



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

2025

永續報告書

Sustainability Report



目錄

CONTENTS

導言

經營者的話	2
編輯方針	4

1

利害關係人 與重大主題鑑別

5

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

2

關於 海悅國際開發

13

2.1 公司簡介	14
2.2 經營理念	18
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	19
2.4 參與外部組織	19

3

誠信治理

20

3.1 治理實務	21
3.2 風險管理	31
3.3 法規遵循	32
3.4 營運績效	32
3.5 客戶關係	34
3.6 資安防護	35

4

永續環境

37

4.1 能源管理	38
4.2 碳排放	38
4.3 氣候變遷	40

5

社會關懷

42

5.1 員工概況	43
5.2 適才適任	48
5.3 公益參與	61

附錄

一、GRI內容索引	64	三、氣候專章	70
二、永續會計指標	69	四、查證聲明	72
：不動產服務			

經營者的話

海悅國際自創立以來，始終將「取之於社會，用之於社會」視為企業發展的核心靈魂。我們深信，企業的價值不應僅體現於財務報表的數字，更應反映在對社會的正向影響力。回顧2025年，海悅國際在追求經營效率的同時，更積極擴大公益參與的深度與廣度。本年度，我們累計捐贈金額已正式突破新台幣四千萬元，並透過新捐助設立的「財團法人海悅公益慈善基金會」，構建起一個系統化、專業化的回饋平台。

在過去的一年中，海悅國際的公益足跡遍及醫療、教育、宗教與地方弱勢團體。我們的捐贈單位包含了：臺灣基督教門諾會醫療財團法人、財團法人賑災基金會、財團法人博幼社會福利基金會、國立臺灣大學醫學院附設醫院、福壽巷北極殿、財團法人羅慧夫顏顏基金會、國立政治大學法學院興建裝修工程、私立逢甲大學、財團法人國家文化藝術基金會、社團法人台北市消防之友會、社團法人台中市教會發展策略聯盟協會、財團法人台灣省私立健順養護中心等。這份清單不僅是資金的投入，更是海悅對這片土地深切的情感連結。

除了資金捐助，我們更強調「同仁實踐」。2025年9月，當花蓮縣光復鄉遭受洪災侵襲時，海悅同仁展現了無私的勇氣與行動力，自發組成志工隊前往災區，深入受災戶家中協助清理家園，這些被災民稱為「鏟子超人」的夥伴，展現了海悅最具溫度的企業文化。為了鼓勵同仁投入公益，我們不僅將志工出勤視同公假並支薪，更額外提供一天「公益假」，讓善意能在企業內部持續蔓延。此外，我們亦持續舉辦第五屆「熱血動員令」，成功募得259袋熱血，並參與中華安得烈慈善基金會的膳糧食物箱包裝作業，為弱勢家庭提供實質的溫飽支持。

在環境保護（E）面向，面對全球暖化與極端氣候的威脅，海悅作為不動產產業的領導者，責無旁貸地引領綠色建築革命。我們興建中的「海悅國際大樓」在今年度取得了重大進展，我們與台灣營建研究院、台灣幸福建築協會簽署合作備忘錄（MOU），目標是打造全台



黃文

海悅國際開發股份有限公司 董事長

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。

灣首座同時申請LEED及WELL「雙白金級」認證的永續建築示範標竿。這不僅是一座商辦大樓，更是我們對於「健康工作環境」與「極致能源效率」的最高承諾。同時，在各接待中心的營運上，我們全面推動模組化配置，致力於將臨時性建築從一次性消耗轉化為循環資產，顯著減少碳足跡。

公司治理（G）層面，2025年的經營環境雖然嚴峻，但海悅國際憑藉著敏銳的市場洞察與健全的風險控管，依然繳出了穩健的財務成績單。我們強化董事會的專業職能，透過永續發展委員會與風險管理委員會的運作，確保每一項決策都能兼顧股東權益與社會責任。資訊透明度與法規遵循是我們不可妥協的紅線，我們致力於建立一個受投資人信賴的誠信體系。

在人才培育上，我們視同仁為共同創造價值的夥伴。海悅提供具競爭力的薪酬制度與全方位的教育補助，鼓勵員工追求專業證照與持續學習。我們亦高度關注同仁的身心平衡，除了定期提供醫護諮詢服務，更積極推動運動與社團活動。我們深信，唯有幸福的同仁，才能創造出最讓客戶滿意的服務品質。

展望未來，海悅國際將持續在追求獲利增長的軌道上，堅定落實ESG各項指標。我們的願景是「Create Your Lifestyle」，替人們實現對家的夢想。我們不僅要為人們創造最宜居的幸福居所，更要與全體夥伴共同攜手，共創一個永續、共融的美好社會。

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2025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2025年1月1日至2025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(不包括子公司)，但營收採合併數據。

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。
- 本報告書為第四本報告書，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四本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：2026年8月。
- 下次發行日期：2027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



