

An architectural rendering of a modern building complex. The image shows two tall, grey, faceted buildings flanking a central courtyard. The courtyard is filled with lush greenery, including various trees and plants. At the top of the courtyard, a person is visible walking on a path. The overall scene is bright and clear, suggesting a sunny day.

2021

鼎越開發 永續發展白皮書

Sustainable Development White Paper

創造永續循環的價值，
承包所有人安居樂業的理想未來。

關於本白皮書



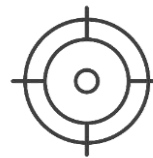
白皮書簡介

本白皮書為鼎越開發股份有限公司（鼎越開發）發布之第一份《永續發展白皮書》，做為未來持續發布年度《永續發展報告書》的基礎。內容詳述我們的永續發展願景並匯報為此願景我們於2021、2022年所做的努力，以及達成2030年永續發展目標的藍圖。



白皮書編制依據

此白皮書以《GRESB全球不動產永續基準指標》作為鼎越初期企業永續發展與2030永續發展藍圖之框架，又因GRESB已與全球報告倡議組織（GRI）對接，因此亦參照GRI之通用準則（Universal Standards）中《GRI2：一般接露2021》以及經濟、環境、社會主題之準則以設定整體企業永續發展之中長期目標。GRI、GRESB及本白皮書章節索引詳見pp.54-58。



白皮書範圍

此白皮書範圍以鼎越開發為主，涵蓋公司所屬各部門與開發項目。為便於表述，本白皮書中的「鼎越開發」、「鼎越」、「我們」、「公司」均表示「鼎越開發股份有限公司」。



白皮書獲取

為落實減碳，本白皮書發布於鼎越開發股份有限公司官方網站
<https://www.dydc.com.tw/>

歡迎您將對本白皮書及鼎越永續發展表現之意見發送電子郵件至
JimmySu@dydc.com.tw

目錄

經營者的話 03

鼎越開發簡介 04

1 2030 ESG永續發展策略 05

1.1 2030 ESG永續發展藍圖 06

1.2 聯合國永續發展目標 08

2 永續根基 10

2.1 ESG永續發展管理架構 11

2.2 永續發展工作決策管理方法 11

2.3 鼎越開發的政策 12

2.4 利害關係人溝通與重大議題評估 13

2.5 GRESB全球不動產永續基準指標 14



3 營造共好企業 15

3.1 ESG領導力 16

3.2 員工參與 20

3.3 安全、健康與福祉 23



4 促進經濟繁榮 26

4.1 綠色經濟 27

4.2 風險管理 28



5 落實環境保護 31

5.1 氣候行動 32

5.2 環境友善 35



6 創建共榮合作 38

6.1 品質管理 39

6.2 互利共榮 40

6.3 溝通參與 41



7 打造宜人聚落 42

7.1 健康與福祉 43

7.2 社區發展 44

8 實踐永續發展:京華廣場 45

9 全球永續發展倡議說明與指引 50

10 GRI全球報告倡議組織準則索引 54

附錄





鼎越開發 執行長
沈慶京

執行長的話

諾貝爾和平獎得主Henry Kissinger 曾說過許多至理名言，而其中這句「只有天真的人才能成就大事」，深刻影響我多年，也成為我經營企業的重要信念之一。

多元產業新發展

而過去和合作夥伴共同所創立的威京集團，已經歷近半世紀的艱難曲折，早期是藉由紡織品貿易業務起家，我為使企業永續經營及多角化發展，更跨足石化、工程基建、城市開發運營、金融服務、商業育樂及文化基金會等事業體。

超前佈署、創新思維

我們正處在瞬息萬變的科技時代，不論是企業或同仁都要創造自己最大被利用的價值，才不會被淘汰。而我經常勉勵全體同仁，要勇於挑戰新事物，並以逆向思考與橫向利害關係連結作為待人處事的原則，方能養成無所不知、無遠弗屆、全盤掌握、鉅細靡遺之優良品格。

珍愛森林，守護地球

大家都深知二氧化碳會導致地球嚴重暖化，近年來更是見證極端氣候變遷的實況，自然災害日趨嚴重、兩極冰川光速溶解、甚至綠地沙漠化。近代史上最具毀滅性的澳洲森林大火，延燒面積廣達17萬平方公里，根據研究報告指出數千座房屋損毀和殃及30億隻動物，而澳洲這次創紀錄的森林大火，所產生二氧化碳竟高達7億公噸，更是給地球嚴重一擊，這些災難儼然成為全球各國領導者與企業高度關注的議題。因此，我將以藍天、海洋及綠地的新意象，重新塑造企業識別CIS，展現保護地球的決心。

氣候危機已迫在眉睫，未來十年更是保護地球的關鍵時刻，從製造生產、服務至房地產等各行之產業鏈，都將面臨碳權、碳稅高變動的成本提升與及被斷鏈的重大威脅。若等到2050年才達到淨零碳排，可預期自然界的可怕反撲，而森林對於抵禦氣候變遷有莫大幫助，同時也可以維持多物種生存，因此需要您我極力守護森林，減緩災情，這是政府、企業和每個人都必須堅持的目標與責任。

除了超前停止破壞森林和節能減碳，我們更應積極提倡種樹吸碳抗暖的理念，將綠化植栽全面運用在全世界的商務或住宅各樓層、公共建築及高速鐵路兩側，以緩和地球暖化，並期望早日平衡極端氣候所帶來的傷害。我們樂於分享環境綠化設計與實務經驗，促使各行各業為永續發展做出正確且迅速的行動，留給後代子孫一個美好的生活環境。

未來期許

面對廣大的全球土開市場，鼎越開發將整合集團資源，秉持著ESG的信念，將持續締造同時具有韌性、智慧、宜居等元素的頂級住宅和國際商務辦公園區，藉此推動辦公休閒化，與疫情共存，創造萬人就業機會，為企業的永續發展做出具體貢獻。

鼎越開發簡介

成立年分 **2019** 年

員工人數 **30** 人

主要業務

- 大型土地開發
- 房地產投資與建設
- 不動產銷售與租賃

台灣地區業務版圖 (截至本報告年度)

台北

項目數量 **1**

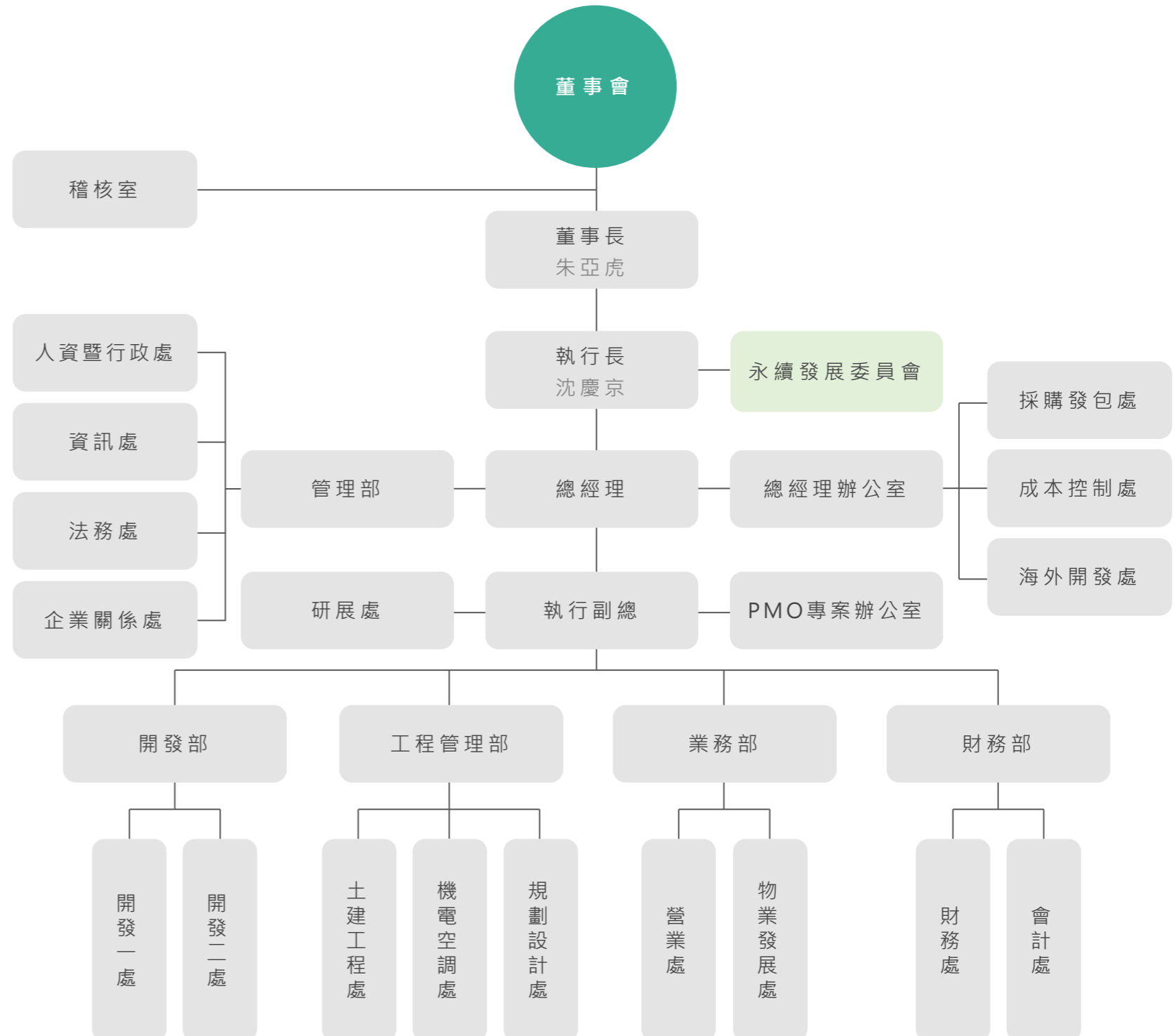
總樓地板面積 **258,446** m²

鼎越開發股份有限公司 (鼎越DYDC) 創立於2019年，目前公司同仁共30位，現為上市公司中石化 (股票代號：1314) 重要子公司，為威京集團事業群一員。

過往業務以受託從事各種使用分區土地利用之研究、分析及規劃顧問，為使企業朝多角化經營及永續發展，擴展大型房地產投資開發與建設，包含A+級國際商務大樓、多媒體國際會議中心、複合式商場、頂級住宅社區、都市更新、危老重建等核心服務項目。

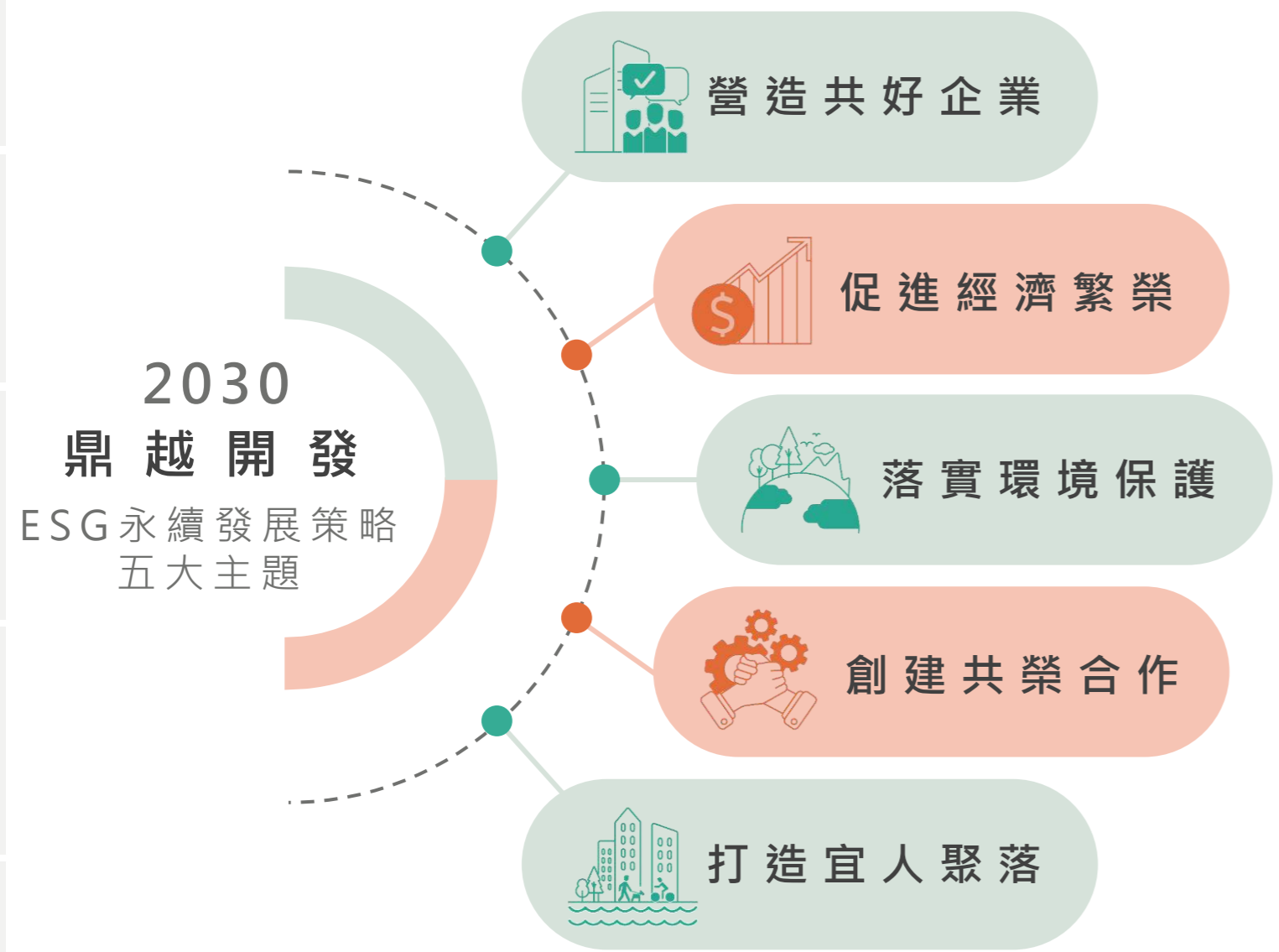
公司未來亦將持續探尋及佈局海內外具投資潛力的地區，積極發展符合環保、節能、低碳的健康綠建築。而每一個開發案的施工細節與品質我們都十分重視，致力於打造自然宜居的頂級住宅、具高端智能科技的國際商務大樓，以立足台灣，放眼世界的宏觀，引領創造建築新地標。

組織架構



1

2030 ESG永續發展策略



2021年是鼎越啟動永續轉型元年。在重新定位與規劃京華廣場時，我們就以健康綠建築的概念為設計的核心理念。這股驅動力讓我們扎穩永續發展的根基，導入ESG以整飭企業治理方針，並且對環境、社會的永續發展落實實際的行動，奉行負責任的經營守則。

為闡明發展目標，我們設立了永續發展的願景：
創造永續循環的價值，承包所有人安居樂業的理想未來。

為了達成此願景，我們制定了「2030永續發展策略」並設立階段性之短中長期目標，此策略由五大發展主題所組成：**營造共好企業、促進經濟繁榮、落實環境保護、創建共榮合作、打造宜人聚落。**

自此，鼎越將貫徹ESG原則，銘記我們的願景，腳踏實地落實「2030永續發展策略」。

1.1 鼎越 2030 ESG 永續發展藍圖

開發 SUSTAINABLE DEVELOPMENT ROADMAP

引領轉型與創新

鼎越開發作為不動產之綜合投資與開發企業，規劃涵蓋五大主題之「2030年永續發展藍圖」，致力於體現企業環境、社會與治理 (ESG) 各面向之關注與行動。

為確保永續發展之全面與正當性，以「聯合國永續發展目標 (UN SDGs)」及「GRESB全球不動產永續標準」為制定各項目標之依據，期望未來可有義意地回應更多的UN SDGs並持續以GRESB評級展示與檢視企業永續行動力。

鼎越的2030年永續發展藍圖五大主題分別為：「營造共好企業」、「促進經濟繁榮」、「落實環境保護」、「創建共榮合作」及「打造宜人聚落」。五大主題間相互影響、支持，統整了環境、社會與治理各面向之議題並完全融入公司經營策略。

此藍圖將各主題發展進程分為三個階段：

第一階段：2021年5月至2022年4月為鼎越啟動永續規劃、盤點現況與制定政策的建置期；

第二階段：2022年4月至2024年須達成中期目標；

第三階段：2025年至2030年則需達成長期目標。

鼎越將定期 (一至二年) 檢視此「永續發展藍圖」並追蹤其目標，因應當下的法規要求、永續發展趨勢與減碳技術，進行更新與調整。



營造共好企業

2021.5 - 2022.4

ESG領導力

- 發行第一版永續發展白皮書
- 導入ESG整合、建立專門工作小組
- 回應聯合國永續發展目標 (UN SDGs)
- 參與GRESB全球不動產永續基準指標
- 識別環境、社會、治理面向之議題並制訂管制方法

員工參與

- 檢視員工包容性與多樣性
- 建立員工參與計畫
- 建立有效的申訴與監督
- 進行員工滿意度調查並針對調查結果提供改善計畫

安全、健康與福祉

- 制定員工安全指標
- 建立員工健康與福利計畫提升職場安全

2022.4 - 2024 目標

ESG領導力

- 每年發表ESG永續報告書揭露年度成果與成長目標

員工參與

- 持續推行ESG相關之員工培訓課程
- 推行組織內部性別平等教育活動以增進多元、包容文化

安全、健康與福祉

- 持續監控員工安全指標，例如：公司及開發項目內因工傷導致損失工時比 (LTIR)，並擬定改善方針將傷害降至最低

2025 - 2030 目標

ESG領導力

- 深化UN SDGs並研究其他國際倡議
- 已完工且進入營運階段之項目加入GRESB績效組件評級

員工參與

- 逐年提升員工滿意度調查得分
- 透過逐年優化的員工參與及福利計畫於2030實現優質幸福企業



促進經濟繁榮

2021.5 - 2022.4

綠色經濟

- 致力於為利害關係人創造永續增長與互利的經濟價值
- 投入綠色開發以符合永續的金融市場趨勢，促進綠色投資市場成長
- 以ESG為項目開發的核心，輔助未來租戶達成其企業ESG目標，打造永續產業生態圈

風險管理

- 通過環境管理系統 ISO 14001 認證
- 初步鑑別各議題所產生之潛在風險，指派相關權責部門並擬定對應政策

2022.4 - 2024 目標

綠色經濟

- 於開發項目中提供體面就業機會，創造健康之產業生態圈

風險管理

- 持續更新ISO認證，持續嚴格執行環境管理
- 導入TCFD之框架，建立完整機制識別氣候變遷、自然災害與企業轉型可能導致的重大財務風險與因應措施

2025 - 2030 目標

綠色經濟

- 所有開發項目皆熟稔ESG治理方法，具備於綠色投資市場中交易之籌碼與韌性

風險管理

- 持續監控風險以及因應對策於專案中之可行性和有效性





落實環境保護

2021.5 - 2022.4

氣候行動

- 開發項目採取低耗能、節水設計
- 開發項目規劃再生能源使用
- 承諾於開發項目中，導入國際健康建築、綠建築認證系統

環境友善

- 制定開發項目永續選址方法
- 制定開發項目綠色採購、材料選擇要求規則
- 制定開發項目節能、節水策略
- 導入開發項目內廢棄物回收策略
- 導入建築物全生命週期永續管理方針

2022.4 - 2024 目標

氣候行動

- 設定開發項目用電強度基準值
- 盤點組織碳排並設定減碳路徑與目標
- 研究開發項目達碳中和 / 淨零排放之可行性

環境友善

- 應用建築物全生命週期永續管理方針維持公司管理的物業達營運最佳表現

2025 - 2030 目標

氣候行動

- 擴大再生能源使用之可行性分析，包括場地內及場地外
- 遵循減碳路徑，達到逐年減碳目標

環境友善

- 建立建材資料庫，排除無環境揭露之建材使用於未來之開發項目



創建共榮合作

2021.5 - 2022.4

品質管理

- 建立永續土地開發或收購之原則確保開發項目之選址品質
- 建立負責任之供應商與承包商評選機制，嚴格控管開發項目材料與工程之品質

互利共榮

- 引導供應商與合作夥伴通過ISO認證
- 指引供應商與合作夥伴提供永續商品與服務
- 與注重永續的供應商建立密切合作關係

多向溝通

- 建立公開、暢通的租戶、供應商、顧客交流平台
- 建立有效的申訴與監督機制

2022.4 - 2024 目標

品質管理

- 通過ISO 9001品質管理系統認證
- 定期抽查一定規模以上之供應商提供之產品或服務是否符合環境、健康標準

互利共榮

- 定期抽查一定規模以上之供應商和承包商ESG表現

多向溝通

- 識別利害關係人 (AA1000SES) 與重大議題 (GRI3)
- 建立合作夥伴滿意度調查機制

2025 - 2030 目標

品質管理

- 持續更新ISO 9001認證，嚴格監管產品與服務品質

互利共榮

- 100%合作夥伴通過ISO 9001品質管理系統認證

多向溝通

- 增加與直接供應商之協作機會，包括材料供應商之材料隱含碳排量盤查，以利鼎越提升建築生命週期評估與建造階段之隱含碳排量評估之品質



打造宜人聚落

2021.5 - 2022.4

健康與福祉

- 獲宜居城市貢獻獎勵
- 導入耐震、智慧建築標章、WELL健康建築標準、台灣綠建築標章、美國LEED綠建築認證等於開發項目中

社區發展

- 開發選址優先考慮便捷交通與良好生活機能之地區
- 於開發項目中提供社區互動平台與參與式公共空間
- 建立社區影響評估與監測流程

2022.4 - 2030 目標

健康與福祉

- 定期檢測營運項目環境與人員的健康與安全效能 (例如：飲用水、空氣品質、熱舒適、心理健康等)

社區發展

- 於營運項目內提供給租戶便利設施與服務
- 規劃ESG教育計畫，推廣至營運項目與社區中
- 建立完整的社區影響評估流程以強化社區營造效益



GRI
2-22
2-23
2-24

1.2 聯合國永續發展目標



UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals · 聯合國永續發展目標) 是聯合國在2015年發布的一系列2016至2030年的永續目標，目的是引領全球走向全人類更理想的未來。UN SDGs 共有17項目標，以下各項為鼎越開發於五大主題中分別回應UN SDGs的相關措施：

營造共好企業

我們相信以卓越的領導力提供員工健康、平等與愉悅的辦公環境及福利能提升工作效率與企業競爭力，營造共好企業：



3 良好健康與社會福利

鼎越實踐了多項與使用者健康、福祉相關的規劃。包含預防公司內疾病傳播、使用對人體無害的建材、營造孕婦友善職場、提供因公交通事故補償、保障高品質的基本保健服務等，並在企業政策上提昇員工福利，照顧員工心理健康，營造健全的社群環境，具體實踐共好的目標。



5 性別平等

鼎越重視於職場中實現性別平等。包含企業平衡組織中性別比例、消弭男女薪酬比例差距、確保由女性擔任的管理職位比例並公開相關數據。



8 體面工作和經濟成長

鼎越藉由關注員工的身心靈狀況和工作表現，訂定完備的福利和薪酬制度，使員工享有體面的工作及豐富的精神生活，間接促進公司與社會的經濟成長。



16 和平、正義與健全的司法

鼎越強調提昇公司治理的效率和透明。包含內部組織對平權的教育與落實，制度上對公司弊案和貪污的防患未然，以及建立有效的檢舉與監督機制等，對任何形式的暴力、歧視與腐敗行為零容忍。

促進經濟繁榮

我們致力透過業務與開發項目創造長遠價值，促進經濟繁榮：



8 體面工作和經濟成長

鼎越於開發項目中提供就業機會並確保其員工獲得體面工作，藉此將提升經濟增長的能量由鼎越向外延續、擴展。



17 促進目標實現的夥伴關係

在經濟發展上，與合作夥伴並肩成長是鼎越的願景。藉由穩固的約定關係，鼎越與利害關係人互利、互助、互信以及相互監督創造永續增長的經濟價值。

落實環境保護

我們注重並盡力降低設計、開發、建造與建築營運對環境的衝擊，落實環境保護：



7 經濟適用的清潔能源

除盡可能增加再生能源的使用比率，也透過設計階段的能耗模擬更有效率地規劃能源使用，並增強建造和完工階段的功能驗證來確保相關設備、系統之營運品質。此外，藉由能源效率持續優化進一步降低負載、以最高能效控制用電設備，且在使用者入駐後後定期監測能源使用效率，確保在營運階段達到預期的節能表現。



