

富旺國際 2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

築夢未來・永續共旺
Building a Better Future, Together



不動產建設
Real Estate
Development



土地開發
Land
Development



商場營運
Retail Mall
Operation



營建代銷
Construction Sales
Services



美好生活
Better
Life



經營者的話.....	3
關於本報告書.....	6
利害關係人與重大議題.....	9
關於富旺	
1.1 公司簡介.....	27
1.2 營運績效.....	30
1.3 外部倡議.....	33
永續治理	
2.1 公司治理架構.....	35
2.2 誠信經營.....	42
2.3 風險管理.....	44
2.4 資訊安全管理.....	45
附錄	
附錄一 GRI 準則索引表.....	102
附錄二 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-氣候相關資訊.....	113

永續供應鏈

3.1 供應鏈管理.....	51
3.2 供應鏈風險評估.....	56
3.3 客戶關係.....	59

環境永續

4.1 氣候變遷策略.....	62
4.2 溫室氣體管理.....	70
4.3 能源管理.....	71
4.4 水資源管理.....	72
4.5 廢棄物管理.....	74
4.6 環境衝擊管理.....	75

友善職場

5.1 人權政策.....	79
5.2 員工概況.....	80
5.3 薪資福利.....	84
5.4 人力資源發展.....	89
5.5 職業安全與健康	91
5.6 勞資共好.....	100

經營者的話

MESSAGE FROM THE MANAGEMENT



經營者的話

2025年，全球經濟仍面臨高利率、通膨壓力、地緣政治風險及供應鏈重組等多重挑戰，台灣房地產市場亦受到信用管制、住宅政策調整及市場需求轉變等因素影響，產業經營環境充滿考驗。然而，我們始終相信，真正具有競爭力的企業，不僅能在景氣循環中穩健前行，更應在市場變化中持續創造價值，將永續理念深植於企業經營核心，讓每一項建築作品都成為城市發展、環境保護與社會共好的重要力量。

富旺國際深耕建築產業多年，始終秉持「行正道、播善念、結善緣、得正果」的企業精神，並以「樹立經典，綠動未來」作為品牌發展方向，將建築視為對城市與住戶的一生承諾，而非僅是產品的交付。我們持續投入土地開發、住宅興建、商用不動產及資產營運管理等核心事業，並透過精進施工品質、優化服務流程、導入智慧科技及綠色建築理念，努力打造兼具安全、舒適、美學與永續價值的生活空間，讓企業成長與城市發展同步前進。

面對2025年建築產業的新局勢，本公司更加重視經營韌性與風險管理，在土地開發評估、財務管理、工程品質及售後服務等面向持續精進，以穩健策略因應市場波動。同時，我們積極推動ESG治理架構，將誠信經營、法令遵循、資訊安全、供應鏈管理及人才培育納入日常管理機制，持續提升企業治理品質，並以透明公開的資訊揭露，回應投資人、客戶、員工、供應商及社會大眾的期待。

在環境永續方面，全球持續推動2050淨零排放目標，氣候變遷議題已從倡議走向企業經營的重要課題。富旺國際持續於新建案導入節能設計、綠建材、節水設備、雨水回收及低碳施工理念，並逐步強化能源管理、溫室氣體盤查及環境績效管理機制，希望降低營建活動對環境造成的衝擊，同時提升建築全生命週期的使用效益，為住戶打造更健康、更舒適、更節能的居住環境。

在人才發展方面，我們始終相信，員工是企業最重要的資產。富旺國際秉持「以人為本」的管理理念，持續打造公平、多元、友善的職場文化，提供完善的人才招募、教育訓練、績效發展、薪酬福利及健康照護制度，鼓勵同仁持續學習與自我成長。2025年，公司榮獲1111人力銀行「幸福企業」肯定，這項榮耀不僅代表外界對富旺職場文化的認同，更是全體同仁共同努力的成果。我們將持續深化員工關懷，打造能夠共同成長、共享成果的幸福企業。

放眼2026年，全球永續發展將持續受到淨零轉型、智慧城市、AI數位科技及綠色金融等趨勢帶動，企業治理亦將更加重視氣候風險揭露、供應鏈管理及永續資訊透明化。富旺國際將持續掌握產業發展方向，積極提升智慧建築、永續住宅及商場營運的整體競爭力，並配合政府推動低碳建築、建築能效提升及城市更新等政策方向，將永續理念落實於產品規劃、工程施工、社區營運及客戶服務之中。同時，公司亦積極推動台中高鐵大型複合式商城「FPLAZA」等重要營運布局，持續拓展多元事業版圖，提升企業長期競爭力。

永續經營從來不是一項短期計畫，而是一條需要持續投入、持續精進的道路。未來，富旺國際將持續秉持誠信、品質、創新與責任的核心價值，以穩健經營為基礎，以ESG為發展方向，攜手全體員工、合作夥伴、客戶及各界利害關係人，共同打造更安全、更宜居、更低碳、更具韌性的生活環境。我們相信，每一棟建築不只是城市的一部分，更承載著家庭幸福、社區共榮與世代傳承的使命。富旺國際將以永續為信念，持續為台灣建築產業、城市發展及下一代創造長遠而正向的價值，朝向值得信賴的永續建築品牌穩步邁進。

董事長 林宗毅

林宗毅



關於本報告書

ABOUT THIS REPORT



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2025年01月01日至2025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。揭露邊界以總公司為主體，包含經濟、環境和社會三大面向。財務相關數據來源為富旺國際在114年度的合併財務報表（報導期間為2025年1月1日至2025年12月31日，包含總公司及子公司，詳見《民國114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），以富旺國際為揭露範疇；在環境類別及社會類別的資訊邊界以本公司在台營運為主，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《114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。

報告書框架及撰寫原則

本報告書依循GlobalReportingInitiative (GRI) 準則編製，並參考TCFD架構揭露氣候相關資訊以及SASB指標，以提升資訊之可比性與決策參考價值。報告撰寫過程遵循重大性、完整性、平衡性及可驗證性原則，透過利害關係人議合辨識關鍵議題，並由跨部門協作蒐集與審核資料，確保內容具一致性與透明度，忠實呈現公司永續績效與管理作為。

報導期間

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025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2026年8月。

報導週期

本報告書為本公司第二份永續報告書，富旺國際預計每年8月31日以前發行永續報告書。

資訊重編

年度報告書資訊重編：2023年新進員工數比例

報告書管理流程及發行

流程	流程說明
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，並由永續推動小組進行數據查核。
報告彙編	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。
外部查證	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或確信。
對外發行	報告書以電子版為主要發行形式，並同步揭露於公司官方網站，以利利害關係人查閱與下載。

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書。若您對本報告書或富旺國際有任何疑問或建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將本報告書公布於官網以利查詢。

 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



利害關係人 與重大議題

STAKEHOLDERS AND
MATERIAL TOPICS



利害關係人及重大議題

利害關係人鑑別

富旺依據營運特性、產業環境及ESG發展趨勢，建立系統化的利害關係人鑑別機制。公司參考AA1000SES利害關係人議合標準及GRISTandards相關原則，綜合考量各對象對公司營運之影響程度、受公司影響程度、合作密切性、議題關注度及法規要求等面向進行評估，定期檢視並確認主要利害關係人，以作為永續治理及重大主題管理的重要依據。

經鑑別後，富旺主要利害關係人包括股東與投資人、客戶、員工、供應商、媒體及非政府組織等六大類。公司透過股東會、法人說明、官方網站、客戶服務、教育訓練、供應商交流、問卷調查、勞資會議及多元溝通管道，持續蒐集各方意見與需求，並將回饋納入經營決策及永續管理作為。未來亦將持續強化利害關係人議合品質，提升資訊揭露透明度，攜手各界夥伴共同創造兼具經濟、環境與社會價值的永續發展成果。

利害關係人議合

富旺重視與各利害關係人的雙向溝通，並將其視為推動企業永續經營的重要基礎。公司依據不同利害關係人的需求與關注議題，建立多元且暢通的溝通機制，透過定期及不定期的互動，蒐集各界意見與建議，作為經營管理、風險控管及永續策略規劃的重要參考，以提升企業決策品質與利害關係人信任。

針對股東與投資人，公司透過股東會、公開資訊觀測站、年報、公司網站及重大訊息公告，充分揭露營運及財務資訊；客戶則藉由銷售服務、售後關懷、客服專線及滿意度調查等方式，即時回應需求；員工透過教育訓練、勞資會議、績效面談及內部溝通平台反映意見；供應商則藉由採購交流、供應商評核及合作會議，共同提升供應鏈管理績效。此外，公司亦與社區居民及媒體保持良好互動，配合法規要求並積極回應社會期待。

定期彙整各項議合成果，分析利害關係人所關注的議題及建議事項，並將相關回饋納入重大主題鑑別、風險管理及年度永續目標規劃，持續精進公司治理、環境保護、客戶服務、供應鏈管理及人才發展等各項作為。未來，公司將持續深化與各利害關係人的合作關係，以公開透明、誠信互信及永續共榮為原則，攜手創造企業、社會與環境共好的長期價值。

利害關係人溝通管道

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2025年溝通績效
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"> 經濟績效 顧客服務 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會 (每年) 法人說明會 (每年) 公司官方網站、公司發言人 公開資訊觀測站 (即時) 電話、e-mail諮詢 (即時) 公司新聞稿 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會1次 法人說明會1次 重大訊息41次 各類公告22次
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"> 職業健康與安全 顧客服務 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 定期對客戶進行滿意度調查(每年) 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年度客戶服務完成率平均為78.33% 24小時網路報修系統，方便住戶隨時報修。
員工	吸引並培養優秀人才，提升企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 經濟績效 勞資關係 顧客服務 法規遵循 	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"> 內部訊息公告佈達136次 主管月會8次 全員季會4次 電子郵件宣導14次
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"> 職業健康與安全 勞/資關係 顧客服務 法規遵循 	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"> 定期稽核與評鑑供應商 2025年度供應商/承攬商無工程延遲之情事。

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2025年溝通績效
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"> • 經濟績效 • 勞資關係 • 法規遵循 	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"> • 發布月營收成果新聞稿(12次/年) • 不定期發布營運相關新聞稿(不定期) • 接受媒體採訪及詢問(不定期)
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"> • 職業健康與安全 • 經濟績效 • 勞資關係 • 顧客服務 • 法規遵循 	公司官網、電話溝通、E-Mail等(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> • 企業官網(不定期更新) • 各項公益活動(不定期)

重大議題鑑別

依據公司營運特性及產業屬性，富旺主要議合對象包括股東與投資人、客戶、員工、供應商、非政府組織及媒體等。公司透過股東會、公開資訊觀測站、公司官方網站、投資人服務窗口、客戶服務專線、售後服務、教育訓練、勞資會議、供應商交流、問卷調查及各類專案會議等多元溝通管道，定期蒐集各方回饋，並由相關權責單位進行彙整、分析及追蹤改善，確保各項議題均能獲得妥善回應。

2025年度，本公司持續參考GRISTandards及AA1000SES利害關係人議合原則，檢視各利害關係人所關注的議題，並考量公司營運策略、產業趨勢、法規要求及內外部環境變化，經綜合評估及內部會議討論後，重大議題仍沿用2024年度鑑別結果，以維持重大主題管理的一致性與可比較性，同時透過年度檢視機制確認各項議題仍具代表性及攸關性。經綜合分析，公司確認既有重大議題仍能充分反映企業營運對經濟、環境及社會面之關鍵影響，並持續作為本年度永續管理與資訊揭露之核心依據。



2025年重大主題列表

項目	重大主題	正/負面衝擊說明
1	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。
2	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。
3	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。
4	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。
5	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。
6	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。
7	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。
8	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。

2025年富旺國際重大主題列表

順序	2024年重大主題	2025年重大主題	變動情形
1	營運績效	營運績效	-
2	公司治理與風險管理	公司治理與風險管理	-
3	員工薪資與福利	員工薪資與福利	-
4	誠信經營及法規遵循	誠信經營及法規遵循	-
5	勞資關係	勞資關係	-
6	品質管理	品質管理	-
7	環保法令遵循	環保法令遵循	-
8	人才招聘與培育	人才招聘與培育	-

2025年重大主題列表

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	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任與支持。	GRI3-3 GRI201-1 GRI201-2 GRI201-3	○	●	○	關於富旺
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。	GRI3-3 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI403-2	○	●	○	公司治理
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。	GRI3-3 GRI205-2 GRI205-3 GRI419-1	○	●	○	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。	GRI3-3	▲	●	○	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。	GRI3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	○	●	○	公司治理 環境永續
社會面	人才招聘與培育	擁有質量俱佳的人才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。	GRI3-3 GRI201-3 GRI401-1 GRI401-2 GRI404-1 GRI404-3		●	○	友善職場

●直接影響○間接影響▲商業關係影響

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。	GRI3-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-1 GRI 405-2		●	○	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。	GRI3-3 GRI401-1 GRI401-2 GRI401-3		●	○	友善職場

●直接影響○間接影響▲商業關係影響

重大主題	營運績效
連結之SDGs	SDG8經濟成長 
對應GRI指標	GRI3-3、GRI201-1、GRI201-2、GRI201-3
政策或承諾	<p>本公司承諾穩健經營與永續發展，追求營收成長與風險控管並重，致力提升股東報酬與顧客價值，確保企業長期競爭力。</p>
指標及目標	<p>短期目標 (2026年)</p> <p>穩定推進現有建案之開發與銷售進度。</p> <p>中長期目標 (2027年～2030年)</p> <p>提升企業市值與品牌影響力，邁向不動產開發領導品牌。</p> <p>完善風險管理與財務韌性機制，增強抗市場波動能力。</p>
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 2025年營業成本較2024年下降33%。 • 2025年營業費用較2024年下降16%。 • 2025年受內外部因素及未交屋影響，營業收入較2024年下降42%。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 強化不動產市場動態分析，靈活調整產品策略與定價模式。 • 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。 • 完善資訊透明機制，強化年報、官網及永續報告書揭露品質。

重大主題	公司治理與風險管理
連結之SDGs	SDG16和平與正義制度 
對應GRI指標	GRI3-3、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 403-2
政策或承諾	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 (2026年)</p> <p>強化內控制度、法遵與董事會運作效率。</p> <p>中長期目標 (2027年~2030年)</p> <p>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>
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 全體董事完成永續相關課程進修。 • 完成董事會及功能性委員會績效評估。 • 無重大違法裁罰事件發生。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 完善資訊透明機制，強化年報、官網及永續報告書揭露品質。 • 推動全員誠信經營教育訓練，提升風險辨識與通報意識。 • 對高風險事項進行情境模擬與預警測試，提升組織韌性。

重大主題	員工薪資與福利
連結之SDGs	SDG8就業與經濟成長 
對應GRI指標	GRI3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-1、GRI 405-2
政策或承諾	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	短期目標 (2026年) <ul style="list-style-type: none"> • 完善薪資結構與獎酬制度，確保具市場競爭力。 • 強化員工健康檢查、團保與生活補助等基礎福利措施。 • 定期檢視基本薪資與加班給付，符合勞基法與公平原則。 中長期目標 (2027年～2030年) <ul style="list-style-type: none"> • 擴大福利多樣性，例如遠端辦公、育兒支持、彈性工時等制度。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 基本薪資均符合或高於法定標準。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 定期進行薪資市場調查，調整薪酬結構以維持市場競爭力。 • 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。

重大主題	誠信經營及法規遵循
連結之SDGs	SDG16和平與正義制度 
對應GRI指標	GRI2-27、GRI3-3、GRI205-2、GRI205-3
政策或承諾	<p>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。</p>
指標及目標	<p>短期目標（2026年）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司未發生任何貪腐、賄絡之行為。 • 公司未被政府機關針對違法事件裁罰。 <p>中長期目標（2027年～2030年）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 精進誠信經營與反貪腐宣導與訓練，每年1-2次。 • 遵守相關法令法規，避免產生重大裁罰事件發生。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 無重大違法裁罰事件發生。 • 無任何重大賄絡或貪腐事件。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 將誠信條款納入供應商合約，強化供應鏈道德責任。 • 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。 • 定期辦理全體員工及主管之誠信經營與反貪腐教育訓練。

重大主題	品質管理
連結之SDGs	SDG 9 工業、創新基礎建設 
對應GRI指標	GRI3-3
政策或承諾	<p>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。</p>
指標及目標	<p>短期目標 (2026年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 優化顧客滿意度意見回饋並設立KPI監控指標。 <p>中長期目標 (2027年 ~ 2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建構跨部門品質改善小組，推動持續改善文化。 • 打造符合國際水準的建築品質。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 新建案施工品質抽查無重大結構缺失。 • 2025年度客戶服務完成率平均為78.33% • 24小時網路報修系統，方便住戶隨時報修。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 定期檢視並修訂《品質管理手冊》與標準作業流程 (SOP) 。 • 精進顧客回饋與客訴處理流程，強化服務品質與滿意度。 • 針對新建工程實施階段性品質自主檢查。

重大主題	環保法令遵循
連結之SDGs	SDG13氣候行動 
對應GRI指標	GRI3-3GRI、306-1、GRI 306-2、GRI 306-3
政策或承諾	<p>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。</p>
指標及目標	<p>短期目標（2026年）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司未被政府機關針對環保案件裁罰。 • 強化建案施工期間污染防治與廢棄物申報作業。 <p>中長期目標（2027年～2030年）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化環保績效數據化管理，提升申報效率與資料正確性。 • 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。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 全年度無重大環保法規違規紀錄，合規率達100%。 • 建案施工現場廢棄物分類與回收率逐步提升。 • 工地內設置內部檢核表，落實環保自查。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 • 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。

重大主題	人才招募與培育
連結之SDGs	SDG4優質教育 
對應GRI指標	GRI3-3、GRI201-3、GRI401-1、GRI401-2、GRI404-1、GRI404-3
政策或承諾	<p>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。</p>
指標及目標	<p>短期目標 (2026年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化招募通路與徵才效率，補足關鍵職缺人力。 • 增加員工平均受訓時數，提升整體培訓涵蓋率。 <p>長期目標 (2027年~2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 推動跨部門人才培育計畫，培養高潛力接班梯隊。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 每年檢視教育訓練平均時數及投入經費。 • 定期檢核員工績效及職涯發展。
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 擴大數位平台與校園合作，吸引優秀人才加入。 • 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。 • 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。

