宏匯集團
HONHUI GROUP

ESG
永續報告書
2025

ESG Sustainability Report



目錄
CONTENT

2 關於本報告書
4 董事長的話
5 利害關係人議合
7 重大主題鑑別
10 呼應聯合國永續發展目標 SDGs

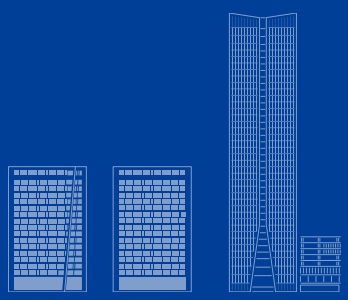
1 穩健永續經營
12 1.1 關於宏匯
17 1.2 公司治理
20 1.3 誠信經營與法規遵循
22 1.4 資訊安全及客戶隱私

2 建造永續品質
29 2.1 產品與服務
54 專欄—宏匯集團榮獲國際 WELL 黃金級肯定
32 2.2 客戶關係管理
36 2.3 供應鏈管理

3 落實環境保護
41 3.1. 氣候變遷調適與因應
49 3.2 能資源使用及排放管理
51 3.3 水資源管理
52 3.4 資源循環管理
53 3.5 生物多樣性

4 幸福社會共榮
55 4.1 人權政策承諾
57 4.2 人才招募與留任
54 專欄—人才永續與雇主品牌肯定
64 4.3 教育訓練與多元發展
67 4.4 薪酬福利
71 4.5 職業健康安全
75 4.6 回饋社會

78 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表
85 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表
87 附錄三：氣候相關財務揭露
88 附錄四：第三方查證聲明書





關於本報告書

本報告書為宏匯集團首次發行之「永續報告書」(在報告書中將以「本集團」、「宏匯」、「我們」簡稱表示)。透過本報告書之編製與揭露，宏匯以透明且一致的方式，揭露環境、社會及公司治理三大面向的永續作為與執行成果，期使利害關係人更充分瞭解宏匯於企業永續發展之推動成果與實踐歷程，並作為持續檢視與精進永續績效之重要依據。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據及內容為 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）之資訊為主，部分內容視議題特性，亦回溯至揭露年度前一年及後一年的事例。本報告書之資訊涵蓋範圍以宏匯集團臺灣營運地區之 3 家子公司 (轄下 4 案場)：宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場。

報告書範疇	宏匯思源股份有限公司 (宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店)
	宏匯新北股份有限公司 (宏匯廣場)
	宏匯瑞光股份有限公司 (宏匯瑞光廣場)

編制依循

本報告書架構遵循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版之 GRI 通用準則 2021 版，作為報告書資訊揭露的基礎，並參考「 IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則 (原 TCFD) 」框架及「SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」各項準則所列之報導原則及要求進行編撰。

報告書中所揭露的統計數據來自本集團自行統計與調查的結果。為提升可信度，報告書中之財務績效為實際財務年報資料，由資誠聯合會計師事務所進行查核簽證，以新台幣仟元為計算單位；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現。

本報告書揭露之溫室氣體盤查數據，經第三方保證機構依據 ISO 14064-1 : 2018 標準執行查證並出具查證意見書；永續報告書內容之查證則委託法標國際認證股份有限公司 (AFNOR ASIA LTD.) 依循 AA1000 保證標準 (v3) 執行第 1 應用類型中度保證等級作業，所出具之獨立保證聲明書請參閱附錄。

項目	查驗證公司	驗證標準
財報	資誠聯合會計師事務所	會計師查核簽證財務報表規則、中華民國審計準則
永續報告書	法標國際認證股份有限公司	AA1000
溫室氣體盤查	DNV	ISO 14064-1：2018
環境系統	環球國際	ISO 14001

報告書管理

本報告書為宏匯集團發行之第一本永續報告書，故無數據重編及報導改變之情形發生。此外，本集團於報告書編製過程中，除參酌 GRI 重大性揭露原則外，亦秉持嚴謹的編製態度，持續檢視並優化資料蒐集之流程與範圍，透過逐年精進，提升各項永續相關資料之完整性與品質。

本集團有訂定「永續發展實務政策」並於 2025 年成立 ESG 永續委員會，由各部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。本報告書依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，由宏匯之權責單位，如：行政管理中心、事業發展中心、財務中心、商場營運中心等相關部門，負責資訊蒐集彙整提供，並經董事長決議通過後定稿出版。

發行時間

未來將持續每年定期發行永續報告書。財務報表係依內部管理需求提供予相關聯絡人參考，未對外公開；而《永續報告書》則將公開揭露於公司官方網站，供民眾及各利害關係人查閱與瞭解。

- 現行發行版本：2026 年 08 月發行。
- 下一發行版本：2027 年 08 月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：劉小姐
- 連絡電話：(02) 2278-9066#6205
- 電子郵件：phoebeliu@honhui-group.com
- 集團官網：https://www.honhui-group.com
- 永續 ESG 報告書專區：
  https://www.honhui-group.com/tw/sustainability/sustainability

董事長的話

宏匯集團長期投入不動產開發與營運管理，始終以穩健經營與誠信治理作為企業發展的核心基礎。我們相信，企業在追求成長的同時，亦須兼顧環境責任、社會關懷與良善治理，方能在多元利害關係人的期待中，維持長期而穩定的發展。

本集團秉持「好看、好用、好公道、好永續」的經營理念，作為規劃、設計與營運管理的重要思維指引。在建築與空間規劃上，重視整體美感與城市風貌，期使建築能融入環境、兼顧實用性與品質；在營運與服務層面，強調安全、便利與使用者體驗，回應客戶、租戶及消費者的實際需求。**各主要商辦及商場出租率維持在 62% 以上，年度顧客滿意度調查平均達 4.3 分（滿分 5 分），重大營運安全事故維持為 0 件**，展現本集團於營運品質與服務管理上的持續精進。在制度與治理面向，遵循法令規範，重視公平與透明，落實內部管理與風險控管；在永續議題上，則持續關注環境保護、資源效率與社會影響，逐步將相關思維納入公司管理架構。

面對全球永續發展趨勢及相關法規要求，宏匯集團以審慎務實的態度，逐步建立永續治理機制，並依循國際通行之永續報導準則，彙整並揭露集團於環境、社會及公司治理面向之管理作法與營運資訊。**2025 年，本集團取得建築相關證書或標章共計 11 件，並獲得國際 WELL 黃金級認證肯定**，顯示在健康建築與永續環境面向的持續投入與成果。此外，**宏匯新北股份有限公司亦榮獲 1111 人力銀行頒發之「幸福企業金獎」**，展現集團於員工關懷與職場環境營造之具體成果。本永續報告書即為上述努力之階段性整理成果，期能作為內部檢視與對外溝通之基礎。

我們理解，永續發展是一項需要長期關注與持續精進的管理課題，而非短期目標或單一成果。宏匯集團將在既有營運基礎與治理制度下，持續觀察產業趨勢與利害關係人關注議題，審慎評估相關風險與機會，逐步調整管理作法，期在兼顧經營穩定與社會責任的前提下，穩健邁向企業長遠發展的方向。



利害關係人議合

本集團依據 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES），以「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則作為鑑別依據，並參考 GRI 準則之精神，以確保利害關係人鑑別之完整性與系統性。本次鑑別亦參酌同業 2024 年永續報告書所揭露之利害關係人類型，初步歸納本集團潛在之利害關係人包含：股東與其他投資者、金融機構、政府機關、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴 (代銷、仲介)、供應商 / 承包商、當地社區、公民社會組織、非政府組織、弱勢團體、工會、媒體等。

為強化利害關係人之重要性判斷，本集團亦邀請外部專家協助，以「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則進行各類利害關係人對集團之影響評估。本報告為宏匯首度編製之永續報告書，利害關係人鑑別流程係由高階主管於永續發展會議中，進行討論與確認，共鑑別出 7 類利害關係人：員工和其他工作者、客戶 / 商場租戶、金融機構、供應商 / 承包商、消費者 / 住客、政府機關、商業夥伴 (仲介、品牌商、專業顧問)，作為 2025 年度重要利害關係人之基礎依據。



利害關係人溝通管道

宏匯集團內部對利害關係人採取主動溝通的態度，透過宏匯官網、客戶滿意度調查、員工意見回饋、相關會議、內部系統及客戶服務窗口等管道，瞭解利害關係人所關注之議題，並透過內部各部門之協調與溝通，根據以往與各利害關係人的合作經驗，將主題依性質之敏感度與影響力決定處理方式，訂定「規劃－執行－檢查－行動」(P- D- C- A) 標準作業流程，即時回應。

利害關係人	利害關係人對本集團的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通成效
員工和其他工作者	公司營運與永續發展的核心動力，影響服務品質、營運效率與企業文化。	✧ 人才培育與發展 ✧ 人才聘用與吸引 ✧ 勞資關係與溝通	• 部門會議 / 每月 • 內部公告系統、電子郵件、教育訓練、員工意見回饋管道 / 即時	✦ 提升員工向心力與滿意度，強化內部資訊透明度與工作安全意識。
客戶、商場租戶	主要營收來源，影響品牌形象、市場競爭力與營運穩定度。	✧ 消費者的健康與安全 ✧ 資訊安全及隱私保護 ✧ 客戶（租戶）關係管理	• 客戶服務窗口、租戶會議、電子郵件、官方網站、公告文件 / 即時	✦ 強化合作關係、提升服務品質與租戶、消費者滿意度。 ✦ 租戶滿意度分別如下（滿分 5 分）： 宏匯思源廣場 4.8 分 宏匯廣場 4.45 分 宏匯瑞光廣場 4.3 分 ✦ 申訴意見皆為 100 % 回覆。
金融機構	提供資金支持，影響公司財務穩健與長期投資計畫。	✧ 消費者的健康與安全 ✧ 綠建築認證 ✧ 氣候變遷調適	• 電子郵件 / 即時 • 財務報告 / 每年	✦ 維持良好授信關係，提升公司信用與永續經營信任度。 ✦ 往來銀行 10 家以上。
供應商 / 承包商	影響營運效率及供應鏈永續表現。	✧ 綠建築認證 ✧ 建築責任與客戶安全 ✧ 氣候變遷調適	• 電子郵件、現場協調會議 / 即時 • 合約文件、採購會議 / 依專案定期 • 供應商稽核 / 年	✦ 確保服務品質，降低風險並促進永續供應鏈管理。 ✦ 新北新莊凱悅嘉軒酒店供應商稽核家數共計 69 家。
消費者、住客	直接影響品牌形象、服務口碑與市場競爭力。	✧ 消費者的健康與安全 ✧ 資訊安全及隱私保護 ✧ 客戶（租戶）關係管理	• 客服專線、意見回饋機制、官方網站、社群平台 / 即時	✦ 提升顧客滿意度，持續改善服務品質與使用體驗。 ✦ 新北新莊凱悅嘉軒酒店滿意度分數 51.6 分 (滿分 60 分)。
政府機關	公司營運策略需遵循相關法規規範，並於積極與政府機關共同合作。	✧ 消費者的健康與安全 ✧ 綠建築認證 ✧ 氣候變遷調適	• 法定申報文件 / 定期 (依法定規定) • 稽查、會勘與公文往來 / 不定期 • 輔導會議 / 不定期 • 履約會議、專案報告 / 定期 (依契約)	✦ 零違反法規事件。 ✦ 專案順利推動並符合政府政策與契約要求。 ✦ 履約會議 5 次。 ✦ 集團共計抽查次數 10 次以上。
商業夥伴 (仲介、品牌商、專業顧問)	協助拓展市場、提升專業能力與營運效能。	✧ 綠建築認證 ✧ 氣候變遷調適 ✧ 建築責任與客戶安全	• 合約文件、合作會議 / 依合作專案 • 專案討論、電子郵件 / 即時	✦ 強化策略合作關係，提升整體營運與永續競爭力。 ✦ 集團共計與品牌商合辦活動 14 次。

重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1

了解組織脈絡

宏匯集團參考 GRI 主題準則、SASB 準則、聯合國永續發展目標（SDGs）以及同業 2024 年永續報告書所揭露之重大主題，彙整出 21 項永續議題。

STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依據各議題在經濟、環境及人群（含人權）面向之「實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響」進行評分，各項評分加總後進行排序，總分達 30 分（含）以上即視為本集團之重大性永續議題；其中，SASB 準則所揭示之主題則於評分後優先納入重大議題考量。

STEP 3

評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論，藉由過去營運經驗以及參考同業議題，探討影響顯著程度與可能性，分析出 5 項為宏匯集團的重大性永續議題。

STEP 4

永續議題揭露報導

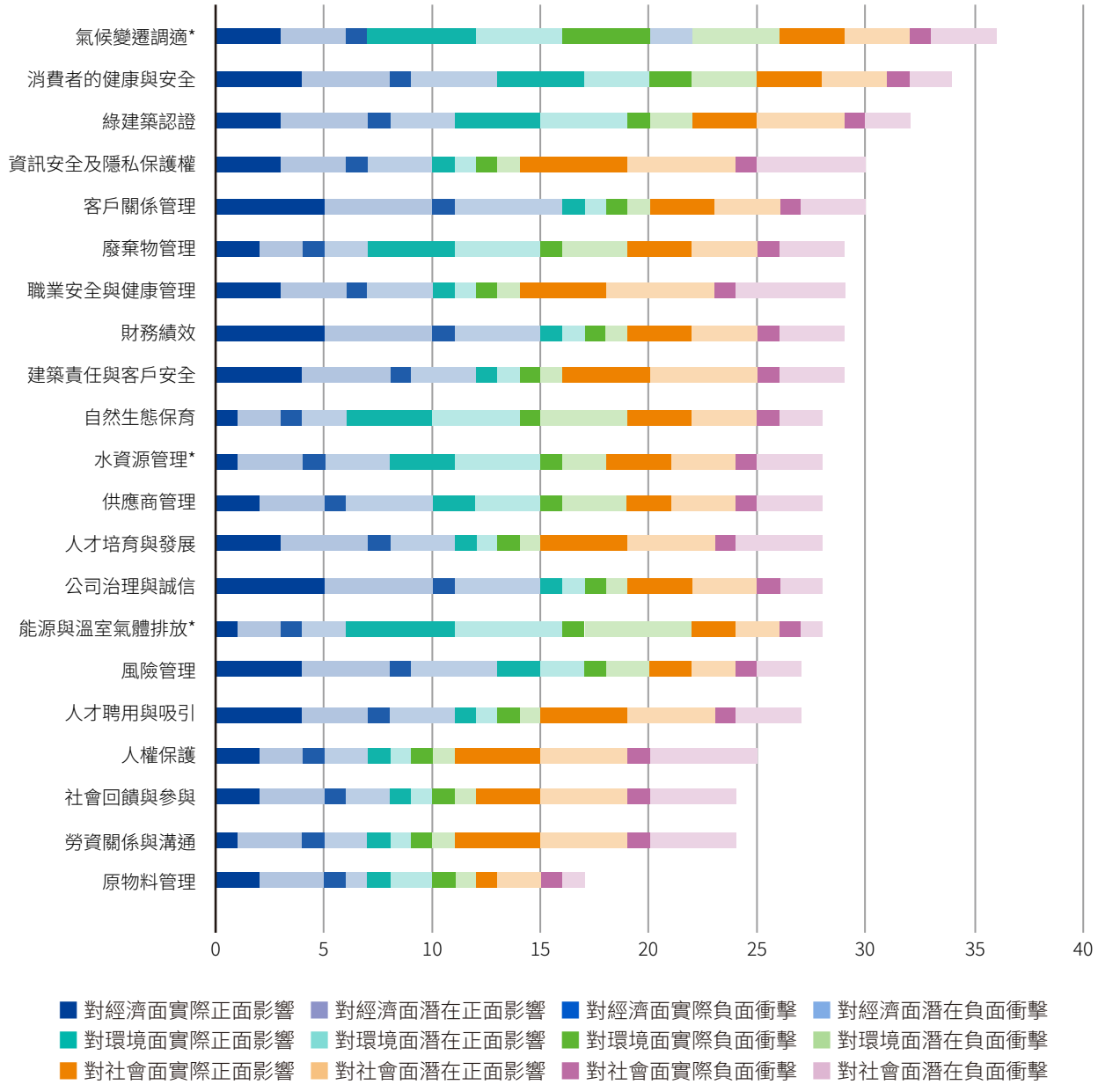
此重大性永續議題分析結果經外部專家依議題性質與公司高階主管及各部門進行綜合性評估後，將 5 項重大性永續議題由永續執行小組負責人（專案副理）上呈至董事長後核定，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

宏匯集團依循全球永續性報告協會（GRI）通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021），並參考產業永續趨勢、美國永續會計準則（SASB）、IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則 (原 TCFD) 以及國內外重要法規發展，採用重大性原則，透過參考同業與專家整合評估方式鑑別重大永續主題，進而管理與目標設定，作為編撰永續報告書及回應利害關係人關切事項之依據。

2025 年宏匯集團永續執行小組透過調查與專家整合分析，鑑別出 5 項重大主題：消費者的健康與安全、綠建築認證、資訊安全及隱私保護、客戶（租戶）關係管理、氣候變遷調適。並進一步就各主題在社會、環境與公司治理面向的正負向影響及發生可能性進行說明，以識別其實際與潛在衝擊。透過系統性的主題鑑別與衝擊評估，我們持續優化其永續策略與行動方案，強化永續治理體系，落實企業社會責任，朝向兼顧經濟、環境與社會價值的永續經營目標邁進。

永續主題之衝擊程度堆疊圖



重大主題邊界說明

●：造成衝擊、○：直接相關、▲：促成衝擊

永續主軸	重大性永續議題	對應 GRI 重大主題	各面向衝擊發生邊界								主題管理及相關內容對應章節
			宏匯	員工和其他工作者	客戶、商場和租戶	金融機構	供應商/承包商	消費者、住客	政府機關	商業夥伴	
G 誠信治理	資訊安全及隱私保護	GRI 418 客戶隱私	●	●			●		○	●	1.4 資訊安全及客戶隱私
E 環境保護	綠建築認證	自訂主題	●								2.1 產品與服務
	氣候變遷調適	自訂主題	●			○			○		3.1 氣候變遷調適與因應
S 友善社會	消費者的健康與安全	GRI 416 顧客健康安全	●		●			●			2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理
	客戶（租戶）關係管理	自訂主題	●		●			●			2.2 客戶關係管理



呼應聯合國永續發展目標 SDGs

聯合國於 2015 年發布「永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），共包含 17 項目標（Goals）及 169 項具體行動目標（Targets），作為全球 2016 年至 2030 年推動經濟發展、社會共融與環境保護的重要行動藍圖。



宏匯集團秉持永續經營理念，將企業營運與永續發展目標相互結合，透過公司治理、環境保護、社會關懷與人才發展等面向的實際行動，積極回應聯合國 SDGs 目標。經評估本集團營運特性與永續議題關聯性，優先對應並響應其中 11 項 SDGs 目標，持續透過企業影響力，為社會、環境與經濟的永續發展貢獻力量。

聯合國永續發展目標對照表

執行重點說明	SDGs 目標
✦ 建立緊急應變、業務持續與復原機制 ✦ 提供員工與使用者安全感與支持系統 ✦ 強化建築面對突發事件與氣候風險的韌性	SDG 1、3、11、13：健康、安全、韌性與緊急應變
✦ 系統性管理空氣、水、材料與污染源 ✦ 降低使用者長期健康暴露風險 ✦ 與 ESG、GRESB、ISO 系統形成一致管理邏輯	SDG 3、7、9、12：健康建築、室內環境品質與污染防制
✦ 確保水質安全與資訊透明 ✦ 降低病原風險與營運責任風險	SDG 3、6、12：安全用水、衛生與健康管理
✦ 提供員工協助方案（EAPs）服務，協助員工解決工作與生活中可能面臨的壓力或困難，藉以促進員工身心健康與工作生活平衡。 ✦ 強化企業社會責任與雇主品牌	SDG 4、5、8、10：員工照顧、平權、家庭與心理健康
✦ 提升建築與城市的友善度 ✦ 強化社區連結與使用者體驗	SDG 11、15：自然、社區連結與生活品質
✦ 透過 WELL 作為治理與管理工具 ✦ 與 ESG、SDGs、GRESB 形成一致性架構	SDG 16、17：治理、參與與永續管理機制

穩健永續經營

1.1 關於宏匯
1.2 公司治理
1.3 誠信經營與法規遵循
1.4 資訊安全及客戶隱私



1.1 關於宏匯

宏匯集團 HONHUI GROUP 主要於臺灣從事不動產開發、商業設施營運及相關服務，致力於打造兼顧品質、環境與使用者需求之多元空間。

宏匯匯聚具國際經驗之專業團隊，從建築規劃、空間設計到營運管理，兼顧典雅美學、卓越配置與綠色環保理念，持續孕育高品質的產品與空間體驗。我們相信「服務創造價值」，並將其內化為全體員工共同的信念，透過貼心且周到的服務，為客戶打造兼具品質與舒適感的辦公與居住環境。宏匯的核心價值在於對品質與建築細節的高度要求，專注於高端辦公空間與五星級酒店之打造，並以客戶需求為出發點，由專業的國際服務團隊提供穩定且優質的服務體驗。

展望未來，宏匯將持續傳承永續經營的理念，立足臺灣、放眼國際，在不斷精進與突破中，形塑具國際視野的商務新風貌。我們期許自身成為服務品質領先的標竿，透過持續提升建築與服務水準，實現企業價值與社會責任並進的永續願景。

宏匯集團基本資料

公司名稱	宏匯集團
市場別	不動產業
主要服務	商用不動產開發經營
成立日期	1997 年 11 月 21 日
實收資本額	截至 2025 年 12 月 31 日 ✶ 宏匯思源股份有限公司資本額：1,820,000,000 元 ✶ 宏匯新北股份有限公司資本額：2,938,500,000 元 ✶ 宏匯瑞光股份有限公司資本額：1,100,000,000 元
董事長	許崑泰
集團總部	新北市新莊區思源路 555 號 37 樓
員工人數	截至 2025 年 12 月 31 日計算 ✶ 宏匯思源廣場員工人數：35 人 ✶ 新北新莊凱悅嘉軒酒店員工人數：44 人 ✶ 宏匯廣場員工人數：130 人 ✶ 宏匯瑞光廣場員工人數：38 人
公司官網	https://www.honhui-group.com/tw/about/milestone

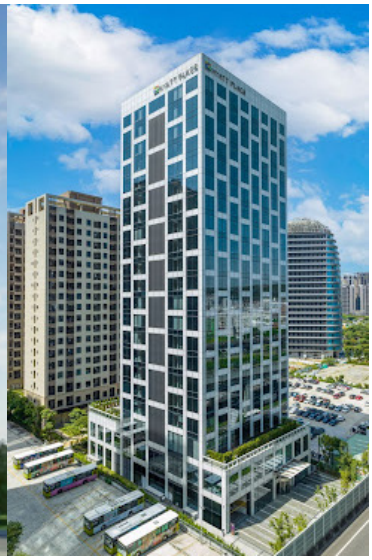




宏匯思源廣場

新北新莊
凱悅嘉軒酒店



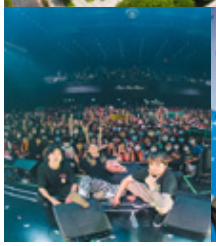




宏匯廣場









宏匯
瑞光廣場





宏匯業務模式及創造價值

本集團主要從事不動產開發、持有及營運管理，透過資產開發與營運提升租金收益與資產價值，並致力於提升資產之能源效率與永續表現，以回應市場對低碳與高效建築之需求。本集團價值創造模式涵蓋資本投入、資產開發、營運管理及租戶服務，並透過資產生命週期管理實現長期價值。

