

2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



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

CONTENTS 目錄

經營者的話

2

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	06
1.2 確認利害關係人	08
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08
1.4 鑑別重大主題	10

02. 關於海悅國際開發

2.1 公司簡介	15
2.2 經營理念	20
2.3 獲獎榮耀與管理系統	20
2.4 參與外部組織	21

03. 誠信治理

3.1 治理實務	23
3.1.1 董事會	24
3.1.2 功能性委員會	27
3.1.3 內部稽核	31
3.1.4 倫理誠信	32
3.2 風險管理	33
3.3 法規遵循	34
3.4 營運績效	34
3.5 客戶關係	36
3.6 資安防護	37

04. 永續環境

4.1 能源管理	41
4.2 碳排放	42
4.3 氣候變遷	43

05. 社會關懷

5.1 員工概況	46
5.1.1 人權保障	46
5.1.2 員工統計	47
5.2 適才適任	54
5.2.1 薪酬福利	54
5.2.2 人才培育	60
5.2.3 勞資溝通與職業安全	64
5.3 公益參與	65

附錄

一、GRI內容索引	69
二、永續會計指標	75
三、氣候專章	77
四、查證聲明	80



經營者的話

海悅國際秉持著『取之於社會，用之於社會』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。2024年海悅國際共捐贈超過一千萬元，捐贈單位包含：財團法人台大土木文教基金會、財團法人蘭智社會福利基金會、中華台北媽祖會、財團法人宏道運動發展基金會(贊助奧運拳擊選手-黃筱雯)、中華民國不動產代銷經紀商業同業公會全國聯合會、花蓮縣花蓮市中華國民小學(射箭隊參與『新加坡青少年射箭公開賽』)、財團法人臺灣癌症基金會(抗癌鬥士)、財團法人臺灣癌症基金會(慈善音樂會)、財團法人羅慧夫顱顏基金會、財團法人賑災基金會(0403花蓮震災募款專案)、中華台北媽祖會、財團法人首創文教基金會、第四屆熱血動員令(捐血活動)、中華台北媽祖會、財團法人博幼社會福利基金會、財團法人台大土木文教基金會(路跑活動)、台北市消防之友會、社團法人臺南市容愛關懷服務協會、社團法人台灣濕地學會、逢甲大學(土地管理學系)、明星足球協會、臺北市市立社子國民小學棒球隊經費等。

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。

海悅作為一個代銷為主的公司，我們在台北市舊市議會地上權案興建中的海悅國際大樓，在今年與台灣營建研究院、台灣幸福建築協會簽屬MOU，目標將打造一座提供健康工作環境、提高建築空間能效、減低環境負面影響，創造永續價值的雙白金永續建築。



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永續發展委員與風險管理委員會，來加強實踐本公司永續發展、永續治理與建立風險管理機制之目標，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；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。

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的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。

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。

Create Your Lifestyle

替人們實現對家的夢想，為人們
創造最宜居的幸福居所，就是海
悅國際堅持不懈的願景。



海悅國際開發股份有限公司 董事長



編輯方針 2-2~2-5

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2024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2024年1月1日至2024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。為提升報

告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證公司依據AA1000AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年版要求並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

- 本報告書為次年報告書，其範疇與主題邊界無顯著改變，包含規模、結構、所有權與供應鏈，故無重編情形。

發行頻率

這是海悅國際開發股份有限公司發布的第三本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：2025年8月。
- 下次發行日期：2026年8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

1

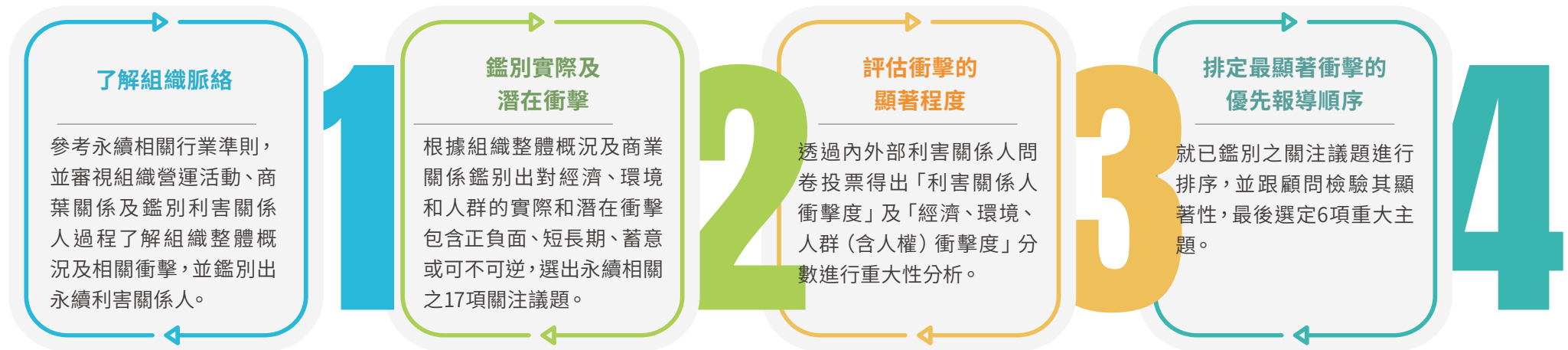
利害關係人與 重大主題鑑別

- 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



一、利害關係人與重大主題鑑別 2-29

>> 利害關係人與重大主題鑑別流程



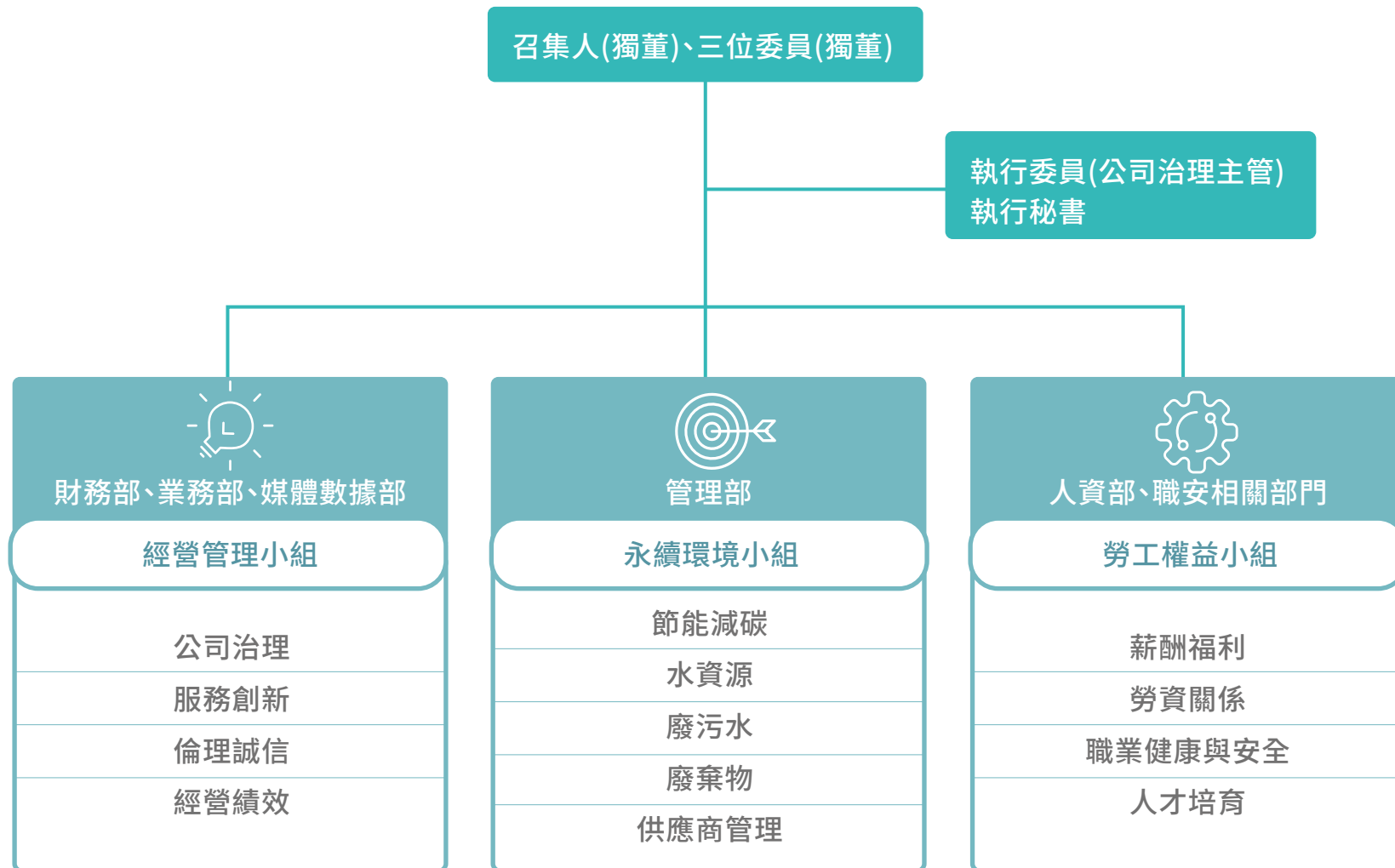
1.1 永續發展委員會 2-12~ 2-14

海悅國際開發股份有限公司(以下簡稱海悅國際)由董事會於2024年成立永續發展委員會，並由四位獨立董事擔任主任委員，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、人群（含人權）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、人群（含人權）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永續發展委員會組織圖



1.2 確認利害關係人 2-29

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、人群（含人權）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。