重大主題	勞資關係
連結之SDGs	SDG8就業與經濟成長 
對應GRI指標	GRI3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-1、GRI 405-2
政策或承諾	<p>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。</p>
指標及目標	<p>短期目標 (2026年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年勞資溝通會議完成率100%。 • 員工離職率低於10%。 • 薪資及福利維持同業水平。 <p>長期目標 (2027年 ~ 2030年)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年勞資溝通會議完成率100%。 • 員工離職率介於5-10%。
2025年績效	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生違反件數0件 • 職場不法侵害違反件數0件
行動及計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 • 深化員工關懷與職場友善，提升工作滿意度與組織向心力。

關於富旺

ABOUT FULL WANG



1.1 公司簡介

富旺以中部地區為重要營運基地，並逐步拓展至全臺各地，結合市場需求、區域發展趨勢及城市更新契機，打造兼具生活品質、美學設計與環境友善的建築作品，致力提供消費者安全、舒適且符合未來生活需求的居住及商業空間。

面對建築產業持續朝向智慧化、低碳化及高品質發展，公司除持續精進建築規劃能力外，亦整合土地開發、產品定位、工程管理、售後服務及客戶關係管理等各項資源，建立完整的營運體系。公司重視建築全生命週期管理，從基地評估、產品設計、施工品質到交屋保固，皆以嚴謹管理機制控管各項流程，期望透過穩健的專案管理及專業團隊合作，持續提升建築品質與顧客滿意度，並創造企業長期競爭優勢。

在企業經營上，富旺將公司治理視為永續發展的重要基礎，持續強化風險管理、資訊透明、法令遵循及誠信經營制度，透過健全的內部管理機制，提升營運效率與決策品質。同時，公司亦重視人才培育與跨部門協作，建立友善且具向心力的工作環境，鼓勵員工持續學習與專業成長，藉由人才與組織共同精進，支持企業穩健發展與創新轉型。

此外，公司近年來積極將永續理念融入企業營運策略，在建築規劃過程中關注節能設計、綠色建材應用、施工安全及環境保護，並持續推動符合淨零趨勢與智慧生活需求之建築產品，降低開發過程對環境的影響，提升建築物整體使用效益。

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：仟元新台幣)	1,249,671
2025年度營收 (單位：仟元新台幣)	2,769,531
台灣員工人數	117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2025年12月31日

產品與服務

富旺秉持「以人為本、品質優先」的經營理念，從土地評估、產品定位到建築設計與施工管理，皆以提升居住品質及創造城市價值為目標，持續推出符合市場需求與生活趨勢的建築產品。

在住宅產品方面，富旺國際依據不同區域特性及客群需求，規劃首購型住宅、換屋型住宅、高品質景觀住宅及複合式住宅等多元產品，並將建築美學、空間機能、採光通風及生活便利性納入整體規劃考量。公司重視建築安全與施工品質，透過嚴謹的工程管理制度、建材品質把關及施工查驗機制，提升建築耐久性與使用價值，同時提供完善的交屋驗收及售後保固服務，建立消費者對品牌的長期信任。

除住宅建設外，公司亦積極投入商業不動產、店面、工業用地及都市更新等開發業務，依據不同區域發展需求，提供兼具投資效益與產業發展潛力之產品規劃方案。近年來，公司亦持續推動大型複合式開發案，結合商業、休閒、生活及公共服務等多元機能，打造符合現代城市需求的生活環境，提升土地利用效率與區域發展價值。此外，公司透過專業團隊進行土地整合、都市更新及重劃規劃，積極發掘土地潛力，創造土地與城市發展的雙重效益。

公司長期完善客戶服務，從購屋諮詢、產品介紹、簽約流程、工程進度查詢、交屋驗收至售後保修，皆提供專責窗口及多元服務管道，持續提升客戶服務品質與回應效率。公司亦透過官方客服、工程進度查詢、線上報修及售後關懷等機制，即時掌握客戶需求，並持續蒐集住戶意見作為產品精進的重要依據，建立良好的客戶關係及品牌口碑。

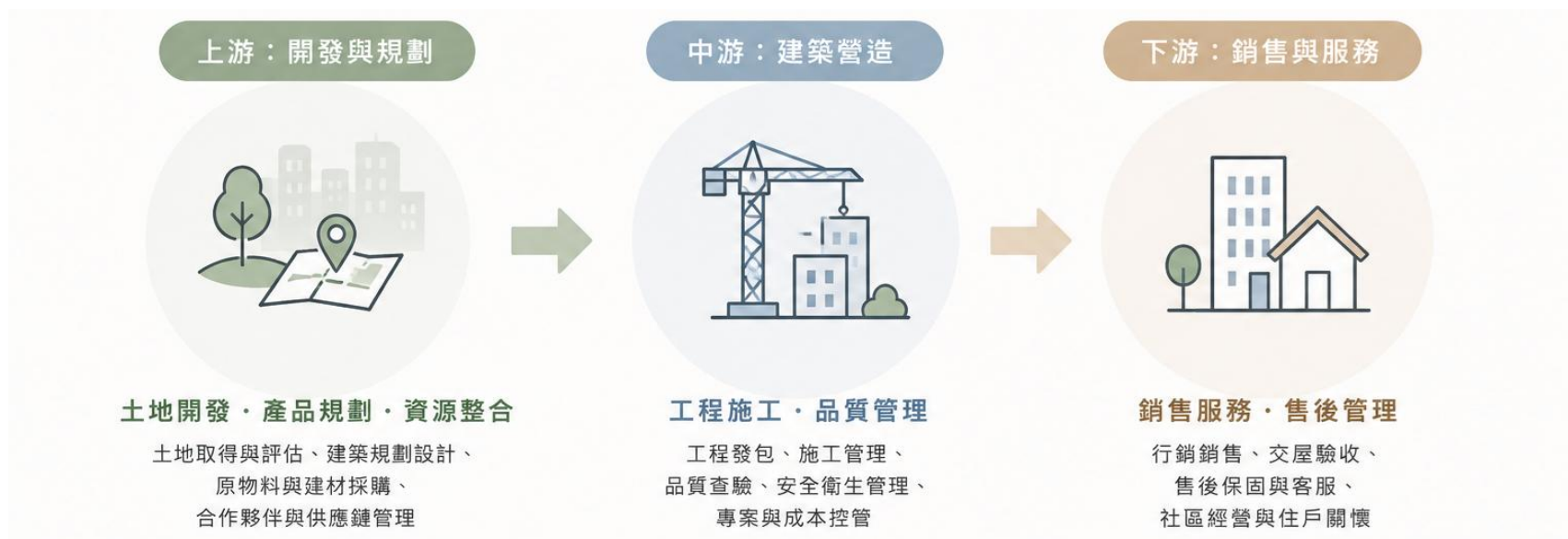


產業價值鏈之關聯性

在價值鏈上游，主要涵蓋土地開發、都市更新整合、建築規劃設計、原物料採購及建材設備供應等作業。富旺國際依據市場需求、區域發展潛力及法規要求，審慎評估土地開發可行性，並透過公開透明的採購制度，與具備專業能力及品質管理制度的供應商建立長期合作關係。公司亦重視供應鏈管理，鼓勵合作廠商落實法令遵循、施工安全、職業安全衛生、環境保護及誠信經營等管理要求，共同提升供應鏈整體競爭力與永續經營能力。

價值鏈中游為公司的核心營運階段，涵蓋建築設計、工程發包、施工管理、品質查驗及專案管理等重要工作。富旺國際整合建築、結構、機電及景觀等專業團隊，透過完善的工程管理制度及施工品質控管機制，確保工程進度、安全管理及施工品質符合規範。同時，公司積極導入節能設計、綠建築理念及智慧建築概念，於產品規劃階段兼顧建築安全、能源效率、居住舒適性及環境友善，提升建築物全生命週期的使用價值，並降低對環境造成的影響。

價值鏈下游則涵蓋建案銷售、客戶服務、交屋驗收、售後保固及社區經營等服務內容。富旺國際重視客戶體驗，建立完整的客戶服務流程，自購屋諮詢、契約簽訂、施工資訊提供、交屋驗收到售後維修保固，均設有專責窗口提供即時協助，持續蒐集客戶回饋並作為產品及服務改善的重要依據。此外，公司亦透過社區服務及住戶關懷機制，維持良好的客戶關係，提升品牌信譽及市場競爭力。



1.2 營運績效

受整體市場景氣循環及個別建案完工認列時程影響，富旺2025年度營運成果未如預期。公司分析主要原因，除受房市交易量縮、建築原物料價格及人工成本維持高檔之外，亦受到部分建案銷售認列時點及市場資金緊縮等因素影響，使當年度獲利表現承受較大壓力。然而，該年度虧損屬營運調整期間所面臨之階段性結果，並未改變公司對核心事業及長期發展的信心。

為提升整體經營績效，富旺國際持續推動各項營運改善措施，包括加強土地取得評估機制、優化產品定位、提升工程成本控管能力及縮短建案開發週期，同時積極導入數位化管理工具，提升工程進度掌控、採購效率及專案管理品質，降低營運成本及提升資源使用效率。此外，公司亦強化跨部門協作與風險管理制度，透過定期檢視各項專案執行情形，提升決策效率與市場應變能力，以因應快速變化的經營環境。

在產品發展方面，本公司仍持續堅持高品質建築理念，將住宅機能、安全品質、智慧生活及節能設計納入建築規劃，並依據不同區域市場需求，推出符合消費者期待的住宅及複合式開發產品。同時，公司持續強化客戶服務流程，從售前諮詢、施工資訊提供、交屋驗收到售後保固，建立完整服務機制，透過住戶回饋持續改善產品品質，提升品牌信任度及顧客滿意度，作為企業長期經營的重要基礎。

營運狀況	
營業收入(仟元)	2,769,531
營業毛利(仟元)	413,980
營業利益(仟元)	-81,527
稅後淨利(仟元)	-95,195
獲利能力	
毛利率(%)	14.95
營業利益率(%)	-2.94
資產報酬率(%)	-0.24
股東權益報酬率(%)	-4.65
每股盈餘(元)	-0.76

經濟價值

項目	2023年度	2024年度	2025年度
產生之直接經濟價值(A)註1	2,646,907	4,855,825	2,854,590
分配之直接經濟價值(B)	2,222,287	3,840,882	2,686,952
營運成本	2,046,918	3,541,556	2,355,551
員工薪資與福利	117,391	153,199	165,111
支付出資人款項(註2、註4)	12,979	55,453	74,445
支付政府款項(註3)	45,000	90,674	91,845
社區投資	0	0	0
留存之經濟價值(A-B)	424,619	1,014,943	167,638

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。

稅務政策

富旺稅務政策以「合法合規、誠信透明及風險控管」為核心原則，所有稅務作業皆依據相關法令辦理，不以規避稅負或從事不具商業實質之交易作為節稅方式，亦不透過租稅天堂或不透明交易架構移轉所得或規避納稅義務。對於各項重大交易及投資決策，公司除評估營運效益外，亦同步考量其稅務影響，確保商業活動具備合理經濟目的及完整交易實質，兼顧企業營運效率與租稅遵循要求。

在稅務治理方面，公司由財會部門負責日常稅務管理及申報作業，並依內部權責制度執行各項稅務作業流程，必要時亦與外部會計師及專業稅務顧問合作，就最新法令修正、重大交易及稅務議題提供專業建議，以確保公司稅務處理符合相關規範。針對可能影響公司營運之租稅政策或法令變動，公司亦持續追蹤最新法規資訊，適時檢討內部管理制度及作業流程，提升稅務管理品質及法令遵循能力。

公司亦非常重視稅務風險管理，建立各項稅務申報前之審核及覆核程序，並定期檢視各項交易資料、帳務紀錄及憑證保存情形，降低因申報錯誤或法規認知差異所產生之風險。同時，公司亦將稅務遵循納入整體內部控制及風險管理架構，透過教育訓練、法令宣導及跨部門溝通機制，提升相關同仁對租稅法令及誠信經營之認知，持續強化企業稅務治理能力。

國別報告

富旺主要營運據點位於臺灣，核心業務涵蓋土地開發、建築規劃、住宅及商業不動產開發等相關業務，營運範圍以國內市場為主，並依循中華民國相關法令及主管機關規範辦理各項營運活動。公司秉持誠信經營、依法納稅及資訊透明之原則，持續強化公司治理及財務管理制度，確保各項財務資訊及稅務申報符合相關法令要求。

經檢視本公司2025年度之組織架構、營運模式及營收規模，公司未達國別報告之法定申報門檻，亦非應提出國別報告之跨國企業集團最終母公司或指定申報主體，因此2025年度毋須依規定編製及提交國別報告。然而，公司仍持續關注國內外租稅法令及國際稅務制度之發展，並配合主管機關最新規範，適時檢視相關管理制度及資訊揭露機制，以確保各項稅務作業符合最新法令要求。

若未來公司營運規模、投資布局或組織架構因業務發展而符合國別報告相關規範，將依主管機關規定配合辦理各項申報作業，提升資訊透明度。



1.3 外部倡議

響應的國際倡議 ▼

 永續發展目標	<ul style="list-style-type: none"> 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
 環境面	<ul style="list-style-type: none"> 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。
 社會面	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
 治理面	<ul style="list-style-type: none"> 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。

參與的外部公協會 ▼

 公協會組織名稱	 參與身分
 中華民國不動產聯盟總會	 會員
 臺中市不動產開發商業同業公會	 會員
 中華民國仲介經紀商業公會全國聯合會	 會員
 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

永續治理

SUSTAINABLE GOVERNANCE



2.1 公司治理架構

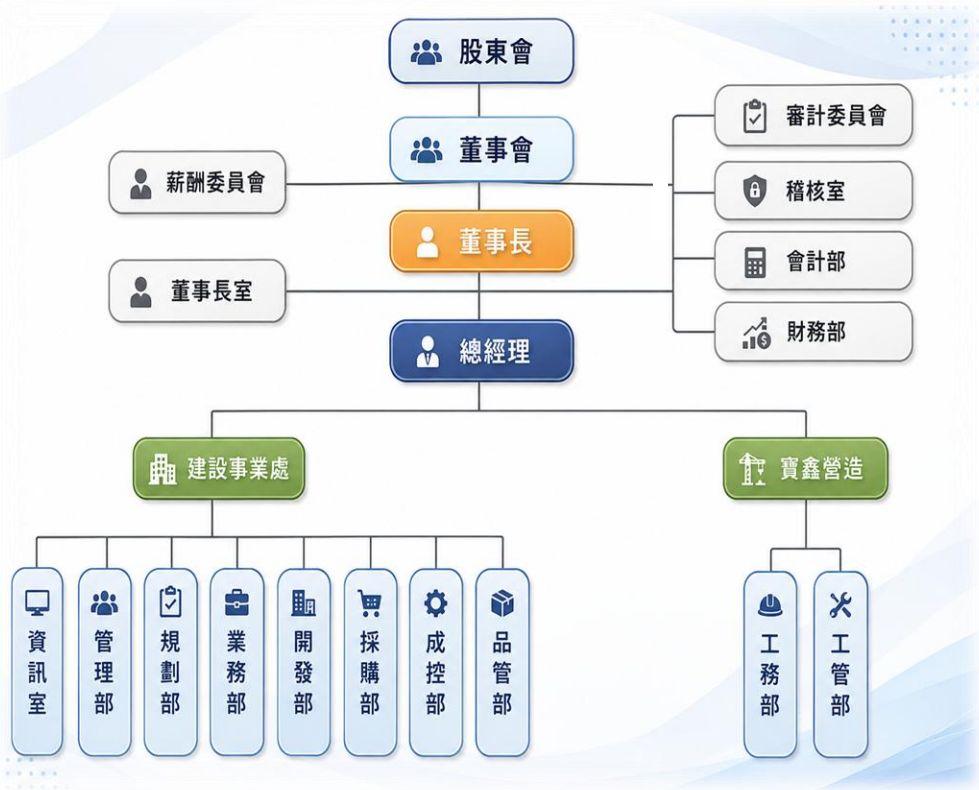
政策承諾

富旺國際由董事會負責督導整體營運方向及永續發展策略，並透過審計委員會及薪資報酬委員會等功能性組織，持續強化監督機制，確保各項重大決策兼顧經營績效、法令遵循、風險控管及永續發展目標。

本公司承諾遵循相關法令規範及上市公司治理精神，持續完善公司治理制度，落實誠信經營、內部控制、資訊揭露及法令遵循等各項管理措施，並建立公平、公正且透明的決策程序，維護股東權益及保障所有利害關係人之合法利益。同時，公司重視資訊公開與溝通效率，依規定揭露重大資訊、財務資訊及公司治理相關事項，提供投資人及社會大眾充分且即時的資訊，以提升企業透明度與市場信賴度。

公司亦要求董事、經理人及全體同仁恪遵誠信原則，建立廉潔文化，並透過誠信經營守則、內部重大資訊處理程序、防範內線交易措施及檢舉制度等管理機制，預防不法及不當行為發生；對於供應商及合作夥伴，亦持續推動公平交易、誠信合作及永續供應鏈管理，共同提升企業經營品質與社會責任表現。此外，公司持續強化資訊安全、風險管理及內部稽核制度，定期檢視營運風險及管理成效，提升組織韌性與應變能力，以降低營運衝擊並確保企業穩健發展。

▼本公司組織架構。欲了解更多公司治理架構，請詳本公司年報



董事會組成及遴選

富旺國際董事會為公司最高治理單位，董事會主席為本公司董事長，公司依據《公司法》、《證券交易法》及相關公司治理規範辦理董事選任，並訂有董事選任程序及董事會成員多元化政策，以建立專業、獨立且具多元觀點的董事會，提升決策品質與治理效能。

本公司董事會之組成除符合法令規定外，亦重視董事成員於專業能力、產業經驗、經營管理、財務會計、法律、風險管理及永續發展等不同領域之專長，藉由多元背景與互補能力，強化董事會整體決策功能。董事成員之遴選亦兼顧性別、年齡、專業知識、國際視野及產業歷練等多元面向，期能充分反映不同觀點，提升董事會監督與策略規劃能力，並因應產業發展趨勢及企業永續經營需求，持續優化董事會整體組成。公司亦定期檢視董事會成員結構及多元化推動成果，作為未來董事遴選及董事會優化的重要依據。