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



1

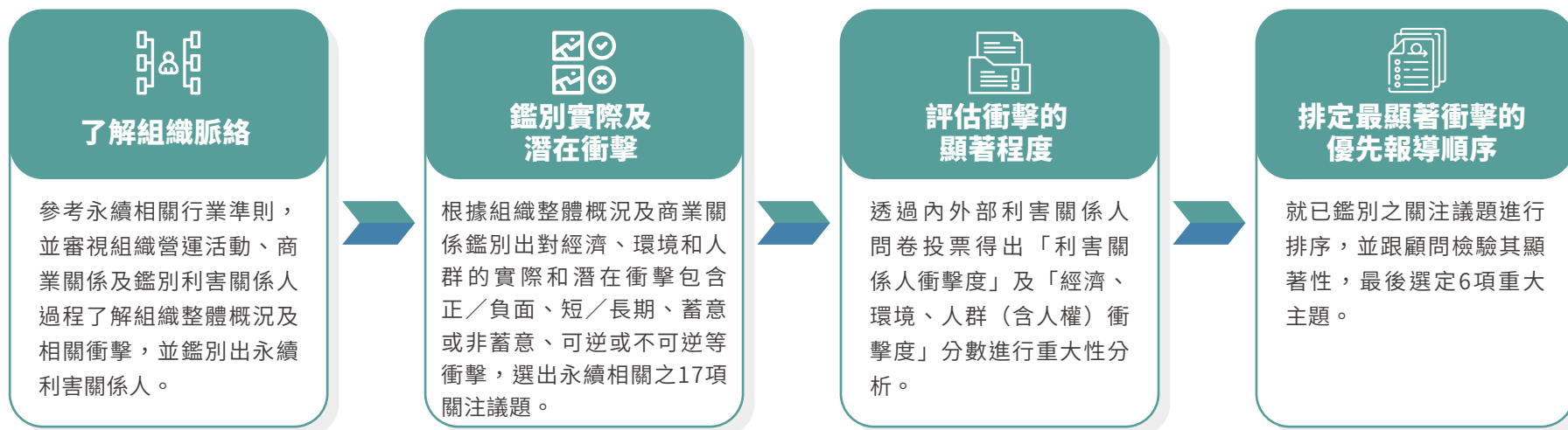
利害關係人與 重大主題鑑別

- 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



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



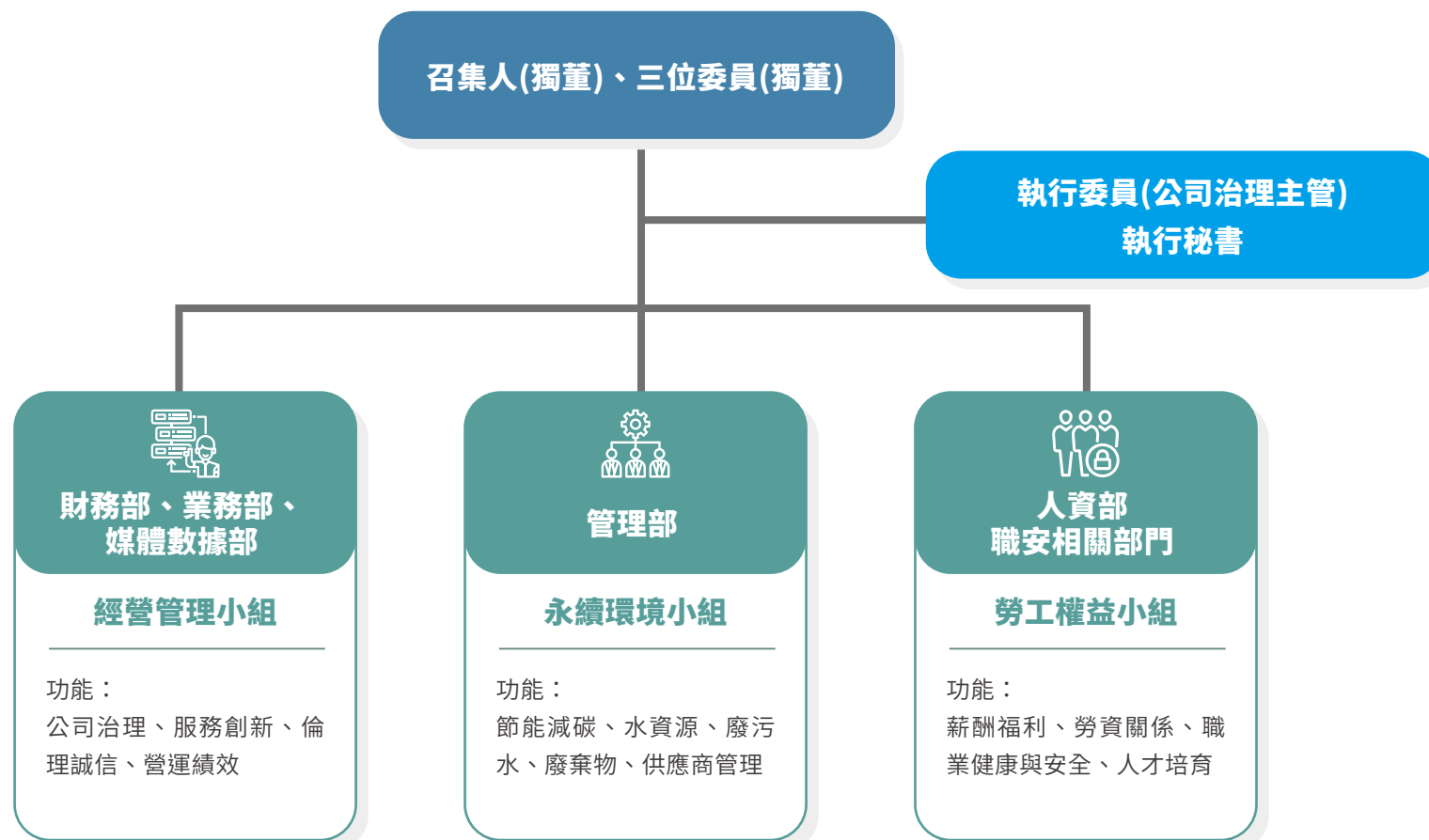
1.1 / 永續發展委員會 2-12~2-14

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。

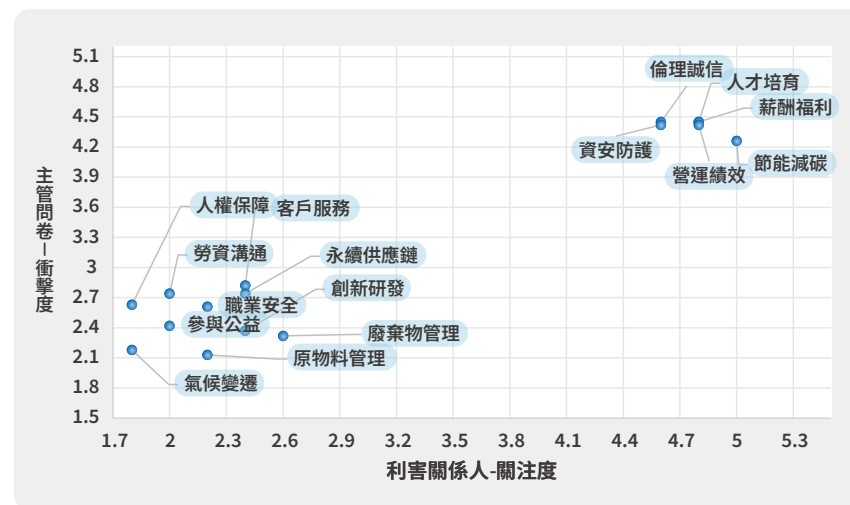
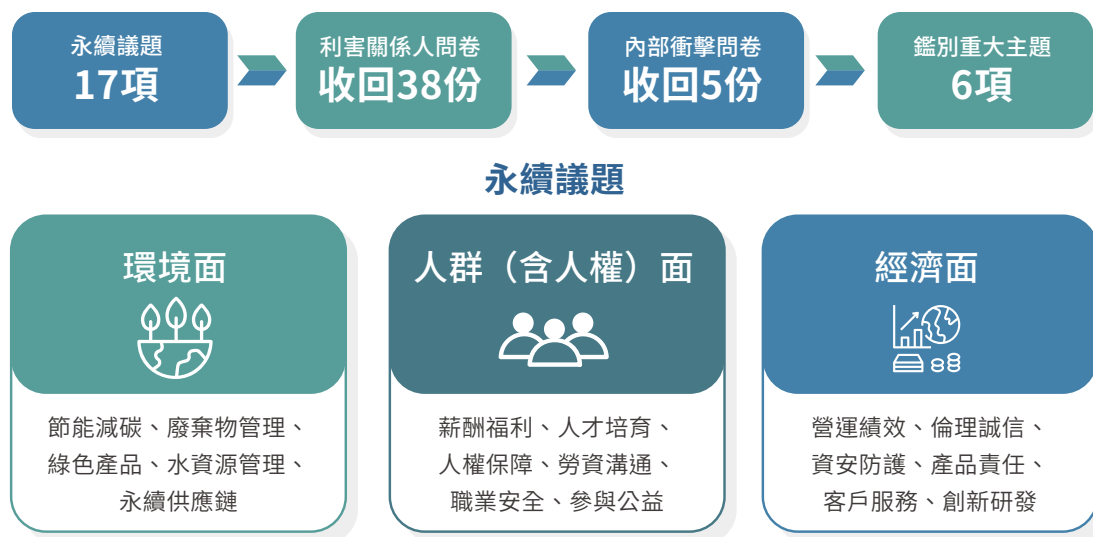
確認主要利害關係人



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)8712-2888#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 - 資安防護 - 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)8712-2888#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)8712-2888#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

重大主題鑑別流程



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38份有效問卷，涵蓋股東6份、員工19份、客戶11份、非政府組織2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5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。

排序	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
1	營運績效	薪酬福利	↑ 1
2	薪酬福利	人才培育	↑ 1
3	人才培育	節能減碳	↑ 1
4	節能減碳	營運績效	↓ 3
5	倫理誠信	倫理誠信	-
6	資安防護	資安防護	-

撰寫報告書原則



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。



面向	重大主題	對公司的重要性及正面或負面	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。 - 正面	●	●	●	●		GRI 201 經濟績效：2016（201-1~201-3）	3.4營運績效 4.3氣候變遷與 5.2.1薪酬福利
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。 - 正面	●	●	●	●	●	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。 - 負面	●	●	●	●		- GRI 305 排放：2016(305-1、305-2、305-3、305-4、305-5) - GRI 302：能源2016(302-1、302-3)	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，本公司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。 - 正面	●			●		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。 - 正面	●			●		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。 - 正面	●	●	●	●		自訂主題	3.6-資安防護



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



2

關於 海悅國際開發

- 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

二、關於海悅國際開發

2-1.2-6

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。

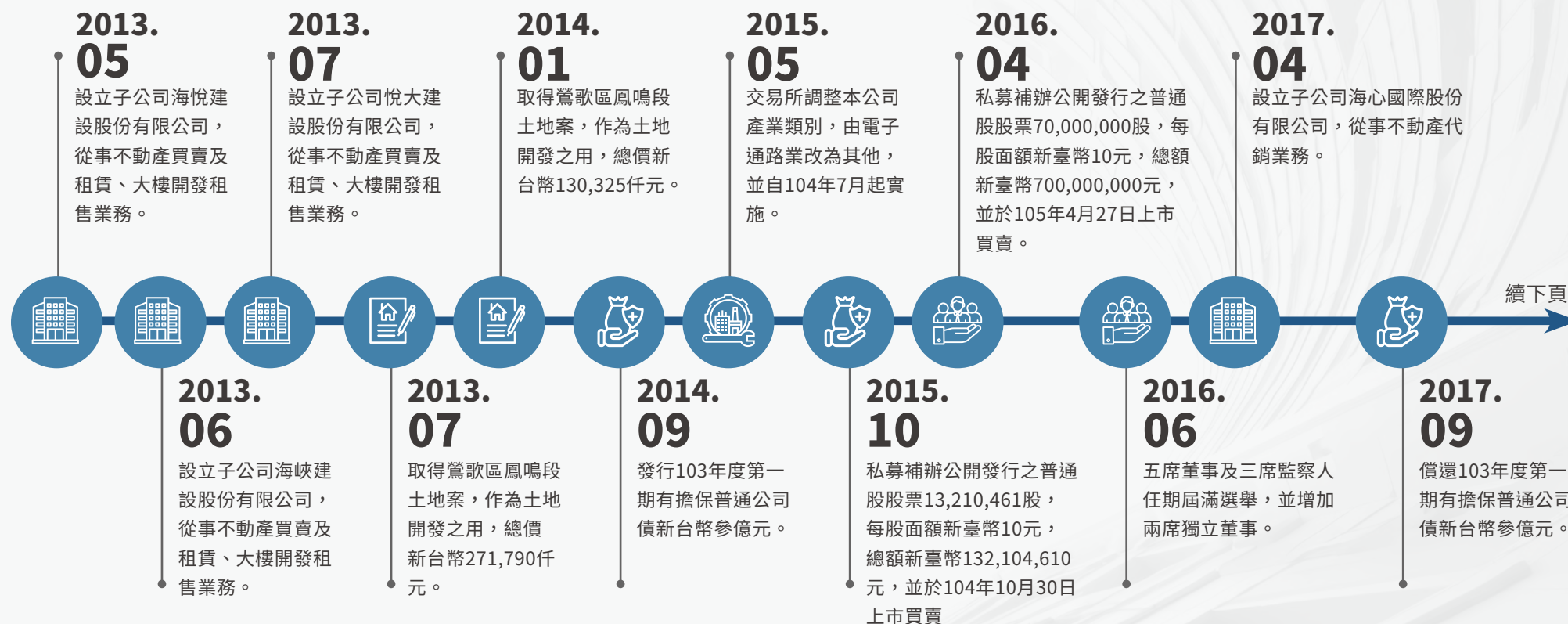


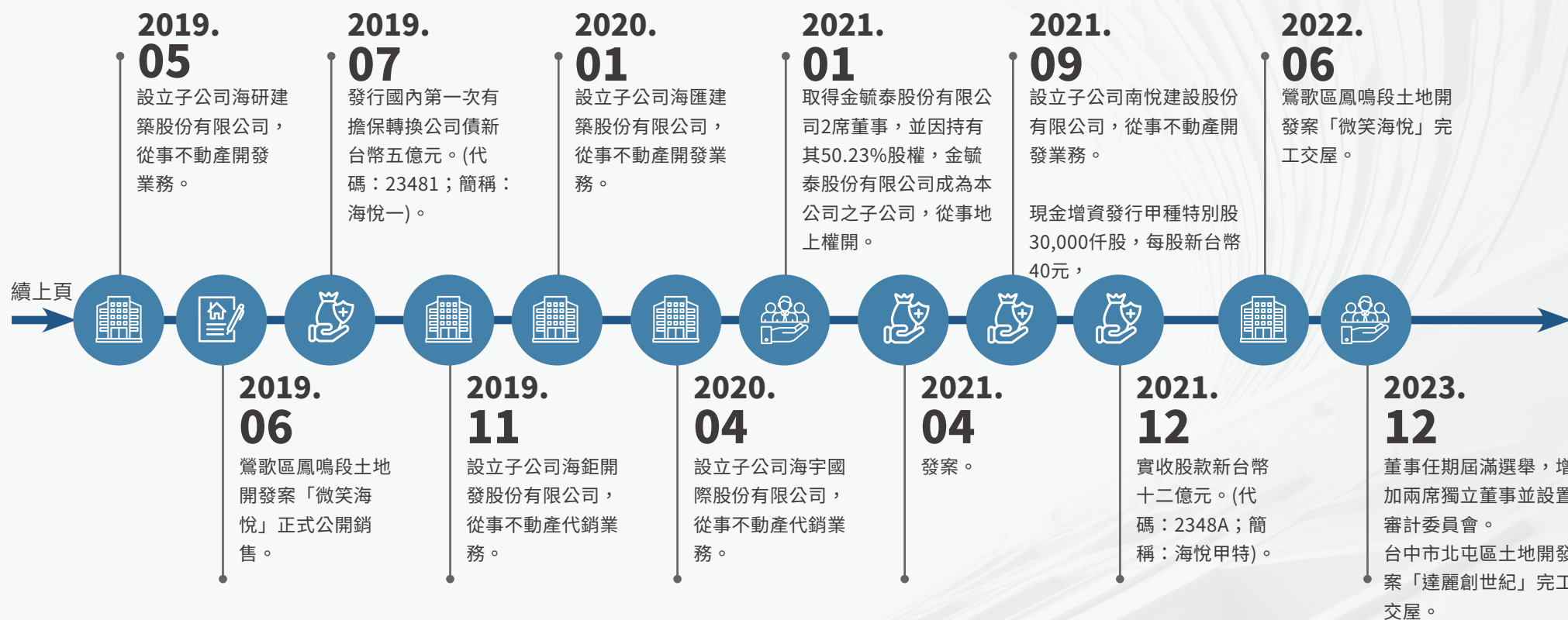
本公司代銷各案請
參閱公司官網說明

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
2025年營收 (單位：新台幣仟元)	7,353,113
員工人數	186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