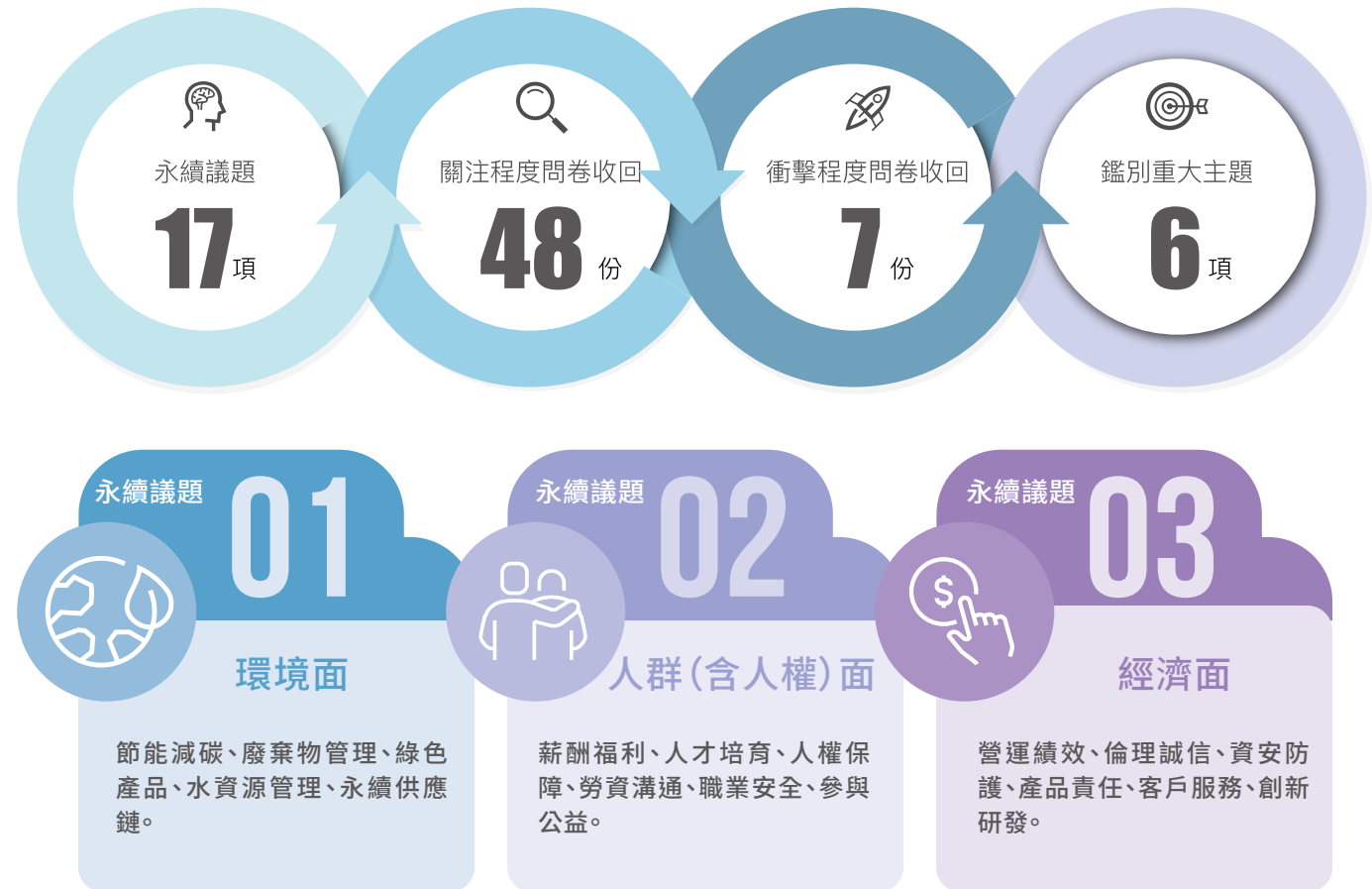
海悅國際開發各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保海悅國際開發揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
 股東	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。	- 誠信經營 - 營運績效 - 公司治理 - 風險管理 - 客戶服務 - 法規遵循	- 聯絡管道：spokesman1@hiyes.tw (02)8712-8888#2268 財務部黃先生 - 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 - 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
 客戶	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。	- 營運績效 - 客戶服務 - 資訊安全 - 倫理誠信 - 法規遵循	- 聯絡管道：service@hiyes.tw 0800-520-666 客服部陳小姐 - 各案場電話 - 不定期 - 官方網站/社群網站(LINE、Facebook)
 員工	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。	- 薪酬與福利 - 確保及尊重人權 - 員工發展 - 合法及公平的評價 - 安全衛生的環境 - 公司永續發展 - 法規遵循	- 聯絡管道：hr@hiyes.tw (02)8712-8888#7671 人資部陳小姐 - 定期 - 績效考評(每年) - 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
 非政府組織	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。	- 誠信經營 - 風險管理 - 法規遵循 - 經營績效	- 聯絡管道：esg@hiyes.tw (02)8712-8888#2258 財務部邱先生 - 公益捐款活動(不定期) - 實習課程(每年)

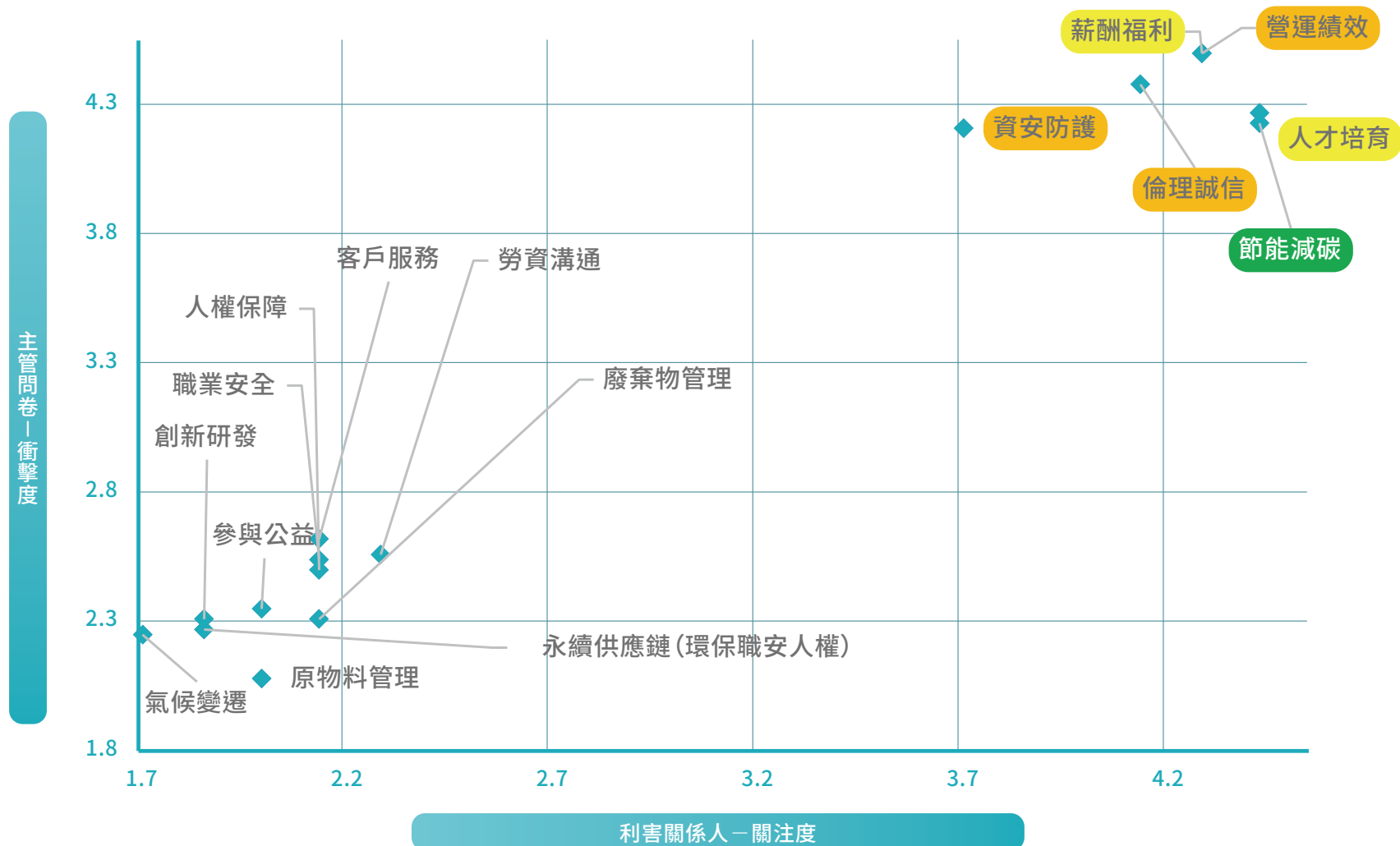
1.4 鑑別重大主題 3-1、3-2

海悅國際開發永續推行委員會擬定17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48份有效問卷，涵蓋股東7份、員工17份、客戶16份、非政府組織8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7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、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前兩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、人群（含人權）與經濟面向的6項重大主題分別為節能減碳、倫理誠信、營運績效、人才培育、薪酬福利、資安防護，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。

>> 重大主題鑑別流程



>> 海悅國際-重大主題分析



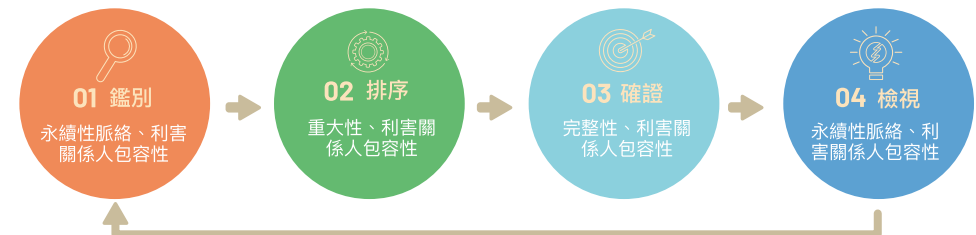
排序	2023年重大主題	2024年重大主題	比較
1	營運績效	營運績效	-
2	倫理誠信	薪酬福利	↑ 3
3	節能減碳	人才培育	↑ 1
4	人才培育	節能減碳	↓ 1
5	薪酬福利	倫理誠信	↓ 3
6	資安防護	資安防護	-

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、環境及人群（含人權）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、環境及人群（含人權）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。

>> 撰寫報告書原則



>> 確定重大主題和邊界



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。	●	●	●	●	●	自訂主題	3.1.4倫理誠信
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 302：能源 2016 (302-1、302-3) - GRI 305 排放：2016 (305-1、305-2、305-4)	4.1能源管理 4.2碳排放
人群(含人權)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適才適任
人群(含人權)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適才適任
人群(含人權)面	資安防護	資料一旦被竊取、損壞或者遺失，對於個人及企業來說都是莫大的損失，更是成為資訊安全的一大隱憂，因此我們對於各種的資料處理，應該抱著謹慎態度去面對。	●	●	●	●		自訂主題	3.6-資安防護



2

關於海悅

2-1.2-6

- 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



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

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。



本公司代銷各案
請參閱公司官網說明

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)	1,818,989
2024年營收 (單位：新台幣仟元)	10,160,910
員工人數	179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

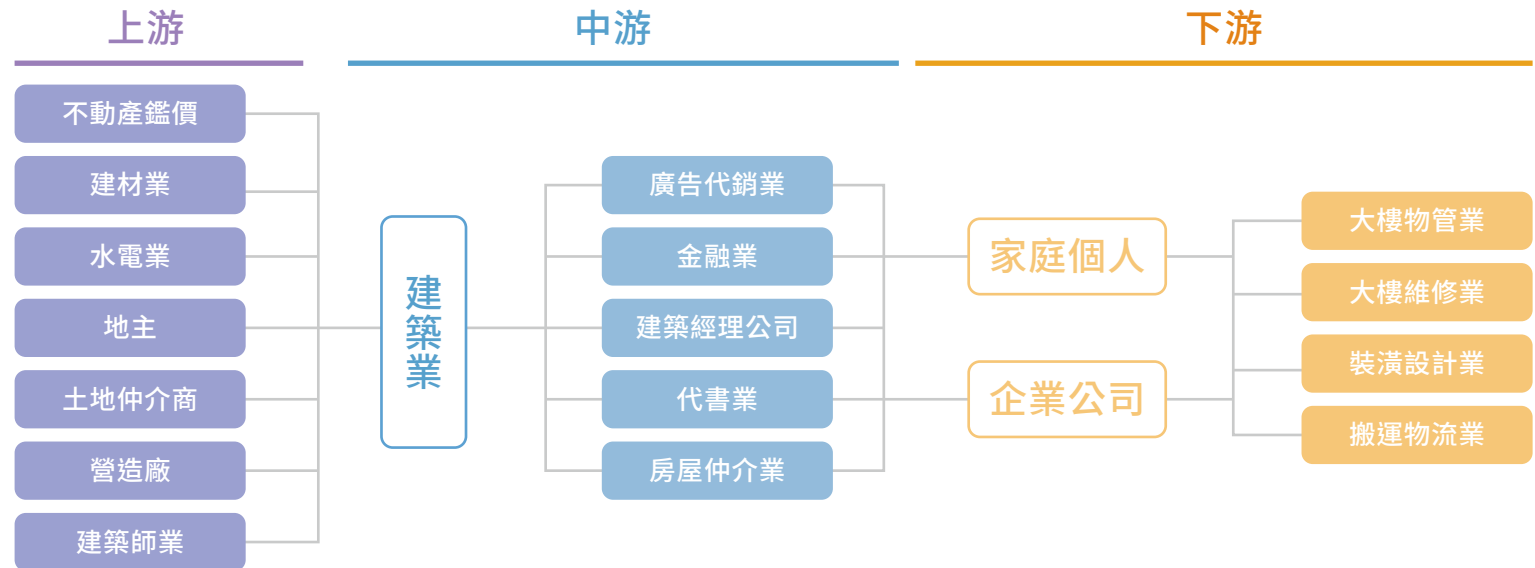
註：資料統計至2024年底。

>> 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	設立子公司悅大建設股份有限公司，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。
2023年12月	台中市北屯區土地開發案「達麗創世紀」完工交屋。

