

大華建設



109年

企業永續經營報告書

目錄

章節一	大華建設概況	03-04
	1.1 經營理念	03
	1.2 發展歷程	03
	1.3 公司規模	04
	1.4 公協會組織	04
章節二	企業社會責任議題管理	05-09
	2.1 企業社會責任執行	05-06
	2.2 重大議題	06-07
	2.3 利害關係人溝通	08-09
章節三	公司治理	10-26
	3.1 治理組織	10-15
	3.2 營運狀況	16
	3.3 風險管理	17-23
	3.4 誠信經營	23-26
章節四	員工關係	27-38
	4.1 人力組成	27-28
	4.2 權益與福利	29-33
	4.3 人才培育	34-35
	4.4 職業安全	36-38
章節五	供應商、產品與客戶	39-42
	5.1 供應商管理策略	39-42
章節六	環境永續	43-47
	6.1 能源管理	43-44
	6.2 溫室氣體管理	45
	6.3 水資源管理	45-46
	6.4 廢棄物管理	46-47
章節七	社會共榮	48-49
附 錄	GRI Standards 檢索表	50-57



關於本報告書

本報告書為大華建設股份有限公司發行的第一本企業社會責任報告書，希望藉此報告書，讓各利害關係人更瞭解大華建設落實永續發展的決心與努力。

邊界與範疇

報導期間為2020年1月1日至2020年12月31日，邊界涵蓋以大華建設股份有限公司為主，子公司華建開發股份有限公司以及2021年2月併為子公司的華鑑營造股份有限公司。部分涵蓋範圍將於特定章節呈現，未來將持續完備資訊揭露並逐步納入關係企業及其他子公司重要資訊。



報告書撰寫原則

本報告書之內容架構依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布 GRI Standards 之核心選項，以及其報導原則進行編寫。報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，財務數據係經會計師認證及簽證後之公開資訊。

編製流程與審查

本報告書所揭露之數據或資料，係由企業社會責任專職小組進行內部統計與調查，相關單位主管確認資訊正確性後，由該小組會同顧問進行彙整與撰稿，經各小組成員及主管檢核報告書完整內容，最後呈送董事長審閱核定。本報告書之數據皆經過最高治理單位查核且符合報導原則。

報告書發行時間與週期

現行發行版本：2021年09月出版
報告發行週期：每年發行

聯繫方式

聯繫窗口：大華建設股份有限公司 王辰罡
地址：台北市內湖區成功路五段460號16樓
電話：02-2632-8877 分機 808
E-mail：kenwang@delpha.com.tw
公司網站：<http://www.delpha.com.tw/>



經營者的話

大華創立至今，已將近六十年，我們是北市品牌建商，想把北市追求好品質的建築理念，推廣到台灣各個城市，未來將朝全國性的建築品牌而一起努力，這也是大華「共好」的企業理念，透過陽光、空氣、水的妥適規劃，提供好的採光通風、舒適的空間尺度、實用的格局規劃，還有貼心的收納建材等，蓋出越住越健康的好房子，住戶有好口碑，我們企業才會成長。

我們開創「自然系建築」呼應時代主流，讓住宅回歸大自然，打造健康舒適的家居生活，將自然環境與居住生活完美結合，讓家不只是遮風避雨的場所，更能讓住戶享受幸福的宜居生活氛圍。

今年是大華積極求變並擴張規模的一年，除致力於開發合宜土地以醞釀新興建案外，更積極參與公共建設、都市更新，期能創造公司營運佳績，為股東創造良好收益。大華順應趨勢，今年在桃園陸續購入多筆千坪基地，用上市建商品牌口碑、優質地段、豐富建築規劃經驗等三大優勢加持，全方位滿足年輕世代對於理想生活的期待，讓首購、首換家族也能擁有成家立業的夢想。

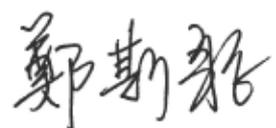
大華在北市也持續投入都市更新的案件，提升大台北都市景觀、美化市容環境，推動環境窳陋建築基地綠美化，啟動都市改造，提升住戶生活機能。我們關注各方需求，提供好宅、美宅與科技智能宅，為提升整體都市美感與生活空間盡一份心力。

穩健腳步的同時，大華也積極回應國際的環保浪潮與社會需求，努力採用環保建材並導入綠建築認證於新建案，減少資源浪費、降低建築物生命週期對環境的負面影響，將永續經營列為大華的首要目標，致力於友善環境，與自然共存共榮。

企業的榮景需建築在祥和幸福的社會裡，關懷社會、回饋社會是長久經營的深遠始義。長期以來，大華建設經常默默的贊助各種回饋社會的活動，至今已幫助了社會上無數需要關懷的人士。

超過一甲子的經營之路，大華不忘初心，滿載千家萬戶的信賴與託付，秉持著「耕耘空間·關愛大地」的精神、堅持不懈，專注把每個細節做好，持續為台灣人打造乘載回憶的幸福家園。

董事長 鄭斯聰





1. 大華建設概況

1.1 經營理念

“耕耘空間·關愛大地”是大華建設的經營理念。“提供高品質、多元化的建築生活空間，並關心社會環境，協助營造美麗有秩序的居住及都市生活景觀”更是我們存在的使命及價值。

1.2 發展歷程



1.3 公司規模

公司全名	大華建設股份有限公司
總部位置	台北市內湖區成功路五段460號16樓
員工總數	32人(截至2020年12月31日)
董事長	鄭斯聰
總經理	吳裕國
實收資本額	5,207,524,660元



主要業務範圍

- 不動產投資開發
- 興建
- 租售



產品銷售地區

- 台北市
- 新北市
- 桃園市
- 台中市
等精華地段



產品類型

- 智慧型辦公大樓
- 住宅大樓



客戶和 受惠者的類型

- 首購剛性需求, 打造適合年輕首購與首換家庭的產品

1.4 公協會組織

大華建設為與相關同業密切合作, 積極參與國內產業公會、協會等, 與產業密切接軌, 藉由交流與合作取得相關資訊, 參與的公會包括台北市不動產開發商業同業公會、桃園市不動產開發商業同業公會及台中市不動產開發商業同業公會。



2. 企業社會責任議題管理

為鼓勵大華建設於從事企業經營之同時，一同積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並肩負起企業公民的責任，提升對國家經濟之貢獻，改善員工之待遇條件，促進以企業責任為本之競爭優勢，特制定「公司治理實務守則」，得基於企業社會責任與永續經營之理念，設置環保、企業社會責任或其他委員會。

大華建設將本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，同時踐行永續經營與企業獲利，並重視環境、社會與公司治理等因素，將企業社會責任納入公司管理與營運。

2.1 企業社會責任執行

大華建設以公司治理室擔任企業社會責任專責單位，透過不定期召開會議，強化各部門間的溝通機制，並視情況調動內、外部各項資源，必要時進行專案規畫及管理，藉持續不斷改進，以達到企業永續發展的原則，充分展現大華建設於社會責任投入之心力。為達到企業永續發展，掌握國內、外各項整體社會責任發展趨勢，乃大華建設努力之方向，亦時常提供同仁參與內、外部教育訓練與研討活動之機會，以期能不斷精進大華建設永續經營之思維觀念，並不定期向董事會進行報告，檢討運作成效，期許達成與各利害關係人、環境、社會共榮之目標。

企業社會責任相關業務，包括企業社會責任政策、制度及管理方針。由高階主管的層級協助制定各項具體推動計畫之提出、實務評估、規劃、執行、確認、回報，並將完善的流程推廣至各相關部門，以逐步完善企業社會責任在企業的永續定位，進而為企業內部與外部的利害關係人帶來福祉。



公司治理室

議題分類	供應鏈管理	環境永續	客戶服務	員工照護	社區共榮	公司治理
專責單位	工程管理部	工程管理部	營業部	人事組	公司治理室	公司治理室
對應重大性議題	<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 供應商社會評估 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 環保法規遵循 溫室氣體排放 供應商環境評估 廢汙水與廢棄物 水資源 其他能源 綠能建築 	<ul style="list-style-type: none"> 市場地位 顧客健康與安全 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 訓練與教育 員工多元化與平等 	<ul style="list-style-type: none"> 當地社區與公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 法規遵循 營運風險管理 申訴機制 餽贈或不當利益 社會經濟法規遵循
對應利害關係人	<ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 供應商 營造商 代銷業者 	<ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 供應商 營造商 代銷業者 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶 消費者 	<ul style="list-style-type: none"> 員工 	<ul style="list-style-type: none"> 媒體 一般民眾 員工 	<ul style="list-style-type: none"> 股東 投資人 金融機構 政府機關

2.2 重大議題

大華建設由國際規範與標準、產業規範與標準、同業、集團年度目標等進行議題蒐集，並經內部討論後收斂至23個議題，由經濟面、環境面及社會面出發，深入調查各利害關係人對於各該關注議題之重視程度。

- | | | |
|------------|--------------|-------------|
| 01 採購實務 | 09 其他能源 | 17 員工多元化與平等 |
| 02 供應商社會評估 | 10 綠能建築 | 18 經營績效 |
| 03 職業安全衛生 | 11 市場地位 | 19 法規遵循 |
| 04 環保法規遵循 | 12 顧客健康與安全 | 20 營運風險管理 |
| 05 溫室氣體排放 | 13 客戶隱私 | 21 申訴機制 |
| 06 供應商環境評估 | 14 當地社區與公益活動 | 22 餽贈或不當利益 |
| 07 廢汙水與廢棄物 | 15 勞資關係 | 23 社會經濟法規遵循 |
| 08 水資源 | 16 訓練與教育 | |

2.2.1 分析流程

鑑別	<ul style="list-style-type: none"> · 鑑別五大利害關係人 · 彙整23項關鍵主題 <p>鑑別程序由大華建設企業社會責任專責單位內部討論，參考國際趨勢、產業重視議題及GRI準則相關指標，彙整23項永續關鍵主題，並透過辨別公司活動、產品與服務顯著影響之實體或個人，或是其行動會影響公司執行策略和達成目標能力者，鑑別出五大利害關係人，包含客戶、股東／投資人、供應商、政府、員工等。</p>
排序	<ul style="list-style-type: none"> · 50份利害關係人問卷 · 50份重大衝擊評估 · 9項重大主題 <p>以上述五大利害關係人為對象，採線上電子問卷之方式進行各項主題關注程度之調查，2021年度共回收50份；同時經由負責營運決策及永續推動之主管與同仁共23位，針對該主題對經濟、環境、社會的顯著衝擊進行衡量。綜合上述分析結果，辨識出前23大主題並經大華建設經營團隊依據集團策略方針遴選出：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶隱私 2. 法規遵循 3. 經濟績效 4. 營運風險管理 5. 市場地位 6. 員工多元化與平等 7. 職業安全衛生 8. 顧客健康與安全 9. 綠能建築 <p>共9項重大主題，作為大華建設優先進行溝通與精進的重點。</p>
確認	<ul style="list-style-type: none"> · 揭露邊界定 · 依循GRI準則蒐集資訊 <p>大華建設經營團隊將上述9項重大主題進行評估後，界定資訊揭露範圍。並依循GRI準則所提供相關指標與特定主題準則，透過資訊之蒐集，同時確保重要訊息完整揭露，至於其他重大主題外之議題，將一併於報告書中呈現。</p>
檢視	<ul style="list-style-type: none"> · 報告書品質檢視 <p>報告書編製完成後，再度檢視及審閱報告書之所有程序及鑑別結果是否完整，是否符合GRI準則中應有之報告書品質，並確保資訊與績效無不當或不實表達。最後，將各項主題鑑別結果與利害關係人意見，作為未來持續檢討改進之重要依據。</p>