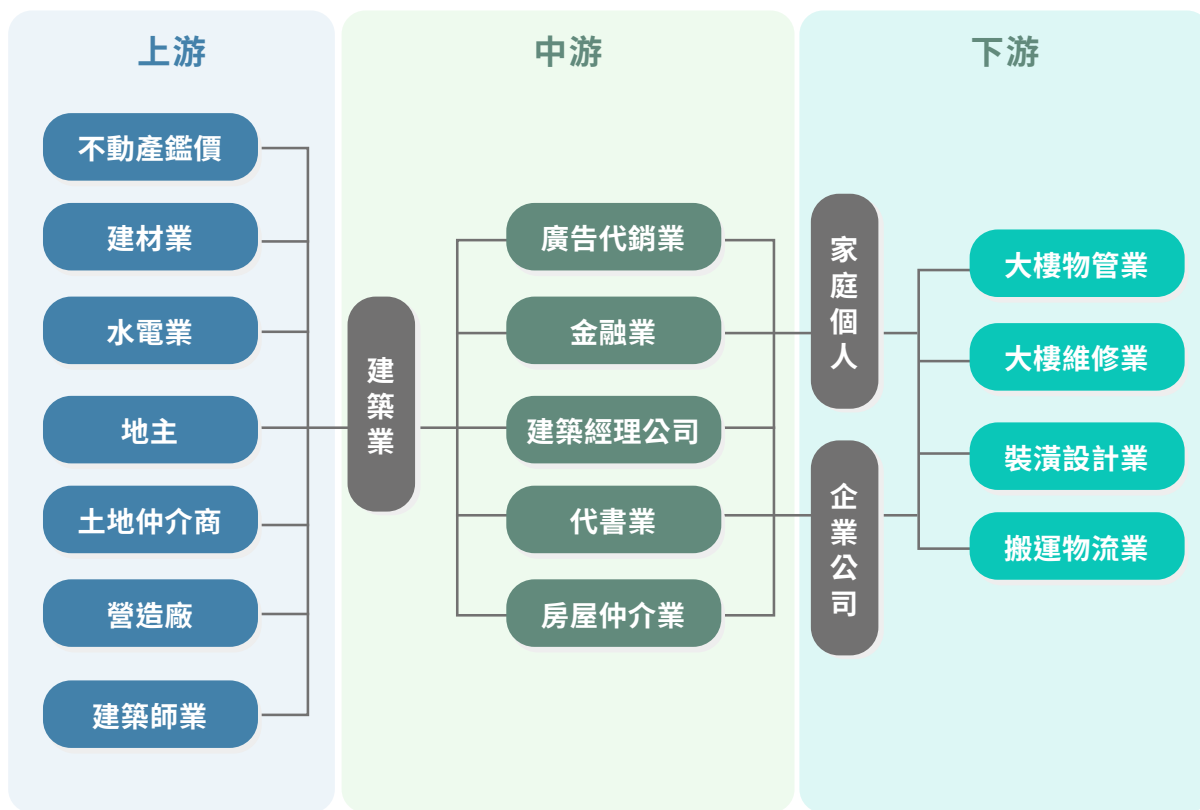
註：資料統計至2025年底。

公司沿革





海悅國際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下圖所示：



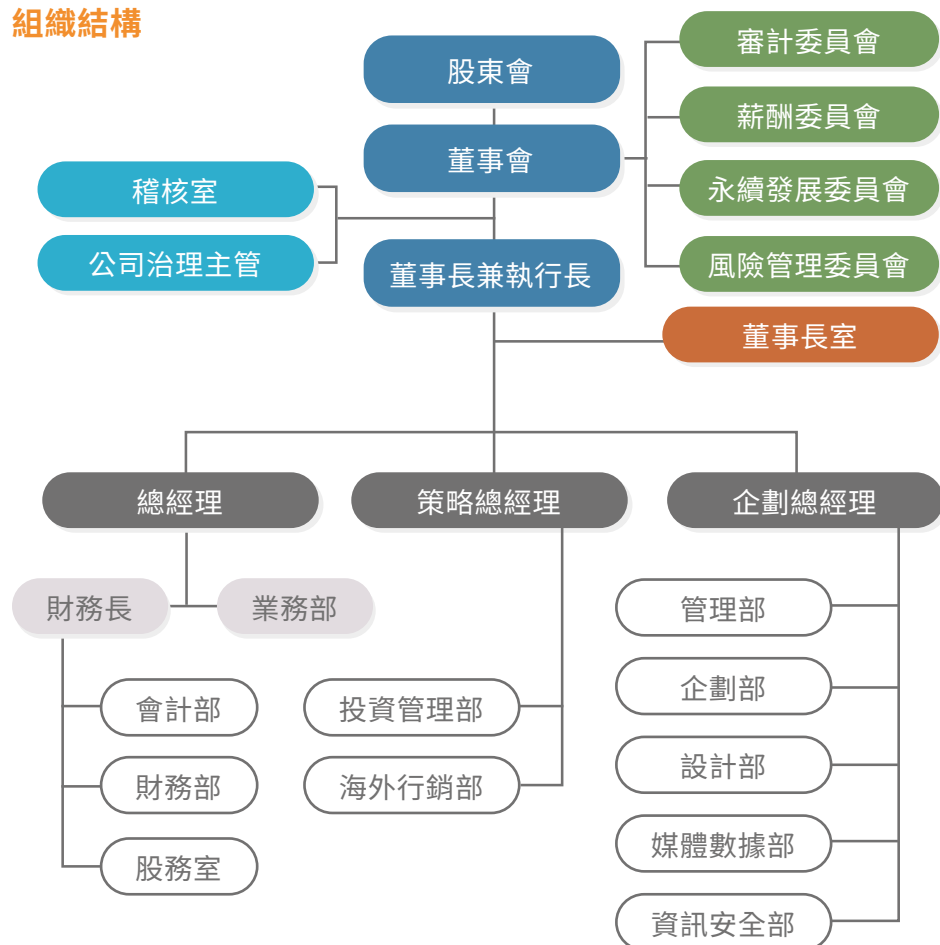
不動產建設及開發產業的上游主要原料為土地和建材，土地的供給來源除透過私有出售或合建釋出外，國有非公用土地則透過標售方式處分，另亦有透過都市更新程序重新開發老舊地區土地；至於建材，部份材料如沙石、鋼料因資源有限或產量不敷而會造成供需失衡，雖說受惠於科技進步，並非無其他建材可作取代，但整體產業對傳統建材的依賴比重仍相當高。

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



2.2 / 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

海悅國際開發與悅大建設已完銷建案「微笑海悅2」，已榮獲臺灣營建研究院頒發全國首座「工程碳足跡減碳評估認證-黃鑽級」證書。該案達成減碳率23%、減碳量約等於5座大安森林公園的實質成績。

這次海悅旗下自建案「微笑海悅2」與臺灣營建研究院攜手合作，以研究院依據國際標準、結合本土產業特性建立的「減碳評估認證制度」，為建築提供科學且客觀的流程規章；全案透過設計階段優化、營建材料嚴選、及施工工法精進等多重途徑，最終實現高達23%的碳排放減量。

面對歐盟2026碳邊境稅啟動，台灣2050淨零政策立法，王俊傑認為「減碳」不再是選擇題，而是建築業做為碳排放重要來源之一，建築業必須主動尋求轉型，因此海悅率先導入臺灣營建研究院的「工程碳足跡減碳評估認證」。

「微笑海悅2」率先取得工程減碳黃鑽認證，不僅兌現海悅對於減碳的企業宣言，更開啟台灣建築業的減碳里程碑。



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。

2025年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
- 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





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



3

誠信治理



- 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



三、誠信治理

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。

海悅國際為確保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。

2025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，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23%，未達三分之一。將在未來董事提名過程中，優先考量女性候選人，並積極尋找具產業經驗之女性專業人士加入。獨立董事任期皆符合法規。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，2025年共召開10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買責任保險，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。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年 執行一次	2025/01/01 至 2025/12/31	(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97.7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。

2025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	富悅投資(股)公司	8	2	80%
		3	4	30%
		7	3	70%
		9	1	90%
		10	0	100%
董事	仁典投資(股)公司	9	1	90%
董事	彥文資產管理顧問(股)公司	8	2	80%
董事	萬世成世界(股)公司	10	0	100%
董事	江如蓉	10	0	100%
獨立董事	黃志典	10	0	100%
獨立董事	陳文宗	10	0	100%
獨立董事	馬嘉應	10	0	100%
獨立董事	李欣欣	10	0	100%



董事進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事	富悅投資(股)公司	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	6.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	
董事	仁典投資(股)公司	社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	12.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續政策與永續揭露準則實務應用解析	6	
董事	彥文資產管理顧問(股)公司	社團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商：實際案例分享	3	6.0
		社團法人中華公司治理協會	自然與氣候的風險管理，建立永續商業模式	3	
董事	萬世成世界(股)公司	社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	33.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	12/9(台北)永續策略的應用：風險評估與財務衝擊(IFRS S2)	6	
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	12/5(台北)永續數據的起點：溫室氣體盤查與數據品質	6	
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	12/2(台北)洗錢防制法最新規範及實務案例解析	3	
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025ESG高峰會	6	
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	7/25(台北)永續資訊揭露中重大性之考量	3	
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	7/24(台北)永續報告書確信機構規範及申請實務	3	