海悅開發股份有限公司位處不動產建設及開發業的中游不動產代銷業，與眾多房地產相關行業均有關聯性，舉凡建設、工程營造、建築設計、建築材料、水電配置、資金融通、鑑價及代書服務、室內裝潢等，形成不動產產業鏈上下游的關係。該產業上、中、下游之關聯性，以及不動產建設及開發業之關聯如右圖所示：



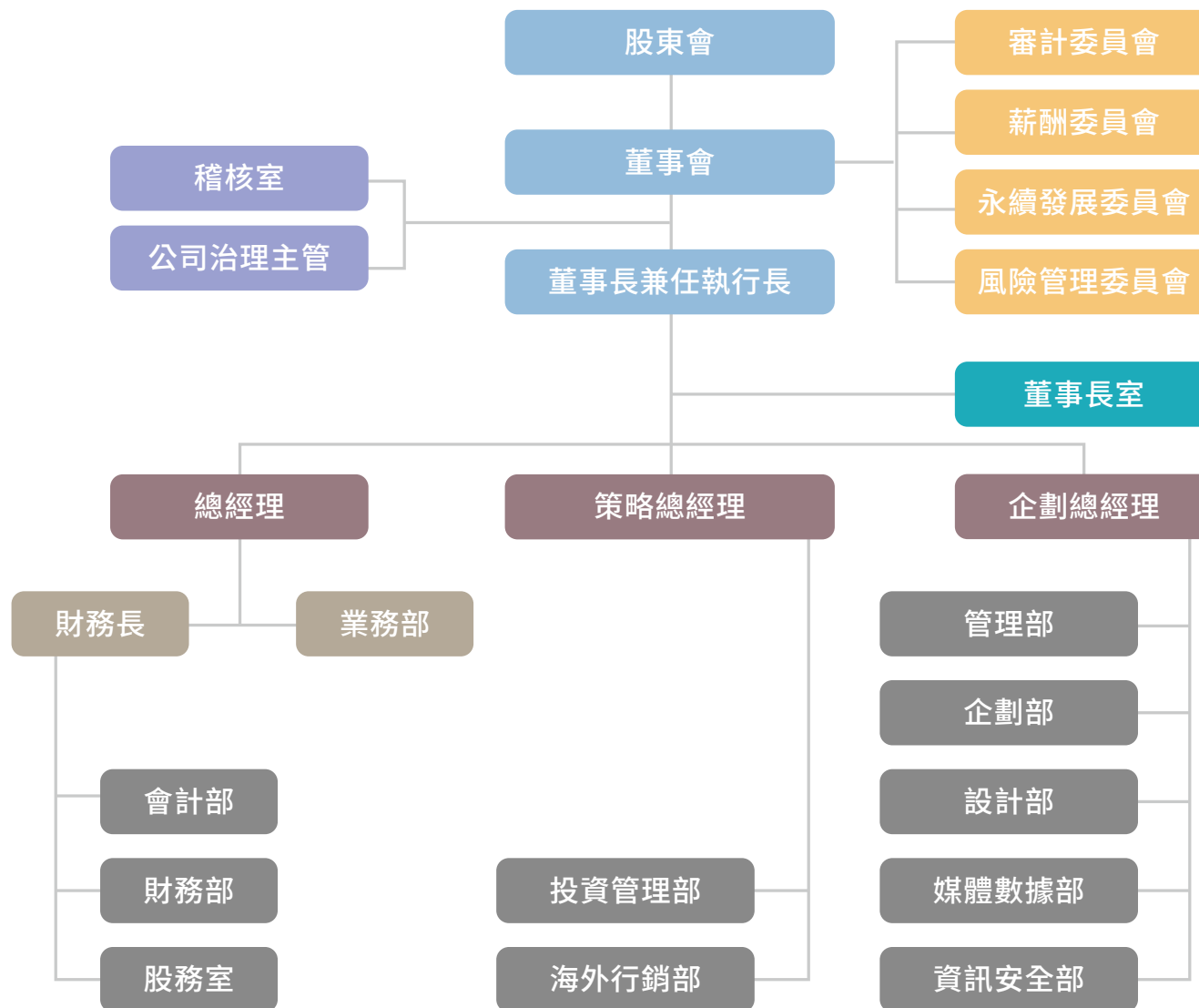
不動產建設及開發產業的上游主要原料為土地和建材，土地的供給來源除透過私有出售或合建釋出外，國有非公用土地則透過標售方式處分，另亦有透過都市更新程序重新開發老舊地區土地；至於建材，部份材料如沙石、鋼料因資源有限或產量不敷而會造成供需失衡，雖說受惠於科技進步，並非無其他建材可作取代，但整體產業對傳統建材的依賴比重仍相當高。

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 2-9



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

好的產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



海悅國際在由工商時報首創並主辦的2024台灣代銷業評鑑中脫穎而出，榮獲金獎的頂標殊榮，展現其在專業與誠信方面的卓越實力。內政部政務次長董建宏高度肯定此次獲獎單位，並表示期待這些卓越的代銷業者能發揮標竿作用，成為業界典範，帶動代銷產業的專業化發展，進一步健全房市交易秩序。

海悅始終秉持「以客戶為中心」的理念，致力於在每一個接待環節展現細緻用心，從客戶踏進接待中心的那一刻到最終離開，無不以專業與尊重相待，致力於提供最佳服務體驗。海悅將持續秉持專業誠信的品牌價值，不斷創新與提升，力求成為消費者與業界的首選代名詞。未來海悅國際將以這次殊榮為新的起點，持續努力，為房地產市場注入更多正向能量，成為推動產業進步的關鍵力量。

2.4 參與外部組織 2-28

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。

2024參與之外部協會如下：

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
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
高雄市不動產開發商業同業公會	會員
社團法人台灣上市櫃公司協會	會員
社團法人台灣循環經濟學會	會員
臺北市不動產代銷經紀商業同業公會	會員



3

誠信治理

2-1.2-6

- 3.1 治理實務
- 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



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

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，隨時檢討以因應內外在環境之變遷，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。

2024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12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，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

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15%，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，2024年共召開12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。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。

海悅國際整體董事會之績效自評平均分數為97.7分(滿分100分)，個別董事成員之績效自評平均分數為99.27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。

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	2024/01/01 至2024/12/31	(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。

● 2024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	11	1	92%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H
		8	1	67%	
		7	4	58%	
		10	1	83%	
		11	0	92%	
董事	仁典投資(股)公司	11	0	92%	113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會3H 113年度防範內線交易宣導會3H
董事	彥文資產管理顧問(股)公司	9	2	75%	- 董事會法規遵循實務及董事、監察人之法律責任及個案探討3H - ESG的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理3H - 公司治理與證券法規 3H
董事	萬世成世界(股)公司	11	1	92%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H
董事	江如蓉	11	1	92%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H
獨立董事	黃志典	12	0	100%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H
獨立董事	陳文宗	11	1	92%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H

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
獨立董事	馬嘉應	12	0	100%	- 董監應注意之非常規交易的實務問題 3H - 如何進行成功的投資併購支談判與協商 3H - 集團價值鏈規劃之稅務影響暨國際稅務爭議案件介紹 3H - ESG永續發展趨勢及自然風險TNFD架構 3H - 從公平待客原則談高齡友善服務原則及金融剝削 3H - 公司、企業併購法令實務及稅務考量暨BVI相關法令修正 3H
獨立董事	李欣欣	11	1	92%	- 職場勞資爭議、解決機制及案例分享3H - 公司治理與證券法規3H

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、永續發展委員會、風險管理委員會，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。

2024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	11	0	100%
獨立董事	陳文宗	10	1	91%
獨立董事	馬嘉應	11	0	100%
獨立董事	李欣欣	10	1	91%

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，2024年共召開6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。

2024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	6	0	100%
委員	黃志典	6	0	100%
委員	馬嘉應	6	0	100%
委員	李欣欣	5	1	83%

永續發展委員會

為深化並實踐企業永續發展之願景，本公司於2024年設置「永續發展委員會」以統籌企業社會責任、永續發展方向及目標擬定或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行並向董事會報告。董事會關注 ESG 及風險管理執行成果，並在必要時敦促經營團隊進行調整。永續發展委員會聽取董事會的意見，以加強調整項目。

>> 113年永續發展委員會運作情形

永續發展委員會日期及期別	議案內容	永續發展委員會決議結果	提報董事會日期
113.12.06 第一屆第一次	1. 本公司永續推行委員會組織圖報告 2. 本公司113年永續報告書執行進度及規劃，報請核備 3. 本公司溫室氣體盤查及查證執行情形報告	全體出席委員無異議照案通過 提報董事會報告	113.12.06

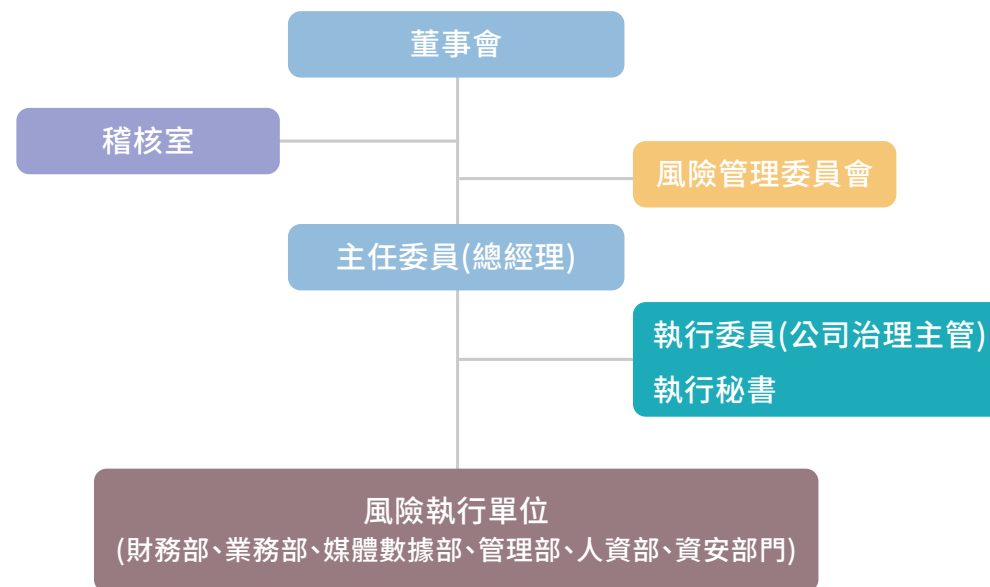
2024年海悅國際獨立董事出席永續發展委員會之出席率如下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	李欣欣	1	0	100%
委員	陳文宗	1	0	100%
委員	黃志典	1	0	100%
委員	馬嘉應	1	0	100%

風險管理委員會

本公司最高風險管理組織為風險管理委員會，並已建立完善的風險管理制度，積極執行風險鑑別、損失（衝擊）預防及控制，並將風險管理措施融入日常之內部控制作業，各單位需定期自我檢視且參與教育訓練，再由董事會及高階管理階層評估成效，使風險能有效控制於可接受範圍之內。為落實風險管理政策，風險管理委員會就風險管理政策及程序向董事會報告。