董事之選任採候選人提名制度，由股東會依候選人名單進行選舉，並採累積投票制度，以保障股東參與權益及選舉公平性。候選人資格除須符合相關法令規定外，公司亦審慎評估其誠信操守、專業能力、管理經驗、產業知識、領導能力及決策判斷能力，並考量是否具備獨立思考及善盡董事職責之能力。對於獨立董事之資格及獨立性，更依主管機關相關規定辦理，以確保其能客觀執行監督職責，維護全體股東及利害關係人權益。

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(註)
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

註：於2026年6月1日改正達成

董事會多元性

富旺重視董事會成員多元化發展，並將多元性視為提升治理效能及強化決策品質的重要基礎。公司於董事遴選過程中，除考量候選人之誠信、專業能力及產業經驗外，亦兼顧性別、年齡、學經歷背景、專業領域及管理歷練等多元面向，期望透過不同觀點與經驗的交流，提升董事會整體決策的廣度與深度。

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)
林宗毅 (董事長)	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
林正雄	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
鍾國文	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、產業知識、國際觀 中央警察大學 警政研究所碩士、臺灣警察專科學校校長、警政署警政委員	工業 非日常生活消費品
*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	61-70	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
*楊富全	中華民國	男	61-70	專業能力：經營管理、產業知識、稅務會計 逢甲大學紡織工程學系	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，於2026年6月1日改正，恢復有1名女性董事。

註3：董事兼任其他公司之職務詳閱本公司114年度股東會年報。

利益迴避

富旺為避免董事、經理人及相關人員因職務執行涉及個人利益而影響決策公正性，公司依循相關法令及公司治理規範，建立利益衝突管理機制，並將利益迴避原則納入董事會議事規範、誠信經營政策及內部控制制度，要求所有決策過程均應秉持客觀、公平及誠信原則，確保公司利益優先於個人利益。

當董事、經理人或其他參與決策人員於董事會或相關會議中，就議案涉及本人、配偶、二親等內血親，或其所代表之法人具有利害關係時，應主動誠實揭露利益關係，不得隱匿或規避揭露義務。凡涉及利益衝突之議案，相關人員不得參與討論、表決及決策，亦不得代理其他董事行使表決權，以避免因個人利益影響公司整體利益及決策之客觀性。相關利益揭露及迴避情形均依規定記載於會議紀錄，作為公司治理透明化的重要依據，並接受主管機關及利害關係人之監督。

除董事會運作外，公司亦將利益衝突管理延伸至日常營運流程，包括採購、工程發包、土地開發、合作夥伴遴選、重大投資及各項交易等重要作業，建立權責分工、分層授權及內部審查制度，避免因職務便利而產生不當利益輸送或不公平交易情形。

監督衝擊管理

富旺董事會定期聽取經營團隊針對公司營運績效、重大風險、法令遵循、工程品質、安全管理、資訊安全、誠信經營及永續發展等議題之報告，並依據外部經濟環境、市場趨勢、法規變動及產業發展情形，適時提出改善建議與管理要求。對於可能影響公司財務、品牌聲譽、客戶權益、施工安全、供應鏈管理及環境保護等重大議題，董事會均要求管理階層建立評估、監測、改善及追蹤機制，並透過定期檢討及滾動式管理，降低營運風險與負面衝擊，提升企業因應能力與經營韌性。

公司建立跨部門協調與風險管理機制，由各權責單位依其職掌辨識營運活動可能產生之正面及負面影響，涵蓋土地開發、規劃設計、工程施工、品質管理、供應商合作、客戶服務及售後維護等各營運階段，並針對可能影響施工品質、工地安全、環境保護、法規遵循及客戶滿意度等議題，訂定管理程序及控制措施。各項重大風險均依嚴重程度及發生可能性進行評估，必要時提報管理階層及董事會討論，以利及早採取因應措施，降低對公司營運及利害關係人可能造成之不利影響。

此外，公司亦重視利害關係人意見的蒐集與回應，透過股東會、法人說明會、官方網站、客戶服務窗口、供應商交流及員工溝通機制等多元管道，持續掌握各界關注議題，並將重要建議納入管理決策與改善方向。

董事會進修

為因應產業環境快速變化、法令制度更新及永續發展趨勢，富旺鼓勵全體董事持續參與專業進修課程，透過多元學習方式掌握最新治理資訊、產業動態及國際永續發展趨勢，持續提升董事會整體決策品質與監督效能，並依循主管機關相關規範辦理董事進修作業，以落實健全公司治理精神。

董事進修內容涵蓋公司治理、誠信經營、風險管理、內部控制、財務會計、證券法令、永續發展、ESG、氣候變遷、資訊安全、數位轉型及產業趨勢等多元議題，並依董事個別專業背景及公司營運需求，安排適當之教育訓練及研習活動。透過持續吸收最新法規與管理知識，使董事能充分掌握企業經營環境的變化，提升對重大投資、財務管理、建築開發、土地取得、工程管理及永續經營等重大議案之判斷能力，進一步強化董事會策略規劃與風險監督功能。

為提升進修品質，公司除鼓勵董事參與主管機關、證券相關機構、專業法人及學術單位舉辦之課程、研討會及論壇外，亦適時提供國內外最新法規修訂、政策方向及產業資訊，協助董事即時掌握市場變化與治理新趨勢。協助董事即時掌握主管機關最新要求，並依法完成持續進修義務。2025年本公司董事總計進修時數共計74小時，合計的課程進修共21人次，符合上市上櫃公司董事進修推行要點。

*董事進修情形詳見114年度年報

董事會績效評估

公司依循《上市上櫃公司治理實務守則》及相關法令規範，建立董事會績效評估制度，透過定期且系統化的評估作業，檢視董事會整體運作及董事履職情形，作為持續精進治理制度及提升決策品質的重要依據。

公司董事會績效評估以每年至少辦理一次為原則，評估範圍涵蓋董事會整體運作、個別董事履職情形及功能性委員會運作成效等面向。評估內容包括董事會組織架構與成員組成、議事程序、策略參與程度、重大議案審議品質、風險管理監督、內部控制制度、誠信經營、法令遵循、資訊揭露、永續發展推動及利害關係人溝通等重要項目，並同步檢視董事出席率、專業參與度、決策貢獻及持續進修情形，以全面了解董事會治理效能。

評估程序由董事依評估項目進行自我評估，相關權責單位彙整結果後提報董事會討論，並針對評估結果所發現之改善事項提出具體精進措施，持續追蹤執行情形，形成「規劃、執行、檢討、改善」的管理循環，持續提升董事會運作效率及決策品質，當年度績效評估分數為4.6分(滿分5分)。截至2025年度，富旺國際董事會績效評估係採內部自評方式辦理，目前尚未委託外部獨立專業機構或專家學者辦理董事會績效外部評估。

*董事績效評估詳見114年度年報

功能性委員會

目前富旺董事會下設置之功能性委員會以審計委員會及薪資報酬委員會為主，尚未設置其他功能性委員會。現階段公司考量組織規模、營運需求及治理架構，透過董事會、審計委員會及薪資報酬委員會之分工合作，已能有效執行財務監督、風險控管、薪酬審議及治理監督等重要職能，並持續檢視各委員會運作績效及法令遵循情形，以確保各項治理機制持續有效運作。

審計委員會由全體獨立董事組成，主要職責包括審閱財務報表、監督內部控制制度之有效性、檢視內部稽核執行情形、評估重大財務及營運風險、審議重大資產交易、關係人交易及法令遵循事項，並與簽證會計師保持良好溝通，確保財務資訊揭露之正確性與透明度。委員會亦定期聽取內部稽核單位報告，檢討內部控制缺失及改善措施，督導管理階層持續精進管理制度，降低營運風險，強化企業治理基礎。

薪資報酬委員會則依據公司營運策略、經營績效及市場薪酬水準，定期檢討董事及經理人之薪資報酬政策、獎酬制度及績效評估機制，並向董事會提出專業建議。委員會於審議薪酬時，除考量公司整體經營成果、個人績效表現及職務責任外，亦兼顧企業長期發展、人才留任及股東權益，以建立公平、合理且具激勵效果之薪酬制度，避免短期績效導向所可能產生之經營風險。

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	透過定期與內部稽核單位及簽證會計師溝通，持續追蹤重大風險及改善事項，協助董事會建立健全且有效的治理架構，降低營運及財務風險，提升資訊揭露品質及市場信任度。
2025年度共召開4次會議，實際出席率93.75%	

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。
2025年度共召開2次會議，實際出席率100%	

董事及經理人薪酬政策

富旺薪酬制度係依據《公司法》、《證券交易法》及相關法令規範辦理，並由薪資報酬委員會負責審議董事及經理人薪資、獎金及其他報酬事項，再提報董事會討論決議，以確保薪酬制度具備公平性、透明性及合理性。

董事薪酬之訂定主要考量公司整體營運成果、財務績效、產業發展情形、市場薪酬水準、董事投入之專業能力、職責範圍、出席會議情形及對公司治理之貢獻等因素綜合評估，並兼顧企業長期發展及股東權益。對於獨立董事，公司提供合理之報酬，以彰顯其獨立執行監督職責的重要性，同時避免因薪酬制度影響其獨立判斷能力，確保能以客觀、公正之立場履行董事職責，提升董事會整體治理效能。

經理人薪酬政策則採績效導向原則，除固定薪資外，亦綜合考量公司年度營運成果、部門績效、個人工作績效、管理能力、專業貢獻及年度目標達成情形等指標，作為變動薪酬及獎金核定的重要依據。公司希望藉由合理的績效連結機制，引導經理人兼顧短期營運績效與長期永續發展，避免過度追求短期利益而增加經營風險。同時，公司亦參考同業薪酬水準及市場人才供需狀況，定期檢討薪酬制度之競爭力與適切性，以維持企業吸引及留任優秀管理人才之能力。

薪資報酬委員會於審議董事及經理人薪酬時，均秉持獨立客觀原則，充分考量公司經營績效、財務狀況、風險承擔能力及未來發展策略，避免薪酬制度與企業長期利益產生偏離。



2.2 誠信經營

為落實誠信經營，公司由董事會負責督導誠信經營政策之推動，管理階層依權責執行各項制度，並透過內部控制、內部稽核及風險管理機制，定期檢視制度執行情形及改善成效，降低舞弊及違法風險。董事、經理人及全體員工均應遵循公司誠信經營相關規範，於執行業務時秉持誠實信用、公平交易及善良管理人注意義務，不得利用職務之便謀取私人利益，亦不得從事任何形式之賄賂、回扣、不當利益輸送、內線交易或其他違反誠信原則之行為，確保公司各項營運活動皆符合誠信治理精神。

在工程開發、採購管理及商業往來方面，富旺要求所有合作夥伴遵循合法、公平及誠信交易原則，並於供應商遴選、工程發包、採購作業及合作契約中，持續推動廉潔經營與公平競爭理念，避免任何可能影響交易公平性之不當利益往來。公司亦重視關係人交易及利益衝突管理，建立完善之審查及利益迴避機制，對於重大交易均依內部管理程序及法令規定辦理審議與揭露，以確保各項交易符合市場常規及公司最佳利益，維護全體股東權益。

公司同時重視誠信文化之建立，持續辦理誠信經營教育訓練及法令宣導，使新進及在職員工充分了解公司誠信政策、商業道德規範及應遵循事項，提升同仁對誠信經營及法令遵循之認知。2025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。

申訴及協助管道

富旺依不同利害關係人需求，設置多元溝通與反映窗口，包括公司官方網站、電子郵件、客服專線、投資人服務窗口及檢舉信箱等正式管道，方便員工、客戶、供應商、承攬商及其他外部人士提出相關意見或申訴。對於涉及誠信經營、舞弊、利益衝突、法令違規、工程品質、安全管理、職場不法侵害、性騷擾或其他重大違規案件，公司均依既有管理程序受理，並由權責單位進行調查與處理，必要時提報管理階層或董事會審議，以確保案件獲得妥善且公平的處置。

為保障申訴人及檢舉人權益，公司建立保密及保護機制，對於申訴或檢舉案件之內容、檢舉人身分及相關資料均採取嚴格保密措施，除依法令規定或調查需要外，不得任意揭露相關資訊。同時，公司禁止任何形式之打擊報復或差別待遇，確保申訴人得以安心反映問題，避免因提出意見或檢舉而影響其工作權益或合作關係。若案件經查證屬實，公司將依違規情節採取適當改善措施或懲處，並追蹤改善成效，防止類似事件再次發生。

除檢舉及申訴機制外，富旺國際亦重視日常溝通與協助服務，透過部門主管、跨部門協調會議、教育訓練、客戶服務窗口及供應商交流等多元方式，持續蒐集各方意見，協助解決營運過程中所面臨之問題。2025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。

法規遵循

富旺考量建設開發產業涉及土地取得、建築規劃、工程施工、銷售管理及售後服務等多元作業，公司透過跨部門合作機制，由各權責單位持續追蹤法令修訂、主管機關最新函釋及產業政策變化，並適時修訂內部管理辦法及作業程序，以確保各項營運活動符合最新法令要求。對於涉及重大投資、土地交易、建築執照申請、工程管理及銷售作業等事項，均依既定審核程序辦理，必要時亦結合法務及外部專業顧問提供專業意見，降低違規風險並提升決策品質。

為深化法遵文化，富旺國際定期辦理法令宣導及教育訓練，內容涵蓋公司治理、誠信經營、內線交易防制、個人資料保護、職業安全衛生、勞動法令、不動產交易管理及相關建築法規等主題，提升董事、經理人及全體員工之法令遵循意識與風險管理能力。同時，公司透過內部控制制度、內部稽核機制及檢舉申訴制度，持續檢視各項管理措施之執行情形，若發現缺失或潛在風險，立即要求相關單位提出改善措施並追蹤執行成效，以持續精進法遵管理機制。

2025年度，公司雖有少數裁罰案件，經檢視主要係交通違規罰鍰，多屬公務車輛或執行業務過程中所衍生之一般交通違規事件，對公司整體營運、財務狀況及利害關係人權益未造成重大影響。此外，公司亦因《平均地權條例》相關規定遭受裁罰，公司於事件發生後即配合主管機關要求完成改善，重新檢視相關銷售流程、內部管理制度及法令遵循程序，並加強相關人員教育訓練與案件審查機制，以避免類似情形再次發生。公司認為，透過事件檢討及持續改善，能進一步提升法令遵循管理成熟度及風險預防能力。2025年度，富旺未因違反經濟、社會或環境相關法令而遭主管機關裁罰，亦未發生重大違反公司治理、資訊安全、環境管理、勞動法令或商業道德等重大違規事件。

2025年違反社會與經濟領域之法規情形統整如下：

違反法規類型	件數	處罰類型	後續改善作為
平均地權條例	2	罰鍰(金額合計180萬元)	依主管機關要求改善
身心障礙者權益保障法	1	罰鍰(金額28,590元)	依主管機關要求改善
道路交通管理處罰條例	34	罰鍰(金額38,400元)	依主管機關要求改善

*重大違反法令事件係指裁罰金額單起超過100萬元之事件

2.3 風險管理

風險管理措施

富旺將風險管理視為企業永續經營的重要基礎，並將風險管理機制納入公司治理架構，由董事會負責監督整體風險管理政策及重大風險事項，管理階層依權責推動各項風險管理措施，定期檢視營運環境及潛在風險，確保公司在面對市場變化及外部衝擊時，仍能維持穩健經營與永續發展。公司依據營運特性，持續辨識土地開發、工程施工、財務資金、市場景氣、法令遵循、職業安全、資訊安全及供應鏈管理等主要風險，透過內部控制制度、跨部門協調機制及內部稽核作業，建立風險辨識、評估、控制、監督及改善流程。各權責單位定期檢討風險管理成效，針對高風險事項研擬預防措施及應變方案，並持續追蹤改善執行情形，以降低對公司營運及利害關係人之影響。

風險面向	風險陳述	管理措施
經濟面	房地產景氣循環、利率變動及整體經濟情勢可能影響推案節奏、銷售速度及營收表現。	持續追蹤市場供需與政策變化，審慎評估推案時程，採取分期開發及多元產品策略，降低市場波動影響。
經濟面	工程品質、施工進度或承攬商管理不當，可能影響建案品質及交屋時程。	建立工程品質管理制度，落實施工查核、品質驗收及工地巡檢，並定期召開工程協調會議。
經濟面	原物料價格波動、供應商交貨異常或施工品質不佳，可能影響工程進度與成本。	建立供應商評選、履約管理及定期評核制度，並維持多元供應來源，提高供應鏈韌性。
經濟面	系統異常或服務中斷可能影響客戶交易及營運，進而降低客戶信任與合作意願。	建立客服中心、異常通報及系統監控機制，提供即時技術支援，並定期檢討客戶回饋及改善服務流程。
治理面	建築、土地、銷售及公司治理相關法令修正，若未即時因應，可能導致違規或裁罰。	持續追蹤法令更新，辦政法遵教育訓練，並由法務及權責單位定期檢視各項作業程序。
治理面	資訊系統遭受駭客攻擊、資料外洩或系統異常，可能影響公司正常營運及客戶權益。	建置資訊安全管理措施，落實權限控管、資料備份、防毒機制及資訊安全教育訓練。
社會面	軟體研發及資訊安全專業人才競爭激烈，關鍵人才流失可能影響產品開發及技術傳承。	建立完善薪酬福利、教育訓練、職涯發展及績效管理制度，提升員工留任率及人才培育成效。
社會面	工程施工期間可能發生工安事故，影響人員安全及公司營運。	要求承攬商落實職業安全衛生管理，定期實施工地巡查、安全教育及危害辨識作業。

2.4 資訊安全管理

資訊安全政策

富旺將資訊安全納入公司治理及風險管理架構，持續強化資訊系統、網路設備及重要營運資料之保護機制，並遵循相關法令規範，建立完善的資訊安全管理制度，以確保資訊之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability），降低資訊外洩、系統中斷及網路攻擊等風險。

公司依據營運需求訂定資訊安全管理措施，涵蓋帳號權限管理、密碼管理、網路存取控制、防毒防駭、資料備份、設備管理及系統維護等重點工作，並依權責授予系統存取權限，避免未經授權之資料存取或異常操作。同時，針對重要資訊系統及營運資料定期執行備份作業，並持續檢視資訊設備運作狀況，提升資訊系統穩定性與營運持續能力。

公司重視資訊安全文化的建立，並持續落實資訊安全教育訓練及內部宣導，內容涵蓋密碼管理、電子郵件安全、社交工程防範、個人資料保護、資訊設備使用規範及資安事件通報程序等主題，提升全體員工對資訊安全風險之辨識能力及正確應變觀念，使資訊安全管理融入日常工作，建立全員共同參與之資安文化。

