

2022 永續報告書

| SUSTAINABILITY REPORT |



安倉營造股份有限公司

ANCANG CONSTRUCTION CO.LTD



目錄

關於本報告書

經營者的話

一、永續經營

- 1-1 關於安倉
- 1-2 永續發展策略與績效
- 1-3 利害關係人與重大主題分析
- 1-4 利害關係人與重大主題管理

二、公司治理

- 2-1 治理架構
- 2-2 誠信經營
- 2-3 風險管理
- 2-4 法規遵循

三、技術品質服務

- 3-1 技術工程管理
- 3-2 客戶服務
- 3-3 資訊安全管理

四、友善環境

- 4-1 氣候變遷營運管理
- 4-2 環保責任
- 4-3 永續供應鏈

五、安心職場與社會共融

- 5-1 職業安全與健康
- 5-2 勞工權益與勞雇溝通
- 5-3 員工照顧與福利
- 5-4 公共建設參與
- 5-5 公益回饋

附錄



關於本報告書

報告範疇

安倉營造股份有限公司（以下簡稱「安倉」或「安倉營造」）體認企業永續經營的重要性，為善盡企業社會責任，自 2022 年起，自願性編製第一本永續報告書。本報告書期間為安倉營造股份有限公司於 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之活動。部份資訊係揭露近三年資訊，以加強首次報告書之說明。

編撰原則

本報告書參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)，並參考聯合國永續發展目標 SDGs 以及臺灣證交所/櫃買中心頒布之上市上櫃公司企業社會責任實務守則，自行編製 2022 年永續報告書。本報告書依據金管會公布公司治理 3.0-永續發展藍圖，提高資訊透明度，促進永續經營項目，執行氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，強化永續報告書揭露。

資訊可靠性

內部確認：各項數據是由各部門依據平日業務辦理及營運時數據蒐集與統計而來，再交由報告書工作小組與外部輔導團隊提供改善建議，再由公司高階主管、稽核單位審查資訊正確性，經總經理核可，由董事長核定後發行。

外部確認：財務數據-係經安侯建業聯合會計師事務所簽證之年度財務報告，以新台幣為計算單位。

發行時間

本次發行日期：2023 年 7 月首次發行（自願編製）

下次發行日期：預計 2024 年 8 月發行

ESG 聯絡資訊

安倉營造股份有限公司 ESG 推動小組

地址：台北市中山區松江路 223 號 6 樓

電話：02-25039966

傳真：02-25017700

公司網址：<http://www.ancang.com/>



經營者的話

安倉營造股份有限公司長期耕耘於台灣營造產業業務發展，成長軌跡一直追隨著台灣經濟整體發展一路向前。多年來安倉公司努力扮演好政府推動公共工程政策方向的尖兵角色，持續對於國家建設積極投入並貢獻能力。

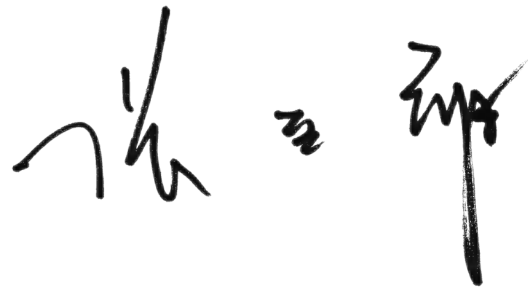
安倉公司的發展方向就是集結營造業專業領域中的專業工程人員及管理人員，形塑優良的工作環境，讓同仁能專心致力於營建工程的執行、管理與發展。管理階層規劃並藉由精進管理技術、導入正確的施工方法、引進新工具進行人員教育訓練...等基礎項目，不斷精進推動達成社會與業主賦予我們的工作目標，並且持續為公司股東的投資創造獲利。

在全體股東的支持與同仁齊心努力下，我們已經完成許多優質的公共工程指標型作品，並且持續有新的建案推動與完成。多年來安倉公司在各業主機關的考評中，建立了優等生的口碑。展望未來的業務方向，我們將在既有的基礎上加強投入資源，在我們專精的能源開發、水資源設施、綠色交通、公共建築...等利基市場上面持續提供業主更好更安全更高效的服務體驗，同時積極地導入新的營建管理觀念向業主提供建議，以期能夠帶給全體國民更好的公共工程使用體驗。

營造產業為國家各項建設的火車頭，而基礎建設更是扮演指南針的角色。安倉公司長期以來自詡為國家基礎建設的尖兵，自然對於政府提出政策發展方向負有理解、追隨、實踐的責任與義務。展望公司未來的經營方向，除了持續發展營造業務外更會在友善環境、公司治理與社會責任三方面，積極制定符合期待的政策目標，並予以推動執行。在友善環境方面，我們將藉由每一個工程專案完整的人員、機具、物料等主要生產資源訊息雲端化，優化管理平台，量化登錄、列管海量資訊。我們可以做到每日盤點，藉由數據分析管理，將環境資源的損耗降低，有效達成節能減排的目標。公司治理方面，在內部既有的法尊教育基礎上，持續要求公司同仁依公司頒訂的各項作業規定、準則執行業務外，我們還會加強雲端平台工具的開發與使用，讓我們所有的管理足跡與紀錄除了做到「正確、即時、有效」外，各項數據經後台軟體統計分析後，亦可以做為未來各項決策建議參考與部門績效考評的管理工具。雲端平台工具的使用除了作為有效的管理工具外，更可以大量節省人員移動、重複工序、溝通成本及紙張文具浪費...等管理成本，產出的成果可以正確有效的滿足業主與社會的綠色環保要求。社會責任方面，安倉公司將持續貢獻出在工程技術方面累積的技術能量，提供更專業的綠色產品服務，以達成因應氣候變遷時代的交通、能

源與水利等各方面工程服務。人才為中興之本，我們將持續提升同仁的在職訓練與薪津福利，藉由政策制定推動，培養並留下人才。對於下游的協力廠商，我們也會積極輔導，除了視個別廠商狀況提供他們所需要的資訊服務外，也將大力推廣本公司所建立的雲端大平台的觀念，輔導各協力廠商加入建置的各個管理平台，以提升資訊交流及管理效率。

營建業雖被列為傳統產業，但是隨著大環境的劇烈變化，在社會上將會扮演更加重要的產業角色。安倉公司全體同仁將會認清自己在環境劇變下所應扮演的角色，持續貢獻所長，努力改善環境變遷對人群造成的衝擊，提升人民生活環境品質。



一、永續經營

1-1關於安倉

公司簡介

安倉營造股份有限公司（以下簡稱安倉）是一家具有歷史的營造廠商，創立後 40 多年來參與完成的國家基礎建設不計其數，完成的工程作品也持續地在台灣的各個角落，服務全體國民。

安倉成立之初即以「專業營建團隊」自許，建立一個「工程師的公司」。多年來均謹守成立初衷，專注參與國內各項工程建設，累積了金質獎、金安獎等許多獎項。公司非常著重經營管理效能，藉此降低成本，提昇品質。

企業精神與使命目標

安倉營造以「正大光明」為管理思想，「才、德、能、拼」為自我要求之標竿。安倉希望建造一個以工程師為主體的公司，使每位員工皆能善盡其才能，創造出公司最佳營運績效，以達永續經營的目標。

公司定位

安倉營造為甲等綜合營造業，從事道路橋樑、隧道、港灣、車站、建築、展館、園區開發、電廠及抽水站等國家與城市基礎設施之多樣化工程建造。

安倉營造具備豐富的施工經驗、高品質的施工技術、靈活的資源利用、專業的工程管理、與國際廠商合作經驗等優勢，歷年參與國家眾多重大建設，對國家重大交通、區域發展實具有相當程度的貢獻。透過工程創新與優良的、專業的工程管理，確保營運獲利成長，以符合合作夥伴、股東、員工等利害關係人的期待。在國際與國家淨零趨勢下，我們承諾擔起環境、社會與治理（E.S.G）之責任。

公司沿革

- 1975 ● 民國64年安倉營造股份有限公司成立，資本額新台幣900萬元整。
- 1998 ● 資本額達新台幣1億元整，符合甲等綜合營造業資格。
- 2006 ● 累計完工金額達新台幣50億元。
- 2015 ● 累計完工金額達新台幣100億元。
- 2017 ● 年營收達新台幣10億元。
- 2019 ● 資本額達新台幣3億元整。
- 2020 ● 全面導入MS365雲端協作及電子簽章，無紙化簽核效率提升。
- 2021 ● 年營收達新台幣19億元。
- 2022 ● 實收資本額達新台幣3.35億元整，公司代表人為張欣夷女士。
累計完工金額達新台幣180億元。
- 2022 ● 民國111年11月1日登錄興櫃，股票代碼：5548。

安倉近年獲獎榮耀



2022 民生及士林抽水站抽水機組更新工程 獲臺北市政府公共工程卓越獎

臺北藝術中心接續工程 獲臺灣建築獎

台灣地區大型企業排名 TOP5000



2021 民生及士林抽水站抽水機組更新工程 獲第 21 屆公共工程金質獎

臺北藝術中心接續工程 獲臺北市政府公共工程卓越獎建築工程類

臺北市環境保護局北投士林科技園區公共工程週邊認養洗掃感謝狀



2020 台 7 丁線 14K+415 新城橋改建工程 [勞動部]第十四屆公共工程金安獎
 台電林口核能訓練中心宿舍大樓新建工程 獲[經濟部]公共工程優質獎
 溫厝廬溪橋改建工程 獲交通部公共工程優良工程獎



2019 南崁溪忠孝西橋改建工程 獲國家卓越建設獎金質獎
 台電林口核能訓練中心宿舍大樓新建工程 獲綠色環保優良工地特優獎
 桃園市印象大橋水域營造 獲桃園市政府公共工程金品獎



2018 華中橋增設匝道工程 獲勞動部公共工程金安獎
 新城車站新建工程 獲工程環境與美化獎



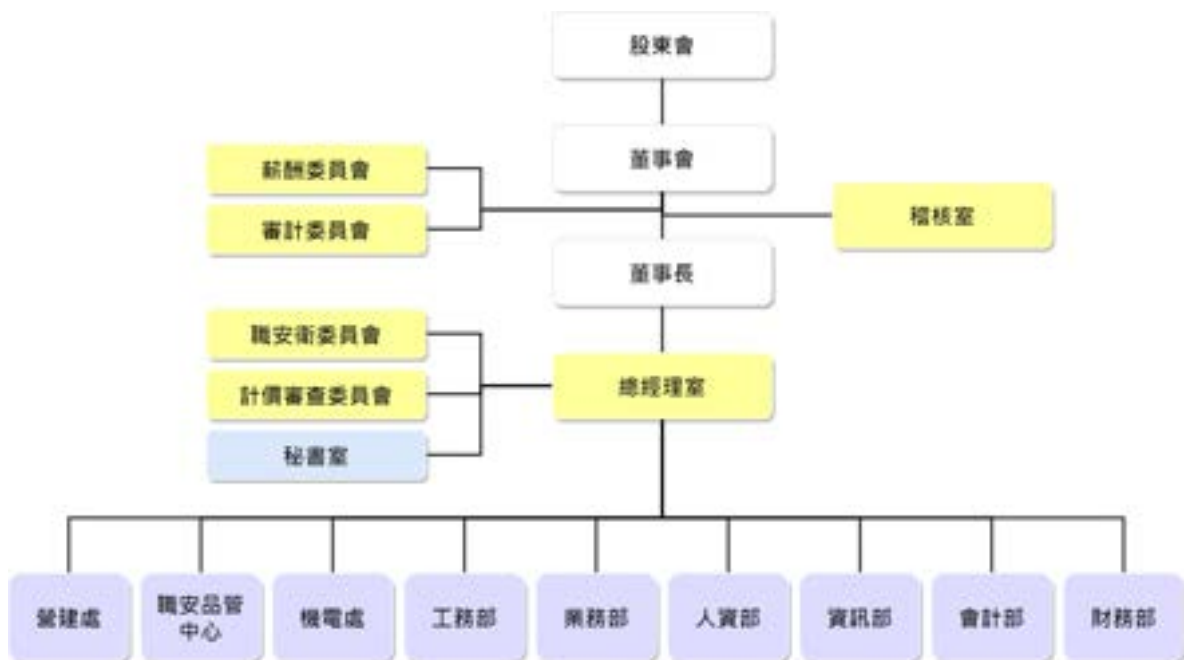
2017 南崁溪忠孝西橋改建工程 獲公共工程金質獎

2014 新城車站新建工程 獲公共工程金安獎

2013 峨嵋橋改建工程 獲公共工程金安獎)

組織架構與職掌

安倉具備完整的公司營運架構、權責分明，由總經理負責公司管理及業務推動工作。總經理下設營建一處、營建二處、機電處及各功能型部門，各單位主管督導日常作業，落實分權、專責辦理其所轄業務。



各主要部門所營業務

部門	所營業務
審計委員會	協助董事會監督以下事項： 1.公司財務報表允當表達；2.簽證會計師選(解)任及獨立性與績效；以及 3.有關公司內部控制、法令遵循與風險管控等事項。
薪酬委員會	1.訂定並定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 2.定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬之數額。
永續發展 ESG 推動小組	推動公司永續發展策略，負責規劃並執行公司永續發展策略，推動企業永續治理、環境與社會共益相關事務。
稽核室	各部門工作職掌執行之建立及查核，各項規章、制度執行之建立及查核，內部控制相關法規之遵循。
營建處	總處：工程施工計畫、進度、品質之監督，工務往來文書之處理，工程採購發包，施工成本之控制及差異分析，工程預算控管等。 工務所：工程施工計畫、進度、品質之執行與管理，工務往來文書之處理，現場工程監造，施工協調事項等。
職安品管中心	1.擬訂、規劃及推動公司職業安全衛生及品質管理政策相關事務。 2.規劃公司職安衛及品質統一作業標準。 3.擬訂及推動職安衛及品管人員教育訓練計畫。 4.評選或推薦年度績優職安衛及品管人員。
機電處	1.機電工程業務之開發，投開標作業等相關事項。 2.機電設備評估、採購、整合等事項。 3.機電工程施工計畫、進度、品質之執行與管理，工務往來文書之處理，現場工程監造，施工協調事項等。 4.機電工程施工成本之控制及差異分析，工程預算編製及控管等。
工務部	1.法務組：工程合約糾紛案件之處理，各項訴訟仲裁案件之處理，工程保險及理賠業務，公司業務法令遵循辦理及諮詢等事項。 2.契約管理組：各項業主往來文件審查用印，工務往來公文處理。
業務部	1.標案組：各項工程業務之開發，投開標作業，預算編製與考核等相關事項。 2.發包組：市場調查分析，採購發包訂約事項，供應商資料建檔等。
人資部	1.綜合辦理人力資源之規劃、招募、選用、訓練、考核等事宜。 2.管理人員之保險、考勤、薪資、晉升、離職、資遣、退休等事宜。
資訊部	規劃評估資訊系統導入及維護、資訊業務採購規劃及管理、公司資訊網路規劃及資安管理、資訊系統備援及管理、公司各單位作業資訊化服務。
會計部	會計制度之擬訂與執行，會計帳務處理，成本規劃分析，預算編制執行，各種經營分析與管理報表之提供等。
財務部	各種款項之支付，資金調度、運用之控制，銀行往來工作處理，工程履約、預付款保證申請及延期之辦理，現金、票據、有價證券保管及收付等。

經營績效

重要工程實績（近五年已結案與在建工程）

2022

大漢溪堤外水岸廊道串聯暨周邊環境改善工程（在建）
布袋一次配電變電所(R/S)新建土建統包工程（在建）
綜合研究所葉片熱均壓製程及轉子校直試驗場新建工程（在建）

北投士林科技園區工程

台電林口核能訓練中心宿舍大樓新建工程

2021

民生及士林抽水站抽水機組更新工程

臺北藝術中心接續工程

台7丁線 14K+415 新城橋改建工程

2020

新北市新店區碧潭堰改善暨週邊環境工程（在建）

2019

馬太鞍溪橋改建工程

左營內惟車站及隧道接續工程

桃園市印象大橋水域營造

大潭電廠燃氣機組-BOP 土建工程（在建）

2018

南港展覽館擴建雜項建築工程

華中橋增設匝道工程

溫厝廊溪橋改建工程（在建）



產品與服務

公共工程：道路橋樑、建築、展館、隧道、港灣、車站、園區開發、電廠及抽水站等公共工程之建造

服務據點

台北總公司：104 台北市中山區松江路 223 號 6 樓及各個在建工地所在地點

總員工數

246 人(截至 2022 年 12 月 31 日)

產業發展趨勢

因美中貿易戰帶動全球供應鏈重組，加速台商回台投資步伐，加上產業聚合效益浮現，吸引更多供應鏈廠商加入並形成科技廊帶，使廠務投資需求逐年提升。我國營造業銷售額年增率自 2019 年開始呈現逐年成長趨勢，2022 年在過去兩年基期墊高情形下，全年年增率仍呈 4%以上正成長，顯示在政府及民間單位雙引擎的成長動能下，營造產業未來仍將呈穩定成長趨勢。

2022 年國內土木工程業產業報告表示，臺灣前幾年受到前瞻基礎建設的特別預算支應以及因應疫情各主辦機關配合將重大工程提前發包，確有承攬較多的工程標案。目前在建工程之作業普遍進入主體階段，完工比例達三、四成之多，不同於新建工程在用料採購量大，受材料類價格影響較小，目前在建之公共工程是真正推升本產業景氣的重要動能。

展望未來，政府持續推動前瞻計畫 2.0 第二期計畫，未來公共建設投資案源陸續增多，其中綠能、水利及民生環境攸關之捷運路網興建、鐵路改建、路平專案、污水排水治理等項目仍將不斷推進。未來我國公共建設產業仍將呈穩定成長趨勢，而本公司近五年來參與國家重大建設如鐵道建設、前瞻基礎計畫、綠色能源電廠規模已達新台幣 62 億元。

競爭利基

品質取勝：營造業為總體經濟重要的一環，常可帶動相關產業之發展，與經濟景氣有密切關係。由於過往營造業進入障礙低，加上政府積極推動國家建設，營造業廠商不斷增加，短短十年內已翻倍成長，然而部分業者為達業績要求，不惜低價搶標，使得產業曾經競爭惡化。本公司多年來專注在公共工程專業領域、堅持品質優先、安全第一，正以這份堅持與用心，屢獲眾多業主的認可及好評，同時在各項的職業安全及工程品質的競賽中，獲得優良的表現。近年在政府注意到品質是營造之本，對一定金額以上工程採最有利標決標，使得屢屢獲獎的安倉營造得到更多的機會。由於工程與服務品質受到各項獎項的肯定，獲行政院公共工程委員會公告為優良廠商，對於投標之押標金、履約保證金及保固金，也可獲得減半的優惠，使得公司不但在財務上獲得更多彈性，對於投標其他標案也更具競爭力。

系統管理：因應公共工程大型化，營造廠之角色已由早期傳統實際執行施工，轉變為財務及施工管理為首要之型態，能夠妥善利用資源、資訊系統者，越能做出最有效率的工程管理則越能整合上下游，也越能依據數據化的管理做出即時最佳的決策。本公司之經營管理階層為累積多年經驗之營建專業人士，對產業景氣之波動具敏銳性，且工案施工品質及技術深獲肯定，安倉無論在系統投入、人力管理皆已累積良好的基礎，不斷精進。

策略方針

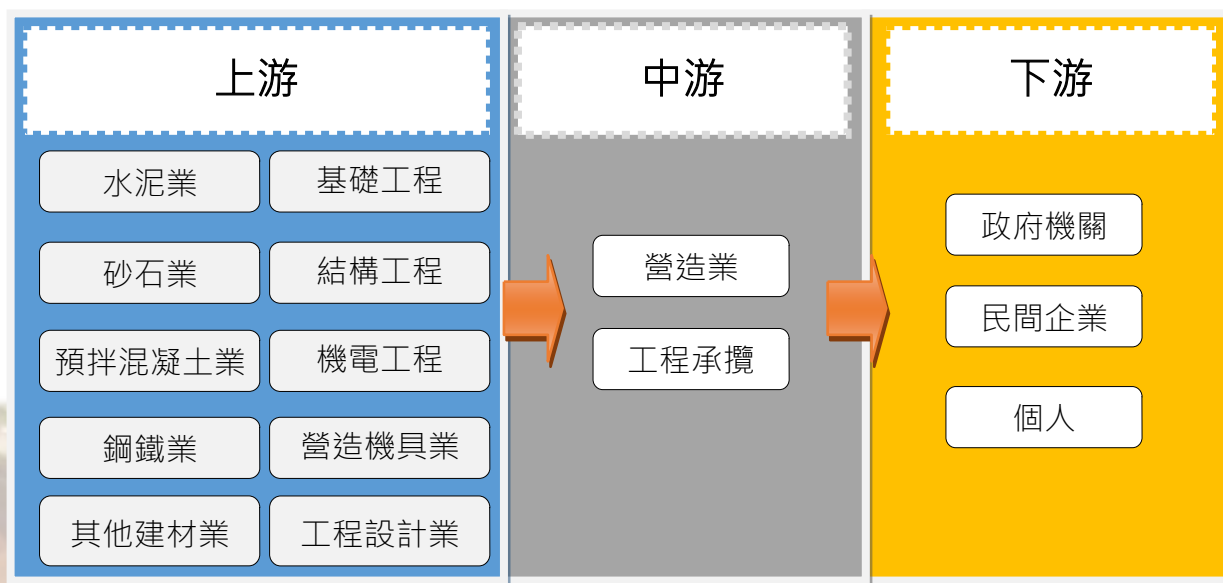
安倉為甲等綜合營造業，成立之初即以「專業營建團隊」自許，建立一個「工程師的公司」，不但維持更積極追求提高本公司競爭力，使每位員工皆能善盡其才能，創造出公司最佳營運管理績效，更將持續透過如下各方式精進不斷強化應變能力：

- A.經驗曲線、規模經濟及專業化的成本優勢
- B.提昇專業管理及專業技術的企業流程優勢
- C.市場區隔的集中化優勢
- D.整合及策略的差異化優勢
- E.引進新工法新建材的創新與先佔優勢
- F.資源槓桿經營的優勢
- G.增加與國際廠商合作經驗的國際化競爭優勢。

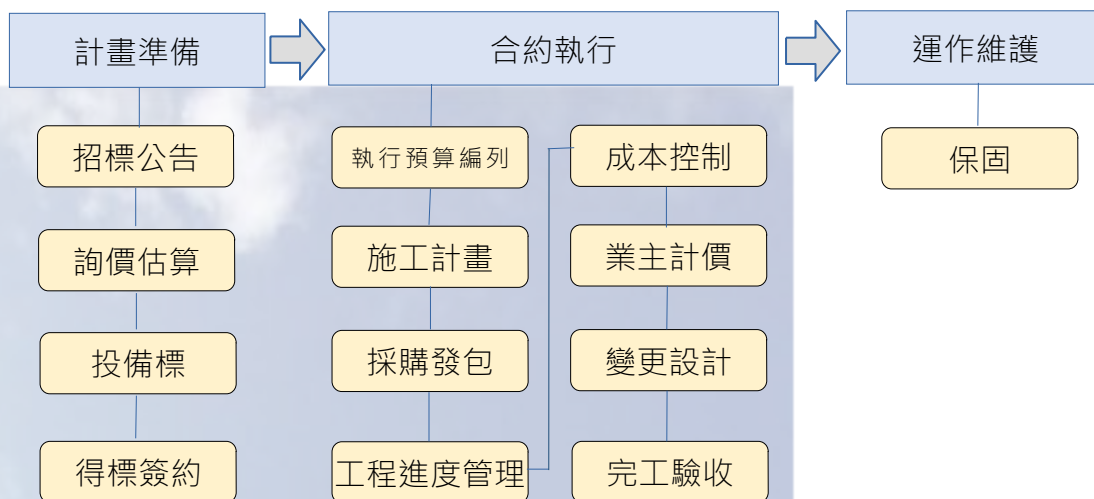
下游供應鏈

營造業之上游產業，主要包括建材原料，如水泥、砂石、預拌混凝土、鋼筋、H 型鋼、營建機具等供應商，或施工服務類的結構工程、機電工程設計或其他特殊工程等。其中原物料類較會受國際市場價格波動影響，進而影響整體工程成本及獲利情況之營運風險；而施工服務類之廠商，則需具備優良之專門工程技術及管理能力，存在其施工人員不足、施工技術、品質以及施工安全等相關管理之風險。