12 確保永續消費和生產模式

鼎越以成為最高標準的開發企業為自我要求，在建材與原物料的採購與使用上十分謹慎，以對環境、人體最為友善的方式來建設。包含可回收物收集與儲存、廢棄物管理計畫、原料管理等作為，以朝向循環經濟為組織項目開發的宗旨。



13 氣候行動

在氣候變遷的議題上，鼎越持續以行動作為追求永續的證明。包含節能、植栽、排水規劃和永續基地的設計，都是為了因應氣候變遷帶來的未知風險。並且除了在建築設計和開發上有所行動外，也持續推動員工教育來提昇對氣候變遷的意識。

創建共榮合作

我們承諾與協作夥伴並肩、互助，邁向彼此的永續目標，創建共榮合作：



12 確保永續消費和生產模式

鼎越以高標準檢視合作關係中自身提供的產品或服務之品質及永續性，建立良好的設計與開發管理制度，全面提升產品品質，提高顧客滿意度；也導入ISO 14001建置整合性環境管理系統，選擇低污染原料、更環保之生產技術，進一步達成永續發展之目標。



17 促進目標實現的夥伴關係

在企業的經營上，鼎越以相同的理念來尋找合作夥伴，包含對供應商和承租企業的要求，必須同樣以永續發展為目標並付諸行動。也因此設計、開發和後續的營運上，包括各項認證、使用的材料、進駐的企業政策，會持續推廣與監測，以此來實踐在夥伴關係上對此目標的期待。

打造宜人聚落

我們在開發建設時以提供大眾舒適、永續、有活力的生活為核心理念，打造宜人聚落：



3 良好進康與社會福利

鼎越保障開發項目周遭大眾的健康與福祉。包含提昇空氣品質、用水品質、改善採光設計、設計便於活動的空間環境、消除噪音影響、使用對人體無害的建材等，並提供便民設施、社區互動平台與參與式公共空間。



6 清潔飲水和衛生設施

制定低衝擊開發計畫，將開發階段對附近的水源和自然環境影響降到最低，使基地中的水文脈落接近開發前的自然狀態，透過完善之排水和雨水回收處理系統有效防洪，並將雨水用於基地內植栽澆灌。另外執行飲水系統管理、定期水質檢驗來確保潔淨、新鮮的飲用水及衛生設施用水品質。



9 產業、創新和基礎建設

建造具備抵禦災害能力的基礎設施，包含導入耐震、智慧建築標章，帶動周邊產業的永續發展，並促進聚落內的創新氣息。



11 永續發展的市鎮規劃

永續基地和與社區的關係是鼎越非常重視的項目。不僅在開發項目週邊規劃了植栽計畫和景觀排水計畫，對施工污染防治、雨水管理、降低熱島效應和基地計畫等都有嚴格要求，另外無償提供產權登記面積1138平方公尺之永久使用權，做為公眾使用服務性質或公益使用。同時認養復盛公園用地，增加都市中綠化空間並與社區共享。



2 永續根基

穩健的企業管理是永續發展的根基，鼎越開發
通觀全局、深思遠慮，組織完善的營運團隊，
將實踐目標的路徑體現於政策中。

2.1 ESG永續發展管理架構



ESG永續發展管理權責分配

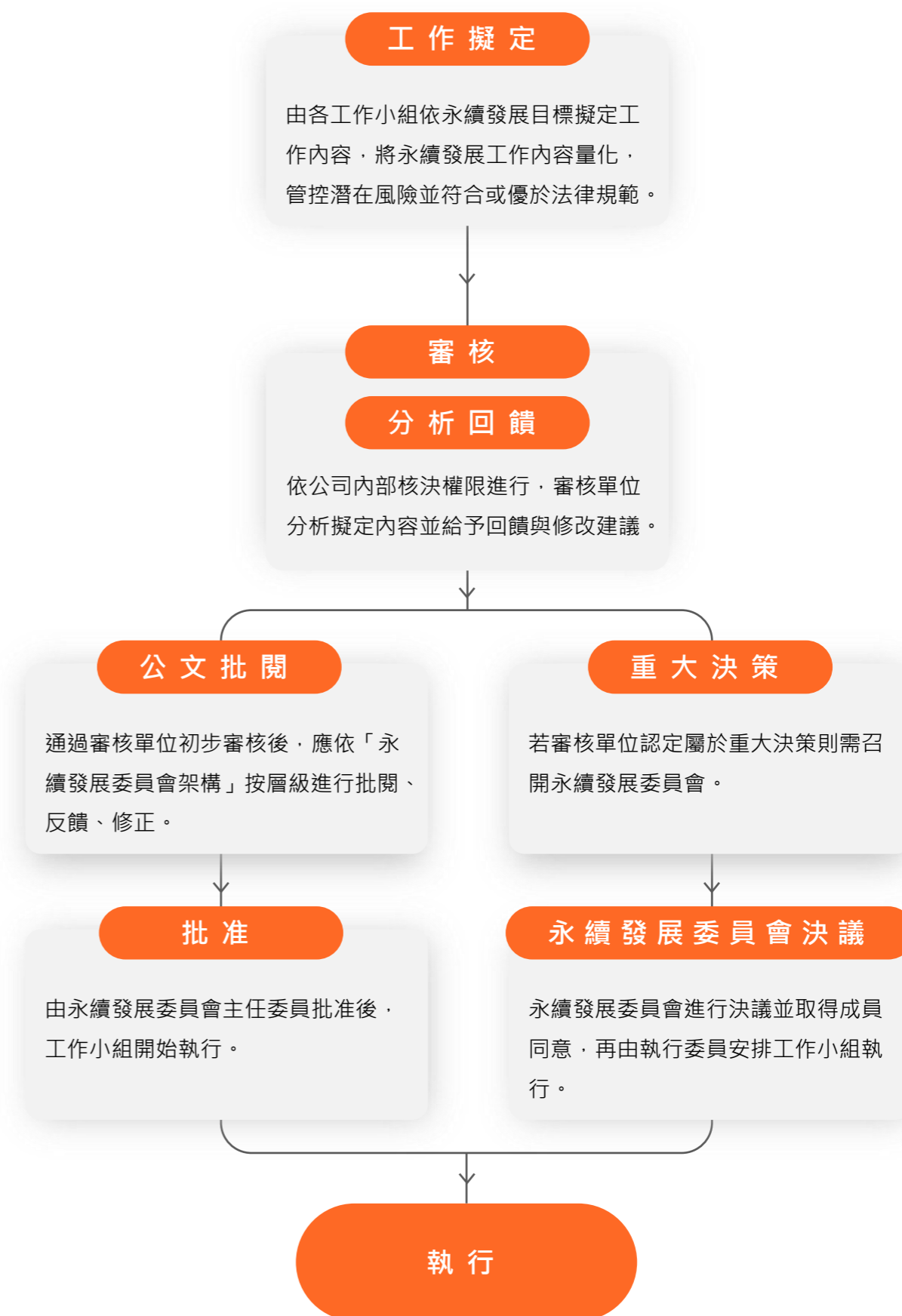
董事會在鼎越之永續發展管理中扮演重要之領導與監督角色，董事會持續關注國內外永續發展趨勢，以洞察外部社會與經濟環境，且顧及公司發展策略方向，討論公司在環境、社會和治理方面的風險，識別ESG及氣候相關重要性議題作為永續發展年度核心目標，定期審視執行情況與成效並發行ESG永續報告書。

董事會授權永續發展委員會發布其年度核心目標並監督ESG工作執行。永續發展委員會則由執行長與相關部門高階主管所組成，由執行長擔任主任委員，管理代表擔任執行委員，同時為ESG與氣候相關之工作的高級決策者。委員會轄下設置執行小組，由相關部門高階主管擔任各執行小組召集人，定期召開會議並向委員會報告執行計畫與成果回饋。委員會亦負責初步檢討公司的表現是否達到關鍵績效指標，以及各執行小組建議之永續發展措施可行性，並於每年至少一次的溝通會議中將執行最終成果回報給董事會，該會議討論主題包含：

1) 審核上年度ESG計畫和目標的達成情況；2) 檢視ESG政策確實執行；3) 檢視年度ESG績效並提出改善建議；4) 年度ESG重點目標；5) 年度ESG風險識別和對應策略，最終共識將由永續發展委員會統籌、制定行動計畫並執行，並於每次會議依循企業所訂立之五大主題進行溝通與檢討。

2.2 永續發展工作決策管理方法

為正確使用ESG永續發展管理架構、使永續發展工作執行流暢且符合公司之永續目標、助於目標之達成，鼎越建立《永續發展工作決策管理方法》，流程說明如下：



2.3 鼎越開發的政策

為輔助執行永續發展策略，我們為ESG三個面向分別制定了以下政策：

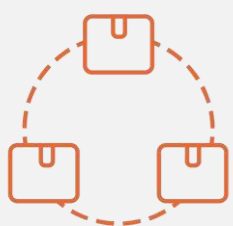
治理政策

治理政策由《企業行為準則》和定義政策之核心精神及範圍。



ESG 治理面向：

《人事ESG績效目標》、《ESG風險管理》、
《永續土地開發或收購原則》、《開發項目的ESG策略》

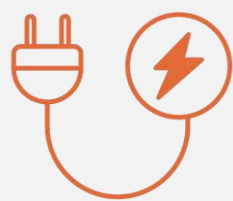


供應鏈與承包商治理面向：

《供應商參與計畫》、《承包商參與計畫》

環境政策

環境政策由《環境相關議題與管制方法》和定義政策之核心精神及範圍。



能源面向：

《開發項目能源效率要求》



環保政策面向：

《場址選擇要求》、《場址設計與開發要求》、《開發項目材料選擇要求》
、《開發項目節水策略》、《開發項目廢棄物管理策略》



綠建築面向：

《綠建築認證要求》、《建築物全生命週期永續管理方針》

社會政策

社會政策由《社會相關議題與管制方法》定義政策之核心精神及範圍。



員工參與和福祉面向：

《員工參與計畫》、《員工結構與薪酬制度》



利害關係人溝通面向：

《利害關係人溝通與申訴管道》



健康與安全面向：

《員工健康與福利計畫》、《員工安全指標》
《工務所職業安全衛生作業方法》



社區與社會面向

《開發項目入駐者的健康和福祉》、《社區經濟影響評估原則》、
《社區影響監測方法》

2.4 利害關係人溝通與重大議題評估

誠如「2030永續發展藍圖」所述，鼎越堅持與利益關係人保持流暢的雙向溝通，鼓勵意見發表與多方聆聽是我們決策時的要素，並建立《利害關係人溝通與申訴管道》。目前，本永續發展白皮書參照GRESB架構中，管理與發展組件所關注的重要利害關係人，包含員工、供應商、承包商與社區，建立對應溝通管道。

在2022年4月至2024年之中期目標中，鼎越將依照英國非營利組織AccountAbility所發布國際認可之AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES，利害關係人議合標準)及五大原則(依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點)以納入更多利害關係人，例如租戶、學界專家與政府，如此一來，我們的永續發展溝通及決策便能在往後依循此流程定期檢視、更新。

2.4.1 利害關係人及溝通管道

以下為GRESB管理與發展組件中所關注的四大利害關係人群體及對應溝通管道：



未來潛在利害關係人

以下為未來待開發項目進入營運階段後，因應永續發展規劃所識別出的潛在利害關係人：



2.4.2 重大議題評估計畫

重大議題識別與評估工作是永續發展管理工作中的重要內容，在2022年4月至2024年之中期目標中，鼎越將遵循GRI 3準則中之重大議題辨別程序、縱覽國際永續發展趨勢、並檢視國內及國際標竿同業之重大議題，透過科學的方法進行評估。我們將藉由每年編撰ESG報告書的過程，有系統且長期地追蹤年度重大議題績效與目標設定，鼎越採用步驟如下：

綜覽國際永續趨勢

全面性地研究永續發展、ESG及土地開發業的全球趨勢與風險。

01

關切性議題彙整

以全球趨勢為主軸，依循GRI3準則之程序：1) 瞭解組織背景; 2) 確立實質和潛在影響。

02

量化問卷調查

呈上，此步驟接續GRI準則之程序：3) 評估影響的重大性; 4) 依議題的重大程度排序。透過線上重大議題分析問卷系統蒐集利害關係人與高階主管對於永續議題的重大性排序。

03

重要性矩陣

以問卷調查數據繪製重要性矩陣圖，反映各議題於「利害關係人關注程度」與「環境、經濟、社會衝擊程度」下之落點，將所有議題分類為低、中、高度重要議題。

04

檢討與揭露

於ESG工作小組會議及董事會議檢討分析結果、擬定對應政策，並於年度ESG報告中揭露。

05

2.5 GRESB全球不動產永續基準指標



GRESB是一個成立於2009年、以投資者為本的評選組織，致力於評估全球房地產的環境、社會及治理績效 (ESG績效)，並與業界合作，為資本市場提供標準化和經驗證的ESG資料，使投資者可清晰了解各企業在企業永續發展方面的投入和成就。

GRESB比較投資於房地產的上市公司、私人房地產基金、開發商和投資者的三個ESG組件：管理、績效與發展之表現。目前全球有一千多個個實體參與其中，其評級方法在不同地區、投資工具和財產類型間是一致的，並且與國際報告標準架構對接，如TCFD (氣候相關財務性揭露)、GRI (GRI永續性報導準則) 和PRI (責任投資原則)，以上對於將來募資與吸引國外基金投資都有極佳的提升效果。

GRESB包括兩大基準指標：

1. 發展基準指標 (Development Benchmark)，以**管理與發展**組件評估資產之開發設計階段。
2. 常設投資基準指標 (Standing Investment Benchmark)，以**管理與績效**組件評估資產營運後階段。

下表呈現GRESB三個ESG組件之各面向分數配比：

組件	面向	分數	組件比重
管理組件	領導力	7	23%
	政策	4.5	15%
	報導	3.5	12%
	風險管理	5	17%
	利害關係人參與	10	33%
	加總		30
發展組件	ESG要求	12	17%
	材料	6	9%
	建築認證	13	19%
	能源	14	20%
	水資源	5	7%
	廢棄物	5	7%
	利害關係人參與	15	21%
加總		70	100%
績效組件	風險評估	9	13%
	目標	2	3%
	租戶與社區	11	16%
	能源	14	20%
	溫室氣體	7	10%
	水資源	7	9.5%
	廢棄物	4	5.5%
	數據監控和審查	5.5	8%
	建築認證	10.5	15%
加總		70	100%

2.5.1 鼎越參與2022年GRESB評級

2022年，鼎越開發及其所屬開發項目「京華廣場」將參與「發展基準指標」之評級 (管理與發展組件)，利用具有公信力並且廣泛被全球不動產投資機構使用的GRESB基準指標瞭解鼎越於全球各分類之不動產市場中ESG的表現，作為持續進步的驅動力 and 指引，以達到超越同行與長期永續發展之目標，並期許成為台灣第一個獲得GRESB ESG評級之開發公司。

以管理、發展組件各面向內指標皆能提供相應證明文件為前提，2022年鼎越之GRESB評級預估總得分為96.6分，參照2021年度得分級距為5星級 (90.29~100分)，各面向得分如下表。最終得分數與星級仍須以官方驗證結果為準。各面向之指標得分概況詳見附錄pp.59-60。

組件	面向	總分	2022預估得分
管理組件	領導力	7	7
	政策	4.5	4.5
	報導	3.5	2.1
	風險管理	5	5
	利害關係人參與	10	10
Total		30	28.6
發展組件	ESG要求	12	12
	材料	6	6
	建築認證	13	13
	能源	14	12
	水資源	5	5
	廢棄物	5	5
	利害關係人參與	15	15
Total		70	68
管理+發展組件Total		100	96.6
*2021年5星級分數為90.29~100分 *最終得分數與星級以官方驗證結果為準			

未來目標

未來，鼎越在開發項目日漸增長的同時將持續以追求「發展基準指標」的五星評級為目標，待這些開發項目進入營運階段後將納入績效組件並採用「常設投資基準指標」嚴格審視鼎越開發自身以及開發項目之ESG表現，績效組件之計畫執行流程詳見附錄pp.61-62。

3



營造共好企業

我們相信以卓越領導力提供員工健康、平等與
愉悅的辦公環境及福利，能提升工作效率與企
業競爭力，營造共好企業。

3.1 ESG 領導力

為了帶領所有的員工與合作夥伴藉由落實我們所訂定的2030年ESG永續發展策略來達成公司願景，完備的ESG領導力至關重要。首先，我們於永續發展藍圖中回應了聯合國永續發展目標（UN SDGs）中的11項目標，並採用具公信力的第三方GRESB全球不動產永續基準指標訂立ESG發展的框架和目標。

ESG 領導力相關政策

3.1.1 《企業行為準則》

企業行為準則為鼎越展現ESG領導力的根本，公司遵循法律規範，以合法、誠信的態度來經營管理，並採高標商業道德來治理公司和供應商、承攬商、客戶、合作夥伴，展開溝通協調與建立優良企業商譽和形象。因此，我們制定了《企業行為準則》，要求所有員工（含非正式人員）、管理人員皆遵守以下原則和規範：

道德與反貪

鼎越開發承諾遵守法律規範，堅持反腐倡廉，拒絕鋪張浪費，實踐「誠信正直、廉潔自律、簡樸辦公、反對奢靡」的行為準則，我們嚴禁所有員工和經營管理人員任何形式之貪腐行為，在企業穩健持續發展的同時，與供應商等合作夥伴建立互信互利、公開透明的合作關係。

反貪污

鼎越開發嚴禁所有員工和經營管理人員利用一切形式的「受賄、行賄、挪用、侵占、勒索、詐欺、洗黑錢」等貪污手段。我們將不定期進行反貪污培訓/宣導，公開舉發管道，以落實反貪污監督和管理。

反對不正當競爭行為

鼎越開發承諾遵守公平交易法，維護市場的公平競爭性，對於違背商業道德、擾亂市場秩序的行為，我們會依據內部監督機制相關辦法來因應，含括行為詳見《企業行為準則》。

資安防護與安全

鼎越開發不定期向員工分享資安重要訊息、安排專業課程提升知識、定期防火牆更新、建置異地備援系統，以降低因個人疏忽導致硬體設備遭受病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常、數據或個資洩漏等高風險危機。此外，只要有可能接觸數據或個資的人員於入職前均需簽署保密切結書且履行其義務。

禁止政治捐款

鼎越開發會按照所展開業務的國家或地區法律要求，禁止一切形式的政治捐獻，若出現賄絡國家公務人員或政府官員之行為，則依相關法律規範及鼎越開發內部管理規章進行處治；我們鼓勵供應商、承攬商與合作夥伴共同遵循本公司行為準則，秉持誠信透明之精神展開商務合作。

採購原則

鼎越開發嚴禁任何從採購中獲取不當利益的行為，符合招標資格的廠商皆可進行競爭性招標，禁止向投標廠商或其他相關方透露、明示或暗示商業機密訊息，不得參與任何形式的圍標等違規行為，在招標採購過程中，不得添加歧視性、偏頗性條款，嚴格按照規定整理、收集和保存採購過程中的相關資料，禁止擅自塗改、偽造和提供虛假材料，並嚴格按照《供應商ESG要求》之標準進行審查與評估。

誠信檢舉原則

鼎越開發全體員工、單位或部門涉及違反「企業行為準則、濫用職權、失職、瀆職、公司管理規章等行為，所有相關人員皆可以進行投訴和舉報。檢舉人應遵守國家法律，不得損害他人合法利益，舉報內容應客觀、真實、不得捏造、杜撰、扭曲事實、不得任意陷害他人，舉報人應盡可能說明違反事項，並提供相關實證或其他佐證資料。若檢舉人受到威脅、身心攻擊或報復，鼎越將積極給予法律支持和保護。檢舉方法詳見《企業行為準則》及《利害關係人溝通與申訴管道》。

監督與審查原則

對於違反鼎越開發《企業行為準則》的事件，按照公司管理辦法，由管理部受理員工涉嫌違反行為申訴或舉報，再根據監察案件查核權限，由公司總經理指派管理人員組成專案調查小組，負責調查事件線索脈絡、審理、申訴覆議、質性測量等工作。最終違反事件屬實，公司將通過內部網路、郵件或其他形式告知違反行為當事人。

治理風險管理

所有員工應按公司組織圖之架構使用問責制與報告線。當發生因違反以上原則而導致治理風險時，依據「誰主責、誰維護、誰處理」的原則，由主責單位全權處理。如發生永續發展中低風險情況時，第一時間各執行小組召集人須迅速共同商討解決策略；如遇重大危機或高風險事項，則緊急召開委員會商議。另，為防止與公司治理相關之風險發生，公司提供新進員工以及定期之公司治理相關培訓，詳見《員工參與計畫》。當員工、單位或部門違反《企業行為準則》而造成公司治理相關之風險時，所有相關人員皆可以依「誠信檢舉原則」進行投訴和舉報，並按照《員工獎懲管理辦法》辦理。

3.1.2 《社會相關議題與管制方法》

作為綜合發展項目的開發商、業主及營運商，鼎越開發在業務營運中需與不同的合作夥伴溝通、對話、共同邁向永續目標。我們承諾負起社會責任，與公司內部及外部之利害關係人發展良好關係。因此，我們制定了《社會相關議題與管制方法》，針對以下議題制定社會相關原則和規範：

遵守法律及規範

公司營運相關業務時必須遵守所有適用本產業之中央與地方法律及規定，例如：憲法、勞動基準法、公司法、建築法、營造業法、公平交易法等以保障所有利害關係人之基本權益。

職場健康和安全管理

公司嚴格遵守國家和地方政府關於健康與安全的法律、準則及規章制度，提供所有員工、客戶、供應商及合作夥伴安全、健康的工作環境與文化氛圍，舉行多元的健康活動與職場安全培訓。我們謹慎評估、定期檢查和監督安全風險和隱憂，並設立職場安全管理目標，有效降低職安事故率，另於年度ESG報告中揭露因公造成的健康及安全危害。對於所有職場健康與安全突發事故，根據緊急事故處理流程並採取妥善補救措施，並且向供應商、承攬商及合作夥伴宣導此政策，並極力要求遵守相關規範。

禁用童工

公司不得聘用低於法定工作年齡之勞工，除認可專業學徒、實習計畫的學員外，員工必須年滿16歲。

薪資報酬及工時

鼎越與所有員工簽訂符合勞基法或當地法律之勞動契約，並遵從法定基本工資或遵守當地適用之法定標準與自律守則準時發放薪資，我們提供具競爭力的薪酬福利，並為員工提供培訓以助他們盡展所長。另，若延長工時應遵循相關法令規範給予員工補償，且時數需管控在規範內。

勞資關係

公司提供公開的溝通機制與受保護的舉報、申訴流程，讓員工能夠向管理層表達訴求，詳見《員工參與計畫》。

人權保障

鼎越遵循「聯合國工商企業與人權指導原則」與當地法律對人權之保障，尊重全體員工、承包商、供應商及客戶等所有利害相關人的人權，涵蓋範圍包含鼎越開發及其開發項目之利害關係人，並要求合作夥伴共同遵守此原則，管理層人員有責任確保人權保障有效落實。

多元共榮

我們致力為所有員工創造一個多元互助的工作環境，不分年齡、性別、性別認同、性傾向、家庭狀況、身心障礙、種族、國籍、宗教或政治，絕不容忍基於上述原因而作出的歧視或騷擾行為，創造一個友善職場的環境讓員工安心工作，發揮所長。鼎越以用人唯才的原則聘用員工，以學經歷、技能和績效為主要考量因素，並致力消除任何形式的歧視與偏見，並於年度ESG報告書中揭露公司聘用人力結構概況。

利害關係人滿意度

公司透過與客戶之業務互動、會議等管道聆聽建議與回饋以檢視現有服務流程，檢討並擬定優化服務策略，並執行顧客關懷方案，透過滿足客戶需求、維持產品與服務品質、售後服務等提升公司形象與客戶滿意度。另，我們提供利害關係人申訴、溝通管道（如：官網上之專頁、專用電子信箱等）並確保訊息獲得恰當回應，申訴流程詳見《利害關係人溝通與申訴管道》。



3.1.3 《開發項目之ESG策略》

開發項目的ESG整合也是鼎越關注的焦點，為此制定《開發項目之ESG策略》作為公司以及開發項目營運方執行永續措施的依據，並體現了我們對ESG精神傳遞的堅持，其內容如下：