2.2.2 重大主題產出

對應章節	重大主題	報告邊界				
		組織內			組織外	
		大華建設	華建開發	華鑑營造	客戶	社區
3 公司治理	客戶隱私	●	●	●	●	●
	法規遵循	●	●	●	●	●
	經濟績效	●	●	●		
	營運風險管理	●	●	●		
	市場地位	●	●	●		
4 員工關係	員工多元化與平等機會	●	●	●		
	職業安全衛生	●	●		●	
5 供應商、產品與客戶	顧客健康與安全	●	●	●		
6 環境永續	綠能建築	●	●	●		

2.3 利害關係人溝通

2.3.1 利害關係人鑑別

為鑑別與大華建設關係程度較為密切的重要利害關係人，依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則 (責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性) 進行評估，經統計分析後得出五類重要利害關係人群體，包括：



大華建設重視利害關係人的意見與看法，以公司網站之內容，展現透明且有效的資訊揭露機制，做為企業社會責任訊息揭露的主要溝通管道。

2.3.2 議題歸納與問卷調查及調查關注程度

大華建設於2021年發放問卷調查，針對上開五大利害關係人共收集50份問卷，了解各利害關係人對各議題的關注程度，並表達其關注的意見，其經過彙總外部與內部意見進行排序，前9大重視議題為：客戶隱私、法規遵循、經濟績效、營運風險管理、市場地位、員工多元化與平等機會、職業安全衛生、顧客健康與安全、綠能建築。

利害關係人: 客戶	關注議題: 經營績效
溝通管道	對大華建設之重要性
<ul style="list-style-type: none"> 1. 告知售後服務事項 2. 大華建設官方網站 3. 紙本或網站廣告文宣說明 4. 大華建設電子信箱 	客戶乃大華建設營收之主要來源，應以最專業的技術打造品質最佳的建案。
溝通頻率	議合結果
<ul style="list-style-type: none"> · 不定期 · 即時 	透過拜訪客戶、與客戶溝通瞭解客戶之需求與意見。
	大華建設回應
	大華建設重視客戶健康與安全，在遵循法規下不斷精進研發技術、確保建築品質、提升客戶滿意度、維持一貫的優質服務，並延伸自然系建築與智慧建築之理念。

利害關係人: 股東/投資人

關注議題: 營運風險管理、客戶隱私

溝通管道

1. 股東會
2. 不定期法說會
3. 年報、ESG報告書
4. 公開資訊觀測站
5. 大華建設官方網站

溝通頻率

- 至少每年一次
- 即時

對大華建設之重要性

投資人與股東為公司最重要之營運支持者，應予以共享營運成果與相關資訊。

議合結果

透過股東常會、法說會等，與投資人溝通經營現況，並於大華建設網站設有專門信箱，供投資人即時溝通及回饋，據此精進大華建設治理。投資人亦得於股東常會提出對公司有利之建言與期許。

大華建設回應

大華建設針對股東及投資人所關注之議題，加大力度執行及改善。

利害關係人: 業主/供應商/承攬商/協力商

關注議題: 經營績效、市場地位

溝通管道

1. 業務聯繫窗口
2. 必要時或隨時以會議討論
3. 協議訂定契約書
4. 利害關係人檢舉信箱

溝通頻率

- 不定期
- 即時

對大華建設之重要性

確保供應商所提供之產品與服務符合大華建設規範並滿足客戶所需。

議合結果

將統包工程採購發包作業辦法落實於採購及供應商管理，並持續與供應商溝通，傳遞及落實公司的經營理念以及對社會責任之實踐。透過宣導政府相關法規並積極溝通來凝聚社會責任推動意識，以利創造友善的工作環境及期待對社會、環境及經濟帶來一定程度的影響。

大華建設回應

持續進行供應商評核，以落實供應商管理機制。期望與供應商一同實踐企業社會責任。

利害關係人: 政府機關

關注議題: 本次問卷填寫未有政府機關人員表示意見

溝通管道

1. 不定期法規查核
2. 配合政府機關依法制定內部作業辦法或宣導相關規範
3. 參加政府機關舉辦宣導會、教育訓練課程

溝通頻率

- 不定期

對大華建設之重要性

政府監督企業，制訂法規使企業遵循，並要求定期申報公司治理相關事項作為經營規範。企業利用各式訊息傳遞途徑與政府進行雙向交流，以取得政府之信任、支持及合作，從而為企業建立良好形象，促進大華建設發展。

議合結果

依據政府相關規定制定營運方向，並透過線上申報提供政府相關部門及社會大眾所關注資訊，以遵循法令並實踐企業誠信經營原則。

大華建設回應

透過法令遵循按月申報規定項目並出具相關聲明書以支持政府公權力，全力提供政府所需資訊、建立良好關係。

利害關係人: 員工

關注議題: 經營績效

溝通管道

1. 勞資雙方隨時進行溝通
2. 不定期公告大華建設最新政策
3. 每週主管幹部會議
4. 工務月會
5. 員工申訴電子信箱

溝通頻率

- 每周至少一次
- 即時

對大華建設之重要性

員工是企業運作的核心，必須給予友善的就業環境，使其受到充分尊重與關懷照顧，始能與公司同步成長茁壯。大華建設並提供完善的獎酬福利機制，鞏固現有人才，並以吸引外部優秀同好加入，是大華建設持續努力的方向。

議合結果

大華建設透過每週主管會議及各部門月會、勞資會議等，就工作環境、薪資福利、教育訓練充分溝通並隨時接受員工意見，據此進行政策制訂或修訂及執行相應之規章辦法，以利友善工作環境。

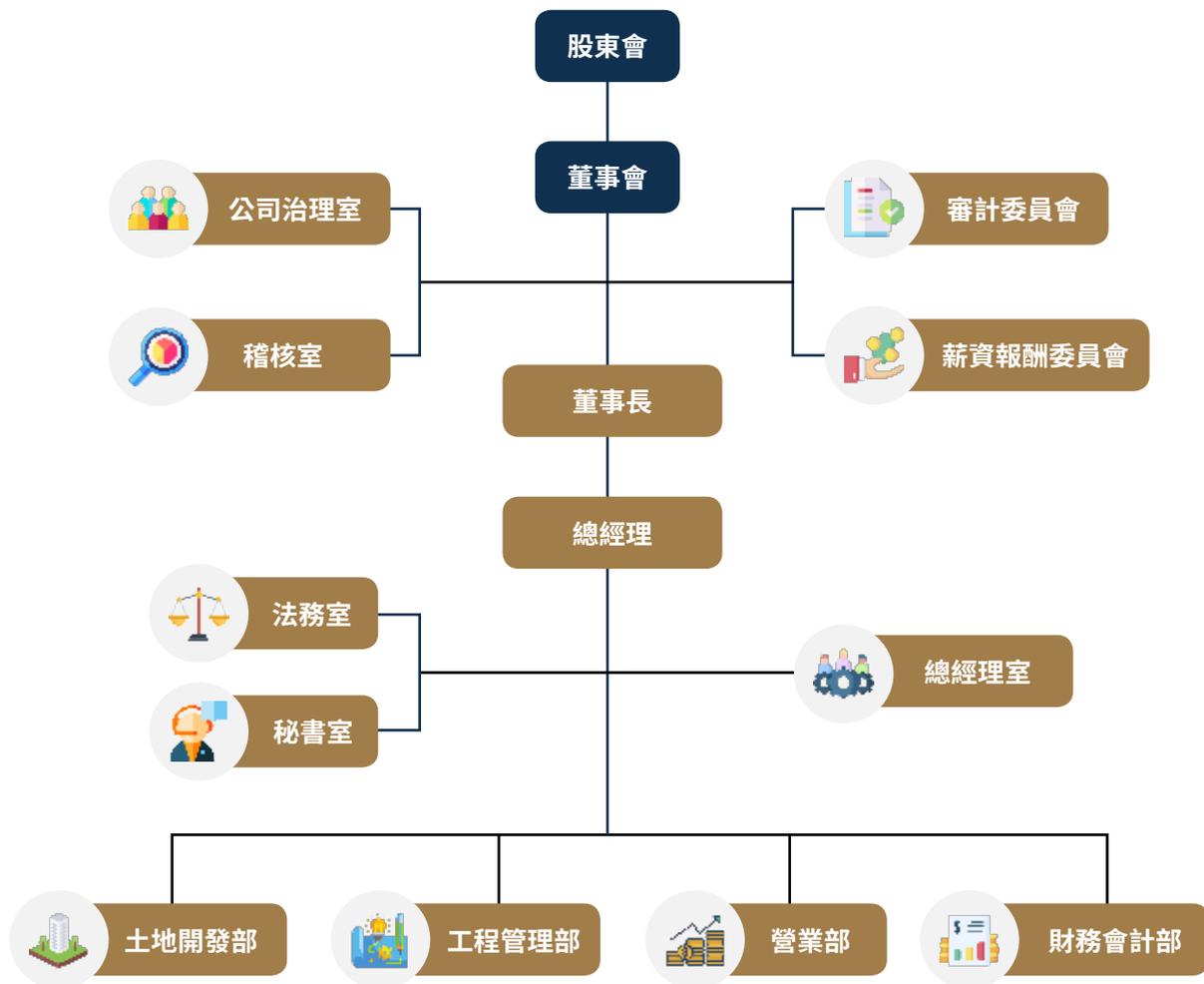
大華建設回應

持續積極提升教育訓練品質，使各層級同仁都能系統性提升專業素養與實力；另透過階段性中、高階主管研習專業，落實終身學習目標。



3. 公司治理

3.1 治理組織



3.1.1 董事會

董事會之職責主要為任命及監督公司經營團隊，以確保利害關係人之權益，並創造股東權益最大化。董事會運作依照相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權，並藉由董事在各領域之專長及產業經驗，互相交流與溝通，善盡監督管理之責任。

董事會設置七名董事，包含三名獨立董事，任期三年。依大華建設公司治理實務守則第20條規定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外。大華建設訂有「董事選舉辦法」明訂董事候選人之提名、資格及評估之相關程序及標準，選舉採取公司法第192條之一之候選人提名制度，並依照大華建設董事選舉辦法進行選舉。

大華建設於2020年6月23日股東會全面改選董事，使經營權產生重大變革。依相關規定，持有大華建設已發行股份總數1%以上股份之股東，得向大華建設提出候選人名單，使股東亦得參與董事候選人之提名程序。董事會及股東於本次改選共提出21名董事及獨立董事候選人名單（包含12名董事及9位獨立董事），分別來自不同專業背景並具備豐富經驗。該名單經2020年5月8日董事會審查通過，並於股東會提出，以供股東進行改選。

