

台鋼建設事業股份有限公司

2025 年永續報告書



2026 年 08 月

目錄

關於本報告書	P 3
經營者的話	P 5
我們的承諾	P 6
利害關係人與重大主題	P 7

第一章、關於台鋼建設	P 15
1.1 公司概況	P 16
1.2 公司治理	P 20
1.3 財務績效	P 27
1.4 誠信經營及法規遵循	P 27
1.5 資訊安全與隱私權管理	P 30
1.6 風險管理	P 31

第二章、永續價值鏈管理	P 33
2.1 供應鏈管理	P 34
2.2 客戶服務	P 35

第三章、永續環境承諾與政策	P 38
3.1 環境保護	P 39
3.2 節能措施及內部宣導	P 41

第四章、員工政策	P 42
4.1 工作與就業權益保障	P 43
4.2 員工結構及分布	P 44
4.3 員工招募與留任	P 44
4.4 員工教育訓練與發展	P 47
4.5 員工關係	P 49
4.6 職業安全衛生政策	P 52

第五章、社會共榮政策	P 56
------------	------

附錄	
附錄一 GRI 準則索引表	P 57
附錄二 上櫃公司氣候相關資訊	P 61

註：點選右上方房屋圖示可回到目錄頁。

關於本報告書 (GRI 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5)

歡迎您閱覽台鋼建設事業股份有限公司(原名：鴻翊國際股份有限公司)發行的第二本永續報告書。

■ 報告時間、範疇與邊界

時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

範疇：

本報告書以台鋼建設事業股份有限公司個體公司為組織邊界，以下簡稱「台鋼建設」、「本公司」或「我們」。台鋼建設個體公司於臺灣之總部營運據點為高雄市三民區九如一路 502 號 25 樓之 3(營運總部)，即本報告書所指「重要營運據點」。報告書之資訊除財務績效以合併財務報表範疇提供外，其餘資訊報導邊界為台鋼建設個體公司台灣營運據點；若部分內容有涵蓋子公司之特殊作為，將於該段落註明。

本報告書涵蓋本公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日於公司治理及營運績效、價值鏈概況、環境管理、員工政策與社會參與等層面，在永續發展政策的具體實踐及績效數據。因撰述之可比較性及完整性，部分資料包含至 2024 與 2023 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2026 年 1-6 月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
台鋼建設事業股份有限公司 ^{註 1}	V
勝康科技股份有限公司 ^{註 2}	X
宏潤興業股份有限公司	X
新穗高雪之月酒店股份有限公司 ^{註 3}	X
Data Van Co., Ltd. ^{註 4}	X
上海山甲科技有限公司 ^{註 5}	X

註 1：2025 年度報導邊界僅涵蓋台鋼建設事業股份有限公司，惟本報告書報導邊界占合併營收 99.79%。

註 2：於 2025 年 4 月 24 日處分該子公司，全數股權並喪失對其之控制。

註 3：於 2025 年 9 月 30 日處分該子公司，全數股權並喪失對其之控制。

註 4：於 2025 年 3 月 7 日處分子公司及孫公司，全數股權並喪失對其之控制。

註 5：於 2025 年 3 月 7 日處分子公司及孫公司，全數股權並喪失對其之控制。

■ 編製依據

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並依循永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依查核簽證後之合併財務報告資訊，以新臺幣千元計算。

■ 報告書管理

本報告書呈現之議題及數據皆透過台鋼建設事業股份有限公司永續責任召集人，召集相關部門主管，由各部門經單位主管核定後，提供永續發展部報告書編製小組彙整編輯初稿及主管校閱及修訂，再循行政程序送總經理檢視及核准本報告。

■ 數據計算基礎

本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全與衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，於各相關內文註明。

■ 資訊重編

本報告書 2025 年無資訊重編之情形。

■ 發行概況

首次出版：2025 年 08 月發行

現在發行版本：2026 年 08 月發行

下次發行版本：2027 年 08 月發行

本公司歷年發布之永續報告書，皆公佈於台鋼建設事業股份有限公司網站
(<https://www.datavan.com.tw>)之企業永續責任專區。

■ 意見回饋與聯絡資訊

若您對於本報告書有任何疑問及建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡資訊如下：

洽詢單位：行政部

地 址：台北市內湖區新湖三路 289 號 2 樓

電 話：(02)8227-2556

傳 真：(02)8227-2330

公司網站：<https://www.datavan.com.tw>

經營者的話 (GRI 2-22)

親愛的股東、合作夥伴、全體同仁，以及關注本公司的各界先進：

2025 年為本公司組織與營運方向重大調整之年度。本公司於年中完成由電腦周邊產業轉型為建設業，相關經營模式與資源配置仍持續調整與盤整中。

在既有業務方面，公司持續推動產品升級與機種優化，並透過與系統商合作及軟硬體整合，強化中小型商家數位化應用，提升服務效率與客戶黏著度。同時，積極開發中小型 POS 及 KIOSK 等產品，以拓展新興市場及多元應用需求。另一方面，公司亦持續強化成本控管、庫存去化及資產活化，以提升營運效率並穩定現金流。

於報告期間內，公司維持公司治理及法令遵循之正常運作，強化內控制度及稽核機制，並落實誠信經營。2025 年度未發生重大違反法規情事，亦未有重大勞資爭議或職業安全事件。

在環境與社會面向，因尚未啟動實質建設專案，對環境與社區之直接影響有限。本公司持續進行資料盤點及制度準備，包括溫室氣體盤查之前期規劃及內部管理機制檢視，以作為後續推動永續管理之基礎。

展望未來，公司將持續推動轉型相關規劃，並透過強化成本管理、提升產品應用及加速市場拓展，逐步建立符合建設業特性的營運模式，朝穩健成長方向發展。

總經理 魏銘賢

我們的承諾 (GRI 2-23、2-24)

在面對快速變動的經營環境與日益複雜的風險挑戰，本公司將誠信、風險意識與員工關懷視為企業長期發展的核心，並落實於日常營運與決策之中，而非流於形式。

公司政策承諾	政策核准之最高層級及連結	公司作為	目標
誠信經營： 為建立本公司誠信經營之企業文化及健全發展，與良好之商業運作，特訂定本守則： • 禁止不誠信行為 • 禁止行賄及收賄 • 禁止提供非法政治獻金 • 禁止不當慈善捐贈或贊助 • 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 • 禁止侵害智慧財產權 • 禁止從事不公平競爭之行為	台鋼建設於 2014 年制定「誠信經營守則」，並經董事會通過後實施，其後亦不斷修訂、優化政策；最新一次修訂於 2020 年。  台鋼建設官網-誠信經營	1. 於 2014 年制定「誠信經營守則」，明確規範全體同仁於營運活動中應遵循之行為準則。 2. 2025 年未有任何有關違反誠信經營行為之檢舉。	維持零誠信經營行為違反事件。
人權政策： 為明確規定勞資雙方的權利與義務，健全組織及管理，依勞動基準法暨相關法令制定「工作規則」等相關人事管理辦法，遵循國際人權公約如下： • 尊重人權落實性別平等 • 不僱用未滿 16 歲者 • 給予女性員工哺乳時間、生理假、產假、安胎假、產檢假等 • 依法給予勞工合理的休息，不強迫勞動 • 員工雇用、升遷、訓練、獎勵的對象，禁止任何型式之歧視 • 尊重員工依法律自由結社、參加工會及尋求代表資格與參加勞工委員會 • 降低工作環境中的危險與潛在危害因素，預防職業災害發生 • 員工薪資不得低於基本工資，並享有法定福利、合理休息及加班費 • 防治性騷擾性侵害政策 • 兒童與青少年工作保護管理辦法	台鋼建設遵循國際人權公約，制定「人權政策」，人權辦法由董事長核准後實施。  台鋼建設官網-保障人權政策	1. 制定「人權政策」，作為公司推動人權管理之標準。 2. 2025 年未有任何有關違反人權之檢舉。 3. 2025 年無職業安全事件。	維持零人權違反事件。

除了誠信經營守則及人權政策外，在風險管理上，本公司亦建立系統化之風險管理架構，將風險辨識、分析、評估、監控及回應機制整合至日常營運流程中，由董事會及專責單位負責監督與推動。各營運單位需依其業務特性，定期盤點包含營運、供應鏈、資訊安全、人力資源及職業安全等風險，並採取相應之控制措施，以確保企業穩健運作並提升經營韌性。

而在職業安全與健康方面，本公司則依相關法令建立完整之安全衛生管理制度，設置專責人員推動職業災害防止計畫、作業環境監測與安全稽核，並要求各作業環節落實設備檢查、作業前檢點及防護具使用。同時，透過定期教育訓練與緊急應變演練，提升員工風險辨識與應變能力，降低事故發生機率，持續改善工作環境之安全與健康條件。

利害關係人與重大主題

在本公司，利害關係人為企業發展中不可或缺的一環。我們強調與各利害關係人之合作與共識建立，並持續以開放、透明的態度進行溝通，了解其需求與關注事項，並納入公司決策過程，以確保各方意見均能獲得充分考量。

本公司透過利害關係人需求分析，辨識與營運高度相關之重大主題，包括「綠色供應鏈」、「提升品質與研發能力」、「透過氣候變遷節能減碳」、「提高營收並增加獲利」、「客戶關係管理」等，並將其納入公司策略規劃與日常營運管理中，持續在企業成長與永續發展間取得平衡。

同時，我們重視與利害關係人之溝通與互動，透過資訊揭露與多元管道了解其關注議題與優先順序，並將相關意見回饋至內部決策與管理流程中作為參考依據，作為決策與持續改善的重要依據，強化公司整體永續治理。

2024 年台鋼建設依據 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五原則：影響程度、關注程度、責任、依賴程度和多元觀點，鑑別出七大類利害關係人，分別為員工、股東/ 投資人、客戶、供應商、經銷商、政府/ 主管機關，並整合各部門所對應之團體與個人意見。經永續報告書編製小組討論後，辨識出「員工」、「客戶」、「供應商」、「股東(投資人)」及「經銷商」等五大類利害關係人。

2025 年，本公司綜合評估營業項目、整體產業價值鏈皆未變動，故經永續報告書編製小組決議沿用 2024 年鑑別結果；另因 2025 年營運模式調整，本公司重新檢視利害關係人範疇，評估經銷商已不再列為主要利害關係人，故本年度予以移除。上述決議結果已呈總經理核准。

未來，本公司將採每兩年進行一次利害關係人鑑別，定期辨識受本公司營運衝擊之利害關係人群體，並針對各利害關係人關注之議題，持續透過本報告書及多元管道進行溝通。

利害關係人溝通 (GRI 2-29)

利害關係人類別	對台鋼建設的意義	
員工	台鋼建設的增長來自於員工的付出，因此與員工之間順暢的溝通管道、良好的勞資關係是台鋼建設營運穩健的重要因子。	
關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
遵守各類法規 提升品牌形象 提高營收並增加獲利 環保法規遵循 透過氣候變遷節能減碳	- 工作規則及內部信件公告(隨時) - 員工教育訓練(不定期) - 管理部公開信箱(隨時)	- 內部信件公告 6 次 - 員工教育訓練清單
利害關係人類別	對台鋼建設的意義	
客戶	台鋼建設重視客戶的需求，在客戶開創需求規格同時，期許能為客戶提供最佳解決方案與高品質產品。	
關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
綠色產品管理 顧客關係經營與維護 遵守各類法規 提升品質與研發能力 供應商管理政策/綠色供應鏈 個資與營業秘密保護	- Email(隨時) - 電話往來(隨時)	- 官網 - Email - 電話 8:30-17:30 暢通
利害關係人類別	對台鋼建設的意義	
供應商	在彼此承諾的合作架構下，台鋼建設要攜手供應商及經銷商一同打造完整的永續價值鏈。	
關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
提升品牌形象 遵守各類法規 顧客關係經營與維護 環保法規遵循	- Email(隨時) - 電話往來(隨時)	- Email(隨時) - 電話往來(隨時)

透過氣候變遷節能減碳		
利害關係人類別	對台鋼建設的意義	
股東(投資人)	股東及投資人對台鋼建設都有著很深遠的期待，台鋼建設也一直將其視為進步的動力與基石，以實際成長作為回應。	
關注議題	溝通方式與頻率	2025 年溝通成果
提升品牌形象 提升品質與研發能力 遵守各類法規 個資與營業秘密保護	- 財務報告(每季一次) - 股東會 - 重大訊息公告	- 財務報告(每季一次) - 股東會 - 重大訊息公告

註：因 2025 年營運模式調整，本公司經重新檢視利害關係人之鑑別結果，評估經銷商已不再列為主要利害關係人，故本年度予以移除。

重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)

台鋼建設於 2024 年透過問卷調查方式，由各單位具有決策力的主管負責辦理，發出問卷予對應之內、外部利害關係人以取得各項永續關注議題之衝擊評估，主管負責制定公司的長期發展策略、進行風險管理、確保決策透明度、推動持續改進與創新、合理分配資源，以確保能夠全面應對各利害關係人的關切。2024 年本公司羅列 15 項關注議題，回收 55 份有效問卷，得出 7 項重大主題，分別為：「綠色供應鏈」、「提升品質與研發能力」、「透過氣候變遷節能減碳」、「提高營收並增加獲利」、「提升品牌形象」、「客戶滿意度」及「顧客關係經營與維繫」，經永續報告書編製小組決議後業呈總經理報告。