下游產業，依照業主性質可分為公共工程及民間工程兩大類，業務來源為政府機關、公民營機關、民間建設公司等，主要由公開競標或比、議價等方式取得業務，故以政府機構公開招標之公共工程與民間建設公司委託興建為主要業務來源。由於承攬公共工程時，其工程金額相對龐大，因此須具備靈活資金調度之營運能力，而經濟景氣之起伏及政府大力推動或釋出大量的公共工程案則會影響整體市場供給量，且須觀察其「營造工程物價指數」之變化。



產品之產製過程



產業未來風險

本公司主要業務來源為政府公共工程、公營機關等業主發包工程，面臨產業未來風險有勞力短缺及工資上漲、原物料價格上漲、環保意識提升及企業淨零碳排等重大議題，公司永續經營應謹慎面對相關議題，以提前面對未來風險挑戰。

因應此波物價波動反映，本公司擁有完整的廠商供應鏈，將持續關注疫情後續發展，施行彈性採購、調整施作排程等方式加以因應。短期內本產業在缺工因應上並無法徹底解決，僅能盡量於工程契約價金提早反應，或由物價調整收入來支應工資增加的部分，藉此轉移該風險。

營收概況

安倉 2022 年度營業收入為新台幣 1,533,189 仟元，較 2021 年度營業收入 1,963,050 仟元雖減少 429,861 仟元、下滑 21.90%，主因 2022 年上半年仍受 COVID-19 疫情及多雨氣候異常影響，使得工期增加影響工程進度，致營收較 2021 年降低，然因工程成本控制得宜，使得毛利率由 2021 年之 7.38% 提升至 2022 年之 9.84%，營業毛額由 2021 年度 144,905 仟元增加為 150,928 仟元；整體營業費用在控制得宜下，整體純益率較提升至 4.16%，淨利仍較 2021 年度增加 712 仟元。近兩年安倉獲利穩定。

單位：新台幣千元

項 目		年 度	2021 年	2022 年
財務收支	營業收入		1,963,050	1,533,189
	營業成本		1,818,145	1,382,261
	員工薪資福利(總)		244,103	225,274
	營業淨利(損)		61,430	64,999
	營業外收(支)淨額		18,656	16,139
	稅後淨利(損)		63,977	64,689
獲利能力	毛利率(%)		7.47	9.67
	股東權益報酬率(%)		16.77	14.80
	純益率(%)		3.26	4.22
	現金股利		1.10	1.25
	每股盈餘(元)		2.10	1.96

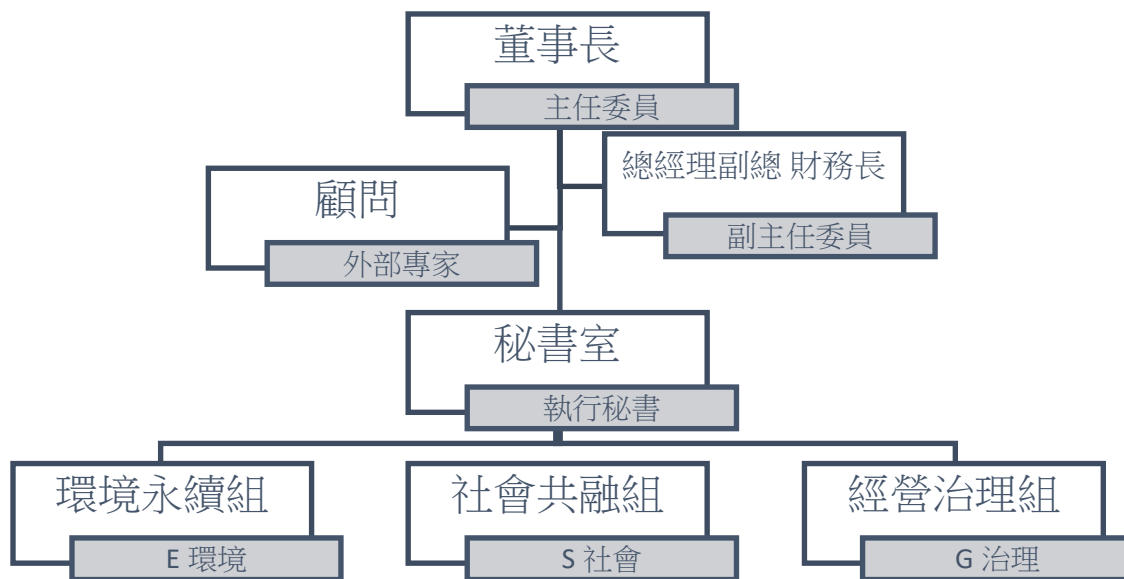


1-2 永續發展策略與績效

永續發展的策略與目標

安倉營造為踐行企業在公司治理、環境、社會等面向之責任，積極規劃並執行公司永續發展策略，致力推動公司之誠信治理、環境永續與社會共益事務，揭櫫於永續報告書。

ESG 推動組織架構



安倉營造自 2022 年成立永續發展 ESG 推動小組，負責規劃與推動企業之永續發展，為安倉營造內部最高層級的企業永續發展組織。永續發展推動小組由董事長擔任主任委員，由總經理、副總經理擔任副主任委員，依權責向董事會說明相關政策推動。為落實企業永續事務，推動小組分為經營治理組、社會共融組、環境永續組三組，並由主任委員指定一名執行秘書及相關事業部門主管擔任各小組之召集人，規劃並推動各項有關經營治理、社會與環境之永續發展策略。由副主任委員負責督導各項利害關係人溝通計畫暨 ESG 永續報告書的編撰，於規定時間內完成。

經營治理組負責營運與經營績效檢討評估、風險管理、法規遵循、內部控制、資訊安全管理的落實。社會共融組負責職安衛管理，提升員工照顧與職場關懷，參與社區公益暨文化與社會教育活動。環境永續組負責運用研發創新提升工程品質服務，與供應鏈共倡和落實永續理念、減緩環境汙染和衝擊，並推動綠色投資機會、參與

綠建築案暨生態保育的計畫。

永續發展推動小組定期召開會議，由主任委員(董事長)主持，各功能小組針對相關主題進行報告並檢討績效。年初各小組召集人將資料彙整給予執行秘書，執行秘書與各永續小組統整各組資料，編撰永續報告書，於五月向董事會報告去年度企業永續發展執行情形，六月底前完成報告書編製，並公告於公司網站。相關主題參考全球永續性報導準則(GRI Standards)在各面向議題的指引，強化環保減碳、員工福祉與社會文化公益等議題。

永續發展推動方向

	短期 (2022~2024 年)	中期 (2025~2027 年)	長期 (2028 年~)
整體	➤ 掌握減碳趨勢，培育人才 ➤ 建立 ESG 推動組織與制度	➤ 進行組織與產品之碳盤查 ➤ 導入關鍵管理系統	➤ 實施零碳與能源轉型策略 ➤ 建立永續發展商業模式
治理面	◆ 建立轉型策略與淨零永續中長期發展目標 ◆ 完善企業的風險管理制度，因應不同風險評估 ◆ 落實公司治理、成立永續發展委員會，推動淨零相關長期方案 ◆ 導入 SASB 永續會計準則報導框架	◆ 定期召開營運績效會議，降低營運相關風險 ◆ 設置公司治理專責人員，強化公司治理與品牌經營 ◆ 強化 BIM 建築資訊系統，整合公司資源 ◆ 落實資訊安全管理系統	◆ 強化公司綠色投資機會，滿足利害關係人與社會公眾，強調企業的永續治理 ◆ 持續轉型、強化企業韌性
環境面	◆ 盤點供應鏈，建立綠色績效目標 ◆ 強化廢棄物減量管理，加強營建資源回收機制 ◆ 導入 TCFD 氣候風險評估揭露	◆ 盤查營造碳排放，訂定溫室氣體排放和廢棄物之年減目標 ◆ 推動 ISO14001 環境管理、ISO50001 能源管理系統與認證 ◆ 強化綠色競爭力，規範採用綠建材比例 ◆ 建立綠色供應鏈規範與考核、輔導機制 ◆ 施工階段節能減碳、導入工法減排 ◆ 掌握循環經濟案的合作機緣，逐年推動以租代建的工務所	減少企業碳足跡： ◆ 導入綠電與碳權抵銷 ◆ 投資運機具之電動化 ◆ 評估造林碳匯的效益，以利環境教育與碳權抵銷
社會面	◆ 導入 TOSHMS& ISO45001 職安衛管理系統，加強各專案職業安全衛生教育訓練 ◆ 建立人才發展培育計畫，增進員工福利	◆ 提高產學合作效益，建立產學減碳技術網絡 ◆ 持續提供員工多元發展與照顧方案 ◆ 推動公益活動的社會評估機制	◆ 積極參與國家公共建設，擴展具社會影響之工程業務 ◆ 以專業連結、擴大社會公益的社會影響力

2022 年永續發展重點績效

經營治理

- ◆ 2022 年營收達 1,533,189,725 元
- ◆ 2022 年每股盈餘達 1.96 元
- ◆ 2022 年員工認股權憑證發行 500 張，已執行 255 張
- ◆ 2022 年客戶滿意度之整體履約計分 PR 指標，本公司取得 86.73 分高於頂標 83.1 分，業主單位給予高度肯定

環境永續

- ◆ 綠色採購：2022 年度綠色採購申報金額為 219,079 元，相較 2021 年度綠色採購金額 138,570 元，採購金額逐年成長，除要求優先綠色採購原則外，亦要求供應商優先進行綠色採購
- ◆ 節能：2022 年新設工務所硬體設施即採用節能電器設備，如變頻冷氣、熱泵熱水器，省電照明等節能設備，有效節電節能，並將節電成效推廣至將來新設立工務所設備
- ◆ 2022 年總公司文書文件全面 E 化，節省超過 32,500 張影印用紙及影印碳粉用量，估計約減少 260kg CO_{2e}

員工照顧與社會參與

- ◆ 2022 年員工參訓並取得「台灣職安卡」計 139 人，涵蓋率達 97% 以上
- ◆ 2022 年補助員工參與外訓課程並取得證照或回訓達 125 人，計花費 415,137 萬元
- ◆ 2022 年提供企業實習名額達 10 名
- ◆ 2022 年公益捐款：捐贈食物箱、中國工程師學會、二手筆電等，年度金額共 2,158,000 元

1-3利害關係人與重大主題分析

安倉營造透過不同的溝通管道，蒐集與討論各利害關係人所關注的環境、社會、經濟與公司治理等議題，瞭解其對產業各項永續議題的關注面向，參考國際永續標準如 GRI Standards、SDGs、TCFD 與同業關鍵議題，作為進行利害關係人溝通的基礎，以作為安倉營造在檢視管理方針之參考與永續報告書的基礎。



(1) 鑑別利害關係人

安倉營造永續發展工作小組根據全球永續性報告協會所發布的永續標準 (GRI Standards)，並參考 AA1000SES 利害關係人議合標準，以及參考同業經驗，鑑別出八大主要利害關係人，做為本報告書溝通對象。八類利害關係人，包括員工、銀行、股東/投資人、業主、中央/地方政府、供應商/承攬商、社區/地方團體、學術單位。

(2) 彙整永續主題

透過 GRI 準則、國內同業永續議題資料分析，彙整歸納 24 項與安倉營運相關的永續議題，以此設計 2 份問卷，一份用以調查利害關係人對這些議題的關注程度，另一份調查永續議題對公司衝擊程度與營運相關性。

(3) 利害關係人問卷調查—84 位利害關係人

透過安倉永續工作小組持續收集由八大主要利害關係人填答之重大性主題調查問卷，2022 年共回收有效回覆問卷數 84 份，以確認各永續議題的關注與影響程度意見皆被有效收集。

(4) 調查營運衝擊程度--33 位 ESG 小組相關同仁

由永續小組蒐集董事會與各部門主管等高階主管，就永續議題對安倉營運的衝擊程度的意見，共計回收 33 份有效問卷。

重大主題確認

透過統整各大利害關係人及內部主管的問卷意見，針對 24 個安倉相關主題，由永續推動小組彙整、統計並進行衝擊分析，繪製正面影響和負面衝擊、及其發生可能性的重大議題矩陣。經與董事長和外部專家評估確認各項議題的正面影響與負面衝擊程度高低之後，安倉決定將對營運（涵蓋經濟、環境、社會範疇，分別對應不同顏色字體）的負面衝擊程度及正面影響、及其可能性落在中高以上的議題為本年度的重大議題。

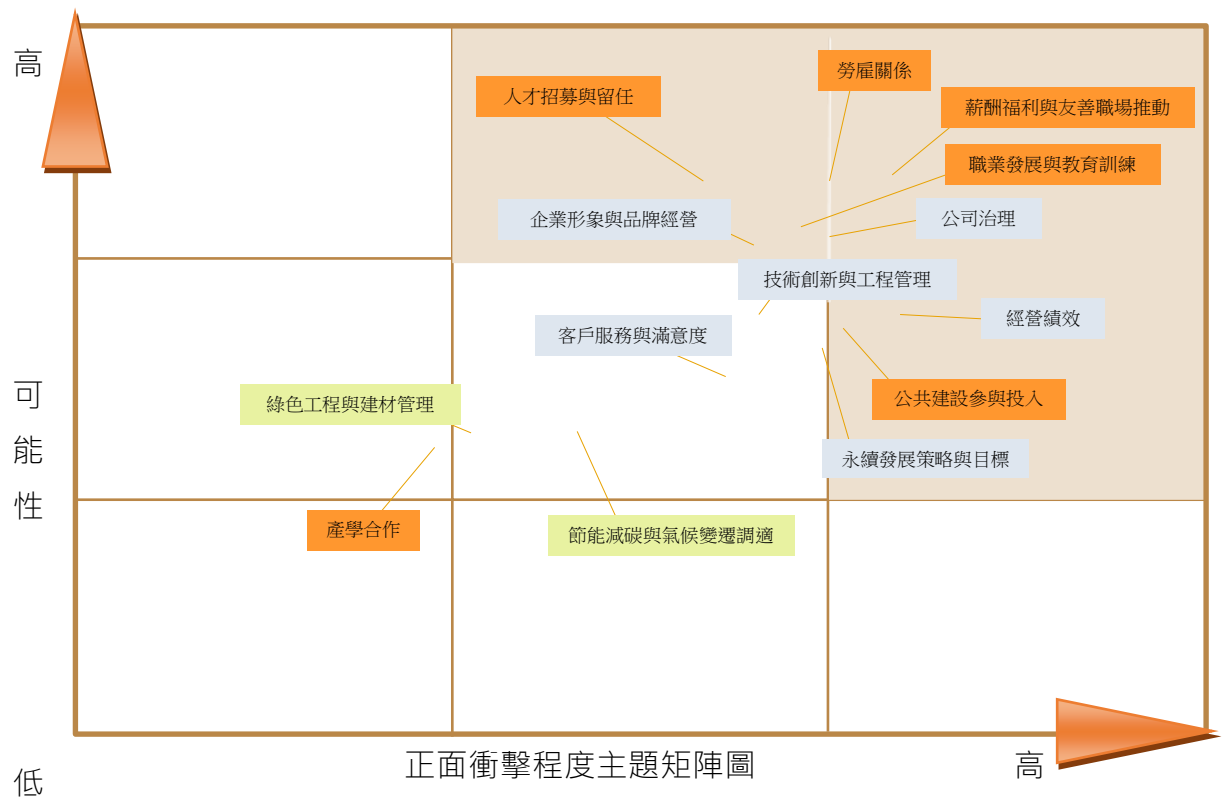
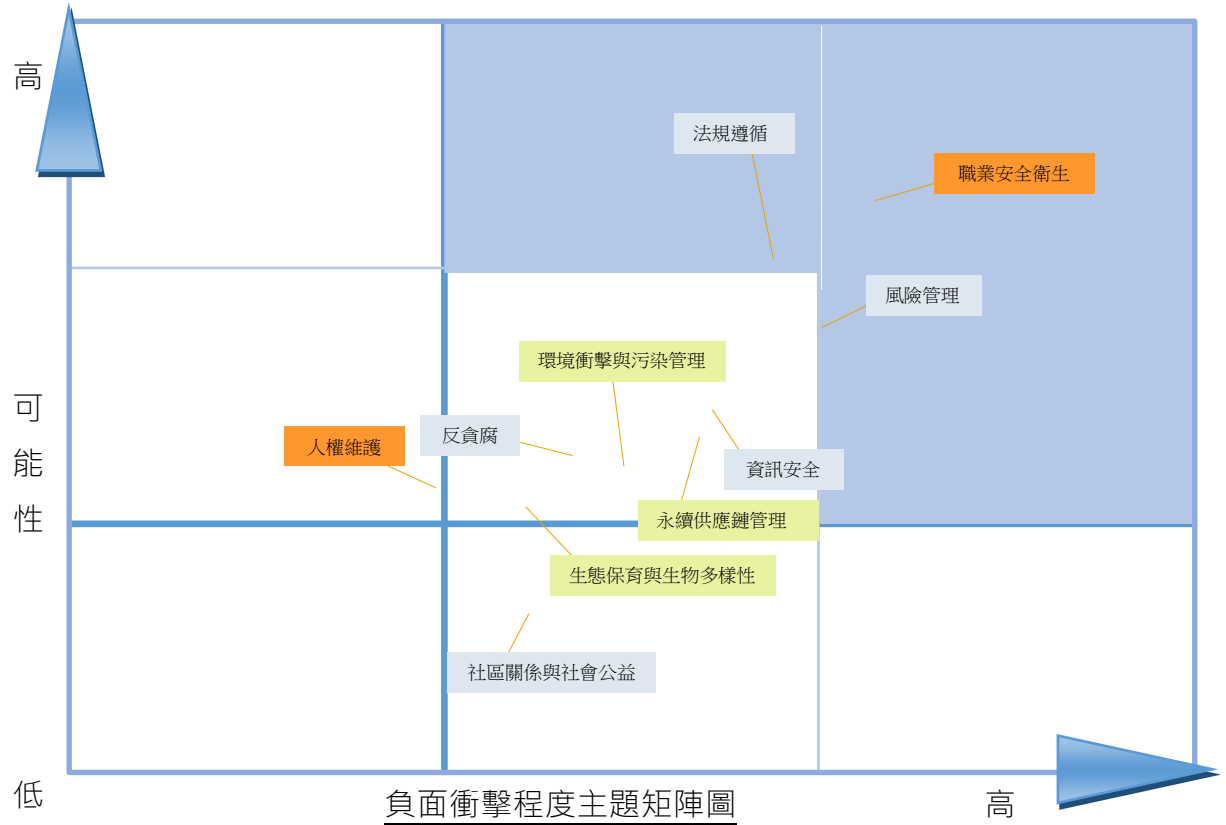
安倉 2022 年度鑑別 12 個重大議題為：

經濟議題部分:永續發展策略與目標、經營績效、公司治理、法規遵循、風險管理、企業形象與品牌經營

社會議題部分:職業安全衛生、勞雇關係、薪酬福利與友善職場推動、職業發展與教育訓練、公共建設參與投入、人才招聘與留任等 12 項議題，為本次報告書揭露重點項目。

另考量主題涵蓋面向與產業特性的衝擊和影響程度，納入 6 個潛在重大議題的揭露，為經濟議題部分:反貪腐、客戶服務與滿意度、資訊安全、技術創新與工程管理、環境議題部份永續供應鏈管理、環境衝擊與污染管理。其他如減碳與氣候變遷調適、生物多樣性雖未列為安倉潛在重大議題，亦是安倉邁向永續發展過程視為重要的議題面向，將適度加以揭露。根據上述重大議題，安倉營造永續發展推動小組與外部專家共同編製永續報告書，對內外部利害關係人報導 2022 年的永續成果。

安倉營造重大主題矩陣圖



1-4利害關係人與重大主題管理

針對已確認之重大主題進行討論並釐清對安倉營運的意義，以協助各部門執行重大議題管理時，掌握其業務相關之重點。

重大議題與對安倉的意義

經濟議題部分		
重大議題	重大議題之說明	對安倉的意義
永續發展策略與目標	在企業發展過程，為推動企業永續發展所訂定的策略、重點工作項目與中長期目標。	安倉為面對經營環境、氣候變遷與社會需求的更迭，需找尋能夠保持自身經營優勢的永續發展策略及目標。
經營績效	公司之營收、營運成本與相關支出、營運獲利、財務運用與市場綜合表現等相關財務資訊的表現，可含括管理氣候風險對營運收支產生的財務影響。	經營績效攸關安倉永續經營的能力，公司合理的財務運用績效與營運綜合表現，可支持員工的家計，並對股東與投資人負責。
公司治理	董事會的組成、運作與公司審計稽核等，還包括有效的內部溝通、監督機制以及誠信經營等政策與實際執行。	安倉董事會成員多元化、確保內控稽核制度，維持內部溝通機制，並力行誠信經營政策。
法規遵循	企業對於相關法規遵行的符合性，除了企業的經營管理等經濟面向，亦包括環境、勞工與社會等面向之法規。	安倉嚴格遵守企業經營、環境、勞動人權與社會相關法規，適時調整內部辦法，與時俱進。
風險管理	企業因應風險的組織管理運作、內涵分析及風險管理措施，涵蓋經濟、環境與社會面向之風險範疇，包括營運風險、財務風險、環境風險、職安風險...等等	透過領導層與各部門精確的各類風險分析與因應措施，幫助企業有效地管理各項風險，降低各類風險導致的營運損失。
企業形象與品牌經營	有關公司的品牌形象、品牌定位，公司為推動與維繫品牌所進行的品牌行銷策略，及相關的品牌績效衡量指標及品牌調查，以及所花費的品牌行銷費用。	過去近 50 年來，安倉以專業營建團隊自許，透過培育工地人員的素質、提升建造品質，累積營造的聲譽，不因短期利益而影響企業品牌價值。
社會議題部分		
重大議題	重大議題之說明	對安倉的意義
職業安全衛生	針對職場安全衛生推動各種維護安全健康之預防措施，並且進行工安事件管理。	安倉營造以安全為核心價值，藉由持續推動職業安全健康衛生之預防措施，減少工安事件，有效管理職安衛事務。
勞雇關係	勞資雙方互動、勞資協商辦法與協議方案、勞資爭議處理、員工溝通管道與申訴機制，以及勞資協商、爭議之處置結果及預防再發生方法。	安倉重視和諧的勞資關係，透過各項公司與員工間的溝通管道、爭議處理機制，處理勞資雙方的互動與協商。
薪酬福利與	薪酬、員工福利相關委員會的有效運作，提	提供優質的福利制度是照顧員工的重要

友善職場推動	供給員工之薪資與獎金、休假、育嬰假、各類保險等福利政策與機制。	方法，安倉實施合理的薪酬福利與假勤制度機制，推動友善職場。
職業發展與教育訓練	有利員工職涯發展的制度、教育訓練之內容與績效指標、教育訓練成效，及推動專業證照考取情形。	安倉為專業營建管理公司，重視員工的職能發展，透過制度致力於協助員工促進專業知識技能。
人才招聘與留任	透過多元管道招募人才，健全升遷管道與教育訓練的制度，使員工能適才適所。	安倉營造視人才是公司營運成功的基礎，設置良好的升遷管道與教育訓練的機會，以留才發揮所長。
公共建設參與投入	透過公司營運的組織能力參與公共建設、投入企業資源與產出，及對社會大眾的持續效益。	安倉持續投入各項資源，參與公共工程建設，建立良好的口碑。

重大主題管理方針

重大議題	管理方針與承諾	2022 年目標	行動評估方法	實際成效	中長期目標
永續發展策略與目標	面對公司經營、環境、社會兼顧之需求，隨著政策推動企業永續發展，訂定各階段的策略與目標	◆掌握減碳趨勢 ◆建立 ESG 推動制度	◆導入淨零減碳教育訓練 ◆設置永續發展組織	已達成	◆導入關鍵管理系統 ◆實施零碳與能源轉型策略 ◆落實企業社會責任 ◆建立永續發展商業模式
經營績效	◆穩健財務運用，創造營收年成長 ◆達成營業佳績，回饋股東、投資人等利害關係人	◆穩健經營，預算營收目標達成	◆評估年度資金運用收益達成率	已達成	◆穩定獲利與持續提高 EPS ◆強化品牌信任，提昇技術管理能力
公司治理	◆落實誠信經營 ◆制定公司治理相關規範，如獨立董事職權範圍、監督機制等	◆完成興櫃申請 ◆力行誠信經營政策 ◆導入 TCFD 風險評估	◆公司治理評鑑分數達興櫃標準	已達成興櫃	◆強化董事會績效評估並與永續績效連結 ◆上市櫃公司治理評鑑排名提昇
法規遵循	配合金管會與主管機關相關法規，關注各項經營、環境、勞工與社會等法規變動，因應調整	◆嚴格遵守相關法規，適時調整 ◆無重大違規事件	◆年度至少一場法規宣導課程	已達成	◆持續提昇員工對於法令瞭解、恪遵法規
風險管理	◆完善風險管理制度，擬定各風險評估流程，降低營運風險 ◆鑑別各面向風險範	◆定期召開風險審查會議，鑑別各面向風險 ◆建立緊急因應措施，幫助管理	◆每季召開風險管理評估會議，制定因應方案	已達成	◆導入營運持續管理系統，制定風險管理策略 ◆持續分析財務、營運、環境、社會

