2025 年欣巴巴事業股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report

目錄

序章 **3**

關於本報告書 **3**

經營者的期許 **5**

企業簡介 **7**

一、永續發展 實踐藍圖 **11**

1.1 永續發展與實踐 11
1.2 利害關係人鑑別及溝通 13
1.3 重大議題鑑別及回應 18

二、誠信經營 永續治理 **26**

2.1 董事會治理及運作 26
2.2 營運績效 37
2.3 誠信經營 39

三、卓越品質 建築未來 **43**

3.1 穩定的品質 43
3.2 風險控管與完善服務 52
3.3 供應鏈管理 58

四、善待環境 共創未來 **59**

4.1 氣候相關財務揭露 59
4.2 環境管理 61

五、友善職場 回饋社會 **66**

5.1 人才組成 66
5.2 員工權益與福利 69
5.3 安心職場 78
5.4 社會回饋 89

附錄 **91**

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 91
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 - 基礎設施_住宅建築商 95
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 99
附錄四：會計師有限確信報告 103

序章

關於本報告書

欣巴巴事業股份有限公司依據「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，未來將會每年度發行。本報告書為欣巴巴事業股份有限公司（在報告書中將以「欣巴巴事業」、「本公司」、「我們」簡稱表示）第二本發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露本公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解欣巴巴事業在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據以及內容為 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日），內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據之資訊為主。

本公司集團各實體（含母公司及子公司）均位於同一國家，資訊制度與環境一致，故在資訊整合上未存在顯著差異。為此，報告書所揭露的財務數據為求與公開資訊一致，資料引自本公司經會計師（安永聯合會計師事務所）查核之合併財務報告。

報告書資訊涵蓋範圍包括欣巴巴事業臺灣營運地區所有母、子公司說明如下表：

欣巴巴事業合併財務報告範疇	
報告書揭露範疇	➢ 母公司 - 欣巴巴事業股份有限公司（高雄總公司、台北辦公室、台南辦公室及各建案）
	➢ 子公司 - 江城建設股份有限公司（辦公室及各建案）100%持有之
備註：欣巴巴事業及江城建設之建案大多委由巴森營造股份有限公司負責興建，故永續報告書部分視角會從關係人-巴森營造股份有限公司出發。	

編製依循

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021（Universal Standards 2021），作為報告書資訊揭露的參考基礎，依本公司「永續資訊管理作業辦法」、IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則（原 TCFD）框架及 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）進行編撰，並回應證交所永續報告書辦法中的上市公司應建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度。

內部審查

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

外部審查

本報告書已委託獨立且具公信力之安永聯合會計師事務所（Ernst & Young Global Limited），依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對欣巴巴事業股份有限公司根據 GRI Standards 準則所編製之 2025 年永續報告書，進行有限確信（limited assurance），確信工作完成後，相關結果已與治理單位充分溝通，確信範圍及結論請參閱本報告書附錄四。

資訊重編

2025年永續報告書為欣巴巴事業第二年編製的報告書，經檢視今年度與前一年度之編製範疇及主題邊界亦無顯著改變，但若與前一年度版本相比有資訊重編或調整情形，亦將於相關章節中詳細揭露與說明，以確保資訊之透明性與一致性。

此外，本公司除參酌GRI之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書管理

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

發行時間

此為欣巴巴事業股份有限公司編製之第二本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 上一發行版本：2025年08月發行。
- 現行發行版本：2026年08月發行。
- 下一發行版本：2027年08月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

欣巴巴事業股份有限公司

- 聯絡窗口：李鎮宇
- 地址：高雄市前鎮區民權二路 6 號 27 樓
- 電話：07-5361624
- 網站：www.hsinbaba.com.tw
- E-mail：hsinbabair@baba6688.com.tw
- 永續專區：https://www.hsinbaba.com.tw/Enterprise/Index8

經營者的期許

114 年全球經濟在經歷降息循環及美國加值關稅衝擊後，通膨壓力雖有所緩解，但國際政經局勢仍受國際貿易不確定性及地緣政治波動影響，整體經濟環境呈現溫和增長但充滿變數。台灣央行在 114 年持續關注房價波動與放款集中度，維持相對謹慎的貨幣政策，並延續多波信用管制措施以防範房市過熱。

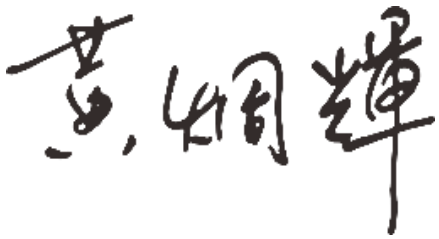
本公司身為國內建設業，經營策略緊貼國家政策與市場脈動。在 114 年南部市場持續受科技廊帶效應與就業機會帶動，剛性需求依然存在，無奈於政府政策之打壓，讓剛需換屋族貸款無門，首購族也因為銀行資金排擠效應，幾乎都需要排隊等候撥貸，即便剛需客源有購屋需求，也因為金融機構貸放之限制，壓抑剛需客源之購屋意願，114 年央行的不動產貸款管制措施，確實不符合民眾房貸需求，嚴重地影響房市的正常運作。

綜觀台灣近年來房地產市場走勢，本公司推案重心仍優先佈局於台南、高雄、以及屏東等具備高度成長潛力之地區，同時擇機介入中部北部之優質地段，不論購地自建或合建又或危老都更開發案，皆為公司開發選項。公司秉持穩健務實的精神，從規劃設計到售後服務，皆以客戶需求為核心，致力於提升建築品質與品牌價值，確保在政策管制下仍能維持競爭優勢。

114 年台灣房市經歷了第七波不動產放款限縮政策的洗禮，市場由 113 年的熱絡轉為「量縮價穩」的盤整期。展望 115 年，預期房市將進入「剛需回流與利基轉型」的新階段。隨著全球降息循環進入中後段，台灣利率環境趨於穩定，自住需求仍將是市場穩定成長的支柱。公司將延續「中小坪數、高坪效規劃」的核心策略，精準鎖定首購族與剛性換屋族，以應對現代家庭結構微型化的趨勢。

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

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

	
董事長照片	董事長簽名

企業簡介

欣巴巴事業股份有限公司（以下簡稱本公司，原名為興達股份有限公司）於 1967 年 1 月設立登記，並自 1990 年 12 月 15 日起於臺灣證券交易所上市買賣。營業項目原包括各種金屬、玻璃、鋁箔之印刷、紙類容器及其零件、機械之製造、加工及買賣。後於 2012 年 12 月收購高雄地區建設公司，轉為建設業，並於 2013 年 6 月更名為欣巴巴事業股份有限公司，全心投入不動產事業，並發展與不動產相關行業之經營。

本公司秉持「專業、快樂、幸福」的公司理念，致力於打造兼具品質、溫度與幸福感的居住空間。作為建設企業，本公司不僅追求建築硬體品質與工藝精進，更重視員工福祉、客戶感受與社區共好，期望透過專業服務與公益行動，創造良善且永續的社區環境。董事長黃烱輝先生以「親如己住」的初心，將居住者需求融入建築設計與施工細節，實踐「BRAINY 聰明設計、BRILLIANT 傑出工藝、BLESSED 幸福生活」三大美好的品牌意涵。公司相信，幸福不僅是生活的獲得，更是一種付出的能力；透過在公司感受到成就與快樂的員工，進一步將服務溫度傳遞給每一位客戶，讓建築不只是冷硬的房屋，更是承載幸福生活與家庭溫度的空間。

公司概況	
公司名稱	欣巴巴事業股份有限公司
成立時間	1967 年 01 月 16 日
產業別	建材營造
市場別	上市公司
股票代碼	9906
上市櫃日期	1990 年 12 月 15 日
主要營業項目	興建商業大樓及國民住宅、出售出租業務
產品 / 服務銷售地區	台北市、新北市、桃園市、台南市、高雄市及屏東縣
公司客戶類型	自住客戶（自然人及法人）
公司總部所在位置	高雄市前鎮區民權二路 6 號 27 樓
公司其他營運據點所在位置	台北辦公室（台北市大安區敦化南路二段 77 號 18 樓之二） 台南辦公室（台南市中西區永福路一段 189 號 8 樓 D2 室） 江城建設股份有限公司（高雄市前鎮區民權二路 6 號 27 樓）
實收資本額	903,763,580 元
公司外觀 & 地理位置圖	

公司建案

建案名稱：欣時代

本公司 2025 年度共召開 2 次法人說明會，向投資人及利害關係人說明公司營運概況、財務績效與未來發展方向，強化資訊透明度與投資人溝通。

十大股東結構		
		截止日期：2026-05-02
股東	持股股數	持股比例(%)
辰龍投資股份有限公司	32,338,622	35.78
辰龍投資股份有限公司 代表人:黃烱輝	405,000	0.45
黃湘允	13,989,187	15.48
黃子恬	8,046,559	8.90
黃湘元	7,967,852	8.82
大豪森股份有限公司	1,431,888	1.58
捷偉投資有限公司	1,342,831	1.49
捷偉投資有限公司 代表人:黃湘允	13,989,187	15.48
世京投資有限公司	1,281,807	1.42
世京投資有限公司 代表人:林沛珍	0	0

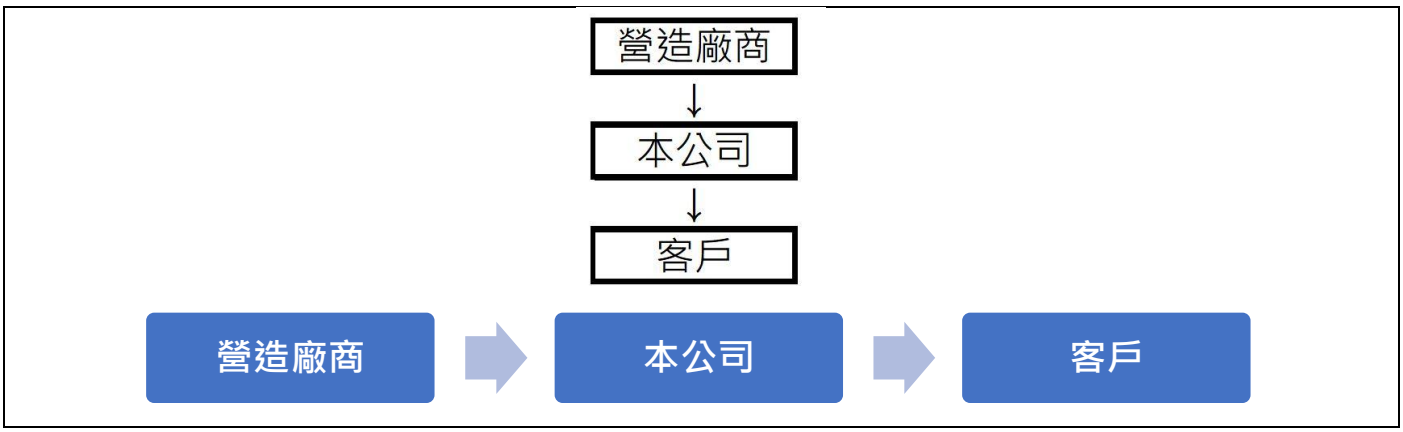
世京投資有限公司 代表人:曾韻梅	0	0
王治國	616,094	0.68
史勝彰	490,788	0.54
金釜有限公司	449,158	0.50

本公司主要從事興建商業大樓及國民住宅、出售出租業務，並考量市場需求及地段區位特性，進而設計與規劃多元住宅產品類型，涵蓋百坪豪宅、小資族首購或中坪數供換屋型住宅等，以滿足不同客群的居住需求。

此外，為維持穩健的營運與優良的建案品質，2025 年度欣巴巴事業未發生重大合作關係變動，亦無重要供應商更換、終止合作或其他重大異動情形。

公司產品或服務項目				
產品或服務項目	**銷售區域**	**客戶類型**	**銷售量**	**銷售量單位**
房屋	台灣	一般客戶	69	戶
備註：以年報的形式做揭露不細分至各建案。				

上下游關係示意圖



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

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	**會員資格**
社團法人台灣建築美學文化經濟協會	理事
台灣上市櫃公司協會	會員
桃園市不動產商業開發公會	會員
屏東縣不動產商業開發公會	會員

台灣橋頭科學園區產學策進會	理事
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
台南市不動產開發商業同業公會	會員
台北市不動產開發商業同業公會	會員
社團法人中華民國不動產協進會	會員

一、永續發展 實踐藍圖

1.1 永續發展與實踐

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

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

2025 年本公司董事會為落實公司永續發展情形，針對環境面（E）、社會面（S）、治理面（G）三大面向，包含：溫室氣體盤查報告、財務報告、ESG 執行進度報告等事項，透過各部門主管展開執行及定期與董事會成員討論與報告，考量及維護利害關係人的權益，以提升董事會永續效能，形塑公司良好的永續經營文化。

董事會於推動永續發展委員會中執行重點工作及報告頻率如下：

一、 每季（一年四次）報告推動永續發展工作重點及執行公司治理運作情形：董事會按季將公司治理運作情形、永續發展推動情形、誠信運作情形及推動社會公益等執行重點呈核。本公司參照主管機關每年修訂之公司治理評鑑指標做為目標，隨時修正調整公司內部治理腳步，以達主管機關期望之公司治理水平，進而落實永續經營之理念。

二、 每年定期（一年一次）報告利害關係人溝通情形：公司設有利害關係人溝通管道，將相關利害關係人議合成果，整合至企業營運與決策中，可作為營運方針的參考依據來源。

下表為本公司 2025 年溝通之議案：

性質	溝通事件數量	溝通議案概述
環境面	2	1. 溫室氣體盤查進度及說明查證時程規劃。 2. 2024 年度永續報告書審議案。
經濟面	35	1. 本公司員工、董事酬勞給付額及發放時程、經理人薪資報酬及相關福利討論案。 2. 本公司年度營運計劃、營業報告書及合併財務報表審議案。 3. 本公司借款情形報告及融資審議案。
社會面	10	1. 董事會（含董事成員）及功能性委員會績效評估。 2. 推動永續發展運作情形。 3. 風險管理提報董事會。 4. 本公司與各利害關係人溝通情形。 5. 營運目標連結之智慧財產管理計畫及執行情形。

獲獎實績

2025 外資精選台灣 100 強企業-股東報酬十強

2025 外資精選台灣 100 強企業-中堅潛力企業獎

2025 第 26 屆國家建築金獎暨台灣誠信建商品牌

2025 國家建築金獎 - 設計規劃類-金獅獎

1.2 利害關係人鑑別及溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業跟我們 2024 年報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2025 年度之重要利害關係人。

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

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

利害關係人溝通管道與成效				
利害 關係人	**利害關係人對 本公司的意義**	**溝通管道**	**頻率**	**溝通成效**
客戶 / 消費者	客戶/消費者為公司經營與發展的重要夥伴也是企業的命脈，有穩固的客戶/消費者基礎才會有健康的經營體質，透過客戶/消費者認同公司產品與服務，並提供客戶滿意的產品是公司發展的關鍵。	➢ 電訪 ➢ Line ➢ 文書 ➢ Email ➢ 公司網站 ➢ 0800客服專線 ➢ 報修APP ➢ 服務中心 ➢ 社區活動營造 ➢ 客戶滿意度調查	➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 隨時更新資訊 ➢ 即時 ➢ 即時 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期	➢ 本公司設置0800報修系統，可即時回應及處理客戶需求，即時回應客戶申訴事件， ➢ 2025年報修APP年度接收共1852件，已完成1835件，完成率99.08%。 ➢ 2025年報修APP案件1852件，客戶滿意度達97.58%。 ➢ 2025年度社區活動營造： (1)完成9個社區春節布置，總參與人數約5人。 (2)完成11個社區聖誕布置及親子互動活動，總參與人數約86人。 (3)完成4個社區營造互動活動，總參與人數約180人。
員工 和其他工作者	員工是企業最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，讓員工能安心工作，全力展現其專長，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標。	➢ 月會 ➢ 部門會議 ➢ 電話 ➢ 公文 ➢ 電子郵件 ➢ Line	➢ 每月1次 ➢ 每月4次 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 不定期	➢ 依規定即時發布重要或澄清資訊。 ➢ 依規定於期限內申報各項資料。 ➢ 2025年共舉辦勞資會議4次。 ➢ 2025年每位員工教育訓練平均時數為3小時。 ➢ 2025年本公司100%員工接受績效考核。

		➢ 勞資會議 ➢ 教育訓練 ➢ 績效考核	➢ 定期 (一年4次) ➢ 定期 ➢ 每年年中、年終	
股東 和其他投資人	股東/投資人是本公司股票及公司債的持有者，對公司營運決策具有相對影響力，而本公司持續以優異經營績效來回應股東/投資人的期待。	➢ 股東大會 ➢ 投資人專線/信箱 ➢ 法人說明會	➢ 每年至少1次 ➢ 即時 ➢ 每年至少1次	➢ 每年至少舉辦1次股東大會及法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。 ➢ 股東回饋意見已納入公司政策，精進治理。 ➢ 不定期更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊。 ➢ 本公司設置投資人及股務聯絡窗口，以利進行雙向溝通，窗口聯絡資訊如下： 財會部：李鎮宇 財務長 ● 股東專線：(07)536-1624 ● E-mail：hsinbabair@baba6688.com.tw
供應 / 營造商	本公司透過嚴謹的供應商管理政策、比議價流程及公正的驗收查核流程，讓供應商/營造商提供品質優良的產品，使工程在安全安規下遵循法規並嚴格控管工程風險。	➢ 公司網站 ➢ 供應商會議 ➢ 電話 ➢ 實地拜訪(工廠/完工案場介紹)	➢ 每年 ➢ 每年 ➢ 每年 ➢ 每年	➢ 公司在正式發包前不論是工務部採購課或其他部門自行發包，承辦均會針對廠商品質進行篩選，在詢比議價後將入選之廠商上呈給主管，簽約後雙方均依約履行義務，廠商施作或提供服務期間公司會檢視廠商品質，如需改善就請廠商改善，如經評估無法繼續合作，雙方會終止合作，並不會特別寫承諾書或其他規約，如有也會在正式合約中表達。 ➢ 為確保供應商考核之執行，每月由品保部將供應商交貨品質/交期/服務品質填入考核成績，並且每月不定期與合作廠商召開會議。
當地社區	為強化與社區鄰里之良好互動關係，公司	➢ 春節、中秋節敦親	➢ 每年	➢ 公司案場主動敦親睦鄰各鄰房，贊助活動費

(社區居民/鄰房)	持續推動敦親睦鄰措施，回應社區需求，並透過完善之售後服務機制，為各建案顧客打造安心、安全的舒適住宅環境。	睦鄰 ➢ 贊助活動、晚會禮金 ➢ 售後服務	➢ 每年 ➢ 不定期	用約2萬~10萬不等。 ➢ 已完工之案場為保持良好的售後服務品質，本公司每年持續不斷的為客戶提供施作保固。
商業夥伴 (代銷商/經銷商)	本公司與代銷之間是互助互信的商業夥伴，代銷是協助推廣本公司產品的關鍵伙伴。	➢ 例會 ➢ 週回報 ➢ 日回報	➢ 每週一次 ➢ 每週日 ➢ 每日一次	➢ 會議檢討客戶資料，區分有望客戶及無望客戶，有效提供分析資料，以利調整產品定位。 ➢ 每週日提供當週來客紀錄，確認產品推廣成效。
主管 機關 / 政府 部門	本公司本業主係興建集合型住宅並進行銷售，從獵地、興建、銷售到公司本身營運，皆受主管機關及政府部門的檢核與監督，因此需掌握最新法規趨勢，避免誤觸法規、確保穩健營運發展。	➢ 電話訪談 ➢ 拜訪 ➢ 審查會議 ➢ 政令宣導活動 ➢ E-mail ➢ Line ➢ 公文	➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 每案件約3~4次 ➢ 不定期 ➢ 不定期 ➢ 即時 ➢ 不定期	➢ 每年參與主管機關 / 政府部門舉辦之研討會或課程（董事及公司治理主管 2025 年共參加 3 場臺灣證券交易所之研討會或論壇）。 ➢ 有關上市相關公告與證交所保持密切聯繫，詢問及確認重訊及公告相關事項，以及回覆證交所上市公司各項調查表。 ➢ 與主管機關議合結果已納入公司政策如是政令法規更新，此屬不定期，通常有異動就會有公文或宣導會。 ➢ 即時發布重要或澄清資訊，並依規定於期限內申報各項資料。

