



HI-YES GROUP.  
海悅國際開發 create your lifestyle

# 2022

海悅國際開發股份有限公司

永續報告書  
Sustainability Report

# CONTENTS

## 目錄

### 前言

經營者的話	3
編輯方針	4

### 01. 利害關係人與重大主題鑑別

1.1 永續發展委員會	6
1.2 確認利害關係人	8
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	8
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	14

### 02. 關於海悅

2.1 公司簡介	16
2.2 經營理念	20
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	21
2.4 參與外部組織	21

### 03. 誠信治理

3.1 治理實務	24
3.1.1 董事會	25
3.1.2 功能性委員會	27
3.1.3 內部稽核	29
3.1.4 倫理誠信	30
3.2 風險管理	32
3.3 法規遵循	33
3.4 營運績效	33
3.5 客戶關係	35
3.6 資安防護	37

### 04. 永續環境

4.1 能源管理	39
4.2 碳排放	40

### 05. 社會關懷

5.1 員工概況	43
5.1.1 人權保障	43
5.1.2 員工統計	44
5.2 適才適任	46
5.2.1 薪酬福利	46
5.2.2 人才培育	50
5.2.3 勞資溝通與職業安全	52
5.3 公益參與	53

### 附錄

GRI 內容索引	55
----------	----





# 前言

- 經營者的話
- 編輯方針



黃毅

海悅國際開發股份有限公司 董事長

## 經營者的話

海悅國際開發股份有限公司（以下簡稱本公司）回顧 2022 年，全球 COVID-19 疫情延燒逾三年，各國飽受新型變種病毒爆發之苦，不過隨著主要經濟體疫苗覆蓋率快速提升，政府鬆綁嚴格管控措施，經濟活動重回正軌，2022 年下半年雖受央行跟進美國聯準會升息與政府打房政策影響之下，本公司 2022 年度的合併營收達 50.92 億元。

展望未來，在疫情穩控下，內需消費、服務與勞動市場需求復甦，本公司將以穩健佈局全台代銷市場為主，在自住、換屋等剛性需求下，審慎評估市場、去化穩健並持盈保泰，並與優良建商策略合作，後續接案仍慎選個案，鞏固品牌銷售實力。且為因應經營規模日益擴大，強化內部控制、預算管理及公司治理作業，並致力各項作業數位化，以提升工作與經營效率，持續強化員工職能，積極培育未來發展所需之人才，提升公司競爭力，使公司核心價值永續傳承，讓本公司的營收穩定成長。

面對現在競爭激烈的經營環境，本公司思考如何讓企業永續經營，體現在公司治理層面即為強化董事會運作效能，近年來本公司經董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；亦制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質；我們亦在公司官網揭露公司重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；成立永續推行委員會，對內、外部人員宣示本公司將環境（E）、社會（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運當中，整體而言公司治理運作情形良好。

其次，隨著全球暖化、氣候變遷影響，本公司期望能持續強化節能減碳，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。在節能減碳方面，本公司接待中心汰換老舊耗能之空調設備，設定室內空調溫度下限，接待中心的配置改為模組化以求減少碳足跡，並宣導隨手關燈節能等措施，期待在公司勵行節能減碳措之下，用電量能逐年下降。

本公司身為不動產代銷領導者，產品的價值的塑造與銷售都仰賴優秀的人力資源，我們提供具有市場競爭力之薪酬福利來吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，提供教育補助，鼓勵員工考取產業證照，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，本公司定期請醫護專業人員來公司提供諮詢服務，確保同仁身心健康是本公司持續努力的目標。此外，因應 COVID-19 疫情，本公司遵循中央流行疫情指揮中心公布之企業持續營運指引，制訂出防範應變計畫，對於人員進出管制、環境消毒及提供快篩，減緩疫情對公司營運帶來的負面衝擊。

社會參與方面，本公司秉持取之於社會，回饋於社會之企業精神，以實際行動支持醫療健康、社會弱勢族群及在地文化等社會公益。2022 年海悅國際共捐贈超過一千萬元，捐贈單位包含：羅慧夫顱顏基金會、中華民國等家寶實社會福利協會、國立臺灣大學醫學院附設醫院（骨科移植研究發展）、新北市政府、桃園市政府、臺南市政府、財團法人臺灣癌症基金會、博幼社會福利基金會、台北市建築世代會慈善路跑等。於疫情嚴峻血荒之際，舉辦「第二屆熱血動員令」有幸能為臺灣血庫注入暖流、貢獻心力，用實際行動把愛心化為熱血，讓循環經濟結合公益善行，讓企業的溫暖心意，在各地萌芽茁壯。

展望未來，本公司在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等 ESG 面向，達成企業永續經營的目標。

## 經營方針

海悅國際開發股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2022年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，本公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

### 報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2022年1月1日至2022年12月31日間之業務資料，資料範圍為海悅國際開發台灣地區之營運據點，但不包括子公司。

### 撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年) 之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求供利害關係人參照。

- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

### 發行頻率

這是海悅國際開發股份有限公司自願發布的第一本 ESG 報告書，未來本公司每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於海悅公司官網下載。

- 本次發布日期：2023 年 9 月。
- 下次發行日期：2024 年 6 月。

### 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

海悅國際開發股份有限公司 聯絡單位 | 財務部  
地 址 | 台北市松山區敦化北路 260 號  
電 話 | 02-8712-2888 分機 | 2258  
Email | [esg@hiyes.tw](mailto:esg@hiyes.tw)

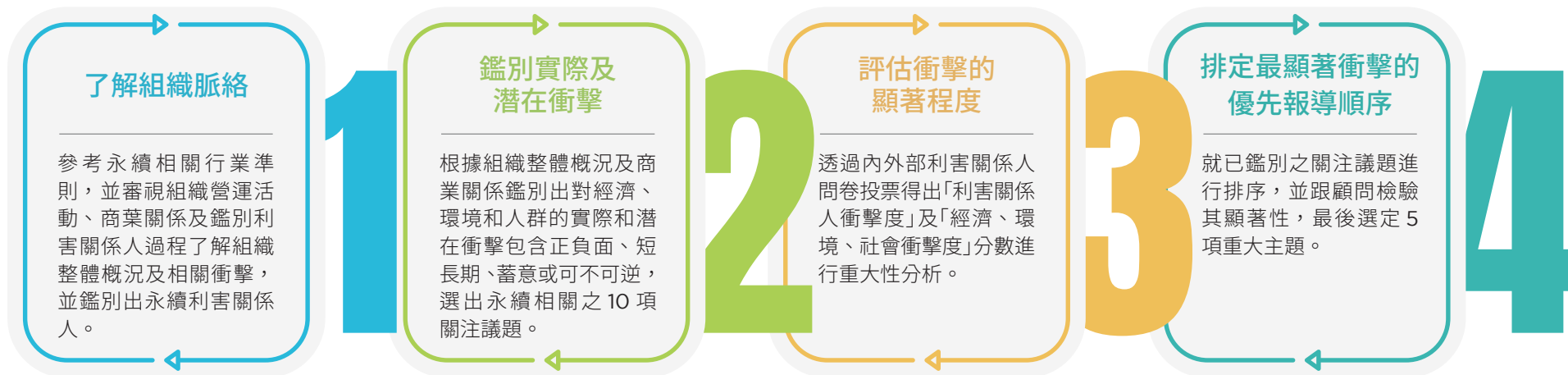
# 01

## 利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標



## 利害關係人與重大主題鑑別流程



### 1.1 永續發展委員會

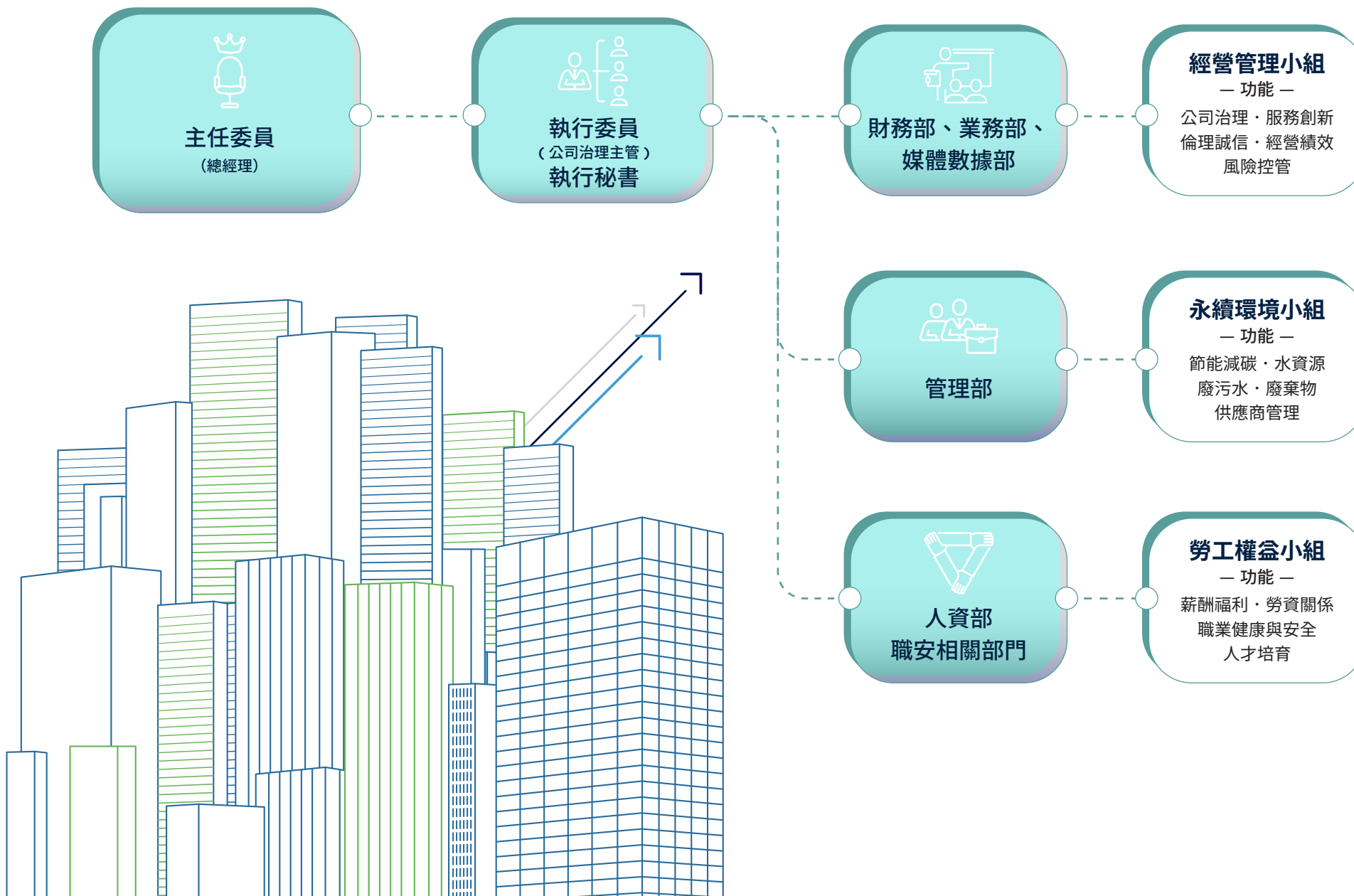
海悅國際開發股份有限公司（以下簡稱海悅國際）由總經理成立永續推行委員會，並擔任主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。透過不定期召開會議，強化各部門之間的溝通機制，並且調動內外部各項資源，進行專案規劃管理，藉以持續不斷改進，達到企業永續發展的原則，並將報告結果於次年度董事會呈現。同時本公司也對外發布「永續發展實務守則」，將「永續發展實務守則」作為實踐企業永續之框架，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並肩負起企業公民的責任，提升對國家經濟的貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。為履

