

2024 寶徠建設股份有限公司

永續報告書

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	5
一、永續發展關鍵.....	6
1.1 利害關係人議合	6
1.2 重大主題鑑別	8
二、企業永續治理.....	14
2.1 公司概況	15
2.2 治理單位	18
2.3 營運績效	26
2.4 法規遵循	29
三、打造永續建築.....	32
重大主題	32
3.1 綠色供應鏈	33
3.2 建築品質與客戶服務	34
四、再造永續環境.....	39
重大主題	39
4.1 氣候變遷管理與調適	40
4.2 節能作為	41
4.3 溫室氣體管理	42
4.4 環境保護	43
五、創造幸福職場.....	45
5.1 人力組成人力結構	47
5.2 員工福利	49
5.3 員工健康與職場安全	55
5.4 社區溝通與協調	58
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	60
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	65
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	68

關於本報告書

寶徠建設股份有限公司 (下稱「寶徠建設」、「寶徠」、「本公司」、「我們」表示) 依據「上市 (櫃) 公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，2025年首次發行永續報告書，同時於本公司網站上公開揭露，往後每年將定期編制與發行「永續報告書」。藉由報告書之發行，詳實揭露本公司2024年在環境、社會、公司治理三大面向之永續作為以及執行成果，讓利害關係人了解本公司在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力及不斷追求進步的決心。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據及內容為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日止之資訊為主。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運地區 (台北總公司) 為主體。本公司除依循 GRI 之重大性揭露原則外，更以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。另 2024 年永續報告書為寶徠建設第一年編製的報告書，故無資訊重編之情事。

報告書揭露範疇說明：

項目	公司明細
報告書範疇	寶徠建設股份有限公司
未納入報告書範疇	寶徠綠能科技股份有限公司
	寶徠房地產股份有限公司
	寶徠金廈(廈門)旅遊管理服務有限公司
	寶徠觀光發展有限公司

編制依循

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，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰。

報告書管理

本公司2024年永續報告書，雖未經外部驗證單位之確信或保證，惟透過公司內部嚴謹的審查機制及永續資訊管理作業，可確保報告書之內容正確性。本報告所依據之「永續資訊管理作業」業經董事會於2024年12月27日通過，並已揭露於公司網站組織規章中，同時納入內部控制制度並列為年度稽核計畫之項目。另有關財務數據之來源，係經安侯建業聯合會計師事務所簽證之財務報告或年報等相關資訊，以新臺幣計算；此外，品質、環境管理、安全衛生等相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

發行時間

此為寶徠建設股份有限公司編製之第一本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

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

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指教或建議，歡迎與我們聯繫，以提供寶貴的建議，聯絡資訊如下：

- 聯絡人：黃瓊慧 (襄理)
- 電話：02-27915688#227
- E-mail：anice@blgroup.com.tw

董事長的話

寶徠建設深知我們所肩負的不僅僅是建築的創造，更是對社會、環境與下一代的責任。我們以「堅持、品味、完美」為核心價值，致力於創造美好生活空間，並以實際行動實現永續發展的承諾。

- **堅持品質與責任**

在寶徠建設，我們始終相信，優質的建築不僅要滿足使用者的需求，更要為社會與環境創造價值。因此，我們堅持在每一個細節上做到最好，從設計、施工到選材，每一個環節都遵循最高的標準。同時，我們也積極推動綠色建築與節能技術的應用，減少建築過程中的環境衝擊，實現企業的社會責任。

- **提升品味，創造宜居環境**

作為一家以品味為標誌的建設公司，我們不僅專注於建築的外觀設計，更注重空間的內涵與使用者的體驗。我們努力打造融合文化、藝術與自然的宜居空間，讓每一個寶徠建設的項目都能成為當地的地標與驕傲。我們深信，只有尊重環境與文化特色的建築，才能經得起時間的考驗，成為經典。

- **追求完美，實現永續發展**

完美是一種態度，也是一種對未來的承諾。在全球關注永續發展的今天，我們將環境永續作為公司發展的重要策略之一。我們積極採用低碳建材、推動再生能源的利用。此外，我們還致力於與社區合作，促進社會的和諧與進步。

- **展望未來**

寶徠建設將繼續秉持「堅持、品味、完美」的核心理念，致力於成為永續建築的領航者。我們相信，透過我們的不懈努力，可以為社會創造更多的價值，為地球留下一片綠意盎然的未來。期許全體同仁與本人一同攜手，將永續發展的理念深植於公司文化中，讓寶徠建設成為下一代驕傲的典範。謝謝每一位支持我們的人，您的信任是我們前進的最大動力。

董事長

林沛山

一、永續發展關鍵

1.1 利害關係人議合

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，亦依循 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 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出七大類的利害關係人，分別為股東與其他投資人、政府機關、商業夥伴、供應商、消費者與客戶、員工與其他工作者、金融機構。

利害關係人溝通管道

企業若要追求永續發展，必須與利害關係人維持透明、暢通的溝通管道。透過不同面向與利害關係人互動，了解他們對的期許及需求；寶徠建設除了財務、業務績效外，亦關注如何為經濟、環境、社會帶來正面的影響力，並建立良好溝通諮詢管道，善盡企業社會責任。

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
股東與其他投資人	股東擁有公司之股份。	<ul style="list-style-type: none">股東常會法人說明會營收公告財務報告公告重大訊息發布各項詢問	<ul style="list-style-type: none">每年每年每月每季不定期即時回覆	<ul style="list-style-type: none">每年舉辦 1 次股東常會及法人說明會，使投資人得以瞭解公司之營運概況。
政府機關	公司受到主管機關的審核與監督，遵循相關法律規範，並與政府機關建立良好的溝通管道，對企業永續經營至關重要。	<ul style="list-style-type: none">記者會/會議/拜訪/函文郵件/公文/電話/諮詢配合主管機關監理與查核建立聯絡窗口，公開資訊觀測站參與主管機關舉辦之座談會、研習課程參加法令說明會	<ul style="list-style-type: none">不定期即時不定期即時不定期不定期不定期	<ul style="list-style-type: none">每季 1 次銷售會議，將主管機關公文和法規修訂納入產品與營銷文件定期參加相關座談會遵循法定規定，確保合規經營將政府法令納入執行方針即時發布重要資訊或澄清，並依期限申報各項資料

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
商業夥伴	土地所有權人提供建設業最重要之原料，故與土地所有權人建立信任、良善溝通，是建設公司經營至關重要之事。	<ul style="list-style-type: none"> 實地拜訪 洽商地區中人 設置電子社群群組 定期節慶贈禮洽訪維繫 地主說明會 	<ul style="list-style-type: none"> 每月走訪潛力社區 2~3 次 每月洽訪地區中人 2~4 組 即時 定期 依個案實際需求召開 	<ul style="list-style-type: none"> 發現潛力開發基地或社區 即時了解土地所有權人需求，並進行良性互動 提高老舊社區土地所有權人參與意願 降低開發基地土地所有權人陳情意見
供應商	實徠視供應商為重要的合作夥伴，惟有強化與確保供應商保持良好的配合，才能提供優良的產品與服務。	<ul style="list-style-type: none"> 電話/ mail 不定期會議 合約訂立 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 不定時舉辦供應商夥伴交流會，強化 ESG 節能減碳知識及作為，不定期與供應商進行溝通會議
消費者與客戶	消費者認同的產品與服務，是業務發展的關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網/EMAIL/LINE 官方帳號/客服專線 合約 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 即時回應客戶反映事項，年度客服修繕事件共 5 件，處理改善達 100%
員工與其他工作者	員工是公司最珍貴的資產，也是我們持續成長的驅動力。	<ul style="list-style-type: none"> 員工申訴專線/申訴信箱 設置職工福利委員每年召開會議 主管會議 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 每年 每月 	<ul style="list-style-type: none"> 建立勞資雙方良好互動 由勞資雙方有效管理及運用福利金，推動福利活動達到公司對員工持續的關懷 每月主管會議就公司政策宣導、業務溝通，促進勞資合作
金融機構	金融機構為企業提供資金支持及風險管理工具和服務，有助於擴展業務、降低財務風險、提高資金流轉效率，以實現企業穩健發展。	<ul style="list-style-type: none"> 銀行來訪 電話/E-mail/文件 法人說明會 年度財報季報公告 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 每年一次 每季 	<ul style="list-style-type: none"> 審核授信資料，確保資金提供符合風險控制 不定期來訪，充分了解公司營運狀態 協助公司在資金運用上更有效利用

1.2 重大主題鑑別

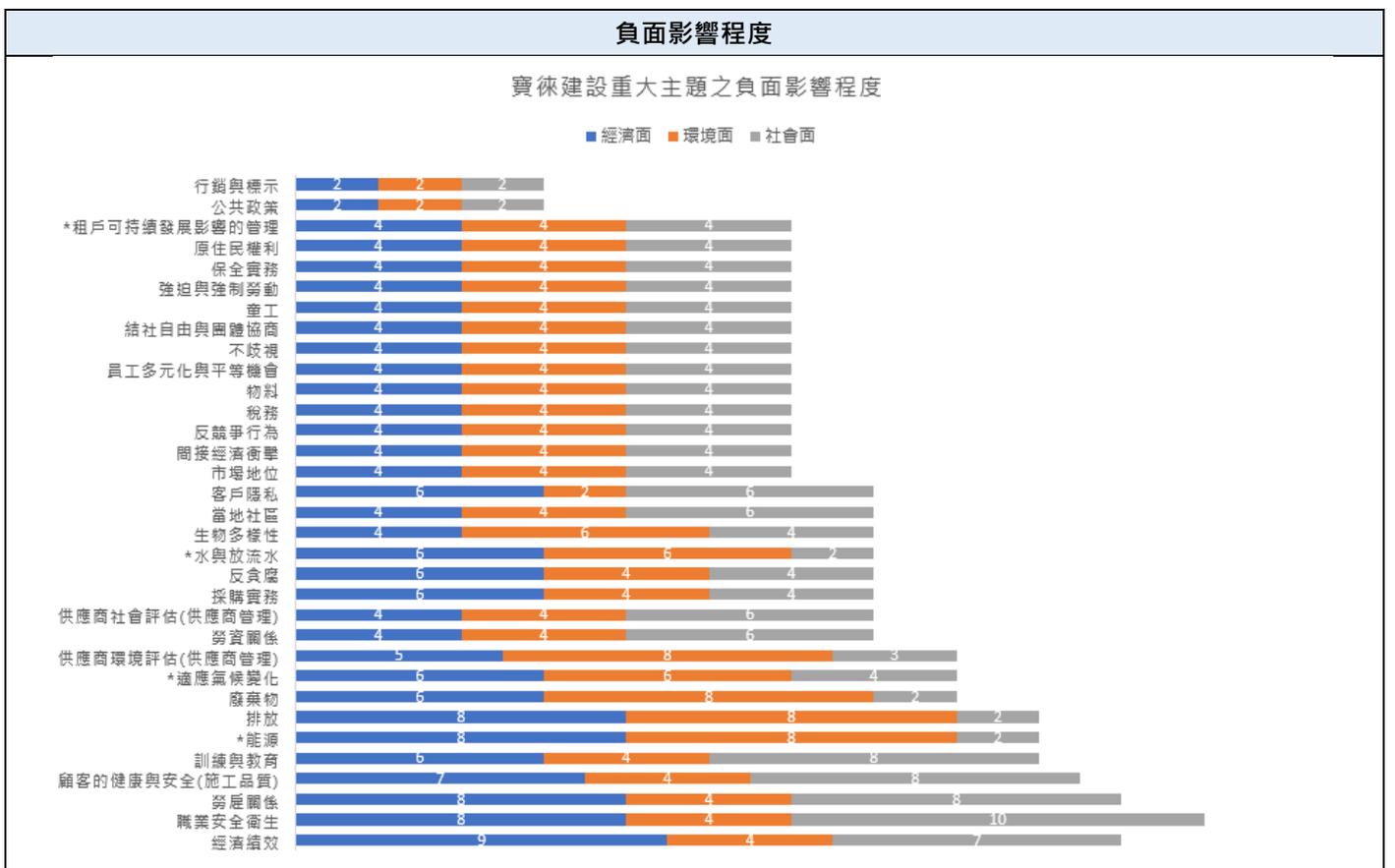
為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

<p>STEP 1 了解組織脈絡</p>	<p>寶徠建設相關永續主題依循 GRI 主題準則與永續會計準則(SASB)，彙整出 33 個永續議題</p>
<p>STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊</p>	<p>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。</p>
<p>STEP 3 評估衝擊顯著性</p>	<p>評分結果經由公司代表、各部門主管與外部專家進行開會討論後，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 6 項寶徠的重大性永續議題。</p>
<p>STEP 4 永續議題揭露報導</p>	<p>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 4 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。</p>

本公司鑑別出的 4 項重大主題分別為：「經濟績效」、「職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育」、「顧客的健康安全」、「排放」。

重大主題鑑別結果

根據以上步驟流程分析，說明 2024 年寶徠建設關注的重大性議題，作為本報告書的內容依據，並呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為永續營運規劃與實踐之策略目標。



重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 經濟績效	2 職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	3 顧客健康與安全(施工品質)	4 排放		
其他主題					
5 市場地位	6 間接經濟衝擊	7 採購實務	8 反貪腐	9 反競爭行為	10 稅務
11 物料	12 能源	13 水與放流水	14 生物多樣性	15 廢棄物	16 供應商環境評估(供應商管理)
17 勞資關係	18 員工多元化與平等機會	19 不歧視	20 結社自由與團體協商	21 童工	22 強迫與強制勞動
23 保全實務	24 原住民權利	25 當地社區	26 供應商社會評估(供應商管理)	27 公共政策	28 行銷與標示
29 客戶隱私	30 租戶可持續發展影響的管理	31 適應氣候變化			

