

創造永續循環的價值  
承包所有人安居樂業的理想未來

# 2022

## 鼎越開發永續報告書

Core Pacific Development Corp.  
Sustainable Report



# 關於本報告書

## ■ 簡介

本報告書為鼎越開發股份有限公司（鼎越開發）發布之第一份《永續報告書》，做為未來持續揭露每年度之ESG目標與執行進度。內容詳述我們的永續發展願景並匯報為此願景我們於2022年所做的努力，以及達成2030年永續發展目標的藍圖。

## ■ 編制依據

此報告書以最新的《GRI 2021》版本為標準，鼎越使用《GRI3：重大主題2021》對正負面、潛在、實際衝擊進行重大議題鑑別與揭露，並以《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《GRI2：一般揭露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及本報告書章節索引詳見P42。

## ■ 範疇

此永續報告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，本報告書中的「鼎越開發」、「鼎越」、「我們」、「公司」均表示「鼎越開發股份有限公司」之實體。

- 公司地址為：台灣台北市松山區東興路12號5樓。
- 2022年永續報告書於6月30日發行，報導期間：2022/1/1-2022/12/31，與財務年度期間一致；今年尚未規劃進行外部第三方保證/確信。
- 如對報告書有任何疑問，請聯絡永續發展處 李愛鈴主任。
  - 連絡電話：02-8787-6999#1701
  - 電子郵件：[alinlee@dydc.com.tw](mailto:alinlee@dydc.com.tw)

GRI1

GRI3

GRI2

2-1

2-2

2-3

2-5



# 目錄

執行長的話 P3

鼎越開發簡介 P4

## 1 2030 ESG 永續發展策略 P5

1.1 永續實績 P6

1.2 2030 ESG 永續發展藍圖 P7

1.3 聯合國永續發展目標 P9

## 2 永續根基 P11

2.1 ESG 永續發展管理架構 P12

2.2 永續發展工作決策管理方法 P13

2.3 鼎越開發的政策 P13

2.4 利害關係人溝通 P14

2.5 重大議題評估 P15

2.6 重大議題 P15

## 3 營造共好企業 P16

3.1 ESG 領導力 P17

3.2 員工參與 P18

3.3 安全、健康與福祉 P21

## 4 促進經濟繁榮 P24

4.1 綠色經濟 P25

4.2 風險管理 P25

## 5 落實環境保護 P28

5.1 氣候行動 P29

5.2 環境友善 P29

5.3 溫室氣體排放 & 減量 P29

5.4 廢棄物管理 P30

5.5 建築韌性設計 P30

5.6 噪音汙染管控 P30

## 6 創建共榮合作 P31

6.1 品質管理 P32

6.2 互利共榮 P32

6.3 多向溝通 P33

6.4 永續採購政策制定 P33

## 7 打造宜人聚落 P34

7.1 健康與福祉 P35

7.2 社區發展 P35

## 8 實踐永續發展 - 京華廣場 P37

## 9 GRI 全球報告倡議組織準則

索引 P42

致謝 P46

# 執行長的話

鼎越於2021永續轉型元年訂下五大永續發展目標，「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」，更透過集團「吸碳一小步、抗暖一大步」的理念，正視氣候變遷帶來的挑戰與風險。

我願以身作則，從「經濟戰士」轉變為「吸碳戰士」，亦即經營企業不再僅僅是以營利為目的，而是透過一步一腳印地為永續建築扎下穩健基座，以邁向淨零建築為唯一目標；以創造人民安居樂業未來為唯一責任！

## ESG商辦不是「口號」，京華廣場就是「答案」

京華廣場頂級商辦園區秉持集團理念，並以高樓層陽台、層層種樹為設計核心，規劃打造出一座垂直森林的ESG商辦。透過建築物種樹，除了綠植遮蔽陽光，可以有效降溫、減少使用空調，達到節能減碳的效果之外；也能夠增加都市吸碳面積，以彌補城市綠化面積不足的問題，同時對地球做出一份貢獻！

當大家才開始正視ESG建築之際，京華廣場頂級商辦園區早已成為台灣ESG建築的領先指標。

## 永續的未來

2022年鼎越已踏出邁向永續發展的第一步，以京華廣場頂級商辦園區參與2022年全球房地產可持續性基準(Global Real Estate Sustainability Benchmark, GRESB)，被評選為「全球業界領導者 - 綜合物業發展類別(Mix Used)」五星評等，首開全台建築業先河，榮獲「台灣第一，亞洲第二」殊榮！

透過這次的殊榮，不僅代表我們有能力做到，也代表我們有責任做到！希望不僅讓未來進駐的企業能夠一起實踐永續發展責任，為地球盡一份心力之外，也希望鼎越同仁能夠引領同業一起創造永續建築、永續城市，並以種樹撼動天下公益，帶領大家一起種下美好未來！

鼎越開發 執行長

沈宏章





# 鼎越開發簡介

■ 成立	2019	年
■ 員工人數	46	人
■ 主要業務	<ul style="list-style-type: none"><li>• 大型土地開發</li><li>• 房地產投資與建設</li><li>• 不動產銷售與租賃</li></ul>	
■ 台灣業務版圖 (截至本報告年度)	台北	
項目數量	1	
總樓地板面積	254,663	m <sup>2</sup>

鼎越開發股份有限公司 (Core Pacific Development Corp.) 創立於2019年，截至2022年12月31日，本公司同仁共46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。

主要業務包括大型土地開發、房地產投資與建設、不動產銷售與租賃。過往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。

未來主要業務除了著重於開發或整合具有潛在效益之土地，經由分區土地利用之研究、分析及規劃顧問，使本公司有一標準之流程推估土地開發之效益，以作為公司多角化經營及永續發展的服務項目之外。本公司也以改善城市的居住環境，提升公共利益及都市生活機能為目標，致力於都市更新及危老重建，尤其近年台北市辦公大樓供不應求的問題，更致力於公辦的都更，以提供更好、更符合ESG的商辦大樓。

公司為落實企業ESG策略將治理單位角色和高階管理階層發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，針對衝擊管理之要求，董事會授權永續發展委員會管理負責外，另需發布其年度核心目標並監督ESG工作執行，且每年至少一次溝通會議將執行最終成果回報給董事會，董事會以最高治理單位角色以《永續發展工作決策管理方法》檢核組織之重大主題與流程；為避免檢核流程有利益衝突發生，鼎越依據母公司董事會議事規則第16條，董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案如涉及董事本身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係；定期召開董事會亦為與最高治理單位溝通重要關鍵；同時為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識技能及經驗，公司邀請外部顧問李堅明教授針對集團高階主管進行《COP淨零觀察與產業因應》治理單位之教育訓練實績；以中石化《董事會績效評估辦法》規定，每三年由外部專業獨立機構或專家學者執行評估一次；內部董事會績效評估一次等，辦理最高治理單位績效評估作業。

GR12

2-6

2-9

2-10

2-11

2-12

2-13

2-14

2-15

2-16

2-17

2-18

# 1

## 2030 ESG永續發展策略

2022年是鼎越永續啟動元年，依據2021年的永續白皮書，鼎越重新定位與規劃京華廣場時，我們便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。

鼎越在2022年依據GRI 3最新標準進行重大議題顯著議題鑑別，除揭露正面重大議題外，也評估揭露負面實際、潛在重大議題，進行揭露與因應對策，面對未來的各項永續議題的挑戰。

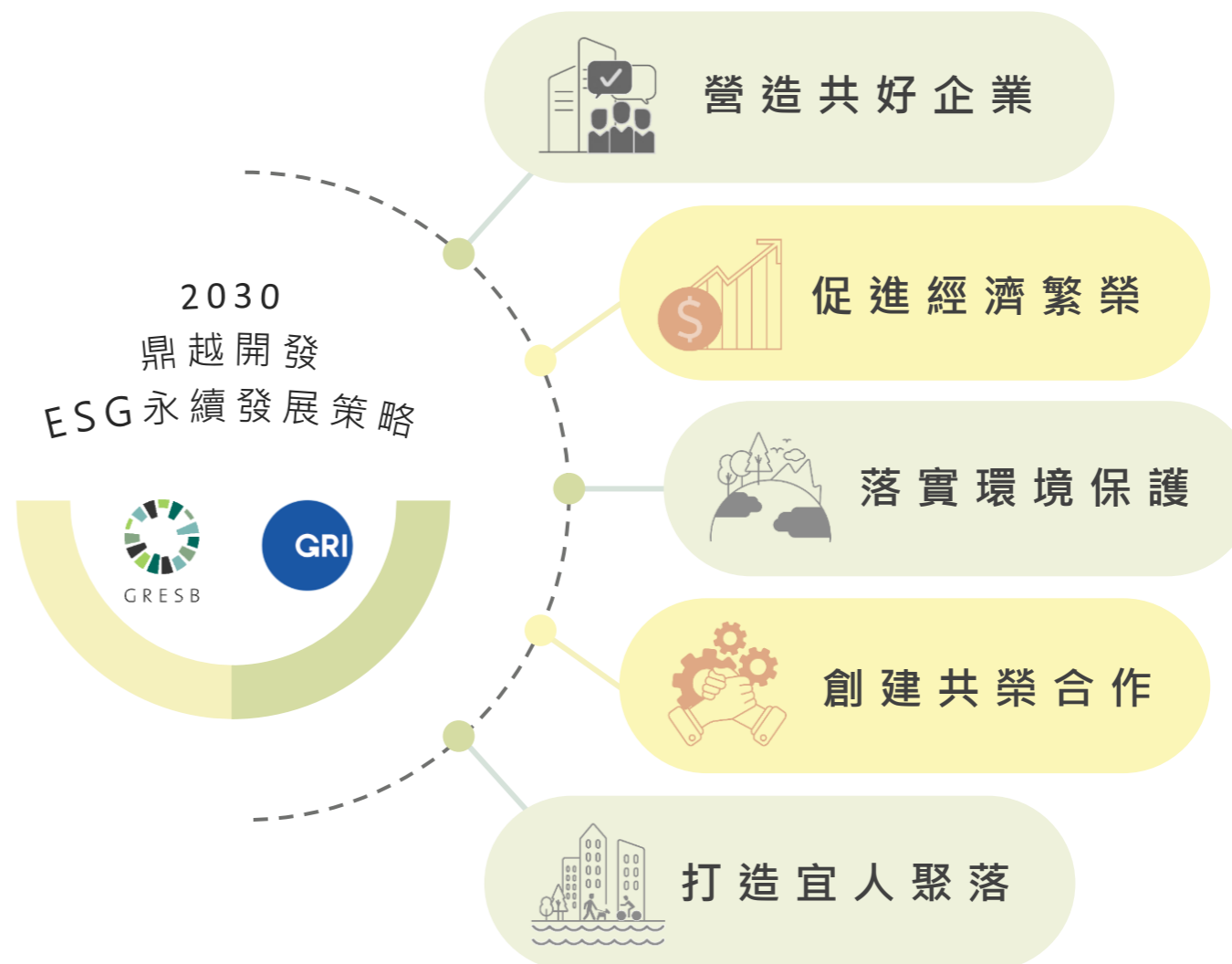
為闡明發展目標，我們在2021年設立了永續發展的願景：

**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：

1. 營造共好企業
2. 促進經濟繁榮
3. 落實環境保護
4. 創建共榮合作
5. 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 鼎越開發永續實績

鼎越開發為延續資源及環境之永續性，以ESG領導力為實踐永續第一步，積極參與及具公信力的第三方GRESB全球不動產永續基準指標評級，獲得五星評等、亞洲第二；擴大員工參與計畫和安全健康與福祉；延續氣候行動，環境友善與建築韌性設計，管控噪音汙染；維持品質管理，互利共榮關係，提供合作承包商或供應商有多向溝通管道與教育訓練；打造健康與福祉、和諧發展的宜人聚落。永續實績不僅可以提升社會責任和競爭力，同時可促進國家和全球的永續發展目標。各項永續實績如下：

