

2024 年欣巴巴事業股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report

目錄

序章.....	3
關於本報告書	3
經營者的期許	5
企業簡介	7
一、永續發展 實踐藍圖	9
1.1 永續發展與實踐	9
1.2 利害關係人鑑別及溝通	10
1.3 重大議題鑑別及回應	13
二、誠信經營 永續治理	23
2.1 董事會治理及運作	23
2.2 營運績效	35
2.3 誠信經營	38
三、卓越品質 建築未來	43
3.1 穩定的品質	43
3.2 風險控管與完善服務	52
3.3 永續供應鏈管理	59
四、善待環境 共創未來	60
4.1 氣候相關財務揭露	60
4.2 環境管理	62
五、友善職場 回饋社會	70
5.1 人才組成	70
5.2 員工權益與福利	74
5.3 安心職場	89
5.4 社會回饋	99
附錄.....	102
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	102
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表(基礎設施_住宅建築商).....	107
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	112
附錄四：會計師有限確信報告	114

序章

關於本報告書

欣巴巴事業股份有限公司依據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2025年首次發行永續報告書，未來將會每年度發行。本報告書為欣巴巴事業股份有限公司(在報告書中將以「欣巴巴事業」、「本公司」、「我們」簡稱表示)第一本發行之「永續報告書」，後續本公司每年進行一次永續報告書編製及公開揭露。藉由報告書之發行，透明揭露本公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解欣巴巴事業在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據以及內容為2024年度(2024年01月01日至2024年12月31日)，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據之資訊為主，報告書所揭露的財務數據為求與公開資訊一致，資料引自本公司經會計師查核之合併財務報告。

報告書資訊涵蓋範圍包括臺灣營運地區所有子公司說明如下表：

欣巴巴事業合併財務報告之子公司	
報告書揭露範疇	➤ 母公司-欣巴巴事業股份有限公司(高雄總公司、台北辦公室、台南辦公室及各建案)
	➤ 子公司-江城建設股份有限公司(辦公室及各建案) 100%持有之

欣巴巴事業及江城建設之建案大多委由巴森營造股份有限公司負責興建，故永續報告書部分視角會從關係人-巴森營造股份有限公司出發。

編制依循

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，依本公司「永續資訊管理作業辦法」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰，並回應證交所永續報告書辦法中的上市公司應建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度。

內部審查

因目前本公司尚未成立永續發展專職單位，但按本公司「永續資訊管理作業辦法」推動永續發展架構，設有推動永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，建設處主管及總管理處主管擔任副主任委員，各小組負責不同項目之推行，並依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。本報告書依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題蒐集之資料及數據係由總公司各部門與各工地提供，再由永續發展委員會彙整編輯，再依簽核流程送處級主管、公司治理主管、總經理與董事長核閱後，進董事會過案發行定稿出版。

外部審查

本報告書已委託獨立且具公信力之安永聯合會計師事務所(Ernst & Young Global Limited)，依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對欣巴巴事業股份有限公司根據 GRI Standards 準則所編製之 2024 年永續報告書，進行有限確信(limited assurance)，確信工作完成後，相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請參閱本報告書附錄四。

報告書重編資訊

2024年永續報告書為欣巴巴事業第一年編製的報告書，故無資訊重編之情事。此外，本公司除參酌GRI之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書管理

報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資訊，以新臺幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

發行時間

此為欣巴巴事業股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下次發行版本：2026年08月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

欣巴巴事業股份有限公司

- 聯絡人：李鎮宇
- 地址：高雄市前鎮區民權二路6號27樓
- 電話：07-5361624
- 網站：www.hsinbaba.com.tw
- E-mail：hsinbabair@baba6688.com.tw

經營者的期許

2024 年美國聯準會及全球開始降息階段，惟台灣央行與美國聯準會及全球央行不同步，台灣央行仍採升息半碼，以及兩次調高存儲準備率，採較緊縮之貨幣政策。2024 年第 1 季至第 3 季台灣房市交易熱絡，主要受惠於新青安房貸補貼政策、總體經濟景氣復甦、電子產業出口表現回穩、以及台股大漲等因素。綜合全年台灣房市分析，自住需求絕對是 2024 年房市撐盤的要角。

但在 2024 年 9 月啟動的第七波不動產放款限縮政策，造成剛需購屋客換屋之困難，也影響到自備款及財力一般購屋族群的貸款成數及利率。央行歷經一個月的檢討，提出配套方案，讓剛需客及換屋族群能有貸款的配套措施，不讓原本打炒房的政策，演變成打擊產業及逼退剛需客。

在台灣現今時空背景之下，公司產品本身的說服力，以及替剛需客戶協調貸款事宜，就顯得格外重要。公司協助客戶與金融機構之間的溝通，早已行之有年且保有良好默契。無論客戶端或金融機構與公司之間，信任感充足，並未產生因房貸限縮問題，而造成大量退戶，公司也將持續優化客戶及與金融機構間的溝通管道。

2025 年房市預期仍由剛需主導，呈現價量盤整走穩態勢，故公司個案規畫皆以中小坪數為主要規劃，符合現代家庭居住需求，主攻剛需首購及換屋族群，以利公司業績推展。我們公司為國內建設業，完全以台灣內需為主的產業。台灣南部市場因實質就業機會大幅增加，以及可支配所得成長，南部房市持續加溫，整體房市價量齊揚穩定順銷。然而北部市場剛需稍微飽和，且受房地單總價取得門檻較高所限制，不斷產生外溢效果。購屋需求漸漸從台北移到新北，再外溢至桃園。整體銷售表現比起南部較為平淡，但北部房市仍有基本支撐。

公司最大的價值就是取得土地庫存的時機及選擇推案的地點，這些都是公司可以在業界立足超過三十年的關鍵。公司目前不論購地自建案或合建分售案，推案地點都以南部為優先。台南、高雄、屏東陸續推案，鎖定實質剛需市場，繼續創造銷售佳績，中部及北部擇機介入，選擇最佳推案的地點，以及達成資金運用最佳效率，維持全區域推案的目標。

公司目前主要在台南、高雄、屏東持續推新案，北部等個案皆進入完工交屋或成屋銷售階段，我們將繼續朝全國性建設公司方向前進，讓有溫度的建築理念，推廣至全台灣。公司持續以穩健務實精神，不斷強化軟硬體，注重質與量的提升。

不論在規劃設計或售服客服，都以客戶需求為出發點。公司持續朝著提供更優質服務的方向邁進，讓公司成為國家及消費者共同認證之全國性優質企業。

這數年來，公司經營管理已跨入更高之領域，不只逐年獲利成長，並以高配發股利的方式，每年回饋股東。讓長期支持公司的優質股東們，能共享公司經營成果。

近幾年全球面臨極端氣候所帶來的衝擊，考驗著每家企業的應變能力。公司配合政府推動的減碳計畫，著手檢視、規劃並調整公司減少溫室氣體排放、廢棄物處理及水資源之運用。建設業向鋼筋、水泥等廠商進貨，而此些供應商屬第一階段的碳排大戶，公司在面臨供應商篩選時，亦增加檢視供應商製成是否減少排碳，因此些足跡亦會疊加至建設業總碳排上。環境保護由企業帶頭做起，但更是生活在地球上的每個人需要去重視的。放眼未來，提升公司營運韌性及落實維護環境乃企業之責，期許產業價值鏈夥伴，能一同實踐與環境、社會共存共好，為邁向永續發展盡一份心力。



黃焜輝

A piece of calligraphy in black ink on a light gray background. The characters are written in a bold, expressive cursive style, representing the name 黃焜輝.

企業簡介

欣巴巴事業股份有限公司(原名為興達股份有限公司)於1967年1月依公司法之規定組織並設立登記，並自1990年12月15日起於臺灣證券交易所上市買賣。主要營業項目原包括各種金屬、玻璃、鋁箔之印刷、紙類容器及其零件、機械之製造、加工及買賣。自2011年度起，新增代理衛浴設備進出口買賣業務，復於2012年度出售中國大陸地區之製罐事業群，並於2012年度中曾收購中國大陸地區之衛浴製造商，後於2012年12月收購高雄地區建設公司，跨入建設業。本公司於2013年6月18日經股東會決議變更公司名稱為欣巴巴事業股份有限公司，並已辦妥變更登記，全心投入不動產事業，並發展與不動產相關行業之經營。

公司概況	
公司名稱	欣巴巴事業股份有限公司
成立時間	1967年1月16日
產業別	建材營造
市場別	上市公司
主要營業項目	興建商業大樓及國民住宅、出售出租業務
產品 / 服務銷售地區	台北市、新北市、桃園市、台南市、高雄市及屏東縣
公司客戶類型	自住客戶(自然人及法人)
公司總部所在位置	高雄市前鎮區民權二路6號27樓
公司其他營運據點所在位置	台北辦公室(台北市大安區敦化南路二段77號18樓之二) 台南辦公室(台南市中西區永福路一段189號8樓D2室) 江城建設股份有限公司(高雄市前鎮區民權二路6號27樓)

公司建案之一:欣時代



持股結構表		
截止日期：2025 年 04 月 27 日		
股東	持有股數	持股比例
政府機構	1,138	0.00%
金融機構	290,688	0.32%
證券投信基金	84,000	0.09%
公司法人	41,764,493	46.21%
其他法人	545	0.00%
個人	45,628,634	50.49%
外國機構及外國人	2,606,860	2.89%

考量市場需求及地段區位去設計不同客群所需的產品類型，有百坪豪宅、小資族首購或中坪數供換屋族所需。

公司產品或服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
房屋	台灣	一般客戶	361	戶
備註：				
1.銷售量的統計基礎是以實際過戶日期作計算，且單獨賣車位(3 戶)不計入戶數中。				
2.以年報的形式做揭露不細分至各建案。				

本公司著重於自身業務的發展外，更積極參與產業公協會，藉由與同業間的互相交流學習、經驗合作，可以更好的掌握最即時的產業流動趨勢及未來發展方向，並且與業界維持良好的產業關係，精準開拓嶄新布局，厚植企業影響力，穩固長遠經營。而透過持續不斷地學習及參與，才能確保本公司永續經營，並為客戶提供更好的產品及服務。欣巴巴事業所加入之公協會如下表所示：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣區綜合營造工程工業同業公會	會員
高雄市不動產代銷經紀商業同業公會	會員
社團法人台灣建築美學文化經濟協會	理事
台灣上市櫃公司協會	會員
桃園市不動產商業開發公會	會員
屏東縣不動產商業開發公會	會員
台灣橋頭科學園區產學策進會	理事
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
台南市不動產開發商業同業公會	會員
台北市不動產開發商業同業公會	會員
社團法人中華民國不動產協進會	會員

一、永續發展 實踐藍圖

1.1 永續發展與實踐

本公司目前無成立交易所規範正式的功能性委員會，但按本公司「永續發展實務守則」及「永續資訊管理作業辦法」推動永續發展相關事務，設有推動永續發展委員會致力於推動企業的永續發展；此委員會由董事會負責監督，由本公司董事長擔任主任委員，建設處主管及總管理處主管擔任副主任委員。

依本公司所訂定「永續資訊管理作業辦法」中所載，於永續報告書揭露內容係由本公司財務長統籌，各部門派任之編輯人員，組織成一個編製小組，負責進行蒐集與撰寫，內容經各部門權責主管審核後，將交由公司治理單位進行整合、校對、勾稽及彙編，最終提報董事會進行確認，永續報告書完成後，應呈送總經理及董事長核閱後發行。

2024 年本公司董事會為落實公司永續發展情形，針對環境面(E)、社會面(S)、治理面(G)三大面向，包含：溫室氣體盤查報告、財務報告、ESG 執行進度報告等事項，透過各部門主管展開執行及定期與董事會成員討論與報告，考量及維護利害關係人的權益，以提升董事會永續效能，形塑公司良好的永續經營文化。董事會於永續發展委員會中執行重點工作及報告頻率如下：

- 一、 每季(一年四次)報告推動永續發展工作重點及執行公司治理運作情形：董事會按季將公司治理運作情形、永續發展推動情形、誠信運作情形及推動社會公益等執行重點呈核。本公司參照主管機關每年修訂之公司治理評鑑指標做為目標，隨時修正調整公司內部治理腳步，以達主管機關期望之公司治理水平，進而落實永續經營之理念。
- 二、 每年定期(一年一次)報告利害關係人溝通情形：公司設有利害關係人溝通管道，將相關利害關係人議合成果，整合至企業營運與決策中，可作為營運方針的參考依據來源。

下表為本公司 2024 年溝通之議案：

性質	溝通事件數量	溝通議案概述
環境面	1	溫室氣體盤查進度及成果及說明查證時程規劃。
經濟面	23	1. 本公司員工、董事酬勞給付額及發放時程、經理人薪資報酬及相關福利討論案。 2. 本公司年度營運計劃、營業報告書及合併財務報表審議案。
社會面	9	1. 董事會(含董事成員)及功能性委員會績效評估。 2. 推動永續發展運作情形。 3. 風險管理提報董事會。 4. 修訂本公司「公司治理實務守則」。 5. 本公司與各利害關係人溝通情形。 6. 營運目標連結之智慧財產管理計畫及執行情形。

1.2 利害關係人鑑別及溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業跟我們 2022 年報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 12 分者，為本公司 2023 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出七大類的利害關係人，分別為【客戶/消費者】、【員工和其他工作者】、【股東和其他投資者】、【供應商(供應商/營造商)】、【當地社區(社區居民/鄰房)】、【商業夥伴(代銷商/經銷商)】及【主管機關/政府部門】。

為維持與利害關係人保持溝通管道順暢，秉持著開放的態度並針對各個利害關係人採取不同的溝通形式積極吸收多元意見與建議，強化這些議題的資訊揭露與溝通，了解其合理期望及需求，妥適回應其關切之重要議題，作為與各利害關係人回應與互動之參考依據。以下表列本公司與利害關係人互動之交流方式：

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶/消費者	客戶/消費者為公司經營與發展的重要夥伴也是企業的命脈，有穩固的客戶/消費者基礎才會有健康的經營體質，透過客戶/消費者認同公司產品與服務，並提供客戶滿意的產品是公司發展的關鍵。	➢ 電訪 ➢ Line ➢ 文書 ➢ Email ➢ 公司網站 ➢ 0800客服專線 ➢ 報修APP ➢ 服務中心 ➢ 社區活動營造 ➢ 客戶滿意度調查	➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 隨時更新資訊 ➢ 即時 ➢ 即時 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期	➢ 本公司設置0800報修系統，可即時回應及處理客戶需求，即時回應客戶申訴事件，2024年年度客訴事件共5件，處理改善達100%。 ➢ 2024年報修APP年度接收共2,774件，已完成2,700件，完成率97.33%。 ➢ 2024年度社區活動營造： (1)完成15個社區春節布置，總參與人數約90人。 (2)完成10個社區聖誕布置及親子互動活動，總參與人數約130人。 (3)完成1個社區營造互動活動，總參與人數約60人。 ➢ 2024年報修APP案件2774件，客戶滿意度達93.36%。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和其他工作者	員工是企業最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，讓員工能安心工作，全力展現其專長，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標。	➢ 月會 ➢ 部門會議 ➢ 電話 ➢ 公文 ➢ 電子郵件 ➢ Line ➢ 勞資會議 ➢ 教育訓練 ➢ 績效考核	➢ (每月1次) ➢ (每月4次) ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 定期(一年4次) ➢ 定期 ➢ 每年年中、年終	➢ 依規定即時發布重要或澄清資訊。 ➢ 依規定於期限內申報各項資料。 ➢ 2024年共舉辦勞資會議4次。 ➢ 2024年每位員工教育訓練平均時數為3.44小時。 ➢ 2024年本公司93%員工接受績效考核。
股東和其他投資者	股東/投資人是本公司股票及公司債的持有者，對公司營運決策具有相對影響力，而本公司持續以優異經營績效來回應股東/投資人的期待。	➢ 股東大會 ➢ 投資人專線/信箱 ➢ 法人說明會	➢ 每年至少1次 ➢ 即時 ➢ 每年至少1次	➢ 每年至少舉辦1次股東大會及法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 ➢ 股東回饋意見已納入公司政策，精進治理。 ➢ 不定期更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊。 ➢ 本公司設置投資人及股務聯絡窗口如下，以利進行雙向溝通。 財會部：李鎮宇 財務長 股東專線：(07)536-1624 E-mail： hsinbabair@baba6688.com.tw
供應商 (供應商/營造商)	本公司透過嚴謹的供應商管理政策、比議價流程及公允的驗收查核流程，讓供應商/營造商提供品質優良的產品，使工程在安全安規下遵循法規並嚴格控管工程風險。	➢ 公司網站 ➢ 供應商會議 ➢ 電話 ➢ 實地拜訪	➢ 不定期 ➢ 每月 ➢ 即時 ➢ 不定期	➢ 為確保供應商考核之執行，每月由品保部將供應商交貨品質/交期/服務品質填入考核成績，並且每月不定期與合作廠商召開會議。 ➢ 管理部不會對於供應商進行考核及評分，但公司在正式發包前，不論是工務部採購或是其他部門自行發包，承辦均會針對廠商品質進行篩選，在詢比議價後再將入選之廠商上呈給主管。簽約後雙方均依約履行義務，廠商施作或提供服務的期間，公司會檢視廠商品質，如有需改善就是請廠商改善，如經評估無法繼續合作，雙方會協議終止合作。並不會特別寫承諾書或其他規約，如有，也都會在正式合約中表達。

利害關係人	利害關係人對 本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
當地社區 (社區居民/鄰房)	為加強維繫社區鄰里之間的關係，每年春節及中秋節本公司案場會主動敦親睦鄰各鄰房提供活動贊助，並且為本公司各建案提供良好的售後服務，為顧客打造安心安全的住宅環境。	➢ 活動贊助 ➢ 售後服務	➢ 每年 ➢ 不定期	➢ 本公司每年積極參與社區之活動，贊助社區活動費用約3萬~10萬不等。 ➢ 已完工之案場為保持良好的售後服務品質，本公司每年持續不斷的為客戶提供施作保固。
商業夥伴 (代銷商/經銷商)	本公司與代銷之間是互助互信的商業夥伴，代銷是協助推廣本公司產品的關鍵伙伴。	➢ 例會 ➢ 週回報 ➢ 日回報	➢ 每週一次 ➢ 每週日一次 ➢ 每日一次	➢ 會議檢討客戶資料，區分有望客戶及無望客戶，有效提供分析資料，以利調整產品定位。 ➢ 每週日提供當週末客紀錄，確認產品推廣成效。
主管機關/政府部門	本公司本業主係興建集合型住宅並進行銷售，從獵地、興建、銷售到公司本身營運，皆受主管機關及政府部門的檢核與監督，因此需掌握最新法規趨勢，避免誤觸法規，確保穩健營運發展。	➢ 電話訪談 ➢ 拜訪 ➢ 審查會議 ➢ 政令宣導活動 ➢ E-mail ➢ Line ➢ 公文	➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 每個案件約3~4次 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 即時 ➢ 不定期	➢ 每年參與主管機關/政府部門舉辦之研討會或課程。(董事及公司治理主管2024年共參加8場臺灣證券交易所之研討會或論壇) ➢ 有關上市相關公告與證交所保持密切聯繫，詢問及確認重訊及公告相關事項，以及回覆證交所上市公司各項調查表。 ➢ 與主管機關議合結果已納入公司政策如是政令法規更新，此屬不定期，通常有異動就會有公文或宣導會。 ➢ 即時發布重要或澄清資訊，並依規定於期限內申報各項資料。

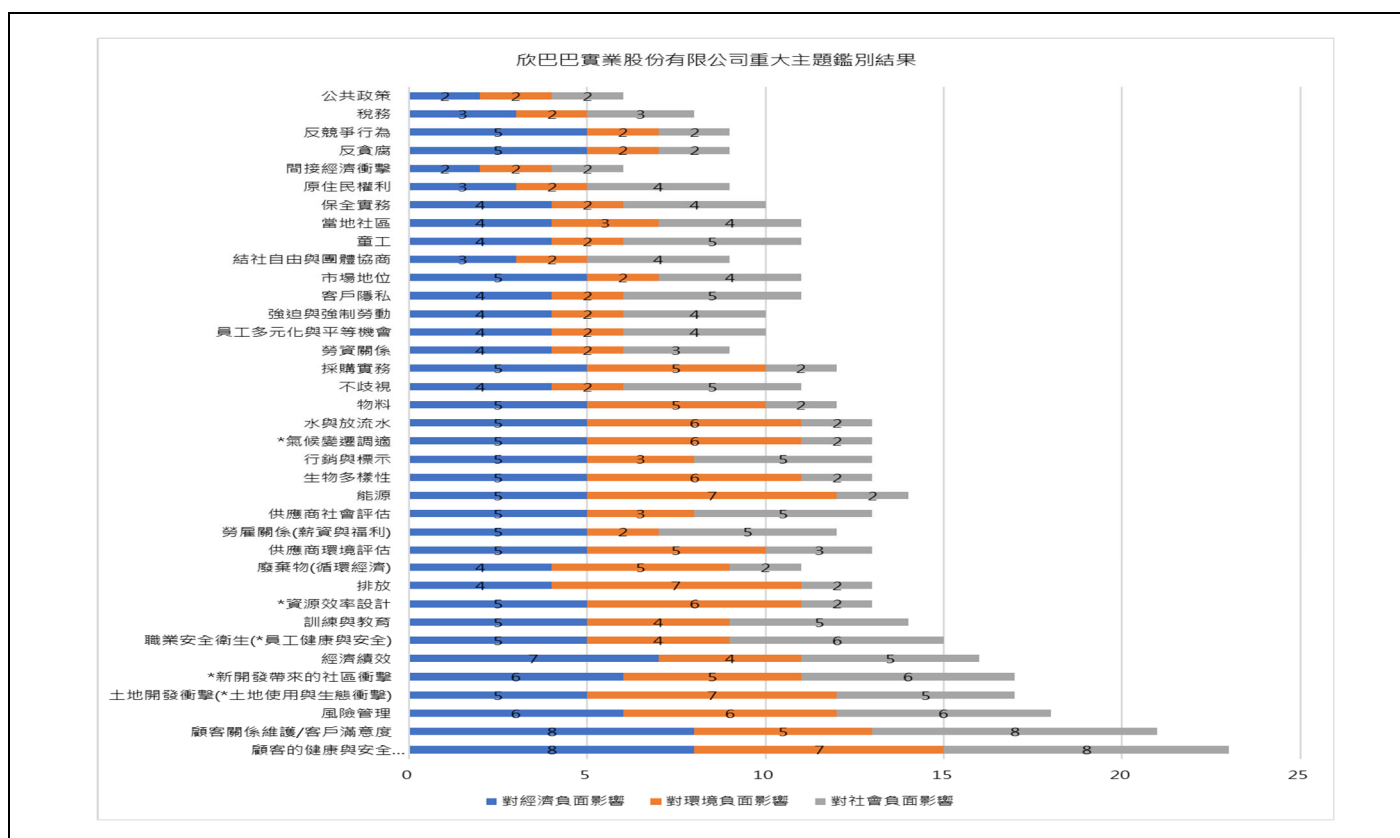
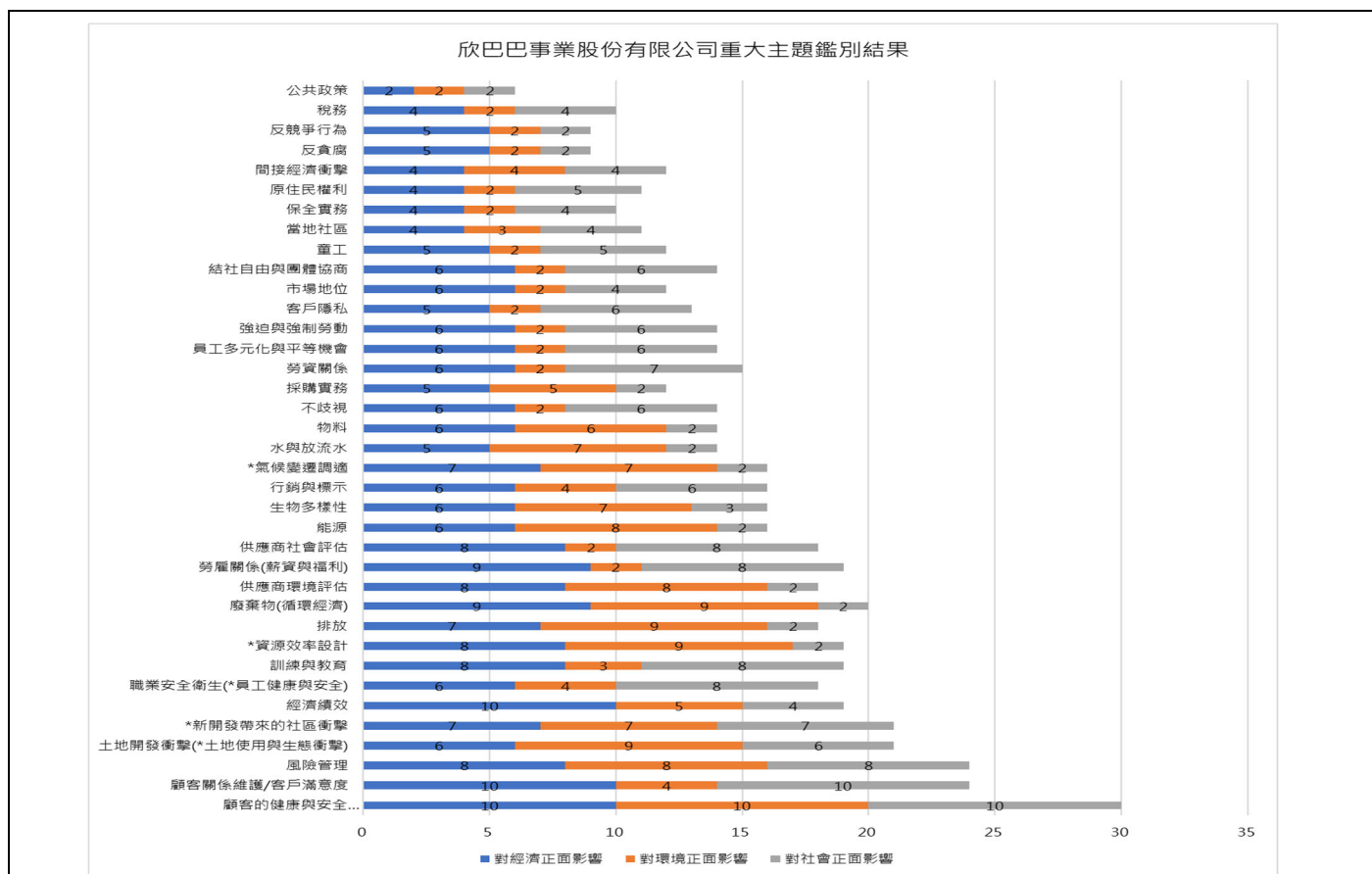
1.3 重大議題鑑別及回應