2025 年，台鋼建設綜合評估營業項目及整體產業價值鏈，確認皆未變動，且考量永續議題管理延續性，故經永續報告書編製小組決議沿用 2024 年鑑別之 7 項重大主題後將決議結果呈永續發展委員會報告。

另於 2025 年，本公司亦訂定永續報告書利害關係人及重大主題鑑別原則：

➤ 年度重大主題鑑別機制：

在整體產業價值鏈與報導邊界未發生重大變動時，考量永續議題及相關衝擊亦應未有重大改變，故永續報告書編製小組每年將依照前一年鑑別之利害關係人及重大主題，提請小組成員依照報導年度實際營運狀況，討論是否增減利害關係人群體及永續議題，並將決議結果呈永續發展委員會報告。

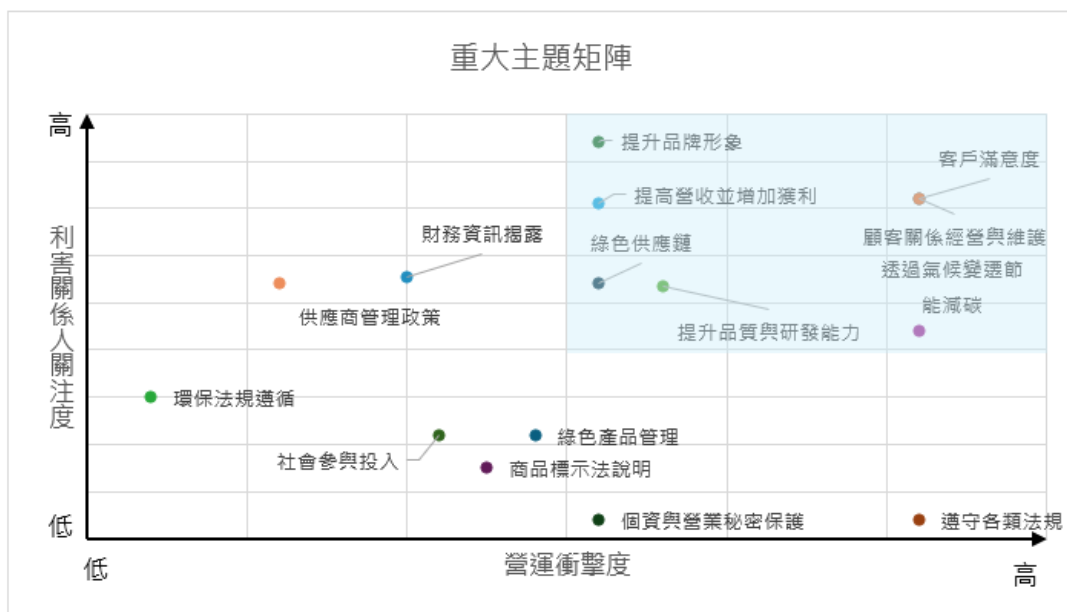
➤ 兩年一度完整鑑別機制：

每兩年執行一次完整利害關係人及重大主題鑑別作業，透過內部及外部問卷重新檢視本公司之利害關係人及重大主題，以確保鑑別結果能及時反映公司營運狀況、永續衝擊與內外部期待。

➤ 兩年一度完整鑑別流程：

台鋼建設依據利害關係人對各永續議題關注程度，及內部評估各永續議題衝擊程度，鑑別出重大主題：

Step1 鑑別利害關係人	依據 AA1000「依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點」原則，定義利害關係人族群。
Step2 鑑別永續議題	依據 GRI 準則、國際倡議及聯合國永續發展目標、公司經營目標願景及標竿企業...等，篩選出屬於台鋼建設之永續議題清單。
Step3 排序重大性	經由問卷發放辨識利害關係人對永續議題之關注程度，及永續議題對公司內與對外部經濟、環境跟社會之間的衝擊程度，以評估並排序各項永續議題衝擊程度。
Step4 確認重大性	依永續報告書編製小組討論，評估各永續議題之衝擊，並決定是否將議題依照衝擊分群，以聚焦報導主題。次依永續報告書編製小組意見設定顯著性門檻，並繪製重大主題圖表，得出台鋼建設當年度之重大主題。
Step5 定期監督	當年度本公司重大主題須經永續報告書編製小組決議，並將結果呈永續報告書編製小組召集人總經理核准，提報永續發展委員會通過。 永續報告書編製小組需依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，定期檢視其成效並修正管理措施，並每兩年一次重新執行完整鑑別流程。



重大主題列表 (GRI 3-2)

項次	2025 年重大主題名稱	2024 年重大主題名稱
1	客戶關係管理	顧客關係經營與維護
2	提高營收並增加獲利	客戶滿意度
3	透過氣候變遷節能減碳	提升品牌形象
4	提升品質與研發能力	提高營收並增加獲利
5	綠色供應鏈	透過氣候變遷節能減碳
6	-	提升品質與研發能力
7	-	綠色供應鏈

註：本年度之重大主題與前一年度無重大變動，係因本公司營業項目及整體產業價值鏈未有重大調整，故延續既有重大主題，以確保管理策略之連續性。另考量議題性質相近，已將「顧客關係經營與維護」、「客戶滿意度」及「提升品牌形象」整併為「客戶關係管理」，以提升議題分類之一致性。

本公司年度關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1	客戶關係管理★	9	個資與營業秘密保護
2	客戶滿意度★	10	綠色產品管理
3	提升品牌形象★	11	商品標示法說明
4	提高營收並增加獲利★	12	社會參與投入
5	透過氣候變遷節能減碳★	13	財務資訊揭露
6	提升品質與研發能力★	14	供應商管理政策
7	綠色供應鏈★	15	環保法規遵循
8	遵守各類法規		

註 1：標示★為 2024 年及 2025 年之重大主題。

註 2：考量議題性質相近，2025 年已將「顧客關係經營與維護」、「客戶滿意度」及「提升品牌形象」整併為「客戶關係管理」，以提升議題分類之一致性。

重大主題管理及回應 (GRI 2-25、3-3)

(一)重大主題對應之 GRI Standards 主題和價值鏈邊界

重大主題	對應 GRI 主題準則	衝擊描述	衝擊邊界			
			員工	客戶	供應商	股東 (投資人)
綠色供應鏈	204-採購實務	負面：若供應商未能符合環保法規、有害物質限制或永續要求，可能導致原物料供應中斷，進而影響交期、增加合規風險與營運成本。		○		
	308-供應商環境評估	正面：透過建立供應商評鑑與永續管理機制，強化供應鏈品質與穩定度，有助於降低原物料風險，並支撐公司長期穩健營運與客戶信任。		○		
提升品質與研發能力	404-訓練與教育	負面：若產品品質控管、研發缺少投入或人才訓練不足，可能導致產品故障率提升、售後維修成本增加，並影響客戶對公司產品可靠度與專業形象之評價。		○		○
		正面：持續投入產品研發、品質管理及人才培育，有助於提升產品穩定性、安全性與附加價值，強化公司市場競爭力。		○		○
透過氣候變遷 節能減碳	302-能源	負面：氣候變遷相關法規趨嚴及能源價格波動，可能增加公司營運成本，並對供應鏈穩定性與財務表現帶來不確定性。	○		○	
	305-排放	正面：透過節能設計、低功耗產品研發及內部節能管理措施，有助於降低能源使用與溫室氣體排放，並回應客戶對低碳產品之期待。	○		○	
提高營收並增加獲利	201-經濟績效	負面：全球市場競爭激烈、原物料與營運成本上升，若未能有效調整產品策略與營運模式，可能影響公司獲利能力與財務穩定性。	○			
		正面：透過拓展智慧零售、AI 應用與系統整合解決方案，有助於創造多元營收來源，提升產品附加價值，支撐公司中長期營運成長。	○			

重大主題	對應 GRI 主題準則	衝擊描述	衝擊邊界			
			員工	客戶	供應商	股東 (投資人)
客戶關係管理	416-顧客健康與安全	負面：若產品品質、服務效率、資訊安全或永續作為未符合利害關係人期待，或未能即時回應客戶需求與處理問題，可能對公司品牌信譽與市場形象造成負面影響。	○	○	○	○
	417-行銷與標示 418-客戶隱私	正面：透過落實品質管理、標準化服務流程及客戶回饋機制，加強與客戶之溝通與互動，並落實資訊安全與誠信經營，強化客戶信任，提升市場能見度與信任度。	○	○	○	○

註：●代表實際已發生衝擊；○代表潛在衝擊

(二)重大主題管理方針

針對鑑別之重大主題，台鋼建設已發展完整管理方針，透過系統性管理與績效追蹤，回應利害關係人之關注並降低可能之負面衝擊。

重大主題	管理方針說明			回應章節
	策略與方案	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 重要成效	
綠色供應鏈	制定供應商管理政策與供應商評鑑制度，定期與不定期進行評審。	- 要求供應商配合產品符合 RoHS、REACH 等國際環保法規及相關安規認證 - 透過多元供應來源及在地採購策略，降低原物料短缺對生產與交期之影響	2025 年交易之供應商共 30 家，皆為台灣在地廠商，在地採購金額占比 100%。	2.1 供應鏈管理
提升品質與研發能力	持續投入產品研發，定期進行市場調查，調整公司研發方向、與時俱進。	- 持續執行品質管理政策與產品檢驗流程，以降低產品缺陷與故障風險 - 規劃內外部專業訓練課程，提升員工專業能力，以支撐產品品質與技術需求	本年度無因產品品質問題導致之召回事件。	4.3 員工教育訓練與發展

重大主題	管理方針說明			回應章節
	策略與方案	負面衝擊預防措施或補救程序	2025 重要成效	
透過氣候變遷 節能減碳	鑑別氣候變遷的風險與機會，擬定因應措施。	加強與顧客之氣候變遷策略。	已完成 2025 年母公司溫室氣體範疇一、二盤查。	3.1 環境保護
提高營收並增加獲利	透過國內外經銷商及多區域市場布局，擴大產品應用場域。	透過系統整合及售後服務支援，降低價格競爭壓力，提升單位產品毛利	2025 年台鋼建設合併營收成長 58.31%。	1.3 財務績效
客戶關係管理	持續落實品管政策及產品檢驗，精進品質管理系統，並定期辦理客戶滿意度調查。	- 加強資訊系統權限管理與資安設備防護，並定期檢視資安措施執行情形，以降低資料外洩或資安事件發生之風險。 - 訂定客訴處理流程，即時回覆客戶意見。	- 本年度未發生有關產品與服務的安全法規事件。 - 本年度無資訊安全事件，亦無收到客戶投訴資料外洩情形。 - 客戶回應處理時效平均 7 個工作天會回饋初步判斷結果，交由客戶決定是否進一步維修。 2025 年度無收到重大客訴事件。	2.2 客戶服務

第一章、關於台鋼建設

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 財務績效

1.4 誠信經營及法規遵循

1.5 資訊安全與隱私權管理

1.6 風險管理



1.1 公司概況

台鋼建設事業股份有限公司於端點銷售系統軟硬體、電腦資訊器材與週邊零組件製造買賣領域已深耕多年，然而隨著 POS、Kiosk 等產品市場競爭日益激烈，傳統營運模式面臨挑戰，因此期望透過轉型維持競爭力並開拓新市場。台鋼建設看好 AI 智慧住宅及企業訪客系統於各類空間管理之應用發展，並希望透過軟體帶動硬體銷售，提升產品附加價值，進一步強化整體市場競爭力。

1.1.1 二十年茁壯里程碑

年度	里程碑
2025	11 月更名為台鋼建設事業股份有有限公司，從電腦週邊設備業轉為建材營建業，全力發展不動產相關事業。
2024	結合科技與建築雙重專業優勢布局智慧建築領域，將 AI 技術融入產品並應用於建築領域。
2023	發表升級新平台 CPU 之 POS 產品。 成立新創事業處，研發推出結合雲端數據管理與智能支付的自助啤酒機。 整合軟硬研發實力，推出 DataVan Central 設備遠端監控軟體，提升產品附加價值。
2021	Box PC 產品成功導入連鎖停車場設備專案及百貨通路。 與國內電商平台合作，成功進軍線上市場，開展銷售新通路。 4 月轉投資工業電腦廠勝康科技(股)公司。
2020	推出新產品 - 測溫及人臉辨識多功能防疫產品 Facelook X1，成功銷售全球。 4 月轉投資設立子公司大陸上海山甲科技有限公司。
2019	5 月轉投資設立子公司鴻潤建設(股)公司。 6 月推出全新世代 All-in-one POS 機，具備多功能多種顏色。
2018	Tango 再度榮獲 2018 台灣精品獎，締造雙殊榮亮眼佳績！ 子品牌 YumQ 至點餐上市，跨足智慧餐飲管理解決方案。
2017	Tango 榮獲 2017 台北國際電腦展創新設計獎。
2016	順利通過企業社會責任準則(BSCI)審查與資格認證，致力改善勞工安全工作環境及保障勞動條件品質。
2015	Cubee 產品成功引進臺灣指標性的連鎖百貨。 產品導入互動式自助販賣機，拓展智慧零售的市場應用。
2014	發表新款全平面觸控 POS 系統- Glamor 系列，配備可折迭式腳座及四種效能平臺。 與軟體合作夥伴攜手拓展多樣化的觸控電腦應用，包括:停車場自動繳費機、智慧監控系統、排隊系統、資訊及會員查詢系統，提供完整的軟硬體解決方案。 與臺灣龍頭電信業者合作，發展 POS 租賃事業。