新選任之董事皆具有五年以上商務、法律、財務及公司業務所須之工作經驗，且於選任前二年及任職期間均有符合獨立性之要求。詳細情形請詳大華建設2020年報第15頁。新任經營團隊深耕相關行業多年，具有深厚之專業資歷，積極進行業務拓展，已帶領公司同仁陸續開發桃園及台中等地區具有效益之標的，使資源更有效配置，對大華建設及子公司營運具有正面效益。

2020 年度董事會共開會 8 次，個別董事出席率平均為 100%

職稱	姓名	性別	專業知識與技能	年齡	獨立董事任職年資	管理職	目前兼任其他公司之職務
董事長	鄭斯聰 Cheng, Ssu-Tsung	男	管理/金融	<60	-	董事長	中華票券金融(股)公司 董事 鴻憶投資有限公司 負責人 源通投資(股)公司 董事長 瑞城豪投資(股)公司 董事長
董事	李進益 Lee, Chin-Yi	男	管理/營建	60+	-	總經理 (註1)	-
董事	顏明宏 Yan, Ming-Hung	男	管理/金融	<60	-	-	永彰機電(股)公司 董事長
董事	大捷投資(股)公司 Dajie Investment Co., Ltd. 代表人:曾炳榮 Representative: Tseng, Ping-Joung	男	管理/飯店	60+	-	-	-
獨立 董事	王慕凡 Wang, Mu-Fan	男	會計	<60	<3年	-	立本台灣聯合會計師 事務所會計師
獨立 董事	葉建偉 Yeh, Chien-Wei	男	法律	<60	<3年	-	浩恆國際法律事務所 律師
獨立 董事	黃智楨 Huang, Chih-Chen	男	管理/營建	<60	<3年	-	鴻承建設(股)公司 董事長

註1:李進益為前屆總經理,嗣於2020.06.29起由吳裕國擔任總經理迄今。

利益迴避機制

大華建設嚴格要求董事對會議事項有自身利害關係時,應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容,並於討論時迴避,並明定「公司治理實務守則」,明定董事或經理人不得基於在公司擔任的職務而使自身、配偶或二等親以內親屬獲致不當利益。並依中華民國證券相關法令要求,揭露關係人交易。

註2:詳細利益迴避執行情形可詳2020年年報:董事對利害關係議案迴避之執行情形(第26頁)、持股比例占前十大股東,其相互間為關係人或配偶、二親等以內之親屬關係資訊(第57頁)。

董事進修

為發展與提升最高治理單位在經濟、環境和社會主題上群體智識所採取的措施：

大華建設適時安排董事參與進修課程，持續精進治理職能與專業能力，以便董事取得最新公司治理、董事會運作實務、經營管理策略和財務相關資訊，維持其專業管理之優勢及能力。

姓名	職稱	課程名稱	進修時數
鄭斯聰	董事長	公司治理的發展趨勢	3小時
		防制洗錢及打擊資恐之最新趨勢	3小時
李進益	董事	公司治理的發展趨勢	3小時
		內部人宣導會	3小時
顏明宏	董事	交易所舉辦公司治理3.0	3小時
		公司治理的發展趨勢	3小時
		企業財務報表舞弊案例探討	3小時
曾炳榮	法人董事 代表人	從近來經營權爭奪個案談公司如何規劃股權 及董事會、股東會攻防策略	3小時
		公司治理的發展趨勢	3小時
王慕凡	獨立董事	董監事背信與特殊背信罪之成立實務案例解析	3小時
		公司治理的發展趨勢	3小時
黃智楨	獨立董事	審計委員會進階實務分享-邁向3.0	3小時
		公司治理的發展趨勢	3小時
		內部人宣導會	3小時
		審計委員會之相關規範及運作實務	3小時
葉建偉	獨立董事	非常規交易	3小時
		公司治理的發展趨勢	3小時
		內部人宣導會	3小時
		審計委員會之相關規範及運作實務	3小時
		財報不實的舞弊紅旗	3小時

董事會績效評估

為強化董事會運作效能及落實公司治理，大華建設訂有「董事會績效評估辦法」。於每年年度結束時進行評估，流程包括董事會內部自評、董事會成員自評、專家或其他適當方式進行績效評估。

自評方式由執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「審計委員會績效評估自評問卷」、「薪酬委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷執行董事會績效評估。資料回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估	
		審計委員會	薪酬委員會
<ul style="list-style-type: none"> 對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 董事之選任及持續進修 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 審計委員會職責認知 提升審計委員會決策品質 審計委員會組成及成員選任 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 薪酬委員會職責認知 提升薪酬委員會決策品質 薪酬委員會組成及成員選任 內部控制
評估指標25項	評估指標20項	評估指標20項	評估指標20項

3.1.2 審計委員會

大華建設於2017年5月31日設置審計委員會，由全體三位獨立董事組成，其任期與當屆董事任期相同，連選得連任，每季至少召開一次會議。為履行其職責，依其組織規程有權進行任何適當的審核及調查，並與內部稽核主管、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，審計委員會審議的事項包括：財務報表、內部控制制度、重大之資產或衍生性商品交易、重大資產交易、關係人交易、募集或發行有價證券、評估簽證會計師獨立性，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。

3.1.3 薪資報酬委員會

大華建設於2011年12月設置薪酬委員會，薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪資報酬委員會之主要職掌為協助董事會以下事項：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

由三位獨立董事組成，具備充足的投資規劃與評估、經營管理實務、產業經驗、金融財務與法律專業，秉持客觀、專業。

薪資委員會	任期	2020年度 薪資委員會開會次數	職稱	姓名	實際出席 次數	實際出席率 (%)
前屆	2017/5/31 至 2020/6/22	2	獨董	曾炳榮	2	100%
				張章得	2	100%
				詹宗仁	1	50%
本屆	2020/6/23 至 2023/6/22	3	獨董	王慕凡	3	100%
				葉建偉	3	100%
				黃智楨	3	100%

最高治理單位及高階管理階層薪酬狀況請詳2020年年報(第17-22頁)：一般董事及獨立董事之酬金；總經理及副總經理之酬金；公司前五位酬金最高主管之酬金；董事、總經理及副總經理酬金分析。

3.1.4 公司治理室

公司治理室經2021年3月30日董事會決議通過設置，主要負責統籌公司治理事務與企業社會責任相關業務之執行(請詳本報告2.1企業社會責任執行章節【第5頁】)。有關公司治理功能具有效的彙整及追蹤各項公司治理指標，切實掌握公司治理進展。辦理審計委員會、薪酬委員會、董事會及股東會相關事宜，以協助董事會遵循法令、就任及持續進修。

透過與利害關係人溝通、專案推動、管理制度及管理方針的推行，不定期召開會議，強化各部門之間的溝通機制，並且調動內、外部各項資源，必要時進行專案規畫管理，不斷檢視執行成果、修正精進，不定期向董事會進行報告，檢討運作成效，期許達成與各利害關係人、環境、社會共榮之目標。

3.2 營運狀況

單位:新台幣千元

年度	銷售收入	租賃收入	合計
2018	1,204,953	7,168	1,212,121
2019	2,000	8,170	10,170
2020	78,804	8,573	87,377

資料來源: 公司2019, 2020年報:最近二年度銷量值

2021年工地: 大華榮芯



大華榮芯



開工儀式

單位:新台幣千元

組成	說明	2016	2017	2018	2019	2020年度
直接經濟價值之產生		2,376,451	88,695	1,224,527	19,394	92,234
收入	營業收入	2,349,058	61,677	1,204,953	2,000	78,804
	股利/利息/其他	18,728	19,470	12,406	9,224	4,857
	租金收入	8,665	7,548	7,168	8,170	8,573
直接經濟價值之分配		1,791,665	188,026	1,195,711	103,384	135,630
營運成本	因營運活動所產生的成本	1,621,671	57,823	1,014,068	1,905	61,950
員工薪資與福利	薪資、紅利、獎金、員工福利	74,389	71,117	53,217	51,014	54,022
支付出資人的款項	利息費用	30,234	38,755	30,803	22,690	18,300
	股利支付(註3)	5,564	14,565	81,225	27,075	0
支付政府款項	所得稅(不含遞延稅款)	59,207	5,363	14,598	0	1,008
社區投資	捐贈、贊助、投資	600	403	1,800	700	350
經濟價值之保留(直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配)		584,786	(99,331)	28,816	(83,990)	(43,396)

註3: 本表所列股利支付金額係經次一年度股東會通過後實於發放。

3.3 風險管理

大華建設秉持企業願景及對業界與社會的長期永續責任，建置營運循環控制作業等相關辦法，整合並管理可能影響營運及獲利的各種策略、營運、財務等潛在永續風險，作因應對策。

大華建設自2020年起積極推動及落實風險管理機制，由總經理負責統籌風險管理工作，並每年一次向董事會報告，主要運作情形如下：

2020年建置資料蒐集表，各單位就其職掌完成業務活動之風險評估及辨識，並依據各項風險擬定因應措施以減低對公司之衝擊。

大華建設依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」等相關法令，建立完整的會計制度、內控制度、風險管控機制，建立並嚴格執行標準作業流程，以防範不誠信行為，降低風險。

為強化公司治理並健全風險管理作業，以合理確保大華建設永續經營與發展，大華建設擬於2021年第四季訂定「風險管理守則」，並透過風險評估及辨識、確認、擬定措施、定期檢視，以落實風險管理之執行。

大華建設在組織內部管理上，由稽核單位落實內控機制作為把關，並設有獨立董事進行監督；外部因素導致之風險，則仰賴各專業部門、董事職能或邀集外部專家協助評估，同有關部門擬定策略及應對措施。

3.3.1 內部控制機制

2020年度大華建設及其內部人員並無違反內部控制制度規定之處罰、主要缺失之情形及未接獲任何舉報，亦未發現任何相關不法情事。

董事會：

- 最高單位，負責核准、審閱及監督公司風險管理政策，以遵循法令，確保風險管理之有效性，推動並落實整體風險管理為目標。

內部稽核單位：

- 直接隸屬董事會，由董事長管理內部專任稽核人員。
- 內部稽核主管之任免由審計委員會同意，董事會核定。
- 內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬依據大華建設「公司治理實務守則」第3條第五項規定，由稽核主管簽報董事長核定。

內部稽核之運作：

- 稽核單位每年度擬定次年度稽核計畫，提報董事會通過或據以執行，就各項作業之內控作業及法令遵循情形進行稽核，經查核做成之報告逐層簽核至董事會後並定期列席董事會報告。
- 針對各個經營環節、流程進行稽核，董事會、管理階層不定期檢討各部門自行檢查結果及稽核室之稽核報告。
- 缺失及異常事項按季作成追蹤報告至改善為止。

內部控制制度自行評估作業：

- 每年辦理一次，涵蓋各類內部控制制度之設計及執行，由內部各單位及子公司自行評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

(內部稽核組織及運作辦法請詳大華建設網站公司治理專區內部稽核<http://www.delpha.com.tw/tw/doc/p01.aspx?kind=3>)