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	欣巴巴公司相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、SDGs 與本公司上年度報告書之重大主題等，彙整出 40 項 永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 9 項 欣巴巴的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 9 項 重大性永續議題歸納出重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

2024 年欣巴巴事業股份有限公司經分析與討論後共鑑別出 9 個重大主題，分別為【顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)】、【顧客關係維護/客戶滿意度】、【風險管理】、【土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)】、【新開發帶來的社區衝擊】、【經濟績效】、【職業安全衛生(員工健康與安全)】、【訓練與教育】、【勞雇關係(薪資與福利)】，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

重大主題鑑別結果



重大主題鑑別結果		
自訂主題		
1 顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)	2 顧客關係維護/客戶滿意度	3 風險管理
4 土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)	5 新開發帶來的社區衝擊	6 經濟績效
7 職業安全衛生(員工健康與安全)	8 訓練與教育	9 勞雇關係(薪資與福利)
其他重大主題		
10 資源效率設計	11 排放	12 廢棄物(循環經濟)
13 供應商環境評估	14 供應商社會評估	15 能源
16 生物多樣性	17 行銷與標示	18 氣候變遷調適
19 水與放流水	20 物料	21 不歧視
22 採購實務	23 勞資關係	24 員工多元化與平等機會
28 強迫與強制勞動	29 客戶隱私	30 市場地位
31 結社自由與團體協商	32 童工	33 當地社區
34 保全實務	35 原住民權利	36 間接經濟衝擊
37 反貪腐	38 反競爭行為	39 稅務
40 公共政策		

重大主題列表

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響 之群體)
顧客的健康與安全 (建築品質安全) (結構完整性與安全性)	➢ 結構安全是房地產的根本，關係到居住品質、資產價值與生命安全，本公司透過嚴格把關建築品質安全，提供客戶安全的住宅，保障客戶居住的安全。對開發商而言，這是品牌信譽；對投資者而言，這是穩健回報；對居住者而言，這是一輩子的安心，唯有確保結構安全，房地產才能真正成為值得信賴的資產。 ➢ 本公司提供完善的修繕服務，並且對交屋後建築有責任的保固措施。 ➢ 本公司為環境永續盡一份心力，使用綠建材標章產品。	經濟： 建築品質安全的優劣問題，正面可提升公司品牌形象為公司持續帶來獲利。負面將會嚴重危害到本公司信譽，而造成客戶流失，並且面臨主管機關之罰鍰。 環境： 建築結構的安全優劣，正面不僅可以保障客戶購買後住的安全，也可以保障左鄰右舍在建案進行中住的安全。負面則會危害到客戶及左鄰右舍住的安全。 人權： 建築結構品質優劣影響居住者及鄰里的心理壓力，居住在結構不安全的房屋中，會長期處於恐懼和焦慮之中，影響身心健康；需要花費大量時間和精力處理房屋問題，造成巨大的精神壓力。	實際正面: 1.透過導入加強結構工法及建築安全品質教育訓練，提高建築品質及良率，維護住戶健康安全。 2.客服報修 APP 的修繕完成率提高，會直接影響客戶回購及介紹的意願。 潛在負面: 1.需要有嚴謹的內部稽核查驗。 2.本公司產品若結構強度不足，因地震造成倒塌，會嚴重影響公司經營及信譽。 3.客服報修 APP 若未即時安排後續保固修繕，將導致客戶滿意度降低，日後對於公司信任度降低。	➢ 客戶/消費者 ➢ 鄰居

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響 之群體)
顧客關係維護/ 客戶滿意度	- 本公司制定並要求代銷的接待 SOP，以確保公司對每一位客戶做到深度了解，滿足客戶的需求。 - 本公司與客戶之間的維繫，最重要之來源即是維護報修滿意度，增加客戶對公司品牌的信賴度。 - 社區經營的重要之處，為日後與管委會相處融洽，間接影響社區客戶對於公司觀感及滿意度。	經濟： - 代銷如未按照公司制定之標準進行接待，將造成客戶流失或效益不彰。 - 客服報修 APP 若未即時安排後續保固修繕，將導致客戶滿意度降低，日後對於公司信任度降低。 - 社區經營管委會之目的有助於替公司提供正面形象，若未經營業妥善，社區客戶對於公司觀感度下降，間接造成不願意再次購買公司產品之結果。	實際正面： - 代銷接待流程 SOP 提升客戶對於公司的觀感及購買意願度。 - 客服報修 APP 的修繕完成率，可提升客戶回購及介紹率。 - 社區經營的重要之處，為日後與管委會相處融洽，提升社區客戶對於公司觀感及滿意度。 潛在負面： - 客戶認為代銷公司不專業，會導致客戶不願再次選購公司產品。 - 客戶認為公司修繕保固責任未落實，會對於公司品質不信任。 - 客戶認為公司不願輔佐管委會推動社區活動，後續不願再與公司保持良好關係。	客戶/消費者
風險管理	為強化本公司之公司治理、確保得以穩健經營及永續發展，將各項營運業務可能產生之風險，控制在可承受範圍內，避免內部與外部因素對公司運作造成影響，是我們極需重視的議題。	經濟： 本公司透過有效的風險管理，能夠減少損失並保護資產，同時發現並利用有利機會，實現永續經營的長期價值。	實際正面： 針對可能發生之風險，進行預先評估和規劃，使發生之衝擊最小化，降低公司營運風險。 潛在負面： 如未預判到或規劃到未來可能發生之風險，事發後可能會使公司造成財務上之損失，嚴重甚至可能會影響營運。	- 股東及其他投資者 - 員工 - 客戶/消費者 - 政府/主管機關 - 商業夥伴 (供應商/代銷商)

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
土地開發衝擊 (土地使用與生態衝擊)	台灣位處地小人稠小島上，土地量日漸減少，為避免過度開發，並減少土地開發對環境的負面影響，因此漸漸的主管機關對建商在進行開發活動時，也會要建商同時兼具到環境保護措施，如維持土地應有的綠化與保水機能及居住的綠化環境。	經濟： - 正面：土地開發通常能夠促進經濟增長，創造大量的建設、製造、服務等行業的就業機會，而帶動當地經濟發展。 - 負面：土地成本上升，增加生活成本，土地價格和房價往往會上漲，這會導致居住成本的增加。 環境： - 負面：土地開發過程中對環境的破壞可能會帶來對周圍的生態系統造成損害，例如，土地的生物多樣性喪失、土壤退化、空氣與噪音污染等問題。 人權： - 正面：土地開發有助於提升居住與生活條件，從而改善人們的居住條件和生活質量。土地開發過程中需要大量的勞動力創造了就業機會。 - 負面：開發缺乏價格層次與公共服務設計，容易使弱勢族群無法入住，影響弱勢族群居住權與社會公平性。	實際正面： 適當的開發規劃減少土地開發對環境的衝擊，並且有足夠的綠化能淨化空氣、涵養水分，減緩噪音，在開發與環境之間取得一平衡，呼應永續發展之精神。 潛在負面： 如未做好開發管理，過度開發是持續對環境的惡性消耗，未來將造成環境氣候變遷加劇。	- 客戶/消費者 - 鄰居

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
新開發帶來的社區衝擊	➤ 隨著都市區域快速發展與人口成長，新建案成為城市擴張與產業發展的重要推力。然而，新開發同時也對原有社區環境帶來一定程度的衝擊，包括生活型態改變、交通負荷增加、綠地與公共空間的壓縮等。 ➤ 消費者對居住品質的期待也日益提升，除了基本機能之外，更多住戶關注社區整體環境、生活便利性、綠化設施與社區凝聚力等面向。 ➤ 本公司提升完善的開發評估流程，並減少開發後對社區帶來的衝擊。	經濟： ➤ 正面： 1. 經濟成長：創造就業機會、提升商業活力與房地產價值。 2. 社區活力增加：吸引人口遷入，促進文化與產業發展。 ➤ 負面： 1. 生活成本上升：房價、租金飆升，低收入居民可能被迫遷移。 2. 社區文化流失：原有建築與文化可能被商業開發取代。 3. 社區衝突、居民抗議、短期繁榮但長期經濟衰退。 環境： ➤ 正面： 1. 基礎設施提升：改善交通、供水、網絡與公共設施 ➤ 負面： 1. 交通與環境壓力：車流量增加、污染加劇、綠地減少。 2. 商業區空置、污染影響居民健康，環境問題逐漸浮現。	實際正面： 社區開發後新增的人口帶來新的經濟循環，提升居民生活素質及凝聚力。 潛在負面： 新開發社區如未妥善管理，社區價值會跟著隨之下降，衍生更多居住安全問題。	➤ 客戶/消費者 ➤ 鄰居

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
經濟績效	良好的治理運作能確保企業的穩定發展，資訊透明能夠增強企業的信譽和公信力，幫助利益相關者做出明智的決策，而這一切最終會反映在經濟績效上，良好的財務和經濟表現不僅能提升公司的競爭力，也能達成企業的永續發展。	經濟： 透過完善的公司治理運作，維持穩健成長的經濟績效，帶來更多就業機會，為利害關係人創造多元價值。	實際正面： 公司成長穩健，提高公司競爭力使員工能更安心的在公司工作。營收增加，企業運作穩定，增加股東及投資人的信心。 潛在負面： 如遇營運虧損可能減少股東或投資人投資意願，亦可能面臨融資資源緊縮。	➤ 股東及其他投資者 ➤ 員工 ➤ 客戶/消費者 ➤ 政府/主管機關 商業夥伴(金融機構、供應商、代銷商等)
職業安全衛生 (員工健康與安全)	本公司嚴謹做好職安措施，提供安全健康的工作環境，有助於提升員工福祉，保障勞工生命安全之基本權利，增強提升公司品牌形象與吸引力，吸引優秀人才。	經濟： ➤ 正面： 本公司透過落實職安措施，嚴格遵守法規規範，建立友善的工作環境，讓員工學習公司施作工法，進而達到宣導到工作中運用，有效預防任何職業災害，創造安全零職災環境，提高生產力，減少病假和工傷，員工工作效率提升；減少工傷賠償和醫療費用，降低保險費用，使公司營運才能穩定發展。 - 負面： 初期成本需要投入資金在安全設施、裝備、培訓等，而在維護安全管理系統也需增加人力成本。 人權： ➤ 正面： 本公司注重保障員工的健康權，提供舒適安全的工作環境避免工傷、職業病及心理壓力增加，保護員工的生命健康，提升生活質量，減少工作壓力和疲勞，提升員工幸福感，確保所有員工都有平等的安全保障。	實際正面： 提供安全健康職場環境，促進員工身心健康，創建友善職場，員工穩定，進而公司生產力也會增加。 潛在負面： 如若公司未落實職場安全規範，造成人員傷亡，產生後續賠償罰款，進而公司影響品牌形象下降，消費者失去信心降低購買意願。	➤ 員工 ➤ 客戶/消費者

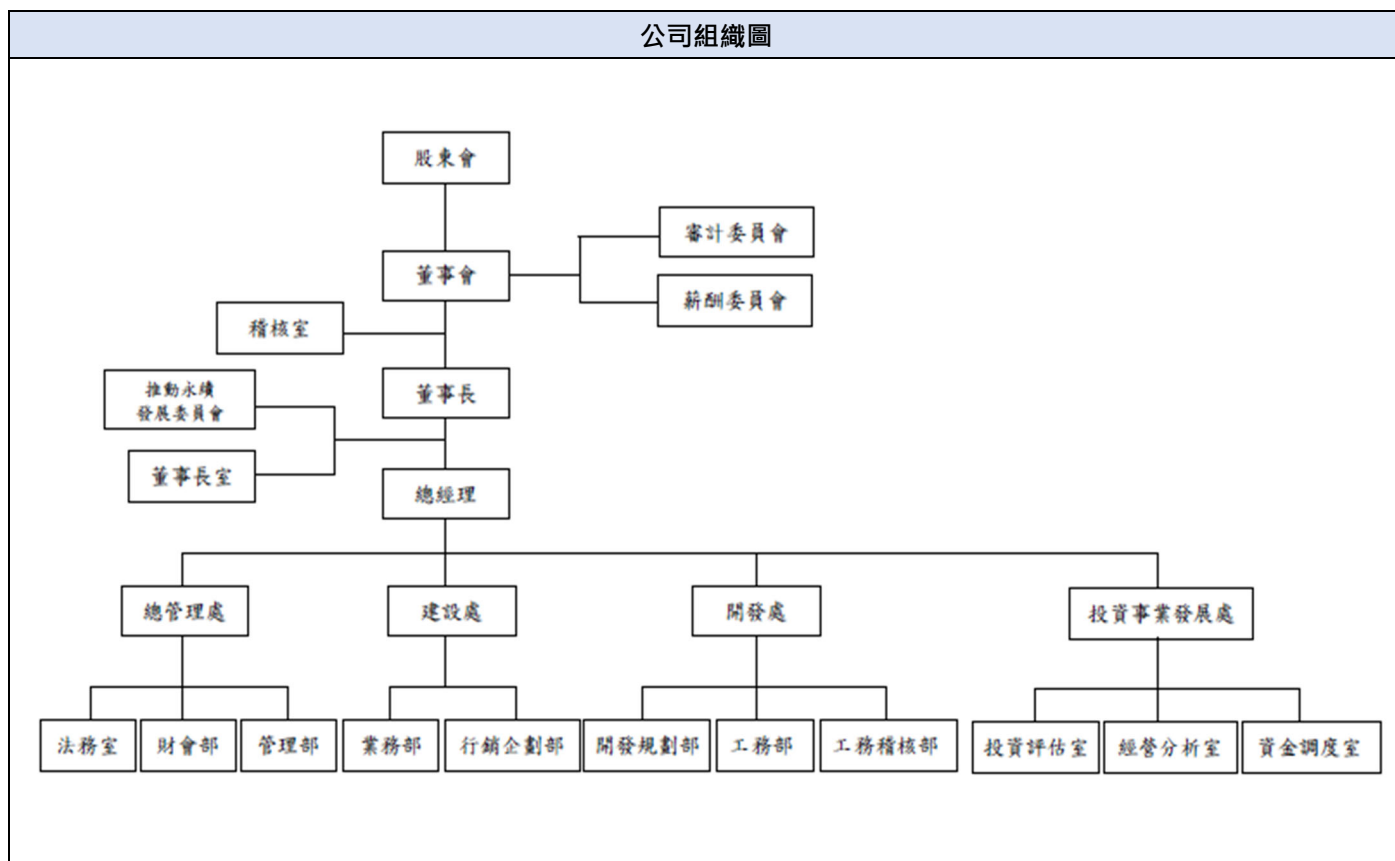
自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
訓練與教育	➢ 訓練與教育是提高員工能力、保障安全、提升工作效率的關鍵，對公司長期發展至關重要。 ➢ 提升員工技能：有效的訓練幫助員工掌握必要的工作技能，提升工作效率和質量。 ➢ 增強安全與合規性：針對安全和法律規範的教育，確保員工能夠遵守工作場所的安全要求，減少事故發生。 ➢ 提高員工滿意度：提供進修與成長機會讓員工感到被重視，有助於提升員工的工作滿意度和忠誠度。 ➢ 提升公司競爭力：持續的員工培訓可以使公司保持競爭優勢，應對市場變化。 ➢ 降低錯誤與風險：訓練能減少操作錯誤和管理風險，降低公司運營的風險。	經濟： ➢ 正面：提高員工效率，增加利潤，減少錯誤成本。 ➢ 負面：短期內需要投入資金和時間。 ➢ 潛在：長期提升公司競爭力。 環境： ➢ 正面：提高環保意識，減少污染。 ➢ 負面：訓練過程可能浪費資源。 ➢ 潛在：員工能推動公司綠色轉型。 人權： ➢ 正面：促進平等機會和員工發展。 ➢ 負面：若訓練偏頗，可能引發歧視。 ➢ 潛在：提高員工權益意識，保障基本權利。 經濟、環境、人權： 訓練與教育有助於提升經濟效益、環保和人權保障，但也需要妥善管理，避免短期浪費或不公平情況。	實際正面： 定期培訓提升員工效率和工作滿意度，增強公司生產力。 潛在正面： 吸引優秀人才，減少事故發生，提升公司形象。	➢ 員工

自訂主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
勞雇關係 (薪資與福利)	➤ 吸引與保留人才、提升員工滿意度與忠誠度、增強公司競爭力、法律遵循與風險管理、提升員工效率與生產力、促進企業文化的塑造。	經濟： ➤ 正面： 合理的薪資與福利能提高員工滿意度與忠誠度，減少人力資源流失，並激勵員工提高工作效率與創新能力，從而對公司及經濟發展產生正向影響。 ➤ 負面： 過高的薪資與福利可能帶來成本負擔，特別是對於小型企業或處於競爭激烈的市場中，可能導致資金流動困難，甚至會減少投資或增聘新員工的能力。 環境： ➤ 正面： 將員工福利與環保目標結合，有助於企業在維護自身利益的同時，也為環境保護貢獻力量。如提供鼓勵員工使用公共交通工具的福利，有助於減少碳排放，推動環保行為。 人權： ➤ 正面： 薪資與福利制度的提高能有效改善員工生活條件，對於弱勢群可以提高生活品質，對於有家庭的員工可以更好地平衡工作與家庭責任，對於年長員工可以適得其所。	實際正面： 勞雇關係良好公司直接影響到公司的工作氛圍和企業文化。健康、和諧的勞雇關係能夠塑造積極向上的工作環境，提升團隊合作精神。 潛在負面： 糟糕的勞雇關係會讓員工感受到不公平或壓力，而造成離職率增加，對公司文化及形象產生負面影響。	➤ 員工

二、誠信經營 永續治理

2.1 董事會治理及運作

本公司創立五十七年，在組織經營上累積厚實經驗，亦發展出長期穩固的組織架構，分工明確，各盡其職；並透過實施永續發展策略，企業能夠營造可持續的經濟、環境和社會價值的同時，維持其長期競爭力和經濟穩定性。董事會為本公司最高治理單位，負責研擬重大決策，統籌稽核公司的業務執行與部門運作，領導企業步步高升。下表為本公司組織架構圖：



董事會

下表為董事會之資料：

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要學 經歷	目前兼任公 司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財 務分析	資訊 科技	風險 管理
董事長 之代表 人	辰龍投 資(股) 公司	男	50 歲 以上	2011.12.15	國 立 中 山 大 學 管 理 學 院 高 階 經 營碩士 辰 龍 投 資(股)公 司 董 事 長 高 雄 市 不 動 產 開 發 商 業 同 業 公 會 理 事 長	欣巴巴事業 (股)公司法 人代表任 職：江城建 設(股)公司 董事 允達國際投 資有限公司 董事長 允達國際投 資有限公司 法人代表 任職：辰龍 投資(股)公 司董事長		✓	✓				✓
	黃焜輝												

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學 經歷	目前兼任公 司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財 務分析	資訊 科技	風險 管理
法人董 事之代 表人	捷偉投 資有限 公司	男	30~50 歲	2011.12.15	戴 爾 豪 斯 大 學 管 理 學 學 士 畢 業	本公司開發 處副總經理 江 城 建 設 (股) 公 司 副 總經理 巴森開發建 設(股) 公 司 董事							
	黃湘允					大 由 開 發 (股) 公 司 董 事 知 本 川 (股) 公 司 董 事 江 鎮 廣 告 事 業 (股) 公 司 董事 中山旺事業 (股) 公 司 董 事 巴巴國際事 業(股) 公 司 董事							
法人董 事之代 表人	世京投 資有限 公司	女	50 歲 以上	2011.12.15	國 立 中 山 大 學 管 理 學 院 高 階 經 營碩士 渣 打 銀 行 南 區 主 管 暨 副總裁 匯 豐 銀 行 分 行 經 理 暨 副總裁	-	✓				✓		✓
	曾韻梅												

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	主要學 經歷	目前兼任公 司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財 務分析	資訊 科技	風險 管理
法人董 事之代 表人	世京投 資有限 公司	女	50 歲 以上	2011.12.15	國 立 中 山 大 學 管 理 學 院 高 階 經 營碩士 台 創 整 合 行 銷 事 業 有 限 公 司 董 事 長	永泰地產事 業有限公司 總經理		✓	✓				✓
	林沛珍												
獨立 董事	王秀蘭	女	50 歲 以上	2019.06.19	中 山 大 學 高 階 經 營 碩 士 學 位 崑 庭 建 設(股)公 司 財 管 部 經 理	美 商 ITW 電子包裝材 料及零件 事業群美商 安天德百電 (股)公司 財務長	✓	✓			✓		✓
獨立 董事	張妍臻	女	30~50 歲	2020.06.30	國 立 中 山 大 學 管 理 學 院 高 階 經 營 碩 士 班畢業	永丰成資源 (股)公司負 責人		✓	✓	✓			✓

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次(選) 就任日期	主要學 經歷	目前兼任公 司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財 務分析	資訊 科技	風險 管理
獨立 董事	顏聰玲	女	50 歲 以上	2022.06.14	美國加州州立大學企業管理研究所碩士 南良集團康養開發(股)公司副總經理 嘉義市政府都市發展處處長	崑山科技大學房地產開發與管理系副教授		✓					✓

備註：董事會成員 30~50 歲 2 位，50 歲以上 5 位。

本公司 2023 年 6 月股東會依「董事會選舉辦法」選出第 21 屆董事會成員，目前共有 7 位董事，其中有 3 位獨立董事，獨立董事占比 42.9%，董事會成員有 2 位男性及 5 位女性，董事長亦未兼任公司總經理之職務，董事長：辰龍投資(股)公司 代表人黃烱輝，總經理：張宏圖。2024 年董事會共召集 10 次，董事平均出席率達 97.62%。

所有外部董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有 1 位董事擔任本公司經理人。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

● 董事成員選舉：

依本公司的董事選舉辦法辦理，除按該辦法進行選舉事宜外，在遴選候選人時，本公司也依公司治理實務守則中所訂的，應考量公司運作、型態及發展等，依法規全面採董事候選人提名制，並依照多元化方針考量候選人的專業背景、專業技能及產業經歷等去做候選人提名。董事會候選人應具備執行職務所具備之知識、技能及素養，以達公司治理之目標。為使董事會能良好運作，發揮健全監督功能及強化管理機制，亦訂有「董事會議事規則」。