行企業社會責任，將本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運，充分展現本公司於社會責任投入之展現。

海悅國際企業永續發展實務守則



## ESG 永續推行委員會組織圖





## 1.2 確認利害關係人

### 確認主要利害關係人



海悅國際藉由與利害關係人維持緊密暢通的溝通，獲取各界寶貴建議與指教並即時做出回應及調整。本公司抱持著開放多元的態度聆聽各方意見，藉以了解利害關係人實質需求與期望，並持續不斷改進以符合企業永續經營理念。海悅國際依據利害關係人議合之五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性）並參考同業情形鑑別利害關係人，並藉此瞭解各利害關係人所關切的重大經濟（公司治理）、環境、社會相關議題。經過全體 ESG 小組成員鑑別後，依重要性歸類為 4 類利害關係人群體：股東、客戶、員工與非營利組織。

## 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

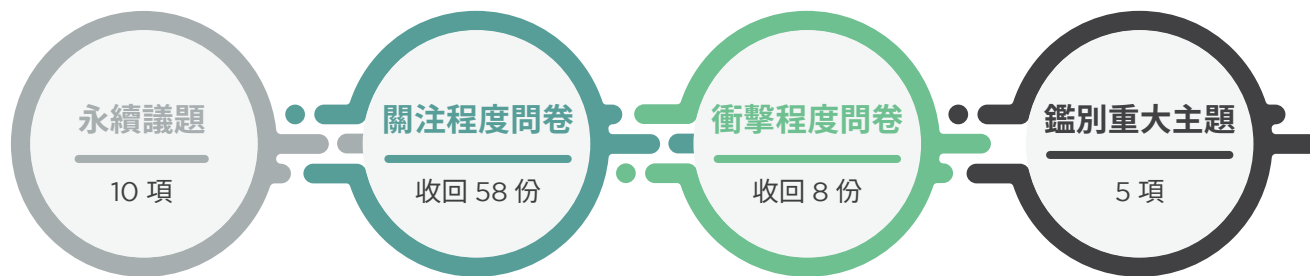
海悅國際開發的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注本公司之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

海悅國際開發各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保海悅國際開發揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
 <p>股東</p>	<p>投資人為公司提供資金來源，海悅國際開發持續以穩健經營成果回饋投資人，增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>營運績效</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>客戶服務</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發言人信箱：spokesman1@hiyes.tw</li> <li>股務代理機構：群益金鼎證券股份有限公司 股務代理部 (02)27023999</li> <li>定期 股東大會（每年） 法人說明會（每年） 年報及財報（每年 / 每季） 營收公告（每月） 官方網站 公開資訊觀測站</li> </ul>
 <p>客戶</p>	<p>客戶為海悅國際開發營收來源，我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供優質建案，以提高客戶滿意度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運績效</li> <li>客戶服務</li> <li>資訊安全</li> <li>倫理誠信</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道 客服專線：0800-520-666 客服信箱：service@hiyes.tw</li> <li>各案場電話</li> <li>不定期 官方網站 / 社群網站 (LINE、Facebook)</li> </ul>
 <p>員工</p>	<p>員工為海悅國際開發永續發展最重要的夥伴，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦尊重與關懷員工，以吸引優秀人才加入，並使其人才一展長才。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>薪酬與福利</li> <li>確保及尊重人權</li> <li>員工發展</li> <li>合法及公平的評價</li> <li>安全衛生的環境</li> <li>公司永續發展</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯絡管道 (02)8712-8888 hr@hiyes.tw</li> <li>定期 績效考評（每年）</li> <li>不定期 內部申訴電子信箱 教育訓練 公司內部網站 員工旅遊 員工聚餐</li> </ul>
 <p>非政府組織</p>	<p>海悅國際開發為良好企業公民，應善盡社會責任，維持與非政府組織的良好關係。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>風險管理</li> <li>法規遵循</li> <li>經營績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公益捐款活動（不定期）</li> <li>實習課程（每年）</li> </ul>

## 1.4 鑑別重大主題

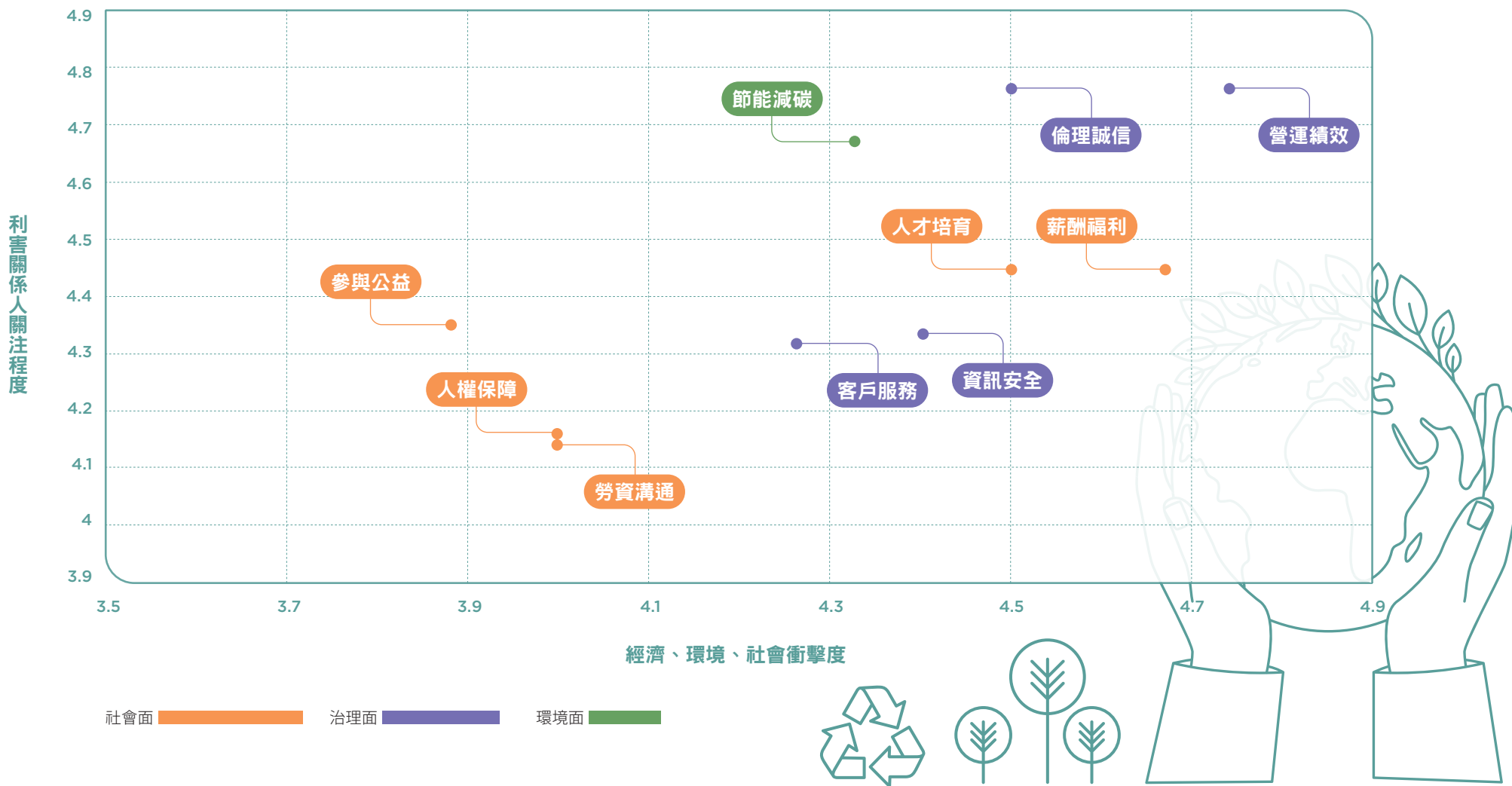
### 重大主題鑑別流程



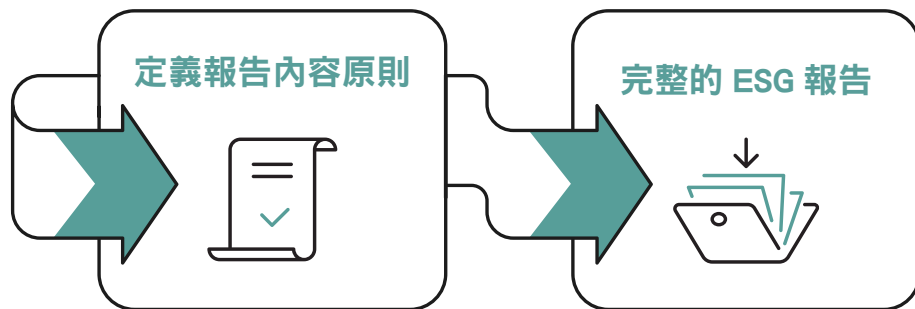
面向	永續議題
環境面	節能減碳。在國內外環保意識上升的壓力下，為減輕產業發展過程中所帶來的溫室氣體問題，海悅國際開發除必須符合溫室氣體相關法令要求外，並推動各項減少溫室氣體排放方案，善盡企業社會責任。
社會面	薪酬福利、人才培育。提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
經濟面	營運績效、倫理誠信。追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。

海悅國際開發永續推行委員會擬定項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 58 份有效問卷，涵蓋股東 17 份、員工 23 份、客戶 14 份、非政府組織 4 份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 8 位主管填寫各永續議題對公司產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前三名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度海悅國際開發應優先揭露環境、社會與經濟面向的 5 項重大主題分別為節能減碳、倫理誠信、經營績效、人才培育、薪酬福利，本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司投身公益的成果

## 重大議題矩陣圖

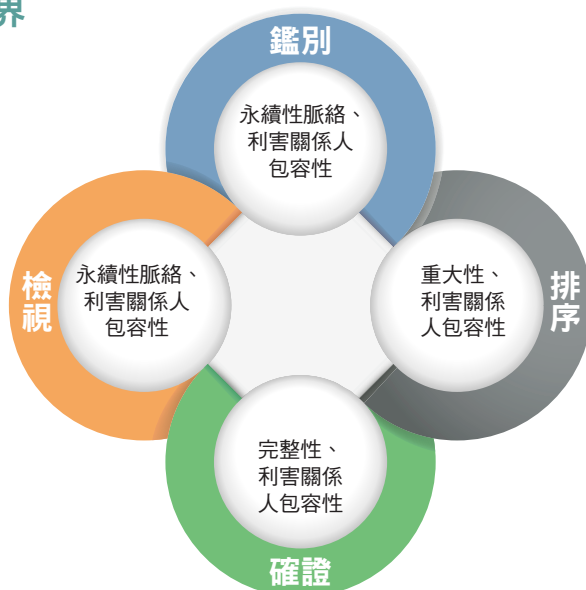


## 撰寫報告書原則








- 準確性 · 平衡性
- 清晰性 · 可比較性
- 完整性 · 永續性的脈絡
- 時效性 · 可驗證性

## 確定重大主題和邊界



海悅國際遵循 GRI 準則的要求，依照界定報告內容的 8 大原則來編制 ESG 報告，包括利害關係人包容性：初步鑑別 4 類主要利害關係人；準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；永續性脈絡：揭露海悅國際如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映海悅國際在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對海悅國際的整體績效做出合理的評估；清晰性：海悅國際呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：海悅國際以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；可驗證性：海悅國際所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整以及揭露；時效性：海悅國際適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。