3.3.2 風險鑑別

風險類別	潛在風險	風險管理與做法
財務風險	匯率風險	<ul style="list-style-type: none"> · 掌握外匯市場趨勢，進行財務操作，適時規避匯率風險。 · 適時檢討並調整不同外幣資產配比。 · 有關海外長期投資所需之外幣資金，以舉借等值及相同幣別之外幣長期借款支應，以達避險之效果。
	呆帳風險	<ul style="list-style-type: none"> · 蒐集客戶與產業訊息，審慎評估客戶及議訂交易條件。 · 關注逾期帳款客戶，並列入每月各事業部檢討會議追蹤。
	稅務風險	<ul style="list-style-type: none"> · 遵循稅務相關之規定並掌握稅務法規的變化。
	投資風險	<ul style="list-style-type: none"> · 大華建設各項投資皆遵循「取得或處分資產處理程序」，並經過謹慎評估後執行，有關資金貸與他人及背書保證遵循「資金貸與他人作業程序」、「有價證券投資作業辦法」及「背書保證作業程序」。 · 從事其他衍生性金融商品交易，亦將依照大華建設訂定之取得或處分資產處理程序辦理。
策略及營運風險	營運成本增加	<ul style="list-style-type: none"> · 與供應商議價，降低採購成本。 · 設有「融資作業管理辦法」，妥善評估每筆借貸，控制營運成本。
	供應商風險	<ul style="list-style-type: none"> · 落實供應商管制程序，建構優質有效供應鏈。
	勞工安全問題	<ul style="list-style-type: none"> · 落實安全訓練、緊急應變演練。 · 建立事前風險之檢測與分析。 · 制定設備維修、點檢程序，減少設備故障、人員操作不當情形發生。
	訴訟或非訟事件	<ul style="list-style-type: none"> · 以專業律師擔任大華建設法務室經理及公司治理主管，同時聘任外部律師擔任法律顧問，針對大華建設法律問題完整分析及評估，作出對大華建設最有利之判斷。 <p>目前大華建設存有訴訟案件乙件，係屬請求返還價金案件，刻由臺灣高等法院民事庭(109年度消上更一字第1號)審理中。</p>
環境及安全衛生風險	市場變化風險	<ul style="list-style-type: none"> · 因應主管機關對公司治理、公司法等修訂，大華建設戮力配合辦理。 · 提升生產技術及管理能力和積極開發高價值之產品、加強對產業供需及市場價格波動之掌握與強化經營特色等以為因應，力求進貨供應商或銷貨客戶之分散。
	政策與法律風險	<ul style="list-style-type: none"> · 配合環境保護相關之法令，大華建設配合修訂相關作業辦法，以因應最新環境政策。

風險類別	潛在風險	風險管理與做法
環境及安全 衛生風險	極端氣候變遷	<ul style="list-style-type: none"> ·密切關注法規資訊，督促工地運作適法性。 ·強化自我檢查及外部稽查作業。 ·設定能源減量目標。 ·推動減碳改善專案。 ·製程原料循環再用。
	資訊系統異常	<ul style="list-style-type: none"> ·制訂統一資訊作業流程，使作業程序標準化。 ·強化防災、監控、通報機制、異常管理及備援機制。 ·落實訓練並不定期演練。
資訊系統 風險	資訊安全防護	<ul style="list-style-type: none"> ·不定期進行資安教育訓練並落實人員資安觀念。 ·適時網路監控與不定期資安使用查核。 ·建置必要之防護機制。
	違法風險	<ul style="list-style-type: none"> ·建置合約及對外文件審核機制。 ·即時布達最新修訂之相關法令及因應配合措施。
法律風險	員工不當交易 行為風險	<ul style="list-style-type: none"> ·制定「誠信經營守則」，建立誠信經營之企業文化。 ·定期及不定期舉辦營業秘密教育訓練並落實執行。
	個資外洩風險	<ul style="list-style-type: none"> ·訂定「個人資料保護管理辦法」、「個人資料保護管理細則」，落實個人資料檔案之保護及管理。

3.3.3 極端氣候變遷

全球氣候變遷議題日趨重要，極端氣候、天然災害、能源危機與低碳經濟轉型皆帶來各項風險及機會。隨著客戶與投資人企業社會責任意識提高，對環境友善之建築工法，以及企業如何因應環境、社會及治理風險的重視度也日益增長。

為有效管理氣候變遷風險議題，大華建設制定「企業社會責任實務守則」，遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用，致力於達成環境永續之目標。

大華建設理解氣候變遷確實帶來的風險，在氣候變遷因應策略上，針對氣候變遷主題進行策略制定、鑑別、評估及執行因應行動計畫，鑑別出可能之風險與其管理做法，並由風險分析之評估結果訂定相對應之調適行動計畫，提升氣候變遷衝擊下調適與減緩因應能力。

3.3.4 資訊安全

隨著科技日新月異，網路儼然成為當代經濟活動不可或缺之工具，對於資訊安全保護及其洩露風險，相較以往更為企業所重視，大華建設對資訊安全之保護亦不例外，建立資訊安全管理機制以確實掌握資訊設備及網路安全，保障公司作業電腦化規劃及資料處理之機密性、可用性及完整性。而當資安風險或緊急事件發生時，大華建設具備應變處置原則及能力，以確保業務迅速恢復正常運作，特制定資訊安全政策。

2020資安事件發生數量: 0

01 制度規範

內部訂定「資訊管理作業辦法」，以規範大華建設資訊運作環境及人員資訊安全行為，不定期依法規符合性與營運環境變遷進行更新。

管理制度

02 軟硬體維護

推展各項應用系統，協助與電腦相關之自動化作業，促進各部門對電腦軟、硬體之充分有效使用，並建置各式資安防護措施，以提升整體資訊環境之安全性。

03 人員訓練

為落實人員資安觀念，不定期透過外部教育訓練提升資訊人員的專業職能，亦不定期於內部系統公告與業務相關之資安宣導影片或注意事項提醒簡報，以提升全體員工對資訊安全之危機意識與應變能力。

具體管理措施

項目	具體措施
電腦系統安全管理	<ul style="list-style-type: none"> · 設置防火牆以阻擋外部網路攻擊。 · 派送病毒碼作業，降低病毒感染機會。 · 伺服器每小時同步備份，定期異地存放。
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> · 系統自動偵測病毒及掃描內嵌資訊，管控郵件安全。 · 居家連線辦公因應設施報告。
實體及安全環境管理	<ul style="list-style-type: none"> · 監控電腦及設備機房溫度，若有異常可立即處理。 · 機房消防設施與保全整合，減少災難損害。
資訊/系統存取控制管理	<ul style="list-style-type: none"> · 控管各部門資料儲存權限。
個資管理	<ul style="list-style-type: none"> · 供應商合約加註保密條款，規範個資及機密資料保管之責。 · 紙本合約於保存年限後，由專責人員統一銷毀。

註4: 大華建設尚未投保資安險，未來將配合法令規定予以執行。

3.3.5 稅務管理

稅務方針

因應稅務治理國際趨勢，大華建設秉持高度稅務遵循原則以落實企業永續發展及提升股東價值。大華建設以董事會為有效稅務風險管理機制之最高決策單位，主要規範大華建設在轄區應確實遵循所有適用之稅務法令和義務，並由財務會計部為稅務管理單位，不定期向董事會報告相關稅務管理之情形，確保稅務管理機制有效運作。

法令遵循

遵循大華建設及旗下各子公司營運所在地所有相關稅務法令及規範，正確計算稅賦並按規定期限內申報繳納。充分了解營運所在地稅務法規，解讀稅務法規時應同時考慮字面文義和立法旨意。持續透過教育訓練，強化稅務人員專業能力及提升專業素質，培育專業稅務人員。

稅務治理及風險控管

大華建設以積極之態度處理稅務風險，對於風險之管理，建置稅務風險控管機制，審慎評估營運所在地及國際稅務法規之變革，採取妥適之因應及策略調整。公司的重要決策皆考量稅務風險及影響。

稅務資訊皆經由簽證會計師覆核，且隨時與簽證會計師討論相關稅務問題。稅務資訊定期於公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。

稅務規劃及風險接受度

稅務規劃應合法，不建置意圖規避稅賦之稅務架構，稅務規劃應具有合理之商業目的，不進行無商業實質之交易，刻意移轉利潤於國際經濟合作開發組織及歐盟委員會所定義之不合作黑名單暨租稅天堂國家（低稅率國家）進行避稅。

因經營規模及所面臨稅務規範、遵循義務之複雜度，而帶來稅務風險之不確定性，大華建設可接受稅務風險程度低，面對存有重大不確定性及高複雜度之稅務風險，將適時諮詢外部專業稅務顧問之意見，以避免不必要之稅務爭訟。

面對稅務主管機關之態度

與各營運地稅務主管機關保持開放、合作、透明及誠實溝通。對於新的稅務事項及複雜之稅務狀況，及時以適當之方式與稅務稽徵主管機關溝通、討論、協談或申請函釋。

3.4 誠信經營

大華建設重視誠信，董事會成員及管理階層努力將「企業誠信」內化為公司文化，期許落實企業誠信經營之理念，恪遵法令及謹守道德規範，由公司治理室、法務室及財務會計部擔任誠信經營推動小組，負責推動企業誠信經營之運作。除遵循公司法、證券交易法、商業會計法等規章法令外，並秉持「耕耘空間·關愛大地」的企業文化精神，以廉潔誠信、公平透明、自律負責之經營理念，制定落實各項道德規範政策，建立良好之公司治理及風險控管機制，謀求大華建設之永續發展。

大華建設近年來所制定之公司治理相關守則情形如下：

守則名稱	制定年度	守則目標
公司治理實務守則	2017年	建立大華建設良好之公司治理制度。
誠信經營守則	2021年	落實誠信經營之企業文化與政策，以使企業能永續經營。
企業社會責任實務守則	2021年	實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步與永續發展。

大華建設制定「誠信經營守則」要求董事、經理人與所有同仁之行為皆符合道德規範，不許有詐欺之意圖或欺騙之行為；嚴禁利用公司財產、非公開資訊或藉由擔任職位之便而使自身或親屬獲取不當利益；確保員工無營私舞弊、品行不端、洩密或謊報等行為，並要求員工不得接受廠商邀請之應酬及財物饋贈；且針對營運過程中之客戶資訊，均應負有保密義務。

- 大華建設訂有「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理辦法」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，保護股東及大眾權益。
- 大華建設依據「上市上櫃公司治理實務守則」，主動制定相關之內部作業標準作業流程，以恪守誠信治理為最高準則，監督員工不得有貪污、不合誠信原則的相關情事，積極要求內部員工透過申訴管道、員工申訴信箱等方式進行檢舉。每年針對各個管理階層進行年度評核，並將誠信納入高階主管評核項目。
- 大華建設員工應嚴謹遵守營運循環控制作業等相關辦法，主動報備有利益衝突等道德疑慮事項，並執行競業禁止機制，以防止利益衝突。
- 針對客戶、供應商等利害關係人進行誠信調查，以避免發生不誠信行為而損及公司權益，並期使所有利害關係人均能瞭解及尊重大華建設誠信經營及道德行為規範。