年度	里程碑
2013	lpha 觸控 POS 系統導入全新無風扇桌上型處理器平臺。 Cubee 觸控 POS 系統推出全新行動處理器平臺。 新品榮獲 iF d&i 國際設計大獎。 成功佈局美國市場，與當地知名品牌建立穩健的合作關係。
2012	Cubee 觸控 POS 系統成功引進全台最大的連鎖百貨集團，有效協助提升營運效率。 發表全新 Cubee 觸控 POS 系統，配備領先業界的快拆式核心架構。
2011	與美國知名 POS 品牌建立穩健的合作關係。
2010	成為知名一線品牌的 POS 硬體供應商。
2009	推出自助沖印站(Photo Kiosk)產品線，獲得領導品牌的 ODM 客戶。
2008	跨足精簡型電腦(Thin Client)事業，並成為世界領導品牌的 ODM 製造商。
2007	正式在台掛牌上櫃(股票代號:3521)。 通過 RoHS 認證與 IECQ QC08000 認證。 推出新一代模組化、易維護的觸控型 Kiosk 系統。
2005	榮獲經濟部頒發「第八屆小巨人獎」。 榮獲經濟部頒發「第十二屆中小企業創新研究獎」。 成為全球第三大的書本型 POS 系統製造商。
2004	通過 ISO9001:2000 認證。 總公司遷至新北市中和區遠東世紀廣場大樓。
2002	成為美國第二大 3C 零售商的硬體供應商。 推出第一台觸控 POS 系統。
2000	成功推展美國的 POS ODM 事業。 領先推出第一台書本型 POS 系統。
1986	鴻翊國際股份有限公司成立。

1.1.2 產業概況與發展 (GRI 2-6)

本公司之產業與價值鏈概況與上一次報導期間(2024 年度)相比，雖增加建材營造產業，但實際營運狀況並無重大顯著變化；本公司預計將於 2026 年重新執行利害關係人與重大主題鑑別時，納入建材營造業。

(一)科技事業處

POS 終端機上、中、下游之關聯性

上游	- 面板製造、關鍵零組件（主板、CPU、觸控模組等）供應商。 - 作業系統與嵌入式軟體開發商。
中游	各類 POS/Kiosk/工業電腦之 ODM/OEM ^註 製造與整合廠商。本公司即屬於此範疇，提供硬體設計、系統整合與客製化服務。
下游	系統整合業者、軟體業者、品牌商及最終使用者（零售、餐飲、金融、醫療、運輸等）。銷售管道遍布全球，包含代理商、經銷商、系統整合廠商及直營通路。

註：ODM, Original Design Manufacturer, 原始設計製造；OEM, Original Equipment Manufacturer, 原始設備製造。

(1)POS 系統(端點銷售系統)

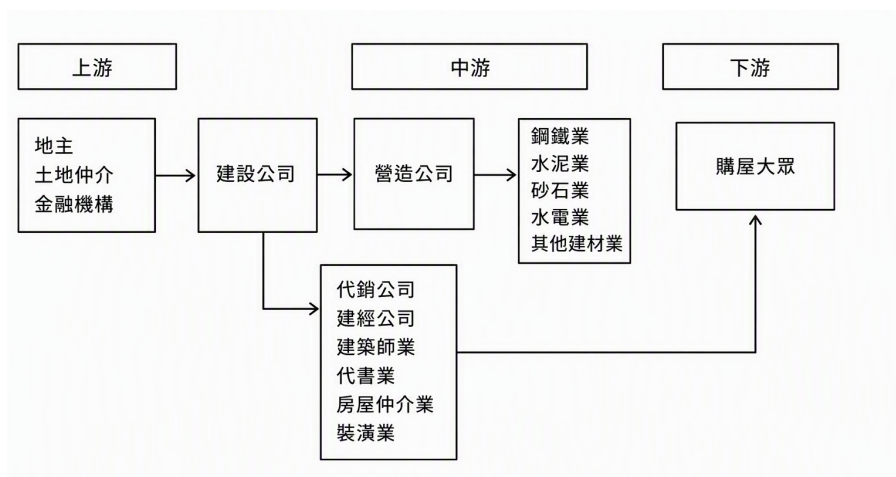
- 市場需求與趨勢：隨著零售與餐飲業持續轉型升級，各類商家對 POS 系統的投資與汰舊需求逐漸提升。數位轉型趨勢明顯，商家不僅要求收銀功能，也更加重視 POS 與會員管理、行銷工具及後台 ERP 等軟體的串接整合。
- 技術演進：物聯網、雲端運算、行動裝置整合與人工智慧應用使得 POS 生態系更加多元，POS 硬體與週邊的設計趨於輕薄、易整合及多功能化。新一代 POS 更強調觸控顯示、客製化外觀與多元支付模組（NFC、QR Code、行動支付），以符合現代消費者的使用習慣。
- 產業影響與機會：在零售、餐飲和物流業數位化的進程中，POS 系統可提供即時數據分析與營運優化能力，有助於企業加速決策。儘管全球經濟仍存有通膨與區域衝突等變數，但零售及餐飲市場對數位化的需求並未減弱，硬體與軟體整合廠商仍具發展潛力。

(2) Kiosk (自助服務機)及工業電腦

- 市場需求：在人力成本上升及自助服務普及下，自助服務設備需求持續增加，包括餐廳點餐、購票、會員服務、物流、醫院與機場等領域應用相當廣泛。
- 技術趨勢：隨著人臉辨識、AI 對話、多元支付技術不斷進步，Kiosk 已從單純的自助設備，發展為可整合雲端後台與大數據分析的智慧服務系統，協助業者優化行銷及提升客戶體驗。

(二)建設事業處

建設事業處上、中、下游之關聯性



- 市場環境與發展：在 2021 年至 2023 年寬鬆貨幣政策與資金充沛帶動下，不動產市場呈現價量齊揚之趨勢，房地產持續為重要投資標的。儘管全球景氣仍具不確定性，台灣房市維持一定熱度，並引發房市泡沫、居住正義及政策調控等議題關注。
- 結構變化與區域發展：人口持續向都市集中，造成都會區土地供給有限及房價高漲，區域發展不均情形顯著。政府透過推動交通基礎建設，促進城鄉均衡發展，帶動六都周邊區域之房市需求與發展機會。
- 市場需求趨勢與產業機會：在少子化與家庭小型化趨勢下，小坪數住宅需求持續提升。消費者除重視交通與生活機能外，亦重視居住品質與社區規劃，使集合式住宅成為主流產品。建設業者需強化品牌形象與產品定位，以因應市場變化並提升競爭力。

➤ 市場及產銷概況

主要產品之重要用途

主要產品	重要用途
零售業 POS 主機	主要應用在零售業、連鎖業、流通業、大型商場之收銀系統。
服務業 POS 主機	主要應用在餐飲業點餐收銀系統、航空業及旅館業櫃檯系統、休閒娛樂產業、樂彩機等領域。
觸控式液晶顯示螢幕	搭配各形式銷售點終端電腦系統成為顯示及輸入裝置。
自助式服務系統	零售業、政府機構、金融產業、旅遊運輸及娛樂產業以及通訊之互動式 KIOSK。
零配件及週邊產品	支援服務業 POS 主機，如刷卡機、客戶顯示器、觸控式液晶顯示器、指紋辨識器、晶片讀卡機、條碼機、熱感式印表機、錢櫃、可程式化鍵盤。
Mobile POS (手持式商業自動化裝置)	主要應用在零售業、連鎖業、流通業、大型商場之手持式收銀系統。

產銷概況：

合併營業收入—按地區別劃分

單位：新台幣仟元；%

銷售區域 \ 年度	2024		2025	
	金額	占比	金額	占比
亞洲	137,561	88.24%	244,158	98.93%
歐洲	4,880	3.13%	1,841	0.75%
美洲	10,074	6.46%	0	0%
其他	3,382	2.17%	807	0.33%
合計	155,897	100%	246,806	100%

合併營業收入—按產品(服務)別劃分

單位：新台幣仟元；%

產品服務 \ 年度	2024		2025	
	金額	占比	金額	占比
商品銷貨收入	52,212	33.49%	15,229	6.17%
營建收入	99,310	63.70%	231,569	93.83%
租賃收入	4,144	2.66%	8	0%
其他收入	231	0.15%	0	0%
合計	155,897	100%	246,806	100%

1.2 公司治理

1.2.1 公司治理架構 (GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-16、405-1)

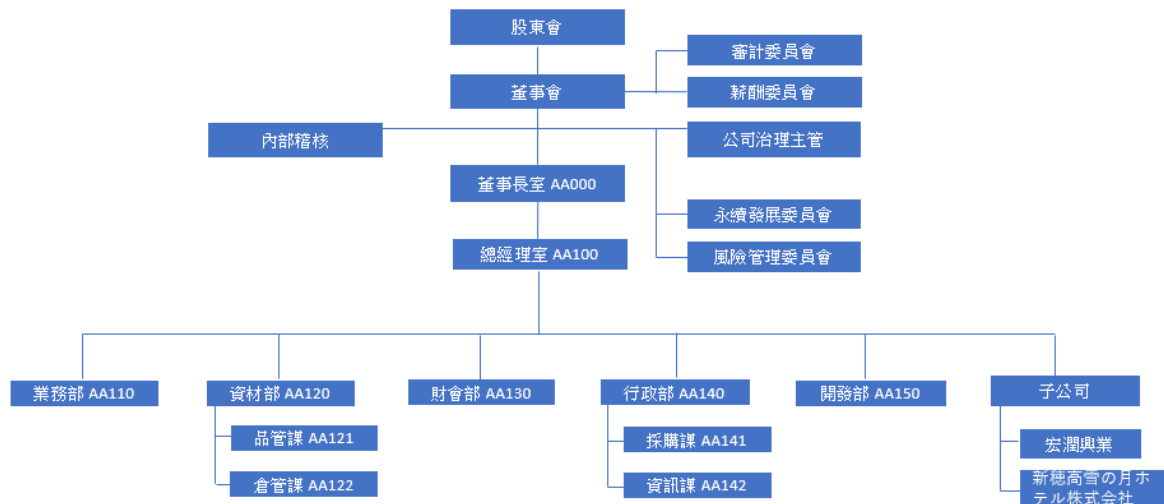
➤ 公司治理架構

台鋼建設事業股份有限公司之公司治理架構係以董事會為最高治理單位，負責公司整體經營方針之決策及營運監督。董事會於決議重大事項時，會綜合考量整體營運狀況、風險管理及公司長期發展方向，以確保決策品質與公司永續經營之發展方向一致。

董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會及永續發展委員會等功能性委員會，透過專業分工協助董事會執行監督職責。其中，審計委員會每年至少開會 4 次，2025 年度共計開會 12 次；薪資報酬委員會每年至少開會 1 次，2025 年度共計開會 1 次；永續發展委員會每年至少開會 1 次，並定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。

於永續策略管理方面，董事會亦為經濟、環境及社會主題衝擊管理之最高決策與監督機構。董事會於決議重要事項時，會審慎考量經濟、環境與社會議題及其衝擊、風險與機會，並納入利害關係人之意見。利害關係人議合情況，請參見本報告「利害關係人與重大主題」章節。

其中，永續發展委員會為公司永續相關事務之決策及督導單位，負責永續發展政策、年度計畫及策略方向之訂定，並追蹤執行成效及定期向董事會報告。



➤ 治理運作機制與管理架構

在經營管理層面，總經理負責公司營運管理及董事會決議之執行，並統籌各部門推動相關業務；董事長則負責領導董事會運作，確保公司治理制度之落實與決策方向之適當性。此外，本公司由公司治理主管統籌公司治理相關事務，並由各相關部門依職掌推動日常營運、風險管理及永續發展等業務，形成由董事會決策、委員會協助監督及管理階層執行之治理架構。

透過上述分工機制，本公司能有效串聯決策、監督與執行各層級之管理作業，確保各項策略與政策之落實。未來，本公司亦將持續強化營運監督與風險控管機制，並推動永續發展相關工作，提升經營透明度與治理品質。

➤ 董事會組成與運作情形

2025 年度，台鋼建設董事會為第三屆，由許翰林擔任董事長，其並非經營團隊成員，亦未兼任行政職務，以確保企業運作之獨立性。本公司第三屆董事會共有 6 位成員，其中包含 3 位執行董事及 3 位獨立董事，獨立董事占全體董事之 50%，董事任期皆為三年。2025 年度董事會共召開 12 次會議，平均出席率為 96.43%。全體董事（不含監察人）實際出席次數合計為 81 次，應出席次數合計為 84 次；其中應出席次數係依各董事於在職期間應參與之董事會開會次數計算。

