



2025

Rich Honour Design Group



SUSTAINABILITY REPORT

匯僑設計永續報告書

經營者的話	3
-------	---

編輯方針	4
------	---

01 利害關係人與重大主題鑑別 6

1.1 永續發展委員會	7
1.2 確認利害關係人	8
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	8
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	13

02 關於匯僑 15

2.1 公司簡介	16
2.2 公司沿革	18
2.3 近年榮耀與管理系統	19
2.4 參與外部組織及倡議	20

03 盡責治理 21

3.1 治理實務	22
3.2 風險管理	27
3.3 商業道德	33
3.4 營運績效	34
3.5 產品服務	35
3.6 資安防護	42

04 綠色永續 45

4.1 環境管理政策	47
4.2 能資源管理	51
4.3 污染防治	54
4.4 氣候變遷管理	55

05 社會關懷 66

5.1 友善職場	68
5.2 適才適任	74
5.3 職業健康安全	80
5.4 公益參與	87

06 附錄 90

6.1 GRI 永續性報導準則對照表	91
6.2 永續會計準則 SASB 對照表——專業及商業服務	96
6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊	97
6.4 國際財務報導準則第 S2 號——氣候相關揭露	100
6.5 管理系統證書	101
6.6 AA 1000 驗證聲明書	105

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

經營者的話

致關心匯僑設計永續經營的朋友：

2025 年，全球面臨著氣候變遷加劇與市場環境快速變化的雙重挑戰。在這樣的時代背景下，匯僑室內裝修設計股份有限公司始終秉持著「尊重」與「誠信」的核心價值觀，將永續發展的理念深植於企業營運的每一個環節。我們深知，作為室內設計與裝修產業的領導者，我們不僅是空間的締造者，更是推動環境友善與社會共好的實踐者。

回顧 2025 年，匯僑設計在全體同仁的努力下，展現了堅韌的營運實力，全年合併營業收入達新台幣 35.31 億元，每股盈餘（EPS）為 3.41 元。在追求業務成長的同時，我們亦不忘企業社會責任，持續在環境保護、社會責任與公司治理三大面向深化作為，並取得了豐碩的成果，客戶年度滿意度調查更獲得了 92.9 分的高度肯定。

落實誠信治理，深化風險管理：在公司治理方面，我們堅信透明、誠信的治理架構是企業永續發展的基石。2025 年，我們持續強化董事會職能，董事會成員具備多元的專業背景，其中女性董事比例達 25%，並積極參與永續相關進修課程達 84 小時。我們嚴格遵守各項法規，近三年來在公司治理、環境保護、勞動人權及職業安全等領域皆保持零重大違法紀錄。此外，我們積極導入國際管理系統，嘉興鴻僑廠區已通過 ISO 37001 反貪腐反賄賂管理系統認證，集團更持續榮獲全球供應鏈永續評鑑平台 EcoVadis 銅牌認證，展現了我們接軌國際高標準的決心。

推動綠色設計，邁向淨零排放：面對全球氣候變遷的嚴峻考驗，匯僑設計正式宣示並承諾於 2050 年達成全集團淨零排放（Net Zero）的長期目標。我們接軌參考國際永續準則委員會國際財務報導準則第 S2 號（ISSB IFRS S2）落實氣候風險治理與揭露，並制定了明確的減碳路徑。在業務實踐上，我們將循環經濟理念導入設計全生命週期，2024 至 2025 年間，我們協助客戶完成 20 個取得 LEED 綠建築認證的專案。同時，我們積極推動綠色採購，嘉興鴻僑廠區已取得 FSC 森林管理委員會產銷監管鏈認證，2025 年 FSC 認證板材採購比例達 22.47%，一般事業廢棄物回收再利用率更提升至 86.63%。我們期望透過綠色建材的選用與低碳施工技術，為客戶打造兼具美學與環保的永續空間。

打造友善職場，共創社會價值：員工是匯僑設計最珍貴的資產。我們致力於打造多元、平等與共融（DEI）的工作環境，目前男女員工比例均衡（1.04：1），並提供優於當地基本工資且具競爭力之薪酬（男性基層人員優於當地基本工資 1.71 倍，女性為 1.66 倍）。我們重視員工的身心健康與職業安全，2025 年達成零重大職業傷害事件的目標，並透過推動「RH 運動匯」等健康促進活動，鼓勵員工維持工作與生活的平衡。此外，我們積極培育人才，推動 AI 與 BIM 技術的應用，提升設計與工程效率，並透過完善的教育訓練與員工持股信託制度（參與率達 68.56%），凝聚團隊向心力，讓員工與公司共同成長。

展望未來，匯僑設計即將迎來成立五十週年的重要里程碑。我們將持續以「設計 × 工程 × 專案管理」的全流程一站式顧問服務為核心，結合數位科技與永續創新，為客戶提供更卓越的服務體驗。我們承諾，將繼續攜手供應商、客戶及所有利害關係人，在追求企業成長的道路上，發揮正向影響力，共同構築一個與自然共榮、與社會共好的永續未來。

董事長



編輯方針

本永續報告書之期間自西元 (以下同)2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為匯僑室內裝修設計股份有限公司 (以下簡稱匯僑設計、本公司) 第四次發行，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露匯僑設計永續發展的成效，並呈現與利害關係人溝通的結果，採用最新「GRI 準則」(GRI Standards)、參考永續會計準則 (SASB)、參考國際財務報導準則第 S2 號一氣候相關揭露及政府主管機關要求「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在含公司治理、經濟、社會及環境面等的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。

一 報告書審查說明

本報告書資料及數據經由直屬董事長轄下之永續發展委員會，各委員針對國內外經濟、環境、社會永續議題進行蒐集，透過多元管道了解各利害關係人關注的議題，藉由議合過程及分析，找出涉及公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，彙整後經由永續發展委員會審查確認，最後經由董事長核定後透過公開管道讓利害關係人了解。

本報告書之財務數據，係經引用勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 簽證之年度財務報告資料。為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）依據 AA 1000：AS v3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI 準則 2021 年版要求並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

一 報告書撰寫原則及綱領

匯僑設計考量行業要求、國際間重要的經濟、環境及社會議題，透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合本公司營運策略邀集永續發展委員會會議，篩選出重大主題，經各組主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。

揭露類別	永續資訊涵蓋範圍
期間	2025 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台北匯僑設計、中壢鴻僑 昱喬設計 (上海)、嘉興鴻僑 (浙江)
財務數據	引用勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 簽證之年度財務報告資料
環境面、社會面數據	台北匯僑設計、中壢鴻僑 昱喬設計 (上海)、嘉興鴻僑 (浙江)

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題蒐集	決定利害關係人 關注議題蒐集	永續發展委員會
重大主題決定	利害關係人外在經濟、環境及人群衝擊度評估 內部營運衝擊度評估 永續發展委員會會議決議	永續發展委員會
彙整資訊	管理方針及績效蒐集	永續發展委員會
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展委員會 / 相關營運部門
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展委員會
公告發行	呈報董事會 / 報告書發行	永續發展委員會 / 董事會

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

上次發行時間：2025 年 8 月。

本次發行時間：2026 年 8 月。

下次發行預定：2027 年 8 月。

重編情形

本年度報告書無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形。

聯絡方式

為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網頁，供各讀者參閱。歡迎於匯僑設計公司網站 <https://www.richhonour.com/tw/esg/report> 下載本報告 (PDF 檔案形式)。

對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

地址 | 台北市松山區南京東路四段 75 號 12 樓

聯絡人 | 永續發展委員會執行秘書

電話 | 02-25456011

Email | IR@richhonour.com

官網 | <https://www.richhonour.com/tw>



01

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別

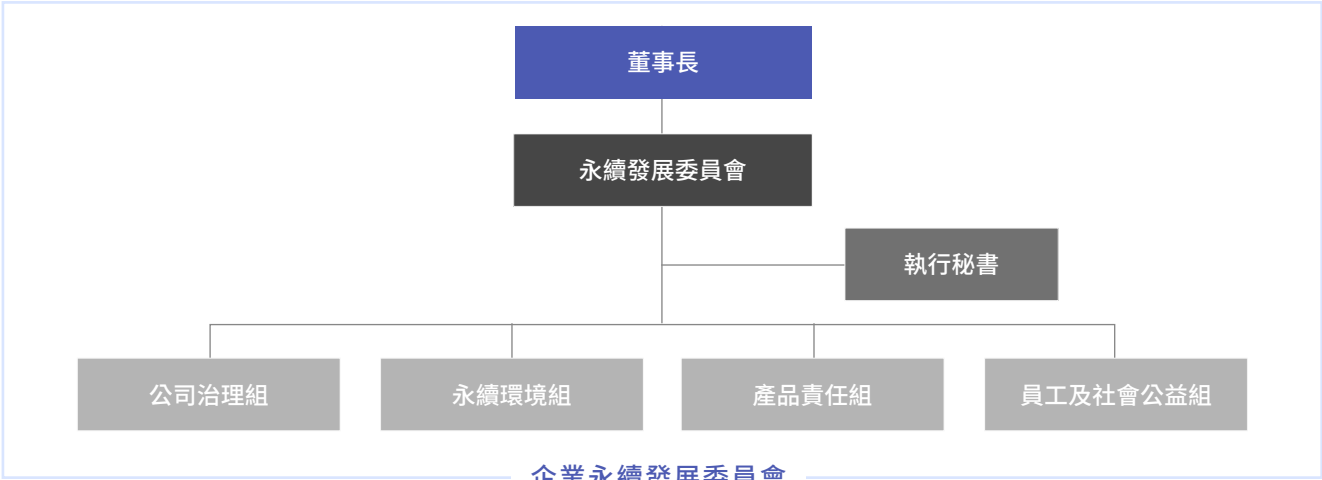
1.1 永續發展委員會

匯僑設計成立永續發展委員會，擬定永續發展策略，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入匯僑設計企業文化當中。



永續發展政策

永續發展委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。匯僑設計每年向董事會報告 ESG 執行成果，永續報告書於公開發布前經董事會通過，強化董事會對公司永續發展監督管理職能。



組別	永續議題	負責單位
公司治理組	董事會強化、內稽內控、誠信道德、風險管理、績效評估、資訊安全	財務部 稽核室 資管部
永續環境組	節能減碳、用水、廢污水處理、廢棄物管理、溫室氣體管理、綠色材料 / 工法	生產事業群
產品責任組	客戶關係維護、供應鏈管理、產品責任	研發事業群 工程事業群 設計事業群 專案整合事業群
員工及社會公益組	薪酬福利、勞資關係、人權保障、社會公益	行政服務部

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

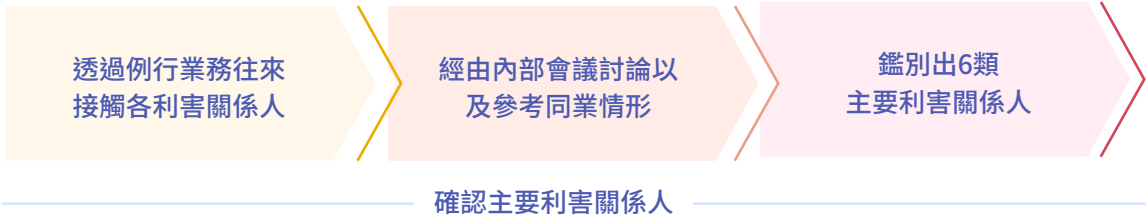
04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



1.2 確認利害關係人



利害關係人為影響匯僑設計或受匯僑設計影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與匯僑設計的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出對匯僑設計而言具有重要性的 6 類主要利害關係人，包含股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、員工、主管機關及社區。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

匯僑設計建立各利害關係人溝通管道，主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況，同時亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

利害關係人溝通管道參照官網 <https://www.richhonour.com/tw/esg>

匯僑設計透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題及 SASB 產業永續指標，並針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，歸納出 21 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保匯僑設計於 E(環境)、S(社會)、G(公司治理) 構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題		溝通管道 / 頻率	2025 年度實際溝通成效
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	- 經濟績效 - 商業道德 - 風險管理 - 反貪腐		- 年度股東大會 / 每年一次 - 法說會 / 每年一次 - 公開資訊觀測站與公司網站 / 不定期 - 公布重大訊息 / 隨時 - 公司網站電子郵件信箱、電話 / 隨時 - 聯絡窗口：發言人、代理發言人 / 隨時	- 發佈重大訊息及公告 30 則 2025/5/28 舉辦股東會 2025/11/17 受邀參加凱基證券舉辦法人說明會
 客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保提供高品質服務以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾	- 客戶關係 - 創新設計 - 營業秘密保護及交易安全 - 資訊安全	- 風險管理 - 綠色產品 - 經濟績效 - 顧客健康與安全 - 商業道德	- 客戶服務滿意度調查 / 每雙週由權責主管挑選完工案件實施 - 各營運據點 / 隨時 - 公司網站、對應部門電話 / 隨時 - 聯絡窗口：客服 / 隨時	線上客戶滿意度問卷調查

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	2025 年度實際溝通成效
 供應商 / 承攬商	優良的供應商與承攬商是成就工程的重要關鍵，深化雙方合作關係，以確保原物料品質及進度如期，並攜手善盡社會責任	- 風險管理 - 採購實務 - 反貪腐 - 原物料使用	- 供應商評鑑 / 每雙週完工案件主要工種及新建廠商進行評鑑 - 保密協議書 / 有合作意向廠商 - 聯絡窗口：採購 / 隨時	- 供應商線上查詢系統 - 供應商行為準則暨供應商承諾書簽署 179 家
 員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境	- 職業健康與安全 - 勞僱關係 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等	- 勞資會議 / 每季一次 - 部門主管溝通 / 隨時 - 員工意見信箱、電話 / 隨時 - 聯絡窗口：人資主管 / 隨時	2025 年員工教育訓練 1,134 人次 2025 年職業護理師臨場健康服務 72 場次、醫生 8 場次
 主管機關	主管機關是監督評估公司治理及永續發展的關鍵角色，公司須遵循主管機關之政策、法規貫徹永續治理，才能確保公司符合法規及公司治理要求	- 商業道德 - 反貪腐 - 經濟績效 - 資訊安全 - 廢棄物管理 - 能源管理 - 溫室氣體排放 - 當地社區參與及公益活動 - 氣候變遷因應 - 職業健康與安全 - 水資源管理 - 勞僱關係	- 公司網站 / 不定期 - 財報 / 每季 - 年報 / 每年 - 永續報告書 / 每年	2025 年參與臺灣證券交易所舉辦研討會 6 場
 社區	以社會共榮為永續工作推動的目標，透過社會回饋，提升社會正向影響力	- 當地社區參與及公益活動 - 商業道德 - 氣候變遷因應 - 廢棄物管理	- 社區會議 / 不定期 - 捐贈公益活動 / 不定期	- 人才培養贊助：私立學校興學基金會－臺北醫學大學 - 捐助國立臺灣大學醫學院附設醫院骨科疾病防治研究經費 - 與中原大學產學合作匯僑設計競賽－商業空間設計 - 運動贊助財團法人台中市太陽運動基金會 - 支持卡內基的玉山計劃，贊助安排木工道具職場體驗營 1 場 - 舉辦捐血活動 1 場、淨山健行活動 2 場 - 捐贈中原大學、靈鷲山無生道場、伊甸社會福利基金會、財團法人天主教善牧社會福利基金會、財團法人創世社會福利基金會、社團法人台灣公益聯盟

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

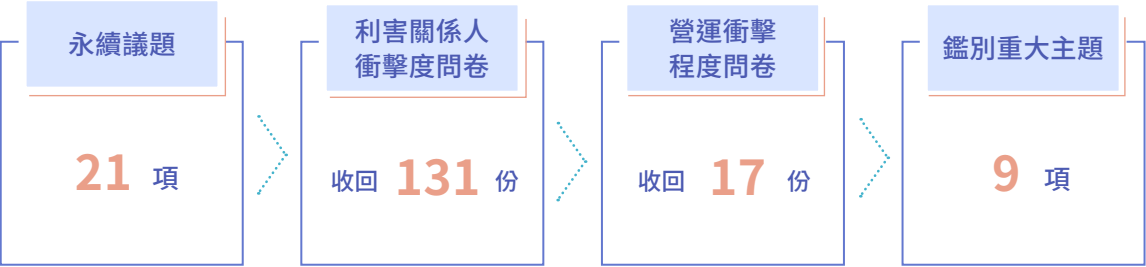


永續議題衝擊類別

編號	永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際 / 潛在
5	客戶關係	√		實際
20	顧客健康與安全	√		實際
21	營業秘密保護及交易安全	√		實際
7	資訊安全	√		實際
1	經濟績效	√		實際
15	勞僱關係	√		實際
16	職業健康與安全	√		潛在
2	商業道德	√		實際
9	原物料使用	√		實際
14	綠色產品	√		實際
17	訓練與教育	√		實際
18	員工多元化與平等	√		實際
3	供應鏈永續	√		實際
6	風險管理	√		實際
13	廢棄物管理	√		實際
4	創新設計	√		實際
10	溫室氣體排放		√	潛在
8	氣候變遷因應		√	潛在
11	能源管理		√	潛在
12	水資源管理	√		潛在
19	當地社區參與及公益活動	√		實際

註：參考主管衝擊度評估，經由永續會議討論確認

1.4 鑑別重大主題



重大主題鑑別流程

面向	重大主題
環境面	溫室氣體排放、綠色產品
社會面	職業健康與安全、營業秘密保護及交易安全、勞僱關係、顧客健康與安全、客戶關係
公司治理面	資訊安全、商業道德

匯僑設計永續發展委員會擬定 21 項永續議題，透過線上問卷 (回收 131 份) 完成利害關係人外部經濟、環境及人群衝擊度調查。發放問卷 (17 份) 予公司主管，完成各永續議題對匯僑設計營運衝擊程度評分，參考兩者排序前 10 大永續議題及公司實際營運發展挑選 8 項重大主題；另外結合公司永續規劃及營運發展目標，及考量 ESG 三構面均衡發展，經由永續發展委員會會議挑選 1 項永續議題為重大主題 (溫室氣體排放)，最終決定 9 項重大主題作為 2025 年度永續報告書揭露依據，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露匯僑設計投身公益的成果。

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

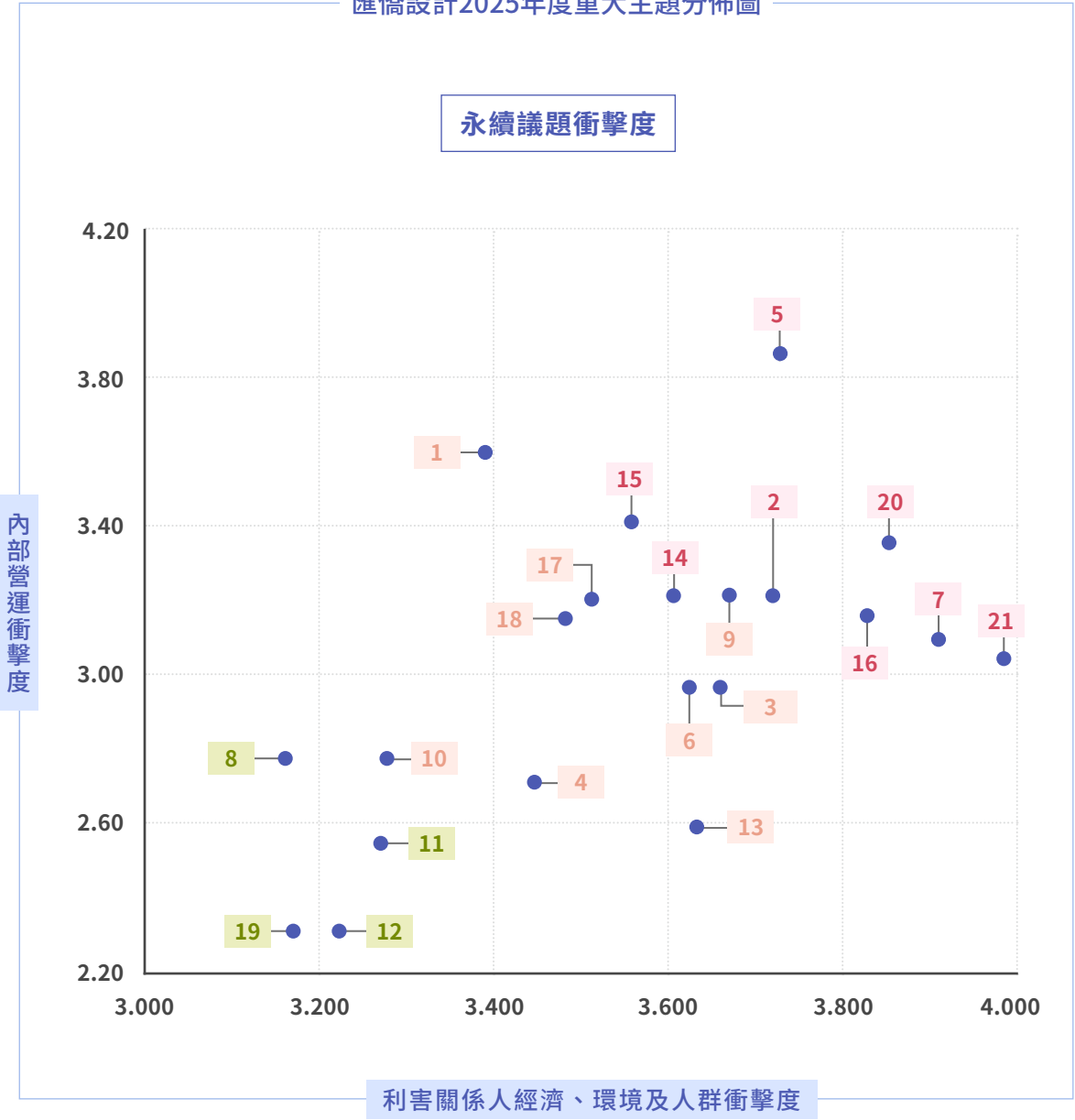
04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



