

# 2025 永續報告書

L & K<sup>®</sup> 亞翔工程股份有限公司  
L&K ENGINEERING CO., LTD.



# 2025 永續報告書

公司官網



永續發展官網



## 前言

- 4 關於本報告書
- 6 董事長的話
- 8 關於亞翔
- 12 榮耀肯定

## 1 永續經營

- 16 永續藍圖
- 17 永續發展策略
- 19 亞翔回應SDGs
- 21 淨零推動
- 23 重大性評估與利害關係人溝通

## 2 永續治理

- 35 誠信經營
- 37 公司治理
- 44 經濟績效
- 47 間接經濟
- 50 客戶服務管理
- 51 供應鏈管理
- 54 資訊安全管理
- 57 風險管理

## 3 永續環境

- 63 氣候治理與行動
- 68 綠色工程實踐
- 84 溫室氣體盤查
- 90 水資源管理
- 92 排放管理
- 94 廢棄物管理

## 5 附錄

- 125 附錄一 GRI 內容索引表
- 129 附錄二 氣候相關財務揭露  
(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)  
及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表
- 133 附錄三 SASB 對照表
- 134 附錄四 附表一之十四 永續揭露指標 — 其他電子業
- 135 附錄五 第三方查證

## 4 永續社會

- 97 勞雇關係
- 101 勞/資關係
- 102 職業安全衛生
- 111 訓練與教育
- 115 員工多元平等共融
- 121 社區營造與共融

# 前言

- 4 關於本報告
- 6 董事長的話
- 8 關於亞翔
- 12 肯定與榮耀

## ■ 企業亮點

亞翔首創「T + A」兩岸雙掛牌

## ■ 肯定與榮耀

高雄車站地下化工程 榮獲【國家建築金質獎-全國首獎】

【國家建築金質獎-金質獎】

鄧白氏第三方國際雙認證【企業認證】

【ESG永續標章】





回目錄

## 關於本報告

| 資料範圍                      | 資料蒐集範疇-組織內 | 資料蒐集範疇-組織外   | 資料品質管理   | GRI等級                      | 保證等級                    | 聯繫窗口  |
|---------------------------|------------|--|--|----------------------------|-------------------------|---|
| 2025年1月1日至<br>2025年12月31日 | 亞翔工程臺灣地區   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶</li> <li>■ 投資人</li> <li>■ 供應商</li> <li>■ 主管機關</li> <li>■ 社區/團體、學校</li> <li>■ 其他(銀行、媒體)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 財務數據-資信聯合會計師事務所</li> <li>■ 品質管理系統-ISO 9001</li> <li>■ 環境管理系統-ISO 14001</li> <li>■ 國際職業安全衛生管理系統-ISO 45001</li> <li>■ 臺灣職業安全衛生管理系統-CNS 45001</li> </ul> | 依循GRI<br>Standards<br>2021 | AA1000<br>Type1<br>中度保證 | 許書銘 永續長<br>永續發展委員會<br>電話：(02)2691-9099 Ext.588<br>smsheu@lkeng.com.tw |
| 資料範疇                      | 組織內        | <p>本報告書揭露的資料涵蓋亞翔工程股份有限公司，以下簡稱「亞翔」或「亞翔集團」)2025年1月1日至12月31日，內容包括經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效數據。本報告書的範疇以亞翔工程臺灣地區營運為報告主體，僅「財務績效」係以合併個體包含子公司榮工工程、亞翔蘇州集成科技及亞翔集團之界定，溫室氣體盤查範圍為台灣地區有控制權的汐止、新竹和台南辦公室、子公司榮工工程及亞翔蘇州集成科技，工地為非營運控制權故不納入盤查範疇。</p> <p>前次報告書於2025年6月發布中文版本，7月發布英文版本，可於官網專區下載。本次報告書於2026年6月發布中文版本，7月發布英文版本；未來每年定期出版一次報告書，預計下本出版時間為2027年6月。</p> |  |                            |                         |   |
|                           | 組織外        | <p>組織外之揭露範圍，包括投資人、客戶、供應商、員工、社區/主管機關/學校及其他如律師、媒體。</p>   |  |                            |                         |   |
| 審查                        | 內部審查       | <p>本報告書資料經由永續發展委員會蒐集與彙整，同時委由外部輔導團隊提供改善建議。待所有資料完備後，由各部門主管審閱，最後由董事長核定。本報告書的資料建立標準化規格表，作為內部管理的標準流程，確保資料品質之可信度。</p>  |  |                            |                         |   |
|                           | 外部審查       | <p>本報告書中的財務數據，係經資信聯合會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣為計算單位；有關品質管理系統(ISO 9001)、環境管理系統(ISO 14001)、國際職業安全衛生管理系統(ISO 45001)、臺灣職業安全衛生管理系統(CNS 45001)係經第三方SGS驗證；本報告書中相關永續資訊經由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」依據GRI準則，AA1000中度保證TYPE 1進行查證。溫室氣體盤查經由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」依據ISO 14064-1 : 2018金管會(範疇一+範疇二)進行查證。</p>             |  |                            |                         |   |

## 企業亮點

亞翔首創「T+A」兩岸雙掛牌

高雄車站榮獲 **金質獎** | 全國首獎

建築與高科技系統垂直整合，打造高效能生產基地

淨零推動 宣講 **8** 場

榮獲【全齡企業100強】

鄧白氏國際雙標章認證「企業認證」「ESG永續標章」

亞翔於工程承攬業 財務績效排名第 **2** 名

2025 天下雜誌「2000大企業調查排名」

財務績效 創 **9** 年新高每股盈餘成長 **1.6** 倍營業收入成長 **1.2** 倍純益率成長 **1.4** 倍本期淨利成長 **1.6** 倍

永續報告書經第三方查證

溫室氣體盤查經第三方查證

## 董事長的話



姚祖驤  
Kenneth Yao

## AI 與 ESG 的鏈結 • 創新 • 運用

### 亞翔工程的創新觀點與ESG策略邏輯

在亞翔工程的理解中，「創新」不是一次性的突破行為，而是一種持續發現與解決問題的能力。「創新」這個詞被濫用太久，它被描繪得宏大且抽象，但事實上，許多曾被視為「創新」的成果，最後都成為了產業的基本門檻與常識。亞翔工程認為，真正的競爭力來自於「動態創新」，亦即企業能否長期維持自我反省、自我檢討與持續改善的機制。「創新」的本質，是不斷提出更有效的解決方法；而每一個待解決的問題，不論大小，都是推動企業成長的契機。因此，我們把「創新」定義為一種組織自我優化能力：它不是靈感，而是一種系統性的反應機制。當組織能持續辨識問題、分析問題、緩解風險並防止問題重現，它所展現的，正是永續發展的根本能力。

### 從「創新」到「永續」：亞翔工程的ESG思維

ESG（環境、社會、治理）並非獨立於經營之外的議題，而是企業持續改善文化的外在體現。如果創新是一家企業的“動態進化系統”，那麼ESG就是這套系統的治理架構與行動方向。在亞翔工程的ESG策略中，創新機制與治理機制是同一邏輯的兩面。

#### 環境（E）

持續發現並改善工程對環境影響的每一個環節，從材料選擇、能耗控制到施工方式，所有改善行動的起點都源自於問題識別與過程優化，這正是「創新作為改進機制」的直接應用。

#### 社會（S）

對員工、供應鏈與社區的責任不是靜態合規，而是一種不斷更新、不斷校準的互動關係。透過發現並解決人與組織間的矛盾與盲點，把社會責任轉化為持續優化協作方式的過程

#### 治理（G）

治理的核心不在於規則數量，而在於規則被執行的效率。我們透過透明的彙報制度與可追溯的決策鏈，讓自我檢討機制成為日常管理的一部分。這使企業在面對外在挑戰時，能以制度化方式持續改進，而非臨時應對。

## 亮點：高雄車站榮獲金質獎 | 全國首獎

### ESG 的本質：讓改善成為企業體質的一部分

亞翔工程的ESG策略並非在既有體系外另設一套口號或報告框架，而是把ESG的理念納入公司日常營運流程，讓「持續改進」成為企業體質的一部分。在亞翔工程，ESG不是附屬議題，而是我們對「如何做得更好」的自我提問機制。每一次施工過程的最佳化、每一次供應鏈調整、每一次現場安全改進，都體現了ESG的精神：持續發現問題、系統解決問題、確保責任結果可衡量。這使得ESG不再只是合規要求，而成為企業維持競爭力的底層結構，讓公司在每個層面都能以更少的資源浪費、更高的透明度、更穩定的風險控制創造長期價值的系統。

### 實踐淨零承諾 攜手共融·共好

面對國際趨勢及氣候變遷挑戰，亞翔深信企業價值不僅在於創造利潤，更在於回應社會期待與守護環境永續，形成正向循環並厚植長期競爭力。我們以淨零轉型為核心策略，依循 GRI、SASB、TCFD 等國際準則強化資訊揭露與風險管理，將永續目標融入營運決策與工程全生命週期管理之中，從設計、採購、施工到維運全面導入節能減碳與效率提升思維。



未來，  
亞翔將持續以「動態創新」為驅動力，結合AI科技與ESG治理，攜手員工與合作夥伴，共同推動低碳轉型與價值共創，邁向淨零與共融並行的永續發展新局

## 關於亞翔

亞翔公司成立於1978年，經營機電、空調工程，開發軍方實驗室無塵室整體系統工程，為台灣早期無塵室奠定基礎。歷經實驗室、生化製藥廠、光電及半導體電腦工業的整廠機電工程與無塵室工程，跟隨台灣工業的脈動，順應時空背景的轉變，調整經營觀念、開發新技術，在傳統的機電工程業中脫穎而出，時至今日更已具備與國際同業競爭的實力。

### 初創期

- 傳統空調與機電工程建軍與無塵室之基礎八年養成期。

### 1978~1986

- 開發軍方實驗室無塵室整體系統工程，為台灣早期無塵室奠定基礎。
- 跨足生化製藥工程領域，配合政府推導GMP製藥廠，承攬藥廠整廠機電、製程及無塵室工程。

### 轉型期

### 1987~1990

- 深入無塵室產業及相關工程之整廠機電完整系統。
- 承攬英商GMP藥廠整廠機電、製程及無塵室工程，落實由設計、採購、施工及確效、驗收之國際工程經驗。
- 取得奧地利EUROCLIMA空調箱代理權，實施規劃、設計、監造之基礎及實務訓練，派遣技術人員前往國外學習技能。
- 承攬新竹科學園區科技公司整廠機電及無塵室工程，由生化製藥產業轉型至半導體電子產業工程領域。
- 由工程服務業跨足製造業，變更為『亞翔工程股份有限公司』。

### 研究成長期

### 1991~1994

- 專業無塵室工程積極投入期，有承接大型無塵室工程之能力與實力。
- 跨足STN-LCD、TFT-LCD廠工程領域。
- 承攬GMP藥廠機電及無塵室工程，跨足製藥發酵工廠工程領域。
- 研發無塵室大宗物料及生產，取代國外進口產品，提昇國際競爭力。
- 開始研發無塵室關鍵性產品，完成第一代天花板系統產品開發生產。

### 茁壯期

### 1995~2008

- 投入8吋、12吋IC晶圓製造廠及TFT-LCD生產工廠之規劃、設計、建造工程，為台灣本土廠商首家取得八吋晶圓廠整廠工程建造，奠定亞翔工程與世界級知名工程公司相抗衡的市場地位。
- 通過 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001之各項品質管理系統認證。
- 榮獲第十屆國家磐石獎、第四屆工業永續精銳獎。
- 2003年亞翔股票(6139)在臺上市。

## 策略整合期

### 2009~2021

- 成立子公司「榮工工程股份有限公司」，垂直整合土建及機電專業技能。
- 拓展海外市場，投資子公司及成立分公司。
- 獲頒ISO 9000品質永續獎(17年)及ISO 14001環境永續獎(15年)。
- 2016年「亞翔系統集成科技(蘇州)股份有限公司」在上海交易所A股首次公開發行(IPO)掛牌上市。
- 承攬多項公共工程及企業投資案。
- 與學校產學合作提供實習機會、培育人才，畢業後投入職場快速適應。
- 更重視企業社會責任，持續維護職業安全衛生管理系統及健康促進。
- 經濟績效卓越，獲選台灣地區大型企業服務業工程承攬排名前茅。

## 永續發展期

### 2022~2024

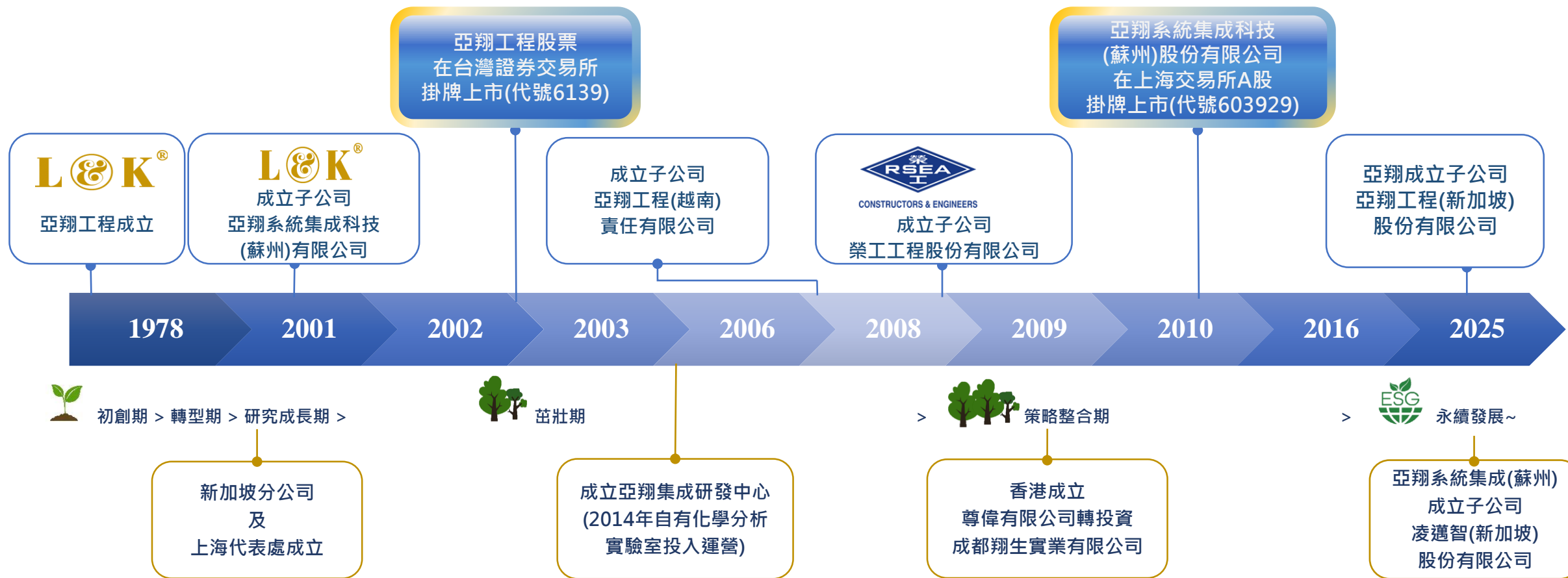
- 國內業務穩定成長，積極拓展海外業務。
- 榮獲人力銀行幸福企業獎。
- 首發2022年永續報告書中英文版，且經第三方查證。
- 榮獲行政院公共工程委員會土木工程類第1級「第23屆公共工程金質獎」【優等】
- 榮獲交通部「112年度公共工程優良工程獎」【優等】。
- 持續與學校產學合作，捐助學校以提供「入學即就業」各項獎助學金、企業實習就業機會等多元方案。
- 《哈佛商業評論》全球繁體中文版 - 董事長獲選「2024台灣企業領袖100強」殊榮。

### 2025年

- 積極拓展海外業務，成立子公司凌邁智(新加坡)股份有限公司與亞翔工程(新加坡)股份有限公司。
- 榮獲交通部鐵道局「高雄車站機電工程貢獻卓越獎」。
- 榮獲中華民國國家企業競爭力發展協會「第27屆國家建築金質獎-全國首獎」、「第27屆國家建築金質獎」。
- 榮獲商業周刊「全齡企業百強」。
- 榮獲社團法人中國土木水利工程學會「114年工程永續與環境美學獎-[美學與景觀類]永續貢獻獎」。
- 通過鄧白氏國際雙標章認證「企業認證」、「ESG永續標章」。
- 持續發佈2023、2024年永續報告書且經第三方查證。

## 亮點：亞翔首創「T+A」兩岸雙掛牌

亞翔 ( 6139 ) 於2016年首創「T+A」兩岸雙掛牌模式。這項創舉在資本市場與企業策略上具備開啟台商籌資新管道，能同時利用兩岸資本市場的資源。啟動價值重估對亞翔最具實質意義的貢獻。長期以來，透過子公司在 A 股掛牌後的強勁表現，帶動台灣亞翔的價值被市場重新審視並獲得提升。再者，明確化市場區隔與全球佈局，有助於集團在不同區域採取更精確的經營策略，在工程技術上做整合，更在資本運作層面扮演了開拓者，成功讓台灣企業價值在區域競爭中被最大化。



## 亞翔集團

亞翔秉持穩健踏實、持續精進的經營理念，長期深耕高科技工業廠房建廠設備工程與商業建築機電工程等核心領域，並持續強化專業技術能量與專案管理效能。近年來，除鞏固既有市場基礎外，亦積極拓展海內外業務版圖，提升整體營運規模與市場競爭力。同時，善用上市公司資本市場優勢，審慎評估並推動策略聯盟與異業合作，透過垂直整合與橫向擴展，深化產業鏈布局，打造更具韌性與成長動能的營運體系。

在永續經營與多元發展的策略引導下，亞翔持續朝向提升企業價值與長期競爭優勢邁進。2025年期間，國內業務維持穩健成長動能，並積極拓展海外市場，於新加坡設立兩家子公司，進一步強化區域布局，展現國際化發展決心與成果。



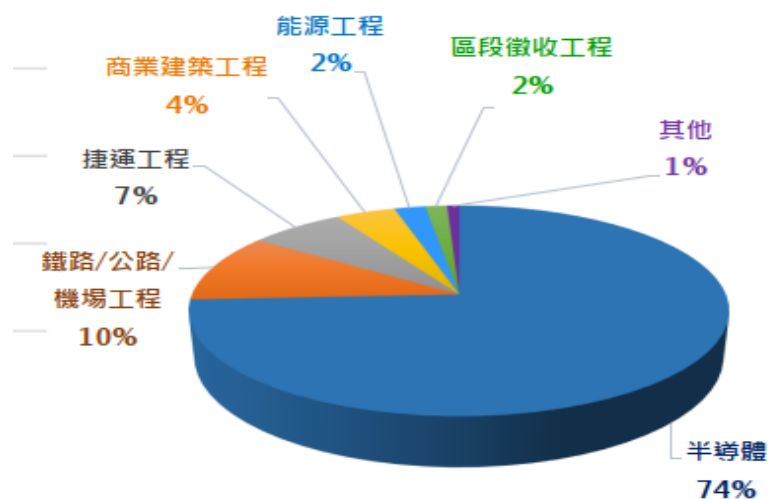
## 產業範疇及統包服務 2-6

亮點：建築與高科技系統垂直整合，打造高效能生產基地

工程產業是技術服務業亦是基礎產業，堅持本公司與各產業間成為生存共同體，提供全方位的專業服務，成為客戶的工作夥伴，創造互利的無限關係實踐，強調競爭是產業進步的動力，工程界的競爭是生存“價值”的戰爭，亞翔人不斷的創造價值，是亞翔工程公司生生不息的承諾。

亞翔是國內同業中少數具有自規劃、設計、製造、安裝、測試、驗證到維修等整套一貫性工程服務能力之工程服務公司，此一完整且一貫之工程服務特性，可充分滿足業主不同程度之工程需求，且因每一技術環節皆環環相扣，融會貫通此一整套工程服務程式，有助於未來工程服務趨勢之研判，並能使工程經驗快速的反芻，成為順應市場之經營技術。

工程實績與商譽 ■ 2024~2025年服務產業分佈以半導體為最大量體



亞翔以超過47年的工程經驗

逐步擴展我們的服務產業範圍

|   |  |
|---|--|
| <h3>高科技產業</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>半導體製造廠</b><br/>針對高精密環境需求，提供專業的廠房工程與設備規劃</li> <li><b>光電製造廠</b><br/>支援光電產業的高標準技術設備與潔淨室建設</li> <li><b>化工廠</b><br/>處理高精密、耐腐蝕的製程管路與工業安全標準的廠房建設</li> </ul> | <h3>基礎建設與交通</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>捷運與隧道工程</b><br/>涵蓋都市大眾運輸系統與高難度的地下隧道開挖與建設</li> <li><b>橋梁工程</b><br/>提供結構穩固、符合交通安全規範的現代化橋梁建築方案</li> <li><b>鐵路、公路與機場工程</b><br/>負責國家級重大交通樞紐的土木建設與系統整合</li> </ul> |
| <h3>土地開發與建築</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>土地重劃與園區開發</b><br/>規劃大規模土地使用，推動產業園區與城市重劃區的成長</li> <li><b>商業與住宅建築</b><br/>打造兼具機能性與設計感的現代商業大樓與居住空間</li> </ul>   | <h3>專業服務與永續</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>生技醫療</b><br/>提供符合嚴格衛生規範的生技研究室與醫療設備建設</li> <li><b>節能改善</b><br/>透過技術升級減少能源損耗，實踐企業環境永續發展目標</li> </ul>  |

## 肯定與榮耀獎項

認  
證

- 通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、CNS 45001之各項品質管理系統認證
- 榮獲第十屆國家磐石獎、第四屆工業永續精銳獎
- 榮獲天下雜誌評選為2023年營運績效50強第4名
- 榮獲天下雜誌評選為2023年最會賺錢企業第37名
- 榮獲天下雜誌評選為2024年2000大服務業(工程承攬業) 營收排名第3名
- 榮獲天下雜誌評選為2025年2000大服務業(工程承攬業) 營收排名第2名
- 通過鄧白氏第三方國際雙認證【企業認證】【ESG永續標章】

榮  
耀



永續精銳獎 (2023)



第十屆國家磐石獎 (2021)

**ISO 9001**  
國際品質管理系統  
International Quality Management Systems(UKAS)

**ISO 14001**  
國際環境管理系統  
International Environment Management Systems(UKAS)

**ISO 45001**  
國際職業安全衛生管理系統  
International Occupational Health and Safety Assessment (UKAS)(TAF)

**CNS 45001**  
臺灣職業安全衛生管理系統  
Taiwan Occupational Health and Safety Assessment (TOSHMS)

證書有效期限為2024/09/15~2027/09/15



• ISO 9001



• ISO 14001



• ISO 45001



• CNS 45001



高雄車站地下化工程  
獲中華民國國家企業競爭力發展協會頒發  
「第27屆國家建築金質獎-全國首獎」  
「第27屆國家建築金質獎-金質獎」



交通部鐵道局  
亞翔工程執行高雄車站機電工程  
貢獻卓越獎

亮點：國際雙標章認證

鄧白氏第三方國際雙認證

【企業認證】【ESG永續標章】

提升品牌永續形象 | 加速市場拓展



證書有效期限：2025/10/15~2026/10/14



亞翔於2025年取得國際商業資訊機構 鄧白氏 (Dun & Bradstreet) 第三方國際雙標章認證，包括「企業標章」與「ESG永續標章」，顯示公司於企業治理、風險管理、資訊透明度及永續發展制度建置方面，已達國際評鑑標準之肯定。本次認證成果係在董事會監督下，由「永續發展委員會」統籌推動。永續發展委員會負責審議公司ESG政策、年度目標與績效成果，並定期向董事會報告執行情形；透過跨部門工作小組運作機制，整合工程、設計、採購、職業安全衛生、財務及法遵等單位，將永續管理納入公司營運決策與風險管理流程，形成自上而下之治理架構。


在工程專案管理實務上，計畫逐步融入專案生命週期各階段：

- 投標與規劃階段：納入節能設計原則，強化環境與法規風險辨識。
- 設計與採購階段：送審以選用高效率設備與具環保標章材料為原則，導入供應商評鑑與從業道德暨行為準則規範聲明機制，降低供應鏈風險。
- 施工階段：落實職業安全衛生管理制度，強化施工風險評估與零重大職災目標管理，計畫推動工地節能、節水與廢棄物減量措施。
- 驗收與移交階段：推動能源效能驗證及運轉測試程序，協助客戶提升建築運轉效率與後續碳排管理能力。

計畫透過制度化管理，公司將「企業標章」所代表之營運穩健與信用管理能力，以及「ESG永續標章」所彰顯之環境、社會與治理整合機制，具體落實於每一項工程專案之管理流程中。

本次取得雙標章認證，不僅是對公司治理成熟度與永續管理績效之肯定，更強化公司市場競爭力與國際信任基礎。未來，公司將持續透過永續發展委員會之滾動式檢討與績效追蹤機制，深化永續策略與專案管理整合，提升工程品質、降低環境衝擊，實現長期穩健經營與永續價值創造。

## 亞翔展望永續



**短期目標：**  
亞翔在手訂單金額創歷史新高，營業收入動能強，新簽工程合約以台灣及東協市場各占一半，中國市場因經濟布局保守暫低。公司將增派工程管理人員，加速在手訂單施工與收入實現。

**中期目標：**持續深耕半導體、高科技廠房、公共工程及商業建築核心市場，導入數位孿生 ( Digital Twin ) 與人工智慧分析工程進度、風險與成本，提升施工效率與專案管理能力，間接支撐新合約簽立及營業收入成長。

**長期目標：**以永續發展與ESG理念為核心，建立智慧化、可複製的工程管理模式，兼顧環境保護、職業安全與供應鏈責任，打造穩健、可持續的營業收入與新合約來源。

## 展望工程的未來

## 由傳統工程轉型為智慧營運工程

不是繼續作被動的工程承攬商

而是主動掌握數據、AI與數位孿生

成為客戶不可或缺的長期營運夥伴

從實體世界的建造者

進化為數位世界的運營者

# 1 永續經營

- 16 永續藍圖
- 17 永續發展策略
- 19 亞翔回應SDGs
- 21 淨零推動
- 23 重大性評估與利害關係人溝通

## ■ 永續發展策略

落實推動公司治理  
發展永續環境  
加強永續發展資訊揭露  
維護社會公益

## ■ 淨零推動

宣講 8 場



## 永續藍圖



### 展望未來 願景與實踐

近年全球氣候變遷日益嚴峻，國際供應鏈對減碳與永續管理的要求持續提升，永續發展已成為企業營運不可或缺的核心議題。在《巴黎協定》架構下，各國積極推動減緩與調適措施，並朝向2050年溫室氣體淨零排放目標邁進；同時，聯合國永續發展目標（SDGs）亦已成為企業策略規劃的重要指引。

為因應國際趨勢並強化永續競爭力，我國環境部已於民國113年10月公告碳費費率，並於115年正式開徵，顯示碳管理將成為企業營運的重要成本與風險因子。亞翔集團雖非高碳排產業，但深刻體認碳費政策對供應鏈之影響，已提前布局相關因應策略。

本公司已成立永續發展委員會，持續強化治理架構與推動力道，並依循國際準則，包括全球報告倡議準則（GRI）、氣候相關財務揭露（TCFD）及永續會計準則（SASB），系統性評估氣候變遷帶來之風險與機會，並導入於企業經營與決策之中。同時，積極投入綠色技術研發與低碳工程應用，依各類工程專案特性，從設計、採購、施工至運轉階段，全面導入生命週期管理思維，訂定具體策略與管理機制，並透過定期追蹤與持續改善，落實節能減碳績效，兼顧環境永續與投資人權益。

此外，亞翔亦重視人才培育與知識傳承，透過教育訓練及產學合作機制，培養具備永續思維之專業人才，強化組織整體競爭力。未來，集團將持續深化ESG實踐，並攜手供應鏈夥伴共同推動低碳轉型，以具體行動邁向淨零排放與永續發展之長期目標。

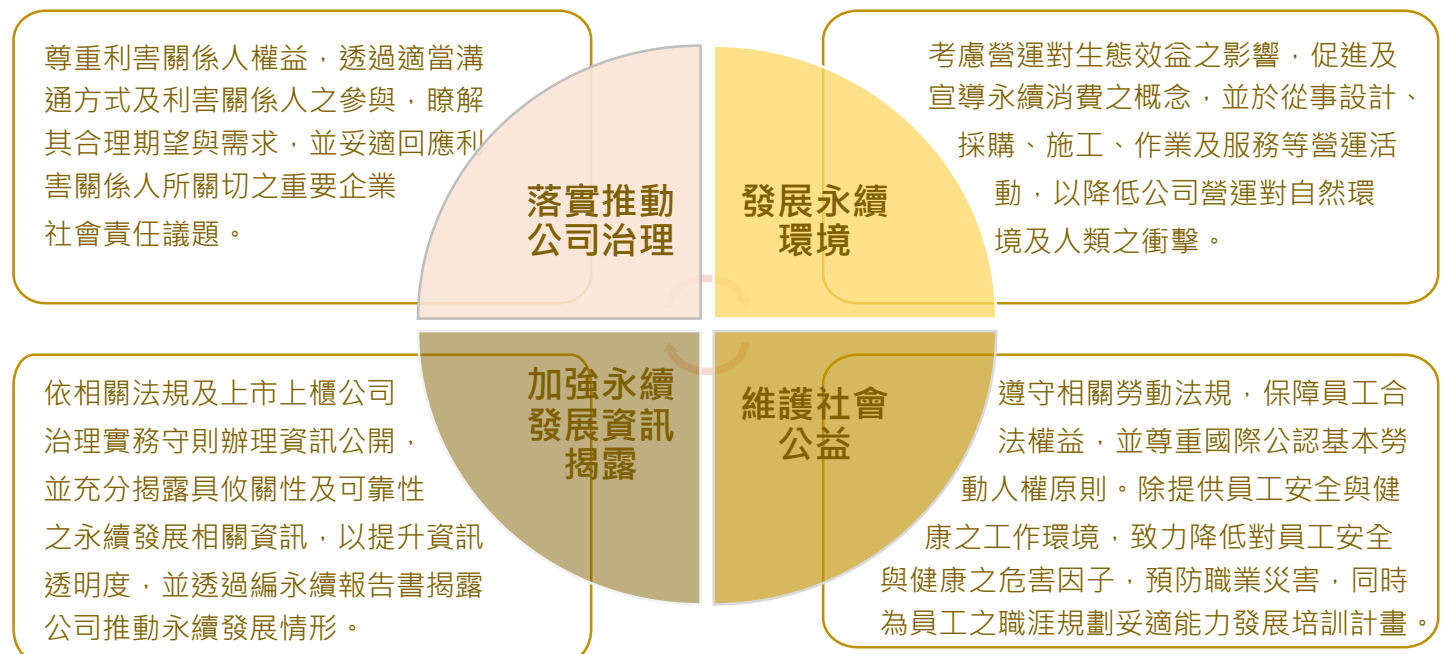
### 永續經營策略

亞翔以環境（Environmental）、社會（Social）、公司治理（Governance）為整體營運策略，結合工程專業與智慧工程發展，持續回應產業轉型與利害關係人期待。

**短期**聚焦於營運與專案數位化管理，提升工程品質、進度控管與風險應變能力，同時強化職業安全衛生、法規遵循及碳排管理，落實節能減碳與環境保護。

**中期**透過數據分析優化工程全生命週期管理與資源配置效率，並同步推動人才培育、跨部門協作與供應鏈責任。

**長期**將深化智慧工程與低碳技術應用，建立可複製的工程管理模式，並透過健全的公司治理與風險管理機制，確保決策透明與責任落實。



## 永續發展策略 2-12、13、14,2-22,2-24

面對全球氣候變遷加劇與供應鏈減碳要求提升，亞翔積極回應《巴黎協定》與2050淨零排放趨勢，並因應碳定價與相關法規挑戰，強化企業氣候韌性與永續治理架構。

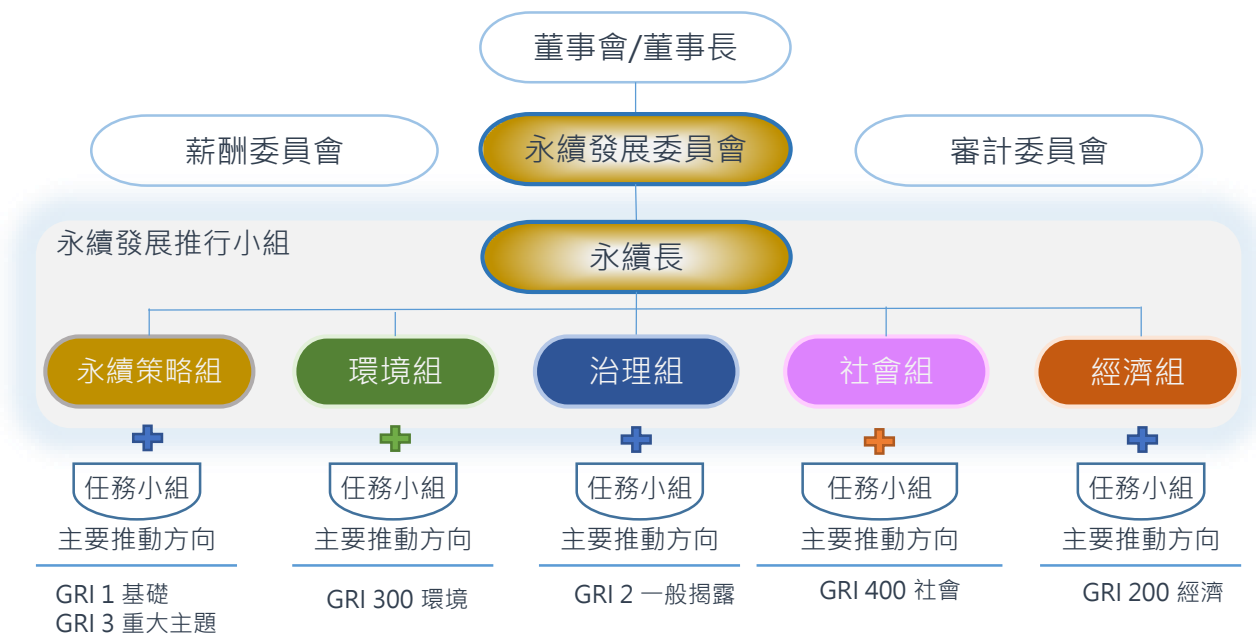
依循 GRI、TCFD 與 SASB 等國際準則，系統性評估氣候風險與營運機會，布局綠色技術與綠色工程投資，從工程全生命週期角度訂定節能減碳策略與管理目標，並透過定期追蹤與持續改善機制，落實低碳轉型行動。同時深化教育訓練與產學合作，培育永續專業人才，攜手供應鏈夥伴共同推動淨零轉型，實踐企業長期價值與社會責任。

### 組成與職責

亞翔於2022年經董事會核准成立永續發展委員會，並訂定《永續發展實務守則》，作為推動永續治理之依循準則。委員會由董事長擔任最高負責人，永續長統籌執行並定期向董事會報告政策與推動成果，以強化決策品質與執行效能。推動架構下設永續策略、環境、社會、治理及經濟五大工作小組，由各部門中高階主管擔任組長，負責策略規劃、風險管理及目標推動。委員會持續蒐研國內外趨勢與標竿實務，擬定發展方向並落實行動。2025年度共辦理教育訓練24小時，提升全體同仁永續意識與風險管理能力。

#### 職責及運作

- 永續發展政策、制度或相關管理方針之擬定
- 公司永續發展包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之擬定。
- 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- 關注各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫。
- 審視風險管理政策與相關議題。



### 成員智識

|            |  |
|------------|--|
| 許書銘<br>永續長 | 現任本公司董事長特助，兼任集團永續長與技術長。具有土木技師、仲裁人、法律、產業知識、資訊與科技、經營管理、國際市場觀、iPASS淨零碳規劃管理師初級等。 |
| 何東皓<br>委員  | 現任本公司獨立董事、聖約翰科技大學副校長。具有法律、產業知識、資訊與科技、經營管理及國際市場觀等。                            |
| 陳淑珍<br>委員  | 現任本公司資深副總經理。具有財務會計、風險管理、策略規劃、決策分析、經營管理、產業知識及國際市場觀等。                          |

## 永續發展架構

企業經營與綠色永續平衡發展是亞翔永續經營的理念，除追求強健企業體質，更投入資源與環境保護及社會參與議題。為因應全球局勢變遷，設置永續發展委員會，統籌永續發展策略，緊密串接聯合國永續發展目標，致力於以核心技能協助產業達成碳中和願景，共創更美好的未來。

亞翔結合公司願景、使命與文化，整合四項策略與部門多元經營型態，為利害關係人與亞翔創造永續的共享價值，將打造為值得信賴的工程服務團隊、綠色創新的推動者、幸福職場的責任雇主、願意承擔的企業公民，作為公司推動企業永續的核心框架與思維。

### 推動執行情形

#### 公司治理主管

董事會決議通過設置公司治理主管乙職，由財會處主管兼任，具備公開發行公司擔任財務主管職務達三年以上資歷，2025年度完成進修27小時。

#### 治理主管職權範圍為

- 董事會、股東會之會議相關事宜
- 製作董事會及股東會會議紀錄
- 協助董事就任及持續進修
- 提供董事執行業務所需資料
- 協助董事遵循法令
- 其他依公司章程或契約所訂定之事項等執行相關作業

### 永續發展委員執行情形暨董事會監督管理

| 日期         | 報告與承認討論事項  |
|------------|--|
| 2025/05/09 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.根據金管會發布的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，將子公司納入的合併溫室氣體盤查。</li> <li>2.依重大性原則，進行風險評估，訂定相關風險管理政策或策略。</li> <li>3.與利害關係人溝通。</li> <li>4.誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行。</li> <li>5.本公司【113年永續報告書】已完竣，且經第三方驗證審查，經全體出席委員通過，提報董事會，經全體出席董事決議通過。</li> </ol> |
| 2025/11/07 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. AI與ESG的鏈結・創新・運用。</li> <li>2.永續報告書編製工作及溫室氣體盤查之年度計畫及執行情形。</li> <li>3.依據證交所「上市上櫃公司誠信經營守則」規定，本公司之誠信經營防範及執行情形。</li> <li>4.依據國際金融穩定委員會發佈之氣候相關財務管理、執行、揭露與監督。</li> </ol>   |

### 衝擊管理

永續發展委員會除定期監督永續策略目標績效外也將其納入營運與重要策略之考量，透過小組會議討論及檢視短長期目標落實情況，2025年召開5場工作會議，依據「永續發展實務守則」向董事會報告推動成效，當有發生衝擊事件時由永續長處理事件後向董事會報告。

## 亞翔具體回應SDGs

亞翔【以人性本位為出發點，追求團體人格之建立】為經營根本，在營運管理上永續營運優先採用綠色技術影響力與風險管理核心實踐永續工程。

亞翔以「專業本質」、「創新價值」、「領導卓越」、「資源減廢」及「承擔責任」五大永續發展主軸，發展出亞翔人讓亞翔擁有生命及健全的體質為能力核心，聚焦五大主軸於13項SDGs，積極落實於日常營運以確保發揮永續工程核心職能，有效解決社會及環境問題，詳見重大主題管理目標。

| 核心主軸 | 目標  | 行動   | SDGs |
|------|---|--|------|
| 專業本質 | <p>專業的本質：技術、誠信及工作態度</p> <p>專業的實踐：循規蹈矩、精益求精</p> <p>專業的目的：確保客戶擁有最高的產品品質及服務品質</p>                    | <p>建立跨專業整合設計BIM協同機制</p> <p>精進工程標準化 建立技術傳承制度</p> <p>強化設計審查與價值工程</p> |      |
| 創新價值 | <ul style="list-style-type: none"> <li>實踐公司經營的永續發展有能力及理想的推陳出新</li> <li>持續追求事物的多重價值再生</li> </ul>   | <p>發展節能設計   提升數位化管理</p> <p>推動低碳材料能用   導入智慧工地</p>                   |      |
| 領導卓越 | <ul style="list-style-type: none"> <li>達成公司在產業中擁有高度的產業價值且居於領先地位</li> <li>創造高的獲利、展現卓越貢獻</li> </ul> | <p>精進專案責任制   提升跨部門整合會議成效   培育中高階工程管理人才</p> <p>促進透明決策與績效評估機制</p>    |      |
| 資源減廢 | <ul style="list-style-type: none"> <li>最佳化管線配置，降低材料浪費</li> <li>一次做好、一次做對</li> </ul>               | <p>施工減量設計   廢棄物確實分類回收</p> <p>剩料再利用   碳排管理</p>                      |      |
| 承擔責任 | <ul style="list-style-type: none"> <li>零重大職災</li> <li>員工建康檢查100%覆蓋</li> </ul>                     | <p>落實工地安全管理   推動員工健康管理</p> <p>落實法規遵循與誠信經營</p>                      |      |

## 衝擊管理

亞翔因應營運可能發生之衝擊及風險，各功能單位之控管及防範機制，相關管理及監督機制為預防衝擊事件可能造成的損失，降低影響程度，2025年行動對策如下：

| 項 目                 | 次 數   |
|---------------------|-------|
| 連假期間安全管理            | 4     |
| 颱風警報                | 3     |
| 安衛宣導                | 12    |
| 消防演練                | 2     |
| 交通安全宣導              | 11    |
| 緊急避難逃生演練            | 2     |
| 廠區工安巡查              | 12    |
| 消防設備巡查              | 12    |
| 職場不法侵害預防            | 1     |
| 工地巡檢                | 8     |
| 員工健康檢查              | 每二年1次 |
| 員工健康職業病預防健康促進健康諮詢溝通 | 9     |
| 母性保護計畫              | 4人    |

## 永續發展智識參與



回目錄

永續發展委員會成立以來，公司主管和組員即參與GRI準則、利害關係人溝通、重大主題分析、揭露指標確認及管理方針、TCFD、SASB及溫排盤查有關課程及產業界創新、技術、減碳發展、工程耐久技術、永續議題之研討會；透過各種即時通訊軟體分享永續能源發展研究、低碳社會、綠色經濟推廣、碳權、碳交易...等永續議題，互相交流意見，提升知識與智能。2025年參與智識發展研討成效如下：

| 類 型 | 參 與 永 續 發 展 相 關 智 識         |
|-----|-----------------------------|
| 內訓  | 永續報告編製、TCFD、溫盤、職安衛及AI智慧化等課程 |
| 外訓  | 低碳淨零人培訓2日碳足跡訓練班             |
|     | 溫室氣體盤查3日種子班                 |
|     | 產業AI人才種子三日班訓練               |
|     | 碳管理趨勢及策略重點                  |
|     | 綠色管理推動人才養成班                 |
|     | 溫室氣體管理訓練班                   |
|     | 碳足跡與產品生命週期(LCA)管理班          |
|     | 企業ESG永續管理培訓班                |
|     | 研討會                         |
| 研討會 | 從法令遵循看ESG浪潮下的雇主責任           |
| 研討會 | 企業實施人權盡職調查(HRDD)宣導會         |

## 淨零推動

亮點：宣講 8 場

承如【董事長的話】未來，亞翔將以「動態創新」為驅動力，結合AI科技與ESG治理，攜手員工與合作夥伴，推動低碳轉型與價值共創，邁向淨零與共融並行的永續發展。

亞翔以工程實務落實淨零行動，規畫透過雷射掃描與數位建模，建立三維資料，提升設計精準度並降低重工與材料浪費；優化施工流程與採用高效率系統，祈有效減少能源消耗與碳排放。

同時規畫工程碳排盤查與能源數據分析機制，強化供應鏈低碳管理，並將減碳納入投資評估，逐步實現工程全生命週期減碳，穩健邁向淨零EPC目標。



## 全員ESG 實踐淨零 EPC目標

亞翔將永續理念具體融入日常工作與專案管理流程，透過教育訓練、專案案例分享與績效指標追蹤，使每位員工能清楚理解ESG目標，並將節能減碳、資源有效利用與社會責任納入自身工作實務，逐步將永續發展內化為公司DNA與競爭力。

以「永續創新綠工程，友善地球」為指標，亞翔將指標落實在專案流程。從設計優化、材料選擇、施工流程改善到能源與碳排盤查，同時兼顧效率、環境與永續績效。

## 推動執行情形

本公司永續長 許書銘 於擔任社團法人臺灣省、台北市、新北市及台中市土木技師公會委員期間，積極參與工程專業團體推動之永續與低碳議題交流，並多次受邀至學術機構及專業研討會進行專題演講與經驗分享。宣講主題主要聚焦於「低碳循環材料應用」及「氣候變遷對工程產業之影響」，內容涵蓋國際氣候治理趨勢與工程產業在減碳政策下之轉型方向，2025年宣講 8 場。

在低碳循環材料方面，分享工程產業可透過材料選擇與設計優化降低建築生命週期碳排放，例如導入低碳混凝土、再生材料及綠建材標章產品，並於設計與採購階段強化材料管理，以提升資源循環利用並達成減碳目標。

在氣候變遷議題方面，研討內容亦說明全球淨零排放趨勢及氣候政策對工程產業之影響，包括碳定價、溫室氣體盤查及綠建築制度等，並分享工程公司透過節能設備導入與低碳施工管理，協助降低建築與基礎設施之環境衝擊。

| 主辦單位        | 宣講主題                                   |
|-------------|--|
| 中國工程師學會     | • IEM-CIE-HKIE 大地工程即時監測自動化系統與預測分析      |
| 台灣高科技廠房設施協會 | • 2025年高科技廠房設施國際論壇 新世代測驗科技：高效率廠房掃描技術解析 |
| 新北市土木技師公會   | • 淨零碳排工程研討會                            |
| 李國鼎故居講座     | • 環境氣候變遷對於營建產業之影響衝擊與因應對策               |
| 淡江大學        | • 永續工程與ESG之前瞻影響                        |
| 聖約翰科技大學     | • 永續發展工程專題                             |
| 印尼大學        | • 土木工程、計算機科學和教育多元化永續發展                 |



