

Conserve energy to save on green
節約能源，綠色環保



永續報告書

Sustainability Report

2024



精緻住宅 • 都市更新 • 營建工程

目錄

CONTENT

03	關於報告書
05	經營者的話
06	關於大將

14 1. 永續管理

15	1.1 ESG 永續發展推動
18	1.2 利害關係人溝通
24	1.3 重大性分析
30	1.4 重大主題管理方針與管理目標

34 2. 誠信治理

35	2.1 公司治理
42	2.2 經營績效
46	2.3 誠信經營
50	2.4 風險管理
52	2.5 資安管理

54 3. 永續創新與客戶服務

55	3.1 產品和服務對環境的衝擊
63	3.2 客戶權益與服務品質
67	3.3 供應鏈永續管理

71 4. 環境保護

72	4.1 氣候變遷調適與行動
78	4.2 能源與排放
80	4.3 水資源管理
81	4.4 建築物廢棄物管理

83 5. 員工關係與薪酬福利

84	5.1 人權管理
86	5.2 人才吸引與留任
91	5.3 薪酬福利與員工照顧
98	5.4 人才培育與發展
101	5.5 員工健康與安全

104 6. 社會共融

106 附錄

107	GRI 準則內容索引
114	台灣證交所氣候相關資訊對照表

關於報告書

大將開發股份有限公司（以下簡稱大將）秉持回饋社會及環境保護的理念，自 2024 年起編製第一本永續報告書，期望藉由本報告書具體呈現大將追求企業永續經營之努力與成果，內容包含經濟、治理、環境及社會各面向之策略與活動，並以「永續管理」、「誠信治理」、「供應鏈管理」、「環境保護」、「員工關係及薪酬福利」以及「社會共融」作為報告書章節揭露之主軸。大將未來將每年持續透過發行永續報告書，強化與利害關係人溝通，揭露本公司企業永續經營相關資訊，並展現本公司對企業社會責任之落實及永續發展的決心。

報告書發行時間

大將每年發行永續報告書，發行報告書與年度財務報告報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。

本報告書發布日期：2025 年 08 月

報告邊界與範疇

本報告書主要報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並部分涵蓋 2024 年以前或以後之資訊，報告書揭露範疇主要以大將開發股份有限公司營運據點（台北總公司）為主，為單一邊界條件，坐落於台北市大安區敦化南路二段 71 號 6 樓，共計為 1 層樓。內容中所揭露的統計數據主要為大將開發自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。財務數據採用經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後之公開資訊，以新臺幣計算。若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。



數據資訊及編撰原則

本報告中，提供經會計師認證的合併財務報表在內的財務數據，所有財務資訊均以新台幣計算，保證資訊揭露的一致性。此外，本報告所述的環境保護 (Environmental)、社會責任 (Social)、公司治理 (Governance) 相關數據，均由本公司相關負責部門收集、計算及整理，經過公司治理部門核實無誤。

並採用全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。

本報告的內容尚未委託外部第三方機構進行確信，未來進一步提高本報告的公信力，將視需求進行委託。

意見回饋

如您對本報告書內容或大將永續發展方面的任何建議，歡迎透過以下聯絡方式與我們聯繫，提供您寶貴的建議。

**聯繫窗口**

永續發展委員會 執行秘書 余明德

**Email**

md.yu@tajiang.com.tw

**電話**

02-27069999 分機 5200

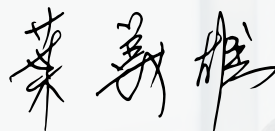
**官網**

www.tajiang.com.tw



經營者的話

大將開發 董事長



大將開發成立迄今已四十七年，公司以穩健踏實的經營，始終秉持尊人、敬事、愛物的企業精神，努力實踐永續發展的目標。我們堅守對每個客戶的承諾，堅固打造每一座建築城堡，以務實、品質、服務與人本做為企業對社會的負責態度。

回顧 2024 年，國內房地產市場呈現劇烈變化，由於受到政府政策信用管制措施、利率升息及建築業營造人力缺工及原物料成本持續攀升等諸多不利因素影響，消費者購屋趨於保守，讓營建業的營運倍增艱辛。即便環境險峻大將開發仍積極拓展營建業務，透過重新檢視營運方針、戮力開發新建案外也朝向改善財務結構等政策持續邁進，力求穩健公司營運及業績穩健成長。

大將開發於 2024 年首次發行永續報告書，是大將開發依據全球報告倡議組織 GRI (2021) 準則編製之永續報告書，我們透過整合報告書的過程，分析各類利害關係人關注議題，主動提出方案並平衡利害關係人的期待，審視非財務績效，盤點大將開發在經濟、社會、環境永續三大面向的作為。我深信環境、社會責任與公司治理的重要性，是我們一直堅守的核心價值。面對全球氣候變化的嚴峻挑戰，ESG (環境、社會、公司治理) 已成為推動可持續發展的關鍵方向，我們將致力於

實現這些永續目標。為強化企業永續發展的推動，成立 ESG 永續發展小組，我們將邁向永續發展致力經營治理，期望實現各方利害關係人共同受益及多贏的局面。

為了保護環境，在建案規劃以綠建築和智慧建築的原則，多使用再生及環保材料，並優先安裝節能設備以大幅減少碳排放。自詡全公司上下能以執行勤儉和環保理念，避免不必要的浪費，共同努力降低溫室氣體排放。

社會面，我們建立勞資和諧的友善職場環境，重視員工權益，致力於培養人才，提供多元的福利措施，不定期辦理凝聚團隊精神的活動，建立積極的共享職場。

在邁向永續的路上，也許面臨各項挑戰，大將開發除了關注永續發展議題，也將永續目標納入公司主要策略方針，積極追求在經濟、社會和環境層面上的長期永續發展，將自身專業與永續發展結合，建造具有高品質、高回饋價值的建案，在本業中融入 ESG 理念，實踐企業永續經營，深耕並落實企業社會責任，為社會創造更高的價值。

關於大將

馥郁人生 • 至臻宅邸

在經過 40 多年的努力與經營，大將企業集團從最早期的紡織工業到建築業，是一個多元化、國際化、現代化企業集團。

參與臺灣經濟奇蹟的起飛與貢獻，始終以務實、品質、服務與人本做為一個企業對社會的負責態度，大將開發在雲林地區的深度耕耘已有四十多年，在當地建立的信譽有口皆碑，並且一貫以堅持高品質在每一棟房屋的建築上，這一次大將開發把過去對高品質的要求，用平價實惠的價格做一次劃世紀大回饋給所有的鄉親。

我們的經營理念：

『服務民生，品質第一』 『誠信負責，不斷創新』



『全員經營，利潤分享』 『創造利潤，回饋社會』

大將開發股份有限公司成立於 1978 年 04 月 15 日，為國內第一家開發工業區之民營企業，主要業務為住宅、商業大樓、工業廠房開發及租售、投資興建公共建設等，業務活動範圍分布於台北、新北、台中及台南，近年以大台北地區為主。本公司於建築規劃時除考量綠建築設計外，亦積極研究於建物中導入新科技，提升購屋者的生活便利性；在營造工程方面為確實掌握施工及產品品質，委由甲級營造廠之投資子公司 - 達將營造承作。

我們在這 47 年期間始終致力於提供客戶低總價、高品質的產品，從建築產品外觀造型、結構空間、建材設備等方面均達到盡善盡美，只為建構滿足客戶居住品質的優良產品，未來我們將持續傾聽利害關係人的需求，為客戶打造綠色幸福家園，達成永續經營的願景。

公司名稱	大將開發股份有限公司 TA JIANG CO., LTD.
所有權與法律形式	公開發行上市公司 (股票代號 1453)
公司董事長	葉義雄
產業別	建材營造業
主要產品	住宅及大樓開發租售、投資興建公共建設及工業廠房開發租售
資本額	實收新台幣 1,099,447 仟元
設立日期	1978 年 04 月 15 日
上市日期	1993 年 04 月 19 日
總部所在位置	台北市大安區敦化南路二段 71 號 6 樓 6F NO 71, SEC. 2 TUNG HWA SOUTH RD., TAIPEI, TAIWAN , R.O.C.
營運所在之國家	中華民國 R.O.C.
台灣員工人數	20 人
公司聯絡電話	02- 2706-9999
公司網址	www.tajiang.com.tw

歷史沿革

- 
- 
- **2025** 三月董事會通過成立永續發展委員會，帶領 ESG 小組推動永續發展藍圖。
 - **2021** 本公司股票上市類別於 110 年 6 月改類為營建股。
 - **2018** 雲林紡紗廠土地及廠房於 107 年 3 月完成過戶登記及產權移轉予建大工業(股)公司。
 - **2005** 本公司縮減電子部門產品線並針對重要資產重估評價。
 - **2004** 營建業景氣有復甦跡象，本公司決定進行淡水新生街土地開發案。
 - **2001** 本公司基於專業分工及簡化管理考量，調整組織型態，將營運主軸區分為兩個專注事業體，
一、電子事業部由母公司負責以半導體通路商為營運利基。
二、紡織製造部，由子公司掌管紡織生產業務。
 - **2000** 本公司基於轉型高科技電子事業，變更公司名稱為大將電子開發股份有限公司。
 - **1999** 成立子公司達將營造(股)公司及大聚投資(股)公司。
 - **1998** 將公司名稱變更為「大將紡織開發股份有限公司」正式跨足建設事業。
 - **1993** 一月財政部證券管理委員會核准公司股票上市。
 - **1989** 為擴大公司營業觸角，因應多角化經營方針，除增加營業項目、修改公司章程，並於十一月將公司名稱變更為『大將股份有限公司』。
 - **1983** 獲經濟部商品檢驗局評核為『品管甲等工廠』。
 - **1980** 獲經濟部主管官署核准，在大將工業區內開始興建紡紗廠。
 - **1979** 陸續購入雲林縣荖桐鄉大埔尾段土地，並與『大將建設開發股份有限公司』合作開發為工業區。
 - **1978** 前任董事長葉雙喜先生在台北創立『大將紡織股份有限公司』。

企業總部

產品與服務

由於營建業面臨的缺工、建材漲價、綠建築成本居高不下等因素，使得建案造價成本大幅攀升，相對也壓縮利潤空間。有鑑於此，大將開發以創新價值深耕房地產及嚴控成本因應。2024 年大將開發加速開發主力建案「大安復興段」、「大將天母」及「大將水碓」，對各主力建案之預售屋正積極努力推案銷售。

建案名稱 大安復興段

建案地點 台北市大安區

建案亮點 建案位於台北市忠孝東路 4 段 26 巷、鄰近捷運忠孝復興站及台北忠孝 SOGO 商圈

產品 住宅

規劃 地上 9 層、地下 3 層



建案名稱 大將水硯

建案地點 新北市三重區

建案亮點 建案位於三重仁義重劃區，鄰近淡水河
河濱景觀公園，三重三和及龍門商圈，
重陽大橋及高速公路匯聚

產品 住宅

基地面積 498 坪

規劃 地上 15 層、地下 4 層 / 總銷戶數 34 戶

建案名稱 大將天母

建案地點 台北市士林區

建案亮點 建案位於台北市中山北路 7 段靜巷內、
鄰近天母商圈

產品 住宅

基地面積 259 坪

規劃 地上 15 層、地下 4 層 / 總銷戶數 23 戶



建案名稱 士林永新段

建案地點 台北市士林區

建案亮點 建案位於台北市士林區社正路，鄰近社子市場及社正公園，屬社子市場周邊更新地區，生活機能佳

產品 住宅

基地面積 846 坪

規劃 地上 18 層、地下 3 層、共 2 棟



建案名稱 大同橋北段

建案地點 台北市大同區

建案亮點 建案位於台北市大同區迪化街二段，鄰近迪化街商圈，屬迪化街周邊更新地區，生活機能佳

基地面積 609 坪

產品 住宅

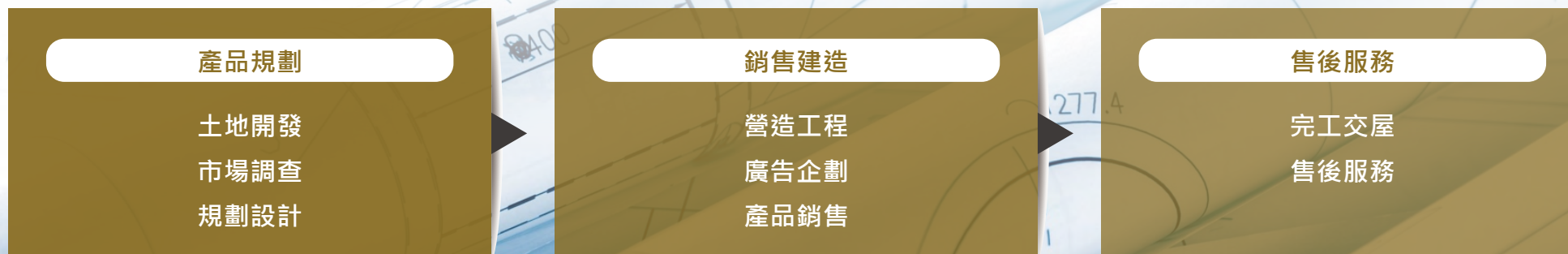
規劃 地上 22 層、地下 4 層



單位：仟元

營業收入分布	年度	2023 年度		2024 年度	
		金額	%	金額	%
台北公司 - 營建		203,014	99.58	0	0
台北公司 - 租金		858	0.42	1,375	100
合計		203,872	100	1,375	100

不動產開發及銷售流程



產業價值鏈

建設在建築行業的生態系統中扮演著關鍵角色，從建築的投資和銷售過程來看，與眾多相關行業緊密相連，涉及範圍包括建造作業、建築材料、水電設施、廣告宣傳、金融服務、代書、室內裝修以及大樓的管理和維修等，形成一個廣泛的產業鏈。相較於其他行業，建築業的產業鏈效應更為顯著，常被視為經濟發展的領導產業，扮演著一個經濟指標的角色。因此，建築投資的興衰不僅直接反映當年的經濟狀況，也會間接影響整個經濟循環的健康發展。



產業交流

大將藉由參與產業各公協會，與各協會夥伴進行密切的溝通和交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，國內營建同業一同提升產業水準，共同肩負企業社會之責任。

協會名稱	擔任角色	參與狀況
台北市不動產開發商業同業公會	一般會員	1. 透過參與公協會，公司可與產業保持密切接洽並從中獲得寶貴資訊與交流機會。 2. 公司以會員身分關注產業趨勢及發展，並適時針對實務運作提供建議，共同促進國內營建產業升級及永續發展。
台灣區綜合營造工程工業同業公會	一般會員	1. 透過參與公協會，公司可與產業保持密切接洽並從中獲得寶貴資訊與交流機會。 2. 公司以會員身分關注產業趨勢及發展並適時針對實務運作提供建議，共同促進國內營造產業升級及永續發展。
台灣區紡紗工業同業公會	一般會員	本公司董事長為常務監事兼召集人。

chapter

永續管理

- 1.1 ESG 永續發展推動
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大性分析
- 1.4 重大主題管理方針與管理目標



1.1 永續發展推動

大將於 2024 年 11 月 15 日成立 ESG 企業永續發展小組，2025 年 3 月 12 日董事會通過設立永續發展委員會，由本公司之總經理及二位董事擔任委員，每年至少召開 1 次會議，並每年向董事會報告推動執行情形，主要職責如下：

- 訂定公司永續發展的政策與計劃。
- 督導及推動永續發展的計畫及審議永續報告書。
- 每年一次向董事會報告永續發展績效及未來目標。
- 檢討永續發展之政策及管理方針。

永續發展委員會每年至少安排一次會議，向董事會報告永續發展執行情形。報告內容包含：

1. 應關注之永續議題，擬定因應方案。
2. 永續相關議題之目標及政策。
3. 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。

董事會必須評判策略目標成功的可能性及檢視策略的進展，並依客觀環境變化隨時督導並進行調整。永續發展委員會下設置「公司治理及經濟組」、「員工關係及社會參與組」、「環保安全衛生組」等推動小組，由相關部門之最高主管擔任各組組長，依關注永續議題負責相關事項之運作、推動與執行永續發展委員會決議事項，並定期向主任委員報告執行成果及未來工作計畫。



永續委員會組織圖暨任務



永續發展委員會之執掌為蒐集與分析國內外趨勢、同業及異業標竿，以此來擬訂公司永續策略與目標，並規劃相關管理方針，帶領推動小組提出及執行具體推動計畫，持續深化並實踐企業永續發展之願景，每年至少開會一次，向董事會報告永續推動執行情況，由董事會檢核永續發展委員會之管理方針、策略與目標制定、執行措施之可能性，並提出建議及督導以及時調整規劃。大將與董事會溝通關鍵重大事件面向包含重大交易議案、ESG 相關執行情形及主管機關規定事項等，2024 年度呈報董事會 ESG 相關議題之報告事項共計 1 次。

職稱	職責
主任委員	監督永續委員會小組運作。
執行委員	負責擔任主要連絡窗口，並指派相關業務主管針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃以及永續報告書編撰所需資料的收集與彙整，以確保工作的推動與落實及永續報告書發行。
督導委員（組長）	各組永續委員會組長，負責召集組內委員就所轄負責項目之資料收集溝通協調與督導委員準時提交執行委員彙整，配合內部查證小組永續報告書品質及資料查證，其他永續發展相關工作之協調與推動配合。
內部查證小組	負責於永續報告書完成後進行數據與文件查核之工作。
委員成員	負責提供各功能小組必要之數據、實績與佐證資料。

2024 年度 ESG 議題呈報董事會要點

董事會報告時間	2024 年 12 月 27 日		
報告內容摘要	有關 2024 年度 ESG 小組在「環境保護」、「社會公益」及「公司治理」之執行情形報告		
各組報告摘要	環境保護 <p>各區域營建工地配合環保局確實執行噪音管制、廢水污染削減及防止空氣污染、節能減碳等各項環境監管，落實環境保護及避免打擾鄰居，於施工期間降低對其環境所造成之影響，實際執行措施報告。</p>	社會公益 <p>透過大將公益慈善基金會對社會公益參與急難救助捐贈救濟，實際執行情形報告。</p> 	公司治理 <p>法令遵循、利害關係人溝通及強化董事職能，實際執行情形報告。</p> 

1.2 利害關係人溝通

利害關係人鑑別評估

大將十分重視與利害關係人之互動，為了與利害關係人進行更有效的溝通，以了解利害關係人之需求與期待，進一步回應並進行資訊揭露。2024 年本公司藉由 AA 1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 進行利害關係人鑑別，透過依賴程度、責任、關注程度、影響力、多元觀點五大原則，由永續發展推動小組成員討論與評估，同時參考前一年度利害關係人鑑別結果及各單位實際溝通狀況，以確認各利害關係人與大將之關係程度，最終決定七大主要利害關係人，包括：客戶、員工、股東及投資人、供應商、金融機構、政府機關、當地社區。



利害關係人 / 構面	依賴性	張力	多元觀點	責任	影響	總分	排序
客戶	4.56	4.56	3.89	4.33	3.89	4.24	1
員工	4.33	4.56	4.11	4.33	3.67	4.20	2
股東 / 投資人	4.11	4.33	4.11	3.44	3.89	3.98	3
供應商	3.67	3.22	3.89	3.44	3.00	3.44	4
金融機構	4.11	3.44	3.22	3.44	3.00	3.44	4
政府機關	3.67	3.00	3.00	3.44	3.22	3.27	5
社區	1.89	2.11	2.11	2.33	1.89	2.07	6

利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人由於身分類別不同，使得各類別的利害關係人關注大將之議題亦多有差異，各推動小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注大將的利害關係人能適時了解公司營運概況，同時大將亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係溝通情形。各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則、永續準則規範 (SASB、TCFD)、國內外產業趨勢、同業標竿歸納出 21 項永續議題，涵蓋公司治理、環境與社會等面向，確保大將揭露之永續資訊符合國際通用永續相關準則的要求。



利害關係人溝通 - 客戶



利害關係人	客戶
對大將的意義	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 產品和服務對環境的衝擊 • 建築物廢棄物管理 • 建築品質安全 • 經營績效 • 誠信經營
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 客服專線 02-27069999#5112(隨時) • 公司網站信箱 (隨時) • 建案社區管理委員會 (不定期)
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> • 與客戶維持良好溝通管道，設有售後服務客服專人。 • 客戶問題由本公司客服專人指派予負責建案人員 (工務或銷售) 並協助客戶釐清問題。 • 客服專人於公司內部會議時，向總經理彙報問題處理及進度跟催狀況。

利害關係人溝通 - 員工



利害關係人	員工
對大將的意義	員工為公司的核心價值，傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，透過增進福利與促進職場成長，加強團隊的凝聚力，攜手邁向可持續的未來。尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 員工多元化與平等機會 • 經營績效
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議 (4 次 / 年) • 職工福利委員會活動 (不定期) • 部門主管會議 (2 次 / 年) • 部門聚餐 (不定期) • 通訊群組 (不定期公告員工福利事項 / 營運事項) • 電子郵件信箱 (隨時)
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> • 透過定期的部門會議溝通工作上的障礙及問題解決方案，提高工作及經濟績效。 • 設有員工福利委員會，作為員工與資方的溝通平台。 • 提供教育訓練向新進員工說明工作環境及公司作業管理流程。 • 2024 年度無任何勞資糾紛事件。

