

斐成開發科技股份有限公司



斐成開發科技

FEEI CHERNG DEVELOP TECHNOLOGY

2024 年永續報告書

目錄

經營者的話	1
關於本報告書	2
永續發展架構	4
永續價值鏈	5
利害關係人溝通與重大議題	6
公協會參與	8
1. 穩健治理	9
1-1 關於斐成開發	9
1-2 公司治理	15
1-3 誠信與法規遵循	22
1-4 風險管理	25
2. 環境永續	28
2-1 氣候變遷因應	28
2-2 能源管理	29
2-3 溫室氣體管理	30
2-4 水資源與廢棄物管理	31

3. 幸福職場	32
3-1 人才招聘與結構	32
3-2 人才培訓與發展	35
3-3 友善職場與福利	39
3-4 職業安全衛生	44
3-5 社會公益	45
4. 共築價值	46
4-1 供應鏈管理	46
4-2 設計與工程品質控管	48
4-3 客戶保障與售後服務	50
附錄	51
1. GRI 索引表	51
2. 氣候相關資訊執行情形	53
3. 會計師有限確信報告	60

經營者的話

2024 年，是斐成開發集團深化本業根基、落實永續承諾的關鍵之年。

隨著城市發展加速、環境挑戰日益升高，建築產業早已不僅是空間的打造者，更肩負著推動城市永續與提升社會福祉的關鍵使命。斐成開發始終秉持務實穩健的經營理念，專注於都市更新與危老重建，期許以專業與誠信，為城市注入更多韌性與生命力。

我們深信，企業價值不僅止於建築，更在於成為連結社會與環境的推動者。自 2022 年起，集團正式設立永續發展委員會，將永續理念全面納入公司治理與營運決策之中，並預計於 2025 年升格為董事會之功能性委員會，展現我們持續深化永續治理的決心。

面對 2024 年市場波動與政策轉變的挑戰，我們穩健推動「琉星」與「城之樹」兩大建案，同時以完善的 ESG 架構，將氣候風險管理、節能減碳與人才發展納入核心策略。溫室氣體盤查與管理作業亦已正式啟動，象徵集團邁向低碳營運的重要里程碑，也是我們實踐企業社會責任的具體行動。

我們重視與利害關係人之間的溝通與合作，秉持誠信與透明的原則，主動回應市場與社會的期待，並反映於營運策略與治理方向中，強化整體企業韌性與長期價值。

本報告書承載著斐成開發對穩健經營、環境永續與多元共融的堅定承諾。展望未來，我們將持續以在地深耕、專業整合與永續創新為核心驅動力，為城市注入更多溫度，攜手各界共築更具韌性與希望的永續未來。

斐成開發董事長 張祐銘



關於本報告書

本報告書為斐成開發科技股份有限公司及子公司森泰工程股份有限公司（以下簡稱為「斐成集團」、「本集團」或「我們」）為回應各方利害關係人的需求，以及因應全球對永續議題的重視，自 2025 年起正式發行的第一本永續報告書（以下簡稱為「本報告書」），並預計每年定期出版。報告內容係依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）最新發布之 2021 年 GRI 永續報導準則編撰。本集團將報告書公開於官網，全面揭露在經濟、環境、人群（包含其人權）面向的具體績效與成果，以此展現我們對永續經營與發展的承諾。

揭露範疇

本報告書之資訊揭露範疇以母公司斐成開發科技股份有限公司（以下簡稱為「斐成開發」或「本公司」）及子公司森泰工程股份有限公司（以下簡稱為「森泰工程」）為主體，環境績效揭露邊界為斐成開發臺南辦公室場域，尚未包含工務所，惟財務相關數據則以斐成集團 2024 年度合併財務報表為依據進行揭露和說明，覆蓋率達合併報表營業收入 100%。

本報告之資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，揭露在經濟、環境及人群（包含其人權）等面向之執行績效，因考量過以前年度資訊收集的完整度與難度，部分資訊僅以揭露 2024 年之數據為主。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月。

下次報告書發行時間：2026 年 8 月。

依循準則

本報告書依據英國 AccountAbility 機構所發布之利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則為基礎制定之 AA1000 v3 標準執行相關資訊編製程序，且依全球報告倡議組織（The Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards 2021）之參照揭露標準，進行重大永續議題之管理程序。此外，參酌相關永續趨勢與評比，補充部分議題進行揭露。

內部審核

本報告書所載資料與數據，係由各相關單位收集並提供，經永續發展委員會 ESG 執行小組進行製作及校稿，完稿後送呈永續發展委員會審查並經董事會確認通過，完成內部審查程序後正式對外發布於集團官方網站。

外部確信/保證

本報告書中所載財務資訊，係依安侯建業聯合會計師事務所查核後之財務報表為基礎，所有財務數字以新臺幣計價，並依國際財務報導準則（IFRSs）揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。

本報告書部分資訊業經秉承聯合會計師事務所依循中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信 (Limited Assurance) ，有限確信報告附於本報告書附錄。

聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，或是對本集團有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

聯絡窗口：韓元翔

公司地址：台南市安平區永華路二段 248 號 11 樓之 2

電話：(06) 299-5586 #101

電子信箱：fce_contack@yahoo.com

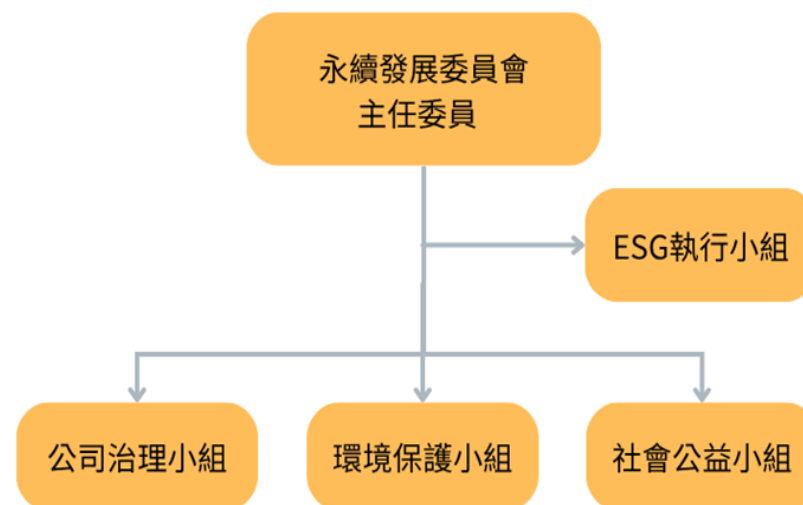
公司網站：<http://www.fce.com.tw>

永續發展架構

為強化公司治理並落實企業永續理念與實務作為，斐成開發集團於 2018 年依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」（該守則於 2021 年更名為「上市上櫃公司永續發展實務守則」）訂定本集團「企業社會責任實務守則」，並於後續更名為「永續發展實務守則」，於 2022 年正式設置「永續發展委員會」（以下簡稱為「永續委員會」），作為統籌公司經濟、環境及人群（含人權）議題的最高指導組織。

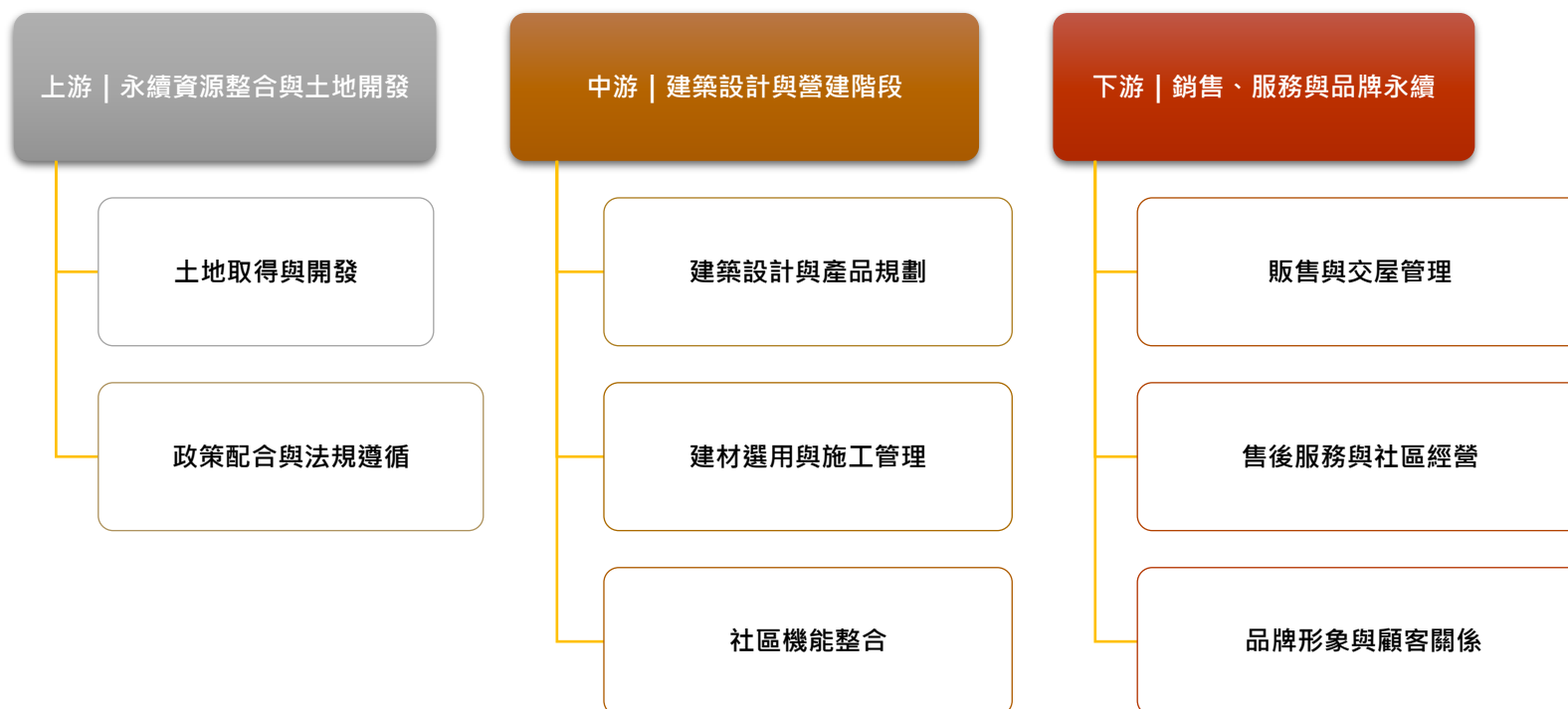
永續委員會下設立「公司治理小組」、「環境保護小組」及「社會公益小組」三個推動小組，分別負責風險與營運管理、環境永續實務、以及社會參與等核心議題。各小組依據本集團永續策略擬定年度行動方案，並由 ESG 執行小組負責整合與推動各執行小組工作事項，協助企業永續發展報告書編製。永續委員會定期彙整執行情形、績效指標與重大成果，並向董事會報告永續推動進度，確保永續目標與企業經營實務緊密結合，預計於 2025 年 8 月將永續發展委員會提升為董事會「功能性委員會」。

永續發展委員會組織圖



永續價值鏈

斐成開發集團結合其完整產業鏈，建構出涵蓋環境保護、公司治理與社會責任的永續價值鏈。自上游的土地開發即納入都市更新、地上權與政策合作機制，中游營建階段則強化綠建築設計、智慧工法與社區機能整合，下游銷售與售後服務著重於透明交易、住戶權益保障與社區共融。同時，透過完善的公司治理架構與創新研發投入，推動企業在節能減碳、產品差異化與品牌信賴上的長期競爭優勢，實現建築產業與永續發展的深度結合。



利害關係人溝通與重大議題

利害關係人鑑別

斐成開發參考 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 之定義及 AA1000 利害關係人議合標準，由 ESG 執行小組之主管及相關種子成員進行鑑別，針對各類利害關係人進行評分，確認重要利害關係人為股東/投資人、員工、供應商、客戶、社區及非政府組織和政府機關。本公司秉持公開透明的原則，透過多元溝通管道及議合機制，持續與各類利害關係人保持良好互動，建立長期互信關係。斐成開發主動傾聽並回應利害關係人之關注與期望，將其意見納入決策流程，作為持續調整永續策略及行動方向的重要依據，共同推動集團永續發展。

| 利害關係人溝通管道與頻率

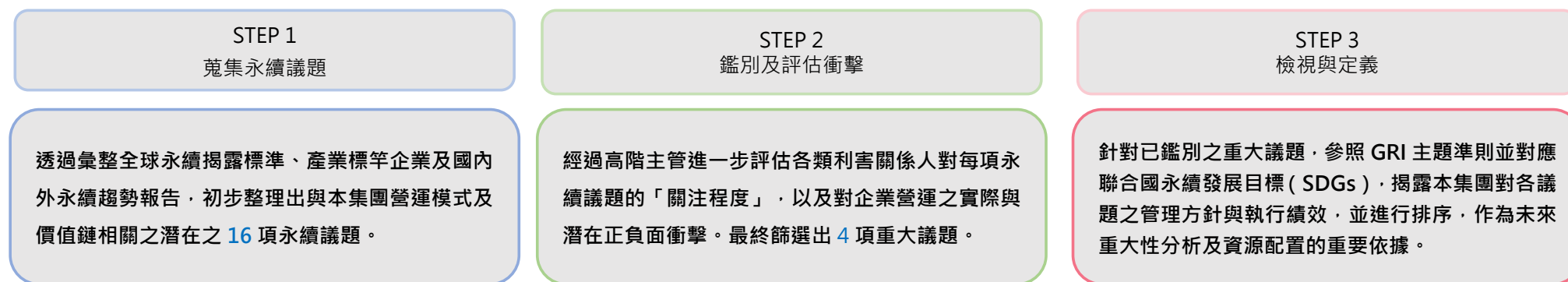
利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率與回應方式	2024 年利害關係人溝通實績
股東/投資人	1-1 關於斐成開發 1-2 公司治理	1. 定期申報營業額資訊：每月 10 日前申報上月營業額。 2. 年度財務報告：每會計年度終了後 3 個月內。 3. 企業網站與公開資訊觀測站：財務報告、股務、重大訊息、稽核、產品資訊...等。 4. 透過企業網站/利害關係人專區/投資人專區。 5. 設置發言人、代理發言人、投資人專線與信箱。 6. 年度股東會並出版年報。	1. 2024 年 5 月 24 日召開股東常會，股東會相關資料放至公開資訊觀測站/公司網站以供股東查詢。 2. 2024 年不定期收到股東來信或來電，係透過公司網站設置之電子郵件信箱或聯絡電話詢問公司股價相關資訊。
員工	3-2 人才培訓與結構 3-3 友善職場與福利 3-4 職業安全衛生	1. 主管會議：不定期。 2. 面談、電子信箱：不定期。 3. 佈告欄、信箱、通訊群組不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、教育訓練資訊、公司政策及規定、公司重要營運訊息。	不定期舉辦主管會議。
供應商	3-4 職業安全衛生 4-1 供應鏈管理 4-2 設計與工程品質控管	1. 工地與初次進入工地廠商召開安全衛生啟始會議，並且每月與廠商召開勞安協議組織會議。 2. 工務會議。 3. 透過企業網站/利害關係人專區/供應商專區。 4. 拜訪供應商及到廠勘驗。 5. 廠商考核及評鑑。	1. 安全衛生宣導會議 (勞安協議組織會議) 每年 2 次。 2. 依建案不定期或定期召開工務會議，以檢討廠商施工進度管理、工程品質、安全衛生管理等事項。2024 年召開 27 次。 3. 根據廠商配合度、施工及供料品質等項目評估更新廠商評鑑等級。2024 年 A 級 6 家。
客戶	4-2 設計與工程品質控管	1. 廣告文宣、社群媒體：不定期刊出	1. 配合集團建案推案不定期推出廣宣稿及廣告。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率與回應方式	2024 年利害關係人溝通實績
	4-3 客戶保障與售後服務	2. 提供客戶多元溝通管道:服務專線、企業網站/利害關人專區/客戶專區、利害關係人聯繫窗口、售後服務報修單。	
社區及非政府組織	1-3 誠信與法規遵循 2-1 氣候變遷因應 3-5 社會公益	1. 企業網站。 2. 參與社區及公益團體交流活動。	舉辦 2 場健康主題的社區講座。
政府機關	1-2 公司治理 1-3 誠信與法規遵循 2-1 氣候變遷因應 3-2 人才招聘與結構 3-3 友善職場與福利	1. 企業網站與公開資訊觀測站。 2. 參與政府機關舉辦的新法規及業務說明會。 3. 定期審閱政府機關網站法規。 4. 公文往來及電話溝通。	1. 將公司治理及企業社會責任施行情形登載於企業網站或公開資訊觀測站。 2. 參加政府機關舉辦的新法規及業務說明會 1 次。 3. 參與上櫃公司業務宣導會 4 次。

