

ReaLy
綠意開發

綠意開發 永續報告書

2025 SUSTAINABILITY REPORT



目錄 Contents

經營者的話	03
-------	----

關於本報告書	04
--------	----

一、利害關係人議合 05

1.1 確認利害關係人	06
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.3 鑑別重大主題	09

二、關於綠意 13

2.1 公司簡介	14
2.2 經營理念	19
2.3 獲獎榮耀與公協會	20

三、誠信治理 23

3.1 治理實務	24
3.1.1 董事會	24
3.1.2 功能性委員會	29
3.1.3 內部稽核	32
3.1.4 倫理誠信	33
3.2 風險管理	34
3.3 法規遵循	36
3.4 營運績效	37
3.5 資安防護	41

四、永續建築 42

4.1 功能性建案與建案獎項	43
4.1.1 創新研發	45
4.1.2 綠建築	46
4.2 建案品質	49
4.3 顧客安全與健康責任	52
4.4 建案行銷與標示	53
4.5 客戶服務	54

五、永續環境 56

5.1 氣候相關財務揭露	57
5.2 水資源管理	62
5.3 節能減碳	64
5.3.1 能源管理	64
5.3.2 溫室氣體管理	65
5.3.3 節能減碳行動	68
5.4 產品和服務對環境的衝擊	68

六、社會關懷 70

6.1 員工概況	71
6.2 適才適任	75
6.2.1 人才吸引與留任	75
6.2.2 人才培育與發展	80
6.3 職業安全衛生管理	82
6.4 公益參與	84

附錄 86

附錄一、GRI 內容索引表	87
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊	93



經營者的話

綠意開發股份有限公司秉持「關懷大地、建設城鄉」之核心理念，致力於推動企業長期穩健經營，融合營建專業精神與對環境與社會的深切關懷，積極回應永續發展目標之需求。

我們以「專業（Specialty）、創新（Innovation）、服務（Service）、實在（Sincerity）」為經營宗旨，作為全體同仁的行動準則，從日常營運到長期策略，皆強調誠信經營與正向影響力的擴大。

為此，綠意開發股份有限公司訂定以下永續發展策略主軸：

一、融合專業與創新，永續關懷大地

推動環境友善建築，逐步導入低碳永續發展措施，包括導入綠建築標章、低碳建築標章及建築能效標示系統，強化碳盤查與減排管理，輔以透水鋪面設計與綠色建材等，降低建築物生命週期內對土地資源與水文環境的衝擊。配合建築設計或綠美化等植栽規劃部分，增加節能及固碳的功能。增加充電車位比率並於適當建案配合提供綠色運具等措施，以強化節能減碳的效果。選擇建案土地，以更新重建原有已開發土地為主，避免使用未開發過之土地以保存自然資源。針對極端氣候，除於選擇區位時考量其水文環境，調整建物規格及增設防水設備，以防範逐漸頻繁的高強度降雨。

二、結合專業與服務，深耕建設城鄉

深耕在地化營運，以綠美化建案搭配建物本體退縮與人行道規劃，促進社區交通安全與景觀美化。透過教育資源挹注與公益參與，實現城鄉共榮、永續教育之願景。

三、結合專業與實在，提昇公司治理與人才發展

強化公司治理與利害關係人溝通機制，建立即時回應之風險管理架構，落實法令遵循與企業風險因子辨識與管理，並持續推動董事會專業化、多元化及企業誠信經營文化。重視員工福利與培訓，注重建案工地安全，營造多元共融之工作環境，因應極端高溫，調整設備與工序，形塑以安全、專業為本的永續人才職場。

綠意開發股份有限公司之永續發展策略結合公司經營宗旨與世界永續之重要課題，期能為世界永續盡力。

綠意開發股份有限公司
董事長 許燈城

關於本報告書

綠意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，綠意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。

ESG資訊揭露邊界

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露2025年度業務範圍(2025年1月1日至2025年12月31日)。但為符合GRI報導原則中的完整性及可比性，部分管理績效內容會涵蓋2025年前之資料。
資訊重編	若有資訊重編事宜將會於各章節揭露
範疇邊界	綠意總部
財務數據	與綠意公開之個體財報數據一致
環安衛數據	綠意總部，職安內容揭露子公司耀仁營造
員工數據	綠意總部

發行頻率

這是綠意發布的第二本ESG報告書，未來綠意每年發布一次報告，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綠意官網下載。

- ❖ 本次發布日期：2026年8月。
- ❖ 下次發行日期：2027年8月。

撰寫依據及資訊確認方式

- ❖ 本報告書撰寫架構係依循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)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- ❖ 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業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；環境、社會及職安面向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。
- ❖ 綠意制訂「永續資訊管理辦法」，由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由ESG委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。本報告書尚未經外部第三方機構查證或確信。

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。

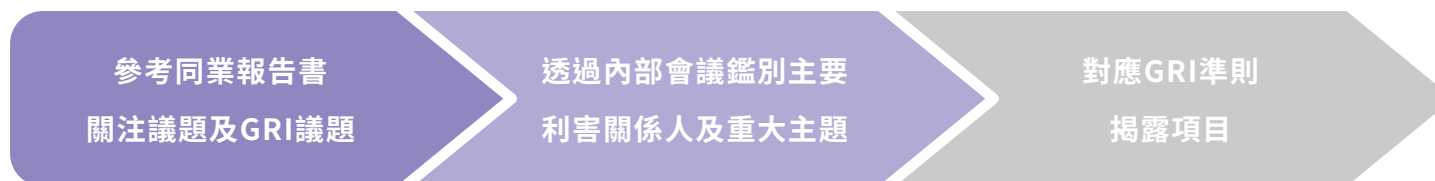
綠意開發股份有限公司 公司治理主管
地址：台北市松山區市民大道五段69號
電話：(02)87878096#312
Email：services@realycorp.com.tw
公司官網：http://www.realycorp.com.tw/



利害關係人議合

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人指的是對綠意產生影響或受其影響的群體。各部門首先依據日常業務往來，初步篩選相關利害關係人類型，接著根據與公司的互動頻率、相互影響程度及彼此的重要性，經內部會議討論並參考同業作法，最終確定4類對公司至關重要的主要利害關係人：股東、供應商/承攬商、客戶及員工。

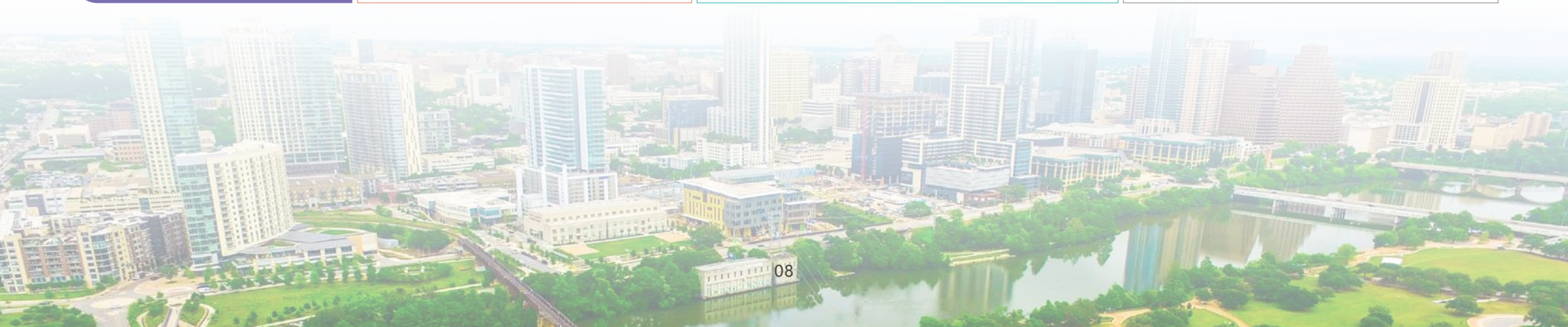
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

由於各類利害關係人所屬身份與角色不同，對綠意所關注的議題也有所差異。綠意各部門主動透過多元溝通方式與利害關係人建立良好互動關係，協助其即時掌握公司營運狀況。同時，綠意也能充分了解利害關係人對公司的期望與訴求，並迅速做出回應。公司預計每年均至少向董事會彙報一次與主要利害關係人雙向溝通的具體情形。

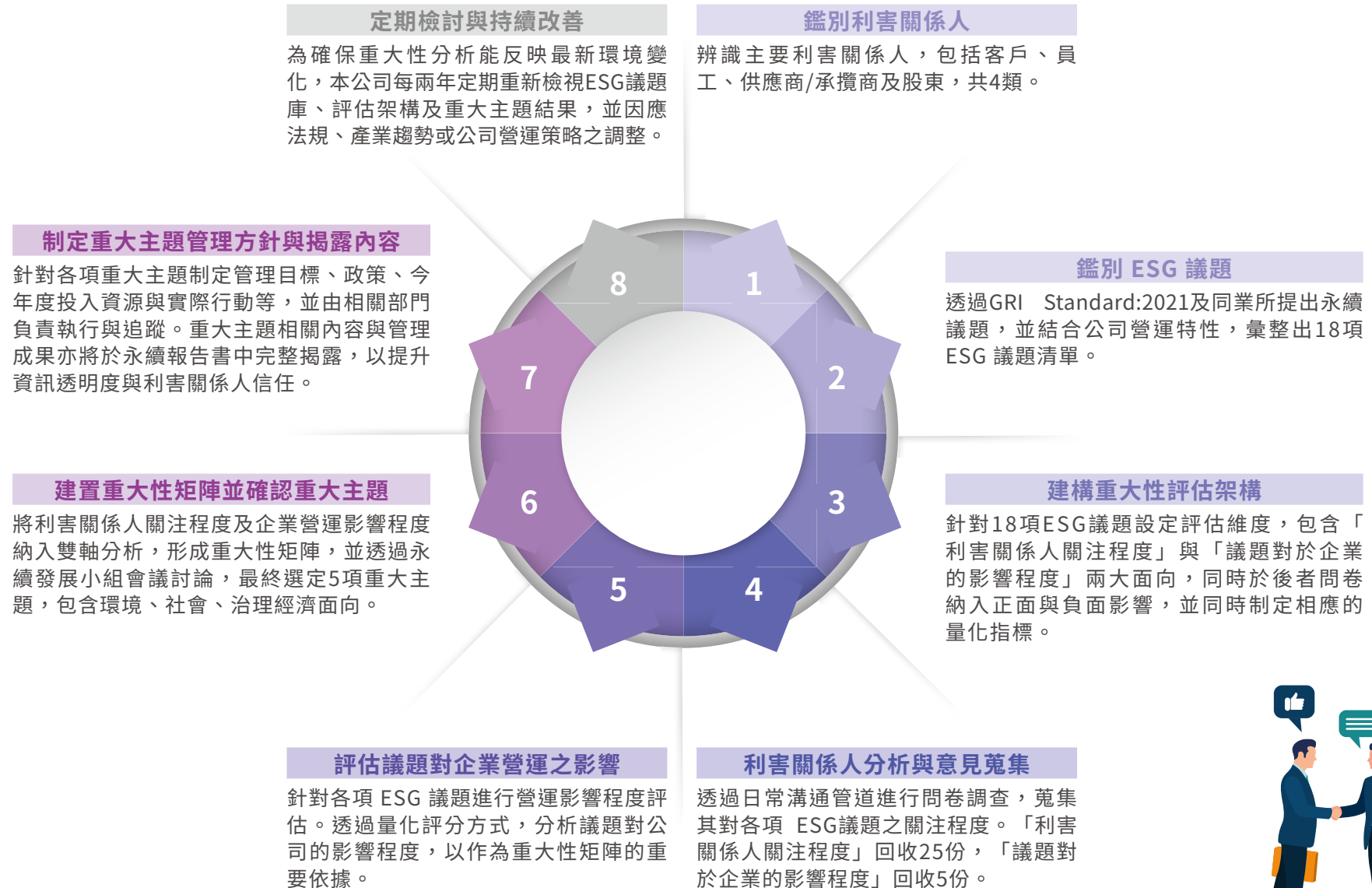


主要利害關係人類別	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計
 股東	營運績效 職業安全衛生 廢棄物管理 產品與服務對環境衝擊 倫理誠信	聯絡窗口：發言人/許特助 電話：(02)8787-8096 傳真：(02)8787-3416 E-mail：services@realycorp.com.tw 股東常會/每年 官網投資人專區/至少每月 公開資訊觀測站/至少每月	1. 股東常會出席股數63.15% 2. 舉辦法說會1場
 供應商/承攬商	功能性建案與建案獎項 營運績效 職業安全衛生 客戶關係 資訊安全	聯絡窗口：工務部門/蔡小姐 電話：(02) 8787-8096 工地工務會議/每月 供應商會議/每月(由各工務所召開)	1. 全數要求供應商進場施工簽署遵守勞工安全告知承諾書 2. 各工區舉辦供應商勞工安全衛生協議組織12場/年，供應商參與家數每場4家以上

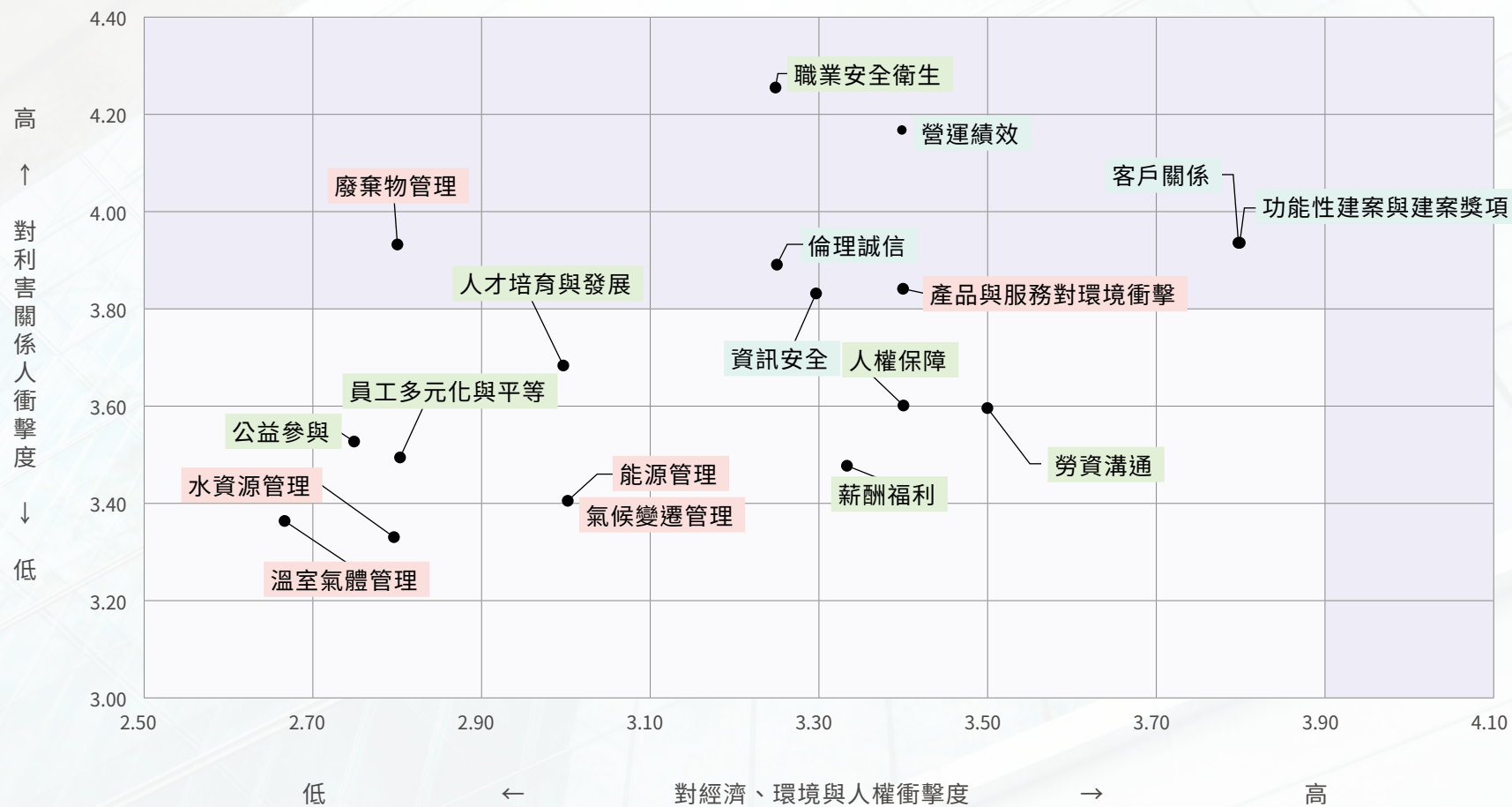
主要利害關係人類別	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計
 客戶	職業安全衛生 客戶關係 廢棄物管理 產品與服務對環境衝擊 功能性建案與建案獎項	聯絡窗口：業務部門/拜協理 電話：(02) 8787-8096 書面客戶服務單/不定期 電話、E-MAIL/不定期	1. 2025年計處理書面客戶服務單28筆 2. 派工單 14筆
 員工	職業安全衛生 資訊安全 產品與服務對環境衝擊 人才培育與發展 勞資溝通	聯絡窗口：管理部門/劉經理 電話：(02) 8787-8096 電話、E-MAIL/不定期 員工申訴管道/不定期 與員工當面溝通/不定期 主管會議/每周一次 產銷會議/每月一次 勞工安全衛生協議組織/每月一次	1. 受理成立之申訴案件 0 件 2. 主管會議約50次以上 3. 產銷會議約12次