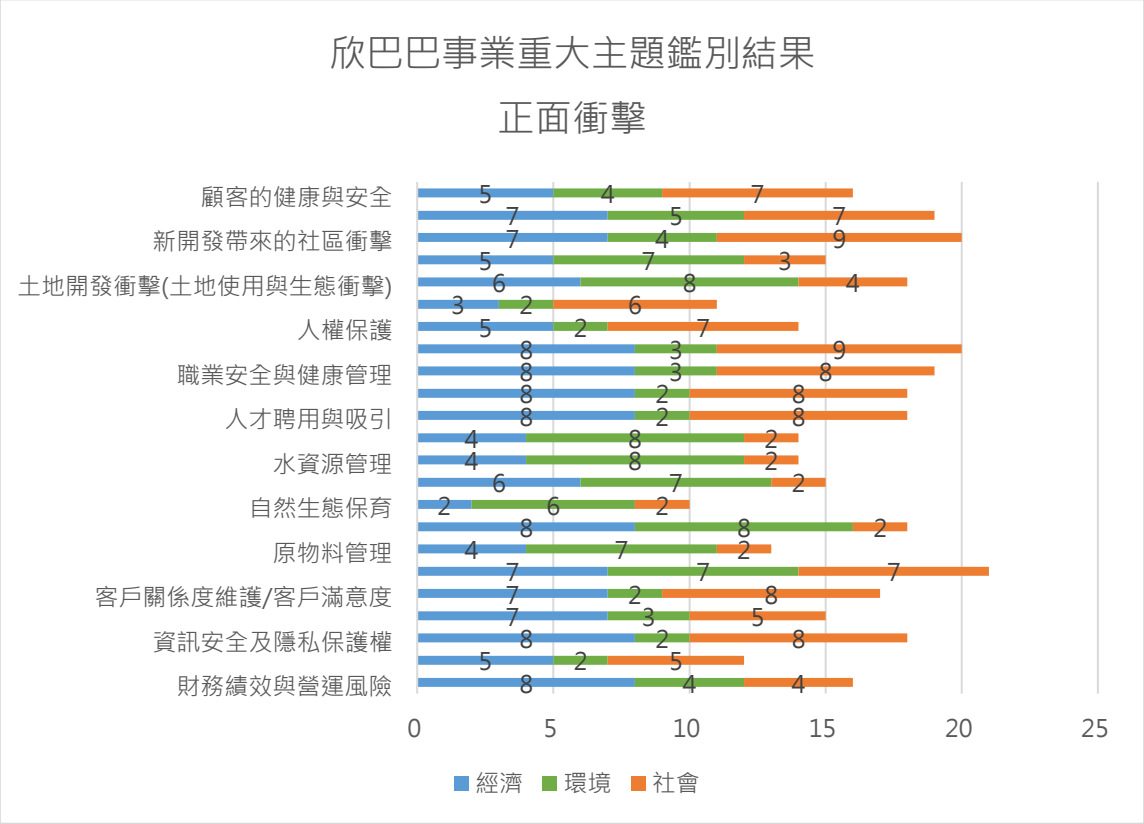
利害關係人專區 https://hsinbaba.com.tw/Company/Index/7	

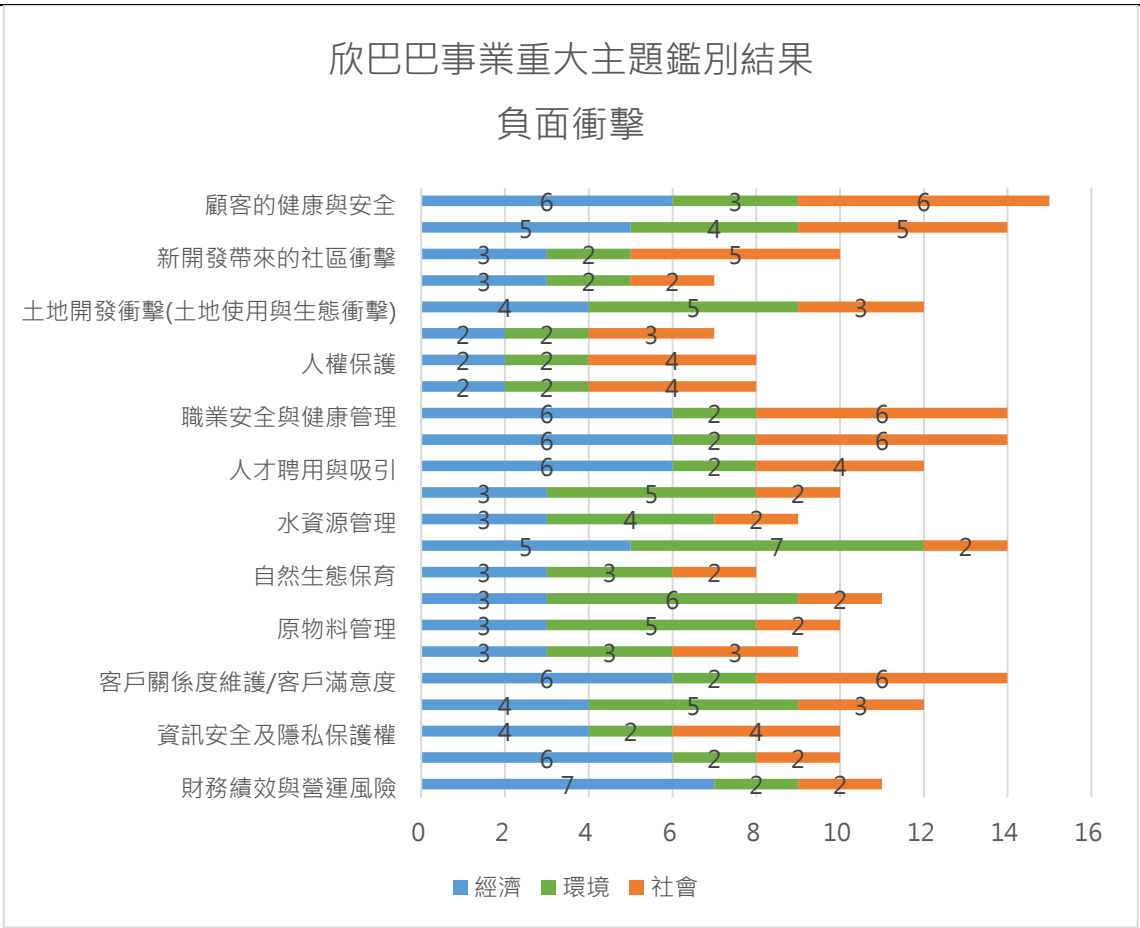
1.3 重大議題鑑別及回應

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

STEP 1 **了解組織脈絡**	欣巴巴公司相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、SDGs 與本公司上一年度報告書之重大主題等，彙整出 **23 項**永續議題。
STEP 2 **鑑別永續議題之實際及潛在衝擊**	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 **評估衝擊顯著性**	評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響之顯著程度與可能性，分析確定 **10 項**欣巴巴的重大性永續議題。
STEP 4 **永續議題揭露報導**	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 **6 項**重大性永續議題歸納出重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果


欣巴巴事業重大主題鑑別結果
正面衝擊
顧客的健康與安全
新開發帶來的社區衝擊
土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)
人權保護
職業安全與健康管理
人才聘用與吸引
水資源管理
自然生態保育
原物料管理
客戶關係度維護/客戶滿意度
資訊安全及隱私保護權
財務績效與營運風險
0
5
10
15
20
25
經濟
環境
社會


欣巴巴事業重大主題鑑別結果
負面衝擊
顧客的健康與安全
新開發帶來的社區衝擊
土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)
人權保護
職業安全與健康管理
人才聘用與吸引
水資源管理
自然生態保育
原物料管理
客戶關係度維護/客戶滿意度
資訊安全及隱私保護權
財務績效與營運風險
0
2
4
6
8
10
12
14
16
經濟
環境
社會

重大主題鑑別結果列表

2025 年欣巴巴事業股份有限公司經鑑別、分析與討論後，鑑別出 10 項重大主題，重大主題列表如下：

重大主題				
1 職業安全與健康管理	2 產品(建築)品質與安全(結構完整性與安全性)	3 顧客的健康與安全	4 人才聘用與吸引	5 勞資關係與溝通
6 人才培育與發展	7 客戶關係度維護/客戶滿意度	8 風險管理	9 土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)	10 新開發帶來的社區衝擊
其他重大主題				
11 **能源與溫室氣體排放**	12 氣候變遷調適	13 資訊安全及隱私保護權	14 財務績效與營運風險	15 供應商管理
16 廢棄物管理	17 原物料管理	18 水資源管理	19 公司治理與誠信	20 人權保護
21 **永續建築與設計(綠色建築及循環經濟)**	22 自然生態保育	23 社會回饋與參與		

經高階主管與外部專家討論後，決議整合成 6 項重大主題管理，分別為【職業安全與健康管理】、【顧客的健康與安全（建築品質安全）（結構完整性與安全性）】、【人才永續（人才聘用與吸引、勞資關係與溝通、人才培育與發展）】、【客戶關係度維護/客戶滿意度】、【風險管理】、【土地開發衝擊（土地使用與生態衝擊）】，未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

本年度重大主題經外部專家與管理階層檢討與調整，與前一年度之差異及整併邏輯說明如下：

2024 年	異動	2025 年
職業安全衛生（員工健康與安全）	更名為	職業安全與健康管理
產品（建築）品質與安全 (結 構完整性與安全性） 顧客健康與安全	合併為	顧客的健康與安全(建築品質安全）(結構完整性與安全性）
訓練與教育 勞雇關係（薪資與福利）	合併 更名為	人才永續（人才聘用與吸引、勞資關係與溝通、 人才培育與發展）
顧客關係維護/客戶滿意度	更名為	客戶關係度維護 / 客戶滿意度
風險管理	-	風險管理
土地開發衝擊（土地使用與生態衝擊）	-	土地開發衝擊（土地使用與生態衝擊）
新開發帶來的社區衝擊	刪除	-
經濟績效	刪除	-

重大主題管理列表

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

客戶關係維護 / 客戶滿意度	➢ 本公司制定並要求代銷的接待 SOP，以確保公司對每一位客戶做到深度了解，滿足客戶的需求。 ➢ 本公司與客戶之間的維繫，最重要之來源即是維護報修滿意度，增加客戶對公司品牌的信賴度。 ➢ 社區經營的重要之處，為日後與管委會相處融洽，間接影響社區客戶對於公司觀感及滿意度。	**經濟：** 1. 代銷如未按照公司制定之標準進行接待，將造成客戶流失或效益不彰。 2. 客服報修 APP 若未即時安排後續保固修繕，將導致客戶滿意度降低，日後對於公司信任度降低。 3. 社區經營管委會之目的有助於替公司提供正面形象，若未經營妥善，社區客戶對於公司觀感度下降，間接造成不願意再次購買公司產品之結果。	**實際正面：** 1.代銷接待流程 SOP 提升客戶對於公司的觀感及購買意願度。 2.客服報修 APP 的修繕完成率，可提升客戶回購及介紹率。 3.社區經營的重要之處，為日後與管委會相處融洽，提升社區客戶對於公司觀感及滿意度。 潛在負面： 1.客戶認為代銷公司不專業，會導致客戶不願再次選購公司產品。 2.客戶認為公司修繕保固責任未落實，會對於公司品質不信任。 3.客戶認為公司不願輔佐管委會推動社區活動，後續不願再與公司保持良好關係。	➢ 客戶/消費者
風險管理	➢ 為強化本公司之公司治理、確保得以穩健經營及永續發展，將各項營運業務可能產生之風險，控制在可承受範圍內，避免內部與外部因素對公司運作造成影響，是我們極需重視的議題。	**經濟：** 本公司透過有效的風險管理，能夠減少損失並保護資產，同時發現並利用有利機會，實現永續經營的長期價值。	**實際正面：** 針對可能發生之風險，進行預先評估和規劃，使發生之衝擊最小化，降低公司營運風險。 **潛在負面：** 如未預判到或規劃到未來可能發生之風險，事發後可能會使公司造成財務上之損失，嚴重甚至可能會影響營運。	➢ 股東和其他投資人 ➢ 員工和其他工作者 ➢ 客戶/消費者 ➢ 主管機關/政府部門 ➢ 商業夥伴(代銷商/經銷商)

土地開發衝擊 (土地使用與生態衝擊)	➢ 台灣位處地小人稠小島上，土地量日漸減少，為避免過度開發，並減少土地開發對環境的負面影響，因此漸漸的主管機關對建商在進行開發活動時，也會要建商同時兼具到環境保護措施，如維持土地應有的綠化與保水機能及居住的綠化環境。	經濟： ➢ 正面：土地開發通常能夠促進經濟增長，創造大量的建設、製造、服務等行業的就業機會，而帶動當地經濟發展。 ➢ 負面：土地成本上升，增加生活成本，土地價格和房價往往會上漲，這會導致居住成本的增加。 環境： ➢ 負面：土地開發過程中對環境的破壞可能會帶來對周圍的生態系統造成損害，例如，土地的生物多樣性喪失、土壤退化、空氣與噪音污染等問題。 人權： ➢ 正面：土地開發有助於提升居住與生活條件，從而改善人們的居住條件和生活質量。土地開發過程中需要大量的勞動力創造了就業機會。 ➢ 負面：開發缺乏價格層次與公共服務設計，容易使弱勢族群無法入住，影響弱勢族群居住權與社會公平性。	實際正面： 適當的開發規劃減少土地開發對環境的衝擊，並且有足夠的綠化能淨化空氣、涵養水分，減緩噪音，在開發與環境之間取得一平衡，呼應永續發展之精神。 潛在負面： 如未做好開發管理，過度開發是持續對環境的惡性消耗，未來將造成環境氣候變遷加劇。	➢ 主管機關/政府部門 ➢ 客戶/消費者 ➢ 當地社區(社區居民/鄰房)
職業安全與健康管理	本公司嚴謹做好職安措施，提供安全健康的工作環境，有助於提升員工福祉，保障勞工生命安全之基本權利，增強提升公司品牌形象與吸引力，吸引優秀人才。	經濟： ➢ **正面：** 本公司透過落實職安措施，嚴格遵守法規規範，建立友善的工作環境，讓員工學習公司施作工法，進而達到宣導到工作中運用，有效預防任何職業災害，創造安全零職災環境，提高生	實際正面： 提供安全健康職場環境，促進員工身心健康，創建友善職場，員工穩定，進而公司生產力也會增加。 潛在負面：	➢ 員工與其他工作者

		產力，減少病假和工傷，員工工作效率提升；減少工傷賠償和醫療費用，降低保險費用，使公司營運才能穩定發展。 **負面：** 初期成本需要投入資金在安全設施、裝備、培訓等，而在維護安全管理系統也需增加人力成本。 人權： ➢ 正面： 本公司注重保障員工的健康權，提供舒適安全的工作環境避免工傷、職業病及心理壓力增加，保護員工的生命健康，提升生活質量，減少工作壓力和疲勞，提升員工幸福感，確保所有員工都有平等的安全保障。	如若公司未落實職場安全規範，造成人員傷亡，產生後續賠償罰款，進而公司影響品牌形象下降，消費者失去信心降低購買意願。	
人才永續 (人才聘用與吸引、勞資關係與溝通、 人才培育與發展)	➢ 本公司秉持「以人為本、人才永續」理念，遵循勞動法令，持續優化招募、教育訓練、績效考核及福利制度，打造公平、安全、友善的工作環境，保障員工權益並培育核心人才。 ➢ 透過完善的人才管理制度，提升員工專業能力、工作投入及留任意願，強化企業競爭力，支持公司永續經營與長期發展。	➢ 經濟 正面影響：穩定人才留任、提升員工專業能力及工作效率，增強企業競爭力與營運績效。 負面影響：若人才流失率偏高或招募不易，可能增加人力成本，影響營運效率及技術傳承。 ➢ 環境 正面影響：透過教育訓練及宣導，提升員工環境保護及節能減碳意識，支持公司永續目標。	➢ 經濟面(正面影響): 穩定人才留任、提升員工專業能力及工作效率，增強企業競爭力與營運績效。 ➢ 經濟面(負面影響): 若人才流失率偏高或招募不易，可能增加人力成本，影響營運效率及技術傳承。 ➢ 環境面(正面影響): 透過教育訓練及宣導，提升員工環境保護及節能減碳意識，支持公司永續目標。	➢員工與其他工作者 ➢股東 / 投資人 ➢主管機關/政府部門 ➢客戶/消費者

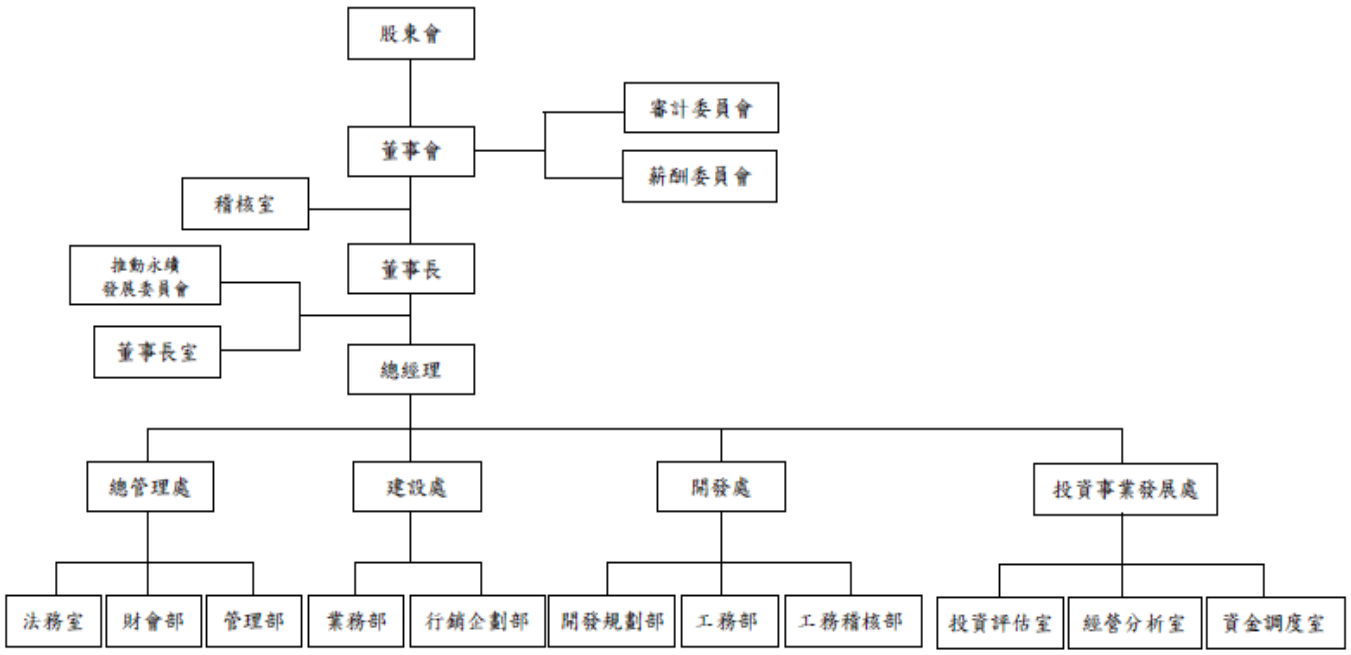
		負面影響：若環境永續教育不足，員工對環保政策認知不足，可能影響相關措施之推動成效。 ➢ 人權/社會面 正面影響：提供公平聘僱、教育訓練、安全健康職場及多元共融環境，保障員工權益並提升向心力。 ➢ 負面影響：若管理制度或溝通不足，可能衍生勞資爭議、職業安全風險或影響員工留任意願。	➢ 環境面(負面影響): 若環境永續教育不足，員工對環保政策認知不足，可能影響相關措施之推動成效。 ➢ 人 / 人權面(正面影響): 提供公平聘僱、教育訓練、安全健康職場及多元共融環境，保障員工權益並提升向心力。 ➢ 人 / 人權面(負面影響): 若管理制度或溝通不足，可能衍生勞資爭議、職業安全風險或影響員工留任意願。	

二、誠信經營 永續治理

2.1 董事會治理及運作

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

公司組織圖



董事會

下表為董事會之資料：

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長之代表人	辰龍投資(股)公司 黃烱輝	男	**51 歲以上**	2011.12.15	國立中山大學管理學院-高階經營碩士 辰龍投資（股）公司-董事長 高雄市不動產開發商業-同業公會理事長	欣巴巴事業（股）公司法人代表任職： 江城建設（股）公司董事 允達國際投資有限公司-董事長 允達國際投資有限公司法人代表任職： 辰龍投資（股）公司董事長
法人董事之代表人	捷偉投資有限公司 黃湘允	男	31~50 歲	2011.12.15	戴爾豪斯大學-管理學學士	本公司開發處副總經理 江城建設（股）公司-副總經理 巴森開發建設（股）公司-董事 大由開發（股）公司-董事 知本川（股）公司-董事 江鎮廣告事業（股）公司-董事 中山旺事業（股）公司-董事 巴巴國際事業（股）公司-董事
法人董事之代表人	世京投資有限公司 曾韻梅	女	51 歲以上	2011.12.15	國立中山大學管理學院-高階經營碩士 渣打銀行-南區主管暨副總裁 匯豐銀行-分行經理暨副總裁	-
法人董事之代表人	世京投資有限公司 林沛珍	女	51 歲以上	2011.12.15	國立中山大學管理學院-高階經營碩士 台創整合行銷事業有限公司-董事長	永泰地產事業有限公司總經理
獨立董事	王秀蘭	女	51 歲以上	2019.06.19	國立中山大學管理學院-高階經營碩士 崑庭建設（股）公司-財管部經理	美商 ITW 電子包裝材料及零件事業群美商安天德百電（股）公司-財務長
獨立董事	張妍溱	女	31~50 歲	2020.06.30	國立中山大學管理學院-高階經營碩士	永丰成資源（股）公司負責人
獨立董事	顏聰玲	女	51 歲以上	2022.06.14	美國加州州立大學企業管理研究所碩士 南良集團泉葉康養開發(股)公司 副總經理 嘉義市政府都市發展處處長	崑山科技大學房地產開發與管理系副教授

