

鼎越開發股份有限公司

2023 永續報告書

2023
SUSTAINABILITY
REPORT

目錄

關於本報告書	3	1 鼎越開發 永續根基	15	3 營造共好企業	38
執行長的話	6	1.1 ESG 永續發展管理架構	16	3.1 員工參與	41
鼎越開發簡介	8	1.2 ESG 永續政策	17	3.2 薪酬制度	44
		1.3 利害關係人溝通	17	3.3 員工教育訓練	46
		1.4 重大主題鑑別	20	3.4 人權保障	48
				3.5 提供給全職員工的福利	50
				3.6 職業健康服務	51
				3.7 職業安全衛生管理系統	51
		2 2030ESG 永續發展策略	28	4 促進經濟繁榮	53
		2.1 永續實績	30	4.1 風險管理暨氣候調適相關財務揭露	54
		2.2 2030ESG 永續發展藍圖	32	4.2 誠信經營	59
		2.3 聯合國永續發展目標	36		

5 落實環境保護 62

- 5.1 能源使用 66
- 5.2 溫室氣體排放管理 67
- 5.3 廢棄物管理 68

6 創建共榮合作 70

- 6.1 互利共榮 76
- 6.2 建物安全 76

7 打造宜人聚落 78

- 7.1 健康與福祉 79
- 7.2 社區發展 80

8 實踐永續發展 - 京華廣場 83

9 附錄 86

- 附錄一 GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 87
- 附錄二 永續會計準則 SASB 對照表 94
- 附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊 96



鼎越開發股份有限公司
CORE PACIFIC DEVELOPMENT CORPORATION

關於本報告書

執行長的話

鼎越開發簡介

鼎越開發
永續根基

2023ESG
永續發展策略

營造共好企業

關於本 報告書

- 報告書簡介
- 報告書涵蓋期間、邊界範疇
- 編制依據
- 報告書發行時間及聯絡方式



關於本報告書

報告書簡介

鼎越開發股份有限公司 (以下簡稱鼎越開發) 自 2022 年度發行永續報告書，本報告書為鼎越開發的第二本永續報告書，揭露鼎越開發 2023 年於經濟、環境、社會及公司治理等各層面之永續發展的作為與績效。報告書中以「鼎越開發、鼎越、本公司、我們」簡稱來表示鼎越開發股份有限公司。期望藉由本報告書的發行，詳述我們的永續發展願景，並從願景檢視為達成 2030 年永續發展目標的藍圖，我們在 2023 年所做的努力，讓各利害關係人瞭解本公司致力實踐企業永續的行動與成果，進而檢視並增進永續績效。

報告書涵蓋期間、邊界範疇

鼎越開發為中國石油化學工業開發股份有限公司 (股票代號：1314)100% 轉投資之子公司，為威京集團事業群一員，本報告書揭露據點及資訊範疇皆與年報相符，包括：鼎越開發股份有限公司，及其子公司「大鷹營造工程有限公司」及合資公司「華鼎事業股份有限公司」之 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的資訊。本報告書之資料及數據係經由鼎越公司各部門提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，由執行副總經理審閱，再循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版。

報告書中所揭露的統計數據來自鼎越開發自行統計與調查的結果，有關財務數據來源採用安侯建業聯合會計師事務所所查核簽證後公開發表的資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，以一般慣用數值描述方式呈現，財務報表依國際財報準則 (International Financial Reporting Standards，以下簡稱 IFRSs) 編製，財報數據以新台幣計算。

本公司於報導期間內並無重大之營運改變，但在重大主題選擇上，經過公司代表、各部門主管、員工與外部專家討論，將本公司於 2022 年永續報告書中鑑別出的 16 項重大主題，調整為 7 項，詳細改變處於章節 1.4 重大主題鑑別進行說明。

以下為公司關係企業資料列表：

企業關係	主要業務	公司名稱	地址
本公司	不動產開發	鼎越開發股份有限公司	台灣台北市松山區東興路 12 號地下一樓
子公司	營造	大鷹營造工程有限公司	臺北市松山區東興路 12 號 8 樓
合資公司	住宅及大樓開發	華鼎事業股份有限公司	臺北市松山區東興路 12 號 14 樓
實質關係人	不動產代銷	威京國際行銷股份有限公司	台北市松山區東興路 12 號 2 樓

編制依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公佈之通用準則、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，並參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 進行編製，揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為。又因本公司屬建築設計產業，參照《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。GRI 內容索引詳如附錄一。

報告書發行時間及聯絡方式

本公司之永續報告書將與財報發行頻率相同，未來將持續每年定期發行，但財務報表不公開，僅提供予相關聯絡人；永續報告書會公開揭露於官網，雖未進行外部查證，但編輯完成後會由執行副總經理審閱，再依循行政程序送總經理與董事長核閱後公開發行。

現行發行版本：於 2024 年 6 月 30 日發行

下一發行版本：預定於 2025 年 6 月發行

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：永續發展處主任 李愛鈴小姐

連絡電話：02-8787-6999# 1701

電子郵件：alinlee@dydc.com.tw

公司官網及企業永續 ESG 專區：https://www.dydc.com.tw/?page_id=13525

執行長的 話

- 全球 達成共識
- 台灣 不落人後
- 鼎越 超前部屬

執行長的話

全球 達成共識

在 1992 年聯合國氣候變化綱要公約簽訂後，大家體認到國際約束力的重要，便在 1997 年 12 月日本京都召開 COP3 並通過「京都議定書」。後又於 2015 年 12 月在巴黎召開的 UNFCCC 第 21 屆締約方大會 (COP21) 中，訂定「巴黎協定」(Paris Agreement)，讓全球第一次在地球升溫幅度上有了共同目標。

2023 年第 28 屆聯合國氣候變化大會 (COP28)，聯合國官方決議文最終拍板定案使用「轉型脫離化石燃料」(Transition Away) 之用語，並加速推動再生能源與公正轉型為最終草案。同年，歐盟試行「碳邊境調整機制」(CBAM)，意即受管制的高碳排放產業製品，必須取得 CBAM 憑證 (CBAM certificates) 後，產品才能進入歐盟。可見氣候變遷已經是迫在眉睫的重大議題，改

革的間隔也越來越短，但這些遙遠的聯合國決議，對於多數民眾而言仍然沒有太深刻的記憶點！

台灣 不落人後

台灣政府在 2022 年發布「2050 淨零排放政策路徑藍圖」，緊接著在 2023 年 8 月 7 日臺灣碳權交易所正式成立，其標題為「與世界共同邁向淨零」，宣示臺灣 2050 年要達成淨零排放之目標，讓台灣企業擁有轉型的動力及對接全世界的未來競爭力。

鼎越 超前部屬

從氣候變遷帶來的災害，我已見不作為的未來！

因此，鼎越開發自 2021 年以來，便是專注永續設計並建造提升企業競爭力的建築，而這樣的設計理念，也讓鼎越及京華廣場連續兩年獲得「全球房

地產可持續性基準」(Global Real Estate Sustainability Benchmark, GRESB) 最高五星評級榮譽。京華廣場頂級商辦園區的設計中，各層陽台種樹及公共空間的綠蔭彌補節能減碳之不足，協助進駐企業減少範疇二及三的碳排放，也帶給企業同仁更多的工作幸福感，進而於此，讓企業招才引將更為容易，讓企業永續，達成真正的永續企業。

我也再度的呼籲所有的企業，吸碳一小步，抗暖一大步，共同達成天下公益；利己、利人、利天下，保護地球，群策群力！

鼎越開發 執行長

陳克亨



鼎越開發 簡介

- 產業介紹
- 組織架構
- 董事會介紹
- 外部組織參與

鼎越開發簡介

產業介紹

鼎越開發股份有限公司 (Core Pacific Development Corp.) 創立於 2019 年，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。總公司辦公室位於威京大樓中 (台北市松山區東興路 12 號 B1 樓)，與威京集團總部比鄰而居，更利於總部與公司展開良好的溝通、交流與管理。

鼎越開發屬於不動產開發業，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。

本公司上、中、下游供應鏈：



尋找土地



建案開發 合作廠商：營造商



客群開發



威京大樓正門

組織架構

鼎越開發為妥善且有效率地經營公司業務，設立之一般行政單位包括：管理部、開發部、工程管理部、業務部、財務部，並於執行副總經理旗下設立研展處、PMO 專案辦公室及規劃設計處，另設置功能單位包括：成本控制處、採購發包處、物業發展處、永續發展處與海外事業處。透過明確分工的組織架構，各單位各司其職，共同維護公司營運。

同時，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。

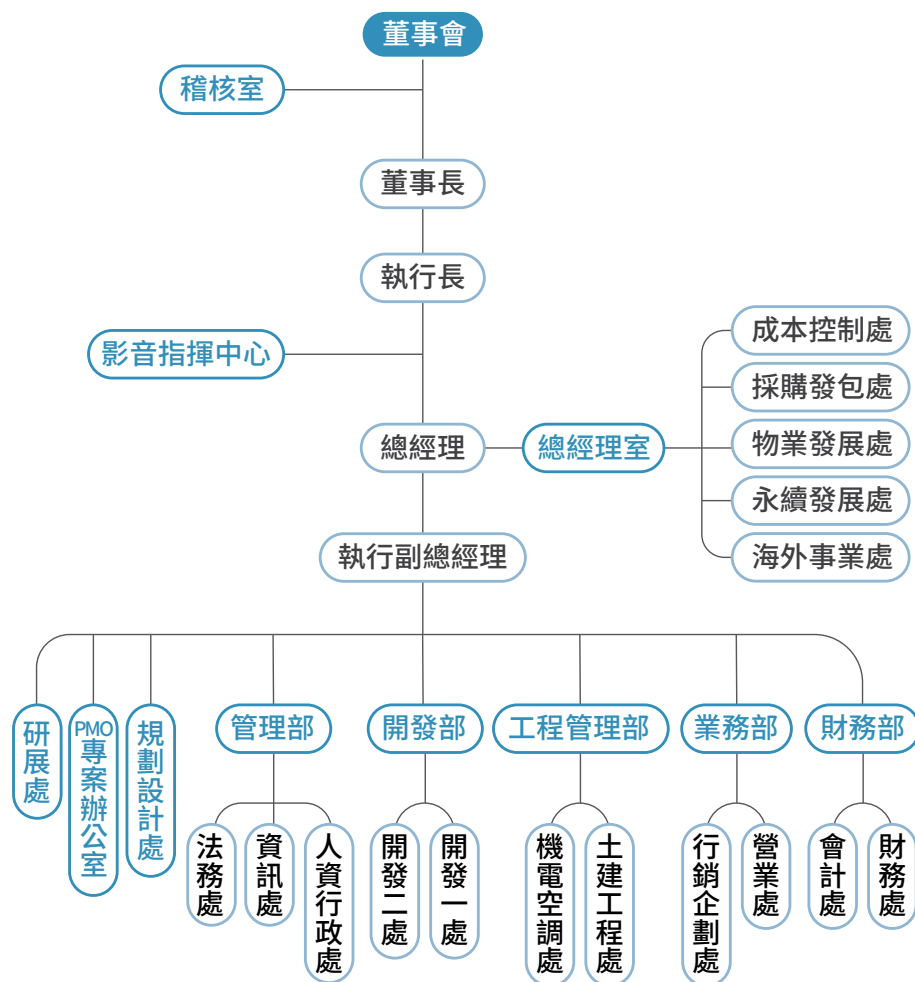
本公司發展委員會之執行小組分為：營造共好企業、創建共榮合作、促進經濟繁榮、落實環境保護以及打造宜人聚落等五個小組。各執行小組應於每次委員會議召開前，提出前期計畫之執行成果報告及未來執行計畫。期間各執行小組轄下之任務小組應根據工作計畫及目標持續落實相關工作，並定期向所屬之委員報告。各任務小組之運作方式、報告頻率由該組委員決定。

關於功能性委員會之建立，因本公司為中石化轉投資，薪酬委員會及審計委員會之功能皆以母公司中石化財務部轉投資管理處及人資行政處執行、監督薪酬相關辦法及管理政策遵循情形、推動管理文化。



威京大樓外觀照

鼎越開發股份有限公司 組織圖



董事會介紹

本公司依據公司章程及法人股東中國石油化學工業開發股份有限公司指派 3 席董事 1 監察人組成董事會，每屆任期 3 年，董事會依據「董事會議事規範」召集會議，每三個月定期召開一次，制定公司營運策略及決議重大業務。關於董事會成員之專業領域包括紡織、企管、財會、法律等學經歷，並具備履行職權所需之專業知識、經驗、決策領導及危機處理能力，以因應經濟、社會等各方面環境的變遷，經營團隊秉持著永續發展、善盡企業社會責任，建立和諧的夥伴關係並提升企業形象及組織穩定成長的理念下，遵循董事會之政策指導，持續關注新興議題，整體運作情形良好。

於本報導期間有發展董事長異動事件，原董事長朱亞虎先生因個人因素於辭職，鼎越開發於 2023/4/28 收到辭任書，生效日為 2023/4/30。並於 2023/5/3 補選董事長，補選結果由原大鷹營造工程有限公司董事長單篤武先生為新任董事長，執行長由威京集團主席沈慶京先生擔任。

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。於 2023 年 6 月 14 日辦理 2023 年度第 5 次董事會代行股東常會，第四案針對本公司董事長薪酬之討論，單篤武董事長依法迴避。

董事會介紹

董事會成員資訊													
職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行／ 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及 財務分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	朱亞虎	男	50 歲以上	2021/1/15	大學	中工保全董事長		●	●				●
董事長	單篤武	男	50 歲以上	2023/5/3	台北高專	京華諮詢（常熟）有限公司董事長		●					●
董事	沈輝庭	男	30~50 歲	2022/5/19	清華大學經 管學院碩士	京捷建設股份有限公司董事		●					●
董事	余建松	男	50 歲以上	2021/1/15	廈門大學 EMBA	中華工程董事、中石化總經理		●					●
監察人	陳穎俊	男	50 歲以上	2021/1/15	中國文化大 學會計系	中石化財務副總經理兼發言人	●	●			●		●

註：朱亞虎先生因個人因素於辭職，鼎越開發於 2023/4/28 收到辭任書，生效日為 2023/4/30。並於 2023/5/3 補選董事長，補選結果由單篤武先生為新任董事長。

董事會進修紀錄

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，董事會成員會參與相關課程。

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	朱亞虎	-	-	-	-	-
董事長	單篤武	-	-	-	-	-
董事	沈輝庭	2023/08/23	社團法人中華公司治理協會	全球未來風險與永續轉型契機	3.0	6.0
		2023/11/17	社團法人中華公司治理協會	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施	3.0	
董事	余建松	-	-	-	-	-
監察人	陳穎俊	-	-	-	-	-

註：朱亞虎先生因個人因素於辭職，鼎越開發於 2023/4/28 收到辭任書，生效日為 2023/4/30。並於 2023/5/3 補選董事長，補選結果由單篤武先生為新任董事長。

除了提升最高至理單位群體智識技能及經驗外，同時也為培養同仁的永續精神及國際觀，為此本公司與威京行銷團隊於 2023 年 12 月 11 日辦理【看綠色金融與半導體供應鏈的發展】論壇，邀請國立台北大學李堅明教授、台經院產經資料庫劉佩真總監以及勤業眾信聯合會計師事務所范有偉會計師擔任論壇講者，三位講師分別針對 COP28、半導體需求以及商辦市場 ESG 轉型等多元主題，說明永續在不同領域的連結，提升同仁對永續的新思維。當天與會來賓除了鼎越同仁之外，也包含集團總部領導階層人員，更是對外開放有興趣的民眾一同共襄盛舉，目的即是希望能夠帶領大家創造企業經營的永續與韌性；助力進駐企業實踐 ESG 永續責任，並一起創造一個「永續共贏的新紀元」！

關於董事會績效評估辦法，根據中石化《董事會績效評估辦法》第四條規定：本公司董事會評估範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。本公司董事會評估方式包括董事會內部自評、董事成員自我評估、

同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。評估頻率則以中石化《董事會績效評估辦法》第三條規定：本公司每三年由外部專業獨立機構或專家學者執行評估一次；董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成，並提報董事會。2023 年執行董事會內部績效評估，評估結果為：良好；已於 2021 年執行董事會外部績效評估，評估結果已依前次評估報告建議之處多以強化，足見追求董事會效能精進之企圖心。

關於董事會績效評估指標及評分標準，根據中石化《董事會績效評估辦法》第八條規定：本公司應考量公司狀況與需要訂定董事會（功能性委員會）績效評估之衡量項目，至少應函括五大面向之評估項目：