1.3 鑑別重大主題



重大主題矩陣圖



確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	衝擊面向	2025年重大主題			對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
			上游 供應商	公司	下游 客戶		
經濟面	功能性建案與 建案獎項	實際正面 獲得綠建築與智慧建築等標章可提升公司品牌形象與市場競爭力。		●	●	自定義主題	4.1 功能性建案與建案獎項
經濟面	客戶關係	實際正面 當遇到客戶客訴，請專人了解情形並立即處理		●	●	GRI 418 客戶隱私	4.5 客戶服務
經濟面	營運績效	實際正面 切合市場的產品規劃、有效的成本控管及資源分配策略提升了整體營運效率。	●	●	●	GRI 201經濟績效	3.4 營運績效
社會面	職業安全衛生	實際正面 依據政府法令執行並保障勞工安全。	●	●		GRI 403 職業安全衛生 (403-1~403-5、403-7、403-8)	6.3 職業安全衛生管理
環境面	產品和服務 對環境的衝擊	實際負面 建案本體對周邊地質、水文、鄰房及交通等各種環境將會產生影響。		●	●	自定義主題	5.4 產品和服務對環境的衝擊

報導原則

準確性 平衡性
清晰性 可比較性
完整性 永續性脈絡
時效性 可驗證性

完整的
ESG報告

綠意遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書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；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對綠意的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



關於綠意

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀與公協會

2.1 公司簡介

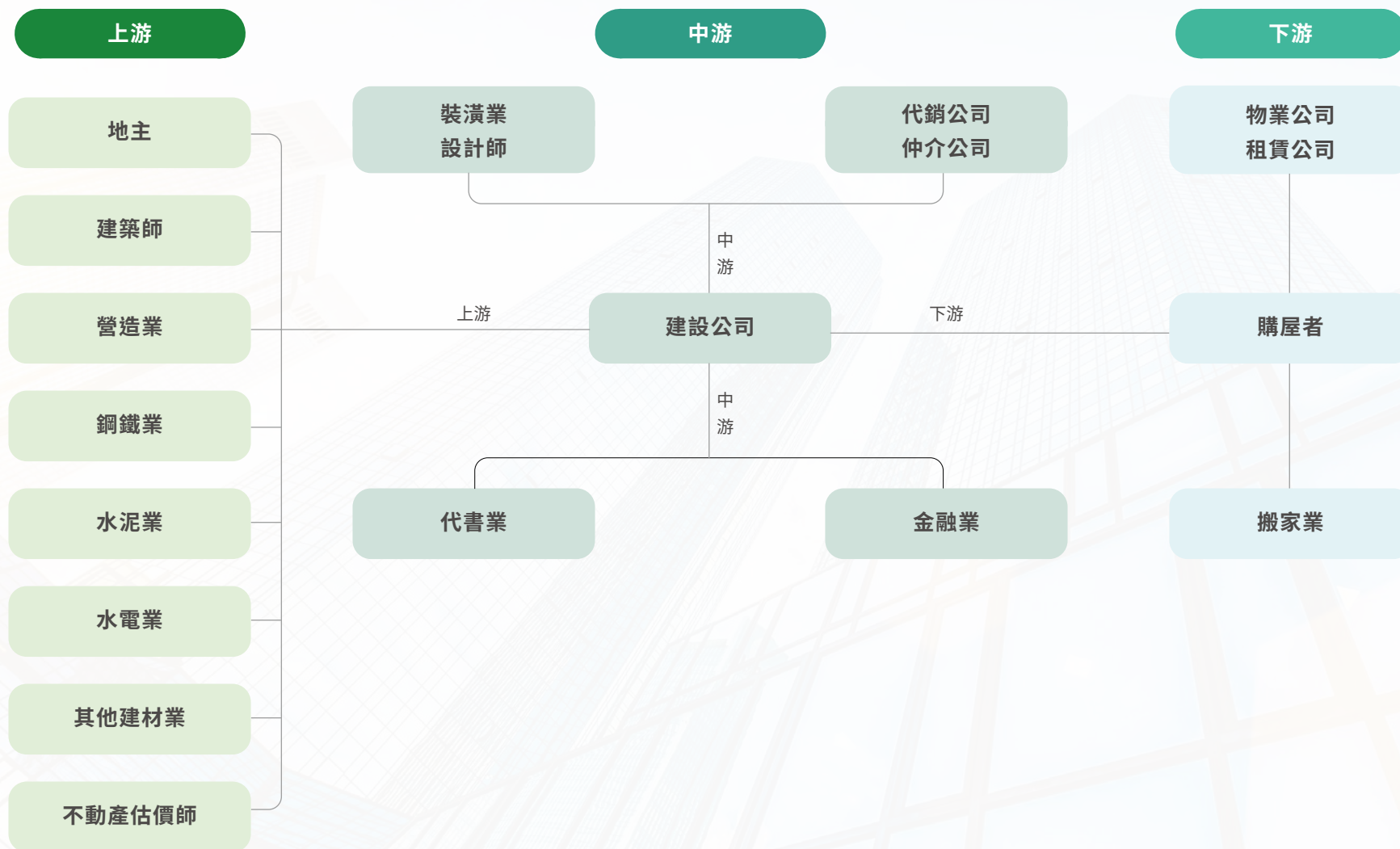
綠意結合建築師、會計師、估價師、地政等專業人士與十餘年工作經歷的經營團隊所成立，業務領域橫跨建築銷售、營造、不動產估價與登記；並以關懷大地、建設城鄉的經營理念與營建專業、創新、服務、實在的企業願景與堅持，誠懇踏實經營本公司。

公司名稱	綠意開發股份有限公司
行業別	公開資訊觀測站上市櫃產業類別：上櫃建材營造
總部位置	台北市松山區市民大道五段69號
資本額	1,000,000仟元
股權結構	本國法人：48.99% 本國個人：49.60% 外國機構與外國個人：1.41% (2025.4停止過戶統計名冊)
當年度個體營收	942,747仟元
員工人數	16人
營運據點	台灣
主要產品/服務	住宅、大樓及工業廠房開發租售

❖ 上下游產業

房地產市場上游主要原料為土地和建材，土地的供給來源除私有透過出售或合建釋出外，國有非公用土地亦陸續透過標售方式取得，另亦有透過都市更新程序重新開發老舊地區取得的土地。至於建材，部份材料如沙石、鋼料，其他材料亦有隨科技研發出如奈米等新成份之環保科技建材。總括而言，開發推案初期即需建築師業負責房屋規劃與設計，上游原料則包括鋼鐵、水泥、玻璃、石材、木材、機電、五金、磁磚等相關建材業，幾乎涵蓋所有民生基礎材料。強調生活機能之建築設計則在室內裝潢、園藝造景、社區網路建構、安全監控系統等設施亦納入一體之結構。

房地產市場下游主要為代銷及仲介商，在過去建築投資業與代銷公司較有業務合作，近來仲介業也極力爭取個案銷售及出租業務，故爾後建商之選擇性會更有多樣性的變化。營建產業所牽動之上下游相關行業非常廣泛，建築業也居於協調整合之關鍵地位。



❖ 綠意作品

綠意主要業務為興建商業大樓、集合住宅、工業大樓出租業務、出售，自2018年至今，已完成多項指標性建築專案，展現穩健的開發實力與市場口碑。

2024 綠意領航1號

桃園市中壢區中園路192號



2023綠意永寧1號

新北市土城區中央路三段



2022綠意久康

台北市文山區久康街



2021綠意順光天下

新北市土城區金城路忠義路口



2019綠意錢龍廠辦專區

桃園市龍潭區中豐路461巷



2018綠意東居

基隆七堵區泰安路2巷



2018綠意仙跡

台北市文山區興隆路3段304巷

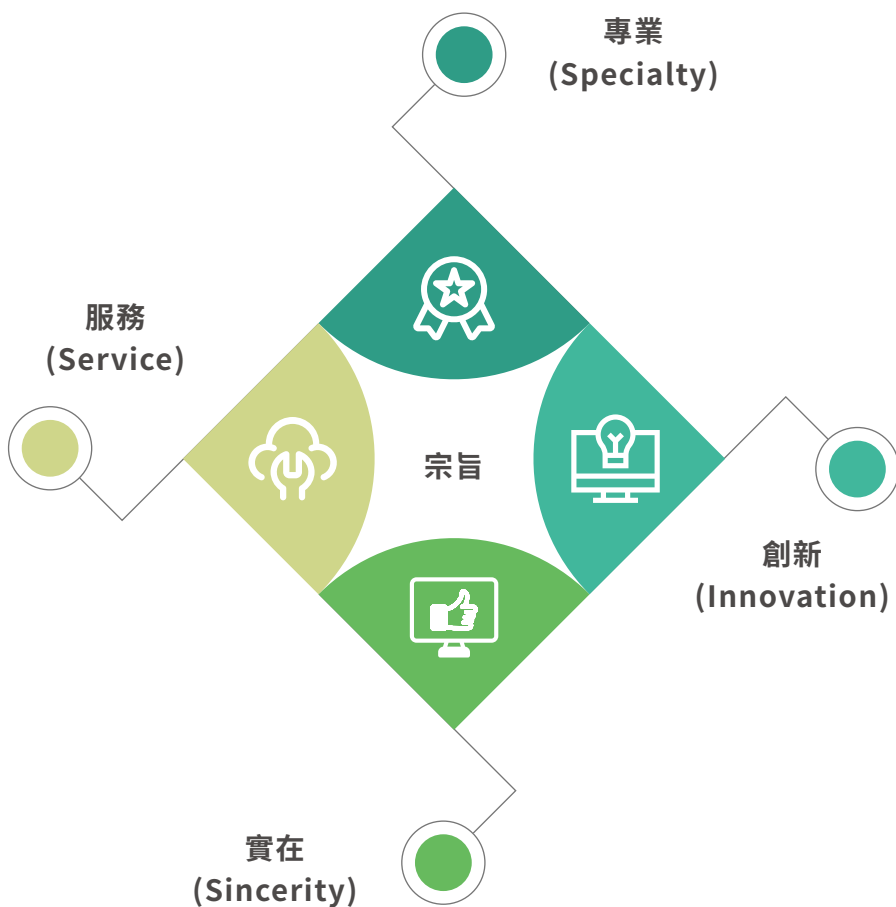






2.2 經營理念

綠意開發以「關懷大地、建設城鄉」宏觀之經營理念，永續經營企業。



❖ 2026年度營業計畫與目標

本公司新北市汐止區新台五路二段與秀峰路交會處的住宅都更案已取得建照，預定將於今年第三季委託開賣銷售、動工興建。臺北市士林區永平段四小段(延平北路六段東北側)住宅危老案已掛件申請建照，預定將於今年底委託開賣銷售、動工興建。另新北市新店區安興路、3號國道交口之乙種工業區廠辦都更案，事業計畫已報核啟動都更程序；本公司仍持續積極以合建或買斷方式取得都會區之土地推案開發，掌握市場需求，加強產品競爭能力。

❖ 未來公司發展策略：

- (一)持續經營住宅主流市場，以符合市場需求，創造公司利潤，審慎選擇精華地段投資個案，強化整體開發及規劃能力，確實做好投資效益評估，以創造客戶與公司的雙贏策略。
- (二)計畫開發舊社區改建服務項目，以都市更新或危老重建方式整合市區精華地段舊有社區之改建，並結合網路新都概念，建設為現代高科技、多功能之智慧型社區住宅。
- (三)積極開發廠辦市場，因應國內生產投資增加，廠辦大樓需求有明顯遞增趨勢，規劃多樣化產品以滿足消費者需求，將可分散單一產品市場的風險。
- (四)配合政策引導，拓展租賃市場，於銷售過程中建立租賃資料，開發投資客源，除可將產品順利銷售，更因經營出租業務，收取租金報酬，加速達成靈活化之業務目標。此外，積極掌握市場行銷及需求，採取機動調整價格策略，營造最佳銷售時機，以牟取公司之最大利益。

2.3 獲獎榮耀與公協會

綠意秉持誠信經營、品質至上的理念，致力於推動優質建築與永續開發，2024年榮獲建築國家建築金獎之台灣誠信建商獎、金象獎、金獅獎，榮登三冠王建設公司之榮耀，展現本公司在建築品質、企業治理與誠信精神上的卓越表現。這些獎項不僅是對本公司長期深耕業界的肯定，更是我們持續追求卓越與創新的動力來源。

此外，綠意為台北市不動產開發商業同業公會及桃園市不動產開發商業同業公會之會員，積極參與各項業界事務與政策研討，與同業保持良好交流與合作關係，持續關注市場發展趨勢，並致力於提升產業專業水準與企業社會責任實踐。

❖ 獲獎榮耀

綠意榮登三冠王之榮耀



綠意榮登三冠王之榮耀



2024年國家建築金獎之台灣誠信建商獎



2024年建築金象獎



2024年建築金獅獎



❖ 公協會

外部協會名稱	參與身份
台北市不動產開發商業同業公會	會員
桃園市不動產開發商業同業公會	會員





Lease Agreement

誠信治理

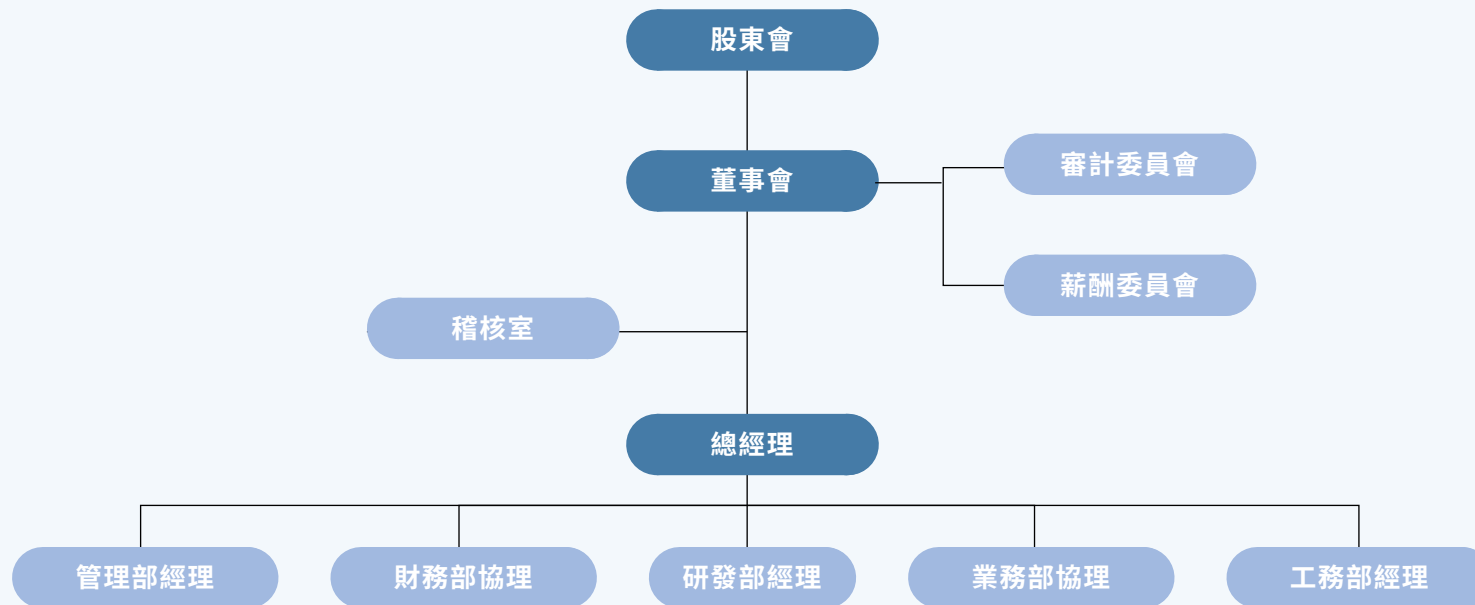
- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 資安防護