利害關係人溝通 - 股東及投資人



利害關係人	股東及投資人
對大將的意義	股東及投資人的長期支持是公司成長的力量，重視每一份投資人的資源，誠懇信守企業承諾與回饋，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源及建築物廢汙水管理 • 經營績效 • 誠信經營 • 建築物品質安全
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 公開資訊觀測站 (公告營業收入 / 每月發布重大訊息 / 隨時) • 每季每年定期發布經會計師核閱查核簽證財務報告 • 法人說明會 (1 次 / 年) • 股東會 (1 次 / 年) • 電子郵件 / 電話 (隨時)
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> • 相關利害關係人得以及時取得公司最新營運資訊。 • 公司提供專責窗口以處理利害關係人之詢問及回覆並將相關問題彙總提報董事會知悉。

利害關係人溝通 - 供應商



利害關係人	供應商
對大將的意義	供應商及承攬商是公司重要的策略夥伴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。重視公平採購與評鑑，確保品質穩定與供需平衡，以達客戶滿意。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 建築物廢棄物管理 職業安全與健康 薪酬福利與員工照顧 建築品質安全
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> 供應商合約告知及溝通 (拆除 / 新建營建廢棄物處理運送合約) (不定期) 供應商檢視評核 (不定期) 法規宣導 (廢棄物分類回收減量環保措施) (不定期) 公文 (政府機關) (廢棄物處置公文) (不定期)
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> 承包廠商將建築廢棄物依環保法規運送分類及處理。 2.2024 年度本公司未有違反環保法規受罰之情事。

利害關係人溝通 - 金融機構



利害關係人	金融機構
對大將的意義	金融機構 (銀行) 是公司重要的合作夥伴，維持穩定的合作關係，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全與健康 風險管理 誠信經營
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> 不定期實地拜訪 不定期舉辦公聽會、說明會 即時業務連線電話、電子郵件
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> 每項資產或建案均能盡速取得合理融資額度。 與往來銀行皆維持數十年長期關係。 與金融機構不定期拜訪或來訪，亦透過電話及郵件交流，以利銀行對公司訊息即時掌握，並強化其對公司的信心與認同感。聯繫專線：(02)27069999#5200 (隨時)。 2024 年大將公司未接獲違反誠信經營或可能涉及貪腐與不合法不道德行為之舉報事件。

利害關係人溝通 - 政府機構



利害關係人	政府機構
對大將的意義	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，並共同遵守執行。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 人才培育與發展 • 經營績效 • 建築品質安全
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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。

利害關係人溝通 - 社區



利害關係人	社區
對大將的意義	取之於社會，用之於社會。透過各項公益活動，幫助社會弱勢並實行社會關懷與共好，為社會創造友善、共榮、共享的善循環。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 產品和服務對環境的衝擊 • 職業安全與健康 • 誠信經營 • 建築品質安全
溝通管道 / 頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 客服專線 -(02)27069999#5112(隨時) • 公司網站信箱 (隨時) • 建案社區管理委員會 (不定期)
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> • 與客戶維持良好溝通管道，設有售後服務客服專員。 • 客戶問題由本公司客服專員指派予負責建案人員 (工務或銷售) 並協助客戶釐清問題。 • 客服專員於公司內部會議時，向總經理彙報問題處理及進度跟催狀況。

利害關係人可透過社群媒體持續關注大將的動態，並與大將聯繫，給予寶貴的意見與建言。

申訴檢舉管道

本公司為保護利害關係人權益，建立公正透明的制度，制定「防範非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」、「檢舉人保護暨反報復管理程序」、「性騷擾防治措施、申訴及懲處辦法」，利害關係人可透過公司官網設置之溝通管道匿名提出任何建言或申訴，如人權面、產品面、環境面、經營治理面等，由審計委員會指派專人進行處理並秉持保密原則，保護申訴檢舉人免受報復或懲罰。2024 年未發生利害關係人申訴案件，相關案件皆有專人進行調查及調解，並於勞資暨企業社會責任會議中報告後續處理情形。

2024 年利害關係人申訴案件 0 件

申訴建檔



由審計委員會指派專責人員每日檢視申訴信箱並記錄，任何郵件由專責人員以密件方式建檔專案處理。

匿名保護



對於提出申訴之利害關係人，在不損及信賴與營業秘密之情況下，於合理必要範圍內提供所需資訊。

處理與回覆



於電子郵件接收日起十個工作日內以適當方式予以回覆結果或預定回覆日期，並應告知其所提出事件之處理進度及結果。

身份揭露同意



未接獲提出建言或申訴之利害關係人書面同意者，不得揭露其身份，如有揭露其身份之必要者（例如法庭必須之證據），應先通知當事人後再行處理。

1.3 重大性分析

大將參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估，以「大將營運活動對外部經濟、環境、社會（人群與人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對大將永續經營可能產生之影響程度」作為評估原則，由永續發展推動小組成員與永續顧問於會議中進行重大主題評估，評估結果進一步以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略。大將重大主題評估流程包括以下六大步驟：

重大主題評估流程

1 了解組織脈絡與蒐集永續議題

採用 GRI 準則，並參考永續準則規範 (SASB、TCFD)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，同時蒐集利害關係人意見、產業重要議題、國內外趨勢及永續顧問建議，彙整後收斂成 21 個永續議題，涵蓋公司治理面、環境面及社會面三大面向。

2 鑑別實際與潛在衝擊

採用歐盟提出之雙重重大性原則 (double materiality)，以「對外衝擊」及「對內衝擊」兩個構面進行衝擊性評估，各評估項目均以 1~5 分進行分數評定後進行重大性分數計算。

◆ 對內營運衝擊

以大將營運活動為出發點，評估各項永續議題對經濟、環境、社會 (人群與人權)「實際」或「潛在」造成之「正面」與「負面」衝擊，並將涉及社會 (人群與人權) 的議題加重給分。

◆ 對外衝擊

評估各項永續議題對大將可能產生之「正面」與「負面」衝擊。

3 評估衝擊顯著性

大將永續發展委員會共擬定 21 項永續議題，透過發放線上問卷邀請主要利害關係人填寫，依據問卷分析結果，得出主要利害關係人對於各項永續議題關注程度的評分，並以紙本方式請永續發展推動小組成員填寫問卷。

4 排定報導優先順序

將外部利害關係人及內部永續發展推動小組成員的意見進行彙整、統計、分析，依據 21 項永續議題評估結果，分別針對「正面」與「負面」重大性分數進行排序，並設定最高得分的一半作為門檻值，優先針對高於門檻值的議題進行討論。

5 重大主題鑑別

完成永續議題排序後，於會議上經永續發展推動小組討論，並考量公司經營現況與完整性，最終擇定 8 項優先報導之重大主題。

6 回應與管理

依據重大主題鑑別結果，揭露大將管理作為與績效成果，並訂定指標與目標，定期檢討與調整。

永續議題正負向衝擊 / 影響程度分析表

永續議題正向衝擊 / 影響程度					永續議題	永續議題負向衝擊 / 影響程度				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					2.90 建築技術創新	2.85				
					3.35 產品和服務對環境的衝擊	2.50				
					2.95 水資源和建築物廢污水管理	2.00				
					3.05 建築物廢棄物管理	2.05				
					2.70 氣候變遷策略	2.15				
					3.00 能源使用與溫室氣體管理	2.40				
					3.85 人才吸引與留任	3.35				
					3.60 人才培育與發展	2.55				
					3.45 職業安全與健康	2.20				
正面衝擊					3.80 薪酬福利與員工照顧	2.15				
					3.45 員工多元化與平等機會	2.00				負面衝擊
					2.80 社會公益	2.05				
					3.35 經營績效	2.45				
					3.00 風險管理	2.10				
					2.65 原物料管理	1.75				
					2.90 供應商管理	2.05				
					3.45 誠信經營	1.90				
					3.75 客戶權益與服務品質	1.95				
					3.15 土地開發衝擊	1.80				
					3.05 永續產品設計與創新	2.00				
					3.30 建築品質安全	2.00				

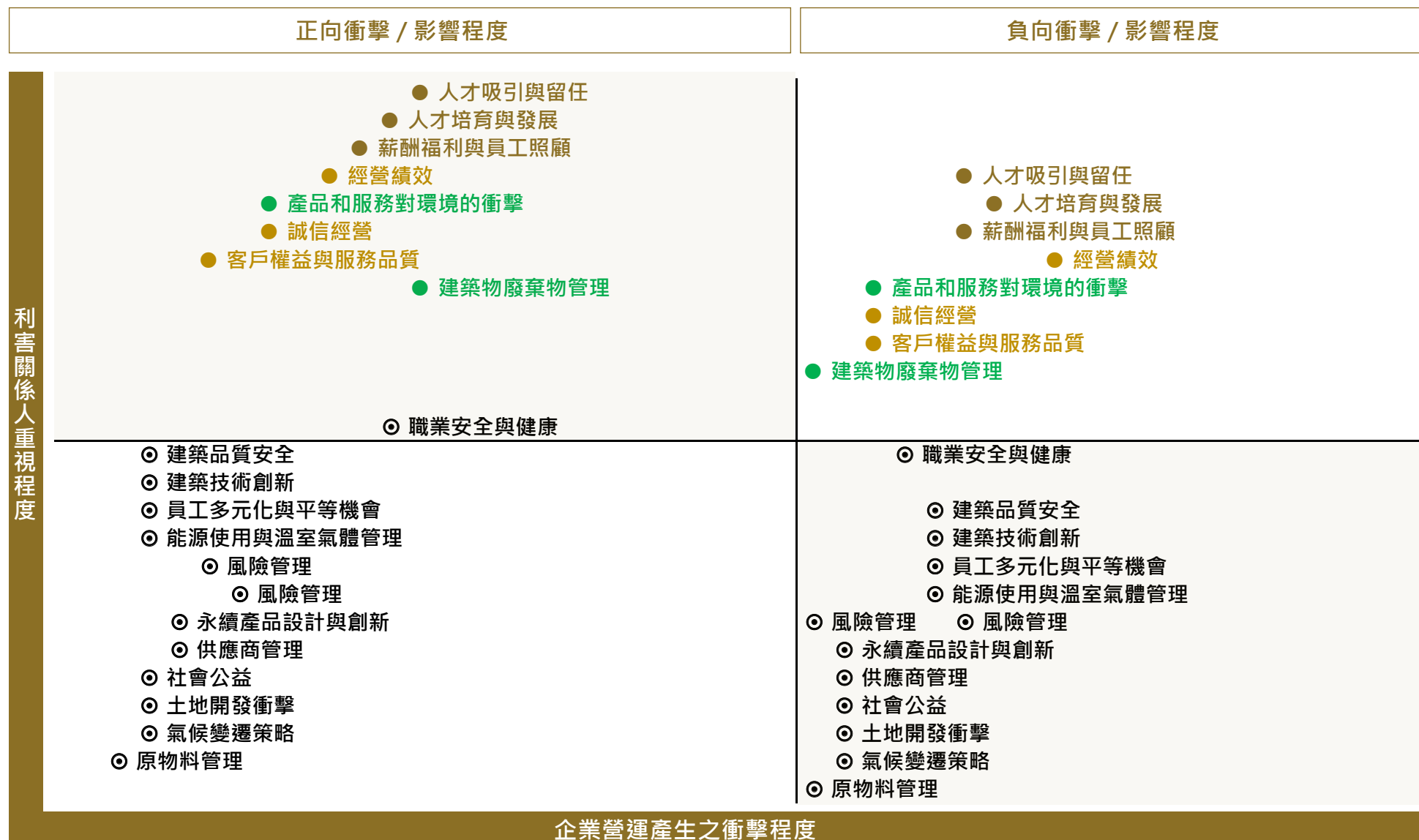
利害關係人關注議題

重大議題		利害關係人關注永續議題				
		1	2	3	4	5
建築技術創新	4.00					
產品和服務對環境的衝擊	4.30					
水資源和建築物廢污水管理	4.26					
建築物廢棄物管理	4.38					
氣候變遷策略	3.94					
能源使用與溫室氣體管理	4.09					
人才吸引與留任	4.23					
人才培育與發展	4.32					
職業安全與健康	4.55					
薪酬福利與員工照顧	4.34					
員工多元化與平等機會	4.19					
社會公益	4.19					
經營績效	4.47					
風險管理	4.26					
原物料管理	4.04					
供應商管理	4.11					
誠信經營	4.70					
客戶權益與服務品質	4.32					
土地開發衝擊	4.09					
永續產品設計與創新	4.06					
建築品質安全	4.51					



重大主題衝擊矩陣圖

● 環境面重大主題 ● 社會面重大主題 ● 經濟 / 治理面重大主題 ◎ 中度主題



重大主題與公司價值鏈

ESG	重大議題	顯著性影響意義與重大原因	GRI	價值鏈影響邊界					對應章節
				上游	營運	下游	營收成長	員工關係	
E 環境	產品和服務對環境的衝擊	推動綠能建築、使用資源循環綠建材，以降低碳排放，減少天然資源開採及減少廢棄物產生的環境污染等。	自訂重大主		▲	▲	▲		33.1 產品和服務對環境的衝擊
	建築物廢棄物管理	回收來自於營建廢棄物，在使用階段需要裝修時，控管裝修廢棄物的流向，並導向回收再利用處理；在拆除時實施營建廢棄物分類管理，控管營建廢棄物的流向，導向回收再利用處理。	GRI 301 GRI 306	▲	▲	▲		▲	4.4 建築物廢棄物管理
S 社會	人才吸引與留任	使人才適得其所，以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境，讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 202 GRI 401 GRI 402 GRI 405	▲	▲	▲		▲	5.2 人才吸引與留任
	人才培育與發展	人才是永續發展的根本，因此必須在職場的人力資源端投注心力，啟發未來的人才。企業人才培育向下扎根才能實踐人才永續。	GRI 404		▲	▲		▲	5.4 人才培育與發展
	薪酬福利與員工照顧	ESG 策略對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	GRI 2-21 GRI 202 GRI 401		▲		▲	▲	5.3 薪酬福利與員工照顧
G 公司 治理	經營績效	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，企業永續是指將「永續發展」融入企業經營的管理模式，進行公司長遠的成長策略。	GRI 201	▲	▲	▲	▲	▲	2.2 經營績效
	誠信經營	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理，誠信經營包含企業道德及財務風險問題。	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-27	▲	▲	▲	▲	▲	2.3 誠信經營
	客戶權益與服務品質	以銷售透明、客戶隱私保護及完善售後服務之策略，保障住戶權益，以滿足所有消費者需求。	GRI 416 GRI 417 GRI 418		▲	▲	▲		3.2 客戶權益與服務品質

註：• 影響 ▲ 直接衝擊 ▲ 間接衝擊

• 「上游」為原物料供應商提供服務的主要承攬商

• 「下游」為大將服務之客戶及消費者

• 「營運」指大將推動永續管理方針

• 「營收成長」指該項永續議題影響大將成長之關聯性

• 「員工關係」指重大議題對大將與員工（勞雇關係）之影響

1.4 重大主題管理方針與管理目標

重大主題	評估說明	重大主題管理政策	衝擊說明	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
產品和服務對環境的衝擊	推動綠能建築、使用資源循環綠建材，對降低碳排放、減少天然資源開採及減少廢棄物產生的環境污染等。	本公司透過綠建材採購與工程設計導入，為客戶及環境提供符合環保法規的居家建築，與環境共生共榮、減少汙染，降低影響客戶健康及環境破壞的風險，更為永續長存的环境盡最大努力。	以建立良好的品質與技術為標準，持續規劃設計，將節能減碳、居住安全、施工安全等理念導入建案。提升居住品質，建立友善環境。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：公司內部訂有工程監督管理標準並進行嚴格管控。• 中長期：派員於各營建專案定期或不定期查核，並規畫相關教育訓練。	<ol style="list-style-type: none">1. 公司所有建案產品及服務均應遵守環保及安衛相關法規。2. 提高新建案導入環境保護，綠建築及耐震標章設計之比例。	2024 年度危老都更申請建照的新建案 2 案，其中 1 案申請綠建築標章，其中 1 案申請耐震設計標章。
建築物廢棄物管理	回收來自於營建廢棄物，在使用階段需要裝修時，控管裝修廢棄物的流向，並導向回收再利用處理；在拆除時，實施營建廢棄物分類管理，控管營建廢棄物的流向，導向回收再利用處理。	落實在營建工地上進行工程廢棄物減量與分類作業，以促進廢棄資源的回收再利用效率，並減少違規棄置的情況發生，實踐鄰近社區的環境保護。	營建廢棄物落實分類管理，控管營建廢棄物的流向，導向回收再利用處理。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：致力於落實減少廢棄物，持續檢討辦公室與工地廢棄物分類與回收情形。• 中長期：持續致力於落實減少廢棄物，將環境衝擊降到最低。	<ol style="list-style-type: none">1. 遵行環保署廢棄物清理法相關法規處理建築廢棄物。2. 委託環保主管機關登記核可之合格廠商進行工地建築廢棄物清運及處理。3. 辦公室推行無紙化及減少一次性用具使用量展。	<ol style="list-style-type: none">1. 承包廠商依建管單位規範將工地建築廢棄物分類 (可回收物與不可回收物)，並運送至合法設立之廢棄物處理場進行處置。2. 鼓勵辦公室員工落實垃圾分類，宣導影印紙回收再利用及減少使用紙杯 / 免洗餐具等一次性用具等。

重大主題	評估說明	重大主題管理政策	衝擊說明	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
人才吸引與留任	使人才適得其所，以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境，讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	員工為大將開發的重要資產，因此致力創造友善幸福的工作環境，提供公平且多元薪酬福利及健康職安環境。	讓員工人才適得其所，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：<ol style="list-style-type: none">1. 提供具有競爭力的薪酬和福利，以吸引和留住優秀人才。2. 提供員工身心靈健康，減少人員離職率。• 中長期：不斷改進和完善員工福利政策和溝通管道，以提高員工工作效率和生活品質。	<ol style="list-style-type: none">1. 提供健康安全及友善平等的工作環境。2. 強化員工工作與生活平衡，提供員工職涯發展機會促進員工留任。3. 提供具有競爭力的薪酬福利。4. 建置暢通溝通管道，確保良性的勞資互動，保障勞動人權，達成留住優秀人才，永續經營之目標。	員工流動率極低。2024 年度為 5 % (20 位任職員工，1 位員工離職)。
人才培育與發展	人才是永續發展的根本，因此必須在職場的人力資源端投注心力，啟發未來的人才。企業人才培育向下扎根，實踐人才永續。	大將開發視人才為永續成長之核心，積極培養員工職能管理及內部職涯發展計畫。	人才是永續發展的根基，致力投注人才發展心力，培育向下扎根，實踐人才永續。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：年度訓練時數 12 小時 / 人以上。• 中長期：年度訓練時數 12 小時 / 人以上並專業課程時數佔個人時數 50% 以上，提供員工職涯發展計畫。培育具潛力優秀人才，留任員工人才。	<ol style="list-style-type: none">1. 依員工任職期間與工作職務所需，規劃不同教育訓練課程。2. 建立開放包容企業文化，並不定期舉辦教育訓練，鼓勵員工自我成長與專業發展。	員工外部教育訓練總時數 81 小時 / 4 人。

重大主題	評估說明	重大主題管理政策	衝擊說明	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
薪酬福利與員工照顧	ESG 策略對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和 culture、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	員工為最重要資產及永續經營的關鍵，創造安全安適的工作環境並以獎勵績優人員之原則，建構完整的任用及薪酬管理制度及多元化人才培育發展體系，協助守護同仁身心健康。	對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。	• 短期： 1. 調整與強化員工福利制度。 2. 強化員工意見溝通。 • 中長期： 1. 員工平均滿意度達 4.5 分 (滿分 5 分)。 2. 完善薪資調整政策。	1. 每季召開勞資會議，針對職場工作環境、勞工動態、勞工福利等事項溝通。 2. 設立專屬申訴管道，確保員工的申訴能得到及時處理與回應。	1. 2024 年度召開勞資會議 4 次。 2. 2024 年度無任何勞資糾紛事件。 3. 2024 年度未接獲員工申訴或檢舉事件。
經營績效	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，企業永續是指將「永續發展」融入企業經營的管理模式，進行公司長遠的成長策略。	發揮優勢，提高股東回報、員工薪酬，創造更多利潤分配，提高公司聲譽。	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，將「永續發展」融入企業經營的管理模式，達成永續成長策略。	• 短期： 營收獲利持續穩定成長，創造更好的經濟價值。 • 中長期： 持續發展符合品牌價值之建案，於同業中維持領先地位。	1. 應積極拓展建案案源，提升銷售量體以增加營業收入。 2. 加速開發未完工程建案，並積極銷售預售屋案，以增加營業收入及實現獲利 (訂定未來年度營運計劃，加快建案開發及銷售，縮短營運週期)。	1. 2024 年度強化購買營建用地，購地數量為 604 坪 2. 2024 年度執行新建案開工計 1 案 (大將天母建案)。