重大議題鑑別

為深入了解重要利害關係人對公司推動各項永續議題之關注與期待，本集團參考 AA1000 當責性原則標準及 GRI 準則報導原則 (GRI Standards 2021) 所揭示之八項原則，包括準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性及可驗證性，透過「蒐集、鑑別與分析」三大步驟執行重大主題鑑別，參考全球永續揭露規範、產業標竿實務及國內外永續趨勢報告，並彙整利害關係人透過電話訪談、意見信箱、會議面談等日常互動所提出之意見，由高階主管進一步聚焦並分析相關永續議題，評估其對公司營運活動於經濟、環境及人群 (包含人權) 等面向所產生之實際與潛在正負面衝擊。針對分析結果進行溝通與討論後，最終歸納出四項重大永續議題，包含「財務績效」、「風險管理」、「溫室氣體管理」、「人才培訓與發展」，作為 2024 年本報告書編撰之核心依據，並持續觀察與追蹤利害關係人關注之長期永續目標推動情形。

| 重大議題鑑別流程



公協會參與

斐成集團藉由參與公協會之論壇與會議，掌握營造與不動產開發領域的最新趨勢、政策動向與市場脈動，確保營運過程中符合最新法規要求，並與其他產業夥伴交流分享實務經驗與技術知識，有助於提升企業競爭力並強化永續經營能力，實現與產業共榮共好的永續價值。透過加入臺南市不動產開發商業同業公會，同步參與地方建築產業事務；藉由與業界共享資訊與觀點，深化對環境保護、社會責任及綠色建築等議題之理解，進而強化本集團在風險辨識、因應策略及創新作為上的前瞻性，持續將永續理念融入營運決策與建築實踐中，協助公司穩健經營並朝永續目標邁進。子公司森泰工程以甲等會員身分加入臺灣區綜合營造業同業公會，積極參與營造技術、品質管理及永續發展推動，藉由與產業組織的合作，強化本集團在政策回應、營運韌性及永續治理方面的能量。

| 公協會參與

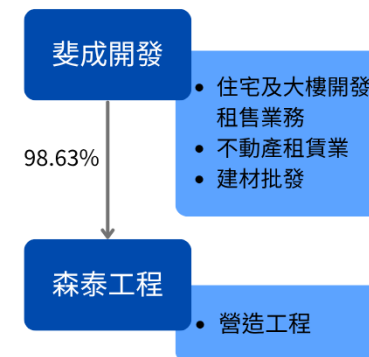
公協會名稱	公司名稱	參與身分
臺南市不動產開發商業同業公會	斐成開發	會員
臺灣區綜合營造業同業公會	森泰工程	甲等會員

1. 穩健治理

1-1 關於斐成開發

公司名稱	斐成開發科技股份有限公司	股票代號	3313
成立日期	1993 年 12 月 02 日	統一編號	84341994
產業類別	其他	主要經營業務	住宅及大樓開發租售業務
董事長	張祐銘	總經理	曾鵬光 ¹
實收資本額	2,207,707,760 元	公司位址	台南市安平區永華路二段 248 號 11 樓之 2

註 1：因職務調整，經 2024 年 12 月 27 日董事會決議，由李東洪於 2025 年 1 月 1 日上任。



發展歷程

斐成開發科技股份有限公司自 1993 年創立以來，始終秉持穩健經營與永續發展理念。自 2017 年啟動轉型計畫，陸續退出電子製造與原物料業務，並於 2020 年成立建設與投資事業群，聚焦住宅開發、大樓租售、建材銷售與綜合營造。2023 年公司正式更名為「斐成開發科技股份有限公司」，象徵轉型完成，並以永續科技與城市發展為核心方向，持續強化公司治理與財務體質。

完成轉型後，斐成集團發專注深耕營建本業，逐步建立以營造工程為核心、輔以建材銷售與不動產租賃的多元營運模式。同時積極拓展外部合作，強化專案管理與工程品質，持續提升市場競爭力與客戶信賴。其中營造工程為主要業務，占整體營收達 83.52%，展現於大型建設與工程承攬領域的穩固實力。建材銷售則整合工程需求與在地供應鏈資源，提供穩定且具競爭力的建材，提升整體營運協同效益。不動產方面，則聚焦台南具發展潛力地段，透過精準選址與長期經營，穩定帶來租賃收益並強化資產報酬與現金流韌性。

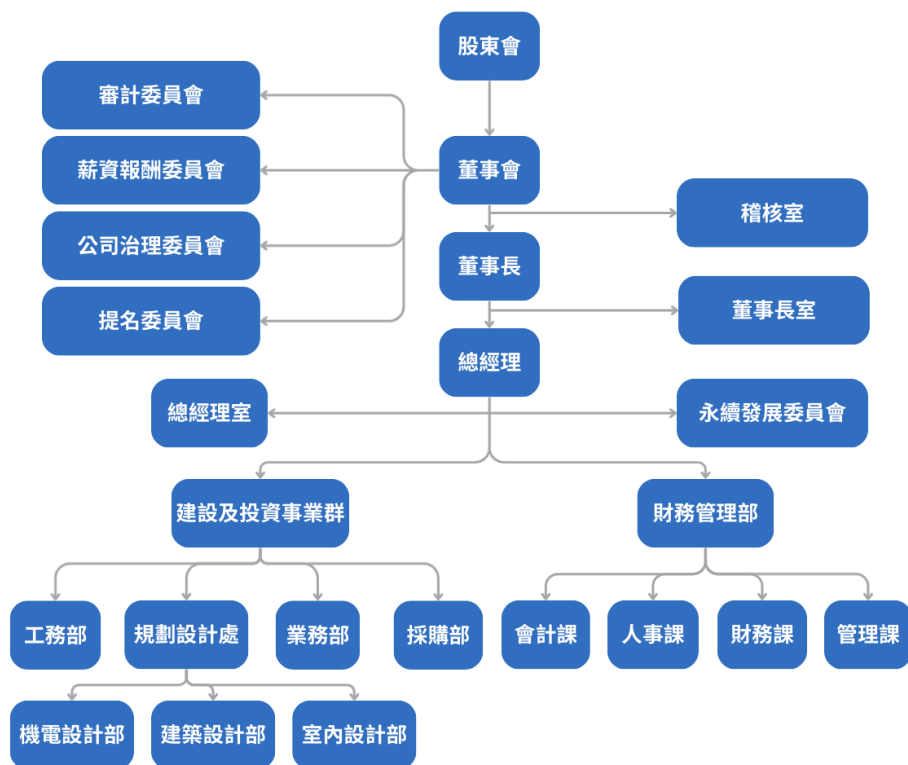
斐成開發結合建築安全、公共利益與生活品質三大要素，回應城市老化與居民安居需求，提升區域整體機能與景觀。2024 年推動「琉星（星鑽段）建案」作為危老更新案，提升住宅安全與生活機能；另已取得「城之樹（大銃段）建案」建照，預計 2025 年動工。未來斐成集團將整合建築專業與在地發展潛力，致力成為具社會責任感的永續建設品牌。

| 里程碑

時期	事蹟
創立與早期階段 (1993-2002 年)	1993 年公司成立，命名為「斐成企業股份有限公司」，專營電子、電機、電腦零件設備買賣及進出口等業務，主要代理日本三菱、日本丸和、美商 Steward 大中華區等國際大廠。
拓展國際版圖 (2003-2009 年)	2004 年，公司登錄興櫃並通過 ISO 9001 品質管理認證，確立品質管理基礎。 成立日本松木陶瓷株式會社（以下簡稱松木精密陶瓷），並於 2005 年導入自有品牌 Matsuki，提升品牌價值與市場識別度。 2006 年斐成順利上櫃，於台灣設立全資子公司松木高分子科技，進一步轉投資韓國 Enesol CO., LTD.（以下稱 Enesol），攜手開發高分子固態電容器，強化技術實力與國際合作。同年也成立 Force Mos Technology Co., Ltd.（以下稱 Force Mos），布局 MOSFET IC 設計與銷售領域。 2007 年，松木高分子取得 Enesol 經營權，促進技術移轉與資源整合。斐成全資設立力士科技（以下稱力士科技），深化在金屬氧化層半導體元件的產品線與市場佈局。
業務轉型 (2010-2019 年)	2011 至 2016 年間，最終斐成持松木高分子科技股權比例降至 79.21%，並處分其生產設備。 2017 年完成松木精密陶瓷清算、決議解散松木高分子和撤資子公司 Perfect Bass Co., Ltd.及斐成（上海）貿易有限公司。 2018 年松木高分子清算與不動產處分，資產收回後，並於同年轉型投入養殖畜牧與大宗原物料買賣等新興產業。 2019 年完成子公司斐成（上海）貿易有限公司的清算。
建設產業發展 (2020-2024 年)	2020 年設立建設及投資事業群。 2023 年第二季結束大宗原物料產業，專注從事住宅及大樓開發租售業務、建材批發、綜合營造業務。 2021 至 2024 年間持續收購土地資產，並於 2023 年更名為「斐成開發科技股份有限公司」，推展開發與投資計畫。

組織架構

為確保公司營運效率及永續發展目標的實現，斐成開發建立清晰且權責明確的組織架構。董事會作為公司治理的核心，負責掌握重大決策，並致力於維護公司在經濟、環境及社會（包含人權）等層面的長期利益與永續發展。董事會同時依據企業經營方向，監督並指導整體策略規劃，確保各部門依職責分工協同合作；透過有效的組織協調與監督機制，集團能提升組織彈性與執行力，迅速因應市場變化與挑戰，穩健推進永續經營的願景。董事會相關內容請詳見【1-2 公司治理】章節。



部門執掌

部門	主要職務	
董事長室	1.協助董事會召開相關事宜 2.執行董事長日常交辦專案工作	
稽核室	1.建立內部稽核制度 2.擬定並執行稽核計劃及改善建議等稽核相關業務 3.檢查及覆核內部控制制度是否有效實施且符合公司管理所需及法令要求	
總經理室	1.建立公司經營體制，評估並整合各部門營運管理計畫，確保經營目標之達成。 2.公司經營合理化各項事務之策劃與推動。 3.公司經營方針、指標之追蹤管理。	
財務管理部	1.會計帳務及稅務作業之規劃、執行與分析 2.財務預測之規劃、執行與分析 3.財務政策推動 4.資金規劃與調度	5.統籌行政及庶務管理事務 6.整合人事、採購及資訊等作業。 7.人力資源規劃與管理 8.資訊安全
建設及投資事業群	工務部	排訂施工進程、指揮與監督工程施工、協調各項工程進度及工程異常問題排除等相關事宜。
	規劃設計部	建築設計、景觀設計執行及統整及與建築師及營造施工之間的協調作業。
	採購部	工程建材及營造發包採購事項及新建材之開發與效益分析等相關事宜。
	業務部	負責建案推動、銷售、交屋等相關事宜。

營業概況

隨著政府對都市更新（含危老建案）推出稅賦優惠與容積獎勵政策，帶動建築市場活絡發展，本集團產業掌握趨勢，強化都市更新及危老重建專案，營業項目以營造工程為核心項目，持續深化住宅開發的專業能力，並整合營建材料買賣與不動產租賃項目，以多元化經營模式，提升整體營運韌性與穩定性。在危老建築都市更新領域，本集團於 2024 年推動「琉星（星鑽段）建案」，規劃共計 40 戶住家，截至 2024 年 12 月 31 日已預售出 92.5% 戶，展現市場對於危老改建住宅產品的高度認同；同年取得「城之樹（大銃段）建案」建照，於 2025 年正式動工。透過穩健的營運策略與多元收入來源，本集團預期能持續帶動營收成長與獲利表現，進一步奠定財務績效穩健發展的基礎，支撐公司長期經營與永續發展目標。

| 各建案銷售概況

單位：戶數

建案	總戶數	已預售數	餘屋數
琉星（星鑽段）	40	37	3
城之樹（大銃段）	98	60	38

財務績效

斐成開發集團 2024 年合併營收為新臺幣 36,764 仟元，較 2023 年新臺幣 44,944 仟元減少約 18.20%，主要受本年度建材銷售縮減及合併子公司營造收入下滑影響。然而核心事業「營造工程」表現穩健，2024 年銷售金額達新臺幣 30,704 仟元，較 2023 年的新臺幣 28,181 仟元成長約 8.95%，顯示營造業務轉型已逐步發揮效益並邁向穩定。目前本集團承攬工程案量仍持續增加，隨著後續工程案動工，未來整體營收可望穩定提升，我們將持續專注提升營造工程的承攬與執行效率，累積豐富經驗與實績，推動企業永續發展與市場競爭力的提升。

| 產品營業收入占比

單位：新臺幣仟元

產品類別	2022 年	2023 年	2024 年	
	營業收入	營業收入	營業收入	營收占比
營造工程	0	28,181	30,704	83.52%
建材	0	15,110	4,346	11.82%
投資性不動產租金收入	0	571	1,714	4.66%
大宗原物料	8,922	1,082	0	0
合計	8,922	44,944	36,764	100.00%

| 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣仟元

經濟價值類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值 (A)	收入	35,266	54,604	67,896
	營運成本	13,900	56,343	81,904
分配之經濟價值 (B)	員工薪資和福利	25,019	45,187	36,147
	支付出資人的款項	5,411	7,639	10,963
	支付政府的款項	475	780	15,219
留存之經濟價值 (C)	產生之直接經濟價值 (A)	-9,539	-55,345	-76,337
	-分配之經濟價值 (B)			

註：留存之經濟價值 (C) = 產生之直接經濟價值 (A) - 分配之經濟價值 (B)

財務概況

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
總資產	1,802,819	1,718,685	3,047,873
總負債	793,289	287,438	1,409,152
總股東權益	1,009,530	1,431,247	1,638,721
營業收入	8,922	44,944	36,764
營業成本	8,901	42,062	37,149
營業毛利	21	2,882	-385
推銷費用	443	5,053	1,122
管理費用	39,842	59,767	55,217
營業淨利	-40,264	-61,938	-56,724
營業外收入及支出	-133,129	60,407	243,894
稅前淨利	-173,393	-1,531	187,170
所得稅費用	3	762	14,079
本年度淨利	-173,396	-2,293	173,091
其他綜合損益	-	346	-
本年度綜合損益總額	-173,396	-1,947	173,091
每股盈餘（基本）（元）	-1.46	0.01	1.03

1-2 公司治理

董事會成員與架構

斐成開發依循「上市上櫃公司治理實務守則」訂定公司治理實務守則、股東會議事規則、董事會議事規範等，以建立良好之公司治理制度，打造健全及有效率之董事會以奠定公司治理的良好基礎。董事會為本集團治理及營運的最高決策組織，負責擬定公司重要策略及未來業務發展與方針等，董事會採候選人提名制進行成員遴選，設置董事 5 至 9 人且任期為 3 年。

