



太平洋集團

太平洋建設

股票代號 2506



2025 ESG 永續報告書

Environmental, Social and Governance
Sustainability Report

發行日期：2026 年 6 月 30 日

本報告書公告位址：[本公司官網 / 投資人專區 / 企業永續 ESG/ 永續報告書]

ESG 資訊申報資訊

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual>

太平洋建設股份有限公司

PACIFIC
CONSTRUCTION
CO.,LTD



目錄 CONTENT

CHAPTER 00 前言

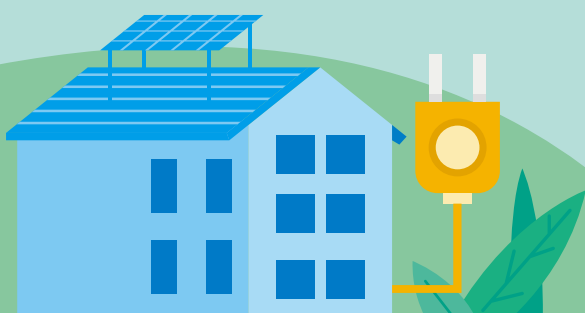
關於本報告書	05
董事長的話	07
ESG 績效亮點	08

CHAPTER 01 永續發展策略

1.1 關於太平洋建設	10
1.2 企業永續承諾	12
1.3 推動 ESG 小組	14
1.4 利害關係人溝通議合	15
1.5 重大主題鑑別	19
1.6 重大主題及價值鏈衝擊	24

CHAPTER 02 審慎的公司治理

2.1 營運策略與經營績效	26
2.2 公司治理與誠信經營	30



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

3.1 商品品質與責任	48
3.2 永續供應鏈管理	65

CHAPTER 04 持續的綠色行動

4.1 永續設計與建築	68
4.2 氣候變遷與調適	76
4.3 廢棄物管理	82

CHAPTER 05 友善的社會職場

5.1 人才發展	85
5.2 人才任用及留才	89
5.3 職業安全衛生	96
5.4 社會參與	99

APPENDIX 附錄

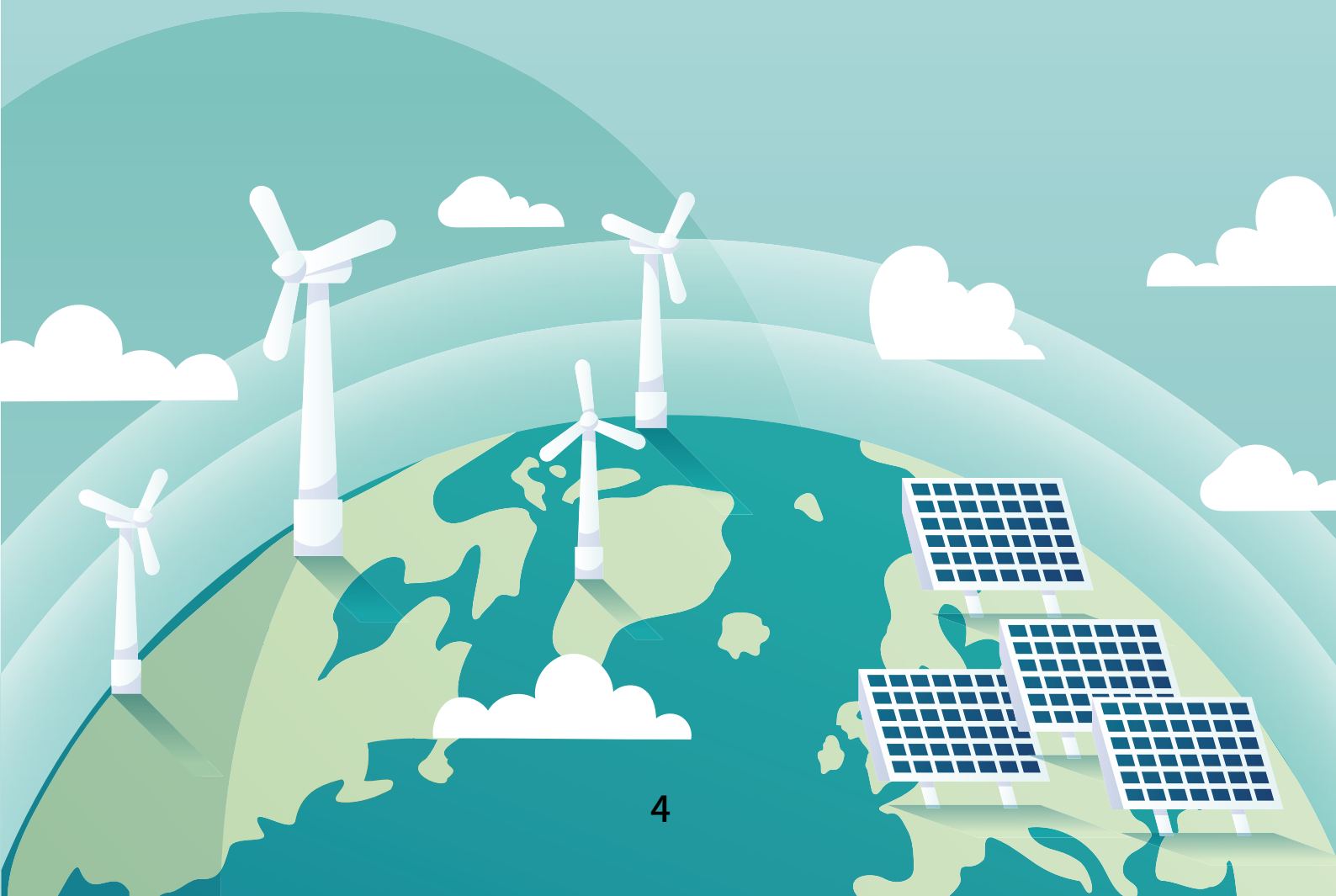
GRI 準則索引表	101
永續會計準則委員會(SASB)	105
指標索引表	
上市公司氣候相關資訊	108
(附表二) 索引表	



CHAPTER 00

前言

關於本報告書
董事長的話
ESG 績效亮點





CHAPTER 00

前言

關於本報告書

報告邊界範疇

本年度報告書以太平洋建設股份有限公司、豐洋興業股份有限公司及太平洋房屋仲介股份有限公司為主要邊界，若部分指標或數據之統計範圍與上述邊界有所差異，將於該處明確補充說明。

報告書所揭露的財務數據為求與公開資訊一致，資料引自本公司合併財務報告，並經安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證。財報年度為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，以新台幣千元為計算單位。財務數據包含下表所有子公司，詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報表 (https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t57sb01_q1) 中所列示之公司。

投資公司 名稱	子公司 名稱	業務性質	所持股權百分比		說明
			2025.12.31	2024.12.31	
本公司	太平洋控股 (有)公司	投資、貿易	100.00%	100.00%	本公司直接持有普通股 超過 50% 之子公司
本公司	太平洋建設 (有)公司 (註1)	承攬營造或代 辦土木、建築 水電空調、裝 修工程	100.00%	100.00%	本公司直接持有普通股 超過 50% 之子公司
本公司	太投興業(股) 公司	一般事業、 不動產租賃業	100.00%	100.00%	本公司直接持有普通股 超過 50% 之子公司
本公司	太平洋房屋仲 介(股)公司	房屋仲介業	48.50%	48.50%	本公司直接持有普通股 未達 50% 但具控制力 之子公司
本公司	豐洋興業(股) 公司	百貨業	48.45%	48.45%	本公司直接持有普通股 未達 50% 但具控制力 之子公司
太投興業 (股)公司	群策資產管理 (股)公司	管理顧問業、 一般旅館業	100.00%	100.00%	本公司直接持有普通股 超過 50% 之子公司
太平洋控股 (有)公司	北京太控諮詢 服務(有)公司	管理顧問業	100.00%	100.00%	本公司間接持有普通股 超過 50% 之子公司
北京太控諮詢 服務(有)公司	海南益太食品 (有)公司	食品加工業	100.00%	0%	本公司間接持有普通股 超過 50% 之子公司

註 1：太平洋建設(有)公司已於 2016 年 12 月依香港公司條例經成員大會通過申請成為不活動公司

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

報導期間及週期

歡迎閱讀太平洋建設股份有限公司（下稱本公司、太平洋建設、太設）之 2025 年永續報告書。報告書資訊揭露期間為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據；為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日之前及 2025 年 12 月 31 日之後。

本報告書發行頻率為每年一次。

- 首次出版：2023 年
- 現行發行版本：2026 年 6 月 30 日發行
- 下次發行版本：預定 2027 年 6 月發行

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節 / 頁數
SASB 指標 2025 年數據	產業 / 行業別更新為公共建設 產業 / 房屋建築商，與太設於 上市產業類別一致	指標項目及數據與 2024 報 告書所載資訊不同	附錄 P.101
女性對男性基本薪 資與薪酬的比率	2023 年及 2024 年數據已依 最新統計基礎進行重編，以提 升資料一致性與可比較性。	調整僅屬統計基礎與資料 更新之修正，並未影響公司 之薪酬政策、薪資結構或性 別薪酬管理方向。	CH5.2 公平績效與 薪酬管理制度 P.89

外部保證 / 確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

意見回饋 / 負責單位

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：太平洋建設股份有限公司 公司治理主管
- 電話：02-2722-5051 轉 281
- E-mail：hua@pacific-group.com.tw



CHAPTER 00

前言

董事長的話

董事長的話

2025 年氣候變遷持續對全球造成影響，極端天氣事件如颱風、洪水和乾旱在部份地區變得更加頻繁，對農業、基礎設施和居民生活造成了重大影響，另隨著人口增長和資源消耗，水資源、糧食和能源等資源的短缺問題日益嚴重，迫使人們改變消費和生活方式，以應對資源不足的挑戰，加上許多地區的生物多樣性正在快速減少，這對生態系統的穩定性和人類福祉構成威脅。人們越來越重視保護自然環境和生物多樣性，這也促使生活方式的改變因素。

在此背景下，2025 年更是成為建設業經營壓力最具挑戰的一年，由於政府推動 2050 淨零碳排政策，環保法規力道明顯提升，碳費制度正式啟動，使水泥、鋼鐵等高碳排建材相關產業首當其衝。綠建築標章逐漸成為建案推案的市場標配，及購屋者對「健康建築」需求提高如通風、採光、空氣品質，為配合市場變化建案納入節能設計及開始導入「低碳建材」，皆為建築成本居高不下的主因。此外，建設業屬勞力密集產業，工安事故仍為重大風險，且缺工問題持續，所衍生工地管理與人力成本亦為造價增加重要原因。

太設儘管面臨營運成本攀升、經營壓力加劇的挑戰，仍未停止履行 ESG 腳步，堅持企業永續才是公司核心價值。於 2025 年，太設在台北市大安區建案，已同步申請綠建築、智慧建築及制震建築三項標章，健康智慧安全之住宅已不再是行銷口號，而是落實在建案之行動方案，執行在地採購更是降低碳排的決心。持續維持與社區良好互動，參與萬金石馬拉松及新北市萬里區勇防災演習等社區活動，海外分公司亦每年贊助當地捐血活動與社區建立良好互動。同時，公司嚴格遵循法令規範重視資安及勞工權益更是日常所行。

展望 2026 年，太設就 ESG 持續踐行，在環境面將從「合規」走向「具競爭力」，設計「低碳建築」持續在地採購降低運輸碳排、增加綠覆率、建築模組化及提高住宅能源效率等；在社會面從安全走向「智慧管理」打造智慧工地以減少人力依賴、規劃健康及無障礙設施之住宅強化客戶居住體驗，配合社區活動共享空間，加強與社區密合度；在治理面則從揭露走向「強化管理力」因治理應不是口號而是管理工具，建立完善內控與數據系統、推動 ESG 小組及公司治理單位風險評估皆定期向董事會報告，以俾及時擬定因應方案降低經營風險、持續增進資訊透明度維護股東知的權益，進而降低融資成本及提升投資人信心。

2026 將是「不做就落後」的一年，本公司期許 ESG 不再是成本，而是產品升級、融資優勢及品牌價值的重要體現，在經營團隊的領軍下，太設將與全體同仁攜手並進，齊心朝向永續經營的目標穩健前進。

董事長



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

ESG 績效亮點

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

E 環境面

本公司持續導入綠建築概念，於 2025 年度有 1 案建案具候選綠建築標章資格

2025 推出太平洋臻藏，屬低密度開發之別墅產品，增加綠覆率及減少山坡地之開挖，因愛護環境目標明確受承購戶肯定，已 100% 完銷

S 社會面

2025 員工參加各類課程共計 157 人次，受訓時數達 574 小時

2025 年太平洋建設員工接受考核比例 99%

2025 太平洋建設保全接受人權或程序之訓練比例 100%

2025 歧視、霸凌或性騷擾相關事件 0 件

2025 太平洋建設協助辦理共 3 場社會公益活動，包含國際賽事、關懷地方社區及支持公益團體活動。

G 治理面

2025 每股盈餘 0.02 元，股息配發率達每股 0.2 元

2025 因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成法律訴訟之事件 0 件

2025 違反產品與服務資訊標示相關法規 0 件

2025 違反行銷推廣相關法規 0 件

2025 客戶個人資料外洩情事 0 件

2025 貪腐風險事件 0 件

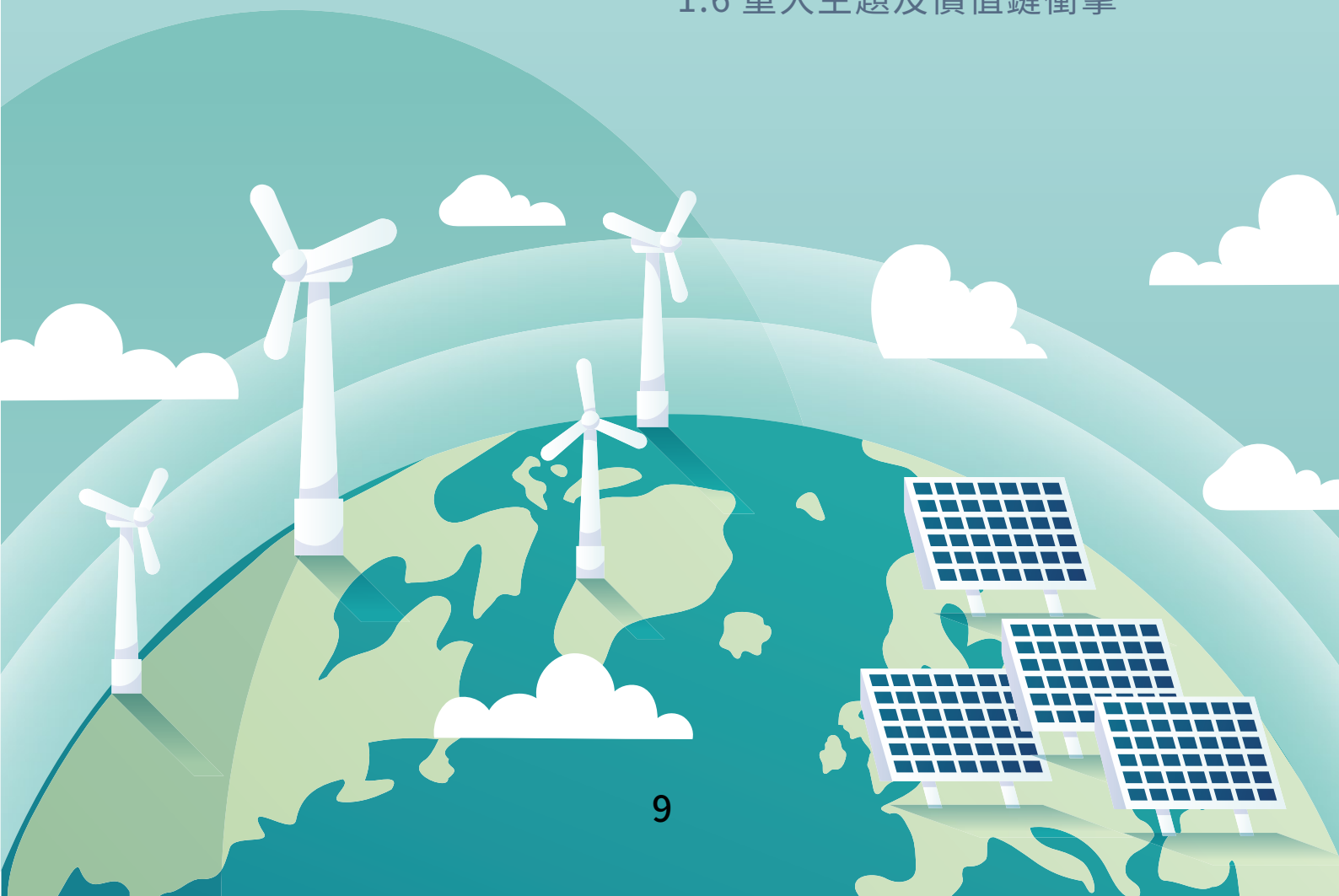




CHAPTER 01

永續發展策略

- 1.1 關於太平洋建設
- 1.2 企業永續承諾
- 1.3 推動 ESG 小組
- 1.4 利害關係人溝通議合
- 1.5 重大主題鑑別
- 1.6 重大主題及價值鏈衝擊



1.1 關於太平洋建設

太平洋建設股份有限公司創立於 1967 年，成立之初的主要業務為工程營造，隨著經濟的發展，逐漸步入建築開發領域。除致力發展的建設營造事業、百貨零售事業與不動產服務事業，更發展休閒事業等新興事業領域之耕耘，透過穩健的發展軌跡，從不動產開發躍升到不動產經營管理，再從不動產服務躍升到生活服務。截至 2025 年，我們在投資合作領域的主要業務包含太平洋房屋、太平洋百貨、群策翡翠灣溫泉飯店等。本公司深耕內需市場，以台灣境內為主要銷售地區，另在馬來西亞沙巴也設有分公司，主要營業內容為商場經營及租賃業務，營運情況良好。分公司亦定期舉辦捐血及其他公益活動，回饋予當地。

公司概況

公司名稱	太平洋建設股份有限公司
成立時間	1967 年 6 月 14 日
產業別	建材營造業
市場別	上市
主要營業項目	住宅及大樓開發租售業、不動產買賣、建築開發、營造工程、不動產服務、百貨零售、休閒經營
產品／服務銷售地區	台灣、馬來西亞
公司客戶類型	自住客戶（個人及法人）、投資客戶（個人及法人）
公司合作夥伴類型	百貨零售、不動產流通、飯店管理，投資合作領域的主要業務包含太平洋房屋、太平洋百貨、群策翡翠灣溫泉飯店等
公司總部所在位置	台北市信義區光復南路 495 號
公司其他營運據點所在位置	馬來西亞沙巴

產品與服務

本公司提供的服務項目以不動產的營建、租售為主，包含危老重建、都市更新、土地開發等業務，以及整批預售屋、餘屋、成屋、中古屋之住宅、辦公室、土地、停車位等產品之買賣租賃。配合不動產開發策略，我們將持續創新研發，並結合新興產業趨勢，以更優異的產品規劃、施工與服務品質，進行多元化產品開發，為公司創造更豐碩的營業利潤。



CHAPTER 01

永續發展策略

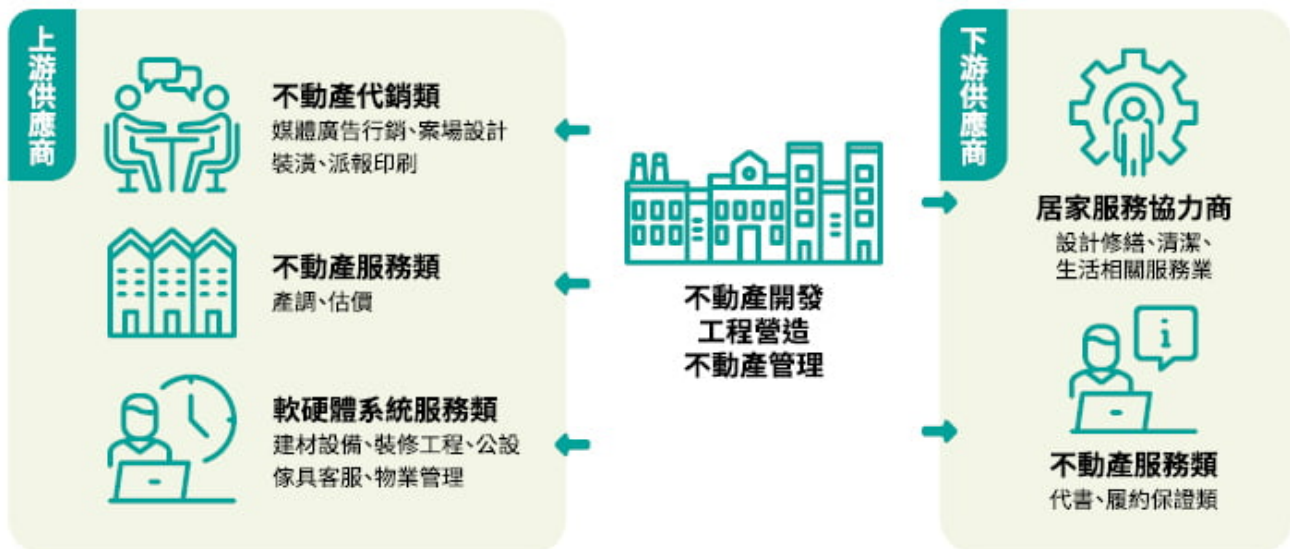
關於太平洋建設

太平洋建設
股份有限公司
PACIFIC
CONSTRUCTION
CO.,LTD

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	2025 年銷售收入
銷售房地	台灣	自住 / 投資	365,971 仟元
租賃及其他收入	台灣 / 馬來西亞	自住 / 投資	436,360 仟元
百貨收入	台灣	自然人 / 法人	335,399 仟元

上下游供應鏈

本公司營建業的價值鏈上游包括建材原料供應，如鋼筋、水泥、玻璃等，以及基礎工程、結構工程和機電工程。中游涵蓋營造和建設業，負責建案的土地開發、工程營造、房屋管理，這亦是本公司的主要業務。而下游涉及室內設計、裝潢和物業管理。



公協會參與

本公司積極參與產業協會，一方面掌握最即時的產業流動趨勢，精準開拓嶄新布局，另方面借助同行間的技術交流、經驗合作，增廣見聞，厚植企業影響力，穩立業界。同業間維持密切的切磋、關照，不僅能帶動行業活絡，穩固長遠經營，還能共同茁壯，共同引領行業邁向更開闊、充滿更多發展可能的未來。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
中華民國公開發行公司股務協會	會員
社團法人亞太公私合夥建設 (PPP) 發展協會	會員
財團法人中華民國會計研究發展基金會	會員
台北市不動產建築開發商業同業公會	會員
桃園市不動產建築開發商業同業公會	會員
社團法人台灣智慧建築協會 (TIBA)	會員
臺灣區綜合營造工程工業同業公會	會員

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

1.2 企業永續承諾

2015 年 8 月本公司董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」，2022 年 1 月經董事會通過修正該守則並更名為「永續發展實務守則」，以強化企業社會責任之落實。本公司定期依該守則檢視執行情形，據以改進，並據此編製本公司 2025 年永續報告書。報告書內容及重大主題已提報董事會決議通過後發行。

本公司為積極呼應聯合國永續發展目標（SDGs），參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻，每年定期對員工宣導公司治理實務的執行重點。

本公司雖尚未進行責任商業行為中的盡職調查，但本公司已另訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，規範相關商業行為遵守應遵守的規定；同時，針對關係人採取應有的盡職調查，由權責部門依相關程序辦理。我們非常重視責任商業行為的實踐，並將繼續致力於此，確保公司經營始終符合最高的道德與法律標準。

此外，本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

責任商業行為規範

為確保本公司之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年定期參與教育訓練課程，並不定期透過辦公區域及廠區海報、公司內部網頁、公司內部電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。





CHAPTER 01

永續發展策略

企業永續承諾

以下係公司的責任商業行為主要規範：

	規範	核准層級	溝通方式
誠信經營守則	本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，以建立良好商業運作模式，制訂《誠信經營守則》，具體規範本公司人員於執行業務之事項。 本公司本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。本公司於進行商業往來之前，應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。 本公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。 誠信經營守則請詳 https://www.pacific-group.com.tw/rules/	董事會	2025 年公司對全體員工舉辦「誠信經營與從業道德規範」教育訓練，共計 72 人參與，完訓率 95%，合計 36 小時。
道德行為準則	本公司董事、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並使本公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰訂定《道德行為準則》，以資遵循。 道德行為準則請詳 https://www.pacific-group.com.tw/rules/	董事會	
永續發展實務守則	本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定《永續發展實務守則》，以資遵循。 本公司於從事企業經營之同時，應積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。 本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。 同時，應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。 永續發展實務守則請詳 https://www.pacific-group.com.tw/rules/	董事會	公司官網
人權政策	善盡企業社會責任、保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權議題，乃目前國際趨勢，本公司將遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約揭櫫之普世價值，尊重國際公認之基本人權政策，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等訂定本政策。 人權政策請詳 https://www.pacific-group.com.tw/rules/	董事會	公司官網