為確保營運活動於各階段皆能兼顧品質、安全與永續考量，宏匯於價值鏈管理中，逐步建立與合作夥伴之管理機制，涵蓋供應商遴選、工程與設備採購、施工管理，以及後續營運與服務提供等環節。透過明確之合作規範與溝通管道，確保各項營運活動符合公司對品質與風險控管之要求。

在供應鏈與合作關係管理上，宏匯重視產品與服務品質，並將環境友善、職業安全及法規遵循等面向，納入與合作夥伴之互動與管理考量。透過持續溝通與合作，我們期能與價值鏈夥伴共同提升整體營運品質，降低潛在風險。

此外，宏匯亦於建築規劃與營運管理階段，導入綠色建築及 WELL 健康建築等相關認證概念，作為提升建築品質、環境表現與使用者健康的重要依據，並視為價值鏈管理中落實永續理念之具體實踐。

宏匯集團服務項目

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
BOT- 宏匯思源廣場	新北市新莊區	商辦	62.58%	出租率 / 年度平均
BOT- 新北新莊凱悅嘉軒酒店	新北市新莊區	旅館	74.9%	入住率 / 年度平均
BOT- 宏匯廣場	新北市新莊區	百貨	100%	櫃位出租率 / 年度平均
BOT- 宏匯瑞光廣場	台北市內湖區	商辦	93.6%	出租率 / 年度平均

宏匯價值鏈



營運表現

本集團直接產生之經濟價值，主要來自營運活動所創造之收入；而經濟價值之分配，則涵蓋支付予員工之薪資與福利、提供予供應商與承攬商之款項、依法繳納之稅捐，以及投入於營運發展與資產維護之相關支出。

宏匯秉持穩健經營原則，兼顧企業營運效率與長期發展，透過持續投資於建築品質、服務提升及永續相關作為，回饋員工、合作夥伴與社會大眾，期能在創造經濟價值的同時，促進企業與社會之共同成長。

2025 年財務績效

單位：新台幣仟元

項目		宏匯思源 (含嘉軒)	宏匯瑞光	宏匯新北
產生之直接經濟價值 (A)	營業收入	688,754	638,306	719,740
	營業外收入及支出	(74,853)	(27,655)	(21,079)
分配之經濟價值 (B)	營業成本	(539,964)	334,974	(661,587)
	所得稅	0	55,090	0
存留經濟價值 (A-B)	留存經濟價值	73,937	220,587	37,074

備註：
1、「員工薪資 (含員工福利) 」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）。
2、「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
3、社區投資指的是捐款及捐贈。
4、幣別為新台幣。
5、留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
※ 產生的直接經濟價值：所有收入，包含營業收入、業外收入、投資收入、利息等。
※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

政府補助

2025 年度宏匯集團共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表：

公司	項目	補助單位	補助金額（元）
宏匯思源股份有限公司 (含嘉軒)	新北市新莊國際創新園區暨停車場興建營運移轉案土地租金	新北市政府經濟發展局	17,098,926
宏匯新北股份有限公司	2024 年度 BOT 土地租金減免	新北市政府經濟發展局	16,069,615
	2024 年度 BOT 權利金減免 (金擘獎)	新北市政府經濟發展局	1,140,840
總計			34,309,381
備註：宏匯瑞光股份有限公司 2025 年無取得政府補助款。			

稅務管理

本集團（含宏匯思源 (含嘉軒)、宏匯瑞光、宏匯新北）致力於落實稅務誠信，將稅務管理視為企業社會責任與公司治理的重要一環。我們承諾遵守運營所在地之稅法規定，嚴禁任何形式的惡意避稅行為，以維護社會公共利益與股東價值。

本集團嚴格遵守以下稅務法規，並定期檢視法規更新：

- **稅務透明度**：遵循《加值型及非加值型營業稅法》，確保進銷項稅額申報之準確性與及時性。
- **合規申報**：嚴格依照《所得稅法》及《營利事業所得稅查核準則》，每年如實結算並繳納營利事業所得稅。
- **風險管控**：遵循《稅捐稽徵法》，確保所有帳務紀錄、會計憑證均依規定留存與備查，以應對各項稅務查核。

ESG 稅務實踐：

1.資訊透明：定期於年度財務報告或 ESG 報告中揭露稅額支付情形，確保利害關係人知悉公司的稅務貢獻。

2.專業合規：內部設置專業財會團隊負責稅務規劃，並委任外部會計師事務所進行年度財務及稅務簽證，確保各據點之帳務處理均符合企業會計準則（EAS）。

3.無爭議紀錄：透過建立完善的內部控制與稅務風險預警機制，確保本集團在報告期間內無任何重大違規、逃稅或受行政處分之紀錄。

參與公協學會等組織

宏匯為掌握產業趨勢、法規動態及永續發展相關資訊，透過同業及專業單位進行交流，並倡議聯合國永續發展目標 (SDGs)，作為精進營運管理、提升服務品質及推動永續作為之參考依據。此外，宏匯集團加入「台灣人才永續行動聯盟」，承諾推動人才培育、員工福祉及多元共融等深化人才永續行動。

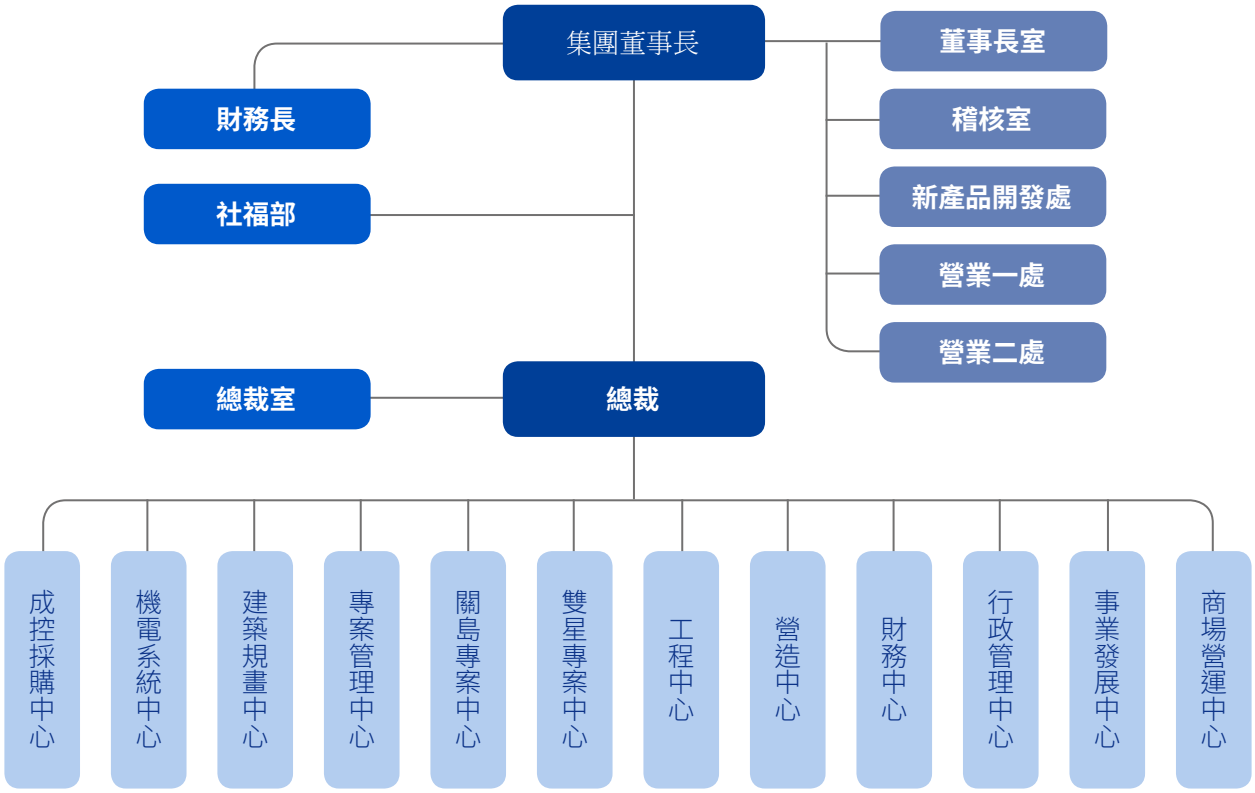


1.2 公司治理

集團組織

本集團非上市櫃公司，未設置董事會及建立董事會相關規範，各公司採「管理層協商決策制」，透過定期會議協調營運策略與永續方向。並由集團董事長兼任總裁擔任最高決策與監督角色，負責確立公司整體經營方針，各公司設有總經理與部門主管，負責營運管理及決策執行；決策過程強調跨部門參與、資訊透明及管理團隊協作，以維持決策客觀性與平衡，降低潛在利益衝突。

組織架構圖



https://www.honhui-group.com/tw/about/team
參考來源：宏匯官網

永續發展推動

宏匯集團永續願景與策略

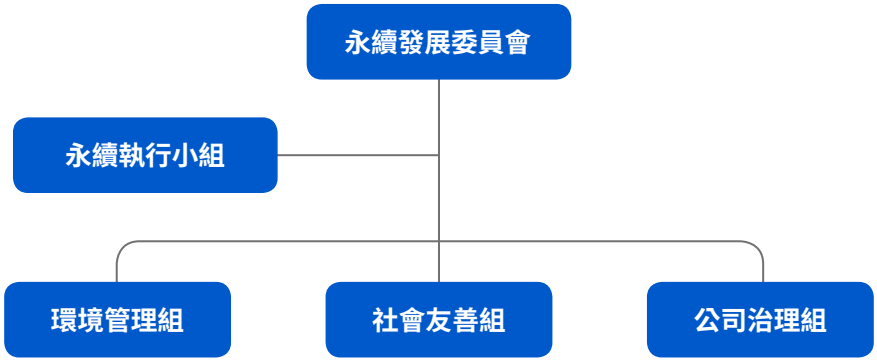
致力於成為引領城市發展與人本空間創新的標竿企業，實現經濟效益、社會共融與環境永續的三贏局面。以「建築即服務」為理念，制定短中長期 ESG 管理目標，包含建築能效提升、租戶滿意度提升、碳排放與資源使用效率優化、以及社會參與度擴大等。

推動永續發展過程中，重視與各利害關係人之溝通與互動，相關溝通活動由永續執行小組依其職責分工執行，並彙整溝通結果與重要關注議題。利害關係人溝通成果，係由永續執行小組進行彙整分析，並由高階管理階層統整後，呈報給董事長及最高治理單位，作為檢視永續議題影響、風險與管理作為之重要參考。

高階管理階層定期就永續發展相關議題，包含 ESG 推動進度、重大風險與改善情形，透過內部會議或書面報告方式向最高治理單位進行說明與討論，回報頻率視營運需求及議題重要性適時辦理，以確保永續作為能與公司整體經營方向保持一致。

此外，宏匯亦逐步將永續資訊之蒐集、彙整與管理納入既有之內部控制與管理流程中，透過明確之權責分工與資料管理機制，強化永續資訊之正確性與一致性，作為公司決策及永續揭露之基礎。

永續發展委員會組織架構圖



本集團之永續發展委員會由總裁協同稽核、財務長及總經理帶領與監督，並由永續執行小組負責追蹤執行進度、整合文件與定期回報等。轄下依各公司職掌負責環境、社會、治理面議題。

永續執行小組每年至少召開 1 次會議，並由開發策略處及永續執行小組向董事長及最高階層主管報告永續發展推動進度、執行成果及未來工作計畫，包含 ESG 相關報告、風險評估結果及永續發展績效，並對經營階層所提報之策略進行審議與監督，必要時要求經營團隊進行調整，以確保永續發展方針與公司長期願景保持一致。

2025 年溝通重大事件如下：

環境面
- EEWH
- BERS
- LEED
- ISO 14001 證書
- ISO 14064-1 證書

社會面
- WELL
- FITWEL

治理面
- GRESB 證書
- 永續委員成立

2025 年本集團永續亮點執行成果

2025 年度永續亮點

宏匯集團 HONHUI GROUP

	E 環境面	S 社會面	G 治理面
EEWH 台灣綠建築	節能、節水效率、室內品質最佳化	提供利害關係人(租戶、員工)健康、友善、具國際品質認可的工作空間	綠建築融入營運流程制度化 能源管理制度落實、定期稽核
BERS 建築能效	能源監控與最佳化		
LEED 美國綠建築	高效節能、水資源最佳化管理		
ISO 14001 環境管理系統	環境管理制度落實 資源效率提升		內部環境管理與稽核制度
WELL 美國健康建築	以人為本，透過日常行為間接降低能源與資源消耗	提升員工健康與福祉(健身房、哺乳室、EAP健康講座) 優良生活機能 造福員工與鄰里(租戶、員工)	健康管理制度納入集團運營管理日常政策
Fitwel 美國健康建築			
ISO 14064 溫室氣體盤查	全面碳盤查 針對排放熱點進行改善管理	提升透明度、信任與社會責任感 透過減碳與氣候風險管理間接改善社會福祉	碳管理制度化 由上而下落實 ESG 理念
IFRS S2 氣候風險機會	氣候風險與機會評估		將氣候相關風險、機會納入營運決策考量
GRESB 國際永續評比	能源與環境績效整合	提升透明度與國際曝光度 建立企業永續文化形象與 利害關係人(租戶、員工)信任感	管理制度完善 2025 年度績效組件 - 新秀獎
ESG 永續報告書	年度總體環境績效呈現	年度社會公益回饋績效呈現	年度管理流程落實績效呈現

1.3 誠信經營與法規遵循

誠信經營管理

宏匯重視誠信經營與公司治理，依循《誠信經營原則》所訂定之制度與程序，將誠信原則全面納入營運管理與內部控制架構中。相關原則涵蓋禁止不誠信行為、禁止貪腐行為（包括行賄與收賄）、禁止非法政治捐獻、禁止不正當得利及禁止不公平競爭等，以確保公司營運符合法令規範與道德標準。

於營運活動中，宏匯透過既有之管理制度與內部稽核機制，持續辨識可能涉及不誠信或貪腐風險之營運環節，並將相關風險納入內部管理與監督範圍，以降低不當行為發生之可能性。誠信經營相關制度之推動與執行，由公司總裁室擔任專責單位，負責監督制度之落實情形並檢視其有效性。

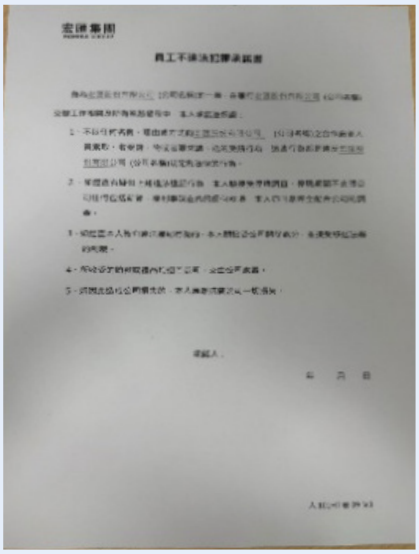
為確保誠信經營理念於組織內部落實，宏匯透過內部規範、公告及相關管理程序，向全體員工宣導誠信廉潔與反貪腐之基本原則，並將相關要求納入日常管理與作業流程中。稽核室依其職責，協助推動誠信經營制度之宣導與執行，並視實際需求配合辦理內部教育訓練或宣導活動，以提升同仁對誠信經營及不誠信行為防範之認知與重視，作為形塑良好企業文化之重要基礎。

此外，宏匯已建立防範不誠信行為之管理與申訴機制，提供員工及利害關係人反映疑慮或檢舉不當行為之管道，並確保檢舉人身分及檢舉內容之機密性，避免不當影響或報復行為。公司亦明訂違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，相關案件將依既有程序，由事件相關單位受理並進行調查，必要時提報高階管理階層審議，以採取適當之處理或改善措施。

於本報告書揭露期間內，宏匯未發生涉及貪腐、違反公平競爭、反托拉斯或壟斷等相關事件。未來，宏匯將持續透過制度強化與管理精進，落實誠信經營原則，並降低相關風險對公司及利害關係人之影響。



教育訓練照片



法規遵循

為降低法規遵循風險，宏匯定期檢視內部作業流程與管理機制，並視實際需求辦理相關教育訓練與宣導，以提升同仁對法規遵循之認知與重視。

宏匯集團雖非上市櫃公司，仍依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」相關規定對重大違規事件有明確定義，認定凡經行政機關單一事件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上者，皆列為重大違規事件。2025 年宏匯集團無發生違反法規事件。

公司治理相關法規

- 無違反公司法
- 無違反商業法
- 無違反證券金融法規
- 無政治獻金
- 無貪腐事件



勞工權益相關法規

- 無違反性別平等工作法
- 無強迫勞動
- 無使用童工
- 侵害結社自由及團體協商
- 違反歧視或人權事件
- 侵害原住民權利事件



產品 / 服務相關法規

- 未有禁止或具爭議性之產品 / 服務
- 無違反行銷相關法規及自願守則的事件
- 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事
- 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟
- 無違反客戶隱私事件

環境保護相關法規

- 無環保法規事件



諮詢與申訴管道

宏匯重視利害關係人之意見與回饋，並建立多元且適切之溝通與申訴管道，提供員工、客戶、供應商及其他利害關係人，針對公司營運或永續相關議題提出意見、疑慮或申訴。

相關意見與申訴事項，將由權責單位依其性質進行受理與處理，並依既有管理程序進行回覆與改善；若涉及較為重大之議題，將提報高階管理階層檢視，作為後續改善與管理作為之依據。宏匯於申訴處理過程中，重視個人資料保護與溝通過程之保密性，並致力於避免申訴人因提出疑慮而遭受不利對待。

各公司溝通管道

項目	宏匯思源廣場 & 宏匯瑞光廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場
受理單位	人資處 (內部)、總裁室 (外部)	人力資源部	人力資源部
通信地址	新北市新莊區 思源路 555 號 37 樓	新北市新莊區 新北大道三段 79 號	新北市新莊區 新北大道四段 3 號
檢舉電話	(02) 2278-9066 #2300	(02) 8522-9980 #9003	(02) 8512-8300
電子郵件	內部：hwappeal@honhui-group.com 外部：honest@honhui-group.com	Employee.Voices@hyatt.com	hr@honhui.com.tw

1.4 資訊安全及客戶隱私

重大主題：資訊安全及隱私保護

本主題重大原因

隨著數位化管理與資訊系統於營運、財務、租戶及客戶服務等層面的廣泛應用，本集團日常營運高度仰賴資訊系統之穩定性與資料安全。資訊安全事件或個資外洩，可能對公司營運中斷、財務損失、法律責任及品牌信譽造成重大衝擊。
因此，妥善保護資訊資產與個人資料，確保系統穩定運作與符合法規要求，為公司永續經營與利害關係人信任之關鍵重大主題。

政策／策略

資訊安全政策：建立資訊安全管理制度，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。
個人資料保護政策：依相關法規落實個人資料蒐集、處理及利用之管理機制。
風險管理與內控制度：將資訊安全納入企業風險管理架構，定期進行風險評估。
誠信經營與法令遵循原則：確保所有資訊處理流程符合相關法規與內部規範。

影響與衝擊

實際 / 潛在正面影響	實際 / 潛在負面衝擊
經濟面：降低資訊安全事故造成的營運中斷與財務損失；強化公司治理與投資人信任；提升整體營運效率與系統穩定性。 環境面：透過資訊系統數位化，減少紙本文件使用；提升資料管理效率，間接促進資源節約。 社會面：保護客戶、租戶及員工之個人資料權益；強化利害關係人對公司之信任；符合法規要求，降低社會風險與爭議。	經濟面：資訊安全設備、系統與人員訓練投入成本增加；資安事件可能導致罰鍰、賠償或商譽損失。 環境面：資訊設備更新與汰換可能產生電子廢棄物。 社會面：個資外洩或系統異常恐影響客戶與租戶權益；資安事件處理不當將降低社會信任度。

預防或補救措施

- 建立並定期檢討資訊安全管理制度與作業流程
- 強化系統存取控管、權限分級與帳號管理
- 定期執行資安風險評估、弱點掃描與備援演練
- 落實資安教育訓練與個資保護宣導
- 建立資安事件通報、應變與改善機制

目標與標的

短期目標（3 年內）：	中期目標（3 ～ 5 年）：	長期目標（5 年以上）：
▶ 完成集團資訊安全與個資管理制度盤點 ▶ 強化關鍵系統存取控管與備份機制 ▶ 提升員工資安與個資保護意識	▶ 導入或精進資訊安全管理系統 ▶ 定期執行第三方資安檢測或稽核 ▶ 降低資安事件發生風險與影響範圍	▶ 建立成熟且持續改善的資安治理體系 ▶ 將資訊安全納入集團永續與公司治理核心策略 ▶ 打造高度可信賴之數位營運環境

管理評量機制

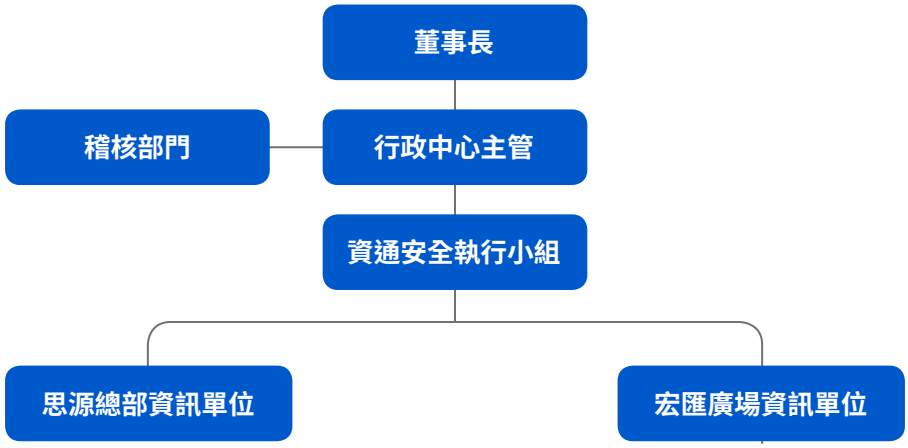
本集團每年檢視資訊安全與隱私保護之執行成效，並依內外部稽核結果、法規變動及實際資安風險，滾動式調整管理方針與目標設定，確保資訊安全管理機制持續有效運作。

績效與調整

- 無發生侵犯客戶隱私事件，亦無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件。
- 資安教育訓練 1 場次
- 2025 年針對發現的高風險弱點，修補率達 100 %

資訊安全管理

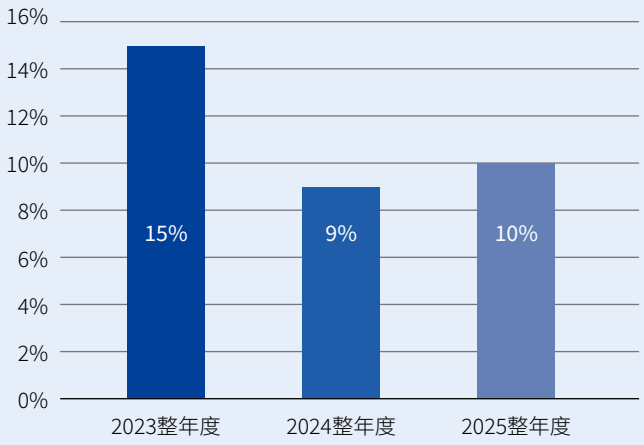
本集團參照 ISO 27001 及 NIST CSF (網路安全框架) 建立資安治理架構，涵蓋網路、端點、應用程式及資料層級，並設有專責的資安委員會定期審視資安策略與預算。資訊安全管理落實 PDCA (Plan – Do – Check - Act) 循環機制，建立具備韌性的資訊安全管理體系，並透過定期實戰演練驗證防禦有效性。