匯僑設計2025年度重大主題分佈圖



編號	議題	排序	編號	議題	排序
5	客戶關係	1	3	供應鏈永續	13
20	顧客健康與安全	2	6	風險管理	14
21	營業秘密保護及交易安全	3	13	廢棄物管理	15
7	資訊安全	4	4	創新設計	16
1	經濟績效	5	10	溫室氣體排放	17
15	勞僱關係	6	8	氣候變遷因應	18
16	職業健康與安全	7	11	能源管理	19
2	商業道德	8	12	水資源管理	20
9	原物料使用	9	19	當地社區參與及公益活動	21
14	綠色產品	10	註：參考排序前 10 大永續議題及公司實際營運發展從中挑選 8 項重大主題；另外結合公司永續規劃及營運發展目標，及考量 ESG 三構面均衡發展，經由永續委員會會議挑選 1 項永續議題為重大主題（溫室氣體排放），共 9 項重大主題。		
17	訓練與教育	11			
18	員工多元化與平等	12			

重大主題變動

重大主題		
2024 年	2025 年	排序變動
職業健康與安全	客戶關係	↑ 1
客戶關係	顧客健康與安全	↑ 2
資訊安全	營業秘密保護及交易安全	↑ 3
顧客健康與安全	資訊安全	↓ 1
勞僱關係	勞僱關係	--
營業秘密保護及交易安全	職業健康與安全	↓ 5
法規遵循	商業道德（原：法規遵循）	--
溫室氣體排放	綠色產品	新增
	溫室氣體排放	↓ 1

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

面向	重大主題	對匯僑設計的正負面衝擊	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東 / 投資人	供應商	客戶	主管機關		
環境	溫室氣體排放	• 鑑於台灣 2026 年起正式徵收碳費，為避免溫室氣體排放量增加推升碳費成本，將此評估為負面潛在衝擊	●	●	●	●	●	• 302 能源：2016（302-1、302-3） • 305 排放：2016（305-1、305-2）	• 4.2 能資源管理
社會	職業健康與安全	• 匯僑設計提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作，2025 年度無重大職業災害及違反法規事件，屬正面實際衝擊	●		●	●	●	• 403 職業安全衛生：2018（403-9）	• 5.3 職業安全衛生
社會	勞僱關係	• 員工是公司重要資產，透過提供完善福利措施，確保人力資源之穩定及持續發展，2025 年度無任何勞僱相關申訴，人力資源穩定，屬正面實際衝擊	●			●	●	• 401 勞僱關係 (401-1、401-2、401-3)	• 5.2.2 人才培育
公司治理	客戶關係 顧客健康與安全	• 以客戶滿意為出發點，持續改善與重視品質，提升安全環保設計方案，確保顧客健康與安全是本公司對於客戶的承諾。2025 年度持續獲得客戶認同，屬正面實際衝擊	●			●		• 416 顧客健康與安全 (416-2)	• 3.5.2 客戶關係
公司治理	商業道德	• 商業道德是匯僑設計永續經營的基石，也是我們與利害關係人互相信賴的核心，2025 年度無違反商業道德情形，屬正面實際衝擊	●	●	●	●	●	• GRI 2-27 • GRI 205	• 3.3 商業道德
公司治理	資訊安全	• 近年資安威脅與日俱增，公司積極投入資安資源，強化資安防護網，2025 年度無重大資安事件，屬正面實際衝擊	●	●	●	●	●	• 匯僑設計自訂重大主題	• 3.6 資安防護
社會	營業秘密保護與 交易安全	• 匯僑設計視設計、工程及研發技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流及確保交易安全，2025 年度相關機制有效運作，無任何營業秘密外流事件，屬正面實際衝擊議題	●	●	●	●	●	• 匯僑設計自訂重大主題	• 3.5.2 客戶關係
環境	綠色產品	• 綠色產品是匯僑實踐 ESG 的核心。我們協助客戶取得 LEED/WELL 認證，強化國際競爭力；同時降低專案隱含碳，透過低毒性材料保障使用者健康，實踐「以人為本」與環境永續的經營承諾，屬正面實際衝擊議題	●		●	●		• 匯僑設計自訂重大主題	• 4.1 環境管理政策

1.5 永續發展目標

匯僑設計依循聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢污水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，匯僑設計能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	匯僑設計回應
1 消除貧窮 	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。2025 年度集團男性基層員工薪資皆優於當地基本工資 1.71 倍，女性基層員工優於當地基本工資 1.66 倍 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力
4 優質教育 	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。2025 年度總公司男性員工平均訓練時數為 13.39 小時，女性員工平均訓練時數為 5.49 小時
5 性別平等 	5.1 消除對婦女任何形式的歧視 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。2025 年度員工男女比例為 1.04:1 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。2025 年度具備資格男女總人數 15 人，共計 5 人申請育嬰假
8 尊嚴就業與經濟發展 	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。2025 年度無任何歧視申訴或者疑似歧視事件發生 - 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全

SDGs	細項目標	匯僑設計回應
10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人
12 負責任的消費與生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生	- 落實綠色產品，設計製程優化，降低廢棄物的產出 - 一般事業廢棄物回收比率為 86.63%；有害廢棄物回收比率為 19.73%
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中	2025 年度國際財務報導準則第 S2 號——氣候相關揭露，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露 - 完成自主溫室氣體盤查 - 年度節能專案採用高效率 LED 照明，節能效益 2,160kWh，節省 7.776GJ，減少二氧化碳排放量 1.07 公噸
16 和平正義與有利的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道 - 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望

02

關於匯僑

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司沿革
- 2.3 近年榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織及倡議



關於匯僑

2.1 公司簡介

匯僑設計成立於西元 1977 年，屬室內裝修業，主要從事高級精品名牌店、高端星級飯店、商務空間、購物中心 (商場)、餐廳等商業空間，以及高級住宅等領域之室內設計及裝修工程承攬，本公司及大陸子公司上海昱喬在專案規畫前即進行市場調查，深入了解業主企業文化、品牌風格，並將各式設計進行可行性分析，以打樣或繪圖方式與業主、設計師等進行設計確認後，選擇適當的木作、油漆、機電等工程廠商進行室內裝潢施工，本公司與大陸子公司上海昱喬負責裝修工程的整體協調、諮詢服務、指揮並監督控制施工工程的執行進度與施工品質；台灣子公司中壢鴻僑與大陸子公司嘉興鴻僑則分別為台灣及中國大陸地區之傢俱生產基地，透過集團上下游的分工整合提供模組化的室內裝修工業化模式。

本公司有不同特性的專業事業群，可以垂直整合及相互支援提供完整的專業設計、施工管理、專案管理或純傢俱 / 道具生產等全程服務，也可應客戶需求提供階段服務。

為長期發展及傳承永續經營之理念，匯僑設計於 2020 年 8 月掛牌上市（股票代號 6754），持續深耕公司治理的制度和營運透明化。匯僑設計一本初衷，繼續以「尊重」與「誠信」的核心價值，提供高品質服務，與客戶共創雙贏合作模式。

公司名稱	匯僑室內裝修設計股份有限公司
總部位置	台北市松山區南京東路 4 段 75 號 12 樓
股票代碼	6754
股權結構佔比	本國法人及信託投資基金 27.57% 本國個人 56.92% 外國機構及外國個人 15.51% （截至 2026 年 3 月 31 日）
資本額 （單位：新台幣仟元）	660,000
2025 年度合併營收 （單位：新台幣仟元）	3,530,943
各區營運據點	鴻僑傢俱有限公司 桃園市中壢區安東路 1 號 昱喬設計裝潢 (上海) 有限公司 上海市靜安區烏魯木齊北路 480 號 7 樓 嘉興鴻僑傢俱有限公司 浙江省嘉興市嘉善縣姚莊鎮桃源路 89 號
2025 年度提供室內設計 及工程服務的產值 （單位：新台幣仟元）	商業空間：2,217,088/62.79% 商務空間：615,668/17.44% 休閒旅遊：248,241/7.03% 其 他：449,946/12.74%
各區營收比重 （單位：新台幣仟元）	台 灣：2,852,964/80.80% 中國大陸：677,979/19.20%

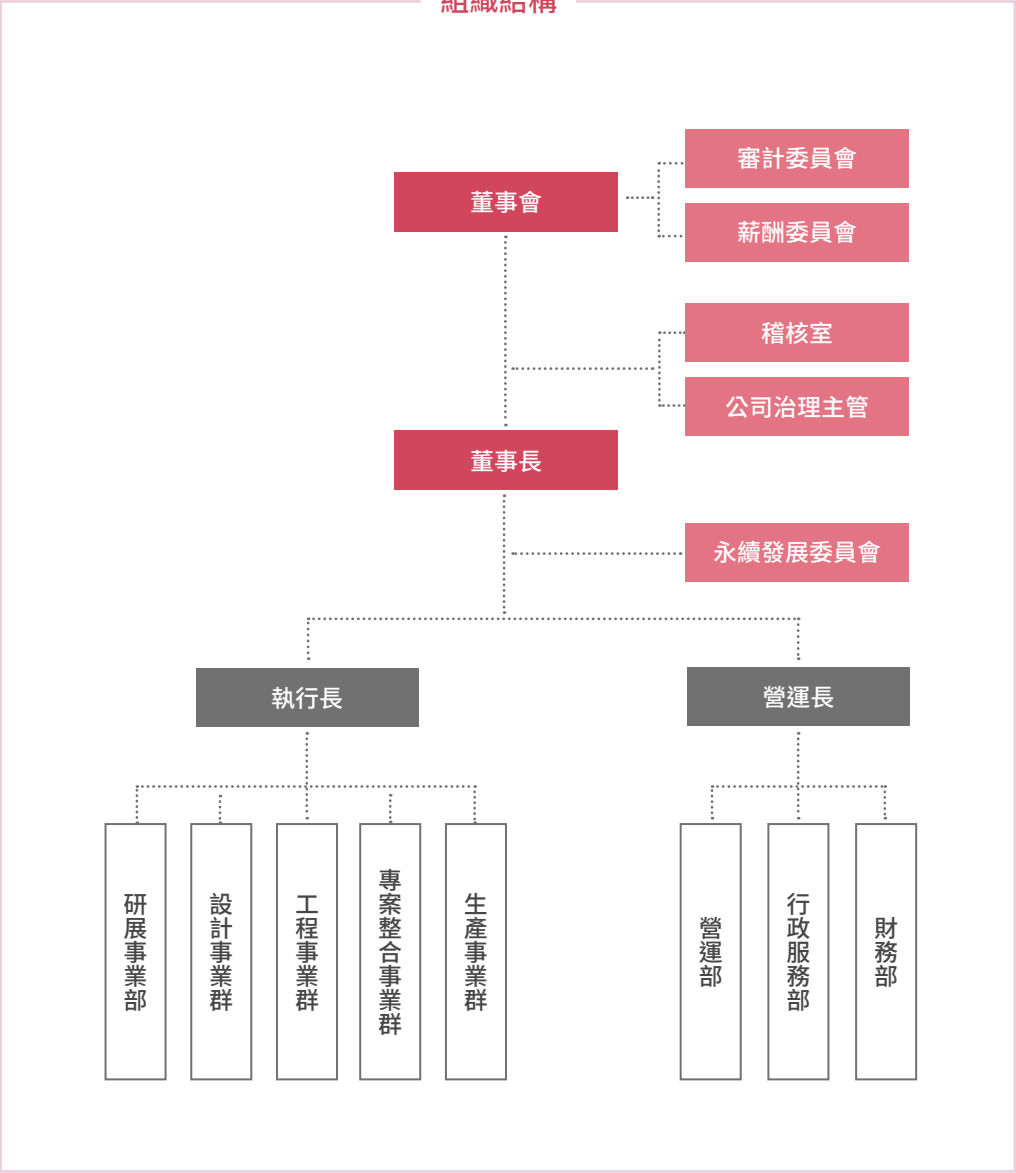
產業鏈

本公司所營行業係屬建材營造產業鏈，上游為建材原料供應商與各類工程施工及工程設計之廠商；中游則為室內裝修設計及室內裝修工程承攬商，下游為國際時尚精品名牌及飯店等業主。本公司係屬中游之室內裝修設計及室內裝修工程承攬商，主要包含設計和施工二階段，設計階段主要與業主需求溝通產出施工圖紙，施工階段包含現場施作（木工、油漆、水電等相關業者）及工程管理。

本公司深耕室內裝潢裝修產業已 49 年，建構完整供應鏈，視客戶需求可提供上游的室內設計及純傢俱生產，以及中游的專案管理或裝修工程等全方位服務。

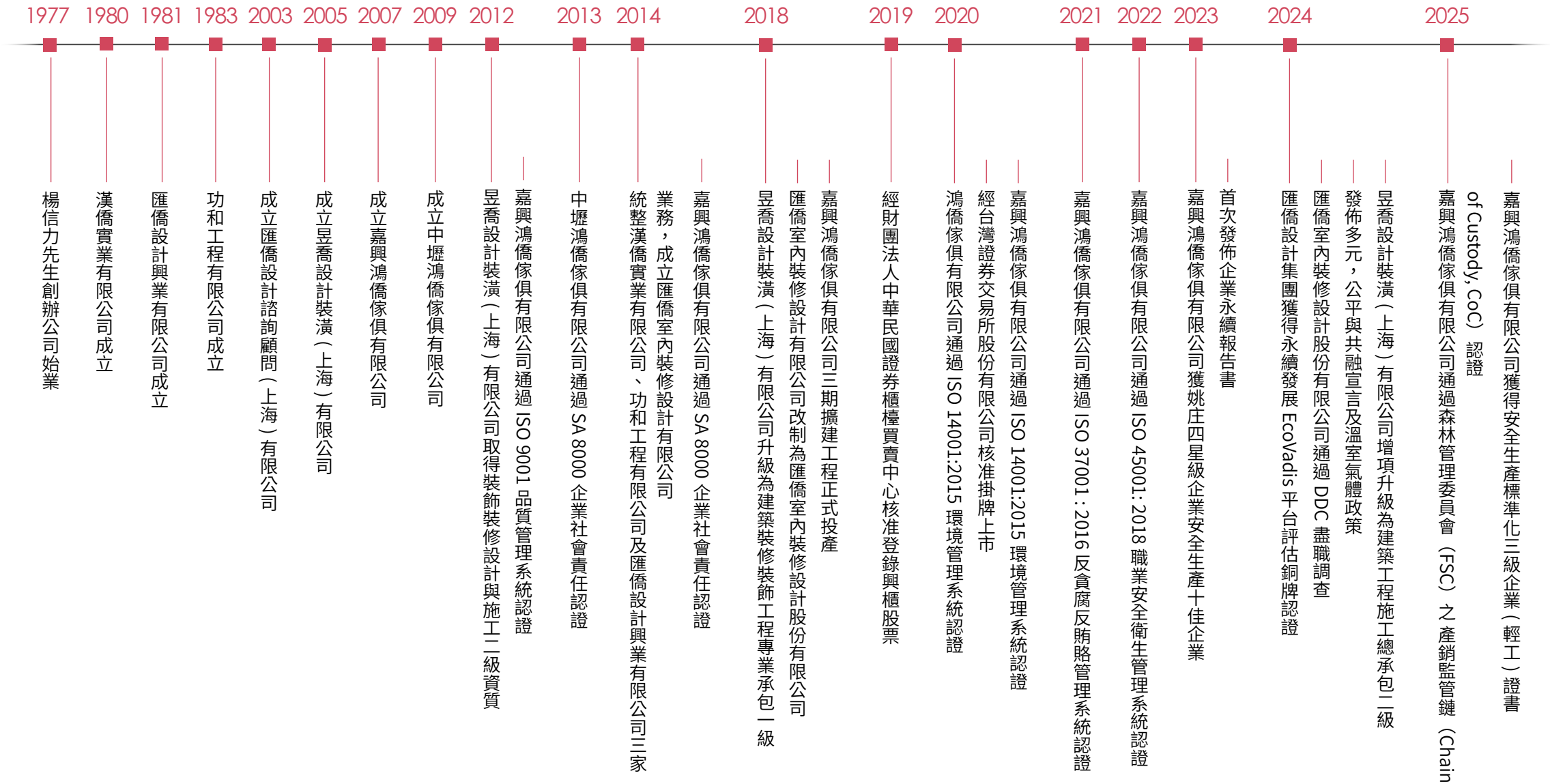


組織結構



- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄

2.2 公司沿革



2.3 近年榮耀與管理系統

匯僑設計持續改善及創新公司的產品、工程與服務，滿足客戶需求。公司四十餘年來，除了重視公司經營績效，關注內外部利害關係人需求，陸續導入相關管理系統，藉由管理系統的建置，強化管理績效，進而滿足內外部利害關係人需求，期許透過系統導入風險思維及 PDCA 的管理哲學，持續改善提升，謀求公司永續經營。本公司的專業及創新頗獲國際及業界好評，歷年榮耀可參閱官網獎項報導。公司持續運行之管理系統包括如下，相關證書參照附錄。



歷年榮耀



管理系統	ISO 14001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2018
驗證機構	TUV NORD 台灣德國北德技術 監護顧問股份有限公司	AXE REGISTER	AXE REGISTER
證書效期	2026/7/26	2026/12/8	2028/12/11
營運據點	中壢鴻僑	嘉興鴻僑	嘉興鴻僑

管理系統	ISO 9001:2015	SA8000:2014	ISO 37001:2016
驗證機構	AXE REGISTER	TUV NORD 台灣德國北德技術 監護顧問股份有限公司	AXE REGISTER
證書效期	2027/4/14	2028/10/14 2026/12/19	2027/12/14
營運據點	嘉興鴻僑	中壢鴻僑 嘉興鴻僑	嘉興鴻僑

管理系統	Forest Stewardship Council Chain of Custody Standard	防焰性能認證合格證書
驗證機構	SAI GLOBAL	財團法人防焰安全基金會
證書效期	2030/7/10	2030/9/1
營運據點	嘉興鴻僑	台北總部

註：證書參照附錄

我們除了深化管理體質外，也重視國際社會責任相關認證，公司加入全球供應鏈永續評鑑平台 EcoVadis 與供應商道德資料交換平台 Sedex 會員，期許透過國際社會責任認證要求之落實，作為公司邁向永續發展之基石。

RICH HONOUR
INTERNATIONAL DESIGNS CO LTD (GROUP)

Taipei City · 台灣 家具生產
公司企業規模：M | 考核評估範圍：集團



EcoVadis評鑑榮獲銅級殊榮

2.4 參與外部組織及倡議

匯僑設計除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，以會員的角色與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。本公司自設計階段起即致力於落實綠能環保，同時持續參與相關課程及論壇，將專業執行心得與大眾分享，以期與整體社會共同進步與提昇。

參與的外部協會	會員身份
台北市室內裝修同業公會	會員
TnAID 台灣室內設計專技協會	會員

- ◆ **玉山 ESG 永續倡議行動夥伴**
匯僑室內裝修設計股份有限公司與玉山金控共同致力於追求永續發展，我們以讓世界看見台灣為目標，持續接軌國際高標準，發揮正向影響力。
- ◆ 響應統一超商主辦「Earth Hour 地球一小時」關燈活動，實踐節能減碳行動。
- ◆ 發布《顧客服務與安全政策》，明確規範服務品質、顧客權益與營運安全管理原則。
- ◆ 啟動溫室氣體盤查作業，建立公司碳排放基礎數據，作為後續減碳與氣候風險管理之依據。

03

盡責治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 商業道德
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

盡責治理

SDGs 目標	年度永續績效
4 優質教育 	董事進修 84 小時，皆為永續相關課程
16 和平正義與有利的制度 	近三年發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、反競爭行為、行銷標示與產品安全與責任等重大違法紀錄為 0
8 尊嚴就業與經濟發展 	每股盈餘 3.41 元
17 全球夥伴關係 	客戶年度滿意度調查 92.9 分

匯僑設計依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「防制內線交易管理辦法」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

3.1 治理實務

治理單位	功能
股東會	全體股東組成，聽取營運團隊報告，對公司重大事項進行決策
董事會	- 最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令 - 設置審計委員會及薪資報酬委員會以健全董事會運作 - 設有獨立之稽核室，內部稽核人員依據主管機關規定及風險考量，訂定年度稽核計劃進行查核作業，或執行不定期查核，以確認內控制度設計的有效性及執行的落實度；出具稽核報告，發現內控缺失據實揭露於稽核報告，並於報告陳核後加以追蹤，至少按季持續追蹤改善情形至改善為止，並向審計委員會與董事會呈報稽核結果



匯僑設計重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

2025 年公司治理業務執行成果

- 董事會成員進修課程達 84 小時，董監事進修時數符合「上市、上櫃公司董事、監察人進修推行要點」比率 100%；皆為永續相關課程
- 為增進資訊透明度與揭露時效，提前於股東常會開會 30 日前上傳股東會議事手冊及會議補充資料，並於 18 日前上傳年報，符合 2025 年度公司治理評鑑指標
- 股東會採用電子投票，落實董事選舉全面採候選人提名制
- 設置公司治理主管，負責公司治理相關事務
- 協助董事就任並每年聘請外部講師為董事提供最新或有關之職能課程
- 獨立董事與簽證會計師及稽核主管隨時得視需要直接相互連繫，溝通管道順暢
- 為全體董事及監察人投保責任險美金 3,000,000 元