重大主題	評估說明	重大主題管理政策	衝擊說明	短中長期目標	管理行動	成效追蹤
誠信經營	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理。誠信經營不只是道德問題，是真實的業務、財務風險問題。	大將以制定誠信經營守則等相關政策，並由公司全體人員落實，致力成為公開透明公司，並建置良善的環境。	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理。誠信經營不只是道德問題，是真實的業務、財務風險問題。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：<ul style="list-style-type: none">1. 持續關注法規改變，修訂公司制定之誠信經營守則。2. 持續檢視公司內控制度及內部管理流程。3. 持續對內部員工及外部人員進行宣導，使其了解誠信經營的重要性及違反誠信行為的懲處。• 中長期：<ul style="list-style-type: none">持續保持對違反誠信經營的風險評估。	<ul style="list-style-type: none">1. 設立健全有效的檢舉及申訴管道。2. 針對誠信經營相關重要議題及法令事項進行宣導或教育訓練。3. 相關違反誠信經營事件將呈報予董事會知悉。	<ul style="list-style-type: none">1. 本公司定期進行相關議題內部教育訓練，本年度舉辦與誠信經營相關議題宣導活動參與人次共計 20 人次。2. 稽核單位定期查核公司內部各項作業，並將稽核結果提報董事會。
客戶權益與服務品質	聽客戶的聲音，以提升客戶滿意度為優先，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，同時遵守客戶及國際綠色產品要求。	以銷售透明、客戶隱私保護及完善售後服務之策略，保障住戶權益，以滿足所有消費者需求。	傾聽客戶意見，以提升客戶滿意度為優先，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，同時遵守客戶及國際綠色產品要求。	<ul style="list-style-type: none">• 短期：<ul style="list-style-type: none">提升顧客滿意度。• 中長期：<ul style="list-style-type: none">建置多元溝通管道，拓展對目標客群的了解，並發展相關建案。	<ul style="list-style-type: none">1. 強化客戶溝通與服務：唯有與客戶保持多元化溝通管道，雙方才能維持優質的互動關係。2. 完善客戶個資管理：公司極為重視客戶個人資料安全，依照個人資料保護法維護客戶隱私。	<ul style="list-style-type: none">1. 2024 年度客戶客訴件數 0 件 / 客訴率 0 %。2. 2024 年度本公司未發生侵害客戶隱私或遺失客戶資料之情事。

2

chapter

誠信治理

2.1 公司治理

2.2 經營績效

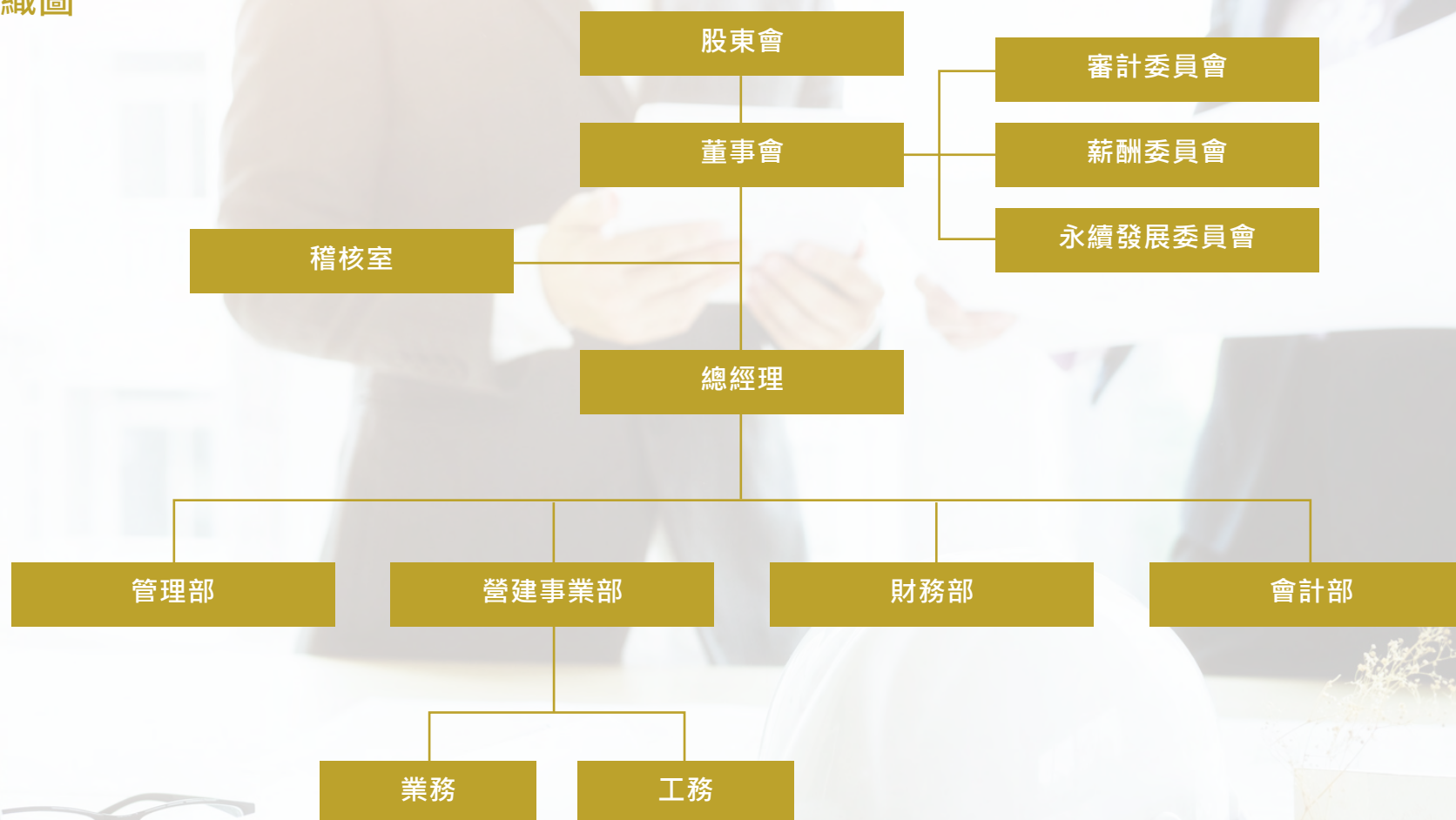
2.3 誠信經營

2.4 風險管理

2.5 資安管理

2.1 公司治理

大將組織圖



董事會組成

大將最高治理單位為董事會，負責決策、監督以及管理對公司治理面、環境面、社會面（包含人權）的衝擊，依循「公司章程」進行董事會成員之提名與遴選流程，採候選人提名制度，每位董事任期為3年，同時考量董事成員多元化、專業能力與經驗等，以確保董事會成員的適任性。

2024年6月選出第10屆董事會，由7位具有不同專業背景的董事所組成，最高治理單位主席為葉義雄董事長，董事長無兼任其他高階管理階層職位；董事成員包含3位獨立董事，以確保董事會獨立性。為健全董事會監督功能、強化管理機能並符合公司治理精神，本公司執行具體措施包括：

落實董事會多元化政策

董事會成員分別具備營建營造、建築設計、財務管理、法律環保、風險管理與資產管理等領域之管理專長。

職稱	姓名	性別	兼任本公司職位	專業背景	專業技能	產業 / 學術經驗
董事長	葉義雄	男	董事長	資產管理 / 行銷	領導決策	全國工業總會常務監事
董事	林淑鈴	女		資產及風險管理	國際市場	大將公益慈善基金會董事
董事	余明德	男	財務經理	財務管理	財務管理	勤業眾信會計師事務所
董事	葉維祥	男	營建部副理	營建營造	營建工程	達將營造公司董事長
獨立董事	謝國洋	男		營建營造	建築師	國洋建築師事務所所長
獨立董事	王應時	男		法律環保	法律環保	紡紗公會祕書長
獨立董事	陳宏一	男		營建營造	建築設計	新瑞室內裝修有限公司總經理

提升董事會獨立性

設有三名獨立董事，本屆董事會獨立董事之連續任期皆未逾三屆，且皆未兼任本公司員工或經理人，所有董事中具配偶及二親等以內之親屬關係者 2 人，未超過董事會半數之席次。

設置功能性委員會

設有審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會進行重大決策。為落實永續發展計畫之推行，本公司董事會於 2025 年 3 月 12 日通過設立永續發展委員會。

利益衝突管理

於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「永續發展委員會組織規程」皆訂有利益迴避條款，董事對於議案事項，與其自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

訂定防範內線交易程序

為防範內線交易及建立大將良好之內部重大資訊處理與揭露機制，保障投資人及維護公司權益，董事會於 2022 年 3 月 24 日通過修訂「防範內線交易管理作業程序」，規範本公司之董事、經理人及受僱人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。董事會議事單位於 2024 年 12 月發布 2025 年度董事會開會日期時程，並同步提醒各季財務報告之封閉期間，避免董事誤觸該規範。

2024 年董事會共召開 8 次會議，每次會議全體獨立董事均親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事平均親自出席率為 96.42 %，董事會運作及利益迴避情形詳見《大將開發股份有限公司 113 年度年報 P15-P16》。



功能性委員會運作說明

功能性委員會	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
屆次	第二屆	第五屆	第一屆
成立時間	2024 年 6 月 14 日	2024 年 6 月 14 日	2024 年 11 月 15 日
成員	獨立董事 3 名	獨立董事 3 名	董事 2 名及總經理
開會次數與出席率	會議共 6 次，出席率均為 100%	共召開 2 次會議；出席率均為 100%	首次召開會議；出席率為 100%
重要開會議題	<div><div><div>1. 訂定或修正內部控制制度：「公司治理實務守則」、「永續資訊之管理作業」及「審計委員會組織規程」等。</div><div>2. 重大之資產交易：購買營建土地及簽訂工程承攬合約等。</div><div>3. 簽證會計師之獨立性及適任性評估。</div><div>4. 財務、會計或內部稽核主管之任免。</div><div>5. 113 年度財務報告、半年度及各季財務報告。</div><div>6. 檢視內部稽核報告及內部控制制度聲明書等。</div></div><div></div><div></div></div>		

董事及經理人薪酬政策

大將董事酬金依公司章程辦理，經理人酬金依公司人事制度與「績效管理辦法」辦理並考量年度經營績效訂定之，董事及經理人薪酬需經薪酬委員會審查通過後，提交董事會討論，薪酬委員會定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司現行高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，考量公司年度績效指標成果評核制訂經理人薪酬提案，經過薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。為配合公司永續發展願景及策略，激勵高階經理人重視公司永續績效表現，大將計畫於 2030 年前，推動並落實執行獎酬連結永續指標策略，將高階經理人之變動獎酬與公司財務性指標及 ESG 指標進行共同連結。

薪酬政策

董事酬金：

依公司章程第 18 條規定「全體董事之報酬，不論營業盈虧，依其對公司營運參與程度及貢獻價值，於不超過本公司核薪辦法所訂最高薪階之標準議定之」、公司章程第 22 條規定「當年度公司如有獲利，董事酬勞提撥不超過 2%，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。董事及獨立董事按實際出席董事會次數支領車馬費。

經理人酬金：

- 經理人酬金考量年度經營績效訂定之，經營績效包含營運狀況、客戶關係及專案績效等面向進行評量。若當年度公司有獲利，依公司章程第 22 條規定應提撥不低於當年度獲利 1% 為員工酬勞。
- 經理人年度薪酬包含薪資、獎金、年終獎金與員工酬勞，並提撥退休金、福利金等。
- 經理人獲派之酬金金額，在考量公司整體營運績效、產業未來經營風險與發展趨勢、個人職務及績效目標達成情形後，由薪資報酬委員會訂定合理報酬，提報董事會核准。



董事進修

本公司不斷強化董事職能與知識，並持續掌握全球公司治理趨勢，每年不定期安排公司治理、經濟、環境與社會方面相關課程，2024 年董事進修時數共 30 小時，內容包含防範內線交易、內部人股權交易法律遵循、不誠信經營責任與證券不法案件分析等主題。此外，本公司每年對全體董事及經理人進行「禁止內線交易」內部教育訓練，課程內容包含內線交易的構成要件、法律責任與爭議、如何避免誤觸內線交易等主題，將持續安排董事進修提高董事進修時數。



職稱	姓名	課程類別	課程名稱	進修時數
董事長	葉義雄	法律責任	113 年防範內線交易宣導會	3
董事	林淑鈴	法律責任	113 年防範內線交易宣導會	3
		法律責任	113 年內部人股權交易法律遵循宣導會	3
		法律責任	113 年防範內線交易宣導會	3
董事	余明德	法律責任	113 年內部人股權交易法律遵循宣導會	3
		公司治理	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
董事	葉維祥	法律責任	113 年內部人股權交易法律遵循宣導會	3
獨立董事	謝國洋	公司治理	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
獨立董事	王應時	公司治理	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
獨立董事	陳宏一	公司治理	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3

董事會績效評估

為提升董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，大將訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期進行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會）整體運作情形及個別董事成員之績效評估，並將評估結果送交董事會報告。

董事會績效評估結果得做為未來遴選或提名董事時之參考依據，個別董事績效評估結果則作為訂定其個別薪資報酬之參考依據；為提升董事會績效評估的獨立性，本公司已規劃於未來年度委由外部第三方獨

立單位實施評估。2024 年度董事會績效評估結果如下表，相關成果已於 2025 年 3 月 12 日董事會中報告。

本公司 2024 年度董事會績效評估結果 4.13 分，功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會）績效評估結果 4.08 分，評估結果介於 4 分：優良（同意）與 5 分：極優良（非常同意）之間，自評結果顯示本公司董事會及各功能性委員會整體運作評等優良，符合良好的公司自理。

評估項目	評估範圍	評估內容	執行單位	得分	
				外部	自評
董事會績效評估	整體董事會	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。	4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。	議事單位	4.13
董事成員自評	個別董事成員	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。	4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。	董事、 獨立董事	4.07
功能性委員會 績效評估	功能性委員會	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。	4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。	議事單位	4.08

註：得分採五個等級方式呈現，1 分 - 極差（非常不同意）、2 分 - 差（不同意）、3 分 - 中等（普通）、4 分 - 優（同意）；5 分 - 極優（非常同意）。

自評結果建議與改善目標

專業技能	產業 / 學術經驗
<ul style="list-style-type: none">公司應及早啟動培育內部高階經理人或尋求外部專業經理人為接班人，接班人計畫應積極規劃實施。公司應規畫安排永續相關進修課程。	<ul style="list-style-type: none">公司制定嚴謹與透明之選任董事及高階經理人程序及接班人計畫。公司自理主管規畫增加董事進修永續經營相關進修課程。

2.2 經營績效

重大主題		經營績效
評估說明		經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，企業永續是指將「永續發展」融入企業經營的管理模式，進行公司長遠的成長策略。
重大主題管理政策		發揮優勢，提高股東回報、員工薪酬，創造更多利潤分配，提高公司聲譽。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	經營績效是企業持續成長與提升競爭力的關鍵因素，將「永續發展」融入企業經營的管理模式，達成永續成長策略。
	△ 負面	營運虧損導致企業形象受損及面臨資源緊縮。
短中長期目標		短期： 營收獲利持續穩定成長，創造更好的經濟價值。 中長期： 持續發展符合品牌價值之建案，於同業中維持領先地位。
管理行動		1. 應積極拓展建案案源，提升銷售量體，以增加營業收入。 2. 加速開發未完工程建案並積極銷售預售屋案以增加營業收入及實現獲利（訂定未來年度營運計劃，加快建案開發及銷售，縮短營運週期）。
成效追蹤		1. 2024 年度強化購買營建用地，購地數量為 604 坪。 2. 2024 年度執行新建案開工計 1 案（大將天母建案）。
利害 關係人	利害關係族群	股東（投資人）/ 員工 / 金融機構 / 供應商 / 客戶
	溝通管道與頻率	1. 公開資訊觀測站（公告營業收入 / 每月，發布重大訊息 / 隨時） 2. 每季每年定期發布經會計師核閱查核簽證財務報告 3. 法人說明會（1 次 / 年） 4. 股東會（1 次 / 年） 5. 電子郵件 / 電話（隨時）
	議合成效	1. 相關利害關係人得以及時取得公司最新營運資訊。 2. 公司提供專責窗口以處理利害關係人之詢問及回覆，並將相關問題彙總提報董事會知悉。

大將 2024 年主要營收項目分為住宅及大樓開發租售及工業廠房開發租售等，目前尚有未完工之建案，秉持者『服務民生，品質第一』、『誠信負責，不斷創新』的經營理念，致力堅守施工安全及品質，為所有用戶營造幸福家園，因應節能減碳，大將規劃投入綠建築產品設計，期望為環境保護盡一份心力，與環境共生共榮共利。

2024 年營業收入為 1,375 仟元，較 2023 年 203,872 仟元 減少 99.35%，2024 年營收減少係因建案均屬在建工程興建中，尚無完工新建案可供交屋銷售。

最近三年個體財務績效

年度	2024 年	2023 年	2022 年
營業收入 (仟元)	1,375	203,872	248,555
營業毛利 (仟元)	5,407	54,509	16,576
稅後淨利 (仟元)	1,866	60,709	(12,303)

年度	2024 年
營業收入 (仟元)	1,375
營業成本 (仟元)	4,032
營業費用 (仟元)	39,472
所得稅費用 (仟元)	2,076
員工薪資總額 (仟元)	13,858
員工福利支出 (仟元)	2,354
社會投入 (仟元)	100



建案狀況

本公司目前在建工程建案為三重區仁信段建案、台北市士林區天母段建案、台北市大安區復興段建案及台北市大安區金華段建案等四案；目前正進行整合開發的都市更新案為台北市中山區長春段、士林區永新段、松山區敦化段及大同區橋北段等。

銷售狀況

案名	位置	產品	銷售情形
大將美樹	新北市新莊區	住宅	新成屋銷售率 100%
大將水硯	新北市三重區	住宅	預售屋銷售率 100%
大將天母	台北市士林區	住宅	邊建邊售

為延續在營建業與房地產業上的攻略布局，大將制定兩大發展策略：

- 一、持續深耕營建市場，以中價位複合式功能住宅大樓及大台北地區為主；
- 二、因應氣候變遷所衍生的綠建築產品設計，並結合台灣地理位置需求之耐震設計，設計出最符合台灣住戶需求之建築產品。

上述兩大發展主軸，皆為對應目前市場需求及未來市場擴張所規劃，以達成提升市佔率及永續發展的長期目標。

未來規劃

位置	地段	可銷售面積（坪）	產品
台北市	大安區金華段	410	住宅
新北市	鶯歌中山段	1,784	住宅
新北市	新莊海山頭段	市地重劃中	住宅



稅務管理

稅務政策

大將落實稅務治理，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，採取穩健與永續發展的稅務管理政策，大將及各子公司為落實稅務治理，皆遵循國內稅務法令，落實常規交易原則，並定期確認其日常交易皆符合當地稅法規範，採不違反稅法精神之方式節稅並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

稅務治理業務由財務單位負責執行，重大交易事項均經過稅務風險評估並定期每年年底估算營利事業所得稅之申報，我們遵循租稅法規進行租稅規劃，當主管機關之稅務法令與規範變更時，亦將重新檢視稅務政策以確保本公司 100% 遵循法規，為避免法律變動所造成之風險，公司隨時與簽證會計師聯繫，於稅法變動時評估對公司可能造成的稅負影響，以保障公司與投資人權益。

2024 年因稅務風險造成負面事件或罰款之情事共 0 件

稅務法規遵循方針

- ◆ **法規遵循**：貫徹稅務法規遵循，正確申報各類稅捐及繳納稅款，以落實企業永續發展。
- ◆ **合法合理節稅**：採用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- ◆ **常規交易**：落實常規交易原則，關係人交易之價格及條件應與非關係人相當。
- ◆ **稅務資訊透明**：定期於財報及年報公開揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。