- (1) 對公司營運之參與程度：董事會出席董事會之頻率與狀態，董事對於公司營運項目、時勢、趨勢有充分了解並可即時給予反饋及建議。
- (2) 提升董事會決策品質：董事應依據公司核心價值觀，明確設定策略性目標、

預算；董事會應有秩序、有系統地進行決策，並定期檢討執行成果。

(3) 董事會組成與結構：董事會組成應符合相關規定，建置適切之功能性委員會且獨立董事應具備專業知識。

(4) 董事的選任及持續進修：制定並執行董事會選任程序。董事應持續進修，並留存相關紀錄。

(5) 內部控制：董事能執行風險評估、監督內控制度與風險管理，董事應對公司會計制度、財務狀況、稽核報告予以了解與監督。

2023 年董事會績效內部評估結果，於 2024 年 3 月 13 日提送第 22 屆第 35 次董事會報告。

董事會績效內部評估結果			
評估範圍	自評指標	題項	評估結果
董事會	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制	45	良好
董事成員	1. 公司目標與任務之職掌 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	23	良好
審計委員會	1. 對公司營運之參與程度 2. 審計委員會職責認知 3. 提升審計委員會決策品質 4. 審計委員會組成及成員選任 5. 內部控制	22	良好

董事會績效內部評估結果			
評估範圍	自評指標	題項	評估結果
薪資報酬委員會	1. 對公司營運之參與程度 2. 薪資報酬委員會職責認知 3. 提升薪資報酬委員會決策品質 4. 薪資報酬委員會組成及成員選任	18	良好

外部組織參與

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格 (擔任職位)
台北市不動產開發商業同業公會	一般會員
高雄市不動產開發商業同業公會	一般會員
社團法人台北內湖科技園區發展協會	一般會員
綠色和平 RE10x10 會員	一般會員



1

鼎越開發 永續根基

- 1.1 ESG 永續發展管理架構
- 1.2 ESG 永續政策
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 重大主題鑑別



鼎越開發 永續根基

1.1 ESG 永續發展管理架構

永續發展委員會主任委員由執行長擔任，執行委員由執行副總經理擔任，執行小組負責人則由不同單位之高階經理人擔任。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。依照鼎越《永續發展委員會組織規程》之規範第二條，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，永續發展委員會應每年至少向董事會報告一次永續發展落實情況，包含 ESG 目標達成情況與進度說明。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。

鼎越永續發展委員會於 2022 年成立，包含五大執行小組：營造共好企業、創建共榮合作、促進經濟繁榮、落實環境保護以及打造宜人聚落。依執行小組特性，由合適之部門高階經理人擔任負責人，並率領同仁負責相關事項之運作、推動及執行決議事項，各執行小組轄下得依業務需求另設置任務小組落實相關工作。

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在本報導期間，於董事會討論關於 E、S、G 面向的事件紀錄彙整如下：

性質	重大事件數量	溝通議案概述
公司治理面	12 件	1. 公司章程制度之調整。完成「內部控制承諾暨聲明書」制定。 2. 高階管理人員調整及續任案。
社會面	5 件	1. 修訂本公司工作規則及相關人事管理辦法、「同仁請假管理辦法」…等。 2. 與關係人中華工程(股)公司簽訂專案公司合作協議書案。 3. 發放「京華廣場商辦園區案」取得建築執照專案獎金。
經濟面	5 件	1. 因應公司營運需求，如：京華廣場開發案資金規劃，與母公司、金融機構辦理資金申請。

本報告書資料由各單位經主管核定後提供，由永續發展處彙整及編輯，初稿經永續報告書編輯小組校閱並修訂，循行政程序逐層審閱，由執行副總經理審閱，再依循行政程序送總經理與董事長核閱後公開發行，並公開揭露於鼎越官網上。

1.2 ESG 永續政策

每年辦理內部控制制度自行評估作業時，安排「誠信經營作業程序與道德行為準則以及法令規章遵循事項」相關查核，並向董事會報告查核結果於公司內、外部網站公告鼎越開發「誠信經營守則、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南」，使公司內部員工得隨時查閱、知悉文件內容要求新進、異動的鼎越開發董事與高階管理階層簽署「遵循誠信經營政策聲明書」於公司對外公開網站（以下稱為公司官網）提供獨立之檢舉信箱、檢舉專線電話，鼓勵內、外部人員向鼎越開發檢舉違反商業道德的不誠信行為，每年於公司官網公告年度落實誠信經營政策承諾執行情形，供投資人及社會大眾閱覽。

【鼎越開發官方網站】聯絡我們：<https://www.dydc.com.tw/>

本公司之各項風險由各執行及負責單位進行評估，稽核部門進行監督，確保內部控制制度之設計及執行持續有效，並維護及提昇企業之整體利益，每年均依法令規定，將年度稽核計畫及企業永續議題作成年度稽核報告及報告事項案報經董事會及審計委員會通過。

雖 2023 年度公司無導入 RBA，為持續強化公司治理，鼎越除了預計訂定「稽核辦法」或「風險管理政策」，也遵守中石化的「人權政策」、「中石化公司董事會組織規程」及「獨立董事之職責範疇規則」。其內容提及除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

《中石化人權政策》五大議題包含：尊重職場人權、提供安全與健康的工作環境、禁用童工與合理工時、支持同仁籌組工會與暢通勞資溝通管道、定期檢視相關人權制度與作為。

1.3 利害關係人溝通

本公司參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及同業的利害關係人來進行鑑別。根據本公司 2022 年永續報告書之利害關係人鑑別結果，及本報導期間，各部門單位與利害關係人溝通之情況於會議中進行討論。最終得出八類利害關係人分別為：員工（同仁）、股東／投資人、供應商／承包商、政府、當地社區、學界專家、客戶（進駐廠商）與商業夥伴（代銷、仲介）。其中，客戶（進駐廠商）與商業夥伴（代銷、仲介）為本次新增之利害關係人，因兩位角色於 2023 年在公司業務中佔有很重要的角色，特於會議提出討論，最終決議納入 2023 年重要的利害關係人中。

歸納本公司於本報導期間與各利害關係人的溝通如下：

利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工 (同仁)	公司同仁為公司重要人才資產，我們必須對每一位員工負責。(人力暨行政處)	1. 實體員工大會 2. 電子信箱 / 電話聯繫 3. 公司週會	1. 每月一次 2. 即時 3. 每週	1. 透過會議或隨時聯繫來傳達公司或集團內的相關公告，確保工作進度隨時更新，各單位間橫向利害關係連結緊密。 2. 員工大會 2023 年辦理 12 次。
股東 / 投資人	股東 / 投資人是鼎越股票持有者，本公司必須對其負責(財務部)	1. 公司年報、財報 2. 股東會 3. 官方網站企業永續專區 4. 永續報告書	1. 每年 2. 依公司時程安排 3. 即時 4. 每年	1. 隨時更新公司網站資訊 2. 股東會 2023 年辦理 1 次。 3. 每年定期出版永續報告書
供應商 / 承包商	供應商 / 承攬商之協力合作夥伴是鼎越開發永續經營的重要資源。(採購發包處)	1. 例行性工務會議及供應商拜訪。 2. 辦理供應商 / 承包商技術簡報會議、工程實績參訪。 3. 依各案進行承攬商職業安全衛生教育訓練。 4. 供應商 / 承包商利用郵件、電話、會議溝通事項。 5. 提供供應商碳足跡、ESG 相關資訊。	1. 每週 / 每月 / 每季 2. 每月 / 每季 3. 每月 / 每季 4. 每日 / 每週 5. 每年 6. 每季 / 每年	1. 辦理供應商 / 承包商技術簡報會議 34 次、34 家。 2. 工程實績參訪 6 次，共計 6 家。
政府機關	【國稅局、稅捐稽核處】我們所推出的產品及相關營銷行為，皆受主管機關的檢核與監督 (財務部) 【環保局、消防局】政府機關為經濟、環境、社會等面遵循規範的訂定者，以最新法規為基礎 (工程管理部) 【勞保局、健保局】我們所推出的產品，皆受主管機關的檢核與監督 (人力暨行政處)	【國稅局、稅捐稽核處】 1. 公開資訊觀測站及公司網站 2. 參與主管機關舉辦之座談會、研習課程 3. 透過公文、函件或親自請益溝通釋疑 【環保局、消防局】 1. 收發文、電子溝通平台 【勞保局、健保局】 1. 公文 2. 電話	【國稅局、稅捐稽核處】 1. 即時 2. 不定期 3. 即時 【環保局、消防局】 1. 即時 【勞保局、健保局】 1. 即時 2. 即時	1. 依規定即時由母公司代發布重要資訊或澄清 2. 依規定於期限內申報各項資料

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
當地社區	在周邊之個人及社區，如工地周邊居民，為互動頻繁的利害關係人（工程管理部）	1. 見面拜訪 2. 電話	1. 不定期 2. 即時	1. 與里長、居民保持良好互動關係。
學界專家	提供物業管理相關觀念與建議（物業發展處）	1. 電話、書面文件 2. 當面溝通	1. 不定期透過視訊與電話溝通 2. 定期每周一至兩天	1. 參考頂級商辦之關鍵設備需求建議，以作為園區之參考及改善 2. 透過電子化監控系統，確實執行提高設施設備運作效率、降低能耗管理原則，並有效利用設施設備發揮高效能，以減少對環境的負面影響
客戶（進駐廠商）	提供國際多媒體會議中心、商業配套及休閒娛樂等多元化服務，提供予周邊社區居民及未來進駐客戶，以提升京華廣場經濟效益。（規劃設計處）	1. 實體會議、線上會議 2. E-mail 3. 通訊軟體	1. 每週兩次 2. 即時 3. 即時	1. 服務空間定案討論 2. 國際多媒體會議中心空間主題定調 3. 導入及制定綠色物業管理規範 4. 展演空間規劃
商業夥伴（代銷、仲介）	是本公司銷售及租賃業務的合作夥伴，為滿足客戶的需求以提升本公司產品規劃品質、銷售 / 租賃服務及創新能力，共創雙贏。（業務開發部）	1. E-mail 2. 通訊軟體 3. 電話專線 4. 檢討報告或會議 5. 交流參訪	1. 即時 2. 即時 3. 不定期 4. 每月一次 5. 不定期（依活動規劃）	1. 依各類溝通管道蒐集客戶需求及租售市場行情。 2. 即時依需求及市場狀況調整租售策略。 3. 依修正後公司策略達成各階段租售目標，創造集團最大利益。

1.4 重大主題鑑別

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則、永續會計準則 (SASB) 及 2022 年重大主題鑑別結果，由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行討論。

評鑑過程可具體分為四階段：

一、了解組織脈絡	參考 GRI 主題準則、永續會計準則 (SASB) 及 2022 年重大主題鑑別結果，一共彙整出 49 項永續議題。
二、鑑別實際及潛在衝擊	由公司代表、各部門主管及外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行討論。
三、評估衝擊顯著性	經公司代表、各部門主管與利害關係人議合後，再與外部專家進行開會討論。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，最終選定 16 項議題作為本公司此次之重大主題。
四、排定最顯著衝擊的報導優先排序	重大性永續議題分析結果，公司代表及各部門主管依議題性質，與外部專家進行綜合性評估，將一項經濟、三項環境以及五項社會 (人與人權) 主題歸納合併為 7 項重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。

在重大主題的選擇上，經會議討論後進行大幅度調整：本公司於 2022 年永續報告書中鑑別出的重大主題包括：噪音汙染、溫室氣體排放、廢棄物、工期延誤、溫室氣體排放法規更新、人才流動高、GRESB 優良評價、ESG 領導力、法規遵循、設定減碳目標、淨零碳建築、永續採購政策制定、建築韌性設計、氣候變遷治理、營運風險管理、再生能源使用等 16 項重大主題。

在鼎越開發針對永續報告書撰寫事宜開展啟始會議討論時，經公司代表、各部門主管、員工與外部專家討論，刪除「噪音汙染」、「永續採購政策制定」、「營運風險管理」項目，將「法規遵循」、「ESG 領導力」融入永續報告書

本文進行說明。並將「溫室氣體排放」與「溫室氣體法規更新」合併作為「溫室氣體排放」之項目揭露；將「設定減碳目標」、「淨零碳建築」、「氣候變遷治理」、「再生能源使用」合併作為「建築永續」近「零」之項目揭露。並將「建築韌性設計」改名為「建物安全」。

最終，於 2023 年永續報告書中，本公司鑑別出的 7 項重大主題，分別為「溫室氣體排放」「廢棄物」、「工期延誤」、「人才留任」、「GRESB 優良評價」、「建築永續“近”零」以及「建物安全」。

重大主題列表

各重大主題管理內容說明：

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
環境面	溫室氣體排放 (永續發展處)	不動產開發業在全球碳排放佔比高，且台灣政府也將建築業規劃在2050淨零排放路徑中。因此，不動產開發業更應該積極規劃減排政策並盡早執行，也有助於增加產品競爭力。因此，我們希望： 1. 規劃辦公室用電以購買再生能源憑證方式逐年減少碳排放，至2040年達到用電碳中和。 2. 加入綠色和平組織RE10X10倡議，公開每年使用綠電佔比。 3. 工地施工時，使用低碳工法，以降低施工時產生的碳排放。	◆ 經濟實際負面：因使用低碳工法、購買再生能源憑證等減碳規劃，造成建造成本增加。 ◆ 環境實際正面：減碳成效佳，全球溫室氣體減量。 ◆ 企業形象潛在正面：碳排減少促使公司曝光度增加，於業界之競爭力提升。 ◆ 人/人權實際正面：因採用減碳方式，營造較好生活的環境，員工及社區居民健康獲得保障。	◆ 股東與其他投資者 (促成) ◆ 員工 (造成) ◆ 供應商與承攬商 (造成) ◆ 客戶 (直接相關) ◆ 金融機構 (促成) ◆ 當地社區 (直接相關)	1. 資金募集：可透過綠色規劃與金融機構協調較好的貸款金額。 2. 購買再生能源憑證：每月派專人至再生能源憑證中心申報每月抵換張數，以確保再生能源使用目標如期進行。 3. 加強現場人員教育訓練、及加強現場管理及督導	短期： 1. 辦公室用電碳排減少20% 2. 執行本公司溫室氣體盤查行動 中期： 1. 辦公室用電碳排減少40% 2. 持續進行本公司碳盤查，並同時將工地納入盤查邊界 長期： 1. 辦公室用電碳排減少70% 2. 京華廣場營運期協助客戶購買綠電 3. 2040年達到用電碳中和 (RE100)	5 落實環境保護

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動 影響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與 評估)	對應章節
環境面	廢棄物 (工程管理部) (採購發包處)	遵循環保署「營建廢棄物管理策略」，落實營建工地工程廢棄物減量及分類作業，以增加營建廢棄資源回收再利用管道、減少營建廢棄物違規棄置情形發生為目標。同時，鼎越施工廢棄物管理規範係依據內政部國土管理署《營建廢棄物共同清理機構清除處理廢棄物之種類及數量規定》辦理。以避免廢棄物清運問題造成環境嚴重衝擊。	◆社會/環境潛在負面：建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的安全，因此，工地的廢棄物處置方式，需依廢棄物處置相關條約辦理。 ◆環境實際負面：若未進行廢棄物管理，可能造成嚴重環境汙染、遭受巨額罰款(百萬以上)，且會影響開發區域周邊居民生活環境。	◆員工(造成) ◆承攬商(造成) ◆客戶(促成) ◆政府機關(促成) ◆當地社區(直接相關)	1. 接獲投訴：接獲投訴電話或居民親自拜訪，需記得投訴方訴求及聯絡資訊，立即進行改善。 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。 5. 落實建地現場的廢棄物管理情形，需做好垃圾分類。	短期： 1. 減少 5% 的營建廢棄物量 2. 執行工程廢棄物分類 3. 採用可回收再生之綠建材 10% 4. 降低環境汙染 5. 並遵循環保署「營建廢棄物管理策略」 中期： 1. 減少 50% 的營建廢棄物量 2. 採用可回收再生之綠建材 15% 長期： 1. 各營運據點營建廢棄物量為零 2. 採用可回收再生之綠建材 55%	5 落實環境保護

