

2020

宏盛建設 永續報告書



目錄

	董事長的話	1
	總經理的話	2
	關於本報告書	3
CH 01 關係穩厚	1-1 利害關係人鑑別與溝通	6
	1-2 重大議題鑑別與回應	8
	1-3 管理方針	10
CH 02 經營穩健	2-1 公司概況	12
	2-2 經營理念	13
	2-3 經營績效	17
	2-4 大事紀	18
	2-5 歷年推案	19
	2-6 公司治理	20
	2-7 風險管理	25
CH 03 品質穩練	3-1 產品品質與責任	31
	3-2 客戶服務	38
	3-3 供應商管理	42
CH 04 職場穩實	4-1 員工組成	46
	4-2 員工照護	49
	4-3 職涯發展	55
	4-4 職場健康與安全	57
CH 05 環境穩固	5-1 環境理念	61
	5-2 能資源管理	62
	5-3 環境衝擊	64
CH 06 回饋穩妥	6-1 社會公益	67
	6-2 社區關懷	72
	索引	75



董事長的話

COVID-19 新冠肺炎自 2019 年末爆發後，急速在全球大規模擴散，疫情的肆虐衝擊了全球的經濟、改變人們的生活常態，在面對後疫情時代充滿變動的「新常態」下，惟有堅守 ESG 承諾，並將 ESG 深度內化的公司才能妥善因應疫情所帶來的影響。

宏盛透過編製 2020 年度永續報告書，使利害關係人瞭解宏盛在環境永續、社會參與及公司治理(ESG)三大面向的實踐，展現公司在永續發展的承諾及決心。

環境永續

宏盛在建案規劃之初，即因應區域生活型態、建築形式及自然條件等多元性，量身打造符合綠建築標章的建築設計，以實踐公司節能減碳的理念。除了減少環境負荷，達到與環境共生共榮共利的建築設計，宏盛秉持以人為本的信念，於北投石牌建案(興建中)導入智慧住宅設計概念，探討科技生活便利性，透過多元的網路及科技設備導入及應用，使得建築空間本身具備智慧化功能，提升使用上的便利、安全及永續性。

社會參與

宏盛深知自己的社會責任與影響力，2020 年攜手淡江大學啟動「守護公司田溪」計畫，以務實的「每人每年為地球種一棵樹」方式，號召群眾一起種下希望守護台灣。未來除了持續推廣「每人每年為地球種一棵樹」理念外，也希望邀請更多同仁、外部利害關係人共同參與，擴大社會影響力，進一步達成「社會共榮共好」的普世價值。

在病毒肆虐下的環境下，宏盛始終將員工、客戶及社區住戶的健康放在首位，包含：掌握疫情變化、防疫宣導、防疫物資準備、人員健康監測等工作，讓大家享有安心、安全又舒適的環境。

公司治理

好的公司治理制度是對所有利害關係人負責任及公司永續發展的基礎，宏盛堅持誠信經營，積極推動公司治理與健全董事會架構，2020 年度公司治理評鑑排名的提升，顯示宏盛恪遵法令與自律規範，努力主動提升各項公司治理品質。

未來宏盛將依照主管機關政策逐步提高公司治理指標要求，並配合公司內部政策的增修及稽核的執行，期望在多方努力下，以高標準的公司治理品質來確保企業體質的健全，持續致力創造公司、員工及股東最大價值。

董事長 林新欽



總經理的話

地球是一個有生命的載體，創造所有動植物，並形成相互依存的地球生態圈。然而人類因貪婪質變，不斷掏用地球的精氣（石油、天然氣）、砍伐保護地球的絨毛（樹木）及排放CO₂，腐蝕消融地球的防護罩（臭氧層），逐漸演變成破壞地球的重要兇手。

開疆闢土，是人類引以為傲的文明進展，尤其是近兩百年來的工業革命機械現代化，生活水平提升。惟隨著人口迅速增長，過往認知的開發，對地球而言卻是難以逆轉的破壞，人類一步一步入侵，大自然一步步後退，進入庚子年之際，地球已不堪負荷了，當人類快要變成危及地球生命的癌細胞之際，地球自體免疫系統自動啟動其防疫機制，不得已以 COVID-19 反撲人類，以求自保！

面對環境的破壞，習於對大自然予取予求的您我必需反思，可以為地球做些什麼？建築業為了新建、改建、增建或擴建，砍了大量的樹，又用鋼筋混凝土種下一棵棵的水泥巨樹，宏盛體認到建築過程與建築物本身均直接或間接地增加了溫室氣體排放，在 2020 年發起「每人每年為地球種一棵樹」、「守護公司田溪」活動，透過多元的形式，與公司同仁、合作廠商、社區住戶一起投入綠色行動，在節能減碳的同時，積極地種樹、護樹、守護河川與溪流、增加都市的綠地，宏盛號召群眾，從「每人每年為地球種一棵樹」正面而微小的改變做起，一起擁抱更乾淨、更健康、更永續的地球。

宏盛自詡為「以人為本，結合科技創新的建築科技公司」，因應疫情的變化，也重新思考「未來好宅」的後疫情居住空間設計，如：重新界定個人與群體間防疫共存的空間、更為節能的居家設計、遠距上班/教學的網路需求、高齡者居家照護空間、新世代網路購物習慣...等智慧空間的概念，都是宏盛面對後疫情時代的機會與挑戰。

以人為本，從心出發，提供能讓消費者安居樂業的智慧好宅，是宏盛的核心價值，也是我們不變的使命。這個世界需要個人、企業與政府肩併肩努力，讓我們從自己作起，與公司一起落實環境永續經營的使命。

總經理 陸永富



關於本報告書

本報告書是宏盛建設股份有限公司（以下簡稱為「宏盛」或「本公司」）2020年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」），主動向關心宏盛建設的所有利害關係人揭露環境、社會及經濟面向之議題，彙整相關數據提供適當說明，作為良好的溝通基礎，以傳遞永續經營之願景與精神。

揭露 範疇

本報告書係宏盛第五年發行永續報告書，揭露資訊涵蓋期間為2020年（2020年1月1日至12月31止），以宏盛建設股份有限公司為主，不涵蓋關係企業。考量資訊之可比較性，部分績效資訊將一併揭露近三年數據。

揭露 依據

本報告書依循全球報告倡議組織（GRI）由全球永續性標準委員會（GSSB）於2016年發布之GRI永續報告準則（GRI Standards），以核心選項進行撰寫。

揭露 說明

宏盛在企業社會責任相關作為與績效，除揭露於本報告書外，相關資訊亦同步公開於公司網站

<http://www.hsc.com.tw/>。

本報告書所揭露之數據，財務相關數據是經由會計師查證公開之資訊為準，其他數據是由宏盛自行彙整與統計所得，以一般慣用的數值描述方式，採四捨五入為原則。報告書所提「當地」是指台灣本地為原則。

報告書 發行

宏盛未來將定期發行企業社會責任報告書，同時提供電子檔於公司網站供下載瀏覽。
前次發行版本：2020年6月
現行發行版本：2021年6月
下次發行版本：預定2022年6月

聯絡 資訊

為回應利害關係人及確保有效溝通，若您對本報告書有任何疑問或建議，敬請不吝賜教：

宏盛建設股份有限公司 管理部
地址：台北市松山區民生東路三段156號19樓之5
電話：02-2719-9999 傳真：02-2546-4577





CH 01

關係穩厚

1. 關係穩厚

宏盛 2020 年發行永續報告書，期待能夠透過與各種不同類別利害關係人的互動，暢通溝通管道，清楚了解利害關係人對宏盛的意見，進而朝永續經營邁進。宏盛以 5 步驟進行利害關係人鑑別與重大議題分析。



1-1 利害關係人鑑別與溝通

宏盛透過公司各部門工作小組成員討論鑑別出七大利害關係人，依排序分別為員工、供應商 / 承攬商 / 外包商、主管機關、客戶/租戶、代銷、股東及媒體，宏盛透過不同管道、形式及頻率與鑑別出的七大利害關係人溝通及交流，了解各利害關係人關注的議題。

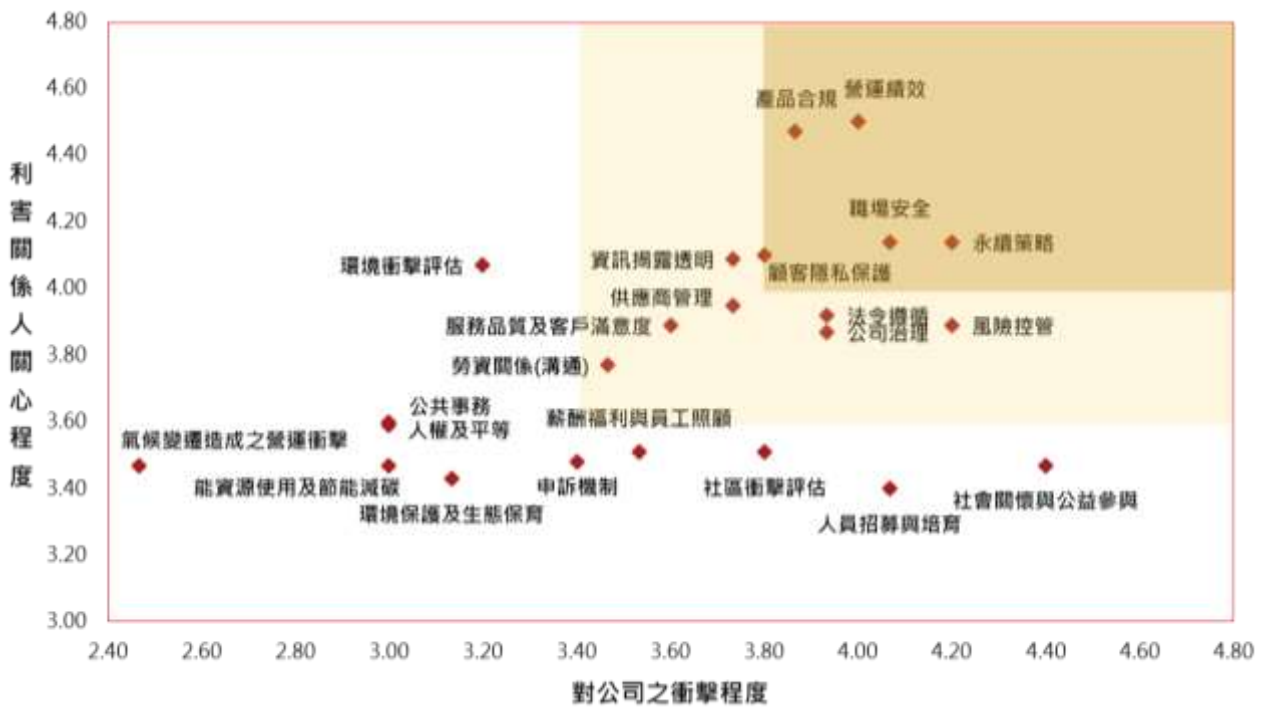
類別	對宏盛的意義	主要關注議題	溝通方式	溝通頻率
員工 	人才是公司最大資產，宏盛積極打造優質工作環境，並注重員工身體健康安全。	薪酬福利與員工照顧	人事評議委員會 勞資會議 職工福利委員會 各部門經營會議 各專案工程月會 品質環安督導會 獎懲異動公告	每半年一次 每季一次 每季一次 每月一次 每月一次 每月一次 視需求
供應商 承攬商 外包商 	依據宏盛對建案之設計，提供建材與營建施工的主要夥伴，是確保宏盛產品品質的關鍵因素。	營運績效 永續策略 產品合規	供銷商會議 教育訓練 廠商評核	每年 每季 每半年一次
主管機關 	遵循政府主管機關的相關政策與規範，是公司營運的基本要求，更是宏盛應盡的企業責任。	產品合規	公文往來 討論會議 勞安檢查 定期勘查	即時 不定期 不定期 不定期
客戶 租戶 	無論潛在準備來購屋的客群，或是已交屋入住之客戶，都是宏盛提供產品與服務的重要利害關係人。	服務品質及 客戶滿意度	顧客滿意度調查 外部溝通信箱 電話、洽訪或現場 勘查 APP 服務長	每年 不定期 不定期 不定期 不定期

類別	對宏盛的意義	主要關注議題	溝通方式	溝通頻率
代銷 	協助宏盛銷售產品，對客戶而言，是宏盛對外的銷售代表，提供的服務品質是客戶滿意度的關鍵因素之一。	服務品質及客戶滿意度	業務檢討會議 派員協助與督導	每週 不定期
股東 	透過宏盛之穩健營運與永續發展，達成良好的財務績效，是投資人最為關注的目標。	永續策略	股東會 年報 / 財報 法說會	每年 每年 每年
媒體 	與利害關係人之間的橋樑，協助揭露宏盛營運資訊，讓更多不特定對象可了解宏盛的營運狀況與產品訊息與社會參與，並持續鞏固公司形象。	社會關懷與公益參與	記者招待會 外部溝通信箱 發布新聞稿	不定期 即時 不定期

1-2 重大議題鑑別與回應

針對 2020 年初步篩選之 23 項重大性議題，宏盛發放「利害關係人問卷」及「衝擊程度問卷」。前者係透過公司各部門工作小組成員代表利害關係人進行問卷填寫，以了解各利害關係人關注之議題；後者則請公司各部門主管評估各議題對公司的衝擊程度。

經彙總問卷結果後，依據縱軸為利害關係人關注程度及橫軸為對公司衝擊程度，以此進行重大性分析及繪製重大性主題矩陣圖如下：



2020 年選出之重大議題共有五項，分別是「營運績效」、「永續策略」、「產品合規」、「職場安全」、「顧客隱私保護」，另補充「社會關懷與公益參與」，合計六項重大議題。



重大性議題回應對應章節

類別	高度重大性議題	GRI 指標	揭露章節	衝擊邊界						
				組織內		組織外				
				宏盛	員工	供應商 承攬商 外包商	主管 機關	客戶 租戶	代銷	股東
經濟面 	營運績效	經濟績效	2-2 經營績效	V	V	V	V			V
	永續策略	經濟績效	2-2 經營績效	V		V		V		V
社會面 	產品合規	顧客健康與安全、行銷及標示		V		V	V	V	V	
	顧客隱私保護	客戶隱私	3-2 客戶服務	V				V	V	
	職場安全	職業安全衛生	4-3 職場健康與安全	V	V	V	V			
	社會關懷與公益參與			V						V