(續) 淨零推動執行情形

環境氣候變遷對於營建產業之影響衝擊與因應對策

李國鼎故居 2025講座系列

能源轉型與台灣永續發展

講者：梁啓源 博士

(中央大學管理講座教授暨台經中心研究員)



環境氣候變遷對於營建產業之影響衝擊與因應對策

講者：許書銘 博士

(亞翔工程股份有限公司永續長)  
(聖約翰科技大學兼任教授)



6/21 (六)  
14:00 開始

李國鼎故居 財團法人中興大學術基金會 臺灣科學特殊人才提升計畫 TEL: (02)2356-4398 (非小時) EMAIL: wensui@kittl.org.tw

IEM-CIE-HKIE 大地工程即時監測自動化系統與預測分析



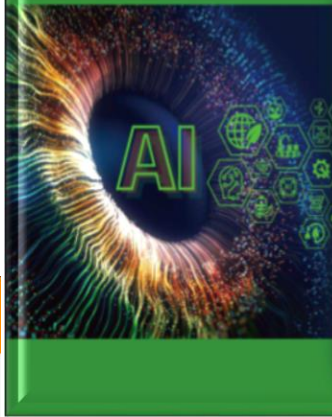
2025年高科技廠房設施國際論壇  
新世代測繪科技：高效率廠房掃描技術解析

智慧廠務新紀元  
數位轉型與卓越運營管理研討會

AI智能應用 | 節能與綠色製造 | 預防性維護 | 前瞻解決方案

◆114年12月5日(五) ◆大臺南會展中心三樓  
主辦單位：台灣高科技廠房設施協會 合辦單位：臺南市政府經濟發展局 協辦單位：臺大土木系高科技廠房設施研究中心

HTFA 2025高科技廠房設施國際論壇  
High-Tech Facility International Forum 2025



新世代測繪科技：  
高效率廠房掃描技術解析  
New generation surveying technology:  
High-efficiency factory scanning technology analysis



技師期刊-ESG永續發展五部曲

ESG 永續發展對於營建業影響之研析  
—以環境、社會、治理三個層面探討

許書銘 技師、永續長兼技術長 / 亞翔工程暨榮工工程股份有限公司

摘要

近年來全球環境氣候變遷異常，如何因應此一狀況，有效管理並降低溫室氣體排放，善盡保護生態環境，兼顧經濟永續發展，已經成為各國政府和企業努力的目標。各國在巴黎協定架構下，紛紛對因應氣候變遷作為，積極開展減碳、調適、技術、資金、能力建構、透明度等工作，並提出2050年達成溫室氣體淨零排放目標。台灣雖然非聯合國的會員國，但是在全球化的驅動下，仍然應有積極作為，因此，我國於2023年2月15日公布「氣候變遷因應法」，政府各部會亦積極推動各項政策和法令。

在學校、公會演講：

- 環境氣候變遷對於營建產業之影響衝擊與因應對策
- 永續工程與ESG之前瞻影響
- 永續發展工程專題
- 印尼NAROTAMA大學演講：土木工程、計算機科學和教育多元化永續發展



## 重大性評估與利害關係人溝通 3-1、3-2、3-3

亞翔從營運活動目的及商業關係活動發生的地理位置、應遵守的政府法規責任師及商業關係產生的永續性脈絡來瞭解有相關的利害關係人，透過與利害關係人的溝通，瞭解利害關係人對亞翔經營方向的期待，以及確認需要優先關注的重大主題，包含對經濟、環境、社會的衝擊程度，確保我們在實踐永續經營管理的道路上，方向正確且能確切回應利害關係人的期待。

### STEP 1 鑑別利害關係人

#### 7大溝通對象

永續發展委員會辨識出營運悠關的主要利害關係人，包括客戶、投資人、員工、供應商、主管機關、社區團體/學校及其他(銀行、媒體)。

### STEP 2 蒐集永續議題

#### 23個永續議題

蒐集永續議題上，從國際標準與規範、利害關係人溝通與公司營運策略與願景，區分環境(E)、社會(S)、治理(G)等面向辨識與亞翔營運具相關性的議題，作為編撰2025年ESG永續報告書的基礎。

### STEP 3 線上問卷調查

#### 313位利害關係人

永續發展委員會透過線上問卷系統，調查公司員工及外部利害關係人針對三大永續面向重大議題相關的營運活動進行評估，一共回收313份有效問卷。

### STEP 4 篩選重大主題及衝擊程度

#### 239位同仁

永續發展委員會依據重大議題回饋分析、比較上年度之重大主題、檢核重大主題在亞翔價值鏈的上游、公司營運、下游邊界的影響範疇，篩選出本年度的重大主題共有8個，透過內部主管評估正負面衝擊及發生頻率，一共回收239份有效問卷，依據準則報導要求，蒐集並揭露相關資訊。

### STEP 5 審查與揭露

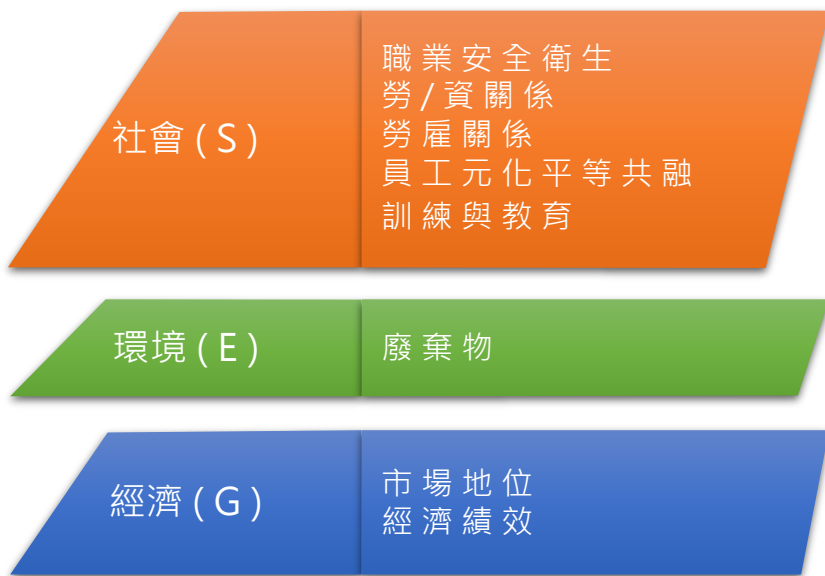
#### 第三方驗證

永續發展委員會將重大主題對應GRI永續報導原則，依據報導要求於本報告書說明重大主題的管理策略、短中長期目標、行動計畫、有效性評估及申訴機制，並將報告書經第三方外部機構查證，彰顯可信度。

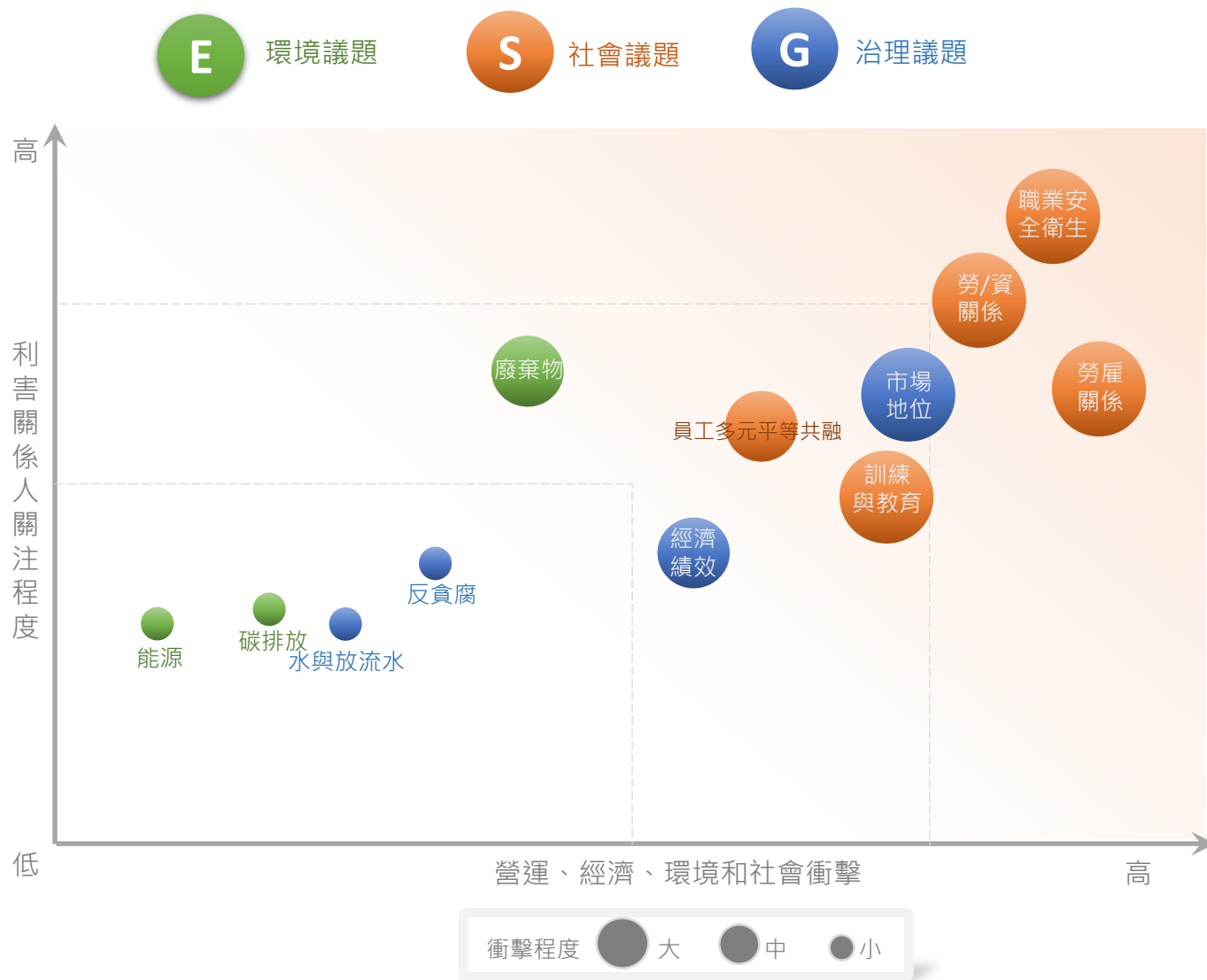
## 重大議題評估結果

綜合考量利害關係人關心程度問卷結果、衝擊程度影響評估問卷結果、公司理念及營運核心價值等結果高於平均數選出2025年度的8項重大主題擬訂策略與管理目標，分析結果與執行規畫方向。其他本年度鑑別非屬重大主題項目，則依據現有的管理制度揭露相關指標予利害關係人瞭解公司整體永續成果。

透過重大議題調查，統計出平均數為3.86分，重大主題與前一年度平均數3.86分關注程度相當。



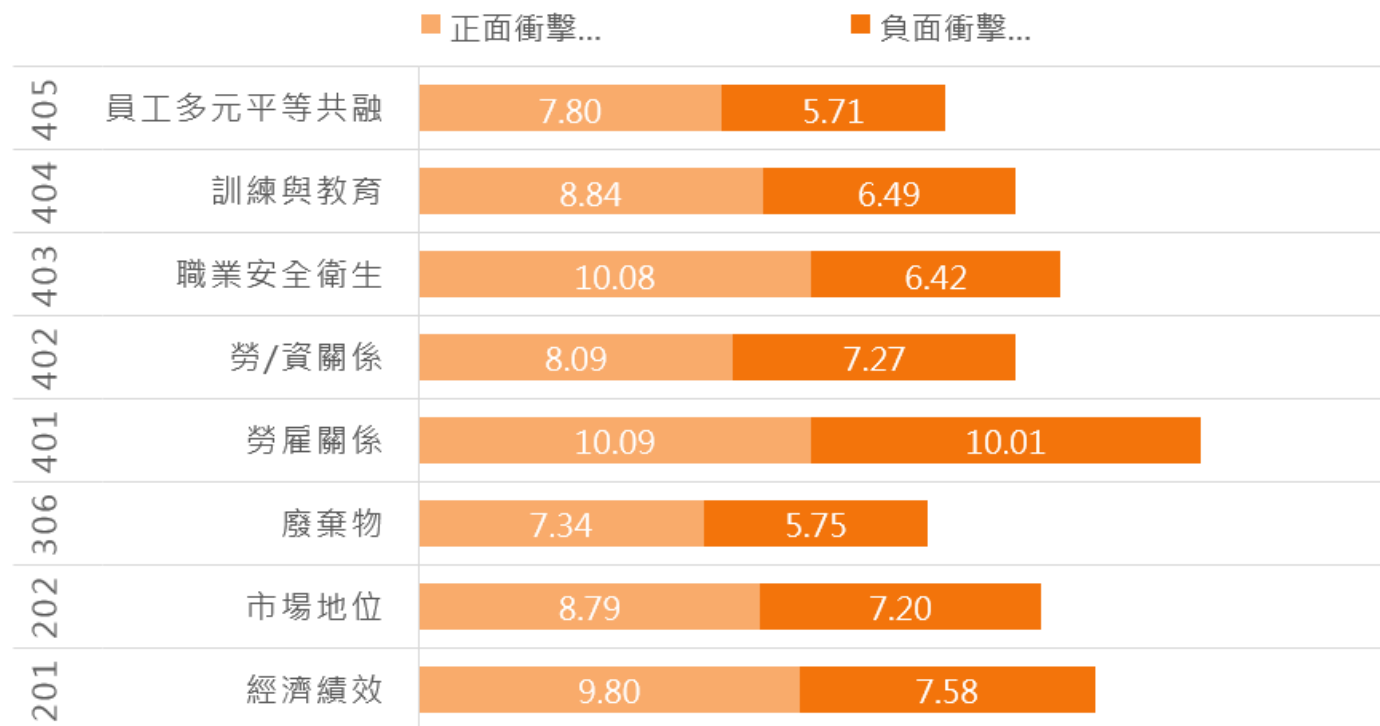
## 重大性議題矩陣圖



## 重大主題衝擊評估

透過內部問卷調查，評估重大主題對公司在經濟、環境及社會面向的正負面衝擊及發生頻率。正負面衝擊程度分為很高(5分)、高(4分)、普通(3分)、低(2分)、很低(1分)；發生頻率分為每天(4分)、每月(3分)、每半年(2分)、每年1(分)、無(0分)。將正面及負面之衝擊程度與發生頻率相乘加總後，將總分由大至小進行排列，8項重大主題分別為：

| 顯注衝擊 |  |
|------|--|
| 衝擊程度 | 永續議題   |
| 高    | <ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>勞雇關係</li> <li>職業安全衛生</li> </ul>   |
| 中    | <ul style="list-style-type: none"> <li>市場地位</li> <li>訓練與教育</li> </ul>                  |
| 低    | <ul style="list-style-type: none"> <li>廢棄物</li> <li>勞/資關係</li> <li>員工多元平等共融</li> </ul> |





## 重大主題價值鏈涉入程度

重大主題對公司的 [ 營運 ]、[ 永續發展 ] 及 [ 產生階段 ] 之衝擊影響程度，透過分析顯示，職業安全衛生為高淨影響，應優先投資計畫，如：導入AI工安監控系統，目標事故率降低及強化訓練教育。中期計畫擴大經濟績效，導入綠設計技術應用，目標營收成長；提升員工多元化如：女性工程師比例提高。長期鞏固市場地位，配合客戶爭取綠建築認證，開拓市場；廢棄物方面則要提高廢棄物再利用率。

■ 重大主題對應聯合國永續發展目標 (SDGs)，透過主題管理直接貢獻SDGs 17項目標，特別聚焦SDG8 (體面工作與經濟成長)、SDG9 (基礎建設創新)、SDG4 (優質教育)。

■ 重大主題對應永續會計準則SASB，職業安全衛生數據直接提升勞工安全評級；廢棄物指標符合金管會永續報告要求；經濟績效有強化投資者信心。

| 重大主題         | 淨影響<br>(註) | 營運衝擊 |    |           | 永續發展衝擊 |    |          | 產生衝擊階段 |    |    | S A S B 指 標                          | SDGs目標         | 報告書<br>對應章節 |
|--------------|------------|------|----|-----------|--------|----|----------|--------|----|----|--------------------------------------|----------------|-------------|
|              |            | 財務   | 聲譽 | 營運<br>連續性 | 環境     | 社會 | 經濟<br>治理 | 上游     | 中游 | 下游 |                                      |                |             |
| 經濟績效 201     | 2.21       | 高    |    |           |        | 中  | 中        | 中      | 中  | 中  | IF-FR-110a 營運利潤率、股東權益報酬率(ROE)、資本支出分布 | 8、9、12         | 2 永續治理      |
| 市場地位 202     | 1.59       | 中    |    | 低         |        |    | 中        | 高      |    | 中  | IF-MC-000a 營收成長率、市場變化                | 8、9、10、12      | 2 永續治理      |
| 廢棄物 306      | 1.59       | 中    |    | 低         | 中      |    | 低        | 中      | 低  |    | IF-WM-120a 危廢產生量、再利用率、處置成本           | 11、12、13、14、15 | 3 永續環境      |
| 勞雇關係 401     | 0.08       |      | 低  |           |        | 低  |          |        | 中  |    | IF-HR-330a 員工流動率、僱傭合約類型分布            | 3、5、8、10       | 4 永續社會      |
| 勞/資關係 402    | 0.82       | 低    |    | 中         |        | 低  |          | 低      |    | 低  | IF-LS-330a 集體談判覆蓋率、勞資糾紛件數            | 5、8、10         | 4 永續社會      |
| 職業安全衛生 403   | 3.66       |      | 高  |           | 中      | 高  |          |        | 高  |    | IF-LS-320a 安全事故率、培訓時數                | 3、8、11         | 4 永續社會      |
| 訓練與教育 404    | 2.35       |      | 中  |           | 低      | 中  |          |        |    |    | IF-LS-340a 員工培訓費用/總薪酬、安全培訓時數         | 4、8、10         | 4 永續社會      |
| 員工多元平等共融 405 | 2.09       |      | 中  |           |        | 中  |          |        | 中  |    | IF-LS-310a 性別/族群多元化比例、高階主管分布         | 5、8、10         | 4 永續社會      |

註：淨影響=重大主題正面衝擊 - 負面衝擊；正值：機會 > 風險；負值：需優先管理風險

## 重大主題對組織影響程度

### 【中度】

本區有市占地位、訓練與教育。

- **訓練與教育**  
直接影響人才發展與核心能力累積，對公司長期競爭力具關鍵作用。
- **市場地位**  
雖外部關注度中等，但其對公司營運策略、收入結構及長期發展具相當影響。

### 【中低】

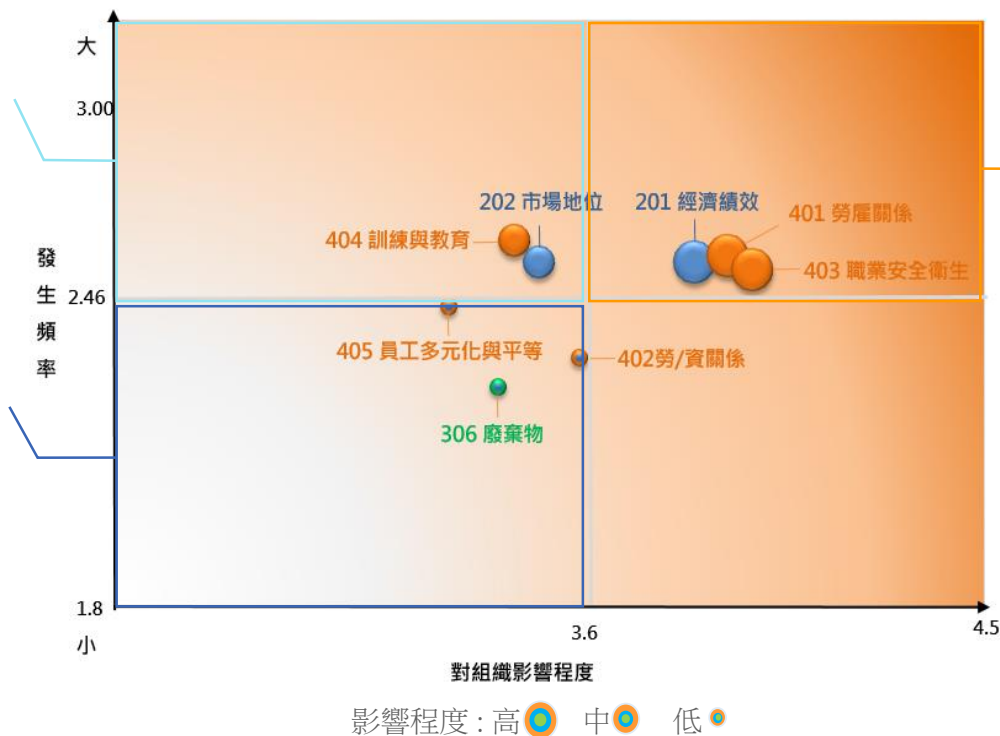
本區有員工多元平等共融、勞/資關係。  
外部期待穩定成長，但相較其他社會議題，其急迫性較低。

### 【相對低】

環境面之廢棄物管理位於較低象限，反映目前關注度不高；但因環境議題易受法規趨勢影響，公司仍需維持基本管理。

### 【結論與管理方向】

綜合分析結果，本公司將**職業安全衛生、勞雇關係與經濟績效**列為2025年度永續管理最核心三大主題，並依GRI要求揭露其管理方針、政策、目標、資源分配與成效指標。此外，公司將持續強化教育訓練、人力發展及市場競爭力，同時確保多元平等與環境管理的持續改善。以上重大性分析將作為公司永續策略、目標設定與資源配置之依據，並在永續報告書中持續透明揭露，以回應利害關係人期待。



### 【高度】

本區有職業安全衛生、勞雇關係、及經濟績效。與組織營運具有高度影響力，為公司永續管理的首要推動項目。

- **職業安全衛生**  
顯示安全績效不僅攸關員工生命健康，也影響公司產能、營運風險與合規表現。公司須揭露安全管理制度、事故率、預防措施與改善進程。
- **勞雇關係**  
員工穩定、留才與勞資協調機制，對組織生產效率及企業文化均具有重大影響。亦高度關注員工待遇、工作條件與溝通管道。
- **經濟績效**  
為投資人與客戶關注的核心議題，涉及公司財務穩定性、營運成果與價值創造。此議題的影響具連動性，亦關乎公司永續投資能力。



## 重大主題管理目標



| 重大主題         | 風險因子  | 管理對策  | 承諾 / 目標   | 機制   |
|--------------|---|---|---|--|
| 經濟績效 201     | <ul style="list-style-type: none"> <li>負債比率過高、資金流動性低</li> <li>原物料價格波動，壓縮單一大型專案損失營收</li> <li>工程預算縮減或發包延遲，現金流告急</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> <li>維持穩定的負債比率、流動比率</li> <li>合約訂有原材料價格浮動條款、全額預付款比例</li> <li>分散工程承攬類型</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度</li> <li>負債率</li> <li>流動率</li> <li>每股盈餘成長</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>滿意度調查</li> <li>財務報告</li> </ul>                                    |
| 市場地位 202     | <ul style="list-style-type: none"> <li>整合能力不足、設計衝突頻發、重工</li> <li>綠能技術標準迭代風險</li> <li>品牌知名度低，公司治理評鑑落後、獲獎少、標案評分落後</li> <li>國際價格波動風險</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>新技術培訓，提升得標率</li> <li>承攬綠建築標案</li> <li>增加獲獎數</li> <li>合約含原材料價格浮動條款，當地供應鏈備案</li> <li>發佈永續報告書與揭露溫室氣體盤查，且經第三方查證，提升競爭力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>得標率</li> <li>獲獎數</li> <li>公告永續報告書</li> <li>揭露溫室氣體盤查</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>得標案</li> <li>獲獎肯定</li> </ul>                                      |
| 廢棄物 306      | <ul style="list-style-type: none"> <li>委託不合格清運商，受到連帶責任裁罰，公司治理評鑑扣分</li> <li>申報不實或未申報發生裁罰</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>委外合約清運、處理之廠商須具「事業廢棄物清除處理許可證」，合約影本留存備查至少3年</li> <li>設立辦公室廢棄物分類桶，確實做分類</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>資源回收率</li> <li>事業廢棄物零違規</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>資源回收率</li> <li>環保署違規紀錄、裁罰</li> </ul>                              |
| 勞雇關係 401     | <ul style="list-style-type: none"> <li>違反勞基法、勞工訴訟賠償、律師費等損失</li> <li>福利、薪資不符合期待</li> <li>員工流動率增加，導致專案延遲</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>關懷員工對工作環境滿意度與生活平衡</li> <li>人才吸引與留任政策</li> <li>定期檢討薪酬與福利制度</li> <li>多元培訓機制提升員工職涯發展智識</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工關懷100%</li> <li>員工留任率&gt;80%</li> <li>員工投訴≤2件</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工留任率</li> <li>員工投訴</li> <li>勞資糾紛件數零容忍: 勞動部調解紀錄、內部申訴系統</li> </ul> |
| 勞/資關係 402    | <ul style="list-style-type: none"> <li>不符合期待引發罷工</li> <li>勞資糾紛影響標案投標評分與得標率</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立常態化勞資委員會，每季對話機制</li> <li>勞資爭議預防與處理，計畫預留勞資糾紛準備金，避免單一事件影響年度獲利</li> <li>重大變動前的溝通</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> <li>勞資糾紛案件</li> <li>罷工事件</li> <li>重大變動事件</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工留任率</li> <li>罷工事件</li> </ul>                                    |
| 職業安全衛生 403   | <ul style="list-style-type: none"> <li>停工或罰緩損失</li> <li>職業災害率超標影響投標資格</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循相關法令</li> <li>遵守安全SOP</li> <li>導入AI工安監控</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞動部職業安全衛生署定義之重大傷害及職業病例員工數</li> <li>承攬商職業災害數</li> <li>零死亡</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞動部職業安全衛生署申報紀錄</li> <li>職災紀錄管理</li> </ul>                         |
| 訓練與教育 404    | <ul style="list-style-type: none"> <li>整合技能缺口如:不會操作Revit、設計衝突、重工，工程延遲</li> <li>工程師系統整合管理不足，無專業訓練證照，管線衝突，變更合約算超支</li> <li>總承包經驗不足，無法統籌設計、採購、施工一條龍</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>系統工程師培訓透過軟體實務訓練、跨系統衝突來提升整合能力</li> <li>工程技術前瞻接軌能力</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>專業技能訓練</li> <li>教育訓練時數</li> <li>教育訓練滿意度</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>證照、訓練紀錄</li> </ul>  |
| 員工多元平等共融 405 | <ul style="list-style-type: none"> <li>僱用女性工程師、主管偏低</li> <li>職場性騷職場爭議，標案資格受限</li> <li>育嬰員工職場排擠</li> <li>身心障礙配額不足，無障礙設施遭到裁罰</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>增加僱用女性工程師與主管</li> <li>性騷職場爭議立案到結案依照法規辦理</li> <li>育嬰留停復職保障工作權</li> <li>僱用身心障礙符合法規最低限額</li> <li>定期關懷弱勢團體</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>僱用女性工程師</li> <li>僱用女性主管</li> <li>性騷職場爭議立案到結案依照法規辦理</li> <li>育嬰留停復職保障工作權</li> <li>僱用身心障礙符合法規最低限額</li> <li>定期關懷弱勢團體</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>管理月報</li> <li>勞動部申報紀錄</li> </ul>                                  |

## 重大主題管理績效與聯合國SDGs目標對應分析

|              | 鏈結SDGs   | 管理指標與成效   |                        |                                   |                                  |                                  |
|--------------|--|---|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|              |  | 關鍵指標 (KPI)  | 2025年管理成效              | 短期目標                              | 中期目標                             | 長期目標                             |
|              |  |   |                        | 2026                              | 2028                             | 2030年                            |
| 經濟績效<br>201  | 8 合適的工作及經濟成長<br>9 工業化、創新及基礎建設<br>13 氣候行動<br>8.2 8.4<br>9.4<br>13.2                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶滿意度</li> <li>• 負債率</li> <li>• 流動率</li> <li>• 每股盈餘成長</li> </ul>     | 達標<br>未達標<br>未達標<br>達標 | ≥ 80分<br>≤ 70%<br>≥ 130%<br>≥ 10% | ≥ 80分<br>≤ 70%<br>≥ 130%<br>≥ 6% | ≥ 80分<br>≤ 70%<br>≥ 130%<br>≥ 3% |
| 市場地位<br>202  | 9 工業化、創新及基礎建設<br>11 永續城鄉<br>12 責任消費及生產<br>17 多元夥伴關係<br>9.4 9.5<br>11.6<br>12.6<br>17.7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 得標率</li> <li>• 獲獎數</li> <li>• 公告永續報告書</li> <li>• 揭露溫室氣體盤查</li> </ul> | 達標<br>達標<br>達標<br>達標   | ≥ 30%<br>≥ 5件<br>符合法規<br>符合法規     | ≥ 30%<br>≥ 5件<br>符合法規<br>符合法規    | ≥ 30%<br>≥ 5件<br>符合法規<br>符合法規    |
| 廢棄物管理<br>306 | 11 永續城鄉<br>12 責任消費及生產<br>11.6<br>12.4 12.5   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 資源回收率</li> <li>• 事業廢棄物零違規</li> </ul>                                 | 未達標<br>達標              | ≤ 20%<br>0件                       | ≤ 20%<br>0件                      | ≤ 20%<br>0件                      |
| 勞雇關係<br>401  | 3 健康與福祉<br>5 性別平權<br>8 合適的工作及經濟成長<br>3.4<br>5.1 5.5<br>8.5 8.6 8.8                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工關懷100%</li> <li>• 員工留任率&gt;80%</li> <li>• 員工投訴≤ 2 件</li> </ul>     | 達標<br>達標<br>達標         | 100%<br>>80%<br>≤ 2 件             | 100%<br>>80%<br>≤ 2 件            | 100%<br>>80%<br>≤ 2 件            |

說明：短期1年、中期3年、長期5年以上；以2022年為基準年。

(續)



|                        | 鏈結SDGs  | 管理指標與成效   |                      |   |   |   |
|------------------------|---|---|----------------------|---|---|---|
|                        |   | 關鍵指標 (KPI)  | 2025年管理成效            | 短期目標                                      | 中期目標                                      | 長期目標                                      |
|                        |   |   |                      | 2026                                      | 2028                                      | 2030年                                     |
| <b>勞/資關係</b><br>402    | 8 合適的工作及經濟成長<br>16 和平、正義及健全制度<br>8.8<br>16.6 16.7   | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議</li> <li>勞資糾紛案件</li> <li>罷工事件</li> <li>重大變動事件</li> </ul>  | 達標<br>達標<br>達標<br>達標 | 4次/年<br>0件<br>0件<br>0件                    | 4次/年<br>0件<br>0件<br>0件                    | 4次/年<br>0件<br>0件<br>0件                    |
| <b>職業安全衛生</b><br>403   | 3 健康與福祉<br>8 合適的工作及經濟成長<br>3.9<br>8.8   | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞動部職業安全衛生署定義之重大傷害及職業病例員工數</li> <li>承攬商職業災害數</li> <li>零死亡</li> </ul>  | 未達標<br>達標<br>達標      | ≤3人<br>≤5人<br>0件                          | ≤3人<br>≤5人<br>0件                          | ≤3人<br>≤5人<br>0件                          |
| <b>訓練與教育</b><br>404    | 4 優質教育<br>8 合適的工作及經濟成長<br>4.4 4.7<br>8.2  | <ul style="list-style-type: none"> <li>專業技能訓練</li> <li>教育訓練時數</li> <li>教育訓練滿意度</li> </ul>   | 達標<br>達標<br>達標       | ≥ 80%<br>≥15小時<br>≥ 85分                   | ≥ 80%<br>≥15小時<br>≥ 85分                   | ≥ 80%<br>≥15小時<br>≥ 85分                   |
| <b>員工多元平等共融</b><br>405 | 1 消除貧窮<br>4 優質教育<br>5 性別平權<br>8 合適的工作及經濟成長<br>10 減少不平等<br>1.2<br>4.1 4.5<br>5.1 5.5<br>8.5 8.8<br>10.2 10.3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>僱用女性工程師</li> <li>僱用女性主管</li> <li>性騷職場爭議立案到結案依照法規辦理</li> <li>育嬰留停復職保障工作權</li> <li>僱用身心障礙符合法規最低限額</li> <li>定期關懷弱勢團體</li> </ul> | 達標<br>達標<br>達標       | ≥40人<br>≥20人<br>≤2件<br>≥80%<br>≥1%<br>≥1家 | ≥50人<br>≥25人<br>≤2件<br>≥80%<br>≥1%<br>≥1家 | ≥60人<br>≥30人<br>≤2件<br>≥80%<br>≥1%<br>≥1家 |

說明：短期1年、中期3年、長期5年以上；以2022年為基準年。

## 利害關係人溝通

亞翔主要利害關係人有員工、客戶、股東、供應商、主管機關、社區團體及其他(銀行、媒體)。為瞭解利害關係人關注議題與具體意見，我們設有公開且直接的多元溝通管道，透過利害關係人的回饋，做為管理方針與執行計畫之重要參考，並於本報告書回應利害關係人。

### 利害關係人對亞翔的重要性

#### 投資人

投資人為公司提供資金來源，亞翔持續以穩健經營成果回饋投資人，增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值

#### 社區團體/學校

亞翔為企業公民的角色，共同維護社區環境生態；透過產學合作與企業實習，積極與各大專院校建立長期合作關係，培育產業人才

#### 供應商/承攬商

亞翔期望與廠商相互協作、共同努力，確保提供之工程服務符合亞翔理念並使客戶滿意，以促進雙方成長，達成經營永續與共好

#### 員工

人才與創新是亞翔建構核心競爭力的關鍵，也是公司永續發展的重要基礎

#### 客戶

客戶為公司主要營收來源，亞翔重視與傾聽客戶的聲音，以客需求為核心服務，提升客戶滿意度；透過契約執行，建立實績、商譽及品牌

#### 主管機關

主管機關是監督評估公司治理及永續發展的關鍵角色，亞翔須遵循法律規範及政策貫徹永續治理，並與政府共努力推進產業發展

#### 其他(銀行、媒體)

銀行是亞翔重要合作夥伴，以相互受益方式穩定發展合作關係，媒體對亞翔的報導及評價將影響公司聲譽及形象



利害關係人溝通



員工

關注主題

- 市場地位
- 勞雇關係
- 勞/資關係
- 職業安全衛生
- 員工多元平等共融

溝通頻率與管道

- 公告系統 (即時)
- 主管會議 (每月)
- 工作報告 (每周)
- 專案月會 (每月)
- 員工意見平台 (即時)
- 勞資會議 (每季)
- 職工福利委員會 (每季)
- 永續報告書 (每年)
- 溫室氣體盤查(每年)
- 公司官網 (即時)
- 職業安全衛生委員會會議 (每季)

2025年溝通實績

- 遵守稅務法規零違規裁罰事件
- 內部公告 148 則
- 勞資會議 4 次
- 職業安全衛生委員會會議 4 次
- 重大傷害零件；零裁罰事件
- 職工福利委員會議15次，各部門推派代表共同運作福委會，貼近員工需求，促進交流連結
- 主管會議 8 次
- 員工意見零件重大事件
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證
- 溫室氣體盤查經第三方查證

揭露章節：

- 第1章 永續經營
- 第4章 永續社會



客戶

關注主題

- 市場地位
- 職業安全衛生

溝通頻率與管道

- 職業安全衛生委員會會議 (每季)
- 客戶滿意度問卷調查 (定期)
- 客戶拜訪及業務會議 (即時)
- 公司官網 (即時)
- 會議及實體活動 (即時)
- 永續報告書(每年)
- 溫室氣體盤查(每年)

2025年溝通實績

- 職業安全衛生委員會會議 4 次
- 重大傷害零件；零裁罰事件
- 客戶滿意度平均83分，對於分數較低之滿意度，分析客戶回饋意見、檢討問題、提出改善對策及回應客戶，以提升客戶滿意度
- 客戶零件投訴
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證
- 溫室氣體盤查經第三方查證

揭露章節：

- 第1章 永續經營
- 第2章 永續治理
- 第4章 永續社會



投資人

關注主題

- 經濟績效
- 市場地位
- 廢棄物管理

溝通頻率與管道

- 股東會 (每年)
- 法人說明會 (半年)
- 年報 (每年)
- 公司官網及公開資訊觀測站 (即時)
- 永續報告書(每年)
- 溫室氣體盤查(每年)

2025年溝通實績

- 廢棄物零違規裁罰事件
- 召開 1 次股東大會、2 次法說會，向股東報告公司最新營運及財務狀況，並公告於公司官網
- 公開資訊觀測站公告事項
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證
- 溫室氣體盤查經第三方查證

揭露章節

- 第1章 永續經營
- 第2章 永續治理
- 第3章 永續環境

(續)

## 供應商

### 關注主題

- 市場地位
- 職業安全衛生
- 勞/資關係

### 溝通頻率與管道

- 電話、Email及通訊軟體 (即時)
- 公司官網 (即時)
- 業務拜訪 (即時)
- 廠驗 (即時)
- 供應商行為準則規範承諾 (訂購單)
- 永續報告書(每年)

### 2025年溝通實績

- 重大傷害零件；零裁罰事件
- 新進廠商評鑑 133 家
- 供應商評鑑零件不合格、停權及永不錄用之案件
- 供應商行為準則規範承諾 100%
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證

### 揭露章節

- 第1章 永續經營
- 第2章 永續治理

## 主管機關

### 關注主題

- 職業安全衛生
- 勞/資關係
- 員工多元平等共融
- 勞雇關係
- 訓練與教育

### 溝通頻率與管道

- 公文往來、督導、檢查、改善 (即時)
- 法令新訊、宣導說明會、訓練 (即時)
- 各項申報、公告 (即時)
- 公司治理評鑑 (每年)
- 永續報告書 (每年)
- 溫室氣體盤查 (每年)

### 2025年溝通實績

- 公開資訊觀測站資訊公告
- 依遵守規定申報及公告，零違規及裁罰事件
- 重大傷害零件；零裁罰事件
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證
- 溫室氣體盤查經第三方查證

### 揭露章節

- 第2章 永續治理
- 第4章 永續社會

## 社區團體/學校

### 關注主題

- 廢棄物管理
- 員工多元平等共融

### 溝通頻率與管道

- 法令規範 (即時)
- 敦親睦鄰和社區環境整潔 (即時)
- 與學校產學合作，參加校園徵才 (每年)
- 永續報告書 (每年)

### 2025年溝通實績

- 可回收資源由鄰居資源回收
- 與多所學校產學合作，捐助聖約翰科技大學提供「入學即就業」各項獎助學金、企業實習就業機會等多元方案
- 2023年起響應政府推動「促進國際生來臺暨留臺實施計畫」，與多家產業共同支持學校開辦「國際產業人才新型專班」，培育工程技術人才
- 履行企業社會責任道路認養與人行道環境優化
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證

### 揭露章節

- 第2章 永續治理
- 第4章 永續社會

## 其他(銀行、媒體)

### 關注主題

- 經濟績效
- 市場地位

### 溝通頻率與管道

- 實地拜訪 (即時)
- 資金運用說明書 (即時)
- 電話及郵件溝通 (即時)
- 接受媒體採訪或回應新聞 (即時)
- 公司治理評鑑(每年)
- 永續報告書(每年)
- 溫室氣體盤查(每年)

### 2025年溝通實績

- 公開資訊觀測站資訊公告
- 金融機構透過資訊交流公司營運、財務、永續報告書，助於提供優惠融資條件
- 適當回應媒體建立值得信賴的良好品牌形象
- 公告永續報告書中英文版，經第三方查證
- 溫室氣體盤查經第三方查證

### 揭露章節

- 第1章 永續經營
- 第2章 永續治理

## 2 永續治理

- 35 誠信經營
- 37 公司治理
- 44 經濟績效
- 47 間接經濟
- 50 客戶服務管理
- 51 供應鏈管理
- 54 資訊安全管理
- 57 風險管理



### ■ 工程承攬業 財務績效排名第 2 名

2025 天下雜誌「2000大企業調查排名」

### ■ 財務績效創 9 年新高

每股盈餘成長 **1.6** 倍

營業收入成長 **1.2** 倍

純益率成長 **1.4** 倍

本期淨利成長 **1.6** 倍

## 誠信經營 205-3、206-1

## 政策

【本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境】

亞翔以人性本位為出發點，追求團體人格的建位，持續落實「信譽、價值、生存」之企業文化，誠信為亞翔的企業文化要素與核心價值，在營運管理上，為強化誠信作為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令，制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「員工保密協定及誠信行為守則」，明確規範本公司之董事、經理人、員工、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改善，確保誠信經營政策之落實。

本公司之董事、經理人、受任人於從事商業行為之過程中不得有不誠信行為，並透過落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。

為確保誠信經營與法令遵循之落實，定期宣導誠信經營核心價值觀，提升員工誠信經營相關意識，進而強化公司治理。在遵循法令方面，除持續關注對公司業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令外，同時訂定各項公司治理規章與辦法，由稽核單位依規查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。

為落實誠信經營政策與相關法令規範，「誠信經營守則」於2019年11月11日經董事會通過，規範包括有誠信經營政策與防制不誠信行為之制度建立、落實、檢討與修正；維護主管機關法令變動，辦理相關誠信制度與規章之修訂與宣導，提升全體員工之法令遵循與道德意識；得視業務需要與內控制度整合，並與法遵、稽核、人資等部門密切協調合作，強化企業誠信文化與風險控管機制。

稽核室受理與調查有關不誠信行為之檢舉事件，並提出改善建議及處置方案；永續發展委員會評估內部誠信風險，並揭露相關執行情形於官網、年報及永續報告書。

## 檢舉制度

亞翔對於貪腐賄賂、不公平競爭、洩密侵權及內線交易等皆採取零容忍政策，若經內部稽核單位查核或舉報機制發現有任何違反從業道德行為規範或內部規章之情事，將依相關規定予以記錄、調查及處罰以維護公平信實之聲譽。

內外部設置有舉報信箱，有發現任何不正當的行為，即將或正在對公司造成不良影響、損害全體員工權益，都可提出舉報，且接受匿名之檢舉。處理過程將盡到保護檢舉人之責，保護檢舉人之權益，確保檢舉案件妥善調查與處置。

申訴信箱：[whistleblower@lkeng.com.tw](mailto:whistleblower@lkeng.com.tw)

申訴電話：(03)5981311分機231



## 執行績效



- 2025年員工參與外部誠信經營與道德倫理課程有3人次。
- 2025年執行誠信經營政策與防範管理之稽核結果向董事會報告無異常情事，期間未發生檢舉案件。

## 亞翔對舉報人的保護機制

保護機制強化吹哨者個資保密，所有參與案件處理之成員、相關負責人員須簽定保密具結書，定義洩密之責任及懲處，且與檢舉案件有利益衝突之人員應主動迴避，不得參與調查，並承諾保護檢舉人不因檢舉之案件而對檢舉人予以解雇、降職、減薪、損害其法令、契約或習慣上應享有之權益或其他不利處份；誘因機制由獎懲委員會討論依查證屬實之案件大小，即時給予檢舉獎金，不另行記功、公告，以保護吹哨者及鼓勵同仁勇於檢舉。

為避免從組織外部而來的貪腐事件，已於供應商與承攬商簽訂之合約一般條款中，納入誠信經營相關內容，於官網設置檢舉制度，並對檢舉人身份與檢舉內容保密及承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2025年未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。

### 尋求建議和提出疑慮的機制 2-26、207-3

2025年期間非計畫項目議合有3件。

| 事件 \ 年度 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------|------|------|------|------|
| 併購、增資   | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 稅賦      | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 股東      | 0    | 0    | 0    | 0    |
| 供應商     | 0    | 0    | 0    | 3    |
| 重大職業災害  | 0    | 0    | 0    | 0    |

## 意見平台舉報統計



亞翔由具有獨立行使權的稽核室接收公司官網、工地客訴信箱、電子郵件及其他不拘格式之管道來的申訴案件。

| 年度            | 2022                              | 2023     | 2024     | 2025     |   |
|---------------|-----------------------------------|----------|----------|----------|---|
| <b>舉報總件數</b>  | <b>5</b>                          | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |   |
| 類<br>別        | 不合理使用公司資產或資源等                     | -        | -        | -        | - |
|               | 不當的應酬、餽贈、回扣                       | -        | -        | -        | - |
|               | 利益衝突                              | -        | -        | -        | - |
|               | 職場霸凌                              | -        | 1        | -        | - |
|               | 性騷擾                               | -        | -        | -        | - |
|               | 歧視                                | -        | -        | -        | - |
|               | 其他 (包含制度、客戶反應、供應商管理、員工管理、主管溝通領導等) | 5        | 2        | 2        | 3 |
| <b>完成調查件數</b> | <b>5</b>                          | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |   |
| <b>調查中件數</b>  | <b>0</b>                          | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |   |

## 公司治理

亞翔成立由基礎循序漸進的成長，歷經實驗室工程、化學製藥廠、光電及半導體電子工業的整廠機電工程與無塵室工程，跟隨台灣工業的脈動，順應時空背景的轉變，調整經營觀念、開發新技術，在傳統的機電工程業中脫穎而出，亞翔今日更已具備與國際同業競爭的實力。藉由經營團隊長期的專業管理以及公司全員的努力，亞翔擁有了豐富的知識與智識，可觀的有形和無形資產，是提昇台灣無塵室工程技術的重要推手。亞翔強調工程是應用科學與專業經驗的累積，執行嚴格的工程管理，不斷地汰舊創新，開發新的應用技術及產品，提昇競爭力，與國際工程公司接軌，隨時提昇自我的競爭優勢，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及CNS 45001台灣職業安全衛生管理系統架構，並以持之以恆的執著為邁向國際化競爭而努力不懈。