3.1 治理實務

2025年公司治理成果

1. 公司治理主管參與公司治理課程時數達9小時，ESG相關課程時數達12小時。
2. 董事會及功能性委員會績效評估結果皆為「良好」。

3.1.1 董事會



❖ 董事會組成

董事會負責規劃公司經營策略，並對股東及其他利害關係人負起最終責任。董事應忠實執行職務，秉持善良管理人之注意義務，以審慎態度行使職權。除依法或依公司章程規定事項應由股東會決議外，其餘皆由董事會決策執行。董事會亦為公司負責決策與監督經濟、環境及社會影響的最高治理機構，董事長與其他董事根據整體經濟與產業環境進行討論後，指示公司未來營運方向。關於營運方針、未來短中長期營運目標、重大營業風險及因應措施以及永續經營策略，則由總經理與其他管理階層共同擬定，經董事長核示後在董事會中報告執行情形。

本公司董事會由7位董事組成，其中包含4位獨立董事，占比約57%。已設立審計委員會，取代監察人職務；此外，7位董事中過半數成員間無配偶或二親等內親屬關係，確保董事會獨立性與客觀性。性別多元方面，現有1位女性董事占比14%。公司推動董事會多元化政策，透過專業背景、性別及經歷的多樣性，強化公司治理效能，進而提升整體營運表現。

綠意董事長於本業界耕耘逾五十年，並為台灣廠辦建設之先驅，綜觀同業，實屬少數兼具深厚實務經驗與卓越智識者，故兼任總經理。經高層決議若僅因其兼任董事長一職，便排除其參與公司實際經營，反有捨近求遠之虞，亦難以實現對利害關係人價值之最大化。綜觀各項因素，當前之安排當屬恰當，亦符合作為穩健經營之基礎，綠意亦監督制衡此情形，原有3席獨董，業於2023年依法令增設1席獨董，現有4席獨董，董事兼任員工身份比例未超過1/3。

❖ 董事提名與遴選

綠意訂定《董事選舉辦法》，董事之選舉依公司章程規定，採候選人提名制進行，保障股東投票權益與董事會代表性，提升公司治理效能，董事人數約五~七人，任期為三年，連選得連任，獨立董事與非獨立董事一併進行選舉，分別計算當選名額，由所得選票代表選舉權較多者，當選為獨立董事及一般董事，獨立董事之資格及選任皆依公司法及相關法令規定辦理。為因應公司產業特性及發展願景，本公司董事會成員之組成考量多元性與專業性，致力建構涵蓋不動產估價、建築、地政、財務、法律、美學等不同專業背景與經驗的董事組合，以強化董事會治理功能與決策品質。

提名

持有公司已發行股份總數1%以上之股東得提名，得以書面向公司提出董事候選人名單，董事會亦可提名，提名人數皆不得超過應選董事名額。

審查

董事會應審查提名是否符合提名資格。

公告

於股東常會開會四十日前公告董事候選人名單及其學歷、經歷等資訊。

投票

於股東會以單記名累積選舉法進行董事選舉，股東可將持股票數集中投給一位或數位候選人。

董事會出席情形

職稱	姓名	性別	實際出席率(註1)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗(註2)
董事長	許燈城	男	100%	6	產業
董事	沈國皓	男	83%	2	產業
董事	許涵如	男	100%	3	產業
獨立董事	宋清泉	男	100%	0	產業
獨立董事	方鳴濤	男	100%	2	法律、財會
獨立董事	陳威仁	男	67%	0	產業
獨立董事	古又帆	女	100%	2	財會、產業

註1：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

註2：詳細董事成員背景跟經驗請參考114年度年報「貳、公司治理報告」。

註3：為與年報一致，本資料係統計至114年度年報刊印日。

董事會出席情形

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	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		50~60	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		60以上	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		大專	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

❖ 績效評估

綠意制定《董事會績效評估辦法》，每年第一次董事會前進行董事會自評、董事成員自評以及功能性委員會內部自評，自評採質化指標評估，各董事考核結果亦提報董事會討論，作為分配酬勞及續任之參考。當年度評估結果皆為「良好」。



❖ 利益衝突

本公司訂有《董事、監察人及經理人道德行為準則》及《董事會議事規則》，董事對於會議事項，與其自身、配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

❖ 溝通重大負面事件

公司各部門日常透過例行會議定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由總經理室展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估是否於董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

聯絡方式

- 如擬對本公司委由營造業者開發之建案現場提出建議或其他意見，可直接透過每個建案告示牌上所刊載之工地主任連絡方式快速提出。
- 如擬對本公司已交屋建案提出任何意見，可直接向各已交屋建案之聯絡人提出。
- 所有利害關係人均可透過公司官網線上留言與本公司聯繫，或直接寄信到services@realycorp.com.tw信箱。

❖ 董事進修

綠意衡酌公司經營主軸與業務發展，為精進董事之專業，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計54小時。綠意將持續提升董事專業素養，以強化其履職能力與決策品質。綠意亦為董事及經理人投保董監事與重要職員責任保險約84佰萬，以降低其於執行職務過程中可能面臨之法律風險，並保障其依法行使職權時的正當權益。有助吸引並留任具專業能力之董事監察人，也展現公司對完善公司治理與風險管理機制的重視。

課程名稱	參與董事	時數/人
114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	許燈城、許涵如、宋清泉、方鳴濤	12
上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-Course	許涵如	1.5
川普對等關稅風暴下台灣PMI廠商下半年營運策略與展望	陳威仁	3
公司治理升級：打造人才競爭力新局	沈國皓、宋清泉、古又帆	9
台新淨零高峰會論壇-永續財務新時代企業實戰全指南	古又帆	3
股務專題講座	許燈城、沈國皓、許涵如	9
非財會背景董監事如何審查財務報告	陳威仁	3
第十五屆臺北公司治理論壇	許燈城	6
董事會與高階主管如何審閱永續報告書：ESG資訊揭露規範	方鳴濤	3
資安事件說明及預防措施E-Course	許涵如	2.5
資訊安全意識、必備知識與責任E-Course	許涵如	2
總計時數	54	

3.1.2 功能性委員會

為健全公司治理及強化董事會職能，設立審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，功能性委員會依法規要求獨立行使職權並對董事會負責，將所提議案交由董事會決議。

3.1.2.1 審計委員會

為協助董事會履行其監督職責，強化公司在財務報導、內部控制、稽核制度及重大財務決策事項之品質與誠信。綠意制定《審計委員會組織規程》，本公司審計委員會係由全體獨立董事組成，任期三年，得連選連任，並由全體委員互推一人擔任召集人。委員會委員至少一人具備會計或財務專長，符合相關法令規範與公司治理原則。

審計委員會之職權範圍包括審議公司財務報表、內部控制制度的設置與執行情形、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、涉及董事利害關係事項、有價證券之募集與發行、簽證會計師之委任、解任及報酬，以及財務、會計與內部稽核主管之任免等重大議案。審計委員會與內部稽核主管、簽證會計師均設有直接聯繫管道，以確保資訊透明、溝通順暢，發揮監督與控管功能。

3.1.2.2 薪酬委員會

為建立健全且合理之董事及經理人薪資報酬制度，本公司通過並依循《薪酬委員會組織規程》，於董事會下設置薪酬委員會，負責評估董事及經理人之經營績效與其所受領報酬之公平性及合理性。薪酬委員會成員皆由獨立董事擔任，並由全體成員互推一人擔任召集人及會議主席，以確保薪酬審議程序之獨立性與客觀性。

審計委員會出席情形

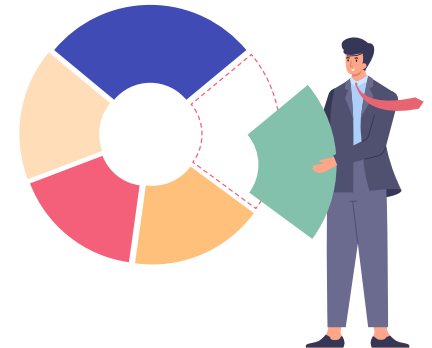
職稱	審計委員	實際出席率 (%)
獨立董事	方鳴濤	100%
獨立董事	宋清泉	100%
獨立董事	陳威仁	67%
獨立董事	古又帆	100%

註：為與年報一致，本資料係統計至114年度年報刊印日。

薪酬委員經歷及出席情形

職稱	薪酬委員	實際出席 (%)
獨立董事	方鳴濤	100%
獨立董事	宋清泉	100%
獨立董事	陳威仁	75%

註：為與年報一致，本資料係統計至114年度年報刊印日。



❖ 薪酬政策

薪酬委員會於訂定董事及經理人薪酬時，應確保薪資報酬安排符合相關法令規定，並兼顧吸引、留任及激勵優秀人才之目的。薪酬設計應參考同業通常水準，並綜合考量個人績效、投入時間、所負職責、個人目標達成情形、兼任其他職位之表現、公司近年同等職位之薪酬水準，以及公司短期與長期業務目標達成情形、財務狀況、經營績效及未來風險等因素，以確認薪酬內容及金額具合理性。

在薪酬制度亦明訂，不應引導董事或經理人為追求報酬而從事超出公司風險胃納之行為；短期績效獎金比例及變動薪酬支付時點，亦應依產業特性及公司業務性質審慎決定。若公司發生重大獲利衰退或長期虧損，而董事、監察人或經理人薪酬仍高於前一年度者，應於年報中揭露其合理性說明，並向股東會報告。另薪酬委員會成員若涉及其個人薪酬之決定，應迴避討論及表決，以維持決策之客觀性與公平性。

關於薪酬發放，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一作為員工酬勞，並提撥不高於百分之二作為董事酬勞；惟公司尚有累積虧損時，應先保留彌補虧損之數額後，再就其餘額計算提撥。前述員工酬勞得以股票或現金方式發放，其發放對象亦得包括符合一定條件之從屬公司員工。

目前綠意尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然綠意將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

董事會及經理人薪酬福利制度

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	無	有
簽約金或招聘獎金	無	無
離職金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	有（註）

註：經理人退休福利與勞退一致。

年度總薪酬比率

各重要營運據點所在國家	台灣	
年份	2024年	2025年
最高總薪酬/其他員工總薪酬中位數	2.89	2.88
最高總薪酬增加比率/(其他員工總薪酬中位數增加比率)	2.30	1

3.1.2.3 永續發展委員會

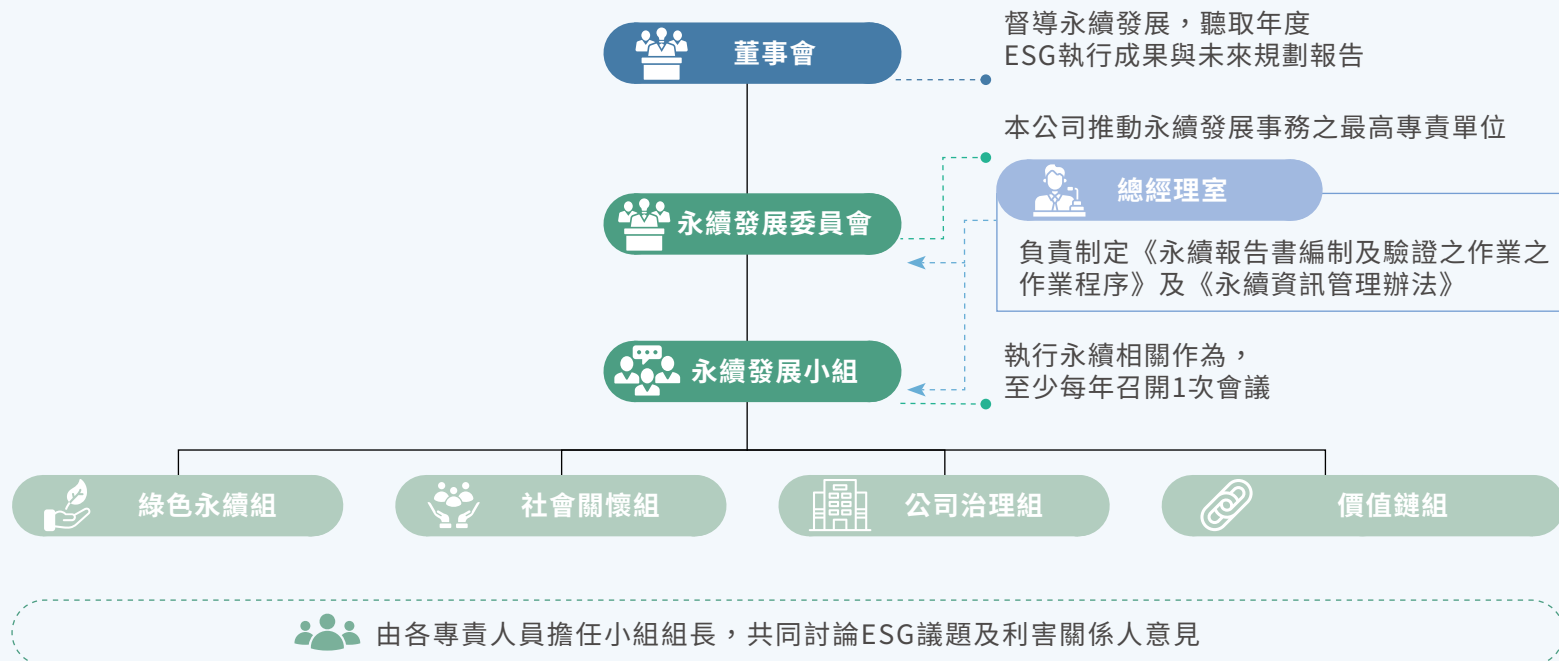
為落實企業永續發展，強化永續相關事務之推動與監督，綠意通過《永續發展委員會組織規程》，授權設立永續發展委員會，作為本公司推動永續發展事務之最高專責單位。另由總經理室負責制訂《永續報告書編製及驗證之作業程序》及《永續資訊管理辦法》，並經董事會通過後實施。

永續發展委員會下設永續發展小組，負責執行各項永續相關工作。小組依不同功能設置分工，由各專責人員擔任小組組長，並至少每年召開一次會議，

共同討論 ESG 相關議題及利害關係人意見。前一年度永續報告書完成後，將由總經理召開永續發展委員會會議，共同確認報告書已完整涵蓋各項重大主題。

董事會亦對永續發展善盡督導之責。永續發展委員會每年至少一次向董事會報告當年度 ESG 執行成果與未來規劃，內容包含但不限於管理方針、策略與目標制定、執行成果及檢討改善措施等。永續發展小組則負責評估 ESG 策略之可行性，追蹤執行進度，並於必要時提出建議，督促經營團隊適時調整。綠意編製之永續報告書，皆提報永續發展委員會後於董事會決議通過後予以公告。

永續發展委員會組織圖



3.1.3 內部稽核

綠意設立內部稽核制度，旨在協助董事會與經營團隊檢視與評估內部控制制度是否完善與有效，並針對營運效能與效率提出改善建議，以確保整體內控機制能長期穩定運作，協助管理階層落實其管理責任。為確保報告書的正確性，綠意已建立《永續報告書編製及驗證之作業程序》，並納入內部控制制度。

內部稽核單位隸屬於董事會，並依據公司規模、業務性質及相關法規配置具備專業能力且足夠人力的稽核人員，另設有職務代理人，相關業務依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》辦理。目前本公司配置一位具備專任資格之內部稽核人員，持有中華民國內部稽核協會核發之內部稽核師證書（85證字第0168號），符合相關法規對稽核人員之資格要求，其任用亦經董事會決議通過。年度內稽核人員接受教育訓練時數合計為12小時。

稽核工作主要依據經董事會核定的年度稽核計畫進行，並視需要辦理專案稽核或覆核。稽核結果提供管理階層了解內部控制運作實況與潛在風險，並透過書面稽核報告與後續追蹤報告，定期提報審計委員會審閱。稽核單位也會彙整各單位的自行檢查結果，連同內控缺失與異常改善情形，共同作為董事會與總經理簽署內部控制聲明書的重要依據。2025年度，稽核室共執行53項稽核作業，發現1項缺失，均屬輕微且已於期限內完成改善，無重大不符合事項。

稽核單位除定期向董事會報告稽核執行情形外，遇有重大事項亦會立即向審計委員會報告，並與獨立董事及會計師透過電子郵件保持溝通。若溝通中發現需改善之處，稽核單位將要求相關部門限期改善，必要時由獨立董事與會計師直接討論，以強化公司治理。



3.1.4 倫理誠信

對綠意而言，倫理與誠信不僅是企業形象的體現，更是確保建案安全的核心基礎。唯有堅守誠信原則，才能從源頭落實建築技術規則等工法規範、材料品質與施工程序，避免因利害或疏忽導致安全隱患。具備良好倫理的企業文化，方能建立明確的內部監督與責任制度，支持現場人員在任何情況下堅守標準，不做絲毫妥協。誠信經營有助於贏得政府與市場的信任，提升合作機會與競爭力，因此安全的建築來自誠實的施工，唯有將倫理落實於每一個細節，公司才能在保障公共安全的同時，穩健經營、永續發展。

綠意由董事會訂定《誠信經營守則》及《董事、監察人及經理人道德行為準則》，決議通過後實施，修正時亦同，規範綠意及集團企業與組織董事、監察人及經理人、員工及具有實質控制能力之人，禁止行賄及收賄、不當捐贈或贊助、從事不公平競爭之行為、防範產品損害利害關係人等狀況。綠意董事會成員需簽訂《未有違反誠信原則行為聲明書》，簽署率達100%。全體員工於入職時皆須了解《員工服務規則》，明確約定員工不得利用職權或職務之便謀取不法利益。

