



CONTINENTAL 欣陸投控
HOLDINGS CORPORATION

2019

欣陸投控企業社會責任報告書

CHC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT



目錄

關於本報告書 3

執行長的話 4

獲獎榮耀 5

一、營運管理 6

1.1 關於欣陸 7

集團概況、主要產品服務項目 — 7

集團公司介紹 — 8

欣陸集團政策 — 9

經營績效 — 10

政府補助 — 10

外部組織參與 — 11

1.2 永續欣陸 12

永續發展策略 — 12

永續績效 — 12

1.3 利害關係人溝通與重大主題分析 — 13

利害關係人議和方式 — 13

重大主題鑑別程序 — 14

重大主題分析結果 — 15

重大主題與 GRI 對照表 — 16

二、誠信踏實 21

2.1 經營治理 — 22

公司治理架構 — 22

董事會運作 — 23

功能委員會 — 24

2.2 誠信經營 — 25

誠信經營與反貪腐規範 — 25

反貪腐教育訓練 — 26

2.3 人權與員工溝通 — 27

人權政策 — 27

勞資會議 — 27

員工溝通管道 — 28

2.4 風險管理 — 29

風險項目與管理 — 29

風險控制之稽核流程 — 30

資訊安全 — 30

2.5 法規遵循 — 31

三、科技創新 32

3.1 安全有效的品質管理 — 33

集團品質政策 — 33

DMAIC 品質改善流程 — 34

集團專案現況 — 35

3.2 安全設計與創造價值 — 38

安全設計與綠建築 — 38

智慧建築與環境友善設計 — 39

2019 年代表專案 — 41

3.3 智慧科技的建設 — 43

科技導入營造文化 — 43

3.4 貼近客戶所需 — 44

傾聽客戶需求 — 44

保護客戶隱私 — 44

3.5 深化夥伴鏈結 — 45

欣陸供應鏈 — 45

永續採購 — 45

供應商永續管理 — 46

四、安心職場 47

4.1 安全與健康的工作環境 — 48

職業安全衛生管理 — 48

危害鑑別與風險 / 機會評估 — 50

職業災害預防管理 — 51

創新安衛管理 — 53

健康照顧理念與政策 — 54

4.2 人才吸引與留才 — 55

人才招募 — 55

優質的產學學習環境 — 56

人力結構現況 — 56

4.3 員工福利與保障 — 59

薪酬政策 — 59

勞資溝通 — 60

完善員工福利 — 60

4.4 知識與技術的智慧傳承 — 64

人才訓練及培訓 — 64

經驗累積與技術傳承 — 67

績效管理制度 — 68

五、珍愛環境 69

5.1 因應氣候變遷採取的行動 — 70

5.2 能資源管理與減緩環境衝擊 — 72

能資源管理策略 — 72

原物料與可再生物料管理 — 73

能源與溫室氣體減量 — 73

辦公大樓環保 — 75

水資源管理 — 77

5.3 廢棄物管理與減少資源耗用 — 78

廢棄物管理 — 78

資源節約行動 — 79

系統模板 — 80

六、共榮社群 81

6.1 在地關懷 — 82

工程進度典禮 — 83

業務說明會 — 83

參訪交流 — 84

敦親睦鄰 — 85

6.2 環境教育 — 86

鳳山溪水資源再生教育園區 — 86

淡水水資源回收中心 — 87

6.3 綠化幸福社區 — 88

綠拇指根與芽計畫 — 88

公園綠地認養 — 88

附錄 89

ISO 認證項目及其他環境數據 — 89

GRI 準則揭露索引表 — 90



關於本報告書

報告書涵蓋範圍

本報告書揭露之資料涵蓋 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日欣陸投資控股股份有限公司（以下簡稱「欣陸投控」或「本公司」）有關企業永續發展之重大主題，及實踐企業社會責任之關切主題；報告書內容包含欣陸投控及旗下重要子公司（大陸工程、大陸建設及欣達環工）。

本報告書以欣陸集團之臺灣地區營運為主要揭露範圍，報告書編製以集團為主體，涵蓋子公司之特殊作為，以呈現集團之經營理念與目標、企業永續發展之決心與企業社會責任實踐之作為與成果。

報告書編撰準則

本報告書資訊揭露係依據全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）之核心（Core）選項進行編製，並於報告書最後檢附 GRI 準則揭露索引表供閱讀者檢索。

本報告書之財務相關資訊係以新台幣為貨幣單位，相關統計數字以國際通用方式為計算基礎，採四捨五入方式呈現；「當地」係指臺灣地區。

發行時間

本報告書為欣陸投控第四本揭露企業永續發展及履行企業社會責任之永續性年度報告書，其編製由本公司企業社會責任報告書編撰委員會負責統籌，編撰委員會組織由欣陸投控執行長擔任主任委員，財務部專責人員擔任執行秘書，其下分設經營治理、品質技術、客戶關係、員工照顧、環境保護、社會關懷共六組，分別由各事業處總經理或相關功能單

位主管擔任各組執行委員。編製流程依據 GRI 準則進行利害關係人分析與溝通、重大議題分析與回應，由各單位主管確認相關重大議題後進行報告書編撰，報告書分析成果與編製情形皆定期向執行秘書彙報，並經主任委員確認後發布。

前次報告公告時間：2019 年 6 月

本次報告公告時間：2020 年 6 月

下次報告預定時間：2021 年 6 月

聯絡方式

如對本報告書內容有任何指教，請聯繫：

欣陸投資控股股份有限公司 財務部

地址：台北市大安區敦化南路二段 95 號

網址：<http://www.continental-holdings.com/zh>

電話：+886-2-3701-2000

傳真：+886-2-3701-2999

執行長的話

公共建設與民間建築是經濟發展的基石。隨著時代演進，公共建設與民間建築不再只是以使用目的為導向，而緊密地串連了人、社會與環境。我們以人為核心，在產品與服務中導入永續設計、數位智能、友善環境、人文藝術等理念，並以服務顧客、提昇專業、創造價值的精神，與價值鏈夥伴共同掌握趨勢與創造價值，以回應利害關係人的期待並善盡社會責任。欣陸與成員公司將持續檢視集團的各項環境、社會和公司治理的發展目標，善用集團的核心能力來發揮更大的正面影響力。

我們除了持續提升公司治理、強化投資人關係之外，也致力深耕社區關係。我們在 2019 年就舉辦了超過三百場的社區活動，並以三維空間技術及虛擬實境體驗來打造寓教於樂的水資源環境教育場域，希望能與所處的社區共享共榮。

能資源管理是我們特別關注的課題。在核心事業領域，我們於建築物的規劃設計、建造與使用階段皆導入減緩能耗的方案，並透過水處理專業來提升水資源的使用效能。其他具體行動綱領包括辦公大樓環保節能、工程營造節能、綠色建築規劃及增加再生能源使用。

員工是我們最重要的資產，我們特別注重職場安全健康及人才培育。在職場安全健康方面，我們持續檢視各個工作場域，思考如何改善工作環境與管理制度來協助同仁提升身心健康。例如，為了提升營造事業的工地安全，我們導入虛擬實境的教育訓練方式，也使用人工智慧自動辨識技術等創新工

具來管理工地。在人才培育方面，我們支持員工的持續學習與發展，提供多元課程並導入數位學習平台，讓同仁可以隨時隨地依其需求學習。

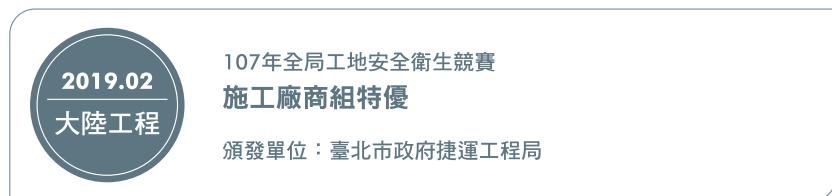
這些一步一腳印的成果來自於每一位同仁的努力。我們願意貢獻我們的核心能力，並承諾將持續創造正向價值與影響力，為營造共榮共好的社會而努力！

執行長

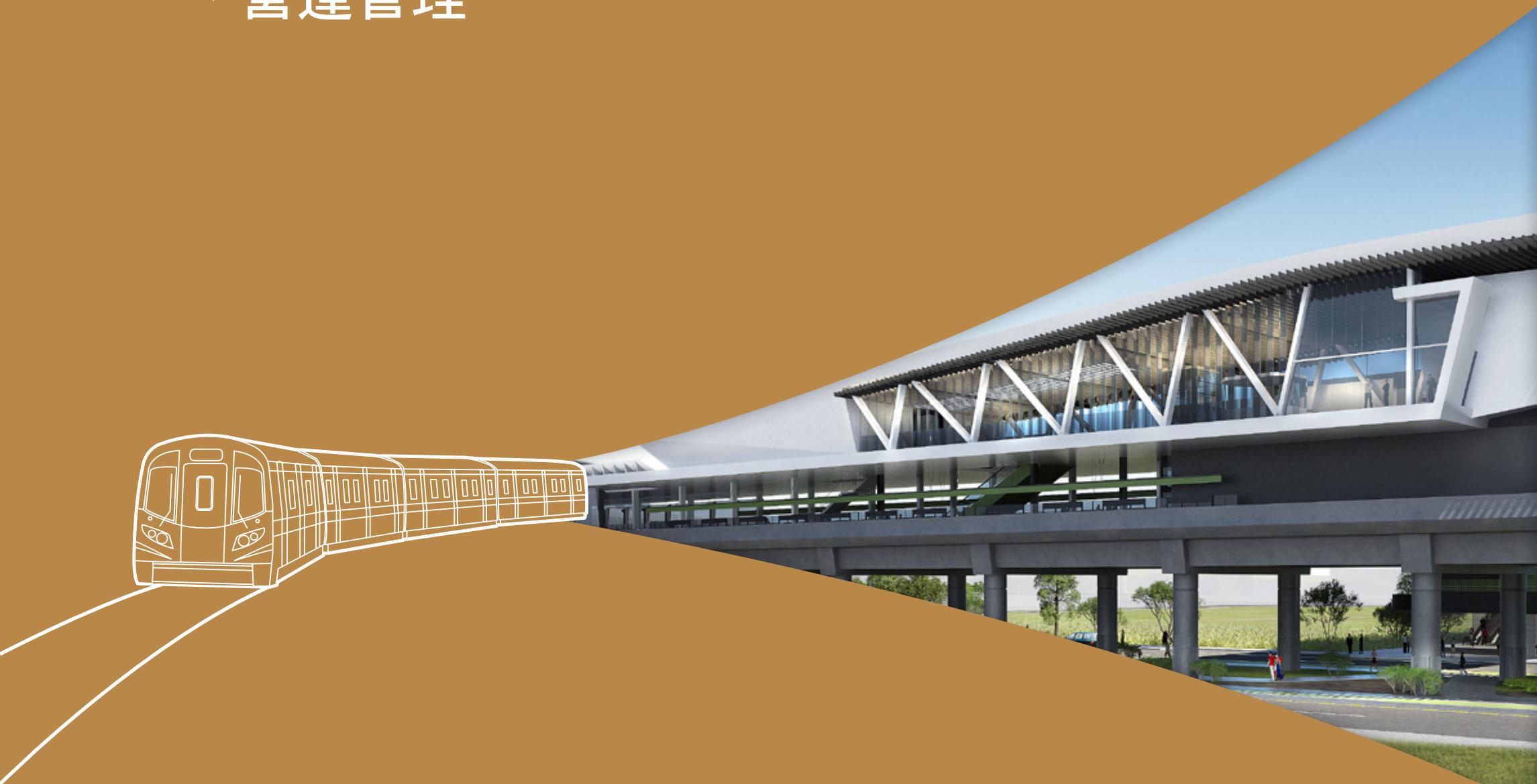
張宇凡



2019 年欣陸集團 卓越獲獎紀錄



一、營運管理



1-1 關於欣陸



集團概況、主要產品服務項目

欣陸投資控股股份有限公司（以下簡稱欣陸投控）為臺灣首家整合營造、不動產開發及環工等業務之投控公司，也是最早將營造工程與不動產開發業務拓展至海外的民間公司之一。自 2010 年成立以來，秉持以顧客為尊、專業為榮與創造價值的精神，致力於土木工程、建築工程、不動產開發，以及環境工程等領域，目前在海外營運據點或進行投資包括香港、澳門、馬來西亞、印度及美國，展現了全球化運籌的格局。

欣陸投控於 2010 年與子公司大陸工程以 1：1 換股方式成立，於臺灣證券交易所掛牌上市（證券代碼 3703），旗下百分之百持股之子公司，包含大陸工程股份有限公司（以下簡稱大陸工程）、大陸建設股份有限公司（以下簡稱大陸建設）、及欣達環工股份有限公司（以下簡稱欣達環工）。

欣陸投控負責集團整體營運與發展策略之擬定、資源之整合運用、子公司之監理，期能符合集團之中長期經營理念及因應全球市場之快速變遷，為客戶提供最佳服務與產品，為員工提供專業發展之環境，並為利害關係人創造最大的企業價值。

欣陸投控(2019年)

	公司名稱	欣陸投資控股股份有限公司
	成立日期	2010年4月8日
	總部位置	台北市大安區敦化南路二段95號
	產業別	一般投資業/營建業
	主要業務	土木工程、建築工程、機電工程、不動產開發、環境工程等
	營收比重	營造工程70%、銷售房地20%、環境工程8% 其他收入2%
	員工數量	1,538人
	海外布局	於香港、澳門、馬來西亞、印度、美國等地成立 子公司或進行專案投資
	資本額(仟元)	8,232,160

集團公司介紹

欣陸投控以投資為專業，主要從事投資組合管理，建立集團公司治理架構及確保集團落實法令遵循，並協助旗下子公司強化市場競爭力。目前旗下主要的子公司包括大陸工程、大陸建設、及欣達環工，業務範圍涵蓋土木工程、建築工程、機電工程、不動產開發、及環境工程等領域。欣陸投控透過持續推動子公司監督管理機制，精準掌握集團各事業領域之營運表現，適時提供營運資源，並力求提升各領域多方位的產品服務，期能達到集團營運之最大綜效。



| 大陸工程公司

大陸工程是欣陸投控最具代表性之子公司，過去逾 70 年在臺灣所參與的工程遍及全臺各地，於臺灣工程史上扮演相當重要的角色，為臺灣工程及營造領域最卓越的企業之一。大陸工程完成許多大型基礎建設，包括軍事設施、工廠、高速公路、隧道、橋樑、捷運等，其中知名代表作臺灣高速鐵路為全世界最大的 BOT 案之一，亦累積了大陸工程公司在工程技術與建設的專業能力。此外，大陸工程在建築工程領域也有卓著成績，曾興建醫院、飯店、商用辦公大樓、複合式商業大樓與住宅、學校與教育研究園區等類型建築專案。近幾年來大陸工程積極投入海外營建市場，目前在香港、澳門、馬來西亞及印度均有營運。

| 大陸建設公司

大陸建設源自大陸工程建設事業處，2010 年從大陸工程分割成立。大陸建設專精於不動產開發、房地產租售等業務，負責住宅大樓、商業大樓、飯店及大規模住宅社區等產品之投資、規劃、興建與銷售業務。大陸建設的經營策略，以規劃能力、美學品味、卓越品質及售後服務效能為核心價值，致力成為建設品牌之標竿企業。在土地開發方面，以都市更新、大型專案及社區開發為長期土地開發方向，期能擴大個案開發規模，並累積土地存量。在產品規劃方面，加強產品創新及研發能力，以安全、健康、環保、節能、智慧住宅為主要訴求，並符合未來發展之趨勢。在行銷企劃方面，運用客戶資訊知識管理系統，有效掌握銷售通路，並強化公共休閒設施規劃經營能力，以創造產品之附加價值。在客戶服務方面，有效利用客訴及維修管理資訊系統，結合外部資源，擴大客戶服務功能，以建立客戶對品牌之信賴度。

| 欣達環工公司

欣達環工成立於 2006 年，原為大陸工程 100% 持有之子公司，成立宗旨即在透過環境工程之專業技術，提升臺灣的居住環境和生活品質。為提高競爭力並增進財務及管理之綜效，2017 年 7 月由大陸工程分割其欣達環工之股權，透過後續整併，改由欣陸投控直接持股。欣達環工有效運用大陸工程的豐富工程經驗與專案統籌管理的優勢，成功開拓出國內新興的環境工程市場；透過陸續承攬各地方政府的污水下水道系統 BOT 計畫及放流水回收再利用之 BTO 計畫，展現從規劃、設計、建造乃至營運與維護的完整經驗與實力。

欣陸集團政策

為反映董事會之經營理念與對公司治理的重視，欣陸投控於 2017 年 5 月頒佈 7 項集團政策，期望同仁對於公司管理標準有一致的認知，力求塑造並進而實踐企業文化，引領欣陸投控朝向企業永續發展的方向前進。歷經 2017 年紮根、2018 年強化，欣陸投控的集團政策已落實於日常營運活動之中，並藉由定期稽核以確保集團作業流程與經營理念一致。

政策名稱	管理要點
集團採購政策	秉持誠實與廉正之操守及透過最佳採購策略，進行符合法規、公平、公開透明、無利益衝突之採購行為，以達到品質要求之採購並獲取公司最佳商業利益為目標。
集團職業健康與安全政策	公司承諾並致力於保障員工、客戶、廠商及訪客在工作場所中的健康與安全。積極防範職災風險，深植職業健康與安全意識，貫徹規定嚴守紀律，達成「零意外事件」目標。
集團品質政策	以客戶及流程為導向，妥切規劃目標及計畫，建立標準化管理，訂定衡量機制，以貫徹品質保證；公司更鼓勵持續創新與改善，追求卓越品質。
集團人力資源政策	根據公司發展策略，執行完善的人力資源規劃與管理，採行公平任用原則之人才招募、建構有效運行之組織、落實績效管理與人才培育制度、著重員工個人與組織整體競爭力的提升、建立具有競爭力之薪資結構及福利方案、重視個人職涯發展並建立接班人計畫，貫徹與員工創造最大價值及永續經營的決心。
集團資訊科技政策	提供完整的資訊資源規畫及資安措施，以充分滿足公司營運需求；執行方面尊重智慧財產權，確保系統功能運行順暢，實施定期備援，規畫災害復原資訊系統計畫，訂定資訊資源使用者規範，隨時掌握及評估科技發展趨勢，藉助科技提昇商業效能。
集團財務政策	根據公司營運及發展計畫，規畫及執行集團財務策略，管控財務風險，評估及選擇適當財務工具，使公司發揮最大經營績效。
集團會計管理政策	根據公司營運及發展計畫，規畫及執行集團會計政策制度與稅務政策方案、編制集團預算計畫，編制正確完整財務報導，提供營運績效及分析報告作為管理階層決策之參考。

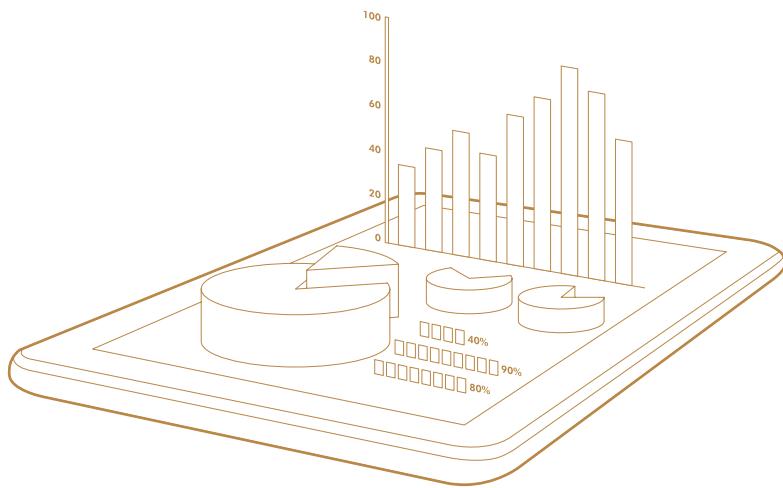
經營績效

營運規模穩定成長且持續獲利為企業永續發展的必要條件。近年雖因外部經營環境的快速變遷，導致營建業市場環境疲弱，欣陸投控仍持續以穩健步伐推動業務，落實風險控管機制，妥善因應市場景氣變動。

在天下雜誌 2000 大企業調查中，2019 年欣陸投控於服務業排名第 78 名，集團事業群的表現同樣非凡，2019 年大陸工程、大陸建設分別於服務業排名第 104 名、第 273 名。未來我們將持續完善風險管理、精進與推動各項發展計畫，並專注於價值創造，符合利害關係人的期望，締造更亮眼的成績。

欣陸投控 2019 年合併營收為新台幣 226.65 億元，合併營業成本及費用為新台幣 213.40 億元，合併營業淨利為新台幣 13.25 億元；每股稅後盈餘為新台幣 0.12 元，2019 年詳細營運財務績效及合併財務報表，請參閱公開資訊觀測站。

此外，2019 年社區參與投入金額逾 1,300 萬元，包含與鄰里建立互動的各式工程典禮、說明會、參訪交流、公園認養及敦親睦鄰活動等，相關資訊請見「共榮社群」章節。



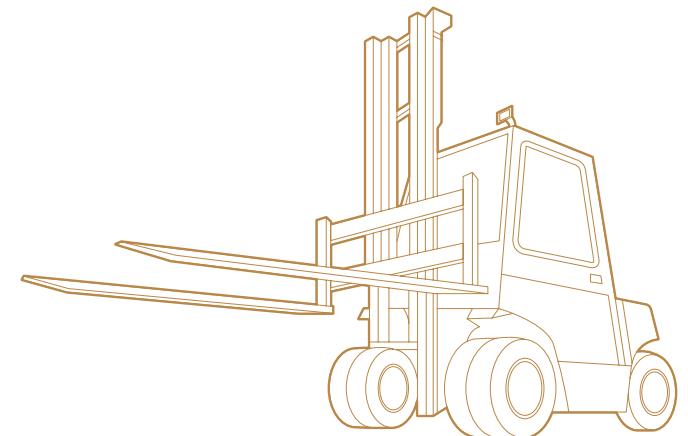
財務數據統計		單位：仟元		
		2017年	2018年	2019年
	營業收入	28,384,743	25,154,111	22,665,087
	營業成本及費用	27,217,302	22,803,957	21,340,144
	營業淨利	1,167,441	2,350,154	1,324,943
	所得稅費用	84,314	143,512	470,872
	本期淨利	807,568	2,018,281	152,060
	員工薪資福利	2,323,637	2,166,335	2,165,294
	現金股利	493,930	740,894	411,608
	毛利率	8.3%	14.8%	12.1%
	每股盈餘	0.96	2.36	0.12

政府補助

補助項目	補助類型	用途/說明	金額
北岸環保	稅收減免及抵減	依促進民間參與公共建設法第37條等相關法律規定申請之投資抵減稅額	5,509,619

外部組織參與

欣陸投控參與公協會列表		
公司名稱	公協會組織名稱	參與狀況
欣陸投控	中華民國內部稽核協會	團體會員
	中華民國電腦稽核協會	團體會員
	社團法人中華公司治理協會	會員
大陸建設	社團法人中華民國不動產協進會	會員
	世界不動產聯盟臺灣分會	會員
	台北市不動產開發商業同業公會	會員、常務理事
	臺中市不動產開發商業同業公會	會員
欣達環工	臺灣區環境保護工程專業營造業同業公會	會員
	中華工程仲裁協會	會員/理事
大陸工程	臺灣區電氣工程工業同業公會	會員
	臺灣區水管工程工業同業公會	會員
	台灣區冷凍空調工程工業同業公會	會員
	社團法人中華民國工業安全衛生協會	會員
	中國勞工安全衛生管理學會	會員
	職安署全國營造業職業安全衛生促進聯合總會	總會長
	北區TOSHMS促進會	副會長
	營造業北區職業安全衛生促進會	會長
	營造業中區職業安全衛生促進會	會員
	營造業南區職業安全衛生促進會	會員
	臺北市營造工地自主管理策略聯盟	會員/組織溝通組幹部
	社團法人中國土木水利工程學會	團體會員
	中華民國道路協會	團體會員
	社團法人中華民國營建管理協會	團體會員
	中華民國隧道協會	團體會員
	臺灣區綜合營造業同業公會	團體會員
欣陸投控參與公協會列表		
公司名稱	公協會組織名稱	參與狀況
大陸工程	社團法人中華民國結構工程學會	團體會員
	中華民國大地工程學會	團體會員
	社團法人臺灣混凝土學會	團體會員
	中華價值管理學會	團體會員
	中華民國品質學會	團體會員
	友巢會（營建人事聯誼會）	團體會員
	社團法人中華民國工商協進會	團體會員
	臺灣仲裁協會	會員
	中華民國仲裁協會	會員
	台北律師公會	會員
	臺灣工程法學會	會員



1-2 永續欣陸

永續發展策略

欣陸投控透過持續推動子公司監督管理機制，精準掌握集團各事業領域之營運表現，適時提供資源，並力求提升各領域多方位的產品服務，規劃長遠發展並具系統性之營運模式與治理架構，增進永續經營之能力。面對國內外激烈之競爭環境，欣陸投控持續探索市場發展及落實永續治理：

營造工程業務：持續培訓各工項專才以強化核心競爭力，國內營造業務積極參與政府重大公共工程、能源產業之營造業務、軌道工程及高端建築，近年更因應政府推動綠能發電，積極與一流機電廠商合作，開拓電廠土木營造市場；海外營造業務部分，藉由結合在地合作廠商及人才培訓機制之建立，強化在地業務發展及工程執行之能力。

不動產開發業務：持續塑造“打造優質住宅”之品牌形象，因應未來趨勢，開發評估新型態住宅產品，以滿足客戶需求；因應智慧城市及 ICT (Information and Communication Technology) 產業發展，將之整合至產品規劃面；考量少子化、高齡化且平均壽命延長之社會趨勢，計劃開發全齡複合機能住宅，期為各年齡客群創造舒適且便利的生活環境。此外，透過異業策略聯盟，創造產品附加價值，積極擴大產品客群及市場區域，持續提供優質住宅產品。

環境工程業務：持續耕耘污水處理及再生水等水務市場，強化與提升專案整合管理能力，深化水處理技術的研發與應用，以優化臺灣水處理環境的品質與效能。此外，將審慎評估投入生質能源及廢棄物處理等環境工程領域，為客戶提供優良品質與多元化的服務。

隨著氣候變遷議題的關注漸高，我們致力為環境教育盡一份心力，將水處理的核心業務結合「永續環境」的議題，融合再生水廠景觀與周遭的濕地公園、河廊造景，形塑水資源環境與生態育樂共榮景象，宣導水資源保育的重要性。

