

長虹建設

2024 永續報告書

CHONG HONG
CONSTRUCTION
SUSTAINABILITY REPORT



SINCE 1973



2024 年 長虹建設永續報告書

2024

CHONG HONG CONSTRUCTION
SUSTAINABILITY REPORT

目錄



序

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

1 關於長虹建設

1.1 營運概況	10
1.2 公協會參與	11
1.3 價值鏈概況	12
1.4 風險管理	12

2 管理衝擊與溝通議合

2.1 重大性分析	16
2.2 利害關係人及溝通 議合	20
2.3 重大主題管理方針	22

3 誠信為本 盡職治理

3.1 公司治理	26
3.2 經濟、環境和社會 主題之管理	29
3.3 誠信經營	32
3.4 人權政策	33
3.5 反貪腐	33
3.6 反競爭行為、反托拉斯 和壟斷行為	34
3.7 內部控制與稽核制度	34
3.8 法規遵循	35
3.9 資訊安全管理	35

4

永續營建 卓越服務

4.1 產品品質與安全	38
4.2 土地開發的原則與策略	39
4.3 永續智慧健康綠建築 導入與實行	45
4.4 顧客關係管理	49

5

綠色工程 環境永續

5.1 氣候變遷與調適 (TCFD)	52
5.2 能源管理與溫室氣體 排放	55
5.3 水資源管理	58
5.4 廢棄物管理	58
5.5 碳定價	60
5.6 低碳建築	60

6

人力培育 安心職場

6.1 勞資關係	64
6.2 人才任用與留才	65
6.3 福利計劃義務與其它 退休計畫	66
6.4 員工績效及職業發展 檢核	69
6.5 人權與反歧視及性騷 擾防治	69
6.6 職業安全與健康	69
6.7 職場安全危害辨識及 風險評估	70

7

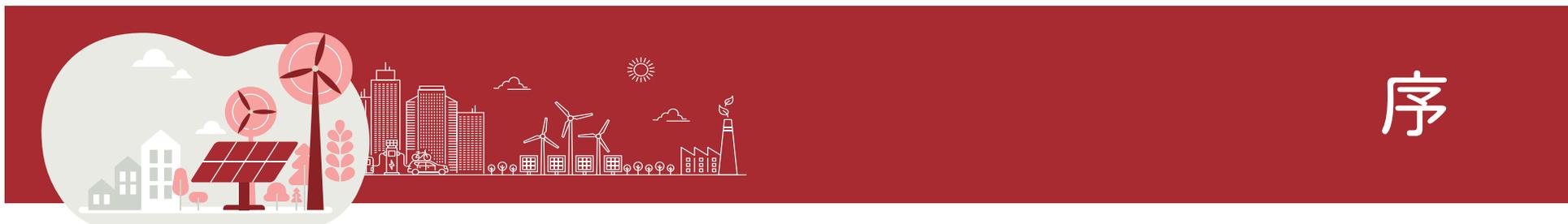
社會公益 社會關懷

7.1 社會公益	74
7.2 文化發展	76
7.3 社會關懷	79

附錄 GRI Standards 指標對照表

8.1 GRI 索引表	86
8.2 作業辦法附表二索引表	88
8.3 SASB 索引表	89





序

董事長的話

自 1975 年創立以來，長虹建設已走過半個世紀的光輝歲月。作為創辦人與現任董事長，我深感榮幸能陪伴公司一路成長，並見證台灣建築業的演進與轉變。在這五十年間，我們歷經經濟循環、法規調整與產業轉型，始終秉持勤儉、誠信、專業、敬業與家庭和諧五大核心價值，不僅穩健經營、持續創新，更打造出一個市值超過百億的品牌，從 2018 年起，我個人在每一期的哈佛商業評論全球中文版中都被評選為台灣企業領袖 100 強之一。我們重視的不僅是企業績效，更致力於打造一個讓員工感到驕傲的企業文化。公司中有近半數員工服務超過十年，他們在長虹組建家庭、成長茁壯，展現出企業如同第二個家的真實樣貌。這份穩定與歸屬感，是我們最珍貴的無形資產。秉持企業回饋社會的信念，2013 年成立長虹教育基金會，致力於推廣建築美學、環境教育與偏鄉兒童關懷。透過《彩虹之境》季刊以及各類公益活動，不僅深化企業的文化底蘊，更實踐「企業應成為社會良善力量」的理念。

面對全球氣候變遷挑戰，建築業首當其衝。鋼鐵、水泥等建材高碳排的問題日益嚴峻。為此，我已責成公司積極評估導入低碳建材、採購綠色產品，並推動每個案場朝向綠建築、智慧建築方向前進。長虹不只建築房屋，更需要提供一個可長可久、與環境共生共融的未來，期望透過具體的 ESG 行動，成為建築業綠色轉型的先行者。

謝謝各位利害關係人一直以來對我們的信任與支持，長虹建設將持續以穩健腳步與創新思維，邁向 2050 年淨零碳排的目標。

總經理的話

台灣房地產業具有高度地域性競爭特性，尤其在大臺北及中臺灣等核心地區，優質土地取得日益困難，建築產品的設計力、區隔性與永續價值，成為決定競爭力的關鍵。我們以精準的市場定位，發展具前瞻性的推案策略，致力於打造兼具品質與永續的住宅空間。近年在新青安政策與就業轉移影響下，都市核心地區的購屋需求強勁。雖然中央銀行為抑制炒作，祭出多項政策性調控，短期內市場出現觀望，但始終採取穩健保守的經營策略，已累積足夠的土地資源與開發計畫，能靈活應對市場變化，並適時調整產品節奏，降低風險，維持經營彈性。

ESG（環境、社會與公司治理）是當前企業永續發展的重要準則。對長虹而言，ESG 不只是口號，而是全方位內化於營運思維中的實踐。推動建築全生命週期的碳盤查管理，從設計、選材到施工階段均導入節能減碳理念，並持續提升建築案的綠建築標章涵蓋率。除此之外，也重視施工現場的勞安環境與人權保障，並完善供應商評鑑與溝通機制，展現建築企業對社會的責任。在治理方面，落實資訊透明與風險控管機制，透過定期內部稽核與外部監管，確保公司運作符合法規並符合利害關係人期待。只有在「永續」的基礎上成長，才能為股東、客戶、員工與社會創造真正的價值。

展望未來，長虹建設將持續結合綠色創新與精準市場洞察，推進 ESG 深化工程，以建築為媒介，實現企業永續與城市共榮的願景。誠摯感謝每一位支持長虹的夥伴，我們將一如既往，不負信賴，堅守承諾。

長虹建設榮譽獲獎成果

本公司經全體同仁的努力，得獎無數，僅羅列以下的得獎紀錄。

▼ 得獎紀錄

獲獎項目	獲獎類別	評鑑組	建案	獲獎年份	頒獎單位
臺灣幸福企業	優質獎	幸福企業評鑑	總公司	114 年	工商時報
新北市建築工程施工圍籬綠美化	佳作	視覺藝術組	長虹雲創	111 年	新北市政府工務局
TOP 5000 經營績效	第 2 名			110 年	中華徵信所
2019 年幸福企業大賞		全國幸福企業		108 年	1111 人力銀行
TOP 5000 經營績效	第 1 名			108 年	中華徵信所
106 年度綠色採購績優卓越				106 年	新北市政府環境保護局
國家卓越建設獎	優質獎	最佳規劃設計類	新莊中原段 <Park 32>	106 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
新北市 105 年度民間綠色採購績優				105 年	新北市政府環境保護局
國家卓越建設獎	卓越獎	最佳規劃設計類	潭美科技大樓 < 雲端科技大樓 >	105 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
104 年推動健全環保產品行銷通路及採購				104 年	新北市政府環境保護局
國家卓越建設獎	金質獎	最佳規劃設計類	交響苑	104 年	世界不動產聯合會台灣分會 中華民國不動產協進會
TOP 5000 經營績效混合排名	第 1 名			102 年	中華徵信所
國家卓越建設獎	金質獎	最佳規劃設計類	長虹陶都	102 年	世界不動產聯合會 台灣分會

▼ 得獎紀錄

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



關於本報告書

長虹建設股份有限公司（以下簡稱「長虹」或「本公司」）秉持資訊公開、透明與誠信原則，依據上市公司永續報告編製之相關規範，撰寫本永續報告書。本報告採用全球永續性報告協會（GRI）於 2021 年發布之 GRI 準則作為編製依據，並輔以永續會計準則委員會（SASB）所提出之產業指導原則，強化揭露內容之產業適切性與決策有用性。為利害關係人快速查閱，本報告末附 GRI 揭露項目對照表與相關頁碼參考。本公司亦承諾將每年定期編製與發布永續報告書，持續強化永續績效之揭露，以深化各界對本公司永續發展策略與行動之理解與信任，並回應利害關係人之期待。

報告書範疇與計算依據

本報告書涵蓋之期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，聚焦於長虹建設股份有限公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之具體作為與執行成果。揭露範疇採單一營運據點為報導邊界，為本公司設於臺北市北平東路 30 號 11 樓之華山商務大樓辦公場域。報告中所列統計資料多由本公司自行彙整與調查，並依循國際通行之指標標準進行呈現；若涉及推估數據，均於各章節中明確註記說明。財務資訊部分則係採用經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後之公開財報數據，並以新臺幣為計價單位。針對報告中部分資料如有經重編之情事，亦將於內文中予以註明，以確保資訊完整性與可追溯性。

數據資訊

本報告所揭露之財務資訊，包含經會計師查核簽證之合併財務報表，並全數以新臺幣為計價單位，以確保資訊揭露的一致性與可比性。至於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）相關資料，均由本公司各職能部門依職責範疇負責蒐集、計算及彙整，並經公司治理部門審核確認後，依循國際通用之揭露準則編製。本報告尚未委託外部第三方機構進行確信，未來本公司將依利害關係人需求及資訊公信力提升之考量，評估適時導入第三方確信，以進一步強化報告之可靠性與透明度。

發行時間

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

本公司每年發行，報告發行時間如下：

本次發行時間：2025 年 6 月

下次發行預定：2026 年 6 月



聯絡資訊

聯絡窗口 總經理室

地 址 台北市北平東路 30 號 11 樓
華山商務大樓

電 話 02-2396-3280
0800-066-280

傳 真 02-2396-9808

電子信箱

chonghong@chonghong.com.tw

公司官網

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

01



關於長虹建設

1.1 營運概況	10
1.2 公協會參與	11
1.3 價值鏈概況	12
1.4 風險管理	12



1.1 營運概況

自民國 64 年創立以來，長虹建設股份有限公司始終秉持「以勤起家、以誠立業」的核心信念，致力於以專業精神深耕建築領域。堅信永續發展的根本在於全流程品質管理，從土地開發、設計規劃、施工建造至售後服務，皆落實專業分工與精細管理，持續追求品質卓越與創新突破，致力於打造以人為本、專業為先的建築價值典範。面對建築業日益精緻化與多元化的發展趨勢，導入創新思維，並與國際級建築設計團隊攜手合作，融合在地文化與當代表現形式，提升建築美學與社會價值。公司業務涵蓋範圍廣泛，包括商業辦公樓、住宅社區及工業設施之興建、銷售與租賃，同時拓展至土地開發、建築材料及營建設備之相關貿易，展現出整合性營運能力與市場競爭力。

▼ 公司簡介

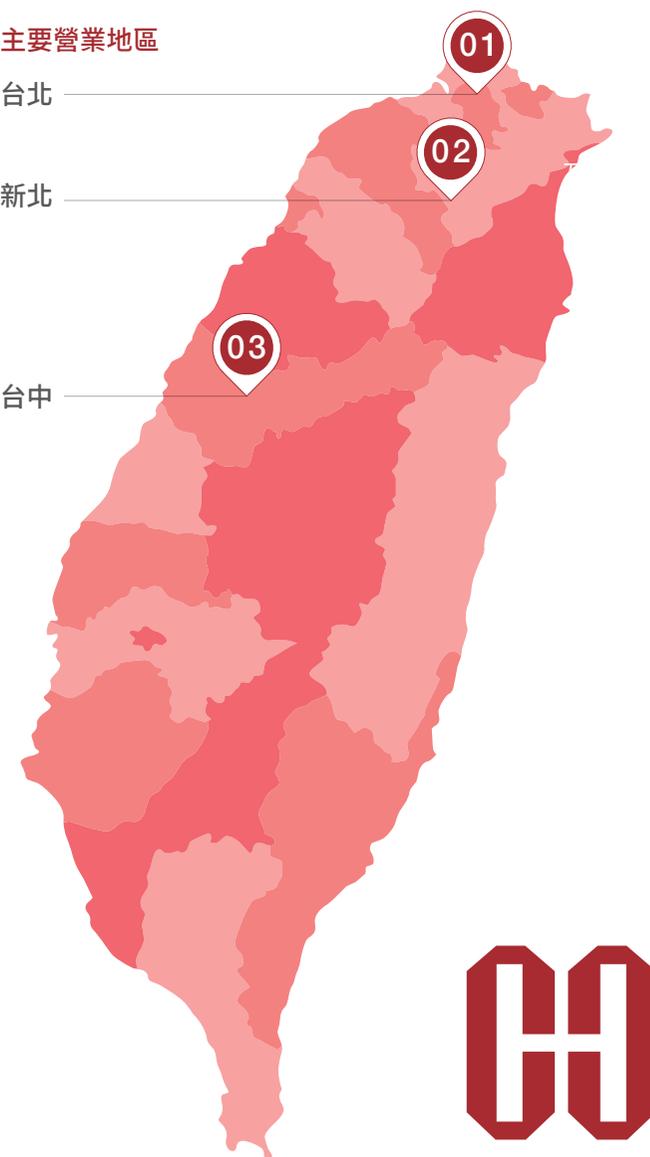
 公司名稱	長虹建設股份有限公司 (CHONG HONG CONSTRUCTION CO., LTD)
 成立日期	民國 64 年 12 月 04 日
 主要營業地區	台北市北平東路 30 號 11 樓
 主要產品與服務	委託營造廠商建國民住宅 商業大樓出售及出租業務
 經營團隊	董事長 李文造 總經理 李耀中

主要營業地區

台北

新北

台中



 實收資本額	新臺幣 29 億元
 113 年個體營收	8,359,718 仟元
 113 年個體稅後淨利	2,277,806 仟元
 113 年合併營收	12,070,767 仟元
 113 年合併稅後淨利	2,773,562 仟元
 員工人數	51 人 (截至 113 年 12 月 31 日)

1.2 公協會參與

長虹建設積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展、分享實務經驗外，並關注公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。113 年共參與 7 個國內外相關公、協會與非營利組織。

▼ 公協會組織

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



▼ 價值鏈



長虹建設價值鏈

- 地主
- 土地仲介商
- 建築師業
- 營造廠
- 水電業
- 建材業
- 不動產鑑價公司

建設業

- 房屋仲介公司
- 代書業
- 建築經理公司
- 金融業
- 廣告代銷公司

企業公司

- 搬家業
 - 裝潢設計業
- 個人
- 大樓管理維修業
 - 保全業

1.3 價值鏈概況

長虹建設在建築產業生態系統中居於核心地位，其業務涵蓋從建築投資、開發到銷售之全流程，並與多個相關產業緊密聯繫，形成一個高度整合的產業鏈。此產業鏈涵蓋建造工程、建材供應、水電系統、金融服務、代書業務、廣告行銷、室內設計裝修，以及大樓管理與後續維護等諸多環節，展現出建築業高度的產業延伸性與經濟帶動能力。

相較其他產業，建築業具有顯著的產業鏈效應，長期以來被視為帶動經濟發展的重要引擎之一，不僅反映當前經濟情勢的冷暖，更可能牽動上中下游產業的景氣變化，進而對整體經濟循環產生深遠影響。因此，建築業的景氣波動不僅具高度敏感性，也常被視為國內經濟動能與發展趨勢的重要指標。長虹建設作為產業中的關鍵企業，持續發揮正向影響力，推動經濟與城市環境的共榮發展。

1.4 風險管理

長虹建設採行以部門職責為核心的風險管理架構，系統性推動風險識別與評估作業，透過衡量各項風險的發生機率及其潛在影響程度，得以有效釐清風險優先順序，並針對高風險領域進行深入分析與應對措施之規劃。此一策略旨在強化營運韌性，降低潛在衝擊，並確保企業於各項挑戰中穩健運作，達成長期穩定與永續發展之目標。

▼ 風險管理架構

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

113 年風險事項及因應策略

(一) 外部競爭環境之影響

由於房地產業具有強烈之地域性，故其產業競爭情形並不同於一般產業有明顯之競爭態勢，多為同一地區內個案間之競爭。近年來因大台北地區優質土地取得日趨困難，建築業者必須提升產品之規劃及開發能力，並強調市場之區隔，以維持獲利並增加競爭力。

(二) 法規環境之影響

政府為穩定房價，陸續實施多項房地產管控措施，並為照顧中低收入的無房族，未來將積極推動社會住宅等政策。因本公司推案地點均為大台北及台中地區優質地點、產品及客層定位明確、公司財務狀況健全，故長期而言，上述政策對財務業務並無重大影響。

(三) 總體經營環境之影響

國內經濟景氣穩定成長，雖然這兩年銀行存放款利率上調，但因市場資金充沛，缺乏投資管道，保值型資產勢必再受青睞，且因都市更新及危老改建時程冗長，土地供給量勢必減少，因此未來台灣主要城市房地產景氣應仍能呈現穩定成長之態勢。