綠意建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人溝通信箱、員工申訴信箱、發言人信箱提出檢舉。為引導本公司人員於營業範圍內具高度道德標準，防止違法行為發生，暢通檢舉投訴管道，同時保證檢舉投訴問題得到及時處理，綠意訂定《檢舉不法制度》以資遵循。接獲檢舉事件委由總經理室統籌處理，並依檢舉內容之性質進行分類與後續調查。若檢舉情事涉及一般員工者，應呈報至所屬部門主管協助調查處理；若涉及董事或高階主管，則應提報予獨立董事或監察人進行審慎調查與後續處置。為確保檢舉制度之公正與信賴性，處理檢舉事件之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並不得洩漏或不當使用。綠意亦明確承諾，保障檢舉人免於因檢舉而受到任何形式之報復、歧視或不利對待，若有發現報復行為，將依法嚴懲以維護檢舉人權益。

對於檢舉情事經查證屬實，相關單位應檢討內部控制制度與作業程序，並提出具體改善措施，以防範相同情形再次發生。專責單位應將檢舉事件的處理情形及其後續改善作為，定期彙整並向董事會報告。若經調查發現重大違規情事，或認定公司可能遭受重大損害，專責單位應立即撰寫書面報告，並通報獨立董事或監察人，以利即時因應與強化治理監督機制。2025年無接獲任何誠信相關檢舉情事。

❖ 檢舉人應具名檢舉，並可以使用下列方式進行檢舉：

- 一、投函地址：台北市市民大道5段69號2樓檢舉專責委員會收
- 二、電子郵件：services@realycorp.com.tw(信件將自動轉發至總經理室主管)
- 三、檢舉專線：02-87878096轉總經理室主管分機

董事、監察人及
經理人道德行為準則



誠信經營守則



檢舉不法制度



3.2 風險管理

綠意參考業界及GRI準則議題，於ESG委員會中鑑別出與公司營運相關的環境、社會與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對綠意造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且擬每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

綠意風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務部 各有關部門	- 積極開發廠辦市場，規劃多樣化產品以滿足消費者需求。 - 蒐集並分析土地、房市、利率、匯率、原物料價格等市場變動資訊。 - 評估政策法令（如都更、危老、容積獎勵）變動對投資與開發案的影響。 - 識別與評估公司在各開發階段（如土地取得、設計規劃、施工、銷售）之關鍵風險。
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	總經理室	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	管理部 工務部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	市場面受政策影響，需求波動劇烈，諸如關稅政策變動、房屋相關稅負變動、信用管制、整體經濟均會影響市況。	密切關注政策與宏觀經濟走向，推出適合市場的產品，控管財務槓桿，避免政策因素影響營運資金。
	原物料成本持續上升。	編列預算並澈底落實詢比議，控制成本維持毛利率。
	少子化嚴峻，長期缺工導致人工成本高昂及工期延長。	與業界優良廠商合作，確保施工現場人工質量兼具，以控管成本與施工時程。
社會關懷	無法完成綠建築等各項建築品質指標，無法取具標章。	- 設立標準化綠建築與智慧建築設計流程，確保專案初期即納入相關指標要求。 - 強化設計與施工階段的目標控管與驗證。 - 追蹤建案獎項評選趨勢，提前規劃符合評選標準的創新方案。
	- 員工技能無法因應法規或市場要求。 - 職涯發展缺乏明確規劃，導致優秀員工失去成長動能最後轉職。	建立職能導向訓練計畫，定期辦理內外部法規、工程專業或管理技能等課程。
	- 因缺工現象，難以即時補足工程人力。 - 市場薪資競爭激烈，人才易被同業挖角。 - 員工對工作滿意度低，導致離職率上升。	- 提供具市場競爭力的薪資與年終獎金制度。 - 強化員工福利。
永續環境	未遵循相關法令規定或由於包含不可抗力所產生之各種因素，可能導致公司與周邊環境遭致損害。	- 設計與施工階段導入地質穩定性與環境影響評估，規劃預警參數與應變流程，降低施工擾動對周邊環境之衝擊。 - 成本預算中納入環境風險對應費用，如降噪措施、沉陷監測、揚塵控制等，並妥為追蹤執行。 - 高敏感地質區設置自動地質監測設備，即時掌握環境異常狀況，防範突發事件擴大損失。
	未能揭露碳盤查資訊而被政府機關裁罰。	- 按照主管機關規範完成碳盤查申報作業，並聘請外部顧問協助，以符合法遵義務。 - 依行業特性導入節能照明、空調等與符合能效標準之設備。

3.3 法規遵循

綠意經營團隊對於建築投資業已有23年以上之經驗，對產品變化、土地政策、金融政策及建築法規之變化，具有豐富且敏銳的因應經驗。故公司成立至今所有推案皆秉持其穩健經營策略而行，並不因市場景氣起伏變化而影響推案。依據建築法規之規定不得從事營造業務，其營建工程均委由子公司耀仁營造承攬，而該公司並於工地現場派駐施工管理人員負責監督管理，以對施工品質及進度有效掌控。

在公司治理方面，綠意設立功能性委員會，強化對財務運作與內部控制的監督，並訂定《公司治理實務守則》與《董事會績效評估辦法》，確保董事會積極參與決策。另設有公司治理主管，專責協助董事會運作並提供專業建議，以提升治理效能。

在人員管理部分，公司落實誠信經營原則，透過內部規章與宣導，建立公平正直的職場文化。包括完善的檢舉機制與檢舉人保護措施、管理階層率先表率，以及年度內部控制與稽核，強化法規遵循。公司亦推動《誠信經營行為守則》、《董事、監察人及經理人道德行為準則》與《員工服務規則》，涵蓋多元職場議題，如保密義務、公平競爭、利益衝突、工作場所尊重與申訴保護機制等，以確保營運合法合規。在教育訓練方面，公司安排特定同仁參與法規課程，提升從業人員的法遵素養與專業知能。

至於環安衛管理，因本公司業務屬房屋興建開發，工程部分由合格廠商承攬，環境維護與廢棄物處理均依相關法規辦理，並於合約中明訂安全規範，確保工地作業合法、安全。

整體法遵實務健全，近年並無涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、客戶隱私、行銷標示或產品責任等重大違法紀錄。所有重大訊息之定義，皆依據櫃買中心《上櫃公司重大訊息查證暨公開處理程序》第4條第二十六款規定。

法規相關教育訓練

課程	參與人數	小時/人次
「新北市都市更新權利變換計畫估價協助檢核案」作業注意事項與審議重點	1	2.5
114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	3
IFRS 18導入計畫	3	1.5
IFRS永續揭露準則宣導會	2	3
上市上櫃公司資通安全管控指引說明E-Course	1	1.5
公司經管階層舞弊之司法認定-以背信、非常規交易、財報不實為中心	2	6
台北市都市及建築法令說明會	1	5
企業智慧財產管理、營業秘密保護與稽核實務	2	6
危老重建實務	1	3
股務專題講座	5	3
綠建築專業研習會	1	4.5

3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的重要性	- 公司需整合區域顧客需求、市場價格、政府法規等各項要素，於目標價格內設計符合市場需求之建案。 - 公司需妥編列並執行預算，妥為規劃工程進度，在合理之成本與時程內完成建案。
政策/承諾	- 妥善進行市場調查，規劃最適合該區段的建物，減少非計畫性（出租用）之餘屋。 - 嚴密預算規劃，控制成本，控制毛利率。 - 建造過程嚴守中央及地方規範。
短期目標	- 積極與具信譽之合作夥伴建立策略聯盟，透過共同投資或合建模式，分散風險並擴大開發範圍。 - 持續推出貼近區域需求、具市場競爭力的優質建案，強化產品定位與在地耕耘深度。
中長期目標	持續推動符合企業品牌理念之建築開發案，強化設計與品質優勢，穩固於建築市場之領先地位。
投入資源與實際行動	- 成功設計並興建完成各建案，降低非計畫性餘屋率，展現產品力與市場精準度。 - 面對疫情後期之缺工缺料挑戰，透過有效專案管理與供應鏈協調，成本控制得當，維持合理利潤結構。 - 工程品質優良，施工期程如期達成，順利取得使用執照，確保客戶交屋權益與品牌信賴度。
績效成果	- 本年度完工（取得使用執照）之建案，非計畫性餘屋率：23%。 114年綠意個體毛利率：30%。 - 取得領航1號案之使用執照。
負責部門	董事長室\財務部\工務部\業務部

自113年9月實施第七度選擇性信用管制，加上銀行落實執行自主管理不動產貸款總量以來，導致銀行貸款成數受限而下降，民眾看漲房價預期心理趨緩；房市交易持續降溫，房價漲勢減緩。房市處在軟著陸的開頭，央行在115年第一季理監事會議，決議政策利率連續8次維持不變，第七波選擇性信用管制也續行，不過央行已鬆綁自然人第二戶購屋貸款，從5成上限調高至6成上限，有助於自住換屋需求的買方能夠安心進場，增強購屋民眾信心。此次為113年9月管制後，首度釋出鬆綁訊號，顯示央行態度已微幅轉向，後續觀察是否持續對房市釋出利多。國內景氣穩健成長，領先及同時指標皆持續上升，顯示國內經濟動能維持穩健。

本公司新北市土城區員仁段(永寧捷運站1號出口北側)工業區立體化案永寧一號已接近完銷，並陸續辦理交屋中，中壢工業區中工段(中園路東側)工業區立體化案領航一號亦已接近完銷。另為追求企業永續經營並提升資訊透明度，本公司於114年8月發行113年永續報告書。

土地整合與開發優勢

- 本公司具備敏銳的土地開發能力，透過研發團隊日常蒐集不動產資訊，靈活運用買賣、合建、投標、危老與都市更新等方式取得建地，並依個案特性採合建分屋或自地自建模式，有效提升土地使用效率與建案價值。

市場導向的設計規劃

- 我們高度重視市場需求，建案開發前即深入分析區域環境與消費者偏好，結合建築法令、專業建築師與設計團隊規劃定位，確保每一案皆符合市場趨勢並提升品牌價值。

穩健經營與風險控管

- 採低負債、零餘屋政策，推案以自有資金為主，避免過度槓桿操作。土地取得採精選策略，不囤地、不冒進，維持資金活絡與財務健康，以確保企業穩健運行與投資人權益。

高效決策與靈活管理機制

- 透過聯合投資、合建合作等模式，擴大開發資源並分散風險。同時本公司不採囤貨策略，堅持在適當時機推出產品，確保去化順利與現金流穩定，並積極掌握利率變化以控管財務成本。

專業深厚的經營團隊

- 本公司經營團隊累積逾23年建築投資經驗，熟稔土地政策、金融環境與建築法規，秉持穩健步伐推動每一案場開發。營建業務由子公司耀仁營造負責，採駐地管理，全面掌握施工品質與進度，導入先進工法與新型建材，強化建築安全與品質。

品牌信譽與優質服務

- 本公司秉持「專業、創新、服務、實在」的理念，堅持施工品質與誠信經營，提供完善售後服務，對開發山坡地亦採審慎態度，致力於維護品牌信譽與消費者權益。

策略靈活與市場前瞻性

- 本公司具備高度市場敏感度，因應住宅市場變化，適時調整獵地與產品策略。早於政府鼓勵政策前即投入工業廠房開發，銷售成果卓著，並積極參與政府推動之工業區更新立體化方案，展現前瞻思維與行動力。

產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入 (A)	623,950	458,551	942,747
營運成本 (B)	507,622	340,240	659,866
員工薪資與福利 (C)	25,079	24,605	27,205
支付出資人的款項 (D)	101,617	100,855	102,510
支付政府的款項 (E)	-30,190	16,164	42,263
社區投資 (F)	51	415	804
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	19,771	-23,728	110,099

近兩年主要產品營業比重

年度	2023年		2024年			2025年		
產品別	金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)	產品別	金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)	產品別	金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)
綠意東居 A房屋	620,262	99.41%	綠意東居 A房屋	9,734	2.12%	綠意順光 天下房屋	633,359	67.18%
綠意富春 房屋	2,888	0.46%	綠意仙跡 房屋	26,472	5.77%	綠意領航 1號房屋	308,782	32.75%
租金收入	800	0.13%	綠意順光 天下房屋	405,558	88.45%	租金收入	606	0.07%
			中山吉林段 房屋	15,987	3.49%			
			租金收入	800	0.17%			
合計	623,950	100.00%	合計	458,551	100.00%	合計	942,747	100%

近三年來房屋之推案銷售

推案年	地區	案名	產品類型	戶數
2022	新北市土城區	綠意順光天下	工業廠辦	40
2023	台北市文山區	綠意久康	住宅大樓	56
2023	新北市土城區	綠意永寧1號	工業廠辦	142
2023	桃園市中壢區	綠意領航1號	工業廠辦	158
2025	新北市泰山區	泰美科技園區	工商廠辦	82

註：

- 1.戶數為該建案之總建築戶數。
- 2.綠意順光天下案位於土城捷運環狀線LG12出口，已於2025年5月全數銷售並交屋完畢。
- 3.綠意久康案為通過危老興建案，於2023年5月開工興建，並於2023年12月全數銷售完畢，2024年11月8日上樑，預計2026年7月交屋。
- 4.綠意永寧1號案位於板南捷運線永寧一號出口，於2022年5月開工興建，2025年3月6日上樑，目前銷售達98%。
- 5.綠意領航1號案位在中壢工業區內的中園路上，於2022年開工興建，2024年4月8日上樑，目前銷售達八成以上正辦理交屋中。
- 6.東聯開發的泰山明志路T-MARK泰美科技園區案已於2025年公開。
- 7.新北市汐止區秀峰段案已取得建照，預計於2026年第三季推出銷售。
- 8.台北市士林區社子案目前正申請建照中。
- 9.尚有其餘個案在規劃中。

3.5 資安防護

隨著文件數位化與智慧建築應用日益普及，建設公司在資料管理、設計規劃、客戶資訊與商業決策等多個層面均高度依賴資訊系統，資訊安全已成為企業營運風險控管不可或缺的一環。綠意深刻認知資安事件可能對企業信譽、業務連續性及客戶信任造成重大衝擊，故將資訊安全納入公司治理與風險管理體系中。綠意與外部資安顧問合作，建立資訊安全措施並訂定《公司資訊管理辦法》、《資訊業務永續運作計畫》及《資通安全檢查作業指導書》。以下為本公司資安具體管理方案：

❖ 網路安全管理

- (1) 配置企業級防火牆，並設定管理條例，以阻擋駭客非法入侵。
- (2) 對於遠端作業需求，使用VPN「虛擬私人網路」及專用帳號密碼，連線後於隔離環境中操作系統。避免資料傳輸過程遭到非法擷取。

❖ 電腦設備安全管理

- (1) 本公司電腦主機及伺服器設置於專用機房，機房嚴格控管人員進出，以降低來自環境之威脅及危害造成的風險，以及未經授權存取之機會。
- (2) 資訊機房內有風扇及不斷電系統，以維持電腦設備於適合的溫度下運轉，及因其他支援之公用服務事業失效，所導致之電腦應用系統的運作中斷。

❖ 確保系統可用性

- (1) 建置備份管理系統，定期將備份資料異地存放。
- (2) 定期實施災難復原演練，選定還原基準點後，由備份檔回存於系統主機。

❖ 系統存取控制

- (1) 公司內各應用系統的使用，需透過資訊服務需求申請程序，經權責主管核准後，由資訊室建立帳號，且經過各系統管理員依所申請之功能開放權限，方得使用。
- (2) 帳號的密碼設置，需符合規定之強度，且需文數字參雜，才能通過。
- (3) 同仁辦理離職手續時，需會辦管理部資訊人員，進行各系統帳號刪除作業。

❖ 落實資安訓練

- (1) 新進員工宣導資通安全政策。
- (2) 在職員工定期實施資安教育訓練，宣導資通安全政策及實施規定。

❖ 病毒防護與管理

- (1) 伺服器與同仁電腦設備皆安裝端點防護軟體，病毒碼採自動更新，確保能阻擋最新型病毒，適時進行作業系統及軟體更新，以避免惡意軟體利用系統或軟體漏洞進行攻擊。
- (2) 電子郵件伺服器配置有垃圾信過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端PC，公司人員到職後應經申請方可使用電子郵件帳號，並應於人員離職後刪除電子郵件帳號之使用。