面向	重大主題	對公司的重要性	內部邊界		外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東	客戶	員工	非營利組織		
治理面 	營運績效	追求最大利潤是海悅公司持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。	●	●	●	●	201 經濟績效 2016 (201-1~4)	3.4 營運績效	
治理面 	倫理誠信	倫理誠信是海悅的經營理念，更是投資人、廠商與客戶對公司信賴的基石。	●	●	●	●		3.1.4 倫立誠信	
環境面 	節能減碳	完善的能源管理和氣候變遷策略，以及廢棄物減量與資源化，可降低公司營運成本與風險。	●	●	●	●	GRI 305 排放： 2016(305-1、305-2)	4.2 碳排放	
社會面 	人才培育	提升員工專業能力與培育專業人才可以提升公司對外競爭力，皇普建設依照職務提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱。	●			●	404 訓練與教育： 2016(404-1~3)	5.2.2 人才培育	
社會面 	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任優秀人才，回饋員工對公司的辛勞貢獻，將公司整體營運與員工個人績效表現充分連結增加員工歸屬感。	●			●	GRI 401 勞雇關係： 2016(401-1~3)	5.2.1 薪酬福利	

## 1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

海悅國際開發將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢污水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，本公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	海悅國際開發回應
	<p><b>1.4</b> 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。</li> <li>根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> </ul>
	<p><b>4.5</b> 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p><b>4.7</b> 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。</li> <li>規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。</li> </ul>
	<p><b>5.1</b> 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p><b>5.4</b> 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。</li> </ul>
	<p><b>8.5</b> 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p><b>8.7</b> 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p><b>8.8</b> 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。</li> <li>根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。</li> <li>尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。</li> <li>母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。</li> <li>落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。</li> </ul>
	<p><b>10.2</b> 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p><b>10.3</b> 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。</li> <li>設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。</li> </ul>
	<p><b>16.6</b> 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p><b>16.7</b> 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。</li> <li>透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。</li> </ul>

# 02 關於海悅

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織



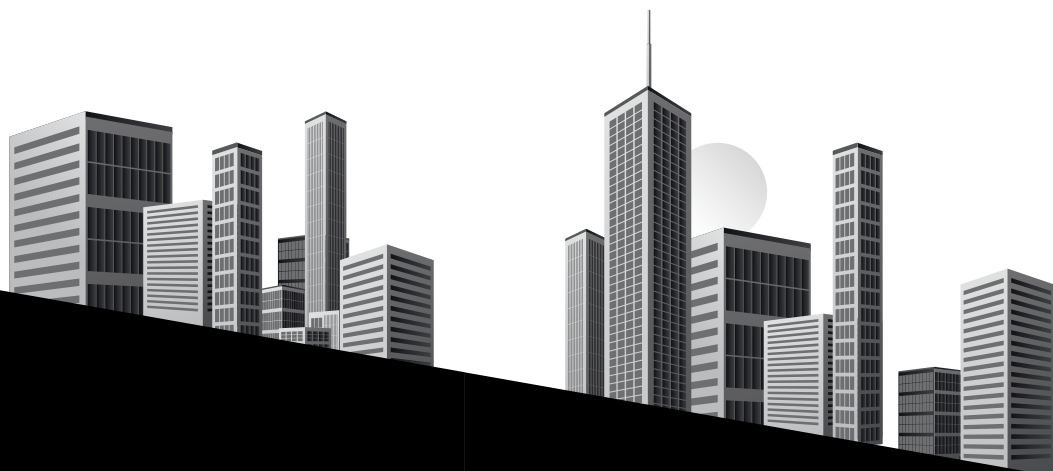
## 2.1 公司簡介

海悅國際主要營業項目為不動產代銷與仲介業等業務。以全方位的專業及熱情，提供開發業者土地規畫、建築設計、平面規畫、公共空間、庭園景觀、藝術品味等建議。不論頂級住宅或是合宜居家，本公司皆以熱情、專業的企業文化來服務客戶與業主，以創新、細緻的構思來推案以切合購屋者的需求。因此本公司的銷售成績曾經連續十二年榮登全國十大代銷之首，是精緻的不動產代言人。目前除原有代銷業務外，也參與土地開發、投資興建，以永續建築的專業領航者自許。

公司名稱	海悅國際開發股份有限公司
總部位置	台北市松山區敦化北路 260 號 7 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	1,471,081
2022 年營收 (單位：新台幣仟元)	5,092,277
員工人數	192 人
營運據點	台北市松山區敦化北路 260 號 7 樓
主要產品 / 服務	不動產代銷與開發

註：資料統計至 2022 年底。

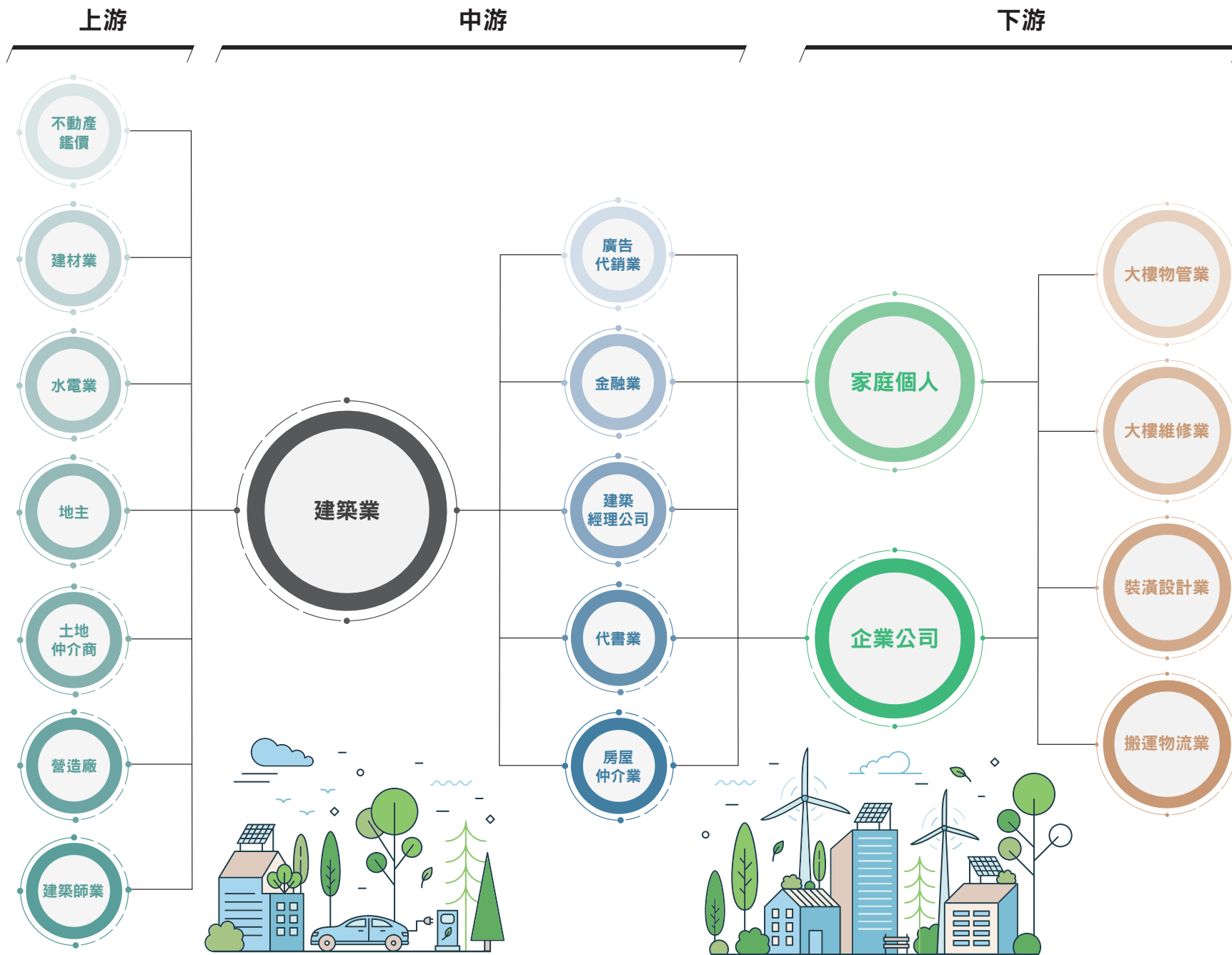
本公司代銷各案請參閱公司官網說明



## 公司沿革

2013年05月	設立子公司海悅建設股份有限公司，從事不動產買賣及租賃、大樓開發租售業務。
2013年06月	設立子公司海峽建設股份有限公司，從事不動產買賣及租賃、大樓開發租售業務。
2013年07月	設立子公司海峽建設股份有限公司，從事不動產買賣及租賃、大樓開發租售業務。
2013年07月	取得鶯歌區鳳鳴段土地案，作為土地開發之用，總價新台幣 271,790 仟元。
2014年01月	取得鶯歌區鳳鳴段土地案，作為土地開發之用，總價新台幣 130,325 仟元。
2014年09月	發行 103 年度第一期有擔保普通公司債新台幣參億元。
2015年05月	交易所調整本公司產業類別，由電子通路業改為其他，並自 104 年 7 月起實施。
2015年10月	私募補辦公開發行之普通股股票 13,210,461 股，每股面額新臺幣 10 元，總額新臺幣 132,104,610 元，並於 104 年 10 月 30 日上市買賣。
2016年04月	私募補辦公開發行之普通股股票 70,000,000 股，每股面額新臺幣 10 元，總額新臺幣 700,000,000 元，並於 105 年 4 月 27 日上市買賣。
2016年06月	五席董事及三席監察人任期屆滿選舉，並增加兩席獨立董事。
2017年04月	設立子公司海心國際股份有限公司，從事不動產代銷業務。
2017年09月	償還 103 年度第一期有擔保普通公司債新台幣參億元。
2019年05月	設立子公司海研建築股份有限公司，從事不動產開發業務。
2019年06月	鶯歌區鳳鳴段土地開發案「微笑海悅」正式公開銷售。
2019年07月	發行國內第一次有擔保轉換公司債新台幣五億元。(代碼：23481；簡稱：海悅一)
2019年11月	設立子公司海鉅開發股份有限公司，從事不動產代銷業務。
2020年01月	設立子公司海匯建築股份有限公司，從事不動產開發業務。
2020年04月	設立子公司海宇國際股份有限公司，從事不動產代銷業務。
2021年01月	取得金毓泰股份有限公司 2 席董事，並因持有其 50.23% 股權，金毓泰股份有限公司成為本公司之子公司，從事地上權開發案。
2021年04月	設立子公司南悅建設股份有限公司，從事不動產開發業務。
2021年09月	現金增資發行甲種特別股 30,000 仟股，每股新台幣 40 元，實收股款新台幣十二億元。(代碼：2348A；簡稱：海悅甲特)
2021年12月	鶯歌區鳳鳴段土地開發案「微笑海悅」完工交屋。
2022年06月	董事任期屆滿選舉，增加兩席獨立董事並設置審計委員會。





