等議題，並確保符合國際及當地的環保法規和環評要求，以降低相關風險。
人力資源風險	管理部	員工和供應商的人權議題，同時也要關注人才發展管理方面的風險，包括但不限於招募和保留人才、人才發展等相關問題。

1.4

風險管理

長虹建設建立以各部門職責分工為基礎之風險管理機制，透過系統化方式推動風險辨識、評估與管理作業，持續強化企業整體風險治理能力。公司依據各項風險事件之發生可能性與潛在衝擊程度進行分析與評估，藉以掌握重要風險來源，並建立風險排序與管理優先順序，針對高風險項目研擬相應之因應措施與控管機制。透過持續性的風險監控與跨部門協作管理，本公

司得以及早辨識外部環境變化與營運潛在挑戰，降低市場、財務、法規、工安及營運等各類風險可能帶來之影響，進一步提升企業經營韌性與應變能力。未來，長虹建設亦將持續精進風險管理制度，結合永續治理理念與內部控制機制，確保公司於快速變動之市場環境中維持穩健營運，朝向長期穩定與永續發展之目標邁進。

114 年風險事項及因應策略

外部競爭環境影響

房地產產業具有高度地域性，其市場競爭多集中於同一區域內各建案之間的产品定位與品牌差異。近年來，大臺北地區優質土地取得日益困難，土地成本持續攀升，建築業者面臨更高的市場競爭與開發挑戰。因此，建設公司除需強化土地開發能力外，更須提升產品規劃、建築設計及市場區隔能力，並結合綠建築與永續理念，以提升產品價值、市場競爭力及企業獲利能力。

總體經營環境影響

近年國內整體經濟維持穩定發展，雖然銀行利率逐步調升，增加部分資金成本，但在市場資金仍相對充裕、投資管道有限的情況下，具保值性與抗通膨特性的房地產資產，仍持續受到市場青睞。此外，受都市更新及危老重建開發期程較長影響，土地供給相對有限，亦使核心地區不動產價值具備一定支撐力。

整體而言，隨著都市發展需求持續、重大建設推動及居住品質意識提升，未來臺灣主要城市之房地產市場，預期仍可維持穩健發展態勢。

法規環境影響

近年政府為穩定房地產市場及抑制房價過度波動，陸續推動多項房市調控措施，並積極推展社會住宅等居住政策，以照顧中低收入及無自有住宅族群之居住需求。

本公司推案區域主要聚焦於大臺北及臺中等核心優質地段，產品定位與目標客層明確，且具備穩健之財務結構與經營基礎，因此，整體而言，相關政策對本公司財務及營運之影響尚屬有限，並不造成重大衝擊。

企業發展 ESG 影響

因應全球永續發展與 ESG 趨勢，長虹建設持續導入節能減碳與環境友善理念，積極採用綠建材及高效能節能設計，落實環境保護與資源永續利用。同時，本公司亦重視企業社會責任之實踐，致力於打造兼具品質、安全與永續價值之建築產品，以提升企業品牌形象與市場競爭優勢，進一步強化產品差異化與領先地位。

02

CHAPTER

管理衝擊
與溝通議合

CHAPTER 02

管理衝擊與溝通議合

2.1 重大性分析	20
2.2 利害關係人及溝通議合	24
2.3 重大主題管理方針	26



2.1 重大性分析

根據利害關係人議合標準，找出重大主題識別分析流程。

重大主題識別及 分析流程



01



鑑別
溝通對象

AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向長虹同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類為 5 類利害關係人群體：員工、供應商 / 承攬商、客戶、股東 / 投資人、政府 / 主管機關。

02



蒐研
永續主題

辨識國際及國內關注的永續主題、趨勢，以及標竿企業的重大主題進行對照，產出長虹的 114 年永續主題清單。

03



分析主題
對 ESG
衝擊程度

依據 GRI3 的「決定重大主題的指引」，發放問卷調查長虹高階主管及各單位員工以及外部利害關係人，瞭解評估各永續主題對經濟、環境及人群 (包含人權) 方面的實際及潛在的正負面衝擊，且從衝擊的嚴重性及可能性兩大面向，評估衝擊的顯著程度。評估衝擊的顯著程度時，負面衝擊考量其嚴重性、發生可能性，以及負面人權衝擊。正面衝擊則考量其影響規模與範疇大小及發生可能性。

04



決定
重大主題
矩陣

根據上述問卷調查結果及衝擊的顯著程度，以 X 軸呈現各主題於長虹營運時對經濟、環境及社會產生衝擊的重要程度。同時，為凸顯長虹對外部利害關係人需求及期待的重視，以 Y 軸呈現利害關係人在各主題的重視程度，排序各主題的衝擊程度，繪製長虹 114 年重大主題矩陣圖。

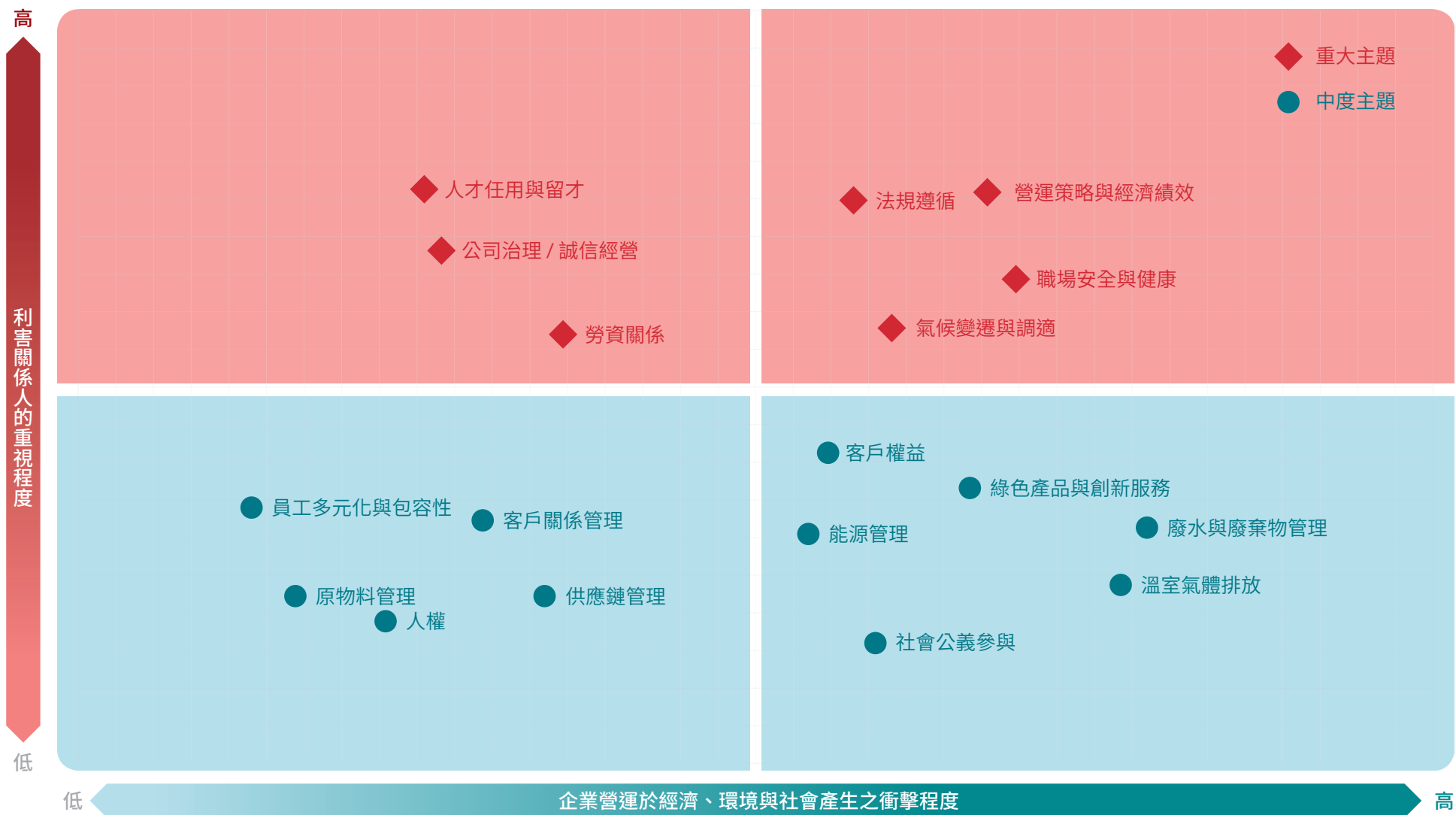
05



檢視與
核准
重大主題

董事長、總經理連同各高階主管召開會議檢視重大主題，進行討論及確認，並由董事長核可，沿用 112 年 7 項重大主題關注主題作為撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。

重大主題矩陣圖



永續議題

直接衝擊

間接衝擊

01

公司治理／
誠信經營 *

上游

長虹營運

下游

GRI 205 反貪腐

GRI 206 反競爭行為

GRI 415 公共政策

3.1 公司治理
3.2 經濟、環境和社會主題之管理
3.3 誠信經營
3.8 法規遵循



02

勞資關係 *

上游

長虹營運

下游

GRI 404 訓練與教育

GRI 416 顧客健康與安全

GRI 417 行銷與標示

4.1 產品品質與安全
4.4 客戶關係管理
6.2 人才任用與留才



03

營運策略與
經濟績效 *

上游

長虹營運

下游

GRI 201 經濟績效

1.1 營運概況



04

法規遵循 *

上游

長虹營運

下游

GRI 2-27 法規遵循

GRI 416 顧客健康與安全

GRI 417 行銷與標示

3.8 法規遵循
4.1 產品品質與安全



永續議題

價值鏈上的衝擊

對應之GRI準則

回應章節

回應
SDGs
17 項關鍵指標

面向 |

治理經濟

直接衝擊

間接衝擊

註：本表 7 項永續議題均為重大主題 (以 * 標示)。

05

氣候變遷
與調適 *

上游

長虹營運

下游

GRI 201 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

GRI 302 能源

GRI 305 排放

4.1 產品品質與安全

4.2 土地開發的原則與策略

4.3 智慧及綠建築導入與實踐

5.1 氣候變遷與調適

5.2 能源管理與溫室氣體排放

5.3 水資源管理

5.4 廢棄物管理



06

人才任用
與留才 *

上游

長虹營運

下游

GRI 202 市場地位

GRI 401 勞雇關係

GRI 402 勞 / 資關係

GRI 404 訓練與教育

GRI 405 員工多元化與平等機會

GRI 406 不歧視

6.1 勞資關係

6.2 人才任用與留才



07

職業安全
與健康 *

上游

長虹營運

下游

GRI 403 職業安全衛生

6.5 職業安全與健康



永續議題

價值鏈上的衝擊

對應之 GRI 準則

回應章節

回應
SDGs
17 項關鍵指標

面向 |

環境

面向 |

社會

2.2 利害關係人及溝通議合

一、利害關係人鑑別

本報告依循 AA1000 SES 標準，識別五大關鍵利害關係人：「員工」、「供應商與承攬商」、「客戶」、「股東與投資者」及「政府與主管機關」，透過多元溝通機制，納入其關注與建議，作為營運決策與報告內容的重要依據。

二、利害關係人溝通管道

長虹建設與利害關係人的溝通方式與管道如下表所示，相關重大主題回應作法與計畫如下。

利害關係人溝通

01 員工

對長虹的
意義

員工是公司核心資產，藉由強化福利與職涯發展，提升團隊凝聚力，共創永續未來。
員工是公司成長的關鍵，應保障權益、提供具競爭力的薪資福利，並予以尊重與關懷，以吸引人才並激發潛力，促進營運績效。
政策與管理措施，建立雙向溝通環境，促進人才成長並適才適所，打造高效率且具挑戰性的職場。

關注議題

公司治理／誠信經營

營運策略與經濟績效

職涯發展與人才培育

勞資關係

員工關懷及勞動保障

職業安全與衛生

員工團建

彈性的工作時間及休假制度

產品品質、產品功能（節能／安全性）

溝通管道
及頻率

每季舉辦勞資會議／每週（月）舉辦部門會議／每年進行員工教育訓練
不定期更新公司內部網站／郵件溝通／EIP 電子公告系統／教育訓練

溝通成果
與回應

定期部門會議溝通障礙與解方，有效提升工作效率與經營績效。
設有薪酬委員會及員工福利委員會，作為員工與資方的溝通平台。
員工享有公司補助費用的健康檢查。
年度考績有員工互評的佔比及主管評的比例，並就互評的建議或溝通，作出回應。



02 員工供應商及承攬商

對長虹的意義

供應商與承攬商為關鍵策略夥伴，透過公平透明合作，建立互信關係。供應商是永續經營的重要夥伴，透過互信合作，共創共榮發展。持續溝通互動，強化與供應商及承攬商合作，確保供應鏈穩定與彈性。

關注議題

法令遵循

產品品質、產品功能（節能／安全性）

營運策略與經濟績效

客戶關係管理（客戶滿意度）

溝通管道及頻率

每季進行供應商評鑑／每季（年）進行供應商滿意度調查／
每週（年）實地訪查／不定期電話、郵件溝通

溝通成果與回應

定期進行供應商考評
透過綠建築設計規劃及採購，與供應商、承攬商緊密合作溝通。
於完工驗收時，與供應商／承攬商溝通及總結整個案子的困難及解決方案。

03 客戶

對長虹的意義

以創新打造安全、可靠的產品，滿足客戶並共創永續價值鏈。客戶是營收關鍵，透過傾聽需求、掌握趨勢與專業服務，實現雙方共成長。透過持續性的關係管理，回應當前需求、滿足未來期待，提升忠誠度並共享成果。

關注議題

產品品質、產品功能（節能／安全性）

空調及公共空間

管理及維護

水電

溝通管道及頻率

不定期更新公司網站
客服部門不定期實際訪談／視訊會議／正式書信／通訊軟體

溝通成果與回應

提供多元溝通管道，鼓勵客戶建議，並即時回應與改善。
進行實際訪談，與客戶建立長期夥伴關係。

04 股東及投資人

對長虹的意義

股東與投資人是成長動力，長虹珍視資源，信守承諾，積極回饋。

關注議題

營運策略與財務績效

法令遵循

風險管理

溝通管道及頻率

每年舉辦股東會／每年舉辦法人說明會／每年發布年報／
112年起每年發布永續報告書
不定期更新之公司官網投資專區及公開資訊觀測站

溝通成果與回應

每年召開至少一次法人說明會，公開營運與財務狀況，並於官網公告。
於官網投資專區揭露發言人聯絡方式，確保即時接收並回應股東／投資人提問。

05 政府及主管機關

對長虹的意義

長虹建設嚴守法規，積極配合政府政策推動。

關注議題

公司治理

誠信經營

風險管理

溝通管道及頻率

每年參加公司治理評鑑／即時公告財報與重大訊息／
不定期參與法規說明會／研討會及公會／
各部門日常的互動（會議、電話、電子郵件）／不定期公文

溝通成果與回應

持續與主管機關保持溝通，積極配合政府政策
派員參與法規說明會、研討會及公會會議

2.3 重大主題管理方針

重大主題管理方針

01 公司治理 / 誠信經營



衝擊描述

- ◆完善治理與誠信經營有助企業永續發展。
- ◆誠信經營與反貪腐措施可預防風險、保障權益，提升企業信譽，並營造公平透明的商業環境。
- ◆貪腐損害企業形象，影響利害關係人信任與投資意願。

政策 / 承諾

公司秉持「精益求精、永續經營」，以誠信為本，健全治理機制，打造永續經營環境。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

本公司依循「精益求精、永續經營」理念，建構完善的公司治理與風險控管機制，防範貪腐行為。具體措施包括：

- ◆董事會與員工實施誠信教育訓練及宣導；
- ◆設立諮詢、申訴與檢舉專線及信箱；
- ◆對外捐贈與贊助依循法規與內部規範執行，避免行賄與非法政治獻金；
- ◆落實內部稽核與內控制度，控管治理風險；
- ◆設有稽核部門，確保各單位遵循相關法規。

並於公司治理專區公開防範不誠信行為之作業程序與行為守則，落實誠信經營。

02 法律遵循



衝擊描述

- ◆企業主動遵守環境與社會法規，不僅避免法律風險，也展現社會責任，強化營運穩定與品牌形象。
- ◆負責任行為展現是企業對環境與社會的承諾，強化公眾信任與支持。

政策 / 承諾

- ◆遵守政府法令規章。
- ◆積極檢討違例個案並改善，避免再犯。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

- ◆公司遵守法規，關注政策變化並調整營運方向，透過產業交流與教育訓練強化守法意識。
- ◆公司落實環境與社會法規：短期關注法律風險與合規宣導；中期健全管理制度與合約範本；長期規劃分級法規訓練並評估成效。

03 營運策略與經濟績效



衝擊描述

- ◆穩健財務表現是企業成長關鍵，有助強化營運基礎、掌握機遇並創造多元價值。
- ◆有效管理績效與風險可強化競爭力，為公司、員工與股東創造更大利益。

政策 / 承諾

公司透過定期管理與董事會議、績效檢討、教育訓練、強化客服及優化供應商合作，全面提升營運效能與品質穩定性。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

- ◆公司遵守法規，關注政策變化並調整營運方向，透過產業交流與教育訓練強化守法意識。
- ◆公司落實環境與社會法規：短期關注法律風險與合規宣導；中期健全管理制度與合約範本；長期規劃分級法規訓練並評估成效。

04 產品品質與安全



衝擊描述

- ◆重視結構安全與環保建材，有效提升環境健康品質。
- ◆高標準施工展現卓越承諾，提升企業聲譽，贏得市場信任，長期發展。

政策 / 承諾

依地勢條件規劃友善建築，嚴控施工品質並採用高等級環保建材，提升服務與環境品質。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

因應法規更新調整開發策略，兼顧環境友善、救災動線與節能設計，提升安全與居住品質。

05 職業安全與健康



衝擊描述

- ◆員工安全健康是營運關鍵，完善管理可減少風險，促進企業穩定與員工福祉。
- ◆營造潔淨安全的環境，展現公司對人權與企業責任的承諾。

政策 / 承諾

推動「三零」政策：零事故、零空窗、零缺點。透過預防危害、遵守法規、全員參與與持續改善，保障安全並落實社會責任。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

- ◆落實職安衛法規，目標達成零傷害與零環保意外。透過風險評估、內部稽核與持續改善，打造安全健康職場。
- ◆優化設施與作業流程，預防職業傷害，保障勞工健康安全，並定期實施健康檢查。

06 人才任用與留才



衝擊描述

- ◆精準任用人才促進多樣性與專業發展，強化團隊解決力與創新效率。
- ◆透過留才計畫與良好職場環境，提升員工滿足與忠誠，強化企業競爭力。

政策 / 承諾

- ◆透過能力評估與持續培訓，實現適才適所，強化團隊效能與成長。
- ◆設立獎勵機制，激勵表現、提升士氣並強化留才。依地勢條件規劃友善建築，嚴控施工品質並採用高等級環保建材，提升服務與環境品質。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