永續績效

面對國內外激烈之競爭環境，欣陸投控持續整合運用集團資源，規劃長遠並具系統性之營運模式與治理架構，增進永續經營之能力，2019 年欣陸投控之永續治理績效如下：

- 董事會出席率 95.14%
- 審計委員會出席率 100%
- 薪資報酬委員會出席率 100%
- 通過「董事會績效評估辦法」，將於 2020 年第四季完成董事自評作業
- 訂定「處理董事要求之標準作業程序」
- 無發現不法、不道德或不誠信行為之違規案件

- 集團整體用電量較前一年度降低 13.2%
- 集團總部大樓能源密集度較前一年度降低 8%
- 集團整體用水量較前一年度降低 5.59%
- 再生能源使用量較前一年度增加 23.2%
- 通過 ISO 14001 : 2015 認證 (淡水水資源回收中心)

- 大陸工程與大陸建設分別榮獲 2019 年「營建工程類」及「不動產管理類」幸福企業大賞
- 攜手勞動部推動臺灣職安卡，已有 26 位同仁獲得訓練課程之講師資格
- 導入 AI 技術，為營造業第一家開始以智慧監控辨識個人是否穿戴防護具之企業
- 導入數位學習管理平台 iLearn，提供超過 1,000 門多元線上課程
- 育嬰留職停薪復職率及留任率均為 100%
- 擴大辦理在學學生暑期實習計劃，新增提供學期間實習機會，積極推動產學合作
- 工程各階段共舉辦 340 場社區活動，投入逾 1,300 萬元
- 環境教育相關活動合計達 181 場次，服務共 4,835 人

1-3

利害關係人溝通與重大主題分析

利害關係人議和方式

欣陸投控響應國際企業社會責任發展趨勢，參考及依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發佈的永續性報告準則（Sustainable Reporting Guideline GRI Standards）進行利害關係人鑑別，並參考 AA1000 SES 標準，針對「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等五項評估構面，將利害關係人分為三大層面：公司營運面的利害關係人，包括股東／投資人、金融機構、員工與客戶／消費者；合作關係面的利害關係人，包括合作夥伴與政府機關；社區共榮面的利害關係人，包括鄰近社區與媒體。透過相關產業調查與溝通，了解各利害關係人對永續議題的關注程度，綜合辨識出利害關係人關注公司營運的重大主題，並針對利害關係人關注的重大主題優先回應與精進，期望經由順暢與多元的溝通管道，多方與各利害關係人保持良好的互動關係，並透過意見回饋適時調整營運決策及日常業務行動，達到企業永續發展與重要議題獲得關注之雙贏的局面。



利害關係人溝通方式與頻率

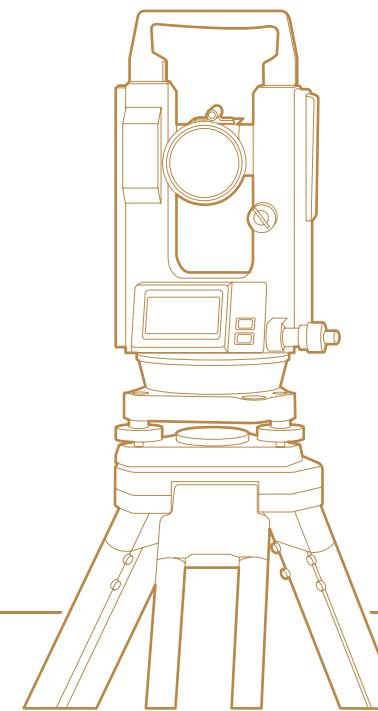
利害關係人	關注主題	溝通方式與頻率
股東/投資人 /金融機構	<ul style="list-style-type: none">■ 永續策略■ 公司治理■ 營運績效■ 風險控管■ 資訊揭露透明	<ul style="list-style-type: none">■ 每年舉辦股東大會及法人說明會■ 每年發行公司年報■ 每季公告公司財務報表■ 不定期依主管機關規定公告重大訊息■ 於企業網站設立投資人專區，定期/不定期公布相關訊息 <p>網址：http://www.continental-holdings.com/zh/investor_relations-zh</p>
員工	<ul style="list-style-type: none">■ 勞資關係與福利■ 職場安全■ 人才培育	<ul style="list-style-type: none">■ 召開勞資會議，加強勞雇關係，保障勞工權益■ 每月召開主管會議，加強管理階層與同仁的對談與溝通■ 建置 Idea Box 員工建議信箱，提供員工透明暢通的內部溝通機制■ 定期/不定期安排安衛教育訓練及工地巡檢，建立工作場所安全意識■ 完善的人才培訓制度，涵蓋專案管理、外語能力、工程法務、資訊軟體、工程專業等面向課程，並建置線上學習管理平台 (iLearn)，推動不限時、地之行動式學習■ 不定期進行員工滿意度調查、電話訪談或親自拜訪員工
客戶/消費者	<ul style="list-style-type: none">■ 對於欣陸集團的服務品質與客戶滿意度■ 產品安全及風險■ 顧客隱私	<ul style="list-style-type: none">■ 本公司網站提供利害關係人專區，並由專責部門主管回應利害關係人相關議題■ 滿意度調查與售後服務<ul style="list-style-type: none">◆ 對於承攬客戶進行客戶滿意度調查◆ 對於購屋客戶，於簽約、交屋、維修等三個時點進行客戶滿意度調查◆ 不定期舉行房屋健檢及裝修說明會

利害關係人溝通方式與頻率		
利害關係人	關注主題	溝通方式與頻率
合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應商選商標準 ■ 顧客隱私 ■ 服務品質與客戶滿意度 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不定期廠商拜訪與Email溝通 ■ 不定期親自拜訪及訪談
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職場安全 ■ 法規遵循 ■ 產品風險 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過公會團體表達意見，提供政府機關招標參考 ■ 定期查看法規是否有變更、新增或廢除，並配合法規修訂相關規章 ■ 履約期間與主辦工程機關召開定期會議
媒體	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司重大訊息 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年至少舉辦1次記者會及1次媒體餐敘 ■ 不定期安排媒體專訪，提供相關訊息，使社會大眾所關注的議題獲得正確資訊 ■ 不定期透過電話/Email交流
鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ■ 相關專案實施之社區衝擊影響 ■ 職場安全 ■ 產品風險 ■ 環境保護與生態保育 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 於環境影響評估審查時，舉辦至少1次公開說明會 ■ 不定期舉辦工程里程碑相關典禮、工地參訪、專案說明會等敦親睦鄰活動，建立良善關係

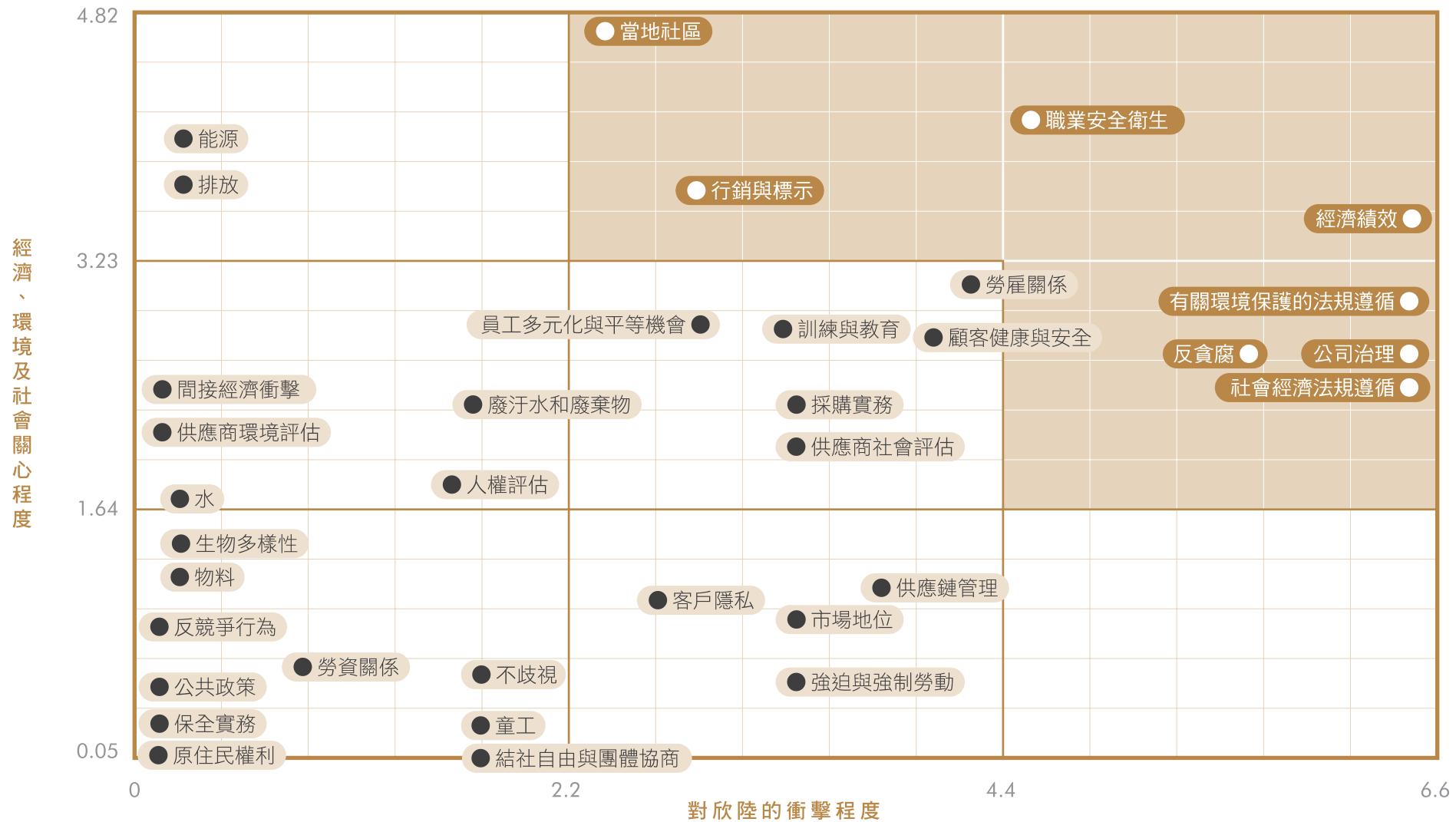


重大主題鑑別程序

為了解利害關係人對欣陸投控永續議題關心程度，欣陸投控依循 GRI 準則內容，以「鑑別、分析、確認、檢視」四大程序鑑別重大主題，2019 年蒐集並篩選其中 33 項關鍵之永續主題，再透過蒐集國內營造、建築、土木、環工等相關產業對於經濟、環境及社會的關心程度予以分析及排序，鑑別 6 項永續重大主題及 6 項中度主題，作為本 CSR 報告書之編撰與揭露依據，希望透過重大主題分析結果，確認公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續經營成效。



重大主題分析結果



重大主題與 GRI 對照表 / 影響範圍

重大性	面向	對欣陸投控的意義	組織內		組織外		GRI指標
			欣陸投控	供應商/ 承攬商	客戶/ 消費者	社區	
重大	法規遵循 (含社會及環境)	確實遵守經濟、社會及環境面之法規要求，若未遵守可能會影響企業形象及商譽，營運風險。	V	V	V	V	307-1 環保相關法規遵循 419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件
重大	公司治理	以「誠信」與「紀律」作為核心理念，展現其遵守誠信、治理以及負責任的商業實務與營運基本要求。	V				102 核心揭露 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動
重大	經濟績效	營收穩定成長且持續獲利為企業永續發展的必要條件，並維繫利害關係人獲得最大利益。	V	V	V		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫 201-4 取自政府之財務補助
重大	職業安全衛生	積極防範職災風險，深植職業健康與安全意識；貫徹規定嚴守紀律，達成「零意外事件」目標。	V	V			403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會 403-2 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數 403-3 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者
重大	當地社區	欣陸投控透過每個工程的執行，與當地社區仕紳里民建立互動與溝通，深耕社區關係，以實際的行動敦親睦鄰，對我們所在的土地貢獻與回饋。	V			V	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動

重大主題與 GRI 對照表 / 影響範圍

重大性	面向	對欣陸投控的意義	組織內		組織外		GRI指標
			欣陸投控	供應商/ 承攬商	客戶/ 消費者	社區	
中度	顧客健康與安全	秉持以「服務客戶為尊」之精神，了解與預期內外部客戶需求，並不斷加強安全、健康、環保產品及服務的創新及研發能力。	V	V	V		416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
中度	行銷與標示	提供給消費者透明與可靠的產品與服務內容，以確保消費者權益。	V		V		417-1 產品和服務資訊與標示的要求
中度	供應鏈管理	與供應商/承攬商培養長期穩定的夥伴關係，透過優良廠商遴選，建立正向的雙贏合作基準，以避免市場貨物及勞務短缺之風險。	V	V			308-1 採用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 414-1 新供應商使用社會準則篩選 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動
中度	員工多元化與平等發展	欣陸投控經由系統培育、明確權責及知識傳承，持續提昇人力資源專業素質。同時秉持公平原則，致力建立員工多元與良好的職場環境。	V				405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率
中度	教育訓練		V				404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例
中度	勞雇關係		V				401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 401-3 育嬰假

重大主題管理方針

主題	治理方針	評量機制	對應章節
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會履行職責及發揮監理功能 ■ 聘任具有專業學識及經驗之獨立董事 ■ 以透明資訊揭露程度保護股東權益 ■ 訂定各項公司治理相關作業規範(SOP)以資遵循 ■ 訂定「董事會績效評估辦法」，透過評估董事會、功能性委員會之總體績效及個別董事自評作業，提升董事會效能 ■ 訂定「處理董事要求之標準作業程序」，以協助董事執行職務及提升董事會效能 ■ 擬定集團營運政策與發展策略，促進資源整合運用，以因應全球市場變遷，進行快速有效回應 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年年終檢討當年度營運績效，提出未來三年事業計畫及營運預估，並核定下一年度營運計劃(業務、財務、職安、人力、CSR等)及各項衡量指標(KPI) ■ 每三個月檢討當季營運績效，以因應營運環境之變動 ■ 設有獨立稽核單位，運用內部稽核機制，進行公司各營運活動之監督管理 ■ 每年進行一次董事會評估，提升公司治理效能 	二、誠信踏實
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每月進行最新之財務風險評估，確保達成公司之經濟績效目標 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每月於高階管理會議中，彙報財務風險評估相關執行績效 	一、營運管理
法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以正直、誠信的態度對待所有外部利害關係人，並遵守法律、秉持公平競爭原則，要求員工應公平對待公司交易客戶、競爭對手及其他同仁 ■ 凡涉及法令規定之事項，由法務部門依法令規定研究建議，有必要時更諮詢外部法律顧問，據以辦理 ■ 所執行之工程或建築均依法令規定通過環境影響評估，並依計畫確實執行 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由主管機關及其他執法機關依法執行監督 ■ 由各單位將違規事件資訊提供給法務部彙整，不定期進行違規事件的統計與評估 	二、誠信踏實
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大陸工程設置職業安全衛生委員會並定期召開會議 ■ 大陸工程、欣達環工設立職安單位以落實職業健康與安全 ■ 成立「安全衛生促進會」，讓相關同仁能提出建議與分享安衛經驗 ■ 建置「安全衛生管理資訊平台」，完善的監督、量測、審查與溝通各專案職安控管情形 ■ 接軌國際標準，持續落實職業安全衛生管理系統，於2019年完成由OHSAS 18001與CNS 15506管理系統轉換至ISO 45001:2018 ■ 建立健康管理資訊平台，推動勞工健康服務四大計劃 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立安衛績效衡量標準，包含失能傷害頻率及高階主管巡查管理次數等目標 ■ 定期評鑑承攬廠商之安衛管理能力 ■ 落實安衛自主管理，確保有效管控安衛目標達成 ■ 透過意外事件調查分析及提案改善等機制，持續改善與提升安衛管理成效 ■ 建立「工程單位安衛獎懲辦法」，讓工地成員重視安衛規定 	四、安心職場

重大主題管理方針

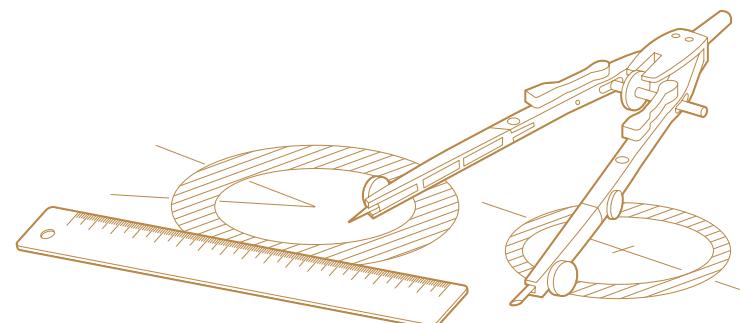
主題	治理方針	評量機制	對應章節
當地社區	<ul style="list-style-type: none"> ■ 積極投入社區關懷，透過舉辦工程里程碑相關典禮，建立社區良好互動 ■ 辦理工地參訪，與產、官、學界進行工程經驗及技術交流 ■ 舉行各項說明會，讓附近居民了解施工情形與配套措施 ■ 推動環境教育與環教場所認證，將水資源保護的觀念納入地方教育 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立相關活動紀錄，掌握投入與產出及回饋情形 ■ 統計環境教育辦理場次、來客數及收集活動反饋，據以規劃/調整活動內容 	六、共榮社群
顧客健康與安全 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 制定建築專案考量要點 ■ 不斷精進建築工藝並結合智能科技，強化建築物之效能與穩定性 ■ 定期執行工程滿意度調查及建案滿意度調查 ■ 特定專案實施建築物健檢 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取得綠建築標章或候選綠建築證書之案件數量 ■ 定期檢視有關顧客安全、顧客隱私等相關重大裁罰次數或申訴事件 ■ 滿意度調查之結果與追蹤改善 	三、科技創新
行銷與標示 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 秉持誠信原則，提供客戶合乎法規、標示透明的產品與服務 ■ 定期執行銷售滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 滿意度調查之結果與追蹤改善 ■ 定期檢視是否接獲行銷與標示相關之申訴事件 ■ 定期檢視有關行銷傳播之重大裁罰次數 	三、科技創新
訓練與教育 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 視職務類別及階層需求，依循70:20:10的學習與發展架構 (註)，為每位員工規劃完整的教育訓練 ■ 定期舉辦內部勞安衛課程；指派或鼓勵參與外部證照訓練及專業課程 ■ 導入數位學習管理平台iLearn，提供多樣的外部線上課程，並建構內部經驗與知識傳承的學習資源 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期與事業單位主管進行訪談，深入討論對員工之期望與現有能力的落差 ■ 透過課後問卷調查及作業的練習與追蹤，檢視學員的學習成果 ■ 定期檢視平台使用頻率、提供課程的數量/品質及課程受歡迎程度，並參酌員工對平台功能及課程之意見反饋 	四、安心職場
供應鏈管理 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過供應商篩選程序及新廠商登錄約定條約，要求供應商落實公司企業文化、業務執行規範及安衛政策 ■ 於工期間進行供應商評核，依照評核結果給予優惠獎勵、進行輔導改善或列入業務不往來名單 ■ 每年第四季遴選優良廠商，予以實質激勵措施 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 根據供應商查核結果予以分類，並針對需加強改善的供應商進行輔導與追蹤 	三、科技創新

註：70% 來自工作實作，20% 來自同儕教學，10% 來自正規的課堂學習

重大主題管理方針

主題	治理方針	評量機制	對應章節
員工多元化與平等機會 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供具市場競爭力及內部職等公平性的薪酬制度 ■ 透過績效導向的獎酬制度，形塑合理且公平的工作環境 ■ 制定「人權政策」，強化同仁對於職場平權的理解與尊重，並設有檢舉申報溝通管道，確保當事人權益及隱私之維護 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 實施市場薪資調查，確保公司提供的薪酬適時反應市場現況 ■ 將績效考評結果作為整體薪酬管理與職務調整之參考基礎 	四、安心職場
勞雇關係 *	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂定員工福利管理相關辦法，並成立職工福利委員會 ■ 辦理各項職場健康管理及促進活動，關心全體同仁身心健康狀態 ■ 於「員工任免管理辦法」中明定提供員工育嬰留職停薪福利相關權益 ■ 國內積極拓展校園管道，招募學生實習，進行產學合作；國外嘗試新形態的社群平台，廣徵各界人才 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職工福利委員會每年重新檢視/評估各項員工福利之合理性/適切性 ■ 訂定健康管理年度績效目標，逐年檢視並調整行動方案 ■ 透過國際測評工具，如Hogan、Saville、DISC、360度評量等，預測人才領導潛能 ■ 透過內部官網系統隨時接受員工提出之良善建議；不定期辦理員工滿意度調查 	四、安心職場

註：*為欣陸投控今年之中度主題，比照重大主題詳列管理方針及評量機制，發揮管理效能



二、誠信踏實



董事會實際出席率 **95.14%**



審計委員會出席率 **100%**



薪資報酬委員會出席率 **100%**



通過「董事會績效評估辦法」，將於
2020 年第四季完成董事自評作業



訂定「處理董事要求之標準作業程序」



2019 年無發現不法、不道德或不誠信
行為之違規案件



呼應永續發展目標 SDGs



2-1 經營治理

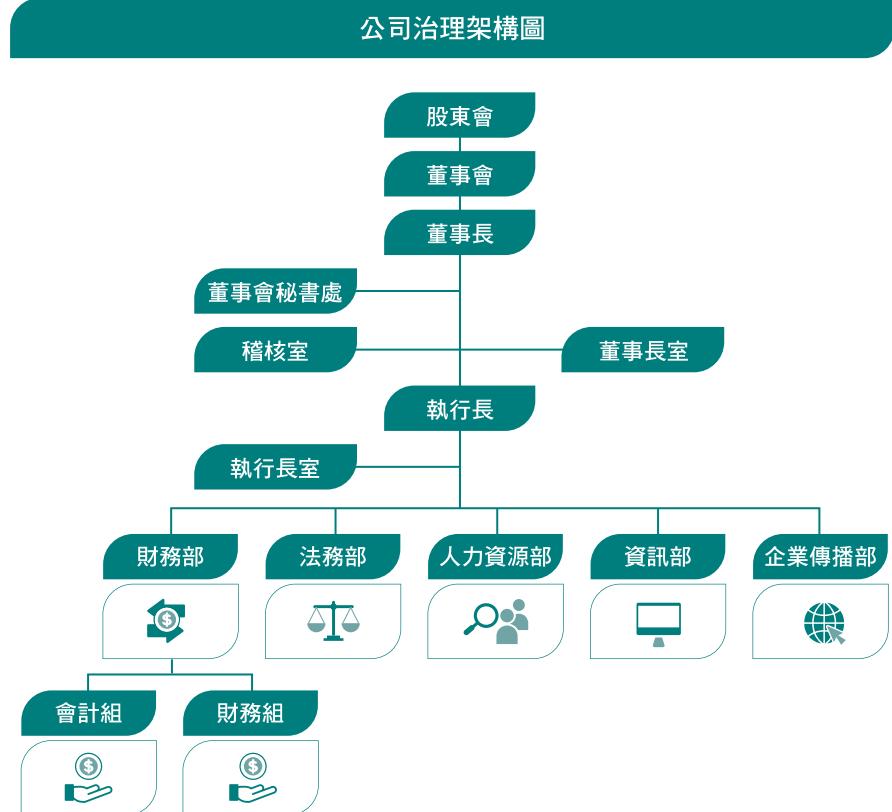
公司治理架構

健全與完善的公司治理架構是企業永續經營之基石，「誠信」與「紀律」是欣陸投控一直以來的核心價值，藉由兼具豐富專業經驗與企業管理能力的董事會和經營團隊，使欣陸投控得以有效率地運作，提供詳實可靠的財務報告，並秉持專業道德嚴守相關法律規範。

欣陸投控為健全公司管理制度，強化董事會決策及監督功能，於董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會，其為董事會之預審組織，協助董事會履行職責及發揮監理功能。

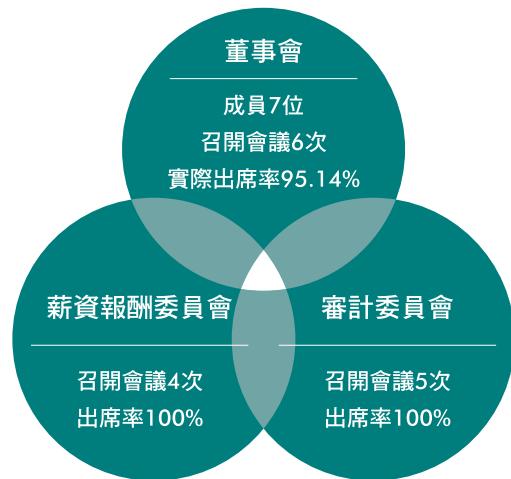
欣陸投控管理團隊由董事會充分授權，負責公司各項營運活動之推動，以達成營運目標，創造企業最大價值。此外，公司透過建立適當的內控系統，確保公司內部規章與外部規範一致，且各項內部規章和制度能被確實遵行，以降低營運過程中可能產生之風險。

2019年欣陸投控訂定「處理董事要求之標準作業程序」，以強化董事會及管理團隊間的溝通，並提升董事會運作效能。



註：公司治理架構圖依 2019 年 5 月 7 日董事會通過組織異動，原財務部與會計部合併至財務部

董事會運作



董事會成員多樣性

董事會為欣陸投控最高的治理單位，我們有完善的遴選制度，使全體董事之選任程序公平、公開及公正。為能對欣陸投控之發展發揮最大價值，我們審慎考量董事會的多元與專業配置，欣陸投控董事會由七位來自財務、會計、法務及與本公司產業相關專業領域人士組成，以審議本公司各項經營管理事務。董事會七席成員中，有兩席女性成員，高於臺灣公開發行公司女性董事比例（註），以具體行為支持董事會尊重性別平等的行動。

2019 年欣陸投控共召開 6 次董事會，整體實際出席率高達 95.14%。董事可以獲得透明及充分之資訊，對於公司營運及未來方向，在深度研議及溝通下，共同規劃對組織成長、績效提升、營運發展、風險管理等具有重大層面影響之決策，董事會並有效監督與指導公司管理階層，維持著順暢良好的雙向溝通與會議機制，充分發揮董事會職能。

註：依據金融監督管理委員會公開 107 年公開發行公司董事性別分析，107 年底女性董事（含獨立董事）2,327 人（占 13.74%），較男性董事（含獨立董事）14,610 人（占 86.26%）為少，女：男性別比為 1：6.28