	矚目新興風險	各項風險			面向風險暨新興風險，作為經營管理重點
企業形象與品牌經營	◆以專業營建團隊自許作為品牌定位與經營的方針 ◆不以短期利益而傷害企業品牌價值	◆提升營造專業品牌的形象	◆推動品牌績效及品牌辨識度之衡量 ◆提昇官網品質	部份已達成	◆持續優化官網 ESG 設計與資訊揭露
職業安全衛生	◆落實職業安全衛生委員會制度與 TOSHMS & ISO4500 職安衛管理系統建置 ◆推動職場安全衛生課程，預防工安事件	◆重大職安衛案件 1 件以下 ◆強化職安衛訓練	◆職品中心建立職安申報機制並每月統計管理 ◆各工地皆配置環安衛人員	已達成	◆專案無重大職安事件 ◆裁罰事件較 2022 年減少 15%
勞雇關係	◆促進勞資雙方互動與溝通管道、勞資協議方案 ◆處理勞資爭議與申訴機制，以及預防再發生方法	◆定期召開勞資溝通會議 ◆妥適處理勞資爭議，暢通雙方協商管道	◆半年召開一次勞資溝通會議	已達成	◆員工福利相關委員會推動勞雇關係促進機制，提昇勞工權益
薪酬福利與友善職場推動	◆有效運作薪酬暨員工福利相關委員會 ◆提供給員工優於市場之薪資與獎金、休假、育嬰假、各類保險等福利政策與機制	◆提供優質的福利制度 ◆實施合理的薪酬福利與假勤制度機制	◆提高薪酬獎金至少 3% ◆彈性給假	部份已達成	◆持續提供優質的福利制度 ◆獎勵員工績效表現，連動職涯發展
職業發展與教育訓練	◆持續優化員工職涯與人力發展的制度 ◆制定完整的教育訓練計畫，補助鼓勵員工取得專業證照	◆年度教育訓練執行率達 95% 以上	◆全年訓練總時數，平均每人年度訓練時數達標	已達成	◆教育訓練執行率達 100% ◆平均每員工取得專業證照達 5 張以上
人才招聘與留任	◆透過多元管道招募人才，健全升遷	◆盤點人力技能、強化專業	◆將稽核、安衛與現場	已達成	◆提供大學生優質實習機會



	管道與教育訓練的制度	◆優化留才措施與激勵計畫	執行列入績效考核		◆強化人力數位技能、整合營造專業
公共建設參與投入	◆透過公司良好的營運，參與公共建設、投入企業資源，放大對社會大眾的持續效益	◆持續參與公共工程建設，擴大社會效益，建立良好的口碑	◆標案得標總額較 2021 年提高	已達標	◆擴大參與各類公共建設標案達兩倍，提供大眾優良的工程品質

重大主題對安倉營造的影響說明

將安倉 2022 年揭露之各面向重大主題對於安倉的價值鏈上下游利害關係人的影響範圍，與 GRI 準則主題進行對照，並對應本報告書章節。

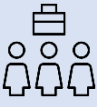
安倉 12 個重大議題（經濟 6 個，社會 6 個），可對應到 GRI 準則的主題。依據問卷分析結果，2022 年環境面無重大議題，但為了涵蓋利害關係人的全面溝通，展現安倉推動永續發展的決心，將 6 個潛在重大議題，包括經濟面 4 個（反貪腐、客戶服務與滿意度、資訊安全、技術創新與工程管理），環境 2 個（永續供應鏈管理、環境衝擊與污染管理）等議題，在各所屬章節進行適度揭露。

安倉營造各議題的衝擊邊界/影響範圍，依據產業價值鏈上下游的關係，分為組織內（安倉營造）與上下游（供應商、承攬商、業主），並區分為直接造成、間接促成兩種關係。

重大主題與 GRI 對照表/影響範圍(重大議題對組織影響範圍說明 □直接造成 ▼間接促成)							
重大性	面向	價值鏈上中下游影響範圍				GRI 主題	對應章節
		安倉	供應商/承攬商	業主	社區		
重大	永續發展策略與目標	□	▼	▼		GRI 2 一般揭露	第 1 章
重大	經營績效	□	▼			GRI 2 一般揭露 201 經濟績效	第 1 章
重大	公司治理（含反貪腐）	□	▼	▼		GRI 2 一般揭露 205 反貪腐	第 2 章
重大	法規遵循	□	▼	▼	□	GRI 2-27 法規遵循	第 2 章
重大	風險管理	□	▼	▼		201 經濟績效 203 間接經濟衝擊	第 2 章
重大	企業形象與品牌經營	□	▼			GRI 2 一般揭露	第 2 章
重大	職業安全衛生	□	▼			403 職業安全衛生	第 5 章
重大	勞雇關係	□				401 勞雇關係	第 5 章
重大	薪酬福利與友善職場推動	□		▼		401 勞雇關係 404 訓練與教育	第 5 章
重大	職業發展與教育訓練	□				404 訓練與教育	第 5 章
重大	人才招聘與留任	□				405 員工多元化與 平等機會	第 5 章
重大	公共建設參與投入	□		□		自訂主題	第 5 章
潛在重大	永續供應鏈管理	□	□			308 供應商環境評估 414 供應商社會評估	第 4 章
潛在重大	環境衝擊與污染管理	□	▼		□	302 能源、306 廢棄物	第 4 章
潛在重大	客戶服務與滿意度	□		□		416 顧客健康與安全	第 3 章
潛在重大	資訊安全	□	▼	▼		GRI 2 一般揭露	第 3 章
潛在重大	技術創新與工程管理	□	▼			自訂主題	第 3 章

利害關係人溝通

安倉重視利害關係人溝通，針對不同利害關係人關注的議題，評估妥適的溝通方式與頻率，以達溝通的目標與績效。相關的溝通成果都已紀錄管理並即時揭露，達到溝通成效。安倉透過多元管道與利害關係人溝通交流，並公開說明各利害關係人年度溝通績效。

利害關係人	關注議題	溝通與頻率	溝通成效	聯絡窗口
員工 	◆勞資關係 ◆薪酬福利與友善職場 ◆職涯發展與教育訓練 ◆人權維護 ◆職業安全衛生	◆公司內部公告 / 不定期 ◆勞資會議 / 每季 ◆公司內部會議 / 不定期 ◆訓練課程 / 不定期 ◆職業安全衛生委員會 / 每季	◆藉由會議、平台等各種多元暢通的溝通管道蒐集意見，持續與員工維持良好關係，促進勞資和諧共創雙贏。	02-2503-9966 人資部 #620 admin@ancang.com 福委會 #214 4927.chou@ancang.com
股東/投資人 	◆永續發展策略與目標 ◆企業形象與品牌經營 ◆公司治理 ◆經營績效 ◆法規遵循	◆年度股東大會 / 每年 1 次 ◆法人說明會 / 不定期 ◆財務報告 / 每半年至少 1 次 ◆公開資訊觀測站與公司網站揭露資訊 / 不定期	◆以多元溝通管道與投資人溝通營運成果與經營策略，並收集各類意見供管理階層決策參考。	02-2503-9966 財會部 #704 judy.chang@ancang.com 工務部 # 202 polo.wu@ancang.com
銀行、債權人 	◆企業形象與品牌經營 ◆公司治理 ◆經營績效 ◆風險管理 ◆法規遵循	◆業務拜訪 / 每年至少 1 次 ◆透過電話、Email / 不定期	◆與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄。 ◆說明公司營運狀況和各工程案執行進度、以及公司 ESG 推動情形。	02-2503-9966 財會部 #704 judy.chang@ancang.com 工務部 # 202 polo.wu@ancang.com
業主客戶、政府機關 	◆品質管理 ◆技術創新與工程管理 ◆公共建設參與投入 ◆職業安全衛生	◆正式書面函文 / 不定期 ◆各政府機關規定申報之網站 / 定期及不定期 ◆會議溝通 / 不定期	◆落實三級品質管理制度並以安全作為最高指導方針。 ◆致力於提供業主整體解決方案，且積極參與專案年度競賽。	02-2503-9966 資訊部 # 620 admin@ancang.com 職安品管中心 # 501 chinmin.chou@ancang.com

	◆資訊安全	期 ◆勞動檢查暨改善 /不定期	◆建立數位化資訊流， 安全體系與權限機制，不定期進行異地資料復原演練，確保公司與客戶資訊安全。	
供應商/ 協力廠商 	◆綠色工程與建材管理 ◆永續供應鏈管理 ◆生態保育與生物多樣性 ◆節能減碳與氣候變遷調適 ◆環境衝擊與污染管理	◆透過電話、通訊軟體訊息及 Email /視需要 ◆業務拜訪 /不定期 ◆採購會議 / 年度 30 次 ◆施工協調會 /不定期	◆將公司理念擴及供應商，與合作夥伴共同落實人權、安全與衛生、採購工作倫理準則等核心價值。	02-2503-9966 業務部 #304 #300 scott.chaung@ancang.com
社會關懷(含社區、學術單位) 	◆產學合作 ◆社區關係暨社會公益 ◆環境維護 ◆永續發展	◆社區活動參與 / 不定期 ◆產學合作連結 / 年度至少 2 次	◆與鄰近社區維持良好關係，投入在地關懷、社會公益及環保活動，發揮對於社會之正向影響力。 ◆首度於 2017 取得綠建築標章，於 2020 達到無紙化作業，為永續發展邁入新的里程碑。	官方帳號 ac@ancang.com
客戶關懷/建議 	◆客戶服務與滿意度	◆客戶滿意度調查 / 累計 74 份調查表	◆傾聽及重視各方的需求與期待。建置開放的意見表達平台，秉持「以人為本」的核心價值。	02-2503-9966 秘書室 #111 #112 wilson.lin@ancang.com chiahui@ancang.com

實踐聯合國 SDGs 目標

安倉營造在追求營運成長過程，兼顧環境友善平衡，促進職場幸福與社會共融，同時關注聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 與細項目標，使安倉在營造本業的基礎上，持續參與全球的永續發展工作。

透過重大性分析程序，安倉將重大議題與 SDGs 各項目目標進行關聯性評估、鑑別，就安倉營造本年度各項重大議題有關之 SDGs 永續發展細項目標，與公司永續相關的營運成果加以揭示說明。未來安倉持續強化永續工作與國際永續發展目標的扣連，由永續發展 ESG 推動小組定期追蹤公司推進 SDGs 之績效，善盡企業社會公民的角色，為全球永續發展盡一份力。

重大議題	對應 SDGs 項目	安倉相關的作法	對應章節
永續發展策略與目標	目標 12. 確保永續的消費與生產模式 12.6 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與 跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	◆ 安倉建立永續發展推動小組，首次發行 2022 年永續報告書，揭露公司治理、環境與社會之永續相關資訊，並定期檢討改善。	ch1 永續經營
經營績效	目標 8. 體面工作和經濟增長 8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵企業的成長，包括取得財務服務的管道。	◆ 持續營收成長，照顧員工福利。 ◆ 創造就業機會，員工數共 246 人。	ch1 永續經營
公司治理	目標 5. 性別平等 5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。	◆ 董事會至少一名女性董事成員。 ◆ 公司實行職場母性照顧政策。	ch2 公司治理
法規遵循	目標 16. 和平、正義與健全的司法 16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂	◆ 確實反貪腐政策，2022 年並未發生任何貪污賄賂情形。	ch2 公司治理
風險管理	目標 13. 氣候行動 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	◆ 風險評估管理作業；緊急應變程序措施（防颱、地震等緊急應變）。	ch2 公司治理
企業形象與品牌經營	目標 11. 永續發展的市鎮規劃 目標 15. 保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，抑制生物多樣性的喪失 15.5 採取緊急且重要的行動減少自然棲息地的破壞，終止生物多樣性的喪失	◆ 為新北市新店區的永續發展，碧潭工程案導入生態工法，維護新店河流域生物多樣性。	ch4 友善環境
職業安全衛	目標 8. 體面工作和經濟增長	◆ 維護各類勞工職業安全健康的	ch5

生	8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	權益，落實職業安全衛生管理，以達「工安零災害」的目標。	安心職場與社會共融
勞雇關係	目標 10. 減少國內及國家間不平等 10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。	◆ 建立制度化、公開透明的勞資溝通機制，定期召開勞資會議，促進勞資關係的和諧。	ch5 安心職場與社會共融
薪酬福利與友善職場推動	目標 10. 減少國內及國家間不平等 10.4 採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等。	◆ 提供育兒津貼，每年提報兩次員工調薪作業並檢討年度調薪政策。	ch5 安心職場與社會共融
職業發展與教育訓練	目標 4. 優質教育 4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。	◆ 藉由完善的員工訓練發展計畫，建立優良的員工職涯發展機制。 ◆ 2022 年員工參訓取得「台灣職安卡」計 139 人，涵蓋率達 97% 以上。	ch5 安心職場與社會共融
人才招聘與留任	目標 8. 體面工作和經濟增長 8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。	◆ 2022 年僱用 3 名身心障礙員工。	ch5 安心職場與社會共融
公共建設參與投入	目標 9. 產業、創新和基礎設施 9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施	◆ 專注公共工程領域，堅持品質優先，在工程會履約績效達頂標以上。	ch5 安心職場與社會共融

二、公司治理

安倉為建立良好之公司治理制度，參照臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心制定之「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」，遵守法令及證券交易之相關規定，並透過保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益，以及提昇資訊透明度等原則，來實踐良好的公司治理。

2-1 治理架構

安倉秉持誠信務實的經營理念，並維護利害關係人權益，建立有效的公司治理架構及恪遵法規以完善公司治理。

董事會運作

董事會為安倉最高的治理單位，為強化董事會決策與監督功能，董事會其下設置審計委員會及薪酬委員會，協助董事會履行其監理公司營運的職責。各委員會作業均依照相關組織章程辦理，定期向董事會報告會議決策，有效落實組織管理，並於公司網站及公開資訊觀測站揭露公司營運之財務、業務及公司治理等資訊，提高資訊透明度。

本公司董事會選任具備職務所需知識技能、產業之不同專業背景的董事共七人，確保董事職能多元性。依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，選任具符合專業資格、持股、兼職限制、獨立性之認定與選任方式等遵行事項之獨立董事三人。各董事定期參與公司董事會，與經營團隊保持溝通，共同為股東等利害關係人謀求最大的利益。

職 稱	姓 名	主要學經歷
董事長	張欣夷	美國西北大學生物技術碩士 美國聖荷西州立大學企管碩士 飛利浦多媒體事業部產品經理 嬌生公司楊森藥廠產品經理
董事	張立雍	成功大學土木工程系 安倉營造(股)公司總經理
董事	夏耘股份有限公司 法人代表人：周志誠	上海財經大學會計學博士 國立政治大學會計碩士 國立政治大學法律碩士 台灣省會計師公會理事長
董事	林志愷	美國伊利諾大學芝加哥分校機械工程碩士 美國凱斯西儲大學土木工程碩士 安倉營造(股)公司營運副總
獨立董事	黃慶堂	美國密西西比大學財務博士 政大財政研究所法學碩士 財團法人農業信用保證基金總經理
獨立董事	毛英富	輔仁大學法律研究所碩士 毛英富法律事務所律師 中華民國仲裁協會仲裁人
獨立董事	譚耀南	美國匹茲堡大學法律博士 美國卡內基美隆大學企管碩士 美國紐約州暨華府執業律師

董事會成員多元組成

本公司董事會成員組成係依據安倉「公司治理實務守則」、「董事選舉辦法」，及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，從多方面考慮董事會成員多元化，整體考量公司經營發展規模、主要股東持股情形，決定五人以上適當董事席次，董事會成員組成多元化，考量包含：基本條件、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業知識及產業經驗等。目前董事會成員共有 7 名，其中含 3 名獨立董事，本公司關注董事會成員性別平等，女性董事目標至少 1 位以上，現階段董事會成員中具有 1 名女性，成員間年齡分布廣泛。董事會成員具備執行職務所必備之多年產業知識、專業技能及公司經營管理所須之工作經驗，2 位具有財務、會計專長，2 位具法律專業知識，董事間跨足多項產業領域且有互補能力，落實董事會成員多元化政策。

本公司第十五屆董事會由七位董事組成，董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形、成員多元化政策落實情形如圖表。

管理項目	管理目標
獨立董事席次逾董事席次三分之一	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾 3 屆	達成
涉足多元專業知識與技能	達成



董事會成員多元化

董事姓名		多元化核心項目								
		性別/ 年齡	獨立 董事 任期 (3 年 以下)	營運 判斷	經營 管理	領導 決策	國際 市場 觀	法律	財務 會計	產業 知識 及 經驗
董事長	張欣夷	女 (50-59)		V	V	V	V			V
董事	張立雍	男 (50-59)		V	V	V	V			V
董事	夏耘股 份有限 公司 法 人代表 人： 周志誠	男 (60-69)		V	V	V	V	V	V	V
董事	林志愷	男 (60-69)		V	V	V	V			V
獨立董事	黃慶堂	男 (60-69)	V	V	V	V	V		V	V
獨立董事	毛英富	男 (60-69)	V	V	V	V	V	V		V
獨立董事	譚耀南	男 (50-59)	V	V	V	V	V	V		V



董事會出席情形

安倉董事會運作符合公司治理標準執行，於 2022 年度至 2023 年 3 月 15 日止共計開會 9 次，符合董事會議事規範，董事出席情形：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董事長(第 14/15 屆)	張欣夷	8	1	88.89%	實際應開會 9 次，出席 8 次，出席率 88.89%
董事(第 14/15 屆)	張立雍	9	0	100%	實際應開會 9 次，出席 9 次，出席率 100%
董事(第 14 屆)	夏耘股份有限公司代表人： 莊順義	4	0	100%	實際應開會 4 次，出席 4 次，出席率 100%
董事(第 14 屆)	光明資產有限公司代表人： 李官勳	4	0	100%	實際應開會 4 次，出席 4 次，出席率 100%
董事(第 14 屆)	十興股份有限公司代表人： 王正佑	3	0	75%	實際應開會 4 次，出席 3 次，出席率 75%
董事(第 15 屆)	林志愷	5	0	100%	實際應開會 5 次，出席 5 次，出席率 100%
董事(第 15 屆)	夏耘(股)代表人 周志誠	5	0	100%	實際應開會 5 次，出席 5 次，出席率 100%
獨立董事(第 15 屆)	黃慶堂	5	0	100%	實際應開會 5 次，出席 5 次，出席率 100%
獨立董事(第 15 屆)	毛英富	4	1	80%	實際應開會 5 次，出席 4 次，出席率 80%
獨立董事(第 15 屆)	譚耀南	5	0	100%	實際應開會 5 次，出席 5 次，出席率 100%
監察人(第 14 屆)	林志愷	4	0	100%	實際應開會 4 次，出席 4 次，出席率 100%
監察人(第 14 屆)	譚念伯	3	1	75%	實際應開會 4 次，出席 3 次，出席率 75%

董事進修情形 & 績效評估機制

董事進修情形

安倉安排董事會成員參與進修課程，以提升董事在公司治理、誠信經營與企業社會責任之專業能力。2022 年 9 月 30 日全體董事參加中華民國公司經營暨永續發展協會辦理之課程「公司治理與證券法規」3 學分課程，並取得進修證明。

本公司 2022 年度董事進修情形：

職稱	姓名	進修日	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	張欣夷	2022.09.30	中華民國經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規/股票上市櫃公司董事及高管人員對於目前主管機關監理的認識	3hr
董事	張立雍				3hr
董事	夏耘(股)代表人:周志誠				3hr
董事	林志愷				3hr
獨立董事	毛英富				3hr
獨立董事	譚耀南	2022.09.22	財團法人中華民國治理協會	淨零排放、碳中和與企業法規遵循	3hr

績效評估機制

公司董事會於 2022 年 12 月 22 日通過訂定「董事及經理人薪資酬勞辦法」、「董事及經理人績效評估辦法」。每年就董事會及董事成員進行自我自我評鑑或其他方式績效評估，對董事會績效評估內容包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等面向。對董事成員績效之評估內容，包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等面向。

本公司董事之酬金係明訂於本公司章程，經董事會特別決議並提股東會報告後發放，董事酬勞以不高於當年度獲利之 2% 提撥，當年度有獲利時（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），依其對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業通常水準支給之。

功能委員會運作

薪資報酬委員會

安倉設置薪酬委員會，履行以下職權，將所提建議提交董事會討論：

- 1.訂定並定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2.定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬之數額。

薪資報酬委員會成員資料

身分別條件	姓名	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
召集人暨獨立董事	黃慶堂	1
獨立董事	毛英富	0
獨立董事	譚耀南	0

本屆委員任期：第一屆任期為 2022 年 9 月 30 日至 2025 年 4 月 30 日，最近年度薪資報酬委員會開會 2 次、2023 年度 1 次，至 2023 年 4 月 30 日共 3 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)(B/A)
召集人	黃慶堂	3	0	100
委員	毛英富	2	1	66.67
委員	譚耀南	3	0	100

審計委員會

安倉依證券交易法第十四條之四及公開發行公司審計委員會行使職權辦法第三條，訂定審計委員會組織規程設置審計委員會，於 2022 年 9 月 30 日召開股東臨時會全面改選董事，由全體獨立董事組成審計委員會取代監察人對董事會行監理之責。新任獨立董事 1 位為財務金融專業，2 位具有律師資格與法學專業，滿足多元化政策目標，且各委員皆具備財務專業知識。

審計委員會協助董事會監督以下事項：1.公司財務報表允當表達；2.簽證會計師選(解)任及獨立性與績效；以及 3.有關公司之內部控制、重大財務業務行為、法令遵循與風險管控等事項，並進行確認，以落實公司治理。倘審計委員對於會議事項，與其自身有利害關係者，應說明其利害關係重要內容，如有害於公司利益之虞者，應予迴避。2022 年度審計委員會開會 2 次、2023 年度至 2023 年 4 月 30 日 2 次，獨

立董事出席審計委員會之情形如表示：

職稱	姓名	實際出席(列) 席次數	委託出席次 數	實際出席(列) 席率(%)	備註
獨立董事	黃慶堂	4	0	100%	實際應開會 4 次，出席 4 次，出席率 100%。
獨立董事	毛英富	3	1	75%	實際應開會 4 次，出席 3 次，出席率 75%。
獨立董事	譚耀南	4	0	100%	實際應開會 4 次，出席 4 次，出席率 100%。

股東運作機制

股東權益

安倉營造秉持守法守紀，恪遵公司法、證券交易法等法令，以公平、公正、公開原則，平等對待每一位股東，並規範同仁不可透過操縱、隱匿或其職務之便獲悉之資訊，對重要事項作不實陳述，或以不公平交易方式獲取不當利益。

股東每年可經由股東會行使表決權參與公司重要決策，並將電子投票列為表決權行使方式；於公司網站亦提供投資人資訊及股東聯絡資訊，以強化與股東日常溝通，並設有專責人員回應股東所提之詢問、建議及糾紛事項。

股東結構

安倉營造於 2022 年 7 月 22 日公開發行，目前董事持股比例達 74.44%，加計經理人則達 92%以上，股東結構穩定。

2-2誠信經營

企業理念

安倉公司是一家具有歷史的營造廠商，創立後多年來參與完成的國家基礎建設不計其數，完成的工程作品也持續的在台灣各個角落服務全體國民。安倉能夠有自信的提供服務，憑藉的是公司長期來對自身信譽與品質的自我要求與堅持。

一直以來，能夠支持我們堅定前行的核心思想，就是「正大光明」。營造業為公共服務產業，執行過程曠日耗時，各標案在施工期間，經常要面對各種勞動力短缺、物價波動、國內外政經情勢改變...等環境劇烈變化影響，直接會影響獲利情形，有時甚至危及生存。面對艱難環境時，要能夠堅持信譽和品質，必須要依靠全體同仁對核心思想「正大光明」的信仰與品牌堅持，在執業心態與工作執行上才能毫不猶豫，為所當為，才能作到「安全第一、品質至上」的工作要求，經由「有效管理」，達成「永續發展」的組織目標。如此我們創造出來的成品，才能對使用的全體大眾有所交代，建構出良善的循環，真正做到福國利民的產業目標。