- ◆定期審核人才適配，每季主管面談，規劃並追蹤員工成長計畫。
- ◆設立反饋機制，蒐集意見並優化留才策略。

07 氣候變遷與調適



衝擊描述

- ◆碳費徵收增加財務壓力，促使建商採用低碳或零碳材料以降低負擔。
- ◆碳費驅動企業優化綠色設計與施工，提升能效並減少排放，符合環保標準。

政策 / 承諾

- ◆承諾碳足跡審核，優先採用低碳建材，降低整體排放。
- ◆鼓勵創新工法與技術，推動氣候調適落實。

行動 / 目標 / 跟蹤機制

- ◆訂定年度減碳目標，定期評估與回報碳排放進度，確保減排落實。
- ◆推動供應鏈永續採購，並追蹤其減碳成效。

CHAPTER

03

誠信為本
盡職治理

誠信為本 盡職治理

3.1 公司治理	30
3.2 經濟、環境和社會主題之管理	33
3.3 誠信經營	36
3.4 人權政策	37
3.5 反貪腐	37
3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	38
3.7 內部控制與稽核制度	38
3.8 法規遵循	39
3.9 資訊安全管理	39

3.1 公司治理

長虹建設由董事會作為最高決策機構，負責策略指導與監督管理，依法規與公司章程行使職權，重視獨立性與透明度。董事會每季至少召開一次，114 年度共舉行 8 次會議。長虹建設董事會由 10 人組成，含 4 位獨立董事，設有審計與薪酬委員會。審計委員會全由獨立董事組成，負責監督風險管理，並每季至少召開一次會議。

114 年度本公司召開 8 次審計委員會會議，為了加強公司董事會在薪資管理上的功能，成立薪酬委員會，該委員會完全由獨立董事擔任，並擁有超過五年在商業、法律、財務或建築行業的相關工作經驗。在同一年度，薪酬委員會舉行 2 次會議，並且出席率維持在 100%。

長虹建設審計委員出席及運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	114 年審計委員會實際出席率
獨立董事	王玠琛	8	0	100%
獨立董事	蔡福仁	8	0	100%
獨立董事	張彥姝 註 1	5	0	100%
獨立董事	劉博綸 註 1	5	0	100%
獨立董事	蔡世祿 註 2	3	0	100%
獨立董事	游慶銘 註 2	3	0	100%

註 1:114 年 6 月 26 日選任。 註 2:114 年 6 月 26 日卸任。

長虹建設薪酬委員出席及運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	114 年審計委員會實際出席率
獨立董事	王玠琛	2	0	100%
獨立董事	蔡福仁	2	0	100%
獨立董事	張彥姝 註 1	1	0	100%
獨立董事	劉博綸 註 1	1	0	100%
獨立董事	蔡世祿 註 2	1	0	100%
獨立董事	游慶銘 註 2	1	0	100%

註 1:114 年 6 月 26 日選任。 註 2:114 年 6 月 26 日卸任。



長虹建設審計委員出席及運作情形

職稱	姓名	主要經歷		114 年董事會實際出席率 (%)
董事長	聯虹投資 (股) 代表人：李文造	成功大學土木系	本公司創辦人 宏林營造廠 (股) 董事長	100%
董事	虹頂開發 (股) 代表人：李耀中	台灣大學土木工程系 美國柏克萊大學營建管理學碩士 美國柏克萊大學結構工程學碩士	美國普度大學營建管理學博士 台灣土木技師 宏林營造廠 (股) 總經理	100%
董事	辰耀投資 (股) 代表人：李耀民	成功大學都市計劃系		100%
董事	吳和惠	密西根州私立聖母大學教育碩士 台北市教育會理事、監事	台北市古亭女子國中、建成國中、介壽國中、 華江高中校長	100%
董事	蔡玗晨	台灣大學會計系 台灣會計師 安侯建業聯合會計師事務所主任	富邦證券股份有限公司經紀部 宏林營造廠 (股) 稽核主管 本公司監察人	100%
董事	郭正佳 (註 1)	台灣大學土木工程系	台灣大學應用力學研究所工程碩士	80%
董事	郭纘強 (註 2)	美國馬里蘭大學土木工程博士	美商奇異電氣 (股) 專案經理	100%
獨立董事	王玠琛	政治大學公共行政研究所結業	財政部台北國稅局副局長	100%
獨立董事	蔡福仁	成功大學電機系		100%
獨立董事	張彥姝 (註 1)	台灣大學土木工程系	台灣大學 EMBA 財金組	100%
獨立董事	劉博綸 (註 1)	中央大學土木工程研究所碩士		100%
獨立董事	蔡世祿 (註 2)	台灣大學土木工程系博士		100%
獨立董事	游慶銘 (註 2)	逢甲大學企管系	財政部台北市國稅局主任秘書	100%

註 1:114 年 6 月 26 日選任。 註 2:114 年 6 月 26 日卸任。

公司治理架構圖 及各主要部門 所營業務



董事性別及年齡表

長虹建設 114 年治理單位 成員結構分析		董事會 (人數)	審計委員會 (人數)	薪酬委員會 (人數)
性別	男	6	3	3
	女	4	1	1
年齡	未滿 30 歲	0	0	0
	滿 30 歲	3	0	0
	未滿 50 歲			
	大於 50 歲	7	4	4

一、董事提名與遴選

長虹建設依《公司法》第 192-1 條採候選人提名制辦理董事選舉，持股逾 1% 股東可提名候選人，並由股東會投票決定。選任重視多樣性與專業背景，確保董事具備應對經濟、環境與社會挑戰的能力，並依法設置獨立董事以維持董事會獨立性。

二、董事會主席

長虹建設由董事長李文造領導，兼任經營團隊成員，負責策略擬定與行政管理，確保集團領導統一、執行高效。董事長依循公司法規避利益衝突，董事與管理層秉持積極、負責與誠信原則，推動團隊協作與創新。

3.2

經濟、環境和社會主題之管理

本公司董事會為企業最高治理單位，並在審計委員會協助下，負責監督公司之經濟、環境及社會面向績效與風險管理機制，於重大決策過程中納入 ESG 因素及利害關係人意見，以強化永續治理效能。公司並設置公司治理主管，協助董事會運作及推動法令遵循事項，持續提升公司治理品質。為深化永續發展策略與管理，本公司成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，統籌推動各項永續行動與管理方向。委員會下設專責推動小組，由各相關部門主管依職責分工執行環境（E）、社會（S）及公司治理（G）相關工作，並定期追蹤執行情形及回報推動成果，以確保永續目標有效落實於日常營運管理之中。此外，本公司推動 ESG 相關作業均以自有資源投入，並未取得政府財務補助。

一、環境、社會及公司治理之風險評估

長虹建設董事會為最高風險管理單位，由總經理統籌執行，定期彙整各部門風險資訊並評估其影響，提出應對計畫並追蹤成效，適時向董事會報告以供審議與監督。環境、社會與治理風險詳列於圖。

| 環境、社會及公司治理之主要風險



新興風險

氣候變遷、地緣政治、疫情與科技發展等新興議題，對公司營運、策略與財務構成重大風險。



營運及工安事件風險

營運中若發生工安事故、財損或環境污染，恐導致營運中斷與商譽損失風險。



合約及客戶管理風險

合約履約、客訴及交屋糾紛等，可能導致損失與商譽風險。

二、利益衝突及迴避

依《公司法》第206條及相關規範，董事如涉利益衝突，須說明情節並迴避討論與表決，亦不得代理他人行使投票權。

三、董事會進修

公司要求董事閱讀內部人股權相關資料，並聲明已知悉法規宣導手冊，同時規劃進修課程以掌握治理與永續趨勢。已建立年度董事會與董事成員自評制度，涵蓋(1)公司目標與任務之掌握(2)董事職責認知(3)對公司營運之參與程度(4)內部關係經營與溝通(5)董事之專業及持續進修及(6)內部控制等六大面向，評估結果提報董事會並公開於官網。

四、董事會評鑑執行情形

(1) 依「績效評估辦法」，本公司已完成114年度董事會績效評估，以強化治理與提升運作效能。

(2) 經各董事及董事會議事務單位依前揭各衡量項目自評結果平均在優等以上，顯示整體運作情況尚稱完善。

董事成員自評考核

評估週期	每年執行一次		
評估期間	114年1月1日至114年12月31日		
評估範圍	董事會	個別董事成員	功能性委員會
評估方式	內部自評	個別董事成員自評	內部自評
評估內容	涵蓋董事參與、決策品質、組成結構、選任進修及內控等面向。	涵蓋目標認知、職責理解、營運參與、溝通管理、專業進修與內控等面向。	涵蓋董事參與度、職責理解、決策效率、委員會組成與內控等面向。
評估標準	評估項目之計分方式分為5個評分等級（5 極優 / 非常同意；4 優 / 同意；3 中等 / 普通；2 差 / 不同意；1 極差 / 非常不同意），評估結果依總得分區分為「優於標準」（90(含)-100分）、「符合標準」（80(含)-90分）及「尚待加強」（80分以下）。		
評估結果	優於標準	優於標準	優於標準
提報董事會日期	115年3月16日		



五、董事會及高階管理階層之薪酬政策

董事報酬依章程及績效評估決定，高階主管薪酬由薪酬委員會依績效審議，現階段未與 ESG 目標直接連結，未來將視成熟度評估可行性。

本公司 114 年董事酬勞為 18,000,000 元，僅佔當年度稅後淨利 1,944,850,000 元的 0.93%，為業界董事酬勞佔比最低的公司之一，為全體股東謀取最大之權益。

董事會及高階管理階層之薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊，為健全長虹建設董事會之薪酬管理機能，本公司之薪資報酬委員會於 110 年 12 月 22 日成立，由 1 位召集人；3 位委員組成，且 4 位均具有五年以上商務、法務、財務或營建業務所須之工作經驗。114 年度薪資報酬委員會總共召 2 次，出席率 100%，薪酬之決議請詳本公司 114 年年報之「薪資報酬委員會運作情形資訊」。

六、哈佛商業評論

在公司所有團隊合作下，榮獲哈佛商業評論 2024 年台灣企業領袖 100 強殊榮。



薪資報酬委員成立時間

110 年 12 月 22 日



人員組成

1 位召集人 3 位委員組成



薪資報酬委員召開次數

2 次



出席率

100 %

哈佛商業評論 2024 年台灣企業領袖 100 強殊榮



李文造
長虹建設董事長



3.3 誠信經營

長虹建設秉持責任、誠信與正直之核心價值，致力於落實高標準之商業倫理與公司治理制度。董事會通過《董事行為準則》及《道德行為準則》，明確規範相關行為準則、管理政策及申訴機制，要求全體董事及員工共同遵循，以建立誠信負責之企業文化。相關規範除透過內部網站及電子郵件向員工宣導外，亦公開揭露於公司官方網站，以提升資訊透明度與利害關係人信任。此外，本公司遵循《公司法》、《證券交易法》及《政府採購法》等相關法令規範，並持續關注法規修訂與政策變動，定期檢視與更新內部管理制度，確保公司營運符合法令要求，落實合法合規之經營原則。



主要規範文件一覽表

01 永續發展實務守則



針對對象 長虹建設與其集團企業

目的

管理長虹建設與子公司對經濟、環境及社會風險與影響。

02 公司治理實務守則



針對對象 長虹建設

目的

建立良好之公司治理制度及有效的公司治理架構，保障股東權益。

03 公司道德行為準則



針對對象 長虹建設董事、經理人及員工

目的

防止董事、經理人及員工發生利益衝突及進行內線交易。

04 誠信經營作業程序及行為指南

針對對象

長虹建設及集團企業與組織董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人

目的 落實誠信經營，明確規範員工行為，防範不誠信行為發生。

05 董事行為準則



針對對象 長虹建設董事、監察人及經理人

目的

為追求本公司整體之最大利益及致力於永續發展，規範董事於執行職務之道德及行為。

06 防範內線交易管理作業程序

針對對象 長虹建設或內部人（依程序內定義）

目的

防杜內線交易，避免因違規導致訴訟風險與公司聲譽受損。

上述責任商業行為之規範文件已上傳至公司網站，

請詳本公司「投資人專區／公司治理（及內部稽核）／公司治理相關程序及辦法」

3.4 人權政策

長虹建設重視企業社會責任與人權保障，致力於維護員工、客戶及各利害關係人之基本權益，並遵循國內外相關人權法規與規範，制定人權政策作為管理依循，適用範圍涵蓋本公司、子公司及供應鏈合作夥伴。本公司嚴格禁止童工、強迫勞動及任何形式之不當歧視，並透過出勤管理、教育訓練及宣導活動，持續提升員工人權意識與職場尊重文化。

公司定期執行人權風險評估，如發現異常情形，將立即通報管理階層並採取適當改善措施。商業行為政策由公司治理主管統籌規劃，經總經理核定後執行，並由稽核單位負責監督及調查相關申訴或舉報案件，定期向董事會及審計委員會報告執行情形。各部門亦依職責分工，共同推動責任商業行為與永續管理之落實。

各個部門根據其核心職責協同作業

針對對象	主要職責
稽核室	內部控制作業稽查及改進情形跟催
法務室	法律顧問事務及訴訟事務
管理部	人權政策之執行及維護
總經理室	防範內線交易管理作業程序之制定及維護
發言人	對外發布公司重大訊息

3.5 反貪腐

本公司對貪腐採零容忍政策，設有嚴格規範與處分機制，並透過教育訓練強化員工意識。多年來無員工因貪腐受懲處，亦無相關法律訴訟。選擇合作夥伴時審慎評估其紀錄，114 年度亦無因貪腐終止合作情況，展現公司反貪決心與執行力。

長虹建設提供董事及高層完整的反貪腐宣導與培訓，強化對貪腐定義、風險及舉報機制的理解，並將政策擴及員工與合作夥伴。截至 114 年 12 月 31 日，公司董事會和高層管理人員接受反貪腐教育和培訓的覆蓋率已達 100%。

檢舉制度

為強化治理監督，公司設立內外部舉報管道，並透過內部信箱與官網公告廣泛宣導。

證屬實者將依情節處置，包含解雇或法律行動，並透過 EIP（員工資訊平台）與教育訓練提升員工防範意識，內外部利害關係人皆可透過信箱或官網專區舉報不當行為。

諮詢與舉報管道



| 內部管道

聯繫方式

人力資源信箱

性騷擾防治專線 / 信箱



| 外部管道

官方網站匿名檢舉之舉報信箱

chonghong@chonghong.com.tw

客服專線 (Tel.) 0800-066-280

長虹建設於 114 年未有接獲舉報案件。

3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

長虹建設秉持誠信經營與公開透明之原則，致力於建立公平、公正之市場競爭環境，並嚴格遵循《公平交易法》及相關法令規範，依據「公司道德行為準則」及「誠信經營守則」落實合法合規經營。本公司定期辦理員工法遵與誠信教育訓練，提升員工對反壟斷、不公平競爭及商業倫理等議題之認知，藉以降低營運風險並強化企業自律管理。114 年本公司無涉及任何反競爭、壟斷或違反公平交易相關情事，亦無相關訴訟案件，展現公司對公平競爭及誠信經營之高度重視與承諾。

視與更新內部管理制度，確保公司營運符合法令要求，落實合法合規之經營原則。



3.7 內部控制與稽核制度

長虹建設依據《內部控制制度》及《內部稽核實施細則》建立內部控制機制，並設置稽核室，由稽核主管負責相關業務，定期向董事會報告。稽核人員皆符合相關規範，並持續參與專業進修課程。稽核室每年擬定年度稽核計畫，檢視內控制度執行情形並提出改善建議。114 年未發現重大異常情事，顯示本公司內控制度運作尚屬健全。相關稽核資料及內部控制制度聲明書，皆依規定申報於公開資訊觀測站，以確保內控機制持續有效運作。

內部稽核運作

長虹建設依據內部控制制度執行稽核作業，範圍涵蓋各部門及子公司，並分為定期與不定期稽核。定期稽核依年度計畫執行，不定期稽核則依業務需求或主管指示辦理。稽核結果除提出改善建議外，亦持續追蹤改善情形，並作為董事會及管理階層評估內控制度之依據。稽核主管定期向審計委員會報告，維持良好溝通機制。

114 年內部稽核主管與獨立董事之溝通情形摘要

01

審計委員會共召開 8 次會議，內部稽核主管列席 8 次

02

呈交及報告內部稽核業務報告共 4 份

03

報告改善追蹤報告共 4 份

04

通 110 年度「內部控制聲明書」及擬訂 114 年度「內部稽核計畫」，經審計委員會及董事會討論通過後，聲明書及稽核計畫如期公告並申報主管機關。

05

所有報告事項皆經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。

3.8 法規遵循

長虹建設秉持誠信經營與透明治理原則，將法令遵循視為企業經營的重要基礎，致力於建立公平、公正之商業環境。公司訂有「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，要求全體員工依法執行業務並遵循職業倫理，並透過定期教育訓練與法遵宣導，持續提升員工誠信與合規意識。114 年本公司未發生重大違規事件，展現公司對誠信經營與公司治理之重視。

本公司針對重大違規事件之認定，係依事件性質、影響程度、發生頻率、發生時機及可能後果等面向進行綜合評估。凡涉及貪腐、環保、勞動法規違反，或對公司財務、營運及聲譽造成重大影響之事件，皆列為重大違規事項。公司將持續強化風險管理與法遵機制，並於事件發生時即時進行調查與改善，以維持企業穩健營運與良好治理。

3.9 資訊安全管理

長虹建設重視資訊安全管理，持續推動各項資安防護措施，以確保資訊系統、營運資料及客戶資訊之安全，維持公司營運穩定與資訊完整性。面對日益嚴峻之資安威脅與數位風險，公司持續強化資訊安全管理機制，降低系統漏洞與潛在風險發生機率。114 年本公司未發生資訊外洩、個資洩漏、資料損害或重大資安事件，亦無客戶權益受影響情形，顯示資訊安全管理措施運作良好。未來，公司將持續提升資安防護能力，規劃設置專責資訊安全主管及相關人員，並強化資訊安全管理制度與風險監控機制，以提升整體資安韌性，確保資訊與營運安全。

資訊安全管理

強化密碼管理



採用複雜、長度適當的密碼，並定期更新，禁止共用密碼，確保帳戶安全。

實施多層次的防火牆



建立多層次的防火牆系統，過濾網絡流量，阻止潛在的威脅進入系統。

持續監控與入侵偵測



實施監控系統活動，使用入侵偵測系統，及早發現並應對異常行為。

資訊安全管理

控制訪問權限



按照職責原則設定用戶權限，避免未授權人員訪問敏感數據。

提供安全培訓



定期給予員工有關資訊安全的培訓，提高安全意識。

更新與修補漏洞



及時更新軟體和應用程式，修補已知漏洞，增加資訊安全。

定期備份與災難恢復



定期備份重要數據，建立災難恢復計劃，防範數據丟失或系統損壞。



CHAPTER 04

永續營建 卓越服務



CHAPTER 04

永續營建 卓越服務

長虹建設自 1973 年創立以來，秉持「以勤起家、以誠立業」精神，專注本業、穩健經營。從土地開發到售後服務，堅持專業分工與品質至上，打造以人為本的建築典範。面對建築業精細化趨勢，公司積極創新，持續與國際建築團隊合作，提升作品的人文與美學價值，展現品牌永續經營的生命力。

4.1 產品品質與安全	42
4.2 土地開發的原則與策略	43
4.3 永續智慧健康綠建築導入與實行	49
4.4 顧客關係管理	53

4.1 產品品質與安全

長虹建設重視建築安全與品質，嚴格遵循相關法規，並定期進行法規符合性檢視。自成立以來，未發生重大違反健康與安全相關法規之情事。本公司持續強化施工安全管理，採用符合品質與安全標準之建材，並透過教育訓練提升安全意識。同時，訂定供應商管理及建材採購規範，重視人權、環境保護及誠信經營，並定期檢視設計、工務及採購流程，以確保建築品質、安全及永續發展目標之落實。