(四) 企業發展 ESG 之影響

因應全球企業發展 ESG 之趨勢，採用節能減碳節能之綠建材，做好環境保護，善盡社會責任，以提升公司品牌形象，並創造產品力領先優勢。

02



管理衝擊與溝通議合

2.1 重大性分析	16
2.2 利害關係人及溝通議合	20
2.3 重大主題管理方針	22



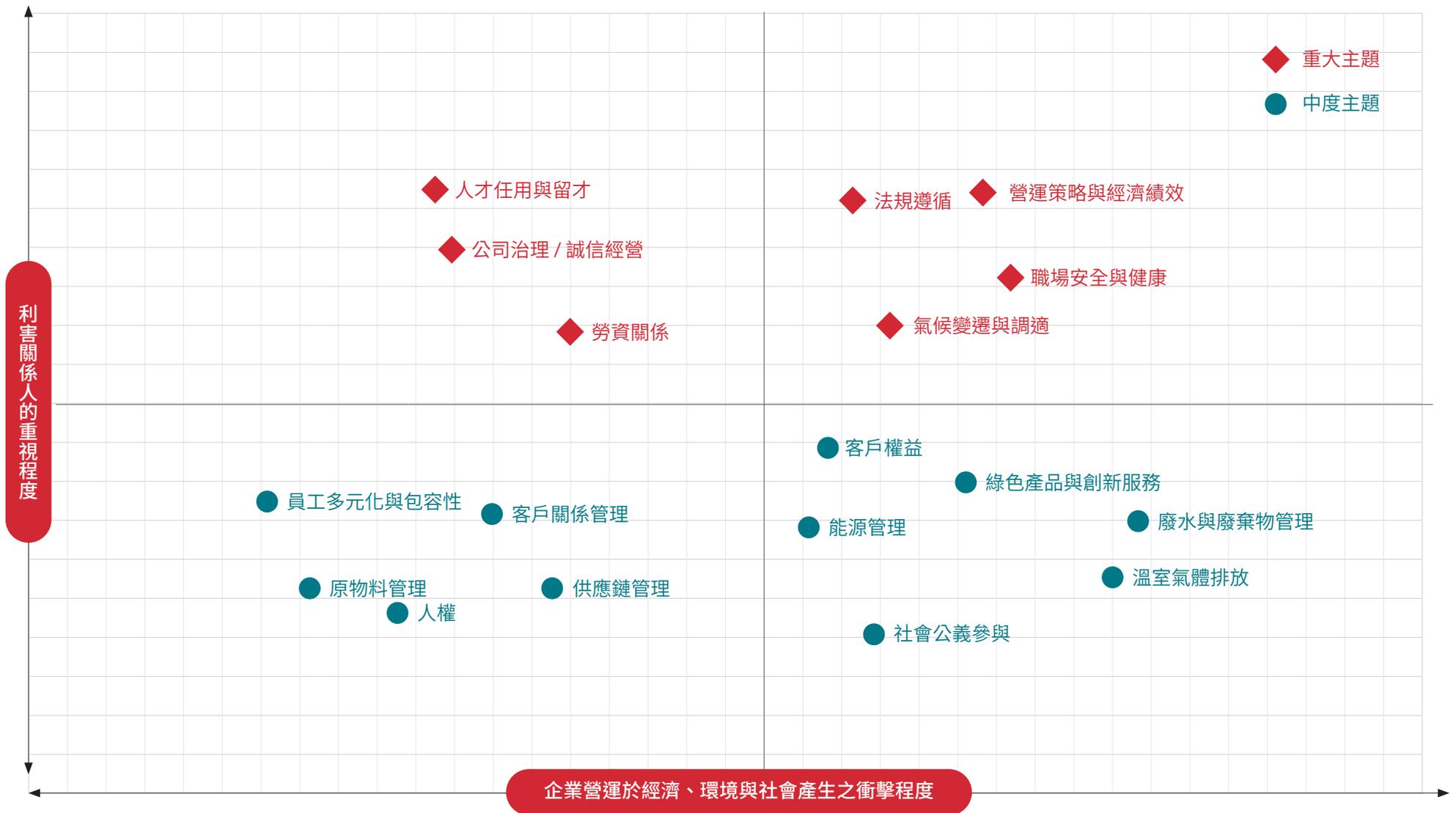
2.1 重大性分析

根據利害關係人議合標準，找出重大主題識別分析流程。

▼ 重大主題識別及分析流程

項目	重大主題識別及分析流程
 鑑別溝通對象	AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向長虹同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類為 5 類利害關係人群體：員工、供應商 / 承攬商、客戶、股東 / 投資人、政府 / 主管機關。
 蒐研永續主題	辨識國際及國內關注的永續主題、趨勢，以及標竿企業的重大主題進行對照，產出長虹的 113 年永續主題清單。
 分析主題對 ESG 衝擊程度	依據 GRI3 的「決定重大主題的指引」，發放問卷調查長虹高階主管及各單位員工以及外部利害關係人，瞭解評估各永續主題對經濟、環境及人群 (包含人權) 方面的實際及潛在的正負面衝擊，且從衝擊的嚴重性及可能性兩大面向，評估衝擊的顯著程度。評估衝擊的顯著程度時，負面衝擊考量其嚴重性、發生可能性，以及負面人權衝擊。正面衝擊則考量其影響規模與範疇大小及發生可能性。
 決定重大主題矩陣	根據上述問卷調查結果及衝擊的顯著程度，以 X 軸呈現各主題於長虹營運時對經濟、環境及社會產生衝擊的重要程度。同時，為凸顯長虹對外部利害關係人需求及期待的重視，以 Y 軸呈現利害關係人在各主題的重視程度，排序各主題的衝擊程度，繪製長虹 113 年重大主題矩陣圖。
 檢視與核准重大主題	董事長、總經理連同各高階主管召開會議檢視重大主題，進行討論及確認，並由董事長核可，沿用 112 年 7 項重大主題關注主題作為撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。

重大主題矩陣圖



▼ 永續議題

面向	永續議題	價值鏈上的衝擊			對應之 GRI 準則	回應章節	回應 SDGs 17 項關鍵指標
		上游	長虹營運	下游			
治理 經濟	 公司治理 / 誠信經營 *	◆	◆	●	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 GRI 415 公共政策	3.1 公司治理 3.2 經濟、環境和社會主題之管理 3.3 誠信經營 3.8 法規遵循	
	 勞資關係 *	●	◆	◆	GRI 404 訓練與教育 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	4.1 產品品質與安全 4.4 客戶關係管理 6.2 人才任用與留才	
	營運策略與 經濟績效 *	◆	◆	◆	GRI 201 經濟績效	1.1 營運概況	
	 法規遵循 *	●	◆	●	GRI 2-27 法規遵循 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	3.8 法規遵循 4.1 產品品質與安全	

面向	永續議題	價值鏈上的衝擊 上游 長虹營運 下游	對應之 GRI 準則	回應章節	回應 SDGs 17 項關鍵指標
環境	 氣候變遷與調適 *	● ◆ ●	GRI 201 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 302 能源 GRI 305 排放	4.1 產品品質與安全 4.2 土地開發的原則與策略 4.3 智慧及綠建築導入與實踐 5.1 氣候變遷與調適 5.2 能源管理與溫室氣體排放 5.3 水資源管理 5.4 廢棄物管理	 
	 人才任用與留才 *	● ◆ ●	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視	6.1 勞資關係 6.2 人才任用與留才	   
	職業安全與健康 *	◆ ◆ ●	GRI 403 職業安全衛生	6.5 職業安全與健康	 

註：本表 7 項永續議題均為重大主題 (以 * 標示)。

◆ 直接衝擊 ● 間接衝擊

2.2 利害關係人及溝通議合

一、利害關係人鑑別

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

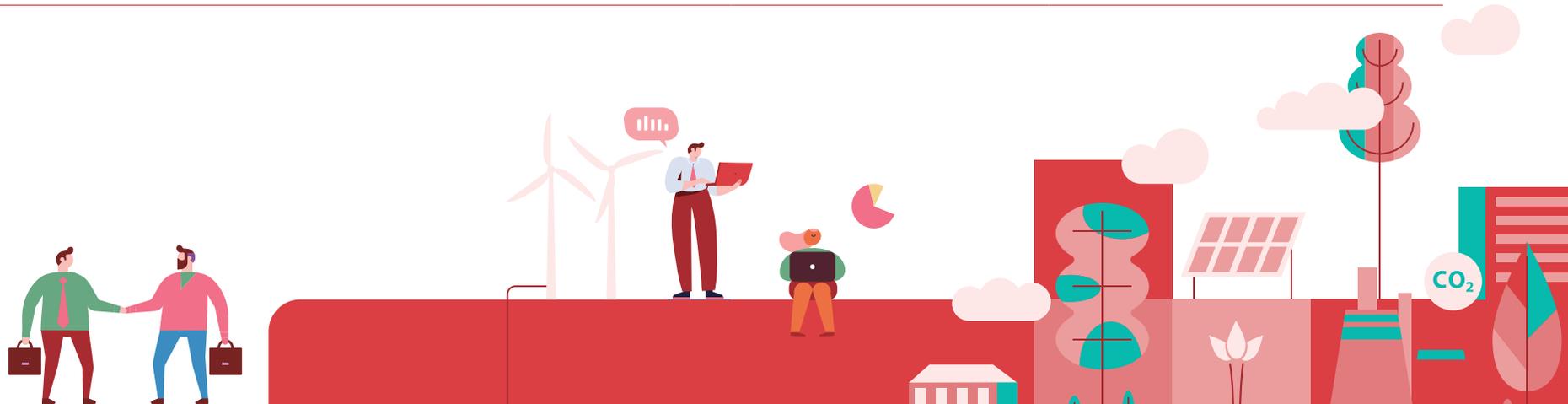
二、利害關係人溝通管道

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

▼ 利害關係人溝通

利害關係人	對長虹的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成果與回應
 員工	· 員工是公司核心資產，藉由強化福利與職涯發展，提升團隊凝聚力，共創永續未來。 · 員工是公司成長的關鍵，應保障權益、提供具競爭力的薪資福利，並予以尊重與關懷，以吸引人才並激發潛力，促進營運績效。 · 過政策與管理措施，建立雙向溝通環境，促進人才成長並適才適所，打造高效率且具挑戰性的職場。	營運策略與經濟績 公司治理／誠信經營 職涯發展與人才培 產品品質、產品功能 (節能／安全性) 員工關懷及勞動保障 勞資關係、員工團建、 職業安全與衛生、彈性 的工作時間及休假制度	每季舉辦勞資會議 每週 (月) 舉辦部門會議 每年進行員工教育訓練 不定期更新公司內部網站／郵件 溝通／ EIP 電子公告系統／ 教育訓練	定期部門會議溝通障礙與解方，有效提升工作效率與經營績效。 設有薪酬委員會及員工福利委員會，作為員工與資方的溝通平台。 員工享有公司補助費用的健康檢查。 年度考績有員工互評的佔比及主管評的比例，並就互評的建議或溝通，作出回應。
 供應商及承攬商	供應商與承攬商為關鍵策略夥伴，透過公平透明合作，建立互信關係。 供應商是永續經營的重要夥伴，透過互信合作，共創共榮發展。 持續溝通互動，強化與供應商及承攬商合作，確保供應鏈穩定與彈性。	產品品質、產品功能 (節能／安全性) 法令遵循 客戶關係管理 (客戶滿意度) 營運策略與經濟績效	每季進行供應商評鑑 每季 (年) 進行供應商滿意度 調查 每週 (年) 實地訪查 不定期電話、郵件溝通	定期進行供應商考評 透過綠建築設計規劃及採購，與供應商、承攬商緊密合作溝通。 於完工驗收時，與供應商／承攬商溝通及總結整個案子的困難及解決方案。

利害關係人	對長虹的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成果與回應
 客戶	<p>以創新打造安全、可靠的產品，滿足客戶並共創永續價值鏈。</p> <p>客戶是營收關鍵，透過傾聽需求、掌握趨勢與專業服務，實現雙方共成長。</p> <p>透過持續性的關係管理，回應當前需求、滿足未來期待，提升忠誠度並共享成果。</p>	<p>產品品質、產品功能 (節能/安全性)</p> <p>水電、空調及公共空間 管理及維護</p>	<p>不定期更新公司網站</p> <p>客服部門不定期實際訪談/視訊會議/正式書信/通訊軟體</p>	<p>提供多元溝通管道，鼓勵客戶建議，並即時回應與改善。</p> <p>進行實際訪談，與客戶建立長期夥伴關係。</p>
 股東及 投資人	<p>股東與投資人是成長動力，長虹珍視資源，信守承諾，積極回饋。</p>	<p>營策略及財務績效</p> <p>公司治理</p> <p>風險管理</p>	<p>每年舉辦股東會</p> <p>每年舉辦法人說明會</p> <p>每年發布年報</p> <p>112年起每年發布永續報告書</p> <p>不定期更新之公司官網投資專區及公開資訊觀測站</p>	<p>每年召開至少一次法人說明會，公開營運與財務狀況，並於官網公告。</p> <p>於官網投資專區揭露發言人聯絡方式，確保即時接收並回應股東/投資人提問。</p>
 政府及 主管機關	<p>長虹建設嚴守法規，積極配合政府政策推動。</p>	<p>公司治理</p> <p>誠信經營</p> <p>風險管理</p>	<p>每年參加公司治理評鑑</p> <p>即時公告財報與重大訊息</p> <p>不定期參與法規說明會、研討會及公會</p> <p>各部門日常的互動(會議、電話、電子郵件)</p> <p>不定期公文</p>	<p>持續與主管機關保持溝通，積極配合政府政策</p> <p>派員參與法規說明會、研討會及公會會議</p>



2.3 重大主題管理方針

根據重大主題擬定管理方針，如下表。

▼ 重大主題管理方針

重大主題	衝擊描述	政策 / 承諾	行動 / 目標 / 跟蹤機制
 <p>公司治理 / 誠信經營</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●完善治理與誠信經營有助企業永續發展。 ●誠信經營與反貪腐措施可預防風險、保障權益，提升企業信譽，並營造公平透明的商業環境。 ●貪腐損害企業形象，影響利害關係人信任與投資意願。 	<p>公司秉持「精益求精、永續經營」，以誠信為本，健全治理機制，打造永續經營環境。</p>	<p>本公司依循「精益求精、永續經營」理念，建構完善的公司治理與風險控管機制，防範貪腐行為。具體措施包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●董事會與員工實施誠信教育訓練及宣導； ●設立諮詢、申訴與檢舉專線及信箱； ●對外捐贈與贊助依循法規與內部規範執行，避免行賄與非法政治獻金； ●落實內部稽核與內控制度，控管治理風險； ●設有稽核部門，確保各單位遵循相關法規。 <p>並於公司治理專區公開防範不誠信行為之作業程序與行為守則，落實誠信經營。</p>
 <p>法律遵循</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●企業主動遵守環境與社會法規，不僅避免法律風險，也展現社會責任，強化營運穩定與品牌形象。 ●負責任行為展現是企業對環境與社會的承諾，強化公眾信任與支持。 	<ul style="list-style-type: none"> ●遵守政府法令規章。 ●積極檢討違例個案並改善，避免再犯。 	<ul style="list-style-type: none"> ●公司遵守法規，關注政策變化並調整營運方向，透過產業交流與教育訓練強化守法意識。 ●公司落實環境與社會法規：短期關注法律風險與合規宣導；中期健全管理制度與合約範本；長期規劃分級法規訓練並評估成效。
 <p>營運策略與經濟績效</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●穩健財務表現是企業成長關鍵，有助強化營運基礎、掌握機遇並創造多元價值。 ●有效管理績效與風險可強化競爭力，為公司、員工與股東創造更大利益。 	<ul style="list-style-type: none"> ●持續創新強化競爭力，創造股東價值並履行社會責任。 ●優化銷售與售後服務，提升產品與服務品質。 	<p>公司透過定期管理與董事會議、績效檢討、教育訓練、強化客服及優化供應商合作，全面提升營運效能與品質穩定性。</p>

重大主題

衝擊描述

政策 / 承諾

行動 / 目標 / 跟蹤機制

產品品質
與安全

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

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

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

職業安全
與健康

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

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

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

人才任用
與留才

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

- 透過能力評估與持續培訓，實現適才適所，強化團隊效能與成長。
- 設立獎勵機制，激勵表現、提升士氣並強化留才。

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

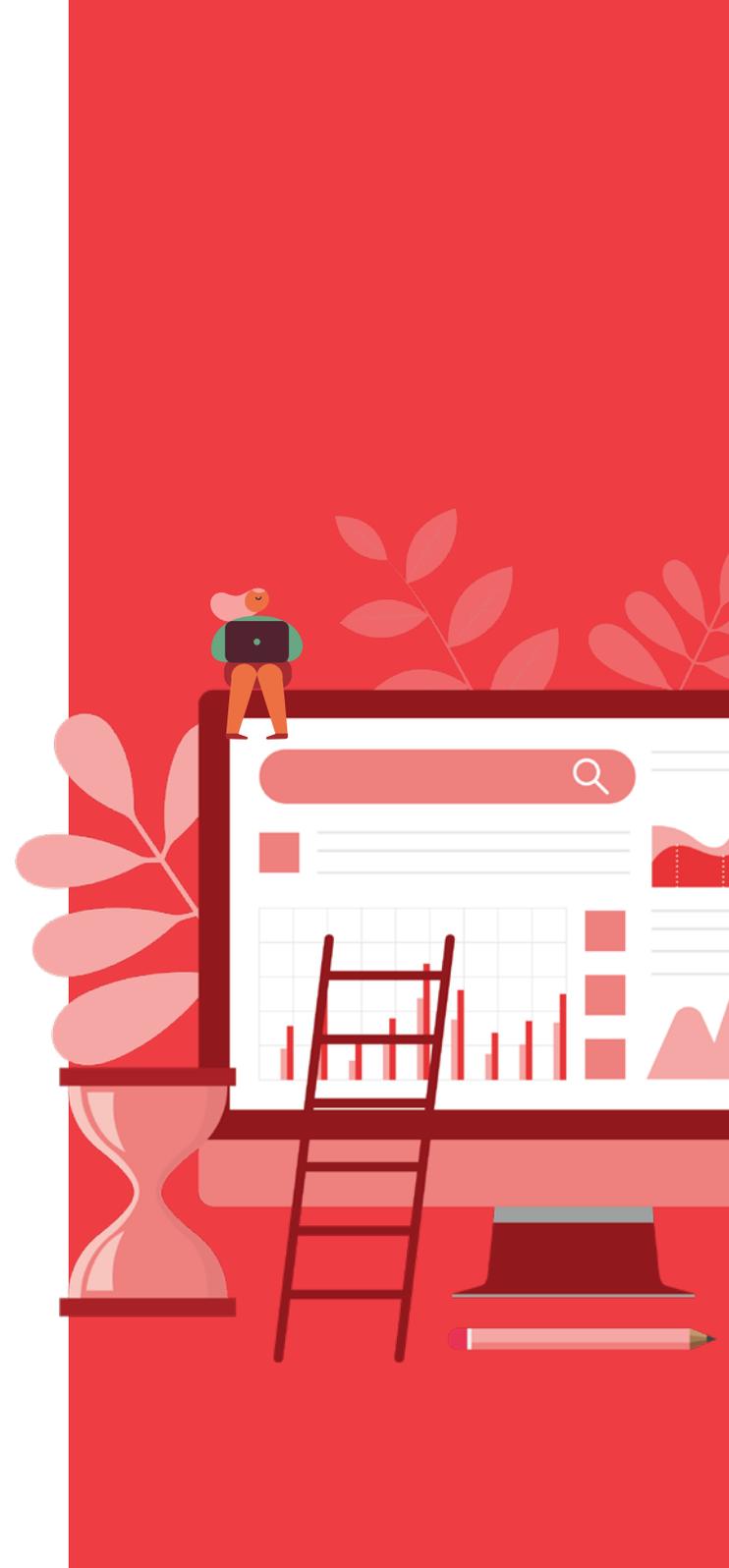
氣候變遷
與調適

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

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

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

03



誠信為本 盡職治理

3.1 公司治理	26
3.2 經濟、環境和社會主題之管理	29
3.3 誠信經營	32
3.4 人權政策	33
3.5 反貪腐	33
3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	34
3.7 內部控制與稽核制度	34
3.8 法規遵循	35
3.9 資訊安全管理	35