有關相關重要公司章程，請見欣陸投控網站：

董事會成員及出席率						
職稱	姓名	性別	主要學歷	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率
董事長	殷琪	女	美國加州大學 洛杉磯分校經濟系	6	0	100%
董事	張良吉	男	國立政治大學法律系	6	0	100%
董事	郭蕙玉	女	南加州大學(USC) 企業管理碩士 加州大學(UCLA)洛杉磯分校 教育心理學碩士	5	1	83%
董事	黃金龍	男	國立成功大學會計系	5	1	83%
獨立董事	高德榮	男	國立成功大學會計系	6	0	100%
獨立董事	莊謙信	男	交通大學科技法律研究所 法學碩士 美國愛荷華大學企管碩士 台灣大學商學士	6	0	100%
獨立董事	李宗黎	男	美國賓州大學 Wharton學院博士班 美國Drexel大學MBA 台灣大學商學研究所商學碩士 台灣大學商學系	6	0	100%

為了強化董事職能與專業能力，欣陸投控每年定期為董事安排進修課程，董事藉由課程進修強化專業能力並汲取新知，課程類型涵蓋社會、經濟、環境三面向，包含相關法規修訂及更新、經濟及科技發展趨勢、風險管理、企業社會責任及公司永續發展等內容，確保各董事得以善盡執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導、督導功能。

| 董事會績效評估

為提升公司治理與董事會效能，欣陸投控於 2019 年訂定「董事會績效評估辦法」，明訂每年將至少執行一次績效評估，評估範圍含括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，評估項目如下表所述，績效評估完成後，將由薪資報酬委員會進行審議，評估結果於董事會報告，以作為未來檢討及改進之依據。首次評估作業預定於 2020 年第四季完成。



功能委員會

| 審計委員會

本公司於 2015 年第三屆董事會起設置審計委員會，委員會由三席獨立董事組成，第四屆審計委員會全體成員推舉高德榮獨立董事擔任召集人。委員會運作除遵循公司法、證交法及其他主管機關公告之準則及辦法外，公司內部並訂有審計委員會組織規程，並以下列事項之監督為主要之目的：



2019 年度審計委員會共召開 5 次會議，全體審計委員出席率為 100%

| 薪資報酬委員會

欣陸投控為健全董事、經理人薪資報酬制度，於 2015 年第三屆董事會起設置薪資報酬委員會；委員會係以獨立客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估、擬具專業意見，並向董事會提出建議，以供董事會決策之參考。薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，第四屆薪資報酬委員會全體成員推舉莊謙信獨立董事為召集人，委員會之運作除遵循法令及章程規定外，本公司並訂有薪資報酬委員會組織規程，主要職權如下：



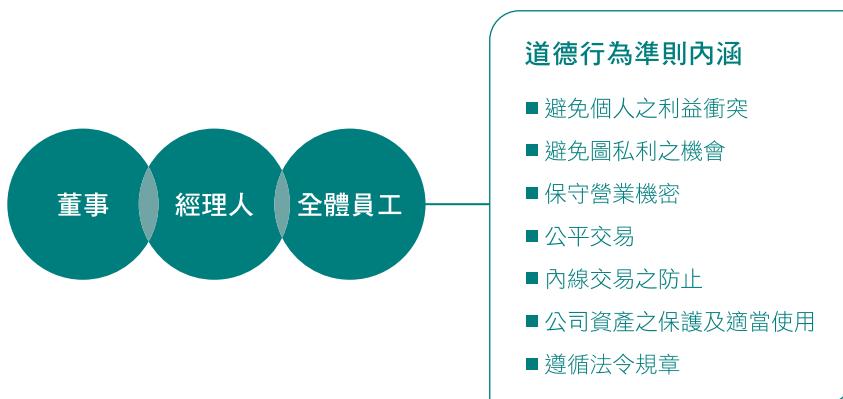
2019 年度薪資報酬委員會共召開 4 次會議，全體薪酬委員出席率為 100%

2-2 誠信經營

誠信經營與反貪腐規範

誠信經營為公司營運基本，我們透過建構良好職場環境、倡導工作價值觀及經營管理團隊以身作則的態度，將道德、誠信及反貪腐內化為每一位員工的日常。為了落實良好的公司治理與風險控管機制，欣陸投控訂有「道德行為準則」及「防制內線交易管理辦法」，明確規範董事、監察人、經理人及全體員工應秉持誠實信用之原則及遵守專業標準之行為，並嚴守防治內線交易相關法令及關於股票交易暨營業秘密資訊處理之其他證券法令，期能落實誠信經營。

此外，為了強化健全的公司治理架構與提升資訊透明度，欣陸投控已規劃於 2020 年訂定「公司治理實務守則」，以建立誠信經營之企業文化及良好之風險控管機制，健全企業之永續經營及發展。



此外，為了實踐道德行為準則所揭橥之道德及誠信原則，以確保永續經營及發展，欣陸投控進一步制定「不法與不道德或不誠信行為檢舉處理辦法」，提供不法、不道德、不誠信行為之檢舉管道，同時對於檢舉之人予以適當保護，如有任何違反行為，可依規定進行調查並視需要成立專案處理小組，並依調查進度向執行長報告，視情節重大向董事長或董事會報告。截至 2019 年 12 月 31 日止，依前述檢舉機制，並無發現不法、不道德或不誠信行為之違規案件。

電子郵件檢舉信箱：WB.Box@continental-holdings.com

郵寄：106 台北市大安區敦化南路二段 95 號 23 樓（執行長室）

反貪腐教育訓練

除建立完整政策及申訴管道外，為讓員工於任職之初即瞭解本集團所秉持之誠信精神，欣陸投控於新進員工的教育訓練上皆會宣達誠信行為之重要性，希望建立並深化員工反貪腐的意識，並於日常業務執行中落實。

2019 年度我們更針對職務內容識別出風險重點人員，對其進行反貪腐之教育訓練，課程內容涵蓋公司倫理原則、反貪腐法令、公平交易法暨反托拉斯及檢舉與救助管道，期能加深員工對相關法令及公司內部規章之認識與理解，恪守道德並遵循誠實、正直的倫理原則行事。2019 年度臺灣營運區參與反貪腐教育訓練合計達 101 人次，無應受訓而未受訓之人員，涵蓋率為 100%。



供應商管理方面，欣陸投控於採購流程中，針對外部供應商之誠信行為進行管理，要求所有供應商（含欲建立往來關係者）簽署同意遵守本公司企業文化宣言及業務執行規範之文書，該文書內容包含反貪腐條款（Anti-corruption）；此外，欣陸投控設有意見反應信箱，提供供應商隨時舉報有違反法令、公司規章或其他不當行為之員工及事件。

未來欣陸投控將持續辦理反貪腐相關教育訓練，同時加強供應商之溝通與宣導，落實誠信經營與反貪腐原則。

2019 年度欣陸投控未發生貪腐或違反誠信道德之情事。



反貪腐教育訓練照片

2-3 人權與員工溝通

人權政策

欣陸投控堅信唯有多元包容、相互尊重的工作環境才能讓同仁發揮最大的潛力，並專心致志於工作上，因此我們致力於保障集團員工之基本人權，我們認同聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）、聯合國全球盟約（The Ten Principles of the UN Global Compact）與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等國際公認人權標準原則。

於 2018 年建立「欣陸投控人權政策」，建構反歧視、平等開放之工作環境，提供符合國際移工之宗教與民情的工作場所，公平地對待不同國籍的工作者，期望營造身心健康與安全的工作環境。

於 2019 年，欣陸投控更進一步推動相關平權行動方案，於新人教育訓練教材中加入人權教育，積極宣導性別平權、性騷擾防治、防止就業歧視等理念；施行且周延相關平權措施，例如提供哺乳工時、陪產假、家庭照顧假等，以強化同仁對於職場平權的理解與尊重，務求讓全體同仁了解集團落實人權保護之決心。

此外，欣陸投控時刻關注與追蹤人權相關議題及趨勢，不定期派員參與外部之治理協會、台北市政府勞動局、同業公會等舉辦之相關法令課程，提升全員對於人權重要法規的了解。

2019 年度欣陸投控所屬營運據點及供應商均未有使用童工及強迫勞動之情事，亦無接獲違反性平、人權相關之申訴。

欣陸投控人權政策

欣陸投資控股股份有限公司認同國際公認人權標準之原則，使所有同仁均能獲得公平而有尊嚴的對待。

我們依據國際公認人權標準之原則，維護員工基本人權。

我們遵循營運所在地的勞動法規，致力並持續改善工作環境，以促進員工的身心健康與安全。

我們建構多元包容工作環境，不因性別、性向、婚姻狀況、種族、國籍、宗教、黨派、社經地位、年齡、家庭狀況、容貌、身心障礙等因素，而有任何歧視。

我們尊重國際移工人權，提供符合所屬宗教與民情之工作環境，雇用公平對待移工之人力仲介公司。

我們定期檢視及評估相關制度與作為。

勞資會議

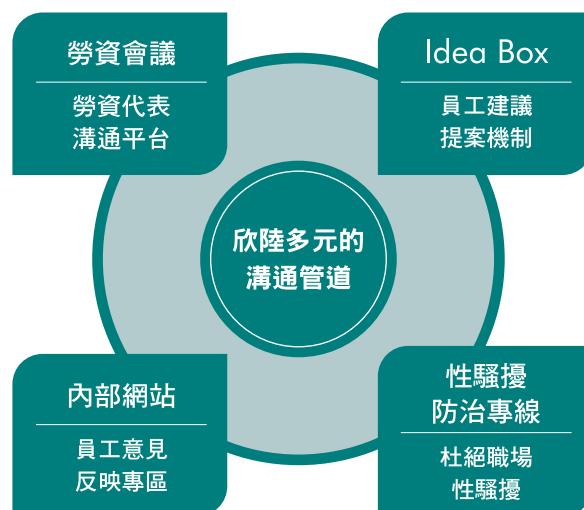
集團公司設置勞資會議，依規定每季召開會議，討論內容涵蓋：公司福利措施、勞基法相關修訂、協調勞資關係、促進勞資合作、員工健康照顧、職場安全等多項議題，透過勞資雙向溝通，保障勞資雙方權益，增進勞資和諧關係，創造勞資共贏局面。

員工溝通管道

欣陸投控持續維持良好的雙向溝通，並建置多元的溝通管道，包含勞資會議、公司內部網站 Connect 員工反應平台及 Idea box (註) 等，確保可及時反映、傾聽員工意見、聲音，正視員工的問題，並在第一時間回應與解決問題。

此外，為了提供同仁、求職者及往來廠商之接觸員工無性騷擾之環境，特別訂定「集團性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，規範性騷擾事件所應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以確保當事人之權益及隱私的維護。所有人均得以專線電話、專用信箱或傳真方式，向本公司提出申訴，且設有保密及匿名機制，避免檢舉人因害怕身分曝光，而錯失檢舉的時機。本公司秉持以嚴謹及客觀的調查程序，有效釐清事實，確保檢舉制度運行暢通。截至 2019 年 12 月 31 日止，本公司無接獲任何性騷擾申訴案件。

註：有關 Idea Box 的資訊請見「4-3 員工福利與保障」章節



性騷擾防治專線：(02)3701-1000 (轉人資主管)

傳真：(02)6638-2999

專用信箱：HR@continental-holdings.com

外部溝通訓練 與能力提升

為提升公司第一線現場主管及危機小組成員之危機意識，欣陸投控於 2019 年特別規劃「發言人暨媒體溝通訓練」課程，除了為同仁建構一致性的危機處理觀念外，另依發言人、功能主管及現場主管等不同的職掌及功能，調整並強化課程內容；從企業發言、公眾表達、利害關係人盤點、危機情境演練、社群媒體等面向，促使團隊更全面地思考危機管理範疇及策略，並以實戰演練方式應用所學技巧及觀念，以異位思考方式對應不同狀況。

課後公司除了將課程內容摘要以影片方式留存，作為訓練課程之用，讓公司全員皆能提升危機意識；同時也製作可隨身攜帶的「危機管理原則」小冊，讓參與課程的同仁能夠隨時謹記危機管理原則。

透過本次課程，參訓人員對於危機處理概念明顯提升，集團內各公司亦展開相關實地危機情境演練之計畫，全面強化同仁之危機管理觀念及作為。



2-4 風險管理

風險項目與管理

欣陸投控為監督與管理營運過程中可能的風險，建立內部風險管理架構。我們透過檢視營運目標、風險與內部控制制度間相互影響之關係，辨識可能產生的風險種類，並將風險種類區分為企業整體風險及作業層級風險兩個層次。

企業整體風險

欣陸投控定期舉行經營管理例行會議，當內、外部環境改變時，各權責單位即刻於會議中說明對營運目標造成之影響，並針對該改變可能造成的風險進行辨識、討論以及因應。對於已經被確認之企業整體風險，由欣陸投控提出適當的管理措施，並由專責部門定期檢討、修正管理措施的妥適性。

作業層級風險

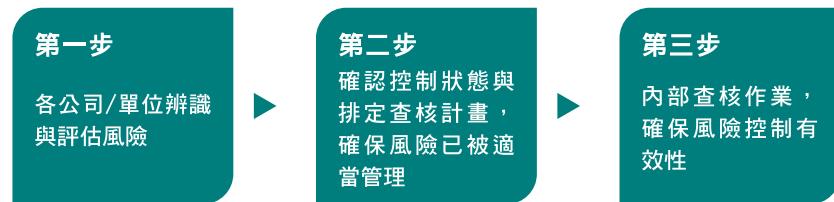
要求各單位依據營運目標，先自行辨識作業層級的風險種類、可能導致風險產生的因素，並評估風險發生的嚴重度及可能性，與可採取的防止或處置措施和處置後的剩餘風險，再要求各單位針對處置後風險指數仍高的事件，提出改善管理計劃並追蹤改善管理計劃的執行情況。

風險名稱	風險內涵	風險管理措施	權責單位
信用風險	<p>信用風險係本公司因客戶或金融工具之交易對象無法履行合約義務而產生財務損失之風險，主要來自於應收帳款、金融投資及背書保證。</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 應收帳款及其他應收款： 評估客戶財務狀況，適時要求提供擔保或保證，並定期評估應收帳款狀況，適時提列備抵呆帳，目前相關呆帳損失尚在管理當局預期之內。■ 金融投資： 本公司之交易對象及履約他方均係信用良好之銀行及具投資等級以上之金融機構、公司組織及政府機關，無重大之履約疑慮，故無重大之信用風險。■ 背書保證： 依相關作業程序規定執行背書保證、資金貸與等實務作業。	財務部
流動性風險	流動性風險係本公司無法交付現金或其他金融資產以清償金融負債，未能履行相關義務之風險。	管理流動性風險之方法係盡可能確保本公司在一般及具壓力之情況下，皆有足夠之流動資金以支應到期之負債，而不致發生不可接受之損失或使本公司之聲譽遭受到損害之風險。	財務部
市場風險	市場風險係指因市場價格變動，如匯率、利率、權益工具價格變動，而影響本公司之收益或持有金融工具價值之風險。	為將市場風險之暴險程度控制在可承受範圍內，並將投資報酬最佳化，本公司遵循董事會指引從事避險性衍生性金融商品交易，不從事非避險性交易。	財務部
工程風險	工程風險係指各工程專案，於規劃、施作等階段中，所有可能造成施工錯誤之事項。	所有工地均於施工前進行施工評估，並視需求以BIM建構模型，並建置標準施工圖、標準施工計畫書等標準作業範本，以達管理一致化、減少施工錯誤。	工程專案單位

風險 名稱	風險內涵	風險管理措施	權責 單位
環境 風險	環境風險係指各工程專案施作過程中，可能產生環境污染之事項，包含廢棄物、空氣及水污染等。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 減少廢棄物產出量： 製作廢棄物清理計畫書，以規劃清運作業，並進行減量與污染防治規劃。 ■ 降低空氣污染及污水排放： 設置洗車台和沉砂池、避免裸露地面塵土飛揚、於機具排煙口加裝濾煙器，並委託合格機構檢驗機具排氣、廢污水水質。 	工程專案 單位
契約 風險	契約風險係因交易對象之選擇及契約中之商業條款與法律條款，是否符合相關法規，權利義務是否合理配置，有無適當違約罰則等，如果沒有適當安排，會導致合約違法、不能求償或承受過度的賠償責任，進而危害欣陸投控利益之風險。	法務作業管理辦法中規定契約審查檢驗重點(checklist)逐項檢查，並與業務單位密切溝通，確保了解相關風險，並採取適切因應措施，以適當控管風險，保障本公司之權益。	法務部
採購 風險	採購風險係指供應商無法符合欣陸投控品質要求，或無法履行合約規範，導致損失之情事。	辨識並評估具財務能力風險、品質不良及工期延誤風險、不履約或合約爭議風險、物價波動風險、貨物及勞務短缺風險之供應商，並於系統內標註風險辨識標籤，列入觀察名單以利風險管控。	採購 單位
職安 風險	職安風險係指工作環境中所有可能危及欣陸投控及承攬商員工人身安全之事項。	對工作環境進行安全衛生危害鑑別與風險評估，並維持職業安全衛生管理系統有效運作，同時以教育訓練提升人員意識；如有任何意外事件發生，則透過有效的緊急應變程序降低損失，並透過事件調查分析、提案改善，持續提升安衛管理成效。	職安室

風險控制之稽核流程

為確認內控對風險管理之有效性，內部稽核單位依據各集團成員公司、單位辨識的風險及其控制狀態，排定查核計畫。查核作業執行前，內部稽核單位協同受查單位再次辨識、確認其整體或流程風險及管理制度，依據辨識出之風險控制執行查核作業；查核作業結束後，內部稽核單位再協同受查單位針對查核缺失擬訂可採取之處置措施，並將查核結果於內部稽核結論報告中提出，追蹤確認處置措施之執行狀況，使欣陸投控高階管理階層確保內部控制之有效性與落實管理。



資訊安全

隨著資訊科技不斷演進，資訊安全的提升是公司保護敏感資料和數位資產的關鍵課題。近期若干資安事件已證明，資訊安全之風險不單來自駭客及網路犯罪集團主動式地入侵網路、系統、裝置以及底層技術，相反地，越來越多的網路犯罪是結合資安漏洞與人性弱點，利用使用者的輕忽大意取得授權，從事不法行動。

為加深同仁的資安意識與資訊防衛能力，欣陸投控於 2019 年舉辦「資訊安全白皮書與你所不知道的駭客思維」訓練課程，完整說明資訊安全的重要性，並針對一般大眾最容易掉以輕心的網路廣告及社群媒體陷阱做出提醒，深入探討帳戶安全、機密資訊加密與駭客攻擊手法分析，期望將資安文化紮根至每位員工的心中。2019 年度欣陸集團無任何資訊洩露、失竊或遭失客戶資料之情事。

2-5 法規遵循

欣陸投控深切體認到企業運營的活動稍有不慎，便會對社會大眾產生重大影響，因此我們自持自制，以謹慎、正直、誠信之態度對待所有內、外部利害關係人。我們恪守法律、秉持良性競爭原則，要求員工應公平對待公司客戶、競爭對手及其他同仁，我們亦規範同仁不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或倚賴其他不公平之交易方式而獲取不當利益，對於競爭對手則遵守公平交易、智慧財產權等相關法規。

為掌握重要法規變動，法務單位平日即追蹤與業務相關法規草案訂定之進度與修改之方向，掌握可能對公司業務財務有重大影響之法規草案並持續追蹤，視修法進度及需求向相關主管報告，待修法通過正式生效後，隨即提供相關法規說明及法律教育訓練，並視需求調整公司內部規範，確保業務執行上皆符合最新的法規要求。

欣陸投控以法規裁罰上限之 50% 作為重大罰款金額的標準，2019 年已檢視集團子公司環境、行銷傳播、顧客安全、顧客隱私等相關法規之遵循，確認期間並無重大裁罰之情事；職業安全方面共有 4 件違反職業安全法規情事，其中 1 件雖屬非金錢制裁事件，但為提升資訊透明度，本公司亦將其列示如下。所有違規在主管機關提出後皆已改善，並強化勞工教育訓練及安全管理措施。

2019年重大罰款事件					
事業單位	違反之法律及 /或法規事由	法規條文 依據	主管機關	罰款金額 (萬元)	改善作法
大陸工程	未「確實巡視」，亦未採積極之「聯繫調整」作為	職業安全衛生法第45條第二款	北區職業安全衛生中心	12	加強工地巡檢、於協議會中對協力廠商宣導
	施工架端部開口未封閉			12	立即補設交叉拉桿防護，予以改善
	施工架拆除作業未設置使勞工上下設備、安全網；臨時將護欄拆除，未使勞工使用安全帶	職業安全衛生法第43條第二款	勞動部	18	加強工區重點查核、落實自動檢查並製成紀錄存查；加強施工人員安全意識

2019年非金錢制裁事件				
事業單位	違反之法律及 /或法規事由	法規條文 依據	主管機關	改善作法
大陸工程	因承包商未依規定搬運重物，導致發生職災	職業安全衛生法第36條	新北市勞動檢查處	加強宣導正確搬運方式，立即改善

三、科技創新



9 產業、創新
與基礎建設



11 永續城市
與社區



17 永續發展
夥伴關係

呼應永續發展目標 SDGs



攜手馥敦飯店南京館展開危老重建工程，為獲《都市危險及老舊建築物加速重建條例》核准通過之飯店首例



首支自行開發之 APP- CEC OnSite 上線，第一階段推出自主檢查表及議題管理兩大功能，利用普及的通訊設備優化工作流程，提升品質管理之即時性



2019 上半年度建設客戶滿意度調查結果，所有建案均達 **4.87** 分以上佳績，不僅遠高於年度品質目標 3.75 分，相較去年度亦有所進步



2019 年綠色採購與綠建材金額達新台幣 **42,477,600** 元



3-1 安全有效的品質管理

集團品質政策

「第一次就把事情做對與做好，精確地達成每一個預訂目標。」

欣陸投控落實公司任重而道遠的企業文化，因我們深知公司的理念與決策不僅影響營運，更會影響公司的員工及其家庭、上下游協力廠商、也包括使用公司產品的消費者。面對所有利害關係人廣大深遠的責任，使我們不斷思考，如何將我們的理念與價值觀傳承，提供安全可靠的產品與服務，是我們最基本也是深根的永續信念。

自 2002 年起，我們制訂品質政策，秉持「第一次就把事情做對與做好，精確地達成每一個預訂目標」的精神，逐步精進標準化作業，將品質管理內化為公司文化的一環。為深化本公司對品質的堅持，反映董事會的經營理念，我們更進一步公告集團品質政策，做為集團相關業務執行之行事準則。

政策公告實施後，為激發全體員工對政策的重視，並確保政策要求能落實在營運作業中，進而成為我們的企業文化，我們藉由三大關鍵原則與實踐政策的作法，作為同仁形塑企業文化之遵循準則，在工作流程及項目中展現集團核心價值。

集團品質政策內涵

集團品質政策

以客戶及流程為導向，妥切規劃目標及計劃，並制定衡量機制，以確保產品與服務之品質，並且鼓勵持續創新與改善，追求卓越品質。



實施與貫徹品質管理

設定與公司策略方向一致的品質目標，以激勵同仁不斷提升品質要求，並透過標準化程序建立，促使執行業務時，可依循相同的標準，達到作業品質穩定一致。



品質確保

公司每年執行品質稽核以確保管理流程有效性，並強化同仁品質管理意識。針對供應商管理，則建立評鑑制度，以確保供應商的品質及履約能力，確保公司所提供之產品與服務之品質水準。



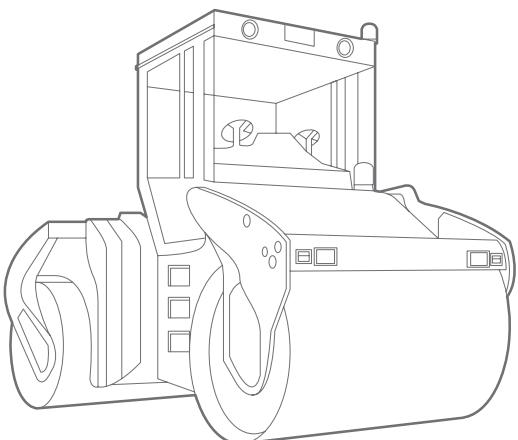
持續創新與改善

綜合品質目標績效、稽核結果、客戶滿意度等資訊與回饋，持續尋找品質改善機會；並鼓勵同仁持續探索、思考最佳作業模式，與時俱進，超越客戶期待，逐步提升公司品質水準。

DMAIC 品質改善流程

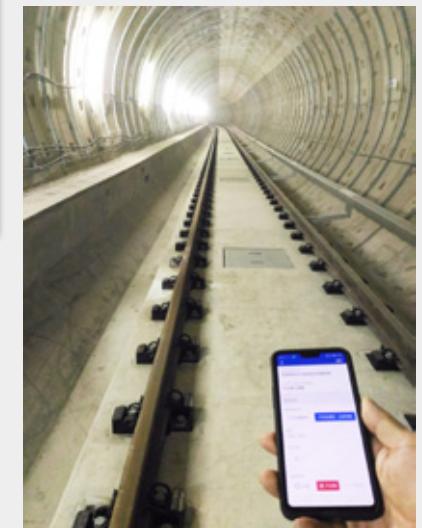
為確保管理系統持續有效、貫徹品質管理並持續創新改善，欣陸投控每年依據外部規範、內部規章及客戶要求執行品質稽核，其範圍涵蓋大陸工程、大陸建設及欣達環工，除了確保流程的有效性及作業的符合性，也從中尋找改善契機。自 2016 年起持續導入品質改善專案，藉由現場資料收集及 6 sigma 的 DMAIC 流程改善方法，提出貼近實務的解決方案，降低缺失再發生的機會，逐步完成品質精進工作。

2019 年欣陸集團更進一步導入數位化科技，開發手持裝置的專案管理雲端平台，提升專案即時回報改善與追蹤的機能，未來將持續開發與導入數位工具，善用創新管理技術優化整體管理流程與提升專案品質。



APP – CEC OnSite

2019 年 10 月大陸工程首支自行開發的 APP – CEC OnSite，係專屬施工現場管理的雲端平台，第一階段推出自主檢查表及議題管理兩大功能，第一線人員可以從雲端平台取用檢查表單，直接在現場使用手持裝置進行品質查驗，結合手持裝置進行拍照或匯入照片功能，完成檢查後，可立即匯出檢查結果，相關人員也可進行線上簽核，同時，結合議題管理的自動提醒功能，有效追蹤缺失，直到改善完成。期許利用手持裝置優化工作整體流程、提升品質管理之即時性及有效性，使同仁能更專注於現場作業，進而達到持續精進品質的目標與效率。