E 環境面向策略

- 開發選址以既有開發區為原則，多元交通區優先，務求降低對環境衝擊，保存歷史文物與遺跡。詳見《場址選擇要求》。
- 施工期間防止土地與空氣污染，減少對當地土壤與水源環境的影響。
- 致力對開發當地原生態的保護與恢復。
- 對極端氣候所造成的影響做評估與預防，並對氣候變遷所可能引發的火災、水災、風災、旱災等提升建築物韌性表現。
- 在可行的情況下利用滯洪池和雨水回收系統貯集雨水以提供沖廁、澆灌、景觀池或補充空調用水等。
- 監測用水效率並定期檢討改善，例如監測回收雨水與自來水使用比例，或以分錶監測各處用水以制定更完善的用節水策略，詳見《開發項目節水策略》。
- 確保開發項目的能源使用效率，包含採取節能措施降低能源使用量，並在可行的情況下使用再生能源，詳見《開發項目能源效率要求》。
- 降低開發時的溫室氣體排放，例如使用低碳建材、可回收材料、營建廢棄物回收，減少廢棄物掩埋的比例等。
- 優先採購低碳材料，並皆考量到其生命週期的隱含碳排，包含原料開採、加工、運送和廢棄物的處理方式，詳見《開發項目材料選擇要求》。
- 使用被動式設計，利用物理優勢，包括座向、窗戶設置、隔熱材料等降低採光及空調等用電設備之能耗與溫室氣體排放。
- 落實廢棄物管理措施，包含監控和定期檢討回收比率、回收再利用建築材料等，詳見《開發項目廢棄物管理策略》。
- 提供建築入駐者優良室內環境品質，並定期使用儀器監測與檢討，詳見《開發項目入駐者的健康和福祉》。

S 社會面向策略

- 針對開發項目的建築物結構做妥善評估，以維護建築物安全性並確保使用者安全。
- 保障建築物入駐者的健康與福利，包含新鮮水源的提供穩定、空間設計之包容性等，詳見《開發項目入駐者的健康和福祉》。
- 施工期間持續監測工地施工的環境，以對社區環境與生活品質影響降到最低為原則，詳見《社區影響監測》。

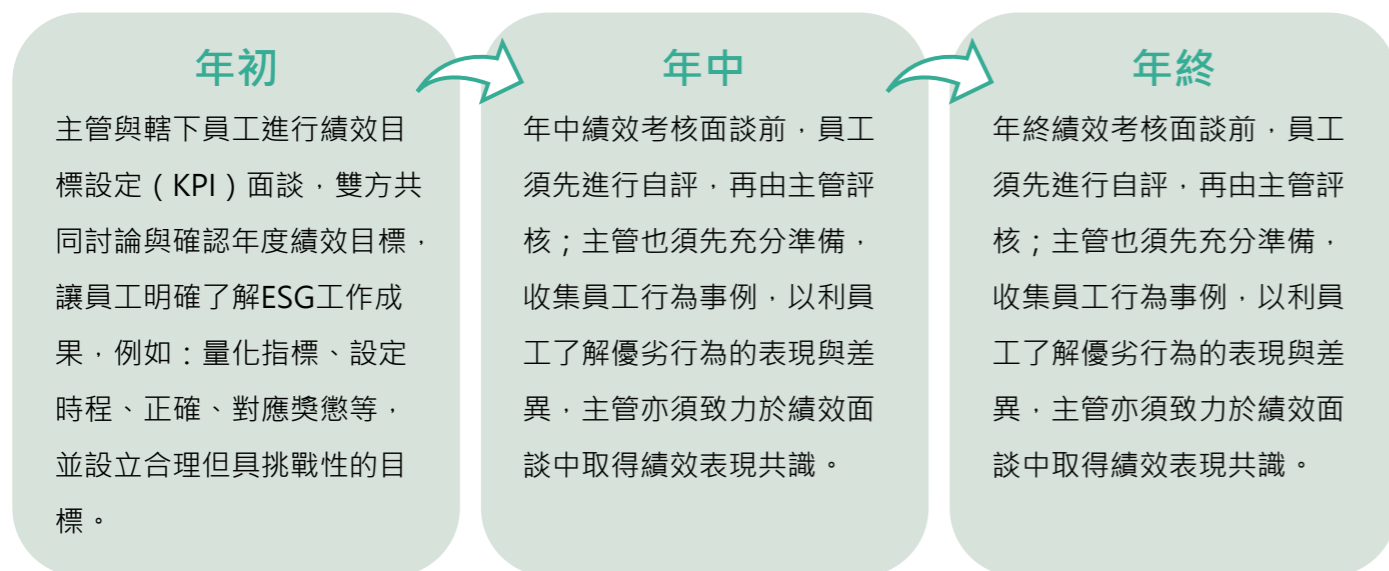
G 治理面向策略

- 開發項目之營運、管理人員需遵守《企業行為守則》、參與ESG培訓、執行ESG績效自我評估且透過《ESG績效考核制度》進行年度ESG考核；
- 制定符合甚至超越當地法規要求的開發環保標準，並將業界最佳實踐融入營運之中。
- 採用符合或領先當地法規的綠建築規範，詳見《綠建築政策》。

GRI
2-24
303-1
303-2
416-1
417-1

3.1.4 《人事ESG績效目標》

在逐漸邁向穩定且健全的人員結構的過程中，鼎越開發同步規劃績效考核制度，採統一、公平且客觀角度來評估員工績效。2021年起，我們正式將ESG相關績效目標列入考核中，明確定義ESG工作之權責與財務或非財務獎懲原則。ESG績效考核流程於每個年度內分為年初、年中、年終三階段，內容說明如下：



ESG目標與績效

為了將永續發展理念納入公司營運的各個方面，鼎越鑑別ESG三面向之關鍵目標、可量化之績效 (KPI)，如下表。此外，我們將這些目標分派給權責團隊並制定合理之獎勵與懲處方法，推動永續工作的長遠發展。

關鍵目標	→ 目標對應之可量化績效 (KPI)	權責團隊
E 環 境	綠色規劃設計 → 綠色建築認證	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 高層管理團隊 負責各環境議題之員工
	氣候變遷 → 氣候變遷因應策略、溫室氣體排放	
	能源消耗 → 節能管理措施、能源數據	
	再生能源 → 再生能源使用率	
	永續採購 → 綠色採購比率、永續供應商協作	
	污染防治 → 污染防治措施、汙染事件發生	
	廢棄物管理 → 營運廢棄物、事業廢棄物回收、轉化率	
	室內環境品質 → 室內環境監控數據、滿意度調查	
	用水 → 節水管理措施、用水數據	
S 社 會	職場健康與安全 → 職安事件發生、職安培訓時數、健康福利措施	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 高層管理團隊 負責各社會議題之員工
	人才吸引與留任 → 專業培訓時數、合理晉升調薪	
	多元共榮 → 員工結構調查與因應對策	
	薪資報酬及工時 → 員工滿意度調查、員工申訴	
	勞資關係/人權保障 → 員工滿意度調查、員工申訴	
	利害關係人滿意度 → 員工滿意度調查、投資者申訴、顧客申訴、協作廠商申訴	
	社區參與 → 社區參與計畫制定、計畫成效	

G 治 理	道德與貪腐 → 違反道德與貪腐事件、事件妥善處置	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 高層管理團隊 基金/資產組合經理 負責各社會議題之員工
	資安防護 → 資安品質維護、資安事件發生、事件妥善處置	
	誠信檢舉平台 → 檢舉平台建置、事件妥善處置	
	監督與審查 → 委員會議次數、外部審計次數	
	ESG風險管理 → ESG風險識別與更新、風險發生數據	
	揭露與報告 → 永續發展報告、營運訊息揭露	
	數據E化 → 內部數據精準與數位電子化	
	量化指標規劃 → 擬定ESG發展指標並持續推動	
	綠色金融 → 規劃綠色融資策略與機制、銀行綠色貸款/融資比率	

績效獎懲

呈上表格，鼎越針對不同的權責團隊制定財務與非財務之獎勵與懲處方法，主管應參考下表評估給予員工合理獎懲，若員工對於獎懲不服，可依《利害關係人溝通與申訴管道》中「員工溝通與申訴方法」申訴。

	權責團隊	內容
財 務 獎 勵	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 基金/資產組合經理 高層管理團隊 負責各ESG議題之員工 	<ul style="list-style-type: none"> 績效獎金 薪酬調升 年終獎金 股票認購
		<ul style="list-style-type: none"> 職務晉升 公開表揚 員工獎勵 接班人培育 ESG培訓課程與相關證照補助
財 務 懲 處	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 基金/資產組合經理 高層管理團隊 負責各ESG議題之員工 	視目標未達成比例與次數來採用以下方案： <ul style="list-style-type: none"> 獎金調降 薪酬異動 取消股票認購
		視目標未達成比例與次數來採用以下方案： <ul style="list-style-type: none"> 學習與改善計畫 加強ESG培訓 職務異動 記過懲處 資遣
非 財 務 獎 勵	<ul style="list-style-type: none"> 基金/投資組合經理 高層管理團隊 負責各ESG議題之員工 	<ul style="list-style-type: none"> 學習與改善計畫 加強ESG培訓 職務異動 記過懲處 資遣
		<ul style="list-style-type: none"> 學習與改善計畫 加強ESG培訓 職務異動 記過懲處 資遣



3.2 員工參與

員工為公司最珍貴的資產，鼎越開發制定「員工參與和福祉」面相之政策，提供員工安全、健康、舒適的工作環境與文化氛圍，建構公司與員工間的雙向溝通，努力營造幸福共好的職場環境，如此不僅能創造穩定的人才留任率，也能將正向的氛圍結合優質的服務傳遞給我們的客戶。

員工參與相關政策

3.2.1 《員工參與計畫》

鼎越開發規劃了精實的《員工參與計畫》建構公司與員工間的雙向溝通，此計畫由管理部門主持，分為五大主題：人才吸引與留任、滿意度調查、培訓需求分析、人才培育、員工溝通平台，以財務年作為計畫執行週期，並於年度財務預算中編列此五大主題執行所需經費。公司將每年追蹤吸引與留任人才數、滿意度調查分數、員工對培育訓練反饋以及溝通平台上檢舉信件數量，作為衡量此計畫成效之量化標準。



人才吸引與留任

鼎越開發將規劃推行雇主品牌行銷策略，幫助我們繼續吸引和留住人才，致力實現在2030年成為「優質幸福企業」的長遠目標。目前公司正在規劃產學實習合作模式，除了安排各案場參觀，部分入職培訓將透過數位化學習來進行教授，新進員工即可隨時使用數位平台吸收知識、完成基礎測驗，藉此更了解對公司的企業文化與產業知識。此種學習模式可優化入職培訓之彈性也減少所需消耗的人力和時間，不受入職日期或地點等因素限制，提升人才招募與培訓的效能。

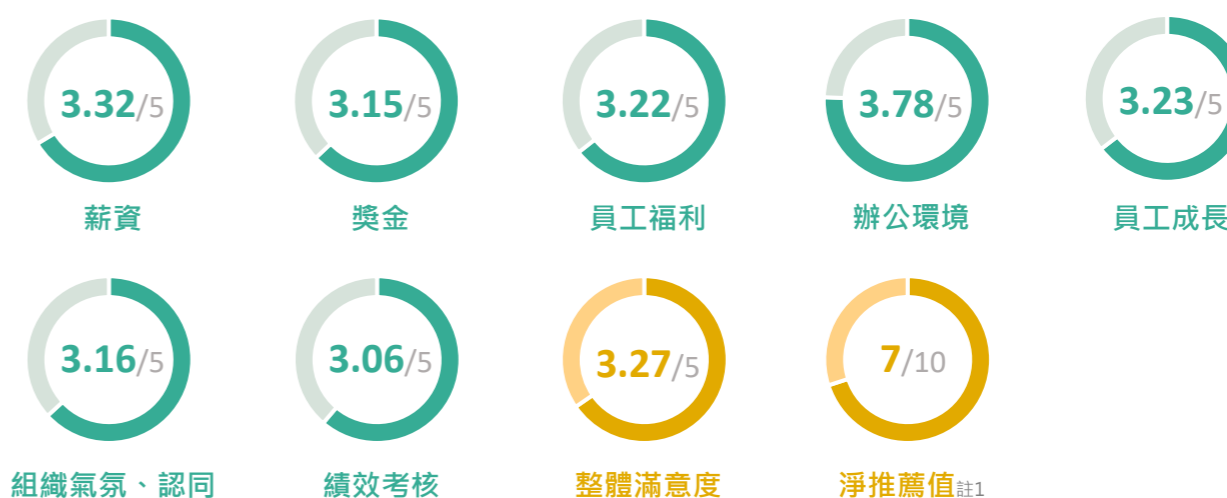
為促進人才留任，鼎越制定《員工健康與福利計畫》從各類福利制度上來提升員工生活品質，除享有團體保險、退休金提撥及各類獎金與補助，並確保每位員工均可參與客觀、公平和公開透明的績效考核，並按照工作表現給予獎勵，未來我們將導入職能管理平台，藉此重新審視既有薪酬與福利，以確保員工薪酬符合公司內部的公平原則，維持在業界的競爭力。另外，公司定期舉行員工福利活動，來增進同事之間的情感、強化員工對公司的歸屬感。



滿意度調查

2022年起我們委由第三方外部專業單位執行進行年度員工滿意度調查，調查問卷涵蓋七大項目，包括薪資、獎金、員工福利、辦公環境、員工成長、組織氣氛和認同及績效考核。為塑造理想工作環境提供寶貴指引，調查結果後續將由管理階層人員進行討論及不定期進行「意向調查」，傾聽員工的真實心聲、對現況工作條件、環境、制度等的看法，以化解員工困境並提升工作滿意度，並持續督導公司策略成效及擬定行動方案，進而強化全員向心力，創造人才最大價值。

2022年度之員工滿意度調查結果如下：



註1：推薦者百分比 - 批評者百分比。

由統計資料可看出，績效考核之平均數最低(3.06分)，獎金及組織氣氛、認同亦是相對較低的構面。其餘構面平均數皆接近或高於3.3，可解讀為整體受訪者對於各衡量題項持正面意見，整體滿意度平均數亦達3.27，企業淨推薦值達7分，屬同產業中上等級。

鼎越深知員工滿意度調查並非一次性的專案而是長期持續的工作，未來將持續約每一到二年進行一次，以了解公司在不同成長階段的員工需求，並於調查後進行人員素質、制度工具、設備環境等的優化，藉此提升員工對調查活動的支持和參與、對企業的認同與信賴及整體滿意度。



培訓需求分析

鼎越相當重視培育人才，並協助員工在鼎越開發追求長遠的事業發展。公司透過滿意度調查結果以及由管理部門召開之部門主管反饋會議，找出既有培訓計畫及未來需求之間的缺口，再根據調查結果來擬訂培訓策略或方向，進一步展開課程規劃與執行方案，期許員工在投入培訓過程中能提高吸收效能，且未來將持續收集員工反饋意見，以因應公司治理、業務調整與員工職涯不斷變化的發展。為達公司永續發展目標，鼎越開發制定了主管與員工之培育計畫，傳承公司的核心價值。另依照各職務與類別規劃適合的職能或專業訓練，且每年積極投入教育訓練資源，亦重視員工的職能成長和潛力開發，藉此提升企業整體競爭力，同時讓員工兼具專業技能和職能軟實力。



人才培育

2021年鼎越開發以四大發展方向延伸人才培育的內容，透過集團豐富資源，優化人才發展計畫之影響力，規劃順序由主管領導力訓練專案開始，接著導入教練、輔導員制度，再評估以數位化學習讓員工能全方面提升自主學習意願與專業知能，此外，我們也籌備校園深耕計畫，與各大學進行實習生合作計畫。

01 管理職能核心培育

規劃主管領導力訓練專案，協助主管熟悉團隊領導技巧。此外，舉行全體同仁共識會議，使一般職員與管理職主管理念一致、提升領導驅動力。

02 建立選才、教練/輔導員制度

為了找到合適、合用的人才，鼎越開發持續落實新人培育輔導及考核制度。配合新人培育計畫持續增加教練、輔導員之專業知識與技能。

03 專業職能提升

除常規之培育課程，公司規劃導入數位學習，使培育課程不受限於時間與地點，並提供趣味學習媒介，提升員工學習意願與成效。

04 校園深耕計畫

除培育已入職之正式員工，鼎越重視產業新興人才，未來將與各大學建築、土木、營管及不動產相關科系進行學生實習合作計畫，也藉此吸引優秀人才。

鼎越針對各職等之正式員工及訓練目標提供不同且全面的培育課程，項目與內容說明如下：

- **新進人員訓練**：公司發展沿革、員工行為規範準則與相關規章制度，統整公司核心專業知識、規劃房地產概要課程，協助新人快速掌握公司通識專業。
- **主管訓練**：以主管管理職能為核心，規劃課程、一對一輔導、報告、分享，並透過組織氛圍調查的回饋，不斷優化精進，並藉此提升主管階級員工之ESG知識與一致性。受訓對象包含公司內部之主管以及公司物業和資產之經理人員。
- **專職訓練**：與自身工作相關之專業課程訓練，以利員工提升工作效能。
- **專題研討**：跨部門共同舉辦的共通專業課程，有利於單位間的溝通合作。依循企業永續發展目標規劃相關公司治理、勞工人權、氣候變遷等重要議題研習。
- **外派訓練**：遴選外部機構舉辦之課程，以利吸取新知與學習專業知識、技能。
- **ESG相關課程**：有關環境、社會與治理議題之國際趨勢與因應、永續風險、綠色金融與社會影響力等。

2021年員工培訓統計

培訓總時數 >1,065小時

員工平均時數 >21小時

ESG培訓時數 >128小時

ESG平均時數 >16小時

專業培訓參與率 100%

ESG培訓參與率 100%

管理職平均時數 >26小時

非管理職平均時數 >17小時



員工溝通平台

鼎越建置員工申訴與溝通平台，可透過申訴信箱向誠信檢舉或法律諮詢單位進行不法情事之舉報或申訴。目前公司雖無成立工會，但不定期皆由各部門單位分別召開組員會議，針對公司重大營運變化或可能影響員工權益之事項進行布達。若有任何可能影響員工權益之重大營運變化，皆依法提前通知員工，並透過多元、透明的溝通平台，拉近勞資雙方互信互惠之關係，共同創造和諧、友善幸福的職場。員工溝通平台依溝通事件分為四大用途，說明如下：

員工心聲

員工可透過固定之申訴及不法行為檢舉平台來表達心聲。

績效考核

員工知悉個人績效考核結果後，如有疑慮得與主管商討，未取得共識再向人資單位提出書面資料申請溝通會議。

法律諮詢

若員工在職場環境受到不法之人權侵害，或因執行公司業務所產生之法律相關問題，可向管理部門法務處反應並取得諮詢意見。

誠信檢舉

若有員工違反企業行為準則或違法不當行為，可透過電子郵件或紙本信件進行檢舉，管理部門將依公司規定進行審議處理。

*申訴流程與管道詳見《利害關係人溝通與申訴管道》中「員工溝通與申訴方法」。

3.2.2 《員工結構與薪酬制度》

鼎越開發之《員工結構與薪酬制度》明定員工之招募、徵選、聘雇謹守公平、透明、誠信原則，符合政府法令對勞資關係之規範，承諾以能力、經歷及專業技能評選新進員工，且絕不以其他因素為由，予以歧視或差別薪酬待遇，並於年度之ESG報告書中揭露員工結構與薪酬制度統計。2021年，鼎越員工人數大幅成長，總人數達30人，員工年齡結構低於50歲的青壯年人口佔總員工數63%，替組織及各部門帶來豐沛的新氣息與創造力。

2021人力結構概況

項目	分類	占總數比例	男性	比例	女性	比例
職務階層	領導管理層 ^{註1}	57%	14	82%	3	18%
	一般同仁	43%	3	23%	10	77%
學歷	高中職及以下	3%	1	100%	0	0%
	大學/專科	63%	8	42%	11	58%
	碩士及碩士以上	33%	8	80%	2	20%
年齡	30歲以下	13%	0	0%	4	100%
	30~50歲	63%	10	53%	9	47%
	50歲以上	23%	7	100%	0	0%
單位屬性	營收單位	10%	2	67%	1	33%
	非營收單位	90%	15	56%	12	44%
總計						30人

註1：領導管理層為副理級以上主管。

人力結構說明與因應對策

從上表職務階層數據顯示，管理人員以男性佔多數，初步分析原因是受學歷背景影響，參閱教育部統計處86學年度「工程、製造及營造類大專校院畢業生人數」，男女比例各為87.7%和12.3%，又因產業特性，主管培育規劃方向略偏男性開始施行。未來因應策略：

1. 優先招募女性同仁加入公司團隊，以達性別平衡。
2. 未來人才培育方針主軸為多元發展，只要具備專業知能或潛力之人員皆可列入培訓對象。
3. 管理及專業職能培育時數將以男女比例逐年平衡為重點目標，並鼓勵女性主動往管理幹部發展。
4. 彙整每年人力結構成果並提交經營管理層審視及擬定優化策略，朝2030年優質幸福企業發展。
5. 為使人才國際多元化，公司將擬定海外專業人才招聘計畫並尋找顧問公司合作。

2021員工持有專業證照概況

公司鼓勵在工作之餘主動取得各類專業證照或參加考試，增加商業與建築領域的專業知能，厚植企業整體競爭力。

證照類別	人數
職業安全衛生	14

不動產相關	9
應用軟體	12
財務相關	2
企業管理類	12
能源管理	1
營造、土木、機電類	26

證照概況說明與因應對策

從上表明顯看出，目前公司以「營造、土木、機電類」證照數最多，其次為企業管理類，人資單位將依循公司人才發展策略，積極規劃財務風險控制或能源管理等專業訓練並研擬獎勵方案，以提升員工取得相關證照或證書，同時優先招募具備財務風險或能源管理證照之專業人才加入團隊，以利公司永續發展。

2021薪酬概況^{註2}

性別/指標	新進同仁最低起薪	與當地最低薪資比例 ^{註3}	男女比例
男性	新台幣32,000元	1.3 : 1	1 : 1
女性	新台幣32,000元	1.3 : 1	

職務階層/性別	女性	男性	比例(平均女性薪資/平均男性薪資)
管理階層月平均薪資	67,667	84,149	0.71 : 1
非管理階層月平均薪資	44,305	50,784	0.92 : 1

註2：上述人員皆以正職為計算基礎；

註3：最低薪資政府機關當年度公布金額為標準。

薪酬說明與因應對策

公司為吸引優秀人才，規劃具競爭力之薪酬待遇及福利，新人起薪均優於政府當年度所制定的基本工資，而人員招募方面遵守勞動法令不因性別而有所差別待遇，期許打造友善職場。未來因應策略：

1. 人資單位不定期檢視薪酬制度，秉持同工同酬之崇高理念持續邁進目標。
2. 參酌同業薪資水平及薪酬市調報告逐年優化內部制度。
3. 規劃委由外部單位來執行職務評價，作為薪酬制度優化的指引。
4. 人資參考職務評價，公平給予非管理職的新進女性同仁合理薪資，亦規劃和獵才公司合作，優先網羅優秀女性管理者加入團隊。
5. 積極鼓勵非管理職女性同仁參加幹部培育計畫，爭取晉升至管理階層一員，藉此縮短薪資差距。不定期邀請集團薪酬委員會成員協助審視薪酬制度，使公司創造公平與利益共享的組織環境。

3.3 安全、健康與福祉

安全、健康與福祉相關政策

3.3.1 《員工健康與福利計畫》

鼎越開發除了重視人才培育和員工職涯發展外，亦相當關注在工作之餘，員工的生活品質與身心靈健全。公司制定《員工健康與福利計畫》，規劃數項員工福利和活動，期許全體員工都能達到「工作與生活平衡」，透過豐富和多元的活動方案，創造友善幸福職場環境。員工將從各類福利制度上來提升生活品質，也可藉由公司團體活動來增進同事之間的情感，同時也強化員工對公司的歸屬感。此計畫由四個步驟組成，分別為需求評估、目標設定、行動、監測，依序說明如下：



