麗明營造永續報告書

LEEMING CONSTRUCTION SUSTAINABILITY REPORT

2025



目錄
CONTENTS

INTRO
前言
關於本報告書 2
經營者的話 4
永續績效與亮點 5
榮耀與肯定 6

Chapter 01
永續經營
1.1 永續願景與使命 8
1.2 永續管理架構 10
1.3 永續價值鏈 11
1.4 利害關係人與重大主題 12

Chapter 02
穩健治理
2.1 關於麗明營造 26
2.2 公司治理 32
2.3 誠信經營及法規遵循 37
2.4 風險管理 40
2.5 資訊安全 43

Chapter 03
共好價值鏈
3.1 創新與研發 46
3.2 客戶關係 51
3.3 供應鏈管理 56
3.4 綠色營建 60
3.5 在地採購 67

Chapter 04
環境友善
4.1 環境衝擊減緩 69
4.2 能源與溫室氣體管理 76
4.3 強化氣候韌性 81

Chapter 05
幸福職場
5.1 員工招募與徵才 85
5.2 職涯發展與培訓 96
5.3 人權與多元平等 102
5.4 職場安全與健康 105

Chapter 06
社會共融
6.1 願景與理念 121
6.2 社會行動力 123

A
附錄
麗明營造短中長期永續發展目標與績效追蹤 135
GRI 索引表 137
SASB 對照表 143
TCFD 對照表 144

GRI 2-2,2-3,2-4,2-5

0.1 關於本報告書

麗明營造深耕企業永續經營，自 2020 年起每年定期發布永續報告書，今年正式邁入第七年。透過透明的資訊揭露，我們向利害關係人呈現公司在經濟、環境及人群（包含人權）三大面向所產生的成果與關鍵績效，並持續將永續精神內化為企業經營的核心基石。

編製指引與準則

本報告書展現麗明營造接軌國際、落實誠信經營的決心。編製過程嚴謹依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）之 GRI 永續性報導準則 2021、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board，SASB) 準則，以及參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構與國際財務報導準則（IFRS）第 S1 號和第 S2 號的架構及核心內容，確保揭露資訊符合國際標準、具備可比性與透明度。

報告期間與範圍

報告期間

揭露麗明營造於 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之永續資訊。本報告書發布頻率為一年一次，前一版本發布日期為 2025 年 7 月。

組織邊界

揭露範疇以麗明營造為主，與 2025 年度財務報表之邊界一致。若數據統計範疇有所差異，將另行註記。

重大異動

報導期間內，本公司之組織規模、治理架構及供應鏈體系均維持穩健成長，未發生足以影響報告可比性之重大改變。

資訊重編說明

本年度若有資訊重編之情形，將於該段落末端或圖表下方標註。

報告書品質保證

內部稽核

為落實誠信經營，麗明營造依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立報告書編製流程與內、外部查核程序，以確保報告書揭露品質。

∞ 內部稽核流程

01 統籌編撰
本報告書由麗明營造 ESG 執行小組負責統籌規劃及編撰，報告書之數據資料、績效指標由各權責單位提供。

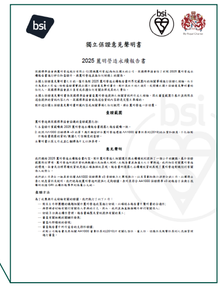
02 內部審閱
本報告書完成彙編後由各權責單位執行審閱校對，後由 ESG 執行小組彙整修訂。

03 最終定稿
報告書提送董事會進行審閱，作為最終版本定稿前的決議依據。

04 內部控制
由永續管理委員會與總經理室完成內部控管與稽核程序，最終確認內容準確性與符合性。

外部查證

本報告書委請第三方驗證機構 BSI（英國標準協會）依循 AA1000AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）執行查證，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000AP（2018）當責性原則。



資料品質管理

麗明營造透過外部確信查證及國際管理系統認證，確保本報告書各類揭露資訊之準確性、一致性與可追溯性。

財務數據

本報告書財務數據係經建智聯合會計師事務所簽證，以新台幣為計算單位

碳足跡

ISO 14067：2018

品質資訊

ISO 9001：2015

環境管理

ISO 14001：2015

BIM 建築資訊模型

ISO 19650-1：2018、ISO 19650-2：2018、ISO 19650-5：2020、BSI BIM KiteMark（風箏標誌）

職場安全與健康

ISO 45001：2018、臺灣職業安全衛生系統 TOSHMS

∞ 主責單位

單位

ESG 執行小組

信箱

karenhuang@best-giving.com

聯絡窗口

黃家慧

地址

407 台中市西屯區府會園道 169 號 4 樓

電話

04-2255-9888#172

公司網站

∞ 報告書發行時程

上一版本

2025 年 7 月



現行版本

2026 年 7 月



下一版本

2027 年 7 月



0.2 經營者的話

麗明營造成立屆滿 31 週年，跨越「三十而立」的里程碑後，發展已邁入成熟穩健的新階段。我們憑藉完善的策略規劃與深厚的專業基礎，昂首邁向下一個更具挑戰的黃金十年。

2025 年，全球局勢依然動盪且充斥不確定性。地緣政治衝突與貿易政策重塑了全球供應鏈，加上國內房市政策變革，使經營環境益顯嚴峻。然而，變局中往往孕育契機。隨著 AI 浪潮驅動半導體產業擴張，台灣迎來關鍵建設的新浪潮。麗明營造憑藉長期深耕高科技廠辦工程的實力與經驗，精準對接核心產業需求，在變局中把握關鍵成長契機。

憑藉團隊的專業實力、嚴謹紀律與高度向心力，2025 年度總營收再創高峰，達 287.1 億元。此成果源於長期策略佈局所奠定的競爭優勢，充分展現麗明營造在產業鏈中的核心價值。這份強勁的成長動能，亦實踐於年度各項關鍵工程：2 月，隈研吾大師設計之逢甲大學「共善樓」正式啟用；5 月與 7 月，台肥竹科 D7-B 科技研發大樓及「台中市小豬藝文基地」接連動工；10 月與 11 月，「喜樂方舟」及台達電子中壢一廠相繼上樑。從校園地標到產業基地，麗明營造持續在每一項作品中實踐卓越品質。

值得全體麗明營造人深感自豪的是，在外交部 2025 年國慶影片《堅韌的台灣》中，精選象徵台灣精神的三處指標建築，其中兩件作品「嘉義故宮南院」與「台中國家歌劇院」，皆由麗明營造承攬興建。能親手打造代表台灣核心精神的建築地標，不僅是專業實力的肯定，更是屬於全體麗明人的最高榮耀。

在永續表現上，麗明營造今年首度榮獲《天下雜誌》「天下永續公民獎」，並再度蟬聯勞動部「金安獎」肯定。社會參與方面，年度捐血活動共募集 2,152 袋熱血，創下 24 年來新高紀錄。此外，我們持續深耕技職校園人才培育，與二林工商、大甲高工建立長期合作機制，更連續兩年培育大甲高工學生奪得全國技能競賽銀牌，實踐產學共好的永續願景。

這些成果反映麗明營造的 ESG 治理逐步深化，並將「取之社會、用之社會」的核心精神轉化為企業文化的一部分。回顧這一年，我深深感謝每位同仁的辛勤努力，也感謝所有合作夥伴的支持與信任。展望未來，我們將持續秉持「堅持給您最好的」核心理念，以「美好城市推動者」為使命，攜手利害關係人邁向永續營造之路，讓世界因為有麗明而更加友善與美好。

麗明營造股份有限公司董事長



0.3 永續績效與亮點

Governance
公司治理

TCSA 台灣企業永續獎
台灣永續績優企業

天下永續公民獎
大型企業服務組第 17 名

287.1 億元
年度營業額創新高，較 2024 年成長 31.70%

100%
新進承攬商「永續發展承諾書」簽署率

Social
社會共融

天下人才永續獎
入圍百強企業

勞動部金安獎
公共工程組佳作

634 人次
2025 年企業志工服務總人次，較 2024 年成長 7.82%

11.5%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均成長比率

Environment
環境永續

3 項
榮獲環保獎項

100%
在地採購率

65.1 公噸
工務所太陽能年度減碳量，較 2024 年增加 36.9 公噸碳當量

123.8 億元
綠色採購總金額，較 2024 年增加 2.23 倍

0.4 榮耀與肯定

公司治理



中華民國全國營造業工地主任公會 -
第 10 屆優良工地主任



台灣積體電路製造（TSMC）-
生產支持與技術協作肯定

社會共融



勞動部 -2025 第 19 屆優良工程金安獎 -
公共工程組佳作



天下雜誌 -
2025 天下人才永續獎
「百強企業」

環境永續



114 年度新竹縣
友善優良營建工程
工地特優



114 年度新竹市政府
環境保護局「積極認養道路維護環境成效良好」感謝狀



114 年度台中市優良
營建工程工地優等

綜合績效



天下雜誌 -
2025 天下永續公民獎
「大型企業服務組第 17 名」



TCSA 台灣企業永續獎 -
台灣永續績優企業獎



TCSA 台灣企業永續獎 -
企業永續報告銀獎

01

永續經營

1.1 永續願景與使命 8
1.2 永續管理架構 10
1.3 永續價值鏈 11
1.4 利害關係人與重大主題 12

1.1 永續願景與使命

GRI 2-22

願景與使命

麗明營造以「世界因為有麗明而更加友善與美好」為願景，並將「成為美好城市的推動者」視為企業使命。建築工程不僅形塑城市樣貌，更攸關生活品質與世代永續。為落實此長遠目標，麗明營造以穩健的經營實力為根基，透過精實管理與專業技術建立強韌營運體系，確保在變局中持續創造經濟與社會價值。在此基礎上，我們將「敬愛大地、疼惜地球、追求圓滿、不斷創新、永保熱忱、生生不息」六大核心價值深植於企業營運，攜手利害關係人實踐企業永續經營的承諾。

願景與使命

Vision
願景
世界因為有麗明而更加友善與美好

Mission
使命
成為美好城市的推動者

Core Values
核心價值

- 敬愛大地
- 疼惜地球
- 追求圓滿
- 不斷創新
- 永保熱忱
- 生生不息

永續策略發展藍圖

為落實企業願景與使命，麗明營造訂定「永續策略發展藍圖」，以 3 大永續主軸為核心、6 項永續目標為策略方向，並透過 11 項永續行動方案，推動 ESG 各面向之管理工作。

同時，公司對接 10 項聯合國永續發展目標（SDGs），以接軌國際永續趨勢，並依據重大主題評鑑結果，制定 17 項永續績效指標 (KPI) 作為追蹤與評估機制（詳見附錄：麗明營造短中長期永續發展目標與績效追蹤），強化永續治理之量化管理與追蹤機制。

透過此機制，麗明營造得以落實永續經營、提升治理韌性，並持續為城市、產業與社會創造長期價值。

麗明營造永續發展目標



永續策略發展藍圖

3 大永續主軸

環境永續	社會共融	公司治理

6 項永續目標

推動 綠色產業鏈	打造 永續城市	營造 幸福職場	共創 美好社會	健全 企業治理 制度與文化	落實 永續經營

11 項永續行動方案

環境永續

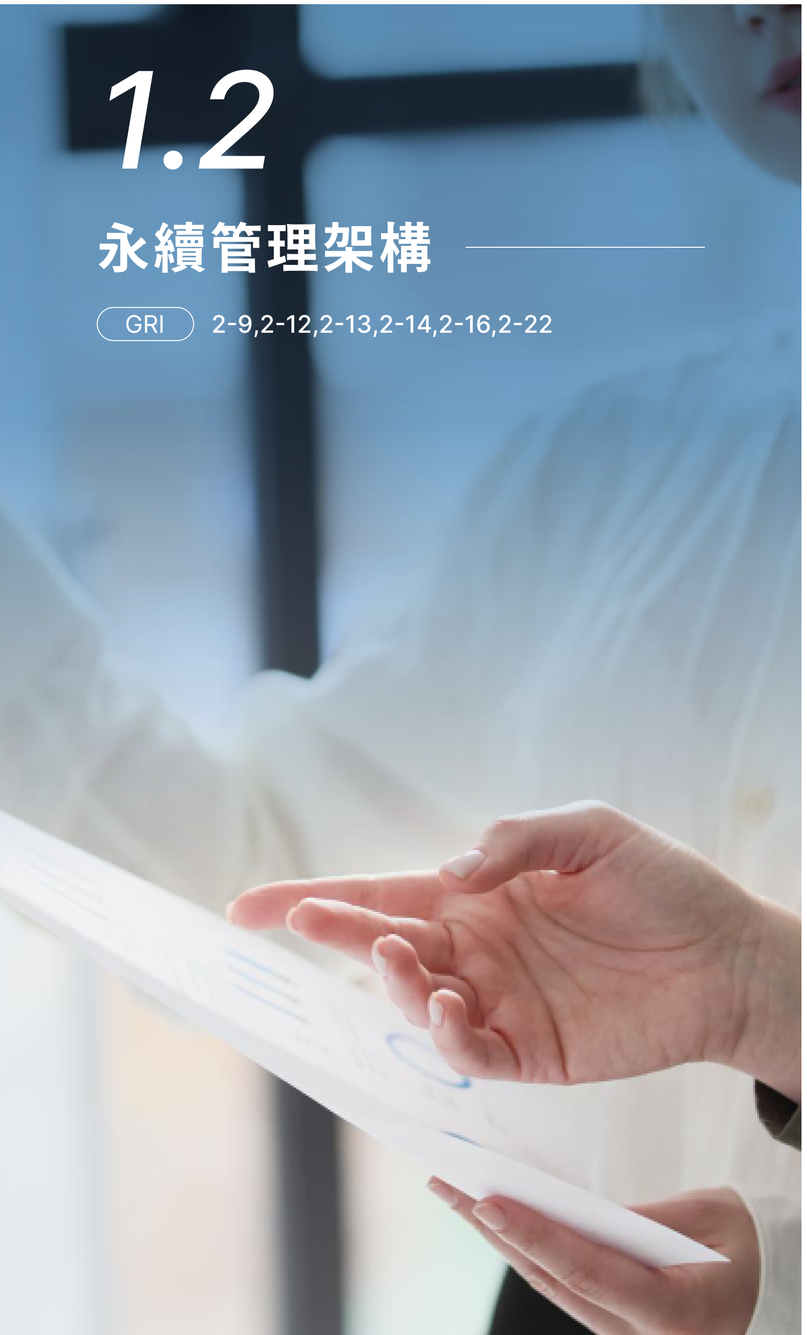
- 強化能源與溫室氣體管理，推動企業低碳轉型。
- 攜手供應鏈與客戶投入綠色營建，共同推動氣候變遷減緩行動。
- 深化環境績效管理與關懷行動，實踐綠色產業鏈發展，降低環境衝擊。

社會共融

- 落實安全友善職場文化，實踐「零危險、零事故、零災害」目標。
- 推動多元、平等、共融（DEI）文化，強化人權維護與關懷。
- 建構多元職涯發展管道，提供公平晉升機會，支持同仁職涯發展。
- 整合本業資源投入社會關懷，積極發揮正向影響力。

公司治理

- 強化董事會職能，全面提升企業永續治理深度。
- 導入國際永續揭露準則，深化治理文化，凝聚全員永續經營共識。
- 提升資訊透明度，落實利害關係人溝通，保障相關權益。
- 攜手永續價值鏈夥伴，共同落實永續發展目標。



1.2 永續管理架構

GRI 2-9,2-12,2-13,2-14,2-16,2-22

為落實永續經營，麗明營造於 2021 年訂定《企業永續發展委員會組織規程》及《永續發展實務守則》，並於董事會層級設立「永續發展委員會」（2025 年更名為永續管理委員會），強化對永續議題之監督與指導。透過持續推動各項策略行動與成效追蹤，麗明營造依循治理、社會與環境三大主軸，持續推動永續管理工作，在穩健營運中落實企業社會責任。

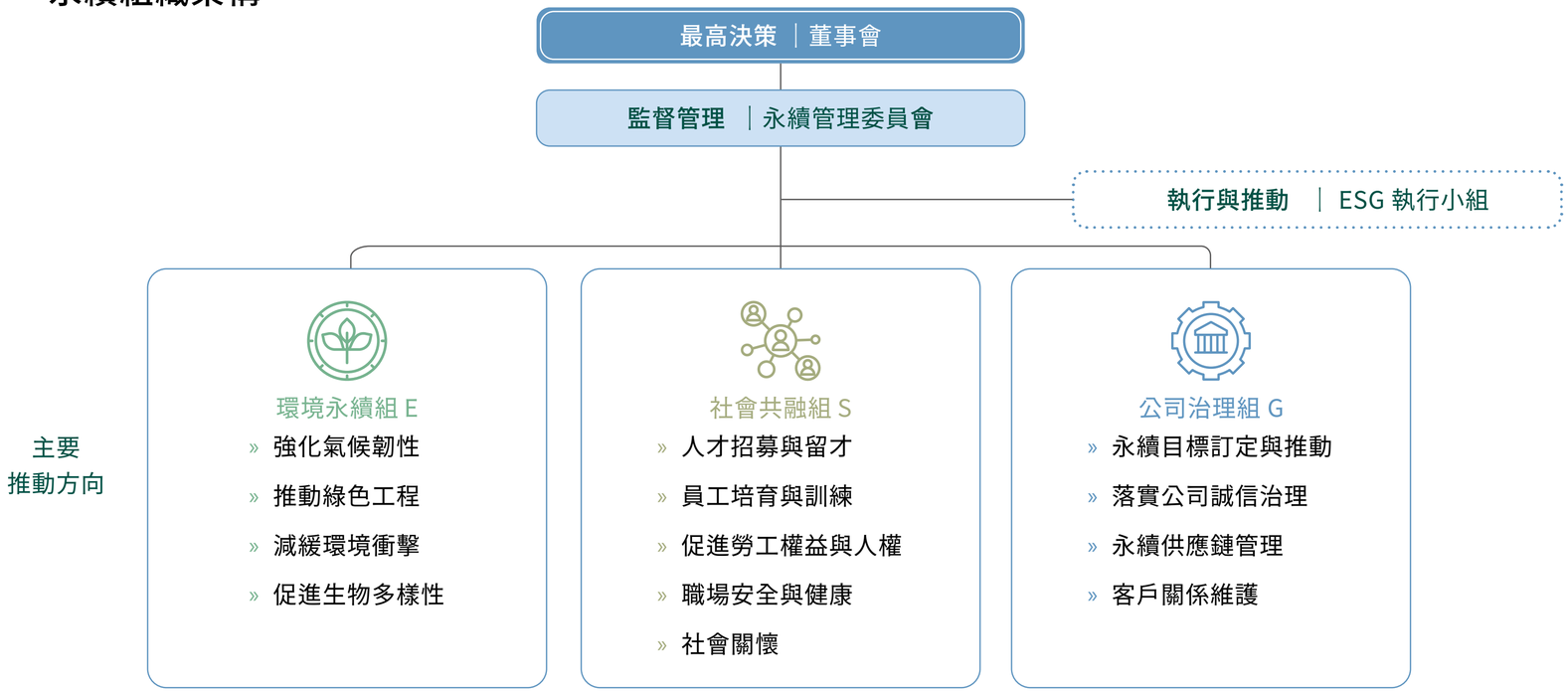
永續管理委員會由董事長擔任主要召集人（主任委員），成員由各部門主管組成，負責統籌推動公司永續發展相關事務。委員會依循永續策略發展藍圖，透過跨部門協作推動各項永續工作，每季定期召開會議，研議政策與推動計畫，並每年至少一次向董事會報告執行成果及未來發展方向。2025 年度董事會研議之議題，包含人權管理、供應商管理、永續目標與績效追蹤，以及永續報告書審閱等事項。

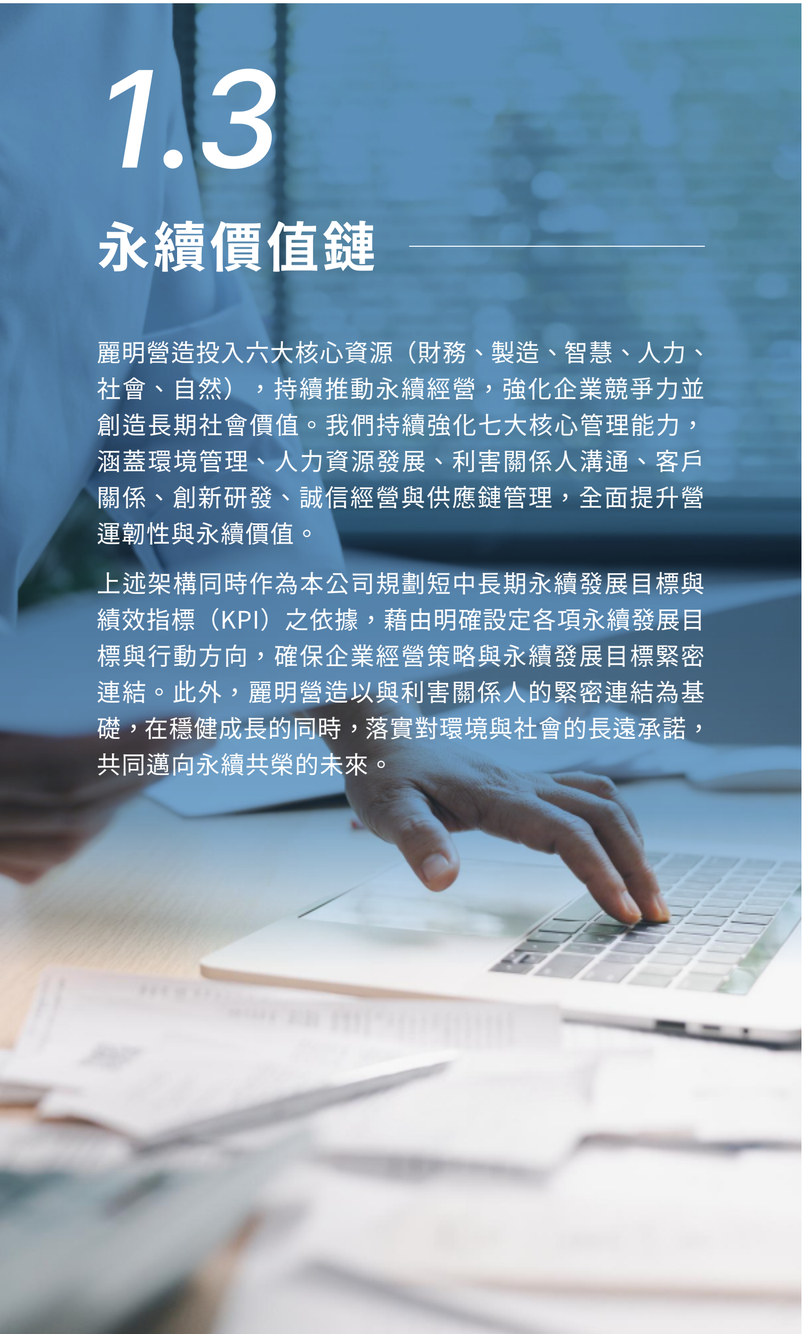
委員會下設執行單位「ESG 執行小組」，負責統籌各項議題之規劃、跨部門協調及績效管理，確保各項工作能依目標推動與執行。

此外，麗明營造亦關注國際永續趨勢。除透過參加《天下雜誌》成立之「永續會」等產業聯盟與外部專家交流外，董事長吳春山亦親自出席 2025 年玉山金控舉辦的「ESG 永續倡議行動」，持續掌握國際永續發展方向。

因應全球永續揭露趨勢，公司亦持續評估導入 TNFD、IFRS S1 與 S2 準則，作為強化風險辨識與提升永續治理能力之重要參考。

永續組織架構





1.3 永續價值鏈

麗明營造投入六大核心資源（財務、製造、智慧、人力、社會、自然），持續推動永續經營，強化企業競爭力並創造長期社會價值。我們持續強化七大核心管理能力，涵蓋環境管理、人力資源發展、利害關係人溝通、客戶關係、創新研發、誠信經營與供應鏈管理，全面提升營運韌性與永續價值。

上述架構同時作為本公司規劃短中長期永續發展目標與績效指標（KPI）之依據，藉由明確設定各項永續發展目標與行動方向，確保企業經營策略與永續發展目標緊密連結。此外，麗明營造以與利害關係人的緊密連結為基礎，在穩健成長的同時，落實對環境與社會的長遠承諾，共同邁向永續共榮的未來。

六大資本投入

財務資本

透過穩健財務與管理制度，維持財務透明度與達成卓越經營目標。

製造

提升施工技術與工程品質，強化工地管理，並導入智慧建築與綠色施工技術。

智慧

累積專業技術與創新施工方法，導入建築資訊模型（BIM）與數位化管理，以提升企業競爭力。

人力

培育專業人才，確保職場安全與員工福祉，建立完善的培訓與發展機制。

社會

結合營運核心與公益行動，發揮社會影響力，邁向社會共融。

自然

落實環境永續，推動綠建築與低碳施工，減少環境衝擊並符合環保標準。

永續價值管理

7 項管理能力

- 環境永續：環境管理
- 社會共融：人力資源管理、利害關係人溝通
- 公司治理：客戶關係管理、創新研發管理、誠信經營管理、供應鏈管理

9 項重大主題

- 環境管理
- 強化氣候韌性
- 員工培育與訓練
- 社會影響力
- 人才招募與留才
- 職場安全與健康
- 經營績效
- 誠信經營及法規遵循
- 客戶關係

8 大利害關係人

- 股東
- 員工
- 客戶
- 承攬商／供應商
- 政府
- 社區／非營利組織
- 學校
- 媒體

6 項永續經營目標

- 營運成長
- 客戶信賴
- 成本效益提升
- 經營韌性
- 幸福企業
- 永續品牌

2025 價值產出

股東

稅後盈餘 19.2 億元

員工

員工薪資和福利 11.42 億元

客戶

新承攬案件 17 件

政府

繳納所得稅 5.09 億元

承攬商／供應商

綠色採購 123.8 億元

社區／非營利組織

公益投入 1,928 萬元

媒體

- 官網公布 32 則新聞訊息
- 發布 6 篇正式新聞稿
- 舉行 1 場媒體餐敘

學校

- 舉辦 9 場校園徵才說明會
- 深度培育 24 名技職校園學生

1.4 利害關係人與重大主題

麗明營造依循《AA1000 當責性原則標準（AA1000 APS）》之重大性、完整性、回應性與衝擊性四項原則，支持對包容性的承諾，並結合 GRI、TCFD 及其他國際永續準則識別永續議題，進行全面的利害關係人溝通與重大主題分析，確保企業永續發展方向與國際標準接軌。我們透過重大主題辨識程序確認關鍵永續議題，並藉由多元溝通機制提升資訊透明度與利害關係人互信關係。此外，我們參考國內外標竿企業的最佳實踐經驗，持續關注國際永續發展趨勢，並據以優化永續策略與管理機制， 將永續理念融入企業營運與決策之中，兼顧企業成長、環境保護與社會價值。

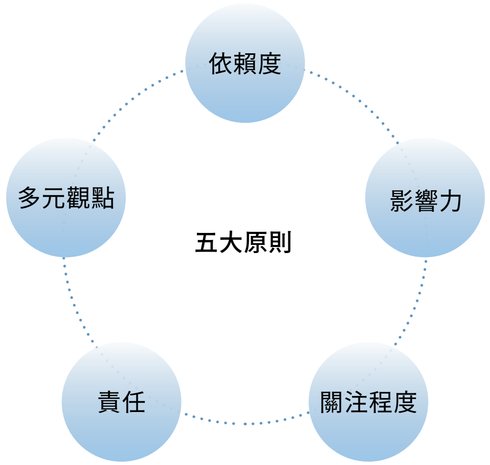


GRI 2-22,2-29

1.4.1 利害關係人溝通

鑑別

麗明營造依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則（依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點），進行利害關係人鑑別，確保溝通對象涵蓋最具代表性且對企業永續發展具影響力的關鍵利害關係人。我們將利害關係人分類為員工、股東、客戶、承攬商／供應商、政府、社區／非營利組織、學校及媒體，以提升溝通的精準度與有效性。



溝通

麗明營造重視與利害關係人的溝通，每年透過定期與不定期的多元管道，主動了解並回應各方需求與期望。我們致力於透過持續性的溝通與議合機制，促進彼此的信任與合作。

為提升溝通透明度與即時性，麗明營造亦於官網設立企業 ESG 專區，提供最新企業永續資訊以及利害關係人聯繫管道，確保回饋機制完善。我們也針對不同利害關係人關注的議題，定期檢視溝通成效，並於永續報告書中揭露相關成果，以強化企業營運與永續發展策略之適切性與回應性。

員工

利害關係人對麗明營造的意義

員工是企業穩健經營的根基。麗明營造營造致力打造共好共融的職涯平台，使人才在具備發展性的環境中發揮潛能，實現個人價值，並與企業同步成長。

2025 年主要關注議題

- 職場安全與健康
- 人才招募與留才

議合方式與頻率

- 即時：人事公告、企業內部網站
- 每週：各級內部會議、內部電子報
- 每季：勞資會議
- 每半年：全公司動員月會
- 每年：年度幹部會議、員工滿意度調查

2025 年議合結果

- 實體會議：5 場勞資會議、10 場福委會議、3 場全公司動員月會
- 凝聚向心力：舉辦 1 場「週年慶」大型員工旅遊
- 量化指標：員工平均受訓時數達 16.78 小時；員工滿意度調查達 80 分
- 外部肯定：榮獲「天下人才永續獎」

因應之道

5.1 員工招募與留才

5.2 職涯發展與培訓

5.3 人權與多元平等

5.4 職場安全與健康

落實內部溝通，凝聚企業向心力

麗明營造建置多元的互動機制，持續凝聚團隊共識與企業向心力。每半年舉辦的「全公司動員月會」，透過經營方針、營運目標與發展方向之交流與說明，深化全體同仁對企業文化與願景的認同。

此外，公司每年舉辦「週年慶旅遊」及「員工攝影展」等活動，增進同仁情誼並強化團隊凝聚力。其中，攝影展鼓勵同仁以鏡頭紀錄工地與職場中的專業瞬間，透過影像展現工作價值與團隊精神，進一步建立對企業文化的認同與歸屬感。

2025 年麗明營造榮獲「天下人才永續獎」，展現公司長期推動幸福職場、人才發展與團隊凝聚之成果。



麗明營造 2025 年第十七屆同仁攝影比賽獲獎作品，記錄工地進行澆置作業前，團隊展現「使命必達」的專業態度與工作默契

客戶

利害關係人對麗明營造的意義

為客戶創造價值是麗明營造的重要營運目標。公司透過專業工程服務與嚴謹品質控管，提供客戶「如期如質」之交付成果，致力於在穩健的合作基礎上與客戶共同成長。

2025 年主要關注議題

- 客戶關係
- 職場安全與健康

議合方式與頻率

- 即時：客戶拜訪、電話溝通、電子郵件等
- 每週：各案場定期召開之專案進度會議等

2025 年議合結果

- 客戶倡議：與台中榮總及台中市勞檢處共同簽署「職業安全衛生宣言」，締結安全夥伴關係，落實高標準醫療建設工安文化
- 市場信賴：憑藉優質口碑與信賴，2025 年度成功新承攬 17 件專案

因應之道

3.2 客戶關係

5.4 職場安全與健康

落實專業管理，實踐對客戶的承諾

麗明營造透過專業工程管理落實履約承諾，並與業主建立一致的管理目標與標準。以「台中榮總第三醫療大樓」及「質子治療中心」建設工程為例，麗明營造積極響應業主台中榮民總醫院倡議，共同簽署「職業安全衛生宣言」，締結安全夥伴關係，將高標準的職安文化落實於施工現場。

公司透過定期巡檢、風險辨識及跨團隊協作機制，持續強化工地安全管理，確保工程在安全且穩定的環境下如期推進，將高品質的建設成果交付予客戶。



麗明營造與台中榮民總醫院共同簽署「職業安全衛生宣言」

股東

利害關係人對麗明營造的意義

股東是麗明營造永續治理的重要監督者與資本後盾。憑藉股東的長期支持與資本挹注，公司得以將資源轉化為穩健成長動能，使公司於多變環境中持續創造長期價值。

2025 年主要關注議題

- 經營績效
- 誠信經營及法規遵循

議合方式與頻率

- 即時：電話諮詢、電子郵件
- 每年：召開股東大會、發布財務報告

2025 年議合結果

- 經營實績：2025 年度營收達 287.1 億元
- 會議召開：1 場股東常會
- 資訊揭露：發布財務報告 1 本

因應之道

2.1 關於麗明營造

2.3 誠信經營及法規遵循

穩健經營，與股東共創長期價值

麗明營造以健全營運體質與風險控管為核心，透過資源妥善配置提升經營效能，2025 年度營收創下歷史新高達 287.1 億元，展現在多變環境下的經營韌性與穩健成長動能。

公司秉持誠信經營與資訊透明揭露原則，定期召開股東常會並提供完整財務資訊，持續強化與股東之間的信任基礎。麗明營造重視每一項資源投入的長期效益，致力於兼顧企業競爭力、穩健經營與長期價值成長。



承攬商／供應商

利害關係人對麗明營造的意義

承攬商／供應商是麗明營造永續營運的重要合作夥伴。公司透過穩定的合作機制，攜手為客戶創造卓越價值。

2025 年主要關注議題

- 職場安全與健康
- 經營績效

議合方式與頻率

- 即時：電子郵件、正式文件等
- 每日：工程現場工具箱會議
- 每月：職業安全衛生協議組織會議
- 每年：優良廠商春酒大會

2025 年議合結果

- 永續倡議：新進廠商簽署「永續發展承諾書」比例達 100%。
- 品質與職安把關：工地品質稽核 394 次、職安稽核 407 次
- 職安賦能：舉辦 97 場職安相關教育訓練
- 夥伴共榮：舉辦 1 場優良廠商春酒大會

因應之道

3.3 供應鏈管理

3.4 綠色營建

5.4 職場安全與健康

匯聚夥伴力量，共創永續價值鏈

麗明營造將承攬商／供應商視為關鍵合作夥伴。我們透過簽署「供應商永續發展承諾書」，深化雙方 ESG 理念與永續管理共識；並藉由每日現場管理與工程進度協調，確保施工品質與工地營運穩定。

此外，公司每年舉辦「優良廠商春酒大會」，表彰優秀合作夥伴，並透過多元交流互動凝聚價值認同，持續推動供應鏈穩健發展，實踐共好目標。



2025 麗明營造 ESG 優良供應商春酒

政府

利害關係人對麗明營造的意義

麗明營造嚴格遵循各營運據點所在處之政府法規，透過依法承攬、資訊揭露與持續溝通，積極配合國家政策與公共建設推動，並為地方創造就業機會與經濟價值。

2025 年主要關注議題

- 職場安全與健康
- 人權與多元平等
- 環境管理
- 人才招募與留才

議合方式與頻率

- 即時：正式公文、主管機關溝通
- 每月：官方網站更新
- 每年：發布財務報告

2025 年議合結果

- 政策響應：受邀與台中市政府合作拍攝「工安議題影片」1 支
- 外部肯定：榮獲 4 項政府頒發相關獎項

因應之道

4.1 環境衝擊減緩

5.1 員工招募與留才

5.3 人權與多元平等

5.4 職場安全與健康

公私協力，深化職業安全文化

麗明營造積極配合國家職安政策，並與主管機關建立良好協作關係，共同提升工程品質與工地安全管理。應台中市政府勞工局邀請，公司開放工地現場供 YouTube 頻道「超認真少年」拍攝宣導影片，將工安議題轉化為淺顯易懂的公共教育內容，提升社會大眾對職場安全的認識與重視。

此外，麗明營造持續精進工地安全管理與施工流程，並多次獲得國家級工安獎項肯定，展現企業與政府共同推動職場安全及永續營建環境之具體成果。

超認真少年頻道影片「大樓上吊車塔吊是怎麼上去的？」

學校

利害關係人對麗明營造的意義

學校是人才培育與技術創新的關鍵夥伴。麗明營造持續深化產學合作，強化實務交流與知識連結，於培育專業工程人才的同時，亦促進產業技術創新與發展

2025 年主要關注議題

- 人才招募與留才
- 職場安全與健康

議合方式與頻率

- 年度：校園徵才博覽會、暑期實習計畫、學期實習計畫
- 不定期：產學交流座談

2025 年議合結果

- 人才媒合：參與 9 場校園徵才說明會
- 技職校園培育：近 3 年累培訓二林工商約 24 名學生；協助大甲高工 2 名學生取得全國技能競賽銀牌

因應之道

5.1 員工招募與留才

5.4 職場安全與健康

落實產學交流，培育營造專業人才

麗明營造深耕產學合作，與大甲高工、二林工商等技職院校攜手推動人才培育與技術傳承。公司除安排工地參訪與內部同仁入校授課，將一線實務經驗導入技職校園，更積極引領技職教育向下扎根，培養具備專業素養的工程人才。

近年產學合作成果逐步展現，成功協助 2 名大甲高工學生榮獲全國技能競賽銀牌，並取得國際技能競賽國手選拔資格，展現麗明營造長期投入人才培育與技職教育之實質成果。

麗明營造 新聞報導：再傳佳績！
麗明營造攜手大甲高工，拿下全國 BIM 銀牌、催生未來新國手

社區／非營利組織

利害關係人對麗明營造的意義

麗明營造持續深化與社區／非營利組織的合作關係。透過在地溝通與公益參與，積極回應多元社會議題，並持續降低營運對鄰里之負向影響，於工程專業與社會責任之間取得平衡，落實與地方共好之承諾

2025 年主要關注議題

- 社會影響力
- 人權與多元平等

議合方式與頻率

- 年度：舉辦公益活動
- 不定期：參與社區鄰里活動、公益捐贈等

2025 年議合結果

- 社會回饋：年度累計投入公益捐贈達 1,928.3 萬元
- 公益行動：舉辦 1 場愛心捐血活動、1 場惠明春季旅遊

因應之道

5.3 人權與多元平等

6 社會共融

落實社會共融，深耕在地共好理念

麗明營造積極整合企業資源，將社會關懷轉化為具體行動。自 2024 年起，配合瑪喜樂基金會募資建置職訓園區「喜樂方舟」，麗明營造主動承攬相關營建工程，並捐助新台幣 1,000 萬元，協助計畫順利推動與落實。

此外，董事長吳春山亦與知名歌仔戲演員孫翠鳳共同參與募款餐會義演，號召社會各界響應支持，更帶動同仁認購喜樂水餃，以實際行動支持基金會及身心障礙族群，持續深化企業與地方共好的實踐。



募款餐會

媒體

利害關係人對麗明營造的意義

媒體是麗明營造與社會大眾溝通的重要橋樑，協助傳遞企業核心價值與理念，促進資訊透明，進而提升品牌形象與社會影響力

2025 年主要關注議題

- 創新與研發
- 強化氣候韌性

議合方式與頻率

- 每月：官方網站更新
- 每年：媒體餐敘
- 不定期：新聞稿發布與媒體溝通

2025 年議合結果

- 主動揭露：官網訊息 32 則、正式新聞稿 6 篇
- 媒體交流：舉辦 1 場媒體餐敘。

因應之道

3.1 創新與研發

4.3 強化氣候韌性

深化媒體溝通，傳遞企業永續價值

麗明營造的經營實績與社會公益行動，長期受到各大媒體的高度關注與報導。透過報章雜誌、媒體專訪及數位平台等多元管道，公司持續向社會大眾傳遞營造產業的專業價值與企業永續理念。

多元媒體報導不僅呈現麗明營造於工程專業、社會參與及永續發展上的投入與成果，也展現企業持續推動資訊透明與品牌溝通之努力。

《天下雜誌》報導文章：
從陪伴到專業投入，麗明營造為身障者打造被看見的生命舞台

GRI 2-29,3-1,3-2,3-3

1.4.2 重大主題鑑別與分析

重大主題鑑別流程

麗明營造參考 GRI 準則、聯合國永續發展目標（SDGs）、SASB 永續會計準則及 TCFD 等國際永續規範與標準，同時蒐集相關產業標竿的重大議題，由 ESG 執行小組於 2024 年匯整出 15 項與營運活動高度相關的永續議題，並鑑別出 9 項重大主題，作為策略規劃與資訊揭露之核心。

為確保重大性分析具備中長期管理效益，本公司採行「兩年一期」之檢視機制。2025 年度為本週期之中期檢視年度，ESG 執行小組針對營運變動、風險趨勢及利害關係人關注重點進行整體檢視，並提報永續管理委員會進行評估與討論。經檢視，本期未涉及重大營運轉型、產業結構重大變動或重大永續風險事件，既有重大主題仍足以涵蓋公司主要永續衝擊、風險與機會，因此決議延續 2024 年度重大性分析結果，維持既有之 9 項重大主題，包含「職場安全與健康」、「人才招募與留才」、「員工培育與訓練」、「誠信經營及法規遵循」、「環境管理」、「社會影響力」、「強化氣候韌性」、「客戶關係」及「經營績效」。

上述九大主題奠定麗明營造永續發展的根基。本期架構的延續性，展現本公司於重大議題管理上的穩定性與成熟度。麗明將持續以此為核心，深化各面向的管理力道，確保於變動之產業環境中，落實對利害關係人的長期承諾。

重大主題分析流程

01

鑑別永續議題

麗明營造針對自身營運特性，依循國際準則（GRI、SASB、TCFD、ESRS 等），並結合營建業趨勢與國家政策，鑑別出 15 項永續議題，以確保 ESG 策略與公司治理、環境永續、社會共融三大構面緊密連結，提升企業長期競爭力。本年度延續 2024 年度議題架構，並重新檢視其適切性，確保鑑別結果持續反映企業營運實況

15 項

永續議題

02

利害關係人關注程度評估

透過向 8 類內外部利害關係人發送問卷，蒐集對不同議題的關注程度。本項評估延續前期（2024 年）之 92 份有效問卷分析結果，作為 2025 年度重大主題檢視之重要參考依據，以掌握利害關係人對企業永續發展的期待與關注方向