所得稅資訊

單位：新台幣仟元

年度	2024 年	2023 年
稅前淨利 (A)	3,942	65,358
所得稅費用 (B)	748	13,072
有效稅率 (B)/(A)	20%	20%



Tax Form

Document No. 38520-1

2.3 誠信經營

重大主題		誠信經營
評估說明		董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理。誠信經營不只是道德問題，是真實的業務以及財務風險問題。
重大主題管理政策		大將以制定誠信經營守則等相關政策，並由公司全體人員落實，致力成為公開透明公司並建置良善的環境。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	董事會及經營團隊是誠信經營的核心，有效貫徹誠信經營管理，誠信經營不只是道德問題，是真實的業務以及財務風險問題。
	△ 負面	若有負面事件發生，企業形象受損，嚴重甚至可能面臨訴訟。
短中長期目標		短期： 1. 持續關注法規改變，修訂公司制定之誠信經營守則。 2. 持續檢視公司內控制度及內部管理流程。 3. 持續對內部員工及外部人員進行宣導，使其了解誠信經營的重要性及違反誠信行為的懲處。 中長期： 持續保持對違反誠信經營的風險評估。
管理行動		1. 設立健全有效的檢舉及申訴管道。 2. 針對誠信經營相關重要議題及法令事項進行宣導或教育訓練。 3. 相關違反誠信經營事件將呈報予董事會知悉。
成效追蹤		1. 本公司定期進行相關議題內部教育訓練，本年度舉辦與誠信經營相關議題宣導活動參與人次共計 20 人次。 2. 稽核單位定期查核公司內部各項作業並將稽核結果提報董事會。
利害 關係人	利害關係族群	股東 (投資人) / 員工 / 金融機構 / 主管機關 (法規遵循) / 客戶
	溝通管道與頻率	1. 聯繫專線：(02)2706-9999#5200 (隨時) 2. 公司網站信箱 (隨時)
	議合成效	2024 年大將公司未接獲違反誠信經營或可能涉及貪腐與不合法、不道德行為之舉報事件。

誠信經營政策

本公司積極實踐誠信負責之經營理念，制定以誠信為基礎之多項政策並經董事會通過，規範誠信經營之作法及防範不誠信行為方案，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

大將訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等辦法，為確保誠信經營之落實，大將建立內部控制制度和監督機制，積極防範不誠信行為，並由管理部負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，且由稽核室負責查核，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。本公司所有董事及經理人於就任或到職當日，皆需簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，規範董事於職務期間內不得從事任何違反、不法或違背受託義務等不誠信行為。

2024 年全體董事及經理人簽署率 100%

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。2024 年大將及 4 家子公司皆已自行進行貪腐相關風險之內控評估，均未發現有貪腐風險的營運情事。

2024 年大將及 4 家子公司

0 件貪腐風險的營運情事

為落實誠信經營，大將對於往來之供應商，除評估其誠信紀錄外，並規劃推動於工程承攬契約條款中加入誠信經營相關約定條款，明確要求供應商在業務活動中堅持廉潔、遵守道德規範。此外，公司針對具有較高不誠信風險之營業活動相關人員（如業務人員、採購人員等），亦透過公告、電子郵件及教育訓練等方式進行宣導，以確保公司人員遵守道德規範和政策。本公司定期進行相關議題內部教育訓練，以宣示公司誠信經營的決心。

2024 年總宣導人數 20 人，完訓率 100%



反貪腐受訓人次及時數

課程議題	課程名稱	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
誠信經營	檢舉非法與不道德或不誠信行為案件	20	2	40

進行反貪腐課程溝通的比例 - 按員工類別分類

員工類別	完訓人數	總人數	完訓率
主管職	5	5	100%
一般員工	15	15	100%
合計	20	20	100%

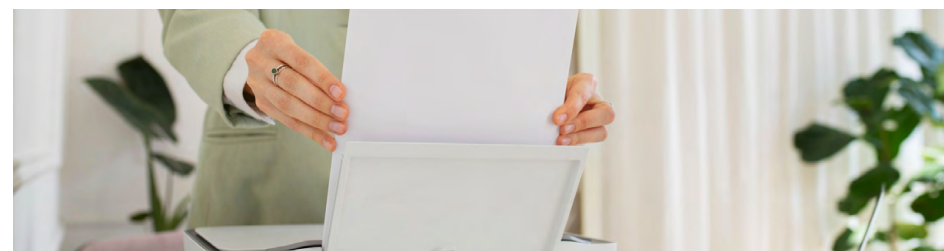
此外，本公司制定「檢舉及申訴管理制度」，設有包含窗口、實體信箱及電子信箱等內部舉報途徑，並於公司網站設立公開的利害關係人聯絡及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並承諾保障檢舉人身份機密性且不因檢舉情事而遭不當處置，每季向審計委員會報告利害關係人檢舉及申訴案件之處理情形；所有收受之舉報事件均由專責單位秉持保密原則受理承辦、調查，並予以紀錄追蹤；查證屬實者，亦將按情節輕重依工作規則採取包含終止業務往來或僱傭契約在內的措施及法律行動。

2024 年反貪腐溝通管道及成果如下表，本公司 2024 年無相關貪腐事件、無政治捐獻相關情事及涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律事件與訴訟。

反貪腐溝通管道

反貪腐申訴及檢舉窗口：

- ◆ 單位：稽核室
- ◆ 電子信箱：sandra.wang@tajiang.com.tw
- ◆ 電話：(02)2706-9999#5206
- ◆ 傳真：(02)2706-1166



法規遵循

依循台灣證券交易所「重大訊息發布原則」及金管會之「公開發行公司年報應行記載事項準則」，裁罰金額超過 100 萬元新台幣時視為重大事件。故本公司將單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上定義為重大違規事件。大將開發遵循上市公司及稅務相關法規，並由專責部門負責更新及追蹤。報告期間內公司並無發生任何重大違規事件。

本公司將恪遵法規視為公司治理之根本，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本公司除遵循相關法令規定外，亦留意國內外重要政策及法律動態，即時研擬必要因應措施，以符合公司營運需求。2024 年無重大違規之情事，惟發生一件勞基法裁罰計 90,000 元，相關違法內容及預防改善措施如下表所示。

裁罰事件名稱	類別 (罰款 / 非金錢制裁)	發生年度	罰款金額	裁罰原因	已改善	改善方式	改善成效
違反勞動基準法 第 30 條第 5 項	罰款	113	90,000	未依規定置備 勞工出勤紀錄	已改善	置備勞工 出勤紀錄	良好



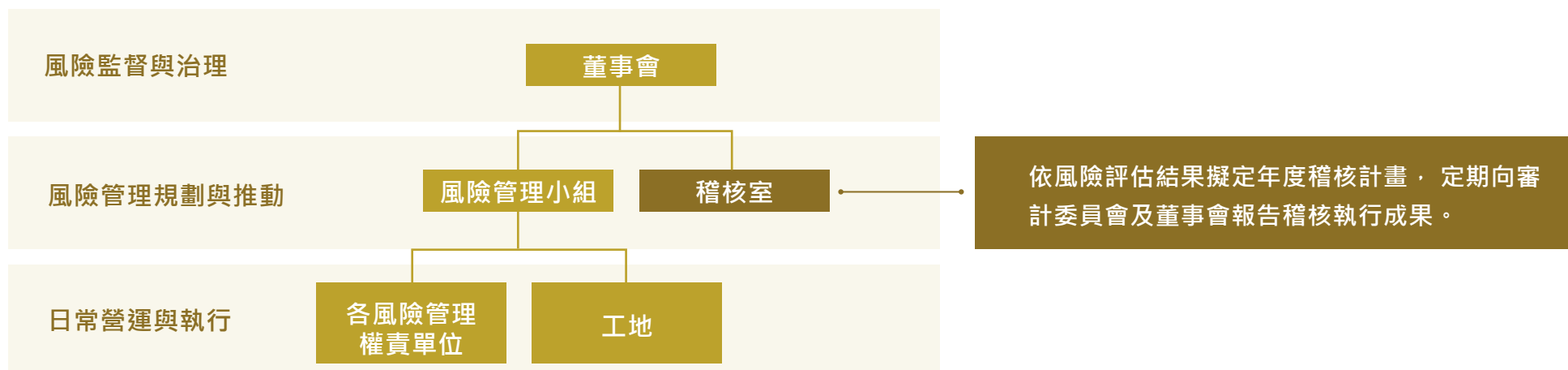
2.4 風險管理

風險管理是企業在營運過程中不可或缺的一環，為確保本公司掌握營運之內外部潛在風險並健全風險管理作業，於 2020 年經董事會核准通過「風險管理辦法」，並於董事會架構下設定風險管理小組，由總經理負責統籌指揮風險管理計畫推動及運作，透過各權責部門鑑別於自身業務範圍內可能面臨的風險類型，並依公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴

與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。本公司風險評估範疇包括但不限於市場風險、營運風險、財務風險、危害風險或其他可能使公司產生重大損失之風險。

此外，本公司參考國內外永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD 等)、內外部利害關係人溝通議題及整合公司組織內部資訊後，依公司整體營運方針來鑑別各類風險，並依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理策略，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值。

風險管理架構



風險結果與因應策略

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 優質建地取得不易。 購入土地有地質結構（如：液化區、斷層地帶）、污染等問題導致無法開發。 	<ul style="list-style-type: none"> 與地主合建或參與國有地地上權土地標售案取得，在開發前審慎調查現有狀況及評估未來經濟效益後方執行土地開發。 與仲介者及其他土地來源管道維繫好的關係，確保資源充足、管道暢通。 	營建事業部
產品風險	<ul style="list-style-type: none"> 人口與家庭結構改變。 產品保固與維護。 工程進度落後。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應房市現況，以住宅面積較小、單價平實、低總價產品為主 強化建案施工品質，慎選控管良好的營造廠及建材供應商。 每月舉行工務會議確認施工進度，若有任何問題即時討論與改善，確保工程進度不落後，並防止成本增加。 	營建事業部
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 央行管制增加，使得融資成本增加。 銀行利率變動影響資金利用及獲利能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 監控公司現金流動需求，並嚴格進行預算管理。 密切留意利率及通貨膨脹對公司損益之影響，並即時提出相關因應措施以節省資金成本。 	財務部
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> 因氣候變遷導致原物料價格上漲，使營運成本上升。 未來可能因應碳排放相關政府制度（如：徵收碳費），造成聲譽風險以及營運成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續善用綠建材，搭配建築設計，降低環境衝擊。 參考 TCFD 架構進行風險管理，詳請參閱「4.1 氣候變遷調適與行動」章節。 	永續發展委員會
職安風險	<ul style="list-style-type: none"> 建案工地操作機具或作業內容造成意外事故。 因公司所在之商辦大樓硬體設備造成事故發生。 	<ul style="list-style-type: none"> 執行承攬商安全衛生管理，詳請參閱「5.5 員工健康與安全」章節。 設備定期檢修，減少設備故障情形。 定期檢查公司建物硬體設備安全。 	工務部
資安風險	<ul style="list-style-type: none"> 客戶資料外流或機密文件的洩密風險。 遭到病毒或駭客攻擊，造成系統竊取機密之資訊風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 由資訊人員定期檢視內部是否有駭客入侵與被植入電腦病毒之情形。 每位員工使用的電腦均安裝防毒軟體，並經資訊人員統一評估採購。 定期進行資安教育訓練或宣導，並不定期執行社交工程演練，提升員工資安意識。 	管理部

2.5 資安管理

資安政策

隨著科技網路進步，為降低資訊科技應用所帶來的資安威脅風險，資訊安全已是無可迴避的一大挑戰。因應全球各大企業資安事件頻傳，積極提升資安防護能量，建立有效的資訊安全管理機制，除避免公司資源浪費與損失，防止商譽或形象受損外，更以改進營運作業流程，提高作業效能為積極目標。2024 年大將無發生任何客戶資料外洩及資通安全事件。大將深知資訊安全的重要性，為確保客戶數據的保密性、完整性與可用性，自 2024 年起每年投入相當資源，包括每年進行兩次社交工程演練、透過信件或會議宣導內部資安制度、辦理資訊安全教育訓練、禁用 USB 隨身碟存取功能及定期進行內部資訊安全檢查等，以降低因資安問題造成業務中斷的風險損失，期望成為資安成熟度表現傑出之企業。本公司重視資料安全，並採用三二一備份原則進行系統資料的備份和存儲，以減少數據丟失和損壞的風險，我們的目標是實現 100% 的系統備份率，以求在損害發生時能最快速恢復系統運作。

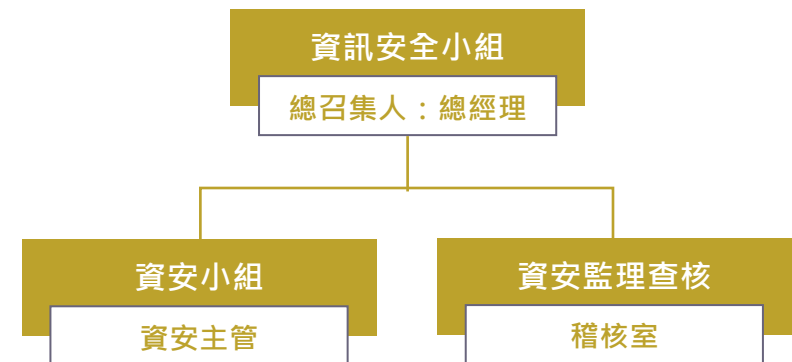
資訊安全管理架構

本公司於 2023 年成立資安小組，並於 2023 年經總經理批准後正式實施。資安小組負責規劃、執行及推動資訊安全管理事項、提升員工

資安意識，並定期檢討資安政策及進行內部資訊安全檢查，另依需求每年度由「資安小組」召開資訊安全會議並向董事會報告，使公司資訊安全確實符合安全需求。此外，以稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

為持續強化資安架構，符合法規要求，已於 2023 年 12 月正式完成資安專責主管及 1 名資安專責人員之設置，並將於近期安排資安人員參與外部專業培訓課程，以提升同仁專業知識及技能。

資安管理架構圖



資訊安全培訓與演練

大將於新人到職時的教育訓練中，即包含資安意識宣導，除此之外，也定期進行在職員工資訊安全培訓與社交工程演練，教育員工了解資訊安全的重要性和最佳實踐，以減少內部威脅和人為錯誤的風險。2024 年資訊安全課程時



數共進行了 4 小時教育訓練，其中新進人員進行 2 人次，受訓時數共 4 小時，新人覆蓋率達 100%；在職員工進行 8 人次，資訊安全教育訓練受訓時數共 16 小時；2024 年第一次社交工程演練參與人數為 8 人，合格率达 75%；第二次社交工程演練參與人數為 6 人，合格率达 100%，對於演練中不合格之員工，已進行重覆宣導與教育。本公司 2024 年目標為社交工程演練合格率达到 100%。

為應對可能發生的資訊安全事件，本公司制定了應變計畫並定期進行演習和測試，以確保能夠完整防範攻擊並能確實復原已損壞的系統。我們定期進行內部以及第三方單位進行資訊安全稽核，以評估安全措施的有效性和合規性，最終目標是實現資安事件零發生。我們將盡一切努力，包括加強內部監管和外部安全合作，以達成每年度資安事件發生件數為零的目標。此外，2024 年共進行 1 次資訊安全應變演習，內容包括「系統備份及還原演練」、「系統備援機制試」、「機房電力中斷演練」等，測驗結果皆符合本公司「電腦系統復原及備援計劃作業規範」之要求。

資安風險因應措施

本公司以強化軟硬體防範機制作為因應資安風險之主軸，優先強化網路安全、基礎架構防護和災難復原，在資訊安全方面的控管措施會依據本公司「資通安全作業管理程序」、「檔案及設備安全控制管理程序」、「程式及資料存取控制作業規範」等文件進行對應措施。若大將遭受到資安攻擊且無法及時防護，將依「電腦系統復原及備援計劃作業規範」進行相關措施。

資安管理措施

- ◆ 軟體之使用及資料之儲存、處理和報廢，應有適當之控制。
- ◆ 公司應使用網路防火牆並定期檢討電腦網路安全控管事項之執行。
- ◆ 公司應依環境或業務需要於網路防火牆作適當之設定。
- ◆ 定期對使用軟體實施病毒偵測。
- ◆ 公司對於敏感性資訊之傳送應採取資料加密等保護措施。

報告年度資安績效

- ◆ 資資訊安全政策執行報告及成果已於 2024 年 12 月 27 日提報董事會。

2024 年度未發生任何重大資安事件。

2024 年度資安稽核無重大缺失。

完成汰換電腦機房 2 台 UPS 不斷電系統，共支出 143 仟元。

完成_防火牆防毒軟體及伺服器維護合約，共支出 192 仟元。

完成公司資訊安全總宣導人數 10 人，完訓率 71%。



chapter

永續創新與 客戶服務

3.1 產品和服務對環境的衝擊

3.2 客戶權益與服務品質

3.3 供應鏈永續管理

3.1 產品和服務對環境的衝擊（重大主題）

重大主題		產品和服務對環境的衝擊
評估說明		推動綠能建築、使用資源循環綠建材，可降低碳排放、減少天然資源開採及減少廢棄物產生的環境污染等。
重大主題管理政策		透過規劃設計與安全衡量，以符合規定的營建施工標準建照，對顧客健康和 safety 有所考量。本公司透過綠建材採購與工程設計導入，為客戶及環境提供符合環保法規的居家建築，與環境共生共榮，減少汙染，降低影響客戶健康及環境破壞的風險，更為永續長存的環境盡最大努力。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	建立良好的品質與技術為標準，持續規劃設計將節能減碳、居住安全、施工安全等理念導入建案，提升居住品質、建立友善環境。
	△ 負面	有效管理工程建案品質及積極開發新技術，減少對地球環境不友善的建材、工法或設備系統。如未能有效管理工程建案品質及積極開發新技術，客戶在購買建案時，對地球友善的低碳建材、工法、設備系統或是任何能提升環保友善的住戶環境，皆會列為優先考量因素。
短中長期目標		短期： 公司內部訂有工程監督管理標準並進行嚴格管控。 中長期： 派員於各營建專案定期或不定期查核，並規畫相關教育訓練。 1. 工務主管於各建案定期或不定期查核施工程序是否合法合規並執行相關教育訓練。 2. 持續以客戶健康安全與環境友善為考量，提升建案的建材品質與創新技術的導入。
管理行動		1. 公司所有建案產品及服務均應遵守環安衛相關法規。 2. 提高新建案導入環境保護綠建築及耐震標章設計之比例。
成效追蹤		2024 年度危老都更申請建照的新建案 2 案，其中 1 案申請綠建築標章，其中 1 案申請耐震設計標章。
利害 關係人	利害關係族群	客戶 / 供應商 (合建地主及營造廠商)
	溝通管道與頻率	1. 公司官網 (隨時) 2. 客服專線 02-27069999 #5112(隨時) 3. 建案 line 群組帳號 (隨時) 4. 建案舉辦公聽會及說明會 (不定期)
	議合成效	1. 客戶及供應商與公司間維持暢通聯繫管道，公司透過舉辦建案說明會 (建材設備、工法及施工安全管理等)，讓雙方有效溝通並達成共識。 2. 2024 年度本公司興建中建案未發生空污或廢棄物污染等違反環保法規事件。

營建產業從土地開發到規劃設計、開始營造到銷售廣告、售後完工交屋並提供服務等，整體的產品製造與銷售過程所產生的總耗能相較一般製造產業高，且對於營建之周遭環境影響深遠，因此大將為響應環境永續發展、提升客戶居住品質，積極投入開發新技術、提出綠建築及耐震標章設計，為客戶及環境提供符合環保法規的宜居建築，努力減少對環境之衝擊，並與環境共生共榮。

土地開發

土地利用開發對於台灣地狹人稠的居住環境衝擊影響甚鉅，大將秉持預防及減輕開發行為對環境造成不良影響的土地開發原則，慎選開發地點及善用土地資源。對此，本公司亦制定完整的土地開發管理方針，以各評估項目的層層關卡來嚴格把關，為每一棟建築打造堅固的根基。

土地開發評估策略

大將以審慎的態度取得具開發潛力的土地，除確保土地產權無虞外，更應嚴格遵守建築法規，並透過多方向評估進行嚴謹且詳細的土地調查與分析，避免土地開發對當地經濟、社會、環境生態及地質等造成不利的負面衝擊，以確保為客戶提供安全、堅固及優質的建案產品。

土地開發評估項目

大將進行購地作業時，係依據公司內部建立的土地開發程序，對土地進行嚴格的篩選和調查，經過完整評估後，規劃出最適宜的建案產品。

環境評估	土地污染調查、土地水保計畫、土地地質敏感地帶調查、環境保護區域調查等，應避開地震活動斷層帶、山坡地、土壤液化、地質敏感及生態保護等區域。
規劃設計評估	都市計畫土地使用管制、獎勵容積值、建築線勘查、公設比調整、禁限建、法定停車位、配置合理化、採光通風等規定。
法規評估	地質鑽探、鄰房鑑定、結構外審、交通影響等評估，確保取得土地符合政府相關建築法規。
生活機能評估	有利住宅環境為鄰，如：公園、綠地、學校、醫院等公共設施。避開不利住宅環境為鄰，如：加油站、變電所、火葬場、焚化爐等嫌惡設施。

監督機制

專責部門	大將營建事業部之土地開發主管，專責辦理土地開發整合、取得與評估等相關作業。
運作機制	選定具高度開發潛力的可開發土地，不定期召開跨部門土地投資 / 建案開發會議。
核決機制	通過跨部門土地開發會議決策標的土地，再依公司內部核決權限呈報董事長或董事會審議核決。