一、政策 / 承諾

所有產品均依循相關法規與標準進行規劃設計，並取得必要之安全認證，落實品質與安全管理機制。透過完善之品質檢驗及驗收作業程序，確保產品品質、安全性及使用可靠性，以保障客戶權益與居住安全。將持續精進品質管理制度，致力提供安全、優質且值得信賴的產品與服務體驗。

二、目標或方向（短中長期）

透強化品質管理與客戶服務機制，確保產品品質及消費者健康與安全。未來將配合法規更新及市場需求，持續精進品質管理制度，提升專業檢測與管理能力，致力提供優質且安心的產品與服務體驗。

三、實際管理

參考 ISO 標準中的計畫 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check)、行動 (Act) 品質管理流程，以改善產品生產過程和提高產品品質。建立「安全評估」，包含選用、測試、驗證，須確保在營運之條件限制下使用無誤。

四、責任

公司鼓勵員工創新與效率提升，透過年度優良提案與專案團隊評選，由總經理親自頒獎並公開表揚，推動全員參與與知識共享。

五、投入資源

鼓勵員工積極學習專業技能並全額補助費用，提升公司員工本職學能，確保建案品質。

PDCA(Plan-Do- Check-Act 的簡稱) 循環式品質管理，並針對重大專案建立內部檢討機制，以利作為日後精進改善的基礎。

PDCA 品質管理

01 計畫 PLAN

建立明確目標，在產品製作之前，周延的規劃各項標準程序 (SOP)、製成規定、負責單位以及檢驗方式等。

02 執行 DO

依據先前制定的規劃，準確執行各項工作，並記錄細節，以便查核時快速了解狀況。

03 查核 Check

在執行過程中，必須隨時檢查達成率，倘若發現計畫 (Plan) 和實際執行 (Do) 發生落差時，就該隨時提出改善的辦法。

04 行動 Act

針對第 3 個步驟查核 (Check) 所提出的改善之道，重新修正做法，正確執行矯正措施，以利未來的工作方向越來越進步。



長虹建設秉持「專注本業、用心建築」理念，透過嚴謹的土地開發審核流程與專責部門把關，精選優質土地，打造健康且符合永續發展的建築與城市環境。

研發部工作職掌

研發課

1. 地主談判策略研擬、執行與檢討統合。
2. 產權調查及個案、市場分析等事項。
3. 代書選定及過戶業務和進度控管等事項。
4. 土地複丈及產權證件點交等事項。
5. 其他有關新創研發及新 投資事業、區域研究分析等事項。

土開課

1. 捷運聯合開發評估分析、投標作業。
2. 土地購置、取得、簽證、訂約、付款等事項。
3. 公辦區段徵收與市地重劃土地洽購作業與保全程序。
4. 工業區變更住商研析與辦理。
5. 其他相關研討交辦等事項。

都更課

1. 都更案可行性評估與開發策略擬訂，都更顧問公司遴選、簽約。
2. 都更案作業規劃與執行、與公部門協調作業。
3. 都更案稅務規劃與成果備查。
4. 土地及房屋鑑價等作業。
5. 其他相關舊市區重建（都市更新）研討交辦等事項。

4.2 土地開發的原則與策略

一、開發策略

長虹建設以優質區位開發為核心策略，並持續布局市郊及重劃區土地資源，以維持穩健成長動能。在產品規劃方面，兼顧不同市場需求，推動住宅、商辦及都市更新、危老重建等多元開發模式，提升土地利用價值與都市發展品質。

公司於土地開發評估過程中，亦將區位條件、市場需求、發展潛力及產品定位納入整體考量，以打造多元化產品組合，提升市場競爭力及長期經營績效。

二、掌握市場及法源最新動態

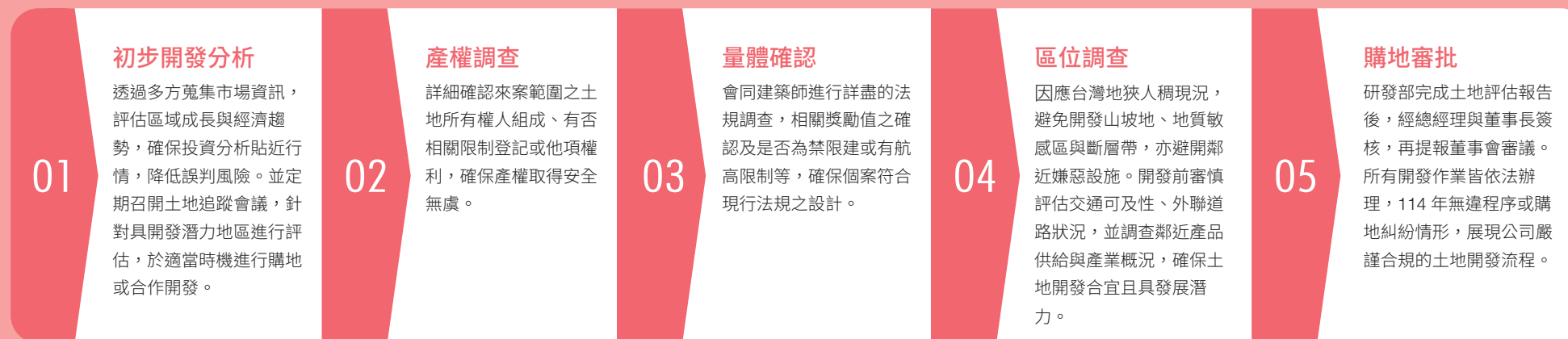
不定期蒐集及更新不動產相關法規訊息、政府重大建設動態、標售案件、同業交易訊息蒐集及成交行情，以於來案時能即時判斷可行性，進而深化分析。

三、評估土地的重要考量因素

1. 產權取得安全無虞。
2. 生活機能成熟與交通設施可及性佳。
3. 具開發潛力之新興重劃區土地。



四、土地開發流程



五、土地分析調查

依土地法定用途與使用強度進行效益評估，透過現勘調查辨識潛在環境與安全風險，確保建築及鄰房安全。公司秉持誠信原則，建立報告系統與指派專責人員全程監督合規，為建案奠定穩固基礎並保障客戶人身與財產安全。

分析調查說明

地質鑽探調查	鄰房現況鑑定	結構外審
地質鑽探調查為建築設計關鍵前置作業，提供結構設計所需的基礎資料。專業技師藉此深入研判地質條件，作為施工保護設計、安全措施與永久結構設計依據，確保工程安全進行，並有效保護施工周邊設施。	鄰房現況鑑定是針對建築標的及周邊環境，於特定時間透過目測與儀器測量進行記錄，並製作報告存證，未來若發生損壞爭議，可據此比對損壞情形，以釐清原因與責任歸屬。隨著台灣都市發展密集，建築設計趨向高層與深層化，施工緊鄰既有建物成常態，損鄰爭議事件日增。事故原因、賠償金額與修復方式，須依賴客觀、公正且專業的鑑定單位判定。各地政府皆設有建築損鄰爭議處理規則，以台北市為例，鑑定機構應於一個月內完成報告，重大或複雜案件可申請延長。為保障權益，事前完善鄰房現況鑑定至關重要。	結構外審是建築結構設計完成後，交由政府認可機構審查，以確認設計符合高度與強度要求。審查內容包括地質鑽探報告、各類載重與地震力計算書，以及各樓層平面圖與基礎結構圖，確保建築安全合規。依照 2001 年《建築法》修法規定，滿足以下條件建築，都必須通過結構外審，才能正式開工： • 建築物高度在 50 公尺以上者。 • 建築物高度未達 50 公尺，但鋼筋混凝土構造且設計跨距在 15 公尺以上者。 • 地下層開挖之總深度（含基礎）在 12 公尺以上，或地下層開挖超過 3 層之建築物。 • 建築基地位於信義計畫區、基隆河新生地、北投區公館路沿線等地質敏感地區者，地下層開挖之總深度（含基礎）在 7 公尺以上，或地下層開挖超過一層之建築物。 • 坡地形之建築基地，其規劃建築基地地面在 3 個以上者。 本公司各建案皆遵守並符合國內建築相關法規及其他要求，並落實各項建築規定。

六、採購發包

採購發包作業對於建案能否有效控管工程品質及預算，至關重要。

長虹建設成立 51 年，透過 100% 投資之宏林營造廠自辦施工，有效控管工程與材料品質。面對通膨與缺工挑戰，持續優化成本控制，同時強化建案品質要求。採購優先考量永續環保與健康安全，使用節能 low-e 玻璃、綠建材磁磚、CNS 認證氣密窗、防火認證門等，朝向打造適居且永續的生活與工作空間目標邁進。

長虹建設秉持公平、公正、客觀原則進行每項工程與設備採購發包，致力於在競爭激烈的市場中，打造合理價格、優良品質且適合長久居住的空間，並推動永續、節能減碳理念，為下一代營造綠色生活環境。公司營運 51 年來，未曾發生任何舞弊或不法發包事件。

採購基本作業流程圖

01

製作標單

採購課根據工地提出之請購需求，詳列各項工程(設備)之材質、規格及施工規範並檢附相關施工參考圖說以作為估價之標單及依據。



02

廠商報價

透過廠商來訪、各項建材展覽、報章雜誌以及同業間之相互介紹，以尋找施工品質良好、配合度佳、價格合理實在之優良廠商參與報價。



03

比(議)價後上呈

採購課根據工地提出之請購需求，詳列各項工程(設備)之材質、規格及施工規範並檢附相關施工參考圖說以作為估價之標單及依據。



04

發包

營造廠工地人員進行現場監工管理，直至該工程(設備)完工後。



05

驗收

1. 工地及公司營建部門同仁進行工程(設備)之完工驗收。
2. 工程完工驗收時，公司備有「廠商考核資料表」，明列 14 個評分項次(如施工品質水準、對工程期限之掌握、現場施工之安全防護)，分「優」、「良」、「可」、「差」、「劣」5 個層級，得出總體評分，滿分 98 分，70 分為合格。
3. 會簽採購主管作為往後採購發包之作業參考。



七、施工品質管理

長虹建設之建築工程主要由子公司宏林營造股份有限公司承攬。宏林營造成立多年，具備豐富之建築施工經驗，承攬範圍涵蓋住宅、商辦、廠辦及公共工程等多元類型案件，並持續透過人才培育及數位化管理，提升工程品質與施工效率。近年導入 ERP 系統，強化資訊整合能力，推動作業流程優化及無紙化管理，提升整體營運效能。

長虹建設與宏林營造密切合作，從規劃設計、工程施工至完工驗收均落實品質管理機制，嚴格控管工地安全、工程進度及施工品質，並依相關法規強化建築結構安全與居住品質。所有工程均依標準作業程序執行，透過材料檢驗、施工查核及品質管制措施，確保工程品質符合相關法規及契約要求。

宏林營造建立完善之品質管理制度，持續提升工程管理能力與施工品質，致力打造安全、優質且具永續價值之建築作品。

工程施工要領

適用範圍



凡所適用之工程及材料，其所訂定之施工要領，皆須調配制式表單。

製作依據



施工要領製作之依據，為其工程或材料之工法及說明書。各個工程及材料之施工要領書訂定後，須送請監造及機關審核，審核通過後工地據此及工程合約規範、設計圖說執行。

工程管理審查制度

目的

- (1) 督導品質計畫有效而落實的執行，且對管理缺失提供改善建議。
- (2) 落實管理循環之運作，使能不斷提昇管理品質。
- (3) 檢核工程品質管理缺失，並積極追蹤改善情形。落實工地安全及環境衛生管理。
- (4) 每個月召開安衛講習宣導會議。
- (5) 提送及執行工程安全措施計畫



範圍

- (1) 品質目標達成率之檢討。
- (2) 前期審查缺失之檢討與改善追蹤。
- (3) 預防措施的有效性評估。
- (4) 矯正措施的效果確認。
- (5) 品質稽核結果審查。
- (6) 機關滿意度檢討與追蹤。
- (7) 品質系統執行績效之評估



執行

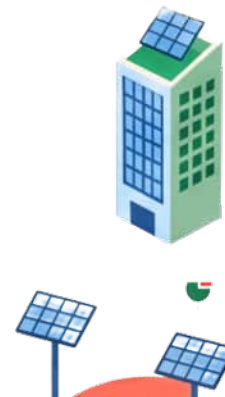
- (1) 負責人：工地主任。
- (2) 成員：品管工程師及各組組長。



代理異動

當工務工程師請假、休假時，採取下列措施：

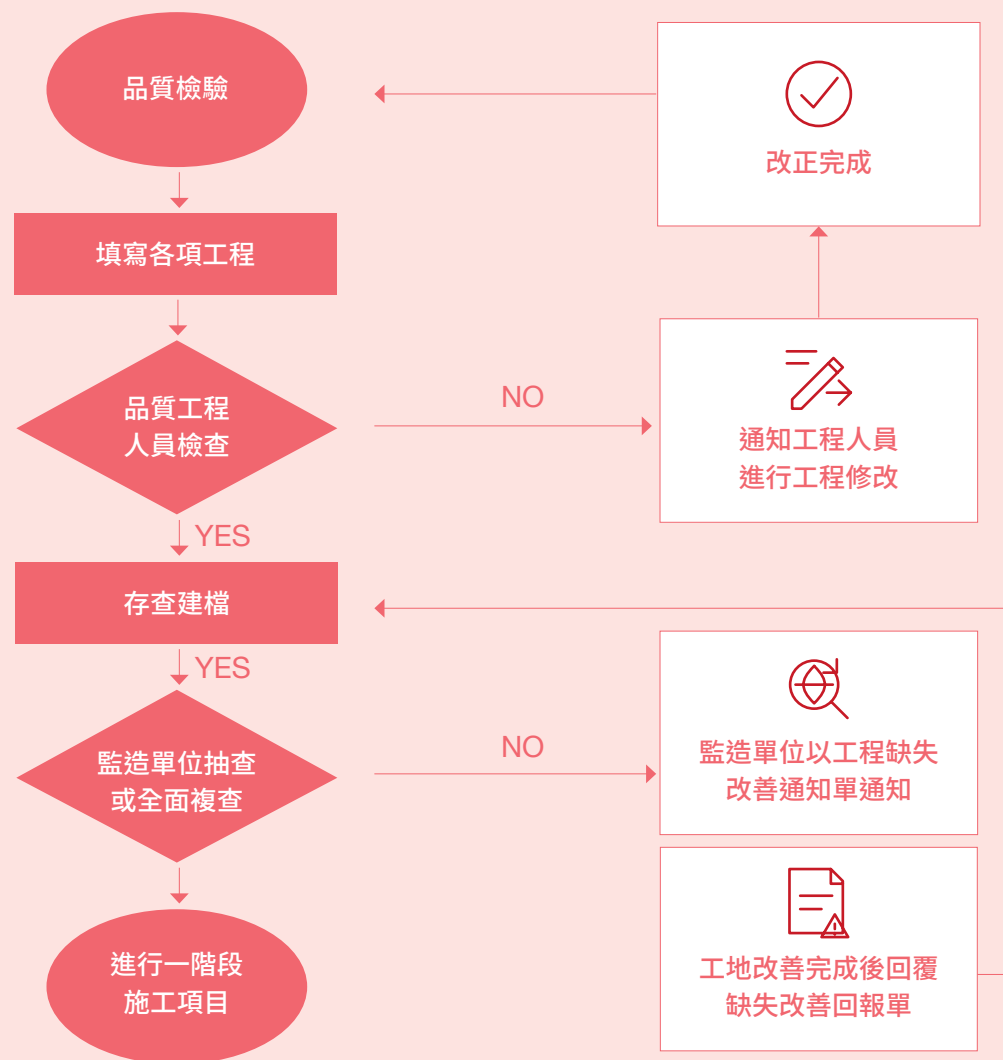
- (1) 由工地主任或現場工程師代理。
- (2) 發文告知監造單位並提供代理人工務工程師相關資料。



品質管理三級制度



改善流程圖



八、建築抗震

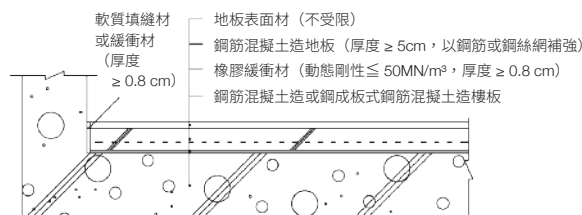
長虹建設秉持誠信與品質，打造高品質建築並建立良好口碑，結構設計全面優於耐震法規，視建築高度導入制震或隔震工法，追求零缺點，提升居住品質與社區質感

隔音設計

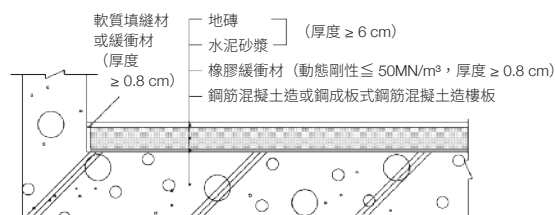
依《建築技術規則建築設計施工編》，新建建築物應備有空氣音隔音設計及樓板衝擊音隔音設計。分戶樓板隔音效果要達 58 分貝，即為 15 公分混凝土樓板，就必須有降噪 17 分貝的緩衝材或取得內政部綠建材標章之高性能綠建材（隔音性）。

標準隔音構造

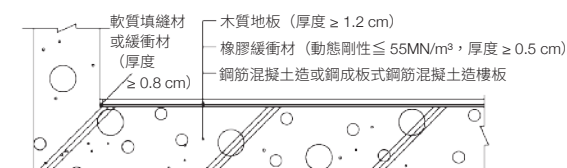
第一目



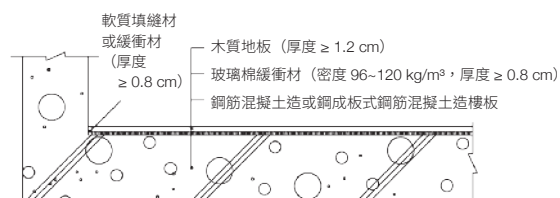
第二目



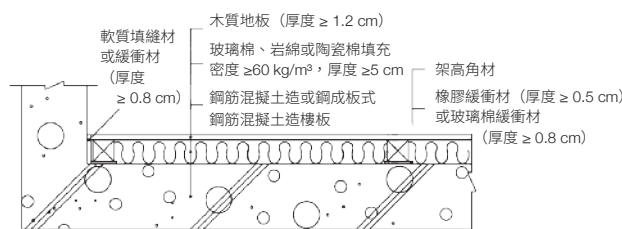
第三目



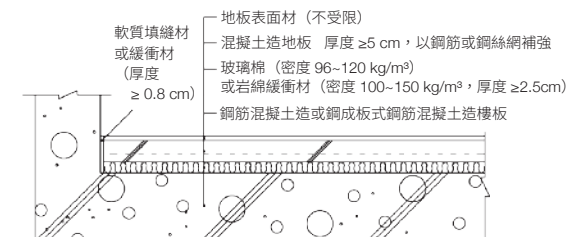
第四目



第五目



第六目



資料來源：樓板衝擊音 (46 條之 6) 施作實績：長虹天籟、后里案

結構基本說明

◆ 樓層高度 1F 樓高 8m · 2F-17F 樓高 4m

◆ 結構設計方案

制震核心設計：採用國家地震中心挫屈束制斜撐（BRB）鋼構造（SS），柱內填充 8,000psi 高強度混凝土

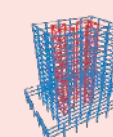
結構系統說明



內外兩圈韌性抗彎矩構架系統



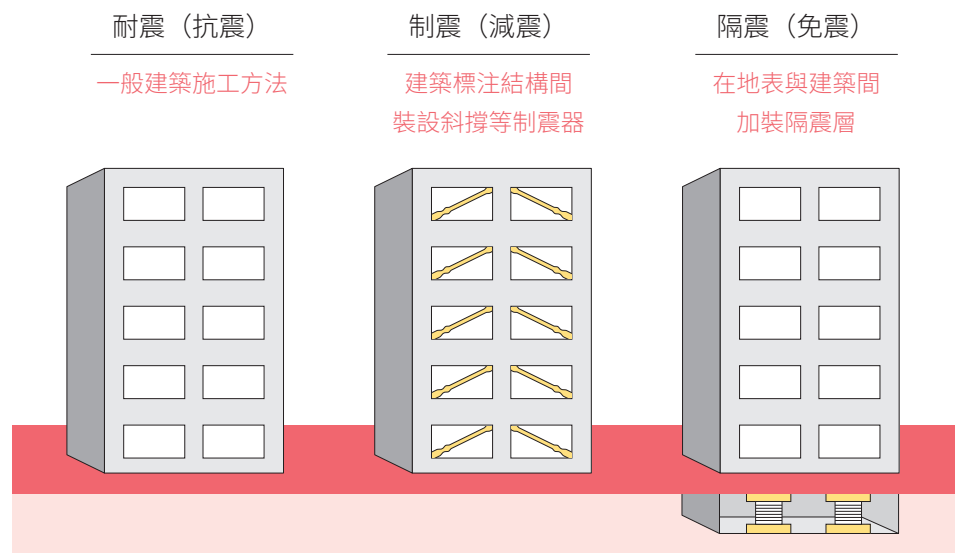
BRB 制震斜撐系統



二元系統

採用內外兩圈韌性抗彎矩構架系統加上 BRB 制震斜撐系統構成二元系統，可有效達成耐震需求。

建物抗震——耐震、制震、隔震



說明

抗震工法	耐震	制震	免震
別名	抗震	減震	隔震
原理	以主體結構抵抗地震的破壞力	以制震設備吸收地震能量	以隔震設備將結構與地盤隔離地震波
設備	鋼筋、水泥	制震壁、阻尼器	隔震墊
造價	低	中	高