集團專案現況

土木工程業務		
專案	客戶	期程
CK570J捷運新莊線	臺北市捷運局	2008~2021
CJ910北屯機廠	臺北市捷運局	2012~2020
CJ930台中捷運	臺北市捷運局	2013~2021
CM01機場捷運	交通部鐵道局	2013~2025
C2仁水隧道	交通部公路總局 蘇花公路改善工程處	2014~2020
CQ842萬大線	臺北市捷運局	2014~2022
CQ850A萬大線	臺北市捷運局	2016~2024
CQ840萬大線	臺北市捷運局	2017~2025
C214台南鐵路	交通部鐵道局	2017~2023
C211台南鐵路	交通部鐵道局	2017~2023
C601嘉義站北側臨時軌土建	交通部鐵道局	2017~2019
桃園捷運綠線GC01	桃園市捷運局	2018~2025
ME01Y機場捷運蘆竹機廠 進出廠線噪音改善工程	鐵道局北部工程處	2019~2020



CJ910 北屯機廠



CJ930 台中捷運



CK570J 捷運新莊線



C2 仁水隧道

建築工程業務

專案	客戶	期程
板橋源邸	東亞建經	2014~2019
森大摩天41	森大開發	2015~2020
源堃大孝	源堃建設	2015~2019
尚志大同莊園	尚志資產開發	2015~2019
國揚忠孝	國揚實業	2015~2019
台中丽格	大陸建設	2016~2019
開晟勝開大地	開晟建設	2016~2020
裕隆城商業區雜項	裕隆汽車	2017~2019
廣慈博愛E標	臺北市政府	2017~2021
台南亞德客三期	品適亞德客	2017~2019
璞真土城	璞真建設	2018~2021
泰民石牌	泰民建設	2018~2021
碩河信義A7(主體)	碩和開發	2019~2023
勤美之森	璞真建設	2019~2022
南港機廠公宅	臺北市政府	2019~2022



碧湖畔



板橋源邸



新美齊新象山



國揚忠孝



台中丽格

機電工程業務

專案	客戶	期程
南展擴建機電工程	臺灣電力	2012~2019
禾群故宮天下	禾群營造	2016~2019
華邦竹北辦公大樓	華邦電子	2017~2020
遠揚T-PARK	遠揚營造	2018~2020
C8190C 南港公宅機電工程	大陸-達欣(JV)	2019~2022



南展擴建機電工程

環境工程業務

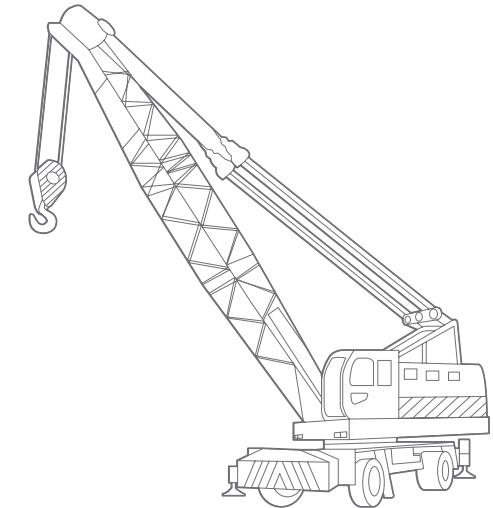
專案	客戶	期程
臺北縣淡水地區污水下水道系統委外建設之興建、營運、移轉計畫	新北市政府	2005~2040
高雄市鳳山溪污水處理廠放流水回收再利用案之興建、移轉、營運計畫	高雄市政府	2018~2033
桃園市中壢地區污水下水道系統委外建設之興建、營運、移轉計畫	桃園市政府	2016~2055 (預估)
桃園市埔頂計畫區污水下水道系統建設之興建、營運、移轉計畫	桃園市政府	2016~2055 (預估)
高雄市臨海污水處理廠暨放流水回收再利用之興建、移轉、營運計畫	高雄市政府	2018~2035



高雄鳳山水資源中心



高雄鳳山水資源中心



3-2 安全設計與創造價值

安全設計與綠建築

欣陸投控堅持提供客戶合乎法規、標示透明、符合健康和安全的產品與服務，因此制定建築專案考量要點，作為公司建案之基本守則。近幾年建築工藝更趨向健康、安全、智慧、環保與永續，藉由綠建築與科技智能管理強化建築物之效能與穩定性，建築產業也迎來了新的典範及機會。

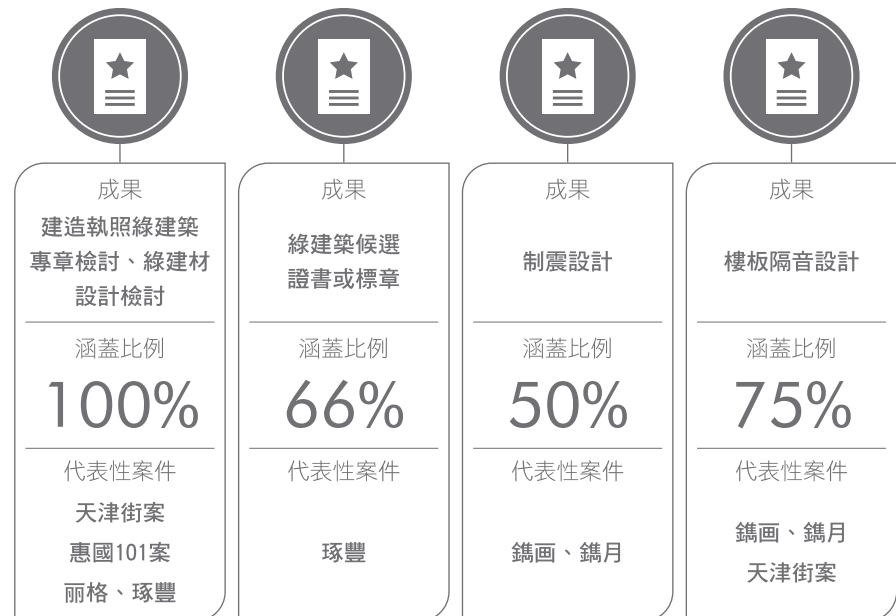
欣陸投控作為產業的領導者，致力於將綠建築規劃與智慧化設計融入於產品中，優良制震設計參數、綠建築標章取得，以及智慧燈控、空氣品質感測，或是公共設施如電力、泵浦、照明、中央集中監控式保全及監視攝影等應用，已然成為公司產品之常規化設計概念。

此外，內政部為強化住屋安寧舒適，減少住戶間彼此干擾及影響，於 2018 年修正「建築技術規則」，明訂自 2019 年 7 月 1 日起新申請的建案，新建住宅的分戶牆、分戶樓板及昇降機道、機房與居室相鄰的牆及樓板，應依法進行隔音與降噪設計。欣陸投控以消費者之居住品質為第一考量，自願提早適用建築技術規則中針對樓板隔音降噪之規定，提供客戶更好的居住生活品質。

建築專案考量要點

- 1.申請建造執照前，針對工作指導書及核定定案設計圖，完成法規符合性、綠建材設計檢討，並經政府機關審核通過。
- 2.依據個案規劃及設計需求，申請相關標章或安全性設計，例如取得候選綠建築證書，或設置耐震間柱、阻尼器等降低地震及風力影響，增強大樓安全性之設計。
- 3.於銷售買賣合約中，載明結構、建材保證皆無包含損及建築結構安全，或有害人體安全健康之輻射鋼筋、石棉、未經處理之海砂或其他類似物。

2019年安全設計與綠建築成果



欣陸投控為落實綠建築與智慧建築政策，2020 年起將針對綠建築與綠建材設計建置相關管理機制，逐年提升綠建築標章案件比例，期許未來開發之案件能達成 100% 取得綠建築認證之長期目標。

綠建築 指標項目	綠化量	基地 保水	日常 節能	二氧化碳 減量	水資源	污水垃圾 改善	廢棄物 減量	證書等級
琢白	●	●	●	●	●	●	●	黃金級標章證書
琢青	●	●	●	●	●	●	●	銀級標章證書
琢豐	●	●	●	●	●	●	●	黃金級候選證書



智慧建築與環境友善設計

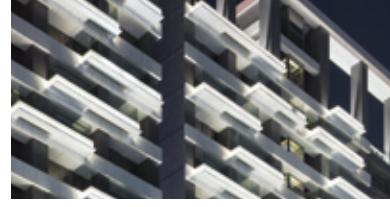
永續生活與綠色住宅的議題於近年蔚為風潮，民眾關心的除了居住建物資產本身的耐震、持久設計與美觀設計之外，更有越來越多人開始重視身心靈與環境的契合。如何在辦公及居住的日常中實踐節能、減少資源浪費、融合藝術作品與造景庭園美學，同時打造健康與舒適兼具的居住空間，以昇華身心靈健康與環境契合的生活觀，更是成為建築設計的一大亮點。

我們在專案上落實永續建築的概念，建物方面，我們參考了綠建築標章的指標規範，將形狀係數、輕量化設計、耐久化設計與再生建材納入考量，降低建築生產過程的碳排放量，同時亦考量外殼節能、空調與照明設計、固定耗能設備節能、節水設備與雨水回收設施、管線易維修性等設計，使建物具備良好的日常節能與維修機能。

欣陸投控重視建築物生命週期的延續，細心思量建築物使用階段的功能設計及強化資源使用的效率，藉由雨水回收設施蒐集雨水與過濾除氯，提供庭園植栽噴灌使用，達到雨水再利用及節水效益；能資源耗用層面，透過於建築物建置節能與節水設備，減低能源與水資源的耗用，降低不必要的浪費；材料選用方面則以具環保標章與符合循環經濟之建材為優先選擇，例如：採用再生綠建材高壓混凝土地磚為建材，除了美化環境外，更確實達到降低環境衝擊的目的。

此外，因應智慧住宅趨勢，在許多專案的公設區域規劃中央智慧控制，控制通風設備、燈具、空調等電氣設備，監視發電機、自來水泵、污廢水泵，達到智慧節能功能，以因應未來發展趨勢。

項目	說明	照片
資源化建材 使用	資源化建材使用 代表性專案：琢青、琢白	<p>琢青：於庭院地坪設置環保標章建材（窯燒類資源化建材），陶瓷面磚符合材料回收再利用，降低對環境造成的衝擊。</p>
保水鋪面 材料使用	環境美化與減緩熱島效應 代表性專案：麗格	<p>麗格：部份景觀鋪面採用植草磚透水鋪面。</p>

項目	說明	照片
再生能源使用	<p>再生能源的使用，以減少能源使用、CO₂排放及熱島效應 代表性專案：丽格</p> <p>丽格：設置太陽能設備，同時兼具曬衣架功能。</p>	
降低建物軀體二氧化碳	<p>採用輕隔間板材與隔熱砂漿等設計，降低建築生產過程的碳排量 代表性專案：琢青、琢白、琢賦、謙量、丽格、琢豐</p> <p>琢青：採用隔熱砂漿，拌合水泥塗抹於牆體，達到良好的降溫、防火效果，有效達成節能減碳的目標。</p>	
日常節能	<p>應用節能玻璃，並於公共區域選用高功率、高效率燈具，多採用獨立控制方式，降低能資源耗用與日常維修，達到節能功效 代表性專案：琢青、琢白、琢賦、謙量、丽格、琢豐。</p> <p>琢白：節能玻璃設計，能阻隔太陽光中的紅外線輻射熱能，降低紫外線進入，由於可視光透過率高，可讓大量可視光進入，使室內有更多自然採光。</p>	
中央控制系統	<p>公設區域智慧控制 代表性專案：琢青、謙量、琢白、琢賦、謙岳、宝格</p>	
水資源使用效率提升	<p>透過雨水回收系統與省水衛浴等設備導入，提升水資源使用效率 代表性專案：琢青、琢白、謙量、丽格、琢豐</p>	
健康居住環境	<p>健康綠建材的採用 代表性專案：琢青、琢白</p>	



2019 年代表專案 丽格

與國際知名的建築設計團隊 ACPV (Antonio Citterio Patricia Viel and Partners) 傾心擘劃，以強烈之大地感礦石量體為整體建築概念，以傳承全球寶格麗精品酒店的經典設計理念，為臺灣演繹現代時尚奢華的義式生活美學。「丽格」外觀獨特蜂巢造型，琥珀色玻璃更讓建築顯得華麗感十足；巧妙飛翼造型陽台讓整棟量體更顯輕盈時尚，前衛的設計充分展現義大利式的時尚生活品味。

同時我們也認養建案附近之公共人行道，並在開放空間設置 3 座戶外藝術品及街道家具，美化周圍環境，讓大眾親身體驗空間所產生的生命共鳴。

2019 年代表專案

馥敦飯店南京館 危老重建案

臺北市是臺灣都市化發展較早的地區，雖然商業活絡，但亦面臨房屋老化、市容陳舊的問題，根據內政部統計資料（註），截至 2019 年底止，臺北市房屋平均屋齡已達 34.6 年，其中屋齡超過 40 年之房屋逾 33 萬戶。為因應潛在災害風險，加速都市計畫範圍內危險及老舊瀕危建築物之重建，改善居住環境，提升建築安全與國民生活品質，政府於 2017 年 5 月公布「都市危險及老舊建築物加速重建條例」，本案馥敦飯店南京館即是全台首間獲核准通過之飯店危老重建案例。

位於臺北市東區的飯店「臺北馥敦南京館」已走過 40 年的歲月，雖然鄰近捷運松山線南京三民站及小巨蛋站，但因老舊及新飯店崛起導致住房率下降，為保持競爭力，決定以危老重建方式賦予新的契機。2019 年 4 月馥敦飯店南京館通過危老審議，同年 8 月由大陸建設出資負擔規劃設計及營建成本，擔任合建方負責興建，地主並以興建完成後之住宅棟的產權折抵規劃設計及營建成本的合作模式進行改建。未來將從現行的一棟飯店改建為飯店、住宅各一棟，飯店的部分未來將和國際酒店品牌—凱悅「尚萃」酒店 (Hyatt Centric) 合作，預計於 2024 年完工。

臺灣地少人稠，為使土地及空間使用更有效率，勢必走向都市更新及危老條例相關作法，預期未來定會有更多的老舊建築循著危老途徑進行改建，本集團做為產業之先鋒，將持續累積經驗及能量，幫助更多有需求的業者實現夢想，進一步提升都市價值，促進社會福祉。

註：內政部，不動產資訊平台：<https://pip.moi.gov.tw/V3/E/SCRE0401.aspx>



2019 年代表專案

桃園捷運工程 GC01

桃園正在規劃建置「三心六線」路網，「三心」是桃園、中壢都會區及航空城特區，「六線」是機場捷運、捷運綠線、中壢延伸線、捷運棕線、三鶯線延伸八德段，以及臺鐵桃園段鐵路地下化工程，讓北北桃成為一小時軌道生活圈。

自 2018 年起，大陸工程啟動桃園捷運綠線 GC01 工程，以業主提供之基本設計進行線形、橋梁配置、車站月台動線等優化及增加車站營業商店空間等規劃，提升未來營運管理效率及績效。車站建築設計理念融入地方性特色（城市發展、民俗文化、埤塘特色、機場特色）、都市友善（建築美學、地面淨空與連通橋）、乘客友善（進站動線、車站識別）等作為設計規畫主軸，增加桃園捷運綠線之整體美感及特色。此外，針對車橋共振防制及減振抑制噪音於細部設計予以考量，提昇整體之營運安全。

桃園車站舊倉庫改建的「桃園軌道願景館」之營運管理亦為桃園捷運綠線 GC01 標統包工程之契約項目之一，大陸工程在相關之營運、操作、維修作業投入大量之資源，館內以桃園鐵路地下化和捷運系統發展為展示重點，並於館外廣場活動區展示實體潛盾機，讓民眾了解軌道地下化工程辛苦的一面。軌道願景館兼具導覽、教育和觀光功能，希望以寓教於樂的方式，讓民眾了解桃園軌道的重要發展歷史及未來願景。

自 2018 年 9 月開放後，展館營運管理成效卓越，獲得國內多個知名旅遊節目及雜誌報導與推薦，參觀人數創下營運不到三個月即突破 10 萬人的佳績，對於桃園市觀光旅遊推展有顯著之成果；同時安排館內播放桃園市捷運軌道建設願景及桃園捷運綠線工程現況相關之微電影，讓市民大眾均能知悉相關之市政建設與進展。



3-3 智慧科技的建設

科技導入營造文化

在新物聯網時代，智慧營造工程近年為營建產業改善及優化工程流程之重要技術應用。藉由建築物生命週期旅程導入解決方案，從設計、施工模擬、專案管理、運營維護各階段導入智慧應用，為產業帶來一個全新的思考模式。欣陸投控於 BIM（Building Information Modeling）概念問世時，便開始投入研究，透過 IT 科技不斷的創新發展、自我開發，累積有超過 10 年的 BIM 研究開發經驗，並且利用集團自建案或承攬案，全面投入 BIM 作業，從中持續的獲得反饋並修正，於挑戰中成長，透過技術水準的提升成為業界的領頭羊。

我們透過使用 BIM 雲端平台服務以及二次開發，將 BIM 資訊輕量化，使業主、工程師、廠商皆能透過自己的手持裝置，隨時隨地的讀取正確的訊息，甚至是透過掃描 QR code 來查看 360 度空間模擬照片、確認圖面正確性。BIM 技術的運用，讓我們可以有效的掌握資訊，利用預測維護來簡化作業，提升原有文件作業品質，減少不必要的浪費，並且透過事前的 3D、工序模擬（4D 模擬），降低錯誤的風險，有效整合建築模型的資訊流與營建產業作業流程，以科技的方式讓日常的作業自動化，提升同仁作業效率。

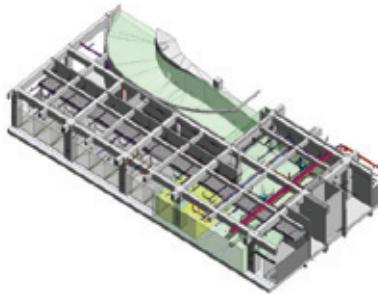
我們預定於 2021 年完工之公共工程 - 廣慈博愛園區公共住宅 E 標，因大陸工程同時具備甲級水電資格之優勢，加上 BIM 應用技術相當成熟，我們全力配合市府單位推動 BIM 各項計劃，分別在專案中納入智慧水表、電表、瓦斯表等智慧三表，藉以導入新的概念和作法。本建案從設計到目前的施工階段皆使用 BIM 技術進行設計優化、衝突檢討

等，並且透過 BIM 模型直接出圖，利用圖模一致的特性，降低錯誤的風險並提前加入施工面的考量因素，有效達到工程統包的效益，全方位地考量設計面、施工面、法規面及使用面的各種因素。



智慧營造工程

BIM 建築資訊系統



手持裝置應用



3-4 貼近客戶所需

傾聽客戶需求

欣陸投控認為每個作品皆是品質的展現，因此我們關注與掌握客戶脈動與需求，以滿足客戶需要；更秉持追求卓越之精神，持續創新與改善，進而超越客戶的期待。據此，欣陸投控推動客戶滿意度調查，期望透過蒐集客戶對產品或服務的滿意度，找出持續改善之契機。滿意度調查以問卷方式進行，針對調查結果滿意度較低的項次，會由業務相關部門進行原因剖析，並判定是否啟動追蹤與改善機制。

工程滿意度調查

工程滿意度是由品質部針對欣陸投控工程承攬業務客戶進行調查，主題為業主對各品質關鍵要素，包含專案進度管理、品質控管、人員協調溝通、安衛及專業能力等指標進行問卷調查，2019 年共訪談 13 個工程專案業主，包含 7 個建築專案、2 個機電專案及 4 個環工專案。根據年度調查結果，列入追蹤改善之項目整體比例為 3.3%，相較 2018 年之 3.8% 略降，顯示客戶滿意度提升，業主大抵對公司專案之執行成果感到滿意，我們也透過面對面訪談的過程了解業主的想法，各項列入追蹤之項次皆已完成改善。

建案滿意度調查

建設售後服務部門每半年會對前半年售後修繕情形進行滿意度調查，分別針對服務態度、專業性、施工品質、及維修的時效性等指標進行滿分為 5 分的評分。2019 上半年我們針對琢青及謙量建案執行滿意度調查，共計發放 62 份問卷，回收 36 份，回收率為 58.1%，兩個建案的調查評估結果均獲得 4.87 分以上的佳績，不僅遠高於公司設定的年度品質目標 3.75 分，相較去年度成績亦有所進步，顯示欣陸投控的建築專案備受客戶的

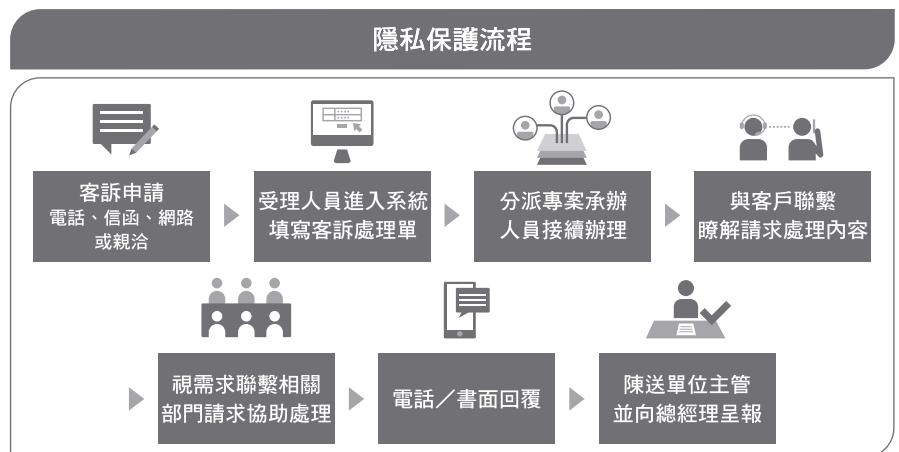
肯定。除客戶滿意度調查，為加強維修作業之整體品質及效率，部門每週例行會議追蹤檢討，已交屋至管委會之特定專案則實施建築物健檢，提供消費者周全的服務與最佳居住體驗。

專案執行管理

土木專案執行均依合約規定，提供施工計畫、施工圖、進度網圖等資料供業主審查，審查合格後方可进场施工。施工過程亦配合業主進行材料檢（試）驗及施工查驗，且每月與業主召開施工檢討會，管控工程進度、安衛及品質。部分專案於工程完工驗收後，由工程承包商及設備商依合約規定之保固期間，成立保固維護小組，選派工程師、技術人員擔任小組成員，負責該工程之保固工作。保固工作主要針對設備儀器做定期保養維護，同時亦對客戶所提出之故障情形進行維修及處理。此外，每季定期舉辦保固維護工作研討會，邀請工程及使用單位參加並提供意見，說明保固維護工作執行情形及後續使用建議。保固維護期間結束前，須完成保固期滿查驗並合格後，才可解除保固維護小組之編制。

保護客戶隱私

欣陸投控以「服務顧客為尊」為長期經營理念，維護客戶隱私與保護個人資料亦為一種責任銷售之表現，我們遵守個資法相關作業規範，並要求在作業過程中會接觸或取得顧客個人資訊之協力廠商遵守相關規範，以履行保護客戶隱私與個人資料之責。經統計，2019 年欣陸集團未接獲有關侵犯客戶隱私之投訴，亦無發生侵犯客戶隱私違規事件。



3-5

深化夥伴鏈結

欣陸供應鏈

欣陸投控業務涵蓋多樣化工程及不動產開發，在供應鏈組成上，工程除向供應商購買所需機具、材料、設備外，也由其他勞務承攬商提供所需業務協助；不動產開發方面，從前期土地取得、房屋銷售，到後期物業管理等工作環節上，均需仰賴各類專業勞務服務及專家提供相關業務協助。

不動產開發供應鏈

此類型供應商提供專案前期規劃、建設執行中配合、交屋後維運服務等相關支持工作，相較於工程供應商而言，不動產開發供應商切入時間早、提供服務時間長、且結束服務時間晚，雖不直接接觸工程施作，但對於工程品質具有關鍵的影響。本公司持續進行不動產開發供應商整體性及連貫性的追蹤，以確保產品品質符合預期的要求。

建設供應商類別

土地前期開發	諮詢供應商	設計供應商	售服供應商
提供土地開發，合適土地之搜尋、推薦、估價 供應商： 都更顧問公司、 土地估價公司、 大型商仲公司、 房仲公司等	提供產品銷售策略研擬、建議、及執行協助 供應商： 代銷公司、 廣告企劃公司	提供建設前期規劃、建築設計、與在地紋理融合之藝術造景配置等 供應商： 建築師、藝術家	提供產品售出後之相關服務、協助維繫客戶等 供應商： 物管公司

工程供應鏈

營建工程從規劃設計、發包、原料採購、機具進駐、工程施作、完工、啟用營運的過程，均需仰賴材料、機具、勞務、設備等相關協力廠商的緊密合作，各項物料之供應更與施工期程緊密相關。為此，本公司持續關注各個工程階段之連結情形，使工程作業運轉順暢，提升工程交付期程的掌握度。

工程供應商分類

材料供應商	機具供應商	勞務提供商	設備供應商
提供公共建設原 料、建築建材、地 基設置材料等 材料供應如： 混凝土、 鋼筋等	提供工程施作所需 之輕、重機具 機具供應如： 堆高機、 挖土機、 潛盾機等	提供工程施作所需 之勞力、技術人員 勞務供應如： 工地工人、 具備專業技術或 執照人員	工程完成後須置於 現場，持續運作， 使設施得以具備其 功能性 設備供應如： 汙水處理設備、 發電設備

永續採購

在地採購

欣陸投控除訂定集團採購政策外，也制定供應商管理規範，對內要求遵循道德行為準則及相關規範，也同步要求供應商在環保、職業安全及衛生等議題遵循相關規範，透過自身業務影響力，攜手供應鏈夥伴實踐企業社會責任。

為提升集團採購效益，我們統整不同工地之相同物料需求進行一次性的整合採購，促進公司內部採購作業之效率，降低採購成本，提升經濟效益；此外，為進一步將採購效益最大化，我們亦視需求與其他公司合作，將共同需要材料聯合採購，達到分享經驗、增強議價能力並降低運費、倉儲成本等效益。

支持在地採購為實踐企業社會責任作為之一，本集團除環工事業因污水廠機械設備建造領先技術及規格條件多掌握於外國廠商手中，其設備需求以國外採購為主，其餘公司採購皆以在地採購為原則。2019 年集團採購政策落實度之查核結果顯示無重大違反情事，也未有供應商違反相關規範之情事。