>> 風險管理組織架構圖



>> 113年風險管理委員會運作情形

風險管理委員會日期及期別	議案內容	風險管理委員會決議結果	提報董事會日期
113.12.06第一屆第一次	1. 本公司風險管理組織架構圖報告。 2. 本公司氣候變遷相關風險因應報告。	全體出席委員無異議照案通過 提報董事會報告。	113.12.06

2024年海悅國際獨立董事出席風險管理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	馬嘉應	1	0	100%
委員	陳文宗	1	0	100%
委員	黃志典	1	0	100%
委員	李欣欣	1	0	100%



風險管理政策及程序



功能性委員會網址

風險管理流程從風險辨識、風險分析、風險評價到風險決策。

一、風險辨識

各單位藉由內控作業循環分析、情境模擬分析等方式並參酌實務經驗(含外部資訊)及考量對內外利害關係人的影響，發現並列出管理範圍內所有危險因子。

二、本公司風險來源區分如下：

1. 策略風險：含資源配置、營運目標業務擴張或縮減、市場 動態、公眾與投資者關係、市場環境變化、各國政策與政治風險等。
2. 營運風險：銷售與行銷、供應鏈、員工、資訊技術、遭網路攻擊主機電腦中毒、資訊機房受災、巨大災害、實體資產、不可抗力風險(如天災、重大疫情傳染病、恐攻)等。
3. 財務風險：流動性和信用、財務報表、稅務、資本結構等。
4. 法令遵循風險：公司治理制度、行為準則、各國法令及國際規章等。
5. 氣候變遷風險：氣候變遷對企業之風險與機會。

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。2024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，2024年稽核人員受訓合計18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

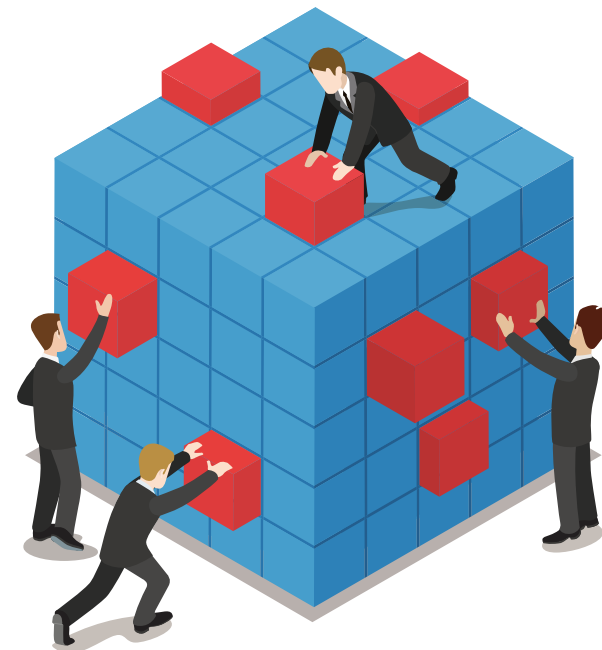
而外部利害關係人則可透過公司官網「客戶與投資人服務」專區進行建議或申訴。

評估機制

公司治理評鑑。



負責部門/申訴機制



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)
永續環境	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。
員工	發生職災(如疫情衝擊)，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。	透過教育訓練，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。

風險類別	風險說明	風險管理策略(因應措施)
營運績效	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。
	發生資安事件。	規劃定期進行資產盤點分類分級，並對資訊資產進行風險評估，就核心業務及核心系統鑑別其可能遭遇之資安風險，分析其機密性、完整性及可用性之衝擊，並執行對應之資通安全管理面或技術面控制措施等。

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，2024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

海悅國際為台灣接案量2024年十大代銷之首。



負責部門/申訴機制

單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
收入	5,092,277	7,754,584	10,160,910
營運成本	2,811,583	5,071,813	6,417,052
員工薪資與福利	558,729	660,374	851,137
支付出資人的款項	899,874	809,616	1,086,417
支付政府的款項	386,842	443,923	635,340
社區投資	10,060	7,075	10,769



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

客戶提出
意見諮詢

1

通報所屬
單位

2

處理結果

3

客戶追蹤
關心

4

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
2022	9.20	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。
2023	9.31	滿意度調查問券	優化建案賞屋流程，避免熱門時段客戶等候太久
2024	9.35	滿意度調查問券	持續優化預約、賞屋流程，提升服務效能

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

對公司的意義

不論哪個時代，資料保存都是個非常重要的課題，過去可能會透過檔案室，保險箱等措施來保護資料，使用特定地點進行保護就能達到防護的效果。而現今許多的資訊及資料都以數據的方式存放在不同的媒介上，例如個人會將資料存放於電腦的硬碟或USB隨身碟，而企業則會將資料放在檔案主機或來儲存設備裡，這些資料一旦被竊取、損壞或者遺失，對於個人及企業來說都是莫大的損失，更是成為資訊安全的一大隱憂，因此我們對於各種的資料處理，應該抱著謹慎態度去面對。

政策/承諾

1. 加強客戶資料的資訊安全。
2. 避免公司內部資料外洩。
3. 確保公司持續營運不受資安威脅影響。

短期目標

1. 避免勒索軟體、或電腦病毒威脅。
2. 預防客戶個資外洩。
3. 提升員工資安意識。

中長期目標

1. 持續強化防火牆安全性，透過內網隔離避免惡意程式擴散。
2. 軟硬體之升級，以利導入最新資安防護偵測技術。
3. 提升資訊保護。

具體成果

1. 防毒軟體更新至最新版本，使電腦得到整體防護的提升。
2. 教育訓練-宣導員工勿點擊來路不明的網站，與異常的郵件附件檔勿下載等資訊安全觀念。
3. 針對未升級硬體的電腦提升其作業系統的版本，並且開啟自動更新，將資訊安全等級提高。
4. 登入裝置都需要身份驗證，得到授權才能取得控制權，避免資料被竊取等問題。
5. 有例行性執行病毒碼更新。

負責部門/申訴機制

資訊安全部。

評估機制

當年度公司內部並沒有電腦中毒或客戶個資洩漏等狀況發生。

資料安全

資料資安防護重點如下：

- 防災 (地震、水災、電力不足等)。
- 防病毒。
- 防盜竊。

資料加密及身份認證授權

在資料安全上除了確保資料的保存外，也要考慮到資料被竊取的可能性，目前有許多的機制及技術能對資料進行加密，讓未授權的有心人士無法識別及解讀，萬一發生被竊取時，可以藉此增加對資料的保護能力，降低損害。近期頻傳的勒索病毒也是對資料保護的嚴重考驗，過去單純保護資料不被竊取的方式，已經無法滿足這種惡意行為，必須採取新的資安思維及防護技術來保障資料。現今的生活中，已不再需要到特定地點辦理，使用網路就可以執行，大大地增加便利性，但隨之而來的問題是如何確保身份認證的授權身份、資料的管理及使用。近年來國際間提出許多相應的規範與認證，政府單位、金融機構服務及企業網站，可以參考或遵循國際標準或國家規範，來保護及使用民眾的資料。

資安憑證(SSL憑證)

應用程式安全

上述說明中有提到軟體安全中包含了應用程式安全，而應用程式玲瓏滿目，更與生活也息息相關，從文書作業、訊息的傳遞到商業的交易都有應用程式的存在。我們需要了解如何避免有心人士從應用程式的運作中，找出潛藏的漏洞，進而用以侵害個人隱私，財產甚至是人身安全。因此使用者必須留意且重視正在使用的應用程式之來源、發佈應用程式的單位或組織是否主動地檢視程式的安全性，並在整個應用程式生命週期內保護程式避免威脅迫害。降低網路犯罪者找出並利用應用程式中的漏洞來竊取資料、智慧財產以及機密資訊等行為。

實際措施：公司資訊檔案網站弱點掃描。

1. 公司在員工福利方面鼓勵員工更換蘋果電腦，也是針對資訊安全做出加強，因Mac電腦硬體與軟體上的重重設防，也讓駭客們不敢輕易染指。在硬體方面，蘋果在 2016 年，就已開始在Mac電腦上內建 Apple T1 及T2安全晶片，直至今日的 Apple M3 晶片，也內建安全隔離區，以提供檔案層級的加密功能；而在軟體方面，macOS 作業系統中則內建高精密技術的執行階段保護，在預設狀態下，只有被蘋果審查通過的應用程式才能在 macOS 中啟動，且若程式在運作過程中需調用相機、定位等敏感權限，也需向用戶逐一請求授權。且加強宣導員工，不要下載、執行來歷不明的軟體，及瀏覽不明網站。

2. 反惡意程式碼

反惡意程式碼是惡意軟體，其可竊取或破壞您的個人資料，例如檔案、相片或訊息。它也可追蹤或暗中偵視您、竊取您的金錢，或使用您的裝置造成其他惡意行為，例如攻擊其他人。在Windows、Mac和Android，Microsoft Defender可以檢查您下載並安裝的檔案或應用程式，以及執行系統中已存在之檔案的掃描，以找出任何可能威脅您裝置的惡意程式碼。

3. Web 防護

許多看得到的數位攻擊都是透過有害的網站所進行，他們會試圖詐騙您公開個人資訊 (例如使用者名稱和密碼、信用卡或其他帳戶資訊)，或在您的系統中安裝惡意程式碼。如果我們找到有害的連結，會加以封鎖並告知您。

4. 新增裝置授權

您可以在其他裝置上安裝應用程式，並使用相同的個人Microsoft帳戶登入，以新增最多 4 部額外裝置，至您的Microsoft Defender帳戶。這些裝置會顯示在 Microsoft Defender儀表板上，因此您可以在同一個地方查看所有裝置的安全性狀態，並且讓未得到授權的裝置危害的用戶安全。

4

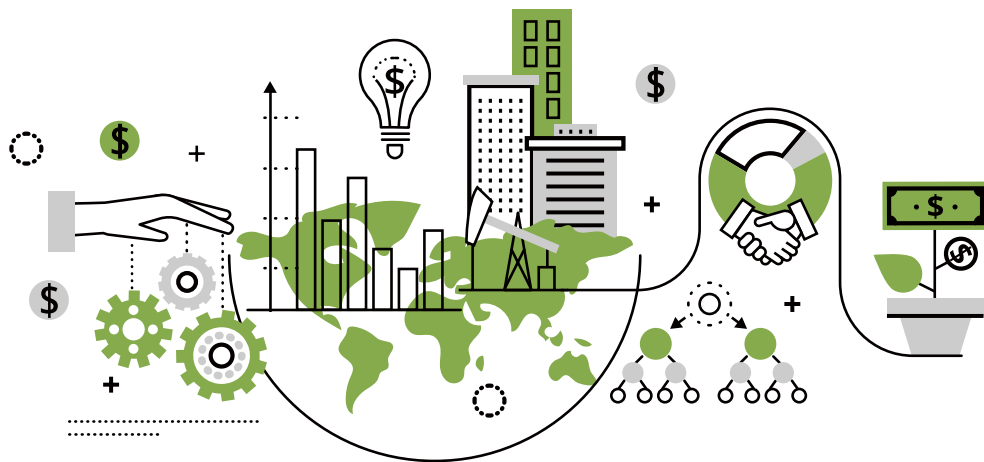
永續環境

- 4.1 能源管理
- 4.2 碳排放
- 4.3 氣候變遷



海悅國際一直以來以環境友善和永續發展為核心經營理念，致力於在能源管理和溫室氣體排放方面採取嚴格的管控措施，盡量減少對環境的負面影響。由於本公司屬於商務辦公大樓，並非用水及廢棄物的大量產出者，因此未特別統計相關數據。同時，降低碳排放量不僅有助於減少環境損害及空氣污染，還能降低環境成本。此外，在節約水電資源的同時，也實現了營運成本的縮減。海悅國際在提供優質產品與服務的同時，深刻認識到保護地球環境的責任，並將環境保護作為公司長期努力的重要方向。