92 份

有效問卷回收

03

永續發展衝擊評估

由董事會成員與管理階層（含董事長、總經理及高階主管）進行問卷調查，評估 15 項議題對環境、治理、社會（含人權）之正負向衝擊。透過內部討論與產業標竿數據綜合分析，確保評估結果具備公信力，並檢視 2025 年營運風險趨勢及永續議題變化，以確認既有重大主題之持續適切性

13 份

內部問卷回收

04

進行重大性分析

整合「利害關係人關注程度評估」與「永續發展衝擊評估」結果進行交叉分析，繪製重大性矩陣，並提報永續管理委員會檢視確認。經評估後，決議延續既有之 9 項重大主題，作為麗明營造 2025 年 ESG 目標與行動計畫之核心

9 項

重大主題

∞ 永續議題衝擊

公司治理

永續議題	永續發展的正面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	永續發展的負面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	針對衝擊採取之行動
★經營績效	促進經濟成長，帶動產業發展，提升社會繁榮	實際	營運不穩可能影響社會經濟結構，造成就業不穩定	潛在	建立穩健營運策略，強化財務管理與風險控管，穩定企業成長
公司治理與風險管理	透過健全治理機制，提高企業透明度，確保利害關係人權益	實際	缺乏有效治理可能導致不當決策，影響企業誠信與社會信任	潛在	持續關注公司治理議題，逐步強化董事會職能與管理透明度，並針對內部治理實務進行滾動式檢視與優化
★誠信經營及法規遵循	促進企業誠信經營，降低貪腐風險，提升社會誠信風氣	實際	未遵循法規及誠信經營將影響企業信譽，破壞市場公平性，影響社會穩定	潛在	持續透過內部溝通與制度健全，推動誠信文化的建立
資訊安全	強化資訊安全、保護個資與營運機密，確保相關利害關係人權益	實際	資安漏洞可能導致個資外洩，影響社會信任與數位安全，損害相關利害關係人權益	潛在	持續強化資訊安全防護與同仁 資安意識，透過內部宣導與健全制度，降低潛在資安風險，提升資訊資產保護意識
創新與研發	推動技術創新，帶動產業升級，促進社會進步。	潛在	無創新技術導致產業發展停滯	潛在	投入研發資源，推動綠色建築技術與新工法研發，促進產業升級
供應鏈管理	推動永續供應鏈管理，達成勞工權益保障、環保標準提升及社會責任實踐	實際	供應鏈若缺乏監管，可能導致環境破壞與人權侵害	潛在	強化供應商管理制度，執行「供應商永續發展承諾書」簽署，並透過優良廠商表彰與日常工地管理機制，逐步提升供應鏈之永續意識
★客戶關係	提供高品質的產品與服務以提高消費者安全與福祉	實際	產品安全或品質管理不善，可能影響社會公共安全	潛在	強化品質管理制度，優化客戶申訴機制，持續提升客戶滿意度

註：
1. 重大主題以「★」標註。

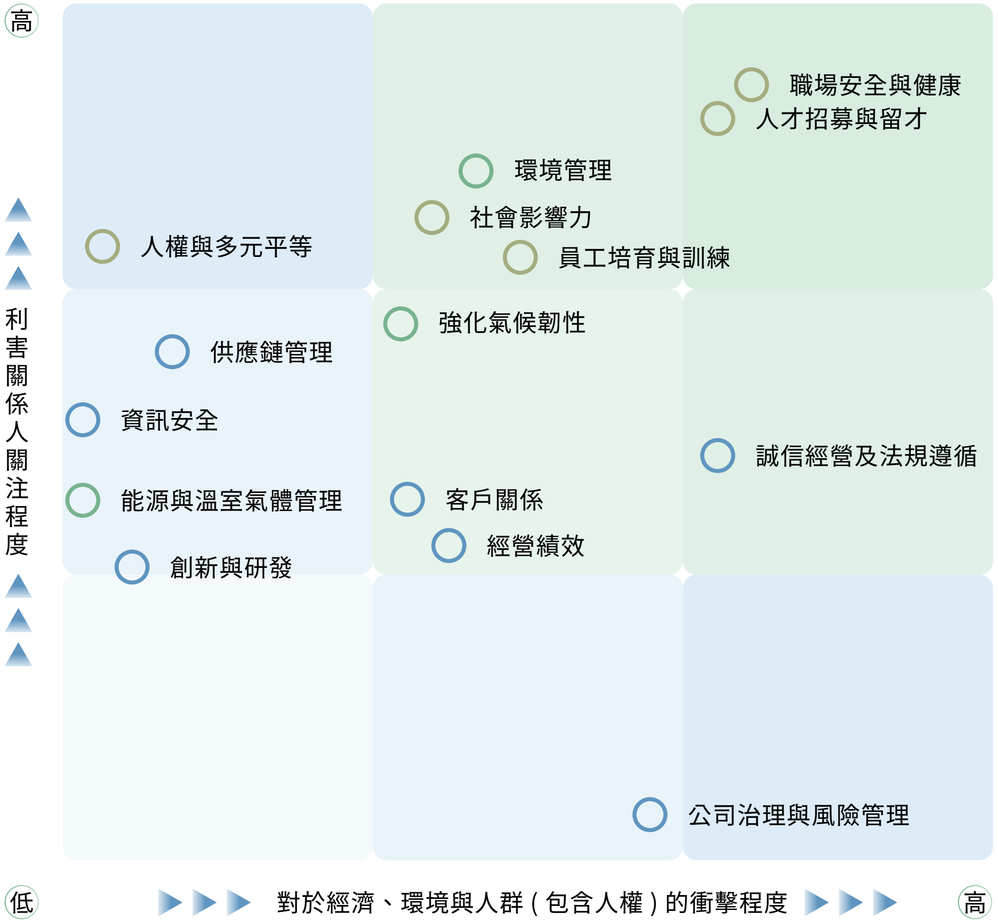
環境永續

永續議題	永續發展的正面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	永續發展的負面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	針對衝擊採取之行動
★強化氣候韌性	採取減碳措施，降低氣候變遷影響，達成環境保護	潛在	未採取氣候行動，可能加速氣候變遷，影響生態與社會安全	潛在	依據 TCFD 架構關注氣候相關風險，逐步推動情境分析與管理機制，提升對氣候變遷衝擊的因應能力
能源與溫室氣體管理	降低能源消耗與碳排放，減少環境負擔	潛在	高碳排放將導致全球暖化加劇，影響生態平衡	潛在	持續推動節能與碳排管理等相關措施，提升能源使用效率並降低環境負擔
★環境管理	提升施工階段的環境品質管理，減少對環境造成的負向衝擊	實際	若環境管理不當，將影響生物多樣性，破壞社會自然資源	實際	落實施工階段的環境品質管理措施，持續優化與追蹤管理績效指標

社會共融

永續議題	永續發展的正面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	永續發展的負面衝擊	實際衝擊／潛在衝擊	針對衝擊採取之行動
★人才招募與留才	創造穩定就業機會，促進職場公平與經濟發展	實際	缺乏員工照顧可能導致職場不穩，影響社會就業市場。	潛在	建立完善的人才招募與留才制度，推動多元與包容的人才政策。
★員工培育與訓練	提升勞動力素質，促進經濟與社會發展。	實際	若無良好教育與培訓，可能導致人力資本流失，影響產業發展。	潛在	優化內部教育訓練計畫，提供持續進修與專業認證資源。
★職場安全與健康	提供安全工作環境，降低職業災害，保護勞工權益	實際	若忽視勞工安全與健康，將影響工作者福祉，導致職災問題	潛在	持續推動職安稽核及教育訓練，提升工作安全文化
人權與多元平等	促進公平就業與包容性文化，提升社會正義	潛在	若未積極推動職場平等，將加劇社會不平等現象	潛在	發布《人權政策》、《多元、平等、共融（DEI）職場宣言》，並持續宣導多元與平等理念，致力營造包容與尊重的職場文化。
★社會影響力	投入社會公益，促進社區發展與社會共融	潛在	若缺乏與社區鄰里之溝通，可能導致企業與在地連結弱化，影響社會認同感	潛在	持續推動公益計畫，投入社區建設與社會回饋行動

重大主題矩陣



重大主題價值鏈衝擊範圍

● 直接影響 ○ 間接影響

構面		GRI 對應主題	管理方針 (回應章節)	價值鏈衝擊範圍（投資人 / 上游 / 麗明營造 / 下游）			
				投資人（股東）	上游（承攬商 / 供應商）	麗明營造	下游（客戶）
環境	環境管理	自訂主題	4.1.1 營建環境管理	○	●	●	○
	強化氣候韌性	302: 能源 305: 排放	4.2 能源與溫室氣體管理 4.3 強化氣候韌性	○	●	●	○
社會	人才招募與留才	GRI 401: 勞雇關係	5.1 員工招募與留才	○	○	●	○
	職場安全與健康	GRI 403: 職業安全衛生	5.4 職場安全與健康	○	●	●	○
	員工培育與訓練	GRI 404: 訓練與教育	5.2 職涯發展與培訓	○	○	●	○
	社會影響力	GRI 413: 當地社區	6. 社會共融	○	○	●	○
治理	客戶關係	自訂主題	3.2 客戶關係	○	○	●	●
	誠信經營及法規遵循	GRI 205: 反貪腐	2.3 誠信經營及法規遵循	●	●	●	●
	經營績效	GRI 201: 經濟績效	2.1.2 營運績效與市場表現	●		●	○

02

穩健治理是麗明營造邁向永續發展之基石。我們以誠信經營為本，透過透明的董事會治理架構及嚴謹的風險管理機制，持續強化營運韌性，致力為所有利害關係人創造長遠、穩健且可信賴之永續價值。同時，我們將資訊安全納入核心管理範疇，強化資安防護與風險控管，確保營運資訊之安全性與完整性。

穩健治理

2.1 關於麗明營造 26
2.2 公司治理 32
2.3 誠信經營及法規遵循 37
2.4 風險管理 40
2.5 資訊安全 43

287.1 億元

2025 年度營收創下歷史新高

17 件

2025 年新承攬案件數

榮獲

天下永續公民獎

首度入選《天下雜誌》「天下永續公民獎」大型企業服務組第 17 名

2.1 關於麗明營造



麗明營造官網 麗明營造FB 麗明營造Youtube 麗明營造IG

GRI 2-1,2-6

2.1.1 公司介紹

麗明營造成立於 1994 年，為國內極具指標性的綜合甲級營造廠，長期致力於提供高品質且值得信賴的營建服務。業務範疇橫跨公共建設、企業總部、大型廠辦、商場飯店及醫療機構等多元領域。三十餘年來，我們累積了深厚的專業實力，完成近千件工程實績，更參與打造台中國家歌劇院、台中新市政大樓、故宮南院及逢甲大學共善樓等多項地標建築，以卓越技術實踐建築藝術。

秉持「堅持給您最好的」企業精神，麗明營造致力成為利害關係人首選的長期夥伴。我們發揮專案管理實力，導入 BIM 建築資訊模型與智慧監控系統，在追求施工效率的同時，精準控管資源耗用，實現環境友善的營造目標。針對品質與職安，麗明營造建構了嚴謹的防護機制，以落實「零危險、零事故、零災害」為最高原則，並持續深耕員工福祉，打造兼具安全與韌性的幸福職場。

在永續治理層面，麗明營造近年不斷強化永續管理制度，透過發布《人權政策》與《供應商行為準則》，將永續規範由內部延伸至價值鏈夥伴，攜手打造永續產業生態圈。我們亦積極透過公益參與回應在地需求，創造正向社會價值；相關實績已獲得高度肯定，除首度入榜《天下永續公民獎》，並蟬聯 TCSA 台灣企業永續獎殊榮，展現本公司在永續治理與資訊揭露方面之持續精進成果。

展望未來，麗明營造將持續以「成為美好城市的推動者」為核心使命。我們深化與利害關係人的協作，兼顧工程專業、環境責任與社會共融，攜手打造更具韌性、永續價值與宜居品質的美好城市。

∞ 公司基本資訊

公司名稱
麗明營造股份有限公司

成立時間
西元 1994 年 10 月

公司地址
407548 台中市西屯區府會園道 169 號 4 樓

董事長
吳春山

總經理
劉叔綱

實收資本額
15 億元

2025 年底員工總數
758 人

主要服務
公共工程、企業總部、廠辦、商場、飯店及醫療機構等專案工程

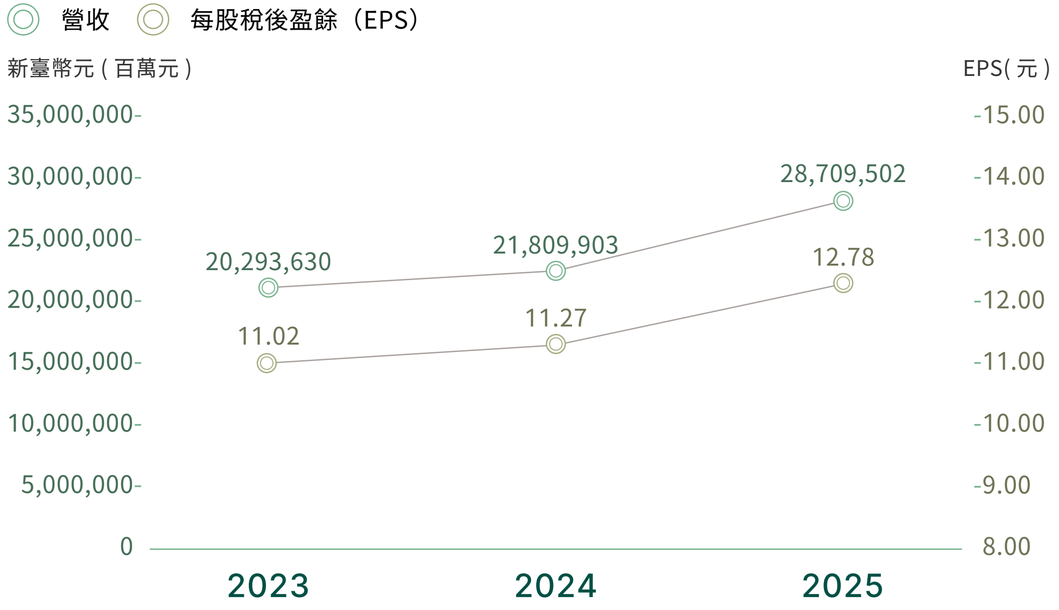
2025 年營收
新台幣 287.1 億元

GRI 2-6,201-1

2.1.2 營運績效與市場表現

營運績效

麗明營造長期專注於本業發展，持續精進工程品質與市場競爭力，憑藉市場口碑與穩健的經營管理，贏得客戶與市場的高度信賴。2025 年，麗明營造再創佳績，營收達新台幣 287.1 億元，每股盈餘（EPS）達 12.78 元，不僅展現卓越的財務韌性，更彰顯出強勁的企業成長動能。



近三年財務績效

單位：新台幣千元

	2023	2024	2025
資本額	1,200,000	1,200,000	1,500,000
營收	20,293,630	21,809,903	28,709,502
毛利	2,081,254	1,951,052	2,724,762
所得稅	443,332	324,381	508,656
稅後盈餘	1,322,457	1,352,333	1,916,690
每股稅後盈餘（單位:新臺幣元）	11.02	11.27	12.78
每股淨值（單位：新臺幣元）	45.20	51.39	45.91
純利率（單位：%）	6.52	6.20	6.68
股東權益報酬率／ROE（單位:%）	24.38	21.93	27.83

註：
1. 財報依循企業會計準則編列，並通過建智聯合會計師事務所查核。

近三年組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

		2023	2024	2025
產生的直接經濟價值	營業收入	20,293,630	21,809,903	28,709,502
	業外收入 [1]	43,371	104,521	184,223
分配的經濟價值	營運成本 [2]	18,528,110	20,186,929	26,443,180
	員工薪資和福利 [3]	663,145	936,446	1,141,885
	支付出資人的款項 [4]	180,000	600,000	1,200,000
	支付政府的款項 [5]	512,239	463,478	504,025
	社區投資 [6]	30,546	36,301	116,391
留存的經濟價值 [7]		1,002,461	627,656	630,129

註：

1. 業外收入係指財產交易、利息及租金等收入
2. 營運成本係指銷貨成本 + 營業費用
3. 員工薪資（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）+ 福利總額（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它成本項目）
4. 現金股利
5. 指繳納政府之稅收
6. 報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。可包括：
   - 向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈
   - 支援社區基礎設施的資金，如：休閒設施
   - 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動
7. 「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。考量員工薪資與福利通常包含在營運成本內，故計算存留之經濟價值可不計員工薪資與福利，避免重複計算

稅務資訊

麗明營造嚴格遵循國內稅務法規，秉持誠信原則依法繳納稅賦，落實企業公民對社會及經濟環境的責任。我們致力達成卓越營運績效同時，明確承諾不從事規避稅務或不尋常的利潤轉移交易，確保依實際獲利誠實履行納稅義務。

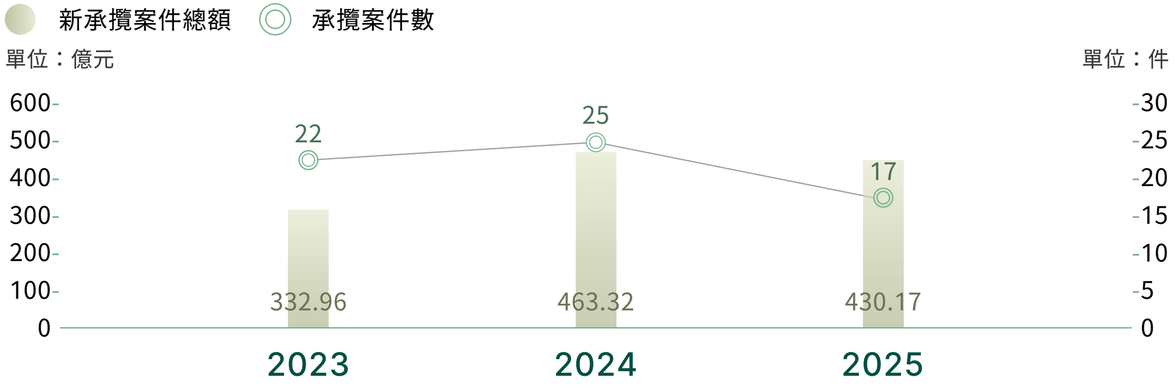
在稅務管理上，麗明營造持續關注國內稅務政策變動與潛在議題，並透過嚴謹的內部控管程序評估相關稅務影響，確保公司營運符合透明與穩健原則，以實際行動支持國家財政與社會福祉。

市場表現

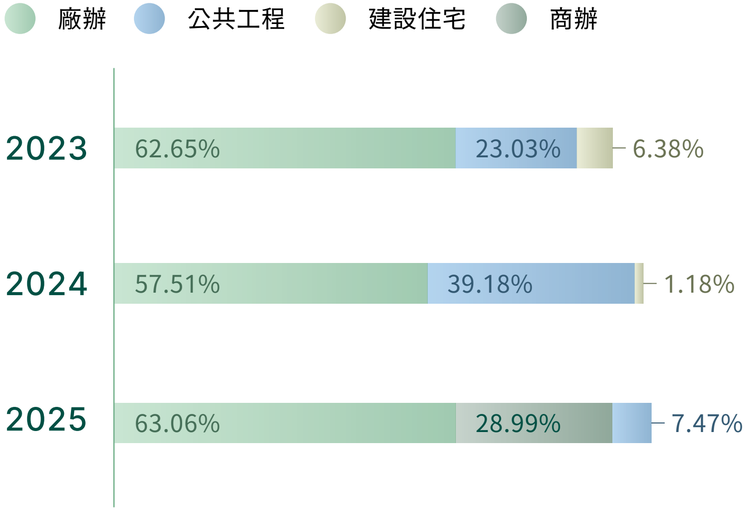
受惠於全球人工智慧（AI）浪潮，半導體及高科技產業鏈進入擴廠高峰期，強勢帶動高規格廠辦需求。麗明營造憑藉逾三十年深厚的技術實力，於大型廠辦、企業總部及指標性公共工程等領域展現專業實力；我們以嚴謹的施工品質管理與精準的時程管控，深獲關鍵產業客戶信賴，成功積累卓越的履約實績。

因應產業轉型與廠辦擴建加速，客戶對工程效率與品質的要求持續提升，麗明營造持續深化「大型專案整合能力」，並積極佈局高科技產業建設。2025 年度，公司新承攬建案共計 17 件，總承攬金額達新台幣 430.17 億元，充分展現公司穩健的經營動能與長期成長潛力。

近三年麗明營造承攬建案概況



近三年前三大承攬類型金額佔比



2025 年麗明營造在建工程／完工工程統計



註：
1. 結算時間點為 2025 年 12 月 31 日

2025 年在建工程全台據點

編號	工程名稱	預定完工年	所屬城市
1	士林旅館	2026	台北
2	致茂二期	2026	桃園
3	台達中壢一廠	2026	桃園
4	義隆總部大樓	2026	新竹
5	豐原郵局	2026	台中
6	大河里福德祠	2026	台中
7	般若五廠	2026	台中
8	惠國郵局	2026	台中
9	上銀工一、二廠	2026	台中
10	童綜合產後護理之家	2026	台中
11	汎德台中	2026	台中
12	中榮質子中心	2026	台中
13	鉅鋼機械廠辦	2026	台中
14	速聯廠辦	2026	台中
15	惠特科技總部	2026	台中
16	台積電中科 AP5B	2026	台中
17	矽品二林二期	2025	彰化
18	合晶中科二林	2026	彰化
19	聯發科竹北	2027	新竹
20	中榮第三醫療大樓	2028	台中
21	台中巨蛋	2030	台中

產業概況

2025 年，台灣經濟發展呈現顯著的兩極化。在 AI 應用與高效能運算需求推升下，半導體及高科技產業持續擴產，成為驅動經濟成長的核心引擎。然而，受美國關稅政策調整與地緣政治波動等不確定因素影響，國內消費信心與其他傳統產業投資則轉向審慎，整體呈現出「科技強勁、內需觀望」的態勢。

根據主計總處統計，2025 年經濟成長率（GDP）達 8.68%，預估 2026 年經濟成長率則從原本的 3.54% 上調至 7.71%。中央研究院經濟研究所發布之《2026 年台灣經濟情勢總展望》進一步指出，2026 年全球貿易仍將受到美國關稅政策後續效應影響，惟 AI 產業擴展仍可支撐台灣外銷與投資。因此，高科技廠辦需求仍是 2026 年支撐營造市場穩健成長的重要動能。

然而，在勞動供給層面，人力缺口持續擴大仍是營造業發展的重要挑戰。

根據內政部國土署《營造業經濟概況調查報告》，2024 年營造業勞工缺額達 46,151 人，其中基層勞工缺 32,525 人（占 70.5%），這反映出產業最前線的人力斷層問題仍未緩解。因應缺工情形，產業一方面引進外籍移工補充人力，另一方面逐步導入數位化管理工具，期望透過強化工程協調與進度控管，降低缺工風險，進而提升整體營運韌性。

此外，碳排與工安議題的升溫，亦深刻考驗營造業者的整體管理能力。

隨碳費制度正式上路，水泥、鋼鐵等上游產業預期將反映相關成本於材料價格中，進而影響營造業成本結構與承攬條件；同時，業主端對低碳工法與碳排管理能力的重視度也持續提升；在職安方面，由於營造業職災死亡人數長期占全體重大職災近半數，政府自 2026 年起推動為期三年的「強化職場減災行動計畫」，將營造業列為重點對象，從源頭防災與全員訓練等面向強化制度性要求，提升產業整體的工安環境。麗明營造亦持續強化低碳管理與職安制度，提升整體營運韌性與永續競爭力。

展望 2026 年，市場預期將延續高科技相關建設穩健成長、其餘產業審慎的基調。面對成本波動、人才短缺與減碳法規等多重挑戰，麗明營造將持續深化「數位轉型」與「永續治理」，透過提升專案整合效率與工安文化，將外部壓力轉化為企業成長的驅動力，在變動的局勢中，穩步鞏固產業領導地位並開創營運新局面。

GRI 2-28

2.1.3 產業合作與公學會參與

∞ 麗明營造參與的公學會

組織	角色
工地主任公會	會員
中華民國仲裁協會	會員
中華民國生命線協會總會	會員
中華民國工商建設研究會	會員
中華民國青年創業協會總會	會員
中國土木水利工程學會	會員
中華金融業務研究發展協會	會員
台圓文教基金會	會員
全球華人智慧健康產業發展協會	會員
社團法人台灣消防發展與交流協會	理事長
社團法人台灣建築美學文化經濟協會	會員
社團法人台中市建築經營協會	會員
社團法人中華民國全國創新創業總會	會員
社團法人中華民國不動產協進會	會員
財團法人台中市建築文化教育基金會	董事
財團法人榮康醫學發展基金會	董事

組織	角色
財團法人明道文教基金	董事
財團法人台灣閱讀文化基金會	董事
逢甲大學國際產學聯盟	會員
逢甲大學 EMBA 學術發展基金會	會員
逢甲大學 EMBA 校友會	會員
國美館文教基金會	會員
彰化縣逢甲大學 EMBA 彰化校友協進會	副理事長
台中市亞太經營家協會	會員
台灣區電氣工程工業同業公會	會員
台灣區水管工程工業同業公會	會員
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	會員
台北市土木技師公會	會員
台灣 BIM 聯盟	特級會員
台灣 BIM 聯盟 - 數位轉型委員會	委員
台灣 BIM 聯盟 - 諮議委員會	委員
台灣行動菩薩助學協會	常務監事
台中榮總榮興醫學發展基金會	董事
台中榮總惠康醫療救濟基金會	董事
台灣老樹救援協會	榮譽理事長
台灣身心障礙藝術發展協會（光之藝廊）	榮譽理事長
台中市民防總隊民防大隊	會員
台灣人居環境全生命週期管理學會	會員

組織	角色
台中市生命線協會	會員
台灣智慧營造與數位轉型推廣聯盟	會員
台灣建築資訊模型協會	會員
台中市不動產開發商業同業公會	常務監事召集人
台中市企業經理協進會	會員
台灣區綜合營造業同業公會	理事
聯合營建發展基金會	董事、監事
台中市建築人聯誼會	會員
台中市磐石會	會員
台灣智慧營造與數位轉型推廣聯盟	會員
台灣建築資訊模型協會	會員
台中市不動產開發商業同業公會	常務監事召集人

組織	角色
台中市企業經理協進會	會員
台灣區綜合營造業同業公會	理事
聯合營建發展基金會	董事、監事
台中市建築人聯誼會	會員
台中市磐石會	會員
台灣營建安全協會	監事
台中市大台中警察之友會	副理事長
台灣法學研究交流協會	會員
台中市國際觀光發展協會	會員
台灣循環經濟學會 - 循環營建 BIM 委員會	委員
台灣營建安全協會	監事
營建循環與低碳聯盟	成員

2.2 公司治理

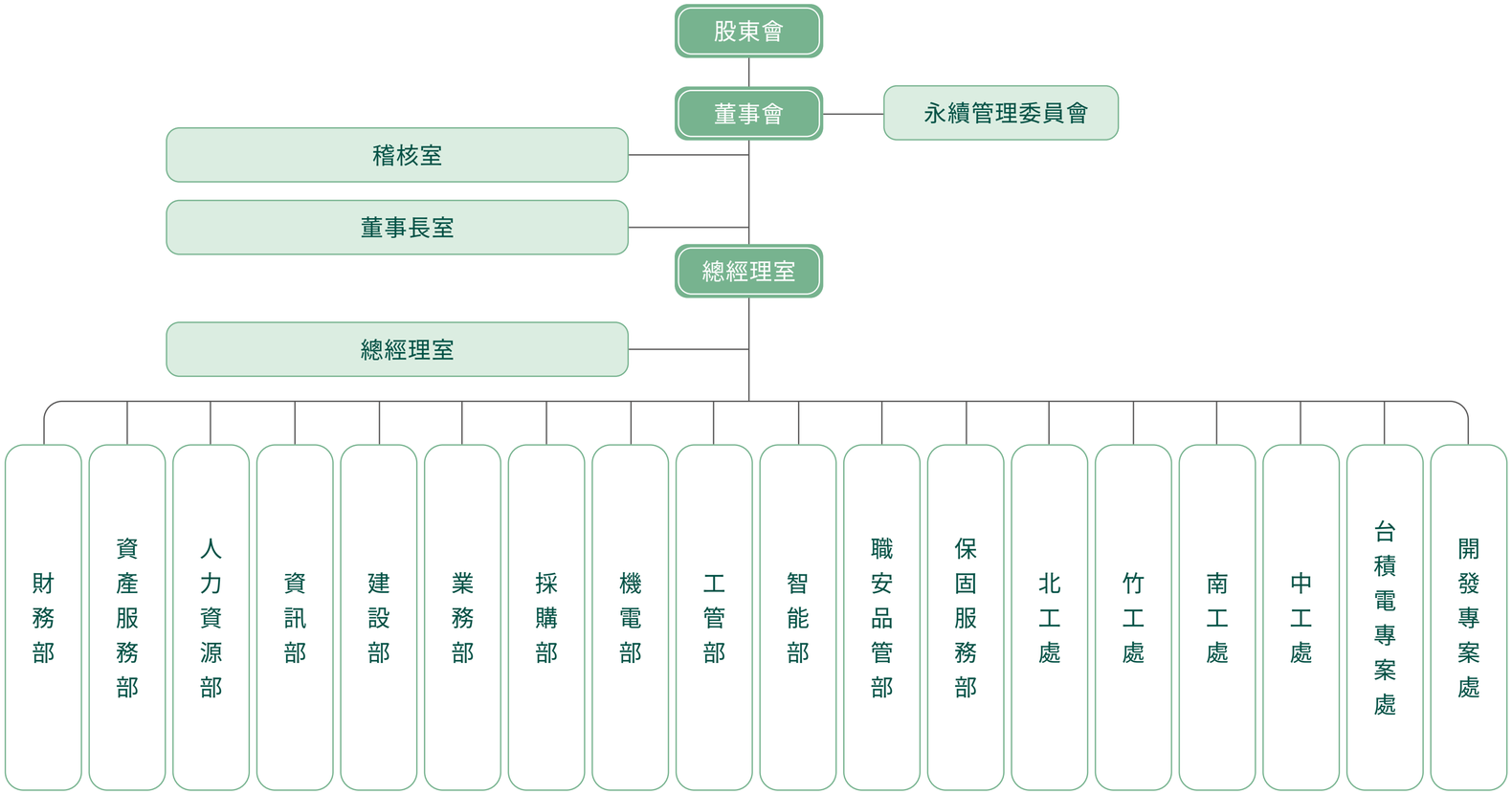


穩健的公司治理是企業永續發展的根基。麗明營造以董事會為最高治理單位，秉持經營初衷與治理精神，透過專業決策與管理驅動企業成長。

因應營運規模擴張與業務多元化發展，公司於 2025 年全面檢視並優化治理架構，於董事會下設立獨立稽核室，以強化監督職能與內部控制效能。同時，為提升組織運作效率，公司重新定義總經理所轄各部門職能：將原「服務部」改為「資產服務部」，藉此整合資產管理與後勤支援功能；並將原「BIM 中心」正式升格為「智能部」，旨在強化數位轉型、智慧建築與資訊整合的推動能量。

本次組織優化不僅有助於提升總部與工地間的管理效能與溝通協作，更進一步深化了風險管理與決策透明度，持續強化公司治理效益，為所有利害關係人創造長遠且正向的價值。

麗明營造企業組織圖



GRI 2-9,2-10,2-11,2-12,2-14,2-15,2-16,2-17,2-18,2-19,2-20,405-1

2.2.1 董事會運作

麗明營造之最高決策單位為董事會，負責指導經營團隊、審視年度業務計畫執行情形，並針對公司治理、營運發展及永續策略提供監督與建議，確保公司穩健營運並為股東及所有利害關係人創造長期價值。

本公司依據《公司法》、相關法令及公司章程辦理治理事務，並透過股東會機制保障股東依法行使表決權與參與重大決策之權利。相關議案均按規定採逐案表決原則辦理。

董事會每兩個月定期召開一次會議，以確保重大議題之即時討論與決策執行之連續性。2025 年度，公司共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 100%，展現董事成員對公司治理之高度重視與參與。

董事長對內擔任董事會主席，對外代表公司，負責健全公司治理架構並維持董事會之有效運作；公司章程亦明確規範董事會及經理人於經濟績效、環境保護及社會關懷等面向之主要職責。此外，監察人依法獨立行使監察權，列席董事會但不參與表決，以確保監督機制之公正性與透明度。





董事會組成與多元化

麗明營造訂定《公司治理守則》規範董事會組成原則，確保董事成員具備執行職務所需之專業素養與多元背景，以提升決策品質與治理效能。董事會成員除須具備必要之知識、技能與經驗外，亦綜合考量性別、年齡及專業背景等多元面向，並明定董事會應具備營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等八項核心能力。此外，兼任公司經理人之董事人數不得超過董事會席次三分之一，以確保董事會決策之客觀性與獨立性。

本公司董事會由 9 名成員組成，其中男性 9 名、女性 0 名，並設置 2 名監察人（男、女各 1 名），以強化公司監督機制。目前董監事平均年齡為 65 歲，成員背景涵蓋多元專業領域，有助於提升董事會整體決策之廣度與深度。

董事選舉採累積投票制，董事長則由董事會成員互選產生，並經全體出席董事同意通過。2025 年改選後，由吳春山先生續任董事長，並選任 8 位董事，本屆任期自 2025 年 7 月 10 日至 2028 年 7 月 9 日止，為期三年。

2025 年董事會多元化組成

姓名	職稱	性別	年齡	國籍	兼任職位	兼任經理人身分
吳春山	董事長	男	68	中華民國	» 台中日光溫泉會館股份有限公司董事長 » 永春樹生物科技董事長 » 阿秋大肥鵝股份有限公司董事	
林照洋	董事	男	44	中華民國	» 立富實業股份有限公司董事長 » 建嘉國際股份有限公司董事長	
陳昭成	董事	男	64	中華民國	-	
陳永閔	董事	男	76	中華民國	» 麗萌企業股份有限公司董事長 » 鼎維工業股份有限公司董事	
倪福全	董事	男	78	中華民國	-	
劉叔綱	董事	男	69	中華民國	» 麗明營造股份有限公司總經理	●
吳文榮	董事	男	75	中華民國	» 萬佳馨食品股份有限公司董事長	
陳水添	董事	男	66	中華民國	» 麗明營造股份有限公司執行副總	●
許瑞生	董事	男	60	中華民國	» 麗明營造股份有限公司資深副總	●
廖豐民	監察人	男	70	中華民國	» 阿秋大肥鵝股份有限公司董事長	
陳彥羲	監察人	女	43	中華民國	» 綺麗建設股份有限公司董事長 » 龍太極土地開發股份有限公司董事長	

董事會主要權責

01 經營團隊之指導、監督

02 檢視並監督年度業務計畫的執行情況

03 討論盈餘分配方案或虧損的補救措施

04 任命公司管理階層

05 監督公司在永續發展方面之規劃與執行

06 召集股東大會，並確保會議決策的有效執行，增強透明度和股東參與

07 其他法規要求之事項

2025 年董事會運行狀況

董事會成員總人數

11 人

（含監察人 2 人）

女性監察人數 **1** 人

兼任公司經理人之董事人數 **3** 人

獨立董事人數、女性董事人數、
具有配偶和二等親內親屬關係之董事人數均為 0 人

註：
1. 本公司非屬上市櫃公司，依法無強制設置獨立董事，故未設立。

董事會關鍵重大事件溝通

董事會定期針對重大議題進行深度溝通，確保營運決策與公司發展願景一致。2025 年，董事會共針對 8 項重大議題進行討論，內容涵蓋：公司承攬案件進度、營運與財務現況、國內外整體環境與產業趨勢，以及未來營運策略規劃等核心事項，同時，本公司亦將永續發展（ESG）相關議題納入董事會重要議程，包括人權管理、供應商管理、永續目標與績效追蹤，以及永續報告書之審閱。透過將永續指標納入決策考量，不僅強化治理透明度，更進一步提升公司在永續管理上的韌性與執行效能。

董事會進修情形

麗明營造雖非上市櫃公司，仍主動參考《上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》，將其視為精進董事會運作與治理品質之依據。公司持續關注董事成員之專業職能提升，透過不定期之內外部資訊分享、專題研討與議題交流，協助董事成員掌握營運發展與永續趨勢，作為制定決策之重要依據。

近年來，董事成員依其職責與專業背景，積極參與包含公司治理、永續發展、誠信經營、科技應用及 ESG 相關議題等專業課程或學術交流，以此深化董事會履行監督與決策之知識基礎。本年度董事會共 9 位董事參與相關進修多元課程，持續提升董事會於公司治理與永續管理之專業職能。展望未來，公司將持續依據營運需求與治理目標，精進董事進修課程規劃與內容安排，強化董事會於永續治理、風險管理及經營決策等面向之整體監督能量。

課程名稱		
01 從 ESG 到企業韌性	03 公司治理主管進修課程	05 永續報告書趨勢
02 誠信經營守則實務及應用	04 企業在 AI 轉型中的領先策略	

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，麗明營造訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期以問卷方式執行董事會進行自評，包括個別董事成員之自我績效評估，2025 年董事會與功能性委員會自評、董事成員自我考核，評估結果皆為滿分，並於每年年底提報董事會。



董事成員自我績效評估 7 大衡量項目

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業與持續進修
- 內部控制
- 年度永續績效及其策略目標達成及策略規劃

董事及經理人之薪酬政策

本公司董事會定期評估並審核董事及經理人之績效與薪酬合理性。評估基準除參酌同業薪資水準、個人績效達成度及對公司之實際貢獻外，亦綜合考量公司整體營運表現、產業風險與未來發展趨勢，以給予合理報酬。董事酬勞包含出席會議之交通車馬費，以及依公司規章核發之年度董監酬勞；經理人薪酬則區分為「固定薪資」與「變動薪資」兩部分，變動薪資係依據年度營運成果、財務狀況及個人績效表現核發之績效獎金。

為落實永續經營願景，董事會已將氣候韌性、人才培育及企業社會責任等永續目標之貢獻，納入高階經理人績效評核，藉此引導經營團隊聚焦於長期價值之創造與實踐，確保企業與社會共榮。

利益迴避政策

麗明營造依循《公司章程》訂定《董事會議事規則》，明確規範董事之利益迴避原則。本公司潛在之利益衝突風險主要來自董事於其他企業之任職，為有效控管，除建立完善的利益迴避制度外，亦要求董事成員以高度自律與審慎態度忠實執行職權。

董事若針對會議議案與自身或其代表之法人具利害關係，應於會議中主動說明其重要內容；如該利害關係有損及公司利益之虞，相關成員應主動迴避該案之討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權，以維護決策之公正性與透明度。



2.3 誠信經營及法規遵循

GRI 2-25,2-26,205-1,205-3

2.3.1 誠信經營

麗明營造以誠信經營為核心精神，將其內化於各項決策與商業活動。公司建立了涵蓋公司治理、員工行為、採購倫理、供應鏈管理及人權保障的完整制度架構，供同仁與合作夥伴共同遵循。

∞ 公司制定之誠信經營相關規章

01 《公司治理守則》
02 《誠信經營守則》
03 《行為守則》
04 《採購工作倫理守則》
05 《董事及經理人道德行為守則》
06 《供應商道德行為準則》
07 《人權政策》

防範與管理

為落實誠信經營之企業文化，麗明營造依循《誠信經營守則》，建置完善的不誠信行為防範機制，將誠信原則深度納入日常營運與商業活動管理之中。公司明確規範董事、經理人、員工及相關利害關係人之行為準則，嚴禁任何形式之不正當利益往來，並將相關要求延伸至所有商業夥伴，以有效降低營運過程中可能產生之違規風險。

依據營造產業特性與業務內容，公司針對行賄與收賄、非法政治獻金、不當捐贈或贊助、不合理禮品與款待、不公平競爭、智慧財產權侵害，以及可能影響利害關係人權益與安全之行為，訂定嚴謹之管理與控管原則，作為各項作業執行與行為判斷之依據。

藉由制度規範與管理措施之落實，麗明營造已逐步形成涵蓋「事前規範、管理檢視、作業控管及後續改善」之全方位誠信經營管理架構，作為公司穩健營運與持續精進之重要基石。

此外，公司亦透過《供應商永續發展承諾書》與承攬商建立合作準則，該承諾書已納入《供應商行為準則》，明確規範商業夥伴應秉持誠信經營原則，以誠實、公平、透明之方式進行商業合作，作為共同防範貪腐與不當利益交換之重要依據。2025 年共有 376 家承攬商，簽署率達 100%。透過文件簽署，公司向商業夥伴傳達其對公平交易與廉潔操守的重視，並為後續深化反貪腐溝通與合作機制奠定基礎。未來將持續提升供應鏈誠信治理成熟度，並逐步強化與夥伴間對於反貪腐議題的共同認知。（詳情請見 3.3 供應鏈管理）

防範貪腐、賄賂措施

採購時詢價多家供應商，杜絕單一供應商壟斷，維持公平競爭。

採購時提供報價單，載明「本公司採發人員絕不收受廠商紅包及餽贈，請按實報價」，拒絕賄賂行為。

與承攬商簽訂合約，要求簽署切結書，承諾無相關賄賂及圍標情事。

設立一個安全的匿名舉報機制，讓同仁和外部利益相關者能夠報告可疑的貪腐行為，而不必擔心遭受報復。

宣導與溝通

為協助同仁落實誠信經營規範，麗明營造透過持續性的內部宣導與多元溝通管道，傳達公司於商業道德與反貪腐議題之管理原則與立場，協助同仁將誠信原則轉化為日常作業之行為判斷依據。

