

2025 年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 關於寶徠建設	6
1.2 永續管理	10
二、企業永續運營	22
2.1 治理單位	24
2.2 營運績效	36
2.3 法規遵循	38
三、打造永續建築	40
3.1 綠色供應鏈管理	42
3.2 建築品質與客戶服務	43
四、再造永續環境	48
4.1 氣候變遷管理與調適	49
4.2 能源與溫室氣體排放管理	50
4.3 環境保護	53
五、創造幸福職場	54
5.1 人才招聘與留任	56
5.2 職場健康與安全照顧	69
5.3 社區溝通與協調	72
附錄	73
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	73
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	78
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	81

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「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，於 2026 年發行第二本永續報告書，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」。藉由本報告書之發行，本公司詳實揭露 2025 年於環境永續、社會責任及公司治理三大面向之永續作為與執行成果，展現企業在永續發展與社會責任實踐上的努力與持續精進之決心，並使利害關係人充分了解本公司推動永續經營相關作為。

報告書範疇與原則

本報告書內所揭露數據及內容以2025年01月01日至2025年12月31日止之資訊為主，為寶徠建設第二年編製的報告書。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運地區（台北總公司）為主體，並依循GRI準則之重大性原則進行揭露外，更以審慎嚴謹之標準編製，公司透過持續優化資料蒐集流程與管理機制，逐年提升數據完整性。

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

本報告書係參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版的 2021 年版 GRI 準則作為報告書資訊揭露的基礎，且呼應「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「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）各項準則所列之報導原則及要求進行編撰。

報告書管理

寶徠建設 2025 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。本報告所依循之「永續資訊管理作業」已於 2024 年經董事會通過，並揭露於公司網站之組織規章中，同時納入內部控制制度，列為年度稽核計畫之查核項目，以強化資訊管理與揭露品質。

此外，有關財務數據之來源，係引用經安侯建業聯合會計師事務所簽證之財務報告或年報等公開資訊，並以新臺幣為計算基礎；品質、環境管理及職業安全衛生等相關績效指標，則依國際通用準則

揭露。部分數據引用政府機關網站公開發布之資訊，並以一般慣用之數值方式呈現；如有推估情形，均於相關章節中加以註明說明。本報告書編撰完成後，將提報董事會討論通過後正式發行。

發行時間

此為寶徠建設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。

聯絡窗口

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

- 聯絡人：黃瓊慧（副理）
- 電話：02 - 27915688 #227
- E-mail：anice@blgroup.com.tw
- 官方網站：<https://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、環境與下一代的長遠責任。邁入 2026 年，我們持續以「堅持、品味、完美」為核心價值，將永續發展的承諾轉化為具體的建築實踐，致力於為每一位住戶創造更美好的生活空間。

- 堅持品質與責任的深化

我們始終相信，優質的建築必須同時為使用者、社會與環境創造多贏價值。過去一年，我們持續在設計、施工到選材的每一個細節追求卓越，遵循最高標準。今年，我們更進一步強化綠色建築技術的應用，從源頭減少環境衝擊，將企業社會責任落實於每一磚一瓦之間，守護土地的永續韌性。

- 提升品味，營造共生宜居環境

作為以品味著稱的建設公司，我們不僅專注於建築的美學語彙，更重視空間與人的深度連結。我們持續打造融合文化、藝術與自然的宜居空間，使各項專案能成為經得起時間考驗的地標。我們深信，唯有尊重在地環境與文化特色的建築，才能在變動的時代中保持經典，成為住戶引以為傲的家園。

- 追求完美，落實低碳永續目標

對完美的追求，是我們對未來的堅定承諾。在全球減碳趨勢下，我們持續將環境永續納入公司發展的核心策略，積極提升低碳建材的使用比例，並探索再生能源與節能設施的整合方案。同時，我們也深化與社區的溝通合作，推動社會和諧，讓永續不只是目標，而是經營的日常。

- 展望未來

展望 2026 年，寶徠建設將秉持初心，持續朝向永續建築的目標穩步邁進。我們相信，透過全體同仁的共同努力，能將永續理念深植於企業文化，為社會創造實質價值，為地球留下一片綠意。感謝每一位支持者的信任，這份信任是驅動寶徠不斷前進、成為下一代典範的最大動力。

董事長



一、永續發展關鍵

1.1 關於寶徠建設

公司概况

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。本公司以「堅持、品味、完美」的態度，結合具備豐富營建經驗的專業團隊，致力打造優質住宅環境，並以實現企業永續經營為使命。寶徠認為品味並非來自於價格的堆砌，而是由個人喜好、感情、經歷所交織而成，因此更加關注居住者的生活細節。在整體空間細節的營造上，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合作，期望成就住戶品質舒適與品味美感兼具的家。

炫麗的建築也許風行一時，而真正優質的建築更能歷久不衰。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，值得日日欣賞細細品味家的美好，愛家更樂於傳家，將這份價值世代傳承。對我們而言獲利並非最主要目標，而是將心中嚮往的理想生活樣貌透過建築實現；秉持「怎麼樣對客戶是好的，就該怎麼樣去做」的信念，展現對品質的堅持與對客戶的珍視。

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 06 月 30 日
市場別	上市
股票代碼	1805
產業別	建材營造業
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服務
董事長	林瑞山
員工人數 (人)	20 人
營運據點	台北總公司：台北市內湖區新湖一路 303 號 4 樓，無其他營運據點。
資本額	新臺幣 13 億 4,970 萬元

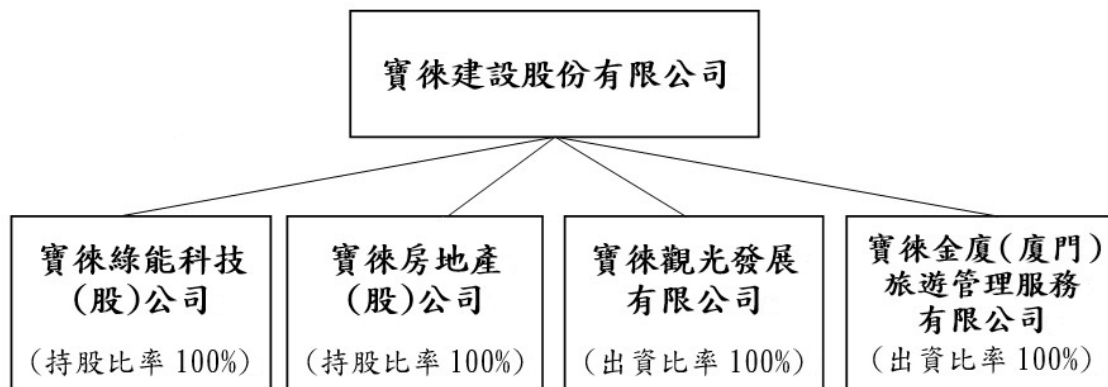
公司基本概況

公司外觀



關係企業概況

寶徠建設與關係企業之經營業務範疇，主要涵蓋不動產代銷、土地開發、都市更新、土地與房屋之出售及出租、太陽能相關業務、旅遊仲介及管理服務等業務。此外，為健全本公司與關係企業間之財務業務往來，除法令或章程另有規定外，相關作業均依本公司訂定之「關係企業間財務業務規範」辦理。



關係企業組織圖

寶徠建設股份有限公司

寶徠綠能科技(股)公司(持股比率 100%)

寶徠房地產(股)公司(持股比率 100%)

寶徠觀光發展有限公司(出資比率 100%)

寶徠金廈(廈門)旅遊管理服務有限公司(出資比率 100%)

為使利害關係人了解本公司關係企業之組織架構及經營概況，彙整本公司主要關係企業之基本資訊，包括公司名稱、主要營業項目，以呈現寶徠建設整體營運布局。

關係企業公司名稱	主要營業項目
寶徠綠能科技(股)公司	綠能發展

關係企業公司名稱	主要營業項目
寶徠房地產（股）公司	不動產代銷
寶徠觀光發展有限公司	飯店代管
寶徠金廈（廈門）旅遊管理服務有限公司	旅遊管理服務及不動產租賃經營

持股結構

為提升公司治理透明度並使利害關係人充分了解本公司股權結構，揭露寶徠建設持股分布及股東結構情形，說明主要股東類別與持股比例，以呈現公司股權結構之概況。

持股結構表		截止日期：2026 年 04 月 28 日
股東	持有股數	持股比例
個人	74,152,656	54.94
金融機構	20	0
外國機構及外國人	763,579	0.57
其他法人	60,054,200	44.49
政府機構	0	0

產業鏈定位與營運概況

寶徠建設屬於建材營造業，位於整體產業鏈之中游位置，其上游主要為土地供給及各類建築材料之供應商；中游則由建設公司取得土地後進行規劃設計，並委託專業營造廠商進行施工，完成建築開發後進行銷售並最終完工交屋；下游則涵蓋不動產代銷業、房仲業、金融機構、物業管理業、購屋者及裝潢業等相關產業。

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，並從事房地產之出租與出售等服務。目前主要營運地區為臺灣北部為主，涵蓋大台北及桃園地區，客戶類型大多為購買住宅之自然人、法人等。寶徠建設深耕台灣建築市場，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，相信唯有堅持、品味、完美的態度，方能落實永續經營之企業使命。2025 年認列「松雍案」及「璞園樸園」營建收入，相關建案均可於公司網站查詢：<https://blgroup.com.tw/>



此外，本公司依據品質、履約能力、法規遵循及營運風險等面向進行供應商管理。於報導期間內，與前一年度相比，公司並無更換或終止重要供應商之情形。未來若供應商出現品質表現不佳、交期不穩、違反安全或環保要求、財務狀況不穩定，或未能配合公司制度與改善措施等情況，公司將審慎評估更換或終止合作關係，以維持供應鏈之穩定性及產品品質。

產業公會參與

為持續強化企業永續發展與產業競爭力，寶徠除專注於本業經營外，亦積極參與各相關公會，透過與同業之交流與經驗分享，持續精進自身專業能力，並共同推動產業永續發展，打造永續價值鏈。寶徠建設主要參與之公會如下表所示：

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 會員證書 茲有會員 寶徠建設股份有限公司 經核准加入本會為會員，茲特給此證書如下： 一、營業地址：台北市內湖區新湖一路300號4樓 二、負責人姓名：林瑞山 三、公司統一編號：12179563 四、實收資本總額：新台幣 1,345,704,000元 五、營業項目：HT01010 住宅及大樓開發租售業 六、入會日期：99年05月03日 七、本證書有效日期：114年12月31日止 理事長 陳勝宏 中華民國 114 年 07 月	 桃園市不動產開發商業同業公會 會員證書 茲有會員 寶徠建設股份有限公司 經核准加入本會為會員，茲特給此證書如下： 一、營業地址：臺北市內湖區新湖一路300號4樓 二、核准設立日期：67年6月30日 三、登記資本額：新台幣 陸拾陸億伍仟萬元整 四、負責人姓名：林瑞山 五、統一編號：12179563 六、會員證有效年限：2025年 特給此證 理事長 劉守禮
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

1.2 永續管理

永續發展推動與執行

為健全公司永續發展之管理機制，本公司訂定《永續發展實務守則》，並於 2022 年 11 月 03 日經董事會修正通過，目前由財會部擔任永續發展推動單位，負責永續發展政策、制度及相關管理方針之規劃與執行，並提出具體推動計畫，每年至少一次向董事會報告永續推動成果與計畫進度，同時透過重大性議題討論，檢視永續報告書各項指標之達成情形，並協調各部門共同推動改善。永續報告書完成編撰後，將提報董事會審議通過後正式發行。本公司已將永續資訊管理納入內部控制制度，並於 2024 年訂定《永續資訊管理作業》，經董事會通過後實施，同時納入年度稽核計畫之查核項目，以強化永續資訊之管理與揭露品質。

此外，本公司規劃於 2026 年設置永續發展委員會，以進一步強化永續治理架構。董事會在推動公司永續發展目標時，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

寶徠建設目前由財會部兼任永續發展推動單位，在追求永續經營與提升獲利能力的同時，定期就環境永續、社會責任及公司治理三大面向進行討論與推動。本公司董事會每季至少召開一次會議，永續發展推動單位並每年至少一次向董事會報告公司治理及永續推動之執行情形，透過定期檢視績效及目標達成進度，與董事會進行討論與回饋，持續檢討並精進公司既有之內部控制制度與作業程序。2025 年度召開之董事會中涉及環境、經濟及社會議題者共計 26 案，其中溫室氣體盤查及查證係於董事會列報告案。

此外，公司內部控制制度中訂有《內部重大資訊處理作業程序》及《核決權限表》，明確規範各項管理權限，並由總經理室擔任內部重大資訊處理之專責單位。另於《董事會議事規範》、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，亦訂有利益迴避相關規定，以確保公司治理之公正性與透明度。重大事件之溝通項目如下表所示：

性質	重大事件總數	溝通議案概述
環境面	6	溫室氣體盤查及查證報告及永續報告書案等。
社會面	5	董事經理人薪酬案、私募股票及員工認股案等。
公司治理面（經濟面）	15	土地購置、合建契約簽訂、重大開發計畫授權及營運資金融資安排等。

利害關係人議合

寶徠建設重視與利害關係人之間的溝通互動，視其為企業穩健經營的重要基石。本公司參考 AA1000 利害關係人議合原則，依據「依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力」五大原則進行評估。同時為確保鑑別之完整性，亦依循 GRI 準則精神，初步盤點公司可能之利害關係人，包括股東與其他投資人、金融機構、政府機關、員工與其他工作者、客戶與消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織及公協會等，並參考同業之利害關係人分類。

鑑別利害關係人方式

其後透過外部專家協助，依據公司對各利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響及潛在正面影響進行評估，並綜合 AA1000 SES 鑑別結果，與高階主管共同討論與綜合評估後，本公司共鑑別出七大類重要利害關係人，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，並透過多樣化的溝通方式，傾聽利害關係人之需求，並予以即時處理或回應。