資訊安全目標

為落實資訊安全政策，富旺訂定多項資訊安全管理目標。首先，持續強化資訊系統及網路環境之安全防護，透過帳號權限管理、密碼政策、網路存取控制、防毒防駭、系統更新及設備維護等措施，降低駭客入侵、惡意程式感染及未經授權存取等風險，確保各項資訊系統能穩定、安全地運作。其次，建立重要營運資料備份及復原機制，定期執行資料備份、設備檢查及復原測試，提升企業面對突發事件之應變能力及營運持續能力，確保重要資訊得以完整保存並於必要時迅速復原。

公司積極提升全體員工之資訊安全意識，定期辦理資訊安全教育訓練及宣導活動，內容涵蓋資訊設備使用規範、電子郵件安全、個人資料保護、社交工程防範、密碼管理及資訊安全事件通報程序等主題，培養員工正確的資訊安全觀念，降低因人為疏失所造成之資訊安全風險，建立全員共同參與的資安文化。

同時配合法令規範及營運需求，定期檢視資訊安全管理制度及作業流程，強化資訊設備管理、資料存取控管、系統權限審查及資訊安全稽核機制，並將資訊安全納入企業風險管理架構，透過跨部門合作持續辨識及評估各項資安風險，研擬適當之預防措施及改善方案，提升企業整體資訊治理成熟度與管理效能。

此外，公司亦要求各單位依權責落實資訊安全管理措施，並鼓勵員工主動通報資訊異常或潛在風險，以提升整體資安防護能力。

資訊安全組織架構

資訊室為公司資訊安全管理之主要執行單位，負責資訊設備建置與維護、伺服器及網路管理、帳號與權限控管、資訊系統維運、資料備份及復原、資訊安全事件通報與處理，以及資訊設備生命週期管理等工作。資訊室亦定期檢視資訊系統運作狀況，辦理軟體更新、漏洞修補、防毒防駭管理及設備健康檢查，降低因設備故障、惡意程式或網路攻擊所造成之營運風險，確保公司資訊服務穩定運作。

由於公司資訊室人員編制較為精簡，富旺國際採取內部管理結合外部專業支援之管理模式，針對防火牆設備、資訊系統維護、資安設備管理、雲端服務及重大資訊系統異常等事項，視實際需求委由具專業能力之資訊服務廠商提供技術支援與維護服務。資訊室則負責統籌管理、監督委外服務品質及執行成果，並要求合作廠商遵守資訊安全及保密義務，以確保委外管理符合公司資訊安全政策及相關法令要求，降低資訊供應鏈風險。

同時，公司各部門主管亦依業務職掌共同配合資訊安全管理工作，協助落實資訊設備使用規範、資料存取權限管理、個人資料保護及資訊安全事件通報機制。資訊室並定期向管理階層報告資訊系統運作情形、資訊安全風險及改善措施，使管理階層得以及時掌握資訊安全現況，必要時提出改善方向及資源配置建議，持續提升整體資訊安全管理效能。



資訊安全通報流程

考量富旺現階段資訊組織規模較精簡，由資訊室統籌資訊安全事件之受理、研判、處理及追蹤作業，並依事件影響程度，適時向管理階層進行通報與說明，藉由簡潔且有效率的處理流程，降低資訊安全事件對企業營運、客戶資料及資訊系統所造成之影響，確保各項資訊服務得以持續運作。

當公司員工於日常作業中發現電腦設備異常、系統無法正常運作、疑似病毒感染、帳號遭異常登入、電子郵件疑似遭受網路釣魚攻擊或其他可能影響資訊安全之事件時，應立即停止相關操作，並依公司既定程序主動通報資訊室，不得自行任意修改系統設定或刪除相關紀錄，以保留事件調查所需之資訊。

資訊室接獲通報後，將立即確認事件內容、蒐集相關資訊及評估事件影響範圍，區分事件等級及可能原因，並視實際情況採取必要之緊急處置措施，例如隔離設備、停用帳號、封鎖異常連線、資料復原或系統修復等，以降低事件擴大之風險。針對影響範圍較大、可能涉及重要資訊、個人資料或造成營運中斷之重大資訊安全事件，資訊室將立即向經營階層進行通報，並視需要邀集相關部門共同研商應變措施。

資訊安全教育訓練

考量公司現階段資訊安全管理由資訊室統籌負責，資訊室除負責資訊設備維護及系統管理外，亦肩負資訊安全教育宣導工作，依據公司營運需求及資訊安全風險，定期向員工傳達最新資安觀念及相關管理規範。

教育內容涵蓋資訊設備使用規範、密碼安全管理、電子郵件安全、社交工程攻擊防範、惡意程式辨識、個人資料保護、行動裝置使用安全、網路存取管理及資訊安全事件通報程序等，使員工於日常工作中能正確使用資訊設備，降低資訊外洩及資安事件發生之可能性。

由於公司資訊室人員編制較為精簡，富旺國際亦視實際需求安排資訊室人員參與外部專業教育課程、資訊安全研討會或主管機關舉辦之相關講習，持續吸收最新資訊安全管理知識、資安威脅趨勢及防護技術，再將相關資訊分享予公司同仁，提升整體資訊安全管理能力。



資訊安全管理措施

具體措施	措施執行內容
資訊安全政策管理	訂定資訊安全政策及相關管理規範，作為全體員工執行資訊安全管理之依循準則，並定期檢視政策內容之適切性與有效性。
資訊安全組織運作	由資訊管理單位負責資訊安全制度推動、風險評估及日常管理作業，並定期向管理階層報告資安執行情形。
帳號及權限管理	依據職務需求進行系統權限設定，採最小授權原則管理帳號使用權限，並定期執行權限檢視及異動管理。
網路安全防護	建置防火牆、防毒軟體及網路過濾機制，持續監控異常連線及網路活動，強化外部攻擊防護能力。
惡意程式防護	於終端設備安裝防毒及惡意程式偵測軟體，定期更新病毒碼並執行安全掃描作業。
系統更新與漏洞管理	定期執行作業系統及應用程式更新作業，修補已知安全漏洞，降低系統遭受攻擊之可能性。
資訊資產管理	建立資訊資產盤點制度，定期檢視重要系統、設備及資料資產之使用與管理情形。
個人資料保護	落實個人資料蒐集、處理及利用管理機制，避免個資遭未經授權存取或不當使用。
營業秘密保護	透過權限控管、文件管理及保密承諾等措施，保護公司研發成果、技術文件及商業機密資訊。
資料備份機制	定期執行重要資料備份作業，並驗證備份資料可用性，確保關鍵資訊可於異常事件後迅速復原。
災害復原管理	建立資訊系統備援及災害復原機制，提升面對系統故障、設備損壞或突發事件之應變能力。

資安目標達成情況

資安事件類型	件數
 違反資安或網路安全事件(件)	0件
 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

資安工作成果

項目	項目陳述	次數/項目	完成比例
 演練	災難復原演練	1	100%
 教育訓練及宣導	電子郵件通知全體員工，宣導資安威脅或注意事項	3	30%
	資安宣導等語更新次數	15	80%
	系統管理者(IT)完成資安系統管理訓練課程	3	30%
 弱點掃描	委託外部專業廠商進行主要服務之弱點掃描/診斷	1	100%

永續供應鏈

SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN

攜手共創價值・共建永續未來

Partnering for Value, Building a Sustainable Future



3.1 供應鏈管理

價值鏈概況

富旺以不動產開發、住宅建築、商業空間及土地開發為主要營運核心，供應鏈涵蓋土地取得、規劃設計、建築材料供應、工程施工、設備安裝、專業技術服務、驗收交屋及售後維護等各階段，形成完整的建築價值鏈。公司深信，建築品質與永續價值並非僅由企業自身創造，而是需要與合作夥伴共同協力，攜手打造兼顧品質、安全、環境與社會責任的建築產品。

考量建設產業具有專案型與多工種協作之特性，公司依不同建案需求整合各類合作夥伴，採購項目包括鋼筋、水泥、混凝土、模板、鋁門窗、防水材料、機電設備、消防設備、電梯、景觀工程、室內裝修及其他專業工程服務等。各項採購均依據工程進度、品質需求及法令規範進行規劃，以確保材料供應穩定、施工品質一致及工程如期完成，降低施工風險並提升整體建案品質與客戶滿意度。

公司在供應商挑選及合作過程中，不僅評估價格、品質、交期及履約能力，也逐步將企業誠信、法規遵循、職業安全衛生、勞工人權、環境管理及永續經營等面向納入合作考量，鼓勵供應商共同落實ESG理念，降低營運過程可能產生的環境與社會風險。對於長期合作之供應商，公司亦透過履約管理、工程品質查核、施工協調及定期溝通等方式，建立互信合作關係，持續提升整體供應鏈管理效能，促進雙方共同成長。在符合品質、技術及成本效益之前提下，優先考量與具備專業能力之在地供應商合作，希望透過在地採購帶動地方產業發展、縮短運輸距離並提升供應效率，同時降低運輸過程所衍生之碳排放與環境負荷。



產品開發與供應鏈管理流程

富旺國際將永續理念導入產品開發與供應鏈管理，從建案規劃、設計、採購、施工至交屋售後，建立完整管理流程。公司依品質、履約能力及法規遵循等條件遴選合作夥伴，並透過品質查核、工程管理及客戶回饋機制，持續優化產品品質與供應鏈績效，攜手供應鏈夥伴共同創造永續價值。各階段流程如下：

流程名稱	流程說明
市場分析與產品規劃	蒐集市場需求、法規趨勢及基地條件，規劃符合市場定位、建築品質及永續發展理念之開發方向。
建築設計與技術整合	整合建築、結構、機電及景觀等專業設計資源，兼顧安全性、施工可行性、節能效益及後續維護需求。
供應商遴選與採購管理	依據品質、價格、交期、履約能力及永續管理表現等指標，審慎選擇合作廠商，建立公平透明之採購制度。
材料採購與工程施工	依工程進度辦理建材採購及施工管理，落實材料驗收、施工品質、安全管理及進度控管，確保工程品質符合標準。
品質查核與風險管理	定期執行工程巡檢、品質稽核及缺失改善追蹤，降低施工風險，提升建築品質與供應鏈管理效能。
完工驗收與交屋服務	完工後依規定辦理驗收、交屋及保固作業，提供完善售後服務，確保客戶權益與產品品質。
持續改善與供應鏈精進	彙整客戶回饋、工程經驗及供應商合作成果，作為後續產品開發、供應鏈管理及永續策略優化的重要依據。

產品開發與供應鏈管理流程



品質管理

富旺深信優良的建築品質並非單一部門即可完成，而是必須結合規劃設計、建材採購、工程施工、品質查核、驗收交屋及售後服務等各階段共同把關，透過與供應商、營造廠及專業分包商建立穩定合作關係，持續提升建築品質與居住安全，打造兼具耐久性、舒適性及永續價值的住宅產品。

在產品開發初期，公司即整合開發、設計、工程及採購等專業團隊，針對基地條件、法規要求、施工方式及建材特性進行全面評估，並依建案需求選用符合國家標準及相關規範之建築材料與設備。供應商遴選除考量品質、交期、價格及履約能力外，亦重視其專業技術、施工經驗及法規遵循情形，藉由完善的採購管理制度與合作機制，降低供應風險，確保各項建材及設備品質符合設計要求，提升整體工程穩定性。

工程施工期間，公司落實分階段品質管理制度，由工程管理單位依施工計畫執行材料進場驗收、施工品質巡查、工序自主檢查及重點工程抽驗，並定期召開工程協調會議，檢討施工進度、品質狀況及改善事項。針對查核過程中發現之缺失，立即要求相關單位提出改善措施並持續追蹤改善成效，以降低施工風險及避免品質缺失重複發生。

建案完工後，公司依相關法規及品質標準辦理驗收程序，確認建築結構、公共設施、機電設備及室內空間均符合設計規範後始進行交屋作業。同時，透過完善的售後服務機制、報修平台及客戶服務窗口，即時回應住戶需求，並蒐集客戶使用回饋作為品質改善的重要依據。



採購政策

富旺依據各建案規模、工程特性及施工需求，透過完善的採購程序與客觀評選機制，遴選具備專業能力、履約實績及良好信譽之合作夥伴，確保工程品質、施工效率及供貨穩定性。

在供應商遴選過程中，除評估產品品質、價格合理性、交貨能力、技術服務及履約績效外，公司亦逐步將誠信經營、環境保護、職業安全衛生、勞工權益及法規遵循等永續管理面向納入合作考量，希望藉由共同遵循永續理念，降低供應鏈營運風險，並提升整體供應鏈管理效能。對於長期合作之供應商，公司亦透過工程協調、履約管理、品質追蹤及定期溝通等方式，建立穩定且互信的合作關係，攜手精進工程品質與施工管理能力。

公司了解在地供應鏈是推動企業永續發展的重要基礎，因此在符合品質、成本效益及工程需求之前提下，優先支持在地採購，積極與國內建材供應商、設備廠商、專業工程承攬商及相關服務業者建立合作夥伴關係，長年以來在地採購金額比率均為100%。透過在地採購，不僅可縮短供貨時程、提升供應效率及強化即時服務能力，也有助於降低運輸距離與物流碳排放，減少施工過程對環境造成的影響，同時帶動地方產業發展，創造企業與地方經濟共榮的良性循環。

另外，公司亦重視中小企業在建築產業鏈中所展現的專業技術與創新，秉持公平參與及共同成長的理念，在符合品質、安全、專業能力及履約條件下，提供中小企業平等參與採購及合作的機會，促進產業多元發展與技術交流。

近三年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2023年	2024年	2025年
在地採購金額	4,320,774	6,632,883	5,039,429
非在地採購金額	0	0	0
採購總額	4,320,774	6,632,883	5,039,429
在地採購金額比例	100%	100%	100%

在地採購定義：交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之廠商



3.2 供應鏈風險評估

供應商遴選

在供應商評選作業上，公司依不同工程類型及採購需求訂定評估標準，除考量產品品質、材料規格、價格合理性、交貨能力、施工技術、專業資格、履約能力及售後服務等基本條件外，亦重視合作廠商過往工程實績、品質穩定性及問題處理能力，以降低供貨中斷、施工延誤及品質異常等營運風險，確保各項建材、設備及工程服務均符合設計需求與法令規範。

隨著永續發展議題日益受到重視，公司逐步將ESG管理理念導入供應商遴選機制，除要求合作廠商遵守相關法令規定外，亦鼓勵供應商落實誠信經營、環境保護、職業安全衛生、勞工權益保障及個人資料保護等管理措施。對於具有完善管理制度、良好品質紀錄及永續管理能力之供應商，公司將優先納入合作名單，並透過長期合作關係，共同提升供應鏈整體競爭力與經營韌性。

完成供應商遴選後，公司透過契約管理、履約追蹤及品質查核等管理機制，持續掌握合作廠商之供貨品質、施工進度及履約狀況，並定期檢討合作績效。若發現品質異常、交期延誤、安全缺失或未符合契約要求等情形，將要求供應商提出改善措施並持續追蹤改善成果；必要時重新評估合作資格，以維護建案品質及客戶權益。

供應商ESG管理

在供應商合作初期，公司除評估產品品質、履約能力、交貨效率、專業技術及工程實績外，亦逐步將ESG相關管理面向納入合作考量，包括法令遵循、誠信經營、環境保護、職業安全衛生、勞工權益、商業道德及資訊安全等議題，鼓勵合作廠商建立完善的管理制度，並遵循相關法令及契約規範。公司期望透過共同遵守永續原則，降低施工過程可能產生的環境、安全及營運風險，提升整體供應鏈管理品質。

在環境面，公司鼓勵供應商配合政府環保政策，重視施工現場環境管理，推動節能減碳、資源有效利用等措施，並優先採用符合品質標準且具環境友善特性的建材，降低工程施工對周邊環境的影響，共同提升建築工程之環境績效。

在社會面，公司重視供應商對勞工權益及職業安全衛生的管理，鼓勵合作廠商遵循相關勞動法令，提供安全健康的工作環境，落實危害預防、教育訓練及工地安全管理，並尊重員工基本人權，避免任何形式之歧視、強迫勞動、童工或不當待遇。

在公司治理，公司要求合作廠商秉持誠信經營原則，遵守商業倫理及相關法令，不從事賄賂、不公平競爭或其他違反誠信之行為，並妥善保護交易資訊、客戶資料及商業機密，建立透明且值得信賴的合作關係。

供應商評比

富旺依據不同採購類型及工程需求，針對建材供應商、設備廠商、營造廠及專業分包商等合作夥伴，建立多元化評估指標。評比內容除涵蓋產品品質、施工品質、交貨準時率、履約能力、工程配合度、售後服務、問題改善效率及專業技術能力等傳統管理項目外，亦逐步將永續發展相關議題納入評估範圍，鼓勵供應商同步提升ESG管理能力，強化供應鏈長期競爭力。

公司於工程執行期間亦持續透過工程巡查、材料驗收、品質查核、施工協調會議及日常溝通等方式，掌握供應商實際履約情形，使績效評比不僅限於年度檢視，而是融入整體專案管理流程，形成即時管理與持續改善機制。透過多元化評估及雙向溝通，公司能夠及早發現潛在問題，並與供應商共同提出改善方案，提升合作效率及工程品質。



供應商定期評比家數	2023年	2025年	2025年(註)
A級	74	11	0
B級	134	42	0
C級	91	83	0
D級	4	9	0

註：2025年因沒有建案完成結案作業,故未能產生當年度供應商評比結果。

本公司供應商評比標準如下：

A級-90~100分為得優先增加採購量。

B級-80~89分為得增加採購量。

C級-70~79分為維持正常採購量。

D級-60-69分以下為減少採購量。

供應商稽核

公司透過定期檢視及持續追蹤合作夥伴之履約表現，確保供應商所提供之產品、技術及服務符合公司品質要求與客戶期待。供應商稽核內容涵蓋品質管理、交貨績效、技術能力、售後服務、資訊安全、法令遵循及商業誠信等多項指標。對於提供軟體授權、雲端平台、資訊安全服務、系統整合及其他關鍵資訊服務之合作夥伴，公司除持續追蹤履約品質外，亦特別重視資訊安全管理能力、個人資料保護措施及持續營運能力，降低因資訊安全事件、系統中斷或服務異常所可能造成之營運衝擊。