公司透過內部集會場合深化誠信意識，2025 年度於三場全公司動員大會中，均將誠信經營與反貪腐列為核心宣導議題，引導同仁將相關理念融入日常營運與工地實務中，宣導溝通率達 100%。同時，公司亦針對總部及各工地單位進行貪腐風險評估，2025 年檢視結果顯示現行制度運作良好，尚未發現貪腐情事，相關結果亦作為後續精進管理之重要參考。

宣導溝通率	100%

貪腐情事	0%

追蹤與改善機制

為確保誠信經營制度之有效運作與遵循法規，麗明營造建置了完善的申訴、檢舉及意見反映管道。無論是員工或外部利害關係人，凡針對不誠信行為、違反法令情事，或營運活動對經濟、環境及社會（含人權）面向產生潛在影響之事項，均可透過正式管道提出檢舉或建議。

本公司於官方網站設有公開檢舉信箱，並提供匿名舉報機制，嚴格確保案件內容與舉報人身分之保密，以保障舉報人承受不利對待之風險。所有案件均依據標準化流程進行受理、查證與處置。

申訴、檢舉案件之受理流程

01 收到申訴

02 建檔

03 通知主管指派專責人員

04 釐清與查證

05 結案報告與裁決處理

06 建立改善預防措施

檢舉信箱

2025 年度案件執行情形

本公司於 2025 年共收到 3 件申訴案件，其中 2 件涉及商業行為、1 件涉及人權相關議題。所有案件皆已受理，並依內部程序完成調查與適當處置。其中 1 件人權議題主要為協力廠商勞務管理事宜，本公司已依內部程序協助處理，並進行相關管理機制之檢討與強化。

近三年申訴舉報案件統計

年度	2023		2024		2025	
案件類型	申訴數	成案數	申訴數	成案數	申訴數	成案數
商業行為	1	1	1	1	2	2
環保議題	0	-	0	0	0	0
勞工權益	0	-	0	0	0	0
人權相關	0	-	1	1	1	1
總計	1	1	2	2	3	3

GRI 2-25,2-27

2.3.2 法規遵循

公司嚴格遵循營運據點所在地之法令規範，涵蓋勞工權益、環境保護、職業安全衛生、工程品質及商業行為等面向，以負責任的態度回應利害關係人之期待。

為落實動態合規管理，各業務單位依其職能持續掌握最新法規動態。當法規環境異動時，權責單位將立即評估影響範圍並採取因應措施，確保各項營運活動均符合現行法令。同時，公司亦透過內部溝通與定期管理檢視，辨識潛在法遵風險並強化預防作為。

2025 年度，麗明營造未有任何因重大違法事件而遭受裁罰之紀錄。 針對一般性違規，統計環保法規 17 件、勞基法 0 件及職安衛相關法令 31 件。職安衛違規項目多為防護相關措施；環保違規主要涉及：廢棄物清理法、噪音管制法及空氣污染防制等。

針對上述違規情形，本公司已強化防護機制，包含提升高處作業安全、工地走動式管理、落實灑水抑塵及積水巡檢，並嚴格控管施工時段以符合噪音規範。未來將持續辦理同仁與分包商之法遵培訓，並規劃導入環境自動監測技術，透過數位轉型與嚴謹管理，落實合規經營承諾。

註：
1. 重大違法裁罰定義為勒令停工

違反法規統計

法規類別	2023	2024	2025
環保法規	4	17	17
勞基法	1	0	0
職安衛法規	29	19	31
總件數	34	36	48

註：
1. 2025 年違反職安法規，其中 9 件無罰款，10 萬元以下 0 件，10 萬元以上 22 件
2. 2024 年違反職安法規，其中 4 件無罰款，10 萬元以下 3 件，10 萬元以上 12 件
3. 2023 年違反職安法規，其中 18 件無罰款，10 萬元以下 6 件，10 萬元以上 5 件
4. 2023 年環保違反金額總計為：27,000 元；2024 年環保違反金額總計為：461,700 元；2025 年環保違反金額總計為：395,900 元



2.4 風險管理

麗明營造將風險管理納入治理核心，積極應對全球經濟波動、地緣政治風險及氣候變遷等多元挑戰。我們採取主動式管理，將風險辨識融入經營決策與營運管理，持續強化企業韌性，確保在變動環境中維持穩健營運。

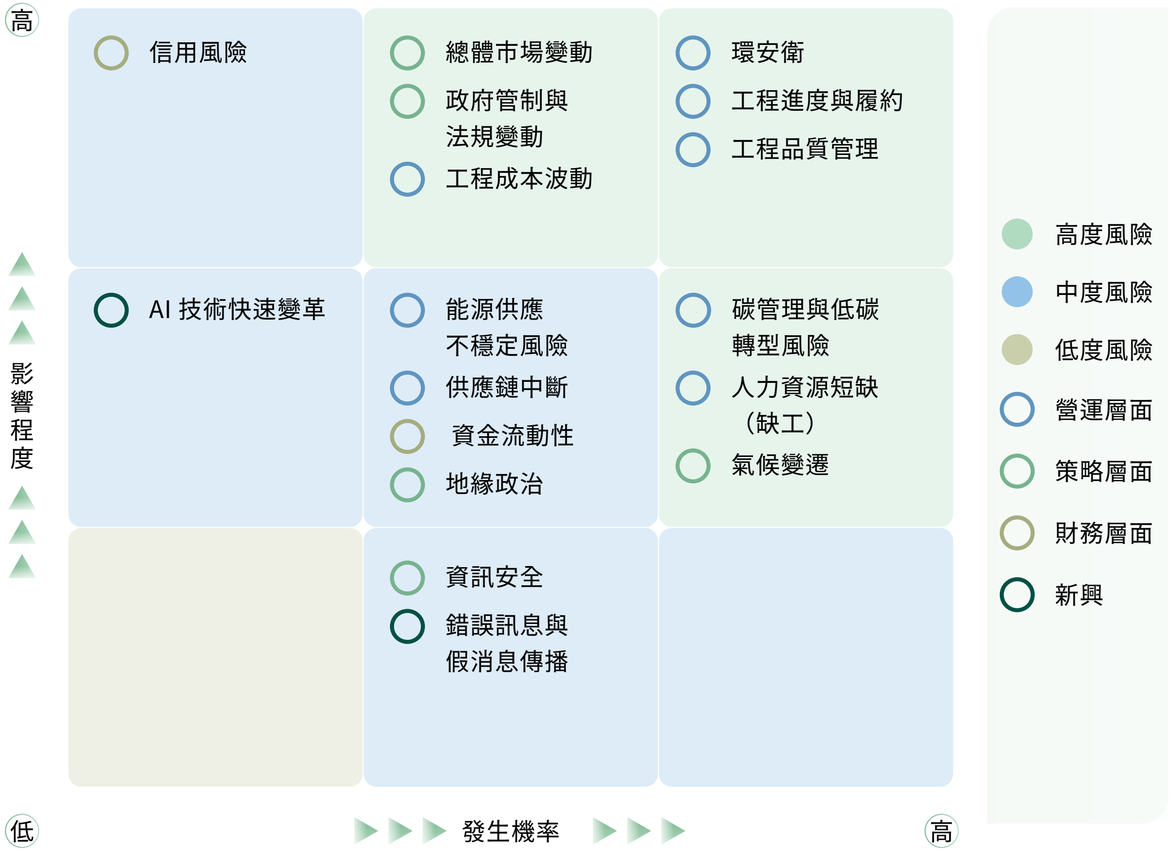
管理機制與國際接軌

本公司參考 ISO 31000 風險管理原則及金管會發布之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，並參酌 COSO 委員會 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 的 ERM（企業風險管理）框架建立風險管理制度，同時參考國際永續揭露準則 IFRS S1 與 IFRS S2 對企業價值相關風險與氣候相關風險揭露之治理要求。公司將風險區分為策略、營運、財務及新興四大層面，透過風險評估與管理機制，辨識並管理各類潛在風險，以提升組織整體營運韌性。

風險鑑別與因應

2025 年，麗明營造進行全面風險盤點，將管理機制由過往以個別議題為主的質化分析，調整為以風險矩陣為基礎之評估機制。本年度透過發生可能性（Likelihood）與衝擊程度（Impact）之交叉分析，將辨識範疇由前一年度之 7 項核心議題，細分並擴展至 17 項主要風險項目。此一進展顯示公司由單點風險管理，逐步發展為整合式風險評估模式，並依策略、營運、財務及新興風險等面向進行分類。

風險辨識



麗明營造 2025 年主要風險盤點

構面	風險項目	風險描述	因應作為
策略	氣候變遷	氣候轉型政策與環境法規趨嚴將提升合規成本；極端天氣事件導致之工程中斷與延宕，亦可能影響工程履約與營運穩定性。	» 依雨季及高風險氣候，動態調整工序配置，降低工程延宕衝擊。 » 策略性擴大減少環境衝擊材料採購，並協助業主推動綠建築建設。 » 導入具氣候調適韌性之施工規劃，提升工程設計與施工競爭力。
	總體市場變動	景氣循環、利率變動及投資環境波動可能影響公共建設與民間投資需求，進而影響工程承攬量能與營收穩定性。	» 持續追蹤產業趨勢與市場動態，機動調整接案策略。 » 優化工程類型與客戶結構，分散市場風險。
	政府管制與法規變動	營建與 ESG 相關法規持續精進，若未能及時掌握政策方向並調整內部制度，將可能產生合規風險並影響品牌聲譽。	» 定期檢視法規修正對營運之影響，並滾動調整內部管理制度。 » 強化法規宣導與教育訓練，提升組織對法規變動之應變能力。
營運	環境暨職業安全與衛生（環安衛）	工程施作涉及複雜之環境衝擊與作業風險。若管理失當，不僅引發職災或環境爭議，更將導致工程停擺、成本激增並影響品牌聲譽。	» 持續優化 ISO 45001 管理系統，並透過分級管理機制落實工地環境危害辨識與風險管控。 » 強化工地污染控管（粉塵、噪音、水保等），最小化工程造成之環境衝擊。 » 辦理高風險作業專項培訓，並透過健康促進等措施，建構友善職場環境。
	工程進度與履約	進度控管直接影響履約能力。進度失衡將引致違約風險、損及客戶信任並影響現金流。	» 強化專案管理與工程進度控管機制。 » 定期檢視工程進度，及早辨識並因應潛在延誤因素。
	工程品質管理	若施工品質控管不當，可能產生瑕疵修繕、重複施工與履約爭議，增加營運成本並影響企業品牌信譽。	» 建立完善之工程品質管理制度，落實施工查驗與階段稽核。 » 持續提升現場管理人員之專業能力。
	工程成本波動	建材價格、能源成本與勞務費用之波動，可能提高工程成本不確定性並影響專案獲利能力。	» 持續監測建材與能源市場價格變動，適時調整採購與成本控管策略。
	人力資源短缺（缺工）	營建產業長期面臨缺工與技術人才流失問題，可能影響工程品質與施工效率。	» 持續關注勞動市場與外籍移工政策變動以調整人力配置策略。 » 透過多元招募與人才培育提升組織韌性。
	碳管理與低碳轉型風險	隨著全球減碳浪潮擴大與國內碳費機制逐步實施，若未能建立碳管理能力，將面臨法規遵循與產業競爭力之挑戰。	» 持續執行溫室氣體盤查，精確掌握排放熱點以作為管理基石。 » 評估並導入低碳工法與節能措施之導入，逐步降低營運碳強度。

新興風險

針對環境變動帶來的多元挑戰，公司參考世界經濟論壇發布的《2025 全球風險報告》，正式將「錯誤訊息與假消息傳播」及「AI 技術快速變革」納入年度管理重點。藉此，公司不僅強化資訊治理能力，更在技術轉型浪潮下，並將風險管理與產業升級目標相互結合。

風險項目	風險描述	因應作為
錯誤訊息與假消息傳播	在社群媒體與數位平台高度普及的環境下，不實或誤導性資訊可能迅速擴散，若涉及工程品質、工安事件或公司經營狀況，可能對企業聲譽與品牌形象造成負面影響，並影響利害關係人對公司的信任及標案競爭力。	» 定期維護官方資訊發布管道，確保對外揭露資訊之正確性與即時性。 » 建立內部通報與訊息回應機制，針對不實訊息即時澄清，以維護公司聲譽與利害關係人信任。
AI 技術快速變革	在全球數位轉型浪潮下，若未能即時掌握 AI 技術在營造業的發展與應用，將面臨技術斷層及營運效能落後之挑戰，進而影響公司在智慧建築與自動化管理領域的競爭力。	» 隨時觀測 AI 在營造產業的最新應用，並適時導入。

2.5 資訊安全

麗明營造視資訊資產安全為企業穩健營運之基石，訂定《資安政策》作為資訊安全管理之最高指導原則。本公司持續推動各項管理作為，致力於確保資訊資產之機密性、完整性與可用性（CIA）。

資訊安全管理架構著重於主動辨識並防範可能影響設備、系統與資料安全之各類風險，包含人為疏失、設備故障、惡意攻擊及其他潛在威脅。透過制度化規範與技術性防禦機制之整合，有效降低資安事件對營運穩定度與利害關係人之衝擊。

為因應快速變化的資安挑戰，《資安政策》至少每年定期檢討一次，確保各項管理措施能符合最新法規要求與數位發展趨勢。



資訊治理與組織

麗明營造建置完善的資訊安全治理框架，於資訊部內設有專責資安小組（架構組），配置專業資安人員，統籌全公司資訊安全之規劃、推動與管理執行。

本架構由總經理負責決策督導，將資安議題納入公司日常營運與決策考量。透過制度化管理機制，我們能即時掌握資安風險動態與預警事件，並將防護作為落實於各項資訊系統與營運流程中，強化整體資訊安全防護力。

資訊安全管理策略

公司依據《資安政策》，以風險管理為核心，針對資訊資產管理、身分識別與權限控制、系統與網路安全防護、資安事件管理、營運持續與災難復原等關鍵領域，執行資訊安全管理策略。透過落實各項控管機制，確保資訊安全措施能有效維持公司營運穩定與資產安全。

01 身分識別與權限控制

建立帳號與身分識別管理機制，統一帳號權限與身分驗證作業，確保人員存取權限符合其職務需求，並於人員異動時即時調整或停用相關帳號，以降低未授權存取風險。

02 系統與網路安全防護

建置多層式網路安全防護架構，於外部與內部網路間設置防火牆進行區隔管理，並透過網路分區與存取控管機制，降低未授權存取與橫向移動風險。核心網路採用高穩定性傳輸架構，確保系統運作效能與連線穩定度，並結合外部專業資安服務，持續強化整體網路安全防護能力。

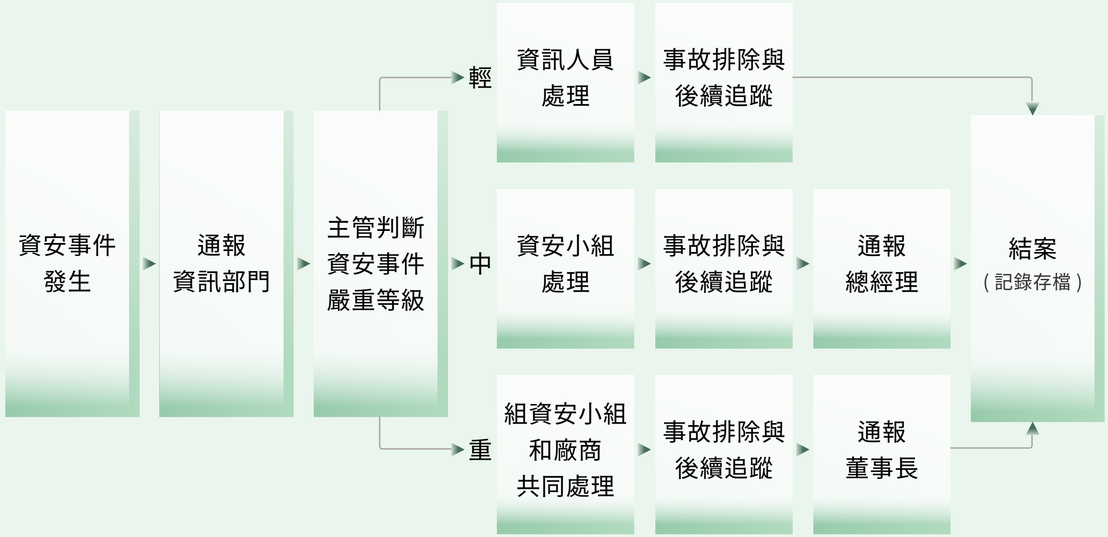
03 系統更新與弱點修補管理

建立系統更新與弱點修補管理機制，針對作業系統及應用系統定期執行版本更新與安全修補，確保系統維持於受原廠支援且安全之狀態，降低已知資安漏洞遭利用之風險，並強化整體資訊安全與營運穩定性。

資安事件通報與應變 04

建立完整的資安事件通報與應變機制，當發現異常行為或疑似資安事件時，立即通報資訊部進行初步判斷與處理，並視事件性質啟動相應之應變措施，以降低事件影響並避免損害擴大。公司並明確規範資安事件之通報、調查、紀錄、改善與追蹤流程，依事件嚴重程度進行分級管理；重大資安事件即時回報高階管理階層，並納入後續管理檢討，以降低類似事件再次發生之風險。

資安事件通報程序



資料備份機制與復原機制 05

落實 3-2-1 備份原則，確保關鍵系統與重要資料具備多重備援能力：保留至少三份副本、存放於兩種以上不同媒介，並維持一份異地存放。透過完善的資料備份與還原演練機制，最小化系統故障或資安事件造成的資料遺失風險，提升企業的營運韌性與災後復原能力。

強化資安意識

全體同仁的資安意識是數位防禦的第一道防線。麗明營造透過制度化培訓與常態性宣導，將資安認知內化為日常作業規範：

新進人員培訓

到職即須完成資訊安全教育訓練，確保同仁掌握資安基礎觀念與公司規範。

常態性宣導

每月透過電子郵件發布最新資安風險資訊，以達到預警與防範宣導，持續強化同仁之風險警覺性。

實務演練

每半年實施一次社交工程演練（如釣魚郵件測試），藉由模擬實戰環境，有效降低人為疏失引發之資安風險。

此外，公司明定《員工資安行為規範》，針對郵件使用、密碼管理及資料存取制定具體準則，提供同仁明確的行為依循，從管理面與執行面共同降低資安威脅。

資訊治理成效

2025 年，本公司未發生重大資安事件。 展望未來，我們將持續優化網路防禦架構與監控機制，因應法規演進與技術發展，持續強化資訊安全管理成熟度。

03

麗明營造秉持「堅持給您最好的」經營理念，致力與合作夥伴建立互利共榮的永續價值鏈。公司持續推動創新研發，導入 BIM 技術，並推進低碳轉型，以提升工程效能與服務品質；同時深化客戶關係，提供穩定且專業的工程服務。此外，積極推動永續供應鏈管理及綠色採購，攜手供應鏈夥伴共同落實永續發展，打造具長期競爭力的永續產業生態。

共好價值鏈

3.1 創新與研發 46
3.2 客戶關係 51
3.3 供應鏈管理 56
3.4 綠色營建 60
3.5 在地採購 67

100%
2025 年新進承攬商
「供應商永續發展承諾書」簽署比率

100%
2025 年在地採購比率

123.8 億元
2025 年綠色採購總金額

3.1 創新與研發

技術創新是企業的核心競爭力，麗明營造致力將研發成果轉化為卓越的營造服務。本公司深耕 BIM（建築資訊模型）技術整合，藉由數位化建模控管工程預算與提升施工精準度；因應全球淨零趨勢，我們積極投入低碳建築研發，並於 2022 年啟動「減碳大數據計畫」，並於隔年率先業界通過 ISO 14067：2018 產品碳足跡查證。麗明營造將持續透過跨領域技術開發，落實數位轉型並實踐永續建築願景。



3.1.1 BIM 創新與應用

麗明營造自 2009 年成立 BIM 中心以來，已持續深耕 17 年，將資訊科技與營造工法結合 BIM 技術，搭配麗明 BIM Digital Environment（BDE）雲端整合平台，進行前線與後援系統整合，打造 Digital Built LEE MING。

無論是在設備及軟體系統的建置，或是人才的引進與培育，麗明營造均不設限，持續投入資源以提升整體數位能力。

近期因應 AI、數據分析、智慧工地及低碳轉型等新興技術快速發展，原 BIM 中心於 2025 年正式更名為「智能部」。此一更名帶有關鍵轉型意義，象徵部門角色由單一 BIM 技術支援單位，升級為整合 BIM 數位科技、AI 智慧應用與碳管理的跨域創新中樞，使公司得以在時間與技術層面持續保持領先地位。

制度奠基 × 數位轉型 × 智能升級

透過早期制度化導入與實務應用的累積，麗明營造已建立完整且穩健的 BIM 資訊管理基礎，並率先通過 ISO 19650-1、ISO 19650-2 及 ISO 19650-5 等國際標準，取得 BSI BIM KiteMark 風箏標誌，奠定公司在 BIM 制度、品質與資訊安全層面的領先地位。這些成果不僅為公司提供可信賴的制度根基，也成為後續深化數位與智慧應用的重要起點。

在此基礎之上，隨著部門更名為智能部，相關能力已由「制度符合」進一步升級為「系統化落實與跨域整合」。智能部持續將 BIM 流程延伸至數據治理、自動化應用、智慧工地與碳管理等面向，使 BIM 不再僅是專案執行工具，而是支撐企業決策、營運管理與永續發展的核心數位能力。

透過組織定位、技術研發與人才培育的同步升級，智能部已逐步形塑以數據驅動、以智慧決策為導向的營造新模式，展現部門由名稱轉換邁向整體能力提升的實質成效。

麗明營造 BIM 實務應用

透過 BIM 技術運用，大幅提升整體專案執行控管與效率

01 跨領域整合與協調

應用 BIM 技術實現假設工程、結構、裝修、景觀、機電等各工程項目的 BIM 技術整合與應用，確保各專業間的無縫對接。

02 工法分析與量化計算

通過施工流程進行深入分析和數量計算，精確掌控工程量，有效控制成本與時間。

03 界面衝突檢測與解決

BIM 模型的運用有助於早期發現和解決施工過程中的各種衝突，減少現場重工的需求，進而降低成本和延期風險。

04 增進溝通效率

透過 VR、AR、UAV 等技術的應用，增強了設計與施工階段的溝通效率，減少溝通障礙。

05 施工圖的快速產出與精確性提升

將 3D 模型轉換為 2D 施工圖，提升施工圖的產出效率與準確度，便於現場人員準確執行。

2025 年 BIM 相關專案計畫目標與績效追蹤

構面	應用	技術	教育訓練
2025 年度研究計畫	BIM 協同合作應用於工地，雲端平台導入專案管理與執行	BIM 技術研發	BIM 教育訓練與專業人才培訓
2025 年目標	專案導入執行 2 案 / 人	3 件	20 人次 / 年
達標狀況	延續	達標	達標
總件數	» 透過平台，協助各施工廠商透過雲端執行協同作業、資料共享、圖面介面溝通等 BIM 作業，處理資訊的整合與同步。 » 藉由檢視平台各系統模型的方式，於工程會議中用以協調與討論施工界面議題。 » BIM ISO 國際標準持續執行與要求。	» 提升公司內部專業人才培訓。 » 透過技術發表積極參與外部交流。	» 宣導 BIM 的潛力和應用範圍。 » 培訓工程師對 BIM 可以達成的範疇有更深入的理解。 » 推進 BIM 技術協作與應用

領航 BIM 時代

BIM 技術應用已逐漸成為各類公共工程投標的必要資格。為因應產業數位化趨勢，麗明營造積極超前部署，全面導入國際標準 ISO 19650-1、ISO 19650-2 及 ISO 19650-5，並持續優化 BIM 流程架構，使其更臻完善與實用。透過制度化導入與實務應用整合，麗明營造於 2020 年成為台灣首家同時通過 ISO 19650-1 與 ISO 19650-2 驗證的營造公司，並持續維持驗證至今；同時，於 2021 年取得亞洲首家國際最高品質保證 BSI BIM KiteMark（BIM Level 2）風箏標誌認證，並持續維持認證資格。在資訊安全領域，麗明營造更領先全球 AECO 產業（建築、工程、營造、營運與維護），於 2021 年成為全球首家通過 ISO 19650-5 資訊安全標準驗證的營造公司，並持續維持驗證至今，展現對數位風險管理與資訊治理的高度重視。

這一系列里程碑，不僅彰顯了麗明營造在 BIM 專業領域的領導地位，也代表公司在數位化與國際化道路上所具備的長期投入與系統性實力。公司智能部的全體人員皆已取得 BSI BIM 專業經理人認證與 BIM 能認力證，其中，有三位同仁於 2025 年取得「BIM 專案資訊專業人員資格證照」、另有三位同仁完成「BIM 協調資訊經理人訓練課程」訓練，展示團隊在專案協調、資訊管理與跨角色整合上的專業深度，並持續以業界領航者角色，推動營建產業的數位轉型。同時，公司亦積極導入 PAS 2080 建築與基礎建設碳管理標準，目前全公司共 8 位同仁完成課程訓練，逐步建立結合工程管理與碳治理的專業能力。

展望未來，麗明營造將持續以數位轉型為發展核心，包括 BIM 雲端整合平台、資訊安全管理架構及專業訓練系統，提升全方位技術能量。唯有深入理解全球營建趨勢、整合 BIM 與資訊科技的深度應用，才能在挑戰與機遇並存的產業環境中不斷創新與成長。麗明營造也將持續與產業夥伴共同努力，為台灣建構更高效、智慧與永續的城市空間。

同時，因應碳排議題日益受到重視，公司積極響應永續發展目標，深知未來營建產業須同時掌握環境永續與數位工具的雙重能力。因此，麗明營造特別重視培育兼具碳管理與 BIM 技術的跨領域專才，強化專業知識與技術研發，推動「碳管理」與「數位轉型」雙軸並進，為邁向低碳智慧營造奠定堅實基礎。



3.1.2 低碳轉型計畫

全球氣候變遷已成為迫切議題，如何達成《巴黎協定》的 1.5° C 溫控目標，成為全球關注焦點。營建業佔全球碳排放近四成，扮演關鍵角色。麗明營造以「推動綠色產業鏈，打造永續城市」為目標，於 2022 年啟動三階段低碳轉型計畫，以數據應用與技術創新推動低碳建築。

第一階段，麗明營造發起「減碳大數據計畫」以建立碳排數據基礎，為未來減碳策略奠定根基；第二階段，發表碳足跡研究結果，公開碳排數據，並建立業界減碳指南，提供具體可行的減碳方案；第三階段，導入「營建工程碳管理系統」，將碳排放管理落實至施工的每一環節，推動低碳建築與永續價值鏈，邁向零碳城市的長遠目標。

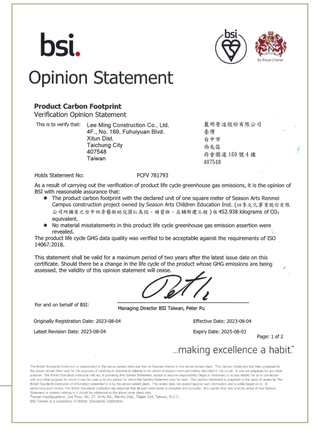
減碳大數據計畫

2022 年，麗明營造啟動「減碳大數據計畫」，是公司邁向低碳建築領域的重要里程碑。該計畫的核心在於透過數據驅動減碳決策，建立營建產業專屬的碳排數據庫，以科學為依據建立減碳策略，並推動低碳建築標準的完善。

為確保數據的完整性與準確性，麗明營造挑選五個不同類型的重點專案，依循國際標準化組織（ISO）制定的 ISO 14067：2018 產品碳足跡標準，進行施工階段的碳排資料蒐集。透過對各類建築生命周期碳排放的評估與比較，公司建立了營建產業專屬碳排係數資料庫，確保未來減碳策略能夠基於精確數據進行調整，並為業界提供可參考的基準。

其中，麗明營造承攬的「台中仁美四季藝術幼兒園」成功通過英國標準協會（BSI）的 ISO 14067：2018 碳足跡標準查證，這不僅有助於公司精確掌握施工碳排放狀況，更進一步奠定了營建減碳決策的數據基礎，為未來低碳建築推動、減碳標準建立及施工效率提升提供有力支撐。

透過「減碳大數據計畫」，麗明營造不僅落實數據驅動減碳，更引領業界邁向科學、透明、永續發展的營建模式，加速建築產業邁向「推動綠色產業鏈，打造永續城市」的目標。


bsi.

Opinion Statement

Product Carbon Footprint
Verification Opinion Statement

This is to verify that: Lee Ming Construction Co., Ltd.
4F., No. 169, Fuhuyuan Blvd.
Xitun Dist.
Taichung City
407548
Taiwan

麗明營造股份有限公司
臺灣
台中市
西屯區
府會園區169號4樓
407548

Holds Statement No: PCFV 781793

As a result of carrying out the verification of product life cycle greenhouse gas emissions, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:

- The product carbon footprint with the declared unit of one square meter of Season Arts Renmei Campus construction project owned by Season Arts Children Education Stnd. (台李仁美兒童藝術有限公司所擁有之台中市李香前幼兒園仁美校，總管線－品種料建築面積）is 452,938 kilograms of CO_2 equivalent.
- No material misstatements in this product life cycle greenhouse gas emission assertion were revealed.

The product life cycle GHG data quality was verified to be acceptable against the requirements of ISO 14067:2018.

This statement shall be valid for a maximum period of two years after the latest issue date on this certificate. Should there be a change in the life cycle of the product whose GHG emissions are being assessed, the validity of this opinion statement will cease.

For and on behalf of BSI: Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Registration Date: 2023-08-04 Effective Date: 2023-08-04
Latest Revision Date: 2023-08-04 Expiry Date: 2025-08-03

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

減碳大數據計畫：五大營建專案

學校	辦公大樓	公共工程	旅館
台中仁美四季藝術幼兒園、逢甲共善樓	竹北慧榮大樓	台中惠國郵局	台北士林紙廠旅店



公開碳足跡研究

為建立營建產業減碳指南，2024 年，麗明營造董事長吳春山發表論文《工程碳足跡盤查及建築案例分析研究》，公開上述五項專案的碳足跡盤查方法，建立營建業碳排放計算標準，並提出提升資源使用效率的低碳建築策略。

該研究涵蓋數據蒐集、排放係數選擇及碳排放結果分析，提供具體計算流程，協助業界掌握建築生命周期中的碳排放熱點。研究中，吳春山提出碳足跡盤查的關鍵方法，並針對施工階段的碳排放進行綜合分析，為業界提供具體減碳指導。

此外，該論文進一步探討低碳建築工法，包括建材選用與施工管理優化，以減少能源浪費並提升整體環境效益。該研究不僅總結麗明營造在綠色建築方面的實踐成果，也為業界轉型提供依循。論文的發表為綠色建築發展注入新動力，並為營建業在碳排放管理及減碳策略上提供實用框架。

同年，吳春山取得逢甲大學「建設規劃與工程」博士，並獲朝陽科技大學頒授名譽博士學位，象徵其在學術與實務並行的努力下，獲得高度認可，也進一步奠定麗明營造在綠色建築領域的領導地位。



導入營建工程碳管理系統

在成功啟動「減碳大數據計畫」並公開碳足跡研究成果後，麗明營造於 2024 年下旬正式啟動「營建工程碳管理系統」專案，這是邁向低碳建築管理的關鍵階段。

此專案以精進碳排放數據管理為核心，結合前兩階段的研究成果，為營建產業提供可持續的減碳解決方案，推動長期減碳目標的實現。該系統依據 ISO 14064-1 與 ISO 14067 標準，針對總部及各工地逐步進行全方位碳排放盤查，並將活動數據分類、統計後轉換為碳足跡報告，作為後續減碳措施的依據。透過導入這一管理系統，麗明營造將能精準鑑別碳排放熱點，並針對建材選擇、運輸模式、設備能效等方面提出具體的改善方案，以提升整體減碳效益。

未來，該系統不僅將持續支持麗明營造減碳路徑的規劃，還將成為推動業界低碳轉型的核心工具。於 2025 年完成系統建置並正式啟用，並持續優化，逐步將碳排放管理深化至每一個施工環節，全方位推動麗明營造邁向低碳建築與永續發展的長遠目標。

3.2 客戶關係

麗明營造將「堅持給您最好的」企業理念轉化為具體的管理行動。透過嚴謹的品質審查與優化措施，建立完善的工程控管流程以實踐卓越服務；並建立標準化客戶服務機制，將業主回饋納入內部檢討流程，作為持續改善與服務優化之依據。藉由品質管理與業主溝通雙軌並行，將承諾體現在每一項工程成果中，進一步強化品牌信任，奠定長期合作基礎。



GRI 416-1

3.2.1 卓越品質

工程品質是營造業競爭力的核心，亦是麗明營造獲得客戶信賴與持續進步的關鍵。鑑於近年產業工安事件頻繁，更凸顯出施工品質控管與風險預防的重要性。麗明營造秉持追求卓越的理念，致力於提升施工技術與管理標準；我們堅信，優異的工程品質除仰賴精良的施工技術外，更需透過嚴格的品質管控機制加以保障，確保建築整體的安全性與穩定性。

關鍵審查機制：四大風險管制點

麗明營造採取「資訊整合、包容性思維、結構化程序及全面性評估」四大管理策略，並依據建案特性及對應之風險指標，透過滾動式檢討與動態調整，持續優化施工品質與風險控管效能，確保工程安全與整體運作穩定。

在每個建案中，我們透過溝通與諮商、範圍確認、風險評估，針對高風險項目加強稽核與審查。專業技師負責監督與審查工程計算、施工圖等關鍵文件，並於作業管制點投入資源，確保風險即時鑑別與控管。施工過程中，我們持續監測技術、環境與安全風險，透過應對機制迅速處理問題，降低對工程進度與品質的影響，促使各項作業全面符合最高安全規範，並同步維護未來建築使用者的健康與安全。

為進一步提升工程安全與品質，麗明營造針對高風險建案設有三項關鍵檢查管制機制，包括：擋土支撐及施工構台設計分析、模板支撐安全審查與施工架強度計算審查。隨著高空吊裝作業風險提升，2025 年新增「塔吊計算書審查」，將原有機制擴充為四大關鍵管制項目，建立更完整的風險把關架構。

∞ 2025 年關鍵審查機制執行

01	**擋土支撐及施工構台設計分析** 確保開挖階段擋土支撐之土壤穩定性與施工構台（臨時工作平台）之結構承載力，降低坍塌、下陷或平台失效風險。	2025 年審查件數 16 件
02	**模板支撐安全審查** 確保灌漿過程中支撐混凝土之結構穩定，降低倒塌風險。	2025 年審查件數 14 件
03	**施工架強度計算審查** 確保施工架結構穩定，保障高空作業人員安全。	2025 年審查件數 17 件
04	**塔吊計算書審查（2025 年新增）** 確保塔吊吊掛與運作安全，降低高空吊裝事故發生風險。	2025 年審查件數 5 件

品質管理與實務運作

麗明營造致力於提升建築工程品質，建構涵蓋品質規劃（Quality Planning）、品質保證（Quality Assurance）及品質管制（Quality Control）之品質管理機制。公司透過制度化流程與分層負責架構，確保各項工程專案依設計圖說、技術規範及契約要求執行，並藉由定期檢討、現場稽核與績效回饋機制，持續精進施工品質與管理效能。

（一）制度建構與專責人員配置

為強化施工階段品質管理之專業性與一致性，公司自 2024 年起已於所有工地配置至少 1 名品管工程師，確保品質管理落實於各施工環節。

（二）高層督導與定期品質檢討機制

公司每月召開「主任會議－全工地品質檢討」會議，由總經理、執行副總等高階主管主持，各工地負責人、品管代表及安全人員共同參與。

會議聚焦各專案品質狀況之追蹤與檢討，針對缺失項目與改善進度進行管理審視，並訂定具體改善措施與辦理時程，作為跨工地品質管理之統一督導與持續改善機制。

（三）現場稽核與持續改善機制

為確保施工品質符合規範要求，公司每月由具備「公共工程品質管理人員證照」之專責人員執行工地品質稽核，透過標準化查核程序與紀錄管理，掌握各專案施工品質狀況及缺失改善情形，並建立完整可追溯之管理資料。

稽核結果納入每月「紅黑旗」獎懲機制：品質表現優良者頒發「紅旗」予以表揚；需改善者則以「黑旗」提示，並要求提出改善計畫與後續追蹤辦理情形。稽核結果公布後，即啟動 PDCA 循環及三級品管管理機制，針對缺失訂定改善計畫，明確指派責任人與完成期限，並強化根因分析與改善措施落實。

2025 年累計辦理 394 次現場品質稽核作業，全年發出紅旗 5 面、黑旗 1 面。年度總稽核缺失數量由 2024 年 791 件降至 2025 年 589 件，整體缺失減少 26%。數據顯示，制度化稽核與即時改善機制已發揮實質效益，品質管理成效持續提升。

∞ 2025 年品質稽核相關統計

項目	數量
全年現場稽核總次數	394
全年發出紅旗數量	5
全年發出黑旗數量	1





（四）年度績效整合與優良工地表揚

為激勵工地團隊持續投入品質與安全管理，公司於年末彙整各工地年度紅旗累積成果，並結合外部獲獎表現進行綜合評比，遴選年度優良工地並公開表揚。2025 年共有 4 個工地獲獎，透過制度化激勵與公開肯定，提升同仁榮譽感與責任意識，強化工地管理之穩定性與一致性。



品質管理創新與優良措施回報

麗明營造積極推動「工地優良措施回報制度」，透過數位平台蒐集第一線同仁於施工現場的創新與優化作法。為提升全員參與度，公司將同仁提報之品質優良措施納入「紅黑旗」獎懲制度之加分指標，鼓勵同仁主動發掘現場改善機會。

自制度推動以來，由同仁自主提報之品質優良措施數量呈穩定成長，2025 年提報件數達 5,795 件，較 2024 年成長近 20%，顯示品質改善機制已由制度推動逐步轉化為現場同仁之主動參與，品質意識持續深化。

2025 年同仁提報之重點品質優良措施實績：

01 當月份自主檢查上傳

由工地紙本留存改為當月掃描上傳，提升總公司即時查核效率並推動數位化管理。

02 技術通報與品管週訊傳簽

改採數位簽核與上傳機制，強化教育訓練落實情形及資料可追溯性。

03 樓板養護強化措施

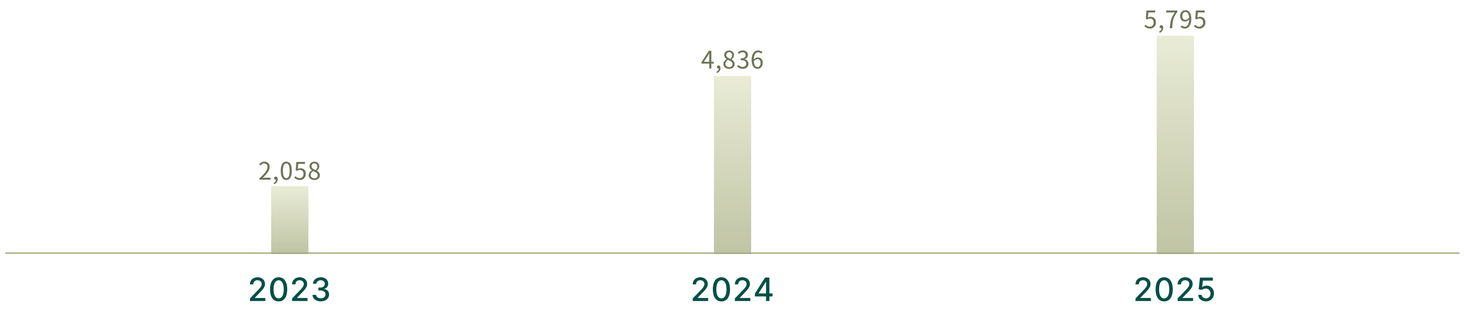
完善混凝土養護流程，並要求養護過程拍照上傳，落實預防性管理，降低後續修繕需求。

04 模板支撐強化

依規定於高度逾 3.5 公尺處設置水平繫條，並導入完工照片回傳機制，提升內控透明度。

同仁自主提報品質相關優良措施統計

單位：件數



GRI 2-26

3.2.2 客戶服務

麗明營造建置客戶回饋機制，透過多元管道蒐集並處理各項意見，並納入內部檢討與持續改善流程，確保各項回饋均獲有效回應。同時，我們秉持負責任的態度履行各項工程承諾，並以專業施工與優質服務贏得客戶的長期信賴。

（一）即時意見監測

麗明營造各專案團隊透過訪談、專案會議及日常互動，建立多元化的意見蒐集管道，持續掌握客戶需求與回饋。蒐集之意見納入內部管理檢討機制，作為風險預判與優化措施之依據，提升回應效率與服務品質。