利害關係人溝通管道及成效

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
股東與其他投資人	股東擁有公司之股份。	• 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	• 每年 • 每年 • 每月 • 每季 • 不定期 • 即時回覆	• 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	政府機關不僅負責法規制定、審核監督及政策引導，亦影響公司業務推動、執照取得及市場發展方向。對建設業而言，建管機關、地政機關及都市發展局等主管機關，皆與土地取得、開發申請及業務報核密切相關，例如土地公開標售、公辦都更案及 BOT 案等。故本公司重視與政府機關建立良好溝通管道，並嚴格遵循相關法規要求，以作為穩健	• 記者會 / 會議 / 拜訪 / 函文 • 郵件 / 公文 / 電話 / 諮詢 / 建立聯絡窗口 • 配合主管機關監理與查核 • 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 • 不定期會議 • 地政局 / 都發局 / 國家住都中心 / 捷運局 • 主管機關承辦窗口或其長官 • 各項詢問 • 各項公告申報事項	• 不定期 • 即時回覆或處理 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 依個案需求不定期接觸 • 即時回覆或處理 • 即時回覆或處理 • 依規定之時程辦理	• 公司均依主管機關之相關規定及申報時程辦理。 • 與主管機關維持良好關係 • 即時發布重要資訊或澄清，並依期限申報各項資料 • 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 • 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
	營運與永續發展之重要基礎。			
商業夥伴	土地所有權人提供建設開發所需之關鍵資源，是公司推動業務的重要基礎；而建築師、估價師、土木技師、結構技師等外部顧問，則提供專業技術與評估支持，協助各項建築專案順利規劃與執行。因此，與商業夥伴建立互信關係並維持良好溝通，對本公司穩健經營與專案推動具有重要意義。	• 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 • 透過仲介、中人或地主直接拜訪	• 依個案實際需求召開 • 每月洽訪地區中人 2~4 組 • 即時 • 定期 • 依個案實際需求召開 • 每週	• 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 • 2025 年簽約案件：中壢體育園區二期合建案、喜瑞飯店都更案簽約整合已達送件門檻。
供應商	寶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。	• 電話 / mail • 不定期會議 • 合約訂立	• 即時 • 不定期 • 不定期	• 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， • 提供供應商需求及規範，使供應商更了解本公司規範政策 • 供應商回饋滿意度達 90%
消費者與客戶	消費者為公司重要的價值創造來源，其對住宅品質、居住安全及服務體驗之信賴，是公司品牌競爭	• 客服專線 / 客服 Email / 保固維修申請平台 • 現場維修訪視 • 顧客滿意度調查	• 即時 • 依案件 • 每案至少一次	• 即時回應客戶反映事項，年度客服事件處理改善達 100% • 公司透過多元溝通管道持續傾聽消費者意見，並透過客訴分析、

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
	力與永續成長的重要基礎。滿意的消費者透過購買公司產品轉化為客戶，直接為公司帶來營收與利潤；同時，消費者之需求、回饋與價值觀，亦驅動企業持續進行產品創新與服務升級，並進一步形塑品牌形象與市場口碑。為回應消費者對優質居住環境之期待，公司持續透過專業設計、嚴謹施工管理及完善售後服務，精進產品與服務品質。	• 公司官網、社群平台 • 交屋說明會與現場交屋服務 • 接待中心與專案銷售人員 • 設置公司官方網站，針對潛在消費者提供公司建案資訊。 • 建案銷售時，透過現場代銷人員蒐集客戶意見，定期反饋給公司。	• 不定期 • 每案固定 • 專案期間 • 每季 • 每月	交屋檢查與保固維修紀錄作為品質改善依據。近年常見缺失量呈下降趨勢，交屋與售後服務滿意度穩定提升，顯示溝通與改善機制有效促進品質精進。
	客戶直接透過購買公司產品，為公司帶來利潤。客戶的回饋與需求，是公司創新、改良產品、提升競爭力的重要依據。	• 設置公司官方網站 / EMAIL / LINE@帳號 / 客服專線，由售服窗口接收訊息並協助解決問題。	• 即時	• 即時回應客戶反映事項，年度客服修繕事件共 6 件，其中包含 2 件屬公共設施，非本公司應處理的修繕事件，亦妥善轉達處理改善達 100%。
員工與其他工作者	員工是公司最珍貴的資產，也是驅動我們持續成長的原動力。我們將盡力確保同仁獲得最完善的	• 員工申訴專線 / 申訴信箱 • 設置職工福利委員會，每季召開福委會議 / 每季召開勞資會議	• 不定期 • 每季 • 每月 • 每年	• 召開 4 次職工福利委員會議，規劃及討論員工福利活動 • 召開 3 次勞資會議達成勞資溝通與和諧

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
	福利與照顧，並提供長遠的職涯發展機會。	• 召開主管會議 • 員工滿意度調查		• 辦理 1 次員工滿意度調查，2025 年整體員工滿意度達 7.64 分（滿分 10 分） • 舉辦 4 次教育訓練
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。	• 銀行來訪 • 電話 / E-mail / 文件 • 法人說明會 • 年度財報季報公告	• 不定期 • 不定期 • 每年一次 • 每季	• 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

本公司與各利害關係人之溝通情形，將定期彙整並至少每年一次向董事會報告。2025 年度相關執行情形已於 2025 年 12 月 23 日提報董事會說明。

重大主題鑑別

重大主題鑑別流程

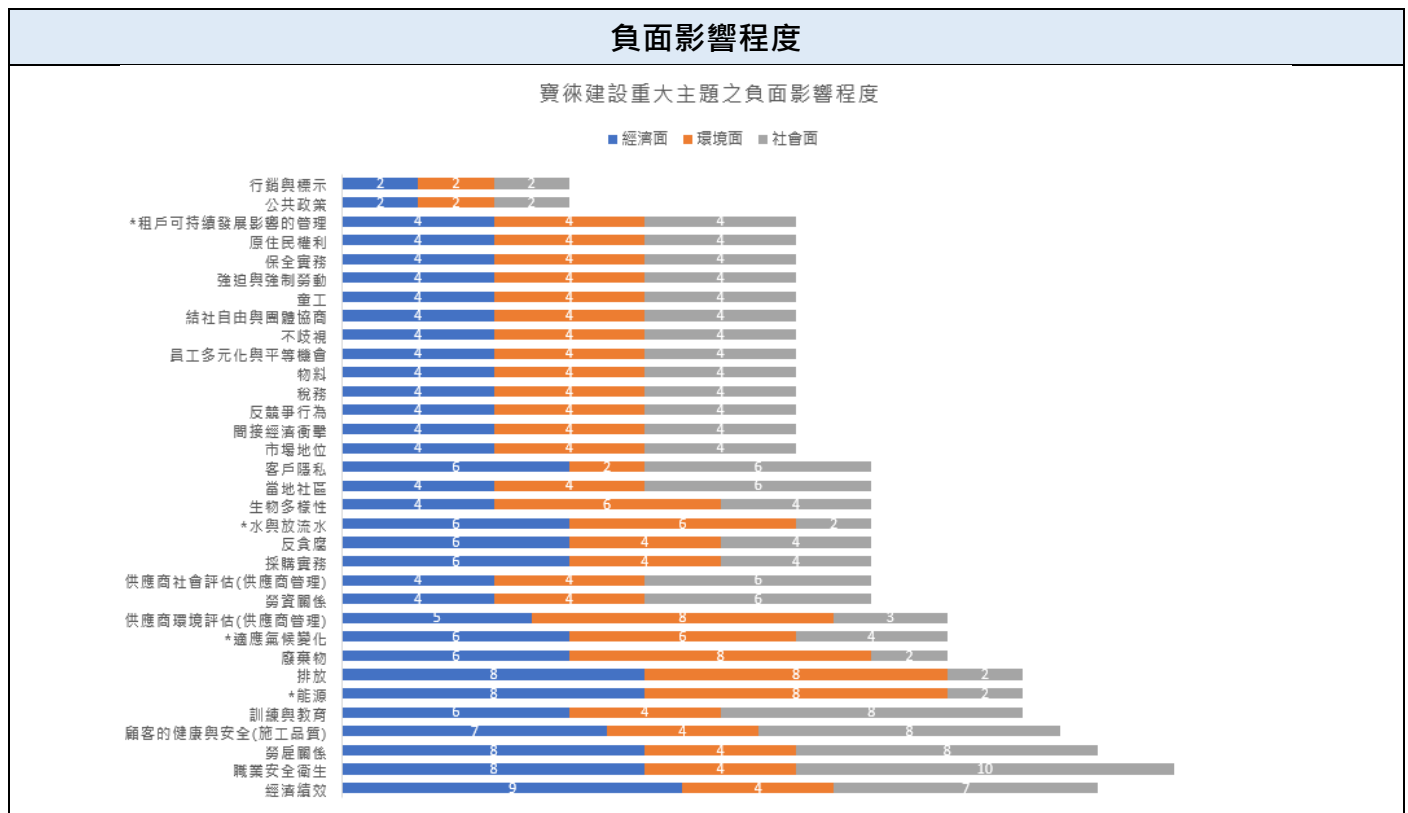
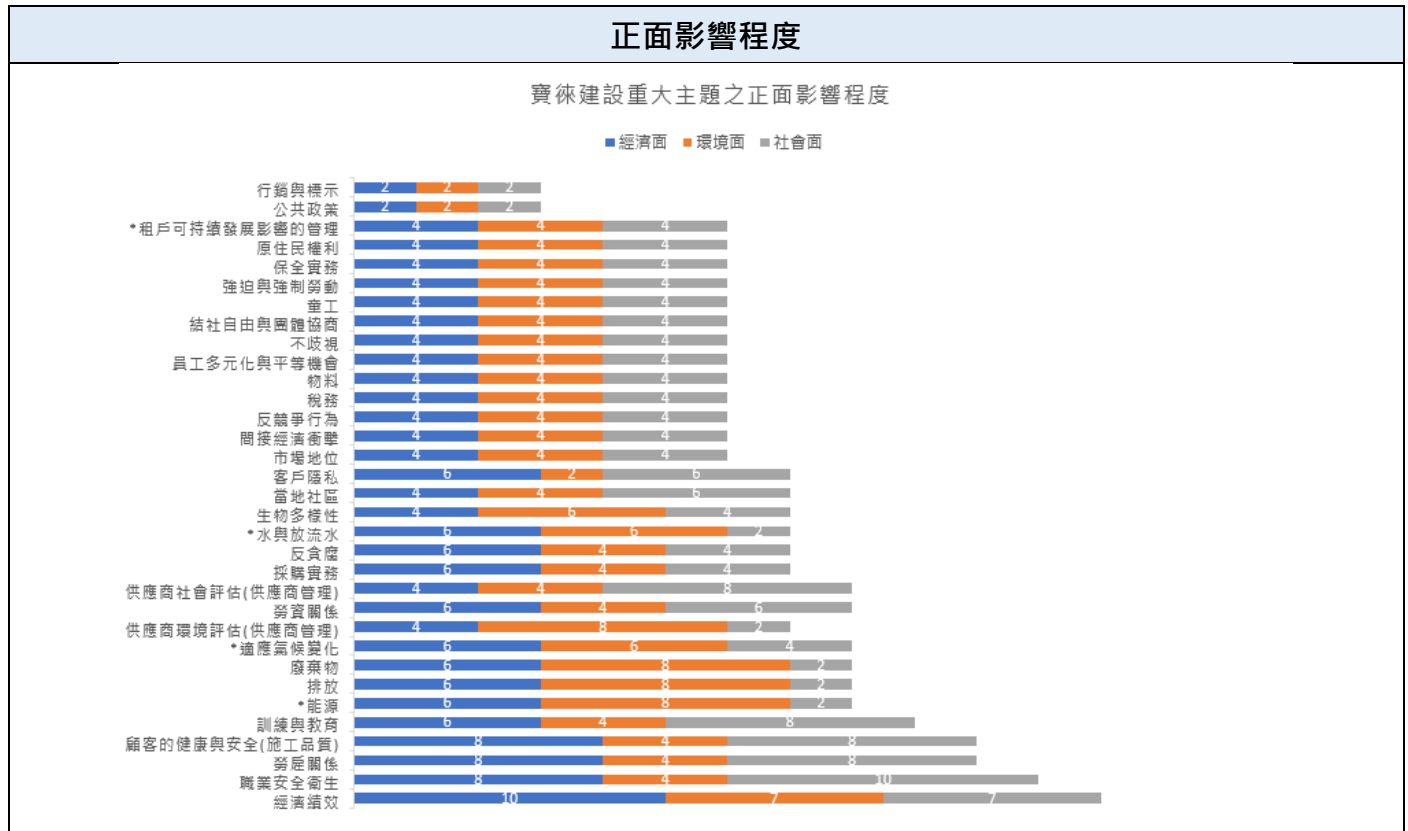
為使永續發展報告書所揭露之資訊符合利害關係人之需求，本公司依循「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」及「永續議題揭露報導」等四大步驟，進行重大永續議題之鑑別與評估。

STEP 1 了解組織脈絡	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
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。	6 項重大性永續議題歸納出 4 個重大主題管理
STEP 3 評估衝擊顯著性	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。	
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 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。	

經綜合分析後，本公司鑑別出四項重大永續主題，分別為「經濟績效」、「職業安全衛生、勞雇關係及訓練與教育」、「顧客健康與安全 (施工品質) 」及「排放」。

重大主題鑑別結果

依據上述流程分析，本公司鑑別出 2025 年寶徠建設所關注之重大性議題，並作為本報告書揭露內容之依據。報告書中亦呈現各重大主題之相關績效與管理成果，作為公司未來推動永續營運規劃與實踐之重要策略參考。



重大主題鑑別結果					
重大主題					
1 經濟績效	2 職業安全衛生	3 勞雇關係	4 訓練與教育	5 顧客健康與安全 (施工品質)	6 排放
其他主題					
7 市場地位	8 間接經濟衝擊	9 採購實務	10 反貪腐	11 反競爭行為	12 稅務
13 物料	14 能源	15 水與放流水	16 生物多樣性	17 廢棄物	18 供應商環境評估(供應商管理)
19 勞資關係	20 員工多元化與平等機會	21 不歧視	22 結社自由與團體協商	23 童工	24 強迫與強制勞動
25 保全實務	26 原住民權利	27 當地社區	28 供應商社會評估 (供應商管理)	29 公共政策	30 行銷與標示
31 客戶隱私	32 租戶可持續發展影響的管理	33 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
經濟績效	本公司致力於完整揭露所創造之經濟價值及其分配情形，維持資訊揭露之透明度，促進股東及利害關係人對公司經濟績效之信任與了解。同時，公司持續追求穩定的營收成長，並積極採取各項措施提升企業競爭力，以回應股東及其他利害關係人之期待，推動企業永續發展。	潛在正面 經濟面：本公司透過建立績效管理辦法與完善的管理機制，以穩定營運績效並提升公司投資價值，進而吸引投資者，同時提升公司整體獲利能力，朝向企業永續經營之目標邁進。 人權面：穩定且持續的財務績效為公司永續發展的重要基礎。本公司將積極面對營運過程中可能面臨的各項風險，並適時納入經營決策與管理考量，以為股東及各利害關係人創造長期且穩健的價值。 潛在負面 經濟面：對股東權益造成不利影響，或增加公司財務成本。	本公司（造成） 股東與其他投資者（直接相關） 員工其他工作者（促成） 政府機關（促成） 金融機構（促成） 商業夥伴（促成） 供應商（促成） 當地社區（促成） 客戶與消費者（促成）	GRI 201 經濟績效 第二章 企業永續運營
顧客的健康與安全 (施工品質)	工程施工品質的良劣，會直接影響寶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。	潛在正面 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。 環境面：採用環保材料與技術可降低碳排放，促進永續發展。 潛在負面	客戶（直接相關） 供應商（促成）	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
		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。 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。		
排放	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。	潛在正面 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。 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。 潛在負面 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。 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。 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。	客戶 (促成) 供應商 (造成)	GRI 305 排放 第四章 再造永續環境
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	潛在正面 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。	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