資安相關監控建置 24/7 的資安監控中心 (SOC) 或導入自動化監控工具，即時偵測異常流量與登入行為。並制定標準化的《資安事件通報與應變程序 (SOP) 》。一旦偵測到威脅，立即啟動 CSIRT (資安事件應變小組) 進行圍堵、根除與復原，並依規定期限內完成內部通報與主管機關通報。為確保應變機制的有效性，定期執行相關演練，並根據結果持續優化，2025 年資安演練與執行重點成果：

社交工程郵件演練：

每半年針對全體員工執行釣魚郵件測試。2025 年員工對惡意郵件之誤點擊率由去年的 9 % 小幅上升至本年度的 10 %；上升之原因與「釣魚信件貼近時事、擬真度提升」及「新進員工比例增加」等因素相關，未來將加強相關宣導與演練。



災害復原演練 (BCP / DR)：

針對核心 ERP 與關鍵業務系統進行年度備份還原演練。2025 年驗證系統可在 RTO (復原時間目標) 4 小時內成功恢復運作，確保業務連續性。

弱點掃描與滲透測試：

定期委由第三方廠商進行滲透測試。2025 年針對發現的高風險弱點，修補率達 100 %，並持續追蹤中低風險項目的改善進度。

本集團資安防護流程與營運持續機制採取『縱深防禦 (Defense in Depth)』策略以降低資安風險，並建置『營運持續計畫 (BCP)』確保在任何災害下，核心業務皆能維持運作。

多層次防護流程

實施多層次的資安防護流程，從網路邊界到端點設備進行全方位監控。

- 網路與邊界防護：部署次世代防火牆與入侵防禦系統，阻擋惡意流量與未授權存取。
- 端點偵測與回應 (EDR)：於伺服器與員工電腦全面部署 EDR 系統，即時偵測並阻斷勒索軟體與惡意程式的擴散。
- 弱點管理流程：定期執行系統弱點掃描與修補作業，確保系統處於最新安全狀態，減少被攻擊面。

營運持續與備份機制

為確保業務連續性，本集團已建立完善的資料備份與災害復原機制。

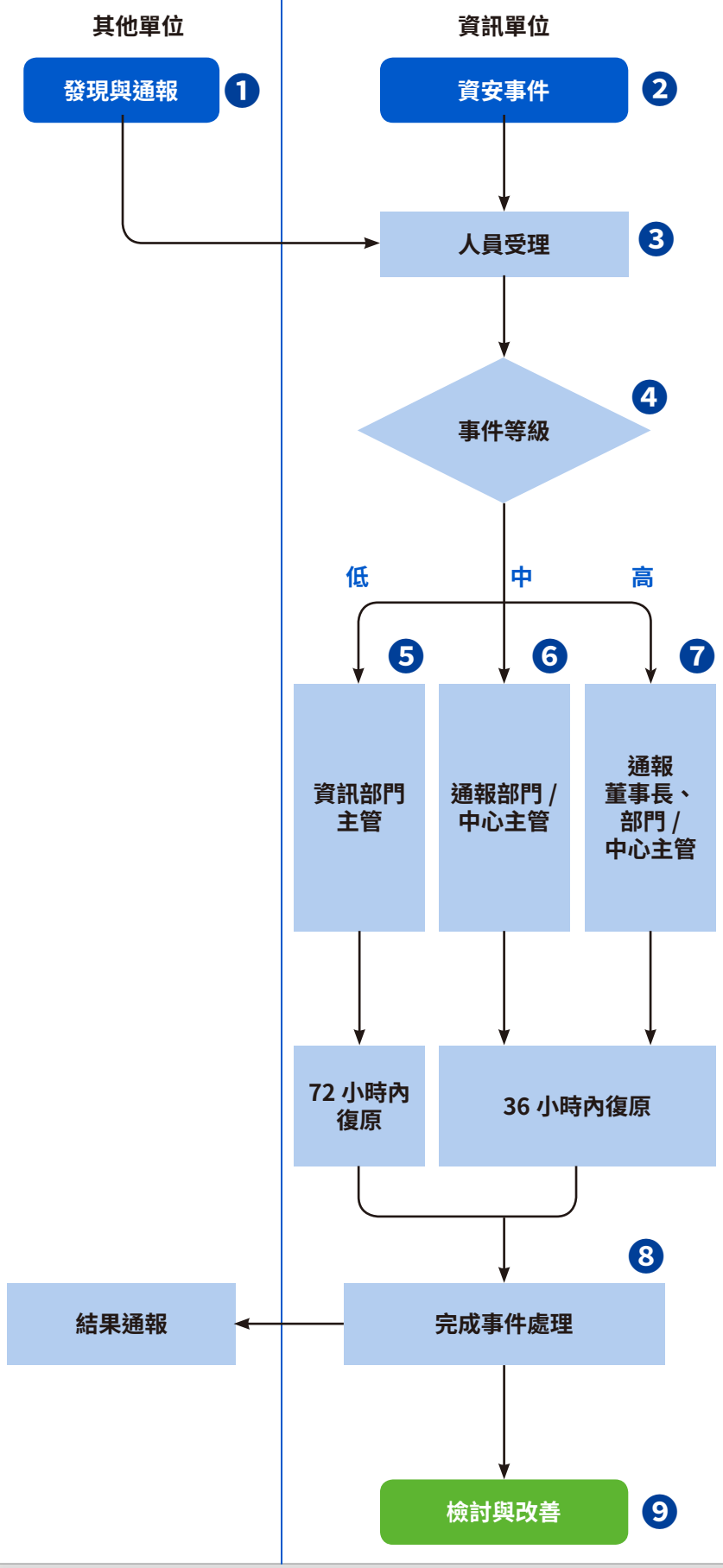
- 備份策略 (3-2-1 原則)：落實『3-2-1 備份原則』（3 份備份、2 種不同儲存媒體、1 份異地保存），確保資料在遭受勒索軟體攻擊或實體災害時仍有乾淨副本可供還原。
- 災害復原計畫 (DRP)：針對核心業務系統（如 ERP、客戶服務系統）定義明確的 RTO (復原時間目標) 與 RPO (復原點目標)，並建立異地備援機制。
- 定期演練：每年定期執行 BCP / DR 演練，模擬系統中斷情境，驗證備份資料的完整性及還原流程的時效性，確保能在承諾時間內恢復營運。

資安事件應變

建立標準化的資安事件應變程序 (SOP)，包含『識別、圍堵、根除、復原、檢討』五大階段。一旦發生資安事件，資安應變小組 (CSIRT) 將立即啟動，優先控制損害範圍，並在確保安全無虞後進行系統復原與證據保全。



資安事件通報流程圖



作業說明

1. 相關單位系統異常之通報。
2. 由資訊單位察覺之資安事件。
3. 若確認為資安事件，需進行紀錄，包括事件內容、通報單位、範圍、系統環境等。並依通報機制通知相關部門或主管。
4. 資訊人員依據事件影響程度、範圍與風險進行等級分類，以決定應變處理優先順序。
5. 若事件為低等級，則須於 72 小時內完成復原。
6. 若事件為中 / 高等級，則須於 36 小時內完成復原。
7. 事件處理完成後，彙整處置結果與影響範圍，通報相關單位與主管，並完成事件結案紀錄。
8. 針對資安事件之作業檢討與改善。

資安認知演練與演練結果分析

本集團視員工為資訊安全的第一道防線（人為防火牆），透過『定期社交工程演練』與『分層教育訓練』雙軌並行，持續提升全員資安意識並具體展現精進成效：

1. 社交工程演練機制：

- **頻率與模擬：** 每半年不預警執行全公司社交工程釣魚郵件演練。主題涵蓋當下熱門詐騙手法如：包裹投遞失敗、薪資單確認、急件匯款等，以貼近真實攻擊情境測試員工警覺性。
- **即時教育：** 演練中若員工誤點擊連結，系統將立即導引至即時教學頁面（Teachable Moment），當下告知判斷破綻，強化記憶點。

2. 演練結果分析：透過持續的演練與宣導，資安指標有顯著改善。

- **誤點擊率上升：** 員工對惡意郵件之誤點擊率由去年的 9 % 小幅上升至本年度的 10 %；與「釣魚信件貼近時事、擬真度提升」及「新進員工比例增加」等因素相關。後續將透過情境式教材、重點族群加強訓練與追蹤複測，持續降低誤點擊風險。
- **主動通報率提升：** 員工收到可疑郵件後，主動透過「資安通報按鈕」或回報 IT 單位的比例提升，證明防禦心態已從被動轉為主動。

3. 補強與回饋機制：

- **重點輔導：** 針對演練未通過之人員，強制要求完成額外的資安補救課程及測驗。
- **教材優化：** 定期分析演練中最多人受騙的「誘餌主題」，將其納入年度資安教育訓練的重點案例分析，確保教材與時俱進。

資訊安全守則宣導（三不三要）



客戶隱私

本集團高度重視客戶、消費者及供應商之隱私權與數據安全，並已建立多層次的防禦體系與管理制度以確保資料受到嚴格保護。2025 年本集團無發生侵犯客戶隱私事件，亦無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件。

本集團資訊安全與客戶隱私保護政策如下：

- **管理制度層面：**本集團依循 ISO 27001 資訊安全管理標準及《個人資料保護法》規範，制定嚴謹的資安政策與隱私權聲明。我們落實資料最小化原則，僅在業務必要範圍內蒐集與處理資料。
- **技術防護層面：**針對敏感個資，我們實施端對端加密技術，並導入資料外洩防護 (DLP) 機制與嚴格的存取權限控管 (Access Control)，確保僅有授權人員可接觸相關數據。
- **人員與供應鏈管理：**全體員工定期接受資安意識培訓；針對供應商與合作夥伴，我們亦要求簽署保密協定並定期進行資安風險評估，確保整體供應鏈的個資安全防護水準一致。
- **應變機制：**建置完善的資安事件通報與應變程序，確保在發生潛在風險時能迅速處置並降低損害。



2

建造永續品質

2.1 產品與服務
專欄—宏匯集團榮獲國際 WELL 黃金級肯定
2.2 客戶關係管理
2.3 供應鏈管理

2.1 產品與服務

重大主題：綠建築認證

本主題重大原因

本集團核心業務涵蓋不動產開發、商場及飯店營運，建築物於規劃、施工及營運階段，對能源使用、溫室氣體排放、水資源與使用者健康安全均產生長期且實質影響。
透過導入具公信力之綠建築認證制度（如 EEWH、LEED、BERS、GRESB 相關建築指標等），可系統性檢視建築全生命週期之環境與社會影響，降低營運風險、提升資產價值，並回應投資人、主管機關及利害關係人對永續建築之期待，因此被列為本集團之重大永續主題。

政策／策略

品質政策：確保建築設計與施工品質，提升建築耐久性與使用安全。
環境政策：降低建築對環境之負面衝擊，提升能源與資源使用效率。
能源管理原則：於設計及營運階段導入節能設備與系統，持續改善能源績效。
永續發展承諾：於新建與既有建築中，逐步導入綠建築與低碳設計原則，並以國內外認證作為管理工具。

影響與衝擊

實際 / 潛在正面影響	實際 / 潛在負面衝擊
經濟面：提升資產長期價值與市場競爭力；降低能源與水資源使用成本；有助於取得 GRESB 等國際永續評比之優良表現 環境面：降低能源消耗與溫室氣體排放；減少建築營運期間之資源浪費；改善水資源使用效率與廢棄物管理 社會面：提升建築使用者之健康、安全與舒適度；提供更友善之工作與消費環境；強化企業對永續建築與社會責任之形象	經濟面：初期規劃、設計與認證申請成本增加；建築期程及管理複雜度提高 環境面：若設計或施工管理不當，可能影響預期節能減碳成效 社會面：若設計或施工管理不當，可能影響消費者對企業的不信任

預防或補救措施

- 於專案初期即納入綠建築及低碳設計目標
- 委託具經驗之顧問與第三方認證機構協助
- 建立設計、施工與營運階段之查核與改善機制
- 定期檢討認證成果與實際營運績效差異

目標與標的

短期目標（3 年內）：	中期目標（3 ～ 5 年）：	長期目標（5 年以上）：
▶ 新建或整建專案 100 % 全面評估導入綠建築認證可行性 ▶ 既有重要資產 100 % 對應國內外綠建築或能效評估指標	▶ 既有建築能源使用效率持續改善 ▶ 綠建築成果穩定納入 GRESB 評比文件	▶ 集團新建案全面以永續與低碳建築為設計原則 ▶ 建築營運碳排放持續下降 ▶ 建立可驗證、可追蹤之低碳建築資產組合

管理評量機制

本集團每年檢視綠建築相關目標達成情形，並依據實際營運績效、法規變動及利害關係人關注議題，滾動式調整管理策略與目標設定，以確保持續符合永續發展方向。

績效與調整

- 2025 年取得建築相關證書或標章共計 11 件：
- 建築能效標示證書 - 第 1+ 級：3 件
- 綠建築標章證書 - 鑽石級：3 件
- 獲得 WELL 黃金級：3 件
- 取得 LEED 證書黃金級：2 件

永續設計理念

宏匯集團重視建築產品與服務對使用者健康與安全之影響，並於建築規劃、設計、施工及營運管理各階段，將健康與安全納入管理流程，確保產品與服務品質。公司於多項建築專案中導入健康與永續建築評估標準，並取得 WELL、Fitwel、EEWH、BERS 及 LEED 等國際認證，透過第三方專業機構之審查與驗證，系統性評估建築於空氣品質、用水品質、光環境、舒適度、能源效率及使用者健康等面向之表現，作為降低風險與提升使用者體驗之重要依據。2025 年宏匯未發生因健康與安全因素或違反行銷相關法規，而遭主管機關裁罰、重大警告或要求改善之重大事件。

宏匯並結合智慧建築管理與節能技術，強化建築能源效率與室內環境品質，落實氣候行動，朝 2050 年淨零碳排目標邁進。秉持以人為本與永續發展理念，宏匯透過多元國際認證之導入，持續實踐低碳、健康與智慧共融之建築價值，打造安全、舒適且具永續性的生活與工作空間。

建築相關標章統計

建案名稱	候選綠建築	綠建築標章	建築能效標章	LEED	WELL	Fitwel
宏匯思源廣場	✓	✓	✓	✓	✓	✓
新北新莊凱悅嘉軒酒店	✓	✓	✓		✓	✓
宏匯廣場	✓	✓	✓			
宏匯瑞光廣場	✓	✓	✓	✓	✓	✓
備註：Fitwel 證書為 2025 年通過，2026 年 1 月正式取得證書。						



❶ 建築能效標章 - 第 1+ 級

❷ 綠建築標章 - 鑽石級

❸ LEED 證書

❹ WELL 證書

專欄

宏匯集團榮獲國際 WELL 黃金級肯定

宏匯集團視「人的健康」為最重要資產，透過取得 WELL 黃金級認證，大幅提升租戶與投資者信心。並持續推進健康與福祉，深植健康文化。

WELL 認證是健康建築領域的最高成就體現，其要求覆蓋 WELL 標準十大概念的各項策略。獲得 WELL 認證的地點必須滿足室內空氣品質、水質、光照、熱舒適與聲環境等性能指標，從而構成一個高性能空間的基礎，持續為身處其中的人們帶來健康裨益。

WELL 標準已邁入第二個十年，涵蓋全球 131 個國家超過 74,000 個場所，並為約 3,000 萬人的健康與福祉提供支援。健康建築運動的蓬勃發展，反映了企業與機構大規模投資于以人為本場所的數量顯著增長。通過 WELL 優先關注健康與福祉，組織在員工滿意度、工作效率及參與度方面已獲得可量化的提升，同時實現了更顯著的市場差異化與長期財務績效。透過取得 WELL 認證，也顯示宏匯集團落實永續發展的決心，並同時呼應聯合國永續發展目標。

目標 3
良好健康與福祉
確保各年齡段人群的健康生活，並促進所有人的福祉。

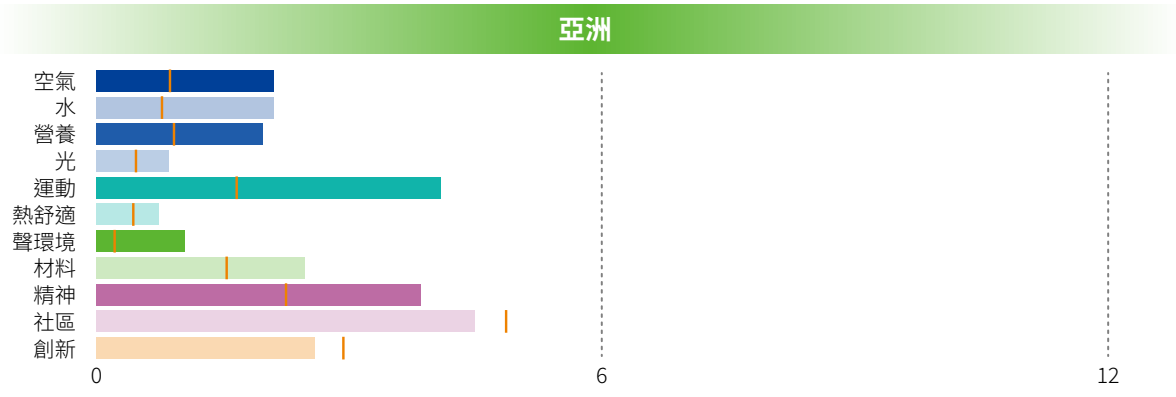
目標 11
可持續城市和社區
建設包容、安全、具有韌性和可持續的城市及人類住區。

目標 10
減少不平等
減少國家內部和國家間的不平等。

目標 12
負責任消費和生產
確保可持續的消費和生產模式。

目標 5
性別平等
實現性別平等，並賦予所有婦女和女童權能。

宏匯集團在 WELL 的概念平均表現超越亞洲區域同行參與者的平均水準，展現對員工健康與永續環境的卓越承諾。未來，本集團會持續努力，不僅提升員工福祉，還為客戶提供健康建築標竿，助力供應鏈永續轉型，強化企業 ESG 競爭力。



2.2 客戶關係管理

大主題：客戶（租戶）關係管理

本主題重大原因

本集團主要營運模式仰賴長期且穩定之客戶與租戶關係，良好的客戶（租戶）關係管理不僅影響出租率、續租率與營運收益，更直接關係品牌形象與市場競爭力。
透過有效的溝通機制、服務品質管理及回饋管道，可即時回應客戶需求、降低爭議風險，並建立互信合作關係，為公司長期穩健經營與永續發展之關鍵重大主題。

政策／策略

客戶服務與品質政策：提供穩定、安全且具品質之使用環境與服務。
公平交易與誠信經營原則：以透明、公平方式與租戶建立合作關係。
風險管理政策：透過制度化溝通與管理流程，降低糾紛與營運風險。
永續經營原則：將租戶關係管理納入公司治理與永續管理架構。

影響與衝擊

實際／潛在正面影響	實際／潛在負面衝擊
經濟面：提升出租率與續租率，穩定營運收入；降低租戶流動與重新招商之成本；強化資產價值與市場競爭優勢 環境面：與租戶共同推動節能、減廢等永續措施；促進綠色營運模式與資源有效利用 社會面：建立良好溝通管道，提升租戶滿意度；營造友善、共融之營運與消費環境；強化企業信任與社會形象	經濟面：客戶服務與管理投入人力與營運成本增加；若溝通不良，可能導致爭議、解約或營收不穩 環境面：若租戶永續認知不足，可能影響整體節能或環保成效 社會面：租戶或消費者申訴處理不當，影響品牌信譽

預防或補救措施

- 建立定期溝通與回饋機制（會議、問卷、客服管道）
- 制定標準化租戶管理與申訴處理流程
- 強化跨部門協作，提升問題回應效率
- 推動租戶永續與服務品質相關宣導與合作

目標與標的

短期目標（3 年內）：	中期目標（3～5 年）：	長期目標（5 年以上）：
▶ 完成各案場租戶溝通與服務流程盤點 ▶ 建立統一之租戶意見回饋與追蹤機制 ▶ 提升租戶滿意度與服務回應效率	▶ 導入數位化客戶（租戶）關係管理系統 ▶ 降低租戶申訴案件發生率 ▶ 與主要租戶建立長期合作與永續行動共識	▶ 建立以客戶為核心之服務文化 ▶ 發展穩定、高黏著度之租戶關係網絡 ▶ 將租戶關係管理成效轉化為品牌競爭優勢

管理評量機制

每年定期檢視客戶（租戶）關係管理之執行成果，並依營運績效、租戶回饋與市場變化，滾動式調整管理策略與目標設定，以持續提升服務品質與租戶關係穩定度。

績效與調整

- 租戶滿意度分別為（滿分 5 分）：宏匯思源廣場 4.8 分、宏匯廣場 4.45 分、宏匯瑞光廣場 4.3 分。
- 申訴意見皆為 100 % 回覆。

重大主題：消費者的健康與安全

本主題重大原因

本集團之主要營運項目涵蓋不動產開發、商場及飯店等公共空間，消費者與住客於場域內之人身安全、健康環境與使用體驗，直接關係到營運品質、品牌形象與法規遵循。
若發生公共安全事故、衛生管理不當或健康風險事件，將對消費者權益、公司商譽與營運造成重大影響。因此，確保消費者於各營運場域中的健康與安全，為本集團不可或缺之重大永續議題。

政策／策略

職業安全衛生與公共安全政策：落實安全管理制度，確保營運場域符合相關法規與安全標準。
品質管理政策：確保營運與服務流程品質穩定，降低安全與健康風險。
環境與衛生管理政策：維持場域環境清潔、通風與衛生條件。
緊急應變與風險管理原則：建立完整的緊急通報、應變與演練機制。

影響與衝擊

實際 / 潛在正面影響	實際 / 潛在負面衝擊
經濟面：提升顧客滿意度與回訪率；降低事故賠償、營運中斷與法律風險；強化品牌信任度與市場競爭力 環境面：透過良好空氣品質、照明與環境管理，提升場域使用舒適度；推動健康、友善的室內外環境設計 社會面：保障消費者與住客之人身安全與健康權益；建立安心、友善的公共空間；強化企業對社會的責任形象	經濟面：安全設施、檢測與人力管理投入成本增加；若管理不當，事故可能導致營運損失與賠償責任 環境面：安全與衛生設備更新可能增加資源使用 社會面：公共安全事故可能造成消費者受傷或健康危害；影響社會大眾對公司信任與品牌形象

預防或補救措施

- 建立並落實公共安全與健康管理制度
- 定期進行設備檢查、安全巡檢與環境衛生稽核
- 強化消防、防災與緊急應變演練
- 定期進行員工與櫃位人員安全與衛生教育訓練
- 設置消費者申訴與回饋機制，及時處理與改善

目標與標的

短期目標（3 年內）：	中期目標（3 ～ 5 年）：	長期目標（5 年以上）：
▶ 100% 完成各營運場域安全與健康風險盤點 ▶ 建立標準化巡檢與通報機制 ▶ 提升員工與合作夥伴安全意識與應變能力	▶ 持續優化場域安全設施與健康環境品質 ▶ 導入更系統化的安全與健康管理制度 ▶ 持續維持消費者安全事件發生件數 0 件	▶ 打造具高度安全與健康保障之營運環境 ▶ 將消費者健康與安全納入企業永續核心策略 ▶ 成為業界公共安全與健康管理的標竿