4.3

永續智慧健康綠建築導入與實行

2015 年聯合國通過《2030 年永續發展議程》，提出 17 項永續發展目標（SDGs），針對氣候變遷與貧富差距等全球挑戰提出解方。長虹建設響應此目標，致力於打造節能減碳、環保永續、健康舒適的居住空間，並將「生態、水、能源、智慧、健康、循環」等理念融入建築設計，從以人為本出發，落實永續智慧綠建築，實現與環境共生的理念。

一、永續綠建築設計

綠建築設計及認證

長虹以 SDGs 為基礎，建築規劃朝淨零目標邁進，結合綠建築認證、能效設計、綠能應用與循環建材，並納入智慧與健康指標，打造兼具舒適、節能與低碳的永續建築。

▼ 長虹建案導入永續智慧健康綠建築策略



為提供更舒適的居住環境及低碳建築，迄今已有 15 棟取得台灣綠建築認證，另有其他建築案，依據不同需求持續朝向智慧綠建築標章、能效標章、LEED/WELL 及住宅性能評估標章。

01

綠建築
標章實績

 土城明德段集合住宅 候選 預計 116 年 黃金級標章	 長虹天聚案 銀級候選 113 年已取得銀級標章	 新紡長虹案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章	 林口建林案 銀級候選 預計 116 年銀級標章
 長虹 MVP 案 黃金級候選 預計 116 年 12 月黃金級標章	 員林天際 銀級候選 預計 116 年銀級標章	 員林二期 銀級候選 預計 118 年銀級標章	 虹創案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章
 TOP31 案 黃金級候選 預計 115 年黃金級候選標章	 新莊新知段案 銀級候選 預計 116 年取得銀級標章	 新洲美案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章	 虹典案 銀級候選 預計 114 年 9 月銀級標章
 央決案 黃金級標章 113 年 11 月取得黃金級標章	 桃合案 銀級候選 預計取得銀級標章	 長虹天籟案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章	 康定案 黃金級標章 預計 118 年取得黃金級標章

02

智慧綠建築
候選標章

 土城明德段集合住宅 候選 預計 116 年銀級候選標章	 長虹天聚案 銅級候選 預計取得銅級標章	 長虹 MVP 案 合格級候選 預計 116 年 12 月取得合格級標章	 新莊新知段案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章
 新洲美案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章	 新紡長虹案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章	 長虹中科院(后里案) 候選 預計 115 年中合格級候選標章	 新莊新知段案 銀級候選 預計 115 年銀級候選標章

03

能效標章

 土城明德段集合住宅 能效二級	 新洲美案 能效一級 預計 115 年取得能效一級	 新紡長虹案 能效一級 預計 115 年取得能效一級	 林口建林段案 能效一級 預計取得能效一級
---	--	--	---

04

LEED/WELL

 新洲美案 銀級候選 預計 115 年銀級標章	 虹創案 銀級候選 預計 115 年銀級標章	 新紡長虹案 銀級候選 預計 115 年銀級標章
---	--	--

05

住宅性能
評估標章

 土城明德段集合住宅 無障礙二級 住宅性能評估 116 年初步評估證書 預計 116 年取得正式評估證書	 員林天際集合住宅 無障礙二級、結構安全二級 住宅性能評估 114 年初步評估證書 預計 115 年 12 月取得正式評估證書	 員林二期集合住宅 無障礙二級、結構安全二級 住宅性能評估 預計 114 年 10 月初步評估 118 年 9 月正式取得
---	--	--

二、嚴謹工法與貼心設計

長虹建設嚴格掌控施工細節，致力打造安全、舒適、安心的居住空間，並依客戶需求導入無障礙設施與健康空氣品質等貼心設計。

導入貼心設計案例

01

製作標單

全部建案

採購課根據工地提出之請購需求，詳列各項工程(設備)之材質、規格及施工規範並檢附相關施工參考圖說以作為估價之標單及依據。



02

提高空氣清淨品質

全部建案

使用綠建材乳膠漆，降低污染物揮發，維護室內空氣清新。



03

減少空氣中甲苯

全部建案

住戶內天花板及牆面油漆皆使用有綠建材標章之乳膠漆。



04

電梯節能

西湖、新洲美
員林一期、員林二期
央浹長虹、長虹天籟
長虹中科院(后里案)
新莊新知段 (OTIS 標配)

設備運轉剩餘能量電力回生再利用，提高能源效率並降低耗電



05

公共區域環境衛生

全部建案

使用感應龍頭及智能馬桶，減少接觸。



06

各戶浴室當層排水

長虹帝璽
松德長虹

如浴室漏水皆於住戶自家檢修，不會影響到其他住戶，管道間也確實密封，避免社區其他住戶被間接感染。



三、朝全球永續發展邁進－LEED 認證

LEED 認證由美國綠建築協會制定，國際上廣泛採用的綠建築評估系統，涵蓋整合資源（IP）、選址和交通（LT）、永續場址（SS）、節能增效（WE）、能源和大氣（EA）、材料和資源（MR）、室內環境品質（IEQ）、創新設計（IN）及區域領先（RP）等九大目標，依得分分為 LEED 認證級（Certified）、LEED 銀級認證（Silver）、LEED 黃金級認證（Gold）、LEED 白金級認證（Platinum）。承諾於新建案設計與施工階段導入 LEED 制度，提升能源效率、降低碳排放與資源消耗，並以取得 LEED 銀級以上認證為目標，達到經濟、環境與社會的永續發展。

四、追求以人為本的國際健康建築認證－WELL 認證

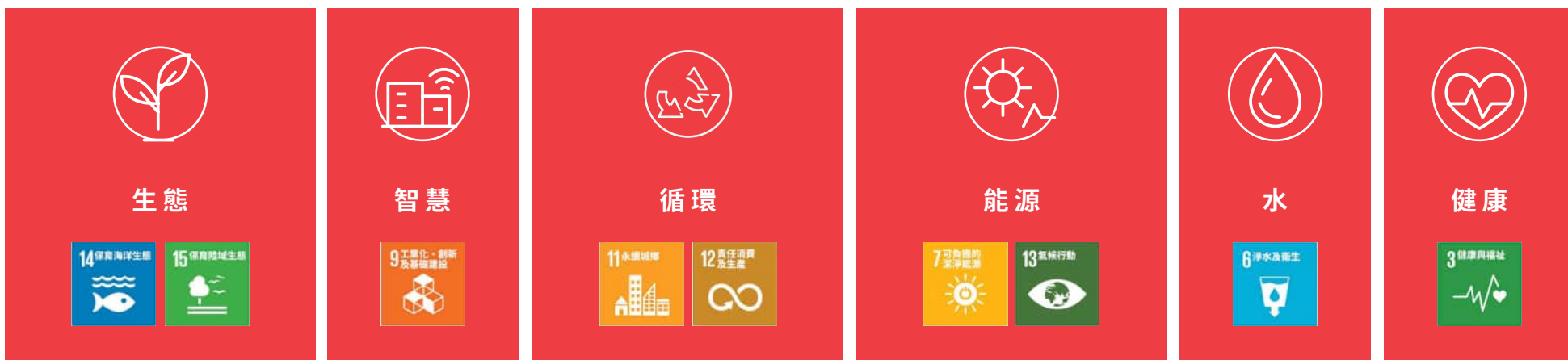
WELL 健康建築標準是一套以人為本、以科學研究為依據的建築認證系統，WELL v2 涵蓋空氣、水、營養、光、運動、熱舒適、聲環境、材料、精神與社區等 10 大概念。其條款分為「先決條件」與「優化條件」：先決條件為認證的必要基礎，所有項目均為強制性；優化條件則為可選項目，依申請完成情況累積得分。此標準隨時間持續更新，適應不同項目與公共健康需求。

WELL 基於性能的健康建築評估系統，經現場測試與驗證，確保建築物實際表現符合 WELL 標準，並由授權檢測代理進行涵蓋十項概念的測試與抽查。驗證過程強調建築對使用者健康與福祉的影響。長虹建設已於新建案導入 WELL 認證制度，致力透過制度與創新設計提升住戶的健康與幸福感，並以取得 WELL 銀級認證為優先目標，打造具韌性與永續價值的建築空間。

五、展望未來

長虹建設秉持環保、節能、減碳理念，未來建案將導入綠色工法、材料與能源，提升能源與用水效率、循環再利用資源，減少碳排放與氣候變遷影響，實現環境永續目標。

長虹低碳、永續、健康建築策略



4.4

顧客關係管理

一、行銷與廣告

長虹建設與知名廣告代銷與商仲公司合作，依建案特性與市場需求規劃銷售策略，確保成果與品牌形象。公司嚴格控管銷售品質，所有行銷資料須真實、合法，樣品屋資訊與設備清單一致，避免誇大或誤導。114 年無違反產品資訊、標示或廣告規範之情事，亦未受不實廣告處罰。

二、購屋租屋客服

本公司房產品以銷售為主，少部分出租，採用內政部標準不動產契約，保障雙方權益並降低糾紛風險。簽約前提供五天以上審閱期，契約內容詳載權利義務與付款條款，並由銷售人員說明條款，確保客戶充分理解。

交屋前由公司、營造廠與代銷人員陪同驗屋並填具檢驗單，保障交屋品質。

交屋時，提供完整產權資料與交屋手冊，內容涵蓋建築概要、設備維護說明、保固證明及周邊機能，並逐項向客戶說明，確保其充分了解房屋權益與使用資訊。同時提供混凝土氯離子與無海砂檢驗報告，提升居住安全信心。公共設施經專業人員檢驗認證，並與社區管委會合作交接，確保住戶安全與生活品質。提出遠超出客戶期待之裝修設備二年保固年限，以確保客戶之高度滿意。

三、房屋租賃

房屋租賃作業採標準流程，從行銷、簽約、點交到租期關係維護皆嚴謹執行，並透過自辦及專業商仲招租，建立穩定優質的承租關係。簽約前提供五天以上審閱期，租約詳載標的範圍、付款方式與雙方權利義務，五年以上租期並辦理公證。點交時由客戶與專業廠商共同清點設備並簽署驗收單，確保交屋品質與雙方權益。

租賃期間由專業物業公司管理，定期清潔與維護設施，提供安全便利環境；另安排員工巡檢並與客戶互動，維護長期合作關係。

四、售後服務

重視售後服務，設立專屬窗口與完善溝通管道，協助住戶解決問題。交屋時提供詳盡的交屋指南，幫助客戶熟悉新居環境。居住期間若有疑問，亦引介協力廠商協助。修繕服務由工務所負責交屋前修繕，保固期則由售服課接手，確保服務連貫與品質，提升客戶滿意度。

五、客服流程

長虹建設的客服處理分為三階段：首先由客服專線、網路或社區物管接獲意見後，派員會勘並了解原因；第二階段由售服課填寫採購單並申請總經理批覆，安排廠商施工，同時召開定期會議掌握進度，必要時跨部門協調；第三階段於修繕完成後，由客戶簽署確認單，售服課填寫完工表並依標準作業流程歸檔，確保服務品質與紀錄完整。

**低碳設計****健康生活****綠色能源****智慧建築****循環永續**

CHAPTER

05

綠色工程
環境永續

綠色工程 環境永續

5.1 氣候變遷與調適 (TCFD)	56
5.2 能源管理與溫室氣體排放	59
5.3 水資源管理	62
5.4 廢棄物管理	63
5.5 碳定價	64
5.6 低碳建築	64
5.7 循環經濟及廢棄物管理政策	65
5.8 生物多樣性政策或承諾	66
5.9 揭露推動自然碳匯之策略與措施	66
5.10 供應商管理	67

5.1

氣候變遷與調適 (TCFD)

因應氣候變遷對營運可能帶來的衝擊，依據聯合國金融穩定理事會（Financial Stability Board）發布之氣候變遷與調適 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）建議的框架，評估營運與環境互動下的潛在風險，進行風險識別與可接受性判斷，並制定因應與管理策略。



氣候變遷造成之風險與機會及因應措施

01 治理



揭露項目

董事會與管理層對氣候相關風險與機會之監督及治理。

執行情形

(一) 董事會

董事會為氣候變遷管理最高監督機構，定期審查經營成果與策略，評估經濟、環境、社會影響及相關風險與機會。

(二) 向董事會報告氣候相關議題流程和頻率

1. 總經理每年向董事會報告氣候相關經營成果，定期檢視 ESG 影響、績效與策略目標。
2. 永續發展委員會負責風險辨識並定期向董事會報告，由董事會與高層檢視控管成效，提供決策指引。
3. 永續發展委員會再依據董事會之討論結果擬定政策與改善目標，交付各執行單位進行作業調整，依專案需求不定期向董事會報告進度。

(三) 內控制度

稽核室制定稽核計畫，評估營運風險控制與內部控制系統成效，並將結果報告審計委員會與董事會。

02 策略



揭露項目

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、中、長期）極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

執行情形

請詳「氣候相關風險與機會的影響及因應方案」。極端氣候事件目前對本公司未有重大財務衝擊，而本公司亦未有因應氣候變遷而進行之大規模轉型行動。

Climate
policy

03 風險管理



揭露項目

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。

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。

若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。

執行情形

各部門辨識氣候風險並評估其可能性與衝擊程度後，向總經理報告。總經理綜整排序重大風險，與相關部門研擬因應對策，並與財務部討論資源與財務成本。短期風險由管理部控管，中長期風險則由董事會審議並納入公司策略規劃。永續發展委員會成立後，氣候風險將列為定期討論議題之一。

長虹建設於 114 年尚未使用情境分析作評估，本項不適用。

長虹建設於 114 年尚未訂立因應管理氣候相關風險轉型計畫，本項不適用。

04 指標與目標



揭露項目

若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎

若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊。

若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。

溫室氣體盤查及確信情形

執行情形

為加速公司 2050 年淨零碳排，本公司採用環境部揭露最嚴苛的 300 元 / 公噸二氧化碳當量，做為內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 起始價格，以成為未來推動低碳投資、提升能源效率及提升員工碳管理意識之助力。

長虹建設於 114 年尚未使用情境分析作評估，本項不適用。

請詳本章節「溫室氣體排放」部分。



氣候相關風險與機會的影響及因應方案



註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年

長虹建設針對氣候變遷與調適 (TCFD) 歸納重要事項

面向	作法	說明
淨零排放政策及法規因應策略	興建綠建築	致力提升建築綠能效率，推動綠建築與低碳雙認證，並調整產品結構與加強研發，以因應低碳原料使用帶來的挑戰。
	降低產品之碳排放	目標 2030 年碳排放減少 5%，自 2023 年起於部分建築案導入預鑄工法與低碳水泥，以實施減碳措施。
	降低企業本身之碳排放	根據 SBTi 目標執行減碳，將 2022 年設立為基準年，並承諾於 2030 年減碳 20%，2050 年達成淨零排放。
	永續供應鏈管理	分層管理供應商，優先選購低碳原料，並要求依個案提供材料資訊與碳減排策略。
低碳原料採購成本與需求提高因應策略	銷售中心低碳化	自 2025 年起推動低碳銷售中心，採可重複使用設計，降低碳排並強化 ESG 品牌形象。
	增加成本轉入售價	因應低碳原料成本上升，自 2025 年起逐年分批將部分成本轉入售價。
	低碳供應鏈之價格優勢	於 2025 年起建立低碳供應商平台，長期配合爭取較低單價。
	降低興建材料損耗	自 2024 年啟動，尋找低碳建築手法最佳解方。
降雨模式變化和氣候模式的極端變化因應策略	增加建築綠能使用	自 2024 年起推動太陽能板增設，提升再生能源使用比例，有助取得能效標章。
	增加建築物避險設計	自 2024 年起強化建築風險規避設計，從設計階段導入抗震、防災及儲能儲水機能，以降低氣候變遷風險。
	強化防颱措施	降低颱風對員工與工地的風險，長虹加強防颱巡檢、實施人員出勤管制，並投保相關保險以分散損失。

5.2 能源管理與溫室氣體排放

一、能源管理與溫室氣體排放

總部設於華山商務大樓，主要耗能設備為空調、照明與事務機具，能源來源為台電電力。為提升營運效率與降低能耗，公司規劃建置高效能源管理系統，並持續汰換為節能設備。同時透過定期節能教育與宣導，提升員工環保意識，共同打造低碳綠色職場，朝向綠色營運目標邁進。

本公司揭露範圍為辦公室營運據點，能源使用以外購電力為主，未使用燃煤、燃料等高碳排放能源。

註：

114 年碳排放密集度高於 113 年，乃是因為政府調控房貸政策導致個體營收大幅度衰減，導致能源密集度及碳排放密集度升高。

註：

- 外購電力單位為 kWh，依照經濟部能源局公告之單位熱值換算為 GJ；電力 1 度 = 860kcal、1kcal = 4.187KJ，將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為吉焦耳 (GJ)。
- 用電碳排放量以電費帳單數據為統計基礎。1 公噸 = 1,000 公斤。電力碳排放係數引用能源局公告值，111 年採 0.495KgCO₂e/kWh 計算；112 年改成電費單每期揭露的碳排放量，113 年配合 ISO14064-1:2018 指引，以年度能源局公告值 113 年公布的 0.474KgCO₂e/kWh 計算，114 年公布的 0.466KgCO₂e/kWh 計算。
- 組織內部能源消耗總量 = 非再生燃料的消耗 + 再生燃料的消耗 + 購買而消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽 - 自產但未消耗的電力、供熱、製冷和蒸汽出售的電力、供熱、製冷和蒸汽量。
- 密集度：以組織內部的能源消耗量或用電碳排放量為分子，分母為長虹建設 114 年查核後之個體財報營業收入，計算能源密集度；計算公式 = 組織內部的能源消耗量 / 新台幣百萬元。
- 長虹建設自 111 年起為基準年，112 年起為比較年。