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

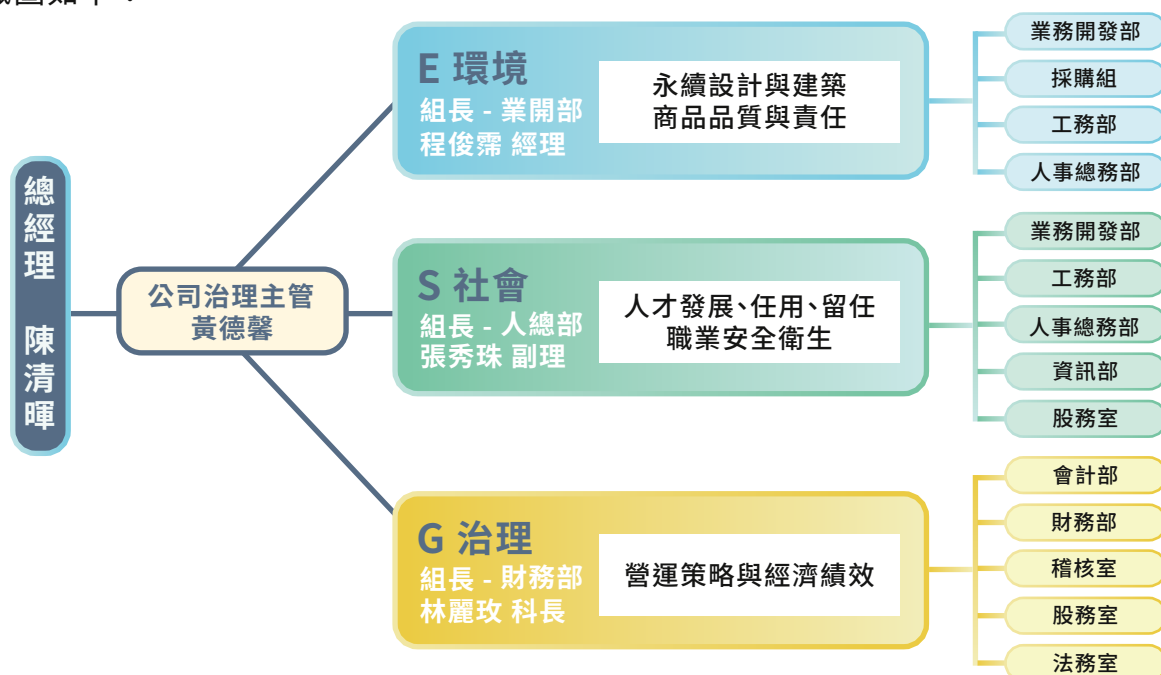
CHAPTER 01

永續發展策略

推動 ESG 小組

1.3 推動 ESG 小組

本公司於 2022 年成立「推動 ESG 小組」，由總經理責成公司治理主管推動，與多位不同職能領域的中高階主管共同檢視公司的核心營運能力，經由會議辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充分落實於公司日常營運中。每季由公司治理主管向董事會報告其決策及執行成果。本年度實際執行成果已於 2026 年 5 月 11 日於董事會中報告。推動 ESG 小組組織圖如下：



董事會已指派總經理負責管理衝擊。總經理須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊等經營風險之管理情況。推動 ESG 小組一年至少召開 1 次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。執行之餘，不定期向總經理報告相關議題及工作進度，每年向董事會由公司治理主管報告相關 ESG 執行情形，並定期檢視內部相關規章，依循 TCFD 進行對外氣候財務資訊揭露。

此外，透過定期召開經營業務會議，整合公司內部所有單位專業事項，以共同討論方式就案件劃定具體策略及施行方針，並就部分重大事件可能帶來的影響與衝擊提出研究影響評估，並為未來公司發展調整對策，同時依建築法規進行檢討新建築物能效，以符合 ESG 相關規定，並彙整各部門意見提呈後，依照簽核結果辦理。

下表為各單位向董事會溝通 ESG 關鍵重大事件之情形：

性質	重大事件總數	溝通議案概述
環境面	0	不適用
社會面	3	照顧員工為員工投保團體保險、辦理員工年度調薪，及為董事及經理人投保責任險。
治理面	4	每季由公司治理主管向董事會報告公司治理運作情形，2025 年公司治理皆符合規範及要求。

CHAPTER 01

永續發展策略

利害關係人溝通議合

1.4 利害關係人溝通議合

鑒於利害關係人的鑑別與溝通為落實企業永續的基礎，太平洋建設採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards）之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」五大原則進行鑑別，並參考 GRI 準則、其他同業，本公司透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，總分大於 10 分者，即為本公司之重要利害關係人，本公司鑑別出八類利害關係人，分別是「員工與其他工作者」、「客戶／消費者」、「供應商」、「政府與主管機關」、「股東與其他投資人」、「金融機構」、「商業夥伴」及「當地社區」。2025 年考量公司營運活動無重大改變，經檢視本年度本公司之重要利害關係人仍維持前次鑑別結果。

利害關係人之溝通與經營

為履行企業社會責任，在追求永續經營與獲利之同時，太平洋建設亦注重環境、社會與公司治理之議題，並將永續議題納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。利害關係人對於本公司舉足輕重，我們重視利害關係人之權益以及所關注的議題，並將其意見與期許納進永續決策。

本年度公司與利害關係人溝通情形報告已於 2025 年 11 月 10 日於董事會中報告。

2025 年各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

員工與其他工作者 — 2025 年溝通成效

- 依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃個人發展計畫書，2025 年度共完成規劃 76 名個人發展計畫書。
- 定期舉辦勞資溝通會議，2025 年度共辦理 4 場。
- 提供員工進修及教育訓練，2025 年度 157 人次參與，共 574 人時。
- 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。
- 直屬主管適時溝通。
- 定期舉辦職工福委會議，2025 年度舉辦 2 場、產銷／跨部門會議 22 場。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
• 人才任用及留才 • 人才發展 • 員工關懷與勞動保障	• 電子信箱(即時)、電話(即時) • 網路、傳真 • 勞資會議(三個月 1 次) • 教育訓練(不定期) • 職工福委會議(一年一次) • 產銷 / 跨部門會議(不定期)	員工是公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力。

CHAPTER 01

永續發展策略

利害關係人溝通議合

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

客戶 / 消費者

2025 年溝通成效

- 本公司設有專職部門、售後服務專線及 LINE 官方帳號等提供客戶服務，其中 LINE 共處理 898 則客戶服務。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
- 商品品質與責任 - 永續設計與建築 - 客戶服務品質	- 客服專線 02-2722-5601(即時) - 電子信箱、公司官網及 LINE 官方帳號(即時) - 消費爭議處理(即時)	客戶喜歡我們的產品與服務，是業務發展的關鍵。

供應商

2025 年溝通成效

- 遵守品質管理系統、環境安全系統及安全認證優質企業評鑑，2025 年與供應商於進場前溝通次數共 150 次，參加人數共 750 人。
- 透過電子化採購系統，執行綠色採購管理原則，並進行供應鏈包裝材的減量再利用，以減少對環境的負面影響。2025 年因供應商制式合約已納入包裝材減量及環境保護要求，故並無與供應商就綠色採購、包裝材減量溝通之情事。
- 供應商皆遵守內控採購發包作業之要求，故 2025 年度並無與供應商協調之情事。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
- 公司治理及誠信經營 - 職業安全衛生 - 永續供應鏈管理	電子信箱、電話專線、LINE、傳真(即時)	建案的完成，還有龐大的產品與服務鏈，均仰賴眾多供應商穩定的支持。對百貨業而言，供應商是提供賣場最具競爭力產品與設施的幕後推手，也是打造安心及滿意購物環境，不可或缺的角色。

政府與主管機關

2025 年溝通成效

- 安全衛生工作守則報准職安組織，建立職業安全衛生體系與制度。
- 不定期會議討論與溝通以達成共識，2025 年度參與 1 場會議。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
- 法規遵循 - 稅務責任 - 氣候變遷與調適	- 記者會(114 年無辦理) - 公文(不定期) - 會議(不定期) - 拜訪(不定期)	作為上市公司管理單位，我們所推出的產品、服務及相關營銷行為，皆受主管機關的檢核與監督以維持公司正常營運。

CHAPTER 01

永續發展策略

利害關係人溝通議合



股東與其他投資人

2025 年溝通成效

- 公司官網每月公布各項產品別合併營收。
- 每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。2025 年舉行股東常會 1 次，法人說明會 1 次。
- 公告本公司中、英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄。
- 中、英文重大訊息 35 則及相關公告申報於公開資訊觀測站並揭露於公司官網。
- 2024 年會計年度發放 1 次現金股利，發放日 2025 年 7 月 10 日。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
• 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 商品品質與責任	• 股東常會(每年 1 次) • 法人說明會(每年 1 次) • 公司年報(每年 1 次) • 公開資訊觀測站及公司官網(即時) • 股東專線／信箱(即時) • 股東股務詢問電話、郵件(即時) • 發言人或代理發言人電話、郵件(即時)	股東／投資人是本公司股票持有者，我們必須對其負責，透過股東常會、法人說明會及年報等資訊，讓股東及投資人瞭解太平洋建設經營情形與永續經營理念。

金融機構

2025 年溝通成效

- 公司財務數據 / 按月定期公告事項皆揭示於主管機關公開資訊觀測站及公司官網，就公司重大事項皆依規定發佈重大訊息，資訊透明，金融機構除自公開資訊取得相關資料外，與本公司財務部門保持良好的溝通。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
• 營運策略與經濟績效 • 法規遵循 • 公司治理及誠信經營	銀行承辦人員及分行經理 (至少每月二次)	金融機構是建設公司主要的資金來源之一，提供貸款、融資等金融服務，幫助建設公司進行項目開發和運營，並提供安全的交易媒介。

商業夥伴

2025 年溝通成效

- 遵守主管機關規定，以減少消費者客訴或主管機關裁罰的負面影響。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
• 職業安全衛生 • 風險管理 • 法規遵循	會議、電話、電子信箱 (視業務需求，不定期)	本公司的產品與服務鏈，透過商業夥伴能提供更好的包裝及推廣，有效提高營收。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 01

永續發展策略

利害關係人溝通議合

當地社區

2025 年溝通成效

- 對社區而言，更新後的環境更符合居住安全，提昇居住品質。
- 積極參與社區之活動，與社區親近，2025 年度參與 1 場核子防災演練。
- 施工正常，2025 年無發生鄰損。
- 建管處於以下施工階段，會至現場進行施工勘驗：放樣勘驗、二樓板澆置前、十樓板澆置前，以及屋頂版澆置前。陽光四季別墅則於二樓板及屋頂板會辦理勘驗。

關注議題	溝通管道 & 頻率	利害關係人對本公司的意義
• 永續設計與建築 • 生物多樣性 • 社會公益參與	• 里長（不定期） • 定期監測（開挖階段每周兩次） • 都更說明會（不定期） • 辦理社區公益活動（不定期）	對社區而言，更新後的環境更符合居住安全，提昇居住品質，透過都市更新及發展回饋社會，打造更美好的生活環境與品質。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄



CHAPTER 01

永續發展策略

重大主題鑑別

1.5 重大主題鑑別

本公司依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析重大主題鑑別流程，分析本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題。本公司以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會（含人權）造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第 2 年，為透過 2024 年檢視前一年確立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題。確認 2025 年延續前一年度之重大主題共 6 項，並經董事會簽奉核定。

重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

了解組織脈絡

鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，2024 年向太平洋建設同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類八大類利害關係人群體：「員工與其他工作者」、「客戶／消費者」、「供應商」、「政府與主管機關」、「股東與其他投資人」、「金融機構」、「商業夥伴」及「當地社區」。2025 年仍維持前述鑑別結果。

蒐集永續議題

2024 年太設為有效了解組織脈絡，太設綜合考量參考 GRI 準則、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出太設 2024 年永續議題清單，共 23 項永續議題。

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

評估衝擊

對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊
- 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

評估衝擊顯著性

衝擊顯著性排序

2024 年太設彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定營運策略與經濟績效、人才發展、商品品質與責任、職業安全衛生、人才任用及留才、永續設計與建築，共 6 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事會。2025 年透過推動 ESG 小組檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題，確認 2025 年延續上一年度 2024 年之重大主題共 6 項。

永續議題揭露報導

確認及揭露重大主題

董事會再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

董事會核准確立上述 6 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於太設內外應考量之邊界範圍，除 6 項重大主題外，報告書亦同 2024 年另揭露「公司治理及誠信經營」、「永續供應鏈管理」、「氣候變遷與調適」、「社會參與」4 項一般議題，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。另就「生物多樣性」議題，經 ESG 推動小組依據公司營運特性及價值鏈關聯性進行檢視，截至 2025 年，本公司營運活動對自然資源之依賴程度及對生物多樣性之影響尚未達重大程度，爰本報告書未揭露 GRI 101（生物多樣性）相關資訊。

內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

太平洋建設重大主題結果（經 2025 年檢視並延續）



CHAPTER 01 永續發展策略

重大主題鑑別

永續議題負面衝擊矩陣圖



E 環境面

- 17 永續設計與建築
- 18 能源管理
- 19 溫室氣體排放管理
- 20 營建與事業廢棄物管理
- 21 水資源及廢水管理
- 22 氣候變遷與調適
- 23 生物多樣性

S 社會面

- 11 員工關懷與勞動保障
- 12 人才發展
- 13 人權
- 14 人才任用及留才
- 15 社會公益參與
- 16 職業安全衛生

G 治理/經濟面

- 1 營運策略與經濟績效
- 2 稅務責任
- 3 公司治理及誠信經營
- 4 法規遵循
- 5 風險管理
- 6 資訊安全及客戶隱私權保護
- 7 數位轉型
- 8 客戶服務品質
- 9 商品品質與責任
- 10 永續供應鏈管理

永續議題正面衝擊矩陣圖



E 環境面

- 17 永續設計與建築
- 18 能源管理
- 19 溫室氣體排放管理
- 20 營建與事業廢棄物管理
- 21 水資源及廢水管理
- 22 氣候變遷與調適
- 23 生物多樣性

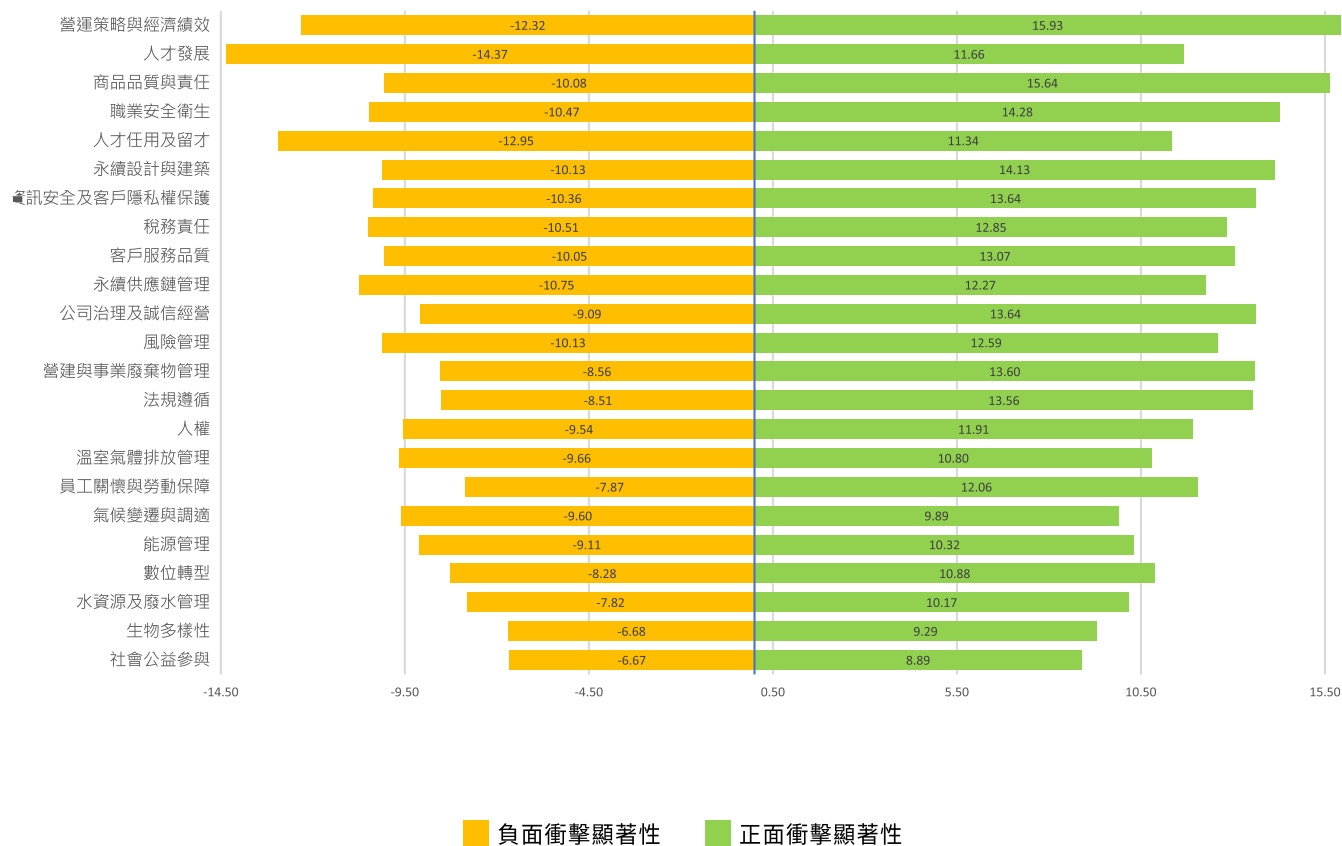
S 社會面

- 11 員工關懷與勞動保障
- 12 人才發展
- 13 人權
- 14 人才任用及留才
- 15 社會公益參與
- 16 職業安全衛生

G 治理/經濟面

- 1 營運策略與經濟績效
- 2 稅務責任
- 3 公司治理及誠信經營
- 4 法規遵循
- 5 風險管理
- 6 資訊安全及客戶隱私權保護
- 7 數位轉型
- 8 客戶服務品質
- 9 商品品質與責任
- 10 永續供應鏈管理

正負面衝擊顯著性評估



CHAPTER 01

永續發展策略

重大主題及價值鏈衝擊

1.6 重大主題及價值鏈衝擊

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

面向	重大主題	重大主題的衝擊在價值鏈上的位置			回應章節	對應 SDGs 永續發展 目標
		上游 (如供應商)	太平洋 建設內部	下游 (如客戶)		
治理 經濟	營運策略 與 經濟績效	●	●	●	2.1 營運策略與經濟績效	8 經濟與 經濟成長
	商品品質 與責任	●	●	●	3.1 商品品質與責任	12 責任消費 與生產
環境	永續設計 與建築	●	●	●	4.1 永續設計與建築	11 永續城市 與社區
社會	人才發展		●		5.1 人才發展	4 優質教育
	人才任用及留才		●		5.2 人才任用及留才	8 經濟與 經濟成長 10 消除 不平等
	職業安全衛生		●		5.3 職業安全衛生	3 健康與福祉

● 直接影響
● 間接影響

CHAPTER 02

審慎的公司治理

2.1 營運策略與經營績效

2.2 公司治理與誠信經營

CHAPTER 02

審慎的公司治理

營運策略與經營績效

2.1 營運策略與經營績效

重大主題管理方針

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

重大主題	營運策略與經營績效		
權責單位	財務部、會計部		
衝擊描述	實際正面衝擊： 每年底由各部門協助提出次年度營運目標及預算，由會計部彙總後提送董事會討論。每二週由總經理主持經營委員會，各部門主管報告所負責業務執行情形，再請董事長及執行董事裁示。若預計可能發生營運風險，則由各部門提出因應措施，交付管理階職定奪並調整營運方向，維護股東經濟利益。		
	潛在負面衝擊： 因原物料上漲及缺工影響，致使營建成本大漲；另央行信用管制亦使利息增加及融資資金下降，進而造成公司獲利減少，影響股東權益。		
政策／承諾	1. 適時調整營運模式，提高營運績效。 2. 增加營運週期較短之營業活動，增加營業收入。 3. 配合國家政策，落實永續經營。		
採取行動	1. 訂定年度營運計劃並提送董事會討論。 2. 以自有土地為開發重點，配合房市現況產品規劃以剛性客群為主，以縮短預售期，另設規劃設計以簡潔出發，除降低對環境破壞並可縮短施工期。 3. 持續處分閒置土地及餘車位、餘屋，並積極收回應收款項。 4. 透過轉投資發展經常性營業收入。		
追蹤評核機制	1. 召開經營委員會定期檢討以修正營運模式。 2. 按季於董事會報告公司經營狀況，讓董事可定期追蹤公司營運現況，可適時提出建議修正營運模式。 3. 每年定期向董事會報告公司經營風險及因應措施。 4. 負債比約 30%，財務結構健全。		
管理目標	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 提高土地開發效益。 2. 處分閒置資產，增加現金資源及降低管理成本。 3. 增加經常性收益，提昇股東投資效益。	1. 楊梅土地分期開發，視市場需求規劃產品，建築工法精進，降低成本提高建案開發效益。 2. 持續調減金融負債，降低利息支出提昇獲利能力。	1. 都市更新案核准實施，目標為開發效益最大化。 2. 持續活化閒置土地，提高存貨週轉率及現金流入。 3. 無負債經營。



CHAPTER 02 審慎的公司治理

營運策略與經營績效



年度績效	1. 依既定工程進度施工，2025 年完工工程為一案，交屋率 100%。另推出預售案一案，100% 完銷。 2. 執行營運計劃，因房地市況不佳且主管機關審核發照流程影響，營收達到預算目標僅 57%。 3. 合併營業收入 1,137,730 千元。 4. 每股盈餘 0.02 元。 5. 股息配發率達每股 0.2 元。
利害關係人的參與	股東與投資人 ▪ 每月公告公司營業收入及各項作業執行情形。 ▪ 發佈與營運相關之重大訊息於主管機關公開網站，消息透明公開。 ▪ 於公司網站揭示公司營運狀況，並設有投資人信箱、由專人回覆。 ▪ 每年定期舉辦法人說明會，報告公司經營現況及未來發展。 消費者 ▪ 建立官方 LINE，回應消費者各項詢問及解決爭議。 ▪ 公司網站設有申訴管道，並由專人負責處理及回覆。



財務績效

本公司經營穩紮穩打，追求堅實而不懈的永續發展。本公司及合併子公司 2025 年度營收總額為 1,137,730 千元，稅前淨利為 178,067 千元，營收總額較去年同期減少 303,736 千元，主要因為本年度認列交屋營收金額減少。稅前淨利較去年同期減少 841,669 千元，主要係 2024 年認列呆帳回升利益，2025 年無此情事。未來我們將持續於各方面增強營運績效，努力創造成長趨勢。詳細財務資訊詳公開資訊觀測站與分析請參閱本公司合併財報 P.6。

單位：新台幣千元

項目／年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (千元)	1,486,341	1,441,466	1,137,730
營業毛利 (千元)	556,694	484,196	515,110
營業損益 (千元)	113,887	(121,122)	33,299
營業外收入及支出 (千元)	99,930	1,140,858	144,768
稅前淨利 (千元)	213,817	1,019,736	178,067
本期稅後淨利 (千元)	121,265	860,637	91,631
本期綜合損益總額 (千元)	(200,068)	1,002,284	347,079
每股盈餘 (元)	0.12	2.04	0.02
員工福利金額 (千元)	261,677	319,307	297,185
股利 (千元)	116,100	77,400	154,800
員工薪資 (含員工福利) (千元)	261,667	319,307	297,185
支付出資人的款項 (千元)	116,100	77,400	154,800
支付政府的款項 (千元)	92,552	159,099	86,436
社區投資 (千元)	521	196	1,348

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。
3. 「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）；另一項「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、三節禮券等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。員工福利金額與員工薪資（含員工福利）於本公司財報上數據一致。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 此為太平洋建設股份有限公司之合併財務報表資訊，業經安侯建業聯合會計師事務所查核完竣。

CHAPTER 02 審慎的公司治理

營運策略與經營績效



營運策略

本公司因行業特性營收認列的時點會因建案完工交屋而定，為使公司能產生經常性的營業收入，透過轉投資公司投入能產生經常性收入之行業，如停車場、飯店等，從硬體建設的開發工程公司，轉型為軟體服務業務，同仁亦配合公司轉型而強化相關技能，營運狀況已漸入佳境，但因行業特性 2025 年認列完工交屋之建案較小，故整體營收較 2024 年減少。

公司希望多角化經營，但面臨房地產市場變化，雖以核心建設業為主，但加強經常性管理收入來源，公司積極評估各項可行方案，如代管業務將經審慎評估及效益風險試算後，視時投入以增加經常性業務收益降低房地產開發風險。

另就自有土地之整合開發部份，如翡翠灣是北台灣知名的海岸休閒區，本公司於該區持有萬坪土地待開發，整體以別墅、飯店及養生宅為規劃重點，將為本公司中期發展目標。本公司已委任英國知名建築師 UHA 規劃設計，並洽詢國內經營養生宅業者之經營模式及經驗。目前為匯集人氣，除出租予星巴克已有成效，仍積極規劃臨路商店街，預計對當地發展有重大助益。

除此之外，本公司位於台北地區的雨農市場更新案，是長期的發展重點，本案因涉及市場開發，除台北市更新處之審議外，尚需市場處核議，為提高本案開發效益及報酬，本已將積極爭取其他獎勵，目前主管機關審議中。