三年度資安經費

統計/年度	2023年	2024年	2025年
資安經費	112仟元	177仟元	212仟元
資安經費佔營收比率	0.02%	0.04%	0.02%



永續建築

- 4.1 功能性建案與建案獎項
- 4.2 建案品質
- 4.3 顧客安全與健康責任
- 4.4 建案行銷與標示
- 4.5 客戶服務

4.1 功能性建案與建案獎項

重大主題	功能性建案與建案獎項
對公司的重要性	展現公司在建築設計與功能性空間應用上的領先實力，透過參與綠建築等各項認證，強化品牌價值與市場競爭力，並有助於爭取大型開發專案的信賴與支持。
政策/承諾	透過取得綠建築、智慧建築、耐震、低碳建築等各類標章或建築能效標示，強調永續經營企業，與環境共存共榮的決心。
短期目標	依法規取得綠建築、智慧建築、耐震、低碳建築等各類標章或建築能效標示。
中長期目標	在考量成品功能性與市場需求的情形下，儘可能規劃綠色建築建案，落實企業永續發展，與自然共存共榮。
投入資源與實際行動	此類成本為營造成本之一部分，較難獨立衡量，且為跨期間的成本投入。
績效成果	已於2024年取得綠意永寧一號建案候選綠建築證書與候選智慧建築證書 已於2024年取得綠意久康建案候選綠建築證書
負責部門	工務部



❖ 建案介紹

建案

綠意永寧1號
廠房新建工程

建案說明

本工程為A、B兩幢，A為地上17層地下3層，B為地上7層地下2層。

- 總樓地板面積：39755.92M²
- 建築物高度：70.6公尺
- 建蔽率：31.13%
- 建物主要用途：工廠
- 停車數量：305位，採中央監控設備



建案

綠意久康
住宅新建工程

建案說明

本工程為地上14層地下3層。

- 總樓地板面積：7188.94M²
- 建築物高度：47.3公尺
- 建蔽率：31.69%
- 建物主要用途：住宅
- 停車數量：46位



4.1.1 創新研發

智慧建築的評估指標主要涵蓋六大面向，包括：佈線規劃、維運管理、智慧創新、安全防災、節能管理以及健康舒適。土城永寧1號依循上述六大指標進行整體設計與建造規劃，提升建築效能與使用者舒適性，同時也強化建物的管理效率與安全性能。此外，因台灣位處環太平洋地震帶西側中央，常有地震發生，久康街住宅建案為增加結構耐震，採用鋼骨結構設計、鋼筋混凝土結構設計，全結構工法都高於法規，達0.26G。

建築的評估指標與執行狀況

佈線規劃	· 佈線規劃、佈線維運管理、資料設施 水平/工作區，或宅內佈線系統全數採用同一等級之線纜與接續器材(例如：使用Cat6等級之UTP水平配線，搭配同等級之出線匣、跳線與接續面板)
維運管理	· 智慧化規劃設計、智慧工地管理、營運維護 納入中央監控系統之設備均可依時間或事件發生時進行遠程控制之能力及具監控系統動態資料圖形化分析之功能、建立平時與緊急廣播用外，並可提供作為背景音樂播放之用及建立具有不斷電設備，停電後能提供電話交換功能及建築物於重要出入口及區域，安裝如熱感應或微波等防盜警報設備
智慧創新	· 智慧創新設計手法、設備或系統應用、智慧營造、智慧建材、標準資料格式、智慧管理平台 設施管理人事管理如係應用既有系統應提供含系統架構及功能的作業手冊，資訊通信：以室內天線系統、微基地台等輔助涵蓋設施，提供建築物內(含地下室、電梯間等)行動通信無死角及系統整合：納入中央監控系統之設備均可依時間或事件發生時進行遠程控制之能力及具監控系統動態資料圖形化分析之功能及增加遠端控制開門以達到智慧化防盜機制
安全防災	· 環境安全、人身安全 系統具有讓使用者進行遠端遙控開啟或關閉入口的控制及系統提供使用者向中央監控室直接報警之功能及防災中心或各監控主機與子系統操作、管理之集中處所內，應設置系統主機、監控主機、火警廣播設備控制裝置及消防專用通信設備
節能管理	· 設備效率、節能技術、能源管理 設置數位電錶、數位水錶(A棟)、(B棟)之I/O表數位電錶請區分並標註空調、動力、照明、插座各盤名且I/O表明確數位電錶數量，具備將主要耗能，如空調、動力、照明、插座設備等各幹線或分路之能耗，即時視覺化顯示於電能管理系統(固裝或手持式)監視控制盤
健康舒適	· 環境健康、健康管理、便利生活 本非住宿類建築物之居室天花板淨高大於2.5公尺、於大型會議室等使用者可能聚集處，設置CO₂濃度偵測系統與資訊顯示裝置並與空調系統連動提供必要換氣量及設置室內溫度偵測與資訊顯示裝置並與空調設備連動

❖ 候選智慧建築證書

建案名稱	證書等級
綠意永寧1號廠房新建工程 新北市土城區員仁段588等15筆地號	候選智慧建築 銅級



❖ 結構耐震

臺灣地區位處環太平洋地震帶上，平均每年發生之地震達數千次之多，有感地震超過百次，地震發生頻繁，建案的耐震能力為顧客安全健康舒適首要考量。近年施工中住宅個案視地質特性、建案規劃等因素，採用鋼骨結構設計、鋼筋混凝土結構設計、筏式基礎設計，其結構耐震係數皆超越國家標準規範值0.24G，達到可抗震六級(0.26G)。其中，久康街住宅建案為增加結構耐震，採用鋼骨結構設計、鋼筋混凝土結構設計，全結構工法都高於法規，且經耐震技師進行逐層查驗，通過結構性能安全評估，居住安全度更佳。

4.1.2 綠建築

因應國際永續發展趨勢，因臺灣屬亞熱帶高溫高濕氣候特性，政府機關特別制定綠建築評估系統（EEWH），作為國內推動永續建築的重要指標，要涵蓋四大面向與九大評估指標。累積至2025年，綠意已有2個建案獲取候選綠建築證書，導入量化指標進行檢測與管理。

生態指標

綠化量

生物多樣性

基地保水

節能指標

日常節能

減廢指標

CO₂減量

廢棄物減量

健康指標

水資源

污水垃圾改善

室內健康與
環境

❖ 候選綠建築證書

建案名稱

綠意永寧1號
廠房新建工程
新北市土城區員仁段588等15筆地號

證書等級

候選綠建築
銀級證書



建案名稱

綠意久康 住宅新建工程
台北市文山區木柵段一小段0757-0001號
11筆地號

證書等級

候選綠建築
黃金級證書



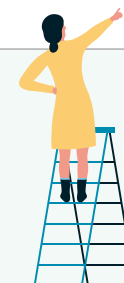
4.2 建案品質

品質不僅是結構安全的保障，更是使用機能與居住價值的核心體現。綠意深知品質管理的重要性，透過「內外並重」的品質控管機制，從專案一開始的土地開發階段、市場調查、規劃設計、行銷企劃、推案銷售、工程發包、施工管理、完工交屋、售後服務到資產管理，每一階段皆與利害關係人溝通協作，設有明確作業標準與審查責任。

為進行建置內部品質控管制度，由專責技師團隊依工程進度進行現場查核，針對結構、工法、設備配置等重點工項進行嚴格勘驗，並導入節點檢核與文件追蹤管理，確保關鍵施工步驟皆有完整影像與書面紀錄可資對照與查驗。同時，本公司亦嚴格配合法規與外部審查機制，包含建築師簽證、設計監造、營造專業技師簽證與主管機關勘驗流程等，透過第三方專業審核，強化客觀驗證層級。

綠意期許每一件建築成品，皆能讓居住其中的顧客感受到安心與可靠，體現對品質的承諾與細節的堅持。

產製過程品質管控及作業規範



土地開發階段

本公司於接獲土地資訊時，即啟動下列程序：

- 小環境探勘(嫌惡設施迴避)。
- 使用分區及都市計畫檢討。
- 廠址有無潛在汙染風險檢討。
- 山坡地等地質及水土保持評估與法規檢討。
- 適用獎勵法規與其他中央及地方相關法規檢討。
- 產權及相關法律檢討。
- 綜合以上進行建案整體規劃，包含建案主結構體、容積規劃與對外機電五大管線系統之設定與規劃。
- 可售面積檢討。

本公司對各土地資訊均執行所有以上初步檢討程序，以排除高風險或有潛在健康疑慮的土地，僅篩選最優質的土地進行開發。

市場調查

- 訂閱房地產相關之雜誌，平時也收集北北基桃等各地新推出個案之資料。
- 當收到新的土地資料時會前往該區作全面性市調。
- 請代銷公司做專案式市調。
- 與同行間交換市場情報及心得。

規劃設計

在規劃設計階段，會與外部專家就開發階段進行初步評估的項目作深入檢討。

- 再次進行小環境探勘，並請本案未來潛在的代銷業者均進行探勘以確認市場資訊
- 與建築師共同進行使用分區及都市計畫檢討。
- 再次評估場址汙染風險，必要時請第三方公正單位提供獨立土壤與地下水質檢測結果。
- 山坡地等地質及水土保持評估檢討請各如水保技師等相關專家評估風險及建築時之因應措施。
- 獎勵法規檢討：
 - 與建築師及都更規劃等顧問公司檢討：
 - ▣ 是否符合各項獎勵之申請要件。
 - ▣ 就個案環境、市場需求、成本效益考量各獎勵項目之可行性。
- 就綠建築標章及智慧建築標章、耐震標章等各標章請顧問公司協助建築師設計與規劃。
- 進一步確認產權及相關法律，必要時請律師或法律顧問協助。
- 建築師綜合本公司之各項評估，詳細規劃建案。

經以上完整檢討，方可確保建案一切均符合地方及中央法規，並符合客戶期待，且降低環境衝擊與地景生態共生共榮。

行銷企劃

- 個案預計推出銷售時會請多家代銷公司到公司做簡報，經多次會議及簡報後，選取業界知名且優秀並符合公司要求之代銷公司，來做代理行銷企劃之工作。
- 銷售後會再與銷售公司做推案企劃方向與媒體計畫等討論。

推案銷售

- 公開銷售期間每週固定時間都會與現場開週會，不定時會做各戶需求之討論。
- 銷售到一段時日後會再與銷售公司就推案銷售時之價格、建材設備等客戶需求做階段性討論，以達到高標準的銷售目的。

工程發包

委由子公司或其他合格營造業者進行工程發包及後續營造。

施工管理

建立公司之施工項目及施工標準，凡本公司個專案工程之施工管理業務，內容包括：施工規劃、圖面檢討、品質管理、進度管制、工程變更、安衛管理、成本管制、估驗計價、設備管理、竣工與驗收等均屬之。

- 工務所成立-人員組織及職掌、基地調查。
- 預算編制-提送並提出執行預算報告。
- 工程總體施工進度。
- 工程請購-採發時程管理。
- 品質管理-施工自主檢查、材料進場檢查及材料委外試驗。
- 估驗計價。

完工交屋

- 簽約前提供合約範本，讓顧客至少有五日審閱期，並逐條確認內容，保障雙方權利義務。
- 提供「交屋包」，內含不動產權狀、圖說、保固書、設備說明等資料，完整清楚。
- 於法定期限內協助成立管委會，並與各單位共同點交公設，提供移交清冊、鑰匙、證照等。
- 提供結構15年、設備1年保固，確保住戶長期安心。

售後服務

當客戶提出維修需求後，將由業務部門第一時間接收並進行受理，確認設備是否仍在保固期限內。接續由相關單位評估問題內容，提出維修方式與估價，並提供客戶簽認確認。經雙方同意後，安排維修人員前往現場執行修繕作業，待客戶驗收確認無誤後，即完成作業流程並辦理結案。



❖ 內外部品質管理監控

品質管理是確保工程安全、功能與價值的核心。為此，我們建立了一套涵蓋內部作業流程與外部法規審核的品質管控體系，確保每一階段皆有明確責任與客觀標準，貫徹從規劃設計、施工營造至最終交付使用的品質要求。綠意擁有超越法規的自我要求，我們視法規為基本底線，並自訂更高標準之施作規範，期能提供顧客更安全、耐久、美觀的建築成品。



4.4 建案行銷與標示

❖ 建案行銷

為保障消費者知情權與購屋權益，本公司於房屋銷售期間，依據相關法規規定，要求代銷公司提供給顧客清楚、完整且透明之行銷標示內容，詳實列示建案名稱、基地位置、建造執照資訊與建築規劃細節，包含樓層高度、建蔽率、容積率、用途分區與總戶數規模等。產品資訊部分，清楚揭露各房型之主建物、公設與附屬建物面積，並載明每戶之總價、單價與是否包含車位、稅費等，協助消費者掌握總體購屋成本。

為維護住戶權益，本公司同步提供付款、貸款及相關優惠方案說明；公設標示方面，亦詳細列出建案所附設之功能與其屬性，並說明後續之管理與預估管理費用。此外，建案建材設備皆明列主要使用品牌與規格，例如門窗、地板等項目。若具備綠建築標章、耐震設計或選用低污染、無毒性建材等資訊，亦會一併揭露，讓消費者更安心了解建築健康與永續品質。

所有行銷內容皆秉持誠信原則揭露，不誇大、不誤導，若涉及示意圖或樣品屋內容，均明確標示為參考用途。藉由完善的行銷標示與資訊揭露機制，本公司期盼提供顧客充分資訊，打造公開、透明、值得信賴的購屋環境。2025年無違反行銷與標示等自願性規約及法規。

❖ 交屋過程中建案資訊標示

簽約揭露完整資訊



在簽訂買賣契約書前客戶會簽借閱單並將合約範本帶回，確保顧客擁有五天以上之審閱天數，契約內容詳實載明買賣標的之標示及權利範圍、買賣價款、付款約定.....等相關雙方權利義務及契約效力，契約條款經雙方逐條確認與說明，確保內容理解一致，並明確約定依約履行。

交屋包資訊



於交屋過程提供顧客「交屋包」，內容包括不動產權狀、使用說明書、保固文件、建築概要圖說、施工概要、廠商資料、建材及設備使用說明、代管業務項目說明、過戶內容及規稅費費用收據等。

管理委員會點交



交屋後在法定時間內協助客戶召開區分所有權人大會，並成立管理委員會選出主任委員及各相關委員，並按照公寓大廈管理辦法在規定之時間內與管理委員會點交公共設施，點交公設就如同將自己完美的作品交付給知音照顧，希望能說明得越詳細越好，完美的作品才能受到妥善的照護，我們提供「使用執照正本」、「建築公設移交清冊」、「機電公設移交清冊」及各機電或公共空間之鑰匙，並詳細說明公設內容、使用方式、保固卡與證照、廠商名冊連絡方式等，並經綠意開發、耀仁營造等承造廠商、物管公司及管理委員會當面測試、點清蓋章確認，善盡綠意開發的產品及服務之義務。為了讓客戶居住安心，綠意開發提出結構15年與設備1年之保固年限，以確保客戶之高度滿意。

4.5 客戶服務

重大主題

客戶服務

對公司的重要性

良好的客戶服務與完善的交屋品質，是建立品牌信譽與長期客戶信任的關鍵。透過合規、快速的客戶服務作業流程，不僅能降低交易糾紛、保障消費者權益，更有助於提升客戶滿意度與品牌忠誠度，進而促進企業的永續經營與穩健成長。

政策/承諾

秉持以服務為本的核心理念，嚴格遵循相關法規規範，確保產品銷售與交屋作業流程完全公開、透明，全力維護客戶權益。承諾持續於合規範圍內優化售後保固服務體系與施工品質管理，積極維繫並延續優質的客戶關係。

短期目標

1. 客戶意見或申訴完成率達100%。
2. 持續維持零重大客戶權益糾紛與銷售法規違規事件。
3. 定期舉辦業務與工程人員的專業職能與法律知識培訓。

中長期目標

1. 將客戶建議與申訴建立為回饋系統，直接反應於最前段設計於採購，從根源提昇建築品質。
2. 透過高滿意度建構永續品牌形象，提升舊客戶推薦率與回購率，並開創重視品質與永續發展之新客戶。

投入資源與實際行動

1. 產品銷售作業程序遵循法規規範，確保客戶權益並以服務為基礎，讓客戶充分知悉作業流程，以期客戶關係的經營與維繫得以延續。
2. 房屋建築完成後，耀仁營造交給綠意同時製作完工點交清冊，再依點交清冊巡檢，沒有問題後發驗屋通知予客戶，等客戶驗屋完成後再依驗屋單做修繕，與客戶確認修繕完成在進行交屋，以提升交屋效率及客戶滿意度。
3. 持續投入人員專業訓練與法律知識。

績效成果

1. 本年度未發生違反產品銷售與消費者權益相關法規之情事。
2. 確實執行完工點交巡檢與客戶驗屋修繕流程，「綠意順光天下」建案交屋整體滿意度表現良好。
3. 本年度客戶意見或申訴完成率達100%。

負責部門

業務部

綠意始終將客戶的聲音視為持續精進的原動力。建立一套即時、周全且有制度的售後服務流程。從問題反映到處理結案，皆透過標準化流程與表單管理制度，確保每一項意見都能被重視、每一項需求都能被妥善處理。我們相信，唯有提供穩定且高品質的服務體驗，才能為客戶打造真正安心的居住環境，並建立持久的信賴關係。