1-3 管理方針

重大議題	對應 GRI 主題	管理方針	評量機制	回應章節
永續策略 營運績效	201： 經濟績效 2016	依據各項建案之計畫書擬定工程實施之計畫與成本，於專案進行過程中嚴格控管建材與工程進度。	每月同時進行專案之檢討，確認是否達成財務績效。	2-2 經營績效
薪酬福利 與員工照顧	401： 勞雇關係 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立優質健康的作業環境。 2. 提供優於法令規定的福利。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年定期舉辦員工健康檢查。 2. 成立職工福利委員會，整合促進各項福利措施，並每年舉辦員工旅遊活動。 	4-1 員工組成
服務品質 與客戶滿意度 產品合規	416： 顧客的健康與安全 2016 417： 行銷及標示 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品規畫關乎顧客健康及安全之因素，均列為入工程施作之重要評估項目。 2. 訂定供應商管理規範。 3. 確實辦理銷售人員教育訓練，務求充分瞭解銷售規範 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遴選合乎工程規範及營建品質良好之廠商。 2. 派員至現場檢核工程是否合乎工程規範要求，就不足部分需即時提出調整或補強方案。 3. 追蹤調查客戶反應及滿意度或建議事項，作為往後評估之依據。 	3-1 產品品質與責任 3-2 客戶服務 3-3 供應商管理
社會關懷 與公益參與	無	企業取之於社會，必須回饋社會，希望透過捐款及鼓勵員工參與公益，能發揮拋磚引玉的效果，讓更多資源投注於需要幫助的社會弱勢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助地方創生。 2. 參加創世基金會「順手捐發票 救救植物人」活動，發動員工參加愛心行善活動。 	6-1 社會公益



CH 02

經營穩健

落實企業誠信經營之理念，並內化為宏盛的企業文化，減少各形式的貪污賄賂。



2. 經營穩健

2-1 公司概況

宏盛成立於 1986 年，秉持穩健、誠信、服務、踏實之理念，以興建公寓及住宅大樓為主力銷售產品，推案地點以雙北市為主，亦有布局北投、士林地區以及新莊副都心等，近年積極拓展商用不動產市場及淡海新市鎮。

繼「仁愛帝寶」締造台灣豪邸經典之後，宏盛不斷思索如何挹注新建築基因，讓更多人擁有夢想的好房子，除了台北市精華區土地開發之外，隨著政府市政規劃，宏盛打造智慧居住空間，串聯就業、國際學習與藝術生活，為台北創造共享經濟，未來淡水將打造成為國際智慧城市，重新為台北生活再創新定義。

宏盛落實以人為本 為顧客提供優質安居好宅，不斷結合並應用科技創新，成為建築產業的科技領航者，為台灣新世代的好宅重新創造新典範。

截至 2020 年底

公司名稱	宏盛建設股份有限公司
成立日期	1986 年 7 月
股票上市	1996 年 2 月 12 日
總部位置	台北市松山區民生東路三段 156 號 19 樓之 5
主要服務	不動產投資開發，興建及租售
員工總數	75 人
董事長	林新欽
總經理	陸永富
資本總額	47.42 億元
淨銷售額	27.50 億元

2-2 經營理念



宏盛以臺灣頂尖的建設公司自詡，不斷強化工程技術，持續推出高品質住宅與完善之售後保固，致力於提升居住生活品質。

本公司認為提供高水平的品質與服務是永續經營的關鍵，在創造及堅守對顧客承諾的服務信賴感同時，更秉持以下三大經營理念，致力強化同仁對於公司價值之認同。



堅守客戶與投資開發的“雙贏”目標

土地開發是營建業經營成功的關鍵要素，在激烈的土地市場競爭下，宏盛透過自身專業的市場調查、完整的土地資訊及廣泛的地區性人脈關係，了解各區域的未來遠景及評估各地段之潛力，藉以選擇出最具發展潛力及突出競爭市場的地點，為客戶量身打造最契合其需求的規劃，同時，做出符合經濟原則的投資。



以客戶需求為導向的產品定位原則

宏盛多年來深耕不動產市場，以完整的市場調查資料掌握各區域、各類型客戶對不動產的坪數、樓層、價位、建材與格局之要求，繼而明確地建立以客戶需求為導向的產品規劃。



致力於永續零風險管理

宏盛秉持永續經營的理念，以前瞻的眼光力邀專家學者建置獨樹一格的營建風險防範策略，對於地震、颱風、海砂屋、輻射鋼筋等天然或人為因素可能造成的重大破壞，皆於事前作好安全防範與檢驗措施，落實建築品質，藉以減少災害、降低風險，確保客戶安全權益，並建立公司永久的品牌信譽及形象。

誠信經營

誠信經營為企業立足之本，為建立內部誠信與道德文化，特別訂定多項公司治理相關守則供內部員工遵循，以貫徹誠信經營的企業文化。宏盛於 2020 年無董事、經理人或員工遭檢舉貪腐或舞弊之情事。

誠信經營守則

為落實誠信經營之企業文化與政策，使宏盛永續經營及發展，特訂定「誠信經營守則」，明確要求董事、經理人、員工不得直接或間接提供或收受任何不正當利益或違反誠信之行為。本公司設有明確之檢舉及懲戒制度，並承諾對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，不因其檢舉情事而遭不當處置。

企業社會實務責任守則

為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步與永續發展，特訂定「企業社會責任實務守則」，追求永續經營與企業獲利，同時將重視環境、社會與公司治理之因素，納入公司管理方針與營運。

內部重大資訊處理作業程序

為建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩露，並確保對外界發表資訊之一致性與正確性，特訂定「內部重大資訊處理作業程序」，以保障投資者的權益。

倫理道德

為使董事、經理人及員工之行為符合道德標準，並使利害關係人更加瞭解本公司道德標準，特訂定「道德行為準則」，相關規範要求如下：

防止利益衝突

- 應以客觀及有效率的方式處理公務，避免因職務之便而使自身或親屬獲得不當利益

避免圖私利機會

- 避免透過公司財產、資訊或利用職務之便以獲取私利或發生公司競爭之事

保密責任

- 除經授權或法律規定公開外，針對公司或客戶之資訊應負有保密義務

內線交易之禁止

- 未經公開揭露前，應嚴格保密，不得利用該資訊從事內線交易

公平交易

- 公平對待公司客戶、競爭對手及員工資訊，不得做不實陳述或其它不公平之交易方式而獲取不當利益

保護並適當使用公司資產

- 同仁們有責任保護公司資產，並確保其能有效合法的使用在公務上

遵守法令規章

- 應加強遵守證券交易法及其他法令規範

鼓勵呈報任何非法或違反本準則行為

- 懷疑或發現有違反法令規章或本準則行為時，應提供足夠資訊並向適當層級人員呈報

懲戒措施

- 對違反本準則行為者，依民法、刑法及相關令規定辦理

內部稽核

宏盛依法設置稽核室，配置專職稽核人員一名負責內部稽核事務，直接隸屬於董事會。稽核室每年度擬訂次年度稽核計畫，提報董事會通過後據以執行，就各項作業循環之內控作業及法令遵循情形進行稽核，經查核作成之報告層簽至董事長後並定期列席董事會作報告。

稽核室執行 2020 年度稽核計畫作業，於抽查後無發現重大缺失事項。

法規遵循

宏盛有關公司法、勞動基準法及建設業等相關應遵循之法規，皆由各所屬業務部門負責更新及追蹤。遇有法規新增或變動，於法規頒布時，由所屬各部門主管透過會議或簽呈方式，報告影響層面及訂定因應措施。

稽核室每一年度就法令遵循事項進行抽查檢核法規遵循之情形，若有違規，則作出建議報告。2020 年未違反人資、職安、環保、產品行銷或其他社會經濟相關之法規。



2-3 經營績效

宏盛每年底透過預算小組會議審議營運方針及目標，參酌經濟景氣、公司現況及未來發展，訂出次年度之整體目標後，再由各部門依據整體目標及策略就各自業務分別展開各部門次年度之計畫及預算，在年度預算制度基礎下建立中長期策略規畫與預算制度。透過由上而下之管理機制，在董事會、各級會議及各部門主管層層傳達，使董事及同仁瞭解及遵循當年度整體目標，各部門藉由預算制度監督整體目標達成率。

宏盛 2020 年認列之個體營收為 2,749,854 千元，認列營收主要原因包括新北市淡水區「宏盛新世界 I」、「宏盛蒙德里安」、「海洋都心 II」、「海洋都心 3-中央花園」、「宏盛水悅」房屋銷售收入、租金收入，各大案均穩定銷售挹注營收。詳細之營運情形，可參考年報、財報揭露，或宏盛建設網站 <http://www.hsc.com.tw/>。

宏盛建設近 3 年營業概況：			單位：千元
項目 / 年度	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入	7,600,907	5,828,792	2,749,854
營業成本及費用	3,948,539	3,589,604	1,440,394
員工薪資福利	110,483	95,395	83,356
支付股東的股利	1,234,969	-	296,392
支付政府稅金	128,893	127,952	119,613
社會投資 / 捐贈費用	2,400	2,000	20
保留盈餘	4,281,696	5,621,744	5,964,837

* 經營績效數據來自宏盛個體財務報告資訊

宏盛推案策略係依據土地取得之區段價值來設定客層，採用精準土地開發策略及價值行銷強化領導品牌形象。經歷政府一連串打房措施後，2020 年房市回歸剛性需求，以自住首購、換屋族群支撐，順應市場潮流，宏盛在推案及案量的佈局規劃更加謹慎，各項建築設計也回歸到 2~3 房剛性需求的自住型產品為主力，創造銷售業績。

面對國人對居住需求與觀感，宏盛除提升住居設計規劃外，更從內部員工開始，設置 IPD(Integrated Project Delivery)整合專案交付，組成專案工作團隊，從「以人為本，結合並運用科技創新，提供客戶優質安居好宅」作為基礎，提出【Good House/A.I. Building 智慧好宅】

的規劃理念，逐步朝向公司使命「成為建築科技的領航者，受人尊敬的幸福標竿企業」全力邁進。

針對淡海新市鎮中心商業區相關商業空間營造，宏盛有責無旁貸的使命及職責，將採取活化土地與異業聯盟合作開發模式，發展區域策略，除有利於交屋及餘屋銷售外，更創造未開發土地的資產價值。此外，我們也持續關注淡江大橋、淡北快速道路等各項公共交通工程的進展，期完工通車後可改善淡水聯外交通之運輸效率，對淡海地區未來發展帶來正面效益，進而帶動淡海新市鎮都市機能與產業結構的強化與轉變。

2-4 大事紀

1986-1995

- 1986 年 設立宏盛建設有限公司，資本額 2000 萬元
- 1989 年 與宏德建設有限公司合併，增資至 5,000 萬元
- 1989 年 董事會選任林堉璘為董事長
- 1990 年 證管會函交易所上市案准予備查

1996-2006

- 1996 年 榮獲中華民國工商企業卓越成就獎、中華民國第二屆企業文化金傳獎、中華民國績優廠商第一品牌
- 1998 年 榮獲 87 年度中華建築金石獎
- 2001 年 榮獲第三屆國家建築金質獎
- 2006 年 國家卓越建設特別獎、國家卓越建設金質獎、國家卓越建設卓越獎、住宅社區組金石首獎、中華建築金石首獎、中華建築金質獎

2012-2013

- 2012 年 寶慶投資改派李宗平為法人代表，董事會補選林祖郁為董事長
- 2013 年 補選副董事長林鴻森

2017-2019

- 2017 年 選任林新欽為董事長，黃彤焱為總經理
- 2017 年 以股份受讓方式取得助群營造股份有限公司 90.4% 股權，成為母子公司
- 2013 年 補選副董事長林鴻森
- 2019 年 選任陸永富為總經理

2-5 歷年推案

1998

帝景水花園



2001

宏盛帝寶



2007

信義帝寶



2011

宏盛我城



2013

宏盛新世界



2013

宏盛陽明



2013

宏盛帝境



2012

宏盛至達



2013

宏盛蒙德里安



2013

海洋都心 2



2014

宏盛水悅



2014

海洋都心 3



2018

帝璽



2015

宏盛國際金融中心



2014

宏盛得意山莊-春風區



2014

宏盛得意山莊-微風區



2019

汐止案(興建中)

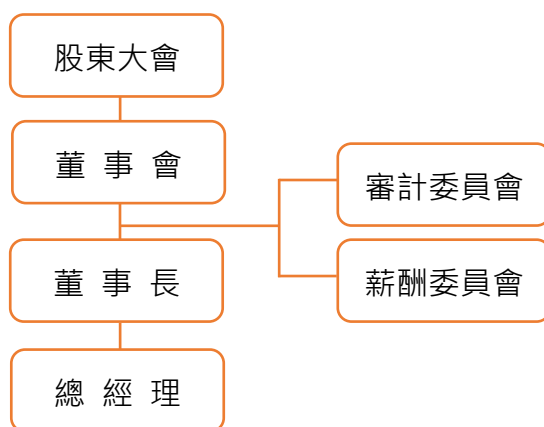
石牌案(興建中)

2-6 公司治理

為建立良好的公司治理制度，宏盛於 2016 年制定「公司治理實務守則」，並積極因應金管會發佈「公司治理藍圖 3.0-永續發展藍圖」規劃，以「強化董事會職能，提升企業永續價值」、「提高資訊透明度，促進永續經營」、「強化利害關係人溝通，營造良好互動管道」、「接軌國際規範，引導盡職治理」及「深化公司永續治理文化，提供多元化商品」等 5 大主軸為中心，在公司經營管理各個層面逐步推展。第七屆公司治理評鑑結果，宏盛列為排名前 51%~65% 上市公司，成績雖較前一年度進步，但仍需持續努力。

宏盛以董事會為最高治理單位，組織轄下各部室各司其職，各單位主要負責業務請參考本公司 2020 年度年報。董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會二個功能性委員會，分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」之規定執行，並於每年第一季完成前一年度的董事會及功能性委員會績效評估。