重大主題列表

重大主題列表	政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人權)	主要影響對象	GRI 對應主題及章節
職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	落實完善的職業安全衛生可保障員工的工作環境，並提升公司形象及生產力。而員工是公司最珍貴的資產，積極推動教育訓練，使其發揮潛能，並建立良好的勞雇關係，不僅能夠提高員工忠誠度，同時公司也能夠持續穩定成長。	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：本公司恪遵守職業安全衛生等相關法規，定期巡檢訪查與預防意外事故發生，以維護及確保公司形象與營運成本。</p> <p>人權面：本公司以打造公平職場為原則，和諧良好的勞雇關係是企業成長的動力。除了提供完善的薪資福利，也會定期實施教育訓練，以強化員工的專業技能，有助於提升公司的永續競爭力，亦可有效留才。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面、人權面：若發生工安事故可能造成工傷或職業病，導致生產中斷，且需承擔醫療費用、賠償金或法律責任等，對公司的經營造成不利影響。而若未妥善管理勞雇關係，未來可能會面臨營運上的風險，亦可能受到相關法規的罰則，甚至導致員工流動率上升。</p>	員工與其他工作者(造成) 供應商(直接相關)	GRI 403 職業安全衛生 GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 對應章節： 第五章 創造幸福職場
顧客的健康與安全(施工品質)	工程施工品質的良劣，會直接影響實來給予客戶安全及舒適的保障。加強施工管理，規劃提升結構耐震力，降低工程施工缺失率，確保讓客戶能夠住的安心，以此提升顧客對產品的滿意度，是我們持續追求的目標。	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：穩定的工程品質能建立公司的品牌形象，亦能提高客戶的信賴度及滿意度。</p> <p>環境面：採用環保材料與技術可降低碳排放，促進永續發展。</p>	承攬商(促成) 客戶(直接相關)	GRI 416 顧客的健康與安全 對應章節： 第三章 打造永續建築

重大主題列表	政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人權)	主要影響對象	GRI 對應主題及章節
		<p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：如施工過程中不慎發生重大事故，公司將面臨賠償責任，可能損害品牌形象，並對公司營運績效造成影響。</p> <p>人權面：施工缺陷可能對顧客和社區的健康與安全造成潛在危害。</p>		
排放	<p>公司認知環境保護是當前需共同努力之重要課題，正視地球暖化對生態影響及環境保護的重要性，除了密切關注氣候變遷對營運活動之影響，亦制定節能減碳及溫室氣體減量政策，我們以自身為引領，與客戶共同邁向低碳永續的未來。</p>	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：遵守當地的環保法規，免於受到法律訴訟和罰款，提升其品牌形象。</p> <p>環境面：節能減碳政策有助於改善空氣品質，保護生態環境，促進自然資源的永續性。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：實施環境改善措施初期投入成本較高，對公司經營造成一定程度的負擔。</p> <p>環境面：若未能有效控制能源排放，將對生態環境造成嚴重破壞。</p> <p>人權面：若未能有效控制能源排放，可能對員工和當地居民的健康造成負面影響，降低生活品質。</p>	<p>客戶(促成)</p> <p>供應商(造成)</p>	<p>GRI 305 排放</p> <p>第四章 再造永續環境</p>
經濟績效	<p>企業面對經營的內外變動與挑戰，實俾建設瞭解公司須有長期策略及規劃與即時因應風險的能力與措施，來維持公司整體競爭力及穩定獲利，同時保障利害關係人的權益。</p>	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：合適的管理機制可以吸引投資者，增加公司的投資價值，除穩定營運績效外，還有助於增加公司利潤，以達永續經營。</p>	<p>本公司(造成)</p> <p>股東與其他投資者(直接相關)</p> <p>員工(促成)</p> <p>政府機關(促成)</p>	<p>GRI 201 經濟績效</p> <p>第二章 企業永續治理</p>

重大主題列表	政策或承諾	影響衝擊 (經濟、環境、人權)	主要影響對象	GRI 對應主題及章節
	另我們重視財務資訊透明化，以回報股東的支持，並達到永續發展的使命。	<p>人權面：持續穩定的財務績效是公司永續發展的重要關鍵，我們將積極面對在營運過程中可能面臨的風險，並適時地納入決策與考量，為股東及利害關係人創造最好的價值。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：對股東權益造成不利影響或產生更高之財務成本。</p>	金融機構(促成) 商業夥伴(促成) 供應商/承攬商/外包商(促成) 當地社區(促成) 客戶/消費者(促成) 股東(促成)	
<p>主要影響對象說明：</p> <p>1.造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生。</p> <p>2.促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視。</p> <p>3.直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。</p>				

二、企業永續治理

重大主題

經濟績效	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	企業面對經營的內外變動與挑戰，實徠建設瞭解公司須有長期策略及規劃，以防患未然與即時因應風險的能力與措施，來維持公司整體競爭力且穩定獲利，同時保障利害關係人的權益。另我們重視財務資訊透明化，以回報股東的支持，並達到永續發展的使命。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：合適的管理機制可以吸引投資者，增加公司的投資價值，除穩定營運績效外，還有助於增加公司利潤，以達永續經營。</p> <p>人權面：持續穩定的財務績效是公司永續發展的重要關鍵，我們將積極面對在營運過程中可能面臨的風險，並適時地納入決策與考量，為股東及利害關係人創造最好的價值。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：對股東權益造成不利影響或產生更高之財務成本。</p>
政策	完整揭露所有產生的經濟價值及其分配情況，維持穩定的營收成長，確保資訊透明度，促進股東及利害關係人對公司經濟績效的信任與了解，並持續維持穩定的營收成長，積極採取措施提升企業競爭力，以滿足股東及其他利害關係人的期待。
策略	本公司致力於追求永續經營與獲利，確保實現長期穩定的經濟增長與獲利，保障利害關係人權益，通過透明的決策過程、有效的回饋機制，確保在實現公司目標的同時，將利害關係人利益最大化。
目標與標的	<p>短期：持續開發新的營建個案。</p> <p>中長期：確保營收穩定成長。</p>
管理評量機制	定期檢視財務狀況及相關財務績效。
績效與調整	定期檢視建案開發進度及獲利狀況。

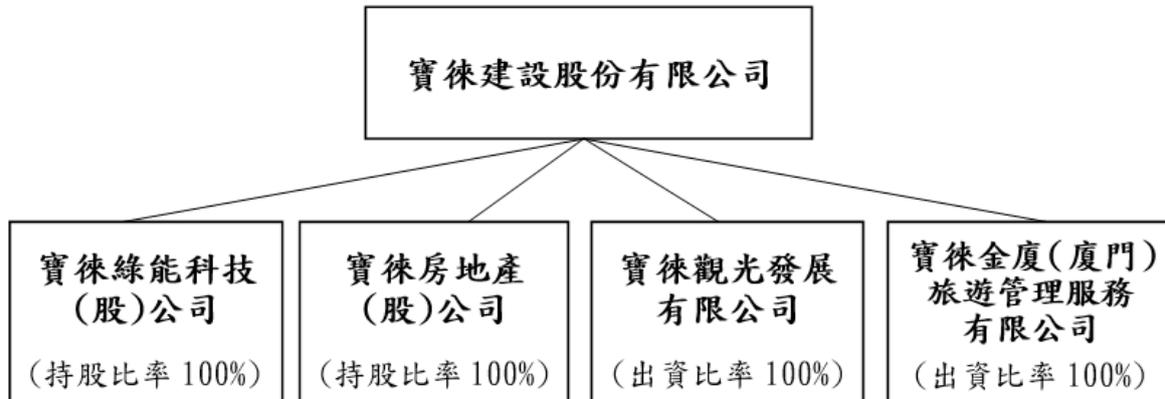
2.1 公司概況

寶徠建設股份有限公司，自 1978 年創立，主要從事高品質住宅之規劃、興建。多年以來，對建築的熱忱始終如一。獲利並非最主要目標，而是將心中嚮往的生活透過建築實現。寶徠認為，品味並非來自於價格的堆積，而是喜好、感情、經歷的調和，因此更加關注居住者的生活細節。在細節的營造上，寶徠除了以建築專業打造空間美學，更與生活美學團隊攜手，成就品質舒適與品味美感兼具的家。炫麗的建築也許風行一時，而好的建築更歷久不衰。寶徠期許以「樂而相傳」的建築為理念，期望將有舒適品質、滿足喜悅的建築，讓每一位寶徠的住戶摯友，值得日日欣賞，愛家更樂於傳家。

公司基本概況	
公司名稱	寶徠建設股份有限公司
成立日期	1978 年 6 月 30 日
市場別	上市
股票代碼	1805
產業別	建材營造
上市日期	1989 年 10 月 20 日
主要經營業務	委託營造廠商興建國民住宅及商業大樓出租出售等業務
董事長	林瑞山
員工人數(人)	19 人
營運據點	台北總公司：台北市內湖區新湖一路 303 號 4 樓
資本額	新臺幣 13 億 4,970 萬元
公司外觀	

此外，寶徠建設整體關係企業經營業務所涵蓋之行業，主要以從事不動產代銷、土地開發、都市更新、土地與房屋之出售、出租、太陽能相關業務、旅遊仲介及管理服務等業務。

關係企業組織圖



關係企業公司名稱	主要營業或生產項目
寶徠綠能科技(股)公司	太陽能應用相關業務
寶徠房地產(股)公司	不動產代銷
寶徠觀光發展有限公司	旅遊仲介
寶徠金廈(廈門)旅遊管理服務有限公司	旅遊管理服務及房地產租賃經營

持股結構

持股結構表		
截止日期：2025年4月29日		
股東	持有股數	持股比例
政府機構	0	0.00%
金融機構	20	0.00%
其他法人	60,131,801	44.55%
個人	74,110,026	54.91%
外國機構及外國人	728,608	0.54%

產品服務與銷售概況

本公司屬於建材營造業，處於產業鏈之中游位置，上游：主要原料為土地及所有建築相關材料供應商；中游：建設公司取得土地後進行規劃設計、委託專業營造廠施工、銷售，最後完工交屋；下游：涵蓋代銷業、房仲業、金融業、物業管理、購屋者及裝潢業；而本公司主要營業項目為委託營造廠商興建國民住宅及商業大樓出租出售等服務，目前主要營運地區為台灣北部，以大台北及桃園地區為主。

客戶類型大多皆為購買住宅之自然人、法人等。寶徠建設深根台灣建築，擘劃好宅血統，身為台灣建築先驅，實力與品味兼備，堅持信念做到最好，追求的是專業，唯有堅持、品味、完美的態度，才能達到永續經營的企業使命。2024 年認列「松雍案」營建收入，相關建案均可於公司網站查詢：
<https://blgroup.com.tw/>



公會參與

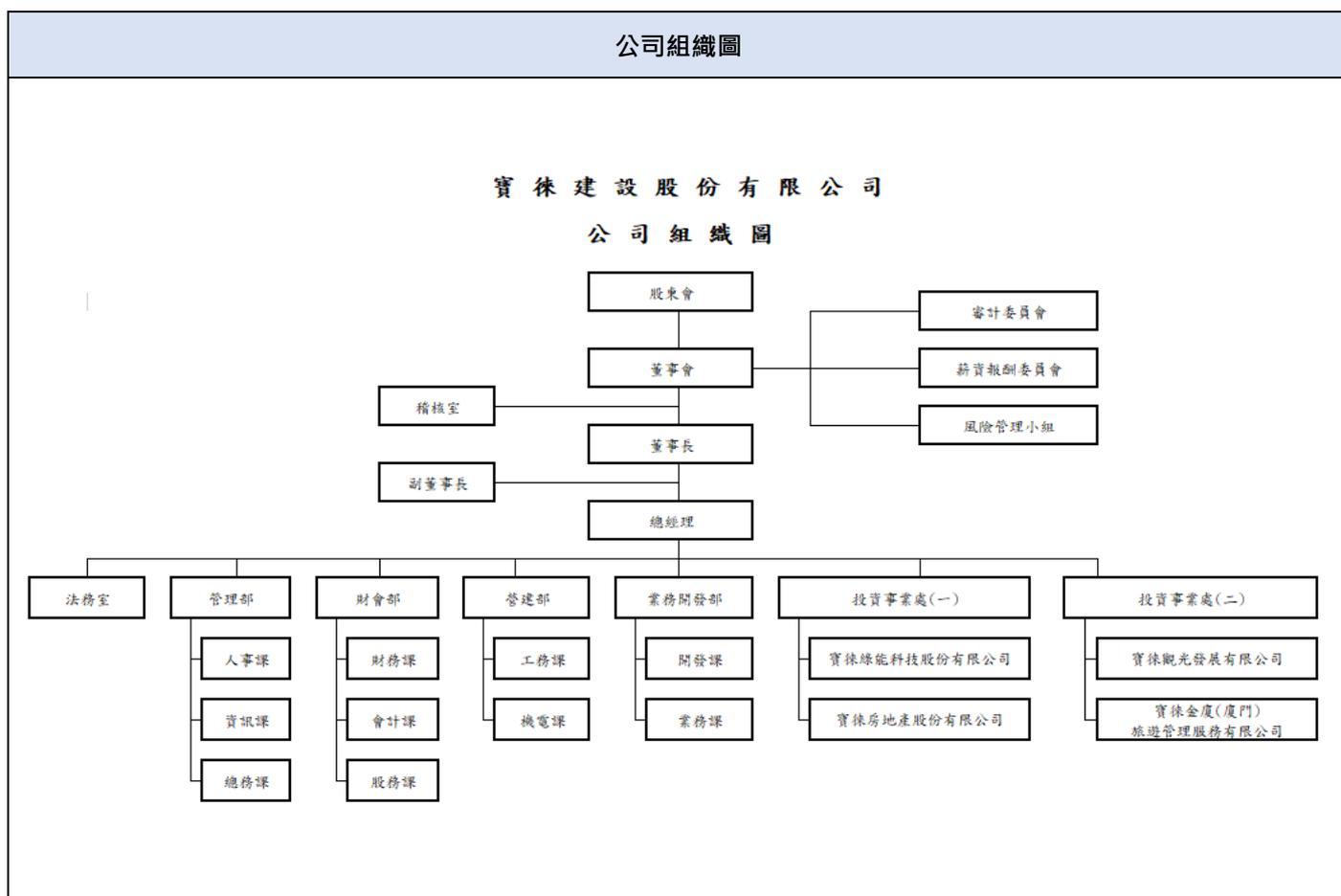
為持續強化永續及產業競爭力，寶徠除專注於本身業務外，亦積極參與公會，與同行業者交流與經驗分享，從而提高自身能力，打造出永續價值鏈。寶徠建設主要參加公會如表所示：