本屆董事會由 8 名成員組成，其中包含 4 席獨立董事，任期為 2024 年 5 月 24 日至 2027 年 5 月 23 日，符合「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」之相關規定，包含獨董人數不得少於董事席次三分之一，及半數以上獨董連續任期不得超過三屆。

為落實董事會多元化政策，由提名委員會遵循「公司治理實務守則」相關規定，評估候選人具備適當之專業背景與多元結構，全體董事涵蓋財務會計、商務、法律、市場行銷、產業科技等多元專業領域，強化董事會於經營策略、風險控管及監督管理等面向之綜合判斷力。董事會成員為男性 6 人，女性 2 人（占比為 25%），本公司未來將持續關注董事背景、性別、年齡及專業能力之平衡組合，於董事提名過程中，將優先考量不同性別之專業人才。同時，亦將定期揭露董事會性別組成與多元化推動進展，接受利害關係人監督。藉由以上措施，逐步實現董事會中成員任一性別占三分之一以上的目標。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業					備註
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技	
董事長	張祐銘	男	51-60	國立台灣大學商學碩士	√	√		√	√	原永捷創新科技股份有限公司代表人，於 2024 年 5 月 24 日以梅森控股有限公司代表人連任。
董事	曾鵬光	男	51-60	國立成功大學建築學系博士		√		√	√	原永捷創新科技股份有限公司代表人，於 2024 年 5 月 24 日以梅森控股有限公司代表人連任。
董事	黃南豪	男	51-60	逢甲大學交通工程與管理系、永輝光電（股）公司總經理、上曜開發科技（股）公司光電事業群協理		√		√	√	2024 年 5 月 24 日新任
董事	蔡建賢	男	61-70	國立台灣大學法研所碩士、國立台灣大學法律系、匯理法律事務所律師		√	√			2024 年 5 月 24 日連任

職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業					備註
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技	
獨立董事	陳裕文	男	51-60	輔仁大學法律研究所民商事法組碩士、泰陽聯合律師事務所合夥律師		V	V			2024 年 5 月 24 日連任
獨立董事	連崇岳	男	51-60	力歐新能源股份有限公司顧問	V	V		V		2024 年 10 月 21 日新任
獨立董事	葉承珍	女	61-70	凰意開發建設股份有限公司執行長、高登廣告股份有限公司副總經理		V		V		2024 年 10 月 21 日新任
獨立董事	段逸君	女	51-60	國立中山大學資管系兼任講師、國立中山大學企管系經營管理博士班博士候選人、全球人壽直營通路事業部顧問、南山人壽副總經理	V			V		2024 年 10 月 21 日新任
董事	張碩文	男	41-50	樹德科技大學資訊工程研究所、博相科技(股)限公司高級軟體工程師		V		V		2024 年 5 月 24 日卸任
獨立董事	祁瑄	女	51-60	美國喬治華盛頓大學會計碩士、中興大學法商學院(現台北大學)財稅系、盛康資本有限公司總經理/董事、富邦綜合證券(股)公司投資銀行部/資深專案協理、元大證券(股)公司資本市場部/協理(原寶來證券)、美商漢宇資本(股)台灣分公司/協理	V	V		V		2024 年 5 月 24 日卸任
獨立董事	胡敬熙	男	61-70	東海大學經濟系	V	V			V	2024 年 5 月 24 日連任，2024 年 7 月 12 日辭任。
獨立董事	楊茹惠	女	41-50	中國信託證券投資信託(股)公司法人董事代表人、床的世界(股)公司獨立董事	V	V		V		2024 年 5 月 24 日當選，2024 年 8 月 21 日辭任。

董事會運作

依「公司章程」規定，董事會每季至少召開一次會議，所有董事應親自出席董事會及所屬功能性委員會會議，如無法親自出席，得依章程規定委託其他董事代理出席；若以視訊方式參與會議，則視為親自出席。此安排不僅提升會議出席彈性，也確保董事參與實質討論與即時決策。為強化治理倫理與避免利益衝突，

董事對於其自身或其代表之法人與會議事項間如有利害關係者，若該關係可能損及公司利益，則應迴避該議案之討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。上述原則已列載於本公司「董事會議事辦法」並確實執行。

2024 年度共召開 14 次董事會，整體董事平均出席率達 96.88%，未來我們將加強鼓勵董事以視訊方式親自出席會議。討論與決議之重大議案涵蓋內部治理制度修訂、重大營運與投資項目決議、人事與組織任命、風險控管及永續發展策略等，董事會重大決議事項請參考本公司 2024 年年報揭露內容，2024 年董事出（列）席情形如下：

董事會出席情況

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率（%）
董事長	張祐銘	9	0	100.00%
董事	曾鵬光	10	0	100.00%
董事	黃南豪	10	0	100.00%
董事	蔡建賢	14	0	100.00%
獨立董事	陳裕文	14	0	100.00%
獨立董事	連崇岳	3	1	75.00%
獨立董事	葉承珍	4	0	100.00%
獨立董事	段逸君	4	0	100.00%

董事進修情形

為持續精進董事對公司治理與 ESG 議題的專業能力，由提名委員會規劃並安排具實務性與前瞻性的外部課程，協助董事強化風險識別、合規管理與永續決策等關鍵能力。依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，董事於新任當年度應進修至少 12 小時，次年度起每年至少 6 小時。2024 年斐成開發全體董事均已符合進修時數要求，並依其職責與專業背景參與多元課程。課程內容涵蓋經濟、環境與人群（包含人權）等議題，反映企業面對永續潮流與營運風險變化的治理需求。2024 年度董事進修之相關資訊如下：

董事會進修概況

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數（小時）
董事長	張祐銘	社團法人台灣董事學會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3
		社團法人台灣投資人關係協會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
董事	曾鵬光	社團法人台灣董事學會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數 (小時)
		社團法人台灣投資人關係協會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
董事	黃南豪	社團法人台灣董事學會	永續報告書編制實務分享	3
		社團法人台灣投資人關係協會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
董事	蔡建賢	社團法人台灣投資人關係協會	碳交所助力及展望數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3
		社團法人台灣投資人關係協會	永續報告書編制實務分享	3
獨立董事	陳裕文	社團法人台灣投資人關係協會	掌舵企業智慧之航 公司治理引領前行	3
		社團法人台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
獨立董事	連崇岳	中華民國內部稽核協會	資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	6
獨立董事	葉承珍	中華民國內部稽核協會	企業經營管理的法律風險與內部稽核人員因應之道	6
獨立董事	段逸君	中華民國內部稽核協會	從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會	6
		中華民國內部稽核協會	財務分析指標判讀及經營風險預防	6

功能性委員會運作

為健全並強化公司治理架構，提升董事會決策的專業性及有效性，本公司依據相關法規及公司章程，設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「公司治理委員會」及「提名委員會」等功能性委員會，作為董事會的重要輔助機制。各功能性委員會分別就財務審核與監督、薪資與獎酬規劃、董事及高階經理人提名程序，以及整體公司治理制度之規劃與執行等議題，提供獨立且具專業性的審議意見，並協助董事會進行監督與決策，確保公司治理透明、公正與負責任。

審計委員會

本公司於 2018 年成立審計委員會，由 4 位獨立董事擔任委員，其中有 2 席具備財務會計專業背景。主要負責協助董事會監督公司財務報表的準確性與合規性、選聘會計師並評估其獨立性和績效、確保內部控制有效運作、監督公司遵循相關法規和管控潛在風險，有助於增強公司治理結構，確保財務透明性和真實性。

依據「審計委員會組織規程」之規定，本委員會每季至少召開一次會議，2024 年度本委員會共召開 8 次會議，平均出席率為 87.50%。透過審計委員會建立獨立董事與內部稽核主管、簽證會計師間之溝通管道與機制，報告期間審計委員會與簽證會計師、內部稽核主管進行 1 次溝通，針對核閱人員獨立性、核閱範圍與結論、會計處理重點、內部控制評估結果等重要議題查核，未發現影響公司經營的疑慮或其他重大缺失。前述溝通內容請參考斐成開發公司網站/投資人專區/公司治理專區/內部稽核組織及運作情形/獨立董事與稽核主管及會計師溝通情形揭露。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 4 位獨立董事組成，以強化公司治理，確保董事及經理人薪資報酬決策的公開透明與合理性，並避免利益衝突與營運風險，由薪資報酬委員會負責相關規劃與審查工作。協助董事會建立健全的薪酬制度，負責規劃、審查並提出董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構之建議，並參考同業薪資水準，綜合考量個人表現、公司營運績效與未來風險等因素，定期評估並擬定董事與高階管理人員之薪資報酬建議，提報董事會審議，藉此提供具競爭力且具激勵效果之合理報酬，以留任並吸引優秀人才。

依據「薪資報酬委員會組織規程」每年至少召開 2 次會議，2024 年共召開 3 次會議，全體委員親自出席率均為 100.00%，會議中審核經理人以上人員年終與績效、年終績效獎金之計算方式和審議董事、功能性委員與股東會車馬費規定，全數均無異議通過，並提報至董事會審議，未來擬研議將永續績效指標納入薪酬制度，逐步建立強化企業永續發展的機制。薪資報酬委員會運作情形請參考**斐成開發 2024 年年報**揭露內容。

公司治理委員會

斐成開發為強化公司治理機制，於 2021 年成立，由董事長和 3 位獨立董事組成，共計 4 位委員。委員會主要職責包括檢討公司治理、誠信經營與風險管理等政策及制度，並定期向董事會報告，以為提升治理效能與永續推動能力，強化董事會對公司治理及永續議題的關注。委員會 2024 年共召開 1 次會議，全體皆 100.00% 出席率，針對 2023 年公司治理評鑑結果和 2024 年度公司治理營運等事項進行報告與討論，檢視現行治理制度運作情形，持續精進治理作為。

提名委員會

本公司提名委員會成立於 2022 年，由董事長和獨立董事共 4 人組成，負責評估董事及經理人選任標準、候選人遴選及獨立董事獨立性評估，並審核候選人適任資格和委員成員繼任計劃，協助規劃董事進修計畫，以確保董事會職能與時俱進。

斐成開發重視董事會多元性，目前提名委員會成員專業背景涵蓋會計、財務、商務、法律、市場行銷或產業科技領域，展現出跨領域治理能力，有助於全面性審視候選人資格，並於 2024 年期間共召開 2 次會議，全員皆出席，會議涵蓋提名並決議新任董事與補選獨立董事候選人名單，並提請董事決議，以確保董事結構完整和多元化，健全公司治理能力。

功能性委員會出席情形

功能性委員會	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
審計委員會	獨立董事 (召集人)	陳裕文	8	0	100.00%	連任
	獨立董事	連崇岳	1	1	50.00%	新任
	獨立董事	葉承珍	2	0	100.00%	新任
	獨立董事	段逸君	2	0	100.00%	新任
	獨立董事	胡敬熙	5	0	100.00%	卸任
	獨立董事	楊茹惠	3	0	100.00%	卸任
	獨立董事	祁瑄	3	0	100.00%	卸任
薪資報酬委員會	獨立董事 (召集人)	陳裕文	3	0	100.00%	連任
	獨立董事	連崇岳	1	0	100.00%	新任
	獨立董事	葉承珍	1	0	100.00%	新任
	獨立董事	段逸君	1	0	100.00%	新任
	獨立董事	胡敬熙	1	0	100.00%	卸任
	獨立董事	楊茹惠	2	0	100.00%	卸任
	獨立董事	祁瑄	1	0	100.00%	卸任
公司治理委員會	董事長 (召集人)	張祐銘	1	0	100.00%	連任
	獨立董事	陳裕文	1	0	100.00%	連任
	獨立董事	葉承珍	1	0	100.00%	新任
	獨立董事	段逸君	1	0	100.00%	新任
提名委員會	董事長 (召集人)	張祐銘	2	0	100.00%	連任
	獨立董事	陳裕文	2	0	100.00%	連任
	獨立董事	葉承珍 ^{註1}	-	-	-	新任
	獨立董事	段逸君 ^{註1}	-	-	-	新任
	獨立董事	胡敬熙	1	0	100.00%	卸任

註 1：於 2024 年 10 月 31 日經董事會通過選任，惟 2024 年度會議已於 9 月 2 日召開，成員上任後並未再召開會議，故無出席情形可供揭露。

董事會與功能性委員會績效評估

為落實治理原則並強化董事會職責執行，本公司依據「董事會績效評估辦法」，每年定期執行一次內部董事會績效評估，並每三年執行一次外部董事會績效評估，透過制度化且具一致性的評估流程，確保董事會能定期檢視其運作情形，並持續優化其職能與效能。除內部評估外，本公司預計於 2025 年執行董事會績效外部評估，協助董事會透過外部專家視角進行自我檢視，確保評估結果具客觀性與公信力，提升董事會整體決策品質與公司治理實質內涵。

2024 年董事會績效評估，涵蓋範圍包含整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。內部績效評估方式採用自我評量制度，透過問卷調查方式由董事會及功能性委員會全體成員填寫自評問卷，針對會議運作、董事職責履行、參與程度與內部控制與風險監督等多面向進行綜合評量。整體評估結果獲得正面評價，展現運作機制健全，監督與治理功能持續發揮。

| 董事會內部績效評估

評估對象	評估構面	2023 年結果	2024 年結果	2024 年評估結果說明
整體董事會與個別董事成員	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。 (6) 公司目標與任務之掌握。 (7) 董事職責認知。 (8) 對公司營運之參與程度。 (9) 內部關係經營與溝通。 (10) 董事之專業及持續進修。	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	董事會成員對公司及公司所屬產業清楚瞭解，並確實評估、監督公司營運，與經營團隊之互動良好，充分發揮其專長，整體董事會屬有效運作。
審計委員會	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 對審計委員會職責認知。 (3) 提升審計委員會決策品質。 (4) 審計委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	審計委員會績效考核評估為優等，整體審計委員會屬有效運作。
薪資報酬委員會	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 對薪酬委員會職責認知。 (3) 提升薪資報酬委員會決策品質。	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	薪資報酬委員會績效考核評估為優等，整體薪資報酬委員會屬有效運作。

評估對象	評估構面	2023 年結果	2024 年結果	2024 年評估結果說明
	(4) 薪資報酬委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。			
公司治理委員會	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 公司治理委員會職責認知。 (3) 提升公司治理委員會決策品質。 (4) 公司治理委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	得分為 90 分以上 (滿分 100 分)	公司治理委員會績效考核評估為優等，整體公司治理委員會屬有效運作。

利益衝突管理

斐成開發依據「公司法」訂定之董事會及功能性委員會相關規範，建構完善的利益揭露與利益迴避機制。凡董事審議之議案涉及其本人、配偶、二親等內親屬，或與其具有控制或從屬關係之法人利益時，均須於會議中主動說明利害關係，並依法辦理利益迴避，不得參與該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。倘業務執行過程中可能產生利益衝突情形，董事及相關人員亦應主動事前通報並迴避，以維護決策之客觀性及公正性。董事會會議紀錄將詳細記載涉及董事姓名、議案重點及實際迴避狀況。另在關係人交易管理方面，董事與經理人每年均須辦理聲明，並將結果彙整提報審計委員會審閱，相關資訊已揭露於**斐成開發 2024 年年報**中。

1-3 誠信與法規遵循

本集團將誠信經營視為企業永續發展的核心價值，並持續透過制度設計與文化推動，強化企業內部誠信治理。集團訂定「誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，要求全體員工在執行職務及對外往來時，恪守誠信原則，嚴禁任何形式的不當行為，包括不誠信交易、不公平競爭、賄賂或貪污等事件發生。

誠信經營

為確保誠信制度的有效運作，斐成開發由管理部負責統籌推動與監督，並每年至少向董事會報告誠信經營執行情形；稽核室亦不定期執行查核，對發現事項提出改善建議並追蹤其修正進度，以提升管理實效。此外，為深化員工對誠信理念的理解與實踐，集團要求新進人員簽署誠信保證書，並不定期舉辦教育訓練與內部宣導。2024 年共舉辦誠信主題訓練 1 場，參與人數 13 人，相關教材亦同步上傳至內部系統，提供未能出席者自學參考。斐成開發透過制度規範、組織監督與教育推動，強化員工對組織倫理的認識與實踐，提升企業行為的合規性與社會認同。