需求評估

根據員工結構與年度滿意度調查結果，我們識別和了解特定人群的健康和福祉需求。此步驟目的是評估相關人群的健康和福祉狀況，包括風險和改進機會，以促進員工的健康和福祉。

經需求評估後目前提供之「員工照顧福利與活動」如下：

員工照顧福利

健康檢查

結婚/生育補助

傷病慰問

團體保險

員工福利活動

員工慶生會

員工旅遊/家庭日

尾牙/春酒活動

三節禮金及禮品、勞動及生日禮金

補充說明：除上述福利之外，公司依照「勞退新制-勞工退休金條例」每月負擔員工退休金提撥率且不得低於每月薪資6%。



目標設定

識別需求與對應之福利與活動後，公司制定年度的健康和福祉目標，以著重於特定的健康決定因素以改善員工健康。

本報告年度，我們除了將完整提供需求評估中條列之「員工照顧福利與活動」設為目標，更將「守護員工身心健康」定為核心重點，並期許能逐漸實現「2030年優質幸福企業」。



行動

鼎越開發經營管理人員一致認為員工身心健康是企業永續發展的關鍵因素之一，我們針對目標設定採取行動，目前所採取之行動如下：

- 每年公司都會完善規劃健康檢查活動確保員工健康無虞（2021參與率100%），由專業醫生給予體健報告解讀與回饋；
- 公司鼓勵全體員工積極參與內外部各類有益身心靈、促進情誼的活動，這些活動不但有助維持健康身心靈，更能促使組織同事多元共融，提升員工參與度；
- 公司內部網站均有公開展示職場安全健康守則相關資訊，尤其強調工地安全之保障，以利同仁事實吸收新知識及提升緊急應變處理能力，將工安傷害降至最低；
- 針對辦公環境規劃亦將座位、設備是否符合人體工學、光線、低噪音、空氣品質、景觀綠化、新鮮飲用水以及休憩區等因素納入設計考量。



鼎越設置休憩區與綠化植栽，提供員工休憩、用餐、社交空間，照顧員工心靈健康。



監測

監控之目的在於觀察行動是否有助於目標達成、提供往後的目標設定具體的參考數據，有助於公司逐年提升員工的健康與福利績效，持續檢討、優化此《員工健康與福利計畫》。監控數據包含員工滿意度調查中列入之「員工福利」及「辦公環境」滿意度指標（2022年調查結果詳見本白皮書p.20）、員工安全指標、以及員工福利支出概況（2021年統計結果詳見本白皮書p.25）。

3.3.2 《工務所職業安全衛生作業方法》

鼎越身為建設開發商，除了保障員工之安全、健康，對於開發項目工地安全同樣十分地重視。我們制定了《工務所職業安全衛生作業方法》，與營造承包商共同努力，將工地「零災害」、「零事故」設為目標。該作業方法明定工地現場之管理權責以及流程說明，適用於所有鼎越開發轄下之工程，且所有相關作業人員均需遵守，可依以下八項要點說明：

展示安全領導力

鼎越各工地均應成立安全衛生協議組織，由各工地召集全體協力廠商共同組成，並由工地最高管理階層擔任指揮、監督、管理及執行安全衛生工作，協議組織應配合與協力廠商之施工檢討會，定期集會研商檢討改善工安環保事宜。

現場專業人員

安全衛生協議組織中設有職業安全衛生管理人員，負責規劃、督導安全衛生設施之檢點與檢查、規劃預防災變訓練及安全防護宣導，並執行疾病、傷害、失能、死亡等職業災害之調查處理及統計分析。協力廠商在施工现场應有訓練合格之作業主管，負責執行每日之危害告知、自動檢查及監督、管制、消除潛在之危害另外，工地現場嚴格規定特定機具操作人員須為經專業訓練並取得合格證者。

管理安全風險

工地應透過安全衛生目標及管理方案設定，確保持續發覺潛在因物料、機具設備、作業環境及人員行為所可能衍生的風險並進行改善，降低安全衛生之風險；安衛風險評估計畫擬定時應進行計畫之撰寫，撰寫完成工作場所負責人簽核後公告周知據以執行並每年定期審視修正。為掌握工地因設備、環境或作業人員不安全行為等原因，當有安衛缺失或意外事故發生，應由安衛人員負責將稽查缺失、事故調查與職災工時等統計資料彙整之，作為工地提出具體預防措施與對策，避免意外事故與安衛缺失重複發生。

傳達安全訊息

工地管理階層及現場職業安全衛生管理人員，有責將安全相關訊息傳達給所有施作人員，保障相關訊息之透明且可簡易獲取。針對危險物與有害物管控，廠商應於進場時提供SDS（安全資料表）並張貼作業現場，為發生意外時，供急救之辨識參考用。

防護和救生設備

工地對人員、危險性機械及設備方面之管制，應要求承攬商於進入工作場所前提出申請，並使工作者配戴個人防護具，經工地核准後方可放行進入施作。從事局限空間作業時應設置救生索、防護網、背負式安全帶及置備可以動力或機械輔助吊升之緊急救援設備。

鞏固安全實踐

協力廠商與鼎越訂約時應要求本公司施工現場主管人員帶領協力廠商之負責人及相關主管赴該承攬工程，當面詳細告知有關之資訊，協力廠商於現場會勘後並應簽署「鼎越開發有限公司協力廠商安全衛生暨環境保護作業應行遵守事項切結書」。另應每月申報職業災害統計，工程完工後應將重大安全衛生事故調查紀錄及安全衛生被外部糾正處分記錄彙整成統計，作為後續工程安全衛生管理執行參考之依據。

培訓課程

工地施工前，應確認相關安衛人員之證照資格，並規劃與辦理新進、在職及作業變更前之安衛教育訓練，確認人員在作業前充分瞭解作業活動之安衛現況與潛在危害風險。協力廠商應對其作業勞工於進入工地前辦理必要之安全衛生教育訓練，無能力辦理作業勞工安全衛生教育訓練之協力廠商，工務所應依該廠商之請求協助其辦理必要之安全衛生教育訓練。另應不定時辦理新進工作者、或在職工作者於變更工作前之安全衛生教育訓練（工作環境危害因素告知）並留存紀錄備查。

促進安全設計

協力廠商除須預防公共危險外，並應採取必要之安全衛生及環境保護設施，例如：對於作業場所之通道、地板、階梯、施工架之構築或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全之設備應妥為規劃，並採取必要之設置與維護措施，以防止發生安全衛生及環境保護有關之各種危害及污染，包含電擊事故、人體墜落、落體傷人、施工架倒塌、坍塌、埋沒、溺水、窒息、異常氣壓、中毒、火災、氣爆、空氣污染、水污染、噪音、振動等職業災害及污染公害等。



3.3.3 2021員工職安衛統計概況

除了給予員工合理的薪酬，優質的福利之外，鼎越開發也相當重視員工的職業安全，過去2021年皆無員工發生職業傷害，未來如有發生事故，除提供緊急照護與其相對應的保障措施外，尊醫囑給予公傷假及團保醫療補助，讓同仁能安心休養再次回到職場服務。

統計項目/性別	男性	女性
總工作時數 (小時)	27,203	20,799
總工作日數	3,400	2,599
可記錄總工傷事故數 註1	0	0
可記錄總工傷事故率 (TRIR) 註2	0	0
職業病事件數	0	0
職業病引致損失工時比率 (ODR) 註3	0	0
失能傷害頻率 (FR) 註4	0	0
損失工作日率 (LWR) 註5	0	0
缺勤率 (AR) 註6	0.04%	0.03%
職業傷害死亡人數	0	0
職業傷害死亡比率 註7	0%	0%
嚴重工傷事件數 (不含死亡) 註8	0	0

3.3.4 開發項目現場施工人員職安統計表

除了關注鼎越自身員工之職業安全，我們也為開發項目制定《工務所職業安全衛生作業手冊》並於現場監測職安狀況。下表統計目前鼎越之唯一開發項目－京華廣場從2021年12月起由鼎越接管拆除工程後至2021年3月之統計結果。

指標/月份	2021.12	2022.1	2022.2	2022.3
總出工人數	571	542	475	648
總經歷工時 (小時)	2168	4336	3800	5184
完成「職業安全衛生教育訓練」人數	22	24	24	24
可記錄總工傷事故數 註1	0	0	0	0
失能傷害人次數	0	0	0	0
失能傷害損失工作日數	0	0	0	0
損失工作日率 (LWR) 註5	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR) 註4	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) 註10	0	0	0	0
職業傷害死亡人數	0	0	0	0

3.3.5 員工福利近年支出概況

項目/年度	2019年	2020年	2021年
三節禮金	20,800	47,900	124,200
三節禮品	-	5,400	7,488
勞動禮金	-	-	10,500
生日禮金	-	-	25,600
結婚禮金	-	-	-
生育禮金	-	-	-
住院慰問	-	-	2,200
死亡慰問 (同仁)	-	-	-
死亡慰問 (親屬)	-	-	16,000
慶生費用	-	-	17,519
員工旅遊	-	-	69,000
尾牙/春酒活動	-	-	-
健康檢查	-	-	47,000
總計	20,800	53,300	319,507

註1：可記錄總工傷事故定義為死亡、無法上班天數、工作受到限制或轉移至其他工作、需接受急救以外的醫療服務或失去知覺。
 註2：可記錄總工傷事故率 (Recordable Incident Rate, TRIR) = (工傷事故件數 / 工作總時數) × 200,000*
 (*指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)。
 註3：職業病引致損失工時比率 (Occupational Disease Rate, ODR) = (職業病事件數 / 工作總時數) × 200,000*
 (*指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)。
 註4：失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR) = (損失工時傷害人次 / 工作總時數) × 1,000,000。即為每百萬人工小時所發生之損失工時傷害人次，傷害造成的死亡、永久性殘疾或者工作時間的損失必須至少24小時、1天或1個輪班工作時間。
 註5：損失工作日率 (Lost Workday Rate, LWR) = (損失工作日數 / 工作總時數) × 200,000*
 (*指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)。
 註6：缺勤率 (Absence Rate, AR) = (缺勤天數 / 工作總天數) × 100%。缺勤天數為所有因員工無能力工作造成的缺勤，如病假、工傷假，但不包括事先允許的假期，如溫書假、產假等。
 註7：職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 / 工作總時數) × 200,000*
 (*指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)。
 註8：嚴重工傷事件指使工作者難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，不包含死亡人數。
 註10：失能傷害嚴重率 (Severity Rate, SR) = (總計傷害損失日數 / 工作總時數) × 1,000,000。以每百萬工時內之失能傷害之總損失日數計算失能傷害嚴重率。

4

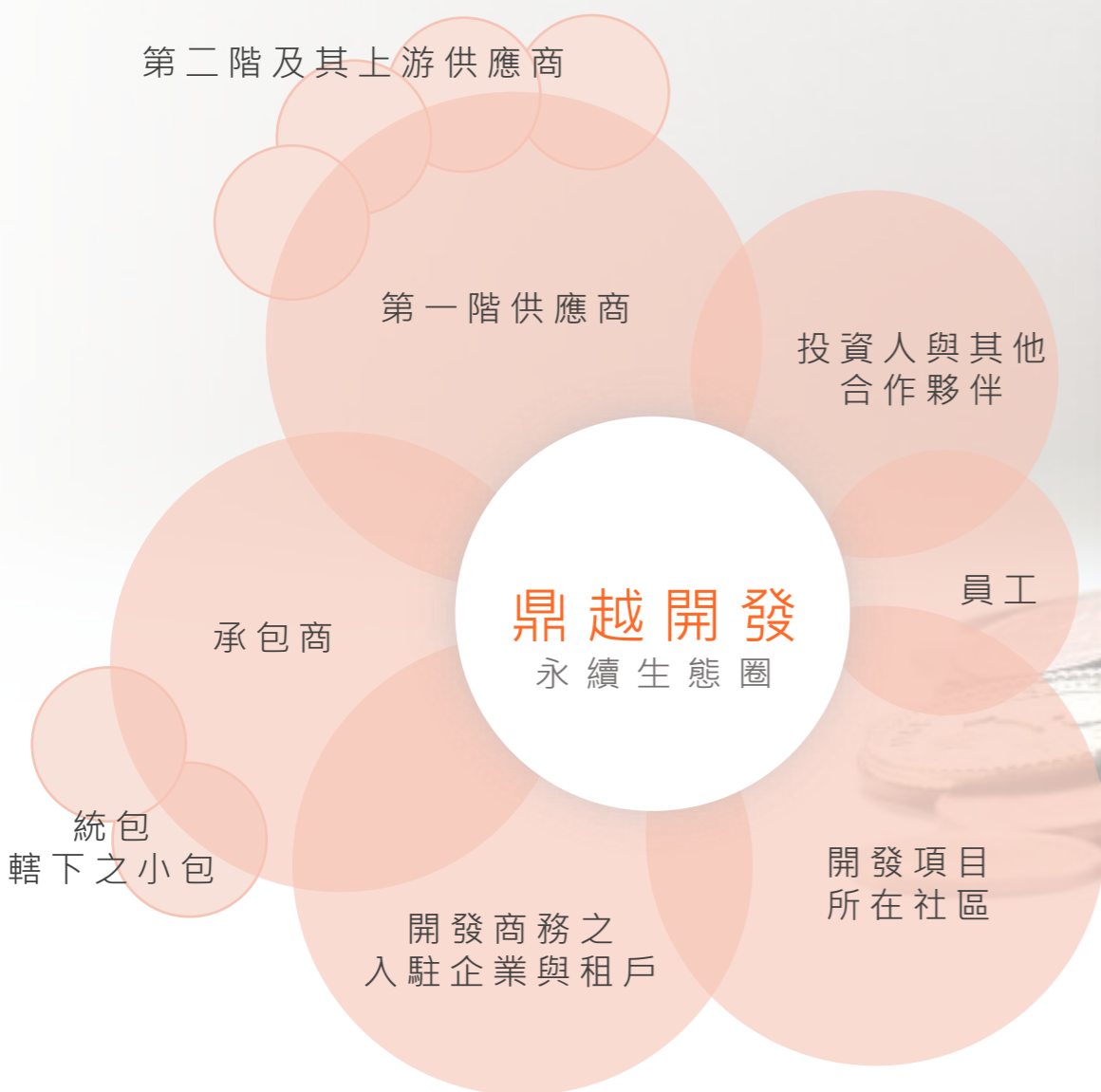


促進經濟繁榮

我們致力透過業務與開發項目創造長遠價值，
促進經濟繁榮。

4.1 綠色經濟

鼎越十分看重公司在實現經營業務長遠目標同時，也能創造利人利己的循環價值。我們全力推動永續發展之目的，除了為集團、公司帶來滿意的回報，也為我們的員工、業務夥伴及開發項目所在地的社區帶來裨益。就經濟層面而言，因應現今綠色金融快速成長的市場趨勢，唯有積極躍身為永續企業，才能在擴大業務版圖、追求營利或與國際優秀同業競爭時，以完備的ESG體系獲取投資人的青睞與無虞的融資能力。鼎越身為房地產開發業者，藉由導入「建築物全生命週期永續管理方針」，透過提升產品永續價值為出發點，發揮我們的影響力，包含：與綠色產品供應鏈及承包商建立穩固與互信的合作關係，帶動周邊產業之永續行動；再者，我們打造健康綠建築，提升商務建築內入駐企業的永續與ESG意識、作為該些企業投入ESG的穩健基石，並促進租賃市場上綠色投資的成長。如此一來，我們將及早建構能套用於未來所有開發項目的ESG架構以及以鼎越為核心的永續生態圈，一方面能強化我們面對未來國內氣候變遷或永續企業治理相關法規之改變的韌性，另一方面則助長建設產業整體之國際競爭力。



4.2 風險管理

企業在營運過程中常會遭遇到許多可能威脅經營的不確定因素，為使ESG領導力穩定發揮其作用、及早發現風險並加以管控，降低風險發生所帶來的損失，必須有良好的風險管理政策。透過《ESG風險管理》，我們針對經濟、環境、社會氣候變遷及傳染病等風險，制定風險應變政策。鼎越之ESG風險由董事會根據國內外環境、社會情勢立定核心目標，永續發展委員會執行鑑別、擬定對應政策與指定權責單位，提出風險管理報告，若未來經營管理再面臨類似問題時，可參考過往的經驗並提出更好的解決方案，持續更新以下風險管理項目與方針。

ISO14001環境管理系統

環境管理系統是永續組織管理體系的重要環節，用來制定實施環境方針，並管理環境因素，從而降低環境風險、法律風險。通過環境管理系統驗證利於公司於治理、經濟、社會各面向的永續發展，於治理面向，能刺激公司落實環保積極性、促進自律機制的建立、提高組織徹底環境管理水平員工的環保意識；於經濟面向，更有助公司證明已著手管理環境風險，並針對具體環境績效目標達成持續改善的努力，連帶提高企業的市場競爭力；於社會面向，可透過企業之影響力提高大眾的環保意識，利於經濟與環境的協調並重，追求經濟發展同時兼顧減少環境污染、資源與能源消耗等，保持良好的公共社會關係。

2022年鼎越通過ISO 14001:2015之「不動產銷售與土地開發之環境管理系統」驗證，未來將持續秉持該驗證原則，強化我們於氣候變遷連帶風險下之韌性。



2021鼎越開發永續發展白皮書
Sustainable development White Paper

4.2.1 《ESG風險管理》

2021年，鼎越首次進行ESG風險鑑別，並擬定對應政策並指定權責單位，下表說明風險類型、內容、對應政策與權責單位：



治理風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
決策風險	<ol style="list-style-type: none"> 決策可造成之年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大影響。 年度策略及營運目標於市場機制下之可行性 	<ol style="list-style-type: none"> 董監事會議機制：透過董事會召開，指導及決策投資方向、預算、業務績效、處分等。 年終召開業務分析及策略共識營，檢討外在環境及威脅，制定年度公司策略及計畫。 召開經營管理會議，對經營指標管控點加以檢討。 聯合承攬之合作關係為必然的趨勢，應化對立為合作並以發展國際市場為方向。 	董事會 總經理室 管理部 財務部
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> 利率、匯率變動、通膨情形對公司損益之影響及未來因應措施 國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及未來因應措施 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施 	<ol style="list-style-type: none"> 積極管控銀行額度並確保金融機構之基準利率變動以降低融資成本為目標。 平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度關注，並擬定妥善之因應對策，遵守政府相關法令，以維持韌性。 召開財務會議及追款會議，針對毛利落後及收支差異大的專案進行追蹤管控。 	董事會 總經理室 總經理辦公室 管理部 財務部
供應鏈風險	<ol style="list-style-type: none"> 供應鏈中斷可能造成進度落後及逾期 成本增加 公司營運出現狀況導致信譽受損 	<ol style="list-style-type: none"> 多元管道採購以分散風險，避免過度集中於某供應商或承包商而形成壟斷及缺工。 發包時評估供應商或承包商的製造、施工能力、供應管道、運輸管道及誠信等。 與建築師或業主溝通協調替代方案或變更材料，以因應缺料或缺工情形。 與供應商或承攬承包商成為策略聯盟合作夥伴，以因應缺工及緊急應變處理。 遇市場全面性風險時，對承包商或業主具文主張追加工期。 持續透過ESG活動來提升公司信譽及穩健形象增加接案機率，營收利潤成長。 	董事會 總經理室 總經理辦公室 管理部 財務部 工程管理部 業務部

GRI
205-1
205-2



治理風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
營運風險	1. 專案進度落後風險管控 2. 專案執行預算成本控制 3. 專案新技術評估及技師業務簽認管控 4. 專案執行品質管控	1. 利用預防管理系統管控專案進度異常之數量與比率，並定期審查各專案內控進度及召開趕工會議，將進度風險管控至預定執行進度範圍內。 2. 審查個案執行時採發與計價工料費用與執行預算編列之差異，並召開成控會議即時發現問題予以修正偏差。 3. 藉技師及顧問群針對專案涉及環保綠化新技術、新工法評估施工安全及可行性。 4. 定期查核專案停留點執行品質，並利用計點式良率分析品質異常缺失加以修正，另安排專業培訓及工程師施工考試預防再發。 5. 培訓一定位階以上之工程師成為品質種子人員，強化現場品質管控。 6. 促進技師及顧問團隊與專案個案經驗及技術轉移。	董事會 總經理室 管理部 開發部 工程管理部 業務部 財務部
資安風險	1. 電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常、數據或個資洩漏等危機處理機制	1. 加強資安教育，提升員工資安觀念。 2. 防火牆功能定期檢查，防毒更完整，避免停擺。 3. 建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況。 4. 架設郵件伺服器，為防止資料經由電子郵件傳送或接收時，受到駭客或電腦病毒之侵害，於系統設置防火牆及防毒軟體之安全措施。 5. 接觸數據與個資人員均簽署切結書且有保密義務。	總經理室 管理部
道德風險	1. 賄賂、貪污、欺詐、政治獻金、高管薪酬、受託責任	1. 不定期問卷/會議調查涉及貪污、獻金等行為。 2. 設置誠信檢舉管道來審視風險案件。 3. 採第三方單位薪酬調查評估高管薪酬合理性。 4. 不定期進行資產盤點。	董事會 總經理室 管理部



環境風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
施工環境風險	1. 營造工地產生之空氣、噪音、粉塵污水、營建廢棄物等污染	1. 預防周遭環境污染，聯合承包商或合作夥伴同推動「低汙染開發計畫」並在現場貼危害告示。 2. 降低空氣污染及廢水排放，使用低噪音機械，裸土覆蓋、地面灑水，廢棄物減量及回收再利用。 3. 定期查核汙染狀況，有效控管施工環境品質。 4. 廢料與廢土分別堆置，提高廢土再利用價值。	總經理室 管理部 工程管理部
綠色風險	1. 市場將更重視綠色環保產品 2. 設計方式變更、供應鏈調整導致原料及施工成本增加	1. 綠色環保認證產品為市場主流，選用符合綠色標章材料與供應鏈，雖增加成本，但仍本遠見堅持為之。 2. 雙方合約中納入「供應商與承包商行為準則」並要求必須遵守準則內各項條文。 3. 導入綠色設計，例如：綠建築、健康建築認證，強化產品優勢。	總經理室 總經理辦公室 管理部 工程管理部



GRI

205-1

205-2

306-1



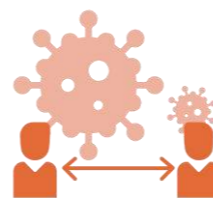
社會風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
勞工安全風險	1. 勞工健康安全管理 2. 承包商與供應商健康與安全	1. 制定《員工健康與福利計畫》，保障員工健康與安全。 2. 監控公司及工地現場公安意外發生之數據。 3. 不定期規劃勞工健康、職場安全培訓課程以提升其專業知能，降低突發事件機率或損害。	總經理室 管理部 工程管理部
勞工人權風險	1. 保障人權、禁用童工 2. 強迫或強制勞動 3. 員工敬業度 4. 員工健康與福祉 5. 包容性和多樣性 6. 勞工標準和工作條件	1. 增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值。 2. 制定、宣導《供應商行為守則》、《承包商行為守則》政策，並納入雙方合約中執行。 3. 設置員工申訴及性平管道或平台。 4. 符合勞動法規、創造員工和諧公平之工作環境、維護員工權益、留住優秀人才以維持公司穩定發展。 5. 執行員工滿意度調查方案，傾聽員工對現況工作條件、環境、制度的心聲。	總經理室 管理部 工程管理部
社區健康與安全	1. 開發項目施工期間對社區之影響，如空氣、噪音、水質汙染與行人安全	1. 規劃期間識別風險和受影響的群體並制定和實施風險緩解計畫。 2. 施工期間監測數據並分析解讀。 3. 增進社區關係的和諧發展，保持良好溝通與主動關懷行動，提供社區危害投訴平台或專線。	總經理室 管理部 工程管理部



氣候變遷風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
氣候變遷風險	氣候異常的直接衝擊 如颱風、地震、水災	1. 配合參加各級機關主辦的各項演練外，也不定期施災害防救演練，如防災防汛演練，廣邀全體員工參與，強化緊急應變能力，以達控制事故及消弭危害之目的。	總經理室 管理部
	全球暖化與氣溫攀升	1. 為避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀，評估於暴露工作面設置噴霧降溫設備及茶水供作業勞工飲用，避免勞工中暑，提升勞工安全及工作舒適度。 2. 盛夏時規劃提早上工或延後下午上工時間。 3. 參考業界創新職安衛標準化作法及評估相關設備（例如：彩色遮光網、噴霧降溫設備）實用性。 4. 管控及減少土地開發或建築過程中的碳排放或主要建材物料的隱含碳排放。	總經理室 管理部 工程管理部
	氣候異常的間接衝擊 如原物料及能源供應成本提升	1. 加強原物料及能源使用管理，即早規劃替代物料之採購途徑。 2. 研發綠色智慧建築技術、擬定綠色土地開發流程。 3. 開拓循環經濟新市場，如建材回收再利用。	總經理室 總經理辦公室 管理部 工程管理部