寶徠建設所參與的公會組織
台北市不動產開發商業同業公會
桃園市不動產開發商業同業公會

2.2 治理單位

組織架構

寶徠為建立良好的公司治理制度，進而提升公司治理品質、保障股東權益、強化董事會職能及促進資訊透明度，依據《上市上櫃公司治理實務守則》之規範，訂定「公司治理守則」以作為公司治理相關事務執行之依據，確保公司運作符合規範並增進公司價值。此外，為進一步強化公司治理，本公司設立審計委員會及薪酬委員會，負責監督財務報告、內部控制制度、薪酬政策及董事與高階管理人員的提名與選任程序，確保治理的透明度，為公司永續經營與成長奠定穩定基礎。



董事會成員與多元化

寶徠董事會由 6 席董事、3 席獨立董事組成，其中女性董事佔比為 22%，成員分別具備商務、法律、財務會計及公司業務所需之經歷及專長，藉由具有豐富經營經驗以及多樣化背景之董事會成員，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有莫大助益，各董事會成員之人選皆能符合寶徠所需之產業特性及未來公司發展需求，董事會成員資料如下表所示：

職稱	姓名	性別	年齡	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	林瑞山	男	50 歲以上	2018.05.18	中國科技大學	子公司負責人/璞園建築團隊副董事長
董事	李忠恕	男	50 歲以上	2024.03.20	北京大學高階管理碩士	璞園建築團隊董事長
董事	蘇立育	女	50 歲以上	2018.06.27	臺北大學財稅系	璞園建築團隊財務部副總
董事	廖萬隆	男	50 歲以上	2024.03.20	廈門大學區域經濟博士	春保森拉天時鎢鋼集團總裁/菱悅酒店集團董事長
董事	張春桂	女	50 歲以上	2023.06.21	美國東西大學企業管理碩士	春保森拉天時鎢鋼集團及菱悅酒店集團總經理
董事	鄭元凱	男	30~50 歲	2023.07.31	致理科技大學	春保森拉天時鎢鋼集團專案經理
獨立董事	黃國師	男	50 歲以上	2017.06.27	台灣大學會計碩士	康儲聯合會計師事務所合夥會計師/暄達醫學科技(股)公司、正達國際光電(股)公司、富育榮綱(股)公司獨立董事/泰谷光電科技(股)公司及泰士科技(股)公司董事長/寬譜醫學科技(股)公司及振專(股)公司監察人
獨立董事	李佩昌	男	50 歲以上	2017.06.27	臺北大學法學碩士	六合法律事務所主持合夥律師
獨立董事	郭雨新	男	50 歲以上	2020.06.18	南加州大學電機碩士	秩宇(股)公司、視宇(股)公司、擎宇整合行銷(股)公司董事長
註：						
1. 董事會成員 30~50 歲 1 位，50 歲以上 8 位。						
2. 本屆董事會任期：2023 年 06 月 21 日至 2026 年 06 月 20 日。						

寶徠建設董事會為最高治理單位，負責監督整體營運和管理層的政策執行成果。本公司由林瑞山董事長領導公司的營運與管理。本公司之董事選任係依據「董事選舉辦法」辦理，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，提名方式依公司法第一百九十二條之一規定辦理，任期三年，連選得連任；另本公司之「公司治理實務守則」中訂定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：1.營運判斷能力。2.會計及財務分析能力。3.經營管理能力。4.危機處理能力。5.產業知識。6.國際市場觀。7.領導能力。8.決策能力。

下表為各個董事之產業經驗及專業能力資料：

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	林瑞山		✓	✓				✓
董事	李忠恕		✓	✓				✓
董事	蘇立育	✓				✓		
董事	廖萬隆		✓	✓		✓		✓
董事	張春桂		✓	✓		✓		✓
董事	鄭元凱	✓				✓		
獨立董事	黃國師	✓				✓		✓
獨立董事	李佩昌							✓
獨立董事	郭雨新		✓	✓	✓		✓	✓

利益迴避

寶徠建設為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，於「董事會議事規範」明訂本公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得互不相互支援。

本公司目前設有 3 席獨立董事(占比 33.33%)，皆符合獨立性。針對董事會所提議案，已將涉及董事自身或其所代表法人有利害關係之董事姓名、重要內容說明及迴避情形載明於會議紀錄。本公司 2024 年度董事會議案中有利益迴避之執行情形如下：

日期/屆次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2024.3.14	林瑞山董事、 陳俊良董事、 蘇立育董事	擬授權與關係人簽訂營建工程契約案。	基於利益迴避考量。	本案除相關董事因利益迴避未表決外，餘經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。
2024.3.14	林瑞山董事、 陳俊良董事、 蘇立育董事	擬向關係人購置營建用地案。	基於利益迴避考量。	本案除相關董事因利益迴避未表決外，餘經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。
2024.3.14	張春桂董事、 鄭元凱董事	擬就台北市中山區正義段一小段等 12 筆土地簽訂合建契約案。	基於利益迴避考量。	本案除相關董事因利益迴避未表決外，餘經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。

日期/屆次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2024.12.27	全體(含獨立)董事分次迴避	2025年董事及經理人預計薪資報酬案。	董事酬勞案與本公司全體董事有利害關係。	本案因利益迴避原則分 3 次決議，每次決議除相關董事因利益迴避未表決外，餘經主席或代理主席徵詢全體出席董事無異議照案通過。 補充說明:本案因林瑞山董事擔任董事長、3 位獨立董事兼任審計及薪酬委員會之委員，致董事酬勞略有不同，基於利益迴避原則，本案分 3 次決議-第 1 次決議黃國師、李佩昌、郭雨新等 3 位獨立董事之薪酬；第 2 次決議廖萬隆、張春桂、鄭元凱、李忠恕、蘇立育等 5 位董事之薪酬；第 3 次決議林瑞山董事長及經理人之薪酬；以上每次討論及決議前相關董事或經理人應予迴避。

董事會進修情形

為強化董事專業職能並提升公司治理與永續發展效能，本公司董事積極參與各項進修課程，以增進專業能力，確保公司治理藍圖得以有效落實。2024 年全體董事進修時數共 63 小時，每位董事平均進修時數達 6 小時。

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	林瑞山	2024/08/07	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3	6
		2024/08/08	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟:人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3	
董事	李忠恕	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	蘇立育	2024/10/18	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/12/09	台北金融研究發展基金會	企業資安管理與防護策略	3	
董事	廖萬隆	2024/08/27	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管 12hr 實務研習班	6	12
		2024/08/28	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管 12hr 實務研習班	6	
董事	張春桂	2024/12/25	財團法人會計研究發展基金會	員工舞弊之法律責任與內控內稽實務	6	6
董事	鄭元凱	2024/12/25	財團法人會計研究發展基金會	員工舞弊之法律責任與內控內稽實務	6	6

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	黃國師	2024/02/26	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	企業自然為本解決方案	3	9
		2024/03/06	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	溫室氣體盤查實務上	6	
獨立董事	李佩昌	2024/10/18	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/12/17	台灣專案管理學會	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3	
獨立董事	郭雨新	2024/10/25	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	113 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	6
		2024/12/12	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3	

董事會績效評估

寶徠設有董事會績效評估辦法及程序，每年定期就董事會、個別董事及功能性委員會依自我評量或其他適當方式進行績效評估。評估程序為每年年度結束時，由董事會議事事務單位將績效評估問券分別送請董事及董事會所屬功能性委員會相關成員填寫及回收，並由各評估之執行單位記錄評估結果後送董事會議事事務單位，統籌於董事會報告檢討、改進；評估方式則分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事會成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷進行，績效評估內容宜包含下列面向，考量公司之運作及需求，訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，評分之標準依據公司需求修正及調整，並依各衡量面向採比重加權之方式評分，本公司董事會績效評估結果如下：

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	2023/12/01~2024/11/30	董事會	董事會內部自評 「董事會績效評估自評問卷」	<ol style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度。 提升董事會決策品質。 董事會組成與結構。 董事的選任及持續進修。 內部控制。 2024 年度董事會績效評估結果為優等。
		董事會成員	董事會成員自評 「董事會成員績效評估自評問卷」	<ol style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握。 董事職責認知。 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通。 董事之專業及持續進修。 內部控制。 2024 年度個別董事成員績效評估結果均為優等。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
		功能性委員會(審計委員會及薪資報酬委員會)	委員自評「功能性委員會績效評估自評問卷」	1. 對公司營運之參與程度。 2. 委員會職責認知。 3. 提升委員會決策品質。 4. 委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。 2024 年度薪資報酬委員會績效評估結果為優等；審計委員會績效評估結果為優等。

審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次，且至少一人應具備會計或財務專長，負責審查公司財報是否允當表達、簽證會計師之選(解)任、獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控以及企業併購事項等。其主要職權事項如下：

1.	依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2.	內部控制制度有效性之考核。
3.	依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4.	涉及董事自身利害關係之事項。
5.	重大之資產或衍生性商品交易。
6.	重大之資金貸與、背書或提供保證。
7.	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8.	簽證會計師之委任、解任或報酬。
9.	財務、會計或內部稽核主管之任免。
10.	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告、營業報告書及盈餘分派或虧損撥補之議案。
11.	其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年審計委員會開會共 8 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	黃國師	8	0	100%
獨立董事	李佩昌	7	0	87.5%
獨立董事	郭雨新	8	0	100%

備註：

會議日期	議案內容	審計委員會決議	董事會對審計會議之意見
2024.01.26	1. 擬授權董事長就台北市南港區土地開發個案簽訂合建契約等事宜。 2. 本公司民國113年度簽證會計師獨立性評估案。 3. 修訂「公司章程」案。	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過

會議日期	議案內容	審計委員會決議	董事會對審計會議之意見
2024.03.14	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民國112年度營業報告書及財務報表案。 2. 民國112年度內部控制制度有效性考核及內部控制制度聲明書案。 3. 民國112年度盈虧撥補案。 4. 民國112年以私募方式辦理發行普通股案，截至民國113年股東常會開會日前尚未執行之數額將不再執行。 5. 擬辦理現金增資私募普通股案。 6. 擬授權與關係人簽訂營建工程契約案。 7. 擬向關係人購置營建用地案。 8. 擬就台北市中山區正義段一小段等12筆土地簽訂合建契約案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.05.03	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民國 113 年第 1 季合併財務報告案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.08.09	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民國113年第二季合併財務報告案。 2. 擬修正公司「組織圖」及「董事會議事規範」與「審計委員會組織規程」之部分條文案。 3. 擬授權董事長就台北市北投區土地開發案簽訂合建契約及該案購地等相關事宜。 4. 擬授權董事長就新北市土地開發案簽訂合建契約。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.08.29	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就台北市北投區新洲美段土地開發案，原授權董事長簽訂合建契約及該案購地等相關事宜，授權內容調整案。 2. 擬增加投資大陸地區100%持股之子公司資本案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.10.08	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定本公司國內第一次有擔保轉換公司債換發普通股發行新股基準日案。 2. 本公司擬辦理113年度現金增資發行新股案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.11.11	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民國 113 年第三季合併財務報告案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.12.27	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定公司「永續資訊管理作業」案。 2. 訂定本公司民國114年內部稽核計畫案。 3. 就台北市南港區玉成段土地開發案，原授權董事長簽訂合建契約等事宜，授權內容調整案。 	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，每年至少召開二次。本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論。委員會履行其職權時，應依下列原則為之：

1.	確保本公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2.	董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
3.	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
4.	針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

本公司薪資結構如下：

- (1) 本公司董事執行職務時，不論公司盈虧，都得支付給報酬，其報酬授權董事會比照同業水準及相關法令規定辦理。
- (2) 依公司法規定本公司設置經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第二十九條及相關法令規定辦理，其餘職員由總經理承商董事長任免之。
- (3) 本公司董事僅發放固定之車馬費及酬金，並未發放變動酬金，雖每年進行績效評估，惟董事酬金與績效無關。
- (4) 本公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於 4% 為員工酬勞，不高於 4% 為董監事酬勞。