重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
經濟面	工期延誤 (工程管理部)	工地工期延誤可能對公司造成重大影響，原因包括但不限於物料供應延遲、人力資源不足、天氣因素、設備故障、規範變更、以及協力廠商問題。這些因素可能導致成本增加、合同違約、客戶不滿、公司聲譽受損等問題。	◆經濟潛在負面：營建工期延遲可能增加項目成本，影響公司盈利能力，同時亦可能導致合同違約，產生法律訴訟。 ◆環境潛在負面：長期的建築工程可能對周邊生態造成損害，且施工過程中可能引發污染問題，影響空氣和水質。 ◆人/人權潛在負面：工期延誤可能導致工人權益受損，例如長時間工作、工資拖欠。	◆員工 (造成) ◆當地社區 (直接相關)	- 延誤發生，立即執行事先制定的應急計畫，積極解決問題，減少延誤對整體進度的衝擊。 - 積極與協力廠商溝通，協同應對問題，共同找尋解決方案，進行必要的調整。	短期目標： - 降低當前項目的進度延遲，確保即時完成關鍵里程碑。 - 提高物料供應鏈，減少供應延遲的風險。 - 提高現場工人和管理者的協同效應，以更有效地應對問題。 中期目標： - 改進公司的項目管理流程，以減少潛在的工期延誤。 - 建立更強大的危機應對機制，包括適應性計畫和風險管理策略。 - 加強與供應商和協力廠商的合作，確保工程順暢的流通。 長期目標： - 持續提升公司的工程專業能力，以更有效率的方式進行項目管理。 - 強化可持續發展實踐，促使公司在環境友好和社會責任方面取得更大進展。	6 創建共榮合作

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營 通活動影響之 群體)	負面衝擊之預防或補 救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
治理面	人才留任 (人力暨行政處)	1. 鼎越開發以培育員工為原則來進行規劃，營造幸福企業的職場環境，創造穩定的留任率，並達到適才適性，同時確保同業間的薪資競爭力。 2. 依員工職涯的三種階段來規劃成長路徑 (1) 第一階段：滿足基本需求，透過學習自我成長 (2) 第二階段：獲得內外肯定，找到明確職涯路徑 (3) 第三階段：獲得企業尊重，實現自我人生理想	◆人 / 人權潛在正面： 合理流動人才也是一種人力的活化。 ◆人 / 人權潛在正面： 保持一定的內部人才流動性，除了可以讓內部員工學習更全面的職能、能力亦可以提升，除此之外，潛力也得以開發，在企業內部形成積極進取的風氣。 ◆人 / 人權潛在負面： 不合理的人才流動則為一種流失。 ◆人 / 人權潛在負面： 若公司內的人才不斷地朝向其它公司流失，則是需要避免的人才浪費與公司資源的折損，表示公司內部須確實做好人才發展與管理的機制，才能將流失變成合理的流動，以人才之力促使公司穩健成長。	◆員工 (造成)	1. 提高薪資競爭力 2. 創造友善職場環境提高員工向心力 3. 避免公司內耗及惡鬥 4. 建立公平透明的評核機制(主管評比下屬，下屬也可以評比主管) 5. 建立合理的公司規範，以法治代替人治 6. 重視員工發展，鼓勵創新、團隊合作的企業文化	短期 1. 關鍵人才培育計畫建置 2. 員工基礎能力加強課程、管理能力養成計畫 3. 建立人才培育發展機制(包含新鮮人培育) 4. 推動校園徵才 中期 1. 關鍵人才培育計畫執行 2. 職能缺口盤點，建立缺口落實機制 3. 個人職能發展計畫 4. 主管管理力、領導力提升課程規劃 長期 1. 關鍵人才培育計畫 2. 主管經營管理課程 3. 高階主管教練領導力課程	3 營造共好企業

重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
經濟面	GRESB 優良評價 (永續發展處)	鼎越開發透過維持GRESB 五星評級，間接證明開發案持續站在ESG 標準上，且不斷與時俱進，朝向對環境、社會更好的方向前進。	◆經濟實際負面： 每年持續參與評級，造成建造成本、設計規劃成本增加。 ◆企業形象實際正面： 透過評級證明鼎越開發的營建品質、價值，增加曝光度、提升競爭力，並可增加客戶信賴與投資。 ◆經濟實際正面： 施工、營運之碳排減少，可獲得較好的貸款金額或低利率。 ◆人/人權潛在正面： 以人為本的建築設計，並減少施工、營運階段所產生之碳排，讓不論是員工、進駐的客戶或是周邊的居民皆可享受健康、舒適的環境。	◆股東與其他投資者 (促成) ◆員工 (造成) ◆供應商與承攬商 (造成) ◆客戶 (直接相關) ◆金融機構 (直接相關) ◆當地社區 (促成)	如發現有不符合要求之項目，將立即提出並與相關部門橫向溝通，且盡可能最大限度調整執行方向，以確保符合評級要求	短期： 持續維持五星評級 中期： 後續開發案以不低於四星評級為目標 長期： 持續維持每個開發案獲得至少四星評級	2 2030ESG 永續發展策略

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營 通活動影響之 群體)	負面衝擊之預防或補 救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
環境面	建築 永續“近”零 (規劃設計處)	京華廣場案承襲集團 ESG 永續經營理念，透過申請台灣綠建築 (EEWH)、智慧建築、美國綠建築 (LEED)、美國健康建築 (WELL) 及耐震標章，以達節能減碳及永續經營的理念，並以 2050 淨零建築為實踐目標努力。	◆環境實際正面： 減少製造過程之碳排放，並減少未來營運階段之碳排放。 ◆經濟潛在負面： 短期營建成本增加，並反應到未來之銷售價格成本堆疊，進而轉嫁於消費者購買及消費成本增加。 ◆環境潛在正面： 相對於消費者未來在營運上會因為各項產品節能效果提升，而節省相對應之營運成本，更可降低對於環境之衝擊效應。	◆股東與其他投資者 (促成) ◆員工 (造成) ◆供應商與承攬商 (造成) ◆客戶 (直接相關) ◆金融機構 (直接相關) ◆當地社區 (促成) ◆商業夥伴 (促成)	透過各項標章之評估項目執行後續設計規範，以利後續工程發包及施工依循各項標章基準，確保實踐 ESG 永續經營理念。	短期： 設計規劃階段，依據標章取得項目制定採購規範 中期： 施工階段，確保施作廠商依據規範施作，廠商須依照「自主檢查表」提出檢測數據，並每周與業主檢討相關內容。 長期： 營運階段，除了由物業團隊協助租戶、客戶購買綠電，以達用電碳中和外；每年定期追蹤產品是否仍符合標章規範，並在取得標章後五年提交複檢資料。	6 創建共榮合作

重大主題列表

ESG 面向	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營 通活動影響之 群體)	負面衝擊之預防或補 救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	對應章節
社會面	建物安全 (工程管理部)	- 制定嚴格的安全標準和執行程序，以減少事故風險，降低罰款和賠償成本。 - 確保員工具備足夠的安全知識和技能，提升工地操作的可靠性。 - 採用綠色建築和可持續建設原則，以減少對環境的不良影響。 - 設立環境監測機制，迅速應對並減少任何潛在的環境破壞。 - 建立與當地政府、社區組織和利害關係方的積極溝通，共同確保社區的健康與安全。	◆ 經濟潛在負面： 高罰款和賠償成本、停工帶來的進度延誤都可能導致公司營運成本增加，並影響盈利能力。 ◆ 環境潛在負面： 安全問題可能引起環境破壞，且對當地生態和水源也造成威脅。 ◆ 人 / 人權潛在負面： 工地事故可能導致嚴重的人權侵害，影響工人的身體健康，甚至可能造成嚴重傷害或死亡。 ◆ 人 / 人權潛在負面： 安全問題可能引起當地社區的不滿，損害公司在當地的聲譽和關係。	◆ 員工 (造成) ◆ 當地社區 (促成)	- 實施定期工地檢查，確保設備和結構符合安全標準，提前發現潛在的安全隱患。 - 提供工人參與的安全培訓計畫，確保工人了解最新的安全規範。 - 採用智能監測系統，實時監控工地狀況，及早發現可能的安全問題，並提供即時警報。 - 進行全面風險評估，確定潛在危害，針對性地制定預防策略，並實施必要的控制措施。 - 事故調查與分析：建立事故調查小組，詳細分析事故原因，制定適切的補救措施以防止再次發生。	短期： - 安全訓練，以提高其對安全措施和程序的認知與執行能力。 - 建立迅速反應的事故回報和處理機制，以確保在發生事故時能迅速而有效地應對，最長不超過 48 小時解決問題。 - 推動可持續綠建築原則，降低能源消耗並將環境影響最小化。 - 認識當地社區居民，與居民保持較好的互動關係。 中期： - 透過科技創新，提升工地安全管理水平，採用智能系統監控和預測潛在風險。 長期： - 與當地社區建立深厚的合作關係，促進共同發展，同時強化公司在社會責任上的影響力。	6 創建共榮合作

2

2030ESG 永續發展 策略

- 2.1 永續實績
- 2.2 2030ESG 永續發展藍圖
- 2.3 聯合國永續發展目標

2030ESG 永續發展策略

管理方針	GRESB 優良評價 (永續發展處)		
永續準則 (議題) 呼應	自定義項目	影響之利害關係人	股東與其他投資者、員工、供應商與承攬商、客戶、金融機構、當地社區
重大原因	鼎越開發透過維持 GRESB 五星評級，間接證明開發案持續站在 ESG 標準上，且不斷與時俱進，朝向對環境、社會更好的方向前進。		
影響與衝擊	◆經濟實際負面：每年持續參與評級，造成建造成本及設計規劃成本增加。 ◆企業形象實際正面：透過評級證明鼎越開發的營建品質、價值，可增加客戶信賴與投資；增加曝光、提升競爭力。 ◆環境實際正面：透過對環境友善的設計與規劃，減少對環境的衝擊。 ◆人 / 人權潛在正面：施工、營運之碳排減少，使員工、客戶及社區居民之環境、健康獲得保障，以人為本的建築設計，讓不論是進駐的客戶或是周邊的居民皆可享有健康、舒適的環境。 ◆經濟實際正面：施工、營運之碳排減少，可獲得較好的貸款金額或低利率。		
政策／策略	在建案完工前，每年持續參與 GRESB 評級，並與外部顧問檢討，持續精進以跟上國際最新 ESG 趨勢		
目標與標的	短期：持續維持五星評級 中期：後續開發案以不低於四星評級為目標 長期：持續維持每個開發案獲得至少四星評級		
管理評量機制	每年 10 月公告 GRESB 成績，確認是否符合預期		
績效與調整	2023 年以 98 分取得 GRESB 五星評級 (針對 2022 年度評級)。2023 年度預計於 2024 年 10 月公布。 在評級準備期，有專責人員與外部顧問每兩周檢討一次評核內容，並適時調整執行方向，以確保評核項目取分		
預防機制與補救措施	每年度針對 GRESB 項目進行盤點，如發現有不符合要求之項目，將立即提出並與相關部門橫向溝通，且盡可能最大幅度調整執行方向，以確保符合評級要求。		

接續 2022 年鼎越發展之永續啟動元年的動力，在 2023 年我們更依據永續白皮書的規劃，重新定位與規劃京華廣場，同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 2023 年重新定義重大主題，並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：



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」。

2.1 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
2023.01-2023.12 實績				
ESG 領導力	綠色經濟	氣候行動	品質管理	健康與福祉
◆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) ◆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 ◆2023 年第二次參與 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	◆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，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	◆建築韌性設計 ◆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	◆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	◆獲宜居城市貢獻獎勵 ◆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
員工參與	風險管理	環境友善	互利共榮	社區發展
◆員工將定期每週進行工作週會 ◆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 ◆已經建立員工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	◆鼎越已通過環境管理系統 ISO 14001 認證及品質管理系統 ISO 9001，並在每年持續檢視，定期進行更新 ◆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	◆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 ◆噪音汙染管控	◆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	◆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與社區里長和居民加入利害關係人溝通 ◆參加社區相關活動、說明會 ◆認養開發案周邊公園，並定期維護 ◆開放開發案部分作為社區公共空間

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
2023.01-2023.12 實績				
安全、健康 與福祉	股東 / 投資人 溝通		多向溝通	政府 / 公協會 溝通
◆制定了各項員工安全指標 ◆已建立員工健康與福利計畫提升職場安全	◆定期發布年報、財報 ◆不定期公告重大訊息 ◆設立、官方網站之投資人專區專責溝通		◆供應商定期溝通： ◆例行性商務會議及供應商拜訪、辦理電子招標教育訓練、工程招標說明會 ◆依各案進行承攬商工安教育訓練 ◆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 ◆建立有效的申訴與監督機制	◆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 ◆參與不動產開發產業公協會相關會議 ◆郵件及電話溝通

2.2 2030ESG 永續發展藍圖

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，期望未來可有意義地回應更多的 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，皆已達成；

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

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
- ◆ 每年提供員工健康檢查

營造共好企業

已達成情形與管理方式

ESG 領導力

- ◆ 2022 年完成鼎越開發永續發展白皮書，設立 2030ESG 永續發展策略。
- ◆ 2023 年 6 月發表第一本鼎越開發 ESG 永續報告書，紀錄 2022 年公司年度成果。
- ◆ 2024 年 6 月發表第二本鼎越開發 ESG 永續報告書，揭露 2023 年度成果與成長目標。

員工參與

- ◆ 舉辦 1 場 ESG 相關之員工培訓課程及 2 場 ESG 活動，課程及活動內容包括：全球永續發展目標 (SDGs) 概念與應用、國內外 ESG 發展現況、循環經濟再利用及企業社會責任等

- ◆ 推行 1 場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

2023 年鼎越開發無員工發生職業災害、職業病。

2025-2030 目標

ESG 領導力

- ◆ 深化 UNSDGs 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

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、品質管理
- ◆ 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

已達成情形與管理方式

綠色經濟

- ◆ 2023 年透過 104 線上招募人才，並提供 174 場面試，提供多元就業機會，創造健康之產業生態圈

風險管理

- ◆ 2023 年更新 ISO 14001 認證，持續嚴格執行環境管理。
- ◆ 於 2022-2023 年永續報告書導入 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，完成率 100%。

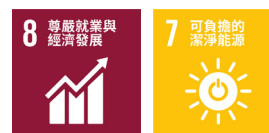
2025-2030 目標

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

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

已達成情形與管理方式

氣候行動

- ◆ 2023 年因尚未執行完整的溫室氣體盤查，暫以用電度數計算排放量。預計於 2024 年完成 ISO 14064-1 組織型碳盤查，並設定減碳路徑與目標。
- ◆ 2023 年京華廣場商辦園區取得 LEED 預認證。
- ◆ 2023 年加入 RE10x10 綠電倡議。
- ◆ 透過瞭解低碳建築評估系統 LEBR 及建築能效標示 BERs，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，維持公司物業管理的最佳營運表現
- ◆ 建立建材資料庫，排除汙染環境揭露之建材避免使用於未來之開發項目

落實環境保護

2025-2030 目標

氣候行動

- ◆ 擴大再生能源使用之可行性分析，除場地內鋪設太陽能板達到建築面積之 5%，亦透過購買綠電提供租戶再生能源需求。
- ◆ 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，租戶進駐使用再生能源



創建共榮合作

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

創建共榮合作

已達成情形與管理方式

品質管理

- ◆ 於 2023 年通過 ISO 9001 品質管理系統認證
- ◆ 於 2023 年抽查 20 間供應商，確認其提供之產品或服務符合環境、健康標準，達成率 100%。

互利共榮

- ◆ 於 2023 年抽查 7 間承包簽約金額達一億元、承包工程期間達 8 個月以上；承包商於現場施作之員工人數達 40 人以上之供應商和承包商 ESG 表現，整體達成率 100%。
- ◆ 預計於 2024 年，針對新供應商，規定簽署《承包商行為守則》。

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

2023-2024 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

已達成情形與管理方式

健康與福祉

- ◆ 2023 年請檢驗廠商至辦公室、工地檢測營運項目環境與人員的健康與安全效能，檢測項目包括：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



2.3 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：

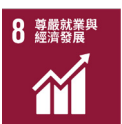
營造共好企業

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 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 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 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，藉此藉由鼎越向外延續、擴展，提升經濟增長的能量。
	17 促進目標實現的夥伴關係 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，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 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。

落實環境保護



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。

3

營造 共好企業

- 3.1 員工參與
- 3.2 薪酬制度
- 3.3 員工教育訓練
- 3.4 人權保障
- 3.5 提供給全職員工的福利
- 3.6 職業健康服務
- 3.7 職業安全衛生管理系統