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。



3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。匯僑設計章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。匯僑設計董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 8 名董事（含 4 名獨立董事），每任董事任期 3 年，依法至少每季召開一次董事會，2025 年共召開 6 次董事會。本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前董事會成員男性佔 75%(6 席)，女性佔 25%(2 席)，短期目標朝向 1/3 女性董事努力。

董事會					
職稱	姓名	性別	實際出席率 (%)	具備產業、 ESG 相關背景 / 經驗	持有競爭同業、 供應商、客戶的股份
董事長	王秀卿	女	100	產業 /S&G	×
董事	楊信力	男	100	產業 /S&G	×
董事	楊庭宇	男	100	產業 /S&G	×
董事	王以震	男	100	環境工程博士 /E&S&G	×
獨立董事	陳致瑋	男	100	營運長 /S&G	×
獨立董事	李文鴻	男	100	顧問 /S&G	×
獨立董事	吳惠英	女	100	財會背景 /S&G	×
獨立董事	王曉磊	男	100	教授 /S	×

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事運作管理辦法」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事及經理人績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。為增加績效評估獨立性與可靠性，2026 年度已委由外部專業獨立機構社團法人中華公司治理協會完成 2025 年度董事會績效評估報告。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



匯僑設計為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

匯僑設計考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025 年全體董事進修合計 84 小時。本公司設置公司治理主管，推行相關公司治理業務及強化董事會運作，期許未來在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，讓公司營運蓬勃發展，持續在永續經營的道路上大步前進。

註：董事進修情形參照公開資訊觀測站 https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t93sc03_1，市場別選上市公司，查詢 6754 詳細資料

溝通關鍵重大事件

本公司於 2022 年 12 月 14 日董事會通過修訂「內部重大資訊處理作業程序」，以規範關鍵重大事件溝通流程。2025 年度並無重大負面衝擊事件發生，故無董事會報告溝通事項，年度共發布重大訊息 30 則，相關資訊請參閱公開資訊觀測站 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t05st01>，輸入 6754 或者匯僑設計查詢。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

功能性委員會	功能	實績
審計委員會	協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論	董事會通過「審計委員會組織規程」及「審計委員會議事運作之管理辦法」，於 2019 年設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025 年共召開 5 次審計委員會會議，全體出席率達 100%
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論	董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」及「薪資報酬委員會運作管理辦法」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前 3 名委員皆由獨立董事出任，2025 年共召開 3 次會議，全體出席率達 100% 本公司董事會成員及總經理薪酬政策參照 2025 年度股東會年報第貳章公司治理 - （三）最近年度支付董事、總經理及副總經理之酬金

3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的與組織

核心目的	協助董事會及管理層檢查及覆核各作業程序之內部控制制度之控制作業，確保營運效率與風險管控，促進永續經營
組織架構	- 董事會下設獨立稽核室，配置專任稽核人員及職務代理人 - 稽核主管任免須經審計委員會同意並提董事會決議
法規遵循	依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》設計及執行，定期檢討改進

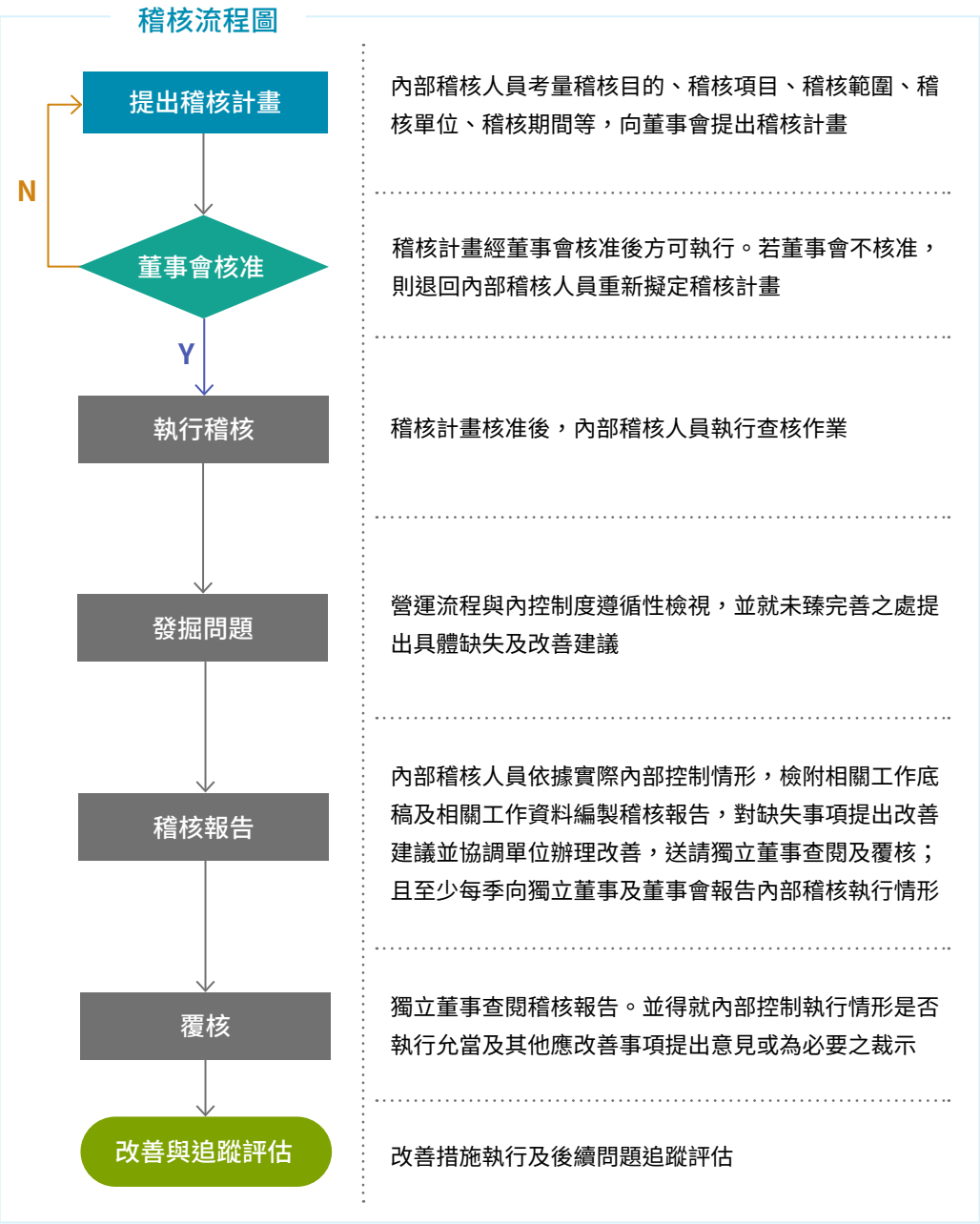
內部稽核運作情形

項目	內容
稽核運作	- 年度稽核計劃經董事會通過，另視需要執行專案稽核或覆核 - 定期追蹤內控缺失改善至完成
自行評估	覆核各單位內控制度自行評估報告，確保執行品質與有效性
專業發展	稽核人員持續參加主管機關認可之專業機構課程，強化稽核品質與技能

內部稽核之呈報

報告流程	- 稽核報告於次月底前交付獨立董事查閱 - 重大缺失立即通報獨立董事及董事會
定期溝通	- 稽核主管每季向審計委員會報告業務 - 列席董事會說明稽核執行狀況及內控運作
整合評估	覆核各單位及重要子公司之內部控制制度自行評估報告，彙總內控缺失改善情形，呈報管理層、董事會及審計委員會，作為內控有效性評估依據
年度結果	2025 年度內部稽核未發現重大缺失項目。

- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄



3.1.4 倫理誠信

面向	核心措施
內部誠信文化	• 新進人員簽署「誠信聲明書」，管理層以身作則，形塑全員誠信價值觀
供應商管理	• 供應商初次合作需簽署「廠商聲明書」、「供應商行為準則暨供應商承諾書」及客戶要求之「誠信及廉潔聲明」
制度規範	• 訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「防制內線交易管理辦法」等內規，經董事會通過並於官網公開，設聯絡窗口供查詢與意見反映
持續監督	• 定期評鑑廠商（管理能力、施工技術），倡導「尊重」與「誠信」理念，深化永續經營環境 • 官網設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見

申訴檢舉管道

為維護各利害關係人權益，本公司訂有相關行為規範，並列有檢舉制度與程序。

發現違反本公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」及任何法律之情事，得向以下單位提出檢舉：

窗口	範圍
獨立董事	股東、董事之檢舉 Email： RHIDD6754@gmail.com
發言人	股東、投資人等利害關係人之檢舉 Email： IR@richhonour.com
稽核主管	客戶、供應商、承攬商等之檢舉
財務長	公司內部同仁之檢舉

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，除主管於平日言傳身教宣達企業誠信文化，誠信經營推動小組未來持續落實在職同仁線上誠信訓練；同時就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就履行誠信經營情形及採行措施，每年向董事會報告執行成果；2025 年度誠信經營執行情形已於 2026 年 3 月 11 日向董事會報告。本公司董事會係盡善良管理人之注意義務，監督公司防止不誠信行為，以確保誠信經營政策的落實。

本公司為預防、檢測和應對貪腐行為，並增強企業的道德標準與透明度，於嘉興鴻僑建構 ISO 37001 反貪腐管理系統，並經第三方驗證，營運據點反貪腐評估佔 25%，2025 年度並未發生或者接獲疑似貪腐事件情形。

2025 年度誠信經營執行成效		
對象	方式	執行情形
利害關係人	公司網頁宣導	隨時開放
業主	簽署保密協議（NDA）	55 份
員工	簽署誠信聲明書、員工保密與競業限制協議	30 人
供應商	簽署保密協議書	179 家
董事、經理人、員工	教育訓練、會議宣導	1,134 人次
內部人股權異動申報提醒通知	EMAIL	216 人次
董事於封閉期間禁止交易股票	EMAIL	32 人次

3.2 風險管理

本公司「風險管理實務守則」經 2023 年 8 月 9 日董事會決議通過，作為風險管理之最高指導原則，以強化公司治理並健全風險管理作業，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進。

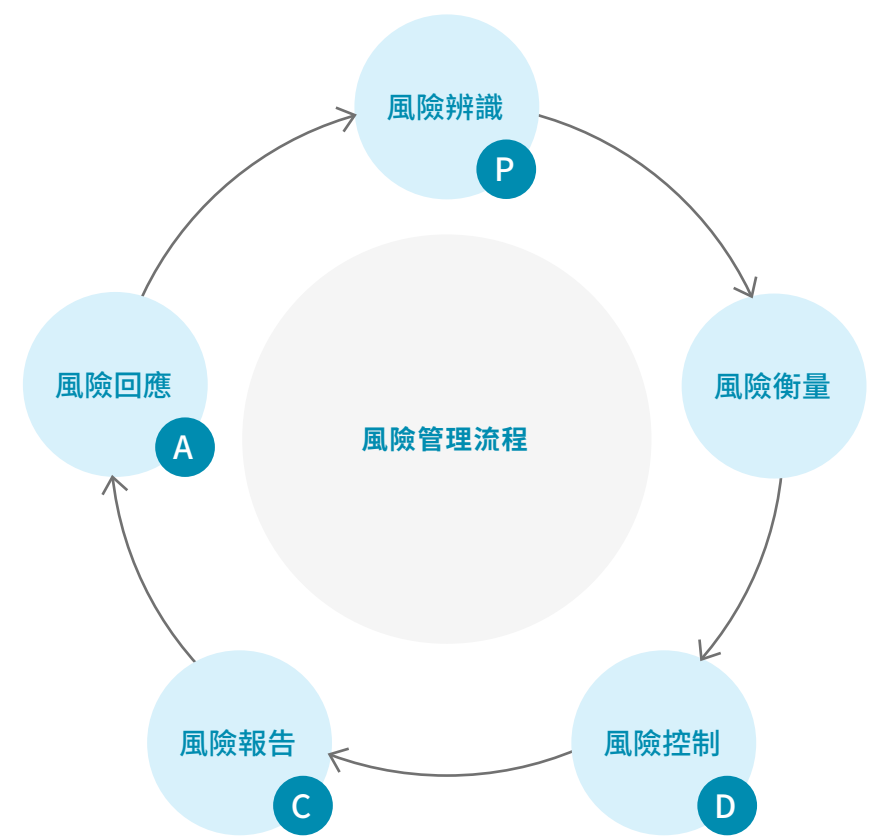
風險管理組織	組成及功能
治理層	董事會及審計委員會為最高監督單位，負責核准風險管理政策、架構與文化
管理層	- 第一線由各事業部以及擔任各業務崗位人員負責其工作職權範圍內事項的風險識別和管理 - 第二線提供政策、框架、工具、技術及支援，以確保第一線的風險管理及合規性。其包括負責內審、法務、合規、財務、人力資源、科技資訊、安全與環境等職能部門，均應協助前線事業群，共同負責對風險管理工作執行情況的有效性進行監督、檢查和評價
內部稽核	隸屬於董事會之獨立單位，協助董事會監督風險管理機制之落實程度，查核各營運單位風險應變與控制之執行狀況，並與各事業部溝通風險資訊、收集整合各事業部之風險管理報告



匯僑設計風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	營運部	訂定公司未來營運政策
營運及市場風險	營運部	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收
法律風險	研展事業部 設計事業群 工程事業群 專案整合事業群 財務部合約組	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產
工作者安全風險	工程事業群 行政服務部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效
資安風險	資管部	一般及數位資訊安全及保密、無從確保資訊內容及處理方法、無從及時存取資訊及使用相關資產等風險
環境風險	工程事業群 生產事業群	溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理、符合國際及當地環保法令或環評要求等風險
人力資源風險	行政服務部	員工或供應商之人權議題，包含但不限於勞資關係、童工、強迫勞動、人才發展管理，包括但不限於招募及留任人才、人才發展之風險

本公司風險管理流程包括風險辨識、風險衡量、風險控制、風險報告，以及風險回應，並透過 PDCA（Plan, Do, Check, Act）的循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，以期降低風險發生損失的機率及程度。





本公司鑑別 2025 年度之風險及因應機制如下：

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
環境風險	溫室氣體排放量持續增加	集團 - 鼓勵同仁多利用大眾運輸通勤，搭乘捷運、公車，或共乘上下班，可減少二氧化碳排放，同時減少空氣污染 - 加強宣導辦公室節約用電（室內溫度調節控制在 26 度），減碳 - 加強宣導日常減塑：保護環境、避免無辜生物受害，減碳阻止氣候變遷加劇
		工廠 - 持續強化節約用電專案，並納入 ISO 14001 績效指標管理 - 柴油主要用於限電時之柴油發電機與叉車使用，優化限電時之生產機器開機方案，促使柴油發電使用量下降
		集團 - 確實掌握用電狀況 - 提高設備利用率及定期保養，檢查電能品質減少不必要的浪費 - 工廠及辦公室階段性更換高效率 LED 節能燈具，推行無紙化作業 - 持續推行資源回收，回收廢紙、廢塑膠等回收物 - 加強宣導養成同仁休息及下班時間隨手關燈之習慣 - 水龍頭採用感應出水式龍頭，將出水量下調，以節約用水
環境風險	無法有效節省能資源	工廠 使用再生能源，並持續推行節能專案，例如更換節能燈泡、辦公室自動化照明、節電裝置、空氣能熱水等
		集團 - 工廠所有工藝無產生工業廢水，針對生活污水的部份，持續向員工宣導節約用水 - 工廠已完成雨污水分流全驗收的工作，確保污水排放能夠 100%排入城市污水管網，並得到有效的處置 - 每年度進行一次生活污水排放抽檢，目前生活污水的排放標準皆遠低於國家標準
		集團 - 台灣及大陸廠區皆訂定並確實執行廢棄物管理策略，方能降低環境衝擊。我們以廢棄物對環境衝擊情形劃將其分類為生活廢棄物、資源回收暨再利用廢棄物、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物等分類進行管理 - 細分報廢料處理，強化製程減廢、包材再利用及推動辦公室用紙減量等措施，將積極推廣廢棄物減廢活動 - 確保廢棄物流向合法，廢棄物委請合法廠商依法清運
環境風險	廢棄物處理量增加	工廠 - 每年度制定廢棄物處理量總量計畫，在廢棄物總量控制下，盡可能回收再利用 - 持續於相關會議中要求廢棄物再利用的理念，例如邊角料的再利用等等 - 已新增中央除塵設備（共兩台），針對車間的揚塵粉塵收集效率可達 95%以上，除高效收集木粉回收外，對於車間內員工的職業健康也有直接性的提升



風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
環境風險	缺水、限電	集團 - 節約用水，用電 - 準備好限電應變措施，配合緊急發電機各廠房也備妥基本的供電能力
		工廠 - 針對夏季與冬季限電高發期，已備有柴油發電機應對，柴油發電機每年度進行保養，所產生的廢氣及噪音皆符合環保法規要求 - 工廠非缺水地區，目前無發生過任何限水的政策，但仍持續向員工宣導節約用水的基本方針
		- 年度培訓計畫中增加颱風與洪災培訓課程，強化所有員工對於自然災害的應變能力 - 建立防災物資清單，並每年進行物資儲備，確保自然災害發生時能夠有足夠的物資應對
環境風險	違反環保法規	集團 集團之經營向來係遵行國內外相關法令規範，梳理企業所應遵循之環保法令，就目前政府公佈之重要政策及法律變動，包括環保及相關勞動法規等，皆已進行妥適的調整安排
		工廠 - 每季度進行相關法律法規清單檢視，並進行合規性評審（依照 ISO 14001:2015 要求） - 加入當地政府環保單位群組，確保即時得到相關政府政策與檢查重點 - 已取得 ISO 14001 認證，並每年度進行內外審，確保公司各項環保要求符合基本法規要求
		建構綠色內飾材料庫 - 主動採購室內建築數據庫材料以獲得更環保、可模組化和有競爭力的價格，將資料提供給客戶以在設計階段使用 - 嘉興鴻僑已取得 FSC 認證，可提供符合 FSC CoC 管理機制之產品，進一步支持專案採用永續來源材料，提升整體供應鏈透明度與環境合規性
環境風險	氣候變遷 - 客戶行為改變 環保循環利用材料需求	提高公眾對循環性的認識 - 建議客戶在室內建築中使用更多綠色可重複使用的回收材料 - 提高分包廠商順應全球綠色貿易趨勢及認知
		集團 - 針對新進員工及在職員工實施職業安全衛生訓練 - 總公司規劃並推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，持續強化整體職安管理制度與風險控管機制
		工廠 - 落實職業安全管理系統及安全危害風險管理 - 成立安全生產委員會，由廠區最高主管擔任主席，每季針對各項安全生產執行成效檢討與改善 - 建立現場相關操作規範、《人因性危害預防》、《過勞與壓力管理計畫》及《職業安全衛生工作守則》，並輔以機台相關訓練，工程改善或提供個人防護用具以確保危害有效控制
社會風險	發生職業災害	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



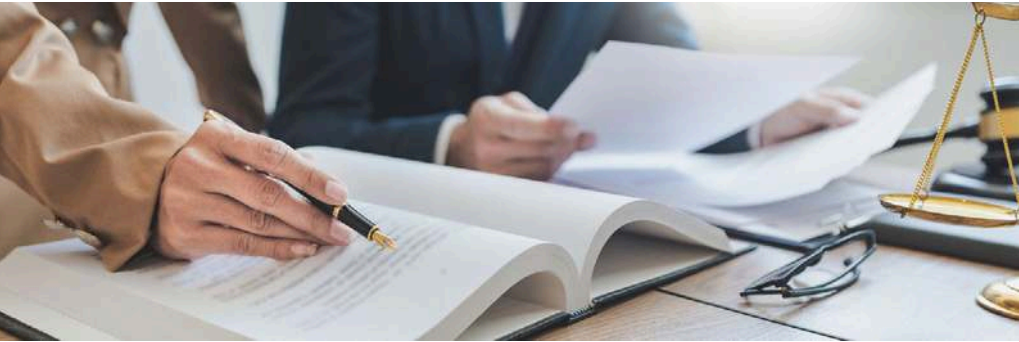
風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
社會風險	長時工作引發過勞	集團
		- 總公司每週安排專業護理師駐點服務，提供員工健康諮詢與身心狀態評估，促進同仁身心平衡 - 人資單位不定期關懷員工健康與工作狀況，適時提供支持與調整建議
		工廠
		- 已成立職業安全衛生委員會，由駐廠最高主管擔任主席，針對員工平時各項職業病防護、食品安全防護、安全防護予以高度關注，並每季度針對各項職業健康工作給予總結與提出改善方案 - 針對過勞（長時工作）問題，安全衛生委員會與人事部門每年推動全員工進行職業病與常態化健康檢查，確保所有同仁的健康狀態處於可控的範圍之內，針對異常的部份，將提出警報予以工作輪調 - 逐步推進機械自動化工業工程，例如於手動裁板機中加裝數控自動推送料架，可以減少大約 50% 的人工裁板時間，且透過電腦的演算，所裁切出的板料將更精準無誤
社會風險	缺工風險	集團
		- 公司已為台灣上市公司，知名度提升，有利吸納與留住優秀人才 - 提高員工福利（如：結構性調薪、員工持股信託等），健全人才激勵制度，以降低流動率 - 透過內部的在職訓練與外部的專業教育訓練，長期培育跨足各領域專業的人才 - 加強產學合作，實現學以致用，培養年輕的新血（與中原大學室內設計系產學合作） - 員工滿意度、組織參與度、組織士氣或其他內部調查，並制定改善方案 - 企業全面人力資源質與量的盤點，並據以制定短中長期人力規劃方案 - 評估並為經營團隊規劃了具股權性質、或中長期的獎金激勵辦法 - 推動了職場友善、兩性平等、懷孕與育嬰友善、多元與包容文化、或其他具社會公益、回饋鄉里的具體行動
		工廠
		- 針對技術性較低的工作性質採取臨時工的方式，確保技術工能夠用在技術工作上，不造成人力資源的浪費 - 每年度瞭解各工種當地工資水準，並作為年度調整薪資的重要參考依據，確保員工在薪資報酬上能夠得到基本滿足
公司治理 風險	市場競爭力下滑	- 良好裝修及服務品質的維持，休閒旅遊場域及商業空間店面之室內設計為其顧客消費時的第一印象，故業者對於裝修之品質及細節十分講究，另商務空間之業主對於商用辦公大樓是否能提供高效率及高品質之辦公空間並符合企業形象亦十分重視，本公司經過四十餘年與各國業主及顧問合作的經驗，持續優化相關設備、流程及人力專業能力，故能維持良好的裝修品質，使客戶不因其他廠商削價競爭而流失 - 良好的客戶合作關係，本公司在接案後會有專案團隊和客戶討論相關細節，專案進行中也能依客戶之意見修改，透過團隊的多元分工與嚴謹整合能將客戶的設計構想完美實現，且因和客戶有長期良好的合作關係，能大幅縮短溝通時間使專案於較短的時間完成，使客戶能更快的開始營業