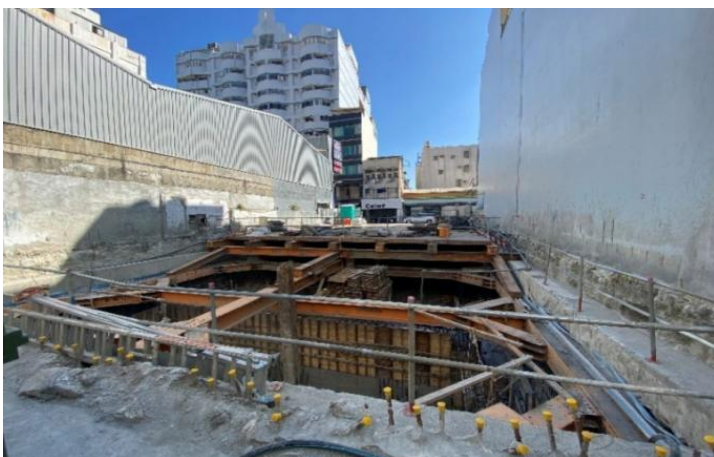
在與外部合作對象建立業務關係前，集團亦審慎評估其合法性與誠信紀錄，並於合約中納入誠信條款，以確保合作基礎符合相關法令規範與道德標準，保障交易的正當性與公平性。相關供應商管理規範詳見【4-1 供應鏈管理】章節。

法規遵循

本集團深知依法經營對經濟、環境與人群（含人權）面向皆具重要性，日常營運密切相關法規涵蓋層面廣泛，從「營造業法」、「政府採購法」及各項子法，到「職業安全衛生法」及「廢棄物清理法」等環保相關法規。隨著法令不斷調整與修訂，集團持續追蹤主管機關公告之最新規範，作為內部制度檢討與調整的依據，並要求子公司與供應商一同遵守，期使公司整體運作符合制度要求，降低潛在風險。

為防範內線交易情事，本集團依據「證券交易法」及主管機關相關規範，訂定「防範內線交易管理辦法」，並透過教育訓練與內部宣導，持續強化同仁合規意識。2024 年針對董事與經理人辦理 1 場宣導課程，共 7 人參與，說明重大資訊保密原則與封閉期間交易限制等規定；新任董事與經理人亦於上任三個月內完成相關宣導。另針對員工辦理 1 場防範內線交易課程，共 12 人參與，內容涵蓋內線交易定義、常見誤區與案例說明，協助釐清實務中應注意之行為界限。課程教材亦已上傳至內部系統，供同仁後續補課與查閱，強化對法規遵循的整體認識。教育訓練詳見【3-2 人才培訓與發展】章節。

2024 年集團未發生任何違反貪腐、賄賂或「公平交易法」相關規定之事件，顯示在誠信經營與法遵實踐上的持續努力。惟在實務作業中，仍有待加強之處，2024 年發生兩起違規事項：一為「職業安全衛生法」相關缺失，於建案現場高處作業區域未設置防墜設施，亦未提供安全上下設備；另一為「廢棄物清理法」違規，住宅工程中因施工防護不完善，導致泥砂與水泥漿流入水溝造成淤積污染。針對上述缺失，集團已於現場架設防墜圍籬、設置防溢座，並於水溝鋪設網子，以降低風險並防範污染事件再次發生。



▲現場架設防墜圍籬狀況



▲現場鋪設網子

重大違規事項

單位：件數；次數；新臺幣仟元

違反類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
貪腐、賄賂和違反公平交易法事件相關事件	違反件數	0	0	0
反競爭行為及反托拉斯和壟斷	違反件數	0	0	0
違反環境法規	罰款次數	0	0	1
	非金錢裁罰次數	0	0	0
	裁罰總次數	0	0	1
	罰款金額	0	0	1.2
違反社會與經濟法規	罰款次數	0	0	1
	非金錢裁罰次數	0	0	0
	裁罰總次數	0	0	1
	罰款金額	0	0	70.0

檢舉機制

本集團建立「公司內、外部人員對於不合法（包括貪污）與不道德行為的檢舉制度」，官網設置獨立的專責檢舉信箱（fce_contact@yahoo.com），供內外部人員反映涉及違反誠信經營、貪污或不道德行為的情事，並提供專用檢舉管道，確保舉報者資訊安全與保密。若案件涉及董事或高階主管，將由獨立董事處理，以維持調查的公正性。集團亦訂有檢舉人保護機制，避免任何形式的不當對待。截至 2024 年底，未接獲涉及違反誠信原則、賄賂或不正當競爭等情事之檢舉案件。

1-4 風險管理

斐成開發為強化公司治理體系，提升風險應對能力，於 2021 年經董事會審議通過「風險管理政策與程序」，藉由系統化的管理架構與流程，期望將各項業務潛在風險控制在可承受範圍內，以確保經營穩定並達成永續發展目標。

風險管理範疇與組織架構

斐成開發將風險管理涵蓋於各項業務與組織層級，透過風險辨識、評估、控制、監督、通報與揭露等流程，確保潛在風險能有效掌控與妥善因應。風險管理架構以董事會為最高監督單位，負責審議及核准風險管理政策，並監督執行成效。另由總經理擔任召集人，組成跨部門風險管理小組，負責規劃、整合及推動風險辨識、評估及防範措施，各功能單位主管則在日常業務中執行風險管理職責，並由稽核單位負責查核落實情形。

風險辨識分別涵蓋營運、財務、投資、採購、開發、設計、施工與產品責任、環境污染、災害、資訊安全及其他重大潛在風險，透過辨識、評估、控制及監督程序，每年至少 1 次向董事會彙報執行情形。本公司持續視實務需要滾動式修訂，以強化風險控管效能，確保公司穩健邁向永續經營。

| 風險組織架構

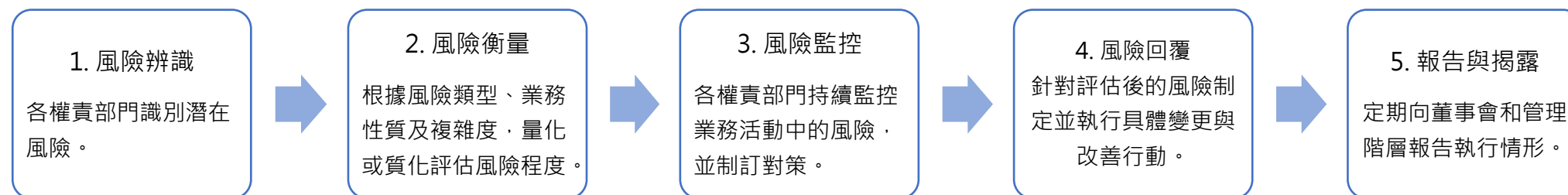
單位	職責
董事會	擔任風險管理之最高決策單位，負責政策核准與監督，推動整體風險管理之落實。
風險管理小組	擬訂並統籌推動風險管理政策、架構與機制，定期向董事會報告執行情形；由總經理擔任風險管理小組召集人。
各功能單位主管	執行單位內部風險辨識、評估與管控作業，並確保內控機制落實
稽核室	查核風險管理制度執行成果，並納入資通安全項目以強化內控管理。

風險管理與因應

本集團依據各部門營運特性與日常作業，透過風險辨識、評估、控制、監督、通報與揭露等流程，持續進行風險管理，並透過年度內部控制自行評估作業，針對可能影響營運或合規之風險進行盤點與修正。稽核室依據各項流程之風險程度與重大性，規劃年度稽核計畫與執行順序，以強化預警能力與風險控管效能。

各類風險依性質分類後，由對應之責任單位依照「風險管理政策與程序」執行差異化管理與追蹤。當發生突發或重大風險事件時，第一線單位須即時通報管理階層，啟動應變機制，確保在最短時間內進行處置與溝通，將對營運與聲譽之衝擊降至最低。

| 風險管理流程



| 風險辨識與因應

風險類型	風險說明	因應對策
財務投資風險	受政府打房政策影響，購地貸款成數下修、需檢附動工計畫等，造成資金調度壓力。	提高購地自有資金比率，降低政策對資金流動性影響。
營運風險	原物料與土地價格上漲，增加成本壓力。	密切掌握市場行情與單價結構，優先簽訂長約，導入價格指數機制與開發替代供應商。
	建築業缺工現象導致成本上升。	個案預算編列時納入缺工風險評估，確保預算充足。
	政府打房措施實施，影響預售與成屋銷售。	產品主打自住需求，加強建材與結構說明以提升購買信心。
污染與氣候變遷風險	工地產生粉塵、噪音、水污染等環境爭議。	車輛出場前清洗、加強降噪與粉塵抑制、分類回收廢棄物。
	高溫工作場域增加熱傷害風險。	設置休息區與遮陽設施，巡檢熱指數並建立教育與應變制度。
	符合政府減碳政策需提升綠建築與節能設計，增加建造成本。	採用太陽能發電、LED 節能照明、高性能隔熱設計、雨水回收與綠建築標章申請。
產品施工風險	工程品質不穩定可能影響交屋與品牌形象。	實施三級品質稽核制度，包含承商自主、一線查核與總公司督導。
	地震、颱風、強降雨等天然災害影響施工安全。	建立颱風與地震前後檢查機制，指派工地負責人即時回報與處理。
公司治理風險	驗收或修繕未完善導致延遲交屋與資金回收。	建立驗收 SOP 與缺失處理時程，追蹤修繕進度確保順利交屋。
資訊安全風險	客戶個資遭外洩	業務與代銷單位簽署個資保護承諾書，契約中訂明個資條款並妥善保存。
	資訊系統、網路或資料庫遭駭客入侵、病毒攻擊或資料遺失。	更新資安設備、加強防毒與異地備份、定期演練回復機制、全員教育訓練、加入 TWCERT/CC 資訊聯防機制。

資訊安全管理

本集團重視資訊安全治理，為確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，訂定「資訊安全管理政策」，由母集團上曜建設股份有限公司負責規劃資訊安全措施。2024 年期間並無發生重大資訊安全風險事件。

| 資訊安全控制措施

項目	具體作為
防火牆防護	防火牆設定連線規則；如有特殊連線需求需額外申請開放；監控分析防火牆連線報告。
使用者上網控管機制	使用自動網站防護系統控管使用者上網行為；自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
防毒軟體	使用多種防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。
資訊備份機制	重要資訊資料庫於資料庫主機定時自動備份，定期執行資料回復演練。
異地存放	伺服器及項資訊系統備份檔，分開存放於子公司。
資訊中心檢查登記	資訊中心檢查資料備份、防毒軟體更新等。
資安聯防	參加「台灣電腦網路危機處理協調中心（TWCERT/CC）」作為資安聯防會員，資安宣導活動及來源管道。
教育訓練	定期進行全體員工資安教育訓練課程提升員工資安意識。

2. 環境永續

2-1 氣候變遷因應

面對全球氣候變遷日益嚴峻及各國減碳政策加速推動，本集團將氣候相關風險與機會視為永續經營的核心議題，積極強化氣候治理架構，並全面納入營運策略與風險管理體系中。2024 年集團完成重大氣候風險與機會的鑑別，範圍涵蓋供應鏈穩定性、能源與資源管理、製程效率、社會責任及環境影響等多面向，確保營運策略更具前瞻性與韌性，掌握外部環境變化與市場動態。

為強化組織應變與治理能力，集團每季定期向董事會報告溫室氣體盤查與查證時程規劃，並同步推動碳管理相關人才培訓、減碳策略目標訂定、控管機制建構及內部查核制度，持續提升氣候風險應對效能。

氣候治理機制

斐成集團建立系統化的氣候治理機制，將氣候變遷議題納入公司治理架構與高階決策流程。由公司治理委員會擔任核心推動單位，總經理統籌各部門每年進行風險辨識與因應策略擬定，並整合彙報至董事會，確保氣候風險與機會的管理具系統性與一致性。各部門依據職掌定期盤點氣候變遷可能帶來的實體與轉型風險，評估其發生可能性與衝擊程度，據以擬定應對措施並落實執行，確保氣候議題實質納入營運決策與資源配置中。集團另訂有書面風險管理政策，每年依據營運情勢及外部法規更新進行滾動式檢討，確保整體風險控管持續精進。

配合主管機關所發布之永續揭露藍圖，斐成集團將逐步對應國際永續準則委員會 (ISSB) 發佈之「IFRS S2：氣候相關揭露準則」，建立涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」四大構面之資訊揭露框架。同時，本集團亦採用「氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」架構為基礎，每年滾動式檢視營運策略與法規趨勢，系統性評估氣候變遷對營運、財務與整體策略可能產生的衝擊，特別針對極端氣候事件與轉型壓力所衍生的挑戰與機會進行前瞻性規劃與調整，確保風險管理機制持續進化，執行情況請參考附錄「氣候相關資訊執行情形」。

項目	TCFD 建議揭露項目
治理 (Governance)	- 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 - 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。
策略 (Strategy)	- 鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 - 在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。
風險管理 (Risk Management)	- 在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。 - 在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 - 在氣候相關風險的管理流程。 - 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在本集團的整體風險管理制

	度。
指標與目標 (Metrics & Targets)	● 說明本集團依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 ● 管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 ● 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險。

氣候風險與轉型機會

本集團辨識出多項轉型風險，包括碳稅法規上路、供應鏈低碳轉型壓力與市場對低碳產品的偏好等。針對短期內的法規變動，斐成開發已完成辦公室場域 2024 年溫室氣體盤查與外部查證作業，並規劃擬定減量行動方案，以達成低碳生產目標。中期則要求供應商揭露排碳資訊、設立減碳目標，並導入環境面篩選機制，以強化供應鏈韌性；長期則積極投入低碳產品研發與顧客減碳合作，提升競爭力與市場回應速度。

面對能源與產品低碳化的全球趨勢，集團亦積極尋求氣候相關機會。中期將擴大太陽能等再生能源的導入與設置，並設定再生能源使用目標，降低對傳統能源依賴。長期則與供應鏈共同制定減碳期程與目標，推出符合市場需求的低碳產品，創造新的營收來源。

此外，配合政府碳定價與減碳政策，集團提前部署節能與低碳採購策略，雖短期內將增加原物料與製程成本，卻有助於降低未來若超量碳排放將會產生罰款的風險與提升集團品牌形象，實現長遠經營價值。本集團於氣候變遷因應之執行情形請參考附錄「氣候相關資訊執行情形」。

2-2 能源管理

2024 年斐成開發臺南辦公室場域全年總能源使用量為 56.0168 十億焦耳 (GJ)，能源來源皆為外購電力 (佔比 100.00%)，主要用於辦公設施日常運作。由於能源使用不僅關係到營運成本，同時也是溫室氣體排放的關鍵來源，因此妥善的能源管理尤為重要。未來預計透過持續監測與汰換老舊設備，以提升能源效率，並評估採用再生能源的可能性，本集團期望在確保營運穩定的同時，降低能源使用對環境造成的衝擊，進而朝向更永續的發展目標邁進。

| 能源消耗總用量

能源類別 (單位)	2024 年	轉換為 GJ	備註
外購電力總用量 (kWh)	15,560.2051	56.0168	1：能源熱值 (GJ，即十億焦耳)：能源使用量 x 熱值係數； (1) 熱值係數參考行政院環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 (2) 熱值換算焦耳：電力 3,600 kJ/kWh
能源總用量 (GJ)		56.0168	
當年度營業額 (百萬元)		36.764	
能源密集度 (GJ/百萬元)		1.5237	2：能源密集度 (十億焦耳 / 百萬元) = 能源總用量 (十億焦耳) / 當年度營業額 (百萬元)。 3. 數據範疇：能源數據僅包含斐成開發臺南辦公室場域。