長虹建設歷年能源使用

能耗項目	111 年	112 年	113 年	114 年
外購電力 (kWh)	41,051	33,935	37,166	36,164
能源消耗量 (KJ) (註 1)	147,817,262	122,192,498	133,828,076	130,220,054
能源消耗量 (GJ) (註 1)	147.82	122.19	133.83	130.22
用電碳排放量 (公噸 CO ₂ e)(註 2)	20.790	16.957	17.617	16.852
組織內部能源消耗總量 (註 3)	147.82	122.19	133.83	130.22
能源密集度 (GJ / 新台幣百萬元)(註 4)	0.0181	0.0130	0.016	0.0217
碳排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 新台幣百萬元)(註 4)	0.0025	0.0018	0.0021	0.0028

宏林營造 114 年能源使用量

能耗項目	外購非再生能源				組織內部能源消耗總量 (註 3)	能源密集度 (GJ／新台幣百萬元)(註 4)	碳排放密集度 (公噸 CO ₂ e／新台幣百萬元)(註 4)
	外購電力 (kWh)	能源消耗量 (KJ) (註 1)	能源消耗量 (GJ) (註 1)	用電碳排放量 (公噸 CO ₂ e)(註 2)			
114 年	20,337	73,229,876	73.23	9.477	73.23	0.0190	0.002

| 長虹建設各項減碳措施

01 用電管理



- ◆ 辦公室全面採用高效率環保節能之 LED 燈具。
- ◆ 為達節電效果，每區最後一位離開辦公區域之同仁關閉電燈，假日加班人員僅開啟該區之照明。
- ◆ 優先選購具有環保、節能標章的商品。
- ◆ 為節能減碳，下班後將電腦關機，並關閉電源與拔除插頭。
- ◆ 開啟影印機與傳真機的省電模式。
- ◆ 午休期間，關閉電燈，節省用電量。

02 空調

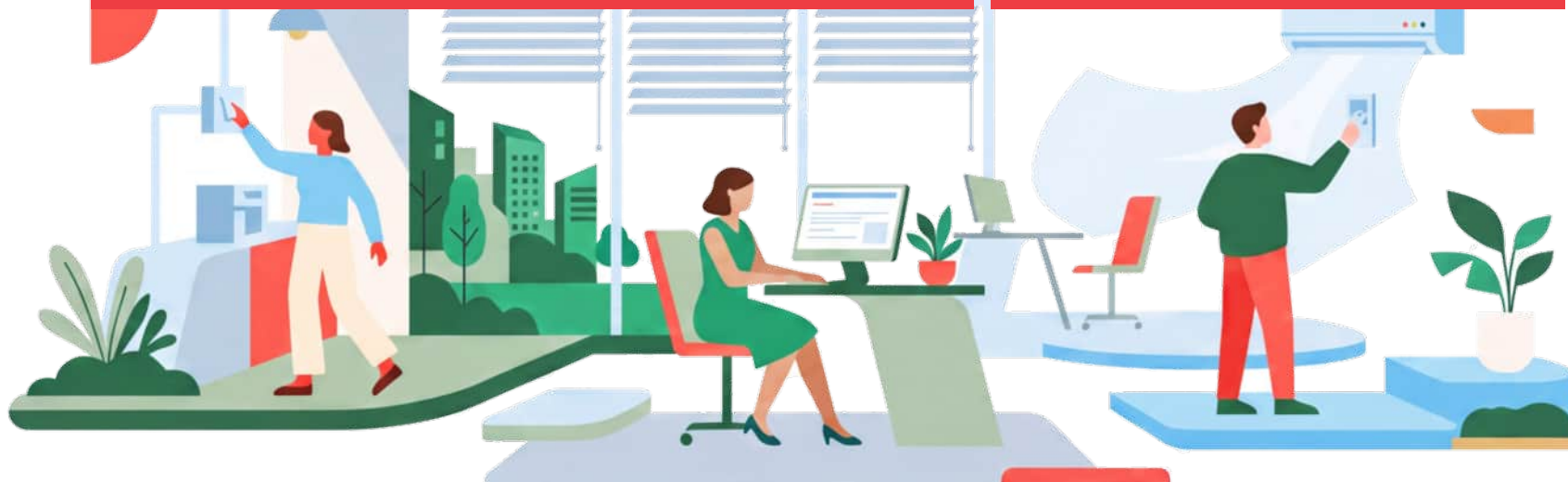


- ◆ 辦公室冷氣節能，溫度控制在 26-28 度。
- ◆ 同仁們需於每日下班後關閉全區空調，各區有加班使用需求再開啟該區空調。
- ◆ 為減少冷氣外洩或熱氣侵入，空調區域門窗緊閉，達到隔絕外氣的效果。
- ◆ 為降低太陽光直射，加裝窗簾，有效降低室內溫度。

03 電子簽核



- ◆ 減少紙張的碳足跡



二、溫室氣體排放

長虹建設以房產銷售為主要業務，並非排碳大戶。然而，隨著國際間針對氣候的倡議，氣候變遷相關之風險管理、溫室氣體管理與溫室氣體排放資訊揭露，成為企業營運的關鍵議題。長虹建設自 111 年開始統計

間接排放 (範疇二)，並在 114 年正式針對 113 年進行更嚴密的 14064-1:2018 組織層型溫室氣體盤查，針對範疇一、範疇二及範疇三進行盤查及計算。114 年長虹建設範疇一排放量為 2.479 公噸 CO₂e；範疇

二排放量為 16.852 公噸 CO₂e；範疇三排放量為 3.696 公噸 CO₂e。如下表。114 年宏林營造範疇一排放量為 0 公噸 CO₂e；範疇二排放量為 9.477 公噸 CO₂e；範疇三排放量為 1.996 公噸 CO₂e。如下表。

歷年溫室氣體排放與基準年的比較

範疇	項目	排放量 (公噸 CO ₂ e)				密集度 (公噸 CO ₂ e/ 個體營收新臺幣百萬元)			
	年度	111 年	112 年	113 年	114 年	111 年	112 年	113 年	114 年
範疇一	母公司	N/A	N/A	1.581	2.479	N/A	N/A	0.0002	0.0004
	子公司	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	-
	合計	N/A	N/A	1.581	2.479	N/A	N/A	0.0002	0.0004
範疇二	母公司	20.79	19.727	17.617	16.852	0.0025	0.0782	0.0021	0.0028
	子公司	N/A	N/A	N/A	9.477	N/A	N/A	N/A	0.0025
	合計	20.79	19.727	17.617	26.329	0.0025	0.0782	0.0021	0.0053
範疇三	母公司	-	-	3.886	3.696	-	-	0.0005	0.0006
	子公司	-	-	-	1.996	-	-	-	0.0005
	合計	-	-	3.886	5.692	-	-	0.0005	0.0011
總計		20.79	19.727	23.084	34.5	0.0025	0.0782	0.0028	0.0068
確信機構		溫室氣體盤查為自我揭露，不須進行查證或確信，未來將視狀況進行調整。							

註：114 年個體營收：5,987,780 仟

隨著不同工種進出建築施工，所耗的能源主要以電力為主，因此針對 5 個主要建築進行排放量的盤查及計算，如下表。

主要 5 個在建建築歷年間接排放量比較 (範疇二)

建案	天聚		長虹虹創			長虹 ICT		長虹 MVP		雲創	
年份	114 年	112 年	113 年	114 年	112 年	113 年	114 年	113 年	114 年	113 年	114 年
範疇二 (kWh)	252,374	71,840	199,738	262,153	138,960	291,297	473,151	82,972	231,656	247,001	282,609
能源消耗量 (GJ) (註 1)	908.75	258.68	719.22	943.97	500.37	1,048.91	1,703.73	298.77	834.15	889.41	1,017.62
碳排放量 (公噸 CO ₂ e)(註 2)	117.606	35.561	94.676	122.163	68.790	138.075	220.488	39.329	107.952	117.079	131.696

註：

1. 外購電力單位為 kWh，依照經濟部能源局公告之單位熱值換算為 GJ；電力 1 度 = 860kcal、1kcal = 4.187KJ，將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為吉焦 (GJ)

2. 用電碳排放量以電費帳單數據為統計基礎。1 公噸 = 1,000 公斤。111 年引用電力碳排放係數為能源局 111 年公告值，採 0.509kgCO₂e/kWh；112 年引用電力碳排放係數為能源局 112 年公告值，採 0.495kgCO₂e/kWh 計算。113 年引用電力碳排放係數為能源局 113 年公告值，採 0.474kgCO₂e/kWh 計算。114 年引用電力碳排放係數為能源局 114 年公告值，採 0.466kgCO₂e/kWh 計算。

3. 111 年為基準年，112 年、113、114 年為比較年。

5.3 用水管理政策



產業特性，無大量製程用水，主要為員工生活用水，對環境影響低，除宣導節水觀念，亦導入省水設備如兩段式馬桶與省水龍頭。用水量為：111 年 0.862 百萬公升、112 年 0.792 百萬公升、113 年 1.159 百萬公升、114 年 0.762 百萬公升。生活污水由大樓管委會管理，設有完整污水處理系統，確保依標準處理程序運作。

長虹水資源使用量



註：1 度 = 1,000 公升；114 年，員工人數為 51 人，取小數點第 4 位。

宏林水資源使用量

	用水度 (度)	取水量 (百萬公升)	員工用水密集度 (用水度數 / 員工人數)
114 年	74.3	0.0743	0.6350

註：1 度 = 1,000 公升；114 年，員工人數為 117 人，取小數點第 4 位。

長虹建設節水措施

- 選購具有節能標章的產品設備
- 不定期向同仁宣導節水措施，強化用水管理。

長虹建設辦公室廢棄物減量措施

措施	說明
用水管理政策	節約用水、提升用水效率
基準年	2024 年
減量目標	每年降低總用水量（或用水強度）1%
推動措施	省水設備、定期巡檢、漏水改善、員工宣導、用水監測
執行情形	完成巡檢、持續監測、未發生重大漏水事件、節水措施持續推動

5.4 廢棄物管理

辦公廢棄物由大樓物業統一清運，並透過資源分類與環境管理措施，鼓勵員工實踐環保，降低廢棄物對環境的影響。



長虹建設辦公室廢棄物減量措施

01

放置垃圾分類與廚餘回收桶，落實垃圾分類與資源回收。

02

運用 e-mail 等途徑進行各項內部活動資訊提供或宣導，以減少紙張使用及廢紙產生。

03

禁止採購塑膠杯水，辦公場所禁用免洗餐具及保麗龍盒，鼓勵同仁使用環保杯，減少一次性垃圾產生。

04

辦公室全面停止提供紙杯、杯水，倡導員工自行攜帶環保杯。

05

導入 EIP 電子簽核系統，紙張全面使用回收紙，大大降低紙張使用率。

致力於降低建設過程對環境的影響，嚴格控管工地污染與廢棄物處理。建設廢棄物分為「土方營建廢棄物」與「營建工程廢棄物」兩大類。土方類廢棄物須由具合法證明的運輸業者處理，並配合政府監控去向。營建工程廢棄物涵蓋土石、木材、紙張、金屬、塑膠、廢油等一般與有害廢棄物，公司依規定進行分類與妥善處置，確保減少對環境之衝擊。

依循環保署「營建廢棄物管理策略」，嚴格落實廢棄物減量、分類與回收，降低建築對環境的衝擊。公司要求所有合作夥伴遵守管理程序，並堅持 100% 委託合格清運與處理機構執行，透過清運三聯單系統追蹤廢棄物流向，確保全數合法處置或回收，防杜非法棄置，推動永續經營。

114 年度，長虹建設達成廢棄物 100% 合法離場處置，無違規或受罰紀錄，並積極從源頭減量與推動回收再利用，朝向永續建築目標邁進。

營建廢棄物處理流程

01

地方工務單位核發建、拆照

02

向地方環保局繳交空氣污染防治費

03

地方環保局核發列管事業機構管制編號

04

填報廢棄物清理計畫書

05

取得地方環保局核發廢棄物清理計畫書核准文件

06

填報營建剩餘土石方處理計畫書

07

向地方工務單位申報開工及取得營建剩餘土石方處理計畫書核准文件

08

申報及填寫：
• 廢棄物網路申報及三聯單寫
• 營建剩餘土石方網路申報及流向證明文件填寫。

09

新建或拆除工程完工並確認以無廢棄物產出

10

向地方公務單位申請營建剩餘土石方解除列管、使用執照及完工勘驗

11

向地方環保局申請解除列管

12

取得地方環保局解除列管核准文件

工地揚塵處理措施



開挖儲存區利用黑紗網減少揚塵



人員灑水揚塵



工區內裸露土面以 PC 覆蓋抑制揚塵



加強灑水抑制車輛行進間揚塵



工地備有防塵網，如有揚塵立即覆蓋

5.5 碳定價

環境部於 113 年 10 月 23 日公告碳費徵收費率，分別為一般費率、優惠費率 A 及優惠費率 B，其費用如下：

01 一般費率	新臺幣 300 元 / 公噸 二氧化碳當量	
02 優惠費率 A	新臺幣 50 元 / 公噸 二氧化碳當量	符合「徵收對象溫室氣體減量指定目標」公告 行業別指定削減率規定
03 優惠費率 B	新臺幣 100 元 / 公噸 二氧化碳當量	符合「徵收對象溫室氣體減量指定目標」公告 技術標竿指定削減率規定

為加速公司 2050 年淨零碳排，本公司採用環境部揭露最嚴苛的 300 元 / 公噸二氧化碳當量，做為內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 起始價格，以成為未來推動低碳投資、提升能源效率及提升員工碳管理意識之助力。

5.6 低碳建築 邁向淨零的基石行動

隨著氣候變遷趨勢日益明顯，建築部門的碳排與能源密集度成為能否達成淨零願景的核心關鍵。本公司深知唯有從建築物碳管理著手，才能真正帶領低碳建築與智慧營運的未來。

為因應 2050 淨零排放政策，本公司積極推動低碳建築策略，目前已規劃從設計、施工到營運全階段導入碳管理行動，致力打造兼具環境韌性、能源效率與使用者福祉的空間解決方案。

低碳建築策略框架與推動藍圖將以「建築全生命週期減碳」為核心原則，聚焦以下四大行動軸線：

永續願景與透明揭露

展望未來，長虹將以「低碳建築 × 智慧營運 × 綠電自給」作為空間永續的發展主軸，期待透過制度化的建築碳治理，與社會、產業與政策共同邁向真正的淨零建築。





綠建築導向設計

新建案將陸續對標 EEW、LEED、WELL、LEBR 等國際與在地標準，全面優化建築能效、通風採光、水資源循環與室內健康指標。



低碳與循環建材導入

優先採用符合台灣綠建材標章或具 EPD 等認證的低碳與再生建材，降低碳排並強化建築材料的來源透明與可追溯性。



整合節能與綠電佈署

建案採用建築外殼節能設計及採用高效率設備系統，將推動建築整合型光電（BIPV）設置，透過屋頂、外牆空間進行綠能利用，並結合 EMS 系統實現即時能源調度。



碳盤查與智慧運維導入

規劃建案於施工階段導入工程碳盤查與營建廢棄物再利用管理，掌握碳排熱點、減少資源浪費，強化綠色採購以落實企業永續。

5.7 循環經濟及廢棄物管理政策



長虹建設秉持循環經濟及資源永續利用理念，將「減量（Reduce）、再使用（Reuse）及資源回收（Recycle）」納入營運管理，持續推動廢棄物減量及資源循環利用，以降低營運活動對環境之影響。

長虹建設辦公室廢棄物減量措施

項目	內容
管理政策	推動循環經濟、廢棄物減量及資源回收
管理目標	持續降低廢棄物產生量、提升資源回收率
推動措施	無紙化、垃圾分類、綠色採購、建材管理、合法清運、資源回收
執行情形	辦公室全面分類回收、施工廢棄物分類管理、無重大環保違規
未來規劃	導入循環建材、提升再利用率、持續推動循環經濟



5.8 生物多樣性政策或承諾

重視自然生態保育與生物多樣性，承諾於土地開發、建築設計及施工過程中，兼顧環境保護與生態永續，降低營運活動對自然環境之影響，並將生物多樣性理念納入開發規劃與永續管理。本公司於建案開發前，依法辦理相關環境法規評估，避免開發對敏感生態環境造成重大影響，不論臺灣綠建築標章、LEED 及 WELL 建築標準，透過基地綠化、原生植栽配置、自然採光、景觀設計及健康建築理念，兼顧生態環境保護與居住者健康福祉，降低建築開發對自然環境之影響，並提升都市環境品質。



管理面向	生物多樣性政策與承諾	2025 年實施情形
開發規劃	土地開發及建築規劃兼顧生態保育，降低開發對自然環境之影響。	建案依法辦理相關環境法規審查，避免對敏感生態環境造成重大衝擊。
綠建築推動	持續推動臺灣綠建築標章及美國 LEED 綠建築認證及 WELL 建築標準，提升建築永續績效。	新建案依規劃導入綠建築或 LEED 設計理念，提升基地環境品質。
基地綠化	增加基地綠覆率及植栽配置，營造友善生態環境。	建案規劃綠化空間、景觀植栽及透水鋪面，提升都市生態功能。
永續建材	優先採用環境友善及綠色建材，降低建築生命週期對環境之影響。	持續評估使用符合綠建材標章之建材，提升資源使用效率。
未來目標	持續推動生態友善設計，結合低碳建築與永續開發理念，降低營運對自然環境之影響。	2025 年度未發生因營運活動造成重大生物多樣性衝擊事件。

5.9 揭露推動自然碳匯之策略與措施

本公司重視自然碳匯對氣候變遷調適及淨零排放之重要性，秉持「與自然共生、打造永續城市」理念，持續推動植樹造林及基地綠化行動，透過增加綠覆面積與樹木生長，提升自然碳匯能力，降低營運活動對環境之影響。

項目	推動策略	2025 年實施情形
自然碳匯	推動植樹造林，增加森林碳匯能力	持續推動「造林造福·百年樹人」植樹計畫。
合作單位	政府及公益組織合作	與臺北市政府工務局大地工程處及長虹教育基金會共同推動。
推動措施	植樹造林、基地綠化、生態環境改善	自 2020 年起持續於臺北市及宜蘭地區推動造林及都市森林營造。
永續效益	增加碳吸存能力、提升生物多樣性及都市綠覆率	持續提升自然碳匯效益，並結合綠建築及 LEED 理念落實低碳永續發展。

5.10

供應商管理

訂定供應商管理政策，將環境保護、職業安全衛生、勞動人權及誠信經營等 ESG 議題納入供應商管理機制，並要求合作廠商遵循相關法令及本公司永續發展理念，共同降低環境與社會風險。於供應商遴選及合作前，針對供應商之履約能力、品質管理、法令遵循及環境與社會紀錄進行評估，優先選用符合綠建材標章、環保法規及永續理念之供應商。合作期間持續透過採購管理、工程查核及履約管理機制，督導供應商落實環境保護、施工安全及勞工權益等要求；如發現重大違反環保、職業安全、勞動法令或誠信經營情事，本公司得要求限期改善，必要時終止合作關係。