3.1 公司治理

長虹建設由董事會作為最高決策機構，負責策略指導與監督管理，依法規與公司章程行使職權，重視獨立性與透明度。董事會每季至少召開一次，113 年度共舉行 7 次會議。長虹建設董事會由 10 人組成，含 4 位獨立董事，設有審計與薪酬委員會。審計委員會全由獨立董事組成，負責監督風險管理，並每季至少召開一次會議。

113 年度本公司召開 7 次審計委員會會議，為了加強公司董事會在薪資管理上的功能，成立薪酬委員會，該委員會完全由獨立董事擔任，並擁有超過五年在商業、法律、財務或建築行業的相關工作經驗。在同一年度，薪酬委員會舉行 2 次會議，並且出席率維持在 100%。

▼ 長虹建設審計委員出席及運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	113 年審計委員會實際出席率
獨立董事	王玠琛	7	-	100%
獨立董事	蔡世祿	7	-	100%
獨立董事	游慶銘	5	-	71%
獨立董事	蔡福仁	7	-	100%

▼ 長虹建設薪酬委員出席及運作情形

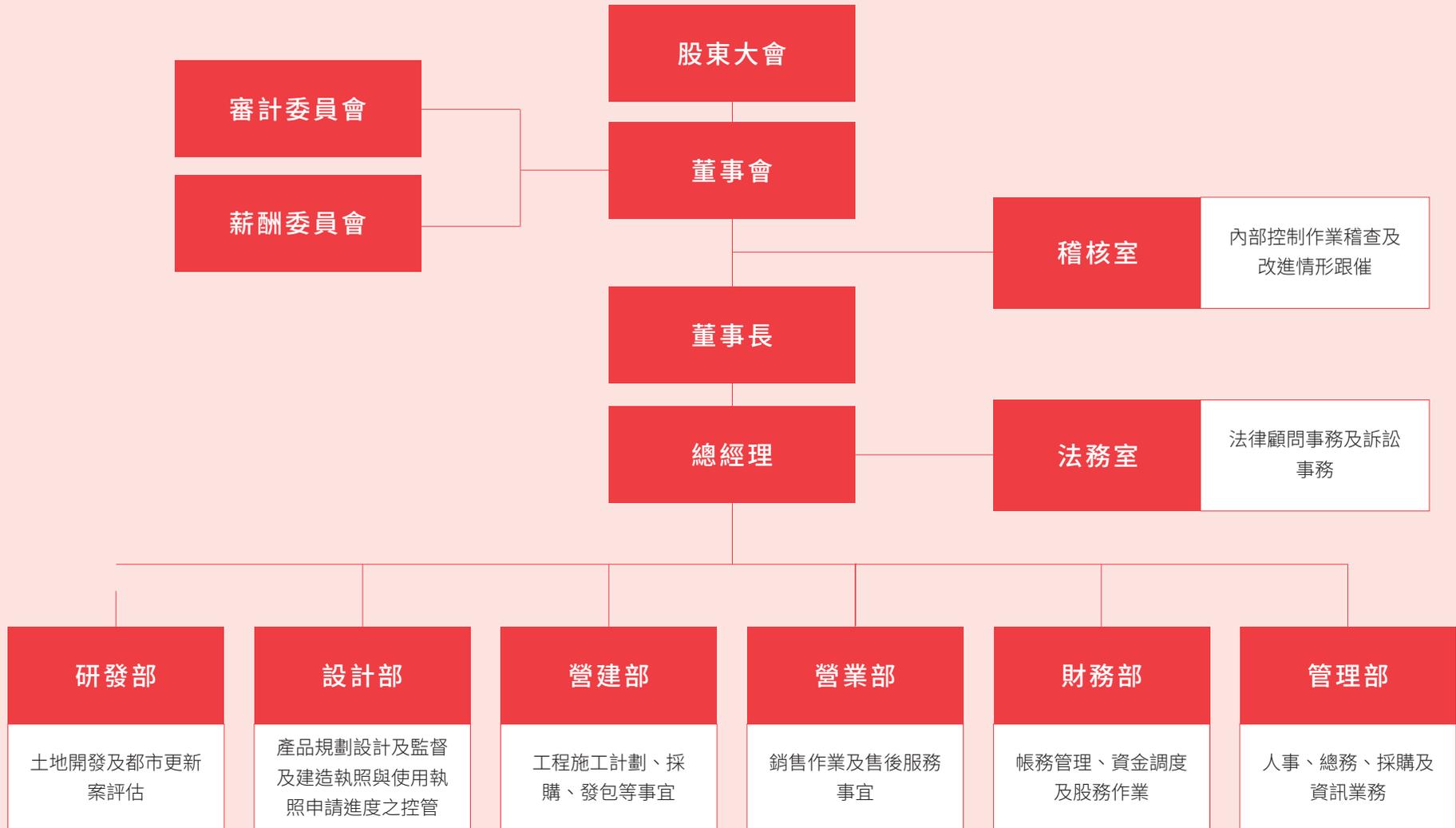
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	113 年審計委員會實際出席率
召集人	王玠琛	2	0	100%
委員	蔡世祿	2	0	100%
委員	游慶銘	2	0	100%
委員	蔡福仁	2	0	100%

▼ 113 年董事會成員與主要學經歷

職稱	姓名	主要經歷	113 年董事會實際出席率 (%)
董事長	聯虹投資 (股) 代表人：李文造	成功大學土木系 本公司創辦人 宏林營造廠 (股) 董事長	100%

職稱	姓名	主要經歷	113年董事會實際出席率(%)
董事	虹頂開發(股)代表人：李耀中	台灣大學土木工程系 美國柏克萊大學營建管理學碩士 美國柏克萊大學結構工程學碩士 美國普度大學營建管理學博士 土木技師	86%
董事	辰耀投資(股)代表人：李耀民	成功大學都市計劃系 本公司副總經理	86%
董事	郭纘強	美國馬里蘭大學土木工程博士 美商奇異電氣(股)專案經理	100%
董事	吳和惠	密西根州私立聖母大學教育碩士 台北市古亭女子國中、建成國中、介壽國中、華江高中校長 台北市教育會理事、監事	100%
董事	蔡玥晨	台灣大學會計系 安侯建業聯合會計師事務所主任 富邦證券股份有限公司經紀部 宏林營造廠(股)稽核主管 本公司監察人	86%
獨立董事	王玠琛	政治大學公共行政研究所結業 財政部台北國稅局副局長	100%
獨立董事	蔡世祿	台灣大學土木工程系博士	100%
獨立董事	游慶銘	逢甲大學企管系 財政部台北市國稅局主任秘書	71%
獨立董事	蔡福仁	成功大學電機系 東和紡織股份有限公司法人董事代表人 伊索有限公司董事長	100%

▼ 公司治理架構圖及各主要部門所營業務



3.2 經濟、環境和社會主題之管理

▼ 董事性別及年齡表

長虹建設 113 年 治理單位成員結構分析		董事會 (人數)	審計委員會 (人數)	薪酬委員會 (人數)
性別	男	8	4	4
	女	2	0	0
年齡	未滿 30 歲	0	0	0
	滿 30 歲未滿 50 歲	2	0	0
	大於 50 歲	8	4	4

一、董事提名與遴選

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

二、董事會主席

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

本公司董事會為最高治理單位，在審計委員會支持下，監督經濟、環境與社會表現及風險管理，並於決策時綜合考量 ESG 因素與利害關係人意見。公司設有公司治理長，協助董事會運作並確保法規遵循。各部門依職責執行 ESG 措施，並定期回報進度。為強化永續承諾，成立永續發展委員會，由董事長擔任主席，設立專責小組推動相關行動，各小組由相應部門的主管領導，執行 ESG（環境、社會與治理）相關行動，並無取自政府之財務補助。

一、環境、社會及公司治理之風險評估

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

環境、社會及公司治理之主要風險



新興風險

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



營運及工安事件風險

營運中若發生工安事故、財損或環境污染，恐導致營運中斷與商譽損失風險。



合約及客戶管理風險

合約履約、客訴及交屋糾紛等，可能導致損失與商譽風險。

二、利益衝突及迴避

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

三、董事會進修

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

四、董事會評鑑執行情形

(1) 依「績效評估辦法」，本公司已完成 113 年度董事會績效評估，以強化治理與提升運作效能。

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

▼ 董事成員自評考核

評估週期	每年執行一次		
評估期間	113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日		
評估範圍	董事會	個別董事成員	功能性委員會
評估方式	內部自評	個別董事成員自評	內部自評
評估內容	涵蓋董事參與、決策品質、組成結構、選任進修及內控等面向。	涵蓋目標認知、職責理解、營運參與、溝通管理、專業進修與內控等面向。	涵蓋董事參與度、職責理解、決策效率、委員會組成與內控等面向。
評估標準	評估項目之計分方式分為 5 個評分等級（5 極優 / 非常同意；4 優 / 同意；3 中等 / 普通；2 差 / 不同意；1 極差 / 非常不同意），評估結果依總得分區分為「優於標準」（90(含)-100 分）、「符合標準」（80(含) -90 分）及「尚待加強」（80 分以下）。		
評估結果	優於標準	優於標準	優於標準
提報董事會日期	114 年 3 月 12 日		

五、董事會及高階管理階層之薪酬政策

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

本公司 113 年董事酬勞為 18,000,000 元，僅佔當年度稅後淨利 2,277,806,000 元的 0.79%，為業界董事酬勞佔比最低的公司之一，為全體股東謀取最大之權益。

董事會及高階管理階層之薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊，為健全長虹建設董事會之薪酬管理機能，本公司之薪資報酬委員會於 110 年 12 月 22 日成立，由 1 位召集人；3 位委員組成，且 4 位均具有五年以上商務、法務、財務或營建業務所須之工作經驗。113 年度薪資報酬委員會總共召 2 次，出席率 100%，薪酬之決議請詳本公司 113 年年報之「薪資報酬委員會運作情形資訊」。



薪資報酬委員
成立時間

110 年 12 月 22 日



人員組成

1 位召集人 3 位委員組成



薪資報酬委員
召開次數

2 次



出席率

100%

六、哈佛商業評論

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

▼ 哈佛商業評論 2024 年台灣企業領袖 100 強殊榮



李文造

62 李文造
長虹建設董事長

3.3 誠信經營

長虹建設以責任、誠信與正直為核心，落實高標準商業倫理。董事會通過《董事行為準則》及《公司道德行為準則》，明確規範政策、行為與申訴機制，要求全體成員嚴格遵守，培養誠實負責的企業文化。相關資訊透過內部網頁及電子郵件對內傳達，並於官網公開，提升透明度。

公司亦遵循各項相關法規，如《公司法》、《證交法》、《政府採購法》等，並持續監控法規變動，定期檢視內部政策，確保營運合法合規。

📌 主要規範文件一覽表



上述責任商業行為之規範文件已上傳至公司網站，請詳本公司「投資人專區 / 公司治理 (及內部稽核) / 公司治理相關程序及辦法」

3.4 人權政策

長虹建設致力於履行企業社會責任，保障員工、客戶及利害關係人的基本人權，遵循國內外人權法規，並制定專屬人權政策，適用於本公司、子公司、客戶及供應商。堅決禁止童工與強迫勞動，並透過出勤檢查與教育訓練強化人權意識。

公司定期進行人權風險評估，發現異常即通報總經理並採取應對措施。由公司治理長統籌商業行為政策，總經理審核，稽核部門負責監督與調查舉報案件，並定期向董事會與審計委員會報告。各部門依職責協力推動責任商業行為落實。

▼ 各個部門根據其核心職責協同作業

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



3.5 反貪腐

本公司對貪腐採零容忍政策，設有嚴格規範與處分機制，並透過教育訓練強化員工意識。多年來無員工因貪腐受懲處，亦無相關法律訴訟。選擇合作夥伴時審慎評估其紀錄，113 年度亦無因貪腐終止合作情況，展現公司反貪決心與執行力。

長虹建設提供董事及高層完整的反貪腐宣導與培訓，強化對貪腐定義、風險及舉報機制的理解，並將政策擴及員工與合作夥伴。截至 113 年 12 月 31 日，公司董事會和高層管理人員接受反貪腐教育和培訓的覆蓋率已達 100%。

檢舉制度

為強化治理監督，公司設立內外部舉報管道，並透過內部信箱與官網公告廣泛宣導。

▼ 諮詢與舉報管道

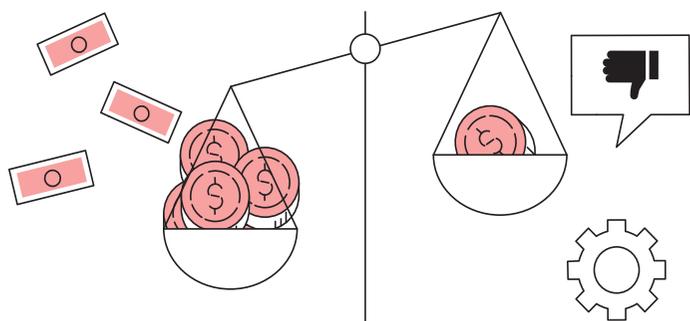
聯繫方式	
內部管道	人力資源信箱 性騷擾防治專線 / 信箱
外部管道	官方網站匿名檢舉之舉報信箱 chonghong@chonghong.com.tw 客服專線 (Tel.) 0800-066-280

本公司設有舉報機制，接獲通報後即由相關部門調查，並全程保密以防報復。查證屬實者將依情節處置，包含解雇或法律行動，並透過 EIP（員工資訊平台）與教育訓練提升員工防範意識，內外部利害關係人皆可透過信箱或官網專區舉報不當行為。

長虹建設於 113 年未有接獲舉報案件。

3.6 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

長虹建設秉持誠信與透明原則，致力於打造公平競爭環境，嚴格遵守公平交易法與相關法規，依循「公司道德行為準則」與「誠信經營指引」推動合法經營。公司定期對員工進行合規教育，防範反壟斷與不當競爭風險。113 年無任何反競爭或壟斷行為紀錄，亦無相關訴訟，展現公司在公平競爭上的高度自律與承諾。



3.7 內部控制與稽核制度

長虹建設依據《內部控制制度》與《內部稽核實施細則》建構完善內控機制，設有稽核室並由稽核主管負責，定期向董事會報告。稽核人員符合規範，並持續進修專業課程。稽核室每年擬定稽核計畫，檢視內控制度並提出改進建議，113 年度未發現重大異常。稽核相關資料及內控聲明皆依規定申報至公開資訊觀測站，確保內控機制持續有效運作。

內部稽核運作

長虹建設稽核人員依內部控制制度執行稽核，涵蓋公司各部門與子公司，分為定期與不定期稽核。定期稽核依風險評估擬訂年度計畫，經董事會核准執行；不定期稽核則依特定業務或主管指示進行。稽核結果揭露缺失並按季追蹤改善，稽核單位亦覆核各單位自評報告，綜合提供董事會及高層作為內控聲明依據。稽核主管定期向審計委員會報告，雙方溝通順暢。

113 年內部稽核主管與獨立董事之溝通情形摘要：

1. 審計委員會共召開 7 次會議，內部稽核主管列席 7 次。
2. 呈交及報告內部稽核業務報告共 4 份。
3. 報告改善追蹤報告共 4 份。
4. 溝通 110 年度「內部控制聲明書」及擬訂 113 年度「內部稽核計畫」，經審計委員會及董事會討論通過後，聲明書及稽核計畫如期公告並申報主管機關。
5. 所有報告事項皆經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。



3.8 法規遵循

長虹建設堅守透明與誠信，視守法為基本責任，致力營造公平正義的商業環境。公司設有「道德行為準則」和「誠信經營作業程序及行為指南」，強調員工依法行事並遵循職業倫理。透過健全的合規計劃與定期培訓，強化法遵意識。113年無重大違規事件，展現公司高標準的自律與治理。