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 02

審慎的公司治理

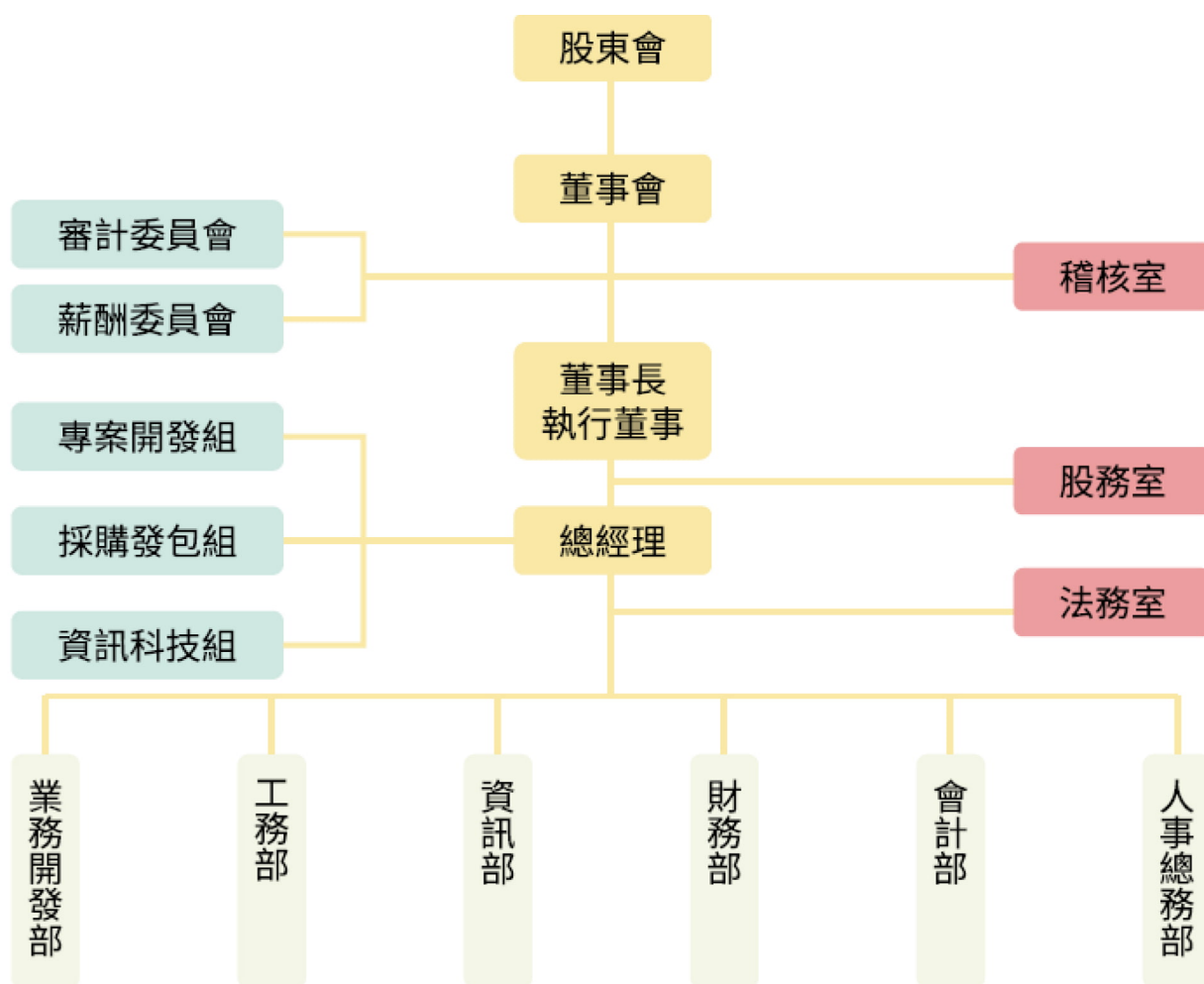
公司治理與誠信經營

2.2 公司治理與誠信經營

2.2.1 公司治理組織架構

本公司創立五十餘年，在組織經營上累積厚實經驗，亦發展出長期穩固的組織架構，分工明確，各盡其職。董事會為本公司最高治理單位，負責研擬重大決策，統籌稽核公司業務執行與部門運作，領導企業步步高升。

公司組織圖



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄



2.2.2 董事會運作

董事會

本公司於 2025 年 6 月 10 日改選第 20 屆董事會，董事會委任柳逸義董事長帶領雷倩執行董事統籌公司營運，並新任一名女性獨立董事（原獨立董事林皓昱解任）。本公司董事會成員均經過嚴格審核，依公司章程採候選人提名制選任。第 20 屆董事會成員，任期 3 年。董事會有 2 位女性成員，占 22%，有 3 獨立董事，占 33.33%，董事會成員除擁有豐富產業經驗，亦各有專業，背景多元，帶動公司在各方面並進卓越。

董事會專業資格說明：

姓名	專業資格與經驗
董事長 柳逸義	本公司董事長，目前亦兼任本公司部份子公司董事。具有五年以上之商務、財務及公司業務所需工作經驗。致力於房地產及有線電視投資達 30 餘年，擁有專業領導、業務行銷、營運管理及策略規劃之能力，注重公司治理，以企業永續經營為管理目標；且未有公司法第 30 條各款情事。
執行董事 雷倩	本公司執行董事，為美國賓夕法尼亞大學碩士、博士，曾任美國 ABC 廣播電視網總公司副總裁，為當時美國主流媒體中位階最高的亞裔人士，亦曾擔任新加坡霸菱亞太通訊媒體基金董事合夥人及國票金控獨立董事。目前兼任本公司部份子公司董事，具有五年以上之商務、財務及公司業務所需工作經驗，並擁有產業競爭、企業購併與金融管理專業；未有公司法第 30 條各款情事。
董事 章啓明	畢業於文化大學建築系，提供建案產品規劃建議，助於公司推案之銷售。目前擔任集團子公司太投興業股份有限公司董事長，具有五年以上之商務、財務及公司業務所需工作經驗，專精於市場策略及業務推廣之豐富經驗；未有公司法第 30 條各款情事。
董事 俞勝宜	為清石營造有限公司董事長，長期經營營造事業，就營建原物料採購及工程發包有豐富實作經驗，並了解房市發展趨勢，提供公司推案及施工建議；未有公司法第 30 條各款情事。
董事 賴粵新	曾任工研院電子所助理管理師，目前亦為長春藤建設（股）公司董事，具有五年以上之商務、財務及公司業務所需工作經驗，注重公司治理規範，熟悉公司法等法規，督促公司治理更臻健全；未有公司法第 30 條各款情事。
董事 柳旻亨	畢業於威斯康星國際大學企業管理，曾任全國數位有線電視（股）公司董事及豐富國際開發投資部經理，具豐富投資經驗，可提供除房地產外，及其他可增加公司股東利益的投資方案建議；且未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事 劉慧君	國立台灣大學法律學系，圓平法律事務所主持律師，具專業法學素養，並擔任多家上市及公開發行公司獨立董事、監察人及重整人，有豐富法律實務經驗，將有助於本公司降低經營風險，強化風險管理能力及公司治理。
獨立董事 吳金榮	淡江大學陸研所經貿組碩士，73 年中央銀行乙等特考及 73 年高考國際貿易人員，曾任太平洋電線電纜（股）公司顧問及在公務機關金融管理單位任職，專精上市公司法規及管理機制，具有五年以上之商務、財務及公司業務管理所需工作經驗，協助公司遵守上市公司監理規範，以達到主管機關對公司治理之要求。
獨立董事 陳金龍	台灣大學 EMBA 國企組，另擔任弘勝光電（股）公司董事長。具有五年以上之商務、財務及公司業務所需工作經驗，以其豐富房地產投資及管理經驗，提供公司市場策略及業務行銷建議。

董事多元化

治理單位的成員百分比

治理單位	性別	年齡	2023		2024		2025	
			董事會 (人數)	佔董事會人 數比例 (%)	董事會 (人數)	佔董事會人 數比例 (%)	董事會 (人數)	佔董事會人 數比例 (%)
董事會	 男	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50 歲	1	11%	1	11%	1	11%
		>50 歲	7	78%	7	78%	6	67%
	 女	<30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		>50 歲	1	11%	1	11%	2	22%
總計			9	100%	9	100%	9	100%





CHAPTER 02 審慎的公司治理

公司治理與誠信經營

職位	姓名	性別	年齡			獨立董事 任期年資			專業能力			專業經驗							
			30 歲 以下	30 50 歲	50 歲 以上	3 年 以下	3 9 年	9 年 以上	會計	財務	資訊 科技	營運 判斷 力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產業 知識	國際 市場 觀	決策 能力	領導 能力	風險 管理 知識 與 能力
董事長	柳逸義	男	—	—	●	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
執行董事	雷倩	女	—	—	●	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
董事	章啓明	男	—	—	●	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	俞勝宜	男	—	—	●	—	—	—	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●
	賴粵新	男	—	—	●	—	—	—	●	●	—	●	●	●	●	●	●	●	●
	柳旻亨	男	—	●	—	—	—	—	—	—	●	●	●	●	—	●	●	●	●
獨立董事	劉慧君	女	—	—	●	●	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	吳金榮	男	—	—	●	—	●	—	●	●	—	●	●	●	●	●	●	●	●
	陳金龍	男	—	—	●	—	●	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：以上董事皆是中華民國國籍，皆無兼任本公司員工。

本公司目前有 3 位獨立董事，獨立董事占比 33.33%，所有獨立董事皆符合獨立性情形；另為經營發展及實務運作需要，亦有 2 位董事擔任本公司執行業務董事。本公司已訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務」及「獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，藉此確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

董事會提名與遴選

本公司董事會成員均經過嚴格審核，依「公司法」第 192-1 條及公司章程採候選人提名制選任，並依董事選舉辦法進行選舉。依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

本公司董事之選舉，採記名式累積投票法，每一股份有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者，依次當選，如有二人以上得權數相同而超過應選出名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。獨立董事及非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。

董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。董事會成員除擁有豐富產業經驗，亦各有專業，背景多元，帶動公司在各方面的並進卓越。

薪資報酬委員會

為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司於 2011 年 12 月 8 日成立薪資報酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，主要職責為擬訂下列事項建議案，並提交董事會討論：

1. 定期審查董事及經理人績效評估與薪資報酬制度。
2. 定期評估並建議董事報酬、經理人薪酬等作業。

本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本公司薪資報酬委員會，由 3 席獨立董事組成。2025 年 6 月 10 日董事會改選重新聘任 3 位獨立董事為第 6 屆薪資報酬委員。

薪酬委員會 2025 年共召開 4 次會議，出席率 100%。



CHAPTER 02

審慎的公司治理

公司治理與誠信經營



薪資報酬委員會運作情形資訊

	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
第五屆	召集人	林皓昱	3	0	100%
	委員	吳金榮	3	0	100%
	委員	陳金龍	3	0	100%
第六屆	召集人	劉慧君	1	0	100%
	委員	吳金榮	1	0	100%
	委員	陳金龍	1	0	100%

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見
2025/1/17	討論公司 113 年度執行業務董事及經理人年終獎金案。	同意通過	無
2025/3/11	有關經理人薪資調整案。	同意通過	無
2025/5/12	討論 113 年度董事酬勞發放案。	同意通過	無
2025/8/11	討論執行董事及經理人薪酬建議案。	同意通過	無



審計委員會

本公司審計委員會訂有「審計委員會組織規程」，定期與公司審計會計師溝通，並與相關單位協商後，就議題重大性由各專責單位追蹤並向董事會呈報。審計委員由 3 位獨立董事擔任，由獨董劉慧君女士擔任召集人。

2025 年審計委員會舉行共 4 次會議，出席率 100%。

職稱	姓名	第 2 屆 (2 次)			備註
		實際出 (列) 席次數	委託出 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	
審計委員 (註 1)	林皓昱	2	0	100	2025.6.10 已全面改選
	吳金榮	2	0	100	2025.6.10 已全面改選
	陳金龍	2	0	100	2025.6.10 已全面改選
職稱	姓名	第 3 屆 (2 次)			備註
		實際出 (列) 席次數	委託出 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	
審計委員 (註 2)	劉慧君	2	0	100	新任 2025.6.10 全面改選 (擔任審計委員會召集人及會議主席)
	吳金榮	2	0	100	連任 2025.6.10 全面改選
	陳金龍	2	0	100	連任 2025.6.10 全面改選

註 1：係指第 2 屆審計委員會任期為 2022.6.14~2025.6.09 止。

註 2：係指第 3 屆審計委員會任期為 2025.6.10~2028.6.09 止。

會議日期	議案內容	審計委員會決議	董事會對 審計會議意見
2025/3/11	討論 2024 年度員工及董事酬勞案。 討論 2024 年度營業報告書及財務報表案。 討論 2024 年度盈餘分配及基準日案。 擬具 2024 年度本公司「內部控制制度聲明書」案。 修正本公司「公司章程」部分條文案。 討論本公司 2025 年度營運計畫案。	同意通過	無
2025/5/12	討論本公司 2025 年度委任簽證會計師報酬案。 討論本公司 2025 年第 1 季合併財務報表案。 修正本公司「股務單位內部控制制度」部分條文案。	同意通過	無
2025/8/11	討論本公司 2025 年第 2 季營業報告書及合併財務報表案。 討論本公司 2025 年上半年度現金股利分配案。 討論本公司為董事及重要職員投保責任保險案	同意通過	無
2025/8/11	討論本公司 2025 年第 3 季合併財務報表案。 修正本公司內部控制制度部分條文案。 擬具本公司 2026 年度內部稽核查核計畫案。	同意通過	無



溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

2025 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	次數
會計部	年度 / 季度財務報告	每季	4 次
ESG 推動小組	年度 ESG 發展計畫 推動永續發展報告	每年	1 次
稽核室	每季稽核報告 年度稽核計畫	報告每季，計劃每年	報告 4 次，計劃 1 次
財務部	公司治理執行情報告	每季	4 次

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

利益衝突

本公司董事長柳逸義先生為經營團隊成員，由其領導執行董事雷倩女士及總經理陳清暉先生等經營團隊，以讓本公司得到有力及一貫之領導，有效地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督，請見下方董事對利害關係議案迴避之執行情形。

董事會秉持利益迴避原則，不容許濫用權力徇私牟利之行為，在牽涉利益之事項上，保持謹慎態度處之。依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。2025 年董事會共出現 2 次利益迴避情形，詳情如下：

2025 年 1 月 17 日 第 19 屆第 15 次董事會	議題：討論本公司 2024 年度執行業務董事及經理人年終獎金案。 迴避情形：本案柳逸義董事長、雷倩執行董事。
2025 年 8 月 11 日 第 20 屆第 15 次董事會	議題：討論本公司執行業務董事、獨立董事及經理人薪酬案。 迴避情形：本案柳逸義董事長、雷倩執行董事、劉慧君獨立董事、吳金榮獨立董事及陳金龍獨立董事。

CHAPTER 02

審慎的公司治理

公司治理與誠信經營

董事成員群體智識

本公司董事會成員定期參與專業教育訓練，隨時更新企業管理認知，提升群體智識，強化公司在治理及永續發展上的效能。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	總時數
董事長	柳逸義	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	雷倩	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	章啓明	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	俞勝宜	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	賴粵新	2025/5/5	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	12
		2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	
		2025/12/5	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業避險新思維：應對匯率挑戰與資產管理趨勢	
董事	柳旻亨	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	劉慧君	2025/6/26	社團法人中華公司治理協會	公司重大消（訊）息揭露與董監責任	6
		2025/8/6	社團法人中華民國工商協進會	經營權爭奪大解析	
獨立董事	吳金榮	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰	6
獨立董事	陳金龍	2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰	6

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 02 審慎的公司治理

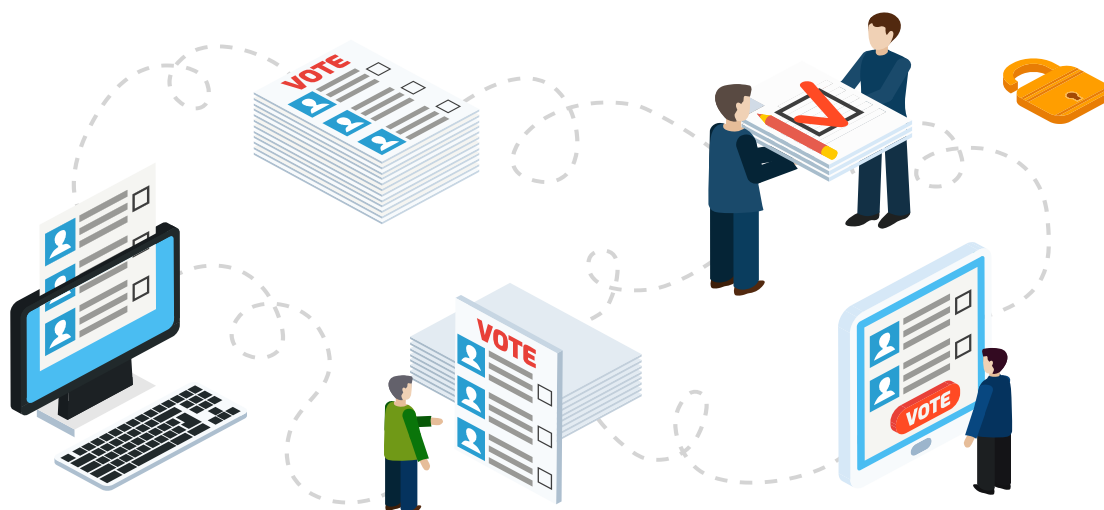
公司治理與誠信經營



董事會績效評估

本公司已於 2018 年 11 月 6 日第 17 屆第 26 次董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並自 2018 年度起，於每年 12 月向全體董事會成員發出績效自評問卷，以主管機關規定的項目為評估重點，永續相關議題之評估指標將適時列入，除評估整體董事會績效考核自評及功能性委員會績效考核自評，亦針對本身進行自評，2025 年董事自評評估結果皆為優良，2025 年尚未啟動外部稽核作業。

董事會績效自評 五大構面	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制
董事會成員自我績效 評估之衡量項目所涵 蓋的六大面向	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制
功能性委員會績效 評估之衡量項目	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制 (審計委員會適用)



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

薪酬政策

本公司薪資有「員工及經理人薪酬」與「董事薪酬」兩類：

員工及經理人薪酬

薪資結構係由維持性薪資與激勵性薪資二部份所組成。維持性薪資係經常性給付，包括基本薪資、主管加給、特別加給、區域津貼、交通津貼及伙食津貼等；激勵性薪資係以績效表現的彈性給付，包括各項績效獎金及員工酬勞分配等。

董事薪酬

目前執行業務董事及獨立董事係參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責等給予薪資報酬。另依公司章程規定，公司年度如有獲利，由董事會決議現金提撥不高於百分之二為董事酬勞，董事酬勞分派案應提股東會報告。

薪酬審議決定流程分作兩套管理模式：若為員工，經由正常聘用手續，呈請總經理核准敘薪任用；員工福利措施及薪酬政策係依據本公司人事管理辦法執行。另本公司之公司章程第 26 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥 1% 至 2% 為員工酬勞（前項員工酬勞數額中，應提撥不低於固定比例為基層員工分派酬勞），其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。薪酬決定流程目前無外部利害關係人參與。

若為董事及經理人，薪酬需經薪資報酬委員會通過建議案，提報董事會決議後執行。董事薪酬結合公司經營績效、年度發放董事酬勞決策，需綜合考量董事薪酬之數額、支付方式及公司未來風險等，並依董事個人績效評估結果為計算依據。

本公司根據經營績效做發給酬金之調整。董事酬金部分，本公司訂有董事會績效評估辦法，依該辦法第 3 條規定，就 6 大項目予以評估，分別為：

1. 公司目標與任務之掌握。
2. 董事職責認知。
3. 對公司營運之參與程度。
4. 內部關係經營與溝通。
5. 董事之專業及持續進修。
6. 內部控制。

本公司於 2025 年已將永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為未來薪酬評量之依據，納入考核之職級為七職等以上之人員，考核內容包含領導能力、規劃能力、工作任務及效率、責任感、溝通協調、授權指導、工作態度及成本意識。永續經營績效屬「授權指導」、「規劃能力」兩項之評估內容。



CHAPTER 02 審慎的公司治理

公司治理與誠信經營



關於總經理及副總經理等經理人之酬勞，本公司訂有人事管理辦法，來評估經理人績效。評估項目分別為領導及規劃能力、工作達成能力及效率、責任感、溝通協調能力、授權指導能力、工作態度、成本意識。經過考核後，以考核成績核算發放金額。個人獎金酬勞亦參酌當年度績效表現調整，最終核發金額經薪酬委員會討論後建議，提交董事會通過後執行。

公司也訂有道德行為準則、誠信經營守則，其中明確列示各項應遵循規則及懲戒方式，輕則影響升遷及薪酬，重則移送法辦。

自 2009 年度起，本公司已投保董事及經理人責任險，且依現有訴訟案件評估，未來董事及經理人需承擔責任、義務或負債之可能性不高。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄



2.2.3 風險管理

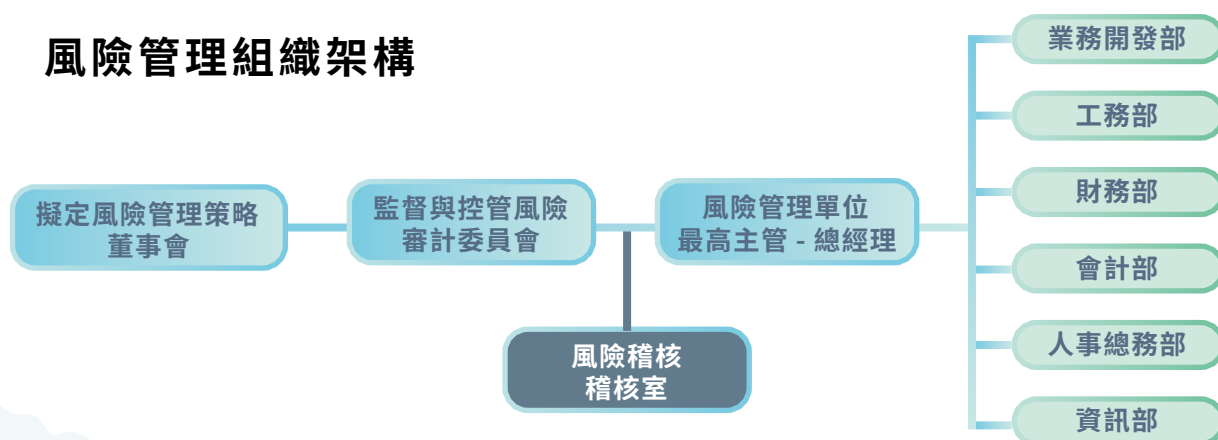
本公司為強化公司治理、健全營運與永續發展，建立全面性風險管理文化，於 2023 年經董事會通過「風險管理政策與程序」辦法，訂定本公司風險管理政策及說明風險辨識、風險監控、風險回應及風險報告與揭露等風險管理程序，將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、合理性及效益最佳化。治理方面，董事會依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理策略，審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管；管理方面，本公司由總經理擔任風險管理的最高主管，並由各功能單位最高主管擔任風險管理單位成員。

總經理及各功能單位最高主管定期召開會議進行辨識其所可能面對之風險因子。各功能單位針對各項營運所面對之經濟、財務、營運、環境、社會與公司治理等議題，依可預防性風險、策略型風險及外部風險，鑑別出包括策略、營運、財務、危害、資安、法規遵循、氣候變遷等風險，再依重大性原則評估各項議題之風險，篩選出風險管理範疇，據以擬訂相關風險管理策略及預防措施，並將辨識結果予以量化，繼續執行各風險範疇之改善對策與預防措施，使所產生之各項風險控制在可接受的範圍內。

本公司積極推動落實風險管理機制，每年至少一次由總經理向董事會報告風險評估與運作情形。經各權責部門內部會議進行討論與檢視全員風險意識及風險之執行成效，確認 2025 年風險管理及運作皆屬良好，並於 2025 年 11 月 10 日由總經理向董事會報告。董事會直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

利害關係人議合情況請見本報告 1.4 利害關係人溝通議合

風險管理組織架構



CHAPTER 02 審慎的公司治理

公司治理與誠信經營



2.2.4 法規遵循

本公司重視法律規範與企業倫理，並期望公司每位成員秉持同等信念，共同形塑誠信、正直的職場風氣，公司營運有關法令均應依法辦理，如無正當理由而嚴重偏離並觸犯相關法律規定者，即屬重大違規事件。

報導期間內，本公司發生 2 件違規事件，罰款總金額為新台幣 23 萬元，其中 1 件為在新北市萬里區因購地前原地主未經核准即拆除之建物，本公司於申請相關執照時始得知有此情事，因現為土地登記名義人故被裁罰新台幣 3 萬元，已於 2026 年 1 月繳付，本公司開發人員已檢討購地前清查程序，減少再次發生。另 1 件則為台北市 1 工地，經主管機關稽查因施工部份鷹架未依規定架設違反職業安全衛生法裁罰新台幣 20 萬元，已於 2025 年 6 月繳付，本公司已責成工地主任務須務實工地管理，以職業安全為最重要目標。除前述 2025 年違規事件，無其他重大違規事件、亦無其他罰款。

處分日期	違反法規	事由	處分內容	改善措施
2025/8/28	建築法第 8 第 3 款 6 條	未經地主核准擅自拆除建物	裁罰新台幣 3 萬元	購地前須充分了解土地狀況
2025/5/13	營造安全衛生設施標準第 19 條第 1 項暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 13 款	有墜落危險之處所未設防護設備	裁罰新台幣 20 萬元	已責成工地主任加強管理

本公司皆有遵守所有法律規範，包含無因為反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成法律訴訟案件之情事，營運過程中皆依公平交易法執行相關業務。

在與員工相關的法律方面，本公司也未發生任何歧視事件。員工一切事務以《勞動基準法》為管理基礎，決策講究公平、公正、公開，妥善經營良好的勞雇關係。公司人員聘用及升遷皆以個人工作能力及經驗為標準，不分性別及年齡，以適才適任為原則。