（二）客戶與社區鄰里意見追蹤

為有效回應客戶及利害關係人意見，麗明營造建置標準化處理流程，確保各項回饋均能即時回應並納入管理改善：

01

受理與分級

接獲業主訴願或鄰里陳情後，由專責單位填寫「客訴追蹤表」進行列管，並依情節程度分級處理。

02

現地勘查與檢討

針對工地管理、環境維護及保固修繕等事項，進行原因分析與現地勘查，並完整記錄處理過程。

03

核定與回覆

處置方案經管理階層核定後辦理回覆，並以兩日內完成正式回應為原則。

04

改善執行與追蹤

改善措施持續追蹤至結案，並納入內部管理檢討機制，作為後續優化之依據。

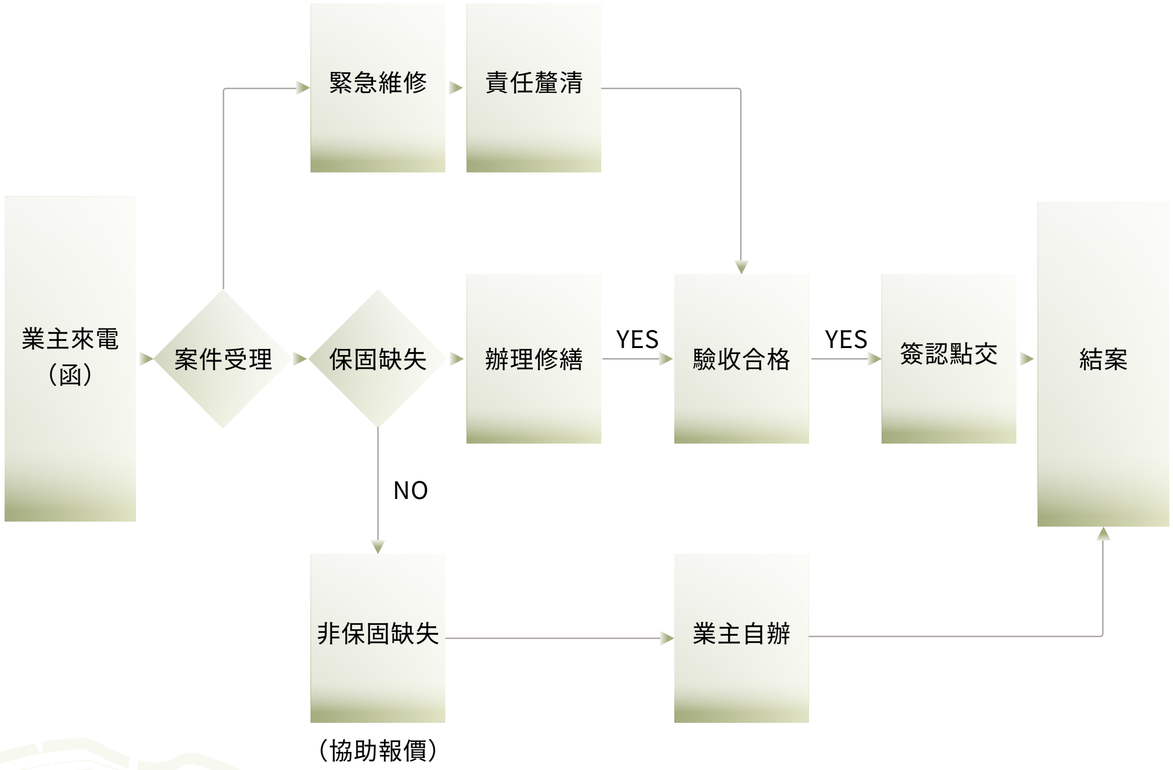
∞ 完善客訴機制



（三）專業保固與售後維修機制

我們將保固維護視為工程品質之延伸，建立「定期保養」與「快速修繕」雙軌計畫。針對結構、機電、裝修、防水、外牆及景觀等六大專業領域，提供符合或優於法規及產業標準之保固服務。

保固服務流程



經營實力與品牌價值

麗明營造持續透過專業服務與制度化管理，深化與業主之長期合作關係，建立穩固信賴基礎。我們以工程品質與誠信履約為核心，整合跨專業資源，回應業主需求並提升整體服務價值。

上述經營成果亦反映於外部評比。 2025 年，麗明營造於《天下雜誌》「2000 大企業調查」中表現穩健，榮獲工程承攬類第 7 名、服務業第 80 名之佳績。在競爭激烈的營建市場中，展現穩定的經營實力與產業競爭優勢。

工程承攬類 第 7 名

服務業 第 80 名

麗明營造於《天下雜誌》2000 大企業調查排名

	2023	2024	2025
工程承攬類排名	8	7	7
服務業排名	103	104	80

3.3 供應鏈管理



GRI 2-6

3.3.1 供應鏈管理架構

履行客戶服務承諾為麗明營造之核心責任，而供應鏈夥伴之深度參與，則是實現此一承諾的關鍵基礎。公司透過供應鏈管理機制，引導合作夥伴於公司治理、社會責任及環境永續等面向持續提升。麗明營造與供應鏈夥伴協力強化整體韌性，推動建築產業生態之穩健發展，促進價值鏈之長期合作與共同成長。

產業結構與定位

麗明營造為台灣大型綜合甲級營造廠，位於營建產業鏈之中游核心，負責工程整合與施工管理，確保工程品質與工期目標之落實。

上游供應鏈

包含建築材料供應商、工程設計顧問，以及各類專業承攬商與分包商。

下游業主端

涵蓋政府機構、公民營企業及建設公司。

營造業之業務動能與公共建設政策及企業投資高度相關。面對缺工與原物料價格波動等市場變動，麗明營造透過資源調度與成本控管能力，維持穩定營運，展現經營韌性。

營建產業鏈與麗明營造定位

產業位置 **關鍵角色與類別**

產業上游
供應與設計

- 材料原料：鋼筋、水泥、混凝土、砂石、及其他建材供應商
- 工程設計：建築師事務所、工程顧問公司
- 專業工程：基礎工程（鋼鐵、防水等）、機電工程、裝修工程（裝潢、木作、油漆等）

產業中游
核心執行

麗明營造（綜合甲級營造廠）
負責工程整合與施工管理，涵蓋品質控管、工期管理及資源調度等核心職能

產業下游
需求端

- 政府機構：公共工程與基礎建設
- 公民營企業：廠辦工程、商辦大樓
- 建設公司：住宅開發及建案

麗明營造供應鏈概況

麗明營造建立穩定且具韌性的供應鏈協作模式，長期與國內專業承攬夥伴合作，形成緊密的協作網絡，透過專業分工確保工程專案在品質、工期及執行效率上的穩定表現。

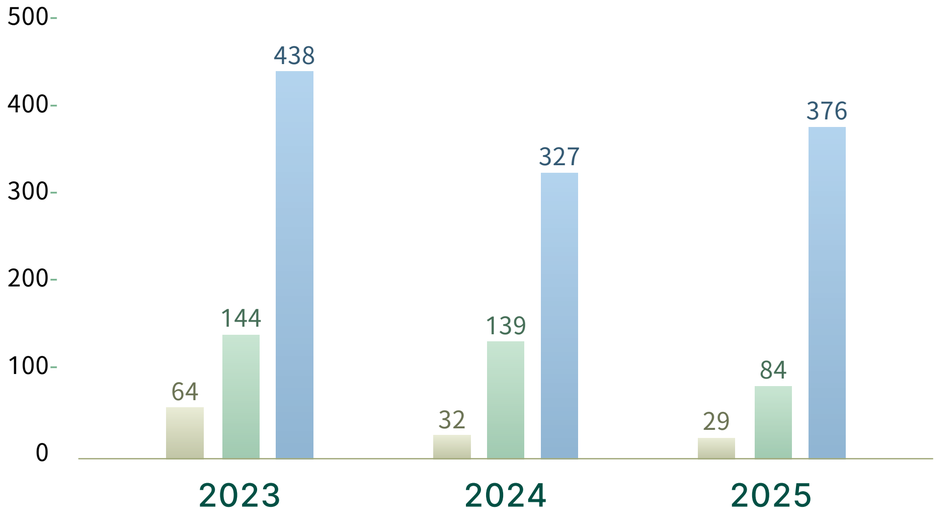
為因應各工程專案需求，公司於 2025 年度新增合格承攬商 84 家、實際合作供應商 29 家，持續擴充合作網絡，提升供應鏈彈性與調度能力。

本公司依供應商於工程專案中之合作關係及交易規模，區分為關鍵供應商與非關鍵供應商，並以年度交易金額 5,000 萬元為判定標準。2025 年度實際合作之供應商總數為 376 家，透過分類管理強化供應鏈治理效能。

近三年供應商統計

- 年度新增實際合作承攬商
- 年度新增合格承攬商名單
- 年度實際合作承攬商總數

單位：家數



2025 供應商概況

單位：家數



註：
1. 關鍵供應商為本公司年度交易金額達或超過新台幣 5,000 萬元之供應商。

GRI 2-23,2-24,308-1,414-1

3.3.2 永續管理方針

麗明營造依循營造產業特性，建立以工程品質與履約穩定為核心的供應鏈管理機制。透過合作前審慎篩選、合作中持續管理及異常即時處置等流程，維持供應鏈運作之穩定性，並逐步將永續理念納入供應商評選與合作標準，強化整體供應鏈韌性。

供應商篩選與分級管理機制

為確保工程專案之品質與履約能力，麗明營造採行以「連工帶料」為主之分包合作模式，並建立承攬商篩選機制，於合作前即進行整體評估，作為是否合作及後續分級管理之依據。

本公司依下列六大面向進行評估，以確保合作夥伴符合公司管理標準：

01 **公司規模與營運條件**

評估組織規模及營運狀況，並納入環境與社會面向之管理。

02 **工程實績**

透過既有或在建工程之現場查核，確認專業能力與施工經驗。

03 **價格競爭力**

評估報價之合理性與市場競爭度。

04 **履約能力**

檢視人力、設備及資源配置，確保具備履約能力。

05 **工程品質**

評估過往施工品質及穩定性。

06 **工程期配合度 （交期）**

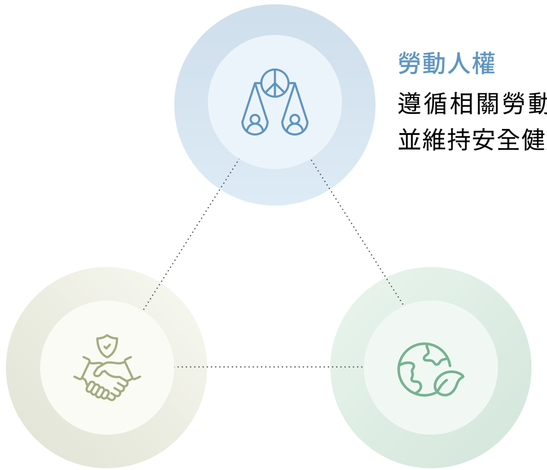
評估進度控管能力，確保專案如期推進。

供應商行為準則與永續規範

麗明營造自 2024 年起要求新進承攬商簽署《供應商永續發展承諾書》，將永續理念納入合作條件。2025 年進一步制定《供應商行為準則》，作為承諾書之重要附件，強化供應商於公司治理、社會責任及環境管理等面向之規範要求。

供應商永續發展政策核心

本公司要求所有合作夥伴簽署承諾書，並遵循以下三大核心準則：



勞動人權

遵循相關勞動法令，禁止強制勞動與童工，並維持安全健康之工作環境。

誠信經營

以誠實、公平及透明原則進行商業往來，禁止不當利益行為。

環境保護

依規處理廢棄物及廢水排放，並優先採用環境友善之製程與原料。

管理執行成果

麗明營造要求新進及既有合作承攬商簽署《供應商永續發展承諾書》（含《供應商行為準則》附件），作為合作管理之重要依據。

2025 年新進廠商簽署率

新增合格承攬商（2024 年為 139 家）**84** 家，兩年簽署率均達 **100%**

2025 年整體承攬商簽署率

實際合作供應商 **376** 家，簽署率達 **100%**

較 2024 年（327 家，簽署率 68.5%）大幅提升。

麗明營造 《供應商行為準則》

供應商管理追蹤與精進

在合作期間，麗明營造透過既有工程管理與溝通機制，持續掌握供應商於專案執行之履約情形。如供應商於工程執行過程中發生違反職業安全衛生、環境相關法規，或未符契約約定之情形，本公司將依契約及管理規範啟動改善與處置程序，納入供應鏈風險控管與持續改善機制，以維持工程執行之安全與穩定。

2025 年度 ESG 優良供應商大會

為確保承攬商持續提供高品質且具穩定交期之施工服務，麗明營造除透過日常溝通與現場交流掌握合作狀況外，亦結合工程執行期間之實地稽核，持續評估供應商於專案中的履約表現。

本公司依既有評估架構，從施工品質、專業進度、人員專業能力、法令遵循、勞工安全及環境管理等 5 大面向，進行綜合評估。對於整體表現優良且評分達 80 分以上之承攬商，透過「優良廠商提報表」予以記錄，並經內部審查程序確認後，列為後續專案合作之優先參考對象。

此外，麗明營造每年春季舉辦「ESG 優良供應商大會」，公開表揚前一年度於工程品質、合作穩定度及永續表現具優異成果之供應商。2025 年度共有 180 家供應商獲選，其中 33 家為首次獲獎。



3.4 綠色營建



面對氣候變遷與環境永續趨勢，麗明營造積極推動綠色營建，透過綠色採購策略，提升建築環境效益並降低整體碳足跡。綠色採購範疇涵蓋低碳物料、綠建材及綠建築機電設備，確保建案於材料選用與設備配置上符合環境永續標準。

2025 年，麗明營造綠色採購總金額達 123.8 億元，較 2024 年（38.3 億元）增加約 2.23 倍。成長主因為多項大型專案於 2025 年進入集中採購與發包階段，包括台積電系列建案、台中巨蛋、台肥新竹 D7-B 辦公大樓及矽品二林廠等。因應業主對環境永續之要求，公司同步提升綠色採購規模，落實低碳營建之推動。

∞ 近三年綠色採購金額統計

單位：新台幣億元

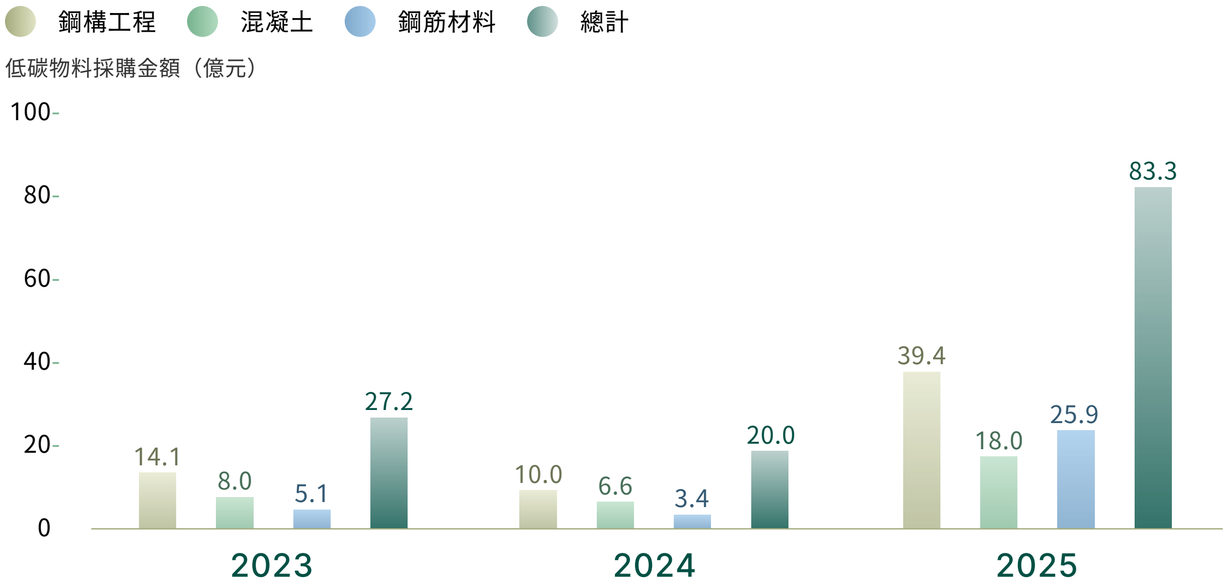
項目	2023	2024	2025
低碳物料	27.2	20.0	83.3
綠建材	15.1	16.5	35.4
綠建築機電	2.0	1.8	5.1
總計	44.3	38.3	123.8

低碳物料

為響應「推動綠色產業鏈，打造永續城市」目標，麗明營造致力於積極協助並鼓勵業主採購低碳物料，以兼顧結構強度並有效降低建築整體碳足跡。

2025 年低碳物料採購總金額達 83.3 億元，主因多項大型半導體廠房、公共建築及指標性商辦案同步進入大宗資材發包高峰期。雖然年度採購基數隨業務量擴張，致使低碳物料占比因整體採購規模擴大而相對下降，但就絕對採購金額而言，鋼構、混凝土及鋼筋材料均較往年呈倍數增長，具體展現本公司與供應鏈推動低碳營建之實效。

低碳物料近三年採購情形



項目	鋼構工程	混凝土	鋼筋材料
	低碳物料採購比例	低碳物料採購比例	低碳物料採購比例
2023	79.23%	48.76%	28.82%
2024	46.84%	68.26%	51.99%
2025	14.38%	6.56%	9.49%

註：

1. 低碳物料：依供應商發行之永續報告書揭露內容及相關公開資訊載明，是否有製程工法改善導致碳排放量下降情形，或是採用低碳等材料製程生產，判斷該建材材料是否為低碳物料，例如預拌混凝材料中採用了低碳水泥、軋鋼產線改造加熱爐採低碳燃料等。
2. 本表所列之低碳物料採購比例，係以各主要材料類別（鋼構工程、混凝土、鋼筋材料）之該類別年度採購金額為基準，計算該類別內部低碳物料占比。
3. 低碳物料採購比例＝低碳物料採購金額／該類別年度總採購金額 ×100%。

綠建材

麗明營造於工程規劃與採購階段，鼓勵並協助業主選用具「綠建材標章」及「健康綠建材標章」之材料，並與符合國家標準之供應商合作，提升建材之環保與健康性能。

2025 年，綠建材採購金額達 35.36 億元，相較於 2024 年（16.5 億元）成長約 114.3%。此一成長反映公司持續推動綠建材應用，並逐步擴大綠建材於工程專案中的導入範圍。

2025 年綠建材採購總金額達 **35.36** 億元

綠建材	材料特性	營造實績
EPOXY（無溶劑塗料）	無溶劑、低氣味，經健康綠建材認證，具耐高溫、耐熱水、耐酸鹼鹽、耐磨耗的多重優點，且硬化快速，可縮短施工工期。	微星龜山廠房、台積電 F22P3 O 棟、聯發科竹北、聯發科竹科、義鎧沙崙廠
PVC 地磚	不含甲醛，且具不吸水、不受潮、具自熄性等特性，安全性高。另亦防蟲，防黴、抗化學性，抗腐蝕性、低導熱性、隔音、高絕緣性。	致茂電子二期、台積電 AP7P1 CUP、F22P3 O 棟、AP5B、中榮質子中心、中榮第三醫療大樓
輕隔間與天花板	板材性能及穩定性極佳，並具有保溫、隔熱、抗潮、防黴、防火、隔音等優點。	中榮第三醫療大樓、台積電 F22P3 O 棟、AP7P2 CUP、台達電中壢一廠、聯發科竹北、汎德台中、鉅鋼機械廠辦、義鎧科技沙崙廠
玻璃帷幕	複層玻璃：具有極佳的隔音與熱阻絕性能。 Low-E 玻璃：利用玻璃上的鍍膜層，阻擋太陽的熱輻射。	台中巨蛋、中榮第三醫療大樓、台積電 F22P3 O 棟、義鎧科技沙崙廠、微星龜山廠房
油漆	能淨化室內空氣的環保乳膠漆，原料純淨無化學味，有效分解空氣中甲醛。具有色彩持久、防霉抗菌、防潮抗污、覆蓋細紋、超強耐擦洗等特性。	聯發科竹北、聯發科竹科、台積電 F22P3 O 棟、AP7P2 CUP、中榮第三醫療大樓、台達電中壢一廠、汎德台中、速聯廠辦
搗擺（美耐板）	抗倍特板亦具有耐用、耐磨、耐撞擊、防潮等特性，另可做輕隔間使用。	義隆總部大樓、微星龜山廠房、台達電中壢一廠、汎德台中

綠建築機電

麗明營造致力於將綠建築機電導入建案，提升建築能源使用效率，降低碳排放。我們採用高效能 LED 照明系統、智慧變頻空調設備，並建置智慧建築中央監控系統（BMS），以精準調控能源消耗。此外，我們亦導入節水標章衛浴設備、太陽能屋頂發電系統及能源管理系統，透過智慧化管理，持續優化能源使用效率，為客戶打造永續共好的建築解決方案。

麗明營造長期致力於綠建築機電設備的導入，採購規模雖隨各年度建案特性與業主需求有所波動，但整體仍展現高度市場需求。繼 2023 年創下 2.0 億元佳績後，2025 年採購金額進一步成長至 5.1 億元，較 2024 年（1.8 億元）顯著增加 1.8 倍，突顯近期大型建案對智慧、節能機電設備的殷切需求與肯定。

展望未來，麗明營造將持續秉持市場敏銳度，靈活應對永續發展趨勢，深化綠建築機電的創新應用與系統整合。我們承諾與客戶攜手並進，推動低碳建築的實踐，並持續最佳化環保節能設備的應用，確保每項建案在資源效率與環境永續上均能展現卓越績效，實現建築與環境的和諧共生。

2025 年綠建築機電採購總計金額達約 **5.1** 億元

機電設備	特性	營造實績
高效能 LED 照明系統	節能 » LED 燈泡比傳統燈泡更省電，因為它們更高效地轉換電能為光能，消耗的功率也更少。使用 LED 燈泡可以將每年的電費減 15-20%。 減廢 » LED 燈泡的壽命比傳統燈泡長得多，可以達到數萬小時。 環境友善 » LED 燈泡沒有毒性物質，並且不會產生高溫及污染環境。	台肥新竹 D7-B 辦公大樓
智慧建築中央監控系統（BMS）	智慧節能 » 使用智慧建築中央監控系統可以顯著節省每年的電費，將每年的電費減少 10-30%。 » 智慧建築大樓中央監控系統整合了多項電力監控管理系統與燈控系統，達到真正的智能管控節電。	
變頻空調機組	空調節能 » 變頻空調機組為目前先進且成熟之節能技術，採用變頻空調機組將有利於部分負載下，降低空調機組的耗電，並可根據室外環境溫度與室內熱負荷的不同，提供無段式加卸載避免壓縮機啟停頻繁，給予節能且舒適的室內環境。可將每年的電費減少 15-30%。	

機電設備	特性	營造實績
視訊會議系統	低碳商務差旅替代 » 以高品質遠端視訊技術取代實體跨境或跨區通勤，大幅降低商務差旅產生的碳足跡，響應零碳排放趨勢。 團隊共融與透明溝通 » 打破地理限制，促進不同地區員工的資訊對稱與即時協作，提升組織內部溝通效率與多元文化包容力	台肥新竹 D7-B 辦公大樓
太陽光電設備	太陽光電設備工程優點 » 運用可再生能源，降低對傳統能源的依賴，減少碳排放 » 提升公司形象，展現企業對環境保護的關懷和積極參與 » 增加屋頂空間的利用價值，提高建物能源利用效率，降低能源成本 » 設置太陽能光電設備，利用太陽能電，供應建築用電，預計每年可節省電費 30-50%，同時達到綠色能源利用的目標	麗明四季集合住宅
雨水回收系統工程	資源循環 » 收集雨水並經濾淨後，供景觀灌溉、地面清洗及廁所沖洗使用，有效減少自來水耗用量。 環境保護 » 降低地表逕流量，減緩都市洪澇風險，落實水資源永續經營的目標。 經濟效益 » 透過雨水回收再利用，降低對單一水源的依賴，提升建築用水韌性，強化水資源管理的長期永續性。	» 合晶科技中科二林廠新建工程 » 台肥新竹 D7-B 辦公大樓
智慧型系統整合平台	資源配置最佳化 » 跨系統連結與協作，減少單一設備不必要的冗餘運轉，達成建築整體能效極大化。 環境安全與健康 » 整合安防、消防與室內環境監測系統，提供使用者更安全、健康的辦公環境。	台肥新竹 D7-B 辦公大樓
智慧醫療服務系統	醫療品質與平權 » 透過數位化流程提升診療效率與精準度，縮短病患等待時間，落實醫療服務的高可及性與社會貢獻。 友善醫護環境 » 自動化病房監測與數據記錄，減輕一線醫護人員行政負擔，降低職業倦怠，打造永續發展的醫療職場環境。	

綠建築實績

麗明營造自 2010 開始統計綠建築實績案件，以業主申請綠建築認證並取得綠建築標章之建案進行計算。2025 年新增 0 案，截至 2025 年共累積 17 案。

∞ 麗明營造歷年通過綠建築標章實績（2010 ~ 2025 年）

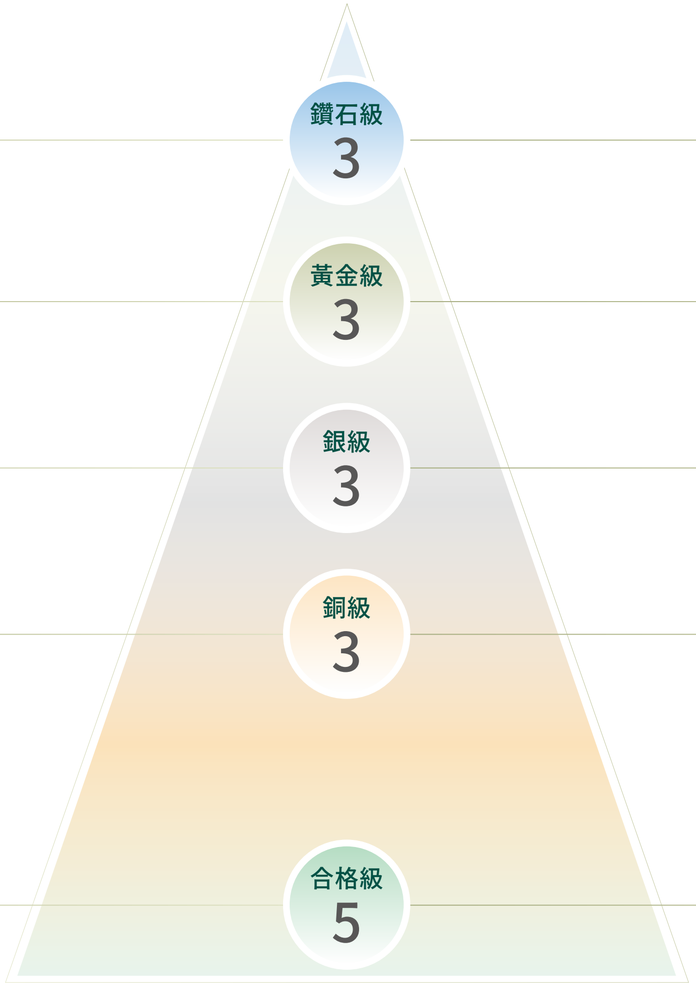












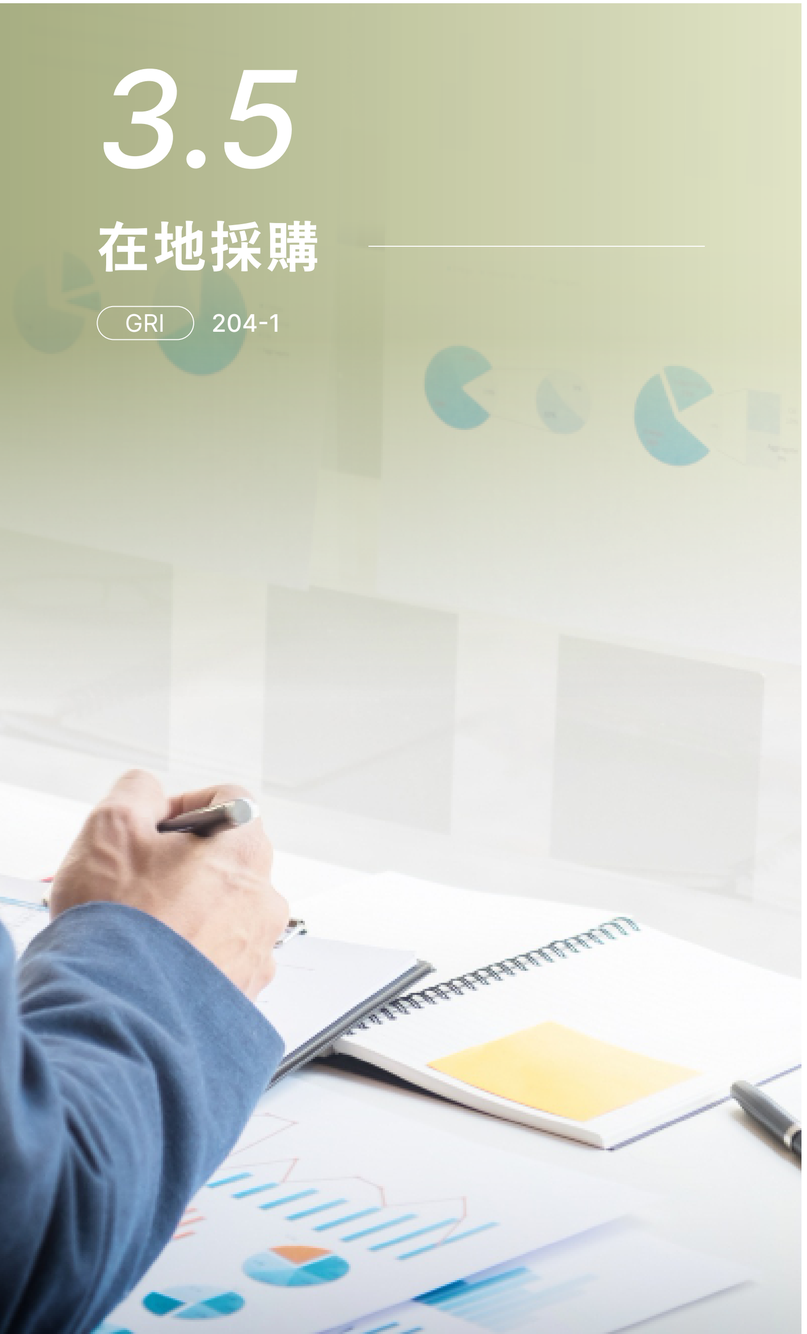
- 仁美四季藝術幼兒園新建工程
- 國立故宮博物院南部院區
- 經濟部中台灣產業創新研發專區
- 高雄榮總屏東分院醫療大樓及宿舍大樓
- 國立清華大學綠色低碳能源教學研究大樓
- 美國綠建築 LEED NC 黃金級－財團法人彰化基督教醫院員林分院
- 馬禮遜美國學校林口校區
- 矽品精密工業股份有限公司中科分公司二林園區廠房及宿舍
- 高雄展覽館
- 國立中央大學學人宿舍
- 翰林育成內湖藝術館大樓
- 台中國家歌劇院
- 彰基鹿港路加醫療大樓
- 國立中興大學食品與農業安全檢測大樓
- 台中市新市政中心市政府大樓裝修工程
- 迪卡儂台中南屯店
- 佐登妮絲國際股份有限公司生技園區

∞ 歷年已取得綠建築標章

建物名稱	分級評估	符合指標項目（打勾）								
		綠化量	基地保水	水資源	日常節能	二氧化碳減量	廢棄物減量	污水垃圾改善	生物多樣性	室內環境
國立故宮博物院南部院區	鑽石級	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經濟部中台灣產業創新研發專區		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
仁美四季藝術幼兒園新建工程		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
高雄榮總屏東分院醫療大樓及宿舍大樓	黃金級	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
國立清華大學綠色低碳能源教學研究大樓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
財團法人彰化基督教醫院員林分院		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
馬禮遜美國學校林口校區	銀級	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
矽品精密工業股份有限公司中科分公司二林園區廠房及宿舍		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
高雄展覽館		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
國立中央大學學人宿舍	銅級	✓	✓	✓	✓					
翰林育成內湖藝術館大樓				✓	✓	✓				
台中國家歌劇院		✓		✓	✓			✓		✓
迪卡儂台中南屯店	合格級	✓	✓	✓	✓					
彰基鹿港路加醫療大樓				✓	✓			✓		
國立中興大學食品與農業安全檢測大樓		✓		✓	✓			✓		
台中市新市政中心市政府大樓裝修工程		✓		✓	✓			✓		
佐登妮絲國際股份有限公司生技園區				✓	✓		✓	✓		✓

3.5 在地採購

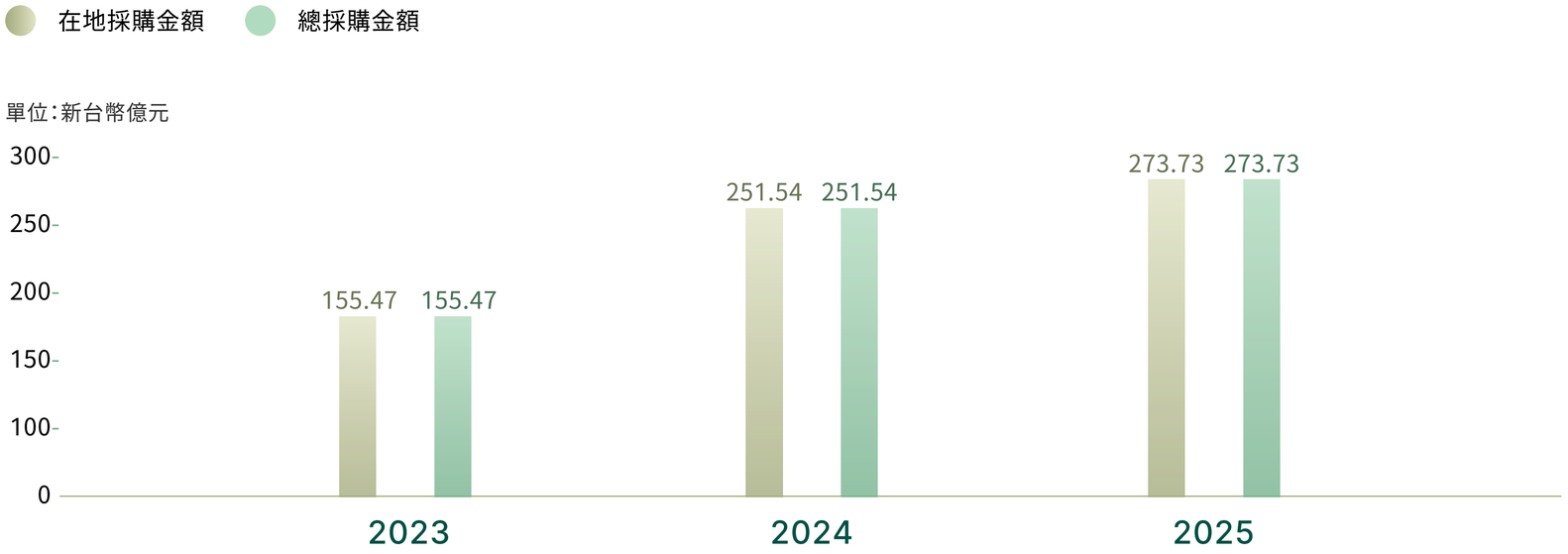
GRI 204-1



麗明營造為降低採購行為對環境所造成之碳足跡影響，落實「在地採購」政策，優先選用在地承攬商與供應商，並帶動合作夥伴共同落實在地採購理念。

近三年在地採購金額占比均達 100%，其中「在地」係指台灣地區供應商，顯示公司以在地供應鏈為主要合作基礎，兼顧對在地經濟之支持與環境永續之推動。

近三年在地採購金額



04

麗明營造以「推動綠色產業鏈，打造永續城市」為目標，從施工階段環境管理著手，導入工地智慧監測與能資源控管機制，強化污染防制、能源使用與現場環境風險管理。並透過溫室氣體盤查與氣候韌性策略推動，持續降低營運活動對環境造成之衝擊，落實與環境共存之永續發展承諾。

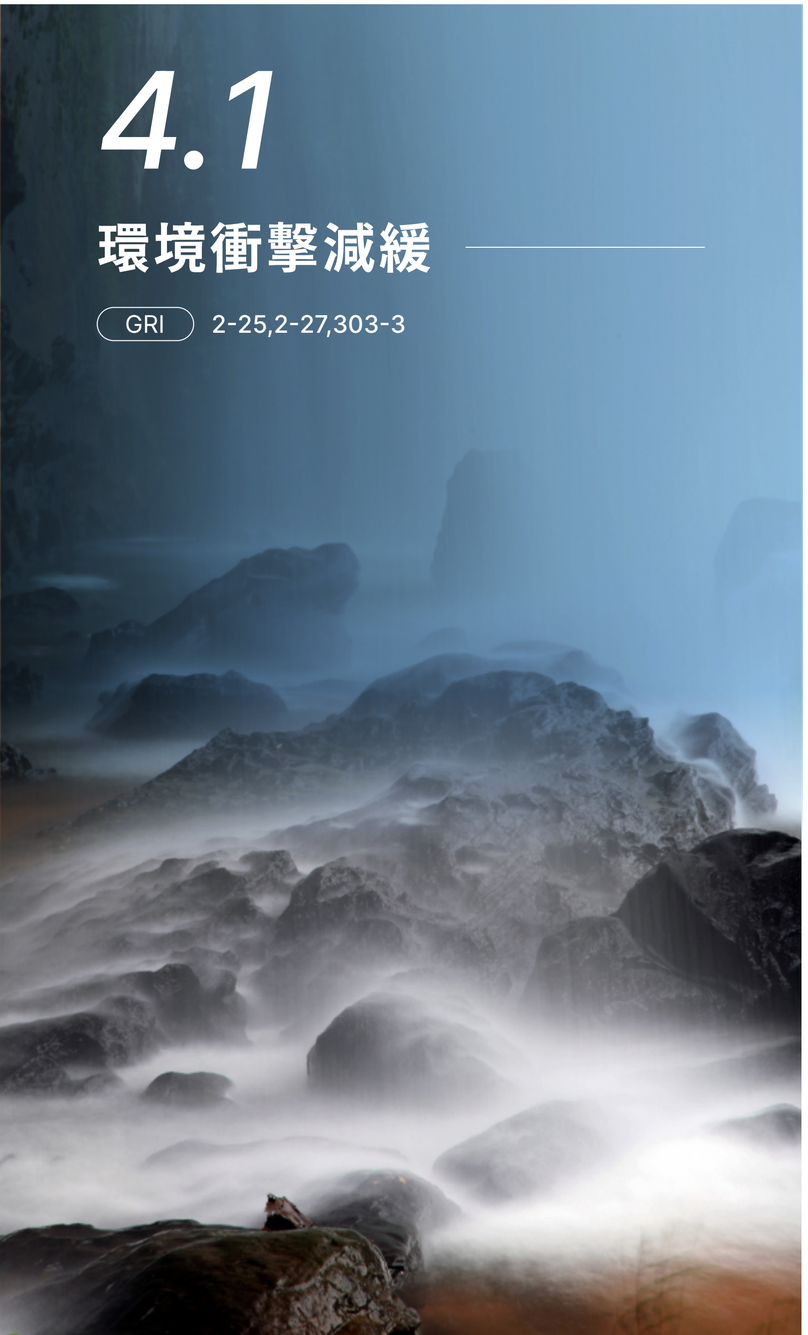
環境友善

4.1 環境衝擊減緩 69
4.2 能源與溫室氣體管理 76
4.3 強化氣候韌性 81

3 項
榮獲環保相關獎項肯定

60%
全台營運工地導入智慧型環境監測設備之比例

65.1 公噸 CO_2e
工務所導入太陽能系統之減碳量



4.1 環境衝擊減緩

GRI 2-25,2-27,303-3

麗明營造致力於環境保護，並遵循各項環保與安全標準。公司已導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，於各專案工程開工前執行環境風險評估，辨識施工可能造成之環境衝擊與職安風險。

合規管理與改善行動

2025 年，麗明營造共有 17 件環保相關裁罰案件（罰鍰總額共計新台幣 395,900 元），主要涉及廢棄物清理、噪音管制、空氣污染防制等。針對違規事項，本公司已落實相關改善措施，包括優化施工管理流程、提升自主巡檢頻率、強化分包商環保教育訓練，並導入環境即時監測技術。透過持續檢討與追蹤機制，強化法規遵循與環境管理效能。

自主環境維護措施

在日常營運中，麗明營造於工地現場落實廢棄物分類與資源回收，並自主執行多項防制措施以降低環境影響。公司於各工地設置沉沙池、防塵網，並定期進行工區周邊道路清潔，有效管控空氣與水源污染。此外，麗明營造主動協助業主保留工地範圍內之既有植被，透過綠色工地實踐，將永續發展理念落實於工程細節，降低建築開發對在地生態的衝擊。

環境管理措施

01 | 導入管理系統

- ISO 9001 品質管理系統
- ISO 14001 環境管理系統
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統

02 | 環境管理流程

- 盡職調查並擬定《環境計畫書》
- 所有開發設計案皆需通過主管機關之環境影響評估
- 針對建案工地人員進行職安衛與環境相關教育訓練

03 | 營建過程相關措施

- 加強環境觀測、增設建物傾斜儀、排水溝加網以防止蚊蟲孳生
- 執行假設工程討論、鄰房鑑定作業
- 調整施工時間、改善施工技術、增設隔音設備
- 關心利害關係人並加強溝通議合

04 | 法規遵循

- 履行《環境影響評估責任承諾書》
- 配合當地政府機關法規，要求廠商遵守合約規定

05 | 申訴與回應機制

- 接獲民眾向公部門投訴，依環保局來文進行受理與回應
- 針對所有投訴事項，啟動內部調查並執行改善措施

水資源管理

麗明營造重視水資源的使用，總部大樓所使用的水源 100% 來自台灣自來水公司（屬第三方供水），並且取水方式不會對水源造成任何影響，亦無額外取水來自其他水體。根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，台灣全區屬於中低度風險區域（Low - Medium，1-2），並不屬於水資源壓力較大的地區。本公司總部用水主要供應同仁日常生活需求（如飲用、洗滌等），所產生之生活污水均全數排放至污水下水道系統。