營造共好企業

管理方針	人才留任		
永續準則 (議題) 呼應	GRI 401、GRI 403、GRI 404	影響之利害關係人	員工
重大原因	以公司而言，員工既為企業創造價值，也需要企業付出成本。如果人才過剩，企業就要付出不必要的成本，背上沉重的包袱；如果人力資源短缺，企業的生產經營任務就無法完成。因此無論是人才的過剩，還是人才的短缺，都相當大地影響了企業的發展。如公司人才流動高，公司資源消耗快速、工作銜接困難，容易造成業務不符合預期進度，人事及時間成本增加。 1. 鼎越開發以培育員工為原則來進行規劃，營造幸福企業的職場環境，創造穩定的留任率，並達到適才適性，同時確保同業間的薪資競爭力。 2. 依員工職涯的三種階段來規劃成長路徑 (4) 第一階段：滿足基本需求，透過學習自我成長 (5) 第二階段：獲得內外肯定，找到明確職涯路徑 (6) 第三階段：獲得企業尊重，實現自我人生理想		
影響與衝擊	◆ 人 / 人權潛在正面：合理流動人才也是一種人力的活化。 ◆ 人 / 人權潛在正面：保持一定的內部人才流動性，除了可以讓內部員工學習更全面的職能、能力亦可以提升，除此之外，潛力也得以開發，在企業內部形成積極進取的風氣。 ◆ 人 / 人權潛在負面：不合理的人才流動則為一種流失。 ◆ 人 / 人權潛在負面：若公司內的人才不斷地朝向其它公司流失，則是需要避免的人才浪費與公司資源的折損，表示公司內部須確實做好人才發展與管理的機制，才能將流失變成合理的流動，以人才之力促使公司穩健成長。		
政策／策略	1. 鼎越開發以培育員工為原則來進行規劃，營造幸福企業的職場環境，創造穩定的留任率，並達到適才適性，同時確保同業間的薪資競爭力。 2. 依員工職涯的三種階段來規劃成長路徑 第一階段：滿足基本需求，透過學習自我成長 第二階段：獲得內外肯定，找到明確職涯路徑 第三階段：獲得企業尊重，實現自我人生理想		

目標與標的	短期 1. 關鍵人才培育計畫 2. 員工基礎能力加強課程、管理能力養成計畫 3. 建立人才培育發展機制 (包含新鮮人培育) 4. 推動校園徵才 中期 1. 關鍵人才培育計畫 2. 職能缺口盤點，建立缺口落實機制 3. 個人職能發展計畫 4. 主管管理力、領導力提升課程規劃 長期 1. 關鍵人才培育計畫 2. 主管經營管理課程 3. 高階主管教練領導力課程
管理評量機制	鼎越開發派專人與離職人員進行面談，了解其離職之原因，並針對離職原因進行統計與分析。以 2023 年為例，離職因素以「生涯規劃」佔 58% 為最大宗，此因素可能由於鼎越開發薪酬與績效政策尚未完整，無法達到同仁之預期，因此，本公司應加強薪酬福利與晉升制度的完整性及透明性，並透過多元的溝通管道，加強同仁間的向心力。 1. 設定每年新進率及離職率，並定期檢討，以作為後續招攬人才或是同仁離職時參考依據。 2. 設定人才培訓率，要求同仁每年須完成一定時數教育訓練課程，並與年度 KPI 掛勾。
績效與調整	1. 招攬人才時，也會經過多層面試與面試者溝通，以確保雙方期待達成共識，減少入職後不符期望之情事發生。 2. 當同仁離職時，有專人了解其離職原因 (全程保密) 並做紀錄，如提及與公司政策或文化不如期待等相關議題時，將再下一次部門會議時提及，並進最大努力改善。 3. 每月開設教育訓練，透過多元化的主題，培養同仁多方面的專業性知識，以提升人才培訓率。
預防機制與補救措施	1. 提高薪資競爭力 2. 創造友善職場環境，提高員工向心力 3. 避免公司內耗及惡鬥 4. 建立公平透明的評核機制 (主管評比下屬，下屬也可以評比主管) 5. 建立合理的公司規範，以法治代替人治 6. 重視員工發展，鼓勵創新、團隊合作的企業文化

3.1 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。為關懷員工工作狀態、促進與員工的互動，員工參與項目計有：

- 參與定期會議：員工將定期每週進行工作週會、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

關於本公司工作人力，於本報導期間年末統計本公司員工人數與非員工資訊。非員工工作者為非本公司員工，包含：派遣人員、委外人力等，2023 年共計 15,600 人次，與 2022 年度非員工人數相較，因本年度工程項目有進場施作，人數有顯著波動。本公司未聘用弱勢成員，因找不到此類型員工。本公司雇用當地居民為高階管理階層之比率為 100%。

員工與非員工人數統計

員工人數						
地區 / 類型		女性	男性	其他註 1	不揭露註 2	總數
台灣	員工數	19	30	0	0	49
	全職員工數	19	30	0	0	49
	兼職員工數	0	0	0	0	0

員工人數

註：

1. 性別由員工自行認定。
2. 員工不揭露其性別。
3. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
4. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
5. 正職：簽訂不定期契約之個人。
6. 臨時：簽訂定期契約之個人。
7. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
8. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
9. 兼職：排除全職之員工。
10. 本表計算採用人數 / 全時等量法。

公司非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	2022 年工作者人次	2023 年工作者人次
保全人員、派遣人員、清潔人員、拆除工、鋼筋工、模板工、混凝土澆置工、水電工	承攬	730	730
結構技師、筋續接器工、植筋工、放樣工、泥作工	委任	314	628
營造	委任	2,240	4,489
機電人員	承攬	72	144
安全圍籬	承攬	360	24
鑿井人員	承攬	0	20
安衛人員	委任	234	234
清潔人員	承攬	624	3,551

公司非員工工作者資訊

預壘排樁	承攬	0	176
土方人員	承攬	0	22
安全觀測	承攬	52	104
放樣人員	承攬	36	123
模版人員	承攬	108	2,986
鋼筋綁紮人員	承攬	1,360	3,532
鋼筋續接器安裝人員	承攬	108	147
鋼構組立人員	承攬	0	1,427
混凝土澆置人員	承攬	728	868
地坪粉光人員	承攬	0	40
施工架搭設人員	承攬	72	144
植筋人員	承攬	60	1,609
打石人員	承攬	52	589
防水人員	承攬	0	27
水電人員	承攬	120	834
監控人	承攬	0	13
總計		7,270	22,461

註：保全人員每日 2 名 *365 天 =730 人次，依據現場出工表統計填寫

主管與非主管人數

近二年員工組成				
年度			2022	2023
項目 / 性別		年齡	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	9	7
		51 歲以上	6	9
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	3
		51 歲以上	1	0
高階主管總計			18	19
非主管管理人員	男性	30 歲以下	2	3
		30-50 歲	7	9
		51 歲以上	0	2
	女性	30 歲以下	4	2
		30-50 歲	15	13
		51 歲以上	0	1
非主管管理人員總計			28	30
正職人員總計			46	49

註：副理級以上定義為高階主管（如：經理經理、協理、副總經理、總經理及執行長）。

新進員工人數統計

員工為一企業之根本，下表為本公司與本報導期間之新進員工、離職員工統計。於鼎越開發來說，員工為主要利害關係人之一，亦於重大主題鑑別中特別提出「人才流動高」之管理方真。針對人員流動率高的情況，本公司人資部門深入理解原因並研討對策，透過現況之理解，針對人才招募方法進行適當的改善，讓鼎越開發不再錯過適當的人才們。

2023 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%。離職原因分析有：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、加強教育訓練之安排，如：關鍵人才培育計畫、員工基礎能力加強課程、管理能力養成計畫，建立人才培育發展機制 (包含新鮮人培育)，透過增強同仁們的軟實力成為自己永久戰力，以保障同仁們於所有職場的競爭力，提供一個令人安心的友善職場環境；同時，本公司也將著重加強人資招募時的選才策略，推動校園徵才管道，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！

近三年員工新進率統計表

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0.000	2	7.410	4	8.700	2	4.350	5	10.200	3	6.120
30-50 歲	14	51.850	10	37.040	36	78.260	18	39.130	10	20.410	13	26.530
51 歲以上	7	25.930	0	0.000	10	21.740	2	4.350	6	12.240	2	4.080
合計新進人數	33				72				39			
員工總人數	27				46				49			
總新進率 (%)	122.22				156.52				79.59			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

離職員工人數統計

近三年員工離職率統計表												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0.000	1	3.700	2	4.350	1	2.170	4	8.160	4	8.160
30-50 歲	13	48.150	7	25.930	29	63.040	9	28.260	9	18.370	15	30.610
51 歲以上	2	7.410	0	0.000	10	21.740	2	4.350	2	4.080	2	4.080
合計新進人數	23				53				36			
員工總人數	27				46				49			
總新進率 (%)	85.19				115.22				73.47			

註：

1. 本公司離職原因類別，包括：生涯規劃、家庭照顧、因關聯企業調動、個人健康、求學進修、無法適應公司政策或管理風格、資遣等。
2. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

3.2 薪酬制度

鼎越公司遵從母公司中石化之薪資報酬委員會相關章程與規範，其最新修訂時間為 2020 年 12 月 30 日。根據母公司之【薪資報酬委員會運作情形】文件紀錄，中石化薪資報酬委員會委員計 3 人，第五屆薪資報酬委員會任期自 2021 年 7 月 2 日起至 2024 年 7 月 1 日止（與第 22 屆董事會任期相同）。2023 年度薪資報酬委員會共開會 4 次。出席情形統計如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	朱雲鵬	4	0	100
委員	陳松永	4	0	100
委員	潘文炎	4	0	100

根據《薪資報酬委員會組織規程》第四條薪酬委員會之功能，本薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。並依第六條規定：薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

一、定期檢討本規程並提出修正建議。

二、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。

三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

二、董事及經理人之績效評估與薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。

三、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。

四、針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部份變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

五、訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度。

六、薪酬委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。前二項所稱薪資報酬，包括現金報酬、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本公司薪酬委員會提出建議後，再提交董事會討論。

根據第九條關於本薪酬委員會會議決議方法，薪酬委員會開會及未決議時，應有全體委員二分之一以上親自出席及全體委員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同。表決之結果，應當場報告，並作成記錄。本組織規程所稱全體委員，以實際在任者計

算之。不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。關於利益迴避，根據第九條之一規範：薪資報酬委員會對於會議討論其成員之薪資報酬事項，應於當次會議說明，如有害於公司利益之虞時，該成員不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他薪資報酬委員會成員行使其表決權。

薪酬比		
國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	19.310	1.780

註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

員工薪資

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（獎金、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。

依 2023 年 12 月 31 日人在職人員計算，當年度國家最低薪資為新台幣 26,400 元，鼎越男性基層人員標準薪資為新台幣 42,000 元，計算薪資比為 1.59；女性基層人員標準薪資為新台幣 38,000 元，計算薪資比為 1.43。因本公司屬於營造工程業，從事此業別之同仁男性多於女性，鼎越開發男性主管比例也高於女性主管比例，因此，男女基本薪資比例存在差異。亦即鼎越開發提供最低薪資高於國家最低薪資標準，具有薪資競爭力。

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。

員工薪酬統計表						
各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	3	18	2,808,000	21,348,000	1.00	1.23
非管理職	16	12	9,696,000	7,566,000	1.00	1.07
統計	19	30	12,504,000	28,914,000	1.00	1.46

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

3.3 員工教育訓練

為培養同仁興趣並增加專業知識與技能，鼎越開發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，2023 年本公司也邀請不同專業的內外部專業講師，每個月至少辦理一場內部教育訓練，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。針對新進人員，都會進行 4 小時以上的新人教育訓練，內容包含公司規範、熟悉工作場所、安全衛生工作守則，讓新進夥伴可盡快融入鼎越開發團隊。透過安排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 2023 年辦理 12 場次教育訓練，共計 26 小時，同仁參與人次為 436 人次，平均每位同仁接受訓練時數為 16.77 小時。

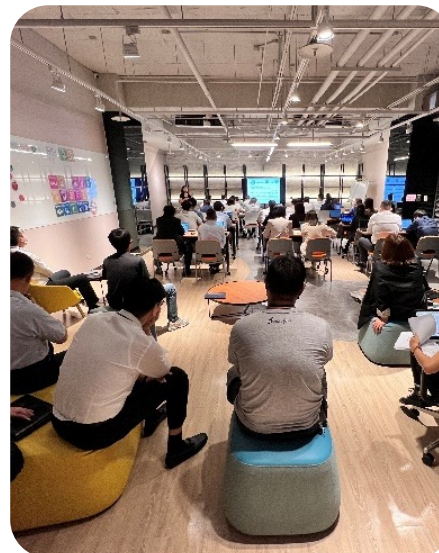
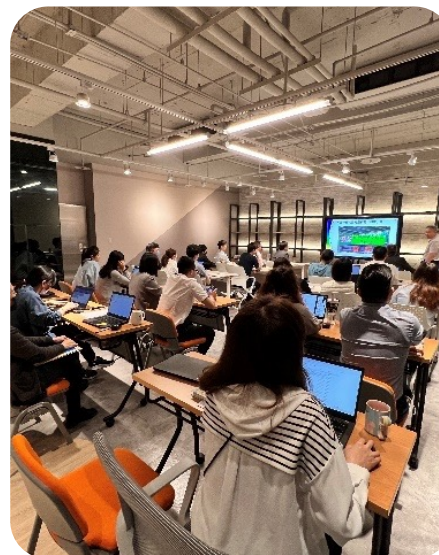
員工受訓統計表									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	16	3	14	16	-	-	30	19
受訓總時數	小時	210.00	40.00	162.00	228.00	-	-	372	268
平均受訓時數	小時 / 人	13.13	13.33	11.57	14.25	-	-	12.40	14.11
受訓費用	元	0	0	0	0	-	-	0	0

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。
3. 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。

教育訓練主題	上課人數
循環經濟 環保公益	45
電動車及充電樁概述	23
物業管理如何讓資產價值最大化	28
17 向永續發展目標 SDGs	34
邁向職場成功之路的 12 個心法	37
戰勝倦勤，歸零再出發	38
法律中的權利與性別	44
消防演練	19
平均地權條例說明概述	43
逆打工程及安慰設施概述	44
資訊安全防護	43
工程常見法律爭議探討	38
總計	436

教育訓練紀錄



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：

近二年員工組成			
類別	營業類	2022 年	2023 年
營業類	公共工程品管工程師 (土建組)	5	4
	工地主任	3	4
	甲種勞工安全衛生業務主管 (甲業)	3	7
	職業安全衛生管理乙級技術士	2	1
	模板支撐作業主管人員	2	0
	擋土支撐作業主管人員	2	1
	丙級建築製圖技術士	2	1
	乙級營造工程管理	1	0
	鋼構組配作業主管人員	1	0
小計		21	18
機電類	防火管理人	2	1
	公共工程品管工程師 (機電組)	1	2
	丙級冷凍空調裝修技術士	1	1
小計		4	4
不動產類	危老重建推動師	5	0
	不動產經紀人	2	0
	地政士	1	0
小計		8	0
其他	施工安全評估人員	0	1
總計		33	23

此外，本公司亦提供內部講師培訓及鼓勵：「人才」是本公司強化競爭力的關鍵策略之一，透過個人知識及經驗分享在企業內部快速發揮傳承智慧、創造價值。為使公司內長期穩定的運作，而同仁也願意持續投入傳承，鼎越開發在每個月的教育訓練當中，由公司內部主管擔任講師，藉由內部講師對公司進行知識傳承，將內部講師當作未來能更上一階的主管訓練，並做為績效考核的重要參考指標。「企業內部講師」除助於擴大企業內知識及有效傳遞外，對個人亦提升其職場中能力、自我價值感。

關於員工之績效考核，以 2023 年度《年終考核》為計算，考核對象為 2023/12/01 前已通過試用期考核之同仁，人數有 41 人，尚在試用期的同仁無須進行績效考核，故符合資格且接受考核比率達 100%。

員工受訓統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	-	1
接受考核的女性員工比例	100	100	-	1

3.4 人權保障

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。為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，本公司於內部訓練皆宣導性別工作平等及禁止任何歧視與恐嚇行為，並在各處張貼性騷擾防治宣導公告及公布相關檢舉管道。本公司於 2023 年未有歧視事件發生。若有發生任何類似情況，除第一時間釐清真相懲處相關人員以外，並會對全體員工加強相關宣導及教育訓練。

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：

單位：管理部 人資暨行政處

地址：台北市松山區東興路 12 號 B1

電話：02-8787-6999#9001

電子信箱：yunhsitu@dydc.com.tw

土地開發的過程中，易對當地環境及周邊社區造成負面衝擊，鼎越開發秉持著「預防勝於治療」及「秉持永續經營理念」的精神理念，致力於經濟、環境、社會方面的貢獻。在進行土地開發前，針對各項評估做到最好，力求將各項負面衝擊降到最低，因此，鼎越開發在進行土地開發前，皆會進行審慎土地、環境評估及分析，施工過程中，也針對不同檢測項目（如噪音、土地、廢棄物、施工環境等）進行定期或是不定期檢測，以確保對周邊造成的危害降到最低。