- 2024年度-廢棄物總量推估值為：20.4806公噸。
- 2023年度-廢棄物總量推估值為：19.8188公噸。
- 2024年度-用水總量推估值為：17.1243公噸。
- 2023年度-用水總量推估值為：16.7417公噸。



4.1 能源管理 302-1、302-3~4

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。2024年使用電力共25,834度數，溫室氣體範疇二碳排放量產出12.245公噸CO₂e。基於環境友善及綠色營運之企業永續發展政策，持續針對能源管理、溫室氣體排放管理等節能減碳面向進行監督或改善減量作為，落實並致力降低營運活動產生的環境衝擊。

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)
2022年	5,092.28	96.83	0.019
2023年	7,754.58	93.27	0.012
2024年	10,160,910	93.00	0.009

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 305-1~5

海悅國際總公司大樓電力統計	2022年	2023年	2024年
度數	26,896	25,908	25,834
碳排放量 (公噸CO ₂ e)	13.314	12.799	12.245
排放強度 (公噸CO ₂ e /百萬元營收)	0.0026	0.0017	0.0012

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：2022採0.495計算、2023年採0.494計算、2024年採0.474計算（單位：公斤CO₂e/度）。
5. 以海悅國際約佔整層大樓30%實際坪數計算。

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。

具體策略

1. 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。
2. 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。
3. 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。

負責部門與申訴機制

- 總務部門
- 公司網站

評估機制

- 用電度數與能源密集度。

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。

4.3 氣候變遷

氣候變遷造成極端氣候越發頻繁，隨著全球氣候危機意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，故參考氣候相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD），並依照治理、策略、風險管理、指標與目標。四大核心進行管理，並將其於永續報告書呈現。期望利害關係人藉此了解公司於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及如何降低其風險之因應措施。

>> 氣候變遷管理架構

框架	行動方案
治理	本公司氣候風險管理，由風險管理委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議再由委員會向董事會報告執行績效及所需的改進建議。每年第四季董事會呈報當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。
策略	將氣候相關風險與機會影響對本公司的策略和規劃，本公司參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。本公司參考2°C情境(2DS)並討論短、中、長期區間定義，設定「1-3年」為短期、中期為「3-5年」、「6-10年」為長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性，共五大類別。
風險管理	本公司透過風險管理委員會議「TCFD氣候變遷相關財務揭露揭露討論會議」中完成風險鑑別，依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。
指標與目標	1. 節電量密集度減少：0.5%。 2. 溫室氣體排放強度減少：0.5%。

氣候風險鑑別

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，本公司為了解面臨的風險規模，由永續委員會主任委員與永續委員會小組成員以會議方式整合出公司氣候變遷風險，以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的，並以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。本公司2024年鑑別出1項轉型風險、1項實體風險，並針對以上風險與機會做因應及說明。如下呈現：

風險與機會	項次	議題	風險因應/未來規劃
轉型風險	市場	原物料成本上漲	接待中心的配置模組化再利用，避免浪費，冷氣改為買斷一級節能機種，不再租用，節省搭建、租金與電費之營運成本。
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	台灣位於颱風多發的地區，本公司曾經受颱風、洪水影響；為降低極端天氣所引起的災害，公司推動定期實施關於營運風險辨識，以確定風險種類、內容與可能影響的程度，擬訂各種緊急應變計畫、投保保險等策略作為因應，避免風險程度提高。

情境分析

本公司參考主管機管之TCCIP網站，進行情境分析如下：

- 『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』
 - 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。
 - SSP1-2.6：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%。
 - SSP5-8.5：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。
 - SSP5-8.5：21世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約15%、55%，強颱風比例將增加約100%、50%，颱風降雨改變率將增加約20%、35%。
 - 經公司調查後，颱風與豪雨於2024年造成營運中斷天數6天，約降低2%的營運收入。
- 『平均氣溫上升』
 - SSP1-2.6：21世紀中、末之年平均氣溫可能增加1.3°C、1.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約6.8日、6.6日。
 - SSP5-8.5：21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約8.5日、48.1日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。
 - 根據上方情境分析結果，經公司調查後，再不考慮電價調漲的情形下，氣溫上升1.3°C時，大約增加2%的電力營運成本。



5

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 公益參與



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

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，保障員工勞動權益。讓員工感受到尊重與信任，營造幸福共融的職場環境。



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。保障員工的薪資核敘不因個人性別、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：

1. 禁用童工。
2. 提供安全與健康的工作環境。
3. 禁止強迫勞動。
4. 杜絕不法歧視。
5. 隱私保護。
6. 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。2024年未有違反人權的紀錄。



性騷擾防治人權政策



負責部門/申訴機制

海悅國際訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升性別平權之觀念。並在各案場均有公開揭示【禁止性騷擾】，確實落實性別平等與相互尊重的工作環境。



台南代銷中心



桃園代銷中心

5.1.2 員工統計

截止2024年12月31日，海悅國際員工總數為179人，所有員工皆為臺灣籍，並依法聘雇身心障礙員工。其中男性員工占員工總數的43.58%、女性員工占56.42%，具大專院校學歷（含）以上的員工比例達98.88%。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63.69%。

海悅國際對於員工聘用秉持透明、公平、公正和誠信的原則，同時訂有「招募任用辦法」讓員工的增補、招募、甄選、敘薪、任用等作業有所遵循，並承諾所有員工在工作場所享有平等的機會。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。

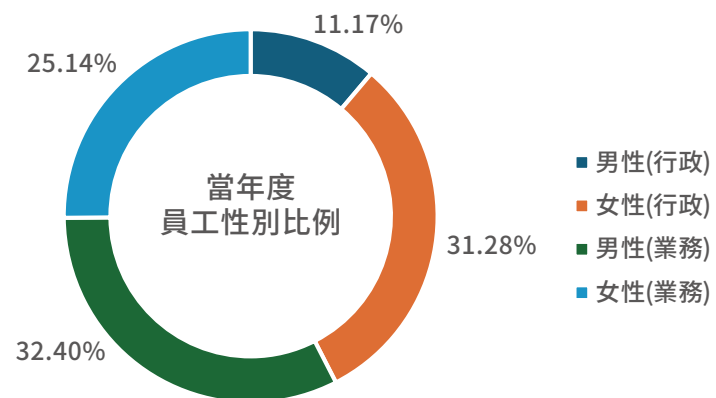


多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年			
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
董事			性別	男	10	76.92%	11	84.62%	11	84.62%
				女	3	23.08%	2	15.38%	2	15.38%
			年齡	未滿50	1	7.69%	1	7.69%	1	7.69%
				50～65	10	76.93%	10	76.93%	10	76.93%
				65以上	2	15.38%	2	15.38%	2	15.38%
			學歷	研究所	11	84.62%	11	84.62%	11	84.62%
				大專院校	1	7.69%	1	7.69%	1	7.69%
				其他	1	7.69%	1	7.69%	1	7.69%
員工	行政	性別	男	21	10.94%	21	12.00%	20	11.17%	
			女	49	25.52%	50	28.57%	56	31.28%	
		年齡	未滿30	21	10.94%	25	14.29%	16	8.94%	
			30以上 未滿50	40	20.83%	38	21.71%	52	29.05%	
			50以上	9	4.69%	8	4.57%	8	4.47%	
		學歷	研究所	8	4.17%	10	5.71%	12	6.70%	
			大專院校	60	31.25%	59	33.71%	62	34.64%	
			其他	2	1.04%	2	1.14%	2	1.12%	
	業務	性別	男	72	37.50%	59	33.71%	58	32.40%	
			女	50	26.04%	45	25.71%	45	25.14%	
		年齡	未滿30	49	25.52%	42	24.00%	40	22.35%	
			30以上 未滿50	73	38.02%	62	35.43%	62	34.64%	
			50以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.56%	
		學歷	研究所	11	5.73%	8	4.57%	9	5.03%	
			大專院校	102	53.13%	96	54.86%	94	52.51%	
			其他	9	4.69%	0	0.00%	0	0.00%	

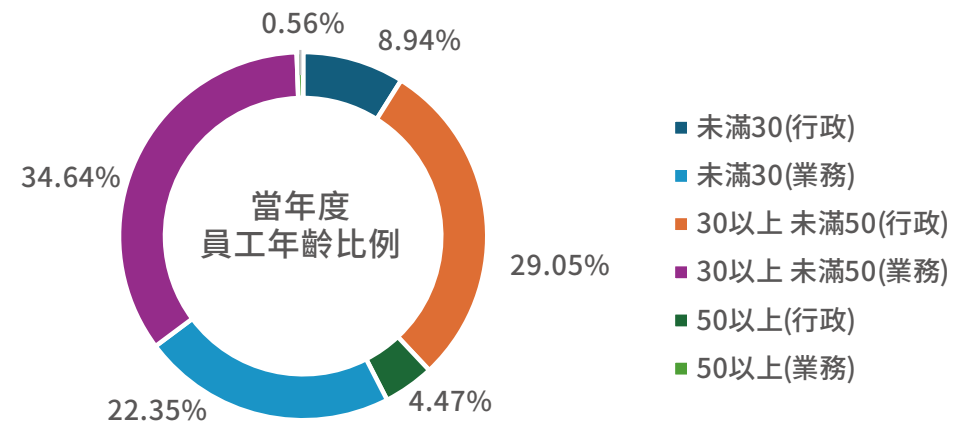
註：計算方式如下：1. 女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。 2. 未滿30歲的行政人員百分比=（當年底未滿30歲的行政人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

3. 研究所學歷的業務人員百分比=（當年度研究所學歷的業務人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

當年度員工性別比例	
男性(行政)	11.17%
女性(行政)	31.28%
男性(業務)	32.40%
女性(業務)	25.14%

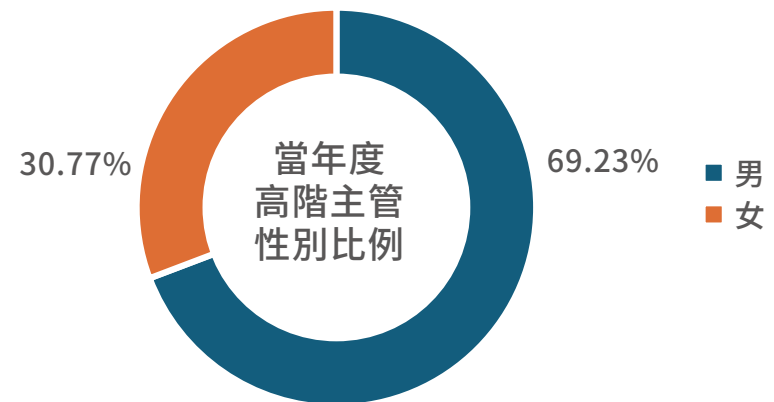
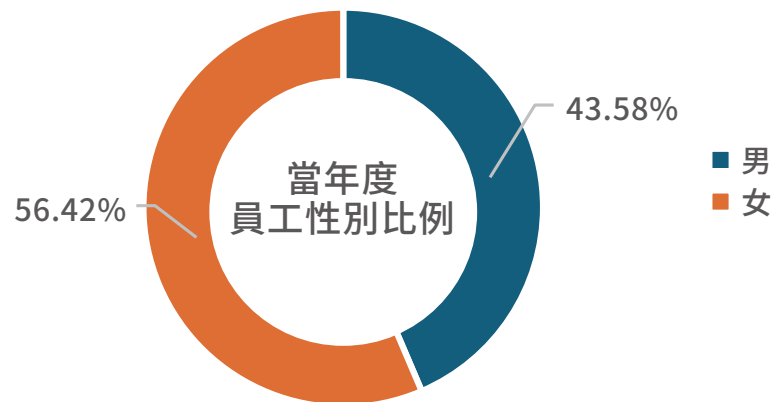