傳染病風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
流行疫病風險	COVID-19 新冠肺炎	1. 進入公司及施工場地前量體溫、酒精消毒，體溫高於防疫標準者不得進入。 2. 減少公司大型集會，會議分地舉行以視訊進行。 3. 內部教育訓練優先以視訊或線上課程辦理。 4. 各單位分批演練居家辦公。 5. 備足夠數量醫療用口罩，必要時提供同仁使用。	總經理室 管理部 工程管理部
	邊境管制造成供應鏈中斷	1. 由境外入境之同仁必須遵守政府現行防疫規定，完整落實前不得進入公司或在外與公司關係者接觸。 2. 進口建材運輸若受當地邊境政策影響者，將迅速具文呈送相關單位將事實核備並即刻進行材料變更。	總經理室 管理部

5



落實環境保護

我們注重並盡力降低設計、開發、建造與建築
營運對環境的衝擊，落實環境保護。

5.1 氣候行動

鼎越明白氣候變遷會為我們的業務帶來風險與重大危機，也了解建設開發會造成的環境衝擊，因此我們努力強化適應、抗禦氣候變遷的應對措施，同時盡力減緩業務對氣候變遷的負面影響，逐步描繪減碳路徑、著眼淨零排放。

氣候行動相關政策

5.1.1 《環境相關議題與管制方法》

在鼎越自身的企業營運層面，我們以身作則，制定《環境相關議題與管制方法》，有效率地使用能源與資源、提供職員良好的室內辦公環境品質、降低營運之汙染與廢棄物產生之環境負面衝擊等，目標成為開發項目之榜樣，該管制方法共有七大議題，內容如下：

能源消耗

- 辦公空間逐年全面採用LED照明，並要求員工隨手關閉未使用的照明設備。
- 室內空調溫度不得低於26度，並要求員工隨手關閉未使用的空調設備，提昇空調使用效率。
- 鼓勵員工共乘、使用大眾運輸或自行車通勤。
- 汰換老舊電器，使用具有節能標章或Energy Star等節能認證之電器，提升電器使用效率，降低能耗。
- 針對開發項目之能源相關政策詳見《開發項目能源效率要求》。

再生能源

- 評估每個開發項目可行的狀況下，規劃再生能源的應用，例如：太陽能、風能或其他可行之再生能源。
- 在評估可行的狀況下，透過購買再生能源憑證提升綠電使用。
- 揭露透過綠色電力、碳補償或可再生能源認證所提供的電力。

室內環境品質

- 使用空氣清淨系統並監測公司室內空氣品質，採用ASHRAE標準62.1-2010或當地法規要求要求最小新鮮空氣量及監測二氧化碳濃度。
- 優先採用通過標準檢驗局CNS 15630檢驗標準的LED照明設備，並維持符合辦公環境照度之照明環境。
- 使用隔音材料或加裝隔音裝置維持室內良好聲環境。
- 使用合適的遮陽形式，以維持良好日照並保持室內溫度舒適。
- 除了室外指定的吸煙區外，全面禁煙。
- 為個人使用空間提供獨立照明控制，並於公共空間提供可分區控制之照明設備。

材料來源與永續採購

- 辦公用品如紙張、文具，盡量使用有FSC認證、再生材料製造或可回收再利用的用品，減少使用原生材料。
- 鼓勵可重複使用或可回收的物品取代即棄或一次性使用的物品，例如餐具、環保袋。
- 使用具耐用性並可維修的設備，例如辦公傢俱與電器，並考量其收命週期結束時之可拆解性 (Disassemblability) 與可回收利用性 (Reusability and Recyclability)。
- 優先採用有測試報告、符合國內與國際標準且有環境產品證明的材料，檢視原材料供應商開採位置、供應商對土地使用責任、減少開採或製造過程中環境危害的承諾。
- 優先採用有測試報告、符合國內與國際標準且有健康產品證明的材料，檢視原材料供應商使用健康原料的承諾並向員工宣導其對於人體健康之影響，例如：使用低VOC逸散之材料與產品。
- 建立符合以上要求之產品或廠商清單並定期查核更新。
- 將相關的永續發展要求納入招標文件、供應商合約及聘用條款，並定期監察供應商是否符合永續發展準則，如有落差要求改進或不再採用，詳見《供應商ESG要求》。
- 針對開發項目之材料相關政策，詳見《開發項目材料選擇要求》。

污染防治

- 監察公司內業務營運對環境的影響，以防制污染、將對環境的潛在影響減至最低，例如：空調設備冷媒外洩和日常廢棄物不當處置造成之環境汙染、日常用水不當排放造成之水質汙染等。
- 符合甚至超越法規要求，將業界最佳實踐融入業務營運及服務之中。
- 針對開發項目之污染防治相關政策，詳見《場址設計與開發要求》及《開發項目廢棄物管理策略》。

廢棄物管理

- 提倡辦公場所垃圾減量活動與教育訓練。
- 要求廢棄物完全分類並監控、定期檢討其轉化率。
- 設置衛生且便利的廢棄物分類設施。
- 提供明確的廢棄物分類教育標示。
- 針對開發項目之廢棄物管理政策，詳見《開發項目廢棄物管理策略》。

耗水量

- 確保充足的用水數據，以制定、監察及定期檢討用水方針和目標。
- 提供員工節水教育與宣導，鼓勵負責任的用水態度。
- 於適用空間使用節水設備，如感應式龍頭。
- 針對開發項目節水政策，詳見《開發項目節水策略》。

5.1.2 《開發項目能源效率要求》

開發項目的能源使用是鼎越在落實氣候行動時的關注焦點之一，為了確保用電效率及再生能源比例的提升，我們制定了《開發項目能源效率要求》，於三個不同面向落實對應措施以全面性提升開發項目之能源效率，內容如下：



規劃與設計

- 遵守甚至超越當地法規要求，如：《建築物節約能源設計技術規範》、《新建建築物節約能源設計標準》等；
- 規劃在設計和施工階段導入功能驗證計畫；
- 採用整合式設計，整合不同領域的團隊，包括建築師、機電、空調、外牆結構、照明、結構、永續顧問於設計初期針對建築系統進行討論與可行性研究，並在設計過程中持續優化，達到能源效益最大化；
- 透過3D能源模擬方法進行能源系統設計優化，並制定建築物人員入駐後之最低強度耗能要求。



能源效率措施

- 使用具有節能標章或能源之星（Energy Star）等其他節能認證之空調、電器與照明設備；
- 使用被動式設計，利用物理優勢，包括座向、開口設置、隔熱材料等，減少使用電器降溫、通風和照明等需求；
- 於非常態工作區與非常態工作時段設定人員感知器控制照明設備之點滅；
- 設計分錶以提供營運階段監測不同設備之耗能狀況；
- 完工後、使用者入駐前施行功能驗證，以確保能源相關設施、系統的性能在運營階段滿足設計目標。



營運階段能效監測與宣導

- 採用自動化、智慧能源管理系統，用於監測、收集數據和分析所有與能源相關的系統，包括建築物中的所有機械和電氣設備；
- 定期監測分錶以檢視節能效率以優化節能策略、快速改善能源使用效率；
- 提供員工及租戶教育和宣導，以提升他們在工作和生活中的節能意識和能源效益，共同減少公司旗下項目的碳排放量；
- 與員工、租戶、顧客和其他利害關係人分享我們的能源目標和表現，以利更有效地達成目標並傳遞正面影響。

5.1.3 《開發項目節水策略》

地球水循環因氣候變遷而受到巨大的影響，旱季缺水的問題逐年加劇，為此鼎越透過《開發項目節水策略》嚴格監管開發項目的用水效率，可依執行流程分為設計、營運與管理、教育與宣導三階段，內容如下：



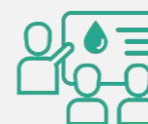
規劃與設計

- 遵守所有與水資源相關的法規要求，例如《自來水法》及《自來水用戶用水設備標準》；
- 規劃在設計和施工階段導入功能驗證計畫；
- 採用整合式節水設計，整合不同領域的團隊，包括建築師、水電工程師、永續顧問於設計初期針對用水系統進行討論與可行性研究，並在設計過程中持續優化，達到節水效益最大化；
- 進行基地水文勘查，確保能有優質且穩定之水源供應以及應導入之防洪措施；
- 根據每個開發項目之當地氣候條件來制定最低用水效率目標，務求提升室內、外回收雨水使用比率以及建築內營運設備用水之效率。



節水措施

- 施工期間、完工後、使用者入駐前施行功能驗證，以確保用水相關設施、系統的性能在運營階段滿足設計目標；
- 於景觀區域設計優先種植耐旱或少水植栽，並採用滴灌或智能灌溉系統；
- 使用低流量高效率節水設備；
- 設計洩漏檢測系統，例如：可監測冷凝水溢出、管道破裂、加熱或冷卻管道洩漏之系統，以避免水資源浪費；
- 在適用場所（如：廁所）使用感應式龍頭以提昇用水效率、減少水資源浪費；
- 在可行的情況下利用滯洪池和雨水回收系統貯集雨水以提供澆灌、景觀池或補充空調用水等；
- 設計分錶以提供營運階段監測各處用水量以制定更完善的用水策略。



營運階段用水監測與宣導

- 確保充足的用水數據，以分析、制定、監察及定期檢討室內、外用水方針和目標；
- 定期監測分錶以檢視用水效率以優化節水策略；
- 提供員工與租戶教育和宣導，以提升他們在工作和生活中的節水意識與用水效率；
- 與員工、租戶、顧客和其他利害關係人分享我們的節水目標和表現，以利更有效地達成目標並傳遞正面影響。

5.1.4 《綠建築認證要求》

建築開發是鼎越的主要業務項目，我們以申請綠建築認證實踐此面向之氣候行動，目前主要採用台灣綠建築標章、LEED及WELL三項認證體系來確保開發項目於國內外之框架下能符合永續發展之標準。為使未來的所有開發項目都能達到高水準的綠建築表現，我們於《綠建築認證要求》中明定相關作法，內容如下：



LEED 綠建築認證



WELL 健康建築標準



台灣綠建築標章

- 所有新建築應按等同於「美國LEED綠建築認證 – 建築設計與施工」(LEED BD+C)、 「WELL健康建築標準」、 「台灣綠建築標章」的建築環境評估標準，至少取得銀級或更高的認證等級。
- 所有建築進行重大裝修或翻新工程，應按等同於LEED BD+C、WELL健康建築標準、台灣綠建築標章的認可標準，至少取得銀級或更高的認證等級。
- 鼓勵所有須進行大型裝修或翻新工程的既有建築物透過「美國LEED綠建築認證 – 營運與維護」(LEED O+M) 認證進行營運維護管理。
- 對於公司自用建築及租戶的室內改裝工程，也應在可行情況下按等同於「美國LEED綠建築認證 – 室內設計與施工」(LEED ID+C) 的標準取得認證。
- 在可行的情況下，應優先租用已按等同於美國LEED綠建築認證、WELL健康建築標準、台灣綠建築標章的認可標準對基本設計進行評估的建築物。



5.2 環境友善

除前述能強化適應、抗禦氣候變遷的氣候行動，鼎越另於開發項目之設計、施工與營運過程導入環境友善之管理措施，包含場址的選擇、永續開發方法、材料選擇要求、廢棄物管理以及全生命週期管理方針。

環境友善相關政策

5.2.1 《場址選擇要求》

場址選擇是每個項目啟動開發的起點，我們將永續之原則納入選址考量，並制定了《場址選擇要求》，其四項原則內容如下：



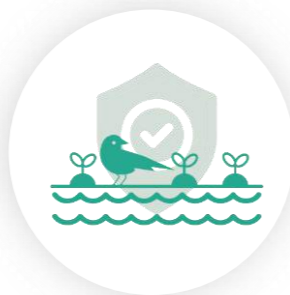
開發選址以既有開發區為原則，務求降低對未開發地區之環境衝擊。



選址以多元交通區域為優先，並能提供行人、自行車和公共交通網絡。



若開發選址周邊有歷史文物與遺跡，務求完整保存，降低對其結構、安全、外型及景觀上之破壞。



避免於農業用地、洪氾地區、水生生態區、原生或受威脅物種之棲息地區從事開發，並依各場址條件制定特別辦法以維護其原始生態。

5.2.2 《場址設計與開發要求》

永續的場址開發要求有助於最大限度地減少建築場地的直接和間接負面環境影響，因此我們制定了《場址設計與開發要求》來規範開發設計和發流程之注意事項，內容如下：



開發前依環保署與政府機構之要求執行法定環境評估，並制定對環境影響較低之開發策略。



開發前辨識利害關係人和潛在受影響的群體，並制定溝通、協調計畫。



於開發期間監測和降低對潛在受影響群體以及周邊環境之空氣、土地、水質和噪音污染。



制定廢棄物管理辦法，降低開發階段產生之廢棄物總量，詳見《開發項目廢棄物管理策略》。

5.2.3 《開發項目材料選擇要求》

為求保護自然資源、增加可回收材料的使用及保障建築物內使用者健康，鼎越開發將依循以下步驟建立採購程序與要求。



01 要求環境產品或健康產品證明

要求供應商揭露產品潛在環境影響與健康危害，並提供環境產品證明或健康產品證明，例如：綠建材標章、碳足跡減量標籤、產品第三類環境宣告（EPD）、通過ISO14067產品碳足跡盤查等。此外，優先選用符合《開發項目材料選擇要求》中明訂之產品標準。

02 編列材料與供應商紅色清單

編列會危害人類和環境、禁止使用的材料紅色清單，也將提供之產品不符合步驟一中要求的供應商列入供應商紅色清單，並持續更新此清單，做為未來所有開發項目材料選購之參考依據。

03 施作現場材料盤點與稽核

材料運送至施作現場後，由工務所人員核對產品數量、型號無誤且符合步驟一之要求，也非為紅色清單中之材料。另外，開發團隊需提供材料選擇報告書以完整揭露材料使用資訊符合以上要求。

5.2.4 《開發項目廢棄物管理策略》

為求保護自然環境、減少廢棄物產生以及維護開發場址整潔且健康，鼎越開發鼓勵其開發項目營運者、承包商及供應商遵循以下廢棄物管理政策。

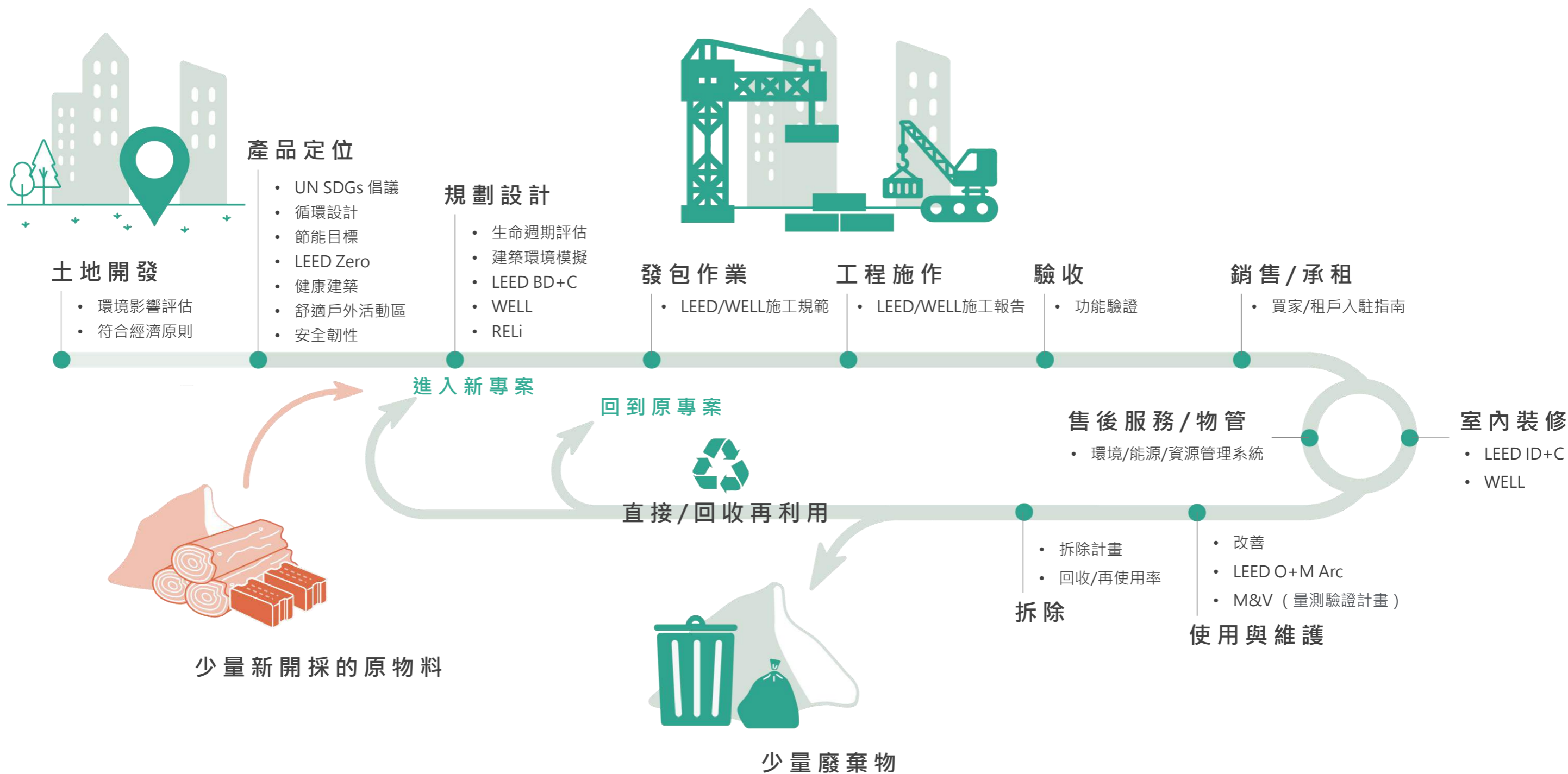


- 評估並降低開發過程所產生之廢棄物所造成的影響；
- 根據每個開發項目之情況於規劃階段制定廢棄物管理計畫；
- 於開發項目場址中設置廢棄物分類區域與設施，確保廢棄物被妥善處置與管理；
- 根據每個開發項目之條件制定廢棄物總量減少、分類比率、回收、再利用與從垃圾掩埋場焚化轉移的總比例目標，並進行監控、定期檢討；
- 向員工和承包商宣導與開發項目有關的廢棄物成份，並實施廢棄物管理的教育；
- 要求承包商確實執行回收、再利用和再回收建築材料，避免以掩埋或焚燒的方式處理廢棄物；
- 在施工場所設立清晰明確的廢棄物分類設施、處理程序與標誌。

5.2.5 《建築物全生命週期永續管理方針》

建築物全生命週期管理是建築永續營運的關鍵。除了滿足綠建築認證需求，鼎越也制定了《建築物全生命週期永續管理方針》，此標準作業程序使建築物在前期設計的過程就將往後的每個階段考慮進去、所有設備的建置則必須有整合式的規劃，如此一來，營運者能清楚了解並善加利用該建築所包含的材料、設備與資源，並在建築生命的終端藉由回收再利用減少廢棄物產生、讓建築價值生生不息，該管理方針蓋覽如下圖：

*各階段詳細說明請見下頁 p.37



5.2.5 《建築物全生命週期永續管理方針》

土地開發

在選址階段導入環境影響評估，指標包含區域開發程度、位置與交通、生物多樣性與棲地保護、氣候變遷與災害韌性、污染防治；另必須符合經濟原則，每一塊土地的開發都應做最有效的利用，投入最佳之方法和技術獲得最大的經濟及社會效益。

產品定位

以UN SDGs 倡議為框架、循環設計為宗旨開發永續項目，並設立明確的節能目標（例如：建築能耗強度、LEED Zero、健康指標），提供入駐者健康、舒適與安全的宜人環境。

- **UN SDGs 倡議**: 聯合國永續發展目標，是聯合國在2015年發布的一系列2016至2030年的永續目標，目的是引領全球走向全人類更理想的未來。
- **循環設計**: 旨在消除浪費、減少原物料開採、廢棄物產生的設計方法，讓資源持續在產業中循環使用。
- **LEED Zero**: 基於LEED基準上的額外認證，用於驗證現有建築物營運階段淨零目標的實踐，包含：碳排放、能源、用水、廢棄物。
- **健康建築**: 能使建築使用者在身體上、精神上、社會上完全處於良好狀態的建築。
- **安全韌性**: 建築具備足夠的韌性以面對未來各種不可預測的衝擊，包括承受衝擊的「容受力」，以及能夠迅速復原的「恢復力」。

規劃設計

此階段將建築生命週期的所需全面性地規劃，並在協議過程中納入配合的承包商、供應商、合作夥伴等利害關係人，建築環境模擬則有利規劃設計的呈現、溝通與改善。若該項目計畫導入美國LEED綠建築認證－建築設計與施工（LEED BD+C）、國際WELL健康建築標準或RELI建築韌性設計評級系統等，也須在此階段啟動相關流程。

- **生命週期評估**: 生命週期評估利用盤查工具，例如：[One Click LCA](#)，以評估、量化建築物之建材從製造、使用、回收到最後廢棄階段造成環境衝擊之程度。
- **建築環境模擬**: 使用電腦建立模型，來對建築物的物理性能進行電腦模擬。目的是量化和比較各個設計方案之間的相對成本和性能，例如能源模擬、照明模擬、聲學模擬和氣流模擬等。
- **LEED BD+C**: 能源與環境設計領導認證 LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) 是由美國綠建築協會制定，用以鼓勵永續建築的發展與實踐之綠建築評估認證系統。其BD+C (Building Design and Construction) 版本適用於「新建大樓和重大整修」專案。
- **WELL**: WELL健康建築標準為針對室內環境提升人體健康與福祉的建築認證標準。
- **RELI**: RELI為一全面性的韌性設計評級系統，它集結了許多永續、循環設計的指南（包含LEED認證）以及其他創新的建築韌性標準，適用於永續社區、建築、住宅和基礎建設之設計。

發包作業

採用美國LEED綠建築認證與國際WELL健康建築標準內的施工規範並嚴選遵守循環設計與永續的原則的承包商及材料供應商。

工程施作

嚴格監督工程施作流程符合美國LEED綠建築認證與國際WELL健康建築標準的標準並據實記錄、製作施工報告。

驗收

進行功能驗證以確保建築各項表現符合產品定位階段所設立之目標，並設計校正方針。

- **功能驗證**: 功能驗證是確保建築符合業主需求、基本設計的系統化流程。

銷售/承租

為使產品定位階段所設立之目標貫徹始終，買家或租戶應遵循設計指南使用、照護、設計入駐空間。

售後服務/物管

導入管理系統以提供建築物內環境養護、能源、水資源、廢棄物處理等需求管制。

室內裝修

導入美國LEED綠建築認證－室內設計與施工（LEED ID+C）、國際WELL健康建築標準之準則進行室內裝修規劃設計、發包設計及工程施作。

- **LEED ID+C**: LEED ID+C (Interior Design and Construction) 版本適用於「室內設計與施工」專案。

使用與維護

以LEED O+M 之五大指標（能源、水、材料與資源、交通、室內環境品質）與M&V量測和驗證計畫來追蹤建築物表現，並做出對應之改善措施。

- **LEED O+M**: LEED O+M (Operations and Maintenance) 為使用至少一年的現有建築提供檢視整個建築和室內空間運營的認證版本。Arc則是由綠建築認證委員會（GBCI）設立，用於追蹤LEED O+M 下建築表現的數位平台。
- **M&V**: M&V (Measurement and Verification) 是計畫、測量、收集和分析數據的過程，目的在於驗證和報告單一建築內因實施節能措施而產生的成效。

拆除

在建築物的生命終端，拆除作業之前必須制定拆除計畫以確保安全衛生及環境保護，對建築物拆除工程所產生拆除物進行分類處理，以利後續再利用。

廢棄物與資源回收

產生少量廢棄物、盡可能再利用資源是本生命週期永續管理方針的最終目標。可再利用的資源可分為直接或回收再利用，而這些資源可能回到原專案生命週期用於整修、擴建工程；或是進入新專案中再次被利用，新專案的規劃設計階段將會盤點這些回收資源，使其進入全新的生命週期。

6



創建共榮合作

我們承諾與協作夥伴並肩、互助，邁向彼此的
永續目標，創建共榮合作。



6.1 品質管理

為創造客戶滿意之優質產品，提高核心競爭力，促進公司知名度及市場佔有率，鼎越以負責任態度執行產品與服務之品質管理。作為土地開發商，我們重視場址選擇對於未來入駐者生活品質和安全的直接影響，並著眼於滿足國內外市場上不同族群的客戶需求，體現企業對ESG管理的承諾。