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
	高員工忠誠度，同時公司也能夠持續穩定成長。	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。 潛在負面 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。		
主要影響對象說明： 1. 造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生。 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。 3. 直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。				

二、企業永續運營

重大主題：經濟績效

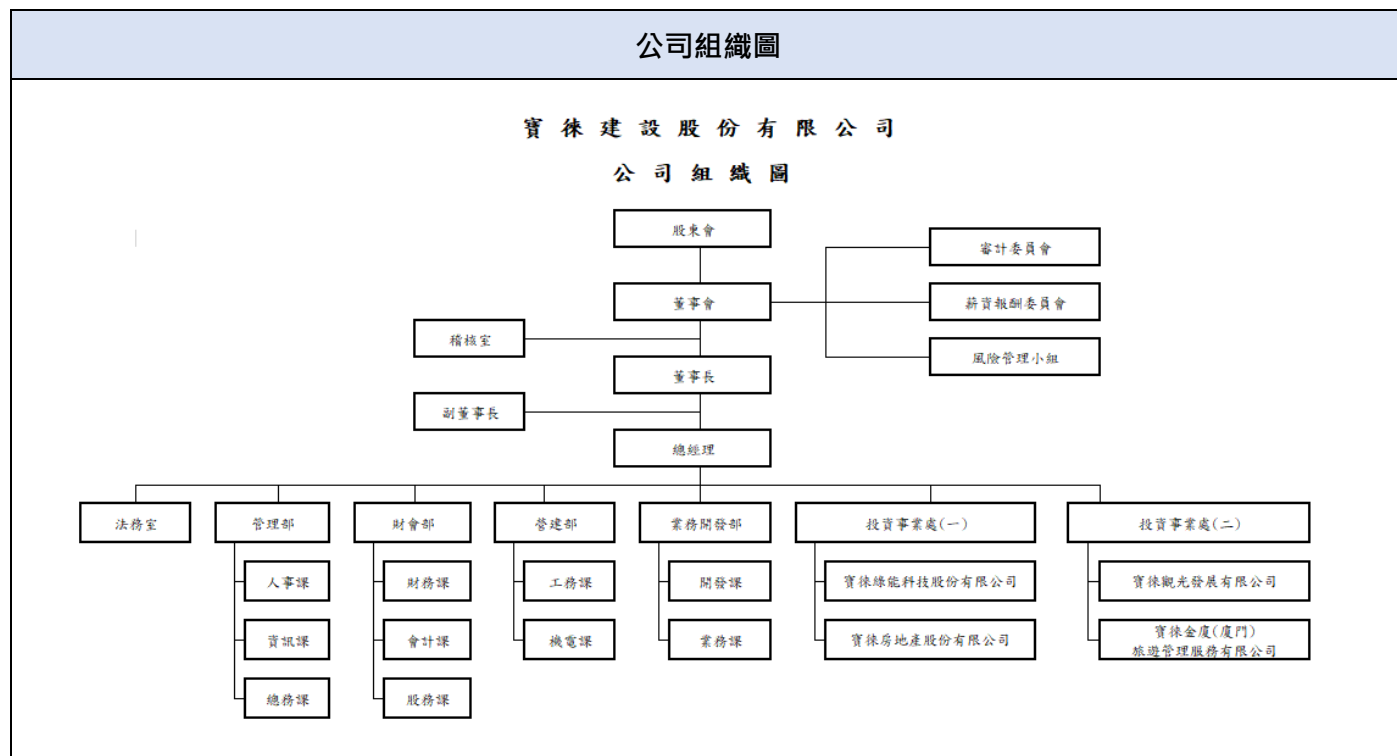
經濟績效	
本主題重大原因	經濟績效為企業永續經營的重要基礎，亦是展現公司營運管理能力及回饋股東與投資人投資價值之關鍵指標。面對企業經營環境內外部的變動與挑戰，實來建設持續透過長期策略與完善規劃，建立即時因應風險與強化管理之能力，以維持企業整體競爭力並確保穩定獲利，同時保障利害關係人之權益。此外，公司亦重視財務資訊之透明揭露，以回應股東的支持與信任，並持續朝向企業永續發展之目標邁進。
政策	本公司致力於完整揭露所創造之經濟價值及其分配情形，維持資訊揭露之透明度，促進股東及利害關係人對公司經濟績效之信任與了解。同時，公司持續追求穩定的營收成長，並積極採取各項措施提升企業競爭力，以回應股東及其他利害關係人之期待，推動企業永續發展。
策略	機會積極管理： 持續穩定的財務績效為公司永續發展的重要基礎。本公司致力於提升企業競爭力，追求永續經營與穩健獲利，以實現長期穩定的經濟成長，並保障各利害關係人之權益。同時，透過透明的決策過程與有效的回饋機制，在推動公司發展目標的同時，兼顧並提升股東及其他利害關係人之整體價值。
	風險預防管理： 本公司致力於追求永續經營與穩健獲利，確保實現長期穩定的經濟成長，並保障利害關係人權益。公司透過透明的決策機制與有效的回饋制度，在推動企業發展目標的同時，兼顧利害關係人之整體利益。於財務管理方面，本公司亦持續關注可能面臨之相關風險，包括流動性風險（無法及時取得足夠資金）、資本結構風險（過度槓桿或資本不足）以及投資回報風險（投資收益未達預期），並透過審慎管理與監控機制加以因應，以維持公司財務之穩健與營運之永續發展。
	負面衝擊補救措施： 面對政府政策、市場經濟環境或消費者需求之變化，可能影響公司營運或導致資源緊縮時，本公司透過定期會議檢討並調整營運策略，以符合市場需求，並積極創新，開發符合客戶期待之產品與服務。同時，公司建立健全的現金流模型、維持適當的資本結構、實施嚴格的應收帳款管理，並多元化融資渠道，以強化財務穩健性，降低營運風險。
目標與標的	短期：持續開發新的營建個案。 中長期：確保營收穩定成長。
有效性評估	定期檢視財務狀況及相關財務績效。

績效與調整	(1) 定期檢視建案開發進度及獲利狀況。 (2) 本公司 2024 年及 2025 年主要係松雍案及璞園樸園案完工交屋，營業收入分別認列 625,467 仟元及 285,015 仟元，營業毛利為 293,398 仟元及 83,442 仟元。
---------------------	--

2.1 治理單位

組織架構

為建立健全的公司治理制度，提升治理品質並保障股東權益，寶徠依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理守則」，作為公司治理相關事務執行之依據，確保運作符合規範並提升公司價值。為進一步強化治理，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，以及董事與高階管理人員之提名與選任程序，確保治理透明，為永續經營與企業成長奠定穩健基礎。



董事會組成與多元化

董事會成員

寶徠建設董事會為公司最高治理單位，負責監督整體營運及管理層政策執行成果。2025 年董事會共 10 席（含獨立董事），其中男性 8 席、女性 2 席（女性董事占比為 20%）。2025 年 10 月，法人董事（年美投資）代表人廖萬隆董事辭世，該法人董事於 2026 年 1 月改派廖佩玲董事為代表人，女性董事占比為 30%（男性 7 席、女性 3 席）。

董事會由 6 席董事及 4 席獨立董事組成，成員具備商務、法律、財務會計及公司業務所需之專業背景，藉由多樣化經驗與專業知識背景之董事會成員，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	51 歲以上	2018.05.18	中國科技大學	本公司總經理 / 子公司負責人 / 璞園建築團隊副董事長
董事	李忠恕	男	51 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	51 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	51 歲以上	2024.03.20	廈門大學區域經濟博士	詳備註說明 3
董事	廖佩玲	女	31~50 歲	2026.01.16	英國曼徹斯特大學	菱悅酒店集團總監（詳備註說明 3）
董事	張春桂	女	51 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	31~50 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	51 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)公司董事 / 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	51 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

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
獨立董事	郭雨新	男	51 歲以上	2020.06.18	南加州大學電機碩士	視宇集團董事長(視宇、秩宇、擎宇) 行政院政務顧問 行政院智慧國家 2.0 推動小組民間諮詢委員
獨立董事	戴家偉	男	51 歲以上	2025-06-27	輔仁大學企業管理學系	矽統科技(股)公司獨立董事 胡連精密(股)公司獨立董事 全家國際餐飲(股)公司獨立董事 享鮮餐廳(股)公司董事

備註：

1. 董事會成員 31~50 歲 2 位，51 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。
3. 法人董事-年美投資股份有限公司代表人：廖萬隆董事於 2025 年 10 月辭世，該法人董事於 2026 年 1 月改派廖佩玲董事為代表人。
4. 獨立董事 - 戴家偉，係於 2025 年 6 月 27 日就任。

董事會提名與遴選

本公司董事選任係依「董事選舉辦法」採候選人提名制度辦理，由股東會就名單選任之，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。為健全公司治理並達成營運目標，本公司於「公司治理守則」中明定董事會成員之組成應落實多元化方針，除兼任經理人之董事不宜逾席次三分之一外，成員應兼具「基本條件與價值」(如性別、年齡、國籍、文化)及「專業知識與技能」(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)等兩大面向標準。此外，董事會整體應普遍具備執行職務所需之素養，涵蓋營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等八大核心能力。

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	廖佩玲		✓	✓		✓		✓
董事	張春桂		✓	✓		✓		✓
董事	鄭元凱	✓				✓		

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
獨立董事	黃國師	✓				✓		✓
獨立董事	李佩昌							✓
獨立董事	郭雨新		✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	戴家偉	✓	✓			✓		✓

備註：

1. 法人董事（年美投資）代表人廖萬隆先生於 2025 年 10 月辭世，該法人董事於 2026 年 1 月改派廖佩玲董事為代表人。
2. 獨立董事戴家偉先生則於 2025 年 6 月 27 日正式就任。

董事會運作情形

董事會會議情形

本公司於 2025 年度共召開 8 次董事會，會議情形如下：

會議日期	重要決議	備註
2025.03.05	1. 本公司民國 114 年度簽證會計師獨立性評估案。 2. 民國 113 年度營業報告書及財務報表案。 3. 民國 113 年度盈餘分配案。 4. 本公司 113 年度員工酬勞及董事酬勞案。 5. 民國 113 年度內部控制制度有效性考核及內部控制制度聲明書案。 6. 修訂「公司章程」案。 7. 擬增修訂內部控制作業項目－薪資作業案。 8. 定義本公司基層員工範圍案。 9. 擬以康橋旭案之成屋向遠東商業銀行申請融資續約案。 10. 擬為台北市北投區新洲美段購地及合建案，向玉山商業銀行申請融資案。 11. 擬授權董事長就台北市北投區行義段土地開發個案簽訂合建契約等事宜。 12. 擬增選一席獨立董事案。 13. 提名民國 114 年增選一席獨立董事之候選人名單。 14. 解除新任董事之競業限制案。 15. 訂定本公司民國 114 年股東常會相關事宜案。	第 18 屆 第 14 次
2025.05.06	1. 民國 114 年第 1 季合併財務報告案。 2. 私募普通股股票補辦公開發行暨申請上市案。 3. 擬向兆豐票券金融（股）公司申請融資續約案。 4. 擬向兆豐國際商業銀行申請融資續約案。 5. 擬修訂「資金貸與及背書保證作業程序」案。 6. 擬授權與關係人簽訂營建工程契約案。 7. 擬就原授權與關係人簽訂台北市正義段合建契約展期案。 8. 民國 114 年股東常會擬新增議案。	第 18 屆 第 15 次

會議日期	重要決議	備註
2025.06.27	1. 擬委任新任獨立董事為本公司審計委員會及薪資報酬委員會之委員案。 2. 擬為新北市林口區力行段合建案，向兆豐國際商業銀行申請融資案。 3. 擬由董事長兼任本公司總經理案。	第 18 屆 第 16 次
2025.07.11	1. 擬授權董事長就新北市樹林區大學段土地開發個案，簽訂合建契約等事宜。	第 18 屆 第 17 次
2025.08.08	1. 民國 114 年第二季合併財務報告案。 2. 本公司 113 年度永續報告書案。 3. 擬為桃園市中壢區中運段共同合作興建案，向金融機構申請建築融資案。	第 18 屆 第 18 次
2025.09.02	1. 擬就桃園市中壢區中運段 183 地號土地簽訂合建契約案。 2. 擬就新北市汐止區吳天段 128 地號等 27 筆土地簽訂合建及土地買賣契約案。 3. 擬就台北市中正區中正段一小段 400 地號等 17 筆土地簽訂合建契約案。	第 18 屆 第 19 次
2025.11.05	1. 民國 114 年第 3 季合併財務報告案。 2. 擬為臺北市內湖區石潭段房屋都更案，向兆豐國際商業銀行申請融資案。	第 18 屆 第 20 次
2025.12.03	1. 訂定本公司民國 115 年營運計劃案。 2. 修訂內部控制作業項目「薪資作業」案。 3. 訂定本公司民國 115 年內部稽核計畫案。 4. 民國 113 年度經理人之員工酬勞分配暨民國 115 年董事及經理人預計薪資報酬案。 5. 擬處分所投資大陸地區 100% 控股子公司（寶徠金廈）之股權案。	第 18 屆 第 21 次

董事會進修

為深化公司治理文化，本公司董事積極落實持續進修制度。2025 年全體董事進修總時數共 54 小時（平均每人 6 小時），課程涵蓋公司治理與永續發展等核心領域，展現對落實治理藍圖之重視。

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	2025/08/22	中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3	6
		2025/11/06	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	虛擬資產之犯罪手法與洗錢防制	3	
董事	李忠恕	2025/12/24	財團法人會計研究發展基金會	從年報 ESG 申報到永續揭露法令遵循之整合實務解析	6	6
董事	蘇立育	2025/08/20	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3	6
		2025/09/05	台北金融研究發展基金會	從穩定幣看金融科技：區塊鏈的實務與未來	3	
董事	張春桂	2025/10/16	金融監督管理委員會	第 15 屆臺北公司治理論壇	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
董事	鄭元凱	2025/11/19	中華民國內部稽核協會	內稽內控個資法實戰作業	6	6
獨立董事	黃國師	2025/02/17	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	IFRS 最新趨勢發展	3	6
		2025/02/24	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	AI 選案從案例談查核方式運用	3	
獨立董事	李佩昌	2025/11/22	財團法人會計研究發展基金會	企業職場霸凌之法律責任與案例解析	3	6
		2025/12/02	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	公司治理、公平待客原則與金融消費者保護	3	
獨立董事	郭雨新	2025/11/21	台北金融研究發展基金會	法律視角下的企業治理:董監事不可不知的經營風險與責任	3	6
		2025/11/26	台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	
獨立董事	戴家偉	2025/05/14	社團法人中華公司治理協會	董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題	3	6
		2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	
備註：法人董事代表人廖萬隆先生於 2025 年 10 月辭世，其當年度尚未進修。						