3.4.1 申訴機制

大華建設除主動採取預防措施，慎防不法情事，更訂定「員工意見信箱實施政策及原則」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，設有員工意見申訴管道、性騷擾申訴機制，提供員工檢舉任何違法或不當行為之申訴管道，針對違反誠信行為者訂有相關懲戒規定及申訴程序。

申訴程序如下：

1. 員工意見箱提案

應實際具名，並盡量詳述事實狀況及建議內容，或舉報事件之人、事、時、地、物，以利提案意見之後續有效處理；未具名(匿名)之黑函或惡意人身攻擊、謾罵之內容，公司將不予回應處理，以期員工意見箱為有效的溝通管道。

2. 案件處理

由總經理親自處理，作適當回應，並承諾對提案員工資料絕對保密；若提出對公司營運管理事項具有建設性之提案，經公司採納而卓有成效者，將於取得提案人同意後，給予適當之獎勵及公開表揚。若提案人有顧慮而不願公開時，公司亦會尊重其意願，不予公開。

大華建設亦設置獨立檢舉信箱 (service@delpha.com.tw) 並公告於公司網站^{註5}，供利害關係人陳述意見，由稽核室為專責單位，負責並監督相關事宜之推行以及受理申訴。另外，為保護檢舉人，申訴案件將全程保密處理，由專責單位彙整所有檢舉事件、其處理方式及後續檢討改善措施，並視情形向董事會報告，大華建設2021年度(截至本報告出版)未接獲相關不法舉報。

註5: 公司網站http://www.delpha.com.tw/tw/about/p10_2.aspx/

3.4.2 法規遵循

大華建設深入耕耘一甲子，深知遵循法規乃永續經營最根本的基石，透過持續的法規追蹤，評估法規變動對大華建設可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果，檢視大華建設是否具有相應的內部規範，確保大華建設相關政策規範的合宜與適足。

大華建設經營管理階層不定期向董事會及審計委員會就從業道德與法規遵循相關事項進行報告，並負責監督從業道德的落實及舉報案件的調查與懲處。

為提升同仁從業道德與法規遵循的認知，大華建設根據同仁業務職掌給予多種形式不同訓練課程，例如重點式法規宣導會等，並透過公告宣達、公司內部網頁、公司內部電子郵件、教育宣導文章等，提供法規遵循指引，使同仁能隨時取得法規新知，厚植同仁對於各議題的知識。

大華建設2021年度持續針對誠信經營、內線交易、智慧財產、個資保護、契約訂定與民、刑法或其他相關法令等內容宣導，不定期展開多場教育訓練，透過用心培育員工之方式，以期達成永續經營之目標。

對裁罰事項，秉持依循法令要求於最短時間內完成改善，進一步縱向檢視問題根源，從源頭解決；橫向進行檢查，避免相同錯誤再次發生；將資訊提供各廠商互相交流。

本年度無涉及任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

3.4.3 反貪腐

大華建設進行反貪腐相關風險評估方式以「誠信經營」為核心，據此建構反貪腐風險評估體系，制訂各種業務作業流程與規範，要求全體員工徹底遵守並落實執行，各部門員工每半年度進行自我評估與檢視，建立有效的內、外部申訴管道，期能及早發現異常現象進而有效預防貪腐的發生。

大華建設對貪腐行為採取零容忍政策，不允許任何賄賂、舞弊、勒索、濫用、挪用公司資產或犧牲公司利益以換取個人或他人利益的行為。

由管理階層以身作則，由上而下身體力行。對內，透過對員工完整的教育訓練與宣導，持續深化「誠信經營」的企業文化；對外，攜手供應商，以誠信經營落實產業共好，為利害關係人值得信賴的夥伴。

本年度無發生已確認的貪腐事件等相關情事。



4. 員工關係

4.1 人力組成

大華建設(包含所有子公司)員工組成:以性別/年齡為劃分

年度	2020年		2021年(截至6/30)	
	男性	女性	男性	女性
性別				
小於30歲	1	2	6	2
30-50歲	3	8	12	9
大於50歲	12	6	12	6
合計	16	16	30	17
男女比	1	1	1.76	1

計算基礎: 2020年大華建設、華建開發, 2021年加上華鑑營造。
以上員工組成2020年度有2位臨時員工、2021年度有2位臨時員工。

新進員工與離職員工

以大華建設(含子公司)2020年度32位員工人數計算,離職率為25%,不含退休員工離職率為18.75%。

	新進員工		離職員工	
	男性	女性	男性	女性
性別				
人數	5	3	7	2
年齡				
20-29歲	1	2	0	1
30-39歲	2	1	1	0
40-49歲	1	0	2	0
50-59歲	1	0	2	1
60歲以上	0	0	2	0
新進員工總數	8			
離職員工總數			9	
離職原因				
另有生涯規劃			4	2
退休			3	0

大華建設總經理、副總經理、各部門及分支機構主管共5人，其中女性人數為2人，佔高階主管比例40%。高階管理階層資訊請詳2020年報第16頁。

年度	2019年	2020年	2021年(截至4/30)
學歷分佈 比率%	博士	-	-
	碩士	12%	3%
	大專	79%	91%
	高中	3%	3%
	高中以下	6%	3%

大華建設及其子公司華建開發員工職稱分布：

職稱	男	女
副總	1	0
經理	2	0
副理	5	1
襄理	4	5
高級專員/主任	2	1
專員	1	5
助理專員	0	3
其他	1	1
總數	16	16

4.2 權益與福利

善盡企業社會責任、保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權議題乃目前國際趨勢，大華建設將遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭櫫之普世價值，尊重國際公認之基本人權政策，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等。

大華建設於2020年並未發生歧視等相關情事。

大華建設遵守我國勞動相關法規，並重視以下重要人權議題：

01 性別平等與多元包容性

- (一)大華建設尊重多元文化及性向，不因個人性別、性傾向、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
- (二)大華建設為確保僱用政策公平待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，設立性別平等意見箱、勞資溝通意見箱，提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。

02 合理之工作條件

為明確工時計算標準及方法，大華建設明訂合法且合理的工時管理計畫，並設有電子讀卡機，每日關心及管理員工出勤狀況，並提供符合我國法令之薪資、休假及福利規定。

03 職業安全與健康

- (一)為提供安全及健康的工作環境，大華建設每年定期舉辦健康檢查，關心員工健康安全風險，並遵守勞工安全及健康法律規定。
- (二)大華建設為促進員工身心健康，目前設有高爾夫球社及瑜珈社等多元社團，並積極宣導同仁加入，培養正當興趣，從事健康休閒活動。

04 結社自由

大華建設雖無工會，但由勞資會議做為雙方溝通與議和管道，其決議適用該所屬範圍之所有員工。

05 勞資協商

大華建設注重勞資雙方溝通，定期舉辦勞資會議，透過充分的溝通，有效解決勞資問題。

06 隱私保護

為保障客戶及所有利害關係人之隱私權，大華建設個人資料蒐集、處理及利用，符合我國法規要求，並建置適當管控規範與防護措施。

07 專責單位

大華建設目前由公司治理室擔任專責單位。

人權政策之程序與實際執行

大華建設建立多樣化員工申訴管道，員工得親自並即時向主管反應意見，亦可透過通訊軟體、填寫申訴意見至員工申訴信箱等方式，適時表達自己意見，經營者亦能即時了解並解決員工問題。另外，大華建設訂定每半年度考核制度，使員工定期自我檢視工作內容、工作執行成果或工作目標達成，藉由抒發感想及觀念的改變，檢討成果與目標差異的原因，訂定未來一年的工作目標或計畫；主管亦能透過考核制度定期審視員工績效，以達效率經營目標。

4.2.1 薪酬

大華建設設有薪資報酬委員會，由獨立董事擔任委員，協助審議經理人之薪資政策。員工薪酬涵蓋基本薪資、加給、津貼、酬勞、獎金等，基本薪資按職等及職務敘薪，皆符合當地最低薪資規定，並強調標準起薪同工同酬，不因性別、年齡而有所差異。近兩年大華建設非擔任主管職務之全時員工薪資之中位數高於同業公司。

年度	員工薪資 總額(仟元)	全時員工人數 年度平均(人)	員工薪資-平均數 (仟元/人)	員工薪資-中位數 (仟元/人)	同業公司資訊 (中位數)
2019	25,387	25	1,015	977	795
2020	21,520	22	978	867	846
差異	(3,867)	(3)	(37)	(110)	51

2020年非主管薪資平均數較2019年低，肇因於非主管職員工結構改變，說明如下：

- 計算基礎需以任職給薪滿6個月以上之非部分工時員工：
2020年離職人數為9人，其中8人為非主管職，而新進8名員工中僅一位全時員工任職給薪滿6個月以上，其餘皆因為任職未滿6個月而未計入統計數據。扣除任職未足6個月以及部分工時之員工，僅6人計入非主管薪資，且該6人因於年度中離職，故皆未領滿整年度薪資。
- 員工升主管職：
2020年亦有部分員工從非主管職升任主管職，升任主管職後就不會計入2020年薪資平均數中。
- 員工年資與薪資關係：
離職員工與升任主管職的人員年資較長，而新進員工則有部分社會新鮮人或基層員工，二者在職等與薪資上存在差異，故會導致平均數降低的情形。

男女薪酬比

大華建設(包含所有子公司)全體員工依男女為標準之薪資分配狀況				
年度	2020年		2021年(截至6/30)	
性別	男	女	男	女
薪資比	1.31	1	1.18	1
佔薪資總數百分比	58%	45%	68%	32%

(計算基礎: 2020年大華建設、華建開發, 2021年加上華鑑營造)

4.2.2 員工福利

人才乃永續發展所不可或缺之元素,大華建設提供培育人才之機會,秉持誠信、尊重、包容、友善、人性尊重等精神,提升經營績效與永續發展命脈。大華建設重視政策宣導、提供員工抒發意見管道,瞭解員工的建議並採用雙向溝通方式進行協商,以期勞資關係和諧之維持。大華建設截至目前為止未發生勞資不合問題。

職工福利委員會

大華建設特別設立職工福利委員會,凡在職員工皆可參加,並由員工選舉產生福利委員,定期召開福利委員會議,統籌辦理職工福利各項活動及福利措施。提撥公司營業額作為職工福利的經費來源,由福利委員會負責掌理,使同仁與企業共享經營獲利成果。秉持員工與公司共同成長的思維,塑造良好之工作環境,力求同仁的身心能健全成長,以達個人發展成長與公司永續經營相輔相成之願景。並定期改選委員,以圖多元觀點的作為,為不同族群謀求福利。

職工福利委員會共有7位,其中1位為公司指派。於2020年提供同仁之相關福利金額共\$307,150元。

福利措施

大華建設一直以提供良好的工作環境與福利制度為執行重點,除勞工保險、全民健康保險、團體保險外,更以員工需求及提高員工生活品質為出發點,每年視經營成果發放績效獎金、年終獎金及員工紅利,使員工利益與公司利益相互結合,而產生共榮共存的信念,任何有關勞資關係之新增或修訂措施,均經勞資雙方充分協議溝通,故無任何爭議發生。