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事	江如蓉	社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	6.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	
獨立董事	黃志典	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	6.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	
獨立董事	陳文宗	社團法人中華公司治理協會	AI時代下的永續、風險與資安議題	3	6.0
		社團法人中華公司治理協會	AI時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3	
獨立董事	馬嘉應	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	9.0
		社團法人台灣董事學會	2025大勢所趨的ESG CSR與永續治理	3	
		社團法人台灣董事學會	美國關稅及預先訂價協議(APA)介紹	3	
獨立董事	李欣欣	社團法人台灣投資人關係協會	董監事與監察人(含獨立)暨公司治理主管進修課程	3	6.0
		社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	勞資訴訟之避免與處理實務	3	

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、薪資報酬委員會、永續發展委員會及風險管理委員會，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。

2025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	8	0	100%
獨立董事	陳文宗	8	0	100%
獨立董事	馬嘉應	8	0	100%
獨立董事	李欣欣	8	0	100%

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，2025年共召開3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：給付酬金之政策係依據財務指標30%(著重於企業的經濟表現及營運績效，如同業排名、營收 表現)、策略指標20%(主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，如市場拓展、技術創新)、永續及內控指標30%(專注於環境、社會及公司治理（ESG）和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐ESG 各項重點工作)與管理指標20%(關注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，如領導力發展、組織效率、員工滿意度與績效)給付酬金。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會同意通過後，提報

董事會決議通過。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。

2025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	3	0	100%
委員	黃志典	3	0	100%
委員	馬嘉應	3	0	100%
委員	李欣欣	3	0	100%

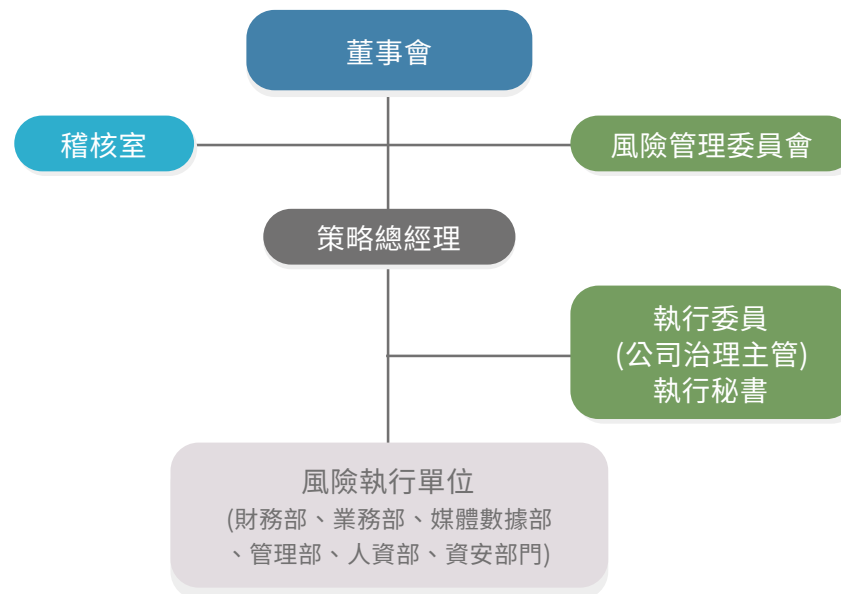
永續發展委員會

相關內容可參閱1.1永續發展委員會

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



2025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
114.03.14 第一屆第二次	本公司113年度 風險管理委員會 績效評估結果報告	全體出席委員 無異議照案 通過提報董事會報告	114.03.14
114.12.19 第二屆第一次	本公司風險 管理架構報告	全體出席委員 無異議照案 通過提報董事會報告	114.12.19

2025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	2	0	100%
委員	陳文宗	2	0	100%
委員	黃志典	2	0	100%
委員	李欣欣	2	0	100%

風險管理流程從風險辨識、風險分析、風險評價到風險決策。

1. 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。
2. 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。



風險管理政策
及程序



功能性委員會
網址

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在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。2025年共執行稽核35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，2025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



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。
	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，2025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直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，對成本進行落實控管，以減少不必要費用／支出之產生，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2025年十大代銷之首。



負責部門/
申訴機制

項目	2023年	2024年	2025年
收入	7,754,584	10,160,910	7,353,113
營運成本	5,071,813	6,417,052	4,706,022
員工薪資與福利	660,374	851,137	656,686
支付出資人的款項	809,616	1,086,417	1,888,240
支付政府的款項	443,923	635,340	445,602
社區投資	7,075	10,769	43,814

3.5 / 客戶關係

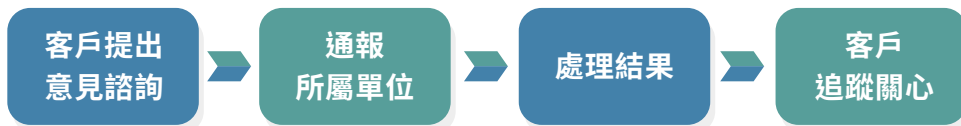
產品及服務

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



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
2023	9.31	滿意度調查問卷	優化建案賞屋流程，避免熱門時段客戶等候太久。
2024	9.35	滿意度調查問卷	持續優化預約、賞屋流程，提升服務效能。
2025	9.43	滿意度調查問卷	AI數位升級與個人化服務，提升客戶更優質的體驗。

註：客戶滿意度評分系統2021年開始導入，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在電腦的硬碟或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. 軟硬體的升級，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。
6. 資安教育訓練時數達39小時。

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，而應用程式琳瑯滿目，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。

1. 實際措施：公司資訊檔案網站弱點掃描

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

惡意程式碼是惡意軟體，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料(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，並且避免未經授權的裝置危害使用者安全。



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



4

永續環境

- 4.1 能源管理
- 4.2 碳排放
- 4.3 氣候變遷



四、永續環境

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。

- 2025年度-廢棄物總量推估值為：20.9163公噸。
- 2024年度-廢棄物總量推估值為：20.4806公噸。
- 2025年度-用水總量推估值為：4.4355百萬公升。
- 2024年度-用水總量推估值為：4.3282百萬公升。

4.1 / 能源管理 302-1、302-3~4

海悅國際透過用電度數統計，作為溫室氣體排放量之依據。2025年使用電力共1,763,322度數，溫室氣體範疇二碳排放量產出835.8146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	銷售 (百萬)	吉焦耳 (GJ)	能源密集度 (吉焦耳/銷售)
2025年	7,353.113	6,347.9592	0.8633

註：一度電等於360 萬焦耳，一吉焦耳等於10 億焦耳。

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及接待中心案場，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

類別	排放型式	排放量 (公噸CO ₂ e)	總排放量 (公噸CO ₂ e)
類別一	移動排放源	6.7979	1055.5530
	逸散排放		
類別二	輸入能源	835.8146	
類別三	員工差旅產生之排放	15.8086	
類別四	組織採購的貨物	197.1319	

註：

1. 採營運控制權法。
2. 計算所包括的氣體種類為CO₂、CH₄、N₂O、HFCs。
3. 2025年排放強度為0.1436。

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

溫室氣體排放強度減少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

- (1) 上下班期間定時啟閉空調系統。
- (2) 依室外氣溫，統一設定空調溫度，並做記錄檢討調整。
- (3) 聘請專業廠商，定期清潔空調風機。
- (4) 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。
- (5) 冬季引進外氣減少空調使用。

2. 照明部分

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

3. 其他部分

- (1) 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。
- (2) 購置節能省電變頻式冰箱。

負責部門與申訴機制

1. 總務部門
2. 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，由風險管理委員會討論及評估，永續發展委員會相關小組彙整執行並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2025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』

1. 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。
2. 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%。
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%。
4. 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%。

●『平均氣溫上升』

1. 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。
2. 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。



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



5

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 公益參與



五、社會關懷

5.1 / 員工概況

海悅國際視員工為重要資產，致力打造安全、共融且幸福的職場環境。我們提供具市場競爭力的薪酬與完善福利，並透過多元的專業培訓課程，提升員工職能與競爭力。

我們秉持「尊重與信任」的文化，落實性別平等與多元包容政策，確保員工不因身分差異而受不公平對待。我們期許每位員工皆能在安心且具歸屬感的環境中發揮所長，與公司共同成長。

5.1.1 人權保障

為落實企業社會責任，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》等國際規範，恪守國內勞動法規，保障員工基本人權。我們堅持薪資核敘與升遷發展不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有所差異，落實實質平等。

考量營運特性，我們特別關注以下人權議題：

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



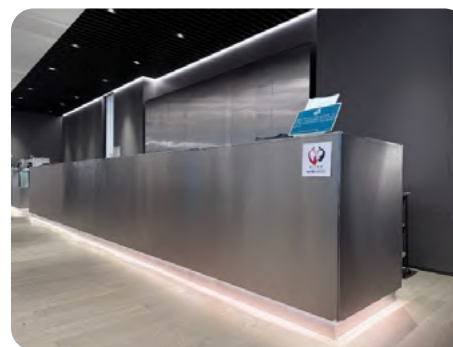
性騷擾防治



人權政策

為促進勞資溝通，我們設有暢通的意見反映與申訴信箱，並嚴格遵循個人資料保護規範，確保投訴管道的安全性與保密性。2025年，本公司無違反人權之紀錄。

海悅國際為維護性別平權與員工尊嚴，明訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，致力建構免於性騷擾威脅的友善職場。我們嚴格落實防治機制，於總公司及各銷售中心顯著處公開揭示「禁止性騷擾」聲明，確保員工皆能在相互尊重、安心無虞的環境中工作。



臺北市-銷售中心



臺中市-銷售中心





臺南市-銷售中心

5.1.2 員工統計

截至2025年12月31日，海悅國際員工總數為186人，全體皆為臺灣籍員工，並依法規足額進用身心障礙同仁，展現多元包容。在人力分布上，男性員工占43.01%、女性員工占56.99%；具大專院校（含）以上學歷者達99.46%。年齡結構方面，以30歲以上未滿50歲之中壯年族群為核心，約占總人數63.98%，顯示公司擁有經驗豐富且穩定的核心團隊。

在人才招聘方面，我們秉持「公開、透明、公正、誠信」原則，制定《招募任用辦法》，落實公開透明的甄選程序。我們承諾提供平等的就業機會，持續延攬符合組織發展的優秀人才，藉此促進資深員工的經驗傳承，強化組織韌性並維持企業長期競爭力。