另外，鼎越也針對大型承包商，每年進行「承包商 ESG 行為守則稽核問卷」調查，問卷內容明定承包商最低限度應遵從以下行為守則，包含需遵守法律

與商業倫理、減少環境影響、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事、提供合理的薪酬及工時、提供健康安全的工作場所、基本福祉與人權等面向的要求及期待。本公司尚未制定內控制度，預計 2024 年訂定內部稽核及內控制度。相關聯繫窗口有：

聯繫窗口

單位：稽核室
地址：台北市松山區東興路 12 號 B1 樓
電話：02-8787-6999#1602
信箱：wenlinchen@dydc.com.tw

單位：管理部人力資源組
地址：台北市松山區東興路 12 號 B1 樓
電話：02-8787-6999#9001~9007
信箱：dy40610@dydc.com.tw

鼎越開發依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則（包含「聯合國企業和人權指導原則」、「工作基本原則與權利宣言」、「世界人權宣言」，以及訂有工作規則等依據，以保障員工之合法權益。

本公司遵守勞工及員工聘雇法律及國際標準規範，重視勞工人權、職業安全與衛生，致力維持良善安全且健康的工作環境，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，包括種族、宗教、膚色、國籍、性別、結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工及任何不當聘僱等。且公司十分重視勞資和諧關係，公司與供應商皆不會強迫員工超時工作。本公司每年皆會要求供應商填寫「承包商 ESG 行為守則稽核問卷」，以確保承包商或供應商無使用童工之情形，如發現承包商或供應商有使用童工之情形，將立即中止合約，並列入永不合作名單。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發

生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

並依勞動基準法第 12 條雇主得不經預告終止契約。

本公司無成立工會，但員工權益均受勞動相關法令保障。

本公司全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並要求供應商遵守行為準則、每年進行承包商 ESG 行為守則稽核，確認供應商的符合性。內部同仁則是由主管透過請假系統及刷卡紀錄隨時了解出勤狀況，協助同仁調整工作與生活步調，防止強迫勞動。如遇工作超時之情事，同仁可事先上內部系統申請，後續可安排調休或是請領加班費；事後人資部門也會安排人員關心同仁加班緣由，是否因工作量超出人力範圍亦或其他原因，將隨時協助人員調動或協調部門主管工作分配。

如果發現供應鏈有強迫勞動的行為，本公司將採取以下措施進行改善：

1. 本公司必須針對強制勞動的問題與緣由展開調查。
2. 與供應商的管理階層溝通，並蒐集相關資料
3. 當本公司確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或任何型式的強迫勞動的工人，本公司將與專家組織與主管當局合作，以確保工人安全並獲得財務協助。
4. 本公司永續部門主管應當即時通知相關事業單位的最高階主管並商討處理措施。

5. 本公司已簽訂採購契約或合作契約均納入共同推動企業社會責任條款，其中包含工作者結社自由或團體協商權利，若有違反而對社會造成顯著影響者本公司得以書面通知隨時終止或解除契約，禁止存在強迫勞動的風險。

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或每週週會等多元、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。

3.5 提供給全職員工的福利

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。本公司退休計畫以《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。如有相關企業退休員工欲於退休後有意返回職場，將優先聘用。

為展示本公司對員工福利之重視，於 2023 年通過鼎越開發同仁福利辦法，相關的福利有：三節禮金 / 禮品、五一勞動節禮金、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、公傷住院慰問金、住院慰問金、死亡撫卹金、同仁慶生會、同仁旅遊金、尾牙活動、員工健檢金、每月員工福利日 (按摩)，及人壽保險、醫療保險、傷殘保險、育嬰假。本報導期間無同仁請育嬰假。2023 年員工福利支出為 827,900 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。

項次	福利項目	福利金 / 人 (NTD)	2023 實際支出金額 (NTD)
1	春節、端午節、中秋節之三節禮金	3,000	292,100
	春節、端午節、中秋節之三節禮品	600	90,000
2	五一勞動節禮金	1,000	30,600
3	生日禮金	1,600	60,800
4	結婚禮金	3,000	0
5	生育禮金	3,600	0
6	公傷住院慰問金	4,000	0
	住院慰問金	3,200	0
	死亡慰問金	20,000	0
7	同仁慶生會	200	60,400
8	同仁旅遊金	3,000	144,000
9	尾牙活動金	5,000	150,000
總計			827,900

3.6 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。本公司每年規劃完整的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況。除了辦公室同仁的健康照護外，工地管理依法進行職業安衛生管理規範，訂有職業安全衛生管理守則，並設置安全衛生管理人員關顧現場人員，照顧全體員工及受所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。鼎越 2023 年符合健檢資格者為 33 位，實際參與健檢者為 33 位，健檢率達 100%。於本報導期間未進行特殊健康檢查。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般檢查、視力眼壓檢查、眼底攝影檢查、聽力、尿液常規檢查、大腸直腸癌檢查、血液常規檢查、血糖檢查、肝膽功能檢查、心肌功能檢查、腎功能檢查、尿酸（痛風）檢查、血脂肪檢查、B 型肝炎篩檢、C 型肝炎抗體…等等
檢查人數（人）	33
檢查費用（千元）	189

3.7 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。雖本公司未制定 ISO 45001 系統，但我們制定了《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。本公司於本報導期間未有職業災害和職業病之情事發生。

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。

關於營建場地之管理，本公司採《工務所安衛作業手冊》管理工作危害辨識、風險評估以及事故調查的流程。規範內容包括：

1. 管理權責之分配

- (1) 由工地場所最高管理階層為所轄工程安全衛生總監督，並指揮、監督、管理及執行安全衛生工作。
- (2) 職業安全衛生管理人員之職責，需釐訂職安衛管理計畫，並實際執行。
- (3) 現場工程師之職責：了解場地配置與管制內容，並安全使用機具。
- (4) 作業主管之職責：應確認各項作業時間、方法，並依時程安全作業。

2. 危害評估

- (1) 危險性作業評估計畫擬定與核定：施工前依照「危險性工作場所審查暨檢查辦法」法規向當地主管機關完成申請、審查程序。
- (2) 安全衛生風險評估計畫擬定與核定：確認所有物料、機具設備、作業環境及人員行為之可能衍生風險進行風險評估，並經工作場所負責人簽核、公布於施工地。
- (3) 安衛施工規劃：成立安衛組織進行工作環境、作業之危害辨識與評估。針對器、機具使用方式、環境標示做提醒標示。

3. 安全衛生教育訓練

- (1) 施工前進行教育訓練，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。包括機器、設備、個人防護具之使用，以及個人狀態之健康觀察。
- (2) 工地應充分使用職安單位，建立安衛內部資訊與維持安全衛生相關資訊並透過會議、網站等管道，作為工地同仁與利害相關者之諮詢與溝通安全衛

生相關事務之管道。

4. 協議組織會議

- (1) 為工地與廠商分別僱用工作者共同作業時，應設置職業安全衛生協議組織加強各施工單位之間介面協調以及共同達成零災害事故之目標。

為保障營造現場所有人的安全，所有進場之工地人員於進場前一小時皆會接受本公司安全衛生管理人員提供之安衛宣導。針對承攬商，依承攬廠商勞工安全衛生協議書辦理。於協議書說明在營建現場的工作項目及將可能遇到的風險，請所有同仁留意自身安全。

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
進場前一小時安衛宣導	100	0.000

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



4

促進 經濟繁榮

- 4.1 風險管理暨氣候調適相關財務揭露
- 4.2 誠信經營



促進經濟繁榮

4.1 風險管理暨氣候調適相關財務揭露

治理風險管理

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
決策	1. 決策可造成年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大影響 2. 年度策略及營運目標於市場機制下之可行性	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。 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。 3. 召開經營管理會議，對經營指標管控點加以檢討。 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。	董事會 總經理室 管理部 財務部
風險	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 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 3. 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施	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。 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。 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。	董事會 總經理室 管理部 財務部

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
財務風險	1. 供應鏈中斷可能造成進度落後及逾期 2. 成本增加 3. 公司營運出現狀況導致信譽受損	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。 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。 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。 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。 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。 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。	董事會 總經理室 管理部 財務部 工程管理部 業務部
供應鏈風險	1. 供應鏈中斷可能造成進度落後及逾期 2. 成本增加 3. 公司營運出現狀況導致信譽受損	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。 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。 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。 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。 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。 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。	董事會 總經理室 管理部 財務部 工程管理部 業務部

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
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
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

風險類型	風險內容	對應政策	權責單位
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

環境風險管理

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一同推動「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。	董事會 總經理室 管理部 財務部
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 管理部 工程管理部

社會風險管理

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 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

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
流行疫病風險	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

氣候相關財務揭露

治理單位	董事會為主要權責單位，負責監督決策氣候相關風險與機會的治理。本公司成立永續發展委員會，由執行長擔任召集人，執行副總經理擔任執行委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。
風險類別	重要氣候風險： ◆政策和法規強化排放量報導義務 ◆技術 - 過渡到低排放技術的成本 (低碳服務)/ 用低排放選項替代現有產品和服務 ◆市場 - 客戶行為改變 / 原材料成本增加 / 能源成本增加 ◆立即 / 實體 - 極端天氣事件的嚴重性和頻率增加 潛在影響： ◆增加減碳設備建置成本 ◆客戶轉移致營收減少 ◆低碳技術轉型成本增加 ◆增加再生能源購買成本 ◆極端雨量致開發基地中斷或影響工作安全
機會類別	重要氣候機會 ◆資源效率 - 減少紙張使用量 ◆產品和服務 - 開發低碳產品和服務 ◆韌性 - 參與再生能源項目並採用節能措施 ◆技術 - 用低排放選項替代現有產品和服務 ◆市場 - 客戶行為改變 ◆名聲 -(1) 消費者偏好的轉變 (2) 增加利害關係人的關注或負面的利害關係人反饋 潛在影響 ◆調整服務流程 (無紙化) ◆創新客戶服務方案，增加營收提升企業形象和公司市值

策略	全球邁向 2050 淨零目標，台灣也於 2021 年設計 2050 淨零路徑，其中也包含建築業的規劃，鼎越不僅僅是依循政府的目標，更是建立超前部屬的雄心，在各方面都以最嚴謹的標準、最高的規格做規劃。 短期（設計規劃階段）： 設計規劃階段著重綠建築的設計及綠建材的選擇，如太陽能板及雨水回收系統建置、優先採購符合綠建材標章物料、省水裝置及節能標章之設備、以省電 LED 取代傳統燈泡等。考量節能、節水、智能、健康等元素，結合自動化及智慧化的設計，以確保園區之安全、便利、健康與降低對環境的衝擊。 中期（施工階段）： 工地環境安全與污染防治便是首要的任務，確保工地的空氣品質、噪音及廢棄物污染情形能有效被防治且妥善處理，並確實遵循相關環保法規。另也制定施工減碳工法規範要求現場人員遵守，也極力要求承包商或相關承攬商導入相關污染防治措施，避免造成環境髒亂之情事。 長期（營運階段）： 未來營運階段，京華物業科技協助進駐企業採購綠電憑證或直接向發電業者採購綠電，導入 ESG 永續概念、鏈結綠色金融生態系，以綠色租賃與綠能團購服務，打造一個綠色商辦園區。
風險管理	風險辨識： 持續從企業永續經營之角度，辨認公司可能面臨風險，包括策略營運、財務、資訊、自評及法令遵循等面向，評估其可能對公司的影響及衝擊。 風險評估： 參考全球氣候動態趨勢，評估出與建築產業相關議題，並依可能性、衝擊程度分析，進行氣候及財務相關風險與機會的重大性排序。 風險管理： 制定風險因應對策及年度稽核目標，由永續發展委員會執行小組執行相關作業，各組主管負責管理與監督責任，並不定期向執行委員（執行副總經理）報告進度，最終提報主任委員（執行長），以落實永續經營目標。
指標和目標	1. 辦公室用電 2024-2030 年，購買再生能源憑證達到 RE 20% 2030-2035 年，購買再生能源憑證達到 RE 40% 2035-2040 年，購買再生能源憑證達到 RE 70% 2040 後，購買再生能源憑證達到 RE 100% 2. 綠建築 轉型：建造綠建築，非傳統建築 目標：綠建築 EEWB 鑽石級認證、LEED 白金級認證 辨識：是否獲得以上認證 管理：依據 EEWB、LEED 認證指標進行設計、施工及營運，在完工前，針對不同階段每周與承包商檢討會議，以確保所有規劃及進度皆符合目標，並依全球化動態滾動式檢討。

財務影響	1. 設計規劃： 因選用低碳排材料，造成原材料成本增加 2. 施工階段： 因使用低碳排工法，造成人工、技術成本增加 3. 營運階段： 因購買再生能源憑證或使用綠電，使得營運成本增加 使用節能節水設施及管理系統，幫助營運成本減少 4. 財務衝擊： 徵碳稅使得營運成本增加
碳定價基礎	目前無使用內部碳定價
溫室氣體盤查計畫	目前尚未執行溫室氣體盤查，計畫於 2024 年導入溫室氣體盤查。預計於 2024 年購買再生能源憑證，達到再生能源使用率 20%
外部保證或確信	已於 2023 年 8 月 11 日獲得 LEED 預認證。 計畫於 2024 年導入溫室氣體盤查，預計 2024 年 6 月完成 2023 年本公司之溫室氣體盤查查證，盤查範疇為：鼎越辦公室及工務所 (不包含施工部分) 。

4.2 誠信經營

近三年經營績效一覽			
項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入 (仟元)	0	4,200	1,800
營業 (運) 成本 (仟元)	0	2,862	0
營業毛利 (仟元)	0	1,338	1,800
營業損益 (仟元)	-92,225	-215,980	-224,433
營業外收入及支出 (仟元)	-1,938	6,783	-30,864
稅前淨益 (仟元)	-94,164	-209,196	-255,297
本期稅後淨利 (仟元)	-94,151	-209,196	-255,312
本期綜合損益總額 (仟元)	-94,151	-209,196	-255,312
每股盈餘 (元)	9,948	9,882	9,808
員工福利金額 (仟元)	826	2,529	2,715

近三年經營績效一覽			
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	28,842	57,425	69,222
支付政府的款項 (仟元)	19,960	114,020	114,647

註：

1. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
 2. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
 3. 幣別為新台幣。
- ※ 產生的直接經濟價值：收入。
- ※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

法規遵循

鼎越開發重視法規規範及企業倫理，依據「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範，單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上且為受連續處罰、勒令停業、移送刑罰、違反職業安全衛生、消防、環境保護、衛生福利相關法令規定即為重大違規事件。

本公司依安全衛生管理罰款標準表及職業安全衛生勞工安全衛生暨環境保護協議組織規章，並針對違規事件進行改善措施檢討。本公司於本報導年度未發生非處罰款事件。

違規事項統計				
處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	職業安全衛生法	罰鍰 9 萬元整	發生吊車翻覆職業災害之虞之吊掛作業工作場所	1. 所長、勞安衛全數進駐。 2. 營造廠於整體的施工性、勞安衛、標準作業歸案落實。 3. 每人配戴哨子。 4. 吊掛機具應確保一機三證，符合法令規範。吊掛機具應確保荷重警示器、過捲揚警示器工程正常。 5. 危險性作業前一天應先行確認，並配置 80 噸或 120 噸吊車，配置固定位置、固定操作手冊。
總計	事件數：1 件；罰款總額：新台幣 90,000 元。			

稅務政策

鼎越公司嚴格遵循如：證券交易稅、營利事業所得稅、營業稅等相關稅法。

鼎越公司訂定稅務政策：

法令遵循原則 - 遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。

決策全面原則 - 關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。

資訊透明原則 - 定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。

溝通積極原則 - 與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。

合理節稅原則 - 使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。

合理架構原則 - 企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。

風險控管原則 - 制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。

商業實質原則 - 關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。

常規交易原則 - 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

反貪腐制度

為落實公司內控及公司治理，鼎越開發之經理人及全體員工，皆應杜絕同仁收取任何不正當利益，包括回扣、佣金、不當餽贈或招待等情事，已由人資單位要求每位同仁填具「廉潔聲明書」。