都市更新與危老重生

大將積極開發大台北新建案，以老舊市區不動產為主，透過都市更新及危老建物重獲新生，改善居住環境與景觀，促進當地經濟發展。大將致力於推動都市更新計畫及重建危老建物，讓這些存在安全隱憂和年久失修的老舊建物，透過都市更新讓土地能有計畫地再開發利用，導入新工法及新觀念，能讓老舊公寓得以更新，以提升住戶居住品質和生活條件，同時讓市容景觀煥然一新，提高周邊地區經濟繁榮，亦促進城市的整體發展。

◎ 2024 年大將進行之整合開發都更與危老重生建案

標的資訊	性質	基地面積 (坪)	重建 戶數	建案現階段狀態
台北市士林區 天母段	危老重建	259	56	取得建照，興建中
台北市中山區 長春段	危老重建	219	87	取得建照，規劃搬遷 拆屋
台北市士林區 永新段	都市更新	846	223	都更審議會審查中
台北市大同區 橋北段	都市更新	622	133	都更審議會審查中
台北市松山區 敦化段	都市更新	680	165	都更審議會審查中

建築設計 - 綠建築

近年來因氣候變遷與全球暖化所帶來的衝擊日益嚴重，基於此我們深知環境保護的重要性，所以將友善環境理念納入設計考量中，並致力於降低在營建過程中所產生之能資源消耗、減緩溫室氣體排放。其中的措施包含使用低碳建材、選用再生建材、低碳建築工法、輕量化結構建築設計及深度節能設計等。大將為響應政府推動生態城市、節能減碳、低碳社區與城市之政策，故在建築設計過程中導入綠建築設計，以有效減緩建築開發行為對地球環境產生的衝擊。2024 年大將已申請綠建築銀級標章共 1 件，其中綠建材總使用面積達到總面積 60% 的綠建材使用率、綠化面積達 1,605 平方公尺。另外依據內政部綠建築計算標準量化所得到的每年固碳量為 1,130 公斤，共符合綠建築標章 7 項指標項目（包含綠化量、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、水資源、污水垃圾改善等）。



綠建築標章建物專欄

為了響應地球環保、永續發展，「綠建築」已成為一種全球趨勢。希望透過打造「消耗最少地球資源，製造最少廢棄物，具有生態、節能、健康」特性的建築物，來達到與地球共生共榮的願景。故取得綠建築標章的住宅大樓將可創造健康、安全、舒適的居住環境，來大幅提升其生活品質。綠建築標章建物評估主要以四大面向、九項量化指標進行評鑑。

大將為因應日漸嚴峻的氣候變遷及地球暖化衝擊，將 ESG 的永續發展精神及理念導入建設本業中，在各建案的規劃設計階段，開始導入建築物生命週期的理念，透過綠建材的選用、節能設備應用、建築工法優化、廢棄物減量與回收等層面，加強建築物減碳管理措施，並搭配周邊生態水土保持與社區機能品質提升，為客戶提供具生態、節能、減廢、健康的安全舒適建築物並同時達到循環經濟的效益。



量化指標

項次	指標名稱	評估要項
1	生物多樣性指標	生物綠網 / 小生物棲地 / 植物多樣化 / 土壤生態
2	綠化量指標	綠化量 / CO2 固定量
3	基地保水指標	保水 / 儲留滲透 / 軟性防洪
4	日常節能指標	外殼 / 空調 / 照明節能
5	二氧化碳減量指標	建材 CO2 排放量
6	廢棄物減量指標	土方平衡 / 廢棄物減量
7	室內環境指標	隔音 / 採光 / 通風 / 建材
8	水資源指標	節水器具 / 雨水 / 中水再利用
9	污水垃圾改善指標	雨水汙水分流 / 垃圾分類 / 堆肥

大將「綠建築」設計

項 目	說 明
綠化量	基地綠化除人行道部分疏植闊葉大喬木外，並以生態複層植栽方式進行綠化，藉此塑造生態城市環境並減緩都市熱島效應與地球暖化之危機。
基地保水	依據建案土質，以「花園土壤雨水截留設計保水量」為主；另以「綠地、被覆地、草溝保水量」、「透水鋪面保水量」及「地下貯集框架保水量」為輔。藉以提升基地保水能力，同時亦減緩都市熱島效應與地球暖化之危機。
日常節能	進行優良外殼降溫節能設計，降低日射熱透過率。針對管委會辦公室、梯廳、地下停車場等公共空間，設置高效率燈具以及電子式安定器，期能有效減少照明耗能。另為提升健康室內空氣環境品質，將增加可開窗的總面積，以促進自然通風性能，達到節能減碳之功效。
二氧化碳減量	室內隔間採用輕隔間，分戶牆部分則採用 RC 隔間牆。建築採平面對稱方式，立面造型上略帶變化，但不過分裝飾，以達二氧化碳減量之效益。
廢棄物減量	採高性能混凝土及高爐水泥使用設計，進行施工中空氣污染防治，以減少營建污染之產生。
水資源	採用政府推行的二段式省水馬桶、設置雨水回收再利用及節水澆灌系統，以達到開源節流之綠建築設計目標。
污水垃圾改善	所有生活雜排水管確實接管至污水處理設施或污水下水道，並設有垃圾冷藏設備、密閉式垃圾箱、資源回收桶等垃圾減量設施。
水資源指標	節水器具 / 雨水 / 中水再利用。
污水垃圾改善指標	雨水汙水分流 / 垃圾分類 / 堆肥。

耐震安心

因台灣位於環太平洋地震帶、板塊交界處影響導致地震頻繁，建築的耐震能力至關重要，因此大將採用合格的耐震設計與對建築材料的嚴格把關，來確保每一個建築物的品質及安全，第一步會在土地評估時針對地質調查為建物奠定良好基礎，並採用適合的基礎工法以強化結構之安全性，讓客戶擁有一個安全舒適的家園。2024 年大將申請耐震標章建物共 1 件，耐震等級為第三級，高於法規標準 50%。

**2024 年大將申請耐震標章建物共 1 件
耐震等級為第三級，高於法規標準 50%**

耐震建築設計

耐震設計係使建築物結構體在中小度地震時得保持在彈性的限度內；設計地震時容許產生塑性變形，但韌性需求不得超過其容許韌性容量；最大考量地震時則使用韌性可以達規定之韌性容量。建物耐震設計要求建築物結構體、結構物部分構體、非結構構材及設備、雜項工作物結構、隔震建築物及含被動消能系統建築物等，應設計及建造使其能抵禦地震力。

建築結構

項目	RC	SRC	SC
中文名稱	鋼筋混凝土	鋼骨鋼筋混凝土	鋼骨結構
主結構建材	鋼筋 / 混凝土	鋼骨 / 鋼筋 / 混凝土	鋼骨

建築結構工法應由結構安全專業技師評估判斷每棟建築適用的結構工法，選擇最適當又能兼顧工地施工品質的構造工法，才是最正確的。不論採用的工法是 RC、SRC 還是 SC，每種工法耐震的前提都是在基礎結構系統強健下，才能有效抗震。另外，落實現場施工品質，且在不同結構體下使用正確的建材型號、鋼筋長度、綁扎品質等，來符合耐震設計的規範，才是對於安全品質上最重要的關鍵因素。建築物是否耐震，除選擇品質優良、符合國家標準的結構建材外，影響耐震最大的是建築設計和施工品質，建築施工過程應避免偷工減料，確保工程品質管制符合規範並確實執行，才能使建築整體結構更加安全與穩固。

耐震標章

中華民國全國建築師公會為加強建築物耐震設計及施工，並鼓勵建築物所有人及起、承、監造三方對建築物耐震性，與居住人生命財產的尊重，茲推動「耐震標章」，特別明確規範起、承、監造三方在建築物規劃設計上及施工階段的責任與要求，經過各階段的察證核實後才得以發給標章，以證明建築物在規劃設計與施工階段皆符合預定計畫的內容並如實執行，以達到提高建築物安全品質，保障住戶生命財產安全的目的。

符合「耐震標章」查證

耐震設計審查：

主要依據結構計算、建築結構設計圖、地質鑽探報告等資料進行書面審查，達到結構系統合理性與施工可行性之要求。

施工察證審查：

分為「施工書類審查」及「施工現場察證」，針對基礎結構、地下室結構、各樓層結構及屋頂板之重要部位查證，特別著重建案施工品質之落實。

大將耐震建築介紹



台北市士林區永新段 (地上 18 層 / 地下 3 層 / 共 2 棟)

本公司為有效提升建案的耐震安全，目前進行開發的都市更新案 - 台北市士林區永新段，在設計及施工階段配合耐震標章申辦，全案進行耐震品管之監控作業。

本建案建築耐震設計

本案工程的耐震設計，考量了三種地震水準及耐震設計目標，發生中小度地震時結構能保持彈性，且設計為地震時容許發生可修復之損壞，大地震時則可避免發生崩塌，除了能充分發揮「小震無傷、中震可修、大震不倒」之結構韌性設計目標，更使建築整體結構更加安全且穩固。

結構系統與構造方式	<ul style="list-style-type: none">• 採用鋼筋混凝土 (RC) 韌性構架，為主要結構系統，兼具剛性與韌性且有較佳之舒適性，整體之防火、抗震、抗風能力強，適合本工程之使用需求。• 採韌性設計及強柱弱梁為設計原則，以確保在大地震發生時，結構體不致崩塌。• 結構配置盡量避免有短梁、短柱及弱層之情形。• 基礎型式採用筏式基礎，下方為避免土壤液化，建議施作地盤改良，亦可降低不均勻沉陷之影響。
材料強度與規格	<ul style="list-style-type: none">• 混凝土強度：符合最小抗壓強度規定。• 鋼筋強度：符合最小降伏強度規定。
設計荷重	<ul style="list-style-type: none">• 靜載重：依結構體材料，實際構件尺寸裝修計算之。• 活載重：依需求書或實際需求調整，並符合法規要求。• 地震力：依建築物耐震設計規範及解說，地震力設計基底總橫力計算規定。

3.2 客戶權益與服務品質

2024 年度客戶客訴件數 0 件 / 客訴率 0 %

2024 年度本公司未發生侵害客戶隱私或遺失客戶資料之情事

重大主題		客戶權益與服務品質
評估說明		聽客戶的聲音，以提升客戶滿意度為優先，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，同時遵守客戶及國際綠色產品要求。
重大主題管理政策		以銷售透明、客戶隱私保護及完善售後服務之策略，保障住戶權益，以滿足所有消費者需求。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	傾聽客戶意見，以提升客戶滿意度為優先，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，同時遵守客戶及國際綠色產品要求。
	△ 負面	資訊洩露或遺失客戶資料違反個資法，使公司面臨訴訟風險；客戶服務品質不佳造成客戶信任度降低。
短中長期目標		短期：提升顧客滿意度。 中長期：建置多元溝通管道，拓展對目標客群的了解，並發展相關建案。
管理行動		1. 強化客戶溝通與服務：唯有與客戶保持多元化溝通管道，雙方才能維持優質的互動關係。 2. 完善客戶個資管理：本公司極為重視客戶個人資料安全，依照個人資料保護法維護客戶隱私。
成效追蹤		1. 2024 年度客戶客訴件數 0 件 / 客訴率 0 %。 2. 2024 年度本公司未發生侵害客戶隱私或遺失客戶資料之情事。
利害 關係人	利害關係族群	客戶 / 社區
	溝通管道與頻率	1. 客服專線 02-2706-9999#5112(隨時) 2. 公司網站信箱 (隨時) 3. 建案社區管理委員會 (不定期)
	議合成效	1. 與客戶維持良好溝通管道，設有售後服務客服專人。 2. 客戶問題由本公司客服專人指派予負責建案人員 (工務或銷售) 並協助客戶釐清問題。 3. 客服專人於公司內部會議時，向總經理彙報問題處理及進度跟催狀況。

品質管理

大將的經營理念之一為「服務民生，品質第一」，以服務客戶為導向，為確保產品品質符合法規及客戶要求，大將建立品質管理架構，為使品質管理作業更有效率且穩定，本公司於 2013 年陸續編制營建各類工程（如房屋建築工程、設備安裝工程、機電電路工程等）的施工品質標準文件，如施工品質手冊、材料品質檢驗管理、混凝土工程品質管理等專案工程的 PDCA 品質管理流程，並在工程期間確實執行相關品質管控作業，透過工務主管於各建案定期或不定期查核施工程序是否合法合規，以保障客戶未來居住安全。大將持續提升工程品質，對於營建過程均執行嚴格有效的計劃、控制和監管，確保建築物的品質與安全，以提供客戶高品質的住宅環境。

■ 建案設計階段

選擇優良品質的建築材料，並符合健康及安全法規為考量。

選擇優質建築師和機電設計技師，確保他們具有專業能力和經驗。

透過公司營建部的主導，將耐震、綠建築、智慧建築法規等原則納入設計考量，以提高建築品質，達到設計源頭管理的目的。

■ 施工階段

大將嚴格控管建案施工品質，落實三級品管制度，建立標準作業(SOP)

第一級品管由營造廠及各項工程承攬商落實自主施工品管。

第二級品管由監造單位建築師等或外部顧問執行施工查驗及品質檢查。

第三級品管由大將工務部門負責施工品質驗收，透過落實三級品管制度以確保建築物的品質堅實及結構安全。

■ 教育訓練

大將定期安排建案設計團隊或相關部門員工參觀各工地之施工現場，與營造廠及各工程承攬商針對工法、建材、品質多面向的研討及交流，可建議或改善施工過程中存在的盲點，並達到公司員工教育訓練的目的。



客戶溝通與服務

客戶權益及高品質服務為創造客戶滿意度的重點，為了能在第一時間滿足客戶的需求並確保任何缺失都能被改善，大將皆積極傾聽，並在確保建築安全的前提下盡可能達到客戶的訴求，自銷售階段便開始經營客戶關係，以服務為基礎來確保客戶權益，幫助客戶於購屋時能清楚掌握對自身的影響，目標使客戶有完善且滿意的購屋體驗，我們亦持續從客戶的回饋中優化服務。

客戶權益政策

房屋保固

公司對房屋之結構體，於「房地買賣合約書」中載明，自交屋日起負責保固，作為對客戶保固服務之憑證。

房屋於保固期間發生損壞，於責任範圍內由公司或承造營造廠商負擔全部工料成本。

客戶於保固期限內遇需保固服務時，由公司客服專人負責填具「售後服務工作表」後，再交由本公司工務部負責修繕。

經判定客戶申請房屋修繕之時間已逾保固期限時，公司客服專人需與客戶細心溝通並說明責任歸屬範圍。

公司客服專人於修繕後應將處理情形填於「售後服務工作表」並呈部門主管核准後，通知客戶進行驗收。

經客戶驗收之修繕，須經客戶確認，才算完成修繕。

公司客服專人應適時追蹤售後服務之情形，並探究其原因，以作為往後公司推案之參考。

售後服務流程

大將於客戶在購屋各階段皆能提供即時服務，以利客戶與公司聯絡繳付期款、客變、對保、驗交屋等相關事宜。對於完工的建物，經客戶驗收後，會將合法產權點交移轉給客戶，同時向客戶說明建物各項設施使用方法，亦附有操作說明、保固書及廠商聯絡電話等。公司提供房屋主結構體 15 年及一般設備 1 ~ 5 年之保固服務，並提供保固期內即時修繕服務。保固期內客戶不當使用或天災、人禍等因素所造成損壞除外，其餘皆由公司負責修繕；保固期後，住戶亦可報修，由客服專人現勘服務，針對問題點提出建議與協助，以提供住戶付費修繕管道，讓客戶購得好住宅。

驗收
交屋

呈報
修繕

現場
會勘

評估

廠商
修繕

客戶
驗收



售後服務與追蹤

與客戶維持良好溝通管道，設有售後服務客服專人。

客戶問題由本公司客服專人指派予負責建案人員（工務或銷售）並協助客戶釐清問題。

客服專人於公司內部會議時，向總經理彙報問題處理及進度跟催狀況。

客戶權益申訴管道與程序

為維護客戶權益，本公司對於建案產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料，客戶可隨時透過客服專線、公司網站信箱或建案社區管理委員會向本公司提出影響權益申訴。

客戶隱私及資料保護

大將注重客戶個人資料及隱私保護，訂定「個人資料保護管理辦法」，為落實個人資料保護，同仁於工作執行過程中，針對蒐集、處理及利用到客戶資料時，應遵循相關管理規範，與客戶相關合約及文件訂有個資條款，依照個資法保障客戶隱私，且為善盡個人資料保護的責任，避免外流、濫用及竊取等情事，自 2015 年頒布個資保護辦法，建立個資保護管理措施並明文規範個人資料的合法使用情境、保存措施、資料當事人權利行使方式與申訴管道等，本公司並於 2024 年 5 月 20 日由管理部針對同仁實施個人資料保護管理教育訓練，共 5 人總訓練時數為 10 小時。2024 年末接獲經客戶或主管機關的申訴事件，且未有侵犯顧客隱私或遺失客戶資料的事件。

2024 年 0 客戶或主管機關的申訴事件
0 侵犯顧客隱私或遺失客戶資料的事件

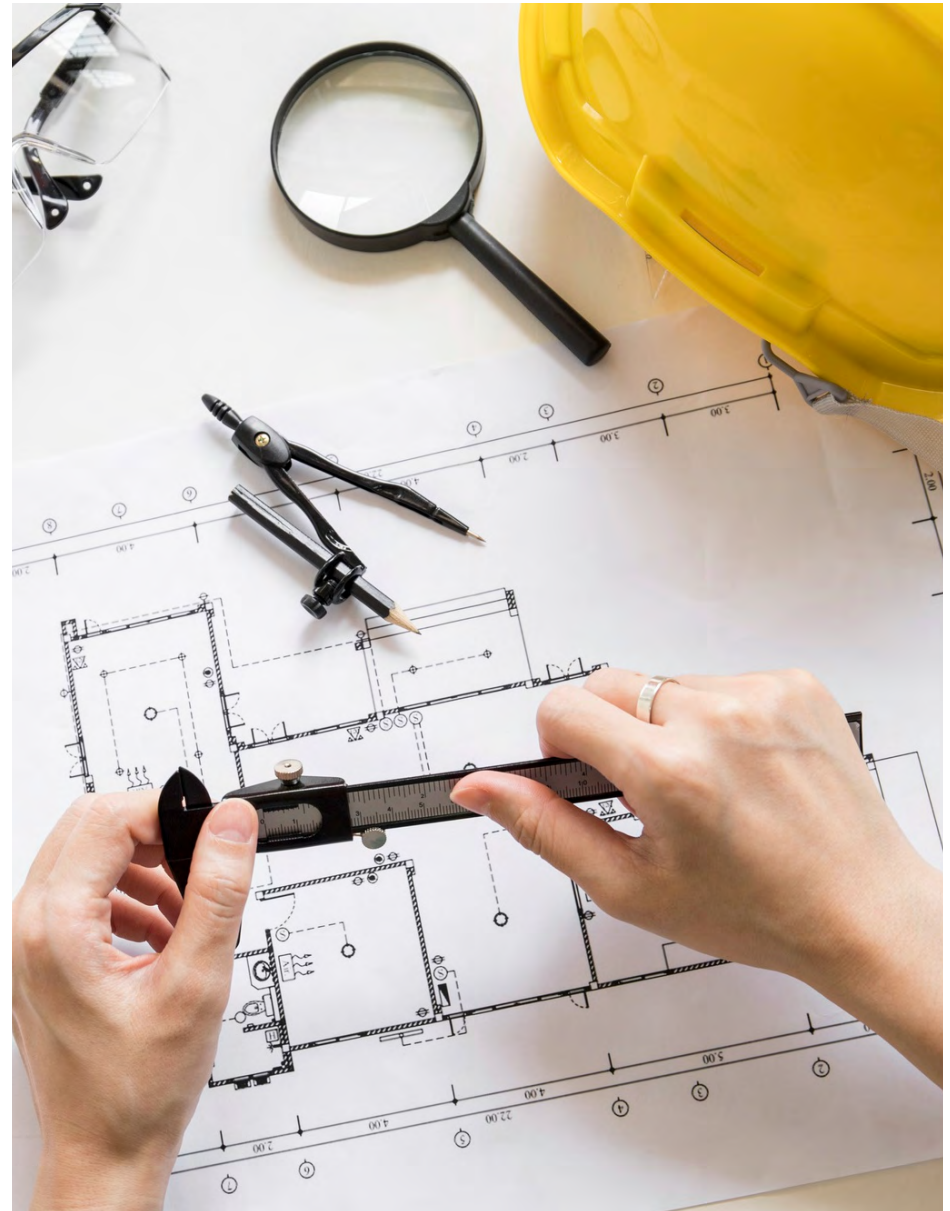


3.3 供應鏈永續管理

大將為持續提升工程卓越品質，對供應商上訂有相關管理辦法，並將永續發展納入考量項目中，從新供應商遴選、供應商評鑑及後續溝通交流過程等，供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題應遵循相關規範，期望與價值鏈共同致力落實企業社會責任，偕手共同邁向淨零。