審計委員會共有 3 位成員，且 100% 為獨立董事；薪資報酬委員會亦由 3 位委員組成，且 100% 為獨立董事。本公司董事會具備相當比例之獨立董事，以提供客觀且專業之監督與建議。

此外，本公司亦重視董事會成員之多元化發展，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司「公司治理實務守則」明載董事整體應具備八項能力，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

2025 年董事會成員與職務

職 稱	姓 名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025 年董事會出席率
董事長	行百里有限公司 代表人：許翰林	男	41~50 歲	國立高雄師範大學教育學院人力與知識管理研究所碩士	台鋼建設事業(股)公司董事長	100%
董事	沃豐達(股)公司 代表人：李季寰	女	21~30 歲	-	台鋼建設事業(股)公司董事	100%
董事	鑫麗投資有限公司 代表人：陳朝民	男	51~60 歲	-	台鋼建設事業(股)公司董事	100%
董事	富能開發(股)公司 代表人：張右坪	男	41~50 歲	開南大學航管系肄業	宏潤興業(股)公司總經理 茂峰建設(股)公司董事長	92%
獨立董事	李榮哲	男	61~70 歲	國立成功大學企業管理研究所碩士	帆睿(股)公司總顧問	100%
獨立董事	邱麗妃	女	51~60 歲	私立輔仁大學法律學系司法組	邱麗妃法律事務所律師	92%
獨立董事	郭偉均	男	51~60 歲	國立台灣大學牙醫學系	偉登牙醫診所醫師	92%

治理單位人數、性別及年齡分布

類別	組別	人數	占比
性別	男	5	71.4%
	女	2	28.6%
年齡	<30	1	14.3%
	30-50	2	28.6%
	>50	4	57.1%
總人數		7	100%

註 1：以 2025 年 12 月 31 日董事會成員人數為基準。

註 2：< 30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲、> 50 不含 50 歲。

1.2.2 治理單位運作 (GRI 2-10、2-15、2-17、2-18)

台鋼建設董事選舉依據「公司法」第一百九十二之一條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

本公司目前董事會共 7 席董事，具備多元背景，囊括財務會計、行銷、研發、科技、經營管理等不同產業經驗及學術等專業背景（請參閱前述董事學經歷），並且依據本公司「公司治理實務守則」，考量性別、年齡及國籍等多元文化組成，設置 2 名女性董事。為更加落實董事會多元化，本公司預計於董事會屆滿進行改選前，擴大候選人才庫，輔以培訓指導個人發展計劃，尋求多方管道延攬專業候選人，以實現性別多元共融。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 114 (2025)年度年報之董事成員簡介。

我們亦依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 114 (2025)年度年報。為增進董事之專業知識及技能，台鋼建設每年依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排公司董事進行公司治理、經濟、環境及社會等各方面議題之專業課程。

2025 年度董事會進修情形

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	許翰林	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025.09.30	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
董事	李季寰	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025.08.08	證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2025.08.13	社團法人中華公司治理協會	內部人股權交易之規範、限制及風險解析	3
獨立董事	李榮哲	2025.09.30	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025.12.17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業避險新思維：應對匯率挑戰與資產管理趨勢研討會	3
獨立董事	郭偉均	2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025.12.05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業避險新思維：應對匯率挑戰與資產管理趨勢研討會	3

為落實公司治理，本公司設置公司治理主管，負責董事執行職務及遵循法令所需資料，並安排持續進修。

2025 年度公司治理主管進修情形

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
公司治理主管	曾峙豪	2025.07.29	證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2025.10.03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025.10.16	金融監督管理委員會	第十五屆台北公司治理論壇	6
		2025.12.05	證券暨期貨市場發展基金會	企業避險新思維研討會	3
		2025.12.15	台灣董事學會	邁向 2026：掌舵亞洲 打造企業前瞻藍圖	3

1.2.3 董事及高階主管薪酬結構 (GRI 2-19、2-20)

台鋼建設已於 2020 年訂定「董事會績效評估辦法」，並規定董事會每年應依據第六條及第八條之評估程序與指標，執行董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效內部自評，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會績效評估採董事會內部自評的方式，於每年年度結束時，由董事會及各功能性委員會成員以問卷評估其自我及整體董事會運作績效，涵蓋公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事會之選任及持續進修、內部控制等 5 大面向共 45 要項，而績效評估結果將作為遴選或提名董事、訂定個別薪資報酬之參考依據，並提報董事會。

2025 年度之董事會、董事成員及功能性委員會績效評估已於 2026 年 1 月完成，平均成績為董事會內部自評 92 分、個別董事成員內部自評 94 分、審計委員會成員內部自評 93 分、薪資報酬委員會內部自評 93 分、永續發展委員會內部自評 93 分，得分結果皆為佳，董事對於各項評核指標高度認同，符合公司治理要求，且將有助於增強董事會職能並維護股東的權益。相關執行情形與結果揭露於公開資訊觀測站、年報及公司官網。

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

(1)董事(含獨立董事)：

依「公司章程」及「董事、監察人及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，如公司有獲利時，由董事會依本公司章程規定提撥以不高於 5%為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

(2)高階管理階層：

高階管理階層給付酬勞之政策，依據公司法第 29 條及本公司薪酬相關管理辦法規定辦理，及該職位於同業市場中的薪資水平、個人專業能力、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，以本公司之「董事績效評估辦法」及「員工績效考核管理辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

本公司薪酬之決議請參考 114(2025)年度年報之「二、最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」章節，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年度的薪酬提案已於 2026 年 5 月 5 日召開的股東大會通過。

台鋼建設於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成皆由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭，僅由內部關係人參與決策。

董事與高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，正在評估其可能性，並考慮未來如何逐步納入 ESG 指標。

1.2.4 溝通關鍵重大事件

➤ 回報衝擊管理的程序與頻率

本公司由管理階層定期向董事會報告公司營運及相關重要事項，內容涵蓋財務績效、風險管理及永續發展等議題，作為董事會決策與監督之依據。

在制度化回報機制方面，各部門依其職掌定期提供相關資訊予董事會：

- 財會部門：每月提供財務資訊，並編製每季財務報告。
- 內部稽核部門：每季提報內部稽核報告。
- 公司對外資訊揭露：透過新聞稿、公司官網及公開資訊觀測站，即時發布重大資訊。
- 公司治理主管：每年向董事會報告至少一次公司治理推動情形。
- 永續發展委員會：每年向董事會報告至少一次執行情形。
- 風險管理委員會：每年向董事會報告至少一次風險管理運作情形。

透過上述定期與不定期之溝通機制，本公司確保董事會能即時掌握重大事件與各項衝擊管理資訊，以強化決策品質與監督功能。

另，董事會成員與高階管理階層之間保持密切接觸，若有任何關鍵重大事件將隨時溝通。2025 年度本公司與治理單位溝通之重大事件^註共 15 件，性質為通過財務報告、股利發放決議、召開股東會、變更會計師事務所、授權董事長、私募普通股決議、公司更名、處分不動產...等，並已於公開資訊觀測站發布。

註：係指公告於「公開資訊觀測站」並經董事會決議之事件。

1.3 財務績效 (GRI 201-1)

➤ 近三年財務績效 (單位：千元)

近 三 年 財 務 績 效			
項目	2025 年 1-12 月	2024 年 1-12 月	2023 年 1-12 月
營業收入淨額	246,806	155,897	276,121
營業成本 ^註	199,716	174,404	244,729
營業毛利	47,090	(18,507)	31,392
營業費用	78,434	136,906	149,215
營業淨利	(31,344)	(155,413)	(117,823)
營業外收淨額	47,652	75,572	(70,729)
本期稅前淨利	16,308	(79,841)	(188,552)
本期稅後淨利	(9,166)	(82,419)	(196,690)
稅後每股盈餘(元)	(0.07)	(1.05)	(2.76)

註：營業成本包括原料成本、直接人工及廠房租金。

➤ 組織所產生及分配的直接經濟價值 單位：新台幣千元

項目	2025 年度
產生之直接經濟價值(A)(註 1)	300,298
營運成本	199,716
員工薪資與福利	36,795
支付出資人款項(註 2)	7,450
支付政府款項(註 3)	25,474
社區投資	0
分配之直接經濟價值(B)	269,435
留存之經濟價值(A-B)	30,863

註 1：包含營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註 2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款；最近年度股利配發情形詳 2025 年年報。

註 3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

1.4 誠信經營及法規遵循 (GRI 2-26、2-27)

台鋼建設秉持誠信經營原則，將其落實於日常營運及各項內部管理與外部活動，並依循公司治理相關程序與法令規範執行。公司內部訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「台鋼建設事業股份有限公司工作規則」，明確規範董事、管理階層與員工之行為準則，包括利益衝突迴避、禁止不正當利益、資訊保密、公平交易及法令遵循等規範，並建立風險評估、內部控制及檢舉制度，以防範不誠信行為並確保制度落實。

此外，為建構安全且尊重之工作環境，本公司訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及「職場性侵害防治管理辦法」，明確規範禁止性騷擾及性侵害行為，並建立申訴、調查與懲處機制。相關案件由專責單位或委員會負責處理，並採保密、客觀及公正原則進行調查，同時提供必要之輔導與協助，以保障員工人格尊嚴與工作權益。

為確保內外部溝通管道順暢，本公司於官網設置聯繫信箱 (info@datavan.com.tw)，除提供商業合作與一般諮詢外，亦作為意見反映與檢舉管道。相關案件由總經理室統一負責受理與處理，並視案件性質進行後續追蹤，以即時回應利害關係人之意見與需求。

員工申訴性騷擾管道

員工於工作場所遇有性騷擾時，可向人事單位申訴。

- 申訴專線電話：(02) 82272556
- 申訴專用傳真：(02) 82272330
- 申訴專用信箱或電子信箱：總經理信箱

一、法規遵循

台鋼建設秉持誠信原則經營業務，並以遵循營運所在地之相關法令及道德標準為基本方針，將法規遵循納入公司重要管理政策。公司透過建立完善管理體系，持續進行法規鑑別與教育訓練，以強化整體法遵意識與執行力；2025 年度共發生 2 件罰款事件，罰款金額合計為 51,260 元。

此外，本公司聘請專業法律事務所擔任常年法律顧問，法務相關工作亦結合內部控制制度運作，並訂定法規遵循方針，定期監控國內外法令變動對營運之影響，確保各項營運活動符合相關法令規範。

二、誠信經營與反貪腐

台鋼建設要求員工、主管、經理人或董事，均不得從事或指示他人進行非法或不道德之行為，並須遵守誠信經營相關規範。公司明確訂定員工行為準則，涵蓋從業倫理、法律規範、員工關係、饋贈與招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、賄利益衝突，以及公司資產與名譽保護等事項，並於每位員工(含新進員工)之聘僱合約中納入廉潔承諾條款。

於業務活動、產品設計及採購作業中，本公司依「誠信經營守則」落實相關規範，明確禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，以及提供或接受不合理之禮物、款待或其他不正當利益，並規範不得侵害智慧財產權、從事不公平競爭或損害利害關係人權益之行為，並建立防範措施與作業程序以落實執行。

同時，本公司重視基本人權保障，於人事制度及工作規則中明訂禁止歧視、強迫勞動及不當對待，並落實性別平等、合理工時及勞動權益保障，以確保員工於安全、健康且受尊重之工作環境中從事工作。

在供應鏈管理方面，採購單位於廠商建檔及合作過程中，要求廠商簽署廉潔承諾書或相關切結文件，並須遵守本公司之法令遵循及安全衛生等規定；承攬商亦須依相關管理辦法接受教育訓練、遵循作業安全規範及配合管理機制，以確保其作業符合公司要求及相關法令規定。

此外，若客戶要求本公司簽署誠信經營相關承諾書，本公司亦配合簽署並共同遵循相關廉潔規範。

三、教育訓練

每年不定期實施教育訓練，對全體同仁加以宣導至少一次反貪腐或誠信經營相關之法規，俾能維持本公司之信譽及法律、道德標準。2025 年，本公司已由各部門主管(7 人)、業務(0 人)、採購(1 人)約 50%員工接受反貪腐教育訓練。

四、違反法規事項

本公司於營運過程中，持續關注並遵循政府法規及公司治理等相關之法令規範，透過公司制度建立與內部控管機制，確保各項營運活動符合法令要求，並落實執行內部稽核，定期監督檢視控管機制之有效性。2025 年度，本公司未發生賄賂、貪瀆、洗錢或內線交易等違反商業道德相關事件，亦無產品/服務的健康安全及資訊標示、行銷傳播、污染防治、勞動法及其他商業法令之重大違規事件(係指單一案件裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上或影響公司營運之非金錢制裁)；非重大違規事件共計 2 件，均屬金錢裁罰(分別為罰鍰新台幣 5 萬元及新台幣 1,260 元)，皆發生於 2025 年度；報導期間內並無因先前違規而支付罰款之情形，且各項違規事件均已落實檢討與改善機制。