誠信經營守則

安倉營造提倡誠信、道德的從業行為守則，遵循法令規定，制定「誠信經營守則」，對公司及子公司之董事、經理人和全體員工之誠信行為進行規範，詳盡地訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案(簡稱「防範方案」)，其內容包含作業程序、行為指南及教育訓練等，且符合本公司營運所在地之相關法令。本公司於訂定防範方案過程中，均與員工、重要商業往來交易對象或其他利益關係人溝通。

安倉營造制定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，強化並落實誠信經營政策，防範不誠信行為及經營活動。安倉訂定防範措施所涵蓋的不誠信行為包括：(1)行賄及收賄、(2)提供非法政治獻金、(3)不當慈善捐贈或贊助、(4)提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、(5)侵害商業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、(6)從事不公平競爭行為、(7)產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

公司將誠信與道德價值融入公司各部門之經營管理，定期評估營業範圍內不誠信行

為與防範方案，並針對新進員工實施誠信經營與道德行為之教育訓練，使其瞭解公司價值觀、工作規則、誠信標準、員工利益衝突規範等規範，確實遵守法令規定、並堅守個人誠信與道德標準。

道德行為準則

安倉董事及經理人在企業經營行為上，應遵守法令及安倉「道德行為準則」之規定。本公司人員應依主動說明其與本公司有無潛在之利益衝突，並採取迴避等防止利益衝突之措施。董事及經理人不得透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會。董事及經理人對公司機密資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。董事及經理人應秉持誠信公平的態度，對待公司所有的進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。董事及經理人均有責任保護及適當使用公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上。

安倉誠信經營與道德行為相關資訊，於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露，並適時於法人說明會等對外活動上宣示，使供應商與客戶或其他相關人員能瞭解安倉的誠信經營理念。

反貪腐

公司雖尚未制定正式的反貪腐政策，但透過公司「誠信經營作業程序及行為指南」對不誠信行為訂定防範措施，並針對公司營運中，可能涉及誠信經營或貪腐事件之相關對象包括董事、經理人、員工與供應商等，進行溝通，如透過內部宣導、教育訓練、員工手冊、合約條款及口頭溝通等方式告知，確保公司的誠信與反貪腐原則及防弊程序可有效傳達給相關人員。

檢舉制度與辦法

公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，依工作規則或獎金作業辦法給予獎勵，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。本公司將於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用，聯繫專責單位進行處理，並將檢舉人身份與檢舉內容保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

2-3 風險管理

安倉目前雖尚未就風險辨識制定整體風險政策，亦就公司營運管理之風險與氣候變遷風險進行評估與因應。本公司之風險管理策略，係為辨識及分析本公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額。安倉之風險管理政策及系統為定期覆核，以反映市場情況與公司運作的變化。安倉透過教育訓練、管理準則及作業程序的管理，以發展有紀律且具建設性的控制環境，使所有員工明瞭其角色功能及義務。倘面臨營運上不明確因素，總公司及各工地皆可透過即時資訊軟體即時與管理高層溝通，能獲得高層回應各潛在風險對應及注意方向，提供全面管理；每季亦經由總經理室召開與各部門經營管理會議，審視各類營運風險、檢討修正營運策略，並提出對未來應調整方向。

本公司經營之風險與因應列表

類型	項目	風險內容	因應策略	單位
財務	信用風險	係因客戶無法履行合約義務而產生公司財務損失之風險	對業主之帳款： 本公司以承攬政府公共工程為主，對於各級政府工程投標前，評估獲利條件與地方政府償還債務能力，以確保帳款即時收回，無此信用風險。 依合約之暫代付款項： 此為工程順利執行而產生暫時性代付款，於支付時取廠商同意日後扣帳同意書，因對廠商有應支付之工程帳款，日後支付時可扣回，亦無信用風險。	財務部
	流動性風險	係履行償債風險	本公司對於各工案皆有專案銀行借款，故在日常營運下，皆有足夠銀行額度支應到期負債，無流動性風險。	財務部
	市場風險	因利率、匯率變動而影響公司收益之風險	本公司關注利率、匯率變動，雖然負債比率較高，即使利率近期走升，但評估毛利率高於借款利率，在淨利仍成長下，仍能發揮財務槓桿，應無利率風險疑慮。	財務部
	原物料與人力成本變動風險	因市場原物料價格變動、人力薪資調漲而影響公司成本控管之風險	本公司與業主簽訂之合約載明可依物價總指數、分項指數進行合約價格變更。另對本公司主要建材供應商維持良好互動關係，關注原物料市場價格波動，並注意國	財務部 業務部

			際政經情事發展，定期每週檢視建材價格變化，且施行彈性採購、調整施作排程等方式加以因應。故物價膨漲對本公司影響不大，價格變動風險可有效掌握。	
營運	工程技術風險	係指營造業競爭激烈、技術發展快速，工程於規劃、施作過程中可能產生錯誤情形之風險。	隨時關注所處產業相關之工法演變發展，視需求導入 BIM 建模技術，並注意專業組織之研討會內容，以掌握市場訊息，及評估其對公司營運之影響，作相對應之調整，以確保市場競爭優勢。	營建處 機電處
	供應商管理風險	供應商無法符合公司品質要求，無法履行合約規範而致損失之情形。	定期調查供應商營運財務情況、合約爭議、勞力短缺之情形，強化對供應商的稽核管理與供應鏈的關係，降低單一供應商比例。	業務部
	資安風險	係指資訊技術與資安管理系統未能滿足營運需求、或資訊外洩與攻擊事件，致影響資訊系統運作或導致公司損失之情況。	建立資訊安全相關內部控制制度及程序，並實施資安風險處理及教育訓練等，並建置資安防禦及控管方案，包括網路防火牆、防毒系統等，確保電子作業相關設備、資訊系統及其資料之安全，以維護整體資訊業務正常運作及機密資料的隱密性。	資訊部
社會	工程施工職安風險	係指工程施工過程對於員工、承攬人員及周遭社區，可能產生勞動安全與衛生之危險和損害之情形。	透過內外部教育訓練，協助員工建立工程風險評估技術，經由參加社團法人台灣安全衛生協會辦理之「營造工程風險促進計畫」課程，掌控工程進行之風險。	職安品管中心
	人力招募風險	營建業仰賴技術工班，因年輕人投入營建業意願低，勞動力老化造成人力斷層，而外籍營造工多為特定工種補充勞動力，產生從業人力招募不易情形。	安倉重視勞資關係，透過吸引、培育及留才之三大策略打造人資成長基石，包含致力營造友善的工作環境、規劃完善的教育訓練制度，與鼓勵員工自我成長並促進專業技能，達到育才留才目標。短期內缺工問題僅能透過工程契約價金反應以因應工資增長，藉以降低其部份風險。	人資部
環境	環境風險	係指工程施作過程中，可能產生環境污染之情形，包含廢棄物、空氣及水污染等。	落實廢棄物清運計畫、減少廢棄物產出，設置粉塵防護與灑水設備以減少塵土飛揚。規劃增加符合綠色環保標章的建築材料或產品，持續研發減碳減廢的工法，減少不必要的廢棄建材。	職安品管中心
	新興風	隨著全球溫室氣體排放量	導入 TCFD 架構，評估營運過程之氣候變	永續發

	險：氣候變遷風險	趨增，造成氣候變遷效應，使得極端氣候的發生日益頻繁，對環境、人類經濟活動與生命安全造成危害的風險提高。	遷相關實體與轉型風險，衡量公司、供應鏈及相關產業所面臨的氣候變遷衝擊議題範疇，透過氣候相關之財務揭露架構，加強與利害關係人溝通並提出可行的因應辦法。 未來規劃實施溫室氣體盤查系統，掌握公司溫室氣體排放狀況、並執行減量措施，以促進環境永續、善盡企業地球公民之責。	展 ESG 推動小組、財務部
--	----------	---	---	----------------

針對營造工程施工管理，本公司亦設立風險評估小組以因應施工過程可能發生的風險，架構如圖：



內控制度與稽核機制

安倉依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立並執行內部控制制度，目的在於促進公司之健全經營，以因應公司內外環境之變遷，並設置隸屬於董事會下的稽核室。

公司除辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，由審計委員會關注及監督。獨立董事就內部控制制度缺失之檢討，定期與內部稽核人員座談，並作成紀錄，追蹤及落實改善，並提董事會報告，由審計委員會召集人至股東會報告審計委員會成員與內部稽核主管之溝通情形。本公司各管理階層可藉由稽核結果，作為減少、消除與預防不符合情況發生之客觀證據，並藉以激發改善意願、落實 PDCA 管理循環、控制風險，改進其組織之績效與提昇公司作業績效。

本公司對各在建工程之執行品質作業系統、組織，辦理稽核計畫。稽核範圍包含下列各項：

- (1)明確定義人員組織及職掌。
- (2)施工人員確實了解執行工作的標準(如：建立施工要領、品質管理標準及施工自主檢查作業表單、執行安衛教育訓練及危害告知執行、自動檢查、環保措施等)。
- (3)對於工地之各項計畫書、施工圖表、施工要領、品質管理標準、自主檢查、自動檢查、環保措施等，是否落實執行及紀錄周詳。
- (4)計畫書、施工圖、材料及設備、廠商資格等送審管制時程。
- (5)不合格事項、矯正及預防措施之處理及記錄統計文件。
- (6)契約執行成果(施工進度、計價、安衛及環保成效)。
- (7)立即危險之虞事項之安全檢查。

公司內稽標準作業程序

執行順序	執行內容	執行方式及提醒工地同仁事項
一	總公司管理部門公告內部稽核日期及時間，並特別注意於到訪該工地 3 天前再確認有無衝突行程。	1.公司管理部門以內部 Teams 系統，向工地同仁發布正式內部稽核通知。 2.協調安排交通工具。
二	稽核開始會議： 由工地現場同仁主任/職安/品管會同總官司管理部門，說明工地執行現況。	請工務所同仁預先準備： 1.前一日施工日誌。 2.當日工具箱會議簽名(含危害告知紀錄及進場勞工名冊)。 3.工務所檔案總目錄 4.材料/設備送審及檢試驗管制總表(近期更新版)。 5.檔案文件依編(碼)號陳列待檢。
三	總公司管理部門對工地同仁之內、外管理作業實施內部稽核。	1.總公司管理部門依業務分組，對工程品質與進度、職業安全衛生及工務文件稽核。 2.由工務所同仁陪同總公司管理部門協助稽核。
四	稽核討論會議： 主任/職安/品管或相關業務人員(補充說明、確認缺失及改善期限)。	1.內部稽核紀錄最遲於 3 工作天內，提供工務所同仁憑辦。 2.回覆資料之完成改善期程及內容完整性等將納入總公司參考之 KPI 考核。

2-4法規遵循

為確保符合相關法令規範，安倉設法務專門單位，密切注意影響公司營運的法規訂定並持續追蹤，適時向相關主管報告。法規遵循工作重點為合約條款法規符合度之確認，安倉制訂一般性合約條款予各單位使用，法務組平時持續蒐集法規變動及合約調整資訊，定期修訂一般性合約條款。若因新案需調整一般性合約條款，可向法務組提出諮詢。

法務組協助本公司工程合約糾紛案件及各項訴訟仲裁案件之處理，以及公司法令遵循辦理及諮詢等事項。安倉亦致力於妥善管理環安衛法規遵循。安倉自成立以來勞資關係和諧，除下列事件外，未發生其他勞資糾紛而遭受損失之情事，而近二年違反職安之下列 2 件裁罰，金額為 17 萬元，尚對本公司股東權益影響不大。本公司向來重視勞資關係，未來將建立互動式之溝通及申訴管道，並充分遵循勞工法令並加強福利措施，未來應不致發生因勞資糾紛而產生損失。

時間	違反法規內容	處分內容	因應
2019/06/25	勞動基準法第 32 條 某員工超時加班	裁處新台幣 2 萬元	隨著營運成長擴編並招募人力
2022/03/26	勞動檢查法第 26 條 危險性工作場所	分別裁處 呂 OO 新台幣 5 萬元 安倉新台幣 15 萬元	嚴格要求現場員工經主管機關審查合格後，始進入工地現場

三、技術.品質服務

3-1 技術工程管理

近 1~2 年重大工程說明

安倉近年工程技術創新部分，如橋梁工程部分有支撐先進工法、懸臂橋工法，隧道工程有新奧工法等特殊工法的應用，雖然這些都已經屬成熟工法，但本公司仍在原有基礎上創新提升工作效率等作為，如在馬太鞍橋時，將支撐先進工法的橫梁，改設計成可分折設計，以因應閃避側面既有結構物。如臺北表演藝術中心其巨大球體的外觀相當引人注目，而其由荷蘭建築師雷姆·庫哈斯 (Rem Koolhaas) 所設計圓形劇場 PP 功能，其中圓形劇場裝修施工之支撐架經特殊安全設計。新店區碧潭堰改善工程的倒伏堰設計，設置水域生物廊道，在兼顧生態與工程安全的難度上邁了一大步，安倉在致力於公共水利工程的同時，為維護生物多樣性而善盡企業社會責任。

台 7 丁線 14K+415 新城橋改建工程

台 7 丁線新城橋為員山鄉同樂地區通往宜蘭市重要橋梁，現有橋長 211 公尺位處彎道且橋寬不足，隨經濟發展交通量增加造成行車危險，地方政府與民眾建議改建拓寬，以維行車安全。

橋梁改建採長跨度(最大跨徑 76 公尺)預力箱型梁橋，橋梁總長度 250 公尺、主要跨河段橋梁採節塊懸臂推進工法施作，經本公司依本工程特性開發之懸臂工作車系統，採雙孔箱型樑設計，為增加施工安全及工作穩定考量，本公司不惜增加成本，所設計工作車總重量超過其他一般設計重量 30%。



圖-新城橋改建工程

臺北藝術中心接續工程

臺北藝術中心工程案是一個因前一任營造公司未能製作完成而由安倉接手的「接續工程」。這個幾乎難產的公共建築工程，在對的時間，遇見對的團隊，終於誕生了。此工程案是一個圓形劇場的建築結構，令人驚豔的獨特圓形建築設計讓這個工程執行對安倉的工程團隊構成許多挑戰，克服眾多的量體製作、施工程序、天候的影響等不可能的任務，尤其臺北藝術中心工程特殊的隔音牆設計與施工難度相當高。



圖-臺北藝術中心建築外觀及室內隔音設計

新北市新店區碧潭堰改善暨週邊環境營造工程（在建）

碧潭堰改建工程施工技術創新，在於採用倒伏堰設計，以機械油壓原理控制碧潭水域空間，碧潭堰上游現況淤沙明顯，且上下游高程落差過大阻礙河川水域環境縱向廊道之連續性，故透過本案整建工程設置魚道串聯生物廊道之連續性，並以二維水理模擬若施設排砂道輸砂之效用，經成果顯示，增加倒伏堰閘門高度進行排砂作用，維持碧潭堰水體體積及水深。



圖-碧潭堰外觀及施工現場空拍

碧潭堰下游區域，水道寬闊，兩側草澤地生態度高，孕育多樣水域生物，為魚類資源豐富的區段，於碧潭堰右岸設置生態魚道，有助於上、下游洄游型魚類的遷移行

為，也可擴大其他生物的棲息環境，配合親水賞魚環境與設施的營造，塑造新店溪流流域一處具環境教育意義的休閒景點，達到提升區域環境設施品質及加值生態休閒活動目的。



圖-碧潭堰局部

科技整合管理

導入建築資訊模型系統(BIM)，營造數位化轉型

建築資訊模型系統（BIM）係透過 IT 技術，呈現實體建築的虛擬分身，其最大的優勢在於模擬出建築或公共工程的 3D 模型，呈現各項專業設計整合時可能遇到的衝突，藉此提早排除，以避免施工過程中大幅變動設計所帶來之技術整合與成本升高的風險。近年來透過建立 BIM 推動平台，積極在公共工程領域推廣，如安倉在建中的南港立體連通平臺及其附屬綠化設施統包工程等公共工程，皆透過此系統進行工程檢討、整合圖面，以減少設計執行過程對資源的浪費與碳排放，成為營造產業標竿企業的主流趨勢。

安倉雖擁有豐富的營造工程經驗，但處於數位科技時代之中，與時俱進投入發展 BIM 系統的應用。目前在建工程中有發展 BIM 來輔助施工者已達 80%，2021 年度起所有在建專案工程已達 100% 建立 BIM 的模型發展及應用領域。本公司 BIM 的組織於總公司，是由總經理室引領技術深化發展，各在建工程由規劃組負責，配合委外專業廠商建置相關模型應用，隨時密切注意最新 BIM 的技術發展及應用，使工程技術人員對各種建築資訊作出正確理解和高效應對。BIM 為設計及營建團隊在內的各方建設單位提供協同工作的基礎，在提高生產效率、節約成本和縮短工期方面，發

揮重要作用在建立專案策劃、執行和維護的全營造生命週期。

2022 年更放遠目光，朝向 4D 技術發展與 BIM 技術整合，此為本公司於業界發展開啟另一個新里程碑，本公司深信今日的 IT 與通訊技術的發展，勢將改變營造業的傳統經營方式，為公司未來投入資源決策更精準、迅速。

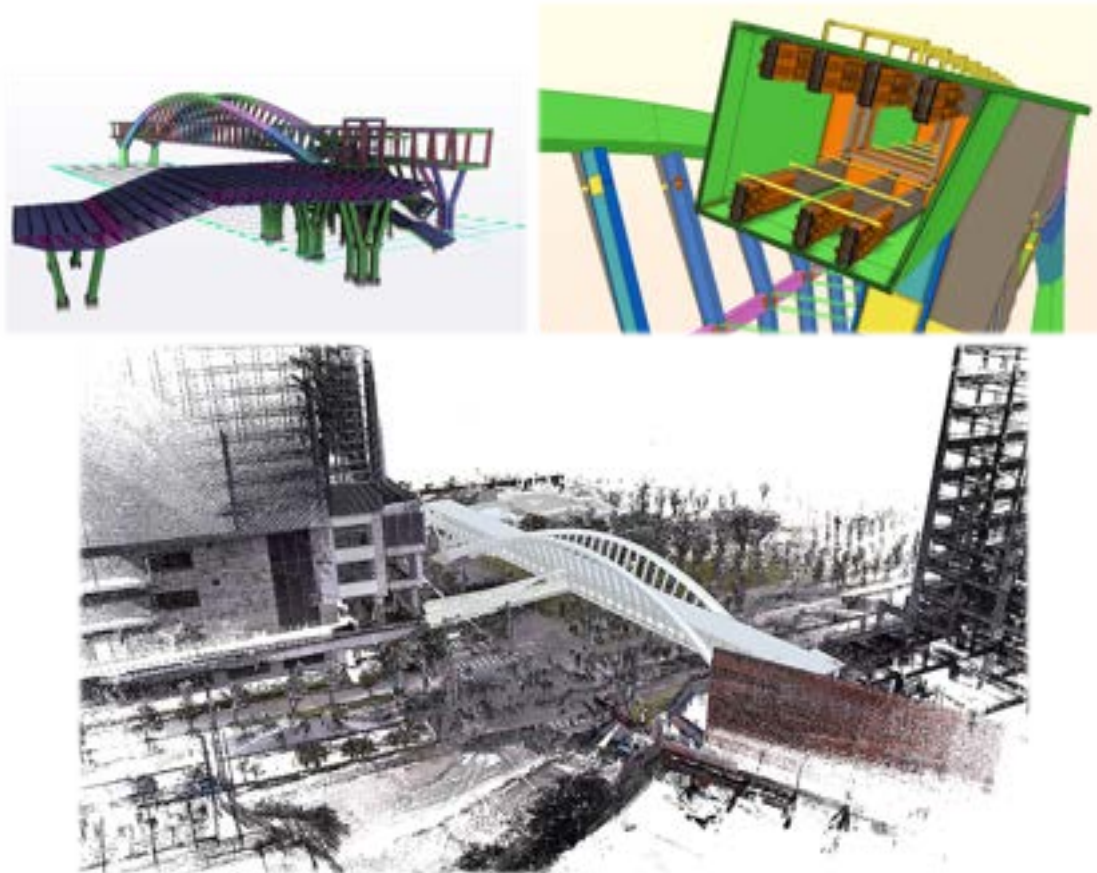


圖- BIM 系統在南港立體連通平臺工程案的應用

工程管理 PDCA-精進作為

PDCA 為 Plan-Do-Check-Act 之簡稱，也就是循環式的管理，以營造業管理簡單之描述，就是「進行人、機、料的安排，金錢使其運作，管理使其運作得宜。」人、機、物料的管理，及各式軟體工具的運用，具體作法如下：

- (A)分項工程施工前需完成施工數量核定並量化逐項列表清單，包括施工圖、分項計畫、計價項目)及建置執行項目，由負責內業工程師依循並管控。
- (B)要求各工地主任每季依進度綱圖訂定每月完成進度目標以圖示、說明呈現，由工項負責工程師排定執行細項後每周收工會議檢討進度及記錄管制。
- (C)建置查驗單提送管制清單，資訊組追蹤、提醒任何逾期之提送項目。
- (D)由工地負責人預估每季執行進度，以 MICROSOFT POWER BI 分析資料每月更新實際進度，評估每季達成率，並訂定改善目標。
- (E)資源廠商、大宗物料、自辦及管理費用並每月更新，以 MICROSOFT POWER BI 作業導入整合收支數據，分析支出結構。
- (F)資產內部租金管理及績效考核，提高資產效益及加強資金運用及管控。
- (G)各工程專案契約繁雜變更(價金及工期)進行動態監管。
- (H)各工程專案工務文件進行雲端監管及質量分析。
- (I)廠商評鑑由線上作業，加快效率並將資料納入數據分析，以作為後續選商參考。

技術研發

最近五年度開發成功之技術或產品

	技術名稱	執行場域	技術特色	案例圖示
1	支撐先進工作車優化	台 9 線 246k+574 ~247k+750 馬太鞍溪橋改建工程(含管線代辦發包)	1.主梁最長承載跨距 60 公尺。2.全油壓支撐先進工作車系統，下掀式橫梁及翼板鋼模系統。3.施工簡易安全、拆裝移動快速的內模台車系統。	
2	鋼床板鋪面系統	南崁溪忠孝西橋改建工程	1.以鋼床板取代傳統 RC 橋梁，整體重量減輕 四成。2.橋面鋪設 GUSS 瀝青混凝土，耐磨不透水之性質使橋體鋼板不受侵蝕，降低維護成本。	

3	圓柱紙模工程	桃園市南崁溪經國二號橋上游至大檜溪橋下游護岸整建暨水域營造(含休憩廊道串連)	1.紙模採用多層高品質纖維螺旋疊層式一體成型，重量輕、安裝拆卸簡單、減少成本開銷、施工快速可有效降低相關技術、人力及時間。	
4	BIM 協作平台導入	南港立體連通平臺及其附屬綠化設施統包工程	1.採 Trimble Connect 整合結構、建築、機電、景觀之設計圖模型。	
5	無人載具結合專業航遙測軟體應用於工地現場	碧潭堰改善暨周邊環境營造； 台 21 線 115K+540 災害路段復建工程	1.短時間大量蒐集地理空間資訊，除可協助現場施工規劃，亦可提高現場會勘效率。 2.設置地面控制點可使模型符合設計圖坐標系統，若無設置地面控制點，仍可以相對位置建立地表數值模型並對其進行量測。 3.針對現場臨時設施比較「全測儀」及「地表模型」之放樣位置幾乎相同，精度達公分級已符合土木工程需求。	

未來的研發計畫

本公司多年來累積國家基礎建設工程專案數據及資訊，透過系統數據數位化，統合了物聯網、互聯網及大數據等資訊，連結人力資訊、施工日誌、查驗資訊、財務資訊，進而協同作業，大幅優化施工流程與品質。

在營建工程 BIM 的應用有 2D 圖面轉換成 3D 立體模型、MEP 機械電機建置，建築與 MEP 的衝突檢討模擬，與施工網圖結合後模擬施工過程之 4D 應用，後續結合 VR 與 AR 技術可以提升設計施工模擬的過程，精確的數量計算可以規劃出工程各工項之最佳資源與空間分佈。