6.1.1 《永續土地開發或收購原則》

鼎越開發為成為長期穩定固定收益的綜合型開發企業，制定了《永續土地開發或收購原則》，在土地開發方面，除了堅守綠色、負責任的土地開發以滿足目前頂級商務的開發主軸，未來更朝向多元發展方式收購土地，例如：聯合投資開發、商用都市更新案、危老重建案、永續發展辦公園區等，增加商業或複合建設的開發量。不論於開發或收購土地面向，鼎越開發以客戶端使用需求為出發點，以確保土地的機能性和安全性為原則，更重視綠能環保、實用、社區福祉。整體營運思維亦結合土地佈局與開發，保留優質地點的商用不動產，增添建築物使用機能以及未來發展性，創造土地多元利用開發價值，提升經營加值效果。



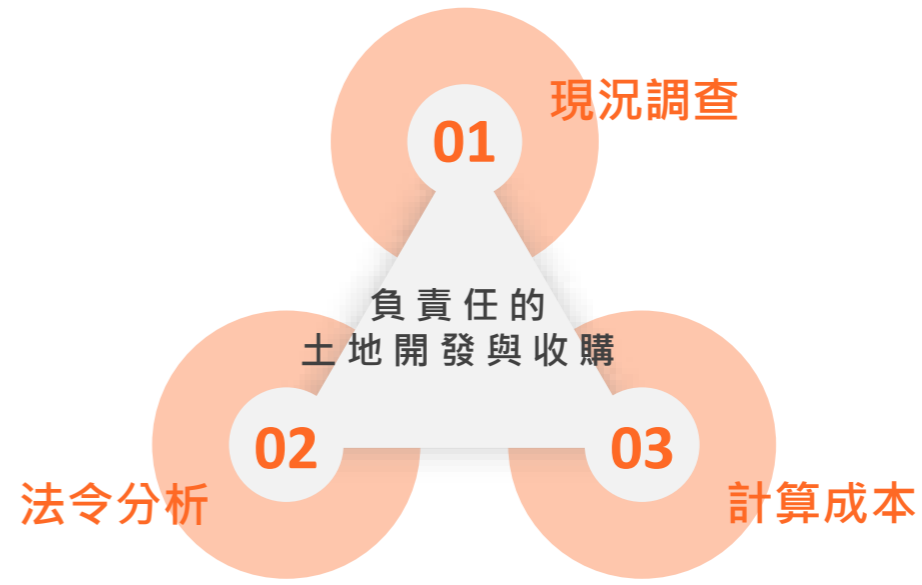
6.1.1.1 負責任的選址

鼎越開發於土地選址方面，遵循《場址選擇要求》，秉持對環境、社會之負責任態度，統整分析政府政策、當地市場發展、居民生活機能等要素。在地段上的挑選上，以已開發之優質地段為主，其次考量相對未開發之近郊地區，並以往多角化經營為宗旨，以維持營運穩定。此外，藉由市場調查了解政府重大政策方向、當地商業開發程度、居民組成、家庭所得、目標客戶族群及其需求等，進而選擇適宜之土地。除符合上述調查結果，由於土地的安全為置關重要的一環，因此在選址時會進行以下要素評估，以降低影響報酬之風險：

- 土質、地形安全性
- 周邊洪氾區
- 自然災害發生時之韌性
- 利於多角化開發、活化社區發展
- 周邊交通便利、多樣化
- 畸零地可整合性
- 具便利、鄰近之醫療資源
- 鄰近地區之嫌惡設施
- 周邊開發程度與機能
- 新鮮、穩定的水源之取得
- 有利於執行妥善之廢棄物管理流程

6.1.1.2 負責任的土地開發與收購

為建築穩固、堅實的地基，土地的現況調查、法令分析及成本計算至關重要，更影響後續的一切建造規劃設計。鼎越堅守並貫徹誠信原則，執行現況調查時，透過地質鑽探、鄰房鑑定、結構外審，以確保建築物與鄰房安全，100%確保每一分土地的來源皆遵守建築法規，避免任何違反法規而造成的潛在風險，以負責態度來守護客戶與社區的人身與財產安全。法令分析層面，鼎越開發主動關注政府重大或最新政策、公共建設進度、區域戶政與標的現狀。另外，在完成土地取得程序前，我們以確保企業經營及客戶與投資者權益為優先，審慎評估個案投資開發之風險與利潤來計算成本效益，為客戶創造最大的利益。



6.2 互利共榮

鼎越開發除嚴格要求自身之ESG發展，也期許公司的產品從規劃設計至銷售端，所合作的供應商、承包商，包含設計師、建築師、外部顧問、營造商等相關單位皆能加入永續發展之行列，共創不動產業內互助共榮之ESG生態圈。

互利共榮相關政策

6.2.1 《供應鏈參與計畫》、《承包商參與計畫》

為將ESG經營理念傳達至外部合作夥伴，同時邀請夥伴們協助我們達成永續目標，鼎越制訂了《供應鏈參與計畫》及《承包商參與計畫》，兩項參與計畫皆對鼎越內部及外部夥伴制定了原則與規範，分為鼎越應遵循之「永續採購原則」、「合格承包商評選機制」及外部合作夥伴需遵守之「供應商行為守則」、「承包商行為守則」，藉此與外部合作夥伴建立互利、監督的穩固關係。

6.2.1.1 永續採購原則

鼎越開發重視和愛惜天然資源，也了解永續採購、產品生命週期之長遠影響力與重要性。公司制定《環境相關議題與管制方法》中「材料來源與永續採購」原則及《開發項目材料選擇要求》分別規範辦公室用品及建築材料之採購，皆盡可能選用符合環保標準之產品以降低對環境和社會的不利影響。此外，為落實企業永續發展目標與精神，公司將遵循環保、健康建築的品質要求，建立綠色環保材料庫及環保供應商資料冊，慎選品質優良之建築物料或裝潢物件，盡可能採用符合或高於國家標準的經查證產品。鼎越秉持著「創造永續循環的價值」核心價值，將從以下三大面向邀請供應商協同實踐上述永續採購原則及企業永續發展精神。

環保意識提升

從產品生產線管理至工作環境維護上，透過多元方式促使企業人員提升對於環境保護的重視度，將環保行動融入日常生活。

環境產品標準

採用環境產品標準，由第三方單位認證產品之環保等級、生命週期碳排放量等。例如：環保標章、ISO 14067查證、環境宣告 (EPD)。

環境管理系統

採用環境管理系統提升組織治理與生產線管理之環保等級和永續經營。例如：ISO 14064-1、ISO 14001。

6.2.1.2 合格之承包商評選機制

為提供環保、健康且安全之建築，鼎越開發需和多類型之承包商合作，我們會依據不同類型的承包商擬定相對應的評選規範中，明定嚴謹的篩選與遴選流程，並將永續概念納入綜合考量，檢視承包商在環境、社會與公司治理等層面的績效，期許能與上、下游廠商一起成長，因應未來產業快速變化趨勢，並給予客戶或消費者更多元的附加價值。

	設計規劃團隊	工程營造商	媒體、廣告及設備商
承包商	建築師 設計師 規劃顧問公司	工程顧問公司 營造公司	媒體 廣告工程公司 設備工程公司
評選項目	<ul style="list-style-type: none"> - 市場分析 - 銷售成果 - 產品企劃與提案簡報 - 團隊適任性 - 服務內容與報價評比 - ESG執行自評結果 	<ul style="list-style-type: none"> - 營業資格 - 公司財務狀況 - 標價完整與合理性 - 工程實務經驗與案例 - 履約績效 - 工程進度管理 - 施工計畫符合ESG原則 - ESG執行自評結果 	<ul style="list-style-type: none"> - 市場分析 - 產品企劃與提案簡報 - 團隊適任性 - 服務內容與報價評比 - ESG執行自評結果

6.2.1.3 供應商與承包商行為守則

鼎越除採用ESG原則選用誠實可靠的供應商與承包商，在與供應商與承包商簽定採購合約時，我們在合約中明定其最低限度應遵從以下行為守則，供應商與承包商必須進行自我評估。此外，公司不定期進行內部會議來檢視供應商現況，規劃至現場參訪和進行產業交流，與承包商之承包期間於施作工程現場不定時臨時訪查。行為守則細節與稽核方法詳見《供應鏈參與計畫》、《承包商參與計畫》，而現階段鼎越已於2022年執行了京華廣場拆除承包商之ESG行為守則稽核。

遵守法律與商業倫理

環境維護

禁用童工

勞工權益

薪酬及工時

健康及安全

員工福祉

員工人權

環保與健康產品供應

6.3 溝通參與

企業在經營管理和日常事務中，人與人之間、部門與部門溝通和交流能影響到公司的氣氛工作的士氣、組織的效率與凝聚力，因此良好、暢通溝通是創建共榮合作的關鍵，鼎越除了於日常業務中透過會議、社交活動與公司內外之利益關係人保持密切溝通，也制定政策以減少溝通磨擦、矛盾、衝突、誤解。

溝通參與相關政策

6.3.1 《利害關係人溝通與申訴管道》

為保障利害關係人權益與提供優良的服務品質，鼎越建立《利害關係人溝通與申訴管道》傾聽來自各方的監督與建議，此政策分為供員工使用的「員工溝通與申訴方法」以及供員工以外的所有利害關係人使用的「利害關係人溝通與申訴方法」兩部分，內容如下：

員工溝通與申訴方法

公司鼓勵員工以公開、誠信且具建設性的方式與其直屬主管討論或解決疑慮，但為確保申訴能得到公平有效的處理，當員工無法與直屬主管解決問題時，可另將問題上呈至管理層進一步討論審議。若是問題仍未能解決或直屬主管就是申訴對象，員工可以按照以下流程提出申訴，待彙整後再請更高級別的管理層進行決議。

凡參與事件的所有人員都必須遵循保密原則，且嚴禁報復與加害行為，保障全體員工均不受因申訴或提供事證而受到傷害。

第一階段申訴

- 當主管提供問題解決方法未能使員工滿意，員工得向人資相關單位進行申訴，事件將進入第一階段流程；
- 如果人資或權責單位評估事件需進行事證調查，將與相關人員面談；
- 面談應由各部門主管、總經理指定人員及人資代表陪同下進行。
- 投訴人將於所有面談結束後兩星期內收到以書面或其他形式通知第一階段申訴結果。

最終申訴

- 若員工對於第一階段申訴結果不服，得在兩星期內向人資單位提出覆議請求；
- 員工針對覆議事由提供詳細且具體說明，如人資單位評估事由合理後將進入最終申訴流程；
- 覆議中有補充資料或事證，調查程序同第一階段；
- 覆議面談人員應由更高層主管指定代表出席；
- 最終申訴結果將於面談結束後兩星期內收到以書面或其他形式通知覆議結果且不得再上訴。

利害關係人溝通與申訴方法

當鼎越開發全體員工、單位或部門涉及違反《企業行為守則》、濫用職權、失職、瀆職、公司管理規章等行為，抑或企業營運相關活動造成個人、社區、社會不便、破壞、權益受損等狀況，所有利害關係人，包含：客戶、公眾、供應商、承包商、媒體等，皆可以進行投訴和舉報。

鼎越嚴謹保密檢舉人個資及獲得的一切資料，在部分特殊情節中，基於調查性質，則有必要揭露檢舉人身份以利事件查證。

事件調查流程如下：



7



打造宜人聚落

我們在開發建設時以提供大眾舒適、永續、有活力的生活為核心理念，打造宜人聚落。

7.1 健康與福祉

健康與安全為宜人聚落不可或缺之要素，鼎越確保所有客戶皆能安心入駐，周邊鄰里之健康與安全不僅不受開發項目所影響並且得到提升，例如，我們導入耐震、智慧建築、綠建築與健康建築之概念於設計中，並透過各類認證證明鼎越所提供的建築品質能保障人們的健康與安全。

健康與安全相關政策

7.1.1 《開發項目入駐者的健康和福祉》

為促進開發項目入駐者的健康和福祉，鼎越納入各利害關係人之健康與福祉於綜合規劃流程中考量，依循綠建築標準，例如台灣的綠建築標章、美國的LEED認證；針對建築安全與健康，則有台灣的建築耐震標章、智慧建築認證、WELL健康建築標準，並集結各認證中與健康、福祉相關之標準，制定了《開發項目入駐者的健康和福祉》政策，內容如下：



- 採用低噪音設備、隔音措施以減少建築內噪音，提升聲環境舒適度。
- 透過方位、開窗之設計以及材料特性（例如反射塗層）為入駐者提供充足之日照並避免眩光情況。
- 照明設計必須滿足場所的功能性要求和入駐者的心理健康。
- 透過方位、自然通風、空調系統之設計將室內空氣新鮮度、溫度、溼度維持於人體最舒適狀態。
- 採用符合人體工學之室內設計和家具以提升工作效率和生產力並減少工作場所的不適感。
- 定期檢驗水質並減少飲用、清潔用水質之汙染風險，以確保穩定提供新鮮水源。
- 提供便於人體活動之空間規劃、鼓勵入駐者養成運動習慣以提升身心靈健康。
- 透過包容性設計提供設計適合不同種族、宗教、性別、年齡、能力水平和有其他特殊需求之入駐者。
- 採用親生命設計，包含與自然事物的直接聯繫、景觀的獲取、基地和室內綠化，或通過圖像、顏色和材質與自然的象徵性聯繫。
- 提供建築入駐者可個人控制溫控、照明及其他建築內系統，以快速減緩個人於空間內之不舒適，例如：以可分區控制之空調為主、個人風扇為輔調節個人之熱舒適度。
- 採用為建築入駐者的健康和福祉做出積極貢獻的設計特徵，例如以位於中央的樓梯增加入駐者進行身體活動的機會。
- 在設計和施工階段進行審查和驗證，以確保設施、系統的性能在運營階段滿足既定目標。
- 提供建築入駐者關於健康與福祉的教育和宣導，以增加有關永續性原則的知識以及對他們的健康和福祉的益處。
- 平均一年進行一次建築入駐者舒適度含滿意度調查以衡量和管理執行成效。

7.2 社區發展

良好且多元的社區發展能提升居民之社區意識與認同感，鼎越不僅在開發項目時顧及社區影響，也關注項目營運為社區長遠發展所帶來的經濟、社會、環境效益，融入現有社區建設，達到相輔相成之效果。

社區發展相關政策

7.2.1 《社區經濟影響評估原則》

開發項目影響社區擴及到不同範疇，包含經濟層面的影響，如：產生本地的收入、創造本地就業機會；社會及環境層面，如：宜居聚落的塑造、當地居民的福祉、及步行性等生活範疇。鼎越開發的所有開發項目響應聯合國永續發展目標，多元角度思考，致力引導社區走向更理想的未來。因此，我們制訂了《社區經濟影響評估原則》，作為所有開發項目於規劃階段必須納入考量之要點，說明如下：



宜居評分

為維持永續基地和社區良好關係，鼎越不僅盡可能在開發項目周邊進行植栽計畫與景觀排水計畫，對施工汙染防制、雨水管理、降低熱島效應和基地計畫亦嚴格實施，條件允許下認養鄰近綠地公園及捐贈藝文空間，提升城市翠綠生態與人文相伴的多元環境，優化社區宜居條件。

產生本地收入

鼎越專注於開發多元商業空間，以順應未來辦公科技趨勢及頂級物業服務致力吸引優質企業進駐形成商業聚落，於規劃設計階段即將「以龐大人流創造穩固的消費力，進而帶動周邊產業創新復甦」為發展目標。



創造本地就業機會

於開發項目中規劃多元商業空間吸引優質企業進駐，創造大量就業機會並確保員工獲得良好工作場域，以此為核心向周遭擴延，間接帶動區域經濟成長。

當地居民福祉

保障開發項目周遭居民的健康與福祉，包含友善的景觀設計、提升空氣、用水品質、改善採光設計、規劃便於活動的空間環境、消除噪音影響、使用對人體無害建材，並提供便民設施、社區互動平台與參與式公共空間。



步行性評分

開發項目之選址優先選擇至大眾運輸車站、公共自行車租借站、公園綠地、藝文活動展演場所等步行距離短之地點。盡可能串聯起周邊建設，建構城市友善人文綠廊。

7.2.2 《社區影響監測》

為降低開發流程中對鄰里、居民造成之負面影響，鼎越制定社區影響監測流程以監測並解決開發項目在不同階段對當地社區的衝擊。此監測流程已落實至鼎越開發於本告年度唯一項開發項目 – 京華廣場，自原有建築之拆除工程至建設階段都將執行以下流程：

識別風險和受影響的群體

於工程啟動前，鼎越進行周遭環境勘查，辨識潛在干擾、風險與受影響之鄰近群體，進而制定相對應之防治措施與社區溝通計畫。勘查項目包含：

- 周邊人口結構與常態作息時間；
- 潛在受空氣、水質、噪音汙染影響範圍；
- 鄰房結構安全鑑定；
- 是否有學校、醫療院所等對施工影響敏感之機構。

監測數據分析解讀

開發期間全程均有攝影監控連至指揮中心，隨時確保施工品質與安全，另工程管理部會於施工階段進行社區影響監測。收集的可分析數據項目包含：

- 施工前階段：完成周邊鄰房建築現況鑑定調查；
- 施工階段：鄰近房屋之傾斜、沉陷、攏起位移等每週檢視監測數據兩次，避免施工期間使鄰近里居民生活安全無虞。

制定和實施風險緩解計畫

避免工程期間發生工安意外或鄰里之健康安全影響，鼎越將與承包商進行研討與定期檢討會議，提出相應之防治計畫或於事件發生後之改善方針並向受影響群體報告。風險緩解計畫包含：

- 透過分散式雨水處理措施，將開發階段對附近水源和自然的影響降至最低，使水文脈絡接近未開發狀態；
- 施工前進行鄰房結構勘查與紀錄，若有需求則進行鄰房補強，使其不因施工而損壞；
- 週末調整施工時段並盡可能安排降噪工程，避免影響鄰里生活品質；
- 安排交通管制人員確保施工場址周邊之交通暢通且安全。

制定溝通計畫

項目在開發階段與開始運營後，皆會透過與當地里長合作，每年舉辦周遭鄰里社區溝通協調會議，聽取當地居民意見，形成開發階段與開始運營後不同時期的調整修正意見來源，期望達到有效溝通的正向循環。針對各階段之非定期溝通計畫包含：

- 依法於工地設置工程告示牌，公開工地負責人、其聯絡專線以及全民督工電話及網址，供民眾於受影響時申訴與洽詢；
- 參與贊助里民活動，塑造敦親睦鄰良好企業形象。

An architectural rendering of a modern, multi-story building with a unique design. The building features two main wings that curve outwards, connected by a central ring structure. The facade is primarily glass, with numerous balconies that have greenery on them. The building is set against a clear blue sky. In the foreground, there are trees, a road with cars, and a bus, suggesting an urban environment.

8

實踐永續發展 -京華廣場



實踐永續發展 - 京華廣場

京華廣場是鼎越開發所打造的頂級商務項目，位於台北市松山區，基地面積為16,485平方公尺，以符合ESG永續發展為設計藍圖，將取得LEED、WELL國際建築認證及台灣綠建築標章、智慧建築標章和耐震標章以保障建築之環保、健康、智慧與安全等級。京華廣場已於2020年完成原有地上建物拆除工程，預計於2025年完工啟用，將成為台北市的新地標更是台灣永續建築的楷模。

京華廣場已透過多項設計亮點，獲得韌性城市貢獻獎勵、移居城市貢獻獎勵以及智慧城市貢獻獎勵。地下一層及地上一層提供零售商業機能，地上二層設有挑高的公共大廳，地下一層設有影城、會議中心及餐飲空間，地上三至十九層則為商務用途。秉持著永續發展的營運理念，京華廣場將ESG延伸至入駐租戶、提供促進社區共榮的公共空間。



LEED綠建築認證
目標：黃金級



WELL健康建築認證
目標：黃金級



綠建築標章
目標：鑽石級



台灣智慧建築標章
目標：鑽石級



台灣耐震標章

京華廣場設計亮點

01

低衝擊開發計畫

02

綠化都市景觀

03

便利綠色交通

04

公共服務空間

05

創造周邊就業機會
與收入

06

鑽石級智慧建築

07

安全耐震設計

08

健康綠建築



01 低衝擊開發計畫

低衝擊開發是指在基地內透過分散式的雨水處理措施，讓基地範圍內的水文脈絡能接近開發前的自然狀態，以減緩開發行動對自然環境的衝擊與破壞。

京華廣場採用透水性鋪面、雨水儲集框架、滲透排水系統等作法，以降低都市中的不透水面積，並因利用土壤和植被的蓄存、入滲、過濾和蒸發等功能，而減少地表的逕流，以滯留、貯留的方式減緩雨水峰值的劇烈變化。

02 綠化都市景觀

京華廣場依臺北市新建建築物綠化實施規則，綠覆率達法定空地之60%以上，且藉由綠化使二氧化碳固定量約達基準值2倍。地面層沿街步道部分疏植闊葉大喬木，達到與周邊都市綠帶系統的串聯，人工地盤花園綠地種植喬木為主，灌木植栽為輔，另於露臺、屋頂層規劃花園式綠化，達到降溫、節能、緩解都市熱島效應。透過種植原生及誘鳥引蝶之植栽以與鄰近道路之綠島植栽形成生態環境圈。

京華廣場設計亮點

03 便利綠色交通

京華廣場基地周邊大眾運輸系統周全，包含捷運及公車系統離捷運南京三民站約450公尺，步行僅約5分鐘。為鼓勵員工、租戶以及社區民眾使用大眾運輸之意願，將採用以下策略以提升使用大眾、綠色運輸的便利性：

1. 提供大眾運輸搭乘資訊；
2. 協助預約計程車，並鼓勵共乘；
3. 鼓勵入駐企業提供悠遊卡供員工洽公使用；
4. 周邊設置有多處YouBike公共自行車租借站，提供自行車位、綠能車優先車為以鼓勵綠色運具使用。

04 公共服務空間

本案於室內外皆規劃設計了供公眾使用的空間，戶外的開放空間與周邊地景銜接，全區皆考量無障礙設計，與道路兩側人行道順平。鄰近一旁復盛公園步行約1分鐘；步行約8分鐘即達藝文活動展演空間-松菸文創園區。從開發基地串聯復盛公園、台北偶戲館、鐵道博物館、松菸文創園區、大巨蛋及國父紀念館，形成一條城市友善人文綠廊。

於建築內，本案無償提供產權登記面積1,138平方公尺永久使用權，做為教育、文化藝術、展覽、社會福利或產業等公眾服務或公益性使用，以促進京華廣場與周邊社區間的友善互動。

05 創造周邊就業機會與收入

京華廣場為多元商業空間，將藉由滿足辦公科技趨勢及提供頂級物業服務，吸引優質企業進駐，形成商業聚落，將增添近一萬名就業機會，並以此為核心向周遭擴延，透過龐大人流創造穩固的消費力，進而帶動周邊產業創新復甦，促進區域經濟成長。

06 鑽石級智慧建築

京華廣場建築物內全採智慧化的中央監控系統以監控電力、空調、給排水、消防、照明、送排風等機電系統，將所有可能連線的系統、設備透過有線連結建立了緊密的關係，營造以人為本的生活、辦公空間，具備安全、健康、便利、舒適、節能等特點。

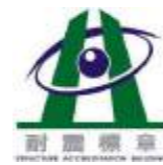
透過符合智慧建築標章之八項指標：綜合布線、資訊通信、系統整合、設施管理、安全防災、節能管理、健康舒適、智慧創新，京華廣場將取得鑽石級智慧建築標章。



07 安全耐震設計

耐震標章認證制度適用於建築工程自規劃設計、興建至完工交屋及使用執照取得之結構物耐震性能的察證，保障了耐震的設計與現場施工品質。

京華廣場為保護使用者與周邊社區之安全，採耐震結構設計，並取得耐震標章認可。



08 健康綠建築

秉持以人為本的設計核心，京華廣場於WELL健康建築標準之框架下，透過遵循空氣、水、營養、光、運動、熱舒適、聲學、材料、精神及社區十大領域之標準照護空間使用者身心健康，預計將獲得WELL黃金級認證，更以白金級為執行目標。而為能促進人類、社區、城市能夠安全、健康、永續地發展，本案也將申請台灣綠建築之鑽石級標章以及LEED綠建築黃金級認證（盡可能追求白金級）以達到地點與交通、基地永續、用水效率、能源與大氣、材料與資源、室內環境品質等標準，降低建築建設與使用對環境的負面衝擊。



京華廣場設計亮點

The background of the slide features a series of wind turbines silhouetted against a warm, orange-hued sunset sky. The turbines are arranged in a line, receding into the distance, creating a sense of depth. The overall atmosphere is serene and suggests a focus on renewable energy.