在日常合作過程中，公司透過專案執行紀錄、客服回饋、問題處理效率、交付時程、技術支援品質及客戶滿意度等資訊，作為供應商績效評估的重要依據。若合作期間發現品質異常、交貨延遲、服務品質不符合要求或其他重大缺失，公司將立即與供應商進行溝通，分析問題原因，提出改善建議及改善期限，並持續追蹤改善成果；必要時亦將重新評估合作資格或調整採購策略，以確保公司及客戶權益。

公司重視與供應商建立互信互惠的合作關係，因此，供應商評比並非單純作為淘汰機制，而是作為持續改善的重要管理工具。公司透過定期溝通、專案檢討及技術交流，協助合作夥伴提升產品品質、服務效率及管理能力，建立長期穩定的合作基礎。

供應商稽核統計

稽核類別		2023年	2024年	2025年
實地稽核	預計實地稽核家數	303	363	305
	實際完成稽核家數	303	363	305
	達成率	100%	100%	100%
書面稽核	預計書面稽核家數	303	363	305
	實際完成稽核家數	303	363	305
	達成率	100%	100%	100%

3.3 客戶關係

客戶關係管理

富旺秉持「以客戶為核心」的服務理念，認為建築產品的價值不僅來自規劃設計與施工品質，更來自交屋後持續且完善的服務品質。在建案銷售及交屋過程中，公司秉持誠信揭露及資訊透明原則，提供完整且正確的建案資訊，包含產品規劃、建材設備、公共設施、施工進度及相關法規資訊，協助客戶充分了解產品內容與購屋權益。公司重視與客戶之雙向溝通，透過銷售人員、客服窗口及專案管理人員，即時回應客戶疑問，提供專業諮詢與協助，使客戶於購屋各階段皆能獲得完善且一致的服務體驗。

為提升交屋品質，公司於建案完工後依據相關法規及公司作業程序辦理驗收作業，針對建築結構、公共設施、室內空間、機電設備及建材品質逐項檢查，並邀請客戶共同參與交屋驗收，確認各項設施符合契約約定及品質要求。若客戶於驗收過程提出改善建議或發現缺失，公司將立即安排相關單位進行修繕及改善，確保交屋品質符合客戶期待，保障購屋權益。

在售後服務方面，公司建立專責客服及保固服務機制，提供住戶報修、保固維護及諮詢服務，透過電話、電子郵件、社群平台或其他聯繫管道受理住戶需求，並依案件性質安排相關人員進行處理及追蹤，力求即時回應並有效解決問題。同時，公司亦定期彙整客戶反映事項及售後服務紀錄，分析常見問題及改善重點，作為後續建案規劃、產品設計、施工管理及供應鏈品質提升的重要依據，形成持續改善的管理循環。

對於客戶於購屋、簽約、交屋及售後服務過程中所提供之個人資料，均依相關法令及公司管理規範妥善保存與使用，並採取適當的資訊安全管理措施，避免未經授權之使用、洩漏或不當存取，以維護客戶隱私及資訊安全，建立值得信賴的客戶服務環境。



客戶滿意度評估流程



客戶滿意度調查

客戶調查家數	2023年	2024年	2025年
回覆數量(份)	56	74	199
回收率	100%	100%	100%
客戶滿意度均分	4.5	4.4	4.5

環境永續

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

綠色建築・低碳營運・共創永續未來

Building a Greener Planet, Creating a Sustainable Future



4.1氣候變遷策略

氣候變遷因應

氣候變遷已成為建築產業不可忽視的重要議題，其影響不僅涵蓋極端氣候造成之施工風險，更涉及原物料供應穩定、能源成本、法規要求及市場對低碳建築的期待。因此，富旺將氣候風險納入供應鏈管理思維，逐步結合供應商管理制度、採購作業及工程管理流程，與合作夥伴共同提升因應氣候變遷之韌性，朝向兼顧品質、安全、環境與永續價值的供應鏈體系發展。

富旺秉持「樹立經典，綠動未來」之品牌理念，在建築開發與營建管理過程中持續推動節能、綠化及永續經營方向，透過供應鏈合作共同落實環境責任。由董事會負責監督永續發展及氣候相關議題之推動情形，並將氣候變遷風險納入企業經營管理思維，透過風險辨識、營運調適及節能管理等措施，逐步建立符合永續發展理念的氣候管理制度。

面對氣候變遷帶來的供應鏈風險，公司持續關注極端降雨、高溫、颱風及天然災害可能造成的工程延誤、材料供應中斷及物流配送影響，並透過施工進度管理、採購時程規劃及多元供應來源等方式，提升供應鏈應變能力。對於重要建材及關鍵設備，公司依專案特性適時進行採購排程調整及供貨追蹤，降低外部環境變化對工程品質及交期所造成之衝擊，以維持建案如期推動及客戶權益。公司優先評估符合節能、耐久性及環境友善特性的建材與設備，並持續關注國內外綠建築、低碳建築及循環經濟等發展趨勢，透過與供應商交流最新技術、材料及施工工法，提升建築生命週期的環境績效。

氣候相關財務揭露(TCFD)

富旺國際認知到氣候變遷可能對建築開發產業帶來財務風險與營運機會，因此持續參考國際氣候相關財務揭露 (TCFD) 精神，將氣候議題逐步融入供應鏈管理及營運決策之中。公司針對原物料價格波動、極端氣候導致之施工延誤、供應中斷及能源成本變化等潛在風險進行評估，並透過供應商分級管理、多元採購策略及工程進度控管，降低氣候因素對專案成本及交期之影響。



氣候治理架構

面對全球氣候變遷所帶來的挑戰，富旺深刻體認建築開發產業除須因應法規要求與市場趨勢外，更應積極建構具韌性的供應鏈管理機制，以降低氣候風險對營運造成之影響。公司將氣候治理理念逐步融入永續供應鏈管理架構，董事會為公司永續治理及風險管理的最高監督單位，透過董事會督導、管理階層推動及各權責單位共同執行，持續提升供應鏈對氣候變遷風險之辨識、管理與應變能力，並與供應商攜手推動低碳轉型，建立兼具競爭力與永續價值之合作夥伴關係。

董事會負責監督公司永續發展政策及重大氣候議題，定期掌握氣候變遷對公司營運及供應鏈可能產生之影響，並提供策略方向與管理原則。管理階層則依據董事會決議，整合採購、工程、工務、職業安全、品管及行政等相關單位，共同推動氣候治理工作，檢視供應商管理制度、採購政策及施工管理流程，逐步將氣候風險、能源效率及環境績效納入日常管理機制，使氣候治理能夠落實於專案執行各階段。

公司也持續關注極端氣候可能造成之施工延期、原物料供應不足、物流運輸受阻及建材價格波動等潛在風險，並透過供應商資格審查、履約能力評估及採購風險管理，降低營運衝擊。對於重要工程承攬商、建材供應商及設備廠商，公司要求其遵循環境保護相關法規，建立污染防治及廢棄物管理制度，共同降低建築生命週期之環境衝擊。

氣候管理策略

公司持續關注氣候變遷可能引發之極端降雨、高溫、颱風及天然災害等事件，評估其對建材供應、物流運輸、施工安全及專案成本之影響，並依據不同建案特性建立適當之採購時程、庫存管理及替代供應來源規劃，以降低供應鏈中斷風險，確保工程品質與施工進度維持穩定。

為提升供應鏈的環境績效，公司積極推動綠色採購理念，優先評估符合國家法規、品質要求及環境友善特性的建築材料與設備，並鼓勵供應商逐步導入節能減碳、污染防治、資源循環利用及廢棄物減量等管理措施。對於主要合作廠商，公司亦透過定期溝通、履約管理及永續議題宣導，鼓勵其提升環境管理能力，共同建立兼顧品質、安全與環境保護的合作模式。

因應全球淨零排放及低碳建築發展趨勢，公司亦持續關注綠建築設計、低碳建材、智慧工地及節能施工技術等新興發展，適時評估其導入可行性，並與供應商共同探索更具環境效益之施工工法與管理模式。公司相信，透過創新技術與永續理念的結合，不僅有助於降低建築生命週期之環境衝擊，更能提升建案整體品質與市場價值。

管理及辨識氣候風險

富旺將氣候變遷風險納入供應鏈管理機制，持續辨識可能影響營運之氣候相關風險，包括極端降雨、颱風、高溫、原物料價格波動、能源成本上升及供應中斷等議題。公司透過跨部門合作，由採購、工程、工務及管理單位共同檢視各項建案在規劃、採購、施工及交付階段可能面臨的氣候風險，並依風險程度採取適當管理措施，以降低潛在衝擊。

類型	風險陳述	潛在財務影響	因應作為
實體風險 - 極端氣候	颱風、豪雨、高溫等極端天氣可能造成施工中斷、工期延宕及供應鏈配送受阻。	工程延期、追加施工成本、違約風險及交屋時程延後。	建立施工應變計畫、調整工程排程、提前備料及強化供應商災害應變能力。
實體風險 - 供應中斷	天災或交通中斷導致建材、設備及關鍵物料無法如期供貨。	原物料短缺、採購成本增加及工程進度受影響。	建立多元供應來源、掌握安全庫存及定期追蹤供應商供貨能力。
轉型風險 - 法規政策	淨零排放、碳管理及環境法規日益嚴格，提高供應鏈管理要求。	法規遵循成本增加、採購成本提升及管理資源投入增加。	持續關注法規趨勢、推動綠色採購及要求供應商符合相關法規。
轉型風險 - 低碳市場需求	客戶及市場對綠建築、低碳建材及永續施工之要求逐步提高。	若無法滿足市場需求，可能影響建案競爭力及品牌形象。	優先評估環境友善建材、推動低碳施工工法及提升供應鏈永續能力。
市場風險 - 原物料與能源價格	氣候變遷及國際情勢可能造成建材、能源及運輸成本波動。	建案成本增加、毛利率下降及預算控管壓力提高。	定期檢視採購策略、適時調整採購時程及強化成本管理機制。
聲譽風險 - 供應商永續管理不足	合作供應商若發生重大環境事件或違反永續要求，可能影響公司品牌信譽。	客戶信任下降、合作機會減少及品牌形象受損。	推動供應商永續評估、書面及實地稽核、加強永續溝通與改善追蹤。

管理及辨識氣候機會

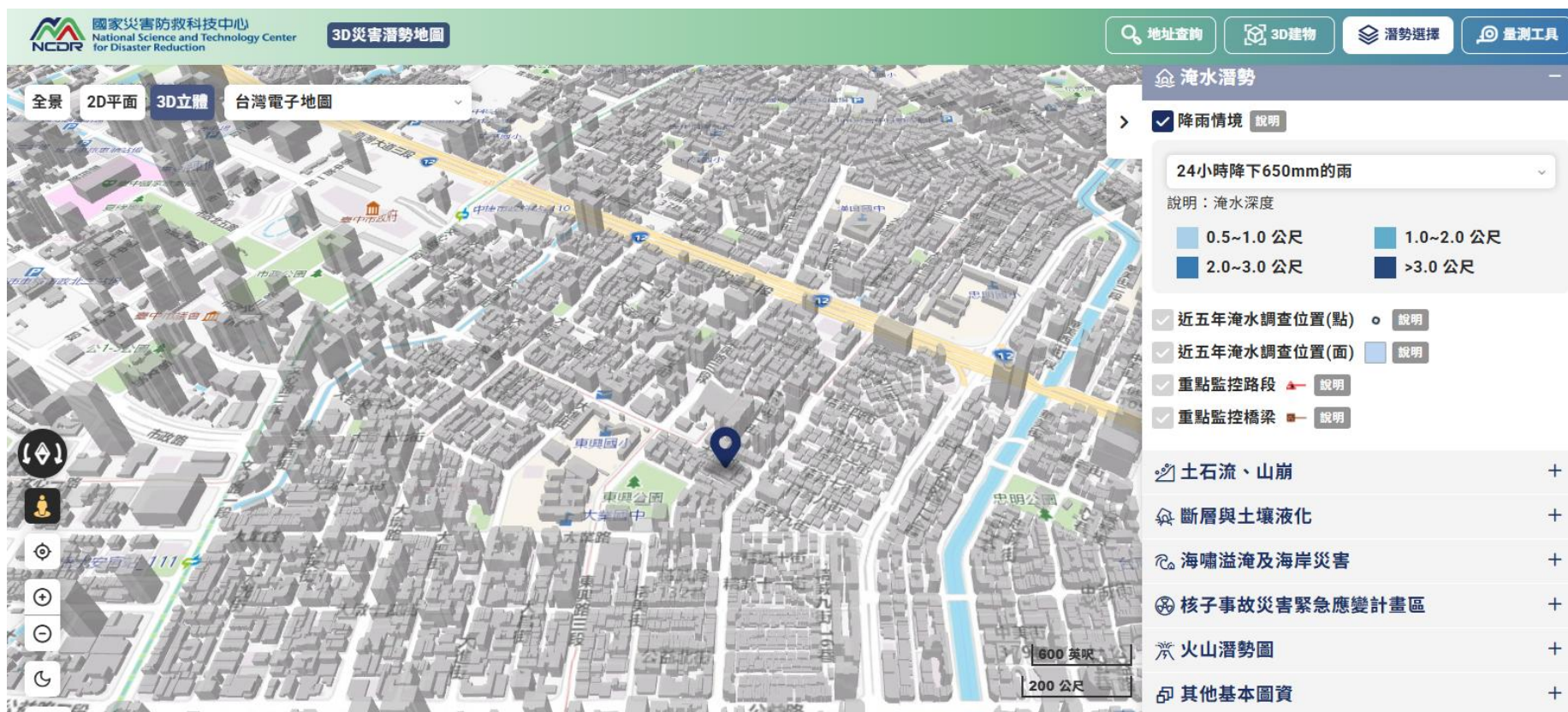
富旺將氣候變遷視為風險管理的重要課題，同時也是推動企業轉型與供應鏈升級的重要契機。公司持續關注低碳建築、綠建材、節能技術及循環經濟等市場發展趨勢，並將相關氣候機會逐步納入供應鏈管理及採購策略。在供應商合作過程中，鼓勵夥伴導入環境管理、提升能源使用效率及採用低碳施工工法，共同降低建築生命週期之環境衝擊。

類型	機會陳述	潛在財務影響	因應作為
低碳建材應用	市場對綠建築及低碳建材需求持續提升，可提高建案永續價值及市場競爭力。	提升產品附加價值、增加建案銷售優勢及品牌認同。	優先評估具環保認證、節能效益及合法來源之建材，逐步提升綠色採購比例。
綠色供應鏈合作	與具環境管理能力及永續理念之供應商建立長期合作關係。	降低供應中斷風險，提升採購效率及成本控管能力。	建立供應商永續評估機制，持續辦理書面審查、實地稽核及績效追蹤。
施工技術創新	導入節能施工、智慧工地及資源循環工法，可提升工程效率並降低環境衝擊。	減少施工浪費、降低工程成本及提升專案品質。	持續評估新工法及節能技術可行性，鼓勵供應商共同投入技術改善。
能源效率提升	供應商改善能源使用效率及設備效能，有助於降低營運成本。	降低採購成本波動及供應鏈整體能源支出。	鼓勵供應商推動節能措施，優先選擇具能源管理能力之合作夥伴。
政策與綠色金融機會	政府推動淨零轉型、綠建築及永續金融政策，有助企業取得更多資源。	提升投資人信任、增加融資機會及強化企業價值。	持續關注相關政策及市場趨勢，逐步完善永續供應鏈管理及資訊揭露。
品牌與市場競爭力	落實永續供應鏈管理，可提升企業ESG形象及客戶信任度。	增加市場競爭優勢，提升品牌價值及長期營運績效。	持續深化供應鏈永續合作，強化氣候治理、環境管理及永續績效溝通。

氣候風險情境評估

氣候情境評估

本公司參考TCFD官方風險清單等相關資訊，評估各項氣候風險與機會議題，再依據RCP8.5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。雨量方面，經過RCP8.5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因極端氣候在24小時降下650毫米雨量的情境，總公司及週邊地區皆無淹水之風險，雖仍有天災時人員因天災假而停止工作，但對整體運營狀況而言，影響甚微。

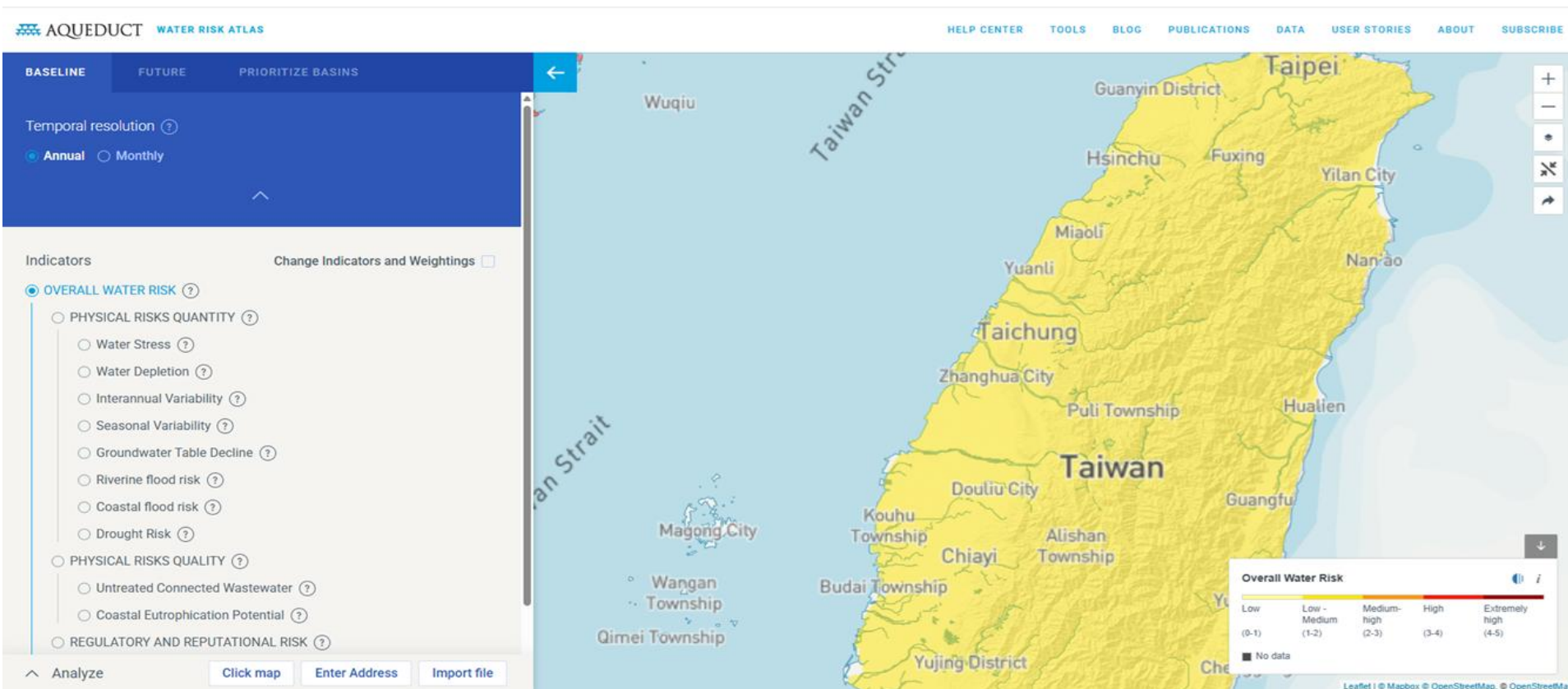


註：本氣候預估情境之參考資料來源為「3D災害潛勢地圖」。

水風險評估

為進一步掌握營運據點可能面臨之水資源風險，富旺參考世界資源研究所 (WorldResourcesInstitute,WRI) 所建置之AqueductWaterRiskAtlas水風險評估工具，針對公司主要營運據點所在地區之基線水壓力 (BaselineWaterStress) 、乾旱風險、洪水風險及供水穩定性等指標進行分析，以瞭解外部水資源環境對企業營運可能造成的影響。