2-3 溫室氣體管理

依據主管機關公布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」及相關法規要求，斐成集團應自 2026 年起揭露 2025 年度之母公司個體溫室氣體盤查成果。為積極回應全球永續發展趨勢與強化碳管理治理，本集團提前自 2024 年起依 ISO 14064-1 標準辦理母公司個體之溫室氣體盤查，針對溫室氣體類別一至六進行顯著性評估及活動數據蒐集，將盤查結果委託第三方獨立機構之會計師事務所執行有限確信。未來我們也持續將溫室氣體盤查與查驗列為常規作業管理。

本公司於 2024 年度之溫室氣體總排放量為 11.520 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)，類別一 (直接溫室氣體排放與移除) 排放量為 2.6307 tCO₂e，類別一主要排放源為逸散性冷媒 (HFCs) 及水肥系統之甲烷 (CH₄)，佔本集團總排放量之 22.84%；類別二由外購電力使用所產生，佔總排放量之 64.02%。類別四係因採購電力、燃料及其原料所產生的間接排放，佔總排放量之 13.14%，未來我們將針對盤查結果進行相關減碳規劃，如加強集團節電措施等。

| 溫室氣體排放量

排放種類	主要項目	2024 年	單位	備註
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	固定式燃燒	0	公噸 CO ₂ e	1. 盤查範圍採用營運控制權法。 2. 本表揭露範疇為斐成開發公司之臺南辦公室。 3. 電力排放係數係採用當年度能源署公布之電力排放係數，2024 年電力排放係數為 0.474 公斤 CO ₂ e/度。 4. 燃料及冷媒排放係數參考環境部溫室氣體排放量之研究彙總資料 - 排放係數管理表 6.0.4 版或質量平衡。 5. 全球暖化潛勢係數 (GWP) 係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021) 之數據。
	移動式燃燒	0		
	製程排放	0		
	逸散源	2.6307		
合計 (a)		2.6307		
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放	外購電力	7.3755		
合計 (b)		7.3755		
類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放		1.5140		
合計 (c)		1.5140		
排放總量 (d)		11.520		
當年度營業額 (e)		36.764	新臺幣百萬元	
總排放密集度 = (d/e)		0.3134	公噸 CO ₂ e	
溫室氣體類別/排放量		2024 年	單位	
二氧化碳 CO ₂		8.8895	公噸 CO ₂ e	
甲烷 CH ₄		1.0518		
氫氟碳化物 HFCs		1.5789		
合計		11.520		

節能措施與目標

斐成集團 2024 年首次針對溫室氣體主別一至大進行溫室氣體盤查，並以 2024 年為排放基準年，每年設定碳排放量較前一年度減少 3% 的具體目標。為落實減碳路徑，將自 2025 年起將溫室氣體盤查範圍擴及工務所。持續落實節能措施，包括汰換高耗能設備、採購環保冷媒及一級能源效能標章產品，逐步導入智慧插座或用電管理系統，強化用電效率管理。同時推動低碳辦公文化，鼓勵員工參與午休關燈、隨手關燈等環境保護行動，並不定期舉辦涵蓋氣候變遷與減碳議題之教育訓練課程，以提升員工的環境永續意識。

2-4 水資源與廢棄物管理

2024 年本集團辦公室場域總取水量為 0.0931 百萬公升，用水來源全部來自自來水，並無使用地下水或其他水源；本集團無顯著耗水行為，亦未涉及高風險水源使用。集團辦公室場域之所有取用水主要為生活用水，排水量與取水量一致。

在廢棄物管理方面，我們鼓勵同仁執行無紙 e 化作業，並落實資源回收，由於本集團辦公區域位於商用大樓，所產生之廢棄物主要源自員工生活產生（如紙類、一般垃圾），由大樓管委會統一收運處理，依「廢棄物清理法」屬於一般廢棄物，非屬於事業廢棄物，故未單獨統計。

| 水資源使用量

單位：百萬公升

主要項目	2022 年	2023 年	2024 年
自來水用水量 (a)	0.0747	0.0779	0.0931
地下水用水量 (b)	-	-	-
其他水源，如雨水 (c)	-	-	-
總取水量合計 (d) = (a+b+c)	0.0747	0.0779	0.0931
廢汙水產生量 (e)	-	-	-
其他水源 (f)	0.0747	0.0779	0.0931
總排水量合計 (g) = (e+f)	0.0747	0.0779	0.0931
總耗水量合計 (h) = (d-g)	0	0	0

註：數據範疇：水資源數據僅包含斐成集團辦公室場域進行統計。

3. 幸福職場

3-1 人才招募與結構

人權政策

斐成集團秉持尊重基本人權之原則，支持並參考「聯合國世界人權宣言」(UDHR)、「聯合國全球盟約」(UNGC)及「聯合國企業與人權指導原則」(UNGPs)等國際人權理念，致力於以公平、公正的態度對待每一位員工，並遵循營運所在地之相關勞動與性別平等法規。

為強化內部人權管理機制，集團於 2021 年訂定「人權政策」，並公布於公司網站。該政策適用於集團本身、關係企業及供應商，內容涵蓋尊重多元、保障平等機會、促進性別友善職場、建立公開透明之聘用與升遷制度，並設置申訴管道，作為預防職場騷擾與歧視之參考依據。集團亦重視員工工作環境與身心健康，透過日常管理作業及持續溝通，維持安全、友善之職場氛圍。對於童工、強迫勞動等情形，集團明確禁止，並力求於制度上確保工時合理與基本勞動權益之保障。為提升人權意識，集團每年持續辦理相關教育訓練，期能深化員工對人權議題之理解。當面臨營運調整而可能對人力產生重大影響時，本集團將依法令法規要求辦理預告與協商程序，秉持透明與尊重原則，妥善溝通與因應，致力維護勞資雙方權益並穩定工作關係。由於本集團尚未成立工會，目前尚無團體協約簽訂事項。

人才招募

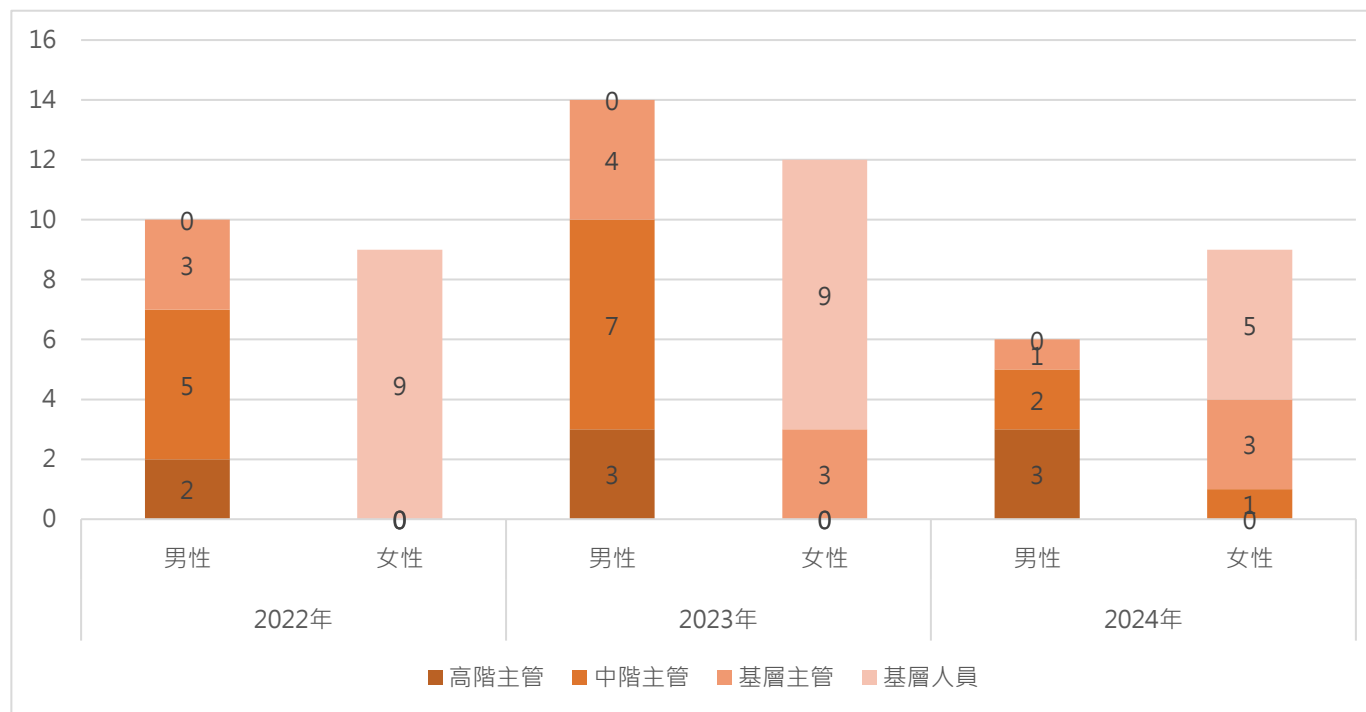
斐成集團重視人力資源制度的前瞻與穩定，依據公司經營策略擬定人才招聘計畫，延攬業務、採購及財會等各領域的優秀人才加入團隊，並透過多元公開之招募管道，包含：企業官方網站、人力資源平台、員工內部推薦機制等方式，以提升徵才效率與彈性。面對產業缺工趨勢與人力結構轉變，公司亦持續檢討整體薪酬結構與聘用條件，為吸引優秀人才預作準備，強化長期競爭優勢。

斐成集團重視多元共融，致力打造性別平等與包容的職場文化。2024 年女性員工比例為 60.00%，女性主管比例達 26.67%，展現我們推動女性領導及性別平衡的成果。此外，依據「身心障礙者權益保障法」第 38 條，我們持續提供身心障礙者穩定就業機會及必要支持，協助其發揮所長、自立生活；同時遵循「原住民族工作權保障法」第 12 條，推動原住民族就業，強化族群平權。未來，我們將進一步結合人力資源管理及招募策略，持續吸引不同背景、專業與經驗的人才加入，強化團隊的多樣性與韌性，並善用多元觀點來推動組織創新，共同促進企業穩健與永續發展。

人力結構

斐成集團持續推動多元共融的人才政策，確保在招募、薪酬及晉升制度上皆落實公平原則，避免因員工的種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡或政治立場等因素而出現任何形式的歧視、騷擾或不平等待遇，同時尊重各種文化背景及習俗，積極營造性別友善的職場氛圍，並強化多元平等的企業文化。至 2024 年底止，斐成集團共計有 15 位全職員工，無計時或非員工人力配置，男女比例約為 2 比 3。從年齡結構來看，以 50 歲以上員工為主要骨幹，支撐企業日常營運發展。

| 人力結構概況 (職級類別/性別)



| 人力結構 (職級類別/年齡)

單位：人

年度		2022 年			2023 年			2024 年		
年齡區分		30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
職別類別	高階主管	0	2	0	0	2	1	0	0	3
	中階主管	0	4	1	1	6	0	0	1	2
	基層主管	0	3	0	0	7	0	1	2	1
	基層人員	1	8	0	3	5	1	1	3	1
合計		19			26			15		

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

人員流動

檢視本集團近三年的人力流動情形，整體而言員工總數於 2024 年為 15 人，新進人力以女性比例為主，共錄用 6 位女性員工，佔新進總人數的 40.00%，因集團內負責營造專案行政管理或輔助性職務上，對女性人才具備良好的吸引力。就年齡結構而言，50 歲以上為主要新進來源，共計 6 人，占比達 40.00%。在人員離職部分，2024 年度共計有 23 人離職，均屬自願離職。其中以男性員工為主，共有 15 人離職，離職比率達 100.00%；就年齡結構而言，離職者多集中於 30 至 50 歲，共 15 人，離職比率 100.00%。

上述人員流動以及人力重組的現象，主要原因為本集團於 2023 年第 2 季停止大宗原物料業務，全面轉型聚焦於建築產業，導致營運方向及專案型態產生重大調整。在此轉型過程中，組織架構、人力配置及管理流程均需配合調整，部分同仁亦轉調至集團其他公司任職，因而造成短期內的人才流動率偏高。

本集團於 2023 年訂定「吸引及留任人才補助辦法」，推出針對購買最終母公司上曜集團及其子公司所銷售之成屋或預售屋之補助申請機制，作為強化員工留任誘因之措施之一。後續亦將持續檢視整體薪資福利制度與工作環境條件，期以提升員工歸屬感，並降低人力流動風險，為集團營運穩定及長期發展提供良好支撐。

| 人員流動概況

年度	2022 年			2023 年		2024 年	
性別區分	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
新進人員（人）	4	7	5	7	5	6	
新進比率 ^{註1}	21.05%	36.84%	19.23%	26.92%	33.33%	40.00%	
離職人員（人）	2	3	3	4	15	8	
離職比率 ^{註1}	10.53%	15.79%	11.54%	15.38%	100.00%	53.33%	

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
年齡區分	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
新進人員（人）	0	10	1	4	8	0	1	4	6
新進比率 ^{註1}	0.00%	52.63%	5.26%	15.38%	30.77%	0%	6.67%	26.67%	40.00%
離職人員（人）	0	5	0	0	5	2	3	15	5
離職比率 ^{註1}	0.00%	26.32%	0.00%	0.00%	19.23%	7.69%	20%	100.00%	33.33%
員工總數	19			26			15		

註 1. 新進 (離職) 率 = 當年度該類別新進 (離職) 人數 ÷ 當年度員工人數。

註 2. 本表數據含斐成集團及工務所員工。

3-2 人才培訓與發展

教育訓練

我們深信人才是企業永續經營的重要根基，為協助員工強化專業能力、提升組織整體競爭力，本集團已建置完整的教育訓練制度，並持續推動多元且系統化的訓練計畫。透過訂定「員工教育訓練作業程序」，規劃涵蓋新進人員訓練及在職進修的課程內容，協助同仁持續提升專業知識、技能與職場態度。

2024 年度，本集團共舉辦 10 堂訓練課程，課程內容包含新進人員培訓、系統訓練、稽核與會計主管課程等課程，辦理內外訓經費支出達 27.3 仟元，年度訓練支出增幅 31.88%，累積總訓練時數為 88 小時，參訓人次 22 人，每人次平均受訓時數達 5.87 小時，為近三年來最高，增幅為 107.06%，體現出集團對於員工訓練的重視。未來，本集團將持續優化教育訓練的規劃，並結合跨部門合作及外部資源，擴展員工發展的深度與廣度，進一步強化與永續目標的連結，打造學習型組織，為營造產業的永續發展持續注入人才動能。

| 教育訓練實施情形

項目	2022 年	2023 年	2024 年	單位
年度訓練總金額	24.0	20.7	27.3	新臺幣仟元
內訓課程時數	0	0	5	小時
外訓課程時數	42	68	83	小時
年度訓練總時數	42	68	88	小時
年度訓練總人次	4	13	22	人次

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

| 依員工職別與性別統計之訓練情形

訓練類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年		2024 年度依職稱分類的訓練平均時數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
年度訓練時數（小時）	高階主管	0	0	0	0	0	0	-
	中階主管	42	0	28	0	25	3	-
	基層主管	0	0	0	8	0	20	-
	基層人員	0	0	0	32	6	34	-
年度訓練平均時數（小時）	高階主管	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

訓練類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年		2024 年度依職稱分類的訓練平均時數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
	中階主管	8.4	0.0	4.0	0	12.5	3.0	9.3
	基層主管	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	6.7	5.0
	基層人員	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	6.8	8.0
依性別分類的訓練平均時數		4.2	0.0	2.3	3.3	10.3	6.3	-