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
公司治理 風險	消費市場需求萎縮	- 本公司持續拓展高星級飯店、商務空間、百貨商場、高級住宅、及養生村等領域之裝修市場，並已逐步將業務拓展邁向全球化，目前除台灣地區外，在中國大陸、港澳、亞太地區、歐洲、北美國家均有銷售業務，降低單一產業、單一地區或客戶別的景氣影響 - 網路電商的崛起，可能使得實體門店數量減少，惟精品品牌近年來亦調整策略跨足各界，從餐飲、藝文合作到奢華度假村，透過沉浸式體驗傳遞品牌精神，重塑消費者心中的形象與文化價值觀，因此精品零售店、品牌藝廊及餐廳的複合形式發展，可能使得門店面積擴大，本公司累積多年之精品、度假村及博物館等之裝修經驗，恰恰符合市場發展趨勢之需求
公司治理 風險	資訊安全	- 落實資安事件通報及員工資安教育訓練，以全面性的提升同仁資安意識（新進人員教育訓練 100%；資安宣導 3 次；社交工程演練 2 次） - 第三方查核強化資安作業，每年委請會計師事務所進行資安稽核（委託勤業眾信聯合會計師事務所） - 建立系統備份機制，落實異地備份；每年一次災難復原演練
公司治理 風險	利率、匯率變動	利率變動
		與銀行建立及維持良好信用關係，並觀察了解市場利率變化走勢，當未來公司營運規模擴大資金有所需求時，可取得優惠利率條件；亦將藉由健全之財務規劃，適當運用其他財務工具，以降低利率變動之風險
		匯率變動
		- 以同幣別之銷貨收入支應採購支出，以達自動避險效果 - 注意國際匯市各主要貨幣之走勢及非經濟因素之國際情勢變化，以掌握匯率走勢得以及時應變，同時於報價過程中，考量應匯率變動所產生之風險，適時調整報價，以保障應有之利潤 - 定期取得金融機構之財經資訊、外匯報告，以綜合判斷匯率、利率變動趨勢，靈活調整外匯、資金策略

3.3 商業道德

重大主題	商業道德
對公司的衝擊	商業道德是企業責任的基線，唯有落實商業道德，才能使企業穩健成長與永續經營
政策	型塑風險文化 全面落實 有效預防
目標	- 落實法遵訓練 建立守法文化 - 法規零違反
當年度投入資源及具體成果	- 完成法規鑑別及處理 - 完成法遵相關訓練 2025 年度無重大違反法規事件
負責部門與申訴機制	- 窗口：財務長 - 電話：02-25456011 - Email：IR@richhonour.com
評估機制	永續發展委員會年度審查商業道德執行績效

註：重大違反法規事件泛指被主管機關裁罰達 50 萬者歸屬之。



落實商業道德		
構面	具體措施與機制	執行成效
公司治理	- 設立功能性委員會、公司治理主管 - 遵循《公司治理實務守則》，強化董事會決策職能 - 定期內控自評與稽核	董事會有效監督營運，無公司治理或證券交易重大違規紀錄
人員管理	- 新進人員簽署誠信聲明書 - 訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》，規範利益迴避、檢舉保護	近三年無反競爭行為、洩密或勞權爭議紀錄
培訓與宣導	- 分層培訓（新人訓練、實體課程、外部培訓） - 透過內部網頁、海報強化法規認知 - 權責部門定期更新法規動態	提升全員法遵意識，確保業務合規性
環安衛管理	- 監測產品生命週期合規性（環保、職安法規） - 管理循環預防潛在風險	無環境保護、職業安全重大違規紀錄 2025 年發生 3 起職安相關違法事件，皆已提出改善
風險監控	- 檢舉管道與保護機制 - 內部稽核追蹤缺失改善	近三年無涉及行銷標示、產品安全等違法情事

匯僑設計整體法遵實務而言，近三年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、反競爭行為、行銷標示、貪腐與產品安全與責任等重大違法紀錄。

- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄

3.4 營運績效

本公司 2025 年度合併營業收入為新台幣 35.31 億元，合併稅後淨利及每股盈餘為 225,259 仟元及 3.41 元

未來營運方針	
服務策略	- 推動設計、工程與專案管理整合，設計 × 工程 × 專案管理一站式全流程服務 - 與產業相關跨領域顧問合作，擴展技術與服務範圍
技術創新	- 持續開發數位技術應用，提高設計與工程效率 - 導入 AI 協作機制，優化設計發想、流程整合與決策支援能力 - 利用雲端專案平台與風險預測系統，強化執行力與風險控管
永續發展	- 採用低碳建材與模組化施工，積極推動永續建築與低碳施工技术 - 專注服務高端商辦與頂奢品牌，結合永續設計與環保標準，打造綠色競爭力
育才深耕	- 通過內部培訓與外部引進確保設計、工程與數位科技人才的技术領先 - 強化管理人才培養與經驗傳承機制，建立穩健接班梯隊，支持企業長期發展 - 策略韌性與跨域合作精神提升組織的應變能力與創新力

近年營運績效			單位：仟元
項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入合計	4,653,172	5,107,938	3,530,943
營業成本合計	3,613,324	3,902,900	2,689,566
營業毛利（毛損）	1,039,848	1,205,038	841,377
營業費用合計	651,533	687,051	600,424
營業利益（損失）	388,315	517,987	240,953
營業外收入及支出合計	30,112	47,028	48,211
本期淨利（淨損）	280,454	422,546	225,259
基本每股盈餘（元）	4.25	6.40	3.41
員工福利費用	695,470	745,425	668,568
現金股利	231,000	264,000	231,000
所得稅費用	137,973	142,469	63,905

註 1：此表之資訊來源係經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證之 2025、2024 及 2023 年度合併財務報表

3.5 產品服務

本公司服務範圍包括設計規劃、品牌識別、實施設計、專案管理、裝修工程、道具生產等，主要為休旅餐飲、醫養、購物商場、精品零售、商辦與公共空間展場等提供全方位服務。

本公司持續提供符合客戶需求的服務，並重視客戶的意見，與客戶保有順暢的溝通管道，維繫彼此穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，本公司業務團隊皆即時反應給權責事業群進行後續改善，期許以優質服務取得客戶信賴。

3.5.1 研發創新

重大研發應用	
年代	項目
2023	- Midjourney- AI 智能運用虛擬實境，3D/AR/VR 技術提升，更真實呈現設計效果 - Revit Navisworks 進階運用 BIM 技術，預先了解結構設備佈局避免實際施作衝突，施作工法更精準快速
	- BIM 技術提升，結合永續目標 - 達到成本控制精確，有效檢視結構與設備佈局以降低工程衝突、優化空間管理
2024	- 定期舉辦 BIM 技術相關培訓課程，提升員工專業能力 - AI 智能運用優化設計效率 - 展示道具金屬底材粘貼工藝優化 - 展示道具弧形門片與抽屜面結構優化
2025	- AI x 大型室內裝修設計：逐步踏實，從效率到創新 - 以 BIM 貫穿協同、製造與維運，成為永續營運與品質提升的核心引擎 - 裝飾道具新型五金研發——雙軸芯直線導軌自吸功能設計

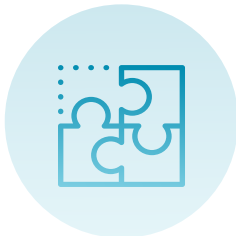
AI x 大型室內裝修設計：逐步踏實，從效率到創新



快速見效

建立成功案例 驗證 AI 價值

- 協助文書處理
- 輔助創意發想
- 拓展探索性與多樣性設計
- AI 知識分享與交流
- 試點專案局部環節導入
- 反饋收集與優化使用方式



逐步拓展

深化 AI 應用 優化核心流程

- 專案雲端管理平台
- 自動化工作流嵌入
- 既存系統對接
- 參數化設計與施工規劃
- 內部 AI 人才培養
- AI 應用流程規範制定



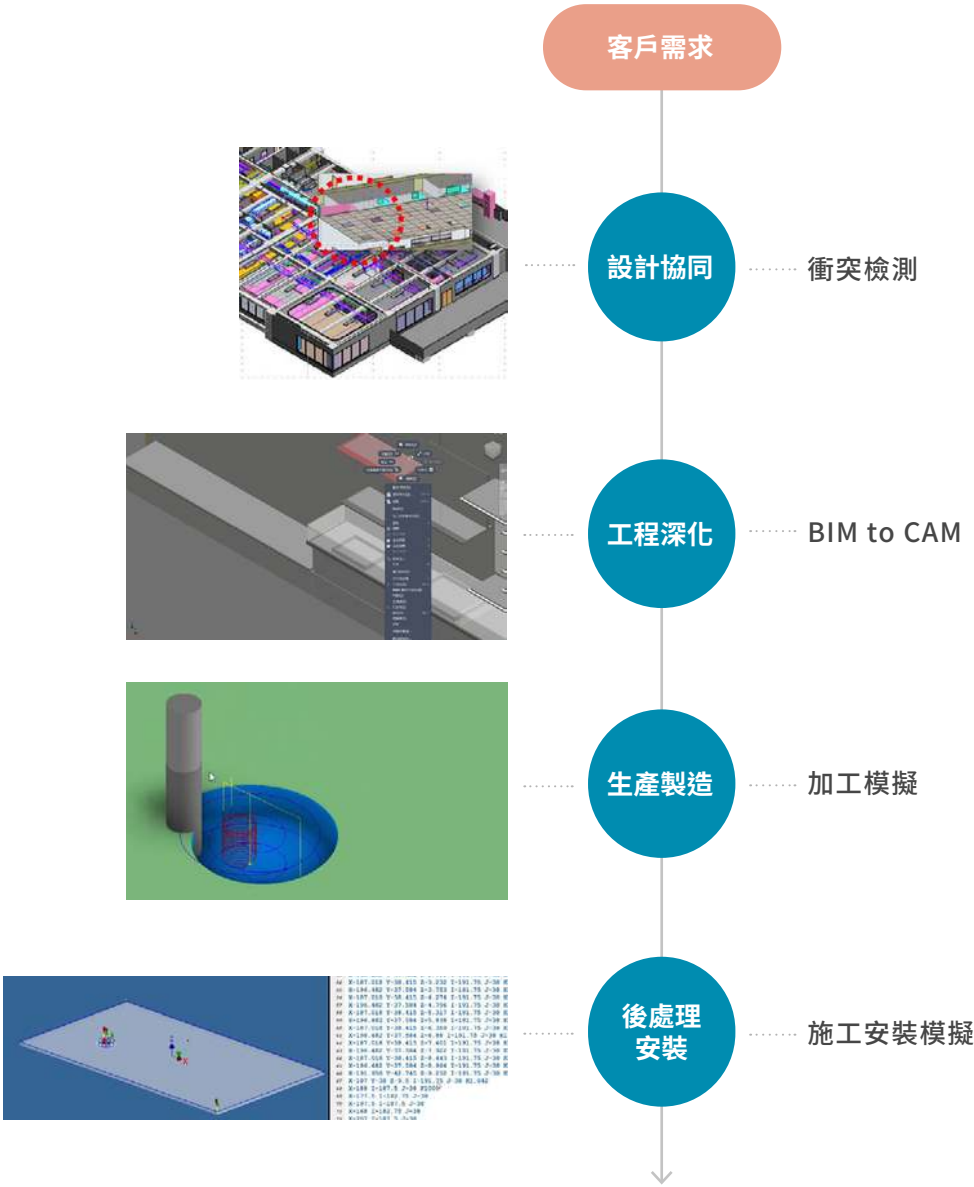
戰略佈局

構築長期競爭優勢 推動創新

- 自有 AI 整合平台
- 知識圖譜
- 自有模型庫
- 品質審核與驗證機制
- 分層級 AI 職能培訓體系
- 可複用資產沉澱

- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄

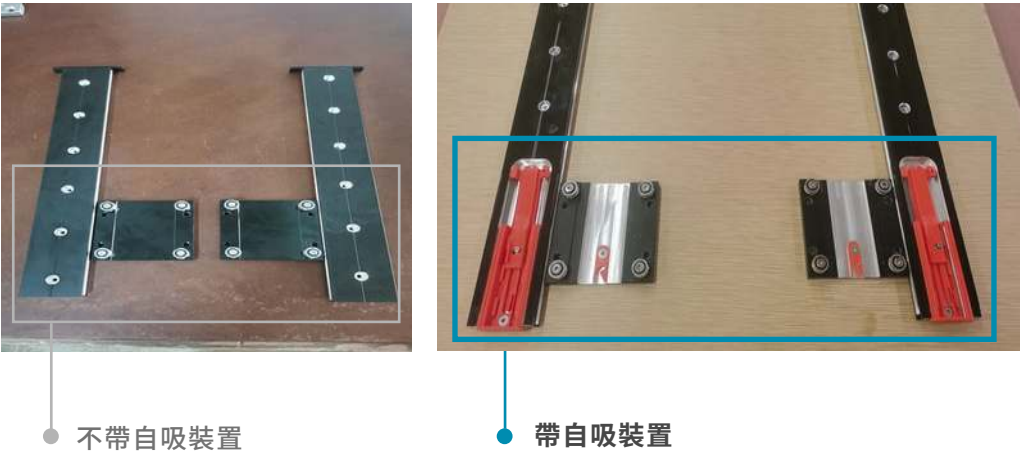
以 BIM 貫穿協同、製造與維運，成為永續營運與品質提升的核心引擎



裝飾道具新型五金研發——雙軸芯直線導軌自吸功能設計

因應商業展示道具對美觀與實用性的需求，傳統雙軸芯直線導軌需另行加裝磁吸與緩衝裝置，方能達到自吸效果，不僅成本較高，品質穩定性亦不足。本項目透過研發導軌自吸功能設計工藝，改善抽盤使用便利性，提升產品整體品質，並滿足客戶多樣化需求。本工藝具備成本低、品質穩定、安裝簡易及適用範圍廣等優點，可有效克服線型滑軌無法自吸所造成的使用不便問題。

雙軸芯直線導軌



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

年度成果

Hospitality



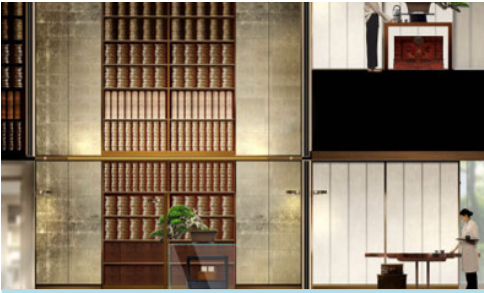
台北信義超五星品牌酒店(進行中)



台北五星品牌酒店(進行中)



台中七期超五星品牌酒店(進行中)



三義茶文化園區(進行中)



台東六善國際豪華度假村(進行中)



屏東四重溪溫泉飯店(進行中)

Workspace



慧榮科技竹北總部大樓



元大金融廣場



崇越科技總部大樓



光寶科技中和數位大樓



台中七期頂級 A+ 商辦大樓(進行中)



國際知名企業集團辦公大樓

- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄

Public Space



台中綠美圖



台北國泰人壽環宇大樓



台北西區指標案 (進行中)



台北大巨蛋



公共運輸全省旅客服務設施改善案 (進行中)



國泰建設台北榮星都更案 (進行中)

Retail



南港調車場商場 (進行中)



桃園機場第二航廈昇恆昌



高雄亞洲帝國商場 (進行中)



信義區購物新地標



台北大巨蛋商圈



品牌概念實體書店

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

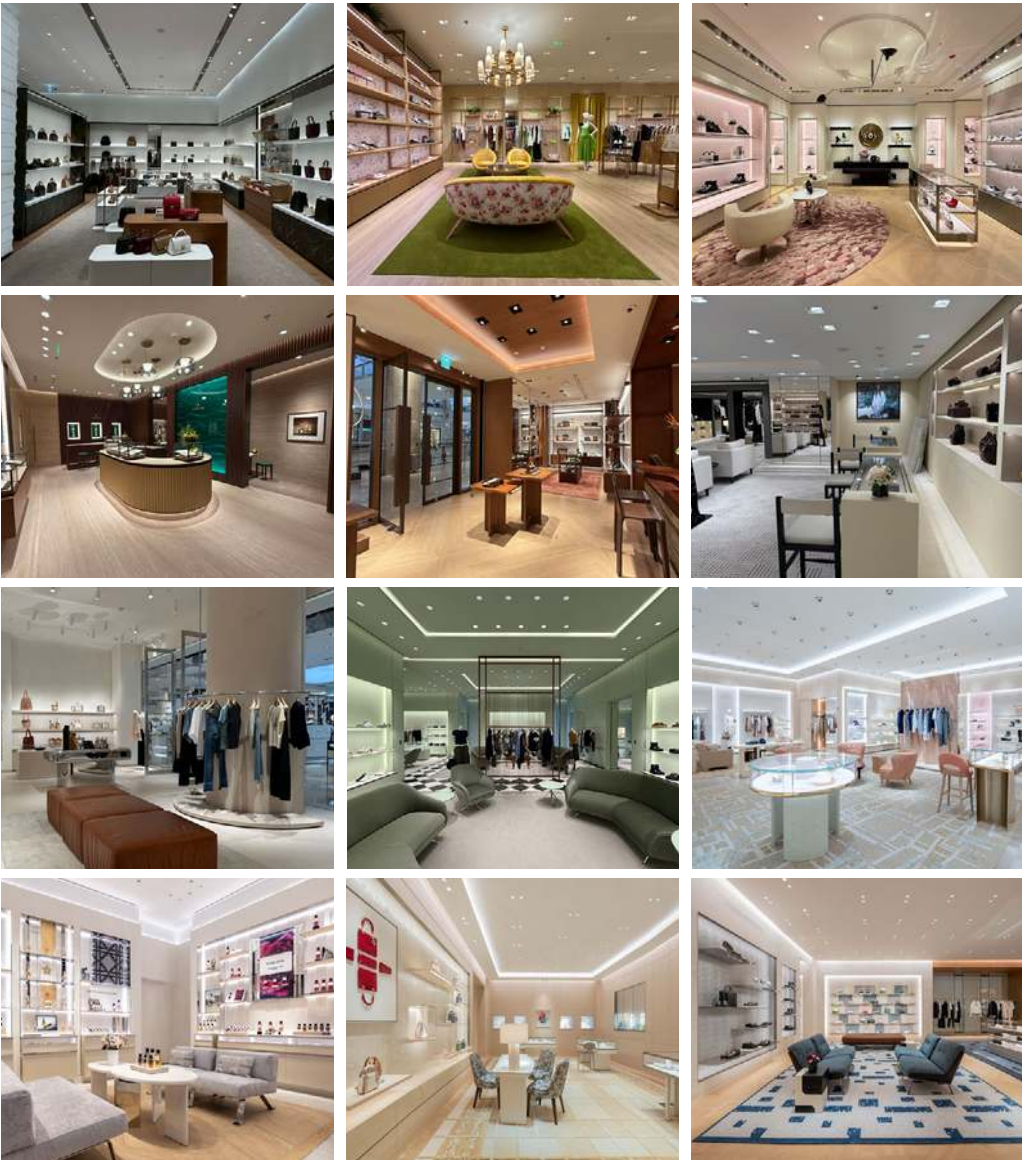
03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

Boutique (超過 300 件專案)



3.5.2 客戶關係

重大主題	客戶關係、營業秘密保護及交易安全、顧客健康與安全
對公司的衝擊	確保營業秘密保護及交易安全，提供優質服務提升客戶滿意度，有助於公司業務擴大及達到永續發展之目標
政策 / 承諾	善盡保密義務，提供優質快速、安全、可靠之服務，以提高顧客滿意度
目標	1. 顧客滿意度目標 85 分以上 2. 零洩密事件發生
當年度投入資源及具體成果	1. 完成滿意度問卷調查 2. 新進人員簽署保密協議
負責部門 / 申訴機制	窗口：行政服務部 電話：02-25456011 Email： info@richhonour.com
評估機制 / 成果	1. 每年管理審查會議審查客戶服務績效 2. 年度滿意度調查分數 92.9 分，符合目標 85 分 3. 年度無洩密或疑似洩密事件發生 4. 年度無客戶安全事件發生