公司雖未專門設立研發部門，亦無研發費用之產生，相關施工技術皆由工務部及各施工處所自行研發或由專業協力廠商引進，在多年基礎上持續精進。公司持續投入資源完善資訊數位系統，以整合各工地對工程施工過程記錄，並建立標準化的作業、研究整體營建自動化管理資訊系統，以精進營造效率、品質之提升，同時也可降低建造成本及職安風險。

3-2 客戶服務

本公司多年來專注在公共工程專業領域、堅持品質優先、安全第一，正以這份堅持與用心，屢獲眾多業主的認可及好評，同時在各項的職業安全及工程品質的競賽中，獲得優良的表現，而在工程會履約績效分數達頂標以上，重視服務品質，提供客戶滿意度的作為，在最有利標及評選標中獲得評選委員多方肯定，也是公司取得標案的利器，做到確保工期如期、成本如度與品質如質，創造與業主及供應商三贏且互利的高水準營造廠商。

客戶溝通

安倉為即時與業主客戶、關心公共建設的公眾溝通重大公共工程的施工進度、傳遞為工程品質把關的價值，透過利用空拍機紀錄掌握工程施工情形，如新北市新店區碧潭堰改善暨周邊環境營造。又如台 21 線 115K+540 災害路段復建工程，於短時間內大量蒐集地理空間資訊，除可協助現場施工規劃，亦可提高現場會勘效率。



客戶滿意度

安倉主要經營業務為承攬政府單位之公共工程，有關客戶滿意度調查，最直接有力的方法可採用行政院公共工程委員會訂定「公共工程施工廠商履約情形計分要點」，並於「公共工程標案管理系統」，「廠商過去履約績效」之評選項目，代表客戶滿意度之整體履約計分 PR 指標，該評分可分辨廠商優劣及機關對廠商滿意度程度的表現。安倉截至 112 年 4 月，廠商履約計分 PR 指標頂標為 83.1 分，而本公司整體履約計分結果為 86.44 分，超出頂標分數甚多，明顯表示安倉服務的機關單位對安倉滿意度皆給予極高度的肯定。

本公司重視客戶服務，當客戶提出合約變更需求，本公司都能提出配合方案，也相對取得較高的客戶服務滿意度成果。

安倉營造股份有限公司 公共工程標案

列表日期：112年4月11日

項目		施工程發包預算金額								備註
		2億以上		5000萬至2億		1000萬至5000萬		100萬至1000萬		
(1)近5年承攬施工件數		18		3		0		1		明細
(2)近5年專案管理件數		0		0		0		0		
(3)近5年監造件數		0		0		0		0		明細
(4)在建工程件數		8		0		0		0		
(5)近5年被查核等第之次數及比率	優等	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	明細
	甲等	20	95.24%	4	100%	0	0.00%	0	0.00%	
	乙等	1	4.76%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	
	丙等	0	0%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%	
(6)近5年公共工程金質獎得獎次數	特優	0		0		0		0		明細
	優等	0		0		0		0		
	佳作	0		1		0		0		
(7)近5年承攬施工發生重大職災件數		0		0		0		0		
(8)近5年曾被停權紀錄		0								
(9)近5年履約計分結果		85.62		89.12		0		85		明細
整體履約計分結果		86.44								
112年04月 廠商履約計分PR指標		(1)頂標：83.1分； (2)前標：81.98分； (3)均標：80.87分； (4)後標：79.79分； (5)底標：78.69分。								



3-3資訊安全管理

E 化&雲端管理

企業辦公室傳統的文書作業往往耗用許多紙張、資訊整合不足，安倉透過文書作業 E 化管理來達到無紙化作業，大幅減少各式表單的影印。透過導入雲端管理系統 Microsoft 365 讓公司各個人員的資訊流可立即作業與傳遞，提昇管理的效能。

全面無紙化、文書簽核

2021 年本公司已近乎達到無紙化作業，包含線上考勤、排班、請假、薪資、簽核、施工、品質、職業安衛、績效考(查)核、電子表單、資訊中心等，大幅提升營運管理效能。

公司於 2019 年導入 NUEIP 雲端人資系統，同仁出勤紀錄、請假及加班等皆轉換至線上申請，人資相關的工卡、假單及加班申請單皆全面無紙化。2021 年起導入一等一科技的 BPM 工作流程系統進行各項表單的電子簽核，並重新檢視並優化工作流程、增加效率。BPM 工作流程系統啟用至 2022 年底已有逾 2 萬份表單改採無紙化線上簽核。

公司資訊的整合--雲端管理 M 365 系統平台

網路、電腦輔助設計、繪圖(CAD)的應用日益普遍成熟。2020 年公司積極導入 MICROSOFT OFFICE 365 各項雲端及大數據工具，使得公司的主管可以坐在公司總部或任何地點，透過電腦、手機螢幕隨時掌控工地情況及資訊分析，員工亦能不受疫情影響，透過雲端系統協作，更可隨時將各種特定資訊傳給特定人員，包括：統一流程圖、開始填寫時間 (機)、完成時間、存檔時間、存檔位置、使用工具、製作人員、查核頻率等，規定組織內同仁在正確的雲端裝置上，以正確的流程，製作記錄正確的資料。

本公司採用 Microsoft365 提供的現代化資料雲端整合應用服務平台 (Power Platform)，包含三大類服務: PowerBI、PowerApps、PowerAutomate，來建置管理應用的資料整合解決方案。

(A)PowerBI 商業分析解決方案協助使用者體驗資料分析的應用。PowerBI 可連結不同的資料來源並對資料進行整合、轉換和強化後產生即時儀表板及報表來呈現視覺化資料。公司目前使用 PowerBI 對會計、人資等數據產生視覺化圖表以供管理階層進行決策。

(B)PowerApps 幫助公司快速開發及建立應用程式服務。PowerApps 採 lowcode 開發，讓公司非專業程式設計人員也可建置手機應用程式，減輕 IT 人員的負擔。目前公司正在進行各項應用程式的開發，以期每個承包工程之各地工程師可在工程現場進行各項資料的查詢。

(C)PowerAutomate 提供自動化流程的設計，公司使用 PowerAutomate 建置各項自動化流程讓資料可以即時串接，節省人工更新資料的時間，可以讓公司的各單位工作流程自動化、更高效。

資訊安全管理

本公司已建立資訊安全相關內部控制制度及程序，並實施資安風險處理及教育訓練等，建置資安防禦及控管方案，包括網路防火牆、防毒系統等，確保電子作業相關設備、資訊系統及其資料之安全，以維護整體資訊業務正常運作及機密資料的隱密性。本公司最近年度及截至 2022 年底止，並無因資通安全風險而對公司影響財務業務之情事。

(1)強化資通安全，PDCA 管理

建立資通安全風險管理架構 A.本公司由資訊部負責統籌資訊安全政策管理與規劃，並定期進行資訊安全宣導，提升員工資訊安全意識。 B.資訊部依內部控制制度規定定期進行資通安全自檢，並每年由內部稽核單位進行稽核審查、持續改善資通安全，以提供安全的資訊環境。

限制公司電腦安裝程式權限並管制公司電腦需安裝防毒軟體。全面採用 MS365 商務標準版藉由 MS365 功能提高安全性。SharePoint 平台資料協作設定檔案權限以管制使用者權限。

本公司資訊部目前成員為 2 人，每年持續檢視盤點資安設備、服務、人力，編列資安管理相關的資源。該單位每年定期執行資通安全檢查。

(2)資安政策與施行情形

為落實資通安全管理，公司訂有內部稽核內控制度、電腦化資訊系統處理循環，據以執行以確保本公司資訊資產之機密與安全，並保障本公司資訊作業安全。公司頒布「安倉營造資管及資安作業行為準則」，遵循電腦化資訊系統處理循環進行作業，並於年底填寫資通安全自評表進行評估。

具體管理方案：

A.使用者權限管理

- (A)密碼必須符合密碼原則，並定期更換。
- (B)依職務不同分別給予不同存取權限。
- (C)定期抽查使用者權限設定是否合理。
- (D)電腦網通設備設定帳號密碼，並由專人維護。
- (E)離職人員帳號停用並回收相關權限。

B.網路通訊安全管理

- (A)架設防火牆控管內外部網路服務存取。
- (B)電腦安裝防毒軟體防範電腦病毒。
- (C)軟體存取之安全管理。

C.備份備援管理政策

- (A)每日執行備份並記錄備份結果，落實備份機制。
- (B)每年定期演練復原計畫。

(3)資安事件通報程序

資安事件通報起始：當安倉同仁發現有異常或可疑的情況發生時，立即通報給資訊部，並記錄事件的時間、地點、來源、目的、類型等資訊。

處理資安事件：在通報後，資訊部同仁依照資安事件應變程序，採取適當的措施，如隔離、恢復、調查、分析、修復等，以降低風險和損失，並防止再次發生。

安倉 2022 年度並無因資通安全事件而影響公司營運。

(4)資安教育訓練、數位轉型

每年不定期透過人資系統進行資訊安全教育宣導，提升員工資安知識。公司於 2020 年起導入 MS365 並將公司所有資料移至 SharePoint 平台讓同仁可以於雲端進行協作，並利用 MS365 功能將作業自動化，同時利用 SharePoint 數位化平台擷取數據

進行分析應用。

每年不定期進行資訊安全宣導，提升員工資安知識，並規劃於 2023 年度開始於新進員工教育訓練進行資安課程宣導，並加強資訊安全宣導的頻率。

公司於 2020 年度全面導入 MS365 幫助公司實現數位轉型的目標，並提高生產力、效率、創新和競爭力。過去公司僅使用 Office365 作業使公司無法進行線上協作，Microsoft365 提供了多種協作、溝通、安全和智慧的工具，如 Outlook、Word、Excel、SharePoint、Teams、OneDrive 等。這些工具可以讓公司員工在任何時間、任何地點、任何裝置上可進行工作，並與同事保持聯繫。Microsoft365 也幫助公司建立數據驅動的核心思維，利用數據分析和人工智慧來優化決策和創造價值。

公司導入 Microsoft365 的好處包括：

- A.提高自動化：公司透過 Power Platform 平台使用低程式碼的工具集，快速建立自動化流程及應用程式。公司使用 Power Platform 連結其他 Microsoft 365 的服務，節省時間和提高效率。
- B.提高敏捷性：公司可以透過多種協作、溝通的工具進行即時溝通及資料更新。
- C.提高安全性：公司可以保護敏感資料和遵守法規要求，並防範網路攻擊和資安風險。
- D.提高成本效益：公司可以減少硬體和軟體的維護和更新成本，並享受彈性的訂閱模式。



Microsoft 365

四、友善環境

安倉對環保、公安、衛生相當重視，為實踐企業的社會責任，並促成經濟、環境與社會之進步，以達永續發展之目標，訂定公司「永續發展實務守則」，遵循環境相關法規及相關國際準則，適切地保護自然環境與考慮營運活動對生態效益之影響，在內部組織管理上致力於達成環境永續之目標，並與供應商合作，共同努力落實企業社會責任。



圖-碧潭案照顧河域生態



圖-碧潭案照顧河域

在友善環境實踐上，安倉高階主管與永續發展推動小組依據氣候變遷相關財務揭露（TCFD）建議，辨識、評估公司營運管理中潛在的氣候變遷風險議題並訂定風險管理策略，以因應日漸顯著的氣候變遷所帶來的挑戰。降低營造過程對於環境的衝擊與污染管理是營造業重要的環境責任，如何管理廢棄物與降低污染也是公司綠色實踐的重點。其他如能資源節能減碳、保育與生物多樣性等議題雖尚非成為本次報告書之潛在重大性議題，安倉為了追求永續發展與呼應聯合國

SDGs 目標 15，亦視為公司未來重要的環境永

續議題，本次報告書將相關作為適度加以揭露。供應鏈採購方針朝向永續供應鏈的管理思維，考量供應商/承攬商的環境友善努力、勞工人權、職安等經濟、環境與社會的永續發展措施，作為篩選供應商/承攬商與稽核之考量。

公司已訂定採購程序標準流程，將針對流程做環境及社會的影響評估，減少採購行為所產生之可能的負面衝擊。公司制定供應商合作管理方針，以保證產品與製程符合客戶要求及永續發展的環境規範，並於挑選供應商時納入「人權準則評估作業」要求供應商尊重人權，讓員工能在友善的工作環境下安心工作。

營造業工程施工過程對環境、社會的影響衝擊是社會大眾所重視的課題，安倉針對工程的環境衝擊與污染進行管理，並逐步力行節能減碳政策。安倉 2022 年除了獲全國營造業職業安全衛生促進聯合總會感謝狀，辦公室實施午休關燈措施以響應節能減碳政策，同時公司在數位治理上採用雲端軟體，力行無紙化、降低人員移動及紙張需求，以減少碳排，善盡地球村一份子之責任。工程施工過程為了減低生態環境的衝擊並維護生物多樣性，在施工現場如碧潭案引入蟹梯照顧生態，兼顧保育與生物多樣性，為新北市的河域生態盡一份心力。

4-1 氣候變遷營運管理

氣候變遷風險管理

氣候變遷相關環境風險為 21 世紀全球嚴肅面對的重要課題，影響企業在營運過程帶來的風險與機會，隨著地球暖化與氣候變遷現象日趨顯著，極端氣候型態大幅增加，將更加影響公司的永續經營。為因應氣候變遷造成對於公司的經營風險，持續強化氣候變遷相關之應變與治理，安倉營造自 2022 年開始，將氣候變遷列為公司重要的營運風險議題。

2022 年公司永續發展 ESG 推動小組首度依據氣候變遷相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 發佈之「氣候相關財務揭露建議」指南，辨識與盤點出公司營運中潛在之氣候變遷風險、機會和財務影響，以治理、政策、風險管理、指標與目標四大範疇揭露相關資訊，鑑別風險機會議題，訂定風險管理策略作為因應氣候變遷之行動措施。

安倉營造 TCFD 揭露架構與作為

核心因素	內 容	安倉營造公司的作為
治理	a.董事會/董事會委員會如何監督氣候相關風險與機會 b.管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	◆ 將氣候變遷議題納入公司全面風險管理範疇中，由董事會指派風險管理小組，定期向董事會報告氣候變遷相關議題。 ◆ 公司將依據 ESG 等相關環境議題，改善施工作業流程。 ◆ 董事會持續關注監控氣候變遷相關議題之動向，制定相關營運目標與計畫，定期執行檢討改善。
策略	a.鑑別出短、中、長期的氣候相關風險與機會 b.對營運與財務重大衝擊的氣候相關風險與機會 c.將氣候變遷不同的情境納入考量	◆ 鑑別公司所面臨之短中長期氣候相關風險與機會，分析產業氣候變遷風險，強化公司承擔能力，改善財務結構。 ◆ 依據政府單位要求，導入與規劃簽署氣候變遷相關財務揭露報告架構 (TCFD)。 ◆ 持續發展並優化自主節能、節水措施，逐步汰換為節能設備，以達到能源使用最優化。 ◆ 鑑別並制定氣候變遷相關緊急應變計畫，針對可能發生的氣候緊急狀況進行應變演練且定期檢討、持續改進應變行動。
風險管理	a.鑑別和評估氣候相關	◆ 各功能單位除依循董事會所通過的風險管理政策展開外，

	風險的流程 b.管理氣候相關風險的流程 c.流程如何整合納入整體的風險管理	也結合各專案工程項目，建置合理之氣候行動機制，依風險管理步驟整合至各專案營運管理流程中。 ◆ 強化公司各部門之風險與機會辨識能力，提升公司內部氣候變遷風險意識。 ◆ 建立辨識、衡量、監控及報告之風險評估程序及管理氣候高風險議題。
指標與目標	a.用於評估氣候相關風險與機會的指標 b.揭露排放量與相關風險 c.管理氣候相關風險與機會之目標以及績效	◆ 每年依循公司環境政策和風險管理流程之結果，制定相關風險與機會指標與計畫。 ◆ 溫室氣體盤查指標，自 2022 年開始，揭露溫室氣體碳排放量（類別二）。 ◆ 制定年度用電、用水與廢棄物減量計畫。 ◆ 董事會每年依循公司環境政策和風險管理流程之結果，制定相關風險與機會指標與計畫。 ◆ 公司每年於永續報告書中揭露公司主要溫室氣體排放數據，並致力於降低公司排放密度，達到低碳服務之目標。

風險與機會之鑑別與財務衝擊

安倉營造在鑑別氣候變遷風險與機會時，透過情境分析、評估本公司在不同氣候情境下，可能對業務、營運策略、財務和投資狀況等面向受到的氣候相關衝擊。經由風險管理評估小組，召集各單位，依據業務範圍討論評估因氣候變遷對於營運之衝擊，積極辨識其風險與機會，並判定可能對於財務、業務與營運衝擊的影響，結合發生機率，鑑別出本公司之氣候相關重大風險與機會。再交由董事會與相關單位，制訂完善且長期的因應政策與行動計畫，定期追蹤執行成效，以確保氣候相關風險與機會可有效控制與改善。

氣候變遷風險與財務影響

類別	項目		對安倉營造的影響	因應風險之管理作為
轉型風險	政策與法規	國際公約或倡議規範	◆ 國際公約或倡議的規範要求，如 TCFD 資訊揭露等規範要求，公司須制定相關之氣候變遷風險與因應辦法。	◆ 針對氣候變遷議題，依據 TCFD 指南規範，回應相關風險資訊與因應計畫辦法，並列入績效目標中，定期檢討改善。 ◆ 配合政府規範，定期依據 ISO14064-1 規範，揭露溫室氣體排放量。 ◆ 強化綠色建築營造之設計能量，於統包案中積極與業主溝
	政策與法規	國家法令法規更新	◆ 台灣相關環保法令政策之制定，如強制揭露溫室氣體排放量，導入能源管理等議題。	
	技術	低碳產品服務的要求	◆ 營造業中，對於低碳產品與服務，需要投入龐大成本執行開發與投資，改變現有運作流程，可能造成轉型適應過	

			程。 ◆ 業主配合綠建築專案，造成營造成本的提升。	通，提供高效率與節能減碳之綠色建築營造。
	市場 / 名譽	客戶行為的變化 / 民眾環保意識提升與要求	◆ 無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進與信賴感。	

類別	項目		對安倉營造的影響	因應風險之管理作為
實體風險	立即性	極端氣候	◆ 近年來因為氣候變遷造成之極端氣候頻率逐漸上升，可能造成公司內建築設施、設備、資訊安全、運輸與人員安全等之損害，造成營運中斷情況。 ◆ 極端氣候造成工地受災損失風險提升，導致財產損失。 ◆ 投資標的毀損，導致資產損失。	◆ 將氣候變遷所造成之實體風險列入本公司風險管理之重點議題中，定期執行各專案工程之環境風險評估作業，並制定其風險管理機制與確實執行。 ◆ 針對極端型氣候，要求總公司與各工程現場制定緊急應變計畫並定期演練，針對極端氣候可能發生時，及早因應，減少風險造成之實體損失或人員危害之風險。 ◆ 當標的為高度警戒具危險性時，將評估投保相關災害保險以轉嫁風險、保障財產。
	立即性	暴雨或颱風	◆ 公司工程現場之施工中斷與設備毀損，導致財產損失與合約風險。	
	立即性	極端氣溫	◆ 每年極端高溫與低溫之天數增加，使辦公室與營運環境之能源消耗提升及設備毀損，導致營運中斷與財產損失。 ◆ 造成員工疾病率提高，危害員工健康影響公司持續營運。	
	長期性	全球平均溫度持續上升	◆ 連續溫度造成負載不穩定之限電風險。 ◆ 碳排放減量議題發酵。	

氣候變遷機會與財務影響

類別	項目		對安倉營造的機會	潛在財務影響
機會	資源效率	推展節能措施，提升能源使用效率	◆ 總公司與各工程專案現場，透過數據分析結果，逐步更換節能設備，調整能耗設備之使用效率（降低設備能耗）。	更換設備雖影響公司的設備成本、資本支出，但效率的提升、減少資源耗用將會降低營運成本
	資源效率	實施資源回收 / 再利用	◆ 總公司與各工務所持續推展節能、節水、減廢管理方案，降低資源耗用程度。	
	產品和服務	透過提供低碳產品或服務來參與公共建設	◆ 公司長期投入公共建設，與政府攜手打造永續城市。舉凡水利營造工程（如碧潭案）均兼顧生物多樣性目標，拓展品牌知名度。	相關財務影響包括生物調研人力成本，但生物多樣性之品牌效應將有利於公共工程的取得。

4-2環保責任

安倉營造秉持保護地球環境，追求永續發展的理念，訂定公司之「環境保護管理政策」，以四大方向推動環保責任。安倉確實遵守環保法規，所有的管理及施工均以符合環保方式執行。有效預防營建過程產生的廢棄物或有害物質，避免未經管制而影響環境。安倉訂定年度環保稽核項目，確保持續改善，並要求協力廠商落實環境保護政策。安倉透過友善環境的辦法，推動低碳作為，使用節能設施與規劃使用再生能源。

安倉設有專責職安品管中心，負責督導各在建工程之環境保護相關事項，並依法令規定於各營建專案，指派環保人員負責該事項事務，且需參加該營建專案所屬管轄當地政府環境保護機關舉辦之定期或不定期環保宣導或教育訓練者。營建專案進行期間，依法設置之工程告示牌載明營建工程空氣污染防制費徵收管制編號、工地負責人聯絡資訊、當地環保機關公害檢舉電話號碼等。若工程已分包其他廠商，而若屬廠商未依規定造成環衛相關責任者，也已與廠商約定相關罰扣費用，由承包廠商之工程款、保留款或履保金折算。

環境污染管理

安倉針對每一工程，編列符合業主要求之環境保護費或職業安全衛生標準之比例預算，其內容主係配合施作工區內、外，雜項結構清除及復舊作業，如既有結構拆除、現況復舊，及工區雜物清理、廢棄物及垃圾清運等，以減少違反環保法令而被處罰，並提昇企業形象。

安倉較少進行建材的回收再利用，主要原因為回收物影響其可靠度，但工程案工地使用鋼模可重複在工地使用，屬於建材再利用範圍。鋼模除可重複使用，亦可維護保養，未來廢棄時可再製成其他鐵相關製品，其重複使用率高亦可達到減碳排效果。

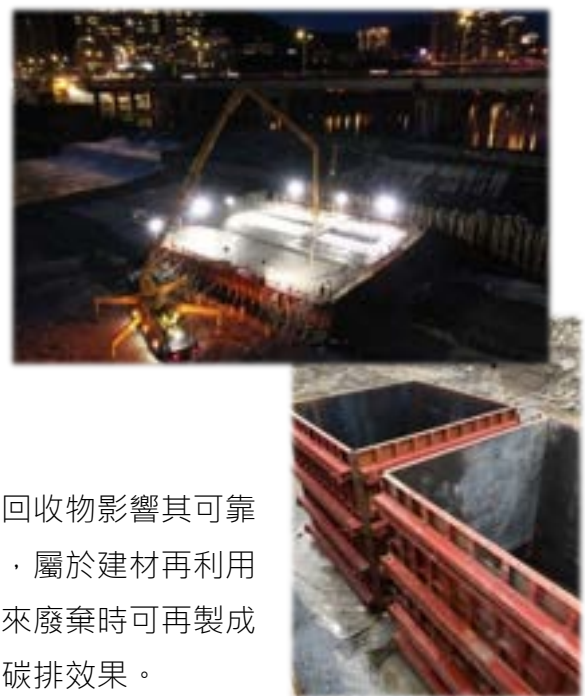


圖-使用鋼模的案場

污染管理

本公司一向重視環保，在防範汙染上本公司執行之措施如下：

- A.採購及租賃鐵板，有效防制裸露地表引發揚塵造成空污。
- B.自購水車，於車輛進出工地加強灑水，有效維護路面清潔及防制施工道路裸露引發揚塵造成空污。
- C.目前已落實各工程應設置環保維護設施設備，未來除了在承攬契約規範應辦理環境維護措施外，將另依本公司標準評估模式額外投入建置環保維護資源，以避免受到相關裁罰。



圖-工地設置防塵鐵板



圖-高壓水車在工地灑水防塵



圖-活動式洗車台

廢棄物清運處理

承攬商清運業者各案場的廢棄物清運量 (6-7 月):

- A.布袋統包工程/ 廢木材：40.22 公噸
- B.樹林試驗場新建工程/ 廢木材：19 公噸
- C.樹林試驗場新建工程/ 一般裝修混合物：53 立方米

安倉各工地雖尚未針對混合物進行分類，外包的廢棄物清運業者皆屬合格，目前公司雖尚未追蹤外包業者如何處理、回收再利用廢棄物的情形，但符合環保署廢棄物處理措施。未來安倉將追蹤清運業者廢棄物處理情形，協助業者建立清運量資料統計，掌握廢棄物數據。