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。依據中



國石油化學工業開發(股)公司之審計委員會及董事會通過的誠信經營守則及道德行為準則實施，作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。於鼎越開發之網頁設置誠信檢舉專線，設有吹哨者保護專區，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。積極推動提倡企業誠信、正直核心价值，防範貪腐事件發生並要求員工簽署「誠信守則與道德規範聲明書」。

根據母公司中國石油化學工業開發(股)公司訂定及公布之懲戒與申訴制度，若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議導正缺失。涉及刑責者，除持續蒐報情資，函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。本公司與往來代理商、供應商、客戶或其他商業交易對象簽訂契約，其內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

5

落實 環境保護

- 5.1 能源使用
- 5.2 溫室氣體排放管理
- 5.3 廢棄物管理



落實環境保護

管理方針	溫室氣體排放 (永續發展處)		
永續準則 (議題) 呼應	GRI 305、GRI 302	影響之利害關係人	股東與其他投資者、員工、供應商與承攬商、客戶、金融機構、當地社區
重大原因	不動產開發業在全球碳排放佔比高，且台灣政府也將建築業規劃在 2050 淨零排放路徑中。因此，不動產開發業更應該積極規劃減排政策並盡早執行，也有助於增加產品競爭力。因此，我們希望： 1. 規劃辦公室用電以購買再生能源憑證方式逐年減少碳排放，至 2040 年達到用電碳中和。 2. 加入綠色和平組織 RE10X10 倡議，公開每年使用綠電佔比。 3. 工地施工時，使用低碳工法，以降低施工時產生的碳排放。		
影響與衝擊	◆經濟實際負面：因使用低碳工法、購買再生能源憑證等減碳規劃，造成建造成本增加。 ◆環境實際正面：減碳成效佳，全球溫室氣體減量。 ◆企業形象潛在正面：碳排減少促使公司曝光度增加，於業界之競爭力提升。 ◆人 / 人權實際正面：因採用減碳方式，營造較好生活的環境，員工及社區居民健康獲得保障。		
政策／策略	1. 規劃於 2024 年開始購買再生能源憑證，每個月達到用電的 20%。 2. 以建立施工減碳工法規範		
目標與標的	短期 1. 辦公室用電碳排減少 20% 2. 執行本公司溫室氣體盤查行動 中期 1. 辦公室用電碳排減少 40% 2. 持續進行本公司碳盤查，並同時將工地納入盤查邊界 長期 1. 辦公室用電碳排減少 70% 2. 京華廣場營運期協助客戶購買綠電 3. 2040 年達到用電碳中和 (RE100)		
管理評量機制	1. 購買再生能源憑證：每月安排專責人員至再生能源憑證平台確認憑證抵換量是否符合當月用電 20%。 2. 減少工地碳排放量：不定期至工地確認現場人員確實依照施工減碳工法規範施作。		
績效與調整	1. 如再生能源憑證購買張數無法滿足用電需求，將檢討辦公用電量，並制定更有效之節能政策及加強管理員工用電使用。 2. 導入溫室氣體盤查，確認公司及工地碳排放量，後續針對不同施工階段制定相對應之減碳工法規範。		
預防機制與補救措施	1. 資金募集：可透過綠色規劃與金融機構協調較好的貸款金額。 2. 購買再生能源憑證：每月派專人至再生能源憑證中心申報每月抵換張數，以確保再生能源使用目標如期進行。 3. 加強現場人員教育訓練、及加強現場管理及督導。		

管理方針	廢棄物 (工程管理部)(採購發包處)		
永續準則 (議題) 呼應	GRI 301、GRI 306	影響之利害關係人	員工、承攬商、客戶、政府機關、當地社區
重大原因	直接影響現場施工人員及工地周邊居民的環境安全品質，且經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，營建廢棄物對於本公司相對重要。如不進行溫室氣體與營建廢棄物垃圾分類管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的管理營建廢棄物可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。(採購發包處)		
影響與衝擊	◆ 社會 / 環境潛在負面：建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的安全，因此，工地的廢棄物處置方式，需依廢棄物處置相關條約辦理。 ◆ 環境實際負面：若未進行廢棄物管理，可能造成嚴重環境汙染、遭受巨額罰款 (百萬以上)，且會影響開發區域周邊居民生活環境。		
政策／策略	落實營建工地工程廢棄物減量及分類作業，以增加營建廢棄資源回收再利用管道，並減少營建廢棄物違規棄置情形發生為目標 (工程管理部) 本公司的營建垃圾分類政策為「社會責任、永續發展、邁向國際」。(採購發包處)		
目標與標的	短期 1. 減少 5% 的營建垃圾量 2. 執行工程廢棄物分類 3. 採用可回收再生之綠建材 10% 4. 降低環境污染 5. 並遵循環保署「營建廢棄物管理策略」		
	中期 1. 減少 50% 的營建垃圾量 2. 採用可回收再生之綠建材 15%		
	長期 1. 各營運據點營建垃圾量為零 2. 採用可回收再生之綠建材 55%		

管理評量機制	1. 導入綠建築、降低環境污染、並遵循環保署「營建廢棄物管理策略」(工程管理部) 2. 本公司依 ISO14001 及 ISO9001 內部管理審查程序，每年皆針對管理進行 PDCA 之有效性評量 (採購發包處)
績效與調整	短期目標達成成果： 1. 執行工程廢棄物分類 2. 採用可回收再生之綠建材 10% 未來將持續管理營建垃圾量議題。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。
預防機制與補救措施	關於廢棄物管理： 1. 接獲投訴：接獲居民或記者投訴電話或親自拜訪。 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。 關於建材使用： 本公司藉由採購檢視可回收性、再生性高材料，並擬定綠建材採購策略，同時持續採購符合綠建築認證的材料；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購符合綠建材裝修材料，並尋求協力廠商共同溝通與合作。

5.1 能源使用

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, WGBC) 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。

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。

原物料管理

為實現環境友善目標，鼎越在建地的原物料採購上，優先以回收再利用的物料 (如鋼筋回收) 進行採購。鋼材、鋼筋回收佔 B4-1F 比例為 9.56%，2023 年執行率為 7.65%；B5 類混凝土佔 B4-1F 比例為 81.49%，2023 年執行率為 65.19%，因建案目前為拆除階段，故回收再利用物料較多。又因本建案於本報導期間開始動工，所使用之物料量較多。

近三年物料使用統計表

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年
混凝土	立方公尺	不可再生	44.000	7,630.020
鋼筋	噸	不可再生	49.590	5,264.420

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

能源管理

本公司於辦公室進行主要業務，能源之消耗以辦公用電為主，相較其他產業而言較為單純。預計於 2024 年永續報告書中將建地之能源消耗納入統計。2023 年度鼎越辦公室用電量為 435,600 度，換算碳排放量為 215.1864 公噸 CO₂e，組織特定度量單位以辦公室面積計算，2023 年辦公室每平方公尺碳排放量為 0.2433 公噸；辦公室每平方公尺能源使用量 1.773GJ。2023 年之能源密度相較 2022 年增加約 50.99%。因 2022 年缺乏 1-4 月用電度數，故用電之能源使用量尚無法比較。

近三年物料使用統計表

定量指標	單位	2022 年	2023 年
電力使用量	度/年	288,500.000	435,600.000
總能源使用量	GJ	1038.600	1568.160
	GJ	1038.600	1568.160
組織特定度量值	平方公尺	884.370	884.370
能源密度	GJ/ 平方公尺	1.174	1.773

註：

1. 組織特定度量為排放強度之分母，為辦公室大小 (平方公尺面積)。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 2022 年電費由當年 5 月開始計算及繳費，先前由母公司中石化繳交，故 2022 年的數據無 1-4 月之資料。

5.2 溫室氣體排放管理

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。

鼎越開發於 2023 年尚未執行溫室氣體盤查，因此先以範疇二：用電度數計算溫室氣體排放結果。本公司 2023 年 1 月 12 月用電量為 435,600 度，採 2024 年 4 月 26 日經濟部能源署公告之 2023 年度電力排碳係數 0.494 公斤 CO₂e/度計算。2023 年鼎越開發之溫室氣體排放量為：215.1864 公噸 CO₂e。組織特定度量單位以辦公室面積計算，2023 年辦公室每平方公尺碳排放量為 0.2433 公噸。相較 2022 年的溫室氣體排放量，於 2023 年排放數據提升，原因包括：2022 年 1-4 月鼎越尚無獨立電表，因此缺失一部份數據，無法進行兩年度的碳排比較；又因 2023 年威京行銷銷售中心啟用，因此增加部分用電量。

近三年溫室氣體排放統計表			
定量指標	單位	2022 年	2023 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	-	-
範疇二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	142.8075	215.1864
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	公噸 CO ₂ e	142.8075	215.1864
組織特定度量值	平方公尺	884.370	884.370
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/ 平方公尺	0.1615	0.2433

註：

1. 2022 年用電之碳排放量，經濟部能源署公告之 2022 年度電力排碳係數 0.495 公斤 CO₂e/度計算。
2. 2023 年用電之碳排放量，經濟部能源署公告之 2023 年度電力排碳係數 0.494 公斤 CO₂e/度計算。

節能成果

為節省本公司辦公室用電量，於 2023 年採取中午休息關燈一小時之行動，以 2023 年度電費單計算，實施「中午休息關燈一小時」政策，平均每個月可節省 206.25 度電，一年總計節省 2,475 度電；換算每年的減碳量約為 1.22 公噸，平均每個月減 0.1 公噸；一年節省電費約為 11,404 元新台幣，平均每個月節省約 950 元。

關於工地，京華廣場之能源使用，雖未於本報導期間統計其能源使用量，但本公司亦針對此地點擬定節電策略：京華廣場辦公室區域使用「可變製冷劑流量系統 (Variable Refrigerant Volume, VRV)」，預計相較於一般空調系統 (冰水主機) 約可節能 20%。

以 A-3 戶為例 (室內淨面積為 228 平方公尺) 計算，使用 VRV 系統年耗電為 23,474 度，但若使用中央空調系統，年耗電則高達 28,107 度，相當於使用 VRV 系統可節約 4,633 度電 / 年，若再考慮加班空調採冰水主及運轉性能係數較低的情況下，則可節能約 20% 的用電量。若以室內淨面積換算，則一平方公尺可為京華廣場之客戶節約 20 度用電量。

雨水系統：京華廣場基地面積為 16,485 平方公尺，降雨 1mm 產生可回收水量為 16.5 噸，以近五年台北市平均年降雨量 1,800 毫米計算，基地可儲水量為 26,500 噸。此儲水量將應用於噴灌系統及沖廁用水，可為京華廣場未來營運上達到節水之效益。

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，皆能提倡節能之效果。

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，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。

5.3 廢棄物管理

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，在 2022 年二拆工程階段，工地的廢棄物處置方式由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規範內容包括：工地清理、工地安全與衛生環保，確保廢棄物處理方式與施工安全。

京華廣場建造分為，設計規劃階段、拆除階段、施工階段以及營運階段，其中以拆除階段產生之廢棄物最多。

1. 拆除階段，產生最多的廢棄物為 B5 類混凝土塊，佔總營建廢棄物比例為 84.49%。
2. 其餘廢棄物包含事業廢棄物及回收鋼構等，約占 15.51%。

本公司工地營建廢棄物分為 B5 類磚塊或混凝土塊與 B8 類營建廢棄物等兩類，廢棄物皆遵照廢棄物清運計畫執行清理，由合格清除處理商進行清運與處置，主要方法有焚化、掩埋、回收再使用。每筆廢棄物處理亦向環保局申報。

員工受訓統計表

廢棄物組成成分	有害 / 非有害		現場		離場	
			廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生 (噸)	處理方式
鋼材回收	非有害	-	-	5051.130	其他回收作業	-
B5 類混凝土塊	非有害	-	-	43062.711	其他回收作業	-
B8 類混合物	非有害	-	-	4732.700	焚化 (含能源回收)	-
營建廢棄物	非有害	604.000	廠內暫存	604.000	再生利用	-

註：

1. 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫 (A/B/C/D/E/R……等類別)。
2. 廢棄物重量均以公噸為單位。
3. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
4. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
5. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
6. 處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
7. 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
8. 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

為落實營建廢棄物流向管理，提升資源回收效率，鼎越開發公司將施工過程中所產生的鋼筋、鋼構及電線電纜與鋼管等由專業廠商回收再利用，B5 類混凝土塊由專業廠商處理，且依據「營建棄填土資訊系統」登載，每月上網登錄流向月報表。B8 類營建混合物由領有許可核發登記之機構處理，將營建混合物載運至處理機構分類後，將廢棄資源加以回收再利用。同時遵循法規要求，確實申報建築拆除而產生的營建廢棄物，全面掌握營建廢棄物流向管理。在本報導期間，本公司無洩露事件發生。

6

創建 共榮合作

- 6.1 互利共榮
- 6.2 建物安全



創建共榮合作

管理方針	工期延誤 (工程管理部)		
永續準則 (議題) 呼應	自定義項目	影響之利害關係人	員工、當地社區
重大原因	工地工期延誤可能對公司造成重大影響，原因包括但不限於物料供應延遲、人力資源不足、天氣因素、設備故障、規範變更、以及協力廠商問題。這些因素可能導致成本增加、合同違約、客戶不滿、公司聲譽受損等問題。		
影響與衝擊	◆經濟潛在負面：營建工期延遲可能增加項目成本，影響公司盈利能力，同時亦可能導致合同違約，產生法律訴訟。 ◆環境潛在負面：長期的建築工程可能對周邊生態造成損害，且施工過程中可能引發污染問題，影響空氣和水質。 ◆人 / 人權潛在負面：工期延誤可能導致工人權益受損，例如長時間工作、工資拖欠。		
政策／策略	1. 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。 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. 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。		
目標與標的	短期目標：1. 加速當前項目的進度採重疊施工，確保及時完成關鍵里程碑。 2. 提高物料供應多元性，減少供應延遲的風險。 3. 優化現場工人和管理者的協同作業，以更有效地應對問題。		
	中期目標：1. 改進公司的項目管理流程，以減少潛在的工期延誤。 2. 建立更強大的危機應對機制，包括適應性計畫和風險管理策略。 3. 加強與供應商和協力廠商的合作，確保工程順暢的流通。		
	長期目標：1. 持續提升公司的工程專業能力，以更有效率的方式進行項目管理。 2. 強化可持續發展實踐，促使公司在環境友好和社會責任方面取得更大進展		

管理評量機制	◆ 建案進度監控： 1. 使用專業的项目管理工具，實時監測項目進度。 2. 設定里程碑和目標完成日期，與實際進度進行比較。 ◆ 風險評估： 1. 定期進行風險評估，辨識潛在延誤因素。 2. 分析風險的可能性和影響程度，制定應對計畫。 ◆ 供應鏈管理：確保供應商和協力廠商配合良好，定期檢討和更新。 ◆ 工作者訓練：給予在建案工作相關應留意事項的教育訓練，以提高工人的效能和安全意識。
績效與調整	1. 比較實際進度與預定進度，計算工地工期延誤的百分比。 2. 監控供應鏈效能，衡量物料供應的準時性和品質。 3. 評估工人工作效率和安全。
預防機制與補救措施	1. 延誤發生，立即執行事先制定的應急計畫，積極解決問題，減少延誤對整體進度的衝擊。 2. 積極與協力廠商溝通，協同應對問題，共同找尋解決方案，進行必要的調整。

管理方針	建築永續“近”零 (規劃設計處)		
永續準則 (議題) 呼應	自定義項目	影響之利害關係人	股東與其他投資者、員工、供應商與承攬商、客戶、金融機構、政府機關、當地社區、商業夥伴
重大原因	為因應氣候變遷及國際 2050 淨零政策目標，因此京華廣場案承襲集團 ESG 永續經營理念，透過申請台灣綠建築 (EEWH)、智慧建築、美國綠建築 (LEED)、美國健康建築 (WELL) 及耐震標章，以達節能減碳及永續經營的理念，並以此為目標努力實踐。		
影響與衝擊	◆環境實際正面：減少建造過程之碳排放，並減少未來營運階段之碳排放。 ◆經濟潛在負面：短期營建成本增加，反應到未來之銷售價格成本堆疊，進而轉嫁於消費者購買及消費成本增加。 ◆環境潛在正面：相對於消費者未來在營運上會因為各項產品節能效果提升，而節省相對應之營運成本，更可降低對於環境之衝擊效應。		
政策／策略	透過各項標章之評估項目與執行後續設計規範，以利後續工程發包及施作依循各項標章基準，確保實踐 ESG 永續經營理念。		
目標與標的	短期 ：設計規劃階段，依據標章取得項目制定採購綠建材比例規範。		
	中期 ：施工階段，確保施作廠商依據規範施作，廠商須依照「自主檢查表」提出檢測數據，並每週與業主檢討相關內容。		
	長期 ：營運階段，除了由物業團隊協助租戶、客戶購買綠電，以達用電碳中和外；每年定期追蹤產品是否仍符合標章規範，並在取得標章後五年提交複檢資料。		
管理評量機制	本公司以達成 LEED 白金級作為管理機制。		
績效與調整	京華廣場已於 2023 年 8 月 11 日取得能源與環境設計領導認證 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED) 預認證；以及於 2023 年 11 月 17 日取得 WELL 健康建築中期認證。		
預防機制與補救措施	透過各項標章之評估項目執行後續設計規範，以利後續工程發包及施作依循各項標章基準，確保實踐 ESG 永續經營理念。		