客戶滿意度調查

匯僑設計於每兩周針對完工專案進行客戶滿意度調查，每年度實施滿意度調查統計，2025 年滿意度調查 92.9 分，符合年度目標 85 分。

截至 2025 年底本公司對客戶個資的保護，並無發生侵犯顧客隱私權或因客戶資料遺失等被投訴情事發生，同時本公司均遵守產品與服務相關的健康安全法規、產品與服務之資訊與標示法規，無違反政府規範及相關法律或規定，亦無任何被政府機關處重大罰款的事件。

營業秘密保護與交易安全

本公司制定並執行營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產之管理、保存及保密作業程序，應定期檢討實施結果，確保內部人員業務執行時能有效遵守公司作業程序；於新進員工到職首日，即透過職前教育訓練，提升並強化同仁對營業秘密及個人資料的保護意識，並透過不定期公告保密訊息提醒同仁應確實遵守規定，不得洩露因執行職務而知悉的公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產權予第三方，且不得探詢或蒐集非自身職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等。

公司亦建置獨立的檢舉管道及後續調查程序，並藉由不定期稽核抽查同仁職務行為，2025 年未發生公司營業機密或客戶資訊外洩或遺失之紀錄。

顧客健康與安全

顧客健康安全政策與落實			
政策構面	具體措施	執行方式	效益
材料安全與環保	- 選用低甲醛、無毒、環保認證（如綠建材標章）之裝修材料 - 禁用含石棉、重金屬等有害物質之建材	- 與供應商簽訂環保材料採購協議 - 施工前提供材料安全資料表（SDS）供客戶查核	確保室內空氣品質符合健康標準，降低過敏原及有害物質暴露風險
施工安全	- 制定現場安全管理手冊，明訂防火、防墜、用電安全等作業規範 - 定期進行工安教育訓練	- 現場設置安全警示標誌及防護設備（如防塵罩、滅火器） - 每日工前安全檢查與記錄。	預防施工意外，保障客戶與施工人員安全
室內空氣品質管理	- 完工後委託第三方檢測甲醛、TVOC、PM2.5 等空氣指標 - 提供通風改善建議及空氣淨化方案	- 檢測報告納入完工驗收文件 - 推薦客戶使用空氣清淨設備或綠植淨化空間	確保完工環境符合國際室內空氣品質標準（如 WHO、LEED）
無障礙與人體工學設計	- 依客戶需求規劃無障礙動線（如輪椅通行、防滑地板） - 家具與空間配置符合人體工學原則	- 設計階段導入 3D 模擬驗證使用安全性 - 提供客製化調整方案	提升空間安全性與舒適度，減少跌倒或使用不當風險
應急與災害防護	- 設計階段預留消防逃生動線，並配置煙霧偵測器、緊急照明設備 - 結構安全符合建築法規抗震標準	- 與消防專業團隊合作驗證逃生規劃 - 定期檢查消防設備有效性	強化災害應變能力，保障客戶生命財產安全
售後服務	建立客戶回饋平台，快速回應安全疑慮。	提供專線諮詢服務，並視需求安排到場檢修	服務不中斷，建立信任與品牌口碑

✔ 2025 年度無違反有關顧客健康和 safety 法規之事件



3.5.3 永續供應鏈

本公司屬室內設計裝修業，從事設計或施工業務。為達成專案如期、如質之目標，需確保零組件及工程服務供應來源無虞，本公司與供應商/承攬商之間緊密配合下持續追求雙方永續成長，建立利益共生合作夥伴。

本公司建立供應商管理流程，以確保合作之供應商/承攬商，均須經過供應商評鑑審查合格後，始正式成為匯僑設計合格夥伴，審查過程間之溝通往返，除了解施工能力、供應品質及交期穩定度外，亦促使本公司與供應商間合作理念緊密連結。

由於產業特性，本公司施工由各工程專業分包廠商負責建造，分包商包括木作、油漆、鐵件、玻璃、泥作、機消空等廠商，施工材料為木皮、板材、鐵件、玻璃等。本公司負責挑選建材或客戶指定材料，材料來源包括市購件，供應商及分包廠商均已往來多年，雙方長期合作關係良好，故原料供應穩定。另外，透過資材部定期評核供應商，確保供應商服務及品質穩定度，並藉以了解供應商之能力。

在地化採購

本公司為促進當地經濟發展，及響應低碳運輸，採購政策以在地化優先。

台北總部在地化採購	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	87%	87%	88%
當地採購金額佔比	91%	89%	80%
中壢鴻僑在地化採購	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	82%	98%	99%
當地採購金額佔比	39%	74%	69%
昱喬設計在地化採購	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	71%	67%	78%
當地採購金額佔比	88%	89%	92%
嘉興鴻僑在地化採購	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	81%	80%	78%
當地採購金額佔比	92%	93%	94%

註：在地化以交易幣值認列。

供應商永續發展稽核

為使供應商與本公司雙方合作基礎下，能創造出優質產品品質，優質服務水準與永續價值。本公司自 2023 年起號召供應商一同重視與推動永續發展，除建立公平、良好的交易環境，促進彼此間之合作關係，並履行企業社會之責任。

自 2025 年起針對新舊供應商導入環境及社會面評估。2025 年度匯僑設計、中壢鴻僑、昱喬設計（上海）及嘉興鴻僑（浙江）營運據點並無供應商發生重大環境及社會面衝擊而造成交易中止事件。

2025 年年度供應商評估				
營運據點	供應商家數	評估家數	合格家數	環境社會評估比率
台北總部	50	39	39	78%
中壢鴻僑	3	3	3	100%
昱喬設計	65	50	50	77%
嘉興鴻僑	20	15	15	75%

註：本公司首年度實施，針對當年度產品與服務提供供應商實施稽核。

42

資訊安全政策

資通安全管理，包含以下面向：

- 1. **制度規範**：訂定公司資通安全管理制度，規範人員作業行為。
- 2. **系統防護**：建置資通安全管理系統，落實資安防護管理措施。
- 3. **人員訓練**：進行資通安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。
- 4. **外部查核**：對資安與網路風險進行風險評估，適切提出控制點建議，以利控管資安風險。

資安管理方案

類別	管控措施
強化員工資安意識	• 新進人員資訊安全教育訓練 • 不定期對公司所有同仁進行資安宣導 • 每年不定期對公司所有同仁執行社交工程演練
網際網路資安管控	• 透過次世代防火牆，管控包含上網行為管理、URL 過濾、入侵防禦系統等，避免使用者瀏覽惡意網站，並降低網路攻擊 • 導入 Openfind Secure 雲端服務，管控包含病毒郵件、垃圾信、惡意程式及釣魚防護等，避免駭客借由郵件渠道進行攻擊 • 每年不定期對外部及內部站台進行弱點掃描，並評估其弱點修補 • 定期對電腦系統資料儲存媒體病毒掃描 • 定期覆核各項網路服務項目之 System Log，追蹤異常之情形 • 回收個人電腦最高管理權限，依照最小權限原則，劃分給予適當的權限控管 • 定期檢討電腦網路安全控制措施
資料存取管控	• 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 • 使用者需定期更新密碼 • 電腦機房進出入管制措施 • 檔案攜出應經適當之核准 • 遠端登入管理資訊系統應經適當之核准 • 建立安全檔案交換機制，資料傳輸與資料儲存區加密，降低資料被意外查看風險。完整留存檔案存取稽核軌跡，並定期檢視系統日誌
應變復原機制	• 建立系統備份機制，落實異地備份



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



投入資通安全管理之資源

- 1. **落實預防演練**：每年定期執行本地、異地備援還原演練，針對重要主機系統環境與資料建立自動備份和備援機制，確保人員於災害發生能順利恢復系統運作。
- 2. **最小權限原則管理**：調整個人電腦最高管理權限，依照最小權限原則，劃分給予適當的權限控管。
- 3. **社交工程演練**：每年不定期執行社交工程演練，模擬駭客釣魚郵件，檢測員工資安風險意識，輔以資安宣導及教育訓練，避免不當郵件行為造成資安風險。
- 4. **外部及內部網站弱點掃描**：每年不定期對外部及內部站台進行弱點掃描，偵測系統漏洞及早發現，優先修補，降低被攻擊的風險。
- 5. **網路安全保護**：透過次世代防火牆，包含上網行為管理、URL 過濾、入侵防禦系統，定期檢視防護報告並適時調整安全策略，避免使用者瀏覽惡意網站及遭降低企業遭受外部網路攻擊。
- 6. **建立安全檔案交換機制**：導入企業級雲端檔案交換平台，資料傳輸與資料儲存區加密，降低資料被意外查看風險。完整留存檔案存取稽核軌跡，並定期檢視系統日誌。

社交工程演練成果

2025 年度分別於上、下半年各執行一次社交工程演練，並於演練後針對未通過演練之使用者實施線上資安教育訓練，以強化員工對社交工程攻擊之辨識與防範能力。

經比較兩次演練結果，上半年社交工程上鉤率為 26.95%，下半年上鉤率為 3.6%，下降 23.35%。整體結果顯示，透過針對性之資安教育訓練，已對提升使用者警覺性及降低社交工程風險產生正向成效。上鉤率介於 3~5% 內風險等級屬於可接受並持續觀察。

2025 年度	總發送件數	上鉤數	未上鉤數	上鉤率
上半年	256	69	187	26.95%
下半年	250	9	241	3.6%

2025 年度資安績效

新進人員教育訓練

100 %

所有新進同仁皆完成資訊安全教育訓練課程

社交工程演練

2 次

每年不定期執行社交演練，模擬駭客釣魚郵件，檢測員工資安風險意識，演練人數超過 250 人

災害復原演練

100 %

每年定期執行一次災害復原演練
2025 年復原率 100%

資安宣導

3 次

每年不定期對公司所有同仁進行資安宣導，傳達資訊保護及資訊安全重要規定及注意事項

主機站台弱點掃描

1 次

每年定期執行一次對外部及內部站台進行弱點掃描

資安事件

0 次

2025 年未發生重大資安事件，亦無客戶機密資訊洩漏，以及遭受罰款之情事

04

綠色永續

- 4.1 環境管理政策
- 4.2 能資源管理
- 4.3 污染防治
- 4.4 氣候變遷管理

綠色永續

SDGs 目標	年度永續績效
13 氣候行動	- 採用高效率 LED 照明，節能效益 2,160kWh，節省 7.776GJ，減少二氧化碳排放量 1.07 公噸 - 依循國際財務報導準則第 S2 號－氣候相關揭露落實氣候風險治理與揭露
12 負責任的消費與生產	嘉興鴻僑一般事業廢棄物回收比率為 86.63%；有害廢棄物回收比率為 19.73%；FSC 認證板材採購比率 22.47%
11 永續城鎮與社區	全集團落實綠色採購，庶務類綠色採購紙張類 99.08%，LED 燈類為 72.70%，資訊設備綠色採購率為 99.17%

4.1 環境管理政策

重大主題	綠色產品
對公司的衝擊	隨著全球對環境永續的重視及氣候變遷的挑戰，積極推動設計與永續工程服務（如導入綠建材、配合 LEED 認證設計）不僅能降低營運階段的碳足跡，更能提升企業形象，擴大在高端商辦與頂奢品牌市場的市占率，創造具備環境韌性的永續價值
政策	- 永續設計與綠色空間推廣：推廣使用高儲碳能力之天然材料。 - 責任採購與供應鏈管理：優先採購具國際認證（如 FSC、PEFC）之木製品及落實綠色採購 - 環境保育與循環經濟：落實「減量、再利用、循環」的 3R 原則，實施嚴格廢棄物管理，提高回收再利用率。 - 綠色工程管理：以最大利用值為目標精實材料使用，採用高效率且重視環境品質之工法，並落實廢棄物管理避免污染。
目標	- FSC 認證板材採購比率 20% 以上 - 一般事業廢棄物回收再利用率達到 75% 以上。 - 協助客戶取得綠建築相關認證
當年度投入資源及具體成果	2024 年度至 2025 年度，成功參與並協助客戶取得 LEED 認證之專案數共達 20 項 - FSC 認證板材採購量佔板材總採購量的 22.47% - 庶務類綠色採購紙張類 99.08% - 庶務類台北總公司資訊設備綠色採購佔比達 99.17%
負責部門與申訴機制	- 窗口：行政服務部 - 電話：02-25456011 - Email：info@richhonour.com
評估機制	定期審查綠色採購比例、廢棄物回收率及綠建築專案達成數等關鍵績效指標

隨著世界各國對於環境永續的重視，且為了實現《巴黎氣候協定》升溫不超過 1.5 度為目標，各國政府及企業陸續訂立 2050 碳中和或 2050 淨零排放目標，而在室內設計及

裝修產業，不僅國際客戶重視生態環境、追求永續發展，國內也開始投注心力於減緩永續環境衝擊的建案，從綠色設計著手，以推出更健康、節能、環保、低污染的住宅，落實綠建築設計、房地產科技、智慧城市等規畫；而匯僑設計也積極配合國內外政策和專案需要，在每個作業環節，從設計到施工及工廠生產，都有 ESG 落實的軌跡。

環境政策	
遵守政府所有環境保護法規	注重產業發展與環境保護之間的平衡
零污染	履行資源再生有效重複利用
綠色供應鏈的建立	推行節能減碳降廢，實現永續環境目標

我們的做法

- 加強污染防治操作設備之檢查及維護保養，降低設備發生異常。
- 採取永續性 / 具創新改革之設計。
- 選用高性能 / 低功耗 / 健康之環保綠建材及設備。
- 宣導同仁室內空調溫度設定在 26° C 之最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設窗簾及隔熱紙。
- 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，含多功能事務機。
- 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- 新辦公區室使用 LED 節能減碳燈管，燈泡。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 使用環保標章的碳粉匣，低溫，減少夾紙。
- 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。
- 同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- 將水龍頭出水量調小，有效節約用水。

生物多樣性政策

本公司秉持「珍視價值，實踐承諾」的永續經營理念，深知建築與室內設計產業對於自然資源的依賴與影響。我們承諾在推動室內裝修專業的同時，積極維護生態平衡，落實生物多樣性保護及提升自然碳匯（Natural Carbon Sinks），以達成與環境共榮的目標。

政策	行動方案
永續設計與綠色空間推廣	生態整合設計： 在商務、商業及休閒旅遊空間設計中，優先導入「親生物設計」（Biophilic Design），增加室內外綠化面積，創造微型生態系
	自然碳匯應用： 推廣使用高儲碳能力之天然材料（如經認證之木材、竹材、天然纖維），將室內空間視為城市中的「人工碳倉」
責任採購與供應鏈管理	生物多樣性保護： 優先建議及配合採購（如 FSC、PEFC）的木製品，確保木材來源不涉及森林濫伐或瀕危物種棲息地破壞
	低碳足跡材料： 建立供應商評鑑機制，優先選擇生產過程中對生物多樣性影響較低且具備碳足跡標籤之建材
環境保育	減廢與循環利用： 在工程階段實施嚴格廢棄物管理，提高回收再利用率，減少因垃圾處理對自然土地與水體造成的污染
	污染防護： 確保施工現場對周邊生態環境（如植被、水源）的衝擊降至最低
社會參與	評估參與外部生物多樣性保育計畫或自然碳匯專案（如森林撫育、濕地保護），抵銷營運過程中無法避免之殘餘排放
	提升員工、客戶及合作夥伴對生物多樣性及自然碳匯議題的認知，推廣減碳與保育兼顧的生活風格

綠色服務實踐 - 循環經濟環境永續

匯僑設計認同資源循環利用是減緩氣候變遷的關鍵。我們將循環經濟（Circular Economy）理念導入設計全生命週期，從材料選擇、低碳施工到拆解回收，透過「減量（Reduce）、再利用（Reuse）、循環（Recycle）」的 3R 原則，將傳統裝修產生的廢棄物轉化為可持續利用的資源。

跟上全球的綠建築熱潮，台灣也訂出「綠建築九大評估指標」，並推行「綠建築標章」，鼓勵建造更健康舒適、對環境友善的建築空間。近年匯僑設計也將環境永續思維落實於室內設計服務提供，透過綠建材的運用、綠建築設計及 LEED 認證期望達成循環經濟、低碳減廢效應。

綠建築領航：LEED 認證的卓越實績

作為國際綠建築標準的實踐者，匯僑積極協助全球知名企業與精品品牌達成 LEED（領先能源與環境設計）認證。我們不只是空間的施作者，更是客戶 ESG 目標的達成者。

2024 年度至 2025 年度，我們協助客戶完成 20 個取得 LEED 綠建築認證的專案。

循環經濟實踐路徑

我們在專案執行中落實以下關鍵措施，向利害關係人展現環境責任：

綠建材選用	優先評估採用具備 Cradle to Cradle (C2C) 搖籃到搖籃 認證之建材 使用高比例回收材料（Recycled Content）之天花板與板材，並依專案確保木材來源符合 FSC 森林驗證
低碳與能源管理	- 導入高效能空調系統與感應式照明設計，顯著降低空間營運階段的碳足跡 - 利用 BIM（建築資訊模型）優化設計與施工方案，精準估量以減少材料浪費
營建廢棄物資源化	落實施工現場廢棄物分類管理，減少掩埋負擔

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

嘉興鴻僑取得 FSC（森林管理委員會）認證，
導入可追溯與負責任的來源管理制度



「我們賦予空間的不只是美學，更是對地球的一份承諾。」透過綠建築與循環經濟的深度整合，匯僑將持續引領室內設計產業，為利害關係人創造具備環境韌性的永續價值。

綠建築室內設計裝修實踐



崇越科技總部大樓

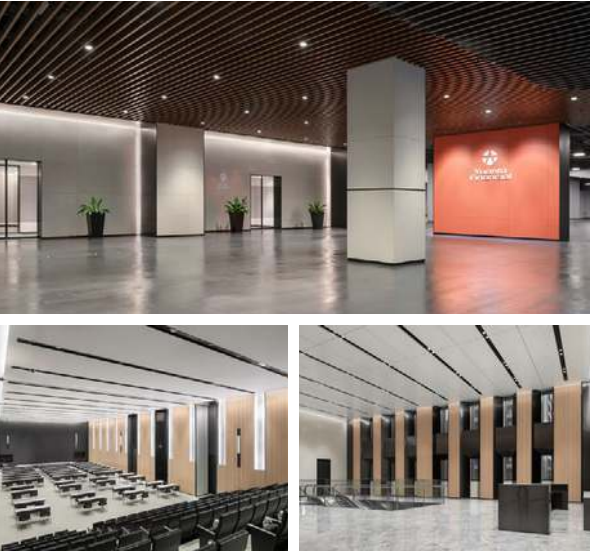
匯僑設計以永續與健康為核心理念，參考國際 WELL 健康建築認證標準進行設計，打造兼具綠色、節能與智慧的辦公空間。專案中，我們在室內植栽的配置上巧妙營造自然氛圍，不僅美化空間，更改善空氣品質；飲水點的設計兼顧便利性與衛生，提升員工使用體驗；母嬰室及員工冥想空間的規劃細緻周到，兼顧舒適度與隱私，充分展現對員工身心健康的關懷。

整個專案採用綠建材標準化配置，並導入太陽能光電系統及環境友善設計手法，使建築本身兼具節能與永續特性。匯僑設計的用心，使此智慧科技總部在綠色、健康與高效空間的打造上，充分展現 ESG 永續理念。

元大金融廣場

匯僑設計全程配合大樓綠建築理念，從室內設計到裝修皆融入永續思維。室內廣泛採用再生及低碳建材，並配置節能設備，包括節能變頻空調與 LED 照明，搭配智慧能源監控系統進行管理，以提升整體能源效率。

在空間規劃上，三樓會議室可彈性分隔為多個會議廳或整併為大型活動場地，滿足各類會議與活動需求。天花板與機電設計兼顧美觀與維護便利性，並使用多項具綠色標章的建材。整體專案從建材、設備到室內規劃均落實綠建築理念，充分展現匯僑設計在永續與功能兼備的專業實踐。



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



工程類綠色採購類別



板材



塗料



乳膠漆



綠建材水泥漆



綠建材暗架天花



綠建材壁紙木皮



F1 低甲醛板材



綠建材矽酸鈣板



F1 塑合板

2025 年度綠色採購

板材類 FSC 認證採購佔比		
板材總採購量 (公斤)	FSC 認證板材採購量 (公斤)	佔比 (%)
346,249.18	77,790.06	22.47
材料符合 LEED 認證年度採購數		
營運據點	乳膠漆及塗料類 (公升)	板材 (PCS)
總公司	21,151	79,888

庶務類綠色採購

營運據點	庶務類品項	年度該類別總採購金額 (元)	2025 綠色總採購金額 (元)	佔比 (%)
台北總公司	資訊設備	1,188,042	1,178,138	99.17
	影印紙	140,540	140,540	100.00
	碳粉匣	86,856	4,286	4.93
	空調主機	470,000	470,000	100.00
	LED 燈	61,800	43,880	71.00
中壢鴻僑	影印紙	6,681	6,681	100.00
昱喬設計	影印紙	11,005	11,005	100.00
	碳粉匣	3,075	3,075	100.00
	LED 燈	3,850	3,850	100.00
嘉興鴻僑	影印紙	9,704	8,160	84.09