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
2022.1-2022.12 實績				
<b>ESG領導力</b>	<b>綠色經濟</b>	<b>氣候行動</b>	<b>品質管理</b>	<b>健康與福祉</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>發行第一版永續發展報告書</li> <li>導入ESG整合、建立專門工作小組</li> <li>回應聯合國永續發展目標 (UN SDGs)</li> <li>GRESB五星評價，全台第一座獲得此殊榮的頂級商辦園區，更躍居亞洲第二名</li> <li>第二次參與GRESB全球不動產永續基準指標</li> <li>識別環境、社會、治理面向之議題並制訂管制方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>致力於為利害關係人創造永續增長與互利的經濟價值</li> <li>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，並依據執行長對永續的決心，開始投入綠色金融的領域</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建築韌性設計</li> <li>開發項目採取低耗能、節水設計</li> <li>開發項目規劃再生能源使用</li> <li>承諾於開發項目中，導入國際健康建築、綠建築認證系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>獲宜居城市貢獻獎勵</li> <li>開發項目中導入耐震、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</li> </ul>
<b>員工參與</b>	<b>風險管理</b>	<b>環境友善</b>	<b>互利共榮</b>	<b>社區發展</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>員工將定期:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>每週進行工作週會</li> <li>勞資會議 (2022/12/12) 每季一次</li> <li>每月一次的全體動員大會</li> </ol> </li> <li>檢視員工包容性與多樣性、建立員工參與計畫</li> <li>已經建立員工有效的申訴與監督管道</li> <li>進行員工滿意度調查並針對調查結果提供改善計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼎越已通過環境管理系統 ISO 14001認證，並在每年持續檢視，定期進行更新</li> <li>使用GRI 3標準請各方利害關係人鑑別各議題所產生之潛在風險，協助相關權責部門在2023年進行新一輪的對應政策擬定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定開發項目永續選址方法</li> <li>制定開發項目綠色採購、材料選擇要求規則</li> <li>制定開發項目節能、節水策略</li> <li>導入開發項目內廢棄物回收策略</li> <li>導入建築物全生命週期永續管理方針</li> <li>噪音汙染管控</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引導供應商與合作夥伴通過ISO認證</li> <li>指引供應商與合作夥伴提供永續商品與服務</li> <li>與注重永續的供應商建立密切合作關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發選址優先考慮便捷交通與良好生活機能之地區</li> <li>於開發項目中提供社區互動平台與參與式公共空間</li> <li>建立社區影響評估與監測流程</li> <li>與社區里長和居民加入利害關係人溝通</li> <li>參加社區相關活動、說明會</li> <li>認養開發案周邊公園，並定期維護</li> <li>開放開發案部分作為社區公共空間</li> </ul>
<b>安全、健康與福祉</b>	<b>股東/投資人溝通</b>		<b>多向溝通</b>	<b>政府/公協會溝通</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>制定了各項員工安全指標</li> <li>已建立員工健康與福利計畫提升職場安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期發布年報、財報、每月營收報告</li> <li>舉辦年度股東會、法人說明會</li> <li>不定期公告重大訊息</li> <li>設立企業關係處、官方網站之投資人專區專責溝通</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商定期溝通：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>例行性商務會議及供應商拜訪、</li> <li>辦理電子招標教育訓練、工程招標說明會</li> <li>依各案進行承攬商工安教育訓練</li> <li>郵件、電話、會議溝通</li> </ol> </li> <li>建立公開、暢通的租戶、供應商、顧客交流平台</li> <li>建立有效的申訴與監督機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合中央及地方主管機關相關宣導及說明會、審查、稽核等作業</li> <li>參與不動產開發產業公協會相關會議</li> <li>郵件及電話溝通</li> </ul>

# 1.2 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年至2022年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：2023年至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

#### 2021-2022 目標

##### ESG領導力

- 發行第一版永續發展報告書
- 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

#### 2023-2024 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

#### 2021-2022 目標

##### 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

#### 2023-2024 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

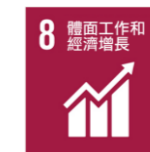
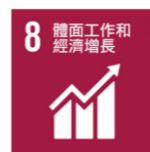
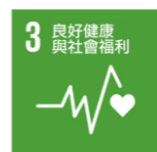
#### 2025-2030 目標

##### 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

### 2021-2022 目標

#### 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

### 2023-2024 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
- 建立建材資料庫，排除汙染環境揭露之建材使用於未來之開發項目

### 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

- 達到淨零碳建築，租戶入駐使用再生能源



## 創建共榮合作

### 2021-2022 目標

#### 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

### 2023-2024 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
- 漸要求新供應商簽署《承包商行為守則》：短期90%，中期95%，長期100%

#### 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放量盤查，以利鼎越提升建築生命週期評估與建造階段之隱含碳排放量評估之品質



## 打造宜人聚落

### 2021-2022 目標

#### 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

### 2023-2030 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



## 1.3 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

#### 3 良好健康與社會福利

鼎越實踐多項與使用者健康、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。

**4** 優質教育

#### 4 優質教育

鼎越確保所有同仁於職場上，都能獲得永續發展所需的知識與技能，其中包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、促進和平與非暴力文化、全球公民意識、尊重文化多樣性，以及文化對永續發展的貢獻。

**5** 性別平等

#### 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** 體面工作和經濟增長

#### 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

#### 16 和平、正義與健全的司法

鼎越強調提升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** 體面工作和經濟增長

#### 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，藉此將由鼎越向外延續、擴展，提升經濟增長的能量。

**17** 促進目標實現的夥伴關係

#### 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

#### 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，以達到更有效率的能源使用，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

#### 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

#### 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。並且除了在建設計劃和開發上有所行動外，也持續推動員工教育來提升對氣候變遷的意識。



## 創建共榮合作

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：



### 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。

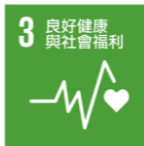


### 17 促進目標實現的夥伴關係

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。

## 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：



### 3 良好健康與社會福利

鼎越保障開發項目周遭大眾的健康與福祉。包含提升空氣品質、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ru04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，使基地中的水文脈絡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

永續基地與社區的關係是鼎越非常重視的項目。不僅在開發項目周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，做為公眾服務性質使用或公益性質使用。同時認養復盛公園用地50年，增加都市中綠化空間並與社區共享。



2

# 永續根基

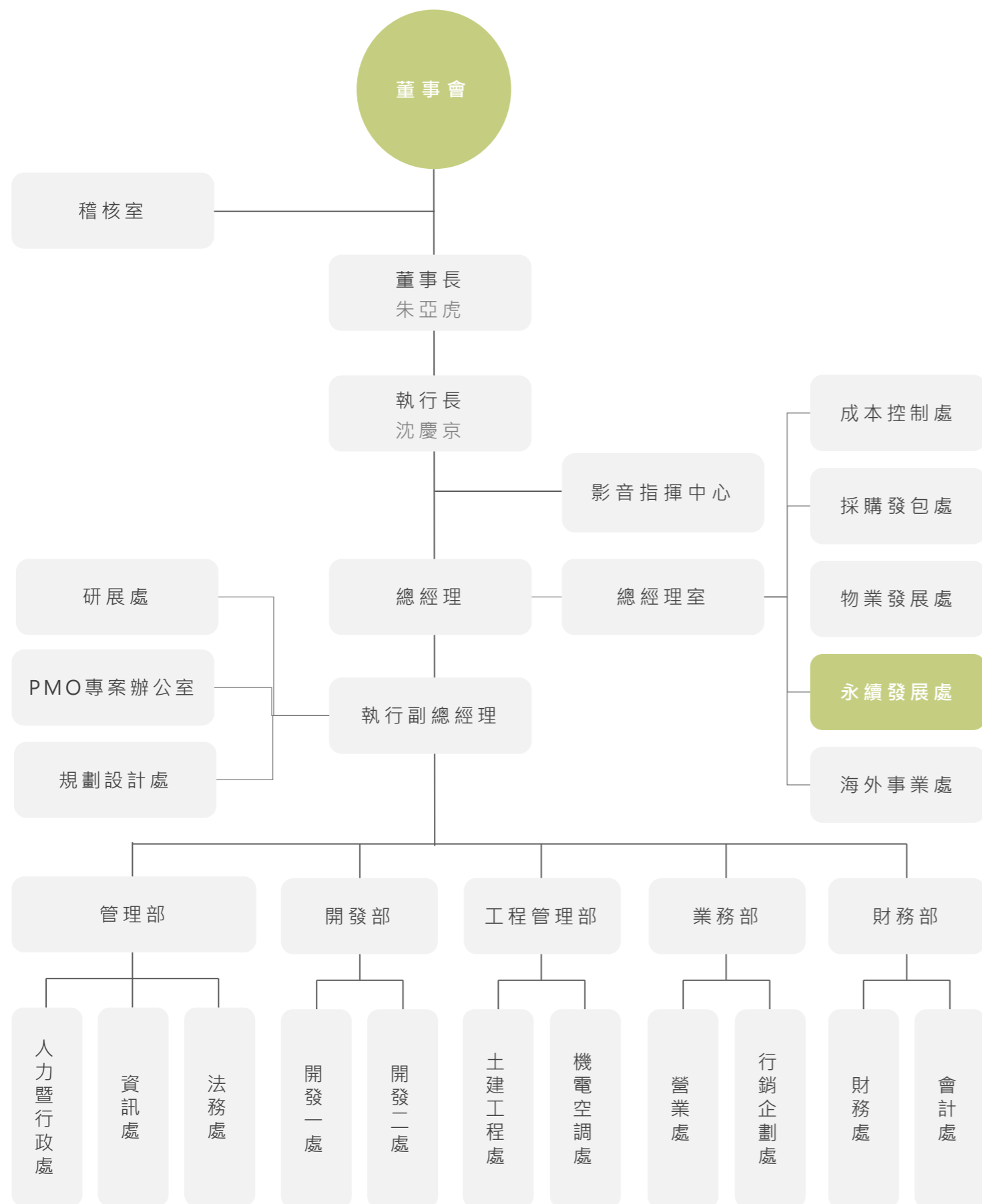
sustainable foundation

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

### 鼎越開發組織架構

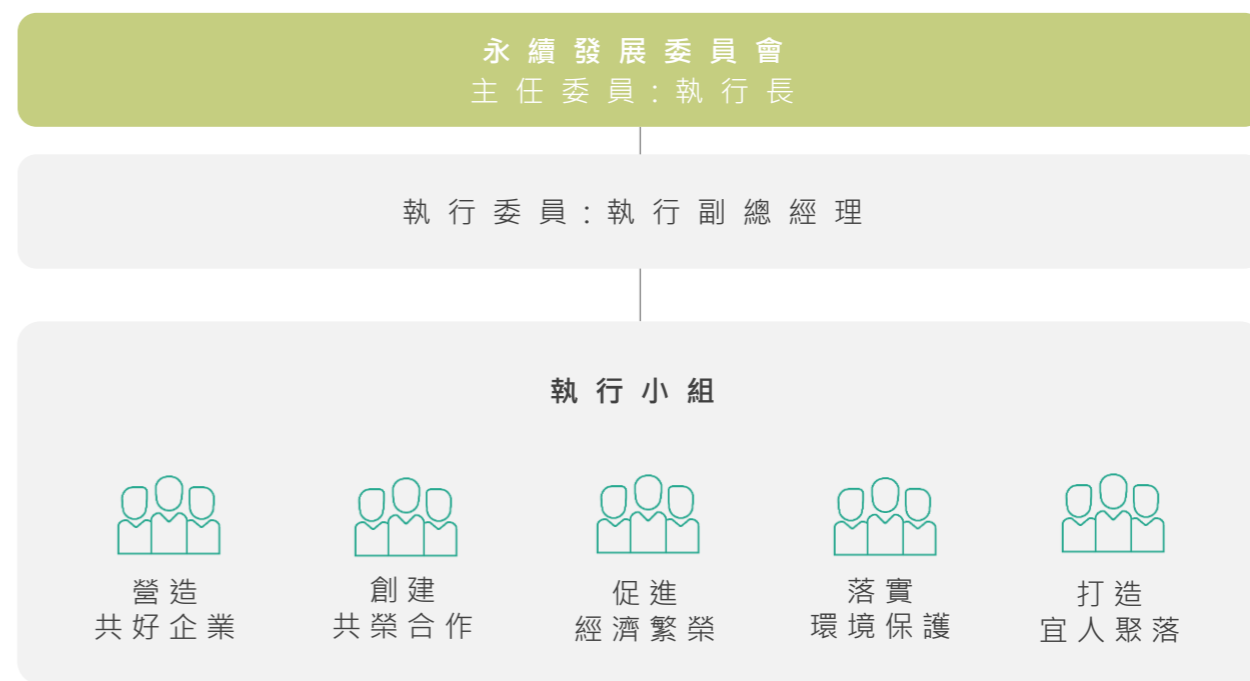


### ESG永續發展管理權責分配

本委員會主任委員由執行長擔任。本委員會執行委員由執行副總經理擔任。董事會考量經驗、專長，核定相關部門高階主管為本委員會委員。本委員會成員若因職務調動或離開現職，得以該職務繼任者接任。本委員會之執行委員應依據本規程第二條，執行年度相關規劃與討論，每半年提出執行成果報告，並於年末提交事業計畫時提出包含環境、社會、公司治理面向之相關目標設定之次年度執行計畫。前項年度執行計畫及執行成果經向本委員會報告後，每年應由本委員會提報董事會至少一次。本委員會應依據董事會決議，審議與彙整公司永續推動相關政策與績效，並落實董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