2024 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下表所示：

2024/03/13 第 21 屆 第 5 次	案由六：本公司擬與關係人簽訂「台北市北投區崇仰段二小段 544-1、545、546、547、548、548-1 及 548-2 地號」之合建案，提請審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為關係人，利益迴避原則下，不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席顏獨立董事聰玲徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
	案由八：本公司經理人薪資報酬及相關福利討論案，提請 審議。 迴避情形：黃董事湘允為公司經理人，黃董事長炯輝為黃董事湘允一等親屬，依法不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席顏獨立董事聰玲徵詢其餘無利害關係之董事無異議通過。
2024/05/07 第 21 屆 第 6 次	案由十一：本公司擬與巴森營造股份有限公司簽訂龍中段之建築新建工程合約案，提請 審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為本案交易對象之關係人，基於利益迴避原則下不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王董事秀蘭徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
	案由十二：本公司擬與巴森營造股份有限公司簽訂龍華段之建築新建工程合約案，提請 審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為本案交易對象之關係人，基於利益迴避原則下不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王董事秀蘭徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
2024/08/12 第 21 屆 第 8 次	案由四：本公司擬為子公司江城建設股份有限公司「台南市北區小北段 2015、2016 及 2017 地號」合建案之建築融資續約，提供背書保證案，提請 審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為本案交易對象之關係人，基於利益迴避原則下不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王董事秀蘭徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
	案由七：本公司擬捐贈「公益信託巴巴慈善基金」新台幣 200 萬元審議案，提請 審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為本案交易對象之關係人，基於利益迴避原則下不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王董事秀蘭徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
	案由八：本公司之子公司江城建設(股)公司擬與巴森營造股份有限公司簽定「台南市北區小北段 1050 及 2012 地號」建築新建追加工程合約案，提請 審議。 迴避情形：黃董事長炯輝及黃董事湘允為本案交易對象之關係人，基於利益迴避原則下不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王董事秀蘭徵詢全體出席非關係人董事無異議通過。
2024/12/24 第 21 屆 第 10 次	案由二：訂定本公司一一二年度經理人之員工酬勞及董事酬勞給付額及發放時程案，提請 審議。 迴避情形：基於利益迴避原則，黃董事長炯輝、黃董事湘允、林董事沛珍、曾董事韻梅依法不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王獨立董事秀蘭徵詢其餘無利害關係之董事無異議通過。
	案由三：本公司經理人薪資報酬及相關福利討論案，提請 審議。 迴避情形：基於利益迴避原則，黃董事湘允為公司經理人，黃董事長炯輝為黃董事湘允一等親屬，依法不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王獨立董事秀蘭徵詢其餘無利害關係之董事無異議通過。
	案由四：擬定本公司一一三年度經理人之年終獎金案，提請 審議。 迴避情形：基於利益迴避原則，黃董事湘允為公司經理人，黃董事長炯輝為黃董事湘允一等親屬，依法不參與審議與表決。 表決情形：經代理主席王獨立董事秀蘭徵詢其餘無利害關係之董事無異議通過。

董事會進修情形

本公司認為在公司治理經營上董會成員事必須隨時掌握最新的業務及各方發展的相關資訊，以便能夠有效地為董事會服務並為董事會做出貢獻。因此董事會成員需定期參與專業教育訓練，隨時更新企業管理認知，提升群體智識，強化公司治理及永續發展上的效能，此外，公司治理董事會成員於 2024 年均已達成 6 小時以上之訓練課程時數。

下表呈現本公司董事會成員於報導期間內，所參與之各項教育訓練課程的詳細資訊。透過這些課程的學習，我們期望董事會成員能夠增進其對於本公司業務及相關議題的知識與見解，並能夠有效地制定並執行符合永續發展理念的營運策略。

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	黃烱輝	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.000	6.000
董事	黃湘允	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.000	6.000
董事	曾韻梅	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.000	6.000
董事	林沛珍	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3.000	9.000
董事	林沛珍	2024/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3.000	
董事	林沛珍	2024/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.000	
獨立董事	王秀蘭	2024/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.000	6.000
獨立董事	王秀蘭	2024/12/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司-運用衍生性商品拓展亞洲資產管理版圖研討	3.000	
獨立董事	張妍臻	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.000	6.000
獨立董事	顏聰玲	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.000	6.000

董事會績效評估

本公司董事會績效評估程序說明如下：

- 一、確立當年度受評估之單位、期間及範圍(如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員)。
- 二、確立評估之方式(如董事會內部自評、董事成員自評)。
- 三、挑選適當之評估執行單位。

四、由各執行單位收集董事會活動相關資訊，由執行評估單位填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」或「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位或董事會議事單位將資料統一回收後，針對自評問卷彙整結果，再呈送董事會報告。

2024 年度績效評估於 2025/3/12 報告董事會。本公司考量公司狀況與需要訂定董事會(功能性委員會)績效評估之衡量項目，函括下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度：覆核營運預算與計劃、檢討公司財務會計及產品銷售相關報告。
- 二、提升董事會(功能性委員會)決策品質：本公司設有審計委員會以強化董事會職能，且依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。
- 三、董事會(功能性委員會)組成與結構：董事會成員組成應注重性別平等，考量多元化，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理之理想目標。
- 四、董事(功能性委員)的選任及董事持續進修：本公司董事應持續進修，包括參加必要之相關進修課程。
- 五、內部控制：覆核誠信經營、風險管理、內控制度及相關報告。

本公司董事會績效評鑑之評估週期與期間、評估範圍、方式及評估內容如下表：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024 年 01 月 01 日 至 2024 年 12 月 31 日	1.整體董事會 2.個別董事會成員 3.功能性委員會	以董事會內部自評、董事 成員自評、功能性委員會 內部自評方式進行	董事會、董事成員及 功能性委員會之自我 績效評估之衡量項目

董事會自我績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目	2024 年評估結果
A. 對公司營運之參與程度	優良
B. 提升董事會決策品質	
C. 董事會組成與結構	
D. 董事之選任及持續進修	
E. 內部控制	

董事成員績效評估之衡量項目，包含以下六大面向：

評估項目	2024 年評估結果
A. 公司目標與任務之掌握	優良
B. 董事職責認知	
C. 對公司營運之參與程度	
D. 內部關係經營與溝通	
E. 董事之專業及持續進修	
F. 內部控制	

功能性委員會自我績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目	2024 年評估結果
A.對公司營運之參與程度	優良
B.功能性委員會職責認知	
C.提升功能性委員會決策品質	
D.功能性委員會組成及成員選任	
E.內部控制	

本公司 2024 年度董事績效評估結果之董事會、董事成員及功能性委員會評估結果如下表：

評估範圍	評估結果
整體董事會	評鑑結果：優良 董事會成員對公司及公司所屬產業清楚瞭解，並確實評估及監督公司營運，與經營團隊之互動良好，充分做出貢獻。(請按照 2024 年度內容修正)
個別董事會成員	評鑑結果：優良 各董事皆能勝任職務，並依據法令執行個人之專業進修，且對公司營運及發展等提出建議，並提升董事會之績效。(請按照 2024 年度內容修正)
功能性委員會	評鑑結果：優良 公司提供充足資源，協助委員善盡監督，充分行使職權。(請按照 2024 年度內容修正)

審計委員會及薪資報酬委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

本委員會之運作，以下列事項(不僅限所提事項)之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

本公司薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考，委員會成員人數為三人，本公司已設置獨立董事，本委員會至少應有獨立董事一人參與，全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席，由董事會決議委任之。

本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會

於報導期間，審計委員會與薪資報酬委員會成員及會議出席率如下：

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	王秀蘭	6	0	100%	
委員	張妍臻	5	1	83.3%	
委員	顏聰玲	6	0	100%	
薪資報酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	王秀蘭	2	0	100%	
委員	張妍臻	2	0	100%	
委員	顏聰玲	2	0	100%	

董事與經理人之薪酬政策

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及民國 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並設立「薪資報酬委員會」。

依本公司「董事薪資酬勞辦法」規定，公司每年均會定期針對董事會及董事進行績效評估，綜合考量評估結果、表現及公司後續經營風險等因素，及由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議至薪酬委員會審議，待薪酬委員會審議結束後，亦會再送董事會進行討論，其中因有利益迴避問題，所以進到董事會還是會由非利害關係之董事進行表決，再依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值另行分派之。本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，本公司年度如有獲利，提撥董事酬勞不高於百分之五，做為當年度董事之酬勞。

高階經理人的薪酬，本就參照市場薪資水平及職掌擬定其固定薪資，並按月領薪，惟有關變動性質之年終績效獎金之決定，主要會參考其年中及年終的兩次考核。考量其職責對公司營運之貢獻，及企業永續經營之所需。在管理階層訂好其薪資呈送薪酬委員會審議通過後，再呈送董事會決議。為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，依本公司章程規定，當年度如有獲利，提撥員工酬勞不低於百分之一。

經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

本公司董事及經理人之薪酬結合 ESG 績效關聯策略如下：

- 一、董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會中設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。
- 二、總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。本公司致力於「環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)」永續理念的持續推動，期望創造企業與社會的和諧共榮。因此，經理人整體薪酬除了考量業界競爭力外，在固定薪酬與變動薪酬之評估要素中，亦包含發展永續環境與人才培育等，且將 ESG 績效納入變動獎酬評估要素，於達成訂定之 ESG 目標績效時增加一定比率之獎金，透過公司與經理人利益結合，使企業永續成為共同目標。

- 三、經理人薪酬包含薪資、獎金、退職金等，結構可分為固定薪酬與變動薪酬。固定薪酬，依據職位之職責及相對重要性等要素而定；變動薪酬，則依據該主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況而定，包含財務性指標（財務性指標：股東權益報酬率（%）、營業利益率（%）、每股盈餘等）與其他永續指標（永續產品營運收入與市占率提升、整合企業核心能力、環境足跡最小化、社會價值創新等）。
- 四、本公司設有完善之獎酬制度，與經營績效及員工個人績效考核結果密切連動，確保薪酬發放能公平反映組織目標與個人貢獻。目前績效考核以工作及專業能力為主佔考核 90%，其餘為對公司之熟悉度、配合度及錯誤率等。而未來將評估逐步將 ESG 績效指標（如永續經營、環境管理、人才發展等）納入管理階層及相關人員之變動薪酬考量，以強化公司與永續目標之連結，提升整體組織永續驅動力。本公司有完善的獎懲制度，並與員工績效考核結合，將其經營績效適當反映於員工薪酬。但績效考核尚未和 ESG 績效做結合。

2.2 營運績效

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	良好的治理運作能確保企業的穩定發展，資訊透明能夠增強企業的信譽和公信力，幫助利益相關者做出明智的決策，而這一切最終會反映在經濟績效上，良好的財務和經濟表現不僅能提升欣巴巴的競爭力，也能達成企業的永續發展。
影響與衝擊	透過完善的公司治理運作，維持穩健成長的經濟績效，帶來更多就業機會，為利害關係人創造多元價值。 ➤ 實際正面：公司成長穩健，提高公司競爭力使員工能更安心的在公司工作。營收增加，企業運作穩定，增加股東及投資人的信心。 ➤ 潛在負面：如遇營運虧損可能減少股東或投資人投資意願，亦可能面臨融資資源緊縮。
政策	欣巴巴堅持九大優良工法，創造出公司之品牌特質及價值，主攻刚需首購及換屋族群，以利公司業績推展，並以危老重建、都市更新或合建方式切入新市場，降低資金成本及風險。
策略	➤ 機會積極管理： 公司現銷售採預售為主，客戶按工程進度繳款，可分攤部分興建資金壓力，公司資金可作其他有效運用。隨著工料逐漸上漲，銷售時也可按市場調整售價，以平衡整體建案利潤，預售也可以測試市場反應，一體兩面。而從預售開始銷售，到成屋後即使有餘屋，其產生之囤房稅壓力也會相對較成屋銷售來的小。而公司在獵地時就充分考量該區段未來發展，並進行市場調查規劃設計合適的產品，使開案就可以創作佳績。 考量未來整體發展，公司仍持續在南部推案及購地尋找商機，同時嚴謹審慎的評估中部及北部投資契機。建案規畫瞄準刚需首購及換屋族群，仍以低中總價及小坪數之產品為主，以符合青年房貸補貼限額及年輕族群所能負擔之購買力。 ➤ 風險預防管理及負面衝擊補救措施： 不僅是六都，放眼望去全台四處都有興建中的建案，建設業也時常會環繞在空屋、少子化等的議題間，而建商在意的是產品是否消費者青睞。為避免產品銷售不佳，在事前作業就必須做足，在購地前先充分了解該區段未來發展，如政府是否有重大建設？入主該區段的客戶群之需求為何？考量如學區、商區等是否便捷等諸多面向。在充分了解並規劃後才做開發，確保產品一推出即可滿足消費者需求，將銷售困難之風險降到最低。

目標與標的	短期目標： ➢ 確保南北部的預售個案順利完工，並如期取得預售案的使用執照，以確保交屋作業順利完成。 ➢ 本公司將積極推動開發中的個案建築執照順利審核通過，為後續工作奠定基礎。 ➢ 在產品規劃方面，公司將持續關注市場需求變化，並積極推動現有建案的成屋銷售，維持市場競爭力，保持穩健發展。 中期目標： ➢ 欣巴巴秉持永續經營理念，提供合理的保固期，並致力於長期提供優質服務。 ➢ 以建設業為基礎，積極拓展跨業發展，開創新商機。 ➢ 公司版圖持續擴張，已穩扎高雄，並向台南、北部及中部市場進軍，放眼全台，選擇適時擴展購地機會，突破地域性限制，朝向成為全國性建設公司的目標邁進。 長期目標： ➢ 欣巴巴致力於建立品牌價值，提升客戶認同度，藉由持續提升品質，轉化為實質的售價和獲利貢獻。 ➢ 積極推動 ESG 規範與國際接軌，專注於綠能、環保、公益及公司治理，確保達成卓越的營運成果。
管理評量機制	本公司定期揭露追蹤相關財務資訊：每月公布營收，每季也會發布財務報告，定期追蹤營業收入、稅後淨利及每股盈餘等財務資訊。
績效與調整	➢ 建案如期完工：南北部的預售個案不僅順利完成建設，且如期取得使用執照，交屋作業亦圓滿結束。 ➢ 財務狀況定期追蹤：公司每月會公佈營收，並定期發布財務報告，詳列財務狀況，包括營業收入、稅後淨利及每股盈餘等關鍵數據。 這些舉措有效達成了公司設定的短期目標，未來將持續向中長期目標邁進。

營運績效之公開

本公司 2024 年度之營業收入淨額約新台幣 4,374,612 仟元，較 2023 年度同期新台幣 3,727,915 仟元，增加新台幣 646,697 仟元，2024 年度不論營收或毛利都呈現持續成長趨勢，公司整體表現已經連續四年大幅成長，營運數字表現亮眼，費用隨著營收規模微幅成長，但仍在控制得宜之範圍，資本市場對於本公司的品牌認同度大幅提升，公司持續保持長期穩定之成長趨勢，未來在兼顧企業社會責任與推動永續發展下，落實維護環境同時也維持公司的穩定獲利。報導期間內，公司未有來自政府之財務補助。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	2,973,851	3,727,915	4,374,612
營業成本 (仟元)	2,097,155	2,648,365	3,042,325
營業毛利 (仟元)	876,696	1,079,550	1,332,287
營業損益 (仟元)	576,472	704,881	786,250
營業外收入及支出 (仟元)	-28,618	-33,933	-61,070
稅前淨利 (仟元)	547,854	670,948	725,180
本期稅後淨利 (仟元)	423,413	520,445	571,979
本期綜合損益總額 (仟元)	423,413	520,445	571,979
每股盈餘 (元)	5.08	6.11	6.55
員工福利金額 (仟元)	10,442	13,847	16,668
現金股利 (仟元)	54,866	381,072	468,401
股票股利 (仟元)	-	-	18,170
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	65,695	92,974	108,323
支付出資人款項 (仟元)	81,259	419,487	553,169
支付政府的款項 (仟元)	124,455	155,836	196,228
社區投資 (仟元)	7,356	9,405	17,528
留存經濟價值(仟元)	597,931	401,848	457,039

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目) ；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如:員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值:收入

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

2.3 誠信經營

本公司在各項法規的遵循上極為要求及重視，以作為落實誠信經營之基本前提，本公司之董事、經理人、受僱人、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進，確保誠信經營政策之落實。本公司誠信經營之管理，隸屬於董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告執行情形。

本公司依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條第二十六項第三款，重大裁罰定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者與違反職安法法規罰鍰金額 30 萬以上者就稱為重大裁罰等列為重大事件。本公司於報導期間內，無發生重大違規事件，已發生之相關法規裁罰案件，詳細改善與預防措施說明如下：

違規事項統計				
處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	環境	罰款3,000元	違反廢棄物管制條例罰鍰	此項罰款是因張貼建案廣告遭開單，環保署會直接拆除。爾後公司刊登廣告時會留意該處是否可張貼廣告。
		罰款2,400元	指示牌違反廢棄物清理法罰鍰	此項罰款是因張貼建案廣告遭開單，環保署會直接拆除。爾後公司刊登廣告時會留意該處是否可張貼廣告。
		罰款3,600元	違反廢棄物清理法第27條第2款罰鍰	因模板廠商施工後保麗龍拆除未即時清理不慎掉落地面。加強工地宣導落實廠商其他不法情事
	建案	罰款5,000元	先行動工罰款	建案興建時，會先申報現在要施作何種工程。每次興建大樓時有先後順序，要申報施作才能動工。例如申報開工後接著放樣、連續壁、地下室...等至完工。 公司是因為施作完某一項後，接續工程進行未等待勘驗完成。 惟主係因勘驗會需要時間，如此可能會導致工程進度延宕。如此僅能把持好公司的施作品質及完成度，好讓勘驗過程順利可以一次到位，降低有先行動工之可能。
總計	事件數：4件；罰款總額：新台幣14,000元。			

本公司應對董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者舉辦誠信經營之教育訓練與宣導，其若發現有違本守則嫌疑之情事，均有向其主管或檢舉管道負責單位舉報之責任與義務；本公司亦應供正當且獨立之檢舉管道如下表，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密，以維護檢舉人之人身安全。

檢舉管道	
受理單位	管理部
通信地址	80661 高雄市前鎮區民權二路 6 號 27 樓
檢舉電話	07-5376688
電子郵件	service@baba6688.com.tw

反貪腐、反競爭管理

本公司每季定期於董事會上報告公司治理及誠信經營運行狀況，並確實記錄於董事會議事錄。截至 2024 年止，並無人員違反誠信經營作業程序及行為指南相關規定。

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能。訂有「員工考核管理辦法」及「員工獎懲管理辦法」等，每半年一次作為員工考核依據，若遇有足以鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司官網中，設有利害關係人及投資人申訴窗口，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。

本公司稽核計畫排定每年至少一次針對公司治理運作情形(含公司治理、誠信經營、道德行為準則、企業社會責任實務守則)進行查核，查核結果經董事長簽核後向董事會報告。

本公司重視誠信道德，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，建立明確之反貪腐及反賄賂制度，並於員工績效評估表內納入對應考核項目。

針對本公司各層級之同仁教育宣導事項及執行次數如下表：

層級	教育宣導事項	執行次數
【新進員工】	於到職當日須簽署「員工保證書」，保證於公司服務期間，絕對遵守一切法令規章，遵守誠信原則，倘有違法或舞弊及其他損害公司名譽等情事，需負一切賠償責任。	2024 年新進員工簽署率 100%。
【在職員工(包含高階經理人)】	由公司治理單位及稽核室每年至少一次於月會中宣導「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易之管理作業程序」及其他各項公司治理，舞弊防範相關訓練課程或宣導並留存錄影紀錄，致使員工確實瞭解應遵循之相關作業規範，及因違反可能導致的後果與風險。	2024 年共宣導 2 次。
【董事、經理人】	新選任之董事及經理人均需簽署聲明書，藉以聲明絕無任何違法之行徑。每年不定期以郵件方式向董事及經理人提供「股權交易問答集」、「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣」及依證交所「上市上櫃公司治理實務守則」及本公司「公司治理實務守則」規範，每逢財報公佈前後不得交易股票之閉鎖期提醒。	2024 年共寄發 11 次郵件。
備註：月會開會方式是以線上方式進行，全程皆有錄影存檔以供查核調閱。		

本公司迄今並未發生貪腐情事及反競爭行為，以及無因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟案件，亦無涉及違反道德、不誠信之情事發生，

本公司為避免發生貪腐事件，另設立檢舉信箱，以及早發現不法情事，降低貪腐對公司產生之損害。

一、本公司對外部設置檢舉信箱如下：

公司外部檢舉	
公司網址	http://www.hsinbaba.com.tw/
利害關係人及投資人窗口 E-mail	hsinbabair@baba6688.com.tw

二、本公司於內部設有檢舉信箱

三、本公司針對不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度之完整處理流程如下：

1. 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，依人事辦法予以獎勵。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，依人事辦法予以紀律處分，情節重大者應予以革職。
2. 本公司於公司網站建立並公告內部檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：
 - A、檢舉人之姓名、身分證號碼及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
 - B、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
 - C、可供調查之具體事證。
3. 本公司處理檢舉情事之相關人員對於檢舉人身分及檢舉內容應予保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。本公司專責單位(董事會議事單位)接獲舉發資料時，應依下列程序處理：
 - A、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或監察人。
 - B、本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法務單位提供協助。
 - C、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
 - D、檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
 - E、對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
 - F、本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

稅務管理

本公司嚴格遵循如營利事業所得稅、營業稅等相關稅法。公司訂定稅務政策時，遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據，使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅，並定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。在企業架構、交易安排以及關係人交易上合乎經濟實質，關係人交易之價格及條件與相似交易之非關係人相仿，於制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略，關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。

本公司財會部門為稅務之權責單位，並由會計主管負責監督稅務執行作業，以會計師事務所簽證之財務報表及稅務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道，並於辦理各類稅務申報應取得相關核決權限之核准後才予以辦理。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，為了確保資訊透明化及善盡企業社會責任，公司定期於公開管道揭露稅務資訊予利害關係人知悉，於稅捐稽徵機關如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。詳情可參考欣巴巴投資人網站：

年報或財報公告放於公司投資人專區
<https://www.hsinbaba.com.tw/>



三、卓越品質 建築未來

3.1 穩定的品質

自訂主題：顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	➤ 結構安全是房地產的根本，關係到居住品質、資產價值與生命安全，本公司透過嚴格把關建築品質安全，提供客戶安全的住宅，保障客戶居住的安全。對開發商而言，這是品牌信譽；對投資者而言，這是穩健回報；對居住者而言，這是一輩子的安心，唯有確保結構安全，房地產才能真正成為值得信賴的資產。 ➤ 本公司提供完善的修繕服務，並且對交屋後建築有責任的保固措施。 ➤ 本公司為環境永續盡一份心力，使用綠建材標章產品。
影響與衝擊	➤ 經濟：建築品質安全的優劣問題，正面可提升公司品牌形象為公司持續帶來獲利。負面將會嚴重危害到本公司信譽，而造成客戶流失，並且面臨主管機關之罰鍰。 ➤ 環境：建築結構的安全優劣，正面不僅可以保障客戶購買後住的安全，也可以保障左鄰右舍在建案進行中住的安全。負面則會危害到客戶及左鄰右舍住的安全。 ➤ 人/人權：建築結構品質優劣影響居住者及鄰里的心理壓力，居住在結構不安全的房屋中，會長期處於恐懼和焦慮之中，影響身心健康；需要花費大量時間和精力處理房屋問題，造成巨大的精神壓力。
政策	➤ 透過加強穩定結構，除了基本結構與九大工法的大樑直通工法外，部分案件另加裝制震壁及柱中柱。 ➤ 本公司制定報修派工標準。 ➤ 使用合標章之建材，鋼筋結構勘驗記錄、專業技師查核、材料品質證書報告、生產履歷。
策略	機會積極管理： ➤ 基本的結構管理： - 影響：提升建築穩定性、耐震性與施工效率。 - 管理方式：BIM 建模分析優化結構配置、材料品質檢驗確保鋼筋、混凝土達標、標準施工流程確保作業規範化。 ➤ 大樑直通設計： - 影響：減少應力集中、提高空間利用率。 - 管理方式：結構模擬分析確保安全性、高強度材料增強剛性與耐久度、專業監督施工確保鋼筋與混凝土澆置符合規範。 ➤ 加裝制震壁： - 影響：提升耐震能力、降低結構受損風險。 - 管理方式：動力分析確定最佳安裝位置、選用適當阻尼材料（如 BRB、黏彈性阻尼器）。 ➤ 柱中柱設計： - 影響：增強支撐力、適用大跨度與高荷重建築。 - 管理方式：嚴控施工精度確保內外柱對齊、監測應力與溫度變化，免熱脹冷縮影響結構穩定。 正面潛在影響管理 ➤ 提升工程競爭力 - 影響：提高工程品質、強化市場競爭力與品牌形象。 - 管理方式：標準化成功案例供未來專案推廣。