另公司章程(2021年股東會後通過版本)訂定大華建設年度如有獲利，應提撥不低於0.5%為員工酬勞，及不超過2%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞、董事酬勞之分派比率及員工酬勞得以現金或股票為之，應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

員工福利	依法規規定	優於法規
假期	事假、傷病假、婚假、公假、公傷假、產檢假、產假、陪產假	<p>特休假：</p> <ol style="list-style-type: none"> 到職日起至二年未滿者享有7日特休假。 特休假按日累計，按日累計至當年底未足三日者，於年資滿六個月之年度補足三日。 <p>帶全薪傷病假： 法規無規範，大華建設提供10日 → 較優</p> <p>喪假： 除法規規定外，另包含伯父、叔父喪亡者之喪假 → 較優</p>
員工體檢		員工每年進行一次健康檢查。 使用人數7人。
禮金		<p>結婚賀禮： 公司： 年資滿一年者13,200元，未滿一年者7,200元。 職工福利委員會： 本人結婚6,000元，子女結婚3,600元。</p> <p>生育賀禮： 公司： 6,000元。 職工福利委員會： 女性員工生產2,000元，男性員工配偶生產2,000元。</p> <p>生日禮金： 職工福利委員會： 到職滿一年者得領取2,000元/人 領取人數26人</p>
喪亡補助		<p>喪葬奠儀： 公司： 符合8日條件者，11,000元；符合6日條件者，7,000元。 職工福利委員會： 1. 本人：10,000元。 2. 配偶：5,000元。 3. 父母、子女：5,000元。 4. 祖父母、孫子女：3,000元</p> <p>領取次數：公司 4、福委會 2</p> <p>傷病住院： 職工福利委員會： 本人住院天數3天以上，補助3,600元/人</p>

員工福利	依法規規定	優於法規
三節獎金		年終獎金、端午獎金、中秋獎金 1. 年終獎金領取人數31人 2. 端午獎金領取人數24人 3. 中秋獎金領取人數28人
員工自用住宅購屋優惠辦法		年資滿三年且符合申請條件者，得申請優惠購屋
勞工保險	依照《勞工保險條例》規定，年滿15歲以上、65歲以下的勞工，並受雇於5人以上的事業單位，雇主即應成立「投保單位」幫每位員工投保勞保。	
健康保險	雇主須成立投保單位為員工投保，並需負擔60%之員工保費。	

育嬰假

大華建設依性別平等法給予育嬰假，於2020年無員工使用。

退休制度及實施情形

大華建設於94年7月1日配合政府實施勞退新制，以「個人退休專戶」為主，並以「年金保險」為輔，以每月工資6%按月為其提繳勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。

勞工年滿60歲得請領退休金，工作年資滿15年以上者，得請領月退休金，工作年資未滿15年者，應請領一次退休金。

94年6月30日前在職的員工仍可選擇採取勞退舊制。舊制採確定給付制，由雇主提存勞工每月工資總額之2%至15%作為提撥基準，提撥退休準備金，並以事業單位勞工退休準備金監督委員會名義，專戶存儲於台灣銀行。

舊制工作年資採計以同一事業單位為限，因離職或事業單位關廠、歇業而就新職，工作年資重新計算。勞工需在同一事業單位工作15年以上年滿55歲，或在同一事業單位工作25年以上才能自請退休。退休金應一次請領。

關於營運變化的最短預告期

關於工作變動最短預告期，大華建設依勞動基準法之規定，終止勞動契約時，應按勞工在職年資提早告知勞工終止勞動契約之日。繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

4.3 人才培育

4.3.1 教育訓練概況

2020年度教育訓練時數180小時，整體人均受訓時數為5.63小時。

受訓總費用: \$32,250

性別	男	女
受訓人數	4人	13人
受訓時數	29小時	151小時

公司治理與內部稽核

1. 主管機關「協助公司提升自行編製財務報告能力」政策解析與內控管理實務(金融監督管理委員會)
2. 法令規章遵循之內部稽核要領(中華民國內部稽核協會)
3. 公司治理的發展趨勢(普華商務法律事務所)
4. 最新公司治理政策解析及設置公司治理人員稽核法遵實務(財團法人會計研究發展基金會)

財務會計

受訓課程與單位

1. 2020中國信託商業銀行股務法令說明會(中國信託銀行)
2. GMIG電子發票轉檔服務系統(高益電腦)
3. 109年度上市公司業務宣導會(臺灣證券交易所)
4. 協助公司提升自行編製財務報告能力政策解析與內控管理實務(財團法人會計研究發展基金會)
5. 發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班(財團法人會計研究發展基金會)
6. 企業採用iXBRL申報財務報告宣導會(臺灣證券交易所)
7. 推動我國採用國際財務報導準則宣導說明會(臺灣證券交易所)
8. 109年第四季推動我國採用國際財務報導準則(金管會證券期貨局)

土地開發

1. 近期都更、危老法令修正以及相關函釋動態說明(台北市不動產開發商業同業公會)
2. 智慧商業 產業創新條例租稅抵減研討會(主導產業顧問有限公司)

營業銷售

1. AHM房屋租售暨收款管理系統(高益電腦)
2. 高益電腦109年使用者年會報名表(高益電腦)

工程管理

1. 近期相關建築法令動態(台北市不動產開發商業同業公會)
2. AWM採購發包暨工地管理系統(全系統教學)(高益電腦)

受訓課程與單位

人事管理

- 109年度勞動基準法適用行業之勞動條件(台北市勞動檢查處)

4.3.2 績效考核與升遷

大華建設設下組織管理指標和團隊目標，定期衡量績效達成程度，瞭解同仁工作情形，並以此作為晉升、調薪、員工酬勞以及年終獎金發放之指標。

績效考核內容因崗位與部門有所差異，員工皆須進行考核，考核頻率分為定期考核以及不定期考核。

一、定期考核

- (一) 試用評核：三個月試用期滿時進行評核，針對員工的專業知識、績效表現、敬業精神以及個性操守進行審核。
- (二) 正式考核：每年年中和年末進行評核，年中考核是針對晉升、調薪所作之評鑑，篩選適當、優秀之員工進行提拔與人才培育；年末考核則是針對年終獎金之發放予以查核，藉以慰勞員工當年的努力與貢獻。

二、不定期考核

- (一) 主管或員工調遷
- (二) 員工申請留職停薪
- (三) 員工表現異常不符合績效目標水準

大華建設藉由績效考核調整目標、強化工作內容與權責之間的連結，以優化績效評估制度與生產效率。未來將持續優化考核機制與覆蓋率，以完善潛力評價、調薪作業、人員發展、晉升提報等四大重點。

2020年大華建設針對員工進行績效評核以及職等調整，全體員工皆進行考核，不因性別、年齡而有差異。進行考核的人數共有30人，其中有3名女性員工晉升主管職。

4.4 職業安全

大華建設秉持安全至上與企業永續經營發展的雙重目標，積極跟進國際同業趨勢，致力確保並提升公司及所處產業之員工、客戶、供應商於工作場所中的安全與健康。

安全衛生工作守則及宣導

大華建設對於員工之職業安全極為重視，依職業安全衛生法第34條第一項規定訂有「大華建設股份有限公司安全衛生工作守則」，已向主管機關報備通過。

大華建設全體員工皆須遵守該守則，以該守則制定之分項目標、管理計畫與標準作業流程運作並持續辦理職業安全衛生訓練宣導，包含消防演練、日常職業安全宣導等，使員工保持高度危機意識。透過每月工務部門會議及定期教育訓練，於施工進場前、中、後之嚴格督導、會議檢討、工地巡視等措施，落實營建業施工現場職業安全。強化同仁專業知識及教育訓練，每年舉辦專業訓練，要求工地主任必須取得「職安卡」並接受至少6小時的職業安全衛生相關課程及專業執照訓練。

2020年度並未發生任何工傷或職業傷害狀況。

預計達成目標

- 01 遵守法令：**遵守職業安全衛生法及相關法規。
- 02 全員參與：**訂有安全衛生工作守則，使全體同仁依該守則確實參與，預防職業災害。
- 03 安全提升：**防範意外事故之發生、消彌可能之危害及確保人員安全與健康。
- 04 零災害：**持續改善職業安全衛生管理系統成效，達成零職業災害的願景。

大華建設職業安全衛生管理系統內部標準作業規範執行如下：

• 勞工安全衛生事項

由大華建設各部門主管負責管理、指揮、監督有關人員執行以下事項：

- 01 職業災害防止事項。**
- 02 職業安全衛生管理計畫等執行事項。**
- 03 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。**

- 04 定期或不定期實施巡視。
- 05 提供改善工作方法。
- 06 擬定安全作業標準。
- 07 教導及督導所屬員工依安全作業標準方法實施。
- 08 其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。

• **工作安全及衛生標準**

大華建設工作場所、機械、設備依規定所裝置之各種安全衛生防護設備，作業勞工應遵守下列事項：

- 01 不得任意拆卸或使其失去效能。
- 02 如確因工作需要，暫時拆除或使其失去原有效能時，應於工作完畢後立即恢復原狀。
- 03 發現被拆除或有喪失其效能時，應依權責予以補救並報告上級主管。

• **教育訓練**

大華建設依職業安全衛生教育訓練規則針對以下人員辦理必要之安全衛生教育訓練及在職教育訓練：

- | | | | | |
|---------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------------|
| 01
職業安全衛生
業務主管 | 02
職業安全衛生
管理人員 | 03
勞工作業環境
監測人員 | 04
施工安全評估人員
製程安全評估人員 | 05
高壓氣體作業主管
營造作業主管
有害作業主管 |
| 06
具有危險性之機械
或設備操作人員 | 07
特殊作業人員 | 08
勞工健康服務
護理人員 | 09
急救人員 | 10
一般安全衛生
教育訓練 |

健康指導及管理措施

01

健康管理：如一般及特殊健康檢查分級管理、選工、配工、職業傷病統計分析與健康風險評估等措施。

02

健康促進：如勞工健康、衛生教育與指導、癌症篩選、三高預防、工作壓力舒緩及員工協助方案等身心健康促進措施。

03

協助相關部門辦理職業病預防：加強職業安全衛生業務主管走入工作場所，時常到工作現場巡視，發現施工流程中所存在的潛在健康危害因子，提供現場職業衛生保健諮詢等各項工作。

照護員工健康

大華建設打造具備主動關懷、積極主動、專注細節與品質等職業安全文化的職場，提供多元員工福利活動，如每年例行性健康檢查及社團活動等，促進員工健康及多元成長。大華建設2020年度無職業傷害或職業病相關情事。



5. 供應商、產品與客戶

在建築品質方面，看得見的實際品質與美麗外觀，以及隱藏於建築物下無法觀察到的關鍵細節，皆經由大華建設對供應商之評估，為客戶進行嚴密的把關來達成，構建出「自然系好宅」。



5.1 供應商管理策略

營建業乃高度複雜的產業，需要**高度專業分工**與**高度整合的營運團隊**。營運過程中不僅需各個團隊整合、分工及討論，將效率提升、品質穩定、政策透明，與供應商建立良好合作關係，供應商的管理亦是工程品質維持高水準的不二法門，唯有兼顧上述二點，始能創造雙贏且互利的局面。