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

反貪腐制度

本公司訂有針對台北總公司及馬來西亞分公司營運據點評估貪腐風險的規劃，嚴格審查並引用法律為懲處辦法，杜絕透過貪汙、賄賂等行為獲取不當利益之情事發生。2025 年度本公司及合併子公司，皆依照本公司所訂定之道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南等控制作業，並由稽核室不定期辦理稽核查核作業。2025 年度並無貪腐風險事件發生。

本公司非常注重關係人之道德品行，為提升公司誠信經營，訂有「誠信經營守則」，在第 23 條檢舉制度中，透過各項作業規範約制不誠信行為發生，強化內控制度，並設有檢舉信箱，充分發揮預警功能。另訂有「員工考核辦法」及「道德行為準則」等作為員工考核依據，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲。本公司官網中，設有吹哨者保護專區，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。2023 年更訂定「風險管理政策與程序」，透過制度以管控公司各項營運風險。

本公司為建立誠信之企業文化及健全發展，董事會於 2011 年 8 月 30 日通過「誠信經營守則」，並於 2019 年 8 月 13 日第三次修正，明定本公司之董事、經理人與員工，執行業務應依法令規定及防範不誠信行為。該守則除函告本公司各部門及各轉投資公司確實執行外，亦已放置於本公司網站「投資人專區」項下「公司治理」/「公司規章」/「公司規章大綱」/「誠信經營守則」網頁，供股東及同仁查詢。

本公司 2025 年度已就董事會成員、重要經理人及全體員工，舉辦誠信經營之內、外部教育訓練（含內線交易、誠信經營法規遵行、安全衛生管理、資訊安全等對企業的影響與因應及內部控制等相關課程）。其中 2025 年 11 月對員工就公司治理及誠信原則教育訓練參加人次為 72 人，共 36 小時；資安教育訓練由各部門派代表參加共 72 人，共 36 小時。

本公司截至 2025 年為止，並未發生過貪腐事件。為了管理公司同仁，避免發生貪腐事件，本公司也有設立檢舉信箱，以及早發現不法情事，降低貪腐對公司產生之損失。

檢舉管道

受理單位	人事總務部
通信地址	台北市信義區光復南路 495 號
檢舉電話	02-2722-5051 轉 531
傳真	02-2722-7600
電子郵件	comment@pacific-group.com.tw

CHAPTER 02 審慎的公司治理

公司治理與誠信經營



2.2.5 內部稽核制度

為確保公司運作的效率和效能，並協助董事會和管理階層檢查和審核內控制度的不足之處，評估業務運作的效果和效率，適時提出改進建議，公司稽核室也有訂立定期內稽，並訂立內部稽查制度，內容如下表所示。

內部稽查制度

① 內部稽核之組織

1. 本公司設置隸屬於董事會之稽核室，設稽核經理一人，管理本公司內部稽核業務，另配置專任內部稽核人員二人。
2. 本公司稽核主管之任免應經審計委員會同意，並提報董事會決議。內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。

② 內部稽核之運作

1. 稽核單位應依風險評估結果擬定年度稽核計劃，並應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並作成稽核報告。其目的在於協助董事會及經理人評估及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率。
2. 查核範圍應涵蓋所有營運活動，依企業所屬產業特性以營運循環類型區分之控制作業外，尚應包括「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 8 條所規定之控制作業。
3. 稽核人員應秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，並依據誠實信用原則，確實執行稽核職務。內部稽核人員應持續進修，以提昇稽核品質及能力。
4. 本公司為落實公司自我監督機制，及時因應環境之改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提昇內部稽核部門之評估品質及效率，每年辦理自行評估內部控制制度。由內部各單位及子公司每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

2.2.6 稅務責任

本公司依法納稅，未曾發生避稅、逃稅情節，落實企業應盡責任。基於誠信經營永續發展的精神，本公司稅務方針由會計部負責審核並定期提報董事會，稅務管理遵循以下原則，由會計部負責定期檢視並統籌實施。

- 法令遵循原則** 遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
- 決策全面原則** 關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
- 資訊透明原則** 定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 溝通積極原則** 與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
- 合理節稅原則** 使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
- 合理架構原則** 企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
- 風險控管原則** 制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 商業實質原則** 關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
- 常規交易原則** 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

本公司稅務作業由會計部門負責。稅務方針依循以下四進路：

1. 遵循與規劃：

2024-2025 年系統精進及流程改造，有效提升稅務作業效率，本國人各類所得年度申報作業天數減少。此外，對於稅務法令適用上存在的疑義，主動與稅務機關溝通和研議，公司內部並進行其他稅務法令之研討，讓科技融入日常作業，以提升準確度及效率。

2. 專業傳承：

建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人制度，讓稅務專業知識得以傳承。

3. 吹哨機制：

設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

4. 稅務揭露之確信：

以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

關於本公司的財務報告，詳見下方網址之投資人專區：

<https://www.pacific-group.com.tw/>



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

3.1 商品品質與責任

3.2 永續供應鏈管理

CHAPTER 03

嚴格的品質把關

商品品質與責任

3.1 商品品質與責任

本年度報告書報導邊界除營建業外，另涉及百貨業子公司（豐洋興業股份有限公司）、房屋仲介業（太平洋房屋仲介股份有限公司）之報導揭露，因三個行業提供的商品性質各異，於「商品品質與責任」此重大主題的管理方式及永續作為亦有所不同，因此本章節內容將分營建業、百貨業與房仲業三個行業進行揭露。

重大主題管理方針

※ 營建業

重大主題	商品品質與責任
權責單位	總經理室、業務開發部
衝擊描述	實際正面衝擊：從建築中的規劃設計、材料選用、興建過程到交屋服務各環節的嚴格管理，透過與承攬營造大小廠商合作關係，用運用新式工法、建材及智慧建築設計，追求更好的居住安全及品質。 潛在負面衝擊：由於土地開發本屬不易，在開發地塊的完整性上有一定難度，若施工工法未採取相對應設計及施工過程中的管控，興建過程中將造成環境及經濟上之破壞，且連帶影響整體周遭的開發意願及社會氛圍。
政策／承諾	本公司政策「把聲譽建築在建築上」，從建築規劃、景觀設計到結構安全，確保建築的品質安全，不會危害顧客的健康。
採取行動	1. 建築設計與國內外多家建築師事務所合作，從中將先進設計理念透過建築融入當地生活習慣之中。 2. 與承攬營造之廠商合作，透過合作廠商本身就其產品設置的實驗檢驗場域中所得的實驗數據，搭配當地自然環境氣候及人文生活習慣，選用最適當地耐侯性及使用習慣之建材，強化建築物品質。 3. 興建過程各階段均以數位化紀錄過程，興建過程嚴格監控施工狀況及安全，並定期召開工務檢討會議，隨時改進不足之處，強化施工品質及工地健康安全管理。 4. 與客戶保持密切聯繫，充分讓客戶掌握興建工程進度，如期辦理交屋。 5. 提升客戶服務品質，除既有的客服管道外，輔以 LINE 官方帳號，確保客戶溝通管道暢通。 6. 不斷強化資訊安全，除相關程式的提升，同步輔以機制配合加強防護安全。
追蹤評核機制	定期召開經營管理會議，固定追蹤在建工程進度、銷售業務狀況及各項資安工作。 定期召開業務部門會議，固定追蹤土地開發進度、銷售業績及業務推展績效、客戶服務案件。 定期召開業務銷售會議，固定追蹤銷售狀況，以掌握市場動態，隨時調整銷售策略。



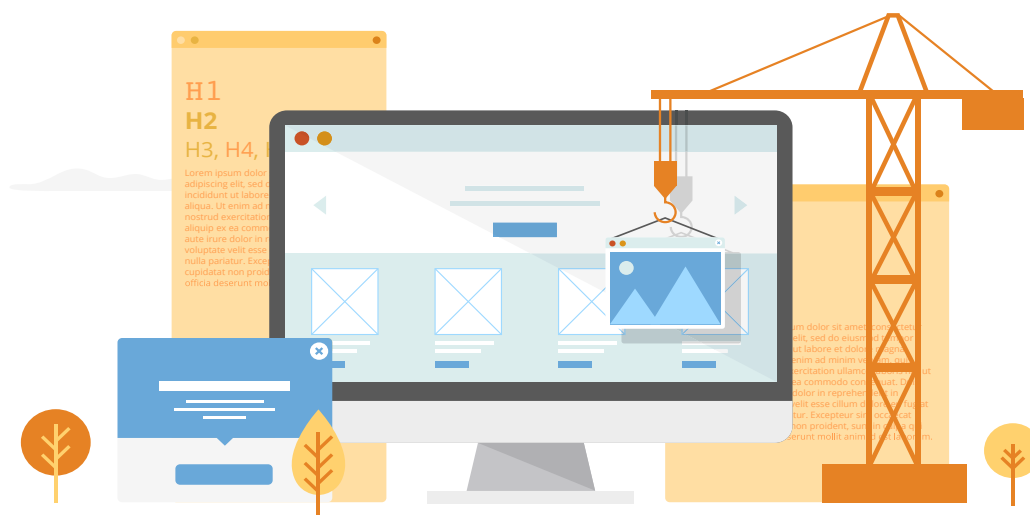
CHAPTER 03

嚴格的品質把關

商品品質與責任



	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
管理目標	設計理念符合當地使用習慣，建材均選用適合當地耐侯性材料，建立品牌中心價值。	交屋後密切聯繫住戶相關使用情形，著重住戶反饋使用情況，納入數據以作為改進設計及建材選用的參考資料大數據資料庫。	從設計開始到興建及後續客戶服務，從母公司到子公司的各項業務，將品牌價值落實反應在日常事務及業務上，徹底發揮集團效益，極大化公司整體價值。
年度績效	1. 已有 1 案建案申請結構安全性能評估第三級 2. 召開 21 場次經營管理會議 3. 召開 51 場次業務部門會議 4. 召開 33 場次業務銷售會議 5. 未曾發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料之情事 6. 未有產品安全危害事件發生		
利害關係人的參與	1.客戶 - 以 LINE 官方帳號，確保客戶溝通管道暢通。 - 即時向住戶提供解決方案進行修繕。 2.商業夥伴 - 申請取得耐震建築、智慧建築等相關標章。 - 搭配建材選擇，配合工法，減少碳排。		



CHAPTER 03

嚴格的品質把關

商品品質與責任

※ 百貨業

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

重大主題	商品品質與責任 (包括客戶服務品質)		
權責單位	豐洋興業股份有限公司營業二部		
衝擊描述	實際正面衝擊：針對供應商、專櫃廠商等，落實品質管理計畫，並針對缺失進行改善，以提供客戶良好品質之產品，保障顧客權益。		
	潛在負面衝擊：未妥善清楚標示活動內容或廣告不實，造成消費者誤解與相關糾紛，導致消費者權益受損。		
政策／承諾	為對販售商品進行品質把關，太平洋百貨遵循【衛生福利部食品藥物管理署之衛生管理辦法】，【食品安全衛生管理法】，【專櫃廠商設櫃約定條款】【第三方監測管理】，等內部規範及各類商品亦遵循對應法令規範。		
採取行動	1. 於簽約時要求廠商遵循【衛生福利部食品藥物管理署之衛生管理辦法】、【食品安全衛生管理法】，【化妝品衛生管理辦法】等相關法令。 2. 每月針對不同類別商品進行抽查，對應相關法規檢視是否符合法令。 3. 本公司遵循食品良好衛生規範準則 GHP 法令，食品從業人員須經醫療機構健康檢查合格後始得從事相關工作。		
追蹤評核機制	1. 顧客服務部與行銷部隨時掌握各申訴管道與呈報食安事件之顧客意見，即時依規範辦理。 2. 食安小組與相關部門皆每月召開會議一次，擬定檢討因應規劃。		
管理目標	短期目標 (3 年以內)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5 年以上)
	1. 擴大向專櫃廠商宣導商品品質和服務的重要性。 2. 專櫃廠商稽核無重大缺失。	1. 擴大專櫃廠商評鑑 / 稽核 / 管理，要求無主要缺失。 2. 客戶滿意度提升及致力管理人才培養。	1. 提升綠色商品占比，強化產品溯源。 2. 推動節能減碳，創造綠色營運文化。
年度績效	通過台中市食品藥物安全處所舉辦的「食品衛生安全自主管理評核」後，取得台中市政府食品安全分級管理「金饌獎」證明		
利害關係人的參與	1. 消費者 透過實體與數位管道向消費者溝通商品與活動相關訊息，若資訊有誤則立即修正並於各個相關露出擺放更正告示。 2. 供應商 & 專櫃廠商 針對進駐之餐飲廠商與新進人員進行食品衛生安全教育訓練並於每月進行店內食安教育訓練抽查。		



CHAPTER 03

嚴格的品質把關

商品品質與責任

※ 房仲業

重大主題	商品品質與責任 (包括客戶服務品質)		
權責單位	法務部 / 業務部 / 客服部		
衝擊描述	實際正面衝擊：透過資訊透明、流程完善且高品質的專業服務，不僅能降低資訊不對稱、減少交易糾紛與法律風險，更能提升消費者信任、穩定房市交易秩序，進而建立企業的品牌信譽與長期競爭力。 潛在負面衝擊：員工專業不足、不實資訊揭露、不當行銷、服務瑕疵與誤導銷售、以及市場炒作等行為，皆可能造成消費者重大財務損失或影響房市的穩定，進而引發對公司的申訴與裁罰。		
政策／承諾	太平洋房屋以誠信為核心，確保所有物件資訊皆真實、完整揭露並誠實告知客戶，並以客戶權益為優先，落實公平且透明的交易環境。營運過程中，我們嚴格遵循不動產經紀業相關法令及規範，持續強化從業人員的專業知識與倫理水準。		
採取行動	1. 遵循不動產說明書規範善盡調查與告知義務（產權、用途、瑕疵） 2. 定期召開各區經營委員會 3. 強化客戶客訴處理機制（SOP） 4. 強化內部稽核與不定期抽查 5. 定期舉辦員工教育訓練		
追蹤評核機制	1. 申訴案件數量 2. 內部稽核缺失改善率		
管理目標	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 客戶申訴案件量減少 10% 以上 2. 舉辦教育訓練 10 個場次（含線上） 3. 內部稽核缺失改善率達 80% 以上	1. 戶申訴案件量減少 30% 以上 2. 舉辦教育訓練 20 個場次（含線上） 3. 內部稽核缺失改善率達 85% 以上	1. 建立高度透明、可信賴的不動產房仲品牌 2. 零重大資安洩漏事件 3. 推動產業自律，促進房市永續發展 4. 成為永續治理與責任銷售的領導品牌
年度績效	1. 2025 年內政部地政司彙整之消費糾紛件數，截至第三季為止，案件總數為 16 件，較前年度同期相比（2024 年截至第三季為止共計 17 件），減少 5.8%。 2. 2025 年員工教育訓練場次計 12 場 3. 2025 年落實內部稽核通過率 100% 4. 2025 年內部稽核缺失改善率達 100% 以上		
利害關係人的參與	1.經紀人與員工： 定期教育訓練 2.代書及同業公會： 不定期溝通法規與實務		

CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任

3.1.1 顧客健康與安全

※ 營建業

產品與服務的品質管理是企業對消費者的重大責任，本公司制定、實施完善且符合法規的品管程序，目標在取得安全規範認證外，追求標準之上的品質成果，以兼顧顧客在使用上對安全、健康等種種考量，以及環境友善，符合永續價值。

本公司之預售屋買賣依照主管機關當地縣市地政局之預售屋買賣定型化契約應記載及不得記載事項，於契約內揭露預售屋必要之資訊及履約擔保機制，使消費者能清楚明瞭相關資訊，並符合國家標準或主管機關所訂之檢測規範，不得使用有損建築結構安全或有害人體安全健康之輻射鋼筋、石棉、電弧爐煉鋼爐碴（石）、未經處理之海砂等材料或其他類似物。

2025 年度，本公司營建業未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。

太設對品質的把關

本公司於工程各重大階段施作過程中進行錄影，並將施工過程影片放置於公司官網公開播放，讓住戶得以更加了解施工進度、施工過程，並藉以自我要求維持一定之施工品質。透過申請防震建築標章，在申請過程中依法令規定，配合第三公正單位進行結構安全性能評估執行耐震工程品管查證，也由第三公正單位再確認本公司確實就材料品質、鋼筋綁紮等工法均依耐震標準規範進行施作。



第三公正單位進行結構安全性能評估執行耐震工程品管查證照片

CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任

建案亮點 - 敦南麗舍建案耐震建築

本公司於敦南麗舍建案係申請第三級防震標章，而在台灣，耐震標章並非強制性，且審查過程極為嚴格（需經由第三方法定公正單位，如台灣建築中心全程監測）。對於本公司來說，是本公司對購屋者，從一個「口頭承諾」轉向「國家級認證」的信任指標。

結構設計的耐震需求是比法規更嚴格（例如提高耐震係數至 $I = 1.25$ 或 1.5 ）。本公司在敦南麗舍建案經歷了一場「房屋結構的全面體檢」。具體來說，從動工前到完工，會經過以下三個核心階段：

第一階段：

設計端的「嚴格審查」，在還沒挖土之前，本公司必須先取得「耐震設計標章」。

- 1.外部專家複審：**由台灣建築中心召集多位資深結構技師、學者組成委員會，針對建案的結構系統進行抽絲剝繭的審查。
- 2.模擬極端狀況：**審查委員不只看基本耐震，還會要求模擬各種地震波（如 921 地震波）對建築的影響。
- 3.修正與優化：**往往需要經過數次往返修改，確保結構沒有任何「軟弱層」或「受力不均」的死角。

第二階段：

施工端的「特別監督人員」駐場，是取得耐震標章的關鍵，這是耐震標章與一般建築最大的不同。一般的案子是監造技師「定期」巡視，但有標章的案子必須編列「特別監督人員」的成本費用。查驗內容如下：

- 1.鋼筋查驗 (Rebar Inspection)：**每一層樓的牆、柱、梁、板，在澆置混凝土前，特別監督人員必須逐一檢查鋼筋的號數、間距、彎鉤角度以及搭接長度是否完全符合圖說。
- 2.混凝土品質控管：**每一波混凝土車到場，都要進行坍度測試、氯離子檢測，並在現場隨機取樣製作試體，送到實驗室進行抗壓強度測試。
- 3.隱蔽工程紀錄：**所有未來會被水泥蓋住的管線、鋼筋紮筋，都必須留存完整的照片與影像紀錄。可以想像這是一場「房屋從無到有全程錄影」的考試。

CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任

第三階段：

查核與定期稽核，台灣建築中心會派出督導委員會，在施工期間「突擊檢查」，包括：

1. **現場查驗：**委員們會親自到工地現場，對照圖說查驗施工品質。
2. **書面紀錄查核：**檢查特別監督人員的日誌、檢驗報告是否確實。
3. **取得標章：**只有當「設計」與「施工」都通過最終審核，才能掛上那面象徵最高榮譽的「耐震標章」。

建築耐震設計標章取得流程



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任



※ 百貨業

＊ 食品安全管理歷程

太平洋百貨非常重視食品衛生安全，自 2013 年開始配合台中市食品藥物安全平台 - 非登不可 (食安法第 8 條第 3 項)，輔導餐飲業者自行登錄「食品業者登錄」，開啟食品業者身份制度之新業 - 資訊化管理之基礎。鼓勵餐飲業者取得衛生講習時數、葷食丙級技術取證及輔導業者對人員、材料、方式、環境 .. 等生產要素進行有效管理 (5S- 整理、整頓、清掃、清潔、修養) 為準則，深耕食品衛生安全措施，並設定「食品三級品管」：一級品管 - 衛生自主管理、二級品管 - 機構驗證 (廠商提供原物料 SGS 證書)、三級品管 - 政府稽查 (配合專案 / 例行 / 衛生自主評核)。2018 年 ~2025 年間，太平洋百貨升級食品衛生安全相關管理計畫，主動報名參加台中市食品藥物安全處所舉辦的「食品衛生安全自主管理評核」，通過評核後取得台中市政府食品安全分級管理「金饌獎」證明。集中外送平台路徑管理、定期病媒鼠害計畫及定期宣導食品衛生安全觀念，以達全員共同遵守食品衛生安全管理法及食品良好衛生規範準則 (GHP)。

＊ 食品安全規範與政策

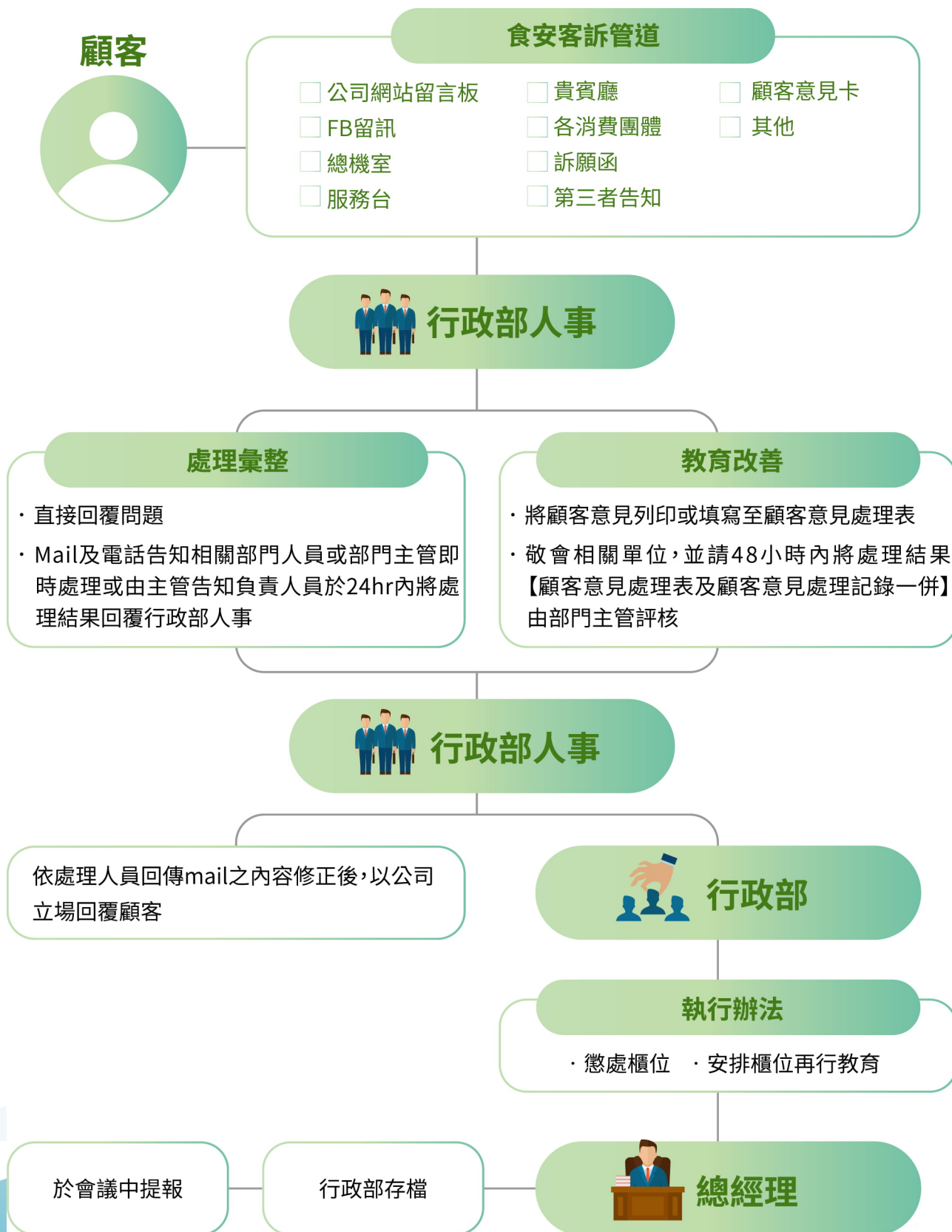
為提供消費者更安全的用餐環境，太平洋百貨遵循衛生福利部食品藥物管理屬之衛生管理辦法，定期消毒、定期維護水塔、煙罩排煙軟管、排水管等、及第三方環境監測管理。內部建立餐飲執行群組 - 回報每日安全檢查狀況、廚房清潔狀況，供膳人員健檢資料維護，動態消防演練，以達 100% 嚴格把關用餐環境。

＊ 食品安全權責單位

由於消費者對於食安問題日益重視，我們於 2018 年由餐飲課透過內外部相關單位共同控管稽查為消費者健康危害把關，進而落實食品衛生安全管理法及食品良好衛生規範準則 (GHP) 訂定稽查項目標核。食品衛生安全維護相關部門如下：包含安全主控室、客服部、工總務、餐飲部、販促部，主要協助磚和推廣及重大緊急事件處理、食品安全衛生教育訓練規劃、外務稽核、節慶檔期檢驗與追蹤。

食安事件緊急應變機制

顧客食安訴願處理流程表：



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任

2025 食品安全執行狀況

項目	2025 執行情形	抽查項目	2025 執行成果
 金饌獎餐飲衛生 管理分級評核	共有 13 家專櫃參加評核， 成績為：8 家「優」、2 家 「良」。	依據食品衛生 安全管理法及 食品良好衛 生規範準則 (GHP) 訂定稽 查項目標核。	獲金饌獎 特優、優、 良 標章
 外部稽核	針對美食街、大型餐廳每 2 年一次，經過衛生講習、 食材快篩試驗、及專家學 者實地評核等，3 階段， 要求餐飲專櫃 100% 通過 考核。		評核分數 91.6 分
 內部稽核	每日廚房安全及衛生檢 查，每週煙罩清潔檢 查，每月環境消毒。 每月由組成小組進行考核 一次，共計 12 次。		內部稽核成果為 92.5 分 與外部稽核差異 為 0.9 分
 商品抽檢 節慶抽檢	配合衛生自主評核小組抽 驗，重點節慶衛生局派員 抽驗，共計 5 次。		皆符合 100%
 美食外送	確認餐盒、包材是否符合 規定。	依據食品衛生 安全管理辦法	外帶包材合格 100%

