



2024

富旺國際開發

永續報告書

FULL WANG INTERNATIONAL

DEVELOPMENT

Sustainability Report



# Contents 目錄

經營者的話 3

關於本報告書 5

利害關係人與重大主題 14

1-關於富旺 22

1-1 公司簡介

1-2 營運績效

1-3 稅務治理

1-4 外部倡議

2-公司治理 30

2-1 公司治理架構

2-2 誠信經營

2-3 風險管理

3-永續供應鏈 46

3-1 供應鏈管理

3-2 客戶關係管理

4-永續環境 54

4-1 氣候變遷因應

4-2 環境衝擊管理

4-3 溫室氣體管理

4-4 能源管理

4-5 水資源管理

4-6 廢棄物管理

4-7 生物多樣性

5-友善職場 71

5-1 企業人力概況

5-2 員工薪資福利

5-3 人才資源發展

5-4 勞資溝通

5-5 職場安全與健康

附錄 91

GRI準則指標對照表

上櫃公司編製與申報

永續報告書作業辦法

## 經營者的話

在過去一年，全球經濟與社會環境持續面臨挑戰，地緣政治變化、能源價格波動、極端氣候事件接連發生，深刻影響了產業與人們的生活。同時，氣候變遷、淨零排放、社會公平等永續議題逐步成為企業營運必須正視的核心課題。這些現實情境不僅測試著企業的應變能力，也啟發我們重新思考如何透過更完善的經營策略，實現企業成長與環境、社會和諧共生。作為一家深耕建築開發產業多年的公司，富旺始終秉持「負責、團隊、品質、創新」的經營理念，以穩健的步伐與持續的創新，回應社會大眾對企業永續發展的期許。對我們而言，企業不僅僅是經營獲利，更是對社會及下一代承擔責任的重要載體。因此，我們持續將環境保護、社會責任及公司治理（ESG）的精神落實到營運的每一個環節，並以具體行動實現永續承諾。

在公司治理方面，我們積極優化董事會運作結構，強化獨立性與多元性，落實誠信經營與法規遵循，提升治理透明度。我們定期進行董事會及各功能性委員會的績效評估，並強化高階管理層的法遵與商業道德教育，以確保決策與執行過程公正且符合利害關係人的期望。

在環境管理方面，富旺持續推動綠色建築理念，積極採用節能減碳技術及低碳建材，降低營運與建築開發對環境的衝擊。我們建置水資源循環管理系統，強化廢棄物減量及回收再利用，並將生態保育納入開發評估中，保護當地生物多樣性。此外，我們也持續盤點溫室氣體排放現況，規劃中長期減碳目標，逐步邁向淨零願景，回應國際減碳趨勢與國內政策目標。

在社會責任方面，我們堅持「行正道、播善念、結善緣、得正果」的共識，持續優化員工福利制度，推動性別平權、照顧弱勢、重視員工職涯發展及健康安全，打造多元共融的工作環境。同時，我們積極參與公益活動與社區共榮計畫，關心在地發展與社會需求，努力成為社區的好夥伴、社會的正向力量。

2024年，富旺啟動了多項管理精進專案及永續倡議，這當中包括引進創新施工技術以減少建築碳足跡，以及強化利害關係人溝通機制。這些努力，既展現我們對社會責任的重視，也體現出富旺持續提升競爭力、追求卓越的決心。展望未來，企業經營環境將持續快速變遷，永續發展更將成為企業能否穩健長青的關鍵。富旺將繼續秉持永續發展的核心理念，善用專業實力與創新思維，攜手全體同仁及利害關係人，一同邁向更高品質的成長，實現企業經營績效與環境、社會共好的願景。

我們衷心感謝所有股東、客戶、合作夥伴與員工長期以來的支持與信任，因為有你們的鼓勵與肯定，富旺才能夠不斷前行，突破自我。未來，富旺將以更高的標準要求自己，持續精進各項永續作為，並將「樹立經典、綠動未來」的理念，落實於每一次行動中，為打造更美好的環境及更有韌性的社會盡一份心力。讓我們攜手邁向永續，共創未來。

**董事長 林正雄**



## 關於本報告書

### 報告書組織邊界與範疇

報告書資料涵蓋期間自2024年01月01日至2024年12月31日止，包含管理方針、重大主題、執行方案、績效表現等資訊。揭露邊界以富旺為主體，包含經濟、環境和社會三大面向。財務相關數據來源為富旺113年度的合併財務報表（報導期間為2024年1月1日至2024年12月31日，包含富旺總公司及子公司，詳見《民國113年度富旺國際開發股份有限公司年報》有關「列入合併財務報告之子公司」段落），以富旺全集團為揭露範疇；在環境類別及社會類別的資訊邊界以富旺國際在台營運為主，部分數據受限於資料統計完整度，將於報告書中註明其揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見《113年度年報》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

### 報導準則

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，引用經資誠聯合會計師事務所查核簽證後所公開發表之個別財務報告資訊，以新台幣計算。

### 報導期間

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發行時間為2025年8月。

### 報導週期

此報告書為本公司第一份永續報告書，富旺預計每年8月31日以前發行永續報告書。

### 資訊重編

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

### 聯絡資訊

發行單位：富旺國際開發股份有限公司

編輯小組：永續發展執行推動小組

地址：臺中市西區大隆路20號4樓之5

官方網站：<https://www.fwgroup.com.tw/>

聯絡窗口：股務 陳先生

聯絡電話：04-23273030 分機 301

電子郵件信箱：fw0459@fwgroup.com.tw

## 報告書管理流程與發行

流程	作法
初稿蒐集、內部數據查證	各權責單位提供數據資料、績效指標等，並由永續發展執行推動小組進行數據查核。
報告彙編	本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，永續發展執行推動小組整合編撰、校對修訂。
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。
外部保證	財務數據經資誠聯合會計師事務所簽證，並統一以新臺幣為表達幣別。本報告書則未經第三方查證。
發行報告書	最終版永續報告書內容由各權責部門主管確認，呈報董事會同意後公開發行。

## 報告書參考框架

「聯合國全球永續發展目標」  
( UN Sustainable Development Goals, SDGs )

「GRI 2021公布通用準則2021」  
( GRI Universal Standards 2021 )

「氣候相關財務揭露框架」  
( Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD )

「上市上櫃公司永續發展實務守則」、  
「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」

## 利害關係人與重大主題

### 利害關係人鑑別

富旺透過企業內各部門營運往來所接觸對象，根據受本公司活動、服務影響程度，參考 AA1000 SES 就依賴性、責任性、張力(關注度)、影響性及多元觀點五大面向進行鑑別，並依此擬定主要管理方針與執行計畫，以回應利害關係人需求與期待。本公司每年持續追蹤市場趨勢回顧並檢視利害關係人群體，2024年經過內部訪談確認後，共 6 個主要利害關係人，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商、媒體及非政府組織。

我們為了全面了解利害關係人關注的議題，以及這些議題對公司造成的實際或潛在影響，我們透過各種雙向、持續的溝通管道，積極與各類利害關係人互動，收集和回應他們關注的問題。本公司應透過新聞稿、報告書及網站等溝通管道，告知利害關係人最新進展，並提供利害關係人平衡、客觀及精確一致的資訊，協助其了解相關問題、選擇、機會及解決方案。建立了多元且運作流暢的溝通管道，每年透過定期與不定期的多元溝通管道，包括實體 / 線上會議、專責單位溝通、電話、Email、官網專區與各類利害關係人進行溝通，並收集其回饋的資訊與關心的議題，針對各利害關係人族群關注的議題妥適回應。



## 利害關係人溝通

各部門透過平時業務往來、例行調查、訪談分析等方式與利害關係人進行溝通，依業務性質各利害關係人所關注之議題有差異，故藉由多元化之溝通管道，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點調整營運管理，且針對利害關係人關注重點給予適切之回應。

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2024年溝通實績
股東/投資人	爭取股東/投資人對公司營運的支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>顧客服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東常會(每年)</li> <li>法人說明會(每年)</li> <li>公司官方網站、公司發言人</li> <li>公開資訊觀測站(即時)</li> <li>電話、e-mail諮詢(即時)</li> <li>公司新聞稿(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東常會1次</li> <li>法人說明會2次</li> <li>重大訊息32次</li> <li>各類公告14次</li> </ul>
客戶	滿足客戶需求並提供專業產品與服務，以提升公司業務發展與營收。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>顧客服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期對客戶進行滿意度調查(每年)</li> <li>企業官方網站、客戶服務專線及信箱、24小時網路報修系統、專人處理客戶服務問題等(即時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度客戶服務完成率平均為78%</li> <li>24小時網路報修系統，方便住戶隨時報修。</li> </ul>
員工	吸引並培養優秀人才，提升企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>經濟績效</li> <li>勞資關係</li> <li>顧客服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	勞資會議(每季)、福利會議(每季)、職業安全衛生會議(每季)、年度績效面談(每年)、內部外部教育訓練、企業內部網站、員工滿意度調查等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部訊息公告佈達57次</li> <li>主管月會8次</li> <li>全員季會4次</li> <li>電子郵件宣導18次</li> </ul>
供應商	公司的重要夥伴，提供更優質服務，共同創造業績成長。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>勞/資關係</li> <li>顧客服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	供應商管理與稽核、廠商服務專員、專人拜訪、電話、會議及電子郵件等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期稽核與評鑑供應商</li> <li>2024年度供應商/承攬商無工程延遲之情事。</li> </ul>
媒體	媒體扮演著公司與利害關係人間的橋樑，給予公正且正確的公司資訊。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>勞資關係</li> <li>法規遵循</li> </ul>	企業官方網站、不定期發布新聞稿/記者會/採訪活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>發布月營收成果新聞稿(12次/年)</li> <li>不定期發布營運相關新聞稿(不定期)</li> <li>接受媒體採訪及詢問(不定期)</li> </ul>
非政府組織	企業營運除了追求本身獲利也應顧及社會大眾的福祉，一同共創雙贏。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>經濟績效</li> <li>勞資關係</li> <li>顧客服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	公司官網、電話溝通、E-Mail等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業官網(不定期更新)</li> <li>各項公益活動(不定期)</li> </ul>

## 重大主題鑑別與分析流程

### 1. 識別永續主題

富旺永續發展執行推動小組參考GRI 永續性報導準則(GRI Standards)、責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)、氣候相關財務揭露規範(TCFD)、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、證交所公司治理指標及公司永續發展目標，初步篩選出與本公司較為相關之經濟面、環境面及社會面等24項永續主題。

### 2. 利害關係人問卷及關注

永續發展執行推動小組發送線上與實體問卷，了解主要利害關係人對24項永續主題關注的程度。調查問卷採5分制，利害關係人關注程度最高填5分，最低則1分，合計共回收82份。

### 3. 永續主題對於ESG的正負面衝擊

永續發展執行推動小組透過高階主管訪談及內部評估，對各永續議題進行「發生可能性」與「衝擊程度」兩面向進行分析，以了解各主題對環境、經濟與人群面向的影響程度。

### 4. 重大主題鑑別

依前述蒐集資料，透過公司高階主管由公司策略角度及外部永續顧問針對議題位置分佈的合理性提出建議，並進行調整。最後由永續發展執行推動小組依照國際趨勢評估後，鑑別出8項重大議題。

### 5. 重大主題設定及管理

依鑑別結果建立重大議題管理方針與目標，並由永續發展執行推動小組向董事會報告。未來重大主題的管理方針與目標將每年審視管理，而重大主題鑑別流程將視情況評估執行效率，藉此檢核永續議題的正、負面衝擊程度，讓經營團隊有效分配資源，同時內、外部供利害關係人檢視經營成效。

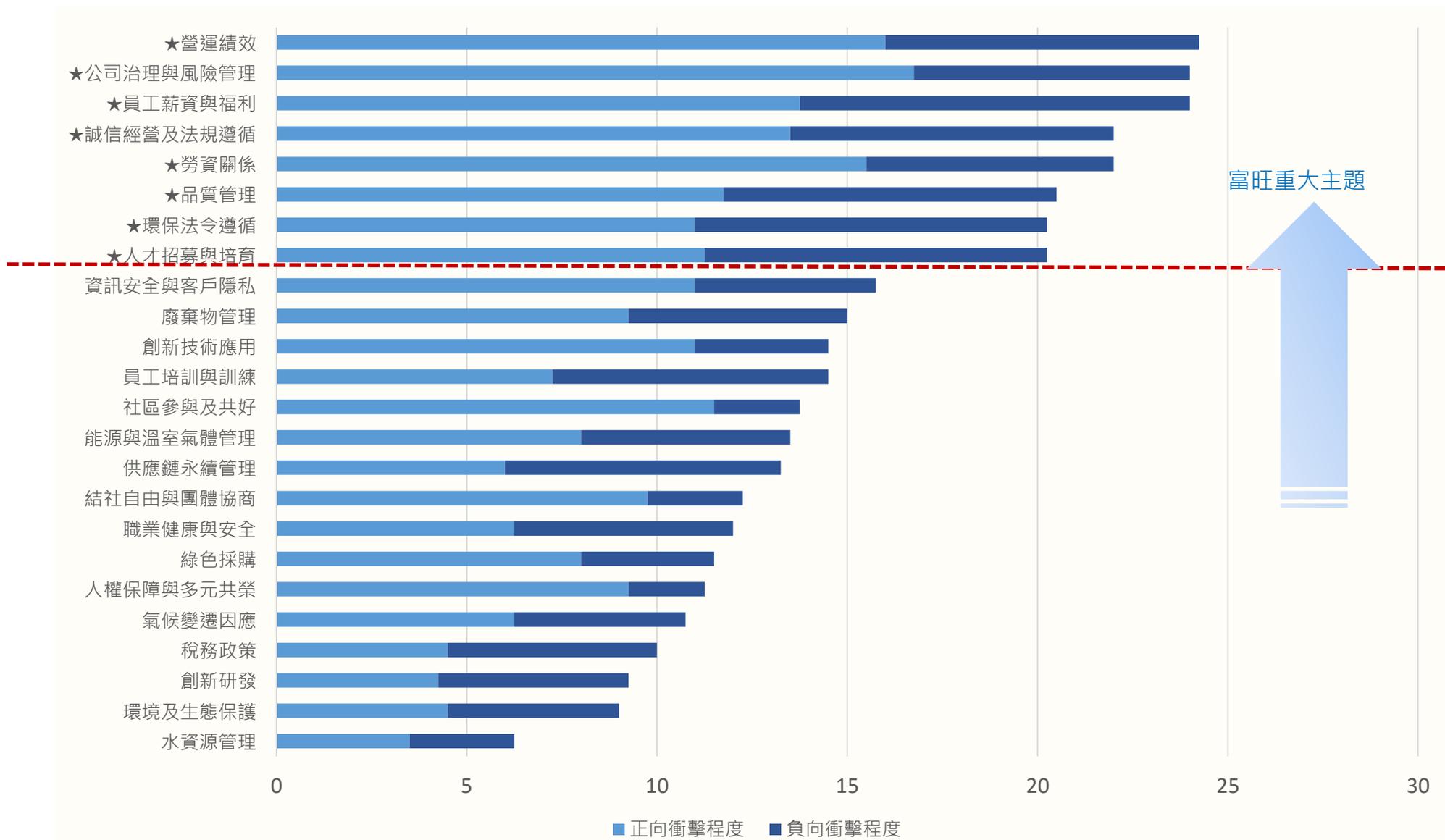


## 重大主題列表

重大主題		正/負面衝擊說明
1	公司治理與風險管理	落實《公司治理實務守則》等法令規範和營運實務制定，助於建立良好的公司治理制度與公司運作的穩健。若公司治理未落實，不重視誠信經營，增加違反商業倫理規範的風險，產生貪腐或賄絡行為將重創公司形象。
2	營運績效	公司營運績效受惠於建案成功與資產活化帶動營收成長，惟亦面臨市場波動、原物料上漲及政策變動等風險挑戰，需持續強化永續治理與風險控管。
3	誠信經營及法規遵循	公司落實法令遵循及誠信經營有助於強化公司聲譽、吸引投資與穩定合作關係，惟若內控機制鬆散或員工違規，恐引發法規風險與信任危機，損害企業永續價值。
4	品質管理	嚴謹的品質管理有助於提升客戶滿意度與品牌信任，強化市場競爭力；惟若品管疏漏或協力廠商失誤，恐導致客訴、重工與聲譽損失，影響營運績效。
5	環保法令遵循	遵循環保法令有助於降低環境風險與爭議，提升企業形象與綠色競爭力；反之，若違反法規，將面臨罰鍰、工程延宕與社會信任損失，影響永續發展。
6	人才招募與培育	有效的人才招募與培育能強化組織韌性、提升專業素質與創新動能，進而帶動整體營運與永續績效表現。反之，若招募不利或培訓機制不足，將造成關鍵人力流失、職能落差與內部斷層，影響企業長期競爭力與永續發展基礎。
7	員工薪資與福利	提供具競爭力的薪資與完善福利有助於吸引優秀人才、提升員工滿意度與留任率，強化企業穩定與向心力。反之，若薪資結構不具吸引力或福利制度不健全，易導致員工流動率上升、士氣低落，進而影響工作效率與企業形象。
8	勞資關係	健全的勞資關係有助於營造和諧職場氛圍、提升溝通效率與組織凝聚力，強化企業穩定運作與永續發展基礎。反之，若缺乏透明溝通或忽視員工權益，可能引發勞資爭議、工時糾紛與流動率上升，進而衝擊企業形象與營運績效。