董事會績效評估

寶徠建設訂有「董事會績效評估辦法」，每年定期針對董事會、個別董事及功能性委員會進行績效評估，以確保公司治理品質並落實自我精進機制。績效評估程序係於每年度結束時，由董事會議事事務單位發放並回收自評問卷，送請董事及功能性委員會相關成員填寫，經執行單位彙整並記錄評估結果後，由議事單位統籌整理並提報董事會進行報告與檢討改進。評估方式包括「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」。評估內容依公司運作情形及實際需求訂定，並得適時修正調整；評分標準則依各衡量面向設定權重，以加權方式進行評分，本公司 2025 年董事績效評估結果如下：

評估範圍	董事會	董事會成員	功能性委員會 (審計委員會及薪資報酬委員會)
評估週期	每年執行一次		
評估期間	2024 / 12 / 01 ~ 2025 / 11 / 30		
評估範圍	董事會內部自評 「董事會績效評估自評問卷」	董事會成員自評 「董事會成員績效評估自評問卷」	委員自評「功能性委員會績效評估自評問卷」

評估範圍	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。	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。
評估結果	2025 年度董事會績效評估結果為優等。	2025 年度個別董事成員績效評估結果均為優等。	2025 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。

利益迴避

本公司最高治理單位為董事會，由董事長擔任主席，目前林瑞山董事長亦兼任總經理。為確保董事之獨立性並避免利益衝突，公司於「董事會議事規範」中明訂，董事對於會議事項如與其自身或其代表之法人具有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，不得參與討論及表決，且應於討論及表決時迴避，並不得代理其他董事行使表決權。此外，公司亦於「誠信經營作業程序」中規範董事應秉持自律原則，不得有不當相互支援之情形，以確保公司治理之公正性與透明度。

本公司目前設有 4 席獨立董事（占比 40%），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。2025 年度本公司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
2025.05.06	林瑞山董事 李忠恕董事 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。
2025.05.06	廖萬隆董事 張春桂董事 鄭元凱董事	擬就原授權與關係人簽訂台北市正義段合建契約展期案。	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。
2025.06.27	林瑞山董事	擬由董事長兼任本公司總經理案。	基於利益迴避考量	本案除林董事長因利益迴避未表決外，餘經代理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
2025.12.23	全體 (含獨立) 董事分次迴避	民國 113 年度經理人之員工酬勞分配暨民國 115 年董事及經理人預計薪資報酬案。	基於利益迴避考量	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公司董事長及兼任總經理、4 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、戴家偉等 4 位獨立董事之薪酬；第 2 次決議張春桂、鄭元凱、李忠恕、蘇立育等 4 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，相關董事或經理人均已迴避。

功能性委員會運作

審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，且至少一名委員具備會計或財務專長，並每季至少召開一次會議。審計委員會主要職權包括：依《證券交易法》第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度，並考核其有效性；依《證券交易法》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、資金貸與他人及為他人背書或提供保證等重大財務業務行為之處理程序；審議涉及董事自身利害關係之事項；審議重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與、背書或提供保證；審議募集、發行或私募具股權性質之有價證券；審議簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免；審議由董事長、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、營業報告書與盈餘分派或虧損撥補之議案；並處理其他依法令或主管機關規定之重大事項。

2025 年審計委員會開會共 7 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 (%)
獨立董事 (召集人)	黃國師	7	0	100
獨立董事	李佩昌	6	1	85.71
獨立董事	郭雨新	7	0	100
獨立董事	戴家偉	5	0	100
備註：獨立董事 - 戴家偉係於 2025 年 6 月 27 日就任。				

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，每年至少召開二次會議。委員會以善良管理人之注意義務，忠實履行職權，並將相關建議提報董事會討論。其主要職責包括：定期檢討本組織規程並提出修正建議；訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構；以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

委員會在履行職權時，應遵循以下原則：確保公司薪資報酬制度符合相關法令規範，並具備吸引與留任優秀人才之競爭力；董事及經理人之績效評估與薪資報酬應參考同業通常水準，並綜合考量個人績效、公司經營成果及未來風險之合理關聯性；薪資制度不應引導董事及經理人從事超出公司風險承受範圍之行為；另針對董事及高階經理人之短期績效獎金比例及變動薪酬之支付時間，亦應依產業特性及公司業務性質審慎訂定。

2025 年薪資報酬委員會共 3 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 (召集人)	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
獨立董事	戴家偉	2	0	100
備註：獨立董事 - 戴家偉係於 2025 年 6 月 27 日就任。				

風險管理小組

本公司風險管理之最高責任單位為董事會，負責核定風險管理政策與相關規範，並監督整體風險管理機制之落實情形，以確保各項風險能獲得有效管控。公司設立風險管理小組，負責進行營運風險之綜合評估，由總經理擔任召集人，各單位最高主管擔任小組成員，並指派相關人員擔任風險管理執行人員，會同各營運單位推動並落實風險管理程序。風險管理小組每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形；2025 年度之風險管理執行成果已於 2025 年 12 月 23 日向審計委員會及董事會完成報告。

類別	風險議題	可能的影響	擬定因應措施
營運風險	房地產政策風險	房地產受總體經濟環境及金融環境影響甚大，且為解決台灣房價快速上漲之議題，政府陸續推出抑制房市炒作之措施以控制房價，並使房市交易量減少。	1.確實掌握工程進度及案件時程，以維持公司整體競爭力。 2.嚴格遵守政府預售屋審查及房地產政策，避免遭受行政罰鍰或影響公司商譽。
	市場變動風險	不同地區的商品或市場需求隨景氣、人口結構而改變。	1.拓展不同地區的房地產市場，增加資產配置的多元性。 2.積極開發適合未來人口結構的建築產品，搶攻未來商機。
	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。	遴選及培育具備管理才能之人才升任主管。
	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。	藉由不定期會議討論維持永續發展與公司信譽之策略，保有公司在同業中的競爭優勢。
財務風險	產銷不平衡	建案供過於求，提供大於市場需求之產品，導致去化速度變慢，影響公司資金周轉與獲利。	1.藉由購地前的市場調查，開發有較高新建案需求之地區。 2.購地後，針對當地需求進行產品規劃，區分辦公室與住宅產品，符合客戶需求。
	利率變動風險	營建業為高度資金需求的產業，銀行授信政策變動會連帶影響公司購地計畫及工程之規劃期程。	1.維持良好信用，並與各大行庫維持優良合作關係，以取得銀行以最優惠之授信條件與公司往來。 2.隨時注意主管機關監管銀行授信政策最新訊息，並評估因應之對策。
採購風險	原料價格上漲	原物料價格受國際趨勢及通貨膨脹等因素上漲，營建業面臨缺工、缺料等情況，承攬工程無法發包，導致工程延宕。	1.建立工程管理平台，整合合約、廠商及成本資訊。 2.採營造廠比價並選擇具豐富施工經驗及資金充足之廠商承作，且有效控制營造廠的工程品質及工程進度。 3.對於新建案朝減少現場人力、物力方式規劃。

類別	風險議題	可能的影響	擬定因應措施
採購風險	土地價格上漲	土地取得價格為影響公司獲利之重大因素之一，倘協商不慎或資訊不齊全而取得高於區域成交價格之土地，將降低公司獲利。	1.由公司內部專業土地開發人員進行評估作業，並請專業人員協助進行市場調查與詢價作業，積極尋找具有市場開發價值之合適地區，並訂定合理價格與地主談判。 2.倘買賣價格過高時，亦可以採取合建分屋或合建分售等方式。
開發風險	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汙染、土地地質結構問題。	維持嚴格的土地分析調查，以控管風險。
設計風險	客戶偏好改變	消費者對於環境保育及永續經營之重視度，將影響其對建案時之選擇，申請綠建築標章或是採用低耗能、低碳排放量的建材，將增加營造成本。	1.節能減碳的綠建築為未來趨勢，除可以爭取容積獎勵外，採用通用設計、綠能屋頂、環保建材等開發方式，將成為未來建築之趨勢。 2.建立客戶群對耐震、環境、綠建築..等正確認知，樹立公司企業品牌形象。
施工及產品責任風險	勞工安全風險	營造工程工作及作業內容之潛在風險會導致人員生命安全及財產的危害，除面臨停工或工程期延宕之風險外，亦可能面臨訴訟或高額賠償金。	1.推動工安零災害，強化工安風險控管。 2.落實監督營造廠商實施安全教育訓練、緊急應變演練，並鼓勵工地人員取得相關勞工安全衛生執照。 3.檢查營造廠商建立事前風險之設備保修，減少設備故障或人員操作不當情形發生。 4.妥適處置鄰損事件。
	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，避免施工錯誤的敲打，並鞏固永續品牌形象。
	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，以提升企業形象。
環境污染風險	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，使用耗能低的建材及機具。

類別	風險議題	可能的影響	擬定因應措施
災害風險	地震風險 颱風風險 火災風險	各種災害之發生可能造成： 1. 公司營運的辦公室、銷售中心、在建工程之工地可能發生淹水或積水等情形，亦可能導致資產損失、影響建案施作進度及施作成本，嚴重更可能危及施工安全。 2. 強烈颱風可能摧毀電力系統，造成局部區域斷電之情形，導致營運或服務中斷，甚至導致工程施作中斷。 3. 地震或火災將使公司發生營運或財務的損失。	1. 強化公司及案場硬體結構規格，並不定期檢視，隨時掌握硬體設施變化，必要時採取強化措施。 2. 事先勘查建案周遭排水、滯洪及緊急抽水設備，以因應極端降雨風險，避免排水不及，造成公司損失。 3. 落實公司及案場各地之硬體設施巡檢與維護，並於颱風警報發布後立即成立緊急應變小組，進行防颱相關措施，避免突發或不可預料的自然災害，影響營運而造成財務損失。 4. 投保地震險、火險等產物保險，並不中斷。
其他風險	資訊系統異常	資訊系統異常可能導致作業被迫中斷，使作業期程延宕，而導致作業進度受到影響。	強化防災、監控、異常管理與備援，建立預警通報與問題管理平台。
	資訊安全防護	系統及應用程式之不合法授權或是網頁 SSL 加密連線的惡意攻擊，可能導致公司重要機密外洩。	1. 進行資安教育訓練並落實人員資安觀念。 2. 開啟個人電腦防火牆，避免軟體攻擊。
	資訊設備安全管理	資訊設備亦可能因為地震、電力供給等因素造成系統損害，甚至導致火災。	1. 監控電腦及設備機房溫度，若有異常應立即處理。 2. 機房消防設施與保全整合，減少災難損害之處理。

2.2 營運績效

財務數據

寶徠建設於 2025 年度公司總營收為 285,015 仟元，稅前淨利為 29,913 仟元，2023 年至 2025 年分別為康橋旭案、松雍案及璞園樸園案交屋並認列收入。本公司於報導期間內未接受政府財務補助。未來將持續穩定推動建案開發，以滿足社會居住需求，並追求合理利潤，朝穩健成長之經營目標邁進。

寶徠建設股份有限公司近三年財務數據					
單位：新台幣（仟元）					
項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年	差異	
				金額	比例
營業收入	145,516	625,467	285,015	-340,452	-0.544
營業成本	144,851	332,069	201,573	-130,496	-0.39
營業毛利（損）	665	293,398	83,442	-209,956	-0.72
營業費用	52,584	92,669	56,167	-36,502	-0.39
營業淨利（損）	(51,919)	200,729	27,275	-173,454	-0.86
營業外收入或支出	(52,231)	110,429	2,638	-107,791	-0.98
稅前淨利（損）	(104,150)	311,158	29,913	-281,245	-0.90
所得稅費用（利益）	5,966	10,202	3,796	-6,406	-0.63
本期淨利（損）	(110,116)	300,956	26,117	-274,839	-0.91
其他綜合（損）益（稅後淨額）	(119)	2,871	(361)	-3,232	-1.13
本期綜合（損）益總額	(110,235)	303,827	25,756	-278,071	-0.92
備註：上列金額均為經會計師查核簽證之 IFRSs 合併財報。					

政府補助

本公司於報導期間內未接受政府機關之財務補助、補貼或其他形式之經濟性援助。公司營運所需資金主要來自自有資金及正常營運收入，財務結構維持穩健獨立，未仰賴政府資源支持。未來如有申請或取得政府相關補助，將依相關規範審慎運用，並於報告書中據實揭露，以確保資訊透明並符合揭露原則。

稅務管理

稅務政策

寶徠建設秉持誠信經營原則，嚴格遵循營業稅及相關稅務法規，並依相關法令規範建立完善之稅務管理制度。為落實稅務合規與風險管理，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

為強化稅務合規與風險管理，本公司建立完善之稅務管理機制，透過持續關注稅務法規變動、評估營運活動之稅務影響及設置申訴與監督機制，以確保稅務管理之透明性與誠信原則；公司內部並由財會部負責稅務管理相關事務，統籌稅務申報、法規遵循及風險控管等工作。以下為本公司之稅務管理方針：

- 稅務風險管理：稅務執行單位定期審視稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並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。
- 本公司依循主管機關公告之相關法規、解釋函令及公開資訊，制定適當之稅務管理策略，並定期參與各地稅務機關舉辦之稅務講座或課程，以掌握最新法規動態。同時，亦與外部會計師保持密切合作，評估稅務法規變動對公司營運之可能影響。本公司所得稅經外部會計師事務所查核簽證，並依據法規及相關準則辦理申報與繳納，以確保依法履行納稅義務並繳納合理稅賦。
- 欲知詳情歡迎至下列寶徠官網及年報網址

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

2.3 法規遵循

反貪腐制度

寶徠建設重視誠信道德，對貪腐、賄賂及任何不誠信行為採取零容忍政策，並秉持公平、誠實、守信及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，本公司依循「上市上櫃公司誠信經營守則」及營運所在地相關法令，於 2016 年訂定「誠信經營作業程序」，明確規範員工於執行業務時應遵循之行為準則，並將誠信經營政策揭露於內部規章、年報、公司網站及相關文宣資料中，適時辦理宣導，使員工、供應商、客戶及其他利害關係人充分了解本公司之誠信經營理念與規範。

本公司要求員工恪守不收受賄賂原則，並要求合作廠商不得有行賄行為，以避免貪腐事件影響工程品質及企業形象。同時，公司亦重視智慧財產權保護，並遵循公平交易法及相關競爭法規，以保障股東、客戶及利害關係人之權益。

2025 年本公司營運據點風險評估覆蓋率為 100%，營運據點已納入相關風險辨識與管理機制，以強化反貪腐及誠信經營管理之落實。2025 年本公司未發生任何貪污事件，亦無反競爭、反托拉斯或壟斷行為之情事。