註：計算方式如下：

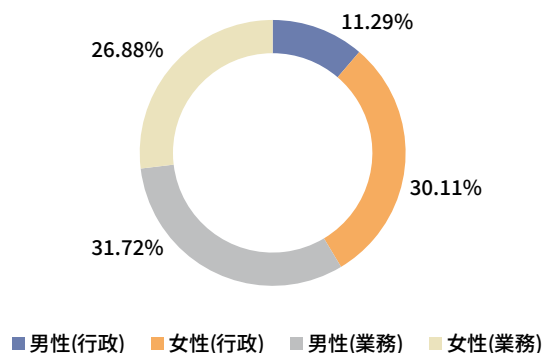
1. 女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
2. 未滿30歲的行政人員百分比=（當年底未滿30歲的行政人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。
3. 研究所學歷的業務人員百分比=（當年度研究所學歷的業務人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	11	84.62%	11	84.62%	10	76.92%
		女	2	15.38%	2	15.38%	3	23.08%
	年齡	未滿50	1	7.69%	1	7.69%	1	7.68%
		50~65	10	76.92%	10	76.93%	6	46.16%
		65以上	2	15.38%	2	15.38%	6	46.16%
	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	性別	男	21	12.00%	20	11.17%	21	11.29%
		女	50	28.57%	56	31.28%	56	30.11%
	年齡	未滿30	25	14.29%	16	8.94%	16	8.60%
		30以上 未滿50	38	21.71%	52	29.05%	53	28.49%
		50以上	8	4.57%	8	4.47%	8	4.30%
	學歷	研究所	10	5.71%	12	6.70%	12	6.45%
		大專院校	59	33.71%	62	34.64%	64	34.41%
		其他	2	1.14%	2	1.12%	1	0.54%
	性別	男	59	33.71%	58	32.40%	59	31.72%
		女	45	25.71%	45	25.14%	50	26.88%
	年齡	未滿30	42	24.00%	40	22.35%	42	22.58%
		30以上 未滿50	62	35.43%	62	34.64%	66	35.48%
		50以上	0	0.00%	1	0.56%	1	0.54%
	學歷	研究所	8	4.57%	9	5.03%	9	4.84%
		大專院校	96	54.86%	94	52.51%	100	53.76%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

當年度員工性別比例

男性(行政)	11.29%
女性(行政)	30.11%
男性(業務)	31.72%
女性(業務)	26.88%

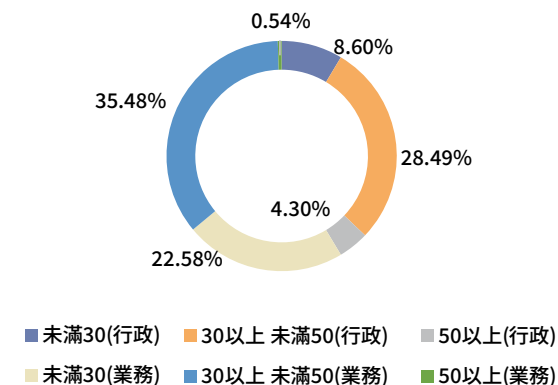
當年度員工性別比例



當年度員工年齡比例

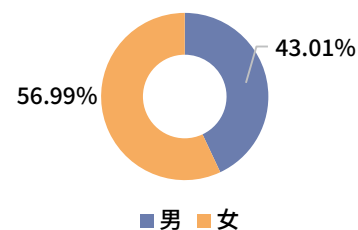
未滿30(行政)	8.60%
30以上 未滿50(行政)	28.49%
50以上(行政)	4.30%
未滿30(業務)	22.58%
30以上 未滿50(業務)	35.48%
50以上(業務)	0.54%

當年度員工年齡比例

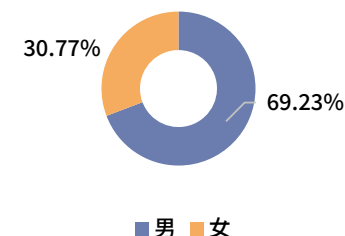


統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		175		179		186	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	80	0	78	0	80	0
	女	95	0	101	0	106	0
地區	台灣	175	0	179	0	186	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	80	0	78	0	80	0
	女	95	0	101	0	106	0
地區	台灣	175	0	179	0	186	0
	海外	0	0	0	0	0	0

當年度員工性別比例



當年度高階主管性別比例



註：公司定義「高階主管」為協理及以上

項目/年度		2023年		2024年		2025年	
當年度員工總數		175		179		186	
員工新進與離職統計		人數	比例（註）	人數	比例（註）	人數	比例（註）
新進員工							
年齡	未滿30	23	13.14%	35	19.55%	19	10.22%
	30以上 未滿50	2	1.14%	6	3.35%	4	2.15%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	14	8.00%	18	10.06%	7	3.76%
	女	11	6.29%	23	12.85%	16	8.60%
學歷	研究所	3	1.71%	2	1.12%	0	0.00%
	大專院校	22	12.57%	39	21.79%	23	12.37%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	25	14.29%	41	22.91%	23	12.37%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	21	12.00%	22	12.29%	13	6.99%
	30以上 未滿50	20	11.43%	14	7.82%	14	7.53%
	50以上	1	0.57%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	27	15.43%	18	10.06%	13	6.99%
	女	15	8.57%	18	10.06%	14	7.53%
學歷	研究所	4	2.29%	1	0.56%	1	0.54%
	大專院校	29	16.57%	35	19.55%	26	13.98%
	其他	9	5.14%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	42	24.00%	36	20.11%	27	14.52%
	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。

註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%。

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%。

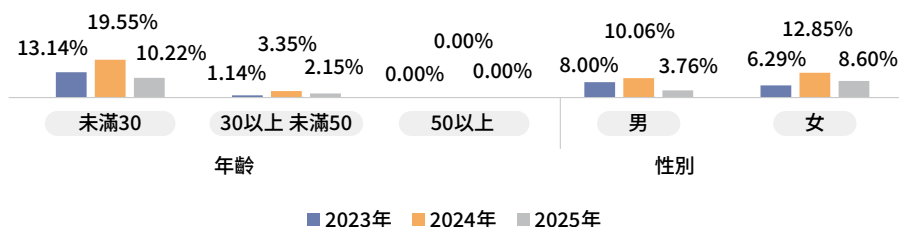
離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

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%。

離職趨勢變化總結：本公司離職員工總數與占比呈現逐期遞減之優化趨勢。主要得益於年輕族群離職比例大幅下降，以及中生代流動率的穩定控制。未來公司將持續優化多元包容職場（DEI），降低非預期流動率，打造更具韌性的人才庫。

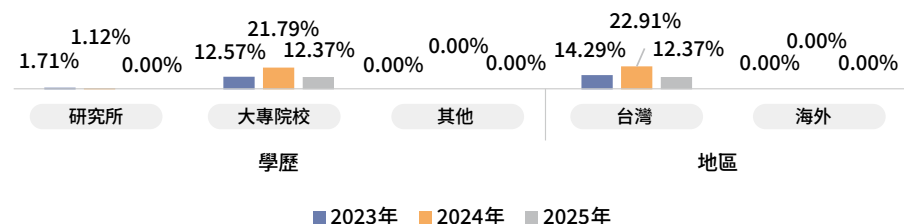
新進員工比例

(依年齡、性別分類)



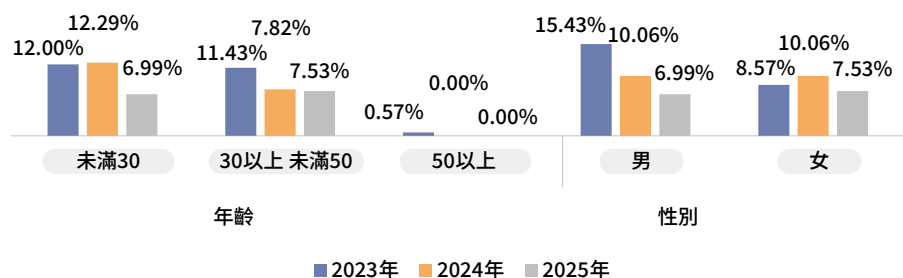
新進員工比例

(依學歷、工作地點分類)



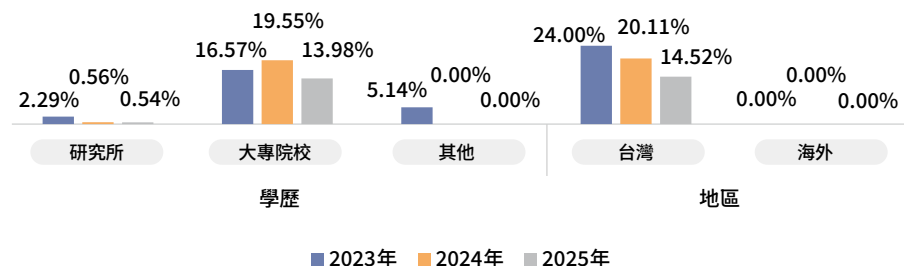
離職員工比例

(依年齡、性別分類)



離職員工比例

(依學歷、工作地點分類)



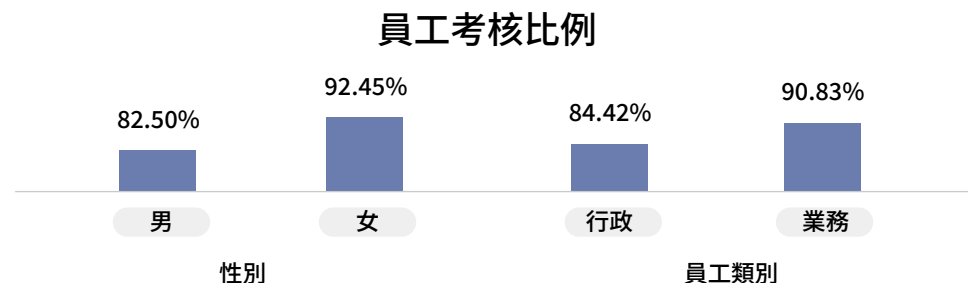
5.2 / 適才適任

海悅國際視員工為企業永續經營的重要夥伴，秉持務實與長期經營的理念，持續推動「適才適所、與時俱進、勞資和諧」之人力資源策略。公司提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，並以平等對待為原則，建立多元且暢通之溝通管道，促進勞資雙向交流與互信。同時，致力打造友善與包容的職場文化，協助員工在安全且具成就感的工作環境中成長與發揮潛能。

為深入瞭解員工之工作現況與發展需求，公司每年定期辦理年度績效考核，協助員工於適當職位發揮專業能力並達成工作目標。考核結果將依年度整體營運與獲利表現連動至個人年終獎金，並作為晉升與薪酬調整之重要依據，以達成激勵與共榮之目標。2025年符合年度績效考核資格的員工，完成度100%。