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

| 各主題受訓人次/時數

單位：人次；小時

年份	2022 年			2023 年			2024 年		
課程項目	受訓人次 (男)	受訓人次 (女)	受訓時數	受訓人次 (男)	受訓人次 (女)	受訓時數	受訓人次 (男)	受訓人次 (女)	受訓時數
管理課程	0	0	0	0	0	0	6	8	35
專業技術培訓 (系統與新進人員培訓)	0	0	0	1	7	32	0	5	5
其他 (稽核、會計主管課程)	4	0	42	3	2	36	1	2	48
合計	4	0	42	4	9	68	7	15	88

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。



▲ 員工人權教育訓練



▲ 員工誠信經營教育訓練

績效考核與職務升遷

本集團建立公平、合理且具透明度的績效評估制度，每年透過員工自評與部門主管依據員工平日表現進行複核，評估結果將作為職等晉升、薪酬調整及獎金發放的重要依據，以肯定同仁對組織的貢獻，並協助改善管理與回饋機制，進一步強化整體工作績效與團隊效能。2024 年度績效考核涵蓋率達 100.00%，根據評估結果共 2 位女性同仁獲得晉升的機會。未來亦將持續優化制度，期許激勵員工自我成長，創造企業與同仁共榮的永續價值。

| 員工績效考核情形

單位：人數

人力類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
應考核人數	高階主管	0	0	0	0	0	0
	中階主管	5	0	7	0	2	1
	基層主管	2 註 1	0	4	3	1	3
	基層人員	0	7 註 1	0	9	0	5
合計		14		23		12	
實際考核人數	高階主管	0	0	0	0	0	0
	中階主管	5	0	7	0	2	1
	基層主管	2	0	4	3	1	3

人力類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	基層人員	0	7	0	9	0	5
合計		14		23		12	
接受定期考核員工比例		100.00%		100.00%		100.00%	

註 1：2022 年 3 名員工因就職未達 3 個月故無考核。

註 2：本表數據含斐成集團及工務所員工。

3-3 友善職場與福利

薪酬政策

斐成集團秉持公平與多元的用人原則，薪酬制度設計以員工的學歷背景、專業技能及所持證照為基礎，並綜合考量整體產業趨勢、市場薪資變動、經濟環境與企業經營狀況，適時調整薪資結構，致力於提供具有市場競爭力且不因性別或族群而有所差異的報酬條件。在利益共享機制上，依據公司章程，當年度若有盈餘，將優先彌補過往累積虧損後，再提撥 1%至 15%作為員工酬勞，董事及監察人酬勞則不超過 5%。員工酬勞包含年度績效獎金，並以整體營運表現及個人貢獻為依據進行核發。

依據臺灣證券交易所「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」規定，斐成集團揭露 2024 年度全時非主管職員工薪資資料：總薪資額為新臺幣 7,074.4 仟元，平均薪資為 643.1 仟元，中位數為 553.2 仟元。

| 非主管全時員工薪資情形

項目	2022 年	2023 年	2024 年	單位
薪資總額	11,281.5	13,347.0	7,074.4	新臺幣仟元
員工人數	13	18	11	人
薪資平均數	867.8	741.5	643.1	新臺幣仟元
薪資中位數	629.0	564.5	553.2	新臺幣仟元

註：本表數據含斐成集團及工務所員工，係排除高階主管、部分中階主管及在職、新進及離職未滿六個月以上員工之年度平均人數。

本集團於進行性別薪資結構統計時，係依循「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之相關規定，將不符合列計條件之員工予以剔除，以確保統計結果之準確性與一致性。經過篩選後，實際統計範圍涵蓋中階主管、基層主管職級以及基層員工。根據統計分析結果顯示，在中階主管與基層主管兩個職級中，女性員工的平均薪資均高於男性員工，反映出本集團在主管職級的性別薪酬結構上呈現女性相對優勢的現象。

項目	基本薪資		基本薪資加薪酬	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	0	0	0	0
中階主管	0.13	1	0.13	1
基層主管	0.32	1	0.32	1
基層人員 ²	0	1	0	1
註 1：本表數據含斐成集團及工務所員工。				
註 2：2024 年無男性基層員工。				
註 3：近三年無女性高階主管。				

年度總薪酬比率

單位：新臺幣仟元

項目	2024 年
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	548.89
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	-0.70%
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比	-2.24%
年度總薪酬比率 ^{註 1}	351.73%
年度總薪資報酬變化比率 ^{註 2}	31.15%

註 1. 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註 2. 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

註 3. 本表數據含斐成集團及工務所員工。

員工福利

本集團珍惜每一位員工的努力與付出，致力營造穩定友善的工作環境，讓同仁在投入專業工作的同時，也能獲得實質的照顧與支持。我們為員工投保勞保、健保及團保，規劃並辦理各項福利活動，確保制度貼近員工需求。每年均編列完整的福利預算，辦理員工購屋優惠補助、國內外員工旅遊、婚喪補助、生日慶生活動，並提供三節禮金、定期健康檢查、撫卹與傷殘補助等多元福利措施，涵蓋生活與健康的各個層面。2024 年固定補助金支出為新臺幣 16.0 仟元，較 2023

年下降 15.79%，主因為因應產業轉型，員工人數略有調整；然而彈性補助金支出則達新臺幣 469.4 仟元，年增幅達 50.06%。數據顯示，儘管面對產業環境轉變，本集團對員工福利的投入不減反增，持續以實際行動展現對員工的重視。

此外，我們提供符合法規的退休金制度，並搭配年金保險制度進行多元規劃，協助員工提前準備退休生活，提升長期保障。在職場發展方面，公司亦定期辦理健康檢查，並不定期安排教育訓練課程，以精進員工專業能力與提升工作效能。請參考【3-2 人才培訓與發展】章節。

| 員工福利落實情形

單位：新臺幣仟元；人數

福利類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		金額	受領人數	金額	受領人數	金額	受領人數
固定補助金	生日禮金	-	-	15.0	15	12.0	12
	員工結婚津貼	4.0	1	4.0	1	-	-
	員工生育禮金	-	-	-	-	4.0	1
	喪葬禮儀金	-	-	-	-	-	-
彈性補助金	員工旅遊	91.6	10	159.8	14	335.0	7
	春節	1.4	7	2.0	10	2.4	12
	勞動節	-	-	16.0	16	14.0	14
	端午節	-	-	17.0	17	13.0	13
	中秋節	16.0	16	18.0	18	10.0	10
	其他	130.0	38	100.0	29	95.0	29

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

育嬰停留

集團支持員工同時兼顧家庭與職涯，提供育嬰留職停薪制度，協助同仁於育兒階段能無後顧之憂地持續規劃職涯發展。2024 年，共有 1 位女性員工符合申請育嬰留職停薪資格並完成申請，於同年度復職，育嬰留停申請率和留職期滿復職率皆為 100.00%，2022、2023 年無人符合育嬰留職停薪資格，亦無人符合復職後 12 個月內持續任職之統計資格，顯示本公司持續推動職場與家庭平衡之努力，已逐步展現正向成果，未來也將強化福利宣導，營造更友善的工作環境。

| 育嬰停留概況

項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
享有育嬰留停資格人數 (A)	0	0	0	0	0	1
實際申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0	0	0	1
預定該年度復職人數 (C)	0	0	0	0	0	1
實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	1
復職後 12 個月仍在職人數(E)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停申請率 (B) / (A)	0	0	0	0	0	100.00%
留職期滿復職率 (D) / (C)	0	0	0	0	0	100.00%
復職週年留任率(E)/前一年度 實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	0

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

員工關懷與活動

本集團相信，關懷員工不僅止於制度設計，更應體現在日常生活的細節中。除了提供基本福利與保障外，我們也著重營造溫暖、有凝聚力的職場氛圍，透過多元活動與健康支持措施，陪伴員工在工作與生活間取得平衡。

集團鼓勵員工在繁忙工作之餘適度放鬆，設有文康中心作為休憩空間，並定期舉辦各類交流活動，包括生日慶生、國內外旅遊及年度尾牙等，讓同仁在輕鬆氛圍中增進情感連結。2024 年安排日本員工旅遊及民俗劇場觀賞活動，豐富員工的文化體驗，也增強團隊間的向心力。

在健康管理方面，除宣導工作場所禁菸，依據「勞工健康保護規則」及相關法規，持續推動年度健康檢查制度。根據員工的年齡及工作性質，安排適合的健檢項目與頻率，協助及早發現潛在健康風險，降低因健康問題導致的缺勤與職場安全事件。本集團依循相關法規與健檢週期安排，於 2024 年因未有員工符合當年度健康檢查條件故無檢查人數，但集團持續提供健康教育宣導，鼓勵員工關注自身健康，以促進良好的生活與工作品質。未來將持續視員工組成與健康需求，彈性調整健檢規劃，確保照顧更符合實際。



▲ 2024 年尾牙



▲ 聚餐照片



▲ 2024 聯合員工旅遊—日本



▲ 永樂町鼓茶樓民俗劇場演藝活動

3-4 職業安全衛生

本集團依循「職業安全衛生法」訂定相關管理制度與執行規範，秉持「尊重生命，追求零災害」的核心理念，工務部為負責監督管理施工安全及衛生作業，此外，依建案設立職業安全衛生協議組織，成員包含監造單位、承攬商及分包商等，負責協調各方落實安全措施與風險控管，我們持續於制度與現場執行層面同步強化，降低職業風險與潛在事故發生。

在制度設計方面，所有工地須配置合格之勞工安全衛生管理人員，依據「勞工安全衛生工作守則」與法規要求進行日常巡查與風險控管。施工前須完成作業前風險告知，施工中則每日執行工地安全衛生自動檢查，包含圍籬設置、標示、設備使用安全、人員防護措施等。若發現潛在危害，將立即予以糾正與紀錄，確保問題於第一時間排除。此外，為防範施工對外部社區產生風險，工地合約中納入相關安全設施與環境管理要求，例如：防塵灑水、噪音抑制、廢棄物處理、防火與緊急應變措施等。針對任何異常或災害事件，工務單位將即刻啟動應變程序並進行調查與改善追蹤，避免重複發生。

2024 年度本集團未發生任何職業災害事故，召開 2 次職業安全衛生協議組織會議，顯示既有安全管理制度與現場落實已具成效。未來，我們將持續精進作業規範與員工風險意識，強化預防性管理，朝向「零災害」工作場域與公共安全共好目標邁進。



▲ 職業安全衛生協議組織會議-琉星建案

| 職業災害事故統計表

類別	項目	員工	非員工（如承攬商、供應商）
實際工作總時數（小時）		1,952	1,952
職業傷害件數	可記錄之職業傷害件數（件）	0	0
	嚴重職業傷害件數（件）	0	0
	死亡件數（件）	0	0
職業傷害比率	可記錄之職業傷害比率	0	0
	嚴重職業傷害比率	0	0
	死亡率	0	0

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

| 職業病統計表

項目	2022 年	2023 年	2024 年
可記錄之職業病件數 (件)	0	0	0
職業病造成死亡件數 (件)	0	0	0
職業病造成死亡比率	0	0	0

註：本表數據含斐成集團及工務所員工。

3-5 社會公益

企業的永續經營不僅來自內部制度的完善，更來自對外部環境的關注與投入。本集團持續參與在地公益事務，藉由與社區保持良性互動，強化企業與社會之間的連結。2024 年我們舉辦兩場健康主題的社區講座，邀請專業講師進行現場分享，內容涵蓋護眼保健、糖尿病預防、抗老醫學等，以強化大眾對健康議題的接觸與理解，也促進本集團與居民之間的良性互動。活動期間，我們觀察到參與民眾對講座主題具高度關注，亦展現企業對外溝通與社區連結的具體成果。

在推動都市更新與危老重建的過程中，我們看見建築不僅關乎空間配置，更直接影響居民對生活安全與品質的期待。本集團將持續依循法規與政策方向，專注於本業穩定執行，並就實際營運條件逐步推動可行的永續作為，強化品質控管與內部流程，關注產業發展與社會變化，為改善居住條件與提升社區安全盡一份實質責任。



▲ 樂活人生-健康講座「抗老整合醫學」



▲ 樂活人生-健康講座「護眼知識保健」

4. 共築價值

4-1 供應鏈管理

斐成集團建立完善的「供應商管理程序」，涵蓋供應商遴選、合作、監督與淘汰等階段，並依採購標的區分為在建材料類、人工類、工程包作類及工程費用類等四大類別，確保採購流程公平、公正、穩定。為落實誠信經營理念，所有合作廠商皆須簽署「供應商廉潔承諾書」，並於合約中明訂，若查有不誠信行為，集團有權立即終止合作關係，全面貫徹「誠信經營守則」。

| 供應商管理政策

管理政策	管理措施
供應商遴選與考核	透過新廠商審核表與供應商評鑑表進行合格供應商遴選，評估項目包含工程進度、品質、勞工安全、環保、財務狀況等。每年 8 至 9 月採購部啟動考核，由相關部門針對過去一年工程結算之供應商進行評分，由建設及投資事業群主管複評後，採購部將結果存檔。
履行社會責任	要求協力廠商遵守勞動法規，不聘用童工，並確保薪資、福利與工作機會的公平性。
綠建築與環境保護	在設計階段納入綠建築設計理念，採用節能設施與在地建材，降低碳足跡。
落實工地管理	執行空氣、逕流與噪音污染防治，包括施工現場道路清洗、車輛沖洗、圍牆設置與水溝鋪設網子等措施。
職業安全衛生管理	供應商施工前均執行工地安全衛生自動檢查作業，並使用經檢查合格的危險性機械，確保員工安全。
誠信經營與廉潔承諾書	要求供應商使用合格工料機具，遵守勞工安全衛生法規，並透過監造與第三方稽核確保其落實。同時，與供應商簽訂「供應商廉潔承諾書」，要求其遵守誠信經營原則。

採購概況

2024 年本集團原物料在地採購金額達新臺幣 25,996.7 仟元，其中工程包作類採購 11 家供應商，占全年總採購金額 88.95%；工程費用類則供應商共 25 家，占比 8.46%；在建人工類共 7 家，占全年總採購金額 2.03%；在建材料類共 2 家，占全年總採購金額 0.56%。

| 當年度採購資訊

單位：間；新臺幣仟元；%

採購類型	供應商間數	2024 年採購金額	採購金額比例
在建材料類	2	144.9	0.56%
在建人工類	7	528.4	2.03%
工程包作類	11	23,124.8	88.95%
工程費用類	25	2,199.6	8.46%
合計	45	25,996.7	100.00%

在地採購

集團所有主要採購項目皆由國內在地供應商提供，在地採購比率為 100.00%，範圍涵蓋在建材料類、在建人工類、工程包作類、工程費用類等工程與建材類項目，確保材料與服務可即時供應、迅速回應工地需求。未來將持續以集團採購力帶動地方產業發展，與在地供應商攜手實踐永續建築供應鏈。

供應商考核機制

為落實永續管理理念，斐成開發於 2024 年修訂「供應商管理程序」，將環境保護、安全及衛生等議題納入供應商契約之規範，以確保合作廠商能遵循相關法規要求。針對已完成履約的供應商，每年依其營業型態區分為原物料（商品）類及其他類，並分別就「品質、異常紀錄、配合度」及「技術能力、服務態度、執行與配合度」等指標進行評估，隨後由採購部再依「交期或履約能力、服務態度、價格」進行整體評核，審慎評估既有供應商的表現。評核結果將作為日後續用廠商的參考依據，區分為 A、B、C、D 四個等級，若評分介於 60 至 75 分，則要求廠商需於指定時間內提出改善成果，若時效內未改善，則列為不合格供應商，禁止與之往來；若評分低於 60 分，則將不再進行採購。2024 年，集團針對 2023 年 7 月至 2024 年 6 月期間已履約完成供應商辦理年度評鑑，評鑑對象包括 1 家原物料（商品）供應商及 5 家其他類供應商，評核結果均為 A 級。