9

全球永續發展倡議 說明與指引

全球永續發展倡議

本章節簡介十六項國內外永續發展倡議，可作為鼎越未來永續發展參照目標。參與倡議不僅能展現企業對全球永續發展努力的承諾，還能增加與其他參與之企業建立交流學習、互助合作的機會。

台灣淨零排放倡議



台灣淨零排放倡議於2021年由召集人簡又新無任所大使與14家台灣永續領域標竿組織所發起，包含：台灣永續能源研究基金會、中鋼公司、中華電信、中鼎集團、日月光投控、台新金控、台積公司、台泥、玉山金控、亞泥、信義房屋、國泰金控、新光金控和鴻海，這些組織之2020年收入總淨額佔台灣GDP 45%，2019年溫室氣體總排放量佔全國排放量比值19%。該倡議組織承諾於2030年前達成組織總部與辦公室據點之直接排放及能源間接排放量為零，並同意2050年前朝全組織總部、辦公室據點及生產據點之直接排放及能源間接排放量為零之方向做出努力，為地球的氣候變遷和永續發展做出貢獻。

RE100



RE100 (Renewable Energy 100%) 是一個由國際氣候組織 (The Climate Group) 與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 共同發起的氣候倡議行動。加入的企業與非營利組織必須公開承諾「在 2050 年前達成 100% 使用再生能源」，並且每年以公開透明的原則向聯盟報告能源使用狀況。

加入RE100的成員在全球各地營運據點所使用的電力，都必須來自再生資源：生質能 (包含沼氣)、地熱、太陽能、水力與風力。成員可從市場上購電或自行發電，購電須有國際再生能源憑證，而自行發電之所有製造、消耗的再生能源則必須符合可靠、透明的原則並經過第三方認證。

EP100



EP100 (Energy Productivity, EP) 是由英國氣候組織 (The Climate Group) 與節約能源聯盟 (The Alliance to Save Energy) 於2016年共同提出，其目標為邀集企業更有效率地使用能源、提升生產力，以降低溫室氣體排放並加速邁向潔淨經濟。EP100的核心宗旨是「用更少的能源做更多事」(doing more with less energy) 加入的企業成員可選擇以下三種途徑之一作為承諾目標：

1. 能源生產力加倍：2030年前將每單位能源的經濟產出增加一倍。
2. 實施能源管理系統：10年內企業所有的自有設施皆需採用能源管理系統 (Energy Management System, EnMS) 並承諾設立能源生產力目標。
3. 淨零碳建築：2030年前企業所擁有、使用或開發的建物達到淨零碳排放。

EV100



EV100 (Energy Vehicles 100%) 是由國際氣候組織 (The Climate Group) 於2017年提出的倡議，主要目標為倡議交通載具電動化，並藉由電動化基礎建設，進而降低傳統燃油排碳的交通方式。顧名思義，這是一項希望有朝一日達成100%電動車使用率的倡議。

加入EV100倡議的企業成員需簽署1至4項全球承諾，並在2030年達成：

1. 企業自有或租賃車隊的電動化
2. 計程車 / 租車 / 共乘服務的電動化
3. 興建電動基礎建設，鼓勵員工使用
4. 興建電動基礎建設，鼓勵客戶使用

有些企業加入EV100或鼓勵電動車使用的原因不只是環保，理念之外同時含有實際的考量。彭博新能源財經 (Bloomberg New Energy Finance, BNEF) 的Electric Vehicle Outlook 2018報告指出，電動車將在2024年，不需補貼即可與燃油車達到價格相當的里程碑，其中原因是近年來直線下跌的蓄電池價格。在有些市場上，甚至電動車的壽命週期擁有的成本已經能與傳統車輛抗衡，在未來對電動車更加有利的環境想必會讓更多企業投入EV100倡議。

SBTi



SBTi即「科學基礎減量目標倡議」(Science Based Target initiative, SBTi)，是由碳揭露專案 (CDP)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、世界資源研究所 (World Resources Institute) 及世界自然基金會 (World Wildlife Fund) 共同提出，契機在於全球暖化日益嚴重，減碳需求如燃眉之急，有志於減碳的企業需要更為清晰的科學標準來協助建立減碳計畫與行動。

要參與SBTi倡議，企業必須以「與工業革命前相比，控制升溫在遠低於2°C以內 (Well-below 2°C)」為減碳目標的情境提出計畫，但此規定已更新上修，自2022年7月開始、最遲2027年開始，企業須以「控制升溫在1.5°C」的情境設立減量目標。

另外，SBTi於COP26前夕，發布了全球第一項企業適用的新《淨零準則》(Net-Zero Standard) 標準框架，專為500人以上員工規模之企業設定具有明確統一、科學基礎、第三方認證、清晰溝通等效益的《淨零準則》。為督促企業深度減碳，SBTi明確且嚴格地將「企業淨零」(corporate net-zero) 定義為：

1. 於範疇1、2、3碳排放達成淨零；或是此三範疇之碳排須與全球 / 該產業的降低升溫1.5°C的目標進度一致。
2. 於淨零目標年，企業所有剩餘碳排放應達到中和；即便在目標年後，其他溫室氣體均應比照辦理。

CDP



2000年成立的國際非營利組織CDP名稱源自於其前身「碳揭露計畫」(Carbon Disclosure Project)，現在則以之為名，著重企業在碳揭露上的表現評級，透過鼓勵企業、城市從充分資訊揭露、評估氣候風險開始驅動永續經濟，達到應對氣候危機的最終目標。

要應對氣候危機與風險，企業首要的工作是充分揭露氣候相關風險資訊，為此CDP的評級分為氣候變遷、水安全和森林保護三項邀請企業填寫問卷，問卷的評分方式分為四階段得分：揭露 (Disclosure)、認知 (Awareness)、管理 (Management) 與領導 (Leadership)。企業必須在每個階段達到75%之得分率，方具資格進入下一個階段之評分，其後配合四階段的階梯式計分法，將企業分數以A/A-、B/B-、C/C-或D/D-來呈現。

SASB



永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，在2011年7月於美國舊金山成立，旨在提供投資人完整的企業永續表現。SASB的準則要求企業在氣候變遷的考量下，揭露其與ESG相關的財務數字，這些揭露的數據需具有可比性、一致性和財務重要性，以幫助投資人做出更好的投資決策。

SASB於2018年11月公布了涵蓋5大面向、11項產業別、77項行業別與26項通用ESG (環境、社會和治理) 議題的「重大性地圖索引」(Materiality Map)，列出可能影響企業財務狀況與營運績效的ESG議題，這套索引逐漸被各國企業採用。

同樣是廣為企業使用的永續報告準則，相較於GRI，SASB的指標較依據個別產業，制定造成該產業財務重大影響的一致產業指標以及衡量方式，且指標為常態化資訊，有助於排除因企業營運規模不同所導致的數據差異，幫助投資人從ESG績效分析企業創造長期價值的能力。

GRI



全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 為獨立的國際性組織，自1997年以來率先發布永續發展報告的揭露架構，期望幫助全球企業和政府透過該架構，能有效了解與傳達報導組織的重大永續發展問題所面臨的衝擊及解決之道，2016年正式推出GRI永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards)，成為全球第一個使用最廣泛的永續性報導的全球標準。

GRI特色在於兼顧多方的利害關係者，並各方揭露與他們相關的永續資訊，涵蓋範圍十分廣泛，其整體架構則分為四大系列：基礎、一般揭露、管理方針與特定主題 (經濟、環境、社會)，作為企業揭露永續資訊的報告框架。

TCFD



氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 是國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 在2015年設立的單位，其目的在於發展一套具一致性，且更具效力且透明的氣候相關財務揭露建議，幫助投資者與決策者更準確地評估投資項目與氣候相關的風險與機會。自設立以來，使全球企業越來越能體會到氣候變遷除了造成環境上的衝擊以外，也對經濟的直接地影響，因此氣候的風險預測與控管逐步受到重視。

TCFD提出四大面向揭露主題：治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management)、指標和目標 (Metrics and Targets)，企業必須在此四大面向中揭露相關資訊，讓投資者與決策者得以了解氣候相關風險與機會。

Climate Action 100+



氣候行動100+ (Climate Action 100+) 由責任投資原則 (PRI) 及全球四大機構投資人氣候變遷聯盟共同於2017年12月發起，目的在於要求企業加強與氣候相關的風險管理及揭露。氣候行動100+起初將溫室氣體高排放量的全球前100大企業列為優先議合對象，另外也與極有機會推動清潔能源轉型或是面臨氣候相關金融風險的企業進行議合，目前有167家重點企業參與，佔企業溫室氣體排放量的80%以上，在全球向淨零排放轉型中扮演重要角色。Climate Action 100+的簽署企業投入邁向淨零排放的業務轉型，並須於兩年一次的調查中揭露他們在未來12個月內的參與計畫和優先執行事項，以確保採取強有力和協調一致的行動，使全球經濟對氣候變遷更具韌性。

Paris Aligned Investment Initiative

巴黎一致投資倡議 (Paris Aligned Investment Initiative, PAII) 原稱「全球氣候變遷投資人聯盟」(Global Investor Coalition on Climate Change, GICC) 是由四個區域氣候變化投資者團體：IIGCC (歐洲)、Ceres (北美)、IGCC (澳洲和紐西蘭) 和AIGCC (亞洲) 發起的聯合倡議。

該聯盟為投資者和政府之間就氣候變化相關的國際政策和投資實踐進行對話提供了一個全球平台。組成全球氣候變化投資者聯盟的四個投資者團體已同意在全球政策倡議、協議和項目上合作，以提供最佳的投資者和氣候成果及支持《巴黎協定》目標。PAII的區域投資者關注氣候政策、企業參與和投資實踐，包括投資者關於氣候變化的公開聲明。PAII與聯合國、G20、經合組織、世界銀行、國際金融公司、區域銀行和一些非政府組織等主要國際組織和機構合作並協調投資者在氣候變化議題上的參與。

OECD Guidelines for multinational enterprises

經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 在 1976 年提出了「跨國企業行為準則」 (Guidelines for Multinational Enterprises)，該指南在全球範圍內，為符合適用法律和國際公認標準的商業行為提供了非約束性的原則和標準，反映了政府對企業如何負責任地經營的期望。其內容涵蓋了企業責任的所有關鍵面向，包括人權、勞工權利、環境、賄賂、消費者權益、訊息揭露、科技、競爭以及稅收等準則。

PRI



責任投資原則 (Principles for Responsible Investment, PRI) 是聯合國支持的之獨立非政府倡議組織，其目標是了解永續性對投資者的影響，並促進簽署方將環境、社會和公司治理議題納入其投資決策和所有權實踐。簽署PRI的投資機構每年須揭露其責任投資執行情形，並遵循PRI六大原則：

1. 將ESG議題納入投資分析及決策過程；
2. 積極行使股東所有權並將ESG議題納入我們的所有權政策；
3. 要求所投資的企業適當揭露ESG資訊；
4. 促進投資業界接受及執行PRI原則；
5. 建立合作機制強化 PRI 執行效能；
6. 分別報告執行PRI原則的行動與進度。

在實施這些原則的過程中，簽署方便能為建立更永續的全球金融體系做出貢獻。截至2022年3月，來自80多個國家/地區的4,800多個簽署者代表已簽署了PRI。

Montréal Pledge



《蒙特婁承諾》 (Montréal Pledge) 在聯合國責任投資原則 (PRI) 和聯合國環境規劃署金融倡議 (UNEP FI) 的支持下於2014年9月25日發起，參與投資者須透過以下五步驟正式地承諾每年量測和公開揭露投資組合的碳足跡：

1. 建立支持：這將激勵企業同仁在組織需要任何支持和批准時提供有利幫助；
2. 選擇邊界與頻率：可選擇量測整個投資組合或以地理區域或資產類別決定量測邊界與頻率；
3. 決定測量者：選擇合適的量測服務供應商或由投資者自行執行；
4. 審查結果：分析並與內部與外部利益關係人討論調查結果和後續步驟；
5. 透明溝通：建議每年在企業的網站上和/或向客戶或受益人的定期報告中公開揭露碳足跡。

Global Compact



1999年1月31日，聯合國秘書長Koffi Anan在世界經濟論壇中首次提出全球盟約 (Global Compact)。此盟約主要是讓企業與聯合國機構、勞工和民間社會聯合起來，共同支持人權、勞工、環境和反貪腐四面向之十項原則，包含：

人權：

1. 支持與尊重國際公認的各項人權；
2. 確保他們不參與侵犯人權行為。

勞工：

3. 支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權；
4. 消除任何形式的強制性勞動；
5. 禁止雇用童工；
6. 消弭雇用及職業上的歧視。

環境：

7. 採用預防性方法面對環境挑戰；
8. 主動採取行動，推動與強化企業環境責任；
9. 鼓勵開發與推廣環境友善科技。

反貪腐

10. 努力反對任何形式的貪腐，包括詐欺與賄賂。

WorldGBC Net Zero Carbon Buildings Commitment



世界綠建築協會 (WorldGBC) 倡導於2030年將建築行業的排放量減半，於2050年實現該行業的完全淨零碳排。為達成此目標，WorldGBC發起「淨零碳建築承諾」呼籲企業、城市和地區於建築和施工部門的運營和隱含碳排放方面發揮領導力並簽署該承諾以促進和加速市場轉型來推進淨零碳排。該承諾考慮了建築物的整個生命週期影響，簽署承諾的企業、城市或地區需在2030年藉由承諾、揭露、行動、查核、倡導五要點以實現：

1. 現有建築減少營運之能源消耗並消除能源使用和冷媒產生的排放，盡可能快地消除化石燃料的使用並抵銷所有殘餘排放。
2. 新開發項目和重大翻新項目採用高效的再生能源提供電力，最大限度地減少建材隱含碳並抵銷所有殘餘排放。

A globe is the central focus, showing continents and oceans. The background is dark with several out-of-focus, warm-toned light spots, creating a bokeh effect. The text is overlaid on the globe.

10

GRI全球報告倡議組織 準則索引

GRI全球報告倡議組織準則索引

GR12：一般揭露2021

揭露項目及編號	GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	關於本報告書 鼎越開發簡介	p.1 p.4
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	p.1
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	p.1
	2-4	信息重述	未來年度報告中應重述先前報告資訊中因變更或錯誤而需要修改之內容	
	2-5	外部確信	RP1	描述報告書尋求外部第三方確信之作法，並提供確信報告、聲明、採用標準及流程
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	RC4, RC5, DR1.1, DR1.2	鼎越開發簡介
	2-7	僱員		3.2.2《員工結構與薪酬制度》 未來年度報告應增加揭露報告期內員工人數的重大波動
	2-8	非僱員之工作者		未來年度報告應增加揭露非僱員之勞工數量，例如承包商與服務供應商之僱員概況
治理	2-9	治理架構與組成	LE4	鼎越開發簡介 - 組織架構 2.1 ESG永續發展管理架構 未來年度報告應詳細描述負責決策之最高治理機構之架構及委員會成員
	2-10	最高治理單位的提名與遴選		於未來年度報告呈現描述最高治理機構及其委員會的提名和遴選程序、標準、以及是否考慮利害關係人意見、多樣性、獨立性和與影響組織的相關能力
	2-11	最高治理單位的主席	LE4	鼎越開發簡介 - 組織架構 於未來年度報告呈現最高治理機構的主席是否也是該組織的高級管理人員；若是，應解釋其職能、原因以及如何預防和減輕利益衝突
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	LE5	2.1 ESG永續發展管理架構
	2-13	委任權責	LE3	2.1 ESG永續發展管理架構
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	RM2	2.1 ESG永續發展管理架構
	2-15	利益衝突	RP2.1	於未來年度報告應描述最告治理機構防止和減輕利益衝突的流程，以及是否向利害關係人揭露利益衝突
	2-16	溝通重要關鍵議題	RP2.2	2.1 ESG永續發展管理架構 於未來年度報告應描述在報告期內向最高治理機構傳達的重大問題的總數和性質
	2-17	最高治理單位的群體知識		於未來年度報告應詳述為促進可持續發展最高治理機構的集體知識、技能和經驗而採取的措施
	2-18	最高治理單位的績效評估	LE6	3.1.4《人事ESG績效目標》 於未來年度報告應詳述最高治理機構監督管理組織對經濟、環境和人員的影響方面的績效的過程及因應措施

揭露項目及編號	GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼	
治理	2-19	薪酬政策	PO2, PO3	3.1.2《社會相關議題與管制方法》 3.2.2《員工結構與薪酬制度》 於未來年度報告應詳述最高治理機構成員和高級管理人員的薪酬政策及薪酬如何與他們在經濟、環境和人員影響方面的績效相關聯	
	2-20	薪酬決定的流程		詳述其設計薪酬政策和決定薪酬的過程，另報告利害關係人（包括股東）對薪酬政策和提案的投票結果（如適用）	
	2-21	年度總薪酬比率	SE5	除整體薪酬概況，於未來年度報告應呈現組織中薪酬最高的個人的年度總薪酬和年度總收入增長分別與所有員工的數據中位數的比率	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略說明	LE1, LE2	1 2030 ESG永續發展策略 1.1 2030 ESG永續發展藍圖 1.2 聯合國永續發展目標	
	2-23	政策承諾	PO2	1.1 2030 ESG永續發展藍圖 2.3 鼎越開發的政策 3.1.2《社會相關議題與管制方法》	
	2-24	融合政策承諾	LE2, PO1, PO2, PO3, RM4, SE1	1 2030 ESG永續發展策略 1.1 2030 ESG永續發展藍圖 3.1.1《企業行為準則》 3.1.2《社會相關議題與管制方法》 3.1.3《開發項目的ESG策略》 3.2.1《員工參與計畫》 5.1.1《環境相關議題與管制方法》 5.2.5《建築物全生命週期永續管理方針》 6.1.1 永續土地開發或收購原則	
	2-25	減低負面影響的程序	SE2.2, SE8, DSE5.1, DSE5.2	3.2.1《員工參與計畫》 6.3.1《利害關係人溝通與申訴管道》 7.2.1《社區社經影響評估原則》 7.2.2《社區影響監測》 於未來年度報告呈現當年度之申訴事件及並以範例妙術補救過程之有效性	
	2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	SE2.2, SE8	3.2.1《員工參與計畫》 6.3.1《利害關係人溝通與申訴管道》	
	2-27	遵守法律與法規	RP2.2	揭露報告期內發生重大違法違規事件的總數、支付的罰款總數和金額並描述重大事件情況	
	2-28	公協會的會員資格		報告公司參與並擔任重要角色之行業協會及國內、國際倡議組織	
	利害關係人溝通	2-29	利害關係人溝通的方法	SE, DSE	2.4.1 利害關係人及溝通管道 3.2.1《員工參與計畫》 3.3.1《員工健康福利計畫》 6.2.1《供應鏈參與計畫》 6.2.1《承包商參與計畫》 6.3.1《利害關係人溝通與申訴管道》 7.1.1《開發項目入駐者的健康和福祉》 7.2.2《社區影響監測》
		2-30	集體談判協議		揭露集體談判協議涵蓋的員工百分比；對於集體談判協議未涵蓋的員工，報告該組織是根據其他員工抑或其他組織的集體談判協議立定工作條件和僱傭條款。

GRI200：經濟主題 2016

揭露項目及編號	GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼	
201: 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	RC2	未來年度報告應依照《國際財務報告準則》(IFRS)、《國際公共部門會計準則》(IPSAS)或國際認可的國家財務報告準則揭露產生及分配的直接經濟價值(EVG&D)	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	RM5, RM6.1, RM6.2	4.2.1《ESG風險管理》 除氣候變遷相關風險識別，未來年度報告應呈現這些風險與機會可能對營運、收入或支出產生重大的變化、財務影響以及用於管理風險或機會所採取之行動的成本	p.30
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫		3.3.1《員工健康福利計畫》 除現行依照「勞退新制-勞工退休金條例」提供退休金提撥福利，未來年度報告應進一步呈現公司滿足這些計畫所須負擔之資金，估算這些負債的價值，並說明退休計畫的參與程度，例如：強制參與或自願性方案、地區或國家別計畫、或具有財務衝擊的計畫	p.23
	201-4	取自政府之財務補助		描述公司接受任何政府財務補助的貨幣總值，包括：稅收減免及抵減、補貼、投資補助、研發補助、獎勵、財務援助等	
202: 市場地位	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	SE5	3.2.2《員工結構與薪酬制度》	p.22
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		呈現重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比	
203: 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	DSE4, DSE5.1	7.2 社區發展 描述重大基礎設施投資和支援服務的發展程度，及對於社區和當地經濟產生之現有或預期的衝擊，包括所有正面與負面的相關衝擊	p.44
	203-2	顯著的間接經濟衝擊		7.2 社區發展	p.44
204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例		未來年度報告應依照《國際財務報告準則》(IFRS)、《國際公共部門會計準則》(IPSAS)或國際認可的國家財務報告準則揭露使用當地供應商的採購預算比例	
205: 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	RM3.2	4.2.1 治理風險鑑別 除公司之風險鑑別，未來年度報告應揭露已進行貪腐相關風險評估的營運據點總數及百分比。	p.28 p.29
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	PO3 RM3.2	3.1.1《企業行為準則》 4.2.1 治理風險鑑別 未來年度報告應說明在組織治理單位成員員工中，已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通與訓練的人員總數及百分比	p.16 p.28 p.29
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		揭露已確認的貪腐事件之總數及性質、員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數、因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數以及報導期間內，所有針對組織或組織員工貪腐行為的公開法律案件及其結果。	
206: 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		揭露在報導期間內，組織認定涉入的反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟、或已結案之法律行動總數以及已結案之法律訴訟的結果，包括任何裁定或判決	

揭露項目及編號	GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼	
207: 稅務	207-1	稅務方針		於未來年度報告應描述組織是否有稅務策略、法規遵循的方針組織內正式審查和核准稅務策略的治理單位或管理階層職位、審查的頻率以及稅務方針如何與組織業務和永續發展策略相連結	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理		於未來年度報告應描述稅務治理與管控架構、有關報導不道德或非法行為之疑慮以及組織稅務方面之正當性及稅務揭露確信之程序	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		於未來年度報告應描述就稅務相關議題，與利害關係人之溝通與管理方針	
	207-4	國別報告		於未來年度報告應揭露根據組織經查核的合併財務報表或公開財務資訊所涵蓋之實體，符合稅務居住者之所有稅務管轄區。	

GRI300：環境主題 2016

揭露項目及編號	GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼	
301: 材料	301-1	所用物料的重量或體積		未來年度報告應揭露報導期間內用於生產和包裝主要產品與服務之可再生和不可再生物料的總重量或體積	
	301-2	使用的可再生物料		未來年度報告應揭露製造組織主要產品和服務之可再生物料的百分比	
	301-3	回收產品及其包材		未來年度報告應揭露每一產品類別之回收產品及其包材的百分比以及數據收集的方法	
302: 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	EN1	未來年度報告應揭露以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的能源消耗總量、各類能源消耗量、再生與非再生能源之燃料類別及總消耗量	
	302-2	組織外部的能源消耗量	EN1	未來年度報告應揭露以焦耳或其倍數為單位之組織外部的能源消耗量(例如上下游活動)	
	302-3	能源密集度	EN1	未來年度報告應揭露能源密集度比值及其所涵蓋的能源類型	
	302-4	減少能源消耗	DEN1, DEN2.1	未來年度報告應揭露以焦耳或其倍數為單位所計算因採取節約及效率提升的行動方案而直接減少的能源消耗量、包含的能源類型及基準線	
	302-5	降低產品和服務的能源需求		未來年度報告應揭露以焦耳或其倍數為單位所計算於報導期間內售出之產品和服務所需能源的減少量及基準線	
303: 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響		3.1.3《開發項目的ESG策略》 未來年度報告應進一步描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放水，以及組織所造成或透過商業關係、活動、產品或服務產生直接關聯等，與水相關的衝擊，並描述制定任何與水相關目標與標的之過程以及如何解決衝擊	p.18
	303-2	與排水相關衝擊的管理		3.1.3《開發項目的ESG策略》 5.2.1《場址選擇要求》 7.2.2《社區影響監測》 未來年度報告應進一步設定放流水水質最低標準，及描述如何決定這些最低標準	p.18 p.35 p.44
	303-3	取水量		未來年度報告應以百萬公升為單位報告所有地區的總取水量	
	303-4	排水量		未來年度報告應以百萬公升為單位報告所有地區的總排水量及優先關注物質的排放處理	
	303-5	耗水量		未來年度報告應以百萬公升為單位報告所有地區的總耗水量	