2025年考核統計		符合考核資格人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	66	80	82.50%
	女	98	106	92.45%
員工類別	行政	65	77	84.42%
	業務	99	109	90.83%

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

員工是海悅國際最重要且珍貴的資產，也是企業永續發展的核心基石。公司致力於建立穩定且具市場競爭力的薪酬制度，並完善員工福利措施，以滿足員工多元的職涯發展需求，持續吸引並留任優秀人才，共同推動企業永續成長。

承諾

秉持「各盡所能、各取所值」的就職理念，依據員工之學經歷、專業知識與技能、年資及個人績效表現，核定合理且具市場競爭力的薪資水準。

公司堅守性別平等原則，絕不因個人生理或心理差異而有任何差別待遇，落實同工同酬精神。隨著員工年資與專業經驗的累積，亦透過合理的獎酬制度分享營運成果，讓員工在發揮所長的同時，兼顧個人經濟穩定與生活品質，進而提升對公司的認同感與歸屬感。

短中長期目標

依據市場變化與員工個人績效，適時調整薪酬水準。



具體成果

海悅國際除提供薪資及伙食津貼外，亦提供『健康津貼』鼓勵員工維持健康生活習慣（戒菸或不吸菸行為）。每年依據公司營運狀況發放年終獎金，肯定員工全年努力，同時也分享經營成果，強化員工對企業的認同感與向心力。

在員工福利面，公司除依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金外，另投保優於《勞動基準法》規定的團體保險，確保員工在健康、生活與風險管理上獲得多重保障。

公司依法成立『海悅國際開發股份有限公司職工福利委員會』，2025年總支出金額2,825,276元。致力於提供優於《勞動基準法》的各項福利措施，包含結婚禮金、生育津貼、喪葬補助、員工旅遊補助、尾牙活動及生日禮券等，充分照顧員工生活所需。（2025年結婚禮金5人、生育津貼10人、喪葬補助16人）

秉持「Create Your Lifestyle」的核心理念，公司積極協助員工打造理想生活藍圖，實現「擁有一間房」的夢想。提供專屬購屋優惠，鼓勵員工建立穩定的居所，在安心無虞的生活基礎上，全心投入工作，兼顧職場發展與家庭幸福。為提升業務部門員工的工作效能，公司補助員工購置 Apple Mac 筆記型電腦，支援日常作業、簡報製作及對外提案需求，落實「工欲善其事，必先利其器」的原則。

考量業務部員工頻繁外派與通勤需求，公司提供租屋津貼與返鄉交通補助，減輕外派員工生活負擔；針對經常往返公司與案場的員工，另補助交通油資津貼，提升通勤便利性，確保員工專注於業務發展與績效提升。

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
02-8712-2888。

評估機制

2025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、114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>

2025尾牙



2025內勤部門聚餐



2025員工旅遊



2025業務部-團隊活動、聚餐



育嬰假

海悅國際秉持關懷員工、重視家庭的理念，致力協助員工達成工作與生活平衡。本公司恪守《性別平等工作法》之相關規定，提供完善的育嬰留職停薪權益。員工任職滿六個月，即可於子女滿三歲前申請最長兩年之留停。此外，公司確保員工於期滿後順利回任原單位及職務，以延續其職涯發展。

2025年共計5位員工申請育嬰留職停薪，具體實踐海悅支持員工兼顧家庭之承諾。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	4	8	9
	女	12	11	12
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	5	4	5
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	6	4	3
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	5	3	3
復職率 (B/A)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	83.33%	75.00%	100.00%
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	3	4	3
留任率 (C/前一年B)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	100.00%	80.00%	100.00%

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。

註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%。

註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%。

員工滿意度

本公司於114年10月首次辦理員工滿意度調查，期望從員工的角度了解公司整體現況，並作為後續推動組織發展與人才策略規劃之基礎。本次調查內容涵蓋公司整體營運與管理、團隊氛圍與同事關係、薪酬與員工福利、晉升與發展制度等四大面向，員工回覆率達52%。

透過本次調查結果，了解員工對各項議題的意見與建議，作為檢視組織現況及後續人力資源規劃的重要依據。調查成果亦有助於公司持續關注員工需求，並作為良好工作環境與促進溝通交流的重要參考。



對象	114/09/30前入職，114/10/1在職之員工
題目	- 公司整體營運與管理 - 團隊氛圍與同事關係 - 薪酬與員工福利 - 晉升與發展制度
調查人數	183人
回覆率	52%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	114/01/01~114/12/31
整體滿意度	- 每項滿分為5分 - 平均4.04分(最低3.65分、最高4.16分)
調查結果	整體平均得分維持在穩定水準，其中以「公司整體營運與管理」(4.16分)及「團隊氛圍與同事關係」(4.14分)表現相對良好，顯示員工對公司整體方向及同事互動持肯定態度；「晉升與發展制度」(3.65分)得分相對較低，顯示仍有進步空間。
提升改善方案	- 將持續關注員工對職涯發展與晉升制度之意見，並定期檢視相關制度。 - 同時，亦將延續既有的良好同事互動與福利措施，持續打造友善職場氛圍，促進員工認同感與工作滿意度。

利害關係人贈言-業務部 張湘妍



在公司任職期間，我剛好迎來人生中另一個重要身份——成為一位母親。原本很擔心工作與家庭難以兼顧，尤其不希望錯過孩子成長的關鍵時刻。但公司提供的【育嬰留職停薪與彈性返回制度】，讓我深刻感受到公司對員工的體貼與支持。

在育兒期間，我能夠放心的暫離職場，全心全意地陪伴孩子成長，不必為了收入問題或工作壓力而犧牲與孩子相處的珍貴時光。這段期間，公司不僅保留原職且返回職場時各項福利也一併回歸，不需要重新累計或適應。

更重要的是，公司給予員工很大的彈性，讓我能依照家庭狀況和孩子的作息變化，自行決定合適的回歸時間。沒有催促或壓力，反而是信任與理解，讓我在重新回到工作崗位時更踏實、也更有自信。

這段育嬰留停的時間，讓我順利完成角色轉換，生活步調也更穩定。我非常感謝公司給予我和家庭的空間，讓我能兼顧家庭及工作。對我而言，這項制度不僅是一份福利，更是公司願意與員工同行、共同成長的最佳證明。

利害關係人贈言-財務部 游心柔



發現懷孕時很擔心請假對工作跟同事的影響，所以很早就跟主管說了懷孕的事情，主管很開心的祝福我，並叫我不需擔心工作。從待產到產後的育嬰留停，主管與同事們的關心都很溫暖，還有同事協助辦理留停還有公司保險的相關手續，讓我沒有後顧之憂的好好休養和陪伴寶寶，真的很感謝！

育嬰假讓我可以陪伴孩子成長，不錯過他第一年飛快長大的每個片刻，是我一直以來嚮往的媽媽生活，儘管有時會手忙腳亂，但很充實、很幸福！非常感恩且慶幸自己有這樣的機會經歷這個過程。

復職後有同事整理的工作筆記，我更快速的進入狀況和銜接上工作進度，公司開放調整上班時段讓我可以早一點回家陪小孩，也幫助了我慢慢找到工作與家庭間的平衡。

感謝公司在各方面上的支持，讓我對新手媽媽這個新角色減少了很多焦慮！

哺集乳室

海悅國際致力打造性別友善職場，體恤女性員工產後兼顧工作與哺育的需求。我們積極響應政府政策，設置專屬哺（集）乳室，提供獨立、舒適且具隱密性的空間，讓員工在重返職場後能安心集乳。此舉不僅落實母性健康保護，更具體展現公司對員工權益的重視與承諾。



退休制度

為保障員工退休後的生活品質與財務安全，海悅國際依據《勞工退休金條例》，全面實施「確定提撥制」（勞退新制）。自2005年7月1日起，公司每月依員工實際工資級距，提撥6%至勞保局個人退休金專戶，確保退休權益穩定累積。此外，我們亦鼓勵並協助員工依個人意願，在1%至6%範圍內自願提繳退休金，透過公司代扣代繳存入個人專戶，進一步強化長期的退休保障網。此舉不僅體現公司對員工福祉的重視，更是落實永續關懷的具體承諾。

截至2025年12月31日，本年度已提撥退休金金額為新臺幣6,997,531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的基石。我們高度重視員工的專業能力與潛能開發，透過多元招募管道（含專業招募平台、產學合作、員工推薦及內部轉調等），廣納具備不同專業背景與經驗的優秀人才，藉此促進組織的多元性與創新動能。針對新進員工，我們於報到當日即安排完整的導覽訓練，涵蓋企業概況、組織架構、行政規範及福利制度等，協助員工快速融入公司文化，建立對企業的認同感與歸屬感。

承諾

為持續提升員工的專業職能，各部門依據職務需求提供各類專業訓練與學習資源，全力支持員工的職涯發展。海悅國際以「在職訓練」為核心，透過主管及資深員工的經驗傳承與導師制度，將實務智慧轉化為組織資產，形塑知識共享的學習型組織文化。

短中長期目標

- 1. 專業技能深化：**因應業務實務需求，業務部員工需完成12小時之 DraftSight 平面繪圖相關課程，以精進專業技能並提升作業效率。同時，公司鼓勵員工持續進修，全額補助不動產經紀人證照考試之報名費及教材費用，協助員工取得專業證照，實現適性發展。
- 2. 數位轉型與AI賦能：**面對AI技術浪潮，今年度開設多堂人工智慧（AI）實務應用課程。目標是讓員工將AI工具導入日常工作，除提升效率、降低重複性勞動外，更期望藉此強化數據分析與決策能力，提升整體工作價值。

- 3. 永續學習環境：**透過持續學習與創新應用，我們致力於打造永續學習環境，支持員工運用專業與科技解決挑戰，推動環境（E）、社會（S）與治理（G）目標，實現員工、企業與社會的共榮發展。

具體成果

自2021年起，海悅國際與大專院校攜手推動校外實習計畫，致力培育不動產代銷專業人才。我們提供實務實習機會，讓青年學子透過「做中學」的方式，提前深入了解產業運作與職場生態。目前合作校系包含：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。我們將持續釋出實習名額與發展機會，協助學生畢業即就業，落實「從校園到職場無縫接軌」的社會責任願景。