透過建構完善的公司治理架構，宏盛積極保障股東權益、強化董事會職能，並提昇資訊透明度以保障全體利害關係人的權益。



董事會

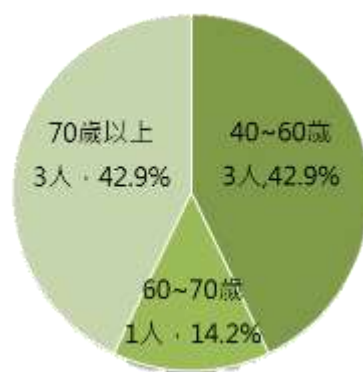
宏盛遵循「董事會議事規則」，設置董事長一名、董事六名，其中三名為獨立董事，任期皆為三年，董事會之職責係藉由任命經營團隊、督導公司經營績效、討論重要策略議題，在確保全體利害關係人權益之前題下，創造股東最大利益。2020 年 6 月 19 日股東會全面改選董事，選出第 12 屆董事會，其中二名董事為女性，女性占比 28.6%，董事會成員分別具有建築、法律、財會及企管等專業領域背景，均具備執行業務所必須之知識、技能及素養，在學術、產業經歷上多元化。對經營團隊提供專業策略及方向，以期為股東創造最高利益。2020 年董事會開會次數 9 次，平均出席率達 92%，關於董事會運作詳細情形請參閱本公司年報內容。

董事會組成

職稱	法人名稱 / 姓名	性別	主要學經歷
董事長	堉寶實業(股)公司 代表人：林新欽	男	臺灣大學法律系 新北市議會祕書長
董事	堉寶實業(股)公司 代表人：吳謙仁	男	臺灣大學法律系 臺灣高等法院庭長/推事、臺灣高等法院高雄分院院長、台北地方法院推事
董事	旺興實業(股)公司 代表人：傅蓓怡	女	文化大學新聞系 誠品生活人資總監、 台泥集團總公司人資主管
董事	旺興實業(股)公司 代表人：周文斌	男	美國麻省理工學院建築碩士 台灣科技大學建築系兼任副教授 周文斌建築師事務所主持建築師
獨立 董事	張耀彩	男	中興大學法律系 地方法院及臺灣高等法院庭長
獨立 董事	于俊明	男	政治大學地政研究所、高等考試及格、台北市都市計畫委員會委員、台北市都市設計及土地使用開發許可審議委員會委員、台北都會區大眾捷運系統土地開發基金管理委員會委員、台北市松山、大安、古亭地政事務所不動產糾紛調處委員會委員、台北市不動產評價委員
獨立 董事	李明萱	女	美國伊利諾大學香檳分校(UIUC)會計碩士、臺灣大學會研所會計碩士、臺灣大學會計系會計學士、資誠聯合會計師事務所副總經理、勝麗國際股份有限公司財務副總兼發言人、永豐金證券承銷部襄理、中華民國會計師、美國登錄會計師



董事會
多元化情形



董事進修情形

為強化董事會職能，董事每年持續進修六小時，以取得最新公司治理及財務相關資訊，維持其專業管理之優勢與能力，2020年100%達成，詳細進修情形如下。

職稱	姓名	進修日期	課程	時數
董事長	林新欽	2020/08/21	企業財務危機預警與類型分析	3
		2020/09/25	從實務案例了解關係人交易與非常規交易	3
董事	吳謙仁	2020/09/08	從重大企業弊案談董監之法律風險與因應	3
		2020/10/06	從企業舞弊防制談董事會職能	3
董事	傅蒨怡	2020/08/11	工業 4.0 與企業如何領導創新轉型	3
		2020/09/04	員工與董事薪酬議題探討 - 從證交法第 14 條修正 條文談起	3
董事	周文斌	2020/09/08	從重大企業弊案談董監之法律風險與因應	3
		2020/09/18	企業財務資訊之解析及決策運用	3
獨立董事	張耀彩	2020/08/24	最新投保法修正後對董監事權利義務之影響	3
		2020/09/02	企業財務報表舞弊案例探討	3
獨立董事	于俊明	2020/09/02	企業財務報表舞弊案例探討	3
		2020/09/16	公司法施行後之實務運作與最新解釋函令解析	3
獨立董事	李明萱	2020/08/11	從企業舞弊防制談董事會職能	3
		2020/10/20	董事會職能發揮與效能評估	3

利益迴避

宏盛「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」，均訂有利益迴避之規定，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。

除上述，宏盛訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」，對董事、經理人及員工均有明文之規定，均應秉持高度自律，特別注意利益衝突之情事，並需以適當管道向公司說明有無潛在之利益衝突。

董事會績效評估

為持續落實公司治理並提升董事會功能，宏盛於 2019 年通過「董事會績效評估辦法」，並於 2021 年第一季完成 2019 年度董事會績效評估作業，詳細董事會績效評估結果與改善措施請參閱 2019 年年報內容。績效評估參考指標如下：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內部控制。

董事會 績效評估



- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之專業及持續進修。
- 六、內部控制。

董事成員 績效評估



- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、功能性委員會職責認知。
- 三、提升功能性委員會決策品質。
- 四、功能性委員會組成及成員選任。
- 五、內部控制。

功能性委員會 績效評估



審計委員會

宏盛於 2017 年 6 月 22 日成立審計委員會，目前已改選至第二屆，委員會由全體獨立董事組成，依各董事任期擔任。

2020 年審計委員會共開會六次，委員親自出席率達 100%。

- 一、訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、公司年度財務報告允當表達。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。



審計委員會 主要職責

薪資報酬委員會

宏盛於 2011 年 12 月 23 日成立薪資報酬委員會，目前已改選至第四屆，委員會由全體獨立董事組成，依各董事任期擔任。

2020 年薪資報酬委員會共開會四次，委員親自出席率達 100%。

- 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



薪酬委員會
主要職責

公協會參與

宏盛為與相關同業密切合作，積極參與國內外產業公會、協會等，與產業緊密接軌，藉由交流與合作取得相關資訊，參與公協會包含台北市不動產開發商業同業公會及中華民國公開發行公司股務協會。



2-7 風險管理

減少新冠肺炎 (COVID-19) 疫情衝擊

2020 年初爆發新冠肺炎疫情至今，疫情由亞洲迅速蔓延到全世界，宏盛積極掌握新興風險並配合政府防疫政策，以員工、客戶的健康安全為最優先考量，制定內部各項預防措施，截至 2021 年 6 月底宏盛並未因疫情影響而產生顯著的營運衝擊。

治理措施

- 1、疫情發生時，立即公告全體同仁落實自主健康管理以及個人衛生
- 2、落實訪客紀錄與體溫量測及手部消毒
- 3、減少非必要會議，改為線上或通話方式進行
- 4、設定緊急應變小組，隨時監控疫情發展與同仁健康狀況
- 5、追蹤疫情發展，規劃緊急應變計畫，評估與演練異地辦公以及居家上班等方式



員工關懷

- 1、暫停所有非必要海外出差，若因公務需要返國給予 14 天防疫假
- 2、連續假期過後，觀懷員工旅遊史，確保掌握疫情狀況

現場防疫

- 1、提供酒精消毒與防疫器具
- 2、辦公室/工地體溫量測與登記，進出均採實名制登記
- 3、辦公場所全程配戴口罩



銷售案場

1. 銷售案場的同仁均配戴口罩，
2. 同仁進出社區使用酒精消毒雙手以及每日自主檢測體溫並紀錄。
3. 參觀客戶進入社區時需配戴口罩，同時物管人員將優先檢測客戶體溫(發燒者無法進入)並用酒精消毒雙手，同時於客戶參觀完畢後使用酒精消毒桌面。

社區住戶

1. 自 2020 年 2 月至 6 月 7 日解封及 12 月 1 日起秋冬防疫專案等管制期間，加強執行社區防疫各項作為與宣導。
2. 針對須居家隔離之住戶，實施社區追蹤關懷、生活協助、就醫協助等工作，使社區住戶住的安心，共同維護社區安全。

營運風險

面對大環境、原物料資源及客戶需求變動的潛在風險，宏盛從制度面及流程面著手，訂定內部控制制度等相關程序及辦法，並授權各相關部門依其職掌隨時監控與評估各項環境變動所造成之影響，呈報管理階層，研討因應對策以降低公司所受之影響。

我們所面臨的風險項目及因應措施如下：

氣候變遷風險

1. 颱風增多
2. 氣候暖化炎熱

1. 颱風警報發布後，進行各項防颱準備工作，颱風來時建立防颱（災）小組之編制，管理颱風期間之安全，並每半年度由各組協同辦理緊急救援演練。
2. 落實垃圾分類，減少廢棄物，以減少碳排放量。
3. 建材採用綠建築建材。

公司治理風險

資訊透明度及時效性

1. 時限內於公司網站及公開資訊觀測站揭露財務報告。
2. 申報需依揭露流程作業辦理。

公司治理風險

客戶抱怨

客訴處理依據管理規範辦理，並於期限內回覆，減少客訴抱怨可能性。

勞工風險

1. 專業技術需求增加
2. 物價及經濟環境變動

1. 隨著好宅定義因科技轉變，越來越不同，從過往的基本建築到智慧宅與主動式服務，如何透過智慧技術與主動式服務提昇公司好宅品質，因此對員工的專業提昇更為重要，公司定期引進新科技廠商與推動新概念好宅，使同仁得於充實專業知識並應用於工作中。
2. 人是最大的資產，每一位員工都是公司重要的夥伴，宏盛建設保有具市場競爭力的整體薪酬與福利制度，同時給予員工尊重與關懷，持續積極發展員工職涯藍圖與學習成長的環境，並注重員工身體健康安全，以多元化吸收優秀人才與打造完善職場環境，使員工能追求工作與生活的平衡。

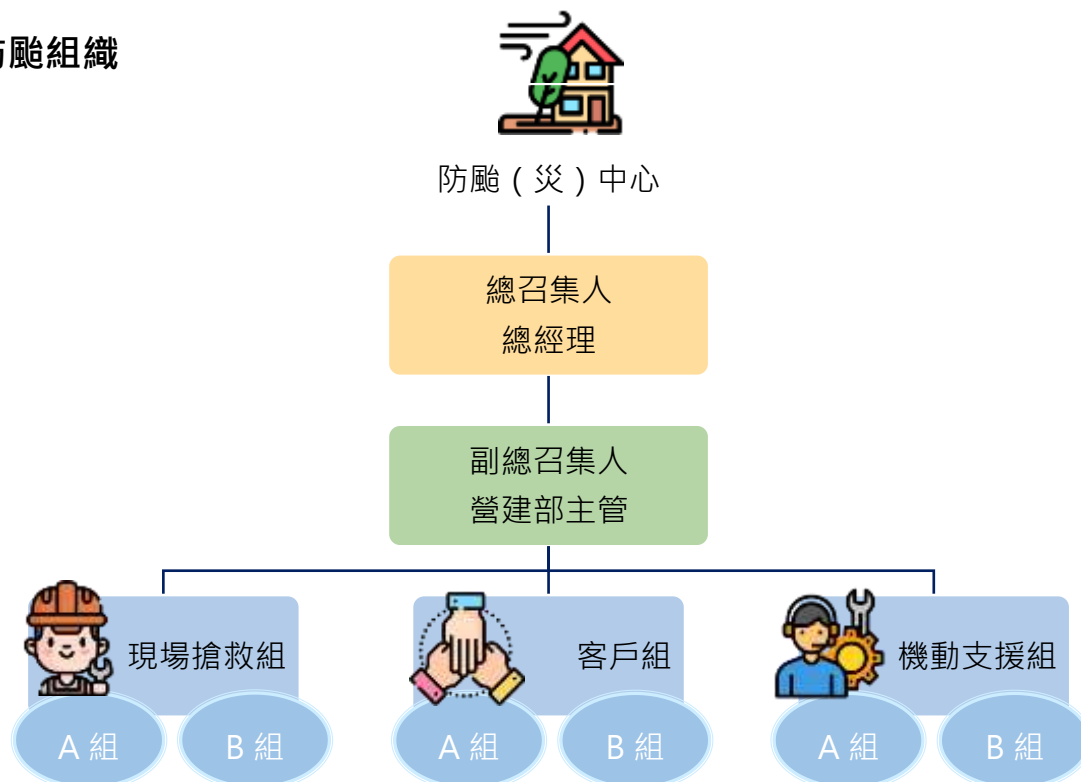
環境污染

1. 廢棄物增量
2. 廢水排放

1. 分類回收，達到減量效益
2. 雨水再回收利用，用於澆花或樹木植栽。

宏盛評估公司營運之重要風險，工地安全為最主要之控管重點，尤其又以颱風期間之安全為最關鍵之管理目標。為確實掌握颱風來襲期間各工地受影響的即時狀況，本公司建立防颱(災)小組之編制，配合颱風警報發布啟動防颱(災)小組之運作。防颱(災)小組設有總召集人、副總召集人、現場搶救組、機動組、支援組及各工地留守人員。各工地留守人員定時向公司防颱(災)中心回報資訊，遇有災害發生時立即協調相關單位即時處理。

建案防颱組織



職務	工作職掌
總召集人	<ol style="list-style-type: none"> 1、統籌指揮緊急應變行動，掌握災變狀況及採取必要救災措施。 2、向機構資訊中心報告災變搶救現況，並依其指示執行救災行動。 3、指揮災後各項清潔復原工作，督導辦理有關財物損失勘查及協商事宜。 4、召集檢討事故發生原因，防範對策及提報改善計畫。
副總召集人	<ol style="list-style-type: none"> 1、協助總召集人連絡、協調、處理救災事宜。 2、接收各組回報訊息，提供總召集人擬定對策。 3、助指揮災後各項清潔復原工作。 4、了解災害發生原因及檢討防範對策，提報具體改善計畫。

職務	工作職掌
現場搶救組	<ol style="list-style-type: none"> 1、督促協力廠商及承包商確實做好防颱準備。 2、會同廠商檢測設備功能加強施工圍籬固定。 3、確實掌握工地之災損情況。 4、緊急聯絡廠商進行搶修。 5、了解災害發生原因及檢討防範對策，並提報具體改善計劃。
客戶組	<ol style="list-style-type: none"> 1、主動連絡客戶關心是否受災，並給予慰問、安撫。 2、反應客戶意見，提供必要之援助。 3、協助與大眾媒體溝通。 4、協助與附近居民溝通。 5、有關救災單位之溝通及相處。
機動支援組	<ol style="list-style-type: none"> 1、留守防災中心，機動性支援。