### 正負面衝擊顯著性評估

★ 為重大主題，重大性門檻係正負面影響加總平均大於20分。



富旺重大主題

## 重大主題一覽及衝擊範圍

類別	重大主題	重要性	對應GRI	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	中游 富旺	下游	
經濟面	公司治理與風險管理	落實公司治理精神，企業對外資訊公開透明，並有效監督及嚴格控管之風險管理，以期企業永續發展。	GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3	○	●	○	公司治理
經濟面	營運績效	良好的營運績效同時強化公司應對外部風險的韌性，提升利害關係人對企業的信心與支持。	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	○	●	○	關於富旺
經濟面	誠信經營及法規遵循	唯有建立透明、公正且符合法規的經營原則，才能贏得客戶、投資人、供應商與社會大眾的長期信任。	GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3	○	●	○	公司治理
經濟面	品質管理	良好的產品品質才能符合客戶期待，方能維持並擴大產品市占率。	GRI 3-3	▲	●	○	永續供應鏈
環境面	環保法令遵循	環保法令的遵循不僅展現企業對社會與生態的尊重，也為公司爭取政府與社會的信賴，奠定長期穩健發展的基礎。	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	○	●	○	公司治理 環境永續
社會面	人才招募與培育	擁有質量俱佳的人才是企業最重要的資本，企業持續打造優於法令福利制度，讓同仁以身為公司同仁為榮。	GRI 3-3 GRI 404-1 GRI 404-3		●	○	友善職場

## 重大主題一覽及衝擊範圍

類別	重大主題	重要性	對應GRI	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	中游 富旺	下游	
社會面	員工薪資與福利	企業唯有持續打造優於法令福利制度，才能照顧員工的家庭及生活，提升同仁對於公司的向心力與安心感，提高招募及留任的成功率。	GRI 3-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3		●	○	友善職場
社會面	勞資關係	公司建立開放溝通、互信互重的勞資對話機制，不僅能預防勞動爭議與法律風險，更能展現企業對勞工人權的重視，進而增加品牌好感度。	GRI 3-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3		●	○	友善職場

●直接影響 ○間接影響 ▲商業關係影響

## 重大主題：公司治理與風險管理

連結之SDGs	SDG 16 和平、正義與健全的司法
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3
永續承諾	健全公司治理與風險管理，強化董事會職能與內部稽核，落實誠信經營，確保營運透明穩健。
指標及目標	<p>短期目標 ( 2025年 ) 強化內控制度、法遵與董事會運作效率。</p> <p>中長期目標 ( 2025年~2030年 ) 持續配合主管機關及法令規定訂定相關制度，加強公司治理及風險管理。</p>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>全體董事完成永續相關課程進修。</li> <li>完成董事會及功能性委員會績效評估。</li> <li>無重大違法裁罰事件發生。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視董事會與功能性委員會運作效能，強化多元背景與獨立性。</li> <li>完善資訊透明機制，強化年報、官網及永續報告書揭露品質。</li> <li>推動全員誠信經營教育訓練，提升風險辨識與通報意識。</li> <li>對高風險事項進行情境模擬與預警測試，提升組織韌性。</li> </ul>

## 重大主題：營運績效

連結之SDGs	SDG 8 經濟成長
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 201-1、GRI 201-2、GRI 201-3
永續承諾	以誠信為核心價值，提升營運效率與市場競爭力，創造對股東與利害關係人有利的績效成果。
指標及目標	<p>短期目標（2025年） 穩定推進現有建案之開發與銷售進度。</p> <p>中長期目標（2025年~2030年） 提升企業市值與品牌影響力，邁向不動產開發領導品牌。 完善風險管理與財務韌性機制，增強抗市場波動能力。</p>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024年每股稅後盈餘達 5.08元。</li> <li>• 2024年營收較2023年成長。</li> <li>• 2024年營收稅後淨利創近五年新高。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 強化不動產市場動態分析，靈活調整產品策略與定價模式。</li> <li>• 優化資產配置與成本控管機制，確保開發效率與投資報酬最大化。</li> <li>• 完善資訊透明機制，強化年報、官網及永續報告書揭露品質。</li> </ul>

## 重大主題：誠信經營與法規遵循

連結之SDGs	SDG 16 和平、正義與健全的司法
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3
永續承諾	富旺恪守誠信經營原則，落實反貪腐政策及舉報機制，建立透明、公平、合規的企業文化，致力於成為值得信賴的永續企業。
指標及目標	<p>短期目標 (2025年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司未發生任何貪腐、賄絡之行為。</li> <li>公司未被政府機關針對違法事件裁罰。</li> </ul> <p>中長期目標 (2025年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>精進誠信經營與反貪腐宣導與訓練，每年1-2次。</li> <li>遵守相關法令法規，避免產生重大裁罰事件發生。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>無重大違法裁罰事件發生。</li> <li>無任何重大賄絡或貪腐事件。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定並落實《誠信經營守則》、《員工行為準則》及相關內部控制機制。</li> <li>將誠信條款納入供應商合約，強化供應鏈道德責任。</li> <li>強化利害關係人溝通，透過官網與報告書揭露誠信經營落實情況與成效。</li> <li>定期辦理全體員工及主管之誠信經營與反貪腐教育訓練。</li> </ul>

## 重大主題：品質管理

連結之SDGs	SDG 9 永續工業與基礎建設
對應GRI指標	GRI 3-3
永續承諾	恪守「品質第一、顧客至上」之核心理念，確保產品與服務達成高標準，並以科學數據與顧客回饋為基礎，驅動品質決策與優化流程。
指標及目標	<p>短期目標 ( 2025年 )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>優化顧客滿意度意見回饋並設立KPI監控指標。</li> </ul> <p>中長期目標 ( 2025年~2030年 )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建構跨部門品質改善小組，推動持續改善文化。</li> <li>打造符合國際水準的建築品質。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>新建案施工品質抽查無重大結構缺失。</li> <li>2024年度客戶服務完成率平均為78%</li> <li>24小時網路報修系統，方便住戶隨時報修。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視並修訂《品質管理手冊》與標準作業流程 ( SOP ) 。</li> <li>精進顧客回饋與客訴處理流程，強化服務品質與滿意度。</li> <li>針對新建工程實施階段性品質自主檢查。</li> </ul>

## 重大主題：環保法令遵循

連結之SDGs	SDG 12 責任消費與生產
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3
永續承諾	環境保護與污染防治是企業的職責，本公司嚴格遵守環保法令，以期達成零違規的目標。本公司若有產生環保缺失情況，必追蹤至缺失改善為止，以免造成社會誤解。
指標及目標	<p>短期目標 (2025年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司未被政府機關針對環保案件裁罰。</li> <li>強化建案施工期間污染防治與廢棄物申報作業。</li> </ul> <p>中長期目標 (2025年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>強化環保績效數據化管理，提升申報效率與資料正確性。</li> <li>積極參與國內外永續倡議，與主管機關共同推動產業環保提升。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年度無重大環保法規違規紀錄，合規率達 100%。</li> <li>建案施工現場廢棄物分類與回收率逐步提升。</li> <li>工地內設置內部檢核表，落實環保自查。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期盤點並更新產業適用之環保法規 (如廢棄物管理等)，確保合規無虞。</li> <li>發生違規事項時立即啟動通報與改正機制，並檢討制度缺口以防再犯。</li> <li>建築開發階段進行環境影響評估與監測，落實施工期間污染防制。</li> </ul>

## 重大主題：人才招募與培育

連結之SDGs	SDG 4 優質教育
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 404-1、GRI 404-3
永續承諾	持「適才適所、共好成長」的人才理念，建立公平透明的招募與晉升制度，支持員工職涯發展與學習動能，鼓勵內部輪調與跨部門學習。
指標及目標	<p>短期目標 (2025年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>強化招募通路與徵才效率，補足關鍵職缺人力。</li> <li>增加員工平均受訓時數，提升整體培訓涵蓋率。</li> </ul> <p>長期目標 (2025年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規劃導入數位學習平台，提升學習便利性與訓練成效追蹤能力。</li> <li>推動跨部門人才培育計畫，培養高潛力接班梯隊。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年檢視教育訓練平均時數及投入經費。</li> <li>定期檢核員工績效及職涯發展。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大數位平台與校園合作，吸引優秀人才加入。</li> <li>強化績效管理與學習成果評估，提升培訓效能與人才留任率。</li> <li>規劃年度教育訓練課程，涵蓋專業技能、ESG知識與領導力培養。</li> </ul>

## 重大主題：員工薪資與福利

連結之SDGs	SDG 8 就業與經濟成長
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3
永續承諾	建立具市場競爭力之薪資架構，保障員工基本生活與工作尊嚴，並定期檢視薪酬政策是否符合性別平等與公平待遇原則。
指標及目標	<p>短期目標 (2025年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>完善薪資結構與獎酬制度，確保具市場競爭力。</li> <li>強化員工健康檢查、團保與生活補助等基礎福利措施。</li> <li>定期檢視基本薪資與加班給付，符合勞基法與公平原則。</li> </ul> <p>中長期目標 (2025年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>擴大福利多樣性，例如遠端辦公、育兒支持、彈性工時等制度。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工滿意度調查中，「薪資與福利」項目平均滿意度達 80分以上。</li> <li>基本薪資均符合或高於法定標準。</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實離職員工進行離職訪談，以針對離職原因進行具體改善方案。</li> <li>定期進行薪資市場調查，調整薪酬結構以維持市場競爭力。</li> <li>推動績效獎酬連動制度，依據部門與個人表現進行獎金分配。</li> </ul>

## 重大主題：勞資關係

連結之SDGs	SDG 8 就業與經濟成長
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3
永續承諾	承諾遵守《勞動基準法》及相關勞動法令，保障員工基本權益，並致力打造安全、尊重與包容的工作環境，減少勞資爭議發生。
指標及目標	<p>短期目標 (2025年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年勞資溝通會議完成率100%。</li> <li>• 員工離職率低於10%。</li> <li>• 薪資及福利維持同業水平。</li> </ul> <p>長期目標 (2025年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年勞資溝通會議完成率100%。</li> <li>• 員工離職率介於5-10%。</li> </ul>
2024年度成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職業安全衛生違反件數0件</li> <li>• 職場不法侵害違反件數0件</li> </ul>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期召開勞資會議 (每季一次)，促進雙方意見交流與共識建立。</li> <li>• 定期檢視工時、加班與輪班制度，確保符合法規並兼顧員工健康。</li> <li>• 深化員工關懷與職場友善，提升工作滿意度與組織向心力。</li> </ul>



# 關於富旺<sup>1</sup>

## 1-1 公司簡介

富旺成立以來即深耕台灣房地產市場，專注於土地開發、住宅建築、商用不動產與資產經營管理，並憑藉敏銳的市場觀察與穩健的財務操作，建立起堅實的品牌信譽。公司總部設於台中，並於全台主要都市如新竹、台中、台南及高雄等地皆有開發實績，涵蓋住宅、複合式商辦、社區型建案等多元產品線，以滿足不同區域客群需求。

本公司秉持「誠信為本、品質為先、永續為目的」的核心理念，持續深化產品設計與營運機制，結合現代建築美學與科技導向規劃，推動智慧建築、綠建築與社區共好空間的實現。公司重視都市與自然共存的價值，積極導入節能減碳材料、雨水回收系統、太陽能設備與環境友善的營建工法，致力於降低開發對環境的衝擊，並回應全球氣候行動的目標。此外，公司也積極投入社會公益，關注在地社區、弱勢族群、教育與文化發展，實踐企業社會責任。

展望未來，富旺國際將持續深化永續發展策略，擴大ESG管理架構的應用，透過創新思維與專業團隊合作，發展具備經濟效益、社會價值與環境友善的建築產品與空間解決方案，攜手社會各界共築綠色未來。

公司名稱	富旺國際開發股份有限公司
行業別	建材營造業
股票代號	6219
設立日期	西元1997年4月23日
總部位置	台中市
實收資本額 (單位：新台幣)	1,190,163千元
2024年度營收 (單位：新台幣)	4,770,165千元
員工人數	125人
營運據點	台中市
主要業務	不動產開發、租賃及買賣等

註：本公司資料截至2024年12月31日



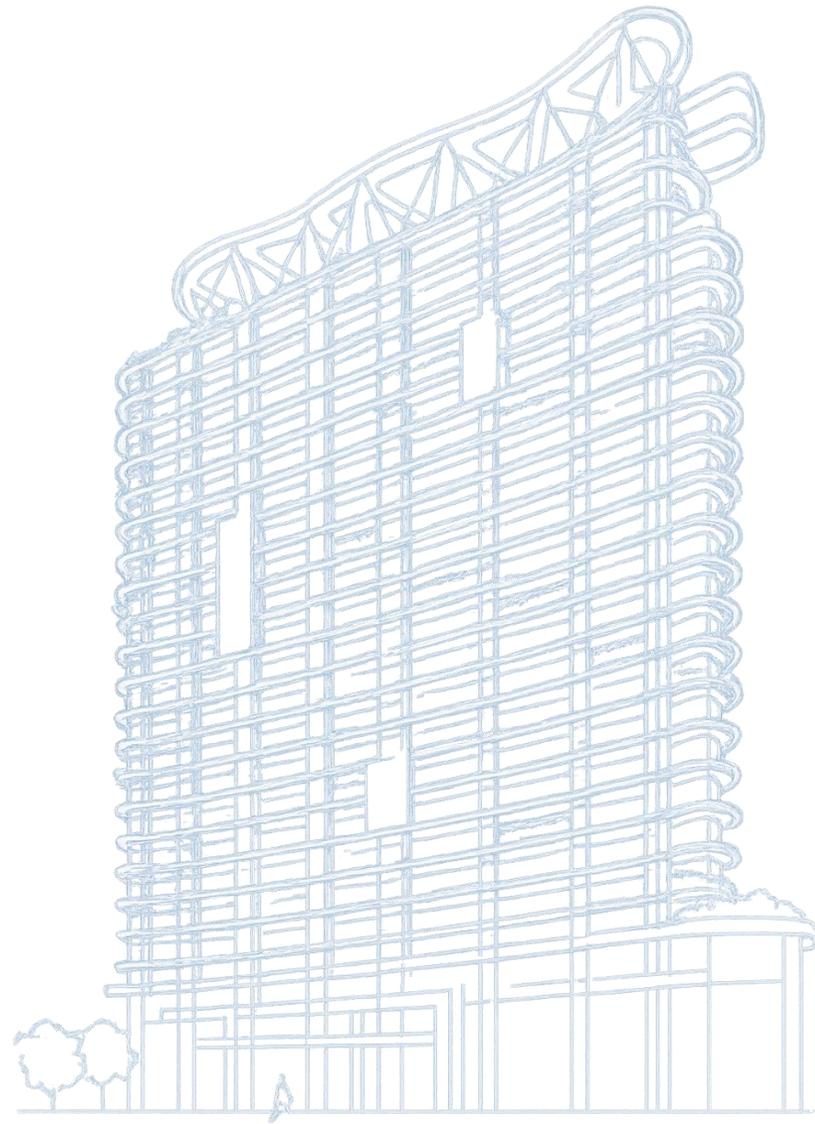
## 產品與服務

富旺致力於提供多元化、創新化且符合永續理念的不動產開發產品與服務，涵蓋住宅大樓、商業空間、複合式建築、工業廠辦與資產活化等領域。透過全方位的開發策略與專業團隊整合能力，富旺國際能依據市場趨勢與區域特色進行量身打造，滿足自住型、投資型、產業用與整體都市發展各類需求。

住宅產品方面，公司堅持打造具備高機能性與人本設計的居住空間，特別重視建築通風採光、結構安全、節能設備與社區共享設施之完善規劃。代表性建案如「天際W ONE」、「富旺微美居」等，不僅於市場獲得高度好評，更榮獲多項國內外建築設計與品質認證獎項，包括國家建築金質獎、美國MUSE設計獎與倫敦OPAL地產獎，展現卓越的設計能力與市場競爭力。

商辦與複合用途建築方面，富旺透過空間彈性與智能管理機制，打造可支援多元商業活動的現代化建築體。此類產品具備智慧化能源監控系統、高效空調通風配置與人流導引系統，並預留未來升級彈性，提供企業主高效率與低碳排的營運解決方案。服務面向上，富旺國際亦建立客戶服務中心、售後關懷機制與數位服務平台，強化與客戶的長期互動與信任關係。

富旺將持續以「永續創新 × 美學生活 × 社區共好」為核心發展主軸，推動更多智慧化、綠色化與人性化的產品與服務，為市場提供具備實用機能、建築美學與環境友善價值的空間解決方案，落實企業社會責任並為下一代創造永續的城市生活環境。

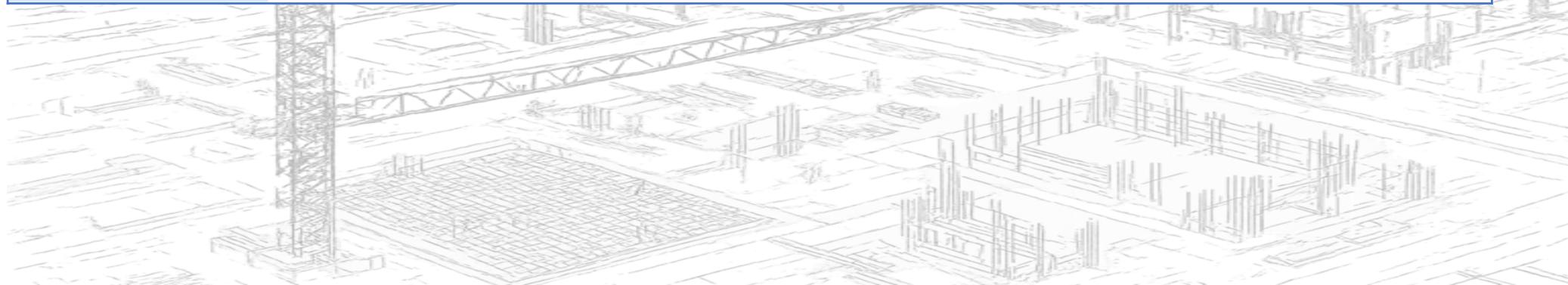


## 產業價值鏈之關聯性

富旺在不動產開發產業中扮演關鍵的整合角色，鏈結土地取得、規劃設計、營建施工、行銷銷售至售後服務等完整價值鏈。透過與上游、中游及下游客戶和供應商的緊密協作，富旺能夠有效整合資源、控制品質、降低成本，並確保產品與服務能滿足市場需求及符合永續發展的標準。同時透過ESG導向的策略管理，與上下游夥伴建立長期合作關係，共同推動建築安全、節能減碳、材料綠色採購及社區永續經營，發揮整體產業鏈綜效。