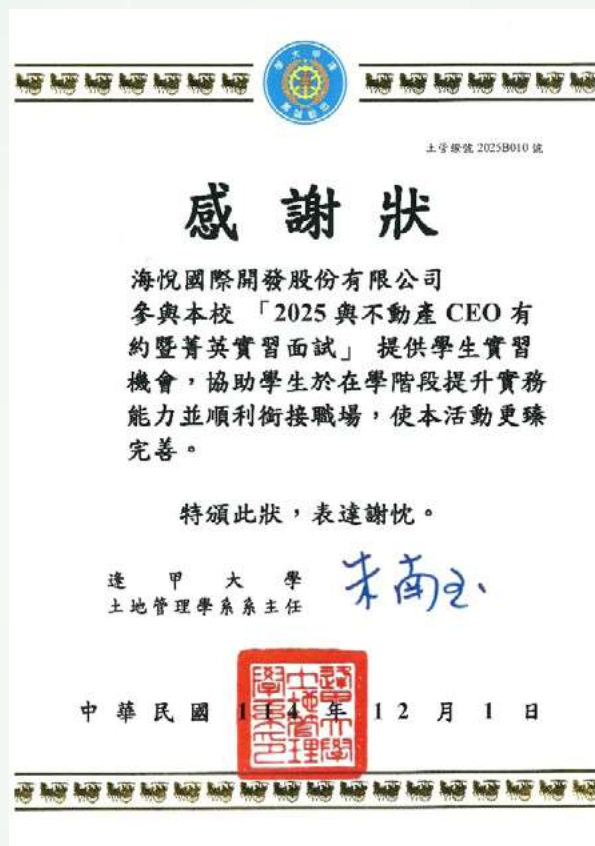
負責部門/申訴機制

各部門主管/直接溝通・人力資源部門，HR聯繫方式為：hr@hiyes.tw
電話：(02)8712-2888。

評估機制/成果

- 2025年參與實習計畫的學生在實習結束後共有四位留任轉為正職員工。
- 新進人員教育訓練受訓率100%。

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 廖紫媛

在大二學期間，我透過系上相關課程，有機會參訪海悅代銷的案場，這是我第一次接觸代銷行業。在大學期間，我不斷思考未來的方向，到了大四時，藉由「逢甲大學土地管理學系-與CEO有約實習計畫」，我再次認識到海悅。透過學長姐的介紹，我更深入了解代銷的工作內容，最終決定爭取到海悅的實習機會。

在實習期間，我由學姐帶領，負責業務行政的職務。由於行政工作需要應用大量的Excel，起初接觸到未曾了解過的公式，讓我感到有些負擔。然而，經過實務的應用及學姐耐心的指導後，我逐漸上手日常報表的製作。我的實習案場處於驗交屋階段，除了行政相關工作外，我也需接待現場的驗交屋客戶，即時處理現場狀況及回答客戶對驗交屋流程的疑慮。在案場中，我經歷了從初驗到完成交屋的整個流程，從最初面對客戶的緊張感，到能夠獨立作業，這讓我在工作中獲得了滿滿的成就感。

透過這次實習，我深入案場第一線，與大量客戶接洽，學習到如何有效地與客戶溝通以及與團隊合作。我也學會了在壓力情境中保持冷靜、有禮的應對方式，對數字的敏銳度及文件的細心度。在實習期間，與學長姐、主管和客戶的互動，讓我豐富了實務經驗，提升了職場應對能力，這段經歷為我未來的職涯奠定了扎實的根基。

我非常感謝海悅提供我實習機會。雖然實習過程中充滿挑戰，但也使我獲得了成長，有很幸運能在學姐的帶領下進入代銷行業，成為海悅這個大家庭的一員，讓我在畢業前就踏入職場，進一步了解自己與這份工作的契合度。通過這次實習，我在畢業後順利轉正進入職場，這段經歷將成為我職業生涯中的重要里程碑。



員工職涯發展及實施情形

本公司依年度教育訓練計畫，持續關注員工的學習與成長，提供各種內外部培訓資源，期望藉此促進專業能力與整體素質，進而支持企業發展。公司會不定期規劃各類培訓，包括新進人員訓練、專業技能課程及通識教育等，也鼓勵員工參與專業認證課程，進一步增進個人技能領域。

此外，公司會請主管與員工簡單檢視職涯方向與能力需求，並提供建議性的年度發展參考，透過適度追蹤與回饋，期望協助員工思考個人發展方向。

一、新進員工訓練：

1. 目標：幫助新進員工認識公司，並從不同面向了解企業文化，及工作執掌。
2. 對象：新進員工。
3. 成果：114年度新進員工訓練計23人次，合計57.5小時。

二、專業訓練（AI、銷講）：

1. 目標：提升員工專業知識、強化工作職能。
2. 對象：受指派之員工。
3. 成果：114年度專業訓練計174人次，合計1506小時。

三、通識訓練(不法侵害)：

1. 目標：提升員工的綜合素養與職場適應能力，涵蓋性別平等、數位學習以及健康管理等領域，促進個人成長與企業發展。
2. 對象：全體員工。
3. 成果：114年度通識訓練計188人次，合計188小時。

四、投入資源：

海悅國際視人才為永續經營的基石，2025年本公司投入各項軟硬體資源，建構以「在職訓練」為核心的成長體系。除了聘請外部專業顧問與講師，更透過主管與資深員工的經驗傳承與導師制度，將實務智慧轉化為組織資產，全年度累計總受訓時數達3,607小時。

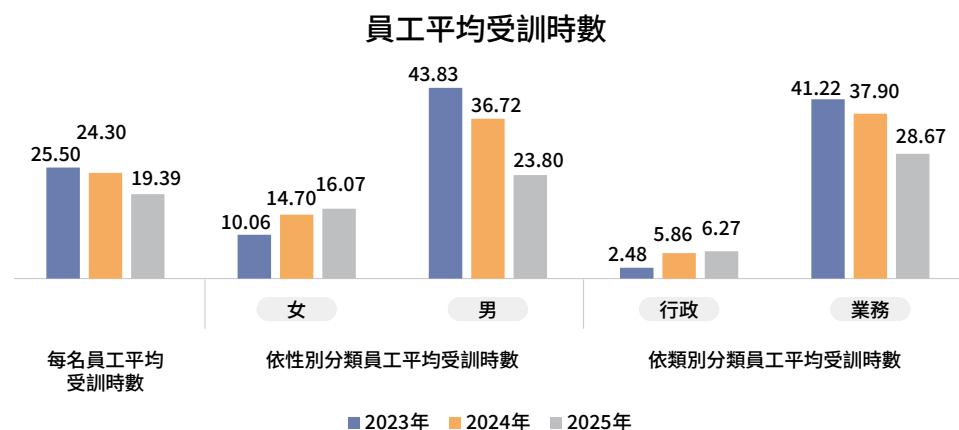
本公司訓練資源完整覆蓋ESG三大面向，包含：

1. 誠信與治理：誠信經營、人權保障、資安防護、贈品管理及投資管理課程。
2. 專業與創新：AI實務應用、DraftSight繪圖課程及業務團隊專業訓練。
3. 福祉與環境：心理師講座、職場不法侵害預防、環境能源教育。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		25.50	24.30	19.39
依性別分類員工平均受訓時數	女	10.06	14.70	16.07
	男	43.83	36.72	23.80
依類別分類員工平均受訓時數	行政	2.48	5.86	6.27
	業務	41.22	37.90	28.67

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。



教育訓練



5.2.3 勞資溝通與職業安全

多元溝通與權益保障

海悅國際重視員工意見，致力建構開放、雙向的溝通文化。我們鼓勵員工與直屬主管直接交流，並設置多元申訴管道（包含申訴信箱、總經理信箱及通訊軟體），供員工舉報不法或反映建議。透過暢通的機制，我們有效提升勞資溝通效能，深化互信基礎。2025年維持零勞資爭議紀錄，展現和諧的職場氛圍。

為保障員工權益，若遇重大營運變化需終止勞動契約時，本公司嚴格恪守《勞動基準法》第 16 條規定，依員工年資給予法定預告期及相關工資，具體規定如下：

- 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。

職場健康與安全

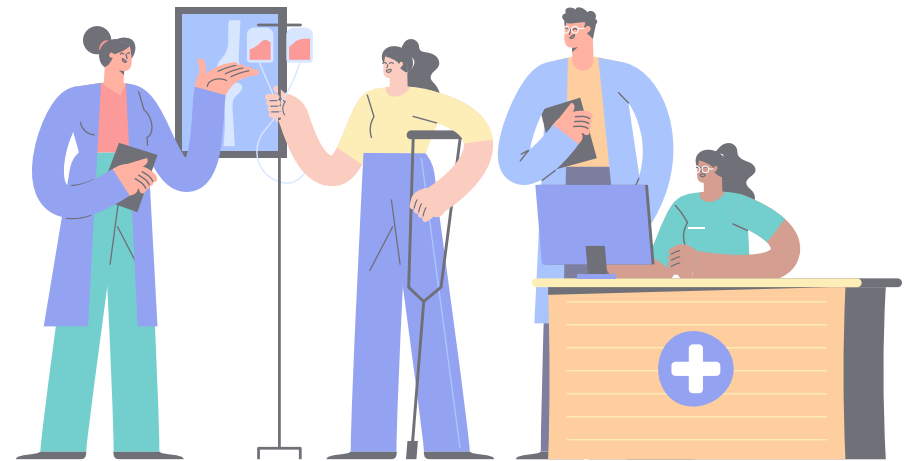
員工的身心健康是企業永續的基石。海悅國際依據《職業安全衛生法》及相關法規，採取以下具體措施，打造安全友善的工作環境：

1. 環境安全管理：

- 定期配合大樓進行消防安全設備檢查。
- 落實辦公環境清潔消毒，並定期檢視軟硬體設備，即時修繕。
- 依《職業安全衛生管理辦法》設立甲種職業安全衛生業務主管，強化安全治理。

2. 健康促進與預防：

- 人因危害預防：依據職安法第6條，透過「肌肉骨骼症狀調查表」電子問卷，分析並預防重複性作業可能導致的傷害。
- 臨場健康服務：定期安排特約護理師及職業醫學科醫師駐點，提供諮詢與衛教。2025年共舉辦22場 臨場健康服務。
- 急救與健檢：設置合格急救人員並配備AED（自動體外心臟電擊去顫器）；2025年已完成全體員工定期健康檢查。



5.3 / 公益參與

海悅國際秉持「取之於社會，用之於社會」之核心理念，持續推動企業社會責任，並以落實企業永續發展為目標。為善盡企業社會責任，公司捐贈設立「財團法人海悅公益慈善基金會」，作為推動公益活動與回饋社會之重要平台。透過基金會之運作，海悅國際積極參與各項公益與慈善行動，關懷醫療健康、社會弱勢族群，並支持地方文化之傳承與發展，透過具體行動回應社會需求，深化與在地社群之連結，實踐企業對社會的正向影響。