運作機制及主要工作

防颱（災）中心恪遵安全衛生規定，確實備齊個人防護及救援裝備，每年颱風季之前（約每年的四月份）由各組協同辦理緊急救援演練，加強人員危機意識與熟練救援裝備設施。

防颱（災）中心分為兩組輪流擔任任務，啟動運作機制時，須即時掌握各組防護狀況，並定時回報資訊中心，協調組員處理緊急救援相關事宜。現場各組如遇災害，應確實執行緊急處理以防災情擴大，同時回報狀況予防颱（災）中心。

	事前	事中	事後
	海上颱風警報發布後 至颱風登陸前	颱風登陸後 至颱風過境前	颱風過後
防 颱 災 中 心	督導各組進行各項防颱準備工作。	<ol style="list-style-type: none"> 1.成立防颱(災)中心。 2.依各組填製記錄表稽核各工地相關缺失及改善情形,確實掌握施工現場實際狀況。 3.每小時回報決策中心。 4.配合處理緊急搶救事宜。 	督導各組展開修復工作,並繼續追蹤修復執行情形,以報決策中心結案。
各 組 人 員	<ol style="list-style-type: none"> 1.會同廠商檢測各工地導水、排水系統之功能。 2.施工中之大型機械,應予綁妥固定。 3.施工圍籬應通知廠商與以固定或綁妥。 4.交屋中建築物,應關妥門窗並將戶外活動物品遷移至室內。 5.通知住戶及社區管委會確實做好防颱(災)準備,及確認緊急聯絡人。 6.準備個人防颱(災)器材。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.配合成立防颱(災)小組。 2.與廠商之值勤人員保持連絡,確實掌握工地之災損情形。 3.與大眾媒體溝通。 4.與住處及附近居民溝通。 5.有關救災單位之溝通及相處。 6.需展開搶救行動時,應注意物體飛落、高壓電線斷落、墜落及溺水等危險。 7.搶救人員應配備安全帽、安全鞋等防護具。 8.應備有乾電池、收音機、手電筒、急救器材及急救裝備,並使每位工作同仁都瞭解存放位置及急救方法。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.災害(颱風)過後,立即會同廠商巡視工區內、外,對於災損狀況確實統計回報。 2.災害(颱風)過後,進應盡全力督促廠商派員展開修復工作。 3.圍籬或排水造成鄰近居民或第三者損害時,應督促廠商立即修復外,並適當予以慰問。 4.清理工地作業時,應採取安全措施避免墜落、感電、溺水等危險。 5.大型機械、吊車等應督促廠商重新實施安全狀況檢查。

CH 03

品質穩練

推行綠建築設計與規畫，強化氣候變遷適應能力，落實住居的可永續發展。



3. 品質穩練

3-1 產品品質與責任

強化建築安全

宏盛深信品質是贏得客戶信賴的基礎，為善盡維護客戶健康與安全之責任，不遺餘力改善現行工法，利用耐久結構搭配現行工法的改善，延長住宅建物的使用年限，提升住宅品質及滿足客戶需求，更進而降低對環境的負荷。

本公司各建案皆落實三級品管制度，定期檢討並改進建材、工法及施工觀念，不斷追求工程品質的提升與超越。

01 前期調查規畫

02 實施安全工法

03 導入三級品管

1

前期調查規畫：

- 依循都市計畫及相關規定，確認土地使用分區、使用強度及相關法令管制事項。
- 申請地政機關鑑界，釐清地界範圍。調查四周鄰房狀況及臨路狀況。
- 辦理現況測量，確認基地尺寸、高程、人行道、排水溝、公共水電設施位置。
- 進行地質鑽探，瞭解地質狀況。
- 依據市場調查及坪數配比資料，規劃建築物平立面，配置穩固結構系統。

2

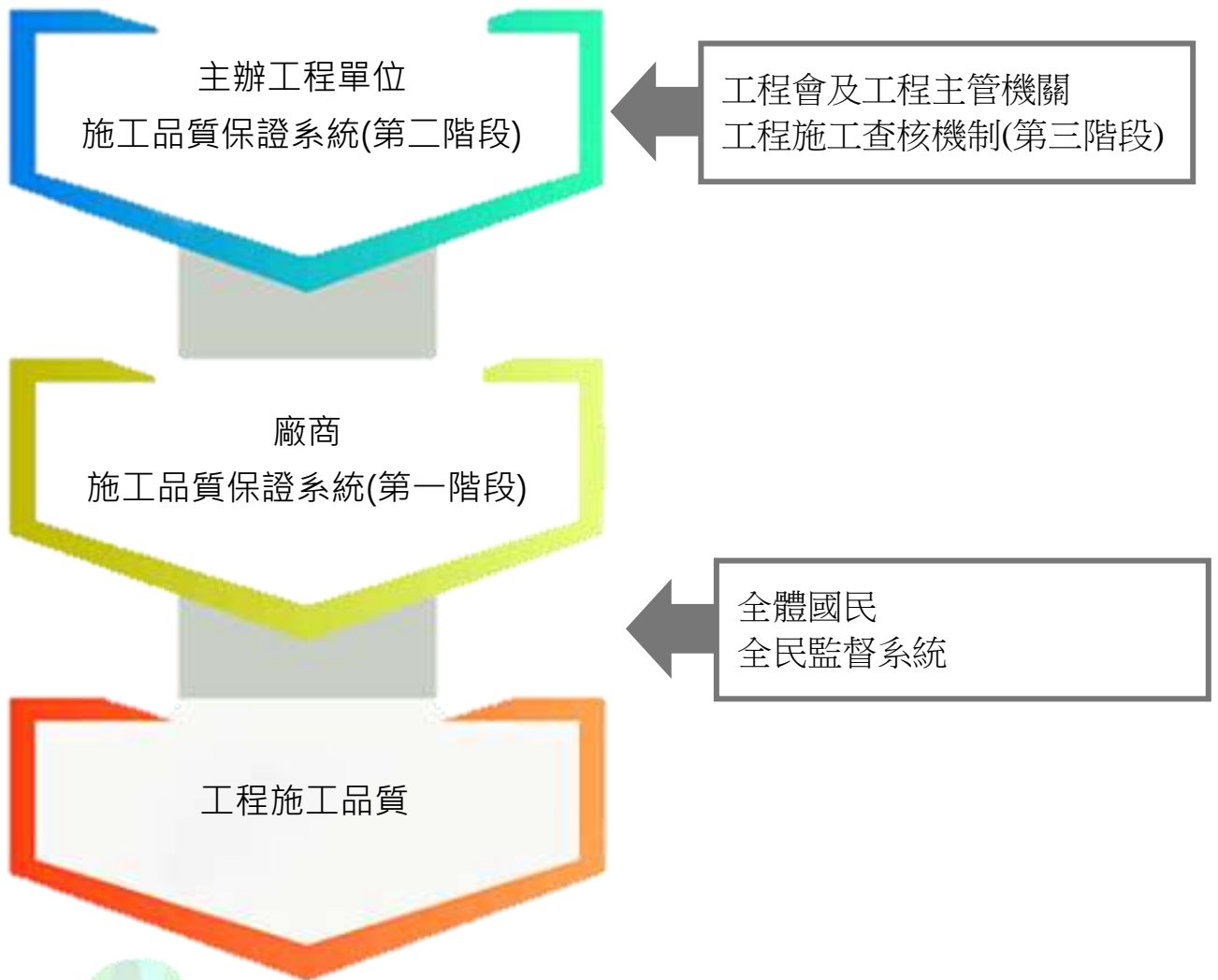
安全工法：

宏盛考量客戶安全，力行安全工法，包含逆打工法、鋼柱柱內灌漿工法、基樁入岩盤、雙順打工法、連續壁工法、微型樁工法、水平支撐工法、地質改良工法、結構補強工法、及鋼樑翼板減弱工法 RC、SC、SRC 工法等。

3

導入三階段品管制度：

宏盛於施工階段落實執行三階段品管制度，依照品質管理體制建立明確標準、停檢點、自主檢查表，執行施工前中後階段品質檢查及改善，嚴格督導營造廠商施工品質及進度，讓品質管理一次到位。



品質檢測及符合法規：

宏盛為客戶健康及安全層層嚴格把關，在各個階段均進行不同的品質檢測，由專業的檢測機構出具試驗報告書，確保從原材料到完工後成品符合健康及安全法規及品質之要求。

品質檢測項目

- ◇ 試驗報告書
- ◇ 無輻射鋼筋證明書
- ◇ 混凝土之抗壓強度試驗報告書
- ◇ 氯離子含量檢測報告書
- ◇ 結構計算
- ◇ 無毒性證明
- ◇ 室裝耐燃證明
- ◇ 防火證明
- ◇ 拉拔試驗
- ◇ 健康綠建材證明
- ◇ 甲醛含量證明及石棉含量證明
- ◇ 風壓之結構計算書及證明
- ◇ 國家標準技術資料及出廠證明
- ◇ 原製造廠發出之產品檢驗合格證明書及保證書
- ◇ 經濟部標準檢驗局商品驗證登錄證書



鋼筋彎曲試驗



混凝土坍度試驗



混凝土氯離子試驗



混凝土強度試驗數值



鋼筋續接器拉伸試驗

綠色智能住宅

環保意識近年的崛起，不論何種行業均需思考資源永續及環境影響的問題，宏盛審慎思量如何在維持企業獲利的同時，減少營運活動造成對自然環境的負面影響，透過所提供之專業服務，為社會創造永續價值。

根據聯合國環境規劃署 UNEP 估計，全球建築產業消耗地球能源的 40%、水資源的 20%、原材料的 30%、固體廢棄物的 38%，因此，在建築物規劃階段進行綠建築及環境資源整合配置，便成為建築產業降低永續風險的關鍵作為。

宏盛思考如何在滿足客戶需求同時減少環境負荷，為了找到平衡兩者之間的點，本公司領先業界於 90 年代起即推行綠建築設計與規劃，從建築物生命周期各階段考量周遭環境之綠色資源運用，遵循節能、生態、健康、減廢之要求，採用具省水標章之節水設備、導入雨水回收再利用系統、多層次綠化與減少施工廢棄物等措施。歷年建案中，已累積獲得國內綠建築標章或美國 LEED 認證之經驗，2017 年更持續地積極推動綠建築標章的申請，已於 2020 年取得新店央北斯馨段一案的綠建築標章申請。





綠建築定義

以人類的健康舒適為基礎，追求與地球環境共生共榮，及人類生活環境永續發展的建築設計。

綠建築九大評估範疇 (生態、節能、減廢、健康)

1. 生物多樣性指標
2. 綠化量指標
3. 基地保水指標
4. 日常節能指標
5. 二氧化碳減量指標
6. 廢棄物滲量指標
7. 室內環境指標
8. 水資源指標
9. 汙水垃圾改善指標



綠建築設計手法



牆壁

- ◇ 阻擋濕氣，室內空間更舒適
- ◇ 用不含揮發性有機物的油漆塗料



窗戶

- ◇ 窗戶朝北，避免太陽直射
- ◇ 隔絕紫外線和太陽輻射的玻璃，減少紫外線傷害



水龍頭

- ◇ 省水，1/4 轉水龍頭，縮短開關時間
- ◇ 加裝「水龍頭曝氣器」加強清潔



植栽

- ◇ 吸收 CO₂
- ◇ 改善都市熱島效應



燈

- ◇ 省電燈泡
- ◇ 感應室外光源或室內人活動的照明設備，避免不必要耗能



垃圾桶

- ◇ 落實垃圾分類
- ◇ 可生物分解垃圾自行利用堆肥

宏盛近年取得綠建築標章實績



得意山莊-微風區
綠建築標章 銀級



得意山莊-春風區
綠建築候選證書銀級



帝璽
綠建築候選證書黃金級



智興段一期
綠建築候選證書合格級



石牌市場案
綠建築候選證書黃金級



宏盛國際金融中心
綠建築候選證書黃金級

新店央北斯馨段 綠建築候選證書黃金級

綠建築以「人類健康舒適為基礎，追求與環境共生共利，永續發展」的建築，「消耗最少地球資源，製造最少廢棄物的建築物」，所以在不同的地點應考量當地的生態及環境進行設計規劃，有鑒於新店地區屬於亞熱帶，宏盛在隔熱部分進行多層次規劃，從遮陽效果之雨遮、格柵、隔熱係數高之玻璃、外牆內側採隔熱砂漿、到屋頂採 PS 隔熱板設計，減少因太陽曝曬造成的高熱，提高建築居住舒適程度及落實垃圾分類；針對水資源利用規劃，採用節水設備、回收雨水作為噴灌綠地用水等；並使用台灣原生種或誘鳥誘蝶植物進行綠化，以減少生態環境之衝擊。



新店央北斯馨段
綠建築候選證書黃金級

新店央北斯馨段 以住宅空間類申請，目前申請 5 項指標，分別為：



綠化量
指標

1. 多層次立體綠化，喬木下方種植灌木、灌木下方種植草花。
2. 採用台灣原生種或誘鳥誘蝶植物。
3. 屋頂、露臺，多層次綠化。



基地保水
指標

1. 增加綠地土層，雨水可直接滲透已達到透水及保水。
2. 人工地盤透水鋪面及花台貯集雨水。
3. 滲透側溝系統，收集屋頂排水或地表逕流雨水的地表排水系統達到雨水貯留作用。
4. 滲透排水管系統，幫助土壤內無法自然排除之雨水。



日常節能
指標

1. 設置遮陽效果之雨遮，並採用隔熱係數高之玻璃。
2. 外牆內側採隔熱砂漿、屋頂採 PS 隔熱板設計，良好之隔熱效果。
3. 照明全面採用省電燈具或 LED 燈，分區開關控制以達到節電效果。



水資源
指標

1. 採用具省水標章之節水設備。
2. 筏基設置雨水回收池，收集屋頂雨水再利用。
3. 地面綠地設置節水噴灌系統，並採回收之雨水作為噴灌用水。



污水垃圾
指標

1. 所有住戶廚房、浴室污水皆納管至公共污水下水道。
2. 垃圾場設置垃圾及廚餘冷藏設備。
3. 設置防止動物咬食之加蓋密閉式垃圾箱。

3-2 客戶服務



以客戶需求為導向

宏盛秉持以人為本的服務精神、專業與誠實是我們貫徹的理念，同時設身處地的為客戶著想，因此宏盛對於房屋品質的要求非常嚴謹尤其針對地震、颱風、海砂屋、輻射鋼筋等天然或人為因素可能造成的重大破壞，皆於事前作好安全防範與檢驗措施，減少災害、降低風險，落實優良的建築品質，確保客戶的安全權益。