2025 年，麗明營造總部大樓總用水量為 2.266 百萬公升，受員工人數增加及實體辦公活動頻繁影響，總用水量較 2024 年（2.125 百萬公升）微幅成長約 6.64%。然而，以每人年度用水量計算，2025 年人均用水量為 0.024 百萬公升，較 2024 年（0.026 百萬公升）呈現下降趨勢，顯示在用水需求擴張的背景下，內部節水管理與同仁用水意識已逐步發揮綜效。

麗明營造將持續觀察用水趨勢，透過日常設施巡檢與節水設備之維護，強化同仁節水行為。未來我們將持續優化水資源管理策略，確保水的有效使用，提升營運過程之水資源利用效率。

∞ 麗明營造總部大樓近三年取水情形

	2023	2024	2025
員工數（人）	83	81	94
用水量 (百萬公升)	1.732	2.125	2.266
每人年度用水量 (百萬公升 / 人)	0.020	0.026	0.024

地下水回收再利用　提升工地水資源循環效率

鑑於工地開挖過程中所產生的大量地下水，傳統做法多於抽排後直接放流，未能有效再利用。為提升水資源使用效益，麗明營造提出地下水回收再利用構想，透過循環利用方式，支持周邊民生、消防及工業用水需求。

2021 年，麗明營造推動地下水回收再利用計畫，針對工地抽排地下水進行水質檢測，並透過出水口分流、水塔儲存等方式，依用途區分為消防用水、民生用水及工地清洗使用，降低水資源浪費與自來水使用量，確保各項用途皆符合安全標準後，再提供社會及工地端循環使用。

此外，部分工地亦將地下水回收運用於車輛清洗，以提升工地水資源循環利用效率，相關作法已獲業界參考。



工地抽取的地下水用於洗車作業，有效減少自來水使用，節省水資源



麗明營造依水質設置不同的取水龍頭，方便各界取水使用。

廢棄物管理

麗明營造的營運主要涉及建築施工、結構拆除、材料加工與行政管理等活動，過程中大量使用施工原物料與營運資源，進而產生各類廢棄物。這些投入與活動將產生生活廢棄物（如辦公室垃圾、廚餘等）與營建廢棄物（如混凝土殘渣、金屬、木材與土石方）等廢棄物。這些廢棄物的處理若未妥善管理，可能對環境造成碳排放、水資源消耗、土地利用壓力與社區運輸擾動等顯著衝擊，因此麗明營造已將此議題列為重要管理項目。

公司於總部與各工地日常營運過程中，產生生活廢棄物與營建廢棄物兩大類型。其中，生活廢棄物若未妥善分類與處理，將增加焚化與掩埋比例，造成碳排放上升與土地資源壓力，亦可能對周遭社區的環境品質產生不良影響。此外，營建過程中所產生的混合廢棄物若未進行分類與再利用，不僅導致資源浪費，也將增加整體處理成本與運輸過程中的碳排放。另方面，土石方若無妥善規劃平衡， 需大量運輸至外部處理場，不僅增加交通負擔與施工碳足跡，亦提升噪音、粉塵 等衝擊風險。

公司所有廢棄物清運與處理作業皆委由政府核可之合法廠商執行，並定期確認其營運符合相關環保法規與去化流程之合規性，確保後續處理程序符合法定要求。

廢棄物管理方針

01 源頭分類與分流管理

將生活廢棄物與營建廢棄物分開管理，並依據性質進行回收或清運，以提高資源再利用比例。

02 清運處理合規性

所有生活垃圾及營建廢棄物均委由具有政府認證之清運單位處理，確保依法追蹤與去化。

03 再利用與減量實踐

鼓勵工地現場將可利用之金屬、塑膠、木材等廢料進行分類回收，降低混合物總量。

04 平衡設計減少衝擊

在工程規劃階段即導入土石方平衡原則，減少運輸次數與距離，降低能源消耗與外部衝擊。

05 員工教育與宣導

透過定期環保宣導活動與現場管理措施，提升員工廢棄物分類與減量意識，落實日常行動。

生活垃圾管理措施

01 分類回收執行

依據環保法令要求，公司總部及工地同 仁產生的生活垃圾實施分類回收。

02 資源回收實施

全國範圍內的工務所均實行垃圾分類、 廚餘回收及其他資源回收工作。

03 環保宣導活動

不定期舉行垃圾減量與分類的宣導活動，提升同仁環保意識。

04 專業廢棄物處理

有生活垃圾均委託經認證的廢棄物清運機構負責清運與處理。

營建廢棄物及土石方管理措施

01 資源分類回收

工地產生的施工廢料與建築物拆除殘料中的金屬、塑膠、木材等可再利用資源，進行分離回收。

02 營建混合物處理

非可再利用的營建混合物將委託認證利用機構清運處理，並在處理廠進行初選與磁選分類，回收可利用廢棄物。

03 土石方平衡設計

在營造工程規劃階段，以工區內土石方平衡為原則，減少土石方運送，並探索工地間土石方交換使用的可能性。

04 專業廢棄物處理

難以回收再利用的土石方，由採購部門委託經業主或建管單位認可的專業承包 商處理，確保運至合法設立的廢棄物處理場或土石方資源堆置場。

4.1.1 營建環境管理

麗明自訂主題

麗明營造聚焦施工階段的環境品質管理，推動一系列控管措施，將環境衝擊減緩視為提升營運永續性與社區關心之核心策略。

智慧監測與應變

麗明營造持續擴大智慧型環境監測設備的導入，以數據化管理提升工地即時監控能力。公司針對設備普及率設定明確階段性目標：

現況成效	近期目標	長期願景
截至 2025 年，已有 60% 的營運工地完成智慧監測設備導入。	預計 2026 年提升至 70%。	計畫於 2035 年達成全數營運工地皆完成設備建置。

此外，為強化災害應變與污染防治能力，麗明營造要求所有工地每年須完成至少 1 次環保緊急應變訓練，內容涵蓋空氣污染防制與噪音防制。2025 年已達成 100% 全面落實，確保第一線作業人員具備即時處理環境異常之能力。

外部肯定

麗明營造積極參與外部永續評選，並設定「每年至少獲得 1 項環保獎項」為管理標準，藉此由第三方視角檢視營建環境管理成效。2025 年，公司憑藉工地環境管理實績，總計獲得 3 項政府單位頒發之環保相關肯定：

01

114 年度新竹縣友善優良營建工程工地
特優獎

02

114 年度台中市優良營建工程工地
優等獎

03

114 年度新竹市政府環境保護局
「積極認養道路維護環境成效良好」感謝狀



施工環境品質管理措施

麗明營造於工地營運階段推動多項環境管理作法，涵蓋噪音抑制、空氣品質維護、廢水處理與地形生態保護等面向。各項措施皆依據環保相關法規與技術指引設計，並依據工地實際條件進行調整與執行，目標在於有效預防施工過程中可能產生的環境風險，並兼顧社區與自然環境的和諧共存。

以下彙整四項主要管理作法，為現階段執行重點：

重點一

噪音防制

麗明營造在執行營建工程時，為了確保符合環境部《營建工地噪音防制技術指引》，並且降低噪音對周邊環境的影響，會採取以下專業管理措施及防制設施：

噪音預防與管理

01 | 施工機械、設備選擇

- 優先使用低噪音施工機械、設備、車輛及工具。
- 對於可能產生較大噪音的作業，盡量於工地外完成，或委託承包商執行。

02 | 噪音抑制與防治技術

- 採用電力發動取代柴油發動機，引擎電氣化以減少機具運轉噪音。
- 動力機具加裝隔音棉，降低噪音傳播。
- 灌漿作業時，泵浦車周圍設置隔音屏，減少噪音影響。
- 使用油壓式起重裝置，採用全套管、反循環式等低噪音施工方法。
- 油壓式或切割式拆除工法，避免高噪音機械同時運作。

03 | 噪音管理及預防措施

- 定期對易產生噪音的機具進行保養，對引擎部分加裝隔音罩和吸音材料。
- 於機具底部加裝減振裝置，如橡皮軟墊或減振彈簧，以減少振動噪音。

04 | 改善施工技術

- 增加鑽掘引孔，減低鋼軌樁震動噪音。
- 採用植入式工法，經測試可減噪約 18 分貝。

05 | 陳情與溝通機制

- 特別關注可能引起民眾抗議的噪音污染，積極防制及處理。
- 所有陳情均受理，不限形式與場合，儘速處理、追蹤和考察並正式回覆陳情者。

06 | 施工時間與環境管理

- 遵循法定噪音管制區的規定時間施工，減少夜間作業，縮短施工時段。
- 若工程附近有學區，將優先考量寒假期間進行工程，降低對學生上課的影響。
- 建地盡量提早澆置時間，並規劃小面積澆置，避免夜間施工。



重點二

空氣污染防制

施工過程中實施嚴格的空氣污染防制措施，以保障附近居民的生活品質及維護自然環境。

空氣污染預防與管理

01 | 施工人員教育與宣導

- 施工前對所有人員進行空氣污染防制法規定的教育宣導。
- 確保施工人員充分理解空氣污染物排放標準。

02 | 防塵與維護空氣品質措施

- 選用符合排放標準的重型機具進行施工。
- 使用透氣性較佳的乙種圍籬，並搭配防塵帆布，有效降低工地內部粉塵積聚，減少對周邊環境的空氣污染。
- 於車行路徑鋪設粗粒料。
- 露天堆放物料時，保持適當溼度或覆蓋塑膠帆布。
- 土方廢棄物應分類處理，並依規範運至合格棄土場、掩埋場或處理場。
- 施工車輛離開工地前應沖洗，並以不透氣覆蓋物覆蓋運輸物料，防止粉塵逸散。
- 工地周圍設置適當高度圍籬以減少粉塵逸散。
- 設置「微氣象站」以監測空氣品質。

03 | 整地與開挖工程的防制措施

- 擬定工作計畫，減少開挖裸露面積，迅速進行回填、舖面或植生工作。
- 定時使用灑水車或自動噴灑系統，以控制粉塵，但避免產生過量泥漿水。
- 使用防塵網覆蓋土堆以防塵土飛揚。

04 | 預期空氣污染防制

- 於可能影響居民生活品質的工程階段，事先進行睦鄰告知排放時間及情況。
- 禁止露天燃燒、物料輸送或其他可能產生粒狀污染物的操作。



重點三

廢污水防治

麗明營造於施工期間採取以下措施以確保水質安全與環境保護。

廢污水防治措施

01 | 用水來源與監控

» 施工用水主要來自自來水供水系統，用水量適中，受停水影響有限。

» 嚴格進行環境監測，監控工地放流水水質，確保遵守相關標準。

02 | 廢水管理

» 禁止在水體及其沿岸規定距離內棄置廢棄物或污染物質。

» 貯存可能污染地下水體的物質時，應設置防污染設施，並定期進行監測及記錄。

» 面對緊急或意外排放廢水情況，採取緊急應變措施，並於 3 小時內通知當地環保主管機關

03 | 廢污水類型及處理方式

» 生活污水、洗車廢水、施工過程廢水與地表暴雨逕流等均納入管理。

» 混凝土作業產生的沖洗水和基礎開挖產生的泥水穩定液等，必先進行沉澱過濾處理，確保達到安全排放標準後，再排入下水道。

» 施工過程廢水設置沉砂池收集，若為有害或無法回收再利用，則委由合格廠商處理至放流標準後排放。

» 在工地內設定特定位置安置車輛沖洗設備，並於洗車台四周皆設置防溢座、廢水收集坑，並要求車輛僅在指定位置進行沖洗。

» 若因工程、場地限制洗車台設置空間不足時則改設方格型等簡易洗車台，並以加壓沖洗設備清洗、妥善處理廢水。

» 車輛離開營建工地時應確實清洗車體及輪胎，確保其表面無附著污泥、避免污染路面。

» 工地內及周邊水溝應加裝蓋板或過濾網，以防止雜物進入排水系統。

重點四

降低生態與地形影響

麗明營造致力於降低營建過程對生態和地形的影響，包括生態保護、防止土壤侵蝕與坍塌等地形損害，並對施工過程中的暴雨風險進行相關管理。公司同時在設計施工方案時，特別考慮地形條件，選擇最適合的建設方法和技術，以確保對環境和地形之影響降至最低。

01 | 生態保護

進行施工前，對場地進行樹木調查，並確保所有受影響的樹木得到移植和妥善照顧，以最大程度地降低對樹木的影響。同時，我們也會在施工過程中進行樹木的保護和管理，以確保樹木得以安全復位。

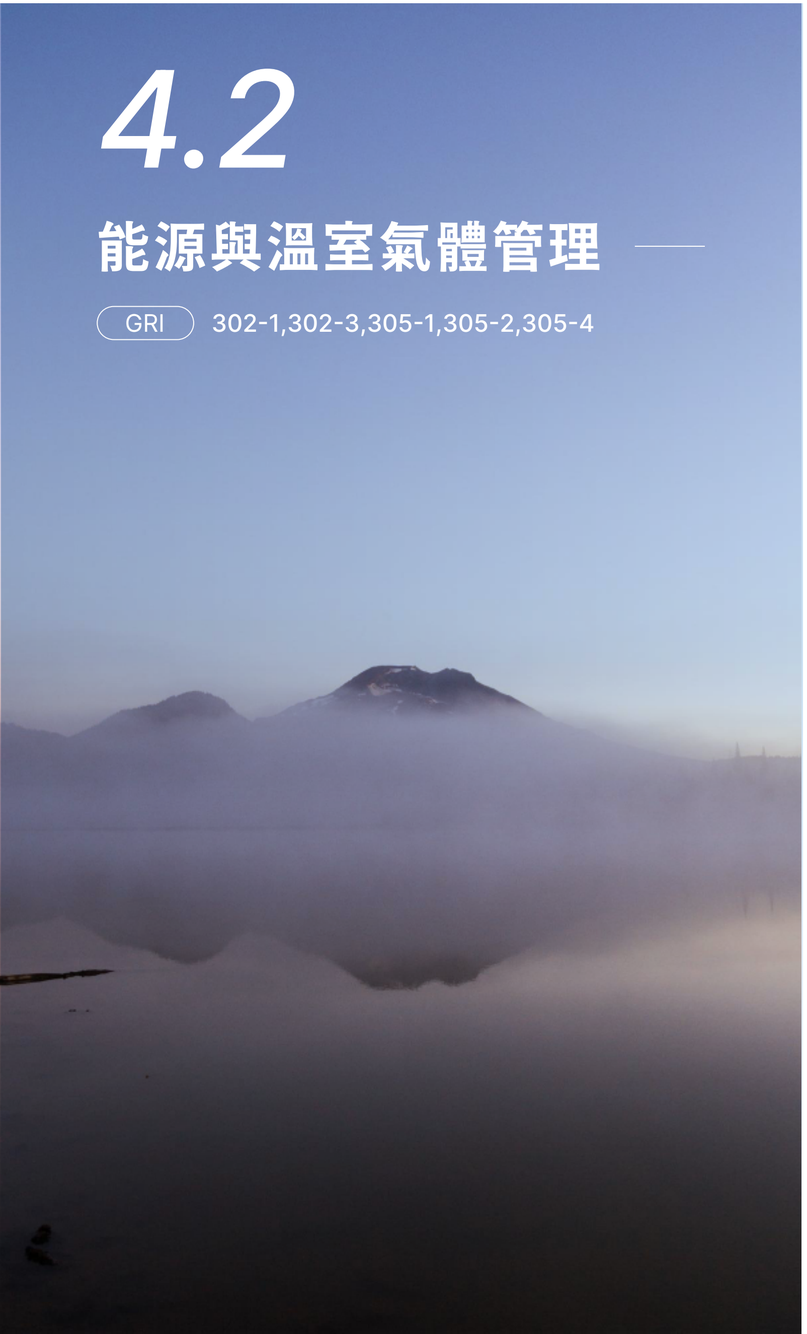
02 | 地形及土壤保護

採用點焊鋼絲網、混凝土噴漿等措施來預防坍塌，以確保工程進展的穩定性和安全性。設計行車動線時會使用 PC 混凝土灌漿等方式，防止土壤侵蝕和地形損害。

03 | 暴雨損害管理

為預防施工過程中遭遇極端暴雨，衍生淹水與沖刷等風險，本公司定期檢查排水設施、減緩雨水流速、提高水土保持措施等，並視建案需求加裝抽排水工程，以減輕施工對當地生態和地形的不良影響。





4.2 能源與溫室氣體管理

GRI 302-1,302-3,305-1,305-2,305-4

能源使用

麗明營造持續推動能源管理與節能減碳措施，管理範圍涵蓋總部辦公場域及工地營運，並透過設備汰換、智慧監控、再生能源導入及工地低碳管理等方式，逐步提升能源使用效率，降低營運過程對環境之影響。

目前能源使用量之量化統計，是以總部大樓為主要揭露範圍。2025 年總部大樓之能源消耗主要源於外購電力及公務車用油，全年總能源消耗量為 1,551,921.56 MJ，換算能源密度為每平方公尺 492.55MJ，兩者均較 2024 年成長 7.80%。此變動主要係因公司業務規模擴張與辦公運作需求增加，致使能源使用量隨之同步上升。

麗明營造近三年總部大樓能源使用情形

單位：百萬焦耳

能源類型	2023	2024	2025
汽油	455,392.56	435,185.18	420,434.57
柴油	109,061.72	109,916.49	109,230.99
非再生能源（外購電力）	1,155,477.6	894,470.40	1,022,256.00
再生能源	0	0	0.00
能源消耗總量	1,719,931.88	1,439,572.07	1,551,921.56
總部大樓樓地板面積（平方公尺）	3,150.81	3,150.81	3,150.81
能源密度（MJ / 平方公尺）	545.87	456.89	492.55

註：
1. 數據範圍為麗明營造總部大樓 B1F、3F、4F、7F
2. 1 度電＝ 3.6 百萬焦耳
3. 2023 年，根據經濟部能源署「能源產品單位熱值表」：車用汽油熱值 =7800 千卡 / 公升；柴油熱值 =8400 千卡 / 公升
4. 2024 年，根據環境部最新公告：車用汽油熱值 =7609 千卡 / 公升；柴油熱值 =8642 千卡 / 公升
5. 2025 年，根據環境部最新公告：車用汽油熱值 =7586 千卡 / 公升；柴油熱值 =8636 千卡 / 公升
6. 能源密度計算公式：能源消耗量／總部大樓樓地板面積，計算至小數點後第二位，四捨五入

溫室氣體排放

麗明營造自 2021 年起，自主依據 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查，並持續推動總部與工地之節能減碳管理措施，透過設備優化、再生能源導入及智慧化管理，逐步降低營運過程對環境之影響。

目前溫室氣體排放量之量化盤查以公司總部大樓為主，涵蓋類別一（直接排放）與類別二（間接排放）。

2025 年麗明營造總部大樓溫室氣體排放總量為 173.0820 公噸二氧化碳當量（CO_2e），較 2024 年上升約 6.62%，但仍低於 2023 年之碳排放量。以樓地板面積計算，2025 年溫室氣體排放強度為 0.0549 公噸 CO_2e ／平方公尺。此變動主要反映出因業務成長帶動總部辦公行政強度提升，致使電力消耗與碳排放量同步增長。

從排放來源看，類別一排放量為 38.4850 公噸 CO_2e（占 22.24%），主要來自公務車燃油使用，數據已連續三年下降；類別二排放量為 134.5970 公噸 CO_2e（占 77.76%），主要來自外購電力。2025 年類別二排放量之回升，主要反映業務擴張帶動整體辦公運作強度提升，致使外購電力需求隨之增加。

麗明營造將持續強化溫室氣體減量策略，包括提升設備能效、優化空調與照明用電管理，並持續推動工地低碳轉型與再生能源應用。未來亦將逐步擴大溫室氣體管理範疇，透過數據監控與管理優化，落實營建業之永續發展目標。

註：

1. 麗明營造溫室氣體排放量之計算範圍涵蓋總部大樓，計算所包含的氣體種類為二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）及氧化亞氮（N_2O）。本公司營運活動無生物源二氧化碳排放量。溫室氣體排放盤查依「營運控制」原則進行，並以公噸二氧化碳當量（tCO_2e）作為統一計算單位。

∞ 麗明營造近三年總部大樓溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度

總排放量	2023	2024	2025
類別一（公噸 CO_2e）	41.3442	39.6029	38.4850
類別二（公噸 CO_2e）	157.8636	122.7412	134.5970
總溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）	199.2078	162.3441	173.0820
總部大樓樓地板面積（平方公尺）	3,150.81	3,150.81	3,150.81
溫室氣體排放強度（公噸 CO_2e ／平方公尺）	0.0632	0.0515	0.0549

註：

1. 採溫室氣體控制邊界，範圍為麗明營造總部大樓 B1F、3F、4F、7F。
2. 類別一排放來源包括公務車之燃料（柴油、汽油）；類別二排放來源為外購電力，不包含承攬商外部工地之營建機具。
3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係參照 IPCC 第六次評估報告之估值。
4. 經濟部能源署提供年度電力排碳係數，2023 年採 0.495 計算，2024 年採 0.494 計算，2025 年採 0.474 計算（單位：公斤 CO_2e/ 度）
5. 能源熱值轉換依據：
   2023 年，依據經濟部能源署「能源產品單位熱值表」：
   - 車用汽油熱值 = 7,800 千卡 / 公升
   - 柴油熱值 = 8,400 千卡 / 公升

   2024 年，依據環境部最新公告：
   - 車用汽油熱值 = 7,609 千卡 / 公升
   - 柴油熱值 = 8,642 千卡 / 公升

   2025 年，依據環境部最新公告：
   - 車用汽油熱值 = 7,586 千卡 / 公升
   - 柴油熱值 = 8,636 千卡 / 公升
6. 溫室氣體排放強度計算公式：
   - 溫室氣體排放強度（公噸 CO_2e ／平方公尺）= 溫室氣體排放總量 ÷ 總部大樓樓地板面積
   - 計算至小數點後第四位四捨五入。

節能減碳

一、 辦公環境優化：抑制營運成長帶來的能源壓力

隨著 2025 年業務規模快速擴張，總部行政運作強度隨之提升。為有效控管因業務成長帶來的電力需求成長，麗明營造透過設備汰換與數據化管理，積極發揮節能設備之減量效益。

空調系統能效實證：關鍵節能措施

2025 年為總部大樓全面導入一級能效標章之 VRV 變頻多聯空調系統（2024 年 5 月啟用）後的首個完整運行年度。透過空調用電的專案盤查數據顯示，即使在辦公運作強度隨業務成長而提升的背景下，高效能設備結合精準管理，仍展現出顯著的節電實績：

單位效能提升

2024 年系統處於啟用初期與參數磨合階段，每月平均空調用電量為 9,796 kWh；2025 年隨系統運行進入穩定成熟期，並配合「智慧電表監控」與「溫控設定優化」等管理措施，每月平均用電降至 8,716kWh，節能幅度達 11%。

管理價值

雖然 2025 年總部總用電量受業務規模擴張影響而有所上升，但空調系統透過「硬體升級」與「運作優化」的雙重效益，成功發揮了關鍵的減壓效果，有效抵減了行政成長帶來的電力需求，將整體能源增幅控制在預期範圍內。

數位化監控與制度化管理

為確保節能設備發揮最大綜效，公司落實配套管理以抑制無謂能耗：

精準數據監測

導入 AMI 智慧電表系統 (Advanced Metering Infrastructure)，即時監控各樓層電力負載曲線，針對異常用電進行動態調整與優化，確保設備維持高效率運行，落實節能減碳目標。

行為節能落實

嚴格執行空調定時關閉、午休節電模式，並透過定期維護保養，防止設備老化導致能效衰退，將節能理念深植於日常營運。

日常節能減碳措施

01 ｜ 節電措施

- 空調管理，依循政府節能政策，室內空調溫度維持於 26~28°C，並結合風扇循環以兼顧環境舒適度與節能效益。
- 對於公共設施如飲水機、影印機等公用設備安裝定時開關，於非辦公時段自動斷電，降低待機電力浪費。
- 在辦公場所全面汰換為 LED 高效節能燈具，並評估安裝感應照明以減少無人區域耗能 (如梯間)。
- 定期監測和評估用電情況，進行滾動式評估與節能調校。

02 ｜ 節油措施

- 定期對公司車輛進行保養，以確保胎壓合適，以降低油耗。
- 鼓勵同仁共乘或使用大眾交通工具，以減少個人車輛的使用。
- 定期記錄車輛油耗，並整理成「用油紀錄表」以監控油耗情況。

日常節能減碳措施

03 | 源頭減量與資源回收

- 在會議和活動中提供可重複使用的餐具和飲料容器，避免一次性塑料產品的使用。
- 實行垃圾分類，並推動辦公用品如文件夾、紙袋等的回收再利用。

04 | 節紙措施

- 優先選擇環保認證的辦公用紙。
- 鼓勵同仁雙面列印及循環使用紙張。
- 積極推動無紙化辦公，減少實體文件的列印需求。

05 | 環保倡議與宣導

通過各種宣傳和活動，倡導綠色生活方式，如隨手關燈、步行或騎自行車上班，以增強同仁的環保意識。

二、 從工務所出發：驅動工地低碳轉型

麗明營造將工務所定位為工地低碳轉型的重要據點，自 2022 年起推動「太陽能工務所」計畫。透過再生能源供電，降低工地對傳統電力的依賴，從源頭減少施工階段的環境衝擊。

2025 年，麗明營造於 4 處工地工務所建置太陽能發電系統。雖然設置工地數量受工程進度與工期調度影響，較前一年減少（2024 年有 6 處工地設置太陽能），但受惠於指標性專案「台中巨蛋」進入全年完整運轉期，整體減碳效益顯著提升。

績效表現

2025 年全年太陽能減碳實績達 65.1 公噸 CO_2e。相較於 2024 年之 28.2 公噸，增加 36.9 公噸。此顯著成長主要來自台中巨蛋工地於 2024 年 8 月啟用後，於 2025 年發揮全年發電效益，且因工地規模與屋頂設置面積較廣，進一步提升整體發電效能。

智慧化施工與資源優化

麗明營造同步在施工現場導入多項智慧化技術，全方位提升能源使用效率：

01

智慧化能耗監控

工地臨時照明全面採用 LED 燈，並搭配 IoT（物聯網）技術，即時監控能耗，優化用電效率。

02

變頻設備導入

臨時給水泵浦採用變頻馬達，降低不必要的能源消耗，提高供給水效率。

03

智慧施工管理

推動分包商運用 BIM（建築資訊模型），在工程規劃階段就優化施工資源配置，減少材料浪費與能源耗損。

04

工地資源循環

設立廢棄物分類區，回收金屬管材、線材及相關廢五金，提升資源再利用率。

麗明營造以工務所為低碳轉型起點，逐步將再生能源與智慧管理技術延伸至整體施工過程，打造節能、減碳、循環永續的營建環境。未來將持續推動低碳工程實踐，透過技術導入與管理優化，為營建業永續發展貢獻更多實質行動。

2025 年麗明營造 4 個工務所太陽能減碳成果

工務所所屬建案	太陽能面積（單位：坪）	2025 年減碳量（單位：公噸 CO_2e）
中榮第三醫療大樓	9	2.01
義隆總部大樓	16	1.61
台中巨蛋	271	58.85
聯發科竹北	26	2.66

註：

1. 本公司太陽能減碳量係依下列公式進行估算：
   減碳量（公噸 CO_2e）＝ 太陽能發電量（度） × 電力排碳係數（公斤 CO_2e ／度）÷1000
2. 計算所採用之電力排碳係數為台電公告之 2024 年數值：0.474 公斤 CO_2e ／度



4.3

強化氣候韌性

GRI 201-2

麗明營造深知氣候變遷對企業營運的影響，並將減緩氣候風險與強化營運韌性納入永續經營的核心策略，以確保企業在面對極端氣候事件與低碳轉型挑戰時，仍能穩健發展。我們積極參與國內環境永續活動，並關注政府政策、投資者需求、客戶期待及社會大眾的關切議題，確保企業經營方向符合全球永續趨勢。同時，麗明營造持續鑑別環保風險與掌握碳轉型機會，並密切關注氣候變遷趨勢與政府應對措施，進一步落實環保法規與企業減碳承諾。此外，我們與供應商攜手建立綠色供應鏈，共同推動低碳營建技術與環境友善材料的應用，降低氣候變遷對企業營運的潛在風險與衝擊，提升產業的永續競爭力。



TCFD 架構導入

氣候變遷不僅影響環境，也對企業營運與財務穩健性帶來挑戰。麗明營造依循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構，呈現我們應對氣候風險的策略、防範措施及其對財務的潛在影響。我們透過實施有效的氣候適應措施，致力於提升應對氣候災害的韌性，同時積極尋找並把握相關機會，以確保服務的持續性和擴展性。

TCFD 運作框架

治理

由永續管理委員會負責召集相關單位，每年依據職安室所執行的各項氣候變遷風險鑑別結果、因應氣候衝擊之策略 擬定上呈予總經理評估和管理，另由董事會負責監督此氣候變遷風險管理流程有效運作及執行。

風險管理

為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，職安室定期評估氣候變遷風險，以瞭解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控。

策略

有鑑於氣候變遷可能帶來短期暴雨或乾旱等極端天氣的立即性風險；平均氣溫上升導致現場建築工人熱危害，以及能源短缺等中長期風險，均可能導致營運及工程被迫中斷，連帶造成營建成本提升或是財務損失。因此麗明營造以核心本業出發，積極鼓勵業主使用綠建材、協助打造更具氣候變遷調適能力的綠建築並透過綠色採購、調配工期工種、設置完善防災措施、培養長期合作夥伴等策略，降低氣候變遷對營運的衝擊。

指標和目標

短期目標	中期目標	長期目標
2024-2025 年	2026-2030 年	2031-2035 年
完成減碳大數據庫，建立低碳工法作業準則	推動減碳路徑，擴展碳管理系統應用	深化低碳營建技術，推動產業減碳標準

∞ 氣候相關風險及財務影響

轉型風險

風險類型	氣候相關風險	風險內容說明	時間範圍	財務影響（採取行動前）	採取行動	行動成本
政策與法規	節能減碳相關法規	» 台灣《氣候變遷因應法》施行、碳費制度上路 » 投標政府公共工程，須揭露碳強度 » 歐盟碳邊境調整機制（CBAM）實施	中期	若未及時調整，恐影響投標資格，降低得標機會進而減少營收	建立碳盤管理機制	人員培訓、碳管理系統建置成本
技術	低碳技術與服務之開發成本	低碳施工技術與建材應用仍在發展，部分市場標準尚未統一，導入時可能面臨適用性與效益的不確定性。	中期	若延後導入，恐錯失技術領先優勢、遭客戶淘汰，減少未來營收	推動低碳建材採購，提升技術應用效益。	人員培訓及研發費用提升
市場	市場需求變化	低碳建築需求提升，傳統施工與建材成本上漲	中期	未能因應可能導致市場份額下降，導致案量減少、營收減少	調高承攬報價、建立長期採購合作、申請政府補助	採購契約成本、行政作業成本

實體風險

風險類型	氣候相關風險	風險內容說明	時間範圍	財務影響（採取行動前）	採取行動	行動成本
立即性	極端天氣事件	極端氣候導致工地設備、建材損壞，影響施工安全、工程進度與供應鏈運輸穩定性。	短期	施工延誤與維修支出上升，造成財務損失	加強工地防護設施、調整施工時程、優化供應鏈管理降低天候影響	防災設備投資、保險費提高
立即性	降水模式變化	降水異常導致工地淹水與乾旱，影響基礎工程、施工排程與水資源管理。	中期	缺水或淹水造成額外處理與停工損失	提升工地排水與防洪能力，優化施工排程降低極端降水影響	設備費、工期延展成本
長期性	年均溫上升	施工現場高溫增加熱危害風險，影響工人健康與工作效率，需提升冷卻與防暑措施	長期	勞工健康受損、工時減少、效率下降	工務所設置休息區提供降溫設備與飲品	設備與用電費用、保健支出

氣候相關機會及財務影響

	資源效率	能源來源	產品與服務	市場機會	營運韌性
氣候相關機會	» 紙張、廢棄物回收再利用 » 轉用更高效率的電器設備 » 減少耗水量 » 循環經濟 » 綠建築 » 節能產品的法律和標準	» 低碳能源使用 » 自產低碳能源、可再生能源項目 » 採用節能措施	» 面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質 » 開發和 / 或增加低碳商品與服務 » 提升產品與服務的創新，應對氣候風險市場需求	» 開發新市場 » 跨足新產業 » 獲得公共部門獎勵	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力
財務效益	» 減低耗材購買金額 » 降低用電量與碳排放 » 降低用水成本 » 循環經濟提升產品永續價值 » 購買節能電器補助 » 生產節能產品補助	» 使用自產綠電，多餘電力可外售 » 節能減少營運成本支出 » 使用多元能源，強化能源供給韌性	提供多變多元服務與商品，符合市場需求，提升公司名譽與品牌形象，創造新商機以增加收入。	» 以綠能技術研發新產品，開拓新市場 » 獲得政府公共部門獎勵（金質獎），後續投標工程可減少押標金，節省成本	提升企業應變能力，降低氣候變遷對客戶
採取行動	» 更換節能產品與設備 » 購買使用再生商品 » 評估導入智慧建築標章 » 評估導入綠建築標章 » 評估導入能效建築標章	» 工務所導入太陽能板自發自用 » 鼓勵同仁節能減電	» 建立減碳大數據庫 » 設計減碳工法 » 使用 BIM 建築資訊模型整合 » 鼓勵業主導入各項減碳標章 » 鼓勵業主選用綠建材	» 媒合低碳原料供應商 » 評估舊建築修繕之市場規模 » 擴展 BIM 資訊模型導入能源管理系統	加強風險應變管理組織開會頻率，以應付隨時產生之變化。
行動成本	» 設備更換成本、施工設計調整費	» 初期設備建置成本	» 研發費用、人員培訓費用投入	» 人力配置、申請成本	» 組織運作與時間成本

05

員工是麗明營造最重要的夥伴，也是企業持續成長的重要基礎。我們致力打造安全、共融且具發展性的工作環境，透過完善的人才培育與職涯發展制度，支持同仁與企業共同成長。同時，麗明營造持續落實「零危險、零事故、零災害」之職場安全目標，並重視人權保障與多元平等，致力營造讓同仁安心工作、發揮專業的職場環境。

幸福職場

5.1 員工招募與留才 85
5.2 職涯發展與培訓 96
5.3 人權與多元平等 102
5.4 職場安全與健康 105

11.5%

2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均成長比率

16.78 小時

2025 年員工每人平均培訓時數

首度入選

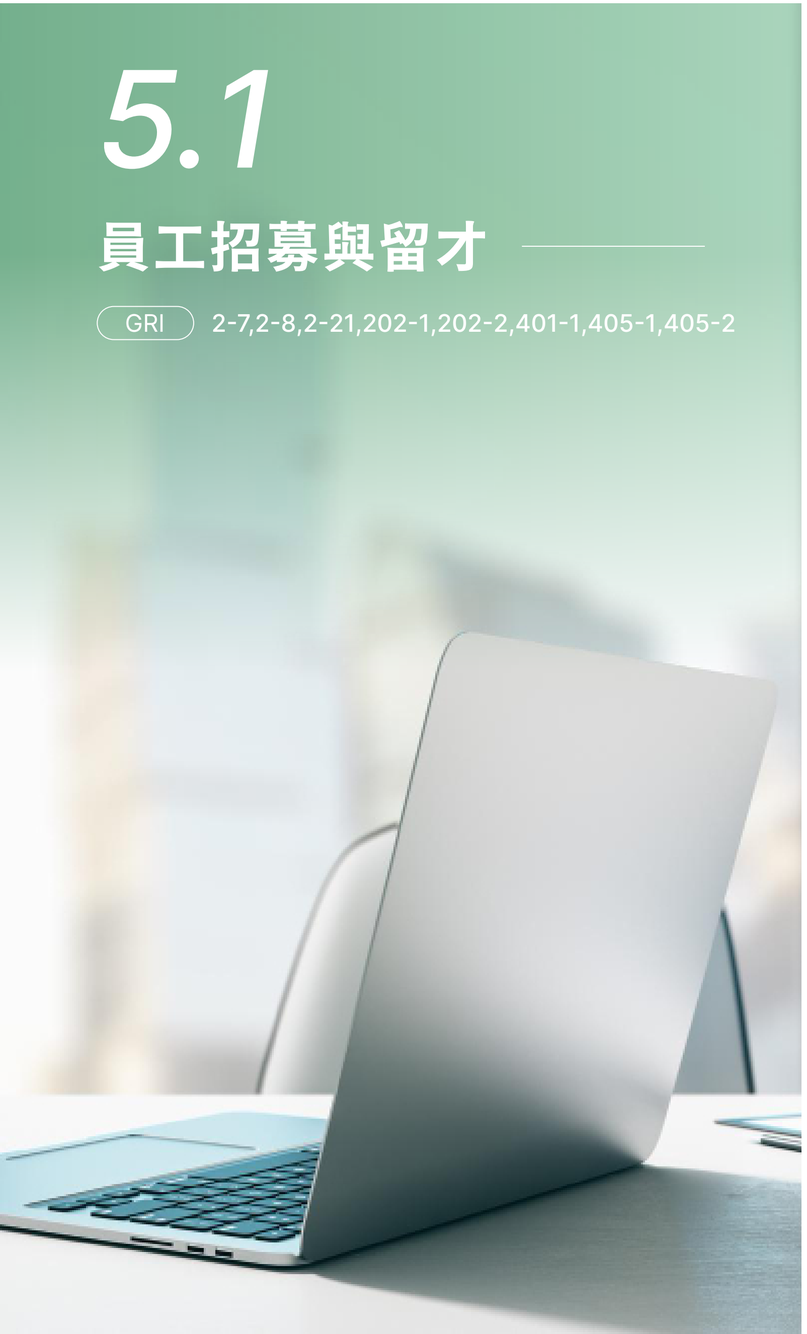
《天下雜誌》

「天下人才永續獎」百強企業

展現人才發展與職場永續成果

5.1 員工招募與留才

GRI 2-7,2-8,2-21,202-1,202-2,401-1,405-1,405-2



麗明營造視人才為企業永續發展的重要基礎，並將人才招募與留任作為組織發展的重要方向。在招募端，公司透過具市場競爭力的薪酬與福利制度，吸引多元專業人才；在留任端，則持續完善人才培育、激勵制度與職涯發展機制，提升同仁對企業的認同感與穩定度。

2025 年，麗明營造首度入選《天下雜誌》「天下人才永續獎」，展現公司在人才發展、職場環境與留才制度上的持續投入成果。

員工概況

麗明營造深耕建築工程領域，在持續精進專業技術的同時，也同步優化人力資源配置，致力打造具備專業性、韌性與包容性的團隊。

人力規模與性別結構

截至 2025 年底，麗明營造員工總數由 2024 年的 696 人成長至 758 人，年增率達 8.9%，反映公司隨業務規模擴張，持續投入人才招募與組織發展。

在性別結構方面，受營造業工程實務特性影響，目前人力仍以男性同仁為主，共 571 人，占 75.3%。然而，2025 年女性同仁人數由 162 人增加至 187 人，成長率達 15.4%，高於男性同仁 6.9% 的增幅，顯示公司透過多元招募與職場環境優化，持續提升女性於營造專業領域的參與度。

管理梯隊與職務分工

本公司重視管理經驗與專業知識的傳承。2025 年管理職人員共 243 人（包含高階主管 5 人、中階主管 74 人及基層管理人員 164 人），較 2024 年之 210 人成長 15.7%，持續強化組織管理與專案執行能力。

在專業職務配置方面，外業工程人員由 615 人增加至 664 人，主要因應業務規模擴大。公司透過充足人力配置與專業分工，確保各項大型工程專案能穩定推進。

人才賦能與在地深耕

專業人才是提升工程品質與技術能力的重要基礎。2025 年，本公司具碩、博士學歷之專業同仁增至 115 人，持續強化麗明營造的專業深度與執行能力。

同時，本公司長期深耕本土人才發展，2025 年本國籍員工占比達 99.2%，高階管理團隊亦全數由本國籍人士擔任。透過持續投入人才培育與技術傳承，累積營造專業能量與產業實務經驗。

麗明營造員工概況

單位：人數

		2023 年				2024 年				2025 年			
		男	女	總計	佔比（%）	男	女	總計	佔比（%）	男	女	總計	佔比（%）
雇用類型	正職	515	168	683	99.56	533	161	694	99.71	564	181	745	98.28
	約聘	2	1	3	0.44	1	1	2	0.29	7	6	13	1.72
國籍	本國籍	515	169	684	99.71	534	162	696	100.00	565	187	752	99.21
	非本國籍	2	0	2	0.29	0	0	0	0.00	6	0	6	0.79
學歷	博士	2	0	2	0.29	2	0	2	0.29	3	0	3	0.40
	碩士	60	32	92	13.41	68	30	98	14.08	78	34	112	14.78
	學士	324	108	432	62.97	332	105	437	62.79	358	124	482	63.59
	專科	100	19	119	17.35	101	17	118	16.95	101	19	120	15.83
	高中職以下	31	10	41	5.98	31	10	41	5.89	31	10	41	5.41
員工類別	高階管理	5	0	5	0.73	5	0	5	0.72	5	0	5	0.66
	中階管理	58	3	61	8.89	62	3	65	9.34	71	3	74	9.76
	基層管理	121	10	131	19.10	128	12	140	20.11	149	15	164	21.64
	非管理層	333	156	489	71.28	339	147	486	69.83	346	169	515	67.94
職務類別	內業	36	47	83	12.10	38	43	81	11.64	46	48	94	12.40
	外業	481	122	603	87.90	496	119	615	88.36	525	139	664	87.60
年齡	30 歲以下	128	52	180	26.24	137	44	181	26.01	148	49	197	25.99
	31-50 歲	262	97	359	52.33	247	94	341	48.99	275	107	382	50.40
	51 歲以上	127	20	147	21.43	150	24	174	25.00	148	31	179	23.61