類型	違規事件說明	事後檢討與改善	總事件數	裁罰內容
為2025年當年度之違法事件	證券櫃檯買賣中心裁罰違反上櫃公司內部控制制度作業程序第9條規定，投資之都更案，內部控制制度未能落實，導致投資契約款項未如約支付。2024年10月31日與沅恆公司簽訂土地買賣及合作興建合約，依約尾款於過戶後三日內付款。查2025年1月9日始完成過戶，惟2025年11月21日即支付尾款。付款時點與契約書規定不符。合約規定之簽約金溢付7,000仟元。	未來進行相關交易時，公司會更謹慎，依照合約規範進行相關付款，以保障公司權益。	1件	罰鍰新台幣5萬元
	基隆市地政局裁罰違反土地法第73條第二款逾期未辦理土地權利變更登記。逾期原因為買方於國外發生事故，無法如期交易，解除合約。	未來進行相關交易時，公司會更謹慎，依照合約規範進行相關付款，以保障公司權益。	1件	罰鍰新台幣1,260元
為2025年以前年度之違法事件	-	-	0件	-

1.5 資訊安全與隱私權管理 (GRI 418-1)

為維護本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私之安全，期藉由本公司全體同仁共同努力以達成下列目標：

- 保護本公司業務服務之安全，資訊需經授權人員才可存取資訊，以確保其正確性、完整性及機密性。
- 建立本公司業務永續運作計畫，以確保本公司業務服務之持續運作。
- 本公司各項業務服務之執行須符合相關法令或法規之要求。

➤ 資訊安全政策

台鋼建設為確保資訊系統之安全與穩定運作，訂定「資訊管理辦法」，作為公司資訊安全管理之依據，並適用於全體員工。該辦法涵蓋機房管理、網路與資料管理、系統與應用軟體管理，以及程式開發等面向，以保護公司軟硬體資產及資料安全，並提升整體資訊運作效率。

在資訊安全管理方面，公司透過門禁控管、設備維護、資料備份及異地保存機制，以確保資訊設備與資料之安全性；同時建置網路防毒措施、定期更新防護軟體，並進行教育訓練與宣導，以提升員工之資安意識。另針對資料存取與系統操作，採用帳號權限申請與控管機制，並要求員工簽署保密切結書，以防止未經授權之存取與資料外洩。

此外，公司亦訂有資料備份與復原機制、儲存媒體銷毀作業及緊急應變計畫，以降低系統中斷及資料遺失風險，並透過標準化之系統開發與變更程序確保資訊處理之正確性與一致性。

➤ 客戶隱私權保護之管理機制

本公司已要求員工簽署「客戶資料保密書」，以確保客戶隱私資料之正確且合法使用，僅限經授權人員得以接觸相關資料，且相關處理人員均簽署保密合約。如有違反保密義務者，將依公司「工作規則」規範予以懲處。

為強化客戶資料之保護，本公司網站主機設置防火牆、防毒系統及入侵偵測系統等資訊安全設備，並採取必要之安全防護措施，以確保客戶隱私資料之安全。此外，本公司對所蒐集及保管之客戶隱私資料，如遇外部人員提出查詢或更正需求，將依案件性質指派專責窗口，於合理範圍內提供相關服務。2025 年度無資訊安全事件，亦無收到客戶投訴資料外洩情形。

1.6 風險管理

1.6.1 風險管理政策

台鋼建設為強化公司治理，降低營運可能面臨之風險，依照公司營運方針，針對財務風險、供應鏈與原物料風險、法規遵行風險、資訊安全風險及新冠疫情等相關營運風險，責成各相關部門建立風險辨識、衡量、監督及控管機制。本公司訂定「風險管理實務守則」及設置風險管理委員會，作為整體風險管理運作之依據，透過風險管理架構與分工機制，將風險管理落實於日常營運與決策流程中。

本公司風險管理涵蓋營運策略、供應鏈、資訊安全、人力資源、財務及法令遵循等各類風險，透過風險辨識、分析評估、回應控制及持續監控等程序，藉以將風險控制於可承受範圍內，並降低潛在損失風險。

在組織架構上，由董事會作為風險管理之最高決策單位，負責核准相關政策及監督執行情形；風險管理委員會則負責擬訂風險管理政策、界定風險容忍度及督導整體風險管控機制之運作，並定期向董事會報告風險管理執行情形；各營運單位則依其職責進行風險辨識與管理，並定期回報風險管理狀況。

此外，本公司重視風險管理文化之建立，透過內部溝通、教育訓練及跨部門協作，提升全體員工之風險意識，並持續檢討與改善風險管理制度。

1.6.2 氣候相關資訊執行狀況

➤ 董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理

1. 董事會：本公司之董事會應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐永續發展，成立「永續發展委員會」負責推動永續經營各項業務，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。
2. 管理階層：「永續發展委員會」各工作小組長由總經理指定之，各管理階層負責 ESG 面向之議題，依據組織分工，評估氣候變遷相關風險與機會，執行 ESG 相關議題以落實企業永續發展之目標，定期及不定期檢討執行結果向「永續發展委員會」報告。

➤ 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）

本公司透過利害關係人問卷調查，依 GRI Standards 指標設計並彙整分析重要關注議題，據以辨識氣候相關風險與機會對企業之影響。在業務面，原料短缺、半成品損失及水電氣等能源價格上升，可能導致生產成本增加並影響企業獲利；在策略面，短期將增加原物料供應來源，中期尋找可替代之穩定環保原料，長期則調整營運活動強度以因應環境變遷帶來之衝擊；在財務面，則規劃增強營運資本，並投入轉型研發及資源整合，以強化企業因應環境變化之能力。

➤ 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候事件可能對公司廠房或投資資產造成衝擊，進而導致停工、設備檢修或待料等情形，影響營運持續性並造成投資損失；另隨著碳邊境調整機制及供應鏈減排要求等轉型壓力，亦可能導致營收減少及營運成本上升。

➤ 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度

關於氣候相關風險於本公司既有「風險管理政策與程序」並建立風險管控小組，載明作業程序，藉由鑑別、評估等程序控管，並訂定內部因應對策，以強化公司因應氣候相關風險與機會韌性。

第二章、永續價值鏈管理

2.1 供應鏈管理

2.2 客戶服務



2.1 供應鏈管理

2.1.1 供應商概況 (GRI 204-1)

台鋼建設聲明本公司所提供之零件及成品，不使用來自戰爭地區所產出之衝突金屬或其他有害物質，以維護客戶權益並善盡社會責任。

本公司生產基地及供應商皆位於台灣，供應商管理以在地採購為主。2025 年度供應商總數為 30 家，在地供應商(登記地址位於中華民國境內之廠商)共 30 家，占比達 100%，顯示本公司供應鏈以在地化為主，提升供應穩定性及降低運輸與營運風險。

2.1.2 供應商管理制度

台鋼建設承諾建立以永續發展為目標的供應鏈，為確保供應鏈工作環境的安全、降低對環境的衝擊，並遵守法規與道德規範，本公司訂定「承攬商管理辦法」，以落實供應鏈管理。

本公司於供應商遴選及合作過程中，將風險評估納入管理機制，透過品質、交期、營運能力及服務等面向進行綜合評核，並結合採購、品保及製造研發等部門共同執行評估程序，作為供應商選擇與合作之重要依據。同時要求供應商於作業過程中遵循環境保護及安全衛生相關規範，並配合相關教育訓練與管理要求，以降低作業風險。

為落實永續經營理念，本公司要求原物料供應商遵循環境及安全相關規範，包括符合法令要求、推動污染預防及環境改善、維持管理制度運作，並配合綠色產品及有害物質管制等相關措施，以減少對環境與人體之影響。

在供應商導入管理方面，新進供應商須提供基本資料並簽署相關文件（如保密合約、產品規範聲明等），並經由跨部門評估機制，就品質、交期、生產及環保等項目進行審查，符合標準者方列為合格供應商，目前已完成主要原物料供應商共 47 家之評核並持續合作。

台鋼建設以「合作共生」為供應鏈管理理念，透過與供應商建立互助、合作及互惠關係，強化資源共享與經驗交流，並攜手合作夥伴共同落實企業社會責任及永續發展目標。

2.1.3 供應商遴選與績效管理機制

台鋼建設透過三大面向進行控管與輔導，建立具永續發展之供應鏈管理機制：

1. 新供應商遴選：針對品質、交期與服務等面向進行評核，符合本公司要求者始得列為合格供應商。
2. 供應商評比管理：依據供應商評核機制進行績效評分，作為持續合作及管理之依據。
3. 供應商分級輔導：依據供應商特性及風險程度進行分級管理，並依評比結果提供輔導與改善要求。

本公司目前以「品質指標」、「交期指標」及「服務指標」作為供應商評核主要依據，並透過評核機制督促供應商重視人權、環境保護及職業安全衛生等議題，逐步強化企業社會責任落實；未來將規劃納入 ESG 相關指標作為評估項目。

在供應商管理要求方面，本公司設有以下規範：

(一)經濟面向要求：

定期檢視供應商之品質表現、交期穩定性與營運能力，並要求其應持續改善，以符合公司需求。供應商除了需簽署「供應商基本資料表」，亦需依約履行交易行為，確保交易誠信，且不得損害本公司之利益及形象，同時需承諾不對台鋼建設的員工個人或親友進行私人的利益輸送，或是任何非依公務上指定之借貸、租賃及投資等。此外，供應商可透過申訴管道反映違反採購紀律之情形，以保障雙方權益。

(二)社會與環境面向要求：

要求自身供應鏈的廠商需符合其在環保及安全衛生的要求。在供應商的績效檢討項目中，結合採購力量，要求供應商落實環境社會要求標準。

2.2 客戶服務

2.2.1 全球多據點客服網絡

本公司在商業自動化設備產業耕耘近40年，主要經營公司自有品牌及客戶委託設計製造之POS相關產品，以及自助點餐與結帳機，累積豐富產銷經驗，並提供客戶最佳解決方案。總部設於台灣新北市，並於亞洲、美洲及歐洲等地設有多個經銷代理商，服務遍及美國、德國、日本、韓國、印度、越南、中國及台灣等地，透過全球多點串聯之客服據點，提供在地化且即時的服務支援。

本公司以追求最佳客戶體驗為核心理念，強調從客戶立場出發，重視每一項回饋，並將客戶體驗視為產品與服務的重要一環。為此，公司建立全方位、標準化且即時的服務流程，整合電子郵件、官網、電商平台、社群媒體及即時通訊等多元溝通管道，統一接收與處理客戶需求，提供完整且即時的資訊，以確保良好的產品使用體驗。

同時，公司透過官網、電話及Email持續蒐集客戶意見，並結合品管與客服流程，從產品生產、銷售到售後服務，持續檢視聯繫資訊及後續處理與管控，以客戶滿意度作為改善依據，提升整體服務品質。

在售後服務方面，公司依客戶需求提供涵蓋安裝架設、技術整合、保固維修及顧問諮詢之7×24全年無休服務，並結合多管道支援與專業技術團隊，從產品銷售、諮詢、維修至升級支援，提升客戶對品牌的忠誠度與回購意願。

透過持續傾聽客戶使用經驗並深化互動，公司得以更貼近需求、快速提出解決方案，進而優化整體服務品質與客戶體驗。2025 年本公司未發生重大客訴事件。

2.2.2 產品安全衛生 (GRI 416-2、417-1、417-2、417-3)

台鋼建設行銷全球，主要客戶皆為知名品牌商、系統工控電腦製造商及政府機關，因此產品需要因應各國的環保相關法規進行修正，包括 Reach、RoHS 規範及行為守則(Code of Conduct)中對於產品生產與員工工作環境等相關安全規範，並配合客戶稽核。最終目的在於協助企業發揮最大的營運效益的同時，亦兼顧環境的永續經營。

台鋼建設的產品設計，除了功能需要符合客戶需求外，亦須確保外觀、可順利使用及操作過程之安全。台鋼建設開發的產品，考量業者在使用期間的維運及更新成本，皆以易升級、易維修、易拆解的模組化設計為主軸，此設計占所有產品中的 70%。除了外觀及結構之外，靜電的導出，也是台鋼建設商業自動化產品安全設計中的一大重點，因靜電可能導致點餐與收銀作業失敗，嚴重可能毀損客戶的商業資料儲存裝置，因此所有產品 (100%) 皆有靜電導出的設計，產品也設有接地線孔，提供相關配件提供使用者做靜電導出。台鋼建設業務在進行客戶使用環境訪視時，也會為客戶留意現場環境是否有符合靜電導出的條件。

本公司之所有產品亦依據銷售區域需求，申請應對應之安全規格項目，包含電子射頻干擾與被干擾防止(EMC 認證,如 CE / FCC Certification 等)，與人身使用安全相關之設計認證(Safety 相關，如 UL / LVD Certification 等)。

針對所有開發產品機種，對客戶提供完整之行銷文件，包含 DM、規格書、安裝使用說明書及技術維護說明書等，並進行不定期資訊更新，確保產品資訊的正確性。此外，產品規格或主要零組件有變動時，將對內發行 ECR(工程變更申請)，確保資訊之同步，並對外發行 ECN(工程變更通知)，確保客戶端產品資訊之正確性。2025 年度未發生有關產品與服務的安全法規事件。

➤ 限用有害物質與管理

本公司生產穩定且高速的資料處理設備產品，在產品導入準則中，除具備具有競爭力之技術、品質、交期及價格外，亦要求產品符合各項國內法規，藉此協助客戶在建構及使用資訊架構時，同時達成節約資源及降低碳排放之目標，以減輕對環境之衝擊，並降低法規實施後可能產生之退貨風險。