管理方針	建物安全 (工程管理部)		
永續準則 (議題) 呼應	自定義項目	影響之利害關係人	員工、當地社區
重大原因	1. 不符合建築安全法規可能導致罰款、訴訟，損害公司聲譽並影響營運。 2. 工地事故可能導致工人傷害，增加勞動賠償和醫療成本，同時降低工作場所的工作滿意度。 3. 安全問題可能導致工地封閉或停工，延誤項目進度，增加成本。 4. 高風險的工地安全記錄可能導致保險費用上升。 5. 公司需要履行社會責任，確保工地安全，避免對當地社區和環境造成負面影響。		
影響與衝擊	◆ 經濟潛在負面 ：高罰款和賠償成本、停工帶來的進度延誤都可能導致公司營運成本增加，並影響盈利能力。 ◆ 環境潛在負面 ：安全問題可能引起環境破壞，且對當地生態和水源也造成威脅。 ◆ 人 / 人權潛在負面 ：工地事故可能導致嚴重的人權侵害，影響工人的身體健康，甚至可能造成嚴重傷害或死亡。 ◆ 人 / 人權潛在負面 ：安全問題可能引起當地社區的不滿，損害公司在當地的聲譽和關係。		
政策／策略	1. 制定嚴格的安全標準和執程序，以減少事故風險，降低罰款和賠償成本。 2. 確保員工具備足夠的安全知識和技能，提升工地操作的可靠性。 3. 採用綠色建築和可持續建設原則，以減少對環境的不良影響。 4. 設立環境監測機制，迅速應對並減少任何潛在的環境破壞。 5. 建立與當地政府、社區組織和利害關係方的積極溝通，共同確保社區的健康與安全。		
目標與標的	短期 ：1. 安全訓練，以提高其對安全措施和程序的認知與執行能力。 2. 建立迅速反應的事故回報和處理機制，以確保在發生事故時能迅速而有效地應對，最長不超過 48 小時解決問題。 3. 推動可持續綠建築原則，降低能源消耗並將環境影響最小化。 4. 認識當地社區居民，與居民保持較好的互動關係。		
	中期 ：透過科技創新，提升工地安全管理水平，採用智慧監控系統預測潛在風險。		
	長期 ：與當地社區建立深厚的合作關係，促進共同發展，同時強化公司在社會責任上的影響力。		

管理評量機制	1. 評估低事故率表示有效的安全管理，迅速回應和降低事故風險。 2. 評估安全標準政策的有效執行，降低潛在風險。 3. 迅速且有效的應急處理顯示具有危機管理的能力。 4. 提高節能減排效果和採用可持續綠建築原則，確保環保目標的實現。 5. 維護積極的社區關係，強化對社會責任的履行。 6. 智能監測系統提高科技應用，強化公司對風險的預測和管理。
績效與調整	1. 持續改進巡檢，確保不斷提升安全管理水平。 2. 根據培訓計畫，確保工人具備最新的安全知識和技能。 3. 在發現問題時，迅速調整緊急處理流程和相應的應對策略，以最小化損失。 4. 根據社區反饋，調整策略，強化公司在當地的正面形象。 5. 提高智能系統應用水平，強化風險管理的預防和處理能力。
預防機制與補救措施	1. 實施定期工地檢查，確保設備和結構符合安全標準，提前發現潛在的安全隱患。 2. 提供工人參與的安全培訓計畫，確保工人了解最新的安全規範。 3. 採用智能監測系統，實時監控工地狀況，及早發現可能的安全問題，並提供即時警報。 4. 進行全面風險評估，確定潛在危害，針對性地制定預防策略，並實施必要的控制措施。 5. 事故調查與分析：建立事故調查小組，詳細分析事故原因，制定適切的預防措施以防止再次發生。

6.1 互利共榮

供應鏈管理

2023 年度有七家供應商符合鼎越《合格承包商評選機制》規範，包含新供應商、既有供應商：祥益金屬股份有限公司、廣懋材料科技股份有限公司、台灣奧的斯電梯股份有限公司、華熊營造股份有限公司、兆申機電工程有限公司、長榮鋼鐵股份有限公司及春源鋼鐵工業股份有限公司，皆已完成「承包商 ESG 行為守則稽核問卷」問卷調查，評鑑比例 100%。

問卷項目包括：遵守法律與商業倫理、環境、童工、勞工權益、薪酬及工時、健康及安全、員工福祉以及員工人權等八大項；評分辦法為須符合以上八大項內容，本公司將優先考慮能夠在其業務中推行有利於社會及環境的可持續發展政策的承包商；反之，如有未符合項目，承包商須提出未符合之原因或相關文件證明，本公司將要求其提出改善方針及時間，如無法在期限內改善，本公司將終止承包契約，並列入不適用廠商名單。

近三年採購統計表							
契約種類	採購地區	2021 年		2022 年		2023 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	0	0.000	7	41.44	8	13.92
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
財物 (原物料)	國內	0	0.000	0	0.000	9	13.09
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
工程 (建築與設備)	國內	0	0.000	1	58.56	2	72.99
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
總計		0	100%	0	100	19	100

因應與時俱進的永續發展需求，本公司將《供應商道德行為準則》與《環保要求承諾書》，整合入《供應商行為準則》中，並將需簽署之供應商名單擴展至集團，訂定回簽率大於 70% 為報導期間目標；且制定「供應商評核表」，每半年由採購部、PMO 部與各工程部門，共同針對「當年度關鍵供應商」或「前期評核為 C 級之關鍵供應商」進行評核，評核項目包含材料 / 施工品質、交期 / 工期達成率、價格優勢、專業能力、服務配合度、財務能力，同時將「企業社會責任」納入評分項目之一。針對評核總分分為 A 級、B 級、C 級廠商。本公司已與 68.83%(共 53 間) 合作之供應商簽署《供應商道德行為準則》並與 31.17%(共 24 間) 合作之供應商《環保要求承諾書》，並以此作為供應商篩選條件之一。

除了材料的供應商外，關於提供安全、監視服務之工地保全，亦有進行人權的教育訓練，包含疾病管制之宣導、工地安全、緊急救護等主題。

6.2 建物安全

建物品質保證

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，減少高碳排放施工技術，調整合適的減碳工法或設計（如增加植栽物種），將開發案各項品質管理方針納入核心。

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，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。

京華廣場除了符合《建築法》、《建築技術規則》、《消防法規》等營建基本相關規範之外，也自主申請智慧建築、耐震建築、綠建築、LEED 認證及 WELL 認證標章。鼎越開發目前僅有京華廣場一案，評估產品百分比為 100%，且本報導期間無違反產品與服務資訊標示、行銷推廣之相關事件發生。

鼎越開發在開發場址之選擇上，根據《場址選擇與開發要求》之原則進行，其透過有系統的選擇方式進行有效的選址決策。

申請人有土地開發動機與需求

確認土地類別

1.都市土地 2.非都市土地

環境衝擊評估

- 1.是否位於限制發展區？
- 2.是否有歷史文物與遺跡？
- 3.是否為農業用地、洪氾區、水生生態區、原生或受威脅物種之棲息地區...等？

與土地及建物所有權人溝通

1.地方政府機關(法人) 2.一般民眾

爭取上述所有權人開發同意

土地開發、興建

土地利用對於社會整體之衝擊影響甚鉅，在土地開發之前，鼎越除了遵守相關法規之外，也訂定《永續土地開發及收購原則》及《開發項目的 ESG 策略》，從環境、社會、治理等三個面向進行永續性評估，目的即是以確保土地的機能性和安全性為原則，更重視永續、實用、社區福祉。

開發選址首要考量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，因此，鼎越現有開發案選在京華城舊址，且現已有鄰近的捷運站及多路公車等基礎建設可抵達開發案，保留鄰近的復盛公園及偶戲博物館，以確保顧及生態環境及傳統文物的永續性。

京華廣場的住宅戶數計算方式：緊湊型開發的平均密度 = 已建於緊密都市的房屋總戶數 / 位於緊密都市的總住宅用地淨面積 (平方公尺)。共計戶數：224 戶。3F-19F 總樓地板面積：144,405.96 平方公尺。緊湊型開發的平均密度 = 224 / 144,405.96 = 0.0016896 平方公尺 (0.00051 坪)。辦公區以一層 14 戶 * 17 層樓 (3F~19F)，共 224 戶。

客戶隱私

鼎越開發於本報導期間未有任何客戶隱私相關之違法情形及投訴事件及任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件。

7

打造 宜人聚落

- 7.1 健康與福祉
- 7.2 社區發展

打造宜人聚落

7.1 健康與福祉

為打造宜人聚落，京華廣場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。

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。京華廣場已於 2023 年 8 月 11 日取得能源與環境設計領導認證 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED) 預認證；以及於 2023 年 11 月 17 日取得 WELL 健康建築中期認證。京華廣場仍處於施工階段，尚未營運，因此未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。

產品或服務取得安規認證項目統

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
健康建築	WELL 健康建築 V2	100
美國綠建築	能源與環境設計領導認證 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED) V4 BD+C 核心與外殼 (Core and Shell)	100

註：

1. 產品評估百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。
2. 因鼎越開發目前僅有京華廣場一案，因此產品或服務取得安規認證項目統計為 100%。

認證

WELL 健康建築 V2



能源與環境設計領導認證 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED) V4 BD+C 核心與外殼 (Core and Shell)



7.2 社區發展

對於營建公司來說，與建案週邊居民達成良好的互動關係很重要，在建造過程的相處跟互相配合，以及建造完成後，對當地居民帶來的益處。在建造過程對居民造成的衝擊包括粉塵、空氣、噪音汙染；以及可能因為施工造成周邊鄰里住宅龜裂、土地產生裂縫或傾斜之可能，本公司皆會極力避免狀況發生，或先建立預防策略、應對措施，將影響降到最低。

京華廣場除了目標達到最高等級的綠建築及健康建築標章外，同時，也規劃獲取建築能效標章，並同樣以最高等級為目標，提前達到政府 2050 淨零政策規劃。鼎越開發不惜成本斥資比原本預計成本多 35% 的資金，以智慧、科技、安全、健康、綠色、永續等元素，在台北信義區建造全國第一座「人性化未來 A+ 頂級商辦園區」，預計於 2027 年底完工。

透過國際化生活圈、金融文創產業軸心、最適都市綠色廊道及綠能未來都市等特色，吸引國內外廠商進駐，進而促進當地就業機會（預估可帶來 10,000 個就業機會），也帶動周邊經濟發展與商業活動。

施工過程中造成粉塵及噪音汙染肇致鄰近住戶受噪音及粉塵汙染影響生活品質，但鼎越開發工程管理部依循環保署及臺北市政府都市發展局建造工程空氣汙染及噪音汙染相關規範，在規範時間內施工，並定期使用噪音檢測器監測環境噪音；施工時也加強覆蓋防塵布或防塵網等使用，以達到有效抑制粉塵之目的。另外，也不定期與里長溝通，並設有溝通管道，如有任何民眾須檢舉申訴，皆可獲得最快速的回覆及改善，2023 年度並無接獲任何相關申訴案件。

鼎越於京華廣場開工前已積極與當地社區議合溝通並加強敦親睦鄰，不僅提供「施工前鄰房鑑定報告書」，針對開發案及周遭環境等做現況紀錄，作為後續如有損壞爭議時，用以查核檢測並比對其損壞瑕疵部分，以釐清損壞之原因及責任歸屬。每週也透過觀測儀器進行安全監測管理，並每月提供一次「高鐵隧

道安全監測」及「台北機廠安全監測系統」報告書，內容包含每周監測數據、本月施工進度及下月預定施工進度，以達到高度有效溝通。

社會參與

2023 年 2 月「循環經濟 環保公益」活動

鼎越開發除了注重企業永續發展，也努力推廣聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 內容，為了讓同仁能夠更加了解 SDGs 內容並付諸行動執行，鼎越開發於 2023 年 2 月以「目標 1- 消除貧窮」以及「目標 12- 負責任的生產與消費」概念為核心，舉辦「循環經濟 環保公益」活動，此活動目的是希望提倡循環經濟的概念與重要性，減少社會資源的浪費；同時讓同仁幫助有需求的單位，實踐社會責任。

活動邀請同仁將家裡閒置的全新 / 二手物品拿至公司與其他同仁自由交換，活動期間總共提供 118 件商品，同仁互相換出 62 件，商品循環再使用率達 52.5%；剩下沒換出的商品則分別捐贈至「社團法人屏東縣原住民文教協會」以及位於花蓮的「五味屋」，將同仁的愛心延續給有需求的團體。透過此活動，建立同仁經濟與環境永續共生的思維，在經濟發展的同時兼顧環境永續與社會責任；在歡樂的活動中不僅幫助社會，也在活動過程中拉近彼此的距離。

2023 年 12 月「I'm Santa 送愛到偏鄉」

鼎越於 2022 年開始與偏鄉小學合作，贈送孩子們聖誕禮物，今年持續辦理並擴大舉辦，希望透過此活動，集結企業內部資源與力量，善盡企業社會責任，使更多弱勢族群可以受惠。

位於雲林縣土庫鎮的「秀潭國小」以及「新庄國小」屬於偏鄉小學，全校皆僅有約 20 多位的學生，由於城鄉差距再加上家庭環境因素，聖誕節對於這群

偏鄉的孩子們來說，僅是個平常在不過的日子，因此鼎越延續去年關懷偏鄉的精神，與兩所學校的師生合作，持續舉辦「I' m Santa 送愛到偏鄉」的活動。

活動過程中，請家長及老師協助孩子們寫下聖誕願望清單，再由同仁扮演聖誕老人的角色，認領孩子們的清單並採購禮物，今年活動由鼎越開發張嘉文執行副總帶領 22 位同仁一同參與，共計送出 43 份聖誕禮物；孩子們收到禮物後，也透過撰寫或是繪畫的方式製作感謝小卡回饋同仁，在完成孩子們願望的同時，也增進雙方互動，以建立更深刻的在地連結，相信此活動不管是對於孩子們或是同仁來說，都是個永生難忘的聖誕節！

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額	提供客戶已評估之產品或服務比例
循環經濟 環保公益	0	2023 年 2 月「循環經濟 環保公益」活動 鼎越開發除了注重企業永續發展，也努力推廣聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 內容，為了讓同仁能夠更加了解 SDGs 內容並付諸行動執行，鼎越開發於 2023 年 2 月以「目標 1- 消除貧窮」以及「目標 12- 負責任的生產與消費」概念為核心，舉辦「循環經濟 環保公益」活動，此活動目的是希望提倡循環經濟的概念與重要性，減少社會資源的浪費；同時讓同仁幫助有需求的單位，實踐社會責任。活動邀請同仁將家裡閒置的全新 / 二手物品拿至公司與其他同仁自由交換，活動期間總共提供 118 件商品，同仁互相換出 62 件，商品循環再使用率達 52.5%；剩下沒換出的商品則分別捐贈至「社團法人屏東縣原住民文教協會」以及位於花蓮的「五味屋」，將同仁的愛心延續給有需求的團體。透過此活動，建立同仁經濟與環境永續共生的思維，在經濟發展的同時兼顧環境永續與社會責任；在歡樂的活動中不僅幫助社會，也在活動過程中拉近彼此的距離。