建築結構提供了安全庇護的堅固外殼空間。而室內裝修工程的使命不僅在於創建或改造空間，更著重於打造兼具美感與實用性的理想環境，同時承擔對室內環境的監管責任，確保安全與品質。

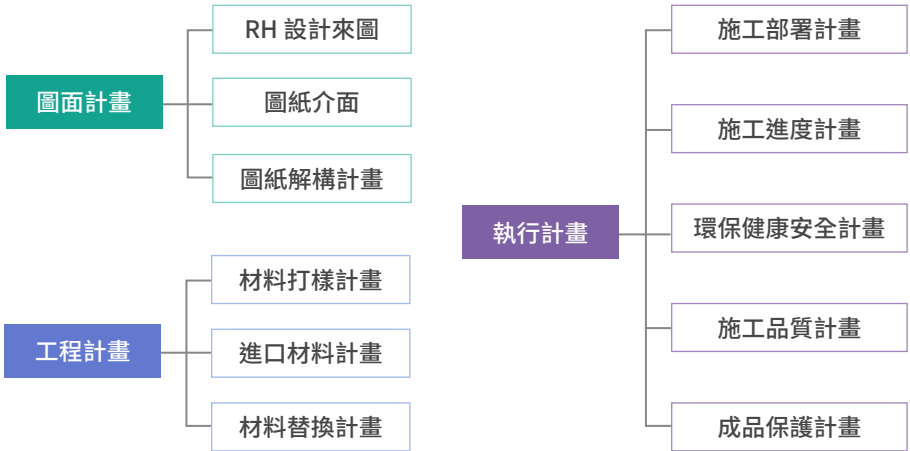
綠色工程

- 以最大利用值為目標之材料計劃管理精實材料使用。
- 使用高效率 / 重視環境品質之工法管理。
- 落實廢棄物管理，避免室裝廢棄物污染。



專案前期

圖面滿足施工要求，在初步設計或細部設計的基礎上，綜合建築、結構、機電設備各工種，核實核對，深入了解材料循環再生性、供應、施工技術、設備等條件，整合工程施工的各項具體要求。



專案控管

為降低成本，節省工時以及加速專案流程的效率，依專案使用 BIM 技術來改進設計，減少錯誤率和重工的發生。另外，也可比對計畫與實際施工的消耗量、分項單價、分項合價等資料，有效瞭解專案運營，實現對專案成本風險的有效管控。

4.2 能資源管理

重大主題	能源管理
對公司的衝擊	能源成本佔生產成本比例較高，能源使用量之控管對生產成本影響甚大，故匯僑設計在能源控管及降低能耗上一直不遺餘力
政策	落實節能減碳，減少不必要的浪費
目標	• 持續檢討能源的管理 • 以高效率之 LED 燈具汰換舊有燈具。 • 節能減排 1%
當年度投入資源及具體成果	• 宣導節約用電 • 鼓勵同仁減少電梯之使用多走樓梯 • 午休關燈 1 小時
負責部門與申訴機制	• 窗口：行政服務部 • 電話：02-25456011 • Email：info@richhonour.com
評估機制	行政每月檢視審查能源耗用情形

全球暖化日趨嚴重，能源與氣候變遷已是全球共同面臨的首要議題，全球氣候高峰會議決議脫離化石燃料使用，再生能源的使用量提升是全世界共通認知，匯僑設計也規劃再生能源取得，並透過內部跨部門的節能團隊，除建立節能績效指標並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以有效降低能耗。本公司能源為外購電力及公務車汽油。

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



能源耗用量				
區域	項目	2023 年	2024 年	2025 年
台北總部	用電量 (度)	616,393.00	620,120.00	561,095.00
	用電量 (GJ)	2,219.01	2,232.43	2,019.94
	汽油 (公升)	47,620.11	42,460.19	39,308.00
	汽油 (GJ)	1,554.83	1,386.36	1,283.44
中壢鴻僑	用電量 (度)	217,520.00	189,672.00	184,320.00
	用電量 (GJ)	783.07	682.82	663.55
	汽油 (公升)	5,234.00	7,838.00	6,058.30
	汽油 (GJ)	170.89	255.92	197.81
	柴油 (公升)	473.41	572.31	496.05
	柴油 (GJ)	16.65	20.12	17.44
昱喬設計	用電量 (度)	27,650.00	36,603.00	33,951.00
	用電量 (GJ)	99.54	131.77	122.22
	汽油 (公升)	6,000.00	5,568.00	8,827.00
	汽油 (GJ)	195.90	181.80	288.21
嘉興鴻僑	用電量 (度)	1,265,560.00	1,343,540.00	1,310,900.00
	用電量 (GJ)	4,556.02	4,836.74	4,719.24
	汽油 (公升)	5,562.49	7,647.06	6,575.90
	汽油 (GJ)	181.62	249.68	214.71
	柴油 (公升)	861.30	8,476.26	1,534.00
	柴油 (GJ)	30.29	298.05	53.94
總能源耗用量 (GJ)		9,807.82	10,275.69	9,580.50

註 1：以上汽油用量依據台灣中油年度平均油資推估用量；熱值參照台灣環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，柴油熱值為每公升 8,400kcal，汽油熱值為每公升 7,800kcal

註 2：每 kcal 為 4,186J(焦耳)，每度電為 3,600KJ，1GJ=1*10⁹ 焦耳。柴油主要用於發電機運轉使用，公升數為估算值。

能源密集度			
項目	2023	2024	2025
營業收入 (百萬)	4,653	5,108	3,531
用電量密集度 (GJ/ 百萬)	1.646	1.543	2.131
柴油密集度 (GJ/ 百萬)	0.010	0.062	0.020
汽油密集度 (GJ/ 百萬)	0.452	0.404	0.562
總能源密集度 (GJ/ 百萬)	2.108	2.010	2.713

匯僑設計之能源管理計畫涵蓋設備汰舊換新與日常節能宣導兩大面向。在設備管理方面，本公司持續檢視辦公與營運區域之照明設備，計畫性地將傳統高耗能燈具替換為高效率 LED 燈具，以減少不必要之電力消耗。在日常營運方面，本公司積極推動員工節能意識，透過內部宣導鼓勵同仁落實節約用電，並制定具體之行為改變目標，如減少電梯使用頻率及午休期間關閉照明等措施。

2025 年度執行情形與減碳成效

匯僑公司積極落實能源管理計畫，並達成顯著之節能減排成效，具體執行情形如下：

照明設備升級與節能效益

本年度完成辦公區域照明設備之汰換工程，將 8 支傳統 10W T8 燈管替換為高效能 LED 燈管，並將 44 盞原有的 56W 燈具全面升級為飛利浦 LED 平板燈（34W/840）。以年度運作 250 天、每日運作 8 小時計算，此項設備升級行動共計節省用電量達 2,160 度（kWh），相當於減少 1.07 公噸之二氧化碳當量排放，有效降低營運過程中的碳足跡。

註：2025 年度電力排碳係數沿用 2024 年度係數 0.474kg/kWh。

日常節能宣導與行為改變

本公司持續深化員工之節能減碳意識，於年度內透過內部宣導，鼓勵同仁「多走樓梯、少搭電梯」，並力行「午休關燈 1 小時」之節能規範。透過全體員工之共同努力與行為改變，本年度整體能源耗用量較前一年度 2024 年度顯著減少 695.19 GJ，展現本公司在日常營運中落實節能減碳之具體成果。

本公司將持續關注能源使用效率，並評估導入更多元之節能措施與清潔能源方案，以期在未來達成更高標準之能源減量目標，善盡企業社會責任。

水資源管理

本公司總部及昱喬設計位於商辦大樓，中壢鴻僑及嘉興鴻僑工廠位於工業區內非生態保育之相關區域，取用水均來自自來水（第三方水），取水量用途主要用於生活用水，本年度並無發生因本公司營運取水而受顯著影響的水源。為因應氣候變遷與水資源日趨減少的狀況，我們持續針對員工宣導「節約用水」之觀念，裝設節水設施，以達省水的目的。我們訂定用水密集度目標為每百萬營收取水量不超過 0.008 百萬公升作為日常監督指標，近三年度目標符合標準。此外訂立的省水目標為相較前一年度減少 1% 用水量，2025 年度相較 2024 年度減少 6.54%，符合目標。

水資源耗用量				
區域	項目	2023 年	2024 年	2025 年
台北總部	取水量 (ML)	3.905	4.017	3.331
中壢鴻僑	取水量 (ML)	0.823	0.897	1.187
昱喬設計	取水量 (ML)	2.003	1.096	0.819
嘉興鴻僑	取水量 (ML)	14.595	16.183	15.355
全集團	取水量 (ML)	21.326	22.193	20.692
全集團	用水密集度 (ML/ 百萬營收)	0.005	0.004	0.006

4.3 污染防治

匯僑設計屬室內設計產業，服務提供相關製程無產出廢水、廢氣等危害。本公司產生之廢棄物分為一般事業廢棄物及有害廢棄物產生，事業廢棄物主要為廢木材處理及包材，有害廢棄物有漆渣、廢包裝桶、廢過濾棉、廢活性碳。另有員工生活垃圾等廢棄物，皆委由合格之清運廠商離場處理。

以廢棄物總量減廢與資源化為管理策略，並以回收再利用為目標取代過去末端處置模式，將廢棄物轉化成可再利用資源，廠內廢棄物管理，除導入 ISO 14001 環境面管理系統、遵循環保相關法規亦依法規要求，完成事業廢棄物清運及處理。近年來隨著循環經濟推廣，本公司於廢棄物階段也優先選擇以具備回收再利用能力之業者為廢棄物合作處理商。本公司設定廢棄物減量目標為相較前一年度年減 1%，2025 年度一般事業廢棄物實際較 2024 年度減少 6.55%；有害事業廢棄物 2025 年度較 2024 年度減少 1.79%，皆符合目標。

嘉興鴻僑 - 廢棄物種類及產出量		2023 年	2024 年	2025 年	處理方式
一般事業廢棄物	保麗龍 (噸)	0.00	1.10	0.58	焚燒
	板材邊角料 (噸)	111.03	107.56	106.19	回收再製為生質燃料
	木粉 (噸)	26.03	20.96	16.92	
	廢大理石 / 石膏板 / 壓克力 (噸)	23.24	22.45	18.42	焚燒
合計		160.30	152.07	142.11	-
一般事業廢棄物回收利用比例		85.50%	84.51%	86.63%	-
有害事業廢棄物	漆渣	5.88	1.40	5.93	焚燒
	廢包裝桶	2.82	3.14	3.03	煉鋼廠回收再製
	廢過濾棉	0.03	1.25	0.14	焚燒
	廢油漆及過期油漆	1.23	8.00	6.05	
	廢活性碳	0.39	1.85	0.21	
合計		10.35	15.64	15.36	-
有害事業廢棄物回收利用比例		27.25%	20.08%	19.73%	-
中壢鴻僑 - 廢棄物種類及產出量		2023 年	2024 年	2025 年	處理方式
一般事業廢棄物	廢木材 (噸)	89.98	110.82	93.37	再生利用

註 1：以上統計揭露嘉興鴻僑及中壢鴻僑廠廢棄物資料，台北總部及昱喬設計為辦公室屬性，僅有生活廢棄物，未統計不予揭露。

4.4 氣候變遷管理

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，因此全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。匯僑設計除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，自本年度起參考國際永續準則理事會（ISSB）所發佈國際財務報導準則第 S2 號——氣候相關揭露，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解匯僑設計於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

治理

A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色

本公司以董事會為氣候變遷議題之最高治理及監督單位，並由董事長統籌永續發展委員會規劃與推動各項永續策略與行動方案。董事會不僅負責核定公司整體的氣候變遷策略與淨零排放目標，更透過定期的監督機制，確保氣候相關風險與機會被妥善整合至公司的整體營運策略與財務規劃中。

永續發展委員會每年至少召開兩次正式會議，定期檢視 ESG 暨氣候變遷議題之執行情形，並由專案負責人員向董事會報告其推動績效、潛在營運衝擊評估及永續目標（如溫室氣體減量目標）之達成進度，董事會就相關報告內容，評估氣候變遷對公司短期、中期及長期財務表現之潛在影響，並據以檢討資源配置及資本支出計畫，同時監督管理階層於氣候風險管理之執行成效，以強化公司氣候韌性，妥善因應未來可能面臨之轉型風險與實體風險。

B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色

為落實董事會核定之氣候策略，本公司之永續發展委員會下設「永續推動小組」，由管理代表召集，並由各一級業務單位主管（涵蓋設計、工程、採購、財務、人資等部門）共同參與。此跨部門小組負責將氣候變遷議題具體轉化為日常營運的管理措施。

永續推動小組的具體職責涵蓋節水節能、安全衛生、環境保護、轉型開發專案及經營分析等議題。該小組負責推動全面的風險管理、企業社會責任及氣候變遷調適等永續相關工作。小組定期召開例行會議，依據治理單位核定之目標，規劃具體的行動方案、進行跨部門協調、執行各項減碳與調適專案，並嚴格追蹤進度。

在風險管理方面，永續推動小組負責實施氣候風險鑑別、評估與處理。透過建立內部營運衝擊調查問卷，蒐集各營運據點的氣候環境背景資料，實施氣候風險機會及營運衝擊分析，進而決定重大風險項目。小組會定期檢視各項關鍵績效指標（KPIs）之執行情形，並依據執行成果向永續發展委員會提出策略調整建議，確保氣候相關風險與機會之管理機制能有效運作並持續改善。

策略

A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

本公司依據營運特性與產業發展趨勢，將氣候相關風險與機會之時間範疇定義為：短期（1-5 年）、中期（5-10 年）及長期（10 年以上）。經鑑別後，可合理預期將影響本公司展望之氣候相關風險與機會如下：

短期 (1-5 年)

轉型風險

- 提高溫室氣體排放定價：隨著國內外碳定價機制（如台灣碳費徵收、歐盟 CBAM）的推行，營運成本將直接或間接增加。
- 強化排放量報導義務：主管機關對溫室氣體盤查與確信的要求日益嚴格，增加法遵與行政成本。
- 現有產品和服務的要求及監管：客戶對綠色建材、低碳設計的要求提升，若未能及時轉型將面臨訂單流失風險。
- 低碳技術轉型的成本：導入節能設備、綠色工法初期需投入較高資本支出。
- 客戶行為變化：消費者與企業客戶偏好具備永續理念的設計服務。

實體風險

短期內極端天氣事件（如強降雨）可能對部分施工現場造成局部影響，但整體衝擊尚屬可控。

市場機會

- 減少用水量和耗水量：透過辦公室與工地節水措施降低營運成本。
- 採用更高效率的運輸方式：優化建材物流配送路徑，降低運輸碳排與成本。

中期 (5-10 年)

轉型風險

- 提高溫室氣體排放定價：碳費費率預期將逐步調升，對供應鏈成本的影響將更為顯著。
- 以低碳商品替代現有產品和服務：市場將全面轉向低碳建材與循環經濟設計，傳統高碳與高耗能工法將面臨轉型或被替代的壓力。
- 低碳技術轉型的成本：持續升級設備與技術的資金需求。
- 客戶行為變化：永續設計成為市場基本門檻，非綠色設計將失去競爭力。

實體風險

- 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化：可能導致施工延宕、建材受損或供應鏈中斷。
- 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：增加工地安全風險與保險成本。
- 平均氣溫上升：影響戶外施工人員健康與生產力，增加空調能耗。
- 海平面上升：可能影響部分沿海或低窪地區的專案進度。

市場機會

- 使用更高效率的生產和配銷流程：導入數位化與模組化施工，提升效率並減少廢棄物。
- 回收再利用：推動建材循環利用，開創新的商業模式。
- 轉用更高效率的建築物：提供客戶綠建築與 LEED/WELL 認證設計服務，拓展高端市場。
- 使用低碳能源：建置太陽能或採購綠電，降低碳排並提升企業形象。
- 採用獎勵性政策：爭取政府綠色金融或節能補助。
- 使用新技術：導入 BIM（建築資訊模型）與 AI 輔助設計，優化資源配置。

長期 (10 年以上)

轉型風險

- 以低碳商品替代現有產品和服務：若未能完全掌握零碳建築技術，將面臨被市場淘汰的重大風險。

實體風險

- 降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化：常態化的極端氣候將大幅增加專案不確定性與營運中斷風險。
- 平均氣溫上升：長期高溫將改變建築設計標準與空調系統需求。
- 海平面上升：對整體總體經濟與房地產市場造成深遠影響。

市場機會

- 參與碳交易市場：透過自身減碳專案產生碳權，創造額外收益。
- 轉變至非集中式能源：能源轉型帶動低碳室內設計需求，透過綠建材及節能設計規劃，協助客戶提升空間永續效能。



B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

風險 / 機會類別	風險 / 機會描述	對經營模式的影響 (目前 / 預期)	對價值鏈的影響 (目前 / 預期)
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	目前 現階段本公司非屬高碳排放之製造業，故對整體營運造成之直接衝擊較小。已開始投入資源進行溫室氣體盤查。	目前 供應商尚未全面反映碳成本，暫無顯著影響。
		預期 若以 2025 年度台灣總公司溫室氣體範疇 1+ 範疇 2 排放總量為 500 公噸計，假設每噸碳費為新台幣 300 元，則短期 5 年內預計將增加約 75 萬元的直接營運成本。此外，為符合法規要求，相關的盤查與確信行政成本亦將逐年增加。	預期 上游建材供應商（如水泥、鋼鐵、玻璃等高碳排產業）將因碳費徵收而提高產品售價，導致本公司採購成本上升，進而影響專案毛利率。下游企業客戶亦可能要求本公司提供低碳設計方案以降低其自身的範疇三碳排。
		目前 以近三年內 1 個營運據點或施工專案受強降雨或乾旱影響進行估算，因工期延宕或防護措施增加，約增加 200 萬元的營運成本。	目前 偶發性的物流延遲，影響尚屬輕微。
實體風險	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化	預期 極端氣候災害可能造成營運中斷，例如原料產品運輸受阻、資訊主機當機、或是施工現場設備遭受破壞，導致專案延宕違約金及修復成本增加。	預期 極端天氣可能導致上游原物料供應鏈中斷或運輸時效延誤，影響專案進度。同時，客戶端可能因極端氣候而暫緩展店或裝修計畫，影響本公司營收。
轉型風險	原物料成本上漲	目前 受全球通膨與供應鏈重組影響，建材成本已有微幅上升，但尚未完全由氣候因素主導。	目前 供應商報價波動，需加強議價與庫存管理。
		預期 隨著歐盟 2027 年起全面徵收碳邊境調整機制（CBAM）及各國實施碳定價，大宗商品原物料（特別是進口建材）成本將顯著提高，估計現有採購成本可能面臨高達 20% 的增加風險。	預期 供應商將不可避免地將增加的碳成本轉嫁至價值鏈下游，導致整體建築與室內設計產業的成本結構發生根本性改變。本公司需強化在地化採購，結合供應商長期合作及庫存管理策略，以降低運輸碳排與進口成本對整體專案成本的影響。
市場機會	轉用更高效率的建築物與低碳設計	目前 開始將綠色建材與節能設計理念融入部分客戶專案中，獲得良好反饋。 預期 隨著企業 ESG 意識抬頭，提供具備 LEED、WELL 或綠建築標章的設計服務將成為核心競爭力，預期可提升專案得標率並擴大高端市場市占率。	目前 帶動部分綠色建材供應商的合作機會。 預期 將促使本公司與上游供應商建立更緊密的綠色供應鏈夥伴關係，共同開發低碳材料，並協助下游客戶達成其永續目標，創造共享價值。

C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

風險 / 機會類別	風險 / 機會描述	經營模式及資源分配之變動 (目前 / 預期)
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	目前 已投入資源執行全面溫室氣體盤查（涵蓋範疇一、二，並逐步擴及範疇三），建立碳管理基線。
		預期 將重新分配資本支出，針對購買綠電、生質能源及高能效設備開展評估作業。預計未來 5 年內，將提撥專項預算用於節能減碳專案，並訂立明確的減碳目標，期望於 2050 年達成淨零排放。
實體風險	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化	目前 已落實各營運據點與施工現場排水系統的維護，並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。廠區已完成防水工程，投保天災保險，且已導入第三方驗證之 ISO 14001：2015 環境管理系統，每月定期實施抽水馬達等排水設施維護。
		預期 將持續強化設施防護及營運韌性機制。未來將推動專案區域的氣候風險重評估，並在設計階段即導入氣候調適概念（如提升排水防洪標準），以降低極端氣候對專案交付的影響。
轉型風險	原物料成本上漲	目前 積極推動綠色採購政策，鼓勵設計團隊採用綠色設計與綠色工程工法，從源頭減少不必要的原物料使用。
		預期 將大幅強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料長途運輸的碳排放及進口成本漲幅。同時，將投入資源研發模組化與循環建材的應用，降低對傳統高碳排放原物料的依賴。
機會	提高能源效率與再生能源建置	目前 已開始汰換老舊辦公設備，改用節能標章產品。
		預期 計畫於 2030 年前將冷凍空調系統全面替換為能效 1 級設備。2030 年度將評估建置太陽能發電設施及擴大綠電憑證購買比例，預計將顯著改變公司的能源使用結構與相關資本支出。

D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

公司基於管理氣候相關風險與機會（包括極端天氣事件、碳費徵收、原物料成本上漲、提高能源效率及綠色設計需求）的策略，預期其財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體量化與質性說明如下：