管理項目	管理措施	2025 年實施情形
供應商遴選	評估品質、履約能力、法規遵循及 ESG 表現	新合作供應商均納入評估機制
環境管理	優先採用綠建材及符合環保法規之供應商	持續推動綠建材及合法材料採購
勞動與職安	要求遵循職業安全衛生及勞動法令	每季於工程管理過程進行督導
誠信經營	要求遵守誠信經營及商業道德	2025 年未發生重大違規案件
持續改善	違規要求改善，重大情形得終止合作	未發生因重大違規而終止合作案件

另，對於供應商評比方式，由採購人員協同相關部門對既有廠商進行考評，依據「產品品質」、「產品交期」、「配合度」、「供應穩定性」等四個面向進行績效評比，如有對於社會面、環境面造成重大影響者，均列入不續用的名單。



評等 **A** 級

後續處置
續用

評等 **B** 級

後續處置
續用 3 個月後重新考評，若仍為 B 級，則另尋合格供應商。

評等 **C** 級

後續處置
不續用。

揭露所制定之供應商管理政策，要求供應商在職業安全衛生、勞動人權、資訊安全或隱私權保護等議題遵循相關規範。

相關規範	2025 年實施情形
新增供應商資格審查率	100%
主要供應商簽署永續承諾書比率	100%
供應商職安法遵宣導	1 場（或書面宣導）
供應商評鑑完成率	100%
發現重大違反職安事件	0 件
發現重大違反勞動人權事件	0 件
發生重大資安事件	0 件
發生重大個資外洩事件	0 件
因違反 ESG 要求終止合作	0 家

CHAPTER

06

人力培育
安心職場

CHAPTER 06

人力培育 安心職場

6.1 勞資關係	70
6.2 人才任用與留才	71
6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	72
6.4 員工績效及職業發展檢核	75
6.5 人權與反歧視及性騷擾防治	75
6.6 職業安全與健康	75
6.7 職場安全危害辨識及風險評估	76
6.8 個人資料保護政策	78
6.9 友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施	78

6.1 勞資關係

重視員工權益，依據勞動法規與內部制度，營造安全健康職場，並推動公平的人才招募、晉升、薪酬與培訓制度，促進員工永續發展與專業成長。秉持不歧視原則，保障性別與種族平等，持續優化福利措施，並透過多元溝通平台傾聽員工意見，促進良好勞資關係。

員工性別分布

男 性



17 人

女 性



34 人

一、人力概況

截至報告期末，長虹建設共有 51 名正式全職員工，全數為本地雇用，雇用率達 100%。公司營運基地設於台灣，優先聘用本地人才，並嚴格遵守勞動法規，不雇用童工，雇用外籍員工亦依政府規定辦理。

二、員工的多元化

致力於打造多元包容的職場，確保在招募、薪資與福利上，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職位而有差異待遇。男性與女性員工的比例大約是 17：34。

員工性別在年齡與學歷及職別分布

項目	類別	男性人數	女性人數
年齡	小於 30 歲	0	1
	大於 30 歲小於 50 歲	4	23
	大於 50 歲	13	10
學歷	高中以下	1	4
	專科	4	6
	大學	9	23
	碩士	3	1
職別	管理階層	11	6
	非管理階層	6	28

三、員工意見調查

重視與員工之溝通互動，掌握員工對工作環境、薪酬福利及企業文化之看法，本公司每年定期辦理員工滿意度調查，並納入子公司進行問卷蒐集，合計為 87 份有效問卷作為人力資源管理及持續改善的重要依據。2025 年調查採匿名方式進行，以 5 點量表進行評分，其中 1 分代表「非常不滿意（較差）」、5 分代表「非常滿意（最好）」，分數越高代表員工滿意度越高。調查結果由管理階層檢視分析，並作為福利制度、人才留任及工作環境改善之參考。

調查構面	平均分數	滿意度評估	改善計畫
薪酬制度（薪資、調薪、加班費等）	3.82	良好	持續檢視薪資競爭力及調薪制度透明度，強化薪酬溝通機制。
福利制度（健康檢查、旅遊、保險、進修、年終獎金等）	4.2	非常良好	持續辦理員工健康促進、福利活動及教育訓練，提升員工福祉
工作環境與企業認同（工作保障、安全工作氛圍、留任意願等）	4.14	非常良好	持續營造安全、友善及尊重的工作環境，強化主管關懷及員工溝通。
整體平均滿意度	4.05	良好	持續追蹤員工意見並滾動檢討改善措施。

- 註：1. 本表管理階層為掌管各部高階主管，共 17 人。
 2. 本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工，共 34 人。
 3. 員工人數統計至 114 年 12 月 31 日止為 51 人。統計單位為“人數”（非全時等量法）。
 4. 除上述員工外，114 年度公司並無派遣人員、專案外包等非員工的工作者（依 GRI 準則的定義）。

6.2 人才任用與留才

透過離職率分析掌握人力資本風險，作為人才留任及人力資源管理改善之重要依據。2024 年至 2025 年間，公司員工總人數均維持 51 人，整體人力結構穩定。

2024 年共有 1 位員工離職，總離職率為 1.96%；2025 年離職人數為 2 人，總離職率為 3.92%，較前一年度增加 1.96 個百分點。離職員工主要集中於 30 歲至 50 歲年齡層，其中 2024 年為女性員工 1 人，2025 年男員工 1 人；50 歲以上員工於 2025 年有 1 位男性離職，30 歲以下員工兩年度均無離職情形。

整體而言，公司離職率仍維持低於 5%，人員流動幅度不大，顯示公司整體工作環境及人才留任情形尚屬穩定。2025 年度離職率略為增加，主要係因員工個

人生涯規劃、家庭因素及職涯發展考量所致，並非因重大勞資爭議、職場安全或管理制度問題所造成。

為降低人力流動風險，本公司持續推動完善的人才留任措施，包括具市場競爭力之薪酬福利制度、教育訓練、職涯發展規劃、健康促進活動及友善職場措施，同時透過主管關懷、定期績效面談及員工意見溝通機制，掌握員工需求並適時提供協助，提升員工向心力及工作滿意度。

未來，本公司將持續監測不同性別、年齡層之離職趨勢，定期檢討離職原因及人力結構變化，強化人才培育及留任策略，降低關鍵人才流失風險，維持組織穩定發展，打造具吸引力之職場環境。



項目	2024	2025	趨勢
員工總數	51	51	持平
離職人數	1	2	▲增加 1 人
離職率	1.96%	3.92%	小幅增加
男性離職	0	2	增加
女性離職	1	0	減少
30 歲以下	0	0	持平
30-50 歲	1	1	持平
50 歲以上	0	1	增加
離職原因 調查	個人生涯 規劃	個人生涯 規劃、 家庭因素	並非因重大勞資 爭議、職場安全或管 理制度問題所造成。

新進人員與離職人員性別分布

	2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性
年齡				
小於 30 歲	0	0	0	0
大於 30 歲小於 50 歲	1	0	0	1
大於 50 歲	0	0	1	0
合計新進人員	1		2	
員工總人數	51		51	
總新進率 (%)	1.96%		3.92%	

	2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性
年齡				
小於 30 歲	0	0	0	0
大於 30 歲小於 50 歲	0	1	1	0
大於 50 歲	0	0	1	0
合計離職人員	1		2	
員工總人數	51		51	
總離職率 (%)	1.96%		3.92%	

註：新進員工與離職員工人數統計至 114 年 12 月 31 日止

一、營運變化的最短預告期

若屬勞資議題終止勞動契約時，則依《勞動基準法》16 條第 1 項之規定，預告期間如下：

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

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

二、薪酬與福利

嚴格遵守相關薪資與勞動法規，新進員工報到當日即投保勞健保、團保及退休金制度。薪酬政策依職務職責與學經歷制定，落實同工同酬，不因性別差異給予不同待遇。女性與男性基本薪資與薪酬比率公平，並設有薪資報酬委員會，定期檢討管理階層薪酬政策與合理性，確保制度公開透明、公平一致。

114 年基層人員的起薪水準與基本工資之比例

男性

1.52

女性

1.68

註：1. 當地最低薪資以 114 年 1 月 1 日起實施之每月基本工資新臺幣 28,590 元為計算標準，以 1 為比例基準。

2. 基層人員以公司薪歷最淺的新進員工為計算基準。

6.3 福利計劃義務與其它退休計畫

全體員工依臺灣法定制度提撥退休金，退休計畫參與率達 100%。依勞基法與勞退新制規定，94 年 6 月 30 日前入職者可選擇舊制或新制，並自選擇起改用新制。公司已結清所有舊制退休金，截至 114 年底，全體員工均採用新制制度。

新制退休金依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，本公司依勞工退休金條例之規定按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，114 年度屬退職退休金費用化之提撥數為新台幣 709 仟元。

除了僱主按照規定為每位員工固定提撥 6% 的退休金外，員工還可以根據自己的選擇，決定額外從 0%-6% 不等的退休金比例，這部分將存入個人退休金專戶。截至 114 年底，選擇自願額外提撥退休金的員工共有 13 人，占總員工數的 25%。

一、健全福利

長虹建設依循《勞動基準法》規範提供員工相關福利措施（如：三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、子女教育助學金），符合特定條件者給予獎金、補助或津貼，並設置職工福利委員會（每季召開福委會，來瞭解員工訴求與願望）進而提昇員工向心力、凝聚力與維護良好勞資關係。114 年，長虹建設的員工福利費用開支共 5,944,243 元（由福委會支出）。



健全福利

01 退休制度

依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法之提撥計畫，每月以員工薪資 6% 提撥勞工退休金至員工個人專戶。

02 其他福利措施

三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、婚喪喜慶補助
子女教育助學金、生育補助金
員工旅遊 / 年度部門聚餐 (2 次 / 年) / 運動社團

03 保險制度

勞工保險、全民健康保險、團體保險

二、育嬰留職停薪

依《性別工作平等法》第 16 條規定，凡受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪。長虹建設依《性別工作平等法》，員工不分性別皆可申請育嬰留職停薪。

114 年符合申請資格者 (註)。

育嬰留職停薪

育嬰留職停薪狀況			男	女	育嬰留職停薪狀況			男	女
114 年	符合育嬰假申請資格人數		0	0	育嬰假實際申請人數		0	1	
	育嬰假實際申請人數		0	0	預計復職人數 (a)		0	1	
	預計復職人數 (a)		0	0	實際復職人數 (b)		0	1	
	實際復職人數 (b)		0	0	復職率 (b) / (a)		0	100%	
	復職率 (b) / (a)		0	100%					
113 年	符合育嬰假申請資格人數		0	1	育嬰留停實際復職人數 (c)		0	1	
	育嬰假實際申請人數		0	1	育嬰留停實際復職後		0	1	
	預計復職人數 (a)		0	1	持續工作一年人數 (d)				
	實際復職人數 (b)		0	1	留任率：(d)/(c)		0	100%	
	復職率 (b) / (a)		0	100%					
112 年									
111 年									

註：有育嬰假資格的員工認定為 114 年 1 月 1 日起至 114 年 12 月 31 日止，小孩年齡介於 0-3 歲內者。111 年、112、113 及 114 年未有男性員工申請育嬰留職停薪。

三、團體協約

未簽訂集體協議或成立工會，但推行勞資會議制度，並保障員工結社自由，若員工有成立工會需求，將提供支持與協助。

四、員工訓練

長虹建設致力於人才培育，推動尊重專業、持續深化與多元發展，依職務需求提供新進訓練、在職培訓及自我學習資源，提升員工專業能力與學習效能，強化服務品質並支持公司長期發展。

長虹建設不同層級平均受訓時數

管理階層	男性 4.18H (45.98H/11 人)	女性 5.58H (33.48H/6 人)	
非管理階層	男性 1.75H (10.5H/6 人)	女性 3.37H (94.36H/28 人)	
專業管理訓練課程 (高階主管)	通識課程 (全職員工)	專業證照課程 (全職員工)	新人訓練課程 (新進人員)
與世界同步接軌引進國內外最新管理方針，培養高階主管的管理能力。	增強專業素養，協助同仁取得與其職掌相關的專業證照。	增強專業素養，協助同仁取得與其職掌相關的專業證照。	向新進同仁佈達公司組織、環境、企業宗旨、規章制度等資訊，協助其快速融入團隊。

五、在職訓練

透過工作中訓練、見習、職務輪調與工作代理，提升員工專業技能與效率，培養新人、增加挑戰性與多元歷練，強化職涯發展並為晉升預做準備。

六、外部訓練

長虹建設鼓勵員工參加外部參訪與短期訓練課程，並提供全額補助，藉此提升專業素質與整體競爭力，打造良好學習與成長機會。

114 年員工參與外部課程

項次	課程說明	時數 (小時)
1	風險導向內部稽核方法與實務	6
2	Power BI- 風險評估與視覺化分析	6
3	資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	6
4	建立永續資訊管理內控制度關鍵要素及稽核重點	6
5	都市更新相關疑難，相關會計及財稅務處理研習會	12
6	會計主管持續進修班 (精選套裝)	24
7	向頂尖 CEO 何飛鵬 * 盛稻和夫學領導	4

註：1. 本表管理階層為掌管各部高階主管。2. 本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工。

6.4

員工績效及職業發展檢核

依員工教育背景、經驗與技能安排適任職位，並提供新進與進階培訓協助適應與成長。管理職位優先由內部晉升，評估標準包含年度考核、日常表現與無重大失誤。績效管理制度落實薪資與升遷制度，每年執行兩次績效評估並開放多人互評，兼顧目標達成與人格發展。此外，每年辦理兩次人評提案，對優異表現員工予以表揚並納入年終考核。114 年績效評估涵蓋率達 100%。

6.5

人權與反歧視及性騷擾防治

一、人權

不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式之歧視，114 年度，未有歧視、強迫勞動與勞動人權之情事發生。

二、反歧視及性騷擾防治

遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》之規範，保障員工合法勞動條件與福利。為防治性騷擾並維護性別平權，設立防治措施與申訴機制，提供專線與信箱供員工使用，申訴由法務室保密處理。114 年未發生歧視與性騷擾案件，並正式採納人權政策，致力於營造安全、平等的工作環境。

6.6

職業安全與健康



01 管理方針

重視職業安全與健康，致力保障員工、客戶及承包商的安全。公司嚴守國內外安全衛生法規，打造無災害工作環境。加強職安教育訓練，強化承包商監管，全面落實安全措施，落實「安全優先」理念。

02 職業安全衛生管理系統

旗下 100% 子公司宏林營造廠已導入 ISO 9001 品質管理系統，涵蓋全廠與各專案工程。並訂定職業安全衛生政策，適用於全體員工，每年接受 SGS 於四月與十月進行外部稽核，持續維持認證有效性。

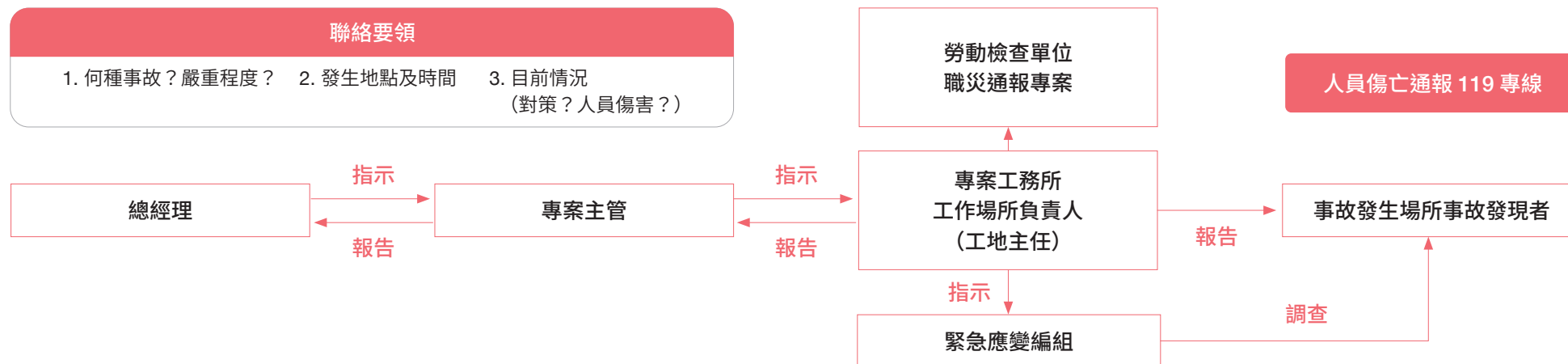
03 工作者參與、諮詢與溝通

設有勞資會議，每年召開四次，由同仁推選代表參與，若有職業安全衛生相關議題可提出討論，確保工作場所安全。現為第三屆會議，資方與勞方代表各 3 人，任期自 111 年 3 月 7 日至 115 年 3 月 5 日。會議採多數決，紀錄公布於 EIP 電子公告板。除勞資會議外，員工可透過 LINE、分機或面對面方式向勞方代表或職安室主管反映意見，再由主管向總經理或在月底工地主管會議中討論。

04 承攬商安全衛生管理

對外部工作人員亦落實安全管理，將安全標準納入合約與供應商守則，並於進場前實施風險告知與安全教育。專案完工後舉辦檢討會，檢視安全缺失與罰款事項並改進。不定期執行職安稽查，督促承攬人改善缺失。若工作場所發生危害，應即時通報並優先改善，並保障員工依《職安法》行使退避權。總部辦公室每年配合消防設備檢修與緊急避難演練，致力於營造零災害的安全職場。

針對工地場所，宏林營造廠採納工地專案之緊急應變處理流程



6.7 職場安全危害辨識及風險評估

01 危害辨識

重視整體營運的安全衛生風險控管，定期針對總部與工地進行危害鑑別與風險評估。針對如墜落、感電、崩塌等高風險作業，依《職業安全衛生法》及相關技術指引進行評估與防護，並於丁類危險性場所取得審查合格後方准動工。子公司宏林營造廠的專案工地負責風險管理，具備相關職安證照的專業人員負責執行。公司也鼓勵取得施工與職安證照，提供津貼以提升員工專業與施工安全。

02 風險評估

依《職業安全衛生法》第十八條，當員工發現工作有立即危險時，依照安全作業標準與應變措施退避至安全處並通報主管，公司不會對合理退避行為施以不利處分。另參考「職安衛管理計畫」之「緊急應變處理流程」，於意外發生時填報「意外事故調查表」，並進行事故關懷與改善，以防災害再發生，保障員工安全。

03 職場安全事故調查

依《職業安全衛生法》第三十七條及台北市勞檢處格式制定「意外事故調查表」，當發生職業災害時，雇主須即刻採取急救措施，並與勞工代表共同調查與分析事故原因，詳實記錄特定災害情形，並於 8 小時內向勞動檢查機關通報，確保符合法規並防範再發生。

04 職業傷害

114 年，長虹建設無員工工傷或職業病案例，亦無違反職安規定遭罰。子公司專案由工地負責人定期回報職安措施與改善情形，每月底於主管會議強調安全，總經理於每年 5 月及 11 月巡查工地，年底舉辦檢討會並公開職安報告。雖未涉高風險職務，公司仍持續強化工地安全管理，確保員工在健康、安全的環境中工作。

顯著風險營造業的主要職業危害：墜落、感電、倒崩塌、物體飛落等危害。

降低危害的行動如下：

- I. 墜落：護欄、護蓋、安全網及個人防護具等防護
- II. 感電：漏電斷路器、自動電擊防止裝置及個人防護具等防護
- III. 倒崩塌：施工架（斜撐、壁拉桿、壁連座、施工架組配作業主管在場監督）及開挖（擋土支撐、露天開挖作業主管在場監督）等。