職稱	姓名	產業經驗			專業能力			
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長之代表人	辰龍投資(股)公司 黃烱輝		✓	✓				✓
法人董事之代表人	捷偉投資有限公司 黃湘允		✓	✓				✓
法人董事之代表人	世京投資有限公司 曾韻梅	✓				✓		✓
法人董事之代表人	世京投資有限公司 林沛珍		✓	✓				✓
獨立董事	王秀蘭	✓	✓			✓		✓
獨立董事	張妍溱			✓	✓	✓		✓
獨立董事	顏聰玲		✓					✓

本公司 2023 年 06 月股東會依「董事會選舉辦法」選出第 21 屆董事會成員，目前共有 7 位董事，其中有 3 位獨立董事，獨立董事占比 42.86%，董事會成員有 2 位男性及 5 位女性，董事長亦未兼任公司總經理之職務，董事長：辰龍投資(股)公司 代表人黃烱輝，總經理：張宏圖。2025 年董事會共召集 5 次，董事平均出席率達 100%。目前本公司男性董事席次比例雖未達三分之一，惟 115 年即將進行改選，本公司將秉持著董事會多元化之精神持續尋覓及邀請適合人選加入，提出適合的董事提名人選，致力於提升男性董事席次比例。

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

- 董事成員選舉：

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

2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下表所示：

2025/03/12 第 21 屆 第 11 次	**議案內容：**本公司經理人薪資報酬及相關福利討論案，提請審議。 迴避情形：黃董事湘允為公司經理人，黃董事長烱輝為黃董事湘允一等親屬。 表決情形：黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由張獨立董事妍溱擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：子公司江城建設(股)公司董事、監察人指派代表人案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事長烱輝為江城建設(股)公司董事，黃董事湘允為黃董事長烱輝一等親屬。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由張獨立董事妍溱擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：本公司擬與巴森營造股份有限公司簽訂新北市三重區仁信段 128 地號之建築新建工程合約案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事長烱輝為巴森營造(股)公司之股東；黃董事湘允與黃董事長烱輝之關係為一親等。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由張獨立董事妍溱擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
2025/08/11 第 21 屆 第 13 次	**議案內容：**本公司擬捐贈「公益信託巴巴慈善基金」新台幣 200 萬元審議案，提請審議。 **迴避情形：**慈善基金之委員與黃董事長烱輝及黃董事湘允之關係為一親等。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由王獨立董事秀蘭擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
2025/11/07 第 21 屆 第 14 次	**議案內容：**本公司擬參與政府部門之標案，提請審議。 **迴避情形：**顏獨立董事聰玲為高雄市大眾捷運系統土地開發權益分配審議會委員之一。 **表決情形：**顏獨立董事聰玲為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，本案經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：本公司與本公司之子公司江城建設股份有限公司擬參與政府部門之標案，提請審議。 **迴避情形：**顏獨立董事聰玲為高雄市大眾捷運系統土地開發權益分配審議會委員之一。 **表決情形：**顏獨立董事聰玲為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，本案經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
2025/12/23 第 21 屆 第 15 次	**議案內容：**訂定本公司一一三年度經理人之員工酬勞及董事酬勞給付額及發放時程案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事長烱輝、黃董事湘允、林董事沛珍、曾董事韻梅為本公司之董事。 **表決情形：**黃董事長烱輝、黃董事湘允、林董事沛珍、曾董事韻梅為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由顏獨立董事聰玲擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：本公司經理人薪資報酬及相關福利討論案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事湘允為公司經理人，黃董事長烱輝為黃董事湘允一等親屬。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由顏獨立董事聰玲擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：擬定本公司一一四年度經理人之年終獎金案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事湘允為公司經理人，黃董事長烱輝為黃董事湘允一等親屬。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由顏獨立董事聰玲擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：本公司擬資金貸與子公司江城建設股份有限公司案，提請審議。

	迴避情形：黃董事長烱輝為江城建設(股)公司董事，黃董事湘允為黃董事長烱輝一等親屬。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由顏獨立董事聰玲擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。
	議案內容：本公司擬向關係人黃湘允取得使用權資產，承租辦公室租賃契約案，提請審議。 **迴避情形：**黃董事長烱輝為黃董事湘允一等親屬。 **表決情形：**黃董事長烱輝及黃董事湘允為本案關係人，故利益迴避原則下，不為表達意見，由顏獨立董事聰玲擔任代理主席，經全體出席董事非關係人董事無異議表決通過。

董事會進修情形

本公司認為在公司治理經營上董事會成員必須隨時掌握最新的業務及各方發展的相關資訊，以便能夠有效地為董事會服務並為董事會做出貢獻。因此董事會成員需定期參與專業教育訓練，隨時更新企業管理認知，提升群體智識，強化公司治理及永續發展上的效能，此外，公司治理董事會成員於 2025 年均已達成 6 小時以上之訓練課程時數。

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

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	黃烱輝	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	6
		2025-05-23	社團法人中華財經發展協會	循環經濟與永續經營新趨勢	3	
董事	黃湘允	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	9
		2025-07-09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
董事	曾韻梅	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	6
		2025-05-23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	
董事	林沛珍	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	6
		2025-05-23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	王秀蘭	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	9
		2025-07-09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	張妍溱	2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	6
		2025-05-23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	顏聰玲	2025-08-29	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會-高雄場	3	6
		2025-04-18	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3	

董事會績效評估

本公司董事會績效評估程序說明如下：

一、確立當年度受評估之單位、期間及範圍（如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員）。

二、確立評估之方式（如董事會內部自評、董事成員自評）。

三、挑選適當之評估執行單位。

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

2025 年度績效評估於 2026/02/24 報告董事會。本公司考量公司狀況與需要訂定董事會（功能性委員會）績效評估之衡量項目，涵括下列五大面向：

一、對公司營運之參與程度：覆核營運預算與計劃、檢討公司財務會計及產品銷售相關報告。

二、提升董事會（功能性委員會）決策品質：本公司設有審計委員會以強化董事會職能，且依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

三、董事會（功能性委員會）組成與結構：董事會成員組成應注重性別平等，考量多元化，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理之理想目標。

四、董事（功能性委員）的選任及董事持續進修：本公司董事應持續進修，包括參加必要之相關進修課程。

五、內部控制：覆核誠信經營、風險管理、內控制度及相關報告。

本公司董事會績效評鑑之評估週期與期間、評估範圍、方式及評估內容如下表：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025 年 01 月 01 日 至 2025 年 12 月 31 日	1.整體董事會 2.個別董事會成員 3.功能性委員會	以董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評方式進行	董事會、董事成員及功能性委員會之自我績效評估之衡量項目

董事會自我績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目	2025 年評估結果
A. 對公司營運之參與程度	優良
B. 提升董事會決策品質	
C. 董事會組成與結構	
D. 董事之選任及持續進修	
E. 內部控制	

董事成員績效評估之衡量項目，包含以下六大面向：

評估項目	2025 年評估結果

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

功能性委員會自我績效評估之衡量項目，包含以下五大面向：

評估項目	2025 年評估結果
A.對公司營運之參與程度	優良
B.功能性委員會職責認知	
C.提升功能性委員會決策品質	
D.功能性委員會組成及成員選任	
E.內部控制	

本公司 2025 年度董事績效評估結果之董事會、董事成員及功能性委員會評估結果如下表：

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

審計委員會及薪資報酬委員會

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

本委員會之運作，以下列事項(不僅限所提事項)之監督為主要目的：

一、公司財務報表之允當表達。

二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。

三、公司內部控制之有效實施。

四、公司遵循相關法令及規則。

五、公司存在或潛在風險之管控。

本公司薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考，委員會成員人數為三人，本公司已設置獨立董

事，本委員會至少應有獨立董事一人參與，全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席，由董事會決議委任之。

本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

一、定期檢討本規程並提出修正建議。

二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會。

於報導期間，審計委員會與薪資報酬委員會成員及會議出席率如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	王秀蘭	5	0	100%
委員	張妍溱	5	0	100%
委員	顏聰玲	4	1	80%
薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	王秀蘭	2	0	100%
委員	張妍溱	2	0	100%
委員	顏聰玲	1	1	50%

董事與經理人之薪酬政策

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

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

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

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

本公司董事及經理人之薪酬結合 ESG 績效關聯策略如下：

一、董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會中設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。

二、總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。本公司致力於「環境（E）、社會（S）、治理（G）」永續理念的持續推動，期望創造企業與社會的和諧共榮。因此，經理人整體薪酬除了考量業界競爭力外，在固定薪酬與變動薪酬之評估要素中，亦包含發展永續環境與人才培育等，且將 ESG 績效納入變動獎酬評估要素，於達成訂定之 ESG 目標績效時增加一定比率之獎金，透過公司與經理人利益結合，使企業永續成為共同目標。

三、經理人薪酬包含薪資、獎金、退職金等，結構可分為固定薪酬與變動薪酬。固定薪酬，依據職位之職責及相對重要性等要素而定；變動薪酬，則依據該主管負責之營運策略及目標之執行與達成狀況而定，包含財務性指標（財務性指標：股東權益報酬率（%）、營業利益率（%）、每股盈餘等）與其他永續指標（永續產品營運收入與市占率提升、整合企業核心能力、環境足跡最小化、社會價值創新等）。

四、本公司設有完善之獎酬制度，與經營績效及員工個人績效考核結果密切連動，確保薪酬發放能公平反映組織目標與個人貢獻。目前績效考核以工作及專業能力為主佔考核 90%，其餘為對公司之熟悉度、配合度及錯誤率等。而未來將評估逐步將 ESG 績效指標（如永續經營、環境管理、人才發展等）納入管理階層及相關人員之變動薪酬考量，以強化公司與永續目標之連結，提升整體組織永續驅動力。本公司有完善的獎懲制度，並與員工績效考核結合，將其經營績效適當反映於員工薪酬。但績效考核尚未和 ESG 績效做結合。

2.2 營運績效

營運績效之公開

本公司2025年度營業收入淨額約為新台幣1,296,227仟元，較2024年度同期新台幣4,374,612仟元減少新台幣 3,078,385 仟元。受政府房地產調控政策及市場買氣趨緩影響，2025 年度營收與毛利均呈下降趨勢，致使公司整體營運績效較前一年度減弱。

惟公司仍以長期穩健經營為目標，未來將在兼顧企業社會責任與推動永續發展之基礎上，落實環境維護與資源管理，並持續強化營運韌性，以維持公司穩定獲利。報導期間內，本公司取得「大專青年預聘計畫」政府補助，補助單位為勞動部勞動力發展署高屏澎東分署，補助金額為新台幣47,625 元。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入（仟元）	3,727,915	4,374,612	1,296,227
營業成本（仟元）	2,648,365	3,042,325	870,619
營業毛利（仟元）	1,079,550	1,332,287	425,608
營業損益（仟元）	704,881	786,250	76,148
營業外收入及支出（仟元）	-33,933	-61,070	-25,055
稅前淨利（仟元）	670,948	725,180	51,093
本期稅後淨利（仟元）	520,445	571,979	8,521
本期綜合損益總額（仟元）	520,445	571,979	8,521
每股盈餘（元）	6.11	6.55	0.09
員工福利金額（仟元）	13,847	16,668	16,636
現金股利（仟元）	381,072	468,401	587,446
股票股利（仟元）	-	18,170	-
員工薪資（含員工福利）（仟元）	92,974	108,323	101,013
支付出資人款項（仟元）	419,487	553,169	618,935
支付政府的款項（仟元）	155,836	196,228	42,580
社區投資（仟元）	9,405	17,528	8,698
留存經濟價值（仟元）	401,848	457,039	-345,618

備註：

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

※產生的直接經濟價值：收入

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

勞動部勞動力發展署高屏澎東分署　函

地址：806027 高雄市前鎮區凱旋四路105號
承辦人：王晉閔
電話：07-8210171　分機：#1335
電子信箱：sammiwang11383188@wda.gov.tw

806615
高雄市前鎮區民權二路6號27樓

受文者：欣巴巴事業股份有限公司

發文日期：中華民國114年9月26日
發文字號：高分署綜字第1140007769號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關貴公司申請「大專青年預聘計畫」工作崗位訓練補助款一案，本分署同意核撥新台幣4萬7,625元整，餘詳如說明，請查照。

說明：

一、依據旨揭計畫規定辦理及復貴公司114年9月12日欣（管）字第2509017號函。

二、旨揭補助款項預計近日匯入貴公司指定帳戶(戶名：欣巴巴事業股份有限公司，銀行：臺灣土地銀行前鎮分行，帳號：069001029525)。

正本：欣巴巴事業股份有限公司
副本：財團法人中華民國職業訓練研究發展中心

分署長 郭耿華

「大專青年預聘計畫」函文

2.3 誠信經營

本公司在各項法規的遵循上極為要求及重視，以作為落實誠信經營之基本前提，本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。本公司誠信經營之管理，隸屬於董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告執行情形。

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

違規事項統計				
處分類型	**類型**	**處分內容**	**違反法規說明**	**改善措施**
處罰款事件	環境	罰款4,800元	指示牌違反廢棄物清理法罰鍰	此項罰款是因張貼建案廣告遭開單，環保署會直接拆除。爾後公司刊登廣告時會留意該處是否可張貼廣告。
		罰款3,600元	指示牌違反廢棄物清理法罰鍰	此項罰款是因張貼建案廣告遭開單，環保署會直接拆除。爾後公司刊登廣告時會留意該處是否可張貼廣告。
總計	事件數：2件；罰款總額：新台幣8,400元。			

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

檢舉管道	
受理單位	管理部
通信地址	80661 高雄市前鎮區民權二路 6 號 27 樓
檢舉電話	07-5378899 分機 290
電子郵件	public@baba6688.com.tw

反貪腐、反競爭管理

本公司每季定期於董事會上報告公司治理及誠信經營運行狀況，並確實記錄於董事會議事錄。截至 2025 年底，並無人員違反誠信經營作業程序及行為指南相關規定。

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

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

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

針對本公司各層級之同仁教育宣導事項及執行次數如下表：

層級	教育宣導事項	執行次數
【新進員工】	於到職當日須簽署「員工保證書」，保證於公司服務期間，絕對遵守一切法令規章，遵守誠信原則，倘有違法或舞弊及其他損害公司名譽等情事，需負一切賠償責任。	2025 年新進員工簽署率 100%。
【在職員工(包含高階經理人)】	由公司治理單位及稽核室每年至少一次於月會中宣導「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易之管理作業程序」及其他各項公司治理，舞弊防範相關訓練課程或宣導並留存錄影紀錄，致使員工確實瞭解應遵循之相關作業規範，及因違反可能導致的後果與風險。	2025 年共宣導 2 次。
【董事、經理人】	新選任之董事及經理人均需簽署聲明書，藉以聲明絕無任何違法之行徑。每年不定期以郵件方式向董事及經理人提供「股權交易問答集」、「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣」及依證交所「上市上櫃公司治理實務守則」及本公司「公司治理實務守則」規範，每逢財報公佈前後不得交易股票之閉鎖期注意提醒。	2025 年共寄發 7 次郵件。
備註：月會開會方式是以線上方式進行，全程皆有錄影存檔以供查核調閱。		

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

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

一、 本公司對外部設置檢舉信箱如下：

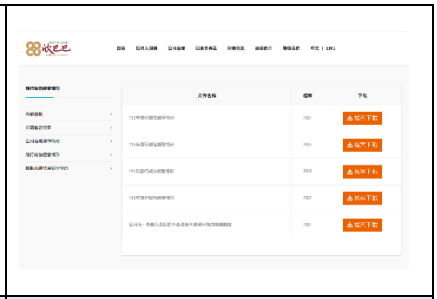
公司外部檢舉

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

二、 本公司於內部設有檢舉信箱

三、 本公司針對不合法（包括貪污）與不道德行為的檢舉制度之完整處理流程如下：

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

		
公司官網 利害關係人及投資人聯繫窗口	公司官網 推動永續發展執行情形	公司官網 履行誠信經營情形

稅務管理

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

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

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

財報網站 https://hsinbaba.com.tw/Finance/Index1?year=114	年報網站 https://www.hsinbaba.com.tw/

三、卓越品質 建築未來

3.1 穩定的品質

重大主題：顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	➢ 持續導入並強化結構設計與施工工法，除採用基本結構設計及九大工法中的大梁直通工法外，亦導入自有強化結構工法，如九宮格及大梁直通設計；部分建案並視需求加裝制震壁及柱中柱，以提升建築物結構穩定性、耐震能力及整體居住安全。 ➢ 本公司制定報修派工標準。 ➢ 使用合標章之建材，鋼筋結構勘驗記錄、專業技師查核、材料品質證書報告、生產履歷。 ➢ 採用日本品牌住友制震系統。 ➢ 採高於台灣法規之抗震、防風標準，強化建築結構安全與防災能力，並透過示範建案導入制震設計，提升區域制震意識與居住安全。
策略	【機會積極管理】 • 導入 BIM 建模、大樑直通、柱中柱及制震設計等高規格結構工法，提升建築耐震性、施工品質及空間使用效率，打造安全住宅品牌差異化。 • 透過材料品質管理、標準化施工流程及專業監造機制，提升工程品質與施工效率，降低後續維修成本並延長建築使用壽命。 • 持續推動高規格制震住宅及安全建築技術，提升品牌競爭力，並配合城市發展需求，建立具代表性的安全住宅品牌形象。 【風險預防管理】 • 建立施工品質管理機制，透過 BIM 事前檢核、關鍵工項查驗、數位監測及教育訓練，降低施工誤差對結構安全之影響。 • 透過價值工程分析及預鑄工法應用，降低成本上升及工期延誤風險。 • 導入高性能材料、結構模擬分析，降低耐震性能不足、結構劣化及長期使用風險。 • 因應地震及法規加嚴趨勢，提前採用高於法規標準之耐震設計與制震系統，並透過第三方驗證及資訊揭露，降低市場信任風險。 【負面衝擊補救措施】 • 若發生施工缺失或結構異常，立即啟動通報機制，由專業技師進行評估，採取灌漿、碳纖維、鋼板包覆或增設支撐等補強措施，並透過無損檢測確認改善成效。 • 如因成本超支或工期延誤影響工程進度，將調整施工計畫、進行資金調度及材料替代，以降低營運衝擊。 • 針對建築使用期間可能發生之滲水、材料劣化或設備老化問題，建立定期檢測、維護及更新機制，確保建築安全與品質。 • 若因重大災害或地震造成建物受損，將啟動緊急應變及災後修復機制，並透過第三方驗證、公開資訊及售後保固措施，維護客戶權益與企業聲譽。
目標與標的	短期目標： ➢ 提升施工精度與品質： 1. BIM 建模預先檢查結構衝突，減少施工誤差。 2. 現場監測與檢驗確保大樑直通、柱中柱精準施工。

	➢ 控制成本與工期： 1. 優化施工流程，提升預鑄與模組化應用，提高效率。 2. 加強供應鏈管理，確保關鍵材料穩定供應，降低成本風險。 ➢ 強化耐震與耐久性： 1. 動力分析確保制震壁設計最佳化，提升抗震能力。 2. 選用高性能材料（如 BRB、黏彈性阻尼器），確保長期穩定性。 ➢ 建立維護與監測機制： 1. 設置感測器進行結構健康監測，預防潛在問題。 2. 制定維護標準，確保後續管理與檢修高效進行。 ➢ 目標：確保精準施工、降低成本、提升耐震與耐久性，確保工程如期高品質完成。 中期目標： ➢ 優化施工技術與標準化： 1. 建立標準施工規範（大樑直通、柱中柱、制震壁）。 2. 提升預鑄與模組化應用，縮短工期、降低誤差。 3. 深化 BIM 應用，提升數位監控與精準施工能力。 ➢ 提升成本效益與管理效率： 1. 強化供應鏈合作，降低材料成本波動影響。 2. 導入智慧工地管理（即時監控工期、成本、品質）。 3. 推動價值工程（VE），提高施工效益與經濟性。 ➢ 加強耐震與結構安全性： 1. 持續優化制震技術，研發更高效的阻尼與補強方案。 2. 提升結構檢測技術，確保長期穩定性與安全性。 3. 建立地震即時監測機制，確保建築安全性可追蹤。 ➢ 強化維護與長期監測機制： 1. 推動結構健康監測系統（SHM），進行大數據分析預防問題。 2. 完善建築維護手冊，建立定期檢查與維修機制。 3. 培訓專業技術人員，確保維護與監測標準化。 ➢ 目標：強化標準化施工、提升成本效益、優化耐震技術，確保建築長期穩定與競爭力。 長期目標： ➢ 推動技術創新與智能建築發展： 1. 推動全數位化施工管理，提升工程自動化與精準度。 ➢ 提升建築耐震與永續發展： 1. 發展高效能耐震系統，提升建築抗災能力。 2. 推動環保材料與低碳施工技術，符合 ESG 永續發展目標。 3. 建立建築壽命延長計畫，降低長期維護成本。 ➢ 擴展市場與產學合作： 1. 打造企業核心技術品牌，提升市場信任度。 2. 建立產學合作平台，與學術機構研發創新工法。 ➢ 建立智慧維護與終身監測機制： 1. 發展建築健康監測（SHM）系統，確保結構長期安全。 2. 建置全生命周期管理系統（LCM），確保建築長期穩定運行。 ➢ 目標：技術創新、智慧建築、耐震永續、擴展市場，成為業界領導品牌。