目前遵循之相關規範包括有害物質禁限用指令(RoHS)、化學品註冊評估授權機制(REACH)、歐盟 CE 認證及美國聯邦通訊委員會等國際規範及國內 BSMI 商品檢驗要求等。在客戶提出具體需求時，本公司將會根據客戶要求做出相應的認證，並可向供應商(包含包材與電源廠商)隨時索取相關環保友善證明及安全規範認證，以確保產品達到環保目標及合規標準。

此外，台鋼建設遵循產品與服務之資訊標示及行銷傳播相關法規，亦透過本公司資訊安全管理措施(詳本報告書 [1.5 小節「資訊安全與隱私權管理」](#))，保護客戶資料及隱私。截至 2025 年，本公司未違反產品與服務資訊與標示、行銷傳播相關之法規，亦未接獲侵犯客戶隱私或收到遺失客戶資料的投訴。

第三章、永續環境承諾與政策

3.1 環境保護

3.2 節能措施及內部宣導



本公司專注於商業自動化設備之設計與製造，屬於非高耗能及高污染之製造產業，產品製造過程中的碳排放相對較低。儘管如此，台鋼建設仍積極從自身做好能源與水資源管理，並擴大溫室氣體與無紙化資源回收之盤查範疇等，為深愛的這塊土地共盡一份心力。我們的承諾與政策是：節能減碳、永續環保、資源回收及污染防制。

3.1 環境保護 (GRI 302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)

2015 年巴黎氣候峰會(COP21) 制定全球減碳目標與標準，台灣雖非《巴黎協定》締約國，但仍遵循 NAZCA(Non-State Actor Zone for Climate Action Platform)機制提出減量承諾，訂定 2030 年溫室氣體排放量較基準情境 (BAU, Business as Usual) 減量 50%之目標。

台鋼建設身為台灣企業公民的一份子，雖所提供資訊服務與環境面向的相關度較低，仍積極透過內部宣導，鼓勵同仁落實節約用水、用電、能源與紙張使用。此外，公司亦於辦公用品及電腦周邊設備採購中推動綠色採購，以行動響應節能減碳趨勢。2025 年台鋼建設並無任何違反環境法律或法規之情事。

本公司於 2025 年開始執行溫室氣體 (GHG) 排放盤查作業，並依據《GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書》之方法進行相關作業，針對範疇一 (Scope 1) 及範疇二 (Scope 2) 之排放數據進行鑑別與盤查。盤查係採營運控制權原則，蒐集相關數據與資料並進行排放量計算。

盤查結果顯示，本公司盤查邊界內各範疇排放量如下：範疇一排放量為 2.9562 tCO₂e，範疇二排放量為 107.2861 tCO₂e，總排放量為 110.2423 tCO₂e。其中，範疇二之間接溫室氣體排放量占比最高，達 97.32%。

此外，2025 年為本公司首年度執行溫室氣體盤查，故以 2025 年作為基準年。目前尚未與外部確信機構簽訂查證協議，未來將視需要委託專業機構執行第三方查證，以提升盤查數據之可靠性與透明度。同時，本公司亦將持續辦理溫室氣體盤查與各項排放源之追蹤管理，並於蒐集完整數據後，訂定明確之溫室氣體減量目標及年度行動計畫，致力於達成長期減碳與永續發展之目標。

➤ 溫室氣體盤查情形

類別	範疇一	範疇二	範疇一+二 排放量(tCO ₂ e)	範疇一+二 排放強度 (tCO ₂ e / 百萬元)
	直接溫室氣體排放量	輸入能源間接排放		
排放量	2.9562	107.2861	110.2423	0.4467
占比	2.68%	97.32%	100%	-

註1：進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)及氧化亞氮(N₂O)三種溫室氣體。

註2：盤查範圍為台鋼建設事業股份有限公司母公司。

註3：溫室氣體盤查使用的標準為依據《GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書》，並採用營運控制權法。

註4：溫室氣體排放係數係參照環境部公告之最新版本「溫室氣體排放係數管理表」(113年2月5日版)，以及盤查作業時公布之最新版熱值數據為計算依循，並於必要時採用質量平衡法進行估算；電力排放部分則採用經濟部能源署公布之最新電力排碳係數(114(2025)年度為0.474公噸CO₂e/千度)作為計算依據。

註5：排放強度計算：排放強度=排放量÷百萬元營收。

註6：以上數據為公司自行盤查之數據，皆未經第三方查證。

➤ 能源使用統計與分析

2025 年之總消耗能源統計表

能源類型	能源使用量 (L, kWh)	消耗量 (GJ)
總用油量 (L)	728.92	23
電網電力 (kWh)	243,507.43	877
可再生能源 (kWh)	0	0
能源結構分析		
總能源消耗量 (GJ)	900	
電網電力百分比	97.44%	
可再生能源百分比	0%	
合併營業收入(百萬元)	246.806	
能源密集度 (GJ/百萬元)	3.6466	

註1：上表資料之統計邊界涵蓋台鋼建設事業股份有限公司母公司。

註2：2025年單位燃料熱值，參考能源局之能源產品單位熱值表，電力860kcal/度、汽油7,520kcal/L；kcal=4.184KJ；1GJ=1,000,000KJ。

註3：電網電力百分比=電力使用量(GJ)/總熱值量(GJ)。

註4：可再生能源百分比=可再生能源使用量(GJ)/總熱值量(GJ)。

註5：能源密集度(GJ/百萬元)=總能源消耗量(GJ)/年度合併營業收入(百萬元)。年度合併營業收入係使用安侯建業聯合會計師事務所簽證之年度合併財務報告數據。

3.2 節能措施及內部宣導

台鋼建設因應溫室氣體管理及節能減碳之策略如下：透過宣導將室內空調溫度設定於 26 至 28 度之間，以降低空調負荷，並鼓勵員工採行雙面列印，減少紙張及碳粉使用。此外，公司亦推動廢紙回收再利用，藉以減少廢棄物處理量並降低環境污染。透過回收纖維再製紙張，減少林木砍伐及水、電資源消耗，並降低污染物排放。

➤ 節能措施與實際成果：

- (一)廢棄物管理：落實垃圾分類制度，日常生活廢棄物皆委由所在園區經環保主管機關認可之環保公司回收處理，以減少污染並提倡資源再利用；提升各項資源使用效率，選用對環境衝擊較低之再生材料；辦公室設置垃圾分類設施，包含生活廢棄物、紙類及塑膠類回收區。
- (二)空調設備系統調節：將冷氣溫度設定於適當範圍(不低於攝氏 25 度)，以減少壓縮機運轉時間並達節能效果；公司辦公區域明顯標示空調開關位置，提醒同仁離開時關閉設備。
- (三)用水管理：本公司營運模式以設計與組裝產品為主，屬一般廠辦型態，製程上未大量使用水資源，主要用水來源為日常辦公用水，且取自市政供水系統，對水資源無顯著影響。在廢水管理方面，辦公室廢水產生主要為生活污水，依地方法規排放至公共下水道，並由地方廢水處理廠處理，對生態環境無顯著衝擊。為珍惜水資源使用，我們亦持續評估各項節水措施，例如：公共區域使用省水馬桶及使用自動感應給水設備，以達節水目的。
- (四)資源再利用與紙張回收：除平日推動資源回收及垃圾分類外，針對無機密性及個資之紙張，採取廢紙背面再利用的方式。報廢資訊設備方面(如電腦)，對於含有個資之儲存媒體(如硬碟)將進行資料清除並實體破壞後再行報廢，而未含硬碟之設備則於報廢後交由回收商處理，以確保資訊安全與資源回收兼顧。

第四章、員工政策

4.1 工作與就業權益保障

4.2 員工結構及分布

4.3 員工招募與留任

4.4 員工教育訓練與發展

4.5 員工關係

4.6 職場安全衛生政策



台鋼建設自成立以來，始終秉持「可靠、誠信」之企業文化。為實踐台鋼建設的核心價值信念與永續經營願景，台鋼建設將員工視為公司的核心，我們深信員工是使公司能持續優質成長與精進的關鍵力量。因此，本公司嚴格遵守各項勞動法令要求，訂定相關規章與規範，具體保障員工權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工，以及任何不當聘雇及歧視有關之法規。同時持續推動多元的員工培育關懷專案，促進員工身心健康，為員工創造一個和諧良善的工作環境，透過各項人力資源的制度與政策落實執行，積極從工作、生活面及健康面切入全方位照顧員工。

我們期望讓員工熱情地投入於工作中，並發揮所長，不僅獲得客戶、長官及同事的肯定，更於工作中獲得成就感，進而帶動公司持續成長。同時，本公司更進一步協助員工在工作與生活間取得身心平衡，期許每位員工皆為快樂的台鋼建設人，讓公司與員工共創卓越未來，實現幸福且和諧的人生。

4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，台鋼建設以符合法令規範為基本原則建構各項制度，並支持聯合國全球契約所倡議之遵守人權、勞工標準、環境及反貪污等基本原則。在勞動權益保障方面，台鋼建設重視並落實下列措施：

- (一)結社自由：暢通的溝通管道是促進員工關係的重要因素，因此本公司尊重員工依法可自由結社及組織工會之權利，並不以任何形式干涉或限制員工的結社自由。
- (二)禁止強迫勞動：本公司遵循相關法令規範，尊重員工工作自主權，不強制員工從事不合法之勞務行為。
- (三)消除就業與職業歧視。
- (四)禁用童工與合法聘僱：本公司嚴格遵守各項勞動法令規定，禁止雇用未滿 15 歲之童工，並禁止 18 歲以下之員工執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉依照法令規定完成通知程序。
- (五)公平績效考核制度：
為使公司整體目標、部門目標及員工個人工作目標得以結合，並對員工工作表現給予具體回饋，本公司訂定「員工績效考核管理辦法」，作為績效評估及人力資源管理之依據。

4.2 員工結構及分布 (GRI 2-7、2-8、405-1)

2025 年台鋼建設公司員工總數為 16 人，全數為正職員工，其中男性員工比例為 81.25%、女性員工比例為 18.75%，全體員工皆為本國籍。所有員工皆自其受僱日第一天起，提供法令應有之權益。本年度與前一報導期間(2024 年)員工人數有顯著波動，係因公司營運規劃考量所做之人事調整，所有人事調整皆已依法辦理。台鋼建設於 2025 年度無非員工之工作者，亦無與前一報導期間(2024 年)有顯著波動之情形。

依性別及地區劃分之員工人數

類別	組別	依性別劃分				依地區劃分		合計	
		男性		女性		臺灣			
		人數	占全體 員工比	人數	占全體 員工比	人數	占全體 員工比	人數	占全體 員工比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	13	81.25%	3	18.75%	16	100%	16	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	13	81.25%	3	18.75%	16	100%	16	100%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	13	81.25%	3	18.75%	16	100%	16	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	13	81.25%	3	18.75%	16	100 %	16	100%

註：數據來源為 2025 年 12 月 31 日本公司在職員工人數。

項目	一般員工			管理職主管 ^註		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
男性	23	18	8	18	18	5
女性	21	15	2	6	2	1
合計	44	33	10	24	20	6
30 歲以下	6	4	0	0	0	0
30 歲-50 歲	31	23	8	6	7	3
50 歲以上	7	6	2	18	13	3
合計	44	33	10	24	20	6

註：管理職主管的定義指經副理以上之主管。

4.3 員工招募與留任 (GRI 401-1、402-1)

台鋼建設依據營運策略及員工職涯發展需求，透過多元管道招募優秀人才，發揮人才最大價值，促進公司持續成長與發展。本公司之人員招募皆依當地法令規定辦理，並嚴格遵循相關規範。為保障兒童身心健全發展，公司秉持企業社會責任，從未僱用童工，並於招募程序中嚴格審查與執行，未來亦將持續落實。

此外，本公司依據《性別工作平等法》第 7 條至第 11 條規定，落實性別平等原則，杜絕任何形式之歧視，並於績效考核及薪酬制度設計上確保其公平與一致性。

同時，公司訂有「員工獎懲管理辦法」，依據員工工作表現與行為表現予以適當獎勵或處分，獎懲類別區分為嘉獎、記功、記大功及申誡、記過、大過等級，並經由主管提報及相關單位審核後執行，確保制度之公正與嚴謹。此外，員工獎懲結果亦與績效考核及獎金制度連動，作為年度考績評等及獎酬調整之參考依據，以發揮獎優汰劣與激勵員工之效果。

在員工異動與留任機制方面，針對跨單位或跨地區調動，公司均事前進行充分溝通與協調；如調任地點距離較遠，並視實際情況提供適當津貼或補助，以保障員工權益。

在離職管理方面，當員工提出離職申請時，單位主管及人力資源單位將安排離職面談，了解離職原因，並提供必要之關懷與慰留措施；如員工仍決定離職，公司亦予以尊重並給予支持與祝福。另如因組織調整或業務需求變動，涉及員工職務調整時，公司將優先評估內部適任職缺並安排轉調；若無合適職缺或員工無意願轉任，則依勞動基準法及公司工作規則辦理資遣程序，並依法給予資遣費及相關權益保障，同時依員工年資提供相應之預告期間，以確保處理程序之合法性與合理性。