客戶服務管道

官網服務信箱：綠意開發公司官網內有客服園地專區

客服專線：(02)8787-8096

客服傳真：(02)8787-3416



❖ 客戶隱私

綠意非常重視客戶個人資料的保護，已訂定《個人資料保護管理辦法》及《電腦化資訊系統處理控制作業》等相關規範，作為內部資訊安全與資料管理的依據，確保各項程序均符合《個人資料保護法》及其施行細則的要求。

在與客戶簽訂的買賣契約中附《個人資料告知暨同意書》，說明個資使用告知內容，明示其個資的使用情況與範圍，並取得客戶同意。買賣契約書及顧客身分文件皆由專人統一保管，未經主管核准不得調閱，相關資訊系統則採權限管理與紀錄機制。此外，未經主管機關同意或取得客戶授權，絕不會蒐集或公開任何公司或個人資料。對經合法取得並獲得同意的個人資料，皆透過安全控管系統進行儲存與管理，嚴防未經授權的存取、竄改或洩漏，確保資料安全無虞。

若有接觸客戶資訊之員工均須簽署相關保密承諾，遵守對個資保護要求。若有違反保密規範的情形，將依公司制度及法律規定處理。當公司因業務需求須委外辦理相關服務時，亦會要求合作廠商嚴格遵守資料保護規定，並進行必要的查核，確保其作業符合個資法及本公司相關規範。

2025年，綠意未接獲任何與侵犯客戶隱私或遺失資料有關的申訴，展現我們在個資保護上的高度承諾與執行力。



永續環境

- 5.1 氣候相關財務揭露
- 5.2 水資源管理
- 5.3 節能減碳
- 5.4 產品和服務對環境的衝擊

5.1 氣候相關財務揭露

氣候變遷已成為全球關注的重要議題，企業與個人都應積極採取行動，以減緩環境影響並提升永續發展能力。綠意認知建築開發產業與土地使用、建材選擇、工程管理、能源使用及居住環境品質高度相關。氣候變遷不僅可能影響工程進度、營造成本與資產價值，亦將改變市場對低碳建築、節能住宅及永續社區的期待。因此，本公司參考氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，逐步建立氣候風險與機會之辨識、管理與揭露機制，以強化企業營運韌性與長期價值。

❖ 治理

永續發展委員會為本公司氣候治理最高監督單位，負責掌握重大氣候相關議題對公司營運策略、財務績效及風險管理之潛在影響，逐步強化氣候相關風險與機會之管理，並督導管理階層持續推動永續相關法規遵循及營運韌性提升等工作。

永續發展小組由各部門管理階層組成，負責將氣候議題納入日常營運與專案管理流程，包括土地開發評估、建案規劃設計、工程發包與施工管理、供應商協作及客戶服務等面向。本公司將視營運規模與揭露需求，持續完善跨部門氣候風險管理機制，定期彙整氣候相關風險、機會、管理措施及執行成果，並向永續發展委員會報告，以提升氣候治理之完整性與透明度。

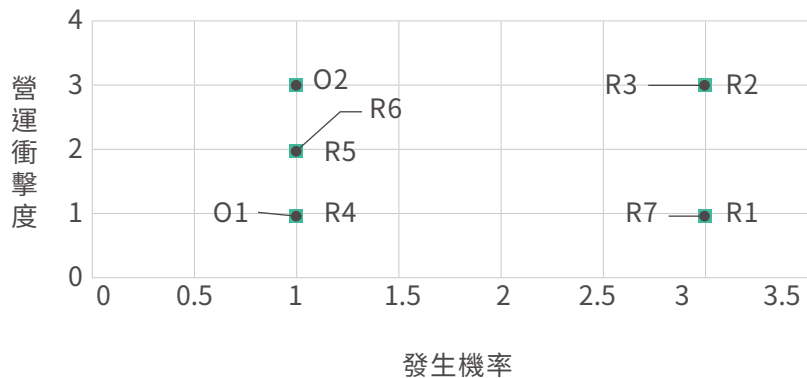
❖ 策略

本公司參照聯合國的政府間氣候變遷專門推行小組IPCC第六次評估報告及TCCIP AR6報告中的共享社會經濟途徑SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，作為營運策略調整之參考。

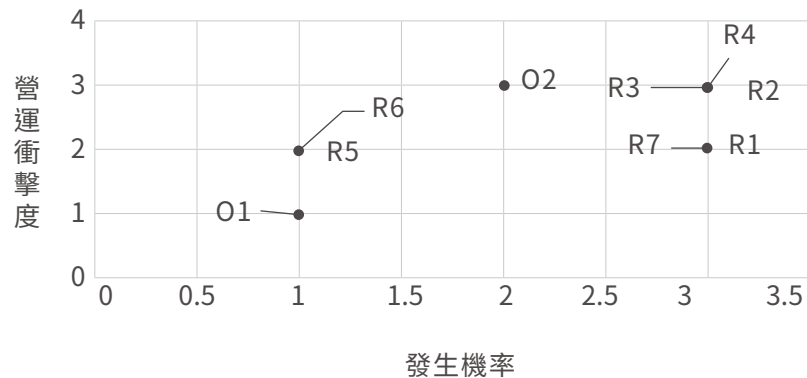
透過模擬在理想情境 (SSP1-2.6)和最劣情境 (SSP5-8.5)下所會面臨的實體風險，來評估未來營運所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，如因全球平均升溫故用量電量增加，而相關費用也會同步上漲。透過上述分析結果，本公司據以調整服務方向、資本支出規劃及營運策略，強化供應鏈韌性與服務效率，以提升在不同氣候情境下之調適能力，確保企業於低碳轉型趨勢中維持營運穩健，並持續創造長期價值。



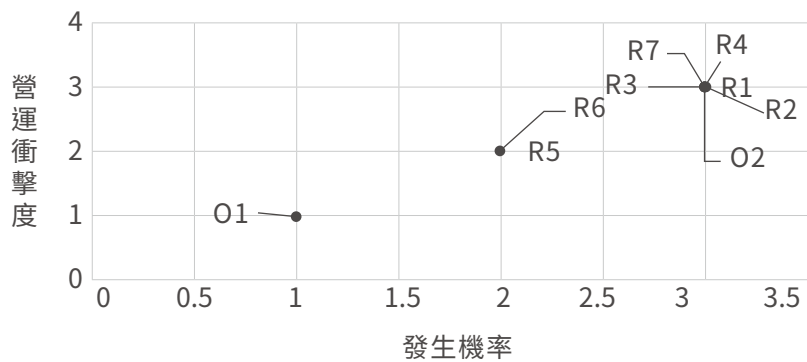
【短期】風險機會



【中期】風險機會



【長期】風險機會



風險/機會

編號

議題

影響期間

轉型風險

R1	強化排放量報導義務	短、中、長期
R2	現有產品和服務的要求及監管	短、中、長期
R3	以低碳商品替代現有產品和服務	短、中、長期
R4	原物料成本上漲	中、長期

實體風險

R5	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	長期
R6	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	長期
R7	平均氣溫上升	短、中、長期

機會

O1	開發和/或增加低碳商品和服務	長期
O2	善用公共部門獎勵辦法	長期

風險類別	項次	議題	情境	潛在財務衝擊影響	風險因應/未來規劃
風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	在SSP1-2.6情境下，為達到淨零排放的目標，2022 年國發會提出 2050 淨零排放路徑，並針對建築部門提出「建築能效 1 級」與「近零碳建築」等短中長期目標，依法規要求符合特定規範新建案必須要有綠建築標章。	設計與材料選型需符合更嚴的能效/健康/碳要求，聘用各類新技術及標章顧問，會產生額外的顧問費及設計費，會造成施工工期延期，造成成本增加。	1. 建立內部綠建築及減碳建築作業流程或注意要點，以縮短作業時間或避免時程虛耗。 2. 將綠建築指標評估提前至規劃初期以避免變更設計。並提早就綠建材相關採購下單避免交期延宕。 3. 與評估、測試過後認可的專業顧問公司建立長期合作夥伴關係以控制成本與品質。
	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	在SSP1-2.6情境下，木構/CLT、低碳水泥（礦物摻合料）、綠建材(如:LOW E玻璃)、再生材料與高效圍護結構加速普及。	需建立新工法/工序與品質驗證，使用綠建材，皆會造成營運成本增加。	1. 建立低碳與綠建材供應商評鑑資料以穩定成本及品質。 2. 於建案試辦新工法後建立資料或辦理內部課程分享實務經驗並建立作業要點。 3. 審慎評估顧問建議之建材，選擇環保效益及增加成本之比值較高之綠色建材。
	長期性	平均氣溫上升	臺灣各地氣溫未來推估將持續上升。在SSP5-8.5下，21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8 °C、3.4 °C。在SSP1- 2.6下，可能增加1.3°C、1.4°C。	工地熱危害與工安風險上升；此外，居住/商用建築冷房負荷上升、工區外圍加裝噴霧設備降低施工當下之溫度、工區增加飲水設施避免中暑，皆會造成本公司的營運成本增加。	1. 現場管理要求及時發布熱危害預警，以避開高溫。並留意施工人員身體狀況，避免中暑。 2. 建立員工如發生中暑等事件時之因應方式並進行教育訓練。 3. 將勞安防護、飲水補充與降溫設備常態化編列於工程預算中。

風險類別	項次	議題	情境	潛在財務衝擊影響	風險因應/未來規劃
機會	產品與服務	善用公共部門獎勵辦法	在SSP1-2.6情境下，再生能源 FIT、建築容積獎勵（綠建築／智慧建築）、環保標章／碳足跡標籤補助等工具陸續完善。	配合政府步調，於特定容積之建地規劃綠建築設計，並申請建築容積獎勵，有機會降低營運成本。	於設計建物規劃時常態性考量以綠建築、節能建築及減碳建築申請容積獎勵之可行性。
	產品與服務	開發和/或增加低碳商品和服務	在SSP1-2.6情境下，內政部推動建築能效標示與淨零建築路徑，公建帶頭、民間將逐步法制化；能效 1 級與 EEWB（綠建築）並行。	需要綠建築標章、節能標章、低碳標章的客戶增加，增加部分營運收入。	業務銷售時除原有之傳統產業客戶，更可針對綠建築標章、節能標章、低碳標章等ESG有需求之高階客戶進行接觸。

註：資料來源參考IPCC氣候變遷第六次評估報告之科學重點摘錄與臺灣氣候變遷評析更新報告



❖ 營運據點-災害潛勢與危害度

本公司使用國家災後防救科技中心所提供之工具，作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，檢視淹水及土壤液化對總部之潛在影響。依淹水潛勢圖分析，總部位置未直接落於24小時降雨650毫米淹水潛勢區，惟於總部周邊500公尺範圍內仍可見該潛勢區分布，推估若發生強降雨事件，可能對員工通勤、出勤與交通動線造成影響，進而影響人員到班，因風險值較低，故不另做安排。就土壤液化潛勢而言，總部所在區域屬中液化潛勢，平時固定櫃子、螢幕、影印機及大型辦公設備，避免地震時傾倒造成人員受傷或設備損壞。重要文件櫃避免放置於逃生通道旁，並保持走道與出口暢通。

淹水潛勢



土壤液化



❖ 風險管理

由永續發展小組依循 TCFD 架構，評估主要的營運據點，鑑別氣候相關風險與機會，並依據內部風險與機會評估方法擬定因應作法，以降低氣候變遷可能帶來的營運與財務衝擊，提升組織整體氣候韌性。在期間方面，將短期界定為未來3年內、中期為4-5年、長期為6年以上，作為衡量影響程度與規劃對策的時間尺度。永續發展小組先透過會議討論，初步建立與公司營運相關之風險與機會議題清單，並透過會議針對各議題在短期、中期與長期的發生可能性及影響嚴重程度進行評估與彙整，共確認2項實體風險、1項轉型風險及2項機會，並由各權責部門提出相對應之因應措施與管理作為。

❖ 指標與目標

指標	目標	達成情形
依循ISO 14064-1：2018 標準 進行2025年溫室氣體排放盤查	· 完成全公司溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查及確信，並配合政府政策將範疇三數據納入監測計畫。	· 範疇一(直接排放)：5.6074公噸 CO ₂ e、範疇二(能源間接排放)：23.3841公噸 CO ₂ e · 溫室氣體確信研擬中 · 範疇三盤查研擬中
依水費單計算得出	· 每年取水密集度相較基準年2022年減少1%	· 2025年取水密集度相較基準年2022年減少10.85%

5.2 水資源管理

政策	遵守所在地水資源、環境保護及相關法規要求
目標	每年取水密集度相較基準年2022年減少1%
目標達成情形	2025年取水密集度相較基準年2022年減少10.85%
管理行動	1. 定期監控水資源使用量 2. 於洗手間、水龍頭處張貼節約用水宣導標語 3. 如遇水源緊縮等自然災害，亦將配合政府相關政策進行調整與應變，展現企業對環境責任之重視與承諾。

綠意主要服務為住宅、大樓及工業廠房開發租售，於營運過程中未涉及建造或製程相關的用水，僅有日常生活用水。綠意總部設於台北，取自自翡翠水庫，為當地自來水公司提供的第三方用水。

根據世界資源研究所（WRI）Aqueduct風險評估工具模擬結果顯示，台灣地區整體水資源壓力屬中低風險（10%-20%），綠意在台營運據點不位於具水資源壓力地區，對區域水資源及其相關生態環境之影響有限。儘管本公司非屬高耗水產業，仍重視水資源之有效管理，承諾透過節約用水、設備維護、員工宣導與用水監測，降低營運活動對水資源造成之影響。



❖ 近三年用水統計

年度		2023年	2024年	2025年
取水量	百萬公升	0.3361	0.3050	0.3310
排水量	百萬公升	0.3361	0.3050	0.3310
耗水量	百萬公升	0	0	0
人數	人	17	16	16
取水密集度	百萬公升/人	0.0198	0.0191	0.0207
密集度相較2022年的變動比率	%	-14.80%	-17.85%	-10.85%

註1. 取水量依自來水公司水費單據統計。

註2. 2022年取水密集度0.0232百萬公升/人。

5.3 節能減碳

5.3.1 能源管理

綠意內部能源使用皆來自非再生能源，目前尚未生產或使用再生能源。整體能源使用結構主要可分為兩部分，分別為公司日常營運所需之電力，以及公務車使用的車用汽油。

❖ 近三年能源使用統計

年度		2023年	2024年	2025年
電力	(度)	49,197	48,640	49,333
	(GJ)	177.1092	175.1040	177.6326
車用汽油	(公升)	2,200.90	2,365.33	2,265.30
	(GJ)	71.8612	77.2299	71.3224
總能源耗用	(GJ)	248.9704	252.3339	248.9549
營業收入	(佰萬元)	623.950	458.551	942.747
能源密集度	(GJ/佰萬元)	0.3990	0.5503	0.2641

註1. 2022年末統計車用汽油。

註2. 熱值係數參照經濟部能源局公告能源產品單位熱值表，車用汽油熱值為7,800kcal/L。2025年後，使用能源產品單位熱值表（113年版），車用汽油熱值為7,520kcal/L。外購電力熱值為860 kcal/度，1 kcal = 4186.8焦耳。

註3. 財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。

註4. 電力數據依台電電費單據得出。

註5. 車用汽油依實際加油發票得出。

5.3.2 溫室氣體管理

綠意非屬行政院環保署公告之「公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」第一批與第二批對象，且營運過程中亦無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物等其他重大氣體。綠意於2025年成立溫室氣體盤查推行委員會，並依據ISO 14064-1:2018進行範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）溫室氣體盤查，因2025年為首年度完整盤查，故設立為基準年。未來亦遵循金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，逐步規劃溫室氣體資訊的第三方確信程序，以提升資訊透明度與環境管理效能。



管理方針

溫室氣體管理

政策

- 本公司將依據政府相關法規與推動時程，規劃建立碳排放盤查制度，進行溫室氣體排放管理。
- 溫室氣體管理已納入公司永續發展重點議題，未來將視實際需求規劃成立專責小組或整合內部資源，強化氣候變遷相關應對作業。

承諾

本公司將依據營運特性與建築產業特性，研擬具體的中短期碳排放管理目標。

短期目標

- 完成全公司溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查及確信，並配合政府政策將範疇三數據納入監測計畫。
- 購置辦公室設施時優先選擇高節能效用之設施。
- 規劃減碳目標、策略與行動。