宏盛深耕不動產市場多年，已建立完整市場調查資料庫並持續更新最新資訊，透過資料庫的資訊與商耕該地區潛在客群，針對潛在的特定客群定位其產品，滿足客戶的需求與渴望一直是宏盛致力追求的目標。

目前使用「宏盛智匯家」APP，讓客戶能迅速透過智慧手機的運用，整合社區生活一切所需，提供快速便利的生活服務機能。

宏盛智匯家 APP

宏盛除了長駐現場即時提供社區服務，為了提供客戶最即時的社區消息、滿足生活需求及優化社區運作，2018 年第四季開放客戶下載「宏盛智匯家」APP，加強生活服務升級、商家合作優惠、智慧宅配、銀髮照護、個人健康管理、住宅智慧管理等服務，讓客戶能透過智慧手機管理社區一切事務，不只環保也更智慧。

透過「宏盛智匯家」APP，109 年度已完成售服總件數為 3,890 件，回饋達成率為 98%，顯示越來越多人接受新的便捷社區服務方式，宏盛更持續由專案人員服務各案社區客戶，期望提供更好的整體服務品質。

回饋達成率
98%

開通裝置組數中
含 72 組跨多社區

售服總件數
3,890 件

開通裝置數
6,488 組

產品行銷

宏盛重視所有與產品相關之資訊及攸關客戶權益之重要議題，建築執照、建照圖、不動產說明書均合乎法規規定，落實公平交易之規範。為確保客戶獲取產品完整資訊，保障客戶權益，本公司要求現場銷售人員皆須於公開銷售前參加講習課程，務求銷售人員能充分瞭解所有相關資訊及銷售作業，強化銷售人員之教育與培訓。所有於銷售現場所使用之文宣廣告，舉凡看板、海報、傳單、銷售說明書、平面圖、模型等，皆本著誠信、公開、公正之原則發布。銷售人員於產品行銷時應善盡告知責任，自銷售、簽約、收款、客變、對保、交屋、售服、物管及其他與客戶權益有關之事宜做到周全服務，以提升宏盛之服務品質及企業形象。

完整客戶服務

宏盛針對每一建案遴選優質物管公司提供專業服務，提供至少一年以上之代管服務，透過輔導管委會的運作，避免交接之空窗期，影響客戶居住品質。



售後服務流程

受理售服案件後，由售服部門負責進行相關諮詢及聯絡修繕單位進行修繕服務，經客戶確認修繕完成後，於「客戶修繕完成簽認單」簽認後始得歸檔結案，並將問題類型進行統計分析，回饋給設計、採購及施工部門，從源頭及採購施工中減少相同類型發生可能性，以提高建築品質。

客戶滿意度

售後服務流程

- 1.提供建議修繕方式。
(廠商名稱、電話)
- 2.告知使用維護方式。

客戶修繕



告知日



建設公司修繕



後續追蹤



說明(現勘)/責任釐清



修繕後測試



結案



2 小時內回覆客戶並安排會時間

登錄售服日誌
以利追蹤

每半年回饋服務項目至工務單位及品質環安室，避免錯誤重複發生，以期降低工程瑕疵



客戶資訊保護

本公司為降低資安風險，保護客戶之個人資訊，制定「個人資料安全維護規則辦法」，要求同仁在工作執行過程中，針對蒐集、處理及利用到個人資料時，遵循相關規範。產品銷售後，宏盛也善盡資訊保護之責任，妥善保存相關文件，避免外流。2020 年未曾因洩露客戶隱私而產生之糾紛或申訴案之情事。

「宏盛智匯家」APP 也有完整公開之隱私權保護宣告，承諾客戶的個人資料會被蒐集並安全儲存在會員資料庫系統中，僅供 APP 系統使用、處理，並設有各項資訊安全設備及必要的安全防護措施，絕不會提供、交換、出租或出售任何客戶的個人資料，讓客戶了解本公司對於資料保護的承諾與用心。

APP 隱私權保護政策

01

隱私權保護政策
的適用範圍

02

個人資料的蒐集、
處理及利用方式

03

資料之保護

04

網站對外的
相關連結

05

個人資料之揭露

06

隱私權保護
政策之修正

3-3 供應商管理

供應商為宏盛建設重要的營運夥伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長是我們一貫的態度。

目前工程承攬合約中要求營造商應遵守勞工安全衛生法規規範，對於所僱用之員工定期辦理勞工體檢，並提供應有之安全衛生訓練，以確保其人身安全，另外合約中也要求供應商須妥善進行工地環境管理，以維護四周環境清潔。為確保建材與設備品質與安全，我們也規範供應商不得使用輻射鋼筋與海砂，針對主要材料鋼筋和混凝土遴選供應廠商時不會僅考量進貨價格，而會優先與誠信佳的上市櫃公司配合，與供應商一同努力守護社會環境。

高品質的建築有賴於供應商協作完成，宏盛有專業且完整之供應商評核機制，並長期與供應商建立緊密之互動關係，將品質堅持理念推廣致供應商，更提供技術支援或協助，將承攬關係昇華為合作的夥伴，期盼達到共存共榮的永續關係。

建築業上中下游關係圖



供應商四大類型

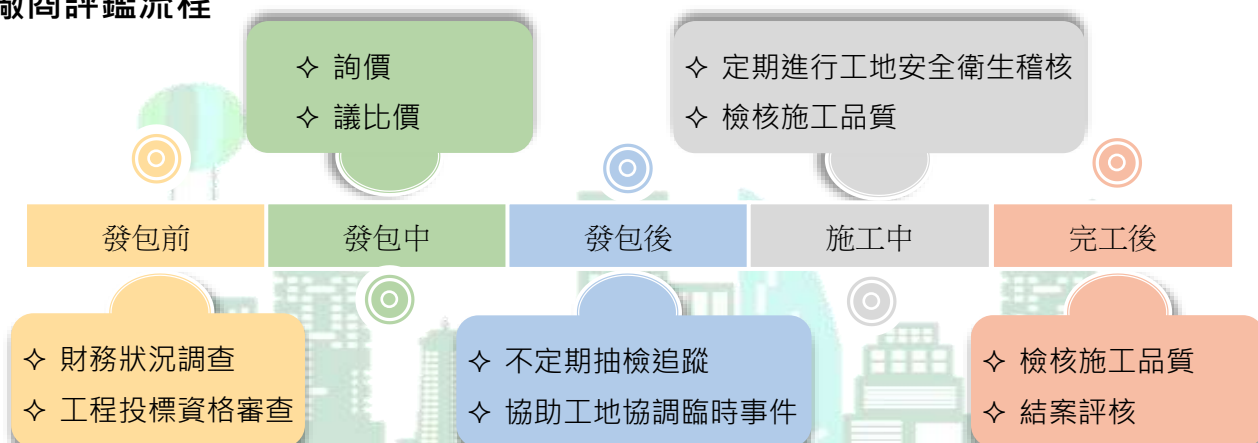


本公司遴選供應商時，由採購發包部門專責進行嚴格的廠商評鑑與徵信機制，確實查核廠商之施工能力及財務能力，同時亦實地勘查該廠商現有施工工地，與了解工地配合度之狀況，經評估合格後，始得納入合格廠商名冊中。



本公司為確保施工品質及交期可能造成損失之風險，要求得標廠商於得標時，須於工程承攬契約書內載明連帶保證內容，並經本公司認可之同業同等級之營造廠商及具有可作保證業務之殷實鋪保連帶保證得標廠商之技術及財務能力；得標廠商亦須在訂約時，提供履約保證金，降低工程風險。

結案評核會依據廠商品質是否達到宏盛標準及配合度決定是否汰換廠商，以確保後續品質管理達標。

廠商評鑑流程



工程進行過程中，宏盛定期進行工地安全衛生稽核，依安全衛生管理制度、安全衛生設施管理及 6S 管理等三大面向，檢核工地之安全衛生管理是否落實，針對缺失開出「安衛缺失矯正預防單」，要求承攬廠商限期改善。

<ul style="list-style-type: none"> ■安全衛生三級管理制度之執行紀錄 ■每日安全循環制度及早會書面記錄 ■落實門禁管制措施 ■各類安衛報表與文件之落實紀錄 ■定期召開協議組織會議 ■工程人員安全裝備穿戴齊全 ■各樓層張貼安衛海報與標語 	<ul style="list-style-type: none"> ■設置勞工安全走道 ■設置勞工作業休息區 ■設置與標示大宗物料集中堆放區 ■公共區域無亂丟煙蒂、檳榔汁 / 渣 ■工區內環境保持乾淨整潔 ■設置工區內垃圾桶且定期清倒 ■臨時廁所保持乾淨 ■工務所辦公桌面維持整齊 ■設置工務所樣品間及吊放固定 	<ul style="list-style-type: none"> ■電梯口及各類開口護欄之安全保護措施 ■工作人員是否依規定穿戴安全防護具 ■施工架之安全保護措施 ■預留筋是否設置保護套 ■電箱管制及漏電之安全保護措施 ■臨時電線之安全保護措施 ■電焊機裝置之安全保護措施 ■符合規定之合梯 ■設置與標示氧氣乙炔鋼瓶存放區
<p>安全衛生管理 </p>	<p>6S 管理 </p>	<p>安全衛生設備管理 </p>

註：6S 管理包含：整理（SEIRI）、整頓（SEITON）、清掃（SEISO）、清潔（SEIKETSU）、素養（SHITSUKE）、安全（SECURITY）。

施工中及完成後填具「施工檢查表」，檢核其施工品質；另於結案時針對該承攬廠商施工品質、施工安全維護、管理能力、財務狀況、工期掌控及配合度等執行評核，若評核分數低於 60 分採取程度不一之管理措施，2020 年有 24 家受評核，0 家供應商評核不合格，故無停止發包及永不發包之不合格事件發生。

結案評核

分數	管理措施
55-59 分	停止發包半年
50-54 分	停止發包一年
49 分以下	永不發包



CH 04

職場穩實

提供就業與教育訓練的機會，並嚴格遵守法令規定，建立構有效的職業安全衛生管理系統，構築友善的職場環境。



4. 職場穩實

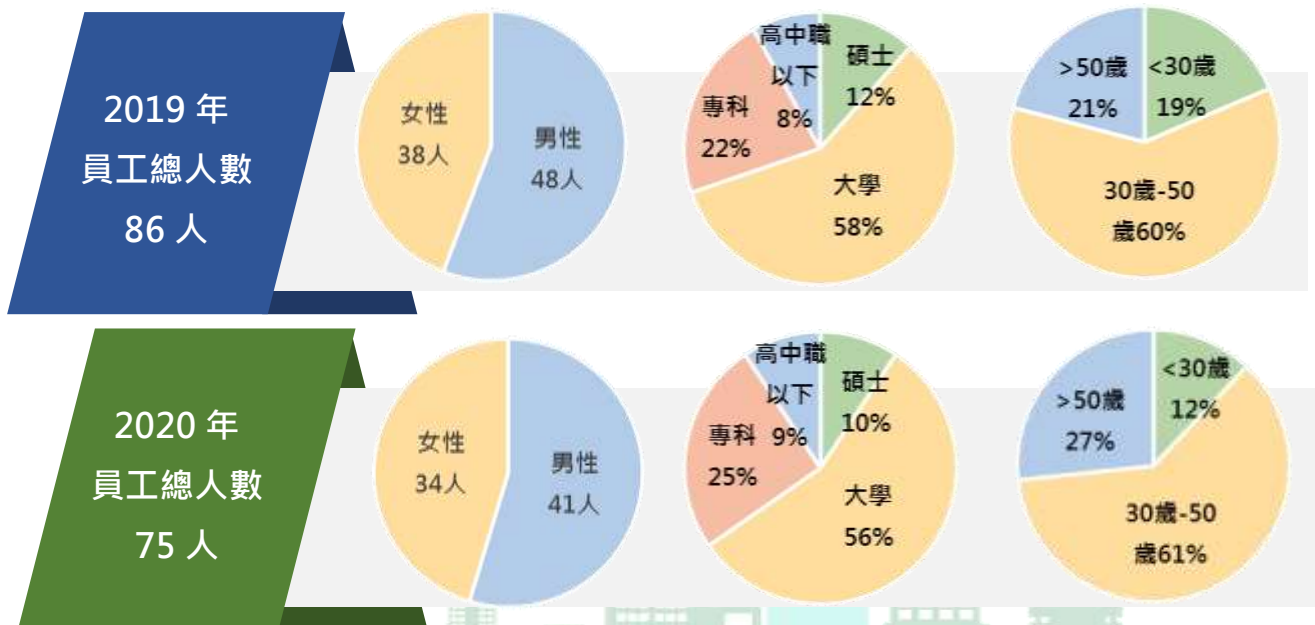
4-1 員工組成

宏盛視員工為公司最重要的資產，企業經營以人才為本，才能永續發展。基於人才是企業經營的根基，宏盛力行多元化的人才招募，不因性別、年齡、宗教、種族等等條件而有所差異，期許以宏觀視野，充實組織。公司認為適才適所才能提升企業整體經營之效率，因此用人秉持「選、用、育、晉、留」的完整人才培育思考面向，著重於員工的專業能力，使其發揮所長，並實現人力資源的合理配置。