本集團重視供應鏈的品質與穩定性，持續透過供應商評核機制強化履約管理，確保工程品質及交期符合期待。現階段已將環境安全衛生納入供應商契約規範，未來也將適度完善相關項目的管理標準，逐步提升評核的公正性與透明度，作為合作持續性的參考依據。藉由穩健而務實的管理策略，本集團期盼持續建立穩定且具韌性的合作夥伴關係，支撐公司永續經營發展。

供應商考核項目

原物料（商品）類評估面向		其他類評估面向		評核機制	
項目	評估重視程度占比	項目	評估重視程度占比	評核分數	分數級距
品質	20%	技術能力	20%	A	90 分以上：優先採購
異常記錄	20%	服務態度	20%	B	75-89 分：建議合作
配合度	20%	執行與配合	20%	C	60-75 分：列入觀察
交期 / 履約能力			15%	D	60 以下：不再採購
服務態度			10%		
價格			15%		
合計			100%		

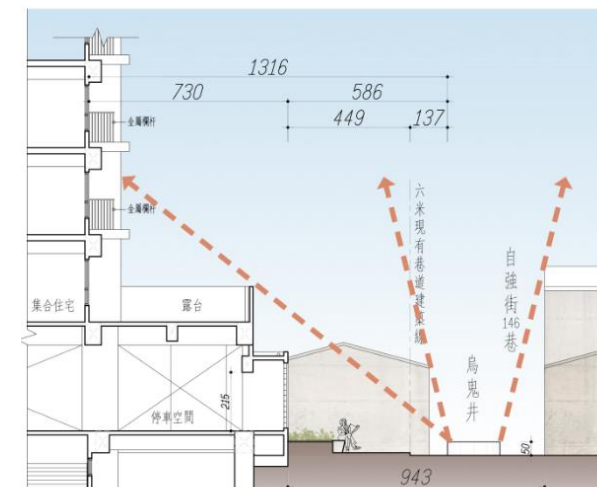
4-2 設計與工程品質控管

永續設計

斐成開發深知住宅不僅是生活的起點，更肩負居住安全與品質保障的重任。隨著台灣進入高齡化社會，全國逾 30 年以上老舊建築占比持續上升，且根據中央氣象署資料，台灣每年平均發生逾千次地震，耐震結構已成為公共安全核心議題。為回應國家推動「都市危險及老舊建築物加速重建條例」與「都市更新條例」的政策方向，本集團積極推動危老重建與都市更新專案，確保重建建築全面符合現行耐震設計規範（依據建築技術規則第七章結構設計編），全面提升建築韌性與結構穩定性，落實居住安全與社會責任。

建築設計說明

建築規劃	採用建案	措施說明
中空樓板系統	琉星、城之樹	中空樓板設計可降低樓層噪音、減少熱能傳入室內與抗震效果，並減少能源使用，提升居住品質與節能效益的設計。
VAF 淨流系統	琉星、城之樹	透過室內外空氣的正負壓運作機制，達到過濾空氣並排出污染物，提升空氣品質。
雨水貯留利用設計	城之樹	透過建置雨水回收設施，實現水資源循環利用，降低總用水量。
建築外圍節能設計	城之樹	屋頂、窗戶及外牆採用隔熱材料，並結合遮陽結構的建築設計，有效降低外部熱源傳入室內，進而減少空調使用需求。
建築退縮設計-烏鬼井	城之樹	為維護市定古蹟烏鬼井周邊之歷史風貌與景觀完整性，建築設計採退縮方式，保留烏鬼井之天際線，並避免施工過程對其結構造成影響。
歷史風貌立面設計	城之樹	建築立面設計呼應周邊歷史街區風貌，透過三樓退縮設計為露臺、斜屋頂與花格磚等元素，融入在地文化意象。



▲ 城之樹(大錠段)建設規劃剖面圖—烏鬼井

施工管理與開發風險控管

為確保工程品質、進度控制與永續發展目標能同步實現，本集團建立一套系統化且具彈性的施工管理機制。首先，透過合建、都市更新與策略聯盟等多元合作模式，有效確保土地開發資源的穩定性與前期推案效率。在施工端，導入聯合發包與包工包料制度，靈活調配工程資源，提升建材取得效率與施工彈性，進一步穩定工程進度與成本控管。

本集團建置標準化的工程驗收制度，強化施工品質稽核，並透過各階段的查驗與確認機制，確保結構安全與施工成效。同時，積極推動低碳施工策略，優先選用本地建材與在地工班，不僅縮短運輸距離、降低營造階段的碳排放，亦可提升供應鏈韌性與地方就業，實踐建築全生命週期的環境永續性。施工階段則落實嚴謹之品管制度，全面監控材料品質與施工細節，並定期召開工地安全會議，強化現場風險控管措施。

針對文化資產風險管理，本集團亦積極依循「文化資產保存法」及「考古遺址監管保護法」辦理開發前調查與施工應變作業。例如本集團「城之樹」工案基地位於具考古潛勢地區，鄰近國定古蹟「臺南三山國王廟」與市定古蹟「烏鬼井」，本集團依臺南市文化局指導，於開工前即委託專業考古團隊進行動工前調查，以確認基地是否涉及遺址範圍。施工期間若發現疑似遺址或文物，將依規定即時通報並暫停作業，配合主管機關進行後續調查與保護處置。透過施工品質管理、法規遵循與文化資產保護的整合措施，除了有效降低法規風險與工程爭議，實踐安全施工、文化尊重與永續開發的承諾。

4-3 客戶保障與售後服務

本集團目前以預售屋形式推案，建案皆處於施工階段，尚未進入正式交屋程序。我們建立完善的產品行銷管理流程，確保資訊對等與交易透明。從銷售階段即落實資訊審核制度，所有行銷資料（如廣告、型錄、DM 等）均須經內部審核後方可對外發布。為保障客戶權益與居住品質，我們已建立完善的驗屋、交屋及售後服務機制。於工程完工後，工務部將執行「完工驗收作業」，涵蓋水電、消防系統、汙水處理設備及植栽等項目，確保工程品質符合規範。隨後，業務部與工務部共同負責客戶驗屋接洽與協調。驗屋時，若發現不合格項目，會記錄於驗屋單中，要求承包商限期修繕，並由工務部安排複驗，確認缺失已改善，始得安排交屋程序。交屋時，業務部會通知客戶準備相關文件及應繳款項，並協助核對產權文件及房屋設備，完成點交與簽認程序。

售後服務依據交屋時簽訂之「房屋 / 土地買賣契約書」，明確規範各項保固範圍及責任原則。客戶如需報修，可透過指定管道提出申請，由工務部評估損壞情況及責任歸屬，並於必要時派員進行修繕。修繕完成後，將邀請客戶填寫滿意度調查表，並將所有維修紀錄與相關文件均由財務部妥善保存，作為後續服務品質追蹤與改進之依據。同時，為保護顧客隱私與個資安全，本公司於買賣契約中明訂個人資料使用條款，依「個人資料保護法」辦理，並以誠信原則執行各項契約責任，維護雙方信任基礎。2024 年度斐成集團未發生違反有關產品與服務資訊標示與行銷相關的法規之事件。

附錄

1. GRI 索引表

GRI 使用聲明

使用聲明	斐成開發科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	02
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	02
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	02
2-4	資訊重編	無	-
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	02
活動與工作者			
2-6	提供服務的市場活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈	05
		1-1 關於斐成開發	09
2-7	員工	3-1 人才招募與結構	32

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
2-8	非員工的工作者	3-1 人才招募與結構	32
治理			
2-9	治理結構與組成	1-2 公司治理	15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-2 公司治理	15
2-11	最高治理單位的主席	1-2 公司治理	15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-2 公司治理	15
2-13	衝擊管理的負責人	1-2 公司治理	15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1-2 公司治理	02 15
2-15	利益衝突	1-2 公司治理	15
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通與重大議題	06
2-17	最高治理單位的群體智識	1-2 公司治理	15
2-18	最高治理單位的績效評估	1-2 公司治理	15
2-19	薪酬政策	1-2 公司治理 3-3 友善職場與福利	15 39
2-20	薪酬決定流程	1-2 公司治理 3-3 友善職場與福利	15 39

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
2-21	年度總薪酬比率	3-3 友善職場與福利	39
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 永續價值鏈	01 05
2-23	政策承諾 (責任商業行為、尊重人權)	1-2 公司治理	15
2-24	納入政策承諾	1-2 公司治理	15
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通與重大議題	06
2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	利害關係人溝通與重大議題	06
2-27	法規遵循	1-3 誠信與法規遵循	22
2-28	公協會的會員資格	公協會參與	08
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大議題	06
2-30	團體協約	本公司目前未設立工會，故未簽訂任何團體協約。	-

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大議題	06

指標	揭露項目	對應章節 / 說明 / 省略	頁碼
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大議題	06
3-3	重大主題管理	利害關係人溝通與重大議題	06
重大主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 公司治理	15
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2-3 溫室氣體管理	30
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2-3 溫室氣體管理	30
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放通與管理	2-3 溫室氣體管理	30
305-4	溫室氣體排放密集度	2-3 溫室氣體管理	30
305-5	溫室氣體排放減量	2-3 溫室氣體管理	30
GRI 404: 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平	3-2 人才培訓與發展	35
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3-2 人才培訓與發展	35
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2 人才培訓與發展	35

2. 氣候相關資訊執行情形

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。	1. 本集團深切認知氣候變遷對建設產業可能造成的重大影響，無論是極端氣候對工程進度與施工安全之干擾，或是國內外對減碳規範與永續建築要求日益嚴格所帶來之挑戰與轉型壓力，因此已將氣候相關風險與機會納入公司治理架構與決策核心。 (一) 董事會之監督職責 1. 納入董事會議程 董事會每年至少一次將「氣候相關風險與機會」列入正式議程，聽取永續發展小組或風險管理部門之專案報告，內容涵蓋氣候風險識別結果、潛在財務衝擊、因應策略及最新法規趨勢，藉以確保高階治理層對重大風險維持有效掌握。 2. 成立委員會專責機制 本公司董事會下設「永續發展委員會」，並納入工程、財務及法律背景之董事共同參與，負責審視與指導本公司之氣候策略、減碳目標及資訊揭露工作，強化監督功能。 3. 策略整合與資源核定 董事會審議並核准與氣候議題相關之中長期發展策略，例如：建築減碳路徑、ESG 預算編列、綠建材投資計畫等，確保資源分配與公司永續目標一致。 (二) 管理階層之執行角色 1. 跨部門整合與執行推動 管理階層由總經理或副總經理擔任氣候治理專案領導人，統籌工程、設計、採購、法務與風控等相關部門成立「氣候變遷應對工作小組」，負責具體落實董事會策略方針，並每半年向永續委員會報告執行情形。 2. 氣候風險與機會評估制度化 管理團隊導入氣候風險評估流程，參考 TCFD 建議架構，區分物理風險（如颱風、暴雨、極端高溫對施工工期及勞工健康之影響）與轉型風險（如碳稅、建築法規更新、投資人 ESG 要求），並識別潛在機會（如綠建築標章、智慧建築解決方案市場成長等），納入風險管理體系與投資評估流程中。 3. 設立具體目標與追蹤機制 為強化管理成效，本公司訂定具體氣候目標，包括： ● 年度施工碳排放減量百分比目標 ● 新建案導入綠建築設計比例 ● 工地節能設備汰換率 並透過 KPI 指標定期監測與績效檢討，成果納入高階主管獎酬考量。

項目	執行情形
	4. 教育訓練與內部能力建構 本公司持續透過內訓及外部講座強化員工對氣候變遷議題之認知，並針對工程、採購及設計人員設計專屬教育課程，提升氣候風險識別與應變能力。 (三) 資訊揭露與外部溝通 本公司依循 TCFD 建議，逐步建立氣候財務揭露架構，包含： ● 在年度永續報告書中揭露治理架構、風險評估結果、財務衝擊初步分析、應對策略與進展； ● 定期向投資人簡報公司氣候策略與具體作為，增進外部利害關係人信賴； ● 配合主管機關與證交所永續揭露規定，持續精進揭露透明度與可比性。
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)。	2. 本公司依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構，辨識氣候變遷帶來的風險與機會，並分析其對本公司業務、策略及財務在短期 (1~3 年)、**中期 (3~10 年) 及長期 (10 年以上) **可能產生的影響，說明如下： 一、業務影響 在短期內，極端氣候事件 (如颱風、豪雨與高溫) 對施工進度與安全管理帶來明顯衝擊，常導致工程時程延宕、追加施工成本與勞安風險上升。此外，客戶與業主對綠建築與節能設計的需求逐漸增加，要求本公司提供更多永續建築解決方案，帶來業務面接單結構的變化。 中期而言，隨著環保法規趨嚴及碳費、碳盤查等制度的逐步實施，部分高碳排放型將面臨更高成本與開發門檻，公司須重新評估其業務可行性。同時，市場對智慧建築與低碳設施的需求將快速成長，具備永續能力的企業將能優先爭取大型開發案、政府標案與外資合作機會。 長期來看，氣候變遷可能根本改變區域開發格局，例如海平面上升對低窪地區開發的可行性造成疑慮，亦可能導致某些區域業務量下滑；而對具備綠建築與淨零實績的企業，則有機會拓展新的業務領域，如碳資產管理、再生能源整合等。 二、策略影響 短期內，本公司已著手強化氣候風險識別與資料盤點機制，並將碳排與能源管理納入建案規劃初期階段，確保新建案能因應即將上路的法規與市場要求。此外，也啟動跨部門的永續建築設計能力建構，以符合客戶對低碳方案的期待。 中期策略重點將轉向組織轉型與技術升級，包括明確制定減碳目標與階段性 KPI、導入 BIM 與碳管理工具、擴展綠建材供應鏈，並積極參與智慧建築平台與產官學合作專案，以確保公司在淨零轉型浪潮中保持領先地位。 長期策略則著眼於企業核心競爭力的再定義與深化，未來本公司除持續深化本業外，也將評估拓展與氣候相關之創新事業，如低碳建築模組化製造、碳權交易、建築資源循環利用等，進一步強化企業永續價值。 三、財務影響

項目	執行情形
	在短期內，應對氣候風險所需之投入將反映於營運成本上升，包括工地節能設備添購、碳排查算系統建置、ESG 揭露成本與人員訓練支出等，可能對短期利潤造成壓力。 中期階段，隨著減碳工程全面推展，部分建案初期投資金額將增加（如使用低碳建材、安裝節能設施等），但透過設計優化與規模化效益，整體投資報酬率仍可維持穩定。同時，公司亦可透過申請綠色融資或永續債券等方式，取得較佳的融資條件，降低資本成本。 在長期，本公司預期具備氣候應變能力與永續績效的企業將在市場中享有品牌溢價與客戶忠誠度優勢，有助提升銷售價格與獲利空間。此外，隨著投資機構對 ESG 表現日益重視，良好的氣候策略將提升企業估值與資金吸引力，進而強化整體財務健全度。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3. 本公司就氣候變遷所帶來的財務影響，區分為兩大類：極端氣候事件造成之物理風險，以及為因應氣候變遷所採行之轉型行動相關風險與支出。這些因素將從成本支出、營收結構、資金來源及財務穩定性等多方面對公司產生影響，說明如下： 一、極端氣候事件對財務之影響（屬物理風險） 氣候變遷導致颱風、豪雨、極端高溫與乾旱等極端氣候事件日益頻繁，對本公司營建業務造成下列財務層面的影響： 1. 工程延宕與直接損失增加 颱風、豪雨及高溫將導致工地施工中斷、材料受損，進而造成工期延誤與合約違約風險。工程追加費用、罰款及機具閒置成本將直接墊高建案總成本，侵蝕毛利率。 2. 保險費與風險準備上升 因應災損風險上升，公司需提高工地保險保障範圍與保費支出，並編列更多備抵損失金額應對不可預期之天災衝擊，增加營運現金壓力。 3. 材料與供應鏈成本波動 極端氣候亦可能影響原物料（如鋼筋、水泥）之生產與運輸，導致材料取得不穩或價格波動，需以更高價格提前採購或備料，增加營建成本。 長期區域風險對土地開發價值影響 如海平面上升、淹水潛勢提高等情況，可能導致部分地區開發風險增加，影響土地評價與銷售價值，進一步影響資產報表上的土地或建案存貨價值。 二、轉型行動對財務之影響（屬政策、法規與市場轉型風險） 為因應全球氣候政策與市場轉型趨勢，公司在中長期將面對以下財務挑戰與資源配置壓力：