近三年新進與離職員工統計

項目	2023 年				2024 年				2025 年			
	新進	新進 占比	離職	離職 占比	新進	新進 占比	離職	離職 占比	新進	新進 占比	離職	離職 占比
男性	26	50.98%	27	44.26%	25	58.14%	27	46.55%	1	25%	17	41.46%
女性	25	49.02%	34	55.74%	18	41.86%	31	53.45%	3	75%	24	58.54%
合計	51	100%	61	100%	43	100%	58	100%	4	100%	41	100%
<30 歲	6	11.76%	4	6.55%	8	18.60%	10	17.24%	0	0%	4	9.76%
30 歲-50 歲	24	47.06%	38	62.30%	24	55.82%	30	51.72%	4	100%	23	56.10%
>50 歲	21	41.18%	19	31.15%	11	25.58%	18	31.03%	0	0%	14	34.15%
合計	51	100%	61	100%	43	100%	58	100%	4	100%	41	100%

註 1：上表員工皆位於台灣營運據點。

註 2：上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 3：新進不扣除中途離職又復職之人員，且不含公司內轉調人員。

註 4：離職員工人數包含中途離職又復職、自願離職或被解僱、退休及契約到期之人員，未排除留職停薪人員。

註 5：該年齡(性別)組員工新進率 = 2025 年該年齡(性別)組新進人數 / 2025 年該年齡(性別)組年末員工總人數。

註 6：該年齡(性別)組員工離職率 = 2025 年該年齡(性別)組離職人數 / 2025 年該年齡(性別)組年末員工總人數。

註 7：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲、>50 不含 50 歲。

2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 21 人，其「薪資總額」、「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 16,644 仟元、793 仟元及 604 仟元。

非擔任主管職務之全時員工之薪資資訊

項目	2024 年	2025 年	與前一年度相比(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	49	21	-57.14%
非擔任主管職務之全時員工薪資 總額（新台幣仟元）	32,896	16,644	-49.40%
非擔任主管職務之全時員工薪資 「平均數」（新台幣仟元）	671	793	+18.18%
非擔任主管職務之全時員工薪資 「中位數」（新台幣仟元）	595	604	+1.51%

註 1：「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。

註 2：「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。

台鋼建設視員工為公司最重要的核心，為培育專業優秀人才，透過留任並激勵員工充分發揮潛力，使其於工作中獲得成就感，並促進工作與生活之身心平衡。本公司之薪酬政策以公司整體薪酬於市場之定位為基礎，參考產業薪酬調查結果，並同時考量組織內部公平性與外部競爭力，據以訂定具競爭力之整體獎酬政策，以確保公司於人力資源之競爭優勢。新進員工之任用亦秉持公平原則，不因年齡、性別、種族、宗教或婚姻狀況等因素而有差別待遇。

此外，本公司依法保障員工基本薪資，薪酬水準係依組織結構、員工學經歷、專業知識技術、年資、經驗及個人績效表現等因素綜合核定，並確保《勞動基準法》之基本工資規定。公司並於所有員工報到當日即依法辦理勞工保險及全民健康保險，並提撥法定退休金。除法定保障外，公司另提升員工團體保險，以強化醫療與意外保障，包含：意外險及意外醫療險等。

(一)薪酬理念

基於「人才、速度、紀律、分享」之企業文化精神，本公司訂有「員工酬勞管理辦法」，建立員工薪酬核定原則，以兼顧公平性與激勵效果：

- 依員工學經歷、工作職務及專業知識技術核定基本薪資。
- 依員工個人績效表現及品德操守進行差異化調整。
- 對於具特殊貢獻或績效優異者，提供適當之激勵與回饋。

(二)薪酬結構

- 基本月薪：依新進員工敘薪標準及在職員工歷年績效核定。
- 主管加給：依薪資敘薪標準。
- 固定津貼：包含每月伙食津貼等。
- 三節禮金：於勞動節、端午節及中秋節依年資比例發放。
- 年終獎金：視公司年度營運狀況，及當年度個人工作表現酌予發給，於農曆春節前發放。
- 非固定獎金：包含專案獎金及其他非經常性獎金等。

(三)薪資調整

- 年度調薪：依員工績效、公司營運狀況、同業薪資水準及每年消費物價指數等因素綜合評估後調整。
- 晉升調薪：依員工職務內容變動、責任加重動、專業能力提升，以及公司或外部市場相同職位之薪資水準等因素綜合評估後調整。

(四)員工酬勞

本公司依「員工酬勞管理辦法」規定，於年度營運有獲利時提撥一定比例（不得低於百分之一）作為員工酬勞，並經董事會決議後辦理發放。員工酬勞採年度發放機制，並視公司整體營運績效及員工個人表現進行分配。分配原則係綜合考量員工年資、績效考核結果及職等，並由管理階層依員工工作表現、貢獻度及獎懲紀錄等因素進行調整，以落實「分享」之文化精神。

4.4 員工教育訓練與發展 (GRI 404-1、404-2、404-3)

台鋼建設以邁向永續經營為目標，除追求企業成長與獲利外，亦重視企業文化之建立，其中人才發展與培育更是企業永續經營的基石。因此，公司在創造營運價值的同時，亦積極協助同仁與公司共同成長，打造持續學習與成長的環境。

本公司透過整合內外部資源，兼顧企業發展需求與員工職涯規劃，推動相關教育訓練，以達成育才與留才之目標。

在能力發展規劃方面，台鋼建設對各階層主管及同仁皆有管理職能或核心專業能力的設定，並依據不同職能需求設計訓練課程。內部訓練課程，係依據職能模型規劃相對應的發展課程，除必訓課程外，亦提供各項選訓課程，同仁可依個人發展需求及未來發展規劃選擇參與，提前培養所需能力，為職涯發展做好準備。

2025 年教育訓練課程包含內部稽核人員專業進修、會計主管專業進修、公司治理主管專業進修、防火管理人等主題，教育訓練施行狀況如下表。

2025 年教育訓練施行狀況

2025 年度教育訓練		總訓練時數	人數	平均訓練時數
性別	男性(小時)	42	13	3.23
	女性(小時)	18	3	6
職級	協理以上(小時)	30	6	5
	一般員工(小時)	30	16	1.88
全體員工平均訓練時數(小時)		60	16	3.75

註1：管理階層係指經副理以上之主管。

註2：總時數係以教育訓練紀錄表彙整，統計範圍為 2025/1/1~2025/12/31 之所有員工，因資料統計難度，暫時無法排除離職員工訓練時數。

註3：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數。

台鋼建設依據「員工績效考核管理辦法」，每年定期辦理全公司之績效評核作業，考核重點包含該年度工作表現檢討及未來目標之訂定，相關目標由主管與同仁共同討論訂定，並得於執行過程中視實際情形進行調整。考核成績區分為優等、甲等、乙等、丙等及丁等五個等級，並依規定採常態分配方式進行結果分布管理。考核結果除作為員工績效表現之評估依據外，並據以辦理後續調薪、獎金發放、職務調整及教育訓練等作業。

員工評核內容包含考績評分、面談紀錄及主管總評等項目，評核成績由直屬主管初評，並由部門主管依規定進行複評與整體評等核定，以確保公平性與一致性。對於員工績效未達標準或無法適任之情形，本公司將視需要與員工共同訂定績效改善計畫，並於一定期間內進行追蹤與複評，必要時亦協助安排轉調至適任單位，轉調需求及業務內容變更，均依勞動基準法之規範制度執行。

若經改善或轉調後仍未能符合職務需求或雙方合作關係無法延續時，本公司將依《勞動基準法》及「工作規則辦理」資遣程序，依法提供預告期間或發給預告期間工資、於規定期限內給付資遣費、辦理離職及工作交接手續，並依員工需求提供服務證明等相關文件，以協助其申請失業給付或職業訓練補助，確保員工權益不受影響。

另外，本公司新進員工於試用期間，單位主管應員工試用期間進行績效面談與評核，作為是否正式任用之依據。未通過績效評核者，得依相關規定終止勞動契約；員工本人如自行評估企業之職場環境、發展空間與工作內容不適者，亦得隨時行使附保留終止權通知本公司終止契約；或經雙

方同意延長考核期，得申請延長一次(延長至多以一個月為限)，在延長考核期間，單位主管得視狀況提前做考核決定。

2025 年，本公司共 13 名正式員工參與定期績效考核，占全體員工 81.25%。

2025 年度 績效考核	男		女		總計	占比 接受考核人數
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
直接人員	0	0%	0	0%	直接人員	0
間接人員	5	45.45%	1	6.25%	間接人員	5
管理階層	6	54.55%	1	6.25%	管理階層	6
總計	11	68.75%	2	12.50%	總計	11

註1：接受考核比例=各員工類別接受考核人數÷2025年12月31日員工總人數。

註2：接受考核人數係依本公司「員工績效考核管理辦法」之考核紀錄統計，統計範圍為2025/1/1~2025/12/31之所有員工。

註3：管理階層係定義為經副理以上之主管。

註4：未接受考核之3名員工，分別為總經理、董事長及2025年到職尚未完成正式考核人員1人。

4.5 員工關係 (GRI 401-2)

為建立和諧的公司與員工關係，本公司設置多元的溝通管道，自2008年起，針對勞動條件、勞資爭議之處理進行討論，以及員工福利事項之促進策劃。每年年末辦理年終考核，員工及主管同時可藉著年終考核進行雙向溝通，有效傳達公司理念及策略，並了解員工對公司認同感及工作滿意程度，逐步凝聚員工共識，協助員工成長。

4.5.1 福利措施及權益保障

類別	項目
獎金/禮品類	- 年終獎金 - 三節獎金
制度類	- 年度考核、績效獎金 - 退休金提撥
保險類	- 勞保、健保 - 員工團保及職災保險
請/休假制度	- 週休二日 - 符合勞基法之休假制度 - 陪產假 - 育嬰假

類別	項目
福利補助	• 婚喪喜慶補助及生育津貼 • 退休金提撥^註 • 員工生日禮金 • 定期健康檢查 • 國內/外旅遊 • 不定期部門聚餐 • 福委會活動(慶生、節慶、尾牙) • 免費咖啡、茶無限暢飲

註：2025 年本公司已無適用舊制退休金之員工。新制退休金依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6%至員工個人退休金專戶，除公司每月固定提撥 6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶。

台鋼建設職工福利委員會提供的生育補助金及本公司團體保險提供之生育津貼，獎勵員工生育，在育嬰留停方面，對於有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃或轉調。台鋼建設提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，且獲得員工之肯定。

4.5.2 多元的福利制度及休閒活動

台鋼建設提供員工多元的福利項目，為員工營造具有幸福感的友善職場環境。提供之福利項目皆符合當地法令規定，同仁享有如健康檢查、員工團體保險、結婚與生育補助、員工旅遊補助、住院與喪亡慰問、節慶禮金發放(生日/端午/中秋)及法定應有的員工福利等。

➤ 全方位的團體保險

為使員工更安心工作，全職及約聘員工自到職日的第一天起，即為員工加保團體保險。

➤ 各項補助措施

本公司提供各項婚喪喜慶津貼，福委會亦提供包含結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼及節慶補助，同仁可依據自身情況進行申請。此外，每年均會策劃各式的員工活動，包含年終年會、慶生會、聚餐及旅遊等活動。

➤ 年度健康檢查

依公司行業別，本公司無須辦理特殊健康檢查，僅需實施一般健康檢查。台鋼建設每兩年辦理一次員工健康檢查，並提供符合法令規定之檢查項目，同時安排醫療院所至辦公場所提供服務，節省同仁往返醫院的時間。2025 年度員工健康檢查結果顯示，無與工作相關之疾病。公司將持續依據「勞工健康保護規則」辦理相關健康管理措施，如遇異常或健康不良事項發生，將分級實施健康管理，以確保員工健康。下次員工健檢預計於 2026 年 10 月實施。

2025 聚餐(不定期)



4.5.3 員工平等及申訴管道

良好的溝通為建立和諧勞資關係的要點，為達到有效溝通及解決問題之目的，台鋼建設提供多元管道，供員工反映意見與問題，包括：

- 主管月會及各層級組織會議
- 年度績效考核-第一階段之評核建議
- 內部網站之意見溝通信箱

此外，公司訂有「員工申訴管道管理辦法」，由管理部及申訴評議委員會負責申訴案件之受理、調查、處置及回覆，並透過員工申訴處理單進行記錄與追蹤；申訴案件原則上須於一定期間內完成處理，並由相關權責單位提出改善對策及確認改善成效。處理過程中，對申訴相關人員之隱私予以保密，並保障申訴人不因提出申訴而受到不利影響。

台鋼建設亦重視員工平等與人權保障，宣導不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡及性別等因素影響個人職等晉升、調薪及歧視等，並擬訂相關辦法，使員工皆能一律平等對待。

在職場性騷擾與性侵害防治方面，公司分別訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及「職場性侵害防治管理辦法」，明確規範防治措施及申訴處理程序。相關申訴得以書面或言詞方式提出，由專責單位或委員會受理並進行調查與審議，並遵循保密原則，保障申訴人與當事人之權益，且公司並禁止對申訴人進行任何報復或不利處置。