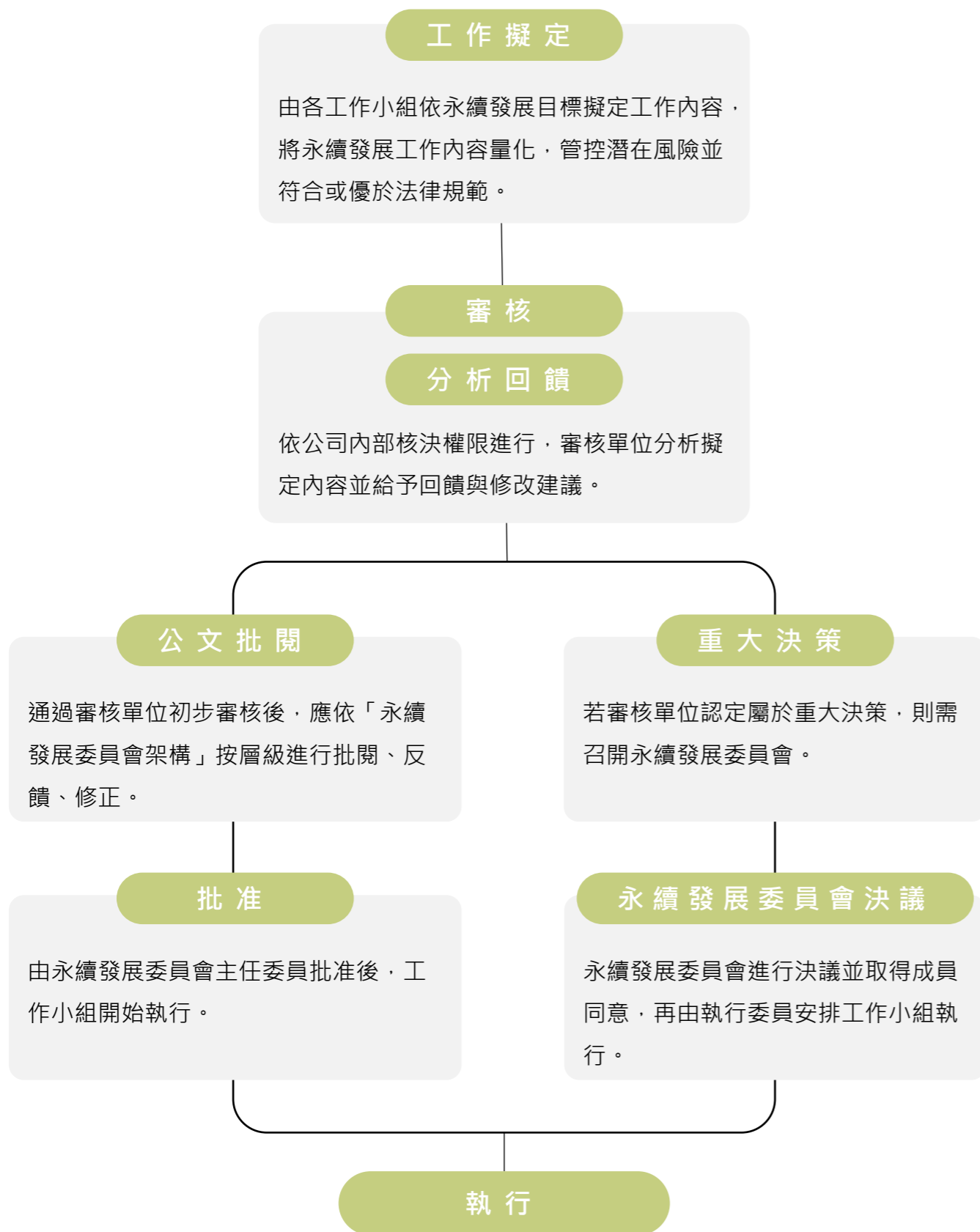
五大執行小組權責範圍及運作單位：

1. 為落實永續發展，各執行小組依據重點關鍵議題，設置任務小組，邀集跨部門之成員執行相關工作。
2. 各執行小組應於每次委員會議召開前，提出前期計畫之執行成果報告及未來執行計畫。期間各執行小組轄下之任務小組應根據工作計畫及目標持續落實相關工作，並定期向所屬之委員報告。各任務小組之運作方式、報告頻率由該組委員決定。



## 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：

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》
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	《社會相關議題與管制方法》、《員工參與計畫》、 《員工結構與薪酬制度》、《員工福利辦法》
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》
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	《中石化董事會多元化政策落實情形》、 《中石化董事會議事規則》、《中石化董事會績效評估辦法》、 《永續發展工作決策管理方法》、 《董事會暨經理人工作權責劃分表》、 《總經理以下各階層分層負責表》、《人事ESG績效目標》、 《ESG風險管理》、《永續土地或收購原則》、 《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》、 《安全衛生與環境保護管理要點》



## 2.4 利害關係人溝通

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準 ( Stakeholder Engagement Standard )，以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，鑑別出六類主要的利害關係人，包括同仁、股東/投資人、供應商/承包商、政府/公協會、社會/社區、學界專家。公司透過多元途徑、廣泛地蒐集各利害關係人群體的關注焦點與期待，並整合到公司的營運策略中，使公司營運更具有協作性、包容性和戰略性。

溝通管道與模式	
對於同仁之溝通	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作週會</li> <li>2. 勞資會議 ( 111/12/12 ) 每季一次</li> <li>3. 每月一次的全體動員大會</li> </ol>
對於股東/投資人	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期發布年報、財報、每月營收報告</li> <li>2. 舉辦年度股東會、法人說明會</li> <li>3. 不定期公告重大訊息</li> <li>4. 設立企業關係處、官方網站之投資人專區專責溝通</li> </ol>
對於供應商/承包商	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 例行性商務會議及供應商拜訪</li> <li>2. 辦理電子招標教育訓練、工程招標說明會</li> <li>3. 依各案進行承攬商工安教育訓練</li> <li>4. 郵件、電話、會議溝通</li> </ol>
對於政府/公協會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 配合中央及地方主管機關相關宣導及說明會、審查、稽核等作業</li> <li>2. 參與不動產開發產業公協會相關會議</li> <li>3. 郵件及電話溝通</li> </ol>
對於社會/社區	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參加社區相關活動、說明會</li> <li>2. 認養周邊公園</li> <li>3. 開放公共空間</li> </ol>
對於學界專家	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不定期舉辦國際趨勢議題交流</li> </ol>





## 2.5 重大議題評估

本次重大議題評估係參考GRI:2021新版重大議題決定流程做法、由利害關係人將重大議題以衝擊程度及發生可能性作答，鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如下：

### Step1 確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告編製邊界，依循AA1000利害關係人議合標準與GRI報導原則，規劃重大議題鑑別流程。

### Step3 彙整永續議題

依循GRI準則，並參考歷年永續議題鑑別結果、價值鏈、國內外標竿同業、國際ESG趨勢與風險，彙整出5大永續面向與24項永續議題。

### Step5 確認與檢視

分析各個議題的永續衝擊程度與利害關係人關注程度，鑑別出16項重大永續議題，提報CSR委員會核定後，繪製重大性矩陣圖。依據每項永續議題的報導要求，進行資訊揭露。



### Step2 確立溝通對象

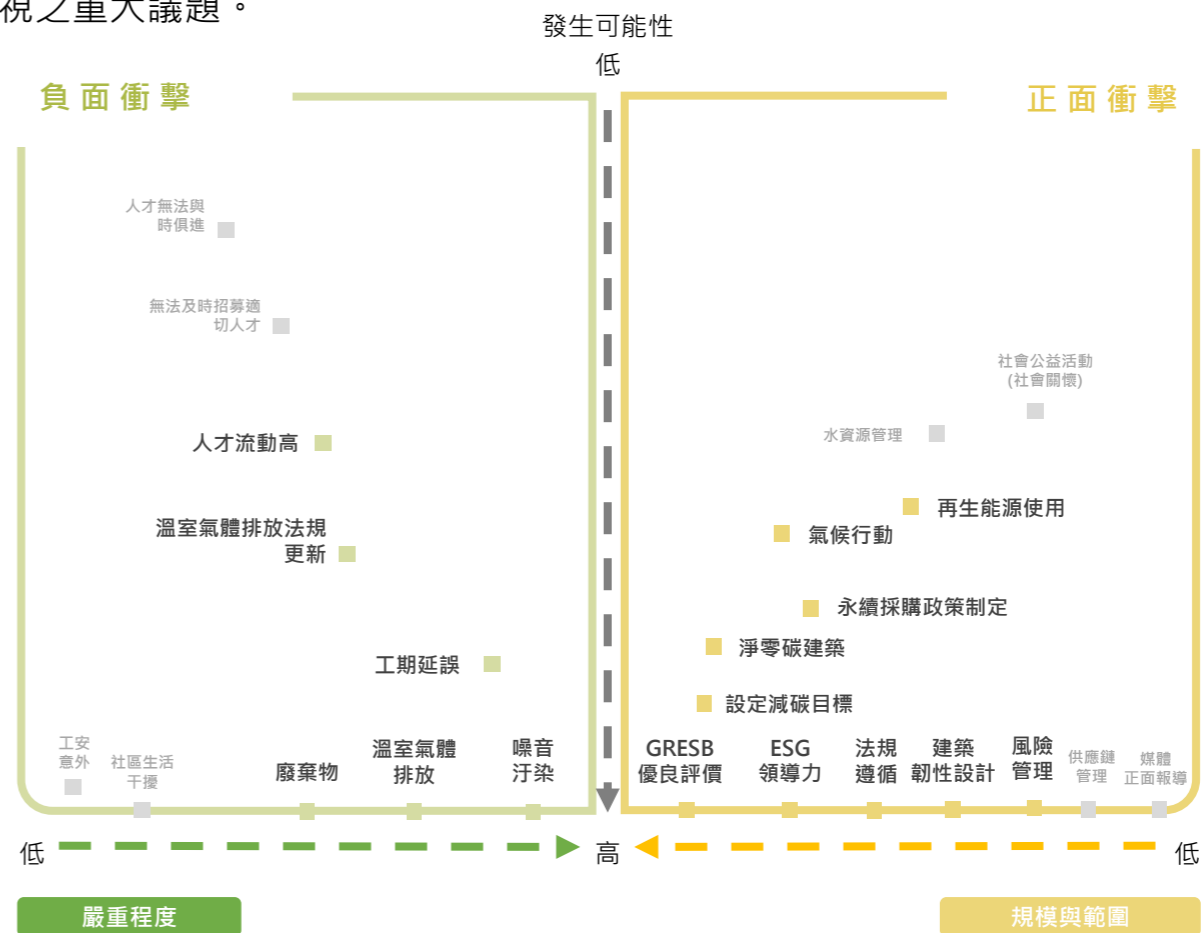
經永續委員會與推動單位共同討論，確認與營運衝擊高度相關的6類利害關係人。包含：投資人、員工、合作夥伴(供應商、承包商)、政府機關(政府/公協會)、社會(鄰房社區)、學界專家。

### Step4 調查關注程度

藉由重大議題問卷及利害關係人與企業高層對於永續議題關注如嚴重程度、規模範圍、發生可能性等重大性排序。實際回收問券為153份。包含：投資人2份、員工47份、合作夥伴92份、政府機關2份、社會6份、學界專家4份。

## 2.6 重大議題

本次之鑑別從鼎越核心商業活動範疇出發，蒐集國際產業趨勢及同業競爭因素參考，以ESG三大面向，鑑別出24個重大主題，同時邀請利害關係人針對正面與負面實際及潛在影響作答評估，實際回收問券為153份，鑑別出利害關係人重視之重大議題。



重大議題再經鼎越高層主持及永續發展處相關同仁討論出16項本年度重大關鍵管理議題，如下表，各議題因應策略及作為將於本報告書後續章節說明。

負面衝擊		正面衝擊	
議題	對應章節	議題	對應章節
噪音汙染	5.6 噪音汙染管控	GRESB 優良評價	3.1 ESG 領導力
溫室氣體排放	5.3 溫室氣體管理&減排	ESG領導力	3.1 ESG 領導力
廢棄物	5.4 廢棄物管理	法規遵循	3.2 員工參與 3.3 安全、健康與福祉 5.6 噪音汙染管控
工期延誤	4.2 風險管理	設定減碳目標	5.3 溫室氣體管理&減排
溫室氣體排放法規更新	5.3 溫室氣體管理&減排	淨零碳建築	5.3 溫室氣體管理&減排
人才流動高	3.2.4 治理單位與員工的多元化	永續採購政策制定	6.4 永續採購政策制定
		建築韌性設計	5.5 建築韌性設計
		氣候行動	5.1 氣候行動
		風險管理	4.2 風險管理
		再生能源使用	5.1.1 再生能源規劃使用





3

# 營造共好企業

Win-Win Enterprises

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

為帶領所有員工與合作夥伴落實我們所訂定的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。我們於永續發展藍圖中回應聯合國永續發展目標 ( UN SDGs ) 中的重要目標，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。相關的領導作為有：

1. 導入ESG整合、建立專門工作小組
2. 回應聯合國永續發展目標 ( UN SDGs )
3. 第二次參與GRESB全球不動產永續基準指標
4. 識別環境、社會、治理面向之議題並制訂管制方法
5. 發行第一版永續發展報告書

### 3.1.1 《開發項目之ESG策略》

鼎越對開發項目的永續發展負責任，因此將開發項目的ESG整合納入重要政策中，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。
- 評估開發項目當地氣候，鑑別潛在因氣候變遷可能引發的自然災害，如：火災、水災、風災、旱災等。
- 提升基地規劃與建築物設計之韌性表現。例如：景觀設計優先採用原生物種，降低澆灌用水量、設置雨水回收 / 暫存系統，降低暴雨逕流量。
- 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、景觀池或在評估可行的情況下補充空調及沖廁用水等。
- 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，並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、工法、可回收材料、提升營建廢棄物轉化率、減少廢棄物掩埋的比例等。
- 優先選用能提供產品資訊以確保產品符合環保與健康的標準的供應商；
- 優先採購低碳、含再生成份或考量到其生命週期的隱含碳排的材料，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、隔熱材料等降低照明及空調等用電設備之能耗與溫室氣體排放，並同時提升室內環境品質與舒適度。
- 落實廢棄物管理措施，包含監控和定期檢討轉化率，詳見《開發項目廢棄物管理策略》。
- 提供建築入住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