註：金饌獎餐飲衛生管理分級評核及外部稽核係依據衛福部食藥署餐飲衛生管理分級評核制度：（「優」：未達兩個主要缺失換算分數 92 分以上；「良」：兩個主要缺失以上未達四個主要缺失換算分數 90 分以上）

太平洋百貨利用早會進行宣導或關於食品安全等的訓練教育，並定期每週、每月進行食品抽查檢驗。2025 年度太平洋百貨未違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

CHAPTER 03

嚴格的品質把關

商品品質與責任

※ 房仲業

「生活適配」新主張：深切關懷居住需求，成就理想家園

太平洋房屋主要從事不動產仲介相關服務，屬服務導向產業。服務內容主要包括不動產買賣仲介、不動產租賃仲介、不動產諮詢、帶看與現場導覽，以及交易相關行政協助與流程代辦等。

太平洋房屋以「家，適配最好」為品牌核心，於 2025 年創立滿 40 周年之際，提出「生活適配」新主張，強調購屋不僅是硬體空間的選擇，更是對未來生活品質與安全的整體規劃。本公司深切關懷消費者在居住安全、健康環境與生活機能上的實際需求，致力於協助客戶找到真正符合其條件與期待的「生活適配」居住環境，成就理想家園。

作為以服務為導向的不動產仲介業者，本公司認知到產品與服務對顧客健康與安全的影響，主要來自服務執行過程及實體場域接觸，因此透過制度化管理與資訊揭露機制，持續降低潛在風險，保障客戶與員工之安全與健康。

在顧客健康與安全管理方面，本公司依循既有管理制度，對於產品與服務對健康與安全之衝擊進行系統化評估，評估範圍涵蓋所有可控之實體服務流程與外勤作業活動。透過完善的風險辨識流程、標準作業管理程序、員工教育訓練與資訊揭露機制，本公司持續有效降低產品與服務對利害關係人之潛在衝擊，致力保障客戶與員工之健康與安全，落實永續經營與責任營運之承諾。

2025 年度，太平洋房屋無違反產品與服務相關之健康與安全法規及自願性規約之情事。透過制度化風險管理、持續性的員工訓練與資訊揭露機制，本公司持續強化顧客健康與安全之保障，展現對責任營運與永續發展的堅定承諾。

產品與服務項目占比及對健康與安全之衝擊程度

依本公司現行營運結構，各產品與服務類別占比及其對健康與安全之相對衝擊程度如下，整體而言，約六至七成之服務涉及實體場域接觸，屬中低度健康與安全風險之服務型產業。

產品與服務類別	占全部產品與服務比例	健康與安全衝擊程度
不動產買賣仲介服務	45%	中
不動產租賃仲介服務	30%	中
帶看與現場導覽服務	15%	高
不動產諮詢與估價服務	5%	低
交易代辦與行政服務	5%	低

產品與服務對健康與安全之潛在衝擊

本公司對健康與安全之影響主要來自服務執行過程及交付標的，相關衝擊說明如下：

1. 實體環境風險

於帶看不動產過程中，可能進入老舊建築、空置房屋或尚未全面完工之場域，存在跌倒、結構老化、照明不足等潛在安全風險。

CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任

2. 室內環境品質風險

部分不動產可能存在通風不良、潮濕、黴菌或室內揮發性有機物等情形，對使用者健康造成短期不適或長期影響。

3. 公共衛生風險

帶看、簽約及其他面對面服務可能涉及多人接觸，於特定時期（如流行性疾病期間）存在公共衛生風險。

4. 人身安全與職業安全風險

員工於外勤服務、單獨帶看或前往陌生地點時，可能面臨人身安全或突發狀況之風險。

5. 心理健康與工作負荷風險

不動產仲介業務具有高績效導向及工時彈性特性，可能對員工心理健康及工作壓力管理產生影響。

6. 交付標的本質風險

不動產本身可能存在影響健康與安全之特定風險，包括但不限於：

- (1) 海砂屋風險：因氯離子過量導致鋼筋腐蝕，可能造成建物結構耐久性下降，影響居住安全。
- (2) 輻射屋風險：建材中含有不當放射性物質，可能造成住戶長期暴露風險。
- (3) 化學或環境污染風險：部分建物位置可能鄰近污染場址、受油污、重金屬或土壤污染等影響。
- (4) 結構與施工品質瑕疵：包括漏水、壁癌、基礎不良或違章建物等，可能導致安全風險或健康影響。

健康與安全衝擊風險之評估管理

為有效辨識、評估與降低產品及服務對健康與安全之潛在衝擊，本公司針對下列項目進行管理：

1. **服務流程安全管理**：避免安排高風險建物進行一般帶看，並於必要時事前進行風險提醒。
2. **場域風險辨識與資訊告知**：對老舊或特殊用途不動產進行基本風險辨識，並主動向客戶揭露已知之健康與安全相關資訊。
3. **顧客居住安全資訊提供**：於服務過程中，協助客戶了解學區、社區管理、公共設施與居住環境條件，確保居住安全與生活品質。
4. **員工職業安全與健康管理**：建置外勤通報與支援機制，並關注工時安排與工作負荷，以降低職業安全與心理健康風險。
5. **公共衛生應變措施**：於必要時採取清潔消毒、人流控管及線上服務等替代方案，降低公共衛生風險。
6. **交付標的風險之評估管理機制**：本公司於不動產交易過程中，要求委託人詳實填載「標的物現況說明書」，作為初步風險辨識依據，並透過核能安全委員會輻射屋查詢系統及各縣市政府建管機關公告之「高氯離子混凝土建築物列管清冊」，查詢標的物是否涉及輻射屋或海砂屋情形；如查有疑慮，將提醒交易當事人相關風險，並建議委由專業機構進行進一步檢測評估。

3.1.2 行銷與標示

※ 營建業

本公司依消保法、公交法等法令規章，於銷售現場揭露所有資訊，並於代銷合約約定要求配合的代銷廠商，應全面揭露所有商品資訊，不得有所隱瞞，若客戶對建案商品的任何疑問均應提供解答，且本公司更嚴格檢視代銷廠商所使用之銷售工具，各項資訊內容是否與建案商品內容相符，並要求代銷廠商對其所接觸的客戶不得有任何逾越合約範圍外的承諾。本公司於客戶簽約後即提供具尺寸之建築圖說電子檔，方便與其委任的設計師針對建築平面進行規劃設計，並將其設計完成之圖說電子檔提供予本公司，以利本公司確認其規劃設計之內容是否符合法令、有無違反合約約定不得變更之處，並適時提供本公司依過往經驗就其設計與成果所可能造成實際使用上的影響。

本公司於使用執照申請階段即啟動相關交屋準備工作，透過專人與客戶聯繫說明房屋交屋前各項工作細節，並由工地主任與客戶一對一約定時間進行交屋，交屋過程並一一測試點交各項設備。

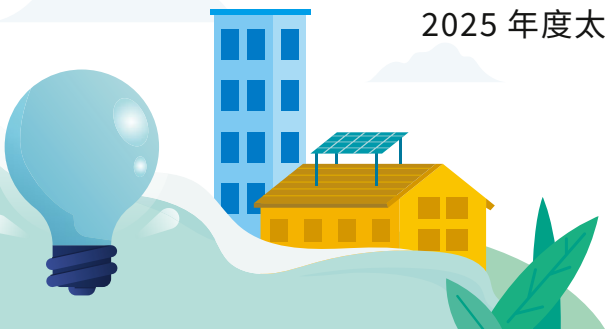
2025 年度，本公司營建業未有違反產品與服務資訊標示相關法規，及行銷推廣相關法規（包括廣告、宣傳、贊助）。

※ 百貨業

太平洋百貨內部教育訓練和既有流程，皆強調標示管理的重要性，各露出平台的運用媒介和溝通內容的安排，皆設申請、執行和稽核管理流程。

- 1.運用媒介：**包括平面(DM)、館內外陳列(出入口 & 各樓層陳列點、館內外燈箱 & 旗幟、各點位 POP 或大型輸出告示、人形立牌、上空吊牌等)、數位(電視牆、APP、FB、LINE、簡訊)
- 2.申請審核：**由行銷主管及設計主管對應單位窗口及主管審核後安排，而宣傳內容則由負責窗口與各部門、合作單位，透過內部用印或 E-MAIL 多次確認活動內容，並由主管再次確認後進行發佈。
- 3.標示警語：**標註本 DM 如有誤植訊息、未盡事宜，以現場實品、價格、公告活動辦法為準。太平洋百貨保有活動最終解釋、更改、終止之權利。
- 4.法務把關：**公告內容涉及法規條文，針對公告內容送交集團律師審核。
- 5.相關處理：**若發現內容誤植，商品價格或活動標示錯誤，及時修正相關數位露出內容，並於現場(櫃位、或贈獎處)做現場 POP 公告。

2025 年度太平洋百貨未違反有關產品與服務之資訊與標示及行銷傳播相關法規之事件發生。



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任



※ 房仲業

太平洋房屋秉持誠信經營與消費者知情權保障原則，將「生活適配」理念融入所有行銷與服務溝通中，確保所提供之不動產資訊、交易說明及行銷內容，均真實、且透明，避免不實廣告或誤導性宣傳。此外，本公司於提供不動產仲介服務過程中，重視對環境與社會之潛在影響，並落實相關資訊揭露。在環境面向上，透過服務過程協助客戶了解綠建築及節能住宅相關資訊，同時於內部營運推動無紙化作業、節電等節能減碳措施，以降低營運對環境之影響；在社會面向上，秉持誠信經營原則，避免不實廣告與哄抬房價，公平對待買賣雙方，落實居住正義並杜絕任何歧視性服務，並持續透過員工專業訓練與倫理規範，確保服務品質與社會責任之實踐。

2025 年度，太平洋房屋無發生未遵循產品與服務資訊與標示相關法規之事件，亦無發生未遵循行銷傳播相關法規之情形。未來將持續於提供服務時，清楚揭露服務內容、交易安全機制、資訊來源、潛在風險及其對環境與社會之影響，透過完善資訊揭露與誠信溝通，確保消費者充分理解服務內容與潛在風險，實踐永續發展與責任行銷原則。

產品與服務內容及資訊揭露機制

1. 服務與行銷階段之資訊揭露

本公司於服務及行銷過程中，清楚揭露下列資訊：

- 資訊來源說明：實價登錄資料、地政機關公開資訊（地籍、建物登記）、屋主提供資訊，並清楚標示其來源。
- 不動產物件基本資訊：屋齡、結構、坪數、使用用途及社區管理狀況。
- 法定揭露事項：包括凶宅、海砂屋、輻射屋、漏水、違章建築等重要資訊。
- 公共設施與社區資訊：公共設施、管理組織及修繕基金使用情形。
- 第三方就屋況之檢測報告（如有時）

2. 服務完成後之資料管理與後續處理

- 交易完成後的處理方式
 - » 交易文件保存與管理年限：就不動產交易相關文件，依《個人資料保護法》及《洗錢防制法》規定，自契約簽訂日起保存至少五年；如交易完成（成交）者，則延長保存至七年。
 - » 個資使用、保存與銷毀政策：所蒐集之個人資料僅限特定目的範圍內使用，並於保存期限屆滿後，依內部作業程序進行銷毀或去識別化處理，以確保資料安全。
 - » 合約終止或服務結束後的資料處理流程：契約終止或服務完成後，相關資料仍依前揭法定期限保存，期限屆滿後始依規定辦理銷毀；如涉及爭議或調查案件，則延長保存至程序終結。
- 不動產後續管理資訊
 - » 房屋交付與點交程序：交易完成後，協助辦理房屋點交並完成相關紀錄文件，納入交易檔案管理並依規定保存。

交易安全與消費者權益保障

為保障消費者權益，本公司於行銷與服務過程中詳實說明：

1. 交易安全

- 交易流程各階段風險（斡旋、簽約、過戶、交屋）。
- 履約保證制度之適用情形與保障範圍。
- 客戶個人資料保護措施。
- 不動產權與重要交易資訊

2. 消費者權益保障

- 仲介服務費用、收取方式與契約條款。
- 解約或爭議處理機制
- 投訴管道與申訴流程。

本公司於提供不動產仲介服務過程中，均依《不動產經紀業管理條例》及相關法令規定，落實辦理不動產說明書及標的物現況說明書之填載與揭露作業，針對可能影響交易安全之重要事項（如凶宅、輻射屋、海砂屋、滲漏水等），要求委託人據實說明，並輔以公開資訊查詢機制（如輻射屋查詢系統、高氯離子混凝土建築物列管清冊等）進行合理查證與風險評估，以確保交易資訊之完整揭露。另依《不動產經紀業管理條例》第21條第1項規定，經紀業應與委託人簽訂書面委託契約後，始得刊登廣告及進行銷售行為，以確保交易程序之合法性。

本公司於2025年度，仲介服務案件均遵守上述法定及公司內部規範所定之資訊揭露義務與評估機制。並經內部稽核抽檢，檢核通過率為100%。

3.1.3 資訊安全及客戶隱私

※ 營建業

本公司致力於資訊保護，建構安心、值得信賴的工作場域。無論企業機密、客戶隱私，皆事關重大而不容忽視。除非必要業務程序需調動資料，否則客戶資料將受嚴加防護，若需動用也將事先告知客戶。我們保證非相關作業人員絕無管道可獲取。在資訊安全的管理上，工務部就交屋前與客戶聯繫，皆使用銷售合約所載之聯絡窗口聯絡，並由各戶主辦工程師直接聯繫，不會發生資料遺失及侵犯隱私之情事，2025年度，本公司營建業未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

商品品質與責任



資安管理流程

1. 資安管理流程 ISO 27001 認證

維持資安管理系統有效運作，符合上市上櫃公司資通安全管控指引。

- 資安治理架構
設立專責資訊安全單位，定期檢視風險與改善措施。
- 資安聯防與情資共享
加入 TWCERT，強化多元資安情資交流與事件應變能力。
- 災難復原演練
每年定期進行股務系統與虛擬主機備份還原演練。

2. 管制措施

- 多層防護策略
防火牆、VPN、IPsecVPN 嚴格存取控制。AD 整合無線網路驗證，內外網隔離。
- 系統與資料安全
WSUS 自動漏洞修補。端點防毒、防惡意軟體、郵件安全過濾。
- 資料備份與復原
多重備份方案，資料每日異地存儲。定期測試備份復原流程，確保營運不中斷。
- 監控與警示
即時監控系統整合，異常即時通報。

3. 教育訓練與意識提升

- 員工資安訓練
每年資安意識課程，防範社交工程與釣魚郵件。
- 供應鏈資安合作
強化供應商與合作夥伴資安意識。
- 資安通報與宣導
定期內部資安通報與最新資安動態宣導。

2025 年資安風險防範及執行成果如下：

- 1. 資安設備升級：**2025 年度持續強化資安管理韌性，優化網路防火牆與端點偵測系統 (EDR) 及定期進行系統漏洞掃描與軟體更新，成功攔阻並過濾各類外部潛在威脅，確保企業營運與核心系統安全。
- 2. 軟硬體更新：**針對無法升級至最新安全作業系統的裝置進行汰換，降低舊系統漏洞被攻擊的機率。
- 3. 員工演練與管理：**年度內隨機抽選 20 位同仁辦理社交工程演練，透過模擬釣魚郵件測試同仁防範意識。針對演練結果顯示需加強辨識力之少數同仁，資訊部已完成資安宣導複訓，確保全體同仁掌握郵件威脅辨識技巧，落實風險控管閉環。

※ 百貨業

本公司為落實資訊安全及個人資料保護政策，規範個人資料之蒐集、處理、利用並符合法令法規之要求，尊重當事人權益，成立個資安全小組並依功能權責，劃分為執行小組、稽核小組、應變小組，統籌資訊安全與個資保護之執行、稽核、應變等作為，並落實以下項目：

1. 完成制定「個資安全維護計畫」、「個資安全作業辦法」，落實資訊安全及個人資料保護政策
2. 每年定期進行個資盤點、風險評估，並改善整體資安保護政策
3. 每年定期辦理社交工程演練及資安與個資保護之教育訓練，提高員工在資訊安全方面的意識行為
4. 隨時注意社會輿情報導、技術發展及法令修正等事項，檢討個資安全及個資保護之合宜性
5. 業務合作夥伴方面，要求信用卡收單銀行依本公司資安政策及規範，以維護客戶個資安全，避免客戶信用卡盜刷風險；此外與系統維護公司合作，規範資料庫安全，建立防火牆，預防個資被盜用。

若遇重大資安或個資外洩事件，由應變小組統籌依照「事件通報及應變流程」將損害降至最低並回復正常運作，同時依照法令規範通報主管機關及當事人。

※ 房仲業

太平洋房屋對客戶個人資料的蒐集、應用及保護，均依中華民國「個人資料保護法」辦理。為保護客戶資料之隱密性及完整性，太平洋房屋恪遵政府相關法令及資訊管理原則，採用網路防火牆並輔以入侵偵測系統及防毒機制保護資訊系統，避免不法侵入及惡意程式之破壞。資料之傳輸除以 SSL 機制保護外，對重要機密性資料，輔以密碼學及數位簽章等機制，強化資料傳輸、儲存及運用之安全。

太平洋房屋對於客戶資料的蒐集及利用，將運用在太平洋集團及特約關係第三人所提供之服務業務範圍內。若太平洋房屋因業務需求有必要委託第三者提供服務時，會嚴格要求第三者遵守客戶資料保密承諾。除非經過客戶同意、授權或依據法令規定，太平洋房屋不會出售、交換或提供客戶個人資料給其他團體或個人。2025 年度太平洋房屋無發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。



CHAPTER 03 嚴格的品質把關

永續供應鏈管理

3.2 永續供應鏈管理

本公司依據「供應商管理辦法」，也要求商業合作夥伴遵守本公司誠信經營守則之規範，與供應商簽訂契約時於合約中簽署，並於供應商每一次參與公司的商業活動時進行溝通宣導，以及透過供應商評比向供應商傳達公司的行為準則要求。

本公司考量「價格」、「品質」、「交期」等因素，選擇最合適之國內供應商，並與之建立長期合作關係，確保供應鏈穩定性。我們也重視供應商對環境造成的影響，加強供應鏈管制，希望從本公司到供應商，共同促進更佳的 ESG 效果。本公司落實當地採購，提升供料效率，也達到支持當地經濟發展之作用。本公司重要營運據點之供應商採購情形如下表：

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		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 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
工程 (建築與設備)	國內	108	100%	150	100%	103	100%
	國外	0	0	0	0	0	0%
總計		108	100%	150	100%	103	100%

備註：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：馬來西亞）。
2. 契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。
3. 重要營運據點為：太平洋建設股份有限公司於台灣的營運據點

本公司透過「內部控制評估」和「廠商評鑑機制」兩套方法，確保供應商之篩選符合職業安全衛生、環境友善等社會標準。內部控制評估之詳細操作可見下表：

目標	確認協力廠商之專業能力	契約內容是否涵蓋所有施工風險及細項
風險	避免協力廠商因專業能力不足而導致工程進度延誤或品質不佳。	相關施工介面需確認，由分包協力廠商施工。
控制點	1. 邀商報價時，過濾不適當廠商。 2. 建立能力不足廠商離場機制。	於工地提出「採購申請單」時，應確認施工程序及相關界面於施工說明書載明。
設計	1. 填具「選商建議表」，由主管核定。 2. 合約書內容明定「代工代料」、「監督付款」及「契約終止」條文。	「施工說明書」需由工地主任親自確認並提出於「採購申請單」中。

CHAPTER 03

嚴格的品質把關

永續供應鏈管理

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

執行

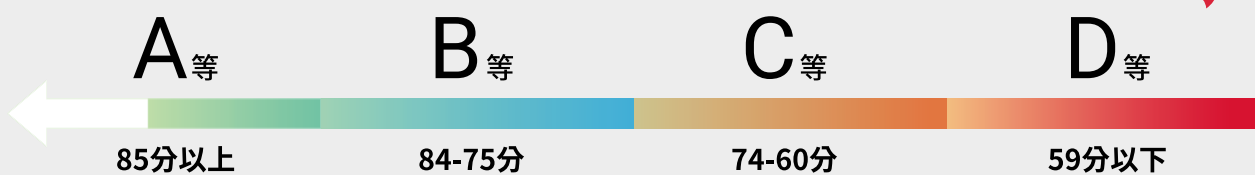
1. 邀請未承攬本公司工程之廠商報價前，應向同業打聽或參觀其工程實績。
2. 若工程進度、品質未達標準，要求廠商開具「代工扣款同意書」或由工地簽報「監督付款」，俟驗收核可後始同意放款。
3. 與供應商合約簽訂時，載明職業安全衛生條款，並簽署安全切結書。
4. 採購時，重視環境友善，以當地採購及省水標章等認證之材料為優先考量。

確認「採購申請單」有施工說明書。

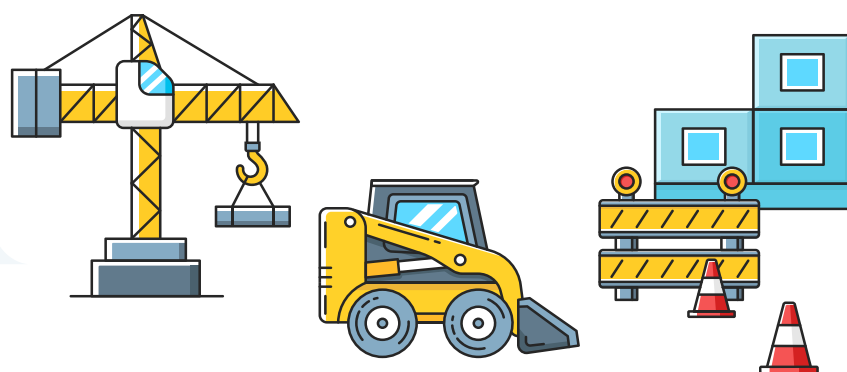
廠商評鑑機制部分：單項合約執行完成，廠商請領保留款時，由工地主任於 BPM 系統填寫「工務部工程完工廠商評鑑表」。工地主任、工務部副理、工務部經理與工務部副總四人所打分數取平均值，再將評鑑結果會簽採購發包組，呈總經理決核。

等級評鑑表

永不錄用



2025 年 BPM 系統廠商評鑑共 21 筆，評鑑結果如下：A 等廠商計 1 家、B 等廠商計 19 家、C 等廠商計 1 家、D 等廠商計 0 家。接受評鑑後不合格之廠商，我們要求其限期改善，若無法改善，本公司將不再向其採購。經查 2025 年無發生評鑑不合格之情事。



CHAPTER 04 持續的綠色行動

4.1 永續設計與建築

4.2 氣候變遷與調適

4.3 廢棄物管理

CHAPTER 04

持續的綠色行動

永續設計與建築

4.1 永續設計與建築

重大主題管理方針

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

重大主題	永續設計與建築		
權責單位	總經理室、業務開發部		
衝擊描述	實際正面衝擊：在建築物建築完成後，持續的關注其使用、管理、養護等事項，作為下一個建案在設計及建材使用上進步的指標或參考，為客戶提供更優質的產品。導入綠建築設計，選擇環境友善建材及節能設計，降低能源消耗及達成建築與環境共榮 潛在負面衝擊：土地開發時忽視對周遭相鄰地區的影響，對環境、當地社區造成破壞。建築設計未導入綠建築設計，增加對環境的負擔		
政策／承諾	本公司面對客戶及社會，承諾就興建之建築物：在建造上以務實性出發，選用符合環保、具耐候性及方便管理維護的建材。		
採取行動	1. 安排工務部門及業務部門定期參加國內外各項營造相關之會議及展覽，以了解及掌握最新的建築情報。 2. 與國內外多家建築師事務所合作，也選擇設置有產品實驗檢驗場域的廠商合作，選用最適當地耐候性及使用習慣之建材，強化建築物品質。 3. 興建過程各階段均以數位化紀錄過程，興建過程嚴格監控施工狀況及安全，並定期召開工務檢討會議，隨時改進不足之處，強化施工品質及工地健康安全管理。		
追蹤評核機制	選用綠建材標章的建材。 全面導入綠建築及節能概念。 採取建築模組化設計，降低環境衝擊。		
管理目標	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	新建案申請綠建築標章比重 20%。 定期針對新建材新工法舉辦研討會及適用可行性評估。 在地採購 ≥ 90%。	新建案申請綠建築標章比重 30%。 定期針對新建材新工法舉辦研討會及適用可行性評估。 在地採購 ≥ 90%。	新建案申請綠建築標章比重 40%。 定期針對新建材新工法舉辦研討會及適用可行性評估。 在地採購 ≥ 90%。
年度績效	1. 針對新建材新工法的研究及採行，以減少未來建案對環境的衝擊 2. 在地採購比例 ≥ 90% 3. 派員參與 4 場國內外各項營造相關之會議及展覽		
利害關係人的參與	1. 商業夥伴 商業夥伴協助申請取得綠建築等相關標章。		



CHAPTER 04 持續的綠色行動

永續設計與建築



永續設計

建設業面對氣候變遷、都市持續發展與資源日益有限的情境下，建築與土地開發不應僅止於滿足使用者需求，更應審慎評估建築與土地利用在全生命週期中對環境可能造成的衝擊。太平洋建設深刻體認永續設計與負責任的開發管理，已成為確保長期營運穩健與價值創造的重要基礎。