檢舉與申訴保護機制

本公司訂有「誠信經營作業程序」作為遵循依據，並指定法務室為誠信經營專責單位。另依該作業程序訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，以落實誠信經營理念；另已於公司網站建置並公告檢舉信箱，供內部及外部人員使用。公司每月定期召開主管會議，不定時向同仁宣導務必遵循法令規範，並應秉持誠信之精神，以落實公司誠信經營之永續目標；此外，公司每年至少一次向董事會報告誠信經營執行情形，以強化監督機制並持續精進管理成效，2025 年度則係已於 2025 年 12 月 23 日提董事會報告。

為確保日常運作符合公司誠信政策，本公司鼓勵檢舉任何非法、不道德或違反誠信經營守則之行為，並以公正態度辦理調查。對於檢舉人身分、檢舉內容及調查過程與結果，均嚴予保密，以避免檢舉人因檢舉而遭受不當對待或報復。本公司並設有檢舉制度，除已於公司網站建置檢舉信箱外，亦可透過以下管道提出檢舉，2025 年法務室並未收到任何與誠信經營相關之內部或外部人員之檢舉信件：

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

合規績效

寶徠建設重視法令遵循，持續透過內部管理與控管機制落實合規要求，確保各項營運活動依法辦理，展現穩健治理與誠信經營之成效。2025 年寶徠建設並未因違反法規而遭受重大裁罰，亦無任何政治捐獻情事，顯示公司持續落實法令遵循與誠信經營。

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
• 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	• 無違反性平法 • 無強迫勞動 • 無使用童工 • 無侵害原住民人權	• 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	• 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
備註：依公司單一事件罰鍰金額累計達100萬元以上為重大事件。			

三、打造永續建築

重大主題：顧客的健康與安全（施工品質）

顧客的健康與安全（施工品質）	
本主題重大原因	建設公司所提供之建築產品，直接影響消費者之居住安全、健康與生活品質。施工品質如有瑕疵，可能導致結構安全疑慮、滲漏問題或設備缺失，進而影響顧客使用安全與居住品質。因此，公司將施工品質管理列為確保顧客健康與安全之核心管理重點，並持續強化品質控管機制，以提升產品安全性與耐久性。
政策	寶徠建設致力於提供安全、健康且高品質之建築產品，建立完善之施工品質管理制度，涵蓋設計審查、材料控管、施工查驗及竣工檢驗等流程，並定期檢視與優化相關制度。公司除依循相關法規與標準外，亦導入外部專業工程顧問機制，強化施工品質把關，確保產品符合安全與品質要求，提升顧客信賴。
策略	機會積極管理： 1. 強化施工品質管理制度： 建立標準化施工流程與品質查驗機制，確保各工項符合設計與規範要求。 2. 導入專業工程顧問機制： 聘請日系工程顧問團隊，針對施工細節與品質進行審查與技術指導，提升整體工程品質。 3. 推動三級品管制度： 透過自主管理、監造查核及公司內部稽核，全面控管施工安全、施工品質及錯誤率，有效降低施工風險。 4. 提升建材與設備品質： 嚴選合格供應商並落實材料驗證機制，確保建材安全與品質穩定。 5. 強化品質數據管理： 透過缺失紀錄與分析，持續優化施工工法與品質管理流程。 6. 提升品牌價值與顧客信任： 透過品質精進與資訊透明，強化市場信賴度與品牌形象。
	風險預防管理： 公司透過完善之施工品質管理制度，從設計審查、材料控管、工序查驗、第三方檢驗至竣工檢查，建立多層級之品質預防管理機制。並導入日系工程顧問進行施工品質把關。並透過三級品管制度，全面控管施工安全、品質及錯誤率。藉由風險辨識、品質稽核、建材驗證及教育訓練等作法，有效預防施工瑕疵及設備缺陷，降低對顧客健康與安全可能造成之負面影響，提升建築物之安全性、耐久性與使用品質。
	負面衝擊補救措施： 當施工品質對顧客健康與安全造成負面影響時，公司將立即啟動缺失改善程序，包含現場查驗、緊急修復、原因分析及修復計畫擬定，並持續追蹤至改善完成。改善後之缺失資料納入年度工程改善計畫，作為優化施工工法、強化教育訓練及提升供應商管理之依據，以避免類似情形再次發生，確保顧客使用安全。

顧客的健康與安全（施工品質）	
目標與標的	短期 1. 持續精進施工品質管理制度，降低施工缺失率。 2. 強化工程人員專業能力與品質意識。 中長期目標： 1. 建立高品質建築品牌形象，提升顧客滿意度。 2. 持續導入專業技術與管理機制，提升工程品質穩定度與安全性。
有效性評估	1. 品質稽核機制：定期進行內部品質查核，確保施工符合標準。 2. 缺失分析與改善：透過施工缺失統計與原因分析，追蹤改善成效。 3. 第三方顧問審查：透過工程顧問提供專業建議，持續優化品質。 4. 顧客回饋機制：分析交屋與售後維修資料，檢視品質表現。 5. 持續改善機制：依據稽核與數據分析結果，滾動修正管理制度。
績效與調整	1. 持續降低施工缺失率與客訴案件數。 2. 透過三級品管制度，有效控管施工安全與品質。 3. 持續導入工程顧問機制，提升整體施工品質水準

3.1 綠色供應鏈管理

供應商概況

2025 年寶徠建設合作之供應商 / 承攬商共計 59 家，主要採購項目涵蓋勞務承攬、原物料及工程等類別。以下為本公司各項採購類別及其占比情形：

寶徠建設近三年採購比例							
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	24	5.3	36	18.6	48	9.00
	國外	7	6.4	6	3	3	1.07
財物 (原物料)	國內	10	33.2	15	61	7	85.37
	國外	0	0	0	0	0	0
工程 (建築與設備)	國內	3	54.9	2	17.4	1	4.56
	國外	1	0.2	1	0	0	0
總計		45	100%	60	100%	59	100%
說明：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。							

供應商管理與評鑑

寶徠視供應商為重要合作夥伴，為確保供應鏈管理符合品質、安全及永續發展要求，本公司建立完整之供應商與承攬商管理機制，並結合採購評估制度加以落實。於施工安全管理方面，各施工據點皆依循相關法規及政策辦理，要求供應商設置勞工安全衛生人員，並於合約中明定應盡義務及違反規定之罰則，以維護工作安全及施工管理品質。

在供應商遴選方面，寶徠建設以具備達成品質標準之能力為基本條件，並同時考量建築物生命週期各階段，包括建材生產、運輸、營建、使用、維護、拆解及廢棄物處理等過程對環境之影響，主張規劃與營造之建築應具備永續、低碳、智慧及健康等四大性能。此外，供應商是否為在地廠商及是否具備穩定合作能力，亦納入評選指標，以提升整體供應鏈韌性與在地連結。

為確保工程建案符合品質、進度及安全維護要求，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，並於評核過程中宣達本公司永續理念與作為，邀請供應商共同響應，提升其對環境、社會及公司治理議題之重視。2025 年本公司就原物料採購及工程發包之供應商，計 8

家完成供應商評鑑，通過之評鑑廠商皆符合公司形象及業界口碑良好、施工品質佳及配合度高之廠商，評鑑覆蓋率為 100%。評估結果顯示，不合格廠商共 1 家，主因為品質管理不佳及配合度不足，不合格占比為 10%。經本公司綜合評估後，已決定終止與該廠商之合作關係。

3.2 建築品質與客戶服務

產品及服務品質管理與認證

提高顧客滿意度的管理辦法

建築品質與安全始終是寶徠建設最重視的核心價值。本公司一向將顧客需求與居住安全置於首位，致力提供安心、舒適之居住環境。隨著全球日益重視環境保護與永續發展，綠建築已成為新建案發展的重要趨勢，政府亦積極推動綠建築認證。對此，寶徠建設積極響應政策方向，並將環境保護與減碳視為企業長期發展目標。

在實務推動上，寶徠建設自推案中擇定適當個案申請綠建築標章。截至 2025 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，共計 2 件，認證樓地板總面積達 227,249.6 平方公尺。未來，本公司將持續推動更多符合綠建築標準之建案，並加強節能、智慧建築及綠化空間等領域之創新應用，提供更符合現代需求之綠色居住環境。另於報導期間內，本公司未發生任何違反產品與服務健康及安全相關法規之事件。

透過高品質施工、安全設施與設計、品牌信譽提升及環境健康保護等管理作法，持續提升顧客滿意度。於施工過程中，公司依循嚴格之品質控制與安全標準，採用符合規範之材料與技術，以降低結構性問題及安全隱患，確保顧客健康與居住安全；同時藉由維持高標準之施工品質，建立良好品牌形象，提升顧客與合作夥伴之信任。此外，公司亦推動環保及永續施工方式，降低對環境之影響，兼顧社區及顧客之健康與福祉，以提供更安全、舒適且符合現代需求之居住環境。為強化與顧客之溝通，本公司設置官方網站及 LINE@帳戶，並由業務及售後服務窗口負責接收客戶諮詢與協助處理相關問題；於建案銷售期間，亦透過現場代銷人員蒐集客戶意見，並定期回饋予公司，作為持續優化產品與服務之重要依據。

本公司重視客戶反映事項之即時處理，2025 年客服修繕案件共計 6 件，其中 2 件屬公共設施，其餘 4 件屬客戶住宅修繕，皆已協助妥善處理，整體案件改善與回應達成率為 100%。

產品與服務之認證與評估

寶徠建設自創立以來，始終秉持敬業務實之精神，以永續穩定經營為品牌發展基礎。公司深信，企業永續之根本在於與客戶建立並維持良好關係，因此嚴格要求服務品質，並提供持續性的售後服務。近年來，寶徠更重新聚焦行銷經營方向，減少過度宣傳，將核心回歸於「品質」、「品牌價值」及「客戶服務」，以優質產品與完善售後服務作為品牌價值之重要基石。

行銷廣告為公司與客戶溝通之重要管道，寶徠建設秉持誠信原則，以嚴謹自律之態度面對消費者。為避免消費爭議或認知誤解，針對廣告文宣內容，均盡可能避免使用具誤導性之文字表述。各類行銷廣告資料，包括海報、POP、報紙稿及平立面銷售圖冊等，於刊登前皆經過詳實校對與審核，確認內容無誇大不實或易生誤解之情形，並於完成簽核後建檔備查，以確保資訊傳達之正確性，維護企業專業品牌形象。

此外，本公司綠建築標章均已完成認證評估，覆蓋率達 100%，確保符合各地法規要求。截至 2025 年底，寶徠建設未發生任何違反產品與服務安全資訊標示之事件，亦無違反行銷推廣相關法規。

產品項目名稱	安全規範認證	已評估之產品比例 (%)
台北市信義區松雅案 - 綠建築標章 (銀級)	綠建築標章證書字號： GB-RS-01-00770	100
桃園青埔寶徠花園案 - 綠建築標章 (銀級)	綠建築標章證書字號： GB-RS-01-00075	100

台北市信義區松雅案	桃園青埔寶徠花園案
	

服務與資安策略整合

客戶服務管理 (含客戶滿意度管理辦法及調查結果)

寶徠建設高度重視客戶、消費者、員工及供應商之個人資料安全、客戶隱私及智慧財產權保護，並已建立完善之個人資料保護管理規範及相關資訊安全管理辦法，以落實內部控制制度與維護資訊安全政策。公司依部門別及業務需求指派資料存取權限，僅授權必要人員於職務範圍內存取相關個人資料，落實權限控管原則，以防止未經授權之使用、洩漏或不當存取。凡因業務需求取得之客戶資料，均須妥善保管，不得任意洩漏予第三人；於非允許使用期間不得使用，如經通知應予刪除者，亦不得

任意留存副本，以確保個人資料與機密資訊之安全。2025 年本公司未發生任何侵犯隱私或違反個人資料保護相關法規之事件。

資通安全政策與管理

竇徠建設為強化公司治理，於 2021 年 12 月 29 日經董事會通過訂定「資訊安全政策與風險管理作業」，並於 2023 年 12 月 28 日修訂更名為「資通安全政策與管控作業」，另增訂「風險管理政策與程序」作為遵循依據。公司每年定期進行風險評估，針對各項風險擬定相應管理政策並落實執行，以保障公司電腦化作業規劃及資料處理之機密性、完整性與可用性，顯示本公司對資訊安全管理之高度重視。2025 年本公司投入資訊安全管理與維護費用共計新臺幣 350,000 元，以持續強化資通安全防护與風險管理機制。

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

- 建置完善之資料儲存設備，並設定同步機制與異地備份，以確保資料存取不中斷及營運持續性。
- ERP 系統透過 SQL 備份機制進行資料備份，並定期執行備份與還原測試，以驗證資料完整性與可用性。
- 依循 3 - 2 - 1 備份原則，建構多層次資料保護架構，以強化整體資訊安全與風險控管能力。