長虹建設判定重大違規事件的準則：

長虹建設依事件性質、規模、頻率、時機與預期後果等五面向判定重大違規事件。貪腐、環保與勞動法規違反，或對財務與聲譽有顯著影響者皆列為重大。公司承諾防範違規風險，並於事件發生時迅速調查與處理，確保營運穩定與法遵紀律。

3.9 資訊安全管理

長虹建設重視資訊安全，持續推動防護措施以確保系統與數據安全，保障營運穩定。113年度無資訊外洩、資料損害或客戶受影響事件。因應日益嚴峻的資安風險，計畫強化防護機制，設立專責資安主管與人員，持續降低潛在風險，確保資訊安全無虞。

面對日益嚴格的資安要求，長虹建設持續強化資訊安全管理，推動多項防護措施以確保系統與資料安全，維持業務穩定。113年度無任何資安事故、資料或個資洩漏事件，亦無客戶受影響。因應資安風險上升，公司將持續提升防護機制，減少漏洞，降低風險發生機率。

▼ 資訊安全管理

項目	說明
 強化密碼管理	採用複雜、長度適當的密碼，並定期更新，禁止共用密碼，確保帳戶安全。
 實施多層次的防火牆	建立多層次的防火牆系統，過濾網絡流量，阻止潛在的威脅進入系統。
 持續監控與入侵偵測	實施監控系統活動，使用入侵偵測系統，及早發現並應對異常行為。
 定期備份與災難恢復	定期備份重要數據，建立災難恢復計劃，防範數據丟失或系統損壞。
 控制訪問權限	按照職責原則設定用戶權限，避免未授權人員訪問敏感數據。
 提供安全培訓	定期給予員工有關資訊安全的培訓，提高安全意識。
 更新與修補漏洞	及時更新軟體和應用程式，修補已知漏洞，增加資訊安全。

04





永續營建 卓越服務

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

-
- | | |
|--------------------|----|
| 4.1 產品品質與安全 | 38 |
| 4.2 土地開發的原則與策略 | 39 |
| 4.3 永續智慧健康綠建築導入與實行 | 45 |
| 4.4 顧客關係管理 | 49 |

4.1 產品品質與安全

長虹建設致力於打造安全、健康的建築，嚴守法規並進行法規評估，50 年來未違反健康與安全相關規定。透過短中長期管理方針，提升建築與施工安全，採用高安全性材料與完善培訓機制。公司制定供應商與建材政策，強調人權、環保與反貪腐，並定期覆核設計、工務與採購流程，確保符合高品質與安全標準，營造安全、永續的施工環境。

一、政策 / 承諾

所有產品依據法規設計並取得安全認證，導入品質與安全檢驗 SOP，確保消費者健康與滿意，無違規紀錄，致力提供安心與優質的使用體驗。

二、目標或方向 (短中長期)

透過短期內滿足客戶需求並強化品質控管，確保消費者安全與健康，並於中長期導入新版法規要求與品質管理，培育專業檢測能力，打造優質使用體驗。

▼ PDCA 品質管理

計畫 PLAN

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

執行 DO

依據先前制定的規劃，準確的執行各項工作，並記錄細節以便查核時快速了解狀況。

查核 Check

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

行動 Act

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

三、實際管理

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

四、責任

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

五、投入資源

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

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

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

▼ 研發部工作職掌

研發課	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地主談判策略研擬、執行與檢討統合。 2. 產權調查及個案、市場分析等事項。 3. 代書選定及過戶業務和進度控管等事項。 4. 土地複丈及產權證件點交等事項。 5. 其他有關新創研發及新 投資事業、區域研究分析等事項。
土開課	<ol style="list-style-type: none"> 1. 捷運聯合開發評估分析、投標作業。 2. 土地購置、取得、簽證、訂約、付款等事項。 3. 公辦區段徵收與市地重劃土地洽購作業與保全程序。 4. 工業區變更住商研析與辦理。 5. 其他相關研討交辦等事項。
都更課	<ol style="list-style-type: none"> 1. 都更案可行性評估與開發策略擬訂，都更顧問公司遴選、簽約。 2. 都更案作業規劃與執行、與公部門協調作業。 3. 都更案稅務規劃與成果備查。 4. 土地及房屋鑑價等作業。 5. 其他相關舊市區重建（都市更新）研討交辦等事項。

4.2 土地開發的原則與策略

一、開發策略

長虹建設以優質地段為開發主軸，並儲備市郊與重劃區土地，採多元策略穩健成長。產品面則遵循三大原則：兼顧高價與平價住宅、推動都更與危老改建提升都市品質，以及住宅與商辦並進，實現產品多樣化與穩定獲利。

土地開發區位亦結合以上述原則作為評估的考量。

二、掌握市場及法源最新動態

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

三、評估土地的重要考量因素

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

四、土地開發流程

1. 初步開發分析

透過多方蒐集市場資訊，評估區域成長與經濟趨勢，確保投資分析貼近行情，降低誤判風險。並定期召開土地追蹤會議，針對具開發潛力地區進行評估，於適當時機進行購地或合作開發。

2. 產權調查

詳細確認來案範圍之土地所有權人組成、有否相關限制登記或他項權利，確保產權取得安全無虞。

3. 量體確認

會同建築師進行詳盡的法規調查，相關獎勵值之確認及是否為禁限建或有航高限制等，確保個案符合現行法規之設計。

4. 區位調查

因應台灣地狹人稠現況，避免開發山坡地、地質敏感區與斷層帶，亦避開鄰近嫌惡設施。開發前審慎評估交通可及性、外聯道路狀況，並調查鄰近產品供給與產業概況，確保土地開發合宜且具發展潛力。

5. 購地審批

研發部完成土地評估報告後，經總經理與董事長簽核，再提報董事會審議。所有開發作業皆依法辦理，113 年無違程序或購地糾紛情形，展現公司嚴謹合規的土地開發流程。

五、土地分析調查

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

▼ 分析調查說明

項目	說明
 <p>地質鑽探調查</p>	<p>地質鑽探調查為建築設計關鍵前置作業，提供結構設計所需的基礎資料。專業技師藉此深入研判地質條件，作為施工保護設計、安全措施與永久結構設計依據，確保工程安全進行，並有效保護施工周邊設施。</p>
 <p>鄰房現況鑑定</p>	<p>鄰房現況鑑定是針對建築標的及周邊環境，於特定時間透過目測與儀器測量進行記錄，並製作報告存證，未來若發生損壞爭議，可據此比對損壞情形，以釐清原因與責任歸屬。隨著台灣都市發展密集，建築設計趨向高層與深層化，施工緊鄰既有建物成常態，損鄰爭議事件日增。事故原因、賠償金額與修復方式，須依賴客觀、公正且專業的鑑定單位判定。</p> <p>各地政府皆設有建築損鄰爭議處理規則，以台北市為例，鑑定機構應於一個月內完成報告，重大或複雜案件可申請延長。為保障權益，事前完善鄰房現況鑑定至關重要。</p>
 <p>結構外審</p>	<p>結構外審是建築結構設計完成後，交由政府認可機構審查，以確認設計符合高度與強度要求。審查內容包括地質鑽探報告、各類載重與地震力計算書，以及各樓層平面圖與基礎結構圖，確保建築安全合規。</p> <p>依照 2001 年《建築法》修法規定，滿足以下條件建築，都必須通過結構外審，才能正式開工：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建築物高度在 50 公尺以上者。 • 建築物高度未達 50 公尺，但鋼筋混凝土構造且設計跨距在 15 公尺以上者。 • 地下層開挖之總深度（含基礎）在 12 公尺以上，或地下層開挖超過 3 層之建築物。 • 建築基地位於信義計畫區、基隆河新生地、北投區公館路沿線等地質敏感地區者，地下層開挖之總深度（含基礎）在 7 公尺以上，或地下層開挖超過一層之建築物。 • 坡地形之建築基地，其規劃建築基地地面在 3 個以上者。 <p>本公司各建案皆遵守並符合國內建築相關法規及其他要求，並落實各項建築規定。</p>

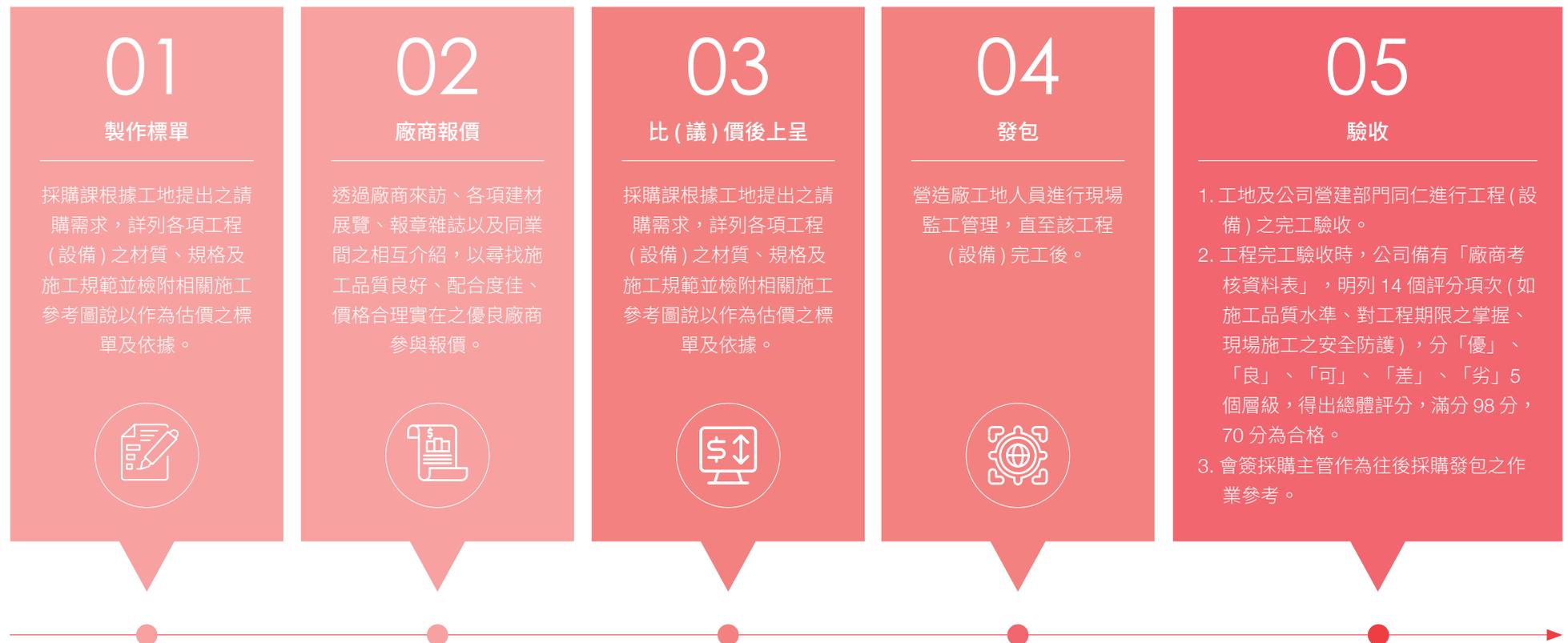
六、採購發包

採購發包作業對於建案能否有效控管工程品質及預算，至關重要。

長虹建設成立 50 年，透過 100% 投資之宏林營造廠自辦施工，有效控管工程與材料品質。面對通膨與缺工挑戰，持續優化成本控制，同時強化建案品質要求。採購優先考量永續環保與健康安全，使用節能 low-e 玻璃、綠建材磁磚、CNS 認證氣密窗、防火認證門等，朝向打造適居且永續的生活與工作空間目標邁進。公司採購之基本作業流程，如圖 4-2。

長虹建設秉持公平、公正、客觀原則進行每項工程與設備採購發包，致力於在競爭激烈的市場中，打造合理價格、優良品質且適合長久居住的空間，並推動永續、節能減碳理念，為下一代營造綠色生活環境。公司營運 50 年來，未曾發生任何舞弊或不法發包事件。

▼ 採購基本作業流程圖



七、施工品質管理

長虹建設之辦公大樓與集合住宅均由子公司宏林營造廠承攬，該公司創立於民國62年，具40餘年建築經驗，承攬範圍涵蓋住宅、辦公大樓、廠房、醫院與學校等，業績遍佈全台。宏林營造除長期配合長虹建設外，亦承攬公共工程，並致力於培育工程專才，強化工務、採購與施工整合效率。近年更導入ERP系統，提升資訊整合效率並推動減紙化，優化管理效能與永續實踐。

長虹建設嚴格控管施工品質，與宏林營造密切合作，掌握工地管理、進度與預算，並依規範強化抗震與隔音設計，選用合格建材，保障居住安全。公司以「零缺失、無客服」為品質目標，致力於提供無瑕建築。宏林營造則建立標準化作業流程，全面提升工程管理與施工品質，強化建築與民生發展的連結。

營建工程依嚴謹作業程序與檔案管理制度執行，透過檢驗與試驗確保材料與施工品質符合法規與合約。公共工程則依品質管制三級制度精神，系統化管理品質與進度。宏林營造負責第一級品質控管，確保缺失於審查前即被排除，提升整體施工品質。

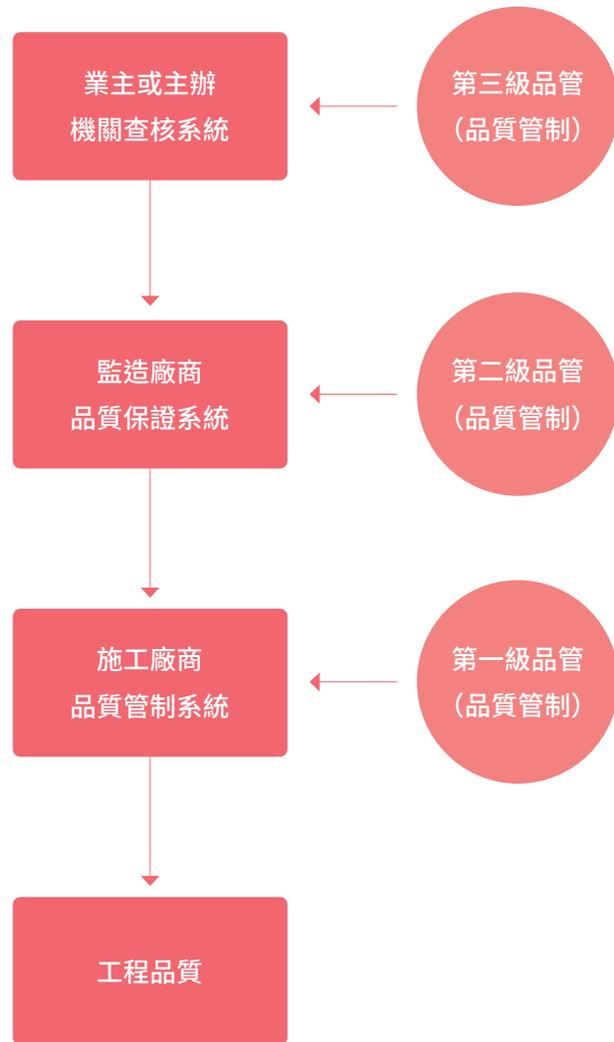
▼ 工程施工要領

適用範圍	凡所適用之工程及材料，其所訂定之施工要領，皆須調配制式表單。
製作依據	施工要領製作之依據，為其工程或材料之工法及說明書。各個工程及材料之施工要領書訂定後，須送請監造及機關審核，審核通過後工地據此及工程合約規範、設計圖說執行。