環境污染糾紛

安倉於最近二年度及 2022 年度，因污染環境所受損失(包括賠償)及處分，除下列所列之裁處罰鍰外，無發生重大環境污染而有糾紛事件，本公司皆嚴格落實各工程環保維護之宣導，對公司營運及財務尚無重大影響。

單位：新台幣仟元

處分日	處分字號	違反法規條文	違反法規 內容	處分金
109/02/05	嘉工專施字第 1090000111 號	嘉工專施字第 1090000111 號	空污罰款	20
109/03/03	X1019092 號	廢棄物清理法第 27 條第 2 款	環保局罰單 (廢棄物)	4
109/03/16	廢字第 40-109-030022 號	廢字第 40-109-030022 號	廢棄物清理 法罰款	2
109/05/12	環稽固裁字第 109050148 號	環稽固裁字第 109050148 號	空污罰款	100
109/12/30	廢字第 40-109-120062 號	廢字第 40-109-120062 號	環保局罰單 (廢棄物)	6
110/04/15	商授環空字第 1100011652 號	商授環空字第 1100011652 號	空汙罰鍰	7
110/05/06	廢字第 40-110-050011 號	廢棄物清理法第 27 條第 2 款	環保局罰單 (路面污染)	5
111/03/12	新北環稽字第 1110533622 號	噪音管制法第 8 條第 4 款	環保局罰單 (噪音)	3

基於近來環保意識之普遍提升及永續經營之理念，安倉營造對於防治污染及環保工作已視為企業經營之責任，本公司恪遵既定法規，近年對可能造成之空污、廢棄物汙染等設備加強投入，無論是防制地面汙染之高壓水車、活動式洗車台、防塵鐵板等均已購置，此類設備資產在不同工地可循環使用，未來會視得標工程所需設備加以添購及調度。除此之外，安倉也嚴格要求承包廠商做好環境保護工作，以減少汙染受罰之情事，在公司有心落實各項防治污染前提下，未來應無因汙染環境而產生重大支出之可能。

能資源管理

氣候變遷主因為人類高度工業活動帶來的溫室氣體過度排放，帶來地球暖化導致氣候系統的改變。達到淨零排放之前，企業要先進行溫室氣體的盤查，找出排放的熱點並實施減排計畫。安倉營造為資本額 50 億以下、屬於金管會規劃第三階段進行盤查之上市櫃公司，2022 年雖尚未正式建立溫室氣體盤查制度，但針對組織中可能產生溫室氣體的主要來源，以油耗與用電為主，2022 年開始先進行單據資料蒐集的機制。本公司自永續報告書產出期間，統計分析該年度油耗與用電所產出之溫室氣體排放量，其主要溫室氣體排放來源，以總公司與各專案工程現場用之油耗及電力消耗為主要項目，溫室氣體排放量方面，透過年度統計油耗、電力能源消耗，計算揭露因使用電力及油耗而產生的二氧化碳當量。

安倉積極提升公司環保節能績效，降低環境衝擊，持續優化系統運作管理與內部營運減碳，並按照公司永續發展中期目標期程，計畫進行 ISO 14064-1 組織溫室氣體查證系統，透過強制性的統計與改善，逐步達到降低溫室氣體排放量的目標，展現本公司對環境保護的行動力。

用電及燃油之碳排放量

由於 2022 年各工地用電度數據僅 8 月後有資料且資料不一致，最大宗臨時用電亦無數據，故 2022 年用電度數僅統計總公司之用電數據，不計入各工地之用電數據。本公司日後將由各工地及總公司直接紀錄統計用電度數，減少再投入統計資源。

總公司之用電度數為 373,313 度，計碳排放量約為 190 公噸 CO₂e (二氧化碳當量)。

單位	用電度數 (度)	碳排量 (公噸 CO ₂ e)
總公司	373,313	190.016

* 用電度數的碳排量，係依據經濟部能源局 110 年度電力排放係數 0.509 公斤 CO₂e/度計算得出。

2022 年總公司與各工地之各類油品總用量為 171583 公升，計碳排量約為 439 公噸 CO₂e。

油品	燃料費 (元)	估計用油量 (公升)	碳排量 (公噸 CO ₂ e)
92 汽油	22,856	769.29	1.81
95 汽油	1,605,510	51,442.00	121.16
柴油	3,280,334	119,371.63	315.88
總計	4,908,700	171,582.92	438.85

設備節能減碳

透過完整掌握本公司溫室氣體排放情形，安倉採取相關行動措施來減少潛在風險排放源，降低財務成本及極端氣候的影響，逐步改善公司內部與系統運作方式，並訂定年度全公司與各部門之溫室氣體減量與能資源效率提升的目標，整合至日常運作管理中。安倉為了減少電力資源的耗用，2022 年新設工務所硬體設施即採用節能電器設備，如變頻冷氣、熱泵熱水器，省電照明等節能設備，有效節電節能，並將節電成效推廣至將來新設立工務所設備，未來持續更新節能設備，減少碳排放。

總公司無紙化

企業推動淨零轉型，除了透過節能等綠色轉型，數位轉型亦是另一關鍵。公司積極導入雲端系統管理行政作業，減少紙張的使用。2019 年導入雲端人資系統，人資相關的員工工卡、假單及加班申請單改為線上申請，均已全面無紙化。2021 年起導入 BPM 工作流程系統進行各項表單電子簽核，優化工作流程。

BPM 工作流程系統啟用至 2022 年底，已有 20,199 份表單改採無紙化線上簽核，近兩年內預計已節省超過 60,000 張影印用紙及影印碳粉用量 (保守估計一份表單加附件平均為 2 張用紙)，估計約減少 480kg CO₂e。2022 年因公司申請興櫃等行政事

務表單較多，估計 2022 年無紙化措施整年約減少碳排放量 260kg CO₂e。

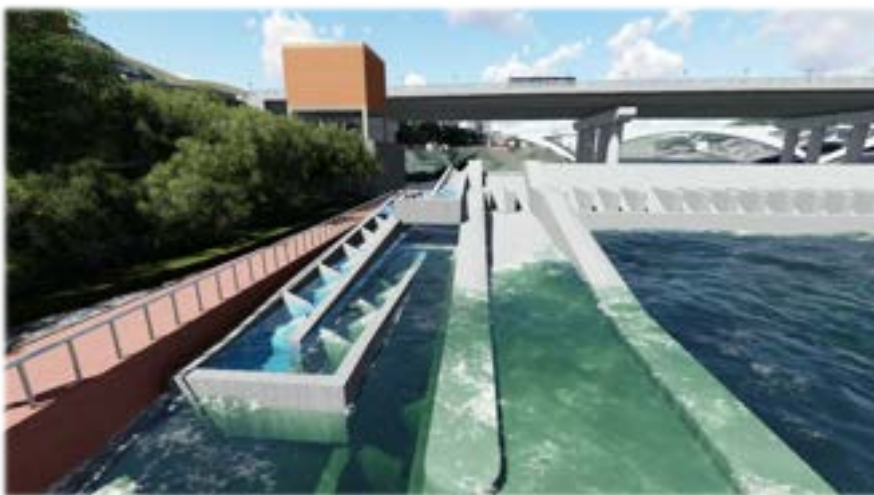
* 減碳量換算依據環保署臺灣產品碳足跡資訊網每包 500 張 A4 紙張碳足跡為 4kg CO₂e。資料來源：台灣證卷交易所。

保育與生物多樣性

安倉「碧潭堰改善暨周邊環境營造」工程案，於新店區碧潭堰打造魚道工程，引入蟹梯照顧流域水族生態，維繫當地河域的生物多樣性。



圖-魚道工程與魚類迴游情形

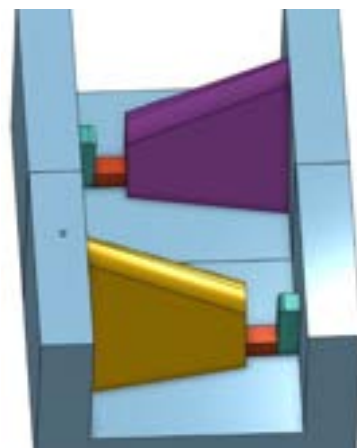


先前新店溪因為棲地破壞，導致香魚暴斃甚至逐漸消失，如今香魚、毛蟹現蹤，代表新店溪水質明顯改善，整體復育工程也即將完工。

「碧潭堰改善暨周邊環境營造」採用複合堰形式，在河道中央設置倒

伏堰，兩側採固定堰銜接堤岸，藉由倒伏閘門舉升可增加上游碧潭水域 50 公分水深，該生態與工程兼顧的魚道工程可擴大休閒水域面積至 14 公頃。

在工程施工過程中，安倉營造協同新北市水利局、工程顧問公司，與清華大學曾晴賢教授生態團隊不斷地討論和優化魚道的設計問題，守護新店溪水族生態。工程過程發現滿滿的毛蟹大軍利用臨時設置的麻繩，從新店溪溯溪而上，令人感動。同時清華大學曾晴賢教授生態調查發現，施工過程中河川內還有和尚魚、鱸鰻、烏魚跟烏鰡等，顯示新店溪在河川棲地環境營造過程，各類物種已成群結隊洄游返家。



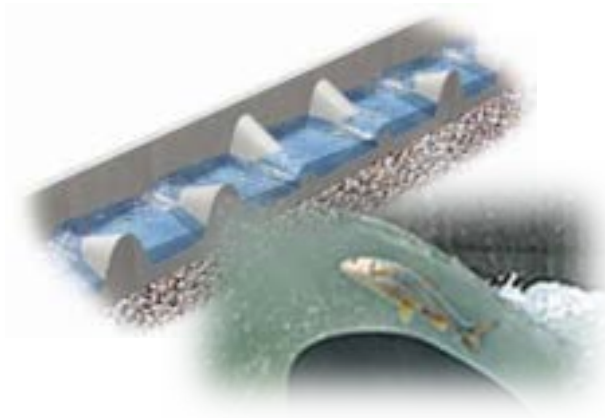


圖-魚道工程

工程結合水生態環境教育建置，再於魚道中設置觀察窗及監測攝影系統設施，可就近長時觀察水中生物的棲息動態，藉由相關數據以研擬最有效之生態友善作為，更可充實後續環境教育推動的相關教材。



圖-碧潭堰整體大圖

4-3 永續供應鏈

本公司在內部控制制度有關採購及付款行為中已訂定採購程序標準流程，並在公司永續發展實務守則中進行規範，針對採購流程做環境及社會的影響評估，減少採購行為所產生之可能的負面衝擊，並與供應商合作，共同努力落實企業社會責任。本公司雖尚未但將會訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，於商業往來前，評估該供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與企業社會責任政策牴觸者進行交易。

在地採購

本公司與主要往來供應商簽訂合約時，其合約內容盡可能涵蓋雙方之企業社會責任守則，並說明若供應商有違反守則之情事，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著衝擊影響時，立即通報本公司，本公司得視情節是否重大決定暫緩或解除供應商合約。

主要原物料在地採購

本公司承攬營建工程涵蓋了道路橋樑、隧道、河川整治、展館、電廠等公共工程，材料採購主要以鋼筋、水泥、砂石等原物料為主，除非設備材料僅能從國外進口供應，否則營建工程主要的原物料採購，皆以國內在地供應為主。

綠色採購金額

安倉配合優先綠色採購原則，採購有省水、節能之標章(經濟部能源局)、綠建材標章(內政部建築所)，或碳足跡認證(環保署)之產品與設備，總公司所登錄之綠色採購金額在 2021 年度綠色採購金額 138,570 元，2022 年度綠色採購金額為 219,079 元，此金額不包含供應鏈廠商的綠色採購。採購金額逐年成長，除要求優先綠色採購原則外，亦要求供應廠商優先進行綠色採購。

以安倉截至 2022 年個別標案的綠色採購項目透水磚為例，在南港統包案的總採購金額為 222 萬 3,500 元，台電布袋案的採購金額為 46 萬 5,305 元。近期得標案工程，繼續朝綠色採購目標前進。



圖-本公司於台電布袋案及南港空橋案皆採用綠色建材透水磚

其他專案預計綠色採購項目包括：矽酸鈣板 9m/m、纖維水泥板、水泥漆、環保透水磚、石英地磚、隔熱板等。

供應鏈管理

本公司為承攬公共工程之甲級營造公司，營造工程主要原料為鋼筋、混凝土等，主要建材國內供應商皆可供應，且主要運營機具除自行具備外，亦可向其他廠商租用，且本公司有多年承攬營造之經驗，與各協力廠互動關係良好，無論在主要原料供應或是協力廠的合作承攬上都能維持穩定，本公司最近二年度及最近期並無來自單一進貨廠商進貨金額達 30%以上之情事，無進貨集中之風險。

安倉的供應鏈關係

本公司為一資源整合的營造管理團隊，有別於一般傳統單純營造公司。本公司除了提供傳統施工技術外，同時也具備自製 RC 結構預鑄構件之能力，可穩定提供優良品質之產品。營建工程主要材料包括鋼筋、結構型鋼、混凝土、瀝青混凝土、不銹鋼材、水泥製品、其他鐵件、塑膠管、電線電纜等，除業主合約規定供應商外，均由公司自行採購符合契約需求且供貨有利之廠商，多以國內廠商為主，部分特殊材料向國外訂購。

為避免相關原物料供應集中於單一供應商，本公司就各種關鍵營建物料分別與供應商建立長期交貨供應關係，並維持良好且穩定之供需狀況，使各物料之供應及來源數量不虞匱乏。同時也與各關鍵供應商建立物流與資訊流溝通管道，隨時交換市場

供需情報，維持各主要物料穩定供應。其情形如下列示：

原料名稱	主要供應商	供應情形
鋼筋	東和鋼鐵、肯一鋼鐵	良好、穩定
混凝土	安筑混凝土、松達建材、國順預拌混凝土	良好、穩定
金屬製品	盈發金屬、興銹工業	良好、穩定
瀝青混凝土	中陸工業、建中工程	良好、穩定
機電工程	三源興、三太造機廠	良好、穩定

供應商 / 承攬商準則

安倉雖尚未訂定有關供應鏈夥伴企業社會責任相關遵守的原則，但在本公司「永續發展實務守則」中對於企業之環境與社會責任有所規範。我們要求所有合格供應商/承攬商，在其所生產或施作之材料或產品及服務，亦須遵守以下有關經營管理、勞動與環境的原則：

- (1) 供應商 / 承攬商須遵守或超越當地政府勞動相關法規。
- (2) 供應商 / 承攬商不聘用童工，保護未成年(16-18 歲)，不對員工生理懲罰、性別歧視、強迫性勞役及其他形式的不當管教行為。
- (3) 供應商 / 承攬商應確保所有的工作與加班都是自願性的。
- (4) 員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律，包含：最低工資、加班費及法定應有福利。
- (5) 供應商 / 承攬商應確保不發生因懲戒員工而扣減當月的工資。
- (6) 招募時與雇用後的管理措施，應承諾免於騷擾與不法歧視。
- (7) 公平公開招募與錄用員工，每位員工均有平等晉升與訓練等機會，不分種族、性別、年齡、政治傾向及宗教信仰。
- (8) 供應商 / 承攬商應致力將企業社會責任政策的精神，推廣至其供應商夥伴。
- (9) 供應商 / 承攬商對於廢棄物之處理應遵守廢棄物清理法及政府相關規定辦法處理，以改善環境衛生，維護國民健康。
- (10) 供應商 / 承攬商應儘可能開發或使用環保產品及進行能源、環境、安全、健康管理活動，以保護環境的預防措施為重點。

供應商 / 承攬商選商標準

安倉團隊皆常獲金安金質獎肯定，且公共工程之品質查核或履約計分皆為頂標之優良廠商，凡與本公司簽訂合約之供應商 / 承攬商，皆施行考評，業務單位按工程專案列出當年度各廠商在建合約編號，發放績效評核表辦理，一份評核表代表一個工地對廠商單一項目施作 / 供料的履約滿意程度。一家廠商若同時承攬(或供料)本公司多個專案，不論承攬(或供料)內容是否相同，安倉皆針對單一專案的合約工作項目進行評選，依該廠商的進度控管、品質、安全衛生管理能力、資金調度能力及配合態度等條件標準，進行綜合考評。

評鑑考核制度

安倉營造秉持工程專業管理的態度，針對供應商 / 承攬商進行嚴謹的考評作為，為業主與公共工程作到良好的把關，為社會民眾謀求安全福祉。供應商 / 承攬商考核作業為：

- (1) 「物料供應商績效評核表」：業務單位按工務所統計當年度依合約執行之物料供應商，於當年度十二月中發送評核表，由工項主辦及工地主任評分，視工程所需期間直至廠商供料終止年度。
- (2) 「施工承攬商績效評核表」：業務部按工務所別統計當年度依合約執行之工程承攬商，於當年度十二月中發送評核表，由工項主辦及工地主任評分，視工期所需期間直至承攬廠商完工年度為止。
- (3) 工務所完成績效評核表，送回總公司營建處承辦 / 部門承辦審核評核表皆已符合公司填表規定後送交權責主管核准，評核結果由業務單位核對後留存及登錄於「供應商 / 承攬商考評表」，提供相關單位參考合格廠商，作為發包或供料之資格。

每年二月底前，業務部將年度廠商評核結果匯總公告於部門網站中，供作採購發包人員參考。供應商 / 承攬商得分以同一年度各工地採購發包相似的合約項目考核平均作為依據，廠商分級如下：

- A. 評核成績 88 分以上為「優等廠商」。
- B. 評核成績 75~87 分為「佳等廠商」。
- C. 評核成績 60~74 分為「一般廠商」。
- D. 評核成績 59 分以下為「重點觀察廠商」。

業務單位經評分整理列出「重點觀察廠商」名單，應提報總經理核准且於當年六月底前進行再次考評，分數若達到 60 分(含)以上，則轉列為一般廠商；分數若為 60 分以下，則列為「不合格廠商」，自業務單位提報「不合格廠商」名單之日起，一年內不得進用該工項/供料廠商。經評選為特優或優等廠商者，應於採購發包時，優先向該級廠商詢商報價，確保施作項目或物料供應品質符合標準；若為「不合格廠商」，公司規定不得進用期間內原則上不得與此等級廠商合作，未來若需合作，應視為新進廠商，重新填列「新進廠商資料表」。

本公司每年皆有進行供應廠商評鑑，計畫將供應廠商綠色節能指標加入評鑑分項評比，加強供應廠商的綠色採購。安倉未來將修改內部採購規定，要求供應廠商在符合規範要求條件下，優先進行綠色採購，並載入於合約中。



優等廠商



佳等廠商



一般廠商



重點觀察廠商

五、安心職場與社會共融

5-1 職業安全與健康

安全是安倉營造最重要的核心價值，安倉自 2023 年規劃導入 CNS 45001 職業安全衛生管理系統並取得驗證，藉由引進國家標準 CNS 45001 驗證，全面檢視管理系統、精進管理完整性及作為力度。安倉執行 PDCA 管理循環機制，持續改善及管控職業安全衛生事項，創造安全與健康的職場環境。

安倉職業安全衛生政策

安倉營造以安全奉為企業最核心的價值，制定「職業安全衛生政策」作為企業最高指導方針，並提出 6 大承諾，以善盡社會責任。我們的職業安全衛生宣言是：「確保工作者平安健康、善盡企業社會責任、達成零災害目標」。公司亦積極配合政府職業安全衛生相關法令，落實全體工作者安全衛生教育訓練，增進安全衛生方面的知能，並致力提供整潔、安全的工作環境，達成安全衛生零災害與永續勞動力的使命。

安全是安倉營造最重要的核心價值，安倉參照職業安全衛生管理系統實施工程專案職安衛的管理，執行 PDCA 管理循環機制，持續改善職業安全衛生事項，致力創造安全與健康的職場環境，並參與營造業職業安全衛生公協會組織，以促進職業安全。

透過職業安全衛生政策的落實管理，安倉持續改善並承諾做到：

遵守職安法規、建置安全環境
著重教育訓練、增進安衛知能
充分意見溝通、鼓勵全員參與
落實風險評估、杜絕危害發生
推動管理系統、確保持續改善
善盡社會責任、邁向永續經營



安倉營造股份有限公司

職業安全衛生政策

安倉營造以**安全**為企業最核心的價值，擬訂職業安全衛生政策作為企業最高指導方針。

落實全體工作者安全衛生教育訓練，增進安全衛生常識和職業道德管理零三健康，並提供整潔、安全之工作環境是我們「永續發展」的使命。

職業安全衛生宣言是：

「確保工作者平安健康，尊重社會責任，達成事業目標」

我們承諾做到：

- 遵守職業法規，確實安全環境
- 落實教育訓練，增進安全知識
- 充分意見溝通，鼓勵全員參與
- 落實風險評估，杜絕危害發生
- 推動管理系統，確保持續改善
- 尊重社會責任，邁向永續經營

我們的安全衛生管理作為

E	E	H	S
通時訓練 教育訓練 Education	提供安全 作業環境 Environmental	三端管理 零三健康 Health	永續經營 Sustainability

董事長：張啟英

中華民國 109 年 12 月 25 日

獲獎榮耀



2022 年獲勞動部營造業北區職安衛促進會感謝狀

2022 年獲全國營造業職安衛促進總會感謝狀



2022 年獲桃園市樂活營造職安觀摩會感謝狀

2022 年獲桃園市勞檢處北區職安衛會活動感謝狀

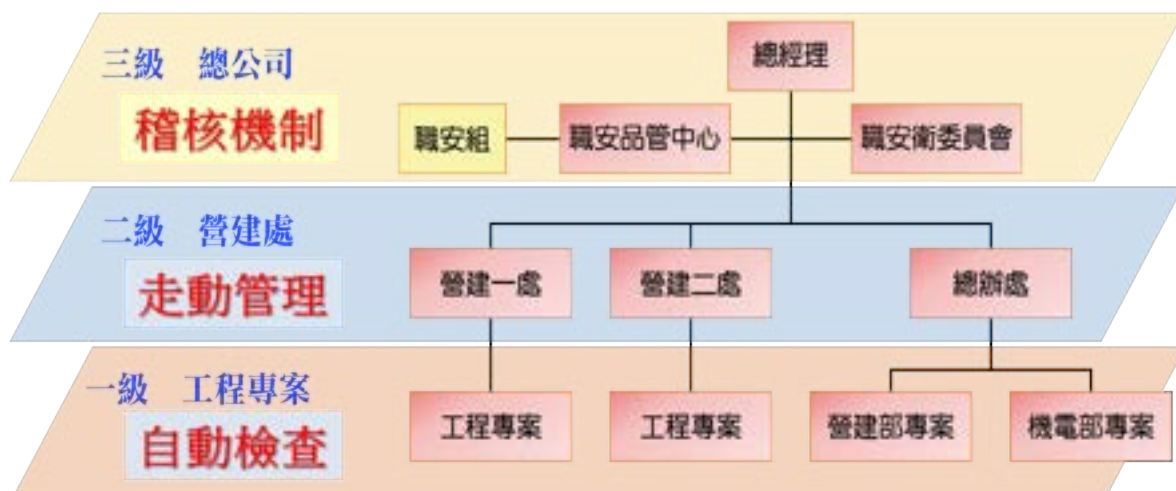
落實職業安全管理系統

安倉營造於 2023 年規劃導入 TOSHMS & ISO4500：2018 職業安全衛生管理系統，系統範圍涵蓋安倉內外部所屬員工或工作相關活動的外部協力廠商工作者、派遣工作者，致力於落實職業安全衛生管理系統，以提升全體員工暨承攬工作者的自主安

全管理，落實環境安全衛生管理制度，降低職安衛風險，營造安全與健康的工作環境。如若發生工安事故，現場單位依緊急事件通報時限內，完成職安衛事件之原因調查及分析作業，結果提出職安 / 虛驚事件調查表並追蹤改善措施實施結果。

安倉的職業安全管理系統共分為兩個層面，由總經理室旗下職安品管中心親自督導，職安品管中心專責人員規劃、推動職業安全衛生制度與分級作業查核作業。另外，有關施工現場工區安全，由現場工程師根據公司環安衛計畫與規範要求，落實每項安全衛生每日點檢與政策宣導作業，確切執行各項作業標準，讓員工獲得更安全的工作環境，保持零災害無重大事件發生的要求。