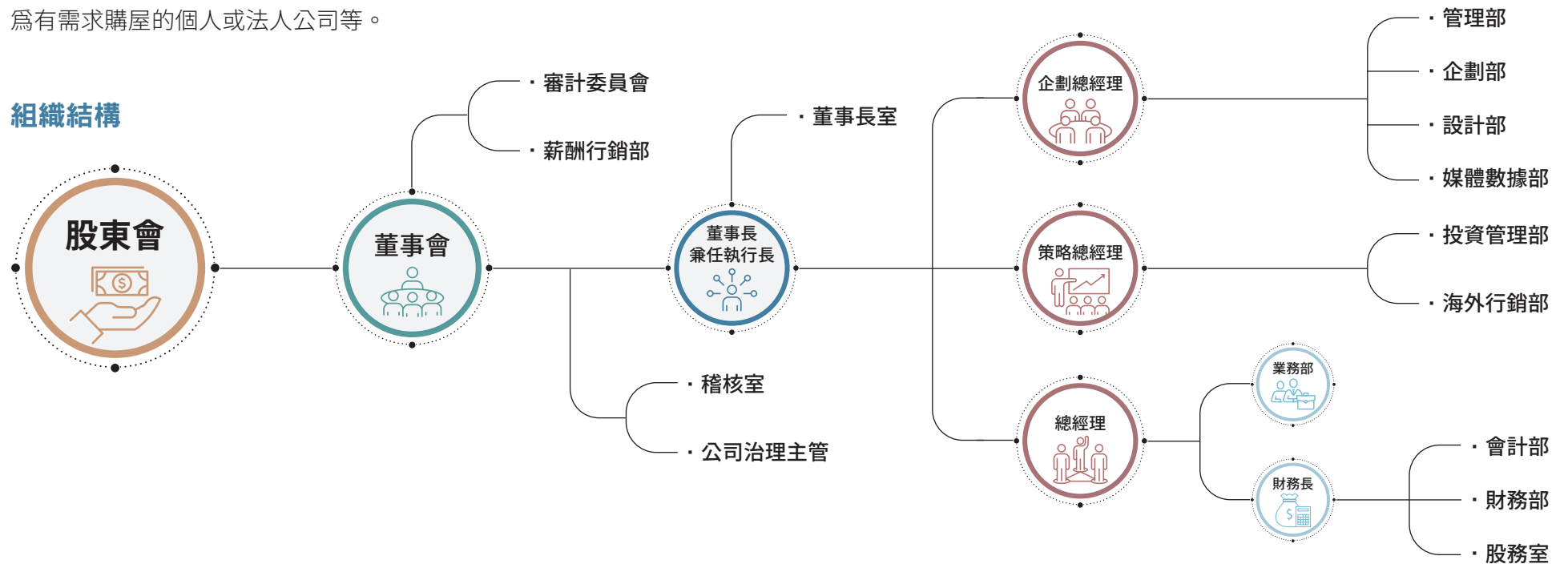
不動產建設及開發產業的上游主要原料為土地和建材，土地的供給來源除透過私有出售或合建釋出外，國有非公用土地則透過標售方式處分，另亦有透過都市更新程序重新開發老舊地區土地；至於建材，部份材料如沙石、鋼料因資源有限或產量不敷而會造成供需失衡，雖說受惠於科技進步，並非無其他建材可作取代，但整體產業對傳統建材的依賴比重仍相當高。

中游則以建商所屬的建築業及負責行銷銷售的廣告代銷業及房屋仲介業為主，建設公司所開發的新建個案多委託代銷公司進行銷售，而中古成屋或建設公司所售後的餘屋則委託仲介公司銷售，另有代書業、建築經理公司及金融機構等輔助銷售的配合體系；下游銷售對象為有需求購屋的個人或法人公司等。

一般而言，建設公司推出計劃興建不動產產品，透過代銷公司進行產品規劃及包裝，爾後銷售予消費者，在整個體系中，代銷公司在不動產業扮演建設公司與消費者之間溝通協調的橋樑。

建設公司為規避風險、降低交易成本並獲取更高的利潤，需透過充分掌握市場資訊的代銷公司，進一步瞭解消費者的需求，設計出更貼近顧客喜好的不動產商品。本公司位處不動產建設及開發業的中游廣告代銷業代銷公司，所扮演協調者的中介角色顯得格外重要。

### 組織結構



## 2.2 經營理念

### 遠景

本公司從事不動產代銷業，以誠信為基礎，提供業主及相關產業完善專業之服務及建議，更希冀提供優質住宅產品予消費者。



### 任務

好的产品定位需要透過好的行銷企劃，才能贏得市場及消費者的肯定。公司執行個案，由主委領軍，結合數名專案經理，從接待會館的設計風格、空間佈置、工學館呈現、廣告訴求、行銷通路掌握及整合現場銷售前線，每一個細節要求盡善盡美，呈現給客戶最完美的銷售流程，最滿意的服務，成功塑造業主及個案的最佳形象。



### 價值

從正確的產品定位及規劃是個案成功的關鍵因素，本公司最擅長且優於同業的即是產品規劃能力。不論產品定位，平面空間機能，公共空間甚至於建築立面，全力投入參與其中，與業主及建築師不斷研磨激盪，以期規劃出打動客戶的產品，獲得消費者高度滿意，並且反映在銷售率，不僅為業主建立品牌及企業形象，更為業主創造最大的利潤。



## 2.3 獲獎榮耀與管理系統

海悅國際以誠信出發，秉持同理心，資訊充分揭露，提供專業客觀的建議，幫購屋民衆做出人生重大決定，讓消費者與代銷公司互信共好，達到政策目標、房市發展、民衆安心的三贏局面。於 2022 年由工商時報舉辦國內首創的「台灣安心代銷評鑑」，獲得金獎殊榮。



## 2.4 參與外部組織

海悅國際開發股份有限公司除了精進自身營運競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢，2022 參與之外部協會如下：

- 台北市不動產代銷經紀商業同業公會 / 會員
- 台灣上市櫃公司協會 / 會員
- 高雄市房屋市場調查協會 / 會員
- 台北市不動產仲介經紀商業同業公會 / 會員
- 台北市不動產開發商業同業公會 / 會員
- 社團法人台灣循環經濟學會 / 會員
- 中華三創菁英協會 / 會員
- 高雄市不動產開發商業同業公會 / 會員

# 03

## 誠信治理

- 3.1 治理實務
  - 3.1.1 董事會
  - 3.1.2 功能性委員會
  - 3.1.3 內部稽核
  - 3.1.4 倫理誠信
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 客戶關係
- 3.6 資安防護



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

海悅國際為為確定有效的公司治理架構、保障股東及兼顧其他利害關係人的合法權益，董事會通過「誠信經營守則」與「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能。此外，海悅國際亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

海悅國際將誠信經營政策、員工績效考核及人力資源政策結合，在「勞動契約書」中明訂員工保密協定，對於所經營之業務、文件，應負絕對之保密義務，非依法令或經核准者，不得洩漏。此外，於新進員工教育訓練課程，皆明訂禁止收受與集團有關的供應商之饋贈，以建立誠信廉潔的企業文化。

#### 公司治理實務守則



#### 誠信經營守則





## 3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

海悅國際重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。海悅國際依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2021 年 11 月決議通過任命財務長擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對海悅國際的信賴。

### 2022 年公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達 18 小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，3 同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是海悅國際持續努力的目標。

## 3.1.1 董事會

### 董事會議事規範 董事會績效評估辦法

海悅國際最高治理單位為董事會，董事會職責主要負責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責、有關公司治理制度之各項作業與安排，並確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，以確保利害關係人權益並創造股東最大利益。

董事會組織以公司經營發展規模及主要股東持股情形，並衡酌實務運作需要設立 13 位董事，包含 4 位獨立董事，具員工身分之董事比率為 38%，獨立董事比率為 30%，女性董事比率為 23%，獨立董事任期皆未逾 3 屆。在提名董事時，以用人唯才為原則，並充分顧及董事會成員多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就公司運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，審酌要素包括基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）、專業知識與技能及產業經歷等，持續引領海悅國際邁向永續經營及發揮公司治理功能。

董事會每季至少召集一次，2022 年共召開 11 次董事會。各董事均具備執行業務所需之專業知識、技能與素養，提供營運方針、財務規劃與專業技術發展等領域之意見與諮詢。董事會於討論到員工與董

監酬勞、年獎等議題時，相關利害董事均會迴避參與討論與決議。另為降低分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，海悅國際已為董事購置責任保險，讓董事能無後顧之憂進而提供其專業意見指導公司營運方向。

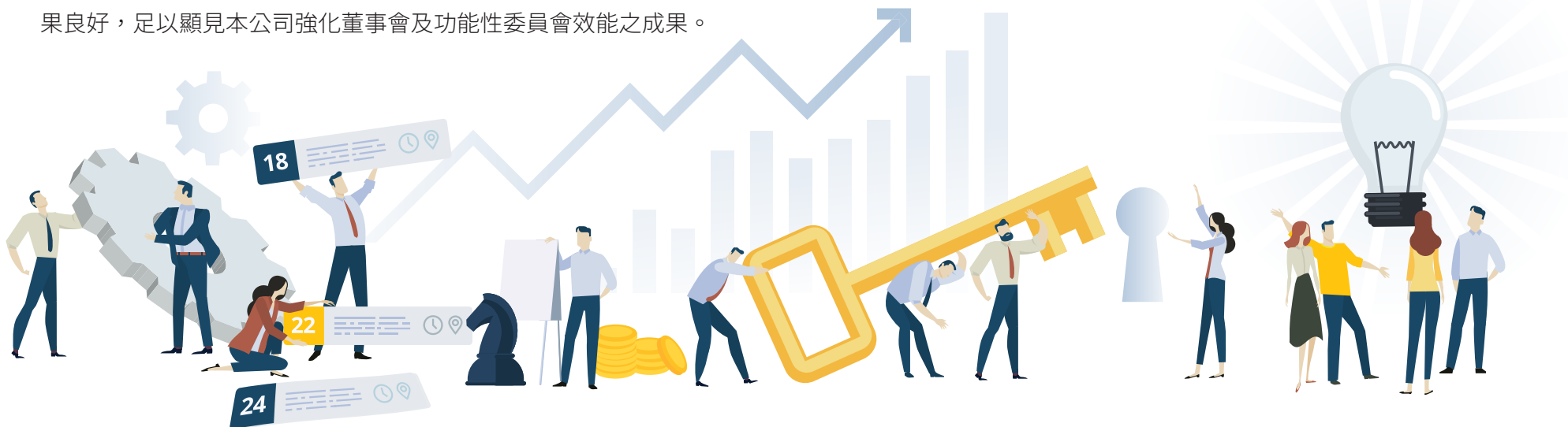
註：有關海悅國際董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形，請參閱公司年報。