從土地評估與開發、建築規劃及設計、施工建造與品質的查核，以及建築產品售後保固等各方面，本公司以最高規格的標準檢視每個施工環節，並且嚴格控管施工安全衛生、品質、進度、成本及環境保護。我們要求所有同仁高效率、高品質地完成各階段工作進度，為客戶提供優質的建築產品。

我們與供應商、專業分包商簽訂的合約「一般通則」中明訂應遵照政府所頒營造安全衛生設施標準、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生法及其施工細則、水污染防治法、空氣污染防治法、噪音管制法、廢棄物清理法及營建剩餘土石處理方案等法令規定，並與供應商簽署相關聲明，共同遵守下列施工規範：對工程中廢棄物需依環保之廢棄物清理法及相關規定清運出工地合法處理，並且對安全衛生、環境保護及污染防治設施應負完全責任，預防聯業災害及其他意外事故發生。大將定期依程序對供應商進行考核管理，以評分結果來輔導或汰換供應商，維持最高水準之工程品質。



新供應商遴選

因產業特性依建案過程及階段會涉及不同的供應商的類型，區分如下：

工程營造	營造廠商 / 工程顧問公司。
工程承攬商	施工技術廠商，如整地工程、機電工程、給排水工程、木作工程、室內設計工程、電梯工程等。
專業諮詢及設計諮詢廠商	建築師、室內設計師、消防設備士、結構技士等。
設備供應商	廚具、衛浴、消防、家俱、擺飾、燈具等。
建築原料供應商	水泥、鋼筋、磁磚、預拌混凝土等。

新供應商遴選主要針對供應商的技術能力、財務狀況、工程實績與品質、工期配合度、履約能力及企業永續經營（如綠色建材或工法、誠信經營、勞動人權）等項目進行評核，整體評分未達標準者則協商改善或不予採用。

遴選階段完成後，大將與供應商簽訂工程承攬合約及「供應商行為準則」，將永續發展理念納入供應商管理，確保供應商（承攬商）皆能100%符合與達成環境保護、社會責任與公司治理（ESG）之篩選評估項目。若供應商有涉及違反政策者，產生影響環境與社會之紀錄，並造成顯著影響時，將要求限期改善或終止 / 解除合約，未來評估項目將陸續新增永續發展相關之議題，期許供應商能與大將一同追求永續發展目標，本公司遴選供應商時，由採購發包部門專責進行廠商評鑑與徵信機制，2024年共新增5家合格供應商。

新供應商遴選流程

檢視廠商之營業資格、工程實績與經驗、施作品質、專業能力、價格優勢、履約速度等，同時亦實地拜訪勘查該廠商現有施工工地狀況。

廠商之信用紀錄、財務狀況、重大職業安全及環境事件等，亦納入考量。

經前階段評估合格後，始得納入本公司新供應廠商名單。

此外，工程承攬合約中也要求供應商必須遵守勞工安全衛生法規相關規範，及提供應有之安全衛生訓練，以確保作業人員安全，並要求承包商切結不得使用非法外籍移工。



供應商評鑑

我們定期由專責人員定期評鑑針對供應商施工品質、施工安全衛生、環境保護、財務狀況、工程進度掌控、配合度與勞動人權等執行評核，作為採購部門日後繼續合作的依據，同時將友善環境納入主要考量建材與設備廠商之項目（如：環保標章使用證書、綠建材標章證書、節能標章使用證書），對於評核無違反法令法規及誠信經營且良好施工品質之廠商，給予競標同價時優先承攬權。但若廠商發生違反職安及環保法規情形時則降低交易量或終止交易。2024 年共稽核 10 家供應商，稽核結果均為合格，均無對環境及社會具實際或潛在負面衝擊之供應商。

新供應商評核項目

工程之特性及承攬商之工程業績	10%
工程技術 / 價格 / 人員組織	30%
工程品質 / 交期管理	30%
誠信經營及業界評價	20%
社會責任及安衛管理	10%

新供應商評鑑流程

工程發包前

廠商財務狀況及工程實績調查，廠商誠信經營及管理 ability 評估。

工程發包中

價格詢、比、議價廠商配合情況及廠商是否有永續經營與社會責任之理念。

工程施工中

定期至工地現場觀察廠商施工安全維護檢核、工地安全衛生管理是否落實，不定期追蹤工期掌控並協助工地處理突發事件。

工程完工後

檢核施工品質、廠商履約能力及結案評核。

採購政策

大將採購產品以當地供應商為主要考量，2024 年來自台灣當地採購比例達 100%，項目包含土地、營建工程（包工包料）、建材（如：鋼筋、水泥、瓷磚）等，秉持誠信原則與供應商建立夥伴關係，為降低對環境之衝擊，對於設計時所需建材，我們優先選擇綠色建材。在設備的選用上，更要求符合國家認可的能源標章或省水標章的設備。在採購合約中，我們會清楚標示這些要求於施工規範圖說中，並在交貨時要求供應商提供相應的證明以進行核對，確保所採購的產品皆符合環保標準，並致力於共同推動環境保護和可持續發展。

各類別採購評估

土地	在大台北地區積極尋找購置適當的土地與地主合建（地主提供土地，公司出資興建）、參與都市更新開發與都地主戶合作興建房屋等。
營建工程	委託營造廠商興建房屋，以優良甲級營造廠商為主要合作對象。
材料	工程材料供應穩定，材料採購以自行比價或採包工包料方式由營造廠商處理採購。

原物料採購

類別	國別 / 地區	2024 年	比例	2023 年	比例
當地採購	台灣	土地 / 營建工程 / 材料	100%	土地 / 營建工程 / 材料	100%
非當地採購	-	土地 / 營建工程 / 材料	0%	土地 / 營建工程 / 材料	0%

註：大將之採購有關土地 / 營建工程（包工包料）/ 材料（建材如：鋼筋 / 水泥 / 瓷磚 / 等，採購方式均採用在地採購）

1. 土地（原料）：在大台北地區尋找購置適當的土地 / 與地主合建（地主提供土地，公司出資興建）/ 參與都市更新開發與都地主戶合作興建房屋）。
2. 營建工程：委託優良甲級營造廠商興建房屋，以優良甲級營造廠商為主要合作對象。
3. 材料：工程材料供應穩定，材料採購以自行比價方式或採包工包料方式由營造廠商處理採購。



chapter

環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動

4.2 能源與排放

4.3 水資源管理

4.4 建築物廢棄物管理

4.1 氣候變遷調適與行動

面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。大將開發長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑」，大將開發參考「氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。

大將設立之 ESG 推動辦公室，於每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，2024 年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度與規劃、風險管理運作情形（含氣候變遷風險）等，透過 ESG 推動辦公室運作並進行相關氣候議題之報告和討論，有利於制定更好的因應策略，促進大將開發之永續經營。

2024 年氣候相關議題呈報董事會要點

董事會報告日期	議題
2024 年 03 月 13 日	本公司永續發展目標之專屬路徑圖以及關於溫室氣體盤查時程報告。
2024 年 05 月 09 日	本公司與相關專業顧問公司討論提供 ESG 報告書與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查輔導規劃報告。
2024 年 08 月 09 日	本公司 ESG 專責人員與顧問公司完成今年度 ESG 報告書與 iso 14064-1 溫室氣體盤查進度確認。
2024 年 12 月 27 日	有關 2024 年溫室氣體盤查之執行進度及情形報告。



TCFD 四大核心要素

氣候相關財務揭露核心及行動

核心要素	行動方針
治理	<ul style="list-style-type: none">大將開發面對各項議題對組織內部和外部的潛在影響，由永續發展小組不定期評估及討論，包含鑑別及評估氣候變遷風險帶來之衝擊。鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。永續發展小組每年定期向董事會報告整年度 ESG 績效，並由董事會確認短中長期目標，包含氣候變遷相關議題，並於需要時敦促管理階層進行調整。
策略	<ul style="list-style-type: none">整體營運考量將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入，評估風險發生機率與影響程度，以制訂風險應變與緩解措施計畫，並依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會等內容，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，擘劃前瞻積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含：<ul style="list-style-type: none">採購辦公室具有環保標章節能設備。推廣辦公室及公共區域節能管理。將氣候災害之風險，納入建案設計考量。透過特殊規畫設計，降低建築能源消耗量。廢棄物分類與減量。依據政府法令要求，落實節能減碳。大將開發主要的短、中、長期氣候風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理	<ul style="list-style-type: none">未來將持續評估氣候變遷風險，以鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，以此了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，其中包含建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控。

核心要素	行動方針
管理目標	<p>為減減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續致力於綠色營建技術開發，推出綠建築專案。 • 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」，主要措施如下： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 照明節能：照明設備選用省電環保標章產品；建築館照明燈具及投射燈全面更換為節能照明；無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。 ▪ 空調節能：辦公區適時調節空調溫度，避免溫度過低；下班後全面關閉電源設備；每季進行空調保養維護；新採購空調設備優先選用環保標章與省電產品。 ▪ 辦公室節能：宣導減塑環保，公司提供碗筷餐具供員工使用；事務機租賃代替自購採用環保機種；事務機使用智慧節能功能推廣傳真掃描代替列印；紙張採用雙面列印；人資出勤系統採用線上簽核實施無紙化作業；召開視訊會議會議資料無紙化，並進行系統整合。 • 溫室氣體：溫室氣體減量 1 ~ 2%；2024 排放的溫室氣體為：總排放量 60.497 公噸 CO₂e。 • 每年持續水資源、溫室氣體排放含範疇一、二之統計。

氣候風險與機會鑑別流程

01 鑑別

參考國際永續發展趨勢與產業現況，評估大將開發所在營建產業之氣候風險及營運範圍評估。

02 評估

建立氣候風險與機會項目清單以及內部營運衝擊調查問卷，總結出 14 項 風 險 與 10 項 機 會，並由各相關部門實施氣候風險機會及營運衝擊分析，以決定重大風險項目。

03 調適

建立執行策略及指標與目標設定，各相關部門落實執行風險應對策略與計畫。

04 追蹤

定期透過各相關部門會議滾動檢討執行策略及目標之成效，持續精進並改善因應策略。

氣候相關風險

實體風險		轉型風險			
立即性風險 極端天氣事件	長期性 長期氣候影響	政策和法規風險	技術風險	市場風險	名譽風險
1. 工地設備毀損 2. 建料運輸影響 3. 員工健康安全 4. 營運異常中斷 5. 供應鏈中斷	6. 降雨量變化 7. 氣溫變化	8. 用電管制 9. 再生能源政策 10. 溫室氣體	11. 綠能建築轉型成本	12. 市場需求變化 13. 建材及物料成本上漲	14. 商譽減損



各類別風險評估

風險類型	風險類別	風險項目	風險評估
實體風險	立即性風險 極端天氣 變化	工地設備毀損	颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：高風險地區的機具、人員、建物、工地等資產損失。
		建料運輸影響	颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：影響建築用料及物料出貨速度因而增加工期。
		員工健康安全	颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：影響勞動力管理和規劃（如人員安全、出勤狀況）。
		營運異常中斷	颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：因變電箱損壞，能源供應不穩、跳電或停電，影響公司營運。
		供應鏈中斷	颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：供應鏈中斷，造成原料或設備短缺，造成營運風險。
	長期性風險 氣候影響	降雨量變化	從頻率與強度適中的降雨模式轉變為降雨頻率低、降雨強度高的氣候變化，限水、停水機率增加，導致營運風險上升。
		氣溫變化	平均氣溫上升，可能使儀器設備壽命縮短、用電量增加（如空調需求增加），使設備成本或維修成本增加、能源成本增加。
轉型風險	政策與法規 風險	用電管制	電費調漲及限電時用電管理等節能政策，使大將開發面臨更高的能源成本及營運風險。
		再生能源政策	根據再生能源發展條例，規定用電大戶需於 5 年內（2026 年前）設置 10% 再生能源裝置容量；或是要求新建物須架設一定比例太陽能板，可能使短中期能源成本上升。
		溫室氣體	因應國內外碳相關法規，強化能資源使用揭露情形，未來可能面臨碳稅、碳費或總量管制等規定，使營運成本上升。
	技術風險	綠能建築轉型成本	透過投資或開發綠能建築低碳建物，逐步推出綠色建築，將使建材物料成本、投資成本上升。
	市場風險	市場需求變化	需滿足客戶對產品低碳需求與期待，如：較低產品碳足跡之產品或使用一定比例的綠電生產特定產品，可能使能源成本上升。若未滿足客戶期待時，也可能使訂單減少，營收下降。
		建材及物料成本上漲	因供應商面臨嚴峻氣候風險，使得物料供需失衡，原物料成本上漲，或者為尋求低碳物料、替代料，使大將開發的原物料成本上升。
	名譽風險	商譽減損	客戶對大將開發的永續要求日益提升，若未達標準可能導致客戶對大將開發的負面回饋增加。

氣候變遷與機會

資源使用效率	能源來源	建案服務	市場	大將開發韌性
1. 使用高能效設備或開發綠色建築 2. 水資源管理	3. 外購低碳能源 4. 多元能源	5. 綠色建築 6. 使用低碳材料	7. 開發新市場 8. 運用政府獎勵 9. 金融資產的多元化	10. 鑑別自身與供應鏈氣候風險

	風險項目	風險評估
機會	使用高能效設備或開發綠色建築	採用高能效設備或建築進行生產，提高生產效率、降低能源使用成本，同時降低溫室氣體排放量。
	水資源管理	落實節水措施、提升水資源使用效率。
	外購低碳能源	設置自有再生能源發電設備，降低溫室氣體排放。
	多元能源	公司營運中採購最新節能設備（如變頻冷氣機）與建構更具效率之系統（能源監控系統）。
	綠色建築	公司投資積極開發綠能建築低碳建物，推出綠色建築之建案。
	使用低碳建材物料	增加使用低碳建材及物料種類，或以在地採購、對環境友善之建料，提高競爭力。
	開發新市場	透過開發及精進新案、開拓綠色商機，進入新市場。
	運用政府獎勵	以落實使用節能設備或開發綠色、低碳建案而取得政府獎勵或補助。
	金融資產的多元化	透過銀行評估大將開發於永續或氣候表現，提供優惠的貸款利率；或列入永續投資標成分股吸引投資人以多元化公司資金來源。
	鑑別自身與供應鏈氣候風險	透過鑑別大將開發與供應鏈的氣候風險與機會，提升氣候變遷的因應能力，落實企業永續經營。

4.2 能源與排放

溫室氣體管理

為了解營運過程中所消耗的碳排放並強化溫室氣體管理，大將於2024年導入ISO 14064-1：2018標準進行建案工區溫室氣體排放盤查，因各建案工區邊界隨著接案、交屋及工程進度等會有較大變動，現階段溫室氣體自主盤查揭露以總部辦公區域為邊界（不含個別案場），未來將會逐步將各建案工區能源使用狀況納入盤查。包含預計2027年12月完成第三方外部查證，並以2027年查證後之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況。盤查範疇包含類別1、類別2以及類別3~6。2024年大將溫室氣體總排放量如下表：

溫室氣體排放量

項目	基準年
排放源	2024
直接排放 (範疇一) (CO ₂ e)	13.8717
間接排放 (範疇二) (CO ₂ e)	32.1836
其他間接排放 (範疇三) (CO ₂ e)	14.4413
總排放當量 (CO ₂ e)	60.4966
溫室氣體排放強度	0.2967

能源管理

大將主要使用的能源類型以外購電力為主，2024年能源消耗總量為65,149度MJ、能源密集度為0.3196MJ / 仟元；溫室氣體排放總量為60.4966 kgCO₂e；溫室氣體排放強度為0.2967 kgCO₂e / 佰萬元。



節能減碳

為促進環境永續發展，大將自 2024 年起將能源管理納入日常營運管理中，多年來在公司內部實施了各項節能措施，降低辦公室環境使用能耗。

◆ 節能產品設計

我們積極實踐環境永續行動，將節能設計融入住宅產品中，包含於頂樓啟用太陽能光電系統結合遮陽與隔熱的效益，在公共空間的規劃中使用分區空調、感應式照明、節能設備等降低能耗的設計，這些規劃可提升未來社區整體的節能效率，降低對環境的影響，與客戶攜手打造在氣候與環境變遷下更具韌性的綠色社區。

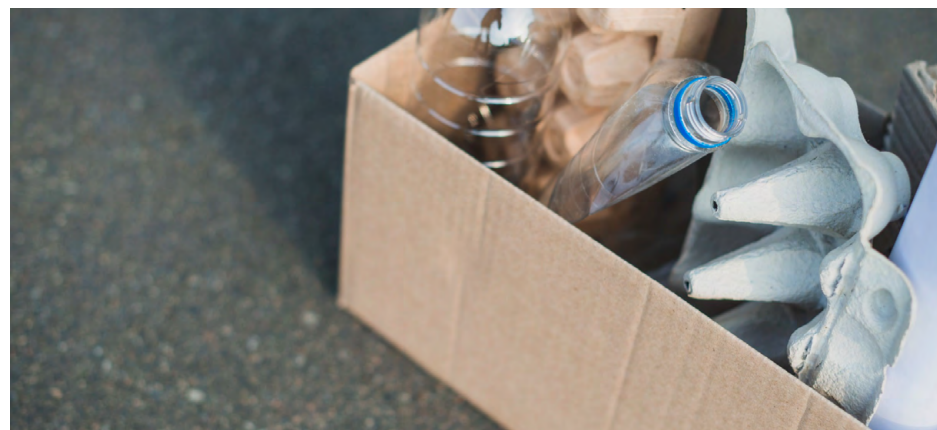


廢棄物管理

大將所產生之廢棄物皆屬一般事業廢棄物，為員工日常工作中產生之一般性垃圾、廢紙、廢塑膠、廚餘等非有害事業廢棄物，為減少產生之廢棄物，我們鼓勵辦公室員工落實垃圾分類，並推行無紙化及減少使用紙杯、免洗餐具等一次性用具等。2024 年廢棄物總量為 1.25 公噸。因總部位於共用商辦大樓，廢棄物由管委會集中清運，故減量成果較難量化，我們仍然鼓勵員工落實廢棄物分類，將可回收的資源與其他廢棄物進行區分，以便進行合適的處理和回收，達成垃圾減量，以降低經營過程中對環境造成之負面影響為目標。

◎ 近兩年廢棄物處置量統計表

項目	單位	2024 年	2023 年
一般事業廢棄物	公噸	1.25	1.63



4.3 水資源管理

本公司主要用水為自來水，水源來源為翡翠水庫，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。大將水資源供應辦公室同仁生活用水，產生之生活污水由大樓管委會處理後排入市區公共衛生下水道。2024 年取水量為 0.2625 佰萬公升，用水強度為每位員工每年使用 13.125 度的水，統計資料以自來水水費單上之用水度為度量依據。

◎ 歷年取水統計

項 目	2024 年	2023 年
自來水取水量 (公升)	262,500.00	258,210.00



4.4 建築物廢棄物管理

重大主題		建築物廢棄物管理
評估說明		回收來自於營建廢棄物，在用階段需要裝修時控管裝修廢棄物的流向，並導向回收再利用處理。另外在拆除時實施營建廢棄物分類管理，控管營建廢棄物的流向，導向回收再利用處理。
重大主題管理政策		落實在營建工地上進行工程廢棄物減量與分類作業，以促進廢棄資源的回收再利用效率，並減少違規棄置的情況發生，實踐鄰近社區的環境保護。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	營建廢棄物落實分類管理，控管營建廢棄物的流向，導向回收再利用處理。
	△ 負面	廢棄物未能妥適減量，將墊高清運處理費用，可能導致堆置於場內或因清除處理業者處置不當，進而對土地和環境造成污染。
短中長期目標		短期： 致力於落實減少廢棄物，持續檢討辦公室與工地廢棄物分類與回收情形。 中長期： 持續致力於落實減少廢棄物，將環境衝擊降到最低。
管理行動		1. 遵行環保署廢棄物清理法相關法規處理建築廢棄物。 2. 委託環保主管機關登記核可之合格廠商進行工地建築廢棄物清運及處理。
成效追蹤		承包廠商依建管單位規範將工地建築廢棄物分類 (可回收物與不可回收物) 並運送至合法設立之廢棄物處理場進行處置。
利害關係人	利害關係族群	主管機關 (法規遵循) / 供應商
	溝通管道與頻率	1. 供應商合約告知及溝通 (拆除 / 新建營建廢棄物處理運送合約) (不定期) 2. 供應商檢視評核 (不定期) 3. 法規宣導 (廢棄物分類回收減量環保措施) (不定期) 4. 公文 (政府機關) (廢棄物處置公文) (不定期)
	議合成效	1. 承包廠商將建築廢棄物依環保法規運送分類及處理。 2. 2024 年度本公司未有違反環保法規受罰之情事。

大將開發依照環保署的《廢棄物清理法》規定，督導承包商將建築廢棄物分類、堆放及處置，依回收物及非可回收物處理。在非工作日，我們委託社區長通知附近的弱勢家庭蒐集可回收物，剩餘的廢料清理工作則依據環保署的指引進行處理。未能妥善處理廢料不僅會影響業務運營，還會對環境造成重大影響。因此，我們的營運活動都秉持著環境友善的理念，採取了諸如紙張回收再利用等循環措施。

工地所產生之廢棄物非有害事業廢棄物，分為生活垃圾及營建一般事業廢棄物，我們落實工地廢棄物分類及資源回收，並鼓勵減少一次性容器使用及宣導減量環保措施。所有工地廢棄物皆依法申報，委託具備環保主管機關核可之合格廠商處理、清運離場進行焚化或掩埋處置，並進行流向管控，確保廢棄物未有非法棄置相關事件，大將於廢棄物管理致力於落實減少廢棄物及對環境之衝擊。2024年本公司工地廢棄物總量為 326.4 公噸，本公司未發生違反環保法規受罰之情事。



工地廢棄物種類

工程一般事業廢棄物（混凝土、模板、鋼筋、玻璃、油漆、泥水、大理石等廢棄物）。

非工程廢棄物（包裝盒、廢紙、廢塑膠、便當盒、垃圾袋、紙箱、廚餘等一般性生活垃圾）。

工地廢棄物管理機制

工地廢棄物依法由環保機關核可之廢棄物處理商進行清運及處理。

專業廢棄物承包商應依建管單位規定，將廢棄物運至合法設立之廢棄物處理場或土石方資源場。

工地產生的工程廢棄物應於每日收工前清理完畢並集中堆置，由廢棄物承包商限時運離工地。

汙泥、大理石等工程廢棄物不得任意丟棄於馬桶、排水管，亦不得留置工地，若因此造成損害，由承攬商負責賠償。

混凝土、模板、鋼筋等廢棄物應妥善放置，不得妨礙施工工程之進行。

玻璃、油漆等危險廢棄物應立即處理，避免造成人員之傷害。

A background image showing three people from the chest up, giving thumbs up. The person on the left is wearing a pink shirt, the person in the middle is wearing a grey shirt, and the person on the right is wearing a white shirt. A large, semi-transparent orange number '5' is overlaid on the image, positioned behind the thumbs up.