當年度員工年齡比例	
未滿30(行政)	8.94%
30以上 未滿50(行政)	29.05%
50以上(行政)	4.47%
未滿30(業務)	22.35%
30以上 未滿50(業務)	34.64%
50以上(業務)	0.56%



統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數(註1)		192		175		179	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	93	0	80	0	78	0
	女	99	0	95	0	101	0
地區	台灣	192	0	175	0	179	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	93	0	80	0	78	0
	女	99	0	95	0	101	0
地區	台灣	192	0	175	0	179	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註:公司定義「高階主管」為協理及以上



項目/年度		2022年		2023年		2024年	
當年度員工總數		192		175		179	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	11	5.73%	23	13.14%	35	19.55%
	30以上 未滿50	5	2.60%	2	1.14%	6	3.35%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	2	1.04%	14	8.00%	18	10.06%
	女	14	7.29%	11	6.29%	23	12.85%
學歷	研究所	0	0.00%	3	1.71%	2	1.12%
	大專院校	16	8.33%	22	12.57%	39	21.79%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	16	8.33%	25	14.29%	41	22.91%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：1. 資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

2. 新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

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

項目/年度		2022年		2023年		2024年	
當年度員工總數		192		175		179	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工							
年齡	未滿30	9	4.69%	21	12.00%	22	12.29%
	30以上 未滿50	18	9.38%	20	11.43%	14	7.82%
	50以上	1	0.52%	1	0.57%	0	0.00%
性別	男	18	9.38%	27	15.43%	18	10.06%
	女	10	5.21%	15	8.57%	18	10.06%
學歷	研究所	2	1.04%	4	2.29%	1	0.56%
	大專院校	25	13.02%	29	16.57%	35	19.55%
	其他	1	0.52%	9	5.14%	0	0.00%
地區	台灣	28	14.58%	42	24.00%	36	20.11%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：1. 資料統計至當年底（12/31）的員工總數。。

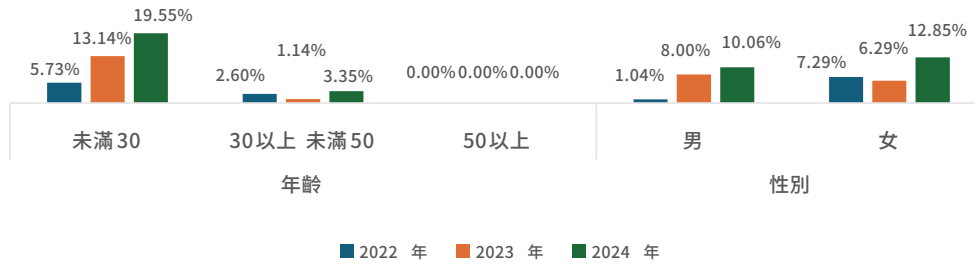
2. 新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

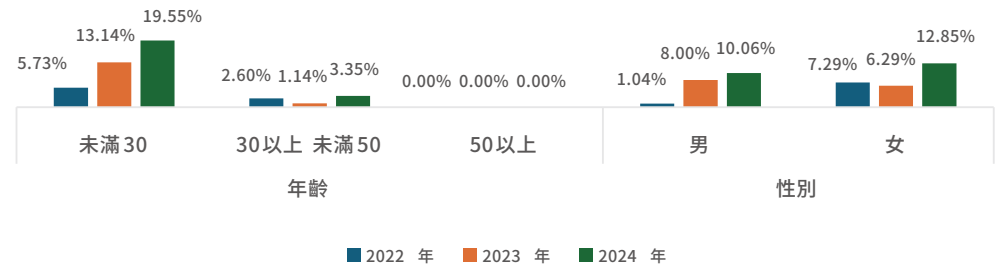
如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數/ 當年度員工總數）*100%。

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

新進員工比例
(依年齡、性別分類)



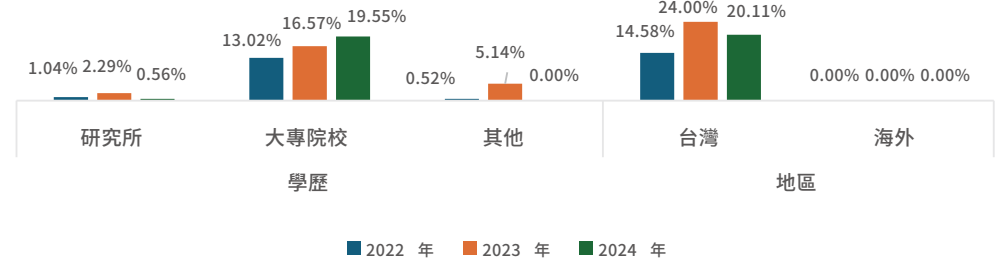
離職員工比例
(依年齡、性別分類)



新進員工比例
(依學歷、工作地點分類)



離職員工比例
(依學歷、工作地點分類)



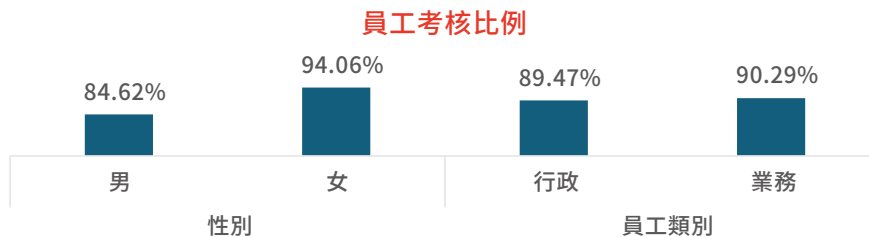
5.2 適才適任

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，會依當年度的整體獲利狀況連動到個人的年終獎金，作為晉升、調薪之依據。2024年符合年度績效考核資格的員工，完成度100%。

2024年考核統計		實際 考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	66	78	84.62%
	女	95	101	94.06%
員工類別	行政	68	76	89.47%
	業務	93	103	90.29%

註：員工績效考核排除經理級以上主管。



5.2.1 薪酬福利

對公司的意義

員工是海悅國際重要且寶貴的資產，也是公司能永續發展的重要基石。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，另為員工投保優於勞基法的團體保險(人壽、醫療、意外)，使員工享有多重保障。

並依法成立『海悅國際開發股份有限公司職工福利委員會』，2024年總支出金額2,139,165元。提供各項優於《勞動基準法》之員工福利、津貼與友善職場設施。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。

(2024年結婚禮金7人、生育津貼4人、喪葬補助17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
- 人力資源部門，HR聯繫方式為：hr@hiyes.tw (02)8712-8888。

評估機制

2024年並未發生薪資福利相關糾紛。

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

非擔任主管之全時員工薪資

公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參考下方連結，並輸入『上市、113年度、其他業』查詢。



非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

【2024尾牙】



【2024業務部-團隊活動、聚餐】



【2024內勤部門聚餐】



【2024員工旅遊】



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。

2024年共計有4人申請育嬰留職停薪。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	8	4	8
	女	13	12	11
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	4	5	4
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	4	6	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	3	5	3
復職率 (B/A)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	75.00%	83.33%	75.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	2	3	4
留任率 (C/前一年B)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	100.00%	100.00%	80.00%

註：1. 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

2. 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%。

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

利害關係人贈言-業務部 葉力瑄

在這個充滿挑戰的工作環境中，能夠感受到公司對員工福祉的深切關注，讓我覺得欣慰。特別是公司的育嬰留停政策，在我懷孕期間，公司及同事給予無微不至的關心和幫助，讓我能夠在工作上無後顧之憂，安心迎接新生命的到來。無論是靈活的工作安排還是育嬰假的支持，都使我感受到公司真心關懷員工的每一個階段。這樣的支持不僅減輕了我身心的負擔，也讓我能夠充分專注於照顧我的孩子，沒有後顧之憂地順利度過產假，並在育嬰後平穩地回到工作崗位。

作為一位沒有後援的新手媽媽，育嬰假期間，我有充裕的時間陪伴孩子成長，而回到工作崗位後，工作區域及彈性的休假安排，幫助我更好地適應了新角色，也讓我在家和工作之間找到平衡，減少工作及生活中的壓力與焦慮。

公司不僅關心員工的職業發展，還非常關注員工的生活品質和家庭需求。每一項政策的落實，都讓我感受到公司對員工的深厚關懷，也讓我更加認同和忠誠於這個集體。我深信，這樣的人文關懷與實際支持，正是公司持續成長和成功的根本原因之一。

未來，我也期望公司能夠繼續加強這些關愛政策，讓更多員工，尤其是有家庭的員工，能夠在職業生涯中享有更大的彈性與平衡，進而推動整體工作氛圍的健康與和諧。

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，確實落實母性健康保護。

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），自2005年7月1日起依「勞工退休金條例」之規定，每月按個人工資強制提撥6%的金額至勞保局個人退休金專戶，有自願提繳退休金者，另依自願提繳率1%至6%自員工每月薪資中代為扣繳至個人退休金專戶。

截止2024年12月31日已提撥專戶金額為新臺幣6,649,573元。



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聘遴選，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，由人力資源部門舉辦教育訓練，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。2024年是實習合作計畫執行的第四年，今年共有十二位參與實習生計畫的大四學生。

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·人力資源部門，
- HR聯繫方式為：hr@hiyes.tw (02)8712-8888。

評估機制/成果

- 2024年參與實習計畫的學生在實習結束後共有八位留任轉為正職員工。
- 新進人員教育訓練受訓率100%。



感謝狀

海悅國際開發股份有限公司

參與本系「土管系與 CEO 有約企業實習徵才會」提供學生實習機會，協助學生於在學階段提升實務能力以順利銜接職場，並捐贈新台幣壹拾萬元整使本活動更臻完善。

特頒此狀，表達謝忱。

逢 甲 大 學
土地管理學系系主任

朱南玉

中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月 2 日



【參加逢甲大學土地管理學系
企業實習徵才會】



利害關係人贈言-業務部 江靜玟

在大二時，我有機會參訪海悅接案的接待中心，這也是我第一次接觸代銷這個行業。透過學長姊的介紹，我對這個行業產生了濃厚的興趣。後來得知系上每年會舉辦實習徵才，海悅也是其中之一，這讓我決定在大四時報名參加實習，並希望能在實習期間收穫實務經驗，若適應良好，也期望能轉為正職。

實習期間，我由學姊帶領。由於行政工作需要處理大量報表，而我對 EXCEL 不熟悉，看到那些複雜的公式和數字時，難免感到緊張。然而，學姊總是耐心指導，並給我充足的練習機會。除了靜態的報表製作，我還需外出與建設公司窗口接洽。剛開始我內心有些膽怯，對如何與業主溝通不知所措，但學姊總能給我安定感，並不斷鼓勵我。隨著時間的推移，我逐漸能獨立聯繫業主，並建立起良好的合作默契。

在實習期間，現場的銷售姊姊們也十分照顧我。有時我在下訂時會因緊張而手忙腳亂，但她們總是耐心等待我，並鼓勵我不必緊張，還會帶美食跟我分享。這樣的歡樂氛圍讓我在實習期間非常開心，除了學到專業的工作技能，也結交了不少好同事。