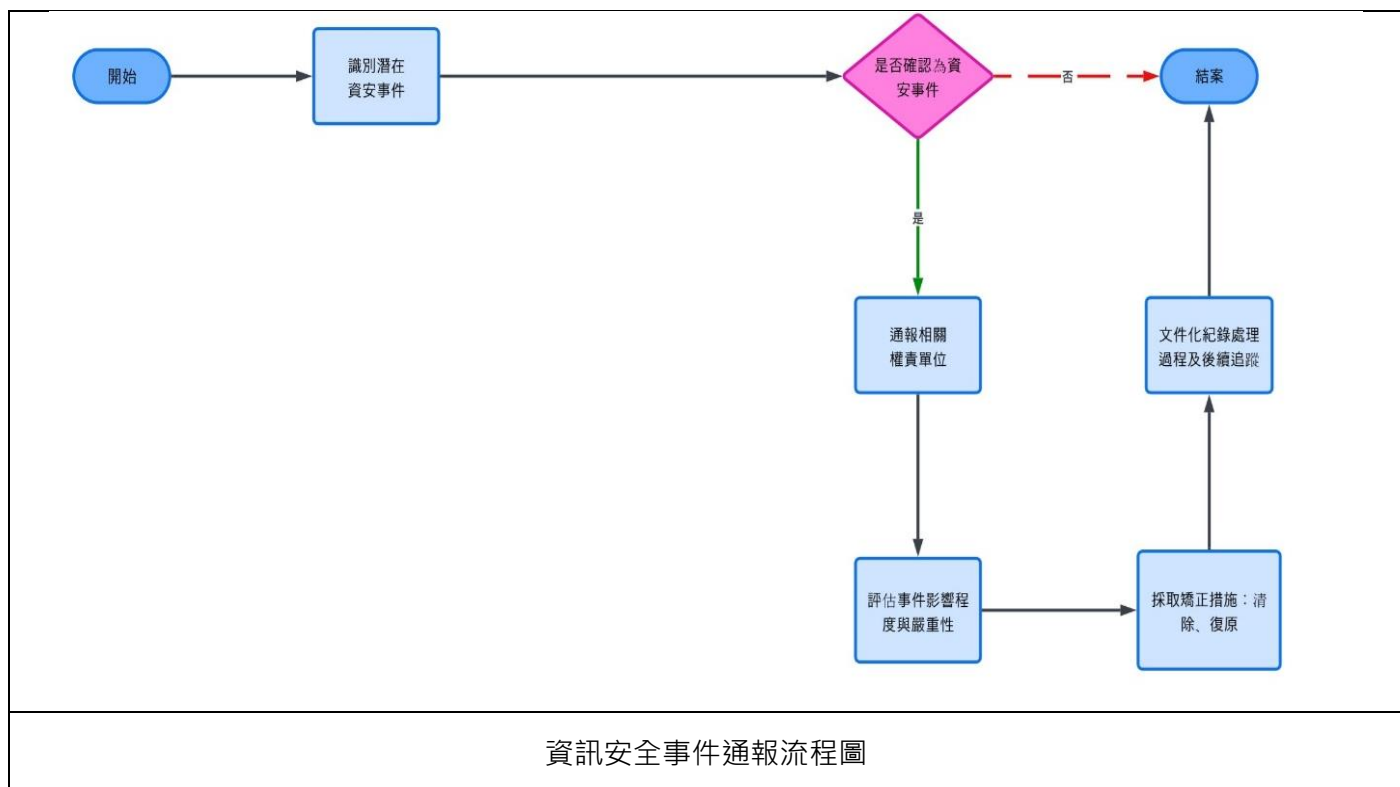
(四) 資訊安全管理

- 個人電腦防毒軟體定期更新及掃描。
- 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。
- 資通安全宣導:管理部資訊課會不定期向員工宣導資訊安全。
- 資訊設備檢核：管理部資訊課於 2025 年 06 月 07 日執行全體員工資訊設備檢核作業。

(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) 本公司資訊安全之專責單位為管理部，2025 年依規定設置資安專責主管及資安專責人員各 1 名。
- (二) 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 2025 年並未發生資訊安全等危害之情事。
- (三) 稽核室進行 2025 年度稽核時，並未發現有重大缺失或資安事件。
- (四) 風險管理小組於 2025 年 12 月 23 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：排放

重大主題：排放	
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。
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	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。 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。 長期：2050 年淨零排放。
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 2025 年溫室氣體範疇一與範疇二總排放量為 26.4743 公噸，排放強度為 2.259，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情勢日益加劇，環境永續與綠色經濟已成為國際發展的重要趨勢。為因應氣候變遷所帶來之挑戰，寶徠持續關注其對營運活動之影響，並針對各項氣候相關風險研擬相應管理與因應策略，以降低可能造成之營運衝擊，減緩氣候變遷帶來之影響，落實企業永續發展目標。基於此，寶徠參考「IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則（原 TCFD）」框架，揭露本公司氣候變遷相關風險如下：

項目	說明
治理單位	1. 於2022年11月3日董事會通過【永續發展實務守則】，並訂定由財會部為推動永續發展之兼職單位。 2. 每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形。 3. 每年至少一次向董事會報告永續發展執行情形。 4. 於2023年12月28日董事會通過訂定【風險管理政策與程序】，並成立風險管理小組，並揭露於公司網站。
風險類別	本公司配合我國溫室氣體減量政策，將持續關注政府相關法規與措施之推動情形，以因應法規變動並降低潛在營運風險。
機會類別	因應全球推動溫室氣體減量趨勢，公司配合政府相關政策，持續推動溫室氣體減量措施，以符合階段性管理目標，並關注國際氣候變遷預警資訊，建立即時應變機制，以降低氣候異常事件對營運可能造成之影響。
策略	持續關注氣候變遷對營運活動之影響，並依據營運發展與政策趨勢，適時調整相關管理策略與因應措施，以降低氣候變遷對公司營運之衝擊。
風險管理	透過風險管理小組成員於會議中進行討論，針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。
指標和目標	在全球逐步邁向淨零排放之趨勢下，公司亦配合主管機關政策，以「2050年淨零排放」為長期目標，並持續關注國際氣候變遷預警資訊與相關政策發展，以利即時因應與調整管理措施。
財務影響	未來若實施碳費制度，可能直接影響建案之營建成本，導致相關營運成本增加。
碳定價基礎	不適用。
溫室氣體盤查計畫	公司係以2024年為溫室氣體盤查基準年，2026年01月完成2025年溫室氣體盤查，且於2026年02月進行內部查證作業，並於2026年03月完成2025年溫室氣體盤查報告。
外部保證或確信	依照公司之時程規劃，預計將於2028年12月底前完成外部查證作業。

4.2 能源與溫室氣體排放管理

302-1	組織內部的能源消耗量
302-2	組織外部的能源消耗量
302-3	能源密集度
302-4	減少能源消耗
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放
305-4	溫室氣體排放強度
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其他重大的氣體排放

能源使用與節能措施

寶徠建設主要溫室氣體排放來源為輸入電力。未來公司將持續推動各項節能措施，降低能源消耗與對環境之影響，以達成能源永續使用之目標。下表列示本公司能源使用量情形：

能源使用狀況			
定量指標	單位	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	36,458.91	38,634.45
	GJ	131.25	139.08
汽油使用量	L / 年	2,379.88	1,884.85
	GJ	77.72	59.86
總能源使用量	GJ	208.97	198.94
組織特定度量	全職員工數	19	20
能源強度	GJ / 全職員工數	11.00	9.95

備註：

- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 2025 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 7,586 kcal / L；1 kcal=4.1868 KJ。
- 資訊重編：2024 年汽油使用量 GJ 值因數據誤植，故進行資訊重編。

節能措施與成效

寶徠建設致力推動資源效率最大化，深切關注氣候變遷對營運之影響。為此，我們積極落實溫室氣體盤查，並提升節能減碳意識。除在建築規劃設計中導入綠建築理念外，辦公空間亦落實各項節能改善與監控計畫，具體推動措施如下：

1. 辦公室空調依季節設定定溫
2. 紙張回收再利用

3. 空調設備、照明設備增設節能裝置
4. 同仁自備水杯餐具，不使用一次性餐具

溫室氣體排放管理

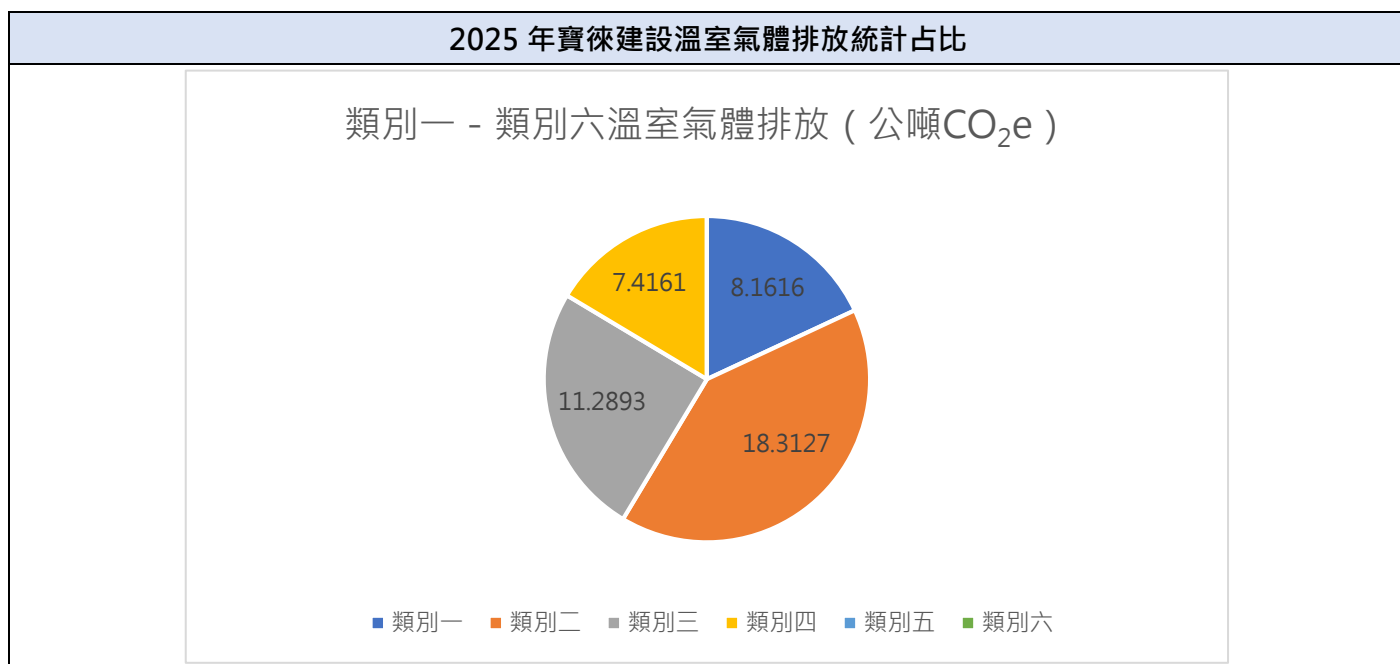
面對全球氣候變遷與環境永續之挑戰，寶徠建設以永續發展為核心，積極推動節能減碳及溫室氣體減量工作。本公司已完成臺北總公司之溫室氣體盤查，並透過科學化數據分析，掌握營運活動之排放現況。未來，將依據盤查結果持續規劃並推動減量措施，積極履行減排行動，以降低環境衝擊，善盡企業環境責任。

2025 年本公司溫室氣體總排放量為 45.180 公噸 CO₂e，其中範疇一排放量為 8.162 公噸 CO₂e，範疇二為 18.313 公噸 CO₂e，範疇三為 18.705 公噸 CO₂e。

溫室氣體排放狀況		
項目	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	10.0566	8.1616
範疇二：間接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	17.2815	18.3127
範疇三：其他間接排放源（公噸 CO ₂ e）	17.5923	18.7054
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三（公噸 CO ₂ e）	44.9304	45.1797
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e / 全職員工數）	2.365	2.259
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，排放係數依經濟部能源署最新公告數據（IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表）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、商務差旅、廢棄物處理。 4. 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）。 5. 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。 6. 溫室氣體排放數據揭露範疇涵蓋臺北總公司。 7. 資訊重編：2024 年溫室氣體排放強度數據因數據誤植，故進行資訊重編。		

2025 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	4.1531	0.7868	0.1365	3.0852	0	0	0	8.1616
備註：直接與間接溫室氣體排放量統計範疇涵蓋臺北總公司。								

2025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	10.8515
		商務旅行	0.4378
	類別四	購買的商品	5.4263
		營運活動中產生的廢棄物	1.9898
總計			18.7054
備註：其他溫室氣體排放量統計範疇涵蓋臺北總公司。			



空氣污染防治

因本公司營運型態以辦公室行政作業為主，於報導期間內未涉及相關燃燒製程或固定污染源，故未使用臭氧層破壞物質 (ODS)，亦未產生氮氧化物 (Nox)、硫氧化物 (Sox) 及其他顯著之氣體排放。惟為持續保護環境並善盡企業社會責任，本公司仍將持續強化員工節能減碳意識，鼓勵創新與環保行動，致力打造更潔淨、低碳之營運環境，朝環境永續發展目標邁進。

4.3 環境保護

廢棄物管理

本公司所產生之廢棄物均屬一般事業廢棄物，並委託合格第三方清運公司進行清除與處理，清運過程設有 GPS 定位系統，以強化流向追蹤與管理，確保廢棄物處理符合法規要求及公司管理程序。公司辦公場所設於租賃大樓，主要營收來源為建設開發與不動產買賣，各新建工程均委由營造廠商負責施工，本公司未持有施工機具、堆高機或運輸車輛等設備，因此無來自製程及廠房設施之直接排放源。公司主要能源消耗來源為總公司租用之台北辦公區用電及公務車。另在資源管理方面，寶徠積極推動紙張回收再利用，並持續宣導垃圾分類及資源回收作業，以提升員工環保意識，落實日常營運之環境管理。

因未取得實際清運量及分類統計資料，故目前尚無法完整揭露相關數據。為回應利害關係人對廢棄物管理之關注，本公司參考臺北市人均每日垃圾產生量約 1.156 公斤之公開資料，推估 2025 年廢棄物產生量約為 1.9898 公噸，作為現階段管理參考。

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	1.9898	焚化
備註：廢棄物產生 1.9898 (公噸) / 年，為依據環保署公布 2025 台北市人均每日垃圾產生量之推估數據。			

環境保護

以寶徠建設將苗栗頭份土地出租予日商作為太陽能電廠開發使用之案件為例，目前該案尚處於開發設計之前置籌備階段，考量開發區域鄰近石虎保護區，基於對生態保育與環境保護之重視，本公司將於電廠建置作業開始前完成生態調查報告，並依調查結果研擬具體之石虎保護措施，以維護當地棲地環境，避免對區域自然生態造成重大影響。此外，公司亦將廣泛蒐集並審慎評估各方意見，將相關環境保護措施納入開發規劃，致力兼顧企業發展與生態保育，推動環境與經濟協調並行之永續發展。

此外，本公司深知建設開發活動可能對土地利用型態、生態棲地及物種多樣性造成影響，爰依循「避免、減緩、復育、補償」之管理原則 (Mitigation Hierarchy)，將生物多樣性議題納入開發決策與工程管理流程，並由董事會負責監督、風險管理小組負責策略制定與目標管理，各開發專案於規劃階段即進行生態敏感度評估，以確保風險可控並持續改善。如公司於經濟活動中造成之生物多樣性衝擊無法完全避免，本公司將採取適當減緩措施，包括於施工期間設置防塵措施、控制夜間光害與噪音，以及採用透水鋪面降低地表逕流，以減少開發行為對周邊生態環境之干擾，落實環境保護與永續管理。

五、創造幸福職場

管理方針

重大主題：職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	
本主題重大原因	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。
政策	實來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增進活動並進行內部稽核。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。
策略	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。
目標與標的	短期目標： 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。 中長期目標： 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。

重大主題：職業安全衛生&勞雇關係&訓練與教育	
管理評量機制	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	1. 2025 年寶徠建設員工無發生職業傷害及職業病之情事。 2. 2025 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 人才招募與留任

人權政策

寶徠建設重視職場人權保障與友善工作環境之建立，訂有禁止職場性騷擾聲明，並依《性別平等工作法》第 13 條第 1 項規定，提供有效且適當之申訴管道，設置職場性騷擾申訴機制，以保護員工免受性騷擾之威脅。寶徠建設支持並實踐人權政策，致力落實職場多元與平等，不因性別、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、五官或身心障礙等因素，而有差別待遇或任何形式之歧視，並要求全體同仁共同維護免於職場不法侵害之工作環境。