員工多元化與平等

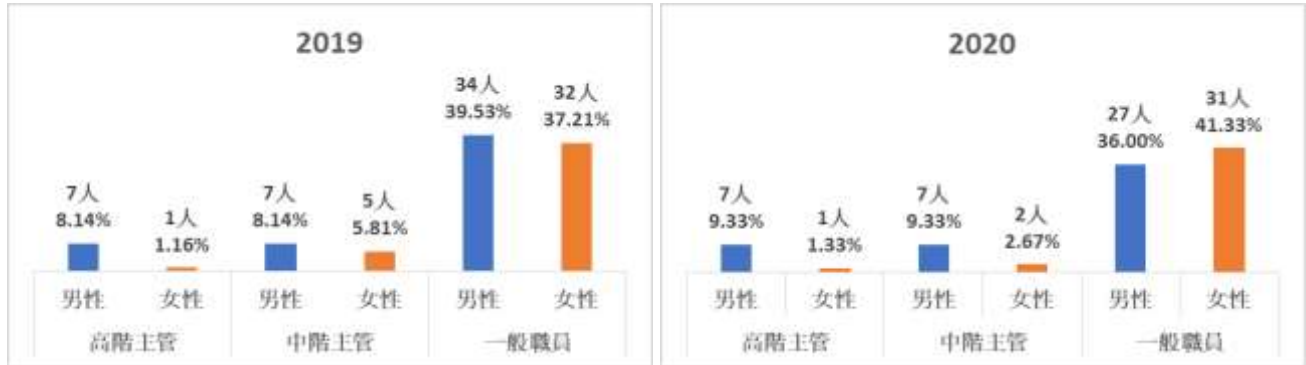
2020 年員工總人數為 75 人，包含男性 41 人、女性 34 人，男女員工比例尚屬均衡。員工學歷分布狀態，以大學以上學歷占多數，比例 66%，宏盛希望能借助員工的長才與專業讓宏盛成長。在年齡分布上，以 30 歲~50 歲青壯年居多，比例為 61%。宏盛所有員工皆是正職員工，並無派遣、臨時工等非正職員工。

宏盛在 2019 年和 2020 年持續雇用 1 名身心障礙者，符合身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項之規定。



治理單位

基於產業特性，宏盛管理階層與工地現場人員以男性居多，然而我們持續地將兩性平等和提攜後起之輩之精神落實在公司的營運中。宏盛以建設業需求人才需具備的專業性知識及技能為核定薪資標準，不因年齡、性別而影響薪資核定

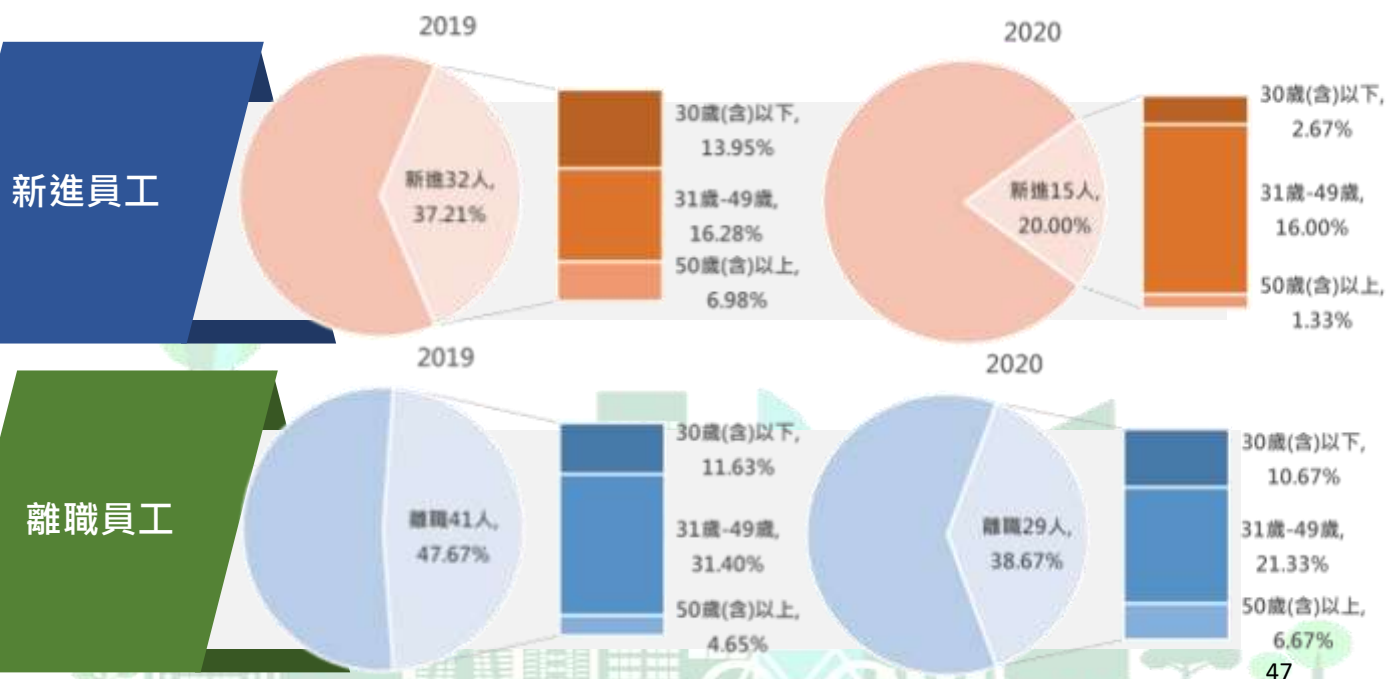


註：高階主管為部/室以上主管；中階主管為科級主管

新進和離職員工

員工流動率攸關宏盛營運的穩定性，2020年新進員工15人，比例較前一年度減少17.21%，新進人員年齡集中在31~49歲的青壯年族群，離職員工29人，比例較前一年度減少9%，因員工申請退休，致50歲以上員工離職率逐年增加，綜觀新進及離職的比例減少，顯現同仁願意與宏盛共同長期穩定發展。

2020年員工平均服務年資由8.03年降至5.2年，宏盛將持續透過招募符合公司精神的新人，讓資深員工可以持續傳承其技術與經驗，逐步培育年輕的一代，維繫並強化公司競爭力。



育嬰留職停薪

為體恤員工養育子女需求，宏盛依據「性別工作平等法」給予員工育嬰留職停薪假，凡是任職滿六個月的員工，在子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。

2020 年僅一位同仁提出申請，雖然後續同仁未返回其工作崗位，但我們希望有需要育嬰假之同仁均能自由申請，善盡照顧家庭之責任。

項目	男性	女性	合計
享有育嬰假員工數	1	2	3
當年度實際使用育嬰假員工數	0	1	1
當年度應該復職員工數	0	1	1
當年度實際復職員工數	0	0	0
申請率 (%)	0	50%	33%
復職率 (%)	0	0	0
於前年度復職後，12 個月仍在職的員工數	-	-	-
留任率 (%)	-	-	-

註：復職率計算 = (當年度實際復職員工數 / 當年度應復職員工數) x 100

留任率計算 = (前年度復職後 12 個月仍在職的員工數 / 前年度實際復職員工) x 100

註：2019 年無同仁提出育嬰假之申請。



4-2 員工照護

人才是公司最重要資產，宏盛極為重視員工照顧，將每一位員工視為公司重要的夥伴，為留住人才，提供具有市場競爭力的整體薪酬與福利制度，起薪不因男女而有所差別，從員工的日常生活為出發點到員工的家人生活給予員工尊重與關懷，並提供完善的職涯藍圖與穩定學習成長的環境，更關心員工身體健康安全，以打造完善職場環境吸引優秀人才，使員工能達到工作與生活平衡。

非擔任主管職之員工薪資平均數及中位數

依上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條，宏盛揭露非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數及中位數如下。本公司員工之薪資由固定月薪資和獎金所組成，獎金將依公司之該年度盈餘狀況及年度考績調整。因受新冠肺炎疫情影響，2020 年之營收和獲利低於 2019 年，因此 2020 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數相較 2019 年為低。

	2019	2020	與前一年度差異
非擔任主管職務全時(全職)員工數(人)	66	62	-4
非擔任主管職務全時(全職)員工薪資平均數(仟元/年)	751	685	-66
非擔任主管職務全時(全職)員工薪資中位數(仟元/年)	692	652	-40

員工績效考核

為期激勵士氣，鼓勵同仁持續精進，本公司定期辦理績效考核，作為升遷、調薪、分配獎金或紅利之依據。

績效考核分為新進人員試用考核、期中與年度考核三類，由直屬主管根據公司與部門目標計劃、員工職務功能與職階，與同仁討論後共同擬訂其工作目標與考核標準，除前項工作目標之外，員工本身的態度與能力二大向度亦為評定項目，宏盛期望能藉此激勵員工，持續在專業領域中精進，進而達成部門目標與公司營運目標。

2020 年員工 100% 接受績效考核，不因性別、年齡有所差異。

員工福利

宏盛設立職工福利委員會，整合促進各項福利措施，照顧員工之身心健康，除此之外，宏盛亦投注資源維繫員工之間的情誼，舉辦公司內部文康和慶生活動，建構良善和和諧的工作環境，宏盛提供之福利措施如下：



保險

勞工保險、國民健康保險、團體傷害保險。



退休金

新頒定「勞工退休金條例」已於九十四年七月一日實施，如員工選擇舊制則依上述員工退休辦法辦理。選擇新制員工，則依法由公司每月提撥工資 6% 存入員工個人退休金專戶內。



健康檢查

每年定期為員工辦理健康檢查。



其它福利

生日禮品/禮金、員工教育訓練補助、購屋優待、職工福利相關福利、公司制服補助。



其它補助

員工停車位補助、員工子女教育補助、結婚禮金、喪葬奠儀、生育禮金、因公住院慰問金。



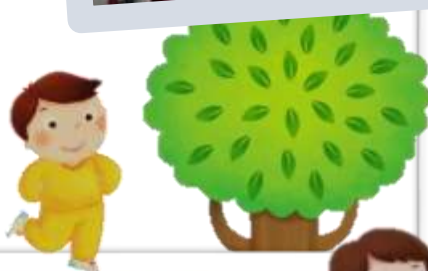
公司活動

勞動節活動、中秋節活動、員工旅遊活動、月慶生會、尾牙或不定期部門聚餐活動。

2020 年受疫情影響，我們雖無法舉辦年度員工旅遊活動，但另發放員工旅遊券，鼓勵平日辛勞的同仁能安排適當的假期，藉由旅遊活動放鬆心情。除未能大規模舉辦員工旅遊活動外，公司內部仍辦理多項團體活動以增進員工情誼及向心力，補助及活動總花費金額約 93 萬元。