5

chapter

員工關係與 薪酬福利

- 5.1 人權管理
- 5.2 人才吸引與留任
- 5.3 薪酬福利與員工照顧
- 5.4 人才培育與發展
- 5.5 員工健康與安全

5.1 人權管理

大將支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及「工作基本原則與權利宣言」，我們尊重並珍惜每位員工，為保障所有員工的基本人權，已依照勞動相關法規及國際人權公約，制定相關管理政策以健全之制度，並不定期辦理教育訓練，提升員工對人權議題的關注，維護員工合法權益，以善盡社會責任及企業永續發展。當年度辦理人權相關教育訓練受訓人數共 10 人，參訓率 50%。

本公司杜絕任何侵犯及違反人權的行為，禁止任何形式的強迫勞動和使用童工，並尊重員工集會結社及宗教信仰之自由。我們反對歧視、霸凌、騷擾等行為，提供安全、衛生與健康的工作環境，遵守當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，打造彼此尊重、多元共融的友善職場。大將也致力於提供每位員工適度的關心和照顧，落實員工關懷，並提供暢通的溝通管道，以促進職場和諧。

本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」並設置性騷擾申訴處理委員會、申訴及救濟機制、評議程式、保密責任及輔導服務等，同時將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示，且定期對員工進行性騷擾相關教育訓練，建立正確的防治觀念，以杜絕性騷擾事件發生。若員工於工作場所遇有性騷擾時，可使用性騷擾事件申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱等管道向委員會申訴。2024 年本公司辦理性騷擾相關教育訓練受訓人數共 10 人，參訓率 50%，且當年度未發生歧視申訴案件及性騷擾事件。



人權管理政策

- ◆ 禁止強迫勞動及使用童工。
- ◆ 遵循相關法令，提供健康、安全及零騷擾的工作環境。
- ◆ 多元包容，杜絕不法歧視。
- ◆ 人員招募政策重視多元價值，不因應徵者之種族、國籍、性別、性向、婚姻、宗教、膚色、殘疾或年齡等因素給予不平等待遇。
- ◆ 保障每位員工平等勞動權利。
- ◆ 推動性別平等政策：明訂工作場所性騷擾防治辦法及性騷擾防治申訴辦法，並加強員工教育訓練宣導；鼓勵育嬰留停員工復職。
- ◆ 遵守營運地點之勞動及環境相關法規，以確保員工有合理的工作條件。
- ◆ 建立順暢的溝通管道，提供匿名申訴機制。
- ◆ 尊重隱私權與員工自由結社之權利。

人權保護

本公司人權管理政策明定員工皆有平等機會，有尊嚴對待及尊重所有員工，將尊重員工列入經營理念之一，杜絕不法歧視，遵行人性化管理，員工必須相互尊重，不得有凌辱、謾罵、毆打之行為，並訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及設置「申訴處理委員會」受理。

人權管理措施

報導期間皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動、禁止結社自由、侵犯原住民權益之事件，亦無任何人權相關之裁罰事件。本公司有關人權促進之具體措施如下：

項目	具體措施
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none">員工各種假別之規定皆符合法令規範。出勤系統設定工時及延長工時之自動檢查及異常出勤提醒功能。尊重員工意願，禁止任何強迫勞動。
禁用童工	<ul style="list-style-type: none">招募對象皆為 18 歲以上成年人，未有聘用童工之情形。
多元平等與包容的工作機會	<ul style="list-style-type: none">人員之聘任主要考量其專業能力、學經歷及職能技術，落實僱用多元性、薪酬與升遷機會的公平性，致力營造機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之職場環境，並訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，公告並張貼於員工佈告欄。
安全健康的工作環境	<ul style="list-style-type: none">本公司恪遵各項勞動及環境之相關法令規範，並致力於建構安全、健康與舒適之工作環境。定期提供優於法令規定的員工免費健康檢查，讓同仁自由選擇檢查套組，關懷員工身心健康，預防疾病之發生及早治療。不定期舉辦防火防災安全宣導、辦公大樓每年一次定期辦理消防設備檢測，以加強員工自我防護之意識。公司營建管理專責人員需接受相關職業安全衛生教育訓練並取得證照，如工地主任證照、勞工安全衛生業務主管、品管工程師等證照。
勞資協議	<ul style="list-style-type: none">本公司雖未與勞工簽訂團體協約，但有成立勞資委員會，每季定期召開勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。2024 年召開勞資會議共計 4 次，針對工作環境改善、薪資結構調整、辦公行事曆、調整放假 / 補上班日、特休假與補休假未休時數遞延休假等相關規定討論。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none">如有員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及預告工資。

5.2 人才吸引與留任

重大主題		人才吸引與留任
評估說明		使人才適得其所，以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。
重大主題管理政策		員工為大將開發重要資產、因此致力創造友善幸福工作環境、提供公平且多元薪酬福利及健康職安環境。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	讓員工適得其所，提供無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。
	△ 負面	全球缺工嚴重，公司無法有效吸引人才造成招募困難、人力不足，導致工程延宕。
短中長期目標		短期： 1. 提供具有競爭力的薪酬和福利，以吸引和留住優秀人才。 2. 提供員工身心靈健康，減少人員離職率。 中長期： 不斷改進和完善員工福利政策和溝通管道，以提高員工工作效率和生活品質。
管理行動		1. 提供健康安全及友善平等的工作環境。 2. 強化員工工作與生活平衡提供員工職涯發展機會促進員工留任。 3. 提供具有競爭力的薪酬福利。 4. 建置暢通溝通管道，確保良性的勞資互動，保障勞動人權，達成留住優秀人才，永續經營之目標。
成效追蹤		員工流動率極低，2024 年度為 5% (20 位任職員工，1 位員工離職)。
利害 關係人	利害關係族群	員工為大將開發重要資產，因此致力創造友善幸福工作環境並提供公平且多元薪酬福利及健康職安的環境。
	溝通管道與頻率	1. 勞資會議 (4 次 / 年) 2. 職工福利委員會活動 (不定期) 3. 部門主管會議 (2 次 / 年) 4. 部門聚餐 (不定期) 5. 通訊群組 (不定期公告員工福利事項 / 營運事項) 6. 電子郵件信箱 (隨時)
	議合成效	降低員工離職率。

人力概況

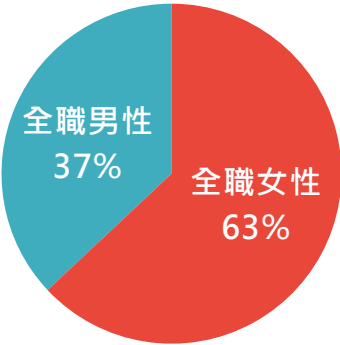
大將致力於創造多元、友善幸福的工作職場，人才的僱用、薪酬福利、績效考核、晉升機會、解聘或退休等，除遵守「勞動基準法」規範外，不因個人特質或身分等因素給予差別待遇，始終秉持公平一致的態度。

2024 年大將員工總數為 20 人性別分布為女性 12 人 (63%)、男性 7 人 (37%)，聘僱類別則分別為正職員工 19 位、兼職員工 1 位。若以

職別區分，主管職 5 人 (25%)、非主管職 15 人 (75%)，女性中高階主管 2 位，佔女性總人數 16.67%；男性中高階主管 3 位，佔男性總人數 37.5%，雖然女性比例低於男性，但大將堅持用人唯才的原則挑選及任用人才，不會因為性別而差別對待，讓員工能夠在公司平等發展，我們持續鼓勵同仁精進專業技能與知識，並在職場上發揮所長，共同創造更美好的未來。

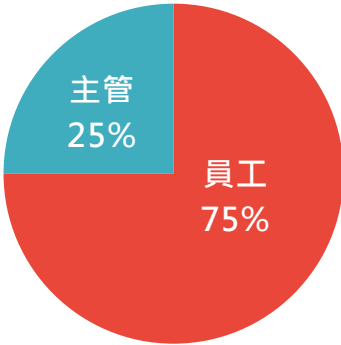
員工組成

依性別分類



聘僱類別	男性		女性	
	人數	比例	人數	比例
全職	7	37%	12	63%
兼職	1	100%	0	0%

主管人數占比



國家	員工人數		比例	主管人數		比例
	男	女		男	女	
台灣	5	10	75%	3	2	25%

依職務及層級分類

類別	職務類別	性別		年齡層		
		男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
員工類別	土地開發	1	2	0	2	1
	工程及技術	2	0	0	2	0
	行政支援與管理	5	10	0	8	7
職級分布	主管人員	3	2	0	1	4
	專業人員	1	0	0	1	0
	基層人員	4	10	0	10	4
總計		8	12	0	12	8

高階管理階層當地居民比例

地區	高階管理人員 (人數)	為當地居民 (人數)	比率 (%)
總公司	5	5	100%

大將主要人力分布於 30-50 歲的青壯年員工，佔比 60%，員工平均年齡為 49.85 歲，其中男性員工平均年齡 50.5 歲；女性員工平均年齡 49.42 歲。在教育背景方面，擁有大學或以上學歷的員工共 65%。

員工男女學歷比例

項目	分類	男性	男性比例	女性	女性比例	總計
職務	主管人員	3	60%	2	40%	5
	專業人員	1	100%	0	0	1
	技術 / 基層人員	4	29%	10	71%	14
年齡	18-30 歲	0	0	0	0	0
	30-50 歲	6	50%	6	50%	12
	>50 歲	2	25%	6	75%	8
學歷	碩士	1	50%	1	50%	2
	學士	5	45%	6	55%	11
	專科	1	25%	3	75%	4
	高中職	1	33%	2	67%	3
工作地點	中華民國	8	40%	12	60%	20
雇用類型	正式	7	37%	12	63%	19
	非正式	1	100%	0	0	1
總計		8		12		20

員工流動

2024 年大將新進員工人數共 2 人 (男性 1 人 , 女性 1 人) , 新進率 10 % ; 離職人數共 1 人 (男性) , 離職率 5% , 持續維持穩定的人力資源狀態。我們重視每一位同仁的意見 , 並深入了解他們的需求或困難之處 , 當員工提出離職時 , 將分別由主管及人資同仁與離職人員進行訪談 , 了解其離職緣由 , 並積極慰留。此外 , 透過訪談時同仁所提出的反饋 , 作為公司未來可以改進或優化的依據。

新進人員分析

新進員工數 與比率	年齡	人數	比率
女	30 歲以下	0	0
	30-50 歲	1	100%
	50 歲以上	0	0
男	30 歲以下	0	0
	30-50 歲	1	100%
	50 歲以上	0	0
總計		2	
新進率		10%	

離職人員分析

離職員工數 與比率	年齡	人數	比率
女	30 歲以下	0	0
	30-50 歲	0	0
	50 歲以上	0	0
男	30 歲以下	0	0
	30-50 歲	1	100%
	50 歲以上	0	0
總計		1	
離職率		5%	

育嬰留停

大將支持同仁的家庭生活 , 依法訂定育嬰留停辦法 , 提供育嬰假及家庭照顧假 , 受雇滿六個月的正職員工於每一子女滿三歲前 , 得申請育嬰留職停薪 , 最長可達兩年 , 我們落實性別工作平等法 , 無論男女皆一視同仁支持員工育養子女的責任 , 保障員工可申請育嬰留職停薪的權益 , 讓同仁們在申請時無需擔心工作的續存問題。2024 年底仍在職人數中 , 符合育嬰留停資格者共 0 人 (包含已申請者) , 截至 2024 年底並無員工申請育嬰留職停薪。



5.3 薪酬福利與員工照顧

重大主題		薪酬福利與員工照顧
評估說明		ESG 策略對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。
重大主題管理政策		員工為最重要資產及永續經營的關鍵，創造安全安適的工作環境並以獎勵績優人員之原則，建構完整的任用及薪酬管理制度及多元化人才培育發展體系，協助守護同仁身心健康。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	對員工照顧及薪酬福利的重視，帶來雇主品牌和文化、整體薪酬、員工敬業度、技能以及工作計畫的改變。
	△ 負面	如福利政策不完善，導致員工離職率增高；無預警讓員工失業，導致家庭經濟出現危機。
短中長期目標		短期： 績優員工留任率目標達 80%。 中長期： 員工平均滿意度達 4.5 分 (滿分 5 分)，完善薪資調整政策。 1. 調整與強化員工福利制度。 2. 強化員工意見溝通。
管理行動		1. 每季召開勞資會議針對職場工作環境、勞工動態、勞工福利等事項溝通。 2. 設立專屬申訴管道，確保員工的申訴能得到及時處理與回應。
成效追蹤		1. 2024 年度召開勞資會議 4 次。 2. 2024 年度無任何勞資糾紛事件。 3. 2024 年度未接獲員工申訴或檢舉事件。
利害 關係人	利害關係族群	員工 / 主管機關 (勞動法規)
	溝通管道與頻率	1. 勞資會議 (4 次 / 年) 2. 職工福利委員會活動 (不定期) 3. 部門主管會議 (2 次 / 年) 4. 部門聚餐 (不定期) 5. 通訊群組 (不定期公告員工福利事項 / 營運事項) 6. 電子郵件信箱 (隨時)
	議合成效	2024 年度無任何勞資糾紛事件。

薪酬制度

大將提供員工穩定且公平、合理的薪酬待遇，以吸引及留任優秀專業人才，並與員工共享公司營運成果。薪酬水準的核定依據同仁擔任職務為基礎，結合學經歷背景、專業知識與技術、考勤、個人績效等因素，視實際經營狀況及相關法令適時審核薪資報酬之合理性，透過薪酬福利制度的建立，我們努力提供具有競爭力的薪資、完善的福利待遇和良好的工作環境，讓員工感受到他們的價值得到了認可和尊重。這不僅有助於激勵員工的積極性和創造力，也有助於公司建立穩固的人才基礎，促進企業的持續發展和成長。此外，公司敘薪標準皆一致，我們堅持男女同工同酬的原則，員工的起薪不因性別而有所差異，本公司 2024 年女性基層員工與男性基層員工之基本薪資薪酬比率為 1:1。

2024 年大將女性基層員工與男性基層員工之基本薪資薪酬比率為 1:1。男性及女性員工薪資與當地最低基本薪資比例，分別為 1.46:1 及 1.31:1，全體員工之薪資，均高於當地基本薪資。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 612 仟元，相較於 2024 年增加 8.3%；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 2024 年及 2023 年均為 596 仟元，兩年度無變動。



基本福利	保險	<ul style="list-style-type: none">• 基本勞健保、退休金及員工投保商業團體保險 (含壽險、意外傷害、意外醫療、住院醫療及職災險) 。• 員工眷屬可依附公司團體保險服務。
	休假	<ul style="list-style-type: none">• 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚、喪、產假、公假及育嬰假。
	退休金制度	<ul style="list-style-type: none">• 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2024 年認列之退休金費用為新臺幣 649,016 元。員工個人提撥則為 44,856 元。
獎勵福利	薪酬獎勵	<ul style="list-style-type: none">• 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚、喪、產假、公假及育嬰假。• 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2024 年認列之退休金費用為新臺幣 649,016 元。員工個人提撥則為 44,856 元。
	員工福利	<ul style="list-style-type: none">• 結婚、生育、喪葬、住院等禮金及慰問補助。• 員工投保商業團體保險 (含壽險、意外傷害、意外醫療、住院醫療及職災險) 。• 勞動節、端午、中秋年節禮品或禮金。• 提供員工免費使用之停車位。• 員工購屋優惠、家庭日、員工子女教育獎助學金補助、尾牙活動。
健康促進	健康照護	<ul style="list-style-type: none">• 員工防護用品：製作公司口罩、購置酒精、酒精噴霧洗手機、自動測量體溫機、快篩劑、手套等。• 辦理勞工安全衛生教育訓練課程。
職工福利委員會	福利金	<ul style="list-style-type: none">• 經費來源：依職工每月薪津淨額 2% 提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。• 2024 年公司提撥福利金費用 178,442 元。• 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、社團活動經費補助、員工國內或國外旅遊活動經費補助等。
	年度活動	<ul style="list-style-type: none">• 2024 年為凝聚同仁向心力及促進部門交流，提升工作效率與品質，辦理日本沖繩旅遊活動每人補助新臺幣 30,000 元。

女男基本薪資加薪酬比率率

員工職別	管理職	非管理職
女男基本薪資加薪酬比	1.11	1.11

薪資中位數比率

比率計算	百分比
最高薪酬與員工薪資中位數之比率	4.16%
薪資成長比率	0.65%

各層級主管薪酬比

職級別 / 年度	2023 年		2024 年	
性別	男	女	男	女
高階主管職級人員	1	--	1	--
中階主管職級人員	0.62	1	0.651	1
基層主管以下人員	1.04	1	1.04	1

註：本公司 2023-2024 年高階主管皆為男性。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

男	女	平均
1.46	1.31	1.39

員工薪資結構

項目	2023 年	2024 年
非主管職全時員工人數	11 人	10 人
非主管職全時員工薪資總額	6220 仟元	6122 仟元
非主管職全時員工薪資中位數	596 仟元	596 仟元
非主管職全時員工薪資中位數比率	9.58%	9.73%
非主管職全時員工薪資平均數	565 仟元	612 仟元
非主管職全時員工薪資平均數比率	9.08%	10%

不同性別的基層人員標準薪資與當地比率

標準薪資與當地最低薪資的比例	2024 年度基本薪資	超過法定最低薪資倍數	
	27,470 元	男性 基層人員	女性 基層人員
		1.46%	1.31%

員工福利

我們關心且重視員工，公司除了依法規提供每位員工的勞健保、勞退、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別之外，另提供豐富多元的員工福利，如團體保險、休假福利、生日禮金、節慶禮金、婚喪及生育補助及員工國內外旅遊活動等，積極提升員工福祉、打造幸福職場環境，期望員工在工作及生活上都能得到照顧。2024 年度大將在員工福利方面共投入約 172 萬元，平均員工福利費用 86,231 元，盡力為同仁提供多元福利，讓員工的工作與生活更有保障。

◆ 2024/11/17~11/20 日本沖繩旅遊活動



申訴管道

我們重視每位員工的意見和看法，訂有「申訴與舉報辦法」，並建立多元申訴管道，如通訊軟體、申訴電話、年度考核及 E-mail 等，讓員工意見能夠傳達到管理層，即時掌握並解決員工問題，所有接收到的案件都將由相關部門，依照嚴格且保密的原則即時處理與回應，對於任何呈報 / 舉報皆提供完善保護，以預防檢舉人受到歧視、脅迫、調職或其他不利之處理。

為確保每位員工知悉公司的各項申訴管道，我們在公司的內部網站及新進人員訓練進行了詳細說明和宣導，確保員工在需要時能夠毫無障礙地進行溝通與申訴。2024 年度大將無接獲任何申訴事件，亦無重大勞資爭議事件。