管理評量機制

每年檢視消費者健康與安全之執行成效，並依實際營運狀況、事故紀錄及利害關係人回饋，滾動式調整管理方針與目標，以持續提升營運場域之安全與健康品質。

績效與調整

- 消費者安全事件發生件數 0 件
- 公共安全與衛生巡檢完成率 100%
- 安全教育訓練員工參與率 100%
- 消費者申訴案件改善完成率 100%

服務與溝通

宏匯集團於產品與服務之資訊揭露及行銷溝通過程中，遵循相關法令及誠信經營原則，確保對外提供之資訊內容正確、透明且不具誤導性。公司透過既有之管理制度與審核流程，規範資訊標示與行銷溝通作業，以降低不符合相關法規之風險。

此外，宏匯集團所屬新北新莊凱悅嘉軒酒店於營運過程中，重視產品與服務資訊之正確揭露，並依循政府相關法令與主管機關規範辦理飯店營業管理。新北新莊凱悅嘉軒酒店依法完成旅館業營業登記，並依規定於每間客房內公告房價資訊，同時將相關營業及房價資訊登載於交通部觀光署官方平台，以確保消費者於訂房及入住過程中，能清楚瞭解服務內容與收費標準。新北新莊凱悅嘉軒酒店於日常營運中，亦依相關飯店管理規範辦理營業管理及資訊揭露作業，確保對外提供之產品與服務資訊符合法規要求，作為保障消費者權益與維護市場秩序之重要措施。



旅館合法認證標章 ▶



房價公告照片 ◀

2025 年宏匯集團未發生因產品或服務資訊標示不符合法規，或行銷溝通內容不實而遭主管機關裁罰、警告或要求改善之重大事件。



消費者的健康與安全

宏匯集團致力於維護消費者於各營運場域之健康與安全，依循《職業安全衛生政策》之安全管理措施。在場域安全維護方面，每年度依計畫執行公共安全與衛生巡檢作業，2025 年度完成率達 100%，確保各項安全與衛生管理機制落實到位，以維持營運場域之安全與穩定。

在員工安全教育訓練方面，2025 年度員工安全教育訓練參與率達 100%，新進人員亦於到職首日完成相關教育訓練，以確保全體員工具備基本安全知識與應變能力。此外，宏匯集團已於 2025 年度制定《危害鑑別及風險評估管理辦法》，並規劃於 2026 年度起針對各部門及每位員工安排危害鑑別及風險評估教育訓練，持續提升員工安全意識與緊急應變能力，確保員工於面對緊急狀況時能保持冷靜並作出正確應對，守護自身與他人的安全，共同營造更安心之工作與消費環境。

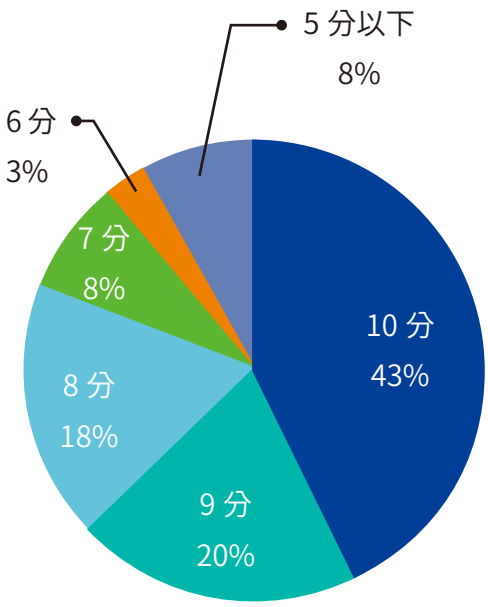
客戶滿意度調查

聆聽顧客的心聲是宏匯持續進步的動力，透過多元的溝通管道，傾聽顧客的想法，針對顧客所提出的意見檢討改進，妥善處理顧客申訴案件，並將回饋內容落實改善於所有服務環節當中。

本集團轄下酒店配合凱悅集團所使用的客戶體驗管理（Customer Experience Management，CEM）平台 (以下簡稱為「HySat」)，用其協助組織蒐集、衡量並採取行動回應顧客回饋。透過 HySat 可即時回覆並結案顧客回饋；當顧客留下負面回饋時，系統會自動觸發警示，飯店應即時回應顧客，並完成回饋追蹤與結案。

2025 年顧客服務滿意度，各項分數表現以推薦者 10 分及 9 分的給分加總占比最高。整體分數提升的服務重點以促進中立者 (8 分及 7 分) 的給分能提升成推薦者 (10 分及 9 分) 為主要服務目標。

顧客服務滿意度比例



客訴處理程序

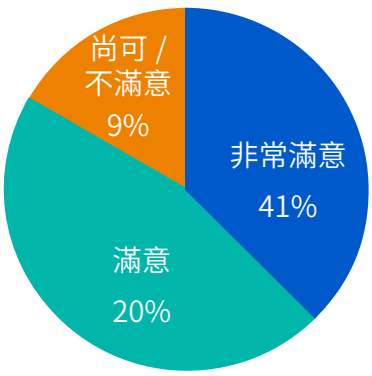
HySat 會整合多種顧客回饋來源，包括：住宿後顧客滿意度問卷、線上評論平台（如 Google、Tripadvisor 等）與即時或延遲的負面回饋。當顧客給予低分或留下負面評論時，系統自動產生警示，並提供給所屬部門跟進，相關部門依「客訴處理標準流程」進行回覆作業，並規劃後續改善措施。部門主管定期依 HySat 分析進行回饋與教育訓練，以避免重複發生問題，以此作為服務改善依據。2025 年顧客回饋意見共 2,246 筆，100% 回覆顧客回饋意見。



本集團轄下百貨亦定期進行顧客滿意度調查，調查內容以人員服務、硬體設備、行銷活動及品牌內容四大類進行。2025 年總滿意度調查結果為 4.45，再回店意願為 96 %。

針對客訴處理流程：顧客服務部接收顧客意見 → 先致電或是回信顧客確認詳細內容 → 依照案件內容轉呈當責部門處理 → 顧服部將處理結果聯絡顧客 → 顧客滿意結案 (若不滿意繼續處理) → 內部改善追蹤及處理報告書備查。2025 年顧客回饋意見共 285 筆，100% 回覆顧客回饋意見。

顧客滿意度調查



2.3 供應鏈管理

在地採購

宏匯於營運管理過程中，重視產品品質、使用者安全與服務體驗，並依循相關法規與管理要求進行物料採購與使用，以確保營運品質及顧客權益。新北新莊凱悅嘉軒酒店及宏匯廣場之日常營運中，所使用之備品與耗材均以符合品質、安全及衛生相關規範之產品為主，無使用回收或再製之次級備品。

本集團重視在地採購策略，優先選擇具備合規與品質保證的國內供應商，以支持地方經濟並強化供應鏈穩定性。供應商主要分為勞務（承攬與服務）、財物（原物料）與工程（建築與設備），三大類型。以下為本年度國內外採購情形統計：

2025 年		新北新莊凱悅嘉軒酒店		宏匯廣場	
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）
勞務（承攬與服務）	國內	28	30.99%	366	3.93%
	國外	29	32.54%	1	0.00%
財物（原物料）	國內	79	28.62%	634	94.88%
	國外	1	3.30%	-	-
工程（建築與設備）	國內	65	4.55%	63	1.19%
	國外	-	-	-	-
總計		202	100%	1,064	100%

備註：
1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。
2. 宏匯思源廣場、宏匯瑞光廣場為商辦大樓，因此無原物料採購。

供應商評鑑

本集團於不動產開發、建築施工、商場與飯店營運等過程中，仰賴大量供應商與承包商共同完成服務與工程品質。供應商之履約能力、品質管理、勞動條件、環境與安全表現，將直接影響公司營運風險、工程品質、公共安全及企業聲譽。

因此，建立完善的供應商管理與永續採購機制，確保供應鏈符合公司永續與合規要求，為本集團推動 ESG 與長期穩健營運的重要關鍵。



供應商管理政策

- 管理願景： 建構開放、公平與具責任感的永續供應網絡。
- 策略與目標： 確保供應鏈合規、低碳、創新且具有社會責任，實現上下游共榮。
- 核心面向：

A. 誠信合作：

I. 制定並推廣《供應商行為準則》，納入誠信經營、勞動權益、人權保障條款。
II. 建立違反通報制度與處理程序，維護交易正義與法規遵循。

B. 永續風險控管：

I. 導入 ESG 評鑑與分級制度，涵蓋環境管理、職安衛與營運穩定性。
II. 建立供應商定期稽核機制與改善追蹤報告制度。

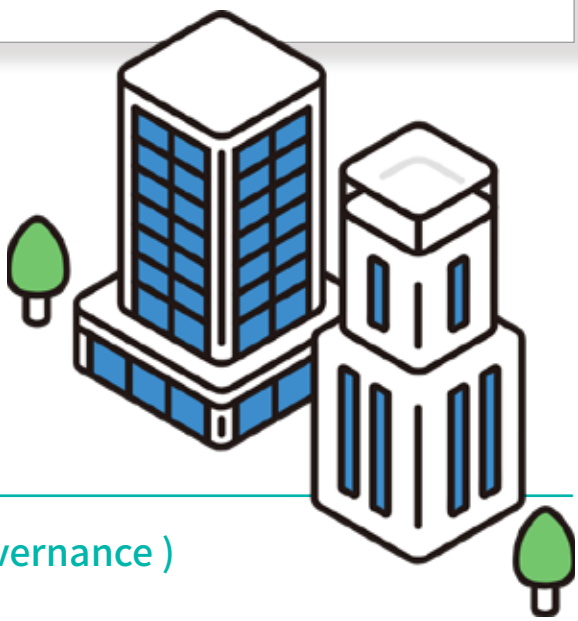
C. 地方共好：

I. 優先採購在地產品或服務，支持本地經濟。
II. 鼓勵合作廠商參與綠色採購、循環經濟與碳揭露等行動。

D. 雙向溝通：

I. 每年至少召開一次供應商說明會或培力研習，傳達集團永續要求。
II. 設立供應商申訴與意見回饋管道，定期檢討制度有效性。

新北新莊凱悅嘉軒酒店致力於將永續發展理念融入營運核心，深知健全的供應鏈管理是落實環境保護、社會責任與公司治理的重要基礎。透過建立完善的供應商管理制度與監督機制，酒店營運團隊與供應商攜手打造安全、誠信且具責任感的商業生態，並確保供應鏈符合永續發展原則。



一、 公司治理：誠信經營與商業道德 (Governance)

- **遵守行為規範：** 所有供應商均需嚴格遵守「凱悅國際全球供應商行為規範」(Hyatt's Supplier Code of Conduct)。
- **商業道德準則：** 我們對商業賄賂採取零容忍態度，若證實供應商有賄賂行為，將依據凱悅集團反商業賄賂政策核准取消其資格。
- **誠信風險控管：** 嚴禁任何短斤缺兩、價格詐欺、提供虛假或篡改檢驗報告之行為。重大違規者將立即終止合作，情節嚴重涉違法者將移交司法機構處理。

二、 社會責任：品質承諾與食品安全 (Social)

- **高風險供應商稽核：**針對高風險食品類別（如生鮮、易腐食品），我們建立嚴格的審核制度，並確保相關供應商每年至少接受一次實地審核。
- **國際認證對接：**我們優先鼓勵並認可持有 HACCP、ISO 22000 等食品安全管理系統認證的供應商，確保供應鏈端的安全品質控制。
- **人員健康管理：**送貨人員必須隨時維持良好的個人衛生習慣並穿著整潔衣物，確保產品交付過程符合衛生標準。

三、 環境責任：營運現場與資源管理 (Environmental)

- **環境衛生：**供應商於送貨過程中產生的垃圾（如菜葉、塑料袋、紙箱等）必須及時清理，不得遺留在收貨平台，共同維護酒店周邊環境。
- **標準化容器減量：**生鮮貨品進入收貨平台後，須按酒店要求更換為指定顏色之週轉箱進行盛放，以實施標準化物流管理並降低交叉污染風險。

四、 供應鏈監測與績效評估 (Monitoring)

- **績效考核機制：**採購部門定期針對供應商的價格競爭力、產品品質及服務表現進行年度評估。
- **品質退貨標準：**建立嚴謹的驗收制度，若供應商送貨未達酒店標準導致當日退貨率達 20% 以上，將依規定進行後續處置。
- **透明的處置程序：**實施「口頭警告、書面警告、最終警告、終止合作」的四級處分機制。針對不配合糾正或長期服務劣勢的供應商，將由管理層審核後取消其供應資格。

新北新莊凱悅嘉軒酒店之營運管理中，重視供應商於環境與社會面向之表現，並將相關考量納入供應商之遴選與合作管理流程，以確保營運品質並降低潛在風險。於供應商挑選階段，依據營運需求與服務特性，評估供應商是否符合法規要求，並就環境保護、職業安全、勞動條件及基本人權等面向進行整體考量，作為建立合作關係之參考依據。相關評估內容亦延伸應用於餐飲、清潔、保全、設備維護及商場櫃位等主要合作對象。若於合作或評估過程中，發現供應商之營運活動可能涉及不利之環境或社會影響，宏匯將透過溝通、改善建議或管理措施進行因應，並持續關注其改善情形，以降低相關影響對營運與利害關係人之風險。2025 年新供應商評鑑共計 69 家。



新供應商評鑑

資格審核	新供應商進入報價階段前，必須完成以下文件的審查 ➤ 行為規範簽署：供應商必須承諾並遵守凱悅國際全球供應商行為規範 ➤ 證照審核： ✧ 提供公司登記、相關經營許可證 ✧ 高風險食品類別：優先要求提供 HACCP 或 ISO 22000 等食品安全管理系統認證證書 ✧ 誠信承諾：確認供應商無價格欺詐、偽造報告等不誠信歷史紀錄
實地考察與技術評估	初步篩選合格的供應商，由採購評估 ➤ 高風險品類審核：採購人員必須安排針對衛生與食品安全要素的供應商審核 ➤ 營運環境評核： ✧ 考察其生產或倉儲環境是否符合衛生標準 ✧ 確認其送貨車輛與人員是否具備維護基本個人衛生的能力 ✧ 確認其具備酒店要求之標準容器轉換作業能力
商業績效評估	➤ 競爭力分析：評估供應商在價格、產品及服務上是否具備市場優勢，以滿足酒店需求 ➤ 試單驗收： ✧ 檢視是否備妥蓋有公司章之送貨單 ✧ 檢視其品質是否穩定，確保試單期間退貨率低於 20% ✧ 確認送貨時間與路徑符合安全部與採購部之要求
最終核准與准入	新供應商的加入需經過多方簽核確認 ➤ 報告核定：考察報告需由採購人員填寫，並由財務經理與財務總監簽核 ➤ 系統建檔：經財務總監核准後，通知財務人員於系統中新增供應商
文件存檔	所有新供應商的核准報告與證明文件均需由財務部存檔備查

既有供應商評鑑

為了維護品質，酒店針對高風險食品供應商建立了年度審核與評核機制。針對違規行為，制定了從口頭警告到罰款與解約的處罰，嚴懲誠信缺失或品質不合格等問題。並由採購、財務及總經理簽署的審核流程，確保管理制度的權威性與執行力。

針對基礎合規與治理、品質與社會責任、環境衛生管理等作為評核範疇，包含供應商行為規範、誠信紀錄、證照管理、產品合格率、安全規範、容器規範等項目，採符合、需改善或不符合的檢核機制，不合格廠商應即刻停止合作。

3

落實環境保護

3.1 氣候變遷調適與因應
3.2 能資源使用及排放管理
3.3 水資源管理
3.4 資源循環管理
3.5 生物多樣性



宏匯成立於 2006 年，致力於建構永續、低碳的營運環境，確保業務活動對環境影響最小化，並持續改善環境績效，以符合國際標準 ISO 14001 與國際評比及利害關係人期待。

1. **遵守環境法規，合規經營，零違規風險。**
2. **節能減碳，智慧管理能源與資源，改善環境績效。**
3. **廢棄物減量、回收再利用，友善環境。**
4. **開放溝通、資訊揭露，攜手租戶。**
5. **建立 EMS 管理制度，定期稽核、審查與優化流程。**



本公司秉持「永續發展、低碳轉型」的理念，致力於建構具韌性與責任感的營運環境，積極回應全球氣候變遷與環境保護的挑戰。

環境保護政策

1. 本集團承諾推動全生命週期環境管理，降低營運對環境造成的負面影響。
2. 落實施工期間對空氣品質、噪音、水資源與廢棄物之控制與監測。
3. 開發過程優先保留原生植栽與天然水體，降低土地開發擾動。
4. 管理並分類處理危險與非危險廢棄物，確保符合法規。
5. 推行建築綠色內裝，減少拆除與裝修造成的建材浪費。
6. 鼓勵室內空間導入低 VOC 建材與自然通風照明設計。
7. 執行綠建築標章與 LEED、WELL 等國際永續建築標準。
8. 避免於重要保育區或生態敏感地區進行非必要之人為活動。
9. 定期辦理環境績效稽核與第三方評估，並對外公開資訊。
10. 鼓勵員工與用戶參與環保行動，包括淨灘、植樹、回收活動。

3.1 氣候變遷調適與因應

氣候變化政策

1. 宏匯集團致力於因應氣候變遷風險與機會，並制定長期「淨零排放」目標。
2. 氣候變遷風險已納入企業營運風險評估與永續治理架構中。
3. 所有新建與既有資產皆評估並導入節能與低碳設計策略。
4. 優先使用可再生能源，降低對傳統能源之依賴。
5. 定期揭露溫室氣體排放、能源使用與氣候相關財務風險資訊（如依據 IFRS S2 框架）。
6. 鼓勵供應商與合作夥伴設定減碳目標，建立氣候友善供應鏈。
7. 對員工與租戶推動氣候變遷教育與減碳生活倡議。
8. 對建築設計與材料採購導入全生命週期碳排評估原則。
9. 建置氣候風險監測系統，例如極端氣候預警機制與應變計畫。
10. 積極參與氣候聯盟、城市減碳平台與政府碳管理倡議。

氣候變遷財務風險

重大主題：氣候變遷調適

本主題重大原因

氣候變遷對企業營運帶來實體風險與轉型風險，包括極端氣候對營運據點安全之影響、能源成本波動及法規趨嚴等挑戰。
本集團以商場經營及不動產管理為主要營運模式，能源使用強度高，亦須確保營運場域安全與穩定性，因此氣候變遷因應不僅影響營運成本與資產價值，更關係企業韌性與長期競爭力。

政策／策略

氣候變遷與能源管理政策：推動節能減碳、提升能源使用效率，降低溫室氣體排放。
環境永續政策：導入綠建築與節能設備，降低營運對環境之影響。
風險管理政策：評估氣候變遷對營運據點之影響，強化防災與應變能力。
永續經營策略：將氣候變遷議題納入公司治理與永續發展核心，推動低碳營運模式。

影響與衝擊

實際 / 潛在正面影響	實際 / 潛在負面衝擊
經濟面：建築取得綠建築標章，可降低能源使用成本，提升出租率，創造營收與投資吸引力 環境面：推動綠建築設計與取得標章，可減少溫室氣體排放與能源消耗，降低營運對環境之影響，增加企業聲譽 社會面：因應極端氣候颱風和暴雨，提供顧客與員工安全舒適之營運環境，可提升企業永續形象	經濟面：節能設備與低碳轉型需投入資本支出；氣候風險可能造成營運中斷或維修成本增加 環境面：若未有效管理能源使用，可能增加碳排放；氣候變遷加劇資源使用壓力 社會面：極端氣候可能影響顧客與員工安全；若應變不足，影響企業信譽

預防或補救措施

- 建立能源使用監測與管理機制
- 推動節能設備汰換（如高效率空調、LED 照明）
- 導入綠建築或健康建築標準（如 WELL、綠建築標章）
- 定期進行氣候風險評估與災害應變演練
- 與租戶合作推動節能減碳措施
- 強化營運據點防災設施與應變能力

目標與標的

本集團以 2025 年為基準年設定短、中、長期目標

短期目標（3 年內）：	中期目標（3～5 年）：	長期目標（5 年以上）：
▶ 每年用電量較前一年度再降低 0.5% 的節能目標	▶ 持續依循 LEED 認證之營運與維護規範，定期檢視及優化設備運轉效率	▶ 2035 年整體資產可累計達成約 5% 的能源使用量降低 ▶ 2035 年將綠電使用率提升至 5%

管理評量機制

本集團每年檢視能源使用與溫室氣體排放績效，並依法規趨勢、氣候風險評估結果及營運需求，滾動式調整節能減碳策略與目標，確保氣候變遷管理機制持續有效運作。

績效與調整

- 2025 年已完成 ISO 14064-1 和 ISO 14001 導入，並取得相關聲明書和證書。

宏匯集團關注氣候變遷對營運與財務可能帶來之影響，並將相關風險與機會納入營運管理與永續發展之考量。因應極端氣候、能源政策調整及法規變化等趨勢，宏匯評估氣候變遷可能對營運成本、資產管理及長期投資規劃產生影響，並逐步透過既有管理機制進行因應。

在環境管理與氣候議題因應方面，宏匯已導入 ISO 14001 環境管理系統，並依循 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，作為辨識氣候相關風險、掌握排放狀況及評估潛在財務影響之基礎。相關資訊亦納入內部管理與決策參考，以支持營運規劃與資源配置。同時，宏匯亦關注氣候變遷可能帶來之機會，例如節能設備導入、綠色建築及永續營運模式之推動，透過提升能源效率與建築品質，降低營運風險並創造長期價值。

治理單位

集團董事長對氣候相關風險之管理負有最終責任，負責核定及監督氣候相關風險管理架構及政策，高階管理階層負責推動氣候相關風險管理機制，建立管理流程，並定期向董事長報告氣候相關風險之管理情形；高階管理階層職責如下：

- 訂定氣候相關風險之管理架構及政策。
- 確認氣候相關風險管理架構及政策實行之有效性。
- 建立氣候相關風險之內部管理流程。
- 確保就所辨認之氣候相關風險採行必要措施。
- 配置適切之氣候相關風險之管理人員，並給予必要之訓練。
- 定期向董事長報告氣候相關風險之管理情形。

風險管理

本集團綜合考量內外部氣候變遷風險及機會環境，設計風險事件，利用「發生機率」及「影響程度」組成之二維評估架構，採取定性與定量之評估方法，以辨識及評估氣候風險之高低、排定風險次序、定義各期間重大性氣候風險。



宏匯集團公司氣候相關風險與機會鑑別與評估流程

1. 辨識氣候環境

- 業務之性質、規模、多元性及複雜度
- 目標市場、管理數據與報告
- 內外部監理要求

2. 辨識氣候情境

- 轉型風險：政策和法規、技術、市場、名譽
- 實體風險：立即性、長期性
- 氣候機會：資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性

3. 辨識潛在財務衝擊

- 營運據點
- 公司營運

4. 排定重大性次序

- 評估「發生機率」與「影響程度」
- 以「衝擊程度」排定重大性次序

當期 (2025 年)	短期 (2026 年)	中期 (2027 至 2030 年)	長期 (2031 至 2040 年)

本集團內部控制制度明確劃分三道防線之氣候相關風險管理職責：

1、第一道防線：業務單位於辦理相關業務時，應辨識、衡量及控制氣候相關風險。
2、第二道防線：風險管理單位應有效監控第一道防線對於氣候相關風險管理之執行；法令遵循單位應確保各單位作業均遵守相關法令規範。
3、第三道防線：應評估第一道及第二道防線進行氣候相關風險監控之有效性，並適時提供改進建議。