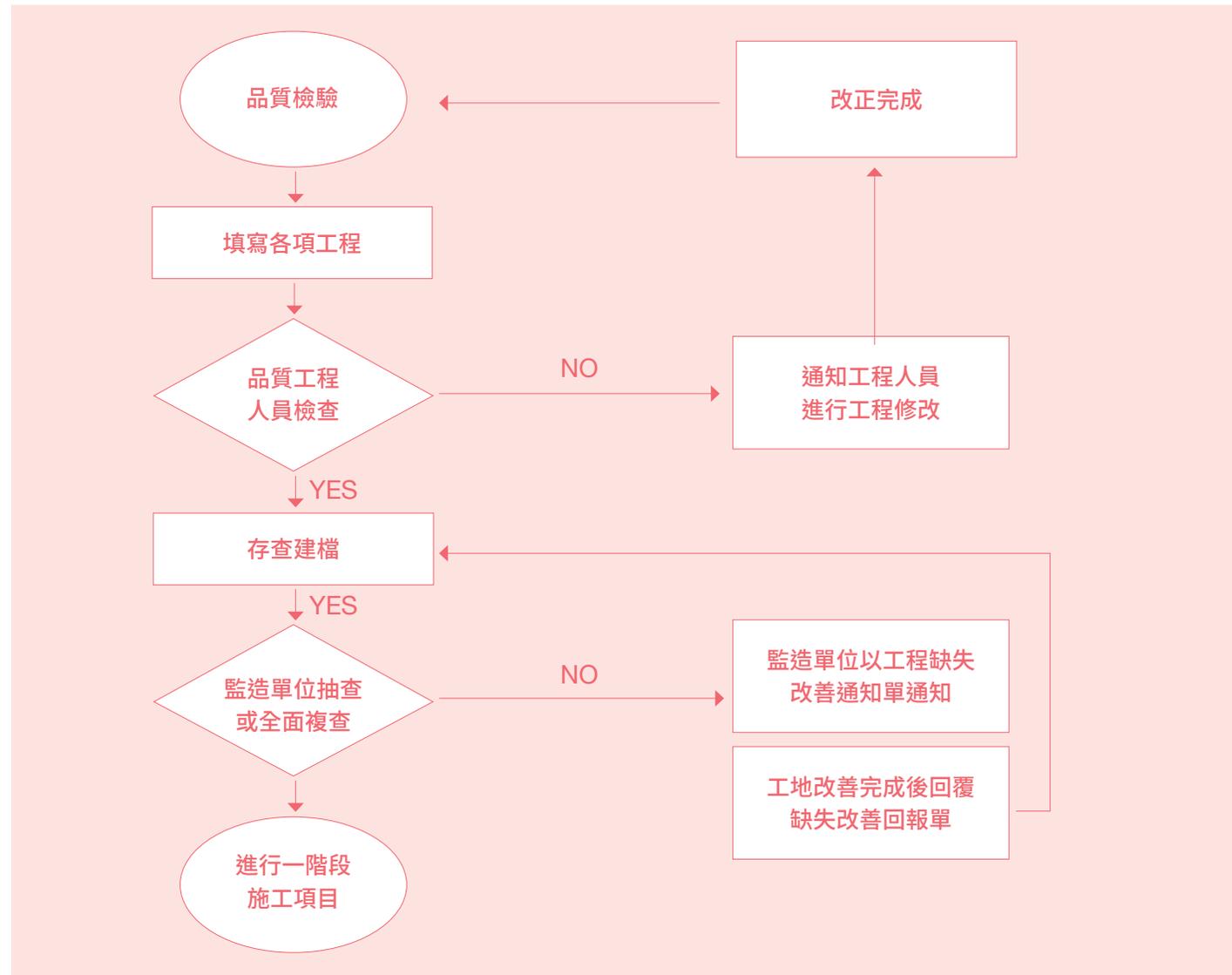
▼ 工程管理審查制度

目的	<ol style="list-style-type: none"> (1) 督導品質計畫有效而落實的執行，且對管理缺失提供改善建議。 (2) 落實管理循環之運作，使能不斷提昇管理品質。 (3) 檢核工程品質管理缺失，並積極追蹤改善情形。落實工地安全及環境衛生管理。 (4) 每個月召開安衛講習宣導會議。 (5) 提送及執行工程安全措施計畫
範圍	<ol style="list-style-type: none"> (1) 品質目標達成率之檢討。 (2) 前期審查缺失之檢討與改善追蹤。 (3) 預防措施的有效性評估。 (4) 矯正措施的效果確認。 (5) 品質稽核結果審查。 (6) 機關滿意度檢討與追蹤。 (7) 品質系統執行績效之評估
執行	<ol style="list-style-type: none"> (1) 負責人：工地主任。 (2) 成員：品管工程師及各組組長。
代理異動	<p>當工務工程師請假、休假時，採取下列措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 由工地主任或現場工程師代理。 (2) 發文告知監造單位並提供代理人工務工程師相關資料。

▼ 品質管理三級制度



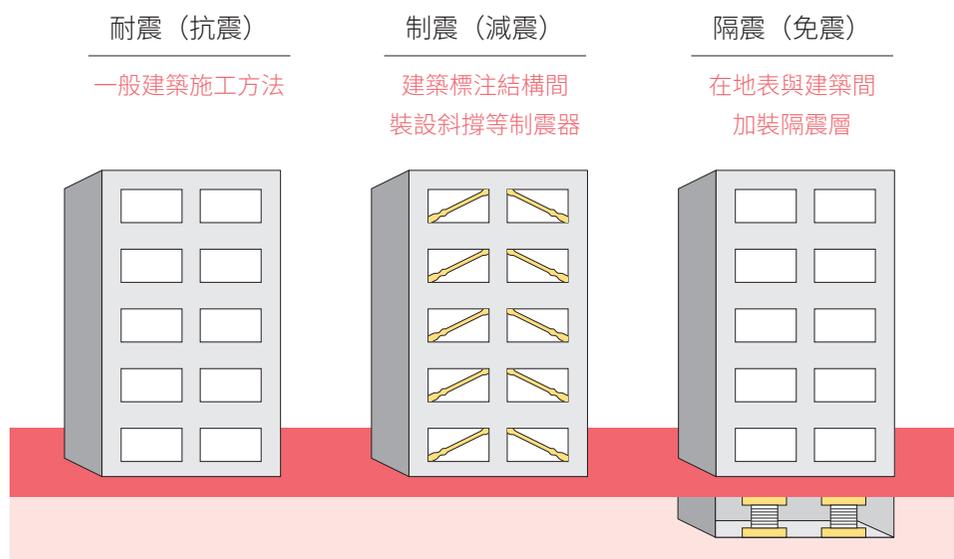
▼ 改善流程圖



八、建築抗震

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

▼ 建物抗震——耐震、制震、隔震



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

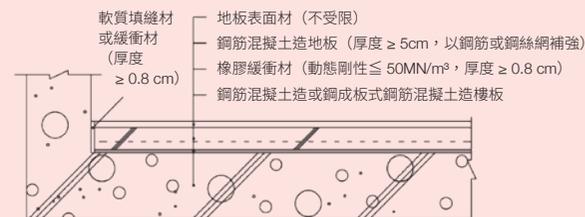
▼ 制震系統

隔音設計

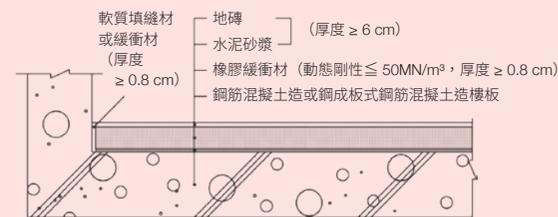
依《建築技術規則建築設計施工編》，新建建築物應備有空氣音隔音設計及樓板衝擊音隔音設計。分戶樓板隔音效果要達 58 分貝，即為 15 公分混凝土樓板，就必須有降噪 17 分貝的緩衝材或取得內政部綠建材標章之高性能綠建材（隔音性）。

▼ 標準隔音構造

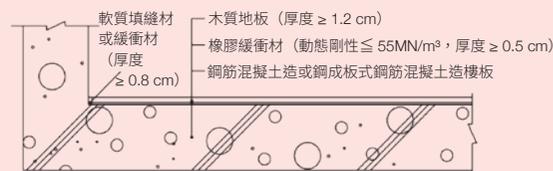
第一目



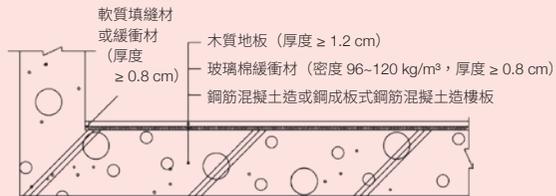
第二目



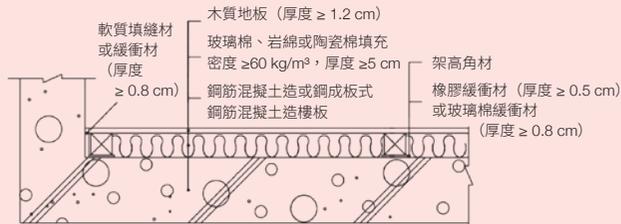
第三目



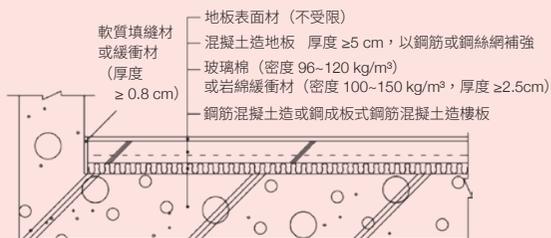
第四目



第五目



第六目



資料來源：樓板衝擊音 (46 條之 6)

施作實績：長虹天籟、后里案

4.3 永續智慧健康綠建築導入與實行

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

一、永續綠建築設計

綠建築設計及認證

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

▼ 長虹建案導入永續智慧健康綠建築策略



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

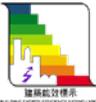
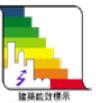
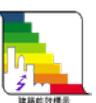
綠建築標章實績

- | | | |
|--|--|---|
|  虹典案 銀級候選
預計 114 年 9 月銀級標章 |  員林天際 銀級候選
預計 115 年 12 月銀級標章 |  長虹 MVP 案 黃金級候選
預計 116 年 12 月黃金級標章 |
|  長虹天聚案 銀級候選
預計取得銀級標章 |  新莊新知段案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |  TOP31 案 黃金級候選
預計 115 年黃金級候選標章 |
|  新紡長虹案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |  桃合案 銀級候選
預計取得銀級標章 |  決決案 黃金級標章
113 年 11 月取得黃金級標章 |
|  員林二期 銀級候選
預計 119 年 1 月銀級標章 |  林口建林案 銀級候選
預計 120 年 1 月銀級標章 |  松德長虹 黃金級標章
預計 115 年 6 月黃金級標章 |
|  新洲美案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |  虹創案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 | |
|  長虹天籟案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |  長虹 ICT 銀級候選
預計 116 年 6 月銀級標章 | |

智慧綠建築候選標章

- | |
|---|
|  長虹 MVP 案 合格級候選
預計 116 年 12 月取得合格級標章 |
|  新洲美案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |
|  新莊新知段案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |
|  長虹中科大院 (后里案) 合格級候選
預計 115 年中合格級候選標章 |
|  長虹天聚案 銅級候選
預計取得銅級標章 |
|  新紡長虹案 銀級候選
預計 115 年銀級候選標章 |

能效標章

- | | |
|---|--------------------------------------|
|  | 新洲美案 能效一級
預計 115 年取得能效一級 |
|  | 新紡長虹案 能效一級
預計 115 年取得能效一級 |
|  | 林口建林段案 能效一級
預計 120 年取得能效一級 |

LEED/WELL

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

住宅性能評估標章

- | | |
|---|---|
|  | 員林天際集合住宅
無障礙二級、結構安全二級
114 年初步評估證書
預計 115 年 12 月取得正式評估證書 |
|  | 員林二期集合住宅
無障礙二級、結構安全二級
預計 114 年 10 月初步評估
118 年 9 月正式取得 |



二、嚴謹工法與貼心設計

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

▼ 導入貼心設計案例



無障礙貼心設計

戶外及公設區域增設無障礙設施，如無障礙斜坡、無障礙升降梯，使無障礙人士安全無虞。

全部建案

1



提高空氣清淨品質

空氣清淨機搭載 SHARP 高密度離子技術，配合 True HEPA 濾網、活性炭除臭濾網與可清洗的前置濾網，有效去除 PM2.5、細菌與異味，並支援自動偵測與智慧調節。

全部建案

2



減少空氣中甲苯

住戶內天花板及牆面油漆皆使用有綠建材標章之乳膠漆。

全部建案

3



電梯節能

設備運轉剩餘能量電力回生再利用，提高能源效率並降低耗電

西湖、新洲美
員林一期
員林二期 (預計)
央決長虹、長虹天籟
長虹中科院 (后里案)
新莊新知段 (OTIS 標配)
長虹 MVP 案

全部建案

4

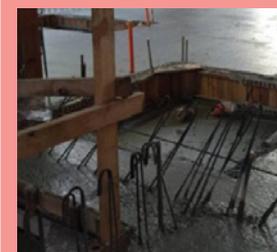


公共區域環境衛生

使用感應龍頭及智能馬桶，減少接觸。

全部建案

5



各戶浴室當層排水

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

長虹帝璽
松德長虹

6

三、朝全球永續發展邁進－ LEED 認證

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

四、追求以人為本的國際健康建築認證－ WELL 認證

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

準隨時間持續更新，適應不同項目與公共健康需求。

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

WELL 認證等級，可分成銅級認證、銀級認證、黃金級認證、白金級認證。

五、展望未來

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

▼ 長虹低碳、永續、健康建築策略



4.4 顧客關係管理

一、行銷與廣告

長虹建設與知名廣告代銷與商仲公司合作，依建案特性與市場需求規劃銷售策略，確保成果與品牌形象。公司嚴格控管銷售品質，所有行銷資料須真實、合法，樣品屋資訊與設備清單一致，避免誇大或誤導。113年無違反產品資訊、標示或廣告規範之情事，亦未受不實廣告處罰。

二、購屋租屋客服

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

交屋前由公司、營造廠與代銷人員陪同驗屋並填具檢驗單，保障交屋品質。

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

三、房屋租賃

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

租賃期間由專業物業公司管理，定期清潔與維護設施，提供安全便利環境；另安

排員工巡檢並與客戶互動，維護長期合作關係。

四、售後服務

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

五、客服流程

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

低碳設計

綠色能源

循環永續

健康生活

智慧建築

05



綠色工程 環境永續

5.1 氣候變遷與調適 (TCFD)	52
5.2 能源管理與溫室氣體排放	55
5.3 水資源管理	58
5.4 廢棄物管理	58
5.5 碳定價	60
5.6 低碳建築	60



5.1 氣候變遷與調適 (TCFD)

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

以下資訊是依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」的附表二「上市櫃公司氣候相關資訊」進行揭露。

▼ 氣候變遷造成之風險與機會及因應措施

四大構面	揭露項目	執行情形
 <p>治理</p>	<p>董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理</p>	<p>(一) 董事會 董事會為氣候變遷管理最高監督機構，定期審查經營成果與策略，評估經濟、環境、社會影響及相關風險與機會。</p> <p>(二) 向董事會報告氣候相關議題流程和頻率</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 總經理每年向董事會報告氣候相關經營成果，定期檢視 ESG 影響、績效與策略目標。 2. 永續發展委員會負責風險辨識並定期向董事會報告，由董事會與高層檢視控管成效，提供決策指引。 3. 永續發展委員會再依據董事會之討論結果擬定政策與改善目標，交付各執行單位進行作業調整，依專案需求不定期向董事會報告進度。 <p>(三) 內控制度 稽核室制定稽核計畫，評估營運風險控制與內部控制系統成效，並將結果報告審計委員會與董事會。</p>
 <p>策略</p>	<p>所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短、中、長期)</p> <p>極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>請詳「氣候相關風險與機會的影響及因應方案」。極端氣候事件目前對本公司未有重大財務衝擊，而本公司亦未有因應氣候變遷而進行之大規模轉型行動。</p>

四大構面

揭露項目

執行情形



風險管理

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。

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

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

長虹建設於 113 年尚未使用情境分析作評估，本項不適用。

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

長虹建設於 113 年尚未訂立因應管理氣候相關風險轉型計畫，本項不適用。



指標與目標

若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎

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

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。

長虹建設於 113 年尚未設定氣候相關目標、使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，本項不適用。

溫室氣體盤查及確信情形

請詳本章節「溫室氣體排放」部分。

▼ 氣候相關風險與機會的影響及因應方案

類別	構面	內容	影響時程 *	對公司策略、營運、財務的影響	因應方案 / 機會辨識
轉型風險	法規政策	《氣候變遷因應法》 納入碳費收費制度	中期、長期	新增徵收溫室氣體排放管理費，對營運成本造成影響。	進行 14064-1:2018 溫室氣體盤查，並建立相關環境數據記錄機制，再依據碳盤查結果進行碳管理。 評估導入可降低結構體碳排放的工法。
		《建築能效標示》制度	中期、長期	生產及審查時程或會延長，對營運成本造成影響。	即時關注法規變動並整合於產品及服務。 配合新法規於新建案時納入規劃。
		「再生能源發展條例部分 條文修正草案」	中期、長期	規範新建之建築物應設置太陽光電發電設備，建築成本增加。	配合新法規於新建案時納入規劃
	技術及產品	現有產品的低碳替代品	短期、中期	因應減碳需求，公司需投入資源研發或採購低碳技術與建材，導致成本上升，若無法滿足市場低碳要求，恐流失商機。	採用綠 (智慧) 建築。 使用低碳工法。 與低碳建材供應商建立良好密切關係，以利以較優惠價格採購及確保供應源穩定。
實體風險	能源	可再生能源及使用節能措施	長期	因國內綠電市場仍在發展，綠電採購困難且成本高昂，導致營運成本上升。	由辦公室到工地，全面推動節能減碳活動，提升能源效率。 研擬建設綠電發電裝置的可行性。
	長期性	平均氣溫上升	長期	氣候暖化導致電費上升、勞工醫療支出增加、高溫影響施工進度與人力短缺，進而提升營運成本、延誤完工，造成銷售收入減少與財務支出上升。	使用節能設備，提升能源使用效能。 改善施工環境 (如：建置施工休息區並增設降溫的設備及各式備品)。

* 註：影響時程定義為：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 5-10 年

▼ 長虹建設針對氣候變遷與調適 (TCFD) 歸納重要事項

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

5.2 能源管理與溫室氣體排放

一、能源管理與溫室氣體排放

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

▼ 長虹建設歷年能源使用量

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

註：

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

▼ 長虹建設各項減碳措施

項目	說明
用電管理	<ul style="list-style-type: none"> 辦公室全面採用高效率環保節能之 LED 燈具。 為達節電效果，每區最後一位離開辦公區域之同仁關閉電燈，假日加班人員僅開啟該區之照明。
空調	<ul style="list-style-type: none"> 辦公室冷氣節能，溫度控制在 26-28 度。 同仁們需於每日下班後關閉全區空調，各區有加班使用需求再開啟該區空調。 為減少冷氣外洩或熱氣侵入，空調區域門窗緊閉，達到隔絕外氣的效果。 為降低太陽光直射，加裝窗簾，有效降低室內溫度。
用電管理	<ul style="list-style-type: none"> 優先選購具有環保、節能標章的商品。 為節能減碳，下班後將電腦關機，並關閉電源與拔除插頭。 開啟影印機與傳真機的省電模式。 午休期間，關閉電燈，節省用電量。
電子簽核	<ul style="list-style-type: none"> 減少紙張的碳足跡

二、溫室氣體排放

長虹建設以房產銷售為主要業務，並非排碳大戶。然而，隨著國際間針對氣候的倡議，氣候變遷相關之風險管理、溫室氣體管理與溫室氣體排放資訊揭露，成為企業營運的關鍵議題。長虹建設自 111 年開始統計間接排放 (範疇二)，並在 114 年正式針對 113 年進行更嚴密的 14064-1:2018 組織層型溫室氣體盤查，針對範疇一、範疇二及範疇三進行盤查及計算。