安倉的職業安全管理系統區分為三級管理機制，由上而下，三級為直屬總經理親自督導之職安品管中心，職安品管中心專責人員規劃、擬定及推動職業安全衛生制度與分級作業查核作業及績效考評；二級為處單位主管督導(走動式管理)；有關一級為施工現場工區安全，由工地主任及職安衛管理人員根據公司安衛政策與規範要求，落實安全衛生政策實施並執行每日安全循環點檢作業，確切執行各項作業標準，讓員工獲得更安全的工作環境，保持零災害無重大事件發生的目標。



安倉營造依據職業安全衛生管理辦法，設置「職業安全衛生委員會」，委員會共計 30 位委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管所共同組成，其中勞工代表人數計 16 位，勞工代表比率過半，優於法定人數三分之一以上之規定。職安衛委員會每三個月至少開會一次，審議各項職業安全衛生事項的運作，包括下列事項：

- 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。

- 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
 - 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
 - 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
 - 六、審議各項安全衛生提案。
 - 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
 - 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
 - 九、審議職業災害調查報告。
 - 十、考核現場安全衛生管理績效。
 - 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
 - 十二、其他有關職業安全衛生管理事項。
- 前項委員會審議、協調及建議安全衛生相關事項，應作成紀錄，並保存三年。

職安管理領導，打造安全工作環境

本公司設有專責職安品管中心，負責督導各在建工程之職業安全管理相關事項，並依法令規定於各營建專案，指派職安人員負責該事項任務，且需參加該營建專案所屬管轄當地政府勞安機關舉辦之定期或不定期教育訓練。安倉確實執行每日安全循環，以打造安全的工作環境。

每日安全循環		
1	進場管理	確認進場人員資格符合
		確認人員身體狀況
		確認防疫措施
		確認進場機具設備車輛安全符合
		確認吊車一機三證
2	工具箱會議	說明作業內容
		說明人、機、料應注意事項
		高風險作業危害提醒及職安宣導
3	作業前檢點	人員精神狀態確認
		個人防護具檢點
		機具設備工具檢點
4	作業中巡視	巡視安全作業標準
		巡視設備及措施是否符合規定
		巡視是否有立即危險之虞
	安全流程檢討	檢討安全流程

5		檢討明日作業安全措施
		檢討廠商配合事項
6	作業後確認	收工整理工地環境清潔
		確認設施設備完善
		工地離場人數清點
		確認配電盤及電梯吊料口已上鎖管制
		離開前確認大門及圍籬均已確實封閉



安倉落實日常職安的執行，各工地每日確實於 Teams 上回報職安衛執行情形，並作照片紀錄，包括工具箱會議、職安衛巡檢、工地門禁管制、缺失改善..等。



職安品管中心線上確認各工地執行情形，若未執行則加以提醒、輔導，經統計分析列入工地 KPI 考核。

(2022年) 各工地工具箱會議及現場巡檢執行照片上傳統計																			
		碧潭區		南港		望高		北士科		大潭		布袋		樹林		大溪區		柳營工務所	
		工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片	工具箱 照片	巡查照 片
10月27日	星期四					未上傳	未上傳			未上傳								-	-
10月28日	星期五						未上傳											-	-
10月31日	星期一						未上傳											-	-
11月1日	星期二						未上傳			未上傳				未上傳				-	-
11月2日	星期三				未上傳		未上傳							未上傳				-	-
11月3日	星期四						未上傳								未上傳			-	-
11月4日	星期五						未上傳							未上傳	未上傳			-	-
11月7日	星期一									未上傳					未上傳	未上傳		-	-
11月8日	星期二														未上傳			-	-
11月9日	星期三														未上傳			-	-
11月10日	星期四																	-	-
11月11日	星期五									未上傳					未上傳			-	-
11月14日	星期一								未上傳						未上傳			-	-
11月15日	星期二																	-	-
11月16日	星期三								未上傳									-	-
11月17日	星期四									未上傳								-	-
11月18日	星期五																	-	-
11月21日	星期一									未上傳								-	-
11月22日	星期二								未上傳									-	-
11月23日	星期三								未上傳									-	-
11月24日	星期四						未上傳											-	-
11月25日	星期五				未上傳													-	-
11月28日	星期一								未上傳									-	-
11月29日	星期二						未上傳											-	-
11月30日	星期三									未上傳								-	-
12月1日	星期四																	-	-
12月2日	星期五														未上傳			-	-
12月3日	星期六																	-	-
12月4日	星期日																	-	-
12月5日	星期一														未上傳			-	-
12月6日	星期二																	-	-
12月7日	星期三																	-	-
12月8日	星期四								未上傳									-	-
12月9日	星期五				未上傳													-	-
12月10日	星期六																	-	-

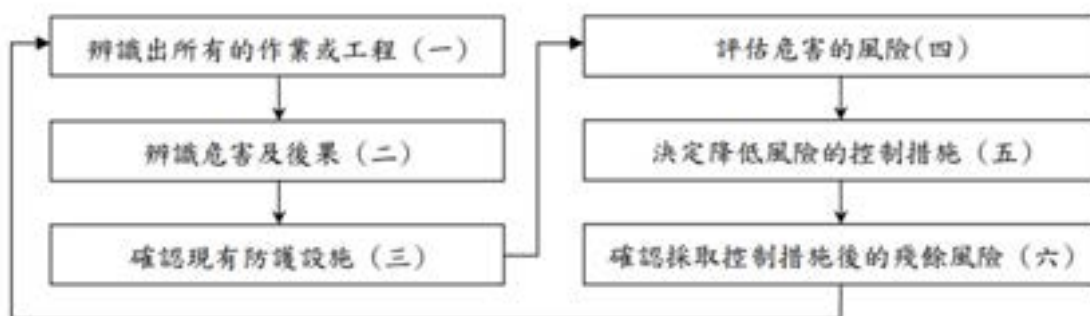
逐
步
改
善

逐步改善

職業災害預防管理

安倉透過職業安全衛生管理系統之風險管理規範，定期執行危害鑑別與風險評估，以預防及降低可能的危害。

危害鑑別與風險評估作業流程



依據職業安全衛生法第 5 條說明，雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。機械、設備、器具、原料、材料等物件之設計、製造或輸入者及工程之設計或施工者，應於設計、製造、輸入或施工規劃階段實施風險評估，致力防止此等物件於使用或工程施工時，發生職業

災害。

安倉為有效控制工程發生災害的風險，於施工規劃階段實施風險管理六大程序：

- 1.成立施工規劃階段風險評估小組
- 2.訂定風險評估計畫
- 3.結合職業安全衛生管理計畫
- 4.擬訂各項高風險作業自動檢查表
- 5.執行三級監督稽核機制
- 6.確實管制缺失改善時效

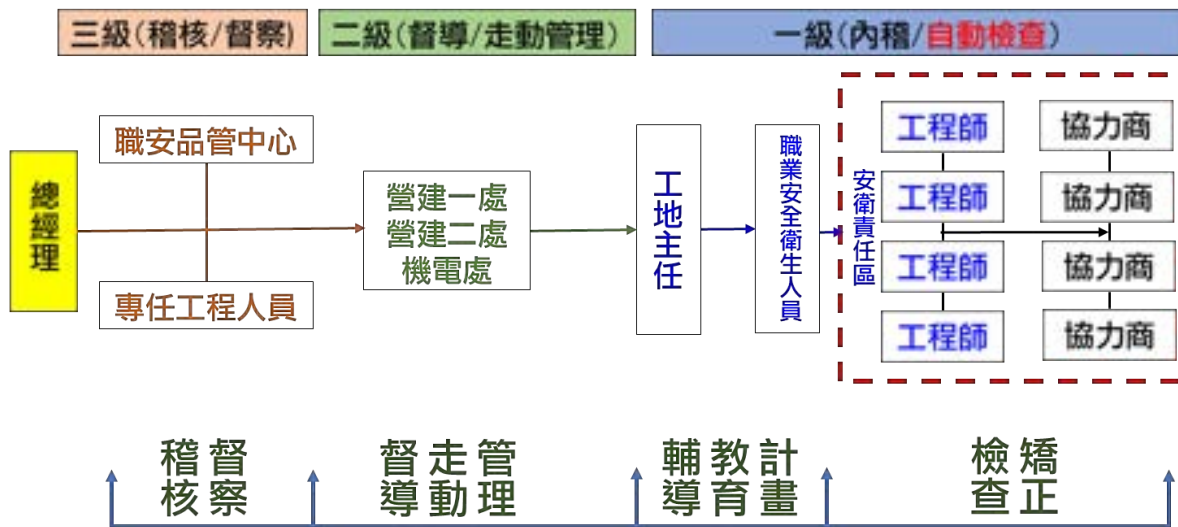
施工階段風險評估協辦情形



施工規劃階段風險評估小組



三級監督稽核機制

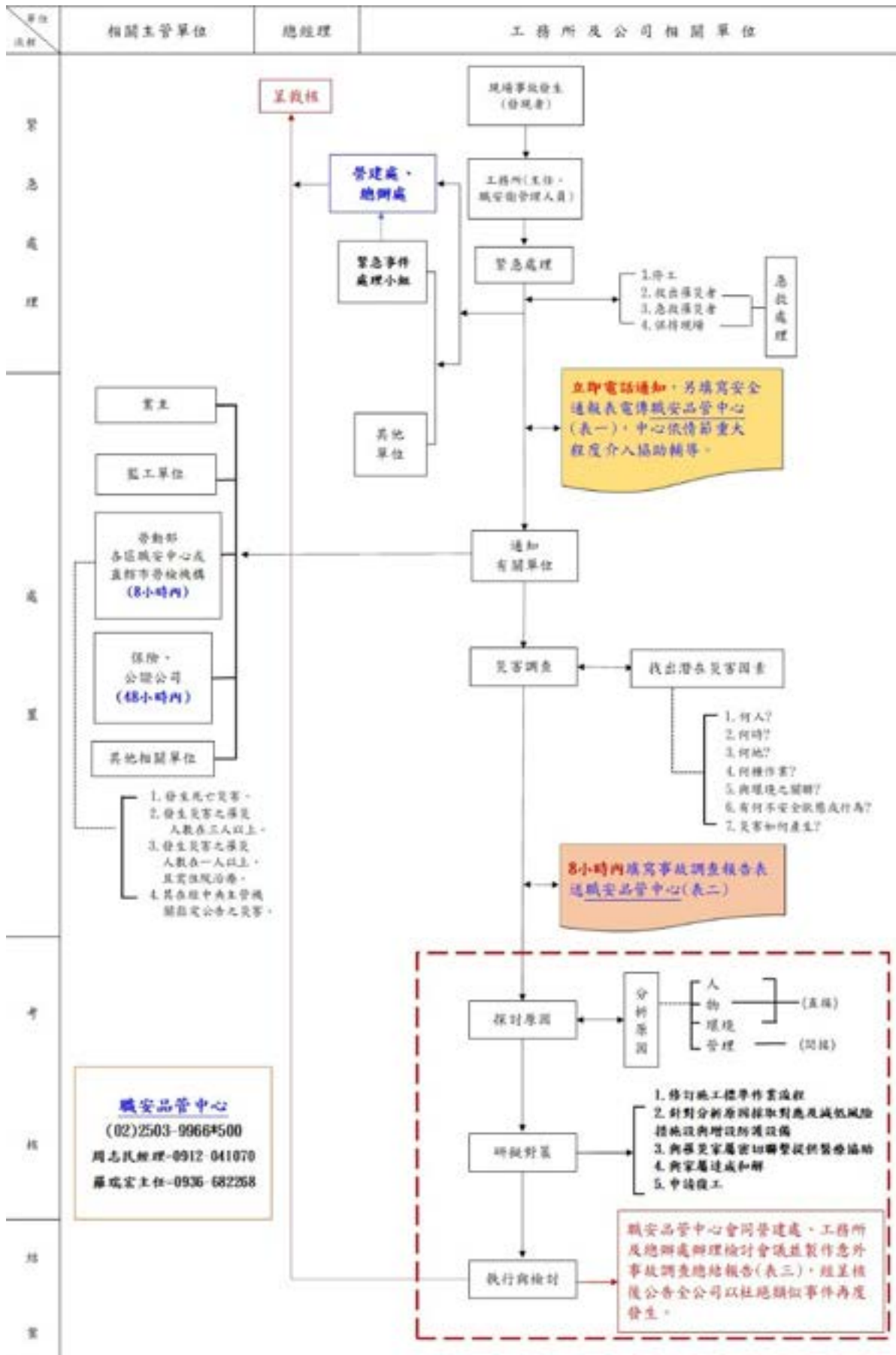


安倉職安事件統計

2022 年安倉營造雇用人員零重大職災且無職業病情事發生。依職業安全衛生法第 38 條規定，每月按時填載職業災害統計。

項目	年度總經歷工時	總損失次數	總損失日數	FSI 綜合傷害指數
2020 年度	1,133,984	3	27	0.24
2021 年度	1,167,800	3	145	0.56
2022 年度	698,048	6	248	1.75

工地意外事故通報流程



職安教育訓練執行情形

安倉每年實施各種職業安全衛生教育訓練，包括職安及公安工作的管理趨勢與應用、品管工作的管理趨勢與應用、高處作業教育訓練、營造業多元減災精進共享資源研討會以及職業安全衛生 VR 體驗等訓練。

2022 年推動「台灣職安卡」教育訓練，全年度共辦理 8 場，本國員工取得臺灣職安卡達 139 人次，外籍移工為 65 人次。

年度	臺灣職安卡教育訓練-6 小時		望高隧道全生命週期教學觀摩	職安及公安工作的管理趨勢與應用	品管工作的管理趨勢與應用	高處作業教育訓練	營造業多元減災精進共享資源研討會	安衛 VR 體驗
2020 年	本國勞工-5 場	74 人次	-	-	-	-	-	-
	外國移工-1 場	20 人次						
2021 年	本國勞工-1 場	24 人次	10 人次	線上課程	-	-	-	-
	外國移工-2 場	15 人次						
2022 年	本國勞工-4 場	139 人次	-	-	線上課程	8 人次	10 人	16 人次
	外國移工-4 場	65 人次						

職安設備與裝置

安倉在各工地現場建置相關監視系統、警示裝置，以管制、維護工地作業安全。

人臉辨識



門禁管制系統



AI 螢幕



VR 體驗



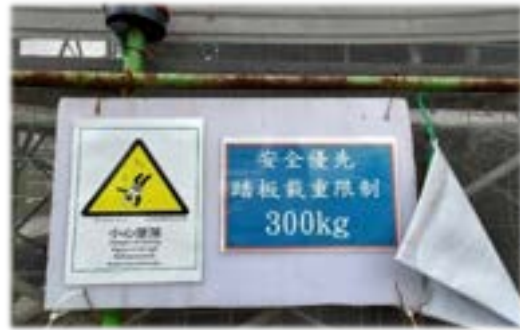
設備檢測



警衛崗哨



警示燈、安全標示



其他職業安全管制設施

項次	設施器材	重點說明	加分事項
1	門禁進出入管制	人員進出均需刷卡管制	職安卡結合門禁卡
2	CCTV 監控系統	利用 CCTV 全面監控工地現場、移動式 CCTV	手機、電腦可連線
3	個人防護具室	工地會使用到的個人防護具統一保管	管理完善
4	廁所	男、女分開，易於清理	模組化；例如貨櫃廁所
5	休息室	備有口罩、急救箱、體溫計、血壓計等可提供身體不適勞工暫時休息之處	有空調及 AED
6	室外休憩空間	備有飲用水、食鹽，可避免日光直射及風吹雨淋之空間	飲水機、桶裝水有張貼檢驗報告
7	酒測器	可簡易測量勞工是否飲用酒精性飲料	不定期檢測並紀錄
8	安全衛生標示、海報	視工地作業需求，張貼相關標示、海報等提醒注意事項	可利用 QR code 查詢者
9	漏電檢查裝置	用電設備進場前應執行電氣設備檢測，並張貼檢驗合格標識	專業電氣人員執行檢測
10	環境檢測儀器	視需求配置風速計、多用氣體偵測器、噪音計、風向袋、水位測定及溫濕度檢測等儀器	超出標準訂有行動準則並執行者
11	其它	對講機、警示燈、三角錐、警衛崗哨、監控平台、廣播系統、聯絡通訊群組等。	數量充足設有備品

健康友善職場

2019 取得健康職場啟動標章

2020 取得健康職場促進標章

2022 特約博仁醫院職醫護實施臨場健康服務



身心照顧平衡



員工年度健檢項目解說會議



111/9/1~111/12/31 員工健康友善服務

項次	辦理項目	辦理情形	備註
1	臨場服務次數	24 次	9、10、11、12 月份
2	臨場服務時數	48 小時	9、10、11、12 月份
3	健康分級人數	88 人	A 級 1 人、B 級 33 人、C 級 40 人、D 級 14 人
4	健康訪談人數	34 人	母性 2 人、C 級 18 人、D 級 14 人
5	建議門診追蹤人數	12 人	C 級 6 人、D 級 6 人
6	需特別關懷者	2 人	癲癇 1 人、妥瑞氏症 1 人
7	健康訪談作為	現場檢測及評估	結合健康四大計畫進行訪談，(人因性危害防止計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、女性工作者母性健康保護計畫)，現場並為同仁量測血壓、心跳、血氧濃度，並參考之前健康檢查紀錄、膽固醇、糖尿病、生活作息、菸酒檳、年紀、年資、加班時數、過去病史，計算出十年內發生心血管疾病之機率，作為健康評估參考指標。

5-2勞工權益與勞雇溝通

為營造和諧之勞資關係，安倉營造除了依法令規定制定員工工作手冊，以明確規範各項勞動條件，保障員工權益外，並遵循國內外人權法規、維護員工平等權利，使員工瞭解其所享有的勞動權利。本公司依法令規定設立勞資會議、職工福利委員會、員工申訴信箱等，員工之各項權益可透過上述各項管道取得公平合理之處理。

人權維護保障

安倉遵循相關國內外法規與人權公約，如性別平等、職場平等並防止歧視等。為履行其保障人權之責任，本公司推動人權維護措施、規劃制定企業人權政策或辦法，相關管理原則如下：一、評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並擬訂因應之處理原則與程序。二、定期檢討企業人權政策辦法之實施成效。三、若有任何人權侵害之案例發生，應揭露對所涉利害關係人之處理程序。

安倉謹遵國際公認之勞動人權，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考核與升遷機會之平等及公允。對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適之回應。

本公司支持國際勞動人權與憲法的精神，已訂定「道德行為準則」、「企業永續發展實務守則」等基本行為準則及遵循「勞動基準法」相關規定，不違背各項勞動人權與社會責任，並制定「兩性平等或性騷擾防治措施」等相關辦法，以落實提供員工人權保障。安倉對於人權保護評估有下述作法：

- 1.制定工作規則，涵蓋工時、安全衛生、職災補償、女性夜間工作及分娩前後相關保護等規範。
- 2.維護隱私權：個人資料保護管理辦法、調閱個資需填寫「個資查詢或調閱申請單」敘明調閱資料及事由。
- 3.性騷擾防治措施.申訴及懲戒辦法
- 4.道德行為準則

安倉之人權評估

議題	對象	評估方法	措施
工時	全體同仁	每七天應休息一天 單月加班工時不超過 46 小時	系統管理員工工時及排班問題 鼓勵工作與生活平衡
安全	全體同仁	工傷人數	職安單位辦理各類訓練 新進人員訓練 工地設置專任職業安全衛生管理員，公司設置職安品管中心為職安專責機構
隱私權	全體同仁	成案數	簽署個資相關文件 文件存放地點加強門禁管理 雲端隱私資料存取由權限控管
勞資爭議	全體同仁	成案數	勞資會議 設立申訴信箱及專線
性騷擾	全體同仁	成案數	設立申訴信箱及專線 新進人員訓練
母性保護	全體同仁	成案數	設置專用哺乳室及相關設備

勞資溝通管道

安倉遵循勞動人權法規，照顧員工權益。安倉遵循勞動基準法，對公司型態或員工職務內容若有任何重大調整，均提前公告並與員工溝通協商。為強化勞資關係、促進勞資雙方溝通，舉辦勞資會議，其相關溝通機制包括：

- (1) 定期召開勞資會議，於會議前公告訊息，請全體同仁可就有關勞資關係、勞資合作、勞動福利等建議事項洽各勞方代表，統整意見後於會議討論。勞資會議一年至少召開 4 次，2022 年勞資溝通主要內容有團體保險調整、2022 年度整體薪資調整政策等。
- (2) 員工意見申訴管理辦法：為加強勞資溝通，設立員工意見箱，員工可自由投書，充份表達意見。

勞資糾紛

本公司成立迄今勞資關係和諧，未曾有發生勞資糾紛而損及員工權益之事項。除近兩年下列事件外，未發生其他勞資糾紛而遭受損失之情事，而下列裁罰結果尚對本公司股東權益影響不大。安倉一向重視勞資關係，未來將建立互動式之溝通及申訴管道。

時間	處分字號	違反法規內容	處分內容	因應	未來發生可能性
2020/08/27	北市勞動字第 10806085170 號	勞動基準法第 32 條，某員工超時加班	裁處新台幣 2 萬元	隨著營運成長擴編並招募人力	可能性低
2022/03/26	110 年偵字第 19642 號	勞動檢查法第 26 條，危險性工作場所	分別裁處呂 OO 新台幣 5 萬元、安倉新台幣 15 萬元	嚴格要求現場員工經主管機關審查合格後，始進入工地現場	可能性低

5-3員工照顧與福利

安倉重視每一位員工，人才招聘與任用方式多元化，強調職場尊重與多元平等的理念，提供多元而完整的員工職涯發展與教育訓練體系，並提供多樣化的員工福利、各類獎金與福利制度，成立職工福利委員會，提供員工各類活動補助，建立安心和諧的幸福職場環境。安倉對員工的照顧包括**各項員工福利措施、員工進修、訓練、退休制度等**。

員工多元性任用

營造由於工程營造產業特性，公司員工中，以男性員工為主，約佔 75.5%，女性員工佔 24.5%。就年齡層分佈而論，63%介於 30-50 歲間身心及工作能力發展皆已趨成熟的青壯年員工為核心人力，17%為 29 歲以下社會定義中較年輕、具工作熱情的員工。安倉秉持唯才是用的理念，每年依據公司的營運目標及未來發展規劃，評估人才招聘策略，同時預測員工退休、升遷、調職及流動率等人力變動因素，制訂招募計畫。

本公司的人才招募管道多元，包括人力銀行、產學合作、員工推介及大學舉辦之營建業聯合徵才博覽會等，如訂有獎勵員工引薦工程人才之推薦獎金方案。

近 3 年員工主管職和非主管職人數、平均年齡、平均年資及男女比例

年度		2020		2021		2022	
		男	女	男	女	男	女
員工人數	主管職 (經理以上)	10	1	10	1	10	2
	非主管職	122	51	137	54	182	52
	小計	132	52	147	55	192	54
	總計	184		202		246	
平均年齡		40	37	41	36	41	38
總平均年齡		39.1		39.6		40.3	
平均年資		4.3 年	4.6 年	5.3 年	4.5 年	5.5 年	5.3 年
總平均年資		4.4		5.0		5.4	

註：資料統計至 2022 年 12 月，包含外籍勞工。

安定員工，創造多元就業機會

安倉團隊主要人力為 30 歲-50 歲青壯年員工，其中男性佔比達 47%，超過 85% 的員工具有大專以上的學歷，男女人數比例落差來自營造產業特性而生。安倉積極僱用臺灣在地專業人才，將僱用在地臺灣員工視為任用重點目標。我們積極保障身心障礙者公平多元的就業權利，完全符合法規要求。在適才適用的原則下，2022 年底為止，共計聘用身心障礙者 3 人、原住民 4 人，占安倉全部員工人數比例已高於法規要求，充分晉用身心障礙者，提供良好的工作機會，在工作環境上營造友善與多元平等，使少數族群也能適才適所，打造公平與互相尊重的職場環境。

近三年員工人數及男女年齡層比例

年齡層	2020				2021				2022			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
29 歲以下	24	13%	16	9%	28	14%	14	7%	24	10%	12	5%
30 歲~50 歲	83	45%	30	16%	83	41%	37	18%	130	53%	35	14%
51 歲以上	24	13%	8	4%	36	18%	4	2%	37	15%	8	3%
總人數	185				202				246			

歷年原住民、身心障礙者雇用人數（；台籍與外籍員工人數和比例）

年份	原住民		身心障礙		員工人數	
	男	女	男	女	外籍	本國籍
2020	5	3	1	1	49	136
2021	4	1	2	1	45	157
2022	3	1	2	1	83	163