策略

本集團參考 IFRS S2（原 TCFD）建議之轉型、實體二種風險類型與氣候機會進行情境設定，由於氣候相關風險和機會將影響未來之策略和財務規劃，故本集團採用最嚴重情境（The Worst-case Scenario）以分析評估氣候策略韌性。

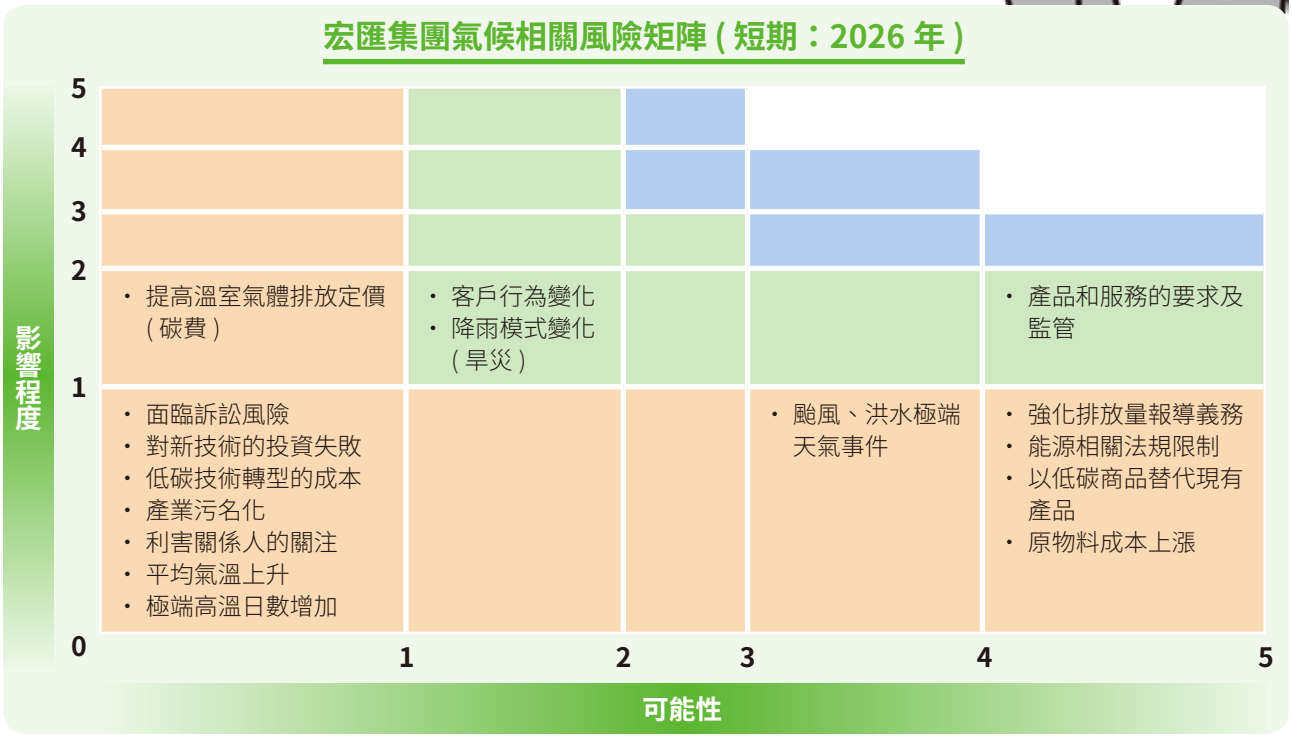


本集團參考 IFRS S2（原 TCFD）建議擬訂須鑑別的氣候風險議題 19 項（包含實體風險 5 項、轉型風險 14 項）、機會議題 16 項，經評估各項議題的發生機率及影響程度，配合短、中、長期時程以 5 點量表繪製風險與機會矩陣，共鑑別出 2 項氣候相關重大轉型風險、1 項氣候相關重大實體風險與 1 項氣候相關重大機會。

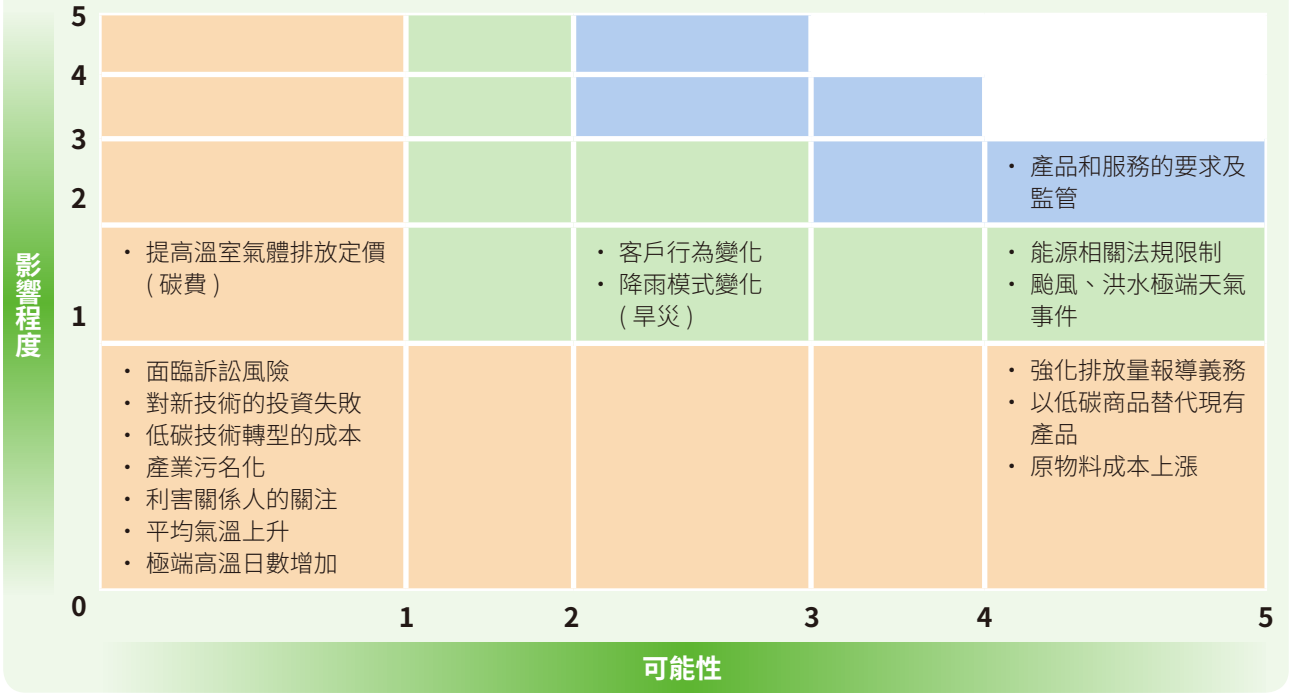


● 風險鑑別

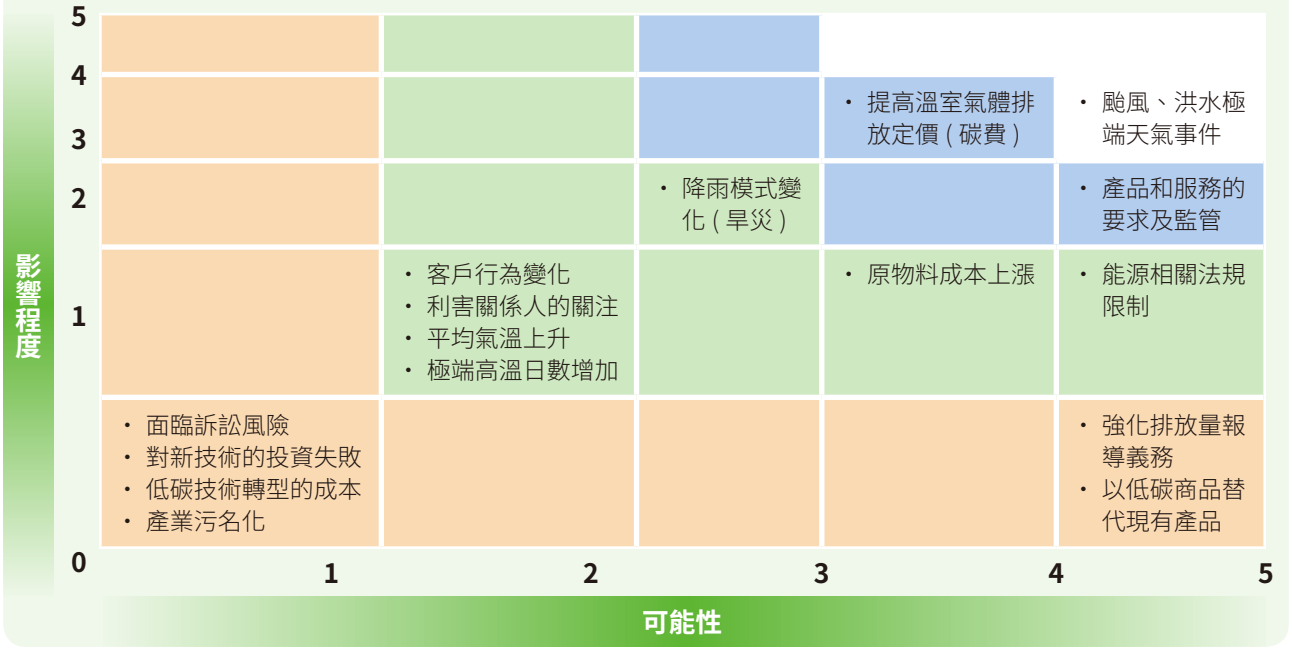
宏匯集團氣候相關風險矩陣（短期：2026 年）



宏匯集團氣候相關風險矩陣 (中期：2027 至 2030 年)



宏匯集團氣候相關風險矩陣 (長期：2031 至 2040 年)

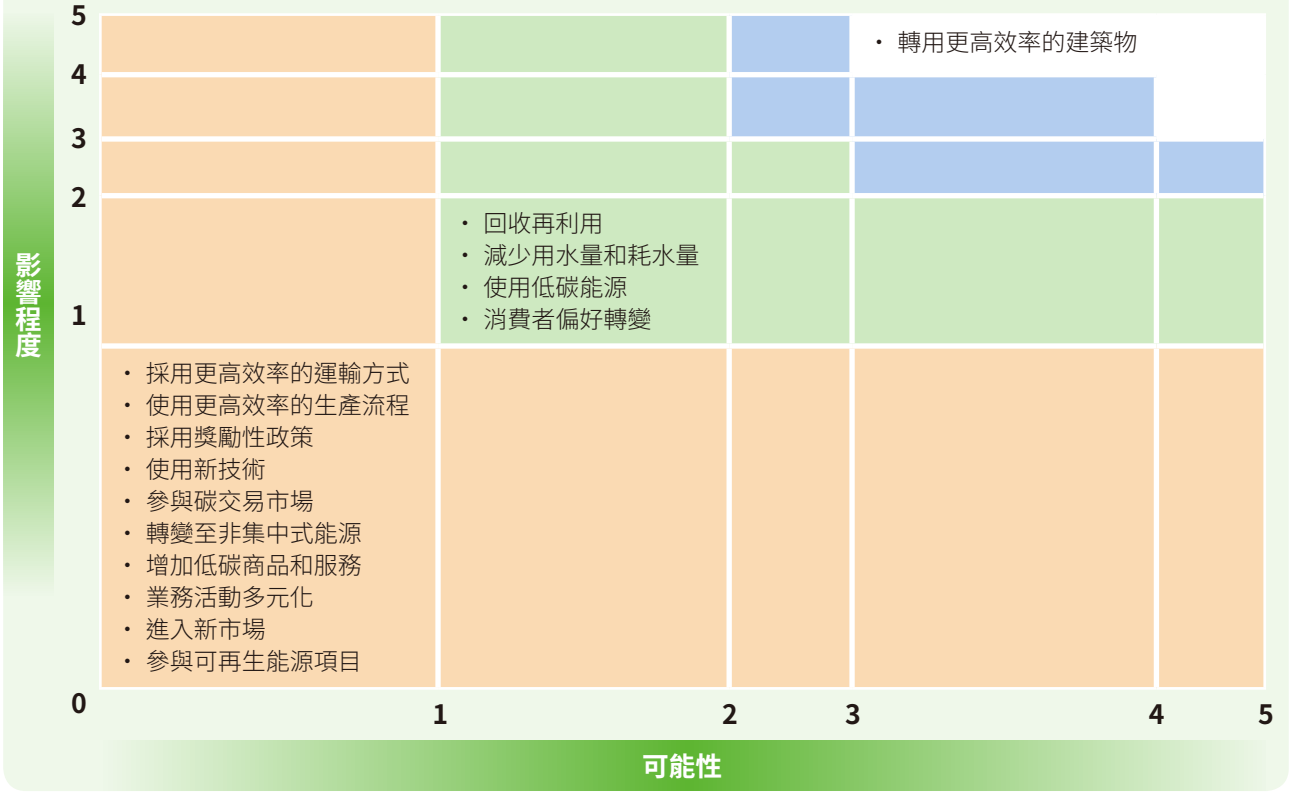


宏匯集團已鑑別氣候相關重大風險說明

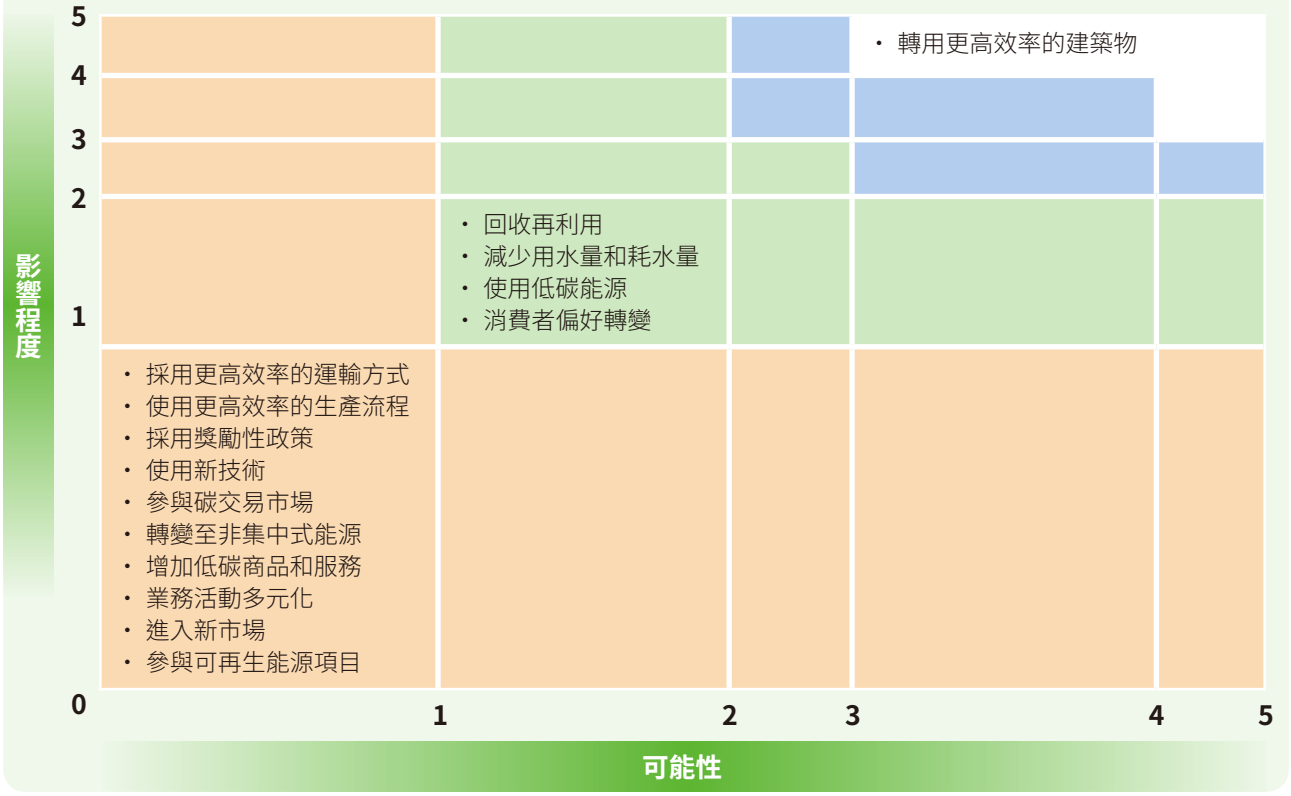
風險排序	氣候相關風險名稱	風險對經營模式及價值鏈之影響邊界			時間區間		
		上游	本集團	下游	短期	中期	長期
Risk 1	【轉型風險】 提高溫室氣體排放定價 - 碳費	■	宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場	-	-	-	■
Risk 2	【實體風險】 颱風、洪水天氣極端事件	■	宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場、	■	■	■	■
Risk 3	【轉型風險】 產品的服務要求及監管	-	宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場	■	■	■	■

● 機會鑑別

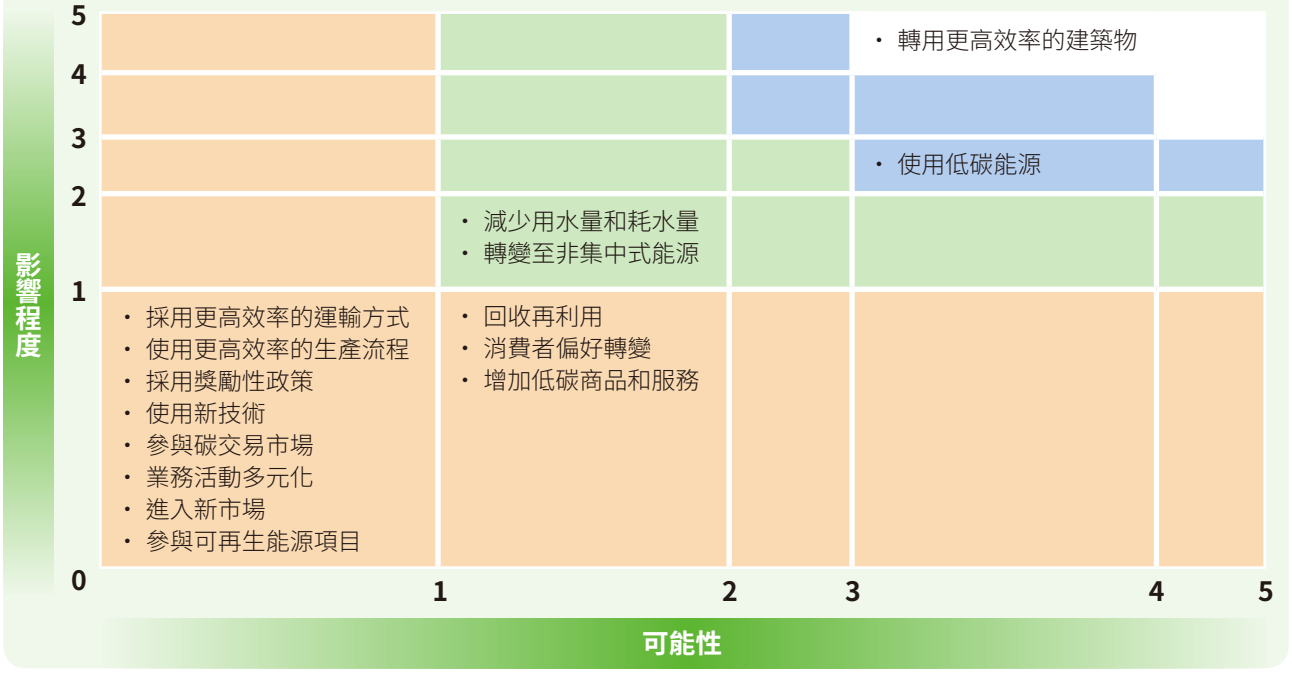
宏匯集團氣候相關機會矩陣 (短期：2026 年)



宏匯集團氣候相關機會矩陣 (中期：2027 至 2030 年)



宏匯集團氣候相關機會矩陣（長期：2031 至 2040 年）



宏匯集團已鑑別氣候相關重大機會說明

機會排序	氣候相關機會名稱	機會對經營模式及價值鏈之影響邊界			時間區間		
		上游	本集團	下游	短期	中期	長期
Opp 1	【氣候機會】 轉用更高效率建築物	■	宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場	■	■	■	■

2025 年鑑別之氣候相關風險和機會，財務影響與策略說明如下：

風險類別	財務影響與策略說明
【轉型風險】 提高溫室氣體排放定價 - 碳費	依「碳費收費辦法」，本集團無單一營運地點溫室氣體年排放量合計值達二萬五千公噸二氧化碳當量以上，2025 年度因被收取碳費產生費用成本增加的營業活動現金流出金額為 0 元。預估長期可能因法規下修而被收取碳費，因而導致成本增加。未來集團持續改善能源績效，並推動再生能源導入策略。
【實體風險】 颱風、洪水天氣極端事件	根據 IPCC AR6（聯合國政府間氣候變遷專門委員會第六次評估報告）台灣氣候：最劣情境下，21 世紀中，影響臺灣颱風個數將減少約 15%，強颱比例將增加約 100%，颱風降雨改變率將增加約 20%。依此以強颱比例預估災損程度，短期及中期（2025 年 ~2030 年）為 100%（與現況相同）、長期（2031 年 ~2040 年）為 150%。 2025 年本公司因颱風與洪水豪大雨極端天氣造成之災損為 0 元，不影響營運且無現金流量風險。 本集團除以購買颱風洪水險轉嫁風險做為策略，亦因應自然災害定期實施緊急應變流程訓練及日常巡檢。

風險類別	財務影響與策略說明
【轉型風險】產品的服務要求及監管	依國家發展委員會 2022 年公布之「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」，內政部 (建築研究所) 主責推動淨零建築，並規劃淨零建築路徑 3 階段目標： (一)2030 年公有新建建築物達成建築能效 1 級或近零碳建築。 (二)2040 年 50% 既有建築物更新為建築能效 1 級或近零碳建築。 (三)2050 年 100% 新建建築物及超過 85% 建築物為近零碳建築。 本集團於 2025 年因未具有取得綠建築標章、低蘊含碳標章、建築能效標章所損失之營業利潤為 0 元。 宏匯持續以取得建築相關認證為未來目標，以符合利害關係人之期望。

機會類別	財務影響與策略說明
轉用更高效率建築物	本集團宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場皆取得建築能效標章，與同等規模建築物相比較，2025 年約可減少 3,465 萬元之外購電力費用。 未來宏匯持續以取得建築相關認證為目標，並導入再生能源策略，提升綠電使用率。

指標和目標

本集團為有效引導氣候風險「治理」、「策略」、「風險管理」各層面之工作進展，依管理類別角度，訂定短、中、長期行動目標，展現落實轉型決心。

目前約有五成資產已取得美國 LEED O+M 綠建築認證。依 USGBC 相關資料，LEED 建築平均較傳統商業建築使用約 25% 較少能源；USGBC 2024 Impact Report 亦指出，LEED 認證建築通常可降低約 25% 能源使用、34% 碳排放，顯示系統化營運管理與設備效能提升之具體成效。

展望未來，集團以持續改善能源績效為目標，自 2025 年起，設定每年用電量較前一年度再降低 0.5% 的節能目標，並透過依循 LEED 認證之營運與維護規範，定期檢視及優化設備運轉效率。預期至 2035 年，整體資產可累計達成約 5% 的能源使用量降低，實質減少能源消耗對環境所造成之衝擊。

此外，亦同步推動再生能源導入策略，規劃於未來 10 年內逐年提升綠色電力使用比例，目標於 2035 年將綠電使用率提升至 5%。透過節能減量與綠能轉型並行，集團持續朝向低碳營運與長期永續發展邁進。