短期（1-5 年）

- **財務績效 - 成本增加**：若以 2025 年度台灣總公司溫室氣體範疇 1+ 範疇 2 排放總量為 500 公噸計，假設每噸碳費新台幣 300 元，則短期 5 年預計將增加約 75 萬元的直接營運成本。此外，因應溫室氣體盤查與第三方確信要求，預計每年將增加數十萬元的專業服務費用。
- **財務績效 - 潛在損失**：因氣候災害（如強降雨、颱風）可能造成施工延宕或營運中斷，以近三年 1 個營運據點受影響之經驗估算，可能面臨約 200 萬元的營運成本增加或違約金損失。
- **財務績效 - 採購成本**：受歐盟 2027 年起徵收碳關稅（CBAM）及全球供應鏈綠色轉型影響，大宗商品原物料（建材）成本預期將提高，估計現有採購成本可能面臨最高 20% 的漲幅壓力，將壓縮專案毛利率。
- **現金流量 - 資本支出**：為推動節能減碳，公司短期內將新增資本支出用於汰換老舊設備（如空調系統升級為能效 1 級），造成短期現金流出，但預期可逐年回收節省之電費。

中期（5-10 年）

- **財務績效 - 成本控制**：透過全面落實綠色採購、綠色設計與綠色工程，減少原物料使用，並顯著提升供應鏈在地化採購比例，預期可有效對沖原物料及運輸成本的漲幅，穩定專案毛利率。
- **財務績效 - 營收成長**：隨著市場對綠建築與低碳室內設計的需求爆發，本公司憑藉提早佈局的綠色設計能力，預期將獲得更多大型企業客戶的青睞，帶動綠色專案相關營收顯著成長。
- **現金流量 - 投資與回收**：中期將持續投入資本於太陽能發電設施建置或綠電採購合約（CPPA）。雖然初期有較大現金流出，但長期將鎖定能源成本，並減少未來高昂的碳費支出。

長期（10 年以上）

- **財務績效 - 競爭優勢**：低碳設計與循環經濟模式將成為公司的核心獲利引擎。高效率的營運模式與深度的綠色供應鏈整合，將使單位專案的碳排放與資源消耗降至最低，創造優於同業的利潤率。
- **財務狀況 - 資產韌性**：透過長期的氣候調適投資，公司的實體資產與專案交付能力將具備高度的氣候韌性，降低因極端氣候導致的資產減損風險。

E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

為確保公司策略在不同未來發展下的穩健性，本公司運用情境分析評估氣候韌性。本公司參考 2°C 情境（2DS）於風險委員會會議中進行深入討論，並同步使用國家災害防救科技中心（NCDR）之 TCCIP（氣候變遷整合服務平台）所提供的工具，作為氣候變遷實體風險情境之評估參考。最終擇定採用 2DS（轉型風險情境）與 RCP8.5（實體風險情境）作為本公司氣候變遷情境分析的基礎。

實體風險情境 (RCP8.5 - 高排放情境)

- **情境假設：**在此情境下，全球溫室氣體排放持續上升，未採取有效的減緩措施，導致極端天氣事件頻率與強度大幅增加。
- **評估影響：**台灣地區面臨極端強颱、短延時強降雨及夏季極端高溫的機率顯著上升。這可能導致本公司戶外施工現場頻繁停工、建材受潮損壞、物流運輸中斷，預估單一大型專案的營運中斷與修復成本可能增加數百萬元。高溫亦將導致辦公室與工地空調能耗大幅上升。
- **韌性能力：**本公司已建立完善的緊急應變計畫與庫存緩衝機制。針對施工現場，導入更嚴格的防洪與固定標準；針對辦公據點，持續進行設備節能升級。透過這些調適措施，本公司具備維持營運連續性的韌性。

轉型風險情境 (2DS / IEA NZE 2050 - 淨零轉型情境)

- **情境假設：**為達成 2050 年全球升溫控制在 2°C 以內（甚至 1.5°C）的目標，各國政府實施嚴格的碳定價政策，市場全面轉向低碳經濟。
- **評估影響：**碳費費率將快速攀升，高碳排建材成本暴漲。若公司未能及時轉型，將面臨巨大的成本壓力與客戶流失風險。
- **韌性能力：**本公司已宣示 2050 年達成淨零排放的長期目標，並制定了明確的階段性減碳路徑（2030 年減排 15%、2040 年減排 30%）。透過積極導入綠色設計、提升在地化採購比例、規劃採購綠電與高能效設備，本公司正逐步改變成本結構，具備足夠的財務與營運韌性以應對低碳轉型的挑戰，甚至能將此轉型壓力轉化為市場競爭優勢。

風險管理

辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程

本公司深知氣候變遷帶來的風險具有高度的不確定性與系統性影響，因此已將氣候風險與機會的評估機制，全面整合至各單位的日常運作與公司整體的風險管理實務守則中。我們建立了一套系統化、標準化的五步驟流程，以確保氣候相關風險與機會能被有效辨識、評估、排序及監控。

Step 1 氣候風險及營運範圍評估與辨識

風險辨識是管理流程的起點。由永續發展委員會（ESG 委員會）委員負責，定期蒐集國內外氣候環境背景資料、法規變動趨勢（如碳費徵收草案）、產業技術發展及市場需求變化。基於這些資訊，委員會初步篩選出可能影響公司營運的氣候風險與機會項目，建立涵蓋實體風險與轉型風險的「氣候風險與機會項目清單」。

Step 2 建立內部營運衝擊調查問卷

為確保風險評估的全面性與準確性，委員會針對各營運據點（如台北總部、中壢廠區、各大型施工專案現場）及不同業務範圍（設計、工程、採購等），設計專屬的內部營運衝擊調查問卷。透過問卷調查，廣泛蒐集第一線管理人員與專業工程師對各項氣候風險潛在影響的實務見解。

Step 3 決定重大風險項目與排序

在評估氣候相關風險的過程中，公司根據風險的性質、發生可能性及潛在影響程度，設定了明確的質性與量化評估標準。

發生可能性：考量各項氣候情境模型（如 RCP8.5、2DS）及政策發展趨勢，將未來風險的發生機率量化，分為「幾乎不太可能」（40% 以下）、「可能」（41-70%）、「很有可能」（71-100%）。

影響程度：評估風險對財務績效、營運中斷時間、商譽及法遵的潛在衝擊，分為「高」、「中」、「低」三個等級。

ESG 委員彙整問卷結果後，實施氣候風險機會及營運衝擊分析，並使用「風險矩陣分析方法」進行排序。將「很有可能發生且影響程度高」者分類為高度風險；「可能發生且影響程度中等」者列為中度風險；其餘則為低度風險。高度風險被定義為「重大風險項目」，必須立即採取對應的管理方案以減少影響或降低發生次數；中度風險將持續監控其變化；低度風險則視為可接受風險。

Step 4 建立執行策略及目標設定

針對鑑別出的重大風險項目（如提高溫室氣體排放定價、極端天氣事件），永續推動小組會參照其潛在的氣候相關衝擊，跨部門協調並建立相應的執行策略（如導入綠色設計、強化防洪設施）。同時，設定具體的減緩或調適目標（如溫室氣體減排目標、再生能源使用比例），並將這些目標與資源分配計畫提報董事會核定。

Step 5 監控與檢討機制

本公司建立了嚴密的監控機制，確保風險管理策略的實施與風險監控的有效性。

風險監控流程：依據各功能單位所劃分的風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控彙報。

績效檢視與滾動檢討：永續發展委員會每年透過正式會議，滾動檢討各項執行策略及目標的達成成效。若發現外部環境發生重大變化或內部執行不如預期，將即時調整風險管理措施。

高階主管績效連結：為強化管理階層對氣候風險的重視，公司正逐步將氣候相關目標的達成率，納入高階主管及各廠區主管的績效考核與薪酬獎勵機制中，以落實中長期氣候相關目標的執行。

- 經營者的話
- 編輯方針
- 01 利害關係人與重大主題鑑別
- 02 關於匯僑
- 03 盡責治理
- 04 綠色永續
- 05 社會關懷
- 06 附錄

指標和目標

A. 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標)

為使利害關係人充分了解本公司在氣候相關風險與機會管理上的績效，本公司係依循 ISO 14064-1:2018 標準執行溫室氣體盤查。計算過程中，考量環境部公告之最新「溫室氣體排放係數」，並採用「營運控制法」以計算合資企業和關聯公司之排放量。選擇此衡量作法，係因其能最準確反映本公司在實際營運上的控制情況，確保溫室氣體排放數據能全面且一致地反映公司在營運層面的真實氣候影響。

本公司於 2025 年度（報導期間）所產生之全集團溫室氣體排放量及相關強度指標如下：

排放類別 / 指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度 (基準年)	備註說明
範疇一 (直接排放)	149.2600 公噸 CO ₂ e	166.6300 公噸 CO ₂ e	199.8906 公噸 CO ₂ e	主要來源為公務車汽油、發電柴油、瓦斯及人為逸散。
範疇二 (間接排放)	1,050.8000 公噸 CO ₂ e	1,081.8300 公噸 CO ₂ e	1,086.2705 公噸 CO ₂ e	主要來源為各營運據點之外購電力。
範疇三 (其他間接排放)	-	-	1,677.0006 公噸 CO ₂ e	於 2025 年起正式實施盤查，涵蓋運輸、通勤、差旅、採購商品、廢棄物及燃料能源活動。
範疇 1+2 總排放量	1,200.0600 公噸 CO ₂ e	1,248.4600 公噸 CO ₂ e	1,286.1611 公噸 CO ₂ e	-
範疇 1+2 排放強度	0.2579	0.2444	0.3642	單位：公噸 CO ₂ e / 百萬營收。2025 年度營收為 3,531 百萬元。
範疇 3 排放強度	-	-	0.4749	單位：公噸 CO ₂ e / 百萬營收。

註：計算基準參照台灣環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，柴油排放係數為 2.6060 KgCO₂/L；汽油排放係數為 2.2631 KgCO₂/L。2023 年度電力排放係數為 0.494 KgCO₂/ 度，2024 及 2025 年度電力排碳係數為 0.474 KgCO₂/ 度。

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

B. 行業基礎指標之資訊

本公司屬室內設計與建築服務業，依據永續會計準則委員會（SASB）針對「專業及商業服務」之行業指標，揭露參閱本報告書附錄 6.2。

C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）

為積極回應全球氣候行動，本公司響應氣候行動 100+、全球環境資訊揭露平台（CDP）與氣候相關財務揭露（TCFD）等國際倡議，並對齊國家「2050 年淨零排放路徑」政策。參考政府間氣候變化專門委員會（IPCC）提出之減排路徑及國際能源署（IEA）的淨零排放（Net Zero Emissions）情境，本公司正式宣示並承諾於 2050 年實現碳中和（淨零排放）。

為確保此長期策略性目標得以實現，永續發展委員會設定了具體的短、中、長期細項目標，並制定相應的策略行動計畫：

短期目標 (2026 年度)

目標：完成 2025 年度全集團（含範疇一、二、三）溫室氣體盤查，並增加網站公開資訊揭露的透明度。

減排目標：相較前一年度（2025 年），範疇 1+ 範疇 2 總排放量減排 1%。

中期目標 (2030 年度)

減排目標：相較基準年（2025 年度），溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 總量減排 15%。

長期目標 (2040 年度)

減排目標：相較基準年（2025 年度），溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 總量減排 30%。

最終目標 (2050 年度)

目標：達成全集團 淨零排放 (Net Zero)。

達成目標之關鍵策略行動與計畫時程： 為確保上述減碳目標如期達成，本公司已規劃並正執行以下具體行動方案：

- 1. 綠色採購與設備升級 (2025~2030 年度)：全面推動綠色採購政策，優先購買具備環保標章之基礎設施設備。針對辦公室與廠區，計畫將老舊的冷凍空調系統全面替換為能效 1 級之高效率設備，以顯著降低範疇二之電力碳排。
- 2. 再生能源導入 (2031~2050 年度)：隨著減碳目標進入深水區，公司將啟動再生能源專案。評估於合適的廠房屋頂建置太陽能發電設施，並透過簽署企業購售電合約（CPPA）或購買綠電憑證（T-REC），逐步提高再生能源使用比例，逐步提升再生能源使用比例。
- 3. 永續治理與全員參與：「低碳專案推動」、「綠色材料應用」及「供應鏈碳管理」等指標，向下連結至各單位之績效考核與薪酬機制，透過專案導向之碳管理與全員課責制度，逐步落實低碳設計與永續營運。





溫室氣體排放

溫室氣體排放是造成氣候變遷的主要因子，匯僑設計身為世界的一份子，兼顧永續環境責任，希望藉由溫室氣體盤查結果採取相關政策來減少溫室氣體排放，並每年檢討及持續改善。本公司營運活動未排放破壞臭氧層的物質、氮氧化物及硫氧化物等氣體排放。本公司溫室氣體盤查，範疇一直接排放主要以公務車汽油及發電柴油、瓦斯及人為逸散，範疇二則為間接排放（外購電力），範疇三於 2025 年起實施盤查（含運輸、通勤、差旅、採購商品、廢棄物、燃料能源活動）。

區域	類別	2023	2024	2025
台北 總部	範疇 1(公噸 CO ₂ e)	107.77	96.09	110.2587
	範疇 2(公噸 CO ₂ e)	304.50	306.34	265.9590
	範疇 3(公噸 CO ₂ e)	-	-	811.1827
	範疇 1+ 範疇 2(公噸 CO ₂ e)	412.27	402.43	376.2177
	範疇 1+ 範疇 2 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.089	0.079	0.1065
	範疇 3 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	-	-	0.2297
中壢 鴻僑	範疇 1(公噸 CO ₂ e)	13.08	19.23	29.5842
	範疇 2(公噸 CO ₂ e)	107.45	93.70	87.3677
	範疇 3(公噸 CO ₂ e)	-	-	108.5906
	範疇 1+ 範疇 2(公噸 CO ₂ e)	120.53	112.93	116.9519
	範疇 1+ 範疇 2 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.026	0.022	0.0331
	範疇 3 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	-	-	0.0308
昱喬 設計	範疇 1(公噸 CO ₂ e)	13.58	12.6	26.2599
	範疇 2(公噸 CO ₂ e)	13.66	18.08	18.5033
	範疇 3(公噸 CO ₂ e)	-	-	401.4090
	範疇 1+ 範疇 2(公噸 CO ₂ e)	27.24	30.68	44.7632
	範疇 1+ 範疇 2 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.006	0.006	0.0127
	範疇 3 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	-	-	0.1137
嘉興 鴻僑	範疇 1(公噸 CO ₂ e)	14.83	38.71	33.7879
	範疇 2(公噸 CO ₂ e)	625.19	663.71	714.4405
	範疇 3(公噸 CO ₂ e)	-	-	355.8184
	範疇 1+ 範疇 2(公噸 CO ₂ e)	640.02	702.42	748.2284
	範疇 1+ 範疇 2 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.138	0.138	0.2119
	範疇 3 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	-	-	0.1008

區域	類別	2023	2024	2025
全集團	範疇 1(公噸 CO ₂ e)	149.2600	166.6300	199.8906
	範疇 2(公噸 CO ₂ e)	1050.8000	1081.8300	1086.2705
	範疇 3(公噸 CO ₂ e)	-	-	1677.0006
	範疇 1+ 範疇 2(公噸 CO ₂ e)	1200.0600	1248.4600	1286.1611
	範疇 1+ 範疇 2 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.2579	0.2444	0.3642
	範疇 3 排放強度比值 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	-	-	0.4749

註：本公司電力供應商為台灣電力公司，電力排放係數採用經濟部能源署公告之最新 2024 年電力排碳係數 0.474 公噸 CO₂e/ 千度。計算過程所引用之全球暖化潛勢值 (GWPs)，以 IPCC 公告之最新數值為準，IPCC WGIII 第六次評估報告（2022）公告更新之 GWP 優先選用；其餘溫室氣體則參採 IPCC WGI 第六次評估報告（2021）之數值。2025 年度營收為 3,531 百萬元。

05

社會關懷

- 5.1 友善職場
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業健康安全
- 5.4 公益參與

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

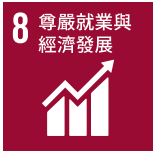
03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

社會關懷

SDGs 目標	年度永續績效
5 性別平等 	- 男女員工人數為 301 人及 289 人，男女比例為 1.04：1 - 女性董事占董事會成員 25%
8 尊嚴就業與經濟發展 	男性基層人員薪資優於當地基本工資 1.71 倍，女性基層人員標準薪資優於當地基本工資 1.66 倍
12 負責任的消費與生產 	公司高階主管 73.91% 在地化聘僱
16 和平正義與有利的制度 	全體員工績效考核比率 97.29%
4 優質教育 	1. 未有違反人權相關或疑似人權侵害的申訴事件 2. 年度人權訓練總參與人數比率為 75.59% 3. 全集團員工年度平均訓練時數為 17.20 小時 4. 全集團女性員工年度平均訓練時數為 12.36 小時 5. 全集團男性員工年度平均訓練時數為 20.66 小時 6. 全集團直接員工年度平均訓練時數為 20.35 小時 7. 全集團間接員工年度平均訓練時數為 12.02 小時
3 良好健康與福祉 	零重大職業傷害事件

重大主題	勞僱關係
對公司的衝擊	提高員工薪資與福利可以讓員工增加對公司的認同感，同時吸引並留住優秀人才
政策	- 提供有競爭力的薪酬和全方位的在職培訓 - 勞資溝通零阻礙
目標	- 基層人員薪資優於當地基本工資 1.35 倍以上 - 年度勞資爭議事件 0 件
當年度投入資源及具體成果	- 辦理新人教育訓練 - 每季召開勞資會議 - 辦理年終摸彩活動、新人座談會、旅遊補助等活動
負責部門與申訴機制	- 窗口：行政服務部 - 電話：02-25456011 - Email：hr@richhonour.com
評估機制	1. 勞資委員會每三個月召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項溝通。 2. 2025 年度無勞資糾紛事件

5.1 友善職場

匯僑設計，我們深信每位員工都是獨一無二且不可或缺的團隊成員，也是每個卓越專案作品背後的功臣。公司承諾以親切關懷的態度對待每一位員工，並營造開放溝通、合作融洽的工作氛圍。我們重視員工的付出與成就，與員工一同分享專案完成的喜悅，並肩迎接下一個挑戰。員工的成長與福祉是公司最關心的事——我們視員工為匯僑家庭的一份子，致力於打造讓每個人都感到被尊重與支持的工作環境。

DEI 承諾與平等工作環境

匯僑設計確保所有員工無論性別、年齡、種族、文化或身心障礙，都能獲得平等的發展機會。打造多元職場，鼓勵員工多元背景，提升創新能力，並透過公平機制吸引與留住優秀人才。透過這些努力，我們營造出一個平等且充滿尊重的企業文化，讓每位員工都能安心投入工作、發揮所長。



DEI 宣言

公平的薪酬與福利制度

我們提供具市場競爭力且公平公正的薪酬與福利制度，確保每位員工的努力都能獲得合理回報。薪資體系以工作績效為基礎，並配合公司利潤共享的原則，讓員工能隨公司成長共同受益。我們設計了多元的薪資組合與完善的福利方案，從基本薪資、獎金到各項福利措施，建立起透明且具激勵性的獎酬結構。同時，公司設有職工福利委員會，聽取員工意見以持續優化福利並促進勞資和諧。我們強調薪酬制度的透明度，清楚訂定並公開績效獎酬機制，讓員工明瞭自身發展與報酬間的關聯。這種公平透明的制度體現了公司「尊重」與「誠信」的核心價值觀，保障每一位員工的權益。

員工成長與發展機會

我們深知員工的成長就是公司的成長，因此積極為員工提供多元的學習資源與職涯發展機會。公司設計了多軌道的職涯發展路徑，鼓勵員工依據自己的天賦與興趣選擇適合的發展方向。我們提供在職培訓、專業技能訓練以及跨部門學習的機會，協助同仁持續精進專業、厚植競爭力。透過內部培訓計畫和師徒傳承，我們培養人才接班梯隊，為員工打造清晰的晉升管道。公司也與外部教育機構合作推動產學合作，創造學用合一的學習環境，讓員工在工作中成長的同時，為社會培育更多專業人才。這些舉措確保每位員工都能獲得持續成長、發揮所長的舞台，在匯僑實現個人職涯目標。

5.1.1 人權保障

匯僑設計恪守全球各營運據點所在地法規，支持並自願遵循各項國際性人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「聯合國全球盟約」(United Nations Global Compact)、「聯合國企業和人權指導原則」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)及「聯合國國際勞動組織」(International Labor Organization) 等各項國際人權公約規範及台灣勞動基準法，依據各項人權框架與公約精神，有尊嚴地對待並尊重所有人員，並依上述文件的指導原則，制定並落實人權政策，並要求供應鏈夥伴共同遵循。

人權政策執行方針

- 遵循相關法令，提供安全與健康且零騷擾的工作環境
- 杜絕不法歧視，確保工作機會均等
- 禁用童工
- 禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作平衡
- 定期檢視及評估相關制度及作為

人權意識提升

- 新人訓練：內容包含禁止強迫勞動、反歧視、反騷擾、推行彈性工時、保障人權待遇並提供健康 與安全之工作環境
- 預防職場暴力：透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助杜絕職場不法侵 害之發生，以打造友善之工作環境
- 職業安全系列訓練：內容包含健康資訊宣導、職業護理師健康服務諮詢、勞工安全衛生訓練、急救人員訓練
- 人權宣導教育訓練：透過課程宣導人權理念與人權發展

人權盡職調查流程與管理機制

為落實企業社會責任並保障所有利害關係人之基本人權，匯僑公司依循國際人權公約精神，建立完善之人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）機制。本公司致力於營造尊嚴、安全且平等之工作環境，並將人權保障延伸至整體價值鏈。