- ◆ **申訴及舉報管道：**電子信箱 irislin@tajiang.com.tw

申訴機制與處理流程

專責人員於受理申訴舉報案件後，應先判別檢舉人所提供資訊是否具備以下所有調查要件：

- ◆ 檢舉人姓名、身分證號碼及聯絡方式。
- ◆ 被檢舉人姓名或其他足資識別被檢舉人身分之資訊。
- ◆ 具體之檢舉事由及可供調查之事證。

專責人員應處理要點

- ◆ **具名檢舉：**接受檢舉後，應釐清檢舉意旨及事證，認為確有違法或違反人權行為之虞者，應檢附事證呈報總經理處理。
- ◆ **匿名檢舉：**匿名或化名檢舉原則不受理，惟依其所檢舉之內容或提供之事證認有調查之必要時，仍可受理處理。
- ◆ 應採保密方式處理檢舉案件，並依獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。
- ◆ 檢舉同仁，公司保證該同仁不會因檢舉情事而遭受不當之處置。
- ◆ 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，公司應予相對人申訴之機會，必要時召開評論會議聽證之。
- ◆ 公司受理檢舉專責人員，如經調查發現重大違法時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。
- ◆ 專責人員應負責記錄檢舉案件從受理、立案、調查和報告等所有過程之相關資料，包括原始資料正本、書面文件、錄音檔以及其他形式的完整資料。



勞資溝通

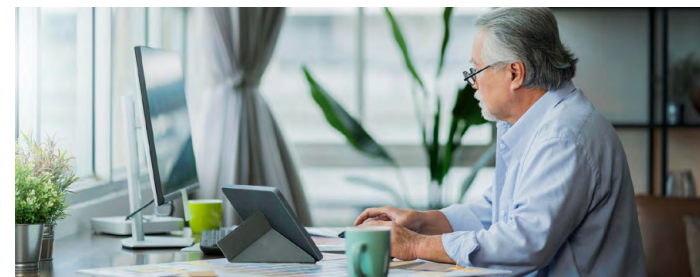
大將重視良好勞資關係的維護，依勞資會議實施辦法每季定期召開勞資會議，以促進雙方的溝通成效，並設有員工意見箱，增加員工表達意見的機會，建立和諧穩定的勞資關係。在勞資會議上，雙方針對公司營運狀況、工作環境、員工權益等議題進行充分討論與交流，每次會議的議題與記錄會於 7 天內以信件方式提供給所有員工了解，其他各類型之作業規範及措施改變，則由各相關責任單位另行公告通知。2024 年共舉辦 4 次勞資會議，溝通內容包含有：工作環境改善案、休息日員工上班加班費計算案、修訂「員工工作規則」案、宣導「工作場所性騷擾防治措施」案、特休假無法休完者補貼不休假獎金案、採擇優方案給付員工加班費案（如假日出勤加班不論幾小時都算 8 小時，勞工一律可領到 1 天薪資）等。

本公司目前員工人數 20 人，未達設立工會門檻，故未簽訂團體協約，但公司支持所有員工獨立、自由結社並給予集體談判協商權利。透過內部設置多元溝通管道尊重與維護員工權益，傾聽同仁的心聲及建議，與員工建立起互信互賴之良好關係。2024 年無勞資爭議之情事發生。

溝通管道種類	敘述	頻率
職工福利委員會活動	辦公室環境改善 / 工作規則修訂 / 福利金支用方式等	不定期
部門主管會議	員工薪資調整 / 員工績效評核 / 員工團體保險等	定期
部門聚餐	員工年節禮品採購 / 員工旅遊規劃 / 迎接新同仁等	不定期
通訊群組	公告員工福利事項 / 營運事項	不定期
電子郵件信箱	員工可以隨時反映意見，並由相關部門保密並及時處理	不定期

退休制度

為安定員工退休後的生活，協助同仁能在退休前後妥善安排，本公司嚴格遵守勞工退休金條例（以下簡稱「新制」）之實施，每月固定提撥退休金，勞退舊制年資則依法按月提撥退休準備金；勞退新制每月由公司按個人工資提繳 6% 至勞工退休金個人專戶。2024 年企業部分提撥金額為 649,016 元、員工個人部分提撥金額為 44,856 元。



5.4 人才培育與發展

重大主題		人才培育與發展
評估說明		人才是永續發展的根本，因此必須在職場的人力資源端投注心力，啟發未來企業人才培育向下扎根，實踐人才永續。
重大主題管理政策		大將開發視人才為永續成長之核心，積極培養員工職能管理及內部職涯發展計畫。
正 / 負面 衝擊說明	○ 正面	人才是永續發展的根基，致力投注人才發展心力，培育向下扎根實踐人才永續。
	△ 負面	不公平的績效評核制度，導致員工薪資報酬受影響，將使員工留任率下降。
短中長期目標		短期： 年度訓練時數 12 小時 / 人以上。 中長期： 1. 年度訓練時數 12 小時 / 人以上並專業課程時數佔個人時數 50% 以上。 2. 提供員工職涯發展計畫，培育具潛力優秀人才，留任員工人才。
管理行動		1. 依員工任職期間與工作職務所需規劃不同教育訓練課程。 2. 建立開放包容企業文化並不定期舉辦教育訓練，鼓勵員工自我成長與專業發展。
成效追蹤		員工外部教育訓練總時數 81 小時 / 4 人。
利害 關係人	利害關係族群	員工
	溝通管道與頻率	1. 公司電子郵件信箱不定期公告教育訓練。 2. 通訊群組（不定期公告員工教育訓練事項）。
	議合成效	教育訓練（不定期）



在現今競爭激烈的產業環境中，人才培育與發展是提升企業競爭力的核心。大將訂有「員工教育訓練管理辦法」，教育訓練計劃之擬訂是以各部門提出的訓練需求出發，將員工訓練涵蓋面向分為新進人員訓練、專業進修訓練、主管訓練及內部訓練等四種類別，我們重視員工的職能與潛力發展，為員工之職涯發展創造良好環境，並建立職涯發展計畫，讓所有員工都能在適合自己的職位發揮所長，與公司共同成長。

除於新進人員報到時先安排職前訓練課程並舉辦各種教育訓練外，並依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，以增進其本職學術技能，俾利任務之達成。在 2024 年自公司完成各項受訓人次及受訓時數皆有顯著成長。2024 年度辦理訓練所產生經費支出，合計為 20 萬元，人均 1 萬元，員工總受訓時數為 81 小時，每人平均受訓時數約為 4.05 小時。

每名員工接受訓練的平均時數

職務分類	男性		女性		合計	
	人數	平均時數	人數	平均時數	人數	平均時數
高階主管	2	12	0	0	2	12
主管人員	1	3	2	3	3	3
專業人員	1	0	0	0	1	0
基層人員	4	0	10	4.8	14	3.43
合計	8	3.4	12	4	20	4.05

每名員工接受訓練的總時數

項目		總訓練時數	員工人數	每位員工平均受訓時數
性別	男性	27	8	3.4
	女性	54	12	4.5
員工類別	行政支援與管理	78	17	4.59
	工程及技術	3	3	1
合計		81	20	4.05

員工職能訓練執行成效

職能構面	永續發展	財務與內控
重點內容	氣候變遷趨勢對企業影響等相關訓練	財報自編 / 永續管理內稽內控相關訓練
適用人員	高階主管 / 工務主管	基層同仁
推動情形	提供淨零碳排 / 永續知識力量打造新時代訓練課程	提供證基會財報自編 / 稽核實務訓練課程
2024 年執行成效	淨零碳排 / 永續知識力量打造新時代課程完訓率 50%	財報自編 / 永續管理內稽內控相關訓練課程完訓率 75%

員工職能及訓練規劃

員工類型	訓練類別	核心能力	總訓練時數	每人平均訓練時數
土地開發	專業知識與技能	建築法規 / 都更專業	36	12
工程技術		職業安全 / 工地管理	24	12
行政支援與管理		ESG/ 公司治理	180	12

績效考核

大將制定考核制度，每年透過績效考核制度來落實績效管理，績效考核對象包含適用於全體正式員工（未滿試用期、約聘員工、部分部門主管除外），我們將績效評核制度建立在公平、客觀和透明的原則之上，不因性別、年齡等因素而有所差異，以確保每位員工都能夠獲得公正的評價和對待。針對於考核期間內，服務年資滿三個月（含）以上的員工，執行年度績效考核作業，其結果將影響員工年終獎金計算基數（金額），亦作為員工晉升、調薪以及其他作業之參考標準。2024 年定期接受績效及職業發展檢核的員工比例，約占全體員工的 75%。



2024 年度員工績效及職能評核統計表

員工類別	項目	男性	女性	總計
土地開發	報告期末員工總數	1	2	3
	接受績效及職能評核的員工數	-	2	2
	接受績效及職能評核的佔比	-	100%	66.67%
工程技術	報告期末員工總數	2	-	2
	接受績效及職能評核的員工數	2	-	2
	接受績效及職能評核的佔比	100%	-	100%
行政支援 與管理	報告期末員工總數	5	10	15
	接受績效及職能評核的員工數	4	7	11
	接受績效及職能評核的佔比	80%	70%	73.33%
總計	報告期末員工總數	8	12	20
	接受績效及職能評核的員工數	6	9	15
	接受績效及職能評核的佔比	75%	75%	75%

- 註：1. 大將透過年度績效評核，客觀評估員工的工作表現並提供相應的反饋和支持，以確保公司和員工的共同目標得到實現。
2. 新進人員到職未滿三個月不列入評核。
3. 副總經理級以上管理階層不列入評核。

5.5 員工健康與安全

職業安全衛生管理

大將秉持「零工安事故、零職業災害」的目標，為維護公司內所有人員的安全、降低職災發生風險，亦培養同仁安全意識與實施多元健康照護，創造全體同仁最佳工作環境，台北辦公室位於辦公大樓每年定期由管委會進行1次消防安全檢查及檢測、辦公室設置門禁管制、攝影監控裝置，並設有體溫檢測以加強勞工個人健康的檢測，以確保員工安全。

依據國內《職業安全衛生法》及相關規範進行職業安全管理，每月定期由工程管理部召集各工地負責人及相關單位舉行工務會議，宣達各項職業安全衛生事項，致力提升公司及相關利害關係人於工作場所中的安全與健康。2024年本公司無發生任何職業災害案件及人員傷亡事件。

職業傷害統計

類別	2024 年	2023 年
年度總工作時數	40,000	39,680
失能傷害頻率	0	0
嚴重的職業傷害的人數	0	0
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
失能傷害嚴重率計算	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
可紀錄的職業傷害的比率	0	0

2024 年本公司 0 職業災害案件及人員傷亡事件

承攬商安全衛生管理

大將致力於提升安全工作環境為首要任務，針對負責建築施工的營造廠及其他承攬商，要求各廠商須訂定職業安全健康管理政策，並實行施工安全自主管理等機制，以確保營造廠所提供的工地環境符合員工安全要求，從而有效降低職業安全風險。

因產業特性影響，大將營造工程建案皆委由專業甲級營造廠承包作業，工地安全設施亦由承包之營造廠負責，本公司負監督之義務，推行 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，設置職業安全衛生負責單位、管理工作人員及簡易急救醫療器材，持續落實進行承攬商安全衛生管理，並要求承攬營造廠商須遵守安全規範，進入工地施工作業前，本公司與營造廠及下包承攬商相關人員實施進場前安衛管理協調會，施工人員皆須通過安全訓練，包含施工須知及危險作業項目安全規定，以強化承攬商施工安全，達到全面性防範職業災害。此外，為了緩解施工中所受高溫影響，在休息室架設冰櫃及噴霧提供降溫使用。2024 年定期辦理相關之職安教育訓練與講習共計 30 人次完成訓練。除了針對承攬人員進行安全訓練外，同時嚴格要求必須由合格監工人員才能發包委外工程，以確保承攬商施工品質與安全標準。2024 年本公司各工地未有人員發生職業災害且無發生承攬商異常事件。

承攬營造廠商之安全規範

與承攬營造廠商初次合作時，進行資格審核，確認商業登記及進行資安管制聲明與承攬工程安全衛生承諾書簽署，確保安全。

接續進行承攬商員工確認，透過勞保團保資料檢附，並要求須有一般安全衛生教育訓練 (6 小時) 期效內之證明，並透過到期日管控，隨時確保人員資格。才可進行大將之線上課程及考核，取得承攬商識別證。

對於危險性之機械設備操作作業、有害作業、特殊作業之承攬商員工，需上傳有效證件，經審核確認，才可進行相關作業。

有進入大將工地資格後，仍須於施工前提出申請，經危害告知及審核確認後，入廠刷承攬商識別證進行門禁管控，工具箱會議確認，才可進行施工。

職安人員透過系統能掌控是否有離廠異常人員，並於現場進行定期 / 不定期查核。



■ 工地職安衛管理機制

年度總工作時數	每周召開勞工安全宣導會議：包括現場施工須知及施工危險告知 / 法規法令實施宣導 / 各項工程進場前施工作業協調等。
失能傷害頻率	每月定期召開「品質環安監督會議」由品質環安人員做查核報告，並就工地現況進行現場勘查。
失能傷害嚴重率計算	不定期舉行安全衛生教育訓練，檢討工地安衛設施及勞工危險動作等作為。
嚴重的職業傷害的比率	施工機具定期保養檢修 / 工地門禁管制人車進出登記 / 人員防護具應配戴妥當 / 查核施工鷹架等施作上下設備、安全護欄 / 設置漏電斷路器檢測漏電。
職業傷害所造成的死亡比率	工地各處設置符合勞安法令規定之標示。
可紀錄的職業傷害的比率	人員進入工區須持識別證 / 落實人員進出刷卡管制 / 危險性機械進場申請機制。



6

chapter

社會共融



大將秉持「取之於社會，用之於社會」之觀念，長期投入社會公益，在 ESG 永續道路上，大將以四大面向持續深耕，包括環境永續、教育參與、社福捐助及企業志工，並自雲林在地扎根，支持並參與社區護理，各種教育、文化和社會活動，回饋在地 47 年來對大將的支持。期望發揮正向社會影響力，帶動社會持續進步，共享共榮共好。2024 年大將公益回饋支出共計 10 萬元。

社會捐贈

年份	2024 年	2023 年
對象	社團法人台灣展臂閱讀協會	八里愛維養護中心 / 台北醫學大學
主要扶持項目	協助偏鄉學齡前兒童共讀推廣及健康成長	協助中低收入弱勢老人 / 捐助牙醫系偏鄉義診
捐贈金額	10 萬元	4 萬元 / 4 萬元





chapter

附錄

GRI 準則內容索引

台灣證交所氣候相關資訊對照表

GRI 準則內容索引

◆ 使用聲明	大將自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，依循 GRI 準則進行報導
	GRI 1：基礎 (2021)
◆ GRI 使用	GRI 2：一般揭露 (2021)
	GRI 3：重大主題 (2021)

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於大將	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
2-4	資訊重編	-		本年度為第一本發行報告書，該項目不適用。
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	3	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於大將	6	
2-7	員工	5.2 人才吸引與留任	86	
2-8	非員工的工作者	5.2 人才吸引與留任	86	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
治理					
2-9	治理結構及組成	2.1	公司治理	35	詳情請參考本公司 2024 年年報。
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1	公司治理	35	
2-11	最高治理單位的主席	2.1	公司治理	35	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	經營者的話		5	
		1.1	ESG 永續發展推動	15	
		2.1	公司治理	35	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3	重大性分析	24	
		2.4	風險管理	50	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1	ESG 永續發展推動	15	
2-15	利益衝突	2.1	公司治理	35	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1	公司治理	35	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1	公司治理	35	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1	公司治理	35	
2-19	薪酬政策	2.1	公司治理	35	
		5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
2-20	薪酬決定流程	2.1	公司治理	35	
2-21	年度總薪酬比率	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		5	
		1.1	ESG 永續發展推動	15	

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	1.1 ESG 永續發展推動	15	
	2.2 經營績效	42	
	3.3 供應鏈永續管理	67	
	5.1 人權管理	84	
2-24 納入政策承諾	1.1 ESG 永續發展推動	15	
	2.2 經營績效	42	
	3.3 供應鏈永續管理	67	
	5.1 人權管理	84	
2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營	46	
	3.2 客戶權益與服務品質	63	
	5.1 人權管理	84	
	5.3 薪酬福利與員工照顧	91	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	46	
	3.2 客戶權益與服務品質	63	
	5.1 人權管理	84	
2-27 法規遵循	2.2 經營績效	42	
	2.3 誠信經營	46	
	3.1 產品和服務對環境的衝擊	55	
	3.2 客戶權益與服務品質	63	
	4.4 建築物廢棄物管理	81	
	5.1 人權管理	84	
	5.3 薪酬福利與員工照顧	91	
2-28 公協會的會員資格	關於大將	6	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	1.2	利害關係人溝通	18	
2-30	團體協約	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	本公司員工適用勞動契約，該項目不適用。
GRI 3：重大主題					
3-1	決定重大主題的流程	1.3	重大性分析	24	
3-2	重大主題列表	1.3	重大性分析	24	
3-3	重大主題管理	1.3	重大性分析	24	
GRI 201 經濟績效 (2016)					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	經營績效	42	
		5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
		06	社會共融	104	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1	氣候變遷調適與行動	72	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
GRI 202 市場地位 (2016)					
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
GRI 204 採購實務 (2016)					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3	供應鏈永續管理	67	

準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
GRI 205 反貪腐 (2016)					
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3	誠信經營	46	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3	誠信經營	46	
GRI 206 反競爭行為 (2016)					
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動				本公司 2024 年度無任何因違反公平競爭的行為而被調查的案件。
GRI 207 稅務 (2019)					
207-1	稅務方針	2.2	經營績效	42	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2	經營績效	42	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2	經營績效	42	
GRI 301 物料 (2016)					
301-1	所用物料的重量或體積	4.4	建築物廢棄物管理	81	
GRI 302 能源 (2016)					
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2	能源與排放	78	
302-3	能源密集度	4.2	能源與排放	78	
302-4	減少能源消耗	4.2	能源與排放	78	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2	能源與排放	78	
GRI 303 水與放流水 (2018)					
303-3	取水量	4.3	水資源管理	80	

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 305 排放 (2016)				
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2	能源與排放	78	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2	能源與排放	78	
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2	能源與排放	78	
305-4 溫室氣體排放密集度	4.2	能源與排放	78	
GRI 306 廢棄物 (2020)				
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4	建築物廢棄物管理	81	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4	建築物廢棄物管理	81	
306-3 廢棄物的產生	4.2	能源與排放	78	
306-4 廢棄物的處置移轉	4.2	能源與排放	78	
306-5 廢棄物的直接處置	4.2	能源與排放	78	
GRI 401 勞雇關係 (2016)				
401-1 新進員工和離職員工	5.2	人才吸引與留任	86	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
401-3 育嬰假	5.2	人才吸引與留任	86	
GRI 404 訓練與教育 (2016)				
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4	人才培育與發展	86	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4	人才培育與發展	86	
GRI 405 員工多元化與平等機會 (2016)				
405-1 治理單位與員工的多元化	2.1	公司治理	35	
	5.2	人才吸引與留任	86	

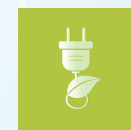
準則揭露項目		報告書章節		頁碼	備註
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3	薪酬福利與員工照顧	91	
GRI 406 不歧視 (2016)					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1	人權管理	84	
GRI 407 結社自由與團體協商 (2016)					
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1	人權管理	84	
GRI 408 童工 (2016)					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1	人權管理	84	
GRI 409 強迫或強制勞動 (2016)					
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1	人權管理	84	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2	客戶權益與服務品質	63	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件				2024 年本公司無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
GRI 417 行銷與標示 (2016)					
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2	客戶權益與服務品質	63	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2	客戶權益與服務品質	63	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件				2024 年本公司無行銷傳播相關法規的事件。
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	3.2	客戶權益與服務品質	63	

台灣證交所氣候相關資訊對照表

架構	揭露指標	報告書章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	1.1 ESG 永續發展推動	15
		4.1 氣候變遷調適與行動	72
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	4.1 氣候變遷調適與行動	72
策略	辨識出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	4.1 氣候變遷調適與行動	72
	氣候相關風險和機會對於業務、策略和財務規劃的影響	4.1 氣候變遷調適與行動	72
	不同氣候情境對營運（業務）、策略和財務規劃的潛在影響	4.1 氣候變遷調適與行動	72
風險管理	鑑別及評估氣候相關風險的流程	4.1 氣候變遷調適與行動	72
	管理氣候相關風險的流程	4.1 氣候變遷調適與行動	72
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	1.3 重大性分析	24
		4.1 氣候變遷調適與行動	72
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	4.1 氣候變遷調適與行動	72
	溫室氣體排放（揭露範疇一、二、三）	4.2 能源與排放	78
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況（績效）	4.1 氣候變遷調適與行動	72



大將開發 2024 永續報告書



www.tajiang.com.tw