2024 年薪酬委員會開會共 3 次，平均總出席率 100%，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	黃國師	3	0	100%
獨立董事	李佩昌	3	0	100%
獨立董事	郭雨新	3	0	100%

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見
2024.05.03	公司副總經理薪酬案。	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.11.11	民國 113 年現金增資發行新股授予經理人及員工認股數額之分配案。	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過
2024.12.27	民國 114 年董事及經理人預計薪資報酬案。	全體出席委員同意通過	全體出席董事同意通過

永續發展推動

本公司為健全永續發展之管理，已訂定「永續發展實務守則」，並業經 2022 年 11 月 3 日董事會修正通過，目前由財會部作為推動永續發展之單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，每年至少一次向董事會報告永續推動計畫，透過召開重大性議題討論，檢視永續報告書指標項目達成進度，引領各部門解決相關問題，永續報告書編撰完成後，將會提董事會討論通過後發行之。本公司之董事會於公司推動永續發展目標時，宜充分考量利害關係人之利益並包括下列事項：

- 一、提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 二、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- 三、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

永續發展推動運作情形

本公司目前係由財會部兼任永續發展推動單位，在追求永續經營和獲利能力的同時，定期針對環境永續、社會責任、公司治理三大面向進行討論，本公司董事會以每季至少召開 1 次為原則，2024 年共計召開 9 次董事會(董事平均出席率約為 97%)，共審議 41 案，其中涉及環境、經濟及社會議題共計 30 案(溫室氣體盤查及查證是列報告案)，透過定期檢視績效和目標達成進度，並與董事會討論與報告，及時審視和改進公司所建置之相關內控制度與作業程序，溝通項目如下表所示：

性質	重大事件總數	溝通議案概述	溝通成果
環境面	5 件	溫室氣體盤查及查證報告、永續報告書執行彙總等	均依溫盤時程辦理，並定期提報董事會備查
經濟面	14 件	土地購置、合建契約簽訂、重大開發計畫授權、營運資金融資安排等	均依董事會決議執行辦理。
社會面	11 件	董事經理人薪酬案及員工認股案等	均依董事會決議執行辦理。

2.3 營運績效

經濟績效

寶徠建設於 2024 年度公司總營收金額為 625,467 仟元，稅前淨利為 110,429 仟元，未來本公司將持續穩定推案，滿足社會居住需求，追求合理利潤，以達成穩健成長之經營目標。本公司於報導期間內未受政府財務補助。

寶徠建設股份有限公司近兩年財務數據					單位：新台幣(千元)	
項目	年度	2023 年	2024 年	差異		
				金額	比例	
營業收入		145,516	625,467	479,951	329.83%	
營業成本		144,851	332,069	187,218	129.25%	
營業毛利(損)		665	293,398	292,733	44,020.00%	
營業費用		52,584	92,669	40,085	76.23%	
營業淨利(損)		(51,919)	200,729	252,648	486.62%	
營業外收入或支出		(52,231)	110,429	162,660	311.42%	
稅前淨利(損)		(104,150)	311,158	415,308	398.76%	
所得稅費用(利益)		5,966	10,202	4,236	71.00%	
本期淨利(損)		(110,116)	300,956	411,072	373.31%	
其他綜合(損)益(稅後淨額)		(119)	2,871	2,990	2,512.61%	
本期綜合(損)益總額		(110,235)	303,827	414,062	375.62%	

註：上列金額均為經會計師查核簽證之 IFRSs 合併財報。

稅務管理

寶徠建設嚴格遵循營業稅等相關稅務法規，本公司訂定稅務政策如下：

- 法令遵循原則-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。
- 決策全面原則-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。
- 資訊透明原則-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。
- 溝通積極原則-與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 合理節稅原則-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。
- 合理架構原則-企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 風險控管原則-制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 商業實質原則-關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
- 常規交易原則-關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

稅務管理方針

- 稅務風險管理：稅務執行單位定期審視各據點國家的稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並報告予董事會，討論與制定因應措施。當新的營運活動或是交易行為產生時，亦事先評估潛在稅務影響，制定最適稅務策略。
- 吹哨機制：公司內部設立獨立的申訴管道，若員工或外部利害關係人發現不道德或非法稅務行為、或可能危害公司稅務誠信疑慮的機制，可提出申訴，並由財會部處理。

本公司依據主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，且定期參與各地稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並與會計師討論未來稅務法規對本公司的衝擊可能性。本公司所得稅經外部會計師事務所查核簽證，依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款，確保在當地繳交合理的稅賦。

欲知詳情歡迎至下列寶徠官網及年報網址

<p>寶徠官網： https://blgroup.com.tw/</p>	<p>寶徠年報網址： https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t57sb01_q5</p>
<p>寶徠官網 QR Cord</p> 	<p>寶徠年報 QR Cord</p> 

2.4 法規遵循

人權政策

寶徠建設支持並實踐人權政策，致力落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、國籍、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為。任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行通報，法務室為申訴專責之管理單位，申訴案件將採取保密方式進行調查，經調查屬實者，依公司管理規章進行懲處，如該事件涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理，依核定之懲處內容辦理懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件，且絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。此外，本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施，確保人權得到充分尊重和保護，營造一個公平、公正的工作環境。

人權政策執行狀況：

法規遵循與檢舉機制

寶徠積極掌握法規變動，規定員工應注意品行，謹言慎行，不藉職務上的便利營私舞弊；稅務方面，本公司依法納稅故無逃漏稅之情事；環境方面，致力於環境保護政策與兼顧工安；社會方面，我們遵行政府之社會與經濟政策，並善盡企業對社會之責任。寶徠 2024 年度並無因違反法規而面臨重大罰則，亦無任何政治捐獻情事。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	環保相關法規遵循	產品相關法規
<ul style="list-style-type: none">無違反公司法無違反商業法無違反證券金融法規無涉及貪污事件無政治獻金無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟	<ul style="list-style-type: none">無違反性平法無強迫勞動無使用童工無侵害原住民人權	<ul style="list-style-type: none">無違反廢棄物清理法無違反空氣污染防治法無違反水污染防治法無嚴重洩露事件	<ul style="list-style-type: none">未有禁止或具爭議性之產品無違反行銷相關法規及自願守則的事件無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料

註：依公司單一事件罰鍰金額累計達100萬元以上為重大事件。

為確保日常運作均符合公司誠信政策之標準，我們鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，以公正態度調查檢舉事項，並對檢舉人身分、檢舉事項、調查過程及結果予以保密，不得對外洩漏，以善盡保護檢舉人不因檢舉而遭受不當報復之情事發生，本公司設有檢舉制度，亦可透過以下管道檢舉

檢舉管道	
受理單位	法務室
通信地址	台北市內湖區新湖一路 303 號 4 樓(公司地址)
檢舉電話	02-27915688#232
電子郵件	audit@blgroup.com.tw

反貪腐制度

寶徠建設重視公司之誠信道德，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司營運所在地相關法令，訂定「誠信經營作業程序」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，於內部規章、年報、公司網站及其他文宣上揭露誠信經營政策，並適時予以宣導，使供應商、客戶或其他相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。我們要求員工不收賄、廠商不行賄，避免因貪腐事件而影響工程之品質及企業形象，並尊重智慧財產權，以確保股東、客戶及利害關係人的權益，並於從事營業活動時，依公平交易法及相關競爭法規辦理。基於誠信經營之落實，於公司網站設有檢舉信箱等資訊，提供內部及外部人員使用，以檢舉不誠信或不當行為。2024 年寶徠無發生任何貪污事件，亦無反競爭行為、反托拉斯和壟斷之行為。

風險管理

本公司風險管理最高責任單位為董事會，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。本公司成立風險管理小組進行公司營運風險的綜合評估，每年至少一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形，由總經理擔任召集人，各單位最高主管擔任風險管理單位成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序，風險管理小組已於 2024 年 12 月 27 日向審計委員會及董事會報告年度運作及執行情形。

風險控管範疇		
風險議題	可能風險	因應作法
人力短缺、原物料稀少或價格波動	由於人力短缺、供給稀少或價格巨變導致原物料成本增加及工程進度延後。	未來可考慮變更工法取代人力短缺或積極尋找替代原物料，搶得市場先機。
政策變動風險	因建築營造期長，在銷售及營造期間因政策變動，影響營收與利潤所造成的風險。	持續精進銷售策略與營造工法，縮短營造期，減少風險暴露部位。
競爭力	因競爭力不足，阻礙與衝擊公司實現既定策略或目標的可能性。	藉由定期會議討論永續發展與公司信譽，保有公司在同業中的競爭優勢。

風險控管範疇		
風險議題	可能風險	因應作法
工地安全事件	施工過程中，會造成任何人員(包含但不限於路人與工人)傷害的事件發生。	訂定防範機制及規章，實施風險控管與預防措施，嚴格管控勞工安全控管機制，創造安全的職場環境。
產業人才缺乏的風險	無法吸引及留任合適人才，造成人才缺口，影響企業競爭力。	遴選具備培育、管理才能之人才升任主管。
市場變動風險	主要經濟體或地區的商品、股票資產泡沫化，或市場需求隨景氣、人口結構而改變。	拓展不同地區的房地產市場，增加資產配置的多元性。積極開發適合未來人口結構的建築產品，搶攻未來商機。
土地開發風險	土地購入時，除土地產權須確實外，並兼及可能發生的土地污染、土地地質結構問題。	維持嚴格的土地分析調查，更進一步發展為商業模式。
消費與客訴糾紛	任何利害關係人(尤其是客戶)對公司產品或服務不滿的書面或口說表達。	針對客訴或消費問題，提出具體的解決方式，並進行良好溝通，提升企業形象。
客變與交屋糾紛	購屋與交屋不同時間點的期望落差，造成的交屋糾紛風險，影響公司的品牌商譽。	針對客變或交屋問題，提出具體的解決方式，並進行良好溝通，提升企業形象。
建築能源使用效率	碳排減量推動、能源價格持續攀升，長期影響公司營運成本。	建築導入節能設計，減少建築能源使用，因應綠建築與環境永續思維，可使用耗能低的建材及機具。
施工品質管控風險	因監工不當造成施工品質下降，企業競爭力下滑。	嚴格的施工品質控管，鞏固永續品牌。

三、打造永續建築

重大主題

顧客的健康與安全(施工品質)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	工程施工品質的良劣，會直接影響實徠給予客戶安全及舒適的保障。加強施工管理，規劃提升結構耐震力，降低工程施工缺失率，確保讓客戶能夠住的安心，以此提升顧客對產品的滿意度，是我們持續追求的目標。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：穩定的工程品質能建立公司的品牌形象，亦能提高客戶的信賴度及滿意度。</p> <p>環境面：採用環保材料與技術可降低碳排放，促進永續發展。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：如施工過程中不慎發生重大影響，公司將面臨賠償責任，可能損害品牌形象，並對公司營運績效造成影響。</p> <p>人權面：施工缺陷可能對顧客和社區的健康與安全造成潛在危害。另若工人權益未獲得充分保障，也可能引發人權問題，如工傷或過度勞動等情況，影響工作的穩定性與社會責任。</p>
政策	「怎麼樣對客戶是好的，就該怎麼樣去做」，是實徠對於品質的信念，也顯現出實徠對於客戶的珍視。本公司遵守主管機關之相關法規，要求施工過程中使用符合安全標準的材料和技術，並實施嚴格的施工品質控制，定期進行品質檢查和測試，確保每個項目達到高品質標準。此外，我們推行環保施工方法，選擇低碳、低污染的建材和技術，定期對施工人員進行專業培訓，確保其了解並遵守相關規範和操作流程。
策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高品質施工：通過嚴格的品質控制和安全標準，確保施工過程中不會對顧客健康和 safety 造成危害，提升顧客滿意度。 2. 安全設施與設計：施工中使用符合安全規範的材料與技術，避免未來可能出現的結構性問題或安全隱患。 3. 提升品牌信譽：透過高標準的施工品質，建立良好的品牌形象，吸引更多顧客與合作夥伴。 4. 環境與健康保護：推行環保和可持續施工方法，減少對環境的影響，長期促進社區及顧客的健康與福祉。
目標與標的	<p>短期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確保公司所有產品和服務符合相關健康與安全標準與法規要求。 2. 設定降低顧客使用公司產品，發生健康或安全問題的目標。 3. 提供公司產品的施工過程記錄，增強顧客對公司的信心。 4. 建立快速回應的顧客反饋系統，來改善對健康與安全的管理 <p>中期</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 開發更安全、健康和環保的產品，減少對顧客健康的潛在風險。 2. 建立完善的健康與安全管理與學習制度，確保持續符合法規要求。 3. 設定明確的事故率或安全事件減少目標，並定期監控進展。

顧客的健康與安全(施工品質)	
報導要求	報導要求說明與範例
	4.推動顧客健康與安全教育計劃，增強顧客對公司產品正確使用的認知。 5.確保供應鏈環節符合健康與安全標準，降低公司產品的整體風險。 長期 1.實現產品或服務使用過程中零(健康與安全方面)事故的目標。 2.持續開發健康、安全、環保等建材的創新產品，促進顧客的福祉與環境保護。 3.通過長期穩定的安全績效，建立顧客高度信任與公司品牌忠誠度。 4.利用大數據和科技實現健康與安全的全面管控與預防，持續優化管理體系。
管理評量機制	1. 績效指標監測：定期評估關鍵指標，如施工事故率、不良率及客戶投訴率，衡量管理效果。 2. 內部審核：透過內部檢查審核，確保施工品質和安全管理符合標準與法規。 3. 客戶反饋機制：收集客戶對施工品質與安全的滿意度調查結果，作為改進依據。
績效與調整	若目標未達成，報告會揭露原因分析，並提出相應的管理方針調整措施，如優化施工流程、加強員工培訓或引入新技術。若目標超額完成，可能進一步設定更高標準或擴大管理範疇。