3.2 能資源使用及排放管理

能源管理

本集團業務型態大多以辦公室作業為主，能源使用主要以台電外購電力，每月依據獨立電表實施統計列管；另有使用汽柴油及天然氣。2025 年總用電度數為 19,916,090.36 度，其它能源消耗量如下表所示：

宏匯集團 2025 年度能源使用狀況

定量指標	單位	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
電力使用量	度／年	397,686.81	2,883,256	16,453,809	181,338.55
	GJ	1,431.67	10,379.72	59,233.71	652.82
汽油使用量	L／年	1,360.61	-	-	-
	GJ	43.19	-	-	-
柴油使用量	L／年	2,918.29	132.66	2,122.30	847.13
	GJ	105.45	4.79	76.69	30.61
天然氣（LNG）使用量	m^3	-	104,527	19.71	-
	GJ	-	3,528.03	0.67	-
組織特定度量	單位 (m^2)	樓地板面積	樓地板面積	樓地板面積	樓地板面積
組織特定度量值		130,988.04	26,617.51	171,388.80	117,306.28
能源強度	GJ／組織特定度量值	0.012	0.523	0.346	0.009

備註：
1. 組織特定度量：樓地板面積。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 排放係數依經濟部能源署最新公告數據 (IPCC 第六次評估報告) 計算。

溫室氣體排放管理

宏匯集團 2025 年溫室氣體排放狀況

單位：公噸 CO_2e

項目	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
範疇一：直接溫室氣體排放	316.4188	271.2447	528.7459	346.5047
範疇二：間接溫室氣體排放	188.5035	1,366.6633	7,799.1055	85.9545
總排放量 = 範疇一 + 範疇二	504.908	1,637.908	8,327.851	432.459
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/ 組織特定度量單位)	0.004	0.062	0.049	0.004

備註：
1. 範疇一是針對直接來自於本集團所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
4. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2025 年延用 2024 年電力排碳係數 =0.474 kgCO2e/kWh。

節能成果與減碳目標

宏匯集團以提升資源使用效率與降低營運對環境的衝擊為核心策略，持續推動建築節能與低碳營運管理。集團旗下宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場及宏匯瑞光廣場等主要營運據點皆已取得 BERS 建築能效認證 1+ 等級，整體節能率達 50% 以上，展現建築能源管理與營運效率提升之成果。

此外，目前約有五成集團資產已取得 LEED O+M 綠建築認證。依 USGBC 相關資料，LEED 建築平均較傳統商業建築使用約 25% 較少能源；USGBC 2024 Impact Report 亦指出，LEED 認證建築通常可降低約 25% 能源使用、34% 碳排放，顯示透過系統化營運管理與設備效能優化，可有效提升能源使用效率並降低環境負荷。

為加速低碳轉型與強化資源管理，宏匯集團自 2025 年起將每年進行溫室氣體盤查，並以 2025 年為基準年建立短中長期能源與減碳目標。除了設定每年用電量較前一年度降低 0.5% 的持續改善目標，並透過依循 LEED 營運與維護管理規範，定期檢視並優化設備運轉效率。

在再生能源導入方面，集團亦規劃逐年提升綠色電力使用比例，預計於 2035 年將綠電使用率提升至 5%。此外，宏匯集團亦訂定建築永續化發展目標，預計於 2030 年前達成集團資產取得建築永續或綠建築相關認證比例達 100%，全面提升建築品質、能源績效與營運韌性。





展望長期發展，宏匯集團將持續透過節能減量、綠能轉型與建築永續管理三大策略並行，逐步降低營運碳排放，並以 2050 年達成淨零排放為最終目標，邁向低碳與永續發展的企業願景。





空氣品質管理

宏匯集團致力於打造健康、安全且友善的室內環境，透過導入國際健康建築標準，持續提升建築環境品質與使用者健康福祉。集團建築已取得 WELL 認證，並依循其空氣品質管理指引，建立完善的室內環境監測與管理機制。



在空氣品質管理方面，建築透過高效率空氣過濾系統、新風量管理及污染源控制措施，降低懸浮微粒（PM2.5）、揮發性有機物（VOC）等室內污染物濃度，並定期進行環境監測與設備維護，以確保室內空氣品質符合健康建築標準。

此外，集團於建築營運與維護過程中，優先採用低揮發性建材及環境友善清潔產品，以降低營運過程對人體健康與環境的影響。同時，建築設備與冷媒管理亦遵循環境保護原則，避免使用破壞臭氧層物質（ODS），以降低對臭氧層與大氣環境的衝擊。

透過持續優化室內環境品質與設備管理，宏匯集團致力於為顧客與員工打造健康、舒適且安全的活動空間，並提升整體建築營運的永續價值。

3.3 水資源管理

水資源政策

1. 本集團致力於保護水資源，並推動營運及建築開發過程中之用水效率管理。
2. 於新建與既有資產導入節水器具、感應式龍頭及雙段式馬桶等設備。
3. 評估並導入中水回收與雨水收集再利用系統。
4. 訂定用水基準值與節水目標，定期追蹤績效。
5. 落實冷卻水塔、灑水系統與景觀水體之管理與優化。
6. 在建築設計階段即考量用水效率與回收潛力。
7. 教育住客與租戶日常節水方法，鼓勵共同行動。
8. 定期檢測供水與排水系統，避免滲漏與浪費。
9. 排放水質應符合地方法規，必要時設置污水處理設備。
10. 優先選擇對水資源衝擊較低之材料與建築系統。

本集團營運涵蓋不動產開發、商場及飯店等用水密集型場域，日常營運與設施維運高度仰賴穩定且安全的水資源供應。其主要水源為自來水，供水來源取自翡翠水庫；根據世界資源研究所的水資源風險評估工具，顯示本集團各營運據點位在水資源中低風險區域。

妥善管理水資源不僅有助於降低營運風險與成本，亦能回應利害關係人對資源節約與環境保護的期待。隨著氣候變遷導致極端氣候事件頻率增加，水資源供應風險與使用效率已成為企業營運韌性與永續發展的重要議題。

宏匯集團透過建築設計與營運管理雙軌並行，持續提升用水效率並降低對環境水資源的影響。在建築規劃與營運過程中導入綠建築理念，並取得 LEED 及相關綠建築認證，透過節水設備配置與用水管理機制，強化整體水資源使用效率。

在設備管理方面，建築內普遍採用具有節水標章之節水型衛浴設備與用水裝置，以降低日常營運用水量並提升用水效率。同時，建築設置雨水回收與再利用系統，將回收雨水運用於景觀灌溉或清潔等非飲用用途，以減少自來水使用量並促進水資源循環利用。

在廢水管理方面，宏匯集團營運場所僅產生一般生活廢水，均依法納入公共污水下水道系統排放，未涉及工業或其他特殊廢水排放，確保排放行為符合相關環保法規要求。

此外，為確保飲用水安全與品質，宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店及宏匯瑞光廣場等營運據點皆定期進行飲用水水質檢測，並取得第三方水質性能驗證報告，以確保供應水質符合相關衛生與安全標準，保障顧客與員工之健康。

未來，宏匯集團持續強化水資源管理，將透過節水設備導入、用水監測及回收再利用措施，逐步提升整體建築用水效率並減少單位營運用水量，降低營運對環境的影響，並提升整體營運韌性與永續價值。

2025 年度用水情形

項目	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
取水量（百萬公升）	1.82	36.25	91.62	73.78

3.4 資源循環管理

資源循環政策

1. 宏匯集團推動「零廢棄物」願景，落實減量、再利用與回收原則。
2. 全面建立營運與施工現場之廢棄物分類與清運機制。
3. 推動建築材料循環設計，如可拆解結構、模組化系統等。
4. 優先採購取得綠建材標章、環保產品認證的建材。
5. 建築營運階段使用高再生比例之地毯、塗料、裝修材料。
6. 租戶及員工公共區域設置分類回收桶，並定期宣導。
7. 定期盤點與評估資源流動，進行廢棄物稽核與改善建議。
8. 鼓勵供應商導入循環經濟模式，如包裝回收或再生產品回購機制。
9. 引進科技工具如 IoT 監控，掌握即時資源使用與浪費情形。
10. 培養全員循環思維文化，將永續理念內化為日常決策依據。

廢棄物管理

宏匯集團致力於降低營運活動對環境的影響，透過廢棄物減量、分類回收及合規清運等管理措施，持續提升資源循環利用效率並降低廢棄物對環境的負擔。集團於建築營運及設施管理過程中導入相關環境管理制度，並配合各營運據點之環境管理認證與作業規範，強化廢棄物管理機制。

集團營運活動主要涵蓋不動產開發、商場及飯店等服務型場域，營運過程所產生之廢棄物以一般生活廢棄物為主要類型，來源包括日常營運、顧客活動及設施維運等環節，未涉及有害、高污染或特殊事業廢棄物。透過完善的分類管理與資源回收措施，集團持續推動廢棄物減量及資源再利用。

在廢棄物處理方面，宏匯集團均依法委託合格之第三方清運公司進行廢棄物清運與處理，確保廢棄物流向符合相關環保法規要求。相關清運車輛亦依規定安裝全球衛星定位系統（GPS），以強化廢棄物清運過程之追蹤與管理，確保清運流程具備透明性與可追溯性。

未來，宏匯集團將持續透過源頭減量、資源分類回收及環境教育宣導等措施，逐步降低廢棄物產生量並提升資源循環利用效率，以落實循環經濟理念並降低營運對環境的影響。



第三方合格清運公司證書 ▶

廢棄物組成成分	廢棄物的產生（噸）			
項目	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
事業活動產生之一般性垃圾 D-1801	120.79	95.73	891.30	279.39
備註：事業活動產生之一般性垃圾皆為無害及離場焚化處置。				

3.5 生物多樣性

生物多樣性政策

1. 本集團承諾保護並促進生物多樣性，避免破壞自然棲地與生態敏感區域。
2. 所有開發與營運活動將落實生物多樣性風險評估，包含生態敏感區識別與保護。
3. 不在國際保育組織認定的高保育價值地區進行開發行為，避免棲地破碎化。
4. 遵守國內外生物多樣性相關法規，並定期檢視合規性與執行成效。
5. 不採購列入《瀕危野生動植物種國際貿易公約》或《IUCN 紅色名錄》之物種或其製品。
6. 尊重原住民族與地方社群的生態知識與參與權，保障其自由、事前與知情同意。
7. 鼓勵員工與供應鏈參與生物多樣性保育行動與培訓。
8. 推動並資助與第三方合作之社區保育計畫與棲地修復行動。
9. 優先選擇對生態友善的建築設計方案與植栽配置。
10. 支持自然碳匯措施，如都市林地、濕地保育與生態農業。



宏匯集團重視自然生態與城市發展之間的平衡，並將生物多樣性保護納入不動產開發、商場與飯店營運管理的重要議題。隨著全球對自然資本與生態系統服務的關注持續提升，集團透過土地開發管理、綠建築設計及永續建築評估制度，降低營運活動對自然環境的影響，並促進都市生態系統的健康發展。

在開發規劃階段，宏匯集團於重大建設計畫啟動前即進行陸域動植物生態調查，針對基地周邊之物種分布、棲地環境及生態敏感區域進行評估，以掌握開發活動可能對生態系統造成的影響。相關調查成果將納入開發規劃及環境管理措施，以避免對重要棲地與生態敏感區域造成干擾，並透過景觀設計與綠地配置降低開發衝擊。

在建築開發與資產管理過程中，宏匯集團導入多項國內外永續建築與不動產評估制度，包括：EEWH、LEED、BERS、GRESB 等。上述制度涵蓋土地利用、生態保護、綠化設計與環境衝擊管理等面向。透過低衝擊開發、都市綠地配置及生態友善景觀設計，集團致力降低土地開發對自然棲地的影響，並提升都市生態系統的連結性與環境品質。

此外，集團亦積極推動都市生物多樣性概念，在建築與景觀設計中導入原生植物、綠化空間與生態友善植栽配置，提升都市綠覆率並創造微型棲地，促進城市環境中的生態多樣性。並在自然風險管理方面，宏匯集團亦逐步參考國際自然相關財務揭露 (TNFD) 架構，以提升自然資本管理能力與營運韌性。



透過上述管理措施，宏匯集團持續檢視營運活動對自然環境的影響，透過生態調查、綠建築設計與都市綠化措施，降低營運對自然環境的壓力，並將生物多樣性保護納入企業永續發展策略。

4

幸福社會共榮

4.1 人權政策承諾
4.2 人才招募與留任
專欄—人才永續與雇主品牌肯定
4.3 教育訓練與多元發展
4.4 薪酬福利
4.5 職業健康安全
4.6 回饋社會

4.1 人權政策承諾

宏匯集團重視並尊重員工及所有利害關係人之基本人權，並依循國際人權原則與相關勞動法規，致力於建立安全、尊嚴、平等與包容的工作環境。本集團在人力資源管理、營運治理及服務提供過程中，透過制度化管理與政策宣導，確保員工權益獲得充分保障，並持續推動友善職場文化。

人權政策

宏匯集團人權政策涵蓋勞動權益、工作環境安全、多元平等與申訴救濟等面向，主要原則包括：

❶ 保障勞動權益與結社自由

本集團依循相關勞動法規，保障員工依法享有結社自由與集體協商之權利，不限制或干預員工成立、加入或參與合法組織，亦不因員工行使相關權利而給予任何差別待遇。

❷ 建立安全與尊重的工作環境

本集團致力於確保員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神上之不法侵害。公司不容許任何主管或同仁利用職務或權力優勢對員工進行不當對待，亦不容忍來自顧客、服務對象或其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇威脅、性騷擾或跟蹤騷擾等行為。

❸ 禁止歧視與推動多元共融

本集團致力打造公平且包容的職場文化，尊重多元背景與差異，並於飯店事業體推動 DEI（Diversity, Equity and Inclusion）多元共融政策，促進多元文化與平等機會。

❹ 防治性騷擾與職場不法侵害

本集團依據《性騷擾防治法》及相關法規訂定性騷擾防治措施，建立申訴、調查及處理機制，並制定職場不法侵害預防計畫，以保障員工人格尊嚴與身心安全。

❺ 禁止童工與強迫勞動

本集團於人員招募與聘僱過程中依法查核員工身分與年齡，確保符合最低就業年齡規定，並禁止任何形式之童工、強迫或強制勞動。所有員工均基於自願原則受僱，依法簽訂勞動契約，不限制人身自由或扣留個人證件。

❻ 重視環境與公共權益

本集團依循 ISO 14001 環境政策，推動環境保護與資源管理，保障員工與社會大眾享有安全健康之環境權利。

人權管理制度

宏匯集團透過制度化管理，落實人權保障機制，確保員工權益、職場安全管理及組織治理制度持續完善。主要制度包括：

人權面向	相關制度
勞工權利、員工表達與參與	宏匯工作規則、勞資會議勞工代表選舉實施計畫
環境權利	ISO 14001 環境政策
職場安全與治理	執行職務不法侵害預防計畫
性別平等與職場尊重	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範
多元共融	嘉軒飯店 DEI 多元共融政策





員工支持與補救機制

為協助員工面對職場或個人相關議題，宏匯集團導入第三方員工協助方案（EAPs）服務，提供多元且具保密性的專業諮詢與支持資源，協助員工解決工作與生活中可能面臨的壓力或困難，藉以促進員工身心健康與工作生活平衡。

EAPs 服務內容涵蓋心理、管理、法律及健康等四大諮詢面向，包括職場人際、工作負荷、家庭與情感關係、親職教育、情緒與睡眠困擾、溝通管理、法律問題，以及營養保健與生理健康等議題。

此外，本集團亦透過 EAPs 服務資源提供多元外部支持與轉介資訊，包括：兒童福利服務、長期照顧服務、特殊事件協助、經濟補助、日常生活資源及醫療資源等六大面向，以提升員工及其家庭之整體支持與照護量能。

另持續藉由 EAPs 賦能平台（e-Power）推動多元預防與關懷措施，包含定期發送每月「生活充電誌」，提供身心健康、壓力調適及生活平衡等相關資訊，並每季辦理健康促進與身心支持課程，主題涵蓋物理治療、營養學及心理諮商師等內容，透過分享與互動交流，提升員工健康意識、自我照護能力及正向職場支持氛圍。

截至 2025/05/01 ー 2026/04/30 止，EAPs 可服務方案服務對象共計 150 人。於服務期間內，個別諮詢服務共有 19 人提出協助需求，立案件數共 19 件，總諮詢人次為 18 人次，其中顧問諮詢 10 人次、個管師諮詢 8 人次，並辦理員工賦能專題講座與訓練共 4 場次，總參與人次達 90 人次。

申訴與溝通機制

為確保員工意見得以充分表達並建立透明的溝通管道，宏匯集團設有多元申訴與反映機制，包括：

- 員工申訴信箱：hwappeal@honhui-group.com
- 勞資會議與員工代表制度
- 人力資源部門溝通管道

相關機制確保員工可在無報復風險的情況下反映問題，並由公司依程序進行調查與處理。2025 年執行成果：

- 未發現營運活動涉及侵害結社自由或集體協商權利之情形
- 未發現童工或強迫勞動情形
- 未辨識出相關重大人權風險事件

我們將持續精進人權管理制度與教育訓練機制，強化員工權益保障，並以尊重人權為核心，打造安全、友善且具包容性的永續職場。

教育訓練與宣導

宏匯集團持續透過教育訓練與宣導活動提升員工對職場安全與尊重文化的認識。2025 年集團已辦理「職場不法侵害預防」相關教育訓練與宣導活動，共計 73 人參與；另，針對新進員工，於新人訓練期間可透過《工作規則》及《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》等相關文件，使員工了解職場暴力與性騷擾防治措施、申訴管道及相關處理機制等，進一步提升職場尊重文化的認知，並強化員工自我保護與通報意識。

4.2 人才招募與留任

核心競爭力來自專業人才與組織能力，無論於不動產開發、營運管理或永續治理推動，皆高度仰賴員工之專業知識、執行能力與持續成長。隨著產業環境快速變化與永續議題日益受到重視，系統化的人才培育與職涯發展，對於提升營運績效、組織韌性及永續競爭力具有關鍵影響。因此，吸引、培育並留任優秀人才，打造具學習力與發展性的組織，為本集團重要且具高度影響力之重大議題。

員工總數

宏匯思源廣場 2025 年度員工總數

類別	30 歲以下		31 歲 ~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
全職員工	0	1	10	12	10	1
兼職員工	1	0	0	0	0	0
員工人數總計	1	1	10	12	10	1
備註：員工人數統計以 2025 年 12 月 31 日在職員工計算。						

新北新莊凱悅嘉軒酒店 2025 年度員工總數

類別	30 歲以下		31 歲 ~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
全職員工	3	9	17	10	2	3
無時數保證員工	3	3	0	6	1	5
員工人數總計	6	11	17	16	3	8
備註： 1. 員工人數統計以 2025 年 12 月 31 日在職員工計算。 2. 無時數保證員工：無被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可作工狀態。						

宏匯廣場 2025 年度員工總數

類別	30 歲以下		31 歲 ~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
全職員工	11	38	29	39	5	8
無時數保證員工	3	6	1	1	0	0
員工人數總計	14	44	30	40	5	8
備註： 1. 員工人數統計以 2025 年 12 月 31 日在職員工計算。 2. 無時數保證員工：無被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可作工狀態。						

宏匯瑞光廣場 2025 年度員工總數

類別	30 歲以下		31 歲 ~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
全職員工	4	3	9	12	7	3
員工人數總計	4	3	9	12	7	3
備註：員工人數統計以 2025 年 12 月 31 日在職員工計算。						

非員工總數

2025 年度非員工總數

宏匯思源廣場		新北新莊凱悅嘉軒酒店		宏匯廣場		宏匯瑞光廣場	
類型	總數	類型	總數	類型	總數	類型	總數
物業人員	19	保全人員	6	清潔人員	70	物業	16
清潔人員	27	公清人員	5	保全人員	23	清潔人員	35
保全人員	15	房務外包人員	6	機電	13	保全人員	14
-	-	-	-	停管	2	-	-
-	-	-	-	專櫃人員	1,663	-	-
-	-	-	-	職醫	1	-	-
共計	61	共計	17	共計	1,772	共計	65

員工組成架構

公司 / 學歷背景	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
專科	14	11	17	4
大學	16	28	105	28
碩士以上	5	5	8	6
總計人數	35	44	130	38
備註：統計數據不含無時數保證員工。				

新進 / 離職員工比率

依據《Cheers 快樂工作人》於 2025 年 5 月 14 日的報導所整理之服務業人力市場資料顯示，台灣服務業在缺工與高流動率背景下，離職率普遍偏高，部分企業甚至出現超過 100% 之年度離職率情形，反映產業整體人力流動快速之現況。

參酌同產業相關數據，宏匯體系據點離職率如下：宏匯廣場為 36.9%、新北新莊凱悅嘉軒酒店為 31.8%；商辦大樓部分，宏匯思源廣場離職率為 17.1%、宏匯瑞光廣場據點為 21.1%。整體而言，各據點離職率呈現與產業人力流動特性相符之情形，其中商辦類據點相較服務及飯店業態，整體人力穩定度相對較高。

為提升人才留任與員工穩定度，宏匯集團持續推動多元人才留任與職場優化措施，透過強化薪酬與福利制度、完善教育訓練與職涯發展、優化工作環境與排班制度、加強員工關懷與溝通機制、建立友善與健康職場文化，以及強化主管管理能力等，藉以提升員工工作滿意度與組織向心力，並降低人員流動對營運之影響。

宏匯思源廣場 2025 年新進 / 離職員工比率

年度	新進員工				離職員工			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0
31-50 歲	3	8.6%	1	2.9%	3	8.6%	3	8.6%
51 歲以上	1	2.9%	0	0	0	0	0	0
合計新進 / 離職人數	5				6			
員工總人數	35							
總新進 / 離職率 (%)	14.3%				17.1%			

備註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 界定公司離職的員工的類別：離職、資遣。
5. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

新北新莊凱悅嘉軒酒店 2025 年新進 / 離職員工比率

年度	新進員工				離職員工			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	1	2.3	6	13.6	1	2.3%	2	4.5%
31-50 歲	7	15.9	6	13.6	3	6.8%	7	15.9%
51 歲以上	0	0	1	2.3	1	2.3%	0	0
合計新進 / 離職人數	21				14			
員工總人數	44							
總新進 / 離職率 (%)	47.7%				31.8%			

備註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 界定公司離職的員工的類別：辭職。
5. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

宏匯廣場 2025 年新進 / 離職員工比率

年度	新進員工				離職員工			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	4	3%	10	8%	9	7%	13	10%
31-50 歲	11	8%	4	3%	17	13%	8	6%
51 歲以上	3	2%	0	0	1	1%	0	0%
合計新進 / 離職人數	32				48			
員工總人數	130							
總新進 / 離職率 (%)	24.6%				36.9%			

備註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 界定公司離職的員工的類別：離職、資遣。
5. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

宏匯瑞光廣場 2025 年新進 / 離職員工比率

年度	新進員工				離職員工			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0	1	2.6%	0	0	0	0
31-50 歲	0	0	1	2.6%	3	7.9%	2	5.3%
51 歲以上	1	2.6%	2	5.3%	1	2.6%	2	5.3%
合計新進 / 離職人數	5				8			
員工總人數	38							
總新進 / 離職率 (%)	13.2%				21.1%			

備註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 界定公司離職的員工的類別：離職、資遣。
5. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

當地員工聘用比率

本集團於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以臺灣地區居民為主。本集團之高階管理階層，均聘用當地居民，聘用比例為 100%。2025 年度員工職別分布如下：