中長期目標

- 逐步規劃符合產業特性的減碳路徑，接軌政府淨零碳排時程。
- 推動新建案採用綠建築設計指引，提升建築能效與低碳標章申請比率，逐步導入低碳建材及施工技術。

投入資源與實際行動

- 依據ISO 14064-1:2018進行範疇一與範疇二溫室氣體盤查。
- 成立溫室氣體盤查推行委員會。

績效成果

2025年
範疇一：5.6074公噸CO₂e
範疇二：23.3841公噸CO₂e

負責部門

總經理室
信箱：patrickh@realycorp.com.tw
電話：02-87878096

❖ 對公司的重要性

溫室氣體管理是建築業因應氣候變遷的重要實踐，也是提升工程競爭力與永續經營基礎的關鍵。透過系統化推動減碳行動，公司能夠：

▣ 強化工程規劃與施工管理：

在設計與施工階段導入節能減碳措施，例如選用綠建材、優化能源使用效率，提升工程案場的環保績效。

▣ 掌握政策與市場機會：

因應政府對建築碳排放管理的逐步要求，提前布局碳盤查及減量行動，爭取綠建築標章認證與相關補助，降低未來合規成本。

▣ 提升供應鏈綠色合作：

推動主要建材供應商、分包商參與減碳行動，逐步建立綠色供應網絡，強化整體工程案的永續競爭力。

▣ 塑造品牌與信任優勢：

展現對氣候議題的積極承諾，提升客戶、政府機關與投資人對企業永續經營的認同，增強招標與招商合作機會。

直接溫室氣體排放(範疇一)

本公司所擁有或控制的排放源，包含移動燃燒源及逸散排放源。直接的排放源主要為車用汽油耗用及冷媒為主，無使用生質源能源。

能源間接(範疇二)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括辦公室及公共區域之用電。

其他間接溫室氣體排放(範疇三)

針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，綠意依主管機關之永續藍圖規劃時程，於後續報告書進行相關數據揭露。



❖ 近三年溫室氣體排放當量及排放強度

項目	單位	2023年	2024年	2025年
範疇一	公噸CO ₂ e	5.07	5.4483	5.6074
範疇二	公噸CO ₂ e	24.3033	23.0554	23.3841
總排放當量	公噸CO ₂ e	29.3733	28.5037	28.9915
營業收入	佰萬元	623.95	458.551	942.747
排放強度	公噸CO ₂ e/佰萬元	0.0471	0.0622	0.0308

註1. 2025年排放係數參考環境部113年2月5日公告之溫室氣體排放係數表。GWP值參考IPCC第六次（2021）評估報告。

註2. 電力排碳係數依經濟部能源局公告之2023年為0.494公斤CO₂e，2024年為0.474公斤CO₂e，2025年沿用2024年係數。

註3. 2024年以前溫盤數據使用環境部氣候變遷署提供之事業溫室氣體排放量資訊平台計算得出。

註4. 營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。



❖ 直接排放之七大溫室氣體排放量統計表

氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	4.9859	0.0502	0.1571	0.4142	0.0000	0.0000	0.0000	5.6074
氣體別占比 (%)	88.92%	0.90%	2.80%	7.38%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

5.3.3 節能減碳行動

本公司辦公場域陸續採用LED照明設備，以提高能源使用效率。公司亦推動節能管理措施，如於午休時段關閉照明設備半小時，以實際行動降低整體用電需求，持續朝節能減碳目標邁進。為強化氣候行動管理，綠意已於2025年度起，針對母公司啟動全面性的溫室氣體盤查作業，並據以擬定具體減量策略，逐步落實碳排管理。

5.4 產品和服務對環境的衝擊

在營建開發的過程中，本公司不僅注重工程品質與施工效率，更積極關注營建行為對自然環境與鄰近社區所可能造成之影響。基於對永續發展的承諾，我們致力於打造兼具環保與高效的施工場域。施工過程中嚴格遵循政府相關環保法規與標準，並建立完善的管理機制，從建材選用、空氣品質控管、噪音與震動管理、水資源保護、廢棄物分類與處理等各層面，全面落實污染防治作業。

綠意亦要求所有承攬單位配合公司環境管理政策，於施工前辦理環保教育訓練及作業說明，確保各項作業流程符合環保要求。透過定期監測與檢討，及時掌握現場環境管理狀況，落實即時改善，降低對周邊居民生活品質與當地生態環境的影響。本公司期盼透過系統性與前瞻性的環境管理，打造綠色建築工地，為城市永續發展盡一份心力。

重大主題

產品和服務對環境的衝擊

對公司的意義

回應國際永續趨勢與ESG揭露要求，提升企業社會責任形象。透過降低環境衝擊的設計與服務流程，有助於爭取環保標章、提升利害關係人對公司的認同，並降低潛在法規風險與營運成本。

政策/承諾

透過妥善規劃與設計，降低對環境的衝擊，施工階段則重視品質控管，盡可能做到零鄰損、地質不穩等影響，為包含住戶、鄰里與在地環境在內的各方利害關係人提供長期穩定的建築成果。

短期目標

建立施工前風險評估制度及妥善執行地質鑽探調查並評估地改措施，針對鄰損、地質穩定、施工噪音等環節提出預防對策。

中長期目標

持續推動工程品質相關教育訓練，提升團隊對地質監測、鄰損防範與社區溝通的專業意識，強化風險預警能力，防範衝擊發生。

投入資源與實際行動

- 此類成本為營造成本之一部分，較難獨立衡量。成果包含在重大工項執行時之工地管理，例如開挖地下室之監控，各樓板灌漿時之間控，颱風等自然災害來襲時因應等。
- 另目前本公司永寧一號工地持續以自動偵測系統追蹤與捷運藍線相鄰之地質變化。

績效成果

本年度無重大環境衝擊事件。

負責部門

工務部

❖ 工地環境管理

綠意建案部分於都市住宅及商業混合區，為減少施工對社區環境的影響，於設計與工程管理初期即納入工地環境管理計畫，要求施工單位依據實際基地狀況採取合適之施工工法，以降低噪音、震動與揚塵產生。施工期間於基地四周設置甲種圍籬與降噪防塵帆布，並每日清潔周邊道路與出入口區域，確保工地與社區之環境整潔。公司亦定期稽核施工現場及推動工程品質教育訓練，強化環境維護與污染防制作業之執行力。

❖ 水污染及廢棄物防治

依據「水污染防治法」及「廢棄物清理法」訂定工地污染防制標準作業流程，針對施工期間產生之廢水、泥砂與各類廢棄物，設置沉砂池及導水設施，確保逕流廢水經過沉澱後排放，降低對公共水體之污染風險。針對廢棄物管理，區分為營建廢棄物與一般生活廢棄物，並委託具合法資格之清運單位處理，營建廢棄物清運全程配合主管機關進行流向追蹤與查核，確保不造成二次污染。部分泥砂回收再利用於基地回填作業，以提升資源使用效率。

❖ 噪音防治

為降低施工噪音與震動對周遭居民之干擾，本公司規劃施工時段以避開平日跟禮拜六8:00前及19:00後，星期日亦不得施工。針對高噪音設備與地下作業環境，採用消音風箱，並設置隔音牆或吸音材料強化降噪效果。藉由噪音與震動源頭管理、作業時間控管及設備防制，本公司致力於提升施工品質與社區友善度。

❖ 節約能源

重視施工階段之能源使用效率，要求施工單位優先選用高效能、低耗能設備，並在照明、通風與發電系統上導入節能方案，如使用LED燈具與節能型空調系統。同時，在建築設計階段即考量自然通風與採光，透過建築配置、外遮

陽系統與開窗設計，降低對人工照明與冷氣系統之依賴。藉此不僅降低能源支出，亦回應氣候變遷對建築營運碳排之關注。

❖ 空氣污染防制

為抑制施工揚塵與粉塵擴散，本公司於各建案工地推動多項空污防制措施，包括：於作業區域定時灑水、設置車輛洗滌區與沉澱池、進出車輛必須沖洗清潔後方可離場等；並於鷹架與開放邊坡加設防塵網與帆布，防止物料掉落與粉塵逸散。此外，車道鋪設混凝土，降低車輛行駛時之粉塵揚起。透過系統化的污染控制策略，守護社區空氣品質，減少施工對鄰里的影響。





社會關懷

- 6.1 員工概況
- 6.2 適才適任
- 6.3 職業安全衛生管理
- 6.4 公益參與

6.1 員工概況

綠意全體員工皆屬於永久聘雇員工（即正職員工），主要可區分為經理人與非經理人兩類。因應業務性質與組織規模，員工人數維持穩定，截至2025年底共計有16位員工。受產業結構影響，男性員工人數略高於女性。近兩年共有三位同仁離職，主要因個人生涯規劃及退休等因素離開。綠意亦提供兩個工作機會，招募兩名三十歲以上之同仁加入團隊，強化組織多元與活力。本公司過去三年內未聘用非員工工作者，所有勞務皆由正式聘僱員工執行。

綠意在台營運據點之高階主管（經理人）全數為本國籍在地人才，比例達100%，充分反映本公司重視在地發展與專業經營之理念。

統計/年度		2023年		2024年		2025年			
員工總數（註1）		17		16		16			
勞雇合約（註2）		永久聘雇員工		臨時員工及無時數保證員		永久聘雇員工		臨時員工及無時數工	
性別	男	10	0	10	0	10	0		
	女	7	0	6	0	6	0		
地區	台灣	17	0	16	0	16	0		
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職		
性別	男	10	0	10	0	10	0		
	女	7	0	6	0	6	0		
地區	台灣	17	0	16	0	16	0		

註1. 以當年底（12/31）的員工總數為準。

註2. 勞雇合約分為永久聘雇員工（正職）與臨時員工及無時數保證員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3. 勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

❖ 員工多元化統計

2025年女性高階主管（經理人）佔比為25%

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
員工	經理人	性別	男	3	17.65%	3	18.75%	3	18.75%
			女	1	5.88%	1	6.25%	1	6.25%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	1	5.88%	1	6.25%	0	0.00%
			50以上	3	17.65%	3	18.75%	4	25.00%
		學歷	研究所	2	11.76%	2	12.50%	2	12.50%
			大專院校	1	5.88%	1	6.25%	1	6.25%
			其他	1	5.88%	1	6.25%	1	6.25%
	非經理人	性別	男	7	41.18%	7	43.75%	7	43.75%
			女	6	35.29%	5	31.25%	5	31.25%
		年齡	未滿30	2	11.76%	1	6.25%	0	0.00%
			30以上 未滿50	5	29.41%	5	31.25%	5	31.25%
			50以上	6	35.29%	6	37.50%	7	43.75%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	11	64.71%	10	62.50%	10	62.50%
			其他	2	11.76%	2	12.50%	2	12.50%

註1. 計算方式如下：

未滿30歲的管理人員百分比=（當年底未滿30歲的管理人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

研究所學歷的研發人員百分比=（當年度研究所學歷的研發人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

❖ 新進人員統計

新進員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數 (註1)		17	-	16	-	16	-
年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30以上 未滿50	1	5.88%	0	0.00%	1	6.25%
	50以上	0	0.00%	0	0.00%	1	6.25%
性別	男	0	0.00%	0	0.00%	1	6.25%
	女	1	5.88%	0	0.00%	1	6.25%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	1	5.88%	0	0.00%	2	12.50%
	高中以下	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 / 當年底員工總數) *100%。

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

註3. 未達試用期員工不納入。

❖ 離職人員統計

2025 年員工離職率較 2024 年增加 6.25%，離職員工共 2 人，分別為未滿 30 歲及 50 歲以上同仁各 1 人。離職原因主要為退休及個人職涯規劃。整體而言，公司員工流動率仍屬低度波動，組織人力結構維持穩定。

離職員工統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數 (註1)		17	-	16	-	16	-
年齡	未滿30	0	0.00%	1	6.25%	1	6.25%
	30以上 未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50以上	1	5.88%	0	0.00%	1	6.25%
性別	男	1	5.88%	0	0.00%	1	6.25%
	女	0	0.00%	1	6.25%	1	6.25%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	1	5.88%	1	6.25%	2	12.50%
	高中以下	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. 離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) *100%。

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

註3. 未達試用期員工不納入。

6.2 適才適任

6.2.1 人才吸引與留任

管理方針

人才吸引與留任

對公司的重要性

本公司致力於建立具市場競爭力之薪酬制度，並提供完善且具彈性的福利措施，以吸引並留住優秀人才。透過合理分享營運成果，提升員工對企業之認同與向心力，進而強化團隊穩定性與整體工作效率。

當企業願意與員工共享成長成果，不僅有助於穩定人力、降低流動率，更能促進企業營收與員工個人發展之雙向提升，實現真正的共好與雙贏。

政策/承諾

- 定期檢視並調整薪資結構，參考業界水準與區域職務行情，確保公司薪酬具市場競爭力，並依據績效評核結果給予合理獎酬，提升員工貢獻動能。
- 落實利潤共享原則，視當年度營運成果編列年終獎金與專案績效獎金，確保員工能實質參與公司成長紅利，強化企業凝聚力與歸屬感。
- 推動涵蓋健康照護、休閒補助、教育訓練、家庭友善等多元福利制度，並隨員工需求與時勢變化持續優化，打造安心穩定之工作環境。

短期目標

- 推動具凝聚力的員工關懷措施，持續辦理員工旅遊、健康檢查與團隊活動，營造正向職場文化。
- 穩定發放具競爭力之年終獎金，視經營成果回饋員工，提升向心力與留任意願。

中長期目標

- 建立穩定的員工回饋機制，將年度員工滿意度維持在85分以上。
- 依照個人績效與市場行情，逐年檢討與優化薪資架構。

投入資源與實際行動

- 2025年依員工績效調整薪資、發放獎金及各項津貼。

評估機制／成果

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數2025年度成長率：16.73%。
- 2025年度非主管職務員工除退休以外因素離職率：6.25%。
- 2025年發放非主管職員工交通津貼及平均4個月之年終獎金。
- 2025年基層員工薪資皆高於法規基本工資。

負責部門

管理部

綠意薪資制度透明，並依據個人服務年資、學經歷及專業能力等客觀條件訂定薪酬，確保制度具備公平性與合理性，不因個人生理或心理差異影響薪資待遇，致力於讓每位員工獲得平等的發展機會，並隨著在公司服務年資的累積，獲得相應的回報。

本公司致力於提供具市場競爭力且符合公平原則的薪酬制度，2025年非主管全時員工平均年薪較前一年增加新台幣130,000元，中位數增加12,000元，顯示薪資持續優化。公司基層正職員工之基本工資高於當地法定最低薪資，並持續關注性別平等議題，基本薪資及薪酬差距逐年縮小。然而，因建設業產業特性，非經理人中男性員工多屬資深員工，其職等與職責較高，致薪資略高於女性員工。

❖ 基層員工之標準薪資與當地基本工資比較

營運據點	性別	2024年	2025年
台灣	男	1.50	2.57
	女	1.43	2.05

註：2025年調整計算方式，為基層正職人員標準薪資為提供非經理人且薪資水準低於「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」之員工的每月平均薪酬。

❖ 非擔任主管職務之全時員工薪資統計

年份	員工人數	較前一年度差異	年薪平均數（新台幣仟元）	較前一年度差異	年薪中位數（新台幣仟元）	較前一年度差異
2024年	11	0	777	+61	810	+59
2025年	9	+2	907	+130	822	+12

除符合法定福利外，亦提供多元補助與獎勵措施，如證照加給、生日禮金、車輛油資補助，以及國內外員工旅遊等，以提升員工滿意度與工作動能，打造優質、具吸引力的職場環境。最後，為保障員工退休的財務規劃，綠意目前提供確定提撥計畫(新制退休金)。



❖ 男女基本薪資薪酬比例

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023年		2024年		2025年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	經理人	基本薪資 (註1)	1.31	1	1.31	1	1.31	1
		薪酬 (註2)	1.33	1	1.30	1	1.35	1
	非經理人	基本薪資	1.75	1	1.56	1	2.09	1
		薪酬	1.71	1	1.64	1	2.31	1

註1. 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註2. 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

❖ 2025年考核統計

項目		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	10	10	100.00%
	女	6	6	100.00%
員工類別	經理人	4	4	100.00%
	非經理人	12	12	100.00%

❖ 全職員工福利

類別	項目
保險福利	團體保險、勞保、勞退、健保
家庭補助福利	結婚/喪葬補助、育嬰假、生育津貼
健康福利	健康檢查
其他福利	三節獎金、年終獎金、春酒、證照加給、生日禮金、車輛油資補助、國內外旅遊

春酒



❖ 家庭照護

綠意重視員工工作與家庭生活之平衡，並依員工實際需求提供相關支持措施。由於建案銷售工作會隨個案結束而移轉工作地點，為體恤遠距通勤員工長途往返之辛勞，公司提供遠距津貼，2025年共有1位員工申請補助。

此外，綠意亦提供需照護家庭成員之員工家庭照護假7天，協助員工於家庭照護需求發生時能兼顧工作與家庭責任。針對女性員工，公司提供生理假、產檢假及產假；同時亦提供陪產檢假、育嬰假及生育津貼，支持員工於不同人生階段之家庭照護與育兒需求，營造友善且具支持性的職場環境。

❖ 員工育嬰留停統計

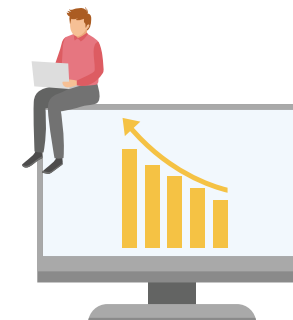
項目	性別	2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	1	1
	女	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	0.00%	0.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	0.00%	0.00%