## 亞翔的企業核心



信譽

亞翔公司致力於公平競爭、誠實經營以穩健的營運發展，對社會有貢獻，取得大眾的認同，成為社會資產。



價值

亞翔公司遵循法令，善盡公司治理與風險管理，健全財務結構，利潤穩健成長，使公司價值最大化。



生存

亞翔公司以人性本為出發點，重視人的自然權利，平等權利的義務，促進和保護個人與團體的基本人權。

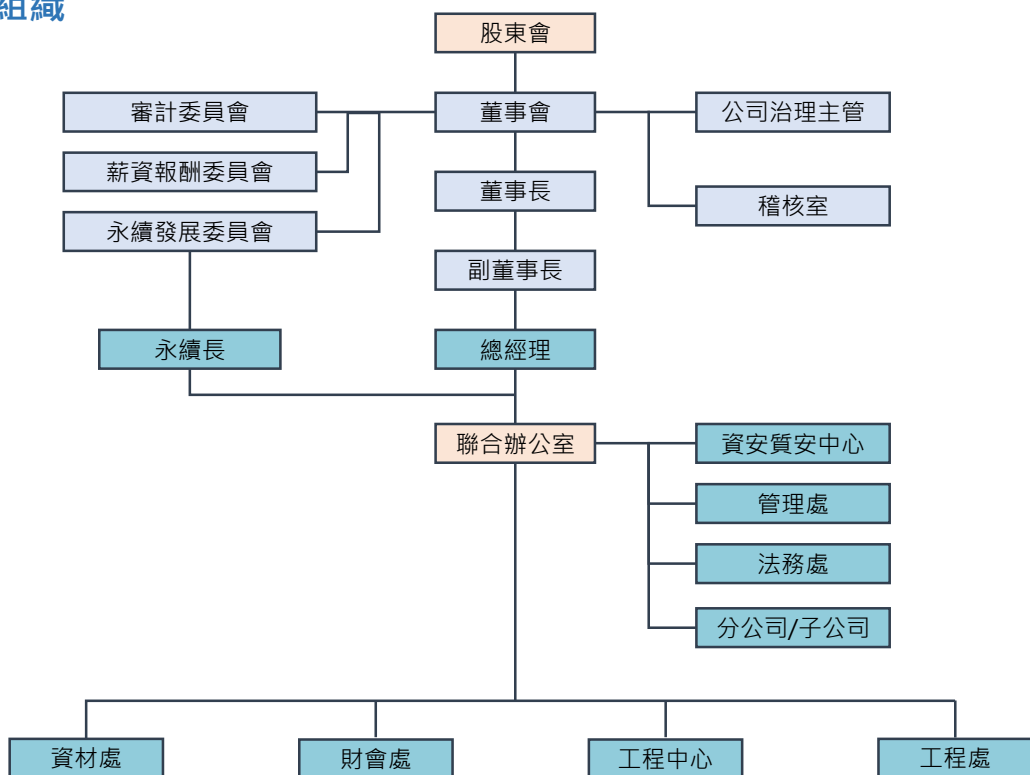
## 亞翔的經營理念



## 治理組織

面對全球總體經營環境的挑戰，高科技產業管理者需要快速改造企業並重新思考因應之道，以保持面對強勢競爭時的優勢。公司將運用企業資源管理系統及有效的知識管理以提高公司的競爭力；調整組織架構已面對市場競爭時需要的執行力；塑造企業學習環境以強化員工的多元專業能力，以提昇公司對市場環境改變的適應力。

### 組織



### 董事會

亞翔依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

亞翔之企業永續推動，由董事長擔任最高負責人，由永續長擔任總指揮，依權責向董事會說明相關政策推動，推動小組分為永續策略組、環境組、治理組、社會組與經濟組，各組部門中、上層主管擔任組長，其下各委員。永續發展委員會將進行規劃及推動各項永續發展策略及風險管理政策，蒐集與研析國內外趨勢、同業異業標竿、國內外重要評比，擬定發展原則及推動方向。



法說會



股東會

### 提名與遴選

亞翔基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，其董事候選人之提名係遵照「公司法」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及公司章程之規定進行董事與獨立董事候選人提名，評估各候選人學(經)歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會推派董事長為主席，董事長無兼任經理人之情事，以充份發揮董事會功能。

### 董事會架構

董事會成員組成除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」及

「公司治理實務守則」之規定，現在董事會由 9 席董事組成，結構占比分別為3席獨立董事(33%)，6席非獨立董事(67%)。目前女性董事1席，占比11.11%。為提升性別多元化與落實性別平等，預計於下屆董事改選時增設1席女性董事，逐步提升女性董事席次比例，朝符合主管機關規範及性別平等目標邁進。



董事會

### 董事會成員背景多元化

| 姓名   |     | 性別 | 國籍   | 具員工身份 | 獨立董事任期年資 | 年齡       |        |        |        |        | 專業背景 |    |       |    | 專業知識與技能 |        |        |        |      |       |
|------|-----|----|------|-------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|------|----|-------|----|---------|--------|--------|--------|------|-------|
|      |     |    |      |       |          | 30-40歲   | 50-60歲 | 61-70歲 | 71-80歲 | 81-90歲 | 財務會計 | 產業 | 資訊與科技 | 法律 | 營運判斷能力  | 經營管理能力 | 領導決策能力 | 危機處理能力 | 產業知識 | 國際市場觀 |
| 董事   | 姚祖驥 | 男  | 中華民國 | ●     |          |          |        | ●      |        |        | ●    | ●  |       | ●  | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    |       |
| 董事   | 姚智薰 | 男  |      | ●     |          | ●        |        |        |        |        |      | ●  | ●     |    | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 董事   | 王自宏 | 男  |      |       |          |          |        |        | ●      |        |      | ●  | ●     |    | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 董事   | 駱忠誠 | 男  |      |       |          |          | ●      |        |        |        |      | ●  | ●     | ●  | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 董事   | 陳博仁 | 男  |      | ●     |          |          |        | ●      |        |        |      | ●  | ●     |    | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 董事   | 蕭敬止 | 男  |      |       |          |          |        | ●      |        |        |      | ●  | ●     |    | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 獨立董事 | 李建然 | 男  |      |       |          | 107.5月迄今 |        |        | ●      |        |      | ●  | ●     | ●  | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 獨立董事 | 何東皓 | 男  |      |       |          | 107.5月迄今 |        |        | ●      |        |      | ●  | ●     | ●  | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |
| 獨立董事 | 彭卓蘭 | 女  |      |       |          | 107.5月迄今 |        |        | ●      |        |      | ●  | ●     | ●  | ●       | ●      | ●      | ●      | ●    | ●     |



回目錄

## 高階主管薪資占比

亞翔分別揭露本公司及合併報表所有公司於最近二年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金總額占個體或個別報告稅後純益比例。

| 職稱           | 2024年度                  |                         | 2025年                   |                         |
|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|              | 本公司                     | 合併報表內所有公司               | 本公司                     | 合併報表內所有公司               |
| 董事           | 143,891仟元<br>及<br>3.32% | 148,836仟元<br>及<br>2.65% | 221,608仟元<br>及<br>3.10% | 226,995仟元<br>及<br>2.46% |
| 獨立董事         |                         |                         |                         |                         |
| 總經理          |                         |                         |                         |                         |
| 副總經理<br>等經理人 |                         |                         |                         |                         |

## 參與智識發展 董事會成員進修合計 30 小時。

| 職稱          | 姓名                          | 進修課程                  | 時數 | 合計 |
|-------------|-----------------------------|-----------------------|----|----|
| 董事/<br>獨立董事 | 姚祖驥/姚智薰/<br>駱忠誠/陳博仁/<br>彭卓蘭 | 後AI 時代—公司治理及風險管理與法令遵循 | 3  | 15 |
| 董事          | 王自宏                         | 114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3  | 3  |
| 董事          | 蕭敬止                         | 永續發展宣導會-台北場           | 3  | 3  |
| 獨立董事        | 李建然                         | 永續資訊揭露與會計師確信報告之解讀實務   | 6  | 6  |
| 獨立董事        | 何東皓                         | 從穩定幣看金融科技：區塊鏈的實務與未來   | 3  | 3  |

## 董事出席情形

| 職稱   | 姓名  | 實際出席<br>次數 | 委託出席<br>次數 | 實際出席<br>比率(%) |
|------|-----|------------|------------|---------------|
| 董事   | 姚祖驥 | 10         | 0          | 100%          |
| 董事   | 姚智薰 | 8          | 2          | 80%           |
| 董事   | 王自宏 | 9          | 1          | 90%           |
| 董事   | 駱忠誠 | 9          | 1          | 90%           |
| 董事   | 陳博仁 | 6          | 4          | 60%           |
| 董事   | 蕭敬止 | 10         | 0          | 100%          |
| 獨立董事 | 李建然 | 8          | 2          | 80%           |
| 獨立董事 | 何東皓 | 10         | 0          | 100%          |
| 獨立董事 | 彭卓蘭 | 10         | 0          | 100%          |

## 利益衝突管理

亞翔依據董事會議事規則，董事對於會議事項與自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時不得討論及表決且應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權，其2025年董事會會議利益迴避 4 次。



回目錄

## 董事會評鑑執行情形

為落實公司治理及提升本公司董事會功能，亞翔於108年5月7日董事會通過制定「董事會績效評估辦法」，不定時提供主管機關推廣課程，及宣導誠信經營守則事項、防範內線交易管理規範等資訊予董事會成員，鼓勵持續進修，以掌握最新法令與提供決策所需的專業力。

| 評估週期             | 評估期間                          | 評估範圍  | 評估方式   | 評估內容  |
|------------------|-------------------------------|---|--|---|
| 每年年度結束時至次年第一季結束前 | 2025/01/01<br>-<br>2025/12/31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>整體董事會</li> <li>個別董事成員</li> <li>功能性委員</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會內部自評</li> <li>董事成員自評</li> <li>視需要委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估</li> </ul> | 整體董事會(功能性委員會)運作評估項目包含<br>對公司營運之參與程度<br><ul style="list-style-type: none"> <li>提升董事會決策品質</li> <li>董事會組成與結構</li> <li>董事的選任及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul> 個別董事會成員自我評估項目包含<br><ul style="list-style-type: none"> <li>對公司之瞭解與職責認知</li> <li>對公司營運之參與程度</li> <li>董事之專業及持續進修</li> <li>內部控制</li> </ul> |
| 評鑑結果             |                               | 114年度董事會及各功能性委員會運作情形良好，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能。對於各項評核指標多為非常同意，董事對於公司各項議案均有充份表達意見與建議，發揮董事會指導與監督之職能；各委員會均克盡職責，確實評估、監督公司各種風險，適時且專業客觀提出建議供董事會決策參考，有效增進董事會職能溝化，符合公司治理之要求。整體評估結果優，業提報115年第二次董事會議備查。 |  |   |
| 建議               |                               | 依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，董事持續進修需再加強，本公司將不定時提供主管機關所推廣之課程及宣導會資訊給予各董事，並鼓勵公司董事持續進修以掌握最近法令與提決策所需的專業力。   |  |   |

## 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

### ◆ 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長。

### ● 運作情形

審計委員會每季至少召開一次會議，2025年共召開9次審計委員會會議，全體實際出席率93%。

| 職稱   | 姓名  | 出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席比率(%) |
|------|-----|------|--------|-----------|
| 獨立董事 | 李建然 | 8    | 2      | 80%       |
| 獨立董事 | 何東皓 | 10   | 0      | 100%      |
| 獨立董事 | 彭卓蘭 | 10   | 0      | 100%      |

### ● 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

內部稽核主管按月寄發內部控制制度之稽核報告，並提報年度稽核計畫與獨立董事；每季召開的審計委員會中，內部稽核主管亦提出稽核報告。2025年與審計委員會溝通事項共5次。



### ◆ 薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。

### ● 運作情形

薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。2025年共召開2次會議，全體實際出席率100%。

| 職稱  | 姓名  | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席比率(%) |
|-----|-----|--------|--------|-----------|
| 召集人 | 何東皓 | 2      | 0      | 100       |
| 委員  | 李建然 | 2      | 0      | 100       |
| 委員  | 彭卓蘭 | 2      | 0      | 100       |

| 開會日期      | 報告與承認討論事項             |
|-----------|-----------------------|
| 2025/3/14 | 本公司113年度員工酬勞及董事酬勞分配案。 |
| 2025/11/7 | 審議本公司114年度經理人薪資酬勞調整案  |
|           | 審議本公司113年度經理人員工酬勞分配案  |

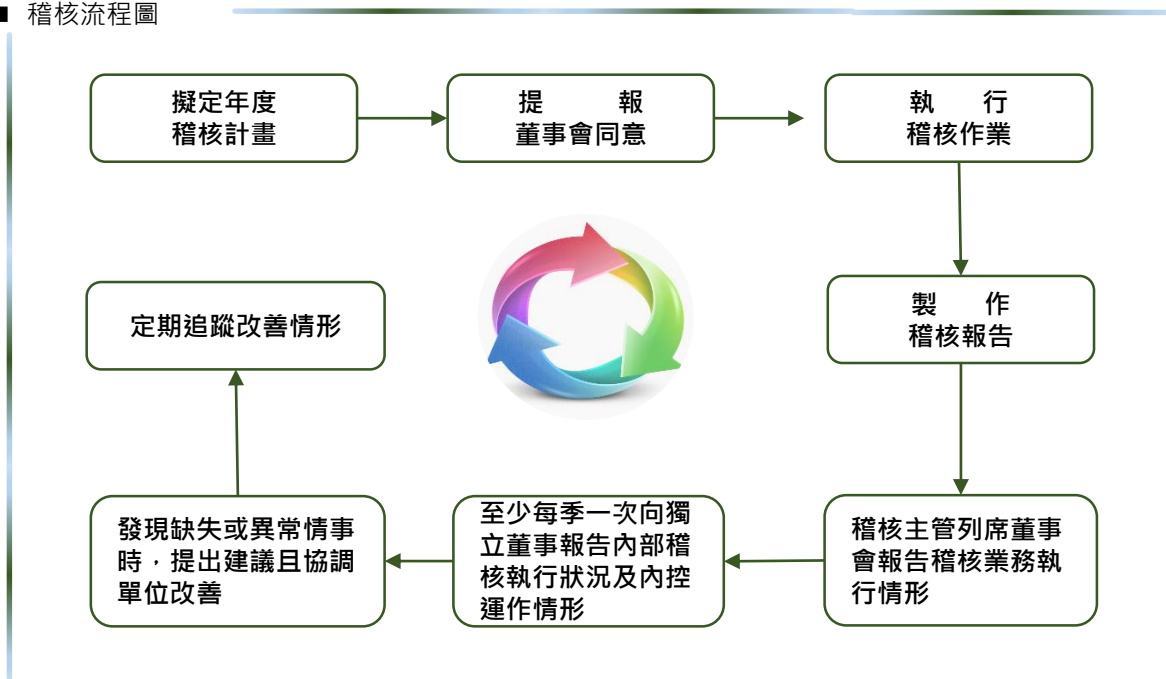


內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員。內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由董事長核定之。

2025年向審計委員會及董事會報告及溝通4次，執行情形及頻效包括每月、每季、每年依風險評估做年度稽核計畫，2025年度計畫共計55項。

稽核流程圖



運作情形

2025年執行55項稽核項目，稽核結果此期間沒有違反法令相關規定及主管機關裁罰之情事。

| 開會日期      | 獨立董事與內部稽核主管溝通事項  |
|-----------|--|
| 2025/3/14 | <ul style="list-style-type: none"> <li>審核『修訂職務代理辦法修訂案』</li> <li>內部稽核報告</li> </ul>  |
| 2025/5/9  | <ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核報告</li> </ul>   |
| 2025/8/8  | <ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核報告</li> </ul>   |
| 2025/11/7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2026年度稽核計畫案</li> <li>審議CW100薪工循環修訂案</li> <li>審議內控制度內部稽核實施細則-稽核程序與稽核重點標準書CW100薪工循環稽核修訂案</li> </ul> |

| 稽核項目        | 執行報告書件數 | 異常情事    |
|-------------|---------|---------|
| 工程生產循環      | 4       | 無重大異常發現 |
| 不動產、廠房及設備循環 | 1       | 無重大異常發現 |
| 投資循環        | 2       | 無重大異常發現 |
| 採購及付款循環     | 4       | 無重大異常發現 |
| 電子計算機處理控制作業 | 2       | 無重大異常發現 |
| 管理性控制       | 17      | 無重大異常發現 |
| 銷售及收款作業循環   | 2       | 無重大異常發現 |
| 融資循環        | 6       | 無重大異常發現 |
| 薪工循環        | 3       | 無重大異常發現 |
| 重要交易循環      | 16      | 無重大異常發現 |

## 經濟績效 201

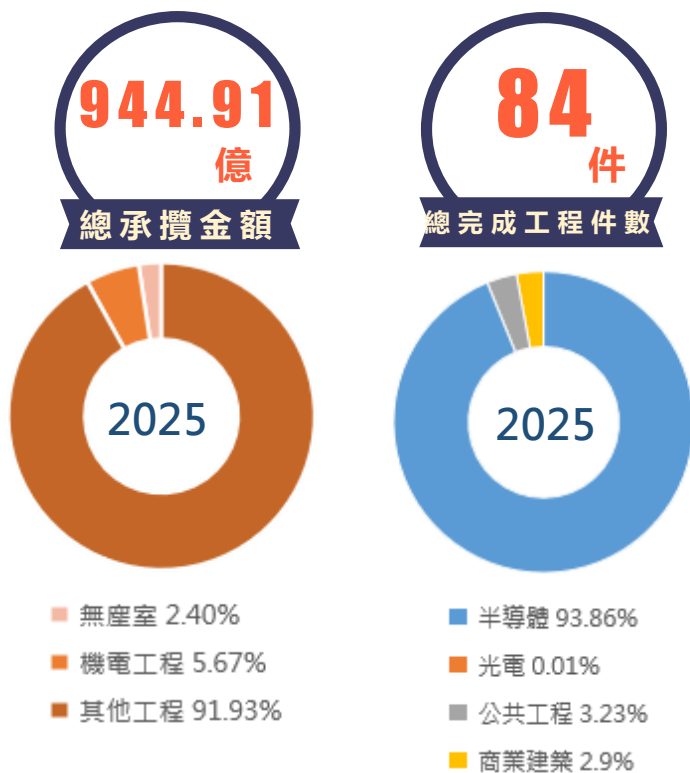
亞翔自1978年成立至今，經過了初創期、轉型期、研究成長期、茁壯期、策略整合期與永續發展期，從一個中小型空調水電工程廠商發展到國內無塵室工程及整廠統包工程的領導廠商，最重要的是對經營理念的堅持。在理論及四十多年不間斷的工程實務相互配合，亞翔以技術之服務為導向而努力不懈，堅持提供客戶最好的服務品質，2025年完工工程31件，新台幣6.07億元，在建工程53件，新台幣938.84億元，總件數84件，總承攬金額新台幣944.91億。

### 工程實績

- 為國內唯一跨足8"、12" 半導體晶圓廠、光電廠及生化製藥產業之無塵室工程及一般區水電、暖通、消防等工程承攬廠商
- 國內同業中少數能同時跨足海內外之各光電、電子、醫院、生醫製藥、能源等不同產業領域及工程承攬實績之工程服務公司
- 2025年新簽約額944.91億元

### 確定給付義務與其他退休計畫 201-3

因應工程產業特性，亞翔人力結構年齡層平均在38歲，故各項人力計畫著重於專業(技術)訓練，以提升同仁素質，創造員工核心價值為主。員工符合退休條件申請者，均依勞基法退休作業規定辦理。



### 政府之財務援助 201-4

| 年度   | 2023    | 2024    | 2025    |
|------|---------|---------|---------|
| 總金額  | 643,000 | 616,000 | 112,000 |
| 占股權% | 0.006%  | 0.004%  | 0.001%  |

註：新加坡分公司向新加坡國稅局申請補助款案於2025.9.29入帳。

## 稅務 207

亞翔支持政府制訂有助於企業創新及促進經濟成長的法規，由財會處主管每年審視公司的稅務政策，致力於資訊透明化及永續發展。

### 稅務政策

- ✓ 亞翔遵守所有營運所在地的稅務法規與其立法精神
- ✓ 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵守相關規定與準則要求處理
- ✓ 不以避稅為目的進行租稅規畫
- ✓ 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
- ✓ 評估營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估

### 風險管理

亞翔在營運所在地遵守各個營運據點之稅法規定。稅法與法規的不利變動會增加公司的有效稅率，對業績產生不利影響，公司內控制度流程，從鑑別、評估、採取因應對策以管理風險來降低稅務影響風險。

### 稅務治理

財會處主管為稅務管理負最終責任，日常稅務行政與管理委託會計主管執行，審計委員會監督有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，審查包括會計政策和程序、內部控制制度、法令遵循、風險管理等事項。2025年有效稅率17.15%，期間依規定辦理沒有發生違規裁罰事件。

## 財務績效

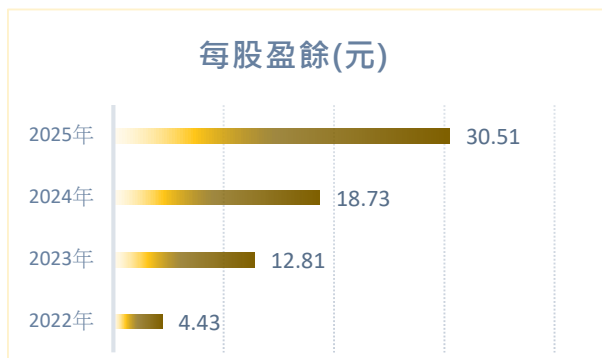
亮點：亞翔於工程承攬業  
財務績效排名第 2 名



亞翔在2025年業務量再創新高，專案團隊積極努力的結果在財務上特別亮眼，個體和合併報表營業收入、營業毛利、毛利率較去年上升，獲利能力較去年成長，且多項績效創9年新高，其合併財務報表(包含子公司榮工工程、亞翔蘇州集成科技及亞翔集團為範疇)暨個體財務報表業經資信聯合會計師查核無意見保留。

### ◆ 合併財報

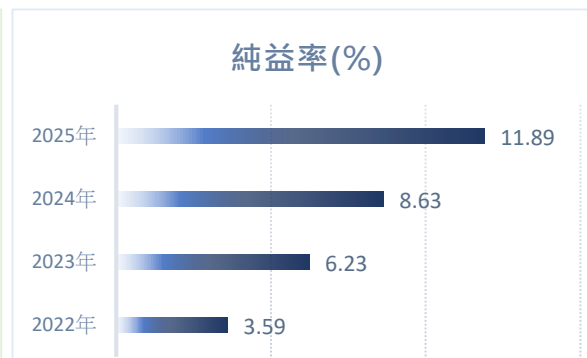
每股盈餘成長 1.6 倍 創 9 年新高



營業收入成長 1.2 倍 創 9 年新高



純益率成長 1.4 倍 創 9 年新高

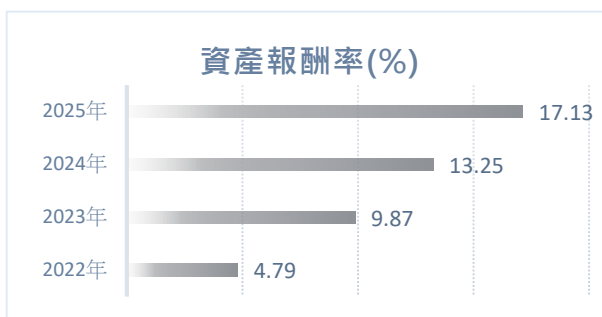


本期淨利成長 1.6 倍 創 9 年新高



### ◆ 亞翔個體財報

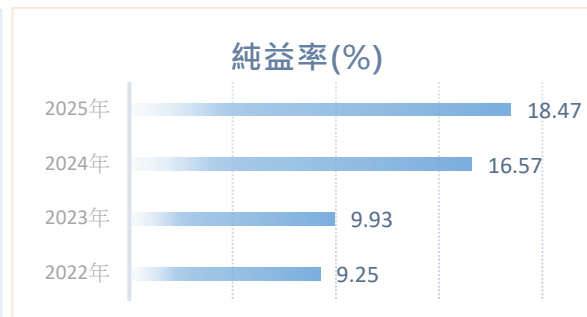
資產報酬率成長 1.3 倍 創 9 年新高



營業收入成長 1.5 倍 創 9 年新高



純益率成長 1.1 倍 創 6 年新高



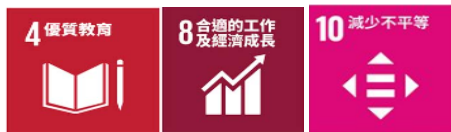
本期淨利成長 1.5 倍 創 9 年新高



**永續價值** 亞翔經營投入經濟、智慧、社會等資源，創造企業營運利潤及股東價值極大化，驅動組織內部的企業永續管理機制，追求持續改善的精神，讓產出價值與效益極大化。在永續管理推動上，透過公司治理、採購管理、經濟衝擊、統包工程管理、環安衛管理與人力資源及利害關係人溝通等組織能力，作為提升組織多重盈餘的永續績效，同時為產業及社會大眾創造永續價值，擴大影響效益，讓社會與企業共同邁向永續美好的未來。



間接經濟 203-1 203-2



人才培育規畫

面對工程產業持續的人力短缺與技術斷層，尤其少子化背景下，年輕人對工程職涯投入意願低且流動性高，企業急需創新的人才培育模式。自2015年起即積極與各科技大學進行產學合作，透過實務訓練，培植學生就業技能，創造未來市場就業機會，善盡企業社會責任，並設立獎學金及續任獎金制度，鼓勵年輕學子進入職場實習，在產學合作面向加深加廣推動綠色能源及AI電力管理系統產業實務人才培育，讓學生與社會環境結合與時俱進，多元學習以提早準備企業永續經營儲備人才。

亞翔積極與多所學校合作的同時，主要與聖約翰科技大學合作，推動產學結合計畫，透過「入學即就業」方案、獎助學金以及企業實習機會，使學生能將所學即時應用於實務，縮短學用落差。同時，結合校友企業資源，建立完善的人才儲備機制，不僅強化企業人力資源管理，也降低人才短缺對營運造成的間接影響，提升市場競爭力，實現企業與教育的雙贏。

在中國大陸子公司亞翔集成，亦同步推動多元化人才培育計畫，培養年輕人對工程管理的興趣及投入意願，並結合語言能力訓練與國際工程管理知識，打造具全球視野的工程人才。此舉不僅支援企業永續發展策略，也善盡社會責任，確保技術傳承、縮短技術養成周期，為工程產業注入長期穩定的人才動能。

| 實習生 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----|------|------|------|------|------|
| 人數  | 25   | 39   | 36   | 12   | 15   |

人才培育目標與策略

亞翔自2023年起積極響應政府推動之「促進國際生來臺暨留臺實施計畫」，與產業夥伴共同支持聖約翰科技大學開辦「國際產業人才新型專班」，透過產學合作模式培育具備專業技能與實務能力的工程技術人才。該專班主要招收來自印尼與越南等國際學生來臺就讀，學生在學期間除接受學校專業課程培訓外，亦透過企業參訪、實習與產業導向課程，提前接軌產業需求，縮短學用落差。

亞翔透過此合作機制，協助學生在學習階段即了解工程產業實務與企業文化，逐步培養機電工程相關專業能力與職場素養。完成學業畢業後，國際學生將正式加入公司團隊投入工作，為企業注入新的人才動能，也有助於緩解工程產業長期面臨的人力短缺問題。此項計畫不僅促進國際人才培育與留臺發展，也展現企業積極參與人才培養、強化產學連結及支持產業永續發展的具體行動。

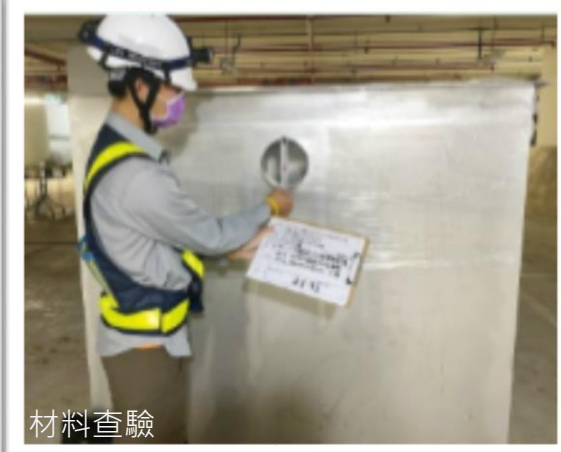
| 國際生 | 2024 | 2025 |
|-----|------|------|
| 人數  | 14   | 56   |



【入學即就業】 培育青年 | 涵養人才 | 深耕校園 | 縮短學用落差

實習生

亞翔在既有產學合作基礎上，推動「深耕校園」人才培育方案，致力縮短學用落差並促進產業接軌。自2023年起與聖約翰科技大學電機系合作，透過獎助學金與四年免學費招募模式培育機電人才。實習學生於在學與實務歷練期間，亦將學習與工作心得整理分享，刊登於公司季刊與同仁交流。



## 海外招生

本公司推動「國際產學人才教育專班合作」，以系統化方式培育具備實務能力與跨文化素養之工程專業人才。整體機制自海外招募即展開，透過當地合作學校與選才機制，進行履歷篩選與線上面試，重視學生的專業基礎、學習動機及適應能力，確保來臺就學後能順利銜接課程與職場需求。



一對一面試



一對多面試

## 多元學習

學生來臺後，除協助辦理入學與生活安置外，亦規劃完整的適應與輔導機制，包含語言支持、生活指引及文化導入，協助其快速融入臺灣在地環境。在學期間，課程設計強調理論與實務並重，除學校教師授課外，亦邀請業界專業人士參與教學，分享工程實務經驗與案例分析，例如機電工程專案履約過程中常見之法律爭議與問題解決方式，使學生能將學理知識與實務操作有效結合。

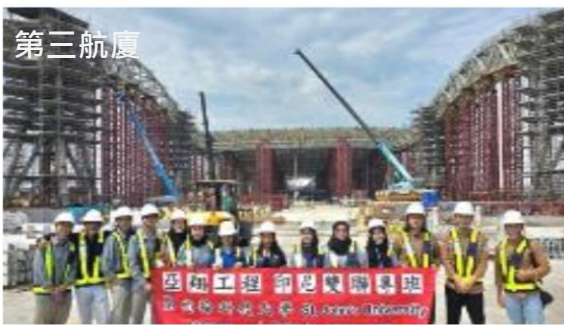
此外，專班亦安排工地參訪與實務見習，讓學生親身了解未來工作場域之環境、安全管理及施工流程，提前建立職場認知。同時，在假日規劃多元戶外活動與文化體驗，如地方景點參訪、節慶活動及臺灣特色飲食體驗，促進國際學生對在地文化、人文風情之理解與認同。

透過完整的「招募 - 培訓 - 實務 - 文化融合」一體化培育模式，不僅提升國際學生專業能力與就業競爭力，也為企業培養具備國際視野與在地適應力之關鍵工程人才，達成產學合作與人才永續發展之目標。

校內教學



第三航廈



淡江大橋



社會宅工程



淨灘活動



戶外活動



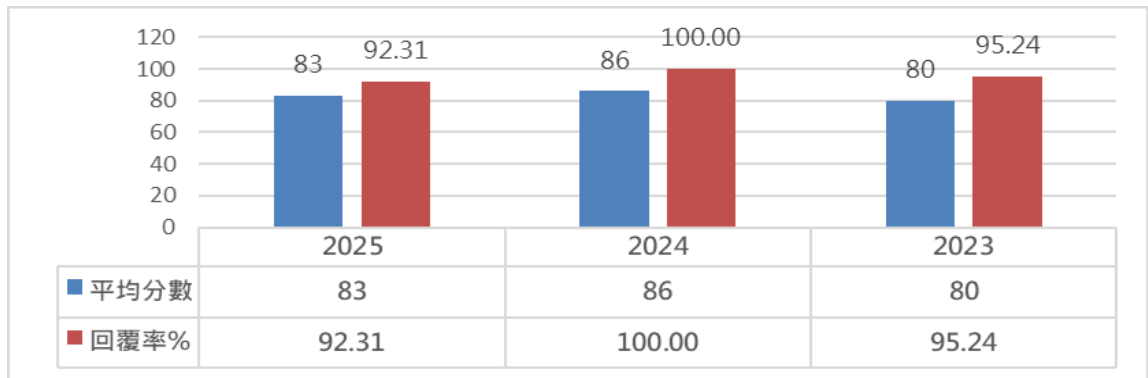
## 客戶服務管理

亞翔提供工程服務整體方案之優質服務，成為客戶可靠的事業夥伴，我們集合工程技術與專業人才，運用團隊合作及專業分工的組織效益，秉持誠信負責的態度，提供客戶最值得信賴的服務。

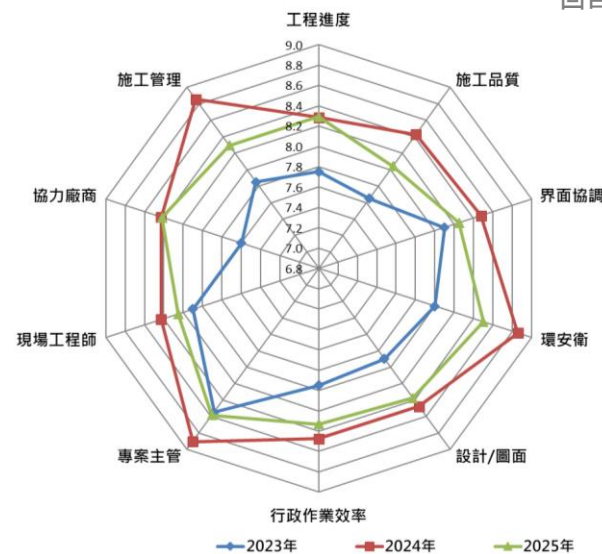
## 客戶滿意度

客戶是公司最重要的資產，而客戶的續留率則是決定企業在競爭激烈的市場中，能否持續成長的關鍵因素。因此，客戶滿意度為企業業務成長及續案率之基礎，並為企業提供了永續經營的動力，對於企業來說，這是極其關鍵的領域。為提升工程品質及重視客戶意見，定期施作客戶滿意度問卷。

| 執行表單       | 執行方式  | 調查結果處理                             |
|------------|---|------------------------------------|
| 客戶滿意度問卷調查表 | 立案後三個月執行首次，之後半年執行一次；工程進度95%以上時，請示工程處處主管指派訪談者。 | 問卷調查結果判定，由專案處級主管彙整業主建議之方案於主管會議中裁決。 |



亞翔重視工程服務品質，在工程進度、施工品質、界面協調、環安衛管理、設計/圖面、行政作業效率、專案主管、現場工程師、協力廠商及施工管理等意見回饋特別重視，由近三年所回饋的問卷在協力廠商、施工管理、現場工程師三方面偏弱，在環安衛管理方面時時刻刻嚴陣以待不得鬆散，確實執行管理，教育人人是工安，共同維護施工環境與保障工人施工安全。



## 缺失和工安之損失

亞翔依據SASB永續會計準則之結構完整和安全性主題來揭露缺失和安全相關的重工成本及外部主管機關、客戶開立有工人違反職業安全衛生法有危害之虞及缺失情事發生有重工成本，請購階段經有檢討過程且經核可後才可採購執行預算。

| 年度   | 主管機關罰單 |         | 業主罰單 |        | 業主協議會罰單 |         | 缺失成本 |            | 訴訟案 |    |
|------|--------|---------|------|--------|---------|---------|------|------------|-----|----|
|      | 件數     | 金額      | 件數   | 金額     | 件數      | 金額      | 件數   | 金額         | 件數  | 金額 |
| 2023 | 0      | 0       | 6    | 12,500 | 20      | 103,050 | 21   | 15,562,114 | 0   | 0  |
| 2024 | 2      | 106,000 | 4    | 15,000 | 0       | 0       | 5    | 411,500    | 0   | 0  |
| 2025 | 1      | 100,000 | 0    | 0      | 0       | 0       | 1    | 30,000     | 0   | 0  |

## 供應鏈管理 2-6 204

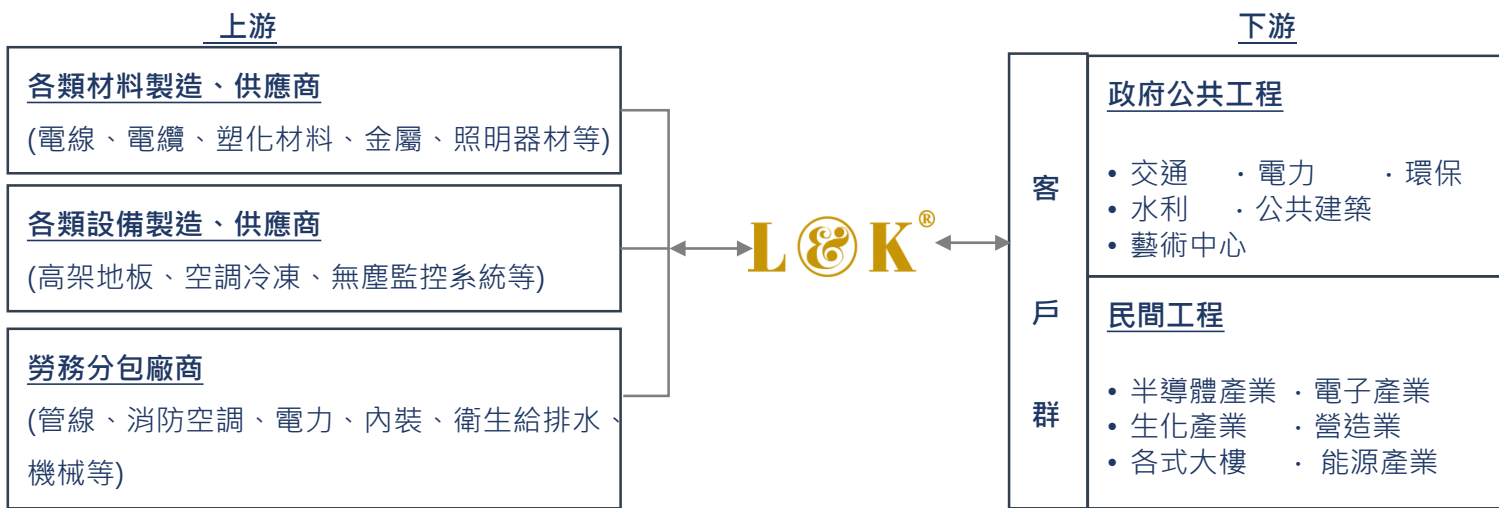
### 採購管理

亞翔以EPC統包工程與無塵室技術為核心，業務拓展至公共工程、商辦、醫療及交通建設等多元領域，供應鏈協同能力已成為關鍵競爭優勢。面對供應鏈波動與市場需求提升，公司整合材料設備供應商、勞務承商及人力資源，強化跨單位協作，在兼顧預算控管與風險管理下，確保工程品質與進度，提升客戶建置效率與投資效益。

各專案於前期即完成需求盤點與採購時程規劃，依制度化流程執行請購及採購作業，落實設備規格控管與承商安衛、履約能力審查。同時持續優化供應商管理與溝通機制，深化合作關係。透過系統化採購管理，達成工程如質、如期、如預算目標，並提升供應鏈韌性，促進永續發展。

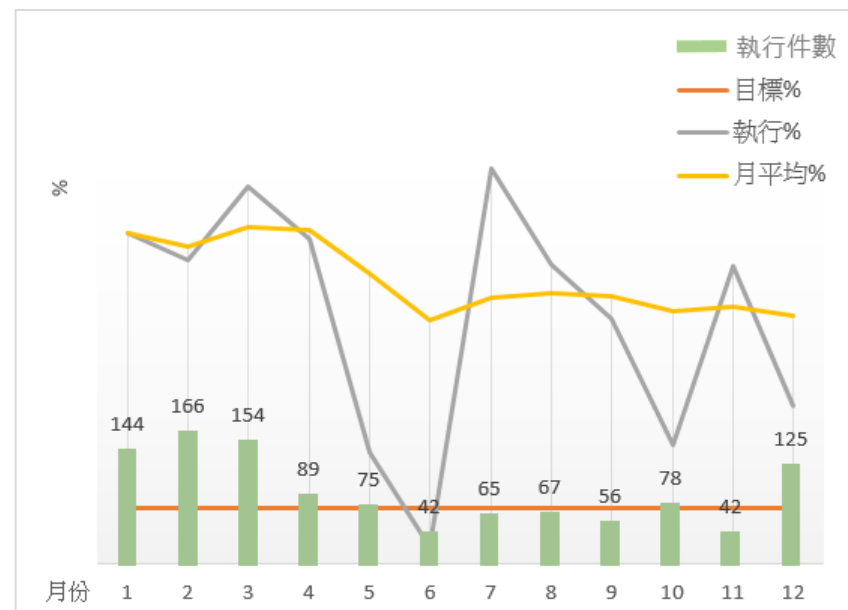
### 供應鏈屬性類別

亞翔依上游供應鏈屬性區分材料/設備供應商及勞務分包承攬商，並依不同屬性特性及承攬執行狀態分類管理，以即時掌握供應商資訊並有效管理供應商作業。截至2025年底，亞翔國內外協力廠商已累計4,489家，其中國內廠商3,947家，而國外廠商則有542家。



### 成本控管績效

2025年預算執行採每月滾動檢討，整體平均執行績效已符合既定目標。經分析，預算執行率偏低之主因，多源於預算編列不足、預算用罄或未事先編列，且多集中於缺失改善及非計畫性支出，屬潛在風險項目。針對出現預算缺口之案件，皆有檢討機制、評估及核可程序後，始得辦理後續採購作業，以強化預算控管與風險管理效能。



## 供應鏈管理

### ▶ 供應商行為準則

亞翔以誠信經營立業，對供應商誠信特別關注，因應永續經營發展前題，依工程業界相關要求及參考國際供應商倡議與關注議題，制定供應商行為準則，設備材料供應商、安裝勞務承攬商及其關係企業、子公司之供應商皆應共同遵守，推動誠信經營與行為準則要點，響應企業永續責任及氣候行動。

### ▶ 誠信經營與行為準則

#### 道德規範

- 誠信經營
- 正當收益
- 資訊公開
- 智慧財產
- 公平交易與競爭
- 無衝突礦產來源
- 隱私保護
- 杜絕霸凌

#### 勞工與人權

- 禁用童工
- 工時
- 工資與津貼
- 公平待遇
- 無歧視
- 自由就業
- 結社自由

#### 安全與健康

- 職安法規遵循
- 職業安全
- 環境衛生
- 緊急應變
- 職業傷害與疾病
- 安全防護
- 職安健康教育

#### 環境責任

- 環境許可合規
- 環保法規遵循
- 危害物質
- 污染防制
- 污水排放
- 廢氣排放
- 廢棄物處理
- 節能減碳

#### 管理制度

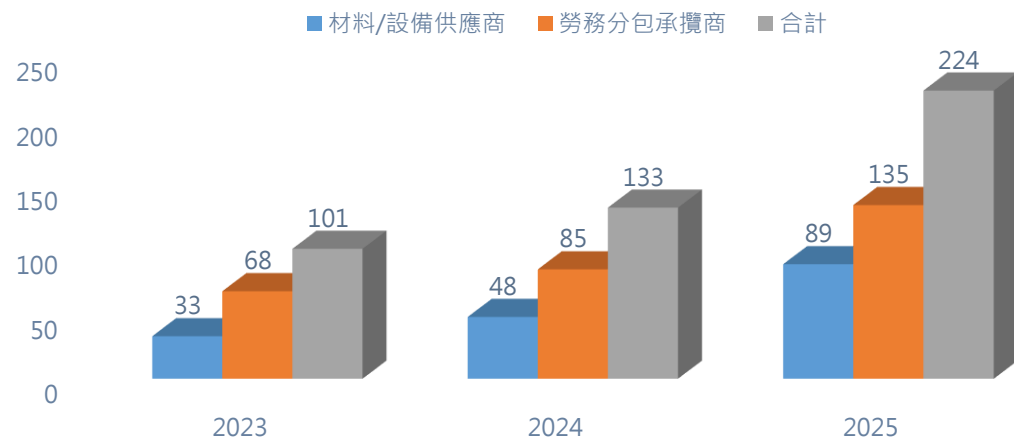
- 管理職責
- 法律規定
- 客戶要求
- 風險評估管理
- 企業責任
- 文件與記錄
- 教育訓練
- 稽核改善

### ▶ 新進廠商遴選

依採購作業準則對材料/設備與勞務分包新進廠商須執行評鑑與遴選程序，由統計數據顯見因業務領域拓展須新開發供應商：

- 依專案提供或自行開發新廠商，新廠商備妥相關文件資料內容提供初步評鑑
- 勞務分包協力廠商需提供最近一年內勞檢單位或承攬工地之主管機關出具之無職災證明，若無上述證明則應簽回“無職災切結書”
- 單一請購金額超過新台幣500萬元(含)以上須提送財團法人金融聯合徵信中心出具之企業信用報告或提供近六個月內無退票證明
- 財會彙整相關信用資訊，研判是否有承攬工程之財務能力
- 若經評核新廠商需訪廠評鑑，則指派相關評鑑負責人或相關專業人員進行訪廠事宜