管理評量機制	➢ 施工品質評量 1. 指標：BIM 檢測成功率、施工誤差控制、驗收合格率。 2. 方法：無損檢測、載重與耐震測試，確保精度與安全。 ➢ 成本與工期控制 1. 指標：預算執行率、工期達成率、材料浪費率。 2. 方法：即時監控 PMIS 系統、價值工程（VE）分析優化資源。 ➢ 結構安全與耐久性評量 1. 指標：SHM 監測數據、制震效能、維護頻率。 2. 方法：感測器監控、AI 數據分析、定期健康檢測。 ➢ 確保品質、控制成本、強化安全，提高管理效能。 ➢ 工務稽核室/月例行巡檢/周定期會議。 ➢ 定期檢視報修完成率。 ➢ 每週上呈報修 APP 報表資料。 ➢ 定期召開協調會議檢討特殊案件/異常案件。 ➢經濟： 1. 銷售率。 2. 價格溢價接受度。 3. 品牌認知度提升。 ➢ 安全技術： 1. 結構測試數據。 2. 地震後損害程度。 ➢ 社會影響： 1. 市場對制震議題討論度。 2. 同業跟進比例。
績效與調整	持續將制震設計理念納入建案規劃，並依個案特性評估導入制震設備，逐步累積制震住宅開發經驗，持續提升建築品質安全、結構完整性與安全性，強化顧客對居住安全之信任。

採購管理

本公司合作供應商共 121 家，100%為國內在地供應商，考量「價格」、「品質」及「交期」等因素，選擇最合適之國內供應商，並與之建立長期合作關係，確保供應鏈穩定性。本公司三年之供應商採購情形如下表：

欣巴巴事業股份有限公司近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）
勞務（承攬與服務）	國內	155	48.137	134	25.819	117	18.9
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0
財物（原物料）	國內	53	16.460	25	4.817	1	0.15
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0
工程（建築與設備）	國內	114	35.404	360	69.364	3	80.95
	國外	0	0.000	0	0.000	0	0
總計		322	100%	519	100%	121	100

說明：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 勞務(承攬與服務)>在建人工+在建費用>租約工，結構技師，規劃製圖相關，實品屋裝潢，土建融資利息等。
3. 財物(原物料)>在建材料>鋼鐵，水泥，衛浴設備，地磚等。
4. 工程(建築與設備)>在建工程>營造廠，水電工程，公設工程等。

產品品質管理

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

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

1. 衛浴 RC 墩座+防潮石膏板隔間：欣巴巴事業採用高成本的「RC 灌漿」，即是所謂的鋼筋混凝土灌漿實牆，讓衛浴從頂板、壁面到地板可以一體緊密接合，不僅水密性佳，更可以避免日後地震造成地壁龜裂，破壞防水層而產生縫隙。
2. 子母水塔設計：欣巴巴事業為住戶設想周到！提供貼心建築規劃，採用子母水塔設計，即使是清洗水塔時段也可輪流供給用水，讓住戶從此不再忍受斷水煩惱！
3. 結構安全策略：地上結構體雨天不灌漿：避免雨水影響混凝土強度。
4. 空氣排氣安全策略：

   衛浴當層排氣：降低氣味竄流及交叉影響、降低管道噪音。

5. 汙水管直通地下室：突破傳統汙水管 2 樓轉管方式，(1)汙水管以最近距離通達 B1，大幅減少轉管產生淤塞。(2)汙水管轉管時做 45 度轉角，降低管路轉管易淤塞的問題發生。(3)將汙水管 45 度轉管後，直接與戶外汙水幹管銜接排出(通水區)。(4)避免汙水排入大樓化糞池，累積一段時間後，又需要請廠商來抽水肥。
6. 對外窗框電焊固定：從大門到全屋鋁門窗，一律採用電焊工法，確保恆久堅固不易變形。藉補強植筋增加窗框穩定度，避免窗戶角隅混凝土裂開產生漏水。
7. 深窗設計：(1)讓建築物立面有凹凸起伏的變化，產生雕塑陰影效果。(2)深窗有部份遮陽效果，避免太陽直射室內，使室內在擁有良好採光的同時也能有效緩和溫度攀升，達到節能功效！(3)深凹窗讓雨水不會直接撥濺至屋內，降低自窗縫隙滲漏的機率。
8. 電源安全策略：電源總開關外置:安全與緊急應變能力提升。
9. 大樑直通設計：欣巴巴使用建築最穩固結構的大樑直通式設計，讓結構抗震力提升至最優，在設計之初就紮下最穩固建築的堅實基礎。強化結構基礎，使建築更能向下穩固紮根直達底部，堅若磐石，其包覆性與耐震度當然更高，更安全！

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

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

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

項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例(%)

集合住宅或店鋪	耐震設計標章	41.04
	防火避難綜合審查	17.68
	消防審查	100
	結構外審	88.83
	建築物交通影響評估	77.24
	建築物風洞試驗	41.04

耐震設計標章

耐震設計標章
STRUCTURE ACCREDITATION BUILDING

耐震設計標章證書

建築物名稱：高雄市鼓山區龍中段 67 地號等 1 筆土地店舖、集合住宅新建工程
建築物構造：1 幢 1 棟
地上 35 層/地下 7 層
鋼骨鋼筋混凝土造、鋼筋混凝土造
申請人：欣巴巴事業股份有限公司
用途別：地下 7 至 2 層 停車空間
地下 1 層 防空避難室、停車空間、台電配電室
1 層 管委會使用空間、店舖
2 層 管委會使用空間、中繼水箱、店舖
3 至 34 層 集合住宅
35 層 集合住宅、管委會使用空間
屋突 1 至 2 層 樓梯間、機房
屋突 3 層 樓梯間、機房、水箱

符合耐震設計標章查證標準
中華民國土木技師公會
全國聯合會
理事長施義芳
中 華 民 國 113 年 9 月

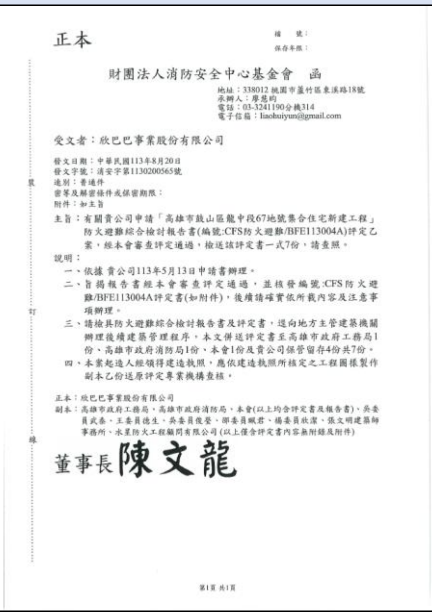
耐震設計標章
STRUCTURE ACCREDITATION BUILDING

耐震設計標章證書

建築物構造：1 幢 2 棟
地上 1 棟 31 層、2 棟 14 層/地下 8 層
申請人：欣巴巴事業股份有限公司
用途別：
[illegible]

符合耐震設計標章查證標準
中華民國土木技師公會
全國聯合會
理事長施義芳
中 華 民 國 114 年 2 月

防火避難綜合審查	消防審查



正本
檔　號：
保存年限：

財團法人消防安全中心基金會　函

地址：338012 桃園市蘆竹區東溪路18號
承辦人：廖慧昀
電話：03-3241190分機314
電子信箱：liaohuiyun@gmail.com

受文者：欣巴巴事業股份有限公司

發文日期：中華民國113年8月20日
發文字號：消安字第1130200565號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨

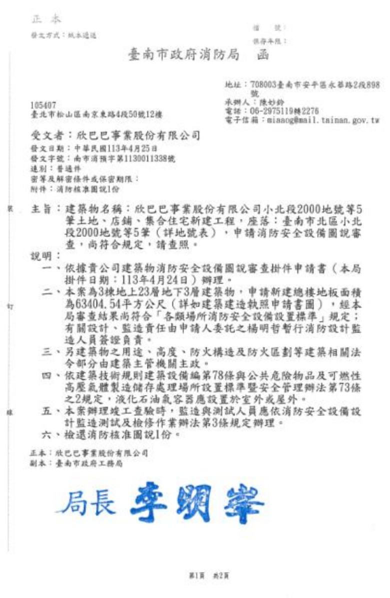
主旨：有關貴公司申請「高雄市鼓山區龍中段67地號集合住宅新建工程」防火避難綜合檢討報告書(編號:CFS防火避難/BFE113004A)評定乙案，經本會審查評定通過，檢送該評定書一式7份，請查照。

說明：
一、依據 貴公司113年5月13日申請書辦理。
二、旨揭報告書經本會審查評定通過，並核發編號:CFS防火避難/BFE113004A評定書(如附件)，後續請確實依所載內容及注意事項辦理。
三、請檢具防火避難綜合檢討報告書及評定書，逕向地方主管建築機關辦理後續建築管理程序，本文併送評定書至高雄市政府工務局1份、高雄市政府消防局1份、本會1份及貴公司保管留存4份共7份。
四、本案起造人經領得建造執照，應依建造執照所核定之工程圖樣製作副本乙份送原評定專業機構查核。

正本：欣巴巴事業股份有限公司
副本：高雄市政府工務局、高雄市政府消防局、本會(以上均含評定書及報告書)、吳委員武泰、王委員德生、吳委員俊瑩、邵委員颯君、楊委員欣潔、張文明建築師事務所、水星防火工程顧問有限公司(以上僅含評定書內容無附錄及附件)

董事長陳文龍

第1頁 共1頁



正本
發文方式：紙本遞送
檔　號：
保存年限：

臺南市政府消防局　函

地址：708003臺南市安平區永華路2段898號
承辦人：陳妙鈴
電話：06-2975119轉2276
電子信箱：miaaog@mail.tainan.gov.tw

105407
臺北市松山區南京東路4段50號12樓

受文者：欣巴巴事業股份有限公司
發文日期：中華民國113年4月25日
發文字號：南市消預字第1130011338號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：消防核准圖說1份

主旨：建築物名稱：欣巴巴事業股份有限公司小北段2000地號等5筆土地、店鋪、集合住宅新建工程，座落：臺南市北區小北段2000地號等5筆（詳地號表），申請消防安全設備圖說審查，尚符合規定，請查照。

說明：
一、依據貴公司建築物消防安全設備圖說審查掛件申請書（本局掛件日期：113年4月24日）辦理。
二、本案為3棟地上23層地下3層建築物，申請新建總樓地板面積為63404.54平方公尺（詳如建築建造執照申請書圖），經本局審查結果尚符合「各類場所消防安全設備設置標準」規定；有關設計、監造責任由申請人委託之楊明哲暫行消防設計監造人員簽證負責。
三、另建築物之用途、高度、防火構造及防火區劃等建築相關法令部分由建築主管機關主政。
四、依建築技術規則建築設備編第78條與公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法第73條之2規定，液化石油氣容器應設置於室外或屋外。
五、本案辦理竣工查驗時，監造與測試人員應依消防安全設備設計監造測試及檢修作業辦法第3條規定辦理。
六、檢還消防核准圖說1份。

正本：欣巴巴事業股份有限公司
副本：臺南市政府工務局

局長李明峯

第1頁 共2頁

消防審查

副本

檔號：
保存年限：

高雄市政府消防局　書函

地址：80670高雄市前鎮區凱旋四路119號
承辦單位：火災預防科
承辦人：林瑞賢
電話：07-8128111-2122
傳真：07-8126813
電子信箱：pre049@kcg.gov.tw

受文者：陳錦靜消防設備師
發文日期：中華民國113年11月18日
發文字號：高市消防預字第11335879300號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：台端申請於本市鼓山區龍中段67地號等1筆，新建1幢1棟地下7層、地上35層建築物為停車空間、店鋪及集合住宅等用途案，有關消防安全設備圖說經審查結果：符合規定，請查照。

說明：

一、依據台端113年11月1日建築物消防安全設備圖說審查申請書辦理。

二、旨揭建築物申請新建總樓地板面積為43495.33平方公尺，已領高雄市政府工務局核發（113）高市工建第字第01059號建造執照。

三、請於各項消防安全設備施工前十日確認消防安全設備監造人，並由申請人備文向本局辦理備查。

四、請監造人員依據「消防安全設備設計監造測試及檢修作業辦法」訂定監造計畫，送交委託人審閱，並依監造計畫執行消防安全設備監造及製作紀錄，於施工時拍照建檔存證，供起造人辦理消防安全設備竣工查驗事宜。

五、本案採非傳統中繼幫浦設計，請起造人、設計人、監造人、裝置人落實設計、監造、裝置、竣工查驗及後續檢修等各階段風險評估及品質管控事宜。

正本：欣巴巴事業股份有限公司　負責人：黃炯輝
副本：陳錦靜消防設備師、高雄市政府工務局、本局火災預防科

高雄市政府消防局

第1頁　共1頁

副本

發文方式：紙本遞送

檔號：
保存年限：

高雄市政府消防局　書函

地址：高雄市前鎮區凱旋四路119號
承辦單位：消防局火災預防科
承辦人：劉俊伶
電話：07-8128111轉2117
傳真：07-8126813
電子信箱：yilin@kcg.gov.tw

受文者：陳錦靜消防設備師
發文日期：中華民國114年3月5日
發文字號：高市消防預字第11430461300號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：貴公司於本市鼓山區龍華段一小段50地號等4筆，新建2幢2棟，地下6層，地上31層建築物，為停車空間、防空避難室兼停車空間、集合住宅等用途案，有關消防安全設備圖說，經審查結果：符合規定，請 查照。

說明：

一、依據貴公司114年02月07日建築物消防安全設備圖說審查申請書辦理。

二、旨揭建築物申請新建總樓地板面積為48103.95平方公尺，已領有高雄市政府工務局核發(113)高市工建第字第01756號建造執照。

三、內政部於112年12月22日台內消字第1120827646號令制定「消防安全設備設計監造測試及檢修作業辦法」業已明訂消防安全設備監造、測試不得由同一執業機構或同一消防設備人員為之。

四、請於各項消防安全設備施工前十日確認消防安全設備監造人，並由申請人備文向本局辦理備查。

五、請監造人員依據「消防安全設備設計監造測試及檢修作業辦法」訂定監造計畫，送交委託人審閱，並依監造計畫執行消防安全設備監造及製作紀錄，於施工時拍照建檔存證，供起造人辦理消防安全設備竣工查驗事宜。

正本：欣巴巴事業股份有限公司　負責人：黃炯輝　君
副本：陳錦靜消防設備師、高雄市政府工務局、本局火災預防科

高雄市政府消防局

第1頁　共1頁

正本

檔號：
保存年限：

新北市政府消防局　函

地址：220245新北市板橋區南雅南路2段15號1樓
承辦人：戴妙真
電話：(02)89519119 分機6137
傳真：(02)89536015
電子信箱：A26097@ntpc.gov.tw

受文者：欣巴巴事業股份有限公司，負責人：黃炯輝君
發文日期：中華民國114年10月9日
發文字號：新北消預字第1142035867號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關臺端（申請人：欣巴巴事業股份有限公司，負責人：黃炯輝君）申請本市三重區仁信段128地號，建築物新建醫療院所消防安全設備設計圖說審查案（建照號碼：114雙建字第00147號），辦理情形及如說明二，請查照。

說明：

一、復臺端114年10月8日建築物消防安全設備圖說審查申請書。

二、本案辦理事項及相關規定如下：

(一)由申請人委託消防設備師負責若檢討設計，檢會審符合「各類場所消防安全設備設置標準」之規定。

(二)建築物之消防安全設備，起造人應依據消防法第7條之規定委託消防設備師監造，且確實依「消防機關辦理建築物消防安全設備審查及查驗作業基準」之規定，於辦理消防安全設備竣工查驗前提出各項表件以供審核。

(三)按「新北市政府消防局電子化審圖作業計畫」辦理圖說審查，請臺端於申請本案竣工查驗時，另辦消防安全設備竣工圖說上傳會審會勘系統。

(四)為防設臨時工務所供辦公室或宿舍使用時，面積達各類場所消防安全設備設置標準(以下稱設置標準)之規定，則須臨時工務所應依設置標準設置消防安全設備。

(五)如為111年7月1日以後申請照之新建建築物，請依據建築技術規則建築設備編第78條及公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法第73條之2規定，將液化石油氣容器設於屋外或室外。

(六)消防安全設備如有設計變換或遭滿，起造人需依各類場所消防安全設備設置標準補設之。

(七)建築物於施工中，如有設置施工用帆布，遮工棚，如有設置置棄、地毯、布幕等物品者，應依消防法第11條規定，使用附有防焰標示之防焰物品。

三、查環港部於113年4月24日以環部化字第1138107286號公告修正「附管委任化學物質及其運作管理事項」，針對危險及火災爆炸測試射應依「發案物清理法」第16條所定事業發案物之程序，清除或處理方法及設施規定辦理。

四、本案處理情形之滿意度調查及相關建議，歡迎至新北市政府申辦e服務之新北市政府人民申請案件處理情形滿意度調查表網頁(網址:https://service.ntpc.gov.tw/service)直接填寫問卷，您的相關意見作為本局提昇申請案件服務品質參考。

正本：欣巴巴事業股份有限公司，負責人：黃炯輝君
副本：新北市政府消防局電子公文交換系統，蕭志偉君

局長陳崇岳

本案依分層負責規定授權業務主管決行

第1頁，共2頁　　第2頁，共2頁

屏東縣政府消防局消防安全設備審查意見表	中華民國114年12月12日 屏消預(審)字第 321 號
正本受文者	起造人(申請人)：欣巴巴事業股份有限公司 負責人：黃炯輝
副本受文者	屏東縣政府城鄉發展處 本局火災預防科
審查類別	建照執照（■新建□增建□改建□修建■變更設計） 使用執照（□變更用途□室內裝修□變更設計）
消防安全設備設計人	陳錦靜
建築物名稱	欣巴巴事業股份有限公司 負責人：黃炯輝 集合住宅新建工程(建第3變：消防3變)
建築物地點	屏東縣長治鄉復興段 0525地號 等1筆
審查意見	一、本次申請範圍消防安全設備設計審查，消防安全設備設計符合規定。 二、另請續辦圖說查驗，於圖說查驗時若有未依法設置或圖資不一致情形，請依規定補設消防設備；本案設計係依消防設備師簽證負責所附圖說辦理，若導致衍生相關法律及損失問題，概由簽證消防設備師負完全責任。 三、消防安全設備應用之各種材料與規格應符合國家標準，未定國家標準或國內無法檢驗之消防安全設備，應檢附國外標準、國外（內）檢驗報告及試驗合格證明或規格證明，經中央主管機關認可後，始准使用。 四、依建築技術規則建築設備編第78條與公共危險物品及可燃性高壓氣體製造儲存處理場所設置標準暨安全管理辦法第73條之2規定，液化石油氣容器應設置於室外或屋外。 五、建照：(110)屏府城管建(長)字第 00087-03 號。
114120338	

局長李彬正

結構外審

社團法人臺灣省土木技師公會　函

地址：新北市板橋區三民路三段277號12樓A3
電　話：02-8961-3968 轉127
傳　真：02-2964-1156、2963-4876
聯 絡 人：王如妮

正本受文者：高雄市政府工務局
副本受文者：欣巴巴事業股份有限公司
張文明建築師事務所
科建聯合工程顧問有限公司
劉國光、張耀南、涂逸逸、劉姆儒、喬煒琛(大地)土木技師

發文日期：中華民國113年5月9日
發文字號：(113)臺土技字第2880號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文

主旨：有關欣巴巴事業股份有限公司於高雄市鼓山區龍中段67 地號擬新建地上35 層、地下 7 層建築物結構變更設計審查案，案經本會書面審查通過，隨函檢送書面審查意見書，請查照。

說明：

一、依據高雄市政府工務局 113 年 01 月 18 日高市工務建字第 1330398000 號函辦理。

二、隨函檢附本案結構圖一式 2 份、結構計算書一式 1 份。

理事長洪啓德

第 頁 共 頁

台南市土木技師公會　函

地　址：台南市永康區中華路12號10樓之5
電　話：06-3115135
傳　真：06-3115136
承 辦 人：沈芳靜

受文者：臺德建築經理股份有限公司

發文日期：中華民國 114 年 1 月 3 日
發文字號：(114) 南土技字第 0017 號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附件：如文

主旨：本會辦理臺德建築經理股份有限公司於「台南市北區小北段2000等5筆地號新建地上 20 層地下 4 層建築工程」變更重新設計結構審查乙案，本案建議准予通過，隨函檢送相關資料詳如說明，請查照。