- 所有開發項目的建築物結構設計須符合或優於當地法規要求，以維護建築物安全性並確保使用者安全。
- 保障建築物入住者的健康與福利，包含穩定提供新鮮水源、空間設計之包容性及室環境品質等，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、管理人員需遵守鼎越開發之《企業行為守則》、參與 ESG 相關培訓、執行 ESG 績效、自我評估且透過鼎越之《ESG 績效考核制度》進行年度 ESG 考核。
- 制定符合甚至優於當地法規要求的開發環保標準，並參考業界最佳實踐融入開發項目設計與管理方針之中。
- 採用符合或優於當地法規的綠建築規範與永續標準，詳見《綠建築政策》。



## 3.2 員工參與

員工為公司珍貴的資產，為提供員工安全、健康、舒適的工作環境與文化氛圍，鼎越開發制定「員工參與和福祉」之政策，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。經統計2021年員工為30人，截至2022年底止，鼎越聘僱全職員工總數達46人，性別比例男性佔24人，女性佔22人；無聘僱任何非員工的工作者。員工參與項目計有：

- 參與定期會議：員工將定期1.每週進行工作週會、2.勞資會議（2022/12/12）每季一次、3.每月一次的全體動員大會
- 檢視員工包容性與多樣性、建立員工參與計畫及有效的申訴與監督管道
- 進行員工滿意度調查並針對調查結果提供改善計畫
- 規劃每名員工每年接受訓練的平均時數

### 3.2.1 員工教育訓練

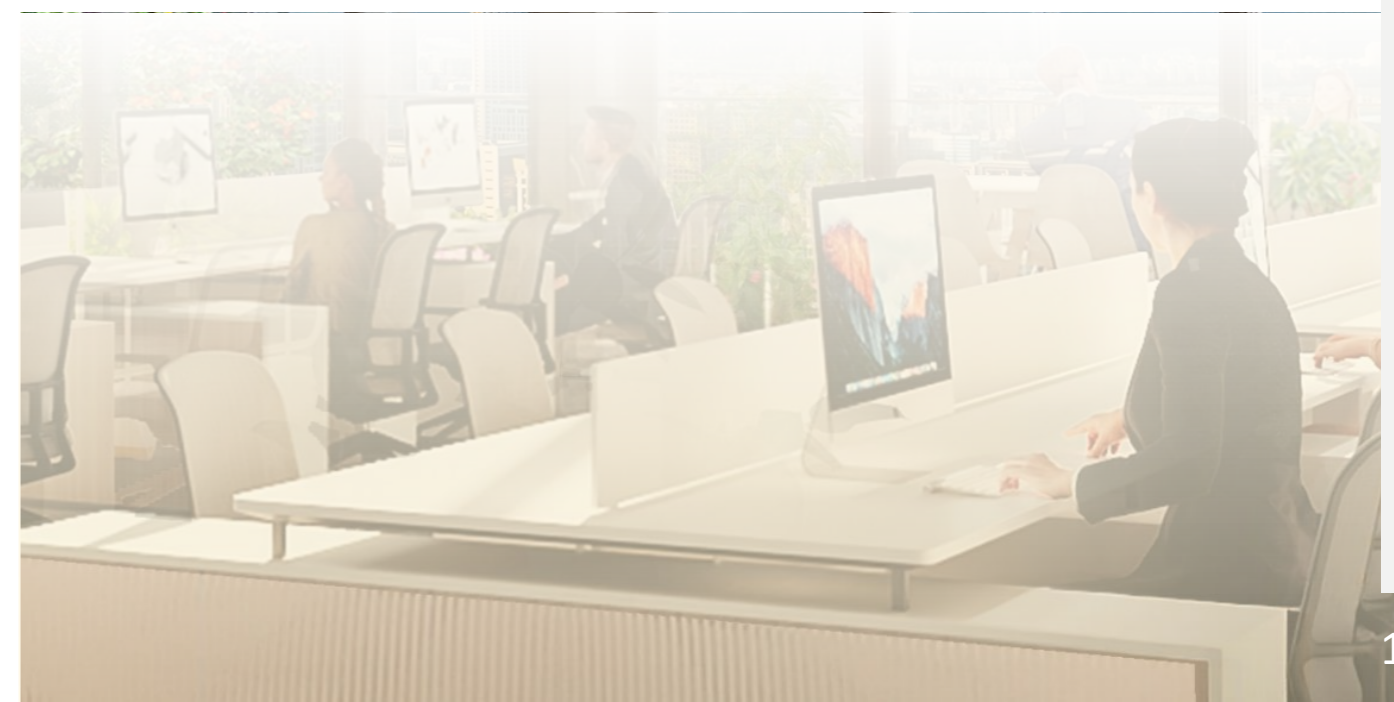
為培養同仁興趣並增加專業知識與技能，鼎越不僅鼓勵同仁積極參與各種實體或線上課程、講座、說明會等，2022年鼎越也邀請不同專業的內外部專業講師，於內部辦理共計8場次教育訓練，課程主題包含建築標章探討、系統介紹與應用、法律專題介紹、ESG概念與應用以及淨零時勢探討及因應等多元化面向課程。透過不同類型的教育訓練，增加內部垂直溝通及橫向連結，支持潛力人才發展與創新，同時確保同仁擁有公平和競爭力的職場環境，期望培養出專才專業的優秀員工。鼎越2022年辦理8場次教育訓練，共計160人次參與，參與時數339.5人時，平均每位同仁受訓時數為7.4小時。

日期	課程	時數(時)	男性		女性		總計
			主管	同仁	主管	同仁	
4/9	智慧建築標章探討與應用	2	3	10	0	9	22
8/5	IPCS工程營造管理系統介紹	2	0	6	0	12	18
8/10	IPCS工程營造管理系統教育訓練	2.5	2	4	0	8	14
8/19	Fine Report 培訓課程	2	1	11	0	10	22
9/16	票據法專題	2	2	10	0	15	27
10/21	土地稅法_遺產及贈與稅	2	0	7	0	6	13
11/18	ESG概念與應用	2	2	6	0	11	19
12/7	COP27淨零觀察與產業因應	2.5	2	11	0	12	25
	總計	17	77		83		160

### 3.2.2 提升員工職能及過渡協助方案

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，厚植同仁與企業整體競爭力。相關證照及專業說明如下：

類別	總計人數	營業類	人數	比例
營業類	21	公共工程品管工程師(土建組)	5	23.81%
		工地主任	3	14.29%
		甲種勞工安全衛生業務主管(甲業)	3	14.29%
		職業安全衛生管理乙級技術士	2	9.52%
		模板支撐作業主管人員	2	9.52%
		擋土支撐作業主管人員	2	9.52%
		丙級建築製圖技術士	2	9.52%
		乙級營造工程管理	1	4.76%
		鋼構組配作業主管人員	1	4.76%
機電類	4	防火管理人	2	50.00%
		公共工程品管工程師(機電組)	1	25.00%
		丙級冷凍空調裝修技術士	1	25.00%
不動產類	8	危老重建推動施	5	62.50%
		不動產經紀人	2	25.00%
		地政士	1	12.50%



GRI

404-1

404-2

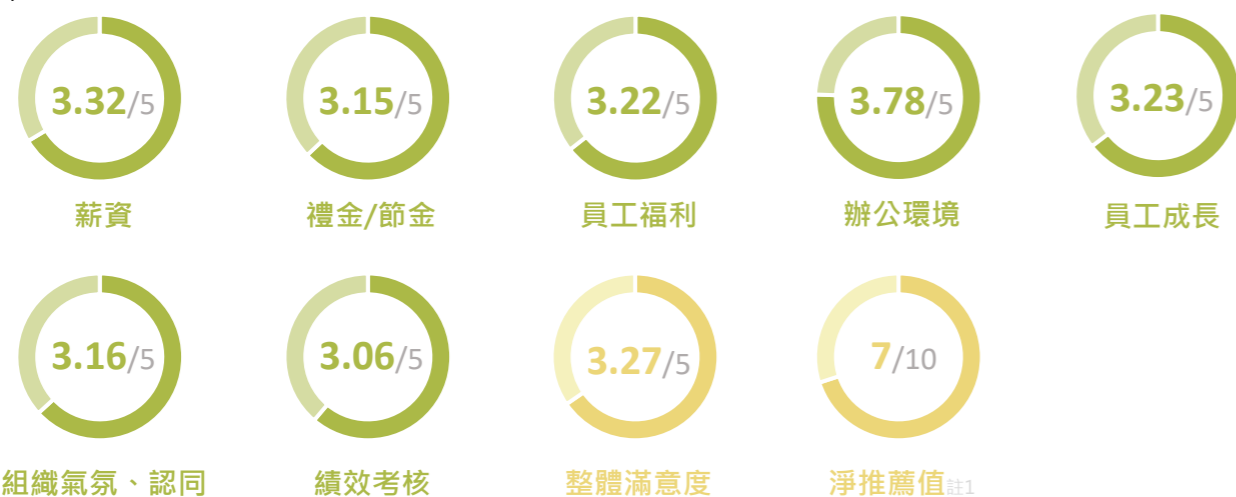
GRI2

2-7

2-8

### 3.2.3 員工滿意度調查

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、禮金/節金、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)，禮金/節金及組織氣氛、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。

### 3.2.4 治理單位與員工的多元化

鼎越開發員工總計46人，男女比例為52%：48%；國籍分布皆為中華民國；年齡分布為30-50歲67.4%：30歲以下 17.3%：50歲以上 15.3%。

	男	女	總計		總計
30歲以下	2	6	8	二技	6
31~50歲	16	15	31	大學	20
51歲以上	6	1	7	四技	4
總計	24	22	46	高中職	1
				專科	3
				碩士	12
				總計	46

就以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比：

姓名	職稱	性別	年齡	學歷	國籍
朱亞虎	董事長	男	51歲以上	大學	中華民國
沈輝庭	董事	男	31歲~50歲	碩士	中華民國
余建松	董事	男	51歲以上	大學(EMBA)	中華民國
陳穎俊	監察人	男	51歲以上	大學	中華民國

鼎越利害關係人重視之人才高度流動重大議題中，人資部門深入研討對策回應內容中說明如下：

2022年鼎越招聘並實際報到員工為71位，當年度離職人數為54人(含2021及2022年入職員工)，離職率為76%。到職/離職統計如下表

2022	到職			離職		
	男	女	總計	男	女	總計
性別						
30歲以下	4	5	9	2	2	4
31歲-50歲	37	15	52	30	10	40
51歲以上	9	1	10	10	0	10
總計	50	21	71	42	12	54

離職原因分析：40.7%為生涯規劃、13%為家庭因素需照顧家人、9.3%為因關聯企業調動，其餘則為個人健康因素、求學進修、無法適應公司政策或管理風格、資遣及其他。

由此可見鼎越人才流動率較高，可能與鼎越尚無完善政策、規範及制度有關，因此，本公司持續制訂完善規範與制度，以保障同仁們的權利，提供一個令人安心的友善職場環境；也將著重加強人資招募時的選才策略，希冀找到與鼎越，擁有共同理想並且願意共同邁進的優秀人才！



### 3.2.5 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、聘雇謹守公平、透明、誠信原則，符合政府法令及公司招聘之規定落實於勞資關係之規範，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，並於當年度之ESG報告書中揭露員工結構與薪酬制度統計。

鼎越薪酬政策以固定薪資和浮動薪資(禮金、節金)、離職金以及勞基法規定之退休金等；同時以《ESG績效考核制度》薪酬政策與組織相關經濟、環境、人群衝擊目標等適度結合；對於薪酬決定流程係依據母公司規範辦理。如董事長的薪酬績效由董事會進行內外部評估，中石化總經理及副總經理的酬金(包含薪資、津貼及獎金等)，係參考市場行情、資歷、職責、經驗及風險等，依《公司法》第29條規定辦理，於2011年9月起設置薪資報酬委員會。另有關訂定酬金的程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性，均經由薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀求公司永續經營與風險控管的平衡；除本公司之委任經理人之薪酬與任免須經由董事會核定外，其餘同仁依其所擔任之職位，由總經理核給合理的薪酬，非經專案核准，各單位不得自訂標準，擅自發給。用人單位主管得依該新進人員甄選時之表現及其學經歷，與人力暨行政處一起核給合理之薪資，亦可參考《鼎越開發\_敘薪管理辦法(109年第七次董事會通過訂定)》。

### 3.2.6 性別薪酬比

鼎越注重性別平等，在同樣的學歷、經歷等條件下，不因性別關係而發生同工不同酬的事情，且不因大環境影響，不減反增，代表鼎越提供了更好的條件及環境，係為了能夠挖掘更好的人才，使其在本公司無經濟上的煩惱，才能在鼎越發揮一幾所長，為公司帶來更大效益。

#### 2022員工薪酬結構概況

年度	職級別	基本薪比		薪+獎比	
		女	男	女	男
2020	高階主管	-	1.00	-	-
	中階主管	0.21	1.00	0.21	0.21
	基層主管	1.06	1.00	1.06	1.06
	非主管人員	2.07	1.00	2.07	2.07
2021	高階主管	-	1.00	-	-
	中階主管	0.39	1.00	0.39	0.39
	基層主管	1.15	1.00	1.15	1.15
	非主管人員	3.54	1.00	3.54	3.54
2022	高階主管	-	1.00	-	-
	中階主管	0.09	1.00	0.09	0.09
	基層主管	1.67	1.00	1.67	1.67
	非主管人員	2.41	1.00	2.41	2.41