海悅國際為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訂定董事會績效評估辦法，初期執行情形以每年度結束時進行一次內部董事會績效評估，評估對象涵蓋整體董事會運作情形及個別董事成員績效表現。其中董事會內部績效自評由董事長參採相關資料以問卷方式評估，至於董事個別成員績效自評則由各董事以自評問卷方式進行。



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	2022/01/01 至 2022/12/31	(1) 董事會及個別董事成員之績效評估 (2) 功能性委員會及個別委員會成員之績效評估	採用內部問券方式進行董事會內部自評、董事成員自評	(1) 董事會績效評估：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。  (2) 個別董事成員績效評估：公司目標與任務之掌控、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。  (3) 功能性委員會績效評估：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

海悅國際整體董事會之績效自評平均分數為 99.23 分 (滿分 100 分)，個別董事成員之績效自評平均分數為 99.63 分 (滿分 100 分)，功能性委員會之績效自評平均分數為 100 分 (滿分 100 分)。評估結果良好，足以顯見本公司強化董事會及功能性委員會效能之成果。



2022 年海悅國際董事出席董事會之出席率如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	董事會進修情形
董事	富悅投資(股)公司	10	1	91%	—
		4	0	57%	
		5	2	71%	
		10	1	91%	
		7	0	100%	
董事	聖倫投資(股)公司	0	1	0%	—
		3	1	75%	
董事	仁典投資(股)公司	8	0	73%	2022 董事學會年會—劇變的年代探究下一代的競爭力 3H
董事	彥文資產管理顧問(股)公司	5	2	71%	公司治理與證券法規 3H 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道 3H
董事	萬世成世界(股)公司	7	0	100%	—
董事	江如蓉	7	0	100%	—
獨立董事	黃志典	11	0	100%	—
獨立董事	陳文宗	10	1	91%	—
獨立董事	馬嘉應	7	0	100%	TCFD 氣候相關財務揭露 3H 2022 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 9H
獨立董事	李欣欣	6	1	86%	—

### 3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

#### 審計委員會

審計委員會（下稱審委會）旨在協助董事會監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，審委會審議的事項主要包括：財務報表；稽核及會計政策與程序；內部控制制度暨相關之政策與程序；重大之資產或衍生性商品交易；重大資金貸與背書或保證；募集或發行有價證券；衍生性金融商品及現金投資情形；法規遵循；經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突；申訴報告；防止舞弊計劃及舞弊調查報告；資訊安全；公司風險管理；簽證會計師資歷、獨立性及績效評量；簽證會計師之委任、解任或報酬；財務、會計或內部稽核主管之任免；審計委員會職責履行情形；及審計委員會績效評量自評問卷等，並將評估結果提交建議予董事會討論。

海悅國際的審委會由 4 席獨立董事組成。審委會每季至少召開一次，具體開會內容請參閱年報公司治理報告之審計委員會運作情形。

審計委員會為履行職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並與公司內部稽核主管、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審委會除按月收到稽核報告外，海悅國際每年至少舉行一次由內部稽核主管報告本公司及之稽核計畫執行情形及查核結果等議題做成紀錄。另外會計師於年度座談會中，亦會針對當年度財報查核工作範圍、策略及規劃等議題向審委會報告。審計委員會也有權聘請及監督律師、會計師或其他顧問，協助審計委員會執行職務。

**2022 年海悅國際獨立董事出席審計委員會之出席率如下表：**

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	黃志典	10	1	91%
獨立董事	陳文宗	0	1	0%
獨立董事	馬嘉應	8	0	73%
獨立董事	李欣欣	5	2	71%

**薪資報酬委員會**

海悅國際為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前 4 名委員皆由獨立董事出任，2022 年共召開 4 次會議。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；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，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；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；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞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。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

**2022 年海悅國際獨立董事出席薪酬委員會之出席率如下表：**

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	陳文宗	4	0	100%
委員	黃志典	4	0	100%
委員	鄭凱仁	2	0	67%
委員	馬嘉應	1	0	100%
委員	李欣欣	1	0	100%

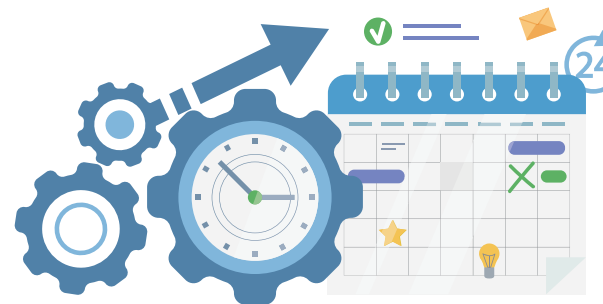
### 3.1.3 內部稽核

海悅國際稽核室直接隸屬董事會，本著獨立、客觀、超然之運作，藉審閱、覆核公司內部控制制度是否有效；除在董事會例行會議報告外，並於必要時向獨立董事或高階主管會議中報告。稽核工作主要是依據稽核計畫執行，稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，定期或視需要執行專案稽核，確認公司內部各項作業是否符合法令及內部控制制度，另視情況執行專案稽核並及時提供董事會瞭解營運潛藏的風險，並且協助董事會與高階管理階層進行獨立、客觀的評估內部控制制度的完備性、有效性及落實性，適時提供改善建議，以合理的確保內部

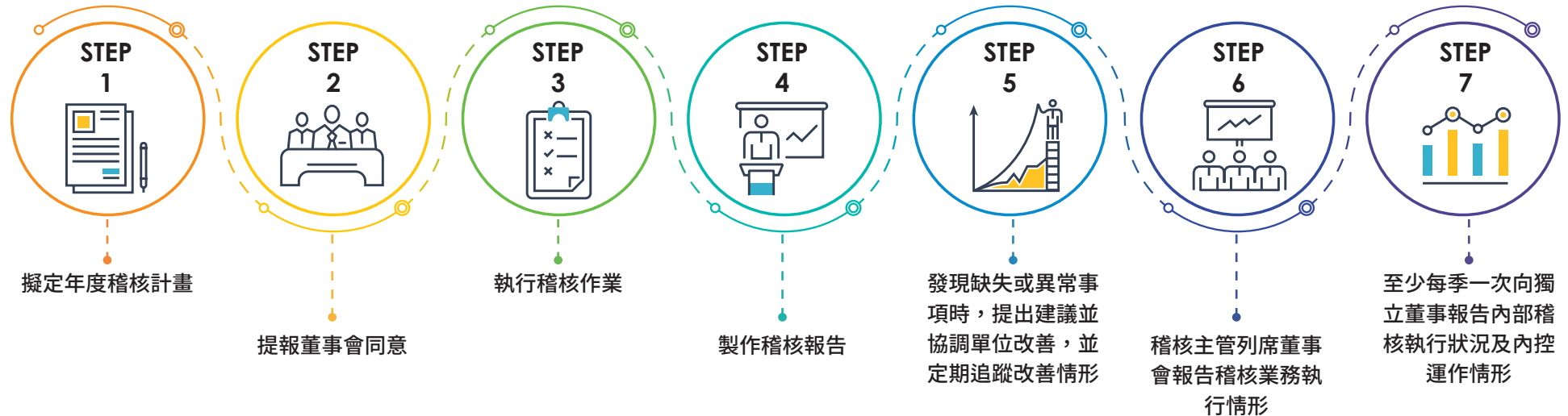
控制制度能持續實施，同時提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會履行其公司治理的責任。2022 年共執行稽核 34 項作業，並未發現重大異常缺失。

海悅國際除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，海悅國際為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2022 年稽核人員受訓合計 12 小時。



### 稽核流程圖



## 3.1.4 倫理誠信

### 對公司的意義

海悅國際以誠信構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人資向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「勞動約定書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

### 政策 / 承諾

公司建立誠信經營之企業文化，對於賄賂及貪腐等不道德行為，秉持「零容忍」之態度，並認同及遵循「聯合國反貪腐公約」、「誠信經營守則」以及「董事及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」等規範。

### 短期目標

1. 安排新進人員進修誠信課程
2. 勞動契約書簽署率 100%

### 中長期目標

1. 安排人員（董事會成員、高階主管、員工）進修誠信課程
2. 勞動契約書簽署率 100%
3. 法規教育訓練

### 具體成果

1. 教育訓練課程、時數
2. 專責人員追蹤法規更新

### 負責部門 / 申訴機制



而外部利害關係人則可透過公司官網「客戶與投資人服務」專區進行建議或申訴。

### 評估機制

公司治理評鑑





## 3.2 風險管理

海悅國際風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對海悅國際衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

### 海悅國際風險管理架構

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 股東	節能減碳—能源的浪費與碳排放，將造成公司營運成本的大幅提升	接待中心汰換老舊耗能之空調設備，設定室內空調溫度下限，接待中心的配置改為模組化以求減少碳足跡，並宣導隨手關燈節能等措施
 客戶	發生職災（含新冠疫情衝擊），將嚴重威脅全體員工生命健康及影響公司營運。	1. 持續監控疫情資訊，因應政府法規及時調整。 2. 加強員工個人衛生及防護宣導，勤洗手戴口罩，以降低群聚感染風險。 3. 加強公司門禁控管及環境衛生消毒，人員進入量測體溫。 4. 規劃辦公室異地分流上班，降低感染及隔離風險。
	優秀年輕同仁流失—具潛力之資淺員工應持續培植，若年輕同仁流失，將造成人力斷層，影響公司業務執行及發展。	建立具公信力的能力評鑑及優於同業的獎酬架構，留住富有潛力的優秀人才。
 營運績效	倫理誠信風險	透過教育訓，定期宣導降低風險
	通貨膨脹影響	目前通貨膨脹並未對本公司損益發生重大影響，且本公司隨時注意市場價格之波動，並與供應商及客戶保持良好互動關係，以避免遭受通貨膨脹對公司損益之不利影響。
	科技改變及產業變化	考量市場反應及財務狀況，提升推案規模之餘，對於成本做有效的控管，佐以個案執行計畫，提升行銷執行效用，降低不必要的損失產生，提升公司的獲利能力；並對產業變化密切觀察，以迅速有效因應市場趨勢。
	企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施	本公司專注本業經營，經營結果與信譽良好，自公司設立起即致力維持企業形象，且設有專責之發言人，負責與社會大眾及投資人間之關係維護，並遵守相關法令規定，積極強化內部管理與提昇管理品質及績效，同時保持和諧之勞資關係。

## 3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，海悅國際除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署勞動契約之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，海悅國際設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來海悅國際亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。



海悅國際在法規遵循實務上確切落實，並且在維護消費者健康與安全上嚴格把關，2022年海悅國際在公司治理、商業會計、環境保護、勞工權益、職業安全等各面向均無重大違法紀錄。