### ▼ 產業價值鏈之角色

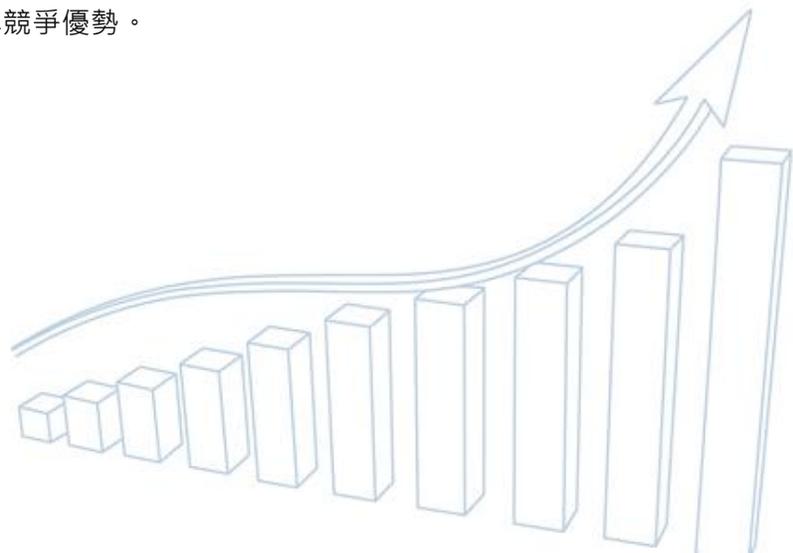
上游	上游產業主要為支撐建築專案啟動所需的基礎供應與專業服務，包括：土地開發商、地政與測量單位、都市計畫顧問、環境影響評估顧問，以及建材原料供應商。土地開發商提供可建設的土地資源；地政與測量單位負責土地權屬確認與地籍測量；都市計畫顧問與環評顧問協助確保專案符合法規；建材原料供應商則提供水泥、鋼筋、砂石、混凝土、鋁材等基礎建材。
中游 (富旺)	富旺身處產業鏈中游，承擔建案的整體規劃、開發與執行職責。公司職能涵蓋：土地整合與開發策略擬定、建築與景觀設計委託管理、工程品質監督、施工進度控制、成本管理、法規符合性檢核及專案風險管理。此外，富旺亦引入智慧建築與綠色建材的應用，確保專案兼顧功能、美學與永續性。
下游	下游產業主要由不動產銷售公司、物業管理業者及最終用戶組成。銷售公司負責市場推廣、客戶接待與合約簽訂；物業管理業者提供社區與商用空間的日常維護、安保及住戶服務；最終用戶包括購屋者、商辦業主及零售租戶。



## 1-2 營運績效

富旺近年展現穩健的經營實力與財務韌性，透過精準的市場選址策略、多元產品線布局以及高效的資源整合機制，逐年提升營運表現。在2024年度，面對全球通膨壓力與國內建材成本波動等外部挑戰，富旺依然維持良好業績，合併營業收入達新台幣47.7億元，年增率達83.44%，稅後淨利6.05億元，較前一年成長高達213.58%，每股盈餘（EPS）為5.08元，顯示出公司穩定獲利與資產報酬能力。

本公司持續優化住宅與商辦產品開發比例，靈活因應市場變化，並於中南部地區深化區域建設布局，以降低單一市場波動風險。除建案銷售收入成長外，公司亦透過不動產租賃與資產活化業務穩定挹注現金流，提升整體營運抗壓性。本公司積極導入永續發展思維至經營核心，從規劃設計、材料選用到工程管理與銷售流程皆納入ESG元素，強化企業長期價值。公司亦同步強化數位轉型與智慧建築導入能力，提升建案附加價值與客戶滿意度，鞏固品牌競爭優勢。



## 2024年財務概況

合併財報	
營業收入(仟元)	4,770,165
營業毛利(仟元)	1,228,609
營業利益(仟元)	637,904
稅後淨利(仟元)	604,961
獲利能力	
毛利率(%)	25.8%
純益率(%)	12.7%
資產報酬率(%)	5.5%
股東權益報酬率(%)	33.7%
每股盈餘(元)	5.08

## 直接經濟價值

項目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	652,540	2,646,907	4,855,825
分配之直接經濟價值(B)	548,316	2,222,287	3,840,882
營運成本	423,832	2,046,918	3,541,556
員工薪資與福利	75,471	117,391	153,199
支付出資人款項(註2、註4)	36,516	12,979	55,453
支付政府款項(註3)	12,496	45,000	90,674
留存之經濟價值(A-B)	104,225	424,619	1,014,943

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註4：最近3年度股利配發情形請詳股東會議事錄。



## 1-3 稅務治理

### 稅務政策

本公司秉持誠信經營與依法納稅的原則，將稅務治理視為公司永續經營與企業社會責任的重要環節。公司依法辦理各項稅務申報，並依照《所得稅法》、《營業稅法》及其他相關稅務規範準時繳納稅款，確保營運行為符合國家法令與監理規範，維護企業信譽並保障利害關係人權益。

為強化稅務合規風險控管，富旺設有專責會計與財務單位，負責內部稅務規劃與申報執行，並定期接受外部會計師查核及稅務顧問諮詢服務，以提高財務資訊揭露透明度，避免潛在稅務爭議或法規違失風險。公司在進行不動產開發與交易過程中，亦充分考量各類稅負（如土地增值稅、營業稅與所得稅等）之影響，確保資源配置與投資決策兼顧財務效益與稅務合規。2024年本公司所得稅費用共繳納73625千元，善盡企業之納稅義務。

### 國別報告

富旺支持全球稅務透明化趨勢，積極配合主管機關對企業的資訊揭露要求，確保企業營運與財務資訊具備完整性與可追溯性。雖本公司目前營運重心集中於台灣地區，尚未達到適用OECD所規範之國別報告申報門檻（集團合併營收達新台幣270億元以上），但仍主動參考BEPS第13號行動計畫精神，強化內部資訊整合與風險評估架構，持續優化財務資訊揭露品質。

### 稅務承諾

1. 公司遵守台灣所有稅務法令與相關規範，確保依法申報、如期繳納各項稅負，避免任何違反稅法之情事。
2. 堅持誠信經營與財務透明原則，不採取任何不當稅務規劃或規避行為，以維護公司聲譽及社會信任。
3. 落實內部稅務管理制度，明確規範稅務申報流程、審核機制與責任分工，降低稅務風險。
4. 在符合法令的前提下，善用合法的稅務優惠與減免措施，支持公司永續發展及財務穩健營運。
5. 定期檢視稅務策略與執行情況，確保與國際反避稅趨勢及本地稅務政策保持一致。
6. 透過股東會年報或其他管道，適度揭露公司稅務政策與繳納資訊，增進外界對公司財務透明度的了解。

## 1-4 外部倡議

### 富旺響應的國際倡議▼

永續發展目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯合國 17 項永續發展目標 ( SDGs ) · 倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷相關財務揭露 ( TCFD ) · 協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。</li> </ul>
社會面	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會責任標準 ( Social Accountability 8000, SA8000 ) · 確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。</li> <li>負責任商業聯盟 ( Responsible Business Alliance, RBA ) · 確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。</li> </ul>
治理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯合國反貪腐公約 ( United Nations Convention against Corruption, UNCAC ) · 建構預防及零貪腐健全治理體系。</li> </ul>

### ▼富旺參與的公協會組織

公協會組織名稱	參與身分
中華民國不動產聯盟總會	理事長
臺中市不動產開發商業同業公會	理事長
中華民國仲介經紀商業公會全國聯合會	理事長
台灣區綜合營造業同業公會	會員
台中市建築品管協會	會員
台中市不動產開發商業同業公會	會員
彰化縣不動產開發商業同業公會	會員
雲林縣不動產開發商業同業公會	會員
大高雄不動產建築開發商業同業公會	會員
高雄市大高雄不動產開發商業同業公會	會員
新竹縣不動產開發商業同業公會	會員
臺中市租賃住宅服務商業同業公會	會員
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
苗栗縣不動產開發商業同業公會	會員



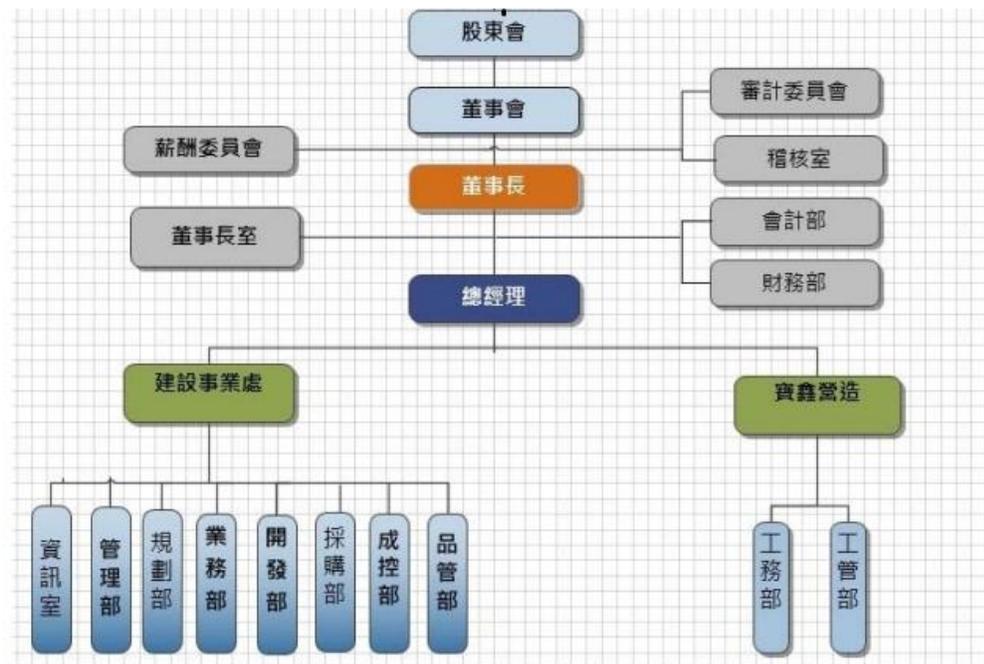
# 公司治理2

## 2-1 公司治理架構 組織架構

富旺參照「上市上櫃公司治理實務守則」，訂有『公司治理實務守則』，以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、及提昇資訊透明度。依該規定，董事會之結構，應就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作之需要，決定五人以上之適當董事席次，且其組成應考量多元性。獨立董事應設置至少三席以上，且不得少於董事席次之五分之一。獨立董事之選任應確保其獨立性與專業性，且於任職期間不得轉換身分為非獨立董事。

本公司董事會目前設有審計委員會與薪酬委員會，為健全監督功能及強化管理機能，董事會得考量公司規模、業務性質、董事會人數，設置其他各類功能性委員會。董事會成員以善良管理人應注意義務忠實執行其業務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，同時參加公司治理相關之進修課程，以持續精進專業與法律知識。未來本公司仍將不斷優化治理結構與政策規範，承諾建立誠信、公正且高效的管理文化，引領企業持續成長，善盡社會責任，並回應各界對永續經營的期待。

▼富旺國際組織架構



## 公司政策承諾

公司政策承諾	政策承諾核准的最高層級	公司作為	目標
誠信經營守則 本公司承諾： <ul style="list-style-type: none"> <li>基於公平、公正 及公開透明原則從事經濟活動</li> <li>本公司於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為</li> </ul>	經董事會核准後頒布實施	<ul style="list-style-type: none"> <li>與他人建立商業關係前，應先行評估商業往來對象之合法性、信用狀況，以及是否曾有不誠信行為之紀錄。</li> <li>鼓勵內部及外部利害關係人針對違法或不當行為檢舉。</li> </ul>	貪污或賄絡行為之事件0件。

為落實富旺「誠信」之政策承諾，本公司訂有內部政策進行管理，如「誠信經營守則」、「關係人相互間財務業務相關作業規範」及「供應商管理辦法」。此外，本公司對員工落實政策宣導及教育訓練，並設有檢舉制度，鼓勵檢舉一切不誠信行為，以確保本公司營運之一切行為均符合法規及廉潔經營。

## 董事會組成及遴選

富旺內部『董事選任程序』明訂董事候選人之提名、資格及選任相關程序及標準。富旺董事之選舉採候選人提名制度，由股東會選任董事。選舉上採用累積投票制，每一股份皆有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配選舉數人。董事依公司章程所規定之名額，分別計算獨立董事與非獨立董事之選舉權，由所得選舉權較多者分別依次當選，如有二人以上所得權數相同，而超過規定名額時，由得票數相同者抽籤決定，未出席者則由主席代為抽籤。

富旺董事會由九席董事組成，包含五席董事及四席獨立董事（超過全體董事席次的三分之一），董事選舉係採候選人提名制度，由全體股東於股東會依董事選任程序投票選舉產生。富旺尊重董事多元化政策，選任以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，由管理、行銷、產業界、會計等領域具有專業資格、工作經驗的人士所組成，董事會任期三年。董事會每季至少召開一次會議，2024年共召開6次會議，實際出席率79.63%，未來將減少連續任期超過三屆獨立董事人數，以持續強化董事會結構及運作。

管理目標	達成情況
獨立董事人數過1/3	已達成
不同性別董事不得少於一人	已達成
落實董事會多元化資訊揭露	已達成
投保董事與重要職員責任保險	已達成
董事進修時數符合法令規定	已達成
獨立董事任期半數不得逾三屆	已達成



## 董事會多元性

富旺秉持健全治理與多元化發展的理念，致力於打造具備多樣背景與專業能力的董事會組成。我們重視性別平衡及不同專業領域之涵蓋，積極引進具有法律、財務、建築、環境永續及企業管理等專業知識與實務經驗的成員，以強化決策品質與風險管理能力。

董事姓名	國籍	性別	年齡區間	專業能力與背景	全球產業分類標準 ( GICS Level 1 )
林正雄 (董事長)	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識、國際觀、財務會計 東海大學管理學院 高階經營管理碩士、富旺國際開發 (股)公司 董事長、寶鑫營造 (股)公司 董事長	工業 非日常生活消費品
張育端	中華民國	男	51-60	專業能力：經營管理、產業知識 彰化師範大學地理系博士、逢甲大學土地管理學系 助理教授	工業 非日常生活消費品
林宗毅	中華民國	男	31-40	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識 實踐大學財務金融學系、富旺國際開發 (股)公司 總經理	工業 非日常生活消費品
林祐任	中華民國	男	31-40	專業能力：經營管理、領導決策、產業知識 實踐大學財務金融學系、富旺國際開發 (股)公司 建設事業處 業務副總經理	工業 非日常生活消費品
林玉真	中華民國	女	51-60	專業能力：經營管理、產業知識、國際觀、財務會計 國立中興大學管理學院 財務金融碩士、富旺國際開發 (股)公司 財務協理	非日常生活消費品 金融

董事姓名	國籍	性別	年齡區間	專業能力與背景	全球產業分類標準 ( GICS Level 1 )
*王日春	中華民國	男	71以上	專業能力：經營管理、產業知識 東海大學經濟系、國富浩華聯合會計師事務所 總顧問、先益電子工業(股)公司 董事	工業 金融
*張國雄	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、產業知識、國際觀、財務會計 國立台灣大學商學研究所 博士、東海大學國際經營與貿易學系 教授	工業 金融
*李元恕	中華民國	男	51-60	專業能力：經營管理、產業知識、國際觀、財務會計 美國波特蘭州立大學 行銷學博士、逢甲大學行銷學系 教授	工業 金融
*詹家昌	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、產業知識、國際觀、財務會計 國立中山大學企業管理學 博士、東海大學副校長兼財務金融學系教授	工業 金融

註1：\*表示該位董事為獨立董事

註2：本公司注重董事會成員組成之性別平等，以維持至少1名女性董事為目標，目前女性董事設有1席，占比為11.11%。

註3：董事兼任其他公司之職務詳閱富旺國際2024 年年報p.5~p.8。

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
	董事9位	董事4位	董事4位
	召開會議6次	召開會議8次	召開會議3次
	出席率79.63%	出席率84.38%	出席率91.67%

## 利益迴避

富旺重視董事會運作的獨立性與公正性，並遵循相關法令與公司治理守則，落實董事及高階管理人員利益衝突之管理。根據董事會議事規範及審計委員會組織規程，董事或委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當下說明其利害關係之重要內容，討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事或委員行使其表決權。本公司並定期檢視董事及管理階層的交易行為與關係人往來，避免因私利影響公司利益，確保治理體系之廉潔與透明。

富旺四位獨立董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有四位董事擔任本公司經理人。本公司訂定「董事會議事規則」，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。

## 董事會進修

本公司依據法令及公司治理最佳實務，規劃董事每年參與持續進修課程，主題涵蓋公司治理、財務風險管理、法規遵循、企業永續發展及最新產業趨勢等領域，協助董事掌握時事議題並強化決策品質。課程安排考量各董事專業背景與職責，除透過外部專業機構開設課程外，亦邀請內部主管及專家定期進行專題分享。公司並設有進修紀錄機制，定期向董事會報告完成情形，確保進修成效與法定要求相符。富旺將持續精進董事會成員的專業知識與敏銳度，以促進公司治理水平提升，實現企業永續經營的目標。2024年總計進修時數共計 60 小時，董事進修時數符合進修要點比率為100%，董事進修情形詳見2024年年報P.24。