3.1 綠色供應鏈 供應商概況

寶徠建設 2024 年合作之供應商/承攬商共計 60 家，主要採購項目分為勞務承攬、原物料、工程等，以下為本公司各項採購項目及佔比：

寶徠建設近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	17	17	24	5.3	36	18.6
	國外	7	2	7	6.4	6	3
財物 (原物料)	國內	0	0	10	33.2	15	61
	國外	0	0	0	0	0	0
工程 (建築與設備)	國內	2	80	3	54.9	2	17.4
	國外	1	1	1	0.2	1	0
總計		27	100%	45	100%	60	100%

說明：

- 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
- 2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。

供應商管理與評鑑

寶徠視供應商為重要的工作夥伴，為確保供應商的工作安全，各施工據點皆符合相關法規及政策，要求供應商設置勞工安全衛生人員，落實合約規範中明定應盡義務與違反規定罰則。為了因應永續發展的需求，並符合產品高品質的標準，寶徠建設對於供應商之遴選，以具備達成品質標準的能力視為最基本考量，同時考量建築物生命週期評估，從建材生產、運輸、營建、使用、維護到建築物拆解、廢棄物處理等過程所造成的環境衝擊評估下，主張規畫及營造之建築需具備永續、低碳、智慧及健康等四大性能，另也將供應商是否為在地廠商及能否穩定合作納入評選指標。

為確保工程建案能夠符合品質之要求、進度及安全維護，對供應商及承攬商方面，建立完整的管理準則並結合採購評估等制度。本公司制定「廠商評核表」，由工務及相關部門共同針對供應商進行評核，同時宣達對於永續的理念與作為，邀請供應商共同響應，提升對社會、環境與公司治理的重視。2024年本公司營建部所管理的供應商中，已進行供應商評鑑的共計10家，評鑑百分比總計50%。

3.2 建築品質與客戶服務

產品認證

建築品質與安全一直是寶徠最為重視的核心價值，我們始終將顧客的需求和安全放在第一順位，致力為顧客提供一個安心、舒適的家。隨著全球對環境保護與可持續發展的注重，綠建築標章已逐漸成為新建案的必備趨勢，政府也積極推廣綠建築認證，對此寶徠極力響應，並將環境保護與減碳作為企業發展的長期目標。

寶徠建設從推案中選擇適當之個案，申請綠建築標章。截至2024年底，已取得綠建築標章之個案包括桃園青埔寶徠花園案及台北市信義區松雅案共2件，認證樓地板總面積達53,408平方公尺。未來，我們將持續推動更多符合綠建築標準的項目，並加強在節能、智慧建築、綠化空間等領域的創新應用，為顧客提供更多符合現代需求的綠色居住環境，於報導期間內，本公司並無發生任何違反產品與服務的健康和安全法規之事件。

台灣的綠建築標章 (EEWH) 共分為九大指標，若要通過評定取得「綠建築標章」，至少須取得四項指標，包括「日常節能」及「水資源」二項必要指標，及由其他七項指標任選兩項之選項指標。此外，其綠建築等級由合格至最優等依序為合格級、銅級、銀級、黃金級、鑽石級等五級，而該分級評估制度除與國際趨勢同步，也是提升綠建築水準的有效策略。本公司建案屬於住宿類建築工程，其中取得綠建築標章之個案等級為銀級，下表為寶徠建設對於此標章的達成情況：

九大指標群	指標名稱	九大指標評估要項	運用手法
生態	生物多樣性指標	生態綠網、小生物棲地、植物多樣化、土壤生態	選用原生種植物。
	綠化量指標	綠化量、CO ₂ 固定量	高樓層與屋頂綠化。
	基地保水指標	保水、儲留滲透、軟性防洪	1. 設計雨水儲集池，淨化後做為噴泉水池，可調節微氣候。 2. 設計土壤透水性佳的人工花園。
節能	日常節能指標 (必要)	外殼、空調、照明節能	1. 建築物外殼節能(如：住家採用清玻璃)。 2. 空調採環保冷媒及高效率空調主機。 3. 室內採用高明度顏色，以提高照明效果。
減廢	CO ₂ 減量指標	建材 CO ₂ 排放量	1. 採用輕量化設計(如：輕隔間系統)。 2. 空調設備管路明管設計。
	廢棄物減量指標	土方平衡、廢棄物減量	執行營建廢棄物總量控管。
健康	室內環境指標	隔音、採光、通風、建材	1. 建置高效率照明系統。 2. 以氣密窗隔絕噪音。 3. 室內裝修建材採用低污染性之天然建材(如：水性環保塗料)。
	水資源指標 (必要)	節水器具、雨水、中水再利用	1. 省水設備、省水馬桶、自動化沖洗感知系統等。 2. 設置雨水貯集槽。 3. 選用原生耐旱之植栽以降低用水量。
	污水垃圾改善指標	雨水污水分流、垃圾分類、堆肥	1. 雨、污水分流。 2. 設置垃圾集中室、廚餘收集處理區。 3. 設置資源垃圾分類回收系統。

寶徠建設相關認證之證書



產品與服務之認證與評估

寶徠建設自創立以來，始終秉持敬業務實的精神，以永續穩定經營為前提經營品牌，而企業永續之基礎在於和客戶維持良好之關係，因此嚴格要求最高的服務品質，提供客戶永續經營的售後服務。近年更重新定調行銷經營方向，摒除過度的宣傳廣告，將業務重心回歸到「品質」、「品牌價值」、「客戶服務」的本質，以完美品質及 A+ 售後服務作為品牌價值最堅實的基石。

行銷廣告是與客戶溝通的重要管道，寶徠建設以嚴謹自律的態度面對消費者並遵循誠信原則，為避免消費糾紛或誤解之產生，針對廣告文宣品內容，盡可能避免使用容易產生誤導性之文字敘述。針對展示之樣品屋，寶徠也指派專人負責查核樣品屋之尺寸是否與圖面相符，善盡行銷資訊透明之責任。其它行銷廣告從海報、POP、報紙稿、平立面銷售圖冊等文件上刊前，我們都將詳加校對，並檢查文宣內容是否有誇大不實或易引起認知誤解之文字，待確認簽核後，再建檔備查，方可避免廣告不實，以維護企業專業品牌形象，傳達正確的資訊給消費者。截至 2024 年止，寶徠並無發生違反產品與服務安全資訊標示之事件發生，其中違反行銷傳播之相關法規發生一件。

違反行銷推廣相關法規被裁罰事項		
單位：新台幣元		
裁罰金額	裁罰事項說明	後續改善方式
0	銷售建案 POP 點位被檢舉違建，經查為寶徠建設外包委託之代銷公司再分包之廣告商未及時申請廣告物展期。	1. 發函回覆都發局，本公司非屬廣告物所有權人及使用人(委託之代銷承租)，與本公司無涉。 2. 責成代銷公司、廣告商限期撤除。 3. 自行改善，都發局未開罰。

客戶服務管理

寶徠建設非常重視客戶隱私及智慧財產權，為降低公司營運風險，除嚴謹保護客戶重要機密及個人資料之外，本公司已制定各項電腦化資訊系統處理作業及個人資料保護等相關管理辦法，以落實內控制度與維護資訊安全政策，任何因業務需求取得客戶之資料，應妥善保管，不得任意洩漏於第三人；非允許使用期間不得使用，如經通知須予以刪除，不得任意保存副本。截至 2024 年底本公司無發生侵犯客戶隱私之事件。

資通安全政策與管理

為強化公司治理，本公司於 2021 年 12 月 29 日董事會通過訂定「資訊安全政策與風險管理作業」，並於 2023 年 12 月 28 日修訂並更名為「資通安全政策與管控作業」，且另增訂「風險管理政策與程序」以資遵循，公司每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策並落實執行；且為保障公司作業電腦化規劃及資料處理之機密性、完整性與可用性，對資訊安全之管理亦極為重視。

- 一、資通安全政策：本公司資訊安全之主責單位為管理部，負責訂定、推動與落實資訊安全政策。由資訊人員依據專業分工，負責公司資訊軟硬體控管、執行電腦化資訊系統作業，並由管理部主管採行必要之統籌、規劃與更新相關事宜。本公司稽核室為資訊安全風險之查核單位，依據內部控制管理程序及電腦化資訊作業辦法，每年定期執行資訊安全檢查。若有發現缺失或資安事件，立即通知部門主管，要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且不定期執行資安會議，以降低內部資安風險。
- 二、範圍：評估主要風險為資訊安全風險，包括本公司資訊作業相關人員實體環境、軟硬體設備、網路資料、文件等，免於遭受來自內部或外部之不當使用、破壞、遺失、洩密等。
- 三、目標：為強化公司資訊安全管理，訂定年度資訊安全目標項目。
 - 維持機房設備運作及辦公室電腦設備之使用。
 - 網路防火牆偵測及安全防護。
 - 機敏性資料存取管控。
 - 系統資料備份及還原作業。
 - 災害復原計畫演練。
 - 資訊安全教育宣導。

四、具體管理方案及投入之資源：

(一) 資訊設備管理

- 伺服器設備-EPR 主機、MailPlus 主機、門禁及監控設備之運作。
- 網路設備-網路防火牆、網路連線設備之運作。
- 辦公室設備-個人電腦及週邊設備之運作。

(二) 資料權限管理

- 依部門、職務及工作需求等進行控管，並定期監控使用者有無違反存取之事件，以維護資訊安全。
- 定期辦理帳號權限清查、檢視帳號權限與其使用者對應及閒置帳號處置等。

(三) 系統備份及還原管理

- 建置資料儲存設備，設定同步及異地備份，確保資料使用不中斷。
- ERP 系統使用 SQL 軟體備份之功能，定期測試備份及還原功能。

(四) 資訊安全管理

- 個人電腦防毒軟體定期更新及掃瞄。
- 機房設有網路防火牆設備，定期新增釣魚網站 IP 位址，監控網路防止惡意程式入侵。
- 定期執行演練災害還原計畫。
- 已於 2022 年加入 TWCERT 資安情資分享組織並訂定資安事件應變處置與通報程序。
- 員工資訊安全教育訓練：管理部資訊課於 2024 年 7 月 19 日舉辦電子郵件系統及雲端資料儲存之宣導課程，超過半數以上員工參加。

(五) 檢討並修訂管理作業：本公司定期檢討「資通安全政策與管控作業」及「風險管理政策與程序」，並提審計委員會及董事會通過修訂。

五、執行成果：

- (一) 本公司持續落實資訊安全與風險管理，定期檢測系統備份與設備運作等情形，加上不定期辦理員工資訊安全之宣導，於 2024 年並未發生資訊安全等危害之情事。
- (二) 稽核室進行 2024 年度稽核時，並未發現有重大缺失或資安事件。
- (三) 風險管理小組於民國 2024 年 12 月 27 日審計委員會及董事會報告運作及執行情形(針對風險議題及因應措施)。

四、再造永續環境

重大主題

重大主題：排放	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	公司認知環境保護是當前需共同努力之重要課題，正視地球暖化對生態影響及環境保護的重要性，除了密切關注氣候變遷對營運活動之影響，制定節能減碳及溫室氣體減量政策，我們以自身為引領，與客戶共同邁向低碳永續的未來。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：遵守當地的環保法規，免於受到法律訴訟和罰款，提升其品牌形象。</p> <p>環境面：節能減碳政策有助於改善空氣品質，保護生態環境，促進自然資源的永續性。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面：實施環境改善措施初期投入成本較高，對公司經營造成一定程度的負擔。</p> <p>環境面：若未能有效控制能源排放，將對生態環境造成嚴重破壞。</p> <p>人權面：若未能有效控制能源排放，可能對員工和當地居民的健康造成負面影響，降低生活品質。</p>
政策	本公司的排放政策為「社會責任、永續發展」。
策略	藉由每年檢視整體減碳成效，擬定排放減量策略，若減量成效不如預期，本公司亦積極採用環保材料與技術可降低碳排放，並尋求相關單位共同溝通與合作。
目標與標的	<p>短期：本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，5 年內減少 5% 的溫室氣體排放。</p> <p>中期：本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，2040 年前減少 30% 的溫室氣體排放。</p> <p>長期：2050 年淨零排放。</p>
管理評量機制	本公司每年針對排放管理進行有效性評量。
績效與調整	本公司 2024 年溫室氣體範疇一與範疇二總排放量為 27.34 公噸，排放強度為 1.367，未來將持續管理排放議題，努力達成短、中、長期目標。

4.1 氣候變遷管理與調適

近年來，全球暖化與氣候變遷日益加劇，各國企業積極制定應對方法，環境永續及綠色經濟成為發展的趨勢。為因應此現象，寶徠時刻關注氣候變遷對營運活動的影響，並針對各項風險採取應對策略，期望降低可能帶來的營運衝擊，減緩氣候變化的影響，以實現企業永續發展之目標。據此寶徠依循氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，揭露相關氣候變遷風險如下：