說明：

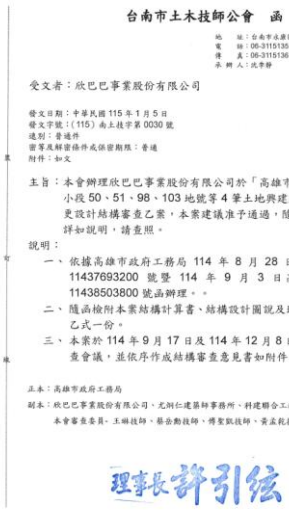
一、依據臺德建築經理股份有限公司 113 年 8 月 12 日結構變更審查申請書辦理。

二、隨函檢附本案結構計算書、結構設計圖說及地質鑽探報告書各乙式一份。

三、本案於 113 年 10 月 25 日及 113 年 12 月 6 日分別召開 2 次審查會議，並依序作成結構審查意見書如附件。

正本：臺南市政府工務局
副本：臺德建築經理股份有限公司、大磊聯合建築師事務所、科建聯合工程顧問有限公司
本會審查委員-王琳技師、蔡忠勳技師、李敏誠技師、傅聖凱技師、倪超凡技師

理事長許引德



台南市土木技師公會　函

地　址：台南市永康區中華路12號10樓之5
電　話：06-3115135
傳　真：06-3115136
承 辦 人：洪李聯

受文者：欣巴巴事業股份有限公司

發文日期：中華民國115年1月5日
發文字號：(115) 南土技字第0030號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：普通
附件：如文

主旨：本會辦理欣巴巴事業股份有限公司於「高雄市鼓山區龍華段一小段50、51、98、103地號等4筆土地興建建築物」第一次變更設計結構審查乙案，本案建議准予通過，隨函檢送相關資料詳如說明，請查照。

說明：

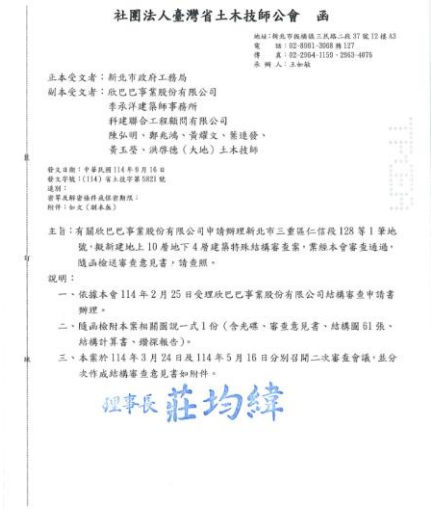
一、依據高雄市政府工務局114年8月28日高市工務建字第11437693200號暨114年9月3日高市工務建字第11438503800號函辦理。。

二、隨函檢附本案結構計算書、結構設計圖說及地質鑽探報告書各乙式一份。

三、本案於114年9月17日及114年12月8日分別召開2次審查會議，並依序作成結構審查意見書如附件。

正本：高雄市政府工務局
副本：欣巴巴事業股份有限公司、尤炯仁建築師事務所、科建聯合工程顧問有限公司、本會審查委員：王麟技師、蔡岳勳技師、傅聖凱技師、黃孟乾技師、李敏城技師

理事長 許引弦



檔　號：
保存年限：

社團法人臺灣省土木技師公會　函

地址：新北市板橋區三民路二段37號13樓A3
電　話：02-8961-3668轉127
傳　真：02-2964-1159、2963-4075
承 辦 人：王如銀

正本受文者：新北市政府工務局
副本受文者：欣巴巴事業股份有限公司
李承洋建築師事務所
科建聯合工程顧問有限公司
陳弘明、謝兆鴻、黃耀文、葉連發、
黃玉發、洪傳德（大地）土木技師

發文日期：中華民國114年6月16日
發文字號：(114) 省土技字第5821號
速別：
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文(副本版)

主旨：有關欣巴巴事業股份有限公司申請辦理新北市三重區仁信段128等1筆地號，擬新建地上10層地下4層建築特殊結構審查案，業經本會審查通過，隨函檢送審查意見書，請查照。

說明：

一、依據本會114年2月25日受理欣巴巴事業股份有限公司結構審查申請書辦理。

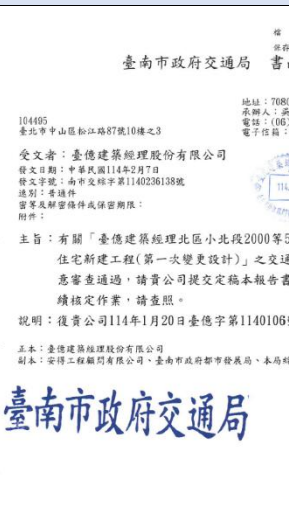
二、隨函檢附本案相關圖說一式1份（含光碟、審查意見書、結構圖61張、結構計算書、鑽探報告）。

三、本案於114年3月24日及114年5月16日分別召開二次審查會議，並分次作成結構審查意見書如附件。

理事長 莊均緯

第 頁 共 頁

建築物交通影響評估



檔　號：
保存年限：

臺南市政府交通局　書函

104405
臺北市中山區松江路87號10樓之3

地址：70801臺南市安平區永華路2段6號
承辦人：孟世新
電話：(06)2991111#187
電子信箱：tr1800@mail.tainan.gov.tw

受文者：臺德建築經理股份有限公司

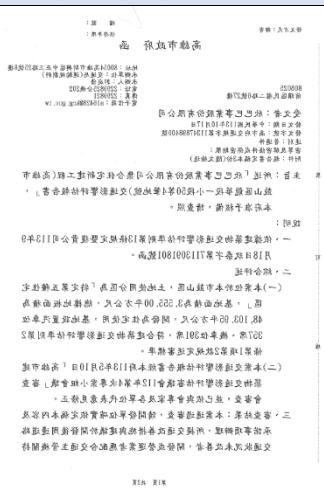
發文日期：中華民國114年2月7日
發文字號：南市交綜字第1140236138號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關「臺德建築經理北區小北段2000等5筆地號店鋪及集合住宅新建工程(第一次變更設計)」之交通影響評估報告，同意審查通過，請貴公司提交定稿本報告書暨電子檔，以利後續核定作業，請查照。

說明：復貴公司114年1月20日臺德字第1140106號函。

正本：臺德建築經理股份有限公司
副本：安得工程顧問有限公司、臺南市政府都市發展局、本局綜合規劃科

臺南市政府交通局



發文日期：
發文字號：
速別：
密等及解密條件或保密期限：
附件：

高雄市政府　函

受文者：欣巴巴事業股份有限公司

發文日期：中華民國114年2月7日
發文字號：高市政交通規字第1130087700號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：第一次變更設計報告書2份

主旨：貴公司所送「高雄市鼓山區龍中段67地號店鋪、集合住宅新建工程」交通影響評估(第一次變更設計)報告書，本府准予核備，請查照。

說明：

一、依據建築物交通影響評估準則第13條規劃辦理暨復貴公司113年2月8日(一一三)竹科字第062號函。

二、綜合評述

(一)「高雄市鼓山區龍中段67地號店鋪、集合住宅新建工程」前經本府110年11月9日高市府交通規字第11048061500號函核備在案，本次所送變更設計內容，土地使用區分為「第四種商業區」，位於本市鼓山區，基地面積為2,129.09平方公尺，總樓地板面積為43,495.33平方公尺，開發為店鋪及集合住宅使用，基地設置汽車287席、機車位300席，符合建築物交通影響評估準則第2條第1款第1及第2項規劃適當標準。

(二)依據旨案規劃內容，建築物四各鄰用道之實際權地板面積及實設停車位數，與其鄰別門檻值之比值加總小於1，符合本府110年4月23日調整「高雄市建築物交通影響評估審門檢規定」公告規定，依「高雄市建築物交通影響評

檔　號：
保存年限：

高雄市政府　函

受文者：欣巴巴事業股份有限公司

發文日期：中華民國114年2月7日
發文字號：高市交通規字第1130087700號
速度：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：貴公司所送「高雄市鼓山區龍中段67地號店鋪、集合住宅新建工程」交通影響評估(第一次變更設計)報告書，本府准予核備，請查照。

說明：

一、依據建築物交通影響評估準則第13條規劃辦理暨復貴公司113年2月8日(一一三)竹科字第062號函。

二、綜合評述

(一)「高雄市鼓山區龍中段67地號店鋪、集合住宅新建工程」前經本府110年11月9日高市府交通規字第11048061500號函核備在案，本次所送變更設計內容，土地使用區分為「第四種商業區」，位於本市鼓山區，基地面積為2,129.09平方公尺，總樓地板面積為43,495.33平方公尺，開發為店鋪及集合住宅使用，基地設置汽車287席、機車位300席，符合建築物交通影響評估準則第2條第1款第1及第2項規劃適當標準。

(二)依據旨案規劃內容，建築物四各鄰用道之實際權地板面積及實設停車位數，與其鄰別門檻值之比值加總小於1，符合本府110年4月23日調整「高雄市建築物交通影響評估審門檢規定」公告規定，依「高雄市建築物交通影響評估報告內容檢核表」製作並提送交通影響評估報告書供本府審查通過，得不提送本建築物交通影響評估審議會審議。

三、本案審查通過，請開發單位確實依定稿本內容及承諾事項辦理，所提交通改善措施與建築物使用後周邊道路交通狀況未改善者，開發或營運業者應配合交通主管機關持續改善。

四、檢送本府核定之「高雄市鼓山區龍中段67地號店鋪、集合住宅新建工程」交通影響評估(第一次變更設計)報告書(定稿本)3份。

五、副本(均含定稿本乙份)抄送本府都市發展局、工務局建築管理處、交通局(停車工程科、運輸管理科、交通工程科、停車管理中心、智慧運輸中心、運輸規劃科)，請依核定內容核發相關許可。

正本：欣巴巴事業股份有限公司、行善興興股份有限公司
副本：高雄市政府都市發展局、工務局建築管理處、交通局(停車工程科、運輸管理科、交通工程科、智慧運輸中心、停車管理中心、運輸規劃科)(均含附件)

市長 陳其邁

本案依分層負責規定授權機關官員列簽

建築物風洞試驗

2023022

高雄市鼓山區龍華段一小段
50、51、98、103 等四筆地號新建工程
風洞試驗

委託單位：欣巴巴事業股份有限公司
執行單位：祺昌工程科技有限公司
風洞試驗單位：淡江大學風工程研究中心

民國 113 年 10 月

2023031

巴巴事業高雄龍中段 67 地號新建工程
風洞試驗(II)

委託單位：欣巴巴事業股份有限公司
執行單位：祺昌工程科技有限公司
風洞試驗單位：淡江大學風工程研究中心

民國 113 年 9 月

3.2 風險控管與完善服務

自訂主題：風險管理	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	本公司為強化公司治理、確保得以穩健經營及永續發展，特訂定《風險管理辦法》，作為本公司風險管理之依據，將各項營運業務可能產生之風險，控制在可承受範圍內，以合理確保本公司目標之達成。
策略	➢ 機會積極管理： 1. 風險類型辨識與分析由各部門權責主管負責，在部門職權範圍內運用各項資訊，判斷潛在風險事件的發生可能性及其對公司的影響程度。 2. 公司考量現行內部控制措施是否能防範風險，提供後續評估與應變策略的依據。風險監控與回應要求各部門主管持續監控部門業務中的風險。 3. 定期向高階管理階層報告，若發現重大風險或可能危及公司財務及營運的情況，應立即呈報並討論採取適當的回應措施。 4. 風險報告與揭露則是公司定期（每年至少一次）向董事會報告風險狀況，並檢視風險管理程序的執行情況，確保風險管理工作落實並為管理層提供參考依據。 ➢ 風險預防管理及負面衝擊補救措施： 風險的面向很多，惟一但風險發生是可能會造成公司之財損，嚴重是可能會導致公司有中斷營運之情形。故舉例當有颱風發生時，公司建案除本身興建品質是日常把關之必要外，相關防颱措施如加強固定基礎及各種螺栓、如有塔吊除應放開旋轉煞車外也要留意當面臨強大風雨時，其空迴會不會有撞擊或感電等危害等等，在天災來臨前，做好衝擊之準備。萬一如仍有災損發生，留守之同仁立即回報，並在情況許可下，聯繫相關廠商進行工程補救。
目標與標的	短期目標： ➢新人報到時進行資安認知宣導外，資訊課亦會辦理不同主題的資安教育訓練，提升全體員工對資訊安全意識和防護觀念，以降低公司資安風險。 ➢工務部門也會不定期進行教育訓練及考核；財會部門也會不定期參加主管機關舉辦之研討會或講座，提升加強各部門專業之能力。 ➢公司每月舉辦跨部門會議，針對工地、內勤及公司營運提出討論，並做出情況預防及案件決議。 中期目標： ➢ 培養各部門對於風險之認知教育，各部門因應不同專業再配合實務狀況，得以聯想並提出風險類型。 長期目標： ➢ 能預判大多數風險，並得以掌握及控制風險產生後之應變，能夠將損失最小化控制在可承受範圍內，實現永續經營。
管理評量機制	經營團隊每年定期向董事會報告風險因應情形，回顧並檢視上一年度風險因應措施的執行情況，並將其納入新年度的風險評估與因應策略中。
績效與調整	本公司於 2025 年度未發生任何重大風險事件，且定期向公司員工宣導資安教育訓練。未來將持續推動風險管理作業，確保風險防範與應對措施的有效性。

風險管理

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

本公司風險管理會議為不定期召開，但公司每月都會有跨部門主管會議，亦會針對各部門遇到的項目，不論是預防性或已發生事件去做討論和修正。2025 年經董事會決議通過相關風險項目如下表：

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

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

客戶隱私

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

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

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

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

而當發生資訊災情時，公司雖未有明確的災情控管相關計劃，但由資訊人員依當下判斷依發生情境、類型、嚴重程度進行反應。若涉及外部網路攻擊（如 DDoS 攻擊），則由合作之網路服務供應商（如中華電信 IPS 防護服務）協助執行流量防護及相關應變措施，以降低事件對公司資訊系統之影響。

本公司於報導期間，資安宣導內容如下表所示。

月份	資訊安全宣導主題	月份	資訊安全宣導主題
1 月	什麼是進階持續性威脅（APT）攻擊	7 月	惡意軟體
2 月	防止網路釣魚	8 月	什麼是進階持續性威脅（APT）攻擊
3 月	(本月無資安宣導)	9 月	網路攻擊注意事項宣導
4 月	惡意軟體	10 月	為什麼要重視資訊安全？
5 月	惡意軟體-攻擊形態	11 月	生成式 AI 與資訊安全新挑戰
6 月	公共場所 USB 充電站注意事項	12 月	針對 AI 風險防範事宜

客戶滿意度

重大主題：客戶關係維護/客戶滿意度	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	➢ 定期進行代銷教育訓練及稽核： 1. 代銷公司專案稽核現場人員：日週報表檢討、銷售策略擬定檢討、媒體執行計劃檢討、廣告預算花費控管檢討、客戶資料分析及檢討、現場環境整潔、服裝儀容、專業知識培訓、帶看流程及動線檢討等。 2. 本公司稽核代銷專案：各項日週報表建檔、各項計劃執行狀況檢討、廣告預算支出核銷、現場檢查、同仁工作狀態檢查及考核等。 ➢ 制定報修派工標準： 1. 報修後，24 小時內需回電住戶。 2. 0800 線上報修專線即時接聽回覆。 ➢ 制定社區經營之目標： 1. 每年進行至少 1 次社區經營活動，每次社區住戶參與人數不得低於 10 人。 2. 固定撥打當週生日之客戶，進行祝賀及贈送生日好禮。
策略	➢ 有效管理代銷：增加客戶轉介親友購買產品，提升產品銷路。 ➢ 客服報修 APP：加強客戶對於本公司保固服務的肯定。 ➢ 社區經營：定期與管委會進行互動，加強管委會對公司的肯定及信任。 ➢ 督促代銷需執行每月 1 次大型月會及教育訓練，其餘每週 1-2 次現場會議及教育訓練，並視情況針對個別同仁檢討客戶。 ➢ 將報修社區進行分工，避免只有單一人員處理客戶反應事項，而未能即時將客戶意見反饋予公司，並且每週上呈當週報修紀錄及進度報表。 ➢ 每季定期召開社區經營會議，討論社區經營目標；針對生日祝賀，每週上呈致電進度及送禮狀況回報。
目標與標的	短期目標： ➢ 代銷接待：每月來客達 40~50 組。 ➢ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 85%。 ➢ 社區經營：互動客戶 10 人/個社區。生日禮領取達 10 份。 中期目標： ➢ 代銷接待：每月來客達 80~100 組。 ➢ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 90%。 ➢ 社區經營：完成 1 次社區活動籌備。生日禮領取達 30 份。 長期目標： ➢ 代銷接待：每月來客達 160~200 組。 ➢ 客服報修 APP：客戶修繕完成率達 95%。 ➢ 社區經營：完成 3 次社區活動籌備。生日禮領取達 50 份。
管理評量機制	➢ 代銷接待：檢視各項日週報表建檔、各項計劃執行狀況檢討、廣告預算支出核銷、現場檢查、同仁工作狀態檢查及考核等。 ➢ 客服報修 APP：報修超過 30 天，報修單將自動轉為「異常案件」，列為重點關注案件，需定期呈報主管進度。 ➢ 社區經營：每次社區活動後，分析參與客戶特性及屬性；針對生日禮領取地進行統計及分析。

績效與調整	➢ 代銷接待：每月平均來客達 32~40 組，年度總來客約 450 組。 ➢ 客服報修 APP：客戶修繕完成率 97.5% ➢ 社區經營：完成 5 次社區活動籌備。生日禮領取約 50 份。

3.3 供應鏈管理

依據供應商評鑑辦法訂定公版供應商評鑑表，每年由品質、價格、交期、服務四大面向來進行評估長期配合與新配合廠商之供應商，並定期每年整理一份供應商評估，且分為五種等級：優/佳/可/不良/劣，由採購提供廠商資料進行初審，初審評分合格之廠商可列入採購名冊供其他採購同仁共同參考。初審不合格之廠商列入不適用之廠商名冊，再由工地同仁進行二審，評估廠商現場配合度與施工品質，若為不合格之供應商，則按公司規範應列入不適用之廠商，定期檢視供應商與合作夥伴之合作狀況。

本公司重視供應商永續管理，針對興建過程所需之鋼筋、混凝土及電梯等主要原物料與設備供應商，建立完善的供應商管理機制，並優先考量具備 ISO 9001 品質管理系統或其他相關管理系統認證之供應商，將環境永續、勞動人權及職業安全衛生納入供應商評估及管理重點。在供應商評估方面，部分供應商取得環境管理、能源管理、水資源效率管理、職業安全衛生管理、資訊安全管理、反賄賂管理及循環經濟等國際認證，以及綠建材、能源效率標章及環保產品認證，展現其在品質管理與永續經營上的承諾。

在環境永續方面，本公司積極要求供應商推動節能減碳及資源循環措施，包括推動溫室氣體減量、提升能源使用效率、導入再生能源、落實水資源循環利用、推動廢棄物減量與資源回收、採用低環境衝擊材料及發展綠色研發等作為，並持續推動淨零轉型與環境保護措施，以降低營運對環境造成的衝擊。

在人權及職業安全衛生方面，本公司要求供應商建構友善且安全的工作環境，落實禁止強迫勞動及童工、杜絕歧視與騷擾、保障結社自由及平等就業機會，並提供員工安全健康的工作環境、定期健康檢查及安全衛生教育訓練，同時重視員工身心健康、工作與生活平衡及多元共融等議題。透過完善的供應商管理制度，本公司持續與供應鏈夥伴共同提升永續治理績效，攜手打造兼顧品質、環境與社會責任的永續供應鏈。

四、善待環境 共創未來

4.1 氣候相關財務揭露

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

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

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

4.2 環境管理

重大主題：土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	在實際營運中秉持「負責任的開發者」角色，積極落實以下幾點原則： ●健全開發評估機制：審慎評估土地價值、市場需求及公共設施承載量，降低開發衝擊。 ●落實環境永續設計：導入綠建築、節能減碳、污水處理及環境管理措施，減少環境負荷。 ●保障居住正義與勞動權益：兼顧居住安全、無障礙設施、社區影響及施工勞工權益。 ●公司治理透明：落實法規遵循、風險管理及利害關係人溝通，提升開發透明度。
策略	**機會積極管理**： 本公司可透過價格透明、永續設計、居住保障與治理透明化，將社會責任轉化為市場競爭優勢，主動創造品牌價值與長期穩定收益，達成機會的積極管理。 **風險預防管理**： 應透過市場分散、永續設計、社會責任與治理透明化等措施，事前辨識並降低經濟、環境與社會風險，以確保建設公司長期穩定發展。 **負面衝擊補救措施**： 當負面衝擊發生時，建設公司應從市場調整、環境修復、社會補償與治理改革四方面採取補救措施，以減少損害並重建公眾信任，確保企業長期發展。
目標與標的	在 2025 年有提出五項計畫 土地利用效率提升 ●已經再與建築師密切的溝通討論，已達土地利用效率最大化為目標。 綠化與生態復育推動 ●規劃配置綠屋頂(空中花園)。 保水與水資源管理 ●有採取高透水率材料鋪設一樓地磚，也有設置雨水回收系統。 智慧化與能源效率應用 ●導入社區即時顯示監視系統，提升住戶安全品質。 材料與施工創新 ●用低碳製成建材，符合綠建築材料規範之材料。
管理評量機制	政策有效性應從經濟可行性、環境永續性與社會公平性三面向進行量化與質化評估，並透過持續追蹤與利害關係人回饋修正，才能確保建設公司發展與公共利益兼顧。 土地利用效率提升：容積率使用達 99% 綠化與生態復育推動：綠屋頂(空中花園)設置比例及綠覆率 保水與水資源管理：高透水率材料設置比例、雨水回收系統設置比例。 智慧化與能源效率應用：監視系統設置比例 材料與施工創新：符合綠建築材料規範之材料比例