- 降低維修成本、延長建築壽命
 - 影響：減少維護成本、提升耐久性與安全性。
 - 管理方式：預防性維護機制定期檢查關鍵結構，預防大規模維修。
- 風險預防管理：
 - 施工誤差導致結構性能下降
 - 風險：大樑直通、制震壁、柱中柱因模板、鋼筋安裝錯誤影響結構穩定性。
 - 預防對策：
 1. BIM 建模事前檢查衝突，確保施工精準。
 2. 數位監測（雷射測距、溫度感測）確保施工精度。
 3. 專業培訓強化工班與監工技能。
 4. 品質檢驗設關鍵節點檢查，確保符合設計標準。
 - 成本上升與預算超支
 - 風險：特殊工法成本高、工期延誤增加支出。
 - 預防對策：
 1. 價值工程分析最佳化成本配置。
 2. 供應鏈管理穩定供貨，降低價格波動影響。
 3. 預鑄施工減少現場誤差，加速工期。
 - 結構安全疑慮與耐久性風險
 - 風險：大樑剪力不足、制震壁設計錯誤、柱中柱受力不均影響耐震。
 - 預防對策：
 1. 有限元素分析確保結構均勻受力。
 2. 高性能材料（HPC、高延性鋼筋）提升耐久性。
 - 長期監測（感測器、AI 分析）提前發現異常並維修。
 - 強化驗收（混凝土澆置、鋼筋綁紮）確保符合規範。
 - 維護與長期使用風險
 - 風險：制震壁老化、柱中柱變形、接縫裂縫或滲水。
 - 預防對策：
 1. 健康監測系統定期檢查裂縫與變形。
 2. 阻尼器定期更換（10-15 年效能檢測）。
 3. 維護手冊與教育 確保後續管理與保養正確執行。
- 負面衝擊補救措施：
 - 施工誤差影響結構安全
 - 補強措施：
 1. 結構補強：碳纖維補強（CFRP）、鋼板包覆、預應力補強。
 2. 灌漿修復：高強度環氧樹脂灌漿填補裂縫。
 3. 增加支撐：加設鋼構補強或額外樑柱分擔荷載。
 4. 檢測驗證：超音波探測、X 光檢測確保補強有效。
 - 成本超支或工期延誤
 - 補強措施：
 1. 調整施工計畫：加派人力、工序並行施工追回進度。
 2. 資金調度：與供應商協商付款或內部預算調整。
 3. 材料替代：使用相同性能但成本較低的材料。

	4. 即時監控：透過 PMIS 系統監控成本與工期。 ➤ 結構安全疑慮（裂縫、變形、耐震不足） 補強措施： 1. 梁柱裂縫補強：碳纖維補強、鋼板加固、外加梁補強。 2. 柱中柱變形修正：內部灌漿、外包鋼結構補強。 3. 制震壁效果不足：增加阻尼器或斜撐系統。 4. 長期監測：安裝應力感測器、振動監測裝置。 ➤ 長期使用問題（滲水、材料劣化、變形） 補強措施： 1. 防水補強：高分子防水塗層、灌漿止水。 2. 結構維護：定期檢測裂縫、變形、鋼筋腐蝕。 3. 阻尼系統更新：定期檢查、更換制震壁內阻尼器。 ➤ 標準補救流程 1. 即時通報 → 現場回報異常。 2. 專業評估 → 結構工程師分析問題。 3. 補強修復 → 採用適當補強技術。 4. 驗證測試 → 無損檢測確保補強有效。 5. 法規對應 → 與主管機關協商確保合規。 6. 透過這些補救機制，公司能確保建築品質、安全性，並降低負面影響。 ➤ 公平公正公開施工記錄及影片及履歷，交屋前採第三方檢查，中間重點查核，品質管理避免有偷工減料，若發現品質不佳，採退貨退回處理，確保品質安全。 ➤ 客服報修 APP：加強客戶對於本公司保固服務的肯定。 ➤ 將報修社區進行分工，避免只有單一人員處理客戶反應事項，而未能即時將客戶意見反饋予公司，並且每週上呈當週報修紀錄及進度報表。 ➤ 報修超過 30 天，報修單將自動轉為「異常案件」，列為重點關注案件，需定期呈報主管進度。
--	--

目標與標的	短期目標： ➤ 提升施工精度與品質： 1. BIM 建模預先檢查結構衝突，減少施工誤差。 2. 現場監測與檢驗確保大樑直通、柱中柱精準施工。 ➤ 控制成本與工期： 1. 優化施工流程，提升預鑄與模組化應用，提高效率。 2. 加強供應鏈管理，確保關鍵材料穩定供應，降低成本風險。 ➤ 強化耐震與耐久性： 1. 動力分析確保制震壁設計最佳化，提升抗震能力。 2. 選用高性能材料（如 BRB、黏彈性阻尼器），確保長期穩定性。 ➤ 建立維護與監測機制： 1. 設置感測器進行結構健康監測，預防潛在問題。 2. 制定維護標準，確保後續管理與檢修高效進行。 ➤ 目標：確保精準施工、降低成本、提升耐震與耐久性，確保工程如期高品質完成。 ➤ 客戶修繕完成率達 95%。 中期目標： ➤ 優化施工技术與標準化： 1. 建立標準施工規範（大樑直通、柱中柱、制震壁）。 2. 提升預鑄與模組化應用，縮短工期、降低誤差。 3. 深化 BIM 應用，提升數位監控與精準施工能力。 ➤ 提升成本效益與管理效率： 1. 強化供應鏈合作，降低材料成本波動影響。 2. 導入智慧工地管理（即時監控工期、成本、品質）。 3. 推動價值工程（VE），提高施工效益與經濟性。 ➤ 加強耐震與結構安全性： 1. 持續優化制震技術，研發更高效的阻尼與補強方案。 2. 提升結構檢測技術，確保長期穩定性與安全性。 3. 建立地震即時監測機制，確保建築安全性可追蹤。 ➤ 強化維護與長期監測機制： 1. 推動結構健康監測系統（SHM），進行大數據分析預防問題。 2. 完善建築維護手冊，建立定期檢查與維修機制。 3. 培訓專業技術人員，確保維護與監測標準化。 ➤ 目標：強化標準化施工、提升成本效益、優化耐震技術，確保建築長期穩定與競爭力。 ➤ 客戶修繕完成率達 98%。 長期目標： ➤ 推動技術創新與智能建築發展： 1. 推動全數位化施工管理，提升工程自動化與精準度。 ➤ 提升建築耐震與永續發展： 1. 發展高效能耐震系統，提升建築抗災能力。 2. 推動環保材料與低碳施工技术，符合 ESG 永續發展目標。 3. 建立建築壽命延長計畫，降低長期維護成本。 ➤ 擴展市場與產學合作：
--------------	--

	1. 打造企業核心技術品牌，提升市場信任度。 2. 建立產學合作平台，與學術機構研發創新工法。 ➤ 建立智慧維護與終身監測機制： 1. 發展建築健康監測（SHM）系統，確保結構長期安全。 2. 建置全生命周期管理系統（LCM），確保建築長期穩定運行。 ➤ 目標：技術創新、智慧建築、耐震永續、擴展市場，成為業界領導品牌。 ➤ 客戶修繕完成率達 100%。
管理評量機制	➤ 施工品質評量 1. 指標：BIM 檢測成功率、施工誤差控制、驗收合格率。 2. 方法：無損檢測、載重與耐震測試，確保精度與安全。 ➤ 成本與工期控制 1. 指標：預算執行率、工期達成率、材料浪費率。 2. 方法：即時監控 PMIS 系統、價值工程（VE）分析優化資源。 ➤ 結構安全與耐久性評量 1. 指標：SHM 監測數據、制震效能、維護頻率。 2. 方法：感測器監控、AI 數據分析、定期健康檢測。 ➤ 確保品質、控制成本、強化安全，提高管理效能。 ➤ 工務稽核室/月例行巡檢/周定期會議。 ➤ 定期檢視報修完成率。 ➤ 每週上呈報修 APP 報表資料。 ➤ 定期召開協調會議檢討特殊案件/異常案件。
績效與調整	➤ 年度目標達成情形評估 評估內容： 1. 施工精度：BIM 應用、誤差控制、驗收合格率是否達標。 2. 成本與工期：預算控制、工期達成率是否符合計畫。 3. 結構安全：制震效能、健康監測數據是否顯示穩定。 分析結果： 1. 若達標，確認關鍵成功因素，納入標準流程。 2. 若未達標，分析問題原因（技術、人力、材料）並調整策略。 ➤ 管理方針調整 依據評估結果調整： 1. 提升技術應用：擴大 BIM 應用、預鑄施工，提高精度與效率。 2. 優化成本與供應鏈：改善材料採購策略，減少變動風險。 3. 強化結構耐久性：提升制震技術、定期檢測機制，確保長期穩定。 ➤ 確保目標可行性，持續優化管理策略，提高工程品質與競爭力。 ➤ 加強員工教育訓練及廠商評鑑。 ●2024 年度總報修 2,772 項，完成 2,700 項，客戶修繕完成率 97.4%。

採購管理

本公司合作供應商共 519 家，100%為國內在地供應商，考量「價格」、「品質」及「交期」等因素，選擇最合適之國內供應商，並與之建立長期合作關係，確保供應鏈穩定性。本公司三年之供應商採購情形如下表：

欣巴巴事業股份有限公司近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金 額佔總採購 金額比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	210	48.724	155	48.137	134	25.819
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
財物 (原物料)	國內	65	15.081	53	16.460	25	4.817
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
工程 (建築與設備)	國內	156	36.195	114	35.404	360	69.364
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0.000
總計		431	100%	322	100%	519	100%
說明： 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。 2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。 3.勞務(承攬與服務)>在建人工+在建費用>租約工，結構技師，規劃製圖相關，實品屋裝潢，土建融資利息等。 4.財物(原物料)>在建材料>鋼鐵，水泥，衛浴設備，地磚等。 5.工程(建築與設備)>在建工程>營造廠，水電工程，公設工程等。							

產品品質管理

建築產品的安全品質管理是企業對消費者的重大責任，本公司對於工程施工品質嚴格把關，每項建材的取得皆要符合法規的品管程序，目標在取得安全規範認證外，追求標準之上的品質成果，以兼顧顧客在使用上對安全、健康等種種考量，以及環境友善，符合永續價值。

本公司於建築規劃上採用九大工法，以保障消費者購屋後居住安全及舒適的居住環境：

1. 衛浴 RC 墩座+防潮石膏板隔間：巴巴事業採用高成本的「RC 灌漿」，即是所謂的鋼筋混凝土灌漿實牆，讓衛浴從頂板、壁面到地板可以一體緊密接合，不僅水密性佳，更可以避免日後地震造成地壁龜裂，破壞防水層而產生縫隙。
2. 子母水塔設計：巴巴事業為住戶設想周到！提供貼心建築規劃，採用子母水塔設計，即使是清洗水塔時段也可輪流供給用水，讓住戶從此不再忍受斷水煩惱！
3. 地上結構體雨天不灌漿：雨水會造成水泥凝固速度變慢，雨水會稀釋混凝土，再昂貴頂級的鋼筋水泥都會因為雨水無法達到預期強度。巴巴事業絕不貪快速度，就是要為你們打造出最安心舒適的居住環境。
4. 衛浴當層排氣：利用浴室的排風裝置，於天花板上以風管直接將自家內的氣味排放至陽台或室外，避免氣味在大樓內四處流竄，更能提升與維持浴室內的乾燥衛生。全棟各戶設計當層獨立排氣系統，可避免氣味亂竄相互干擾。
5. 污水管直通地下室：突破傳統污水管 2 樓轉管方式，(1)污水管以最近距離通達 B1，大幅減少轉管產生淤塞。(2)污水管轉管時做 45 度轉角，降低管路轉管易淤塞的問題發生。(3)將污水管 45 度轉管後，直接與戶外污水幹管銜接排出(通水區)。(4)避免污水排入大樓化糞池，累積一段時間後，又需要請廠商來抽水肥。
6. 對外窗框電焊固定：從大門到全屋鋁門窗，一律採用電焊工法，確保恆久堅固不易變形。藉補強植筋增加窗框穩定度，避免窗戶角隅混凝土裂開產生漏水。
7. 深窗設計：(1)讓建築物立面有凹凸起伏的變化，產生雕塑陰影效果。(2)深窗有部份遮陽效果，避免太陽直射室內，使室內在擁有良好採光的同時也能有效緩和溫度攀升，達到節能功效！(3) 深凹窗讓雨水不會直接撥濺至屋內，降低自窗縫隙滲漏的機率。
8. 電源總開關外置：將各戶電源箱設置於隔戶牆外，額外增築 12 公分假牆來置放電源箱，不破壞隔戶牆結構，讓牆面的強度完整，檢修更方便，避免噪音擾鄰。
9. 大樑直通設計：巴巴事業使用建築最穩固結構的大樑直通式設計，讓結構抗震力提升至最優，在設計之初就紮下最穩固建築的堅實基礎。強化結構基礎，使建築更能向下穩固紮根直達底部，堅若磐石，其包覆性與耐震度當然更高，更安全！

本公司買賣合約書依內政部定型化契約範本，及參閱公平交易法、公寓大廈管理條例、消費者保護法編製，使消費者能清楚明瞭相關資訊，本公司於販售產品時也會於各階段有相關標語顯示，並依下述各個項目去進行計畫執行。

- 針對預售案，於接待中心內的樣品屋示意標示警語均張貼清晰明顯處，並拍照留檔於公司公區資料夾歸檔。
- 針對宣傳文宣、電子表板，內含相關公設示意照均會標註「此為公司業績圖，依實際規畫配置為主」或「此為情境示意圖，依實際規畫配置為主」。
- 建築產品個案完成興建並進入銷售期間前置作業分為(1)業務端、(2)企劃端、(3)業主端：
 - (1) 業務端：接待中心建置及動線規劃、廣告 pop 計畫、競品個案分析、銷售人員銷講資料準備、顧客生活機能手冊撰寫、主體廣告帆布建置、控台準備工作(電話、對講機、網路申請、銷控表、買賣訂單、底價表、價目表...等)、樣品屋規劃及裝潢、相關圖面申請(平面圖、傢配圖...等)、電子錶板撰寫。
 - (2) 企劃端：案名發想、LOGO 設計、媒體主軸規劃、pop 設計、生活機能圖製作、圖面繪畫(傢配、平面圖...等)。
 - (3) 業主端：買賣合約書備查作業、建材表擬定、貸款銀行遴選、分坪表計算製作、拆款表製作。

報導期間內，無發生違反「產品與服務安全資訊標示與行銷法規」、「行銷推廣相關法規」被裁罰事項之事件發生。

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
油漆	綠建材標章	100.000
鋼筋	無放射性污染證明	100.000
混凝土	氯離子含量測試報告	100.000
防火大門	具有 1 小時防火時效及阻熱性能	100.000
隔間石膏板	具有 1 小時防火時效	100.000
備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

[illegible]

3.2 風險控管與完善服務

自訂主題：風險管理	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	為強化本公司之公司治理、確保得以穩健經營及永續發展，將各項營運業務可能產生之風險，控制在可承受範圍內，避免內部與外部因素對公司運作造成影響，是我們極需重視的議題。
影響與衝擊	本公司透過有效的風險管理，能夠減少損失並保護資產，同時發現並利用有利機會，實現永續經營的長期價值。 ➤ 實際正面：針對可能發生之風險，進行預先評估和規劃，使風險所發生之衝擊降到最低，保持公司穩健經營。 ➤ 潛在負面：如未預判到或規劃到未來可能發生之風險，事發後可能會使公司造成財務上之損失，嚴重甚至可能會影響營運。
政策	本公司為強化公司治理、確保得以穩健經營及永續發展，特訂定《風險管理辦法》，作為本公司風險管理之依據，將各項營運業務可能產生之風險，控制在可承受範圍內，以合理確保本公司目標之達成。
策略	➤ 機會積極管理： 1. 風險類型辨識與分析由各部門權責主管負責，在部門職權範圍內運用各項資訊，判斷潛在風險事件的發生可能性及其對公司的影響程度。 2. 公司考量現行內部控制措施是否能防範風險，提供後續評估與應變策略的依據。風險監控與回應要求各部門主管持續監控部門業務中的風險， 3. 定期向高階管理階層報告，若發現重大風險或可能危及公司財務及營運的情況，應立即呈報並討論採取適當的回應措施。 4. 風險報告與揭露則是公司定期（每年至少一次）向董事會報告風險狀況，並檢視風險管理程序的執行情況，確保風險管理工作落實並為管理層提供參考依據。 ➤ 風險預防管理及負面衝擊補救措施： 風險的面向很多，惟一旦風險發生是可能會造成公司之財損，嚴重是可能會導致公司有中斷營運之情形。故舉例當有颱風發生時，公司建案除本身興建品質是日常把關之必要外，相關防颱措施如加強固定基礎及各種螺栓、如有塔吊除應放開旋轉煞車外也要留意當面臨強大風雨時，其空迴會不會有撞擊或感電等危害等等，在天災來臨前，做好衝擊之準備。萬一如仍有災損發生，留守之同仁立即回報，並在情況許可下，聯繫相關廠商進行工程補救。

目標與標的	短期目標： ➢ 新人報到時進行資安認知宣導外，資訊課亦會辦理不同主題的資安教育訓練，提升全體員工對資訊安全意識和防護觀念，以降低公司資安風險。 ➢ 工務部門也會不定期進行教育訓練及考核；財會部門也會不定期參加主管機關舉辦之研討會或講座，提升加強各部門專業之能力。 ➢ 公司每月舉辦跨部門會議，針對工地、內勤及公司營運提出討論，並做出情況預防及案件決議。 中期目標： ➢ 培養各部門對於風險之認知教育，各部門因應不同專業再配合實務狀況，得以聯想並提出風險類型。 長期目標： ➢ 能預判大多數風險，並得以掌握及控制風險產生後之應變，能夠將損失最小化控制在可承受範圍內，實現永續經營。
管理評量機制	經營團隊每年定期向董事會報告風險因應情形，回顧並檢視上一年度風險因應措施的執行情況，並將其納入新年度的風險評估與因應策略中。
績效與調整	本公司於 2024 年度未發生任何重大風險事件，且定期向公司員工宣導資安教育訓練。未來將持續推動風險管理作業，確保風險防範與應對措施的有效性。

風險管理

本公司風險管理小組為強化公司治理、以確保公司穩健經營及永續發展，董事會為本公司風險管理之最高決策單位，依公司整體營運情形，負責核定公司風險管理辦法、組織架構等與風險管理等相關事宜。本公司風險管理範疇，涵蓋下列類型：策略風險、營運風險、財務風險、法遵風險、資訊安全風險、氣候風險、其他風險。

本公司風險管理會議為不定期召開，但公司每月都會有跨部門主管會議，亦會針對各部門遇到的項目，不論是預防性或已發生事件去做討論和修正。2024 年經董事會決議通過相關風險項目如下表：

風險控管範疇		
風險管理範疇	風險評估項目	管理政策
法遵風險 氣候風險	環境衝擊、環境保護、降低汙染	1.本公司要求供應商之產品，能符合環境保護規定，降低房屋在興建過程中對環境產生衝擊的各種污染排放。 2.興建過程中產生的廢棄物，皆委託合法廠商處理，以降低廢棄物對環境之影響。 3.對興建中產生的工地揚塵、透過灑水降低工地四周的揚塵和空氣的污染物濃度，除可維持工地環境的清潔，亦提升工地值勤同仁與周圍住戶的安全。
法尊風險 營運風險	職業安全	1.訂定工地相關安全衛生守則，工地執勤員工發放制服、安全帽與安全鞋等，給予員工適度的工作安全保障。 2.員工進入工地前，由權責人員帶領進行環境介紹、實施安全講習；除每日晨間危害告知，提醒工作人員配戴安全帽、穿安全鞋、高架作業配掛安全帶。 3.設置監控系統於遠端監看執行情形、不定期辦理工地安全衛生教育訓練。 4.室內休息區域增設飲水機、電風扇，照顧員工安全與健康之工作環境。 5.投保勞工保險及僱主意外責任險，定期舉辦健康檢查。
策略風險 營運風險	產品保固及服務	1.交屋後依合約約定提供保固，以保障客戶權益且提升客戶滿意度。 2.為確保客戶服務品質，除各建案設置專屬 LINE，提供客戶線上即時服務外，也會不定期舉辦社區活動，加強與客戶間的連結。 3.設置售服專線，提供客戶申訴管道及售後服務。

風險控管範疇		
風險管理範疇	風險評估項目	管理政策
法尊風險	法令遵循	除新進員工於報到當日宣導與公司相關之內部控制制度外，也透過月會進行不同主題的教育訓練，落實內部控制制度，以確保本公司員工遵守相關法令規範。
策略風險	強化董事職能	1.安排董事成員進修，如 ESG、公司治理、法規、財務會計等相關議題之研討會或課程。 2.為董事投保董事責任險，保障其如有受到訴訟或求償之情形。
營運風險	利害關係人溝通	設置利害關係人聯絡窗口，與利害關係人建立良好溝通管道。
財務風險	資金運用及調度	央行每回利率調幅或調整銀行融資限額等政策，可能使公司在營運融資上除放貸額度水位偏低，也增加許多利息成本。對此些不可抗之財務風險，公司除多與金融機構或金融企業相互交流外，也透過發行轉換公司債的方式籌資。
資訊安全風險	資安管控	因網際網路發達，營業秘密儼然已是種可搶奪資源，為使公司員工對資訊安全風險認知，除於新人報到時進行資安認知宣導外，公司於每月例會，資訊課亦會辦理不同主題的資安教育訓練，提升全體員工對資訊安全意識和防護觀念，以降低公司資安風險。

客戶隱私

本公司高度重視客戶隱私保護，因此致力於資訊安全的管理。本公司公區設有防火牆，保護資料避免網路攻擊事件。定期將紙本歸回公司，避免現場資料外洩或有心人士外流。資料銷毀作業，是為了避免資料不使用的情況下，而未確實銷毀，導致洩漏客戶資料。為此公司內部制定了客戶資料建檔 SOP：

1. 業務登打客戶客戶資料至資訊公區資料夾。
2. 掃描歸檔資訊公區。
3. 紙本繳回總公司進行歸檔保存。
4. 不定期檢核紙本資料保存現況，如有需銷毀之資料，將委由管理部進行資料報廢作業。

本公司及子公司謹慎運用顧客資料，於報導期間內，因個資事件受主管機關裁罰金額為 0 元，統計疑似個資陳情相關案件共計 0 件。公司針對客戶資訊分別於系統及文件兩種資料型態，該資訊均由系統權限及帳號權限進行驗證，非相關人員無法登入相關系統或登入相關資料進行存取，並持續加強人員教育訓練，以提升本公司服務品質。

本公司內部稽核機制，由獨立稽核部門進行查核，包含檢視個人資料保有現況，於報導期間內，查核結果無顧客資料使用缺失，公司將持續用心守護顧客資料。公司內部也有每月定期針對資訊安全相關訊息進行宣導，宣導對象為公司全體同仁與會人數約 120，時間約 5 分鐘。

而當發生資訊災情時，公司雖未有明確的災情控管相關計劃，但當資訊災情發生時是以資訊人員依當下判斷依發生情境、類型、嚴重承度進行反應。如面對外部進行 DDOS 攻擊時，反應單位為中華電信 IPS，因應方式側對 IP 位置進行乎略。

本公司於報導期間，資安宣導內容如下表所示。

月份	資訊安全宣導主題	月份	資訊安全宣導主題
1 月	如何判斷電腦中毒	7 月	常見的資訊安全威脅有哪些
2 月	電子郵件詐騙	8 月	小心使用二維條碼(QR Code)
3 月	防止網路釣魚	9 月	密碼設定原則
4 月	內部視訊會議存檔或教育訓練影片外留	10 月	針對 AI 風險防範事宜
5 月	如何分辨詐騙簡訊	11 月	公共場所 USB 充電站注意事項
6 月	公共場所 WI-Fi 的危險性	12 月	公共場所 USB 充電站注意事項