項目	說明
治理單位	1.2022年11月3日董事會通過【永續發展實務守則】，訂定由財會部為推動永續發展之兼職單位。 2.每季提董事會報告溫室氣體盤查執行情形。 3.每年至少一次提董事會報告永續發展進度。
風險類別	配合我國溫室氣體減量政策，公司將持續關注政府推動之相關措施，避免因法令變更造成之營運風險。
機會類別	推動溫室氣體減量，期能符合階段管理目標，並持續關注國際氣候變遷預警資訊，使公司針對異常事件能有即時之反應機制
策略	本公司會隨時留意氣候變遷對營運活動之影響，並依營運狀況制定公司相關策略，以降低氣候變遷對公司營運活動之衝擊。
風險管理	透過永續發展及誠信經營委員會議中進行討論，藉由會議召集相關小組成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。
指標和目標	目前全球腳步都往淨零排放逐步邁進，公司亦配合主管機關以「2050年淨零排放」為目標。針對氣候變遷，公司目前尚未設定相關目標，惟將持續注意國際氣候變遷預警資訊，以便即時因應。
財務影響	課徵碳稅將使建案之營建成本增加。
溫室氣體盤查計畫	公司以2024年為溫室氣體盤查基準年，於2025年1月完成2024年溫室氣體盤查，並於2025年2月進行內部查證作業，且於2025年3月完成2024年溫室氣體盤查報告。
外部保證或確信	依公司之時程規劃，將於2028年12月底前完成外部查證作業。

4.2 節能作為

能源使用概況

寶徠建設主要溫室氣體排放來源為輸入電力，本公司能源使用量如下表所示，未來仍將持續執行各項節能措施，減少能源消耗，降低對環境的影響，以達成能源永續使用之目標。

能源使用狀況		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	36,458.91
	GJ	131.25
汽油使用量	L / 年	2,379.88
	GJ	75.82
總能源使用量	GJ	207.07
能源強度	GJ / 全職員工數	10.89

備註：

1. 組織特定度量為全職員工數 19 人
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 2024 年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 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

寶徠建設致力於提高各種資源的利用效率，並注意到氣候變遷對營運活動之影響，著手進行碳盤查，加強宣傳及落實節能減碳之重要性。我們不僅在綠建築的規劃設計上積極投入，同時辦公室內亦會採取各項節能措施，具體措施如下：

1. 營建工地友善環境措施，包括景觀綠化工程、使用「節能標章」認證的產品、照明時序控制系統、加強空間自然採光及通風、採用濕式輕質隔間牆、建築物採輕量化可回收之減碳設計、規劃廚餘冷藏設備及資源分類回收空間、推動綠建材之採購使用等。
2. 營建工程廢棄物皆委託合格清除處理商進行清運與處置，包括焚化、掩埋、回收等清理方法。
3. 水塔回收水(雨水)再利用，以達省水效果。
4. 推動無紙化辦公環境，管制事務用紙及各項印刷品用量。
5. 裝置空調設備、照明設備自動節電控制器。
6. 推行夏天辦公室溫度 26 度 C。

本報告揭露之為 2024 年度首次溫室氣體與能源盤查數據，尚無前一年度 (2023 年) 可供對照基準。

4.3 溫室氣體管理

面對全球氣候變遷和環境惡化的挑戰，本公司將持續推動節能減碳以及減少溫室氣體排放，並以永續發展為核心。寶徠已針對臺北總公司進行溫室氣體盤查，藉由盤查的過程及其結果，我們能夠確實掌握公司目前溫室氣體排放狀況，也期望未來能積極履行減排責任，為環境保護盡一份心力。2024年本公司溫室氣體總排放量為 44.9304 公噸 CO₂e，其中範疇一排放量為 10.0566 公噸 CO₂e，範疇二為 17.2815 公噸 CO₂e，範疇三為 17.5923 公噸 CO₂e。

項目	2024年溫室氣體排放狀況
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	10.0566
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	17.2815
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO ₂ e)	17.5923
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸 CO ₂ e)	44.9304
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/全職員工數)	2.25

備註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含移動式燃燒之直接排放、人為系統中溫室氣體釋放造成之直接逸散排放，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(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. 範疇三指其他間接排放，包含：員工通勤、商務旅行、處置固態和液態廢棄物、燃料和能源相關活動(不包括類別 1 及 2)。
3. 溫室氣體排放種類，包含：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)。
4. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/kWh
5. 溫室氣體排放數據揭露範疇涵蓋臺北總公司。

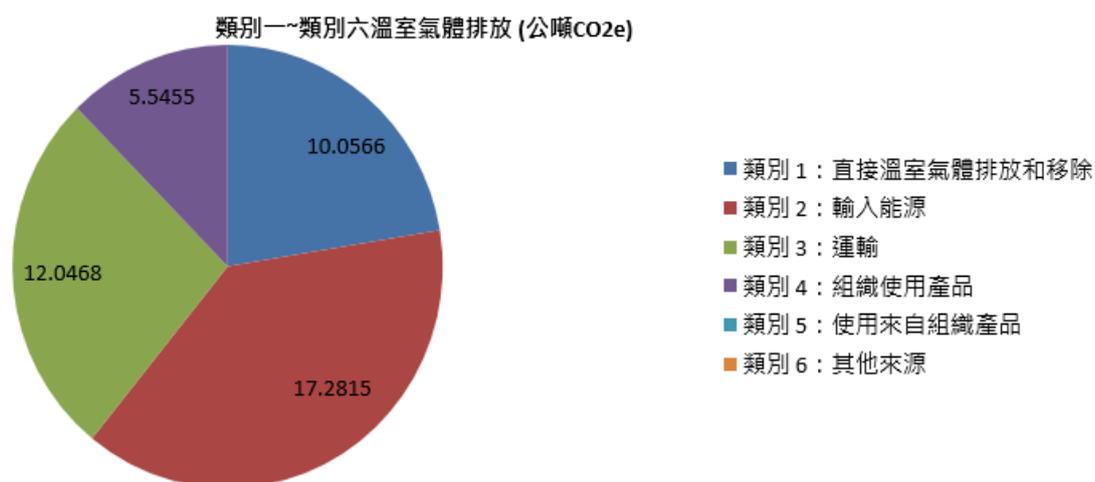
2024 年寶徠建設直接溫室氣體排放統計								
項目	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
範疇一	5.2586	1.5484	0.1638	3.0858	-	-	-	10.0566

註：直接與間接溫室氣體排放量統計範疇涵蓋臺北總公司。

2024年寶徠建設其他間接溫室氣體排放統計			
GRI 準則	ISO 14064-1分類	項目名稱	其他間接溫室氣體排放量
範疇三	類別三	員工通勤	11.1314
		商務旅行	0.9154
	類別四	處置固態和液態廢棄物	0.5605
		燃料和能源相關活動(不包括類別 1 及 2)	4.9850
總計			17.5923

註：其他溫室氣體排放量統計範疇涵蓋臺北總公司。

2024 年寶徠建設溫室氣體排放統計占比



空氣污染防治

寶徠建設致力於改善空氣排放品質，雖無使用臭氧層破壞的物質(ODS)，亦無產生排放氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)及其它顯著的氣體排放，惟為保護環境與善盡企業社會責任，本公司將持續提升員工對節能減碳的意識，並鼓勵創新和環保行為，期打造一個更加潔淨、綠色的環境永續發展。

4.4 環境保護

本公司將苗栗頭份土地出租予日商，作為建置太陽能電廠使用，目前正在進行開發設計的前置籌備工作。由於該開發區域鄰近石虎保護區，基於對環境保護的高度重視，我們將於該開發案進行電廠建置工作前，完成全面的生態調查報告，並依據調查結果提出具體的石虎保護措施，以維護其棲地，避免對該區域自然生態造成重大影響。此外，我們也會聽取各方意見，並將所有環境保護工作納入建設計劃中，確保企業發展與生態保護協調並行，共同推動可持續發展。

廢棄物管理

寶徠積極推廣紙張回收再利用，並宣導垃圾分類及資源回收再利用作業，本公司無有害廢棄物，所有營建工程廢棄物均委託合格清除處理商進行清運與處置，包括焚化、掩埋、回收等清理方法，確保廢棄物得到妥善處理與再利用。此外，本公司主要營收來自建設開發與不動產買賣，新建工程的建築物均委外由營造廠負責興建，公司無自有之施工機具、堆高機、運輸車或公務交通車等，因此也無來自製程、廠房設施，或交通工具的直接排放源。主要耗能來自總公司租用的台北辦公區。於報導期間，寶徠建設無發生任何廢棄物嚴重洩漏事件，廢棄物處理方式皆符合法規與公司管理程序。

廢棄物產生與處理情形			
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場	
項目		廢棄物的產生(公噸)/年	處理方式
D-1801 生活垃圾	非有害	1.6310	焚化
備註：廢棄物產生 1.6310(公噸)/年，為依據環保署公布 2024 台北市人均每日垃圾產生量之推估數據			

本公司所產生之廢棄物皆屬一般事業廢棄物，辦公室設於租賃大樓，廢棄物處理由委會指定之合格清運單位處置管委會指定之合格清運單位「維新環保有限公司」處置，無實際清運量與分類數據可供揭露。為回應利害關係人關注，參考行政院環保署公布之台北市人均每日垃圾產生量約 1.1632 公斤，推估 2024 年廢棄物產生量約為 1.6310 (公噸)。

五、創造幸福職場

重大主題： 職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	<p>落實完善的職業安全衛生可保障員工的工作環境，並提升公司形象及生產力。而員工是公司最珍貴的資產，積極推動教育訓練，使其發揮潛能，並建立良好的勞雇關係，不僅能夠提高員工忠誠度，公司也能持續穩定成長。</p>
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面</p> <p>經濟面：本公司恪遵職業安全衛生相關法規，定期巡檢訪查與預防意外事故發生，以維護及確保公司形象與營運成本。</p> <p>人權面：和諧良好的勞雇關係是企業成長的動力，本公司除了提供完善的薪資福利，也會定期實施教育訓練，以強化員工的專業技能，有助於提升公司的永續競爭力，亦可有效保留人才。</p> <p>實際/潛在負面</p> <p>經濟面、人權面：若發生工安事故可能造成工傷或職業病，導致生產中斷，且需承擔醫療費用、賠償金或法律責任等，對公司的經營造成不利影響。而若未妥善管理勞雇關係，未來可能會面臨營運上的風險，亦可能受到相關法規的罰則，甚至導致員工流動率上升。</p>
政策	<p>寶徠確保運營全面符合職安衛生法規，定期審核相關政策及其執行情況，為員工提供職安衛培訓和定期健康檢查。不定期舉辦職安衛知識、活動及進行內部稽核，對遵守政策的員工給予獎勵，並對違規行為進行糾正。確保公司高層全力支持，並率先遵守相關規範。此外，本公司致力於凝聚同仁向心力，打造優良的工作環境，並建立完整的教育訓練。</p>
策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強員工參與：提供定期健康檢查、心理健康支持和健康促進活動，鼓勵員工報告安全隱患，建立獎勵機制。 2. 提升品牌價值：宣傳職安衛成就、成功案例，提升公司形象，激勵員工並吸引合作夥伴。 3. 投資未來技術與設備：投資創新技術及智慧監控系統，提升安全性與工作效率，採用綠色技術減少環境影響，增強社會責任形象。 4. 強化供應鏈管理：要求供應商遵守職安衛標準，監控安全表現，並對表現良好的供應商提供更多合作機會。 5. 員工支持與福祉：提供醫療資源與心理諮詢，開展培訓，提升安全意識與應急能力。 6. 對外溝通與責任承擔：透明披露事故資訊，主動與員工、社區及監管機構溝通，提供補償。 7. 持續改進與預防：投資智能化安全技術，推動安全文化，定期監控職業安全衛生。

重大主題： 職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	
報導要求	報導要求說明與範例
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續建立完善的勞雇環境，建構安心、友善的工作環境，凝聚組織同仁的向心力。 2. 持續提升員工專業知識與職能發展。 <p>中長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升員工的認同度及留任率。 2. 建立良善完好教育制度，每年根據營運方針及教育訓練需求，擬訂年度教育訓練計劃，讓公司具備永續競爭力。
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內部稽核：定期進行內部審核評估，確保管理系統有效運行並符合法規和 ESG 標準。 2. 風險管理與事故分析：透過危害辨識、風險評估和事故根本原因分析，制定預防措施並追蹤改進成效。 3. 員工參與與滿意度：收集員工反饋，評估政策的實際效果和員工滿意度。 4. 持續改進：根據數據分析和稽核結果，制定改進計劃，並在 ESG 報告中披露進展與成果。 5. 保障機制：員工遇到不合理事宜時可透過管道進行申訴。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年寶徠建設員工無發生職業傷害及職業病之情事。 2. 2024 年寶徠建設勞資糾紛為 0 件。 3. 本公司建立完善績效制度，並透過績效考核設定與面談，發掘每位同仁之才能與適任性。

5.1 人力組成人力結構

員工為企業穩定發展之基石，亦是永續經營之關鍵，寶徠重視每一位公司同仁，遵守當地勞動法規。截至 2024 年底，本公司員工總數共為 19 人，且無非員工之工作者，2024 年公司員工人數如下：

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	7	12	19
	正職員工數	7	12	19
	全職員工數	7	12	19
備註:				
1.本公司無其他性別及不揭露性別之員工。				
2.本公司沒有無時數保證員工。				
3.正職：簽訂不定期契約之個人。				
4.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。				
5.本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。				
6.員工人數不含董事長				