因此，我們以永續發展與風險管理為核心，從土地取得、規劃設計、開發建設至交付使用的全生命週期角度出發，建立結合法規遵循、生態保護與長期價值創造的開發管理架構。以下將分別就土地開發選址、建築設計、開發與施工過程以及風險評估與管理四個關鍵階段，說明本公司系統性地落實友善土地、降低環境衝擊及提升建築韌性的開發原則。

一、對土地友善的土地開發

(選址階段及標準與準則的使用)

在建案選址上，本公司首先依循相關法令規章，包含《都市計畫法》及《非都市土地使用管制規則》，確認土地使用分區、建蔽率與容積率等使用強度，以及其他相關法令之限制條件。於符合法規前提下，進一步整合基地周邊環境生態及生活環境條件進行整體評估，作為土地適宜性與開發可行性之重要依據。

評估項目涵蓋基地之地質與自然物理環境（如結構安全相關條件）、周邊嫌惡設施與外在潛在影響（如噪音與震動）、既有生活機能與基礎建設條件、以及法律與土地使用管制等，以確認符合市場需求與風險控管之土地使用方式。

在基地周邊之基礎設施與生活服務便利性之評估方面，主要考量包括：

1. 公共運輸與道路可達性：

評估建案至主要道路、快速道路或公車／捷運站之距離，以及上下班尖峰時段交通流量，確認道路寬度及施工期間對交通的影響。

2. 基礎設施容量：

評估既有供電、供水、雨污水系統是否具備支應新開發案之容量需求，必要時依相關法規與權責機構（如自來水公司、台電）進行協調與改善。

3. 鄰近服務與生活機能：

檢視基地與學校、醫療機構、商業設施、就業中心及公共服務設施（如公園、市場）之距離，並依不同住宅客層（如首購族或自住型家庭）需求，納入產品規劃考量。

4. 與地方政策／開發計畫的連動性：

參考都市計畫、基礎建設擴張計畫，優先選擇位於政府計畫提升交通或生活機能的區域。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 04 持續的綠色行動

永續設計與建築

此外，本公司持續致力於將「再生開發」與「生態共好」理念核心化。我們深知土地開發不僅是空間的重塑，更是對在地生態鏈的長期責任，具體策略如下：

1.生態保護：

在新開發案的規劃階段，我們優先進行場域生態調查，視基地條件進行必要之環境現況評估，並在可行範圍內採用原生或適應性植栽配置，以維持基地周邊生態環境之連續性。

2.低衝擊開發（LID）技術：

建築工法上儘量採用低衝擊開發模式，例如利用滲透性鋪面、雨水花園與生態滯洪池，強化土地的自然保水能力，降低地表逕流對周邊排水系統之影響，並有效調節區域微氣候，緩解都市熱島效應。

3.土壤健康與循環利用：

我們嚴格管控施工期間的土壤流失，並將開發過程中移除的土石進行資源化轉置，於施工期間加強土壤管理及土石資源妥善處理，減少不必要之廢棄物產生，作為土地友善開發之管理原則之一。

二、永續的建築設計（設計階段）

在設計階段，本公司將「永續設計」視為降低建築全生命週期環境影響的核心策略。我們不僅追求建築美學，更致力於透過整合建築規劃、環境條件與住宅產品性能，提升資源使用效率並兼顧居住者之健康與舒適需求。設計初期即依基地條件與區域氣候特性，評估建築配置與建築物方位，納入日照、自然通風、降雨及周邊自然環境條件等因素，作為節能與環境友善設計之基礎考量。透過前端規劃降低後續施工與營運階段對環境之潛在影響。

在永續建築設計之實務作法上，重點措施包括：

1.減少碳排與能效優化：

我們在設計階段導入「被動式建築」概念，透過優化建築外殼保溫、遮陽系統及自然通風規劃，以降低住宅使用期間之能源需求，提升建築整體能效表現。

2.循環經濟與低碳建材選用：

優先選用具備環保、低揮發性有機化合物及高回收比例的綠色建材。透過精算資材需求，儘量減少施工現場的廢料產生，並確保建築在退役後具備可拆解性與循環價值，以減少施工期間不必要之材料浪費，作為提升資源使用效率之措施。

3.水資源循環與氣候韌性設計：

於建築設計中納入節水設備配置、雨水回收系統以及中水處理設施等可行方案，並依基地條件評估滲透性鋪面及景觀排水設計，以因應氣候變遷帶來的極端降雨風險，提升基地強化場域的防洪排澇能力。



CHAPTER 04 持續的綠色行動

永續設計與建築



在結構及基礎設計方面，本公司會先依相關法規完成必要之土地與基地資料確認，包括向地政機關申請相關地籍圖說，確認土地四周環境鄰房及道路等事項，確認後即辦理相關測量作業，確認基地地質、高程、界址及相關公共設施所在位置，作為建築與地下基礎設計之依據。後續由專業建築師與結構技師依基地條件、建築規模及法令容積許可範圍，規劃適當之開挖與基礎施工方式，並於施工期間視實際條件調整工法，以確保建築與周邊環境之安全。

此外，在將能源、水資源與材料效率等環境考量納入房屋設計的過程中，本公司關注相關作法除有助於降低建築於使用階段之環境影響外，亦可能對開發成本、法規遵循及市場接受度等面向產生影響。為此，本公司將資源效率設計所衍生之潛在風險與機會，納入設計決策與產品規劃時之整體評估考量如下：

潛在風險

1. 技術選擇與建造成本上升之風險

採用高效節能與節水設備（如高性能隔熱材料、水效認證衛浴設備等）可能提高建造成本，短期內壓縮建案毛利率。若原物料價格波動，節能設備價格的敏感度更高，使建案成本風險加劇。

2. 消費者對節能產品理解度不足影響銷售效率之風險

部分購屋者可能對能源效率設計技術不熟悉，無法立即理解初期投資與長期節省之間的關聯，造成溝通成本提升。若客戶未充分理解節能帶來的隱含價值，可能導致銷售周期拉長或降低價格敏感性。

3. 建築相關法規調整導致之合規風險

隨著主管機關逐步提高建築能源效率或相關環境標準，若未能即時於設計階段因應最新法規要求，可能增加設計調整成本、影響開發時程，或提高整體合規負擔。

潛在機會

1. 提升建築使用階段之管理效率

目前現行建案均有必要的公共設施區域，在傳統管理上需耗費諸多費用成本，造成居住者額外的負擔，而就此若於設計階段選用本身具節能減碳效能的設備，如廢棄物的處理設施、雨水的回收利用設施、感應式 LED 燈具控管等，有助於改善建築於使用階段之能源與水資源管理效率，並降低公共設施長期營運之資源耗用。相關作法有助於提升整體建築管理品質，並為後續管理方式之優化保留彈性。

2. 透過綠建築或智慧建築認證提升開發效益

在符合相關法規與政策條件下，住宅開發案若取得綠建築或智慧建築相關認證，可能依現行制度獲得容積獎勵，有助於提升可開發樓地板面積，進一步增進整體開發效益。

3. 強化產品差異化與品牌形象

導入資源效率設計（如節能建材、高能效設備）可提升住宅整體能源表現，使建案產品在市場上具備明顯競爭優勢，吸引重視節能與永續的客群，進而增加銷售速度。

衡量及溝通房屋資源效率之績效改善之策略

本公司透過不同對象之溝通方式，說明房屋設計導入資源效率考量之作法與潛在影響，包括：

1. 投資人與金融機構：

於永續報告書中揭露相關管理作法與發展方向，說明其對長期營運風險與價值之影響。

2. 購屋客戶：

於銷售及交付階段，透過智慧化感知、生活使用情境介紹，協助消費者理解並實際體驗節能與資源效率設計之設計原則與使用方式。

3. 供應鏈夥伴：

透過採購規範與溝通指引，鼓勵供應商提供符合環境與資源效率考量之產品與服務。

三、最低衝擊的建造過程（開發與施工階段）

本公司致力於落實「環境零損害」的施工策略。我們透過精準的工程管理與創新技術，將開發過程對周邊生態、社區及自然資源的負面影響降至最低。包括：

1. 施工精準化與廢棄物減量：

我們考慮透過場外加工、場內組裝的方式，大幅減少工地現場的材料浪費與施工粉塵。

2. 污染防治與資源循環：

針對施工期間的噪音、振動及揚塵，我們實施即時監控系統，確保數值優於法規標準。在水資源管理方面，我們規劃施工用水是否可過濾後重複利用，以期實現「廢水零排放」的開發目標。

3. 生態與土壤保護措施：

為實踐低衝擊開發，我們嚴格限制重型機械的活動區域，避免土壤密度過實，以保護其自然滲透性能。

在開發營造過程中，會先透過嚴格審核評估制度，選擇可搭配的營建工程優良協力夥伴，經由優良的協力施工廠商，達到工地管理妥善的績效。施工過程對於週遭環境亦會先做好鄰房鑑定及各項監測工作，透過施工過程監測數據的掌握，隨時調整工法或加固必要保護措施。

工程進行中，落實「工地不外溢」原則來降低對環境的衝擊：周邊道路定期清潔，工地車輛離場時先行清洗，營建廢棄物清運及土方開挖時均灑水減少粉塵；周邊水溝定期清污疏通，所有工地污水排放均依法定標準及程序排放；工地周圍亦加強巡檢以維護安全。



四、風險評估與管理

於土地取得與開發初期，由於地面層以下之地質條件具有一定程度之不可預測性，本公司於開發前階段，依法規及專業建議，辦理必要之地質調查作業，以作為建築與地下基礎設計之參考依據。相關調查通常透過地質鑽探方式，依建築師及專業技師之規劃，於基地範圍內選定代表性位置進行取樣分析，掌握土壤與岩層分布情形。

然而，由於地質鑽探屬於局部取樣，仍可能存在尚未完全揭露之地質變異風險。基於此，本公司於開發管理流程中，將地下地質不確定性視為重要風險項目之一，並於設計與施工階段納入風險因應機制。於實際開工及地下層開挖過程中，如發現與原設計假設不符之地質條件，將依專業評估結果，適時採取必要之土地改良或調整施工工法，以確保建築結構安全，並降低對周邊環境與鄰近建築之潛在影響。

透過前期調查、設計審慎評估，以及施工階段之風險應變管理，本公司致力於在開發過程中辨識並妥善管理地質相關風險，作為確保建案品質與長期使用安全的重要一環。

太設建築開發專案流程圖



建材物料

基於產業性質，本公司會使用到不可再生的鋼筋材料，但將進行回收再利用。為響應環保理念，我們會積極開發、引進更多可回收利用之物料，促進循環經濟；工程上減少廢棄物產生，避免環境生態遭受衝擊。因建案展開時間不同，物料需求隨各工程進度有所不同，故耗用數量有所差異。

太平洋建設原料耗用統計表

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
鋼筋材料	噸	不可再生	512.24	941.39	1414.97
混凝土材料	立方公尺 (M³)	不可再生	--	4,749.00	9141.50
石材	才	不可再生	--	30,000.00	2055.38

備註：

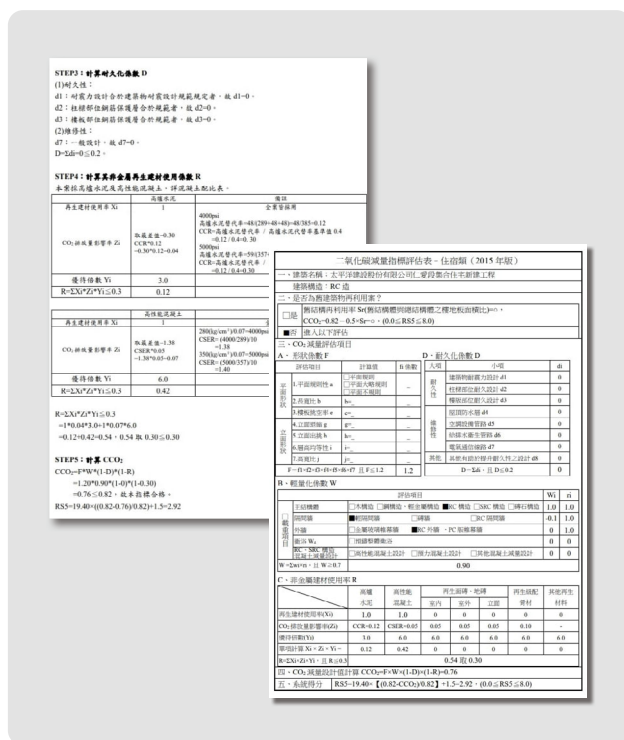
1. 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來或自然補充。

永續建案亮點

敦南麗舍建案

本公司位於臺北市大安區之「敦南麗舍」危老重建案，已取得綠建築候選證書，作為本公司推動永續住宅開發之重要實務案例。該案於 2022 年完成綠建築候選證書之取得，並規劃同時申請結構安全性能評估第三級、銀級綠建築及銀級智慧建築等相關認證標章。

為符合各項認證標章之規範要求，於建築施工期間，特別是在結構體逐層完成階段，依相關規定邀請具第三方公正性之專業查驗單位進入工地進行查核，針對鋼筋綁紮施作等重點工項進行檢視，以確保建築結構安全及施工品質符合設計與認證標準。



CHAPTER 04 持續的綠色行動

永續設計與建築



該案已依建築規劃設計內容，於 2025 年 12 月 10 日取得使用執照，並自 2026 年第一季起陸續辦理交屋作業。目前仍持續依規定進行結構安全性能第三級、銀級綠建築及銀級智慧建築等後續認證之申請作業，作為本公司未來推動永續建築設計與管理之重要參考經驗。

由於敦南麗舍危老案的基地面積未超過 300 坪，在整體規劃設計中無法如同其他建案規劃利用公共空間，因此僅能在有限的空間中針對未來住戶管理公共事務上尋求便利及節省成本的方式，故以申辦銀級智慧建築認證標章為主要發展方向。申辦相關標章的過程中，透過第三公正單位逐一審核實際施作情形，不僅是對本公司品質管控的嚴格考驗，也是對合作承攬營造廠商品質的全面考驗。經過標章考核程序，依圖說完成相關工程並於各考核階段均取得審核通過，品質更值得信賴。

本公司就敦南麗舍綠建築部分，分別在綠化量、基地保水性、日常節能、二氧化碳減量、水資源等部分導入相關設計。

1. **綠化量**：植栽數量在基地內種植達 8 棵喬木，覆土深度亦大於一公尺，其他灌木或草花植栽面積亦達 200 平方公尺。
2. **基地保水性**：除種植綠地此類常用保水設計外，更增加空地或景觀滲透貯集水池、地下礫石滲透貯集、滲透排水管、滲透陰井、透側溝等特殊保水設計。
3. **日常節能**：在建築外觀上從外殼的設計減少日照熱能的產生，另輔以空調系統的設計，增加自然通風，照明及固定耗能等設備也多以節能設計。
4. **二氧化碳減量**：建築的載重如輕隔間牆及外牆或帷幕牆予以輕量化設計，同步也大量採用再生建材。
5. **水資源**：設計上就日常生活中用水的便器、淋浴或浴缸、公共用水栓、雨水回收澆灌系統等等均以節水設計為主，並擴大雨水回收利用，增加自來水替代方案。

未來公司在規劃建案時，除考量土地本身特性外，將傾向取得國家設置的各項建築標章，透過建築標章的認證，讓建築物品質自然優於其他相同性質的產品。這不僅能提升公司在市場上的競爭力，也能讓住戶享有更高品質的居住環境，進一步提升住戶的生活品質和滿意度。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

4.2 氣候變遷與調適

氣候治理

本公司關注全球氣候變遷，將依外部環境變化適時調整發展目標與經營策略，以降低潛在風險並掌握相關機會。本公司在推動氣候治理上，董事會為太設氣候變遷最高治理單位，每年至少召開一次會議，負責監督公司氣候變遷相關管理運作，以及核定氣候相關風險管理策略，以應對關鍵氣候風險與機會，確保公司永續經營。

在管理階層對於氣候相關風險與機會治理方面，本公司設有「風險管理單位」及「推動 ESG 小組」，雙軌實踐氣候相關議題的風險管理及因應策略制定執行。

1. **「風險管理單位」** 由總經理擔任風險管理的最高主管，並由各功能部門最高主管擔任風險管理單位成員，對各項風險（包括氣候相關風險）進行偵測、辨識、評估並擬定相關對策，並定期於營運會議上檢討及監督，應確保董事會所核定實施之風險管理政策的執行，並每年向董事會報告現況管理成果。
2. **「推動 ESG 小組」** 由總經理責成公司治理主管推動，與多位不同職能領域的中高階主管共同檢視公司的核心營運能力，經由不定期會議討論並辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，包含由風險管理單位所辨識之氣候相關風險、氣候變遷因應策略，推動氣候行動議題與目標管理，同時追蹤執行成效，確保永續發展相關策略充分落實於公司日常營運中。每年由公司治理主管向董事會報告其決策及執行成果。並於 2024 年「推動 ESG 小組」轄下成立「碳盤查推動小組」執行碳盤查工作，擬定減碳相關計劃與推動執行，對減少碳排影響盡一份心力。





策略 - 氣候相關風險與機會的影響及因應方案

風險類別	實體風險
風險構面	立即性
風險內容	颱風、洪水等極端氣候事件嚴重程度增加
影響時間	短中期（1-5 年）
風險對公司 策略、營 運、財務的 影響	本公司核心事業為建設業，開發計劃皆按一定時程進行，近年因氣候變化極大，颱風及暴雨都會影響工程進度，異常高溫亦會使工地人員無法正常施作。進而使施工期延長、工程延遲。 短期可能造成違約風險，導致營業損失。中期則影響公司資金規劃及商譽，不利資本支出。
因應策略 方案	為降低氣候變遷的影響，所有建案皆會投保營造綜合險，保險內容包含洪水及颱風險，以分擔部份損失風險等、因應豪雨延遲工程的措施。工期保守預估，在建照許可合法工期內完工，以減少違約之風險。
因應方案的 財務影響	2025 年投保災害相關營造綜合保險花費約新台幣 10.8 萬元。
成果及績效	2025 年完成投保災害相關營造綜合保險因應天災事件對營運可能造成之衝擊。 本公司建案於 2025 年無因天災發生損失而獲取理賠之情事。

CHAPTER 04

持續的綠色行動

氣候變遷與調適

機會類別

產品和服務

風險內容

開發新產品和服務的研發與創新

影響時間

中長期（5-10 年）

機會對公司 策略、營 運、財務的 影響

本公司建築迎合政府政策及市場需求，消費者綠色意識抬頭，對住的品質要求提升，太設以取得綠建築標章為目標，透過綠建築之植入，為消費者帶來居住健康，並同步減少對環境的損害，進而獲消費者認同，增強公司企業形象、提高公司開發效益，帶來營收增加。

因應策略 方案

建材採低碳產品，在地採購，並在建築物使用節能設備及雨水回收循環使用功能。

因應方案的 財務影響

建物造價增加，預估增加營業成本。

成果及績效

2025 年所推出太平洋臻藏案，因建築理念獲消費者認同，該案預售成績 100%。



CHAPTER 04 持續的綠色行動

氣候變遷與調適



氣候變遷相關風險管理

* 公司規劃氣候變遷風險管理之流程：

氣候相關風險由風險管理單位進行管理，針對氣候變遷可能帶來之風險進行辨識、評估、分析、及可能產生之財務衝擊，並指派推動 ESG 小組依風險衝擊態樣及影響程度提出因應策略及執行相關行動方案，定期追蹤執行及目標達成情形。

風險管理單位將氣候風險管理現況成果每年至少一次向董事會呈報。使氣候相關風險之治理能有效整合於公司整體風險管理架構中，並依據既有之風險組織架構推動相關流程。

董事會為公司整體風險之最高管理單位，監督及控管公司整體風險（包含氣候相關風險）管理執行情況，並核定重要風險管理策略，以確保公司在面對氣候變遷所帶來之不確定性時，具備足夠的韌性與應變能力。公司整體風險管理制度與架構詳細說明請參見本報告書 CH2.2.3 風險管理

* 緊急應變程序：

就關於氣候風險而言，本公司為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立並維持本公司緊急應變程序，作為制定應變流程及計畫之參考。其內容包含緊急應變計劃範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計劃、逃生路線圖、緊急應變稽核辦法等內容。藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件即時降低或減輕其所引發之人員傷害、財產損失及施工中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。

溫室氣體排放管理

近年來，本公司持續關注環保議題並熱切投入。我們定期盤點內部排放的直接與間接溫室氣體範疇一與範疇二，設法透過管理機制改善並逐步減量，為全球永續貢獻心力。本公司持續檢視盤查方法之完整性與精確性，於 2025 年開始委託外部顧問協助公司進行盤查，並建立相關作業流程，以提升溫室氣體盤查品質與完整性，強化組織對碳排熱點之辨識與管理能力。

本公司 2023 年至 2024 年間之範疇二碳排放量，係依據總公司及執行中工地之電費單據，採用經濟部能源署電力排放係數進行換算，無進行範疇一盤查。2025 年範疇二碳排放量，係依據總公司、沙巴分公司及執行工地單據，採用經濟部能源署電力排放係數進行換算，範疇一碳排放量為今年度（2025 年度）透過外部顧問公司協助首次盤查之結果。數據統計結果如下所示：

CHAPTER 04

持續的綠色行動

氣候變遷與調適

前言
永續發展策略
審慎的公司治理
嚴格的品質把關
持續的綠色行動
友善的社會職場
附錄

項目		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一： 直接溫室氣體排放 (ton-CO ₂ e)	固定燃料燃燒	-	-	0.0528
	移動燃燒	-	-	58.1469
	製程排放	-	-	-
	逸散排放	-	-	9.8050
	總計	-	-	68.0047
範疇二： 間接溫室氣體排放 (ton-CO ₂ e)	輸入電力排放	176.9956	194.4321	288.5280
	輸入能源排放	-	-	-
	總計	176.9956	194.4321	288.5280
範疇一 + 範疇二總 (tonCO ₂ e)(a)		176.9956	194.4321	356.5327
排放強度度量標準之實際數據 (百萬營收)(b)		984	934	615
溫室氣體排放強度 (a)/(b)		0.1799	0.2082	0.5797

註：

- 統計資料範圍為：太平洋建設股份有限公司，以營運控制之方式彙編。2023 年至 2024 年報告邊界涵蓋總公司及工務所，2025 年報告邊界涵蓋總公司、工務所及沙巴分公司。
- 範疇一是指固定、移動、逸散直接排放，包括汽油、柴油、CO₂ 滅火器、冷媒、化糞池，所包括的氣體種類包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、三氟化氮 (HFCs)。
- 範疇二是指能源間排放，包含外購電力，所包括的氣體種類為二氧化碳 (CO₂)。
- 溫室氣體排放量 = 活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢係數 (GWP)；全球暖化潛勢係數 (GWP) 係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021) AR6 之數據。
- 範疇一引用之排放係數來源，2025 年依據環境部「2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」版本計算。
- 範疇二外購電力所引用之排碳係數為經濟部能源署公告外購電力排放係數，2025 年使用公告 2024 年度外購電力排放係數 = 0.474kgCO₂e/ 度計算；2024 及 2023 年使用公告 2023 年度外購電力排放係數電力排放係數 = 0.494kgCO₂e/ 度計算。



CHAPTER 04 持續的綠色行動

氣候變遷與調適



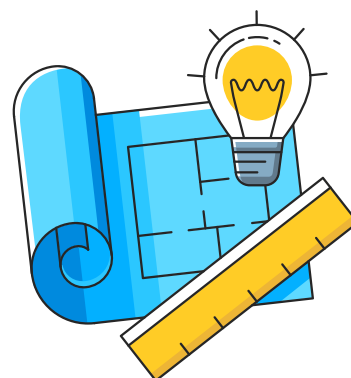
7. 範疇一活動數據來自收費收據之測量值、CO₂ 滅火器、冷媒以原始填充量計算、化糞池以人員工時計算、移動燃燒 (汽油 / 柴油) 以加油發票計算；範疇二活動數據來自台電電費單據，皆無任何估算值。
8. 範疇一及範疇二溫室氣體排放量，依據 GHG Protocol 進行盤查。
9. 範疇一溫室氣體排放量中無屬於生物源的二氧化碳排放量
10. 基準年設定情形：本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，將以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度之減量目標、策略及具體行動計畫。
11. 溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量（範疇一 + 範疇二）（公噸 CO₂e）／個體營收（新台幣百萬元）。
12. 溫室氣體排放及溫室氣體排放強度數據皆統一以小數點第四位表達。
13. 溫室氣體排放量之密集度以太平洋建設股份有限公司個體營業額計算。2025 年、2024 年及 2023 年計算之營業額分別為新台幣 615 百萬元、新台幣 934 百萬元及新台幣 984 百萬元。

節能成果

本公司持續致力於提升各項資源之利用效率，例如：部份股東通知書以電子方式傳送，減少彩色影印，加強垃圾分類工作；以視訊會議替代實體會議，減少人員往來交通運送排放量；實體會議亦儘量採無紙化會議。

本公司使用原物料建材，要求次承包商於施工過程積極處理物料回收使用，並於製造過程減少污染，以降低對環境衝擊。除此之外，公司全面採用 LED 燈；採線上籤核減少紙張耗費及列印電力，會議也儘量採無紙化會議；冷氣使用中央空調，可管制啟動時間，員工下班後由專責人員關閉電源以節能。

在內部營運朝向節能外，公司產品也秉持同樣原則，盡力為客戶降低能源耗用。我們廣泛使用節能建材，包括電能回生節能電梯、具省水標章之二段式馬桶、公設區域 1 級節能空調設備、各層梯廳採節能 LED 燈具等。