非常感謝海悅提供這次實習機會，讓我們大四的同學在修完學分後，能順利銜接到職場。在實習期間，我們的工作內容與正職相同，這不僅讓我真正了解了代銷工作的細節，也幫助我確認自己是否適合這份工作。

最終，通過實習，我順利轉為正職，也有幸跟隨公司回到系上參加2025年的實習徵才。我很高興能與學弟妹們分享代銷這項工作，幫助他們更了解這個行業，並鼓勵他們加入這個大家庭。能夠在大學畢業後直接轉為正職，減少了求職的困擾，這是我通過實習得到的最大禮物。

利害關係人贈言-業務部 王威程

在大二時，我透過學校的課程，有機會參訪校旁的接待中心，初步了解代銷這個行業的運作模式。大學期間，我也不斷提升自己的專業能力，成功考取了地政士與不動產經紀人兩張證照，為未來的職涯發展奠定了堅實基礎。

大四時，我參加了「逢甲大學土地管理系-與CEO有約實習計畫」，有幸接觸到業界代銷龍頭海悅國際，並順利通過面試，來到第一線案場實習。在2月19日至6月8日的實習期間，我參與了多項工作，包括現場庶務與環境整潔、與銷售人員的溝通協調、行政作業支援、現場銷售，以及銷售素材的發想與製作等。

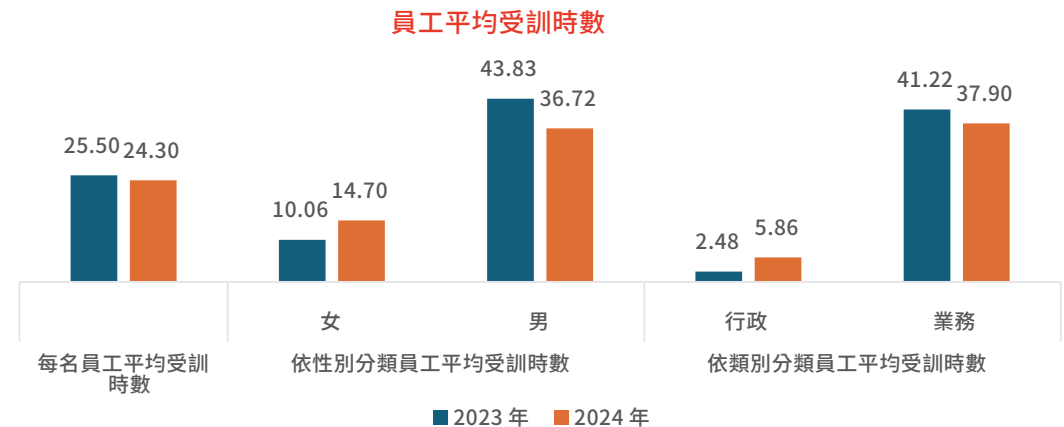
實習過程中，最令我印象深刻的是有機會實際與客戶接觸，親自介紹我們的案子。這是我人生中第一次從事銷售工作。在這個過程中，我學到了如何向客戶闡述本案的優勢、整體規劃設計、建材配備以及工法設計。這不僅豐富了我的實務經驗，也讓我對銷售的核心能力有了更深刻的體會。同時，我也很幸運地在下一個案場成功完成了人生第一次銷售，賣出了第一間房子，這對我而言是莫大的鼓舞與成就。

這段實習對我來說是人生第一份正式工作，充滿挑戰與成長機會。儘管過程中面臨許多考驗和難題，但在學長姐的指導與支持下，我成功克服困難，並在實際操作中學習到許多寶貴的知識與技能，為未來的職涯發展奠定了扎實的基礎。



統計/年度		2023年	2024年
每名員工平均受訓時數		25.50	24.30
依性別分類員工平均受訓時數	女	10.06	14.70
	男	43.83	36.72
依類別分類員工平均受訓時數	行政	2.48	5.86
	業務	41.22	37.90

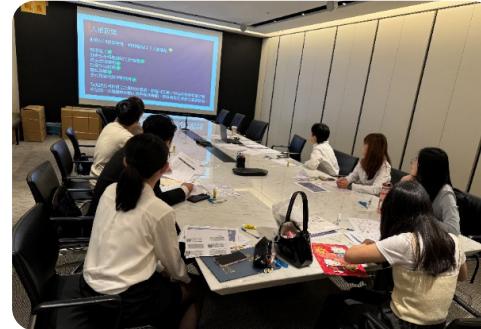
註： 1. 每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。
2. 每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。



【教育訓練】



【新進人員教育訓練暨人員政策宣導】



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；若有需反映之事項亦可透過申訴信箱、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。2024年並未發生勞資爭議與申訴事件。

依循勞基法規定重大營運變化的最短預告期，依據勞動基準法第16條規定，若依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下述之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

依法雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

員工的身心健康為企業永續經營的關鍵。因此，保護員工健康安全、建構友善工作環境為第一要務：具體做法包括定期配合大樓辦理消防安全設備檢查、工作環境軟硬體設備狀況檢視、記錄與即時維修改善及辦公環境定期清潔消毒。

依據職業安全衛生法第6條規定所定之預防人因性危害計畫，基於員工健康管理，透過電子問卷【肌肉骨骼症狀調查表】，以預防職場重複性作業促發肌肉骨骼傷病。並定期安排特約護理人員及執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，提升員工的健康意識。2024年共舉辦22場臨場健康服務。

海悅國際依循勞工健康保護規則，辦公室設置一名取得合格證照之急救人員及置有『自動體外心臟電擊去顫器』。除此之外，依據職業安全衛生管理辦法設立甲種職業安全衛生業務主管。



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。2024年海悅國際共捐贈超過一千萬元。

海悅國際已連續四年舉辦捐血活動，邀請員工並號召民眾一同挽袖捐血。『第四屆熱血動員令』在臺北總公司一樓廣場前舉辦。『一袋血，一份希望！』募得的熱血是落實企業回饋社會的初衷。共計182人（包含海悅國際員工及民眾）參與捐血，共募集255袋熱血，用實際行動把愛心化為熱血。

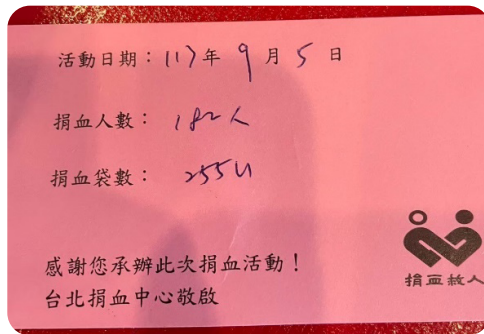


2024海悅公益捐血活動 一袋血，一份希望！

9/1前報名並於9/5完成捐血，獲得全聯禮券600元及行動咖啡濾杯乙個。

名額有限！請於2024.9.1 (日)前報名，報名成功者於9/2(一)17:00前簡訊通知。
 捐血日：2024.9.5 (四) 台北市松山區敦化北路260號1樓前廣場

月份	活動(單位)	款項(物質)
三月	財團法人台大土木文教基金會	新臺幣25,000元
四月	財團法人蘭智社會福利基金會	新臺幣250,000元
四月	中華台北媽祖會	新臺幣16,800元
五月	財團法人宏道運動發展基金會 (贊助奧運拳擊選手-黃筱雯)	新臺幣1,000,000元
六月	中華民國不動產代銷經紀商業同業公會全國聯合會	新臺幣50,000元
六月	花蓮縣花蓮市中華國民小學 (射箭隊參與『新加坡青少年射箭公開賽』)	新臺幣500,000元
六月	財團法人臺灣癌症基金會(抗癌鬥士)	新臺幣500,000元
六月	財團法人臺灣癌症基金會(慈善音樂會)	新臺幣100,000元
七月	財團法人羅慧夫顱顏基金會	新臺幣661,500元
八月	財團法人賑災基金會 (0403花蓮震災募款專案)	新臺幣3,000,000元
八月	中華台北媽祖會	新臺幣3,800元
九月	財團法人首創文教基金會	新臺幣100,000元
九月	第四屆熱血動員令(捐血活動)	募資255袋熱血
十月	中華台北媽祖會	新臺幣16,800元
十月	財團法人博幼社會福利基金會	新臺幣3,000,000元
十月	財團法人台大土木文教基金會(路跑活動)	新臺幣100,000元
十一月	台北市消防之友會	新臺幣100,000元
十二月	社團法人臺南市容愛關懷服務協會	新臺幣135,250元
十二月	社團法人台灣濕地學會	新臺幣10,000元
十二月	逢甲大學(土地管理學系)	新臺幣100,000元
十二月	明星足球協會	新臺幣500,000元
十二月	臺北市市立社子國民小學棒球隊經費	新臺幣600,000元



【參加逢甲大學土地管理學系企業實習徵才會】



感謝狀

海悅國際開發股份有限公司

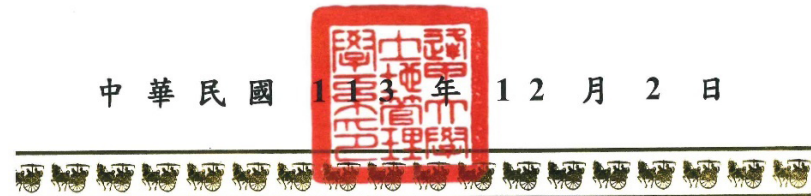
參與本系「土管系與 CEO 有約企業實習徵才會」提供學生實習機會，協助學生於在學階段提升實務能力以順利銜接職場，並捐贈新台幣壹拾萬元整使本活動更臻完善。

特頒此狀，表達謝忱。

逢 甲 大 學
土地管理學系系主任

朱南玉

中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月 2 日



2024年4月3日上午東部發生芮氏規模7.2地震，各地發生多起意外，國內企業全力協力賑災，海悅國際捐款300萬元助災後重建。



2024年海悅國際捐贈花蓮中華國小射箭隊參與『新加坡青少年射箭公開賽』參賽經費新台幣50萬元，鼓舞小隊員士氣，無後顧之憂地在比賽中挑戰自我。

海悅國際贊助2024第12屆ADA台北市建築世代會慈善聖誕路跑，響應公益、讓員工與眷屬一同參與樂活、健康的路跑活動。





附錄

- 一、 GRI 內容索引
- 二、 永續會計指標—
基礎設施：房地產服務
- 三、 氣候專章
- 四、 查證聲明



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

一、GRI內容索引

使用聲明	海悅國際開發公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
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
GRI 2: 一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	15		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	02		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	02		
	2-4	資訊重編	編輯方針	02		
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	02		
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	15		
	2-7	員工	5.1.2員工統計	47		
	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	15		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	24		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	24		
	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	06		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續發展委員會	06		

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
治理	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	06		
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	24		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	24		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	24		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	24		
	2-19	薪酬政策	3.1.1董事會/薪資報酬委員會	24		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1董事會/薪資報酬委員會	24		
	2-21	年度總薪酬比例	-		此為公司保密資訊， 故不揭露	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02		
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信 3.4營運績效 4.2碳排放 5.2.1薪酬福利 5.2.2人才培育	32 34 42 54 60		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信 3.4營運績效 4.2碳排放 5.2.1薪酬福利 5.2.2人才培育	32 34 42 54 60		

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	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信 3.3法規遵循	32 34		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4倫理誠信 3.3法規遵循	32 34		
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	34		
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	21		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2確認利害關係人	08		
	2-30	團體協約	-		本公司員工無簽署團體協約	
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	10		
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	10		
經濟面						
經濟績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4營運績效	34		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	34		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3氣候變遷	43		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	54		