供應商是落實大華建設從業道德與法規遵循不可或缺的一環，大華建設制訂供應商管理之相關作業辦法，使供應商能瞭解並共同遵循大華建設的從業道德規範，將「誠信經營」的核心價值擴及供應鏈，在商業行為中如實展現。

為維護良好的工程品質，大華建設制定「統包工程採購發包作業辦法」及「分包工程採購作業辦法」，按其所揭露之原則管理供應商，並透過「廠商資料蒐集」、「廠商評核表」嚴格遴選合格之供應商。

大華建設秉持就地開發、就地供應的原則，積極開發在地供應商與落實在地採購。藉此達成適時、適地採購，降低遠程運輸所造成之碳排量，並創造地方就業機會。有鑑於此，大華建設100%採用當地台灣之供應商所提供之商品。

5.1.1 篩選供應商流程

在追求建案品質與營運成長的同時，大華建設更將環境保護視為第一要務，除制定供應商評選機制，針對負責施工作業的營造廠商，依循大華建設「統包工程採購發包作業辦法」，明訂嚴謹的遴選與篩選流程，自建築設計、施工營造到工程品質的查核，皆必須要依照相關規定嚴格執行，確保每個合作供應商之合適性，確實以高效率完成各階段工作進度。

遴選條件包括：施工品質、動員能力、勞工安全衛生執行績效、財務能力、配合積極度、以往承攬業績等項目，綜合遴選出符合大華建設條件之最優供應商。

篩選供應商流程圖



5.1.2 2020年度供應商評鑑

大華建設於2020年度共進行13家供應商評鑑，符合資格之供應商數量結果如下表。

等級項目	A	B	C	D	E
財務狀況	無退票紀錄 營運周轉佳	無退票紀錄 營運正常	無退票紀錄 營運尚可	有退票紀錄 營運不佳	有退票紀錄 營運狀況差
	6	7	0	0	0
計畫擬定	樣品良好 配合試作佳	樣品良好 配合狀況好	樣品良好 配合待加強	樣品良好 配合度不佳	樣品良好 配合不良
	3	8	2	0	0
進度控制	效率優良 進度提前	效率佳 符合進度	效率可 趕上進度	效率尚可 仍有落後	效率差 經常落後
	3	9	1	0	0
工程品質	品質優良 標準之上	品質優良 符合標準	品質優良 仍需督導	品質優良 需常督導	品質優良 常生錯誤
	2	9	2	0	0
施工配合	管理及協調 優良	管理及協調 良好	管理及協調 尚好	管理及協調 尚可	管理及協調 草率
	2	10	1	0	0
完工服務	不必督導 充分配合	經過要求 即能配合	需偶爾 追蹤要求	需經常 追蹤要求	經要求 仍無法配合
	1	11	1	0	0

5.1.3 具有綠認證的供應商

大華建設供應商：麗高營造股份有限公司

綠色相關證照

項次	證照名稱	數量
1	美國LEED綠建築協會綠色建築專業人員GA	2
2	日本病態建築協會二級技術士	2
3	台灣環保署空氣品質專責人員	4

綠色認證實績

項次	案名	綠色認證實績
1	中興顧問內湖研究大樓	精裝修工程協助業主 取得LEED黃金級認證，EEWH白金級認證
2	中央研究院地球科學所建物效能改善工程	取得LEED黃金級認證，EEWH黃金級認證， ISO50001並為全國同時取得三認證之案例

以上綠認證皆為2020年度有效之認證。

大華建設將於未來持續尋找、篩選更多具有綠認證之供應商以達成綠建築之目標。



6. 環境永續

取自於近年相關環保意識抬頭，其相關之法規力度強勁，大華建設積極投入各項資源，以提升環保治理之硬體設備、環境安全專業人才之培養、強化所有同仁環境安全意識，以符合法令要求為基本要求。

大華建設一向以嚴謹之態度與嚴格之標準要求內部同仁、供應商、營造廠及承包商等切實遵守環保法規。2020年度在工地污染防治方面，無違反環境法規之案例和裁罰事件發生。

6.1 能源管理

大華建設2020年度新建工程均委由外部營造廠承包，相關電力消耗及費用支出皆由營造廠處理，故不計入大華建設電力消耗量。

組織電力消耗		2018	2019	2020
年份				
電力消耗量 GJ (千兆焦耳) ^{註6}				
大華建設辦公室	GJ	278.93	257.33	287.33
華建開發辦公室	GJ	29.69	33.98	32.34
自有資產	GJ	0.86	0.86	0.86
總消耗量		309.48	292.17	320.53

註6：一度電=3600000 J=0.0036 GJ

年份		2018	2019	2020
電力密集度				
大華建設辦公室 ^{註7}	GJ/m ²	0.34	0.31	0.35
華建開發辦公室 ^{註8}	GJ/m ²	0.18	0.21	0.20
自有資產 ^{註9}	GJ/m ²	0.002	0.002	0.002

註7:大華建設辦公室面積247.39坪=817.82 m²

註8:華建開發辦公室面積49.2坪=162.64 m²

註9:自有資產面積110.42坪=365.02 m²

工務所與辦公室節能減碳措施

區域	實行措施
工務所	<ul style="list-style-type: none"> · 室內採用明亮設計、盡量採自然採光設計。 · 使用綠化圍籬，減少二氧化碳及空氣污染。 · 少開冷氣多開窗，如需開冷氣，溫度控制在攝氏26至28度，並設定定時關閉功能。 · 每日派人員巡檢工地照明開關，減少浪費電情形。 · 依當季室外氣溫，統一設定室內空調溫度，減少浪費情形。 · 不定期檢查洗手間及茶水間水槽之出水量及是否有漏水等情形。 · 窗戶加裝窗簾遮陽，節省空調用電。 · 衛生設備採用省水馬桶，以節省用水量。 · 照明採用節能LED燈具。 · 減少各工務所用紙量及各項印刷品用量，並推廣電子化及無紙化措施。
辦公室	<ul style="list-style-type: none"> · 將大部分文件改以電子化處理，同仁之間或同仁與廠商、客戶間使用email溝通，減少紙張聯單或公文往來。 · 宣導同仁文件影印、列印採雙面列印模式或以廢紙列印。 · 宣導同仁盡量利用再生紙。 · 宣導同仁落實垃圾分類、資源回收。 · 教育員工正確環保概念與實際執行方式。

6.2 溫室氣體管理

範疇一CO ₂ 排放量 ^{註10}				
年份		2018	2019	2020
直接溫室氣體排放	kg	747	812	779
範疇二CO ₂ 排放量 ^{註11、註12}				
年份		2018	2019	2020
大華建設辦公室	kg	41,297	36,383	39,301
華建開發辦公室	kg	4,395	5,031	4,420
自有資產	kg	128	122	118
總排放量	kg	45,820	41,536	43,839
溫室氣體排放密集度 ^{註13}				
範疇一	kg/m ²	0.63	0.69	0.66
範疇二	kg/m ²	34.05	30.87	32.58

註10: 範疇一為大華建設辦公室及自有資產之公務車耗油量、電冰箱、冷氣、分離式冷氣。

註11: 範疇二為大華建設辦公室、華建開發辦公室及自有資產之間接溫室氣體排放數據。

註12: 依據經濟部能源署提供之數據:

2018年度電力排碳係數為0.533公斤CO₂/度

2019年度電力排碳係數為0.509公斤CO₂/度

2020年度電力排碳係數為0.492公斤CO₂/度

註13: 使用總面積(1345.48m²)與範疇一、二總排放量計算。

6.3 水資源管理

因台灣地區地狹人稠、山坡陡峭、雨勢集中，再加上河川短促，所以大部分的雨水都迅速地流入海洋，因此屬於缺水國家，更須珍惜水資源使用。大華建設秉持著完善資源控管的態度，透過精準、謹慎的水使用及調度，降低水資源風險。使用上，除一般工地的工程用水外，其他用水主要來自辦公大樓日常生活用水，統計上以自來水水費單上之用水度作為度量依據。2020年辦公區域及自有資產之用水量為777立方公尺，未來大華建設將考慮根據用水量等數據持續檢討用水管理，提升資源善用的成效。

大華建設2020年度新建工程均委由外部營造廠承包，相關水資源消耗及費用支出皆由營造廠處理，故不計入大華建設水資源消耗量。

組織水資源消耗			
年份		2019 (8至12月)	2020
水資源消耗量 ^{註14}			
大華建設辦公室	m ³	335	715
華建開發辦公室	m ³	21	43
自有資產	m ³	8	19
總消耗量	m ³	364	777
水資源密集度			
大華建設辦公室 ^{註15}	m ³ /m ²	0.41	0.87
華建開發辦公室 ^{註16}	m ³ /m ²	0.13	0.26
自有資產 ^{註17}	m ³ /m ²	0.02	0.05

註14:一度水 = 1 m³

註15:大華建設辦公室面積247.39坪=817.82 m²

註16:華建開發辦公室面積49.2坪=162.64 m²

註17:自有資產面積110.42坪=365.02 m²

6.4 廢棄物管理

6.4.1 廢棄物的產生

大華建設主要之污染來源為建築物施工期間所生之環境汙染，尤其工地多位於一般住宅區內，無可避免地會對附近居民帶來衝擊。為減少施工期間對環境的各種危害，因此大華建設採施工前以簽訂契約之方式，約束營造廠及各承包商重視環境保護，以確保空氣、噪音、水污染及廢棄物污染情形能有效防治，並遵循相關環保法規。另於施工期間也極力要求承包商或相關承攬商配合相關污染防治措施，各工地廢棄物委由專業、合法之環保公司處理。且各工地設有工地主任，負責監督承包商於施工期間對環境之管理及維護，避免造成環境髒亂之情事，充分、確實的執行資源回收及垃圾分類，並將紙張重複利用。

另外，大華建設在規劃設計建案時不僅遵循安全、消防等相關法規之規定，亦配合國際趨勢，導入綠建築設計理念。若要通過該評定取得「綠建築標章」或「候選綠建築證書」，至少須取得四項指標，包括「日常節能」及「水資源」二項必要指標，及由其他七項指標任選兩項之選項指標。而取得綠建築評定之建築物，原則可保證未來大約40年的使用階段，提供使用者省電20%、省水30%、省資源且舒適健康的居住環境。大華建設部分建案符合銀級綠建築標章之七項指標(綠化量指標、基地保水指標、日常節能指標、二氧化碳減量指標、廢棄物減量指標、水資源指標、污水垃圾改善指標)，顯見大華建設用心打造自然系好宅的決心，以期創造健康、舒適、環保的居住環境。

大華建設2020年度營建廢棄物總數為480立方公尺，屬以下完銷之建案加總：

1. 台大華：2020年3月至2021年7月營建廢棄物數量為256立方公尺(m³)
2. 大華榮芯：2020年4月至2021年7月營建廢棄物數量為224立方公尺(m³)

2020年度未發生將廢棄物出口至國外，亦無環境訴訟等情事。



鋪面破碎



連續壁完成

6.4.2 廢棄物的處置移轉

一般廢棄物

大華建設之一般廢棄物如廢棄紙張等處理方式，係與清運商簽訂合約後，由清運商不定期集中清運，廢棄紙張之再利用多作為再生紙之材料。可再利用之資源(如紙類)清運及回收流程如下：