## 董事會績效評估

富旺為強化董事會治理效能，持續落實董事會及功能性委員會的績效評估機制。公司依據「董事會績效評估辦法」訂定具體評核指標，涵蓋決策品質、董事參與程度、風險監督、法遵責任及永續治理等面向，藉以全面檢視董事會運作成效。每年度定期辦理內部自評，並視需要引入外部專業機構協助進行獨立評估，確保結果客觀公正。評估結果將提交董事會檢討，作為日後改善治理機制及調整董事專業組成的重要依據。2024年董事會整體績效、個別董事績效、功能性委員會績效評估結果均屬優等，並已提董事會報告，董事會績效評估請參考2024年年報P.17。

## 多功能委員會

富旺依據《公司治理實務守則》及相關法令規範，於董事會下設立功能性委員會，協助董事會執行監督職責、強化治理機制、提升決策品質，並確保各項營運活動之透明性與合規性。目前公司設置之功能性委員會包括「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，兩者均由獨立董事擔任多數成員，並推選召集人以確保運作之獨立性及專業性。

審計委員會負責協助董事會監督公司財務報表之編製、內控制度及內部稽核執行成效、獨立會計師之任免及獨立性評估，以及其他法令規定之重大風險事項，藉此維護公司財務報導品質與整體經營穩健性。2024 年度，審計委員會共召開4次例行及臨時會議，審議年度及季度財務報表、內稽報告、稅務遵循及法令更新，並針對風險管理機制提出具體建議，以協助管理團隊改善並提昇營運韌性。

薪資報酬委員會則以協助董事會健全董事及高階經理人薪酬制度為主要職責，訂定合理且具市場競爭力的薪資報酬政策，兼顧公司績效、個人貢獻及永續經營目標，並定期檢討其適切性。委員會亦依據公司章程及相關法規，審議董事及經理人之酬金，並將決議報請董事會核定，以確保薪酬決策之透明性及公正性。

## 審計委員會

專業性	審計委員會成員共4人，具備產業知識、會計及財務分析等專業能力。
-----	---------------------------------

職責	包括財務報表、稽核、內部控制制度、取得或處分重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券、相關法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、舞弊調查報告、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。
----	---

2024年度共召開8次會議，實際出席率84.38%

## 薪資報酬委員會

專業性	薪酬委員會成員共4人，具備產業知識、會計及財務分析、法律等專業能力。
-----	------------------------------------

職責	恪遵善良管理人注意義務，忠實履行職權，將董事及經理人之薪酬相關提建議提交董事會討論。
----	--

2024年度共召開3次會議，實際出席率91.67%

## 董事及經理人薪酬政策

本公司重視董事及經理人薪酬政策的公正性、透明性與激勵效果，視其為落實公司治理與提升經營效能的重要基礎。公司依據相關法令、章程及「薪酬委員會組織規程」，設置薪酬委員會負責審議董事及高階管理階層之薪酬方案，並定期檢視薪酬政策之合理性。薪酬制度設計兼顧市場競爭力、公司營運績效、董事會及功能性委員會績效評估結果，以及個人職責貢獻度等指標，確保決策符合公司長期發展與股東權益之最大化。

公司每年透過董事會績效評估機制，量化董事會整體及各成員的執行績效，並據以調整董事酬金與相關獎酬分配，藉此強化董事會運作效能與獨立性。對於經理人員薪酬部分，除固定薪資外，亦設置與年度經營目標及財務績效連結之變動獎酬機制，適度反映個人績效、團隊表現及公司整體成果，以激勵經理人持續提升管理效率與企業價值，達成股東及利害關係人之期待。

薪酬委員會每年召開會議檢討與建議薪酬調整事項，相關決議均提報董事會審議通過，並依法於年報及公司網站揭露薪酬政策、執行情形及董事會決議內容，以提升透明度並符合公司治理守則規範。



## 2-2 誠信經營

富旺秉持「負責、團隊、品質、創新」的核心經營理念，視誠信治理為企業邁向永續發展的基礎工程。我們承諾遵循《公司法》、《證券交易法》及主管機關之規範，制定明確的「誠信經營守則」與「公司治理實務守則」，作為全體董事、經理人及員工日常營運與決策的重要依循，確保所有商業行為符合最高道德標準，並防範任何舞弊、貪污、收賄、挪用或不當利益輸送的行為發生。

本公司建置誠信經營管理架構，由董事會負責監督政策落實與相關績效追蹤，並指定高階主管為推動單位，統籌執行各項誠信經營計畫。每年度定期檢視內部各部門作業流程、合約條款與供應鏈管理，並經由內部稽核單位查核制度執行情形，確保全體同仁了解相關規範並實際遵循。

為強化文化落實，每年舉辦誠信治理與反貪腐主題的宣導，使董事會成員、管理階層與基層員工熟稔政策規定、案例解析與責任義務，強化全員廉潔意識。針對供應商及合作夥伴，我們要求簽署誠信承諾書，並定期進行評鑑與查核，共同建立公平、透明且符合法規的交易環境。2024年本公司並未對政黨或政治團體有任何捐贈情事，亦未發生任何賄賂或貪污事件。

## 申訴及建議管道

本公司致力於營造廉潔、公正且透明的企業環境，建立明確的申訴及建議機制，作為預防和揭露不誠信或貪腐行為的重要防線。公司已設立獨立的檢舉及申訴管道，接受員工、供應商及其他利害關係人以匿名或具名方式檢舉任何涉及舞弊、收受回扣、賄賂、利益衝突等不法或違反誠信的行為。

檢舉管道包括專屬電子郵件信箱、郵寄地址及服務專線，全年均受理來件，並公布於官方網站。所有申訴案件由專責單位負責登錄及調查，過程中嚴格保密檢舉人身份及提供的資訊，避免檢舉人遭受任何形式的打壓或報復。公司並建立標準作業流程，對接獲之檢舉事項進行初步審核、調查及追蹤，必要時提交董事會或審計委員會檢討後決議改善措施或懲處方案。2024年本公司並無收到任何關於不誠信行為或貪腐之申訴及檢舉案件。

本公司重視職場性別平等與員工尊嚴，致力於營造一個安全、無騷擾的工作環境。為落實性騷擾防制，公司依據《性別工作平等法》及相關規定，制定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，明訂防範、申訴及調查處理程序，並透過定期教育訓練，強化全體同仁對性騷擾定義、法律責任及權益保障的認知。

公司亦設立獨立且保密的申訴管道，供員工在遭遇不當騷擾或目睹相關行為時，能夠安心提出申訴。專責單位將於接獲申訴後立即啟動調查機制，並視情況採取適當的保護與隔離措施，確保申訴人免於二度傷害與不當對待。經查證屬實者，依規定給予違規者必要懲處並檢討改進措施，以杜絕類似事件再次發生。2024年本公司未收到任何有關性騷擾申訴及檢舉案件。

## 法規遵循

富旺遵守誠信經營的原則，全面落實各項社會責任、環境保護及公司治理相關法規，並持續透過教育訓練、制度強化與內稽內控，強化全體同仁的法令遵循意識。公司建立完整的法規追蹤與更新機制，定期檢視營運活動是否符合最新法規與主管機關要求，以降低營運風險並維護企業信譽。

本公司於報告年度內並未發生任何因違反社會、環境及經濟領域法規的重大事件(單一案件達新臺幣100萬元以上)而遭主管機關裁罰，亦未因違反社會或環境相關規範而產生重大爭議。本公司將持續強化法規遵循管理，主動發掘潛在風險並即時改善缺失，以確保各項業務活動在符合法令的前提下推動，落實永續經營的承諾並回應利害關係人對合規經營的期待。2024年本公司違反法規遵循情形詳見下表說明。

### 2024年違反社會與環境領域之法規情形統計

違法法規類型	件數	處罰類型	後續改善作為
違反職業安全衛生法	15件	罰鍰共1,280,000元	針對裁罰缺失改正
空氣汙染防制法	1件	罰鍰共100,000元	針對裁罰缺失改正
違法勞動基準法	1件	罰鍰共100,000元	針對裁罰缺失改正
廢棄物清理法	6件	罰鍰共27,300元	針對裁罰缺失改正
噪音管制法	3件	罰鍰共9,000元	針對裁罰缺失改正
道路交通管理處罰條例	1件	罰鍰共1,210元	針對裁罰缺失改正
建築法	1件	罰鍰共9,000元	針對裁罰缺失改正
雲林縣環境清潔維護自治條例	1件	罰鍰共1,200元	針對裁罰缺失改正

註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站《發布重大訊息遵循程序及判斷標準》進行判斷。



## 誠信經營宣導

本公司重視法規遵循及員工法治素養，積極推動商業道德與法規遵循教育，將其視為企業文化的重要基礎。為強化全體同仁對企業倫理及法令規範的認識，公司持續規劃各類型法遵課程，內容涵蓋公司治理原則、反貪腐、避免利益衝突、供應鏈倫理及內部控制等議題，確保員工充分瞭解在營運過程中應遵守之法律義務及道德準則。

本公司除針對新進人員進行法規遵循與商業道德的入職宣導外，亦定期為全體員工辦理進階訓練及宣導活動，強化各層級員工的合規意識與風險防範能力。此外，公司特別重視高階主管及關鍵部門同仁的職責與風險辨識能力，安排更深入的課程，以促進良好決策品質及正直文化的落實。未來，公司將持續檢討及優化法遵教育訓練架構，並結合國內外最新法規發展及商業倫理趨勢，完善培訓計畫，打造一支熟悉規範、堅守誠信的專業團隊，進一步鞏固企業永續經營之基礎。

### 2024年誠信經營宣導事項 (包括但不限於以下項目)

- 禁止提供/收受不正當利益
- 禁止行賄公務單位
- 遵守中華民國相關法規
- 遵守公司針對誠信經營相關規範

### 2024年誠信經營宣導統計

地區	人數	比例
台灣	125	100%

## 2-3 風險管理

### 風險管理措施

富旺以內部控制制度建構風險管理之組織架構，由內部稽核負責查核風險管理執行單位與負責單位之風險管理職務執行。將環境、社會、治理及經濟風險納入企業整體營運管理與決策核心，作為實現永續發展的重要基石。公司透過制度化的辨識、評估、監控與回應機制，定期檢視 ESG 相關風險對經營活動的潛在衝擊，並採取前瞻性策略加以降低或化解，強化企業韌性。在環境面，本公司積極因應氣候變遷、資源耗竭與法規日益嚴格的挑戰，推動減碳、節能及永續建築等措施，以減少對自然環境的負面影響；在社會面，重視員工健康安全、性別平等與社區關係，並落實供應鏈管理，防範勞動權益爭議及社會衝擊；在治理面，則藉由強化董事會監督職能、法規遵循及誠信經營文化，降低營運舞弊、法令違規等風險，維護企業聲譽。

風險面向	風險陳述	管理措施
經濟面	原物料價格變動	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用整合優勢及價量原則，降低原物料採購成本</li> <li>建立候補、備援供應商制度，分散潛在風險</li> </ul>
經濟面	利率與匯率波動	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行長期借款調整，未來持續與銀行洽談借款條件及其他可能減少利息支出之取得資本方法。</li> </ul>
社會面	工地職場安全事故	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期職安訓練、設置專責安全督導、改善施工現場管理</li> </ul>
社會面	人才招聘及聘用	<ul style="list-style-type: none"> <li>設計具競爭力的薪酬與福利措施，以吸引人才留任，進而穩定人力。</li> <li>定期人力盤點，追蹤人力進用及流失狀況。</li> </ul>
社會面	供應鏈違反勞動人權	強化供應商稽核、推動供應鏈ESG評鑑與簽署承諾書

風險面向	風險陳述	管理措施
治理面	法令遵循了解不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化法遵制度、設置法規追蹤小組並定期更新法令知識</li> <li>稽核室藉由稽核計畫及相關作業之執行，定期對公司各項潛在風險進行控管。</li> </ul>
治理面	資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期辦理資安教育訓練且不定期安排同仁進行外部資安訓練，確保掌握資訊安全最新趨勢。</li> </ul>
治理面	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司法務進行公司法令遵循及決策適法性評估，並隨時因應業務發展與外部監管法規變化。</li> <li>稽核室藉由稽核計畫及相關作業之執行，定期對公司各項潛在風險進行控管。</li> </ul>
環境面	極端氣候影響施工進度	<ul style="list-style-type: none"> <li>經由各類風險因子的鑑別、排序，分析氣候對營運可能之衝擊與因應措施，並交相關單位落實執行。</li> <li>定期檢討建案設計與排程、納入耐候材料及備用施工計畫</li> </ul>
環境面	電力供給不穩	<ul style="list-style-type: none"> <li>遇電力供應不足或因電網老舊、機組故障、天災等不可抗力因素，可能造成限電問題，公司內規劃配置不斷電系統及緊急發電機應對。</li> </ul>

## 資訊安全管理

### 資訊安全政策

富旺重視資訊資產的安全與保護，視資訊安全為企業穩健營運及利害關係人信任的基礎。公司依據相關法規與國際標準，明確規範各項資訊安全管理目標與措施，並要求全體員工遵循執行，確保業務流程的機密性、完整性及可用性不受威脅。

本公司建置完善的資訊安全管理架構，涵蓋設備防護、資料存取控管、個人資料保護及應變計畫等，定期執行資安風險評估與弱點檢測，藉由滾動式更新安全防護機制，有效防範外部入侵、惡意程式及內部洩漏等風險。此外，公司亦導入多層防護架構，包含防火牆、備援系統及定期備份，以確保營運持續性及災後快速復原。同時，公司亦定期針對內部進行資訊安全宣導及訓練，提升全員對資訊安全威脅的警覺及應對能力，並透過內部稽核監督政策落實情形。

### 資訊安全目標

- 確保業務營運關鍵系統及資料的機密性、完整性及可用性，避免因外部攻擊或內部疏失而造成損害。
- 持續強化資訊安全防護層級，透過定期進行風險評估、弱點掃描及滲透測試，及時排除潛在威脅。
- 落實員工資安意識培訓，使全體同仁瞭解並遵守公司相關政策及應對措施，建立資訊安全文化。
- 符合法規及國際標準要求，持續精進資安管理制度，以提升企業韌性及市場信任度。
- 建置完整的營運持續計畫（BCP）與災難復原計畫（DRP），確保突發事件發生時可迅速恢復服務，降低營運中斷風險。

## 資安管理措施

- 建立完善的資訊安全管理方針，並定期檢視修訂以符合法規與國際趨勢。
- 導入防火牆、入侵偵測及防毒軟體，防範外部攻擊與惡意程式入侵。
- 實施定期備份及備援機制，確保重要資料及系統可快速回復及維持營運持續性。
- 落實個人資料保護，管控資料存取權限並加密敏感資訊，保障客戶及員工隱私。
- 辦理全員性資安教育訓練與宣導活動，強化員工資訊安全意識並養成良好操作習慣。
- 設置內部稽核及監督機制，定期檢查各單位資訊安全執行情況並持續追蹤改善。
- 公司同仁於察覺資訊安全事件發生時，例如公司電腦遭受外來攻擊或病毒感染時，應立即依循內部程序通報資安權責人員。

## 資安目標達成情況

資安事件項目	件數
資料洩漏事件 ( 件 )	0件
涉及顧客個人資料之資安違反事件 ( 件 )	0件
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 ( 人 )	0件
因資訊安全相關事件遭判罰之罰款金額 ( 新臺幣元 )	0元



# 永續供應鏈3

## 3-1 供應鏈管理

### 價值鏈概況

富旺身處不動產開發產業鏈的核心位置，價值鏈涵蓋從土地取得、設計規劃、營建承攬、建材供應、機電消防、智慧設備、物業管理等多元合作夥伴，形成縱向整合與橫向協作兼具的建築價值鏈。公司以嚴謹的供應商管理制度，確保施工品質、交期與成本控制，同時兼顧環境保護、安全施工與社會責任，實踐永續建築的核心精神。

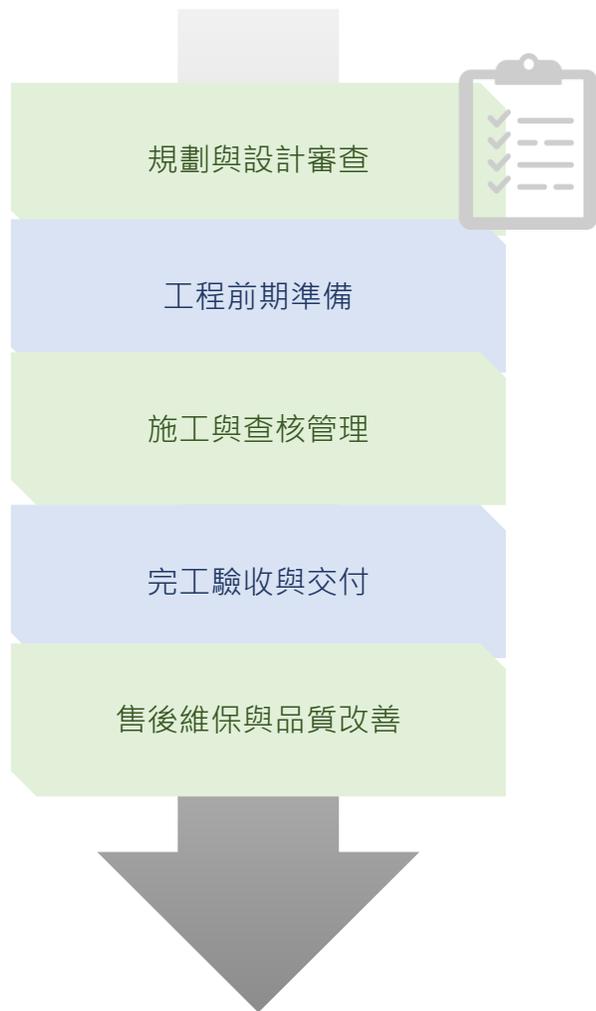
供應鏈參與者大多為本地廠商與技術團隊，公司優先與具有良好品質記錄、符合法規規範及具永續意識的供應商合作。透過定期供應商評鑑與工程查核，公司監督施工安全、材料來源、碳排表現與勞動條件，以降低營運風險並提升整體供應鏈的環境與社會表現。