亦透過以下措施控管及降低職業災害發生的機率：

1. 專案工程同仁自主回報職安衛執行及改善狀況。
2. 若有發生職業傷害時，專案將立即採取必要之急救、搶救等措施，於每月底工地主管會議上報告確認改善措施及強化防護方式，以降低職業災害發生機率。
3. 每月底工地主管會議宣導職安衛相關訊息。
4. 總經理與相關主管於每年五月及十一月進行工地巡迴檢查。
5. 每年年底終檢討會，安衛重點業務報告並公告週知。

報導期間本公司無職業病事件，未來將持續宣導安全作業標準、強化安全設施稽核，並透過定期教育訓練與宣導活動，降低職業病風險。

05 職場健康服務

提供員工健康安心的工作環境，《遵守職業安全衛生法》、及其相關法令規定要求事項，照顧員工的安全及健康都是我們持續努力的目標。

06 員工健康管理

本公司定期辦理健康檢查，健檢頻率優於法規：

依公司《組織規程暨辦事細則》，員工健檢資料由管理部保密處理，僅限因公務查閱。對異常結果進行健康管理與醫師訪談，並提供衛教宣導、健康諮詢及醫護臨場服務，定期關注工作負荷、職場暴力與母性保護。

60 歲以上 提供每年一次的深度健康檢查。公司補助 12,000 元。

40 – 59 歲 提供每年一次的深度健康檢查。公司補助 10,000 元。

39 歲以下 提供每年一次的深度健康檢查。公司補助 8,000 元。

07 健康促進

長虹建設透過羽毛球與瑜珈社團、健康座談會及員工旅遊等活動，推動菸害防制與三高預防，全面促進員工身心健康。

6.8 個人資料保護政策

重視客戶、住戶、股東、供應商、合作夥伴及員工之個人資料安全，秉持「合法蒐集、誠信使用、安全管理、尊重隱私」之原則，依循《個人資料保護法》及相關法令規範，建立個人資料保護管理制度，落實個人資料蒐集、處理、利用、保存及銷毀等各項管理措施，以保障利害關係人之權益，提升企業資訊安全與服務品質。

本公司個人資料保護政策重點如下：

- ◆合法蒐集與特定目的使用：個人資料之蒐集均依據法令規定及特定目的辦理，並於蒐集時充分告知蒐集目的、資料類別、利用期間、利用地區、利用對象及當事人權利。
- ◆資訊安全管理：建立個人資料存取權限管理、資料加密、備份及異常監控機制，防止未經授權之存取、竄改、洩漏或遺失。
- ◆權限與教育訓練：依業務需求授權資料存取權限，並定期辦理個人資料保護及資訊安全教育訓練，提高員工法遵意識與資料保護能力。
- ◆第三方管理：委外廠商或合作夥伴涉及個人資料處理時，均要求遵循個人資料保護相關規範，並適時進行管理與監督，以降低個資外洩風險。
- ◆當事人權益保障：尊重個人資料當事人依法行使查詢、閱覽、補充、更正、停止利用及刪除等權利，並建立聯繫與申訴管道。

2025 年度實施情形

- ◆持續依《個人資料保護法》及公司內部管理規範辦理個人資料蒐集、處理與利用。
- ◆建立個人資料存取權限控管機制，限制未經授權人員接觸相關資料。
- ◆辦理個人資料保護及資訊安全宣導，提升員工個資保護與資訊安全意識。
- ◆持續檢視官網、客戶服務、銷售、交屋及售後服務等流程之個資管理機制，確保資料使用符合相關法令規範。
- ◆建立個人資料事件通報及應變程序，以降低個資外洩風險並提升事件處理效率。
- ◆2025 年度未發生重大個人資料外洩事件、未接獲主管機關裁罰，亦未發生重大侵犯客戶隱私之案件。

6.9 友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施

視員工工作與家庭生活平衡，秉持「以人為本」的人才管理理念，積極打造友善婚育及家庭照顧職場，除依法提供各項假別及福利外，亦持續推動多元關懷措施，協助員工兼顧工作、家庭照顧及個人生涯發展，提升員工幸福感與組織向心力。

01 友善婚育措施

- ◆本公司依《性別平等工作法》、《勞動基準法》及相關法令，提供員工完善之婚育保障，包括：提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等法定假別。
- ◆女性員工依法享有生理假、安胎休養及產檢假。
- ◆哺（集）乳員工得依法申請哺乳時間，兼顧育兒需求。
- ◆不因婚姻、懷孕、生育或育嬰而影響員工升遷、考核或工作權益。

02 家庭照顧措施

- ◆ 為協助員工兼顧家庭照顧責任，本公司持續推動以下措施：
- ◆ 提供家庭照顧假及彈性請假制度。
- ◆ 員工因照顧子女、長者或家庭重大事故，可依實際需求申請各項假別。
- ◆ 提供員工協助方案（EAP）或主管關懷機制，適時提供工作及生活支持。
- ◆ 鼓勵主管與員工充分溝通工作安排，兼顧工作效率及家庭需求。

03 多元福利措施

- ◆ 除法定福利外，本公司並提供多項員工福利，包括：勞工保險、全民健康保險及退休金提撥。
- ◆ 員工健康檢查。
- ◆ 三節禮金（品）及生日禮金。
- ◆ 婚喪喜慶補助。
- ◆ 員工旅遊、聚餐及健康促進活動。
- ◆ 教育訓練及職涯發展資源。

04 2025 年度實施情形

- ◆ 2025 年度，公司持續落實友善婚育及家庭照顧措施，相關制度均依法提供並正常運作。
- ◆ 婚育及家庭照顧相關制度覆蓋率 100%。
- ◆ 員工依法申請婚假、產假、陪產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假，公司均依法核准並保障復職權益。
- ◆ 全年度未發生因婚育、懷孕、育兒或家庭照顧而產生之就業歧視案件。
- ◆ 全年度未發生違反性別平等工作法或勞動法令裁罰案件。

指標	2025 年績效
婚育福利制度涵蓋率	100 %
家庭照顧制度涵蓋率	100 %
員工健康檢查參與率	100 %
育嬰留職停薪復職率	100 %
婚育相關權益申訴案件	0 件
性別歧視案件	0 件
違反勞動法令裁罰	0 件
違反員工協助關懷案件	0 件



CHAPTER 07

社會公益 社會關懷



社會公益 社會關懷

7.1 社會公益

82

7.2 文化發展

91

7.3 未來展望

93

7.1 社會公益

一、關於基金會

基金會使命

奉茶傳心 價值傳承 教育傳善

「長虹教育基金會」是長虹建設公司感念於取之於社會，用之於社會，期由百年樹人的教育大業，作為企業社會責任的實踐。我們相信以生命帶領生命的傳承精神，能夠創造出更多人、物件及空間的價值。

著重「環境教育、生活美學及閱讀」的推動

環境教育以兒童建築為核心，生活美學則以兒童茶文化為主軸，關注跨世代的價值傳承與美善分享，朝向教育慈善目標發展，透過同心圓理論，打造幸福共享的同（童）心生活圈。



二、年度成果

投入總金額

總計

10,515,149

管理費用 2,230,913 21.2%

獎助費用 3,825,400 36.4%

活動費用 4,458,836 42.4%

以生命帶領生命的傳承精神，
能夠創造出更多人、物件及空間的價值。

| 年度關鍵數據

總計



活動場次

141 場



受益人數

65,368



媒體觸及人次

133,038



項目



活動場次



受益人數



媒體觸及人次

環境教育

41 場

52,424

45,675

美學教育

63 場

1,835

49,082

慈善公益

5 場

158

2,034

社區經營

32 場

10,951

36,247

01

未來教育

TAIWAN 100

2025第五屆【未來教育 臺灣100】贈獎典禮

主辦單位

協辦：天下文化教育基金會

國際教育基金會

協建

協辦

未來親子

02



三、年度獎項與殊榮

2025 年，基金會兒童建築專案《建築好好玩》榮獲遠見・天下文化教育基金會「未來教育 臺灣 100」；《建築好好玩》動畫亦入圍德國柏林昇空電影節（Berlin Lift-Off Film Festival），創新教案深受國內外肯定。

01 | 2025「未來教育・臺灣 100」頒獎現場

02 | 德國 Lift-Off 昇空國際電影節入圍標章



公益 | 促進優質教育 SDG

基金會長期關注教育平權，回應聯合國永續發展目標 SDG 4「促進優質教育」，核心概念為「確保有教無類、公平及高品質的教育，並提倡全民終身學習」，基金會透過企業與學校單位合作，投入兒童建築、茶美學與閱讀的教育支持，讓不同地區與背景之學童獲得多元學習的資源。

01 蘆采飛揚兒童茶道公益冬令營：小茶人養成記

「孩子們並沒有經過很長的訓練，所以當看見孩子們能夠專注地泡茶，經過 8 小時的課程，體會到茶道中所蘊含的尊重與感恩，內化成為自己身體中的元素，表現出來的不是裝模作樣，而是發自內心、落實在行動中，這讓我很感動。」 - 蘆洲區農會推廣部 張美玲主任

基金會與蘆洲區農會合作「蘆采飛揚兒童茶道公益冬令營」，為蘆洲區鷺江國小 5-6 年級需要資源的孩子，提供四天的茶道課程，課程融合在地特色，將茶藝教學結合農會的農業資源，以茶激發孩子對自我、他人及自然環境的關懷。



蘆采飛揚兒童茶道公益冬令營



三峽國小《建築時空冒險》公益建築營



長虹小學建築營
《札哈·哈蒂的飛行茶屋》

02 長虹小學公益建築營：築起兒童建築夢

基金會每年舉辦公益建築營回饋偏鄉學童，2025 年在李文造董事長母校 - 三峽國小舉行 3 日《建築時空冒險》，邀請空間設計師徐智暖 and 環境設計規畫講師張金華，以《建築好好玩》為主題，結合建築走讀、手作課程與 SDGs 永續教育，引導學生從周邊環境認識建築人文，獲校方正面回饋。

暑假期間，基金會以建築師札哈·哈蒂為主題推出《札哈·哈蒂的飛行茶屋》，並與空間設計師徐智暖及 Adamas Architect Ateliers 創辦人方新樵共同合作規劃課程。課程為建築與茶文化的跨領域學習，以繪本與建築作品起點，學習內容包含戶外觀察、空間探索與模型實作、「飛行茶屋」創作。

03 悅讀童伴計畫：串起城鄉教育的光

「養育一個孩子，需要全村的力量。」 - 偏鄉陪讀者

基金會自 2020 年起與政治大學「鹿樂教育平臺」合作，共同推動鄉村學校的閱讀教育，支持需要經濟收入的社區陪讀者，迄今支持全台 60 所學校。2025 年，基金會受邀出席鹿樂平臺的十週年活動「鹿樂十年，鄉聚一課」，並於《公益到共益 - 企業 × 教育如何打造孩子未來？》講座中，分享與鹿



「鹿樂十年，鄉聚一課」講座現場



屏東縣全德國小「悅讀童伴計畫」成果

樂合作的契機與支持方式，探討透過實際行動創造教育與企業的共益，進而實踐互惠共好的雙向價值。

李文造董事長的理念：「家庭的相聚與閱讀的力量，是翻轉生命的契機。」每一盞燈下的閱讀時光，都是未來的種子，透過挹注資源來凝聚社區能量，讓教育與企業攜手走得更遠，真正實踐「共益」的價值。

2025 年入選名單：屏東縣丹路國小、嘉義縣更寮國小、屏東縣全德國小、花蓮縣富源國小、屏東縣車城國小、南投縣前山國小、新北市建安國小、苗栗縣大南國小、桃園市三和國小、屏東縣滿州國小

擴大教育影響力

因應 108 課綱，多元學習已成為教育發展主軸。基金會持續觀察兒童建築與茶美學教育在教學現場中的需求，逐步投入教材開發與教育支持，期望補充第一線教學資源。除了既有教育推廣，2025 年新增教案徵件計畫，實際提供師資端的教學需求，讓多元教育真正落實於教學現場。



教育支持網絡——回應多元學習的教育實踐

法國波爾多交流計畫：兒童建築教育及策展

基金會經由遴選參與財團法人臺灣博物館文教基金會的「主題式國際博物館專業提升訓練計畫」，赴法國波爾多建築中心（Arc en Rêve Centre d'Architecture）進行為期一週的培訓。課程內容涵蓋建築策展理論、兒童教育推動策略、空間美學應用及跨文化展覽交流，透過國際交流與專業課程，拓展國際視野，精進實務能力，並作為基金會未來教育推廣與課程發展的重要參考。

向波爾多建築中心介紹基金會



均一教育平台上架《建築好好玩》：翻轉建築教育

基金會與均一教育平台基金會合作，將兒童建築動畫《建築好好玩》轉化為線上課程，於全台最大線上學習平台上架，提供全台師生跨領域的建築學習資源。課程結合建築雙語動畫與互動習題，並以「2025 夏日大作戰」及「2025 星空探險隊」兩大主題活動，透過數位平台擴大觸及範圍，累計 23,796 人次使用。課程持續開放使用，讓更多學生認識臺灣建築與歷史，並進一步理解環境、土地與文化。



延伸閱讀

均一教育平台《建築好好玩》專區



環境探索見學之旅：開啟偏鄉學童的建築視野

「透過長虹教育基金會邀請，與研揚文教基金會共同舉辦此次接待中心封館活動，帶領偏鄉學童認識建築與環境永續發展的關係，與孩子的相處也讓我們深刻了解企業社會責任及教育的重要性，期望未來能有更多機會參與類似有意義的活動，為社會回饋盡一份心力。」 - 璞園建築 江炎利專案經理

基金會、璞園建築與研揚文教基金會合作「環境探索見學之旅」，將「長虹擎山」接待中心打造成環境小學堂，為 15 所偏鄉小學的 400 名學童，提供 6 場環境教育活動，精心規劃四個闖關遊戲「探索大木作之美」、「一起看動畫學建築」、「成為小小室內設計師」及「透過模型學習綠建築」，增進學童對環保與建築知識的理解。



「環境探索見學之旅」在長虹擎山接待中心

《建築好好玩》到你家：擴大建築教育網絡

自 2022 年起，基金會推出《建築好好玩》到你家工作坊，開放全台單位申請兒童建築課程。依主題分為「自然建築」、「空間職人」及「美學設計」三大類。

本年度與多個非營利及教育單位合作，包含財團法人基督教救世軍、味全文教基金會、中宣社會福利發展協會、中華民國愛與希望協會、雲林在地人協會，以及台中市馬鳴國小、創意家團隊、璞園建築與研揚文教基金會等，亦開放家長自主申請參與。整體申請單位較 2024 年成長約 67%。



台中市馬鳴國小「盆栽樹屋」工作坊



詔安好伴屋「原生台灣屋」公益工作坊

《小小建築師教案暨執行》：首屆建築教案徵件補助

「感謝長虹教育基金會讓建築的種子在長庚國小的孩子心中發芽，我們不只是在教孩子蓋房子，我們是與夥伴一起，為下一代構築一個更有文化素養、更具永續觀點的未來。」
- 桃園龜山區長庚國小 陳則穎老師

為了讓學童有更多機會接觸建築美學，基金會啟動《小小建築師教案暨執行》，以公開徵件補助方式，支持小學教師或兒童服務單位，自創與《建築好好玩》動畫—台灣篇相關教案並實際執行，將創意巧思與各單位特色融入教學內容，鼓勵師長發展出不同類型、適合孩子的建築教案。入選教案於基金會官網公開分享，集結成建築教案資料庫。

2025 入選學校：高雄楠梓區莒光國小、桃園龜山區長庚國小



桃園龜山區長庚國小《長築眷村夢，庚我設計趣》

《小小奉茶師教案暨執行》：支持多元茶文化教育

「感謝長虹教育基金會的教案經費補助，這不僅是一份教案的完成，而是一段重新理解『教育意義』的道路。」 - 南投縣瑞竹國小 林蓓伶老師

《小小奉茶師教案暨執行》邁入第7年，基金會持續支持學校及各教育單位發展茶文化教案，基金會觀察到，近年投遞教案內容逐漸朝向多元化發展，除了茶知識與茶禮儀外，亦融合藝術創作、AI 應用、桌遊設計、感官體驗等元素，展現教育現場的與時俱進。透過教案執行與成果交流，茶教育不限於知識學習，而是美感、生活素養與跨域學習的多元實踐。

2025 入選學校：新北市淡水區新興國小、新北市三重區三光國小、新北市新店區北新國小、新竹縣立博愛國小、臺北市立蘭雅國中、新竹縣立仁愛國中、南投縣瑞竹國小、社團法人中華麥田關懷協會、臺北市大坑產業文化協會



延伸閱讀

小小建築師教案暨執行
教案資料庫



延伸閱讀

小小奉茶師教案暨執行
教案資料庫



人才培育 回應多元教育的校園合作

01 AI 夢想家校園推廣計畫：以建築教育培力教師

基金會與研揚文教基金會自 2025 年開啟為期五年的「2025 AI 夢想家－校園科技教育推廣計畫」，以教師培力為核心，開發兒童建築教案《綠生活的光影實驗室》，培力雲林及嘉義共 11 所學校教師。教案以模組化與可複製性為設計原則，發展綠建築基礎概念與 DIY 任務挑戰，提升教師對永續與建築教育的跨領域教學應用能力，讓環境建築教育擴散至偏鄉。

02 長虹講座教授及長虹青年傑出學者：培育新世代人才

自 2022 年起，基金會於國立成功大學設置「長虹講座教授」，並於 2024 年新增「長虹青年傑出學者」，每年提供 200 萬元獎助支持具學術研究表現與國際影響力之教授，期望讓成大學子能在更優質的師資與學習環境中受益。

2025 年，計畫聚焦於具備跨域整合、永續發展與社會影響力的學者，專業領域為都市美學、建築創新、土木工程應用與教育共學的融合發展，期望選對對象具學術研究表現傑出，亦能實踐企業品牌精神與社會價值，發揮實質影響力。



01 | 「AI 夢想家－校園科技教育推廣計畫」師培課程

02 | 運用 AI 工具探索茶的身世 - 新北市三光國小

第四屆成功大學「長虹講座教授」

洪崇展 土木工程學系 特聘教授
美國密西根大學土木工程博士

第二屆成功大學「長虹青年傑出學者」

1. 蔡文柄 水利及海洋工程學系 助理教授
國立台灣大學 生物環境系統工程學系 博士
2. 王璽權 都市計劃學系 助理教授
美國聖路易華盛頓大學 建築學院 博士

林口國中羽球隊贊助計畫 培育多元人才

基金會積極回饋社會，繼贊助花蓮網球隊後，2025 年啟動「林口國中羽球隊贊助計畫」，林口國中羽球隊為全球基層羽球培訓的重要搖籃，由曾冠一教練、黃信華教練及李宗原教練共同帶領，在各大賽事中屢創佳績，並以嚴謹的品格要求與課業兼顧的教育方針著稱。基金會期望透過資源挹注，共同促進學子體育發展，培育更多優秀運動人才。



林口國中羽球隊

造林造福 | 回應生物多樣性的永續行動

長虹教育基金會自 2020 年起，陸續與林業署宜蘭分署及臺北市政府大地工程處合作，認養宜蘭、劍南山等林地；2025 年，再認養「圓山風景區」四美區域及中山區「永直公園」，積極落實環境及社會責任，期盼打造一座宜居的城市森林，並創造生態多樣性。除了造林計畫，基金會亦發展企業 ESG 教育專案，透過教育、文化與永續行動，與企業夥伴共同投入公益行動，發展更多跨界合作促進社會共融及生態多樣性。