2023~2025年新進廠商





回目錄

## ➤ 供應商資格評核

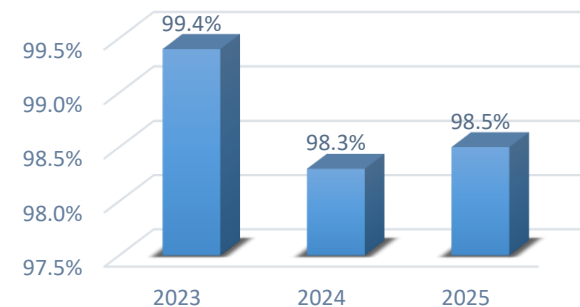
為有效了解供應商配合狀況，亞翔將供應商資格區分為合格廠商、次級廠商及不良廠商，由專案針對異常的廠商提出評鑑，採購代表再依據評鑑內容進行等級判定，最後交由資材處長評定，如經評定為合格廠商將予以優先詢價，次級廠商則暫停詢價或停權一年處分，評定為不良廠商則暫停詢價或停權處分。對於次級及不合格廠商，若其品質或技術未達標準，但其人力、製造/加工能力及財力具潛力，可由資材處協調相關單位進行技術、品管及時程控制之輔導。

| 廠商資格 | 設備材料供應商   | 安裝勞務供應商  |
|------|---|--|
| 合格廠商 | 新廠商經評鑑，核定為合格者。舊廠商驗收單交貨品質為合格，無異常記錄及違反職業安全衛生暨環保相關法令規定記錄，且詢價配合度佳之廠商。   | 新廠商經評鑑為合格者。舊廠商，無異常記錄、工安事故記錄、保固期異常記錄，且詢、比、議配合度佳，財務能力經徵信無異常者。  |
| 次級廠商 | 驗收單交貨品質有不合格或逾期罰款之現象，有違反職業安全衛生暨環保相關法令規定記錄，有異常記錄但未有不良供應商之具體事證，或詢價配合度差之廠商。   | 廠商承攬工程評鑑 6 分以下，有異常記錄且未有不良廠商之事證，有工安事故記錄、有保固期異常記錄，且已改善或詢/比/議配合度較差之廠商，但財務能力徵信無異常者。  |
| 不良廠商 | 具下列不具體事實一項者：<br><ul style="list-style-type: none"> <li>年度列入次級供應商2次</li> <li>設計不良、品質不良或服務不良被資材處提報書面警告或停止詢價或註銷登記等處罰之供應商</li> <li>報價不實</li> <li>報價後反悔，決標後不簽約，簽約後不履約</li> <li>交貨延遲經催促仍不改善者</li> <li>往來紀錄不良</li> <li>財務困難者</li> <li>詆毀亞翔名譽</li> <li>有違反職業安全衛生暨環保相關法令規定，經相關單位主管判定情節重大者</li> <li>行賄亞翔相關人員</li> </ul> | 具有下列不良承包商之具體事實一項者：<br><ul style="list-style-type: none"> <li>年度列入次級廠商 2 次</li> <li>設計不良、施工不良、品質不良、服務不良被資材處提報書面警告或停止詢價或註銷登記等處罰之供應商</li> <li>報價不實</li> <li>報價後反悔，決標後不簽約，簽約後不履約</li> <li>工程延遲經催促仍不改善者</li> <li>往來紀錄不良</li> <li>財務困難者</li> <li>詆毀亞翔名譽</li> <li>廠商承攬工程評鑑表低於 6 分兩次（兩次以下者則詢各相關主管意見）</li> <li>恐嚇威脅監工或與亞翔/業主爭執或要求不合理追加</li> <li>行賄亞翔相關人員</li> </ul> |

## ➤ 在地採購

為加強對環境、社會正面影響，促使上下游供應鏈廠商關注環境保護議題，亞翔除建議客戶節能減碳工法及推動綠色產品應用外，並將持續加強公司與供應商永續發展影響環保標章產品推動~環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、碳足跡減量等產品在地化供應商採購~提高服務效率、降低運輸碳排及增進當地就業機會促進經濟發展。

## ➤ 在地採購廠商數



## ➤ 近三年國內、外採購合約總金額及比例

單位：仟元，不含新加坡分公司

| 年度 | 2023      |      | 2024      |      | 2025     |       |
|----|-----------|------|-----------|------|----------|-------|
|    | 總金額       | %    | 總金額       | %    | 總金額      | %     |
| 國內 | 1,507,241 | 99.6 | 1,661,988 | 96.3 | 4756,166 | 98.98 |
| 國外 | 6,796     | 0.4  | 63,176    | 3.7  | 58,781   | 1.2   |

## 資訊安全管理

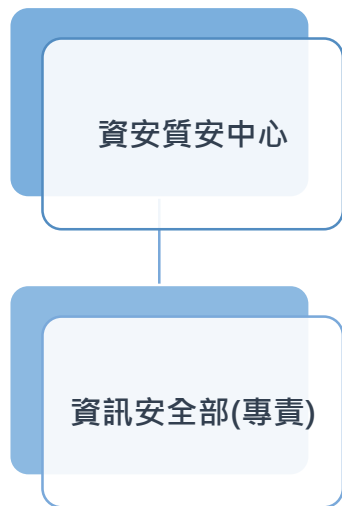
亞翔設置資訊安全專責管理單位，由資訊安全部負責資訊安全相關維護與管理，工作為擬定資訊安全政策及作業規章並推動執行資訊安全政策，落實資訊安全管理方案，宣導提升員工資安意識，持續強化保護措施以降低資訊安全風險，確保公司重要資訊資料的機密性、完整性與可用性。

內部稽核依據稽核計畫就內控制度及管理規章對公司資訊安全進行稽核，提供管理階層內部控制功能運作狀況，以便其了解已存在或潛在缺失，進而改善優化。

### 組織

對於資訊安全管理，亞翔設有資安質安中心資訊安全部，推動公司資訊安全各項業務，組織設有資安專責人員，負責各項資安各項工作之推動，且設有通報流程，使組織人員隨時掌握各項資安事件，而委員會則提供各項資訊安全推動建議。

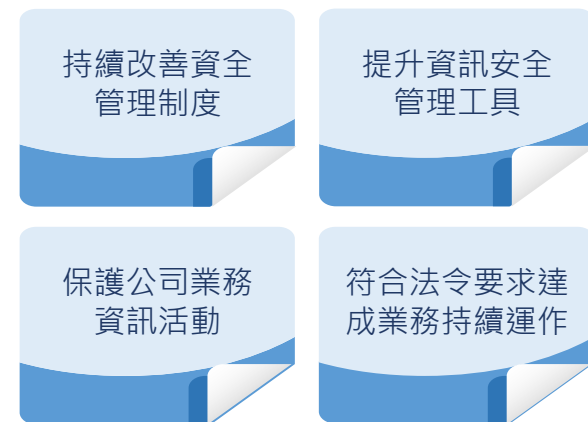
而在風險管理方法上，採以PDCA做為資安風險管理循環，以保持資訊安全可以不斷精進，確保整體管理系統之有效性。



## 資訊安全政策

依據資安政策之目標，展開亞翔對資安管理方法：

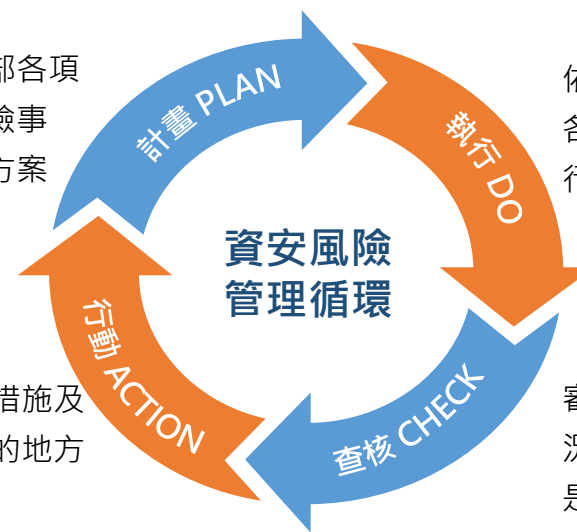
1. 資安質安中心進行單位
2. 管理循環
3. 資安管控措施
4. 訓練及演練



## 風險管理

統計調查內外部各項資安威脅及風險事項，擬定改善方案

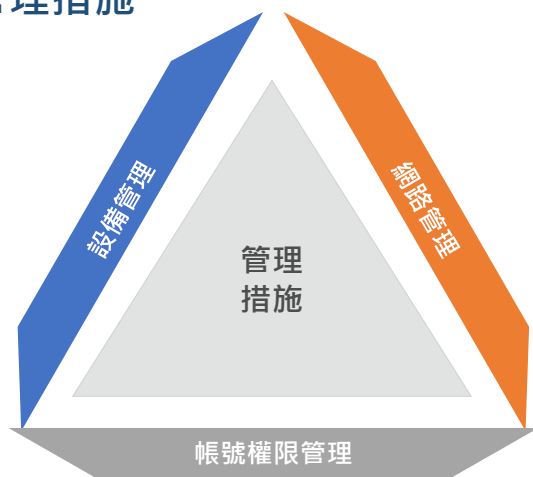
改善各項防控措施及管理制不足的地方



依據計畫方案執行各項防控措施及例行性管理流程

審查各項措施執行情況，以及檢討管理制度是否達成預期成果

## 管理措施



### ● 設備管理

所有資訊設備皆納入管理，重要設備納入機房管制，並設有監控措施，隨時掌握情況，另重要資料都定時備份，且安裝防駭保護。

### ● 網路管理

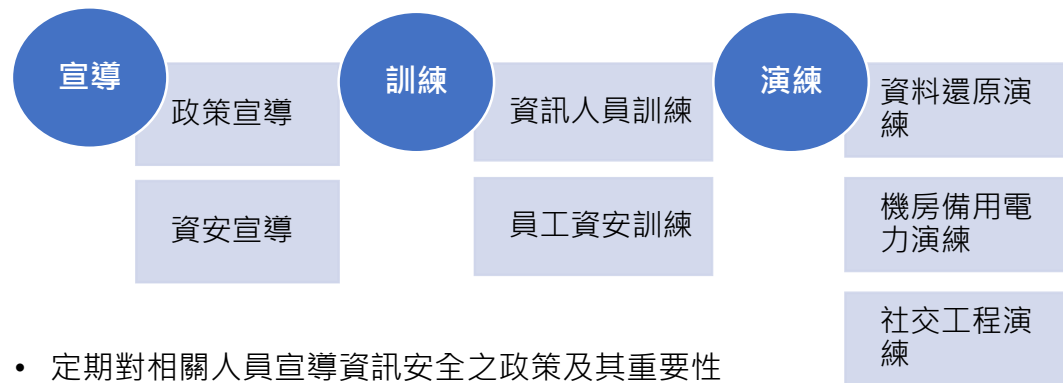
設有先行防火牆，且管制網路服務，以防未經授權之存取，郵件設有過濾管制強化郵件安全。

### ● 帳號權限管理

各項帳號集中管理，並賦予合理之權限，且定期審查其權限是否合理，重要資料皆納入文件加密以防外洩。

- 機房/資產管制** 機房設有門禁管制及CCTV監視進出人員。建立資訊電腦設備清單並定期維護及盤點。
- 記錄儲存** 儲存各項事件存取記錄備查。監控網路設備及伺服器運作情況。
- 資料備份** 設備上重要資料定時進行備份。
- 防駭保護** 資訊設備安裝進階EDR、XDR防駭保護。
- APT 防火牆** 區隔內外部網路，針對外部攻擊進行防禦。
- 網路服務存取管制** 管制非允許之網路禁止連線。
- 郵件閘道過濾管制** 防禦垃圾及釣魚郵件，掃描郵件是否含有病毒，強化郵件防偽。
- 特權帳號管制** 特權帳號集中管制並定期變更，防止密碼外洩。
- 使用者帳號低授權** 預設為最小權限，有需求再申請更動。人員離職或異動時通知權限變更。
- 文件加密** 所有資訊活動流通之文件自動加密。

## 資訊安全訓練及演練



- 定期對相關人員宣導資訊安全之政策及其重要性
- 定期針對同仁進行教育訓練
- 資訊人員定期參加各項資安教育訓練及研討會，吸收最新之技術資訊，適時運用於資安管理上
- 定期執行資料備份還原演練，確認資料之可用性、有效性
- 定期執行機房備用電力演練，確保公司資訊作業之運作
- 定期執行社交工程演練，增加員工對郵件詐騙之警覺性

| 宣 導 項 目 |          | 2022  | 2023 | 2024  | 2025 |
|---------|----------|-------|------|-------|------|
| 宣 導     | 政策宣導     | 6次    | 6次   | 6次    | 6次   |
|         | 資安宣導     | 480人  | 483人 | 485人  | 514人 |
| 訓 練     | 資訊人員訓練   | 50小時  | 22小時 | 436小時 | 64小時 |
|         | 員工資安訓練   | 100小時 | 31小時 | 36小時  | 18小時 |
| 演 練     | 資料還原演練   | 2次    | 2次   | 2次    | 2次   |
|         | 機房備用電力演練 | 2次    | 2次   | 2次    | 2次   |
|         | 社交工程演練   | 2次    | 4次   | 4次    | 2次   |
|         | 資安宣導     | 2次    | 4次   | 6次    | 6次   |

## 資安管理成效

為強化公司整體資訊安全意識與防護能力，公司持續推動資訊安全教育訓練與宣導活動，透過電子郵件、公司季刊及內部溝通平台等多元管道，分享最新資安趨勢、常見網路攻擊手法與防範措施。內容涵蓋密碼管理、釣魚郵件辨識、資料保護及安全使用資訊設備等主題，協助同仁提升日常作業中的資安敏感度與應變能力。同時藉由案例說明與實務提醒，讓員工了解資訊安全與企業營運之重要關聯，進而落實於日常工作行為中，逐步建立全員參與資訊安全文化，降低資安風險並確保公司資訊資產之安全。

- 2025年外部、內部未發生資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件投訴事件。

| 關鍵目標                     | KPI | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 短中長期目標 |      |      |
|--------------------------|-----|-------|-------|-------|--------|------|------|
|                          |     |       |       |       | 2026   | 2028 | 2030 |
| 監管機關投訴事件                 | ≤ 3 | 0     | 0     | 0     | ≤ 3    | ≤ 1  | ≤ 0  |
| 經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件     | ≤ 1 | 0     | 0     | 0     | ≤ 1    | ≤ 1  | ≤ 0  |
| 公司內部未認定之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件 | ≤ 1 | 0     | 0     | 0     | ≤ 1    | ≤ 1  | ≤ 0  |

## 季刊



駭客破解密碼的方法層出不窮，這些攻擊手法幾乎無法提供有效保護，企業必須採取強化的帳號安全措施。

這期季刊探討主題有：

- 一、推動強密碼政策
- 二、教育員工安全意識
- 三、監控異常登入行為
- 四、提高管理層對密碼安全的重視



駭客只要複製企業常用Wi-Fi名稱，就能架設外觀幾可亂真的「惡意雙胞胎」，誘使員工連線，進而攔截資料、植入惡意程式，甚至滲透企業內網。

這期季刊探討主題有：

- 一、假冒SSID：企業資安的漏洞
- 二、企業應警覺三大風險
- 三、真實案例警示企業
- 四、防範假冒SSID的關鍵對策
- 五、員工是第一道也是最脆弱防線
- 六、結論：資安策略不可忽視無線網路

## 風險管理 GRI 2、GRI 3

公司建立有風險管理政策及程序，強化營運韌性並支持永續發展。

### 政策目標

公司依循2025年營運策略與目標及工程產業特性，制定風險管理政策，透過系統化辨識、評估、監控與改善，控管策略、營運、專案執行、財務、法規遵循、資訊安全、環境及職業安全等風險，同時把握市場機會，確保資源有效配置並創造長期價值。

### 管理架構

組織內部質安中心統籌各單位業務風險辨識、評估與管控制定KPI，並透過跨部門協作，將風險管理融入專案生命週期，風險管理架構由永續發展委員會統籌，涵蓋政策規劃、執行監督與持續改善，審閱組織目標及執行情形向董事會匯報，提升治理透明度。保護股東、員工、夥伴與客戶權益。

### 運作程序

各單位每年執行風險評估，結合策略目標與外部變化（如氣候變遷、地緣政治），訂定KPI與監控指標。2025年召開兩次管理審查會議，檢討制度、績效與改善計畫。

### 成效與優化

透過制度化流程與回饋機制，風險管理不僅防範不利事件，更轉化為策略工具，提升競爭力。未來持續優化，如強化資安演練、法遵審查與智能監控，確保工程專案穩健執行。



## 風險鑑別 | 因應對策 | 目標管理成效



| 類別         | 風險項目          | 風險內容         | 因應對策   | 目標              | 短期              | 中期  | 長期 | 管理成效 |    |
|------------|---------------|--------------|--|-----------------|-----------------|-----|----|------|----|
| 策略暨營運風險    | 市場風險          | 1.業務經營領域不夠多元 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 新領域擴展與潛力客戶開發</li> <li>• 營運績效提昇</li> </ul> | • 簽約目標          | √               | √   |    | 達標   |    |
|            |               | 2.核心價值與競爭力流失 | • 推動工作優化與知識管理  | • 請購單審查         | √               |     |    | 未達標  |    |
|            |               |              |  | • 請購單上線         | √               |     |    | 達標   |    |
|            |               |              |  | • 系統功能開發        |                 |     | √  | 未達標  |    |
|            |               |              |  | • APP功能開發       | √               |     |    | 達標   |    |
|            |               |              |  | • 管理工具導入評估      | √               |     |    | 達標   |    |
|            |               |              |  | • 強化核心能力與鞏固競爭優勢 | • 證照時效性         | √   |    |      | 達標 |
|            |               |              |  |                 | • 建立Revit族庫     |     |    | √    | 達標 |
|            |               |              |  |                 | • 建立Revit作業規則   |     |    | √    | 達標 |
|            |               |              |  |                 | • 優化外掛工具        |     |    | √    | 達標 |
|            |               | 3.技術人才短缺與斷層  | • 強化員工培訓和推動產學合作  | • 員工適性訓練        |                 |     | √  | 未達標  |    |
|            |               |              |  | • 提升員工向心力       | • 促進離職率降低       |     | √  | 未達標  |    |
|            |               |              |  |                 | • 關懷新進同仁問題處理及回饋 |     | √  | 達標   |    |
|            |               |              | • 多面向職能養成  | • 季刊如期發行        |                 |     | √  | 達標   |    |
|            |               |              |  | • 人力增補額         |                 |     | √  | 達標   |    |
|            |               |              |  | • 工作輪調機制        |                 |     | √  | 達標   |    |
| • 識圖點料能力測驗 |               |              |  |                 | √               | 未達標 |    |      |    |
|            | • 專業技能培訓及取得證照 |              |  | √               | 達標              |     |    |      |    |

註：短期 1年，中期 3年，長期 5年以上

(續)



| 類別   | 風險項目       | 風險內容  | 因應對策                            | 目標           | 短期 | 中期  | 長期 | 管理成效 |    |
|--|------------|---|---------------------------------|--------------|----|-----|----|------|----|
| (續) 策略暨營運風險  | (續) 市場風險   | 4. 勞動人力不足   | • 與供應商事前計畫、工期共識、重視工人、確實執行       | • 廠商評鑑合格率    |    |     | V  | 達標   |    |
|  |            |   | • 開發勞務供應商資源                     | • 每月開發新廠商數   | V  |     |    | 達標   |    |
|  |            | 5. 物料價格波動、工資上漲  | • 漲幅趨勢監控                        | • 預算執行準確率提高  | V  |     |    | 達標   |    |
|  |            |   | • 避險措施                          | • 請購變更率降低    | V  |     |    | 達標   |    |
|  |            |   |                                 | • 採發包績效提升    | V  |     |    | 達標   |    |
| 財務風險   | 信用風險       | 1. 客戶未履行契約付款條件  | • 確實執行客戶信用調查                    | • 應收帳款催收提升   | V  |     |    | 達標   |    |
|  |            |   | • 留意客戶市場及營運情形                   |              |    |     |    |      |    |
|  |            | 2. 供應商可能因體質不佳或其他因素，導致中止履約，致使公司有損失風險                         | • 異常情事持續未解決即評估風險程度為重大性與真實性，逐級通報 | • 廠商評鑑不合格數降低 | V  |     |    |      | 達標 |
|  |            |   | • 確實執行供應商信用評鑑                   |              |    |     |    |      |    |
|  |            | 3. 除了不可抗力因素影響，發生偶發事件如：內部作業疏失、舞弊事件、訴訟事件、信譽受損等影響公司股價或致使公司財務損失 | • 隨時留意供應商管理、財務及工作安排             | • 違反法令及裁罰零事件 | V  |     |    |      | 達標 |
|  |            |   | • 工作優化與知識管理                     |              |    |     |    |      |    |
| • 發生重大事件應立即逐級通報，有涉及通報主管機關之情事，即時通報財會處依法發布重大訊息呈報董事長及總經理核閱後，向董事會報告。 |            |   |                                 |              |    |     |    |      |    |
| • 調帳筆數降低   |            |   |                                 |              |    |     |    |      |    |
|  | • 電匯款取消更正數 | V   |                                 |              |    | 未達標 |    |      |    |
|  |            |   | V                               |              |    | 達標  |    |      |    |
|  |            |   | V                               |              |    | 達標  |    |      |    |

註：短期 1 年，中期 3 年，長期 5 年以上

(續)



| 類別                   | 風險項目              | 風險內容                             | 因應對策   | 目標                     | 短期 | 中期 | 長期 | 管理成效 |
|----------------------|-------------------|----------------------------------|--|------------------------|----|----|----|------|
| 危害性風險                | 氣候變遷風險            | 高溫酷熱及強降雨等極端氣候所造成資產減損、人員安全危害      | • 詳細請見第3章永續治理  |                        |    |    |    |      |
|                      | 資訊安全風險            | 企業資訊威脅日益增高                       | • 強化資安風險防禦與應變能力  | • 資安宣導                 | √  |    |    | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 社交工程演練               | √  |    |    | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 資料庫與檔案還原測試           | √  |    |    | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 機房UPS與發電機測試          | √  |    |    | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 重新建置台南機房電力與空調        | √  |    |    | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 建置網路隔離區              | √  |    |    | 達標   |
|                      | 職業災害之損失及影響        | 發生偶發重大事件如：死亡工安事故致使財務損失、影響股價或信譽受損 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵守法令及公司內控制度</li> <li>• 降低職安災害之預防</li> <li>• 維護安全環境</li> <li>• 發生偶發重大事件應立即逐級通報，有涉及通報主管機關之情事即時通報財會處依法發布重大訊息，呈報董事長及總經理核閱後向董事會報告</li> </ul> | • 急救人員培訓               | √  | √  | √  | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 專案工安罰款               | √  | √  | √  | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 全年度所有專案公部門機關開立的告發單案件 | √  | √  | √  | 達標   |
|                      |                   |                                  |  | • 失能傷害嚴重率(ISR)≤23      |    |    |    | 未達標  |
|                      |                   |                                  |  | • 傷害頻率(IFR)≤2.5        | √  | √  | √  | 未達標  |
|                      |                   |                                  |  | • 死亡人數(FATAL)=0        |    |    |    | 達標   |
| • 專案巡查暨輔導            |                   |                                  |  | √                      | √  | √  | 達標 |      |
| • 廠區不定期查核、異常處理全數改善結案 | √                 | √                                | √  | 達標                     |    |    |    |      |
|                      | • 作業環境每半年檢測CO2、噪音 | √                                | √  | √                      | 達標 |    |    |      |

註：短期 1年，中期 3年，長期 5年以上

(續)



| 類別        | 風險項目           | 風險內容                                   | 因應對策   | 目標  | 短期 | 中期 | 長期 | 管理成效 |
|-----------|----------------|--|--|---|----|----|----|------|
| (續) 危害性風險 | 天災或其他偶發重大事件    | 發生不可抗力之天然或偶發事件如：區域性暴雨、淹水、地震、病毒疫情衝擊及影響等 | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵守及演練緊急應變管理</li> <li>病毒疫情衝擊及影響強化防疫措施與管理、減緩疫情影響</li> <li>發生天災或偶發重大事件，立即成立緊急應變小組，處理結果逐級通報，有涉及通報主管機關之情事，即時通報財會處依法發布重大訊息，呈報董事長及總經理核閱後，向董事會報告</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>緊急應變計畫及消防演練2次</li> <li>防疫期間與衛生福利部疾病管制署同步發佈通告規範，並執行相關因應措施</li> <li>發生偶發重大事件致使財務損失一百萬元以上，影響公司股價或信譽受損等</li> </ul> | V  |    |    | 達標   |
| 法遵風險      | 未能即時掌握最近法令     | 未能即時掌握或導入最新法令，導致設計、施工或營運不符規定，產生罰鍰或停工風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立「法規鑑別與更新機制」至少一年盤點一次</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規更新資訊100%掌握</li> </ul>  | V  |    |    | 達標   |
|           | 工程執行不符法規風險     | 施工或設計未依相關法規或核准圖說執行，導致查驗不合格、需改善甚至罰款     | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立標準作業流程與查核機制</li> <li>強化監造與品質稽核</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>零重大違規</li> <li>污廢水排放檢測依法規檢測2次/年</li> <li>廢棄物清運量少於12噸/年，且依法申報</li> </ul>  | V  |    |    | 達標   |
|           | 證照 / 申報不實或逾期風險 | 專業技師證照、施工許可、環保等申報未依規定申請、更新或申報錯誤，導致違規   | <ul style="list-style-type: none"> <li>導入數位化管理平台</li> <li>明確權責分工</li> <li>定期內部稽核與抽查</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>證照有效率100%</li> <li>零違規裁罰事件</li> </ul>  | V  |    |    | 達標   |

註：短期 1年，中期 3年，長期 5年以上

# 3 永續環境

- 63 氣候治理與行動
- 68 綠色工程實踐
- 84 溫室氣體盤查
- 90 水資源管理
- 92 排放管理
- 94 廢棄物管理



## ■ 企業精神

技術創新與環境保護相輔相成  
是推動社會進步的關鍵

## ■ 文化結構

強調環保意識，推動節能技術應用

## ■ 能源管理

| <u>碳排放量</u>   | <u>強度</u> |
|---------------|-----------|
| 範疇一減量 17.51 % | 減量 79.0 % |
| 範疇二減量 9.14 %  | 減量 74.6%  |

## 氣候治理與行動 GRI 201-2

亞翔深知氣候變遷將對組織持續營運帶來重大衝擊風險，因此自2022年永續報告書起，即導入國際金融穩定委員會（FSB）成立之氣候相關財務揭露小組所發布「氣候相關財務揭露」（TCFD），作為規劃與管理氣候變遷相關風險與機會的框架，並每年追蹤全球環境趨勢，持續檢視與調整策略。

## 氣候變遷情境分析 – 因應增溫2°C之挑戰與機會

為積極因應氣候變遷帶來的風險與機會，以情境分析方法預測未來發展路徑。假設2050全球淨零目標未能達成，導致本世紀末全球氣溫升幅達2°C，亞翔針對此情境制定短、中、長期風險管理與機會因應規劃。作為施工承攬服務業者，亞翔的主要角色在於配合客戶推動永續與節能目標，例如協助取得綠建築標章，依客戶需求提供統包整合服務。因此本公司之策略重點以「支援客戶達成永續目標」及「確保自身營運韌性」為雙軌方向，透過工程設計優化、施工管理與系統整合能力，降低氣候相關風險，同時掌握低碳與節能工程所帶來的發展機會，相關規劃說明如下表所示。

| 情境項目 |          | 情境描述 (增溫2°C)                          | 短期 (至2030年)<br>全球溫排未有效控制  | 中期 (至2040年)<br>全球溫排未有效控制  | 長期 (至2050年)<br>全球溫排未有效控制   |
|------|----------|---------------------------------------|---|---|--|
| 風險   | 轉型風險     | <b>碳定價與法規加嚴</b><br>-碳稅上漲，工程合約碳門檻提升    | <ul style="list-style-type: none"> <li>相關採購成本與能源費用增加</li> <li>國內外加大碳費徵收</li> <li>配合客戶碳門檻，於投標階段提供碳排放試算與低碳材料選項</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>相關成本增加</li> <li>再提高碳費徵收</li> <li>支援客戶低碳合約，優先採用低碳材料</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>因碳費再提高，而增加節能管控</li> <li>成為客戶淨零轉型夥伴，提供碳中和施工驗證服務</li> <li>透過低碳施工降低客戶碳費負擔</li> </ul> |
|      | 實體風險     | <b>極端天氣增加</b><br>-颱風、洪水頻率上升，影響工地安全與延宕 | <ul style="list-style-type: none"> <li>高雨量地區工程延宕</li> <li>供應鏈中斷</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>配合客戶氣候韌性要求，於高風險區域工地有防洪排水、降溫設備與緊急應變計畫</li> <li>投標階段做氣候韌性評估</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>提升施工設備韌性，採用防水抗震機具與材料</li> <li>與客戶協商氣候延遲條款，降低賠償風險</li> </ul>                       |
| 機會   | 綠色基礎設施需求 | <b>綠色基礎設施需求</b><br>-節能建築訂單成長          | <ul style="list-style-type: none"> <li>支援客戶綠建築標章，提供設計、施工評估</li> <li>累積綠建築施工經驗</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立綠建築施工團隊，開發節能專業服務能力</li> <li>協助客戶取得綠標加分項目</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>區域綠建築施工專家，支援客戶跨國綠建築專案</li> <li>建立綠建築施工最佳實務資料庫</li> </ul>                          |
|      | 再生能源整合   | <b>再生能源整合</b><br>-太陽能、儲能需求            | <ul style="list-style-type: none"> <li>2°C路徑下，客戶加速綠電採購，機電系統整合機會增大</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>配合客戶綠電要求，取得施工資格</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>擴大綠電施工能力，開發太陽能+儲能整合施工方案</li> <li>支援客戶綠電自給率目標</li> </ul>                           |

## 依情境分析結果，氣候相關風險與機會衝擊範圍，對財務之可能影響、因應措施與管理成效

參考TCFD建議的氣候相關風險、機會和財務影響構面，建立亞翔氣候相關風險與機會對財務之可能影響分析

| 風險 / 機會 | 影響時程<br>(短、中、長) | 議題類別    | 衝擊範圍  | 可能影響程度<br>(低、中、高) |    | 因應措施  | 管理成效   |
|---------|-----------------|---------|---|-------------------|----|---|--|
|         |                 |         |   | 內部                | 外部 |   |  |
| 轉型風險    | 短               | 政策和法規加嚴 | 法規制度成熟，監管趨嚴，須全面落实：<br>因應法規能力增加、委外費用增加、<br>碳成本增加、設備與技術投資增加、<br>營運彈性受限、因應法規能力增加 | 中                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>確實追蹤法規資訊，維護內部管理機制，降低違規與罰款風險</li> <li>碳盤查與管理制度持續維護，優化溫室氣體管理能力</li> <li>提前評估專案法規要求，納入設計與施工規劃</li> <li>強化內部教育訓練，提升法規智識與執行能力</li> </ul>  | 建立有法規更新管理機制，2025年沒有發生違規及罰款情事                         |
|         |                 | 市場成本增加  | 隨著低碳材料、設備與供應鏈要求提高，市場整體成本上升：<br>採購成本增加、營運成本增加、毛利率下<br>滑、增加競爭壓力                 | 中                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>維護採購與合格供應商名單，特別是綠色供應，強化成本與品質控管</li> <li>持續關注低碳材料與設備市場趨勢，提升採購彈性</li> <li>建立策略性採購與長期合作機制，降低價格波動風險</li> <li>於投標與報價階段合理反映綠色成本，提升成本轉嫁能力</li> <li>優化設計、施工技術，降低全生命週期成本</li> </ul> | 調整投標、採購策略及設計、施工優化措施，2025年有效控管成本波動並維持專案毛利穩定           |
|         |                 | 技術服務提高  | 在低碳與綠建築需求快速提升，需強化設計整合能力、提升節能技術與數位工具：<br>資本支出增加、營運成本增加、毛利減少、得標機會增加             | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>強化機電整合與節能設計能力，提升專案技術附加價值</li> <li>建立內部技術標準與知識庫，降低對外部顧問依賴</li> <li>持續辦理專業訓練與證照取得，提升人員低碳技術能力</li> <li>熟練數位化工具，提升設計效率與施工精準度</li> <li>與設備商及技術廠商合作，掌握最新節能技術應用</li> </ul>        | 設計工具標準化、外掛工具再優化與技能培訓<br>2025年簽約、在建工程、完工案件及金額都較上一年度攀升 |
|         | 中               | 政策和法規加嚴 | 各國加速推動減碳政策、政府對能效標準與揭露要求：<br>因應法規能力增加、委外費用再增加<br>碳成本列入常態成本、行政與管理成本上升、違規風險成本增加  | 中                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>確實追蹤法規資訊，維護內部管理機制，降低違規與罰款風險</li> <li>碳盤查與管理制度持續維護，優化溫室氣體管理能力</li> <li>提前評估專案法規要求，納入設計與施工規劃</li> <li>強化內部教育訓練，提升法規智識與執行能力</li> </ul>  | 持續維護法規更新管理機制   |

(續)

| 風險 / 機會 | 影響時程<br>(短、中、長) | 議題類別    | 衝擊範圍   | 可能影響程度<br>(低、中、高) |    | 因應措施  | 管理成效   |
|---------|-----------------|---------|--|-------------------|----|---|--|
|         |                 |         |  | 內部                | 外部 |   |  |
| 轉型風險    | 中               | 市場成本增加  | 市場逐步成熟，低碳成本趨於合理，但競爭壓力增加：<br>成本逐步穩定、綠色市場價格機制逐漸能接受、利潤逐漸穩定、供應鏈分化          | 中                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>維護採購與合格供應商名單，特別是綠色供應，強化成本與品質控管</li> <li>持續關注低碳材料與設備市場趨勢，提升採購彈性</li> <li>建立策略性採購與長期合作機制，降低價格波動風險</li> <li>於投標與報價階段合理反映綠色成本，提升成本轉嫁能力</li> <li>優化設計、施工技術，降低全生命週期成本</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立彈性成本調整機制</li> <li>提升專案整體效能與技術標準化</li> </ul> |
|         |                 | 技術服務提高  | 技術能力逐步成熟，市場逐漸將低碳能力視為基本門檻：<br>成本結構優化、毛利逐漸回升、市場競爭壓力增加、營收成長               | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>強化機電整合與節能設計能力，提升專案技術附加價值</li> <li>建立內部技術標準與知識庫，降低對外部顧問依賴</li> <li>持續辦理專業訓練與證照取得，提升人員低碳技術能力</li> <li>熟練數位化工具，提升設計效率與施工精準度</li> <li>與設備商及技術廠商合作，掌握最新節能技術應用</li> </ul>        | 與時俱進、完善設計工具標準化、外掛工具再優化與技能培訓  |
|         | 長               | 政策和法規加嚴 | 淨零相關法規全面制度化，市場高度規範：<br>因應法規能力再提高、委外費用及碳成本列為固定支出、資產減損風險、長期投資壓力、財務逐漸穩定   | 中                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>確實追蹤法規資訊，維護內部管理機制，降低違規與罰款風險</li> <li>碳盤查與管理制度持續維護，優化溫室氣體管理能力</li> <li>提前評估專案法規要求，納入設計與施工規劃</li> <li>強化內部教育訓練，提升法規智識與執行能力</li> </ul>  | 持續維護法規更新管理機制   |
|         |                 | 市場成本增加  | 低碳已成市場標準，成本結構與商業模式完成轉型：<br>低碳採購成為常態、碳成本為固定支出、具有採購優勢者可壓低成本、未跟上低碳市場有落後風險 | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>維護採購與合格供應商名單，特別是綠色供應，強化成本與品質控管</li> <li>持續關注低碳材料與設備市場趨勢，提升採購彈性</li> <li>建立策略性採購與長期合作機制，降低價格波動風險</li> <li>於投標與報價階段合理反映綠色成本，提升成本轉嫁能力</li> <li>優化設計、施工技術，降低全生命週期成本</li> </ul> | 持續精進綠能與永續成本與收益管理能力   |
|         |                 | 技術服務提高  | 在淨零轉型趨勢下，技術能力成為企業存續關鍵：<br>低碳、高效能工程成為主要收入來源、有競爭優勢、長期財務穩健提升企業價值          | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>強化機電整合與節能設計能力，提升專案技術附加價值</li> <li>建立內部技術標準與知識庫，降低對外部顧問依賴</li> <li>持續辦理專業訓練與證照取得，提升人員低碳技術能力</li> <li>熟練數位化工具，提升設計效率與施工精準度</li> <li>與設備商及技術廠商合作，掌握最新節能技術應用</li> </ul>        | 與時俱進、完善設計工具標準化、外掛工具再優化與技能培訓  |

(續)

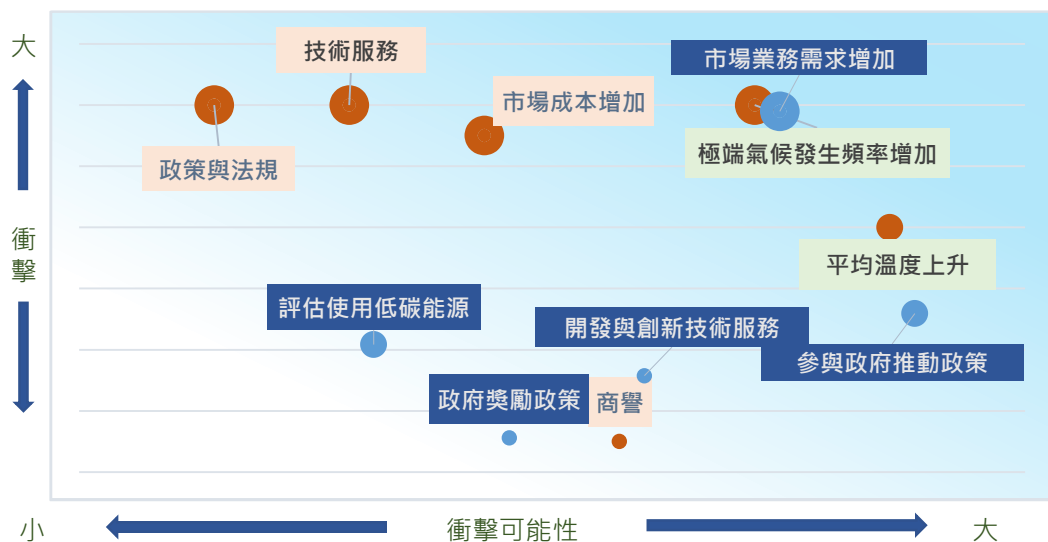
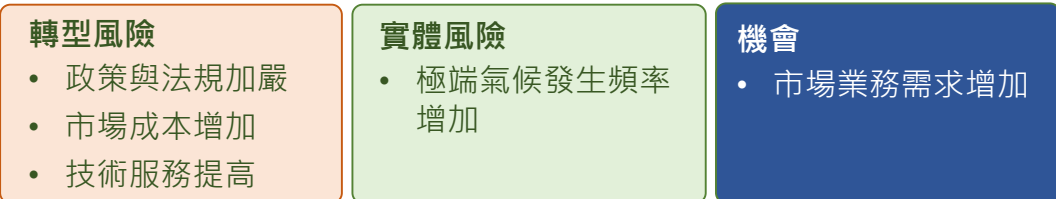
| 風險 / 機會 | 影響時程<br>(短、中、長) | 議題類別       | 衝擊範圍   | 可能影響程度<br>(低、中、高) |    | 因應措施   | 管理成效  |
|---------|-----------------|------------|--|-------------------|----|--|---|
|         |                 |            |  | 內部                | 外部 |  |   |
| 實體風險    | 短               | 極端氣候發生頻率增加 | 極端氣候發生頻率提升，對施工與營運造成直接影響：<br>施工延宕成本增加、修復與維護成本增加、保險費用增加、工作效率下降 | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>精進氣候風險評估機制，納入施工計畫與工期安排</li> <li>確實設置工地防災設施與應變措施演練</li> <li>適當調整施工工序與工法，降低氣候對工程影響</li> <li>建立供應鏈備援機制，降低材料延誤風險</li> <li>檢討與優化保險配置以分散風險</li> </ul> | 2025年未發生因天氣事件而交期延遲影響工進情事  |
|         | 中               | 極端氣候發生頻率增加 | 氣候衝擊程度增加且具有不確定性：<br>營運成本持續上升、供應鏈中斷風險、投標風險提高、高風險區域保險條件更嚴格     | 低                 | 高  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>優化施工與營運成本控管</li> <li>強化供應鏈與投標策略韌性</li> </ul>       |
|         | 長               | 極端氣候發生頻率增加 | 極端氣候成為常態，對營運與資產造成影響：<br>資產損失、營運中斷、需投入氣候韌性設計、防災工程與技術升級        | 低                 | 高  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>對氣候韌性設計與防災工程持續與時俱進</li> <li>提升技術與資產管理策略</li> </ul> |
| 機會      | 短               | 市場需求增加     | 在節能減碳與綠建築需求快速成長下：營收成長機會增加、為滿足客戶需求，需投入人力與技術                   | 低                 | 高  | <ul style="list-style-type: none"> <li>積極配合客戶取得綠建築標章與節能目標</li> <li>提升機電統包與系統整合能力，擴大承攬高規格專案機會</li> <li>建立綠色工程實績案例，強化市場競爭力</li> <li>維護客戶合作關係</li> <li>持續投入節能與智慧化工程技術，提升服務附加價值</li> </ul> | 2025年營收及EPS較上一年度攀升  |
|         | 中               | 市場需求增加     | 低碳需求成為市場主流，專業能力差異逐漸顯現：營收穩定成長、外商及高標準客戶增加                      | 低                 | 高  |  | 持續精進專業知識管理與人才培訓制度，差異化服務能力明顯   |
|         | 長               | 市場需求增加     | 淨零轉型完成，低碳需求制度化：營收穩定、有競爭優勢、企業價值提升                             | 低                 | 高  |  | 投入研發與智慧化解決方案，保持技術領先   |

## 依情境分析結果，氣候相關風險與機會對財務之可能影響

### 風險與機會之矩陣圖

亞翔在工程承攬產業運營中，氣候變遷相關之風險與機會類型影響相對穩定，主要涵蓋法規政策變動、極端氣候對施工期程之影響及低碳轉型帶來之市場需求。各年度評估結果顯示，風險與機會類型未有重大變動，惟仍持續滾動檢討與強化因應措施，以確保營運穩健與永續發展。

#### 4項重大風險、1項機會



## 氣候變遷治理、策略、風險管理、指標和目標



| 核心要素  | 揭露事項構面   |
|-------|--|
| 治理    | <p>董事會監督流程</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>永續發展委員會每年至少一次向董事會報告相關議題</li> <li>對重大議案，隨時呈報董事長</li> </ul> <p>管理階層評估過程之角色</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各單位將有關治理、經濟、環境、社會、人權等議題之發展投入，與關注外部趨勢，設定內部KPI，定期檢視執行情形；由總經理召集管理審查會議，檢視與檢討目標執行成效</li> </ul>  |
| 策略    | <p>鑑別短中長期風險與機會</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>藉由氣候情境分析，鑑別短中長期風險與機會</li> <li>依鑑別之風險與機會評估對財務之可能影響程度</li> </ul> <p>氣候風險與機會對組織之衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別出可能對財務影響較大的風險，依情境規畫因應策略</li> <li>對未來發展有機會項目，規畫逐步投入</li> </ul> <p>情境分析</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>轉型風險：2050年淨零目標未能有效控制之政策法規加嚴</li> <li>實體風險：全球未有效控制增溫2°C，造成極端氣候對工程施工履約之衝擊</li> <li>機會：低碳需求成為市場主流，市場需求增加</li> </ul> |
| 風險管理  | <p>風險鑑別及評估流程：永續發展委員會組員討論與定焦相關風險議題</p> <p>管理流程：所鑑別重大風險的管理結果，向永續發展委員、董事會報告，揭露於主管會議與揭露於永續報告書</p>  |
| 指標和目標 | <p>評估指標達成：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>針對攸關氣候變遷之重大主題，設定短中長期規畫目標，於次年度檢視達成情形</li> <li>溫室氣體盤查結果，依類別設定減量目標</li> </ul> <p>溫室氣體盤查與風險回應</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>盤查汐止、新竹及台南辦公室排放量</li> <li>針對各排放量源檢視是否可能有財務重大影響風險</li> </ul> <p>目標設定及定期追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>揭露範疇一、二、水資源及廢棄物排放量及設定減量目標，每年度追蹤。(詳見 <a href="#">溫室氣體盤查</a> 章節)</li> </ul>                                 |

## 綠色工程實踐

### 專案管理系統

在工程產業中，專案管理的生命週期將承攬管理與職業安全衛生管理深度融合的動態過程。透過標準化的 P-D-C-A 循環，我們建構出一套如同工程導航的嚴密體系，以這套體系核心精神推進：

**事前計畫：**在專案初期即啟動風險評估與廠商遴選，篩選出具備無職災證明且信用良好的合作夥伴。

**工前共識：**在交付承攬時，透過書面實施危害告知，並藉由協議組織會議與各級承攬人達成安全衛生管理計畫的共識。透過 BIM 技術進行工序模擬，預先排除設計衝突。

**重視工人：**我們視『人』為最珍貴資產，落實進場管制、教育訓練與健康風險管理，確保每位進入工地的勞工皆具備防護意識與健康的體質。

**確實執行：**落實每日施工安全循環，包含每日工具箱會議、危害告知及作業前檢點，確保每一項高風險作業皆在嚴格監督下「一次做對」。

**全員工安：**各環節緊密銜接，工程才能安全、準確地達到「零職災」與「高品質」的目標。



## 電子管理系統

亞翔透過營運流程電子化，整合人資、設計、採購、施工與專案管理系統，降低人工時並提升資訊同步效率，強化團隊協作與競爭力。同時導入REVIT分析等技術，優化設計與施工品質，並有效減少環境衝擊。此外，規劃國際版ERP系統，提升專案自動化與資源配置能力，強化跨國專案管理與全球市場競爭優勢。

### 核心決策層：驅動戰略執行

提供高階決策數據支持



EIS (企業資訊系統)