欣陸集團在地採購比例

年度	2017	2018	2019
大陸工程	96.60%	99.55%	99.93%
大陸建設	98.43%	97.92%	94.09%
欣達環工	81.78%	70.47%	82.79%

綠色採購與綠建材

建築之建材對於長時間活動於其中的人們影響甚鉅，同時亦會對建物坐落之土地及周圍環境產生久遠的影響，隨著環保及健康意識的興起，建築材料發展越趨向對地球環境負荷最小、對人類身體健康無害的材料。欣陸投控在建案安全、品質無虞的情況下，將優先選用具有節能標章之品項及綠建材標章之物料。

2019 年欣陸投控投入於綠色採購與綠建材採購之金額為新台幣 42,477,600 元，採購品項涵蓋纖維水泥板、普納版、石膏板及節能標章設備，同年度旗下大陸建設同時獲得行政院環保署及台中市政府所頒發之綠色採購金額績效獎的殊榮。

供應商永續管理

供應商篩選及考核制度

欣陸投控為提升整體採購效益與品質，訂定集團採購政策敘明公司之採購原則與精神，並作為採購人員執行採購業務之準則，以期創造公司最高價值，並與供應商建立良好合作關係。本集團之採購與供應商管理流程包含：

供應商登錄
■ 供應商資料卡
■ 五年承攬實績表
■ 接收、確認我方傳達：
◆ 企業文化宣言
◆ 業務執行規範
◆ 安衛政策

供應商資格評核
■ 承攬訂約紀錄
■ 履約信用評核狀態
■ 負責人訪談
■ 財務狀況
■ 現地勘查
■ 工地安全衛生管理辦法規定
■ 風險辨識標籤

供應商考核
工程期間由工程單位進行供應商初評及複評考核：
A級 屬可信賴之優良廠商
B級 屬可信賴之廠商
C級 屬需加強改善與輔導之廠商
D級 屬拒絕往來之廠商，並列入觀察之對象

供應商需根據供應商篩選程序及新廠商登錄約定條約填寫供應商資料卡及五年承攬實績表進行供應商登錄，採購單位根據供應商資料進行資料核查，並傳達公司企業文化宣言、業務執行規範及安衛政策，核查完成後請供應商簽章確認基本資料後進行系統登錄。執行業務之供應商，於工期間進行供應商評核，由工程單位最高主管（工地負責人）進行初評，專案部主管做複核總評及簽核，並將考核結果登錄於供應商資料庫系統。供應商考核項目中安衛項目如被評核為 D 級則進行列管，會同採購單位討論是否列入業務不往來名單。

2019 年供應商評核結果，A 級可信賴之優良供應商夥伴加上 B 級可信賴之供應商夥伴共有 1,235 家，佔總比例 83.17%，15.69% 屬於 C 級需加強改善與輔導之供應商，1.14% 屬於 D 級表現欠佳之供應商，我們後續已進行列管並加以協助改善，若累計履約評核不良、財務狀況不佳則將其列入業務不往來名單。

2019供應商評核結果

評核結果	A級	B級	C級	D級
供應商家數	18	1,217	233	17
占比	1.21%	81.96%	15.69%	1.14%

優良廠商激勵措施

為鑑別優良可靠之合作夥伴並與其培養長期穩定之夥伴關係，欣陸投控於每年第四季舉辦年度優良廠商遴選活動，綜整各工務所針對重大工項之安全衛生管理、工程品質表現等面向進行評比。獲選之年度優良廠商將享有次年度保留款減半、履約保證條件放寬及優先承攬權等優惠，確立雙贏的合作基準，以避免市場貨物及勞務短缺之風險，

2019 年受獎勵之優良廠商共有 24 家。



優良廠商證書

四、安心職場



大陸工程與大陸建設分別榮獲 2019 年「營建工程類」及「不動產管理類」幸福企業大賞



攜手勞動部推動臺灣職安卡，已有 **26** 位同仁獲得訓練課程之講師資格



導入 **AI** 技術，為營造業第一家開始以智慧監控辨識個人是否穿戴防護具之企業



導入數位學習管理平台 **iLearn**，提供超過 1,000 門多元線上課程



育嬰留職停薪復職率及留任率均為 **100%**



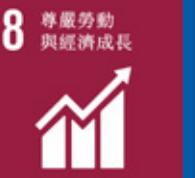
擴大辦理在學學生暑期實習計劃，新增提供學期間實習機會，積極推動產學合作



4 優質教育



5 性別平等



8 尊嚴勞動
與經濟成長



16 和平正義
與公正制度

呼應永續發展目標 SDGs



4-1 安全與健康的工作環境

職業安全衛生管理

職安衛生管理方針

欣陸集團秉持積極主動、安全和對社會負責的態度，制定並落實完備的職業安全衛生管理方針，以展現保障職場健康與安全的承諾和決心。大陸工程依法設置「職業安全衛生委員會」，作為勞資協調溝通平台，委員合計 12 位，其中勞工代表有 4 位，占委員會總人數的 1/3。且依照勞動部規定，每季召開會議，定期檢視及調整職業安全衛生政策、稽核事項及管理績效等。

為落實安衛自主管理，欣陸集團每年檢視安衛績效衡量標準，定期評鑑工程單位的安衛管理能力，以確保有效管控安衛目標達成。2019 年欣陸集團設定的年績效目標為「零重大職災」與「失能傷害頻率≤ 0.82」，今年因發生一起重大職災而未達成年度目標，但失能傷害頻率符合目標值。對於重大職災發生原因，我們除對事故進行調查與檢討，增列安全衛生管理相關規定，更藉由各類安衛促進活動之推行，確保降低事故發生、達到提升安全之成效。

	2019年績效目標	2019年達成情形	2020年績效目標
主動指標	工程單位專案 主管巡檢次數≥4	工程單位專案 主管巡檢次數=4.3	工程單位專案 主管巡檢次數≥4
被動指標	失能傷害頻率≤0.82	失能傷害頻率=0.82	失能傷害頻率≤0.8

此外，推動工地安衛之最重要的角色為各工地的安衛人員，藉由安衛人員的聯合稽查活動互相觀摩、互相學習成長，提升職安衛管理水準，落實安衛政策，達到全員安衛之目標。為建立安衛人員一個共同參與、學習與溝通的組織，大陸工程於 2019 年成立「安全衛生促進會」，當年度完成辦理四場教育訓練及三次促進會活動，強化安衛人員的教育訓練及橫向溝通，共同解決問題並提升安全衛生知能。

另一方面，為加強每項專案進行完善的監督、量測、審查與溝通，進而落實職安衛各面向之規劃、執行與改進情形。2019 年訂定「工程單位安衛獎懲辦法」，並完成規章修訂，希望透過透明的賞罰機制，讓工地相關成員包含勞工、承攬商、安衛責任區工程師、安衛人員、工程單位最高主管等，皆能重視安衛的規定，藉此提升工安文化。在所有團隊成員的共同努力之下，大陸工程獲得勞動部與地方政府相關獎項殊榮。

獎項名稱	頒發單位	工程名稱
民國107年度職業安全衛生優良單位	勞動部	土木 - 捷運萬大線CQ842標
第十三屆公共工程金安獎佳作	勞動部	
民國107年度臺北市勞動安全獎優良單位獎	臺北市政府	建築 - 南方莊園新建工程

更進一步，欣陸集團希冀透過創新與累積之最佳實踐技術與經驗，為提升臺灣營造產業工安水準盡一份心力。2019 年大陸工程受邀擔任「全國營造業職業安全衛生促進聯合總會」第一屆總會長，與職安署及營造業事業單位攜手合作，共同防止職業災害發生，保障工作者職場安全與健康。

專欄

臺灣職安卡

近年營造業之職災率為各行業之冠，欣陸集團秉持企業社會責任，積極獻策與分享經驗，期許以自身行動發揮影響。繼 2016 年與臺北市政府主管機關共同推動「臺北職安卡」，2019 年大陸工程更進一步與勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）合作，全面擴大推行「臺灣職安卡」制度，期望協助加強營造作業勞工的安全教育訓練，提升全國施工安全防災知能，以保障全國營造勞工作業安全。

目前欣陸集團共有 26 位同仁取得臺灣職安卡之講師資格，前期透過大陸工程總公司自行辦理訓練課程，參與訓練人數計 81 人，皆已取得臺灣職安卡，後續交由各工地持續辦理臺灣職安卡訓練課程。勞工一旦接受一般安全衛生教育訓練經測驗合格後，核發之卡片可永久保存且可管理個人受訓紀錄，一卡適用全國營造工地，改善原本工人轉移工地需再接受相同訓練之詬病，不僅有助落實工地作業勞工進場管制，降低營造業職災發生機會，同時減少作業勞工必須隨身攜帶多種工安卡之不便。



手機 APP 虛擬卡



臺灣職安卡實體樣式

職安文化建構

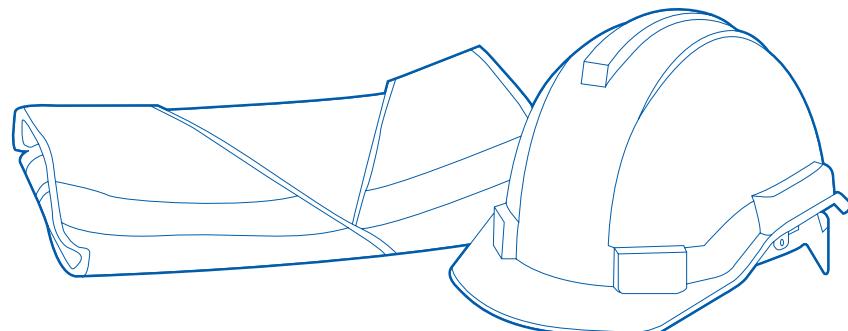
為宣達公司對安衛之理念與決心，欣陸集團特別訂定多項工地安全衛生宣導措施，舉辦多元化的安衛活動，包含工地巡檢、工地觀摩、高風險申報等，加強作業人員對施工環境的安全衛生認知及應變能力，以降低職安風險。

項目	說明	頻率
高階主管巡檢 	工程單位：最高主管進行工地現場安衛聯合巡檢，巡檢過程中若有安衛缺失，立即透過手機回報「工程單位專案主管巡檢」系統，系統自動通知責任區工程師處理。 工程處：最高主管親至工地進行安衛巡檢，巡檢過程中除工程處最高主管宣達公司對安衛之理念與決心，並與工程單位對安衛執行所遭遇之問題進行互動與討論。	工程單位4次/月 工程處4次/年
責任工程師巡檢日誌 	於「安全衛生管理資訊平台」建立「責任工程師巡檢日誌」功能，工程單位工程師可以使用手機登入系統，確實上傳每日安衛巡檢狀況，若有不合格之項目，需在兩天內完成改善及回報。	每日巡檢一次以上
工地觀摩 	安排土木工程處及建築工程處於專案展示區與體驗區，舉辦安衛技術交流觀摩會，如桃園機場捷運-CM01標、廣慈公宅等工地，藉以互相學習與精進安衛設施設置。	土木工程1次/年 建築工程2次/年

項目	說明	頻率
高風險申報制度（簡訊通知） 	工程單位若欲進行「高風險作業」，必須提前於「安衛管理資訊平台」上登錄「高風險作業」，系統會在作業前1日自動傳送簡訊，提醒作業應注意安全事項；作業當日作業人員需上傳現場相片與檢查表，以確保作業過程中，人員全程監視與檢查。	不定期；2019年共262筆回報資料
分項作業QR code及測驗獎勵 	於工地不同作業區張貼QR code，方便工地現場同仁手持手機掃瞄獲取作業應注意安衛資訊，如標準作業流程、自動檢查表、職災案例及標準安衛圖示，確保現場作業人員能立即取得並了解安衛注意事項，減少作業安衛風險。 同仁閱讀安衛資訊後，可立即進行線上測驗以加深理解。經統計，各分項作業測驗人次月平均達150人以上，我們同時針對測驗結果每月選出1名優良人員，予以嘉獎。2019年度合計5位同仁獲獎。	1次/月

危害鑑別與風險 / 機會評估

欣陸投控及旗下所屬公司配合「集團職業健康與安全政策」的公告與實施，推動安衛危害鑑別與風險 / 機會評估工作，藉此讓同仁們在日常作業環境，透過完善的準則與完整的流程，進一步達成危害預防與風險管控之目標。



為有效防範因工作導致的傷害與疾病，欣陸投控旗下之大陸工程致力落實職業安全衛生管理系統，並接軌國際標準，於 2019 年完成驗證，由 OHSAS 18001 與 CNS 15506 管理系統轉換至 ISO 45001：2018 與 CNS 45001：2018 新版作業，確保於營建工程中，持續覺察因物料、機具設備、作業環境及人員行為所可能衍生的潛在職業災害危害，並實施風險 / 機會評估、制定相關應變措施，積極完善職業安全衛生作為，以捍衛員工健康與安全。

此外，因應 ISO/CNS 45001：2018 標準要求，且為符合職安署「風險 / 機會評估指引」，欣陸集團重新調整「安衛風險 / 機會評估平台功能」，並完成風險 / 機會評估人員教育訓練，於 2020 年 2 月正式上線。



職業災害預防管理

欣陸集團非常重視勞工的安全衛生狀況，2019 年間無員工職業病案例。然而，非員工發生 1 起重大職業災害，係物料倒塌壓傷裝修作業人員意外，我們針對此意外事故過

程進行審慎檢討，立即擬訂災害預防對策及矯正措施，諸如增列物料搬運規定、檢視搬運物料之作業環境與設備、加強作業人員管理作為，以消弭環境不安全之狀況及人員不安全行為。此外，欣陸集團明訂承攬商的篩選流程，在適當層級建立廠商考核與評價機制，作為爾後遴選承包商之參考。

員工工傷分析

統計項目	男性	女性	總計
職災受傷人數	7	4	11
職災死亡人數	0	0	0
損失工作日數(日)	255	61	316
工傷事故件數(件)	7	4	11
職業病事件件數	0	0	0
工傷率(IR)	2.37	6.38	3.07
職業病率(ODR)	0	0	0
缺勤率(AR)	8,312.97	12,308.02	9,073.81
損失天數比率(LDR)	95.97	97.59	96.28

註：

- 員工工作總時數、員工工作總天數，以 2019 年 12 月 31 日止人數，推算全年度進行統計，其中員工工作總天數為 410,274 天，總時數為 3,581,649 小時
- 實際應工作天數，以欣陸投控 2019 年度行事曆排定之應上班天數計算
- 實際工作總時數 = 應工作時時數扣除事（含家庭照顧、不給薪休假）、病、生理，排除排休、補休、特休、國定、婚假、產檢、產假、陪產、喪假、謀職假
- 缺勤率 (AR) = 工傷假、病假、生理假、事假天數（缺勤總天數排除經核准的假期，如節慶假日、受訓、產假、陪產假和喪假）／工作總天數 × 1,000,000
- 「日數」指「日曆天」，「損工日數」是以預定上班日當天開始計算，依 2019 年度申請的公傷病假天數計算之，含事故發生在 2018 年，2019 年因復診、復健而申請的公傷病假
- 工傷率 (IR) = 工傷事故件數／實際工作總時數 × 1,000,000
- 工傷類別：11 件事故均為上下班 / 公出途中之通勤交通意外
- 職業病率 (ODR) = 職業病事件件數／實際工作總時數 × 1,000,000
- 損失天數比率 (LDR) = 工傷損失天數／實際工作總時數 × 1,000,000

承包商、供應商工傷分析			
統計項目	男性	女性	總計
實際工作總時數	5,510,227	375,335	5,885,562
職災受傷人數	5	1	6
職災死亡人數	1	0	1
損失工作日數(日)	6,177	6	6,183
工傷事故件數(件)	6	1	7
工傷率(IR)	1.09	2.66	1.19

- 註：1.「日數」指「日曆天」，「損工日數」是以事故發生三天後開始起算
 2. 工傷類別：未依安全作業程序作業、機具操作不當等（不包含紅藥水事件）
 3. 工傷率 (IR) = 工傷事故件數／實際工作總時數 × 1,000,000



高階主管主持職安會議



高階主管視察工地召開職安會議

| 職安教育訓練

欣陸集團在預防為優先的前提下，為了使作業員工瞭解其工作性質內容與環境中有那些潛在危害因子，並知道如何防範，避免職業災害發生，定期針對新進、在職員工及各工程單位舉辦職業安全衛生相關教育訓練。2019年共實施 51 場次，總計 1,285 人次參訓，致力將安全意識深植於第一線人員心中，以確保執行業務的熟悉度及自主應變能力。

職安教育訓練				
項目	對象	舉辦時間/頻率	場次	人次
新進員工一般安全衛生教育訓練(初訓)	新進同仁	3小時	1	25
在職員工一般安全衛生教育訓練(回訓)	在職員工	每3年3小時	2	25
安全衛生管理人員教育訓練(回訓)	領用安衛人員 業務主管證照之人員	每年6小時	2	83
工程單位安全衛生巡迴教育訓練	工程單位同仁	每年	36	638
VR體驗學習	工程單位同仁	依排程； 2019年新增課程	5	187
臺北職安卡(初訓)	承攬商勞工 工程單位同仁	依排程； 2019年新增課程	2	126
臺北職安卡(回訓)	承攬商勞工 工程單位同仁	合格有效期限屆滿前 經再教育訓練3小時 有效期限得再延長3年	2	120
臺灣職安卡(初訓)	承攬商勞工 工程單位同仁	依排程； 2019年新增課程	1	81

專欄

總部大樓減噪專案

欣陸投控致力營造一個舒適無污染的工作環境，鑑於部分樓層反應大樓機房之低頻噪音明顯，長期恐影響人員健康。欣陸投控即刻延請旗下大陸工程、大陸建設相關技術部門組成專案小組，展開總部大樓 17 樓之減震工程，力求降低噪音所產生的危害，為各位身處總部大樓辦公之工作者持續提供優質之工作環境品質。

此噪音改善工程包含自主噪音量測、17 樓空調設備室之防震設備及變電室的低頻噪音改善，總費用約為 1,258 仟元。



創新安衛管理

職安科技應用

隨著科技日新月異，欣陸集團積極與政府計劃合作，導入越來越多的智慧科技，以期對施工同仁提高即時警示，減少因長時間作業所造成的精神恍惚及專注力衰退情形，也有助於員工在執行複雜、危險的工作時，減少因疏失導致身陷險境的情事發生，致力提升職場安全防護等級。

項目	說明
電腦版VR安衛教育訓練 	欣陸投控旗下大陸工程為讓勞工於作業前做好危害鑑別與了解安衛應注意事項，應用VR技術讓勞工身歷其境體驗危害發生時之狀況，加深勞工印象。2019年辦理5場次「職業安全衛生教育VR體驗在職教育訓練」，共187人完成受訓。
AI智慧監控 - 個人防護具辨識系統 	欣陸投控旗下大陸工程是臺灣營造業首家導入影像AI辨識個人防護具之企業。配合資策會計畫，2019年於廣慈公宅E標工地開始施行。藉由4支監視器不間斷蒐集現場影像，並由AI進行學習演算，能夠針對勞工未正確佩戴個人防護具之情形進行辨別並給予警示，目前可有效辨別安全帽、頤帶、反光背心等防護具之穿載情形。
AI智慧監控 - 辨識鋼構人員正確鉤掛安全帶 	2019年於琢豐工地施行應用AI智慧監控，此舉係響應臺北科技大學執行職安署研究計畫「發展AI人工智能自動辨識」，該計畫主要方向為建立安全帽、頤帶、安全帶鉤勾、安全母索及安全網等自動辨識之特徵值，目前辨識之準確率約80%~90%。

健康照顧理念與政策

員工健康與安全始終是欣陸集團企業社會責任的核心目標之一，為創造更好的工作環境，確保全體同仁享有工作與生活之間的平衡，我們致力推動健康知能與落實健康照護，以切合員工的需求為出發，辦理各項職場健康管理及促進活動，讓全體同仁能在身心健康狀態下投入工作，以降低員工因不良的健康因素而影響工作表現甚或危害工作安全，建構幸福友善的工作環境，進而提升企業永續競爭力與形象。

員工健康促進活動

欣陸集團建立健康管理資訊平台，透過危害評估與控制、風險分析管理功能，推動母性健康保護、重複性作業、異常工作負荷及職場不法侵害之勞工健康保護四大計劃。2019年該資訊平台新增健檢分析相關功能，不定期安排執業醫生評估與諮詢服務，諸如：母性保護諮詢面談、員工一對一諮詢；針對肌肉骨骼症狀調查、健康檢查結果進行分析，篩選出高風險同仁名單，為這群同仁設計改善健康之年度活動與衛教資訊，更全面效率地落實員工健康照顧。

項目	說明	頻率
健康關懷通告	 <p>2019年度發佈健康關懷通告共計27封，經由持續性宣導，期望全體同仁可將健康安全知識內化，維護自身身心健康，以達降低職場安全危害。</p>	2次/月
健康講座	 <p>2019年度健康講座重點主題為心血管疾病，完成辦理兩場次的心血管疾病預防及保健課程，透過專業醫生說明疾病好發原由，並教導風險的判斷，培養同仁對心血管疾病的預防概念，更於會後安排參與同仁與醫師進行個別健檢諮詢。 2019年度完成辦理兩場次的肌肉骨骼傷病預防及職場身心保健DIY課程，從同仁的需求出發，提供特定主題課程，關懷員工身心靈。</p>	4場/年

健檢福利提供

欣陸集團為落實主管機關之規定，除提供新進員工報到前進行一次一般健康檢查外，並提供一般員工定期健康檢查，到職年滿1年，且40歲（含）以上之員工每年檢查1次，40歲以下則為2年1次。針對本國籍直接施作人員則依勞工健康保護規則第11條規定辦理，年滿65歲者，每年檢查1次、年滿40歲未滿65歲者，每3年檢查1次、未滿40歲者，每5年檢查1次。而為方便遠距同仁參與，分別於臺北市，新北市，臺中市及高雄市特約健檢醫院提供服務，2019年全體同仁健康檢查共847位受檢，健檢率達99%。

歷年健檢數據統計			
項目	2017	2018	2019
健康檢查人數	790	613	847
健康檢查受檢率	99%	100%	99%
健康檢查投入金額(元)	1,648,500	1,785,200	2,516,200

團保福利提供

欣陸集團提供員工多元且完善的健康保障，除勞工保險、全民健康保險外，更全額補助同仁加保「員工團體綜合保險」（註），保障內容包含定期壽險、意外傷害險、傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、眷屬醫療等項目。2019年員工團體保險參加率達99.8%，個人及家庭生活無後顧之憂，員工更能專心致力於工作表現與職涯發展。

註：移工及直接施作人員另有其他方案規劃



4-2 人才吸引與留才

員工為企業之本，更是永續經營的根基。欣陸集團重視人才的發掘，從源頭的多元人才招募，到員工進入公司後的福利措施、專業培育及績效考核等均建立完善政策，深植以人為本的企業文化，致力形塑友善幸福、尊重差異及性別平等的工作機會與環境。

人才招募

欣陸集團因應持續成長的人才需求，藉由多元的招募方式，以吸引求職者。內部招募依組織變動、業務調整、人員異動及員工職涯發展等因素進行內部徵才調動，2019年實行推薦辦法，內部員工共推薦 46 人，成功任用到職 22 人；外部招募則包含國內外求職網站、專業獵頭公司、校園活動等途徑網羅人才。

除了校園徵才博覽會、系所說明會等傳統方式，大陸工程在 2019 年舉辦工地參訪，讓土木、營建相關領域之在學學生實地走訪施工現場，觀摩現場技術人員施作並與其面對面對話交流，獲取產業實務經驗。此外，設立新秀獎學金計畫，預計於 2020 年開放相關領域之大學及研究所在學學生申請，為未來延攬人才預作鋪陳。

徵才管道		
校園活動	說明	參與人次
	至各學校土木、營建、建築、水利工程、職業安全等相關系所拜訪，介紹公司實績、制度及未來發展方向，同時也對在校學生推廣實習生暨應屆畢業生招募活動。	150人
校園博覽會	說明	參與人次
	2019年至台科大、成大、逢甲大學辦理校園招募，介紹優質工作與實習機會給學生，並邀請校友、主管親臨現場與學生互動，為學生解答未來職涯的疑惑。	約800人
求職網站曝光	說明	參與人次
	除行之有年的網路合作模式外，欣陸投控因應時代趨勢推行手機求才廣告曝光，委託 104企劃之企業徵才首頁，介紹企業優勢、公司福利及工作職缺等，平均增加30%主動應徵人數。另外，自2018年起，LinkedIn作為欣陸投控國際人才及多元專業領域人才招攬管道之一。	45人

優質的產學學習環境

國內營建及土木工程科系每年應屆畢業生人數約 7,000 人，然而每年相關職缺達 12,000 個以上，處於人才供不應求的狀態。加以現今社會就業觀念丕變，年輕人對工程行業的從業意願降低，使得產業人力走向高齡化態勢，加上人才流動率高，勞力短缺日益嚴重。面對產業需才孔亟，欣陸集團選擇主動出擊，深入校園尋求優秀人才，積極建立與在校學生的連結。



近年來欣陸集團致力於產學合作，2019 年擴大辦理暑期實習，亦新增提供學期間實習機會，安排在學學生至不同事業體學習，參與學生實際接觸實務工作、與前輩進行對話交流分享、完成實習主題報告評鑑，將學習延伸至課堂書本之外，幫助學生們體驗職場環境，更加了解自我、確定職涯發展的方向，有助於消弭學用落差。此項計畫之合作學校由 2018 年之四所擴增為 2019 年之九所，實習人數亦由 13 人增加為 32 人，成效及反響卓越，部分實習生更在畢業後選擇加入欣陸集團。欣陸投控以企業社會責任為念，關注營造產業人才培育議題，期許憑自身主動作為，能夠幫助消弭臺灣教育長期為人所詬病之學用落差問題，持續走進校園與學生接軌，網羅優秀人才。

人力結構現況

員工結構統計

◎ 依性別及合約類型

欣陸集團雇用形式區分為不定期契約人員（正職）與定期契約人員（約聘），除少數員工為約聘任用外，2019 年正職任用員工比例高達 99%，較 2018 年增加 2%。

員工結構統計：依性別及合約類型									
	2017			2018			2019		
類型	正職	約聘	總計	正職	約聘	總計	正職	約聘	總計
男性	1,015	50	1,065	1,056	34	1,090	1,230	5	1,235
女性	245	12	257	261	7	268	299	4	303
總計	1,260	62	1,322	1,317	41	1,358	1,529	9	1,538
比例	95.3%	4.7%	100%	97%	3%	100%	99.4%	0.6%	100%