113 年長虹建設範疇一排放量為 1.581 公噸 CO₂e；範疇二排放量為 17.617 公噸 CO₂e；範疇三排放量為 3.886 公噸 CO₂e。如下表。

▼ 歷年溫室氣體排放與基準年的比較

範疇	項目	排放量 (公噸 CO ₂ e)			密集度 (公噸 CO ₂ e/ 個體營收新臺幣百萬元)		
		111 年	112 年	113 年	111 年	112 年	113 年
範疇一	母公司	N/A	N/A	1.581	N/A	N/A	0.0002
	子公司	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	合計	N/A	N/A	1.581	N/A	N/A	0.0002
範疇二	母公司	20.79	19.727	17.617	0.0025	0.0782	0.0021
	子公司	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	合計	20.79	19.727	17.617	0.0025	0.0782	0.0021
範疇三	母公司	-	-	3.886	-	-	0.0005
	子公司	-	-	-	-	-	-
	合計	-	-	3.886	-	-	0.0005
總計		20.79	19.727	23.084	0.0025	0.0782	0.0028

確信機構

溫室氣體盤查為自我揭露，不須進行查證或確信，未來將視狀況進行調整。

註：113 年個體營收：8,359,718 仟元

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

▼ 主要 5 個在建建案歷年間接排放量比較 (範疇二)

建案 年份	松德長虹			長虹虹創		長虹 ICT		長虹 MVP	雲創
	111 年	112 年	113 年	112 年	113 年	112 年	113 年	113 年	113 年
範疇二 (kWh)	53,160	135,000	130,225	71,840	199,738	138,960	291,297	82,972	247,001
能源消耗量 (GJ) (註 1)	191.42	486.11	468.92	258.68	719.22	500.37	1,048.91	298.77	889.41
碳排放量 (公噸 CO ₂ e)(註 2)	27.060	66.825	61.727	35.56	94.676	68.790	138.075	39.329	117.079

註：

1. 外購電力單位為 kWh，依照經濟部能源局公告之單位熱值換算為 GJ；電力 1 度 = 860kcal、1kcal=4.187KJ，將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為吉焦 (GJ)
2. 用電碳排放量以電費帳單數據為統計基礎。1 公噸 = 1,000 公斤。111 年引用電力碳排放係數為能源局 111 年公告值，採 0.509kgCO_{2e}/kWh；112 年引用電力碳排放係數為能源局 112 年公告值，採 0.495kgCO_{2e}/kWh 計算。113 年引用電力碳排放係數為能源局 113 年公告值，採 0.474kgCO_{2e}/kWh 計算。
3. 111 年為基準年，112 年、113 年為比較年。

5.3 水資源管理

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

▼ 水資源使用量

	111 年	112 年	113 年
用水度 (度)	862	792	1,159
取水量 (百萬公升)	0.862	0.792	1.159
員工用水密集度 (用水度數 / 員工人數)	17.24	15.52	22.7255

註：1 度 = 1,000 公升；113 年，員工人數為 51 人，取小數點第 4 位。

長虹建設節水措施

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

5.4 廢棄物管理

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

▼ 長虹建設辦公室廢棄物減量措施

措施	說明
措施一	放置垃圾分類與廚餘回收桶，落實垃圾分類與資源回收。
措施二	運用 e-mail 等途徑進行各項內部活動資訊提供或宣導，以減少紙張使用及廢紙產生。
措施三	禁止採購塑膠杯水，辦公場所禁用免洗餐具及保麗龍盒，鼓勵同仁使用環保杯，減少一次性垃圾產生。
措施四	辦公室全面停止提供紙杯、杯水，倡導員工自行攜帶環保杯。
措施五	導入 EIP 電子簽核系統，紙張全面使用回收紙，大大降低紙張使用率。

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

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

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

▼ 營建廢棄物處理流程



工地揚塵處理措施

01

開挖儲存區利用黑紗網減少揚塵

02

人員灑水揚塵

03

工區內裸露土面以 PC 覆蓋抑制揚塵

04

加強灑水抑制車輛行進間揚塵

05

工地備有防塵網，如有揚塵立即覆蓋

5.5 碳定價

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

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

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

5.6 低碳建築：邁向淨零的基石行動

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

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



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

01

綠建築導向設計



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

02

低碳與循環建材導入



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

03

整合節能與綠電佈署



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

04

碳盤查與智慧運維導入

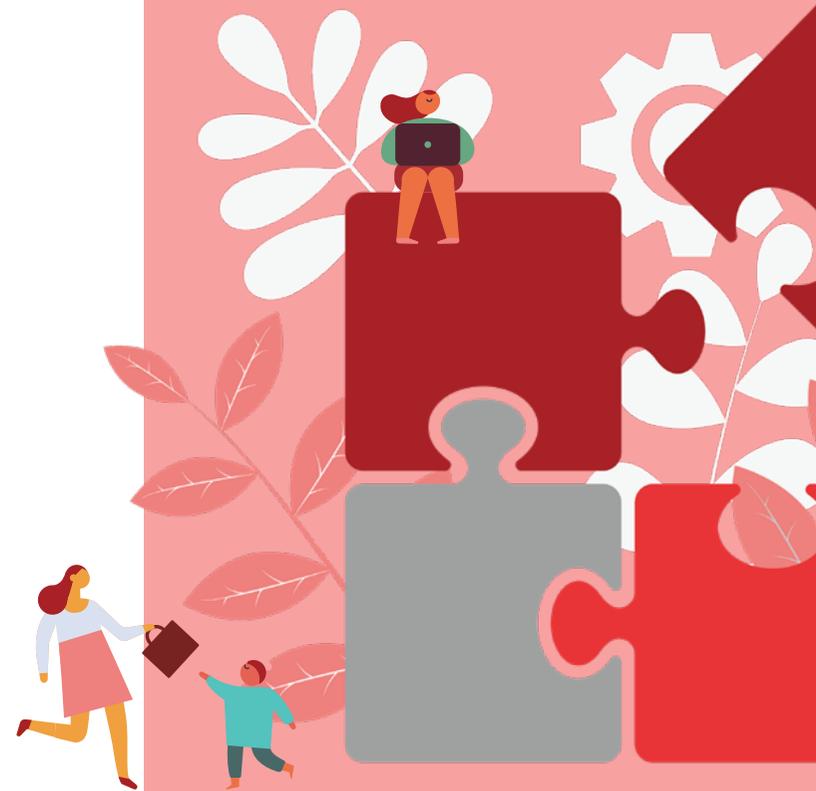


規劃建案於施工階段導入工程碳盤查與營建廢棄物再利用管理，掌握碳排熱點、減少資源浪費，強化綠色採購以落實企業永續。

永續願景與透明揭露

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

06



人力培育 安心職場

6.1 勞資關係	64
6.2 人才任用與留才	65
6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	66
6.4 員工績效及職業發展檢核	69
6.5 人權與反歧視及性騷擾防治	69
6.6 職業安全與健康	69
6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70



6.1 勞資關係

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

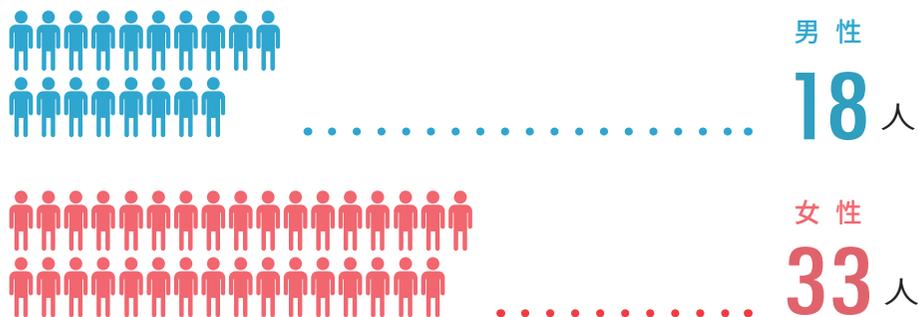
一、人力概況

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

二、員工的多元化

致力於打造多元包容的職場，確保在招募、薪資與福利上，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職位而有差異待遇。男性與女性員工的比例大約是 18：33。

▼ 員工性別分布



▼ 員工性別在年齡與學歷及職別分布

項目	類別	男性人數	女性人數
年齡	小於 30 歲	0	1
	大於 30 歲小於 50 歲	7	23
	大於 50 歲	11	9
學歷	高中以下	2	4
	專科	4	6
	大學	10	22
	碩士	2	1
職別	管理階層	10	2
	非管理階層	8	31

註：

1. 本表管理階層為掌管各部高階主管，共 12 人。
2. 本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工，共 39 人。
3. 員工人數統計至 113 年 12 月 31 日止為 51 人。統計單位為“人數”(非全時等量法)。
4. 除上述員工外，113 年度公司並無派遣人員、專案外包等非員工的工作者(依 GRI 準則的定義)。

三、員工滿意度調查

2024 年針對員工進行滿意度調查，共蒐集 73 份有效問卷，主要分析涵蓋薪酬福利、工作環境與企業文化等多個面向，整體結果呈現出長虹 / 宏林在員工關懷與職場環境上的積極表現。

從薪酬與福利的角度來看，大部分員工對於薪資待遇、加班費制度與調薪標準持正面評價。其中，54% 的員工對薪資報酬感到滿意或非常滿意，而公司提供的免費健康檢查更獲得 67% 的高度肯定，顯示長虹 / 宏林對員工健康的重視。此外，保險制度（團險）與進修補助的滿意度也分別達到 61% 與 59%，彰顯出長虹 / 宏林在員工職涯發展與生活保障上的努力。

在企業文化與職場氛圍方面，68% 的員工認同自己在工作中能夠獲得肯定，並有超過 60% 的員工認為在長虹 / 宏林工作讓他們感到榮耀，這表明企業成功塑造一個讓員工擁有成就感的環境。此外，63% 的員工表示願意繼續在公司服務，進一步證明長虹 / 宏林內部的工作氣氛融洽，能夠促使員工長期投入與發展。

總體而言，本次調查結果反映出長虹 / 宏林在人力資源管理上展現的用心，透過完善的福利制度、穩定的工作環境與正向的企業文化，成功提升員工的歸屬感與滿意度。未來，若能持續優化薪酬調整機制與員工發展機會，相信將進一步提升整體滿意度，強化企業競爭力。



6.2 人才任用與留才

長虹建設滿足人才需求，採用公開招聘方式（例如：網上招聘、職業博覽會、員工內推）等多樣化途徑來吸引所需的人力資源。

至 113 年年末，長虹建設於該年度共新聘員工 1 人，離職人數為 1 人。持續改善薪資、福利以及培訓體系，優化工作環境，確保員工的安全與健康，進而吸引和留住優秀的人才。

▼ 新進人員與離職人員性別分布

	年齡	男性人數	女性人數
新進人員	小於 30 歲	0	0
	大於 30 歲小於 50 歲	1	0
	大於 50 歲	0	0
	合計新進人員		1
	員工總人數		51
	總新進率 (%)		1.96%
離職人員	小於 30 歲	0	0
	大於 30 歲小於 50 歲	0	1
	大於 50 歲	0	0
	合計離職人員		1
	員工總人數		51
	總離職率 (%)		1.96%

註：新進員工與離職員工人數統計至 113 年 12 月 31 日止

一、營運變化的最短預告期

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

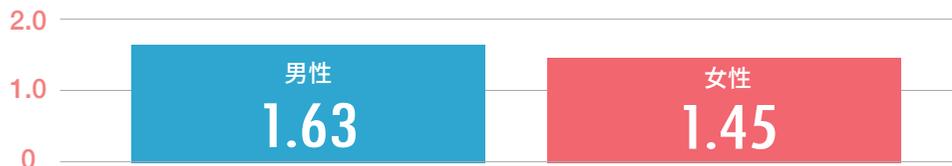
- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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

薪酬與福利

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

▼ 113 年基層人員的起薪水準與基本工資之比例



註：1. 當地最低薪資以 113 年 1 月 1 日起實施之每月基本工資新臺幣 27,470 元為計算標準，以 1 為比例基準。

2. 基層人員以公司薪歷最淺的新進員工為計算基準。

6.3 福利計劃義務與其它退休計畫

全體員工依臺灣法定制度提撥退休金，退休計畫參與率達 100%。依勞基法與勞退新制規定，94 年 6 月 30 日前入職者可選擇舊制或新制，並自選擇起改用新制。公司已結清所有舊制退休金，截至 113 年底，全體員工均採用新制制度。

新制退休金依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，本公司依勞工退休金條例之規定按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，113 年度屬退職退休金費用化之提撥數為新台幣 2876 仟元。

除了僱主按照規定為每位員工固定提撥 6% 的退休金外，員工還可以根據自己的選擇，決定額外從 0%-6% 不等的退休金比例，這部分將存入個人退休金專戶。截至 113 年底，選擇自願額外提撥退休金的員工共有 11 人，占總員工數的 22%。

一、健全福利

長虹建設依循《勞動基準法》規範提供員工相關福利措施（如：三節禮金或禮品、生日禮金或禮品、子女教育助學金），符合特定條件者給予獎金、補助或津貼，並設置職工福利委員會（每季召開福委會，來瞭解員工訴求與願望）進而提昇員工向心力、凝聚力與維護良好勞資關係。113 年，長虹建設的員工福利費用開支共 7,201,358 元（由福委會支出）。



▼ 健全福利

退休制度

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

其他福利措施

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

保險制度

勞工保險、全民健康保險、團體保險

二、育嬰留職停薪

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

113 年符合申請資格者（註），有 1 名女性員工申請。當年應復職女性 1 人，100% 復職。

▼ 育嬰留職停薪

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

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

三、團體協約

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

四、員工訓練

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

▼ 長虹建設不同層級平均受訓時數

類別	性別	平均受訓時數 (小時)
管理階層	男性	3H (32H/10 人)
	女性	18H (56H/3 人)
非管理階層	男性	4H (32H/7 人)
	女性	6H (200H/31 人)

註：1. 本表管理階層為掌管各部高階主管。

2. 本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工。

▼ 長虹建設不同層級平均受訓時數

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

五、在職訓練

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

六、外部訓練

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

▼ 113 年員工參與外部課程

項次	課程說明	時數 (小時)
1	職安衛業務主管暨職安衛人員在職訓練 (回訓)	42
2	急救人員訓練班	16
3	租賃相關管理條例、相關法規及實務	40
4	「財報自編」與「永續報告」之政策解析暨與內稽內控實務重點研討	6
5	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	16
6	公司治理主管持續進修班	16
7	建築物設置無障礙設施設備勘檢人員培訓講習	16
8	稽核查核技巧實務篇	12
9	企業永續管理師證照培訓班	80
10	如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範	6
11	內部稽核必學的 ChatGPT 駕馭術	6
12	《內控準則・資安新規定》內稽人員對於「資訊安全」之稽核管控實務	6

6.4 員工績效及職業發展檢核

依員工教育背景、經驗與技能安排適任職位，並提供新進與進階培訓協助適應與成長。管理職位優先由內部晉升，評估標準包含年度考核、日常表現與無重大失誤。績效管理制度落實薪資與升遷制度，每年執行兩次績效評估並開放多人互評，兼顧目標達成與人格發展。此外，每年辦理兩次人評提案，對優異表現員工予以表揚並納入年終考核。113 年績效評估涵蓋率達 100%。

6.5 人權與反歧視及性騷擾防治

一、人權

不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式之歧視，113 年度，未有歧視、強迫勞動與勞動人權之情事發生。

二、反歧視及性騷擾防治

遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》之規範，保障員工合法勞動條件與福利。為防治性騷擾並維護性別平權，設立防治措施與申訴機制，提供專線與信箱供員工使用，申訴由法務室保密處理。113 年末發生歧視與性騷擾案件，並正式採納人權政策，致力於營造安全、平等的工作環境。



6.6 職業安全與健康

一、管理方針

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

二、職業安全衛生管理系統

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

三、工作者參與、諮詢與溝通

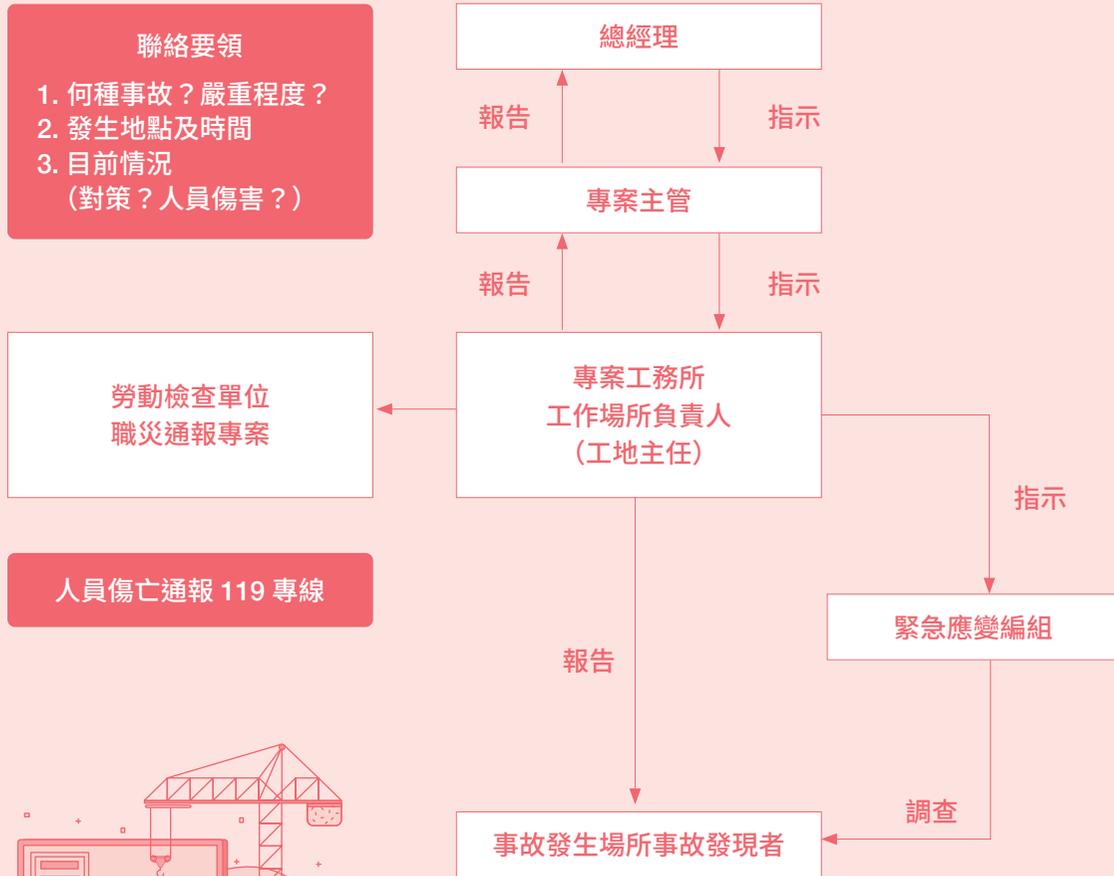
設有勞資會議，每年召開四次，由同仁推選代表參與，若有職業安全衛生相關議題可提出討論，確保工作場所安全。現為第三屆會議，資方與勞方代表各 3 人，任期自 111 年 3 月 7 日至 115 年 3 月 5 日。會議採多數決，紀錄公布於 EIP 電子公告板。除勞資會議外，員工可透過 LINE、分機或面對面方式向勞方代表或職安室主管反映意見，再由主管向總經理或在月底工地主管會議中討論。