非主管全職員工薪資資訊 (千元)			
年份	2020年	2021年	2022年
平均員工人數	10	11	18
平均薪資	450,738	522,472	595,000
中位數薪資	490,000	492,800	613,667
同業平均薪資	-	-	541,000

年份	新進同仁最低起薪			與當地最低薪資比例	
	男	女	薪資比	男	女
2021	30,000	30,000	1:1	1.26	1.26
2022	34,000	34,000		1.43	1.43

註：高階主管：八職等(含以上)；中階主管：六、七職等；基層主管：四、五職等；非主管人員：三職等(含)以下。

2022年度鼎越員工平均薪資為新台幣595,000元，中位數薪資達新台幣613,667元，優於同業平均的新台幣541,000元。鼎越除在基本薪資提供較好條件外，對於各階層主管也以公平、公正的方式評估員工的表現與能力，並提供員工公平且附有競爭力的薪酬。鼎越因女性中、高階主管人數較少，故薪酬比例低於男性，未來鼎越也將積極招募、培養女性員工擔任中、高階主管之職務。



### 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動

鼎越認為營造能充分保障人權的工作環境，與企業永續經營密不可分，因此，本公司依據中石化訂定之《中石化人權政策》積極推動企業社會責任，此政策係根據《國際人權法典》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國商業與人權指導原則》，以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所訂定。此人權政策提供母子公司同仁隨時得於網站下載觀看(<https://reurl.cc/qLm11q>)及詳見《社會相關議題與管制方法》。依據政策要求必須尊重多元職場人權，同仁不論性別應予平等對待，禁止任何形式之歧視、騷擾、不合理對待及禁止同仁發生違反性平法之作為，為免公私不分傷害同仁及公司，對工作場所性騷擾採取零容忍，以確保提供同仁在安全平等之工作環境，發揮所長與公司一同前進。

為促進同仁了解各項政策與核心理念，公司定期做相關政策宣導，並採取適當之預防、糾正、處理及懲戒措施。如遇違反政策等相關行為，請向管理部提出申訴：

- 電子信箱：stellahsiao@dydc.com.tw
- 電話：02-8787-6999#9001
- 地址：台北市松山區東興路12號B1

接獲申訴案件後，本公司將就歧視、騷擾之申訴進行調查，如經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理；歧視、騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，也將對申訴人給予適當之懲戒或處理。2022年本公司發生一件騷擾案件，已對相對人給予嚴懲。

### 3.2.8 團體協約

鼎越為提供員工團體協商平台，於111年12月12邀請全體員工參與第一屆第一次勞資會議，由勞方代表提出勞工權益等交流討論，會後制定未來每季召開一次勞資會議，讓員工有充分溝通管道，共創勞資和諧。

## 3.3 安全、健康與福祉

鼎越開發除重視人才培育與健康安全外，亦相當關注工作之餘，員工的生活品質與身心靈健全，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」，透過豐富和多元的方案，創造友善幸福職場環境。

### 3.3.1 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利

鼎越制定各項員工安全指標外，也同時提供員工健康與福利計畫提升職場安全，相關的福利有：人壽保險：醫療保險：傷殘保險：育嬰假：退休制度。2022年員工福利支出為203,202元，另因應防疫政策，確保同仁健康、預防同仁確診購買酒精、快篩、口罩等防疫備品支出為79,890元，其餘相關福利項目如下頁：

	福利項目	金額(NTD)	申請資格條件
1	春節、端午節、中秋節之三節禮金	3,000元/人	1. 申請資格：在職須滿三個月(以發放日為基準)。 2. 當年度在職未滿一年者，以在職天數比例*禮金金額發放，四捨五入至百元。 3. 留停復職者，以在職天數比例發放並計算至百元。
	春節、端午節、中秋節之三節禮品	600元/人	1. 申請資格：三節禮品發放當日須在職。
2	五一勞動節禮金	1,000元/人	1. 申請資格：在職須滿三個月(以發放日為基準)。 2. 未滿一年以在職天數比例*禮金金額發放，並計算至百元。 3. 留停復職者，以在職天數比例發放並計算至百元。
3	生日禮金	1,600元/人	1. 申請資格：同仁在職須滿三個月。
4	結婚禮金	3,000元/人	1. 發放資格：在職須滿三個月。 2. 申請時間：結婚登記日起三個月內。 3. 申請文件：繳附喜帖或戶口名簿，或其他證明文件。 4. 申請限制：限申請一次。
5	生育禮金	3,600元/人	1. 申請資格：在職須滿三個月，本人或配偶分娩得申請之。 2. 申請時間：須事實發生日後三個月內。 3. 申請文件：須繳附出生證明書影本。 4. 多胎禮金：最高以雙胞胎發放7,200元
6	公傷住院慰問金	4,000元/次	1. 申請資格：在到職日後發生的公傷住院。 2. 公傷住院慰問金2,000元 3. 公傷住院慰問品2,000元，憑單據核銷。
	住院慰問金	3,200元/次	1. 申請資格：在到職日後發生的普通傷病住院 2. 住院慰問金2,000元 3. 住院慰問品1,200元，憑單據核銷。
	死亡慰問金	20,000元/人	1. 在職期間死亡慰問金。
7	同仁慶生會	200元/人	1. 舉辦時間：二個月(單月)舉辦一次。 2. 舉辦單位：管理部舉辦，依據當月在職人數申請慶生預算，並在預算內運用
8	同仁旅遊金	3,000元/人	1. 舉辦時間：一年舉辦一次。 2. 舉辦單位：由管理部門規劃舉辦，依據當月在職人數申請旅遊金預算，並在預算內規劃運用。 3. 參加限制：同仁旅遊活動可攜伴自費參加，惟須以家屬為限(父母、配偶及子女)。
9	尾牙活動金	5,000元/人	1. 舉辦時間：一年舉辦一次，時間在農曆年前。 2. 舉辦單位：由管理部門規劃舉辦，以依據當月在職人數申請尾牙活動預算，包含尾牙餐費、尾牙活動費及尾牙獎項，並在預算內規劃運用。 3. 參加限制：同仁尾牙活動可以攜伴自費參加，惟須以家屬為限(父母、配偶及子女)。



### 3.3.2 關於營運變化的最短預告期

針對公司重大營運變化或可能影響員工權益之事項，將透過每月的全體動員大會及每季的勞資會議等多元、透明的溝通管道進行討論。若有任何預計影響員工之營運變化，皆依法提前通知員工，確保勞資雙方的權益及增進互信互惠的關係，進而建立溝通順暢、對員工友善的職場環境。

### 3.3.3 職業安全衛生管理系統

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與轄下之工程，截至2022年底各項職業安全衛生統計概況分別如下：

2022年(12/31)組織員工統計數為男生24位，女生22位，2022年無員工發生職業性傷害。

統計項目	男(24人)	女(22人)	總計
總工作時數	38,400	35,200	73,600
總工作日數	4,800	4,400	9,200
可記錄總工傷事故數	0	0	0
可記錄總工傷事故率(TRIR)	0	0	0
職業病事件數	0	0	0
職業病引致損失工時比率(ODR)	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0	0
損失工作日率(LWR)	0	0	0
缺勤率(AR)	1%	3%	4%
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重工傷事件數(不含死亡)	0	0	0

1. 缺勤率：為報告年度內勞動力計畫工作的總天數的百分比。(事假、病假(不包含covid-19)、遲到、曠職)。(缺勤天數 / 工作總天數) x 100%。
2. 受傷率：衡量因運營而受傷(包括職業病和職業殘疾以及死亡)的總人數佔員工總數的百分比。

2022年月份	總出工數	總經歷工時	公傷事件(次)	職安六小時(統計人數)	失能傷害人次數	失能傷害損失日數	失能傷害頻率FR	失能傷害嚴重率SR
1	271	2168	0	22	0	0		
2	542	4336	0	24	0	0		
3	475	3800	0	24	0	0		
4	375	3000	0	24	0	0		
5	544	4352	0	40	0	0		
6	593	4744	0	40	0	0		
7	842	6736	0	50	0	0		
8	933	7464	0	60	0	0		
9	810	6480	0	60	0	0		
10	1249	9992	0	60	0	0		
11	1917	15336	0	80	0	0		
12	1900	15200	0	80	0	0		
全年度	10451	83608	0	564	0	0	0	0

1. 工傷事件(次)：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。
2. 失能傷害頻率(FR)：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。
3. 失能傷害嚴重率(SR)：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。

### 3.3.4 職業健康服務

同仁是公司最大的資產，唯有提供健康友善的工作場所，才能保障同仁的身心健康，因此，鼎越每年固定辦理健康檢查，只要符合資格者(前一年度通過試用期)皆可參與，並依據職等提供不同的健檢金額，也鼓勵同仁斟酌本身狀況自費增加健檢項目。鼎越2022年符合健檢資格者為14位，實際參與健檢者為14位，健檢率達100%。

職等	體檢金
副理級以下	4,000元/人
經/協理級	10,000元/人
副總級以上	15,000元/人

### 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練

為達到工務所遵循工地零災害與預防危害，確保工地施工人員生命與健康，落實各項職業安全衛生管理系統及自主檢查；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。鼎越訂定《工務所職業安全衛生手冊》，尤其著重於預防的教育訓練，依據不同的崗位訂定不同的教育訓練內容與規範。

新進人員	不定時辦理新進工作者（含外籍工作者）或在職工作者於變更工作前（含外籍工作者）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。
現場工程師	負責執行工作場所負責人指示分配管理、設置、維護區域，並協助作業自動檢查與安全設施，承攬廠商之人員及危險機具及設備等進場管制及安全觀察、協助人員教育訓練、危害告知等。
現場施工人員	作業前，須完成6小時職業安全衛生教育訓練。
協力廠商	需簽署勞工一般安全衛生教育訓練切結書。
危險物與有害物之標示及通識	對危險物及有害物之管控，應辦理危害通識教育訓練、製作危害物質清單、更新安全資料表、標示危害物質等管制措施，確保可能暴露或使用危害物質之作業人員避免危害的產生。

另外依據《安全衛生與環境保護管理要點》，供應商或承包商針對教育訓練部分須遵守第十八、十九以及二十條規範，規範內容如下：

- 第十八條：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，並將「訓練紀錄影本」及經勞工同意簽字之「承攬廠商勞工安全衛生紀律承諾切結書」提送工務所備查。
- 第十九條：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。
- 第二十條：協力廠商之雇主未為其勞工辦妥前二條之勞工保險、安全衛生教育訓練及簽具承攬廠商勞工安全衛生紀律承諾切結書，工務所不得發給識別證，無識別證之勞工不得進入工地作業。

如違反本手冊規範之教育訓練內容，將依規範開罰：

項目	內容	單位	金額
教育訓練	新進人員及外籍勞工未施予從事工作及預防災變所必要之職前安全衛生教育訓練並留存紀錄。	每人	六千元
	特殊（擋土支撐、模板支撐、隧道等挖掘、隧道等襯砌、施工架組配、鋼構組配、屋頂作業主管、缺氧、吊掛等）作業主管及勞工未施予相關特殊作業主管及安全衛生教育訓練。	每人	六千元
	有害作業未指定作業主管指揮監督者（有機溶劑、鉛作業主管、四烷基鉛作業主管、缺氧作業主管、特定化學物質作業主管、粉塵作業主管、高壓室內作業主管、潛水作業主管）。	每人	六千元
	其他法令規定應辦理教育訓練者，未施予必要訓練並留存紀錄。	每人	六千元

鼎越公司2022年無發生重大違反法規事件。為防控重大違規事件發生，鼎越以「凡發生重大災損或職業安全衛生法第三十七條規定之職業災害時如發生死亡災害、罹災人數在 3 人以上者或發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療」之標準視為重大違規事件；其緊急處理程序為「應於 8 小時報告當地檢查機構，且現場勿破壞並保持完整性，工作場所負責人或相關人員應立即通報，啟動緊急應變措施」。



An aerial view of a city skyline at sunset, with numerous skyscrapers and buildings illuminated by the warm, golden light of the setting sun. The sky is a soft, hazy orange, and the city below is a dense grid of buildings, some with their windows glowing.