前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

4.3 廢棄物管理

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

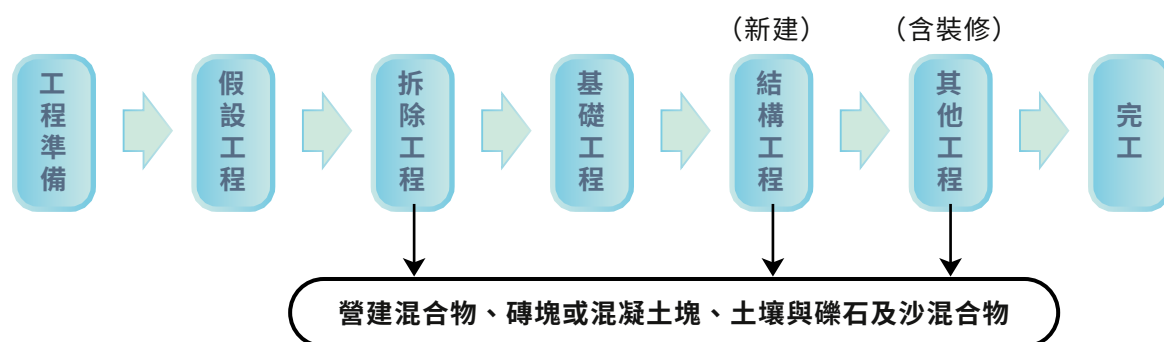
附錄

太平洋建設在廢棄物管理方面遵循廢棄物清理法及廢棄物處理相關法令，從廢棄物的產生到處置清運，皆嚴格管理並確保符合相關規範，以降低對環境的衝擊。

廢棄物的產生

本公司營運以建築物興建及相關工程施工為核心，廢棄物主要源自施工現場之作業活動，包括拆除工程、結構工程（新建）、其他（含裝修）工程，工程需大量建材投入並涉及切割、拆卸、澆置或整地，因此廢棄物類型主要分為營建混合物（包括施工現場所產生之生活垃圾、廢塑膠廢紙等所有未分類廢棄物）、磚塊或混凝土塊、土壤與礫石及沙混合物。產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害廢棄物。

上述廢棄物皆源自於本公司各建案案場，並不包含總公司辦公室及價值鏈上下游所產生的廢棄物，詳細建築工程階段產生相關廢棄物請見下圖。



廢棄物的管理、處置及移轉

太平洋建設各建案案場所產生的廢棄物，皆依廢棄物類別統一堆置於指定區域，有效管理廢棄物及降低其所帶來的環境衝擊。為確保廢棄物的清運、處理符合相關法規，本公司採以下方式管理：

1. 申報作業：

依法向當地環保局申報事業廢棄物清理計畫書，並依照計畫及廢棄物清理法辦理。同時，每月底前申報前月廢棄物產出狀況等資料，並上網申報廢棄物委託清理流向及列印網路申報三聯單，申報完成後始執行清運作業。

2. 廢棄物清運：

本公司所有一般事業廢棄物均委由合格廢棄物清除與處置機構依規定執行。並妥善保留相關清運單據及文件，作為廢棄物生產原籍處理地點之證明文件，以供環保局及相關單位不定期攔檢車輛查核，並以此監測控管廢棄物相關資料及數據。



廢棄物處理統計

單位：公噸 (t)

廢棄物類別	2025 年		
	廢棄物的產生	處置移轉	直接處置 其他處置作業 (離場)
營建混合物	3,540.6580	0	3,540.6580
磚塊或混凝土塊	5,520.1500	0	5,520.1500
土壤與礫石及沙混合物	18,285.4200	0	18,285.4200
廢棄物總量	27,346.2280	27,346.2280	
廢棄物密集度	44.4654		

註：

1. 數據統計範疇為太平洋建設股份有限公司之 6 項建案案場。
2. 統計數據皆按照每月清運承攬商清運單據計價數量計算。
3. 所產出的廢棄物皆由廢棄物清運承攬商離場進行其他處置作業，無處置移轉情形。
4. 廢棄物密集度 = 年度廢棄物總重量 / 太平洋建設股份有限公司個體營收新台幣百萬元，2025 年計算之營收為新台幣 615 百萬元。



CHAPTER 05

友善的社會職場

5.1 人才發展

5.2 人才任用及留才

5.3 職業安全衛生

5.4 社會參與



CHAPTER 05

友善的社會職場

人才發展

5.1 人才發展

重大主題管理方針

重大主題	人才發展	
權責單位	總經理室、人事總務部	
衝擊描述	正面衝擊： 1. 提供優質發展工作機會，吸引更多人才。 2. 提升員工技能與知識，進而提高公司組織營運效率與工程 / 產品品質，推動產業創新與轉型。	
	負面衝擊： 1. 員工感受不到成長和發展機會，造成員工流失率增加。 2. 無法提升員工專業技能，影響工程 / 產品品質以及客戶權益。	
政策／承諾	1. 培育青年技術人才 2. 推動數位與智能施工 3. 促進產學合作與知識傳承	
採取行動	1. 公司訂有「員工教育訓練管理辦法」，員工得自主申請專業職外訓練課程。 2. 公司辦理各項職內訓練計劃，不定期舉辦內部訓練及職能研習。鼓勵員工強化技能，活絡職涯發展可能。 3. 技術與數位轉型：提升人才數位化能力，推動 AI、自動化設備應用。 4. 職工福委會提供每位員工每人每年限額 12,000 元內之進修補助，鼓勵員工參與短期語文、電腦、稅務、工程管理及專業知識等進修。	
追蹤評核機制	利用每二週的經營管理委員會議，討論公司營運方針及目標，不斷修正及精進。	
管理目標	短中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 持續開辦各項教育訓練課程，推動內部與外部培訓計劃，涵蓋技術、管理、語言等多方面的技能提升。 2. 數位轉型落實，引入先進的數位化工具和技術，提升員工的數位化能力，提高技術人才競爭力。	1. 持續改進培訓和發展計劃，確保員工能夠不斷提升專業技能。 2. 全面提升人才專業性、技術創新與企業競爭力。
年度績效	全年度員工參加各類課程共計 157 人次；受訓時數達 574 小時	
利害關係人的參與	透過公司內部公告、電子郵件、內部網絡平台等方式，確保員工能夠及時獲取培訓和發展資訊。	

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

教育訓練

本公司提供多樣教育訓練，協助員工取得執照，精實技能，增強工作效能與個人專業價值。鑒於不同崗位各有其專業需求，本公司依職務屬性策畫不同教育訓練，鼓勵員工對自身職務更為熟練，創造生生不息的競爭力；我們也有為新進人員舉辦的就職教程，期使員工能快速上手。

本公司為加強員工在職訓練，每年為每位員工編列 4,000 元之職業訓練費，供員工進修使用。員工得自主申請專業職外訓練課程，我們也不定期舉辦內部訓練及職能研習。職工福委會另有員工每人每年 12,000 元進修補助，鼓勵員工參與短期語文、電腦、稅務、工程管理及專業知識等進修。

我們也關心員工職涯發展與終生學習機會，協助提升員工職能或持續受雇之能力。本公司對同仁皆依職務規劃，透過多元學習方式持續學習成長，並依據各主管提出之訓練計劃或需求，安排相關人員至外部參加專業訓練課程，以培養同仁之專業關鍵能力。2025 年度參訓共計 157 人次。主管於每年定期之績效考核時，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳職涯能力發展計畫。每名員工每年接受訓練的平均時數如下表所示：

	2023				2024			
	管理階層		非管理階層		管理階層		非管理階層	
								
	男	女	男	女	男	女	男	女
總人次 (人次)	11	38	3	27	21	39	22	74
受訓總時數 (小時)	67.0	234	49.0	99.5	101.0	167.5	62.0	238
平均受訓總時數 (小時 / 人)	6.09	6.16	16.33	3.69	4.81	4.29	2.82	3.22

	2025			
	管理階層		非管理階層	
				
	男	女	男	女
總人次 (人次)	31	54	31	41
受訓總時數 (小時)	130.5	156.5	61.5	225.5
平均受訓總時數 (小時 / 人)	4.21	2.90	1.98	5.50

註：管理階層係指科長級以上之管理職務者皆屬之。

註：2025 年度非管理階層由於會計及稽核員工均為女性，且皆須上特定課程，因而男女受訓時數差異較大。此外，管理階層因工務部男性主管須上相關證照回訓課程，故受訓時數差異較 2023、2024 年大。

註：統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。

CHAPTER 05 友善的社會職場

人才發展

保全教育訓練

本公司保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理。保全人員依《職業安全衛生法》，每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等；此外，本公司亦有供保全人員的人權教育訓練，保全接受人權或程序之訓練比例 100%。

定期績效考核

本公司定期實施員工績效考核，精確掌握員工的工作狀態，也讓員工了解自身表現，補足缺失或延續優良業績。同時我們備有依績效給予的獎金、升遷措施，鼓勵員工持續向上強化工作效能。

員工績效考核人數

不同層級定期接受績效檢核的員工百分比（定期接受績效檢核的員工 / 總員工數）

		2023				2024				2025			
		男	女	小計	佔全體員工比例	男	女	小計	佔全體員工比例	男	女	小計	佔全體員工比例
		男	女	小計	佔全體員工比例	男	女	小計	佔全體員工比例	男	女	小計	佔全體員工比例
管理階層		16	8	24	32%	16	8	24	30%	16	11	27	36%
非管理階層		23	27	50	67%	28	28	56	69%	24	24	48	63%

註：

1. 管理階層係指科長級以上之管理職務者皆屬之。
 2. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。
 3. 員工總人數 2023 年為 75 人，2024 年為 81 人，2025 年為 76 人
 4. 員工中包含 1 名技師，其聘用性質非屬每日定點上下班之常態性人力，係於特定工地或專案有專業諮詢需求時，依實際需要到場提供技術服務，基於其工作型態與一般員工不同，未適用公司內部之例行性績效管理制度，亦無需接受定期績效考核，爰未列入績效考核對象。
 5. 本公司於 2024 年永續報告書中揭露之 2023 年及 2024 年績效考核比率，係以當年度實際適用定期績效考核機制之員工為統計基礎，並未將未適用績效考核之技師人員納入計算範圍，故績效考核比率均為 100%。
- 自 2025 年起，本公司考量資訊揭露一致性與管理透明度，重新檢視員工分類與績效考核揭露方式，將依法令規定聘僱但未適用定期績效考核之技師人員一併納入整體員工基數揭露；惟該等技師仍不列入績效考核對象，致 2025 年起之績效考核比率未達 100%。上述調整係揭露邏輯之優化，並未影響公司既有績效管理制度之實際運作。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

員工退休金制度

本公司深信，員工是企业最重要的資產，因此在人才發展策略中，除了持續提供學習與成長機會外，也重視員工在職涯後段的安心規劃。透過健全的退休金制度，保障員工的退休生活。藉由提供安心的未來保障，讓員工無後顧之憂地投入工作與自我成長，同時強化組織對員工的承諾與信任感。

本公司辦理員工退休申請及退休金提撥，均依《勞動基準法》規定辦理。經檢視並經主管機關確認，本公司在臺灣銀行開設勞工退休基金管理專戶，截至 2025 年底皆已足額提撥。對於適用《勞工退休金條例》之新進員工或得選用新制者，公司均依規定提撥 6% 至個人退休金專戶。

2025 年度本公司新制退休金提撥總額為新臺幣 338 萬 3 仟元；舊制退休金則因退休準備金專戶已達法定足額提撥標準，未再進行當年度提撥；同時未有適用舊制之員工辦理退休，故未發生由臺灣銀行勞工退休準備金專戶支付退休金之情形。本公司退休金自願性提撥人數為 22 人，占總員工人數 76 人約 29%。





CHAPTER 05 友善的社會職場

人才任用及留才

5.2 人才任用及留才

重大主題管理方針

重大主題	人才任用及留才	
權責單位	人事總務部	
衝擊描述	正面衝擊： 1. 提升企業競爭力：吸引並留住優秀人才可確保企業在市場上的競爭優勢，提升創新能力與生產力。 2. 減少人力資源成本：穩定的人才團隊可降低頻繁招募、培訓新員工的成本，提高營運效率。 3. 提升企業文化與士氣：留住人才有助於維持企業文化與團隊凝聚力，增強員工歸屬感與忠誠度。 4. 確保業務穩定運作：穩定的勞動力可確保專案與業務運作不中斷，避免因人員流失導致業務受影響。 負面衝擊： 1. 高競爭市場導致人才流動加劇：人才供不應求時，企業可能需支付更高薪資與福利來競爭，增加營運成本。 2. 內部升遷與人才發展受限：若企業過度依賴外部招募，可能會影響內部員工的發展機會，影響士氣。 3. 適應與整合挑戰：新進員工需要時間適應企業文化與工作流程，可能影響短期生產力。 4. 缺乏新世代員工加入，導致公司組織文化跨世代落差，無法帶動公司的產業創新與轉型。	
政策／承諾	營建業面臨技術人才短缺、勞動力老化、數位轉型需求等挑戰，透過明確的招募策略、完善的培訓與發展機制、促進跨世代合作、調整退休與接班機制，逐步降低年齡結構過高的風險，提升整體競爭力與永續發展能力。	
採取行動	1. 吸引與培養年輕技術與管理人才，降低平均年齡，確保接班梯隊。 2. 提供職涯發展與晉升機會，增加員工留任率，減少高流動率問題。 3. 不定期召開勞資會議，蒐集員工意見與回饋。	
追蹤評核機制	利用每月的經管會議，討論公司營運方針及目標，不斷修正及精進。	
管理目標	短中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 提升招聘與培訓效率，制定快速且有效的招聘流程，吸引優秀人才，解決缺工問題。 2. 設立職涯發展計畫，制定明確的職涯發展路徑，讓員工看到未來的成長機會。 3. 制訂公平具體的晉升制度，激勵員工努力工作並提升留任率。	1. 持續改進招聘、培訓和晉升制度，確保人才管理的高效性和公平性。 2. 提供跨部門學習機會制與專業培訓，鼓勵不同世代員工之間的合作與交流，促進知識傳承和創新。 3. 實施彈性工時與遠端工作制度
年度績效	員工留任率達 94%。 召開四場勞資會議。	
利害關係人的參與	1. 為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，已依行政院「勞資會議實施辦法」召開勞資會議。 2. 各項管理制度及員工福利活動公告於內部網站，員工權益完全公開透明。	

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

CHAPTER 05

友善的社會職場

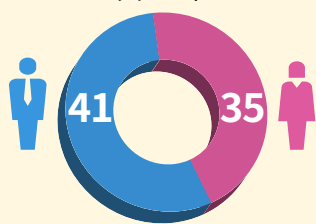
人才任用及留才

員工概況

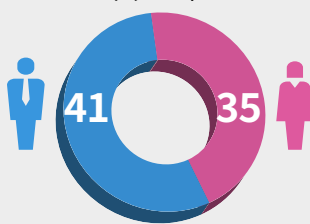
截至 2025 年年底，本公司員工總計 76 人，男性 41 人，女性 35 人，均屬全職人員。我們沒有非員工之工作者，人員皆為公司聘用之員工。

台灣員工人數概況

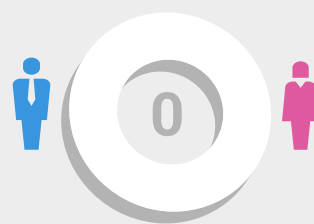
全體員工
共 76 位



正職員工
共 76 位



臨時員工



註：

1. 本公司於 2025 年沒有無時數保證員工。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時：簽訂定期契約之個人
4. 本表截至 2025 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。
5. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。
6. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

本公司近年員工新進數據：

年齡／項目	2023				2024				2025			
	男性 		女性 		男性 		女性 		男性 		女性 	
年齡／項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	2	2.67	3	4.00	2	2.47	1	1.23	0	0	2	2.63
30-50 歲	4	5.33	1	1.33	13	16.05	1	1.23	2	2.63	0	0
50 歲以上	1	1.33	0	0.00	2	2.47	0	0	1	1.32	0	0
合計新進人數	11				19				5			
員工總人數	75				81				76			
總新進率 (%)	14.67				23.45				6.58			

說明：

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. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。

CHAPTER 05

友善的社會職場

人才任用及留才



本公司近年員工離職數據：

年齡／項目	2023				2024				2025			
	男性 		女性 		男性 		女性 		男性 		女性 	
年齡／項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	1	1.33	0	0	2	2.47	0	0	2	2.63	3	3.95
30-50 歲	2	2.67	2	2.67	7	8.64	1	1.23	3	3.95	0	0
50 歲以上	8	10.67	2	2.67	3	3.70	0	0	2	2.63	0	0
合計離職人數	15				13				10			
員工總人數	75				81				76			
總離職率 (%)	20.00				16.04				13.16			

說明：

1. 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。
2. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 員工總離職率降低，歸於公司致力改善工作環境，及時瞭解員工對公司的感受，包括工作環境、薪酬福利、職業發展等方面。
4. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。

為深耕公司與當地社區之和諧關係，同時顧及員工工作的穩定性，本公司在徵聘人員時，優先考慮台灣地區居民。我們目前雇用的員工 96% 皆為國內居民，由董事會任命之副總級以上主管均為在地人才。



太平洋建設員工職別分布數據資料

年度			2023 年		2024 年		2025 年	
項目／性別		年齡	人數	佔全體員工 比例 (%)	人數	佔全體員工 工比例 (%)	人數	佔全體員工 比例 (%)
主管	男性	30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		50 歲以上	2	3%	2	2%	2	3%
	女性	30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%
		30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		50 歲以上	0	0%	0	0%	1	1%
主管人員總計			2	3%	2	2%	3	4%
非主管	男性	30 歲以下	4	5%	4	5%	2	3%
		30-50 歲	12	16%	18	22%	17	22%
		50 歲以上	21	28%	21	26%	20	26%
	女性	30 歲以下	5	7%	6	7%	5	7%
		30-50 歲	11	15%	4	5%	4	5%
		50 歲以上	20	27%	26	32%	25	33%
非主管人員總計			73	97%	79	98%	73	96%
正職人員總計			75	100%	81	100%	76	100%

註 1. 主管階層係指副總級以上主管人員。 註 2. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。

平等任用與勞動人權保障

太平洋建設遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，訂有「招募甄選任用辦法」、「人事管理規則」，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境，以維護員工權益。

本公司透過公平健全的加薪機制和友善多元的員工福利，增進員工對公司的信賴和認同，降低人才流失。我們定期檢測員工流動情況，系統化分析，採取因應策略保留人才，招募過程也會注意避免有招募童工情事發生，本公司不曾使用童工，亦未曾雇用少年工作者從事危險工作。為確保勞動人權的落實及遵守《勞動基準法》與《性別平等工作法》等規定，公司不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形。同時安排全體員工在期間內參與相關人權政策的訓練。報導期間內，公司與供應商未發生強迫員工超時工作、加班之情事，並無存在重大強迫或強制勞動事件重大風險營運據點和供應商。公司並訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，2025 年無員工申訴，並未發生歧視、霸凌、性騷擾等事件。

CHAPTER 05 友善的社會職場

人才任用及留才

人權政策

本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」與「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，尊重人權公約所訂定之保障。我們已訂定《人權政策》，經董事長核准後實施公告，作為本公司人權治理工作的最高指導原則，並已依相關勞動法規及人權公約、職業安全衛生法規，訂有「人事管理規則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」等，以維護員工權益及達到保護員工健康與安全。人權政策權責單位為公司治理主管，適用範疇涵蓋本公司 / 集團所有成員 / 供應商及合作夥伴，公司各項政策請參考本公司官網。



請參考本公司官網▲

前言
永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

公平績效與薪酬管理制度

本公司設計合理的薪酬制度，強化績效與薪資的關聯性，公平審核升遷調薪，並以內部平衡與產業水準為檢視標準。以下揭示本公司參考 2023 至 2025 年資料，計算薪酬最高個人之年度總薪酬，與員工（不含該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率：

2023	2024	2025
公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率		
5.30:1	5.25:1	4.37:1
公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率		
1.08:1	1.64:1	-1.72:-1

註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：當年度年薪最高之個人年薪 / 所有員工（不包括該薪酬最高個人）之年度總薪酬中位數比率。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：當年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。
3. 2025 年度因公司營收較 2024 年度減少，影響整體員工獎金發放水準，進而使年度總薪酬較前一年度下降，包含最高個人及其他員工之年度總薪酬增加比率均呈現負值。
4. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、津貼。
5. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。
6. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。

CHAPTER 05

友善的社會職場

人才任用及留才

本公司薪酬制度以遵循法規為最根本原則，涵蓋性別平等精神，不受性別、性傾向、婚姻等因素影響決策。本公司不分男女，起薪均符合《勞動基準法》之最基本薪資，惟薪資給予尚有年資、工作表現等考量，故有因職別差異而造成的薪酬比差距。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

2023			2024			2025			
管理 階層	基本薪資	獎金	總薪酬	基本薪資	獎金	總薪酬	基本薪資	獎金	總薪酬
	2.25：1	2.30：1	2.25：1	2.22：1	2.26：1	2.23：1	1.74：1	1.77:1	1.74：1
非管理 階層	0.93：1	0.85：1	0.93：1	1.08：1	0.89：1	1.03：1	1.09：1	1.02:1	1.09：1

註：

1. 管理階層係指科長級以上之管理職務者皆屬之。
2. 統計涵蓋範圍為太平洋建設股份有限公司。
3. 總薪酬定義為基本薪資 + 獎金，表格中女性薪酬比例皆為 1。
4. 資訊重編：提升薪資資料揭露之準確性與年度間可比較性，本公司於本報告期間重新檢視歷年女性對男性薪資比率之統計基礎與計算方式，並依最新資料範圍進行重編。因配合資料蒐集與統計流程之優化，2023 年及 2024 年相關數據已依一致性原則重新計算後揭露，爰與前期報告書所揭露之數值有所差異。
前述調整僅屬統計基礎與資料更新之修正，並未影響公司之薪酬政策、薪資結構或性別薪酬管理方向。

截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資，與公司所在地最低薪資的比例如下表所示。基層員工平均標準薪酬優於法定最低薪酬至少 1.48 倍以上。

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

國家／地區	男性	女性
台灣	2.20	1.91

註：

1. 以勞動部公告 114 年最低薪資新台幣 28,590 元計算。
2. 基層人員定義依公司章程及內控所訂定標準規定。

CHAPTER 05 友善的社會職場

人才任用及留才



員工福利

本公司非常看重員工價值，在依循勞動法規維護其基本權利，制訂公平具體的晉升制度之外，開辦教育訓練課程，鼓勵員工強化技能，活絡職涯發展可能。員工福祉與身心健康同等重要，本公司自 1989 年 12 月 19 日起即成立「職工福利委員會」，每年依營業額提撥經費，外加公司挹注活動費用，辦理各項員工福利事務，包括員工進修、子女獎學金、婚喪喜慶及生育補助、社團活動、國內外旅遊等各項福利業務。公司另訂有員工購屋優待辦法及員工銷售獎勵辦法，可提供員工專屬優待及獎勵。

本公司希望幫助員工達成工作與生活良好平衡，我們專為育嬰留職停薪設立制度，讓有需要的員工能安心生育、休養、照顧小孩。制度遵循勞動基準法及性別平等工作法，合法保障員工權益。留停期滿後，將安排員工回歸原職，並提供協助使其能夠快速重新融入職場。2025 年有 1 名女性員工符合育嬰假申請資格，並提出申請。因 2024 年無員工申請育嬰假，2025 年未有上一年度復職人數。

公司法令規章皆規範《勞動基準法》指示內，然而，由於公司同仁年資較長，年假較多，各主管也會提醒相關同仁注意自行安排休假，以確保同仁的特休權利。

太平洋建設雖然目前無加入或成立任何工會，亦無簽署團體協約，但仍然每季透過勞資會議就相關議題做宣導以及作為與員工溝通的管道。

營運變更之最少公告期限

公司發生重大變革，必盡到通知員工之義務。我們也鼓勵員工適時監督，開放員工主動索取資訊，保持職場上公開透明的風氣。本公司完全依照《勞動基準法》規定辦理相關事項，公司未來若出現重大營運變化，或欲與員工終止勞雇關係，均應於事件成立前留下充足公告時間，以維護員工應得權益。

根據《勞動基準法》第 16 條第 1 項，若勞資雙方欲終止勞雇關係，繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之；繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之；繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。本公司近 5 年間並無大量人員資遣問題發生。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

5.3 職業安全衛生

重大主題管理方針

重大主題	職業安全衛生	
權責單位	工務部、人事總務部	
衝擊描述	正面衝擊：透過實施強化的預防計劃和風險評估，可以致力於達成零工傷的目標。 負面衝擊：若未加強工地現場作業環境安全，缺乏正確的職安衛相關知識、訓練及管理，可能造成員工在工作中受到傷害，影響生命安全。	
政策／承諾	落實安全衛生管理、安全衛生教育訓練，提供安全衛生設備及工作環境，秉持安全第一，以保障所有從業人安全。	
採取行動	1. 落實安全衛生管理，發覺工作場所潛在危害。 2. 持續改善安全衛生設備及工作環境。 3. 安全衛生教育訓練，培育員工安全衛生知識及技能。 4. 公司鼓勵員工參加國內相關職安訓練，並提供 50% 費用補助（例如：負責現場監工的員工需要每三年完成勞工安全衛生教育訓練之回訓一次），公司向受訓員工提供每人每次 6,000 元的補助。	
追蹤評核機制	1. 對承攬商危害因素告知及評估；並於承攬合約註明職業安全衛生遵守事項。 2. 每月 5 日召開工程安全衛生協議會議，依工程承攬廠商相互間的協議，促進工程整合管理之運作順暢，從而達成防止職業災害為目的。	
管理目標	短中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 持續提昇全體員工安全衛生教育訓練受訓時數，增加職安衛生教育訓練的頻率和涵蓋面向，確保所有員工都能定期接受相關訓練，提升員工的職安意識與應變能力 2. 致力降低職災發生，制定並滾動調整相關作業環境安全規範，定期實施巡查，發現並消除潛在危害。 3. 研擬預防對策，建立職災應變計劃，確保在職災發生時能迅速有效地處理。	1. 持續提升員工的職安意識與應變能力，制定長期培訓計劃，確保員工能夠持續更新職安衛生知識和技能。 2. 持續改進安全衛生設備及工作環境，採用最新技術和設備，確保工作場所的安全性。
年度績效	安排各種職安衛生教育訓練，包含所有員工及包商施工人員，共舉辦 75 場次，參與人數共 586 人次。	
利害關係人的參與	1. 公司依《職業安全衛生法》第三十四條第一項規定訂定「安全衛生工作守則」，該守則會同勞工代表訂定後，報經勞動檢查機構備查公告實施，並將該守則公告於公司網站佈達員工知悉，全體員工均切實遵行。 2. 為預防供應商與承攬商遭受或對公司產生職安相關危害、風險及負面衝擊，本公司每月定期對其實施職安宣導。	