### 營運管理報表

### 營業骨幹層：穩固企業基石

#### SAP

整合SAP與策略數據支持



ERP (企業資源規畫)

#### POMS (專案營運管理)

整合SAP與POMS，確保流程標準化

### 執行與應用層：優化作業效率

#### NewOA (電子簽核平台)

提供電子簽核與專案管理平台



#### Autodesk REVIT (建築資訊建模)

進行專案執行與建模

### 支援溝通層：強化互動與穩定

#### Goinfo (資訊平台)

確保技術支援與即時資訊傳遞



#### 系統問題反應機制

提供即時問題排除與反饋管道

## 工程智識管理培訓

在2025年工程智識課程中，積極推動綠色工程實務培訓，透過標準課程與專案客製化訓練，讓同仁立即應用於工作中，強化永續發展能力。

### 課程名稱

數據中心規劃與設計及施工應注意事項

工程法務相關

機電五大系統設備系統介紹與實務應用\_電力、弱電

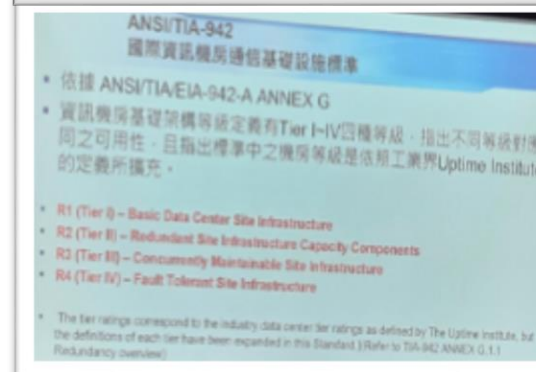
機電五大系統設備系統介紹與實務應用\_消防、給排水、空調

工程分包計畫及整體工期計畫管控

專案主管之成本管理

天花板施工及安全管理

### 數據中心規劃、設計及施工應注意事項



(續)



工程分包計畫及整體工期計畫管控



工程分包計畫及整體工期計畫管控

訓練主題:

- 1、編製專案分包及設備材料採購計畫
- 2、編製工程進度計畫
- 3、單系統施工計畫書案例介紹
- 4、針對進度計畫編製的態度

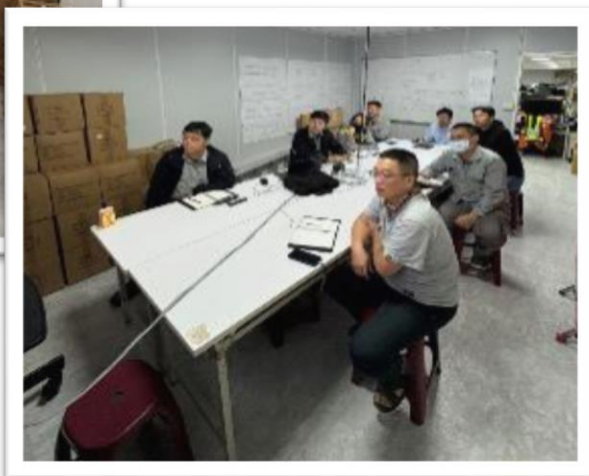
工程法務相關



工程法務相關

訓練主題:

- 1、淺談本票與支票
- 2、非訟程序及法院相關文書概述
- 3、工程合約爭議的案例分折



天花板施工及安全管理



(續)



機電五大系統設備系統介紹與實務應用



專案成本管理

透過實務導向培訓落實到工程現場，促成工期縮短、資源節約、安全提升及碳排降低。將技能直接運用於專案執行中，不僅提升工程效率，也強化低碳與安全績效，確保專案效能與永續目標同步達成。



## 綠色採購發包



亞翔以綠色工程實踐為中心，符合建案當地建築法規、綠建築標章評定辦法、節能標章產品管理辦法等法規要求，並依客戶規範優化設計與施工，實現客戶營運節能減碳目標。

### 法規遵循與客戶導向設計

履約各階段嚴格對照當地法令與節能政策，對供應商執行事前計畫、工前共識會議，重視工人安全與權益，施工中落實環境影響評估指標管理。透過專業溝通，建議客戶選用高效設備材料，降低運轉能耗，助力營運達淨零碳排標準。

### 綠建材與永續物料策略

物料及施作材料採用客戶規範建材，有放射性污染證明及SGS檢驗合格環保產品，例如吸音棉。工務所導入環境部綠色節能標章、FSC™森林認證、台灣碳足跡標章回收紙張，減少碳排放量。

結合工程智識課程，如數據中心設計、機電五大系統節能應用等，強化同仁綠色施工能力，對應GRI 301、305準則與SDGs目標9、12。施工階段導入BIM模擬優化工期，實現減少能源浪費。



綠建材標章

## 工程技術分享與傳承

在綠色技術應用推動過程中，工程技術的分享與傳承扮演關鍵角色。亞翔長期重視工程經驗的累積與知識延續，自2008年起持續發行企業季刊，透過制度化的知識管理機制，將各類工程案例、技術應用及實務經驗加以整理與傳遞。藉由此多元交流平台，不僅讓集團內部同仁能即時掌握最新技術趨勢與工程實務作法，亦作為持續學習與專業精進的重要資源，同時完整保存企業發展歷程中的寶貴經驗與技術資產。

此外，季刊亦主動提供予各大專院校及相關專業團體，促進產學交流與知識共享，讓學術理論與工程實務得以相互驗證與深化，發揮更具體的社會影響力。

在2023年至2025年間，節能策略與綠色技術應用進行系統性整理與分享，涵蓋高效率設備運用、能源管理優化及低碳施工技術等內容，不僅展現企業在永續工程領域的實務成果，也進一步強化整體技術能量與市場競爭優勢。

| 研討主題                               |
|------------------------------------|
| 電流與溫度 噪音及振動的互動關係                   |
| 變壓器的振動和噪音                          |
| ○專案暨附設地下停車場新建工程分享                  |
| ○專案避雷接地工程分享                        |
| 能源績效量測驗證運算軟體開發                     |
| 應用BIM技術進行捷運界面整合以○專案為例              |
| 門禁管理系統介紹                           |
| 劇場燈光簡介                             |
| 電力品質和諧波防治的探討                       |
| 淺談○專案新設站體與板南線既有站體共構冷却水塔移設施工及相關注意事項 |

| 研討主題                |
|---------------------|
| ○專案室內體育館新建工程分享      |
| 氣冷式分離式冷氣安裝及保養概述     |
| 管路推進工法概述            |
| 高架地板監造要點暨常見問題防止再發對策 |
| 關山至山里車站鐵路雙軌及車站擴建案介紹 |
| ○專案揚水泵試車經驗分享        |
| 淺談○專案消防電架構及經驗分享     |
| 淺談自來水內線檢驗申請作業       |
| 淺談污水檢驗作業注意要點        |
| 淺談自來水用水設備審圖及設計作業    |
| 淺談泡沫滅火系統工程          |



## BIM技術應用

亞翔秉持持續發展理念，以BIM技術為核心相結合，顯著提昇了設計效率與施工水準，持續有效降低對空氣、水資源、電能及碳排等環境面的衝擊，更實現綠色環境與永續發展。



頂棚管路佈置

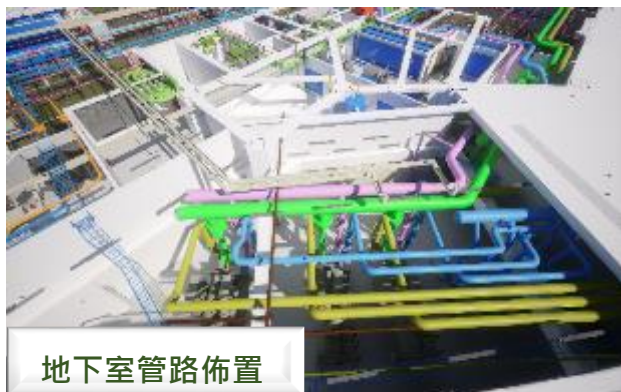


外圍景觀

## BIM延伸應用

### Extension

運用 BIM 技術精確提取工程數量，計算材料需求，減少浪費並提升施工效率，同時降低能耗。透過材料數量表確保採購精準，避免多餘庫存與現場廢料。透過BIM碰撞檢測（Clash Detection），確保機電管線、結構與建築內裝不發生衝突，避免施工變更與返工。減少因設計錯誤導致的材料浪費與工程延誤，提升專案整體效益。

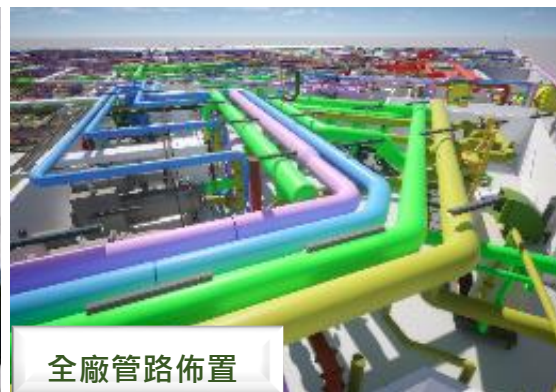


地下室管路佈置

## 視覺化漫遊模擬應用

### Visual walkthrough simulation

透過工程進度排程、施工計畫等資訊的運用，以及漫遊技術的模擬，協助客戶快速掌握設計或工程樣貌。同時，進行施工前的虛擬模擬，提前識別潛在的安全風險，事故率下降，確保符合通用設計規範。



全廠管路佈置

## 整合模組化族庫應用

### Integrating modular family library

為提升施工精準度與效率，亞翔建立標準族庫，確保尺寸與供應商標準品一致，優化管道預製化設計，減少材料浪費。透過BIM技術，確保管線尺寸、接頭與支架配置準確，降低現場切割與安裝錯誤，進而減少施工廢料與額外材料消耗，同時有效降低碳排放，實現更環保的施工方式。在BIM應用層面，我們強調資訊的正確性與實用性。標準族庫中的物件外型與尺寸完全依據型錄，並符合現場施工需求，確保施工單位可依圖施作，提升施工一致性。此外，為避免因不當族群使用導致電腦運行不順，我們優化作業環境，並根據製圖人員需求，賦予族群內部更多實用功能，全面提升製圖效率與操作流暢度。

## BIM點雲掃描應用

Point Cloud

### 1.既有建築機電設備數位化管理

透過點雲掃描技術，精準記錄既有建築內部機電設備（管線、配電盤、空調系統等）的佈局，建立完整的BIM模型，便於後續改造與維護。減少傳統測繪誤差，降低現場勘測與拆除施工的碳排放，提高改造效率。

### 2.老舊建築翻新與智慧管理

應用於既有建築的數位孿生建置，可透過 BIM 建模分析建築物的能源使用狀況，優化未來維護計畫。  
幫助老舊建築進行綠色改造，如改善隔熱材料、更換高效能設備等，以降低整體能耗。

### 3.精確預測改造成本與資源調度

在機電改造工程中，透過點雲掃描建立數位孿生模型，可精準評估設備更換需求，避免過度拆除與材料浪費。  
透過BIM平台與供應鏈整合，可優化機電材料的採購與運輸，降低碳足跡。

## BIM管道預製應用

Prefabrication of piping spools

### 1.精準預製機電管線，減少現場浪費

透過BIM進行管線預製化設計，確保管線尺寸、接頭、支架配置準確，減少現場切割與安裝錯誤。  
預製化管線可減少施工廢料與額外材料損耗，提高施工效率。

### 2.預防管線衝突與降低返工率

透過BIM進行碰撞檢測（Clash Detection），確保管線、結構、建築內裝之間不發生衝突，避免施工階段的變更與返工。  
降低因錯誤設計造成的材料浪費與工程延誤，提高整體專案效率。

### 3.整合模組化建築，提高施工效率

應用於機電模組（如預製機房、模組化管道支架等）設計與安裝，可加快建置速度，降低現場人力需求，減少施工過程中的碳排放。結合數位化監控，確保施工精度，提高品質與維護便利性。

## CFD流體分析應用

CFD

### 1.HVAC 空調與通風系統優化

透過CFD分析建築內部的氣流分布，確保空調系統設計符合能效最佳化要求，減少能源浪費。  
幫助設計低碳空調系統（如變風量 VAV、自然通風、地板送風系統等），提升整體室內環境品質與舒適度。

### 2.消防排煙與緊急通風設計

CFD 可模擬火災發生時的煙霧流動路徑，優化消防排煙系統的佈局，提高安全性。  
有助於控制污染物濃度，特別是醫療、商業大樓等高人流空間，可優化通風與氣流設計，減少疾病傳播風險。

### 3.給排水與雨水管理系統最佳化

透過CFD模擬雨水排放與積水風險，可優化雨水回收系統設計，提高水資源再利用率，符合ESG目標。  
在大型建築或產業園區內，CFD可分析冷卻水塔與空氣流動影響，優化機電冷卻系統，提高設備效率並降低能耗。

## 工程實績

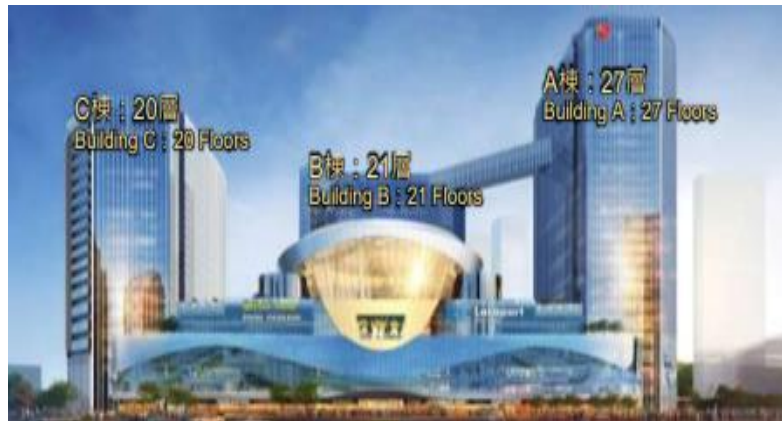
亞翔依客戶需求規範，以綠建築及智慧建築有關規範為前提，從細部設計、送審、採購、施工、確效、驗收到營運，讓客戶可達到節能的目標。



臺北文化體育園區-大型室內體育館興建工程水電工程



鵬鼎科技高雄園區建置工程



台灣人壽C3新建工程-機電工程



台中豐創-FAB Expansion Project



力晶積成電子-12吋晶圓廠無塵室統包工程20K、25K



高雄車站段地下化(明挖覆蓋)工程及天棚工程-機電工程

## 參與綠建築之承攬專案

公司承攬客戶建廠工程，依合約履行規範執行建造，專案配合參與並協助客戶取得認證。有經國際綠建築認證LEED及台灣EEWH之綠建築認證，有參與之專案如下。

| 客戶                   | 專案名稱                                 |
|----------------------|--------------------------------------|
| 國家衛生研究院              | 國衛院 生物製劑先導工廠(疫苗研發中心)新建工程             |
| 南亞科技(股)公司            | 南亞科技3A廠無塵室3.1期擴充工程                   |
| 聯華電子(股)公司            | 聯電FAB12A P3&4 廠房新建工程                 |
| 中國信託(股)公司            | 中國信託新總行大樓新建工程主體工程 機電空調指定分包工程         |
| 漢民科技(股)公司            | 漢民科技南科廠新建二期廠辦大樓機電,消防及空調潔淨室統包工程       |
| 衛武營藝術文化中心            | 衛武營藝術文化中心特殊設備工程                      |
| 國立陽明大學附設醫院           | 國立陽明大學附設醫院興建工程裝修及機電總包工程標             |
| 中央研究院                | 國家生技研究園區興建工程(統包)                     |
| 台灣積體電路(股)公司          | 台積電南科F14P7 MEP工程                     |
| 環球晶圓(股)公司中德分公司       | 中德電子EPI擴充工程(Phase I)                 |
| 臺北藝術中心               | CZ207臺北藝術中心興建工程之劇場專業設備工程第一期(TP4)     |
| 南亞科技(股)公司            | 南亞科技FAB-3AN 無塵室擴建工程                  |
| 台灣大林組、遠雄、日商華大林組 聯合承攬 | 臺北文化體育園區-大型室內體育館開發計劃案-蛋區及商場區電力與給排水工程 |
| 台灣積體電路(股)公司          | 台積電中科F15P7 MEP 工程                    |
| 美商蘋果電子(股)公司台灣分公司     | 美商蘋果LY3廠房新建工程                        |
| 聯華電子(股)公司            | 聯電12A P6 無塵室+MEP統包工程                 |
| 聯華電子(股)公司            | UMC 8F潔淨室擴充及Utility機電工程              |
| 南亞科技股份有限公司           | 南亞科技FAB-3A-N 無塵室擴建工程                 |



中國信託商業銀行-新總行大樓新建工程

### 商品開發與設計融入環保元素

公司承攬工程合約採客製化服務，依合約規範提出細部設計及送審，其設計融入環保元素的方向有水資源回收再利用、系統優化以提高負載需求、選用節能且高效能設備、施工工法及假設工程優先選用可拆卸或拆改再利用材料、空調系統及照明系統選用最佳化可匹配達到效率及功能設備及材料、管路佈置選用二氧化碳減量之耐久材...等。

### 採用能源使用紀錄與監測系統

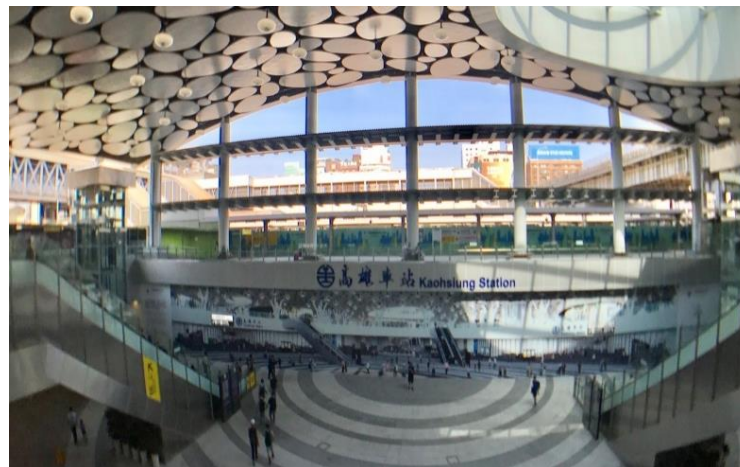
承攬工程服務業，建造的設想須依循和配合客戶的需求規範辦理設置，在能源方面的使用紀錄與監測，除自來水公司、瓦斯公司、電力公司及汙水處理公司應設置的統一供應計費錶外，在每個使用端都會另外加設獨立系統的讀值錶，讓客戶能再細分並做為後續各個獨立使用端的實際用量紀錄。

## 在建公共工程案例 — 高雄車站

亞翔於工程承攬期間，若發現優於契約規範之節能方案，將主動與業主溝通說明其效益，以協助提升整體能源績效。於統包（EPC）專案中，自設計規劃階段即導入節能思維，透過設計模擬、跨單位協調會議、送審核可後之採發包、施工管理、品質檢驗、查核驗收與最終驗證等全生命週期管理，確保節能措施有效落實。

以高雄車站地下化及天棚工程機電專案為例，為落實「生態、節能、減廢、健康」之設計理念，並符合生物多樣性、綠化量、基地保水、日常節能、CO<sub>2</sub>減量、廢棄物減量、室內環境、水資源及污水垃圾等九大評估指標，由鐵工局南工處成立「高雄車站綠建築鑽石級標章工作小組」，整合各單位資源推動執行，並定期召開會議追蹤進度。

本案預計取得「車站及商業大樓」與「一般旅館」兩項鑽石級綠建築標章，已分別於2021年2月及5月取得候選證書，並透過多次資料檢討與整備會議，確保申請進度與品質。現階段「一般旅館」已完成鑽石級綠建築現地評核且未提出改善意見，將依程序取得正式標章；商業大樓部分則於取得使用執照後辦理後續送審作業。



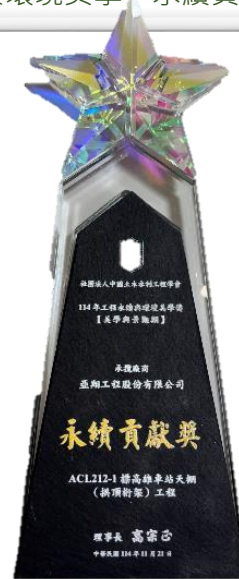
計畫取得  
車站+商業大樓  
一般旅館  
鑽石級綠建築

「工程永續與環境美學 - 永續貢獻獎」

中華民國國家企業競爭力發展協會第27屆國家建築金質獎「全國首獎」與「金質獎」



交通部鐵道局  
亞翔工程執行高雄  
車站機電工程－  
貢獻卓越獎



## 在建EPC科技廠擴建案例 — 新加坡專案

推動永續生態環境已成為全球各國政府與企業的重要發展方向。除建築領域已建立完善之法規與標章制度外，工程面亦逐步導入能源效率相關規範，以落實節能減碳目標。於客戶規劃初期，亞翔憑藉豐富之工程實務經驗，依據專案特性整合設計、施工及後續運轉維護，提出具體可行之節能策略與系統優化方案，協助客戶明確設定執行重點，在兼顧效能與品質下，有效降低整體建廠成本。

在EPC（設計、採購、施工）統包模式下，亞翔依契約約定於設計階段即導入國際節能標準，並涵蓋設計、採購、施工至試運轉之全生命週期管理，落實各階段整合與控管。在總價契約架構下，對工程品質、安全、成本與進度負全面責任，確保專案目標如期如質達成。此外，EPC模式亦強調整體建設之策略規劃與執行管理，涵蓋專業設備與材料之採購發包、施工安裝、測試驗證及操作維護培訓等作業，透過系統化管理機制，提升工程效率與永續績效。



計劃取得  
Greenmark  
Gold  
&  
LEED Gold



### 節能預計 vs 實際成效

本公司承攬新加坡專案申請綠建築標章，2025年第一階段設計驗證已通過，其空調與機械通風系統（ACMV）已依新加坡當地標準完成整體能效評估，並符合 TSE（Total System Efficiency）小於 0.8 kW/RT 之嚴格要求。

此指標用以衡量整體空調系統在實際運轉條件下之能源使用效率，涵蓋冷凍主機、冷卻水與冰水系統、空調箱、風機設備及相關輔助動力之整體耗能表現。設計團隊透過高效率冷凍主機選型、最佳化泵浦配置與管路設計、降低系統壓損，並提升風側設備效率，同時整合智慧控制策略，使各子系統於不同負載條件下皆能維持高效運轉。

此外，導入變頻控制（VSD）與即時負載調整機制，有效降低部分負載運轉時之能源浪費。經由能源模擬與計算驗證，本系統整體效率已優於新加坡綠建築標章之基準門檻，展現良好的節能與低碳設計成果。後續將進入實際運轉與性能驗證階段，第二階段預計於系統穩定運轉一年後申請並取得正式認證，以確保設計效益於實務運行中確實落實。

## 商辦大樓案例 — 南港專案

亞翔於承攬南港專案工程期間，全面配合業主推動綠建築標章申請，並以達成EEWH黃金級為目標，整合設計、施工及系統優化能力，全力投入執行。專案已於2025年營運，並成功取得綠建築黃金級標章，展現大型商辦與複合開發案之永續實績。

在綠建築九大指標中，亞翔重點強化「日常節能指標」，針對空調與照明系統進行整體效能提升。空調系統採高效率主機設備，結合中央監控與變頻控制策略，提升系統運轉效率並降低能耗；照明系統則導入高效率LED燈具及智慧控制機制，有效降低照明用電需求。同時於「水資源指標」導入節水設備及雨水回收再利用設計，減少建築用水負荷；「污水垃圾改善指標」則透過完善處理與分類管理機制，提升環境品質與資源循環效率。

亞翔於專案執行過程中，除依循綠建築評估規範外，亦透過系統整合、能耗分析及施工品質控管，確保各項性能指標達標，並配合後續測試與試運轉作業，落實設計效能。最終順利協助客戶取得綠建築黃金級標章，具體展現亞翔於機電整合與永續工程領域之專業能力與執行成果。

### 綠建築指標：

#### 空調節能



冰水主機



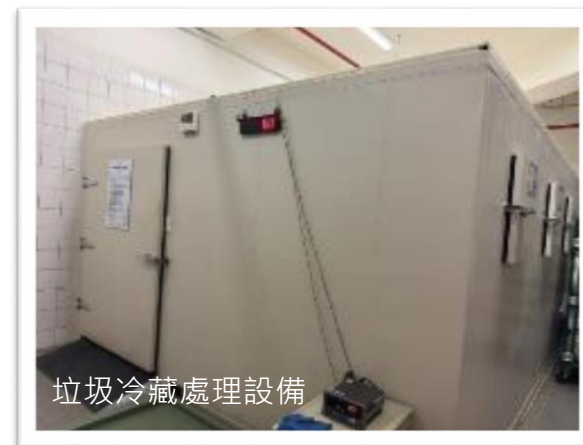
送水泵變頻控制面板

#### 照明節能



玻璃窗採光

#### 污水垃圾



垃圾冷藏處理設備

#### 水資源



中水利用水箱



沉沙過濾設備

計畫取得  
綠建築標章





回目錄

## 綠色工程技術應用

綠色技術應用雖面臨初期成本投入較高及技術門檻提升等挑戰，然從中長期觀點來看，於節能減碳、成本控制及市場競爭力提升等面向，均展現顯著效益。在運維管理階段運用綠色技術應用，已成為企業強化長期經營績效與落實永續發展的重要策略。以下分別就客戶端與亞翔角度說明其優點與挑戰：

### 一、優點

**就客戶端而言**，透過採用高效率設備、智慧控制系統及整體系統優化，可有效降低能源消耗、水資源使用及設備維護成本。雖初期投資較高，但於營運階段可透過電費、水費及維修支出之節省逐步回收，進而達成良好的生命週期成本效益(LCC)。同時，系統穩定性與運轉效率提升，可降低設備故障率，提升空間舒適度與使用品質，對科技廠房及商業建築尤具關鍵價值。

**就亞翔角度**，運用綠色工程技術有助於累積專案實績，符合大型客戶對ESG（環境、社會、公司治理）之要求，進一步提升企業品牌形象與市場信任度。在投標競爭中，具備節能減碳與智慧化管理實績，已成為重要加分條件，有助於提高得標機會。此外，透過持續部署新技術與經驗累積，可強化機電整合與綠色專業能力，逐步建立差異化競爭優勢。

### 二、缺點與挑戰

**就客戶端而言**，採用高效率設備、綠建材及智慧系統，需投入較高建置成本，於預算受限情況下，可能影響採用意願；另對綠色技術效益認知不足，亦可能成為決策阻礙。

**就亞翔角度**，推動綠色技術應用需具備高度設計整合能力與專業技術，對設計、工程師與供應鏈之專業要求顯著提高，且需投入相應之教育訓練與人才培育成本。同時，跨系統整合與技術部署需於設計初期即進行完整規劃與多方協調，若前期溝通不足或管理機制未臻完善，可能導致設計變更、施工衝突或進度延宕，進而增加專案執行風險。此外，在預算與時程受限條件下，推動難度亦相對提高，整體專案協調複雜度亦對專案管理能力提出更高要求。

| 技術範疇      | 作法   | 專案實際應用案例或成效   |
|-----------|--|---|
| 水資源       | 水資源再回收利用   | 服務多個專案，最直接也最能彰顯效益 <ul style="list-style-type: none"> <li>選用低飛濺損失的冷卻水塔</li> <li>空調及蒸汽系統冷凝水回收利用</li> <li>雨水回收做綠地澆灌及其他用途</li> <li>回收後的水可用於冷卻水塔補水</li> <li>採用低流量節水器具</li> </ul>   |
| 系統優化      | <ul style="list-style-type: none"> <li>計算適當負載需求</li> <li>系統最佳化配置設計</li> <li>選擇高效能設備</li> </ul> | 空調主機群控最佳化、變頻控制、設備運轉時段排程、設備定期保養數據化，有效減少能源消耗量   |
| 內裝隔間      | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用低揮發性有機化合物材料</li> <li>空間整合</li> <li>工法優化</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>使用低揮發性有機化合物材料與施工管控，有效降低TVOC濃度，減少異味與有害氣體累積，使空間更快達到使用標準，同時降低人員不適情形</li> <li>模組化、輕量材料</li> <li>天花板上方管線、設備預留做空間整合，有效降低重工</li> </ul>  |
| REVIT技術應用 | 3D建模   | <ul style="list-style-type: none"> <li>進行管線碰撞檢討</li> <li>建立精細模型</li> <li>數量自動統計</li> <li>模擬施工順序</li> </ul>  |
| 內裝系統      | 近年國內有許多收購既有廠房並辦理改建的專案，以往的案例均是採全部拆除並新建方式，近年與客戶同步檢視既有設施或設備是否有翻修並留用的價值，並實質被採用和應用                  | 服務多個專案翻修後再使用以OO專案執行之成效： <ul style="list-style-type: none"> <li>天花板骨料*2,449m<sup>2</sup>。</li> <li>天花盲版*2,039片。</li> <li>門扇*120扇。</li> <li>高架地板*3,764片。</li> <li>乾盤管*111片。</li> <li>FFU*664組。</li> <li>其它</li> </ul> |

(續)

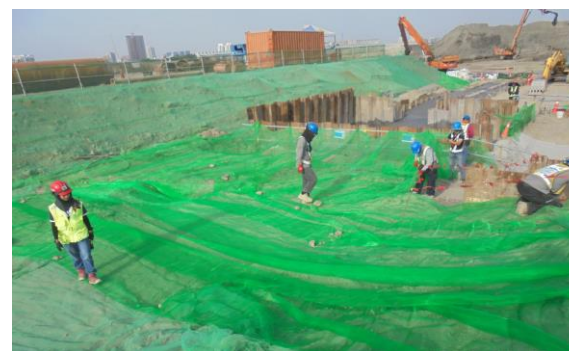


| 技術範疇        | 作法  | 實際應用案例或成效   | 技術範疇        | 作法  | 實際應用案例或成效  |
|-------------|---|---|-------------|---|--|
|             | <p>中央空調系統部分：OO專案採用空調熱負荷計算書檢討，各棟設計熱源系統、送風系統、送水系統、冷卻水塔等，以設備邏輯策略、節能設備、搭配最佳化控制管理功能，節能設計值EAC=0.71。</p> <p>個別空調系統部分：個別空調具有節能標章證明，採用一級節能標章空調面積比，二級節能標章空調面積比，空調節能設計值EAC''=0.60。</p> <p>EAC經建築物各空調系統樓地板面積加權計算，熱負荷空調計算書由技師簽證確認。</p> | <p>日常節能<br/>中央空調節能設計值EAC=0.71≤<br/>節能基準值EACc=0.80<br/>個別空調節能設計值<br/>EAC''=0.60≤<br/>節能基準值<br/>EACc=0.80</p> | <p>照明系統</p> | <p>一般建築主要居室空間基本構造裝修量全面以簡單照明系統；人工照明部份所有居室空間照明光源均有防眩光隔柵、燈罩或類似設施；專案無應用氣電共生、風力發電等再生能源；無採用自然晝光利用、照明監控、電力負載管理等能源監控管理系統；無光導管、光纖集光裝置等其他特殊採光照明節能等，照明系統節能效率EL=0.65</p>  | <p>日常節能設計值EL=0.65≤<br/>節能基準值ELc=0.80</p>   |
| <p>空調系統</p> | <p>無塵室室內循環風機組(Fan Filter Unit)的濾網(HEPA或ULPA)一般未設置表面防護或僅設置單面。</p> <p>HEPA或ULPA雙面均設置防護網。</p>  | <p>濾網表面非常脆弱容易因外力受損，雙面設置防護網可大幅減少因施工過程及運轉期間的外部碰撞損壞，若仍發生損壞相較於傳統未設置防護的濾網更容易被辨識，可減少在測試階段才發現並需要重工的狀況發生。</p>       | <p>管路佈置</p> | <p>二氧化碳減量之耐久化其維修性指標，空調設備管路所有管路明管設計，設備更新時不會傷及結構軀體；給排水衛生管路大部分管路明管設計，設備更新時不會傷及結構軀體；電氣通信線路有考慮維修性，各棟耐久化係數D=0.06~0.20</p>   | <p>二氧化碳減量設計值<br/>CCO2=0.53 ≤ 減量基準值<br/>CCO2c=0.82</p>                                    |
|             | <p>通風換氣環境：全年空調型部分，以分離式、VRV或中央空調為主的密閉空調，其居室空間設有新鮮外氣供應系統。</p> <p>室內建材裝修：中等裝修量，綠建材Rg=62.54% &gt; Rgc+15%。</p> <p>室內生態建材裝修：50%以上管線以非PVC材料製品替代。</p> <p>本案音環境、光環境、通風換氣環境、室內建材裝修、室內生態建材裝修之室內環境設計值IE=82.29。</p>                   | <p>室內環境設指標合格：<br/>室內環境設計值IE=82.29 ≥ 室內環境基準值IEc=60.00</p>  | <p>假設工程</p> | <p>採購綠建材或可持續回收耗材：<br/>施工建造階段，地板多處常設有孔洞，在truss層的施工也有許多墜落風險，以往措施是採用木板交疊鋪設，該工法不僅需購置大量耗材，同時因木板耐用度低、易破損，對於施工人員也有安全上的隱憂。</p> <p>採用鐵製圓孔蓋取代木板，減少因破損導致之踩空風險，大幅提升工地施工安全；鐵製圓孔蓋也可重覆使用，改善舊工法之木板耗用狀況，節省了處理大量施工廢棄物之問題。</p> | <p>降低設置成本：<br/>以面積30,000m2的無塵室計算，依傳統工法在現場鋪設木板的裁切損失約20%，可回收率約50%，若是採用鋼板設置可回收率更高達97%以上</p> |
|             | <p>冷卻水塔搭配變頻器運轉</p>  | <p>冷卻水塔散熱風扇馬達設置變頻器，依照設置環境條件自動變換運轉速率減少耗能</p>   |             |   |  |

(續)



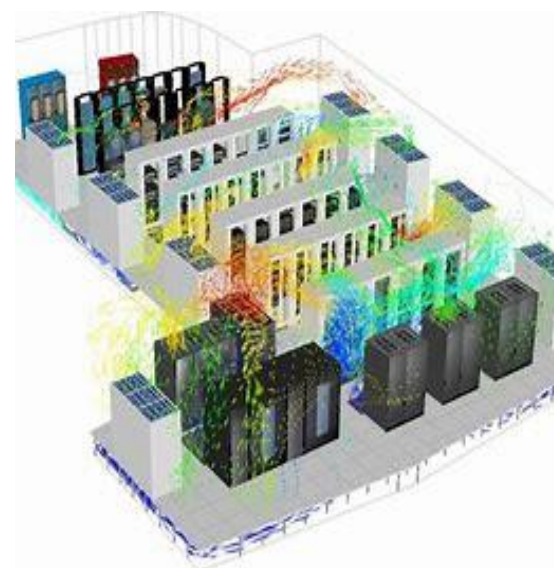
| 技術範疇     | 作法  | 實際應用案例或成效   |
|----------|---|---|
| (續) 假設工程 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 臨時用電採高效率設備</li> <li>2. 施工動線最佳化</li> <li>3. 使用電動機具取代柴油設備</li> <li>4. 材料集中堆放減少搬運耗能</li> </ol> | <p>工區傳統警示燈改採LED標示警示區域：<br/>LED節能燈泡目前已經是各場域常配置的節能設施，亞翔更進一步的利用LED能有多種色光特性，分別以紅、黃、白標示來區別場域之危險性，節能外也減低工安的風險產生</p>   |
| 設備噪音防制   | <p>控制廠房內噪音於容許範圍內，提供健康及舒適的工作環境</p>   | <p>裝置消音器及隔音罩、氣流設計模擬選擇出適當的出風口形式’選用低噪音設備、管路設置軟接頭、機房隔音牆與吸音材料，搭配夜間運轉設備降載控制等防制，有效降低噪音</p>  |
| 施工面      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• BIM導入施工</li> <li>• 工程廢棄物分類回收</li> <li>• 預製化施工</li> <li>• 精準採購</li> <li>• 工地粉塵控制</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 各系統密集套圖、整合規畫，有效減少重複施工資源浪費</li> <li>• 規範工程廢棄物確實分類回收，統一清運、處理</li> <li>• 促進供應商精進預製模組、低破工法，能有效降低現場污染</li> <li>• 精準掌握採購數量與進場時程，有效降低材料浪費</li> <li>• 工地定時灑水控制粉塵，有效降低環境污染</li> </ul> |
| 物流管理     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 物料進場時程</li> <li>• 減少大型機具依賴</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 整合供應商物料進廠時程，減少車輛排隊等候時間，降低碳排放量</li> <li>• 模組化、輕量且耐用材料減少重型吊裝的依賴</li> </ul>   |



假設工程-綠網



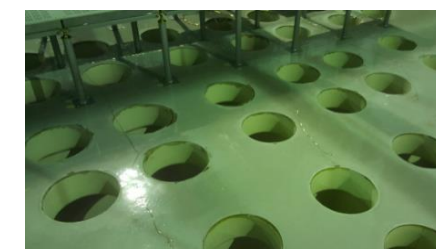
LED警示閃光燈



廠房空調氣流節能設計



節能照明設備



鐵製圓孔蓋取代木板

## 綠色技術應用展望中長期

在智慧工廠浪潮下，機電工程業正經歷一場從「勞力密集施工」轉向「數據密集營運」的範式轉移。其核心邏輯在於透過技術整合，將冷冰冰的硬體設施轉化為具備生命徵象的數位資產。

建置一套以 GIS + LiDAR + BIM + VR + IoT + AI + Cloud + ESG 為核心的資訊平台，即是打造一座跨越物理與數位邊界的「數位大腦」。

| 技術環節                | 功能         |
|---------------------|------------|
| ■ IoT 物聯網           | 即時感知設備生命徵象 |
| ■ GIS / BIM / LiDAR | 空間與資產真實對齊  |
| ■ Digital Twin      | 唯一決策空間     |
| ■ AI 預測演算           | 預測、優化、排序決策 |
| ■ AR / VR           | 現場執行與高階決策  |
| ■ Cloud             | 無界協作       |
| ■ ESG 碳盤查           | 價值實現       |

## 展望工程的未來，傳統工程轉型為設施智慧運營商



## 溫室氣體盤查 302

### 政策與承諾

亞翔遵守《環境保護法》、《大氣污染防治法》、《水污染防治法》、《固體廢棄物污染環境防治法》等環保法令和標準，於2000年通過環境管理體系ISO 14001認證並持續推行，在日常辦公室及施工過程中高度重視自身活動對環境的影響及資源的耗用，堅持以實際行動開展綠色經營、綠色發展，打造環境保護型企業，達成碳達峰、碳中和實現願景。

為善盡地球公民責任，遵守相關法規進行汙染防治、推動節能減碳理念與行動，以期達到社會責任及永續經營之目標，持續逐步推行節能績效與改善工作。

2025年溫室氣體盤查經由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」依據ISO 14064-1:2018金管會(範疇一+範疇二)進行查證。

✓

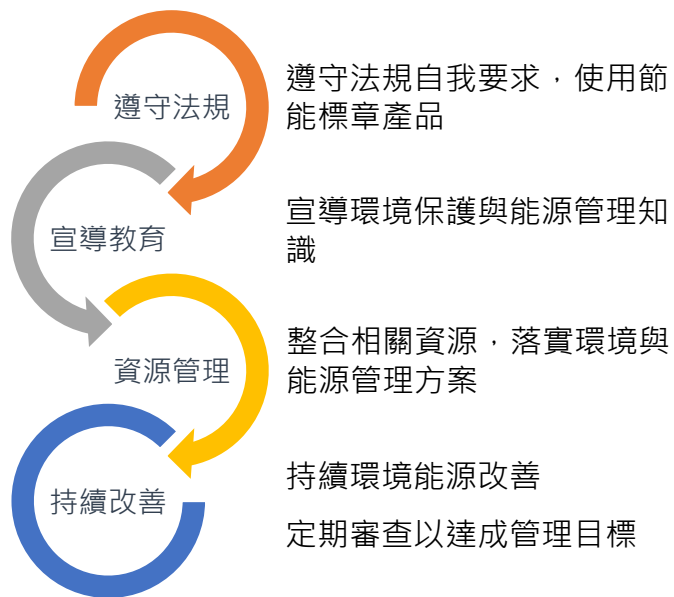
✓

**內部**

遵守環保與能源法規要求及自我承諾  
 提昇辦公室能源使用效率，降低能源使用成本  
 落實能源管理降低碳排，持續改善建構永續企業  
 推動廢棄物減廢、分類及資源回收再利用  
 確保所有的生活與工程廢棄物均獲得妥善處理  
 環境保護是每個人的職責，我們持續倡導教育此理念

**外部**

主動提供或建議客主使用節能標章產品  
 提升使用效率的設計或設施  
 降低環境衝擊



### 降低產品和服務的能源需求 302-5

亞翔為工程服務業，於專案現場施工，辦公室僅有行政業務，沒有製造產品，無降低產品和服務能源需求方案。

## 生物多樣性管理 304



### 政策宣告

亞翔屬工程服務產業，未涉及製造與生產活動。目前於汐止辦公大樓、新竹工業區及台南市新市區設有辦公據點及自有宿舍，盤點專案施工地點及員工租賃宿舍地點及其周邊環境，皆位於已開發之都市或工業區範圍內，未位於法定環境保護區或生物多樣性敏感區域，對自然棲地與生態系之直接影響相對有限。

惟於承攬工程專案之施工過程中，涉及建築基地開發、地下工程、管線配置及臨時設施設置等作業，仍可能對周邊生態環境、棲地完整性及物種產生間接或累積性影響，若有發生此情形會依照規定辦理，揭露相關資訊。故此項不適用，不做相關報導。



回目錄

## 節能管理目標

傳統能源儲量有限、全球暖化導致氣候變遷問題日益嚴重，相關節能減碳策略將列為重點推動工作，藉由加強員工節能意識、推動各項節能措施，提升能源使用效率及促進營運能源管理，為建立永續低碳的社會，確保環境、經濟、社會之永續發展盡一份力。

亞翔以營運可控制權活動發生的燃料、紙、冷媒、電、水及廢棄物辦理能源盤點，由於能源使用量會隨在建工程量之需求有變化，使用能源以碳排放量計算增減量之外，須同時參用密集度增減量來衡量當年度的管理目標達成情形；參攷環境部宣導節能減碳生活來估計節能指標，透過各項行動方案推動節能減碳，逐步實踐綠色職場環境。內部宣導方式採用公司電子公佈欄平台，將倡議、宣導、通告等資訊公佈通告，各地區可同步接收到資訊，祈許同仁內化節能減碳觀念，發享到行動，普及化到個人、家庭，進而影響社會環境。2025年執行績效與2022基準年比較如下：

| 策略   | 行動   | 關鍵目標  | 2025年目標  | 2025年執行成效                 | ~ 2030年目標 |
|------|--|-------|----------|---------------------------|-----------|
| 凝聚共識 | <ul style="list-style-type: none"> <li>當用則用、當省則省</li> <li>鼓勵同仁攜帶環保餐具</li> <li>認同節能減碳之社會責任</li> </ul>   | 宣導件數  | 12則      | 39則，達標                    | 12則/年     |
| 節能減碳 | <ul style="list-style-type: none"> <li>減少垃圾，確實垃圾分類</li> <li>廢棄物100%無害化處理</li> <li>節電、水、紙、燃料</li> </ul> | 廢棄物減量 | 減量 0.3%  | 增加 41 %，未達標；密集度減少 60.6 %  | 減量 0.3%/年 |
|      |  | 用電減量  | 減量 0.5%  | 減少 9.1 %，達標；密集度減少 74.6 %  | 減量 0.5%/年 |
|      |  | 取水減量  | 減量 0.5%  | 增加 3.5 %，未達標；密集度減少 71.5 % | 減量 0.5%/年 |
|      |  | 紙類減量  | 減量 0.5%  | 減少 55.6 %，達標；密集度減少 87.6 % | 減量 0.5%/年 |
|      |  | 燃料減量  | 減量 1%    | 減少 41.8 %，達標；密集度減少 83.7 % | 減量 1%/年   |
| 提升效率 | <ul style="list-style-type: none"> <li>汰換節能產品</li> <li>設置省水器具、設備</li> <li>空調設備與維護</li> </ul>           |       |          |                           |           |
| 再生能源 | <ul style="list-style-type: none"> <li>水資源再利用~雨水回收、中水回收</li> <li>新竹辦公室冷卻水塔排水管配至消防池回收溢流</li> </ul>      | 降低取水量 | 併入取水減量目標 | 併同取水減量目標                  | 併同取水減量目標  |

註：執行成效以碳排放量做比較。



回目錄

## 非再生燃料使用量 302-1、302-2、302-3

亞翔之溫室氣體盤查燃料為營運可控制權之汽、柴油使用量，參考經濟部能源局係數轉換值計算。能源使用量會隨在建工程量之需求有變化，使用能源以碳排放量計算增減量之外，須同時用密集度增減量來衡量是否達到管理目標。2025年燃料碳排放量比較2022基準年減少 41.8%，達標；以營業收入計算密集度減少 83.7%。期間公務車輛租約到期部份改租節能車輛，車內張貼使用車輛節能方法，提醒同仁開車養成減碳習慣。

| 定量指標 | 單位                        | 2022年 (基準年) |         |         | 2023年   |         |           | 2024年   |         |    | 2025年   |         |         |
|------|---------------------------|-------------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|----|---------|---------|---------|
|      |                           | 汐止          | 新竹      | 台南      | 汐止      | 新竹      | 台南        | 汐止      | 新竹      | 台南 | 汐止      | 新竹      | 台南      |
| 汽油   | 公升                        | 18,295      | 18,332  | 79      | 12,356  | 18,678  | 4         | 12,549  | 19,294  | 0  | 13,619  | 14,780  | 82      |
| 柴油   | 公升                        | 0           | 143     | 18      | 0       | 1,530   | 0         | 118     | 1,220   | 0  | 46      | 1,245   | 19      |
| 碳排放量 | t CO <sub>2</sub> e       | 55          | 56      | 0.3     | 37      | 61      | 0.01      | 37      | 60      | 0  | 30.82   | 36.69   | 0.24    |
| 密集度  | t CO <sub>2</sub> e / 百萬元 | 0.00510     | 0.00515 | 0.00003 | 0.00128 | 0.00211 | 0.0000004 | 0.00142 | 0.00231 | 0  | 0.00080 | 0.00095 | 0.00001 |