## 3.4 營運績效

海悅國際主要為不動產代銷及仲介經紀等相關事業，服務項目包括產品規劃及建議、產品整合式行銷及交易居間移轉事宜，並以預售屋、新成屋、餘屋、一般事務所、土地及停車位為主要產品。本公司原以北台灣之個案銷售為主，近年來更將事業服務範圍擴張至南台灣，提高服務提供之涵蓋性及專業性。並跨足不動產開發事業，委託營造廠商興建社區、住宅大樓等新建案，主要產品用途為住宅、辦公室及店面。

### 對公司的意義

經濟績效主要表現在營業收入的成長與獲利能力的提升，這是企業達到「永續經營」的目標。海悅國際藉由提出財務績效，可讓利害關係人清楚了解本公司的投資價值。透過良好的財務績效，海悅國際穩定地創造更高的經濟價值並回饋予包括股東、員工、客戶、非營利組織等所有利害關係人。其中，由於財務績效的好壞常會接影響股東對公司的投資評價，因此對於海悅國際來說更顯重要。

## 政策 / 承諾

透過良好的公司治理，持續強化經營體質，供應鏈整合，降低生產成本，提昇競爭實力，除了增強股東、內部員工及客戶對我們的信心外，也創造共榮的多贏局面，邁向永續經營。

### 短期目標

#### 短期業務發展計畫

##### 1. 服務領域擴張提升完整性

提升推案規模，將營運範圍更擴大至全台主要都市，除提升公司獲利之餘，同時累積公司於各地之個案操作實力及知名度，提供多面向之代銷服務。

##### 2. 成本有效控管提升獲利能力

以個案執行計畫縝密檢視市場反應、行銷相關費用執行情況以及財務情況，對成本進行落實的控管，以減少不必要之產生，提升公司的獲利能力。

##### 3. 專業能力培養以提供完善服務

透過定期完善的教育訓練，增加代銷人員專業度，並養成新人良好的能力基礎，以提供更完善的代銷服務，提升公司的獲利與信譽，提高消費者對公司之滿意度。

##### 4. 有效利用創新行銷通路創造行銷價值

創新行銷通路多元且進入成本相對較低，以既有的行銷通路，為個案行銷創造嶄新價值，並提供更完善的資訊交流服務，提升公司獲利與能見度，及客戶對公司的好感。近年更結合時下新穎的行銷通路及手法，使建設業主及顧客獲得更完善之服務，提供建設業主及顧客更即時的房地產市場資訊。

### 中長期目標

#### 1. 與優良建商建立互信合作機制

與優良建商合作，以包銷方式的接案模式，向建設公司承接房屋建案銷售，業務範圍包括建案主力坪數規劃、外觀的設計、室內隔局的決定、公共設施規劃、到接待中心的發包、樣品屋、廣告模型的施作、廣告媒體的決定、現場銷售道具的準備、形象公關的廣告等，提升並鞏固雙方長期之獲利，建立雙方互信。

#### 2. 跨足房地產開發領域

從服務中介角色，跨足到房地產開發領域，結合多年實務經驗，提供更滿足市場及消費者需求之產品及服務，兼顧房地產業上下游，延展公司發展之利基。

### 具體成果

海悅國際定期每兩週召開一次經營會議，由各部門派員參加，針對專案進行跨部門溝通協調與資源整合，高階主管督導專案執行進度與績效，以建立海悅國際之經營管理模式。

#### 負責部門 / 申訴機制



而外部利害關係人則可透過公司官網「客戶與投資人服務」專區進行建議或申訴。

## 評估機制

海悅國際為北台灣 2022 年十大代銷之首；總接案量 6,004.1 億元，較 2021 年（5,620.7 億元）成長約 6.8%。

項目	2021 年	2021 年	2022 年
收入	3,747,452	6,356,334	5,092,277
營運成本	1,534,679	3,107,130	2,811,583
員工薪資與福利	502,497	617,854	558,729
支付出資人的款項	415,421	804,885	899,874
支付政府的款項	356,059	551,460	386,842
社區投資	4,425	35,006	10,060

單位：新台幣仟元

## 3.5 客戶關係

### 產品及服務

客戶常會在不同平台留下相同的問題，海悅國際整合多項平台包含 FB、line@、郵件、0800，透過行銷客服統一整理，可避免多名員工重複處理同一個案，甚至可以整合類似個案，有策略地展開工作，提升客服團隊協調和效率，保持客戶體驗的一致性。

### 客戶關係

#### 網路平台

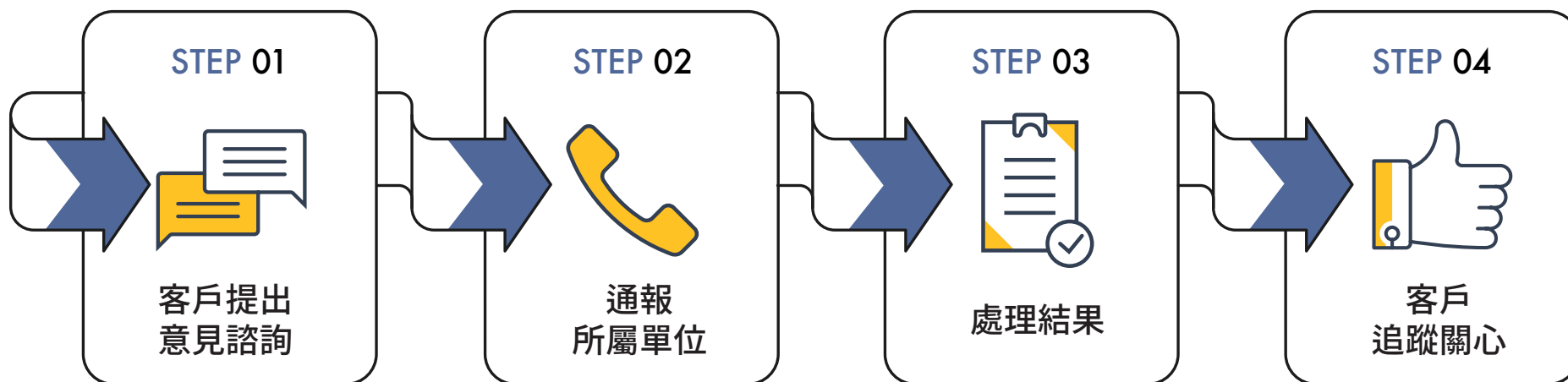
- 官網 <https://www.hiyes.tw/>
- Facebook

#### 客戶意見諮詢管道

- 客服專線：0800-520-666
- 客服信箱：service@hiyes.tw
- 一對一 Line@ 官方帳號



## 客戶服務流程



## 客戶滿意調查

海悅除了不斷鑽研建築產品規劃，更注重每一組客戶參觀後的感受，客戶完成賞屋後隔日會收到系統發送的滿意度評鑑簡訊，調查銷售中心參觀體驗、業務人員專業及服務態度…等，了解客戶的需求及感受，並即時針對客戶回饋的建議提供最適切的服務，每一季也會定期表揚優良業務人員，鼓舞第一線的同仁更加熱情和用心的為客戶服務。

## 客戶滿意度

年度	分數	來源 (客戶)	改善說明
2021	8.97	滿意度調查問券	因應疫情無法到銷售中心賞屋，各建築案提供線上影音賞屋服務。
2022	9.21	滿意度調查問券	減少文宣、印刷品，改製作EDM，節能減碳愛地球。

註：客戶滿意度評分系統 2021 年才開始導入，滿分 10 分

## 3.6 資安防護

### 產品及服務

海悅國際重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制，針對機密性、完整性及可用性公司的管控措施如下：

#### 1. 客戶資料之蒐集及運用

本公司依個人資料保護法及相關法令之規定，僅就本公司業務所需，做為提供服務之用，不會任意對其他第三者揭露。

#### 2. 資訊安全權責與教育訓練

**A** 本公司對處理敏感性、機密性資料之人員及因工作需要須賦於系統管理權限之人員，會妥適分工，分散權責。對離（休、停）職人員，立即取消使用各項系統資源所有權限。

**B** 本公司視實際需要會不定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，促使員工瞭解資訊安全的重要性，各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識，促其遵守資訊安全規定。

#### 3. 網路安全管理

本公司設立防火牆控管外界與內部網路資料傳輸及資源存取。並定期對內部網路資訊安全設施與防毒進行查核，適時更新防毒系統之病毒碼，及各項安全措施。

資訊系統管理人員設定執行所需設定權限帳號與密碼，並定期提醒員工更新使用作業系統密碼，以維護網路安全。



A pair of hands is shown holding a small, green, grassy globe. A single, healthy tree with green leaves is growing out of the top of the globe. The background is a soft, out-of-focus green landscape. The overall theme is environmental sustainability and care for the planet.

# 04

## 永續環境

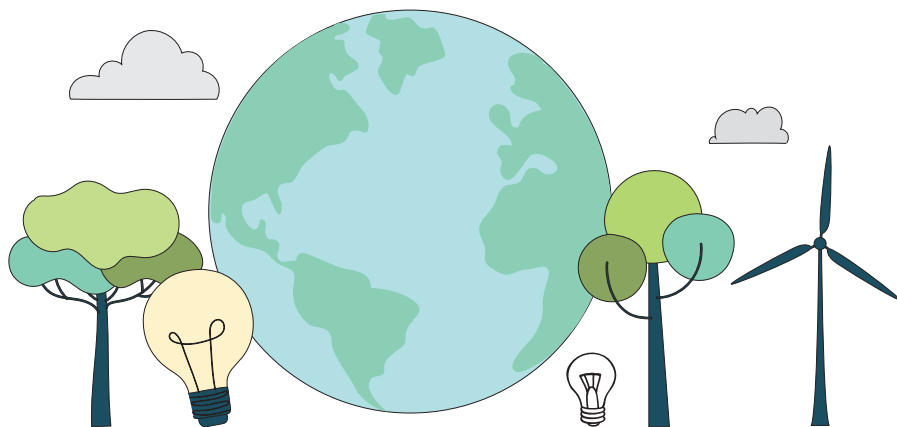
4.1 能源管理

4.2 碳排放

海悅國際一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，不管是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆有相對應的管控措施，盡可能降低對環境的負面衝擊。

## 4.1 能源管理

海悅國際電量統計主要是以總部大樓為主，透過用電度數統計，作為溫室氣體排放量之依據。2022 年使用電力共 26,896 度數，溫室氣體範疇二產出 13,690 公斤 CO<sub>2</sub>e。2022 年節電量相較於 2021 年上升約 1%，主要係因疫情原因 2020 ~ 2021 公司採取分流上班政策，2022 年隨著疫情逐漸穩定，人員逐步回歸辦公室上班，儘管公司已採取各項節電的政策措施，仍造成電力度數微幅上升。



### 海悅國際總公司大樓電力統計：

	2020 年	2021 年	2022 年
度數	3,747,452	6,356,334	5,092,277
碳排放量 (公斤 CO <sub>2</sub> e)	1,534,679	3,107,130	2,811,583
吉焦耳 (GJ)	502,497	617,854	558,729