績效與調整	2025 年度目標推動進展： 1. 健康住宅標準落實 持續優化健康住宅相關管理機制與檢核流程，強化居住環境品質，逐步落實健康住宅理念於日常營運管理。 2. 住戶滿意度提升 透過改善服務流程與強化住戶溝通機制，即時回應需求，整體住戶對居住環境與管理服務之滿意度持續提升。 3. 成本與效率優化 藉由作業流程調整與資源整合，提高管理效率，同時兼顧服務品質與成本控管，提升整體營運效益。 4. 擴大應用範疇 將健康住宅管理經驗逐步推廣至更多社區與場域，擴大實務應用範圍。 5. 永續經營強化 持續導入永續發展理念，結合環境友善與長期營運規劃，逐步建立穩健且永續的管理模式。

能源使用

欣巴巴事業主要使用能源為電力、汽油，2025 年總能源使用量為 293.77GJ，能源強度為 3.09GJ/員工人數。本公司參考環保署及經濟部能源局訂定的相關規範，提高能源使用效率，落實節能減碳。報導期間，所使用之能源消耗量如下表所示：

欣巴巴事業能源使用狀況			
定量指標	**單位**	**2024 年**	**2025 年**
電力使用量	**度 / 年**	119,882.81	77,417.23
	GJ	431.58	278.70
汽油使用量	**L / 年**	742.45	474.53
	GJ	23.64	15.07
組織特定度量	**單位**	員工人數	員工人數
組織特定度量值		84	95
能源強度	**GJ / 組織特定度量值**	5.42	3.09

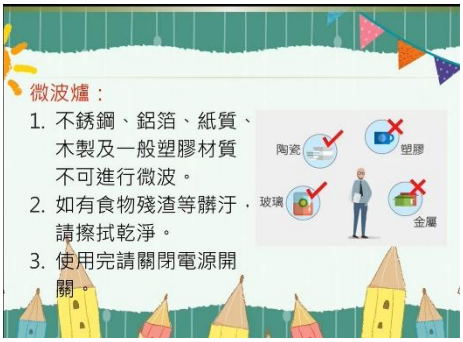
備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ ; 汽柴油熱值換算為 1 GJ=1,000,000 KJ。
2. 2024 年之汽柴油熱值係數，來源於環境部於 2025 年公布之汽柴油熱值，汽油 7,609 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。
3. 2025 年之汽柴油熱值係數，來源於環境部於 2026 年公布之汽柴油熱值，汽油 7,586 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。
4. 能源使用量由管理部提供，本公司以電費單及汽油發票推估。(以辦公室電費單及公務車發票公升數計算)
5. 電力使用量為高雄、台南、台北辦公室總和度數，僅以辦公室度數計算，未將工務所列入計算。
6. 汽油使用量僅為台北公務車 7-9 月及高雄公務車 5-7 月汽油使用量之加總。

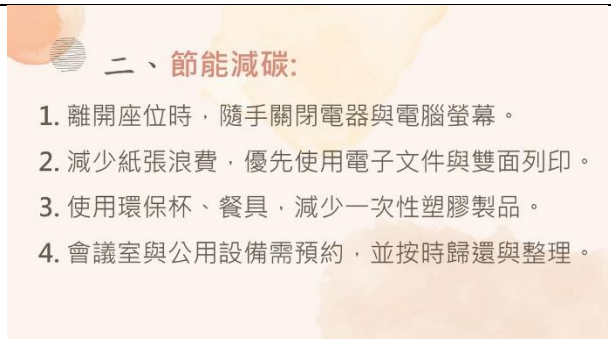
本公司重視能源使用效率，透過內部管理與員工宣導持續推動節能減碳措施。公司於每月月會中定期宣導節約用電及能源管理觀念，提醒同仁於日常辦公與營運過程中落實節能行動，提升全體員工之節能意識，並作為降低能源消耗與推動環境永續之具體實踐。

2025 年月會節能宣導

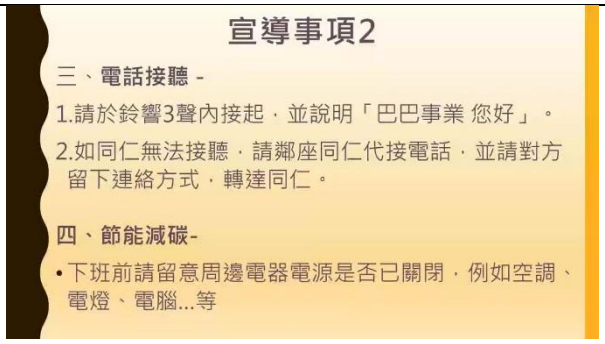
2 月月會宣導



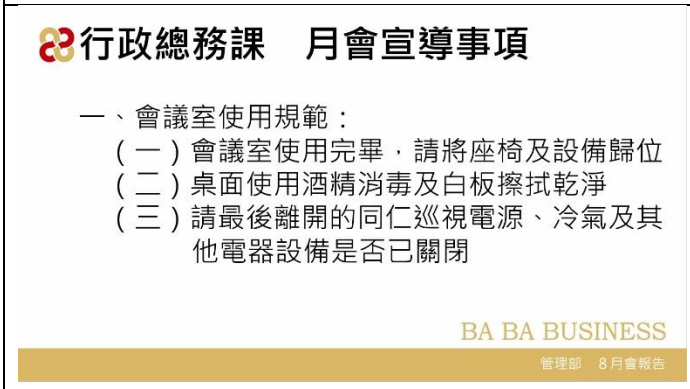
3 月月會宣導



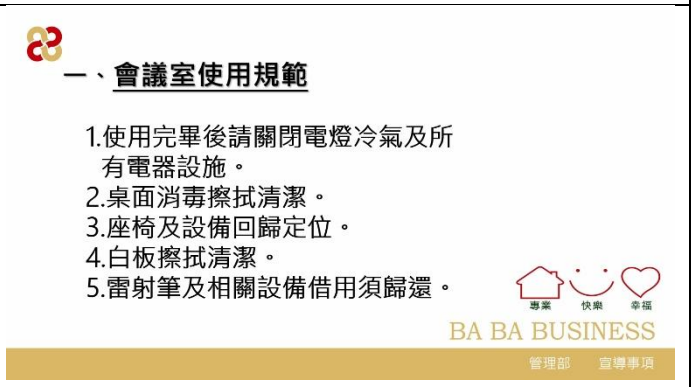
4 月月會宣導



5 月月會宣導



8 月月會宣導



11 月月會宣導

本公司於建築設計階段即納入節能考量，高雄市住宅設計採用高雄厝陽臺；其餘非高雄厝陽臺之窗戶則採深窗設計，以減少室內陽光直射、降低室內溫度，進而減少空調使用及能源消耗。此外，建築標準層施工採用可重複使用之鋁模板，降低傳統木模板使用量及營建廢棄物產生，兼顧能源效率與環境永續。

溫室氣體排放

本公司於 2025 年首次進行溫室氣體盤查，2025 年總排放量為 88.1791 公噸 CO2e，其中以電力消耗為主要排放來源，我們將持續強化電力使用管理，積極實施減碳行動。由於 2025 年首度進行範疇三之盤查，為了與前一年度進行比較，故總排放量僅加總範疇一與範疇二。

欣巴巴事業公司近兩年溫室氣體排放情形		
項目	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	1.7073	4.4957
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	68.6779	53.669
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO_2e)	70.3852	58.1647
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO_2e)	-	30.0144
溫室氣體排放強度(公噸 CO_2e/員工人數)	0.8379	0.9282

註：
1. 溫室氣體盤查採營運控制權法，訂定 2025 年為溫室氣體排放之基準年。
2. 範疇一是針對直接來自於本公司交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放，排放係數依經濟部能源署最新公告數據(IPCC 第六次評估報告)計算。
3. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
4. 範疇三是指燃料和能源相關活動、商務差旅、營運活動中產生的廢棄物。

欣巴巴事業公司近兩年溫室氣體排放情形		
項目	2024年	2025年
5. 高雄、台南、台北辦公室排放量。		

水資源管理

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

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

欣巴巴事業公司近兩年用水情形		
年度	2024 年	2025 年
取水量（百萬公升）	1.32	1.07
排水量（百萬公升）	1.32	1.07
耗水量（百萬公升）	0	0
廠內循環用水量（百萬公升）	0	0
水回收再利用率（%）	0	0
組織特定度量（單位）	員工人數	員工人數
組織特定度量值	84	95
用水密度	0.0157	0.0113
備註: 1. 耗水量=取水量-排水量。 2. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。 3. 高雄、台南、台北辦公室用水量，僅以辦公室度數計算，未將工務所列入計算。		

廢棄物管理

本公司非屬製造業，因此營運過程中所產生的廢棄物以生活廢棄物為主，2025 年共 6.9938 公噸，以焚化方式處理。

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

五、友善職場 回饋社會

5.1 人才組成

夥伴架構

本公司 2025 年員工人數共計 95 人，其中男性 43 人（佔 45.3%）、女性 52 人（佔 54.7%），在人才聘用上公司遵循公平、公正、公開原則，不因種族、外表、性別、政治立場、宗教信仰或其他不相干因素影響評估，評估選任僅基於個人專業能力、經驗、品德和工作匹配度為考量。我們系統性管理員工資料和狀態，平等對待所有員工，促進和諧協調，打造健康友善的工作環境。

員工類型與人數							
地區	性別	女性			男性		
	年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
台灣	正職員工	12	34	6	9	22	12

註:
1. 無其他性別之員工。
2. 無不揭露其性別之員工。
3. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)，
4. 正職：簽訂不定期契約之個人。
5. 本公司無臨時與兼職員工。
6. 員工人數包含董事長。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
物業保全人員	承攬	4
物業秘書人員	承攬	2
物業清潔人員	承攬	2
跑單人員	承攬	2
備註：非員工工作者包含派遣人員、委外人力等，2025 年共計 10 人。		

雇用當地居民為高階管理階層的比例

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

近二年多元化員工組成				
年度			2024	2025
項目 / 性別		年齡	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	1	1
		超過 50 歲	4	5
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30-50 歲	0	0
		超過 50 歲	2	2
高階主管總計			7	8
非高階主管	男性	未滿 30 歲	5	9
		30-50 歲	17	21
		超過 50 歲	3	7
	女性	未滿 30 歲	11	12
		30-50 歲	37	34
		超過 50 歲	4	4
非高階主管人員總計			77	87
員工數總計			84	95

備註：
1. 協理級以上定義為高階主管。
2. 2024 年、2025 年員工數包含董事長。

新進與離職

本公司秉持公平、公正、公開的人才甄選原則，致力打造以人為本的工作環境。招聘時除重視專業能力外，也推崇尊重差異、接納多元背景的企業文化，營造友善職場，讓每位員工都能發揮專長。2025 年新進率為 108.4%，其中男性 52 人、女性 51 人；離職率為 111.58%，男性 50 人、女性 56 人，由於建設業的產業特性，工作經常需要至工地或建案現場出勤，因工作相對較為辛勞，導致人員流動率較高。

近二年員工新進率統計表								
年度	2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30歲以下	4	4.76	12	14.29	11	11.57	19	20.00
31-50歲	15	17.86	31	36.90	25	26.31	31	32.63

50歲以上	12	14.29	0	0.00	16	16.84	1	1.05
合計新進人數	74				31			
員工總人數	84				95			
總新進率(%)	88.10				32.63			

註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
4. 2024年、2025年員工總人數包含董事長。

近二年員工離職率統計表								
年度	2024年				2025年			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿30歲	4	4.76	12	14.29	10	10.52	19	20.00
30-50歲	17	20.24	38	45.24	24	25.26	35	36.84
超過50歲	12	14.29	2	2.38	16	16.84	2	2.12
合計離職人數	85				106			
員工總人數	84				95			
總離職率(%)	101.19				111.58			

註：
1. 界定公司離職的員工的類別：離職、資遣。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
4. 2024年、2025年員工總人數包含董事長。

進用多元族群員工

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

近三年多元化員工統計表					
年度			2023年	2024年	2025年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		51歲以上	0	0	1
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		51歲以上	0	0	0

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

5.2 員工權益與福利

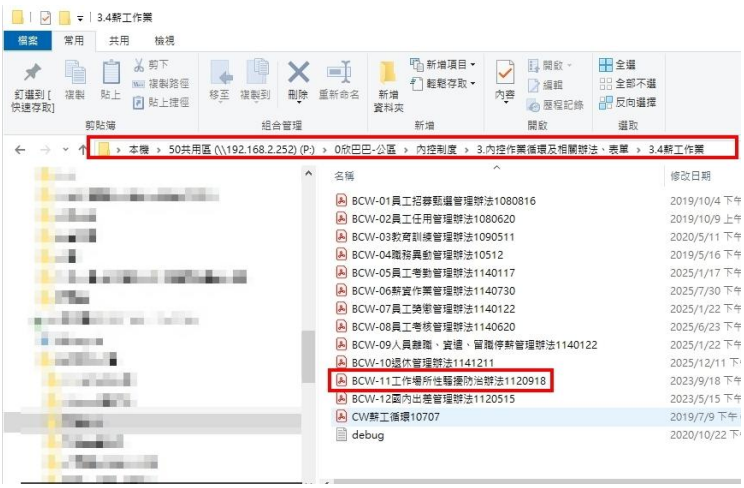
重大主題：人才永續(人才聘用與吸引、勞資關係與溝通、人才培育與發展)	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	1. **人才聘用與吸引**：秉持公平、公正之招募原則，提供平等就業機會，透過多元招募管道延攬人才，並持續優化薪酬福利及職場環境，提升人才吸引力。 2. **勞資關係與溝通**：遵循勞動法令，建立暢通的勞資溝通管道，重視員工意見與權益，營造尊重、信任及合作的工作環境，促進勞資和諧。 3. **人才培育與發展**：提供新人訓練、在職教育訓練及績效考核制度，協助員工持續提升專業能力與工作績效，並支持個人職涯發展，強化企業長期競爭力。 本公司將持續檢視及優化人力資源制度，提升員工向心力與留任率，作為企業永續發展的重要基礎。
策略	機會積極管理 ➢ 透過校園徵才及多元招募管道延攬人才，持續優化考核制度、工作規則及福利制度，營造公平、友善的工作環境，提升人才留任率及組織競爭力，支持公司永續發展。 ➢ 風險預防管理 持續檢討人力資源管理制度及工作規則，透過績效考核、勞資溝通及員工關懷機制，掌握員工需求與工作狀況，降低人才流失、勞資爭議及管理風險。 ➢ 負面衝擊補救措施 如發生人才流失、勞資爭議或管理制度執行成效未達預期等情形，將透過離職原因分析、制度檢討、跨部門溝通及優化招募、考核與福利措施等方式持續改善，降低影響並提升整體管理成效。
目標與標的	➢ 短期-優化招募流程與多元管道，提升人才招募效率；同步檢討考核制度、工作規則及福利措施，強化勞資溝通機制，改善職場管理基礎，預期提升招募效率與員工滿意度。 ➢ 中期-持續優化績效考核與管理制度，提升員工留任率與組織穩定性；強化員工關懷與溝通，提升工作投入與主管管理效能，預期降低離職率並強化人才穩定度。 ➢ 長期-建立穩定人才發展與留任機制，培育核心人才並提升雇主品牌形象，打造具競爭力之永續職場環境，支持公司長期營運與永續發展。
管理評量機制	一、管理評量指標與追蹤方式 人才招募：追蹤招募達成率及人力補足情形。 員工留任：統計離職率及關鍵人員留任狀況。 勞資溝通：記錄員工申訴案件及主管溝通處理情形。 教育訓練：追蹤訓練辦理與參與情形（如有辦理）。 職涯發展：透過考核結果及主管回饋觀察員工成長情形。 二、檢核頻率與負責單位 由管理部人事單位負責統整，每月追蹤基本人力與離職狀況，每季進行整體人力資源分析與檢討，並視需要提報主管進行調整。 **三、改善機制** ➢ 如發現招募困難、離職率偏高或溝通不順等情形，將即時檢討原因，調整招募策略、考核制度或溝通機制，並持續優化人力資源管理措施，以提升人才穩定度與組織效能。

績效與調整	➢ 一、執行績效 本公司透過多元招募管道持續補充人力，並導入加強職缺曝光功能提升能見度，主動優化職缺內容並提報主管檢視調整，同時建立內部員工推薦機制以擴大人才來源。留任方面透過制度持續優化維持人力穩定；勞資溝通已建立基本回饋機制；教育訓練依實務需求辦理；職涯發展則透過績效考核及主管回饋進行管理。 ➢ 二、調整方向 ➢ 持續強化招募曝光與職缺內容優化，並推動內部推薦制度以提升招募效率；同步優化留任措施、勞資溝通及教育訓練內容，並完善績效考核與職涯發展機制，以提升人才穩定度與組織效能。

人權政策與保護

欣巴巴事業於公告之「人權政策」聲明支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》，使公司內外的每一個人，均能獲得公平而有尊嚴的對待。本公司遵循【中華民國勞動相關法規】建立【工作場所性騷擾防治辦法】以確保安全、平權、無歧視的工作環境，並揭露防治成效，展現對人權的尊重與治理透明度。該辦法已公開發布於公司官網及員工共用平台，供員工及利害關係人查閱；同時，本公司亦透過於職場張貼宣導海報，強化員工對人權政策、職場安全及相關議題之認知，提升整體宣導成效。

禁止職場性騷擾宣導



公開於員工共用平台

若員工遭遇性騷擾並以言詞提出申訴，受理人員或單位應即時作成紀錄，登載於性騷擾事件申訴書，並啟動必要之調查程序。調查過程中，公司得視當事人身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。經調查確認性騷擾事實成立者，公司將依情節輕重，依相關規範對被申訴人予以申誡、小過、大過、調職、降級等處分，或依《勞動基準法》第十二條第一項各款規定予以終止勞動契約；如涉及刑事責任，公司亦得移送司法機關處理，並協助申訴人提出告訴。

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

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

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

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

本公司建立透明且完善之申訴處理機制，針對相關事件進行客觀、公正且詳細之調查，並依調查結果採取適當處置措施，以確保問題能即時處理並保障當事人權益。為提供員工安全、尊重且友善之工作環境，公司特訂定性騷擾申訴機制，確保性騷擾事件能迅速受理、審慎調查並妥適處理。

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

人權政策公開發布於公司官網 https://www.hsinbaba.com.tw/RightsInterests/Index1	

本公司致力於人權政策的推行：

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

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

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

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

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

員工退休制度及實施情形

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

薪酬政策

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

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.09	1.09

備註：
1. 男、女性基層人員薪資皆為30,000元，2025年最低薪資為28,590元，30,000/28,590=1.09
2. 本公司無其他性別之基層人員。

為落實薪資平等，我們任用與敘薪不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有異，惟薪資給予將依據公司按部門性質同職級會因為部門關係，工作內容不同，所以給薪不同，無同工不同酬之問題。2025 年薪酬/薪資比例如下表所示：

欣巴巴員工薪資統計表						
各職別薪資比例	人數		薪酬比(年薪比率)		薪資比(底薪比率)	
	女	男	女	男	女	男
管理職	3	6	1.00	1.331	1.00	0.751
非管理職	50	22	1.00	1.038	1.00	0.963

註：
1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。
2. 女性對男性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別女性底薪/該類別男性底薪”。
3. 管理職計算依指標202-2(最高階管理人員)-協理級以上人員統計。
4. 非管理職人數包含任職未滿12個月，與2-21之計算基準不同。
5. 2025年員工人數包含董事長，故管理職之年薪比率數據落差較大。

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

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率

台灣	15.735	0.063

備註:
1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

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

員工薪酬資訊揭露一覽表				
項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度之差異(百分比)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	55	70	73	4.29
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)年薪	44,234	53,822	54,891	1.99
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)月薪	804	769	752	-2.21
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	663	660	619	-6.21

備註：
1. 「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每週工作時數超過35小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。
2. 「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。
3. 「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：(1) 總經理及相當等級者；(2) 副總、經理及相當等級者；(3) 協理及相當等級者；(4) 財務部門主管；(5)會計部門主管；(6) 其他有為公司管理事務及簽名權利之人。
4. 上表係依2025年營運據點員工的薪資所得為計算基準。
5. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：
6. 公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