客戶滿意度

重大主題：顧客關係維護/客戶滿意度	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	➢ 本公司制定並要求代銷的接待 SOP，以確保公司對每一位客戶做到深度了解，滿足客戶的需求。 ➢ 本公司與客戶之間的維繫，最重要之來源即是維護報修滿意度，增加客戶對公司品牌的信賴度。 ➢ 社區經營的重要之處，為日後與管委會相處融洽，間接影響社區客戶對於公司觀感及滿意度。
影響與衝擊	經濟： ➢ 代銷如未按照公司制定之標準進行接待，將造成客戶流失或效益不彰。 ➢ 客服報修 APP 若未即時安排後續保固修繕，將導致客戶滿意度降低，日後對於公司信任度降低。 ➢ 社區經營管委會之目的有助於替公司提供正面形象，若未經營妥善，社區客戶對於公司觀感度下降，間接造成不願意再次購買公司產品之結果。
政策	➢ 定期進行代銷教育訓練及稽核： 1. 代銷公司專案稽核現場人員：日週報表檢討、銷售策略擬定檢討、媒體執行計劃檢討、廣告預算花費控管檢討、客戶資料分析及檢討、現場環境整潔、服裝儀容、專業知識培訓、帶看流程及動線檢討等。 2. 本公司稽核代銷專案：各項日週報表建檔、各項計劃執行狀況檢討、廣告預算支出核銷、現場檢查、同仁工作狀態檢查及考核等。 ➢ 制定報修派工標準： 1. 報修後，24 小時內需回電住戶。 2. 0800 線上報修專線即時接聽回覆。 ➢ 制定社區經營之目標： 1. 每年進行至少 1 次社區經營活動，每次社區住戶參與人數不得低於 10 人。 2. 固定撥打當週生日之客戶，進行祝賀及贈送生日好禮。
策略	➢ 有效管理代銷：增加客戶轉介親友購買產品，提升產品銷路。 ➢ 客服報修 APP：加強客戶對於本公司保固服務的肯定。 ➢ 社區經營：定期與管委會進行互動，加強管委會對公司的肯定及信任。 ➢ 督促代銷需執行每月 1 次大型月會及教育訓練，其餘每週 1-2 次現場會議及教育訓練，並視情況針對個別同仁檢討客戶。 ➢ 將報修社區進行分工，避免只有單一人員處理客戶反應事項，而未能即時將客戶意見反饋予公司，並且每週上呈當週報修紀錄及進度報表。 ➢ 每季定期召開社區經營會議，討論社區經營目標；針對生日祝賀，每週上呈致電進度及送禮狀況回報。

目標與標的	短期目標： ➤ 代銷接待：每月來客達 40 組。 ➤ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 85%。 ➤ 社區經營：互動客戶 10 人/個社區。生日禮領取達 10 份。 中期目標： ➤ 代銷接待：每月來客達 50 組。 ➤ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 90%。 ➤ 社區經營：完成 1 次社區活動籌備。生日禮領取達 30 份。 長期目標： ➤ 代銷接待：每月來客達 60 組。 ➤ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 95%。 ➤ 社區經營：完成 3 次社區活動籌備。生日禮領取達 50 份。
管理評量機制	➤ 代銷接待：檢視各項日週報表建檔、各項計劃執行狀況檢討、廣告預算支出核銷、現場檢查、同仁工作狀態檢查及考核等。 ➤ 客服報修 APP：報修超過 30 天，報修單將自動轉為「異常案件」，列為重點關注案件，需定期呈報主管進度。 ➤ 社區經營：每次社區活動後，分析參與客戶特性及屬性；針對生日禮領取地進行統計及分析。
績效與調整	➤ 代銷接待：每月平均來客達 70 組，年度總來客約 840 組。 ➤ 客服報修 APP：客戶修繕完成率 97.4% ➤ 社區經營：完成 3 次社區活動籌備。生日禮領取約 40 份。

3.3 永續供應鏈管理

本公司預計於 2025 年 11 月開始實施供應商評鑑；依據供應商評鑑辦法訂定公版供應商評鑑表，每年由品質、價格、交期、服務四大面向來進行評估長期配合與新配合廠商之供應商，並定期每年整理一份供應商評估，且分為四種等級：優/佳/可/不良/劣，由採購提供廠商資料進行初審，初審評分合格之廠商可列入採購名冊供其他採購同仁共同參考。初審不合格之廠商列入不適用之廠商名冊，再由工地同仁進行二審，評估廠商現場配合度與施工品質，若為不合格之供應商，則按公司規範應列入不適用之廠商，定期檢視供應商與合作夥伴之合作狀況。

四、善待環境 共創未來

4.1 氣候相關財務揭露

氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，我們持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，納入永續發展策略。

治理單位	➤ 董事會： 本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實，本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形。 ➤ 推動永續發展委員會： 委員會之執行長負責統合公司治理、永續發展相關議題及推行，透過各部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上，並將結果報告至委員會主任及副主任委員。				
風險類別	➤ 重要氣候風險： <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="272 734 943 779">風險類別</th><th data-bbox="943 734 1482 779">潛在影響</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="272 779 943 1041"> ➤ 【政策和法規】相關氣候變遷法規越加嚴苛。 ➤ 【市場】能源物料成本的增加。 ➤ 【立即/實體】極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。 </td><td data-bbox="943 779 1482 1041"> ➤ 增加減碳設備建置成本。 ➤ 低碳技術轉型成本增加。 ➤ 增加再生能源購買成本。 ➤ 極端雨量影響工作期程及安全。 </td></tr> </tbody> </table>	風險類別	潛在影響	➤ 【政策和法規】相關氣候變遷法規越加嚴苛。 ➤ 【市場】能源物料成本的增加。 ➤ 【立即/實體】極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。	➤ 增加減碳設備建置成本。 ➤ 低碳技術轉型成本增加。 ➤ 增加再生能源購買成本。 ➤ 極端雨量影響工作期程及安全。
風險類別	潛在影響				
➤ 【政策和法規】相關氣候變遷法規越加嚴苛。 ➤ 【市場】能源物料成本的增加。 ➤ 【立即/實體】極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。	➤ 增加減碳設備建置成本。 ➤ 低碳技術轉型成本增加。 ➤ 增加再生能源購買成本。 ➤ 極端雨量影響工作期程及安全。				
機會類別	➤ 重要氣候機會： <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="272 1108 943 1153">機會類別</th><th data-bbox="943 1108 1482 1153">潛在影響</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="272 1153 943 1319"> ➤ 【資源效率】減少紙張使用量。 ➤ 【產品和服務】開發低碳排供應商和服務。 ➤ 【節能】參與再生能源項目並採用節能措施。 </td><td data-bbox="943 1153 1482 1319"> ➤ 調整服務流程（逐步無紙化）。 ➤ 創新客戶服務方案，增加營收。 ➤ 提升企業形象和公司市值。 </td></tr> </tbody> </table>	機會類別	潛在影響	➤ 【資源效率】減少紙張使用量。 ➤ 【產品和服務】開發低碳排供應商和服務。 ➤ 【節能】參與再生能源項目並採用節能措施。	➤ 調整服務流程（逐步無紙化）。 ➤ 創新客戶服務方案，增加營收。 ➤ 提升企業形象和公司市值。
機會類別	潛在影響				
➤ 【資源效率】減少紙張使用量。 ➤ 【產品和服務】開發低碳排供應商和服務。 ➤ 【節能】參與再生能源項目並採用節能措施。	➤ 調整服務流程（逐步無紙化）。 ➤ 創新客戶服務方案，增加營收。 ➤ 提升企業形象和公司市值。				
策略	依上市櫃公司永續發展路徑圖的規劃，公司落於第三階段上線名單(母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信)。故現階段仍處觀望階段，會參照已上線之企業是如何改善自身產品製程，進而調配出適合公司本身的策略。 本公司並非直接生產鋼筋水泥的產業，而是使用者，在尚未研擬出興建減碳製程前，公司目前可著手於採購減碳原物料，以減少整體排碳量。惟因為供應商有投入減碳製程的成本，相對也會反應在價格上，而導致公司興建成本拉高。主管機關亦宣導期望各企業能不將此成本轉嫁給消費者，善盡企業永續及善良經營，但在綜合考量公司營運及配合主管機關要求，從最低限度去著手逐步到位，才是公司對於綠色企業的理想路徑。				

風險管理	➢ 公司訂有風險管理辦法，其中範圍包含氣候風險，每年定期將風險管理執行情形報告董事會，並由財會部彙整報告。 ➢ 因主管機關積極推動永續，多項的政策法規導致公司金錢及時間成本額外增加，如出具永續報告書、溫室氣體盤查之相關成本等。但此屬不可抗力之義務，在財務上增加之成本，公司僅能再樽節各項費用，以避免損益遭侵蝕太多。 ➢ 因氣候變遷導致原料供應商無法即時出貨，進而影響到工程進度產生缺料的風險。公司在採購原物料，不會僅有單一供應商，會嘗試與不同但品質穩定的供應商配合，爾當有缺料之風險產生時，可以有緊急供貨之供應商，以保工程進度不受影響。 ➢ 極端氣候也可能造成在工程施作上之風險，如致災性暴雨等，因工地都屬露天，若工程因雨天而致無法施工，為確保工程品質，雖只能暫緩，但在工地維護上可以確保已施工的範圍及工作者不受災害影響，此就關乎公司施工品質的維持。					
指標和目標	➢ 因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，本公司期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，本公司積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，落實保護地球環境之目的。 ➢ 本公司落實目標溫室氣體盤查為首要任務： 短期目標：每年碳排放量逐步減少，並於 2028 年度取得確信。 中期目標：每年綠電使用量逐步增加、人均用水量逐步減少。 長期目標：逐步邁向淨零碳排，以達成環境永續的榮景。					
財務影響	➢ 財務衝擊類型:課徵碳費使得營運成本增加 <table><tr><th>風險描述</th><th>財務影響</th></tr><tr><td>環境部於 2024 年 8 月 29 日發布「碳費收費辦法」及「自主減量計畫管理辦法」，並公告「碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標」，完成碳費制度三項配套子法，同時宣布我國正式邁入碳定價時代。為讓碳費徵收對象有足夠的時間評估及規劃至 2030 年可達成減量目標，並且提出自主減量計畫，我國碳費自 114 年起開徵，114 年排放量正式納入碳費徵收計算；115 年起，收費對象依據 114 年排放量及適用的費率進行繳費。</td><td>碳費的課徵將使公司營運成本上升，且上游承包商若有為了碳中和額外支出成本，其成本也會反映在與我方的合約之中。</td></tr></table>		風險描述	財務影響	環境部於 2024 年 8 月 29 日發布「碳費收費辦法」及「自主減量計畫管理辦法」，並公告「碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標」，完成碳費制度三項配套子法，同時宣布我國正式邁入碳定價時代。為讓碳費徵收對象有足夠的時間評估及規劃至 2030 年可達成減量目標，並且提出自主減量計畫，我國碳費自 114 年起開徵，114 年排放量正式納入碳費徵收計算；115 年起，收費對象依據 114 年排放量及適用的費率進行繳費。	碳費的課徵將使公司營運成本上升，且上游承包商若有為了碳中和額外支出成本，其成本也會反映在與我方的合約之中。
風險描述	財務影響					
環境部於 2024 年 8 月 29 日發布「碳費收費辦法」及「自主減量計畫管理辦法」，並公告「碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標」，完成碳費制度三項配套子法，同時宣布我國正式邁入碳定價時代。為讓碳費徵收對象有足夠的時間評估及規劃至 2030 年可達成減量目標，並且提出自主減量計畫，我國碳費自 114 年起開徵，114 年排放量正式納入碳費徵收計算；115 年起，收費對象依據 114 年排放量及適用的費率進行繳費。	碳費的課徵將使公司營運成本上升，且上游承包商若有為了碳中和額外支出成本，其成本也會反映在與我方的合約之中。					
碳定價基礎	公司尚未使用內部碳定價機制。					
溫室氣體盤查計畫	自 2025 年起，本公司開始揭露公司溫室氣體排放量，並於 2025 年 3 月召開溫室氣體盤查啟始會議。					
外部保證或確信	時程規劃依循金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信；合併公司預計 2027 年完成盤查，2029 年完成確信。					

4.2 環境管理

重大主題：土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	台灣位處地小人稠小島上，土地量日漸減少，為避免過度開發，並減少土地開發對環境的負面影響，因此漸漸的主管機關對建商在進行開發活動時，也會要建商同時兼具到環境保護措施，如維持土地應有的綠化與保水機能及居住的綠化環境。
影響與衝擊	經濟： ➢ 正面：土地開發通常能夠促進經濟增長，創造大量的建設、製造、服務等行業的就業機會，而帶動當地經濟發展。 ➢ 負面：土地成本上升，增加生活成本，土地價格和房價往往會上漲，這會導致居住成本的增加。 環境： ➢ 負面：土地開發過程中對環境的破壞可能會帶來對周圍的生態系統造成損害，例如，土地的生物多樣性喪失、土壤退化、空氣與噪音污染等問題。 人/人權： ➢ 正面：土地開發有助於提升居住與生活條件，從而改善人們的居住條件和生活質量。土地開發過程中需要大量的勞動力創造了就業機會。 ➢ 負面：開發缺乏價格層次與公共服務設計，容易使弱勢族群無法入住，影響弱勢族群的居住權與社會公平性。
政策	在實際營運中秉持「負責任的開發者」角色，積極落實以下幾點原則： ●在土地取得與規劃階段，納入環境影響與生態敏感性評估，與地方政府及社區保持良好溝通。 ●各案場配合地方土地使用分區法規、保留足夠公共開放空間、綠地與保水區。 ●設計導入健康住宅原則，選用低污染建材、自然通風採光、綠化空間整合，提升居住者健康福祉。 ●預留空間與設計彈性，以利未來導入智慧與低碳系統，提升案場永續性。
策略	1. 建築與施工： ●採用綠建材及施工→ 使用具環保標章建材，並於施工現場落實粉塵與噪音控制。 ●透水鋪面設計→ 採取透水鋪面結構，提升基地保水與排水效率。 ●採光與通風→ 優化建築物朝向、開窗比例與中庭設計，降低能耗。 2. 智慧與綠能應用： ●設備的節能應用→ 公共區域照明採用感應式節能燈具，並結合太陽能發電系統。 ●雨水回收系統→ 利用雨水回收設備系統，提供植栽澆灌、清潔用水，減少對自來水依賴。 3. 社區與產品開發策略： ●多樣化產品線→ 包含青年宅、家庭型與銀髮友善宅，搭配不同價位與空間配置，回應市場需求。 ●社區的營造→ 在規劃階段融入「社區健康升級」概念，設置步道、綠蔭空間、小型運動場域與社區公共廚房等，強化生活機能與鄰里關係。

目標與標的	土地利用效率提升 ●合理規劃建蔽率與容積率 ●優化棟距與社區開放空間分布，結合交通動線與公共空間 綠化與生態復育推動 ●增設垂直綠化、綠屋頂與植栽牆面 ●依地區導入原生植物及蝴蝶/鳥類生態鏈元素 保水與水資源管理 ●雨水滯洪池、滲透池設計整合至社區公園 ●廢水處理回收再利用於澆灌、清洗作業 智慧化與能源效率應用 ●智能家居系統整合（照明、空調、通風） ●導入社區能源使用即時顯示系統，提高住戶節能意識 材料與施工創新 ●採用高耐久性且易於維護之建材 ●推廣低碳製程建材，減少碳排 市場推廣與住戶教育 ●開辦綠建築/健康住宅導覽日與說明會 ●發行社區使用手冊與永續生活指南
管理評量機制	建築與環境 → 設定案件的綠覆率、保水率、監測空氣品質、綠化覆蓋率達能源節約成效。 客戶與社區回饋→ 追蹤健康數據，定期調查居住舒適度。 設備與系統效能追蹤→ 分析智能系統運行與維修紀錄，確保長期效能。 市場與政策適應 → 評估銷售表現，確保符合法規與趨勢。 教育與訓練→ 定期辦理內部工程團隊、設計團隊之綠建築與健康住宅教育訓練。
績效與調整	年度目標達成情形 ●健康住宅標準落實：於新建案全面導入健康住宅設計理念，並且住宅案場低污染建材採用與基本通風採光標準達一定數值。 ●住戶滿意度：整體居住滿意度達 95%以上，對於社區綠化與公共設施評價正面。 ●成本與效率優化：施工預算平均降低，工期效率提升，有效平衡品質與成本。 管理方針調整 ●擴大應用範疇：基於市場反應與住戶需求，公司將重心從單一環保設計延伸至更全面的健康社區建設，加入更多公共設施。 ●永續經營強化：針對部分項目反映的高成本問題，公司調整了材料選擇，採用更具成本效益的健康建材，並進行生產流程優化，以降低建築成本。

重大主題：新開發帶來的社區衝擊	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	隨著都市區域快速發展與人口成長，新建案成為城市擴張與產業發展的重要推力。然而，新開發同時也對原有社區環境帶來一定程度的衝擊，包括生活型態改變、交通負荷增加、綠地與公共空間的壓縮等。另一方面，消費者對居住品質的期待也日益提升，除了基本機能，更多住戶關注社區整體環境、生活便利性、綠化設施與社區凝聚力等面向。
影響與衝擊	➤ 經濟： 正面影響： 1. 經濟成長：創造就業機會、提升商業活力與房地產價值。 2. 社區活力增加：吸引人口遷入，促進文化與產業發展。 負面影響： 1. 生活成本上升：房價、租金飆升，低收入居民可能被迫遷移。 2. 社區文化流失：原有建築與文化可能被商業開發取代。 3. 社區衝突、居民抗議、短期繁榮但長期經濟衰退、 ➤ 環境： 正面影響： 1. 基礎設施提升：改善交通、供水、網絡與公共設施 負面影響： 1. 交通與環境壓力：車流量增加、污染加劇、綠地減少。 2. 商業區空置、污染影響居民健康，環境問題逐漸浮現。
政策	➤ 經濟政策 1. 品質與服務優化：建立品質管理機制，確保產品符合客戶需求。 2. 價格與價值平衡：提供合理價格與高性價比，避免惡性價格競爭。 3. 顧客回饋機制：透過調查與分析持續改善產品與服務。 ➤ 環境政策 1. 綠色產品設計：開發節能、可回收、低碳排的產品。 2. 減少浪費：推動可持續包裝與供應鏈管理，減少環境負擔。 3. 合規與認證：遵循環保法規。 ➤ 社區與居民政策 1. 公平的社區條件：發展多元產品與價格策略，降低排擠原有居民的機會。 2. 負責任供應鏈：主動與地方居民及公部門溝通，舉辦公聽會與意見蒐集，尊重居民意願與社區文化。

策略	機會積極管理： ➤ 經濟層面： ● 實際影響：提升品牌忠誠度、個人化服務增加利潤、創新研發強化競爭力。 ● 潛在影響：市場預測提前布局、國際認證拓展全球市場。 ➤ 環境層面： ● 實際影響：使用環保材料、開發節能節水產品、供應鏈綠色管理。 ● 潛在影響：優化交通動線減少社區衝擊、規劃廢棄物清運路線降低鄰房影響、發佈 ESG 報告提升品牌價值。 ➤ 居民層面： ● 實際影響：鼓勵住戶參與規劃前期之意見回饋，建立共同治理的社區文化。 ● 潛在影響：推動公平貿易、採用國際人權標準確保長遠發展、規劃適合坪數產品滿足區域生活需求。 風險預防管理： ➤ 經濟層面： 風險：過度價格競爭與成本增加。 預防措施： ● 平衡價格與價值，避免單純價格戰。 ● 控制成本，分析每項滿意度提升的效益。 ● 多元化產品與服務，分散風險。 ➤ 環境層面： 風險：環保措施可能提高成本或不符合客戶需求。 預防措施： ● 確保合規與可持續性，避免過度投入。 ● 提升消費者對環保產品的認知。 ● 設計綠色供應鏈，降低環保投入風險。 ➤ 居民層面： 風險：新舊住戶的衝突。 預防措施： ● 設立前期民意調查與規劃說明會制度，蒐集潛在爭議與問題並修正開發方向。 ● 實施供應商道德審核，避免剝削現象。 ➤ 社區影響層面： 風險：交通擁堵與廢棄物問題。 預防措施： ● 規劃合理交通動線，減少社區影響。 ● 與社區保持溝通，解決居民擔憂。 ● 設計有效的廢棄物清運系統，減少干擾。
----	---

	負面衝擊補救措施： ➤ 經濟層面： 負面衝擊：利潤下降或成本過高。 補救措施： ●調整價格策略，提高價值感知。 ●成本管控，優化生產與運營流程。 ●加強產品創新，提升競爭力與差異化。 ➤ 環境層面： 負面衝擊：環保措施導致成本過高或市場反應差。 補救措施： ●提升消費者教育，強化環保產品價值。 ●調整環保策略，平衡成本與效益。 ●探索更具成本效益的綠色技術。 ➤ 居民層面： 負面衝擊：居住條件的不平等。 補救措施： ●公開透明，彙整內容對外報告改進情況。 ➤ 社區影響層面： 負面衝擊：交通或廢棄物管理問題。 補救措施： ●改善交通動線規劃，減少擁堵。 ●調整廢棄物清運計劃，減少對社區的影響。 ●加強社區溝通與協作，解決居民訴求。
目標與標的	短期目標： ➤經濟：提升產品與服務滿意度，優化價格與成本策略，確保市場競爭力與穩定利潤。 ➤環境：提高環保材料使用率，優化交通與廢棄物處理，降低對社區的影響。 ➤居民：提供多元的設計友善空間，滿足不同族群與年齡層的居住需求。 ➤社區： ●訂定人車進出規範，確保所有案件符合標準。 ●內部滿足停車需求，減少對社區的影響。 ●強化社區合作，定期檢討規劃。 中長期目標： ➤經濟：優化產品與服務，提升品牌忠誠度，確保穩定成長與市場競爭力。 ➤環境：落實綠色設計與節能減碳，減少對社區與生態的影響。 ➤居民：定期舉辦居民會議與溝通活動，促進民主治理。 ➤社區： ●選址時即明確要求，順應都市發展，確保案件符合規範。 ●完善人車進出規範，停車需求內部化，降低社區影響。 ●深化社區合作，促進共榮發展。

管理評量機制	➤ 客戶滿意度監控：定期進行客戶滿意度調查，根據結果調整服務與產品，確保滿足客戶需求。 ➤ 交通影響評估： ● 無交通類投訴：確保無因交通問題導致的客戶抱怨，並持續監控交通流暢度。 ● 鄰近車道出口車禍數據：追蹤並分析周邊車道的事故數量，確保項目規劃不對交通安全造成負面影響。 ➤ 環保效益評估：定期檢視環保材料與節能措施的使用情況，確保達到預期的環保目標。 ➤ 社區互動與回饋：與社區保持聯繫，收集居民的反饋，確保企業發展與社區需求相符。
績效與調整	➤ 年度目標達成情形： 1. 根據年度客戶滿意度調查結果與交通影響數據，報告是否達成預定目標。 2. 評估環保措施實施情況，並根據實際效果調整未來策略。 ➤ 管理方針調整： 1. 若發現交通類客訴或車禍數量未達預期，調整人車進出規範或交通動線設計。 2. 根據各案車戶比評估，對選址或停車需求進行調整，確保符合社區需求與規範。 ➤ 如何降低負面影響？ 1. 租金與社會住宅政策：避免貴族化現象。 2. 智慧交通與綠色建築：減少壅塞與污染。 3. 文化與社區參與：保護歷史建築，確保居民需求被納入規劃。

能源使用

欣巴巴事業主要使用能源為電力、汽油，2024 年總能源使用量約 455.23GJ，能源強度為 5.42GJ/員工人數。本公司參考環保署及經濟部能源局訂定的相關規範，提高能源使用效率，落實節能減碳。報導期間，所使用之能源消耗量如下表所示：

欣巴巴事業能源使用狀況		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	119,882.81
	GJ	431.58
汽油使用量	L / 年	742.45
	GJ	23.65
組織特定度量	單位	員工人數
組織特定度量值		84
能源強度	GJ / 組織特定度量值	5.4238

備註：

- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 轉換係數來源以依據 113 年版環保署發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
- 能源使用量由管理部提供，本公司以電費單及汽油發票推估。(確定以辦公室電費單及公務車發票公升數計算)
- 電力使用量為高雄、台南、台北辦公室總和度數，僅以辦公室度數計算，未將工務所列入計算。
- 汽油使用量僅為高雄公務車 9-12 月及台北公務車 8-12 月汽油使用之加總。

溫室氣體排放

本公司於 2024 年首次進行內部自主溫室氣體盤查，已完成範疇一與範疇二之資料蒐集。結果顯示，2024 年總排放量為 70.3852 公噸 CO₂e，其中以電力消耗為主要排放來源，我們將持續強化電力使用管理，積極實施減碳行動。

欣巴巴事業公司2024年溫室氣體排放情形	
項目	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	1.7073
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	68.6779
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	70.3852
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/員工人數)	0.8379

註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放之基準年。
- 範疇一是針對直接來自於本公司交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。
- 高雄、台南、台北辦公室排放量。