◎ 依性別及年齡層

欣陸集團遵循「勞動基準法」規範，絕不聘用未滿十五歲之人員，目前主要勞動力組成為 45 歲以上，約占整體 57%，此年齡層員工工作經驗及專業技術相對成熟，亦可承擔培育年輕新進員工的重要任務。

2019年員工結構統計：依性別及年齡層				
	35 歲以下	35 - 45 歲	45 歲以上	總計
男性	180	295	760	1,235
女性	95	99	109	303
全體	275	394	869	1,538
比例	17.9%	25.6%	56.5%	100%

◎ 依性別及職務

因營建產業之特性，工務所現場員工以男性為主，因此無論主管職或非主管職員工，男性人數皆遠高於女性。整體而言，男性與女性員工比例約為 4:1。

2019年員工結構統計：依性別及職務			
	主管職	非主管職	總計
男性	288	947	1,235
女性	28	275	303
全體	316	1,222	1,538
比例	20.55%	79.45%	100%

註：1. 主管職：負人員管理責任之員工，但不包含董事長與副董事長

2. 非主管職：無負人員管理責任之員工

◎ 依性別及學歷分佈

欣陸集團員工學歷分布以大學 / 專科為主，約占全體員工 55%，具碩士以上學歷之員工約有 19%。整體而言，大學 / 專科以上教育程度員工達 74%，顯示欣陸集團對於專業之重視。

2019年員工結構統計：依性別及學歷分佈					
	高中職及以下	大學/專科	碩士	博士	總計
男性	392	624	218	1	1,235
女性	10	215	77	1	303
全體	402	839	295	2	1,538
比例	26.1%	54.6%	19.2%	0.1%	100%

| 員工流動狀態統計

◎ 年度新進員工數及比率

2019 年底欣陸集團總員工數中有 420 位新進人員，佔整體員工比例 27%，較去年底多 254 位。

2019年新進人員統計				
正職新進人員人數	35歲以下	35 - 45歲	45歲以上	總計
新進男性員工	63	102	189	354
新進女性員工	29	24	13	66
新進員工總人數	92	126	202	420
同年齡層新進男性員工佔比	35.0%	34.6%	24.9%	23.0%
同年齡層新進女性員工佔比	30.5%	24.2%	11.9%	21.8%
同年齡層整體新進員工佔比	33.5%	32.0%	23.2%	27.3%

註：1. 全體員工 (含移工與台工等直接施作人員) 人數為 1,538 人

2. 此表之新進員工定義為 2019 年度到職，且 2019 年 12 月 31 日仍在職之人員

◎ 年度離職員工數及比率

2019 年欣陸集團員工離職率約為 19%，離職定義包含自願離職、解雇與退休。男、女性員工離職率分別為 20% 與 15%，與同業情況大致相同。

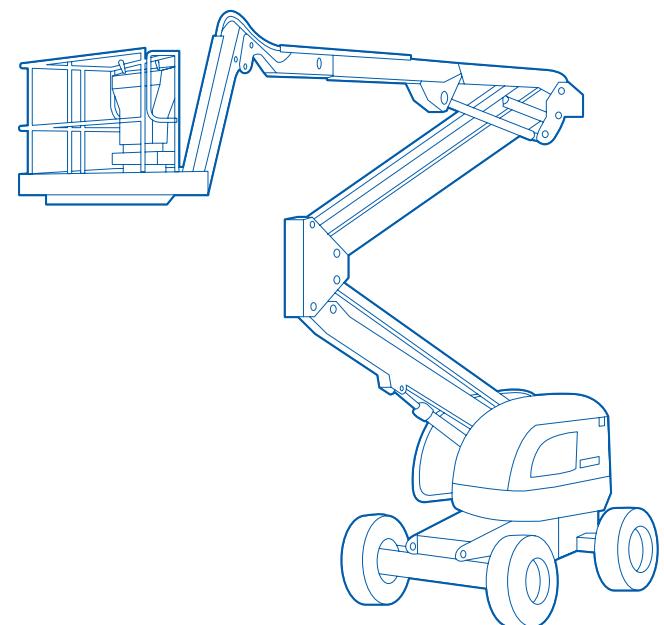
2019年離職人員統計				
員工離職率	35歲以下	35 - 45歲	45歲以上	總計
男性員工離職人數	39	64	140	243
女性員工離職人數	14	19	11	44
離職員工總人數	53	83	151	287
同年齡層男性員工離職率	21.9%	21.7%	18.5%	19.8%
同年齡層女性員工離職率	15.2%	19.2%	10.2%	14.7%
整體員工離職率	19.6%	21.1%	17.5%	18.8%

註：離職率分析含移工與台工等直接施作人員，但不含定期 / 約聘員工

| 人力多元化

欣陸集團員工總數為 1,538 人，為強化對弱勢族群的照顧，超額任用身障員工，2019 年度晉用 30 名身心障礙人士，占全體員工的 2%，高於國內法規 1% 之要求。

2017		身心障礙聘用數	少數族群(原住民) 聘用數	外籍移工聘用數
男性	21	8	205	
女性	7	0	2	
總計	28	8	207	
2018		身心障礙聘用數	少數族群(原住民) 聘用數	外籍移工聘用數
男性	18	19	234	
女性	7	4	2	
總計	25	23	236	
2019		身心障礙聘用數	少數族群(原住民) 聘用數	外籍移工聘用數
男性	22	9	349	
女性	8	1	1	
總計	30	10	350	



4-3 員工福利與保障

欣陸集團秉持誠信、負責的態度，本著勞動基準法的基本精神，對於員工薪酬、獎懲、考績、休假、退休金等相關之規定與福利，進行更週全的規劃，努力打造最佳員工福祉。2019年欣陸集團未有違反人權、使用童工、侵害原住民權利及歧視事件發生。

薪酬政策

欣陸投控設置薪資報酬委員會，依據公司發展與人力資源策略，訂定相關薪酬政策及方針，除符合基本法規要求外，也重視內部公平性及外部競爭性，透過與績效連結之獎酬制度，形塑合理且公平的工作環境。此外，欣陸集團每年定期進行薪資市場調查，作為薪酬調整作業的重要參考依據，適時因應外部薪酬市場之變動。除了提供合乎勞動法令之員工報酬及待遇外，為保障性別工作權平等，欣陸集團各層級人員薪資不因性別而有所差異，薪資之給付係依工作職位需求條件、個人工作能力與績效表現而定，真正落實性別職場平等理念。

薪資揭露

2019年統計男女基本薪資比，以女性為基準，男性主管職約0.78倍，男性非主管職約1.04倍；薪酬比分別為0.79倍及1.04倍，期許未來持續創造更平等的男女薪資環境。

	2019年	男女薪資比	男性(倍數)	女性(倍數為1)
主管職	基本薪資比	0.78	1.00	
	薪酬比	0.79	1.00	
非主管職	基本薪資比	1.04	1.00	
	薪酬比	1.04	1.00	

註：1. 統計不含董事長、副董事長、工讀生、移工與直接施作人員

2. 主管職：帶領至少一位（含）人員之員工

3. 非主管職：除主管職外之員工

年度	全時員工人數	全時員工薪資總額	全時員工薪資平均數	全時員工薪資中位數
2018	1,089 人	885,812 仟元	813 仟元	-
2019	1,218 人	934,905 仟元	768 仟元	712 仟元

註：「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

欣陸投控依據上市/櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條，揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括全時員工人數、薪資總額、薪資平均數與中位數。2019年薪資總額934,905仟元，較去年成長5.54%，薪資平均數為768仟元，年增率-5.54%。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數下滑5.54%主因為：1) 移工人數占比增加；2) 2019年度獲利不如前一年度，績效獎金提撥及發放金額因此受到影響。

勞資溝通

欣陸投控及主要子公司皆設置勞資會議，資方與勞方代表之席次各占 50%，並依規定每季召開會議。討論內容涵蓋公司福利措施、勞基法修訂、員工健康照顧、職場安全衛生等多元議題，透過討論與協商，保障勞資雙方權益，創造勞資共贏局面。

Idea Box

為聆聽第一線員工的心聲，欣陸集團於內部網站 Connect 建置員工建議信箱 Idea Box，提供一個透明即時的內部溝通機制，期許促進公司制度或組織運作的改良，建立正面積極的工作風氣。為鼓勵同仁踴躍提案，2019 年推行了 Idea Box 年度大賞，從當年度提案中選出最佳點子獎並予以獎勵。2019 年提案總數為 15 件，相較 2017 年 5 件及 2018 年 7 件，勇於建言之風氣正在蔓延，提案品質亦有所提升。



完善員工福利

福利政策

欣陸集團重視員工福利，訂定員工福利管理相關辦法，並成立職工福利委員會，在制度上有完善的規劃，除提供各項福利補助、育樂活動、休憩設施，並規劃育嬰留職停薪措施、健檢與保險方案、優惠休假與健全退休制度等，希望所有同仁都擁有舒適的工作環境及安定無憂的生活。此外，同仁除享有勞工請假規則中各假別請求之權力，另提供一定職級以上員工可享有全薪事假、全薪家庭照顧假、及全薪病假等優於勞基法規定的休假制度，讓員工能兼顧事業與家庭，在工作與生活間達到平衡。

福利活動及措施

欣陸集團統籌辦理多元化員工福利，除補助員工進修及旅遊活動，並提撥福利金鼓勵及贊助各類社團的成立，以提升員工個人之生活品質及健康身心，增進同仁彼此的情誼及團隊效能。此外，欣陸投控旗下大陸建設為凝聚員工向心力、慰勞同仁並感謝眷屬支持，舉辦家庭日員工旅遊，邀請萬國開發同仁共同參加。



家庭日



羽球社



高爾夫球社



插花社



籃球社



保齡球社



藝術社



瑜伽社



總部大樓休憩空間

欣陸集團之土木工程大多屬於區域基礎建設，工區位置多數位於較偏僻或交通不便之處，同仁上班通勤皆需耗費大量時間及金錢。基於對員工關懷與照顧之前提，各項專案於工務所建置規劃之初，均會同時考量員工宿舍建置需求，站在員工之立場，思索員工之各項需求，宿舍採以單人房規劃，即是針對生活習慣差異所作之設想。



GC01 標員工宿舍

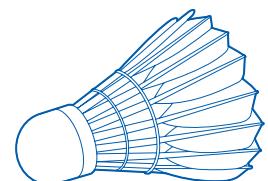


| 福利費用

欣陸集團重視員工福利措施與品質，期待藉由完善的福利項目，讓每位員工都能夠獲得妥善照顧，進而安心工作。2019年包含固定補助類、彈性福利類、統籌分配類及社團補助項目之員工福利費用合計為 28,708,489 元。

項目	固定補助金	三節福利金	彈性福利金	社團補助金	總計
金額(元)	866,000	6,060,068	20,788,004	994,417	28,708,489

註：福委會福利不適用移工與直接施作人員。



A.固定補助類		
項目	福利內容說明	補助金額(元)
 1.喪葬補助	員工/員工之父母/配偶/未成年子女/在學之子女死亡者	10,000
 2.住院慰問金	員工之父母因病住院者	3,000
 3.重大災害補助	(1)員工遭遇天災、火災或其他意外事故蒙受損失	最高補助上限為 60,000 /次
	(2)自有房屋遭受天災、火災者	全倒毀者補助 60,000 半損毀者補助 30,000
	(3)非自有房屋遭受天災、火災者	全倒毀者補助 30,000 半損毀者補助 15,000
	(4)上述天災、火災造成財務受損者	最高補助 20,000

B.彈性福利類		
項目	福利內容說明	補助金額(元)
 1.結婚補助	員工本人結婚，得申請至彈性福利類之個人福利額度上限	
 2.生育補助	員工本人或其配偶分娩，得申請至彈性福利類之個人福利額度上限	
 3.子女教育補助	員工之子女因托育需求或就學者，檢附相關單據，得申請至彈性福利類之個人福利額度上限	員工得依個人需求，在預算額度 20,000 元(欣達環工為 15,000 元)內運用
 4.進修補助	為鼓勵員工利用工餘時間進修，凡員工在經政府立案登記之學校、補習班進修外語或與工作業務、健康促進有關之課程而有繳費收據者，最高金額至彈性福利類之個人福利額度上限	
 5.旅遊補助	提供員工旅遊補助，鼓勵員工拓展視野，保持身心平衡	

C.統籌分配類		
項目	補助金額(元)	
1.勞動節福利金	2,000	
2.中秋節福利金	2,000	
3.春節福利金	2,000	

育嬰留停

欣陸集團依法提供員工育嬰留職停薪福利相關權益，並明定於「員工任免管理辦法」中。2019 年度實際申請育嬰留停之員工共計 9 人，參考過去兩年員工申請育嬰留停之情形，欣陸集團之育嬰留停員工的復職率及留任率均表現突出，顯示本集團員工照顧機制深獲員工肯定與信賴。

育嬰留職停薪人數統計			
項目	男性	女性	總計
A : 2019年度申請育嬰留停總人數	5	4	9
B : 申請於2019年復職人數	1	3	4
C : 2019年度實際復職人數	1	3	4
D : 2019年度應復職，申請延期人數	0	0	0
E : 2018年度育嬰留停復職後持續工作一年之人數	1	1	2
F : 2018年度育嬰留停復職人數	1	1	2
復職率% = C/(B-D)	100%	100%	100%
留存率% = E / F	100%	100%	100%

註：1. 復職率 = (育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數) × 100

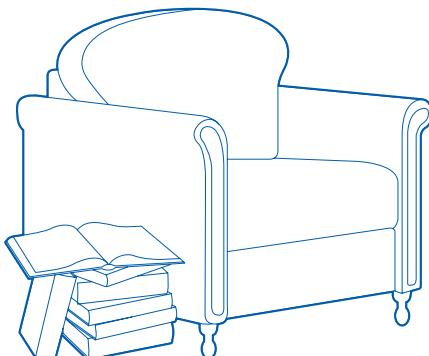
2. 留存率 = (休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數) × 100

| 退休福利

欣陸投控及旗下子公司依法成立「退休準備金監督委員會」專責勞工退休準備金提撥、發放及管理，以及退休辦法訂定及執行事宜，並依法令規定按月提撥退休準備基金。另依「勞工退休金條例」為適用新制之同仁提繳退休金至其個人帳戶。2019 年度退休金成本及提撥退休金額請詳欣陸投控 2019 年度年報揭露。



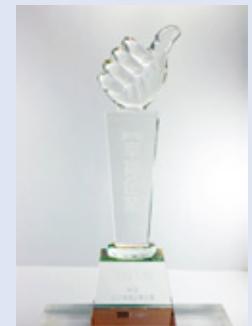
大陸建設新人講習



專欄

幸福企業雙殊榮

1111 人力銀行邀請逾 9,000 位上班族參與「2019 幸福企業大賞」網路投票活動，從 900 多家企業中選出 180 家幸福企業。欣陸投控旗下之大陸工程與大陸建設雙雙獲選為幸福企業，分別隸屬於「營建工程類」、「不動產管理類」前 20 大，代表本集團不僅在薪酬、升遷、福利等制度面優於同業，在工作環境氣氛、同事相處等人際關係層面亦得到頗高評價。雙殊榮顯示欣陸集團能深切體察並適時回應員工需求，此尤為打造人力資本成功策略與實踐幸福職場的關鍵因素。



未來欣陸集團仍將持續提供有效的溝通管道、積極傾聽員工的期待與想法。自 2020 年起，本集團規劃辦理員工滿意度調查，設計涵蓋組織溝通、永續經營、領導與管理、多元與共融、創新、工作環境與身心健康等不同構面的問題，透過不記名方式廣泛取得意見反饋，希望明確衡量和分析員工與公司之間的想法及感受差異，加以搭配現行之員工意見信箱，欣陸集團更深入了解員工的工作動機與福祉，以便營造更加多元共融、安心的工作環境，鼓舞員工持續改進創新，共創雙贏和諧勞雇關係。

4-4

知識與技術的智慧傳承

欣陸集團深知在日益全球化、多元化和競爭激烈的市場中，推動組織的多元與共融，對於企業的永續成長至關重要。我們鼓勵尊重每個人的獨特性，接納並善用個人差異所帶來的獨特經驗與觀點，以充分激發每個團隊成員的創意，實現自我目標與價值，以融入組織發揮其最大潛能，並透過這良性互動的循環，讓組織具備更強的適應力，獲致更多的成功。

展望 2020 年，欣陸集團將進一步展開更多的實踐計畫，包含認知的建立、思維的轉變，與促進多元共融的活動。欣陸集團致力落實在多元與共融的競賽活動、知識的培訓與競賽、講座與期刊的宣導、跨世代的交流活動等，以讓每一位團隊成員能感受並共同參與我們建構多元共融文化的過程。

人才訓練及培訓

全球經濟競爭激烈，在人才嚴重斷層的市場上，欣陸集團瞭解年輕人才的遴選與培育是組織永續發展的關鍵要素之一，如何吸引並留住頂尖人才，以發展公司長期領導力，對欣陸集團至關重要。欣陸集團對於員工的「選、育、用、留」，除已建立相關的管理

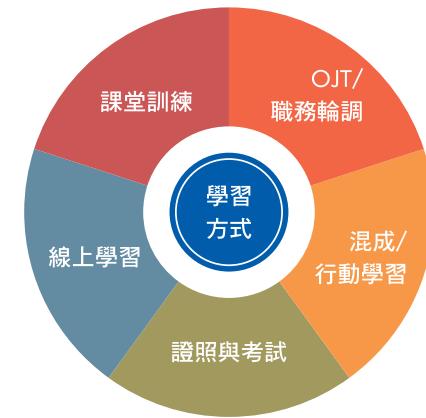


制度，以吸引優秀人才的加入之外，並積極在人才培育上投入更多資源，針對不同職類提供不同的學習資源，包含專業職能的課程、個人發展職能與管理領導等課程，藉以提升與活化人才職能發展。

| 全方位職能訓練規劃

欣陸集團重視員工職能與潛力的開發，致力為每一位員工規劃完整的教育訓練，視職務類別及職位的需求，提供不同的學習發展方案，藉由多元的學習方式，如在職訓練（On-the-job training）與職務輪調、課堂式訓練、研討會、論壇、工作坊、線上學習、混成式的行動學習（Blended Action Learning）、外部證照與考試等，促進員工在專業領域、管理領導、通識技能的提升，使個人職涯發展計畫得以逐步實踐。

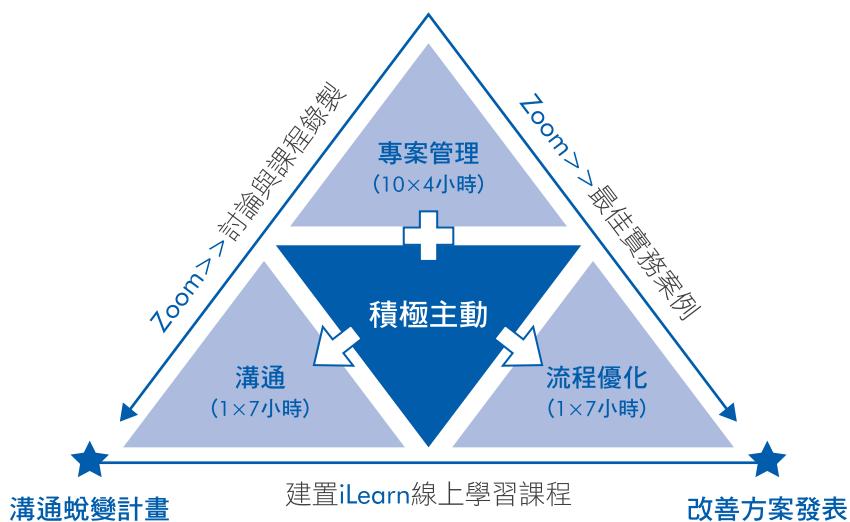
為讓訓練資源發揮更大的效用，欣陸集團 2019 年著重在訓練需求與課程的對焦，以及課後的練習與運用。從集團策略目標出發，搭配能力缺口分析和需求調查，更全面的了解員工訓練需求，從中尋找培訓課程可以著力之處，以提供員工更多元實用的學習資源。此外，亦與事業單位主管進行訪談，深入討論主管的期望與員工現在能力的落差為何，再搭配與授課老師的課前討論、需求對焦、能力缺口分析及學員課前問卷，讓訓練課程更加貼近實際需求。而在訓練成效評



估上，持續透過課後問卷調查，了解學員對課程實用性、授課方式及資料、講師安排等項目的滿意程度之外，並搭配課後行動計畫、隨堂考試、實作練習、心得報告、測驗及成果發表等方式，以便對課程有效性進行檢視。

| 行動學習方案

在外部競爭激烈、內部世代交替的過程中，員工思維的轉變與快速的適應能力益形重要。2019年欣陸集團對員工的培訓重點在於心態的轉變與成長，並以此為基底建立團隊的正向思維。藉以讓同仁因心態的改變，能夠在工作上展現更多積極主動的行為，進而提升溝通效果，發揮團隊綜效。例如，欣陸投控將專案管理課程，結合心態建立與管理職能，客製為期6個月的培訓計畫，以積極主動為主軸的行動學習（Action Learning），透過活動來傳達應有的行為展現，並搭配流程優化的課程與提案實作，進一步和實務結合。另搭配軟性的溝通課程，從心態建立的層面來學習深層溝通，讓員工更有動能去展現所學，應用在工作當中。



| 教育訓練受訓時數

欣陸集團不僅針對不同需求提供內部訓練課程，每年並提供各類外部訓練及證照課程，包含勞工安全衛生、急救、電機、工程品質、不動產、財務、外語、法律、電腦資訊等。2019 年欣陸集團內、外訓課程合計投入 6,525,508 元，全體員工總受訓時數為 17,578 小時，學習資源的分配不因性別職級而有差異，員工皆能共同享有。依受訓時數論，管理職員工平均受訓時數，男性每人約 19.22 小時，女性每人約 21.23 小時；非管理職員工平均受訓時數，男性每人約 13.20 小時，女性每人約 14.01 小時。

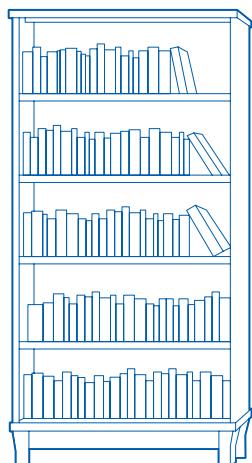
2019年教育訓練時數統計

	男性			女性		
	主管職	非主管職	總計	主管職	非主管職	總計
總受訓時數	5,536	7,680	13,216	595	3,767	4,362
總人數	288	582	870	28	269	297
平均每人受訓時數	19.22	13.20	15.19	21.23	14.01	14.69

註：1. 統計不含直接施作人員與定期契約人員

2. 主管職：差勤系統被設定為簽核主管者

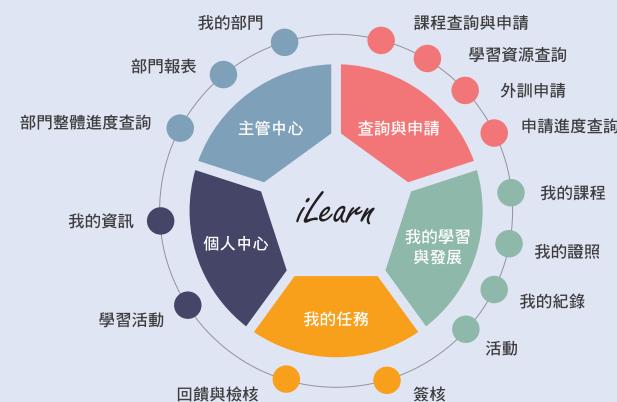
3. 非主管職：差勤系統未被設定為簽核主管者



專欄

線上數位學習管理平台 iLearn

因應數位時代來臨，欣陸集團提供資訊教育與多元化的學習資源與管道，例如：部分實體課程同步開放直播，讓全台各地同仁能夠同步參與課程，免受舟車勞頓之辛苦。此外，我們於 2019 年第四季完成導入新的學習管理平台 iLearn，除提供多樣的外部線上學習資源之外，積極建構內部經驗與知識傳承的學習資源，同時提供行動學習功能（mobile learning），方便同仁透過電腦、平板、手機，不受時地限制的自主學習，維護每一位同仁的受訓平等權，共創組織與員工的雙贏。



身處數位轉型的過程之中，欣陸集團體認到如何協助同仁選擇合適的學習資源十分重要。我們依據不同的受訓對象與其各自發展之需求，引進眾多外部學習資源，例如天下創新學院、LinkedIn 等國內外知名廠商之學習資源，亦同步建構針對各專業職能的內部學習資源，目前總計逾 1,000 多堂課程，囊括商業資訊與趨勢、領導與管理、人際關係與溝通、科技與創新、個人成長及領域專業等構面。

2020 年欣陸集團將持續推動線上數位及線下實體的混成式學習，促進知識分享及經驗傳承，另一方面，推廣即時、隨處、可攜的行動式微學習，力求打破時間、空間限制，讓同仁的學習方式更為便捷；未來也將分階段推出更多 iLearn 整合功能，期望打造 iLearn 成為多元與共融政策之重要溝通宣傳管道之一。

經驗累積與技術傳承

關鍵人才發掘與培育

為促進永續發展與核心競爭力，欣陸集團及早思考核心人才接棒問題，以避免在重要人才流失或退離時，將經驗與知識一併帶走，使公司面臨影響企業生產力與營運之衝擊。對此，我們深信從日常工作實作學習，員工得以建立專業知識、累積經驗及技能，再透過同儕相互指導與經驗分享，搭配實體課程講師指導、小組討論以及線上學習資源輔助，可有效幫助員工提升整體工作能力。



年輕工程師大會

項目	說明	形式
年輕工程師大會	2019年大陸工程組織「年輕工程師大會」，積極培育年輕人才、發掘及留用有潛力之員工，規劃相關學習計畫，以達成經驗傳承，確保人才培育計畫能夠滿足公司發展策略之中長期需求，同時亦蒐集年輕工程師對公司現有問題的改善建議，讓更多年輕同仁的聲音得以被聽見、重視。本計畫2020年將持續推行，並規劃以專業能力的提升、溝通表達以及人際關係的拓展作為發展主軸。	每月聚會
接班人計劃	欣陸投控及旗下子公司管理階層都非常重視與關注經理人的接班問題，2019年擴大接班人計劃的執行範圍，依據未來發展策略，確認內部關鍵職位及所必要具備之職能和人格特質，用以尋找內、外部可能的接班人人選。經由跨單位的人才討論會議確認人選後，透過若干國際知名測評工具如Hogan、Saville、DISC、360度評量等，藉由客觀科學的評量系統，預測人才領導潛能，並給予其適當發展建議，以協助其未來成長目標與方向，成為更好的接班人選。2020年集團將再擴大接班人計劃的執行範圍，以掌握多數關鍵職位的可能人選。	各公司的董事定期考評每位經理人的績效，也與部分經理人進行接班候選人面談