4

# 促進經濟繁榮

Economic Prosperity

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

致力於為利害關係人創造永續增長與互利的經濟價值，鼎越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，並依據執行長對永續的決心，開始投入綠色金融的領域，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

### 4.1.1 綠色金融

鼎越開發所屬之資產規劃設計以綠建築認證為基礎，全面打造宜人的健康建築空間外，更以全球不動產基準指標GRESB評級ESG目標，為未來入住之租戶及企業商辦，提供全新的綠建築空間；租戶還能在鼎越完備的開發設計基礎內與相關之產業，如金融銀行業者，進行必要的永續金融合作。

## 4.2 風險管理

鼎越已通過環境管理系統 ISO 14001 認證，並在每年持續檢視，定期進行更新；使用國際規範GRI 3 框架與核心業務需求進行風險管控機制，同步邀請各利害關係人鑑別各重大議題所產生之正面負面及實際與潛在風險，協助企業相關權責部門落實ESG風險管理目標與政策擬訂

### 4.2.1 ESG 風險管理

鼎越依循2021永續發展白皮書ESG風險鑑別內容，針對其對應政策與權責單位進行必要的風險管控及分工，相關風險類型、內容、對應政策與權責單位說明如下：

### 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"> <li>1. 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</li> <li>2. 年度策略及營運目標於市場機制下之可行性</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 召開經營管理會議，對經營指標管控點加以檢討。</li> <li>4. 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。</li> </ol>	董事會 總經理室 管理部 財務部
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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</li> <li>2. 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</li> <li>3. 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> </ol>	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"> <li>1. 供應鏈中斷可能造成進度落後及逾期</li> <li>2. 成本增加</li> <li>3. 公司營運出現狀況導致信譽受損</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> <li>4. 與供應商或承攬包商成為策略聯盟合作夥伴，以因應缺工及緊急應變處理。</li> <li>5. 遇市場全面性風險時，對承包商或業主具文主張追加工期。</li> <li>6. 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。</li> </ol>	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
資安風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強資安教育，提升員工資安觀念。</li> <li>2. 防火牆功能定期檢查，防毒更完整，避免停擺。</li> <li>3. 建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況。</li> <li>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。</li> <li>5. 接觸數據與個資人員均簽署切結書且有保密義務。</li> </ol>	總經理室 管理部

GR12  
2-23  
2-24  
GRI  
201-2



### 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生。 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
	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

### 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

### 其他風險鑑別

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
流行疫病風險	1. 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. 各單位分批演練居家辦公。 4. 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
	1. 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防疫規定，完整落實前不得進入公司或與公司關係者接觸。 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
工期延誤	1. 管理不當造成工期延誤	1. 在招標或發包前要求承包商及供應商依循承攬合約內時程規劃與ESG管理檢核要點 2. 若有工期延誤事項發生，若因可歸責乙方(承攬服務商)事由，乙方工作進度落後餘5%，經甲方通知期限改善而未改善者，甲方得暫停付款至暫停原因消除為止。	工程管理部 採購發包處

GR12  
2-23  
2-24  
GRI  
201-2

## 氣候變遷風險鑑別

本年度氣候變遷風險鑑別，係參考TCFD架構與指標，鑑別出企業在轉型風險與實體風險內容及對應政策如下：

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位	
轉型風險	<b>技術</b>			
	用低排放選項替代現有產品和服務	1. 為符合低碳建築，而改採用低排放材料，其成本較傳統材料高，成本反應在租金或售價上，進而導致消費者對產品需求減少。	1. 為符合低碳建築目標，達到「高樓層種樹，吸碳抗暖」之精神，每戶陽台皆經過特殊設計，以符合能夠種3公尺高大樹之需求。 2. 為了能夠符合綠建築、低碳建築、健康建築等有別於傳統的建築，進而購買低排放建材以及新型的規劃設計。	規劃設計處 採購發包處
	過渡到低排放技術的成本	1. 新興低碳設計技術市場供給少且成本高，過程須經過多次討論與模擬方能成為最終定案，此討論過程呈耗費時間、人力成本。	1. 討論過程中邀請專業顧問給予建議，以減少討論時間成本。	規劃設計處 財務處
	<b>市場</b>			
	客戶行為改變	1. 客戶對綠建築、低碳建築需求增加，改變原建築設計，增加設計成本。	1. 為因應客戶對綠建築、低碳建築需求增加，針對資產重新訂價。	規劃設計處 財務處
	原材料成本增加	1. 低碳建材可能多為進口材料，因而造成購買原材料成本的增加 2. 未來能源政策的改變，可能導致電價上漲，或是為達碳中和而購買再生能源憑證或使用再生能源發電，進而導致京華廣場營運成本增加 3. 因低排放材料成本較高，如在消費者需求沒有增加的情況下，將導致收入減少 4. 原材料成本增加，價格反應在資產上，進而導致資產價格上漲	1. 以國內低碳建材為優先，減少成本及碳足跡產生。 2. 規劃再生能源使用，以降低未來營運成本。 3. 與金融產業合作，建立「消費者綠色金融專案」，減少消費者購買成本及負擔，藉以增加消費意願。	採購發包處 規劃設計處 業務處 財務處
	<b>名聲</b>			
消費者偏好的轉變	1. 如建築需求沒符合消費者偏好的轉變，可能導致消費者的需求減少，銷售不如預期的情況下，進而造成收入減少	1. 現行規劃已以綠建築、低碳建築方向執行，符合未來消費者需求。	規劃設計處	
實體風險	<b>短期風險</b>			
	熱帶氣旋(颱風)	1. 施工期間受影響，可能影響完工工期 2. 使用係數較高的窗戶，以避免強風的破壞，材料成本增加 3. 排水系統高規格化，以避免颱風帶來的豪雨造成淹水，設計規劃成本增加	1. 現有施工期間已預估可能受影響工期，如仍超出預期，將對承包商或供應商具文主張追加工期，以彌補損失工時。 2. 材料、設計成本反映在資產上。	工程部 規劃設計處
	地震	1. 地震頻率增加，強度更大，抗震係數較高，需選擇更穩固的建材，材料成本增加 2. 為獲取耐震建築標章，設計規劃成本、人事成本增加	1. 材料、設計成本反映在資產上。	規劃設計處

GRI2  
2-24  
GRI  
201-2





5

# 落實環境保護

Environmental Protection

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

鼎越為邁向淨零碳建築，初期將以世界綠建築協會(World Green Building Council, WGPC)提倡推進淨零碳全生命週期-Advancing Net Zero計畫為核心，制定目標為「2030年建築和營建產業的排放量減半，並於2050實現產業淨零碳」。鼎越京華廣場為落實此目標不斷在選材以及設計規劃上做調整，開發項目採取低耗能、節水設計、規劃再生能源使用，導入國際健康建築及綠建築認證系統，以其為2050產業淨零碳目標盡一份心力。

### 5.1.1 再生能源規劃使用

全球為了減緩溫室效應，再生能源的發展已成為長期趨勢，再生能源不僅是一項具效益的投資項目，同時也能守護能源及環境安全，並減少溫室氣體排放，應用在建築中，更是為達到淨零建築目標的具體行動，其效益不容小覷！因此，本案也於屋頂設置太陽能光電發電設備，面積達595.2平方公尺，約占總建築面積5.5%，優於台北市綠建築自治條例規範。

## 5.2 環境友善

為實現環境友善目標，鼎越制定開發項目永續選址方法，擬定綠色採購、材料選擇要求規範，規劃設計節能、節水策略，廢棄物回收管理，導入建築物全生命週期永續管理方針。

## 5.3 溫室氣體排放與減量

為因應台灣2050淨零轉型目標，在產業轉型策略的建築產業裡，建築物隱含碳排經常被忽略，而實際上隱含碳排卻佔了全球溫室氣體排放總量38%；氣候變遷因應法制定策略，也是降低與管理溫室氣體排放目的。低碳及再生能源使用更是建築產業不可或缺的要項。鼎越為朝向淨零碳建築規劃，設定減碳目標，其做法為預計於2023年底前導入ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查系統，盤查範疇為鼎越台北辦公室所有能耗，同時落實節能政策；2024年則會將工地的施工狀況也納入碳排查範疇，以建立更完整的能資源管理目標。另外，針對京華廣場開發項目，鼎越也規劃短中長期目標，分為設計規劃階段、施工建造階段以及營運使用階段，針對不同階段規劃不同的減碳對策：

短期	設計規劃階段 2022-2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 採用鋼骨構造、玻璃帷幕系統及輕隔間牆面。</li> <li>2. 本案室內隔間(戶內)建議採用乾式輕隔間系統。</li> <li>3. 屋頂層所有設備以懸空(墩座)結構支撐，與屋頂防水層分離，設備更新時不傷及防水層。</li> <li>4. 給/排/雨水/空調管路明管設計，設備更新時可傷及裝潢，但不傷及結構驅體。</li> <li>5. 採用高效率之LED、T5 照明系統，降低電力消耗。</li> <li>6. 設置良好分區控制、自動照明點滅控制。</li> <li>7. 辦公室燈具採用防眩格柵且具有高反射塗裝反射板之燈具。</li> <li>8. 天花或牆面無板材裝潢&gt;50%。</li> </ol>
中期	施工建造階段 2024-2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 施工機具自動化及碳排放量監測。</li> <li>2. 選用具高效能省電標章及綠色省水標章之設備。</li> <li>3. 營建廢棄物減量、再利用及管控。</li> <li>4. 材料妥善管理，減少浪費。</li> <li>5. 環境保護措施。</li> <li>6. 能源有效利用及項目加強查核。</li> </ol>
長期	營運使用階段 2026-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 部分使用再生能源供電。</li> <li>2. 購買再生能源憑證，以達園區碳中和。</li> <li>3. 設備選用高效能省電標章及綠色省水標章(馬桶、小便斗、水龍頭)，採用符合節能減碳設備。</li> <li>4. 裝設智慧水表監控用水。</li> <li>5. 開放通風空間，陽台種樹設計，減少中央空調使用。</li> </ol>



## 5.4 廢棄物管理

針對廢棄物管理之實際作為，鼎越管理做法分為公司與工地兩項職場環境。公司：鼎越提供清潔舒適的辦公環境給同仁，並落實節約能源及垃圾分類，希望與同仁一起維護良好的辦公環境，另外也委託專業的「中工公寓大廈管理維護有限公司」維護辦公室內清潔相關服務。工地：工地的安全與衛生品質，將直接影響現場施工人員及工地周邊居民，因此，工地的廢棄物處置方式。在2022年二拆工程階段，鼎越開發與營造承包商-華熊營造訂定《工程契約》，契約中清楚說明廢棄物的處理方式，希望在施工過程中對環境與人員所造成的衝擊能降至最低，如有任何違規事項，將依規範罰款。契約中與廢棄物處置相關條約如下：

### 第22條 工地清理

1. 本工程施工期間，乙方(華熊)應隨時清除工地及其附近道路上及結構物內一切廢料、垃圾、非必要或檢驗不合格之材料、鷹架、工具及其他設備，以確保工地安全及環境整潔。本工程完工時，乙方應在驗收前清理工地及其附近道路上所有廢料雜物等，並將乙方造成之廢棄物及施工範圍予以清理整潔，所需費用由乙方負擔。
2. 乙方應於工程完工後甲方同意期限內，將乙方留存於工地之施工設備、臨時工程未用材料等全部拆離工地。在乙方未完成此項工作前，甲方得暫停剩餘款項之結算或支付。

### 第28條 工地安全與衛生環保

1. 乙方應提送施工安全環保計畫書，經甲方核准後方可施工。
2. 乙方應依照「職業安全衛生法」及「營造安全衛生設施標準」相關勞工安全、衛生環保法規，辦理工安衛生暨環保作業。乙方如未遵照上開規範而有發生重大災害之虞者，經甲方以書面催告限期改善而未改善時，甲方得視情況暫停計價付款至改善為止，或終止工程合約，或依合約相關規定罰款。
3. 乙方在甲方工地如發生工安、衛生、環保及公共危險等事故，由乙方自付一切賠償及法律責任。如需乙甲方知名易繳納罰款或賠償時，甲方得自乙方應請領之工程款、保留款中帶為繳付或賠償，若有不足則得另向乙方請求給付，乙方不得異議。

## 5.5 建築韌性設計

鼎越之京華廣場不僅以綠建築、健康建築、耐震建築最高等級為目標，更致力成為永續建築，在世界上屹立不搖。因此，從規劃設計階段便開始尋求完成目標的建材與設計，目前規劃依據結構分為三大部分：

1. 主結構：採用鋼骨結構、玻璃帷幕系統及輕隔間牆面，以減少廢棄物及二氧化碳的產生；給/排/雨水/空調等管路以明管設計，為日後設備更新時減少結構軀體的損傷，藉以減少後續修繕所花費的成本及廢棄物。
2. 室內空間：包含天花、牆面以及地坪，須採用75%以上的綠建材。
3. 衛浴設備：包含馬桶、沖水小便斗、水龍頭、噴灌設備，皆須使用符合省水、節水標章，另外，全案也設計雨水回收池量達1,500噸，並設有智慧水表監控用水。

## 5.6 噪音汙染管控

噪音汙染選項是利害關係人關心的重大議題之一，京華城廣場為台北市政府第三類噪音管制區域（松山區2），開發階段遵守法規進行建築物開發時的防震、鄰損、噪音等實測監控。如在工程營造階段，鼎越透過「台北市土木技師公會」協助進行台鐵設施、高鐵設施以及鄰房等現況鑑定分析調查，且定期進行評估與稽核，確保建築物與鄰房安全，保證每一分所利用的土地皆遵循法規要求，尊重周邊社區居民的權益，並維持他們的居住品質，為利害關係人創造最大利益。企業認定可能造成的組織的負面衝擊發生時，鼎越提供以下補救措施流程處理：

1. 接獲投訴：接獲投訴電話或居民親自拜訪，記錄投訴方訴求及聯絡資訊
2. 確認案情是否屬實：通知相關單位投訴情形，確認是否屬實，必要時至現場查看
3. 確實處理與控制：確認投訴情勢屬實，相關單位應立即進行改善
4. 紀錄、檢討與改善：回覆改善結果予投訴方，並進行檢討與改善作業，改善紀錄也將做為後續的應對流程，其鑑別與申訴方式以《企業行為準則》與《利害關係人溝通與申訴管道》處理。