寶徠建設為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，增聘人員時多以當地居民為主。其中，擔任協理級以上之高階管理階層 100%為本國籍。2024 年度公司主管人員共有 5 位，非主管人員共 14 位。近三年員工職別分布如下：

寶徠建設高階主管本地任用比率統計			
年度			2024 年
項目 / 性別	年齡		人數
主管人員	男性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	1
		超過 50 歲	3
	女性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	0
		超過 50 歲	1
主管人員總計			5
非主管人員	男性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	7
		超過 50 歲	1
	女性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	3
		超過 50 歲	3
非主管人員總計			14
正職人員總計			19
註：協理級以上定義為高階主管人員。			

員工流動概況

本公司致力於建立公平健全的加薪制度，並提供多元友善的員工福利，以增加員工對公司的信任與認同感，同時降低人才流失率。2024年，寶徠共有3位新進員工，新進率為15%；離職員工共2位，離職率為10%，如下表所示：

寶徠建設各類別員工新進人數及比例統計				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿 30 歲	0	0	0	0
30-50 歲	3	15	0	0
超過 50 歲	0	0	0	0
合計新進人數	3			
員工總人數	19			
總新進率(%)	15			

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。

寶徠建設各類別員工離職人數及比例統計				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	0	0	0	0
30-50 歲	0	0	0	0
超過 50 歲	2	10	0	0
合計離職人數	2			
員工總人數	19			
總離職率(%)	10			

註：

- 1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
- 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。

人權保障

人權管理政策	執行狀況
勞動權益	公司每位員工與公司之勞動/聘僱契約皆符合勞動基準法、性別工作平等法等相關法令規範。2024 年本公司無發生違反任何勞工權益之情事。
禁止強迫勞動	本公司依勞動基準法之規定，員工正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。定期透過人資考勤系統檢視各部門加班、休假情況是否符勞動法規，確保工作時數、加班給付均符合法規。2024 年本公司無發生任何強迫及強制勞動之情事。

人權管理政策	執行狀況
禁用童工	為保護未成年人之身心健康，本公司禁止雇用未滿 16 歲之人士從事工作。相關人員於招募之篩選履歷表等初步階段，便須依據履歷、畢業年度等相關訊息，進行年齡之辨識。在聘用任何求職者之前，應採取有效措施核實其年齡，經確認無誤後方可進行聘僱程序。2024 年本公司無聘用童工之情事。
反性騷擾及反歧視行為	為落實職場多元性，致力營造平等任用，免於歧視與騷擾之工作環境，本公司不因個人性別、性傾向、種族(含原住民)、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙、懷孕或婚姻狀況等有差別待遇，對所有員工一視同仁，一切規章均依勞動基準法、性別工作平等法及相關法令保障員工合法權益。2024 年本公司無發生違反任何性騷擾及歧視行為事件。
結社自由及團體協商	本公司尊重與支持員工選擇、建立、加入/拒絕加入工會或其他類型員工組織，並得依據相關法律規定進行集體協商，本公司無成立工會，但設有職工福利委員會，依員工需求辦理各項補助及活動。2024 年無違反結社自由及集體協商之情事。

寶徠建設致力於員工的穩定與幸福生活，確保遵守國際勞工組織公約及國內工會法等相關法令規定，設有職工福利委員會，由員工選舉出委員自主管理福利金，依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化活動。2024 年本公司無成立與加入任何工會，故無需簽訂團體協約，於報導期間無違反結社自由及團體協商之情事。

寶徠建設全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並依勞動基準法之規定，員工正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，定期透過人資考勤系統檢視各部門加班、休假情況是否符勞動法規，確保工作時數、加班給付均符合法規。於報導期間內，本公司員工及非員工工作者週工作時間皆符合法規與公司規定。

5.2 員工福利

本公司不分男女起薪皆優於勞基法規定之基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，公司鼓勵員工展現優秀的工作能力來獲得晉升的機會，2024 年薪酬比例如下表所示：

各職級性別薪資比率統計表						
各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣千元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	1	4	1,207.20	6,035.80	1	1.25
非管理職	6	8	3,645.18	5,801.33	1	1.19
間接人員	7	12	4,852.38	11,837.13	1	1.42
備註： 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。						

各職級性別基本薪資比率統計表				
各職別薪資比例	基本薪資(新台幣仟元)		薪資比	
	女	男	女	男
管理職	100.6	101.1	1	1.00
非管理職	36	38	1	1.06
間接人員	36	38	1	1.06

備註：

- 1.各職別選擇薪資(底薪)最低的那一位來比。
- 2.男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為"該類別男性底薪/該類別女性底薪"。
- 3."管理職"人數應包含"高階主管"人數，高階主管人數不含董事長。

薪酬制度

員工為公司最重要的資產，不論男性基層員工或是女性基層員工，公司都應該給予良好的薪資待遇保障員工生活，且員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，依各職務與個人績效表現進行調薪，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：

各性別基層人員最低薪資比率統計表		
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	1.38	1.31

留住優秀人才將提升公司市場及人才競爭力。落實全面審視員工職能與薪資之合理性並持續調整，建立順暢的溝通與升遷管道。2024年本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)年度總薪酬之比率如下表，其中年度總薪酬之增加比率為負值主要係因人事異動所致。

最高薪資與中位數薪資比率揭露		
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	3.04	-1.32

備註：

- 1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
- 2.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。
- 3.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。
- 4.因2024年總經理為新任，薪酬結構與2023年不同，致使最高薪資年增率為負值

寶徠建設非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數表				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	12	12	13	8.33
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	8,582	8,474	10,920	28.86
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	715	706	840	18.98
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	659	675	780	15.56

員工退休制度及實施情形

員工是共同打拼的夥伴，更是寶徠珍貴的存在，為保障員工未來退休生活，促進勞資關係及增進工作效率，本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，採勞退新制並按規定辦理員工退休事宜。依據勞工保險局發布的勞工退休金月提繳工資分級表，公司按月提撥員工薪資的 6%至個人退休金專戶，員工亦可以依照個人意願，在其每月工資 6%的範圍內自願提繳退休金。

保障員工權益

本公司為保障及維護每一位員工的權益，我們嚴格遵循《勞動基準法》等相關勞動法令規範，建立各項完善之員工工作規章管理制度，以便員工有所遵循。寶徠雖然目前無加入或成立任何工會，亦無簽署團體協約，但為持續維護及傾聽員工的權益與聲音，員工可藉由保密的申訴管道提出相關意見。

員工完善福利

寶徠建設致力營造能讓人才充分發揮且幸福的工作環境，恪遵相關法規來制定各項員工政策，以及提供優於法令的福利措施。我們亦鼓勵員工生育，遵守當地育嬰制度，提供全面支持，2024 年度本公司無符合申請育嬰留停資格之員工。此外，寶徠會定期舉辦團體活動，與員工共襄盛舉，增進彼此間的感情。我們期望員工能在良好的環境中工作，共同為公司創造榮景。相關員工福利項目如下所示：

一、撫育、撫卹措施：

本公司除了職工福利委員會所提供的補助外，亦針對員工的婚禮、喪禮、生育等提供各項補助，建立慰問金之福利事項以提供完善照顧，下表為各項補助內容：

補助項目	補助對象
三節禮金	員工本人
生日禮金	員工本人
結婚禮金	員工本人
生育禮金	員工本人
喪葬奠儀	員工本人、配偶、父母
	員工子女、配偶之父母
	員工祖父母及外祖父母
慰問金	員工本人、配偶、子女

二、其他福利事項：

為確保員工在工作與生活中皆能獲得全方位的照顧，除法定勞健保外，另為員工投保團體保險，提供額外保障。寶徠十分重視員工健康，每兩年定期安排健康檢查，讓員工能及時了解自身健康狀況。此外，每年亦提供旅遊補助，鼓勵同仁放鬆身心，享受生活；並不定期安排部門聚餐，年終尾牙餐會舉辦摸彩活動等，感謝同仁辛勤付出。我們的茶水間亦提供咖啡、飲品、點心等，讓員工隨時補充體力。

尾牙晚宴



壽星慶生



營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，寶徠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。

教育訓練

寶徠重視員工教育訓練，依員工職能需要，不定期舉辦各種教育訓練，提升人員素質，為健全公司學習發展及人才培育制度，增進同仁專業能力及競爭力，本公司訂有「教育訓練管理辦法」，提供新進同仁訓練及內、外部專業職能訓練，同仁可主動提出申請或主管依業務需求提出內部訓練或參加外部訓練課程。寶徠規劃提供豐富、貼近員工工作與生活之課程，建構多元學習資源，讓員工選擇最符合個人所需的學習內容與方式，期望提升員工職能和工作績效，並精進自我價值。人才是本公司強化競爭力的關鍵策略之一，透過個人知識及經驗分享在企業內部快速發揮傳承智慧、創造價值，培育員工能力將為企業帶來正面效益，並建立正向積極的學習文化。

教育訓練情形



本公司 2024 年辦理內部教育訓練時數統計如下：

內部教育訓練時數統計分類說明表							
項目 / 類別		管理職		非管理職		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女
總人數	人	4	1	8	6	12	7
受訓總時數	小時	4	1.5	10	9	14	10.5
平均受訓總時數	小時 / 人	1	1.5	1.25	1.5	1.17	1.5
受訓費用	元	0	0	0	0	0	0

備註：

- 1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 3.若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。
- 4.管理職不包括董事會成員（如董事長）或非受僱高階管理層。

每年亦依據法定應進修時數，規劃相關職務之同仁進行外部教育訓練，2024 年進修情形如下：

職稱	主辦單位	進修時數
會計主管	會計研究發展基金會	12
公司治理主管	企業永續發展協會	12
稽核主管	內部稽核協會	18
代理稽核人員	財團法人證券暨期貨發展基金會	12

公平績效管理制度

竇徠建設建立完善績效制度，同時了解員工發展潛力，讓各級同仁皆可以藉由考核成長，提供公平升遷的空間與機會，且績效考核不依性別、國籍或種族而有不同。員工之績效考核比率考核結果如下表：

員工接受定期績效考核比例統計表			
項目	管理職	非管理職	間接人員
接受考核的男性員工比例 %	21.05	42.11	63.16
接受考核的女性員工比例 %	5.26	31.58	36.84

備註： 本表統計對象為本公司正式員工，不含董事會成員、非正式僱用人員及新進未滿三個月人員

5.3 員工健康與職場安全

職業安全衛生管理

寶徠雖尚未導入職業安全衛生管理系統，但本公司嚴格遵守職業安全衛生等相關法規，仍相當重視職業安全衛生的推行，以追求零傷害、零事故及零職業病為目標，創造全體員工最佳安全工作環境。本公司的職業安全衛生管理範圍涵蓋全體員工及所有工作場所，包括生產和非生產場所、區域、設備，以及例行和非例行的作業活動，且無排除特定工作者，所有人員都受到同等的安全管理保護。公司不定期由管理部舉辦急救訓練課程、消防演練課程，各建案工地主管定期與營造廠商舉行工務會議，宣達各項職業安全衛生事項，致力確保提升公司及各建案工地之員工、客戶、供應商於工作場所中的安全與健康。

此外，為落實職安政策，持續改善工作環境。寶徠藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險識與安全知識，並制定完善的工安事件操作流程，確保在工安事件發生時能夠迅速地應對和處理，從而最大限度地減少事故對員工和公司的影響，若員工對工作安全及健康有疑慮時可向主管或透過公司電話專線及信箱通報，且在執行工作有立即性危害時亦可自行停止或離開。

員工健康與促進服務

寶徠重視員工身心健康，為預防員工健康危害及維護員工健康，特訂員工健康檢查管理辦法，在職滿三年之同仁均適用之，期望能打造全方位的健康照護系統，提供更穩固安心之健康職場。本公司每二年定期舉行員工健康檢查，由管理部評選雙北地區評鑑優良之健康檢查醫療院所，提供優於勞動部勞工健康保護規則所訂之檢查項目，補助員工健康檢查費用。此外，我們亦提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，員工眷屬亦可參與健檢活動。2024年同仁參加健康檢查共 11 人。本公司所訂健檢檢查辦法如下：

- 檢查項目：於公司指定雙北地區評鑑績優之健康檢查醫療院所提供之檢查項目及勞動部勞工健康保護規則所訂「勞工一般體格及健康檢查表」之檢查項目。
- 檢查補助：提供健檢費用補助。

寶徠為促進員工身心健康，提高工作效率，積極維護辦公環境，辦公室內設有空氣清淨機、酒精噴霧消毒機等設備，並提供口罩及酒精供員工使用，於每日清潔辦公環境與定期進行消毒，以營造幸福舒適的工作環境，守護同仁的健康安全。

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3. 胸部X光(大片)攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
檢查人數(人)	11

健康促進活動照片



本公司雖無設置職業安全衛生委員會，但員工可透過定期會議提出對公司安全衛生管理的建議，或利用員工電話專線及專用信箱進行職業安全資訊的溝通，以有效控制作業活動所產生的危害因素，降低職業安全衛生衝擊為目標，確保工作環境中的風險能夠及時反映並採取適當的預防或控制措施，從而提供更完善的職場工作環境。

供應商管理

寶徠建設為確保合作夥伴的健康安全，落實職安衛承諾，於承攬本公司工程前，應先簽訂勞工安全切結書，降低承攬商於建案工地施工之風險，並要求所有供應商、協力商、承攬商亦須遵守安全衛生守則。