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
GRI 201:經濟績效 2016	201-4	取自政府之財務補助	-		本公司無接受政府之財務補助,故無相關資訊揭露	
環境面						
能源						
GRI 302:能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.1能源管理	41		
	302-3	能源密集度	4.1能源管理	41		
排放						
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2碳排放	42		
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	41		
	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	溫室氣體排放強度	4.1能源管理	41		
	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	
社會面						
勞雇關係						
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	54		
GRI 401:勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	47		

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
GRI 401：勞雇關係 2016	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	54		
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	54		
	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	5.2.1薪酬福利	54		
職業安全衛生						
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	64		
	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	64		
	403-6	工作者健康促進	5.2.3勞資溝通與職業安全	64		
訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2人才培育	60		
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	60		
	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	5.2適才適任	54		
員工多元化與平等機會						
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	47		

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
人權評估						
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	46		
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1.1 人權保障	46		
自訂主題						
資訊安全						
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	37		
自訂重大主題	自訂	無重大資安事件發生	3.6 資安防護	37		
倫理誠信						
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.4 倫理誠信	32		
自訂重大主題	自訂	無違反倫理誠信事件發生	3.1.4 倫理誠信	32		

二、永續會計指標—基礎設施：房地產服務

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	揭露內容
永續服務				
來自能源及永續服務之收益	IF-RS-410a.1	應揭露來自能源及永續服務之收益	量化	海悅國際為提供不動產仲介服務的公司，主要提供房屋租售之居間仲介業務，服務項目包括預售屋、餘屋、個別新成屋之住宅與廠辦。海悅國際並非主要以提供能源及永續服務作為收益來源，故無直接來自能源及永續服務之收益。
提供能源及永續服務之 (1) 建物面積 (2) 建物數量	IF-RS-410a.2	- 應揭露(1)報導期間內提供能源及永續服務之建物面積 - 應揭露(2)報導期間內提供能源及永續服務之建物數量	量化	不適用。海悅國際為提供不動產仲介服務的公司，並未提供物業管理服務，故無提供能源及永續服務之建物面積與數量。
通過能源評估之 (1) 建物面積 (2) 建物數量	IF-RS-410a.3	- 應揭露(1)報導期間內通過能源評估之建物面積 - 應揭露(2)報導期間內通過能源評估之建物數量	量化	不適用。海悅國際是提供不動產仲介服務的公司，而未提供物業管理服務，故並未針對提供能源及永續服務之建物進行能源評估。
資訊透明與利益衝突管理				
來自雙重代理交易之仲介收益	IF-RS-510a.1	應揭露不動產仲介服務中直接來自雙重代理交易之收益應描述公司相關政策及做法，以確保員工的職業誠信與義務，避免雙重代理的利益衝突	量化	台灣的仲介制度屬於雙重代理制（買賣雙方可由同間公司成交），我們以該揭露範疇進行揭露。2024年度 海悅國際不動產仲介服務中直接來自雙重代理交易之收益為新台幣52.80 億元。買方亦可透過實價登錄了解該案與周遭案子的合理成交價，確保買方利益。

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	揭露內容
來自估價服務相關交易之收益	IF-RS-510a.2	- 應揭露來自含估價服務之交易收益 - 應描述公司相關政策及做法，以確保員工的職業誠信與義務，避免估價服務的利益衝突	量化	不適用。海悅國際僅在房屋仲介服務過程中提供相關行情資訊予賣方作為售價參考，不提供估價服務，故無來自估價服務之收益。
與職業誠信相關的法律訴訟而造成的金錢損失	IF-RS-510a.3	- 應揭露報導期間內與職業誠信或應盡義務相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 - 應簡要描述由於法律程序而造成的所有金錢損失的性質和背景 - 應描述因訴訟程序而採取的任何矯正措施	量化	2024年海悅國際沒有因詐欺，貪腐或賄賂而面臨的金錢損失。
活動指標 (Activity Metrics)				
-	IF-RS-000.A	物業管理的客戶數 (1) 租戶；(2) 不動產擁有人	量化	不適用。海悅國際為提供不動產仲介服務的公司，並未提供物業管理服務，故無提供物業管理客戶數。
	IF-RS-000.B	管理擁有人具營運控制權的建物數及面積	量化	海悅國際擁有營運控制權之總部大樓。大樓地板面積總計為377.13平方公尺(114.08坪)。註：面積係由該層大樓總面積換算海悅國際所占面積30%估算所得。
	IF-RS-000.C		量化	
	IF-RS-000.D	租賃交易數 (1) 租戶；(2) 不動產擁有人	量化	不適用。海悅國際是提供不動產仲介服務的公司，而未提租賃交易服務。
	IF-RS-000.E	提供估價數	量化	不適用。海悅國際僅在房屋仲介服務過程中提供相關行情資訊予賣方作為售價參考，不提供估價服務，故無估價數。

三、氣候專章

上市上櫃公司氣候相關資訊 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施		
項目	公司因應	
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	- 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年向董事會報告，由董事會監督執行成效。2024年度已於12月於董事會報告。 - 由獨立董事擔任主任委員，各一級主管實施風險鑑別、評估、處理。	
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)	風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
	原物料成本上漲	接待中心的配置模組化再利用，避免浪費，冷氣改為買斷一級節能機種，不再租用，節省搭建、租金與電費之營運成本。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	台灣位於颱風多發的地區，本公司曾經受颱風、洪水影響；為降低極端天氣所引起的災害，公司推動定期實施關於營運風險辨識，以確定風險種類、內容與可能影響的程度，擬訂各種緊急應變計畫、投保保險等策略作為因應，避免風險程度提高。
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	依循風險管理政策實施下列： - 永續發展委員會委員評估ESG風險時，同步針對氣候風險展開評估。 - 永續發展委員會會議討論決議重大ESG風險及氣候風險，並經董事會通過。 - 依據核定ESG風險及氣候風險，設定執行策略目標。 - 每年於董事會報告ESG風險及氣候風險執行情形。	

上市上櫃公司氣候相關資訊
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應
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。	1. 『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』 - 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 - SSP1-2.6：21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 15.7%、15.3%。 - SSP5-8.5：21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。 - SSP5-8.5：21 世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約 15%、55%，強颱比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。 - 經公司調查後，颱風與豪雨於2024年造成營運中斷天數6天，約降低2%的營運收入。 2. 『平均氣溫上升』 - SSP1-2.6：21 世紀中、末之年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 6.8 日、6.6 日。 - SSP5-8.5：21 世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 8.5 日、48.1 日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。 - 根據上方情境分析結果，經公司調查後，再不考慮電價調漲的情形下，氣溫上升1.3 °C時，大約增加2%的電力營運成本。
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。	本公司以三大策略計畫「法規依循」、「硬體設備更新」與「溫室氣體盤查」來管理各種實體風險及轉型風險。第一，定期更新各項氣候相關法規，嚴格遵守其規範要求，並作為轉型計畫的發展基礎。第二，更換具節能減碳的冷氣設備與接待中心建材模組化。第三，逐步完成溫室氣體盤查、規劃減量政策。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價。

上市上櫃公司氣候相關資訊
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應	
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。	減排目標	策略行動
	1. 節電量密集度減少:0.5%。 2. 溫室氣體排放強度減少:0.5%。	1. 冷氣空調系統全面替換為能效1級(2024~2050年)。 2. 接待中心的配置模組化再利用，減少碳足跡(2024~2050年)。
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)。	依照永續發展路徑圖規劃，本公司為資本額50億元以下公司應於2027年完成2026年合併財報母子公司的溫室氣體盤查，並定2026年為基準年，目前本公司尚未盤查合併財報母子公司的溫室氣體，故未制訂基準年、減量目標、策略及具體行動方案。	

1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)、資料涵蓋範圍及確信情形。

海悅國際總公司大樓-電力統計(公噸CO₂e)

年份	2023年	2024年
碳排放量(公噸CO ₂ e)	12.799	12.245
排放強度(公噸CO ₂ e /百萬元營收)	0.0017	0.0012

本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主盤查(僅有盤查海悅國際總公司大樓電力)，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

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。

依照永續發展路徑圖規劃，本公司尚未進行溫室氣體盤查，故無溫室氣體減量基準年及相關減量計畫。

四、第三方查證聲明(中文版)



海悅國際開發股份有限公司 2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2506013

海悅國際開發股份有限公司(以下簡稱海悅國際)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與海悅國際並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關海悅國際之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於海悅國際提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由海悅國際回覆。

保證範圍

- 海悅國際與格瑞驗證協議的查證範圍包括:
1. 整份永續報告書內容及海悅國際在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
 2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估海悅國際遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
 3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結海悅國際之永續報告書內容,對於海悅國際的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關海悅國際 2024 年的環境、人群(含人權)及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了海悅國際對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為海悅國際所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

- 為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:
- 對來自外部團體相關於海悅國際之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
 - 與海悅國際之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
 - 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
 - 在抽樣基礎上稽核海悅國際之績效數據;
 - 審查報告中所作宣告的支持性證據;
 - 針對海悅國際之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

第一頁(共二頁)



包容性

海悅國際已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東、客戶、員工及非營利組織等,於 2024 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人群(含人權)等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了海悅國際的包容性議題。

重大性

報告書已載明海悅國際所關注環境、人群(含人權)和經濟面向等主題,並鑑別出 6 項重大主題包括節能減碳、倫理誠信、營運績效、人才培育、薪酬福利及資安防護等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了海悅國際的重大性議題。

回應性

海悅國際執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東大會、法人說明會、年報及財報、營收公告、官方網站、公開資訊觀測站、各案場電話、社群網站、員工績效考核/內部申訴電子信箱/教育訓練、公益捐款活動、實習課程、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了海悅國際的回應性議題。

衝擊性

海悅國際已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。海悅國際已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了海悅國際的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

海悅國際提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了海悅國際的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供海悅國際使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,

並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)

於 2025 年 07 月 01 日簽署發行



簽證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)

四、第三方查證聲明(英文版)



Independent Assurance Statement Based on 2024 Sustainability Report of Hi-Yes International Co., Ltd.

Statement No.: 2506013

Hi-Yes International Co., LTD. (hereinafter referred to as Hi-Yes) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2024 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Hi-Yes.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Hi-Yes's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Hi-Yes to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Hi-Yes.

The Scope of Assurance

The verification scope of Hi-Yes and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Hi-Yes from January 1, 2024 to December 31, 2024;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Hi-Yes's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Hi-Yes's sustainability report, and provide a fair standpoint of Hi-Yes's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Hi-Yes in 2024, such as environment, people (include human right) and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Hi-Yes's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Hi-Yes is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Hi-Yes's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of Hi-Yes about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Hi-Yes on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**
Hi-Yes has established a process of cooperation with major stakeholders, including shareholders, customer, employees and non-profit organization, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2024, involving economy, environment and



people (include human right), a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Hi-Yes.

- Materiality

The report has stated that Hi-Yes focuses on environment, people (include human right) and economy topics, and identified 6 major topics including energy saving and carbon reduction, ethical integrity, operating performance, talent cultivation, salary and benefits and information security protection, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Hi-Yes.

- Responsiveness

Hi-Yes responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include shareholders' meeting, legal person briefing session, annual report and financial report, revenue announcement, official website, public information observatory, phone numbers of each case, social networking sites, employee performance appraisal/internal complaint email/education and training, charity donation activities, internship courses, phone calls and email, etc., those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Hi-Yes.

- Impact

Hi-Yes has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Hi-Yes has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Hi-Yes.

- GRI Guidelines

Hi-Yes provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Hi-Yes's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Hi-Yes. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

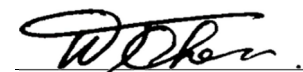
Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JULY 01, 2025

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China



Signed by General Manager W. J. Chen





HI-YES GROUP.

海悅國際開發 create your lifestyle