註：

- 營運可控制權之燃料使用量邊界為向公司核銷的燃料費用，包含公務車輛、補助燃料之車輛、機具設備及因應營運活動需要之數量。
- 本公司燃料溫室氣體排放係數係依據經濟部能源局公告數據採用，並與2025年度第三方查證之溫室氣體盤查報告書一致。
- 燃料碳排放減量目標1%。

## 外購能源使用量 302-1、302-2、302-3

亞翔之溫室氣體盤查電能為營運可控制權之使用量，電能來自外購電力100%，能源使用量會隨投標案及在建工程量之需求增減變化，使用能源以碳排放量計算增減量之外，須同時用密集度增減量來衡量是否達到管理目標。2025年電能使用碳排放量與2022年比較減少 9.1 %，達標；以營業收入計算密集度減少 74.6%。辦公室用電量非屬耗用量大之企業，亞翔仍重視與珍惜用電，敦促同仁自我管理用電細節，同時透過宣導節能觀念養成習慣，為保護地球盡一份心力。

| 定量指標 | 單位                       | 2022年 (基準年) |           |         | 2023年   |           |         | 2024年   |           |         | 2025年   |           |         |
|------|--------------------------|-------------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|---------|
|      |                          | 汐止          | 新竹        | 台南      | 汐止      | 新竹        | 台南      | 汐止      | 新竹        | 台南      | 汐止      | 新竹        | 台南      |
| 電力   | 度                        | 227,988     | 427,339   | 81,950  | 237,056 | 405,259   | 100,621 | 223,907 | 426,127   | 98,898  | 167,457 | 443,332   | 88,784  |
| 總消耗  | 百萬焦耳                     | 820,757     | 1,538,419 | 295,020 | 853,401 | 1,458,932 | 362,236 | 806,064 | 1,534,057 | 356,033 | 602,844 | 1,595,995 | 319,623 |
| 碳排放量 | t CO <sub>2</sub> e      | 113         | 212       | 41      | 117     | 200       | 50      | 111     | 211       | 49      | 79      | 210       | 42      |
| 密集度  | t CO <sub>2</sub> e /百萬元 | 0.010       | 0.020     | 0.004   | 0.004   | 0.007     | 0.002   | 0.004   | 0.008     | 0.002   | 0.002   | 0.005     | 0.001   |

- 註：
1. 資料來源：依據台電帳單明細用電度數計算。
  2. 外購電力溫室氣體排放係數參考經濟部能源局公佈，2025年採用公告2024年之0.474 kgCO<sub>2</sub>e度。
  3. 電能碳排放量減量目標0.5%。
  4. 三地辦公室常備員工人數：2025年144人。
  5. 2025年度電力用量（含宿舍）之數據與第三方查證之溫室氣體盤查報告書一致。

## 紙類使用量 302-1、302-2、302-3

亞翔之溫室氣體盤查紙類為營運可控制權之使用量，能源使用量會隨投標案及在建工程量之需求增減變化，使用能源以碳排放量計算增減量之外，須同時用密集度增減量來衡量是否達到管理目標。2025年紙類採購總重量與2022基準年比較減少 55.6%，達標；以營業收入計算密集度減少 87.6%，期間張貼及宣導紙類使用及影印等節能方法，同時優化採購文件電子化，減少使用紙類。

| 定量指標     | 單位                        | 2022 (基準年) |         | 2023   |         | 2024   |         | 2025   |         |
|----------|---------------------------|------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|          |                           | 金額         | 總重量     | 金額     | 總重量     | 金額     | 總重量     | 金額     | 總重量     |
| 影印紙      | kg                        | 90,675     | 5,640   | 89,788 | 1,913   | 41,560 | 3,276   | 75,670 | 2506.5  |
| 環保抽取式擦手紙 | kg                        | 36,940     | 357     | 22,818 | 323     | 26,273 | 383     | 25,286 | 365.5   |
| 總重量      | t                         |            | 6.0     |        | 2.2     |        | 3.7     |        | 2.9     |
| 碳排放量     | t CO <sub>2</sub> e       |            | 20.6    |        | 7.1     |        | 12.1    |        | 9.3     |
| 密集度      | t CO <sub>2</sub> e / 百萬元 |            | 0.00190 |        | 0.00025 |        | 0.00046 |        | 0.00024 |

註：

- 依據行政院環境保護署公告係數：影印紙-原生紙碳係數3.06 kgCO<sub>2</sub>e；蒲公英環保抽取式擦手紙巾0.739 kgCO<sub>2</sub>e。
- 紙類碳排放目標減量0.5%。

### 過保存期限文件回收

公司過保存期之文件，委託合格廠商以水銷方式處理再利用。2025年水銷重量與2022基準年比較，期間處理重量增加5倍，適時清除過保存期文件，讓辦公環境安全，釋放出空間有效整理整頓，文件夾、文具可回收再利用，實現文件處理過程中減少浪費、促進紙類回收，並優化水資源的再利用，透過資源循環降低碳排放。

| 年度   | 銷毀重量 (公噸) |
|------|-----------|
| 2022 | 0.99      |
| 2023 | 4.09      |
| 2024 | 4.91      |
| 2025 | 5.19      |

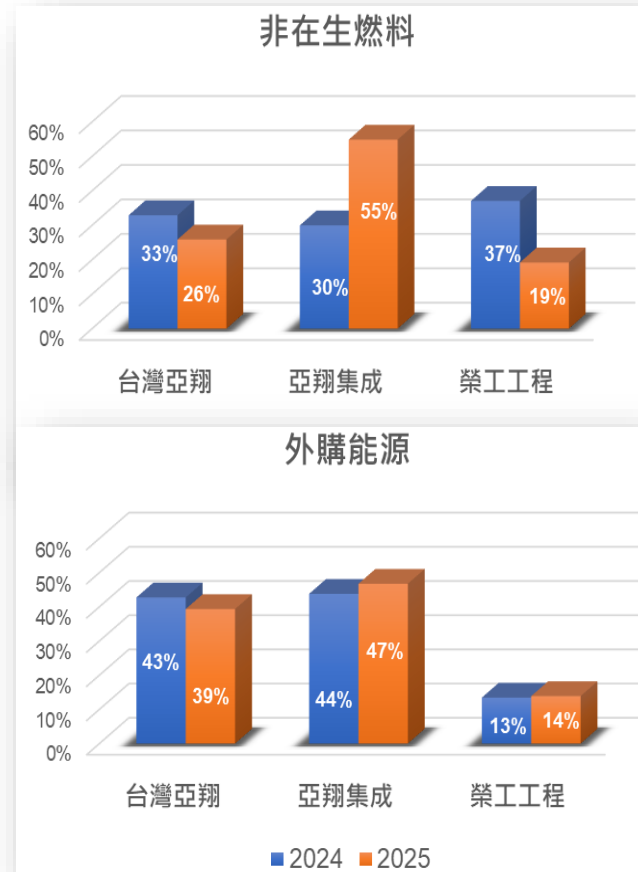


## 營運據點總體能源使用量

依據金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」揭露合併財務報告公司盤查資訊，本公司於2024年起納入合併財報子公司之溫室氣體盤查，符合法定時程規範，有助於即早建立完善之溫室氣體管理機制，並回應客戶對碳管理與資訊揭露之要求，進一步強化公司永續競爭力。

2025年能源總消耗為10,146,649百萬焦耳，主要消耗為外購電力之耗能，佔整體能源消耗量 63%，其次是經營控制權的地區人員使用車輛及機具的燃料油，佔整體能源消耗量 37%，未來持續追蹤各項能源之使用及趨勢，並構思節能方案。

| 能源種類    |    |        | 2024      |           |         |           | 2025       |           |         |           |
|---------|----|--------|-----------|-----------|---------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|
|         |    |        | 台灣亞翔      | 亞翔集成      | 榮工工程    | 合計        | 台灣亞翔       | 亞翔集成      | 榮工工程    | 合計        |
| 非再生燃料   | 汽油 | 公升 (L) | 31,843    | 30,324    | 22,551  | 84,718    | 28,481     | 62,978    | 20,416  | 111,874   |
|         |    | 百萬焦耳   | 1,039,693 | 990,103   | 736,315 | 2,766,112 | 929,919    | 2,056,277 | 666,592 | 3,652,788 |
|         | 柴油 | 公升 (L) | 1,338     | 0         | 13,875  | 15,213    | 1,310      | 0         | 1,533   | 2,685     |
|         |    | 百萬焦耳   | 47,041    | 0         | 487,873 | 534,914   | 46,048     | 0         | 53,908  | 99,955    |
| 外購能源    | 電力 | 度      | 748,932   | 767,481   | 235,915 | 1,752,328 | 699,573    | 831,158   | 246,897 | 1,777,627 |
|         |    | 百萬焦耳   | 2,696,154 | 2,762,932 | 849,295 | 6,308,380 | 2,518,462  | 2,992,169 | 888,828 | 6,399,458 |
| 消耗能源總熱值 |    |        | 百萬焦耳      |           |         |           | 百萬焦耳       |           |         |           |
|         |    |        | 9,609,405 |           |         |           | 10,152,202 |           |         |           |
| 總能源密集度  |    |        | 百萬焦耳/百萬營收 |           |         |           | 百萬焦耳/百萬營收  |           |         |           |
|         |    |        | 0.017     |           |         |           | 0.014      |           |         |           |



註：

1. 能源使用量計算範疇涵蓋營運據點：台灣亞翔之汐止、新竹、台南三地辦公室及宿舍、亞翔集成及榮工工程辦公室為主。

2. 資訊來源：汽油及柴油主要以實際領用量為主；電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據。

3. 各類能源熱值轉換係數：113年度電力排碳係數採經濟部能源署0.474 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；汽油及柴油熱值換算參考環境部氣候變遷署，汽油MJ = L×7,586×4.186÷1,000；柴油MJ = L×8,636×4.186÷1,000 (LHV)。



回目錄

## 水資源管理 303-3

亞翔盤查用水由政府自來水直接供應，沒有額外取自其他水體的水源，廢水皆排放至污水下水道。統計以自來水水費單上之用水量數為依據，總取水量等於總耗水量；能源使用量會隨在建工程量之需求有變化，使用能源以碳排放量計算增減量之外，須同時用密集度增減量來衡量是否達到管理目標；期間減量措施在新竹辦公室改善冷却水塔排水再利用，各辦公室汰換節水設備及加裝節水閥，同時宣導節水行動及標語，提醒同仁節約用水。

| 年度         | 減量目標 | 總取水量 / t     | 達成與否         | 密集度<br>t CO <sub>2</sub> e /百萬元 | 人均量 |
|------------|------|--------------|--------------|---------------------------------|-----|
| 2022 (基準年) | 0.5% | 4,722.89     | 基準年          | 0.066                           | 41  |
| 2023       |      | 4,086.00     | 減量 13.49%，達標 | 0.022                           | 32  |
| 2024       |      | 4,540.48     | 減量 3.86%，達標  | 0.027                           | 33  |
| 2025       |      | 4,888.24 (註) | 增加 3.5%，未達標  | 0.019                           | 33  |

註：常駐人數144人，期間增加專案人員撤回新竹辦公室約5人。另於9月底到10月初期間，發生水線零件損壞導致漏水情形，經查修完成後取水量無異常。

### 營運可控制權之三地辦公室之取水量

| 定量指標  | 單位                       | 2022年 (基準年) |       |       | 2023年 |       |       | 2024年 |       |       | 2025年 |       |       |
|-------|--------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       |                          | 汐止          | 新竹    | 台南    | 汐止    | 新竹    | 台南    | 汐止    | 新竹    | 台南    | 汐止    | 新竹    | 台南    |
| 取水量   | t                        | 1,139       | 2,078 | 1,506 | 880   | 2,053 | 1,153 | 1,011 | 2,157 | 1,372 | 909   | 2,468 | 1,511 |
| 碳排放量  | t CO <sub>2</sub> e      | 173         | 316   | 229   | 137   | 320   | 180   | 158   | 336   | 214   | 136   | 370   | 227   |
| 能源密集度 | t CO <sub>2</sub> e /百萬元 | 0.016       | 0.029 | 0.021 | 0.005 | 0.011 | 0.006 | 0.006 | 0.013 | 0.008 | 0.005 | 0.014 | 0.009 |

註：

- 自來水溫室氣體排放係數依據台灣自來水公司公告2021年：0.152公斤CO<sub>2</sub>e/度；2022年~2024年：0.156公斤CO<sub>2</sub>e/度，2025年：0.150公斤CO<sub>2</sub>e/度。
- 三地辦公室常備員工人數：2022年115人；2023年128人；2024年136人；2025年149人，本期間有專案人員撤回辦公室。
- 用水量之盤查範疇涵蓋營運據點：台灣亞翔之汐止、新竹、台南三地辦公室及宿舍、亞翔集成及榮工工程辦公室。
- 揭露合併財務報告公司盤查資訊。

### 營運據點總體用水情形

| 營運據點 | 台灣亞翔     | 亞翔集成     | 榮工工程     | 合計        | 用水密集度<br>(m <sup>3</sup> /百萬營收) |
|------|----------|----------|----------|-----------|---------------------------------|
| 2024 | 4,540.48 | 5,662.12 | 1,843.97 | 12,046.57 | 0.028                           |
| 2025 | 4,888.24 | 6,668.00 | 1,652.39 | 13,208.63 | 0.026                           |

## 行動成效

### ✓ 回收水再利用

新竹辦公室將冷却水塔排水管配至消防池回收溢流，利用再回收水做改善行動。

### ✓ 汰換省水設備

新竹辦公室傳統式馬桶更換省水標章設備。

### ✓ 水龍頭開關處張貼「節約用水」宣傳標語，減少用水量

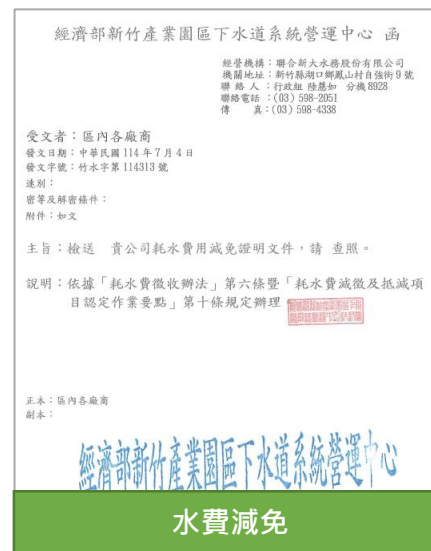
### ✓ 水龍頭安裝節水器

### ✓ 馬桶貼示二段式沖水標語，減少沖水量

### ✓ 飲水機加裝定時控制器，下班後停日運轉，減少用水量及用電

### ✓ 隨時檢視水龍頭、水塔、馬桶等供水設備漏水狀況，即時報修

### ✓ 新竹辦公室透過團膳共餐方式與環保餐具，減少烹煮產生的人力、時間及能源消耗





## 排放管理 305-1~5

亞翔溫室氣體排放依據ISO 14064-1：2018金管會規定，揭露兩年度溫室氣體排放量。本公司已完成2025年度個體盤查，且委由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)」依據ISO 14064-1：2018金管會(範疇一+範疇二)進行查證。

本公司採取超前佈署策略，提前完成查證作業，不僅符合法定時程規範，亦有助於即早建立完善之溫室氣體管理機制，並回應客戶對碳管理與資訊揭露之要求，進一步強化公司永續競爭力。

2025年碳排放量與2022年基準年比較，範疇一減量17.51%，範疇二減量9.14%；同時透過密集度以營業收入計算，範疇一減少79.0%，範疇二減少74.6%。

| 年度       | 範疇一<br>碳排放總量 (公噸CO2e) | 範疇二<br>碳排放總量 (公噸CO2e) |
|----------|-----------------------|-----------------------|
| 2022 基準年 | 116.349               | 364.952               |
| 2023     | 98.595                | 367.010               |
| 2024     | 97.886                | 369.972               |
| 2025     | 95.9728               | 331.598               |

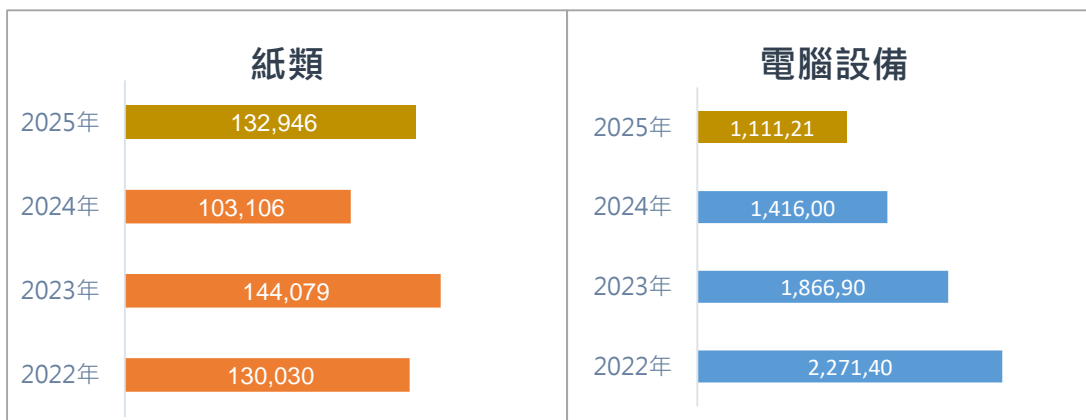
  

| 年度       | 範疇一 密集度<br>(公噸CO2e/百萬元) | 範疇二 密集度<br>(公噸CO2e/百萬元) |
|----------|-------------------------|-------------------------|
| 2022 基準年 | 0.0118                  | 0.034                   |
| 2023     | 0.0034                  | 0.0126                  |
| 2024     | 0.0037                  | 0.0141                  |
| 2025     | 0.0025                  | 0.0086                  |

## 綠色採購

亞翔以營運控制權活動發生之綠色採購有電腦設備及紙類，依需求辦理採購非定期定量性採購，同時會隨在建工程量之需求變化。

| 年度<br>總金額                              | 2023      | 2024      | 2025      |
|--|-----------|-----------|-----------|
|  | 綠色標章產品    | 1,996,995 | 1,523,848 |
| 電腦設備                                   | 1,866,900 | 1,416,000 | 1,111,210 |
| 紙類<br>- PEFC永續森林管理認證<br>- FSC森林管理委員會認證 | 155,940   | 107,848   | 132,946   |



## 減量行動 302-4、305

## 燃料減量目標及措施



- **政策目標：**辦公室以2022年為基準年，燃料減量1%
- 公司與專案使用共享交通工具，提升車輛能源效率、降低空車與閒置
- 採購或租賃環保節能車輛
- 與會許可的話採視訊會議，減少使用交通工具
- 定期保養車輛，維持最佳運作狀態，行駛自然更順暢減低油耗
- 宣導車上不宜放過多雜物，可減低油耗
- 宣導正確安全駕駛，開車保持穩定速度並遵守速限駕駛
- 宣導停車等候避免怠速
- 宣導車內維持在適宜的溫度
- 宣告交通運具的碳排放係數，鼓勵上下班選用能耗低的交通方式

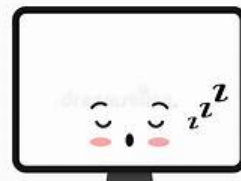
## 省電節費目標及措施



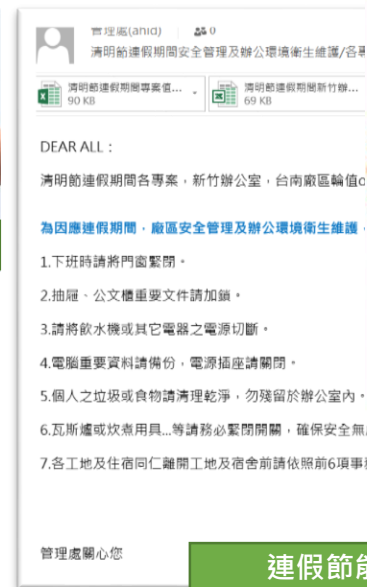
- **政策目標：**辦公室以2022年為基準年，節電目標0.5%
- 使用節能標章產品
- 電源開關處張貼「節約能源」宣傳標語，養成隨手關燈習慣
- 落實責任分區管理，隨手關閉不需使用之照明
- 照明需求較低之場所，在無安全顧慮下，減少燈管數
- 事務機、電子產品等閒置一段時間自動進入省電模式或加裝定時器
- 空調設備定期保養及日常維護維持高效率運轉
- 辦公室窗戶使用百葉窗以減少太陽輻射熱進入室內，降低空調用電量
- 延長線選擇有開關設計，不使用的電器關閉電源
- 新竹辦公室透過團膳共餐方式與環保餐具，減少烹煮產生的人力、時間及能源消耗



張貼標語



電腦設定「休眠狀態」



連假節能關機與能源管控措施



公務車張貼文宣

## 臭氧層破壞物質 ( ODS ) 的排放

亞翔依經營控制權範疇盤查三地辦公室之冷媒使用情形，整體使用量偏低，對環境影響有限，持續採取一般性管理與定期監控機制即可有效控管

## 碳定價政策

依據全球永續性報告協會 ( GRI ) 所訂定 GRI 305，亞翔自願性揭露經營控制權盤查範疇一與範疇二溫室氣體排放量合計約 500 噸 CO<sub>2</sub>e，台灣地區現行碳費政策公告價格每噸 CO<sub>2</sub>e 為新台幣300元作為內部碳定價標準。以年度總排放量 500 噸為基礎，試算年度內部碳成本為 15 萬元。此碳費估算並非實際繳納，而是作為未來資本支出與營運決策之財務參考，以促使節能減碳有具體成本效益比較。



## 廢棄物管理 306

亞翔依循政府相關單位作業規定，設置廢棄物集中暫存區、落實資源回收分類、100%由委託合法合格業者清除，最終處理程序採焚化處理。廢棄物產出、回收、處理記錄，確保廢棄物妥善處理及資源永續利用。生活廢棄物產生主要為辦公室的生活垃圾及部份工服部支援工地工作載回的廢棄物。近三年並無因重大污染環境事件而被處以罰款之紀錄。2025年無有害廢棄物產生及無發生罰款。

### 廢棄物處理 306-5

2025年新竹和台南辦公室廢棄物產生及清運總重量24.76公噸，汐止辦公室由大樓管理委員會統一處理。期間有辦公事務設備老舊報廢、損壞屬正常處理；2025年廢棄物碳排放量減量目標0.3%，與2022基準年比較增加41%，未達目標；以營業收入計算密集度減少60.6%。直接回收類別為保特瓶、鋁罐及紙類，由廠區鄰居協助資源回收7.88公噸，回收率較基準年增加6.2倍，較上期減少1.3倍。

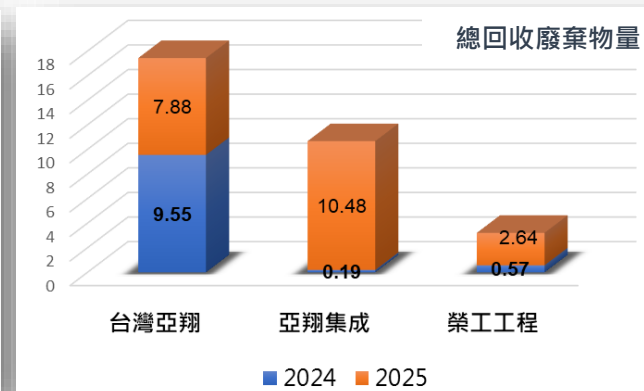
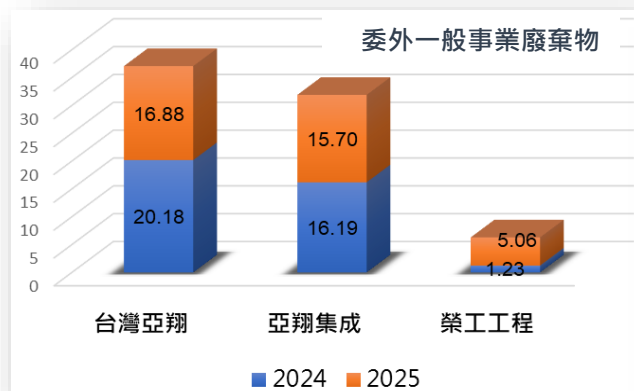
### 營運據點總體廢棄物處理情形

依據永續發展路徑圖，揭露2025年度合併財報子公司盤查資訊。

| 年度   | 總一般事業廢棄物 (噸) | 總有害廢棄物 (噸) | 總回收廢棄物量 (噸) |
|------|--------------|------------|-------------|
| 2024 | 37.59        | 0.08       | 10.32       |
| 2025 | 37.63        | 0.18       | 21          |

| 年度      | 產生總重量(噸) | 廢棄物清除及處理(噸) | 直接回收(噸) | 直接回收率 | 有害廢棄物 |
|---------|----------|-------------|---------|-------|-------|
| 2022基準年 | 13.25    | 11.97       | 1.28    | 9.7%  | 0%    |
| 2023    | 16.03    | 12.62       | 3.40    | 21.2% | 0%    |
| 2024    | 29.73    | 20.18       | 9.55    | 32.1% | 0%    |
| 2025    | 24.76    | 16.88       | 7.88    | 46.7% | 0%    |

| 年度   | 減量目標 | 廢棄物清除及處理(噸) | 執行績效                       |
|------|------|-------------|----------------------------|
| 2022 | 基準年  | 11.97       | -                          |
| 2023 | 0.3% | 12.62       | 增加 5.43%，未達目標。密集度0.000893  |
| 2024 | 0.3% | 20.18       | 增加 68.59%，未達目標。密集度0.001589 |
| 2025 | 0.3% | 16.88       | 增加 41.02%，未達目標。密集度0.000899 |



## 廢棄物減量行動 302-4、305

### 資源減廢目標及措施

- 政策目標：以2022年為基準年，生活廢棄物減量0.3%
- 辦公家具交給回收廠商進行再利用
- 響應政府垃圾分類政策，設置資源回收箱
- 宣導員工自備個人專用杯，員工餐廳提供環保餐具
- 善用電子公文及作業文件無紙化，減少紙張及碳粉用量
- 影印前要考慮清楚需要覆印本的數量，避免多印
- 宣導雙面列印，回收紙集中另做他用
- 資訊設備報廢、碳粉匣由廠商回收
- 採用環境部綠色節能標章、FSC™森林驗證、台灣碳足跡標章商標認證
- 回收紙類產品



塑料減少  
47%  
回收空間增加  
70%以上  
碳排放減少  
69.5gCO<sub>2</sub>e

辦公室採購環  
保包裝水  
圖片來自泰山  
官方網站



辦公室採購蒲公  
英環保標章產品  
牌。圖片來自蒲  
公英官方網站

## 設備再利用

將淘汰的辦公設備交給華碩文教基金會，透過回收並整修淘汰的產品，將其轉化為再生設備，捐贈給弱勢團體，協助他們提升數位學習能力，並推動資源回收再利用，促進環境保護。

| 年份   | 品名  | 數量 |
|------|-----|----|
| 2025 | 印表機 | 1  |

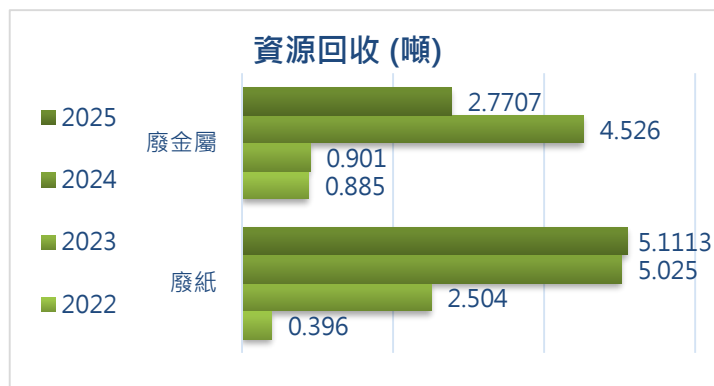
- 電腦設備在正常折舊年限，規畫電腦主機及筆記型電腦汰換數量，即有執行績效表現；其他電腦周邊有因未達折舊年限之損壞、報廢則不列入執行目標統計。電腦設備及周邊品項報廢由合格專業廠商回收處理。



## 回收績效

亞翔的辦公室生活垃圾分類後，可直接回收類別為保特瓶、鋁罐及紙類，為使廢棄物降低處理成本，相較於直接丟棄或焚燒，回收與再利用可能更具成本效益。

2025年資源回收7.88公噸，回收率較基準年增加6.2倍，較上期減少1.3倍。



| 年份   | 電腦主機 |    | 筆記電腦 |    | 其他周邊 | 合計數量 |
|------|------|----|------|----|------|------|
|      | 規畫   | 執行 | 規畫   | 執行 |      |      |
| 2025 | 40   | 20 | 16   | 25 | 92   | 134  |
| 2024 | 56   | 52 | 31   | 24 | 220  | 296  |
| 2023 | 30   | 76 | 30   | 15 | 346  | 437  |
| 2022 | 68   | 51 | 72   | 6  | 61   | 118  |

# 4 永續社會

97 勞雇關係

101 勞/資關係

102 職業安全與健康

111 訓練與教育

115 員工多元平等共融

121 社區營造與共融

## ■ 職業安全衛生

無違規及裁罰事件

無重大職業災害

## ■ 社區營造與共融

深耕校園、培育青年學子、涵養企業人才，鼓勵年輕學子進入職場實習

國內、外大學產學合作，成立東南亞新型專班、培育產業人才

道路認養，落實人車分流，強化社區交通安全

## ■ 員工多元平等共融

無職場不法侵害申訴

榮獲【全齡企業100強】





回目錄

## 勞雇關係 401

### 新進與離職

根據近三年的亞翔新進員工統計，30歲以下的員工比例始終居於最高，展現出公司對年輕人才的高度吸引力與培養決心。這群年輕員工不僅為企業注入新血，也帶來了創新思維與活力，推動公司持續成長與變革。截至2025年，30歲以下新進員工總數76人，整體新進員工103人，占比74%，數據顯示亞翔積極延攬新生代人才，並提供完善的培訓與成長機會，確保新人與公司共同邁向更卓越的未來。

### 招募與留才

亞翔透過人力銀行、產學合作、職訓局等多元招募途徑，吸納優秀人才，在招募過程中，亞翔秉持著公平正義的原則，無論是種族、階級、語言、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀態、外表、五官、身心障礙、星座、血型等，皆採用公正的招募程序，遵循法令法規的要求。

自2015年起，亞翔積極推動校園產學合作，與各大專院校建立緊密夥伴關係，提供在校生企業實習機會。同時，公司設計完善的畢業獎勵計畫，確保優秀人才才能順利銜接職涯發展，為企業注入穩定的新生力量。自2019年起，實施內部介紹獎金制度，以鼓勵員工推薦卓越工程的人才加入團隊，不僅強化內部人才網絡，也提升招募效率，持續打造高效且具競爭力的人才隊伍。

| 新進人數占比 |      |       |    |        |    |       |   |      |       |
|--------|------|-------|----|--------|----|-------|---|------|-------|
| 年度     |      | 女     | 男  | 女      | 男  | 女     | 男 | 新進人數 | 員工總人數 |
|        |      | 30歲以下 |    | 31~50歲 |    | 51歲以上 |   |      |       |
| 2025   | 新進人數 | 16    | 60 | 5      | 17 | 0     | 5 | 103  | 513   |
|        | 新進率  | 16    | 58 | 5      | 17 | 0     | 5 | 20   |       |
| 2024   | 新進人數 | 5     | 40 | 6      | 12 | 0     | 3 | 66   | 485   |
|        | 新進率  | 8     | 61 | 9      | 18 | 0     | 4 | 14   |       |
| 2023   | 新進人數 | 13    | 57 | 8      | 14 | 0     | 3 | 95   | 484   |
|        | 新進率  | 36    | 51 | 9      | 9  | 0     | 5 | 20   |       |

新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數

| 離職人數占比 |      |       |    |        |    |       |    |      |       |
|--------|------|-------|----|--------|----|-------|----|------|-------|
| 年度     |      | 女     | 男  | 女      | 男  | 女     | 男  | 離職人數 | 員工總人數 |
|        |      | 30歲以下 |    | 31~50歲 |    | 51歲以上 |    |      |       |
| 2025   | 離職人數 | 6     | 31 | 6      | 13 | 3     | 6  | 65   | 513   |
|        | 離職率  | 9     | 48 | 9      | 20 | 5     | 9  | 13   |       |
| 2024   | 離職人數 | 5     | 24 | 6      | 17 | 2     | 8  | 62   | 485   |
|        | 離職率  | 8     | 39 | 9      | 28 | 3     | 13 | 13   |       |
| 2023   | 離職人數 | 6     | 43 | 9      | 23 | 2     | 11 | 94   | 484   |
|        | 離職率  | 17    | 39 | 10     | 14 | 8     | 18 | 19   |       |

離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數



## 酬薪與福利 2-7、2-21、202、207-3、405-2

亞翔遵守相關法令規定，公司章程訂有員工薪資支給辦法，其所得依所得稅法代扣稅；依據公司章程訂定有員工酬勞分配辦法，本公司年度如有獲利，應提撥3~5%為員工酬勞，2025年沒有發生違規及裁罰事件。

### 酬薪與占比

#### 女男整體薪酬比例

#### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

| 員工類別/ 性別 |              | 男   | 女 | 雇用          | 人數 | 比例  |
|----------|--------------|-----|---|-------------|----|-----|
| 管理職      | 高階主管 (處級以上)  | 1.3 | 1 | 高階管理階層      | 22 | 64% |
|          | 中階主管 (理級以上)  | 1.2 | 1 |             |    |     |
|          | 基層主管 (主任級以上) | 1.1 | 1 |             |    |     |
| 非管理職     | 一般員工         | 1.0 | 1 | 來自當地之高階管理階層 | 14 |     |

註：整體薪酬比按2025/12/31當日在職人數為計算標準。

#### 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

| 薪酬比率項目  | 當地最低薪資比率 |     | 基本薪資比率 |     |    |     |
|---------|----------|-----|--------|-----|----|-----|
|         | 基層人員     |     | 非主管    |     | 主管 |     |
| 營運據點/性別 | 女        | 男   | 女      | 男   | 女  | 男   |
| 汐止辦公室   | 1.7      | 1.7 | 1      | 1.0 | 1  | 1.6 |
| 新竹辦公室   | 1.4      | 1.4 | 1      | 1.0 | 1  | 1.1 |
| 台南辦公室   | 1.1      | 1.4 | 1      | 1.4 | -  | -   |
| 其他專案    | 1.3      | 1.4 | 1      | 1.2 | 1  | 1.3 |

#### 非擔任主管職務之全時員工人數及其薪資平均數

| 項目/年度          | 2023年   | 2024年   | 2025年   | 與前一年度比較 |
|----------------|---------|---------|---------|---------|
| 員工薪資總額(仟元)     | 498,145 | 447,590 | 473,038 | 5.69%   |
| 員工人數-年度平均(人)   | 478     | 467     | 467     | 0%      |
| 員工薪資-平均數(仟元/人) | 1042    | 958     | 1,013   | 5.74%   |
| 員工薪資-中位數(仟元/人) | 762     | 880     | 1,058   | 20.23%  |

註：資料來源截錄公開資訊觀測站之非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

#### 年度總薪酬比率

| 指標 / 年度             | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|------|------|------|
| 年度總薪酬比率 (註 1)       | 4.86 | 5.25 | 7.47 |
| 年度總薪酬比率之增加百分比 (註 2) | -1.4 | 1.5  | 1.63 |

註1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的比率

註2：年度總薪酬比率之增加百分比 = 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 / 所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數增幅比率

註1：當地最低薪資：2025年基本工資\$28,590元。

註2：依性別分別計算其比例：當地最低薪資比率=公司性別最低敘薪標準/當地最低薪資。

註3：基層人員之定義，為非主管職人員。

註4：基本薪資係指經常性薪資(不含獎金)。

## 福利制度

|  |  |
|--|--|
|  | 勞保、健保、團體保險、勞工退休金、法定假   |
|  | 端午、中秋、年終獎金和紅利  |
|  | 生日禮券、勞動節禮券、結婚禮金、生育禮金、旅遊補助、子女教育獎學金、深員工獎勵金、退休員工紀念品、子女身心障礙補助、急難救助及貸款、喪葬補助 |
|  | 健康檢查   |
|  | 教育訓練   |
|  | 設置哺乳室  |
|  | 運動中心設置跑步機、腳踏車、按摩椅、桌球等設備  |
|  | 跨區域者提供免費宿舍   |
|  | 提供制服、工作場所需要的環安衛物資  |
|  | 設置身障、孕婦停車位   |
|  | 特約商有幼兒園、飯店、餐廳、旅行社、醫療診所、遊樂園等  |
|  | 有彈性的供餐及伙食補助  |

## 各福利金項目與申請人數

| 福利項目         | 2023   | 2024   | 2025   |
|--------------|--------|--------|--------|
| 福利支出總金額 (仟元) | 22,250 | 19,644 | 19,347 |
| 人均福利 (元)     | 45,970 | 40,502 | 37,714 |
| 結婚禮金         | 2      | 4      | 9      |
| 喪葬奠儀         | 8      | 9      | 14     |
| 生育禮金         | 11     | 7      | 3      |
| 子女教育獎學金      | 70     | 102    | 68     |
| 生日           |        |        |        |
| 51禮券         | 全體     | 全體     | 全體     |
| 員工旅遊         |        |        |        |



員工旅遊



家庭日



歲末尾牙餐會



## 勞/資關係 402

### 勞資政策

亞程遵循勞動基準法、性別工作平等法等勞動法令，並尊重員工基本人權，保護員工個人資料，使員工權益得到應有的保障。重視員工權益並提供合理的待遇，遵守相關法令，每一員工皆享有薪資、福利等勞動條件平等之對待，不因種族、宗教、黨派、性別、年齡、婚姻、星座等因素遭歧視。

亞翔恪遵勞動法規聘僱員工，透過公開的招募管道，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，適才適所遴選所需人員，以建構符合公司發展之組織架構，並嚴格禁止強迫勞動及任用童工之情形發生。新進人員到職時，所有人皆需簽署勞動契約，以維護勞資雙方權益。為了落實誠信經營，訂有『誠信經營守則』，適時透過會議或ERP平台等方式宣導，讓員工充分瞭解公司誠信經營的決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果，簽署率100%。對於不合法與不道德行為的具體檢舉，亞翔官網提供舉報信箱，各工地設置客訴信箱，並對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密。迄今未有歧視種族、性別、身障等人權或者勞工權益(包含原住民權利)之立案申訴案件。

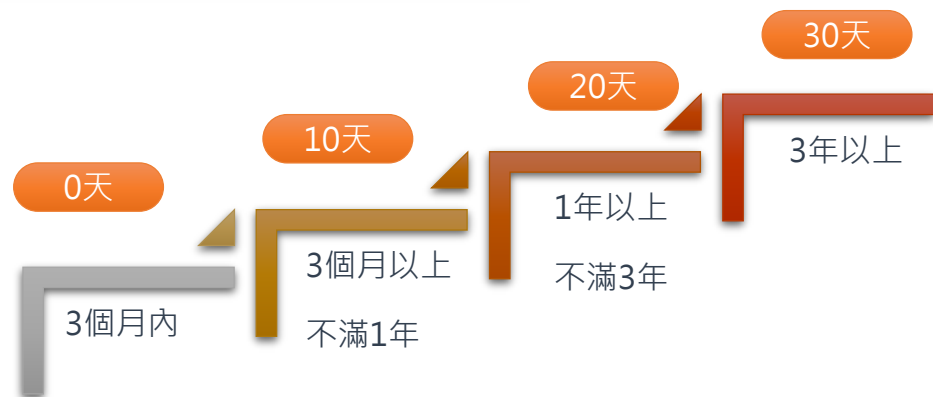
### 營運變化預告期

亞翔重視勞資與勞安的關係，每季定期舉行勞資與勞安會議，勞方除了參與會議之外，公司亦設置意見箱，有問題可以隨時反應，接納所有員工對公司管理面與薪酬福利制度之意見，以利建立共識，促進和諧勞資共進。

亞翔遵守「勞動基準法」第16條，當公司營運遇如下變化時

- 歇業或轉讓
- 虧損或業務緊縮
- 不可抗力暫停工作一個月以上時
- 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時
- 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

#### 依勞基法 勞工離職預告期天數



## 職業安全衛生 403

### 環安衛政策 403-1

亞翔工程為工程服務之設計及建造企業，我們一向以人為本，秉持員工為公司最大資產，除符合環保與職業安全衛生法規及其他相關要求外，並持續改善及降低工程之危害及風險，善盡保障員工權益之責任。

#### 盡全力做好污染控制與災害防止！

全方位安全衛生管理，安全第一，預防為主！

全員身體力行以身作則，以安全及環保為行動準

繩！是我們的環安衛政策，用以建立及維護環保與安全衛生的工作環境。推動污染預防與環境保護、職場暴力零容忍及過勞預防，確保員工身心健康。

我們要求全體同仁及協力廠商應秉持本司之信念，責無旁貸地遵守以下之承諾：



### 環安衛管理系統 403-1

亞翔將 ISO 14001: 2015 環境管理系統、ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統與 CNS 45001 台灣職業安全衛生管理系統，整併為環安衛管理系統，在經營管理與實務執行上作法一致，期使供應鏈夥伴一同邁向永續發展。

### 職業安全衛生管理委員會 403-1

依法設置職業安全衛生管理委員會，委員會由主任委員蔣總經理、各部門主管、安全衛生工程技術人員代表、安衛人員代表及勞方代表組成，每季定期召開職業安全衛生管理會，進行環安衛管理彙報、安全衛生提案研議、勞方提報改善建議，俾使勞資雙方藉由議題溝通、鑑別評估、審議、協調及建議安全衛生相關事項，落實環安衛管理，共創安全友善職場環境。

| 職業安全衛生管理委員會 | 2025年 |
|-------------|-------|
| 開會次數        | 4     |
| 資方代表人數      | 6     |
| 勞方代表人數      | 6     |
| 勞方代表比例      | 50%   |
| 勞方代表占全體員工比例 | 1.14% |

HEALTH  
SAFETY  
ENVIRONMENT

## 環安衛組織

設置資安質安中心為一級單位，負責擬定、規畫及推動、督導公司安全衛生與環保管理事項，指導各部門及專案實施，並定期檢查各項安衛環管理績效，督導各單位安衛環管理之執行成效，以達到降低職業災害，保障工作者安全與健康，維護環境資源的目標。



## 職安衛管理成效 403-4 403-5

- ISO 45001 定期追查1次
- ISO 14001 定期追查1次
- CNS 45001 定期追查1次

### 管理系統

### 風險評估

- 專案工地風險評估8件
- 風險評估表標準版制定1次

## 職安管理

### 作業環境監測

### 工地巡檢

- 專案工地巡檢8次
- 抽查工地內部稽核2次
- 抽查工地外部驗證1次

- 委託專業機構實施環境監測2次
- 飲水機定期消毒4次
- 檢測飲水機水質4次
- 污水水質檢測及申報2次

### 緊急應變

### 教育訓練

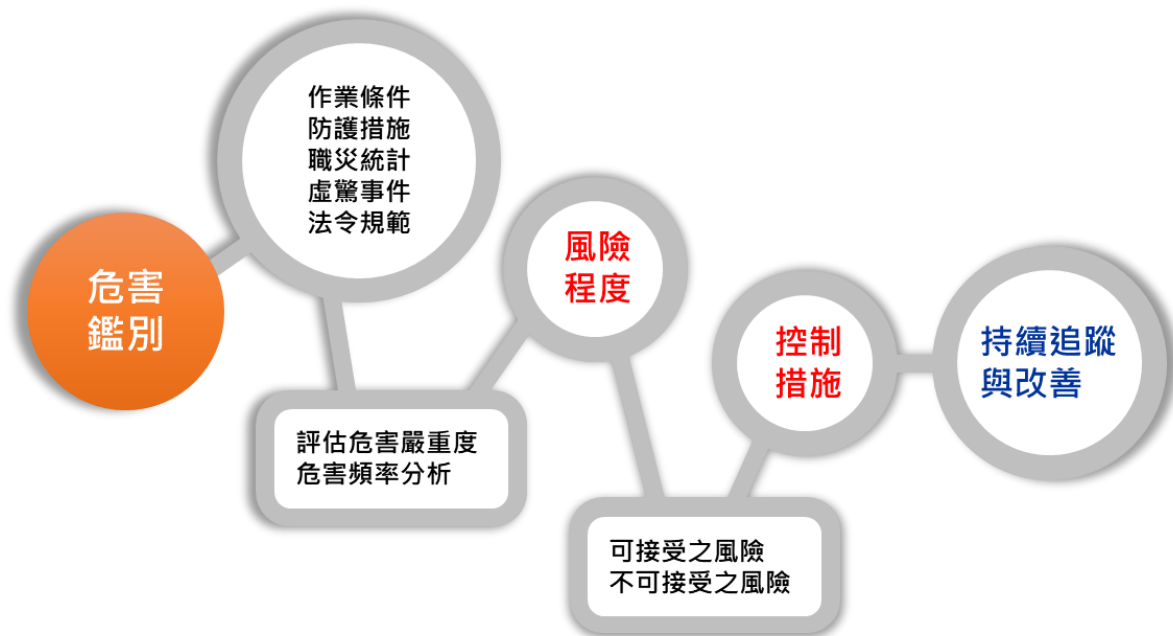
- 緊急避難逃生演練2次
- 外聘消防安全設備安檢2次
- 內部消防安全設備安檢12次