註：

1. 正職員工係指簽訂無固定期限勞動契約之員工，對應 GRI 準則所定義之永久聘僱員工；約聘員工係指簽訂固定期限勞動契約之員工。
2. 高階主管係指資深副總級以上人員；中階主管係指部門主管及處主管；基層主管係指主任級及課長級人員。
3. 內業人員係指主要於總部辦公場所工作之員工；外業人員係指主要於工地現場工作之員工。

多元共融與弱勢族群支持

麗明營造重視多元、平等與共融（DEI）職場文化，並將相關理念納入人才招募與職場管理機制。在招募過程中，公司歡迎具身心障礙或原住民身分之求職者加入，並提供每月津貼等支持措施。

截至 2025 年底，本公司共聘用 7 位身心障礙同仁及 3 位原住民同仁。未來，麗明營造將持續優化職場環境與支持制度，營造友善且具包容性的工作環境。

非員工工作者管理與權益保障

為因應各項工程專案之人力需求，麗明營造於 2025 年共聘用 369 位非員工工作者，其中包含 40 位外聘職業安全衛生管理人員，以及 329 位透過合法人力仲介機構聘用之外籍移工等施工人員。

對於非直接雇用之工作者，本公司採取一致之管理標準，要求承攬商全面遵循《勞動基準法》及相關勞動法規，保障工作者之基本勞動權益。透過定期查核與管理機制，持續落實工地現場之合法聘用、職場安全與人權保障。

∞ 2025 年 非員工工作者概況

類別	服務範圍（工作類型）	人數	契約條件
職安衛管理人員	職業安全衛生相關業務執行	40	透過合法人力仲介機構聘用
工程現場作業人員	各項工程專案內容執行	329	透過合法人力仲介機構聘用

員工流動概況

2025 年，公司員工總數達 758 人，較 2024 年之 696 人淨增加 62 人，成長率達 8.91%。在營造業面臨缺工挑戰的環境下，公司仍持續擴充人力規模，強化組織運作與工程執行量能。

一、新進人員

2025 年，麗明營造全年共新增 132 位新進同仁，較 2024 年的 77 人增加 55 人，整體新進率由 11.06% 提升至 17.41%。

2025 年新進同仁結構顯示，各年齡層皆有穩定招募成果：

青年人才（30 歲以下）： 為主要新進人力來源，男、女性新進率分別由 2024 年的 30.66% 與 20.45%，提升至 2025 年的 50.00% 與 32.65%，顯示公司持續吸引年輕人才投入營造產業。

中堅人才（31 至 50 歲）： 共招募 38 人，較 2024 年的 24 人成長 58.3%，持續補充工程技術與專案執行人力。

資深人才（51 歲以上）：共新增 4 位資深同仁，透過引進具實務經驗之人才，強化專業技術傳承與管理經驗累積。

∞ 歷年新進人員統計

	2023 年				2024 年				2025 年			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
30 歲以下	29	22.66	8	15.38	42	30.66	9	20.45	74	50	16	32.65
31-50 歲	11	4.20	3	3.09	15	6.07	9	9.57	19	6.91	19	17.76
51 歲以上	0	0	0	0	2	1.33	0	0	2	1.35	2	6.45
總計	40	7.74	11	6.51	59	11.05	18	11.11	95	16.64	37	19.79
新進率	7.43%				11.06%				17.41%			

註：
1. 新進率係以該年度、該性別及該年齡層之新進員工人數，除以該族群員工總數計算。

二、離職人員

2025 年離職率為 14.38%，較 2024 年（12.07%）略為上升，主要反映營建產業整體人才市場流動性提升，以及外部同業積極延攬專業工程人才之趨勢。同時，亦受到專案型工作特性與個人職涯規劃等因素影響。面對外部勞動市場競爭，公司持續強化新人導入、導師制度及職涯發展支持機制，以提升人才留任穩定度，並持續朝向友善職場與人才永續發展目標推進。

- 青年人才（30 歲以下）：女性留才成效顯著，離職率由 15.91% 下降 3.67 個百分點至 12.24%；男性離職率則由 18.98% 上升至 35.14%，反映出基層工程人員初期的磨合挑戰，公司將持續透過導師制度與新人培育機制強化支持。
- 中堅人才（31 至 50 歲）：核心技術與管理人才整體維持穩定，男性離職率由 13.36% 下降 3.18 個百分點至 10.18%；女性離職率則由 11.70% 微增至 12.15%，增加 0.45 個百分點，整體中堅族群仍為組織穩定運行的基石。
- 資深人才（51 歲以上）：該族群流動率維持低檔，男性離職率由 2024 年的 4.00% 微增至 2025 年的 5.41%；女性則由 4.17% 微增至 6.45%。

歷年離職人員統計

	2023 年				2024 年				2025 年			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）	人數	占比（%）
30 歲以下	17	13.28	7	13.46	26	18.98	7	15.91	52	35.14	6	12.24
31-50 歲	14	5.34	9	9.28	33	13.36	11	11.70	28	10.18	13	12.15
51 歲以上	4	3.15	0	0	6	4.00	1	4.17	8	5.41	2	6.45
總計	35	6.77	16	9.47	65	12.17	19	11.73	88	15.41	21	11.23
離職率	7.43%				12.07%				14.38%			

註：
1. 離職率係以該年度、該性別及該年齡層之離職率員工人數，除以該族群員工總數計算。

薪酬制度

麗明營造遵循《勞動基準法》相關規定，建立具市場競爭力之薪酬制度，以吸引並留任專業人才。

2025 年，麗明營造非擔任主管職務之全時員工薪酬持續提升。平均薪酬達新台幣 788,085 元，較 2024 年成長 11.50%；薪資中位數亦提升至新台幣 752,792 元，年增率同為 11.50%。整體薪酬增幅高於當年度經濟成長率 8.68%，反映員工薪酬增幅優於整體經濟表現。

此項薪酬成長，主要係公司於 2025 年 1 月實施全體同仁調薪 11% 政策，展現公司在營收穩定成長下，持續與同仁共享經營成果。

在薪酬治理方面，本公司定期檢視薪酬結構之合理性與公平性。2025 年年度總薪酬最高個人職位（董事長）與全體同仁（不含董事長）之年度總薪酬中位數比率為 3.93：1；而在薪酬增幅方面，最高薪酬者與其餘同仁年度總薪酬增幅百分比中位數之比率則為 4.02：1。整體薪酬結構維持合理區間，並兼顧公司經營績效與內部薪酬平衡。

非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新台幣元

年度	薪資平均數	薪資中位數
2023	659,415	615,000
2024	706,803	675,150
2025	788,085	752,792

基層人員薪資與法定最低工資比

麗明營造為基層同仁（含工程師及行政專員等）提供優於法定最低工資之薪酬保障。2025 年，男性基層員工平均薪資達 827,973 元，女性則為 684,555 元，較 2024 年分別成長 11.5% 與 11.0%，反映公司持續提升基層同仁薪酬水準。

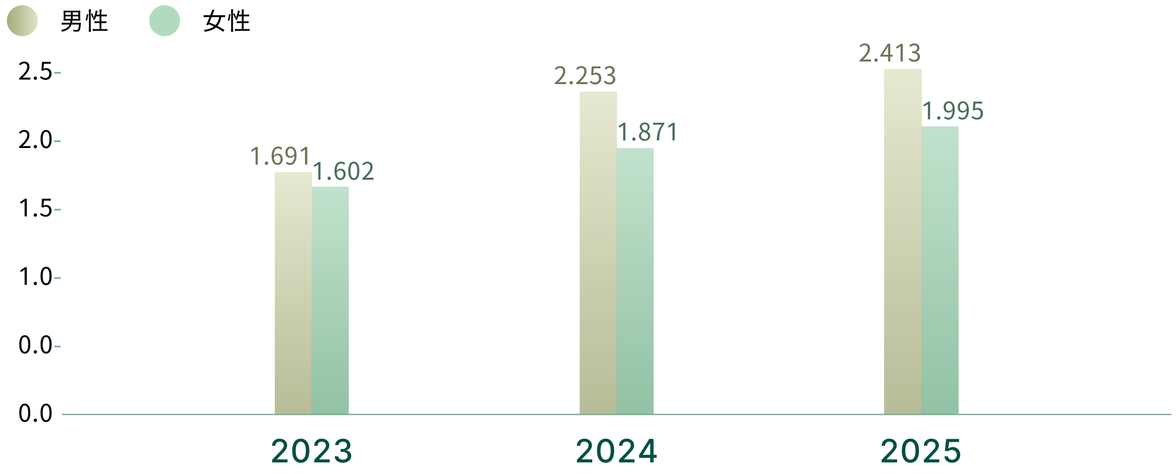
基層員工平均薪資

單位：元

2023 年		2024 年		2025 年	
男	女	男	女	男	女
535,800	507,600	742,577	616,717	827,973	684,555

2025 年男性基層人員薪資已達法定最低工資的 2.413 倍（2024 年為 2.253 倍），女性則為 1.995 倍（2024 年為 1.871 倍）。麗明營造基層人員的薪資增幅持續優於法定最低工資之漲幅，展現公司在營造產業中具備一定薪酬競爭力，並持續提升同仁薪酬保障與職涯發展支持。

基層人員薪資與法定最低工資比率



註：

1. 基層人員：含本公司職稱為工程師、行政專員等人員。
2. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
3. 2023–2025 年台灣當地每月最低薪資分別為 26,400 元、27,470 元及 28,590 元，分別以 12 個月薪數據估算年薪。
4. 基層人員薪資與法定最低工資比率 = 基層人員平均年薪 ÷ 當年度法定最低年薪。

不同層級之男女薪酬比

麗明營造致力於建構公平的薪資制度，確保同仁獲得符合其專業與貢獻的報酬。2025 年，女性基層員工平均薪資約為男性基層員工的 0.92 倍，與 2024 年持平。此差距主要受產業特性影響，男性同仁多擔任現場工程師等外業技術職位，而女性同仁則多從事內業行政與支援工作。

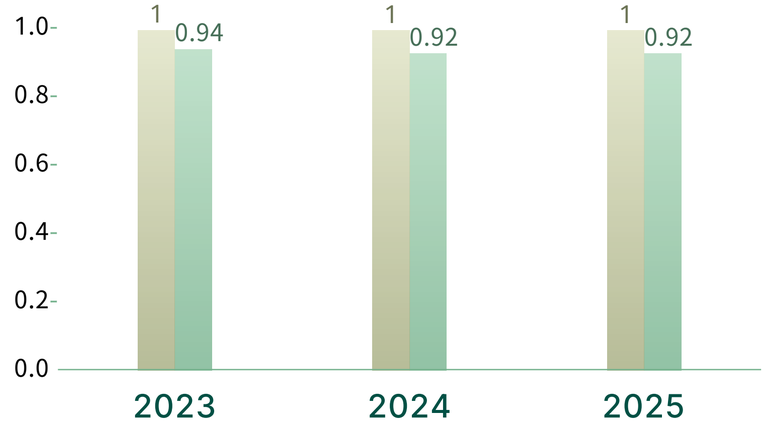
在管理職層級，2025 年基層主管之性別薪酬比維持在 0.95，顯示在初階管理職務中，性別薪酬已趨向平等。而在中階主管部分，2025 年薪酬比為 0.72，雖維持與 2024 年相同水準，但相較 2023 年（0.80）仍存有落差。分析其主因，在於公司外業中階管理職多由男性擔任，而外業職務因職務屬性與津貼結構不同，進而拉開平均數值。

針對各職級之薪酬分布，麗明營造持續關注不同職務間的性別比例，並透過多元的職涯歷練與晉升機制，積極培養女性管理人才。公司將持續落實同工同酬原則，提升組織內部的薪酬公平性。

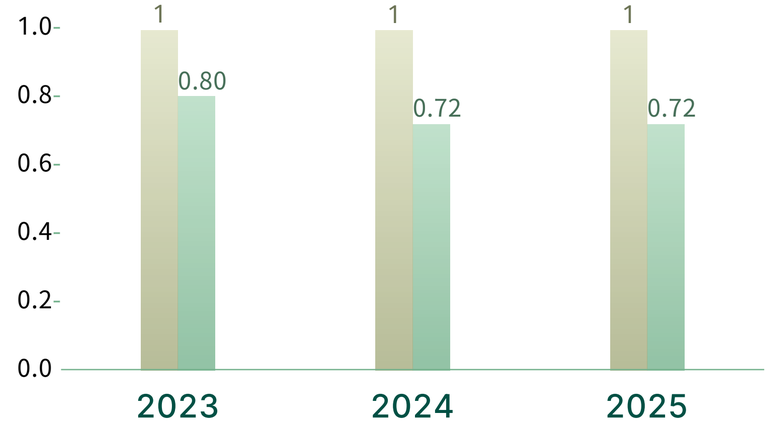
不同層級之員工男女薪酬比

男性 女性

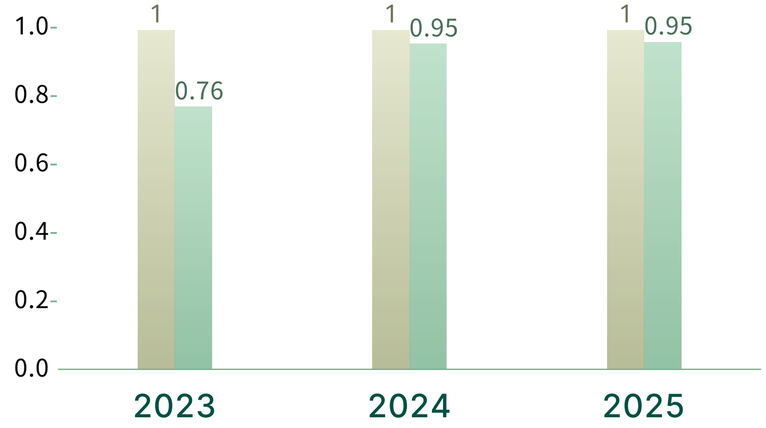
一般員工



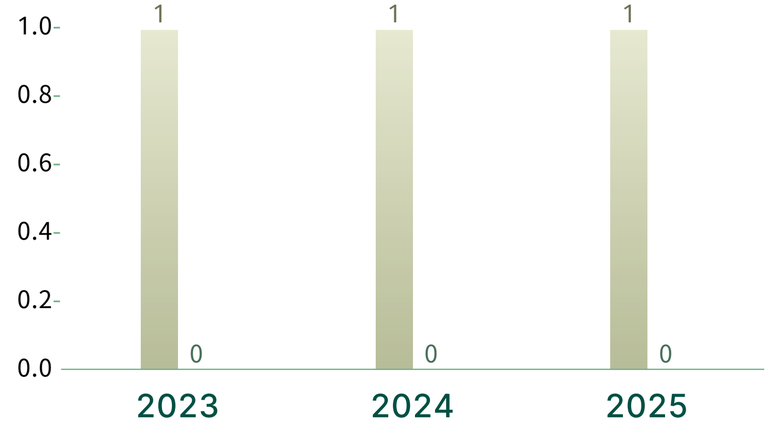
中階主管



基層主管



高階主管



註：
1. 男女薪酬比＝女性員工平均薪資 ÷ 男性員工平均薪資

GRI 201-3,401-2,401-3

5.1.1 多元福利與員工關懷

多元福利

麗明營造從同仁不同人生階段的實際需求出發，打造優於法定標準的福利措施，福利內容涵蓋如下：

01 家庭照顧與支持

公司提供涵蓋生育、教育及婚喪喜慶的實質補助。麗明營造實施每胎新台幣 10 萬元之生育補助制度，2025 年總計 13 人次申請，有效減輕同仁負擔。針對子女教育階段，設有「同仁優秀子女獎勵金」，2025 年申請人次達 105 人，托育及幼兒階段則提供就學禮品；此外，透過結婚禮金、新居落成禮及各項慰問金，陪伴同仁走過人生重要時刻。

02 工作與生活平衡

公司設有「不休假獎金制度」，鼓勵同仁自主安排休息時間，維持工作與生活平衡；針對海外旅遊，每位同仁每年享有新台幣 45,000 元補助，2025 年總發放金額逾 2,704 萬元（含已補助出國及退券金額），公司並宣布自 2026 年起，將該補助調升至 48,000 元；日常福利則包含午餐供應、電影與餐飲禮券及年終摸彩，提升同仁歸屬感與團隊凝聚力。

03 健康管理與保障

麗明營造重視同仁身心健康，除提供年度健康檢查外，持續推動員工協助方案（EAP），提供專業心理與法律諮詢等資源。2025 年，公司年度健康檢查總參與達 372 人；在保險保障方面，公司提供醫療險、意外險及防癌團體保險，建構完善的安全防護網，確保同仁在面臨風險時能獲得必要協助。

04 個人成長與學習文化

為推動學習型組織，公司長期培養閱讀文化，除每日舉辦晨間讀書會外，每年持續贈書予同仁。2025 年度共贈送書籍 5,995 本，投入金額達新台幣 2,340,254 元；同時，透過年資、年終、結案及紅利等多樣化獎金制度，肯定同仁的專業貢獻並提升同仁工作認同與留任穩定度。

∞ 多元福利

福利類別	福利項目
節慶獎金	生日禮金、四節禮金
家庭關懷	結婚禮金、新居落成禮金、生育津貼、傷病慰問金、喪葬慰問金、同仁優秀子女獎勵金、幼兒就學禮品
工作與生活平衡	不休假獎金、海外旅遊補助、社團補助、週年慶員工旅遊
健康照護	年度健康檢查、員工協助方案（EAP）
同仁保障	醫療保險、意外保險、防癌團體保險等
獎金制度	年資獎金、年終獎金、結案獎金、紅利獎金、業務獎金
其他福利	年終摸彩獎金、電影與餐飲禮券、贈書、午餐供應

註：
1. 生育補助：本人或其配偶生育，每胎 10 萬元
2. 同仁優秀子女獎勵金：國小 1,000 元、國中 2,000 元、高中職 4,000 元、大專碩士 10,000 元

員工關懷

麗明營造將「家人般的相互關懷」視為企業核心文化，並將此精神落實於同仁各個人生階段的支持機制。公司相信，有溫度的關懷是同仁安心工作、平衡生活的重要基礎。

自 2015 年起，這套關懷機制逐步制度化，確保各項措施能穩定且一致地運作。關懷範疇不僅止於福利金的發放，更重視實際陪伴與關懷。當同仁面臨結婚、生育、新居落成等喜事，或生病住院、家屬喪亡等困難時刻，福利委員會成員均主動致電慰問，並依同仁意願親自前往醫院探視或至現場關懷致意，陪伴同仁度過關鍵時刻。

2025 年，麗明營造透過即時關懷與實質協助，具體實踐了公司對同仁的尊重與支持，年度關懷情形如下：

身心支持

生病住院關懷達 78 人次，
喪事慰問達 89 人次。

喜事祝賀

生育關懷 13 人次、結婚祝賀 8 人次，以及
新居落成關懷 2 人次。

透過制度化的福利措施與福委會的實地參與，麗明營造將關懷文化落實為日常職場支持，深化同仁對組織的認同與歸屬感，不僅協助同仁應對生活壓力，亦有助於提升組織內部凝聚力，建立具支持性的職場環境。

文化型塑

麗明營造將職場文化視為企業長期發展的重要基礎。面對工程據點分散、人員隨案派駐的產業特性，公司透過多元活動與知識交流，將跨據點的互動與共同體驗轉化為組織凝聚力，逐步建立具辨識度的「麗明大家庭」企業文化。

週年慶旅遊：打破據點隔閡並創造凝聚力

麗明營造約有八成同仁長期駐點於全台各處工地，面對跨據點互動受限的產業特性，公司將「年度週年慶旅遊」視為重要的溝通平台，透過實體互動與情感交流，凝聚各單位同仁的歸屬感，進而強化組織凝聚力。

以 2025 年「31 週年慶員工旅遊」為例，公司規劃宜蘭兩日行程，共計 548 位同仁共同參與。透過共同旅程、週年慶晚宴及自然人文體驗，打破地理據點的限制，促進跨部門同仁的深度交流。這種集中式的體驗與互動，有效將分散各地的工程團隊凝聚為具共同認同的組織文化，深化跨據點同仁的組織認同。



員工攝影展：專業視角紀錄與文化認同

麗明營造長期舉辦「麗明－建築與人文交響曲」員工攝影展，鼓勵第一線同仁以自身視角記錄建築成果與工作日常。這項活動旨在引導同仁捕捉工程背後的職人身影與互動，將施工現場的真實樣貌轉化為承載企業文化的空間，進而將這些真實的職場文化片段，轉化為同仁的榮譽感與歸屬感。

2025 年辦理之第 17 屆「麗明－建築與人文交響曲・永續之境」，具體成效如下：

參與動能

共計 202 人次報名，反映同仁對組織文化活動的高參與度。

實質獎勵

發放獎勵金總額達新台幣 211,100 元，透過實質獎勵肯定同仁對職場文化的貢獻。

數位轉型

2025 年首次將獲獎作品上傳至官網。透過數位化保存，使文化成果成為公司可持續累積的文化資產。



2025 年第 17 屆「麗明－建築與人文交響曲・永續之境」員工攝影展 獲獎作品

書香傳承：營造企業閱讀文化，推動社會知識循環

麗明營造致力營造持續學習的組織氛圍。自 1996 年起，每週二至週五晨間固定於總部舉辦讀書會，由董事長親自帶領參與，不僅培養團隊閱讀與學習習慣，更塑造出具備高度學習力的企業文化。

為進一步擴大知識影響力，公司推動「書香傳承」計畫，將企業內部的閱讀風氣擴散至社會，2025 年累計捐贈書籍予南投、彰化及嘉義縣立圖書館等公共機構，透過資源共享為地方教育注入新動能。

01

堅持 29 年不間斷！

自 1996 年起由董事長吳春山長期帶領閱讀風氣，形成獨特的學習型組織。

02

2025 年度贈書 5,995 本！

公司購書總金額達 234 萬元，展現對同仁持續教育的實踐。

03

同仁自主捐贈 176 本書！

將閱讀後的書籍捐贈予公共圖書館，促進社會知識傳承。



從晨間讀書會的思維激盪、員工旅遊的歡笑同行，到攝影鏡頭下的職場詮釋，麗明營造將這份由內而外的文化底蘊，凝聚成一股堅韌的「大家庭」認同。

育嬰照顧

麗明營造重視性別平等，致力營造支持同仁兼顧工作與家庭的友善環境。公司設置專用哺 (集) 乳室，提供女性同仁上班時段使用，並落實育嬰留停制度，凡在職滿 6 個月且子女未滿 3 歲的同仁，皆可申請育嬰留停。

2025 年，共有 7 名同仁申請育嬰留停，其中男性有 5 位、女性有 2 位，整體申請率達 53.8%。當年度預計復職的同仁 7 位，實際復職人數 4 位，復職率為 57.1%。此外，2024 年申請育嬰留停並留任長達一年之留任率為 60%。

為進一步支持同仁的家庭生活，麗明營造提供同仁每胎 10 萬元的生育補助金，並根據生育胎數累計發放。男性同仁亦享有陪產檢假與陪產假，可申請最多七天全薪假期，以陪伴配偶分娩。

此外，公司亦提供必要之教育訓練與工作銜接支持，協助育嬰留停後復職同仁順利返回工作崗位，持續兼顧職涯發展與家庭生活。

∞ 育嬰留停統計

	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
（A）當年符合育嬰留停申請資格人數	7	4	11	12	5	17	10	3	13
（B）當年實際申請育嬰留停人數	1	2	3	8	4	12	5	2	7
（C）育嬰留停預計於當年復職人數	-	2	2	8	4	12	5	2	7
（D）當年育嬰留停實際復職人數	-	2	2	6	4	10	3	1	4
（E）前一年度申請育嬰留停實際復職人數	2	3	5	0	2	2	6	4	10
（F）前一年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	2	3	5	0	2	2	2	4	6
育嬰留停申請率 （B ／ A）	14.3%	50%	27.3%	66.7%	80%	70.6%	50%	66.7%	53.8%
育嬰留停復職率 （D ／ C）	-	100%	100%	75%	100%	83.3%	60%	50%	57.1%
育嬰留停留任率（F ／ E）	100%	100%	100%	-	100%	100%	33.3%	100%	60%

2025 年，本公司同仁共迎來 10 位新生兒。

退休制度

為保障同仁退休權益，麗明營造依據《勞動基準法》和《勞工退休金條例》，為所有同仁提供完善的退休金計畫，確保參與率達到 100%。對於 2005 年 6 月 30 日前加入公司的同仁，按照舊退休金制度辦理，每月將 10%的薪資存入台灣銀行的舊制退休準備金帳戶中。而選擇新退休金制度的員工，則由公司每月為其提撥薪資的 6%至個人的退休金帳戶，員工本人也可以選擇額外提撥 0%到 6%的薪資至該帳戶。

為保障員工的退休福利，本公司還訂定了詳細的退休辦法，涵蓋退休資格、申請方式、金額計算及給付方式等，並隨著法律變動進行調整，確保制度內容能夠符合法規要求。此外，公司也定期委請精算師提供退休金報告，以確認足額提撥，保障每位同仁未來退休給付權益。





移工關懷

麗明營造重視外籍移工之工作與生活照顧，並將其視為工程團隊的重要成員。為協助移工適應在台工作與生活環境，公司持續提供住宿、交通接送及飲食等相關協助，提升其在台工作期間之基本生活品質。

在住宿管理方面，公司提供符合規範之宿舍空間；交通部分則安排上下班接送；飲食方面亦考量不同國籍與生活習慣，提供相應支持措施，以協助移工降低異地生活的不適應情形。

此外，公司亦不定期辦理關懷活動與健康促進宣導，持續營造友善工作環境，協助外籍同仁融入工作團隊與在台生活。

外籍移工關懷措施

01 住宿安排

公司提供交通便利的住宿環境。宿舍位置選擇靠近工地、步行上班即可抵達之處。若住宿離工作地點較遠，也提供專車接送服務，以解決外籍同仁通勤問題。

02 宿舍設施

公司提供乾淨、寬敞的宿舍，擁有良好的衛生和通風條件。宿舍內設有運動與休息區域、飲水機、脫水機和空調設施，並透過衛星電視提供來自各國的電視節目，確保外籍移工在生活品質。

03 餐飲供應

聘請專任的同國籍廚師，為外籍移工們烹飪具有家鄉風味的美食，讓外籍同仁在異地亦能感受家鄉飲食的溫暖。

04 健康關懷

不定期提供移工口腔篩檢服務，確保他們的口腔健康，及早發現和處理口腔問題，協助維持健康狀況

05 文化交流

為促進不同文化背景同仁之間的理解與融合，麗明營造定期舉辦各種文化交流活動，包括每月定期於各工地舉辦慶生會，鼓勵本國同仁與外籍移工之間的相互交流，增進同仁凝聚力。

5.2 職涯發展與培訓



GRI 404-3

5.2.1 員工績效管理

麗明營造將績效考核作為人才發展與組織管理的重要機制，透過定期評估與回饋，落實人才培育與職涯發展。公司每年定期辦理兩次評核，並將評定結果作為職位晉升與薪酬調整之重要依據，以鼓勵同仁持續提升專業能力與工作表現。

績效考核執行成效

公司依據職級與部門屬性制定明確評核標準，綜合評估工作產出、目標達成度及職能提升狀況。2025 年度績效考核執行成果如下：

評核覆蓋率達

100%

扣除入職未滿三個月之新進人員及特殊情況者，
應受評核之 697 名同仁全數完成評比
（佔全體員工比例 91.95%）。

內部晉升與職涯發展路徑

績效評核為同仁職涯晉升的重要依據。2025 年，麗明營造共計 154 名同仁獲得職位升遷，展現公司持續推動人才發展與內部晉升制度之成果：

管理職人員

獲得擢升同仁人數共計

26 名

持續補充管理與領導人才

非管理職人員

獲得擢升同仁人數共計

128 名

顯示公司持續提供
基層同仁職涯發展機會

除定期評核外，人資部門每年進行同仁專長盤點，提供跨部門調任或內部職位輪調機會。透過多元的發展管道與公平競爭環境，持續提升同仁專業發展與職務適配性。

GRI 404-1,404-2

5.2.2 人才培育與訓練

人才培育是麗明營造持續發展的重要基礎。為協助同仁與公司共同成長，公司規劃完整的人才發展藍圖，涵蓋新人訓、工作中與工作外訓練、通識訓練及自我學習等五大面向。透過多元培訓管道，持續協助同仁強化專業能力、拓展職涯發展方向，並提升整體組織競爭力。

麗明營造人才發展藍圖

項目	內容	受訓對象
新人訓練	企業文化、公司簡介、公司系統介紹、人事辦法及表單概覽、各部門工作職責概要	新進同仁
工作中訓練	職務輪調、職務代理機制、師徒制傳承	全體同仁
工作外訓練	領導管理職能、專業證照取得、部門專項技能訓練	依職務需求安排
通識訓練課程	溝通技巧、時間管理、正向思考、工作願景形塑、內部講師培訓	全體同仁
自我學習發展	產業趨勢研討、新技術專題講座、數位技能訓練、晨間讀書會等	全體同仁

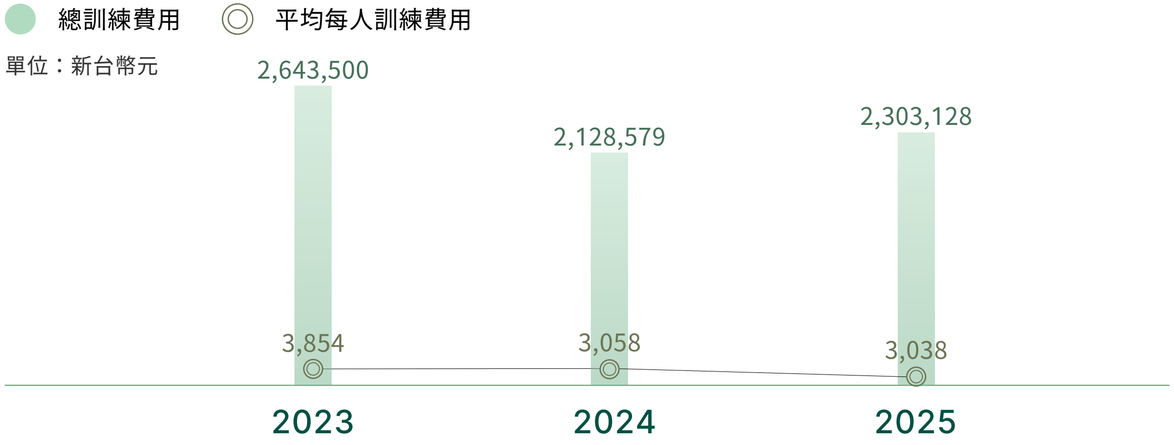
人才培育投入與成效

2025 年，公司持續投入教育訓練資源，鼓勵同仁參與各項專業課程與技能訓練，協助同仁在精進工程品質的同時，持續提升專業能力，支持公司與同仁共同成長。

教育訓練經費投入成效

2025 年公司總訓練費用為 2,303,128 元，較 2024 年成長 8.2%。平均每人訓練費用為 3,038 元，較 2024 年（3,058 元）微幅下降。儘管因組織規模擴編，使人均費用略有下滑，但整體差異不大，顯示公司在人力持續成長下，仍維持穩定的教育訓練資源投入，確保同仁具備持續學習與專業成長機會。

歷年教育訓練經費



教育訓練時數管理成效

為提升數據透明度，公司於 2025 年重新檢視管理職人員之界定基準，並同步回溯修正 2023 與 2024 年之歷史數據，以確保歷年指標具備一致且可比較之統計基礎。

在統計基準優化與數位化管理推動下，2025 年整體受訓表現明顯提升，總訓練時數達 12,721 小時，較前一年成長 72%；人均受訓時數則由 2024 年的 10.62 小時提升至 16.78 小時，成長率高達 58%。

其中，管理職人員平均受訓時數由2024年的8.61小時提升至15.61小時；女性管理職平均受訓時數則由7.33小時增加至 22.17 小時，反映女性主管培訓參與度明顯提升。此外，非管理職人員平均受訓時數亦由 11.49 小時提升至 17.34 小時，持續強化基層專業能力與技術培訓。

上述成長除來自教育訓練課程的持續推動外，亦受益於 2025 年導入之外訓申請數位化管理。公司將原有紙本申請流程改為線上作業，並建立自主登錄機制，有效簡化行政流程，同時降低訓練紀錄遺漏情形，提升教育訓練資料管理之完整性。

∞ 歷年員工受訓總時數與平均時數

員工類別	計算方式	2023 年			2024 年			2025 年		
		男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
管理職	受訓總時數	487	9	496	1,698	110	1,808	3,394	399	3,793
	員工平均受訓時數	2.65	0.69	2.52	8.71	7.33	8.61	15.08	22.17	15.61
非管理職	受訓總時數	4,704	1,354	6,058	4,158	1,427	5,585	6,685	2,243	8,928
	員工平均受訓時數	14.13	8.68	12.39	12.27	9.71	11.49	19.32	13.27	17.34
總計	受訓總時數	5,191	1,363	6,554	5,856	1,537	7,393	10,079	2,642	12,721
	員工平均受訓時數	10.04	8.07	9.55	10.97	9.49	10.62	17.65	14.13	16.78

2025 年教育訓練概況

麗明營造的人才培訓聚焦三大核心方向：專業技術深耕、管理職能強化以及通識與永續發展。公司透過內部課程與外部專業補助雙軌並行，持續協助同仁強化專業能力與管理職能，以因應產業變化與技術發展需求。2025 年，公司累計開設及補助課程達 201 堂，總受訓人次達 2,175 人次。

內部訓練：三大領域職能培育

01 專業技術深耕與新人培訓

麗明營造長期重視工程品質與技術能力養成，並將專業技術課程列為教育訓練重點。2025 年相關投入經費達 1,143,537 元，持續強化工程專業基礎與技術傳承。

» 專業技能：2025 年共開設 67 堂課程，累計 1,523 人次參與，持續強化施工標準與專業技術能力。

» 新人基礎工程訓練：針對新進同仁辦理 4 堂基礎訓練課程，共 115 人次參與，協助新進同仁建立施工標準與工地管理基礎知識。

02 管理職能強化與知識傳承

為強化組織領導力，公司持續推動管理人才培育與內部講師制度：

» 領導管理培訓：2025 年辦理管理職培訓及內部講師培訓課程，共 72 人次參與。

» 經驗與知識傳承：透過內部講師制度，由資深同仁分享實務經驗與專業知識，持續累積組織技術能量與管理經驗。

03 通識職能、ESG 與 AI 科技應用

因應永續發展趨勢與數位技術變化，公司持續強化同仁通識能力，並將 ESG 觀念與 AI 科技應用納入訓練重點。2025 年透過多元課程安排，協助同仁提升永續素養與數位工具應用能力。

» ESG 與通識課程：辦理 ESG 教育訓練及通識職能課程，累計 183 人次參與。

» AI 科技應用：因應生成式 AI 發展趨勢，開設 AI 科技應用相關課程，共 107 人次參與，協助同仁提升工作效率與數位應用能力。

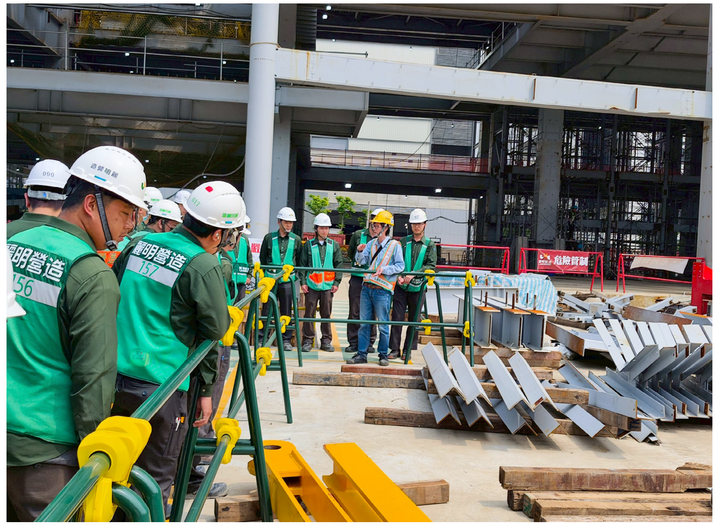
外部訓練：自主學習與專業補助

麗明營造鼓勵同仁透過外部進修持續提升專業能力。2025 年，公司持續提供專業證照與進修補助，協助同仁透過多元學習管道深化職能發展。

» 證照與進修補助：2025 年提供 119 堂外部專業學習補助（如證照取得）及 1 名升學補助，累計 164 人次受惠。

» 多元學習資源：除實體課程外，公司亦導入線上學習資源，提供同仁更具彈性的學習方式，支持持續學習與專業成長。





∞ 2025 年度教育訓練概況

			課程數 單位：堂數	費用 單位：新台幣元	受訓人次 單位：人次
內部訓練	專業技術深耕與新人培訓	專業技能	67	1,078,500	1,523
		新人基礎工程訓練	4	65,037	115
	管理職能強化與知識傳承	管理職培訓課程	2	53,372	64
		內部講師培訓	1	86,736	8
	通識職能、ESG 與 AI 科技應用	ESG 教育訓練	1	23,520	43
		通識職能訓練	3	71,118	140
		AI 科技應用	2	62,500	107
外部訓練		專業學習補助（如：取得證照）	119	810,345	163
		升學補助（如：進修碩士等）	1	12,000	1
線上課程			1	40,000	11
合計			201	2,303,128	2,175

2025 年，麗明營造針對員工教育訓練辦理滿意度調查，平均滿意度達 97 分，顯示同仁對課程內容與學習安排具高度肯定。未來，公司將持續依據同仁職務需求與產業趨勢，優化教育訓練內容與學習資源，支持同仁專業成長與組織發展。

技職校園人才深耕

麗明營造長期深耕人才培育，持續投入數位營造與 BIM 技術發展。為縮短產學落差，公司近年積極與技職院校攜手將實務經驗導入校園，培養具備即戰力的技術人才。自 2022 年起，先後與二林工商、大甲高工展開深度合作，落實技術傳承，為數位營造領域培育專業人才。

二林工商：深化教學合作，推動數位應用落實

麗明營造攜手二林工商建築科，將實務經驗與數位工具融入教學，帶領學生接觸真實作業情境，強化學習深度與實作能力，縮短產學知識落差。

階段一

實務銜接，落實雙師教學

2023 年正式啟動首屆培育計畫，由智能部門（原 BIM 中心）專業團隊進駐教學現場，落實「雙師制」教學模式，由兩位專業同仁分別擔任講師與助教，確保技術傳承的精準度與教學品質。2025 年更帶領學生實地走訪「台中巨蛋」等公司承攬之指標型專案，將課堂理論轉化為具體的工程現場認知，有效縮短學用落差。

階段二

技術轉移：推動自主教學

本計畫不僅聚焦學生培訓，更著重師資專業成長。2025 年起推動雙師制度進階轉型，課程改由二林工商師資團隊主導，麗明同仁則轉任助教提供技術後援，確保數位技術成功轉移至校方，達成校方自主教學能力，體現技術傳承目標。

助攻大甲高工：培育競賽人才，提升實務技術力

在技能競賽人才培育方面，麗明營造持續挹注專業資源與實務經驗，協助學生精進 BIM 技術之應用能力，並累積競賽實戰經驗。透過培育機制，協助技職校園團隊挑戰全國技能競賽，具體展現產學合作之實效。基於此，麗明營造深耕大甲高工建築科，全力支持校內「BIM 團隊」之培育。

密集培訓與總部實習

2022 年起，雙方正式啟動技職校園培訓計畫。每年 4 月全國技能競賽分區競賽名單公布後，麗明營造智能部同仁輪流，深入大甲高工校園進行為期三個月的專業培訓，協助晉級選手備戰全國競賽。隨著競賽日程推進，入選的優秀選手於 7 月暑假期間，前往麗明營造總部接受更為密集的進階培訓，全力衝刺全國賽事。

具體成果

在制度化支持下，2024 年與 2025 年，大甲高工兩名學生接連贏得全國技能競賽銀牌，並雙雙入圍第 48 屆國際技能競賽國手選拔，展現企業實務對技職教育的實際成果。

技職培育成果

培育面向	合作學校	關鍵成果
學用接軌課程	彰化縣二林工商	連續三年累計培育約 24 名學生，並協助技職學校累積師資培育經驗
技能競賽培訓	台中市大甲高工	協助學生連續兩年奪得全國技能競賽銀牌（2024 及 2025 年各 1 位），並皆入圍第 48 屆國際技能競賽國手選拔



麗明營造 新聞報導：二林工商



麗明營造 新聞報導：大甲高工

5.3 人權與多元平等



GRI 2-23,2-24,406-1,408-1,409-1

5.3.1 人權維護

麗明營造支持並實踐《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織公約》及《世界人權宣言》等國際人權準則。同時，公司積極遵守相關勞動法規，確保同仁權益得到妥善保護，並堅決反對任何形式的人權侵犯行為。

麗明營造對勞工權益的維護採取零容忍政策，嚴禁使用童工、強迫勞動及任何形式的歧視。同時，要求所有承攬商遵循國際標準及本地勞動法規。公司保證同仁享有合理的薪酬、工作時間、保險福利、休假制度、退休金計劃、適當的終止合約預告期，以及結社自由與集體談判權利等基本權益。

2024 年，公司發布了《多元、平等、共融（DEI）職場宣言》，承諾提供同仁一個公平的工作環境。2025 年，公司正式發布《人權政策》，作為企業營運之核心指導原則，適用範圍涵蓋本公司及其所有供應商（包含承攬商）。