營建廢棄物

由於大華建設2020年度全數建案均發包於外部營造廠施作，有關營建廢棄物處置及移轉部分，大華建設透過訂定合約之方式，拘束承攬施作之營造廠應切實遵守水污染防治法及其施行細則、空氣污染防治法、噪音管制法、廢棄物清理法等有關機關所頒法令規章之規定，隨時負責工地環境保護；並應隨時清除工地內暨工地週邊道路一切廢料、垃圾；要求就工地周圍排水溝，因施工所生砂石、積廢土或因施工產生之廢棄物，均應隨時修復及清理；倘施工過程如產生廢棄土者，營造廠應於開工前，提出廢棄土棄運計畫，敘明其棄土之位置，棄運之路線等相關資訊，並確實執行。



7. 社會共榮

社會回饋

企業的成就，來自於社會的支持，當企業有成，則必須做到取之於社會、用之於社會。大華建設對於社會的需求，期望能不遺餘力的奉獻，依照社會發展個階段的不同，積極投入公益事業，並以經營企業的永續精神來貢獻，以擴大回饋社會的效益，造福更多需要幫助的人。

大華建設期許樹立良好企業典範除持續獲利、最大化股東權益外，更透過社會參與、社區關懷等方式善盡社會責任，並透過社會實踐和社會產生連結，讓內部員工、投資者、客戶及社會大眾等利害關係人，感受到大華建設為作為社會一份子，盡最大一份心力。

大華建設在台北市大安區雲和街的危老建案「台大華」，位處鬧區中的靜巷，附近多為老舊社區，公共設施不足，亦無綠美化之規劃設計。大華建設對社區內樹木或園藝造景進行保養、更換，增加社區生態豐富性以及設置自然景觀，提供附近居民健康綠化的休憩環境。





公益參與

大華建設結合本業邁向永續經營，現今已透過許多方式落實社會責任，為了更有效率實踐，大華建設以本業核心能力出發，透過參與符合我們核心價值觀和使命的公益和社會責任項目，回應社會上待解決的問題，同時，大華建設堅信致力於企業社會責任是乃永續經營模式之一。

自大華建設創立至今，除戮力於建設本業經營外，仍不忘善盡企業公民的社會責任，於2020年度，捐助新臺幣5萬元予財團法人弘誓文教基金會、捐助新臺幣30萬元予「台北市消防之友會」，協助其充實經費，為消防隊員購置安全的防護，以建設賦能公益事業，助力社會的發展。

附錄

GRI Standards 檢索表

1. 通用準則

GRI 102: 一般揭露 2016						
項目	揭露項目	核心	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
組織概況	102-1	*	組織名稱	p.3		1.2
	102-2	*	活動、品牌、產品與服務	p.3		1.2
	102-3	*	總部位置	p.4		1.2
	102-4	*	營運活動地點	p.4		1.2
	102-5	*	所有權與法律形式	p.4		1.2
	102-6	*	提供服務的市場	p.4		1.3
	102-7	*	組織規模	p.16		3.2
	102-8	*	員工與其他工作者的資訊	p.27		4.1
	102-9	*	供應鏈	p.39		5, 5.1
	102-10	*	組織與其供應鏈的重大改變	p.11		3.1.1
	102-11	*	預警原則或方針	p.18, 21		3.3
	102-12	*	外部倡議	p.29		4.2
	102-13	*	公協會的會員資格	p.4		1.4
策略	102-14	*	決策者的聲明	p.2		經營者的話
	102-15		關鍵衝擊、風險及機會	p.17-20		3.3
倫理與誠信	102-16	*	價值、原則、標準及行為規範	p.15,23-26		3.1.4, 3.4
	102-17		關於倫理之建議與顧慮的機制	p.23-26		3.4

GRI 102: 一般揭露 2016						
項目	揭露項目	核心	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
治理	102-18	*	治理結構	p.10		3.1
	102-19		授予權責	p.5		2.1
	102-20		管理階層負責經濟、環境和社會主題	p.5		2.1
	102-21		與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	p.6-9		2.2, 2.3
	102-22		最高治理單位與其委員會的組成	p.10-12		3.1
	102-23		最高治理單位的主席	p.12		3.1
	102-24		最高治理單位的提名與遴選	p.11-12		3.1
	102-25		利益衝突	p.12		3.1
	102-26		最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	p.5		2, 2.1
	102-27		最高治理單位的群體智識	p.13		
	102-28		最高治理單位的績效評估	p.14		3.1
	102-29		鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	p.6-9		2.2, 2.3
	102-30		風險管理程序的有效性	p.18-20		3.3
	102-31		經濟、環境和社會主題的檢視	p.6-9		2.2, 2.3
	102-32		最高治理單位於永續性報導的角色	p.1		關於本報告書
	102-33		溝通重要關鍵議題	p.6-9		2.2, 2.3
	102-34		關鍵議題的性質與總數	p.6-9		2.2, 2.3
	102-35		薪酬政策	p.15, 30-31		3.1, 4.2
	102-36		薪酬決定的流程	p.15, 30-31		3.1, 4.2
102-37		利害關係人的參與		利害關係人無參與薪酬政策之情形。		
102-38		年度總薪酬比率	p.30		4.2	
102-39		年度總薪酬比率之增加百分比	p.30		4.2	

GRI 102: 一般揭露 2016						
項目	揭露項目	核心	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
利害關係人 溝通	102-40	*	利害關係人團體	p.8		2.3
	102-41	*	團體協約	p.8	大華建設雖無工會，但由勞資會議做為雙方溝通與議和管道，其決議適用該所屬範圍之所有員工。	2.3
	102-42	*	鑑別與選擇利害關係人	p.8		2.3
	102-43	*	與利害關係人溝通的方針	p.8		2.3
	102-44	*	提出之關鍵主題與關注事項	p.8		2.3
	102-45	*	合併財務報表中所包含的實體	p.16		3.2
	102-46	*	界定報告書內容與主題邊界	p.1		關於本報告書
報導實務	102-47	*	重大主題表列	p.7		2.2
	102-48	*	資訊重編		不適用，因本年度為第一份報告。	
	102-49	*	報導改變		不適用，因本年度為第一份報告。	
	102-50	*	報導期間	p.1		關於本報告書
	102-51	*	上一次報告書的日期		不適用，因本年度為第一份報告。	
	102-52	*	報導週期	p.1		關於本報告書
	102-53	*	可回答報告書相關問題的聯絡人	p.1		關於本報告書
	102-54	*	依循GRI準則報導的宣告	p.1		關於本報告書
	102-55	*	GRI內容索引	p.50		
	102-56	*	外部保證/確信		無外部查證。	

GRI 103 管理方針揭露 2016						
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節	
	103-1	解釋重大主題及其邊界	p.6-7		2.2	
	103-2	管理方針及其要素		請參考各項議題內容。		
	103-3	管理方針的評估		請參考各項議題內容。		

2. 特定主題準則

經濟					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	p.16		3.2
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	p.20		3.3.3
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	p.29-33		4.2
	201-4	自政府取得之財務補助		大華建設無政府財務補助。	
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	p.31		4.2.1
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	p.27		4.1
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	p.48		7
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	p.39		5.1
GRI 205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	p.25	由於大華建設全部員工之工作地點皆在台灣地區，較不適合以營運據點做評估，大華建設風險評估方式請參閱本報告。	3.4
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	p.23-26		3.4
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	p.39-40		5.1
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	反競爭、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	p.25		3.4
GRI 207: 稅務 2019	207-1	稅務方針	p.22-23		3.3
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	p.22-23		3.3
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	p.22-23		3.3

環境					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	p.43-44		6.1
	302-3	能源密集度	p.43-44		6.1
	302-4	減少能源的消耗	p.43-44		6.1
GRI 303: 水與放流 水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	p.45-46		6.3
	303-3	取水量	p.45-46		6.3
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體 排放	p.45		6.2
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室 氣體排放	p.45		6.2
	305-4	溫室氣體排放密集度	p.45		6.2
	305-5	溫室氣體排放減量	p.45		6.2
GRI 306: 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之 管理	p.46-47		6.4
	306-3	廢棄物的產生	p.46-47		6.4
	306-4	廢棄物的處置移轉	p.46-47		6.4
GRI 307: 有關環境 保護的法 規遵循 2016	307-1	違反環保法規	p.43		6
GRI 308: 供應商環 境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新 供應商	p.39-42		5
	308-2	供應商對環境的負面 衝擊，以及所採取的 行動	p.39-42		5

社會					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	p.27		4.1
	401-2	提供給全職員工 (不包 含臨時或兼職員工) 的 福利	p.31-33		4.2.2
	401-3	育嬰假	p.33		4.2.2
GRI 402: 勞/資關 係 2016	402-1	關於營運變化的最短 預告期	p.33		4.2.2

社會					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	p.36		4.4
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	p.36		4.4
	403-3	職業健康服務	p.36		4.4
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	p.36		4.4
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	p.36		4.4
	403-6	工作者健康促進	p.36		4.4
	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	p.36		4.4
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	p.36		4.4
	403-9	職業傷害	p.36		4.4
	403-10	職業病	p.36		4.4
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	p.34		4.3
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	p.34		4.3
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	p.35		4.3
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	p.28		4.1
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	p.31		4.2
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	p.29		4.2
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	p.29		4.2
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	p.29		4.2

社會					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件 重大風險的營運據點和 供應商	p.29		4.2
	412-1	接受人權檢核或人權衝 擊評估的營運活動	p.29		4.2
GRI 412: 人權評估 2016	412-2	人權政策或程序的員工 訓練	p.29		4.2
	412-3	載有人權條款或已進行 人權審查的重要投資協 議及合約		大華建設無公會。	
GRI 413: 當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊 評估和發展計畫的營運 活動	p.48		7
	413-2	對當地社區具有顯著實 際或潛在負面衝擊的營 運活動	p.48		7
GRI 414: 供應商社 會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新 供應商	p.39,40		5, 5.1
	414-2	供應鏈中負面的社會衝 擊以及所採取的行動		大華建設2020年度無 相關情事。	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐獻		大華建設於2020年無 任何政治捐獻。	
GRI 416: 顧客健康 與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對 健康和安全的衝擊		大華建設於2020年無 任何對健康和安全的 衝擊之事件。	
	416-2	違反有關產品與服務的 健康和安全法規之事件		大華建設於2020年無 任何違反健康和安全 法規之事件。	
GRI 417: 行銷與標 示 2016	417-1	產品和服務資訊與標 示的要求			
	417-2	未遵循產品與服務之 資訊與標示法規的 事件		大華建設於2020年皆 有遵循產品與服務標 示及行銷傳播相關法 規範。	
	417-3	未遵循行銷傳播相關 法規的事件			

社會					
項目	揭露項目	揭露項目	頁碼	說明	對應章節
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		大華建設於2020年無 任何侵犯客戶隱私或遺 失客戶資料的投訴。	
GRI 419: 社會經濟 法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域 之法律和規定		大華建設於2020年無 任何違反社會與經濟領 域之法律和規定。	