工程技術手冊傳承

大陸工程成立 70 餘年，參與並完成國內外諸多重大建設工程，累積豐富的工程技術經驗與專業能力，也建立了優良的品質傳統，廣受好評與肯定。除了成為國內第一家自辦捷運潛盾隧道工程的公司，藉由過去參與臺灣高鐵計畫及臺北捷運統包工程，也建立了橋樑與隧道統包工程之整合管理能力，為國內少數具有主導管理顧問公司進行設計之工程營造公司之一，因而提升公司整體競爭力，創造更高價值。



為使工程技術經驗得以傳承並作有效的應用，落實工程技術知識管理，達到永續經營的終極目標。大陸工程持續進行工程技術手冊的編撰，建立公司自主技術能力資料庫，配合現有進行之專案及未來業務發展需求，選擇相關重要工程項目進行手冊之編撰，涵蓋基樁工程、潛盾隧道工程、橋梁工程及鋼結構工程，累積至今完成 42 個工程項目之技術手冊。2019 年度完成之工程設計手冊共計 6 個工程項目，包括：擠壓砂樁之設計與施工、潛盾機到達鏡面隔艙設計、覆工系統設計、後拉法預力系統、後拉預力系統灌漿作業及焊道非破壞性檢測。

績效管理制度

欣陸投控配合集團年度整體經營策略與目標，落實績效導向之人力資源政策，採取適切的績效管理制度，透過年初目標設定、年中目標達成檢核及績效進度檢討與調整，以及年終績效面談與考核作業，確保集團與個人目標之一致性，達成整體營運績效。

2019 年欣陸集團應受績效考核之員工，100% 落實了年度績效考核作業。我們並將績效考評結果，作為整體薪酬管理與職務調整之參考基礎，確保薪酬水準合理反映工作表現以達有效激勵員工，同時也作為學習與發展需求之參考來源。



2019年員工績效考核						
	男性			女性		
	主管職	非主管職	總人數	主管職	非主管職	總人數
受績效考核人數	288	549	837	27	255	282
應受績效考核人數	288	549	837	27	255	282
受績效考核比例	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

註：1. 公司員工於考核基準日（10 月 31 日）在職，且試用期滿正式任用者

2. 不含董事長、董事、本國及外國籍直接施作員工、定期契約人員

此外，除優化績效考核作業，我們也設計更系統化的流程與工具，幫助績效有待改善的同仁與其主管更有效的訂定績效改善行動方案與衡量指標，以達到期望的績效表現與其職務所需之職能。欣陸集團取消績效強迫分配制度，藉以鼓勵團隊合作，依當年度各事業單位整體營運績效，進行績效校準作業，以期與營運表現直接連結，確保考核標準的一致性與公平性，激勵表現傑出的員工，並提高作業流程的效率。



五、珍愛環境



2019 年集團整體用電量較前一年度降低 **13.2%**



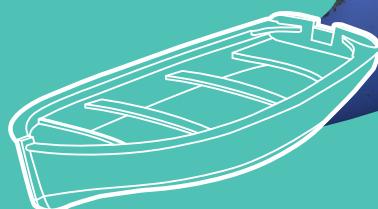
2019 年集團總部大樓能源密集度較前一年度降低 **8%**



2019 年集團整體用水量較前一年度降低 **5.59%**



2019 年再生能源使用量較前一年度增加 **23.2%**



6 淨水與衛生



7 可負擔與潔淨能源



11 永續城市與社區



呼應永續發展目標 SDGs

5-1

因應氣候變遷採取的行動

氣候變遷議題為全球居民當前面臨的重大挑戰，國際氣候科學組織「聯合國政府間氣候變遷專門委員會」（IPCC）於2018年10月發佈最新報告《Global Warming of 1.5°C》顯示，2030年全球暖化升溫必須控制在1.5°C之內，才能避免海平面大幅上升、糧食銳減及生態浩劫等危機，而世界經濟論壇也於2017至2019的全球風險報告中指出，極端氣象事件、自然災害、減緩和調適氣候變遷的失敗，已多年被列為高風險。隨著近年來全球氣候變化的加劇，能源耗用、資源短缺與全球氣候治理的議題，成為各國政府與企業著力的面向，而企業如何轉型至低碳營運模式的能力，也成為提高競爭力的關鍵因素。欣陸投控藉由識別氣候變遷相關議題，蒐集及分析氣候變遷調查報導、產業界評估及應變措施，再依據所處產業特性，鑑別及分類對營運活動造成衝擊的潛在風險與機會，並建立因應的管理作法，以建立完整的集團氣候變遷議題治理架構，其鑑別分析結果列示如下：

欣陸投控之氣候變遷的風險與機會辨識

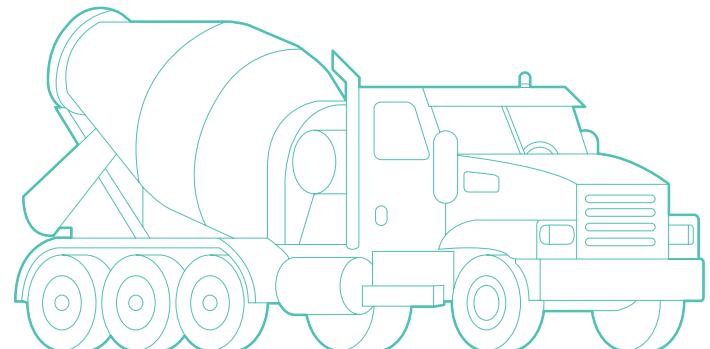
項目	風險類型	鑑別之風險/ 機會項目	管理作法
風險 實體類	颱風	<ul style="list-style-type: none"> ■ 颱風所致之強風豪雨，可能導致設備損壞與工程延遲，造成營運收入遞延及營運成本增加 ■ 當中央氣象局發布颱風特報，即派遣緊急應變人員進駐營運場址，加強固定設施 ■ 遇設備損壞，立即搶修或啟用備用池體，以確保放流水質符合規定 	

項目	風險類型	鑑別之風險/ 機會項目	管理作法
風險 實體類	暴雨	<ul style="list-style-type: none"> ■ 瞬時豪雨造成進流水量過大，可能導致污水處理業務受以下影響： <ul style="list-style-type: none"> (1) 污水處理設備超過負荷，廠區淹水，增加設備損壞與降低處理效率之風險 (2) 廠區人孔蓋移位，造成行人與車輛的危險 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期追蹤中央氣象局所發布之豪雨特報，並留意進流水量，當進流水量過大，廠區將採取緊急應變措施： <ul style="list-style-type: none"> (1) 進行廠內繞流作業，並通報相關主管機關 (2) 派遣人員於人孔蓋移位熱點現場，擺設交通維護設施 (3) 於重要建築物或較低窪處增設防水閘門 (4) 設置防水沙包及緊急抽水馬達，以防廠區大量淹水造成設備損壞，並確保行人、車輛與員工安全
	雷雨	<ul style="list-style-type: none"> ■ 營運據點電力系統的損害風險 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期檢測及維護設備與系統，以確保避雷系統或發電機等設備於緊急狀況時，能正常運作 ■ 電力系統發生損害，立即進行系統搶修措施
	高溫	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高溫將增加勞工於工地露天作業之中發生熱危害的機率，亦可能影響建材的使用，導致營運成本增加 ■ 高溫可能造成污水處理廠產水量降低的風險 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 為預防勞工於露天作業發生熱危害，工地於夏天設置或實施下列： <ul style="list-style-type: none"> (1) 設有遮陽頂棚之勞工休息區 (2) 提供飲水 (3) 設置灑水或噴霧降溫設備 (4) 防止熱危害宣導標語，並由總公司發送「熱危害預防」的電子資料給所有同仁參考 ■ 公司隨時掌握建材設計的趨勢與關注成本變動議題，以管理與掌握案件的營造成本，並定期檢討與精進施工策略，以降低因高溫所造成的工程延期時間 ■ 為因應污水處理廠區所面臨之高溫風險，增加水濂系統抽氣功率方案及廠區通風量

項目	風險類型	鑑別之風險/ 機會項目	管理作法
風險	轉型類	市場	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市場因應氣候變遷議題可能產生需求變化，影響公司現有產品及服務提供
		法令與規範	<ul style="list-style-type: none"> ■ 主管機關因應氣候變遷議題，可能頒布更嚴格的法令規範，影響產品設計
機會	轉型類	市場	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司建設專案制度及規劃能力深受市場肯定，能即時有效反應市場變化
		創新產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續提供優質住宅產品，並因應未來趨勢，開發評估新型態住宅產品，以滿足客戶需求
機會	實體類	高溫	<ul style="list-style-type: none"> 汙水處理業務： ■ 因環境溫度高，降低厭氧槽所需之能耗 ■ 高溫加速揮發污泥餅之水分，降低污泥清運費用
		旱災	<ul style="list-style-type: none"> ■ 回收水再利用與再生水使用的需求增加



108 年度 CQ842 標災害防救高司作業演練



能資源管理與減緩 環境衝擊

能資源管理策略

近年來氣候變遷議題廣受關注，極端氣候與天災隨著地球暖化好發頻率漸增，影響地球能資源的供需平衡，更對企業營運造成不同程度的風險與衝擊。欣陸投控將環境保護列為企業發展的重要課題，本著以核心本業落實環境保護的精神出發，於建築物生命週期的規劃設計階段、建造階段與使用階段皆思量並納入減緩能耗，並透過水處理核心專業提升臺灣水務的能資源使用效能與品質，以善盡地球公民之義務，恪盡企業社會責任。

為有效達成能資源管理之目的，欣陸投控透過四大策略「辦公大樓環保節能」、「工程營造節能」、「綠色建築」及「再生能源投入」，為地球環境盡一份心力。

辦公大樓環保節能是欣陸投控具體實踐永續環保行動的起點，早在十多年前就針對能資源使用訂立管理原則，2018 年更進一步訂定「辦公室環保節能目標與實施規定」，透過明確的內部管理規範，加強全體同仁的節能意識，期許同仁們在日常的工作環境之中，以實際行動減緩營運所帶來的環境衝擊。此外，欣陸集團針對所持有之出租不動產導入完善的能源管理方案及措施，有效降低客戶於使用階段之能源消耗，創造良好的環境外部影響性。

工程營造節能方面，鑑於營造工地具地區分散、臨時、機動等特性，欣陸集團採取因地制宜的管理模式，以達成結合能資源運用之管理目標。同時我們利用科技化技術，將建築資訊模型導入營造環節，透過數位技術應用有效整合各項分析資訊與掌握施工作業流程，並導入系統模板工法，優化施工流程與減少建材耗用，有效提升營建效率及大幅減少錯誤與能資源的浪費。

綠色建築方面（註），欣陸投控檢視建築物生命週期，希冀於建築物使用階段創造最大的環境效益，旗下眾多建築專案已取得綠建築標章認證或綠建築候選證書，落實將綠化設計、基地保水、日常節能設計、室內環境、水資源等綠色項目，導入並融入建物使用者的日常生活之中。未來欣陸投控將秉持初心，持續以環境友善理念與嚴謹實踐精神，打造綠色建築。

註：綠色建築請詳見報告書第三章

再生能源投入方面，欣陸集團逐年增加再生能源使用量，2017 年度乾燥用熱媒鍋爐之沼氣回收再利用、2018 年度鳳山溪再生水廠新增設太陽能發電系統，2019 年度持續完善與維護太陽能發電系統及沼氣回收再利用計劃，透過持續的實際行動支持再生能源發展，善盡企業綠能之社會責任。





鳳山溪再生水廠熱媒鍋爐之沼氣回收再利用



鳳山溪再生水廠新增設太陽能發電系統

原物料與可再生物料管理

欣陸投控嚴謹對待每一個工程專案，透過精確計算工程所需的資源與成本，致力在規劃與實踐中減少浪費，讓資源發揮最大效用。集團主要使用的原物料為鋼筋、鋼構及混凝土，秉持原物料最大化使用效率的概念，採購單位統一採購後，交由各工地因地制宜進行管理，確保原物料依照排程與規劃使用，然受當年度工程種類、專案數量及工期進度影響，原物料之使用量有所波動。

欣陸集團原物料使用統計				
	2017	2018	2019	
原物料-可再生	鋼筋(噸)	45,727	50,708	51,687
	鋼構(噸)	64,162	26,874	19,456
可再生總計(噸)		109,889	77,582	71,143
原物料-不可再生	混凝土(立方公尺)	284,734	462,866	372,212
不可再生總計(立方公尺)		284,734	462,866	372,212

註：統計範圍為大陸工程

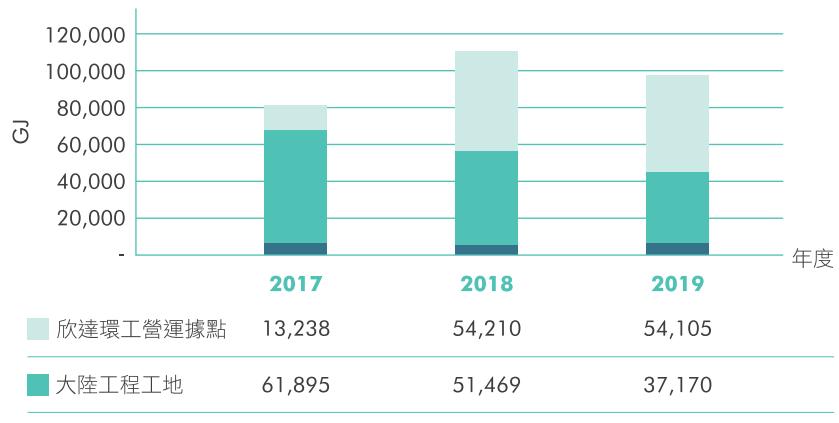
能源與溫室氣體減量

能源使用

欣陸集團透過定期盤點掌握營運據點的能源使用及溫室氣體排放情形，以促進日常營運節能的有效管理，集團所盤點之資訊涵蓋外購電力及汽柴油使用量，計算邊界包含總部大樓、營建工地及污水廠。

欣陸集團的能源使用以外購電力為大宗，2019 年度全集團能源使用量為 97,591 GJ，較前一年度下降 12.4%，主係部分營建專案完工。受專案執行狀況影響，集團每一年度之能源使用量呈現浮動態勢，2019 年度總部大樓之能源使用占比為 6.5%、大陸工程工地占比為 38.1%、欣達環工營運據點占比達 55.4%。在能源使用密度方面，總部大樓之建築耗電強度（Energy Use Intensity, EUI）近三年呈現下滑趨勢，2019 年度為 117 kWh/m²yr，較前一年度改善 8%，顯示集團在積極落實各項節能方案上取得進步成效；近三年集團每單位污水處理耗電量維持在 0.32 度 /m³ 上下，我們持續努力推行各項節電方案及增加再生能源投入，以更有效地使用能源。

欣陸集團能源使用情形



註：1. 由於總部大樓屬欣陸集團使用之樓層增加，2019 年度擴大盤查邊界

2. 外購電力依 3.6 GJ/千度換算；汽、柴油係參考經濟部能源局所公告之 2018 年「能源產品單位熱值表」換算

欣陸集團能源使用密度

	2017	2018	2019
建築耗電強度EUI (kWh/m ² yr)	133.28	126.80	117.00
每單位污水處理耗電量(度/m ³)	0.33	0.31	0.32

溫室氣體排放量

欣陸投控的溫室氣體計算係依其能源使用統計量，利用行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之預設係數，涵蓋 CO₂、CH₄ 及 N₂O 溫室氣體種類，並採用 IPCC 第四次評估報告之全球暖化潛勢（Global Warming Potential, GWP）百年平均值作為計算二氧化碳當量之基礎；電網排放係數採用經濟部能源局所公告之「2018 年度電力排放係數」，並依各年度之電力排放係數計算。茲因能源局尚未公告 2019 年度電力排放係數，故本報告採用 2018 年度係數（0.533 公斤 CO₂e/ 度）計算。2019 年度集團溫室氣體排放量為 14,371 公噸 CO₂e，相較前一年度減少 12.8%，主要排放來源屬輸入電力而造成間接之溫室氣體排放。

欣陸投控定期檢視用電與溫室氣體排放情形，有效瞭解營運能源使用趨勢與效率，作為研擬相關策略、推動管理制度以及商討未來政策法規趨勢因應之道的基石，集團仍將致力於減量計畫並搭配靈活因應策略，持續為減緩地球暖化而努力。

欣陸集團溫室氣體排放情形

二氧化碳當量(公噸CO ₂ e)	2017	2018	2019
總部大樓(範疇一)	0.95	0.47	1.20
總部大樓(範疇二)	940.69	854.93	932.75
大陸工程工地(範疇二)	9,524.92	7,620.30	5,503.23
欣達環工營運據點(範疇一)	22.95	19.49	76.64
欣達環工營運據點(範疇二)	1,988.86	7,986.67	7,857.50
合計	12,478.37	16,481.86	14,371.31

註：1. 上表利用行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之預設係數，涵蓋 CO₂、CH₄ 及 N₂O 溫室氣體種類，並採用 IPCC 第四次評估報之中 GWP 百年平均值及經濟部能源局公之「2018 年度電力排放係數」，作為計算二氧化碳當量之基礎

2. 溫室氣體排放係數：柴油為 2.6383 公斤 CO₂e/ 公升，汽油為 2.3725 公斤 CO₂e/ 公升，電力為 0.533 公斤 CO₂e / 度

3. 由於總部大樓屬欣陸集團使用之樓層增加，2019 年度擴大盤查邊界

工程營造節能

為落實集團低碳營運的宗旨，欣陸投控將環保節能的精神與行動，推廣至旗下工務據點，由於營造產業屬專案開發性質，集團採取因地制宜整合管理模式，透過建築工法的精進、技術工具與工法的導入，如系統模板工法，同時搭配建築資訊模型模擬及整合工程規劃，使專案在施工過程的營建效率得以發揮最大化，故實難針對個別專案量化並訂定減量比較基準，僅揭露可量化之減量成果。

2019年欣陸集團節能減碳成效

方案說明	能源種類	節能成效	單位	減碳量(公噸CO ₂ e)
沼氣回收再利用	燃料	263,244	m ³	495
燈具汰換LED	電力	1,460	kWh	0.78
進流揚水泵汰換	電力	159,934	kWh	85

註：燃料 1m³ = 1.879 公斤 CO₂e；電力 1 kWh = 0.533 公斤 CO₂e

再生能源使用

欣陸集團憑藉環境工程核心本業，利用厭氧消化系統進行污泥減量並產生再生能源以供自用，亦於旗下鳳山溪再生水廠設置太陽能發電系統生產電力。2019 年度集團再生能源使用量達 2,342,201 度，相較前一年度增加 23.2%，相當於 1,248 公噸的二氧化碳當量。未來集團仍將持續提升沼氣回收再利用與太陽能發電之效能，冀望增加再生能源使用比例，同時利用厭氧消化技術及相關營運實績，開發食品廢棄物及廚餘生質能源市場，為環境貢獻一份心力。

欣陸集團再生能源使用

	2017	2018	2019
再生能源使用量(m ³)	292,328	306,674	416,422
相當於產生電力(度)	1,753,969	1,901,582	2,342,201

辦公大樓環保

總部大樓節能措施與行動方案

欣陸投控提倡並落實環保節能，於總部大樓規劃興建之時，即設計各項節能設備與元件，並規劃完善的能源管理措施，透過定期維護與更新設備、定期優先採購高能效型之節能設備、智慧監控系統等相關行動方案，輔以持續溝通宣導節能觀念以塑造並深化員工的節能意識，達到有效能源耗用與溫室氣體減量目標。

總部大樓節能措施與行動方案	
節能重點措施	節能行動方案
	實施良好建築節能計畫 北向採全透明帷幕以增加晝光，南向減少開口率以減少夏季過熱之太陽輻射，並搭配鄰棟大樓的遮蔭效果，達到建築節能效果
	採用先進節能設備 <ul style="list-style-type: none">■ 供電：<ul style="list-style-type: none">■ 採用模鑄式變壓器及低壓選擇型配電■ 空調：<ul style="list-style-type: none">■ 採用變頻節能AHU-VAV空調系統■ 公共設備：<ul style="list-style-type: none">■ 以誘導式通風系統降低停車場之二氧化碳量■ 採用分區節能控制電梯
	完善節能管理措施 <ul style="list-style-type: none">■ 採用智慧型監控系統■ 契約容量（2,000KW）研討制定■ 動力變頻（ABB）節能控制■ 照明二線式節能控制■ 辦公區域由中控室於午休時間定時關燈■ 辦公梯廳照明減量■ 空調設備系統修正■ 辦公區域空調溫度設定在攝氏26度■ 樓層景觀/停車場照明設備使用區域調整■ 茶水間之飲水機安裝時控控制，減少下班時段之耗電加熱■ 樓層送/排風監控AUTO/MAN-時間管控■ 停車場送/排風監控採變頻，並依時控制自動開啟/關閉■ 廁所使用感應式節水水龍頭■ 茶水間水龍頭安裝節水器



民生大樓節能措施與行動方案

為落實環保節能的精神，欣陸投控於出租不動產 - 民生大樓亦導入並實施節能相關措施，民生大樓規劃興建之時，透過良善的採光與空氣對流設計，期能減少大樓啟用後之能源耗用。目前民生大樓雖非為集團使用，鑒於實踐企業社會責任、體現環境永續之經營理念，欣陸投控積極導入完善的能源管理措施，定期維護與更新設備，以達大樓營運節能的有效管理。

同時，配合內政部智慧化居住空間推動辦公室暨應用推廣計畫，欣陸投控與工研院進行民生大樓熱舒適性改善評估，於 2019 年更換 230 噸變頻磁浮主機，以提升能源使用效能與大樓舒適度。根據統計，自 2019 年 4 月完成安裝至年底止，用電量減少達 38.9 %。



民生辦公大樓



變頻磁浮式空調主機

民生大樓節能措施與行動方案

節能重點措施

節能行動方案

 實施良好建築節能計畫	東、北、西向為全透明帷幕，南向採部分全透明帷幕，以減少夏季過熱之太陽輻射，室內東、西向加置遮陽窗簾，以提供良好的遮蔭 夏季： 於清晨運用外氣進行室內換氣來降低室內溫度，上班前開啟主機預冷，避免瞬間大量空調需求 冬季： 實施清晨預冷或運用外部低溫空氣，提供室內空調
 採用先進節能設備	供電： ■ 採用模鑄式變壓器及低壓選擇型配電 空調： ■ 採用變頻節能AHU-VAV空調系統 公共設備： ■ 以誘導式通風系統降低停車場之二二氧化碳量 ■ 電梯採用智慧型叫車系統節能控制
 完善節能管理措施	■ 採用智慧型監控系統 ■ 契約容量（950KW）研討制定 ■ 空調、動力變頻節能控制 ■ 辦公區域照明於午休時段由中控室定時關燈 ■ 公共區域原有照明陸續更換LED燈 ■ 空調設備系統更換變頻磁浮主機 ■ 辦公室空調溫度設定在攝氏26度 ■ 照明設備使用區域調整 ■ 茶水間之飲水機時控控制，減少下班時段之耗電加熱 ■ 樓層送/排風監控AUTO/MAN-時間管控 ■ 停車場送/排風監控採時間控制自動開啟/關閉 ■ 廁所使用感應式節水水龍頭

水資源管理

氣候變遷導致全球水環境的急遽變化，因極端氣候造成的澇旱災發生頻率漸增。欣陸投控關注近年來水環境的變動，積極追蹤組織內用水情形，依水資源管理策略回應環境對企業帶來的挑戰。2019 年度集團透過持續推動「辦公室環保節能目標與實施規定」，雖營運據點數量增加，仍交出不俗的水資源管理績效，總部大樓用水較前一年度降低 1.44%，工地用水較前一年度降低 3.04%，集團整體用水較前一年度降低 5.59%。未來集團仍將持續推動水資源管理相關措施，並逐一推展至各營運據點。

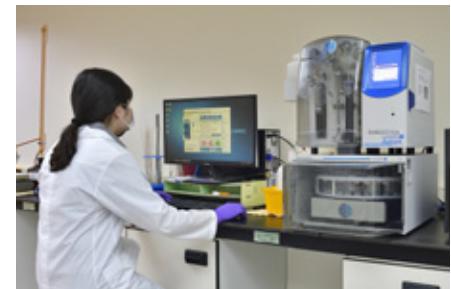
欣陸集團水資源消耗情形					
區域	耗水用途	水來源	耗水量(度)		
			2017	2018	2019
總部大樓	民生用水	自來水	9,941	8,807	8,680
大陸工程	工地用水	自來水	103,387	103,630	100,480
欣達環工	營運據點用水	自來水	31,007	45,978	40,407
合計			144,335	158,415	149,567

註：1. 因總部大樓屬欣陸集團使用之樓層增加，2019 年度擴大盤查邊界

2. 欣達環工營運據點盤查邊界涵蓋辦公地點、工地與再生水廠

欣陸投控旗下污水處理事業透過環境監測以鑑別與控管排放水對環境產生的影響，依據法定監測頻率，定期檢視放流水的水質、海域的水質、底泥等項目，並定期申報相關監測結果予主管機關。我們同時根據監測結果追蹤與分析排放水之長期趨勢，一旦監測結果發生異常，立即檢討並擬定因應對策，積極維持水環境的穩定。

欣陸集團污水處理量統計			
污水廠名稱	污水處理量 (立方公尺)		
	2017	2018	2019
淡水水資源回收中心	10,895,638	12,607,515	15,504,154
鳳山水資源回收中心	30,753,814	32,118,970	29,939,545



水質監測



5-3

廢棄物管理與減少資源耗用

廢棄物管理

臺灣都市發展繁榮，帶動新建工程的增加，隨著建築週期輪替，營建廢棄物產生的數量十分可觀，如何妥善處理廢棄物確保不造成環境負荷，成為臺灣當前重要課題。

欣陸投控重視營建廢棄物之管理，依廢棄物清理法及相關環保法令進行申報、貯存、清除、處理，並將可回收再利用之廢棄物交由專業回收商及再利用機構統一回收處理或再利用，確保良好且適切的廢棄物管理處置。2019 年度未有廢棄物相關重大違反事件。

非事業廢棄物方面，屬辦公室廢棄物、生活廢棄物為主，並未產生有害物質之情形，欣陸投控採就源管理，於產生處所即妥善分類後，進行資源回收，並委由合法廠商就無法回收之廢棄物焚化或做其他處理。