四、承攬商安全衛生管理

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

▼ 針對工地場所，宏林營造廠採納工地專案之緊急應變處理流程：

工地專案緊急應變處理流程



6.7 職場安全危害辨識及風險評估

一、危害辨識

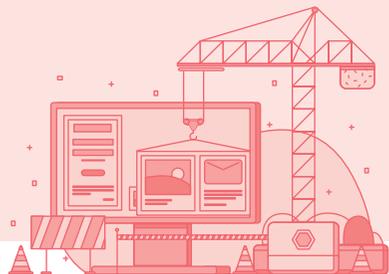
重視整體營運的安全衛生風險控管，定期針對總部與工地進行危害鑑別與風險評估。針對如墜落、感電、崩塌等高風險作業，依《職業安全衛生法》及相關技術指引進行評估與防護，並於丁類危險性場所取得審查合格後方准動工。子公司宏林營造廠的專案工地負責風險管理，具備相關職安證照的專業人員負責執行。公司也鼓勵取得施工與職安證照，提供津貼以提升員工專業與施工安全。

二、風險評估

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

三、職場安全事故調查

依《職業安全衛生法》第三十七條及台北市勞檢處格式制定「意外事故調查表」，當發生職業災害時，雇



主須即刻採取急救措施，並與勞工代表共同調查與分析事故原因，詳實記錄特定災害情形，並於 8 小時內向勞動檢查機關通報，確保符合法規並防範再發生。

四、職業傷害

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

顯著風險營造業的主要職業危害：墜落、感電、倒崩塌、物體飛落等危害。

降低危害的行動如下：

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

亦透過以下措施控管及降低職業災害發生的機率：

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

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

五、職場健康服務

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

六、員工健康管理

本公司定期辦理健康檢查，健檢頻率優於法規：

60 歲以上 提供每年一次的深度健康檢查。公司補助 12,000 元。

40 — 59 歲 提供兩年一次深度健康檢查。公司補助 10,000 元。

39 歲以下 提供三年一次深度健康檢查。公司補助 8,000 元。

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

七、健康促進

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

07



社會公益 社會關懷

7.1 社會公益	74
7.2 文化發展	76
7.3 社會關懷	79



7.1 社會公益



一、關於基金會

基金會使命

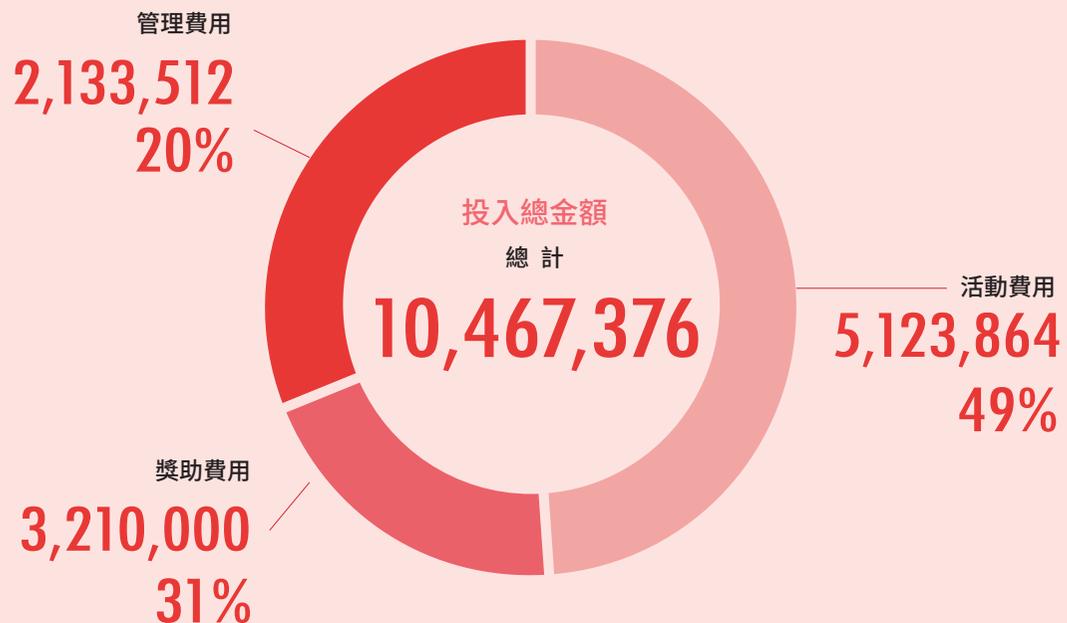
簡單的堅持，不簡單的分享

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

著重「環境教育、生活美學及閱讀」的推動

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

二、年度成果



年度關鍵數據

項目	活動場次	受益人數	媒體觸及人次
 環境教育	20 場	6,700	21,501
 美學教育	39 場	10,750	30,124
 慈善公益	4 場	638	270
 社區經營	22 場	23,708	16,828
 總計	85 場	41,796	68,723

三、年度獎項與殊榮

基金會致力推廣「環境建築教育」、「茶美學教育」及「閱讀教育」，以公益的形式回饋社會，以獎學金培育人才；榮獲 113 年度教育部社會教育貢獻獎 - 團體獎，表揚基金會對推展社會教育有功。長虹教育基金會李如華執行長代表領獎，由教育部主任秘書林伯樵頒發獎座。

《建築好好玩》
動畫台灣篇 任務手冊

第二屆教科圖書設計獎
多元教材創新組 特獎
頒發單位：教育部

《建築好好玩》動畫任務手冊由長虹教育基金會與人文藝術領域及建築設計領域的老師共同製作，串聯環境與歷史脈絡，挑選至今仍存的特色建築與工法，補足小學課程對臺灣建築的完整認識。評審講評：「這套教材不僅讓學生親自探索與體驗，還巧妙地利用動畫增強學習的趣味性和互動性，使學生能夠在樂趣中學習，進而更好地理解台灣豐富的建築歷史和文化。」

《建築好好玩》動畫



獲西班牙國際電影節
All That Moves 2024 動畫短片教育影響力獎

頒發單位：All that Moves
International Film Festival

基金會邀請實踐大學建築設計學系系友會和鬧台妄想教室，製作《建築好好玩》系列動畫，將台灣建築發展歷史與工法，以輕鬆的動畫作為教學素材。透過免費教學包、工作坊、營隊及各式活動的形式公開分享，113 年度新增英語字幕，推廣到國際，榮獲 2024 All That Moves International Film Festival 的最佳動畫獎，創新的教育方式和跨文化價值獲得國際肯定。

公私協力固碳造林新森活 撫育劍南山



蔣萬安市長親頒感謝狀
頒發單位：
臺北市政府工務局大地工程處

基金會於 2020 年推動「城市造林」計畫，成為首個與臺北市政府大地工程處公私協力的企業，共同撫育劍南山火燒跡地，成功復育 0.35 公頃原生林地，讓劍南山成為民眾休憩的好去處，獲得臺北市政府肯定。長虹建設李耀中總經理代表領獎，由臺北市蔣萬安市長頒發獎座。

《吹夢茶壺》兒童茶故事 Podcast



獲選 113 年教育部優良數位內容
頒發單位：教育部

為親子打造《吹夢茶壺》兒童茶故事，與「好好聽文創傳媒」合作參與教育部推出「推動中小學數位學習精進方案」的評選，以兒童文化教育獲選為優良數位內容。「好好聽文創傳媒」董事長潘祖蔭表示：「這證明產品內容是相當優質、富知識性、學術性以及藝文性，而且隨取隨得，真的非常鼓勵爸媽也可以與孩子一起收聽，善用產品資源，與孩子共同成長。」

7.2 文化發展

跨界連結，把建築帶入孩子的生活

在基金會推動的環境教育藍圖中，我們以各式的環境建築課程，讓孩子理解空間、歷史與生活周遭，啟發孩子永續意識，學習愛惜土地。

臺北市教育局攜手基金會，於 2024 年正式將基金會的《建築好好玩》動畫教材，於酷課雲 OnO 線上教室、Youtube 及 CooC+ 上架，共 5 個單元，結合動畫影片、任務手冊與教師指導資源。酷課雲數位平台擁有 130 萬名用戶，提供學習資源給全台師生，《建築好好玩》上線 3 個月點擊合計 6295 人次，以數位科技的力量，讓建築教育不再受限於地點與時間。

▼《建築好好玩》動畫教材於酷課雲



新北市總圖與基金會在暑假期間，推出「在地建築『閱』章」系列課程，我們選出與《建築好好玩》動畫中，各集相串聯的《打造原生台灣屋》、《福爾摩沙 - 紅磚旗臺》、《美學課 - 食物花園》、《亭仔腳商店街》、《美學課 - 花磚幾何學》及《建築實驗套套盒》共 6 堂課程，以動畫作為課程開場引導，與新北市的孩子來趟臺灣的歷史與建築之旅。

「在地建築『閱』章」讓孩子認識在地建築特色 ▶



教育部終身教育司主辦的「終身學習嘉年華 - 暑假樂 FUN 學，招你做伙來」活動中，基金會將兒童建築與茶美學教育結合，於現場展示木工職人一許金龍師傅打造的「架棟茶屋」，並由小茶人進行奉茶，基金會作為「教育基金會終身學習圈 - 藝術教育圈」的組員，榮幸與 20 個學習圈夥伴齊力展現終身學習的多元風貌。

◀ 「終身學習嘉年華」展示茶屋及奉茶

研揚文教基金會與技嘉教育基金會延續教育基金會終身學習圈的精神，與我們共同將建築教育融入親子家庭活動。在研揚文教基金會「假日學習」舉辦《動物巢穴》工作坊，滕玲老師帶大家以自然素材為小動物設計居住空間；與技嘉教育基金會一起舉行《機關偶－做工的人》工作坊，由張金華老師引導親子動手做機關偶，認識建築背後默默付出的工匠。兩場活動讓企業同仁與家人參與，讓學習成為家庭共創的美好時光。



▲ 《動物巢穴》工作坊
讓家人在創作中同樂

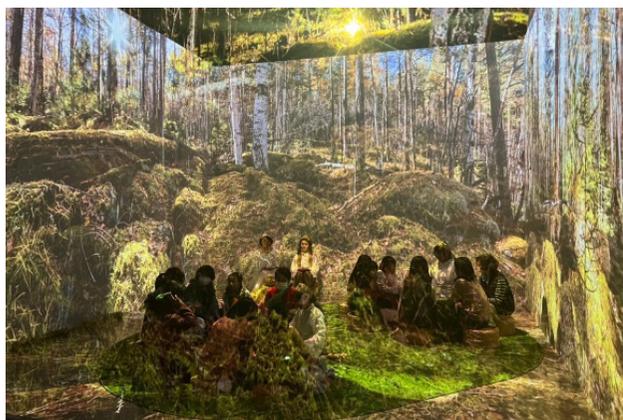


▲ 《機關偶－做工的人》
工作坊中的孩童作品

以茶為媒介，共創多感美學體驗

基金會深耕兒童茶美學教育，融合藝術、表演與空間美學，打造獨具特色的兒童茶會，持續以茶分享故事和溫暖。隨著茶美學教育推動範圍的逐步擴大，基金會開始展開多場跨領域合作。

臺灣大學農業經濟學系首次與基金會合作，在 2024 茶文化公益冬令營中，孩子們親手製作苔球、參觀臺大農場，在臺大實驗劇場「未來展演場」—臺灣第一個校園白盒子新媒體實驗室，結合太平山環繞投影，重現《吹夢茶壺 動物藝家》茶會劇碼，首創環繞投影的茶席，開啟感官多重饗宴。



▲ 與臺灣大學農業經濟學系合作，茶會結合科技打造沉浸式體驗

象鼻子親職教育協會舉辦的《愛無界限藝術展》，茶成為表達藝術和愛的語言。我們特別展出《吹夢茶壺》兒童茶席的茶桌美學，結合臺灣藝術家蔡潔莘使用回收紙漿、夜光砂等手工製作的「一生都要與你同在」減廢環保作品，大眾可以近距離觀賞，建構出親子嶄新的臺灣茶美學體驗。

臺北表演藝術中心上演基金會全新策劃的《吹夢茶壺：三個氣球人的烏龍茶會》兒童茶會，首次由三位小茶人 - 吳沛儒、林佩汶、鄭昇蕙擔任編劇，以陳奕彰藝術家的經典之作《膨脹與收縮》為發展主軸，劇情結合了茶品和藝術品，探討現今兒童與青少年的內心世界。這場親子茶會獲得好評，讓大眾看見茶席的多重樣貌，以及孩子蘊藏的創意及潛力。



▲ 《吹夢茶壺：三個氣球人的烏龍茶會》結合藝術、氣味及聲光



▲ 《茶之樂》演出的會後大合照

臺灣大學藝文中心邀請基金會參與《音樂與茶的饗宴—茶之樂》演出，小茶人與大提琴家簡碧青、瑞士作曲家法比安穆勒，進行一場美妙的奉茶展演，大提琴的樂章配上臺灣特色好茶 - 三峽碧螺春、東方美人茶、木柵鐵觀音，共同完成滿足聽覺、嗅覺與味覺的音樂茶會。

延伸閱讀



臺北酷課雲 × 長虹教育基金會 影片：2024 《吹夢茶壺》
《建築好好玩》系列動畫教材 三個氣球人的烏龍茶會

7.3 社會關懷

◆ 教育支持，陪伴孩子成長

基金會將公益融入每個行動，投入資源於教育、人才、藝文與社區等多元面向，擴張公益版圖，讓每一份支持都成為改變社會的力量。



▲ 林口南勢國小
「紅磚旗臺」工作坊

《建築好好玩》到你家，支持偏鄉、非山非市學童

基金會《建築好好玩》到你家工作坊，培養孩子建築美學與生活素養，課程聚焦於國小3至6年級學生，優先服務教育部認定之偏鄉、非山非市學校及社福機構之學童，費用由基金會全額贊助。將《建築好好玩》到你家工作坊的精彩內容，濃縮設計為單日工作坊，由建築專業師資負責授課。2024年，我們走訪新北市林口南勢國小、臺中新成國小及臺中馬鳴國小。

即使前往非山非市學校需要較長的車程與規劃，基金會致力將資源實際送至孩子身邊，讓學習無遠弗屆，創造更多接觸建築教育的機會。



▲ 新成國小「亭仔腳商店街」工作坊



▲ 馬鳴國小「機關偶」工作坊

長虹小學公益建築營，搭起與環境的橋樑

除了單日課程，基金會每年於寒暑假舉辦「長虹小學建築營」，與合作學校辦理公益營，以及開放社福中心學童及一般大眾報名參加。2024年，我們於新北市鄧公國小舉辦《建築時空冒險》公益冬令營；暑期時，於基金會教室推出《樹屋花磚套套盒》建築暑期營，為期三天的豐富課程，幫孩子打下建築美學基礎。

這些結合在地特色的建築教育，基金會引導更多孩子從生活中認識建築之美，理解家鄉文化，進而培養創作能力，啟發對永續與環境保護的意識。



▲ 鄧公國小《建築時空冒險》公益冬令營

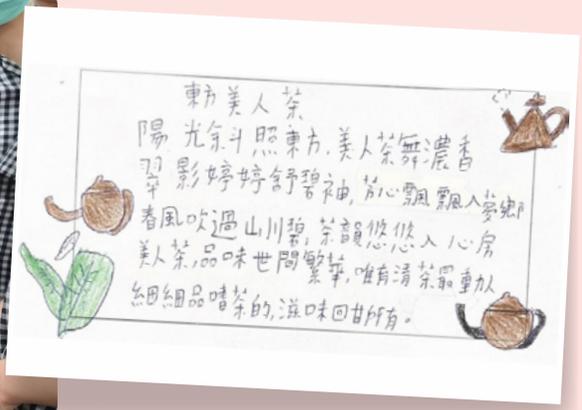


《樹屋花磚套套盒》建築暑期營 ▲

萬元補助，小小奉茶師教案暨執行

基金會以公開徵件萬元補助方式，支持中小學教師或兒童服務單位，自創與茶文化相關教案並實際執行，將創意巧思與各單位特色融入教學內容，入選教案將納進「茶教案資料庫」於網路公開分享。