完善之員工福利

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

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

欣巴巴員工福利活動	
2025 年春酒	部門聚餐
員工旅遊	

育嬰留停執行情形

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

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	6	6	1	6	7	2	5	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	6	6	1	6	7	1	5	5
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	6	6	0	6	6	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	5	5	0	4	4	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	5	5	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	5	5	0	2	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	83.33	83.33	-	66.67	66.67	100	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	100	100	-	100	100	-	50	50

註：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025年留任人數=2024年實際復職人員且2025年/12/31仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

營運變更之最少公告期限

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

一、 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。

二、 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。

三、 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

本公司為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，雖未成立工會，亦未訂立團體協約，惟員工權益均受勞動相關法令保障。公司透過每季召開勞資會議與多元溝通管道，促進勞工代表與公司代表定期交流，討論工作條件及職場環境相關議題。所有會議決議均被記錄並追蹤執行情形，並結合意見信箱、人資窗口等反映途徑，確保員工意見能被即時聽取與回應，以維持勞資雙方的和諧與信任之關係。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

教育訓練

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

本公司重視在職人員專業成長，定期進行職能評估，以規劃更貼近同仁需求的教育訓練課程。為提升學習彈性，除傳統實體課程外，亦同步導入直播及線上課程形式，讓同仁能充分利用零碎時間進行自主學習。考量部分員工駐點外地，訓練方式也由原先實體調整為線上課程，並適度精簡課程內容，以更貼合實務需求。因課程型態與內容調整，2025 年整體訓練時數較以往略有下降，但學習成效與實用性不減。未來將依據員工回饋，持續開發多元課程，提供更多學習精進的機會。

2025 年欣巴巴教育訓練投入總金額達新台幣 47,800 元。本公司報導期間教育訓練時數統計表如下：

欣巴巴員工受訓統計表					
項目/類別		管理職		非管理職	
單位/性別		男	女	男	女
總人數	人	17	15	77	96
受訓總時數	小時	32	33	189	277
平均受訓時數	小時/人	1.88	2.20	2.45	2.89
受訓費用	元	6,400	8,000	20,000	13,400

註：

1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。

公平績效管理制度

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

我們的評估標準一視同仁，不因性別、國籍、年齡、族群等身分條件產生差異，完全以工作表現及團隊合作作為評價依據。根據績效表現，提供量身打造的學習資源與職涯發展機會，協助員工實現實現職涯發展，並與公司共同成長。

2025 年本公司績效考核結果如下所示。

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

5.3 安心職場

重大主題：職業安全與健康管理	
報導要求	**報導要求說明與範例**
政策	➢安全與健康管理政策：提供必要的安全設備和設施，並設立工作場所安全規範。定期進行安全檢查，確保環境符合標準。 ➢安全培訓政策：定期進行安全操作培訓和應急演練，提升員工安全意識。 ➢風險評估與管理政策：定期識別工作場所的風險，並制定風險控制措施。 ➢事故報告與處理政策：設立事故報告系統，並進行事故調查，防止重發。 ➢法規遵循政策：確保公司符合當地及國際安全衛生法規，定期檢查並更新政策。 ➢應急預案政策：設立應急預案，並定期進行應急演習，保證突發事件能夠迅速應對。
策略	機會積極管理： ➢ 提升生產力：提供安全環境讓員工更健康，工作效率提升。 ➢ 增加員工滿意度：關心員工健康，提升忠誠度和留任率。 ➢ 吸引人才：良好的安全環境提升公司形象，吸引優秀人才。 正面潛在影響： ➢ 降低保險費：減少工傷事故，保險費用可降低。 ➢ 提升企業形象：關注安全衛生增強品牌信任，吸引商機。 ➢ 強化合規性：緊急應變設立，勞安事故如何即時因應。 風險預防管理： ➢ 定期評估風險，識別工作場所的危險，每週協議組織/每天走動式勞安巡檢。 ➢ 採取防範措施，施工中每日巡檢、避免不安全行為及不良措施。 ➢ 確保符合安全法規和標準，持續更新內部安全規範。 ➢ 關注員工心理健康，提供壓力管理和心理支持。 負面衝擊補救措施： ➢ 應急處理：事故發生後，啟動應急預案，確保員工安全。 ➢ 調查分析：調查事故原因，並改進措施防止重發。 ➢ 心理支持：提供心理輔導，幫助員工調適情緒。 ➢ 賠償支持：依法賠償並提供醫療支援。 ➢ 溝通透明：事故發生後，及時向員工通報並保持良好溝通。 ➢ 這些措施有助於減少事故損失並防止未來風險，保持員工安全和公司穩定。
目標與標的	短期目標 ➢ 加強安全培訓：全員勞安加強教育訓練，並每年更新一次。 ➢ 提升安全設備：確保員工擁有必要的安全裝備，並檢查工作場所的設備，確保其運行良好。 ➢ 健康監測：定期進行健康檢查, 幫助員工維持身心健康。 ➢ 風險評估與安全標準：進行風險評估，並確保工作場所符合安全標準和法規。 中、長期目標 ➢ 工地人照合一，主任工程師皆有證照。 ➢ 公司全員有職安卡並成立安環室督導。
管理評量機制	➢ 員工建議：每年兩次年中及年終績效考核時，員工可針對安全環境的看法和需求提出建議。

	➢ 安全檢查與審核：進行定期的安全檢查和內部審核，工務稽核室/月例行巡檢/每週例會，確保各項安全措施得以落實。 ➢ 培訓效果評估：評估員工安全培訓的效果，確保員工理解並能有效執行安全規範。 這些評量機制幫助公司持續追蹤並改進安全管理，確保有效保護員工的健康與安全。
績效與調整	➢ 年度目標達成情形：全體員工都有完成公司所安排的員工健康檢查。 ➢ 管理方針調整：如果發現某些目標未達成或出現新的風險，公司會根據情況調整安全管理策略，如增強培訓、提升風險管理措施等。 以上揭露有助於透明地展示公司在安全衛生方面的努力及改進方向。

職業安全

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

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

本公司對供應商與承攬商為保障雙方權利義務進行下列管理及稽核措施：

職安管理稽核措施
★ 各案場進場施作前，每天執行施工現場勤前教育/危害告知單宣導並簽名。 宣導內容包含： ★ 工區個人防護具應穿戴整齊。 ★ 本工地電源開關（包含分路開關）所設置之漏電斷路器，不得任意拆卸、破壞其用電設備之電路。 ★ 作業場所高度高於 1.5 公尺時，需搭設施工架及合格上下設備禁止攀爬上架置發生危害。 ★ 2 公尺以上高處作業及外牆作業人員需配戴安全帽、工作證、安全帽帽帶須確實扣在下顎上作業人員應佩帶安全帶。 ★ 施工架應固定於穩固之地面上不得與模板支撐等相連接，工作台踏板應鋪滿 60 公分，工作區域四周須設置合格交叉拉桿及下欄杆，缺口應封閉確實。 ★ 工區施工應設明顯警告標示禁止與作業現場。 ★ 吊車機械人員等設備應具合格使用證照（不符規定不准進場）吊掛物下方禁止人員進入。 ★ 混凝土作業，模板支撐組立方式，材料強度應依設計辦理避免倒塌引起之危害。 ★ 使用堅固，安全，合乎規定之合梯作業，也不會站立在合梯頂部及與梯子上移動合梯。 ★ 工區嚴禁飲用含有酒精性飲品。 ★ 進場施作已投保勞工保險。 ★ 於作業中或通行時，有接觸絕緣被覆配線或移動電線或電器機具，設備之虞，會使用具有防止絕緣被破壞或老化設施，電線架高且避免浸水。 ★ 鋼筋等材料吊運時，應有人指揮人員引導協助動線安全，吊掛作業範圍內禁止人員進入，我吊放材料一定事先向工地申請，並租用有合格證之吊車及安排具證照之吊掛手及指揮手配合吊掛。

承攬商遵循相關規定
★ 請各承商確實遵守勞安各相關規定。

★ 營造業安全衛生 6 小時教育訓練，請各承商確實取得後再進工地現場。

★ 請各承商現場人員宣導，合梯使用須符合規定：高度 3cm、需有中間繫桿、作業期間須 2 人一組、梯腳需有止滑設備。

★ 請各承商現場人員確實執行，進入工地一律配戴安全帽。

★ 工區內嚴禁飲用酒精性飲料，施工人員精神狀態不佳者嚴禁入場。

★ 各承攬商現場作業主管，請確實宣導要求施工人員進出一律至警衛處簽到，違反者、屢勸不聽者驅逐出場。

★ 承攬商現場作業主管，務必確實巡視施工區域，如有立即性危害或違反勞安規定處，請立即告知工務所，並請人員離開危險區域，待改善完成後始可進行作業。

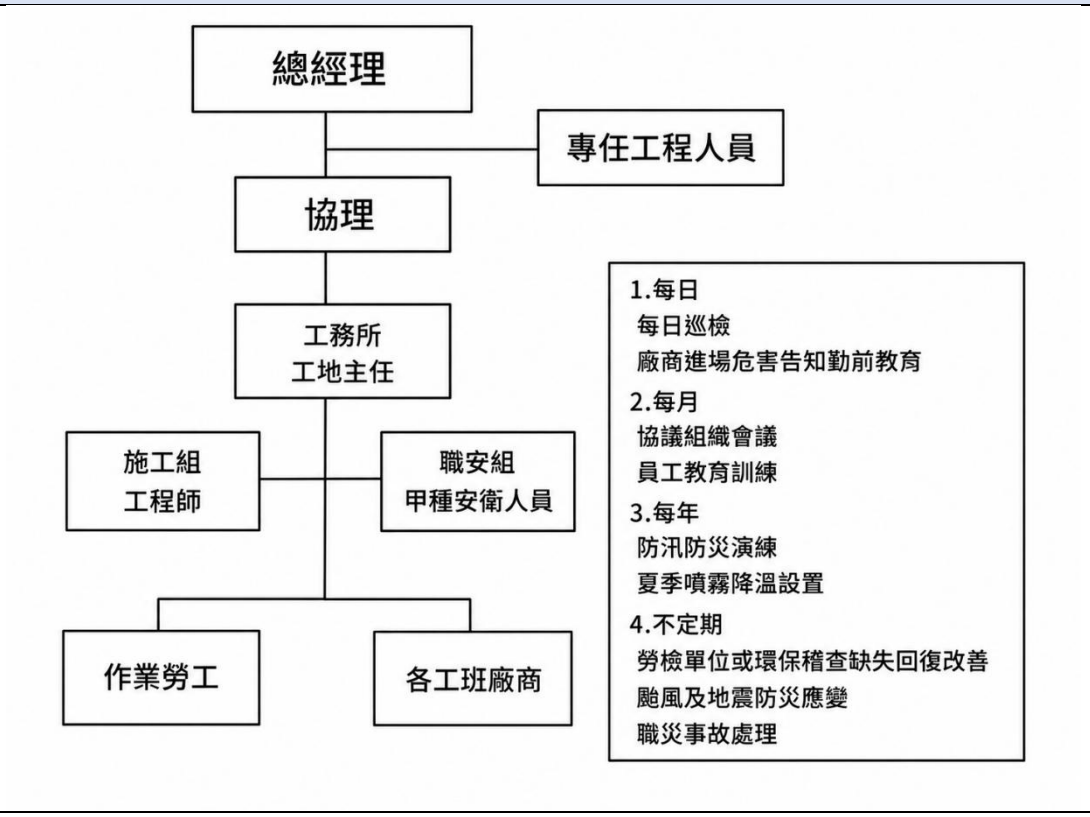
★ 挖土時指派專人監督開口處安全，每次施作完成後護欄復原。

★ 棄土坑之安全護欄在棄土時可部分拆卸，作業完成後將護欄復原。

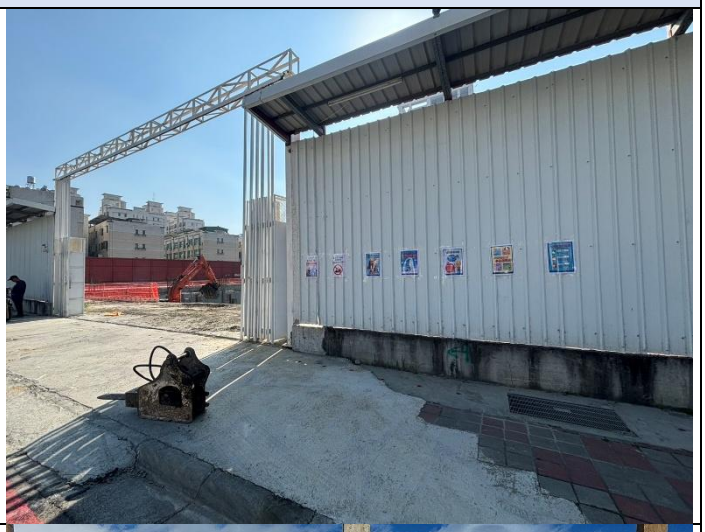
★ 開挖四周設置警告標示。

本公司安全衛生協議組織架構成員如下圖所列：

欣巴巴職業安全衛生委員會組織架構



本公司於各案場明顯處張貼安衛標語，強化現場人員職安意識並落實安全作業。

案場安衛標語宣導	
	

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	**受訓人數**	**受訓費用(新台幣元)**
2025 年教育訓練-職業安全與危害辨識	35	6,000
備註： 1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。 2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。		

職業安全教育訓練	

危害辨識、風險評估及事故調查

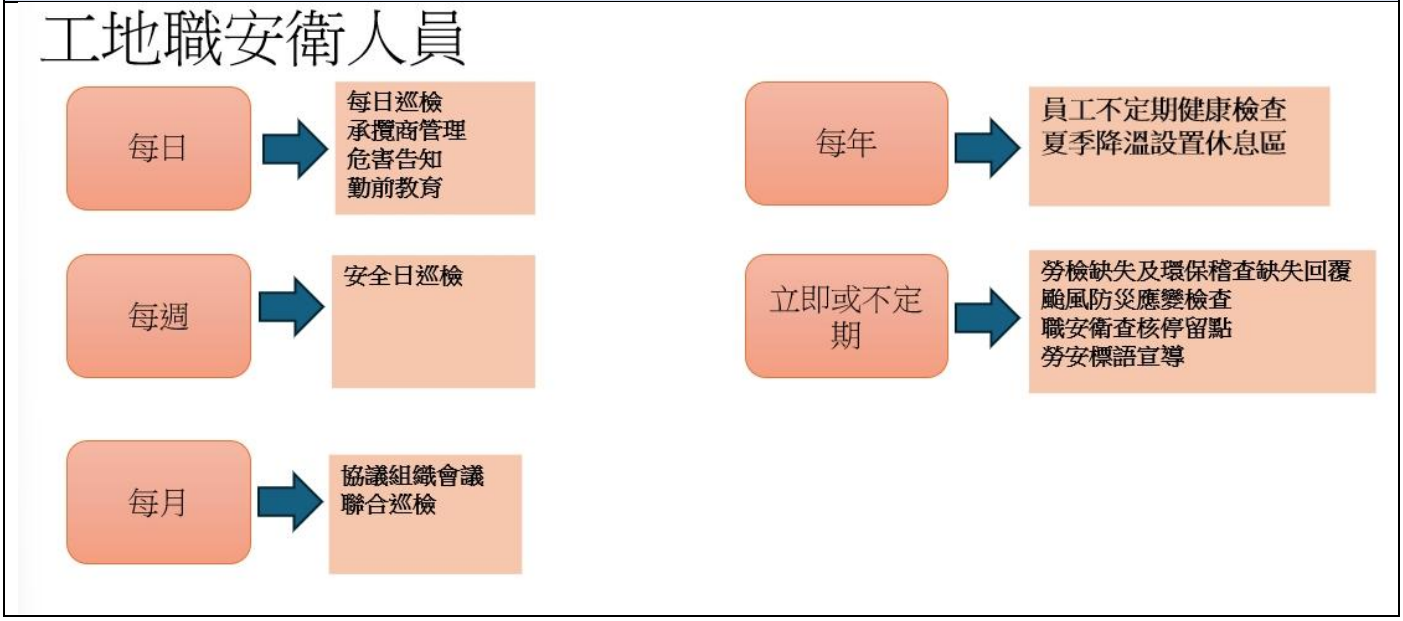
本公司非常重視同仁工作場所健康與安全，透過制定相關控制措施有效控制危害風險，並持續審查及精進相關作業流程，期能在緊急事故發生時得以完善的因應並做好妥善的處理。以下為本公司進行工作危害辨識、風險評估以及事故調查的流程：

【施工中】工地職安衛人員檢查事項：

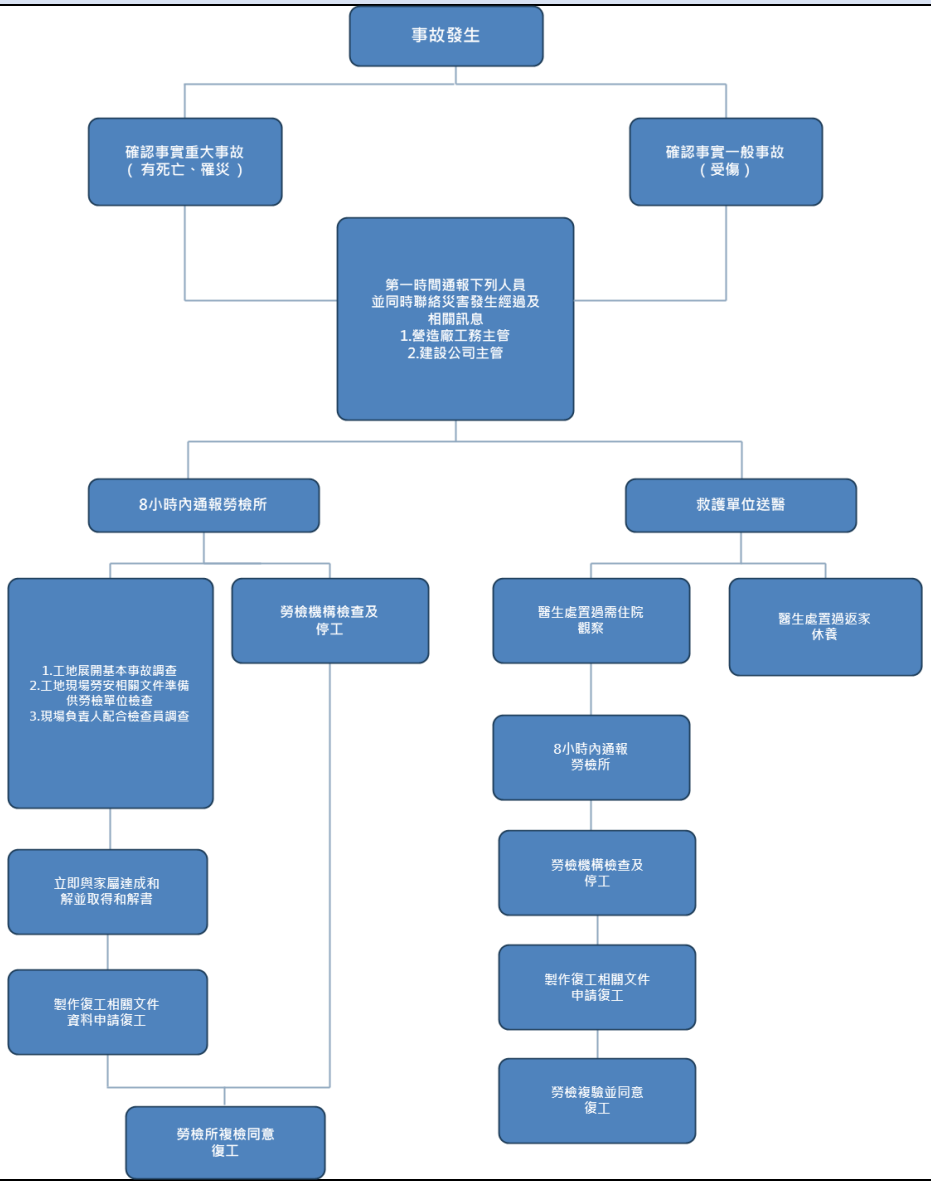
- 每日/每日巡檢、承攬商管理、危害告知、勤前教育。
- 每週/安全日巡檢。
- 每月/協議組織會議、聯合巡檢。
- 每年/員工不定期身體健康檢查、夏季降溫設置休息區。
- 立即/勞檢缺失及環保稽查缺失回覆，颱風防災應變檢查，職安衛查核停留點，勞安標語宣導。

資源	各案場皆配置甲種安衛主管，落實每日、每週、每月、每年、立即不定期查核。
申訴機制	工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話。
績效與調整	2025 年承攬商 0 件死亡案件，全力推動宣導職安衛觀念及落實現場環境改善。

欣巴巴危害辨識重啟調查流程圖



欣巴巴事故通報流程圖



員工的健康安全

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

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一般身體檢查、眼科檢查、身體組成分析測量、X-光攝影、超音波檢查、彩色超音波、肺功能檢查、骨質密度檢查、自律神經檢測、心電圖檢查、全套尿液檢查、血液常規檢查、血糖測定、血糖控制評估、膽功能檢查、肝功能檢查、精密膽固醇檢查、腎功能檢查、肝炎檢查、副甲