垃圾分類（以減塑及回收為目標）

欣陸集團廢棄物統計								
廢棄物 種類	公司場所	處置 方式	類別	單位	2018		2019	
					重量/體積	合計	重量/體積	
一般 廢棄物	總部大樓	回收	紙類	公斤	7,930.49	12,843.74	14,320.58	
			鐵鋁罐		762.20	9,089.12		
			寶特瓶		396.43	1,216.41		
		焚化	辦公室廢棄物		30,379.00	30,379.00	260.43	
	欣達環工	回收	紙類	公斤	30,379.00	23,705.00	23,705.00	
			鐵鋁罐		-	205.00	322.10	
			寶特瓶		-	31.00		
			廢電池		-	86.00		
					-	0.10		
一般事業 廢棄物	大陸工程	其他 再利用	營建混合物 (含廢木材)	公噸	2,236.32	2,236.32	3,975.91	
				立方公尺 _{柱²}	2,988.00	2,988.00	1,384.00	
	大陸建設			公噸	4,317.00	4,317.00	-	
				立方公尺 _{柱²}	-	-	140.00	

註：1. 上表所列項目屬於非有害廢棄物

2. 部分營建混合物以體積申報

3. 欣達環工於 2018 年未統計一般廢棄物資訊

資源節約行動

欣陸投控在2019年以「減塑」為集團環保節能重點努力之目標，具體落實減塑行動和作為，總部辦公室於2019年Q1執行長公告發布『辦公室減塑及環保節能目標與管理辦法』中，集團透過廢棄物六大分類之實施，設定回收量檢測之機制，同時也鼓勵同仁從日常工作或生活中將減塑付諸於實際的行動，一起努力達成設定之目標：總部大樓塑料製品回收量較2018年減少3%，為我們所處的環境盡一份心力。除此之外，集團及各子公司內外部活動一律不得使用一次性餐具，其他相關減塑行動條列如下：

欣陸投控減塑行動

- 1.會議室減少瓶裝水提供
- 2.會議時如需準備飲料，以桶裝搭配同仁使用自己的杯子
- 3.大型活動減少一次性免洗餐具之使用
- 4.雨天時套用雨具之塑膠袋盡量回收再使用
- 5.養成自備購物袋或重覆使用塑膠袋之習慣
- 6.外出用餐儘量在餐廳食用或自備餐具，減少使用一次即丟之免洗餐具

為提升資源整合與會議室集中管理之使用效率，2019年集團總部大樓成立欣陸會議中心，在13F及15F部分區域規劃成會議室，將訪客、來賓與同仁辦公區作動線分流與區隔。同時遵循集團環保節能原則，會議中心之休憩茶水區，提供能重複使用的「玻璃杯」及「陶瓷馬克杯」，取代一次性使用之拋棄式紙杯，提供同仁及外部訪客於會議中使用，大幅度減少營運間所衍生之垃圾量，降低對地球資源的耗損。



環保節能宣導



公共區域及會議室提供可重複使用之杯具

推廣永續資源的減塑政策不僅僅於辦公大樓實行，欣陸投控更將節約能資源的精神推廣至工務所：旗下子公司欣達環工透過環境教材與活動教學，宣導生活減塑方案，呼籲同仁購買飲料能自行攜帶飲料提袋，減少一次性塑膠飲料袋的使用；工務區落實垃圾分類回收宣導，藉以提升同仁對垃圾分類項目的認知，確實實踐於廠區垃圾分類行動之中。



減塑活動推廣

系統模板

身處於倡導能資源效率提升的時代，營建產業無不致力於營造科技與工法的創新，嘗試於建築生命週期導入各式解決方案，從設計、施工模擬、專案管理、營運維護等階段加入智慧應用，期能優化施工流程與減少建材耗用，增進專案執行效率。

臺灣過去的營建工程大多使用傳統木模板施工，需耗費大量人力資源，導致施工效益低落，更容易因施工不良或規劃不善，導致工程人員遭受安全危害。另一方面，傳統木板模之材質易損，難以重複利用，施作時常因裁切鋸取所需單元尺寸而增加材料耗用，不僅造成工區環境污染，也製造出大量的施工廢棄物。此外，對較長工期之工程而言，因應趕工壓力，必須使用多套模板以致成本增加。

集團現今進行的重大公共工程建設，如鐵、公路之橋梁、隧道之主要結構體工程，均採用系統模板工法施工。此工法得以減少現場耗損之人力與時間，搭配採用高強度、高密度之材料，可增加系統模板重複使用之翻用次數，達到降低成本、符合環保效益、並確保工程之安全、精度與品質之專案管理目標。



系統模板組立



C910 五楊高架 - 第一高速公路沿線之墩柱及帽樑施工

11 永續城市
與社區



16 和平正義
與公正制度



17 永續發展
夥伴關係



呼應永續發展目標 SDGs

六、共榮社群

企業的成就，來自於社會的支持。欣陸投控在從事營造、不動產開發及環境工程三大營運活動之時，積極關心整體社會利益、大眾福祉，盡其所能降低對自然與人文社會環境造成之衝擊。欣陸投控除了投入心力與資源提供社會服務，亦透過各種形式參與公益活動，適時與利害關係人溝通互動，善盡企業社會責任，藉以達到拋磚引玉的作用，為創造安心友善、和諧共榮的社會環境而努力。



工程各階段共舉辦 **340** 場社區活動，投入逾 **1,300** 萬元



環境教育相關活動合計 **181** 場次，服務共 **4,835** 人

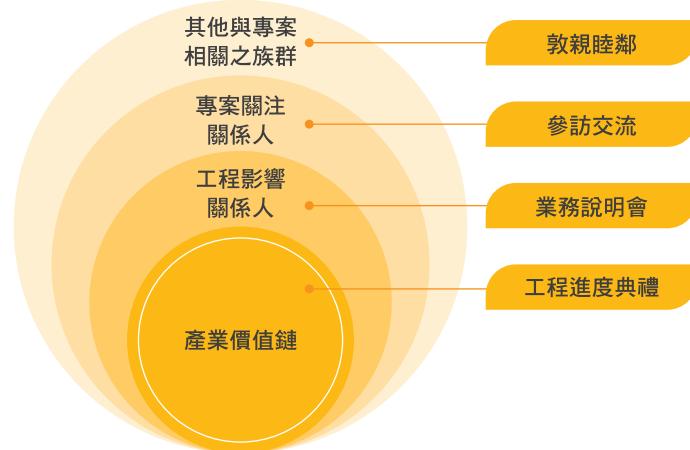


淡水水資源回收中心通過 **ISO 14001 : 2015** 認證



6-1 在地關懷

欣陸投控在全臺工地執行業務的同時，除了掌握工程進度，盡量降低因工程施工而打擾到鄰里生活，也希望能為當地社區帶來共榮正向的影響。因此，在每個與外部利害關係人的接觸點，皆把握機會妥善溝通、了解當地需求，並妥適運用公司資源即時回饋，力求與利害關係人站在同一陣線，依影響層面將活動形式及主要溝通對象區分為四大類別：



欣陸投控以企業社會責任為念，並落實於日常作業中。於 2019 年共投入逾 1,300 萬元，充分利用正式與非正式管道，舉辦 340 場次的相關活動，觸及各個層面之利害關係人約 17,465 人。

類別	形式	效益	舉辦場次	投入金額(元)	投入人力(小時)	影響人數
工程進度典禮	■ 開工典禮 ■ 貫通典禮 ■ 上樑典禮 ■ 啟用典禮	■ 介紹工程里程碑與工程願景 ■ 傳遞價值與強化品牌	5場	6,505,000	628	1,820人
業務說明會	■ 施工說明會	■ 說明專案情形與預計造成不便影響及配套措施 ■ 讓工區周遭鄰里認識業務內涵及為社區帶來之便利性	31場	86,950	273	487人
參訪交流	■ 政府機關參訪 ■ 同業參訪 ■ 海內外學校參訪	■ 與產、官、學界進行工程經驗與技術交流 ■ 分享國內產業發展現況，展現實力並爭取資源 ■ 形塑學生就學與就業基礎兼備之教育模式	91場 112場	1,684,000 17,200	13,596 691	8,623人 6,305人
敦親睦鄰	■ 協助學童上下學交通維護 ■ 參與社區聯誼晚會 ■ 藝術贊助	■ 與鄰里保持良好互動關係 ■ 降低施工造成鄰里居民之困擾	101場	4,763,789	24,557	230人

工程進度典禮

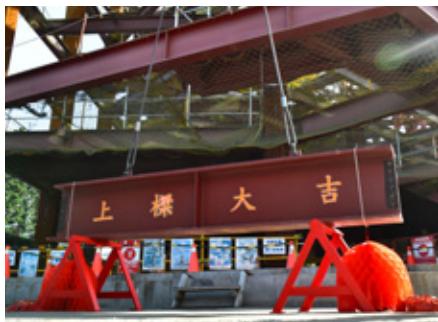
在工程施工期間，承包商、業主、工區鄰里長及里民建立良好融洽的關係，有利於順利履行工程合約之目標，且在和諧的氛圍中能夠快速、低成本地解決在過程中可能發生的紛爭，以圓滿完成工程項目之進度。因此，欣陸投控隨著每項建案的開展到完工，包含簽約、開工動土、上樑、合龍、隧道貫通、啟動等，必定在重要的里程碑舉辦各式典禮，如開工典禮肩負說明工程施工範圍與完工後願景的角色，可使相關對象了解施工過程可能造成的影響及配套措施。藉由這些活動期望能與當地社區仕紳、里民互相溝通與互動，累積利害關係人對欣陸成員公司品牌印象的重要時刻。



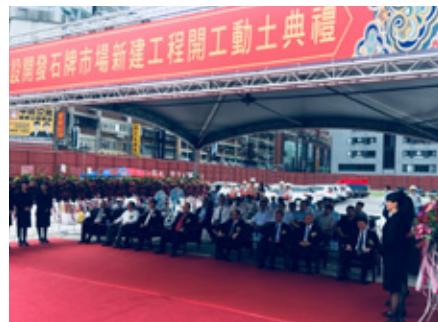
桃園捷運綠線簽約典禮



南港機廠公宅統包工程開工典禮



國語實小捷運共構大樓上樑典禮



泰民石牌開工動土典禮

業務說明會

大型公共工程或重大國家建設攸關全民利益及國家經濟發展，必須深切思考可能對周遭環境產生之衝擊，且因工程影響範圍往往涵蓋許多商家與住戶，工程施作過程難免影響當地居民的日常生活型態，如空氣污染、水污染或噪音等等。欣陸投控面對施工過程中可能造成的疑慮及衝擊，採以真誠的說明並適時積極的溝通，除主動召開說明會以蒐集各方意見，也用心傾聽爭取當地居民的支持與認同，每個案件規畫設計與執行皆致力在專業、公共利益與民意中取得平衡，並期盼帶給地方最大的實質效益。



桃園捷運綠線拜訪地方交通大隊



地下道封閉改道前施工說明會



道管中心人員充份了解現場實際狀況



廣慈公宅噪音及空污檢討說明會

參訪交流

身為營建業領導品牌，欣陸投控對於專業知識與特殊技術抱持著樂於分享的態度，除努力讓工區附近的鄰里居民獲得工程相關訊息，更期望工程主體能成為提供教育與經驗傳承的平台。因此欣陸投控積極促成產、官、學界正向交流的機會，例如向政府機關或國內外相關同業團體分享工程經驗，讓同領域之人才彼此交換專業意見，促進土木工程與建築及環境水資源工程的共同發展。針對海內外學生的參訪活動，如遺址考古作業經驗分享，使年輕學子們體認身為土木人對社會發展的重要性，深化其在未來工作上的責任心與工程倫理觀，進而增進臺灣工程作業之品質。



首爾市政府水循環安全局參觀淡水區污水下水道系統營運



捷運工務管理處建教合作學生參訪



聖功女中遺址考古教學活動



C2 標國發會參訪



C211 標國立成功大學土木系參訪



中國海南省應急管理協會參觀水科館



中央大學與日本東京都市大學參訪



CQ842 標台中市政參訪



鳳山水科館幼稚園師生參訪

敦親睦鄰

欣陸投控在每個專案皆謹慎考量當地自然環境之承載力及永續發展理念，認真了解里民對工程的期待與需求。除了專注於本業應負之責任，致力減少施工對周遭利害關係人造成的困擾，在工程期間定期拜會里民，以降低施工可能遭遇之阻力，亦積極耕耘在地，如協助緊鄰工區的校園清潔環境、在學童上下學時間協助交管疏導，期許能為周遭社區帶來正向發展。



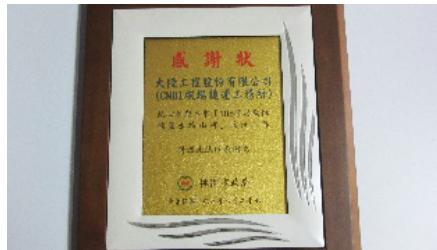
保全、義交或同仁協助工區交通安全引導



協助街道、校園清潔環境



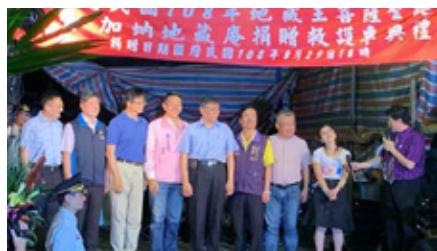
贈送濟助民生物資嘉惠弱勢民眾



地方鄰里與民間企業攜手全民防汛



贊助大林蒲鳳林宮王爺文化季



參與節慶聯誼晚會

專欄

工家美術館

在許多人眼裡，工地只是塵土、噪音與髒亂的集合地，而 2019 年邁向轉型工程整備期的台中勤美術館（工家美術館前身）打破了這個負面印象。隨著鐵籬圍起這塊藝文標誌地，「勤美璞真文化藝術基金會」思考如何在施工的同時，仍維持這裡長期孕育出的藝文氣息。因此透過策展轉譯與美學設計進行文化革新，決定打開圍籬，與大陸工程共同合作打造出一個結合工地、共享概念及美術創意的空間，使工區不再像完工建築定型固化，成為兼具工人休憩之用、民眾駐足領略工地文化的生活藝術場域！



「工」指工程；「家」為一種歸屬感，而「工家」則是共享之意。「工家美術館」作為新型態工務所的示範場域，除了升級工地環境以照顧勞工外，更傳遞了臺灣的工地文化，內部所有元素都與工地息息相關，如油漆桶造型燈具、三角錐座椅等，藉由連結周遭生活圈及環境體驗，成為勞動者與民眾之間互動的橋樑，讓社會大眾更加理解工地現場、尊重勞工夥伴。



6-2 環境教育

欣陸投控旗下之欣達環工憑藉水處理專業領域的知識，提供有關污水處理、淨水處理等從規劃、設計、建造乃至營運與維護的完整服務，協助解決臺灣水資源不足的危機。掌握污水廠及再生水廠的專業建設技術與整合管理技能，欣達環工透過執行「促進民間參與公共建設法」相關案件累積了豐富的經驗，已成為臺灣環工水務市場的領導品牌之一。近年來欣達環工陸續承攬各地方政府的污水下水道系統BOT (Build-Operate-Transfer) 計畫，以及放流水回收再利用BTO (Build-Transfer-Operate) 計畫，為臺灣水資源的永續發展及環境保護盡一份心力。

鳳山溪水資源再生教育園區



行政院2013年通過「公共污水處理廠放流水回收再利用推動計畫」，以中南部地區六座污水處理廠為示範主軸，其中高雄市「鳳山水資源回收中心」由欣達環工與中鼎工程攜手合作，於2016年合資成立特許公司「藍鯨水科技股份有限公司」，負責興建及營運，成為全臺首例通水啟用的污水再生BTO案。完工後，每日可供應4.5萬噸再生工業用水予臨海工業區使用，穩定工業供水不但為產業強心劑，大幅提升高雄地區水資源調度的可靠性及彈性，更為國內水資源再生立下重要里程碑。



水科館環教體驗活動紀實



鳳山溪再生水廠場域

為宣導水資源保育的重要性，鳳山水廠景觀規劃與周遭的濕地公園、河廊造景互相融合，形塑水資源環境與生態育樂共榮景象，成為國內第一個以水再生利用為主題的教育園區。藍鯨水科技公司於園區內設置「水科技教育館」，結合聲光科技，推出3D親子互動、VR 實境體驗等活動，讓大眾能夠身歷其境感受每一滴水資源的珍貴。2019年更導入多元化水科館環教體驗活動，包含水資源日闖關、水媽咪來說故事系列活動、小

實驗大學問、FUN 泡泡等，透過寓教於樂的方式帶領參觀民眾探索水資源帶來的豐富世界。除了水環境的教育宣導，欣達環工透過志工活動與科技趨勢的結合，帶領大眾了解水資源與科技結合的應用，舉辦「2019 企業志工趣服務 × 智勇萬聖大富翁」、「AIoT 體驗營」等活動，參與人數合計 871 人；2019 年全年自主辦理水科館環教體驗活動合計達 9 場次；2019 年全年環境教育參訪導覽活動合計達 181 場次，共服務 4,835 人。

淡水水資源回收中心



因應新北市政府推動淡水地區下水道系統之建設，欣達環工於 2005 年投資設立「北岸環保公司」以執行淡水地區之污水下水道系統 BOT 計畫。該案於下水道終端規劃設置「淡水水資源回收中心」，每日將 4.2 萬噸污水轉化處理成比現行法規要求更具優良水質之放流水，為當地居民創造美好生活環境與河岸親水空間，營運至今 12 年，深獲佳評。

此外，淡水水資源回收中心更是欣陸集團和大自然共生態度的具體實踐，2019 年通過 ISO 14001：2015 認證，建立有效的環境管理系統，並持續衡量及改進環境影響；建築本體取得綠建築標章銀級認證，符合基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量等多項綠建築指標項目，欣達環工更秉持「與環境共生」、「與自然融合」的核心精神，於內建構一個具有環境保護及永續傳承的教育機構，藉以推廣與環境共存的生活

態度，致力實踐「環境教育法」的精神與涵義，讓大眾體驗環境保育之重要性，進而付諸行動珍惜環境與資源。此中心已於 2019 年申請環境教育設施場所認證，並陸續辦理相關課程、培訓解說人員，整體課程設計伴隨水環境趨勢調整，積極傳達正確與新穎的觀念給參與者，使淡水水資源回收中心邁向具環境保護與資源永續功能的新里程碑。



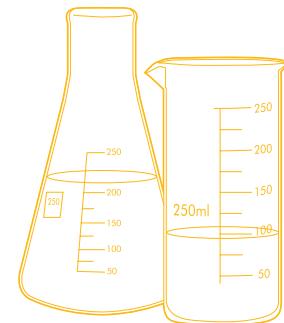
環境水質教育課程講解



淡水水資源中心綠建築標章證書



淡水水資源中心 2019 年度通過
ISO 14001:2015 認證



6-3 綠化幸福社區

營造工程與社會文化及生態環境有著密不可分的關係，欣陸投控深知為工程而改變自然環境是不得已的，應儘量限制在必須的範圍之內，並力求減緩負面影響。因此，除了符合相關環境法規要求，欣陸投控亦持續以具體行為實踐企業社會責任的核心價值。

綠拇指根與芽計畫 The Green Thumb Project

2019 年欣陸投控持續與珍古德協會合作，於台南工區附近的公園國小、仁和國小執行「綠拇指植栽計畫」，透過推廣種植臺灣原生植物，以適地適性的生態綠化做法，來營造一個讓在地生物慣以棲息的熟悉環境，有助於回復生態物種多樣性、活化綠化區帶、增進在地物種文化特色，並導入行動教育模式，引導學童了解原生植物對生態環境的重要，並與日常生活產生連結，達到校園生態環境教育的目的。

兩場活動共 230 位師生參與，一同認識 36 種原生植物，並親手種植共 793 株植物，透過向下紮根的實際行動，傳遞愛護自然、守護環境的理念。



綠拇指植栽根與芽計畫

公園綠地認養

隨著社會進步及大眾對生態環境的關注度提升，在各項重大工程與都市建設興築之中，對周遭環境保護是否有完善的規劃措施，與工程主體之施工成效同等重要。欣陸投控將維護當地環境資源、生態永續發展視為責任，致力防治可能因施工造成之環境改變，不僅是為自身營運設想，亦有助改善附近居民的環境及生活品質。

因此，為長期穩定當地環境綠化，欣陸投控於施工時承諾將回饋社區公共區域，提供民眾休憩空間，目前已建置完成 2 個公園、3 個待完成。此外，欣陸集團持續對已認養的道路及公園進行管理維護工作，如將坐落於大安區總部敦南大樓旁的居安公園，整建成為附近上班族及社區居民的開放式休憩環境，且因兼具實用性與設計美感，多次獲頒市政府之績優認養人獎，對於社區營造及環境永續具有相互加成的效果。



居安公園



附錄

附件一、ISO 認證項目及其他環境數據

ISO系統驗證			
ISO項目	中文名稱	認證範疇	認證效期
ISO/CNS 45001:2018	職業安全衛生管理系統	大陸工程	2018.06.02~2021.06.01
ISO 14001:2015	環境管理系統	欣達環工 - 北岸環保公司	2019.02.02~2022.02.02
ISO 9001:2015	品質管理系統		
ISO 14001:2015	環境管理系統	欣達環工 - 凤山水資源回收中心	預計2020年取得認證
ISO 50001	能源管理系統		

欣陸投控能源使用細項統計					
區域	燃料類別	能源使用量 (GJ)			2019
		2017	2018	2019	
總部大樓	電力	6,113	5,774	6,300	
	柴油	13	6	16	
大陸工程工地	電力	61,895	51,469	37,170	
欣達環工營運據點	電力	12,924	53,944	53,071	
	汽油	258	212	412	
	柴油	56	54	622	
總計		81,258	111,460	97,591	

附件二、GRI 準則揭露索引表

GRI準則揭露項目			
GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明
一般揭露			
GRI 102 一般揭露 2016	102-1 組織名稱	7	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	7	
	102-3 總部位置	7	
	102-4 營運活動據點	7	
	102-5 所有權與法律形式	7	
	102-6 提供服務的市場	7	
	102-7 組織規模	7	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	56	
	102-9 供應鏈	45	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	--	2019年無重大變化
	102-11 預警原則或方針	29	
	102-12 外部倡議	--	本公司拒絕購買、使用保育類、及各種可能具保育觀感疑慮之動植物，亦積極了解國際上相關倡議，後續亦評估參與之可行性
	102-13 公協會的會員資格	11	
	102-14 決策者的聲明	4	
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	25	
	102-18 治理結構	22	

GRI準則揭露項目			
GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 102 一般揭露 2016	102-40 利害關係人團體	13	
	102-41 團體協約	28	本公司部門均定期召開會議了解員工意見，並提供申訴管道、設置檢舉辦法，以維護員工權益
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	13-14	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	13-14	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	16-17	
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	10	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	14-15	
	102-47 重大主題表列	16-17	
	102-48 資訊重編	3	無重編之情事
	102-49 報導改變	16-17	
	102-50 報導期間	3	
	102-51 上一次報告書的日期	3	
	102-52 報導週期	3	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	3	
	102-54 依循GRI準則報導的宣告	3	
	102-55 GRI內容索引	90-92	
	102-56 外部保證/確信	--	本年度未進行外部保證/確信

GRI準則揭露項目						
GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明			
重大主題						
經濟績效						
GRI 201 經濟績效 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	16				
	103-2 管理方針及其要素	18				
	103-3 管理方針的評估	18				
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	10				
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	70				
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	60-63				
	201-4 取自政府之財務補助	10				
公司治理						
GRI 205 反貪腐 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	25				
	103-2 管理方針及其要素	25				
	103-3 管理方針的評估	25				
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	26				
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	26				
法規遵循						
法規遵循	103-1 解釋重大主題及其邊界	31				
	103-2 管理方針及其要素	31				
	103-3 管理方針的評估	31				
GRI 307 有關環境 保護的法 規遵循 2016	307-1 違反環保法規		31			

GRI準則揭露項目						
GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明			
法規遵循						
GRI 417 行銷與 標示 2016						
GRI 417 行銷與 標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	31				
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	31				
GRI 419 社會經濟 法規遵循 2016						
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	31				
職業安全衛生						
GRI 403 職業安全 衛生 2016						
GRI 403 職業安全 衛生 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	16				
	103-2 管理方針及其要素	18				
	103-3 管理方針之評估	18				
GRI 403 職業安全 衛生 2016	403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	48				
	403-2 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	51				
	403-3 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	--	欣陸投控以安全防護措施及裝備降低工作風險，並以定期健康檢查降低職業疾病發生率			
當地社區						
GRI 413 當地社區 2016						
GRI 413 當地社區 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	16				
	103-2 管理方針及其要素	19				
	103-3 管理方針的評估	19				
	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運動活動	82				

GRI準則揭露項目

GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明
其他主題			
GRI200: 經濟			
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	46	當地及重要營業據點之定義為臺灣地區
GRI300: 環境			
GRI 301 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	73	
	301-2 使用的可再生物料	73	
	302-1 組織內部的能源消耗量	73,89	
GRI 302 能源 2016	302-3 能源密集度	74	
	302-4 減少能源消耗	74	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	75-76	
GRI 303 水 2016	303-1 依來源劃分的取水量	77	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	74	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	74	
	305-4 溫室氣體排放密集度	74	
	305-5 溫室氣體排放減量	74	
GRI 306 廢汙水和 廢棄物 2016	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	78	
GRI 308 供應商 環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	46	部分揭露，新供應商篩選原則已包含於供應商登錄程序，請見「供應商永續管理」
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	46	部分揭露，欣陸投控針對供應商進行考核與激勵措施，請見「供應商永續管理」
GRI400: 社會-社區			
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	57	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	60-63	

GRI準則揭露項目

GRI準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 404 訓練與 教育 2016	404-3 育嬰假	62	
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	66	
GRI 405 員工多元 化與平等 機會 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	68	
GRI 406 不歧視 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	58	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	59	
GRI 408 童工 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	27	本年度無發生歧視之事件
GRI 409 強迫或 強制勞動 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	27	本年度無發生使用童工事件
GRI 411 原住民 權利 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運 據點和供應商	27	本年度無發生強迫勞動事件
GRI 414 供應商 社會評估 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	27	本年度無發生侵害原住民權利之事件
	414-1 新供應商使用社會準則篩選	46	部分揭露，新供應商篩選原則已包含於供應商登錄程序，請見「供應商篩選及考核制度」
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	46	部分揭露，欣陸投控針對供應商進行考核與激勵措施，請見「供應商永續管理」
GRI 416 顧客健康 與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	38	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	31	
GRI 417 行銷與 標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	38	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	44	本年度無發生客戶隱私相關事件



CONTINENTAL 欣陸投控
HOLDINGS CORPORATION