項目	執行情形
	1. 碳費制度上路所增加之營運成本 未來若政府推動碳費制度，本公司營建過程所產生之溫室氣體排放將轉化為實際成本，須按排放量繳納碳費，對營運利潤造成實質壓力。 2. 減碳轉型初期投資支出增加 為達成減碳目標，公司需投入資本支出於節能設備、低碳建材、智慧監測系統等領域，短期內將壓縮現金流與投資報酬率，影響財務指標。 3. 碳盤查與 ESG 揭露成本上升 遵循 ESG 揭露規範，公司須進行溫室氣體盤查、制定減碳目標與提出具體執行路徑，需投入人力與顧問費用，亦可能導致內部管理費用增加。 4. 不具永續能力之建案恐影響銷售與融資 市場與投資人對綠建築、淨零碳排日益關注，若公司未及時轉型，恐造成部分建案銷售不順、融資利率提高，甚至遭金融機構評為高風險客戶。 5. 資產重估與財報風險 高碳排設備或不具永續性之土地、設施，在轉型過程中可能面臨資產減損，影響財報評價，進而影響企業估值與股東權益。 綜合評估 氣候變遷所帶來的極端天候事件及政策轉型壓力，對建設產業的財務影響逐步加劇。雖然短期內可能造成資本支出與營運成本上升，但若能及早因應並導入永續轉型措施，則可在中長期降低風險曝險、爭取綠色融資條件與創造品牌價值，有助於提升企業財務體質與市場競爭力。
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。	4. 本公司將氣候變遷相關風險視為整體營運風險的一環，並納入既有的風險管理架構中進行整合性管理。針對極端氣候事件與轉型趨勢所可能造成的影響，我們透過跨部門合作，定期檢視營運、工程與策略面向的風險來源，並評估其對公司營運、財務及長期發展的潛在衝擊。 氣候風險的辨識與評估，是透過內部部門彙報、市場趨勢追蹤以及法規變化分析等方式進行，並將其納入年度風險盤點程序。重要的氣候風險議題，會通報至管理階層與董事會，並視情況擬定應對措施，例如優化工期安排、調整建案設計或提前因應法規要求。 我們也正逐步導入更系統化的管理流程，將氣候因子納入重大投資決策與新建案規劃流程中，並持續關注相關政策與市場發展，確保風險應對機制能與整體風險管理制度同步提升。

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。	5. 為評估公司在氣候變遷情境下的營運韌性，本公司參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 所建議的方法，進行初步的氣候風險情境分析。分析內容涵蓋不同氣候發展路徑下，對本公司業務與財務可能造成的影響，藉以評估未來策略調整與風險因應的必要性。本次情境分析主要採用兩類典型情境： 一、轉型劇烈情境 (如升溫控制在 1.5°C 內) 此情境下，各國政府將大幅收緊碳排放相關法規，推動碳費 / 碳稅、碳盤查揭露、建築節能標準與綠建材強制使用等政策。 主要財務影響： 1. 營運成本上升：須支付碳費 (依碳排量而定)，同時投入節能設備、綠建材與淨零設計費用，拉高建案初期投入成本。 2. 資本支出增加：需升級工地機具、導入碳管理與監控系統、調整施工工法，增加中期資本投資需求。 3. 財務規劃與現金流壓力：若轉型投入集中於短期內，可能造成資金排擠，影響其他投資或現金流穩定。 4. 融資條件改善：成功轉型後有望取得綠色融資、永續債等優惠利率，有助降低中長期融資成本。 5. 建案價值提升空間：導入綠建築設計與 ESG 標章的建案，可能具備溢價銷售潛力，提升毛利率與品牌價值。 二、氣候失控情境 (如升溫超過 4°C) 在缺乏轉型行動的情況下，極端氣候頻率與強度大幅上升，對施工安全、工期與區位開發條件造成長期威脅。 主要財務影響： 1. 施工延誤成本增加：天災造成工期延宕，增加人工、設備與工地固定成本，並可能衍生合約罰則或延遲交屋損失。 2. 保險支出提升：面對災損風險提高，公司需增加工地保險保額與保費，造成經常性支出上升。 3. 災後修復支出與損失準備金增加：天候不穩將導致工地受損頻率上升，公司需保留更多災害損失準備金，侵蝕可運用資金。 4. 開發區位價值變動：某些地區因氣候風險升高 (如淹水、海平面上升等)，導致土地價值下滑或需追加防災設計，影響投資報酬率。 5. 潛在資產減損風險：若不具抗災能力之既有設施或資產評價下修，可能導致資產減損，影響公司財報表現與股東權益。 總結 不論是轉型劇烈還是氣候失控情境，對建設公司而言都可能造成實質財務影響，差別在於： ● 轉型情境 → 成本上升集中於短中期，但具備長期回報潛力 (例如：綠建案溢價、綠色融資) ● 氣候失控情境 → 成本與損失更具不確定性，財務衝擊偏向長期且難預測，對穩定經營構成更大挑戰 因此，本公司將持續優化風險管理與財務彈性，優先採取主動轉型策略，以提升未來財務穩健性與市場競爭力。

項目	執行情形
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。	6. 因應氣候變遷對營運可能造成的影響，本公司已著手規劃並推動一系列轉型行動，以降低氣候相關風險，並強化長期營運的韌性與永續競爭力。 我們的轉型計畫主要聚焦於提升建案的節能減碳能力、導入綠色建築設計、逐步掌握自身的碳排放狀況，並透過工程流程的優化與材料選擇的改善，來降低未來在法規、碳費與市場趨勢方面所面臨的風險。 針對極端氣候事件與營運中斷的實體風險，我們也強化工地安全與災害應變機制，並在建案設計階段提前納入氣候風險考量，以降低災害造成的損失機率與影響範圍。 在風險管理方面，我們已建立基本的追蹤機制與內部指標，用以檢視如碳排放、綠建材使用、氣候事件對工期的影響等關鍵項目，並將這些指標逐步納入營運評估與策略規劃，做為未來資源投入與決策調整的依據。 整體而言，氣候轉型是一項長期工程，公司將持續視政策與產業發展趨勢調整步伐，並強化跨部門協作，逐步落實氣候風險管理與低碳轉型的目標。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7. 內部碳定價作為規劃工具之價格制定基礎 本公司為提升對碳排放風險的管理能力，並及早因應未來可能實施之碳費、碳稅制度，正逐步導入內部碳定價作為專案規劃與投資評估的輔助工具。透過將碳排成本內部化，協助公司在工程設計、建材選擇及資本支出上，預先納入氣候因素與潛在成本，提升決策品質與氣候韌性。 內部碳價的設定，主要是以政府碳費政策方向、國內外碳定價案例以及本公司營運實際狀況為基礎所研擬。目前參考區間包含政府提出的碳費試算值（如每噸 300 至 1,000 元新台幣）、區域內標竿企業之做法，以及未來中長期可能導入之國際碳邊境稅（如 CBAM）的影響。 在實務運用上，我們將此內部碳價納入新建案之初步財務試算、建材選擇與綠色設計評估中，用以衡量不同方案在碳成本條件下的財務合理性，協助專案團隊選擇較具永續性與經濟效益的路徑。此機制也有助於提前辨識高碳排活動與潛在風險項目，做為碳管理與轉型優先順序的依據。 隨著政策與市場發展的演進，本公司將定期檢討內部碳價設定，確保其與外部趨勢保持一致，並逐步建立完整的內部碳成本考量架構，強化企業對氣候變遷風險的財務反應能力。
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	8. 本公司關注氣候變遷對產業發展所帶來的潛在影響，亦理解企業在環境責任上的角色與外部期待。目前尚未正式設定具體的溫室氣體減量目標或再生能源使用目標，但已開始進行內部討論與資訊收集，了解氣候風險可能對營運帶來之影響。 在管理面，公司將持續掌握國內外碳定價政策、建設相關法規演變，以及市場對綠色建築與永續開發的需求變化，以作為評估未來是否導入相關管理措施之參考依據。對於碳抵換或再生能源憑證（RECs）的運用，本公司目前並未採用，後續將視營運需求與政策配套情況審慎評估其適用性。

項目	執行情形
之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	未來是否訂定具體目標，將取決於氣候政策、產業趨勢與公司發展策略等多重因素整體考量，本公司會在適當時機作出合適決策，並視需要對外說明。
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) 。	請參考本報告書 2-3 溫室氣體管理。

3. 會計師有限確信報告

永續報告書有限確信報告

LSA 秉承聯合會計師事務所
Legendary & Steadfast Accountancy

會計師有限確信報告

斐成開發科技股份有限公司 公鑒：

斐成開發科技股份有限公司民國 113 年永續報告書，業經本會計師針對斐成開發科技股份有限公司所揭露之績效指標執行確信程序，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

斐成開發科技股份有限公司所揭露之績效指標（以下簡稱「標的資訊」）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 1 -

◎ 台南所 / 70848 台南市安平區永華路二段248號16樓之3 ◎ 高雄所 / 80284 高雄市苓雅區建國一路109號9樓之3

傳承 / 堅定 / 當責

Legendary & Steadfast Accountancy

1. 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

2. 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，斐成開發科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所
會計師 吳秋鈴

吳秋鈴

中華民國 114 年 8 月 11 日

- 2 -

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準																		
1.	<table border="1"> <tr> <td>斐成集團</td> <td>2024 年</td> </tr> <tr> <td>臺南辦公室場域</td> <td>能源消耗量</td> </tr> <tr> <td>非再生電力</td> <td>56.0168 十億焦耳</td> </tr> <tr> <td>總計</td> <td>56.0168 十億焦耳</td> </tr> </table>	斐成集團	2024 年	臺南辦公室場域	能源消耗量	非再生電力	56.0168 十億焦耳	總計	56.0168 十億焦耳	2-2 能源管理	GRI 302-1: 2016 組織內部的能源消耗量										
斐成集團	2024 年																				
臺南辦公室場域	能源消耗量																				
非再生電力	56.0168 十億焦耳																				
總計	56.0168 十億焦耳																				
2.	<table border="1"> <tr> <td>斐成集團</td> <td>2024 年</td> </tr> <tr> <td>臺南辦公室場域</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>取水量—</td> <td>第三方—</td> </tr> <tr> <td>依來源劃分</td> <td>淡水</td> </tr> <tr> <td>總取水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> <tr> <td>總耗水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	斐成集團	2024 年	臺南辦公室場域	<table border="1"> <tr> <td>取水量—</td> <td>第三方—</td> </tr> <tr> <td>依來源劃分</td> <td>淡水</td> </tr> <tr> <td>總取水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> <tr> <td>總耗水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> </table>	取水量—	第三方—	依來源劃分	淡水	總取水量	0.0931 百萬公升	總耗水量	0.0931 百萬公升	2-4 水資源與廢棄物管理	GRI 303-3: 2018 取水量 GRI 303-5: 2018 耗水量						
斐成集團	2024 年																				
臺南辦公室場域	<table border="1"> <tr> <td>取水量—</td> <td>第三方—</td> </tr> <tr> <td>依來源劃分</td> <td>淡水</td> </tr> <tr> <td>總取水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> <tr> <td>總耗水量</td> <td>0.0931 百萬公升</td> </tr> </table>	取水量—	第三方—	依來源劃分	淡水	總取水量	0.0931 百萬公升	總耗水量	0.0931 百萬公升												
取水量—	第三方—																				
依來源劃分	淡水																				
總取水量	0.0931 百萬公升																				
總耗水量	0.0931 百萬公升																				
3.	<table border="1"> <tr> <td>斐成集團</td> <td>2024 年</td> </tr> <tr> <td>依性別</td> <td>平均訓練時數</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>10.3</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>6.3</td> </tr> <tr> <td>依員工類別</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>高階主管</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>9.3</td> </tr> <tr> <td>基層主管</td> <td>5.0</td> </tr> <tr> <td>基層人員</td> <td>8.0</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	斐成集團	2024 年	依性別	平均訓練時數	男性	10.3	女性	6.3	依員工類別	<table border="1"> <tr> <td>高階主管</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>9.3</td> </tr> <tr> <td>基層主管</td> <td>5.0</td> </tr> <tr> <td>基層人員</td> <td>8.0</td> </tr> </table>	高階主管	0.0	中階主管	9.3	基層主管	5.0	基層人員	8.0	3-2 人才培訓與發展	GRI 404-1: 2016 每名員工每年接受訓練的平均時數
斐成集團	2024 年																				
依性別	平均訓練時數																				
男性	10.3																				
女性	6.3																				
依員工類別	<table border="1"> <tr> <td>高階主管</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>9.3</td> </tr> <tr> <td>基層主管</td> <td>5.0</td> </tr> <tr> <td>基層人員</td> <td>8.0</td> </tr> </table>	高階主管	0.0	中階主管	9.3	基層主管	5.0	基層人員	8.0												
高階主管	0.0																				
中階主管	9.3																				
基層主管	5.0																				
基層人員	8.0																				

- 3 -

溫室氣體聲明有限確信報告



溫室氣體聲明之有限確信報告

斐成開發科技股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行斐成開發科技股份有限公司(以下簡稱「斐成開發公司」)民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書(以下簡稱「溫室氣體聲明」)之類別 1 直接溫室氣體排放與類別 2 能源間接排放(以下簡稱「類別 1 與類別 2」)之有限確信案件,詳列於附件一。

斐成開發公司對溫室氣體聲明之責任

斐成開發公司之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO 14064-1: 2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範」(以下簡稱「ISO 14064-1」)編製溫室氣體聲明,且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制,以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響,此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整,以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定,該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」,該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度,包含與選錄職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

執業人員之責任

類別 1 與類別 2—有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別 1 與類別 2 之有限確信案件,基於所執行之程序及所獲取之證據,對第一段所述斐成開發公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信,並作成有限確信之結論。

依據確信準則 3410 號之規定,本有限確信案件工作包括評估斐成開發公司採用 ISO 14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應,以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程

- 1 -

◎ 台南所/ 70848 台南市安平區永華路二段248號16樓之3 ◎ 高雄所/ 80284 高雄市苓雅區建國一路109號9樓之3

傳承 / 堅定 / 當責

Legendry & Steadfast Accountancy

序,有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述斐成開發公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷,該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估,以及與相關紀錄之核對或調閱。

基於本案件情況,本執業人員於執行上述程序時:

1. 已透過查詢,取得對斐成開發公司與排放量及報導相關之控制環境及資訊系統之瞭解,但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估斐成開發公司建立估計方法之適當性及一致性,然而,所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計,以評估斐成開發公司所作之估計。
3. 已實地訪查 1 個據點,以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之核算假設,對於執行實地訪查據點之選擇,已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質,以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件,有限確信案件所執行程序之性質及時間不同,其範圍亦較小,故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此,本執業人員不對斐成開發公司溫室氣體聲明在所有重大方面,是否依照 ISO 14064-1 編製,表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1 與類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據,本執業人員並未發現第一段所述斐成開發公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1 與類別 2 在所有重大方面未依照 ISO 14064-1 編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後,任何確信標的資訊或適用基準之變更,本執業人員將不負責就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所

會計師 吳秋鈴

吳秋鈴



中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

- 2 -

附件一：確信標的資訊彙總表

溫室氣體聲明之報告邊界	
1.斐成開發科技股份有限公司(台南辦公室)	
2.森泰工程股份有限公司(台南辦公室)	

排放源類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)
類別 1：直接溫室氣體排放	2,6307
類別 2：能源間接排放	7,3755

- 3 -