- 職安衛教育訓練415人次/3,254小時
- 緊急應變小組定期訓練2次
- 職業安全衛生宣導課程12次

## 危害辨識、風險評估及事故調查 403-2

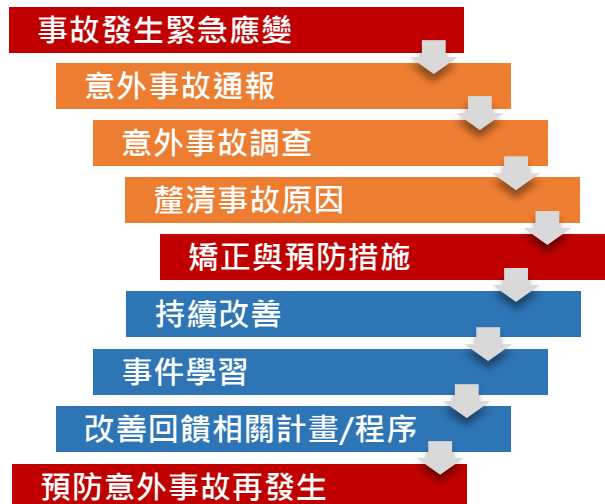
### 危害辨識及風險評估

各專案工地於專案成立時實施調查工作環境之危害辨識，針對空污、水污、廢棄物等環境因素與物理性、化學性、生物性及人因工程等危害因子進行評估，擬訂具體危害控制計畫及措施，並於每半年定期檢視；當施工方法或設備、作業程序變更或發生安衛異常、重大事故時需重新評估鑑別。



### 事故應變及預防

事故發生時，除該專案應立即積極改善及檢討事故原因外，並依事故調查結果進行制度全面檢討，實工作安全分析及採取有效防範措施，落實安全衛生管理，改善不安全的環境，同步對其他專案發行事件學習及矯正預防，以強化危害認知能力，建立良好的安全習慣，進而形成企業安全文化，便能降低職業災害和落實安全管理。



### 全員工安

亞翔公司人人是工安，重視工人，除了法令規定職業安全衛生應遵守項目之外，不定期有強化及宣導認識的課程與資訊，提供職業安全衛生的新知，要保護自己、保護他人，共同維護安全的工作環境。

主管、員工、承攬商共同推動「零災害、零事故」，透過持續檢討改善提升職安衛績效，善盡企業社會責任。

#### 環安衛證照

- 職業安全、衛生管理師 12人
- 職業安全衛生管理員 35人
- 營造業甲種職業安全衛生業務主管 112人
- 急救人員 91人



## 職業傷害統計 403-9 403-10

2025年無重大職業災傷害發生，職業病之認定為取得醫師開立之職業病診斷證明，本年度未發生。

| 職業傷害統計      | 2025     |           |
|-------------|----------|-----------|
|             | 員工       | 承攬商       |
| 總工時 (總經歷工時) | 976,976  | 2,364,000 |
| 失能傷害人數      | 6        | 5         |
| 失能傷害損失日數    | 197 (註)  | 146       |
| FR失能傷害頻率    | 6.14     | 2.12      |
| SR失能傷害嚴重率   | 202      | 62        |
| FSI綜合傷害指數   | 1.11 (註) | 0.36      |
| 職業病率        | 0        | 0         |

註：3月員工跌倒事故術後休養造成損失日數共97日；5月員工墜落事故骨折復健造成損失日數共90日

| 職業傷害類型 (件數) | 員工 | 承攬商 |
|-------------|----|-----|
| 墜落、滾落       | 1  | 0   |
| 跌倒          | 1  | 1   |
| 物體飛落        | 1  | 0   |
| 被撞          | 0  | 1   |
| 被夾、被捲       | 1  | 2   |
| 被切、割、擦傷     | 1  | 1   |
| 非上下班公路交通事故  | 1  | 0   |

## 職災與事故管理 2-8、2-25、403-7

為防止職業災害，保障勞工安全與健康，提昇作業效率，落實安全衛生管理，本公司就專案工程所在之環境、工程特性、作業程序等，依據工程合約條款、ISO&TOSHMS標準程序、職業安全衛生法及職業安全衛生組織管理及自動檢查辦法..等相關規定，制定專案安全衛生管理計畫書，作為本工程施工中安全衛生管理之依循。

### 「安全第一」是達成專業的首要條件！

#### 現場及傷患處理

##### 人員傷患

- 急救處理
- 盡速送醫

##### 現場措施

- 發生場所管制
- 採取避難措施
- 防範災情擴大

##### 現場維持

- 不得移動或破壞現場
- 保持現場完整
- 拍照存證

#### 職災事故通報

##### 應變機制

- 人員傷亡
- 火警、火災
- 化學品外洩
- 氣體洩露
- 自然災害
- 虛驚事件

##### 事件通報

- 專案經理/主任
- 處級主管/法務
- 工程業主

##### 職災通報

- 勞動檢查單位
- 警察單位
- 消防單位

#### 職災事故調查

##### 調查內容

- 事故性質
- 發生經過及處理情形
- 事故之直接、間接與基本原因
- 違反法令事項

##### 矯正預防

- 緊急應變措施
- 災害防止對策

## 承攬商職安衛管理 403-5

「零災害、零事故」是我們努力的目標！

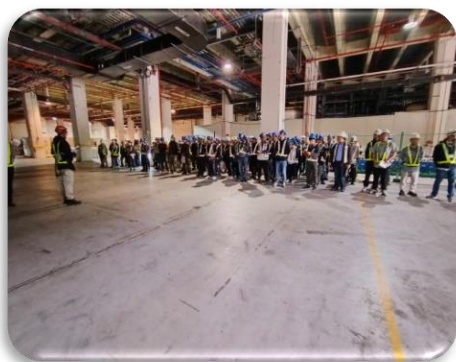
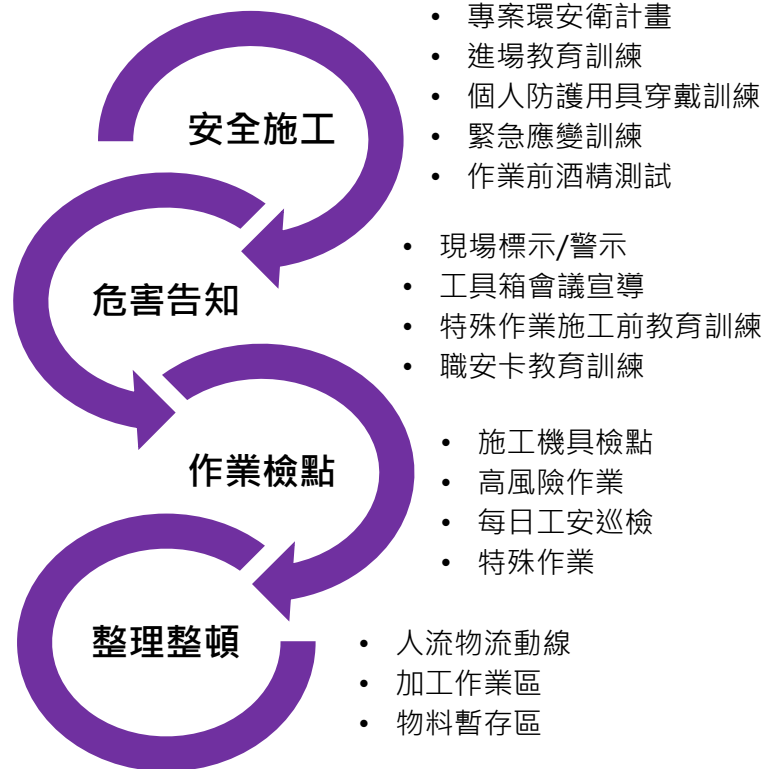
協力商是亞翔重要的工作夥伴！

為督促協力廠商遵守環安衛法規與亞翔及客戶相關規定，前期採購發包階段即訂立專案執行期需遵守之各項職安衛管理規定及要求，協力商(含其次承攬商)承攬時應為其所僱用施工人員依法投保勞工保險、全民健康保險、僱主意外責任保險，亦需投保「營造(安裝)工程綜合保險」，俾使勞工朋友能在更有尊嚴、更安全的作業環境下工作與發展。

專案期間協力商需依循專案相關進場管理辦法、職安衛管理要求、工具箱會議、工程師及工安巡檢作業等規定，俾使協力商明瞭及遵循亞翔要求之「環安衛管理規定」。

為確保亞翔對環安衛的要求及提昇協力商安全意識與警覺，專案期間協力商的環安衛表現將量化轉換為評鑑基準，藉由執行成效之評鑑結果作為日後採購發包選商的參考。

2025年專案之協力廠商進場前，辦理進場安衛教育訓練共執行295,500/人次。





回目錄

## 全方位職場健康與照護 403-3 403-6

員工是企業最珍貴的資產，因此亞翔積極營造舒適、安全、健康的職場環境，並全面推動健康管理與預防保健的理念。我們以「安心」與「貼心」為核心，透過「用心」與「關心」的實際行動，讓同仁感受到公司「熱心」的關懷與支持。藉由這份真誠與努力，我們致力於提升員工的認同感，共創卓越的工作團隊。

### 健康風險管理分級

依據年度員工健康檢查報告，分析員工健康問題，並進行管理分級及高風險族群辨識。

| 分級  | 管理說明   | 管理措施   |
|-----|--|--|
| 第一級 | 特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常或部份項目異常，經醫師綜合判定為無異常者。                            | 定期追蹤   |
| 第二級 | 特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部份或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。                          | 提供勞工健康指導   |
| 第三級 | 特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部份或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確認此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學專科醫師評估者。 | 請職業醫學專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。 |
| 第四級 | 特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部份或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。                          | 經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。  |

### 健康檢查

依據「勞工健康保護規則」辦理員工一般健康檢查，並優於法規辦理年限，未滿65歲者每兩年檢查一次，年滿65歲則為每年檢查。檢查項目除法令規定外，檢查項目涵蓋腹部超音波、癌症指數檢驗，及多選項儀器檢查(頸動脈超音波、眼底斷層掃描、HRV自律神經檢查、幽門桿菌檢驗等)，另外也提供自費加選項目供員工選擇。

| 員工健檢統計        | 2022   | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------|--------|------|------|------|
| ◆ 完成健檢員工人數    |        |      |      |      |
| 員工<65歲 (2年1檢) | 400    |      | 430  |      |
| 員工>65歲 (1年1檢) | 6      | 6    | 8    | 7    |
| ◆ 健康檢查受檢率     |        |      |      |      |
| 員工<65歲 (2年1檢) | 88.9%  |      | 97%  |      |
| 員工>65歲 (1年1檢) | 100.0% | 0.86 | 80%  | 64%  |

### 作業環境

依據勞工作業環境監測實施辦法施行細則第十七條第二項第一款至第三款規定之作業場所，雇主應依下列規定，實施作業環境監測。

- 設有中央管理方式之空氣調節設備之建築物室內作業場所，應每六個月監測二氧化碳濃度一次以上。
- 勞工噪音暴露工作日八小時日時量平均音壓級八十五分貝以上之作業場所，應每六個月監測噪音一次以上。

| 作業環境監測                               | 2023    | 2024    | 2025    |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|
| ◆ 二氧化碳濃度 <5000ppm<br>辦公室區 (半年1檢)     |         |         |         |
| 上半年                                  | 488~830 | 451~972 | 631~975 |
| 下半年                                  | 535~788 | 556~868 | 526~765 |
| ◆ 日時量平均音壓級 <90.0 dBA<br>鋁料裁切區 (半年1檢) |         |         |         |
| 上半年                                  | 85.6    | 84.7    | 78.5    |
| 下半年                                  | 85.7    | 78.7    | 73.5    |

➤ 預防職場不法侵害計畫

公司高層主管簽署預防職場不法侵害聲明書，以宣示職場不法侵害零容忍，推動實踐友善職場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重的環境。

2025年無職場不法侵害申訴案件。

➤ 異常工作負荷促發疾病預防計畫

透過2024年度員工健檢結果、問卷量表、工作型態及加班時數，篩選出異常工作負荷異常高風險族群為 8 人(2%)、中風險族群為 67 人(13%)，對其安排臨場醫師會談，並給予健康指導與醫療建議，其餘則由公司護理師定期提供預防過勞猝發疾病之相關健康資訊。

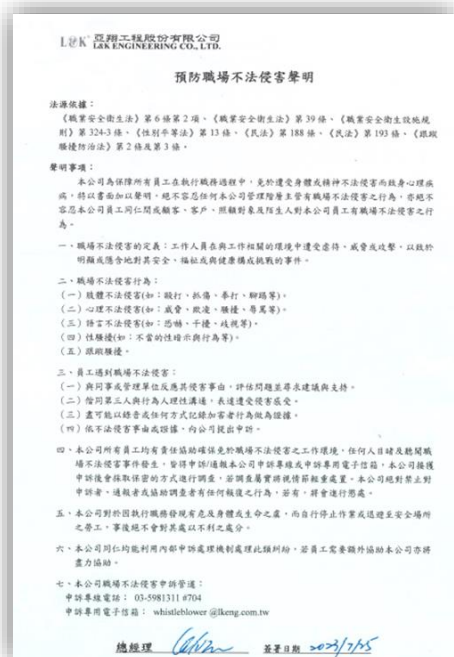
➤ 人因性危害預防計畫

透過肌肉骨骼問卷，篩選出51人(12%)

與臨場醫師進行專業諮詢，並提供電腦文書作業姿勢的調整與衛教。



公司高層主管簽署預防職場不法侵害聲明書並公告周知



➤ 職場母性健康保護計畫

亞翔育齡期女性員工為124人(24%)，為預防女性同仁在母性健康保護期間暴露於對健康有危害之作業場所，若工作場所環境及作業對母性健康有危害之虞時，則進一步安排臨場醫師完成工作適性評估，並依照專業建議採取適切的危害控制措施來保障女性員工健康。2025年母性健康保護計畫族群共4人，其危害評估皆屬一級管理。此外，為營造更親善的職場環境，也設置哺乳室供女性同仁使用。

附表一、作業場所危害評估及母性健康保護執行措施表

| 母保對象 姓名  | 不需填寫      | 需填寫 (危險、未評估/未評) |
|--|-----------|-----------------|
| 母保對象 工號  | 不需填寫      |                 |
| <b>一、作業場所基本資料</b>                                      |           |                 |
| 部門名稱   | 質安中心      |                 |
| 作業型態 (常日班、輪班、其他)                                       | 常日班       |                 |
| <b>二、作業場所危害類型 (物理、化學、生物、人因性、工作壓力/職場暴力、其他危害特性、補充說明)</b> |           |                 |
| 物理性危害:   | 無         |                 |
| 化學性危害:   | 無         |                 |
| 生物性危害:   | 無         |                 |
| 人因性危害:   | 無         |                 |
| 工作壓力/職場暴力:   | 無         |                 |
| 其他危害特性:  | 無         |                 |
| 補充說明:  | 無         |                 |
| <b>第一級管理(無危害)</b>                                      |           |                 |
| <b>三、風險等級</b>  |           |                 |
| <b>四、改善及管理措施</b>                                       |           |                 |
| <b>1. 工程控制 (物理、機械、電)</b>                               |           |                 |
| 設備改善、請敘明:  | 無         |                 |
| 設置通風排氣設備、請敘明:  | 無         |                 |
| 工程控制其他、請敘明:  | 無         |                 |
| <b>2. 行政控制 (物理、機械、電)</b>                               |           |                 |
| 工時調整、請敘明:  | 無         |                 |
| 輪班或工作調整、請敘明:   | 無         |                 |
| 行政控制其他、請敘明:  | 無         |                 |
| <b>3. 使用防護具 (物理、機械、電)</b>                              |           |                 |
| 防護具使用情形、請敘明:   | 無         |                 |
| <b>4. 其他執行措施 (物理、機械、電)</b>                             |           |                 |
| 其他執行措施、請敘明:  | 無         |                 |
| <b>五、執行人員及日期 (編就當次實際執行者姓名)</b>                         |           |                 |
| 執行部門   | 質安中心      |                 |
| 執行人員職稱   | 職業安全衛生人員  |                 |
| 執行人員姓名   | 傅國        |                 |
| 執行日期 (西元年、YYYY/MM/DD)                                  | 2025/9/25 |                 |



哺乳室

## 健康促進與服務

亞翔期望能藉由職業健康服務團隊的專業力量，對員工工作環境之改善、勞工健康服務之重視，維護勞動權益促進勞動者身心健康，並於2025年通過國民健康署的健康職場促進自主評核。

- ✓ 提供勞工健康服務之最新活動資訊
- ✓ 提供勞工健康服務之專業諮詢與衛教資訊
- ✓ 預防職場不法侵害計畫
- ✓ 異常工作負荷促發疾病預防計畫
- ✓ 人因性危害預防計畫
- ✓ 職場母性健康保護計畫
- ✓ 職場健康管理與促進服務
- ✓ 職場危害評估



國健署健康職場促進自主評核合格證明

## 勞工健康服務醫師臨場服務

- ✓ 高風險族群醫療建議、衛教及指導
- ✓ 人因肌肉骨骼改善與指導
- ✓ 適性工作與母性保護之評估
- ✓ 中高齡勞工適性輔導
- ✓ 工作場所危害辨識與評估
- ✓ 醫療專業諮詢與衛教
- ✓ 職場危害評估
- ✓ 職業傷病復、配工



北、中、南區臨場服務實況

## ▶ AED設置與急救訓練

心臟疾病長期名列國人十大死因前三名，其中因突發性心律不整導致心跳驟停的個案，如能在一分鐘內以AED（自動體外心臟除顫器）進行電擊，急救成功率可達90%；但每延遲一分鐘，成功率將下降約7-10%。為強化緊急應變能力與員工健康安全，自2023年起逐步推動AED設置與急救訓練：2023年於新竹辦公室設置首台AED，並每年辦理CPR及AED急救訓練；2024年於汐止亞翔/榮工辦公室增設AED設備；2025年再於台南工廠完成設置。

透過持續推動健康安全設備與培訓，亞翔致力於打造更安全、健康、具備緊急應變能力的職場環境。



AED設置與急救訓練實況

## ▶ 員工健康管理與健康促進計畫

本公司秉持企業社會責任（ESG）理念，致力於提供安全、健康的工作環境，並透過多元健康促進計畫提升員工的健康識能與福祉。

### ▶ 舉辦「五日健康餐盤挑戰賽」

希望藉此活動，提升員工健康意識與飲食力，鼓勵實踐員工自主攝取均衡營養並養成良好飲食習慣。

### ▶ 營養與健康支持計畫

與營養諮詢中心簽訂合約，提供有飲食需求的員工專業指導，協助員工建立均衡飲食習慣，以改善健康狀況並提升生活品質。

### ▶ 健康教育與講座推廣

為促進員工身心健康並提升健康識能，質安中心每年邀請專業醫護人員辦理健康講座。

2025年舉辦兩場講座，除實體參與外，亦開放線上觀看，講座主題包括：「吃出護眼力」、「常見肌肉痠痛處理」。

### ▶ 健康與衛生宣導

1. 公司每月透過 ERP 系統公告 相關健康與衛生資訊，內容涵蓋菸害防制、流行疫情、肌肉骨骼問題、心血管疾病、癌症篩檢、健康飲食及健康教育。
2. 另於員工餐廳及走廊布告欄張貼健康宣導海報，以多元管道推廣健康知識，增進員工對自身健康的關注與管理。



## 訓練與教育 404

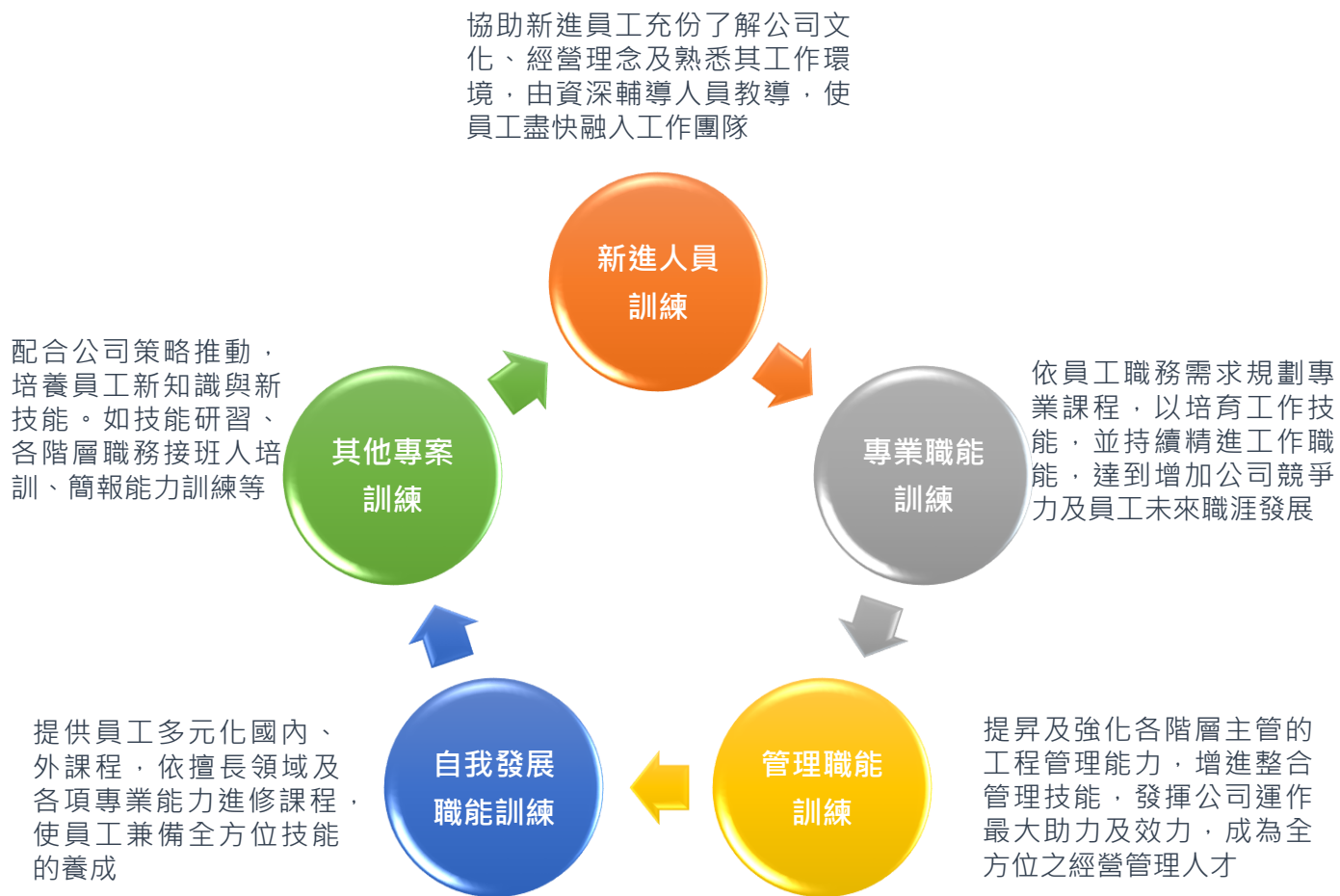
### 選才育才留才政策

- 提供員工完善教育訓練計畫與機制，鼓勵員工取得專業技能證照，激勵員工不斷創新，透過教育訓練提昇人力資源素質，增進公司競爭力。
- 定期召開主管、部門會議、勞資會議，檢視各項福利措施和現行管理辦法之適切性，促進員工與公司間之溝通，促進勞資合作，提高工作效率。
- 設置公司和各專案實體信箱，讓員工的心聲與期待能即時直接反應給高階主管，做為公司持續改善之參考。

### 退休回聘方案

依據勞基法「勞工退休金條例」，員工達到退休條件後，可依規定申請退休。除了依法提撥勞工退休準備金及按月提繳勞工退休金外，公司還提供退休人員紀念品，以表達感謝。退休員工擁有豐富且寶貴的經驗，因此公司也提供退休回聘方案。透過資深員工的經驗傳承，一方面可緩解公司內部專業能力的斷層，另一方面，對於有意繼續工作的員工，亦能讓其繼續在職場上貢獻。未來，公司將積極倡導退休人員回聘為專業技師或顧問，進一步發揮其專業價值。

### 人才培育體系



## 培育與短中期發展

亞翔堅信“人才”是公司最重要的資源，為持續提升企業競爭力，公司依各培訓系統規劃推動各項專業技術及管理課程，以創造員工的核心價值，協助員工發揮潛能、突破舊思維並提昇工作技能及自我成長，另配合訓練與考核升遷制度，以期選、用、育、留合一，全面提升公司團隊競爭力。

為使公司人才源源不絕，除了持續推動與學校的產學合作及短中期人才培育規劃之外，公司至2023年起，積極捐助聖約翰科技大學支持教育發展及產學合作計畫。結合董事會及校友總會校友企業之力量，提供「入學即就業」方案、各項獎助學金及企業實習就業機會等多元資源，期能幫助學生學以致用，適才適所，同時解決工程人力短缺問題，使公司技術、經驗得以傳承延續，提升整體之競爭力，互惠互惠，共創雙贏。

### 產學合作永續發展推進歷程

- 與日本SINKO合作開發FFU DC MOTOR。
- 為符合美國防火協會(NFPA)規範，投入無塵室天花板系統附消防灑水軟管接頭之開發並取得FM認證。
- 與中山大學校合作完成無塵室火災煙控系統設計分析。
- 與台北科技大學合作完成無塵室氣流場模擬分析與FFU擴散網設計分析之研究。
- 與交通大學合作完成無機性氣體採樣分析與離子層析儀分析技術。
- 完成無塵室專用上掀式燈具開發生產。
- 與日本無機株式會社合作完成材料脫氣性質之量測與分析。
- 與工業技術研究院環境與安全衛生技術發展中心簽訂五年技術合作計畫，包括煙控、消防、排氣系統、BSL3/BSL4生技安全等技術轉移，及其他知識服務等。
- 與正修、聖約翰、東南、勤益、長榮、南臺、健行、崑山、正修、龍華等多所學校產學合作。
- 2023年起定期捐助聖約翰科技大學，學生「入學即就業」方案。

## 產協交流

亞翔持續藉由工程專業的核心能力，貢獻工程知識及服務於各項工程案，同時積極參與專業性質的協公會組織，共同推動會務發展及跨國經濟文化交流合作的機會，並持續投入專業人才培訓，藉此發揮工程影響力，促進產業永續成長，提升亞翔競爭力。

| 年度  | 2023   | 2024   | 2025   |
|-----|--|--|--|
| 總金額 | 195,000  | 165,900  | 233,960  |
| 單位  | 中華民國內部稽核協會<br>中華無菌製劑協會<br>中華潔淨技術協會<br>台北市室內設計裝修公會<br>台北市進出口公會<br>台北市電器商業同業公會<br>台灣工程法學會<br>台灣消防器材工業同業公會<br>台灣區水管工程工業同業公會<br>台灣區電氣工程工業同業公會<br>台灣機械工業同業公會<br>全國中小企業總會<br>全國律師聯合會<br>冷凍空調工程工業同業公會<br>社團法人台北律師公會<br>社團法人台灣高科技廠房設施協會<br>社團法人高雄律師公會<br>社團法人基隆律師公會<br>股務協會<br>新竹縣工業區廠商協進會<br>新竹縣護理師公會 | 土木技師公會<br>中華民國內部稽核協會<br>中華民國仲裁協會<br>中華民國勞工安全衛生管理協會<br>中華無菌製劑協會<br>台北市進出口公會<br>台北市電器商業同業公會<br>台灣工程法學會<br>台灣區水管工程工業同業公會<br>台灣區電氣工程工業同業公會<br>台灣區機械工業同業公會<br>全國中小企業總會<br>冷凍空調工程工業同業公會<br>社團法人台灣高科技廠房設施協會<br>社團法人全國律師聯合會<br>社團法人基隆律師公會會費<br>股務協會<br>財團法人中國工程師學會<br>專科護理師學會<br>新竹縣工業區廠商協進會<br>新竹縣護理師公會 | 土木水利工程公會<br>土木技師公會<br>中國工程師學會<br>中華民國結構工程學會<br>中華無菌製劑協會<br>中華潔淨技術協會<br>台北市室內裝修公會<br>台北市進出口公會<br>台北市電器商業同業公會<br>台北律師公會<br>台灣工程法學會<br>台灣軌道工程學會<br>台灣消防器材工業同業公會<br>台灣區水管工程<br>台灣區冷凍空調工程工業同業公會<br>台灣區電氣工程工業同業公會<br>台灣區機械工業同業公會<br>台灣機械工業同業公會<br>全國中小企業總會<br>全國律師聯合會<br>社團法人中華民國仲裁協會<br>社團法人台灣高科技廠房設施協會<br>股務協會<br>時報資訊<br>專科護理師學會<br>新竹縣工業區廠商協進會<br>新竹縣護理師公會 |



回目錄



回目錄

## 2025年員工內外部教育訓練總計 1,625 堂課

- 受訓總時數為 11,329 小時
- 員工平均受訓時數為 22 小時
- 年度教育訓練經費共計投入 1,538,643 元整

| 員工類別            | 性別 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|----|------|------|------|
| 高階主管<br>(副處長以上) | 男  | 25   | 19   | 6    |
|                 | 女  | 22   | 16   | 25   |
| 中階主管<br>(副理級以上) | 男  | 18   | 16   | 54   |
|                 | 女  | 24   | 24   | 3    |
| 基層主管<br>(組長以上)  | 男  | 14   | 6    | 21   |
|                 | 女  | 14   | 26   | 29   |
| 一般員工<br>(含約聘員工) | 男  | 16   | 10   | 28   |
|                 | 女  | 12   | 11   | 20   |
| 員工平均受訓時數        |    | 15   | 17   | 22   |

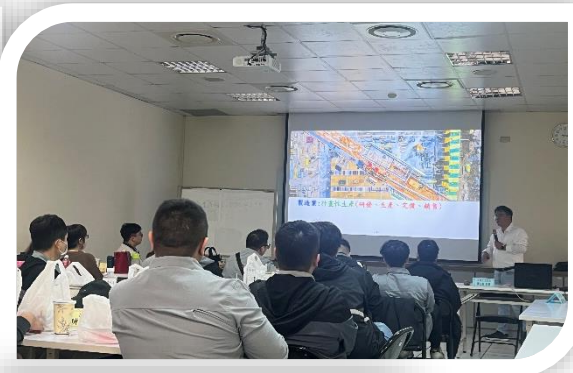
| 訓練課程   | 性別 | 2023    | 2024      | 2025      |
|--------|----|---------|-----------|-----------|
| 內訓課程   | 男  | 10,008  | 116,742   | 16,950    |
|        | 女  | 25,500  | 32,067    | 8,170     |
| 外訓課程   | 男  | 723,219 | 678,155   | 1,092,775 |
|        | 女  | 170,617 | 275,631   | 420,748   |
| 教育訓練金額 |    | 929,344 | 1,102,595 | 1,538,643 |

| 課程分類            | 性別 | 2023 |      | 2024 |      | 2025 |      |
|-----------------|----|------|------|------|------|------|------|
|                 |    | 人數   | 時數   | 人數   | 時數   | 人數   | 時數   |
| 1. 現場工程專業人員相關課程 | 男  | 728  | 3047 | 1185 | 3264 | 696  | 4547 |
|                 | 女  | 218  | 868  | 303  | 1158 | 192  | 1492 |
| 2. 環安衛/法規相關課程   | 男  | 224  | 886  | 158  | 1064 | 264  | 2508 |
|                 | 女  | 109  | 411  | 94   | 428  | 151  | 746  |
| 3. ISO/ESG相關課程  | 男  | 112  | 261  | 39   | 118  | 8    | 61   |
|                 | 女  | 105  | 230  | 48   | 220  | 41   | 288  |
| 4. 其他管理/專業類課程   | 男  | 81   | 824  | 113  | 610  | 49   | 238  |
|                 | 女  | 71   | 301  | 85   | 458  | 73   | 353  |
| 5. 新進人員相關訓練     | 男  | 75   | 528  | 76   | 548  | 114  | 832  |
|                 | 女  | 21   | 138  | 20   | 132  | 37   | 264  |

註：1. 員工年度平均受訓時數=員工年度受訓總時數/年度員工總人數

2. 平均受訓時數取整數以四捨五入計

實體面授教育訓練



教育訓練目標成效



| 年度   | 總時數    | 總費用       | 人數  | 實際執行情形<br>(平均時數：<br>總時數/人數) | 未達成行動方案   |
|------|--------|-----------|-----|-----------------------------|---|
| 2023 | 7,492  | 929,344   | 484 | 15                          | 達成目標率100%以上，將持續執行適切之訓練計畫。                       |
| 2024 | 7,997  | 1,102,595 | 485 | 17                          | 達成目標率100%以上，各部門持續依年度 課程需求計畫執行訓練，以更精進員工能力及職能發展。  |
| 2025 | 11,327 | 1,538,643 | 513 | 22                          | 達成目標率100%以上，依年度及組織規劃執行訓練，著重員工專業技能培訓，以達職能發展最終效益。 |

定期接受工作績效檢核之員工百分比 404-3

依員工績效考核管理辦法辦理績效考核，近三年的執行情形如下，不列為年度績效考核之受考核人有未通過試用期者(未滿三個月以上新進同仁)、考核年度辦理留職停薪，超過六個月(含)者、契約人員、臨時僱員及不列等人員。

| 年度   | 員工人數 | 考核人數 | 參與績效考核人數佔比 |
|------|------|------|------------|
| 2023 | 484  | 424  | 88%        |
| 2024 | 485  | 441  | 91%        |
| 2025 | 513  | 445  | 87%        |

## 員工多元平等共融 405

公司在推動DEI (多元、公平與共融) 行動上，著重制度與文化雙軌並進，積極優化留才機制，特別鼓勵女性員工深化工程專業能力，透過培訓與實務歷練，提升其在機電工程領域的職場勝任力。隨著專業能力成長，女性員工可獲得更明確的升遷管道與薪資提升機會，進而強化工作成就感與長期投入意願。同時，公司持續擴大女性人才招聘，從源頭提升性別多元性，並導入無意識偏見訓練，強化公平決策與多元共融文化。

2025年度女性工程師人數為42人，較2024年度47人減少5人。經檢視，該變動主要受人員流動影響，顯示在留才與職涯發展支持上仍有精進空間。未來，公司將持續強化培訓、職涯規畫與友善職場措施，提升女性人才留任率與發展機會，逐步促進性別結構的長期平衡，並進一步提升整體組織競爭力與永續發展動能

| 女性工程師 | 2024 | 2025 |
|-------|------|------|
| 人數    | 47   | 42   |



## 多元人才資源 405-1

人才資源組成：截至2025年12月31日，亞翔員工人數為 513 人

- 身心障礙同仁 4 位
- 原住民同仁 7 位
- 未聘偏童工與青年勞工

| 員工類別 | 性別 | 人數  | 比例 | 總計  |
|------|----|-----|----|-----|
| 正職員工 | 女  | 154 | 30 | 513 |
|      | 男  | 337 | 66 |     |
| 約聘員工 | 女  | 0   | 0  |     |
|      | 男  | 22  | 4  |     |

註：無派遣人力

### 非員工工作者

| 類別         | 性別 | 人數 | 比例 | 總計 |
|------------|----|----|----|----|
| 保全人員       | 女  | 0  | 0  | 4  |
|            | 男  | 2  | 50 |    |
| 清潔人員       | 女  | 1  | 25 |    |
|            | 男  | 0  | 0  |    |
| 團膳<br>工作人員 | 女  | 1  | 25 |    |
|            | 男  | 0  | 0  |    |

| 員工學歷 |         |    |     |         |     |     |
|------|---------|----|-----|---------|-----|-----|
| 學歷   | 高中(含)以下 | 專科 | 大學  | 碩士(含)以上 | 小計  | 比例  |
| 女/人  | 9       | 28 | 102 | 15      | 154 | 30  |
| 男/人  | 62      | 47 | 207 | 43      | 359 | 70  |
| 小計   | 71      | 75 | 309 | 58      | 513 | 100 |
| 比例   | 14      | 15 | 60  | 11      | 100 |     |

| 員工年齡 |       |        |       |     |     |
|------|-------|--------|-------|-----|-----|
| 性別   | 30歲以下 | 31~50歲 | 51歲以上 | 小計  | 比例  |
| 女/人  | 36    | 91     | 27    | 154 | 30  |
| 男/人  | 131   | 160    | 68    | 359 | 70  |
| 小計   | 167   | 251    | 87    | 513 | 100 |
| 比例   | 33    | 50     | 17    | 100 |     |



## 亮點：榮獲【全齡企業100強】



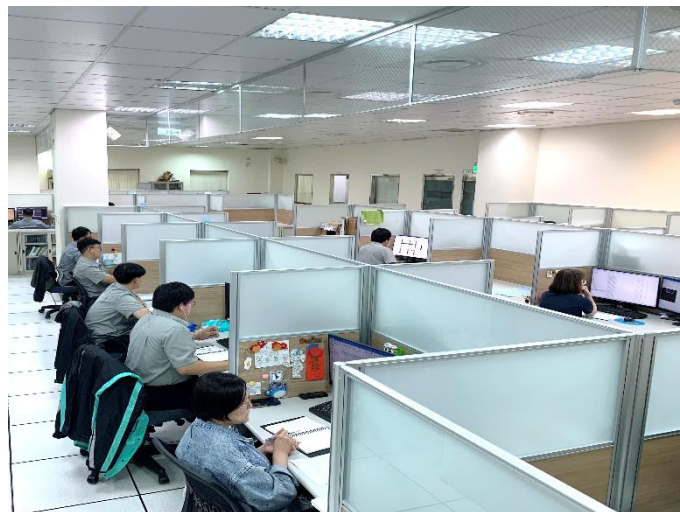
亞翔榮獲商周2025「全齡企業100強」在「人才培育、跨世代共融與永續經營」上展現用心與創新。

榮獲全齡企業百強殊榮，亞翔以行動面對少子化與退休潮的挑戰，台灣產業在年齡共融共榮上，產生正面助益，這份不只是榮耀，更是台灣企業共同的學習地圖，一起打造能讓不同世代都發光的職場，成為台灣企業的典範。

商周的「2025全齡企業100強」是一個以企業在促進不同年齡層員工共融與永續發展為主題的評選，因此其精神與聯合國永續發展目標（SDGs）密切相關。

### 職場環境

辦公室空間採開放式隔間，動線清晰且保有適度隱私；整體以白色與淺色系為主，搭配均勻照明，營造明亮舒適氛圍；天花板高度與玻璃隔間增加通透感；座位整齊一致，展現良好管理與專業形象。



### 對應的 SDGs 永續發展目標

| SDGs   | 目標名稱       | 關聯說明  |
|--------|------------|---|
| SDG 3  | 良好健康與福祉    | 企業重視員工身心健康、建立友善職場環境，支持全齡健康照護與工作生活平衡。                  |
| SDG 4  | 優質教育       | 推動終身學習與員工職能培育，讓不同年齡層都有成長與再教育機會。                       |
| SDG 5  | 性別平等       | 強調職場平權與多元包容，包括性別、年齡與家庭照顧責任的平等對待。定期向員工宣導訓練且有簽署比率超過99%。 |
| SDG 8  | 合適的工作與經濟成長 | 建立友善、具彈性的就業制度，確保各年齡層都有合宜工作機會與職涯發展。                    |
| SDG 10 | 減少不平等      | 促進年齡、性別、族群等多元共融，讓不同背景的員工都有平等發展機會。                     |





回目錄

## 職業與社會道德

亞翔參考聯合國《工商企業與人權指導原則》、國際人權宣言及台灣企業與人權國家行動計畫，承諾保障勞動權、結社自由、非歧視及供應鏈無強迫勞動，適用各地區辦公室及全體工程專案。政策核心內容包括：

勞動權益：遵守《勞動基準法》，導入數位工時系統，覆蓋率100%。

非歧視原則：性別、年齡、國籍平等，女性員工占比30%、身心障礙就業率達法令要求。

供應鏈管理：要求供應商遵守《勞動基準法》。

申訴機制：設置舉報信箱。

權責單位：永續發展委員會監督政策執行，管理單位負責培訓及風險評估。2025年無違規事件。推動各項具體管理方案及措施如下：

| 項目            | 方案及措施  |
|---------------|--|
| 杜絕不法歧視        | 於人員招募上除秉持公平客觀之精神，評估求職者之精神，評估求職者之綜合表現，並聘用身心障礙、原住民或營運處所在地之求職者為優先。  |
| 多元包容及確保工作機會均等 | 於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙...或其他歧視等因素為由而有不公平的對待。   |
| 不違反童工相關規範     | 不聘用童工，且基於保護兒童身心發展之責任，對於童工之工時及工作內容等勞動條件亦符合法令規範。   |
| 落實人權關懷        | 對於員工之勞務提供安排皆符合法令規範，未有包括但不限於體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣押身分證或其他不合法的強迫勞動行為。  |
| 合理工時及薪資       | <ul style="list-style-type: none"> <li>對員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間上限，休假日及其他各種假別之規定皆符合法令規範。</li> <li>支付給員工的工資均符合工資相關的法律，包含基本工資、加班費發給等，亦符合法令規範。公司嚴格禁止以扣除工資作為紀律處分之手段。</li> </ul> |

## 管理措施

| 項目     | 管理措施  |
|--------|---|
| 健康安全職場 | 依法另規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因子 |
| 隱私保護   | 為充份保障客戶之人權隱私，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施   |
| 和諧勞資關係 | 成立勞資會議、辦理刊物，建制意見箱，員工園地..等進行良好的交流與溝通管道   |
| 申訴制度   | 為使員工申訴案件能被公正處理，設有暢通之申訴管道，以使下情能充份上達，員工於內部遇有各種問題可透過申訴管道向各級主管人力資源單位提出申訴。                       |

| 新進人員-<br>人權政策<br>員工教育訓練 | 年度   | 總時數 | 受訓人數 | 受訓人數比例 |
|-------------------------|------|-----|------|--------|
|                         | 2022 | 141 | 141  | 100%   |
|                         | 2023 | 95  | 95   | 100%   |
|                         | 2024 | 66  | 66   | 100%   |
|                         | 2025 | 103 | 103  | 100%   |

## 友善職場與家庭照顧支持

為使員工得以兼顧工作與家庭責任，並落實《性別平等工作法》之精神，公司除依法提供產假、陪產檢及陪產假等法定假別外，亦設置孕婦專用停車位及無障礙停車位等友善職場設施，營造安全、平權且具支持性的工作環境。

在假勤制度方面，公司建立完整且具彈性之請假管理機制，使員工得依個人家庭照顧需求彈性運用各類假別；於特殊情形下，亦可依法申請育嬰留職停薪，以因應短期或緊急家庭照顧需求。

依《性別平等工作法》規定，受僱滿六個月之員工（不分性別）於子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間最長合計二年；如育有二名以上子女者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，仍以最幼子女得申請至滿三歲前、合計最長二年為限。

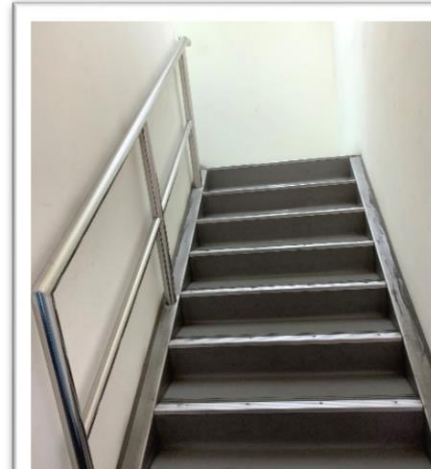
| 性別/合計                  | 2023年 |     |     | 2024年 |     |     | 2025年 |     |     |
|------------------------|-------|-----|-----|-------|-----|-----|-------|-----|-----|
|                        | 男性    | 女性  | 合計  | 男性    | 女性  | 合計  | 男性    | 女性  | 合計  |
| 當年度實際申請育嬰留停人數(A)       | 2     | 3   | 5   | 0     | 1   | 1   | 0     | 1   | 1   |
| 當年度育嬰留停應復職人數(B)        | 2     | 1   | 3   | 0     | 0   | 0   | 0     | 0   | 0   |
| 當年度育嬰留停實際復職人數(C)       | 2     | 0   | 2   | 0     | 0   | 0   | 0     | 0   | 0   |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數(D)      | 2     | 1   | 3   | 0     | 1   | 1   | 0     | 1   | 1   |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(E) | 2     | 1   | 3   | 0     | 1   | 1   | 0     | 1   | 1   |
| 當年度育嬰留停復職率(C/B) (%)    | 100   | 0   | 67  | 0     | 0   | 0   | 0     | 0   | 0   |
| 當年度育嬰留停留任率(E/D) (%)    | 100   | 100 | 100 | 0     | 100 | 100 | 0     | 100 | 100 |



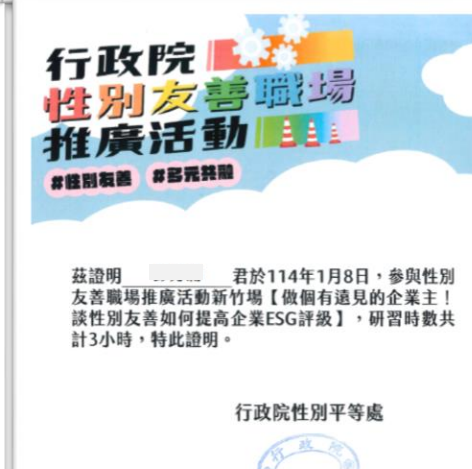
設置無障礙停車位



設置婦幼停車位



設置手扶欄杆



宣導重視性別意識標語

## 溝通平台及申訴管道

為建立良好的勞資溝通機制，並確保公司政策與重要資訊能即時且正確地傳達，亞翔建置多元且暢通的員工溝通與意見反映平台。公司及各專案據點設置多元交流管道，使員工能充分表達意見與建議，並透過制度化的回應與改善機制，促進雙向溝通與問題解決，降低勞資對立與衝突的可能性，進一步營造尊重與信任的工作環境。