為落實相關政策，本公司建立完整之管理系統，透過明確職責分工、作業流程與程序、資源配置、溝通宣導與教育訓練及定期監控、評估與持續改善機制，將人權與職場安全政策有效落實於日常管理中。同時，公司亦重視風險管理，針對政策執行可能面臨之風險，預先研擬緩解與因應措施，以提升管理機制之適應性與有效性。

此外，為妥善處理負面事件及申訴案件，公司設有員工申訴專線及內部申訴信箱，由法務室擔任申訴案件之專責管理單位。案件受理後，均採保密方式進行調查；經查證屬實者，將依公司相關管理規章辦理懲處，如涉及刑事責任，並得移送司法機關處理。公司亦將依核定結果持續追蹤、考核與監督，以避免類似事件再次發生，並嚴禁任何人對申訴者、通報者或協助調查者進行報復，違反者將依規定懲處。

如遇重大負面事件，公司亦將即時啟動應變機制，透過明確分工、資訊揭露及與媒體、利害關係人之適當溝通，秉持透明、誠懇與負責之態度妥善因應，以降低事件衝擊並維護各方信任。



禁止職場性騷擾聲明

本公司承諾，保護員工不受職場性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升員工性別平權之觀念，以杜絕職場性騷擾之發生；並依據性別平等工作法第 13 條第 1 項規定，採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並訂定申訴管道，說明如下：

申訴單位：管理部 人事課

申訴專線：02-27915688#232

申訴傳真：02-27919289

申訴電子信箱：no-sh@blgroup.com.tw

禁止職場性騷擾聲明

本公司重視人權保障與友善職場之建構，致力落實平等任用、禁止歧視、尊重結社自由，以及杜絕童工與強迫勞動，並依循相關勞動法令及人權原則，建立完善之管理制度與管控機制，以保障員工合法權益，營造安全、平等、尊重且具包容性的工作環境。2025 年本公司未發生性騷擾、歧視、聘用童工、強迫或強制勞動，以及侵害原住民權利等情事。另本公司員工於 2025 年未成立或加入任何工會，故無需簽訂團體協約，於報導期間內亦無違反結社自由及團體協商之情事。

人權保障措施	2025 年執行情形
平等任用與禁止歧視 本公司致力落實職場多元與平等，不因性別、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、懷孕或婚姻狀況等因素而有差別待遇，並依《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關法令保障員工權益。	無發生違反性騷擾及歧視行為事件。
結社自由與集體協商 本公司尊重並支持員工選擇建立、加入或不加入工會及其他員工組織之權利，並得依相關法令進行集體協商。公司員工雖未成立工會，惟設有職工福利委員會，由員工選舉委員自主管理福利金，依員工需求辦理各項補助及活動。	無違反結社自由及集體協商之情事。
禁止童工 本公司禁止雇用未滿 16 歲之人士從事工作，並於招募初步階段依履歷、畢業年度等資訊辨識年齡，於聘僱前採取有效措施核實年齡後始得任用。	無聘用童工之情事。
防止供應商使用童工 本公司禁止供應商使用童工，並於合作協議及承攬合約中明確約定禁用童工；要求供應商進場前提送施工人員名冊，並透過案場出入門禁管制核對施工名冊。	未發現供應商使用童工情事。
工時管理與禁止強迫勞動 本公司依《勞動基準法》規定，員工每日正常工時不超過 8 小時、每週不超過 40 小時，連續工作 4 小時至少休息 30 分鐘，每 7 日有 2 日休息。並每月透過人資考勤系統檢視各部門加班及休假情形，確保工時與加班給付符合法規。	無發生強迫或強制勞動之情事。
原住民權利保障 本公司尊重多元族群與文化權益，禁止任何侵害原住民權利之行為。	無發生侵害原住民權利之情事。

員工結構與多元性

員工是企業穩定發展的重要基石，亦是推動永續經營之關鍵。寶徠重視每一位員工，並恪遵當地勞動法令，致力提供穩定且友善之工作環境。截至 2025 年底，本公司員工總數為 20 人，且無非員工之工作者。以下為 2025 年公司員工人數概況：

員工人數概況					
年度	地區	契約類型	女性	男性	總數
2024 年	台灣	員工數	7	12	19
		全職員工數	7	12	19
2025 年	台灣	員工數	8	12	20
		全職員工數	8	12	20

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. 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。
4. 本表計算方式截至 2025 年 12 月 31 日當日人數。
5. 員工人數不含董事長。

高階管理階層比例

寶徠建設重視在地聘用，為促進與地方社區之良好互動並提升人力穩定性，於招募新進人員時，多優先考量當地居民。公司並重視管理團隊之在地經營與組織穩定，2025 年擔任協理級以上職務之高階主管皆為本國籍之比例為 100%。截至 2025 年底，公司主管人員共 6 位，非主管人員共 14 位；近三年員工職別分布情形如下：

寶徠建設高階主管本地任用比率統計				
年度			2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數
主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0
		30 - 50 歲	1	1
		超過 50 歲	3	4
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30 - 50 歲	0	0
		超過 50 歲	1	1
主管人員總計			5	6
非主管人員	男性	未滿 30 歲	0	0
		30 - 50 歲	7	6
		超過 50 歲	1	1

寶徠建設高階主管本地任用比率統計				
年度			2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數
	女性	未滿 30 歲	0	0
		30 - 50 歲	3	4
		超過 50 歲	3	3
非主管人員總計			14	14
正職人員總計			19	20
備註：協理級以上定義為高階主管人員。				

員工流動概況

為強化人才留任與組織穩定，本公司持續優化薪酬制度與員工福利措施，致力營造具吸引力與認同感之工作環境。2025年寶徠建設新進員工共2位，新進率為10%；離職員工共2位，離職率為10%，相關統計如下表所示：

寶徠建設各類別員工新進人數及比例統計								
年度	2024 年				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 (%)
未滿 30 歲	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 歲	3	15	0	0	1	5	1	5
超過 50 歲	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	3				2			
員工總人數	19				20			
總新進率 (%)	15				10			
備註：2025 年董事長兼任總經理，計入員工人數。								
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				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	0	0	0	0	0	0	0	0

30 - 50 歲	0	0	0	0	1	5	0	0
超過 50 歲	2	10	0	0	1	5	0	0
合計離職人數	2				2			
員工總人數	19				20			
總離職率 (%)	10				10			
備註：								
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。								

多元進用

本公司重視多元包容與平等任用，招募及任用員工時皆以專業能力、工作經驗及職務適任性為主要考量，致力提供公平之就業機會。2025 年本公司未有少數或弱勢群體員工之進用情形，未來仍將持續關注多元進用議題，並在符合職務需求之前提下，營造友善且平等之就業環境。

薪酬制度

薪酬制度

寶徠建設視員工為公司最重要的資產，重視每位同仁之薪資待遇與生活保障。不論男性或女性基層員工，本公司皆提供合理且具保障之薪資條件，並秉持公平任用與平等對待原則，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或是否參與工會、社團等因素而有差異。員工薪資調整係依職務內容、專業能力及個人績效表現綜合評估辦理，以鼓勵同仁持續成長並提升整體組織競爭力。截至報導期間年底，男性及女性基層員工標準薪資與當地最低薪資之比例如下表所示：

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	1.33	1.26

為提升公司於市場及人才方面之競爭力，寶徠建設重視優秀人才之留任，並持續全面檢視員工職能發展與薪資結構之合理性，適時進行調整，同時建立順暢之溝通及升遷管道，以強化人才培育與組織穩定性。2025 年本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工（不含該薪酬最高個人）年度總薪酬之比率如下表所示：

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	3.68	5.01

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。

本公司重視薪酬制度之合理性與公平性，並定期檢視員工薪資結構及整體人力配置情形，以維持穩定之人力發展與組織運作。2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數與前一年度相比差異為 - 4.52%，主要為 2025 年度提撥員工酬勞下降及同仁異動致薪資平均數下降所致。

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	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	12	13	13	-
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	8,474	10,920	10,421	-4.57%

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	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薪資「平均數」	706	840	802	-4.52%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	675	780	856	9.74%
備註： 依金管會規定申報非擔任主管職務之全時員工薪資須排除到職未滿 6 個月之員工，本公司 2025 年到職未滿 6 個月員工有 1 人，致與本報告書非主管職男性及女性加總人數差異 1 人。				

本公司提供員工之起薪，不分性別，皆優於《勞動基準法》規定之基本工資標準。另在薪資核定與調整方面，除考量職務內容外，亦綜合評估年資、專業能力及工作表現，並鼓勵員工透過優異績效爭取晉升與發展機會。2025 年度薪酬比例如下表所示：

各職級性別薪酬比率統計表				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	5	1.00	1.58
非管理職	7	7	1.00	1.30
間接人員	8	12	1.00	1.91
備註：男性對女性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪」。				

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	1.00	1.00
非管理職	36.0	38.0	1.00	1.06
間接人員	36.0	38.0	1.00	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「該類別女性底薪 / 該類別男性底薪」。 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。				

營運變更之最少公告期限

為保障員工工作權益，寶徠建設恪遵「勞動基準法」及相關法令規定。若因公司重大營運變動或其他依法應終止勞雇關係之情形，公司均依相關法定程序辦理，並按規定給予預告期間，以確保員工權益獲得妥善保障。其預告期間依下列規定辦理：

- 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。

完善福利措施

201-3	確定給付制義務與其他退休計畫
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利
401-3	育嬰假

保障員工權益

本公司重視並保障每位員工之合法權益，嚴格遵循「勞動基準法」及相關勞動法令規範，建立完善之員工工作規章與管理制度，作為員工遵循之依據。雖然寶徠員工目前未加入或成立工會，亦未簽署團體協約，惟為持續維護並傾聽員工意見，公司設有保密申訴管道，提供員工反映相關問題與建議，以促進勞資溝通並維護和諧勞雇關係。

員工退休制度及實施情形

員工是公司共同成長的重要夥伴，亦是寶徠珍視的重要資產。為保障員工退休生活、促進勞資和諧並提升工作效率，本公司依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」及相關法令規定，採行勞退新制並依法辦理員工退休相關事宜。凡適用「勞工退休金條例」之員工，公司均依勞工保險局公告之勞工退休金月提繳工資分級表，按月提撥員工投保薪資 6%至個人退休金專戶，員工亦得依個人意願，於每月工資 6%範圍內自願提繳退休金。此外，本公司並依「中高齡者及高齡者就業促進法」辦理 65 歲以上勞工退休後再僱用制度，依法提撥勞工退休金，並依其退休前累計年資給予「勞動基準法」規定之特別休假，且享有職工福利活動參與資格，以持續照顧員工權益。

員工完善福利

寶徠建設致力打造安心、友善且有助於人才發展之工作環境，讓員工得以充分發揮專業並獲得良好照顧。公司恪遵相關勞動法令訂定各項人事制度，並提供優於法令標準之福利措施，以提升員工幸福感與組織向心力。在家庭友善措施方面，本公司鼓勵員工兼顧工作與家庭生活，並依循相關法規提供育嬰支持；2025 年本公司無符合申請育嬰留職停薪資格之員工。此外，寶徠亦定期舉辦各類團體活動，促進員工交流互動，增進彼此情誼，期望與員工共同營造正向和諧之職場氛圍，攜手創造企業永續發展。相關員工福利項目如下所示：

一、撫育、撫卹措施：

除職工福利委員會提供之各項福利補助外，本公司亦針對員工婚禮、喪葬及生育等人生重要階段提供相關補助與慰問金，以建立更完善之員工照顧制度。正式員工到職滿半年以上者，各項補助依規定金額全額發放；到職未滿半年者，則按補助金額二分之一發放。福利項目包括生日禮金、三節禮金、結婚禮金、生育禮金、喪葬奠儀、住院慰問金、健康檢查、慶生活動、尾牙活動、旅遊補助及教育訓練補助等，期藉由多元福利措施提升員工幸福感與向心力。

補助項目	補助對象
三節禮金	員工本人

補助項目	補助對象
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
住院慰問金	員工本人、配偶、子女

二、其他福利事項：

為提供員工更完善之照顧與保障，本公司除依法辦理勞工保險及全民健康保險外，並另行投保團體保險，以提升員工於工作及生活中的保障程度。寶徠建設重視員工身心健康，定期每兩年安排健康檢查，協助員工掌握自身健康狀況；同時每年提供旅遊補助，鼓勵同仁適度休閒與放鬆，平衡工作與生活。此外，公司亦不定期舉辦部門聚餐及年終尾牙等活動，並於尾牙餐會辦理摸彩，以表達對員工辛勞付出之感謝。另於辦公環境方面，茶水間備有咖啡、飲品及點心等，提供員工隨時補充體力，營造友善且舒適之工作環境。

尾牙晚宴



壽星慶生



員工滿意度調查與改善計畫

本公司於 2026 年 1 月由管理部執行 2025 年度員工意見調查，員工覆蓋率達 100%。本次調查為公司首次辦理員工滿意度調查，針對工作環境、薪酬福利、職涯發展、企業文化及永續經營等五大面向進行溝通與評估，並據以訂定改善計畫，整體員工滿意度為 7.64 分 (滿分 10 分)。本公司訂定 2026 年度員工滿意度達 8 分為目標，未來亦規劃每年定期辦理一次員工意見調查，作為持續精進管理措施與提升員工滿意度之重要依據。

針對本次調查結果，公司已規劃 2026 年度持續改善方向，涵蓋職能發展、薪酬與福利及永續經營三大面向。在職能發展方面，將進一步了解同仁對內部及外部教育訓練課程之需求，據以安排學習發展課程及推動職能訓練，以協助同仁職涯發展；在薪酬與福利方面，將依據公司年度營運成果及員工全年績效考評結果，進行公平且客觀之整體檢討，作為薪資、獎金、酬勞發放及福利制度優化之依據。

教育訓練與考核

教育訓練

人才培育為寶徠提升企業競爭力的重要基礎。本公司依員工職能發展需求，訂有「教育訓練管理辦法」，並提供新進訓練及多元內、外部課程資源，協助員工持續精進專業能力與工作表現。透過建立完善之學習發展制度與知識傳承機制，寶徠致力打造積極成長的學習文化，提升員工價值並為企業創造長期效益。

本公司 2025 年年度教育訓練辦理情形如下：全年共舉辦 4 場員工教育訓練，內容包括溫室氣體盤查內部稽核教育訓練、防災教育訓練、防詐騙宣導，以及衛生福利部國民健康署北區健康職場推動講座「上班族健康飲食、打造代謝好體質」，以持續強化員工在永續管理、安全防災、資訊防護及健康促進等面向之知能。