富旺之主要產品為住宅建築、商辦空間與複合式不動產開發案，產品產製流程涵蓋土地取得、規劃設計、工程施工、行銷交屋及維運管理五大階段，並全面導入永續發展思維於各環節之中，確保品質、安全與環境責任兼顧。

建案流程	流程說明
土地取得	透過專業團隊進行土地市場調查、都市計畫審視、區域機能分析與開發潛力評估，選定具環境可承載性與都市發展前景之地點進行整合與取得，並同步展開利害關係人初步溝通。
規劃設計	聘請具綠建築專業之設計顧問團隊，納入採光通風、節能設備與太陽能設施等設計，並確保設計圖符合法令規範與綠建築標章要求。
工程施工	分包專業廠商合作，依工程管理系統嚴格管控工期、品質與安全，並落實職業安全衛生、環境影響控制、廢棄物分類回收等管理要點。
行銷交屋	配合市場定位與產品特性，委由專業代銷團隊行銷與客戶服務，交屋前進行全戶查驗與客戶說明會，提供智慧社區導入說明、售後維保機制。
維運管理	建案完工後導入物業管理團隊，進行公共設施維護、能源管理與社區活動推動，並建立住戶回饋機制與能耗數據監測，確保建築於使用期間持續發揮永續效益。

### 品質管理

富旺確保公司開發之住宅、商辦與複合式建築產品能在設計、施工至交付使用的全生命週期中維持一致性的高品質標準。此流程依據品質管理系統原則設計，並融合ESG精神，以品質為核心驅動企業永續發展。



### 採購政策

本公司採購涵蓋原物料、建築材料、專業工程、服務委外及設備採購等多元範疇，並於招標、評選、合約管理與驗收等各階段控管風險，以保障品質、交期與成本效益。供應商之選擇除考量價格與交付能力外，亦朝向納入環境管理績效、職業安全衛生管理、勞工人權等作為評選要素，偕同供應商落實社會責任。

富旺近兩年在地採購比例 (單位：新臺幣仟元)

年度	2023年	2024年
在地採購金額	4,320,774	6,632,883
非在地採購金額	0	0
採購總額	4,320,774	6,632,883
在地採購金額比例	100%	100%

## 新供應商遴選

為確保供應鏈品質穩定與永續目標實現，本公司制定一套透明、公正且具永續意識的新供應商遴選機制，涵蓋資料審查、資格評估、現場查訪與試用合作等程序，確保新進廠商符合公司在品質、效率、合規及永續發展等多元面向的期待。在新供應商引進階段，公司除要求廠商提供完整基本資料與合法營業登記外，近三年重大紀錄及永續相關認證公司亦非常重視。並依照財務穩健性、品質與技術能力、環境管理、商業道德及勞動人權五大面向進行評選，遴選機制除保障富旺在營運流程中的品質與效率，也推動上游供應商落實永續發展目標，強化整體供應鏈的治理能量，實現共好共贏的合作關係。

## 供應商ESG管理

富旺深知企業永續發展不僅仰賴自身營運管理，更取決於整體供應鏈的責任共識與行動力。為此，公司積極推動供應商 ESG 管理制度，透過制度化機制與合作倡議，引導並提升供應商在環境、社會與治理三大面向之表現，建構穩健而具韌性的責任供應鏈。

環境面上，富旺要求供應商遵循環保法規，鼓勵優先採用綠色建材、低碳製程與可回收包材，於營建與物料供應環節，要求落實環境管理、廢棄物分類及污染防治作為，降低開發過程中對環境衝擊。社會面上，公司強調勞工權益與職場安全，要求供應商不得涉及童工、強迫勞動與歧視行為，並需確保其職安衛制度符合法規與業界標準，展現對社會責任的支持。治理面上，富旺制定《供應商行為準則》，防範不當利益輸送與利益衝突，並設置舉報與申訴機制，保障交易的公正及公平性。每年定期對合作廠商進行書面或實地查核，並依結果納入續約與採購決策。

## 供應商評比

富旺每年依據內部作業程序對既有供應商進行定期評比，依品質、交期、供應協調配合度與成本競爭力做評比作業，以確保供應商可符合本公司的供應商標準要求並篩檢出潛在供應商風險，要求有缺失供應商須於期限內提出缺失矯正改善及預防再發報告，未完成者將被列為不合格供應商，並將評比報告進行彙總後提供給採購單位作為供應商管理的重要依據，評分等級分為下列三種：

**A級分數：90分以上**- 表現卓越，具備高度專業性與品質，優先議價及採用。

**B級分數：80-89分**- 表現良好，符合主要標準，整體表現穩定可靠。

**C級分數：70-79分**- 表現尚可，基本達成要求，仍有改善空間，例入觀察指導改善後，方可再進行採發。

**D級分數：69分以下**- 表現未達基本要求，存在重大缺失，經評定確認後將停止邀標。

其中C級與D級屬於供貨品質較不穩定或需立即改善之供應商，兩者均應考慮酌情減少訂單量，安排品管人員與廠商進行檢討與輔導，並同步知會採購單位，若輔導期限內未見改善者，將從合格供應商清單中排除，未來若需繼續合作者需重新評估審查，方可再進行交易採購。

供應商定期評比家數	2023年	2024年
A級	74	11
B級	134	42
C級	91	83
D級	4	9

## 供應商稽核

本公司針對合作供應商之品質、安全、環保與誠信營運進行定期與不定期查核，確保其營運行為與公司之法遵要求與ESG目標一致，並有效降低供應鏈中斷與品牌風險。每年底依供應商的交貨品質、配合度及材料風險，規劃次年度供應商年度稽核計劃，突發性事件則依問題點作為稽核對象。我們按稽核計劃組成稽核小組，到供應商處進行實地品質稽核，要求供應商對發現的問題進行矯正與改善措施，若稽核問題持續無法結案時或供應商無改善意願，將視情形減少交易，甚至從合格供應商清單中移除。

每年底制定的供應商實地稽核計畫，除對供應商的品質管理系統進行評估外，另外要求供應商對環境保護、職業安全衛生、勞工人權(如禁用童工、無強迫勞動)等項目進行自我評估，了解供應商在環境社會等永續面向的風險控管與因應，鼓勵供應商一同為社會永續盡一份心力。

### ▼富旺近兩年供應商稽核執行情況

稽核類別		2023年	2024年
實地稽核	預計實地稽核家數	303	363
	實際完成稽核家數	303	145
	達成率	100%	39.94%
書面稽核	預計書面稽核家數	303	363
	實際完成稽核家數	303	145
	達成率	100%	39.94%

## 3-2 客戶關係

### 客戶關係管理

本公司秉持「以人為本、誠信服務」的核心價值，致力於建立穩健且具互信基礎的客戶關係管理 ( CRM ) 機制，以提升客戶滿意度、品牌認同與長期忠誠度，進而實現企業永續經營目標。公司針對住宅與商業不動產客戶，建構完整的顧客服務體系，涵蓋售前、售中與售後三個階段，包含：

#### ◆售前諮詢服務

設有專業銷售團隊與線上諮詢平台，提供產品規劃說明、貸款協助與社區介紹，確保客戶完整了解項目內容。

#### ◆售中簽約流程

導入電子簽約系統與契約透明說明機制，保障顧客知情權與交易安全，並設有第三方信託監管。

#### ◆售後關懷與維保

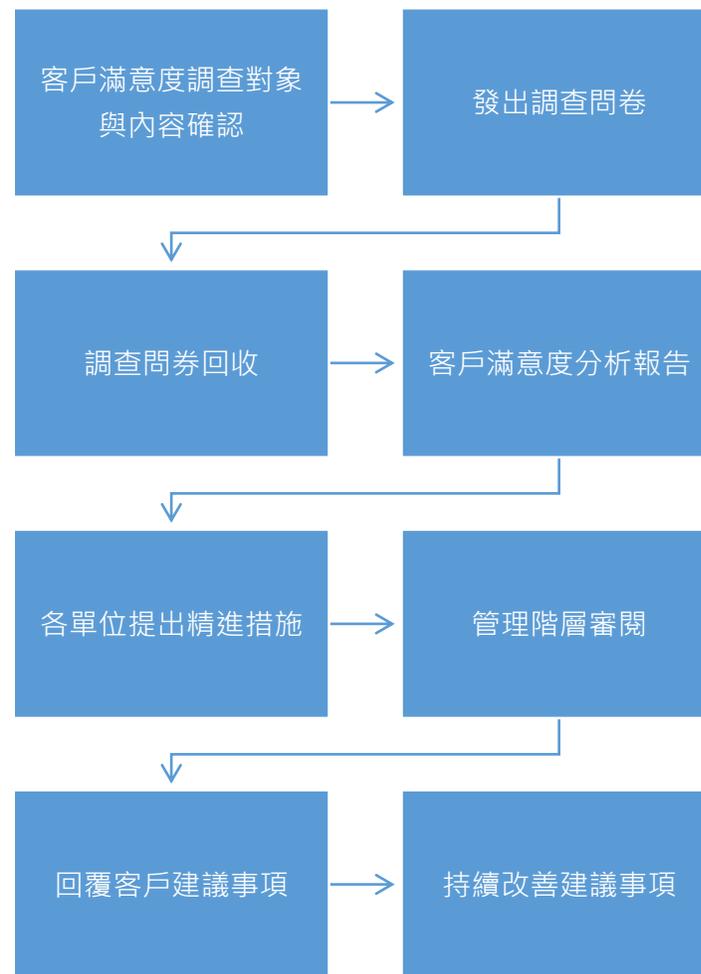
成立售後服務專線，提供交屋說明會、入住前檢驗、保固維修及客訴處理機制，並建立回饋系統作為品質改善依據。

本公司透過CRM系統整合客戶資料、聯繫紀錄與服務狀況，並分析客戶行為與回饋趨勢，以優化未來產品規劃與服務流程。此外，公司亦定期發送電子報、舉辦住戶活動與社區關懷行動，強化客戶黏著度與社區連結。另外，本公司每年定期向重要客戶進行滿意度問卷調查，並將合格分數設為80分，將評分結果及建議彙整成表，提交公司管理階層審閱，針對客戶滿意度分數較低的部份找出改善方案，並書面回覆客戶，並持續提升產品與服務品質，解決客戶需求。2024年分數為4.4分(滿分為5分)，分數顯示普遍客戶滿意度屬於滿意。

▼富旺近兩年客戶滿意度調查結果

客戶調查家數	2023年	2024年
回覆數量(份)	56	74
回收率	100%	100%
客戶滿意度均分	4.5	4.4

客戶滿意度評估流程





# 永續環境4

## 4-1 氣候變遷策略

### 氣候變遷因應

富旺深刻認知氣候變遷對營運環境、資源調度及企業韌性帶來的挑戰，並將氣候風險管理納入永續發展策略中，積極推動調適作為，以降低極端氣候對公司業務及相關利害關係人造成的衝擊。本公司依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架原則，定期識別與評估氣候相關風險與機會，並針對高溫、暴雨、颱風、地震引發的次生災害等可能影響施工與營運的氣候風險，研擬因應措施。各開發案場與工地均強化水患防護、設置防颱設施及臨時排水系統，並檢討物料供應鏈的穩定性與多元化，降低因極端氣候導致的中斷風險。

在建築設計與產品規劃上，本公司持續導入綠建築概念與節能減碳技術，減緩營運對氣候變遷的貢獻，同時提升建物本身的調適能力，打造更耐久、低耗能且舒適的建築空間。本公司並持續強化氣候調適能力，定期檢視風險情境與回應策略，強化員工、供應鏈夥伴及客戶的氣候意識，共同建構具韌性、永續的產業價值鏈，朝向低碳與環境共好的目標邁進。

### 氣候相關財務揭露(TCFD)

本公司響應國際氣候行動倡議，並因應金融穩定委員會(FSB)所提出之氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，逐步強化氣候治理能力與資訊透明度。公司依據 TCFD 所建議的「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面，盤點並揭露氣候相關的風險、機會及管理作為，確保氣候風險得以納入決策流程並妥善因應。

在治理層面，由董事會定期審議氣候議題的管理進度與目標，並指派高階主管統籌跨部門合作，推動減碳與調適策略。策略面則依據營運特性與供應鏈特質，評估極端天候、法規變化、低碳市場需求等情境對業務之潛在衝擊，擬定短中長期因應計畫。風險管理上，定期進行實體風險 (如颱風、洪水、極端高溫) 及轉型風險 (如環保法令異動要求) 辨識，並納入公司整體風險管理系統中進行監控與改善。指標與目標方面，本公司已啟動碳排放盤查、能資源使用追蹤與強化綠建築開發占比，朝向符合國家淨零政策方向邁進。

## 富旺國際TCFD揭露框架

核心要素	行動方案
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>由董事會定期審視氣候變遷相關策略與目標執行情形，納入公司長期發展計畫。</li> <li>指派高階主管擔任氣候專責窗口，統籌跨部門資源推動減碳及調適工作。</li> <li>定期向董事會及經營管理團隊報告氣候風險評估結果與改善建議。</li> </ul>
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對短、中、長期營運場景，進行極端氣候與轉型衝擊的情境分析，評估對主要業務之財務影響。</li> <li>制定氣候調適計畫，如強化建案防洪設施、導入耐候性材料與設計，降低極端天候對工期與成本的干擾。</li> <li>探索低碳商機與綠色建築開發，符合市場對環保及永續產品的期待。</li> </ul>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立氣候相關風險辨識與監控機制，定期更新風險清單並進行排序評估。</li> <li>將氣候風險納入企業整體營運風險管理架構，提升決策彈性與危機應對能力。</li> <li>強化供應鏈韌性，要求主要供應商配合風險盤點與減碳行動。</li> </ul>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立年度溫室氣體排放盤查制度，未來逐步擴大至範疇三之供應鏈碳排計算。</li> <li>設定階段性減碳目標，對應國家2050淨零排放政策藍圖。</li> <li>持續追蹤能源使用、綠建築比例、碳排強度等關鍵績效指標，定期公開揭露進展。</li> </ul>

## 氣候治理架構

富旺高度重視氣候變遷對企業營運及產業鏈的影響，將氣候相關議題視為公司風險管理與永續經營的重要一環，並建立完善的治理架構，以確保氣候風險與機會納入決策過程、落實行動並強化資訊透明度。

治理層級上，由董事會負最終監督責任，定期審議氣候變遷相關策略、目標及執行情形，確保公司發展方向與國際低碳趨勢接軌。董事會定期聽取管理階層針對氣候風險評估、調適計畫及減碳成效的簡報，並提出指導建議。管理階層則負責執行面之推動與落實，指派專責高階主管統籌協調各部門，將氣候相關風險與機會納入年度營運計畫及長期發展藍圖。透過定期跨部門會議及績效檢視，持續追蹤極端氣候、碳規範變化及綠色市場需求等議題對公司業務的潛在影響，並提出應對措施。

## 氣候管理策略

氣候變遷已成為影響企業永續發展的重要因素，因此將氣候相關風險與機會納入營運管理及決策考量，系統性分析其對業務、經營策略及財務績效可能帶來的影響，作為擬定因應行動的依據。公司辨識出的主要氣候風險，包含極端氣候事件（如暴雨、颱風導致工地延誤或資產損毀）、能源價格上漲後的成本增加等，這些風險可能造成建案開發時程延後、營建成本上升及營運現金流壓力增加。因此，公司已著手強化工地防災設施、檢視供應鏈彈性，並評估碳排管理與節能設計方案，以降低營運受衝擊程度。

另一方面，氣候行動亦帶來發展機會。市場對綠建築、節能低碳產品及環境友善建案需求日益增加，公司視此為轉型契機，積極投入綠建築設計與開發，擴展綠色標章建案比例，以提升市場競爭力與品牌價值。財務面上，氣候相關風險與機會將影響公司資本支出、成本結構與營收來源。公司已將碳管理成本列入中長期財務規劃，並評估藉由開發具環境效益的建設爭取銀行融資及投資人青睞，進一步優化資金運用效率。

## 管理及辨識氣候風險

富旺將氣候變遷視為影響企業永續發展的重大風險，並納入公司整體風險管理架構中進行系統性管理。為妥善應對氣候相關威脅與挑戰，公司已建立辨識、評估及監控流程，確保氣候風險管理與公司營運決策緊密結合。首先，公司依據國內外氣候趨勢、政策變化及產業特性，定期辨識及盤點潛在氣候風險，區分為實體風險（如極端天候、長期氣候變化）及轉型風險（如碳規範、綠色市場變化），並編製風險清單。管理階層負責主導評估這些風險對各業務單位及主要開發案的可能衝擊程度，依據影響性與可能性進行分級排序。評估結果納入整體風險管理制度，由公司風險管理小組統籌彙整與控管，並定期向董事會報告風險狀況及改善進度。各部門根據其職責，制定應變計畫與減緩措施，並定期檢討執行情形，提升風險韌性。