# 6

## 創建共榮合作

Mutually Beneficial Partnerships

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

鼎越開發為貫徹永續共融合作機制，除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；另建立負責任之供應商與承包商評選機制，同時嚴格控管開發項目材料與工程之品質，減少高碳排施工技術，尋找適合減碳之各植栽物種，將開發案各項品質管理方針納入核心。

## 6.2 互利共榮

為達到相關產業朝向互利共榮目標，除鼎越自己通過ISO14001認證外，同步引導供應商與合作夥伴通過ISO認證。

協助供應商與合作夥伴提供永續商品與服務，與注重永續發展供應商建立密切合作關係。

### 6.2.1 供應商管理

鼎越擁有全面供應商評選制度，依據不同類別的供應商，訂定相對應的評選辦法、篩選與遴選流程，期許所有合作的供應商、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。

除了訂定嚴格的承包商評選機制，也制定《承包商行為守則》要求承包商共同遵守，並依《承包商ESG檢視方法》不定期進行抽查、稽核，以確保承包商實際遵守並落實永續政策。

1. 設計規劃團隊：
  - (1) 類別：建築師、設計師、規劃顧問公司
  - (2) 評選規範：針對建案屬性、目標客群、產品設計適切性之規劃。依據市場分析、企劃能力等綜合元素進行評價。
2. 新建工程營造團隊：
  - (1) 類別：工程顧問公司、營造公司
  - (2) 評選規範：建築品質與安全是重要關鍵，除進行基礎資格篩選，鼎越開發將針對工程營造公司之財務狀況、施工計畫、履約績效、職安績效等要點，進行階段性評選。

3. 媒體、廣告工程及設備承包廠商：
  - (1) 類別：媒體、廣告工程公司、設備工程公司
  - (2) 評選規範：依循採購作業辦法進行發包比價及議價，優先以最具有競爭力的金額取得商品或服務。

	規劃設計團隊	工程營造商	媒體、廣告及設備商
承包商類別	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 市場分析</li> <li>2. 銷售成果</li> <li>3. 產品企劃與提案簡報</li> <li>4. 團隊適任性</li> <li>5. 服務內容與報價評比</li> <li>6. ESG執行自評結果</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 營業資格</li> <li>2. 工程實務經驗與案例</li> <li>3. 公司財務狀況</li> <li>4. 履約績效(工程績效、品質)</li> <li>5. 工程進度管理</li> <li>6. 施工計畫符合ESG原則</li> <li>7. 標價完整與合理性</li> <li>8. ESG執行自評結果</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 市場分析</li> <li>2. 產品企劃與提案簡報</li> <li>3. 團隊適任性</li> <li>4. 服務內容與報價評比</li> <li>5. ESG執行自評結果</li> </ol>

為實踐永續管理、負責任的採購者以及提升永續風險控管，未來會逐漸要求新供應商簽署《承包商行為守則》比例目標：

- 短期（2022年 - 2023年）：90%
- 中期（2024年 - 2025年）：95%
- 長期（2026年 - ）：100%

供應商類別	規劃設計團隊		工程營造商		媒體廣告商	
	預計	實際	預計	實際	預計	實際
家數統計	2	0	2	1	0	0
簽署比例	100%	0%	100%	50%	-	-

## 6.3 多向溝通

為建立永續發展合作廠商供應鏈，鼎越提供多向溝通管道，如供應商定期溝通：

1. 例行性商務會議及供應商拜訪、
2. 辦理電子招標教育訓練、工程招標說明會、
3. 依各案進行承攬商工安教育訓練、
4. 郵件、電話、會議溝通

建立公開、暢通的租戶、供應商、顧客交流平台等，提供有效的申訴與監督機制，利害關係人申訴管道如下：

- 電子信箱：[florasu@dydc.com.tw](mailto:florasu@dydc.com.tw)
- 電話：02-8787-6999#7701
- 地址：台北市松山區東興路12號B1
- 利害關係人申訴管道網址：[https://www.dydc.com.tw/?page\\_id=14999](https://www.dydc.com.tw/?page_id=14999)

## 6.4 永續採購政策制定

鼎越特別強調環境及消費者議題，除了對承包商有所要求外，也對承包商所供應之材料及服務進行嚴格要求，為求保護自然資源、增加可回收材料、因應氣候變遷以及保障建築物內使用者健康等議題，鼎越訂定《開發項目材料選擇要求》，在選材部分要求供應商盡可能提供符合低排放、低耗能對環境及健康危害較低等產品，透過提供環境產品證明或健康產品證明，以確保永續納入採購流程中及符合鼎越之要求，並且以台灣在地生產之材料為優先，即為了達到永續採購之目的。

GRI2

2-29

403-4

GRI3

204-1

305-5





7

# 打造宜人聚落

Foundations for Thriving Communities

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

為打造宜人聚落，京華城開發案規劃設計階段即導入耐震、智慧建築、WELL健康建築標準、台灣綠建築標章、美國LEED綠建築認證等，希望為此開發項目中提供入駐者有完善的健康空間。

## 7.2 社區發展

此開發案選址優先考慮便捷交通與良好生活機能地區，建立社區影響評估與監測流程，參加社區活動、與社區里長及居民時常聯絡，並於開發項目中提供社區互動平台與參與式公共空間，認養開發案周邊公園，如鼎越於2021年提出認養開發項目西南側復盛公園50年之計畫目標，並於同年12月獲目的事業主管機關(台北市政府)同意。另外，鼎越也於隔年(2022年)提出認養基地東側、南側、北側公有人行道，除了能有效維持開發項目周邊景觀一致性，以提升都市景觀的市容外，同時為用路人保留足夠淨寬的空間及動線，並增加無障礙斜坡道，使得用路人能夠獲得通行順暢及無障礙環境。

### 7.2.1 社會參與活動

#### I'm Santa 活動

每年12月份是小朋友們引領期盼的聖誕節，大多數的小朋友們早已跟聖誕老人許好願，每天倒數著平安夜的到來，但社會上仍然有少部分的兒童因為家庭經濟因素，讓他們小小的願望變得遙不可及，然而鼎越開發關懷到了這個社會議題，決定把溫暖與愛送進偏鄉，並替小朋友們完成年度願望。

鼎越在2022年12月與雲林縣土庫鎮秀潭國小一同舉辦「I'm Santa」活動。活動過程中，邀請小朋友們寫下自己的聖誕願望，並由鼎越同仁擔任聖誕老人的角色，協助完成孩子們的心願，此活動由20位同仁共襄盛舉，總計送出18份聖誕禮物，孩子們收到禮物後，也親手寫下感謝小卡寄回給公司同仁，看見孩子們的笑容與卡片，深深溫暖同仁的心！



▲ 2022年12月鼎越與雲林縣土庫鎮秀潭國小一同舉辦「I'm Santa」活動



▲ 「I'm Santa」活動感謝狀與秀潭國小小朋友親手寫下的小卡片



「節能減碳愛地球·共創永續好環境」作文與繪畫競賽

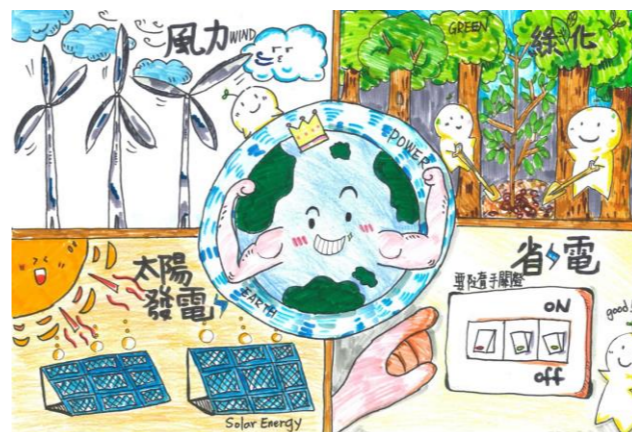
為鼓勵學生節能減碳、主動關心及愛護環境，展開珍惜能源、愛護環境的實踐行動，威京集團2022年「節能減碳愛地球·共創永續好環境」作文與繪畫競賽即日起正式徵件。

本次活動由財團法人沈春池文教基金會主辦，中華工程股份有限公司、中國石油化學工業開發股份有限公司、鼎越開發股份有限公司贊助，邀請台北市、新北市、高雄市、台南市、桃園市、苗栗縣、雲林縣之教育局(處)與南投縣政府擔任指導單位，徵件主題聚焦「鼓勵種樹·吸碳抗暖」、「綠色能源零污染」、「節能減碳愛地球·共創永續好環境」與聯合國永續發展目標(SDGs)17項核心精神，邀請八縣市，共71所國中、小學生以此為題進行作文與繪畫創作，獎項及獎金豐厚。威京總部集團全力推動綠色轉型，做為台灣企業與環境、社會融合發展的綠色領先者，深刻認知環境議題的迫切性，持續投入大量資源追求綠色願景。本活動匯集團資源，獲各縣市政府大力支持，並將持續辦理，培育學生環境及永續教育素養，為環境永續與零碳社會貢獻心力，以盡企業公民之社會責任，發揮社會正向影響力。



▲ 「節能減碳愛地球·共創永續好環境」作文與繪畫競賽頒獎典禮

▼ 「節能減碳愛地球·共創永續好環境」繪畫競賽作品



GR12
2-23
2-24
2-25
GRI
203-1
203-2
301
302
303
304
305
306
307
413
413-1
416-1



8

# 實踐永續發展-京華廣場

Delivering Sustainability Promise  
- CORE PACIFIC PLAZA



## 實踐永續發展 - 京華廣場

■ **基地位置** 台北市松山區八德路四段148號

■ **基地面積** 4,987坪

■ **樓地板面積** 約7.7萬坪

### ■ 規劃設計

建築美學 — 李祖原聯合建築師事務所

結構設計 — 傑聯國際工程顧問有限公司

公設美學 — WOODS BAGOT伍茲貝格

■ **樓層規劃** 地上19層、地下7層

■ **完成時間** 2026年

### ■ 空間配置

- 辦公大樓
- 商務配套
- 藝文展演空間
- 多功能多媒體國際會議中心

### ■ 認證標章

- GRESB五星
- LEED白金級
- WELL白金級
- 綠建築鑽石級
- 智慧建築鑽石級
- 耐震標章

### ■ 獲獎殊榮

- 金石獎首獎
- 金質獎
- 英國國際地產大獎-複合式開發五星
- 英國國際地產大獎-最佳高層商業開發

## 01 京華廣場承襲陶朱精神，落實ESG理念

為因應氣候變遷，高樓層層種樹，打造垂直森林建築，透過陽台種樹，吸碳抗暖來彌補節能減碳不足，為地球做出微小的貢獻。

為永續發展做出快速的行動，給後代子孫留下美好生活與經濟的環境。

京華廣場要成為培育中、初階經理人，吸引高階經理人，成為招兵引將、首屈一指的未來化商辦園區，單一樹吸碳量是不夠的，唯有積沙成塔，將吸碳抗暖意識推向全人類，希望企業共同努力落實ESG，多多種樹來彌補節能減碳的不足，甚至由政府來推動，在公共建築、各種鐵道、公路種樹造林，恢復古代森林種樹量。





## 02 1五星、雙白金、2鑽石

京華廣場規劃取得「1五星、雙白金、2鑽石」與建築相關認證與評級，分別是GRESB五星評級(已於2022年取得)、LEED白金級標章、WELL白金級標章、綠建築鑽石級標章、智慧建築鑽石級標章與耐震標章，運用科技化物業管理，同步達到提升能效與降低成本的目標。

### GRESB評級

全球房地產永續基準指標(Global Real Estate Sustainability Benchmark, GRESB)，致力於評估全球房地產的ESG績效。鼎越是全台第一家導入GRESB的企業，2022年以京華廣場參與GRESB榮獲五星評等，獲得「台灣第一，亞洲第二」的殊榮！



### 綠建築鑽石級標章

我國積極邁向2050淨零排放目標發展，2022年內政部建築研究所發布新版綠建築標準，將建築能效標示併入現行綠建築標章制度，透過九大指標評估：生物多樣性、綠化亮、基地保水、日常節能、二氧化碳減量、廢棄物減量、室內環境、水資源以及汙水垃圾改善。京華廣場執行淨零建築理念，以鑽石級為目標，讓「生態、節能、減廢、健康」不再只是口號。



### LEED白金級標章

能源與環境設計先導(Leadership in Energy and Environmental Design, LEED)，為世界上最知名且具公信力的綠建築評級制度，透過九大評分指標達到綠建築目標：整合程序、地點與交通運輸、永續性基地、用水效率、能源與大氣、材料與資源、室內環境品質、創新設計、區域優先。京華廣場以白金級為目標，致力降低建築建設與使用對環境的負面衝擊，為環境盡一份心力。



### 智慧建築鑽石級標章

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。



### WELL白金級標章

國際健康建築標準(International WELL Building Institute, IWBI)的簡稱，是一個針對建築用戶健康與感受的建築標準，透過十大評分標準達到健康建築目標：空氣、水、營養、光、運動、熱舒適、聲學、材料、精神、社區。京華廣場以白金級為目標，秉持以人為本的設計理念，以促進人類、社區、城市能夠安全、健康、永續地發展。



### 耐震標章

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查證，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。