揭露項目及編號		GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼
304: 生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區		描述每個所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近於環境保護區以及位於保護區外具高度生物多樣性價值地區之資訊	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		揭露建築施工、污染、棲息地的轉變等對生物多樣性的直接或間接顯著衝擊並說明受影響的物種、範圍、時間與可逆性	
	304-3	受保護或復育的棲息地	DRE1	描述組織保護或復育之區域的面積大小和位置，以及復育措施的成果是否有經過獨立的外部專家確認	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄		揭露受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種總數	
305: 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	DMA2.1, DMA2.2, GH1	揭露排除任何溫室氣體交易後，以二氧化碳當量公噸為單位的直接（範疇一）溫室氣體排放總量	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	DMA2.1, DMA2.2, GH1	揭露排除任何溫室氣體交易後，以二氧化碳當量公噸為單位的間接（範疇二）溫室氣體排放總量	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	DMA2.1, DMA2.2, GH1	揭露排除任何溫室氣體交易後，以二氧化碳當量公噸為單位的其他間接（範疇三）溫室氣體排放總量	
	305-4	溫室氣體排放密集度	GH1	揭露組織的溫室氣體排放密集度比值	
	305-5	溫室氣體排放減量	DEN2.2, GH1	揭露由於採取減量措施而直接減少的溫室氣體排放量	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放		揭露以CFC-11（三氟氯甲烷）當量公噸為單位之臭氧層破壞物質（ODS）的產生量、輸入量和輸出量	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放		揭露以公斤或其倍數為單位之氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	
306: 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		4.2.1 環境風險鑑別 於未來年度報告應進一步揭露導致或可能導致組織廢棄物衝擊的活動和產出，以及是否與組織自身營運活動所產生的或與其價值鏈上/下游所產生的廢棄物相關	p.29
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	WS1	5.1.1《環境相關議題與管制方法》 5.2.4《開發項目廢棄物管理策略》 於未來年度報告應進一步揭露組織為預防其於自身營運活動以及價值鏈上/下游產生廢棄物所採取的行動，包含循環措施、是否交由第三方組織管理以及數據蒐集流程	p.32 p.35
	306-3	廢棄物的產生	DWS1, WS1	揭露產生的廢棄物總重量（公噸），並按廢棄物組成成分細分總量	
	306-4	廢棄物的處置移轉	DWS1, WS1	揭露從處置中移轉的有害及非有害廢棄物總重量（公噸），並按廢棄物組成成分細分總量	
	306-5	廢棄物的直接處置	DWS1, WS1	揭露從直接處置的有害及非有害廢棄物總重量（公噸），並按廢棄物組成成分細分總量	
307: 環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	RP2.2	描述因違反環境法律及/或法規而遭受重大罰款和非金錢的處罰	

揭露項目及編號		GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼
308: 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	SE6, DSE3.1	6.2.1《供應鏈參與計畫》 6.2.1《承包商參與計畫》 於未來年度報告應進一步揭露使用環境標準篩選新供應商的百分比	p.40
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動		於未來年度報告應進一步揭露已鑑別對環境具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量，以及有多少比例的供應商經評估後已有所改善或終止合作關係	

GRI400：社會主題 2016

揭露項目及編號		GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來揭露方針	頁碼
401: 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工		於未來年度報告應進一步揭露在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分新進員工以及離職員工的總數及比例	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	SE3.1, SE3.2	3.3.1《員工健康福利計畫》	p.23
	401-3	育嬰假	SE3.1, SE3.2	3.3.1《員工健康福利計畫》 於未來年度報告應進一步揭露享有育嬰假的員工總數、實際使用育嬰假的員工總數、休完育嬰假後復職和留任的員工總數和比例	p.23
402: 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期		描述組織在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短週數	
403: 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統		3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》 於未來年度報告應進一步揭露職業安全衛生管理系統實施所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍	p.24
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	SE4	3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》 3.3.4 開發項目現場施工人員職安統計表 4.2.1 社會風險鑑別 於未來年度報告應進一步描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，以及讓工作者報告職業危害與危險狀況和工作者可自行離開該情況之政策與流程，並解釋如何保護工作者免於處分	p.24 p.25 p.30
	403-3	職業健康服務		3.3.1《員工健康福利計畫》 4.2.1 社會風險鑑別 描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務，並解釋組織如何確保服務的品質，以利於工作者獲得服務	p.23 p.30
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	SE2.1, SE2.1, SE2.2	3.2.1《員工參與計畫》 3.3.1《員工健康福利計畫》 3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》 於未來年度報告應進一步描述工作者的參與，包含：職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行的諮商，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。	pp.20-21 p.23 p.24
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	DSE2.1	3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》	p.24
	403-6	工作者健康促進	SE3.1, SE3.2	3.3.1《員工健康福利計畫》	p.23
	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	SE4, RM3.2, DSE2.1, DSE2.2	3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》 3.3.4 2021員工職安衛統計概況 4.2.1 社會風險鑑別	p.24 p.25 p.30

揭露項目及編號		GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼
403: 職業安全衛生	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	SE2.1, DSE2.1	3.3.1《員工健康福利計畫》 3.3.2《工務所職業安全衛生作業方法》	p.23 p.24
	403-9	職業傷害	SE4, DSE2.2	3.3.3 2021員工職安衛統計概況 3.3.4 開發項目現場施工人員職安統計表	p.25
	403-10	職業病	SE4, DSE2.2	3.3.3 2021員工職安衛統計概況 3.3.4 開發項目現場施工人員職安統計表	p.25
404: 教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	SE1	3.2.1 2021年員工培訓統計	p.21
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數		3.2.1 人才培育 於未來年度報告應進一步描述組織提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案	p.21
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		揭露在報導期間內，按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢核佔總員工的百分比	
405: 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	SE5	3.2.2《員工結構與薪酬制度》	p.22
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	SE5	3.2.2《員工結構與薪酬制度》	p.22
406: 不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動		揭露報告期間內歧視事件的總數、事件的狀態和所採取的行動	
408: 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		揭露使用童工或使用年少工作者從事危險工作的營運據點和供應商及組織為有效杜絕使用童工情況而採取的行動	
409: 強迫或強制勞動	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		揭露有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商及組織為消除所有形式的強迫或強制勞動而採取的行動	
410: 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練		揭露保全人員接受組織正式人權政策或特定程序訓練的人員百分比，以及在保全工作中的應用	
411: 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件		揭露在報導期間內，已鑑別為侵害原住民權利的事件總數並說明事件的狀態和採取的行動	
412: 人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動		揭露按國家分類接受人權檢核或衝擊評估之營運活動的總數與百分比	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練		揭露報導期間內，與營運活動相關之人權政策或程序的總訓練時數及受訓員工百分比	
	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	PO3	3.1.1《企業行為準則》 於未來年度報告應揭露載有《企業行為準則》且經協作夥伴自我審查後所簽訂之重要投資協議及合約之總數	p.16
413: 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	DSE4	7.2 社區發展 於未來年度報告應進一步統計已執行與當地社區溝通、衝擊評估，以及發展計畫的據點之百分比	p.44
	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	DSE5.1, DSE5.2	7.2 社區發展 於未來年度報告應進一步揭露對開發項目當地社區之顯著或潛在負面衝擊的營運活動	p.44
414: 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	DSE3.1	5.2.3《開發項目材料選擇要求》 6.2.1.1 永續採購原則 於未來年度報告應進一步統計使用政策標準篩選之新供應商的百分比	p.35 p.40
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		描述造成或潛在社會衝擊的供應商數量，以及經評估後改善和終止合作關係的供應商百分比	

揭露項目及編號		GRI標題	GRESB指標	白皮書章節索引/未來執行方針	頁碼
415: 公共政策	415-1	政治捐獻		揭露按國家和接受者/受益者分類，組織直接或間接提供之財務和實物政治捐獻總值	
416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	DRE1, RM4, DSE2.2	3.1.3《開發項目的ESG策略》 6.1.1《永續土地開發或收購原則》 7.1《開發項目入駐者的健康和福祉》 未來年度報告應進一步統計為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比	p.18 p.39 p.43
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		揭露組織在報導期間內違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件總數	
417: 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	DBC1.1, DBC1.2	3.1.3《開發項目的ESG策略》 5.1.4《綠建築認證要求》 5.2.5《建築物全生命週期永續管理方針》	p.18 p.34 pp.36-37
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		揭露組織在報導期間內違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件總數	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		揭露組織在報導期間內違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）的法規及/或自願性規約的事件總數	
418: 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		揭露已證實之投訴屬於侵犯客戶隱私的事件、資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件總數	
419: 社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	RP2.2	揭露社會與經濟領域方面違反法律及/或法規的重大罰款和非金錢制裁	

附錄

GRESB 管理組件 2022 得分概況

此組件評量鼎越開發的戰略和領導力管理、政策和流程、風險管理和利害關係人參與方法，與鼎越組織決策有直接的關聯性。右表為管理組件各指標預計得分概況，目前預期管理組件分數為28.6分，實際分數由GRESB驗證後給分。各指標詳細說明參閱GRESB Real Estate Reference Guide 2021 pp. 29-123。

管理組件							
面向	指標	指標名稱	2022年度 追求滿分	2022年度 部份得分	目前 無規劃	得分	
ESG領導力	LE1	ESG領導力承諾	✓			-	
	LE2	ESG目標	✓			1/1	
	LE3	負責 ESG 和/或氣候相關目標的人員	✓			2/2	
	LE4	ESG 工作組/委員會	✓			1/1	
	LE5	ESG 和/或氣候相關的高級決策者	✓			1/1	
	LE6	人事 ESG 績效目標	✓			2/2	
政策	PO1	關於環境議題的政策	✓			1.5/1.5	
	PO2	關於社會議題的政策	✓			1.5/1.5	
	PO3	關於治理問題的政策	✓			1.5/1.5	
報告	RP1	ESG 報告		✓		2.1/3.5	
	RP2.1	ESG 事件監控			✓	-	
	RP2.2	ESG 事件發生			✓	-	
風險管理	RM1	環境管理系統 (EMS)	✓			2/2	
	RM2	實施治理政策的過程	✓			0.5/0.5	
	RM3.1	社會風險評估	✓			0.5/0.5	
	RM3.2	治理風險評估	✓			0.5/0.5	
	RM4	新收購的 ESG 職責調查	✓			1.5/1.5	
	RM5	戰略對氣候相關風險的彈性			✓	-	
	RM6.1	轉型風險識別			✓	-	
	RM6.2	轉型風險影響評估			✓	-	
	RM6.3	物理風險識別			✓	-	
	RM6.4	物理風險影響評估			✓	-	
利害關係人參與	SE1	員工培訓	✓			1/1	
	SE2.1	員工滿意度調查	✓			1/1	
	SE2.2	員工參與計畫	✓			1/1	
	SE3.1	員工健康與福利計畫	✓			0.75/0.75	
	SE3.2	員工健康和福利措施	✓			1.25/1.25	
	SE4	員工安全指標	✓			0.5/0.5	
	SE5	包容性和多樣性	✓			0.5/0.5	
	SE6	供應鏈參與計畫	✓			1.5/1.5	
	SE7.1	監控資產/資產管理人	✓			1/1	
	SE7.2	監控外部供應商/服務提供商	✓			1/1	
SE8	利害關係人的申訴程序	✓			0.5/0.5		
							總得分: 28.6/30

附錄

GRESB發展組件2022得分概況

此組件評量鼎越開發在建築設計、建造和翻新過程中解決ESG議題的表現。本組件適用於在報告年度內有建設中項目或已完成項目，部份指標可由五大建築相關認證（美國LEED認證、國際WELL認證、臺灣綠建築標章、臺灣智慧建築標章、臺灣耐震建築標章）達成；未涵蓋在五大建築相關認證的指標透過與鼎越組織內部各單位的問卷訪談列入可執行之指標選項。右表為管理組件各指標預計得分概況，目前預期管理組件分數為68分，實際分數由GRESB驗證後給分。各指標詳細說明參閱GRESB Real Estate Reference Guide 2021 pp. 201-260。

發展組件						
面向	指標	指標名稱	2022年度 追求滿分	2022年度 部份得分	目前 無規劃	得分
ESG需求	DRE1	開發中ESG策略	✓			4/4
	DRE2	場址選擇要求	✓			4/4
	DRE3	場地設計與施工要求	✓			4/4
材料	DMA1	材料選擇要求	✓			6/6
	DMA2.1	生命週期分析			✓	-
	DMA2.2	隱含碳排揭露			✓	-
建築認證	DBC1.1	綠建築認證要求	✓			4/4
	DBC1.2	綠建築認證	✓			9/9
能源	DEN1	能源效率要求	✓			6/6
	DEN2.1	基地內再生能源	✓			6/6
	DEN2.2	淨零碳排設計與標準			✓	0/2
水	DWT1	節水策略	✓			5/5
廢棄物	DWS1	廢棄物管理策略	✓			5/5
利害關係人參與	DSE1	健康和福祉	✓			2/2
	DSE2.1	工地現場安全	✓			1.5/1.5
	DSE2.2	安全指標	✓			1.5/1.5
	DSE3.1	承包商ESG要求	✓			2/2
	DSE3.2	承包商監測方法	✓			2/2
	DSE4	社區參與計畫	✓			2/2
	DSE5.1	社區影響評估	✓			2/2
	DSE5.2	社區影響監測	✓			2/2
總得分: 68/70						

附錄

GRESB 績效組件計畫執行流程

此組件評量開發項目在營運階段的ESG績效。目前鼎越尚未完成任何項目的開發，因此估計在短期內仍未能參與績效組件評比，但未來規劃將導入績效組件以嚴格審視開發

項目之ESG表現。基於GRESB 2021年發行之參考指南，下表將績效組件各指標在開發項目中被執行的流程，我們將執行的時間分為「完工前一年籌備」和「完工後一年執行」，前者包含可在發項目完工前一年度，透過政策擬定或基本資料提供以獲取分數的指標項目；後者則為需要追蹤建築營運時期的績效資訊方可獲取分數的指標項目。

實際得分數待未來參與評級時參照屆時之參考指南版本，並由GRESB驗證後給分。各指標詳細說明參閱GRESB Real Estate Reference Guide 2021 pp. 124-200。

績效組件						
面向	指標	指標名稱	指標內容	完工前一年籌備	完工後一年執行	
風險評估	RA1	對投資組合進行的風險評估	該指標確定實體在過去三年中是否對其長期投資進行了環境和/或社會風險評估。長期投資的 ESG 風險評估表明了對 ESG 管理的持續承諾，專注於降低可能對回報產生負面影響的風險，以及對投資組合發展的前瞻性方法。	✓		
	RA2	技術建築評估	該指標的目的是檢查實體為了解能源、水和實體可利用的廢物改進機會。	✓		
	RA3	能效措施	該指標的目的是改善投資組合中的環境績效，著重於提高資產能源效率的機會，並檢視為減少投資組合的能源消耗而採取的措施。 通常這些措施的實施是建築技術評估根據建築的特點、安裝的設備和能源使用所得的結果。該指標在資產級別進行追蹤，旨在評估投資組合中的持續活動。因此，實體必須在 TRUE/FALSE 的基礎上報告各種措施在過去 3 年的執行。			✓
	RA4	節水措施	該指標旨在審查實體為減少整個投資組合的用水量而採取的步驟。 除能源績效外，耗水量也是房地產投資組合中環境永續性績效的一個關鍵指標。 該指標在資產級別進行追蹤，旨在評估投資組合中的持續活動。因此，參與者必須報告過去 3 年的活動。效率測量類別能在 TRUE/FALSE 的基礎上報告各種測量。			✓
	RA5	廢棄物管理措施	該指標旨在審查實體為減少其廢物產生/產生並獲得優化的處置方法而採取的步驟。除了能源績效和用水量之外，廢物管理也是房地產投資組合環境永續性績效的關鍵指標。 該指標在資產級別進行追蹤，旨在評估投資組合中的持續活動。因此，參與者必須報告過去 3 年的活動。效率測量類別允許在 TRUE/FALSE 的基礎上報告各種測量。			✓
目標	T1.1	投資組合改進目標	環境績效目標指導實體及其員工實現可衡量的改進，並且是將 ESG 納入業務運營的關鍵決定因素。GRESB 將評估這些目標的存在，而不是這些目標的雄心程度。			✓
	T1.2	基於科學的目標	科學基礎減量目標通過指定減少溫室氣體排放所需的數量和速度，為公司提供了一個明確定義的未來進步途徑。設定基於科學的目標表明了減少溫室氣體排放以實現《巴黎協定》目標的正式承諾：將全球暖化限制在比工業化前水平高出 2°C 的範圍內，並努力將暖化限制在 1.5°C 以內。基於科學的目標可以增強投資者對轉型風險的信心，並指導實體向低碳經濟轉型。GRESB 將評估科學基礎減量目標的存在，而不是這些目標的雄心程度。			✓
租戶與社區	TC1	租戶參與計畫	該指標描述了實體讓租戶參與 ESG 議題的方法。它確定實體是否已採用正式的租戶參與計畫並確定所涵蓋的議題。有效的租戶參與計畫可促進與業主的溝通，並為租戶指標、需求、關注點和建議納入運營和 ESG 決策的途徑。	✓		
	TC2.1	租戶滿意度調查	該指標檢視實體是否以及在何種程度上與租戶就他們的滿意度進行互動。租戶滿意度調查幫助實體了解投資組合中的關鍵問題，與租戶互動並提高租戶滿意度，這可能有助於提高保留率和生產力。 儘管租戶之間存在許多差異，但將廣泛應用的租戶滿意度調查應轉化為易於解釋的指標，有助於分析和比較結果。			✓
	TC2.2	提高租戶滿意度的計畫	該指標檢視實體如何回應租戶滿意度調查中辨識的問題。租戶滿意度調查可以確定關鍵問題和關注點，再通過業主採用的改進措施和/或計畫來解決。根據調查結果定義措施和改進目標並實施這些措施展現了對租戶參與過程以及對發展和維持租戶滿意度的承諾。			✓
	TC3	針對 ESG 租戶的裝修和翻新計畫	該指標評估實體如何解決租戶空間裝修和翻新中的 ESG 問題。裝修和翻新計畫有助於在租戶/佔用者入駐之前，在使用的早期階段協調業主和租戶的觀點和行動。從租約即開始的指導和協助加強了對 ESG 議題的重視，並為永續運營的建築奠定了基礎。	✓		

績效組件						
面向	指標	指標名稱	指標內容	完工前一年籌備	完工後一年執行	
租戶與社區	此面相確定了實體與租戶和社區互動的行動，以及互動的性質。	TC4	租賃合約中的 ESG 特定要求 (綠色租賃)	該指標描述了通過租賃合約促進 ESG 績效的策略。租賃合約的內容是業主與租客關係的起點，明確了雙方各自的權利和義務。	✓	
		TC5.1	租戶健康和福利計畫	該指標評估實體透過其資產和服務促進健康和福祉之計畫的存在和程度。促進租戶、客戶和社區健康和福祉的完整流程包括需求評估、目標設定、行動和監控。這樣的流程有助於實體採取系統化的行動來創造價值和管理風險。	✓	
		TC5.2	租戶健康和福利措施	該指標評估實體透過其資產和服務促進健康和福祉的計畫的存在和程度。促進租戶、客戶和社區健康和福祉的完整流程包括需求評估、目標設定、行動和監控。這樣的過程有助於實體採取系統化的行動來創造價值和管理風險。該指標評估通過實體的資產和服務促進健康和福祉的計畫的範圍和品質。	✓	
		TC6.1	社區參與計畫	該指標檢視實體用於支持與其運營相關的社區的策略。社區參與的結構化和全面方法展示了社區參與議題融入實體整體戰略的程度。	✓	
		TC6.2	監測對社區的影響	該指標檢視實體為了解其對與其運營相關的社區的社會和環境條件的影響所考慮的主題。房地產資產的運營可能對當地社區產生正面與負面的影響，這些影響通常會因物業類型而異。監控有助於實體管理資產運營對社區的影響。	✓	
能源	此六個面向 (能源、溫室氣體、水、廢棄物、數據監控和審查以及建築認證) 是以實體在其資產級別報告的資訊所組成。	EN1	能源消耗	能源消耗佔建築物環境足跡的很大一部分。能源消耗的數據測量和持續報告有助於實體將整體能源消耗概念化，提高其投資組合的能源效率，並減少與化石燃料能源使用相關的經濟和環境影響。	✓	
溫室氣體		GH1	溫室氣體排放	溫室氣體 (GHG) 盤查近年來顯著發展。除了實體通常設定自己的自願溫室氣體排放目標外，許多國家還引入了強制性溫室氣體排放報告。評估參與者投資組合中的排放量已成為標準做法，實體也越來越關注其整個價值鏈中的碳排放量。		✓
水資源		WT1	用水	持續收集用水量數據能為房地產公司和基金經理提供信息以監測其對環境的影響、減輕飲用水和廢水系統的負擔、評估供水中斷風險並減少用水支出。		✓
廢棄物		WS1	廢棄物管理	廢棄物數據的持續收集為房地產公司和基金提供了監測其環境影響、評估其流程效率並設定減少廢物產生量的目標所需的資訊。投資組合產生之危險和非危險廢棄物的資訊以及處置地點，對於實體管理環境影響和發覺非必要的財務負擔是有價值的見解。		✓
數據監控與審查		MR1	能源數據的外部審查	第三方對 ESG 數據的審查可使投資者和實體對報告資訊的完整性和可靠性有信心。該指標涵蓋整個投資組合報告的溫室氣體排放數據。		✓
		MR2	溫室氣體數據的外部審查	第三方對 ESG 數據的審查可使投資者和實體對報告資訊的完整性和可靠性有信心。該指標涵蓋整個投資組合的用水量數據的審查。		✓
		MR3	水數據的外部審查	第三方對 ESG 數據的審查可使投資者和實體對報告資訊的完整性和可靠性有信心。該指標涵蓋整個投資組合的廢棄物績效數據的審查。		✓
		MR4	廢棄物數據的外部審查	第三方對 ESG 數據的審查可使投資者和實體對報告資訊的完整性和可靠性有信心。該指標涵蓋整個投資組合的廢棄物績效數據的審查。		✓
建築認證		BC1.1	設計/施工階段的綠建築認證	該指標評估實體於設計、施工和/或重大翻新使用綠色建築認證的情況。綠色建築證提供了資產品質的衡量標準，可為居住者、社會和環境帶來好處。建築認證還可以作為透明度和問責制的附加保證，以告知投資者和入駐者資產的 ESG 表現。	✓	
		BC1.2	運營階段的綠建築認證	該指標旨在評估實體將綠色建築認證用於建築運營和維護的情況。綠色建築證提供了資產品質的衡量標準，可為居住者、社會和環境帶來好處。建築認證還可以作為透明度和問責制的附加保證，以告知投資者和入駐者資產的 ESG 表現。		✓ (LEED O+M)
	BC2	能源等級	該指標評估實體對能源評級和基準的使用。能源評級通常是政府規定的，是衡量建築物能源效率性能的指標。因此，它們使租戶和投資者能夠識別既環保又具有較低營運成本的建築物。公開揭露的資產級建築認證和評級為新建築、翻新和運營中的 ESG 績效提供第三方驗證認可。通常，建築認證確認單個資產的設計和/或運營方式符合獨立制定的 ESG 標準。		✓	

致謝辭

鼎越開發誠摯感謝為此永續發展白皮書各方面做出貢獻的所有公司同仁與外部協作夥伴，建立公司的永續藍圖是一項規模宏大的工作，集結鼎越開發各部門人員和易境永續顧問公司為期近一年的共同參與，為鼎越之永續經營往前邁向一大步也替未來企業永續相關之工作奠定了穩固的基礎。

於此特別感謝以下鼎越開發股份有限公司各部門同仁為此白皮書內容投入的努力：

- 朱亞虎 董事長
- 沈慶京 執行長
- 夏彥凱 總經理
- 張嘉文 執行副總
- 陳紀豪 副總經理
- 蔡志章 副總經理

管理部門

- 蕭欣怡
- 蘇振鄴

會計處

- 蘇芷馨

採購發包處

- 廖麗秋

工程管理部

- 張圳鴻
- 孫鴻坤
- 廖俊豪
- 王瑞華

業務部

- 廖家興
- 賴怡君
- 潘亮如

鼎越也感謝易境永續設計顧問有限公司各相關部門為此白皮書所提供的專業諮詢與服務：

- 何宗翰 執行長

ESG策略整合顧問部

- 張文馨
- 梁甄育
- 徐紹智

LEED綠建築部

- 陳泊宇

WELL健康建築部

- 盧竑達