麗明營造將持續履行對人權的堅定承諾，並確保未發生任何形式的歧視、童工使用、強迫勞動或其他侵害勞工權益的事件。公司的人權與勞工權益承諾包括：

1. 禁止強迫勞動　不容忍任何形式的強迫勞動，確保所有勞動活動符合國際準則。
2. 嚴禁童工　保護兒童權益，禁止聘用不滿 16 歲的童工，並實施有效的招聘檢查機制。
3. 自願性僱用　確保所有員工僱用行為均基於自願，完全遵守國際規範和政府勞動法規。
4. 薪酬與福利保障　提供公平、合理的薪資與福利計劃。
5. 防治性騷擾與職場不法侵害　遵守相關法令，並設有專線與信箱處理性騷擾申訴，訂定職場不法侵害處理程序。
6. 消除職場歧視　承諾在職場內不因同仁個人特徵進行不公平對待或歧視。
7. 休息與假期權益　確保同仁擁有充分的休息時間。
8. 安全尊重的工作環境　建立尊重、安全、友善的工作場所，防止任何形式的暴力、騷擾和非法歧視。

麗明營造 《人權政策》

2025 年，我們未接獲任何違反人權的事件申訴，並將繼續秉持這一承諾，致力於保護所有成員的勞工與人權。

GRI 2-29,2-30,402-1

5.3.2 員工意見聆聽與溝通

為保障同仁權益並強化勞資溝通，麗明營造雖尚未訂定團體協約，但已依據《勞動基準法》制定了《勞資會議實施辦法》與《勞資會議勞工代表選舉實施計畫》，並每季定期召開勞資會議，由 5 名高階管理層組成的資方代表與 5 名員工代表組成，2025 年共舉行 5 場。此外，職工福利委員會則不定期舉行，共計 10 場。

此外，為提升團隊凝聚力，麗明營造每半年舉行 1 次動員月會，確保全體同仁能同步掌握公司發展方向與重要決策，2025 年總計舉辦 3 次動員月會。公司也設立了「麗明大家庭」LINE 群組，該群組成員涵蓋董事長、總經理等高層管理人員，提供即時溝通管道，鼓勵同仁隨時提出建議與想法，作為即時溝通與意見交流管道。

除了大型會議，公司亦透過部門週會（每周一次，50 場），促使內部溝通順暢。此外，為了保障同仁權益，公司設立了申訴信箱（含匿名機制），提供同仁與外部利害關係人反饋意見的管道，確保所有訴求獲得適當處理。

當公司涉及重大營運變更（如組織調整、裁員或職位變動）時，將依據《勞動基準法》及內部管理政策進行通知，確保同仁權益不受影響，並透過內部公告、勞資會議、電子郵件與部門會議進行溝通，確保同仁能充分理解變更內容及影響，並視實際情況提供必要協助與培訓支持。

∞ 2025 年員工溝通執行概況

溝通管道	參與對象	頻率	實際執行次數
勞資會議	勞資雙方各 5 名代表	每季	5
職工福利委員會	福委會委員	不定期	10
部門週會	內勤員工	每週	50
動員月會	全體員工	每半年	3
員工滿意度調查	全體員工	每年 1 次	1
「麗明大家庭」LINE 群組	全體員工	即時	--
申訴信箱（含匿名機制）	全體員工及外部利害關係人	即時	--



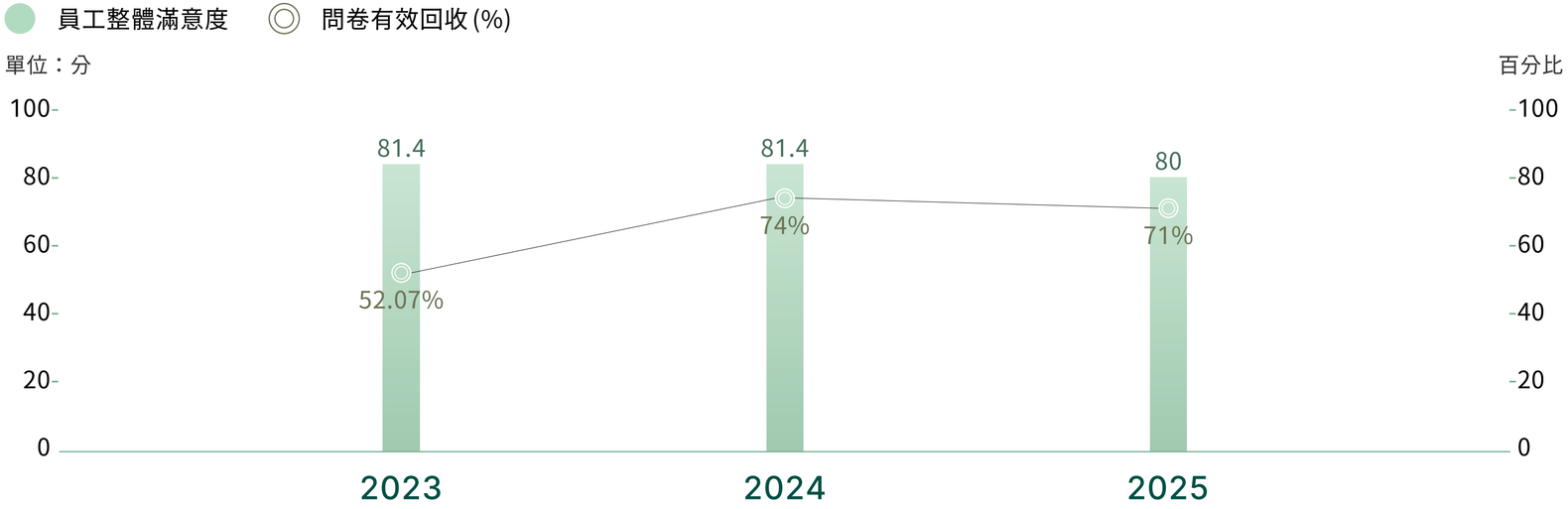
員工滿意度調查

麗明營造自 2022 年起，固定於每年第四季實施「員工滿意度調查」，並於次年第一季公開調查結果。此項調查已成為公司掌握同仁對工作環境、薪酬福利及管理政策回饋的重要管道，更是公司持續檢視與改善管理措施的重要依據。

本年度問卷回收率為 71%，較前一年（2024 年）的 74% 下降 3 個百分點，主因為 2025 年公司組織規模大幅擴張，新進員工數顯著成長，新進同仁與組織仍需時間磨合，進而影響整體調查參與情形。未來，公司將持續強化內部溝通與調查宣導，提升同仁參與度。

在滿意度表現方面，2025 年員工整體滿意度為 80 分。相較過去兩年的 81.4 分，數值雖微幅下降，但整體仍維持穩定水準，反映公司在勞資關係與員工向心力方面具一定基礎。未來，麗明營造將持續透過此一溝通機制蒐集同仁意見，並作為後續管理與制度優化之參考，打造更完善的工作環境。

員工滿意度調查



5.4 職場安全與健康



GRI 403-1,403-4,403-7,403-8

5.4.1 職業安全衛生管理系統

麗明營造以全體員工及作業場域工作者的健康與安全為重要責任。公司秉持「尊重生命、關懷勞工、嚴守法令、安全優先」的理念，建立完善的職業安全衛生管理系統。依據《職業安全衛生管理辦法》，麗明營造於總部設置「職業安全品管部」，為直接隸屬總經理之專責一級管理單位，統籌規劃並推動全公司之職安衛管理事項。

國際標準與驗證機制

公司通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及臺灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS（CNS 45001）雙重驗證，確保管理制度符合國際標準與國內法規要求。公司於各工程工地設置專責安全衛生管理組織與人員，落實各項職安衛管理措施。

職安衛委員會與 PDCA 循環

公司依法設置「職業安全衛生委員會」，並於每季定期召開會議，推動風險辨識、危害鑑別及事故調查機制。透過 PDCA 循環模式，持續檢討並優化作業流程，落實「零危險、零事故、零災害」之管理目標。

管理系統覆蓋率

截至 2025 年底，麗明營造之職安管理系統已全面涵蓋總部及所有施工場域，確保所有工作者皆納入職安衛管理範圍。

2025 年職安管理系統覆蓋人數統計

內外業員工	外聘職安衛管人員	工地承攬派遣勞工	整體覆蓋率
758 名	40 名	329 人	100%

工程現場職安管理

麗明營造依據《職業安全衛生法》及相關子法，於各工程專案設置專屬職安組織，透過明確的職責分工與專業配置，落實工地安全管理。在人力配置上，職安組長及組員需同時具備「營造業甲種職業安全衛生業務主管（營甲）」與「乙級以上職業安全衛生管理員」兩項專業證照。組長負責統籌專案管理與全面督導，組員則協助規畫並推動各項安全措施。

此外，公司要求現場工程師（含主任、監工）均須取得「營造業甲種職業安全衛生業務主管」資格，透過高於法規標準之管理要求，確保施工督導責任與第一線執行工作緊密結合。

針對多層承攬作業的防災管理，各工程專案依《職業安全衛生法》第 27 條規定設置「協議組織」。透過每月至少召開一次的「工程專案協議組織會議」，由承攬人與再承攬人共同執行工作協調、場所巡視、安全教育及各項防災管理工作，確保所有場域作業者皆遵循一致之安全管理標準。

麗明營造透過專業組織配置與跨單位的協同，持續強化工地職安管理機制，朝向安全與零災害之作業目標邁進。

工作者參與、諮詢與溝通

麗明營造於健全的管理制度基礎上，建立了優於法規的多層級治理與溝通架構。藉由制度化的運作及多元管理機制，持續強化職場安全管理與溝通效能。

四層級安全管理架構

為強化工作者參與及跨層級溝通效能，公司建構「四層級安全管理架構」，連結高階決策與工地現場執行面，強化各層級安全管理與資訊溝通：

職業安全衛生委員會

依《職業安全衛生管理辦法》規定，麗明營造設置職業安全衛生委員會，並每季召開一次，由總經理主持，成員涵蓋職安衛專業人員、部門主管、工程人員及勞工代表（比例至少達三分之一）。委員會職責包括審議年度安全計畫、檢討重大職災及其改善措施、追蹤執行情形與管理績效，作為公司最高層級之安全治理與溝通平台。

處長會議

每兩週召開一次，由各區域處長組成，屬策略層級之安全決策與溝通機制。會議聚焦於安全政策方向、資源配置及改善策略之檢討，確保安全議題納入公司營運決策考量，形成由上而下之安全管理與督導機制。

主任會議 - 全工地職安檢討

每月召開，由各工地主任、職安人員及管理階層共同參與。檢討施工管理、作業環境與風險控制，確保安全措施即時調整並降低風險。

職業安全衛生會議

每季召開，由各工地專職職安人員參與。會議側重施工技術檢討、作業環境改善建議、職災案例分享及風險預防措施優化，並彙整現場回饋意見，作為後續制度修正與管理精進之依據。

麗明營造職安溝通情形

溝通會議	頻率	2025 年開會次數	目的	法規要求
職業安全衛生委員會議	1 次 / 季	4 次	針對職安衛政策提出建議，並負責審議與追蹤相關管理計畫與執行績效	符合法規
處長會議	1 次 /2 週	25 次	檢討整體職安管理、政策執行與資源配置	優於法規
主任會議 - 全工地職安檢討	1 次 / 月	11 次	跨工地安全經驗分享、檢討安全事故與優化改善	
職業安全衛生會議	1 次 / 季	4 次	檢討施工安全實務、作業環境與風險管理	



緊急應變與事故通報機制

為提升工程現場突發職業安全事故之應變能力，麗明營造制定完整的緊急事故應變流程與權責分工。透過標準作業程序與明確的指揮機制，確保事故發生時能迅速動員資源，降低事故對人員安全及現場環境之影響。

緊急應變小組運作

當意外事件發生時，公司立即啟動由現場工務人員、公司工程管理人員及承攬商負責人共同組成的「緊急應變小組」，負責現場應變與控制工作，包括急救、疏散、消防及送醫等緊急處理事宜。

即時通報與階段性回報制度

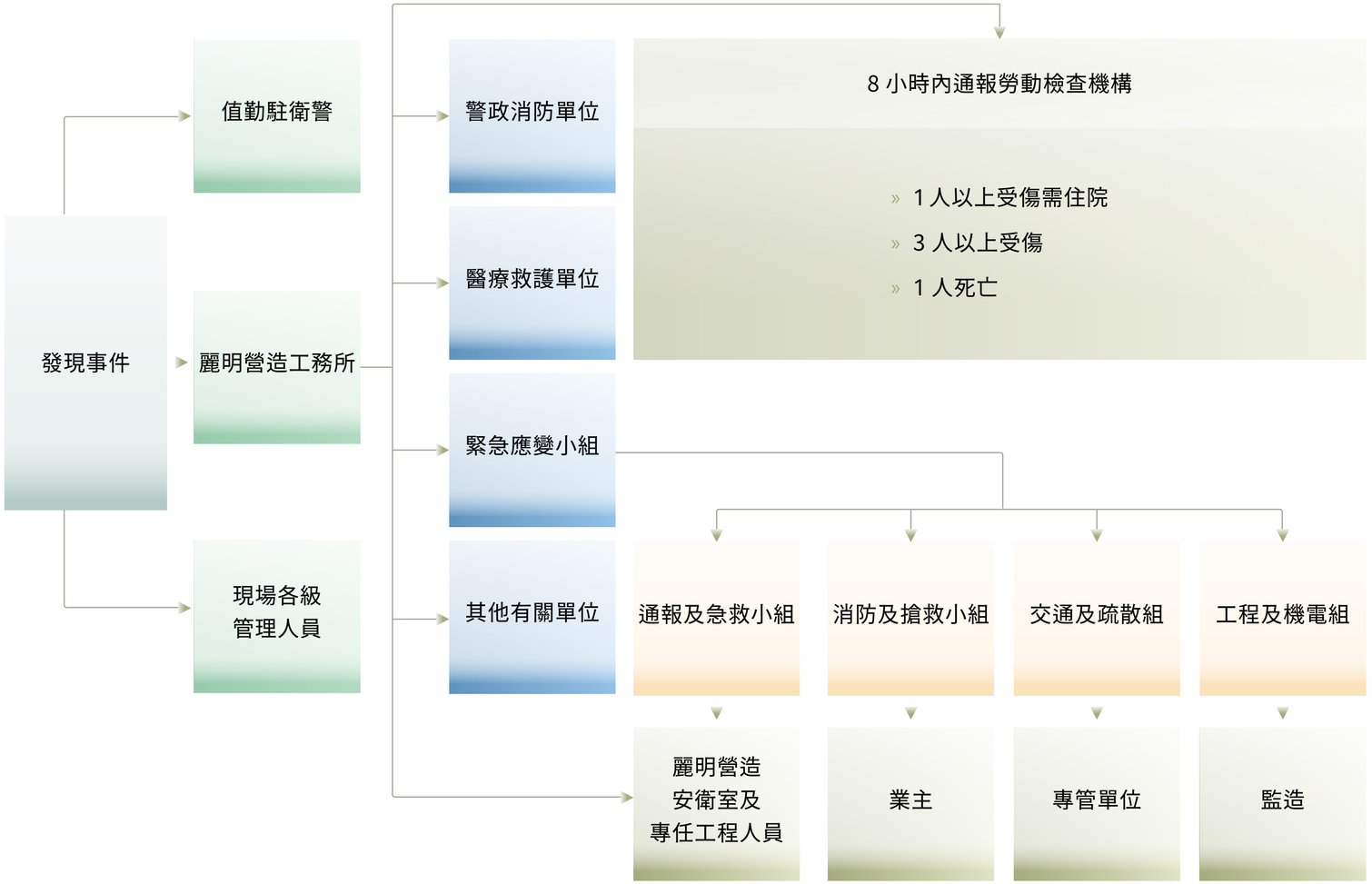
公司建立即時通報與階段性回報制度。事故發生後，相關人員須立即透過即時通訊工具向管理層及相關單位通報事故概況，以利即時啟動應變處理程序。另於事故發生後八小時內，須透過公司電子系統完成事故報告填報，內容包括事故時間、地點、受傷人員資訊、受傷部位、就醫情形及後續改善措施，並持續追蹤至結案。

事故分析與矯正預防

麗明營造重視事故調查與原因分析。透過事故檢討釐清事故成因，並提出具體的矯正與預防措施，將相關案例納入後續管理檢討與教育訓練內容中，以降低類似事故再次發生之風險，落實持續改善目標。

緊急應變與事故通報機制

∞ 緊急事故應變處理流程



全工地職安稽核與績效管理

麗明營造將職業安全衛生管理納入工程施工全期管控架構，確保各項施工活動從開工至交付皆符合相關法規及公司內部安全管理標準。

在組織配置上，2025 年全數工地（100%）均依法配置至少 1 名專責職安人員，負責現場監督與執行各項安全規範；公司並由具備乙級職業安全衛生管理員以上資格證照之專業人員執行定期與不定期現場稽核。2025 年全年累計完成 407 次職安稽核，持續強化施工階段風險預防與管理。

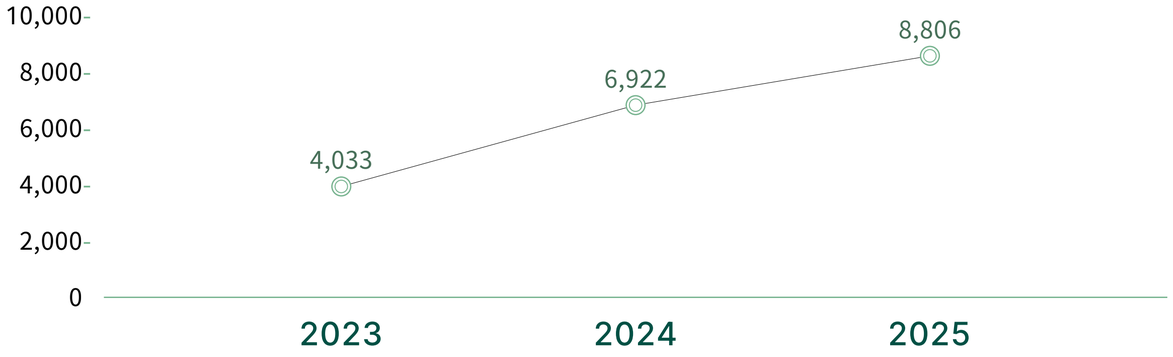
為使稽核結果不僅止於現場改善，而能形成跨工地管理效益，公司每月召開「全工地職安檢討會議」，由各工地主任、職安人員及相關主管共同參與，並由高階管理階層主持。會議中彙整各工地稽核成果，檢討缺失改善進度，並分享優良管理案例，提升整體安全管理效能。

稽核成果同時納入各工地月度職安績效評比機制，於當月會議中公開頒發「紅旗」與「黑旗」。安全管理表現優良之工地頒發紅旗予以表揚；未達管理標準者則發出黑旗警示。透過「稽核、評比、公開揭示、改善追蹤」之流程，將安全管理由被動檢查轉化為主動改善。

此外，公司推動「工地優良措施回報制度」，透過數位平台鼓勵第一線同仁主動提報職安優化措施建議，並將同仁提報之職安優良措施納入紅黑旗獎懲制度之加分項目。2025 年同仁自主提報之職安優良措施共計 8,806 件，較 2024 年成長約 27%。多項具高度可複製性之措施已納入標準作業流程（SOP），並推行至各工地，持續深化工地安全管理文化。

同仁自主提報職安相關優良措施統計

單位：件數



2025 年工地職安優化措施－標竿案例推廣

現場風險痛點	現場風險痛點
重型機具於軟弱地盤作業時，支撐面積不足可能導致沉陷或傾斜	鋼筋綁紮作業面行走困難，施工人員易踩空或絆倒
優化措施	**優化措施**
使用高密度聚乙烯（HDPE）或鐵板材質墊材	鋼筋作業區設置安全通道
具體作法	**具體作法**
移動式起重機、壓送車等機具支撐腳座統一使用高密度聚乙烯（HDPE）或高強度鋼板墊材	訂製格柵網狀踏板鋪設於鋼筋作業面上，形成固定且明確之行走動線
風險改善效果	**風險改善效果**
提升承載穩定性與受力分散效果，降低傾覆與地面破壞風險	降低跌倒及穿刺風險，提升高風險工序作業穩定性

GRI 403-2

5.4.2 風險評估、危害鑑別

麗明營造在執行 ISO 45001 風險鑑別程序時，深化了對職業安全衛生風險評估的應用。這不僅包括對工作環境中潛在危害的鑑別，還擴展到對組織內外部議題的全面審查。例如，辦公室作業條件、健康管理、營運效率與外部溝通等，這些因素對麗明營造的營運風險與機會有著重要影響。

在風險與機會的評估上，麗明營造遵循 ISO 45001：2018 標準。對於被評定為中度或更高風險等級的項目，我們會將其列為需要關注和處理的重點，並計劃相應的行動措施來消除危害，將風險降到最低。每當實施矯正或預防措施後，會重新進行危害鑑別與風險評估，以確保管理措施的有效性，並持續改善職業安全衛生表現。

此外，麗明營造還制定了一套完善的職業危害通報機制。當同仁發現潛在危險時，能立即向上回報，並允許同仁在不威脅他人安全的情況下停止工作，並撤退到安全區域。這樣的機制能即時採取措施減輕風險，並加強安全衛生管理系統的反應能力和預防措施。

麗明營造不僅遵循現行的職業安全衛生規範，還積極尋求改進和預防措施，並通過這樣的循環改善過程，達到更高標準的職業安全衛生管理要求。

風險評估管理機制

危害鑑別

全面識別可能對同仁健康安全、財產安全以及環境造成負面影響的風險因素。評估團隊採用多種方法進行危害鑑別，包括現場巡查、同仁訪談和團隊會議等，以確保對作業場所、設備操作和工作流程中所有潛在危害因素有全面且詳細的理解。

01

風險評估

透過同仁的專業知識、歷史數據和現場經驗等綜合考量，計算出各種危害因素的風險值，量化這些危害因素的嚴重性和發生機率，同時評估現有風險控制措施的效果，進而確定風險等級。

02

風險處置

針對被評估為中度或以上風險等級的危害因素，麗明營造將制定和實施一系列改善和管控措施，以減少或消除這些風險。這些措施包括但不限於工作場所的改善、安全設備的更新、員工培訓以及緊急預案的制定等。此外，為了確保這些風險管理措施的有效性和持續性，公司將進行定期的風險評估和稽核，並根據需要進行調整或更新，以適應新的工作環境或作業條件的變化。

03

預防人因危害

麗明營造依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，擬定「預防人因危害四大計畫」，進一步降低健康風險，確保職場安全並提升同仁健康福祉。公司每年年初定期審查此四大計畫，並適時調整，確保所有計畫能有效應對新的挑戰與需求。

∞ 預防人因危害四大計畫

01 母性勞工健康保護計畫

依據職業安全衛生法第 31 條之母性勞工健康保護政策，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，訂定母性勞工健康保護計畫，以確保妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工之身心健康，以達到母性勞工健康保護之目的。

02 異常工作負荷促發疾病預防計畫

當出現輪班、夜間工作、長時間工作等情形，立即啟動異常工作負荷促發疾病預防計畫，透過同仁過勞防護與壓力管理，建立預防因異常工作負荷促發疾病之狀況，以確保員工身心健康。

03 人因性預防危害預防計畫

預防工作中的危險因子，如因持續或重複施力、不當姿勢等導致或加重軟組織傷病的人因性危害，避免重複性肌肉骨骼傷病，制定人因性預防危害預防計畫，以維護公司全體員工之健康。

04 執行職務遭受不法侵害預防計畫

本計畫目的在於維護公司職場安全環境，預防全體員工因職務遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，及遭受顧客、服務對象或其他相關人士之肢體攻擊，或利用各種形式或管道如通訊軟體等進行言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等不法侵害事件。

GRI 403-5

5.4.3 工安意識培養

職安人才培育

員工專業知識與實務技能強化

麗明營造持續強化同仁於職安領域的專業能力。公司高度重視招募具備職安相關背景之人才，並建立培育機制。新進人員除接受基礎安全衛生培訓外，亦安排至大型工地實習，透過實地參與深化對職安衛實務之理解與應用能力。

落實「施工與安衛合一」之專業取證

為進一步提升工程外業人員之專業資歷與管理實務，公司要求所有新進工程人員須於一年內完成「營造業甲種職業安全衛生業務主管」教育訓練課程。此制度旨在確保每位現場工程師皆具備獨立辨識施工危害與預防職災的專業判斷能力，使安全督導能與第一線工程執行緊密結合。

針對從事高風險作業之同仁，公司另提供專項專業訓練，協助取得必要之證照（如屋頂、缺氧作業主管等），以確保作業安全與符合法規要求。

全員參與，深化職安文化

此外，公司亦致力於提升全體同仁之職安素養。麗明營造每三週發布一次「安安週訊」，向全員推廣職安議題與最新規範，強化風險辨識能力。透過持續宣導與資訊分享，使安全管理由專責人員延伸至全員參與，逐步深化企業職安文化。

∞ 麗明營造提供高職業風險工作者專業訓練課程

作業類別	作業資格	回訓
營造業工地主任	每位人員先完成 220 小時的訓練課程	每 4 年至少 32 小時
品管人員	每位人員先完成 84 小時的訓練課程	每 4 年至少 36 小時
屋頂作業主管	每位作業主管完成 18 小時的屋頂作業專業課程	每 3 年至少 6 小時
急救人員	每位人員先完成 18 小時的專業課程	每 3 年至少 3 小時
施工安全評估人員	每位人員先完成 76 小時的專業課程	每 3 年至少 6 小時
缺氧作業主管	每位作業主管完成 18 小時的缺氧作業主管專業課程	每 3 年至少 6 小時
有機溶劑作業主管	每位作業主管完成 18 小時的有機溶劑作業主管專業課程	每 3 年至少 6 小時
有害作業主管	每位作業主管完成 18 小時的有害作業主管專業課程	每 3 年至少 6 小時
粉塵作業主管	每位作業主管完成 18 小時的粉塵作業主管專業課程	每 3 年至少 6 小時

2025 年職業安全教育訓練統計

訓練類別	班次	訓練人數	訓練時數	總訓練時數
安全衛生在職訓練	4	750	3	2,250
健康管理訓練	12	502	4	2,008
危害性化學品訓練	12	158	3	474
緊急應變及個人防護具訓練	20	220	3	660
安全衛生內部稽核員訓練	2	130	6	780
風險管理訓練	12	120	6	720
其他 (一般安全衛生教育訓練 - 新進同仁)	35	90	6	540

實戰演練

麗明營造每半年舉辦一次「工地職安競賽」，旨在將安全管理由標準制度延伸至第一線的實務操作層面，強化工地對突發狀況之應變能力與風險意識。

上半年競賽以「火災緊急應變」為演練主題，著重於驗證工地人員對消防設備的操作熟稔度及疏散程序的流暢性，確保災害發生初期能迅速完成應變處置，並降低人員傷害風險。

下半年則以「工安事故預防演練」為主題，針對施工現場常見事故情境（如重疊作業引發火災、吊掛路徑全面淨空管制等）進行實戰模擬，藉此強化團隊的應變能力，並提升工作者對突發狀況之處理熟練度。

競賽結果由公司統一進行專業評選，並針對表現優異之工地進行表揚。透過這種定期演練與跨工地評比機制，麗明營造持續優化職業安全管理系統的應變韌性，朝向「零危險、零事故、零災害」目標持續精進。





跨界合作推動職安影響力

麗明營造積極推動跨界合作，透過與政府機關、醫療機構、學術單位及各界專業團隊之交流合作，將職安管理經驗由企業內部延伸至產業鏈，擴大職安管理之產業交流與社會影響力。

在提升全民工安意識方面，麗明營造於 2025 年與台中市勞動檢查處、知名知識型影音創作者「超認真少年」及義隆電子跨界合作，於案場實地拍攝專題影片。該影片以淺顯易懂方式解析塔吊爬升原理、危險機械檢查及操作證照之重要性，透過數位媒體觸及廣大社會大眾，推廣塔吊作業安全觀念。

在產官醫合作方面，公司於 6 月 23 日與台中市勞動檢查處、台中榮民總醫院，以及多家知名建築師事務所與工程顧問公司共同舉辦「安全夥伴締結暨職業安全衛生宣言簽署」，透過跨單位的共同行動，展現對職安管理的重視與承諾。

此外，麗明營造亦積極促進產學技術交流，於 6 月 26 日配合國立高雄科技大學、勞動部勞動及職業安全衛生研究所，邀請師生至「麗明四季」與「汎德台中」工地現場訪視。活動以「桅柱式自動爬升作業平台與施工架之安全效益分析與墜落預防探討」為主題，分享施工安全技術與實務經驗，協助培育下一代營造人才。

透過多元跨界合作與交流，麗明營造持續深化職安管理影響力，並逐步將職安意識轉化為產業與社會共同關注之議題。



GRI 403-7

5.4.4 職業安全防護

麗明營造致力於打造重視安全衛生的工地文化，並積極提升工作場所的健康與安全標準。職業安全品管部針對 24 項關鍵工地安全衛生設施進行全面管理，涵蓋門禁系統、支撐結構、施工腳手架與各類安全裝置，並建立標準化操作流程。這一機制確保所有施工活動皆在嚴格的安全監控下進行，進一步強化工地安全性，降低職業災害風險。

為提升安全管理效能，公司持續導入科技創新，應用 AI 監控技術與 IoT 感測器，即時監測工地安全狀況，能迅速偵測潛在風險，並在異常發生時及早預警與應對，確保作業人員安全。此外，公司導入 HSEQ 雲端管理系統，統一整合各工地的安全與品質數據，提升監控精準度與管理效能，確保安全管理落實於每一個環節。

麗明營造定期進行環境監測、檢查與評估，針對不同工種深入辨識潛在危害風險，並根據風險性質進行分級管控。此外，公司提供完善的個人防護裝備，包括安全帽、安全帶及各類防護設備，有效降低職業傷害風險，確保同仁作業安全。

工地安全管理措施

溝通與協作

01 工具箱會議

每日早晨例行性舉辦，集合所有工種，宣達當日工作重點、危害提醒及檢討前日缺失，作為工班與上級單位的良好溝通管道。

02 顏色背心區分

麗明營造首創以不同顏色背心區分工種，便於管理承攬廠商。

安全與健康管理

01 同仁身心狀況監控

進場人員需通過「平衡獨木橋測試」，確保施工人員狀態適宜，並且於出入口實施電子化系統的門禁管制，確實掌握人員控管。

02 主動保護工法

定期檢點危險機械，嚴格要求施工時鷹架扶手先行，並於施工走道設置防護欄杆、設置設備漏電測試箱，將勞工安全放在首位。

03 工地急救設備

設置自動體外心臟電擊去顫器（AED），確保突發狀況即時應對。

04 熱危害防範

提供飲水機降低高溫風險，並將福利社改為飲品販賣機，避免酒精影響施工安全。

工作環境與文化建設

01 統一放置安全帽與工地背心

培養同仁愛惜物品習慣，建立良好職場文化。

02 休息區與用餐區劃分

確保工作環境整潔衛生，提供舒適的休息與用餐空間。

03 工地設施優化

規劃汽車停放區並提供自動洗車台，提升工地便利性。



引進日式氣球燈照明設備，以 360°均勻柔光改善夜間施工照明環境，降低眩光並提升作業安全。



施工架設置安全上下設備，提供作業人員安全通行，強化高處作業安全。



吊掛作業區域設置警戒圍籬及警示標示，落實危險區域管制，防止人員誤入吊掛作業範圍。



開挖區周邊設置防墜設施與警示標誌，強化臨邊作業安全。



鋼筋作業區設置安全走道，引導人員依指定路徑通行，降低絆倒、踩空及踩踏鋼筋風險。

GRI 403-7,403-8

5.4.5 承攬商安全管理

為了讓承攬商或協力商能夠確實遵守麗明營造的工安文化，公司制定了《承攬商職安衛管理手冊》，明確界定合作夥伴在執行業務過程中應遵守的安全衛生規範與標準，並將其納入雙方合約附件，作為雙方履約的基礎。

本公司要求承攬商在施工作業的各階段遵守不同的程序，建立充分且完整的安全衛生知識、技能及設施，確保每一個施工階段都符合最高的安全標準。

麗明營造重視承攬商夥伴的身體健康，每年定期舉辦承攬商健康檢查，頻率優於法令規定，以掌握勞工的健康狀況，防止職業災害發生，保障勞工權益與安全健康。公司還邀請專業醫療機構進行菸害與口腔健康宣導，並與醫療單位合作，每年派遣行動醫療巡迴車到工地，提供承攬商廣泛的健康檢查服務。

由於承攬商積極配合麗明營造的職安衛政策與規範，2025 年職業災害維持極低發生率，整體工作安全表現穩定，未出現重大事故。麗明營造的願景不僅是實現工程品質的卓越，更重要的是保障每一位工作者的安全，預防任何事故的發生，並共同營造一個安全、和諧的工作環境。

麗明營造承攬商安全管理四大策略

01

勞工安全，人人有責（全員工安意識培養）

公司致力於培養全體同仁的安全意識，從上至下確保每位同仁都了解自身在安全管理中的責任，讓安全文化深植每一位同仁心中。

02

安全標準無上限

公司始終秉持著「安全標準無上限」的理念，不斷優化和提升工地的安全標準，確保每一項工作都達到最高安全要求。

03

發揮同理心，維持工地安全

在工地管理中，我們發揮同理心，尊重每位同仁的需求與感受，為他們提供安全的工作環境，減少事故發生的可能性。

04

勞工安全法則以人為本

公司的安全法則始終以人為本，將同仁的健康和安全放在首位，制定一系列確實可行的安全措施，保障每位同仁的生命安全。

承攬商不同階段安全管理措施

開工前

承攬商需參加麗明營造主辦的勤前教育訓練，了解工作場所的危害與預防措施。承攬商需指定工地負責人及工安人員，執行自動檢查及設施改進等相關工作，並配合麗明營造指揮調度，確保工地安全。

動工時

承攬商需配合工地出入口門禁管制，備齊安全裝備並定期檢查危險機械。入場前須進行平衡木測試，並提供飲水機與販賣機使用。確保勞工健康，並釐清共同作業所產生的風險與危害。

開工後

承攬商需定期配合麗明營造召開職安衛協議組織會議，討論工作場所的作業改善議題，以加強溝通協作，進而提升工作場所的安全與效率。

GRI 403-9

5.4.6 職災數據統計

麗明營造深知維持一個安全與健康的工作環境對營造工程業的重要性，並持續追求最高安全標準。為降低職業災害風險，所有參與專案工地的同仁及承攬商，皆被要求必須在開工前完成地方政府或客戶規定的安全衛生教育與訓練，確保他們熟悉並遵守安全衛生規範，掌握預防災害的必要知識與技巧。

依循職業安全衛生法規定，麗明營造嚴格記錄所有職業事故的細節並進行統計，每月向勞動檢查機關報告，確保資訊透明與責任落實。同時，於工作場所顯著位置設置公告，強化同仁的安全意識和預防意識。

此外，麗明營造按照職業安全衛生法要求，定期記錄和公布職業災害統計數據，讓同仁、承攬商及相關利害關係人了解公司的職安狀況，確保所有工作環境始終符合最高安全標準。

職災數據統計

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	3,394,152	779,040	4,648,784	760,040	5,953,176	1,016,694
嚴重職業傷害件數	-	-	-	-	-	-
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	-	-	-	-	-	-
可記錄職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	0	0	0

註：

1. 職業災害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總經歷工時依所有員工實際上班及加班時數加總計算；非員工工作時數＝每日平均施工人數 × 每日工作 8 小時 × 全年 365 天推估。
3. 輕度職業傷害率＝輕度職業傷害件數 ×1,000,000 ／總經歷工時；輕度職業傷害意指因職業傷害而請假 6 個月以內之傷害。
4. 嚴重職業傷害率（Disabling Frequency Rate, FR）＝嚴重職業傷害件數 ×1,000,000 ／總經歷工時；嚴重的職業傷害（不包含死亡）意指因職業傷害而導致失能、或無法 於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 ×1,000,000 ／總經歷工時
6. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）指每 1,000,000 工時中發生可記錄之職業傷害次數，其計算公式為：可記錄之職業傷害件數（含輕 度職業傷害件數、嚴重職業傷害件數與死亡人數）×1,000,000 ／總經歷工時。
7. 失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR ＝失能傷害人次數 ×1,000,000 ／總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
8. 失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）＝（失能傷害損失日數 ×1,000,000）／總經歷工時（取整數，不四捨五入）。
9. 失能傷害之綜合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）= √【（FR×SR）÷1,000】。

GRI 403-3,403-6

5.4.7 健康促進

麗明營造致力於打造更健康、更安全的工作環境，透過「健康 360」策略，全面整合健康檢查與預防、心理健康支持、工作環境與職場安全、健康保險與醫療支援、健康教育與資訊分享、運動與體能促進六大面向，建立完整的健康管理機制，確保同仁能在安全、健康、充滿活力的環境中發揮最佳潛能。

在健康檢查與預防方面，公司提供健康檢查補助，並針對員工健康數據進行管理與後續追蹤，同時也提供臨場健康服務，以確保早期的預防與介入；針對心理健康支持，我們導入員工協助方案（EAP），提供完善的心理、法務等諮詢管道，協助同仁維持心理韌性；在工作環境與職場安全上，從空氣品質監測到防護設備升級，全面落實健康職場標準；關於健康保險與醫療支援，公司提供高額團體保險並設置專業護理人員，確保同仁獲得全面醫療照護；透過健康教育與資訊分享，定期每三週發布《健康週訊》持續傳遞健康知識，同時在運動與體能促進方面，提供社團補助方案，鼓勵同仁積極參與體育活動，增強身體素質。

麗明營造建立全面性的健康促進策略，不僅能提升同仁的身心福祉，更能強化企業永續發展的競爭力。麗明營造將持續精進健康管理措施，確保每位同仁都能在健康、安全的環境中工作與成長。

健康促進措施

健康檢查與預防

01 全面員工健康檢查計畫

每年提供健檢補助，鼓勵同仁定期檢查以落實預防性健康管理。共 372 人次完成健檢。

02 員工健康數據管理與後續追蹤

分析同仁健康檢查結果，提供健康管理建議與後續關懷，協助同仁掌握自身健康狀況。

03 臨場健康服務

2025 年共計辦理 72 場次工作場所健康服務，確保同仁能即時獲得健康支持。

心理健康支持

01 EAP 計畫

2024 年導入員工協助計畫（EAP），提供心理、法律及財務等多元諮商服務，協助同仁因應工作與生活壓力。截至 2025 年止，使用人次達 38 人。

工作環境與職場安全

01 工作環境改善與健康保障

每半年檢測二氧化碳含量，安裝護眼燈具，提升辦公環境舒適度與健康品質。

02 工作風險管控

針對特定承攬商項目，公司提供專案雇主意外責任保險，強化施工風險保障機制。

健康保險與醫療支援

01 全面團體保險保障

提供所有同仁高額團體保險，涵蓋醫療、癌症、意外與職業災害等保障，適用對象包含全職、約聘及工讀生。

02 專任及特約護理人員服務

1 名專任護理人員負責同仁日常健康需求，2 名特約護理人員提供額外健康支援。



健康教育與資訊分享

01 健康促進資訊與知識共享

透過《健康週訊》每三週出刊一次，由勞工健康服務護理人員（廠護）撰寫，提供職場健康與保健資訊，提升同仁健康意識。



運動與體能促進

02 運動與相關社團補助

提供同仁社團補助方案，鼓勵同仁培養規律運動習慣，提升身心健康。

06

麗明營造以專業建設城市，並積極投入社會回饋，聚焦社會關懷、教育、醫療、體育、藝文與生態六大主軸，將企業資源轉化為具體社會價值。透過長期深耕與夥伴協作，持續擴大正向影響力，推動更友善與共融的社會發展。

社會共融

6.1 願景與理念 121

6.2 社會行動力 123

1,928 萬元

2025 年社會公益贊助金額

634 人次

2025 年企業志工服務總人次

1,255 棵

與台灣老樹救援協會長期合作，10 年累計救治全台老樹數量

6.1

願景與理念

GRI 203-1,413-1

麗明營造以「世界因為有麗明而更加友善與美好」為使命，結合本業推動具包容性的社會願景，持續投入資源並以實際行動支持社會共融，發揮正向影響力。公司秉持「以建築專業為基石，建設社會共好的永續家園」之理念，致力於在城市建設過程中，同步促進社會發展與公共福祉，展現營造業於幸福城市建構中的關鍵角色。



近三年社會參與投入資源

資源投入	2023	2024	2025
現金捐贈金額（單位：元）	30,523,000	38,749,410	19,283,000
志工參與人次（單位：人次）	522	588	634
志工參與時數（單位：小時）	4,176	4,704	5,072