類型	風險陳述	潛在財務影響	因應作為
實體風險	極端天候（颱風、暴雨）導致工地設施受損、開發案施工期延後。	增加維修與復建成本、延遲完工影響營收認列及現金流。	加強工地防洪防災設施、制定極端氣候應變計畫、強化工程時程彈性規劃。
實體風險	建築原物料成本提升	能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加，利潤下降	積極尋找多元供應商，以穩定市場採購價格，並持續與供應商溝通穩定進貨成本。
實體風險	高溫或熱浪增加施工現場勞安事件風險與用電需求。	人力成本上升、能源費用增加、施工效率降低。	調整工時以避開高溫時段、導入高效節能設備、定期檢討安全管理措施。
轉型風險	國內碳費、碳稅或國際碳邊境調整機制上路，提高營運成本。	稅負增加、建案總成本上升、利潤空間壓縮。	逐步推動建案碳排盤查、採用低碳建材與節能設計、評估碳權交易機制。
轉型風險	市場對低碳建築與綠色產品需求提升，未跟上趨勢將影響競爭力。	銷售成長受限、品牌價值受損、喪失部分客戶與市場。	加碼投資綠建築、提升綠色認證比重、推廣環保建案與產品。

## 氣候風險情境評估

本公司參考TCFD官方風險清單等相關資訊，由永續發展工作小組評估各項氣候風險與機會議題，再依據RCP 8.5氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，並透過「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，分析可能的實體氣候災害，評估在面對最極端的氣候下，可能帶來的衝擊與影響。

預估情境		RCP 8.5
預估時期	世紀中 ( 2050年 )	
基期時段	1976-2005 年 ( 基期 24 小時最大累積雨量平均值：200mm )	
氣候相關數據指標	降雨變化： 24 小時最大累積雨量平均值 台中總公司：350mm 。	

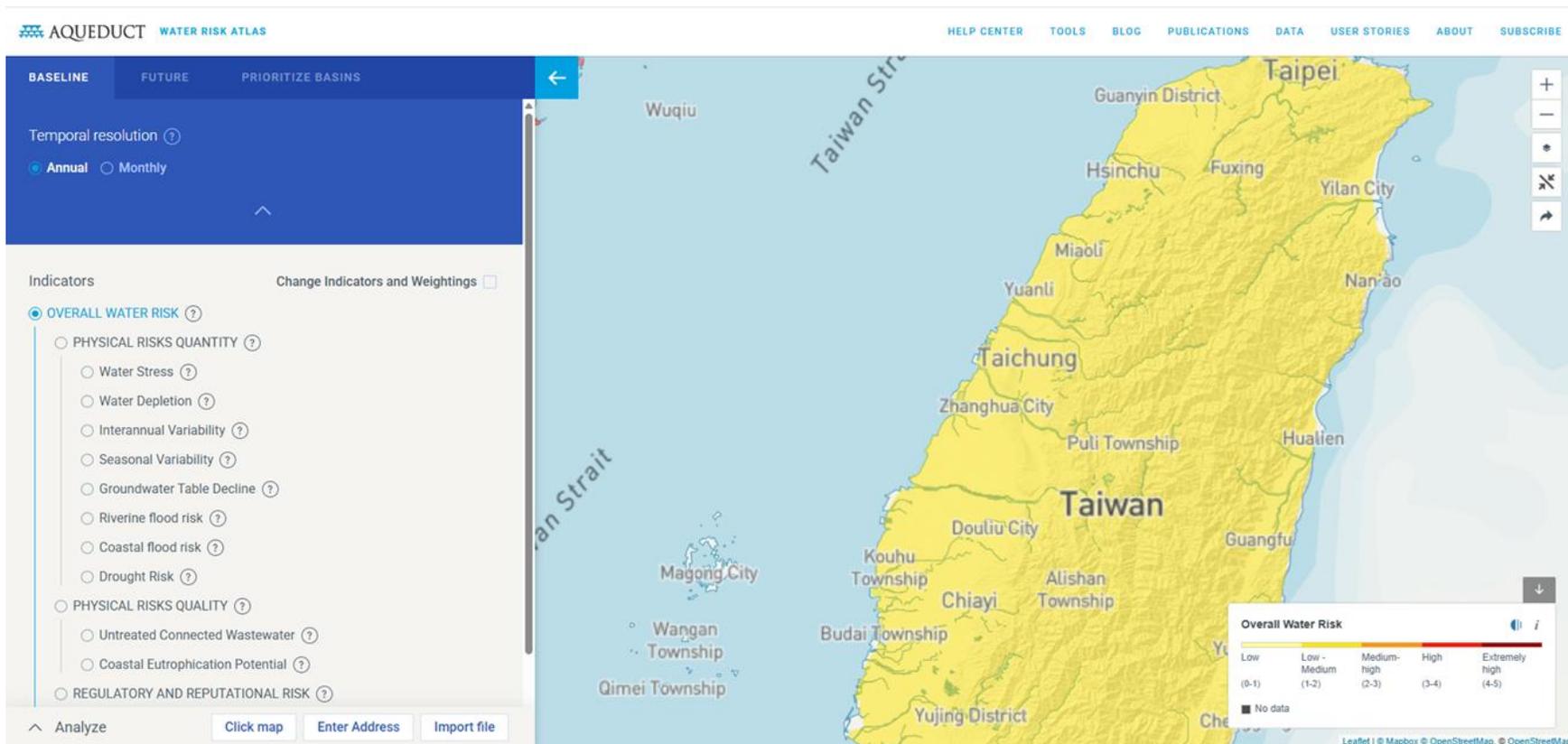
註：本氣候預估情境之參考資料來源為「3D災害潛勢地圖」。

雨量方面，經過RCP 8.5氣候情境假設後得知，2050年臺灣地區最大日降雨量約為209.6毫米到283.4毫米，另依中央氣象局目前實施之雨量分級定義，24小時累積雨量達200毫米以上之降雨現象為豪雨，有機會造成當地淹水或洪災。以總公司所在地為例，積極分析後可得知即使在24小時降下350毫米雨量的情況下，總公司及週邊地區皆無淹水情形無直接立即性洪災淹水風險，雖仍有颱風等天災時人員需居家上班及建材運輸延期之風險，對整體運營狀況而言，影響甚微。



## 水風險評估

富旺關注氣候變遷對水資源供需平衡的衝擊，採用 WRI Aqueduct 水風險地圖工具進行情境評估，以了解營運地點潛在的水風險及其可能對公司業務造成的影響。根據最新 Aqueduct 評估結果顯示，台中地區整體水資源屬於中低風險，顯示當地水資源可用性相對充裕，但在極端乾旱或長期降雨減少的情況下，對產業及居民用水供給仍會形成壓力。此風險同時反映出區域內各產業用水及調度彈性的問題，未來氣候變化可能影響供水之穩定性，增加營運中斷或成本上升風險。



## 環境管理指標與目標

富旺將環境管理列為公司永續發展策略的重點之一，持續精進營運過程對環境的正面貢獻，減少對自然資源與生態的負面影響。為確保環境管理行動有據可循，公司依據國際標準及國內法規，制定明確且可衡量的環境管理指標，涵蓋能源、碳排放、水資源、廢棄物及生物多樣性等領域，並透過定期盤點、績效檢視與內部稽核，掌握推進進度與改善方向。在環境管理目標的設定上，公司秉持系統性與前瞻性，致力於逐年推進各項指標表現，主要包括：

項目	管理指標與目標
能源與溫室氣體管理	逐年降低營運場所及建案之單位面積用電強度，推動綠色建築設計並導入節能設備；同時致力於溫室氣體減量管理，訂定中長期減碳路徑，朝向國際減碳承諾接軌。
廢棄物管理	提升廢棄物分類正確率，降低總廢棄物產生量，並將可回收資源再利用比例提高至更高標準，推進循環經濟概念。
水資源管理	設定用水強度逐年降低的目標，並規劃雨水回收與再利用設施，提升用水循環率，減少水源負擔。
生物多樣性保護	所有開發案設計階段即納入生態保育評估，落實低衝擊開發、綠化面積提升與原生物種保留等目標，維護基地及周邊生態完整性。
綠色建材與採購	鼓勵採用低碳、環保認證的建材及設備，提升建案對環境的友善程度，降低生命週期碳足跡。
氣候風險調適	持續評估營運據點與建案在極端氣候下的韌性，導入調適措施以減少潛在損害。

## 4-2 環境衝擊管理

### 噪音管制

富旺重視營建活動對周遭社區及環境的影響，並將噪音管理列為環境保護的重要議題之一，秉持「減噪優先、守法經營」的原則，致力於降低施工期間對鄰近居民的干擾。公司各建案自規劃階段起，即依據環保署噪音管制法規及當地主管機關標準進行評估，訂定符合法規的施工時段、工法及管理措施。現場施工過程中，採用低噪音機具、加裝隔音屏障、妥善安排作業時程，並避開早晨與深夜等敏感時段，以減少噪音擾民情形。

此外，定期派員監測工地周界噪音值，確保噪音量不超過法規標準。為強化與社區之溝通，公司亦設立專線及意見信箱，方便居民即時反映意見或建議，由專人受理後儘速處理與回應，展現企業對鄰里關懷與責任感。

### 水汙染防制

公司深知營建過程中廢水排放對環境的潛在影響，因此積極落實水污染防治工作，致力於減少對周邊水體及生態系統的干擾，並確保符合各項法令規範。公司依據水污染防治法及當地主管機關規定，於各建案施工階段設置臨時排水溝、沉澱池及過濾設施，以收集、沉降及處理施工廢水，避免泥砂及污染物直接排入公共水體。施工現場亦定期巡檢排放水質，並記錄檢測數據，確保水質檢測結果均低於法規標準後再排放。

本公司也要求承攬廠商遵守現場水資源管理規範，強調施工期間應節約用水及妥善管理污水設施，以降低總用水量及污染風險。同時，若遇大雨等特殊狀況，也會視情況加強巡查及應急處置，減輕水質衝擊。



## 空氣汙染管制

公司重視營建期間對周邊環境空氣品質的影響，並以「減排、防護、守法」為管理原則，持續推動空氣汙染防制措施，降低粉塵及廢氣排放對居民及社區健康的干擾。依據空氣汙染防制法及各地方環保單位規範，公司於建案工地規劃並設置揚塵抑制設施，如定期灑水、鋪設防塵網、裸露地面覆蓋等，有效減緩施工時砂石飛散。此外，施工進出口配置洗車設備，清洗車輛輪胎與底盤，避免泥沙夾帶上路造成道路揚塵。

對於重型機具及設備廢氣排放，定期實施檢測及維護，並要求承攬商遵循低汙染排放標準，減少油煙及廢氣逸散。同時，針對工程各階段空氣品質狀況，安排監測並建立紀錄，必要時調整施工時段或強化抑制措施，確保排放值符合法定標準。公司未來將規劃引進更環保低碳的施工技術與設備，並加強管理人員及現場工作人員的環保教育，持續改善空氣汙染防制效能，並積極守護社區的生活品質。

## 廢棄物管制

本公司秉持資源循環與減量原則，積極推動廢棄物管理，致力降低營運及施工過程中對環境的衝擊。公司依據廢棄物清理法及主管機關規範，制定現場廢棄物管理計畫，落實分類、暫置、清運與最終處置程序。

各建案施工現場均設置明確的廢棄物分類與收集設施，區分一般事業廢棄物、可回收資源及事業廢棄物，並委由合格清運廠商依規定定期清運。對於廢棄土石及建築廢料，則依照地方主管機關指示，優先進行再利用或合格掩埋處理，以減少對環境的負擔。公司並將推動源頭減量及資源回收，優先採購可重複使用及環保標章建材，降低施工產生的非必要廢棄物。現場管理人員及工班亦接受定期培訓，提升分類正確性及執行效率，確保符合環保法規與企業永續承諾。

## 環保法規遵循

公司嚴格遵守國內環境保護相關法令，將法規遵循視為環境管理的基礎要求與企業社會責任的重要實踐。公司定期檢視並更新各項營運及工地現場之作業規範，以符合《環境影響評估法》、《空氣污染防治法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》等環保法規標準。

為強化管理效能，公司制定內部稽核與檢查機制，由專責人員定期巡查各建案現場環境狀況，包括廢棄物分類、揚塵控制、噪音防制及廢水排放等，並確認是否符合法定要求及公司規範。若發現潛在缺失，立即督促改善，以避免違規事件發生。公司定期追蹤國內環保政策變動趨勢，並辦理員工教育訓練，提升現場管理人員與合作廠商對環境法規的認知與遵循能力。2024年度內各項施工活動均未發生重大環保違規或遭罰事件，顯示公司落實法規遵循與持續改善的決心。

## 環保教育訓練及宣導

本公司積極推動環境永續理念，將環保教育訓練及宣導活動納入日常管理機制，藉由培養全體員工與合作夥伴的環保意識，強化現場執行力，實現減少環境衝擊的目標。並協調各營建工程專案指派相關人員依法令及公司制度等規定執行各項環保事務，並參加該營建專案所屬管轄地政府環境保護機關舉辦之定期 / 不定期環保宣導教育訓練。

在新進人員入職訓練中，公司亦將環保基本認知及現場規範列為必修內容，確保新同仁能夠理解並配合執行相關環保措施。此外，於各建案工地張貼環保宣導標語及設置公告欄，提醒施工人員注意污染防治及節能行為，形成正向的工作氛圍。



## 4-3 溫室氣體管理

### 直接排放與能源間接排放(範疇一及範疇二)

積極因應氣候變遷挑戰，逐步建構溫室氣體盤查機制，以掌握營運過程中產生的碳排放來源與強度，作為推動減碳措施與設定目標的基礎。公司依據國際盤查標準，將溫室氣體排放區分為直接排放（範疇一）及能源間接排放（範疇二）兩大類別進行盤查及管理。

透過完善的規劃及實際行動，展現本公司對於環境保護之決心，降低氣候變遷對公司營運風險之影響。2024年溫室氣體範疇一排放量合計292.91公噸CO<sub>2</sub>e，主要來自工地現場施工期間使用之燃油設備、機具與車輛燃料消耗所產生的碳排放，公司每年依據設備及車輛油耗數據進行統計，並評估各建案不同階段之燃料使用特性。

範疇二排放量合計為489.26公噸CO<sub>2</sub>e，主要來自公司辦公區域及施工現場所使用的電力所間接產生的溫室氣體排放。範疇一及範疇二合計總排放量為782.17公噸CO<sub>2</sub>e，溫室氣體排放密集度0.1639公噸CO<sub>2</sub>e /百萬新台幣營收。

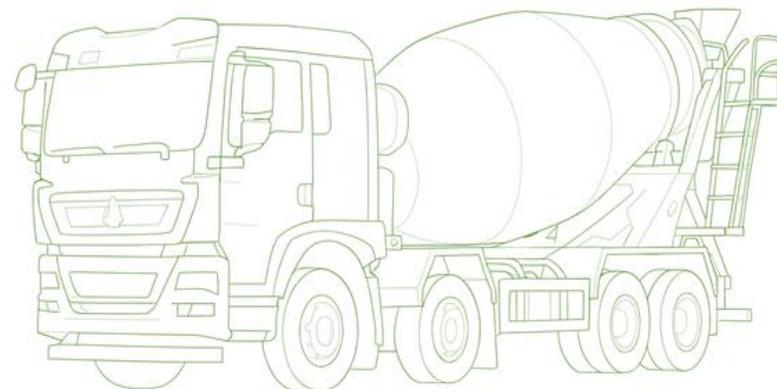
類別	單位	2024年
溫室氣體排放量(範疇一)	公噸CO <sub>2</sub> e	292.91
溫室氣體排放量(範疇二)	公噸CO <sub>2</sub> e	489.26
總排放量	公噸CO <sub>2</sub> e	782.17
溫室氣體排放強度	公噸CO <sub>2</sub> e/百萬元營收	0.1639

註一：範疇一工地現場施工期間使用之燃油設備、機具與車輛燃料消耗

註二：範疇二主要排放源為外購電力之能源消耗。

註三：溫室氣體排放二氧化碳當量之排放係數、電力排放引用之排放係數與全球暖化潛勢（GWP）比率，主要依據行政院環保署公告「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」計算。

註四：溫室氣體排放強度 = 範疇一+範疇二 / 2024年度營業收入(百萬元)。



## 4-4 能源管理

本公司屬建築工程業，能源消耗主要來自於工地與辦公室之照明和空調設備，以及公務車及機具的汽油使用。鑒於整體業務持續擴大，預期未來能源消耗量及溫室氣體排放量將有提升。因應此情形，本公司持續推動更多的節能措施和減排策略，以降低總能源消耗量和溫室氣體排放量。本公司2024年能源總消耗量為7,913.42GJ，由於營業收入較前一年顯著增加，因此能源密集度較2023年有明顯減幅。

### 近兩年各類能源使用情形

能源類型		單位	2023年	2024年
非再生能源	燃油	GJ	3,347.85	4,197.53
	外購電力	GJ	2,986.52	3,715.89
	總量	GJ	6,334.37	7,913.42
再生能源			0	0
能源消耗總量		GJ	6,334.37	7,913.42
營業收入		百萬營收	2,600.43	4,770.16
能源密集度		GJ/百萬營收	2.44	1.66

註：熱值轉換系參考能源局「2020年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。汽油熱值為0.033 GJ/公升；柴油為0.035 GJ/公升；電力為0.0036 GJ/度。

### 近兩年各類能源使用明細

能源類型	單位	2023年	2024年
燃油耗能	公秉	101.45	127.20
電力耗能	千度	829.59	1,032.19

## 4-5 水資源管理

富旺認知到水資源是維持環境與社會永續發展的重要基礎，因此將節約用水及水資源管理納入環境管理政策的重點方向。公司持續強化營運過程的用水效率，落實減量、回收及再利用的管理原則，並致力於降低對地區水資源的依賴與衝擊。本公司無製造工廠與製造程序，營運用水100%皆為民生用水，取水與排水皆符合當地政府規範，所有廢水皆納管排入市政指定的下水道系統，尚無共享水資源之相互影響。

在建築設計及施工階段，公司積極採用節水設備及友善環境的施工工法，並在營運據點導入雨水回收系統、廢水處理與再利用設備，以提高水資源循環率。此外，公司定期檢測用水系統，評估節水成效，並辦理節水宣導活動，提高員工節約用水意識，建立全員參與的管理文化。