## 03 獲獎殊榮

### 中華建築金石獎首獎

台灣建築獎項第一品牌，是台灣建築界歷史最悠久、且最具指標性的專業獎項活動。在後疫情時代的來臨，建築產業更著重於對環境健康永續、智能設備廣泛應用以及人性化的巧思等方面，2022年金石獎更以「健康、科技、永續」為角逐主題。京華廣場不僅結合健康、科技、永續等設計理念，還包括規劃舒適、多元化的使用空間，目的即希望未來進駐的租戶、客戶皆能享有最頂級的商辦園區。而這樣的理念也讓京華廣場獲得2022年第30屆設計規劃類-辦公商業大樓高層組金石首獎的肯定！



### 國家建築金質獎

國內最具權威的建築獎項，強調「以人為本」的精神，帶領建商、營造商一同創造生態、節能、減碳、健康的「綠建築環境」，透過嚴謹的評選肯定優秀建築作品，強調作品不僅須符合「高安全性、高舒適性、高機能性」特性，更須兼顧「自然環境保護」與「永續發展」的特點。京華廣場以錯落梯田、垂直山水、陽台層層種樹等符合ESG綠建築理念的設計，榮獲2022年第24屆設計規劃類-辦公商業大樓高層組金質獎，為成就舒適而健康的生活環境，與優質而幸福的社會氛圍而努力。



### 英國國際地產大獎

英國國際地產大獎(International Property Awards, IPA)迄今已有30年歷史，被譽為「房地產界的奧斯卡」，是全球舉足輕重的國際級房地產獎項，橫跨開發商、不動產、室內設計和建築等四大類，涵蓋亞太、英國、歐洲、美國、加拿大、非洲、阿拉伯、加勒比海、中南美洲共全球九大區域，評審團則來自不同國家的建築專業領域。京華廣場以人文、商務、科技等用途融合運作、促進人與人聯繫的理念獲評審一致認可，榮獲2023年複合式開發(Best Mixed Use Development)五星首獎最高殊榮，另外也以層層種樹、休閒陽台等設計獲得最佳高層商業開發獎(Best Commercial High Rise Development)。



▲ 「英國國際地產大獎」授獎合照



## 04 永續建築12大亮點

京華廣場承襲威京總部集團主席沈慶京期望帶動天下公益的陶朱精神，將ESG精神注入建築中，秉持企業永續、以人為本的理念打造未來化幸福辦公園區。透過京華廣場12個唯一來引領全台朝向永續建築發展，並且協助進駐企業提升形象、吸引優秀人才，攜手共同實現企業永續發展目標。

1. 唯一市中心商辦園區，位處東、西區門戶計畫正核心
2. 唯一擁有近3千坪生態景觀公園的商辦園區
3. 全台唯一同時獲得英國IPA國際地產大獎
  - 複合式開發Best Mixed Use Development五星首獎
  - 高層商業開發Commercial High Rise Development的商辦園區
4. 唯一將取得LEED、WELL雙白金級國際認證的商辦園區
5. 全台唯一獲GRESB五星評等商辦，進駐企業享綠色金融低利高額貸款
6. 唯一擁有3座浮島空中花園的商辦園區
7. 唯一商辦大廳挑高33米，將空中種樹概念引進室內
8. 唯一室內大跨距無柱空間高坪效商辦
9. 唯一高樓陽台層層種樹並符合ESG的玻璃帷幕商辦大樓
10. 唯一全區規劃當層共享休閒空間Art Room
11. 唯一導入Screen X三面屏、巨幕廳設備的國際多媒體會議中心
12. 唯一提供碳交易、綠電團購、投資平台等增值服務的科技物管





9

# GRI全球報告倡議組織 準則索引

Global Reporting Initiative  
Guideline Index



# GRI全球報告倡議組織準則索引

## GRI 1：基礎 2021 [不包括任何揭露]

## GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/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	P1
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	P1
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	P1
	2-4	資訊重編	無	
	2-5	外部確信	關於本報告書	P1
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	鼎越開發簡介	P4
	2-7	僱員	3.2 員工參與 3.2.4 治理單位與員工多元化 3.2.5 員工結構與薪酬制度	P18, P19, P20
	2-8	非僱員之工作者	3.2 員工參與	P18
治理	2-9	治理架構與組成	鼎越開發簡介 組織架構 2.1 ESG永續發展管理架構	P4, P12
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	鼎越開發簡介	P4
	2-11	最高治理單位的主席	鼎越開發簡介 2.1 ESG永續發展管理架構	P4, P12
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	鼎越開發簡介 2.1 ESG永續發展管理架構	P4, P12
	2-13	委任權責	鼎越開發簡介 2.1 ESG永續發展管理架構 2.2 永續發展工作決策管理方法	P4, P12, P13
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	鼎越開發簡介 2.1 ESG永續發展管理架構	P4, P12
	2-15	利益衝突	鼎越開發簡介	P4
	2-16	溝通重要關鍵議題	鼎越開發簡介 2.1 ESG永續發展管理架構	P4, P12
	2-17	最高治理單位的群體知識	鼎越開發簡介	P4
	2-18	最高治理單位的績效評估	鼎越開發簡介	P4

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼		
治理	2-19	薪酬政策	3.2.5 員工結構與薪酬制度	P20	
	2-20	薪酬決定的流程	3.2.5 員工結構與薪酬制度	P20	
	2-21	年度總薪酬比率	3.2.6 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	P20	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略說明	1 2030 ESG永續發展策略 1.1 永續實績 1.2 2030 ESG永續發展藍圖 1.3 聯合國永續發展目標	P6, P7, P8, P9, P10	
	2-23	政策承諾	1.2 2030 ESG永續發展藍圖 2.3 鼎越開發的政策 3.1.1 開發項目的 ESG 政策 3.2.4 治理單位與員工的多元化 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 3.3 安全、健康與福祉 4.2 風險管理 5.3 溫室氣體管理&減排	P7, P8, P13, P17, P19, P21, P25, P26, P27, P29	
	2-24	融合政策承諾	1 2030 ESG永續發展策略 1.2 2030 ESG永續發展藍圖 3.1.1 開發項目的 ESG 政策 3.2 員工參與 3.2.1 實施員工教育訓練 3.2.2 提升員工職能及過渡協助方案 3.2.4 治理單位與員工的多元化 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 3.2.8 團體協約 3.3 安全、健康與福祉 4.2 風險管理	P7, P8, P13, P18, P19, P21, P25, P26, P27,	
	2-25	減低負面影響的程序	2.4 利害關係人溝通 3.2 員工參與 3.2.3 員工滿意度調查 3.2.4 治理單位與員工的多元化 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 3.3 安全、健康與福祉 3.3.3 職業安全衛生管理系統 6.3 多項溝通 7.2 社區發展	P14, P18, P19, P21, P22, P33, P35	
	2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	2.4 利害關係人溝通 3.2 員工參與 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 6.3 多向溝通	P14, P18, P21, P33	
	2-27	遵守法律與法規	3.2.5 薪酬制度 3.2.8 團體協約 3.3 安全、健康與福祉 3.3.1 提供給全職員工(不含臨時員工)的福利 3.3.2 關於營運變化的最短預告期 3.3.3 職業安全衛生管理系統 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	P20, P21, P22, P23	
	2-28	公協會的會員資格	公司並無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	2.4 利害關係人溝通 3.2 員工參與 3.2.7 人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 3.3 安全、健康與福祉 6.3 多向溝通 7.2 社區發展	P14, P18, P21, P33, P35
		2-30	集體談判協議	3.2.8 團體協約	P21



## GRI3：重大主題 2021

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	2.5重大議題評估
	3-2	重大主題列表	2.6重大議題
	3-3	重大主題管理	3 營造共好企業 4 促進經濟繁榮 5 落實環境保護 6 創建共榮合作 7 打造宜人聚落

### 3-3：重大主題管理

## GRI200：經濟主題 2016

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2.1《ESG風險管理》
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2.1《ESG風險管理》
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	3.3安全、健康與福祉 3.3.1提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利
	201-4	取自政府之財務補助	無
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	3.2.6女性對男性基本薪資與薪酬的比率
			P20
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	7.2 社區發展
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	7.2 社區發展
採購實務	204	來自當地供應商的採購支出	6.4 永續採購政策制定
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2.1 治理風險鑑別
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2.1 治理風險鑑別
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022年度無發生反競爭行為反托拉斯行為
稅務	207-1	稅務方針	以年報完整資訊揭露與股東溝通
	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	2.4 利害關係人溝通
	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	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼
材料	301-2	使用的可再生物料	5.1 氣候行動 5.2 環境友善 5.3 溫室氣體管理&減排 5.5 建築韌性設計 6.4 永續採購政策制定
能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.1.1 再生能源規劃使用 5.3 溫室氣體管理&減排 5.5 建築韌性設計 7.1 健康與福祉
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	無
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.1.1《開發項目的ESG策略》 5.3 溫室氣體管理&減排 5.5 建築韌性設計 7.1 健康與福祉
	303-4	排水量	5.5 建築韌性設計
	303-5	耗水量	5.5 建築韌性設計
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	無
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄	無
排放	305-5	溫室氣體排放減量	5.1 氣候行動 5.1.1 再生能源規劃使用 5.3 溫室氣體管理&減排 5.5 建築韌性設計 6.1 品質管理 6.4 永續採購制定政策 7.1 健康與福祉
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物管理 5.5 建築韌性設計 7.1 健康與福祉
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.2 環境友善 5.4 廢棄物管理 5.5 建築韌性設計 7.1 健康與福祉
	306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理 7.1 健康與福祉
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理 7.1 健康與福祉
	306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理 7.1 健康與福祉
環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	無
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	6.1 品質管理 6.2 互利共榮 6.2.1 供應商管理
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	6.1 品質管理 6.2 互利共榮 6.2.1 供應商管理



## GRI400：社會主題 2016

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.2.4. 治理單位與員工多元化 P19
	401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	3.3 安全、健康與福祉 3.3.1 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 P21
	401-3	育嬰假	3.3 安全、健康與福祉 3.3.1 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 P21
勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3.2 關於營運變化的最短預告期 P22
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3安全、健康與福祉 3.3.3 職業安全衛生管理系統 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練 P21, P22, P23
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.3安全、健康與福祉 3.3.3 職業安全衛生管理系統 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練 P21, P22, P23
	403-3	職業健康服務	3.3 安全、健康與福祉 3.3.4 職業健康服務 P21, P22
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.2.員工參與 3.3 安全、健康與福祉 6.3 多向溝通 P22, P33
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3安全、健康與福祉 3.3.3 職業安全衛生之工作者訓練 P21, P22
	403-6	工作者健康促進	3.3 安全、健康與福祉 3.3.4 職業健康服務 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練 P22, P23
	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	3.3 安全、健康與福祉 3.3.3 職業安全衛生管理系統 3.3.5 職業安全衛生之工作者訓練 P22, P23
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	3.3.3 職業安全衛生管理系統 P22
	403-9	職業傷害	3.3.3 職業安全衛生管理系統 P22
	403-10	職業病	3.3.3 職業安全衛生管理系統 P22
教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.1 實施員工教育訓練 P18
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	3.2.2 提升員工職能及過渡協助方案 P18
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2.4 治理單位的成員百分比 P19
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	3.2.5 薪酬制度 3.2.6 性別薪酬比 P20, P21
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	3.2.7人權保障之實際作為及組織採取的改善 P21

揭露項目及編號	GRI標題	永續報告書章節索引/未來執行方針	頁碼
結社自由與團體協商	407-1	結社自願與團體協商	3.2.8團體協約 P21
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.2.7人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 P21
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	3.2.7人權保障之實際作為及組織採取的改善行動 P21
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	3.2.7人權保障之實際作為及組織採取的改善 P21
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	3.2.7人權保障之實際作為及組織採取的改善 P21
	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	無
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	7.2 社區發展 P35
	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	7.2 社區發展 P35
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	6.1 品質管理 6.2 互利共融 6.2.1 供應商管理 6.3 多向溝通 6.4 永續採購制定政策 P32, P33
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.1 品質管理 6.2 互利共榮 6.2.1 供應商管理 P32
顧客健康與福祉	416 -1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	7.1 健康與福祉 P35
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1.1 《開發項目的ESG策略》 P17



# 致謝

2022年是鼎越開發正式執行永續行動的第一年，各位同仁的貢獻與努力，是企業永續經營的第一步，誠摯感謝所有同仁的參與及配合，才能讓鼎越往永續企業邁進一大步。在此也特別感謝同仁在繁忙中，仍撥冗一起參與報告書的撰寫與討論，另外也謝謝易境永續設計顧問公司的協助與指導，讓永續報告書能順利產出。鼎越以穩健的步伐持續推動永續發展，期許未來每一年鼎越同仁都能夠發揮自身影響力，讓永續成為工作中與生活中的一部份，最終與各界一齊發揮永續影響力！

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報告書內容投入的努力：

- 朱亞虎 董事長
- 沈慶京 執行長
- 張嘉文 執行副總經理
- 蔡志章 財務副總經理

## 管理部

- 林涵天
- 蕭欣怡
- 梁瑋凌

## 會計處

- 許成瑩
- 蘇芷馨

## 採購發包處

- 廖麗秋

## 工程管理部

- 黃信昌
- 孫鴻坤
- 王瑞華

## 研展處

- 林怡君
- 黃詩雅

## 行銷企劃處

- 陳慈恩
- 賴怡君

## 永續發展處

- 李愛鈴

鼎越也感謝易境永續設計顧問有限公司相關部門為本報告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

- 劉芸伊
- 梁甄育

## 公關部

- 簡佑安