截至 2025 年，台鋼建設未發生性騷擾或歧視等相關案件，亦未接獲透過上述管道提出之員工申訴事件。

4.6 職業安全衛生政策 (GRI 403-9)

➤ 職業安全衛生管理與推動

台鋼建設為落實環境保護與職業安全衛生管理，依據《職業安全衛生法》及「安全衛生工作守則」，將環境保護、安全衛生及風險管理原則納入公司整體營運決策。透過制度化之管理機制，持續降低各項作業活動可能產生之安全衛生風險，並推動持續改善，以達成安全健康之工作環境及永續經營目標。

本公司設置勞工安全衛生管理人員，負責規劃與推動職業災害防止計畫及緊急應變計畫，並督導各部門執行安全衛生稽核、自動檢查及作業環境檢點等管理作業，同時定期辦理安全衛生教育訓練及健康檢查，以強化員工安全意識與健康管理。

在作業執行方面，各部門主管需負責日常安全衛生管理、定期與不定期巡視及安全作業標準之執行與督導，現場人員則於作業前須進行設備與環境檢點，並依規定使用個人防護具及遵守安全作業程序，以降低作業風險。

此外，本公司依「危害鑑別與風險評估管理辦法」，針對所有例行性與非例行性作業活動進行危害鑑別，涵蓋人員、設備、作業流程及作業環境等面向，並透過風險矩陣進行風險評估，針對評定為不可接受之風險項目，制定改善措施並持續追蹤，以落實危害預防與風險控制。

在事故預防與健康促進方面，公司建立事故通報與處理機制，發生職業災害時須即時通報相關單位，並進行事故調查、原因分析及統計，據以擬定改善對策並落實執行，以避免類似事件再度發生。此外，亦持續推動員工健康管理措施，包含辦理健康檢查、提供安全衛生相關教育訓練(如勞安、急救及防火等課程)，並依規定安排相關人員接受訓練與複訓，以強化安全衛生管理能量。

➤ 2025 職業安全衛生管理與推動

台鋼建設以「零災害」為目標，對於意外事故、交通事故之職災處理機制，皆落實通報並完成調查及改善，避免同樣的危害再度發生。2025 年全年工作時數為 30,221 小時(已扣除事假與病假時數)，職災死亡人數為 0 人，無一般職業災害件數，並針對工作傷害事故製作工作傷害分析表，透過內部網站、e-mail 及布告欄向全體員工宣導，以提升同仁對安全衛生的概念。

2025 年出勤暨職業災害統計表 (不含上下班交通安全事故數據)

項目/年度	2025 年
總出勤日數	3,952
失能傷害頻率(FR)	0.00%
失能傷害嚴重率(SR)	0.00%
職業病率(ODR)	0
失能傷害平均折損日數	0
因公死亡事故數	0

計算公式備註：

- 1.失能傷害頻率 (FR) : 失能傷害人數÷總經歷工時 X 10^6 。(取至小數點二位)
- 2.失能傷害嚴重率 (SR) : 總損失工作日數÷總經歷工時 X 10^6 。(取整數)
- 3.職業病率(ODR) : (職業病發生次數÷總經歷工時) X 100%
- 4.失能傷害平均損失日數 : 總損失日數÷總傷亡人數

2025 年度職業傷害數量及比率	
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業傷害的數量	0
嚴重的職業傷害的比率	0%
可記錄之職業傷害的數量	0
可記錄之職業傷害的比率	0%
工作時數	30,221
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業傷害主要類型	電氣危害、人因危害(腕隧道症、下背痛、搬運、狹窄空間維修...)、機械危害及化學危害等

註 1：工作時數係依員工 2025 年度總工作天數 3,952 天，按每日 8 小時計算，合計總工作時數為 31,616 小時；扣除事假與病假時數 1,395 小時後，實際總工作時數為 30,221 小時。

註 2：嚴重職業傷害的定義係採用職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定，在計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害，不包括員工上下班通勤職災。

註 3：在計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括但不僅限於由職業傷害所造成的死亡人數。

註 4：2025 年度本公司無非員工之工作者。

本公司辨認之職業災害潛在危害及相關減緩、補償措施

危害類別	可能的職業災害	造成傷害之程度	關鍵預防措施
人因危害	腕隧道症、下背痛；搬運 Test Head、狹窄空間維修	中	1.辦公室作業，操作電腦時採取及維持正確姿勢 2.搬運作業量力而為，搬運的能力需考慮頻率及重量，搬運頻率越密集，應降低每次搬運重量； 3.運用員工教育訓練，加強宣導正確搬運姿勢等行政控制； 4.適時使用機械輔助搬運，降低肌肉骨骼負荷(例如護腰或搬運工具)； 5.使用正確的姿勢、避免過度彎腰及持續(長期)及重複動作。

第五章、社會共融政策



台鋼建設本著「取之於社會，用之於社會」的精神，投入社會參與。面對當前社會中日益受到重視的議題，如教育資源不均與學習機會差異等，公司推動相關關懷行動，期以建構兼具多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的發展環境。為實現上述願景，我們近年來參與並支持各項公益活動，包括培育創新人才、落實環境保護、鼓勵清寒學子向上學習等。2025 年度，公司亦參與華碩文教基金會「再生電腦數位培育計畫」，透過公益捐贈資源，支持數位學習與教育發展，展現企業回饋社會之責任。

此外，除持續優化內部營運與產品相關作業外，台鋼建設亦鼓勵員工投入外部公益活動，在服務客戶之餘，同時關懷社會弱勢族群。藉由參與各類公益活動，培養同仁之同理心與社會責任感，深化企業文化中的關懷精神。



附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	台鋼建設事業股份有限公司依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資料區間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1 : Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書		3
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
2-4	資訊重編	關於本報告書		3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 產業概況與發展		17
2-7	員工	4.2 員工結構及分布		44
2-8	非員工的工作者	4.2 員工結構及分布		44
治理				
2-9	治理結構及組成	1.2.1 公司治理架構		20
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.2 治理單位運作		23
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理架構		20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 公司治理架構		20
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 公司治理架構		20
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		9
2-15	利益衝突	1.2.2 治理單位運作		23
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 公司治理架構		20
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.2 治理單位運作		23
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.2 治理單位運作		23
2-19	薪酬政策	1.2.3 董事及高階主管薪酬結構		25
2-20	薪酬決定流程	1.2.3 董事及高階主管薪酬結構		25

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		5
2-23	政策承諾	我們的承諾		6
2-24	納入政策承諾	我們的承諾		6
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 – 重大主題管理及回應		12
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 誠信經營及法規遵循		27
2-27	法規遵循	1.4 誠信經營及法規遵循		27
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	-
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 – 利害關係人溝通		8
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。	-
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		9
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 – 重大主題列表		11

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 重大主題管理及回應	12	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2.2 產品安全衛生	36	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.2.2 產品安全衛生	36	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2.2 產品安全衛生	36	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2.2 產品安全衛生	36	
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	1.5 資訊安全與隱私權管理	30	
重大主題：提高營收並增加獲利				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 重大主題管理及回應	12	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 財務績效	27	
重大主題：透過氣候變遷節能減碳				
GRI 3：重大主題 2021	GRI 3：重大主題 2021	利害關係人與重大主題 – 重大主題管理及回應	12	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1 環境保護	39	
	302-3 能源密集度	3.1 環境保護	39	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 環境保護	39	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 環境保護	39	
	305-4 溫室氣體排放密集度	3.1 環境保護	39	
重大主題：提升品質與研發能力				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 – 重大主題管理及回應	12	
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	4.4 員工教育訓練與發展	47	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.4 員工教育訓練與發展	47	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4 員工教育訓練與發展	47	

重大主題：綠色供應鏈				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 重大主題管理及回應	12	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.1.1 供應商概況	34	

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.3 員工招募與留任	44	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.5 員工關係	49	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 員工招募與留任	44	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-9 職業傷害	4.6 職業安全衛生政策	52	
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	1.2.1 公司治理架構	20	
		4.2 員工結構及分布	44	

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形								
一、 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	一、 1.董事會：本公司之董事會應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐永續發展，成立「永續發展委員會」負責推動永續經營各項業務，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。 2.管理階層：「永續發展委員會」各工作小組長由總經理指定之，各管理階層負責 ESG 面向的議題，依據組織分工，評估氣候變遷相關風與機會，執行 ESG 相關議題以落實企業永續發展之目標，定期及不定期檢討執行結果向「永續發展委員會」報告。								
二、 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	二、 本公司利害關係人共分為 4 大類別，問卷之內容係以 GRI Standards 之指標為基礎來設計，彙整分析出重要關心之主題， ■業務：原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。 ■策略：短期增加原物料供應來源，中期找尋可替換之穩定環保原料、長期限制造成環境變遷之活動強度，進而調適所造成的衝擊。 ■財務：增強營運資本，投入更多轉型研發和多邊協調，在適應環境變遷中，改變企業體質。								
	<table><tr><th>時程</th><th>業務面</th><th>策略面</th><th>財務面</th></tr><tr><td>短期</td><td>原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源(如水電氣)價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。</td><td>積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。</td><td>增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。</td></tr></table>	時程	業務面	策略面	財務面	短期	原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源(如水電氣)價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。	積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。	增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。
時程	業務面	策略面	財務面						
短期	原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源(如水電氣)價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。	積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。	增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。						

項目	執行情形			
	時程	業務面	策略面	財務面
	中期	市場對低碳及永續產品需求上升，帶來產品創新機會。傳統高碳製程面臨轉型壓力。	尋找可替代且穩定、環保之原料來源。導入節能減碳與資源循環技術。推動供應鏈永續管理。	增加研發投入以支持低碳轉型。規劃綠色融資與永續投資專案。
	長期	全球氣候變遷造成原物料供應與生態系長期不確定性。能源政策與碳定價制度轉變，可能影響競爭力。	降低造成環境變遷之活動強度。建立氣候韌性策略與減碳藍圖。積極參與產業合作與政策倡議。	調整企業財務結構以支援長期轉型。透過多邊協調與合作，提升資金運用效率。強化長期永續獲利模式。
三、敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 四、敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 五、若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	三、極端氣候事件造成公司廠房或投資資產衝擊提升，造成停工、檢修、待料造成的營運中斷及投資標的損失。碳邊境稅、供應鏈減排壓力...造成營收減少而營運成本增加。 四、關於氣候相關風險於本公司既有「風險管理政策與程序」並建立風險管控小組，載明作業程序，藉由鑑別、評估等程序控管，並訂定內部因應對策，以強化公司因應氣候相關風險與機會韌性。 五、未使用情境分析評估面對氣候變遷風險議題。將在未來列入評估。			

項目	執行情形
六、若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	六、有關管理氣候相關風險之轉型計畫，本公司尚在研討階段，待計劃成形再說明。
七、若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	七、目前未規劃內部碳定價機制，靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認。
八、若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	八、目前規劃設定氣候相關目標公司尚在研討階段，待計劃成形再說明。
九、溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	九、請詳表 1 說明。

表 1：溫室氣體盤查及確信情形

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊：盤查邊界僅包含台鋼建設事業股份有限公司母公司；盤查範圍包含直接排放(範疇一)及間接排放(範疇二)。

種類	單位	2024 年	2025 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	16.0306	2.9562
範疇二	公噸 CO ₂ e	66.9752	107.2861
範疇一、二總排放量	公噸 CO ₂ e	83.0058	110.2423

個體營收	百萬元	155.897	246.806
溫室氣體排放密集度 (範疇一、二總排放量/個體營收)	公噸 CO ₂ e/百萬元	0.5324	0.4467

註1：進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)及氧化亞氮(N₂O)三種溫室氣體。

註2：盤查範圍為台鋼建設事業股份有限公司母公司。

註3：2024 年溫室氣體盤查採用 ISO 14064-1: 2018 標準，2025 年則依據《GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書》，兩年度皆採用營運控制權法；範疇一相當於 ISO 14064-1: 2018 中之類別一，範疇二相當於類別二。

註4：2024 年溫室氣體排放之 GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告；電力排放係數以 2025 年公告 0.474 KgCO₂e/度計算。2025 年溫室氣體排放係數係參照環境部公告之最新版本「溫室氣體排放係數管理表」(113 年 2 月 5 日版)，以及盤查作業時公布之最新版熱值數據為計算依循，並於必要時採用質量平衡法進行估算；電力排放部分則採用經濟部能源署公布之最新電力排碳係數(114 (2025)年度為 0.474 公噸 CO₂e/千度)作為計算依據。

註5：排放強度計算：排放強度=排放量÷百萬元營收。

註6：以上數據為公司自行盤查之數據，皆未經第三方查證。

1-1-2 溫室氣體確信資訊：無。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

1-2-1 減量目標：持續辦理溫室氣體盤查與各項排放源之追蹤管理，並於蒐集完整數據後，訂定明確之溫室氣體減量目標及年度行動計畫。

1-2-2 減量策略及行動計畫：輸入能源是公司主要溫室氣體來源，減少電力能源消耗為主要策略，具體措施包括：辦公用品及電腦周邊設備採購中推動綠色採購；鼓勵同仁落實節約用水、用電、能源與紙張使用。

台鋼建設事業股份有限公司

2025 年永續報告書