水資源管理

本公司依據水資源風險評估工具，查詢公司三處營運據點，高雄公司營運所在地位於高雄市前鎮區、台南公司營運所在地位於台南市中西區、台北公司營運所在地點位於台北市大安區之用水風險評估結果為低-中風險。

本公司用水來源 100% 來自台灣(台北高雄)自來水公司，未取用地下水或也未取用其他自然水體或其他組織之水源；高雄、台南自來水主要供水來源取自曾文、烏山頭、白河、鏡面、南化等五個水庫；台北辦公室自來水主要供水來源取自翡翠水庫。各營運據點用水僅供員工使用，以飲用、辦公室打掃、如廁等一般民生用水，使用過之生活污水均由污水下水道排放，透過污水系統進行處理後，水質符合排放標準方排放至自然水體，故未有負面影響。因產業特性係非屬用水大戶，針對節水行動未來將持續加強宣導以提升環保意識。

欣巴巴事業公司 2024 年用水情形	
年度	2024 年
取水量 (百萬公升)	1.32
排水量 (百萬公升)	1.32
耗水量 (百萬公升)	0
廠內循環用水量 (百萬公升)	0
水回收再利用率 (%)	0
組織特定度量 (單位)	員工人數
組織特定度量值	84
用水密度	0.0157
備註： 1.耗水量=取水量-排水量。 2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。 3.高雄、台南、台北辦公室用水量，僅以辦公室度數計算，未將工務所列入計算。	

廢棄物管理

本公司非屬製造業，因此營運過程中所產生的廢棄物以生活廢棄物為主，為降低廢棄物處理對環境之衝擊，公司會在月會宣導事項中及張貼佈告欄等方式，宣導鼓勵員工使用環保餐具，避免使用一次性餐具減少垃圾量及積極推動垃圾減量與回收分類制度，影印紙進行回收，提升廢棄物再利用率，每年逐步提升資源回收總量並減少廢棄物產生。

本公司廢棄物皆由大樓物業處理，費用已含在管理費，另大樓有設置紙類及塑膠、鐵罐專用回收區。

五、友善職場 回饋社會

5.1 人才組成

夥伴架構

本公司 2024 年員工人數共計 84 人，其中男性 30 人(佔 35.7%)、女性 54 人(佔 64.3%)，在人才聘用上公司遵循公平、公正、公開原則，不因種族、外表、性別、政治立場、宗教信仰或其他不相干因素影響評估，評估選任僅基於個人專業能力、經驗、品德和工作匹配度為考量。我們系統性管理員工資料和狀態，平等對待所有員工，促進和諧協調，打造健康友善的工作環境。

員工類型與人數								
地區	契約類型	女性			男性			總數
	年齡	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
台灣	員工數	11	37	6	5	18	7	84
	正職員工數	11	37	6	5	18	7	84
註: 1.無其他性別之員工。 2.無不揭露其性別之員工。 3.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。 4.正職：簽訂不定期契約之個人。 5.本公司無臨時與兼職員工。 6.2024 年員工人數包含董事長。								

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
物業保全人員	承攬	9
物業清潔人員	承攬	5
跑單人員	承攬	3
計算方式	人數：1.2 整個報導期間平均值	
備註：非員工工作者包含派遣人員、委外人力等，2024 年共計 17 人。		

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任協理級以上為高階主管 100% 為當地居民。於報導期間，員工職別分布如下：

近二年多元化員工組成				
年度			2023	2024
項目 / 性別		年齡	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	1	1
		超過 50 歲	4	4
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	2	2
高階主管總計			7	7
非高階主管	男性	未滿 30 歲	10	5
		30-50 歲	21	17
		超過 50 歲	6	3
	女性	未滿 30 歲	12	11
		30-50 歲	34	37
		超過 50 歲	5	4
非高階主管人員總計			88	77
員工數總計			95	84
備註：				
1. 協理級以上定義為高階主管。				
2. 2023 年、2024 年員工數包含董事長。				

新進與離職

本公司秉持公平、公正、公開的人才甄選原則，致力打造以人為本的工作環境。招聘時除重視專業能力外，也推崇尊重差異、接納多元背景的企業文化，營造友善職場，讓每位員工都能發揮專長。2024年新進率為88.10%，其中男性31人、女性43人；離職率為101.19%，男性33人、女性52人，由於建設業的產業特性，工作經常需要至工地或建案現場出勤，因工作相對較為辛勞，導致人員流動率較高。

近二年員工新進率統計表								
年度	2023年				2024年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿30歲	4	4.21	6	6.32	4	4.76	12	14.29
30-50歲	18	18.95	29	30.53	15	17.86	31	36.90
超過50歲	10	10.53	1	1.05	12	14.29	0	0.00
合計新進人數	68				74			
員工總人數	95				84			
總新進率(%)	71.58				88.10			
註：								
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。								
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。								
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。								
4. 2023年、2024年員工總人數包含董事長。								

近二年員工離職率統計表								
年度	2023年				2024年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿30歲	2	2.11	2	2.11	4	4.76	12	14.29
30-50歲	11	11.58	29	30.53	17	20.24	38	45.24
超過50歲	8	8.42	2	2.11	12	14.29	2	2.38
合計離職人數	54				85			
員工總人數	95				84			
總離職率(%)	56.84				101.19			
註：								
1. 界定公司離職的員工的類別：離職、資遣。								
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。								
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。								
4. 2023年、2024年員工總人數包含董事長。								

進用多元族群員工

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

近三年多元化員工統計表					
年度			2022年	2023年	2024年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		51歲以上	0	0	0
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		51歲以上	0	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

5.2 員工權益與福利

重大主題：勞雇關係(薪資與福利)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	吸引與保留人才、提升員工滿意度與忠誠度、增強公司競爭力、法律遵循與風險管理、提升員工效率與生產力、促進企業文化的塑造。
影響與衝擊	➤ 經濟 正面影響： 合理的薪資與福利能提高員工滿意度與忠誠度，減少人力資源流失，並激勵員工提高工作效率與創新能力，從而對公司及經濟發展產生正向影響。 負面影響： 過高的薪資與福利可能帶來成本負擔，特別是對於小型企業或處於競爭激烈的市場中，可能導致資金流動困難，甚至會減少投資或增聘新員工的能力。 ➤ 環境 正面影響： 將員工福利與環保目標結合，有助於企業在維護自身利益的同時，也為環境保護貢獻力量。如提供鼓勵員工使用公共交通工具的福利，有助於減少碳排放，推動環保行為。 ➤ 人權 正面影響： 薪資與福利制度的提高能有效改善員工生活條件，對於弱勢群可以提高生活品質，對於有家庭的員工可以更好地平衡工作與家庭責任，對於年長員工可以適得其所。
政策	➤ 設立職工福利委員會：每年訂定福利工作計劃，並定期辦理各項活動如：每兩個月部門聚餐、兩次國內外旅遊等。 ➤ 獎金制度發放：年度有獲利時則依法令及公司章程規定提撥、發放員工酬勞。 ➤ 員工職能發展及培訓計畫：，針對員工生涯規劃及專業技能作完整培訓計劃，以期達到培訓專業人才，進而提高管理績效並有效開發及利用人才。 ➤ 辦理員工健康檢查：每年定期舉辦員工健康檢查。

策略	➤ 機會積極管理 本公司透過以下方式管理薪資與福利，達成提高員工滿意度、提升工作動力與降低流動率的目標。 1. 定期進行市場薪酬調查，確保員工薪資水平具有競爭力。透過吸引優秀人才，並促進現有員工的工作動力。 2. 提供多樣化福利計劃，如提供彈性工時、遠端工作選項、員工健康計劃，讓員工感受到更多的關懷與支援，提升工作滿意度。 3. 提供進修課程或職業發展的資助，讓員工有機會學習新技能、升遷，這樣不僅能提高員工的專業能力，也能提升員工的忠誠度。 ➤ 風險預防管理 在薪資與福利的管理過程中，公司也需預防一些潛在風險，這些風險可能來自外部的法律政策變動或內部的薪酬結構不平衡等。 1. 定期檢查並更新公司的薪資與福利政策，確保符合當地勞動法規與政策要求。特別是對最低工資、工時限制及福利條件的變動，要做到及時調整。 2. 設計透明的薪資結構，避免薪資歧視或不公平現象，確保各類型員工（如不同部門、性別、年齡等）的薪資待遇合理、公平，減少員工的抱怨和不滿。 3. 建立有效的薪資發放預算控制，避免財務困難導致薪資支付延遲或無法足額發放，可減少對員工士氣的負面影響。 這些風險預防措施能夠最大程度降低薪資與福利方面可能產生的法律或財務風險，保障公司的穩定運營。
目標與標的	短期目標 ➤ 公司根據市場薪資趨勢和員工表現進行薪資調整，確保公司薪資結構具競爭力，吸引與留住優秀人才。 ➤ 公司檢討現有的福利政策，並根據員工需求做出調整。例如，推出更靈活的工作方式、增加健康福利、提供員工培訓或發展機會等，以提高員工的滿意度和忠誠度。 ➤ 建立或加強薪酬制度的透明度，讓員工了解薪酬結構、晉升機會與相應的待遇。這有助於提升員工對薪資和福利制度的信任與認同。 ➤ 定期進行員工滿意度調查，了解員工對薪資與福利的需求與反應。透過調查結果，公司可以針對員工關心的領域進行改善或創新。 ➤ 公司確保薪資與福利符合當地勞動法規與規範，並確保不違反任何相關的勞工法律，保障員工的基本權益。 這些短期目標有助於提升員工的工作滿意度、減少流失率，並且促進公司整體的發展與競爭力。 中期目標 ➤ 強化績效導向的激勵機制(激勵獎金)，公司進一步加強基於績效的薪酬激勵系統，透過績效評估與獎勵方案，讓員工的付出和薪酬回報更加直接相關，以激勵員工在工作中發揮更高效能。 ➤ 制度及福利方面鼓勵員工提出反饋意見(意見箱;匿名投遞)，從而提高員工對公司政策的認同感和參與度。 ➤ 加強福利法規的遵循與合規性，公司持續跟進相關法律法規，確保薪資與福利政策的合法性和合規性，避免法律風險，並且讓員工享有應得的權益。 這些中期目標通常是根據公司的發展方向和員工的需求來進行調整。

	長期目標 ➤ 公司定期進行市場薪資調查，確保薪酬水準符合行業標準，並且對內部員工提供公平的薪資結構。 ➤ 除了基礎薪資外，公司會設計多元化的福利計畫，包括健康保險、退休金計劃、員工股權計劃、彈性工作時間等。這些福利不僅能提升員工的生活品質，還能在招聘過程中提高公司的吸引力。 ➤ 公司設計鼓勵員工長期發展的獎勵制度，例如根據績效發放獎金、年終獎、晉升機會等，激勵員工積極進取，與公司共同成長。 ➤ 推動員工的身心健康，提供更多有助於工作生活平衡的福利，例如心理健康輔導、假期制度的改善、以及家庭友善政策等。 ➤ 保持薪資和福利政策的透明度，定期與員工溝通公司發展情況，聽取員工的需求和意見，並根據反饋進行調整和優化。 這些長期目標不僅有助於建立良好的勞雇關係，還能增強員工對公司的信任感和歸屬感，促進企業的穩定發展。
管理評量機制	本公司在管理勞雇關係，特別是薪資與福利方面，設計一套評量機制來確保其管理的有效性。 ➤ 薪酬競爭力評估：公司會定期對市場薪資水平進行調查，確保員工的薪資在行業內具有競爭力。 ➤ 員工滿意度調查：透過定期的員工滿意度調查，了解員工對公司薪資和福利制度的滿意程度。 ➤ 績效評估與獎勵制度：公司會根據員工的工作表現來調整薪資或提供額外的獎金與福利。績效評估機制能夠促使員工為提高自身表現而努力，也讓公司能根據員工的貢獻進行公平合理的薪酬調整。 ➤ 福利使用率分析：公司會定期檢視員工對福利項目的使用情況（例如健康保險、退休金計畫、帶薪休假等）。如果某些福利項目使用率低，公司可能會重新設計或調整這些項目，讓它們更具吸引力和實用性。 ➤ 合規性檢查：公司會確保薪資與福利制度符合當地勞動法規要求，並且定期檢查是否有違反勞基法等相關法規的情形。 ➤ 員工流動率與留任分析：員工的離職率和流動率也是衡量薪資與福利管理效果的一個指標。如果薪資福利安排不當，可能會導致員工流失，從而影響公司運營。因此，分析流失員工的原因，尤其是與薪資或福利相關的原因，可以幫助公司改進管理。 這些評量機制幫助公司評估其薪資與福利管理的有效性，並針對員工需求、行業變動和法律要求作出相應的調整，以確保吸引和留住優秀人才。
績效與調整	➤ 公司會於每年兩次的考核評估表中，給予員工可以提出對於公司薪資結構或福利制度提出建議或滿意度回饋，但不強制同仁必須要提出反饋。 ➤ 員工福利方案的改進與實施情況：公司針對員工福利（如員工團險、退休金計劃、年度獎金、員工休假、員工旅遊、部門聚餐、員工購屋折扣、月子中心住宿折扣、簽特約飯店或商家等）進行的調整或新增項目，定期檢視與討論福利是否仍有提升之空間。 ➤ 市場競爭力的考量：如果公司發現員工流失率較高，可能會調整薪酬政策來提升競爭力。 ➤ 員工需求調整：隨著員工的意見或福利需求變化，公司會調整管理方針，以提供更具彈性的福利或增設新的福利計畫。

重大主題：訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	訓練與教育是提高員工能力、保障安全、提升工作效率的關鍵，對公司長期發展至關重要。 ➢ 提升員工技能：有效的訓練幫助員工掌握必要的工作技能，提升工作效率和質量。 ➢ 增強安全與合規性：針對安全和法律規範的教育，確保員工能夠遵守工作場所的安全要求，減少事故發生。 ➢ 提高員工滿意度：提供進修與成長機會讓員工感到被重視，有助於提升員工的工作滿意度和忠誠度。 ➢ 提升公司競爭力：持續的員工培訓可以使公司保持競爭優勢，應對市場變化。 ➢ 低錯誤與風險：訓練能減少操作錯誤和管理風險，降低公司運營的風險。
影響與衝擊	➢ 經濟 - 正面影響：提高員工效率，增加利潤，減少錯誤成本。 - 負面影響：短期內需要投入資金和時間。 - 潛在影響：長期提升公司競爭力。 ➢ 環境 - 正面影響：提高環保意識，減少污染。 - 負面影響：訓練過程可能浪費資源。 - 潛在影響：員工能推動公司綠色轉型。 ➢ 人權 - 正面影響：促進平等機會和員工發展。 - 負面影響：若訓練偏頗，可能引發歧視。 - 潛在影響：提高員工權益意識，保障基本權利。 訓練與教育有助於提升經濟效益、環保和人權保障，但也需要妥善管理，避免短期浪費或不公平情況。
政策	➢ 定期培訓計劃：定期為員工提供必要的技能和安全培訓。 ➢ 多元學習方式：提供線上學習、現場訓練和專業課程，滿足不同需求。 ➢ 平等機會：確保所有員工都有公平的培訓機會，提升專業能力。 ➢ 安全與健康教育：加強員工在工作環境中的安全意識，確保健康與安全。 這些政策有助於提高員工技能、保證安全並促進公司長期發展。
策略	➢ 機會積極管理 - 正面實際影響：定期培訓提升員工效率和工作滿意度，增強公司生產力。 - 正面潛在影響：吸引優秀人才，減少事故發生，提升公司形象。 ➢ 風險預防管理 - 定期評估培訓效果，提供安全和專業訓練，減少事故和技能不符的風險。 ➢ 負面衝擊補救措施 - 針對工作表現未達預期之員工，實施針對性再培訓計畫，以強化其職能並提升工作效能。同時將根據培訓過程中所收集之反饋意見，持續優化課程內容與教學方式，提升整體培訓成效。 這些措施有助於提升員工技能，降低風險並有效應對任何負面影響。

目標與標的	短期目標 ➤ 完成新員工培訓：確保所有新員工在入職後完成基本的工作技能和安全培訓。 ➤ 定期安全教育：在短期內提供針對員工的安全訓練，特別是高風險崗位，確保所有員工了解並能遵守安全規範。 ➤ 提升工作技能：針對當前員工進行專業技能提升訓練，幫助員工更好地應對日常工作挑戰。 ➤ 建立培訓計劃：制定並啟動年度培訓計劃，確保員工有機會參加適合的學習活動。 這些短期目標有助於立即提升員工的工作能力和安全意識，為公司未來的長期發展打下基礎。 中期目標 ➤ 提升專業技能：持續進行專業技能訓練，幫助員工在其職位上發揮更高效能，並為公司帶來更高生產力。 ➤ 安全文化建立：建立更加全面的安全培訓計劃，將安全文化深入到每個部門，確保所有員工都能自覺遵守安全規範。 ➤ 管理層培訓：針對管理層進行領導力與管理技巧的培訓，提升團隊管理能力和工作協調性。 ➤ 追蹤培訓效果：定期評估員工培訓成果，根據反饋調整和優化培訓內容，確保訓練具有實際效果。 這些中期目標有助於員工技能的持續提升，並逐步建立一個更加成熟和高效的工作環境。 長期目標 ➤ 建立持續學習文化：促進員工終身學習，讓員工隨著公司發展不斷提升自身技能，並成為公司的核心競爭力之一。 ➤ 全面提升員工能力：確保所有員工在職業發展上獲得所需的支持，幫助他們達成職業目標，並在公司內部實現長期職涯發展。 ➤ 達成零事故安全目標：通過長期的安全教育與訓練，達到零事故的工作環境，確保員工的健康與安全。 ➤ 打造領先的管理團隊：持續提升管理層的領導與決策能力，確保公司未來能夠面對市場挑戰並保持競爭優勢。 這些長期目標有助於公司不斷適應市場變化、提升員工整體素質，並確保員工與公司共同成長。
管理評量機制	➤ 培訓效果評估：通過員工考試、測試或實際工作表現來評估訓練的效果，確保員工能夠將所學知識應用到日常工作中。 ➤ 員工滿意度調查：定期進行員工滿意度調查，了解員工對培訓內容、方式及效果的反饋，並根據結果調整培訓計劃。 ➤ 工作績效追蹤：將員工的工作績效與所參與的訓練項目相關聯，評估訓練是否有效提升員工的工作效率和質量。 ➤ 培訓參與度：監控員工參加培訓的情況，評估是否有足夠的員工參與並從中獲得提升。 ➤ 安全事故記錄：對於安全訓練，通過統計和分析事故發生率來評估訓練對降低事故的影響。 這些評量機制幫助公司確保訓練與教育計劃的有效性，並為未來的改進提供依據。

績效與調整	本公司於 2024 年辦理 12 場員工教育訓練(不含新人教育訓練)，參與人數:全體員工。 短期 ➤ 職前訓練:新進員工之教育訓練，主要為公司之管理規章了解、環境介紹及新進員工執行之職務教育等。 中期 ➤ 內部訓練：公司會針對員工進行內部訓練，像是工務部會安排工法講解、建材知識等，讓員工能快速學習並提升其工作技能。 ➤ 外部訓練：員工可根據自己想提升的職能或主管機關的規定，參加由外部舉辦的專業技術訓練、講座、座談會或進修等，這些訓練有助於員工的專業發展。 ➤ 付費課程與心得報告：若是參加外部付費課程，受訓員工需要撰寫教育訓練心得報告並經由主管簽核。完成後，員工還需將證書影本與心得報告交由管理部存檔。 長期 ➤ 持續精進改善訓練與發展。 ➤ 主管管理職能持續提升。 ➤ 人才培育發展體系持續運作。
---------------------	---

人權政策與保護

欣巴巴事業於公告之「人權政策」聲明支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》，使公司內外的每一個人，均能獲得公平而有尊嚴的對待。本公司遵循【中華民國勞動相關法規】之人權保護精神與基本原則，保障員工之合法權益，強化關於人權、勞工權益的資訊與管理作為，尊重與保護人權之責任。

本公司於報導期間依規定期召開公司勞資會議，共舉辦 3 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求。而依勞基法規定，15 歲以上未滿 16 歲之受僱從事工作者，為童工。本公司於供應商「工程承攬合約與點工合約書」第 16 條 15 項 4 款 7 目規範，合約條例如僱用非法勞工或童工者，罰款新台幣 5,000 元以上。

本公司也全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並要求供應商遵守行為準則、施行定期稽核，確認供應商的符合性。如果發現供應鏈有強迫勞動的行為，本公司將採取以下措施進行改善措施：

1. 本公司必須針對強勞動的問題與緣由展開調查。
2. 與供應商的管理階層溝，並蒐集相關資料。

對於中華民國法律、勞動相關法規及人權政策適用於高雄總公司、台南分公司、台北分公司；公司業務執行範圍以台北、台南、高雄及屏東等地區為主軸，產品為自有不動產出售出租。

本公司對於每位員工設置有個別輔導員，給予人權政策、公司制度面、工作上支持協助；另於高雄總公司設置有稽核室，其隸屬於董事會，配置有稽核主管，訂定內稽內控作業循環辦法、董事經理人道德行為準則、法令規章遵守制度...等，提供相關資料作為人員指導依據及輔助。

人權政策公開發布於公司官網

<https://www.hsinbaba.com.tw/RightsInterests/Index1>



本公司致力於人權政策的推行：

2. 於每月全體員工皆須參加月會內宣導，並適時加入相關議題進行說明。
3. 將各項管理制度辦法放置於公司內網公槽內方便員工查詢翻閱。紙本的部分存放於管理部提供員工查閱。
4. 對於每位員工皆有設置公司 EIP 隨時能與公司主管間取得聯繫。
5. 透過具體作法，公司在日常運營中得以推動人權政策，確保企業文化與道德標準。

本公司承認並識別造成的負面影響，包括其範圍、影響對象及具體情況。建立透明的報告機制，對問題進行詳細調查並公開相關結果，讓利益相關者了解問題的根源。公司採取短期內可行的修正措施，減少或避免問題進一步擴大。若發現有員工遭遇不公平待遇，會立即改正其工作環境或待遇，對員工進行補償，並立即開展必要的調查。公司主動與受到負面影響的利益相關者對話，了解其需求並提供必要的補償。根據受影響方的具體情況來決定補償形式。針對發現的問題，對原有的政策或操作流程進行必要的調整，防止類似問題再次發生。檢討人權政策的適用性和可行性，根據問題的具體情況進行修改或強化，並對員工或管理層進行再培訓。

如果問題與供應商相關，公司會強化對供應商的監管和合作。進行更嚴格的供應商審查，要求供應商承諾符合人權標準，並實施定期的審計和現場檢查。對於違規的供應商，可能需要更換或終止合作。

公司每年執行一次內部稽核，若稽核主管發現缺失情形，將針對缺失單位開立異常缺失改善單，並於管理審查會議中將主要缺失呈報高階主管。

公司積極友善企業及優質工作環境，拒絕性騷擾，開設身障人員應徵專區，保障身心障礙者工作權。報導期間無違反也無發生歧視事件。

員工退休制度及實施情形

本公司依據勞工退休金條例辦理員工退休申請及退休金提撥；公司有健全的財務制度能確保同仁有穩固的退休金提撥與給付。對於適用「勞工退休金條例」之新進員工或得選用新制者，公司均依規定提撥 6%至個人退休金專戶。

薪酬政策

為確保市場競爭力，本公司每年進行個人績效表現進行調薪，男性/女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.09 倍。截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.09	1.09
備註：		
1. 男、女性基層人員薪資皆為 30,000 元，2024 年最低薪資為 27,470 元， $30,000/27,470=1.09$		
2. 本公司無其他性別之基層人員。		

為落實薪資平等，我們任用與敘薪不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有異，惟薪資給予將依據公司按部門性質同職級會因為部門關係，工作內容不同，所以給薪不同，無同工不同酬之問題。2024 年薪酬/資比例如下表所示：

欣巴巴員工薪資統計表						
各職別薪資 比例	人數		薪酬比(年薪比率)		薪資比(底薪比率)	
	女	男	女	男	女	男
管理職	2	5	1.000	3.685	1.000	0.850
非管理職	52	25	1.000	1.175	1.000	1.000
註：						
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。						
2. 女性對男性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。						
3. 管理職計算依指標202-2(最高階管理人員)-協理級以上人員統計。						
4. 非管理職人數包含任職未滿12個月，與2-21之計算基準不同。						
5. 2024年員工人數包含董事長，故管理職之年薪比率數據落差較大。						

本公司已建立完善的薪酬制度，強化薪酬與績效之間的連結，並確保晉升與調薪機制的公平性。同時，亦參考內部職級平衡與產業水準進行全面評估，以提升整體薪酬競爭力。本公司計算年度總薪酬最高個人與員工（不包括該最高個人）年度總薪酬的中位數比率及年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率如下表所示：