而十二年國教以核心素養為主軸，強調培養以人為本的終身學習者，茶文化的美學正是最好的日常實踐，將茶文化的內涵及美好，分享給更多孩子。



▲北新國小《茶趣找茶》執行紀錄

▲員東國中《中原奉茶趣》孩童的茶詩

2024 入選單位：臺中市豐原區瑞穗國小、新竹縣立員東國民中學、彰化縣西勢社區發展協會、新北市汐止區東山國小、新北市新店區北新國小、桃園市中壢區中原國小、社團法人中華麥田關懷協會、臺北市立蘭雅國民中學、新北市三重區三光國小、彰化縣鹿港鎮鹿東國小

贊助「少年禮」影像紀錄及書籍出版，實踐生命教育

杜守正老師多年來與基金會共同推動美學及生命教育，其所創建的「少年禮」課程，融合 30 年教學經驗與理念發展出的教育內容，激發孩子探索生命價值。

2024 年，基金會贊助少年禮影像紀錄與《把孩子種回來》書籍出版，並建立少年禮教案資料庫，為父母及老師們提供更多元的教學啟發，師長們可以陪伴孩子完成屬於他們的「少年禮」。

延伸閱讀



小小奉茶師教案資料庫



杜守正「少年禮」教案資料庫

◆ 社區支持，實踐共融價值

基金會多年的社區行動，支持在地孩童與居民獲得更多資源與陪伴，打造更友善的學習環境，實現共好、共融的價值。

悅讀童伴計畫，陪伴偏鄉

以「陪伴、共讀」為核心，與政治大學「鹿樂平台」連結偏鄉學校需求，支持社區有經濟需求的居民，陪伴孩子讀書和說故事，讓陪伴者獲得收入來源。至今已累計贊助 24 所小學及 56 位陪讀者。

2024 入選名單：

新北市建安國小、彰化縣香田國小、彰化縣明禮國小、南投縣信義國小、南投縣前山國小、嘉義縣內埔國小、屏東縣大光國小、屏東縣車城國小、屏東縣丹路國小、花蓮縣富源國小

▼ 屏東大光國小「悅讀童伴計畫」成果



◆ 人才支持，培育未來人才

人才是推動社會進步的關鍵。基金會推動「小小奉茶師」計畫，從茶美學教育出發，培育小茶人志工；同時支持花蓮在地運動社團，贊助網球及羽球發展；此外，秉持李文造董事長回饋母校的精神，基金會於國立成功大學成立「長虹講座教授」與「長虹青年傑出學者」。從才藝、體育橫跨學術研究領域培育專才，讓更多人投身社會正向循環。

長虹小茶人社團，培育社福機構孩童

基金會自 2020 年成立「長虹小茶人志工社團」，培育來自社福機構及小學階段的孩子擔任小茶人，參與兒童藝術茶席、茶故事 Podcast、校園茶教案徵件等多元活動。2024 年招募新成員，為兒童茶美學注入新生代力量。

▼ 基金會李如華執行長與長虹小茶人合影



每年 200 萬元，贊助成大長虹講座教授及長虹青年傑出學者

自 2022 年起，基金會於國立成功大學設置「長虹講座教授」，並於 2024 年新增「長虹青年傑出學者獎」，以每年新台幣 200 萬元、共五年的支持。獎掖工學院及規劃設計學院延攬具國際影響力的專任新進教授，強化成大在全球學術領域的競爭力。

獲獎教授須於任期內舉辦公開學術演講與相關推廣活動，分享研究成果，展現成大在學術發展與社會責任上的貢獻。鼓勵具有國際能見度的亮點研究，吸引更多跨域整合人才至成大培育新世代菁英。

2024 第三屆成功大學「長虹講座教授」

賴啟銘 土木工程學系 特聘教授

2024 第一屆成功大學「長虹青年傑出學者」

顧嘉安 都市計劃學系 副教授

林冠中 土木工程學系 副教授



花蓮助學關懷專案，點亮網球夢

基金會於 2018 年開始，支持由鍾安太教練指導的網球隊，給予生活關懷及運動贊助，並培育學生升學邁向體育專業之路。采潔是一位具天賦又努力的網球專長生。在學期間，精進球技，始終保持優異成績；2024 年采潔考上臺北市立大學的球類運動系，是她心中的第一志願。采潔分享，因為長虹六年的資助與鼓勵，她才能專注於場上的每一刻，每筆資助不僅是物質支持，更是一股無形的力量，提醒她擁有一群關心自己的人，希望未來也能回饋社會。



▲ 長虹助學采潔，邁向體育專業

◀ 2024「長虹教育基金會—長虹講座教授」頒獎典禮，表彰第一、二屆的 4 位傑出教授（左一：都市計劃學系特聘教授張學聖、左二：土木工程學系講座教授陳東陽、右一：都市計劃學系特聘教授陳彥仲、右二：環境工程學系講座教授林財富）

◆ 藝文支持，扎根美學

基金會深信，美學教育從日常生活扎根，在五感體驗啟發對美的感知與理解。多年支持三峽國小掌中戲社團、武陵國中桑榆合唱團和教育團體「藝鼠團」（GANE 全球藝術教育網），並贊助藝文團體、活動與出版計畫，延續在地文化，守護臺灣多元且珍貴的藝術資產。

贊助臺北兒童藝術節，深耕兒童美學教育

基金會贊助臺北表演藝術中心承辦的「2024 臺北兒童藝術節」，支持台灣兒童茶文化及美學發展，於臺北表演藝術中心舉辦《吹夢茶壺：三個氣球人的烏龍茶會》兒童茶會，共同創造更友善且多元的藝術環境。

贊助萬座曉劇場，支持臺灣在地劇場

基金會於萬座曉劇場舉辦 2024 歲末感恩茶會，支持臺灣在地劇場發展，讓更多人看見曉劇場在社區營造及拓展國際的努力。曉劇場在感恩茶會中演出改編黃春明的作品《魚》，結合糖廊文化園區導覽、傳統大木作工藝和長虹小茶人茶席，共同推動文化傳承，為地方注入更多正向的改變。

發行季刊《彩虹之境》，共享童心生活圈

自 2017 年起，基金會每季發行季刊，將生活的美好傳達至人們的日常，成為一種幸福共享的同(童)心生活圈，2024 年共出版 4 期，總發行量達 13,200 本，並正式納入國家圖書館館藏，成為文化保存與知識傳遞的一部分。



▲ 2024 臺北兒童藝術節贊助感謝狀
▲ 2024 彩虹之境



▲ 2024 歲末感恩茶會於萬座曉劇場舉辦

◆ 國內文化發展

長虹教育基金會長期投入藝文與閱讀推廣。2024 年於全台推動多項文化活動，包括「長虹小茶人社團」培育小茶人共 23 場、「長虹小學建築營」及「建築好好玩到你家」共 13 場兒童建築教育活動，並推廣與藝術家張育嘉共同開發的教具。以「臺灣特色建築工法保存計畫」傳承許漢珍及黃彥霖的傳統建築工藝；與藝術家陳奕彰推出 6 場《吹夢茶壺：三個氣球人的烏龍茶會》；贊助 2024 臺北兒童藝術節、參與「音樂瑞士之夜」的《茶之樂》音樂會、支持萬座曉劇場《魚》、11 場 GNAE 全球藝術教育網的藝文講座、象鼻子親職教育協會「愛無界限藝術展」、3 場三峽國小掌中戲表演及武陵高中桑榆合唱團演出等。

在閱讀與出版推廣方面，以「悅讀童伴計畫」萬元支持 10 所學校，並出版《最漫長的暑假》、《彩虹之境》和長虹 50 周年特刊；製作杜守正「少年禮」影片與《建築好好玩》雙語字幕影片。合計舉行超過 70 場藝文與閱讀活動，投入資源新臺幣 3,849,792 元，共 140,240 人次受益，並獲媒體報導 34 則。



▲ 藝術家陳奕彰共同籌備《吹夢茶壺》



▲ 三峽國小掌中戲——一校一技藝公演



▲ 長虹貴賓一同觀賞萬座曉劇場《魚》



▲ 贊助杜守正「少年禮」影片紀錄

◆ 未來發展

結合建案，讓教育與社區共榮

2022 年起，基金會開始與母公司的建案串連。未來，我們將從建案早期的規劃階段開始參與，以「接待中心」這個場域，推展基金會的理念與價值，呈現我們在兒童教育領域的努力，讓教育與社區結合融合，例如：舉辦展覽、工作坊、導覽培訓或兒童茶席體驗，讓住戶、附近居民及學校參與其中，使建築不只是居住的空間，而是一個凝聚社區力量的平台，一起培養對地方的認同感，邁向共融城市。

串聯企業，實踐 ESG

在企業社會責任與永續意識日益重視的時代，基金會將扮演連結企業實踐 ESG 理念的推手，藉由教育方案、社區參與、永續行動及志工服務，協助各單位將理念轉化為具體行動。針對不同需求，基金會提供課程設計、專業講師、活動策劃與志工參與等多元支持，攜手企業共同實踐社會責任。



▲ 與 Patagonia 在地球日舉行環境教育親子活動



▲ 於長虹天韻接待中心舉辦課程

附錄



GRI Standards 指標對照表

8.1 GRI 索引表	86
8.2 作業辦法附表二索引表	88
8.3 SASB 索引表	89



8.1 GRI 索引表

使用聲明 長虹建設已依循 GRI 準則報導 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日期間內的內容。

使用的 GRI 1 GRI 1 : 基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 不適用 GRI 行業準則

GRI: 一般揭露 2022			
組織及報導實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	10	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	6	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
2-4 資訊重編	關於本報告書	6	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	6	
活動與工作者			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	10	
	1.3 價值鏈概況	12	
2-7 員工	6.1 勞資關係	64	
2-8 非員工的工作者	6.1 勞資關係	64	
治理			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理	26	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	26	
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	26	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	26	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	26	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	26	
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	26	
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	26	
2-17 最高治理單位的群體知識	3.1 公司治理	26	
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	26	
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	26	
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	26	
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	26	
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話	4	
策略、政策與實務			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23 政策承諾	3.3 誠信經營	32	
2-24 納入政策承諾	3.3 誠信經營	32	
2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	32	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營	32	
2-27 法規遵循	3.3 誠信經營	32	
	3.8 法規遵循	35	
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	10	

利害關係人議合			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-29 利害關係人議合方針	2.2 利害關係人及溝通議合	20	
2-30 團體協約	6.2 人才任用與留才	65	
GRI 3：重大主題 2021			
重大主題揭露			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大性分析	16	
3-2 重大主題列表	2.1 重大性分析	16	
3-3 重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	22	
3-3 重大主題管理	5.5 碳定價	60	
GRI 特定主題			
公司治理／誠信經營			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營	32	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	32	113 年無此情事
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 誠信經營	32	113 年無此情事
營運策略與經濟績效			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 經濟、環境和社會主題之管理	29	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	52	
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.2 人才任用與留才	65	
201-4 取自政府之財務補助	3.2 經濟、環境和社會主題之管理	29	113 年無此情事

法規遵循			
產品品質與安全			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品品質與安全	38	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品品質與安全	38	113 年無此情事
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.1 產品品質與安全	38	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 產品品質與安全	38	113 年無此情事
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 產品品質與安全	38	113 年無此情事
職業安全與健康			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1 職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全與健康	69	
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	
403-3 職業健康服務	6.6 職業安全與健康	69	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全與健康	69	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全與健康	69	
403-6 工作者健康促進	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	
403-9 職業傷害	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	113 年無此情事
403-10 職業病	6.7 職場安全危害辨識及風險評估	70	113 年無此情事

溫室氣體排放			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
302-3 能源密集度	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
305-4 溫室氣體排放密集度	5.2 能源管理與溫室氣體排放	55	
人才任用與留才			
揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1 新進員工和離職員工	6.1 勞資關係	64	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.2 人才任用與留才	65	
401-3 育嬰假	6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	66	
402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2 人才任用與留才	65	
405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理	26	
	6.2 人才任用與留才	65	
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 人才任用與留才	65	
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.5 人權與反歧視及性騷擾防治	69	

揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 福利計劃義務與其它退休計畫	66	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才任用與留才	65	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 員工績效及職業發展檢核	69	

8.2 作業辦法附表二索引表

項目	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	52
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	54
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	60
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	55
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	55
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	60
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	55
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	未來將設定氣候相關目標；無使用使用碳抵換或再生能源憑證
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	57

8.3 SASB 索引表

產業類別 (sector) : 基礎建設 (infrastructure)

行業準則 (industry) : 不動產 (Real Estate)

指標主題	指標代碼	揭露指標	112 年揭露內容
能源管理	IF-RE-130a.1	%	按物業類型劃分的能源耗用數據覆蓋範圍佔總樓面面績的百分比 長虹建設之能源資源使用數據涵蓋率為 100%。
	IF-RE-130a.2	吉焦耳 (GJ) / 百分比 %	按物業類型劃分的： (1) 總能源消耗，連同數據覆蓋範圍 (2) 電網用電量百分比 (3) 可再生能源百分比 1. 總能源消耗 133.83 吉焦耳 (GJ)，目前僅蒐集長虹建設辦公大樓本身用電，未來將持續完善數據收集 2. 外購電網電力佔總能源百分比分別為 100% 3. 無使用再生能源
	IF-RE-130a.3	百分比 %	按物業類型劃分的能源消耗用同期百分比變化及其數據覆蓋範圍 111 年組織內部能源消耗總量為 147.82 吉焦耳 (GJ)，112 年為 122.19 吉焦耳 (GJ)；113 年為 133.83 吉焦耳 (GJ)。
	IF-RE-130a.4	百分比 %	按物業類型劃分： (1) 具能源評級的物業組合百分比及 (2) 獲評為「能源之星」(ENERGY STAR) 的物業組合百分比 長虹建設目前的物業無參加相關的能源評等，且 ENERGY STAR 為美國之認證系統，台灣並不適用。
	IF-RE-130a.5	N/A	說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中 4.1 產品品質與安全
水資源管理	IF-RE-140a.1	報告貨幣	(1) 取水數據覆蓋率佔總建築面積的百分比 (2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力的取水量數據覆蓋範圍佔總建築面積的百分比 1.100% 2. 長虹建設營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基準水壓力區域
	IF-RE-140a.2	百萬公升 / 百分比 %	(1) 物業組合總取水量連按面積計的數據覆蓋範圍 (2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力區域取水的百分比 1.113 年總取水量 1.159 百萬公升。目前僅蒐集長虹建設辦公大樓本身用水，未來將持續完善數據收集 2. 長虹建設營運據點與其所有建案位置皆非位於高或極高基準水壓力區域
	IF-RE-140a.3	百分比 %	按物業類型劃分，物業組合面積的取水量同期百分比變化連同數據覆蓋範圍 111 年總取水量 0.862 百萬公升；112 年總取水量 0.792 百萬公升；113 年總取水量 1.159 百萬公升。
	IF-RE-140a.4	N/A	描述水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和實務 5.3 水資源管理

指標主題	指標代碼	揭露指標	112 年揭露內容
租戶可持續發展影響的管理	IF-RE-410a.1	百分比 % / 平方米 按物業類型劃分： (1) 包含收回成本條款以促進資源效益相關的資金改善的新租約百分比 (2) 有關的出租樓面面積	不適用。長虹建設的租賃合約並無包含收回成本條款
	IF-RE-410a.2	% 按物業類型劃分，租戶被獨立量度或次級量度： (1) 電網耗電量的百分比 (2) 取水量的百分比	長虹建設的租戶皆可由獨立電表或分攤計量取得能源用量與用水數據，樓地板涵蓋率達 100%
	IF-RE-410a.3	N/A 論述量度、推動和改善租戶可持續發展影響的方針	4.1 產品品質與安全
適應氣候變化	IF-RE-450a.1	平方米 按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積	參考政府資料公開平台所公告之淹水潛勢圖，無任何房產位 100 年一遇洪水區
	IF-RE-450a.2	N/A 說明氣候變化風險暴露的分析、系統性投資組合暴露的程度有及緩和風險的策略	5.1 氣候變遷與調適
活動指標	IF-RE-000.A	數目 資產數目 (按物業類型劃分)	就辦公大樓而言，自用的有一棟辦公大樓的一個樓層；租賃共 2 筆 (整棟辦公大樓及一棟辦公大樓的兩個樓層)
	IF-RE-000.B	平方米 按物業類型劃分的可出租樓面面積	整棟辦公大樓：約 323,664 平方英尺 一棟辦公大樓的兩個樓層：約 25,513 平方英尺
	IF-RE-000.C	百分比 % 按物業類型劃分的間接管理資產的百分比	長虹建設無間接管理之資產
	IF-RE-000.D	百分比 % 平均出租率 (按物業類型劃分)	整棟辦公大樓：約 91% 一棟辦公大樓的兩個樓層：100%

▼ 溫室氣體盤查

範疇	項目	排放量 (公噸 CO ₂ e)			密集度 (公噸 CO ₂ e/ 個體營收新臺幣百萬元)		
		111 年	112 年	113 年	111 年	112 年	113 年
範疇一	母公司	N/A	N/A	1.581	N/A	N/A	0.0002
	子公司	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	合計	N/A	N/A	1.581	N/A	N/A	0.0002
範疇二	母公司	20.79	19.727	17.617	0.0025	0.0782	0.0021
	子公司	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	合計	20.79	19.727	17.617	0.0025	0.0782	0.0021
範疇三	母公司	-	-	3.886	-	-	0.0005
	子公司	-	-	-	-	-	-
	合計	-	-	3.886	-	-	0.0005
總計		20.79	19.727	23.084	0.0025	0.0782	0.0028
確信機構		溫室氣體盤查為自我揭露，不須進行查證或確信，未來將視狀況進行調整。					
確信情形說明 (查證證書)		1. 將依循法規要求於 2027 年度完成公司確信。 2. 本公司揭露資料符合 95% 以上合理等級。					

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

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



SINCE 1973

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