2人3腳拼運氣

我們是最有默契的合作團隊



七月慶生會

夏日音樂會



十月慶生會

Happy Halloween



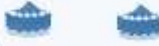
八月慶生會

運動輕食風



九月慶生會

暢遊淡海樂活行



淡水遊船行

自行車逍遙遊

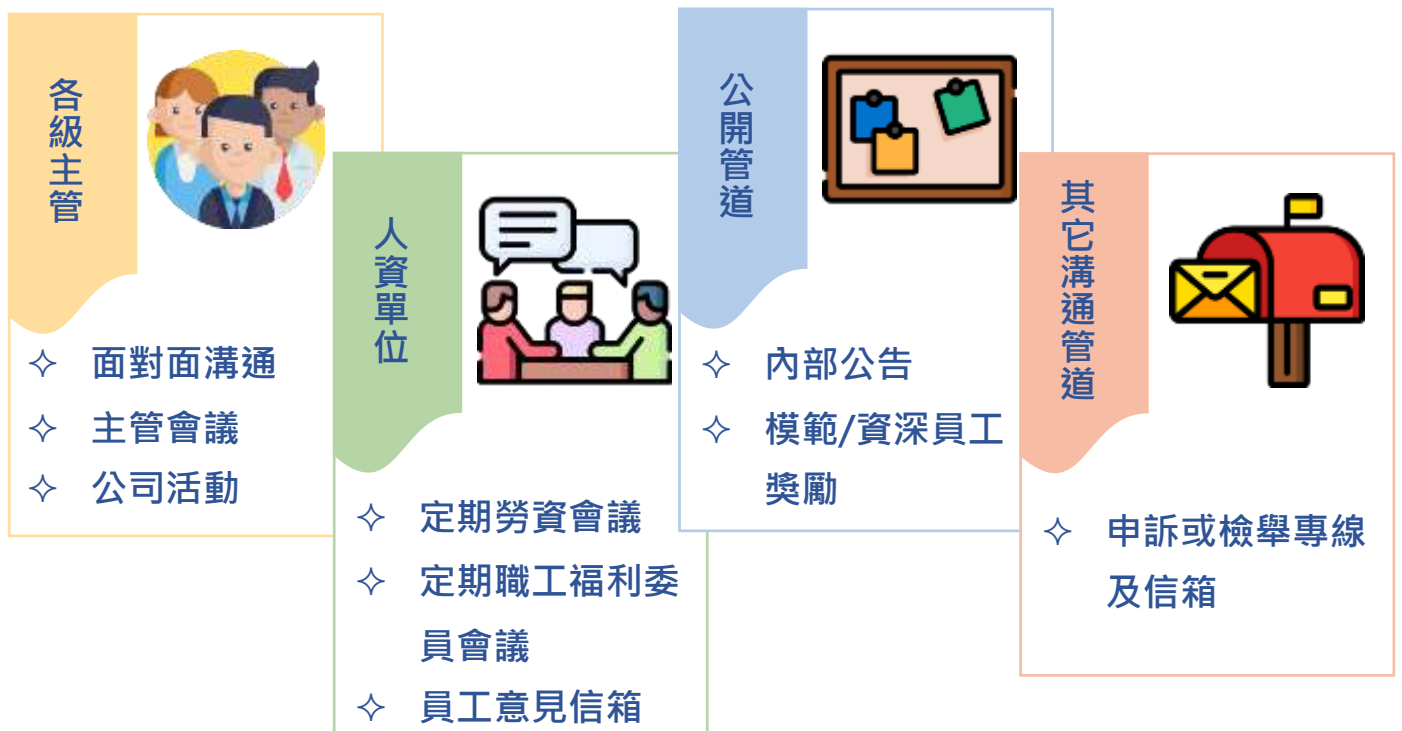
海都商店街體驗



員工溝通

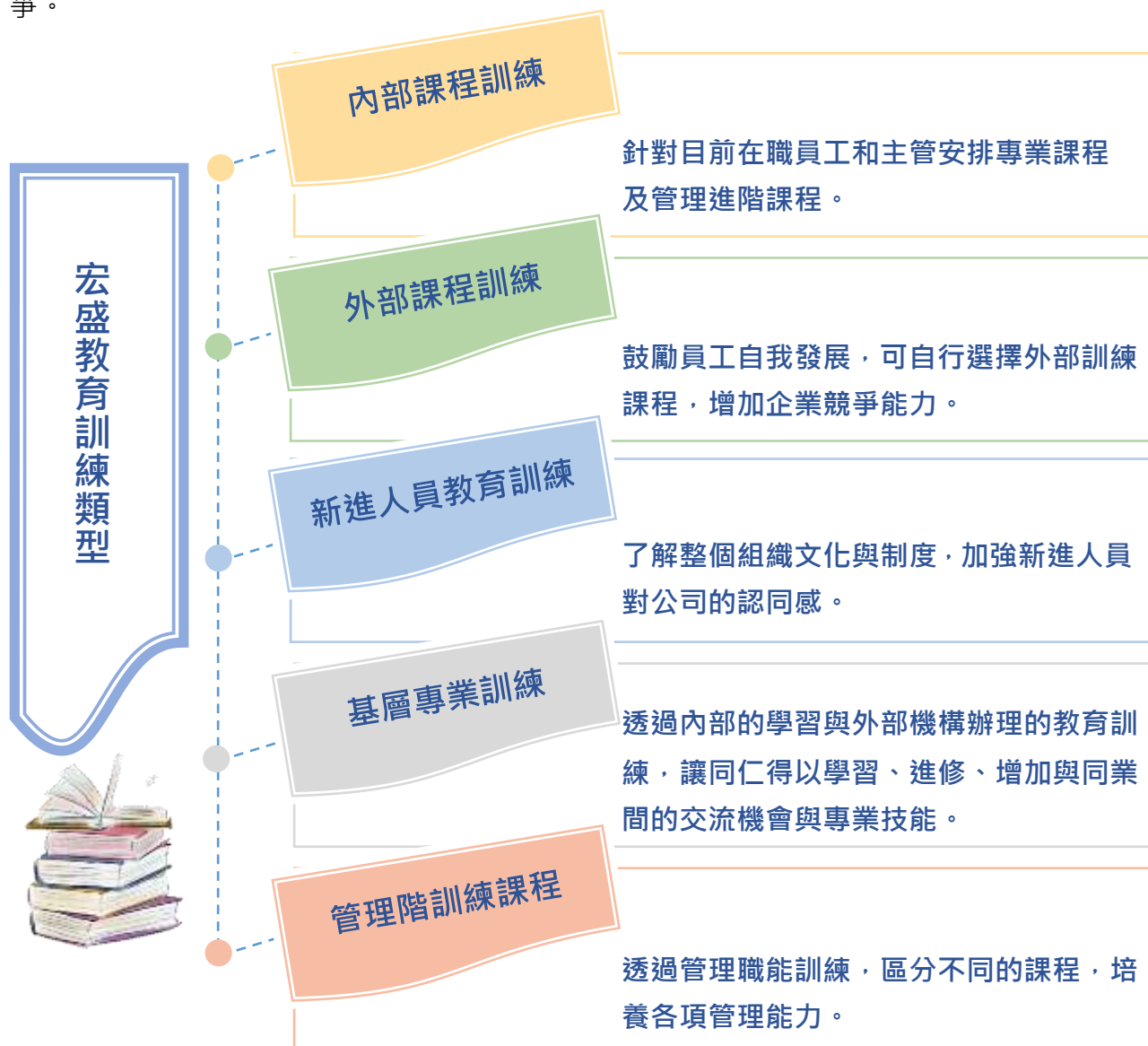
宏盛非常注重員工間溝通，並提供各式暢通的溝通平台，以了解員工需求並鼓勵員工勇於表達意見。

透過定期舉辦部門溝通會議、跨部門會議、勞資會議等方式，並於公司內部網站完整揭露工作規則及管理辦法、營運公告等，正確的傳達公司重要營運方向與變動予員工，同時讓員工的聲音可以被傾聽並得到回應。



4-3 職涯發展

企業與員工相輔相成，無論新進員工或資深員工都需要不斷的充實與訓練自我。宏盛提供能讓員工配合組織需求來提升專業能力、知識與態度之制度與環境，並透過各面向專業課程，培育專業的建設業人才，使其得以因應快速變遷的外在環境、產業外移與日趨激烈的國際競爭。



為培育企業長遠發展所需人才，與全面提升員工專業職能，宏盛於 2018 年度起，員工可依工作所需，安排個人發展學習計畫，結合公司發展策略，提升自我競爭能力。本公司將依照各部門專業人才需求、職務屬性、職能條件，整合專業基本課程；並因應未來公司發展計畫，針對管理階層規劃溝通管理及領導能力訓練，讓管理階層更能快速熟悉相關技能的運用。

配合防疫，2020 年未舉辦大型公開課程，已舉辦之相關課程如下：

課程類別	規畫課程
財會類	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班、線上高義系統
業務類	事務管理人員(總幹事培訓)、5G 時代物聯網應用佈署實戰講堂、職業安全衛生業務主管及管理人員在職
稽核類	稽核訓練相關課程
其它	Google Meet / ZOOM 視訊教學

實習生培育制度

本公司為培育未來產業優秀人才，與德明財金科技大學等多所大專院校，持續合作實習生計畫，建立完整的培訓實習機制，讓實習生透過職場學習，瞭解理論與實務的結合，並透過有系統與階段性的專業指導，提升未來競爭力，以及協助實習生探索職涯發展方向，並鼓勵實習生於實習結束後，於畢業後回任，達成產學合一的綜效。



4-4 職場健康與安全

宏盛將創造友善職場為重點經營目標，在員工健康方面，本公司致力於建立優質健康的工作環境，每年定期舉辦員工健康檢查，透過「評估員工的健康需求」由醫生提供專業診斷意見，為員工健康進行把關，以提升工作效率。

在推動建案的過程中，更以「維護生命安全」、「安全第一」、「零事故」、「零災害」為最優先原則，本公司嚴格遵守法令規定，建構有效的職業安全衛生管理系統，於施工前進行施工項目風險識別，與營造商於事前進行施工過程風險評估分析，以期降低事故風險。此外，也搭配定期稽查及持續宣導，將安全衛生意識深植於所有同仁內心。

宏盛於各建案設立獨立之職業安全衛生協議組織，定期召開職安會議，進行工地安衛設施及勞工不安全行為等檢討事項。

案名	職安會議開會頻率
宏盛水悅	由本案承商達欣工程執行副總、經理、專案經理、主任及工地職安人員組成，每季針對現場安衛管理及改善事項提出報告及管理作為。
海上皇宮	每月一次
汐止智興段	每月一次

汐止智興段工地
定期召開職安會議



各工地定期舉行安全衛生專業與認知訓練，如法令規範之教育訓練、作業危害告知，以及相關之職安講習。



新人訓練

- ◇ 新進人員安全衛生教育

日常作業

- ◇ 新進廠商實施進場前安衛管理協調會
- ◇ 工區作業轉換時，向承包商進行危害告知
- ◇ 每日上工前工具箱會議，告知作業前危害須知
- ◇ 收工會議缺失改善檢討
- ◇ 違規再教育訓練
- ◇ 於明顯位置張貼安全海報、安全告示、安全標語
- ◇ 專案經理帶領承商巡視工地
- ◇ 每週定期工地職安總巡檢

不定期舉辦

- ◇ 職業安全衛生教育訓練
- ◇ 吊掛作業人員教育訓練
- ◇ 執行高空作業車教育訓練
- ◇ 施工電梯操作人員教育訓練
- ◇ 參加勞檢所舉辦之訓練課程
- ◇ 職安訓練講習

安全設施

- ◇ 設置工具漏電斷路測試站

2020 工地教育訓練



宏盛累積多年施工經驗，對於建案之基地管理、職安衛執行事項及與承包商之溝通及檢核，擁有相當專業與成熟之運作模式，2018年及2019年皆無工傷及人員因公死亡，2020年宏盛辦公室未發生任何工傷事件，亦無職業病發生之案件。

工地安全之相關執行作法

類型	執行作法說明
安全宣導	<ul style="list-style-type: none"> 每周召開勞工安全宣導會議 依據現場施工階段進行危害告知 各工種進場施工前召開協調會議 政令與法規修改實施宣導
安全標示	<ul style="list-style-type: none"> 工地出入告示進出工地應注意事項
休息區域	<ul style="list-style-type: none"> 基地內設置施工人員休息區 休息區內張貼安全事項宣導海報
安全檢查	<ul style="list-style-type: none"> 加強工地門禁人車管制進出登記 個人防護具應配戴妥當 不定時巡查施工鷹架及開口等施作上下設備、安全護欄 設置漏電斷路器檢測漏電情事 施工機具定期保養檢修
工區管制	<ul style="list-style-type: none"> 人員進入工區須持識別證 落實人員進出刷卡管制 危險性機械進場申請機制
人員管理	<ul style="list-style-type: none"> 上工前、收工時作業主管全面點名 作業前實施工具箱勤前教育及執行安衛檢查 作業中實施安全巡檢及記錄 作業後執行環境整理整頓及每日收工會議與安全問題檢討





CH 05

環境穩固

建立廢棄物管理規範，並訂定環境維護措施，降低工地對環境的有害影響。



5. 環境穩固

5-1 環境理念

隨著全球暖化問題日益嚴峻及能源開始大規模減少，宏盛推動「辦公室節能減碳綠色計畫」，透過空調管理、照明管理、電源管理與員工良性自我管理四大措施，力行節能減碳，此外，更推動辦公室綠化，創造綠色自然的工作空間。

本公司依下列原則從事營運活動，降低公司營運對自然環境之衝擊

工區內外應依需要分別設置施工廢水及生活污水處理設施。施工人員生活污水應設置污水收集與處理設備，經處理水質達「放流水排放標準」後排放，或申請接用污水下水道系統；基樁施工、混凝土作業、基礎開挖及其他施工作業產生之廢水，亦應處理至符合「放流水排放標準」後，始可排放。

工程施工應儘量採用低噪音之工法及機具，施工產生之噪音不得超出營建工程噪音管制標準。

減少產品與服務之資源及能源消耗。

減少污染物、有害物質及廢棄物之排放，並妥善處理。

施工作業產生之其他事業廢棄物，應依「廢棄物清理法」及「事業廢棄物儲存清除處理方法及設施標準」等相關規定辦理，由廠商自行或委託政府清理單位或合格之公、民營廢棄物清除處理機構清除處理。

工區粉塵逸散防制設施依行政院環保署頒布之「營建工程空氣污染防制設施管理辦法」之規定辦理。

使可再生資源達到最大限度之永續使用。

5-2 能資源管理

原物料投入

宏盛考量原物料的使用年限，在建材使用上，力求均需符合國內 CNS 規範及國外相關規範，包含混凝土氯離子含量、坍度、無輻射鋼筋、鋼筋續接器等檢測。

本公司歷年推動之建案所使用之原物料數量如下，由於各建案之施工階段、設計樓層數與坪數皆不相同，因此主要材料鋼筋、混凝土與鋼構的使用量變異性較高。

	2018 年	2019 年	2020 年
鋼筋 (噸)	550	1,018	2,780
混凝土 (立方公尺)	12,045	6,893	13,048
鋼構 (噸)	-	-	-

能資源使用

雖然宏盛辦公室非高耗能之廠房，惟平時仍要求同仁能從生活中節電，節電措施包含：

- 辦公室照明燈開關時間為上午上班前 10 分鐘，中午休息 1.5 小時期間均為關閉。
- 下班時各區人員離開即隨手關燈。
- 下班時間為 18:00，值班人員於 18:10 即陸續關閉空調開關。
- 遇連續假期期間主要電源亦要求員工配合關閉。

宏盛總部辦公區域之用電為依坪數與其他承租戶分攤費用，非單戶使用之費用。由大樓管理中心實際收費統計結果，統計過去三年用電度數如下：

	2018 年	2019 年	2020 年
用電度數(度)	44,275	43,833	43,724

因應節能減碳之議題，與新世紀建案之承包商和議，訂有「工地能源管理辦法」，建立工地內節約水電之共識，並設置「節約水電推動小組」推動相關節能措施：

設置蓄水池，收集雨水及沐浴廢水，用作澆灌花木、道路清洗及裝備清洗。

每日包商進場施作前宣導省水、節電。

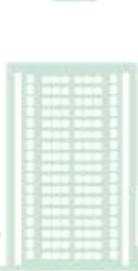
電器設備以變頻節能設備為主，室內空調溫度設定攝氏 26 度。

空調定期檢點維護保養，維持空調設備高效率運轉狀態。

工地內購置之水電設備亦以省水、節能標章產品為主。

監工人員須定期檢查用水管路及設施狀況。

採用省電 LED 燈、定時自動開關裝置，工區較少作業人員進出之空間，則使用感應式照明燈具，以減少電費之使用。



5-3 環境衝擊

工地廢水處理

宏盛在建案之基地產生之廢水來源除了雨水與工作人員製造之生活廢水、生活污水外，主要為污工廢水及清洗車輛產生之廢水。

平時在施工過程中，即嚴格要求以下事項，以完善工地廢水之處理：

- 開挖面應以覆蓋帆布，以減少泥水逕流
- 基地周邊設置圍籬防溢座以避免污染
- 將廢水導入地下儲水池或水溝
- 將廢水集中至沉沙池
- 廢水經由沉泥桶、沉砂池、陰井等沉澱後，以馬達抽取上層澄清水，作為道路清洗、洗車及臨時廁所清洗之用途。
-