註：

1. 採營運控制權法。
2. 計算所包括的氣體種類為二氧化碳
3. 一度電等於 360 萬焦耳，一吉焦耳等於 10 億焦耳
4. 係數參考來源為經濟部能源局提供年度電力排碳係數：2020 年採 0.502 計算、2021 年採 0.509 計算、2022 採 0.509 計算 (單位：公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度)

能源密集度	總公司		
	銷售 (百萬)	吉焦耳 (GJ)	能源密集度 (吉焦耳/銷售)
2020 年	3,747.45	45.87	0.0122
2021 年	6,356.33	48.63	0.0077
2022 年	5,092.28	49.28	0.0097

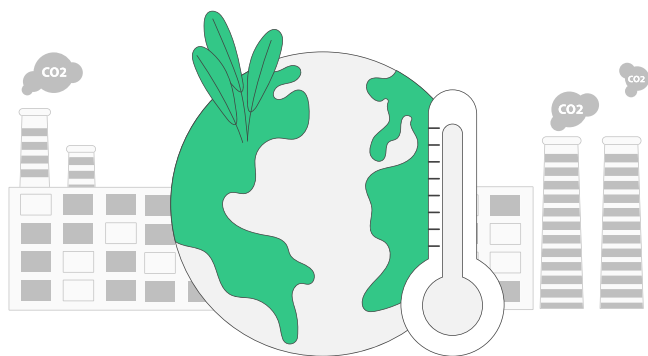
在節約能源上，海悅國際的主要業務型態多為一般辦公場所，能耗多以空調設備、照明設備為大宗，海悅為響應國際環境趨勢，持續推動各項辦公室節能活動減少能耗，透過公司同仁一同配合參與，達到最大化節能成效。



## 4.2 碳排放

### 對公司的意義

海悅國際因應全球減排趨勢，積極參推動減排策略。並同時依循法令、客戶及其他相關要求，各級主管落實能源管理政策，營造環保節能之工作環境。



### 承諾

為有效執行能源管理，透過定期檢討，調整相關節電方案，並在政策支持與工安部協同運作，探究相關能耗因子，建構能源數據基礎資料庫。除參考國外同業單位產品能耗指標外，於公司內部實施各項能源管理及節能措施，深化能源管理及強化節能技術與效益管控，期許能逐步成為業界領先指標。

### 短期目標

溫室氣體排放減少 0.5%。

### 中長期目標

耗能設備優先採購節能設計。

### 具體成果

#### A. 空調部分

- 上下班期間定時啟閉空調系統。
- 依室外氣溫，統一設定空調溫度，並做記錄檢討調整。
- 聘請專業廠商，定期清潔空調風機。
- 窗戶設立百葉扇，夏季陽光強烈時可以遮蔽避免室內曝曬溫度上升造成冷氣的耗能。
- 冬季引進外氣減少空調使用。

#### B. 照明部分

- 燈管燈泡更換成省電之 LED 燈泡燈管減少耗能。
- 鼓勵員工養成隨手關燈之習慣。

#### C. 其他部分

- 宣導共同節約用電，如公眾電器（蒸飯箱）請同仁盡量集中時間使用。
- 購置節能省電變頻式冰箱。

## 負責部門 / 申訴機制

- 總務部門
- 公司網站

此外海悅國際在全省各處的案場，與其他同業不同之處在於，我們案場之空調不採取租賃，而採取買斷，在更替案場之後不但可以節省成本，更由於我們購置的冷氣均為一級省電認證的產品，相較租賃產品更具節能效益。接待中心的配置更改為模組化以求減少碳足跡。

## 評估機制

- 用電度數與能源密集度



# 05

## 社會關懷

### 5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

5.1.2 員工統計

### 5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通與職業安全

### 5.3 公益參與

## 5.1 員工概況

海悅國際重視員工的勞動權益，用心傾聽員工需求，致力打造幸福且安全的職場環境，提供友善平等的工作機會、實施性別平等政策及具有市場競爭優勢的薪酬福利。不定期舉辦各種訓練課程，充實員工的專業職能，提升公司競爭力及人才實力。讓員工能夠在完善的職場環境下，達到工作與生活之平衡，持續與公司一同成長。

平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。



### 5.1.1 人權保障

為善盡企業社會責任，保障全體員工之基本人權及相關權益，海悅國際支持並遵循《聯合國世界人權宣言》及《聯合國全球盟約》，並恪守我國之勞動相關法規，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。保障員工的薪資核斂不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

根據本公司的營運特性，特別重視以下人權議題：

- (一) 禁用童工
- (二) 提供安全與健康的工作環境
- (三) 禁止強迫勞動
- (四) 杜絕不法歧視
- (五) 隱私保護
- (六) 多元包容性與平等機會

為促進公司和員工之間充分溝通，設置可反應／申訴及投書的電子郵件信箱，以最嚴格的個人資料保護規範，提供有效且適當之溝通管道。2022 年未有違反人權的紀錄。

性騷擾防治



人權政策



## 5.1.2 員工統計

截止 2022 年 12 月 31 日，海悅國際員工總數為 192 人，皆為臺灣籍。其中男性員工占員工總數的 48.44%、女性員工佔 51.56%，具大專院校學歷（含）以上的員工比例達 94.28%。員工組成的年齡分布主要以 30 歲以上且未滿 50 歲居多，約占員工總數的 58.85%。

海悅國際持續透過招募符合公司的新進員工，讓資深員工得以傳承其專業知識及經驗，強化組織並保有市場競爭力。

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>董事</b> 	性別	男性	6	85.71%	6	85.71%	10	76.92%
		女性	1	14.29%	1	14.29%	3	23.08%
	年齡	未滿 50	0	0%	0	0%	1	7.7%
		50 以上	7	100%	7	100%	12	92.3%
學歷	研究所	5	71.42%	5	71.42%	12	92.3%	
<b>間接人員</b> 	性別	男性	133	59.11%	109	53.43%	93	48.44%
		女性	92	40.89%	95	46.57%	99	51.56%
	年齡	未滿 30	94	41.78%	77	37.75%	70	36.46%
		30 以上 未滿 50	122	54.22%	117	57.35%	113	58.85%
		50 以上	9	4.00%	10	4.90%	9	4.69%
	學歷	研究所	20	8.89%	21	10.29%	19	9.9%
		大專院校	189	84%	170	83.34%	162	84.38%
高中以下		16	7.11%	13	6.37%	11	5.72%	

註：計算方式如下

女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。

未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) \* 100%。

研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) \* 100%。

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障 5.1.2 員工統計 5.2 適才適任 5.3 公益參與

新進員工統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 <sup>註 2</sup>	總數	比例 <sup>註 2</sup>	總數	比例 <sup>註 2</sup>
	當年度員工總數 <sup>註 1</sup>	225	-	204	-	192	-
年齡	未滿 30	54	57%	26	34%	11	16%
	30 以上 未滿 50	27	22%	13	11%	5	4%
	50 以上	0	0%	0	0%	0	0%
性別	男性	50	38%	15	14%	2	2%
	女性	31	34%	24	25%	14	14%
學歷	研究所	5	25%	3	17%	0	0%
	大專院校	71	38%	34	40%	16	10%
	高中以下	5	31%	2	22%	0	0%

新進員工統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 <sup>註 2</sup>	總數	比例 <sup>註 2</sup>	總數	比例 <sup>註 2</sup>
	當年度員工總數 <sup>註 1</sup>	225	-	204	-	192	-
年齡	未滿 30	14	15%	31	40%	9	13%
	30 以上 未滿 50	16	13%	27	23%	18	16%
	50 以上	1	11%	2	20%	1	11%
性別	男性	23	17%	38	35%	18	19%
	女性	8	9%	22	23%	10	10%
學歷	研究所	0	0%	2	11%	2	12%
	大專院校	28	15%	53	30%	25	15%
	高中以下	3	19%	5	56%	1	13%

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) \* 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \* 100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) \* 100%。

註 3：2021 年其中 28 人轉調至子公司（海宇國際）任職



## 5.2 適才適任

海悅國際視員工為永續經營的夥伴，以務實、長期經營的角度，適才適所、與時俱進、勞資和諧為人力資源之重要關鍵。提供具有市場競爭優勢的薪酬福利，秉持平等對待員工的理念，亦設有多元管道與員工雙向溝通，並致力營造友善職場文化，使員工樂活於工作。

此外，為更了解員工工作狀況，致力讓員工於合適職位發揮所長，並激勵員工達成目標。每年皆定期辦理年度績效考核，作為晉升、調薪及發放獎金之依據。

2022 年符合年度績效考核資格的員工，完成度 100%。



### 5.2.1 薪酬福利

#### 對公司的意義

員工是海悅國際重要的資產，提供穩定且具有市場競爭優勢的薪酬制度以及完善的員工福利，以滿足員工職涯發展需求並持續延攬優秀人才。

#### 承諾

為執行各盡所能，各取所值之就職理念。依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現核定薪資水準，絕不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，確保性別平等同工同酬。隨著員工在公司任職的年資增長，嫻熟工作相關專業知識技術與經驗，海悅國際獲利也樂於與員工分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，進而提升員工對公司的向心力與歸屬感。

## 短中長期目標

依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。

## 具體成果

海悅國際的薪酬項目除本薪及伙食津貼外，更進一步提供『健康津貼』鼓勵員工戒菸、不抽菸，每年皆視營運狀況發放年終獎金，激勵員工並共享經營成果。

也給予完善的員工福利，除了依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金以外，另為員工投保團體保險，使其享有多重保障。並依法成立『海悅國際開發股份有限公司職工福利委員會』，2022 年總支出金額 2,463,938 元。提供員工多元福利項目，例如：結婚禮金、生育津貼、喪葬補助、員工旅遊補助、尾牙活動及生日禮券等。（2022 年結婚禮金 12 人、生育津貼 9 人、喪葬補助 16 人）

「Create Your Lifestyle」，替員工實現對家的夢想，為員工創造最宜居的幸福居所。為讓辛勤工作的員工能有一個屬於自己的家，海悅國際員工享有購屋優 7 惠。

「工欲善其事，必先利其器」為增進業務部員工工作便利性及簡報技能，海悅國際補助員工購買 Apple Mac 筆記型電腦，以求提升工作效率及表現。

為體恤業務部員工外派之辛勞，公司希望提升員工外地居住環境及交通往返的便利性，提供租屋津貼及返鄉交通補助。此外，考量到業務部員工需頻繁往返公司／案場等地，海悅國際另外補助交通油資津貼。

## 負責部門 / 申訴機制

各部門主管 / 直接溝通 · 人資部門，HR 聯繫方式為：hr@hiyes.tw  
(02)8712-8888。

## 評估機制

2022 年並未發生薪資福利相關糾紛。





## 育嬰假

海悅國際為體恤員工養育子女之需求，協助員工兼顧家庭與工作，遵守「性別工作平等法」提供員工育嬰留停相關權益。員工任職滿六個月後可依法在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，但不得逾二年。並於留職停薪期滿後，安排原就任單位及職務復職，讓申請育嬰假的員工無須擔心復職後的工作銜接。

2022 年共計有 7 人申請育嬰留職停薪。

員工福利項目	全職員工
團體保險	✓
結婚禮金	✓
生育津貼	✓
喪葬補助	✓
中秋禮金	✓
端午禮金	✓
年終獎金	✓
生日禮券	✓
員工旅遊補助	✓
藝文活動補助	✓
員工購屋優惠	✓
尾牙活動	✓
部門聚餐	✓
健康津貼	✓
哺乳室	✓
臨場健康服務	✓