教育訓練情形



溫盤內部查證程序與技巧



防詐騙宣導



消防與 CPR 緊急救護課程



上班族健康飲食講座

本公司2025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	5	1	7	7	12	8
受訓總時數	小時	18	8.5	20.5	40.5	38.5	49
平均受訓總時數	小時 / 人	3.6	8.5	2.93	5.79	3.21	6.13
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. 男性同仁多屬開發及營建單位，因工作性質常外出公差，以致平均訓練時數較低於女性同仁。							
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，2025 年進修情形如下：

職稱	主辦單位	進修時數
會計主管	財團法人中華民國會計研究發展基金會	12 小時
會計主管職務代理人	財團法人中華民國會計研究發展基金會	12 小時
編製財務報告會計人員	財團法人中華民國會計研究發展基金會	6 小時
公司治理主管	企業永續發展協會	9 小時
	中華民國工商協進會	3 小時
稽核主管	內部稽核協會	18 小時
代理稽核人員	內部稽核協會	6 小時
	財團法人證券暨期貨發展基金會	6 小時

高齡員工晉用與培育措施

本公司依「中高齡者及高齡者就業促進法」推動高齡員工晉用及退休後再僱用制度，針對年滿 65 歲以上且具工作意願與適任能力之勞工，提供續任或再僱用機會，並依法提撥勞工退休金。對於再僱用員工，亦依其退休前累計年資給予「勞動基準法」規定之特別休假，並享有參與職工福利活動之資格，以持續保障其工作權益與福利。

在培訓與任用管理方面，公司依職務需求安排相關教育訓練，協助員工持續精進專業知能與工作技能；另依主管機關規定每年應完成之在職專業進修，如會計主管、公司治理主管、稽核主管、職業安全衛生主管等，依實際需要協助其完成必要之課程訓練與資格取得，以確保工作安全、法令遵循及作業品質。

公平績效管理制度

寶徠建設建立完善之績效管理制度，除作為人才發展與能力提升之依據外，亦藉此了解員工發展潛力，提供各級同仁公平之成長、考核與升遷機會。績效考核作業秉持公平、公正原則，不因性別、國籍或種族而有差異。惟董事長及到職未滿三個月之人員不列入考核範圍，2025 年員工接受績效考核比率如下表所示：

員工接受定期績效考核比例統計表		
項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例 %	80 %	100 %
接受考核的女性員工比例 %	100 %	100 %
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。		

5.2 職場健康與安全照顧

職業安全衛生管理

寶徠建設雖無導入 ISO 45001 職安管理系統，但仍十分重視公司之職業安全衛生管理，致力提供安全、健康之工作環境，並依循相關法令建立管理機制，持續推動風險預防、教育宣導及工作環境改善，以降低職業災害風險，保障員工安全與健康。本公司依《職業安全衛生管理辦法》第 2 條及第 4 條規定，屬中度風險之第二類事業，且員工人數未滿 30 人，已指派通過丙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練合格之同仁擔任職業安全衛生業務主管，管理範圍涵蓋全體職員及辦公室場所。

為落實職業安全衛生政策並持續改善工作環境，公司透過風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及工作前會議等措施，提升員工風險意識與安全知能，並建立完善之工安事件應變流程，以確保事件發生時能迅速應對與妥善處理，降低對員工及公司之影響。此外，員工如對工作安全與健康有疑慮，可向主管反映，或透過公司電話專線及信箱通報；如於執行工作時遇有立即性危害，亦得自行停止作業或離開現場，以保障自身安全。

本公司辦理消防火場逃生知識及 CPR 緊急救護課程，協助員工建立正確之防災觀念與緊急應變能力，提升面對火災及突發事故時之自我保護與初步救護能力，以強化職場安全意識並降低災害風險。2025 年受訓人數共 15 人。

教育訓練情形



CPR 緊急救護課程



消防火場逃生知識

員工健康與促進服務

寶徠重視員工身心健康，為促進健康管理、預防疾病及提升工作效率，定期辦理員工健康檢查及新進人員體格檢查，以照顧全體同仁之健康需求。為此，本公司訂有「員工健康檢查管理辦法」，凡在職滿三年之員工均適用，期望建構更完善之健康照護機制，打造安心且友善之健康職場環境。本公司每兩年辦理一次健康檢查，檢查時間原則訂於 10 月份，由管理部評選雙北地區評鑑優良之健康檢

查醫療院所辦理，並提供優於「勞工健康保護規則」所訂之檢查項目及健康檢查費用補助。此外，公司亦提供優於法令之健檢照護措施，得依員工年齡及健康高風險因子等條件，選擇適當之健檢方案，員工眷屬亦可一同參與健檢活動。2024 年本公司共計 11 位同仁參加健康檢查，後續將依公司健康管理規劃，預計於 2026 年再次辦理健康檢查。相關健康檢查辦法如下：

- 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。

員工健康檢查	
一般健康檢查	
檢查項目	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。

供應商職安管理

寶徠建設重視合作夥伴之健康與作業安全，為落實職業安全衛生管理承諾，要求承攬商於承攬本公司工程前，須先簽署勞工安全切結書，以降低施工期間之作業風險。同時，公司亦要求所有供應商、協力商及承攬商共同遵循相關安全衛生守則，攜手維護建案工地之作業安全與施工品質。

- 患有貧血、癱瘓、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

寶徠高度重視員工於職場環境中的安全與健康，致力提供安全、健康之工作環境，並透過風險預防、教育訓練、關懷措施及相關管理作為，積極降低職業災害發生之可能性。公司亦為員工辦理相關保險，以強化職業健康與安全保障。2025 年本公司員工未發生職業傷害及職業病情形，且本公司無非員工之工作者。

類別	項目	2024 年	2025 年
總工時	女性工時	14,000	14,112
	男性工時	23,872	24,264
	總計工時	37,872.00	38,376.00
備註：上述工時統計係指本公司 2025 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。			

未來，本公司將持續落實職業安全衛生管理，強化風險預防、健康照護及安全教育訓練，持續提升工作場所之安全與健康品質，降低職業傷害與職業病發生風險，為員工打造更安心、穩健之工作環境。

5.3 社區溝通與協調

寶徠建設自創立以來，秉持「取之於社會、用之於社會」的回饋精神，致力實踐企業與社區共融共好之理念。公司深知基礎設施對社區發展的重要性，積極投入交通、能源及水利等相關設施，改善社區生活條件，促進地方經濟發展並提升居民生活品質，同時提供當地居民就業機會，促進技能培訓與發展，並支持醫療、教育及公共服務之提升，以增進勞動市場活力，降低社會不平等。

寶徠建設亦深信良好社區關係為企業永續經營之重要基礎，因此高度重視社區溝通與意見回饋，於工程動工前辦理鄰房安全鑑定與調查，施工前後配合社區召開說明會，並於工地大門設置告示牌及檢舉申訴專線，隨時與社區進行溝通和協調，以降低施工期間噪音、振動等外部影響，將對社區之衝擊降至最低。

除持續與社區維持良好互動外，寶徠建設亦透過實際行動回應永續發展趨勢，響應政府推動永續金融政策，於銀行承作綠色永續定期存款專案，協助資金投入綠色投資及具社會效益之相關項目。透過支持綠色貸款及永續連結貸款之資金來源，公司期望在促進企業發展之同時，亦能對環境保護與社會永續產生正面影響，進一步展現企業回饋社會及關懷公共利益之責任。

本公司營運活動對當地社區及經濟環境兼具正面與潛在負面影響。就正面效益而言，透過都市更新及建設開發，可優化當地居住環境品質與都市紋理，提升社區整體環境品質、居住安全及地方發展動能，同時亦有助於地主資產價值提升，強化對地方之正面影響力。惟在開發過程中，亦可能伴隨都更改建後之仕紳化現象，進而使居住或租賃成本上升，對部分居民造成負擔。為增進與社區之良好互動，寶徠建設於端午節、中秋節及春節等節日辦理送禮活動，並參與及贊助社區慶典活動，持續深化在地關係。此外，公司亦以實際行動回饋社會，針對建案周邊人行道採認養方式協助維護，分擔公共環境管理責任；例如本公司已於 2024 年無償認養位於松勇路 69 巷 1 號前之人行道，並承諾長達 15 年之認養期間，展現對社區關懷及企業社會責任之實踐。

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 2025/01/01~2025/12/31 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	1.1 關於實徠建設	6	
	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	1.1 關於實徠建設	6	
	2-7	員工	5.1 人才招募與留任	56	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招募與留任	56	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 治理單位	24	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 治理單位	24	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理單位	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續管理	10	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續管理	10	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續管理	10	
	2-15	利益衝突	2.1 治理單位	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續管理	10	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理單位	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理單位	24	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理單位	24	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理單位	24	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 人才招募與留任	56	
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	5.1 人才招募與留任	56	
	2-24	納入政策承諾	5.1 人才招募與留任	56	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.1 人才招募與留任	56	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	38	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	38	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於實徠建設	6	
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 永續管理	10	
	2-30	團體協約	5.1 人才招募與留任	56	

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	重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2 永續管理	10	
GRI 3：重大主題 2021	重大主題	3-2	重大主題列表	1.2 永續管理	10	
重大主題：經濟績效 (GRI 201)						
GRI 3：重大主題 2021	重大主題	3-3	重大主題管理	二、企業永續經營	22	
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	2.2 營運績效	36	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷與調適管理	49	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才招募與留任	56	
		201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運績效	36	
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	重大主題	3-3	重大主題管理	三、打造永續建築	40	
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	43	
		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	43	
重大主題：排放 (GRI 305)						
GRI 3：重大主題 2021	重大主題	3-3	重大主題管理	四、再造永續環境	48	
GRI 305	排放 主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
		305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
		305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
		305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
		305-5	溫室氣體排放減量	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
		305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 能源與溫室氣體排放 管理	50	
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	重大主題	3-3	重大主題管理	五、創造幸福職場	54	
GRI 403	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	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-3	職業健康服務	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-6	工作者健康促進	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		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	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職場健康與安全照顧	69	
	GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-9	職業傷害	5.2 職場健康與安全照顧	69	
		403-10	職業病	5.2 職場健康與安全照顧	69	

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 401	勞雇關係主題 揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與留任	56	
		401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 人才招募與留任	56	
		401-3	育嬰假	5.1 人才招募與留任	56	
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	5.1 人才招募與留任	56	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才招募與留任	56	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才招募與留任	56	

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	5.1 人才招募與留任	56	
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 人才招募與留任	56	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3 社區溝通與協調	72	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.3 社區溝通與協調	72	
採購實務					
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	3.1 綠色供應鏈管理	42	
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	2.3 法規遵循	38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 法規遵循	38	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 法規遵循	38	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 營運績效	36	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 營運績效	36	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 營運績效	36	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體排放管理	50	
	302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體排放管理	50	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源與溫室氣體排放管理	50	
廢棄物					
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	4.3 環境保護	53	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 環境保護	53	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 環境保護	53	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 環境保護	53	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 環境保護	53	

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
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 綠色供應鏈管理	42	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 綠色供應鏈管理	42	
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	5.1 人才招聘與留任	56	
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	5.1 人才招聘與留任	56	
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 人才招聘與留任	56	
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 人才招聘與留任	56	
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 人才招聘與留任	56	
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 人才招聘與留任	56	
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	-	-	寶徠為辦公大樓，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 人才招聘與留任	56	
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	5.3 社區溝通與協調	72	
	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	5.3 社區溝通與協調	72	
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 綠色供應鏈管理	42	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 綠色供應鏈管理	42	
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	43	
	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	43	
	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	43	

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
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	43	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：不動產				
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2025 年揭露情形
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績的百分比	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 (%)	

產業別：不動產				
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2025 年揭露情形
	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	
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 (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 (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，了解其經營狀況。
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)	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) 。

活動指標	編號	衡量單位	類別	2025 年揭露情形
資產數目 (按物業類型劃分)	IF-RE-000.A	數量	量化	本公司建築資產項目如下: • 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 (ft2)	量化	• 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	2025 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	2025 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。

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形	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。	(1) 公司於民國 111 年 11 月 3 日經董事會通過修訂【永續發展實務守則】，並訂定由財會部為推動永續發展之兼職單位。 (2) 於民國 111 年 5 月 11 日董事會通過本公司【溫室氣體盤查及查證之時程規劃】，並於每季提董事會報告執行情形。	36
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）。	(1) 風險：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。 (2) 機會：推動溫室氣體減量，期能符合階段管理目標及降低碳費征收影響程度，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。 (3) 目前氣候變遷對公司營運活動尚無重大影響，惟若日後有發生需面對氣候變遷之情事時，將由各部門主管負責辨識及評估，並將情形盡速回報公司，目前每年亦透過風險管理小組成員於會議中進行討論，針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。公司亦持續關注氣候變遷對營運活動之影響，並依據營運發展與政策趨勢，適時調整相關管理策略與因應措施，以降低急发变遗对公司營運之衝擊。 (4) 在全球逐步邁向淨零排放之趨勢下，公司亦配合主管機關政策，以「2050 年淨零排放」為長期目標，並持續關注國際氣候變遷預警資訊與相關政策發展，以利即時因應與調整管理措施。	36
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司持續關注氣候變遷對營運活動之影響，並依據營運發展與政策趨勢，適時調整相關管理策略與因應措施，以降低氣候變遷對公司營運之衝擊。	36
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。	氣候變遷對公司營運活動尚無重大影響，惟若日後有發生需面對氣候變遷之情事時，將由各部門主管負責辨識及評估，並將情形盡速回報公司，目前每年亦透過風險管理小組成員於會議中進行討論，針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。	37
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。	目前對公司最主要之影響，係課徵碳稅將使建案之營建成本增加。	37

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。	在全球逐步邁向淨零排放之趨勢下，公司亦配合主管機關政策，以「2050年淨零排放」為長期目標，並持續關注國際氣候變遷預警資訊與相關政策發展，以利即時因應與調整管理措施。	37
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無此情勢。	37
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。	(1) 公司係以民國 113 年為溫室氣體盤查基準年，目前已完成 113 年及 114 年之溫室氣體盤查報告（經內部查證）。 (2) 短期：5 年內減少 5% 的溫室氣體排放。 (3) 中期：2040 年前減少 30% 的溫室氣體排放。 (4) 長期：2050 年淨零排放。	37
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）。	如下 2 表	37

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：			
		2025 年	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e / 營業額新臺幣百萬元)
母公司	範疇一：直接溫室氣體排放	8.162	
	範疇二：間接溫室氣體排放	18.313	
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	18.705	
	小計	45.180	
總計		45.180	0.15851

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

- 辦公室空調依季節控制設定定溫
- 紙張回收再利用
- 空調設備、照明設備增設節能裝置
- 同仁自備水杯餐具，不使用一次性餐具

2025 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。

2025 年溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）如下：

範疇一：8.162 公噸 CO₂e。

範疇二：18.313 公噸 CO₂e。

範疇三：18.705 公噸 CO₂e。

總排放量=範疇一+範疇二+範疇三：45.180 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。