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	13.000	0.100
備註：		
1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。		
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。		

為落實多元與平等薪酬政策，本公司揭露非擔任主管職務之全時員工的薪資資料。以下資料統計範圍包含本公司國內各營運據點之正式聘僱員工，揭露內容以年度平均基準計算薪資中位數，未含加班費、津貼、分紅等非固定項目。

員工薪酬資訊揭露一覽表				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 (百分比)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	46	55	70	15(27%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)年薪	26,602	44,234	53,822	9,588(22%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)月薪	578	804	769	-35(-4%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	503	663	660	-3(0%)
備註：				
1. 「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。 2. 「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。 3. 「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：(1) 總經理及相當等級者；(2) 副總、經理及相當等級者；(3) 協理及相當等級者；(4) 財務部門主管；(5)會計部門主管；(6) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。 4. 上表係依 2024 年營運據點員工的薪資所得為計算基準。 5. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑： 公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。				

完善之員工福利

欣巴巴致力營造幸福的工作環境，本公司成立職工福利委員會，除透過提供公平公正的薪酬制度與策略外，並由員工選任委員自主管理福利金。本公司提供優於法令的福利措施給予全職員工完善的勞動照顧，期望員工能在良好的環境中工作，共同為公司創造榮景。報導期間員工全年職工福利金除各補助項目外，主要為辦理公司每月月會之員工餐點，共負責訂購 12 場次的月會餐點。其餘相關員工福利項目如下所示：

欣巴巴之員工福利
三節獎金/禮品、年終獎金、生日禮金、結案獎金
保險類：勞保、健保、團保
完善的管理制度、定期的教育訓練、順暢的升遷管道
國內旅遊、國外旅遊、部門聚餐、每月慶生會、年中餐會、尾牙餐會/新春酒會
特休/年假、陪產假、女性同仁生理假
定期健康檢查
結婚禮金、生育津貼、喬遷禮金、住院慰問金、喪葬慰問金、員工購屋優惠、私車公用油資補助

欣巴巴員工福利活動	
2024 年春酒	部門聚餐
	
員工旅遊	
	

育嬰留停執行情形

欣巴巴支持員工在家庭與職涯間取得平衡，公司亦鼓勵員工生育並給予生育補助津貼，遵守當地育嬰制度，提供全面支持，依據《性別工作平等法》與相關勞動法規，提供符合規定之育嬰留職停薪制度。凡育有三歲以下子女之員工，皆可依法申請育嬰留停，以照顧家庭需求，鼓勵員工善用此制度，並於申請、復職過程提供必要協助，協助同仁順利重返職場。本公司近三年員工育嬰留停及復職情形統計如下：

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	3	3	0	6	6	1	6	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	0	6	6	1	6	7
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	6	6	0	6	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	5	5	0	4	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	2	2	0	5	5
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	2	2	0	5	5
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	1000	1000	-	83.33	83.33	-	66.67	66.67
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	100	100	-	100	100
註：									
1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2. 2024年留任人數=2023年實際復職人員且2024年/12/31仍在職人數。									
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。									
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

營運變更之最少公告期限

欣巴巴依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，包含相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

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

本公司為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，公司雖無成立工會，但員工權益均受勞動相關法令保障。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

教育訓練

新進人員培訓為欣巴巴的重要基石，為協助新同仁迅速融入職場文化與工作流程，本公司自報到當日起即啟動全方位培訓計畫，由總公司聯合各部門共同規劃與執行，確保訓練內容貫徹企業理念。除基礎訓練外，亦安排部門導師及行政輔導員，提供實務作業指導與日常協助，並持續關注新進人員之學習與適應狀況，適時提供諮詢與專業協助，以培育穩定且具潛力的人才。

本公司重視在職人員專業成長，定期進行職能評估，以規劃更貼近同仁需求的教育訓練課程。為提升學習彈性，除傳統實體課程外，亦同步導入直播及線上課程形式，讓同仁能充分利用零碎時間進行自主學習。考量部分員工駐點外地，訓練方式也由原先實體調整為線上課程，並適度精簡課程內容，以更貼合實務需求。因課程型態與內容調整，2024 年整體訓練時數較以往略有下降，但學習成效與實用性不減。未來將依據員工回饋，持續開發多元課程，提供更多學習精進的機會。

2024 年欣巴巴教育訓練投入總金額達新臺幣 44,800 元。本公司報導期間教育訓練時數統計表如下：

欣巴巴員工受訓統計表					
項目/類別		管理職		非管理職	
單位/性別		男	女	男	女
總人數	人	8	11	22	43
受訓總時數	小時	27	65.5	47.5	131.5
平均受訓時數	小時/人	3.375	5.95	2.16	3.06
受訓費用	元	6,000	22,600	9,200	7,000
註：					
1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。					

教育訓練情形

前言

- ✓ 鋼構無論在設計或施工都是極度專業的領域，有許多細節與專有名詞，對於初學者是一項巨大挑戰
- ✓ 台灣地狹人稠，土地有限，建物向高空發展已為主流，若不採高強度鋼筋混凝土，必為鋼構造
- ✓ 鋼構特性—因强度高故斷面小而自重輕，地震力較RC小，但受風力影響大
- ✓ 國內鋼材使用量相較日本，仍屬偏低

國家	鋼構	RC
台灣	65%	35%
日本	30%	70%

公平績效管理制度

欣巴巴事業深信人才是永續發展的根本，致力打造公平與透明的績效文化，推動以人為本的發展導向制度。本公司導入非制式、以目標為導向的績效發展機制，重視工作成果與團隊貢獻之餘，更強調過程中的努力與學習。透過主管與員工間的階段性對話與回饋，我們不僅幫助員工釐清自我定位與發展方向，也強化員工參與感與組織認同。

我們的評估標準一視同仁，不因性別、國籍、年齡、族群等身分條件產生差異，完全以工作表現及團隊合作作為評價依據。根據績效表現，提供量身打造的學習資源與職涯發展機會，協助員工實現潛能、共創價值，展現企業對人才培育與職場平等的堅持。

2024 年本公司績效考核結果如下所示。

考核統計表		
項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%

5.3 安心職場

重大主題：職業安全衛生(員工健康與安全)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	本公司嚴謹做好職安措施，提供安全健康的工作環境，有助於提升員工福祉，保障勞工生命安全之基本權利，增強提升公司品牌形象與吸引力，吸引優秀人才。
影響與衝擊	➤ 經濟 正面影響： 本公司透過落實職安措施，嚴格遵守法規規範，建立友善的工作環境，讓員工學習公司施作工法，進而達到宣導到工作中運用，有效預防任何職業災害，創造安全零職災環境，提高生產力，減少病假和工傷，員工工作效率提升；減少工傷賠償和醫療費用，降低保險費用，使公司營運才能穩定發展。 負面影響： 初期成本需要投入資金在安全設施、裝備、培訓等，而在維護安全管理系統也需增加人力成本。 ➤ 人/人權 正面影響： 本公司注重保障員工的健康權，提供舒適安全的工作環境避免工傷、職業病及心理壓力增加，保護員工的生命健康，提升生活質量，減少工作壓力和疲勞，提升員工幸福感，確保所有員工都有平等的安全保障。
政策	➤ 安全與健康管理政策：提供必要的安全設備和設施，並設立工作場所安全規範。定期進行安全檢查，確保環境符合標準。 ➤ 健康促進與福利政策：提供定期健康檢查和心理健康支持，鼓勵員工參加健身活動，促進身心健康。 ➤ 安全培訓政策：定期進行安全操作培訓和應急演練，提升員工安全意識。 ➤ 風險評估與管理政策：定期識別工作場所的風險，並制定風險控制措施。 ➤ 事故報告與處理政策：設立事故報告系統，並進行事故調查，防止重發。 ➤ 法規遵循政策：確保公司符合當地及國際安全衛生法規，定期檢查並更新政策。 ➤ 應急預案政策：設立應急預案，並定期進行應急演習，保證突發事件能夠迅速應對。 ➤ 員工參與政策：鼓勵員工參與安全管理，並收集員工的建議來改進安全措施。

策略	機會積極管理： ➢ 提升生產力：提供安全環境讓員工更健康，工作效率提升。 ➢ 增加員工滿意度：關心員工健康，提升忠誠度和留任率。 ➢ 吸引人才：良好的安全環境提升公司形象，吸引優秀人才。 正面潛在影響： ➢ 降低保險費：減少工傷事故，保險費用可降低。 ➢ 提升企業形象：關注安全衛生增強品牌信任，吸引商機。 ➢ 強化合規性：緊急應變設立，勞安事故如何即時因應。 風險預防管理： ➢ 定期評估風險，識別工作場所的危險，每周協議組織/每天走動式勞安巡檢。 ➢ 採取防範措施，施工中每日巡檢，避免不安全行為及不良措施。 ➢ 確保符合安全法規和標準，持續更新內部安全規範。 ➢ 關注員工心理健康，提供壓力管理和心理支持。 負面衝擊補救措施： ➢ 應急處理：事故發生後，啟動應急預案，確保員工安全。 ➢ 調查分析：調查事故原因，並改進措施防止重發。 ➢ 心理支持：提供心理輔導，幫助員工調適情緒。 ➢ 賠償支持：依法賠償並提供醫療支援。 ➢ 溝通透明：事故發生後，及時向員工通報並保持良好溝通。 ➢ 這些措施有助於減少事故損失並防止未來風險，保持員工安全 and 公司穩定。
目標與標的	短期目標 ➢ 加強安全培訓：全員勞安加強教育訓練，並每年更新一次。 ➢ 提升安全設備：確保員工擁有必要的安全裝備，並檢查工作場所的設備，確保其運行良好。 ➢ 健康監測：定期進行健康檢查，幫助員工維持身心健康。 ➢ 風險評估與安全標準：進行風險評估，並確保工作場所符合安全標準和法規。 中長期目標 ➢ 工地人照合一，主任工程師皆有證照。 ➢ 公司全員有職安卡並成立安環室督導。
管理評量機制	➢ 員工建議：每年兩次年中及年終績效考核時，員工可針對安全環境的看法和需求提出建議。 ➢ 安全檢查與審核：進行定期的安全檢查和內部審核，工務稽核室/月例行巡檢/周定例會議，確保各項安全措施得以落實。 ➢ 培訓效果評估：評估員工安全培訓的效果，確保員工理解並能有效執行安全規範。 這些評量機制幫助公司持續追蹤並改進安全管理，確保有效保護員工的健康與安全。
績效與調整	➢ 年度目標達成情形：公司會報告是否達成了預定的安全目標，如事故率的減少、員工健康檢查的完成情況等。 ➢ 管理方針調整：如果發現某些目標未達成或出現新的風險，公司會根據情況調整安全管理策略，如增強培訓、提升風險管理措施等。 以上揭露有助於透明地展示公司在安全衛生方面的努力及改進方向。

職業安全

本公司目前尚未導入職安管理系統，而營建工程以安全管理為首要考量，除了仰賴內外稽查單位外，工地內自主管理及教育訓練落實更是影響安全之關鍵，在維護全體員工生命安全的重責下，公司有義務遵守勞工安全衛生法，並依據職業安全衛生管理辦法設置成立安全衛生協議組織，由營造廠派駐工地主管擔任召集人，工地主任及安全衛生管理人員為當然委員，各協辦廠商之工地負責人員為組織委員，協助執行安衛事宜。使安全衛生管理運作順暢，減少勞工之災害。期望降低施工災害發生風險，提升工地安全衛生水準，以職業零災害零事故為目標，達到「安全第一、生命無價」。

為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，我們依照法規的職業安全衛生管理涵蓋全體員工與承攬商 100%。安全衛生協議組織包含勞資方代表人數各 3 人，每月案場固定一次的安全衛生協議組織會議(廠商進場施工人員)，每個案場公司都是一位工地主任+一位甲業安衛主管(基本配置為 1 位工地主任、1 位甲業安衛主管、1 位工程師、1 位機電人員、1 位工地助理)，承攬商進場人數平均落於 15-20 位左右。

本公司對供應商與承攬商為保障雙方權利義務進行下列管理及稽核措施：

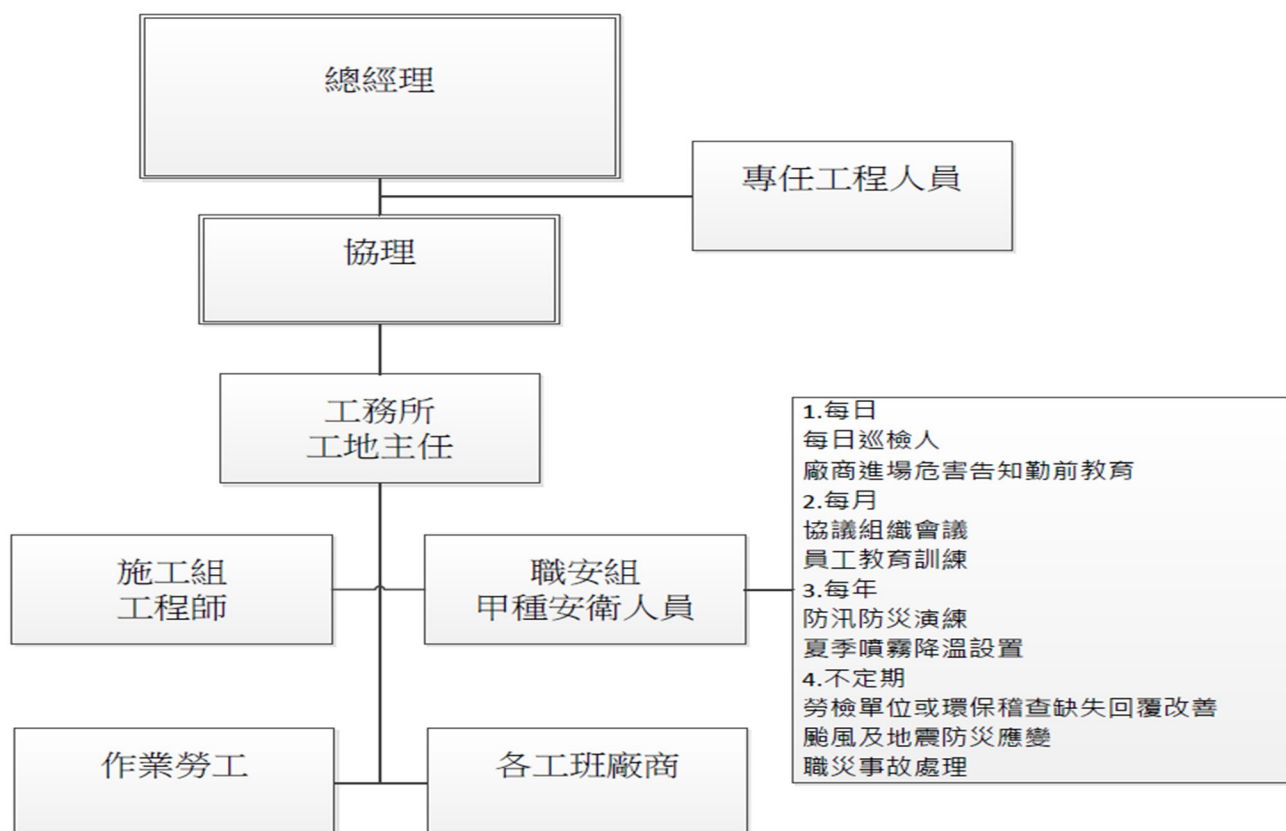
職安管理稽核措施	
★	各案場進場施作前，每天執行施工現場勤前教育/危害告知單宣導並簽名。
★	工區個人防護應穿戴整齊。
★	本工地電源開關(包含分路開關)所設置之漏電段路器，不得任意拆卸、破壞其用電設備之電路。
★	作業場所高度高於 1.5 公尺時，需搭設施高架及合格上下設備禁止攀爬上架置發生危害。
★	2 公尺以上高處作業及外牆作業人員需配戴安全帽、工作證、安全帽帽帶須確實扣在下顎上作業人員應佩帶安全帶。
★	施工架應固定於穩固之地面上不得與模版支撐等相連接，工作台踏板應鋪滿 60 公分，工作區域四周須設置合格交叉拉桿及下欄杆，缺口應封閉確實。
★	工區施工應設明顯警告標示禁止與作業現場。
★	吊車機械人員等設備應具合格使用證照(不符規定不准進場)吊掛物下方禁止人員進入。
★	混凝土作業，模板支撐組立方式，材料強度應依設計辦理避免倒塌引起之危害。
★	使用堅固，安全，合乎規定之合梯作業，也不會站立在合梯頂部及與梯子上移動合梯。
★	工區嚴禁飲用含有酒精性飲品。
★	進場施作已投保勞工保險。
★	於作業中或通行時，有接觸絕緣被覆配線或移動電線或電器機具，設備之虞，會使用具有防止絕緣被破壞或老化設施，電線架空且避免浸水。
★	開挖四周設置警告標示。

承攬商遵循相關規定

- ★ 承攬商管理：巴森營造與承攬商進場前完整告知工作環境、危害告知宣導，並要求承攬商於施工期間配合執行相關規定，現場並於每月進行勞安宣導理念及指導。
- ★ 鋼筋等材料吊運時，應有人指揮人員引導協助動線安全，吊掛作業範圍內禁止人員進入，吊放材料一定事先向工地申請，並租用有合格證之吊車及安排具證照之吊掛手及指揮手配合吊掛。
- ★ 營造業安全衛生 6 小時教育訓練，請各承商確實取得後再進工地現場。
- ★ 請各承商現場人員宣導，合梯使用須符合規定：高度<2m、踏面寬度>3cm、需有中間繫桿、作業期間須 2 人一組、梯腳需有止滑設備。
- ★ 請各承商現場人員確實執行，進入工地一律配戴安全帽。
- ★ 工區內嚴禁飲用酒精性飲料，施工人員精神狀態不佳者嚴禁入場。
- ★ 各承攬商現場作業主管，請確實宣導要求施工人員進出至警衛處簽到，違反者、屢勸不聽者驅逐出場。
- ★ 承攬商現場作業主管，務必確實巡視施工區域，如有立即性危害或違反勞安規定處，請立即告知工務所，並請人員離開危險區域，待改善完成後始可進行作業。
- ★ 挖土時指派專人監督開口處安全，每次施作完成後護欄復原。
- ★ 棄土坑之安全護欄在棄土時可部分拆卸，作業完成後將護欄復原。

本公司安全衛生協議組織架構成員如下圖所列：

欣巴巴職業安全衛生委員會組織架構



案場安衛標語宣導照片

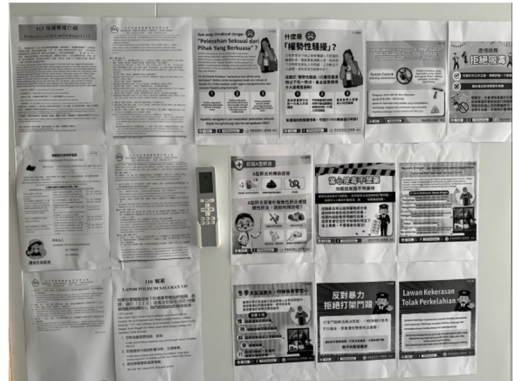


公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
針對營造廠合法引進外勞事宜，每月都會舉辦移工懇親會來了解移工生活工作狀況及移工合法上班時數及休假制度都會安排管道讓移工提出討論。 每月懇親內容： ✧ 考勤打卡/標準上班作業流程教導 ✧ 值日生/宿舍環境清潔 ✧ 危害告知宣導/6 小時教育訓練(工地訓練為主) ✧ 餐食、請休假問題	40	5,000
2024 年職安訓練課程-現場防火管理對策教育訓練	35	無相關費用產生
備註： 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。		

移工懇親會宣導活動照片



危害辨識、風險評估及事故調查

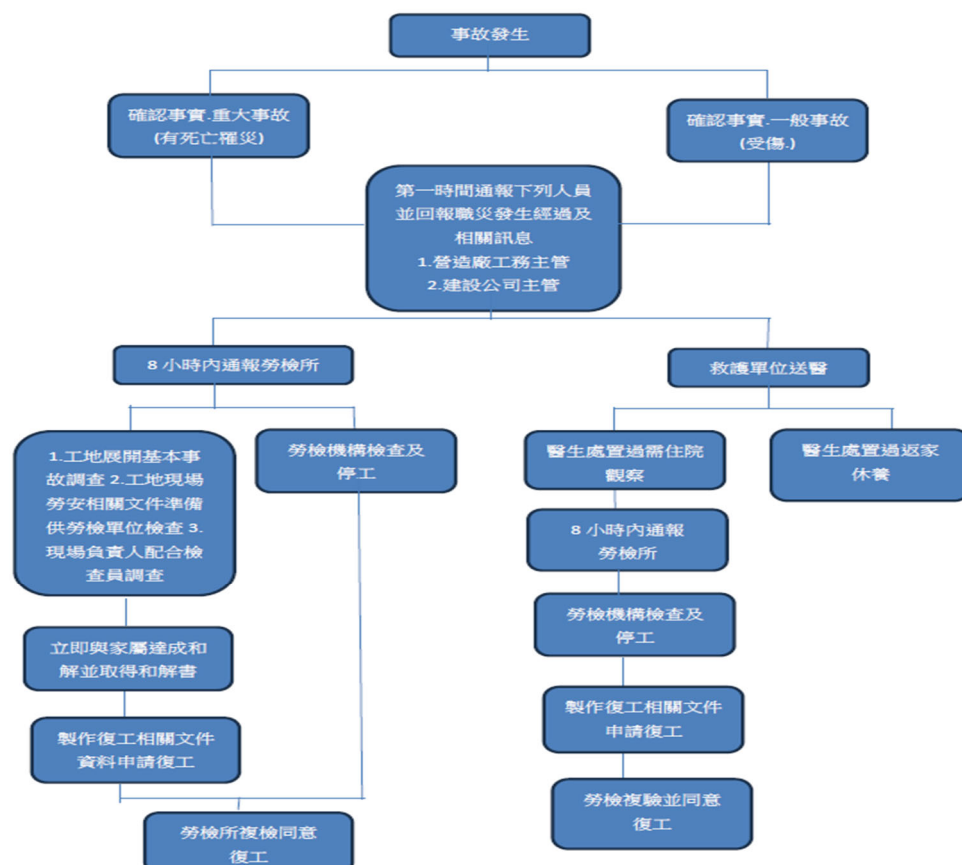
本公司非常重視同仁工作場所健康與安全，透過制定相關控制措施有效控制危害風險，並持續審查及精進相關作業流程，期能在緊急事故發生時得以完善的因應並做好妥善的處理。以下為本公司進行工作危害辨識、風險評估以及事故調查的流程：

【施工中】工地職安衛人員檢查事項：

- 每日/每日巡檢、承攬商管理、危害告知、勤前教育。
- 每週/安全日巡檢。
- 每月/協議組織會議、聯合巡檢。
- 每年/員工不定期身體健康檢查、夏季降溫設置休息區。
- 立即/勞檢缺失及環保稽查缺失回覆，颱風防災應變檢查，職安衛查核停留點，勞安標語宣導。

政策	各案場皆配置甲種安衛主管，落實每日、每週、每月、每年、立即不定期查核。
申訴機制	工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話。
績效與調整	2024 年承攬商 0 件死亡案件，全力推動宣導職安衛觀念及落實現場環境改善。

欣巴巴事故通報流程圖



員工的健康安全

本公司關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生風險。每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，以及安排邀請長庚醫院洪醫師到公司舉辦「心臟講座」身心理健康講座，創造身心健康的工作環境。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般身體檢查、眼科檢查、身體組成分析測量、X-光攝影、超音波檢查、彩色超音波、肺功能檢查、骨質密度檢查、自律神經檢測、心電圖檢查、全套尿液檢查、血液常規檢查、血糖測定、血糖控制評估、膽功能檢查、肝功能檢查、精密膽固醇檢查、腎功能檢查、肝炎檢查、副甲狀腺檢查、電解質檢查、胃部檢查、胰臟功能、組織發炎檢查、甲狀腺檢查、心臟功能檢查、進階心臟功能檢查、早期糖尿病篩檢、糞便檢查、癌症腫瘤標記、心血管檢查、肌少症檢查
檢查人數(人)	68
檢查費用(仟元)	4.500
備註：員工健檢未達全體員工的原因為健檢補助條件為年資滿一年全額補助，滿半年未滿一年則依其到職月份比例補助，未滿半年者，因新進到職時已繳交體檢報告資料，故不強制參加。	