評估結果顯示，公司營運據點位於公共自來水系統完善之台中市區，整體供水基礎設施健全，且公司營運模式以辦公室行政及建案開發為主，未涉及高耗水製程或大量取水作業，因此整體水資源依賴程度相對較低。綜合Aqueduct各項指標及公司用水特性進行分析，目前台灣地區整體水資源風險屬低至中度等級，短期內尚未發現因水資源不足而對核心營運造成重大衝擊之情形。



環境管理指標與目標

富旺秉持環境保護與永續發展理念，持續將環境管理融入企業營運及建築開發流程，並建立環境管理指標與階段性目標，作為推動環境永續的重要依據。公司依循相關環保法令及永續發展趨勢，持續關注能源使用、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物減量、空氣污染防治及綠建築推動等環境議題，透過定期檢視績效及滾動式改善機制，提升整體環境管理成效。

項目	管理指標與目標
法規遵循	持續遵循環境保護相關法令，定期檢視法規符合性，目標維持重大環保違規事件為零。
能源管理	落實節約用水及施工用水管理，提升水資源使用效率，避免不必要浪費。
溫室氣體管理	加強營建廢棄物分類、資源回收及合法清運，持續提升資源再利用比例。
水資源管理	工程施工期間落實灑水抑塵、車輛清洗及覆蓋等防制措施，降低揚塵及空氣污染影響。
廢棄物管理	遵循施工噪音相關規範，妥善安排施工時段，降低對周邊居民生活之影響。
空氣污染防治	優先評估符合環保、安全及品質要求之建材與設備，逐步提升綠色採購比例。
噪音管理	配合建案特性導入節能、節水、綠化及環境友善設計理念，提升建築環境品質。

4.2 溫室氣體管理

直接排放與能源間接排放(範疇一及範疇二)

依據目前營運型態，富旺國際屬建設開發業，日常營運以辦公室行政管理、建案規劃及專案管理為主，並未設置大量製造設備，因此整體直接排放量相對有限。範疇一主要涵蓋公務車輛燃油使用、緊急發電設備測試及少量冷媒逸散等直接排放來源，占整體排放比例較低。公司持續透過車輛定期保養、設備維護及冷媒管理等措施，降低直接排放所造成之環境影響。

經盤點目前營運活動，範疇二為公司最主要的溫室氣體排放來源，排放主要來自各辦公場所及營運據點之外購電力使用，包括空調設備、照明系統、資訊設備、電腦及其他行政用電。隨著電力使用占整體排放比例最高，公司已將提升能源使用效率列為減碳管理重點，持續推動節能照明設備、空調溫度管理、辦公設備節能設定及下班隨手關閉電源等措施，培養同仁節能意識，以降低能源消耗及間接排放量。

現階段公司尚未將範疇三（其他間接排放）納入正式盤查範圍，主要係考量供應鏈資料蒐集、建材生命週期及上下游活動之數據仍需逐步建立，未來將視法規要求、客戶需求及公司管理成熟度，逐步評估導入範疇三盤查作業，並優先針對重大排放來源、重要供應商及建築材料進行資料蒐集與分析，以逐步完整企業溫室氣體管理邊界。未來公司將逐步提升盤查品質與資訊透明度，並主管機關規劃導入第三方查證機制，以提升盤查結果之可信度。

排放類型	2024年(tCO2e)	2025年(tCO2e)
範疇一	292.91	283.88
範疇二	489.26	938.82
合計	782.17	1,222.70
溫室氣體排放密集度(tCO ₂ e/百萬營收)	0.1639	0.4414

4.3 能源管理

依據公司營運特性，富旺以不動產開發、建案規劃及營運管理為主要業務，並未設置大量生產製造設備，因此能源使用主要集中於辦公場所及營運據點之日常用電。經統計，目前電力約占公司整體能源使用量64.75%，為最主要的能源消耗來源，其餘能源則包含公務車輛燃油、緊急設備用油及其他少量能源使用。由於電力使用比例較高，公司將提升用電效率列為能源管理重點，持續推動各項節能措施，以降低能源消耗及間接溫室氣體排放。

為提升能源使用效率，公司持續推動辦公室節能管理，包括採用高效率LED照明設備、定期檢查空調系統運轉效能、落實室內空調溫度管理、鼓勵同仁於非使用時段關閉照明及資訊設備，並透過能源使用宣導，建立全體員工良好的節能習慣。此外，資訊設備逐步導入省電模式，會議及行政作業亦持續推動電子化，以減少能源浪費及紙本資源消耗，提升整體營運效率。

近三年各類能源使用量統計

能源類型	單位	2023年	2024年	2025年
非再生能源-燃油	GJ	3,347.85	4,197.53	3,933.50
非再生能源-電力	汽油耗能	2,986.52	3,715.89	7,234.07
再生能源-燃油	GJ	0	0	0
再生能源-電力	GJ	0	0	0
合計	GJ	6,334.37	7,913.42	11,167.57
能源密集度	GJ/百萬營收	2.44	1.66	4.04

註一：電力能源熱值換算為1kWh=0.0036GJ。

註二：電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，汽油7,800kcal/L；柴油8,400kcal/L；天然氣8,000kcal/m3；液化石油氣6,635kcal/L；1kcal=4.1868KJ。

註三：能源密集度=能源消耗總量/本公司合併營業額

4.4 水資源管理

富旺主要從事土地開發、住宅建築規劃及不動產經營管理，並未設置高耗水製造產線，因此日常用水主要來自各辦公場所及營運據點之民生用水，包括員工生活用水、辦公清潔、衛生設備及公共空間維護等用途，整體用水量相對穩定。施工階段所需之用水則依各建案需求進行管理，並要求施工單位遵循相關環保及施工管理規範，避免不必要之水資源浪費。

為提升用水效率，公司持續推動各項節水管理措施，包括定期檢查供水設備及管線狀況，避免因設備老化或漏水造成水資源損失；逐步採用節水型衛浴設備及感應式水龍頭，降低日常用水量；並鼓勵同仁養成隨手關閉水源、合理使用水資源及落實節水觀念等良好習慣。透過設備改善與員工共同參與，持續提升整體用水管理成效。

公司亦持續關注氣候變遷可能帶來之乾旱、水資源供應不足及極端降雨等風險，定期檢視各營運據點及建案所在地區之用水情形，適時配合政府節水措施及地方主管機關相關規範，提升營運韌性及水資源管理能力。對於未來新建案，公司亦將持續評估導入雨水回收、景觀澆灌效率提升及其他節水技術之可行性，逐步提升建築物整體水資源利用效益。

近三年總取水量(百萬公升)▼

取水來源	2023年	2024年	2025年
第三方的水(自來水)	23.17	20.83	19.34
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
總取水量	23.17	20.83	19.34

年份		2023年	2024年	2025年
用水度數	度	23,174	20,826	19,338
人均用水量	度 / 總人數	246.53	166.61	179.05
總用水量	百萬公升	23.17	20.83	19.34
總耗水量	百萬公升	0	0	0
總排水量	百萬公升	23.17	20.83	19.34
用水密集度	度/百萬元營收	8.91	4.37	6.99

註一：用水密集度：總用水量 / 本公司合併營業額。

註二：盤查邊界：本公司所有據點

註三：人均用水量：總用水量 / 本公司總人數。

4.5 廢棄物管理

富旺持續依循《廢棄物清理法》及相關環保法令辦理各項管理作業，透過源頭減量、分類回收、合法清運及資源再利用等措施，降低營運活動對環境造成的影響，並逐步建立符合永續發展精神的廢棄物管理制度。

依據公司營運特性，公司並未設置製造生產線，因此日常營運所產生之廢棄物以一般事業廢棄物為主，包含辦公室廢紙、紙箱、塑膠、金屬、玻璃、生活垃圾及資訊設備耗材等；建案施工期間則由施工承攬廠商依契約內容及相關法規辦理營建廢棄物分類、暫存、清運及最終處理，公司並透過工程管理及現場巡查，督導合作廠商確實落實廢棄物管理要求。

為降低廢棄物產生量，公司積極推動源頭減量措施，持續推廣電子化文件管理、線上簽核、電子發票及數位會議等作業方式，減少紙張使用及行政耗材消耗；辦公場所亦設置資源回收分類設施，鼓勵員工確實進行垃圾分類及資源回收，提高可回收資源再利用率。

施工現場管理方面，公司要求合作廠商依照施工計畫落實廢棄物分類管理，針對混凝土塊、鋼筋、模板、木材、包裝材料及其他施工廢棄物進行分類收集，並委由具有合法資格之清除及處理業者辦理清運作業，避免任意棄置或不當處理造成環境污染。

2025年按組成成分進行分類的廢棄物（單位：公噸）

近三年廢棄物統計（單位:公噸）			
項目	2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物	51,218	101,423	50,608
有害廢棄物(總量)	0	0	0
合計	51,218	101,423	50,608
人均廢棄物量			
廢棄物密集度	19.70	21.26	18.27

註一：廢棄物密集度=廢棄物總量/本公司合併營業額

近三年廢棄物統計（單位:公噸）

項目	2023年	2024年	2025年
營建廢棄物	10,463	6,239	8,492
土石方清運	40,755	95,184	42,116

4.6 環境衝擊管理

噪音管制

富旺重視建築開發過程對周邊環境及社區生活品質的影響，將噪音管制納入環境管理的重要工作，並依循《噪音管制法》及相關環境保護法令，要求各建案施工期間落實噪音防制作業，降低施工活動對鄰近居民、公共空間及自然環境所造成的干擾，兼顧工程品質、施工效率與環境保護。

由於公司主要營運模式為土地開發及住宅建設，噪音來源多集中於建築施工階段，包括土方開挖、基礎工程、混凝土澆置、鋼構吊裝及各類施工機具運轉等作業。為降低施工噪音影響，公司要求施工團隊依照主管機關規定辦理施工時段管理，避免於夜間、例假日或其他限制時段進行高噪音施工；如因特殊工程需求須調整施工時間，亦將依法辦理相關程序，並事先與周邊居民進行充分溝通，降低對社區生活之影響。

在施工管理上，公司督導合作廠商優先採用符合環保標準且低噪音之施工設備，並定期維護機具運轉狀況，避免因設備老舊或保養不足而增加噪音。此外，施工現場亦視實際需求設置臨時圍籬、防音設施或隔音屏障，適度降低施工噪音向外傳遞，並透過施工動線規劃及機具集中管理，減少高噪音設備同時運作的情形，進一步降低環境衝擊。若接獲噪音相關意見或陳情，將立即由工程管理單位會同施工廠商進行現場了解，提出改善措施並持續追蹤處理情形，確保問題獲得妥善改善。

水汙染管制

富旺並無製造生產程序，日常營運主要以辦公場所民生用水為主，因此並未產生製程廢水。水污染風險主要來自建築施工期間的工地逕流、混凝土作業、機具清洗及降雨沖刷等情形。為有效降低施工期間對環境的衝擊，公司要求施工單位依照施工計畫及相關法規辦理工地排水管理，避免未經妥善處理之泥砂、懸浮固體或其他污染物流入公共排水系統及周邊水域。

公司督導合作廠商設置沉砂設施、排水溝及必要之截流措施，並依施工進度妥善管理工地排水，降低泥砂外流風險。施工期間亦要求建材、土石方及化學物質妥善堆置與覆蓋，避免因降雨造成沖刷流失；對於施工機具維修及燃油管理，則落實防漏、防溢及定點作業措施，以降低油品洩漏及污染環境的風險。

此外，公司持續加強工地環境巡查及自主管理，透過定期檢查排水設施、施工環境及污染防治措施之執行情形，督促施工團隊即時改善缺失，並將相關環境管理要求納入施工協力廠商管理機制，提升整體施工品質與環境管理績效。

空氣汙染管制

富旺依循《空氣污染防治法》及相關環境法規，督導各建築施工期間落實各項防制措施，以降低施工活動對周邊居民、公共環境及空氣品質所造成的影響，兼顧工程品質與環境永續發展。

公司營運期間並無固定製程排放源，空氣污染風險主要來自施工階段所產生的揚塵、土方開挖、建材堆置、施工機具運轉及車輛進出等作業。為降低施工期間對周邊環境的影響，公司要求施工團隊依工程特性及主管機關規定，落實各項空氣污染防治措施，降低懸浮微粒及揚塵逸散。

在施工管理上，公司督導合作廠商於工地出入口設置車輛清洗設施，避免車輛夾帶泥土污染道路；針對裸露地面、土方堆置區及易產生揚塵的施工區域，視實際情況採取灑水抑塵、防塵網覆蓋或圍籬阻隔等措施，以減少粉塵逸散。同時，施工機具及運輸車輛皆要求定期保養與檢修，維持良好運轉效率，降低廢氣排放及黑煙產生，並鼓勵施工廠商逐步採用節能、低排放之施工設備，以提升整體環境管理績效。

發現揚塵控制不足或其他可能影響空氣品質之情形，立即要求施工團隊改善，以降低對鄰近社區及道路環境的影響。同時，公司亦重視與周邊居民之溝通，建立意見反映及處理機制，適時回應社區關切事項，維持良好的敦親睦鄰關係。

工地廢棄物管制

富旺依據建築工程特性，施工期間可能產生之廢棄物包括混凝土塊、磚瓦、鋼筋、模板、木材、金屬、包裝材料及一般生活垃圾等。公司要求施工團隊依廢棄物性質進行分類收集及妥善暫存，避免不同類型廢棄物混合堆置，並要求可回收資源優先回收再利用，以減少最終廢棄物處理量。同時，各項廢棄物皆須委託具有合法清除及處理資格之業者辦理清運與處置，確保整體流程符合環保法規要求。

為降低施工期間廢棄物產生量，公司於工程規劃及施工管理階段，即鼓勵施工團隊落實精準材料管理及適量採購，避免因材料浪費、重工或不當堆置造成額外廢棄物。施工現場亦持續加強材料保護及倉儲管理，降低因受潮、碰撞或保存不當所造成之損耗，提升材料使用效率，並減少資源浪費。

公司透過定期工地巡查、施工會議及自主檢查，持續追蹤各項廢棄物分類、暫存及清運情形，若發現管理缺失，立即要求施工單位提出改善措施並完成改善，以提升整體施工環境品質。同時，公司亦持續向施工人員及合作夥伴宣導資源回收、環境保護及循環經濟觀念，提升全體人員對廢棄物管理的重視程度。

環保法規遵循

富旺要求各建案於規劃、施工及完工階段，均應遵循《環境影響評估法》、《空氣污染防治法》、《水污染防治法》、《噪音管制法》、《廢棄物清理法》及其他相關法規，並配合地方主管機關規定辦理各項環境管理措施，確保工程施作符合環保要求。

為落實法規遵循，公司建立跨部門管理機制，由工程、工務及相關管理單位共同督導各項環境保護工作，定期檢視施工現場之環境管理情形，追蹤各項法規要求及改善措施執行成果。對於施工合作廠商，公司亦要求遵守相關環境法令及契約規範，並透過施工巡查、定期會議及自主檢查等方式，督促合作夥伴持續提升環境管理能力，共同降低施工過程可能造成的環境衝擊。

公司持續推動環境法規宣導及教育訓練，提升員工及施工團隊對環保法令、污染預防及環境管理的認知，使相關人員能於日常工作中確實落實各項管理措施。若遇法規修訂或新增要求，公司亦將即時檢視內部制度及作業流程，適時調整管理方式，確保營運活動符合最新法令規範。2025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。

友善職場

FRIENDLY WORKPLACE

以人為本・共創價值・成就美好未來
People First, Growing Together



5.1 人權政策

富旺秉持「尊重、平等、多元、共融」的人力資源理念，深信員工是企業永續發展最重要的資產，因此將人權保障列為企業經營的重要承諾，並積極打造安全、健康、公平且具包容性的工作環境。

公司在招募、任用、考核、晉升、薪酬及教育訓練等各項人力資源管理措施中，秉持公平、公正及公開原則，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他個人背景而有任何差別待遇，致力營造多元共融的職場文化，提供每位員工平等的發展機會與職涯成長空間。

公司嚴格遵循法令規範，禁止僱用童工、強迫勞動、人口販運及任何形式之非法勞動行為，所有聘僱程序均依法辦理，尊重員工自由就業及離職權利，不以任何形式限制人身自由或扣留證件，並保障合理工時、休假制度及依法給付薪資與加班費，維護員工合法勞動權益。同時，公司亦重視勞資溝通，建立多元申訴及意見反映管道，鼓勵員工透過正式機制提出建議或反映問題，確保各項意見均能獲得適當回應與妥善處理。