	狀腺檢查、電解質檢查、胃部檢查、胰臟功能、組織發炎檢查、甲狀腺檢查、心臟功能檢查、進階心臟功能檢查、早期糖尿病篩檢、糞便檢查、癌症腫瘤標記、心血管檢查、肌少症檢查
檢查人數(人)	56 人
檢查費用	217,500 元
備註：員工健檢未達全體員工的原因為健檢補助條件為年資滿一年全額補助，滿半年未滿一年則依其到職月份比例補助，未滿半年者，因新進到職時已繳交體檢報告資料，故不強制參加。	

健康檢查	

職業災害情形

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

欣巴巴員工職業傷害統計表		
類別	項目	2025 年
總工時	女性總經歷工時	104,200
	男性總經歷工時	88,400
	總經歷工時	192,600
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害比率%		0
可記錄的職業傷害比率%		0

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 此表格僅揭露欣巴巴事業股份有限公司，因依據職業安全衛生法第38條規定，子公司江城勞工人數未超過50人，無須申報職業災害統計，故無揭露。

欣巴巴員工職業病統計表		
類別	項目	2025 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0
	男性總計職業病件數	0
	總計職業病件數	0
職業病所造成的死亡比率%		0
可記錄的職業病比率(%)		0

備註：

1. 職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 職業病所造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
3. 可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。
4. 此表格僅揭露欣巴巴事業股份有限公司，因依據職業安全衛生法第38條規定，子公司江城勞工人數未超過50人，無須申報職業災害統計，故無揭露。

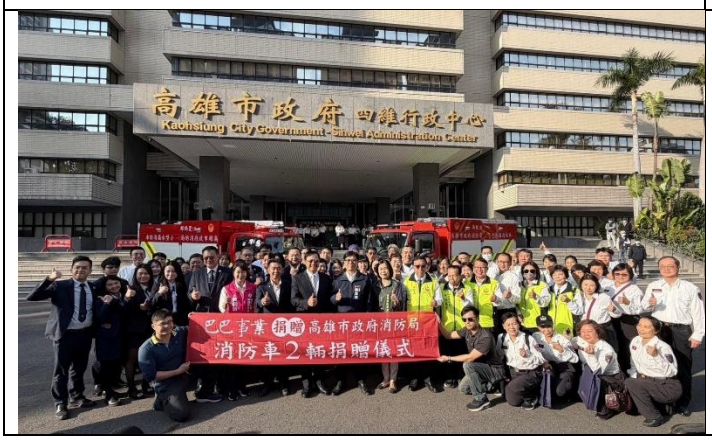
5.4 社會回饋

秉持「取之於社會，用之於社會」企業經營理念的同時，亦擔負著企業應盡之社會責任，因此本公司積極參與各項公益活動、地方活動回饋社會，以具體行動體現企業社會責任。

本公司長期關注營運所在地之社區發展、公共安全及基礎設施完善。於 2025 年 12 月 15 日，本公司捐贈消防車予高雄市政府，以協助提升地方消防救災能量，強化社區防災及緊急應變能力，期能為周邊居民與產業環境提供更安全之生活與營運保障。

公益捐贈一覽		
捐贈對象	**金額（新台幣元）**	**說明**
捐贈消防車	8,960,000	消防工作攸關市民的生命與財產安全，能夠通過捐贈設備來協助消防局的工作，是欣巴巴事業的榮幸。

公益活動照片



欣巴巴從關注偏鄉和原鄉需求、捐助消防設備、支持教育計畫及體壇發展，到協助弱勢家庭與社區公益活動，皆展現企業與市府同行的理念。未來仍會持續投入公共安全、青年培育與社區韌性等領域，與高雄市府攜手打造更安全、更幸福、更宜居的城市環境。

欣巴巴公益活動專區：	

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	【欣巴巴事業股份有限公司】已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	企業簡介	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	企業簡介	8	
	2-7	員工	5.1 人才組成	73	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才組成	73	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展與實踐	12	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展與實踐	12	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展與實踐	12	
	2-15	利益衝突	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展與實踐	12	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-19	薪酬政策	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 董事會治理及運作	29	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工權益與福利	77	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的期許	6	
	2-23	政策承諾	5.2 員工權益與福利	77	
	2-24	納入政策承諾	5.2 員工權益與福利	77	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2 員工權益與福利	77	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	44	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	44	
	2-28	公協會的會員資格	企業簡介	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別及溝通	15	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別及回應	20	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大議題鑑別及回應	20	
重大主題：顧客的健康與安全(建築品質安全)(結構完整性與安全性)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 穩定的品質	49	
GRI 204	採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例		49	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		49	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		49	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求		49	
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		49	
		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		49	
重大主題：風險管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.2 風險控管與完善服務	58	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		58	
重大主題：顧客關係維護/客戶滿意度						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.2 風險控管與完善服務	58	
重大主題：土地開發衝擊(土地使用與生態衝擊)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.2 環境管理	67	
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量		67	
		302-3	能源密集度		67	
GRI 303	水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響		67	
		303-3	取水量		67	
		303-4	排水量		67	
		303-5	耗水量		67	
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		67	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		67	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		67	
		305-4	溫室氣體排放強度		67	
GRI 306	廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		67	
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		67	
重大主題：人才永續						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	5.2 員工權益與福利	77	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		77	
GRI 202	市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		77	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		77	
		401-3	育嬰假		77	

GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期		77	
GRI 405	員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		77	
GRI 406	不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		77	
GRI 407	結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		77	
GRI 408	童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		77	
GRI 409	強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		77	
重大主題：職業安全與健康管理						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	5.3 安心職場	89	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統		89	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		89	
		403-3	職業健康服務		89	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		89	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		89	
		403-6	工作者健康促進		89	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		89	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		89	
		403-9	職業傷害		89	
		403-10	職業病		89	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候相關財務揭露	65	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才組成	73	
間接經濟衝擊					
GRI 203 市場地位主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會回饋	99	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊		99	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	無進行貪腐風險評估的營運據點
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	44	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	44	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	44	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 誠信經營	44	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 誠信經營	44	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 誠信經營	44	
特定主題準則：400 系列(社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才組成	73	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才組成	73	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	無保全人員接受人權政策或程序之訓練
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及侵害原住民權利的事件
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 - 基礎設施_住宅建築商

揭露主題	指標編號	揭露指標	報告內容揭露	對應章節	頁碼
土地利用與生態影響	IF-HB-160a.1	在重建地點持有的(1)土地數量和(2)交付房屋數量。	在重建地點持有的土地數量，共 4 筆 1.小北段：148 戶 2.小北段：606 戶 3.龍中段：606 戶 4.仁信段：46 戶	-	-
	IF-HB-160a.2	在高水風險壓力地區持有的 (1)土地數量和(2)交付房屋數量。	在高水風險壓力地區，共 0 筆，0 戶。	-	-
	IF-HB-160a.3	與環境法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。	2025 年因環境法規相關訴訟所造成之損失為 0 元。因欣巴巴並非實際施作承商，如有違反環境法規情事，均係營造廠收受主管機關函文後 自行繳納，目前並無此類訴訟。	-	-
	IF-HB-160a.4	將環境因素納入選址、場地設計、土地開發和建設等開發案件程序中。	開發選址優先選擇位於都市計畫區內之住宅區或商業區。 1.初步篩選：根據地理位置、交通便利性、土地可用性等標準，篩選出幾個潛在的地點。 2.深入調查：對篩選出的地點進行更深入的調查，收集與該地相關的土地政策、基礎設施、法律法規、環境影響等信息。 (1)土地的自然條件 土地的地形是否適合開發，是否有過多的坡度、土壤穩定性、潛在的地質災害。 (2)政策支持與法規環境 土地使用規劃與許可：確認土地的法定用途是否符合開發需求，並且能夠順利獲得必要的土地許可或規劃許可。 地方政府政策與補貼：了解當地政府是否對開發項目有優惠政策或補貼，尤其是在某些特殊區域（如經濟特區、特貿園區等）。	4.2 環境管理	67

			環境保護法規：考慮當地環保法規的影響，特別是對於有特殊環境要求或限制的土地（例如自然保護區等）。 (3)風險評估：進行風險分析，識別選址過程中可能面臨的各種風險，並制定應對措施。 (4)財務分析與回報預測：進行投資回報分析，確保選址符合財務可行性要求。		
員工健康與安全	IF-HB-320a.1	(1)可記錄工傷事故率 (TRIR)和(2)死亡率，按以下分類：(a)直接員工(b)合約員工。	事故記錄為 0 事故及死亡為 0	5.3 安心職場	89
資源效率設計	IF-HB-410a.1	獲得 HERS®認證的(1)房屋數量和(2)平均分數。	無取得家庭能源評級系統指標之住宅。	-	-
	IF-HB-410a.2	通過 WaterSense®認證的水裝置安裝百分比。	100% 使用省水標章衛浴設備。	-	-
	IF-HB-410a.3	通過第三方綠建築認證的交付房屋數量。	今年無第三方驗證之綠建築標準的住宅。	-	-
	IF-HB-410a.4	描述如何將資源效率相關風險和機會納入建物/家居設計，以及如何將其傳達給客戶。	在高雄厝設計架構下，透過景觀陽台、自然通風等被動式節能策略，可有效降低建築日射熱負荷與空調使用需求，提升住宅資源使用效率；另通用化廁所雖非節能項目，仍可強化全齡使用與長期空間效益。 然而導入相關設計，仍面臨初期成本增加、植栽維護及市場對坪效與使用必要性認知不足等風險。 惟其機會在於可降低長期能源支出、提升居住舒適性、強化產品差異化，並有助於綠建築及政策評等取得，進而提升建案整體價值。 對客戶溝通上，應將節能效益轉化為實際居住感受（如降溫、通風）與長期成本節省，並強調通用化設計可降低未來改裝需求，以具體生活價值取代抽象節能指標，提高市場接受度。	-	-
新發展對社區的影響	IF-HB-410b.1	描述基礎設施、服務和經濟中心如何影響選址和開發決策。	新開發案之選址與開發決策，需評估其對周邊基礎設施、公共服務及經濟中心之影響。基地若鄰近既有交通系統、商業機能及公共設施，可降低開發成	-	-

			本並提升使用便利性與市場吸引力；反之，若周邊容量不足，可能造成交通壅塞、公共資源負荷增加，進而提高開發風險與後續改善成本。 因此，開發決策應優先選擇基礎設施完善且具發展潛力之區位，並透過適當規模控制與配套規劃，降低對周邊環境之衝擊，同時提升整體開發效益與區域價值。		
	IF-HB-410b.2	(1)位於填充地點持有的土地數量 (2)在填充地點建造的交付房屋數量。	(1)土地面積：17,637.17 平方公尺 (2)住宅數量：69 戶	-	-
	IF-HB-410b.3	在緊湊型開發中交付的(1)住宅數量和(2)平均密度。	(1)緊湊開發式的住宅數量：69 戶 (2)平均密度 0.02。	企業簡介	8
氣候變遷調適	IF-HB-420a.1	位於百年洪水區的持有土地數量。	1 筆 台南欣府城君子樓（北區）	-	-
	IF-HB-420a.2	描述氣候變遷風險暴險分析以及降低風險的策略。	➢ 採取三個面向來執行管理行動，分別為策略、風險管理、指標與目標。 1. 策略：內部目標管理期程，定義短期為影響短於三年、中期為三至五年，及長期為大於五年。依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。 2. 風險管理：將氣候風險概念融入各項營運和業務內容中， 並進行氣候潛在風險/機會辨識、分析風險/機會的影響、評 估決定對策，並依風險/機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。 3. 指標與目標：遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。 ➢ 氣候變遷風險分析步驟 1. 辨識與定義範疇： (1) 評估範圍 (2) 蒐集文獻、產業氣候相關風險議題 2. 風險評估：	4.1 氣候相關財務揭露	65

			(1) 盤點及評估氣候相關風險議題，依據對公司影響的重大性彙整和排序 (2) 依鑑別結果之重大議題進行情境分析與評估，並回應調適行動。 3. 因應與管理行動：由 ESG 永續經營委員會審視確認，並將其整合至公司既有風險管理流程中進行管理 4. 報告與檢核：定期追蹤與檢討執行成果		

活動指標	編號	衡量單位	**報告內容揭露**	對應章節	頁碼
持有的土地數量	IF-HB-000.A	數量	目前控制中的土地：3 筆	-	-
交付房屋數量	IF-HB-000.B	數量	建造中的住宅數量，共計 4 個社區，1492 戶。	-	-
銷售中的社區數量	IF-HB-000.C	數量	共 3 個社區，106 戶。	-	-

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

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： 本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實，本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形。 推動永續發展委員會： 委員會之執行長負責統合公司治理、永續發展相關議題及推行，透過各部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上，並將結果報告至委員會主任及副主任委員。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	主管機關積極推動永續，多項的政策法規導致公司金錢及時間成本額外增加，如出具永續報告書、溫室氣體盤查之相關成本等。但此屬不可抗力之義務，在財務上增加之成本，公司僅能再樽節各項費用，以避免損益遭侵蝕太多。 因氣候變遷導致原料供應商無法即時出貨，進而影響到工程進度產生缺料的風險。公司在採購原物料，不會僅有單一供應商，會嘗試與不同但品質穩定的供應商配合，爾當有缺料之風險產生時，可以有緊急供貨之供應商，以保工程進度不受影響。 極端氣候也可能造成在工程施作上之風險，如致災性暴雨等，因工地都屬露天，若工程因雨天而致無法施工，為確保工程品質，雖只能暫緩，但在工地維護上可以確保已施工的範圍及工作者不受災害影響，此就關乎公司施工品質的維持。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	財務衝擊類型: 環境部於 114 年起開徵碳費，114 年排放量正式納入碳費徵收計算；115 年起，收費對象依據 114 年排放量及適用的費率進行繳費。 碳費的課徵將使公司營運成本上升，且上游承包商若有為了碳中和額外支出成本，其成本也會反映在與我方的合約之中。 氣候衝擊類型: 因應極端氣候與天然災害所帶來之潛在風險，本公司將持續強化供應鏈管理與在地供應商合作機制，提升原物料供應穩定性與應變能力，以降低氣候事件對營運成本及財務面的衝擊。

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。	1.風險類型辨識與分析由各部門權責主管負責，在部門職權範圍內運用各項資訊，判斷潛在風險事件的發生可能性及其對公司的影響程度。 2.公司考量現行內部控制措施是否能防範風險，提供後續評估與應變策略的依據。風險監控與回應要求各部門主管持續監控部門業務中的風險。 3.定期向高階管理階層報告，若發現重大風險或可能危及公司財務及營運的情況，應立即呈報並討論採取適當的回應措施。 4.風險報告與揭露則是公司定期（每年至少一次）向董事會報告風險狀況，並檢視風險管理程序的執行情況，確保風險管理工作落實並為管理層提供參考依據。
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。	不適用。
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。	因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，本公司期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，本公司積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，落實保護地球環境之目的。 本公司落實目標溫室氣體盤查為首要任務： 短期目標：每年碳排放量逐步減少，並於 2028 年度取得確信。 中期目標：持續推動節能措施及資源使用管理，並逐步降低人均用水量。 長期目標：逐步邁向淨零碳排，以達成環境永續的榮景。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本司尚未使用內部碳定價之機制。 未來會先鑑別公司內部應受到碳排放管制的對象，將不同的部門別劃分歸納，擬針對這些管制對象進行排碳量的盤查之數據資料，再參考同業之碳費或碳稅做法，進行碳稅課徵。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司非屬直接生產鋼筋、水泥之產業，現階段主要透過節能措施、資源使用管理及評估採購低碳原物料等方式，逐步降低營運活動對環境之影響。惟低碳原物料之採購亦可能增加營建成本，本公司將綜合考量實際營運情形、市場環境及主管機關相關規範，逐步推動相關措施。 本公司目前係依實際營運情形逐步推動節能減碳及資源使用管理等相關措施，並以朝向低碳及環境永續作為氣候相關管理方向。現階段尚未設定具體量化之氣候相關目標，故尚未訂定相關目標所涵蓋之溫室氣體排放範疇、規劃期程及年度達成進度。另本公司目前未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）。

9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	本公司依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司(即母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查(即 2026 年完成盤查，2028 年完成查證)，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO_2e)、密集度(公噸 CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

欣巴巴事業公司2025年溫室氣體排放情形		
項目	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	1.7073	4.4957
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	68.6779	53.669
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO_2e)	70.3852	58.1647
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO_2e)	-	30.0144
密集度（公噸 CO_2e/年營收(百萬元））		0.068

註：

1. 溫室氣體盤查採營運控制權法，2025 年為訂定溫室氣體排放之基準年。

範疇一是針對直接來自於本公司交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放，排放係數依經濟部能源署最新公告數據(IPCC 第六次評估報告)計算。

2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 範疇三是指燃料和能源相關活動、商務差旅、營運活動中產生的廢棄物。
4. 高雄、台南、台北辦公室排放量。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司目前溫室氣體排放為內部自主盤查，並已經過內部稽核，以確保數據準確。依循金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，母公司預計 2026 年完成盤查，2028 年完成確信；合併公司預計 2027 年完成盤查，2029 年完成確信。
註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。 註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本公司以 114 年度為溫室氣體減量基準年，已完成 114 年度溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋母公司高雄總公司、台北辦公室及台南辦公室。114 年度溫室氣體排放量為範疇一 4.4957 公噸 CO_2e、範疇二 53.669 公噸 CO_2e、範疇三 30.0144 公噸 CO_2e，總排放量 88.1792 公噸 CO_2e 本公司持續推動溫室氣體排放管理及節能減碳措施，透過溫室氣體盤查掌握排放來源，並持續推動節能用電、節約用水、文件電子化及資源回收等措施，未來將持續蒐集及分析能源使用、用水量、用紙量及廢棄物等相關資料，逐步提升資源使用效率，作為溫室氣體管理及減量措施規劃之參考，以降低營運活動對環境之影響。 為達成減量目標，本公司持續推動採用節能照明設備、辦公室節電措施、空調溫度管理、垃圾分類及資源回收、電子公文及無紙化作業、鼓勵紙張雙面列印及回收再利用，以及鼓勵員工搭乘大眾運輸工具等具體行動計畫。 114 年度為本公司首次完成溫室氣體盤查之基準年度，目前已完成基準年排放量盤查，後續將持續追蹤各項減量措施執行情形及減量績效。
註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。 註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

附錄四：會計師有限確信報告

安永聯合會計師事務所
80052 高雄市中正三路2號17樓
17F, No. 2, Zhongzheng 3rd Road
Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C.
Tel: 886 7 238 0011
Fax: 886 7 237 0198
www.ey.com/taiwan

會計師有限確信報告

欣巴巴事業股份有限公司　公鑒

確信範圍

本會計師接受欣巴巴事業股份有限公司（以下簡稱欣巴巴公司）之委任，對2025年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下稱「標的資訊」），執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關欣巴巴公司之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層責任

欣巴巴公司管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照適當之基準編製標的資訊，包括依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之2021年GRI準則(GRI Standards)、IFRS永續揭露準則之第S2號「氣候相關揭露」準則（原TCFD）框架及SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），欣巴巴公司管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

Assurance for ... Taiwan, Limited

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量欣巴巴公司內部控制之有效性，惟本確信案件並非對欣巴巴公司內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 取得及閱讀2025年度永續報告書；
- 對參與提供永續績效資訊的相關部門進行訪談，以瞭解並評估編製前述資訊之流程，內部控制與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時抽樣核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

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

安永聯合會計師事務所

會計師：陳政初

民國一一五年七月三十日

附件一：

編號	內文標題	標的資訊	適用基準
一	4.2_302 環境管理_能源使用	欣巴巴公司主要營運場所為高雄總公司、台北辦公室及台南辦公室，與子公司江城建設之辦公室，彙整以上各營運場所耗用之能源類別及總量彙總計算後以表格呈現揭露，本次僅針對2025年度之電力使用量、汽油使用量(高雄公務車5-7月及台北公務車7-9月汽油使用之加總)、組織特定度量值及能源強度數據執行確信程序。	公司統計資料。
二	4.2_303 環境管理_水資源管理	欣巴巴公司主要營運場所為高雄總公司、台北辦公室及台南辦公室，與子公司江城建設之辦公室，彙整以上各營運場所之取水及排水類別以彙整表格呈現揭露其總取水量、總排水量及總耗水量，本次僅針對2025年度之總取水量、總排水量、總耗水量及用水密度數據執行確信程序。	公司統計資料。
三	5.2_404 員工權益與福利_教育訓練與公平績效管理制度	欣巴巴公司依循政府勞動基準法規定並參酌國際公認基本勞動人權原則，包含相關人事管理規章等依據，以保障員工之合法權益。本次僅針對2025年度教育訓練及公平績效管理制度執行確信程序。	公司統計資料。
四	5.3_403-9 安心職場_職業傷害	欣巴巴公司依「職業安全衛生管理辦法」之規定，填載職業災害內容為雇主之義務，雇主須於勞動部職業安全衛生署官網按月填報員工實際工時、雇用人數及職業災害等資訊，依前述申報之整年度資料明細，彙總分類後以表格呈現揭露，本次僅針對2025年度之職業災害人數及比率數據執行確信程序。	SASB 永續會計準則、公司統計資料及勞動部職業安全衛生署平台報表。