健康檢查及健康講座照片



職業災害情形

本公司致力於零職災發生，訂定相關準則定期實施巡查，研擬預防對策。本公司員工與非員工工作者於此期間均未有受職業傷害或職業病之情形發生。

欣巴巴員工職業傷害統計表		
類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	104,608
	男性總經歷工時	71,328
	總經歷工時	175,936
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0.000
嚴重的職業傷害比率%		0.000
可記錄的職業傷害比率%		0.000
備註：		
1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。		
2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。		
3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。		
4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。		
5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。		
6.此表格僅揭露欣巴巴事業股份有限公司，因依據職業安全衛生法第 38 條規定，子公司江城勞工人數未超過 50 人，無須申報職業災害統計，故無揭露。		

欣巴巴員工職業病統計表		
類別	項目	2024 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0
	男性總計職業病件數	0
	總計職業病件數	0
職業病所造成的死亡比率%		0
可記錄的職業病比率(%)		0
備註： 1.職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。 2.職業病所造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。 3.可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。 4.此表格僅揭露欣巴巴事業股份有限公司，因依據職業安全衛生法第 38 條規定，子公司江城勞工人數未超過 50 人，無須申報職業災害統計，故無揭露。		

5.4 社會回饋

「取之於社會，用之於社會」企業經營的同時也擔負著社會責任，因此本公司積極參與各項公益活動、地方活動回饋社會，以行動體現企業社會責任。

1. 捐贈消防車力挺高雄。
2. 捐助公益信託巴巴慈善基金每年合作辦理社教活動，宏揚倫理、強化親子教育，卓有成效。
3. 長期推廣社會教育(中山大學、高雄大學、沙鹿高工)，贊助產學及人才培育活動，發揮社會正向影響力。
4. 贊助國內藝文產業，使藝文產業得以推廣增加國家文化底蘊。

公益捐贈一覽		
捐贈對象	金額 (新台幣元)	說明
欣巴巴領航企業責任 消防車捐贈力挺高雄	8,700,000	捐贈水箱消防車 2 輛予高雄市政府消防局，消防車將進一步加強消防隊的救災裝備，提升緊急事故處理的效率，為市民生命財產安全保駕護航，展現欣巴巴事業「取之於社會，用之於社會」的理念，更體現出欣巴巴事業對高雄的深厚情誼。
公益信託巴巴慈善基金	2,000,000	捐贈公益信託巴巴慈善基金，投入資源在地方教育、社區營造及支持國內藝文產業等活動。 如：贊助高雄市社教館舉辦親子活動或名人系列講座、捐助財團法人高雄市私立小天使家園的遇見天使守護天使募款餐會等。
國立高雄大學	2,000,000	支持與推廣學生體育發展，捐贈高雄大學足球運動發展專款。
財團法人台灣新願景基金會	1,000,000	認同與支持基金會之理念，贊助清寒學生獎助學金，重視學前兒童發展與心理健康。
臺中市沙鹿工業高級中等學校	1,000,000	補助學校技藝競賽相關項目，加強學子銜接職場的專業技能鍛鍊。
財團法人高雄市新世代教育基金會	500,000	支持與認同基金會創設之目的，主係以推動高雄市各級學校教育與社會教育相關活動、照顧弱勢、獎助清寒學生、培養新世代專業人才以及推動兩岸文教交流為目的。
新古典室內樂團	300,000	支持國內藝文活動，贊助樂團聲景音樂劇場《極境尋光-走進江賢二》的製作。
財團法人臺中市建築文化教育基金會	300,000	支持基金會之理念，用廣義的方式詮釋建築教育，整合跨領域及國域產業與學術界的專才，以基金會作為樞紐平台，藉由交流合作，形成多方互惠之協同效應。
國立中山大學清寒學習獎勵金	200,000	鼓勵清寒弱勢學生赴海外參與各項國際性活動，培育學生國際視野，以提升國際移動力及競爭優勢。
信徹禪寺	200,000	捐助信徹禪寺舉辦年度梁皇法會。

公益活動照片

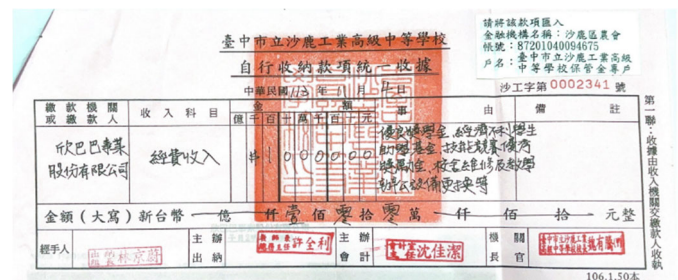
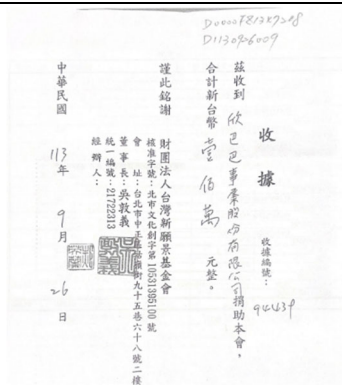


欣巴巴領航企業責任
消防車捐贈力挺高雄

公益信託巴巴慈善基金



國立高雄大學



財團法人台灣新願景基金會

臺中市沙鹿工業高級中等學校

公益活動照片

財團法人高雄市新世代教育基金會

收據

日期：113年11月04日 收據編號：000043

捐款者	欣巴巴事業股份有限公司	電話	07-5376688-281
身分證字號		統一編號	33428716
地址	高雄市前鎮區民權二路6號27樓		
捐款金額	新台幣：拾萬 仟 佰 拾 元整		
捐款方式	☐ 現金 ☐ 支票 ☒ 匯款 ☐ 郵政劃撥 ☐ 信用卡		
備註			

會址：80651 高雄市前鎮區和平二路232號 電話：07-7510008 傳真：07-7213391
 一、法人登記證：中華民國110年12月16日110證財字第0000005號
 二、臺灣高雄地方法院登記證：登記證第45字第23頁第2099號
 三、財團法人高雄市新世代教育基金會 統一編號：91538423

董事長：林文郎 執行長：林文郎 會計：林文郎 總幹事：林文郎

贊助款收據

茲收到 欣巴巴事業股份有限公司 (統編：33428716)
 贊助新古典室內樂團聲景音樂劇場《極境尋光-走進江賢二》演出，共新台幣參拾萬元整。

此據

據領單位：新古典室內樂團
 高市文表藝字第0507號
 統編：38675980
 負責人：陳欣宜
 團址：807 高雄市三民區建國三路495號9樓-3
 電話：(07) 536-5212

民國 113 年 9 月 9 日

財團法人高雄市新世代教育基金會

新古典室內樂團

財團法人臺中市建築文化教育基金會

捐款收據

開票日期：113年06月08日 支票號碼：113年06月08日 收據編號：1130004

捐款者	欣巴巴事業股份有限公司	身分證字號	33428716
地址	804 高雄市前鎮區民權二路4號27樓		
金額	新台幣 拾萬元 整	金額	NTD 100,000
收款人	蔡啟光/112 年足額結		
收款方式	匯款		
備註			

董事長：高榮豐 總幹事：高榮豐

國立中山大學 NATIONAL SUN YAT-SEN UNIVERSITY

自行收納款項收據 RECEIPT

收人憑證存單編號：A3113092002 中華民國 113年09月20日 統一編號：76211194 中山 電話：字第 311311918 號 *311311918*

繳款人(機關名稱)	收入科目	事由	金額
PAY BY 欣巴巴事業股份有限公司	REVENUE ACCOUNT 4229-888 05KPO390、「乘風萬里・轉動人生」培育國際視野清寒獎助學金	PURPOSE 收捐款	AMOUNT \$200,000

新台幣 貳拾萬元整

備註(REMARK)：供高教深耕就學協助機制之經濟不利學生使用

第一聯：繳款人(機關)收執

經手人：陳欣宜 主理會計：陳欣宜 機關長官：陳欣宜

CASHIER 經理訂行 主理會計 CHIEF ACCOUNTANT PRESIDENT

財團法人臺中市建築文化教育基金會

國立中山大學清寒學習獎勵金

感謝狀

欣巴巴事業股份有限公司 敬承

謝字第 002141 號

大德(縣市鄉鎮市區路段巷弄號樓)

樂捐功德金新台幣 拾萬 仟 佰 拾 元整

☐法會 ☐建寺 ☐打齋 ☐供養三寶 ☐點燈 ☐其他

特此致謝 並祝

福慧增長 信微禪寺
 合家平安 住持 釋天得

統一編號 92073514 地址：高雄市前鎮區保泰路177號
 高市民三寺登字第165號 電話：(07) 7172170
 郵政劃撥：41864119(信微禪寺)

中華民國 113 年 4 月 8 日 經手人：水司

信微禪寺

欣巴巴公益活動專區：



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	【欣巴巴事業股份有限公司】已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	企業簡介	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	企業簡介	7	
	2-7	員工	5.1 人才組成	70	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才組成	70	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展與實踐	9	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展與實踐	9	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展與實踐	9	
	2-15	利益衝突	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展與實踐	9	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-19	薪酬政策	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 董事會治理及運作	23	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工權益與福利	74	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的期許	5	
	2-23	政策承諾	5.2 員工權益與福利	74	
	2-24	納入政策承諾	5.2 員工權益與福利	74	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2 員工權益與福利	74	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	38	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	38	
	2-28	公協會的會員資格	企業簡介	7	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別及溝通	10	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別及回應	13	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大議題鑑別及回應	13	
重大主題：經營績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.2 營運績效	35	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值		35	
		-	201-4	取自政府之財務援助		35	
重大主題：顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 穩定的品質	43	
GRI 204	採購實務主題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例		43	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		43	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		43	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	-	417-1	產品和服務資訊與標示的要求		43	
		-	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		43	
		-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		43	
重大主題：風險管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 風險控管與完善服務	52	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		52	
重大主題：顧客關係維護/客戶滿意度							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 風險控管與完善服務	52	
重大主題：土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)、新開發帶來的社區衝擊							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.2 環境管理	62	
GRI 302	能源主題揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量		62	
		-	302-3	能源密集度		62	
GRI 303	水與放流水主題管理揭露 2018	-	303-1	共享水資源之相互影響		62	
		-	303-3	取水量		62	
		-	303-4	排水量		62	
		-	303-5	耗水量		62	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		62	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		62	
		-	305-4	溫室氣體排放強度		62	
GRI 306	廢棄物主題管理揭露 2020	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		62	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		62	
重大主題：勞雇關係(薪資與福利)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.2 員工權益與福利	74	
GRI 2	一般揭露 2021	-	2-21	年度總薪酬比率		74	
		-	2-23	政策承諾		74	

		-	2-24	納入政策承諾		74	
		-	2-25	補救負面衝擊的程序		74	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		74	
GRI 202	市場地位主題揭露 2016	-	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		74	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		74	
			401-3	育嬰假		74	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期		74	
GRI 405	員工多元化與平等機會主題揭露 2016	-	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		74	
GRI 406	不歧視主題揭露 2016	-	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		74	
GRI 407	結社自由與團體協商主題揭露 2016	-	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	74		
GRI 408	童工主題揭露 2016	-	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	74		
GRI 409	強迫或強制勞動主題揭露 2016	-	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	74		
重大主題：訓練與教育							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.2 員工權益與福利	74	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		74	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		74	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		74	
重大主題：職業安全衛生(員工健康與安全)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.3 安心職場	89	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統		89	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		89	
		-	403-3	職業健康服務		89	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		89	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		89	
		-	403-6	工作者健康促進		89	
		-	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		89	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		89	
		-	403-9	職業傷害		89	
		-	403-10	職業病		89	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候相關財務揭露	60	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才組成	70	
間接經濟衝擊					
GRI 203 市場地位主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會回饋	99	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊		99	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	無進行貪腐風險評估的營運據點
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	38	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	38	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 誠信經營	38	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 誠信經營	38	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 誠信經營	38	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無國別報告
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	無揭露
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	無揭露
	302-4	減少能源消耗	-	-	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	無排水相關衝擊的管理
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	本公司營運地點，皆無在國家保護區與生物棲息地
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	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	-	-	
排放					
GRI 305	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
排放主題揭露 2016	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	目前皆採內部自主盤查，故無揭露
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	無排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	-	-	無揭露
	306-4	廢棄物的處置移轉	-	-	
	306-5	廢棄物的直接處置	-	-	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無嚴重洩漏情事
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈管理	59	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈管理	59	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才組成	70	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才組成	70	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	無保全人員接受人權政策或程序之訓練
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及侵害原住民權利的事件
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	無揭露
	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	-	-	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	-	-	無揭露
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表(基礎設施_住宅建築商)

揭露主題	指標編號	揭露指標	報告內容揭露	對應章節	頁碼
土地利用與生態影響	IF-HB-160a.1	在重建地點持有的(1)土地數量和(2)交付房屋數量。	在重建地點持有的土地數量，共 3 筆 1.台南 欣府城 一品樓(北區):90 戶 2.台南 欣府城 進士樓(北區):148 戶 3.台南 欣府城 君子樓(北區):606 戶	-	-
	IF-HB-160a.2	在高水風險壓力地區持有的(1)土地數量和(2)交付房屋數量。	在高水風險壓力地區，共 0 筆，0 戶。	-	-
	IF-HB-160a.3	與環境法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。	2024 年度並無與環境法規相關之法律訴訟，故其造成損失金額為\$0。	-	-
	IF-HB-160a.4	將環境因素納入選址、場地設計、土地開發和建設等開發案件程序中。	1.初步篩選：根據地理位置、交通便利性、土地可用性等標準，篩選出幾個潛在的地點。 2.深入調查：對篩選出的地點進行更深入的調查，收集與該地相關的土地政策、基礎設施、法律法規、環境影響等信息。 (1)土地的自然條件 土地的地形是否適合開發，是否有過多的坡度、土壤穩定性、潛在的地質災害。 (2)政策支持與法規環境 土地使用規劃與許可：確認土地的法定用途是否符合開發需求，並且能夠順利獲得必要的土地許可或規劃許可。 地方政府政策與補貼：了解當地政府是否對開發項目有優惠政策或補貼，尤其是在某些特殊區域（如經濟特區、特貿園區等）。 環境保護法規：考慮當地環保法規的影響，特別是對於有特殊環境要求或限制的土地（例如自然保護區等）。 (3)風險評估：進行風險分析，識別選址過程中可能面臨的各種風險，並制定應對措施。 (4)財務分析與回報預測：進行投資回報分析，確保選址符合財務可行性要求。	4.2 環境管理	62

員工健康與安全	IF-HB-320a.1	(1) 可記錄工傷事故率 (TRIR) 和 (2) 死亡率，按以下分類：(a) 直接員工 (b) 合約員工。	事故記錄為 0 事故及死亡為 0	5.3 安心職場	89
資源效率設計	IF-HB-410a.1	獲得 HERS® 認證的 (1) 房屋數量和 (2) 平均分數。	無取得家庭能源評級系統指標之住宅。	-	-
	IF-HB-410a.2	通過 WaterSense® 認證的水裝置安裝百分比。	安裝之用水設備皆無符合水意識 (WaterSense®) 規格驗證。	-	-
	IF-HB-410a.3	通過第三方綠建築認證的交付房屋數量。	今年無第三方驗證之綠建築標準的住宅。	-	-
	IF-HB-410a.4	描述如何將資源效率相關風險和機會納入建物/家居設計，以及如何將其傳達給客戶。	消費者住進節能的住宅，能用較少的資源維持居住品質，會增加購買產品的意願。	-	-
新發展對社區的影響	IF-HB-410b.1	描述基礎設施、服務和經濟中心如何影響選址和開發決策。	土地開發作業流程： 1. 初評：基地調查 (含現況勘查)，法規調查 (獎勵容積、細部計畫、土地使用分區管制、禁限建等)，產權調查 (所有權部、他項權利部)。 2. 複評：土地評估及投報表計算，請配合建築師針對個案狀況進行初步規劃，市場調查後價格建議表。 3. 決策：是→簽呈、開發決策建議表；否→歸檔存查。 4. 成案：簽約及產權過戶、付款作業、後續作業。	-	-
	IF-HB-410b.2	(1) 位於填充地點持有的土地數量 (2) 在填充地點建造的交付房屋數量。	(1) 土地面積：25,443.74 平方公尺 (2) 住宅數量：361 戶	-	-
	IF-HB-410b.3	在緊湊型開發中交付的 (1) 住宅數量和 (2) 平均密度。	(1) 緊湊開發式的住宅數量：361 戶 ● 一豐洲 (台北市)：1 戶 ● 曉陽明 (台北市)：3 戶 ● 國際館 (新北市)：6 戶 ● 世紀館 (新北市)：7 戶 ● 欣時代 (桃園市)：258 戶 ● 欣府城一品樓 (台南市)：85 戶 ● 戀戀風尚 (高雄市)：1 戶 (2) 與其平均密集度：361 戶 / 7,696.73 (總面積坪數) $\approx$ 0.047 ● 一豐洲 (台北市)：總土地面積 3,594.00 平方公尺 (1.057.19 坪)，占比 0.09%	企業簡介	7

			●曉陽明(台北市)：總土地面積 9,664.37 平方公尺(2,923.47 坪)·占比 0.10% ●國際館(新北市)：總土地面積 2,182.94 平方公尺(660.34 坪)·占比 0.91% ●世紀館(新北市)：總土地面積 3,908.95 平方公尺(1,182.46 坪)·占比 0.59% ●欣時代(桃園市)：總土地面積 2,537.60 平方公尺(767.62 坪)·占比 33.61% ●欣府城一品樓(台南市)：總土地面積 2,012.96 平方公尺(608.92 坪)·占比 13.96% ●戀戀風尚(高雄市)：總土地面積 1,542.92 平方公尺(466.73 坪)·占比 0.21%		
氣候變遷調適	IF-HB-420a.1	位於百年洪水區的持有土地數量。	1 筆 台南 欣府城 君子樓(北區)	-	-
	IF-HB-420a.2	描述氣候變遷風險暴險分析以及降低風險的策略。	➤ 全球正面臨氣候變遷的威脅，各國紛紛積極推動氣候變遷相關的管理措施，台灣政府於 2023 年也公布施行《氣候變遷因應法》，將 2050 溫室氣體淨零排放的長期目標提高至法令位階，足見氣候議題對未來全球發展與企業營運關係重大。身為世界公民的一員，積極回應氣候變遷議題並規劃管理措施，2021 年就已簽署支持 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)，並遵循由國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所建議之 TCFD 架構，揭露氣候風險與機會之管理行動，並逐年提高揭露比例，以期建構完善的氣候變遷治理機制。 ➤ 採取三個面向來執行管理行動，分別為策略、風險管理、指標與目標。 1. 策略：內部目標管理期程，定義短期為影響短於三年、中期為三	4.1 氣候相關財務揭露	60

			至五年，及長期為大於五年。依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。 2. 風險管理：將氣候風險概念融入各項營運和業務內容中，並進行氣候潛在風險/機會辨識、分析風險/機會的影響、評估決定對策，並依風險/機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。 3. 指標與目標：遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。 ➤ 氣候變遷風險分析步驟 1. 辨識與定義範疇： (1) 評估範圍 (2) 蒐集文獻、產業氣候相關風險議題 2. 風險評估： (1) 盤點及評估氣候相關風險議題，依據對公司影響的重大性彙整和排序 (2) 依鑑別結果之重大議題進行情境分析與評估，並回應調適行動。 3. 因應與管理行動：由 ESG 永續經營委員會審視確認，並將其整合至公司既有風險管理流程中進行管理 4. 報告與檢核：定期追蹤與檢討執行成果		
--	--	--	---	--	--

活動指標	編號	衡量單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
持有的土地數量	IF-HB-000.A	數量	目前控制中的土地:6 筆	-	-
交付房屋數量	IF-HB-000.B	數量	建造中的住宅數量，共計 3 個社區，941 戶。 ➤ 欣府城君子樓 606 戶 ➤ 欣府城進士樓 148 戶 ➤ 幸福欣印象 187 戶	-	-
銷售中的社區數量	IF-HB-000.C	數量	共 6 個社區，149 戶。 ➤ 曉陽明：50 戶 ➤ 欣府城進士樓：26 戶 ➤ 幸福欣印象：63 戶 ➤ 一品花園：6 戶 ➤ 中央花園：2 戶 ➤ 世紀館-透天：2 戶	-	-

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候相關財務揭露	60
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)。	4.1 氣候相關財務揭露	60
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候相關財務揭露	60
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。	4.1 氣候相關財務揭露	60
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.1 氣候相關財務揭露	60

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

欣巴巴事業公司2024年溫室氣體排放情形		
項目	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	N/A	1.7073
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	N/A	68.6779
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	N/A	70.3852
密集度(公噸 CO ₂ e/年營收(百萬元))	N/A	0.01609
註： - 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。 - 溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放之基準年。 - 範疇一是針對直接來自於本公司交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放。 - 範疇二是指能源間排放，如外購電力。 - 溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。 - 本表格數據涵蓋範疇：高雄、台南、台北辦公室排放量。 - 本公司於 2024 年首次進行溫室氣體資料蒐集，範疇一與範疇二之資料已完成蒐集作業；因 2023 年未進行相關資料整理，故無可比數據，表格以 N/A 表示。 - 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。		

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司目前溫室氣體排放為內部自主盤查，並已經過內部稽核，以確保數據準確。依循金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信；合併公司預計 2027 年完成盤查，2029 年完成確信。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

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

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司目前溫室氣體排放為內部自主盤查(揭露範疇為高雄、台南、台北辦公室)，尚未有具體減量數據及減量目標。未來將規劃並推動具體的行動計畫，以持續落實減碳管理。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

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

附錄四：會計師有限確信報告



安永聯合會計師事務所

80052 高雄市中正三路2號17樓
17F, No. 2, Zhongzheng 3rd Road
Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 7 238 0011
Fax: 886 7 237 0198
www.ey.com/taiwan

會計師獨立確信報告

欣巴巴事業股份有限公司 公鑒

本事務所接受欣巴巴事業股份有限公司（以下簡稱欣巴巴公司）之委任，對 2024 年度永續報告書中所選定之標的資訊執行確信程序並出具有限確信報告。

本次執行確信程序之標的資訊請詳附件一。

管理階層責任

欣巴巴公司管理階層係依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之GRI準則（GRI Standards）、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）編製永續報告書，並維持與編製永續報告書有關必要控制，以確保永續報告書所列標的資訊未存有重大不實表達。

本事務所責任

本事務所係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

一、確信工作

有限確信案件中執行情序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信，本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量欣巴巴公司內部控制之有效性，但目的並非對欣巴巴公司內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論，本事務所已執行下列工作：

- 取得及閱讀 2024 年度永續報告書；
- 對參與提供永續績效資訊的相關部門進行訪談，以瞭解並評估編製前述資訊之流程，內部控制與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時抽樣核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

二、先天限制

由於諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制，對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設及判斷。

三、品質管制與獨立性

本事務所遵循品質管理準則第1號「會計師事務所之品質管理」之規範，建立並維護完備之品質管制制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

四、結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據，未發現確信標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

五、其他事項

本確信報告出具後，欣巴巴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安永聯合會計師事務所

會計師：陳政初



民國一十四年七月二十五日

附件一：

編號	內文標題	標的資訊	適用基準
一	4.2_302 環境管理_能源使用	欣巴巴公司主要營運場所為高雄總公司、台北辦公室及台南辦公室，與子公司江城建設之辦公室，彙整以上各營運場所耗用之能源類別及總量彙總計算後以表格呈現揭露，本次僅針對 2024 年度之電力使用量、汽油使用量(高雄公務車 9-12 月及台北公務車 8-12 月汽油使用之加總)、組織特定度量值及能源強度數據執行確信程序。	公司統計資料。
二	4.2_303 環境管理_水資源管理	欣巴巴公司主要營運場所為高雄總公司、台北辦公室及台南辦公室，與子公司江城建設之辦公室，彙整以上各營運場所之取水及排水類別以彙整表格呈現揭露其總取水量、總排水量及總耗水量，本次僅針對 2024 年度之總取水量、總排水量、總耗水量及用水密度數據執行確信程序。	公司統計資料。
三	5.2_404 員工權益與福利_教育訓練與公平績效管理制度	欣巴巴公司依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，包含相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。本次僅針對 2024 年度教育訓練及公平績效管理制度執行確信程序。	公司統計資料。
四	5.3_403-9 安心職場_職業傷害	欣巴巴公司依「職業安全衛生管理辦法」之規定，填載職業災害內容為雇主之義務，雇主須於勞動部職業安全衛生署官網按月填報員工實際工時、雇用人數及職業災害等資訊，依前述申報之整年度資料明細，彙總分類後以表格呈現揭露，本次僅針對 2024 年度之職業災害人數及比率數據執行確信程序。	公司統計資料及勞動部職業安全衛生署平台報表。