人才吸引與留任

安倉營造透過內部員工推薦、外部徵才以及產學實習計畫，吸引優秀人才。本公司有職務招募需求時，除對外公告於人力招募網站外，同時對內發布職缺訊息與資格條件於本公司布告欄。外部徵才的部份，透過 104 人力銀行網站公開招募所需人力，2023 年度開始參與大學校園徵才活動，加強安倉在大學院校的徵才可見度。對公司內部，為拓展人才招募管道，依「人才推薦獎勵辦法」，安倉透過適當獎勵鼓勵員工引薦工程師以上之優秀人才，縮短人事單位招聘時程。員工若有適當且符合招募條件之人選可推薦，由用人單位主管確認資格，被推薦人經公司錄取並服務滿三個月將發放推薦獎金以獎勵推薦員工。

安倉自 2017 年起實施大專院校校外產學實習合作計畫，持續提供大學暑期實習及學期間實習的機會，包括每年提供國內土木系、營建系大學生暑假實習名額、學期實習名額，陸續與臺灣科技大學、臺北科技大學、中興大學、朝陽科技大學、嘉南藥理大學等學校進行產學合作，協助大學生提前與企業接軌。目前固定提供台科大營建、北科大土木科系學生實習。

實習學校	2021 暑期實習	2022 學期實習	2022 暑期實習
臺灣科技大學營建工程系	2 人	4 人	2 人
臺北科技大學土木工程系	2 人	-	1 人
中興大學土木系	1 人	-	-
朝陽科技大學營建工程系	-	-	1 人
嘉南藥理大學職業安全衛生系	-	-	2 人

職場兩性平等，安心就業

安倉對於任職滿 6 個月之同仁，可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最長不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司安排回任單位職務，並提供相關教育訓練，以利員工重返職場。2022 年度無申請育嬰留職者。

對有育嬰留職停薪需求之員工除依法提供育嬰留職停薪外，為鼓勵員工生育並減輕育兒負擔，亦提供學齡前育兒津貼每月新台幣 1,000 元~ 2,000 元福利津貼。

年度	2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
申請人數	-	1	-	3	-	-
應復職人數	-	-	-	3	-	-
實際復職人數	-	-	-	2	-	-
當年度復職率		0%		66%		

績效考核

為健全本公司管理制度，正職職員升等時依「員工晉升管理辦法」，本國職工升職依據「本國職工晉升管理辦法」作業，使晉升調薪作業具公平合理性，並有效激勵表現優異之員工。員工晉升由直屬單位主管於每年三月及九月底前提報簽呈，由人事單位初步審核，經總經理或財務副總核准後於次月一日生效。

安倉 2022 年人事晉升兩次，4 月晉升 43 人，10 月晉升 23 人，佔總員工人數 26.4%。

員工考核情形	2021		2022	
	男	女	男	女
應考核	93	50	101	50
實際考核	93	50	101	50

人才培育與教育訓練

安倉為工程管理公司，視人才為公司重要資產，每年編列預算補助員工教育訓練，促進員工專業技能的精進及員工個人職涯的發展。人資部定期辦理新進人員職前訓練，由總經理及各部門主管擔任講師介紹公司文化與價值觀、相關法律、組織制度、職業安全、各部門職掌功能等，協助新進人員及早熟悉工作環境並進入狀況，快速融入團隊。

為培養具有競爭力的優秀人才，安倉除提供員工正確的工具以利發展專業知識及技能外，增加人員調動、交流及工作多樣性。更強化領導統御(Leadership)及人際關係(Interpersonal Skills)，通過線上教育課程的安排及現場實踐，將以培育具有遠見(Vision)、有謀略(Strategic Planning)和重溝通(Communication)的專業經理人才為宗旨。在搭配的課程中，以注重整體品管(Total Quality)為中心，加上專業經理的各項技巧如：瞭解財務、法律知識、契約規範、工法流程、作業內內容、投入資源及進度，並對環境的因素考量更加敏銳。

安倉教育訓練體系

安倉營造在人才培育上投入眾多資源，提供員工一個多元開放的學習環境，對於新進人員有完整的訓練發展體系，對一般同仁根據單位不同的需求與工作內容所需的知識與技能實施教育訓練。安倉同仁可透過內/外訓，及主管/同儕的指導，不斷挑戰自我成長，同時藉由新進人員/專業職能/主管才能/通識課程的教育訓練，使員工獲得最大的滿足，期望塑造出良好的工作學習環境。另一方面透過職涯的規劃，使同仁生涯與職涯相互結合，共同享受知能成長的喜悅，開創美好的未來。

安倉教育訓練體系，涵蓋各階主管、一般員工之在職訓練與各種職外訓練種類，以及新進員工教育訓練，如經營理念、組織沿革、規章制度、資訊安全職業安全衛等，和自我發展的教育訓練。職外訓練種類包括管理才能訓練、共通課程、專業職能訓練、終身學習、數位學習等。透過專業訓練，安倉協助員工提昇專業知識與技能。

安倉教育訓練體系

類別	職外訓練						在職訓練	自我發展	
對象	管理 才能	專業 職能		共通 課程		終身 學習			數位 學習
主管	管理職 訓練	各部門專業知識技能訓練	內部講師培訓	核心職能與通識課程	資安、工程法律、職安衛訓練	專案學習補助（專業證照）、升學補助	線上學習課程	1.工作中訓練 2.工作見習 3.職務輪調 4.工作代理 5.專案參與 6.教練輔導	1.自我進修 2.參與研討會 3.組織讀書會 4.書籍閱讀 5.外部專業進修
一般同仁	主管培 訓計畫 訓練								
新進同仁	經營理念、組織沿革、規章制度、資訊安全 職業安全衛生、新人導引								

歷年教育訓練統計

安倉近年辦理教育訓練，新人內訓固定每年舉辦，主管內訓亦每年辦理，以提供多元的學習環境，提昇組織整體的專業職能。安倉近年教育訓練時數、男女、管理職與非管理職的訓練時數，均呈現整體成長的趨勢。歷年教育訓練總時數、平均時數、內訓與外訓之訓練時數及比例、專業技能、管理知能、通事與新人訓練等時數比例，以及男女、管理職與非管理職之時數統計情形，如表列。

年度		2020		2021		2022	
總時數		2245		1904		3020	
平均時數		12.98		9.43		12.28	
訓練時數		時數	比例	時數	比例	時數	比例
內訓		535	23.83%	1089	57.20%	385	12.75%
外訓		1710	76.17%	815	42.80%	2635	87.25%
內訓	專業技能	-	-	900	47.27%	-	-
	管理知能	136	6.06%	-	-	133	1%
	新人訓練	399	17.77%	189	9.93%	252	1%
外訓	專業技能	1710	76.17%	815	42.80%	2635	98%
性別		男	女	男	女	男	女
總時數		1280	965	1391	513	2372	648
平均時數		9.77	17.87	9.46	9.33	12.42	11.78
職務		管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職
總時數		32	2213	57.5	1846.5	139	2881
平均時數		3.2	12.72	5.22	9.67	12.63	12.31

2022 年教育訓練概況

類別上，內訓分為內部講師與外部講師課程、中階主管培訓，終身學習分為升學與專案證照之補助學習，及一般外訓補助、線上課程等，2022 年統計上述訓練類別之課程數、費用與費用佔比、人次與其比例。

類別		課程數	費用	費用比例	人次	人次比例
內部訓練	內部講師課程	3	0	0	36	19.78%
	外部講師課程	0	0	0	0	0
主管培訓課程		1	91,875	13.68%	19	10.44%
終身學習	專業學習補助 (證照補助)	127	579,920	86.32%	127	69.78%
	升學補助 (碩士進修)	0	0	0	0	0
一般外訓補助		0	0	0	0	0
線上課程		0	0	0	0	0
合計		131	671,795	100%	182	100%

管理職訓練計畫

公司業務為承攬政府公共工程為主，公共工程為維護工程品質，規範承攬廠商應任用有證照資格之人員，故公司教育訓練政策考量成本效益皆以派員外訓取得工程證照為主。自去年起因公司營運達一定規模，開始籌辦管理相關內訓課程，並請主管及儲備主管參與內訓。後續將不定期舉辦內訓課程，針對非證照之管理知識或專業知識等進行訓練。除內訓及外訓以外，去年人資部亦整合各單位拍攝專題短影片提供同仁線上教育訓練，讓同仁可以藉由 10-15 分鐘短影片熟悉相關知識。

人權相關與誠信經營教育訓練

安倉營造於新人報到時，均會進行新人教育訓練，讓同仁於新訓中，了解公司核心價值、工作規則、誠信標準、員工利益衝突規範、性騷擾防治、個人資料保密措施等，相關人權考量或政策等訓練皆包含於其中。安倉重視誠信經營，制訂「誠信經營守則」，全體員工皆須遵守。公司對於每位新人教育訓練課程，皆宣導須遵守公司誠信守則，不做出不誠信行為以獲取利益。

歷年人員流動情形

2022 年新進人員(含外籍勞工)男 71 人，女 10 人，總計 81 人；離職人數男 26 人，女 11 人，總計 37 人。

新進人員	2020				2021				2022			
年齡分佈	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比
29 以下	19	31.67%	2	15.38%	10	16.67%	8	61.54%	12	20.00%	3	23.08%
30-50 歲	36	60.00%	11	84.62%	22	36.67%	13	100.00%	52	86.67%	7	53.85%
51 歲以上	5	8.33%	0	0.00%	14	23.33%	0	0.00%	7	11.67%	0	0.00%
總計	60	100.00%	13	100.00%	46	76.67%	21	161.54%	71	118.33%	10	76.92%
新進率		34.48%		7.47%		23.77%		10.85%		31.70%		4.46%

離職人員	2020				2021				2022			
年齡分佈	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比	男	百分比	女	百分比
29 以下	5	12.20%	2	20.00%	4	9.76%	6	60.00%	7	17.07%	3	30.00%
30-50 歲	29	70.73%	7	70.00%	20	48.78%	10	100.00%	16	39.02%	8	80.00%
51 歲以上	7	17.07%	1	10.00%	8	19.51%	2	20.00%	3	7.32%	0	0.00%
總計	41	100.00%	10	100.00%	32	78.05%	18	180.00%	26	63.41%	11	110.00%
離職率		23.56%		5.75%		16.54%		9.30%		11.61%		4.91%

幸福職場與員工福利

安倉致力於提升員工福利，除符合國內法規規範之勞工基本權益保障之內容，如勞工保險、全民健康保險及勞工新制退休金等，尚包含團體保險、雇主責任險、三節獎金等，成立職工福利委員會，使員工得到優於法律的保障及福利。

薪酬制度

薪酬制度簡要說明。安倉提供優於市場水平且具公平性的薪酬，依據整體經濟與景氣變動、政府法令規定，且依照公司整體獲利表現和單位與個人績效表現，而調整變動。於各工程專案完工後，結算獲利提撥獎金發放給優異同仁，以激勵同仁追求卓越、強化員工榮譽感。薪酬福利包含了績優調薪及各項獎金等，以確保及吸引優秀人才。

非經理人之男性 & 女性基層人員經常薪資高於最低基本工資約 1.8 倍。

(1) 2020-2022 年非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」與「薪資中位數」

單位：元

類別	2020	2021	2022
薪資平均數	47,712	47,791	53,385
薪資中位數	45,793	46,800	51,250

(2) 2022 年經理人及非經理人員工之女性對男性薪資比例

經理人(經理以上) 12 位，男生 10 位、女生 2 位，其平均薪資男性經理人 100,185 元，女性經理人 79,250 元。經理人之女性對男性薪資比例 0.79。

非經理人 212 位，男生 160 位、女生 52 位，其平均薪資男性員工 46,382 元，女性員工 44,417 元。非經理人員工之女性對男性薪資比例 0.96。

相關福利機制

安倉為增進員工福利、提供員工各項福利制度，依法成立職工福利委員會，有效運作公司福利事宜並提撥一定比例福利金，除對員工之婚、喪、喜、慶、生育、傷病予以各項補助外，尚於三節提供年節禮券以符合風俗民情。福委會亦不定期舉辦國內外員工旅遊並提供眷屬補助，以調劑員工身心，並加強員工間之聯誼。每年提報兩次員工晉升調薪作業，並於每年年初檢討年度調薪政策。

主要福利措施如下：

1. 中秋、端午節禮金或禮品
2. 公司團體活動
3. 員工健康檢查補助
4. 員工旅遊活動補助
5. 提供員工生日、婚喪、生育之補助
6. 額外醫療險補助
7. 提供員工認股
8. 享有團體保險
9. 教育訓練補助 (最高每年 40,000 元)

福利項目	金額	條件
春節與生日禮券	1,500 元	發放當日在職。
端午節禮券	1,000 元	發放當日在職。
中秋節禮券	1,000 元	發放當日在職。
結婚禮金	6,000 元	檢附結婚證明文件。
新生兒祝賀禮金	6,000 元	檢附出生證明文件。 雙胞胎以上者得按比例增加。
喪葬慰問金	父母、配偶、子女死亡：5,000 元 本人死亡：30,000 元	檢附死亡證明或訃文等證明文件，及與員工本人親屬關係之證明文件。
傷病慰問金	1,000 元	因公傷住院三日內，並檢附證明文件。
	2,000 元	因公傷住院三日以上，並檢附證明文件。

本公司不定期舉辦各類活動以平衡同仁工作與生活，目前不定期舉辦慶生會及聚餐以增進同仁情誼，邀請員工不定期免費團體報名路跑活動並提供獎項，以鼓勵員工參與運動。本公司每年亦辦理全公司免費健康檢查以促進員工自主健康管理。

友善職場

安倉重視員工工作與生活的平衡，提供完善的健康安全保障，為全體員工辦理免費健康檢查、團體保險，提供職護臨場服務以及防疫津貼、防疫照顧假和防疫接種假發給半薪等。安倉亦取得健康促進標章，為員工健康把關。

安倉強調職場兩性平等的理念，致力於提昇女性因懷孕育兒所需的扶助措施，對女性勞工健康保護如懷孕、孕後等健康保護；並設立「哺乳室」，為女性職員提供舒適的哺乳環境。此外，對有育嬰留職停薪需求之員工除依法提供育嬰留職停薪外，為

鼓勵員工生育並減輕育兒負擔，亦針對學齡前幼童發放托育兒津貼每月新台幣1000~2000 元之福利津貼。



安倉為鼓勵員工進行工作上的創新，給予相關獎勵辦法，每年進行內部小論文徵稿、鼓勵職安及品管的績效，並於開會評選後頒發獎金。

- (1)2017 開辦至今 年度論文徵選活動，針對管理技術、工程心得、科技應用四方面，鼓勵同仁參加甄選，獲選者將於年終尾牙公開頒發獎金。
- (2)2017 至今 辦理年度優良職安及品管人員評選活動，鼓勵同仁於職務中積極從事並達成優良績效，獲選者將於年終尾牙公開頒發獎狀及獎金。





員工職務變動亦提前預告時間，約半個月前口頭告知，人資依據副總通知來發人令。

各種服務年資及提前預告時間
(1)服務滿 3 個月未滿 1 年者，提前 10 天預告。 (2)服務滿 1 年未滿 3 年者，提前 20 日預告。 (3)公司內服務滿 3 年以上者，提前 30 日預告。

退休規劃

為了增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，本公司依法執行退休金提撥。

●**適用勞退舊制員工：**本公司之退休制度依據勞基法相關規定辦理，並依法按月提撥勞工退休準備金存入台灣銀行勞工退休準備金專戶，交由勞工與雇主共同組織之「勞工退休準備金監督委員會」管理。

●**適用新制員工：**依據「勞工退休金條例」(新制)，其服務年資改採確定提撥制，其退休金給付由公司按月給付薪資總額 6%提撥退休準備金，存入勞保局之個人專戶管理。

本公司與合作金庫銀行配合與 2021 年度試辦員工福儲信託，幫助符合年資、職級的同仁每月提存退休金存入信託專戶，公司亦相對提撥一定金額的公提金予同仁以獎勵同仁儲蓄退休金。

5-4 公共建設參與

安倉營造積極參與國內各類工程專案，希望以多年豐富的工程經驗，投入公共工程，為區域民眾提供生活及交通上的便利。參與的公共建設包括交通、水利、展演館舍與公營事業單位建築設施等領域，持續突破、創新，戮力以最佳工程品質投入公共建設，除了為各工程當地帶來就業機會與經濟成長，並盡力達到建設與環境、社區需求的平衡。

公共建設項目與經濟、環境社會效益

2022 年公共建設參與		
領域分類	專案名稱 (承攬中與完成)	經濟、環境與社會效益
交通 (橋樑、隧道等)	溫厝廊溪橋改建工程	▶提供國人與當地居民便捷而低碳的交通 ▶提供城市實踐生物多樣性，兼顧生態與休閒目標 ▶提昇區域運輸系統服務品質，平衡城鄉交通建設
	碧潭堰改善暨週邊環境營造	
	大漢溪堤外水岸廊道串聯	
	二重疏洪道左岸加高工程	
	CB06 標知本至臺東土建工程	
公共建築與建設 (政府公共建築與公共建設等)	南港立體連通平臺工程	▶創造城市藝術新地標，提供優質文化設施，提昇區域發展 ▶提供城市發展科技產業的基礎設施，帶動經濟成長
	臺北藝術中心接續工程	
	北投士林科技園區區段徵收公共工程	
公營單位工程 (台電設施等)	嘉義布袋變電所統包工程	▶提供安全的電力設施，穩定區域的電力服務 ▶提供電力事業綠建築，達成事業建築節能減碳的示範
	大潭電廠 BOP 土建工程	
	綜合研究所試驗場工程	

未來營運發展計畫

在短期發展計畫，本公司以擇優布局各類型標案為主，除暨有公共工程中之交通如軌道、橋樑、車站站體結構等大型工程案、抽水站機電工程外，對於未來政府投注於觀光休閒、公辦都市更新案件也會予以關注，增加更多元工共工程標案的承攬機會。

本公司未來營運發展計畫，著重於國家基礎建設，如交通工程的鐵公路交通建設，電網輸變電系統，水利工程抽水站等基礎建設工程，公司長遠發展將整合設計規劃系統以成為設備採購帶安裝的專業 EPC 廠商為目標。政府近年藉由擴大投資以帶動整體經濟效益，推行前瞻基礎建設計畫，無論在城鄉建設、水環境、軌道及綠能建設等已編列特別預算，本公司必將把握此近十年國家基礎建設光景，評估較高毛利之工程積極參與投標，承攬各項公共工程，未來行有餘力時也會視人力、物力及風險評估，觸及民間工程業務發展。



5-5公益回饋

安倉追求經營績效、環境友善、社會共贏的價值，企業不僅創造利潤同時創造社會共益，歷年來致力於回饋和關懷社區、扶助弱勢與贊助公益活動。

公益贊助

偏遠地區獎助學童



〔偏鄉頌愛幸福同在〕捐贈活動



協助舉辦
〔樂活營造職安文化觀摩會〕



防疫期間關懷同樂國小學童捐贈物資



2019 年至 2022 年響應 KPMG「擁抱希望、夢想起飛」號召捐贈電腦送偏鄉



防疫期間關懷宜蘭縣員山鄉同樂村
捐贈耳溫槍、口罩



捐贈台北市景美女中拔河訓練用具



贊助宜蘭縣立南澳高中
貧困學生午餐費



獎助新北偏遠兒童



贊助本土劇團-綠光劇團公演經費



捐贈靈聖殿慈善功德會-「壬寅年偏遠地區(雙溪)第一站獎助學童」活動



社區參與關懷

2022 年參予贊助
〔士林區獨居老者照護暨
歲末寒冬關懷服務〕



參與維護佛寺，提供進出道路及
邊坡保護材料



2021 年北投士林科技園區周邊道路洗掃認養，以減少道路揚塵



捐贈防疫物資-同樂村及同樂國小



產學合作

2021 年培育優秀學子，辦理國立中興大學土木工程學系
「土木工程暑期實習實務」



2022 年提供國立臺灣科技大學、台北科技大學、朝陽科技大學等校暑期實習機會



附錄

GRI 指標項目對照表

一般揭露

GRI 標準	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1-1 關於安倉	4
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3 報告期間、頻率和聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	本次報告書無此情事	-
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	1
	2-6 活動、價值鍊和其他商業關係	1-1 關於安倉、4-3 永續供應鏈	4、71
	2-7 員工	5-3 員工照顧與福利	95
	2-8 非員工的工作者	5-3 員工照顧與福利	95
	2-9 治理結構及組成	2-1 治理架構	30
	2-10 最高治理單位的提名和遴選	2-1 治理架構	30
	2-11 最高治理單位主席	2-1 治理架構	30
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1-2 永續發展策略與績效、2-1 治理架構	15、30
	2-13 衝擊管理的負責人	1-3 利害關係人與重大主題分析、2-3 風險管理	18、40
	2-14 最高治理單位在永續報導的角色	1-3 利害關係人與重大主題分析	18
	2-15 利益衝突	2-1 治理架構	30
	2-16 溝通關鍵重大事件	1-3 利害關係人與重大主題分析、1-4 利害關係人與重大主題管理	18、21
	2-17 最高治理單位的群體智識	2-1 治理架構	30
	2-18 最高治理單位的績效評估	2-1 治理架構	30
	2-19 薪酬政策	2-1 治理架構	30
	2-20 薪酬決定流程	2-1 治理架構	30
	2-21 年度總薪酬比率	5-3 員工照顧與福利	95
	2-22 永續發展策略的聲明	1-2 永續發展策略與績效	15
	2-23 政策承諾	2-2 誠信經營	38

	2-24 嵌入政策承諾	1-1 關於安倉、2-3 風險管理、4-3 永續供應鏈	4、40 、71
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-2 誠信經營	38
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1-4 利害關係人與重大主題管理、5-2 勞工權益與勞雇溝通	21、92
	2-27 法規遵循	2-4 法規遵循	45
	2-28 公協會的會員資格	5-1 職業安全與健康	76
	2-29 利益關係人議合方針	1-3 利害關係人與重大主題分析、1-4 利害關係人與重大主題管理	18-21
	2-30 團體協約	5-2 勞工權益與勞雇溝通	92

重大主題

GRI 標準	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1-3 利害關係人與重大主題分析	18
	3-2 重大主題列表	1-3 利害關係人與重大主題分析	19
	3-3 重大主題管理	1-4 利害關係人與重大主題管理	21

重大主題揭露

GRI 標準	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 201:經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1 關於安倉、5-3 員工照顧與福利	4、95
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2-3 風險管理、4-1 氣候變遷營運管理	40、61
	201-3 定義給付制義務與其他退休計畫	5-3 員工照顧與福利	106
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	4-2 環保責任-保育與生物多樣性	69
GRI 205:反貪腐 2016	205-02 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-2 誠信經營	39
	205-03 已確認的貪腐事件及採取的行動	本次報告書無此情事	-
308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4-3 永續供應鏈	73
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4-2 環保責任、4-3 永續供應鏈	64、73

401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5-3 員工照顧與福利	101
	401-2 提供給全職員工的福利	5-3 員工照顧與福利	103
	401-3 育嬰假	5-3 員工照顧與福利	97
403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5-1 職業安全與健康	77
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5-1 職業安全與健康	81
	403-3 職業健康服務	5-1 職業安全與健康	89
	403-4 有關職業安全衛生工作者參與、諮商與溝通	5-1 職業安全與健康	77
	403-5 有關職業安全衛生工作者訓練	5-1 職業安全與健康	85
	403-6 工作者健康促進	5-1 職業安全與健康	91
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-1 職業安全與健康	81、86
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋工作者	5-1 職業安全與健康	83
	403-9 職業傷害	5-1 職業安全與健康	83
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5-3 員工照顧與福利	95-96
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5-3 員工照顧與福利	103
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4-3 永續供應鏈	73
	308-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4-3 永續供應鏈	73
416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-2 客戶服務	53
	416-2 違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	4-2 環保責任	66
自訂主題	技術創新與工程管理	3-1 技術工程管理、3-3 資訊安全管理	46、55
自訂主題	公共建設參與投入	5-4 公共建設參與	107

特定主題（自願揭露）

GRI 標準	揭露項目	對應章節 /說明	頁碼
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5-5 公益回饋	109
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4-2 環保責任	67
	302-4 減少能源消耗	4-2 環保責任	68
GRI 305: 排放 2016	305-2 能源間接(類別二) 溫室氣體排放	4-2 環保責任	67
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2 環保責任	65
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2 環保責任	65
	306-3 廢棄物的產生	4-2 環保責任	66
	306-4 廢棄物的處置移轉	4-2 環保責任	66
GRI 413: 當地社區 2016	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4-2 環保責任、5-5 公益回饋	69、109