此外，公司亦定期發行內部季刊，作為企業文化與知識交流的重要平台，透過刊物分享專業經驗與員工生活點滴，促進組織內部交流與凝聚向心力，拉近勞資之間的距離，進而維持穩定與和諧的勞資關係。

「亞翔榮工季刊」內容涵蓋多元主題，包括專業分享、關鍵思考、在建工程、得標工程、心靈筆記、喜訊報報、福利會訊、新人介紹、榮譽榜，以及風土民情、地方小吃、健康生活與人生講座等，透過專業與生活並重的內容，促進同仁交流與企業文化傳承。

員工聚餐能強化跨部門、跨工種協作默契，提升現場溝通效率；在非正式情境中化解衝突、凝聚向心力；同時紓解高壓工地氛圍，提升士氣與安全意識，進而促進工程品質與進度穩定。



| 管道   | 時間          | 具體做法   |
|------|-------------|--|
| 聚餐   | 不限          | 選擇交通便利地點，採混編促進交流、互動或表揚                       |
| 員工園地 | 不限          | 公司網站接獲訊息後由管理處回應、處理                           |
| 電子信箱 | 不限          | 接獲訊息後由當責單位最高主管回應、處理                          |
| 意見箱  | 不限          | 專案及公司定點意見箱，接獲訊息後由專案管理處最高主管回應、處理              |
| 員工關懷 | 新人到職<br>三個月 | 員工反映後交由各單位主管回應、處理                            |
| 季刊   | 每季          | 榮譽榜、專業分享、在建工程、員工專區(心靈筆記、喜訊報報、風土民情/地方小吃)、人生講座 |
| 勞資會議 | 每季一次        | 關於員工提出之議題進行瞭解及溝通，會議記錄公告週知，且進行追蹤至結案           |

## 社區營造與共融 413



### 社會救助、關懷及社會回饋

亞翔公司秉持著「取之於社會，用之於社會」理念，對社會、環境的永續發展有所貢獻，不定期參與社會服務工作，提升亞翔社會參與、貢獻與服務，積極對外參與社會急難救助及社會回饋，相關活動如下：

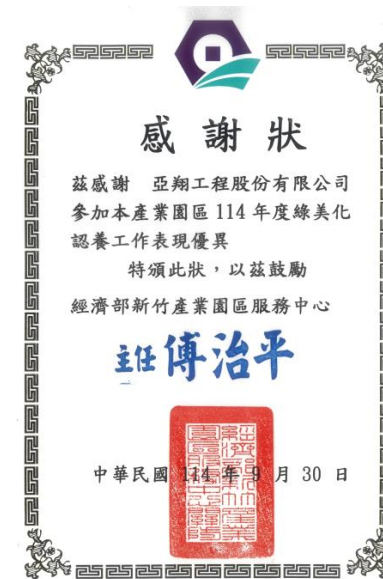
- 關懷弱勢，定期捐贈新竹家扶中心，表達對孩童的關懷，弘揚倫理道德及紮根青少年法治教育。
- 深入社區參與，定期捐贈新竹縣警察之友會，支持協同防範犯罪，促進警民合作。
- 人才培育，定期提供學術回饋金支持學術研究。產學合作，與多所大學建教合作，培育工程技術人才。
- 培育青年學子、涵養企業人才，鼓勵年輕學子進入職場實習。
- 深耕校園，縮短學用落差，積極培養人才，解決社會供需失衡問題。
- 支持自然農法，依循大自然法則，尊重土壤為基本，維護環境生態體系，達到所有生命體的調和繁榮。
- 響應捐血活動，公司號召同仁一起發揮愛心，共同加入捐血行列。
- 愛心發票捐贈，支持弱勢團體。
- 道路認養、環境優化

### 履行企業社會責任

透過道路認養，公司完善人行道與安全標線配置，落實人車分流設計，強化社區交通安全；同時促進生活品質提升，營造更安全、友善且具共融性的社區環境，實現企業對永續價值的承諾。

### 公益參與

亞翔持續不間斷捐助弱勢行動上，超過20年以上有家扶中心等，且以永續經營目標提早準備人才儲備計畫，定期捐助學校辦理教育，為社會培育工程人才，促進工程產業人力資源發展而努力，肩負起企業責任，希望在這片土地上大家一起共友、共好。



| 活動 / 年 | 金額(新台幣/元) |            |            |            |
|--------|-----------|------------|------------|------------|
|        | 2022      | 2023       | 2024       | 2025       |
| 關懷弱勢   | 260,000   | 60,000     | 60,000     | 60,000     |
| 社會團體   | 380,000   | 380,000    | 676,000    | 590,000    |
| 人才培育   | 116,825   | 20,116,825 | 20,250,000 | 20,150,000 |
| 合計     | 756,825   | 20,556,825 | 20,986,000 | 20,800,000 |



## 社區之風險或機會及因應措施 413-1、413-2

亞翔深耕工程領域，專案進場前，執行社區風險或機會評估，研議相對應措施，祈能營運順利推展與社區共榮。

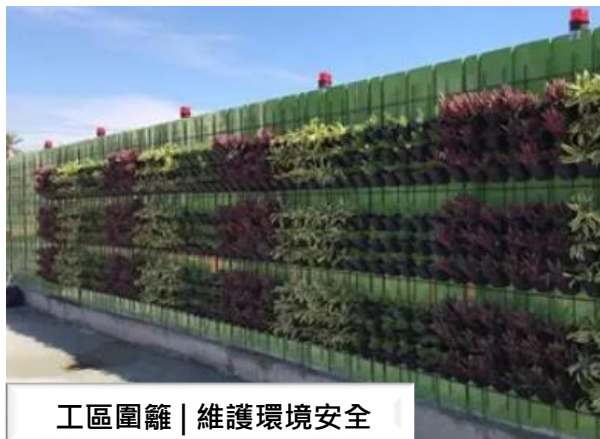
### 評估機制

施工計畫書納入社區影響評估環節，針對鄰近社區盤點潛在風險如噪音污染、粉塵飛揚、交通阻塞、廢棄物排放；同時識別機會如在地勞動需求、廢棄物回收合作。

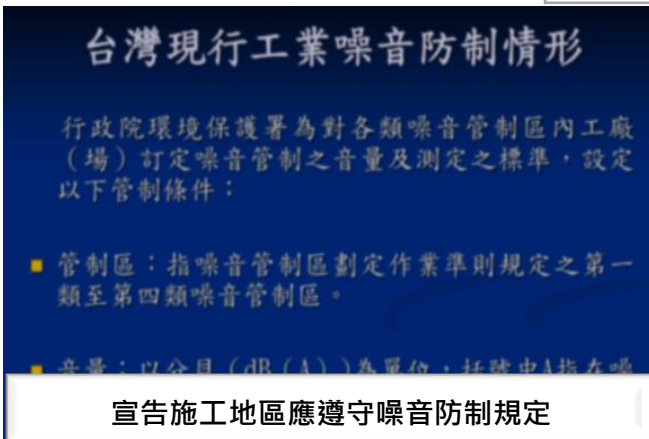
### 因應措施

針對高風險項目，預先制定緩解方案；機會則採社區參與，優先僱用在地勞工，以強化公司治理與長期夥伴關係。

| 風險    | 項目             | 相應措施                           |
|-------|----------------|--------------------------------|
| 噪音    | 設備運轉干擾居民休息     | 使用低噪機具、隔音牆、夜間禁止施工              |
| 粉塵飛揚  | 影響居民健康         | 定時有灑水車運轉<br>裸露地表或堆置材料以覆蓋防塵布(網) |
| 交通阻塞  | 吊裝封路延遲通勤、停車量增加 | 規畫替代路線，設置志工引導                  |
| 機會    | 項目             | 相應措施                           |
| 勞務需求  | 創造在地就業         | 在地僱用                           |
| 廢棄物回收 | 創造綠色商機         | 居民參與廢棄物回收                      |



工區圍籬 | 維護環境安全



宣告施工地區應遵守噪音防制規定



工區外圍道路清洗



設置垃圾分類桶

## 參與關懷弱勢、社會團體活動

公司鼓勵員工善盡公民責任，以實際行動為社會貢獻己力，提倡個人參加各式各樣的公益或捐款；為了讓同仁沒有額外負擔，並可隨時隨地發揮愛心及養成做愛心的良好習慣，持續推動愛心發票捐贈、響應捐血、參加公益路跑、義賣活動、環境教育電競賽、採購喜憨兒餐盒等，公司及員工主動投注愛心，給予弱勢團體生存希望，發揮助人為樂的精神。

公司關懷自然生態與環境公害，透過捐款支持持續努力追求大自然與土地平衡的自然生態基金會，繼續研究追求人類真正健康與幸福，及確保地球生態環境的MOA自然農法而努力，期盼將此理念與技術普及，為人類造福祉，共創友善環境。



聖約翰科技大學



家扶中心



台灣高科技廠房設施協會



警察之友會



國立臺北大學



台北科技大學



新港奉天宮

### ▷ 敦親睦鄰



亞翔員工是亞翔最重視且珍貴的資產，亦是亞翔在推動工程服務最堅強的支柱，在【專業、創新、領導、減廢、責任】的經營理念運行中，亞翔打造一個學習、成長、發揮才能的多元友善職場環境。在人才甄選上，隨著亞翔業務拓展，透過參與產學合作、招募網站、親朋好友推薦多元管道。新竹辦公室座落於工業區民宅區，定期安排病媒蟲防治措施，維護生活環境整理整潔；辦公區將可回收資源集中管理，交由附近居民分類回收，盼能拋磚引玉，年長者可以多多活動身體，又能獲得額外的收入，對他們的生活幫助很大。



## 附錄

---

125 附錄一 GRI準則指標對照表

129 附錄二 氣候相關財務揭露

(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表

133 附錄三 SASB指標內容索引表

134 附錄四 附表一之十四 永續揭露指標 — 其他電子業

135 附錄五 第三方查證

## 附錄一 GRI準則指標對照表

| 編號                               | 揭露項目             | 對應章節               | 頁碼              | 編號  | 揭露項目         | 對應章節  | 頁碼             |
|----------------------------------|------------------|--------------------|-----------------|---|--------------|---|----------------|
| <b>GRI 1 基礎 2021</b>             |                  |                    |                 |   |              |   |                |
| <b>GRI 2 一般揭露 2021</b>           |                  |                    |                 |   |              |   |                |
| 2-1                              | 組織名稱             | 關於本報告書             | 4               | 2-18  | 最高治理單位的績效評估  | 永續藍圖<br>公司治理  | 41             |
| 2-2                              | 永續報導中包含的實體       | 關於本報告書             | 4               | 2-19  | 薪酬政策         | 公司治理  | 42             |
| 2-3                              | 報導期間、頻率及聯絡人      | 關於本報告書             | 4               | 2-20  | 薪酬決定流程       | 公司治理  | 42             |
| 2-4                              | 資訊重編             | 1.外購能源使用量          | 87、89、90、<br>92 | 2-21  | 年度總薪酬比率      | 勞雇關係  | 98             |
|                                  |                  | 2.營業據點總體能源使用量      |                 | 2-22  | 永續發展策略的聲明    | 永續藍圖  | 17             |
| 3.自來水係數依據經濟部能源署2025.9.5公告排放係數做調整 | 2-23             | 政策承諾               |                 | 永續發展策略、誠信經營、稅務政策、資訊安全管理、風險管理、17、35、44、54  |              |   |                |
| 4.排放管理                           |                  |                    |                 | 溫室氣體盤查、碳定價政策、生物多樣性管理、勞/資關係、職業安全衛生、訓練與教育、員工多元平等共融、職業與社會道德 57、84、93、101、102、111、115、118 |              |   |                |
| 2-5                              | 外部保證/確信          | 關於本報告書             | 4               | 2-24  | 納入政策承諾       | 氣候治理與行動、溫室氣體盤查  | 63-67、84-90、94 |
| 2-6                              | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 關於亞翔<br>供應鏈管理      | 11、51           | 2-25  | 補救負面衝擊的程序    | 永續發展策略、誠信經營、間接經濟、風險管理、氣候治理與行動、排放管理、廢棄物管理、職業安全衛生、訓練與教育、社區營造與共融 17、35、47、57 |                |
| 2-7                              | 員工               | 勞雇關係<br>員工多元平等共融   | 98、115          |   |              | 62、92、94、102、111、121  |                |
| 2-8                              | 非員工的工作者          | 職業安全衛生<br>員工多元平等共融 | 102、115         | 2-26  | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 誠信經營  | 35             |
| 2-9                              | 治理結構             | 公司治理               | 37-38           | 2-27  | 法規遵循         | 2025年度無重大違反法規事件   | 35、64、94       |
| 2-10                             | 最高治理單位的提名與遴選     | 公司治理               | 38-39           | 2-28  | 公協會的會員資格     | 淨零推動、產協交流   | 21、112         |
| 2-11                             | 最高治理單位的主席        | 公司治理               | 39              | 2-29  | 利害關係人議合方針    | 重大性與利害關係人溝通   | 23-33          |
| 2-12                             | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 永續藍圖<br>公司治理       | 18、40           | 2-30  | 團體協約         | 公司未成立公會，也沒有簽署任何協議   | -              |
| 2-13                             | 衝擊管理的負責人         | 永續藍圖               | 18              |   |              |   |                |
| 2-14                             | 最高治理單位於永續報導的角色   | 永續藍圖<br>公司治理       | 18、40           |   |              |   |                |
| 2-15                             | 利益衝突             | 公司治理               | 40              |   |              |   |                |
| 2-16                             | 溝通關鍵重大事件         | 永續藍圖<br>公司治理       | 18、40           |   |              |   |                |
| 2-17                             | 最高治理單位的群體智識      | 永續藍圖<br>公司治理       | 17、20、40        |   |              |   |                |

| 編號                         | 揭露項目                    | 對應章節            | 頁碼            |
|----------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|
| <b>GRI 3 重大主題 2021</b>     |                         |                 |               |
| 3-1                        | 決定重大主題的流程               | 重大性與利害關係人溝通     | 23            |
| 3-2                        | 重大主題列表                  | 重大性與利害關係人溝通     | 24-26         |
| 3-3                        | 重大主題管理                  | 重大性與利害關係人溝通     | 27-33         |
| <b>GRI 200 經濟主題準則</b>      |                         |                 |               |
| <b>GRI 201 經濟績效 2016</b>   |                         |                 |               |
| 201-1                      | 組織所產生及分配的直接經濟價值         | 經濟績效            | 44            |
| 201-2                      | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會    | 氣候治理與行動         | 63-67         |
| 201-3                      | 確定給付制義務與其他退休計畫          | 經濟績效            | 44            |
| 201-4                      | 取自政府之財務援助               | 經濟績效            | 44            |
| <b>GRI 202 市場地位 2016</b>   |                         |                 |               |
| 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 | 勞雇關係            | 98            |
| 202-2                      | 雇用當地居民為高階管理階層的比例        | 勞雇關係            | 98            |
| <b>GRI 203 間接經濟衝擊 2016</b> |                         |                 |               |
| 203-1                      | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊      | 間接經濟<br>社區營造與共融 | 47-49、121-123 |
| 203-2                      | 顯著的間接經濟衝擊               | 間接經濟            | 47-49         |
| <b>GRI 204 採購實務 2016</b>   |                         |                 |               |
| 204-1                      | 來自當地供應商的採購支出比例          | 供應鏈管理           | 53            |
| 205-1                      | 已進行貪腐風險評估的營運據點          | 不適用             | -             |
| 205-2                      | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練        | 不適用             | -             |
| 205-3                      | 已確認的貪腐事件及採取的行動          | 誠信經營            | 35            |

| 編號                        | 揭露項目                 | 對應章節   | 頁碼       |
|---------------------------|----------------------|--|----------|
| <b>GRI 206 反競爭行為 2016</b> |                      |  |          |
| 206-1                     | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 誠信經營   | 35       |
| <b>GRI 207 稅務-2019</b>    |                      |  |          |
| 207-1                     | 稅務方針                 | 稅務   | 44       |
| 207-2                     | 稅務治理、管控與風險管理         | 稅務   | 44       |
| 207-3                     | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理    | 稅務   | 44       |
| 207-4                     | 國別報告                 | 中華民國政府參與由經濟合作與發展組織(OECD)開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。根據OECD協議，此報告資訊將由具有稅務專業知識的機構保存，以瞭解和評估此業務之相關敏感資訊。亞翔公司會提供所需業務資訊給國別報告系統，這些資訊僅由政府稅務機關保存。 | -        |
| 編號                        | 揭露項目                 | 對應章節   | 頁碼       |
| <b>GRI 300 環境特定主題</b>     |                      |  |          |
| <b>GRI 301 物料 2016</b>    |                      |  |          |
| 301-1                     | 所用物料的重量或體積           | 非重大主題  | -        |
| 301-2                     | 使用回收再利用的物料           | 非重大主題  | -        |
| 301-3                     | 回收產品及其包材             | 非重大主題  | -        |
| <b>GRI 302 能源 2016</b>    |                      |  |          |
| 302-1                     | 組織內部的能源消耗量           | 溫室氣體盤查   | 86-90    |
| 302-2                     | 組織外部的能源消耗量           | 範疇三自願揭露，未盤查  | -        |
| 302-3                     | 能源密集度                | 溫室氣體盤查   | 86-90、92 |
| 302-4                     | 減少能源消耗               | 溫室氣體盤查   | 88、91-95 |
| 302-5                     | 降低產品和服務的能源需求         | 溫室氣體盤查   | 88、91-95 |

| 編號                        | 揭露項目  | 對應章節  | 頁碼    |
|---------------------------|---|-------|-------|
| <b>GRI 303 水與放流水-2018</b> |   |       |       |
| 303-1                     | 共享水資源之相互影響                                  | 不適用   |       |
| 303-2                     | 與排水相關衝擊的管理                                  | 不適用   |       |
| 303-3                     | 取水量   | 水資源管理 | 90-91 |
| 303-4                     | 排水量   | 不適用   |       |
| 303-5                     | 耗水量   | 不適用   |       |
| <b>GRI 304 生物多樣性 2016</b> |   |       |       |
| 304-1                     | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區 | 非重大主題 | -     |
| 304-2                     | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊                      | 非重大主題 | -     |
| 304-3                     | 受保護或復育的棲息地                                  | 非重大主題 | -     |
| 304-4                     | 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種           | 非重大主題 | -     |
| <b>GRI 305 排放 2016</b>    |   |       |       |
| 305-1                     | 直接(範疇一)溫室氣體排放                               | 排放管理  | 92    |
| 305-2                     | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放                             | 排放管理  | 92    |
| 305-3                     | 其它間接(範疇三)溫室氣體排放                             | 未盤查   | -     |
| 305-4                     | 溫室氣體排放強度                                    | 排放管理  | 92    |
| 305-5                     | 溫室氣體排放減量                                    | 排放管理  | 93    |
| 305-6                     | 臭氧層破壞物質(ODS)的排放                             | 排放管理  | 93    |
| 305-7                     | 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它顯著的氣體排放               | 不適用   | -     |

| 編號                          | 揭露項目                   | 對應章節                    | 頁碼                 |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|
| <b>GRI 306 廢棄物-2020</b>     |                        |                         |                    |
| 306-1                       | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊       | 廢棄物管理                   | 94-95              |
| 306-2                       | 廢棄物相關顯著衝擊之管理           | 廢棄物管理                   | 94-95              |
| 306-3                       | 廢棄物的產生                 | 廢棄物管理                   | 94-95              |
| 306-4                       | 廢棄物的處置移轉               | 廢棄物管理                   | 94-95              |
| 306-5                       | 廢棄物的直接處置               | 不適用                     | -                  |
| <b>GRI 308 供應商環境評估 2016</b> |                        |                         |                    |
| 308-1                       | 使用環境標準篩選新供應商           | 非重大主題                   | -                  |
| 308-2                       | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動    | 非重大主題                   | -                  |
| 編號                          | 揭露項目                   | 對應章節                    | 頁碼                 |
| <b>GRI 400 社會特定主題</b>       |                        |                         |                    |
| <b>GRI 401 勞雇關係 2016</b>    |                        |                         |                    |
| 401-1                       | 新進員工和離職員工              | 勞雇關係                    | 97                 |
| 401-2                       | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 勞雇關係<br>職業安全衛生<br>訓練與教育 | 98-100、107、111-114 |
| 401-3                       | 育嬰假                    | 員工多元平等共融                | 119                |
| <b>GRI 402 勞/資關係 2016</b>   |                        |                         |                    |
| 402-1                       | 關於營運變化的最短預告期           | 勞/資關係                   | 101                |

| 編號                             | 揭露項目                      | 對應章節     | 頁碼      |
|--------------------------------|---------------------------|----------|---------|
| <b>GRI 403 職業安全衛生-2018</b>     |                           |          |         |
| 403-1                          | 職業安全衛生管理系統                | 職業安全與健康  | 102-143 |
| 403-2                          | 危害辨識、風險評估及事故調查            | 職業安全與健康  | 104、105 |
| 403-3                          | 職業健康服務                    | 職業安全與健康  | 106-110 |
| 403-4                          | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 職業安全與健康  | 103     |
| 403-5                          | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 職業安全與健康  | 106、113 |
| 403-6                          | 工作者健康促進                   | 職業安全與健康  | 106-110 |
| 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 | 職業安全與健康  | 103、104 |
| 403-8                          | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 職業安全與健康  | 102     |
| 403-9                          | 職業傷害                      | 職業安全與健康  | 105     |
| 403-10                         | 職業病                       | 職業安全與健康  | 105     |
| <b>GRI 404 訓練與教育 2016</b>      |                           |          |         |
| 404-1                          | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 訓練與教育    | 113     |
| 404-2                          | 提升員工職能及過渡協助方案             | 訓練與教育    | 111     |
| 404-3                          | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 訓練與教育    | 114     |
| <b>GRI 405 員工多元平等共融機會 2016</b> |                           |          |         |
| 405-1                          | 治理單位與員工的多元化               | 員工多元平等共融 | 116、117 |
| 405-2                          | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率           | 勞雇關係     | 98      |
| <b>GRI 406 不歧視 2016</b>        |                           |          |         |
| 406-1                          | 歧視事件以及組織採取的改善行動           | 非重大主題    | -       |
| <b>GRI 407 結社自由與團體協商 2016</b>  |                           |          |         |
| 407-1                          | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商  | 非重大主題    | -       |
| <b>GRI 408 童工 2016</b>         |                           |          |         |
| 408-1                          | 營運據點和供應商使用童工之重大風險         | 非重大主題    | -       |
| <b>GRI 409 強迫或強制勞動 2016</b>    |                           |          |         |
| 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   | 非重大主題    | -       |

| 編號                          | 揭露項目                    | 對應章節    | 頁碼  |
|-----------------------------|-------------------------|---------|-----|
| <b>GRI 410 保全實務 2016</b>    |                         |         |     |
| 410-1                       | 保全人員接受人權政策或程序之訓練        | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 411 原住民權利 2016</b>   |                         |         |     |
| 411-1                       | 涉及侵害原住民權利的事件            | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 413 當地社區 2016</b>    |                         |         |     |
| 413-1                       | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動  | 社區營造與共融 | 121 |
| 413-2                       | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 社區營造與共融 | 122 |
| <b>GRI 414 供應商社會評估 2016</b> |                         |         |     |
| 414-1                       | 使用社會標準篩選新供應商            | 非重大主題   | -   |
| 414-2                       | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動     | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 415 公共政策 2016</b>    |                         |         |     |
| 415-1                       | 政治捐獻                    | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 416 顧客健康與安全 2016</b> |                         |         |     |
| 416-1                       | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊      | 非重大主題   | -   |
| 416-2                       | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件    | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 417 行銷與標示 2016</b>   |                         |         |     |
| 417-1                       | 產品和服務資訊與標示的要求           | 非重大主題   | -   |
| 417-2                       | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件   | 非重大主題   | -   |
| 417-3                       | 未遵循行銷傳播相關法規的事件          | 非重大主題   | -   |
| <b>GRI 418 客戶隱私 2016</b>    |                         |         |     |
| 418-1                       | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴     | 資訊安全管理  | 56  |

## 附錄二 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表

### TCFD建議揭露事項

### 執行情形

#### 1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。

永續發展委員會由董事長擔任最高負責人，展現對淨零氣候的決心，並由永續長統籌指揮，定期向董事會報告政策推動進度與成果，提升決策品質與效能。

委員會下設永續策略、環境、治理、社會與經濟五大推動小組，分別負責各面向業務，其工作進度與實施成效定期向董事會匯報。

為因應氣候變遷對永續經營的影響，公司強化主管在氣候相關議題的專業知識與實務經驗，並評估氣候風險與機會對財務的衝擊程度、發生可能性、因應方案與監督機制，定期向董事會報告。

#### 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。

本公司採用風險矩陣，從組織、供應商及客戶角度辨識重大氣候風險與機會，其各階段影響如下：

- 短期(1年內)  
風險:資安威脅、勞動力不足、原物價及勞力成本上漲，導致採購成本增加。  
機會:強化資訊安全設備、深化供應商技術合作，降低營運成本。
- 中期(1~3年)  
風險:業務範圍受限、技術人才斷層、環境衝擊及職業災害，削弱競爭力導致客戶流失。  
機會:擴大公司規模拓展國際業務、強化工程統包實績、推動員工職涯多元發展、支援政府環保政策、打造零職災低風險健康職場。
- 長期(3年以上)  
風險:錯失低碳綠能商機，新簽約金額減少。  
機會:滿足客戶淨零轉型需求、開發綠能業務，新簽約金額增加。
- 財務影響:風險面增加營運成本、壓縮營收；機會面透過強化制度管理與技術能力，創造營收成長。
- 策略方向:轉型承攬綠色工程，為客戶設計節能減碳系統，建立實績口碑搶占商機。

#### 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

本公司辨識二大氣候相關財務風險：「政策與法規」、「技術服務」，可能導致營運成本增加、裁罰案件上升及營收下滑，已制定多項行動方案提升市場競爭力。

同時識別二大機會：「能源來源」、「產品/服務」，可降低營運成本並帶動營收成長。

#### 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。

本公司依據TCFD氣候相關財務揭露建議，評估轉型風險與實體風險。

永續發展委員會小組討論氣候變遷議題，衡量價值鏈衝擊，辨識主要風險與機會，評估短中長期對應策略與財務影響，並研擬節能減碳計畫。

此架構促進氣候資訊揭露、利害關係人溝通，強化組織氣候韌性，有效調適與減緩氣候風險衝擊。

## TCFD建議揭露事項

## 執行情形

5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。

本公司依據TCFD架構，分析轉型風險與實體風險，評估全球不同溫室氣體排放情境下對營運及價值鏈的影響，並制定相對策。

實體風險：參考2021年政府間氣候變化專門委員會(IPCC)第六次評估報告，採用全球氣候模型及共享經濟路徑(SSP)，推估未來長期氣候變化對各區域的影響。

轉型風險：考量2050年淨零國際趨勢及台灣氣候政策，以IEA《2022世界能源展望》淨零情境及台灣國家自定貢獻(NDC)為評估依據，規劃公司淨零轉型路徑。

6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。

本公司為工程服務業，無製造生產環節，透過經營控制權之汐止、新竹及台南三區辦公室推動減量，並計畫邀請上游商業伙伴共同參與。

減量目標參考科學基礎減量目標倡議(SBTi) 1.5°C情境，以111年為基準年，訂定以下範疇一、二排放目標：

短期(1年內)、中(1~3年)：範疇一減少1%、範疇二減少0.5%

長期(3年以上)：持續推進相關減量措施

7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

本公司為工程服務業，持續追蹤國內外碳定價趨勢，包括環境部碳費徵收(114年起每噸CO<sub>2</sub>e NT\$300)，及歐盟碳邊境調整機制(CBAM)，並於專案備標及物料採購時評估碳費財務影響，調整成本結構以維持競爭力。

未來將參考SBTi 1.5°C情境及企業經驗，規劃導入內部碳費，量化氣候變遷對財務業務影響，提升減碳決策效率。

8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。

本公司針對經營控制權之汐止、新竹及台南三區辦公室，依科學基礎減量目標倡議(SBTi) 1.5°C情境訂定溫室氣體減碳目標，以111年為基準年。

各階段目標如下：

短期(1年內)、中(1~3年)、長期(3年以上)：範疇一排放量減少1%、範疇二排放量減少0.5%。

範疇一排放主要來自公務車輛燃料使用，受專案規模影響。本公司未使用碳抵換或再生能源憑證。

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫

1.溫室氣體盤查及查證情形請詳下方附表1-1。

2.減量目標、策略及具體行動計畫請詳下方附表1-2。

附表1-1

溫室氣體盤查及查證情形

| 本公司基本資料   | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業</li> <li>□ 資本額50億元以上未達100億元之公司</li> <li>■ 資本額未達50億元之公司</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 母公司個體盤查</li> <li>□ 合併財務報告子公司盤查</li> <li>■ 母公司個體確信</li> <li>□ 合併財務報告子公司確信</li> </ul> |

資料涵蓋範圍：溫室氣體盤查採「營運控制法」，邊界範圍包括下列據點所控制之溫室氣體排放源，工地為非營運控制權不納入盤查範疇。

| 序 | 廠區/場域 | 場址型態 | 地址                     | 工廠登記證        |
|---|-------|------|------------------------|--------------|
| 1 | 汐止辦公室 | 辦公室  | 新北市汐止區大同路一段175號14樓     | 無            |
| 2 | 新竹辦公室 | 工廠   | 新竹縣湖口鄉仁愛路9號            | 99-630275-00 |
| 3 | 臺南辦公室 | 工廠   | 臺南市新市區社內里社內219號及219-1號 | 無            |

| 排放類型        | 總排放量 (t CO2e) | 密集度 (t CO2e/百萬元) | 查證機構                           | 查證情形說明 |
|-------------|---------------|------------------|--------------------------------|--------|
| 範疇一         |               |                  |                                |        |
| 113年        | 97.886        | 0.0037           | 無                              | 無      |
| 114年        | 95.9728       | 0.0025           | 法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) | 無      |
| 範疇二         |               |                  |                                |        |
| 113年        | 369.972       | 0.0141           | 無                              | 無      |
| 114年        | 331.598       | 0.0086           | 法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) | 無      |
| 範疇三 (自願性揭露) |               |                  |                                |        |
| 廢棄物         | 34.766        | 0.000899         | 無                              | 無      |
| 水能源         | 554.776       | 0.0474339        | 無                              | 無      |



附表1-2

減量目標、策略及具體行動計畫

本公司溫室氣體減量目標參攷SBTi的1.5°C情境訂定符合公司營運活動的減碳目標，以111年為基準年，以經營控制權之汐止、新竹及台南三區辦公室，短期(1年內)、中(1~3年)、長期(3年以上)目標為範疇一排放量減少1%、範疇二排放量減少0.5%、廢棄物及水能源。

| 項目       | 策略   | 行動方案   |
|----------|--|--|
| 範疇一 - 燃料 | 支持政府倡議，配合相關能源減量政策推動；宣導、張貼標語日常生活養成；汰舊、採購或租賃節能車輛；減少非必要移動 | 114年油電車占24%；公務車共享與共乘；適需要性質多採線上會議   |
| 範疇二 - 電  | 支持政府倡議，配合相關能源減量政策推動；減少列印；採購或租賃節能車輛                     | 優先採購一級節能產品；事務機、電子產品等閒置一段時間自動進入省電模式；空調設備定期保養及日常維護維持高效率運轉；辦公室窗戶裝置百葉窗以減少太陽輻射熱進入室內，降低空調用電量 |
| 廢棄物      | 宣導回收處理方法；設置垃圾分類桶；提供可再利用用品；選購環保產品                       | 公司供膳使用回收餐具；114年採購環保標章產品較基準年(111年)之金額減少48% (說明: 因應業務需求採購)；包材回收再利用                       |
| 水能源      | 安裝節水設備；空調溫度管控；張貼節水提醒標示                                 | 更換省水配件，檢查漏水點以防資源浪費；夏季空調設定不低於24°C；採購或租賃一級節能產品；張貼標語強化員工節能習慣                              |

114年減量目標達成狀況：

本公司碳排放減量目標以111為基準年，執行績效如下。

| 項目                             | 減量目標 | 111基準年   | 113      | 114 績效   |         |     |
|--------------------------------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 範疇一 排放當量 (t CO <sub>2</sub> e) | 1%   | 116.349  | 97.886   | 95.973   | -17.51% | 達標  |
| 範疇二 排放當量 (t CO <sub>2</sub> e) | 0.5% | 211.533  | 369.972  | 331.598  | -9.14%  | 達標  |
| 廢棄物清除、處理量                      | 0.3% | 11.97    | 20.18    | 16.88    | 41%     | 未達標 |
| 水能源取水量                         | 0.5% | 4,722.89 | 4,540.48 | 4,888.24 | 3.5%    | 未達標 |

## 附錄三 SASB對照表

◀

回目錄

| 揭露項目            | 指標編號                | 會計指標   | 類別    | 單位       | 章節            | 頁碼                     |
|-----------------|---------------------|--|-------|----------|---------------|------------------------|
| 專案開發的環境衝擊       | IF-EN-160a.1        | 未遵守環境許可、標準和法規的事件數                              | 量化    | 0件       | 廢棄物管理         | 94                     |
|                 | IF-EN-160a.2        | 討論為評估和管理與專案設計、選址和營建相關環境風險的過程                   | 討論與分析 | 不適用      | -             |                        |
| 結構完整性與安全性       | IF-EN-250a.1        | 缺失和安全相關的重工成本                                   | 量化    | 30,000元  | 客戶服務管理        | 50                     |
|                 | IF-EN-250a.2        | 缺失和安全相關事件的法律訴訟而導致的損失總金額                        | 量化    | 0元       | 客戶服務管理        | 50                     |
| 勞工健康與安全         | IF-EN-320a.1        | 1. 員工的事故率與死亡率                                  | 量化    | 0件       | 職業安全衛生        | 105                    |
|                 |                     | 2. 承攬商的事務率與死亡率                                 | 量化    | 0件       | 職業安全衛生        | 105                    |
|                 |                     | 3. 合同僱員的總可記錄事故率 (TRIR)                         | 量化    | 0件       | 職業安全衛生        | 105                    |
| 建築物和基礎設施的生命週期衝擊 | IF-EN-410a.1        | 1. 通過第三方多屬性永續標準認證的啟用專案數<br>2. 尋求此類認證的執行中專案數    | 量化    | 1件       | 綠色工程實踐        | 76                     |
|                 | IF-EN-410a.2        | 將運營階段的能源和水效率考慮納入專案規劃和設計的過程討論                   | 討論與分析 | 依客戶規範    | 綠色工程實踐        | 77、78、<br>79、80、<br>81 |
| 業務組合的氣候衝擊       | IF-EN-410b.1        | 1. 碳氫化合物相關專案的待完成量                              | 量化    | 0件       | -             | -                      |
|                 |                     | 2. 可再生能源專案的待完成量                                |       |          |               |                        |
|                 |                     | IF-EN-410b.2                                   |       |          |               |                        |
| IF-EN-410b.3    | 減緩氣候變化相關之非能源專案的待完成量 | 量化   | 0件    | -        | -             |                        |
| 商業倫理            | IF-EN-510a.1        | 在透明國際清廉印象指數中排名最低的 20 個國家的<br>1. 執行中專案數 2. 待完成數 | 量化    | 不適用      | -             | -                      |
|                 | IF-EN-510a.2        | 因與1. 賄賂或腐敗及2. 反競爭行為相關的指控而導致的金錢損失總額             | 量化    | 0件       | 誠信經營          | 35                     |
|                 | IF-EN-510a.3        | 描述在專案招標過程中防止1. 賄賂或腐敗及2. 反競爭行為的政策和做法            | 討論與分析 | 有相關管制度   | 誠信經營<br>供應鏈管理 | 35<br>51               |
| 活動指標            | IF-EN-000.A         | 在建工程數  | 量化    | 53件      | 經濟績效          | 44                     |
|                 | IF-EN-000.B         | 完工工程數  | 量化    | 31件      | 經濟績效          | 44                     |
|                 | IF-EN-000.C         | 待完成金額  | 量化    | 944.91億元 | 經濟績效          | 44                     |

## 附錄四

## 附表一之十四 永續揭露指標—其他電子業




| 編號 | 指標                                      | 指標種類 | 年度揭露情形  |
|----|---|------|---|
| 一  | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率                  | 量化   | 1. 揭露外購電力百分比100%，請見第88頁。<br>2. 揭露再生能源使用率：<br>請見第86頁，策略_第四項_再生能源<br>水資源再利用~雨水回收、中水回收<br>新竹辦公室冷却水塔排水管配至消防池回收溢流，請見第92頁，行動<br>成效_回收水再利用 |
| 二  | 總取水量及總耗水量                               | 量化   | 揭露總耗水量：<br>台灣亞翔盤查用水由政府自來水直接供應，沒有額外取自其他水體的水源，<br>總取水量等於總耗水量，統計以自來水水費單上之用水度數為依據，其<br>2025年的總取水量4,888.24噸即總耗水量，請見第91頁。                 |
| 三  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                       | 量化   | 台灣亞翔揭露有害廢棄物之百分比 0%，請見第95頁。  |
| 四  | 說明職業災害類別、人數及比率                          | 量化   | 揭露職業災害統計，請見第106頁。   |
| 五  | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1) | 量化   | 本公司為工程服務業，無製造產品。  |
| 六  | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                       | 質化描述 | 本公司為工程服務業，無使用關鍵材料。  |

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

# 附錄五 第三方查證

## 永續報告書



### 獨立保證意見聲明書

#### 亞翔工程股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與亞翔工程股份有限公司(以下簡稱亞翔)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入亞翔永續報告書之準備過程。

#### 責任

亞翔負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效(財務與溫室氣體盤查資訊包括海外據點)進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為亞翔及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供亞翔使用，不對其他用途負責。



#### 範圍與標準

亞翔與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「亞翔工程股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估亞翔遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估亞翔的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
  - GRI永續報導準則
  - TCFD氣候相關財務揭露
  - SASB準則

#### 方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。

- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

#### 結論

#### ◆ AA1000當責性原則

#### 包容性

亞翔已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。整體而言，報告書已涵蓋亞翔之包容性議題。

#### 重大性

亞翔已經建立了有效的流程來鑑別利害關係人對營運績效至關重要的議題。透過正式審查來確定利害關係人，與對每項重大主題，並反映該組織對這些利害關係人的重要性和優先順序。

#### 回應性

亞翔已在報告書中展現對利害關係人之期待與意見之回應，並包括對利害關係人參與的報導與其反饋的管道。整體而言，報告書能對利害關係人關切之議題做出及時回應。

#### 衝擊性


亞翔已在報告書中對於其營運活動所帶來的衝擊，透過定性和定量相結合的目標來達成量測與評估。未來可持續投入資源，以支持對環境衝擊的鑑別、量化、評估與管理。

#### ◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續按國內與其他國際報導要求，進行資料收集與揭露，持續提升報告書品質。

#### ◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續關注與更新氣候情境資訊，並對風險與機會的因應措施定期檢視，與評估對財務的潛在影響。




#### ◆ SASB準則

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續按指標所要求的資訊進行收集、監控與揭露，整合為組織運營的各項管理資訊進行分析與改進。

#### 意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就亞翔所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「亞翔工程股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於亞翔的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關亞翔在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

#### 保證等級

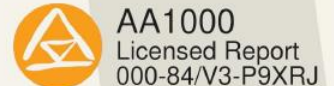
依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tsai  
認證與評鑑部門 理事  
2026年06月08日

查證團隊：黃冠雄(主導查證員)  
法標國際認證股份有限公司－臺灣地區中平路102號30樓之2  
電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7889  
網址：https://international.afnor.com.tw/




附錄五 第三方查證



溫室氣體盤查

**afaq** Certificate Certificat

報告編號: (TH23-212 / 第 1 版)

### 溫室氣體查驗報告意見書

THGHG23212-00

查驗範圍: 亞翔工程股份有限公司  
221451 新北市汐止區大同路一段 175 號 14 樓  
涵蓋其他場域範圍如附頁所示。

查驗準則: ISO 14064-1: 2018

查驗目標: 依據根據 ISO 14064-3: 2019 標準, 確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查驗準則進行查驗並提出報告, 法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間: 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日 (檢閱上述組織之歷史性質)

查驗結果: 直接溫室氣體排放量(類別 1): 95.9728 公噸 CO<sub>2</sub>e  
能源間接溫室氣體排放量(類別 2): 331.5975 公噸 CO<sub>2</sub>e

全球暖化潛勢值(GWP): 第 6 次評估報告, 2024 年

意見書依據: 本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。  
溫室氣體盤查報告 (版本: 1 ; 日期: 2025 年 03 月 18 日 )  
溫室氣體盤查聲明 (版本: 1 ; 日期: 2025 年 03 月 18 日 )

實質性: 5%(類別 1 及類別 2)

意見類型: 不含保留意見 含保留意見(請見附頁) 放棄查驗

查驗結論: 確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書, 並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊, 與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。  
意見書查驗數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2

本文件核發日期: 2025 年 04 月 28 日

APPROVED BY

Dr. August Tsai  
Director for Certification  
ON BEHALF OF  
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁  
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Feng Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.  
T: +86 3 220 0066 - F: +86 3 220 7889 - hu.20699712 - https://international.afnor.com/en/

**afaq** Certificate Certificat

報告編號: (TH23-212 / 第 1 版)

多場址範圍之地理位置:

| 廠區 / 公司 | 活動範圍地址                          |
|---------|---------------------------------|
| 汐止辦公室   | 221451 新北市汐止區大同路一段 175 號 14 樓   |
| 新竹辦公室   | 30352 新竹縣湖口鄉仁愛路 9 號             |
| 臺南辦公室   | 74446 臺南市新市區內里社內 219 號及 219-1 號 |

各類別排放量數據:

| 類別                         | 內容說明                 | 溫室氣體排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e) | 備註    |
|----------------------------|----------------------|--------------------------------|-------|
| (類別 1)<br>直接溫室氣體排放         | 固定式燃燒源、移動式燃燒源、逸散性排放源 | 95.9728                        |       |
| (類別 2)<br>輸入能源之間接溫室氣體排放    | 電力                   | 331.5975                       | 所在地基準 |
| (類別 3)<br>運輸之間接溫室氣體排放      | NS                   | NS                             |       |
| (類別 4)<br>組織使用的產品之間接溫室氣體排放 | NS                   | NS                             |       |
| (類別 5)<br>使用組織的產品之間接溫室氣體排放 | NS                   | NS                             |       |
| (類別 6)<br>其他來源之間接溫室氣體排放    | NA                   | NA                             |       |

生質燃燒排放: 0.0000 公噸 CO<sub>2</sub>e

註: 本意見書之數據小數點後呈現方式, 依照查驗方之盤查程序等文件之定義呈現; 如未定義, 則依環境部組織型方案規定呈現各類別排放量: 小數點後 4 位。

第 2 頁 / 共 4 頁  
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Feng Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.  
T: +86 3 220 0066 - F: +86 3 220 7889 - hu.20699712 - https://international.afnor.com/en/

**afaq** Certificate Certificat

報告編號: (TH23-212 / 第 1 版)

多場址數據:

| 廠區 / 公司 | 排放量單位: 公噸 CO <sub>2</sub> e |                    |                    |
|---------|-----------------------------|--------------------|--------------------|
|         | 直接溫室氣體排放量 (類別 1)            | 能源間接溫室氣體排放量 (類別 2) | 間接溫室氣體排放量 (類別 3-6) |
| 汐止辦公室   | 37.0991                     | 79.3745            | ---                |
| 新竹辦公室   | 54.2698                     | 210.1393           | ---                |
| 臺南辦公室   | 4.6039                      | 42.0837            | ---                |

其他查驗相關資訊

組織邊界設定: 營運控制權

溫室氣體類型: 二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)、三氟化氮(NF<sub>3</sub>)

預期使用目的: 自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。  
(本聲明責任僅適用於上述預期使用目的, 不適用於其他任何目的。)

電力係數: 引用 2025 年 04 月 14 日能源署公告之 2024 年度電力係數

數據來源:  初始數據來源於現場營運活動的數據蒐集。  
 類別 3-6 排放量計算為使用估算數據。  
 其他說明:

查驗方法: 現場查驗  
其他

保留意見: 無

其他: 無

查驗作業實施日期: 2025 年 03 月 09 日  
2025 年 03 月 18 日

報告日期及版次: 2025 年 03 月 18 日, 第 1 版。

第 3 頁 / 共 4 頁  
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Feng Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.  
T: +86 3 220 0066 - F: +86 3 220 7889 - hu.20699712 - https://international.afnor.com/en/

**afaq** Certificate Certificat

報告編號: (TH23-212 / 第 1 版)

查驗團隊與技術審查

主導查驗員: 王映敏  
查驗員: 唐登霖  
獨立審查者: 呂木成

簽名: 王映敏  
簽名: 唐登霖  
簽名: 呂木成

查驗程序  
法標以風險評估方法及管制為基礎, 選擇查驗程序包括: 行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與查驗、生產與能源消耗之間的分析, 並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責  
受查組織責任方依據查驗準則規定, 負責準備並提出溫室氣體聲明, 此項責任包括規劃、實地及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統, 溫室氣體盤查清單和盤查報告確認。  
法標對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查驗, 出具本次查驗組織型溫室氣體排放量之查驗意見, 查驗團隊具備獨立及公正性, 不存在任何利益衝突。

第 4 頁 / 共 4 頁  
(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Feng Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.  
T: +86 3 220 0066 - F: +86 3 220 7889 - hu.20699712 - https://international.afnor.com/en/