麗明營造的社會行動足跡

1996
發起「書香傳承」計畫，持續推動至今（29 年）

2001
發起「捐血傳愛」活動，迄今已募集 20,195 袋血

2004
參與成立「台灣行動菩薩助學協會」，迄今已協助 45,077 位學童，發放助學金逾新台幣 1.5 億元

2006
發起「翻轉生命．幫盲惠明」計畫，持續推動至今（19 年）

2015
與「台灣老樹救援協會」合作，迄今已累計救治全台 1,255 棵樹

2017
認養台中大坑風景區部分登山步道

2022
參與元太科技「e 啟讀出未來」專案，迄今第 4 年

2023
持續贊助台中藍鯨女子足球隊，迄今第 3 年

2024
承攬瑪喜樂基金會的「喜樂方舟」計畫，並捐贈新台幣 1,000 萬元

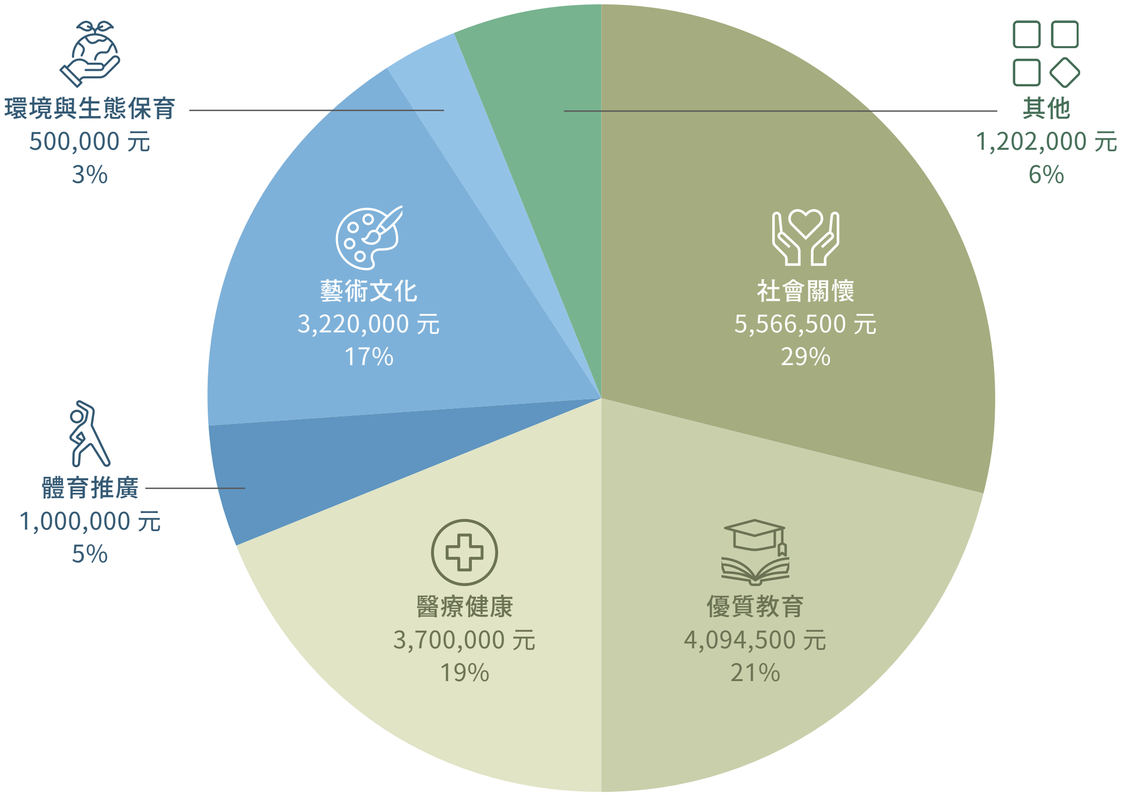
2025
響應台中舊肉品市場再造計畫，投入新台幣 2 億元打造「小豬藝文基地」，並承諾無償借出 1.3 萬件藝術品供展覽使用。

麗明營造致力社會共好，以六大主軸實踐企業責任：社會關懷、優質教育、醫療健康、體育推廣、藝術文化及環境與生態保育。結合營建本業，除建設城市，麗明營造亦積極投入社會發展，持續推動共融與永續價值，擴大正向影響力。

麗明營造社會參與六大主軸

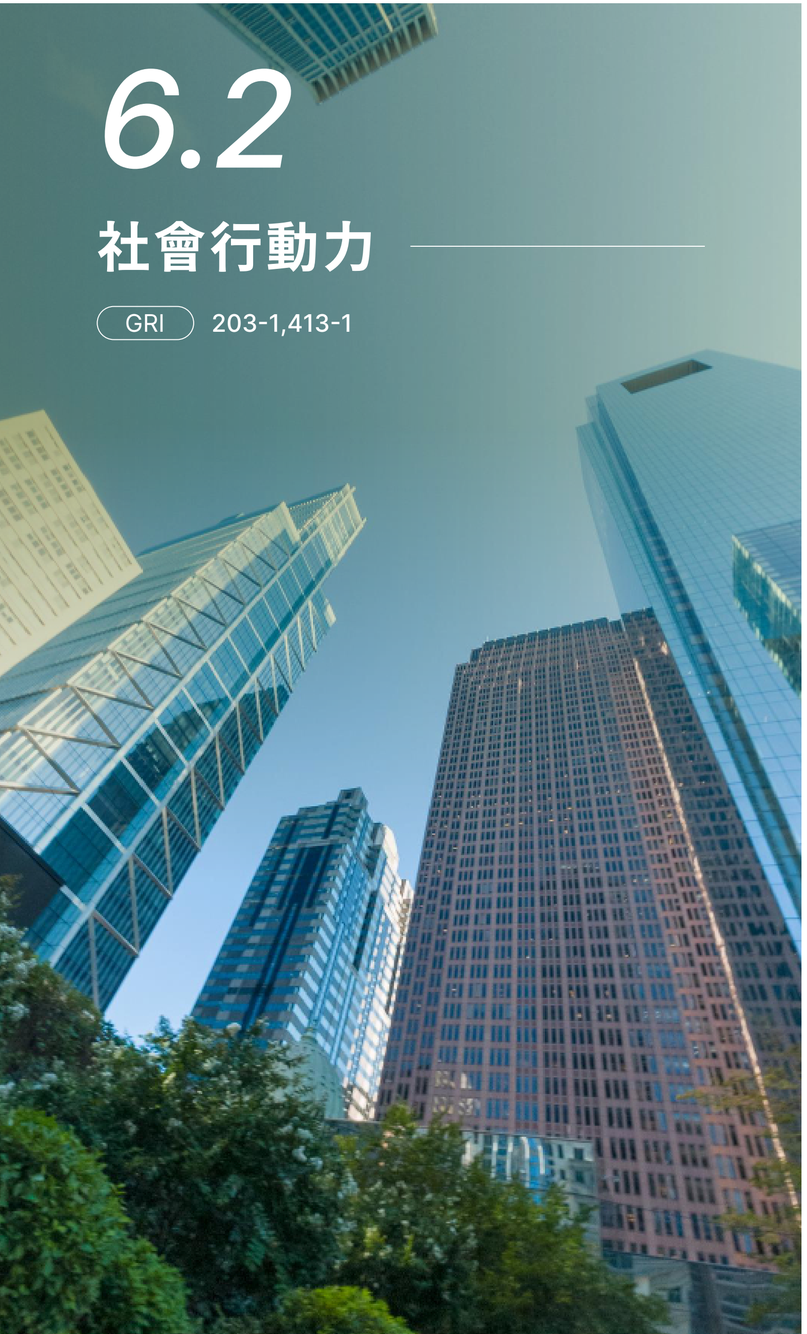
主軸	理念	行動方案	對應 SDGs
社會關懷	關注弱勢群體，提供支持與資源，促進社會穩定發展	» 支持瑪喜樂社福基金會「喜樂方舟」計畫	1, 10
優質教育	推動教育資源投入，培育未來人才	» 「書香傳承」計畫 » 「翻轉生命・幫盲惠明」計畫 » 支持台灣行動菩薩助學協會	4
醫療健康	強化醫療資源可及性，提升社會健康保障	» 「傳愛捐血」計畫	3
體育推廣	支持運動發展，促進全民健康與城市活力	» 支持台中藍鯨女子足球隊	3, 11, 17
藝術文化	推動文化發展，營造多元共融環境	» 推動「小豬藝文基地」計畫	11
環境與生態保育	推動環境保護與生態維護，促進永續發展	» 與台灣老樹救援協會合作 » 認養台中大坑 9 號登山步道、10 號登山步道交接平台	11, 13, 15

麗明營造公益贊助投入



總計

金額 19,283,000 元



6.2 社會行動力

GRI 203-1,413-1

6.2.1 藝術文化

小豬藝文基地：場域活化與文化共享的城市再造

01

投入新台幣 2 億元，推動舊址再生

打造「小豬藝文基地」，與台中市政府合作推動舊場域轉型活化。

02

13,000 件藝術藏品共享

無償借展董事長多年蒐藏之豬文化藝術藏品，分批展出，打造全民共享的藝術空間。

03

打造中台灣藝文新場域

規劃多元機能劇場空間，提供在地藝文團隊更多展演機會。

04

老樹共生的永續設計

保留園區內四株高齡老樹，將建築與自然共存理念融入設計，維護都市生物多樣性。

麗明營造以「成為美好城市的推動者」為使命，發揮建築本業，打造承載文化記憶的場域。

2025 年，麗明營造攜手台中市政府啟動「小豬藝文基地」計畫，投入 2 億元將原台中肉品市場活化再造。這不僅是一場從產業遺址到文化場域的空間轉型，更是結合本業實踐在地回饋的具體行動，讓文化於新的場域中持續延續。

歷史場域的轉型與重生

從產業遺址到文化地標，從私人收藏走向公共共享，「小豬藝文基地」不僅是空間的再生，更是一處承載文化記憶、連結市民生活的公共場域。麗明營造透過此一旗艦計畫，逐步勾勒兼具文化深度與公共價值的城市願景。

「小豬藝文基地」座落於台中市「豬事圓滿公園」，其舊址為擁有超過 40 年歷史的台中肉品市場。該地曾為中台灣豬隻拍賣與屠宰的核心樞紐，見證台灣畜牧產業的黃金年代；隨著產業結構轉型與都市發展推進，舊有設施完成階段性任務，逐步走入歷史。

在市府將該區重新定位為結合住宅、商務與綠地的複合場域之際，麗明營造提出「文化建築轉型」構想，促成此一具指標意義的再利用行動，讓產業遺址轉化為連結城市記憶與當代藝文的新地標。

落實文化共享：將多年蒐藏轉化為公共藝術資源

本計畫源於一項重要契機。2024 年，台中市文化局得知董事長吳春山長年蒐藏豬文化藝術文物，主動邀請其於此歷史場域展出。吳春山不僅欣然同意無償出借逾 13,000 件畢生蒐藏，更進一步提議由麗明營造投入 2 億元的工程資源進行場域再造，為台中市增添新的文化據點。

計畫空間規劃：延續圓形意象與多元功能配置

為賦予歷史場域新的生命，麗明營造邀請國際建築師姚仁喜擔任設計，以「圓」為核心理念，象徵圓滿與和諧。整體設計延續原拍賣館之圓形建築語彙，在保留歷史紋理的同時融入現代機能，總工程面積為 3,839 平方公尺，規劃兩大核心場館：

「拍賣館小劇場」

由原拍賣館改造而成，占地約 847 平方公尺，設有近 300 席座位，作為中小型表演空間。考量台中市人口逾 286 萬，立案演藝團隊達 766 團，現有場館多為大型空間，中小型展演場域相對不足，小劇場的設置可補足此一需求，提供親子劇場、音樂、舞蹈及實驗藝術展演使用。

麗明．豬展示館

於原屠宰設施拆除後原址新建，占地約 643 平方公尺。以豬文化藝術為主題，預計每年規劃 2 至 3 檔展覽，展出吳春山自世界各地蒐集之藝術品，為城市注入新的文化能量。

老樹共生：體現自然與歷史的尊重

在場域再造過程中，麗明營造優先考量生態保護。規劃初期即保留園區內 4 株高齡老樹，並據此調整建築配置，使自然景觀與藝術空間共存，以實際行動延續場域記憶。

麗明營造新聞報導：小豬藝文基地



6.2.2 社會關懷

支持身心障礙者就業，串聯中台灣公益力量打造「喜樂方舟」

01

投入新台幣 1,000 萬元，支持就業發展

以企業資源投入建設，支持身心障礙者就業與職能培力。

02

跨界合作，擴大公益影響力

攜手戲曲國寶孫翠鳳，號召社會參與募款，共同支持「喜樂方舟」建設。

03

創造約 150 個就業機會

園區落成後，提供職業訓練與就業支持，協助身心障礙者逐步邁向自立生活。

麗明營造長期關注社會公益，致力以本業專業回應社會需求，為弱勢族群打造更友善、有尊嚴的生活環境。

自 2024 年起，麗明營造響應瑪喜樂社福基金會的「喜樂方舟」計畫，協助建設專為身心障礙者設立的職訓園區，透過職訓與就業支持，協助身障朋友培養技能、提升自信，邁向自立生活。

瑪喜樂社福基金會承襲創辦人瑪喜樂女士的精神，長年投入身心障礙者照護與發展。自 2006 年起，基金會透過「喜樂水餃工坊」，提供離院學員職業訓練機會。然而，隨著就業需求提升，基金會於 2017 年規劃「喜樂方舟」職訓園區，期望打造一個結合訓練與就業功能的整合型支持場域。

然而，該計畫因總建設經費高達 3.3 億元，且募款進度長期落後，工程延宕近七年。截至 2024 年中，基金會僅募得約 1.2 億元，資金缺口超過 2 億元，多家營造廠因此卻步。2024 年，麗明營造董事長吳春山在深入了解計畫內容與身障者實際需求後，承諾承攬工程，並於同年 9 月正式動工，讓「喜樂方舟」得以真正啟動。

除承攬工程外，麗明營造亦投入資源支持建設進度。2024 年 12 月，公司捐贈新台幣 1,000 萬元作為建設資金，加速工程推進。吳春山亦積極號召企業夥伴與社會各界參與，擴大公益影響力。

2025 年，麗明營造進一步由支持者轉化為號召者。吳春山親自參與公益廣告錄製，向社會大眾呼籲關注身心障礙者就業議題。8 月 29 日，瑪喜樂社福基金會舉辦「引領希望・舟築幸福」募款餐會，在吳春山號召下，結合中部企業與社會各界力量，現場席開 117 桌、逾 1,170 人出席，成功募得 720 萬元善款。當晚，吳春山並與戲曲國寶孫翠鳳同台義演，透過跨界合作凝聚社會關注，為延宕多年的身障職訓園區工程注入新動能。

除大型工程與募款行動外，麗明營造亦將理念落實於日常行動。透過支持「喜樂水餃工坊」，提供身心障礙者穩定的工作機會與收入來源，協助其累積職場經驗。2025 年，公司同仁累計購買金額達新台幣 123,000 元，透過採購支持的方式，協助工坊維持營運動能。



目前「喜樂方舟」工程進度順利，已於 2025 年 10 月 3 日完成上樑。未來園區完工後，預估將為中部地區約 150 名身心障礙者提供職業訓練與就業機會，並作為生命教育場域，預計每年接待約 6,000 人次參訪，具體回應《身心障礙者權利公約》（CRPD）所倡議之社會融合精神。

麗明營造將營造價值延伸至社會共融的實踐，持續落實企業使命。未來亦將攜手各界，陪伴「喜樂方舟」順利完工並穩健營運，為身心障礙者打造能自我實現的發展舞台。

喜樂方舟 公益廣告

董事長力挺！麗明營造年輕同仁號召「鏟子英雄團」馳援花蓮災區

01

企業即刻響應，擴大行動能量

董事長吳春山支持同仁自發投入救災，將個人行動轉化為企業層級的支援。

02

跨界號召，迅速集結人力

透過網路平台短時間號召 25 名志工，組成「鏟子英雄團」，前往花蓮投入災後協助。

2025 年 10 月，樺加沙颱風重創花蓮光復鄉，馬太鞍溪堰塞湖溢流，夾帶大量淤泥吞噬民宅，災情慘重。麗明同仁陳育德在自發前往災區支援，深感當地救災需求迫切，返回台中後決定發起更大規模的支援行動。董事長吳春山得知後深受感動，隨即表示全力支持同仁與外部志工共同投入。

在公司支持下，陳育德透過內部社群與公開網路平台發起號召，短短一個晚上便集結 25 名來自各界的年輕志工。10 月 4 日凌晨，這支穿著綠色 POLO 衫、印有麗明標誌的「鏟子英雄團」，自台中出發，前往花蓮光復鄉投入災後重建。

抵達災區後，志工團隊迅速投入民宅與巷弄的清理作業。面對高溫與泥濘環境，隊員分工協作，清運室內淤泥、搬運受損家具，協助居民逐步恢復生活空間。志工們表示，看到居民的感謝回應，再辛苦都深感值得。

這場由同仁發起、企業支持並結合社會參與的行動，不僅回應災區即時需求，也展現企業在關鍵時刻整合資源的能力。透過實際投入，麗明營造將企業影響力轉化為具體行動，為地方重建提供支持。

麗明營造新聞報導：鏟子英雄團







6.2.3 優質教育

翻轉生命・幫盲惠明：匯聚關懷力量，陪伴孩子前行

01

持續 19 年陪伴，穩定支持成長

長期投入視障與多重障礙者關懷，以行動提供持續支持。

02

每年認養 10 名孩童

提供生活補助，協助其在穩定環境中成長與學習。

03

志工共同參與，深化陪伴行動

2025 年共計 58 名志工參與「春季旅遊」，累計服務 406 小時，陪伴孩子拓展生活體驗。

麗明營造與惠明（包含惠明盲校、惠明育幼院及惠明教養院）的緣分，起源於工程承攬。在承攬育幼院與教養院工程的過程中，麗明營造不僅興建建築，更走進孩子的日常生活，看見真實需求，開啟一段長達近二十年的陪伴旅程。

從認養到陪伴：穩定支持，陪孩子安心長長

2006 年，董事長吳春山受邀出席惠明平安夜晚會，親身感受到院生們對教育與肯定的渴望，當場捐款新台幣 50 萬元，並啟動學童認養計畫。麗明營造體認到孩子們需要長期且穩定的支持，因此由公司認養 10 名學童，每月提供生活與教育補助，確保其在求學過程中具備穩定資源。

貼近需求：從實務經驗中調整陪伴方式

自 2007 年起，麗明同仁自發組成志工隊，每年固定於 11 月擇日前往惠明陪伴孩童。2010 年，團隊首次嘗試帶領院生走出院區，前往台中日光溫泉會館體驗戶外活動，過程中觀察到部分院生對水域環境感到陌生與不適。這一段經驗促使團隊重新檢視活動規劃方式。

因此，自 2011 年起，每次校外體驗活動皆提前一至兩個月準備，包含實地場勘、動線規劃，並與社工密切討論；餐點更細心選用軟質、無刺且易入口的食材，以確保孩子能安全、安心參與。

春季旅遊：一年一次的期待

自 2015 年起，考量 11 月氣候偏冷，可能影響院生身體狀況，活動時間調整至氣候較為穩定的春季，並正式命名為「春季旅遊」。此活動已成為院生每年最期待的時刻之一，也成為麗明同仁重要的志工行動。

2025 年度，共有 58 名志工（含同仁及家屬）參與，累計服務時數達 406 小時，並提供約新台幣 50,000 元活動經費與 61,778 元物資支持，持續傳遞對視障學童的關懷。

不只陪伴，更提供展現舞台

麗明營造除提供生活支持外，亦重視院生自我表現與成就感。公司每年邀請惠明樂團於尾牙活動中演出，讓孩子們在舞台上展現自我，獲得肯定。

麗明營造將建築專業延伸為支持弱勢學童的實際行動。這段長達十九年的陪伴，不僅見證院生成長，也深化同仁對社會共融的理解與認同。

未來，麗明營造將持續以穩定資源與長期投入，陪伴惠明走過更多階段，讓關懷在持續行動中延續。

惠明育幼院院長王玲玲

麗明營造從 2006 年開始，就是最早一批真正理解我們孩子需求的團體之一。十九年來，他們不只是提供生活補助，更實際走進孩子的生活，陪著孩子跨出去。每年的春遊活動，都是麗明同仁自發組成志工隊，投入程度讓我們非常放心，教保員也能更專注於教學目標的執行。這樣長期、穩定又有溫度的陪伴，對孩子來說非常重要。



用鏡頭翻轉偏鄉教育：公益巡展籌資興建尼泊爾菩薩沙彌學院

01

五場巡迴展覽，串聯公益行動

以五國旅途影像為主題，規劃五場公益攝影展，推動影像與公益結合。

02

募得 202 萬元，全數投入建校

攝影展義賣所得全數用於尼泊爾菩薩沙彌學院建設，支持偏鄉教育發展。

麗明營造重視教育與文化的連結，董事長吳春山長期以鏡頭記錄自然與城市交織的風景。自 2019 年舉辦首度個人攝影展《移動中的風景》，並將展覽所得捐贈予「台灣身心障礙藝術發展協會—光之藝廊」，自此開啟以攝影結合公益的行動。對吳春山而言，影像的價值不只在於觀賞，更在轉化為支持弱勢的具體力量。

延續公益情懷：從聯展到巡迴義賣

2024 年底，吳春山應邀參與車埕藝術季聯展，並發表個人攝影計畫《五國十色》。該計畫進一步發展為全年巡迴展，集結北歐、東歐、日本、紐西蘭及突尼西亞五國旅途影像。巡展最終場次將展出作品全數捐贈予「菩薩寺」進行義賣，將影像轉化為實質資源，合計募得新台幣 202 萬元。

聚焦偏鄉教育：支持尼泊爾菩薩沙彌學院建校

本次義賣所得全數投入尼泊爾菩薩沙彌學院建校計畫。在當地偏鄉地區，部分家庭因經濟條件限制，孩童教育資源相對不足。菩薩沙彌學院除提供宗教教育外，亦提供基本生活照顧與基礎學科教育，作為孩童成長的重要支持。吳春山認為教育是改善處境的重要途徑，期望透過持續性的資源投入，協助提升偏鄉教育環境與學習機會。

影像作為橋樑：連結個人關懷與社會行動

《五國十色》不僅是影像紀錄，更是一項結合個人關懷與社會參與的行動。透過攝影，將個人興趣轉化為公共資源，串聯城市與偏鄉，讓藝術成為支持教育的媒介。此一行動亦展現麗明營造對教育議題的長期關注，透過攝影與公益結合的方式擴大社會影響力。



與台灣行動菩薩助學協會共行：從「給魚」到「給釣竿」，弭平城鄉教育落差

01

22 年持續投入，陪伴偏鄉學子成長

麗明營造長期與台灣行動菩薩助學協會合作，持續關注偏鄉教育議題。

02

協會至今累計投入逾 1.5 億元

協會成立至今已協助 45,077 位學童，提供獎助學金與教育培育資源。

03

串聯企業力量，拓展學習視野

2025 年，麗明營造捐贈新台幣 50 萬元，並號召企業共同參與，帶領近千位學童前往洲際棒球場參與活動。

教育是翻轉貧窮的重要途徑。麗明營造長期投入偏鄉教育，期望為孩子搭建通往未來的橋樑，讓更多學子擁有選擇人生的機會。

台灣行動菩薩助學協會的起點，源於 2003 年麗明營造董事長吳春山的一份心意。他將父親告別式收到的 20 萬元奠儀金，全數捐予母校明湖國小作為清寒學生助學金。這份對教育的關懷，促成龍寶建設董事長張麗莉與媒體人陳品竹共同發起協會。身為創始人之一，吳春山與麗明營造 22 年來持續投入，將企業資源轉化為支持偏鄉學子的長期力量。

協會長期深耕「助學金」、「課後輔導」及「發願成才計畫」三大面向，建立多層次扶助機制。除透過助學金減輕家庭經濟壓力，亦結合多元師資投入課後輔導，縮減偏鄉教育資源差距。

其中，「發願成才計畫」更以「給釣竿」為核心理念，透過技職教育協助學生培養一技之長。例如於東勢高工與二林工商開辦木作與泥作課程（二林工商泥作班已於 2024 年 4 月轉為漆作班），由業師親自授課，將技術、美學與職人精神融入教學，協助學生建立專業能力與自信，進一步改善家庭經濟處境。

此外，協會亦透過雙軌機制深化與學子的互動。雙數年舉辦「探訪活動」，由吳春山與志工團隊實地走訪偏鄉學校，與第一線教師交流，了解學生需求；單數年則舉辦「相見歡活動」，邀請偏鄉學子前往台中參與科博館參訪、公益路跑及多元體驗活動，拓展生活視野。透過長期且持續的陪伴，讓資源投入更貼近實際需求。

2025 年 11 月，延續台灣於世界棒球 12 強賽奪冠所凝聚的社會氛圍，協會舉辦《2025 舞動你的愛—棒球圓夢之旅》。麗明營造除捐贈新台幣 50 萬元支持活動經費外，亦協助號召產業界夥伴共同參與，邀請近千位偏鄉及課後輔導班學子走進台中洲際棒球場。孩子們除近距離感受棒球運動魅力，也透過與職棒選手互動，學習面對挑戰與團隊合作的精神。

回顧 22 年的投入，麗明營造持續透過資助、活動參與及實地陪伴，支持偏鄉教育發展。未來將持續串聯更多社會資源，陪伴偏鄉學子穩定成長，讓教育成為改變未來的力量。



6.2.4 醫療健康

捐血傳愛：串聯中台灣在地夥伴，捐血力挺醫療體系

01

24 年持續投入，累計募集 20,195 袋熱血

自 2001 年起推動「捐血傳愛」計畫，長期支持醫療用血需求。

02

串聯逾 30 個在地夥伴

2025 年結合建築、金融、服務業及公益團體等多元單位，共同參與公益行動。

03

2025 年三日募集 2,152 袋血液

募集量超越中彰投雲四縣市單日平均捐血量，展現中台灣在地動員能量。

每年農曆七月，受民俗觀念影響，國內捐血量往往明顯下降，醫療血庫也因此面臨壓力。麗明營造自 2001 年起，固定於此期間發起「捐血傳愛」計畫，以企業行動回應醫療用血需求。24 年來，這項行動已由企業內部逐步擴展至供應鏈與社會各界，形成具規模的中台灣公益網絡，並榮獲衛福部頒發「113 年捐血績優團體」獎。

優化參與體驗：打造友善且具互動性的捐血環境

2025 年活動規模再創新高，連續三日每日安排三輛捐血車，共計 9 車次，累計募集 2,152 袋血液（約 538 公升）。為提升民眾參與意願，麗明營造優化現場動線規劃，開放總部地下一樓冷氣空間作為等候區，並透過網路通知捐血順序，降低等候不便。

活動現場亦設置表演舞台，邀請藝文團體演出，並提供捷安特腳踏車、台中日光溫泉會館現金券等抽獎禮品，讓捐血活動更具參與感與社區互動性。

跨界串聯：集結在地資源擴大公益影響力

本次行動集結中台灣跨產業力量，共同回應醫療用血需求。參與單位除全宏營造、春耕不動產、豐毅建設、磐興建設等建築產業夥伴外，亦包含土地銀行、彰化銀行、聯邦銀行等共 11 家金融機構分行，共同響應公益行動。

此外，活動亦結合南屯扶輪社、台中市生命線協會、台灣行動菩薩助學協會、台灣老樹救援協會及台灣身心障礙藝術發展協會等多個公益團體參與，並串聯立富實業、台中日光溫泉會館、警安保全、居之友物業等在地企業，共同投入資源。

透過橫跨建築、金融、服務與公益組織的合作，麗明營造將社會資源轉化為即時醫療支持，持續擴大公益行動的社會影響力。







6.2.5 體育推廣

深耕體育發展，打造健康永續城市

01

支持多元體育發展

長期支持多項體育組織與運動賽事，推廣全民運動文化。

02

連續 3 年支持台中藍鯨女足

持續投入女子足球發展，協助培育女性運動人才。





麗明營造不僅專注於建築工程本業，也將促進全民健康視為永續城市發展的重要一環。從承攬台中巨蛋等大型運動建設，打造具國際水準的專業運動場域，到長期投入運動賽事與基層體育支持，麗明營造結合工程專業與社會參與，持續完善城市運動環境，推動運動融入城市生活。

透過長期投入與實際參與，麗明營造期望鼓勵更多民眾建立規律運動習慣，推動健康且具韌性的社會發展。自 2023 年起，麗明營造連續三年每年贊助台中藍鯨女子足球隊新台幣 50 萬元，支持女子足球運動發展，協助球隊穩定訓練、累積賽事經驗。

除支持專業球隊外，麗明營造亦關注不同族群的運動參與。2025 年，公司捐款支持台灣職業高爾夫協會，協助高爾夫球運動推廣與賽事發展；同時贊助台灣大腳丫長跑協會舉辦「228 扶輪盃公益接力賽」，鼓勵全民參與跑步活動，推廣健康生活型態。

未來，麗明營造將持續支持多元體育發展，推動更友善的運動環境。

6.2.6 環境與生態保育

01

持續 8 年認養台中大坑登山步道

投入步道維護與環境整理，守護山林生態與市民休憩環境。

02

10 年累計救治 1,255 棵老樹

長期與台灣老樹救援協會合作，投入老樹保育與生態維護行動。

身為營造業的重要參與者，麗明營造深知每一項建設工程的推進，都必須在城市發展與環境永續之間取得平衡。麗明營造不僅投入城市建設，也持續關注生態保護，遵循環境維護規範，並透過長期行動落實對自然環境的承諾。

自然共生—老樹救援計畫

為實踐「建築與自然共存」理念，麗明營造自 2015 年起與台灣老樹救援協會合作，推動老樹保護行動，協助老樹在都市開發與環境變遷下獲得適當照護。

截至 2025 年，協會已累計救治 1,255 棵老樹，並持續辦理樹木診斷、教育推廣講座及謝樹禮肥（為老樹施肥並舉行感謝儀式）等活動，累計吸引超過 16,570 人次參與。透過長期推動，不僅提升社會對老樹保育的關注，也進一步擴大環境教育與公民參與的影響力。

步道認養與生態維護計畫

自 2017 年起，麗明營造啟動步道認養與生態維護行動，認養台中市大坑風景區 9 號登山步道及 10 號步道交接平台，透過定期巡檢、垃圾清理及環境維護，維持步道環境品質與使用安全。

除維護公共空間環境外，此計畫亦希望提升民眾對自然生態與山林保護的重視，實踐企業與社區共好的理念。

未來，麗明營造將持續關注環境保護議題，並依實際需求持續優化相關維護機制，維持步道與綠地生態品質，推動城市與自然環境的共存發展。



∞ 老樹保護行動累計成果

	樹木救治（棵）	樹木診斷（棵）	教育推廣講座場次	謝樹禮肥活動場次	志工人數	參與民眾人次
2025 年	309	10	3	2	19	350
2015-2025 年累計	1,255	463	173	44	61	16,570

科技循環‧讓愛延續：舊電腦再利用，環保公益雙軌其行

麗明營造長期將企業資源轉化為善的循環，為環境與弱勢群體創造更多價值。自 2020 年起，麗明營造啟動「科技循環．讓愛延續」計畫，透過舊電腦回收機制，將舊電腦延續再利用，並將回收所得捐助公益機構，為社會帶來實質幫助。

本計畫透過雙軌並行模式運作，以提升電子設備的使用價值並擴大公益影響力：一方面，公司內部將仍可使用的舊電腦捐贈至華碩，以響應其「廢棄電子產品回收計畫」，透過華碩將廢舊電腦與零組件整新成再生電腦，捐贈給國內外偏鄉及弱勢族群，減少電子廢棄物，讓科技資源得以循環延續；另一方面，部分老舊設備則售予專業回收廠商，並將回收金捐贈至創世社會福利基金會，支持植物人安養與長期照護等社會關懷計畫。

麗明營造深知資源的有效利用不僅有助於環境保護，更能為社會帶來正面影響。2025 年持續推動此計畫，回收所得將於後續結算後捐出。「科技循環．讓愛延續」不只是一次性的回收行動，更是一項持續性的社會關懷計畫，讓科技與愛心在社會中不斷循環。



附錄

麗明營造短中長期永續發展目標與績效追蹤 135
GRI 索引表 137
SASB 對照表 143
TCFD 對照表 144

麗明營造短中長期永續發展目標與績效追蹤

關鍵績效指標 (KPI)	2025 年目標	2025 年達成情形	短期目標 (2026)	中期目標 (2030)	長期目標 (2035)	對應重大主題	對應 SDGs
社會共融：營造幸福職場，共創美好社會							
員工滿意度	80 分	80 分，達標	80 分	85 分	90 分	» 人才招募與留才 » 員工培育與訓練	3.9 8.5 8.8
員工每人每年培訓時數	較前一年成長	2025 年 16.78 小時；2024 年 10.62 小時，達標。	較前一年成長	較前一年成長	較前一年成長		
教育訓練滿意度	80 分	97 分，達標	90 分	90 分	90 分		
績效考核涵蓋率	100%	100%，達標	100%	100%	100%		
嚴重職業傷害率	0	0，達標	0	0	0	職場安全與健康	
失能傷害率	0%	0%，達標	0%	0%	0%		
公益贊助	較前一年成長	2025 年 1,928 萬元；2024 年 3,875 萬元，未達標：因 2024 年有大型專案贊助)	較前一年成長	較前一年成長	較前一年成長	社會影響力	1.1 4.3 10.2 11.4 11.7 17.17
參與志工人數	較前一年成長 5%	2025 年 634 人，2024 年 588 人，較前一年成長 7.8%，達標	較前一年成長 5%	較前一年成長 5%	較前一年成長 5%		

關鍵績效指標 (KPI)	2025 年目標	2025 年達成情形	短期目標 (2026)	中期目標 (2030)	長期目標 (2035)	對應重大主題	對應 SDGs
公司治理：健全企業治理制度與文化，落實永續經營							
獲利	正獲利	EPS12.78 元，達標	正獲利	正獲利	正獲利	經營績效	8.1 8.2 8.4
新進承攬商簽署「供應商永續發展承諾書」簽署率	100%	100%，達標	100%	100%	100%		
重大違法事件	0 次	0 次，達標	0 次	0 次	0 次	誠信經營及法規遵循	12.5 12.6 16.5 16.6
環境永續：推動綠色產業鏈，打造永續城市							
綠色採購金額	較前一年提升	2025 年 123.8 億元； 2024 年 38.3 億元，達標	較前一年提升	較前一年提升	較前一年提升	強化氣候韌性	12.7 13.2
在地採購	100%	100%，達標	100%	100%	100%		
總部大樓溫室氣體排放強度	較前一年下降	2025 年 0.0549（公噸 CO_2e/ 平方公尺）；2024 年 0.0515（公噸 CO_2e/ 平方公尺），未達標：因業務擴張致整體用電需求增加	較前一年下降	較前一年下降	較前一年下降		
環保獎項	每年至少獲得 1 個獎項	3 個獎項，達標	每年至少獲得 1 個獎項	每年至少獲得 1 個獎項	每年至少獲得 1 個獎項	環境管理	3.9 11.6
環保緊急應變訓練	100% 工地執行 1 次訓練	100%，達標	100% 工地執行 1 次訓練	100% 工地執行 1 次訓練	100% 工地執行 1 次訓練		
智慧型環境監測設備建置	60% 工地建置智慧型環境監測設備	60%，達標	70%	80%	100%		

GRI 索引表

使用聲明	麗明營造股份有限公司已依循 GRI 準則報導，本報告書資訊揭露 期間為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無（GRI 暫未發行相關產業準則）
備註	有標註★為重大主題的對應指標

GRI 指標	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1.1 公司介紹	26
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1 公司介紹 2.1.2 營運績效與市場表現 3.3.1 供應鏈管理架構	26 27 56
	2-7	員工	5.1 員工招募與留才	85
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工招募與留才	85
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 永續管理架構 2.2.1 董事會運作	10 33
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會運作	33
	2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會運作	33

GRI 指標	揭露項目		對應章節	頁碼
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續管理架構 2.2.1 董事會運作	10 33
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續管理架構	10
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續管理架構 2.2.1 董事會運作	10 33
	2-15	利益衝突	2.2.1 董事會運作	33
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續管理架構 2.2.1 董事會運作	10 33
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會運作	33
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1 董事會運作	33
	2-19	薪酬政策	2.2.1 董事會運作	33
	2-20	薪酬決定流程	2.2.1 董事會運作	33
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 員工招募與留才	85
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續願景與使命 1.2 永續管理架構 1.4.1 利害關係人溝通	8 10 12
	2-23	政策承諾	3.3.2 永續管理方針 5.3.1 人權維護	58 102
	2-24	納入政策承諾	3.3.2 永續管理方針 5.3.1 人權維護	58 102

GRI 指標		揭露項目	對應章節	頁碼
策略、政策與實務	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.1 誠信經營	37
			2.3.2 法規遵循	39
			4.1 環境衝擊減緩	69
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	37
			3.2.2 客戶服務	54
	2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循	39
			4.1 環境衝擊減緩	69
	2-28	公協會的會員資格	2.1.3 產業合作與公學會參與	30
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.4.1 利害關係人溝通	12
			1.4.2 重大主題鑑別與分析	21
			5.3.2 員工意見聆聽與溝通	103
	2-30	團體協約	5.3.2 員工意見聆聽與溝通	103
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.4.2 重大主題鑑別與分析	21
	3-2	重大主題列表	1.4.2 重大主題鑑別與分析	21
	3-3	重大主題管理	1.4.2 重大主題鑑別與分析	21
GRI 200：經濟系列				
★ GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.2 營運績效與市場表現	27
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3 強化氣候韌性	81
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.1 多元福利與員工關懷	91

GRI 指標	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 員工招募與留才	85
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工招募與留才	85
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 願景與理念 6.2 社會行動力	121 123
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5 在地採購	67
★ GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3.1 誠信經營	37
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	37
GRI 300：環境系列				
★ GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	76
	302-3	能源密度	4.2 能源與溫室氣體管理	76
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1 環境衝擊減緩	69
★ GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	76
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	76
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體管理	76
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3.2 永續管理方針	58
GRI 400：社會系列				
★ GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工招募與留才	85
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.1 多元福利與員工關懷	91
	401-3	育嬰假	5.1.1 多元福利與員工關懷	91

GRI 指標	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於重大營運變化的最短通知期	5.3.2 員工意見聆聽與溝通	103
★ GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理系統	105
	403-2	危害鑑別、風險評估及事故調查	5.4.2 風險評估、危害鑑別	110
	403-3	職業健康服務	5.4.7 健康促進	118
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理系統	105
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.3 工安意識培養	112
	403-6	工作者健康促進	5.4.7 健康促進	118
	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	5.4.1 職業安全衛生管理系統 5.4.4 職業安全防護 5.4.5 承攬商安全管理	105 114 116
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理系統 5.4.5 承攬商安全管理	105 116
	403-9	職業傷害	5.4.6 職災數據統計	117
★ GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育與訓練	97
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育與訓練	97
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 員工績效管理	96
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.1 董事會運作 5.1 員工招募與留才	33 85
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 員工招募與留才	85

GRI 指標	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3.1 人權維護	102
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3.1 人權維護	102
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3.1 人權維護	102
★ GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 願景與理念 6.2 社會行動力	121 123
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3.2 永續管理方針	54
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 卓越品質	51
環境管理（自訂重大主題）				
★自訂指標		施工環境品質管理措施	4.1.1 營建環境管理	72

SASB 對照表

麗明營造依循永續發展會計準則委員會 (SASB) 針對工程與建設服務（Engineering & Construction Services）之重大性地圖指標要求，揭露內部資訊。

主題	代碼	測量單位	會計指標	章節
專案環境衝擊	IF-EN-160a.1	絕對數量	違反環境許可、標準或法規之案件數	2.3.2 法規遵循 4.1 環境衝擊減緩
	IF-EN-160a.2	無	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	4.1 環境衝擊減緩 4.3 強化氣候韌性
建物結構完整性和安全性	IF-EN-250a.1	金額	與缺陷與安全相關的重新施工費用	2025 無此事情 (金額為 0)
	IF-EN-250a.2	金額	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2025 無此事情 (金額為 0)
工作者的健康與安全	IF-EN-320a.1	比率	» 員工的事故率與死亡率 » 承攬商的事故率與死亡率	5.4.5 承攬商安全管理 5.4.6 職災數據統計
建物之生命週期評估	IF-EN-410a.1	絕對數量	» 已通過第三方永續標準認證的專案數量 » 正在尋求此類認證的專案數量	3.4 綠色營建
	IF-EN-410a.2	無	討論將運營階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	3.4 綠色營建 4.1 環境衝擊減緩 4.2 能源與溫室氣體管理 4.3 強化氣候韌性
氣候衝擊	IF-EN-410b.1	金額	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額	2025 無此事情 (金額為 0)
	IF-EN-410b.2	金額	在建工程中取消化石燃料專案的金額	2025 無此事情 (金額為 0)
	IF-EN-410b.3	金額	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額	2025 無相關專案 (金額為 0)
商業倫理	IF-EN-510a.1	絕對數量、 金額	在國際透明組織的清廉印象指數（Transparency International’s Corruption Perception Index）排名最低 20 個國家中之在建工程數量與金額	2025 無相關專案 (數量與金額為 0)

主題	代碼	測量單位	會計指標	章節
商業倫理	IF-EN-510a.2	金額	因違反賄賂 / 腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	2025 無此情事 (金額為 0)
	IF-EN-510a.3	無	描述招標過程中防止 (1) 賄賂 / 腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和具體行動	2.3.1 誠信經營 2.3.2 法規遵循
活動指標	IF-EN-000.A	絕對數量	在建工程數量	2.1.2 營運績效與市場表現
	IF-EN-000.B	絕對數量	完工工程數量	2.1.2 營運績效與市場表現
	IF-EN-000.C	金額	在建工程金額	2.1.2 營運績效與市場表現

TCFD 對照表

治理	» 董事會對氣候相關風險與機會的監督 » 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	
策略	» 鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會 » 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生衝擊的氣候相關風險與機會 » 說明組織策略的韌性，並納入不同氣候情境的考量，包括攝氏 2 度或更低的情境	4.2 能源與溫室氣體管理 4.3 強化氣候韌性
風險管理	» 氣候相關風險的鑑別與評估流程 » 氣候相關風險的管理流程 » 描述用以鑑別、評估與管理氣候相關風險的流程，如何整合至組織整體的風險管理	
指標與目標	» 組織依循其策略及風險管理流程，用以評估氣候相關風險與機會的指標 » 範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險 » 組織用以管理氣候相關風險與機會的目標，以及相關目標之表現績效	

LEEMING
麗明營造



地址：403台中市西屯區府會園道169號4樓
電話：(04)22559888分機172
公司網站：http://www.best-giving.com/