工地環境維護

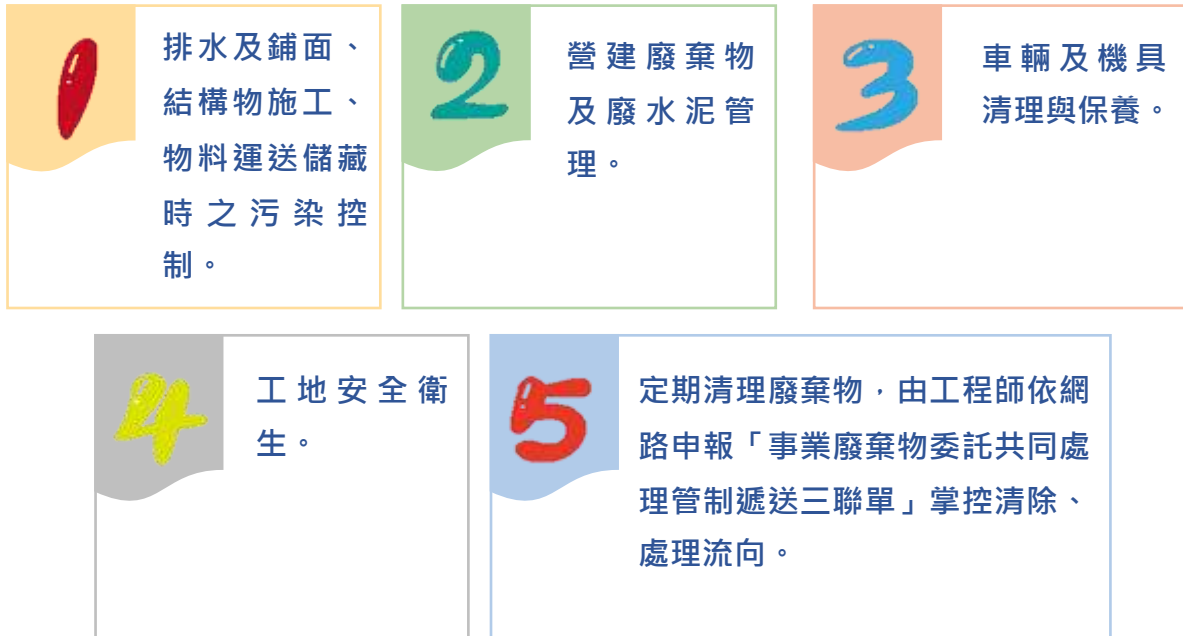
宏盛除了施工區域內的安全管理外，亦針對工地周邊環境採取相關維護措施，以減少對鄰近社區之粉塵污染與噪音干擾，以下是相關維護措施說明：

維護措施	管理成效
周邊道路清潔	減少粉塵污染
工地車輛離場清洗	減少粉塵污染
圍籬加高	減少粉塵污染、減少施工噪音
外牆包覆防塵網及帆布	減少粉塵污染、減少施工噪音
施工機具定期保養檢修	減少施工噪音
作業時禁止擴音器	減少施工噪音
每日路平巡檢	維護工地周邊安全
設置工區集水沉砂池	符合污水排放標準
設置垃圾桶及回收桶	工區垃圾不落地



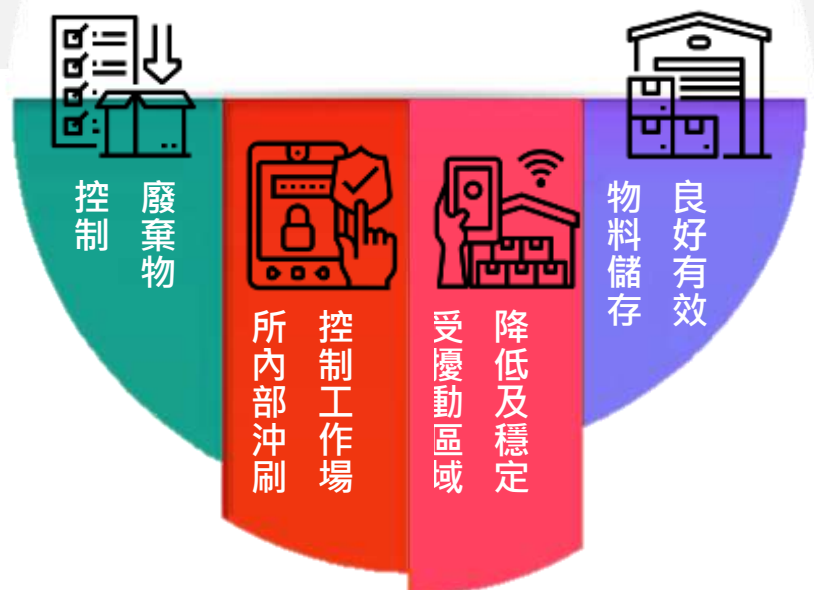
廢棄物管理

宏盛之營建廢棄物按照法令於開工前申報，合法運棄。生活垃圾則委由合格清運廠商處理。廢棄物管理之實際作法包含：



為加強營建工地資源回收分類，減少垃圾量並提高資源回收率，宏盛即與新世紀建案之營造廠商協議，訂定「工地廢棄物分類管制辦法」，並於工地內成立資源回收分類推動小組，以有效管制工地廢棄物之減量，工地設置資源回收物專區，區分為營建廢棄物、資源回收物及生活垃圾等三大類，宏盛各建案均無有害廢棄物之產生。2020 年合建案產出非有害廢棄物共 230 噸，其中回收再利用共計 10 噸、焚化處理共用 70 噸、其他處理共計 80 噸。

廢棄物管理原則



CH 06

回饋穩妥

聚集眾人力量參與社會公益活動，達到弱勢族群扶助的目的。



6. 回饋穩妥

6-1 社會公益

CSR + USR + YOU
一起守護公司田溪

因為天下雜誌「看見淡水河」紀錄片的因緣，宏盛發現與新市鎮居住環境相當親近的淡水母親河-公司田溪，結合宏盛於 2020 年啟動之抗暖化行動-「讓我們每人每年為台灣種一棵樹」，號召群眾共同參與，展開「守護公司田溪」十年願景工程。

宏盛、淡江大學與程氏古厝攜手規劃「CSR + USR + YOU 公司田溪護溪計畫」，2020 年 5 月 2 日於淡水海洋都心二社區中庭舉辦「公司田溪護溪宣言」活動，當天安排特別來賓「小溪」，以公司田溪之名許下願望，希望能回復原本清澈的樣貌，找回魚蝦花草等好朋友。在眾多嘉賓及社區居民見證下共同發表護溪宣言，並在宣言上簽署，邀請大家共襄盛舉。

宏盛希望號召社會大眾從種一棵樹、復育一條溪開始，用實際的行動關懷及愛護這片土地，留給子孫一個更美好的環境，共同創造更好的未來。





淡水公司田溪

生態教育 – 流域踏查



2020 年執行多次公司田溪流域踏查，公司內部對守護公司田溪的願景目標及再造流域文化的具體行動產生共識，其中 2020 年 2 月 21 日更由陸永富總經理帶領 60 餘位宏盛同仁，在生態講師的導覽下，沿著流經淡海新市鎮的公司田溪，從古橋遺跡踏訪到程氏古厝，探索充滿驚喜的動植物生態資源。

我們帶領同仁們透過實地踏察產生對環境的情感連結，進而思考在生活中可積極落實的守護行動。



淡水公司田溪 生態復育 - 原生種植物植栽

2020年5月宏盛同仁及海洋都心住戶於海洋都心2社區分組進行種苗植栽活動，植物專家先行介紹公司田溪現有的植物類別及樹苗的照顧方式，讓參與者透過領盆、裝土、種苗、澆水、盆栽美化等一連串實作活動，在種下種子的同時，也在心中種下一顆守護公司田溪的心。

透過簡單DIY的植栽裝盆及呵護親手種下樹苗的過程，建立人與自然間和諧的關係，守護我們的地球，就從種一棵樹開始。



淡水公司田溪 原生種植物介紹



我們的小樹苗長大囉!
相約 2025 年回娘家



淡水一方茶 番薯里茶農

歲月靜好-人生如茶

海潮扶植

時值今日說到淡水茶的溯源，一定會提到番薯里里長王壽喜，這位在淡水土生土長，世代相傳的茶農。目前番薯里不僅是淡水唯一種植飲用茶的里，更是整座山頭碩果僅存的茶農，秉持「無毒農藥 無人工添加物 全程手工採摘 製茶流程不假機器之手」初衷傳承至第四代，堅持忠於初心，相對的經濟規模就相對量少，也因此做為家族茶葉事業的第四代，為了延續茶園，平時仍兼職物流貨運司機來補貼相關開銷。



圖片來源:茶家子弟復種 淡水再現茶園風光
- 地方 - 自由時報電子報 (ltn.com.tw)

看見在地青農的堅持，秉持品牌溯源、文化傳承，持續不斷的精神，宏盛默默進行種子深耕「SDGs 的扶植計畫」為在地創生奉獻微小力量，透過三大步驟協助及扶植在地青農；一、品牌敘事: 透過訪談體驗，讓體驗經濟增添更多導覽故事性 二、包材精進 三、通路媒合: 以 1.3 LAB 商店街年度說明會作為伴手禮首選及媒合藝文空間 H&S Space 茶葉逐批採購。

目前宏盛秉持地球村公民角色精神，從自身做起，持續關注在地永續創生，透過積極投入生態永續及推動食農教育理念，期許在未來能創造更多影響力人才，實現一個與地共好、環境永續的願景。

SDGs 扶植專案 – 包材精進



裝茶

封裝

罐裝

貼標

順手捐發票 救救植物人

每個植物人的背後都有一段辛酸的故事、一個辛苦的家庭，創世基金會秉持「安養一個植物人，等於救一個辛苦家庭」的關懷心態，為他們提供專業的支持及心理的關懷。有感於此，宏盛參加創世基金會推動之「順手捐發票 救救植物人」活動，發動員工參加此愛心行善活動，發票積沙成塔成為每個植物人家庭背後的新力量。

宏盛本於「取之於社會，用之於社會」的理念，長期投入公益慈善，透過捐款及鼓勵員工參與公益，希望發揮拋磚引玉的效果，聚集眾人的力量，讓更多資源投注於需要幫助的社會弱勢。



6-2 社區關懷

宏盛重視與社區的溝通，於建案啟動時，以達成下述共識為目標，落實社區營造，力求強化社區居民對宏盛的信賴。

溝通

- 工程告示牌
- 工務所申訴專線
- 管委會公告
- 不定期與當地里長溝通社區需求及需配合事項

建立水悅社區社團

為強化社區營造工作，2020年1月在宏盛社區服務長經營下，籌建水悅社區聯誼分享會，每月邀集住戶分享生活美好資訊，推廣社區營造願景，籌辦以來廣受住戶踴躍支持及參與。



建立水悅社區志工

2020年9月推廣水悅社區志工制度，迄同年12月計有13位住戶參與社區志工活動，參與社區閱覽室、兒童遊戲室及各項活動志工，未來期望擴大至各項公設及社區外活動。



辦理社區感動活動

善用社區 APP 協助推廣淡水地區藝文活動，並協助社區住戶報名，活絡社區藝文氣息。另配合節慶，由宏盛社區服務長召集住戶參與討論，邀集社區住戶、淡水地區學校、社團、街頭藝人等團體或個人於社區廣獻才藝，計辦理：春節、端午節、父親節、中秋節、聖誕節及朱宗慶打擊樂巡迴列車等聯歡活動，增進社區與淡水地區友好情誼。



落實社區防疫

因應 Covid-19，自 2020 年 2 月至 6 月 7 日解封及 12 月 1 日起秋冬防疫專案等管制期間，加強執行社區防疫各項作為與宣導，另針對須居家隔離之住戶，實施社區追蹤關懷、生活協助、就醫協助等工作，使社區住戶住的安心，共同維護社區安全。

AED 教學

為打造社區成為一個安心的居所，水悅社區配置自動體外心臟電擊去顫器 (Automated External Defibrillator, AED)，並舉辦教學活動。



索引

GRI 102：一般揭露

指標	指標內容概述	對應章節	頁碼	備註
組織概況				
102-1	組織名稱	關於本報告書	3	
102-2	活動、品牌、產品與服務	2-1 公司概況	12	
102-3	總部位置	2-1 公司概況	12	
102-4	營運活動地點	2-1 公司概況	12	
102-5	所有權與法律形式	2-6 公司治理	20	
102-6	提供服務的市場	2-1 公司概況	12	
102-7	組織規模	2-1 公司概況	12	
102-8	員工及其他工作者的資訊	4-1 員工組成	46	
102-9	供應鏈	3-3 供應商管理	42	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2-6 公司治理	20	
102-11	預警原則或方針	2-7 風險管理	25	
102-12	外部倡議	N/A	N/A	無簽署外部倡議
102-13	公協會的會員資格	2-6 公司治理	20	
策略				
102-14	決策者的聲明	董事長的話	01	
		總經理的話	02	
102-15	關鍵衝擊、風險與機會	1-1 利害關係人鑑別與溝通	06	
		2-7 風險管理	25	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2-2 經營理念	13	
治理				
102-18	治理結構	2-6 公司治理	20	
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人群體	1-1 利害關係人鑑別		
102-41	團體協約	N/A	N/A	無簽署團體協約
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1-1 利害關係人鑑別與溝通	06	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1-1 利害關係人鑑別與溝通	06	
102-44	提出之關鍵議題與關注事項	1-2 重大議題鑑別與回應	08	
報告實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2-3 經營績效	17	請參考 2020 年度年報

102-46	界定報告書內容與主題邊界	1-2 重大議題鑑別與回應	08	
102-47	重大議題表列	1-2 重大議題鑑別與回應	08	
102-48	資訊重編	N/A	N/A	無資訊重編
102-49	報導改變	N/A	N/A	無報導改變
102-50	報導期間	關於本報告書	03	
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	03	
102-52	報導週期	關於本報告書	03	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	03	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	03	
102-55	GRI 內容索引	索引	75	
102-56	外部保證/確信	N/A	N/A	無外部保證/確信

GRI 200：實質性主題類別 - 經濟

指標	指標內容概述	對應章節	頁碼	備註
201: 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-3 經營績效	17	

GRI 300：實質性主題類別 - 環境

指標	指標內容概述	對應章節	頁碼	備註
301：物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	5-2 能資源管理	62	
302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	5-2 能資源管理	62	
306：廢污水和廢棄物 2016				
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	5-3 環境衝擊	64	
307：有關環境保護的法規遵循 2016				
307-1	違反環保法規	2-2 經營理念	13	

GRI 400：實質性主題類別 - 社會

指標	指標內容概述	對應章節	頁碼	備註
401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	4-1 員工組成	48	
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	4-1 員工組成	48	
401-3	育嬰假	4-2 員工照護	51	
薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	4-1 員工組成	48	
403：職業健康安全 2016				
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損失日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	4-3 職場健康與安全	59	
404：訓練與教育 2016				
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-3 職涯發展	57	
405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位和員工的多元化	4-1 員工組成	48	
416：顧客健康與安全 2016				
416-2	違反有關產品與服務的健康與安全法規之事件	2-2 經營理念	15	
417：行銷及標示 2016				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2-2 經營理念	15	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2-2 經營理念	15	
418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-2 客戶服務	40	無投訴
419：社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2-2 經營理念	15	