在職業安全與健康方面，公司持續推動健康職場及安全工作環境，依工作性質辦理職業安全衛生教育訓練、健康促進活動及危害預防措施，並透過定期健康檢查、工作環境巡查及風險評估，降低職業災害及健康風險，讓員工能夠安心工作、健康生活。2025年，富旺國際榮獲1111人力銀行「幸福企業」殊榮，此項肯定展現公司在職場環境、員工照顧及企業文化等方面的努力成果，也代表公司長期推動友善職場政策獲得外界認同。2025年本公司未發生任何歧視或騷擾之事件，有未接獲任何檢舉或通報。



5.2 員工概況

截至2025年底，本公司員工總人數為117人，所有正式員工，符合公司營運需求與區域發展策略。員工性別比例均衡，女性合計人數45人，占比約38.46%，男性員工人數合計72人，占比約61.54%，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32%，顯示公司對女性領導人才的培育與晉升仍具有成長空間。目前本公司無非員工之工作者。

▼2025年聘僱之員工類型(按年齡區分)

		2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
年齡劃分	30歲(含)以下	16	12	28	22.40%	12	8	20	17.09%
	31-50歲	44	32	76	60.80%	41	26	67	57.26%
	50歲以上	12	9	21	16.80%	18	12	30	25.64%
合計		73	52	125	100%	72	45	117	100%

▼2025年聘僱之員工類型(按國籍區分)

		2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
國籍劃分	本國籍	73	52	125	100%	72	45	117	100%
	本國籍 - 原住民	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	外國籍	0	0	0	0%	0	0	0	0%
合計		73	52	125	100%	72	45	117	100%

▼2025年聘僱之員工類型(按職務區分)

	2024年				2025年			
	男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
管理職	18	8	26	20.8%	17	8	25	21.37%
非管理職	55	44	99	79.2%	55	37	92	78.63%
合計	73	52	125	100%	72	45	117	100%

▼2025年聘僱之員工類型(按合約區分)

		2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
合約劃分	全職人員	73	52	125	100%	72	45	117	100%
	兼職人員	0	0	0	0%	0	0	0	0%
	約聘人員	0	0	0	0%	0	0	0	0%
合計		73	52	125	100%	72	45	117	100%

人才招募

富旺招募作業遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令，所有求職者皆享有平等的就業機會，不因性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、族群、身心狀況或其他與工作能力無關之因素而受到差別待遇。公司以職務需求、專業能力、工作經驗及人格特質作為主要甄選依據，確保人才遴選程序公平、公正且符合企業發展需求，實踐多元、平等與共融（DEI）的用人精神。

公司依不同職務需求規劃招募流程，涵蓋工程管理、建築規劃、專案管理、行銷企劃、行政管理及客服等各類專業人才。招募管道包括公司官方網站、求職平台、校園徵才及人才推薦等方式，擴大人才來源並提升招募效率。甄選過程透過履歷審查、面試評估及職務適性分析等程序，綜合評估求職者的專業知識、溝通協調能力、問題解決能力及團隊合作精神，選拔符合企業文化及職務需求的人才。

▼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		2025年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	6	12.00%	13	13.68%	1	5.56%
	女	6	12.00%	7	7.37%	3	16.67%
30-49歲	男	16	32.00%	32	33.68%	3	16.67%
	女	15	30.00%	23	24.21%	9	50.00%
>50歲	男	7	14.00%	20	21.05%	1	5.56%
	女	0	0.00%	0	0.00%	1	5.56%
全體	男	29	58.00%	65	68.42%	5	27.78%
	女	21	42.00%	30	31.58%	13	72.22%
	合計	50	100.00%	95	100.00%	18	100.00%

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

註2：2023年新進員工比例變更分母為新進員工總數，故資訊重編。

人員流動

富旺秉持尊重、關懷及依法辦理的原則處理員工離職事宜，無論因退休、生涯規劃、家庭因素、升學進修或其他個人生涯發展而提出離職，公司均依相關法令及內部規範辦理離職程序，確保員工權益受到充分保障。離職期間，公司依規定完成工作交接、文件移轉、資訊權限管理及薪資、特休、勞健保等相關作業，降低人員異動對組織營運的影響，並確保各項業務能順利銜接。

為深入了解人員流動原因，公司於員工離職前安排離職面談，由人力資源單位或主管與離職同仁進行交流，蒐集對工作內容、管理制度、薪酬福利、教育訓練、職涯發展及工作環境等各面向的意見與建議。相關回饋將彙整分析後提供管理階層參考，作為改善管理制度、優化職場環境及提升人才留任率的重要依據，持續精進人力資源管理品質。

▼按年齡組別及性別劃分離職員工統計

		2023年		2024年		2025年	
年齡	性別	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	1	1.06%	2	4.80%	6	13.04%
	女	6	2.13%	8	6.40%	2	6.45%
30-50歲	男	15	15.96%	23	18.40%	26	56.52%
	女	10	10.64%	14	11.20%	29	93.55%
>50歲	男	7	7.45%	13	10.40%	14	30.43%
	女	0	0	0	0	0	0
全體	男	23	24.47%	42	33.60%	46	60%
	女	12	12.77%	22	17.60%	31	40%
	合計	35	37.23%	64	51.2%	77	100%

2025年自願及非自願離職人數統計		
離職類型	人數	佔離職員工百分比(%)
自願離職	71	92.21%
非自願離職	6	7.79%

註1：離職員工比例 = 該類別離職員工人數 ÷ 離職員工總數 * 100%

5.3 薪資福利

薪酬政策

富旺薪酬制度遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令規範，依法保障員工基本薪資、工資給付、加班費、休假及各項勞動權益，不因性別、年齡、宗教信仰、族群、婚姻狀況或其他非工作能力因素而有差別待遇，確保所有員工皆享有公平的薪酬機會與發展環境。公司亦定期檢視薪酬制度及市場薪資趨勢，適時調整薪資結構，使整體薪酬水準符合企業經營需求及人才市場競爭力。

公司透過定期績效考核制度，綜合評估員工工作表現、專業能力、工作態度、團隊合作及目標達成情形，作為薪資調整、獎金發放、職務晉升及人才培育的重要依據，鼓勵員工持續提升專業能力及工作績效，建立重視成果與能力發展的企業文化。除固定薪資外，公司亦提供多元化的福利措施，包括勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥、三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、健康檢查、員工旅遊及教育訓練等福利制度，照顧員工工作與生活需求，提升整體工作滿意度及向心力，打造兼顧生活品質與職涯發展的友善職場。2025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 1.20：1。

▼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）

項目	2023年	2024年	2025年	2025年 與前一年度差異(%)
員工福利平均數	163.4	160.3	121.1	-24.45%
員工薪資平均數	142.9	138.8	102.0	-26.51%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	86.3	146.9	75.7	-48.47%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	71.2	79.1	65.2	-17.57%

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。

▼近三年各員工類別薪資薪酬比

員工類別	2023年	2024年	2025年
管理職(男性：女性)	1.01:1	1.05:1	1.05:1
非管理職(男性：女性)	1.4:1	1.25:1	1.20:1

▼近三年員工起薪與基本工資比

員工性別	2023年	2024年	2025年
男性	1:1	1:1	1:1
女性	1:1	1:1	1:1



員工福利制度

富旺依循勞動相關法令規範，並結合建設產業特性及員工需求，持續優化各項福利措施，致力打造兼具安全、健康、關懷與成長的友善職場環境，讓員工在兼顧工作與生活平衡的同時，也能與企業共同成長。

公司依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥，並依據公司營運成果及個人績效，建立公平合理之薪酬與獎勵制度，提供年終獎金、績效獎金及各項激勵措施，以肯定員工對企業發展的貢獻。此外，公司亦設有職工福利委員會，透過福利金規劃多元福利活動，包含三節禮金（品）、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育補助、住院慰問、旅遊補助及團體聚餐等，讓員工在不同人生階段皆能感受到公司的支持與照顧，提升整體幸福感與歸屬感。

為營造健康友善的工作環境，公司重視員工身心健康，除依法安排健康檢查外，亦持續推動健康促進活動及職場健康管理，鼓勵員工建立規律運動及健康生活習慣，並提供必要之健康諮詢資源。同時，重視安全舒適的辦公環境，持續改善工作設備及職場設施，降低職業危害風險，讓員工能在安心且具效率的環境中投入工作。

在工作與生活平衡方面，公司提供優於法令之請假制度及彈性管理措施，鼓勵員工兼顧家庭照顧與個人生活需求，並透過各類員工活動、家庭日、節慶關懷及團隊聯誼等方式，促進部門交流與團隊凝聚力，建立良好的企業文化。

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、績勤獎金、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	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	補助額度每人每季 NT\$900。

育嬰留停

富旺依循《性別平等工作法》及相關勞動法令，訂定育嬰留職停薪管理制度，凡符合資格之員工，均可依法申請育嬰留職停薪，以陪伴子女成長、照顧家庭生活，降低因育兒因素而中斷職涯發展的壓力，並建立兼顧工作與家庭平衡的職場環境。

公司秉持平等、多元與不歧視原則，不因員工性別、婚姻狀況或育兒需求而影響其升遷、薪資、考核及工作機會。無論男性或女性員工，只要符合政府法令規定，皆可依程序提出育嬰留職停薪申請，由主管單位及人力資源單位協助辦理相關行政作業，並提供制度說明與必要諮詢，確保員工充分了解自身權益，使其能安心規劃家庭照顧安排。

為降低留職停薪期間對組織運作之影響，公司亦建立完善的人力調度與工作交接機制，由各部門依據工作內容妥善規劃代理人員及業務分工，透過工作交接、教育訓練及知識傳承等措施，維持部門營運效率，同時兼顧員工依法享有之育兒權益，避免因人力異動影響服務品質或專案執行。

針對育嬰留停期滿之同仁，公司積極提供復職協助，依據法令保障員工復職權益，安排返回原職務或性質相近之工作，並視工作內容變動提供必要之教育訓練及工作銜接輔導，協助員工快速適應職場環境，縮短因留停期間所產生之工作落差。

▼2025年育嬰留停人數統計

2025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)	2	4
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	0	1
申請率(B/A)	0	25%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	0	0
當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	0
復職率(D/C)	0	0%
上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	0	0
上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數(F)	0	0
留任率(F/E)	0	0%

註一：以過去2年（2024-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註二：實際復職日於2025年且復職後在職滿一年。

退休制度

富旺依法建立完善的退休制度，遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及相關法令規範，提供員工穩健且具保障性的退休福利，讓同仁能安心投入工作，並於職涯各階段獲得充分保障，建立企業與員工共同成長、共享成果的夥伴關係。

本公司針對適用《勞工退休金條例》之員工，依法按月提繳退休金至勞工保險局設立之個人退休金專戶，提繳比例符合政府法令規定，退休金權益完全歸屬員工所有，不受工作異動或轉職影響，確保同仁能逐步累積退休資產，為未來退休生活建立穩固保障。至於適用舊制退休制度之員工，公司亦依相關法令提撥退休準備金，並定期檢視提撥狀況，以確保未來退休給付義務得以充分履行，維護員工合法權益。

除了依法辦理退休制度外，公司同時重視員工職涯發展與退休規劃，透過人力資源管理制度，協助員工建立長期職涯發展方向，並鼓勵持續學習與專業能力提升，使員工在不同職涯階段均能發揮專長與累積工作經驗，提升個人競爭力與退休後的生活保障。

對於符合退休資格之同仁，公司均依據相關法令辦理退休程序，並由人力資源單位提供退休申請、退休金制度及相關權益說明，協助員工順利完成退休作業，確保各項程序公開透明且符合法令要求。同時，公司亦尊重資深同仁多年來對企業發展所做出的努力與貢獻，透過完善的人力交接及知識傳承機制，將專業經驗及管理智慧有效延續，降低人才流失對企業營運造成之影響，並促進組織持續穩健發展。



退休制度



 員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：

01

任職滿15年以上，
年滿55歲者。



15+
55+

02

任職滿25年以上。



25+

03

任職滿10年以上，
年滿60歲者。



10+
60+

 勞工退休金提撥 (單位：新台幣)	
 項目	 2025年
 舊制退休金提撥金額	—
 新制退休金提撥金額	5,746,114元

5.4 人才資源發展

員工教育訓練

公司依據不同職務、職級及專業需求規劃多元化教育訓練課程，涵蓋新進人員訓練、專業技術課程、產品知識、金融市場實務、專案管理、資訊安全、個人資料保護、法令遵循、職業安全衛生、主管領導管理及跨部門協作等主題，協助同仁快速熟悉工作內容並持續提升專業素養。新進同仁除接受公司文化、組織制度及工作流程介紹外，亦安排各部門專業訓練及實務指導，使其能夠儘速融入團隊，建立正確工作觀念及執行能力，提升工作效率與服務品質。

為因應資訊科技快速演進，凱衛資訊鼓勵員工持續學習新技術及取得專業證照，並支持同仁參與外部教育訓練、專業研討會、技術論壇及產學合作課程，吸收最新產業趨勢及技術知識。公司亦積極推動內部知識分享文化，透過專案經驗交流、技術分享會、案例研討、跨部門學習及教育講座等方式，促進知識傳承與經驗累積，使不同團隊能夠相互交流最佳實務，提升組織整體學習效益與創新能力。

2025年度教育訓練時數					
職務別	管理職		非管理職		合計
性別	男性	女性	男性	女性	
員工受訓總人數(人次)	3	4	6	37	50
訓練總時數	18	24	11	97	150
平均訓練時數 (訓練總時數/當年度人數)	1.06	3.00	0.20	2.62	1.28
當年度人數	17	8	55	37	117

績效考核制度

本公司每年度由各部門主管依據公司年度經營策略及部門發展目標，共同討論並訂定年度工作方向，再與部門同仁進行充分溝通，確認個人年度工作目標及重點任務，確保每位同仁皆能了解自身工作職責及績效期待。績效目標除配合公司營運方向外，亦結合部門職掌及個人職務內容，使各項工作均能朝向共同目標推動，提升整體組織執行力。

公司依照目標管理 (ManagementbyObjectives,MBO) 精神，要求各部門依據年度重點工作及關鍵專案建立可衡量的績效指標，並搭配具體行動方案及成果檢核方式。例如客服相關人員可依據客戶服務品質、客訴案件改善率、客戶滿意度及案件處理效率等項目作為績效評估內容，使績效考核兼顧工作成果與改善成效，提升管理效益。

績效評核作業由員工與主管共同參與，員工須依年度工作成果完成績效指標表及自我評估，並檢附相關成果資料，由直屬主管依據工作績效、目標達成情形、專業能力、工作態度及核心職能等面向進行評核，再由部門主管及管理階層進行複核，以確保考核結果具備一致性、公平性及客觀性。公司績效評分除重視年度目標達成率外，亦納入核心職能表現及主管綜合評價，使考核更能完整反映員工整體工作績效。

2025年績效考核員工比例

	正式員工					
	男			女		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例(%)	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例(%)
管理職	17	17	100%	8	8	100%
非管理職	55	55	100%	37	37	100%
合計	72	72	100%	45	45	100%



5.5 職場安全與健康

職業安全衛生管理

富旺主要從事土地開發、建築規劃、營建管理及不動產相關業務，除重視辦公場所的工作安全外，亦關注建案施工期間之職業安全管理，透過完善的管理制度、風險預防措施及教育宣導，降低職業災害發生風險，營造安全、健康且友善的工作環境，保障所有員工及相關工作者之生命安全與身心健康。

目前公司尚未導入ISO45001職業安全衛生管理系統，惟公司已依循《職業安全衛生法》及相關法令規範，建立符合企業規模與營運需求之職業安全衛生管理機制，由權責主管統籌安全衛生相關工作，並結合各部門共同推動職安管理事項，持續檢視各項作業流程及潛在風險，將安全管理落實於日常營運之中。

針對辦公場所，公司定期實施工作環境巡查，檢視消防設備、逃生動線、用電安全及公共設施等項目，並依巡查結果辦理改善，以降低工作場所潛在危害。同時，公司亦定期辦理消防演練、防災教育及緊急應變宣導，提升員工面對火災、地震及其他突發事件之應變能力，強化整體防災意識與自主防護能力。

由於建設開發涉及營造施工管理，公司亦要求施工承攬商遵循政府職業安全衛生法令及工地安全管理規範，於施工前落實危害辨識及風險評估，並督導承攬廠商確實執行安全防護措施、佩戴個人防護具及辦理施工安全教育，降低高處作業、機具操作、吊掛作業及臨時用電等高風險作業之事故發生機率。透過定期巡查、施工會議及缺失改善追蹤，持續與承攬商共同提升工地安全管理品質。



重點工作		工作說明說明
職業安全衛生法令遵循	遵循《職業安全衛生法》及相關法規要求，定期檢視公司管理制度與作業流程，確保各項營運活動符合政府法令規範，持續降低職業安全衛生風險。	
職場危害辨識與風險管理	針對辦公場所及建案管理作業定期進行危害辨識與風險評估，檢討潛在危害項目，並依風險程度採取改善及預防措施，以降低事故發生機率。	
施工安全管理	督導承攬廠商遵守施工安全規範，落實施工前安全教育、危害告知、個人防護具使用及高風險作業管理，提升工地整體安全管理品質。	
承攬商安全查核	定期執行工地巡查及安全稽核，針對發現之缺失要求限期改善，並持續追蹤改善成果，強化承攬商安全管理責任。	
職業安全教育訓練	辦理新進人員職前安全教育及年度職業安全衛生宣導，提升員工及相關工作者安全意識、危害辨識能力及緊急應變能力。	
消防安全與緊急應變	定期檢查消防設備、避難動線及防災設施，並辦理消防演練及緊急應變教育，提升員工面對火災、地震及其他突發事件之應變能力。	
健康促進管理	依法辦理健康檢查，推動健康促進活動及職場健康宣導，協助員工建立良好生活習慣，降低健康風險並提升工作效率。	
職業災害通報與改善	建立事故及異常事件通報程序，針對事故原因進行分析、改善及追蹤，避免類似事件再次發生，持續精進安全管理成效。	

工作者參與、諮詢及溝通

富旺提供多元化的內部溝通機制，包含部門例會、跨部門協調會議、主管面談、教育訓練、專案會議及員工意見反映管道等，讓員工能就工作流程、職業安全、作業改善、教育訓練及福利制度等議題提出建議。管理階層亦鼓勵各部門主管主動關懷同仁工作情形，透過日常交流及定期溝通，了解員工工作負荷、職涯發展及身心健康狀況，適時提供必要協助與資源。