CHAPTER 05 友善的社會職場

職業安全衛生



職業安全衛生管理系統

本公司雖尚未建立經第三方認證之職業安全衛生管理系統，亦未成立職業安全衛生委員會，但已依據《勞工安全衛生法》訂定並實施《安全衛生工作守則》。該守則適用於太平洋建設全體工作者、所有營運活動與工作場域，涵蓋員工共 76 人（占比 100%），確保所有人均受相同標準的職安防護。

公司不定期執行作業場所安全內部稽核，以強化風險辨識與改善效能。2025 年度未進行內部稽核，亦未接受外部第三方的管理系統驗證或稽核。

為提升整體職業安全衛生管理效能，本公司已落實以下措施：

1. 辦公場所除配合大樓管委會，聘請管理公司安全維護及執行大樓管理外，本公司亦配置專屬保全人員戒守辦公場所安全。
2. 出入營建工地，強制要求遵守安全衛生工作守則之規定，以確保員工之工作安全。公司針對全體員工投保團體意外險，提高員工之意外保障。
3. 訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，為員工提供免於被性騷擾之工作環境。
4. 本公司對於新僱員工，或在職員工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之教育訓練。訓練課程包括作業與勞工安全衛生、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識演練等重要工作知識，使其作業之執行順暢，確保工作環境之安全。
5. 每年公司辦理員工健康檢查，讓員工隨時掌握自己身體健康狀況。

危害辨識、風險評估及事故調查

根據職業安全衛生署發布的風險評估技術指引，本公司妥善制定危害辨識、風險評估、事故調查等管理辦法，應用於公司運作、工作環境、品項生產等各種情境。綜觀本公司業務，尤以施工作業規模龐大程序複雜，潛藏諸多風險，最需特別注意。我們也明確執行安全宣導，例如開挖時應注意以下應變：

1. 導牆之變形或破壞
2. 壁面崩坍
3. 開挖機具卡在深槽中
4. 施工單元漏漿
5. 開挖單元壁體或接縫滲漏

如有發生時，應立即進行處理。現場亦將由各工地專任的職業安全衛生管理員負責督導。

員工執行工作若有立即性危害可以自行停止或離開，如對工作安全及健康有疑慮，可向工地安全衛生主管或工地主任提報，或向總公司工務部經理或副總提報。執行以上行為並無處分之需要，安全第一。

健康職場

公司關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工與承攬商人員身心健康，達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手降低職場安全衛生風險。本公司平時對員工進行相關課程訓練，並定期宣導若有緊急災害發生之因應措施，訓練員工的疏散與應變能力，在平時即做好充足的知識與準備，以降低人員受傷的風險。此外，公司鼓勵員工參加國內相關職安訓練，並提供 50% 費用補助。例如：負責現場監工的員工需要每三年完成勞工安全衛生教育訓練之回訓一次，公司向受訓員工提供每人每次 6,000 元的補助。在工地職安維護方面，工地張貼施工注意事項之安全標示，提醒員工重視作業安全。要求工地現場人員使用配戴適當個人防護具降低職業災害發生率，創造安全無虞的工作環境。

我們每年規劃完善且優於法規，適用於全體員工的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療。本公司每年補助員工年度健康檢查，作為預防職業病之健康檢查管理，以使同仁掌握自身之健康狀況，提供員工身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢與胸部 X 光檢查，2025 年檢查費用共計為 144,300 元。

另本公司每月定期對供應商與承攬商實施職安宣導，以預防其遭受或對公司產生職安相關危害、風險及負面衝擊。

職業傷害及職業病

本公司致力於降低職災發生，訂定相關規範作為執行依據，定期實施巡查，提供職災協助，研擬預防對策。相較立即性的職業傷害，職業病更有造成長期乃至永久影響的隱憂。本公司對此同樣重視，隨時掌握公司成員身體狀況，更在未發生時未雨綢繆，事先擬定防範對策。本公司女性員工於 2023 年、2024 年、2025 年總經歷工時分別為 55,483 小時、46,041 小時及 46,365 小時；男性員工於 2023 年、2024 年、2025 年總經歷工分別為 49,935 小時、55,996 小時及 54,314 小時；所有員工於 2023 年、2024 年、2025 年總經歷工時為 105,418 小時、102,037 小時及 100,679 小時。本公司員工於此期間均未有受職業傷害或職業病之情形發生。



CHAPTER 05 友善的社會職場

社會參與

5.4 社會參與

企業在營利之外，也承擔著社會責任。本公司積極參與各項公益活動、地方活動，做到實質上的社會參與，同時與當地社區建立更為緊密的關係，連帶提振公司形象與信譽。

本公司就新北市萬里區翡翠灣海濱周遭擁有多筆土地不動產，分別按開發計劃期程開發，然於尚未進入實際開發階段之部分土地，均全力配合地方政府舉辦各項活動，如下：



1. 歷年新北市萬金石馬拉松

本公司之轉投資公司於新北市萬里區翡翠灣經營群策翡翠灣溫泉飯店，周邊土地多屬本公司持有，長期配合新北市體育局舉辦萬金石馬拉松，2025 年 3 月 16 日無償提供場地做為萬金石馬拉松起跑點，該次活動共計 31 國、超過 300 名外籍選手，約 1 萬 1,000 名選手參加。



2. 新北萬里區公所

本公司無償借用土地，供新北市萬里區公所於 2025 年 11 月 17 日舉行 114 年度核子防災演練，參加人數 700 人。



3. MIZUNO 馬拉松接力賽及公益贈鞋活動

本公司無償贊助萬里區翡翠灣週邊土地支持台灣美津濃公司舉辦「2025 MIZUNO 馬拉松接力賽」，並秉持回饋北海岸地區在地學子的精神，由台灣美津濃公司提供 180 雙專業運動鞋，於 2025 年 10 月 15 日邀請新北中織女排隊的排球國手張璦文一同至萬里區大坪國小、坎腳國小、大鵬國小、萬里國小、萬里國中及金山區金山高中等 6 所學校致贈運動鞋。本公司業開部范明莉經理表示，公司長年深耕北海岸，積極投入社會公益，以行動力挺全民運動，深知健康與運動對青少年的重要性；期望透過贈鞋活動，讓更多孩子感受到社會的支持與溫暖。



4. 信望愛社會福利基金會籌 - 設及餐廳竣工

本公司積極投入偏鄉公益發展，於 2025 年捐助支持「屏東縣信望愛社會福利基金會」籌設，協助其順利完成申請並於 2026 年正式成立。同時，本公司參與信望愛「雅谷廳」興建。雅谷廳為多功能設施，除可同時接待 120 人用餐、設有舞台為音樂表演區，亦可作為寒暑假舉辦營會及弱勢族群物資發放點。透過捐款及行動支持信望愛社會福利基金會，促進偏鄉教育活動與社區服務空間提升，持續擴大企業社會影響力。

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

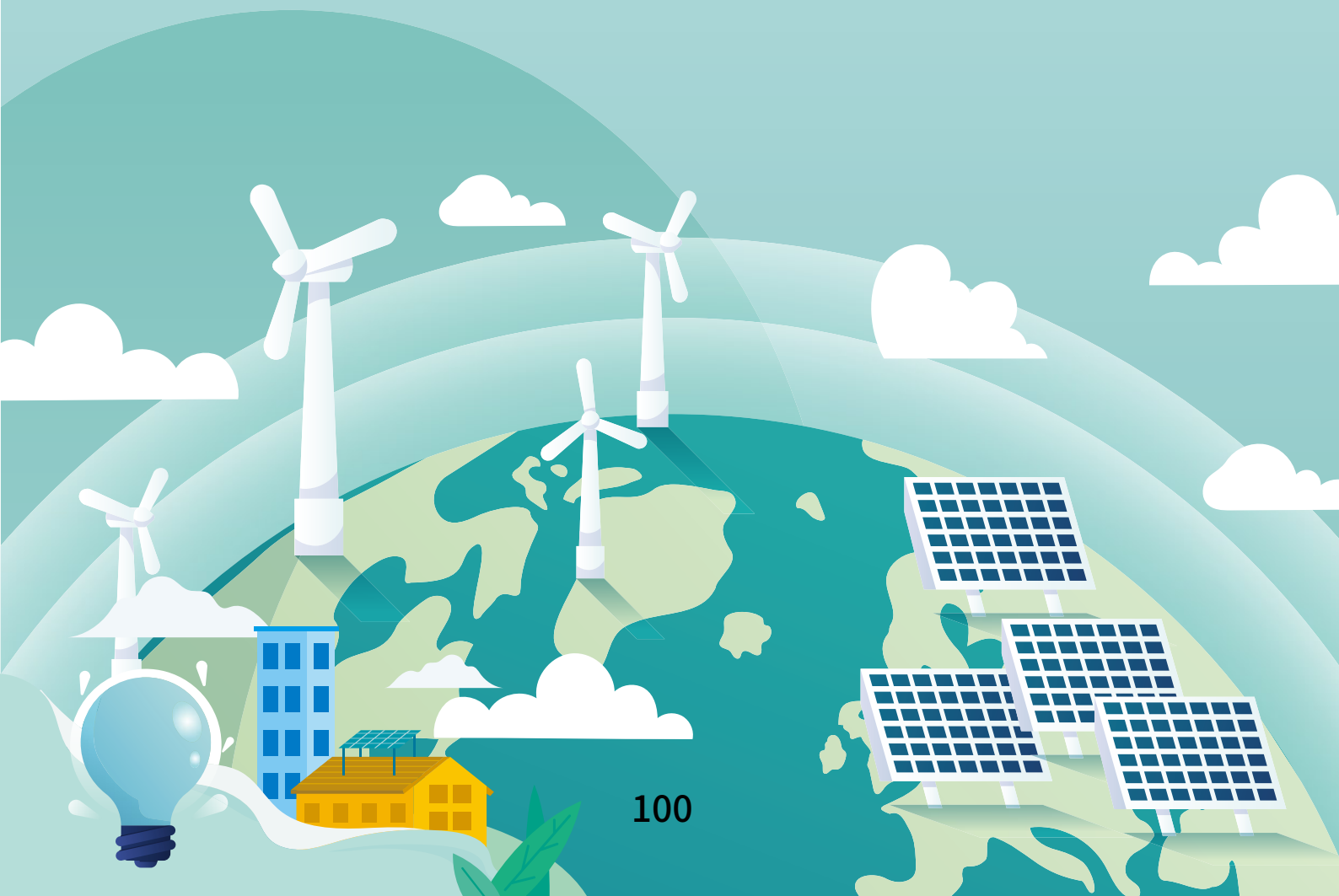
持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

APPENDIX 附錄

GRI 準則索引表
永續會計準則委員會(SASB)指標索引表
上市公司氣候相關資訊(附表二)索引表



APPENDIX 附錄

GRI 準則索引表

GRI 準則索引表

使用聲明	太平洋建設股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.1 關於太平洋建設	10
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5
2-4 資訊重編	關於本報告書	5
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	5
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於太平洋建設	10
2-7 員工	5.2 人才任用及留才	89
2-8 非員工的工作者	5.2 人才任用及留才	89
2-9 治理結構及組成	1.3 推動 ESG 小組 2.2 公司治理與誠信經營	14 30
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-13 衝擊管理的負責人	1.3 推動 ESG 小組	14
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 企業永續承諾 1.3 推動 ESG 小組	12 14
2-15 利益衝突	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-19 薪酬政策	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-20 薪酬決定流程	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-21 年度總薪酬比率	5.2 人才任用及留才	89
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	7
2-23 政策承諾	1.2 企業永續承諾 5.2 人才任用及留才 3.2 永續供應鏈管理	12 89 65
2-24 納入政策承諾	1.2 企業永續承諾	12
2-25 補救負面衝擊的程序	2.1 營運策略與經營績效 3.1 商品品質與責任 4.1 永續設計與建築 5.1 人才發展 5.2 人才任用及留才 5.3 職業安全衛生	26 48 68 85 89 96
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 公司治理與誠信經營	30
2-27 法規遵循	2.2 公司治理與誠信經營	30

2-28 公協會的會員資格	1.1 關於太平洋建設	10
2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人溝通議合	15
2-30 團體協約	5.2 人才任用及留才	89

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大主題鑑別	19
3-2 重大主題列表	1.5 重大主題鑑別 1.6 重大主題及價值鏈衝擊	19 24

重大主題 GRI 揭露準則

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：營運策略與經濟績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 營運策略與經營績效	26
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運策略與經營績效	26
重大主題：商品品質與責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 商品品質與責任	48
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 商品品質與責任	48
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 商品品質與責任	48
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1 商品品質與責任	48
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 商品品質與責任	48
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 商品品質與責任	48
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 商品品質與責任	48
重大主題：永續設計與建築			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 永續設計與建築	68
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	4.1 永續設計與建築	68
重大主題：人才發展			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 人才發展	85
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才發展	85
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才發展	85
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才發展	85
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1 人才發展	85



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：人才任用及留才			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 人才任用及留才	89
GRI 202： 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 人才任用及留才	89
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才任用及留才	89
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人才任用及留才	89
	401-2 提供給全職員工的福利	5.2 人才任用及留才	89
	401-3 育嬰假	5.2 人才任用及留才	89
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2 人才任用及留才	89
GRI 405： 員工多元化與機會 平等 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理與誠信經營 5.2 人才任用及留才	30 89
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 人才任用及留才	89
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 人才任用及留才	89
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 人才任用及留才	89
重大主題：職業安全衛生			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3 職業安全衛生	96
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	96
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生	96
	403-3 職業健康服務	5.3 職業安全衛生	96
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	96
	403-6 工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	96
	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	5.3 職業安全衛生	96
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	96
	403-9 職業傷害	5.3 職業安全衛生	96
	403-10 職業病	5.3 職業安全衛生	96

一般議題 GRI 揭露準則

揭露項目		對應章節	頁碼
一般議題：公司治理及誠信經營			
GRI 205： 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.4 法規遵循	43
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.4 法規遵循	43
GRI 207： 稅務 2019	207-1 稅務方針	2.2.6 稅務責任	46
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2.6 稅務責任	46
一般議題：永續供應鏈管理			
GRI 204： 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.2 永續供應鏈管理	65
一般議題：氣候變遷與調適			
GRI 201： 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷與調適	76
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與調適	76
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與調適	76
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2 氣候變遷與調適	76
一般議題：社會參與			
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎建設的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與	99
一般議題：廢棄物管理			
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	82
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	82
	306-3 廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	82
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	82
	306-5 廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	82
一般議題：生物多樣性			
GRI 101： 生物多樣性 2024	針對生物多樣性議題，經重大主題鑑別評估，截至 2025 年，本公司及其價值鏈之營運對自然資源之依賴與影響尚未達重大程度，因此本報告書未揭露 GRI 101（生物多樣性）相關資訊。		





APPENDIX 附錄

永續會計準則委員會

永續會計準則委員會（SASB）指標索引表

公共建設產業 - 房屋建築商 (IF-HB)

指標代碼	會計指標	揭露內容																							
揭露主題：土地使用及生態影響																									
IF-HB-160a.1	位於再開發場址之 1. 所控制建地區塊之數量 2. 所交付房屋之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>1. 位於再開發場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)</td><td>186</td><td>182</td><td>179</td></tr><tr><td>2. 位於再開發場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)</td><td>18</td><td>28</td><td>5</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	1. 位於再開發場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179	2. 位於再開發場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5											
指標項目	2023	2024	2025																						
1. 位於再開發場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179																						
2. 位於再開發場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5																						
IF-HB-160a.2	位於基線水壓力高或極高區域之 1. 所控制建地區塊之數量 2. 所交付房屋之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>1. 位在高或極高基線水壓地區所控制建地區塊之數量 (單位：筆)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2. 位在高或極高基線水壓地區所交付房屋之數量 (單位：戶)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> 公司 2023-2025 建地皆位處於台灣，及馬來西亞沙巴地區設有分公司，目前依世界資源研究所 (WRI) 之輸水道水源風險地圖，台灣地區皆屬中低 Low-medium (10-20%)，此外，馬來西亞沙巴之分公司，屬低 Low (<10%)，故公司數量揭露皆為 0。	指標項目	2023	2024	2025	1. 位在高或極高基線水壓地區所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	0	0	0	2. 位在高或極高基線水壓地區所交付房屋之數量 (單位：戶)	0	0	0											
指標項目	2023	2024	2025																						
1. 位在高或極高基線水壓地區所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	0	0	0																						
2. 位在高或極高基線水壓地區所交付房屋之數量 (單位：戶)	0	0	0																						
IF-HB-160a.3	與環境法規相關之 法律程序所造成之貨幣 性損失總額	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>與環境法規相關之法律訴訟所造成之貨幣性損失總額 (單位：新台幣元)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	與環境法規相關之法律訴訟所造成之貨幣性損失總額 (單位：新台幣元)	0	0	0															
指標項目	2023	2024	2025																						
與環境法規相關之法律訴訟所造成之貨幣性損失總額 (單位：新台幣元)	0	0	0																						
IF-HB-160a.4	對將環境考量整合至選址、場址設計及場址開發與建造之流程之討論	詳見本報告書 4.1 永續設計與建築。																							
揭露主題：勞工健康與安全																									
IF-HB-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 1. 總可記錄事件比率 (TRIR) 2. 死亡率	<table><tr><th colspan="2">指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td rowspan="2">(a) 直接員工之</td><td>1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td rowspan="2">(b) 約聘員工之</td><td>1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標項目		2023	2024	2025	(a) 直接員工之	1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)	0	0	0	2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)	0	0	0	(b) 約聘員工之	1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)	0	0	0	2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)	0	0	0
指標項目		2023	2024	2025																					
(a) 直接員工之	1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)	0	0	0																					
	2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)	0	0	0																					
(b) 約聘員工之	1. 總可記錄事件比率 (TRIR) (單位：比率)	0	0	0																					
	2. 職業傷害所造成的死亡率 (單位：比率)	0	0	0																					

前言

永續發展策略

審慎的公司治理

嚴格的品質把關

持續的綠色行動

友善的社會職場

附錄

指標代碼	會計指標	揭露內容												
揭露主題：資源效率之設計														
IF-HB-410a.1	1. 取得經認證之住宅能源效率評等之房屋數量 2. 平均評等	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>1. 取得經認證之住宅能源效率評等之房屋數量 (單位：戶)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2. 平均評等 (單位：評等)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	1. 取得經認證之住宅能源效率評等之房屋數量 (單位：戶)	0	0	0	2. 平均評等 (單位：評等)	0	0	0
		指標項目	2023	2024	2025									
		1. 取得經認證之住宅能源效率評等之房屋數量 (單位：戶)	0	0	0									
2. 平均評等 (單位：評等)	0	0	0											
IF-HB-410a.2	安裝之水裝置中經用水效率標準認證之百分比	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>安裝之水裝置中經用水效率標準認證之百分比 (單位：%)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	安裝之水裝置中經用水效率標準認證之百分比 (單位：%)	0	0	0				
		指標項目	2023	2024	2025									
安裝之水裝置中經用水效率標準認證之百分比 (單位：%)	0	0	0											
IF-HB-410a.3	經第三方之多屬性綠建築標準認證之房屋交付數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>經第三方之多屬性綠建築標準認證之房屋交付數量 (單位：戶)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	經第三方之多屬性綠建築標準認證之房屋交付數量 (單位：戶)	0	0	0				
		指標項目	2023	2024	2025									
經第三方之多屬性綠建築標準認證之房屋交付數量 (單位：戶)	0	0	0											
IF-HB-410a.4	與將資源效率納入房屋設計中有關之風險與機會，以及如何向客戶溝通效益之描述	詳見本報告書 4.1 永續設計與建築。												
揭露主題：新開發案之社區影響														
IF-HB-410b.1	鄰近及使用基礎設施、服務及經濟中心如何影響選址及開發決策之描述	詳見本報告書 4.1 永續設計與建築。												
IF-HB-410b.2	位於填入場址之 1. 所控制建地區塊之數量 2. 所交付房屋之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>1. 位於填入場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)</td><td>186</td><td>182</td><td>179</td></tr><tr><td>2. 位於填入場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)</td><td>18</td><td>28</td><td>5</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	1. 位於填入場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179	2. 位於填入場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5
		指標項目	2023	2024	2025									
		1. 位於填入場址之所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179									
2. 位於填入場址之所交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5											
IF-HB-410b.3	1. 集約化開發案所交付之房屋之數量 2. 平均密度	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>1. 集約化開發案所交付之房屋之數量 (單位：戶)</td><td>18</td><td>28</td><td>5</td></tr><tr><td>2. 平均密度 (單位：戶 / 公頃)</td><td>105.97</td><td>107.04</td><td>80.52</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	1. 集約化開發案所交付之房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5	2. 平均密度 (單位：戶 / 公頃)	105.97	107.04	80.52
		指標項目	2023	2024	2025									
		1. 集約化開發案所交付之房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5									
2. 平均密度 (單位：戶 / 公頃)	105.97	107.04	80.52											





指標代碼	會計指標	揭露內容								
揭露主題：氣候變遷調適										
IF-HB-420a.1	位於百年洪水區之建地區塊之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>位於百年洪水區之建地區塊之數量 (單位：筆)</td><td>150</td><td>150</td><td>150</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	位於百年洪水區之建地區塊之數量 (單位：筆)	150	150	150
		指標項目	2023	2024	2025					
		位於百年洪水區之建地區塊之數量 (單位：筆)	150	150	150					
台灣並無主管機關提供之百年洪水區地圖，故本公司使用以下資料庫及情境，辨識具淹水風險之建地數量。 資料來源：經濟部水利署之淹水潛勢圖 採用情境說明：定量降雨 6 小時 350mm										
IF-HB-420a.2	對氣候變遷風險之曝險分析、系統性組合曝險之程度，以及降低風險之策略之描述	詳見本報告書 4.2 氣候變遷與調適 。								
企業營運活動指標										
IF-HB-000.A	所控制建地區塊之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>所控制建地區塊之數量 (單位：筆)</td><td>186</td><td>182</td><td>179</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179
		指標項目	2023	2024	2025					
		所控制建地區塊之數量 (單位：筆)	186	182	179					
IF-HB-000.B	交付房屋之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>交付房屋之數量 (單位：戶)</td><td>18</td><td>28</td><td>5</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5
		指標項目	2023	2024	2025					
		交付房屋之數量 (單位：戶)	18	28	5					
IF-HB-000.C	銷售中社區之數量	<table><tr><th>指標項目</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>銷售中社區之數量 (單位：筆 或 個)</td><td>0</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>	指標項目	2023	2024	2025	銷售中社區之數量 (單位：筆 或 個)	0	2	1
		指標項目	2023	2024	2025					
		銷售中社區之數量 (單位：筆 或 個)	0	2	1					

備註：

- 統計範圍：此表統計範圍僅為太平洋建設股份有限公司。
- 資訊重編：太設 2024 年報告書因 SASB 被歸類為「多產品線專業零售商與經銷商」，本表欄位統計數據範疇為子公司豐洋興業股份有限公司；因考量母公司行業屬性，已完成申請更改行業類別為「房屋建築商 (Home Builders)」，故 2025 年報告書本表所有年度欄位所載資訊為太平洋建設股份有限公司。

APPENDIX

附錄

上市公司氣候相關資訊

上市公司氣候相關資訊（附表二）索引表

	項目	報告書章節／說明	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。	4.2 氣候變遷與調適	76
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）。	4.2 氣候變遷與調適	76
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷與調適	76
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。	4.2 氣候變遷與調適	76
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。	2025 年尚未使用情境分析評估。	
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。	2025 年尚未針對氣候相關風險進行轉型計畫。未來，本公司將適時就辨識出之氣候相關風險擬定計畫與目標，並將計畫內容提報董事會核可後實施。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2025 年尚未針對內部碳定價做規劃。	
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。	2025 年尚未設定氣候相關目標，亦未有購買再生能源憑證 (RECs) 或進行碳抵換。	
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）。	請見下方表格	109





1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，揭露 2025 年本公司個體盤查資訊，並將於 2027 年揭露 2026 年度合併公司盤查資訊。

	2024		2025	
	排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 新台幣百萬元)	排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 新台幣百萬元)
範疇一 直接溫室氣體排放	-	0.2082	68.0047	0.5797
範疇二 能源間接排放	194.4321		288.5280	
小計	194.4321		356.5327	

註：

1. 2025 年及 2024 年直接排放量及能源間接排放量盤查範圍為太平洋建設股份有限公司。
2. 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）
3. 溫室氣體排放量之密集度以營業額（新台幣百萬元）計算。2025 年及 2024 年計算之個體營業額分別為新台幣 615 百萬元及新台幣 934 百萬元。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃以不晚於 2026 年為基準年，逐步揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。