截至2025年12月31日，本年度海悅國際累計公益捐贈金額已超過新臺幣四千萬元，展現公司長期投入社會公益、落實永續發展之承諾。

2025年9月花蓮縣光復鄉發生洪災後，海悅國際的員工們自發組成志工隊，前往災區協助居民清理家園，展現出溫暖與行動力。為鼓勵這些願意挺身而出的「鏟子超人」，公司將志工出勤當日視同公假並給予支薪，並額外提供一天【公益假】，感謝鏟子超人們為花蓮付出的心力與貢獻。



活動（單位）	款項（物資）
臺灣基督教門諾會醫療財團法人	新臺幣2,000,000元
福壽巷北極殿	新臺幣500,000元
財團法人海悅公益慈善基金會	新臺幣33,000,000元
財團法人國家文化藝術基金會	新臺幣100,000元
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
國立政治大學法學院興建裝修工程	新臺幣200,000元
財團法人羅慧夫顱顏基金會	新臺幣453,700元
第五屆熱血動員令(捐血活動)	259袋熱血
社團法人台北市消防之友會	新臺幣100,000元
財團法人博幼社會福利基金會	新臺幣3,000,000元
私立逢甲大學	新臺幣100,000元
財團法人賑災基金會	新臺幣3,000,000元
財團法人台灣省私立健順養護中心	新臺幣60,000元
國立臺灣大學醫學院附設醫院	新臺幣1,000,000元
社團法人台中市教會發展策略聯盟協會	新臺幣150,000元
1219事件扶助專案	新臺幣100,000元

海悅國際員工前往臺中市愛心家園瑪利亞基金會，參與一日志工服務活動。活動當日，員工們與服務對象進行溫馨互動與陪伴，透過實際行動傳遞關懷與支持，展現企業積極投入社會公益之承諾。

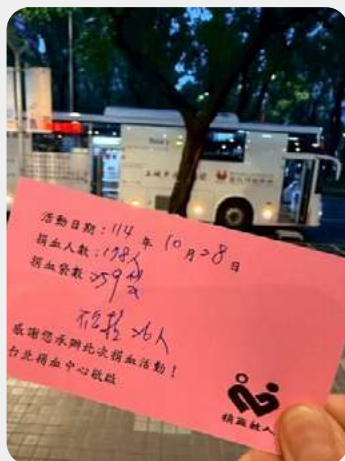


海悅公益慈善基金會 捐贈新臺幣20萬元予 中華安得烈慈善基金會，協助推動弱勢族群扶助及關懷計畫，持續為經濟弱勢家庭提供即時且實質的支持。

除資金挹注外，本會亦號召團隊同仁實際參與志工服務，齊心協力投入膳糧食物箱包裝作業。活動當日，全體志工不畏辛勞、分工合作，順利完成200箱膳糧食物箱包裝任務，透過實際行動傳遞溫暖與關懷。



2025年，海悅國際持續舉辦年度捐血活動，邀請員工並號召社會大眾一同挽袖捐血，於臺北總公司一樓廣場前熱情展開。今年以「一袋血，一份希望！」為主題，透過實際行動落實企業回饋社會的初衷，將關懷化為最直接的支持。活動共吸引178人參與捐血，包含海悅國際員工及民眾，合計募集259袋熱血，為社會注入滿滿愛心與希望。



海悅國際贊助2025第13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。



一、GRI內容索引

使用聲明 海悅國際開發股份有限公司已依循GRI準則報導 2025 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 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	21	
	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	編輯方針	4	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	4	
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	14	
	2-7	員工	5.1.2員工統計	44	
	2-8	非員工的工作者	-		不適用，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	14	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	22	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	22	
	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	22	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	-		不適用，當年度無溝通關鍵重大事件
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	22	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	26	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定限制，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	2	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信	30	
			3.4營運績效	32	
			4.2碳排放	38	
			5.2.1薪酬福利	48	
			5.2.2人才培育	55	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信	30	
			3.4營運績效	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.2碳排放	38	
			5.2.1薪酬福利	48	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.2.2人才培育	55	
			3.1.4倫理誠信	30	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	32	
			3.3法規遵循	32	
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	19	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
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	8	
	2-30	團體協約	-		不適用，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	32	
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	32	
	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	40	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	48	
	201-4	取自政府之財務補助	-		不適用，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	組織內部的能源消耗量	4.1能源管理	38	
	302-3	能源密集度	4.1能源管理	38	
排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2碳排放	38	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2碳排放	38	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2碳排放	38	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2碳排放	38	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2碳排放	38	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2碳排放	38	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-		不適用，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	-		不適用，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	48	
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	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	48	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	48	
	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	48	
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	60	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 403： 職業安全衛生 2018管理方針	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	60	
	403-6	工作者健康促進	5.2.3勞資溝通與職業安全	60	
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	55	
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	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	55	
	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	48	
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	44	
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	43	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1.1人權保障	43	
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	35	
自訂重大主題	自訂	無重大資安事件發生	3.6資安防護	35	
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	30	
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	30	

二、永續會計指標：不動產服務

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	揭露內容
永續服務	IF-RS-410a.1	來自能源及永續服務之收入	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。
	IF-RS-410a.2	有提供能源及永續服務之受管理(1)樓地板面積及(2)建築物數量	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。
	IF-RS-410a.3	取得能源評等之受管理(1)樓地板面積及(2)建築物數量	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。
透明資訊與利益衝突之管理	IF-RS-510a.1	來自雙方代理交易之仲介收入	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。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。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。
	IF-RS-510a.2	來自與估價服務相關之交易之收入	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。
	IF-RS-510a.3	與專業誠信（包括注意義務）相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025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	物業管理之客戶數量，按(1)租戶及(2)不動產擁有者予以分類	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	擁有者具有營運控制之受管理樓地板面積	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	擁有者具有營運控制之受管理建築物數量	量化	
	IF-RS-000.D	租賃交易數量，按(1)租戶及(2)不動產擁有者予以分類	量化	不適用。海悅國際是提供不動產仲介服務的公司，而未提供租賃交易服務。
	IF-RS-000.E	提供之估價數量	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

項目	執行情形						
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司氣候風險管理由風險管理委員會討論及評估，氣候變遷相關決議由委員會向董事會報告執行績效及改善建議，並於第四季向董事會呈報當年度執行成果與次年度工作計畫。						
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)。	<table> <tr> <th>風險與機會項目</th><th>財務衝擊及因應機制</th></tr> <tr> <td>原物料成本上漲</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>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。</td></tr> </table>	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。	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。
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。						
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。						
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。							
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： 1. 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。 2. 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。 3. 依據核定ESG風險及氣候風險，設定執行策略目標。 4. 每年於董事會報告ESG風險及氣候風險執行情形。						
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%，強颱風比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。						

項目	執行情形					
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。	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。					
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。	目前本公司並未規劃內部碳定價機制，除了靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認外，預計會實施自我盤查及減量措施。					
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。	<table><tr><th>減排目標</th><th>策略行動</th></tr><tr><td>1. 節電量密集度減少：0.5%。 2. 溫室氣體排放強度減少：0.5%。</td><td>冷氣空調系統全面替換為能效1級(2024~2050年) 接待中心的配置模組化再利用，減少碳足跡(2024~2050年)</td></tr></table>		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%。	冷氣空調系統全面替換為能效1級(2024~2050年) 接待中心的配置模組化再利用，減少碳足跡(2024~2050年)
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%。	冷氣空調系統全面替換為能效1級(2024~2050年) 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9-1及9-2)。	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116年完成115年合併財報母子公司的溫室氣體盤查，並定115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。					
9-1.敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO ₂ e)、密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	本公司尚未完成合併財報母子公司法定溫室氣體盤查； 2025年排放資料，包含類別一6.7979公噸CO ₂ e、類別二835.8146公噸CO ₂ e、類別三15.8086公噸CO ₂ e、類別四197.1319公噸CO ₂ e，合計1,055.5530公噸CO ₂ e。					
9-2.敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	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117年完成116年的溫室氣體確信，本公司尚未進行溫室氣體盤查確信。					

四、查證聲明



海悅國際開發股份有限公司 2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2606015

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 2025 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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)的品質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估海悅國際遵循適用的 SASB 準則揭露的符合性。
4. 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 2025 年的環境、社會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循 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 永續性報導準則和 SASB 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。
- 針對海悅國際使用 SASB 準則的指標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 永續性報導準則和 SASB 準則的詳細審查結果如下:

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 2025 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟(公司治理)、環境和人群(含人權)等一系列重大主題。

第一頁(共二頁)



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經濟、環境和人群(含人權)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、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、公開資訊觀測站、各案場電話、官方網站/社群網站、內部申訴電子信箱、員工教育訓練、公司內部網站、員工旅遊/聚餐、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循 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。

SASB 準則

海悅國際提供有關依循 SASB 準則(基礎設施-不動產服務之永續會計準則 IF-RS, 2023-12 版本)之自我宣告與相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題、指標與會計數據已被揭露、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適用的 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標。

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,具有主事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 2026 年 07 月 01 日簽署發行


簽署 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



**Independent Assurance Statement Based on
2025 Sustainability Report of Hi-Yes International Co., Ltd.**

Statement No.: 2606015

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 2025 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, 2025 to December 31, 2025;
- 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.
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate whether Hi-Yes has disclosed compliance with applicable SASB Standards.
- 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 2025, such as environment, society 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 and SASB Standards.

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).
- To review the management process of the topics and metrics described in the company report and its related SASB Standards.

Conclusion

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

- Inclusivity

Hi-Yes has established a process of cooperation with major stakeholders, including shareholders, customers, employees, and non-profit organization, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2025, involving economy (corporate governance), 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 economy, environment and people (include human right) topics, and identified 6 major topics including energy conservation and carbon reduction, ethics and integrity, operational performance, talent cultivation, salary and benefits, and information security and 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 shareholder meetings, corporate briefings, annual report and financial report, public information monitoring station, telephone numbers of each project site, official website/social media pages, internal grievance email address, employee training, company intranet, employee trips/gatherings, charitable donation campaigns, internship programs, 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.

- SASB Standards

Hi-Yes provides the self-declaration of compliance with the SASB Standards (Infrastructure-Real Estate Sustainability Accounting Standard, IF-RS, 2023-12 version) and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the sustainability topics, metrics, and accounting data of the SASB 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 sustainability topics and accounting metrics of the applicable SASB Standards.

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, 2026, 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