公益活動一覽		
公益活動名稱	金額	提供客戶已評估之產品或服務比例
I' m Santa 送愛到偏鄉	21,500	2023 年 12 月「I' m Santa 送愛到偏鄉」 鼎越於 2022 年開始與偏鄉小學合作，贈送孩子們聖誕禮物，今年持續辦理並擴大舉辦，希望透過此活動，集結企業內部資源與力量，善盡企業社會責任，使更多弱勢族群可以受惠。位於雲林縣土庫鎮的「秀潭國小」以及「新庄國小」屬於偏鄉小學，全校皆僅有約 20 多位的學生，由於城鄉差距再加上家庭環境因素，聖誕節對於這群偏鄉的孩子們來說，僅是個平常在不過的日子，因此鼎越延續去年關懷偏鄉的精神，與兩所學校的師生合作，持續舉辦「I' m Santa 送愛到偏鄉」的活動。活動過程中，請家長及老師協助孩子們寫下聖誕願望清單，再由同仁扮演聖誕老人的角色，認領孩子們的清單並採購禮物，今年活動由鼎越開發張嘉文執行副總帶領 22 位同仁一同參與，共計送出 43 份聖誕禮物；孩子們收到禮物後，也透過撰寫或是繪畫的方式製作感謝小卡回饋同仁，在完成孩子們願望的同時，也增進雙方互動，以建立更深刻的在地連結，相信此活動不管是對於孩子們或是同仁來說，都是個永生難忘的聖誕節！

活動照片

循環經濟 環保公益



I'm Santa 送愛到偏鄉



新庄國小

循環經濟 環保公益



I'm Santa 送愛到偏鄉



秀潭國小

循環經濟 環保公益



I'm Santa 送愛到偏鄉



8

實踐 永續發展 京華廣場



打造宜人聚落

Delivering Sustainability Promise - CORE PACIFIC PLAZA

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、2023 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營運成本的目標。

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、2023 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！



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。

→ 鼎越開發已於 2023 年 8 月 11 日獲得預認證。



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。→ 鼎越開發已於 2023 年 11 月 17 日獲得中期認證。



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、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。



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。



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 多年歷史，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)。



促進經濟繁榮

落實環境保護

創建共榮合作

打造宜人聚落

實踐永續發展 -
京華廣場

附錄

2023 永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

9

附錄

附錄一： GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 鼎越開發簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	鼎越開發簡介		
	2-7	員工	3.1 員工參與		
	2-8	非員工的工作者	3.1 員工參與		
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	鼎越開發簡介		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	鼎越開發簡介		
	2-11	最高治理單位的主席	鼎越開發簡介		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 ESG 永續發展 管理架構		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG 永續發展 管理架構		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG 永續發展 管理架構		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-15	利益衝突	鼎越開發簡介		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 永續發展 管理架構		
	2-17	最高治理單位的群體智識	鼎越開發簡介		
	2-18	最高治理單位的績效評估	鼎越開發簡介		
	2-19	薪酬政策	3.2 薪酬制度		
	2-20	薪酬決定流程	3.2 薪酬制度		
	2-21	年度總薪酬比率	3.2 薪酬制度		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	執行長的話		
	2-23	政策承諾	1.2 ESG 永續政策		
	2-24	納入政策承諾	1.2 ESG 永續政策		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 人權保障		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 人權保障		
	2-27	法規遵循	4.3 風險管理		
	2-28	公協會的會員資格	鼎越開發簡介		
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通		
	2-30	團體協約	3.1 員工參與		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.3 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 氣候相關財務揭露		
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.5 提供給全職員工的福利		
	201-4	取自政府之財務援助	-		無
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.2 薪酬制度		
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 員工參與		
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	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					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.1 互利共榮		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 風險管理		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3 風險管理		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3 風險管理		
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-		無
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	4.3 風險管理		
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	-		無
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	-		無
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-		無
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	5.1 能源使用		
	301-2	使用回收再利用的物料	5.1 能源使用		
	301-3	回收產品及其包材	-		無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
能源					
GRI 302 能源主題 揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 能源使用		
	302-2	組織外部的能源消耗量	-		無
	302-3	能源密集度	5.1 能源使用		
	302-4	減少能源消耗	5.1 能源使用		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.1 能源使用		
水與放流水					
GRI 303 水與放流 水主題管 理揭露 2018	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	-		無
GRI 303 水與放流 水主題揭 露 2018	303-3	取水量	-		無
	303-4	排水量	-		無
	303-5	耗水量	-		無
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣 性主題揭 露 2016	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 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-		無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
排放					
GRI 305 排放主題 揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體排放管理		
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體排放管理		
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-		
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主 題管理揭 露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物管理		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 廢棄物管理		
	306-3	廢棄物的產生	5.3 廢棄物管理		
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3 廢棄物管理		
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3 廢棄物管理		
GRI 306 廢汙水和 廢棄物主 題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	5.3 廢棄物管理		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	6.1 互利共榮		
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.1 互利共榮		
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1 員工參與		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.5 提供給全職員工的福利		
	401-3	育嬰假	3.5 提供給全職員工的福利		
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.4 人權保障		
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.7 職業安全衛生管理系統		
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.7 職業安全衛生管理系統		
	403-3	職業健康服務	3.6 職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.6 職業健康服務		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.7 職業安全衛生管理系統		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-6	工作者健康促進	3.6 職業健康服務		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.7 職業安全衛生管理系統		
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.7 職業安全衛生管理系統		
	403-9	職業傷害	3.7 職業安全衛生管理系統		
	403-10	職業病	3.7 職業安全衛生管理系統		
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 員工教育訓練		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 員工教育訓練		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 員工教育訓練		
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 員工參與		
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2 薪酬制度		
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4 人權保障		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-		無
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4 人權保障		
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.4 人權保障		
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	6.1 互利共榮		
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.2 社區發展		
	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		
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	6.1 互利共榮		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.1 互利共榮		
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-		無
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	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		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	7.1 健康與福祉		
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	6.2 建物安全		
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	6.2 建物安全		
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	6.2 建物安全		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	6.2 建物安全		

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別		
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別		
重大主題：人才流動高							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3 營造共好企業		
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	3.1 員工參與		
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.5 提供給全職員工的福利		
		-	401-3	育嬰假	3.5 提供給全職員工的福利		

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403	GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	3.7 職業安全衛生管理系統		
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.7 職業安全衛生管理系統		
		-	403-3	職業健康服務	3.6 職業健康服務		
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.6 職業健康服務		
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.7 職業安全衛生管理系統		
		-	403-6	工作者健康促進	3.6 職業健康服務		
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.7 職業安全衛生管理系統		
GRI 404	GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.7 職業安全衛生管理系統		
		-	403-9	職業傷害	3.7 職業安全衛生管理系統		
		-	403-10	職業病	3.7 職業安全衛生管理系統		
重大主題：溫室氣體排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5 落實環境保護		
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理		
		-	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體排放管理		
		-	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體排放管理		
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 能源使用		
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-		無
		-	302-3	能源密集度	5.1 能源使用		
		-	302-4	減少能源消耗	5.1 能源使用		
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.1 能源使用		
重大主題：廢棄物							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5 落實環境保護		
GRI 301	物料主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	5.1 能源使用		
		-	301-2	使用回收再利用的物料	5.1 能源使用		
		-	301-3	回收產品及其包材	-		無

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 306	廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物管理		
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 廢棄物管理		
		-	306-3	廢棄物的產生	5.3 廢棄物管理		
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3 廢棄物管理		
		-	306-5	廢棄物的直接處置	5.3 廢棄物管理		
		-	306-3	嚴重洩漏	5.3 廢棄物管理		

* 自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
* 工期延誤					
GRI 3 / 工期延誤管理方針		重大主題管理	6 創建共榮合作		
*GRESB 優良評鑑					
GRI 3 / GRESB 優良評鑑管理方針		重大主題管理	2 2030ESG 永續發展策略		
* 建築永續”近”零					
GRI 3 / 建築永續”近”零管理方針		重大主題管理	6 創建共榮合作		
* 建物安全					
GRI 3 / 建物安全 / 管理方針	3-3	重大主題管理	6 創建共榮合作		

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：基礎設施_住宅建築商						
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容 章節對照	備註	頁碼
土地使用與生態衝擊	IF-HB-160a.1	位於重新開發基地的 (1) 土地與 (2) 住宅數量	量化	鼎越開發簡介	重新開發基地的土地：1；建案數量：1	
	IF-HB-160a.2	位於高或極高用水壓力區域的 (1) 土地與 (2) 住宅數量	量化	鼎越開發簡介	0。京華廣場非位於高或極高用水壓力區域	
	IF-HB-160a.3	與環境法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	量化	-	0。無此情形發生	
	IF-HB-160a.4	說明將環境考量整合進基地選擇、基地設計、基地開發與建造的相關流程	描述與分析	6.2 建物安全	根據《場址選擇與開發要求》之原則進行	
員工健康與安全	IF-HB-320a.1	(1) 全職及約聘員工之可記錄事故率 (TRIR)、(2) 死亡率	量化	3.7 職業安全衛生管理系統	0，本報導期間未有職業災害和職業病之情事發生。	
資源效率設計	IF-HB-410a.1	(1) 獲得家庭能源評級系統 (HERS) 指標評分的住宅數量與 (2) 平均分數	量化	-	0，京華廣場屬於商辦而非住宅，故無法取得 HERS 指標	

產業別：基礎設施_住宅建築商						
資源效率設計	IF-HB-410a.2	安裝符合水意識 (WaterSense®) 規格驗證之用水設備的百分比	量化	-	0，京華廣場仍在施工階段，尚未進行水意識規格驗證	
	IF-HB-410a.3	獲得第三方驗證多屬性綠建築標準的住宅數量	量化	7.1 健康與福祉	鼎越開發京華廣場 1 案。於 2023 年 8 月 11 日獲得「能源與環境設計領導預認證 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED)」；以及於同年 11 月 17 日獲得「WELL 健康建築中期認證 (WELL Building Performance Verification)」。	
	IF-HB-410a.4	描述將資源效率整合進住宅設計之風險與機會，與跟消費者溝通上帶來多少好處	描述與分析	7.2 社區發展	透過獲得與永續相關的認證與評級，間接為鼎越開發及京華廣場建立一個良好的品牌形象；同時透過全球化的產品定位，能有效增加消費者的信任感、好感度及忠誠度，進而提升產品在上場上的競爭優勢！	

產業別：基礎設施 _ 住宅建築商					
新開發帶來的社區衝擊	IF-HB-410b.1	描述鄰近與易於抵達基礎建設、服務與經濟中心如何影響基地選擇與開發決策	描述與分析	6.2 建物安全	開發選址首要考量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，因此，鼎越現有開發案選在京華城舊址，且現已有鄰近的捷運站及多路公車等基礎建設可抵達開發案，並且保留鄰近的復盛公園及偶戲博物館，以確保顧及生態環境及傳統文物的永續性。
	IF-HB-410b.2	位於填入式基地的(1)土地與(2)住宅數量	量化	鼎越開發簡介	填充地點定義為位於已開發過之基地，且為兩棟建築中間尚可建設之空地。位於填充地點持有的土地數量：1筆；在填充地點建造的交付房屋數量：0戶
	IF-HB-410b.3	(1)緊湊開發式的住宅數量，(2)與其平均密集度	量化	6.2 建物安全	緊湊型開發的平均密度 = 已建於緊密都市的房屋總戶數 / 位於緊密都市的總住宅用地淨面積 (平方公尺)

產業別：基礎設施 _ 住宅建築商					
氣候變遷調適	IF-HB-420a.1	位於100年洪泛區的土地數量	量化	-	0，台北市未在經濟部水利署洪水平原管制區內
	IF-HB-420a.2	說明氣候變遷曝險分析、系統性組合風險的程度與降低風險的策略	描述與分析	鼎越開發簡介	京華廣場以綠建築最高等級為目標，在建築材料的選擇上，以低排放建材代替現有產品，但也因此造成原材料、低排放技術的等成本增加，成本反應在租金或售價上，可能進而導致消費者對產品需求減少。為避免此情景發生，鼎越在採購流程中會「貨比多家」，目的即是希望能在相同品質的情況下，減少材料成本支出；且也透過申請多項認證，提高京華廣場的品質保證及競爭力；最後在銷售的過程中，將會強調產品的永續性及特殊性，提高消費者信賴忠誠度，也同時與志同道合的消費者達到共識。
控制中的土地筆數	IF-HB-000.A	-	量化	鼎越開發簡介	1筆：京華廣場

產業別：基礎設施_住宅建築商					
建造中的住宅數量	IF-HB-000.B	-	量化	鼎越開發簡介	1 建商辦大樓：京華廣場
活絡銷售中的社區數量	IF-HB-000.C	-	量化	6.2 建物安全	辦公區以一層 14 戶*17 層樓 (3F~19F)，共 224 戶。

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.3 氣候變遷相關財務揭露與風險管理	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	2.3 氣候變遷相關財務揭露與風險管理	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 氣候變遷相關財務揭露與風險管理	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.3 氣候變遷相關財務揭露與風險管理	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		

項目	對應章節	頁碼
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	5.2 溫室氣體排放管理	

1-1 公司溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

- ☒ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
☐ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- ☐ 母公司個體盤查 ☒ 合併財務報告子公司盤查
☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

項目	年度	2023 年		
		母公司	子公司	合計
範疇一：總排放量 (公噸 CO ₂ e)		-	-	-
範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)		-	-	-
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)		215.1864	-	215.1864
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)		119.54	-	119.54

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

註 5：本公司預計於 2024 年起開始進行自主性溫室氣體盤查，尚未經第三方機構驗證。

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

鼎越開發預計於 2024 年起開始進行自主性溫室氣體盤查，尚未經第三方機構驗證，惟依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，本公司預計於 2026 年度完成母公司個體之溫室氣體盤查、2027 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查。2028 年度完成母公司個體溫室氣體盤查的驗證確信，2029 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查的驗證確信。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-1 公司溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業

☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司

☒ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

☐ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

☐ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

☒ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量策略

為節省本公司辦公室用電量，於 2023 年採取中午休息關燈一小時之行動，以 2023 年度電費單計算，實施「中午休息關燈一小時」政策，平均每個月可節省 206.25 度電，一年總計節省 2,475 度電；換算每年的減碳量約為 1.22 公噸，平均每個月減 0.1 公噸；一年節省電費約為 11,404 元新台幣，平均每個月節省約 950 元。

關於工地，精華廣場之能源使用，雖未於本報導期間統計其能源使用量，但本公司亦針對此地點擬定節電策略：京華廣場辦公室區域使用「可變製冷劑流量系統 (Variable Refrigerant Volume, VRV)」，預計相較於一般空調系統 (冰水主機) 約可節能 20%。以 A-3 戶為例 (室內淨面積為 228 平方公尺) 計算，使用 VRV 系統年耗能為 23,474 度，但若使用中央空調系統，年耗能則高達 28,107 度，相當於使用 VRV 系統可節約 4,633 度電 / 年，若再考慮加班空調採冰水主及運轉性能係數較低的情況下，則可節約 20% 的用電量。若以室內淨面積換算，則一平方公尺可為京華廣場之客戶節約 20 度用電量。

雨水系統：京華廣場基地面積為 16,485 平方公尺，降雨 1mm 產生可回收水量為 16.5 噸，以近五年台北市平均年降雨量 1,800 毫米計算，基地可儲水量為 26,500 噸。此儲水量將應用於噴灌系統及沖廁用水，可為京華廣場未來營運上達到節水之效益。

溫室氣體減量目標		
管理項目	短期目標	中、長期目標
能源及溫室氣體	1. 辦公室用電碳排減少 20% 2. 執行本公司溫室氣體盤查行動	中期： 1. 辦公室用電碳排減少 40% 2. 持續進行本公司碳盤查，並同時將工地納入盤查邊界 長期： 1. 辦公室用電碳排減少 70% 2. 京華廣場營運期協助客戶購買綠電 3. 2040 年達到用電碳中和 (RE100)
水資源	本報導年度尚未揭露水資源使用，預計於 2024 年度揭露工地用水。	
廢棄物	1. 減少 5% 的營建垃圾量 2. 執行工程廢棄物分類 3. 採用可回收再生之綠建材 10% 4. 降低環境污染 5. 並遵循環保署「營建廢棄物管理策略」	中期： 1. 減少 50% 的營建垃圾量 2. 採用可回收再生之綠建材 15% 長期： 1. 各營運據點營建垃圾量為零 2. 採用可回收再生之綠建材 55%

2023 年減量達成情形	
能源及溫室氣排放減量	具體作為與績效： 為節省本公司辦公室用電量，於 2023 年採取中午休息關燈一小時之行動，以 2023 年度電費單計算，實施「中午休息關燈一小時」政策，平均每個月可節省 206.25 度電，一年總計節省 2,475 度電；換算每年的減碳量約為 1.22 公噸，平均每個月減 0.1 公噸；一年節省電費約為 11,404 元新台幣，平均每個月節省約 950 元。
水資源管理	本報導年度尚未揭露水資源使用，預計於 2024 年度揭露工地用水。
廢棄物管理	具體作為： 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。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



鼎越開發股份有限公司
CORE PACIFIC DEVELOPMENT CORPORATION