### ▼近兩年總取水量(百萬公升)

取水來源	2023年	2024年
第三方的水(自來水)	23.17	20.83
地表水	-	-
地下水	-	-
海水	-	-
產出水	-	-
<b>總取水量</b>	<b>23.17</b>	<b>20.83</b>

註：本公司主要用水的取得來源為大安溪及大甲溪流域之水資源供應。

### ▼近兩年總排水量(百萬公升)

排水水體		2023年	2024年
依終點劃 分排水量	第三方的水(自來水)	23.17	20.83
	地表水	-	-
	地下水	-	-
	海水	-	-
<b>總排水量</b>		<b>23.17</b>	<b>20.83</b>

年份		2023年	2024年
用水度數	度	23,174	20,826
人均用水量	度 / 總人數	246.53	166.61
用水密集度	度/百萬元營收	8.91	4.37
總用水量	百萬公升	23.17	20.83
總排水量	百萬公升	23.17	20.83
總耗水量	百萬公升	0	0

註一：用水密集度：總用水量 / 本公司營業額。

註二：盤查邊界：總部大樓、營建工地，部分區域採推估人均用水量方式進行統計。

註三：人均用水量：總用水量 / 本公司總人數。

註四：總耗水量=總取水量-總排水量，因本公司 100%皆為民生用水，故總排水量等同總取水量。

## 4-6 廢棄物管理

富旺積極推動廢棄物管理與資源循環，致力於降低營運及工程過程中對環境的影響。公司制定明確的廢棄物管理政策與執行機制，依據「減量、分類、回收、再利用」的原則落實廢棄物處理，並配合相關法規規範，確保各項作業合法合規。2024年本公司產生之一般廢棄物共101,423公噸，皆已交由合格處理機構完成後續作業。

在建築規劃與施工階段，公司導入節材設計與高效施工工法，以減少建築廢棄物產生量，並於工地現場設置分類區，將可回收資源如混凝土、金屬、木材等分流處理，提高再利用比例。針對營運據點產生的一般廢棄物及有害廢棄物，則委由合格清運與處理業者依規定妥善處理，避免對環境造成二次污染。公司每年定期盤點廢棄物產生量與處理流向，透過數據分析檢視管理成效，並持續優化減廢與回收措施，提升資源使用效率。

2024年按組成成分進行分類的廢棄物（單位：公噸）

廢棄物類別	2023年	2024年
營建廢棄物	10,463	6,239
土石方清運	40,755	95,184
非有害廢棄物合計	51,218	101,423
有害廢棄物合計	0	0
廢棄物總量	51,218	101,423
廢棄物密集度	19.70	21.26

註一：廢棄物密集度=廢棄物總量 / 本公司營業額(百萬元)。

註二：廢棄物僅揭露營建廢棄物與土石方清運的部分，由於總公司辦公室之廢棄物係由大樓管理委員會統一處理，並於管理費支付，因此無法計算。

## 4-7 生物多樣性

富旺建案主要位於台中市區，雖未於生態脆弱區進行開發，但我們重視生態保育與自然資源永續，致力於將生物多樣性保護納入企業營運及工程規劃過程中。公司秉持與自然共存的理念，在開發案設計及施工階段即進行環境影響評估，辨識工地周遭之生態敏感區、保育類物種及自然棲地，並採取必要的緩解與補償措施，降低對環境及生態系統的衝擊。

在實務執行上，公司優先選擇低干擾的工法、規劃綠化與水土保持設計，保留原生樹種與植栽，並促進綠地與開放空間的連續性，強化都市生態網絡功能。同時，透過與地方社區、專業團體合作，進行環境監測與教育推廣，提高員工及利害關係人對生物多樣性重要性的認識與參與。

淨灘活動 守護海洋生態



植樹造林 維護自然生態





# 友善職場5

## 5-1 企業人力概況

### 員工多元組成

截至2024年底，本公司員工總人數為125人。員工性別比例均衡，女性占比約41.6%，男性占比約58.4%，展現公司對性別平等與多元職場文化的重視。員工年齡結構以30至50歲為主，占比超過一半以上，反映組織穩定且具工作經驗之勞動力基礎。管理階層中女性擔任主管職比例達30.77%，顯示公司對女性領導人才的培育與晉升仍具有成長空間。

#### ▼富旺2024年各地區聘僱之員工類型(按性別區分)

員工年齡	管理職		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	18	14.40%	55	44.00%	73	58.40%
女	8	6.40%	44	35.20%	52	41.60%
小計	26	20.80%	99	79.20%	125	100.00%

註1：以2024年12月31日(或最後上班日)在職員工為計算基準，不含報告期末處於留職停薪狀態的人。

註2：管理職指經理(含)以上，肩負管理職責之主管人員。



## ▼富旺 2024 年各地區聘僱之員工類型 (按年齡區分)

員工年齡	管理職		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下(含)	0	0.00%	28	22.40%	28	22.40%
31-50歲	13	10.40%	63	50.40%	76	60.80%
50歲以上	13	10.40%	8	6.40%	21	16.80%
合計	26	20.80%	99	79.20%	125	100.00%

## ▼富旺 2024 年各地區聘僱之員工類型 (按國籍區分)

員工國籍	管理職		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
本國籍-非原住民	26	20.80%	99	79.20%	125	100%
本國籍-原住民	0	0	0	0	0	0
外國籍	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	125	100%



截至2024年底，富旺所有聘僱皆遵循營運所在地之「勞動基準法」或同等法規之規範要求。本公司共有 125名員工為永久聘僱之全職員工，無任何約聘員工或兼職員工。

▼富旺 2024 年各地區聘僱之員工類型 (按年齡區分)

合約類型	男		女		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
不定期契約人員 (永久聘僱員工)	73	58.40%	52	41.60%	125	100%
定期契約人員 (臨時人員)	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	125	100%

註1：不定期契約員工與定期契約員工皆為全職人員。

註2：無時數保證員工為兼職人員。

## 非員工的工作者

本公司秉持平等尊重與安全保障的原則，將所有在工作場域執行任務的人員，無論是否為本公司正式員工，均納入管理與關懷範圍，以確保勞動權益與工作安全符合公司承諾及相關法令規定。針對非員工之工作者，例如承攬商、臨時人員、外包人力等，公司要求相關單位及合作廠商須遵守本公司安全衛生政策及現場管理規範。所有進入施工場域或辦公場所執行作業的非員工工作者，需接受基本安全衛生教育訓練及風險告知，並穿戴適當之防護裝備。截至2024年底，主要為承攬商進工地施工人員共計 690 人。



## 人才招聘

本公司重視人才是推動企業穩健成長與創新驅動的關鍵，因此致力於建立完善、透明且具效率的人才招募流程。公司依據營運發展策略與組織規模變化，定期檢討人力需求，並透過多樣化的招聘管道招募符合公司文化與專業需求的人才。

在人員招募執行面，富旺國際透過全國性與在地性平台，包括104與1111人力銀行，以及公司自有網站與社群媒體進行職缺公告，2025年起亦擴展至地方就業中心，以擴大招募觸及面。除外部招募外，公司亦鼓勵內部員工推薦機制，強化組織內部用人彈性。近年本公司積極參與校園就業媒合活動及大學合作推動實習與儲備幹部計畫，協助青年提前銜接職場需求，促進產學接軌，強化未來接班梯隊之培育。

所有招募流程皆遵守《就業服務法》與性別平等工作原則，聘僱決策不受性別、年齡、婚姻、宗教或其他非專業因素影響，確保招募公平性與合法性。每一應徵者皆需經標準化履歷篩選、面談評估與背景核實等程序，以提高選才的適配性與用人準確度。此外，公司落實離職面談制度，由人力資源單位了解離職動機與建議，作為後續人才留任與工作環境改善的依據。針對關鍵職務，並建置職務代理人制度，以降低人員異動對營運之影響。

## 新進人員統計

▼按年齡組別及性別劃分新進員工統計

年齡	性別	新進員工			
		2023年		2024年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	6	6.38%	13	10.40%
	女	6	6.38%	7	5.60%
30-49歲	男	16	17.02%	32	25.60%
	女	15	15.96%	23	18.40%
>50歲	男	7	7.45%	20	16.00%
	女	0	0.00%	0	0.00%
全體	男	29	30.85%	65	52.00%
	女	21	22.34%	30	24.00%
	合計	50	53.19%	95	76.00%

註1：新進 / 離職員工比例 = 該類別新進 / 離職員工人數 ÷ 期末員工總數 \* 100%

註2：離職統計期間自2024年1月1日~2024年12月31日止

## 人員流動

面對全國少子化及缺工的影響，本公司持續關注人力資源穩定性與人才流動趨勢，透過系統化的離職資料分析，了解組織運作與員工管理成效，作為改善職場環境與留才政策之參考依據。本公司依照年度人力盤點結果，定期統計整體員工離職率，並依職級、年齡層及服務年資分類分析，以辨識潛在風險或結構性問題。2024年度，公司整體離職率為 51.20%，其中自願性離職人數共60人，占比 48%；非自願離職人數為4人，占比 3.2%。

為強化離職原因調查與制度改善，本公司所有離職員工皆須參與由人力資源單位辦理之離職訪談，內容涵蓋工作環境、管理方式、職涯發展與福利待遇等項目，並彙整訪談意見供高階主管定期檢討。本公司將持續優化職場環境與溝通機制，強化員工對企業文化的認同感，並提升組織的吸引力與留才能力，以降低關鍵人才流失風險。

## 離職人員統計

### ▼按年齡組別及性別劃分離職員工統計

年齡	性別	離職員工			
		2023年		2024年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	1	1.06%	6	4.80%
	女	2	2.13%	8	6.40%
30-49歲	男	15	15.96%	23	18.40%
	女	10	10.64%	14	11.20%
>50歲	男	7	7.45%	13	10.40%
	女	0	0.00%	0	0.00%
全體	男	23	24.47%	42	33.60%
	女	12	12.77%	22	17.60%
	合計	35	37.23%	64	51.20%

註1：新進及離職員工比例 = 該類別新進及離職員工人數 ÷ 期末員工總數 \* 100%

註2：入職統計期間自2024年1月1日~2024年12月31日止

## 5-2 員工薪資福利

### 薪酬政策

本公司每年依據產業薪酬調查、市場趨勢與公司營運績效，調整薪資結構，以確保薪酬制度具備外部競爭力；同時透過職務評價制度，確保不同職位間報酬分配符合內部公平原則。員工薪酬組成包含固定薪資（本俸）、變動薪酬（年終獎金、績效獎金）、津貼（如主管職務加給）、以及依法提撥之退休金與勞健保福利。根據職級與績效評核結果，每年度進行績效調薪或發放獎勵，鼓勵員工持續精進表現。本公司亦承諾不因性別、年齡、國籍、宗教或婚姻狀態而有任何薪資差異，確保薪酬制度符合性別平等及多元共融之價值，並持續檢視男女同酬比率，作為永續人力資源的重要指標。

2024年度本公司管理職男女薪資薪酬比為 1.05 : 1；一般員工男女薪資薪酬比為 1.25 : 1，主要差異原因為年資、學經歷、專業能力及工作內容等因素。本年度總薪酬最高之個人，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬及年度總薪酬增加百分比因涉公司機密，故不予揭露。

#### ▼富旺近二年各員工類別薪資薪酬比

員工類別	2023年	2024年
管理職 (男性：女性)	1.01 : 1	1.05 : 1
非管理職 (男性：女性)	1.4 : 1	1.25 : 1

#### ▼富旺非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及差異（單位：新臺幣萬元）

年度	2023年	2024年	2024年與前一年度差異
全時員工薪資平均數（萬元）	86.3	146.9	+60.6
全時員工薪資中位數（萬元）	71.2	79.1	+8.1

註：所稱「非擔任主管職務」意即排除「經理人」者，與公司申報經理人及股東會年報揭露經理人之範圍一致。

#### ▼基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	2023年	2024年
男性：當地基本工資	1 : 1	1 : 1
女性：當地基本工資	1 : 1	1 : 1

## 員工福利制度

富旺重視員工身心健康與工作生活平衡，設計多元且具人本關懷的福利制度，強化員工向心力與企業歸屬感。除依法提供勞健保、退休金提撥與勞工保險外，亦建立優於法令的福利措施，照顧員工多面向需求。設有年終獎金、績效獎金、節慶獎金與國外旅遊等激勵制度，依據公司營運成果與個人績效進行合理發放，並提供多樣化津貼與補助，包括結婚禮金、生育津貼、喪葬補助等。

本公司十分重視員工的身心健康，定期舉辦員工健檢、健康講座、團體旅遊與壓力管理課程，以此提升員工整體福祉。並持續推動員工關懷方案，規劃員工協助方案（EAP）、法律協助、理財建議等專業協助，讓員工在職場無後顧之憂。本公司鼓勵家庭與工作平衡，提供特休假、家庭照顧假、陪產假與女性生理假等法定與彈性休假制度，定期舉辦慶生會、家庭日、運動會等團體活動，強化團隊合作與職場凝聚力。公司未來也將持續傾聽員工聲音，透過內部調查與溝通平台收集建議，作為福利制度優化與更新的重要依據。

福利類型	福利項目	福利內容
薪資福利	獎金	依公司營運狀況、個人績效與留任情形，發放年終獎金、續勤獎金、年度盈餘員工酬勞等。
	節日禮金及禮品	端午節、中秋節、勞動節、生日等節日發放禮金、禮品或開工紅包。
健康促進	醫療保險	勞工保險、全民健保、團體保險及眷屬團體保險優惠。
	健康講座	不定期舉辦員工健康促進、健康講座。
其他福利	旅遊及家庭日	2024年共進行一次員工旅遊及一次家庭日活動。
	教育訓練及課程	提供專業技術、管理類課程之內外訓，補助額度依公司規定辦理。
	每季部門聚餐補助	2024年度補助額度每人每季 NT\$900。

## 育嬰留停

育嬰留職停薪制度不僅是法令上的保障，更是企業支持員工與家庭平衡的核心制度之一。本公司有鑑於近年來台灣少子化日趨嚴峻，為減緩員工在生育、育兒方面的壓力，支持員工家庭與工作的平衡，依法提供育嬰留職停薪制度，協助員工安心照顧新生兒，只要員工符合《性別工作平等法》及《就業保險法》規定者，可申請最長兩年之育嬰留職停薪，同時保留原有職位與年資。

公司尊重員工育嬰留停選擇權，不因請育嬰留停影響其工作表現評估、升遷機會或薪資調整，落實職場平權；同時也鼓勵男性員工共同承擔育兒責任，支持其申請育嬰留停，建構性別友善與家庭友善之職場文化。育嬰留職後，員工享有原職務或相等職位復職保障；公司提供「彈性調整工時」及「親職關懷」方案（包括育兒津貼、照顧假等），協助員工順利重返職場且兼顧親職責任。公司也會透過育嬰留停人數統計，參考申請率與復職率等指標，作為勞工福利政策優化與成效評估依據。

## ▼2024年育嬰留停人數統計

2024年育嬰留停統計		
項目	男	女
當年度享有育嬰假的員工總數(A)	1	7
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	0	4
申請率(B/A)	0	57%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	0	4
當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	2
復職率(D/C)	0	50%
上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	0	3
上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數(F)	0	3
留任率(F/E)	0	100%

註一：以過去2年（2023-2024）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註二：實際復職日於2024年且復職後在職滿一年。

## 退休制度

本公司配合法令規定，自2005年7月1日起為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人專戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調至關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，以達到公司人才流通之目的。

### 勞工退休金提撥

項目	2024年
舊制退休金提撥金額	0
新制退休金提撥金額	4,772,230

### 退休制度

員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：

- 1.任職滿15年以上，年滿55歲者。
- 2.任職滿25年以上。
- 3.任職滿10年以上，年滿60歲者。
- 4.年滿65歲者。

## 社團與休閒活動

公司鼓勵同仁成立興趣性質的社團，並提供經費補助及資源協助，讓員工能依興趣選擇參與，增進同仁之間的互動。目前公司已有高爾夫球社團定期舉辦球敘與聯誼賽，提供員工藉由運動培養健康習慣，同時擴大人脈網絡。未來亦將視同仁需求，持續推動更多元的社團活動，滿足不同興趣的員工發展。除了社團活動之外，公司也規劃舉辦各式休閒活動，如戶外踏青、親子同樂日、年終聚餐、節慶慶祝活動等，拉近員工彼此及家屬之間的距離，營造溫馨的企業文化。這些活動不僅舒緩同仁平日工作的壓力，也深化員工對企業的認同感，讓同仁在職涯發展之餘，也能享受工作與生活兼顧的樂趣。



## 秋季大閘蟹聚餐

公司招待富旺夥伴品嚐肥美大閘蟹，料理部分師法國外百年老店，讓同仁在秋季品嚐最美味的食材，不單只是吃頓飯，更是展現公司視員工為家人的企業文化。

## 富旺高爾夫球隊一週年

高爾夫球隊在2024年順利征戰台中國際、南峰球場、全國花園、台中興農球場四座球場，不僅凝聚了同仁向心力，也幫助同仁在繁忙公務外，能夠適時地透過運動紓壓。



## 5-3 人才資源發展

### 多元訓練課程

本公司秉持「持續學習、共創成長」的人才理念，持續建構完善的教育訓練體系，依據員工職能與發展階段，設計多元且系統化的培育課程，協助員工提升專業能力、拓展視野，並支持組織策略推進。為提供更好的學習品質，每堂課均進行課後問卷及意見回饋，作為後續提升課程需求的依據。同時亦鼓勵同仁參與外部訓練，包括專業培訓課程與ESG進修課程，公司均提供補助，以支持公司同仁在自我學習上持續精進。