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2019 年	2020 年	2021 年
申請育嬰留停的員工數	男性	0	0	0
	女性	5	4	7
育嬰留停期滿應復職的員工數 <sup>A</sup>	男性	0	0	0
	女性	3	2	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工 <sup>B</sup> (含提前復職)	男性	0	0	0
	女性	3	1	3
復職率 <sup>B/A</sup>	男性	0	0	0
	女性	100%	50%	75%
育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 <sup>C</sup>	男性	0	0	0
	女性	3	1	3
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男性	0	0	0
	女性	100%	100%	100%

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \*100%。

留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) \*100%。

## 退休制度

為保障員工退休的財務規劃，海悅國際退休金制度為確定提撥計畫（新制退休金），依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2022 年已提撥專戶金額為新台幣 7,005 仟元。

員工亦可依個人意願額外提撥 1% ~ 6 % 至退休金專戶。

### 確定提撥計畫 (新制退休金)

海悅國際自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2022 年已提撥專戶金額為新台幣 7,005 仟元。

## 哺集乳室

海悅國際重視女性員工在工作與家庭中的平衡，響應政府法規及措施，為女性員工設置哺集乳室，獨立不受影響的空間，方便員工在產後返回職場後仍能安心的繼續哺乳。



## 2022 尾牙活動



## 2022 媒體數據部一員工旅遊



## 2022 財務部一部門聚餐



## 2022 內勤部門聚餐



## 2022 設計部一部門聚餐



## 2022 媒體數據部一部門聚餐



## 5.2.2 人才培育

### 對公司的意義

人才是海悅國際永續經營與成長的重要關鍵。重視員工職能之養成，讓員工充分發揮專業與潛能，與公司一同成長並提升市場競爭力。透過多元管道進行人才招募遴選，包含：人力銀行、產學合作、員工推薦及內部轉調，廣納不同專業、經歷之優秀人才。

於新進人員報到當日，由人資單位舉辦教育訓練，內容包含：企業概況、組織介紹、辦公環境、行政管理規定、員工福利等介紹，使其熟悉公司文化與制度，並可快速了解各部門的業務與相關規範，對公司更有歸屬感及認同感。

### 承諾

為培養、提升員工專業能力，各部門依據工作需求，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。海悅國際以「在職訓練」為主要的教育訓練，期待透過部門主管及資深員工的分享，將寶貴的經驗傳承。

### 短中長期目標

因應工作需求，業務部員工必修 DraftSight 繪圖（平面設計圖）相關課程 12 小時。此外，為鼓勵員工在職進修並充實專業，補助員工不動產經紀人證照考試報名費及相關教材費用，最終使員工皆能適性發展。

### 具體成果

自 2021 年起，為培育不動產經紀業（代銷）專業人才，透過與大專院校相關科系校外實習合作計畫，提供有志於不動產領域發展之青年學子學期實習機會並促進產學合作。協助實習生在學期間累積實務經驗，藉由『做中學，學中做』提早與企業接軌，進一步了解產業運作與工作任務。2022 年參與實習生計畫的大四學生，全數在實習結束後留任，海悅國際讓青年學子畢業即就業不再是夢想！

合作的校系：私立逢甲大學土地管理學系及國立屏東大學不動產經營學系，未來將持續提供實習名額及機會。

#### 負責部門 / 申訴機制

各部門主管 / 直接溝通 · 人資部門，HR 聯繫方式為：hr@hiyes.tw (02)8712-8888。

### 評估機制

- A 2022 年參與實習計畫的學生在實習結束後全數留任轉為正職員工。
- B 新進人員教育訓練受訓率 100%。



### 利害關係人贈言—業務部 林雨彤

大學期間知道系上提供了許多校外實習的機會，有次藉由學長們的介紹認識了海悅國際，也因此在大四下學期時，透過學校提供的實習機會幸運地進入海悅廣告實習。

在實習的這半年裡我所負責的職務為業務行政，主要負責個案的基本行政業務，如報表製作、收訂及簽約流程、案場環境打理…等。同時公司也安排了直屬學姊手把手的教學，一步步地帶領我更加瞭解及熟悉公司的作業流程，使我能夠在實習期間累積許多工作經驗及應變能力。

也很感謝公司提供了豐富的資源，讓實習生們有機會可以進行實務上的操作，讓我們接觸到許多課本裡學不到的知識及技能，也讓我們有機會接觸到不同的業主，瞭解一個案子的開案過程及中間所需的操作流程，這些皆豐富了我的工作經歷。我認為藉由實習可以使我有更多的機會嘗試不同的工作，扮演不同的社會角色，發現自己的潛力和興趣，也為自我成長豐富了閱歷。

此外，在實習後也有許多同學及學弟妹們希望我能夠提供他們實習的建議，我總是開心的和他們分享的進入海悅後的滿滿收穫也樂意的推薦他們能夠一起加入公司，一起在豐富的資源裡學習到許多的工作經驗。

統計 / 年度		2022 年
每名員工受訓平均時數 <sup>註1</sup>		27.67
員工依性別受訓平均時數 <sup>註2</sup>	女性	10.25
	男性	46.22

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

### 5.2.3 勞資溝通與職業安全

海悅國際重視每位員工的意見，採開放且雙向溝通的方式，鼓勵員工若有任何想法都可直接與直屬主管溝通；亦可透過申訴信箱、總經理信箱及通訊軟體進行不法情事之舉報或申訴。多元暢通的溝通管道，避免不必要的勞資溝通成本，不但增進勞資雙方互信互惠關係，進而建立和諧的職場環境。2022 年並未發生勞資爭議與申訴事件。

員工的身心健康為企業永續經營的關鍵。因此，海悅國際定期安排特約護理人員及職業醫生至公司辦理臨場健康服務、健康衛教宣導，守護員工健康並預防疾病。2022 年共有 27 人參與臨場健康服務。

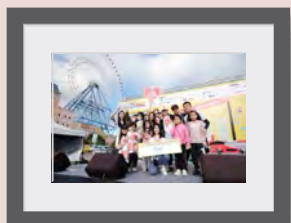
## 5.3 公益參與

海悅國際秉持著『取之於社會，用之於社會』，贊助多項公益慈善活動、關懷弱勢團體，也重視地方文化發展，善盡社會責任。

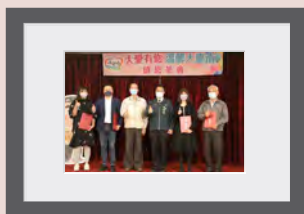
以實際行動支持醫療健康、社會弱勢族群及在地文化等社會公益。2022 年海悅國際共捐贈超過一千萬元，捐贈單位包含：羅慧夫顱顏基金會、中華民國等家寶寶社會福利協會、國立臺灣大學醫學院附設醫院（骨科移植研究發展）、新北市政府、桃園市政府、臺南市政府、

財團法人臺灣癌症基金會、博幼社會福利基金會、台北市建築世代會慈善路跑等。

舉辦「第二屆熱血動員令」，於疫情嚴峻血荒之際，有幸能為臺灣血庫注入暖流、貢獻心力。共計 125 人（包含海悅國際員工及里民）參與捐血，共募集 166 袋熱血，用實際行動把愛心化為熱血。



海悅國際贊助台北市  
建築世代會慈善路跑捐款，  
響應公益、讓員工一同參與樂活、  
健康的路跑活動。



協助臺南市政府推動防疫，  
持續發揮社會公益，  
提供更多弱勢照顧資源，讓臺南更有愛。



因應 Covid-19 新冠肺炎疫情嚴峻，  
為減輕弱勢族群購買快篩劑的負擔，  
補助新北市低收入戶每戶 500 元  
購買快篩劑，共有 1 萬 7837 戶受益。



# 附錄

GRI 內容索引



# 附錄

## GRI 內容索引表 ★為重大主題

使用聲明	海悅國際開發公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	16		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4		
	2-4	資訊重編	-	-	今年為首次編撰，故無需重編資訊	
	2-5	外部保證 / 確信	-	-	本年度無規劃外部保證	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	16		
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	44		
	2-8	非員工的工作者	-	-	本公司無非員工的工作者	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司簡介 / 組織結構	16		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	25		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	25		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	6		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	6		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	6		
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	25		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	25		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	25		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	25		
	2-19	薪酬政策	3.1.1 董事會 / 薪資報酬委員會	25		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1 董事會 / 薪資報酬委員會	25		
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	此為公司保密資訊，故不揭露	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	30		
			3.4 營運績效	33		
			4.2 碳排放	40		
			5.2.1 薪酬福利	46		
	2-24	納入政策承諾	5.2.2 人才培育	50		
			3.1.4 倫理誠信	30		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 營運績效	33		
4.2 碳排放			40			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.2.1 薪酬福利	46		於公司官網皆設有利害關係人聯絡管道	
2-27	法規遵循	5.2.2 人才培育	50		於公司官網皆設有利害關係人聯絡管道	
2-28	公協會的會員資格	3.3 法規遵循	33			
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.4 參與外部組織	21		
	2-30	團體協約	1.2 確認利害關係人	8		
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	-	-		
	3-2	重大主題列表	3.3 法規遵循	33		
經濟面						
經濟績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 參與外部組織	21		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的 直接經濟價值	1.2 確認利害關係人	8		
	201-2	氣候變遷所產生的 財務影響及其它風險與機會	-	-		資訊統計未完全，故不揭露
	201-3	定義福利計劃義務與 其它退休計畫	-	-		
	201-4	取自政府之財務補助	5.2.1 薪酬福利	46		本公司無接受政府之財務補助，故無相關資訊揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
<b>環境面</b>						
<b>能源</b>						
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	39		
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	39		
<b>排放</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 碳排放	40		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一） 溫室氣體排放	-	-	資訊統計未完全，故不揭露	
	305-2	能源間接（範疇二） 溫室氣體排放	4.1 能源管理	39		
	305-3	其它間接（範疇三） 溫室氣體排放	-	-	資訊統計未完全，故不揭露	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 能源管理	39		
	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	資訊統計未完全，故不揭露	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	本公司無生產製程，故無相關資訊揭露	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	本公司無生產製程，故無相關資訊揭露	
<b>社會面</b>						
<b>勞雇關係</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	46		
	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	44		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	46		
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	46		
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	-	-	此為公司保密資訊，故不揭露	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
<b>職業安全衛生</b>						
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-3	職業健康服務	5.2.3 勞資溝通與職業安全	52		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.3 勞資溝通與職業安全	52		
	403-6	工作者健康促進	5.2.3 勞資溝通與職業安全	52		
<b>訓練與教育</b>						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	50		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	50		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-	-	資訊統計未完全，故不揭露	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	-	-	資訊統計未完全，故不揭露	
<b>員工多元化與平等機會</b>						
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 員工統計	44		
<b>人權評估</b>						
GRI 412：人權評估 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.1.1 人權保障	43		
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1.1 人權保障	43		



**HI-YES GROUP.**

海悅國際開發 create your lifestyle