尤其在職業安全衛生管理上，公司重視工作者的參與及意見回饋，鼓勵員工主動通報工作場所潛在危害、不安全行為及改善建議，並由相關權責單位進行評估、改善及追蹤，將員工建議納入安全管理的重要參考依據。針對重大安全事項或工作環境改善計畫，亦會透過會議宣導及教育訓練充分與員工溝通，使同仁了解改善內容及配合事項，共同營造安全健康的工作環境。

此外，公司同仁也可透過主管、人力資源單位或其他正式管道提出建議、反映問題或申訴事項，公司均秉持公平、公正及尊重原則妥善處理，並依法保障反映人權益，避免任何形式之不當對待或報復，營造安心表達意見的企業文化。

危害辨識、風險評估及事故調查

富旺秉持「預防優先、風險管理、持續改善」的理念，將危害辨識、風險評估及事故調查納入日常管理機制，藉由事前預防、事中控制及事後改善的管理模式，降低職業災害發生風險，保障員工及相關工作者的生命安全與健康，並持續提升整體安全管理效能。

依據公司營運特性，定期針對辦公場所、工地巡查及各項作業活動進行危害辨識，評估可能發生之物理性、機械性、電氣性、火災、跌倒、交通及人因工程等風險，並依危害程度進行風險分級管理，訂定適當之預防措施及改善方案。對於高風險作業，公司要求相關單位及承攬廠商於施工前完成安全確認及危害告知，落實各項安全防護措施，以降低事故發生可能性。

亦定期辦理工作環境巡查及安全檢點，針對巡查發現之缺失立即要求改善，並追蹤改善成果，避免相同問題重複發生。同時，透過教育訓練及安全宣導，提升員工危害辨識能力及自主安全管理意識，鼓勵同仁主動通報工作場所潛在危害或不安全行為，共同建立安全文化。

若發生職業災害、虛驚事件或其他異常事故，公司將立即啟動事故通報程序，由相關權責單位進行事故調查及原因分析，針對事故發生原因、作業流程、設備狀況及管理制度進行全面檢討，並依調查結果提出具體改善及預防措施，落實責任分工及改善追蹤，以避免類似事件再次發生。

職業安全衛生教育訓練

富旺依據《職業安全衛生法》及相關法令規定，規劃符合公司營運特性之安全衛生教育訓練，透過持續宣導與實務演練，提升員工危害辨識能力及自主安全管理意識，營造安全、健康且友善的工作環境。

考量公司主要從事土地開發、建築規劃、建案管理及不動產相關業務，教育訓練內容除涵蓋一般職業安全衛生法規外，亦包含施工安全觀念、工地危害辨識、承攬商安全管理、消防安全、用電安全、緊急應變、個人防護觀念及職場健康促進等主題。新進同仁於到職時須接受職前安全教育，使其充分了解公司安全管理規範、緊急應變程序及工作場所注意事項；在職員工則透過年度教育訓練、安全宣導及案例分享，持續強化安全知識與風險管理能力。

另外，公司定期配合消防安全及防災管理需求，辦理消防設備使用、避難逃生及緊急應變演練，提升員工面對火災、地震及其他突發事件時之應變能力，確保災害發生時能迅速採取適當處置措施，降低人員傷害及財產損失。同時，公司亦要求參與工地管理及現場督導相關人員持續關注施工安全規範，並督導承攬商共同落實安全教育及危害告知，建立一致性的安全管理標準。

為提升教育訓練成效，公司亦透過課後測驗、教育宣導、工作會議及實務交流等方式，了解員工對安全知識之理解程度，並蒐集同仁意見作為課程改善依據，持續優化訓練內容及實施方式，使教育訓練更貼近實際工作需求。

職業危害風險控管

本公司依不同工作場所及作業性質，針對辦公室、建案工地及各項管理作業進行風險辨識，評估可能面臨之跌倒滑倒、用電安全、火災、施工管理、交通往返、人因工程及天然災害等潛在危害，並依風險等級採取相對應之管理措施。對於高風險作業，公司要求施工單位及承攬商於施工前完成安全檢查、危害告知及防護措施確認，落實個人防護具使用、作業區域警示及施工安全管理，以降低施工期間可能發生之職業危害。

在日常管理方面，公司透過定期環境巡查、安全檢點及缺失改善追蹤機制，持續檢視工作場所安全狀況，針對巡查發現之異常事項立即要求改善，並由權責單位追蹤改善成效，確保各項安全措施確實落實。同時，公司亦鼓勵員工主動反映工作場所潛在危害及不安全行為，建立即時通報及回饋機制，使潛在風險得以及早發現與處理，避免危害擴大。



▼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	改善措施
 跌倒、滑倒危害	辦公區域、公共空間及建案巡查過程，可能因地面濕滑、障礙物或高低差造成跌倒、滑倒事故。	中	<ul style="list-style-type: none"> 定期巡檢環境、保持通道暢通 設置防滑設施及警示標誌 宣導員工注意行走安全 
 施工現場墜落風險	建築工地涉及高處巡查、施工管理及臨邊作業，若安全防护不足，可能發生墜落意外。	高	<ul style="list-style-type: none"> 要求承攬商落實高處作業防護措施 設置護欄、安全網及生命線 確實配戴安全帽、安全帶等防護具 
 施工機具及物體飛落危害	工地施工期間大型機具運轉、吊掛作業或高空施工，可能造成碰撞、夾傷或物體掉落事故。	高	<ul style="list-style-type: none"> 劃設警戒區域、落實吊掛管理 限制非作業人員進入施工區 定期檢查施工設備及吊具 
 用電安全危害	辦公設備、臨時施工用電或電氣設備使用不當，可能引發感電、短路或火災。	中	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查電氣設備及配電系統 不私接電源 異常設備立即停用並安排維修 
 火災及爆炸危害	電氣設備異常、易燃物管理不當或施工動火作業，可能導致火災事故。	中	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查消防設備 辦理消防演練 落實動火作業管理及建立緊急應變程序 
 交通安全風險	員工外出洽公、工地巡查或往返建案期間，可能面臨交通事故風險。	中	<ul style="list-style-type: none"> 加強交通安全宣導 要求遵守交通規則 定期提醒行車安全注意事項 
 人因工程危害	長時間使用電腦、久坐辦公或姿勢不良，可能造成肌肉骨骼不適及肩頸痠痛。	中	<ul style="list-style-type: none"> 提供符合人體工學之辦公設備 宣導正確坐姿 鼓勵適時起身活動及辦理健康促進活動 
 心理壓力與過勞風險	專案執行期間可能因工作負荷增加、時程壓力或跨部門協調產生心理壓力。	中	<ul style="list-style-type: none"> 合理調配工作量 主管定期關懷員工狀況 建立溝通管道並推動健康職場措施 
 天然災害風險	地震、颱風及豪雨等天然災害可能影響辦公場所及施工現場安全。	中	<ul style="list-style-type: none"> 建立防災應變計畫 定期辦理防災演練 落實災前巡檢及災後復原機制 
 承攬商作業管理	承攬商若未依安全規範施工，可能增加工地職業災害及影響整體施工安全。	高	<ul style="list-style-type: none"> 建立承攬商安全管理制度 施工前辦理危害告知及安全教育 定期進行工地巡查與安全稽核，追蹤缺失改善情形 

職業事故統計

富旺依循《職業安全衛生法》及相關法令要求，持續推動工作場所安全管理，針對辦公場所及建案施工現場建立巡查制度，定期檢視作業環境及各項安全措施之落實情形，並要求各單位及承攬商共同遵循安全作業規範。對於巡查發現之缺失，均立即採取改善措施並追蹤執行情形，以消除潛在危害，避免事故再次發生。公司鼓勵員工主動反映工作環境中的不安全因素及提出改善建議，建立即時通報與持續改善機制，逐步深化全員參與的安全文化。

2025年度，公司全年未發生重大職業災害事件，職業災害件數為0件、重大職業災害件數為0件、因職業災害死亡人數為0人，亦無因職業災害造成重大停工事件，展現公司在安全管理、危害預防及風險控管上的具體成效。零職災的成果，不僅反映管理制度持續發揮效益，也彰顯全體員工、安全管理人員及承攬商共同落實安全文化的努力。

職業傷害統計表			
統計/性別	2023年	2024年	2025年
工作總時數	153,445	178,236	221,404
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	0
虛驚事故數	0	0	0
虛驚事故比例	0	0	0
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			

年度	性別	職災天數	總缺勤天數	缺勤率(AR)	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重率(SR)
2025年	男	0	0	0	0.00	0
	女	0	0	0	0.00	0

註1：失能傷害頻率FR=職業災害件數*1,000,000 / 總經歷工時數
註2：缺勤率AR=總缺勤天數 / 總工作天數*100% (缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假)
註3：失能傷害嚴重率SR=總損失工作日*1,000,000 / 總經歷工時數
註4：上述1,000,000為：每百萬工時為單位
註5：職災件數包含工作場所及職場外交通事故件數之合計

健康促進活動

公司除依法提供勞工保險、健康保險及定期健康檢查外，亦透過多元化的健康促進活動，提升員工健康意識，協助同仁建立良好的生活習慣，進而增進身心健康與工作效能。每年依據法令規定辦理員工健康檢查，並針對檢查結果提供必要的健康諮詢及追蹤關懷，鼓勵同仁及早發現健康風險、落實預防保健。同時，公司持續宣導均衡飲食、規律運動、菸害防制、慢性疾病預防及心理健康等健康議題，藉由健康資訊分享及衛教宣導，提升員工自我健康管理能力，建立健康職場文化。

考量建設產業工作型態多元，公司亦重視員工心理健康與工作生活平衡，透過部門交流、員工關懷、團隊活動及主管適時關心，協助同仁紓解工作壓力，營造正向溝通與互助合作的工作氛圍。此外，公司鼓勵員工培養運動習慣，適時安排員工旅遊、聚餐及各類聯誼活動，促進同仁間互動交流，增進團隊凝聚力，提升職場幸福感與向心力。

工作環境方面，公司重視辦公場所安全與舒適，定期檢視空調、照明及消防設備，並加強環境整潔管理，提供良好的辦公品質。同時，針對長時間使用電腦之同仁，宣導正確坐姿、人因工程觀念及適時伸展活動，降低肌肉骨骼不適及職業健康風險。



▼ 健康促進活動說明

健康促進活動	活動說明
 定期健康檢查	<p>依法安排員工健康檢查，協助同仁掌握身體健康狀況，針對異常項目提供健康諮詢與追蹤建議，提升疾病預防及健康管理成效。</p> 
 健康衛教宣導	<p>不定期宣導慢性疾病預防、均衡飲食、菸害防制、健康體位及傳染病防治等健康知識，培養員工正確健康觀念。</p> 
 心理健康關懷	<p>透過主管關懷、部門交流及內部溝通機制，關注員工心理健康與工作壓力，營造尊重、信任且友善的工作氛圍。</p> 
 人因工程預防	<p>針對長時間使用電腦及久坐辦公同仁，宣導正確坐姿、工作姿勢及伸展運動，降低肩頸痠痛及肌肉骨骼不適風險。</p> 
 健康職場宣導	<p>鼓勵員工建立規律作息、適度運動及健康飲食習慣，提升自主健康管理能力，打造健康生活型態。</p> 
 消防與緊急應變演練	<p>定期辦理消防安全教育及避難逃生演練，提升員工防災觀念及緊急事故應變能力，保障人員安全。</p> 
 職業安全衛生教育	<p>持續辦理職業安全衛生教育訓練，加強危害辨識、風險預防及安全作業觀念，降低職業災害發生風險。</p> 

職業病預防管理

富旺依法辦理員工健康檢查，協助同仁掌握自身健康狀況，並依據健康檢查結果提供健康諮詢、異常追蹤及必要的關懷措施，鼓勵員工及早發現健康風險、及早改善。對於需要長時間使用電腦之同仁，公司持續宣導正確坐姿、人因工程觀念及視力保健知識，鼓勵同仁養成定時起身活動、伸展筋骨及適度休息的習慣，以降低肩頸痠痛、腰背不適及腕部重複性傷害等肌肉骨骼疾病發生的可能性。

針對建案巡查及施工管理相關人員，公司亦要求遵循各項職業安全衛生規範，於高溫季節落實補水、防曬及適當休息措施，並配合施工現場安全管理及個人防護措施，降低戶外作業可能產生之熱危害及其他健康風險。此外，公司持續維護辦公場所照明、空調、通風及環境整潔，提供舒適、安全且符合

公司日常透過主管關懷、跨部門溝通、團隊交流及友善職場文化，建立良好的支持系統，協助員工適度調適工作壓力，降低因長期高壓工作所衍生之心理健康風險。同時，公司持續辦理健康促進宣導，內容涵蓋均衡飲食、規律運動、慢性疾病預防、菸害防制、睡眠品質及壓力調適等主題，提升員工自主健康管理能力，建立正向且健康的生活習慣。



5.6 勞資共好

富旺遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》、《性別平等工作法》及其他勞動相關法令辦理各項人力資源管理措施，依法保障員工薪資、工時、休假、福利、退休及職業安全衛生等各項權益，並持續檢視相關制度，以符合最新法令要求及企業營運需求。公司重視公平、公正及公開的管理原則，提供平等的工作機會及合理的申訴管道，讓員工能在尊重與信任的環境中安心工作。

目前公司未設立企業工會，亦未簽訂團體協約，惟依法設置勞資會議制度，依規定定期召開勞資會議，由勞資雙方代表就勞動條件、工作環境、職業安全衛生、員工福利、教育訓練及其他與員工權益相關事項進行充分討論與意見交流，透過理性溝通及協商機制，促進勞資雙方建立良好的合作關係。會議中所提出之建議及改善事項，均由相關單位評估可行性並追蹤辦理情形，作為持續優化管理制度的重要依據。

除正式的勞資會議外，公司提供多元溝通管道，包括部門例會、跨部門協調會議、主管面談、電子郵件及內部公告等方式，鼓勵員工隨時提出工作建議、管理改善意見及職場需求，管理階層亦重視每一位同仁的回饋，適時提供回應與協助，提升組織溝通效率與工作滿意度。同時，公司設有申訴及反映機制，對於員工提出之意見均秉持保密、公平及客觀原則處理，確保每位同仁的權益均能獲得適當保障。



附錄

APPENDIX



附錄一：GRI 準則索引表

使用聲明	富旺國際開發股份有限公司依循 GRI 準則出版2025年永續報告書，數據資料區間為2025年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於富旺		26
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		6
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		6
2-4	資訊重編	關於本報告書		6
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		6
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		27
2-7	員工	5.2 員工概況		80
2-8	非員工的工作者	5.2 員工概況		80
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構		35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構		35
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構		35
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		35
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構		35
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題		9
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構		35
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理架構		35

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構		35
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構		35
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構		35
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構 / 5.3 薪資福利		35
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不對外公開，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		35
2-24	納入政策承諾	2.1 公司治理架構		35
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題		9
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營		42
2-27	法規遵循	2.2 誠信經營		42
2-28	公協會的會員資格	1.3 外部倡議		42
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		9
2-30	團體協約	5.6 勞資共好		100

GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大議題		9
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大議題		9
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題		9

*重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於富旺		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷策略	62	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪酬與福利	84	

*重大主題：公司治理與風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 403：職業健康 2018				
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職場安全與健康	91	
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	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	42	

*重大主題：員工薪資與福利				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	

*重大主題：員工薪資與福利				
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
GRI 401：勞雇關係 2016				
	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	9	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	84	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	84	
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 / 5.2 員工概況	35/80	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪資福利	84	

*重大主題：誠信經營及法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.2 誠信經營	42	
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	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	42	

*重大主題：勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 401：勞雇關係 2016				
	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	80	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	84	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	84	

*重大主題：品質管理				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	

*重大主題：環保法令遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 306：廢棄物 2020				
	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 環境衝擊管理	81	
306-2	廢棄物重大衝擊管理	4.6 環境衝擊管理	75	
306-3	廢棄物生產	4.5 廢棄物管理	74	

*重大主題：人才培育與發展				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 404：教育訓練 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才資源發展	89	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工 百分比	5.4 人才資源發展	89	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 / 5.2 員工概況	35/80	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪資福利	84	
GRI 401：勞雇關係 2016				
	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	9	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	84	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	84	

GRI 201：經濟績效 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於富旺	26	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷策略	62	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪資福利	84	

GRI 204：採購實務 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1供應鍊管理	51	

GRI 205：反貪腐 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	42	

GRI 207：稅務 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
207-1	稅務方針	1.2 營運績效	30	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.2 營運績效	30	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.2 營運績效	30	
207-4	國別報告	1.2 營運績效	30	

GRI 302：能源 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	71	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	71	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	71	

GRI 303：水與放流水 2018 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-3	取水量	4.4 水資源管理	72	
303-4	排水量	4.4 水資源管理	72	
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	72	

GRI 305：排放 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	70	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	70	
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	70	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	70	

GRI 306：廢棄物 2020 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	74	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	4.5 廢棄物管理	74	
306-3	廢棄物產出種類及量	4.5 廢棄物管理	74	

GRI 401：勞雇關係 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	80	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	84	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	84	

GRI 403：職業安全衛生 2018 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職場安全與健康	91	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職場安全與健康	91	
403-3	職業健康服務	5.5 職場安全與健康	91	
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	91	
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	91	
403-6	工作者健康促進	5.5 職場安全與健康	91	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職場安全與健康	91	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職場安全與健康	91	
403-9	職業傷害	5.5 職場安全與健康	91	
403-10	職業病	5.5 職場安全與健康	91	

GRI 404：教育訓練 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才資源發展	89	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才資源發展	89	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工 百分比	5.4 人才資源發展	89	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 / 5.2 員工概況	35/80	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪酬與福利	84	

GRI 406：不歧視 2016 (自主揭露)				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	79	

附錄二 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-氣候相關資訊

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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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）。	業務、策略及財務面之風險： 短期：極端氣候使原物料價格波動，影響公司獲利。 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。 長期：低碳與能源政策異動，營運與投資成本增加。 業務、策略及財務面之機會： 短期：重新針對公司資源盤點，提高管理效率。 中期：利用循環經濟，提高產品附加價值。 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。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳定價尚在規劃中
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。	請參閱4.1 氣候變遷策略
9	溫室氣體盤查及確信情形。	2025年無第三方查證