- 患有貧血、癩痛、高血壓、心臟病等疾病，禁止從事高處作業。
- 高處作業均應戴安全帽、防護索等防護具。
- 勞工在高處作業而無其他防護措施，現場監工應考量實際需要張設安全網。
- 承攬商須親自或指派工程經驗豐富之代理人及勞工安全衛生人員常駐工地，督導施工並負責安全衛生管理工作。
- 負責人對於承攬商人員之作業方法認為足以破壞工程進行或危害勞工安全衛生時，得隨時令其停止工作。
- 承攬商應就施工方式、安全設備等應要求所屬人員應儘量採用較低危險性者，以維護安全。
- 承包商應為施工人員加入勞工保險，必須隨時檢視工地之安全措施，慎防一切災害及意外事故發生。

職業傷害與職業病

寶徠非常重視員工在職場環境中的安全議題，極力避免職業安全衛生之事故，不定時給予員工關懷以有效消除或減少工安風險，並為員工投保，保障職業健康與安全。本公司於 2024 年度員工無職業傷害及職業病之情況發生，未來我們將繼續努力，確保工作場所的安全得以持續。

員工之工時統計		
類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	14,000
	男性總經歷工時	23,872
	總經歷工時	37,872

備註：上述工時統計係指本公司 2024 年度正式受僱員工之實際出勤工時，數據來源為人資系統，不含非正式僱用人員與董事會成員。

5.4 社區溝通與協調

寶徠建設始終認為良好的社區關係是企業成功的關鍵之一，因此同樣重視社區意見和溝通，建案動工前進行鄰房安全鑑定與調查，並配合社區舉辦施工說明會，於工地大門口設置告示牌及檢舉申訴專線，隨時與社區溝通、協調，確保施工過程對社區的影響降到最低。為了增進社區關係，寶徠建設每逢端午、中秋、春節等節日會進行送禮活動，並在社區慶典活動派員參與與贊助。公司對於建案所面臨的人行道，會採取人行道認養的方式，分擔市政府的社會責任，本公司於今年度已無償認養位於松勇路 69 巷 1 號前的人行道，並承諾長達 15 年的認養期間，展現出寶徠建設對社會的關懷與責任感。

活動照片



中秋節活動



中秋節是月圓的節日，
也象徵著人們的團聚。

讓我們一起舉杯對月，共度這美好佳節。

寶徠花園中秋盛宴 下午 4:00 - 下午 7:00

親愛的住戶們：
中秋假期將至，
寶徠建設將於9月22日(六)
舉辦中秋同樂分享會
邀您歡度入住寶徠花園的第一個中秋佳節。

★地點：社區一樓大廳
★備有精緻餐點及精彩表演，給您不同的中秋盛宴
★名額有限，9月17日~20日洽物管中心報名

人行道認養



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	寶徠建設股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 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	2.1 公司概況	15	
	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	2.1 公司概況	15	
	2-7	員工	5.1 人力組成	46	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人力組成	46	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理單位	18-20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理單位	18-19	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理單位	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理單位	26	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理單位	26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理單位	26	
	2-15	利益衝突	2.2 治理單位	20-21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理單位	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理單位	21-22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理單位	22-23	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理單位	25	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理單位	25	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利	49		
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	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	2.4 法規遵循	29	
	2-24	納入政策承諾	2.4 法規遵循	29	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規遵循	29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	29-30	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	29-30	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 公司概況	17	
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	1.1 利害關係人鑑別	6	
	2-30	團體協約	5.2 員工福利	50	

重大主題揭露

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	1.2 重大主題鑑別	8-10	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別	11-13	
重大主題：經濟績效(GRI 201)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	重大主題：經濟績效	14	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	26-27	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理與調適	40	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利	50	
		201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	26-27	
重大主題：顧客的健康與安全(施工品質) (GRI 416)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	重大主題：顧客的健康與安全(施工品質)	32	
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	3.2 建築品質與客戶服務	34-36	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 建築品質與客戶服務	36	
重大主題：排放(GRI 305)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	重大主題：排放	39	
GRI 305	排放 主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	42	
		305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	42-43	
		305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	42-43	
		305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	42-43	
		305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	42-43	
		305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.3 溫室氣體管理	43	
		305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) · 及其它顯著的氣體排放	-	-	實徠無此 情事。
重大主題：職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育(GRI 403、GRI 401、GRI404)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	重大主題：職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	45	
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	5.3 員工健康與職場安全	55	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 員工健康與職場安全	55	
		403-3	職業健康服務	5.3 員工健康與職場安全	55-56	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 員工健康與職場安全	56	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 員工健康與職場安全	55	
		403-6	工作者健康促進	5.3 員工健康與職場安全	55-56	
		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	5.3 員工健康與職場安全	57	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 員工健康與職場安全	55	
		403-9	職業傷害	5.3 員工健康與職場安全	57	
		403-10	職業病	5.3 員工健康與職場安全	57	
GRI 401	勞雇關係主題 揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人力組成	48	
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 員工福利	51	
		401-3	育嬰假	5.2 員工福利	51	
GRI 404	訓練與教育主題 揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工福利	53-54	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工福利	53	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工福利	54	

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)					
市場地位					
GRI 202	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	5.2 員工福利	50	
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 人力組成	47	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社區溝通與協調	58-59	
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社區溝通與協調	58-59	
採購實務					
GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 綠色供應鏈	33	
採購實務主題揭露 2016					
反貪腐					
GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	30	
反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	30	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	30	
反競爭行為					
GRI 206	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	30	
反競爭行為主題揭露 2016					
稅務					
GRI 207	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	27-28	
稅務主題管理揭露 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	27-28	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	27-28	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
能源					
GRI 302	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能作為	41	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
	302-3	能源密集度	4.2 節能作為	41	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能作為	41	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	-	-	實 徠 為 辦 公 大 樓 · 不 適 用
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	
GRI 303	303-3	取水量	-	-	
	303-4	排水量	-	-	
	303-5	耗水量	-	-	
生物多樣性					
GRI 304	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	4.4 環境保護	43	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
廢棄物					
GRI 306	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 環境保護	43-44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 環境保護	43-44	
廢棄物主題管理揭露 2020					

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
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 環境保護	43-44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 環境保護	43-44	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 環境保護	43-44	
GRI 306 廢污水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 環境保護	43-44	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 綠色供應鏈	34	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 綠色供應鏈	34	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞/資關係					
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	5.2 員工福利	53	
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	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利	49-50	
不歧視					
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	5.1 人力組成	48-49	
結社自由與團體協商					
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	5.1 人力組成	48-49	
童工					
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	5.1 人力組成	48-49	
強迫或強制勞動					
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	5.1 人力組成	48-49	
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	-	-	實徠為辦公大樓；無聘僱保全
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	5.1 人力組成	48-49	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社區溝通與協調	58	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社區溝通與協調	58	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 綠色供應鏈	34	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 綠色供應鏈	34	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	屬敏感話題·不揭露

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
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 建築品質與客戶服務	36	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 建築品質與客戶服務	36	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 建築品質與客戶服務	36	
客戶隱私					
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	3.2 建築品質與客戶服務	37	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：基礎設施_房地產業						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
能源管理	IF-RE-130a.1	按物業類型劃分的能源耗用數據覆蓋範圍佔總樓面面積的百分比	樓地板面積百分比 (%)	本公司為建案開發及銷售業務，無自營租賃或持有性物業，無持續性營運建築物，故不適用本項指標，現階段無揭露資料。	-	-
	IF-RE-130a.2	按物業類型劃分的： (1)總能源消耗，連同數據覆蓋範圍(2)電網用電量百分比 (3)可再生能源百分比	十億焦耳(GJ)、百分比(%)		-	-
	IF-RE-130a.3	按物業類型劃分的能源消耗用同期百分比變化及其數據覆蓋範圍	百分比(%)		-	-
	IF-RE-130a.4	按物業類型劃分： (1) 具能源評級的物業組合百分比及(2) 獲評為「能源之星」(ENERGY STAR) 的物業組合百分比	樓地板面積百分比 (%)		-	-
	IF-RE-130a.5	說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中	N/A		-	-
水資源管理	IF-RE-140a.1	(1)取水數據覆蓋率佔總建築面積的百分比(2)按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力的取水量數據覆蓋範圍佔總建築面積的百分比	樓地板面積百分比 (%)	本公司為建案開發及銷售業務，無自營租賃或持有性物業，無持續性營運建築物，故不適用本項指標，現階段無揭露資料。	-	-
	IF-RE-140a.2	(1)物業組合總取水量連按面積計的數據覆蓋範圍(2)按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力區域取水的百分比	千立方公尺、百分比(%)		-	-
	IF-RE-140a.3	按物業類型劃分，物業組合面積的取水量同期百分比變化連同數據覆蓋範圍	百分比(%)		-	-
	IF-RE-140a.4	描述水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和作為	N/A		-	-

產業別：基礎設施_房地產業

揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
租戶永續性衝擊的管理	IF-RE-410a.1	按物業類型劃分： (1)包含收回成本條款以促進資源效益相關的資金改善的新租約百分比，及(2)有關的出租樓面面積	樓地板面積百分比 (%)、平方英尺 (ft2)	(1)地址：桃園市大園區 (2)房屋權狀面積：73.76 坪及地下 3 車位	-	-
	IF-RE-410a.2	按物業類型劃分，租戶被獨立量度或次級量度：(1)電網耗電量的百分比，及(2)取水量的百分比	樓地板面積百分比 (%)	本公司出租予客戶物業之耗電量及取水量 100%皆可經由獨立電表、水表或分攤計量之方式量度。	-	-
	IF-RE-410a.3	描述衡量、激勵和改善租戶永續發展衝擊的方針	N/A	不定期與租戶溝通。	4.4 環境保護 5.4 社區溝通與協調	43 57-58
氣候變遷調適	IF-RE-450a.1	按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積	平方英尺(ft2)	係依國家災害防救科技中心提供之淹水潛勢圖層區域進行查詢，經查詢後，本公司已完工之建案並無直接位於 100 年洪氾區。	-	-
	IF-RE-450a.2	說明氣候變化風險暴露的分析、系統性投資組合暴露的程度有及降低風險的策略	N/A	本公司對於氣候變化風險暴露分析、系統性投資組合風險暴露程度及降低風險策略，請詳見相關章節。	4.1 氣候變遷管理與調適	40

活動指標	編號	衡量單位	類別	2024 年揭露情形
資產數目 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.A	數量	量化	<p>本公司建築資產項目如下:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 已完工之建案中, 目前尚有待售房地 4 戶。 • 台北市中山區中山北路二段 128 巷 4-2 號房屋 1 戶。
按物業類型劃分的可出租樓面面積	IF-RE-000.B	平方英尺(ft ²)	量化	<ul style="list-style-type: none"> • 目前已出租 1 戶待售房地, 約 73.76 坪(其餘 3 戶待售房地銷售中, 不擬出租)。 • 台北市中山區中山北路二段 128 巷 4-2 號房屋, 約 38.81 坪, 尚未出租。
按物業類型劃分的間接管理資產的百分比	IF-RE-000.C	樓地板面積百分比(%)	量化	2024 年度本公司之建築資產均係自行管理, 並無委由第三方間接管理之情形, 故不適用。
平均出租率 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.D	百分比(%)	量化	65.52%

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷管理與調適	40
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷管理與調適	40
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理與調適	40
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷管理與調適	40
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.1 氣候變遷管理與調適	40

1-1 本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(噸 CO ₂ e)、密集度(噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。			
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露			
1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。			
2.合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。			
本年度母公司溫室氣體排放量說明如下：			
		2024 年	
		排放量 (噸 CO₂e)	密集度 (噸 CO₂e/營業額新臺幣百萬元)
母公司	範疇一：直接溫室氣體排放	10.0566	/
	範疇二：間接溫室氣體排放	17.2815	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	17.5923	
	小計	44.9304	
總計		44.9304	0.0718
註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）及能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）。			
註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。			
註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。			
註 4：2024 年的排放量結果為本公司經溫室氣體盤查統計結果，尚未經第三方機構驗證。			
註 5：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。			
註 6：資料涵蓋範圍以臺灣營運地區（臺北總公司）為主體。			

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。

寶徠建設自 2024 年起依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準進行自主性溫室氣體盤查尚未經第三方機構驗證，惟依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範。

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。

溫室氣體減量目標

短期目標：本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，5 年內減少 5%的溫室氣體排放。

中期目標：本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，2040 年前減少 30%的溫室氣體排放。

長期目標：本公司溫室氣體排放以 2024 年為基準年，2050 年淨零排放。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

- 營建工地友善環境措施，包括景觀綠化工程、使用「節能標章」認證的產品、照明時序控制系統、加強空間自然採光及通風、採用濕式輕質隔間牆、建築物採輕量化可回收之減碳設計、規劃廚餘冷藏設備及資源分類回收空間、推動綠建材之採購使用等。
- 營建工程廢棄物皆委託合格清除處理商進行清運與處置，包括焚化、掩埋、回收等清理方法。
- 水塔回收水(雨水)再利用，以達省水效果。
- 推動無紙化辦公環境，管制事務用紙及各項印刷品用量。
- 裝置空調設備、照明設備自動節電控制器。
- 推行夏天辦公室溫度 26 度 C。

2024 年減量達成情形

2024 年度寶徠進行多項減碳策略，因辦公空間相對狹小且員工人數少，整體節能效益未能充分顯現。

2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下：

範疇一：10.0566 公噸 CO₂e。

範疇二：17.2815 公噸 CO₂e。

範疇三：17.5923 公噸 CO₂e。

總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三：44.9304 公噸 CO₂e。

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。