01 | 劍南山復育跡地：自 2020 年起認養，火燒跡地逐漸恢復生機（右圖），撫育前（左圖）

02 | 圓山風景區：經過一年撫育，希望之林已長成一片綠意（下圖），撫育前（上圖）

03 | 中山區 - 永直公園

ESG 環境教育行動

01

種下城市希望之林在圓山

攜手長虹同仁參與臺北市政府大地工程處於圓山風景區舉辦的「驚鷺。相約森動圓山」植樹節活動，一起種下櫻花樹、青剛櫟、光臘樹等樹木，以實際行動落實企業 ESG。

長虹建設李文造董事長（右三）帶領企業同仁，為永續而種



02

相約劍南山公益親子健行

與西門扶輪社合作舉辦公益親子健行活動，於基金會認養造林的區域 - 劍南山，帶領萬華兒童服務中心的家庭親近自然，邀請撫育此區的專業園藝講師張文懷帶領生態導覽、護樹與淨山活動，培養親子永續意識。

相約劍南山公益親子健行及淨山



7.2 文化發展

美學行動 回應生活感知的文化實踐

從茶美學教育、跨域策展、藝文贊助到刊物出版，基金會將藝術與文化帶入人們的日常，藉由美學教育實踐兒童參與、文化傳承與藝術共創，讓大眾重新感受建築、茶與環境之間的關係，培養對生活的感知能力。

基金會亦持續支持藝文發展，包含贊助臺北兒童藝術節、三峽國小掌中戲社團、武陵桑榆合唱團，支持 GNAE 全球藝術教育網（藝鼠）辦理美學講座等。期望透過多元行動，讓更多人能親近藝術，透過美的經驗連結自己與世界。

01 | 茶美學教育：長虹小茶人志工社團校外教學

02 | 吹夢茶壺：夢幻奇鏡 鐵觀音茶會

03 | 2025 臺北兒童藝術節贊助感謝狀

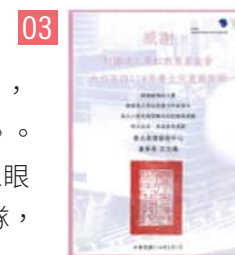
04 | 2025 打開台北 Open House Taipei 的兒童茶席

05 | 觀眾回饋



01 《吹夢茶壺：夢幻奇鏡 鐵觀音茶會》：兒童參與、共創藝術

長虹教育基金會連續 3 年贊助由臺北市政府與臺北表演藝術中心主辦之「臺北兒童藝術節」，2025 年再度以演出團隊身分參與，與藝術家林宇儂合作推出《吹夢茶壺：夢幻奇鏡 鐵觀音茶會》。茶會以鐵觀音茶的夢境傳說為主題，搭配林宇儂藝術裝置：《茶山》、《眼鏡姐妹花》與《三眼花》，引領觀眾拼貼象徵夢境的圖像進行即時創作。活動全程由長虹小茶人擔任奉茶與劇場團隊，使兒童從觀看者轉變為參與者，實踐兒童參與式設計的創作精神。



05



小茶人學好茶
小茶人有古味
謝謝小茶人 望北茶亭透過公眾
藝、休息、享受美茶、美景 2025.11.14

「打開台北」奉茶：茶與建築的跨域對話

「打開台北」是一場國際性建築文化活動，透過限時開放平時不易進入的空間，使建築背後的歷史與文化脈絡重新被看見。基金會與華山 1914 文化創意產業園區共同參與「2025 打開台北 Open House Taipei」，開放日本建築師藤森照信作品「望北茶亭」，並結合建築導覽與茶席互動，由長虹小茶人帶領參與者透過品茶與感知空間，進而理解建築與環境的關係，開啟茶美學和建築的跨域體驗。



TOP31 工作坊「一堂茶課的小旅行」

長虹兒童美學巡展：讓美學深入社區

秉持著「幸福共享、同(童)心生活圈」，基金會與長虹建設建案及在地單位合作，規劃「兒童建築」、「大木作工藝」與「茶美學」三大主題巡迴展覽，將藝術與展覽帶入不同社區，傳遞共融價值。

首站「TOP31 大木作展」，與創意家團隊聯手將 TOP31 建案接待中心的空間，轉化為展覽與教育空間，展出大木作匠師 - 黃彥霖司阜、許金龍木工師傅和成功大學建築系的傳統建築構件作品，除了靜態展覽，亦舉辦多場工作坊，邀請建案客戶共同參與，為接待中心注入更多互動與交流。

《彩虹之境》：幸福共享同(童)心生活圈

基金會自2017年起出版《彩虹之境》季刊，集結建築、茶、藝術相關美學資訊，讀者涵蓋長虹住戶、教育工作者、親子家庭、藝文場館、藝術工作者與關注美感教育的單位。2025 年共發行 4 期，總發行量為 14500 本。



第七屆《愛無界限藝術展》開幕奉茶活動

第二場「愛無界限藝術展」，與象鼻子親職教育協會等 12 個非營利單位及藝術家聯展，於中正紀念堂展出兒童建築與茶美學的策展內容，展出《建築好好玩》任務手冊、大木作模型、榫卯教具等，並辦理開幕茶會，讓建築與茶美學自然融合，傳遞愛無界限的理念。



2025 《彩虹之境》

| 2025 年文化活動贊助揭露金額

藝文教育活動場次 參與人次 (人次)

134 場 65,263

投入金額 (元)

3,994,564

基金會於 2025 年推動多項文化教育行動，涵蓋「長虹小茶人社團」培育小茶人、「長虹小學建築營」、「建築好好玩到你家」兒童建築教育活動；與藝術家林宇農合作《吹夢茶壺：夢幻奇鏡 鐵觀音茶會》；辦理「長虹兒童美學巡展」，展出大木作傳統工藝；參與「2025 打開台北 Open House Taipei」規劃兒童茶席；並贊助「臺北兒童藝術節」、三峽國小掌中戲社團、武陵桑榆合唱團及 12 所學校推動茶與建築教育。

在閱讀與出版面向，透過「悅讀童伴計畫」支持 10 所學校推動閱讀教育，並出版《彩虹之境》，分享美學人文資訊。綜整上述，本年度共辦理 134 場藝文教育活動，投入資源約新台幣 3,994,564 元，累計 65,263 人次參與，相關活動獲媒體報導 21 篇。

7.3 未來展望



兒童美學新基地：美從日常扎根

在 AI 時代，基金會持續思考，如何讓美學教育更貼近生活。未來預計將城市中的日式歷史建築進行復修再利用，打造成「兒童美學教育基地」，作為推動美感教育與文化傳承的場域。

當日式老房子成為教室，從建築本身的傳統木構造、空間氛圍，到戶外庭園造景，都能成為孩子培養美學、認識建築人文與永續的最佳教材，孩子得以在真實空間中觀察、學習與感受，逐漸累積對環境的感知能力。基金會相信，當美融入日常，美感自然會在孩子心中慢慢扎根。

未來基地也會發展為跨世代與社區交流平台，除了基金會目前推動的兒童茶文化與建築課程，將規畫更多結合基地特色的體驗，如跨域展覽、講座等創新計畫，讓更多人走進基地，感受文化、美學與空間帶來的滋養。

附錄

GRI Standards 指標對照表



GRI Standards 指標對照表

8.1 GRI 索引表	96
8.2 作業辦法附表二索引表	99
8.3 SASB 索引表	100
溫室氣體盤查	103

8.1 GRI 索引表

使用聲明 長虹建設已依循 GRI 準則報導 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日期間內的內容。

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 不適用 GRI 行業準則



GRI: 一般揭露 2022			
組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	12	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	8	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	8	
2-4 資訊重編	關於本報告書	8	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	8	
活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	12	
	1.3 價值鏈概況	14	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5.10 供應商管理	67	
2-7 員工	6.1 勞資關係	70	
2-8 非員工的工作者	6.1 勞資關係	70	
治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理	30	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	30	
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	30	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	30	
揭露項目			
對應章節	頁碼	備註	
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	30	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	30	
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	30	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	30	
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1 公司治理	30	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	30	
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	30	
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	30	
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	30	
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
	總經理的話	5	
2-22 關於永續發展策略的聲明 (最高治理者對未來 ESG 發展的願景與承諾)	7.3 未來展望	93	
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	3.3 誠信經營	36	
2-23 政策承諾	1.4 風險管理	17	
2-24 納入政策承諾	3.3 誠信經營	36	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	36	
2-25 補救負面衝擊的程序	4.4 顧客關係管理	53	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	36	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-27 法規遵循	3.3 誠信經營	36	
	3.8 法規遵循	39	
2-27 法規遵循	3.7 內部控制與稽核制度	38	
2-28 公協會的會員資格	1.2 公協會參與	14	
2-28 團體會員 (如參與文化相關公協會與組織)	7.2 文化發展	89	
利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.2 利害關係人及溝通議合	24	
2-30 團體協約	6.2 人才任用與留才	71	
GRI 3：重大主題 2021 重大主題揭露			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大性分析	20	
3-2 重大主題列表	2.1 重大性分析	20	
3-3 重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	26	
3-3 重大主題管理	5.5 碳定價	64	
GRI 特定主題 公司治理／誠信經營			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
203-2 顯著的間接經濟衝擊 (如社會公益投入之效益)	7.1 社會公益	82	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營	36	
205-2 有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練	3.5 反貪腐	37	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	36	114 年無此情事
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 誠信經營	38	114 年無此情事

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷實踐的法律訴訟	3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	38	
營運策略與經濟績效			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 經濟、環境和社會主題之管理	33	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	56	
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.3 福利計劃義務与其它退休計畫	72	
201-4 取自政府之財務補助	3.2 經濟、環境和社會主題之管理	33	114 年無此情事
法規遵循 產品品質與安全			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
412 人權評估	3.4 人權政策	37	
413-1 具有當地社區參與、衝擊評估和發展計畫的營運據點	4.2 土地開發的原則與策略	43	
416-1 評估產品及服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 永續智慧健康綠建築導入與實行	49	
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品品質與安全	42	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品品質與安全	42	114 年無此情事
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.1 產品品質與安全	42	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 產品品質與安全	42	114 年無此情事
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 產品品質與安全	42	114 年無此情事
418-1 涉嫌侵犯顧客隱私及遺失資料的投訴案	3.9 資訊安全管理	39	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
418-1 涉嫌侵犯顧客隱私及遺失資料的投訴案	6.8 個人資料保護政策	78	
職業安全與健康			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1 職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全與健康	75	
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	76	
403-3 職業健康服務	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	77	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全與健康	75	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全與健康	75	
403-6 工作者健康促進	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	77	
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	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	76	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.6 職業安全與健康	75	
403-9 職業傷害	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	77	114 年無此情事
403-10 職業病	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	77	114 年無此情事
溫室氣體排放			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
301-2 所使用的再生原料	5.7 循環經濟及廢棄物管理政策	65	
302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理與溫室氣體排放	59	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1 組織內部的能源消耗量	5.6 低碳建築邁向淨零的基石行動	64	
302-3 能源密集度	5.2 能源管理與溫室氣體排放	59	
303-1 組織與水的相互作用	5.3 用水管理政策	62	
304-1 組織在保護區或保護區外高生物多樣性價值地區 ...	5.8 生物多樣性政策或承諾	66	
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	61	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	61	
305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	61	
305-4 溫室氣體排放密集度	5.2 能源管理與溫室氣體排放	61	
305-5 溫室氣體排放的減少量	5.9 揭露推動自然碳匯之策略與措施	66	
306-3 產生的廢棄物	5.4 廢棄物管理	63	
人才任用與留才			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1 新進員工和離職員工	6.2 人才任用與留才	71	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	72	
401-3 育嬰假	6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	73	
401-3 育嬰假	6.9 友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施	78	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2 人才任用與留才	72	
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	74	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才任用與留才	71	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 員工績效及職業發展檢核	75	
405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理	30	
	6.1 勞資關係	70	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 人才任用與留才	72	
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.5 人權與反歧視及性騷擾防治	75	

8.2 作業辦法附表二索引表

項目	頁碼
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。	56
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)。	58
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	58
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。	56-57
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。	57-58
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。	57-58
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	64
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	未來將設定氣候相關目標；無使用使用碳抵換或再生能源憑證
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	60-61



8.3 SASB 索引表

產業類別 (sector)：基礎建設 (infrastructure)

行業準則 (industry)：不動產 (Real Estate)



指標主題	指標代碼	揭露指標	113 年揭露內容	114 年揭露
能源管理	IF-RE-130a.1	%	按物業類型劃分的能源耗用數據覆蓋範圍佔總樓面面績的百分比	長虹建設之能源資源使用數據涵蓋率為 100%。
	IF-RE-130a.2	吉焦耳 (GJ) / 百分比 %	按物業類型劃分的： (1) 總能源消耗，連同數據覆蓋範圍 (2) 電網用電量百分比 (3) 可再生能源百分比	1. 長虹建設 114 年總能源消耗 130.22 吉焦耳 (GJ)；子公司宏林營造 114 年總能源消耗 73.23 吉焦耳 (GJ)。 2. 外購電網電力佔總能源百分比分別為 100%。 3. 無使用再生能源。
	IF-RE-130a.3	百分比 %	按物業類型劃分的能源消耗用同期百分比變化及其數據覆蓋範圍	長虹建設： 111 年組織內部能源消耗總量為 147.82 吉焦耳 (GJ)，112 年為 122.19 吉焦耳 (GJ)；113 年為 133.83 吉焦耳 (GJ)。
	IF-RE-130a.4	百分比 %	按物業類型劃分： (1) 具能源評級的物業組合百分比及 (2) 獲評為「能源之星」(ENERGY STAR) 的物業組合百分比	長虹建設目前的物業無參加相關的能源評等，且 ENERGY STAR 為美國之認證系統，台灣並不適用。
	IF-RE-130a.5	N/A	說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中	4.1 產品品質與安全



指標主題	指標代碼	揭露指標	113 年揭露內容	114 年揭露
水資源管理	IF-RE-140a.1	報告貨幣 (1) 取水數據覆蓋率佔總建築面積的百分比 (2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力的取水量數據覆蓋範圍佔總建築面積的百分比	1.100% 2. 長虹建設營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基線水壓力區域	1.100% 2. 長虹建設營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基線水壓力區域。
	IF-RE-140a.2	百萬公升／百分比 % (1) 物業組合總取水量連按面積計的數據覆蓋範圍 (2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力區域取水的百分比	1.113 年總取水量 1.159 百萬公升。目前僅蒐集長虹建設辦公大樓本身用水，未來將持續完善數據收集 2. 長虹建設營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基線水壓力區域	1.長虹建設 114 年總取水量為 0.762 百萬公升；子公司宏林營造 114 年總取水量為 0.0743 百萬公升。 2. 長虹建設及宏林營造營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基線水壓力區域。
	IF-RE-140a.3	百分比 % 按物業類型劃分，物業組合面積的取水量同期百分比變化連同數據覆蓋範圍	111 年總取水量 0.862 百萬公升；112 年總取水量 0.792 百萬公升；113 年總取水量 1.159 百萬公升。	長虹建設： 111 年總取水量 0.862 百萬公升；112 年總取水量 0.792 百萬公升；113 年總取水量 1.159 百萬公升。
	IF-RE-140a.4	N/A 描述水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和實務	5.3 水資源管理	5.3 水資源管理
租戶可持續發展影響的管理	IF-RE-130a.5	N/A 說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中	4.1 產品品質與安全	4.1 產品品質與安全
	IF-RE-410a.1	百分比 % ／ 平方米 按物業類型劃分： (1) 包含收回成本條款以促進資源效益相關的資金改善的新租約百分比 (2) 有關的出租樓面面積	不適用。長虹建設的租賃合約並無包含收回成本條款	不適用。長虹建設的租賃合約並無包含收回成本條款
	IF-RE-410a.2	% 按物業類型劃分，租戶被獨立量度或次級量度： (1) 電網耗電量的百分比 (2) 取水量的百分比	長虹建設的租戶皆可由獨立電表或分攤計量取得能源用量與用水數據，樓地板涵蓋率達 100%	長虹建設的租戶皆可由獨立電表或分攤計量取得能源用量與用水數據，樓地板涵蓋率達 100%
	IF-RE-410a.3	N/A 論述量度、推動和改善租戶可持續發展影響的方針	4.1 產品品質與安全	4.1 產品品質與安全

指標主題	指標代碼		揭露指標	113 年揭露內容	114 年揭露
適應氣候變化	IF-RE-450a.1	平方米	按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積	參考政府資料公開平台所公告之淹水潛勢圖，無任何房產位 100 年一遇洪水區	參考政府資料公開平台所公告之淹水潛勢圖，無任何房產位 100 年一遇洪水區
	IF-RE-450a.2	N/A	說明氣候變化風險暴露的分析、系統性投資組合暴露的程度有及緩和風險的策略	5.1 氣候變遷與調適	5.1 氣候變遷與調適
活動指標	IF-RE-000.A	數目	資產數目 (按物業類型劃分)	就辦公大樓而言，自用的有一棟辦公大樓的一個樓層；租賃共 2 筆 (整棟辦公大樓及一棟辦公大樓的兩個樓層)	就辦公大樓而言，自用的有一棟辦公大樓的一個樓層；租賃共 2 筆 (整棟辦公大樓及一棟辦公大樓的兩個樓層)
	IF-RE-000.B	平方米	按物業類型劃分的可出租樓面面積	整棟辦公大樓：約 323,664 平方英尺一棟辦公大樓的兩個樓層：約 25,513 平方英尺	整棟辦公大樓：約 323,664 平方英尺一棟辦公大樓的兩個樓層：約 25,513 平方英尺
	IF-RE-000.C	百分比 %	按物業類型劃分的間接管理資產的百分比	長虹建設無間接管理之資產	長虹建設無間接管理之資產



溫室氣體盤查

範疇	項目 年度	排放量 (公噸 CO ₂ e)				密集度 (公噸 CO ₂ e/ 個體營收新臺幣百萬元)			
		111 年	112 年	113 年	114 年	111 年	112 年	113 年	114 年
範疇一	母公司	N/A	N/A	1.581	2.479	N/A	N/A	0.0002	0.0004
	子公司	N/A	N/A	N/A	-	N/A	N/A	N/A	-
	合計	N/A	N/A	1.581	2.479	N/A	N/A	0.0002	0.0004
範疇二	母公司	20.79	19.727	17.617	16.852	0.0025	0.0782	0.0021	0.0028
	子公司	N/A	N/A	N/A	9.477	N/A	N/A	N/A	0.0025
	合計	20.79	19.727	17.617	26.329	0.0025	0.0782	0.0021	0.0053
範疇三	母公司	-	-	3.886	3.696	-	-	0.0005	0.0006
	子公司	-	-	-	1.996	-	-	-	0.0005
	合計	-	-	3.886	5.692	-	-	0.0005	0.0011
總計		20.79	19.727	23.084	34.5	0.0025	0.0782	0.0028	0.0068
確信機構		溫室氣體盤查為自我揭露，不須進行查證或確信，未來將視狀況進行調整。							
確信情形說明 (查證證書)		1. 將依循法規要求於 2029 年度完成公司確信。 2. 本公司揭露資料符合範疇一及範疇二合理保證等級。							

註：114 年碳排放密集度高於 113 年，乃是因為政府調控房貸政策導致個體營收大幅度衰減，導致碳排放密集度升高。





SINCE 1973

長虹建設股份有限公司
CHONG HONG CONSTRUCTION CO., LTD

長虹建設 2026 永續報告書

台北市北平東路 30 號 11 樓 華山商務大樓
02-2396-3280
chonghong@chonghong.com.tw
<https://chonghong.com.tw/>