#### ▼教育訓練課程分類

課程類別	課程內容陳述
新人訓練	協助新進員工快速熟悉公司文化、制度與工作內容，縮短適應期。
專業職能	依據不同部門及職位需求，提供與工作高度相關的專業知識與技能強化。
管理職能	強化中高階主管的領導力、策略思維與團隊管理能力，並培養潛力接班人。
通用職能	培養跨部門所需之共通能力與職場軟實力，促進團隊協作與問題解決能力。
安全衛生訓練	保障同仁健康及安全，並符合國家職業安全衛生相關法規要求之訓練。

員工教育訓練時數		2024年	
		平均時數	總時數
性別	男	1.64	120
	女	0.55	29

## 績效考核制度

本公司致力於建立具透明性、公平性與激勵性的績效管理機制，作為員工發展、薪酬獎酬與職涯晉升的重要依據。透過定期且結構化的績效評核流程，公司得以有效連結個人目標與組織策略，驅動整體營運成效與員工貢獻價值同步成長。公司採取以一年為週期之績效考核制度，評核內容涵蓋工作成果、專案執行、團隊合作與職場行為等面向。考核方式以量化目標結合質性評估，並由直屬主管進行多面向評價，考評過程強調溝通與雙向回饋。為提升評核公信力與參與感，公司於年度考核前進行目標設定，鼓勵主管與員工共同協議年度工作重點，並於期中與期末檢視進度與成果確認，確保績效目標具可追蹤性與執行力。

### 2024年績效考核員工比例

員工類別	男			女		
	受績效 考核人數	應考核人數	受績效考核比 例(%)	受績效 考核人數	應考核人數	受績效考核比 例(%)
管理職	14	14	14.29%	8	8	8.16%
非管理職	37	37	37.76%	39	39	39.80%
合計	51	51	52.04%	47	47	47.96%



## 5-4 勞資溝通

本公司重視和諧的勞資關係，堅信良好的雙向溝通與透明的協調機制，能促進企業穩定發展並提升員工滿意度。公司依據《勞動基準法》與相關勞動法令規定，建立正式的勞資溝通平台，保障員工基本權益並促進彼此信任。

本公司定期召開勞資會議，依照法定頻率每季舉行一次，會議內容涵蓋工作條件、福利措施、作業安全、教育訓練與其他與員工權益相關之事項。會議紀錄均完整保存，並由勞資雙方代表共同簽認，作為後續政策檢討與制度修正的依據。目前，本公司尚未與員工簽訂團體協約，惟公司尊重員工依法組織工會之自由，並承諾若未來成立工會，將依法與其協商協約內容。即使無工會存在，公司仍主動建構多元溝通機制，設置內部意見信箱與主管諮詢窗口，供員工反映意見與建議。

公司鼓勵開放文化與透明管理，努力創造具包容性與參與感的工作環境，使員工能在無壓力下表達意見。公司未來將持續強化勞資合作基礎，定期檢視制度執行成效，並依實際需要調整與更新勞資溝通方式，確保員工聲音被聆聽、權益獲尊重，實踐企業社會責任與永續治理目標。



## 5-5 職場安全與健康

本公司秉持「以人為本、預防為先」的健康與安全理念，努力提供員工一個安全、健康與友善的工作環境。雖然公司規模尚未達《職業安全衛生法》規定須設立職業安全衛生委員會與導入職安衛管理系統（CNS 45001）之門檻，但本公司仍主動建構基礎性安全管理措施，確保營運場所之風險控制與員工健康保障。

制度方面，公司設有基本的作業安全規範與內部檢核流程，並由行政部門定期進行工作場域巡檢與設備維護，確保作業空間符合安全標準。針對營建現場或委外施工期間，公司亦要求承攬單位遵循政府規範並落實危害預防措施。

健康方面，富旺國際為全體員工提供定期健康檢查補助，並不定期舉辦健康講座與壓力管理課程，推廣職場健康意識與身心平衡概念。部分辦公場域亦設有空氣品質設備與公共休息空間，以維護員工日常工作環境的舒適與衛生。

事故通報與處理方面，公司建立即時回報機制，若發生異常或潛在危害事件，員工可立即通報主管與行政單位進行紀錄與後續改善，確保資訊透明與責任落實。隨著公司組織逐漸成長，未來將持續評估導入更系統化的職安衛管理制度，並依據營運擴展與法規發展趨勢，逐步建立適當的安全衛生治理架構，深化對員工健康與安全的保護，實踐企業永續經營責任。



重點工作	措施說明
職業安全衛生教育訓練	每年定期規劃消防演練，涵蓋火災警報啟動、緊急疏散、滅火器使用與消防栓操作，並邀請專業消防顧問或當地消防單位參與。
職場安全巡檢與風險辨識	由行政部門定期巡查辦公場所與施工現場，針對照明、設備擺放、逃生通道與臨時用電等進行檢查，降低潛在意外風險。
強化承攬施工現場之職安管理要求	對於營建期間之外包單位，除要求配合政府職安規範外，亦制定內部「施工安全注意事項」，並派員監督其作業安全執行情況。
健康促進活動	辦理定期健康檢查、辦公室舒壓講座及健康飲食宣導活動，提升員工健康意識與生活品質。
異常通報與改善回報機制	員工於發現潛在風險時可立即通報單位主管，並由行政部門記錄、追蹤與完成後續改善，確保事件閉環管理。
勞工健康保護四大計畫	「母性健康保護」、「異常工作負荷作業」、「人因性危害預防計畫作業」、「執行職務遭受不法侵害預防作業」等職場風險，均依據政府規範及指引執行



## 職業安全衛生教育訓練

本公司為提升員工安全意識與防災應變能力，積極推動多元化的職業安全衛生教育訓練課程。儘管目前尚未導入正式的職安衛管理系統公司仍依《職業安全衛生法》等相關規定，規劃符合實務需求之訓練內容，以降低職場風險並保障員工健康。訓練對象涵蓋內部同仁與外包施工人員，內容包含工作安全規範、火災與地震應變、防護設備使用、緊急事故通報流程等，並依實際職務風險調整訓練強度與頻率。公司亦針對新進人員安排安全教育導入課程，協助其瞭解基本作業安全守則與環境特性。

為應變各類事故發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，如每半年舉辦消防講習、預防性逃生演練，透過事故調查分析手法，使同仁了解起因、減少意外發生，藉此強化全體員工的健康與安全。2024年也進行重大事故演練，讓編組人員更熟悉如何應變。

公司也不定期與專業外部講師或訓練機構合作，導入最新安全觀念與實務案例分享，提升訓練成效與員工風險辨識能力。建構更完整的員工安全知能發展體系，朝向零災害職場邁進。



## 職業危害風險控管

本公司重視職場風險預防與控制，依據工作性質與場域特性，建構職安風險辨識與管理流程，並定期執行現場風險巡查與風險等級評估，藉此有效降低工作場所中潛在危害的發生機率。雖尚未全面導入職安衛管理系統，公司已建立基本的風險鑑別與控管程序，針對各類潛在危害進行分級、紀錄與改善，涵蓋施工現場、辦公空間及委外作業區域等。

### ▼危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析說明	風險等級	改善與預防措施
機械性危害	建築工地中使用重型設備與起重機具，存在夾擊、捲入風險	中~高	強制作業區域圍設安全線、機具操作員需具操作證照、定期檢修設備
物理性危害	外牆施工、鷹架安裝時恐有墜落事故	高	設置防墜設施（護欄/安全網）、強制配戴安全帶、高空作業前須受專業訓練
電氣危害	臨時用電、插座老化或裸線暴露，可能導致觸電或火災	中	實施電線巡檢與汰換、插座負載管理、施工區域設警示標語與用電隔離
化學性危害	室內空調通風不良或粉塵逸散，影響呼吸道健康	低~中	定期清潔空調濾網、配置空氣清淨機與環境感測器、增設通風設備
社會心理性危害	長時間高壓工作可能造成壓力過大、睡眠障礙與情緒困擾	中	辦理壓力管理講座、設立員工心理諮詢通報管道、彈性上下班制度試行

## 職業事故應變處理

本公司秉持「預防為主、應變為輔」的原則建立職業事故應變處理流程，致力於在事故發生時快速反應、有效控制，並藉由系統性的調查分析找出根本原因，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。本公司規模尚未達職安法規強制設立職安衛委員會之門檻，但內部已建立基本的事務通報與應對制度，並指派專責單位負責事故處理作業與跨部門協調。

### 職業傷害統計

統計項目	2023年	2024年
工作總時數	153,445	178,236
職災件數	0	0
職業傷害死亡人數	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0
虛驚事故數	0	0
虛驚事故比例	0	0

統計項目	2023年	2024年
總缺勤時數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0
總和傷害指數(FSI)	0	0
缺勤率(AR)	0	0

## 職業病預防管理

富旺深知員工健康是企業永續經營的重要基石，因此積極推動健康促進相關作為，將職場健康管理納入企業營運的日常。公司秉持「預防勝於治療」的理念，透過定期辦理健康檢查，協助員工掌握自身健康狀況，並針對檢查結果提供必要的後續追蹤與醫療諮詢服務。同時，公司也關注員工心理健康，規劃心理諮詢管道，並舉辦壓力管理課程與情緒平衡講座，協助員工紓解工作壓力，提升整體職場正向氛圍。

針對高風險或長時間勞動的工作型態，公司特別規劃健康安全介入方案，提供現場勞工定期健康評估與復健指導，並加強勞安防護教育訓練，降低職業傷害風險。除此之外，公司亦推動「健康生活文化」，鼓勵員工參與健走活動、運動挑戰、健康飲食推廣與休閒活動等，並設置員工休憩空間，提升身心舒緩的環境品質。

過去面對公共衛生風險，公司也展現高度應變能力，主動提供防疫物資與健康資訊，保障員工與工地勞工的健康安全。透過上述多元且持續的健康促進措施，富旺不僅致力於建構安全職場，更展現企業對員工長期健康與福祉的高度承諾，為永續發展奠定穩固的人本基礎。

## 健康促進活動

公司鼓勵同仁積極參與戶外運動與休閒活動，除每年定期舉辦家庭日外，並成立如高爾夫球社團，定期舉辦球敘與練習活動，不僅鍛鍊體能、促進健康，也增進同仁之間的情感交流與凝聚力，強化團隊向心力。公司將持續結合外部資源與新興健康趨勢，擴大健康促進活動的深度與廣度，規劃更多元、創新的活動方案，協助員工在工作與生活之間取得平衡，共同實現幸福、安全且充滿活力的職場環境。



A hand is shown holding an open book, with the pages displaying columns of text. The background is softly blurred, showing a desk and other books, suggesting a study or library environment. The overall lighting is bright and clean.

# 附錄

## 附錄一 GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	富旺國際開發股份有限公司已參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容				
使用版本	GRI 1：基礎2021				
GRI行業準則適用	本公司尚無GRI行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	1-1 公司簡介	23	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	本報告書為富旺發行之第一本永續報告書，故無資訊重編之情事
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	5	本次未進行永續報告書第三方查證，財務數據由資誠聯合會計師事務所簽證
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1 公司簡介	23	
	2-7	員工	5-1 企業人力概況	72	
	2-8	非員工的工作者	5-1 企業人力概況	72	
治理	2-9	治理結構及組成	2-1 公司治理架構	31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1 公司治理架構	31	
	2-11	最高治理單位的主席	2-1 公司治理架構	31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 公司治理架構 2-3 風險管理	31 42	
	2-13	衝擊管理的負責人	2-1 公司治理架構 2-3 風險管理	31 42	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 公司簡介	23	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
治理	2-15	利益衝突	2-1 公司治理架構	31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 公司治理架構	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-1 公司治理架構	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-1 公司治理架構	31	
	2-19	薪酬政策	2-1 公司治理架構	31	
	2-20	薪酬決定流程	2-1 公司治理架構	31	
	2-21	年度總薪酬比例	5-2 員工薪資福利	77	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2-1 公司治理架構 2-2 誠信經營 2-3 風險管理	31 39 42	
	2-24	納入政策承諾	2-1 公司治理架構 2-2 誠信經營 2-3 風險管理	31 39 42	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2-1 公司治理架構 2-3 風險管理	31 42	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-1 公司治理架構	31	
	2-27	*法規遵循	2-2 誠信經營	39	
	2-28	公協會的會員資格	1-4 外部倡議	29	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題	7	
	2-30	團體協約	5-4 勞資溝通	84	無設立工會簽屬團體協約，但依法定期進行勞資協議

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題	7	
	3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題	7	
*公司治理與風險管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-2 誠信經營	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-2 誠信經營	39	
*誠信經營與法規遵循					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-2 誠信經營	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-2 誠信經營	39	
*營運績效					
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 營運績效	26	
	201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	4-1 氣候變遷策略	55	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5-2 員工薪資福利	77	
能源管理					
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-3 能源管理	66	
	302-3	能源密集度	4-3 能源管理	66	
水資源管理					
GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量	4-5 水資源管理	67	
	303-4	排水量	4-5 水資源管理	67	
	303-5	耗水量	4-5 水資源管理	67	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
溫室氣體排放					
GRI 305： 排放 2016	305-1	能源直接（範疇一）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體管理	65	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-3 溫室氣體管理	65	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4-3 溫室氣體管理	65	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2 環境衝擊管理 4-6 廢棄物管理	62 69	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	4-6 廢棄物管理	69	
	306-3	廢棄物生產	4-6 廢棄物管理	69	
*環保法令遵循					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2 環境衝擊管理 4-6 廢棄物管理	62 69	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	4-6 廢棄物管理	69	
	306-3	廢棄物生產	4-6 廢棄物管理	69	
*勞資關係					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5-1 企業人力概況	72	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 員工薪資福利	77	
	401-3	育嬰假	5-2 員工薪資福利	77	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
<b>*員工薪資與福利</b>					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5-1 企業人力概況	72	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 員工薪資福利	77	
	401-3	育嬰假	5-2 員工薪資福利	77	
<b>職業安全與衛生</b>					
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5-5 職場安全與健康	85	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-5 職場安全與健康	85	
	403-3	職業健康服務	5-5 職場安全與健康	85	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-5 職場安全與健康	85	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-5 職場安全與健康	85	
	403-6	工作者健康促進	5-5 職場安全與健康	85	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-5 職場安全與健康	85	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-10	職業病	5-5 職場安全與健康	85	
<b>*人才招募與培育</b>					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3 人才資源發展	82	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5-3 人才資源發展	82	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2-1 公司治理架構 5-3 人才資源發展	24 82	

經營者的話

關於本報告書

利害關係人與  
重大主題

關於富旺

公司治理

永續供應鏈

永續環境

友善職場

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
*品質管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	7	

## 附錄二：氣候相關財務揭露

### ▼氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	董事會為公司氣候議題最高治理單位，負責對氣候相關風險與機會之監督，並下設永續推動小組，依據主管機關之規範推動相關政策，針對國內、外之氣候相關議題定期召開會議，協助董事會督導公司永續發展，並於年度進行目標執行追蹤並定期呈報董事會。
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、中、長期）。	<p>業務、策略及財務面之風險：</p> <p>短期：極端氣候使原物料價格波動，影響公司獲利</p> <p>中期：極端氣候的發生頻率上升，易使公司營運中斷，導致人事及營運成本上升。</p> <p>長期：低碳與能源政策異動，營運與投資成本增加。</p> <p>業務、策略及財務面之機會：</p> <p>短期：重新針對公司資源盤點，提高管理效率。</p> <p>中期：利用循環經濟，提高產品附加價值。</p> <p>長期：找尋氣候變遷的影響下，全新的發展機會，增加公司多元營收。</p>
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<p>氣候風險潛在財務影響：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.溫室氣體總量管制與碳費可能對營運成本增加。</li> <li>2.極端氣候可能對供應鏈造成影響，例如生產成本增加及生產效率下降。</li> <li>3.極端氣候導致用電量及電費增加，也造成溫室氣體排放量上升。</li> </ol> <p>轉型行動：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.公司可規劃遠距辦公、會議機制，降低公司能源及員工通勤、出差往返所產生碳排。</li> <li>2.面對極端氣候如公司因應得宜，例如倡導綠色採購、訂定節能措施及投資綠能設備，有機會能搶占商機。</li> </ol>

項次	項目	執行情形
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。	每年由永續推動小組展開評估作業、研擬調適及減緩對策，並將評估結果呈送董事會。評估結果如為重大風險議題時，永續推動小組應進行列管並定期追蹤因應對策執行進度，並將整體風險改善行動呈報至董事會，以確保與公司永續策略一致。
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。	參考TCFD官方風險清單等相關資訊，由永續推動小組評估氣候風險與機會議題，再依據RCP 8.5氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，並透過「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，分析可能的實體氣候災害，評估在面對最極端的氣候下，可能帶來的衝擊與影響。經過RCP 8.5氣候情境假設，極端氣候雖造成颱風等天災，以致建地施工停工及建材運輸延期之風險，對整體運營狀況而言，影響甚微。
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。	為了達成2050年碳中和之目標，本公司未來將擬定低碳轉型計畫，內容包含： 短期(1年): 積極推動溫室氣體減量計畫及多項節能減碳方法以降低潛在財務衝擊。 中期(3年): 進行溫室氣體盤查並已依ISO 14064-標準進行盤查並委由第三方查證。 長期(2050年): 2050年達成淨零排放目標。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未導入內部碳定價制度，未來將視政府法規及國際趨勢規劃籌備與引入。
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。	短期(1年): 積極推動溫室氣體減量計畫及多項節能減碳方法以降低潛在財務衝擊。 中期(3年): 進行溫室氣體盤查並已依ISO 14064-標準進行盤查並委由第三方查證。 長期(2050年): 2050年達成淨零排放目標。
9	溫室氣體盤查及確信情形。	依據主管機關上市櫃公司永續發展路徑圖規劃，於規定時程內完成盤查及查證。