項目／性別		年齡	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
高階主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0	0
		31-50 歲	1	4	7	2
		51 歲以上	3	2	1	2
	女性	30 歲以下	0	0	0	0
		31-50 歲	1	6	3	1
		51 歲以上	0	0	6	2
高階主管人員總計			5	12	17	7
非高階主管人員	男性	30 歲以下	1	3	11	4
		31-50 歲	9	13	22	7
		51 歲以上	7	0	4	5
	女性	30 歲以下	1	9	38	3
		31-50 歲	11	4	36	11
		51 歲以上	1	3	2	1
非高階主管人員總計			30	32	113	31
正職人員總計			35	44	130	38

備註：
1. 宏匯思源廣場、宏匯瑞光廣場：副總監級以上定義為高階管理階層。
2. 新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場：經理級以上定義為高階管理階層。



勞資會議

宏匯目前員工尚未成立工會，亦未簽訂團體協約。為維持勞資雙方之良好溝通與互信關係，宏匯依法設置勞資會議，作為員工與管理階層之主要溝通平台。透過每季定期召開一次勞資會議，宏匯就勞動條件、工作環境、員工權益及其他與員工相關之議題進行意見交流，並即時回應員工關切事項，作為促進勞資和諧與持續改善管理作為之重要機制。

一、勞資對話平台

宏匯恪遵《勞動基準法》規範，將勞資會議視為員工與管理階層間的核心溝通橋樑。為確保勞資雙方資訊對等，本公司依法定期召開會議，由勞資雙方代表共同參與，針對工作環境及員工權益等議題進行交流。致力於回應員工關切事項，建立持續改善管理之正向循環，以落實公司永續發展之承諾。

二、多元化反饋管道與申訴機制

- 除了每季定期召開一次勞資會議外，本公司亦建立多元化反饋機制，以維繫組織靈活性與成員間的互信關係。
- 意見箱與專線： 設立匿名申訴電子郵件與實體意見信箱，確保員工能無後顧之憂地反映意見，保障其表達權。2025 年尚未接獲透過意見箱或專線提出之申訴案件。
- 回應與改善：持續透過既有之溝通機制，確保員工意見能被適當表達與回應，支持公司穩健經營與永續發展。

三、員工權益之實質保障

本公司高度重視員工福利與權益。雖目前尚不需成立職工福利委員會，但本公司透過完善的內部管理辦法，明確規範多項優於法定標準之勞動條件及福利。我們致力於提供具競爭力的薪酬福利與優質的工作環境，確保全體同仁之權利獲得最實質且優質的保障，與公司共同成長。

宏匯尊重員工依法行使結社自由之權利，未限制員工成立或加入工會之可能性，並將持續透過既有之溝通機制，確保員工意見能被適當表達與回應，支持公司穩健經營與永續發展。



專欄

人才永續與雇主品牌肯定

宏匯集團以「以人為本」為核心理念，致力打造多元、包容且具發展機會的職場環境，並透過完善的人才培育制度與員工關懷措施，提升員工的工作滿意度與組織凝聚力。集團在人力資源管理與雇主品牌經營方面的努力，亦獲得外部機構肯定。



2025 年宏匯新北股份有限公司（宏匯廣場）榮獲由 1111 人力銀行頒發之「幸福企業金獎」，肯定企業在員工福利制度、職場環境及人才發展等方面的優異表現；同時亦獲得 104 人力銀行頒發之「最佳吸引力獎」，顯示企業在求職者關注度與雇主品牌影響力方面具備高度競爭力。

此外，集團亦加入「台灣人才永續行動聯盟」，承諾推動人才培育、員工福祉及多元共融等人才永續行動，持續打造友善且具韌性的工作環境。

宏匯廣場始終堅信一個核心理念：「打造理想職場，才能吸引理想人才。」 對於宏匯而言，雇主品牌不只是對外的招牌，更是一份對員工實實在在的承諾。透過長期的職場環境優化與文化深耕，宏匯已成功轉化為一個讓人才心嚮往之的發光舞台。

在宏匯，你可以——

✶ **勇於創新、跨界合作**

透過多元專案實踐自我價值，讓工作成為熱情的延伸。

✶ **重視生活品質與幸福平衡**

提供舒適的工作環境、彈性福利與身心照護方案，讓你在成就與幸福之間找到理想節奏。

我們始終相信：「打造理想職場，才能吸引理想人才。」

榮獲上述獎項是一個里程碑，也是一個新的起點。宏匯廣場將持續進化，優化職場體驗，讓每一位加入宏匯的夥伴，不只是來到這裡上班，而是在這裡創造屬於自己的精彩未來。宏匯集團將持續深化人才永續策略，透過完善的人才發展制度、健康職場及多元共融文化，提升員工價值與組織競爭力，並以人才為核心動力推動企業長期永續發展。

4.3 教育訓練與多元發展

宏匯集團重視員工專業能力與職涯發展，並依據《教育訓練管理辦法》建立完善的教育訓練制度，透過系統化的訓練規劃與管理機制，持續提升員工專業能力與服務品質，並促進組織整體營運效能。

依據教育訓練管理辦法，集團教育訓練以提升員工工作技能、管理能力與專業知識為目標，由人力資源單位統籌規劃年度訓練計畫，各部門依業務需求提出訓練需求與課程規劃，並透過內部課程、外部專業訓練及專題講座等多元方式辦理，以確保員工持續精進專業能力並提升工作績效。

在訓練內容方面，宏匯集團依據不同職務與職涯階段規劃多元課程，主要涵蓋：

- 新進員工教育訓練
- AI 實戰工作坊
- 資安教育訓練
- 專業技能與職務能力培訓
- 管理與領導能力發展
- 法規遵循與職場倫理等

此外，為強化友善職場文化與人權意識，集團亦定期辦理相關教育訓練與宣導活動，包括：

- 職場不法侵害防治
- 性騷擾防治與性別平等教育
- 多元共融（DEI）理念宣導
- 職場安全與健康教育等

透過持續推動教育訓練與能力發展計畫，宏匯集團協助員工提升專業能力並建立長期職涯發展基礎，並將訓練成果與績效管理制度相互連結，以促進員工與組織共同成長。

宏匯思源廣場

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男	女	男	女
總人數	人	4	1	17	13
受訓總時數	小時	8.5	5.5	38.5	68.5
平均受訓總時數	小時／人	2.1	5.5	2.3	5.3
受訓費用	元	1,365	1,365	4,095	15,015



AI 實戰工作坊 _ ChatGPT AI 工具應用教育訓練



職場不法侵害教育訓練

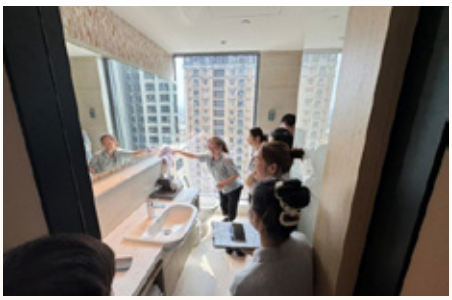
新北新莊凱悅嘉軒酒店

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男	女	男	女
總人數	人	6	6	16	16
受訓總時數	小時	466	450	480	480
平均受訓總時數	小時／人	78	75	30	30
受訓費用	元	80,000	72,000	650	650

新北新莊凱悅嘉軒酒店教育訓練照片



教育訓練



客房整理訓練課程



職場不法侵害課程



Hyatt 主管培訓課程

宏匯廣場

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男	女	男	女
總人數	人	8	9	37	76
受訓總時數	小時	126	83	202	420
平均受訓總時數	小時／人	111	19	92	57
受訓費用	元	14,900	1,600	21,900	28,100

備註：宏匯廣場屬百貨商場，訓練課程以設備、消防等課程為主，相關課程多為男性同仁參訓，因此女性與男性平均訓練時數差異較大。





宏匯廣場教育訓練照片

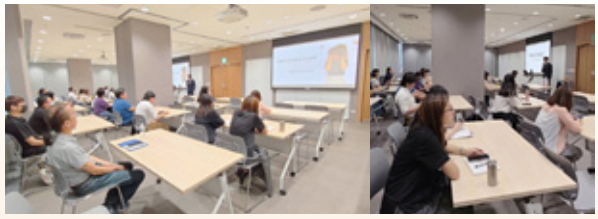
宏匯瑞光廣場

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男	女	男	女
總人數	人	4	3	16	15
受訓總時數	小時	4	1.5	30	51
平均受訓總時數	小時／人	1.3	0.5	1.8	3.4
受訓費用	元	1,365	0	4,095	9,555

備註：
1.(管理職總人數 + 非管理職總人數)= 營運據點總人數。



AI 實戰工作坊教育訓練照片



職場不法侵害教育訓練照片

公平績效管理制度

宏匯集團重視員工績效管理與職涯發展，透過制度化的績效評核機制，協助員工了解自身工作表現與發展方向，同時作為人才培育、薪酬調整與職務發展的重要依據。集團透過定期績效評估與主管回饋機制，促進員工與組織目標之對齊，並鼓勵持續提升專業能力與工作效率。

在績效管理制度方面，宏匯依據員工職務內容與工作目標，建立明確的評核指標與評估流程，評估內容涵蓋工作成果、專業能力、服務品質及團隊合作等面向。透過公平與透明的評核制度，確保員工績效能被客觀評估，並作為後續人才發展與獎酬制度的重要依據。

此外，績效評核結果亦與人才發展制度相互連結，作為規劃教育訓練、能力提升與職涯發展的重要參考。主管透過績效回饋與面談機制，協助員工了解自身優勢與待提升能力，並共同訂定未來發展目標，以促進員工長期成長與組織整體績效提升。

宏匯集團 2025 年績效考核

項目	宏匯思源廣場		新北新莊凱悅嘉軒酒店		宏匯廣場		宏匯瑞光廣場	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

備註：
1. 宏匯思源廣場、宏匯瑞光廣場：兼職及新進人員不列入當年度考核統計範圍；員工績效考核制度採等第分配比例方式執行，整體通過率達 100%；
2. 新北新莊凱悅嘉軒酒店：每位員工不分職級皆會進行二次績效評估 (年中與年終考核)，故考核通過比例為 100%。
3. 宏匯廣場：新進同仁試用期未滿人員不列入當年度考核統計範圍；員工績效考核均順利通過，無人因考核被資遣。

4.4 薪酬福利

本集團於人力資源管理中，重視薪酬公平與性別平等，並依循相關勞動法規辦理員工招募與薪資訂定。於臺灣地區，宏匯之新進人員起薪標準，均不低於政府公告之基本工資水準。2025 年度臺灣基本工資為新臺幣 28,590 元，男性與女性基層人員的標準薪資與當地最低薪資的比例如下表所示。宏匯於相同職務與職等條件下，依職務內容、專業能力、工作經驗及市場薪資水準訂定起薪，未因性別差異而有所不同。相關薪酬管理原則已納入公司既有之人力資源管理制度中，作為維持薪酬公平性之重要依據。截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家 / 地區	宏匯思源廣場		新北新莊凱悅嘉軒酒店		宏匯廣場		宏匯瑞光廣場	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	1.3:1	1.3:1	1.17: 1	1.15 : 1	1.22 : 1	1.22 : 1	1.3:1	1.3:1
計算公式：男性／女性基層人員薪資 ÷ 當地最低薪資。								

本集團不分男女起薪均符合勞基法之基本薪資，惟薪資給與尚有年資、職級及工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，報導期間年薪及底薪之薪酬比例如下表：

總年薪比率

公司	各職別薪酬比例	人數		總年薪（新台幣元）		薪酬比	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
宏匯思源廣場	管理職	2	2	1,054,944	1,553,321	1	1.47
	非管理職	12	18	647,776	965,557	1	1.49
新北新莊凱悅嘉軒酒店	管理職	6	6	4,618,807	6,668,005	1	1.44
	非管理職	16	16	5,471,801	6,856,515	1	1.25
宏匯廣場	管理職	26	20	28,899,168	21,911,568	1	0.99
	非管理職	59	25	36,888,736	16,012,592	1	1.02
宏匯瑞光廣場	管理職	5	6	854,914	1,165,205	1	1.36
	非管理職	13	13	673,224	732,139	1	1.09

備註：
1. 女性對男性的薪酬比率（年薪比率）：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。
2. 因單一性別於年資及職級分布上的階層差異，因而薪酬有男性高於女性的狀況。

基本底薪比率

公司	各職別薪酬比例	人數		總底薪（新台幣元）		基本薪資比	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
宏匯思源廣場	管理職	2	2	98,823	148,418	1	1.5
	非管理職	12	18	59,609	88,248	1	0.99
新北新莊凱悅嘉軒酒店	管理職	6	6	3,536,187	5,811,510	1	1.64
	非管理職	16	16	4,528,914	5,508,857	1	1.22
宏匯廣場	管理職	26	20	1,806,198	1,369,473	1	0.99
	非管理職	59	25	2,305,546	1,000,787	1	1.02
宏匯瑞光廣場	管理職	5	6	75,754	106,280	1	1.17
	非管理職	13	13	61,796	68,344	1	1.11
備註：女性對男性的薪資比率（底薪比率）：為“該類別女性平均底薪 / 該類別男性平均底薪”。							

員工完善福利

宏匯集團重視員工福祉與工作生活平衡，致力於打造安全、健康且具關懷文化的職場環境。除依法提供勞動法規規定之薪資與保險制度外，集團亦持續完善員工福利措施，以提升員工生活品質與組織凝聚力。

在基本福利方面，宏匯集團依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，並提供符合勞動法規之休假制度，確保員工享有完善的基本保障。

在員工關懷方面，集團透過多元福利措施照顧員工生活需求，包括節慶禮金或禮品、婚喪喜慶補助及員工關懷措施等，以增進員工歸屬感與工作滿意度。

此外，宏匯集團亦導入員工協助方案（EAPs）第三方服務，提供員工及其家庭成員多元專業諮詢資源，包括：心理諮詢、管理諮詢、法律諮詢和健康諮詢。透過專業諮詢與支持機制，協助員工在面對工作壓力、生活困難或法律問題時獲得適切協助，以促進員工身心健康與工作生活平衡。



員工福利

宏匯思源廣場 & 宏匯瑞光廣場

結婚禮金	本人補助 4,800 元
生育禮金	本人補助 3,000 元
生日禮金	當月壽星發放 500 元
喪葬奠儀	本人 10,000 元 / 父母 5,000 元 / 子女 3,000 元
住院慰問金	主管探病禮盒可申請 1,000 元
部門活動基金	工程 / 營造：每月 300 元 / 人；其他單位：每季 500 元 / 人
旅遊補助	年資滿 1 年：補助 10,000 元、 年資滿半年未滿一年者：補助 5,000 元、 年資滿三個月未滿半年者：補助 2,000 元
資深員工旅遊補助	年資滿 10 年：旅遊補助 40,000 元 年資滿 15 年：旅遊補助 70,000 元 年資滿 20 年：旅遊補助 100,000 元 年資滿 25 年：旅遊補助 135,000 元
健康檢查補助	員工：10,000 元 (兩年一次) 處長 ~ 總監：15,000 元 (兩年一次) 副總 ~ 總經理：25,000 元 (一年一次) 上述健檢頻率為兩年一次的同仁，如年齡超過 45 歲， 則調整為每年補助一次健檢，可合併兩年額度一次申請。
三節禮金	春節 / 端午 / 中秋：禮金 2,000 元
員工制服	每兩年得領一次。
慶生會	每月慶生會茶點基金，每人 100 元



部門聚餐



慶生會

新北新莊凱悅嘉軒酒店

慶生會	每兩個月舉辦一次慶生會，同仁聚餐，壽星獲贈生日禮卷
員工感謝週	Wellbeing 電影欣賞，聚餐
房務週	每年 9 月份感謝房務部同仁辛勞，舉辦活動頒發
春酒	員工聚餐、抽獎 (現金)
體檢	每年舉辦一次 (年資滿 6 個月)

❶ 慶生會

❷ 春酒

❸ 員工福利週 (看電影)

❹ 房務感謝週







宏匯廣場

部門聚餐	每季 / 每人 500 元
部門慶生	每季 / 每人 200 元
生日禮金	500 元
團體保險	壽險、傷害險 100 萬、重大燒燙傷 30 萬元、傷害醫療實支實付 3 萬、癌症住院手術 2 萬 5 千元
年度春酒餐敘及摸彩	每人餐費 1,000 元 摸彩另計 (最高董事長獎金 30,000 元)
自選式健康檢查 (須包含一般勞工檢查項目)	基本補助額度 10,000 元
彈性自主員工旅遊	每人 10,000 元
運動性社團場地租借、 講師教練費補助	年度每一社團最高補助 80,000 元
每月員購日一日	各品牌員工專屬優惠
醫護室	高於法規 3 名護理人員提供衛教服務
特約優惠	健身房、新北新莊凱悅嘉軒酒店
其它福利	餐飲優惠、休憩咖啡吧 - 咖啡暢飲、員工專屬更衣室



❶ 春酒餐敘



❷ 慶生會



❸ 員工福利照片



❹ 專屬更衣室

員工退休制度及實施情形

宏匯集團依循相關勞動法規，為保障員工退休權益，依法辦理退休金制度。目前集團同時設有勞工退休金舊制與新制，並依員工適用身分提供相應之退休福利保障。

公司依據勞工退休金專戶提繳工資分級表，按每月不低於員工工資 6 % 的比例提撥退休金至勞工保險局的個人專戶，並定期檢視退休金制度之提撥與管理情形，確保相關退休福利制度之運作符合法規規範，並作為公司善盡雇主責任與支持員工長期發展之重要基礎。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，本集團遵守勞動基準法相關法令規定，若集團各營運據點發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

4.5 職業健康安全

危害識別、職安風險管理及因應措施

宏匯集團重視員工、租戶與使用者之健康與安全，並將環境安全與健康管理納入營運管理核心。集團透過制度化的環安衛管理機制，結合智慧監測技術與健康建築理念，持續提升營運場域之安全與健康環境，打造智慧、潔淨且安全兼備的使用空間。

在管理制度方面，宏匯依據《職業安全衛生政策》及《危害鑑別及風險評估管理辦法》，建立預防導向的職業安全衛生管理架構，透過危害辨識、風險評估及改善措施，降低營運過程中的安全與健康風險。同時，集團導入持續改善機制，定期檢視環境安全績效與管理制度，以確保各營運場域維持安全與健康的作業環境。

在環境健康管理方面，宏匯亦參考 WELL 健康建築標準之理念，強化室內環境品質與公共衛生管理。透過即時監測系統掌握空氣品質、噪音與人流動態等環境數據，並建置自動化預警與應變機制，確保營運環境維持良好之健康條件。同時，針對公共空間、高頻接觸設施及停車場等場域，訂定清潔與消毒作業標準，並執行水質管理與病媒防制計畫，定期委託第三方專業機構進行檢測與維護。

在安全管理與緊急應變方面，集團建立標準化應變程序，並每年定期辦理複合式災害應變演練，包括地震、火災及停電等情境，以強化員工與營運場域人員之應變能力。此外，亦提供租戶安全指南與相關教育訓練，提升整體場域安全意識與風險管理能力。

在教育訓練與文化推動方面，宏匯將環境安全與健康管理納入新進員工教育訓練及租戶手冊內容，並透過定期專題講座與自主檢核制度，提升員工與合作夥伴對職業安全與環境健康管理之認知與參與度，逐步建立安全文化與自主管理機制。

危害鑑別及風險評估流程圖



職業安全衛生委員會



為強化職業安全衛生管理及落實員工健康保護，宏匯集團已成立職業安全衛生委員會，作為推動與監督職業安全衛生管理制度的重要治理機制。委員會成員透過推舉機制產生，由管理階層代表、各部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表占委員總數之 33.3%，符合法規要求，透過勞資共同參與的方式，促進職場安全文化與風險管理機制之持續精進。



職業安全衛生委員會不定期召開會議，審議與討論職業安全衛生相關議題，包括安全衛生政策推動、危害辨識與風險評估結果、職業災害預防措施、教育訓練規劃及安全改善方案等事項，並追蹤各項改善措施之執行情形，以確保職業安全衛生管理制度之有效運作。

此外，委員會亦負責督導職場安全巡檢、災害預防及緊急應變措施之推動，並透過跨部門溝通與資訊分享，強化各營運場域之安全管理能力。

2025 年度，委員會積極落實多項緊急應變訓練與安全教育，展現具體執行成效。在資格認證方面，宏匯思源廣場完成防火管理人員合格證書之取得，並辦理緊急救護班訓練，確保場域具備符合法規要求之防火管理專業人力與急救應變能量。在訓練執行方面，本年度共辦理充電樁安全、防火暨消防設備操作、心肺復甦術與 AED 實作、電梯困人應變及地震避難處理等多場次教育訓練與演練。此外，本年度亦完成思源廣場場域防護計劃書之文件更新，確保緊急應變措施與實際場域現況保持一致，持續有效維護各營運場域之安全管理能量。目前針對職安衛教育訓練已有進行緊急應變／消防防災演練，未來亦將持續擴大實施範圍。

透過制度化的管理架構與員工參與機制，宏匯集團持續提升職業安全衛生管理水準，致力於營造安全、健康與友善的工作環境。



附件

職業安全衛生委員會名冊

□總機構 ■事業單位

事業單位分類號碼：					行業標準分類號碼：	
雇主	事業主	法人事業(名稱)			宏匯新北股份有限公司	
		非法人事業名稱及（或）姓名				
	事業經營負責人	法人團體	代表人	職稱：董事長		姓名：許應泰
			或其代理人	職稱：執行董事		姓名：柯建吟
		非法人團體	事業主	姓名：		
			或其代理人	職稱：		姓名：
受僱勞工人數		男47人，女86人，未滿十八歲0人，(計133人)				
受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員人數		男　人，女　人，未滿十八歲　人，(計　人)				
承攬人（含再承攬人）勞工人數		男　人，女　人，未滿十八歲　人，(計　人)				

職業安全衛生委員名冊

職稱	姓名	現任職務	擔任工作	委員勾勞工代表者(請打V) 原住民委員人數三分之一以上
主任委員	柯建吟	執行董事	當然委員	
委員(兼執行秘書)	劉源德	資深專員	職業安全衛生人員	
委員	何瑞琪	營業處協理	事業內各部門之主管、監督、指揮人員	
委員	黃仁哲	財務採購處資深經理	事業內各部門之主管、監督、指揮人員	
委員	范宜雯	人資經理	事業內各部門之主管、監督、指揮人員	
委員	郭貝琳	資深護理師	從事勞工健康服務之醫護人員	
委員	江俊毅	營業課長	勞工代表	V
委員	林宜安	總務組長	勞工代表	V
委員	葉信欣	機電專員	勞工代表	V

依職業安全衛生管理辦法第八十七條規定，製作各項留供備查。

▲ 職業安全衛生委員會組成 - 宏匯廣場

職場健康促進與健康檢查

宏匯集團重視員工及場域使用者之健康與福祉，持續推動多元職場健康促進措施，透過健康管理制度、健康促進活動及專業支持服務，打造健康友善的工作環境。

在健康管理制度方面，公司依相關法規辦理員工健康檢查，協助員工及早掌握個人健康狀況，並透過健康檢查結果分析與後續關懷措施，提升員工健康意識與疾病預防能力。除了身體上的照顧，亦關注員工心理層面，宏匯導入員工協助方案（EAPs），提供員工多元身心健康支持服務，包括心理諮詢、健康諮詢、法律諮詢及管理諮詢等，協助員工在面對工作壓力或生活困難時獲得專業協助。並定期辦理 EAPs 健康促進活動與講座，例如身體保健、心理健康、壓力調適及生活管理等主題課程，協助員工提升健康管理能力與生活品質，促進身心平衡與工作效率。