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

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

確定提撥計畫 (新制退休金)

綠意自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。



6.2.2 人才培育與發展

管理方針	人才培育與發展
對公司的重要性	公司的永續經營與長遠發展，仰賴每位員工在其專業領域及管理職能上的持續精進。透過分層分級的人才培訓制度，提升整體團隊戰力。
政策/承諾	公司設立專責單位規劃人才發展機制，依據員工職級與職務性質，提供適切的培訓課程與學習資源，協助員工強化專業能力。
目標	- 強化員工專業要求，因應公司未來挑戰及成長。 - 提供員工相關職能專業培訓課程，協助其職涯發展。
投入資源與實際行動	參與81堂外部教育訓練課程。
評估機制/成果	2025年員工平均受訓時數為9.94小時。
負責部門	管理部

綠意持續推動專業人才培育機制。除依據法規規定，安排會計人員及內部稽核人員每年參加外部教育訓練外，亦針對各專業部門設計符合產業趨勢的在職訓練課程，提升員工專業能力與市場競爭力，以因應瞬息萬變的市場環境與法規更新。此外，公司對於資深退休優秀人員提供顧問回聘機會，延續其經驗價值並協助組織知識傳承；針對非自願離職員工，亦依相關法令提供必要協助與保障，體現企業對人才的尊重與責任。

2024年至2025年教育訓練時數統計

單位：小時

項目	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數	3.7	9.94
依性別分類員工平均受訓時數	女	12.7
	男	8.25
依類別分類員工平均受訓時數	經理人	27.13
	非經理人	4.21

❖ 員工培訓計劃

依營運需求規劃員工培訓，課程涵蓋法規專業、財務會計、公司治理、永續報告書及溫室氣體盤查等面向，協助員工強化本業知識、風險管理與永續實務能力，提升小型組織的整體韌性與競爭力。

◆ 法規課程

類別	內容	投入資源
不動產、都市更新、 建築法規與綠建築	課程內容涵蓋不動產估價、都市更新、危老重建、建築法規、權利變換估價及綠建築等專業議題，並納入ESG、碳足跡及綠建築價值對不動產市場與估價專業的影響，提升員工在本業專業服務及永續建築趨勢上的判斷能力。	參與部門：總經理室 參與人次：6人次 參與時數：18小時
財務會計、稽核、公司治理	課程內容涵蓋財務會計準則、股務實務、公司治理、舞弊與法遵風險、智慧財產管理及營業秘密保護等議題，協助員工提升對財務揭露、內部控制、法遵管理及營運風險防範的認識。	參與部門：稽核室、財務部 參與人次：7人次 參與時數：21.5小時

◆ 永續課程

類別	內容	投入資源
永續報告書	課程內容主要協助員工了解ESG永續發展趨勢、永續報告書編製流程、資料蒐集與彙整方式，並熟悉GRI、TCFD、SASB等永續揭露架構。訓練亦涵蓋重大主題確認、各部門資料提供、報告書撰寫與完稿討論，強化公司永續資訊揭露與跨部門協作能力。	參與部門：永續發展小組 參與人次：43人次 參與時數：126小時
溫室氣體盤查	課程內容聚焦於溫室氣體盤查流程、排放源確認、盤查邊界、數據蒐集及量化說明。透過現場盤查、直接與間接排放資料收集及報告書製作說明，協助員工建立碳盤查與氣候管理的基礎實務能力。	參與部門：溫室氣體盤查委員會 參與人次：13人次 參與時數：32.5小時

6.3 職業安全衛生管理

重大主題

職業安全衛生

對公司的重要性

職業安全衛生不僅是法規遵循要求，更是公司降低營運風險、保障工作者權益、維持工程品質及建立合作夥伴信任的重要管理議題。透過完善的職安管理制度與現場安全管控，公司可降低職業災害發生機率，提升工作者安全意識，並確保工程能在安全、穩定及有效率的環境下執行。

政策/承諾

遵循職安法規，透過危害辨識、風險控管、承攬商管理與定期溝通，降低職災風險，持續打造安全健康的工作環境。

目標

- 重大職災事件0件
- 持續進行職安教育訓練

投入資源/成果

- 0件重大職災事件發生
- 教育訓練時數16小時

負責部門

工務部

綠意重視員工、承攬商及所有進入工區工作者之職業安全與健康。因子公司耀仁營造主要負責營造工程相關業務，職業安全衛生管理以耀仁營造之工地管理為主要執行範疇，並依據職業安全衛生相關法規要求，提供工地安全工作環境及落實工區安全衛生管理、危害預防、承攬商溝通及事故應變等作業，故於此章節納入子公司耀仁營造內容進行揭露。

❖ 職業安全衛生管理系統

耀仁營造依職業安全衛生法及相關實施細則執行工地勞工安全衛生管理及檢查作業，並於各工區門首公告工區職業安全衛生工作守則，作為進出工地人員遵循之安全衛生管理依據。所有進入耀仁營造工區之工作人員，包含公司員工、承攬商及其所屬工作者，皆須遵守公司工地勞工安全衛生相關規定。職業安全衛生管理範圍涵蓋耀仁營造所屬各工地，以及進入工地作業或洽公之相關人員。

為確保工地職業安全衛生管理有效執行，各工地均設有勞工安全衛生業務主管，由具甲級或乙級相關資格之人員負責執行工地勞工安全衛生業務，包括現場安全管理、工區安全巡檢、承攬商安全溝通及施工風險管控等工作。

管理法令

檢查類型

人數

比例

備註

職業安全衛生法

勞工安全自動檢查

36

100%

註1：有關勞工安全設施之執行由公司工務經理及總經理於工區巡察時併案實行，並由相關勞安人員及工地主任陪同
註2：統計2025/12/31耀仁營造工務所人員，此外，每日承包商出工人員亦納入本公司職安管理系統，但因工程進度階段性施工皆不同，故統計有其困難，難以確切揭露人數

外部勞動檢查

36

100%

註1：統計2025/12/31耀仁營造工務所人員，此外，每日承包商出工人員亦納入本公司職安管理系統，但因工程進度階段性施工皆不同，故統計有其困難，難以確切揭露人數

❖ 危害辨識、風險評估及事故調查

耀仁營造針對適用丁類危險性工作場所審查作業規定之案場，聘請勞工安全顧問及設置甲種業務主管和勞工安全衛生管理員各1位，辦理相關危害評估計畫書之編製與送審，以確認施工階段可能面臨之危害因子及相對應之管控措施。在工地作業管理方面，耀仁營造依照危險性工作場所審查及檢查相關規定，要求承攬商及所屬工員於進場前詳閱並簽認危害因素告知文件，使其了解現場作業可能面臨之風險、應遵守之安全規範及必要注意事項。公司亦參考職業安全衛生法及相關實施細則，盤點施工環境及作業流程中可能存在之危害，並經檢討確認後提出相應之注意事項與管理要求。

針對作業過程中可能發生之立即危險，耀仁營造於勞工安全衛生工作守則中明定，當勞工發現有發生危害之虞時，得自行退避至安全場所，以保障工作者生命安全與健康。

若工地發生職業安全衛生事件或異常情形，耀仁營造依工程危機處理單進行通報、處置及後續檢討，作為事故調查及改善追蹤之依據。透過事故原因了解、改善措施提出及後續追蹤，降低類似事件再次發生之可能性。各營建工地均設置醫藥箱及基本急救用品，以因應現場突發狀況所需。公司設置並定期檢視急救設備及藥品保存期限，依工地實際需求進行補充與汰換，確保於緊急情形發生時，能即時提供必要之初步應變與急救支援。

❖ 職業健康服務及教育訓練

綠意及耀仁營造依規定進行全公司健康檢查，並於健康檢查後提供醫師問診與諮詢服務，使員工能了解自身健康情形，並取得必要之健康建議。

2025年公司辦理消防勞安救護CPR/AED訓練課程，含工務所人員8人及承攬商8人，共計16人參與，每人受訓1小時。課程內容涵蓋緊急救護、心肺復甦術及AED操作等基礎應變知識，協助員工提升突發事故之初步判斷與緊急處置能力，強化職場安全意識與自救、互救能力。

❖ 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

耀仁營造重視工地安全衛生溝通與工作者參與，並於各工地定期召開勞工安全協議組織會議。該會議每月召開一次，參與人員包含承攬商代表及工務所員工，藉由定期討論工地安全衛生議題，促進公司與承攬商間之雙向溝通。會議主要討論當月工安執行情形、現場安全缺失、改善措施及後續安全衛生執行方針。工地主任具有工地現場安全衛生相關事項之決策權，並依會議討論結果推動後續改善與管理措施。透過勞工安全協議組織會議，耀仁營造使工務所有人員與承攬商共同參與工地安全衛生管理，提升現場安全意識，並強化施工期間之危害預防與協調管理。

❖ 預防和減輕與業務關係直接相關之職業安全衛生衝擊

耀仁營造之營造工程作業涉及承攬商及其所屬工作者，因此公司將承攬商安全管理視為職業安全衛生管理之重要環節。為預防及降低業務合作關係可能帶來之職業安全衛生風險，所有進出工地之承攬商均須於警衛室詳閱並簽認施工危害告知確認單，確認其已了解工地作業風險及應遵循之安全衛生規範。此外，透過每月勞工安全協議組織會議、工地安全衛生工作守則公告及現場安全管理等方式，要求承攬商配合公司工地安全衛生要求，並共同落實作業安全。公司亦透過工地現場管理及承攬商溝通機制，持續提醒及督促合作廠商遵守相關法規與工地安全衛生規範，以降低施工過程中可能對工作者造成之安全與健康衝擊。

6.4 公益參與

綠意長期關注在地發展與社會共好，秉持企業回饋社會的初心，積極參與多元公益事務。透過認養工業區綠地、進行市區道路維護與美化工程，致力營造更安全、友善的生活環境；同時，也支持弱勢團體、教育發展與藝文推廣，透過捐款、獎助學金及活動贊助，鼓勵年輕學子與社會公益向上發展。

❖ 2025年綠意參與公益活動





國立台灣藝術大學 獎助學金暨各類活 動經費/ SDGs 4.4

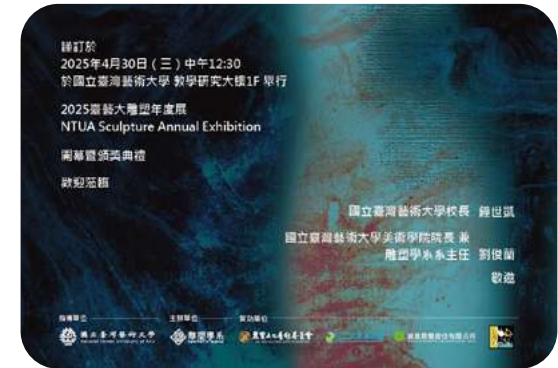
本公司秉持「關懷大地、建設城鄉」之理念，並以「專業（Specialty）、創新（Innovation）、服務（Service）、實在（Sincerity）」為營運宗旨，致力於推動文化藝術與社會共榮。

在強調專業與創新的精神下，本公司積極支持青年藝術創作發展，特別贊助國立臺灣藝術大學雕塑學系及其年度雕塑獎活動。透過支持雕塑藝術教育，我們鼓勵年輕世代以專業技藝傳承文化，並以創新思維探索多元材料與形式，促進藝術與生活環境的融合。

此次贊助不僅深化本公司在文化藝術領域的長期承諾，更展現企業對人才培育、城鄉美學推廣與社會關懷的實踐。未來，本公司將持續秉持專業與創新的核心價值，推動文化與產業並進，為建構更美好的社會環境而努力。

本計畫為三年間總經費新台幣一百萬元的贊助計畫。

第2年(2025年)33萬3000元。



2025贊助翔絮舞 團慈善公演/ SDGs 10.4

2025年，本公司支持翔絮舞團舉辦之第十一屆「舞動生命·愛飛揚」慈善公演，透過實際行動關懷社會，致力於推動藝術文化的普及與公益精神的傳遞。本次慈善演出以藝術為媒介，匯聚社會各界愛心，並將活動所募集的資源導向有需要的族群，展現企業對社會責任的承諾。





附錄

附錄一、GRI內容索引表

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	綠意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	目前無適用的GRI行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	04	
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	6.1員工概況	71	
	2-8	非員工的工作者	6.1員工概況	71	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	24	
	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	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.2.3永續發展委員會 3.1.1董事會	31 24	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.2.3永續發展委員會	31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.2.3永續發展委員會	31	
	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	3.1.2.2薪酬委員會	29	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2.2薪酬委員會	29	
	2-21	年度總薪酬比例	3.1.2.2薪酬委員會	29	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信	33	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1董事會	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2利害關係人溝通管道與關注議題	07	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 獲獎榮耀與公協會	20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通管道與關注議題	07	
	2-30	團體協約	-		不適用/綠意未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，當年度勞資關係和諧，未有勞資爭議事件。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3鑑別重大主題	09	
	3-2	重大主題列表	1.3鑑別重大主題	09	
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	37	
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	37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、上櫃公司氣候相關資訊	93	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	6.2.1人才吸引與留任	75	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1人才吸引與留任	75	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1員工概況	71	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
經濟面					
★功能性建案與建案獎項					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1功能性建案與建案獎項	43	
★客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5客戶服務	54	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3.1能源管理	64	
	302-3	能源密集度	5.3.1能源管理	64	
	302-4	減少能源消耗	5.3.3節能減碳行動	68	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	5.2水資源管理	62	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	5.2水資源管理	62	
	303-4	排水量	5.2水資源管理	62	
	303-5	耗水量	5.2水資源管理	62	
★產品和服務對環境的衝擊					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4產品和服務對環境的衝擊	68	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
自訂重大主題	環境 衝擊-1	重大環境衝擊事件數量	5.4產品和服務對環境的衝擊	68	
社會面					
★勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1員工概況	71	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2.1人才吸引與留任	75	
	401-3	育嬰假	6.2.1人才吸引與留任	75	
	法規	非擔任主管職務之全時員工薪資統計	6.2.1人才吸引與留任	75	
職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3職業安全衛生管理	82	
GRI 403：職業安全 衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	6.3職業安全衛生管理	82	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.3職業安全衛生管理	82	
	403-3	職業健康服務	6.3職業安全衛生管理	82	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.3職業安全衛生管理	82	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3職業安全衛生管理	82	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3職業安全衛生管理	82	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3職業安全衛生管理	82	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★訓練與教育					
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	6.2.2 人才培育與發展	80	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育與發展	80	
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	6.1 員工概況 3.1.1 董事會	71 24	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2.1 人才吸引與留任	75	
顧客健康與安全					
GRI 416：顧客健康與 安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 顧客安全與健康責任	52	
行銷與標示					
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.4 建案行銷與標示	53	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.4 建案行銷與標示	53	

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

❖ 1氣候相關資訊執行情形

項目說明	章節
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。	5.1氣候相關財務揭露
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)。	5.1氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1氣候相關財務揭露
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。	5.1氣候相關財務揭露
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。	5.1氣候相關財務揭露
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。	研擬中
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
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。	研擬中
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)。	見下方分頁



依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，

1. 母公司個體應自2026年盤查2025年溫室氣體排放量。
2. 合併財務報告子公司應自2027年盤查2026年溫室氣體排放量。
3. 個體母公司依照世界企業永續發展協會（WBCSD）與世界資源研究所（WRI）發布之溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）/國際標準組織（ISO）發布之ISO14064-1溫室氣體盤查標準（敘明適用之盤查標準）建立溫室氣體盤查機制。自2027年起，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司前一年度之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。

此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總之溫室氣體排放量，說明如下：

本公司基本資料資本額未達50億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定應揭露

- ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信

❖ 1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

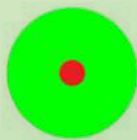
項目/年度	2024年		2025年	
	總排放量（公噸CO ₂ e/年）	密集度（公噸CO ₂ e/百萬元）	總排放量（公噸CO ₂ e/年）	密集度（公噸CO ₂ e/百萬元）
範疇一				
綠意開發股份有限公司	5.4483	0.0119	5.6074	0.0059
合計	5.4483	0.0119	5.6074	0.0059
範疇二				
綠意開發股份有限公司	23.0554	0.0503	23.3841	0.0248
合計	23.0554	0.0503	23.3841	0.0248
範疇三				
綠意開發股份有限公司	-	-	-	-
合計	-	-	-	-
總合計	28.5037	0.0622	28.9915	0.0307

確信情況說明：

依照永續發展路徑圖規定，本公司為資本額50億元以下公司應於2028年完成2027年的溫室氣體確信，本公司2024年溫室氣體排放數據尚未經外部機構確信。

❖ 1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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。



ReaLy
綠意開發

綠意開發 永續報告書

2025 SUSTAINABILITYREPORT