在健康職場推動方面，宏匯新北股份有限公司亦取得衛生主管機關頒發之「職場健康促進自主評核合格證明」，顯示公司在健康職場推動、健康管理制度及工作環境改善方面已建立完善機制並獲得外部肯定。另在緊急醫療應變方面，宏匯廣場場域設置自動體外心臟電擊去顫器（AED）設備，並推動員工接受 CPR+AED 急救訓練，提升場域內突發醫療事件之即時應變能力，以確保員工、租戶及消費者之生命安全。





未來，宏匯集團將持續推動健康促進活動與健康管理措施，並結合健康建築理念與友善職場文化，持續提升員工身心健康與職場福祉，打造安全、健康且具永續發展的工作環境。

員工健康檢查人數與費用統計總表

	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
一般健康檢查 檢查人數 (人)	11	30	31	5
檢查費用 (元)	208,296	48,000	36,500	16,000





體檢紀實照片

承攬商安全管理

宏匯集團重視承攬商及其作業人員之職業安全與健康管理，為確保施工與維修作業過程之安全，於承攬商勞工進場作業前，均辦理危害告知與安全宣導作業，使承攬商人員充分了解場域可能存在之危害因素、相關安全規範及應遵循之作業程序，以降低作業風險並預防職業災害發生。

此外，針對商場與設施裝修施工管理，訂定《宏匯思源廣場裝修手冊》，明確規範承攬商進場作業之職業安全衛生管理事項，包括施工安全規範、作業流程、設備使用安全、動火作業管理及環境維護要求等，作為承攬商施工與管理之依據。

透過進場教育、作業規範與現場管理等多重機制，宏匯集團持續強化承攬商安全管理制度，確保施工與維護作業符合職業安全衛生相關法規與管理要求，並共同營造安全、健康之營運環境。

教育訓練紀錄





職業病及職業傷害

宏匯集團透過完善的職業安全衛生管理制度，包括危害辨識、風險評估、安全教育訓練及場域巡檢等措施，持續降低營運活動之安全風險，並確保員工及相關作業人員之工作安全。

在安全績效方面，2025 年度宏匯集團員工及非員工（含承攬商作業人員）均未發生工傷事故與職業病案件，顯示職業安全管理制度及預防措施已有效落實。

未來，宏匯集團將持續透過制度管理、教育訓練及安全監督機制，強化職場安全文化並降低職業災害風險，以確保營運環境之安全與健康。

類別	項目	宏匯思源廣場	新北新莊凱悅嘉軒酒店	宏匯廣場	宏匯瑞光廣場
總工時	女性總經歷工時	27,552	43,296	182,000	35,424
	男性總經歷工時	39,360	43,296	108,536	39,360
	總經歷工時	66,912	86,592	290,536	74,784

4.6 回饋社會

社會公益參與

宏匯集團積極投入社會公益與社區參與，透過自辦活動、場地支持及公益合作等方式，推動健康促進、環境保護、文化教育及社會關懷等多元公益行動，並與政府機構、醫療院所及公益團體合作，共同促進社區永續發展。2025 年公益活動共計參與 19 場，捐助金額共計 1,210,000 元；各項公益活動說明如下：



一、健康促進與公共衛生

透過健康篩檢、疫苗施打及捐血活動，提升社區健康意識並支持公共醫療資源。

流感疫苗施打	場地贊助－新泰醫院
乳房攝影篩檢	場地贊助－雙和醫院
熱血傳愛 愛不間斷	場地贊助－新北市塑膠公會、新泰獅子會

二、環境永續與生態保育

透過環保活動及保育團體合作，提升民眾環境保護與生物多樣性意識。

一起集點樹（贈苗活動）	活動協辦－林務局
GOGO 愛地球環保健走	宏匯廣場自辦活動
永續樂市集	與鯨豚協會、石虎保育協會、蝴蝶保育學會等保育團體合作

三、教育文化與藝術推廣

支持藝文教育與文化活動，提供社區居民多元學習與藝術參與機會。

兒童免費藝術課程	活動協辦－風與草藝術教室
三重國小音樂會	場地贊助－三重國小
LOVE 匯新莊音樂會	場地與贈品贊助－新莊區公所

四、社會關懷與公益支持

結合公益團體合作，關懷弱勢族群並推動社會資源共享。

下一道陽光（二手書回收）	活動協辦－陽光社會福利基金會
聖誕圓夢計畫（禮物認領）	與兒童慈善協會及花蓮原民少年兒童之家合作
二手寶物場（二手市集）	宏匯廣場自辦公益活動
社區服務月	新北新莊凱悅嘉軒酒店於 2025 年度響應 Hyatt 集團「Global Month of Service（GMOS）」全球社區服務月，透過實際行動參與與物資捐贈方式，落實企業社會責任。 本次公益以行動支持新北市板橋動物之家，依其實際需求捐贈動物照護物資，包含 寶貝狗寵物食品 40LB ／袋（18.16kg）狗飼料，以及 日本 Superfiber 激密纖維化毛貓罐 80g（12 罐組、48 罐組） 等貓罐頭副食，捐贈費用合計新台幣 10,000 元，協助提升收容動物之日常營養與照護品質，並持續深化 ESG 中「社會（Social）」面向之正向影響。

五、社區交流與體育發展

透過社區活動與體育支持，促進地方交流並鼓勵健康生活。

中秋大匯烤	宏匯廣場自辦社區活動
樂齡親子嘉年華	場地贊助－警察眷屬關懷協會
新北國王籃球隊贊助	體育贊助－新北國王職業籃球隊

公益活動照片

新北新莊凱悅嘉軒酒店











二手寶物場



新泰醫院一流感疫苗施打



雙和醫院一乳房攝影篩檢



林務局一持發票贈樹苗



新北市塑膠公會一捐血



風與草藝術教室一免費藝術課程



GOGO！愛地球環保健走



三重國小一音樂會



雙和醫院一乳房攝影篩檢

宏匯廣場



永續樂市集



陽光社會福利基金會一愛書循環



新泰獅子會一捐血

中秋大匯烤一烤肉





新泰獅子會一捐血

中華民國警察眷屬關懷協會一樂齡瑜珈



新莊國中小一LOVE 匯新莊音樂會



聖誕圓夢計畫
兒童慈善協會、花蓮原民少年兒童之家





新北國王籃球隊一球季贊助

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	宏匯集團已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於宏匯	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於宏匯	12	
	2-7	員工	4.2 人才招募與留任	57	
	2-8	非員工的工作者	4.2 人才招募與留任	57	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	-	-	本集團非上市櫃公司，未設立董事會，故無相關規範。
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	17	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理	17	
	2-15	利益衝突	-	-	本集團非上市櫃公司，未設立董事會，故無相關規範。
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	-	-	本集團非上市櫃公司，未設立董事會，故無相關規範。
	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	
	2-19	薪酬政策	-	-	
	2-20	薪酬決定流程	-	-	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-21	年度總薪酬比率	-	-	因薪酬保密協定，故不揭露。
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
	2-23	政策承諾	1.3 誠信經營與法規遵循 4.1 人權政策承諾	20 55	
	2-24	納入政策承諾	1.3 誠信經營與法規遵循 4.1 人權政策承諾	20 55	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 誠信經營與法規遵循 4.1 人權政策承諾	20 55	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 誠信經營與法規遵循 4.1 人權政策承諾	20 55	
	2-27	法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於宏匯	12	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	5	
	2-30	團體協約	4.2 人才招募與留任	57	無成立工會

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	主題管理	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	7	
GRI 3：重大主題 2021	主題管理	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	7	
重大主題：資訊安全及隱私保護						
GRI 3：重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	1.4 資訊安全及客戶隱私	22	
	GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4 資訊安全及客戶隱私	22	
重大主題：客戶 (租戶) 關係管理						
GRI 3：重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	2.2 客戶關係管理	32	
	GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理	29 32	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理	29 32	

自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
氣候變遷調適					
GRI 3 氣候變遷調適主題管理	3-3	重大主題管理	3.1. 氣候變遷調適與因應	41	
綠建築認證					
GRI 3 綠建築認證主題管理	3-3	重大主題管理	2.1 產品與服務	29	
客戶（租戶）關係管理					
GRI 3 客戶（租戶）關係管理主題管理	3-3	重大主題管理	2.2 客戶關係管理	32	

其他主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：100 系列					
生物多樣性					
GRI 101 生物多樣性 2024	101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	x	-	
	101-2	生物多樣性衝擊之管理	x	-	
	101-3	獲取與惠益分享	x	-	
	101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	x	-	
	101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	x	-	
	101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	x	-	
	101-7	生物多樣性狀態之改變	x	-	
	101-8	生態系統服務	x	-	
特定主題準則：200 系列					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 關於宏匯	12	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1. 氣候變遷調適與因應	41	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.4 薪酬福利	67	
	201-4	取自政府之財務援助	1.1 關於宏匯	12	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	4.4 薪酬福利	67	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 人才招募與留任	57	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.6 回饋社會	75	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	x	-	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈管理	36	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	x	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	依財政部函令規定，本集團符合免送交國別報告
特定主題準則：300 系列					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	x	-	
	301-2	使用回收再利用的物料	x	-	
	301-3	回收產品及其包材	x	-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	302-2	組織外部的能源消耗量	x	-	
	302-3	能源密集度	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	x	-	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題 管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	51	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	51	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	3.3 水資源管理	51	
	303-4	排水量	x	-	
	303-5	耗水量	x	-	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	x	-	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.2 能資源使用及排放管理	49	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.2 能資源使用及排放管理	49	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 資源循環管理	52	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 資源循環管理	52	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.4 資源循環管理	52	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 資源循環管理	52	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 資源循環管理	52	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	36	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才招募與留任	57	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.4 薪酬福利	67	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-3	育嬰假	x	-	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4 薪酬福利	67	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.5 職業健康安全	71	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.5 職業健康安全	71	
	403-3	職業健康服務	4.5 職業健康安全	71	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5 職業健康安全	71	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 職業健康安全	71	
	403-6	工作者健康促進	4.5 職業健康安全	71	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5 職業健康安全	71	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5 職業健康安全	71	
	403-9	職業傷害	4.5 職業健康安全	71	
	403-10	職業病	4.5 職業健康安全	71	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 教育訓練與多元發展	64	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 教育訓練與多元發展	64	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 教育訓練與多元發展	64	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	x	-	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.4 薪酬福利	67	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人權政策承諾	55	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 人權政策承諾	55	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人權政策承諾	55	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 人權政策承諾	55	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	x	-	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.6 回饋社會	75	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	x	-	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	36	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	1.3 誠信經營與法規遵循	20	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理	29 32	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理	29 32	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1 產品與服務 2.2 客戶關係管理	29 32	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表
產業別：公共建設產業 - 不動產

<table>
<tr><th>揭露主題</th><th>指標編號</th><th>揭露指標</th><th>性質</th><th>報告內容揭露</th></tr>
<tr><td rowspan="5">能源</td><td>F-RE-130a.1</td><td>按物業類型劃分的能源耗用數據覆蓋範圍佔總樓面面積的百分比</td><td>按樓地板面積計算之百分比 (%)</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>F-RE-130a.2</td><td>按物業類型劃分的：
(1) 總能源消耗，連同數據覆蓋範圍
(2) 電網用電量百分比
(3) 可再生能源百分比</td><td>十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)</td><td>(1) 75,487.34 GJ
(2) 100%
(3) 0</td></tr>
<tr><td>F-RE-130a.3</td><td>按物業類型劃分的能源消耗用同期百分比變化及其數據覆蓋範圍</td><td>百分比 (%)</td><td>自 2025 年開始統計數據，因此無比較變化</td></tr>
<tr><td>F-RE-130a.4</td><td>按物業類型劃分：
(1) 具能源評級的物業組合百分比及
(2) 獲評為「能源之星」(ENERGY STAR) 的物業組合百分比)</td><td>按樓地板面積計算之百分比 (%)</td><td>(1) 綠建築標章認證，節能節水
(2) 四案場 - 宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場，皆為 BERS 1+ 等級</td></tr>
<tr><td>F-RE-130a.5</td><td>說明如何將大樓能源管理因素納入物業投資分析及營運策略之中</td><td>質性</td><td>(1) 綠建築標章認證，節能節水
(2) 四案場 - 宏匯思源廣場、新北新莊凱悅嘉軒酒店、宏匯廣場、宏匯瑞光廣場，皆為 BERS 1+ 等級</td></tr>
<tr><td rowspan="2">水資源管理</td><td>IF-RE-140a.1</td><td>(1) 取水數據覆蓋率佔總建築面積的百分比
(2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力的取水量數據覆蓋範圍佔總建築面積的百分比</td><td>按樓地板面積計算之百分比 (%)</td><td>(1)
<table>
<tr><th>案場</th><th>宏匯使用</th><th>租戶使用</th></tr>
<tr><td>宏匯思源廣場</td><td>76.33%</td><td>23.87%</td></tr>
<tr><td>新北新莊凱悅嘉軒酒店</td><td>97.26%</td><td>2.74%</td></tr>
<tr><td>宏匯廣場</td><td>69.13%</td><td>30.87%</td></tr>
<tr><td>宏匯瑞光廣場</td><td>9.42%</td><td>90.58%</td></tr>
</table>
(2) 0%，非高水壓力地區</td></tr>
<tr><td>IF-RE-140a.2</td><td>(1) 物業組合總取水量連按面積計的數據覆蓋範圍
(2) 按物業類型劃分，從有高或極高基準用水壓力區域取水的百分比</td><td>千立方公尺 (m^3)，百分比 (%)</td><td>(1)
<table>
<tr><th>案場</th><th>宏匯使用</th><th>租戶使用</th></tr>
<tr><td>宏匯思源廣場</td><td>76.33%</td><td>23.87%</td></tr>
<tr><td>新北新莊凱悅嘉軒酒店</td><td>97.26%</td><td>2.74%</td></tr>
<tr><td>宏匯廣場</td><td>69.13%</td><td>30.87%</td></tr>
<tr><td>宏匯瑞光廣場</td><td>9.42%</td><td>90.58%</td></tr>
</table>
(2) 0%，非高水壓力地區</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>揭露主題</th><th>指標編號</th><th>揭露指標</th><th>性質</th><th>報告內容揭露</th></tr>
<tr><td rowspan="2">水資源管理</td><td>IF-RE-140a.3</td><td>按物業類型劃分，物業組合面積的取水量同期百分比變化連同數據覆蓋範圍</td><td>百分比 (%)</td><td>自 2025 年開始統計數據，因此無比較變化</td></tr>
<tr><td>IF-RE-140a.4</td><td>描述水資源管理風險，並論述減輕這些風險的策略和實務</td><td>質性</td><td>詳參閱報告書「3.3 水資源管理」之內容</td></tr>
<tr><td rowspan="3">租戶可持續發展影響的管理</td><td>IF-RE-410a.1</td><td>按物業類型劃分：
(1) 包含收回成本條款以促進資源效益相關的資金改善的新租約百分比
(2) 有關的出租樓面面積</td><td>按樓地板面積計算之百分比 (%)、平方公尺 (m^2)</td><td>無此情事</td></tr>
<tr><td>IF-RE-410a.2</td><td>按物業類型劃分，租戶被獨立量度或次級量度： (1) 電網耗電量的百分比 (2) 取水量的百分比</td><td>按樓地板面積計算之百分比 (%)</td><td>由智慧分表計算租戶樓之電費與水費，用租戶承租樓地板面積分攤公用電費與水費
<table><tr><th>案場</th><th>宏匯使用</th><th>租戶使用</th></tr><tr><td>宏匯思源廣場</td><td>76.33%</td><td>23.87%</td></tr><tr><td>新北新莊凱悅嘉軒酒店</td><td>97.26%</td><td>2.74%</td></tr><tr><td>宏匯廣場</td><td>69.13%</td><td>30.87%</td></tr><tr><td>宏匯瑞光廣場</td><td>9.42%</td><td>90.58%</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>IF-RE-410a.3</td><td>論述量度、推動和改善租戶可持續發展影響的方針</td><td>質性</td><td>客戶手冊
宏匯思源廣場、宏匯瑞光廣場：
建造時已使用節能燈具或空調設備、飲水機自訂休眠時間、太陽能儲能 (自發自用)。
新北新莊凱悅嘉軒酒店：遮光窗簾降低室內溫度已降低冷氣耗用。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">適應氣候變化</td><td>IF-RE-450a.1</td><td>按物業類型劃分，位於 100 年洪泛區的物業面積</td><td>平方公尺 (m^2)</td><td>無</td></tr>
<tr><td>IF-RE-450a.2</td><td>說明氣候變化風險暴露的分析、系統性投資組合暴露的程度有及緩和風險的策略</td><td>質性</td><td>3.1 氣候變遷調適與因應</td></tr>
</table>

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容揭露
活動指標	IF-RE-000.A	資產數目 (按物業類型劃分)	數量	2 筆商業大樓，1 筆百貨，1 筆旅館
	IF-RE-000.B	按物業類型劃分的可出租樓面面積	平方公尺 (m^2)	共 280,201.74m^2
	IF-RE-000.C	按物業類型劃分的間接管理資產的百分比	按樓地板面積計算之百分比 (%)	53.03%
	IF-RE-000.D	平均出租率 (按物業類型劃分)	百分比 (%)	88.74%

附錄三：氣候相關財務揭露

項目	對應章節	頁碼
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。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
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)。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
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。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
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。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
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。	3.1 氣候變遷調適與因應	41
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入內部碳定價	-
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。	規劃於未來 10 年內逐年提升綠色電力使用比例，目標於 2035 年將綠電使用率提升至 5%	-
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)。	3.1 氣候變遷調適與因應	41

附錄四：第三方查證聲明書

獨立保證意見聲明書

宏匯集團 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與宏匯集團(以下簡稱宏匯)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入宏匯永續報告書之準備過程。

責任

宏匯負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為宏匯及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供宏匯使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

宏匯與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「宏匯集團2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估宏匯遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估宏匯的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
   - GRI永續報導準則
   - TCFD氣候相關財務揭露
   - SASB準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

宏匯已在報告書中呈現該組織持續尋求利害關係人的參與，並藉此作為後續決定重大主題的重要依據，發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，報告書已涵蓋了宏匯之包容性議題。

重大性

宏匯已建立和維持有效的流程來鑑別對其營運與利害關係人都至關重要的議題。透過正式審查來鑑別每一重大主題，並合理排序，反映了該組織對重大主題的回應與優先順序，評估組織運作尚符合重大性原則。

回應性

宏匯已展現重視利害關係人之期待與意見之回饋，該報告書已充分提供利害關係人的參與管道，並能對各利害關係人關切之議題做出合理與及時回應，評估組織運作尚符合回應性原則。

衝擊性

宏匯已在報告書中呈現對於其營運活動所帶來的整體衝擊，進行量測與評估，並藉由定性和定量的目標進行有效管理，評估組織運作尚符合衝擊性原則。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可參考國內與國際揭露準則，持續對各營運據點績效的收集與彙整，以提供永續資訊給利害關係人。

◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續關注與更新氣候情境，定期檢視與評估應對風險與機會的策略與潛在財務影響，展現對外在環境的積極應對。

◆ SASB準則

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續按指標所要求的內容，透過內部管理體系進行資訊收集、監控與揭露，以提供投資人決策參考價值。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就宏匯所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「宏匯集團2025年永續報告書」內容，對於宏匯的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關宏匯在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-QPIAI

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年06月05日
查證團隊：顏文義(主導查證員)、傅瓊厚(查證員)、孫偉年(查證員)

法標國際認證股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 https://international.afnor.com/en/

Independent Assurance Statement

HONHUI GROUP 2025 SUSTAINABILITY REPORT

The AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and HONHUI GROUP (hereinafter referred to as HONHUI) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA is not involved in the preparation process of the sustainability report of HONHUI.

RESPONSIBILITIES

HONHUI is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan operating locations in its sustainability report (hereinafter referred to as “the Report”) in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to HONHUI and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for HONHUI use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between HONHUI and AFNOR ASIA includes:

1. The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the “HONHUI GROUP 2025 SUSTAINABILITY REPORT”.
2. AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating HONHUI's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
3. The assurance operation includes reviewing and evaluating HONHUI's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
   - GRI Standards.
   - Task Force on Climate-related Financial Disclosures
   - Sustainability Accounting Standards Board Standards

METHODOLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Guidelines for general disclosure and specific topic disclosure.
- The verification team interviewed relevant personnel to confirm the communication and response

mechanism for stakeholders and the decision-making process for material topics, but did not directly contact external stakeholders.

- All documents, data and information related to the preparation of the Report were verified by the verification team through interviews with relevant personnel.
- The process of reviewing organizational outputs, collecting and managing qualitative and quantitative data disclosed in reports based on a sampling plan.
- By interviewing the responsible personnel of each group, examining and reviewing the relevant documents, materials and information, the verification team evaluated the reasonableness of the sources of supporting materials and evidence for the contents of the Report.

CONCLUSION

◆ **AA1000 Accountability Principles**

Inclusivity

HONHUI has demonstrated in its Report that it continuously seeks stakeholder engagement as a crucial basis for subsequent decisions on material topics, developing and achieving responsible and strategic responses to sustainability. The Report fairly presents and discloses environmental, social, and governance information sufficient to support appropriate planning and goal setting. In our professional opinion, the Report covers the HONHUI 's inclusive issues.

Materiality

HONHUI has established and maintained effective processes to identify issues that are critical to its operations and stakeholders. By formally reviewing and prioritizing each material topics, the organization's response to and prioritization of material topics are reflected, and the assessment is made that the organization's operations have met the principle of materiality.

Responsiveness

HONHUI has demonstrated its commitment to responding to the expectations and opinions of stakeholders. The Report has provided sufficient channels for stakeholder participation and has been able to respond reasonably and promptly to the concerns of various stakeholders. The assessment of the organization's operations has met the principle of responsiveness.

Impact

HONHUI has presented in the Report the measurement and assessment of the overall impact of its operations, and the effective management through qualitative and quantitative objectives, assessing that the organization's operations have met the principle of impact.

◆ **Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards**

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards. In the future, the organization can refer to domestic and international disclosure standards to continuously collect and compile the performance of each operating location in order to provide sustainability information to stakeholders.

◆ **Task Force on Climate-related Financial Disclosures**

Based on the results of the review, the Report has revealed the impact of climate change on the company's operations, as well as measures to respond to risks and opportunities. In the future, the organization can continue to monitor and update the climate situation, regularly review and assess its strategies for addressing risks and opportunities and their potential financial impact, demonstrating its proactive response to the external environment.

◆ **Sustainability Accounting Standards Board Standards**

Based on the results of the review, the Report has disclosed relevant information based on the Sustainability disclosure topics & metrics and activity metrics of the SASB standards. In the future, the organization can continue to collect, monitor, and disclose information through its internal management system in accordance with the requirements of the SASB Standards, so as to provide investors with reference value for decision-making.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by HONHUI and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization.

In our opinion, the information and data presented in the Report by HONHUI provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in HONHUI in 2025 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR：

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-QPIAI

Dr. August Tsai
The Director for Certification and Assessment
Jun.05.2026
Verification team: Wen Yi Yen (Lead Verifier), Ai-Hou Fu (Verifier), Wei Nien Sun (Verifier).

AFNOR Asia Ltd.—20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel.：+886 3 2208080, Fax：+886 3 2204866,
http://www.asia.afnor.org

honhui@mail.com /
02-2278-9066 /
新北市新莊區思源路555號37樓

宏匯集團
HONHUI GROUP