匯僑設計訂定人權盡職調查流程，以確保人權風險得以被有效識別與管理。包含

- 風險鑑別，透過內部評估與外部利害關係人議合，辨識潛在之人權風險
- 影響評估，針對已識別之風險分析其發生機率與嚴重程度
- 減緩與補救，針對高風險項目制定具體之預防與改善措施
- 追蹤與揭露，定期檢視執行成效並於永續報告書與官網公開揭露

於 2025 年度，本公司之人權盡職調查範圍涵蓋全集團員工以及主要供應商，確保內部營運與外部合作夥伴均符合本公司之人權標準。

重大人權議題與風險鑑別

經由上述盡職調查流程，匯僑公司針對全集團員工與供應商，鑑別出四項重大人權議題，作為本年度人權管理之核心焦點：

- 薪酬與福利：確保提供公平、合理且具競爭力之薪酬，並符合當地基本工資規範。
- 職業健康與安全：提供安全無虞之工作環境，落實各項工安防護措施，降低職業災害風險。
- 禁止童工與強制勞動：嚴格遵守勞動法規，絕不僱用童工，並禁止任何形式之強迫勞動。



減緩措施與申訴機制

為有效降低人權風險並提升全體同仁之人權意識，匯僑公司於 2025 年度積極推動各項減緩與預防措施。在教育訓練方面，本公司全面實施人權相關課程，2025 年度全集團員工之人權訓練總參與人數比率高達 75.59%，顯著提升內部對人權議題之認知與重視。

此外，為確保員工及外部利害關係人之權益受損時能獲得妥善處理，本公司已建立暢通且保密之申訴管道。任何人若發現疑似違反人權之情事，皆可透過專屬申訴信箱（RHIDD6754@gmail.com）進行舉報。本公司承諾對申訴人身份予以嚴格保密，並由專責單位進行客觀公正之調查與後續補救。經查核，2025 年度本公司並未發現任何疑似侵害人權之事件。

供應商人權盡職調查與管理

匯僑公司深知供應鏈人權管理之重要性，因此將人權盡職調查流程延伸至供應商端。本公司針對供應商制定專屬之人權評估機制，其評估議題與內部重大人權議題一致，涵蓋薪酬、工時、健康安全以及禁止童工等四大面向。

在執行情形方面，本公司透過供應商永續發展管理辦法宣導與年度供應商書面調查，要求供應商落實人權保障。2025 年度結合供應商環境與社會評估，共完成 107 家供應商調查，其中人權評估結果顯示，所有受評供應商均符合本公司之人權標準，年度內並未發現供應商有疑似侵害人權之情事。未來，匯僑公司將持續深化供應鏈人權管理，攜手合作夥伴共同打造永續且負責任之產業生態圈。

人權教育訓練統計

據點	新進人員			在職人員		
	新人總數	參與人數	新人受訓比例	在職總數	參與人數	在職受訓比例
台北總公司	30	30	100%	262	202	77%
中壢鴻僑	4	4	100%	37	37	100%
昱喬設計	0	0	0%	116	47	41%
嘉興鴻僑	18	18	100%	175	160	91%

註：上海昱喬 2025 年無新進同仁

5.1.2 員工統計

由於產業特性關係屬於設計與高專業型之產業，女男人力結構幾近相等，匯僑設計全體員工以不定期契約類型（即正職員工），全時工作者為主，未聘用童工，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的生活。

員工概況							
統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數（註 1）		623		616		590	
勞雇合約（註 2）		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	314	6	312	6	297	4
	女	296	7	293	5	286	3
地區	台北總部	272	13	266	11	256	6
	中壢鴻僑	37	0	35	0	37	0
	昱喬設計	135	0	125	0	115	1
	嘉興鴻僑	166	0	179	0	175	0
勞雇類型（註 3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	319	1	317	1	301	0
	女	301	2	297	1	289	0
地區	台北總部	282	3	275	2	262	0
	中壢鴻僑	37	0	35	0	37	0
	昱喬設計	135	0	125	0	116	0
	嘉興鴻僑	166	0	179	0	175	0

註 1：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

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

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

其他工作者統計							
統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
其他工作者總數（註 1）		17		17		14	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	15	0	15	12	0
	女	0	2	0	2	0	2
地區	台北總部	0	2	0	2	0	2
	中壢鴻僑	0	15	0	15	12	0
	昱喬設計	0	0	0	0	0	0
	嘉興鴻僑	0	0	0	0	0	0
工作類型		技術員 / 作業員	技術顧問	技術員 / 作業員	技術顧問	技術員 / 作業員	技術顧問
性別	男	15	0	15	0	12	0
	女	2	0	2	0	2	0
地區	台北總部	2	0	2	0	2	0
	中壢鴻僑	15	0	15	0	12	0
	昱喬設計	0	0	0	0	0	0
	嘉興鴻僑	0	0	0	0	0	0

註 1：以當年底（12/31）的工作者總數為準。

治理單位多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	75.00%	6	75.00%	6	75.00%
		女	2	25.00%	2	25.00%	2	25.00%
	年齡	未滿 50	3	37.50%	3	37.50%	2	25.00%
		50 ~ 65	2	25.00%	2	25.00%	3	37.50%
		65 以上	3	37.50%	3	37.50%	3	37.50%
	學歷	博士	2	25.00%	2	25.00%	2	25.00%
		研究所	5	62.50%	5	62.50%	5	62.50%
		大專院校	1	12.50%	1	12.50%	1	12.50%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



員工多元化統計 / 年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	128	20.98%	128	20.78%	126	21.36%
			女	96	15.74%	95	15.42%	91	15.42%
		年齡	未滿 30	49	8.03%	49	7.96%	36	6.10%
			30 以上 未滿 50	140	22.95%	134	21.75%	139	23.56%
			50 以上	35	5.74%	40	6.49%	42	7.12%
		學歷	研究所	13	2.13%	14	2.27%	13	2.20%
			大專院校	104	17.05%	99	16.07%	90	15.25%
			其他	107	17.54%	110	17.86%	114	19.33%
	間接	性別	男	186	30.49%	190	30.84%	175	29.66%
			女	200	32.79%	203	32.96%	198	33.56%
		年齡	未滿 30	84	13.77%	79	12.82%	62	10.51%
			30 以上 未滿 50	246	40.33%	247	40.10%	239	40.51%
			50 以上	56	9.18%	67	10.88%	72	12.20%
		學歷	研究所	27	4.43%	25	4.06%	24	4.07%
			大專院校	288	47.21%	291	47.24%	280	47.46%
			其他	71	11.64%	77	12.50%	69	11.69%

註 1：以上人員多元化包括總公司、中壢鴻僑、昱喬設計及嘉興鴻僑四地主要據點；未計兼職人力。

註 2：2025 年度總公司聘僱身心障礙員工 4 人

項目 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工總數		623		616		590	
員工新進與離職統計		人數	百分比（註）	人數	百分比（註）	人數	百分比（註）
新進員工							
年齡	未滿 30	81	13.00%	63	10.23%	34	5.76%
	30 以上 未滿 50	48	7.70%	31	5.03%	20	3.39%
	50 以上	9	1.44%	8	1.30%	3	0.51%
性別	男	80	12.84%	59	9.58%	32	5.42%
	女	58	9.31%	43	6.98%	25	4.24%
學歷	研究所	12	1.93%	6	0.97%	3	0.51%
	大專院校	77	12.36%	63	10.23%	34	5.76%
	其他	49	7.87%	33	5.36%	20	3.39%
地區	台北總部	70	11.24%	61	9.90%	34	5.76%
	中壢鴻僑	7	1.12%	3	0.49%	5	0.85%
	昱喬設計	9	1.44%	5	0.81%	0	0.00%
	嘉興鴻僑	52	8.35%	33	5.36%	18	3.05%
離職員工							
年齡	未滿 30	60	9.63%	46	7.47%	36	6.10%
	30 以上 未滿 50	66	10.59%	53	8.60%	40	6.78%
	50 以上	8	1.28%	6	0.97%	11	1.86%
性別	男	80	12.84%	60	9.74%	52	8.81%
	女	54	8.67%	45	7.31%	35	5.93%
學歷	研究所	10	1.61%	9	1.46%	6	1.02%
	大專院校	79	12.68%	65	10.55%	59	10.00%
	其他	45	7.22%	31	5.03%	22	3.73%
地區	台北總部	63	10.11%	64	10.39%	51	8.64%
	中壢鴻僑	6	0.96%	5	0.81%	6	1.02%
	昱喬設計	11	1.77%	15	2.44%	9	1.53%
	嘉興鴻僑	54	8.67%	21	3.41%	21	3.56%

註：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

新進率 =（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

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

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

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

5.1.3 員工離職率統計

2025 年整體離職率較 2024 年略升，由 14.55% 增至 14.92%；其中非自願離職率由 1.16% 降至 1.03%，顯示定期契約人員減少後，合約期滿所致之離職情形已有下降。惟自願離職率略為上升，後續將持續關注留才措施與員工穩定度。

年份	2024 年				2025 年			
公司別	台北總部	中壢鴻僑	昱喬設計	嘉興鴻僑	台北總部	中壢鴻僑	昱喬設計	嘉興鴻僑
員工總人數	266	35	125	179	256	37	115	175
員工離職總人數	46	6	15	21	51	6	9	21
自願離職人數	45	5	15	16	50	6	4	21
非自願離職人數	1	1	0	5	1	0	5	0
自願離職比率	16.92%	14.29%	12.00%	8.94%	19.53%	16.22%	3.48%	12.00%
非自願離職比率	0.38%	2.86%	0.00%	2.79%	0.39%	0.00%	4.35%	0.00%

註：以正式員工統計，約聘僱兼職不列入員工總數。





5.2 適才適任

健全的人力資源是匯僑設計永續經營的關鍵。為吸引優秀人才，公司提供具競爭力的薪酬福利，並設有透明的考核與獎懲制度，營造公平競爭的氛圍，提升員工向心力與留任意願。公司公開升遷管道，鼓勵員工以績效爭取晉升，並透過教育訓練計畫促進專業成長，實現自我價值。此外，公司設有多元溝通管道，鼓勵員工反映意見，並建立和諧的勞資關係。

5.2.1 薪酬福利

匯僑設計在薪酬方面採取透明的政策，平均薪資達到同業薪酬中位數以上水準。我們致力於提供完善且具有競爭力的薪酬福利，來吸引及留任各方優秀人才。公司每年定期透過薪資調查，了解市場薪酬調查情況進行薪資調整，以維持薪資競爭力。本公司 2025 年度全集團各營運據點男性基層人員薪資至少優於當地基本工資 1.71 倍，女性基層人員標準薪資至少優於當地基本工資 1.66 倍。遵循兩性平等，不因性別產生基本差異，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資。本公司持續照顧基層及中階員工，固定薪資結構維持穩定，2025 年仍依制度辦理調薪，致薪資中位數呈小幅上升，惟中高階員工薪酬結構中變動薪資占比較高，因營運績效較前一年度下降、獲利縮減，連動影響年終獎金及績效獎金發放水準，平均薪資下降。整體而言，薪資變動係反映營運成果變化，薪資結構仍屬穩健。

非主管階級員工薪資

項目		2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	1,191	1,078	-113
	中位數	940	953	13

重要營運據點	2025 年高階主管總數 〈協理級 (含) 以上〉	2025 年僱用當地居民 為高階主管人數	僱用比例
台北總部	15	15	100.00%
中壢鴻僑	1	1	100.00%
昱喬設計	4	0	0
嘉興鴻僑	3	1	33.33%

註：戶籍所在與國籍相同者為當地聘僱。

匯僑設計育嬰留職停薪政策，均依照性別工作平等法第十六條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。

2025 年度員工育嬰留停統計	性別	台北總部	中壢鴻僑
享有育嬰留停資格的員工人數	男	7	2
	女	6	0
申請育嬰留停的員工數	男	2	0
	女	3	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	1	0
	女	2	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B)	男	0	0
	女	2	0
復職率 (B/A)	男	0	0
	女	100.00%	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	2	0
	女	2	0
留任率 (C/ 前一年 B)	男	100.00%	0
	女	100.00%	0

註 1：2025 年度育嬰留職停薪台北總部符合資格共 13 人，實際申請 5 人，其中 2 人有復職；中壢鴻僑符合資格 2 人，本年度無人申請。

註 2：前一年 B，代表前一年度育嬰留停期滿後實際復職的員工數，台北總部男性 2 人，女性 2 人；中壢鴻僑男性及女性人數皆為 0。

其他福利制度如下：

員工福利項目	全職員工				
	說明	台北總部	中壢鴻僑	昱喬設計	嘉興鴻僑
年終獎金	依公司年度營運績效及員工績效發給年終獎金	√	√	√	√
三節獎金	端午節、中秋節、春節等獎金	√	√	√	√
久任獎金	鼓勵同仁在公司久任	√	√	√	√
結婚 / 葬、生育補助（註）	提供員工結婚、生育、喪葬等補助	√	√	√	√
定期健檢	提供優於勞工健康保護規則的健康檢查	√	√	√	√
團體保險	提供員工團體壽險與住院手術醫療、防癌險、意外險等保障（視各地區保障項目不同）	√	√	√	√
生日禮金	當月壽星可獲得生日禮金	√		√	√
哺乳室	設置哺乳室，供需要同仁哺集乳	√	√		
員工子女獎學金	提供國小至大專院校同仁優秀子女獎學金	√			
育兒津貼	提供有 6 歲以下幼兒的同仁育兒津貼	√			
員工持股	成立員工持股會，開放有意參與員工持股同仁入會	√			
職工福利委員會活動	不定期舉辦團體活動、員工旅遊、職工福利品	√		√	√
春節彈性休假	春節提供優於各地區主管機關公告的休假天數	√	√	√	√

註：為落實對員工及其家庭之關懷與支持，本公司於 2025 年提供結婚及生育補助新台幣 64,000 元及人民幣 14,400 元，喪葬補助達新台幣 49,100 元及人民幣 700 元。本公司將持續透過多元福利制度，支持員工兼顧工作與家庭需求，營造友善且具支持性的職場環境。



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



舒適的辦公環境



紓壓娛樂室



友善職場 - 哺乳室



辦公室環境

年度活動



員工旅遊



冬日暖心派對



員工子女獎學金頒獎



周年慶



夏日祭典園遊會



久任獎頒發



尾牙



摸彩



年終摸彩

退休福利計畫：

確定提撥計畫（新制退休金）：匯僑總公司與中壢鴻僑自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資 6% 提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶中。除公司固定提撥的 6% 退休金外，匯僑設計有 17.18% 同仁另外參與勞工退休金額外自願提撥，中壢鴻僑有 8.11% 同仁參與勞退自提。

上海昱喬及嘉興鴻僑依據「中華人民共和國社會保險法」，為員工投保養老保險，讓員工皆能於退休後享有安心的保障。

員工持股信託：為保障員工退休的財務規劃，匯僑設計總公司自 2022 年啟動員工持股信託，協助員工累積退休養老金，為退休後的另一支柱。並增進團隊向心力，共享營運成果，2025 年度員工持股信託參與率為 68.56%。

5.2.2 人才培育

匯僑設計重視員工的職能發展，依據各職級可能面對的挑戰、各部門所需的能力，規劃教育訓練。同時，為了使員工能隨其職涯發展階段發揮最適職能，提供內部人員及主管輪調之機會，另外，我們也鼓勵員工自我精進，提供室內裝修專業技術證照津貼補助辦法。匯僑設計訂有教育訓練管理制度，其核心為人才之運用，要能適才與適所，才能發揮最大功能效益。

■ 建構以企業願景發展為核心的教育訓練系統：

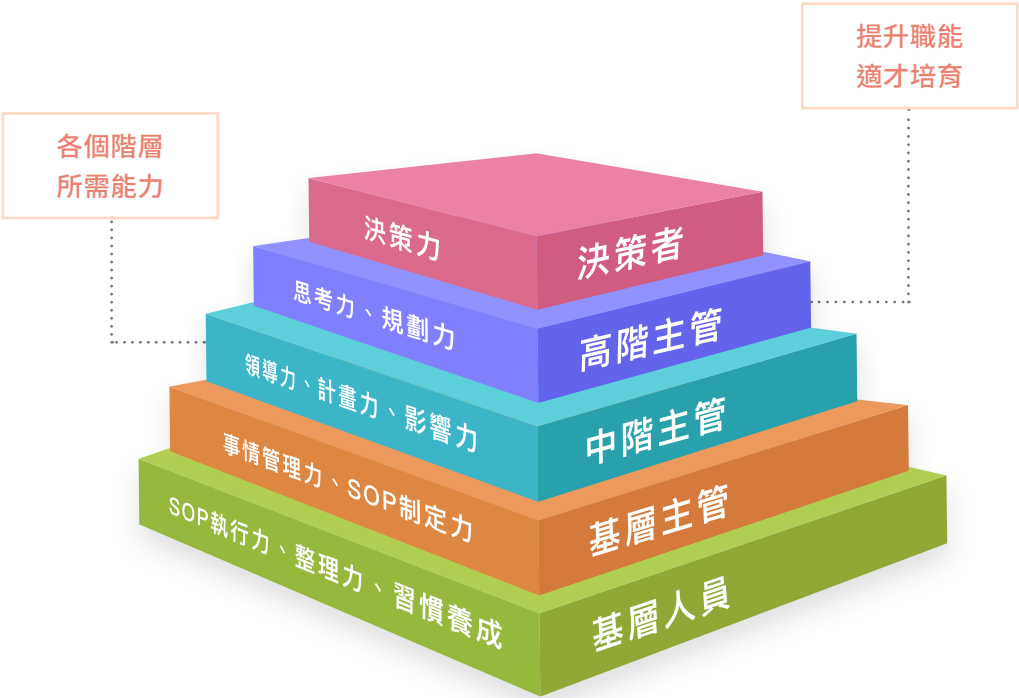
結合企業願景與年度目標訂定年度訓練計畫並且依據其計畫展開執行。

■ 新進人員訓練：

透過新進人員訓練達成加速學習、降低招募成本，促進新進人員早日安定化。

- 報到當日，提供完整新人訓練，認識公司制度。
- 到職三個月，透過試用期滿考核表了解新進人員適應狀況與需提供協助的需求。

■ 人才發展管理：



依層級及需求培養專業能力、通識能力及主管管理能力等。而各功能別部門則依其專業職能需求提出訓練計畫，除由內部講師或外部專家講師執行培訓，安排規劃工作中的在職訓練 (OJT) 以及內部訓練課程（如一般共通核心類課程以及專業類課程等）以落實專業職能培訓外，依職務特殊性及專業技能需求，也安排員工外訓接受相關培訓機構以吸收外部專業知識。

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



多元化的學習：

員工可透過多元化的學習管道，隨時隨地充實個人學習生涯；目前員工除透過內訓 (實體課程與線上課程) 、外訓、上級主管 / 同事間的交流，提升自我專業才能，並藉由工作輪調、海外子公司技術交流、派任海外擔任重要工作等機會，增進員工歷練的深度與廣度。

教育訓練集錦



區域	統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年	備註
台北總部	每名員工受訓平均時數		6.98	6.73	8.62	2025 年新增個人資料保護課程，與專業進修課程，例如軟體應用、資訊安全。 2025 年開辦 8 堂管理培訓課程
	員工依性別受訓平均時數	女	6.86	4.84	5.49	
		男	7.07	9.32	13.39	
	員工依類別受訓平均時數	直接	5.98	3.58	5.10	
		間接	7.43	8.10	10.09	
區域	統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年	
中壢鴻僑	每名員工受訓平均時數		18.49	24.00	17.35	
	員工依性別受訓平均時數	女	18.50	24.00	18.30	
		男	19.20	24.00	17.80	
	員工依類別受訓平均時數	直接	20.00	14.40	15.80	
		間接	18.67	9.60	17.30	
區域	統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年	八大員證照多數仍在有效期限內，因此本年度無需重複培訓。故 2025 年較 2024 年教育訓練時數減少。
昱喬設計	每名員工受訓平均時數		2.20	10.11	3.48	
	員工依性別受訓平均時數	女	2.20	6.56	3.09	
		男	2.10	14.16	3.95	
	員工依類別受訓平均時數	直接	1.80	21.06	5.22	
		間接	2.20	8.42	3.24	
區域	統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年	
嘉興鴻僑	每名員工受訓平均時數		24.50	24.60	39.36	
	員工依性別受訓平均時數	女	23.50	19.17	22.54	
		男	31.00	27.27	47.49	
	員工依類別受訓平均時數	直接	33.00	30.98	55.29	
		間接	23.00	15.75	17.43	

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準
每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。
註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。
註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。

績效考核

為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每年度皆接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯提供廣闊的發展前景。

台北總部 2025 年檢視的員工		檢視人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	99	104	95.19%
	女	147	158	93.04%
員工類別	直接	75	77	97.40%
	間接	171	185	92.43%
中壢鴻僑 2025 年檢視的員工		檢視人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	27	27	100.00%
	女	10	10	100.00%
員工類別	直接	23	23	100.00%
	間接	14	14	100.00%

昱喬設計 2025 年檢視的員工		檢視人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	52	52	100.00%
	女	64	64	100.00%
員工類別	直接	16	16	100.00%
	間接	100	100	100.00%
嘉興鴻僑 2025 年檢視的員工		檢視人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	118	118	100.00%
	女	57	57	100.00%
員工類別	直接	101	101	100.00%
	間接	74	74	100.00%

註：約聘／兼職人員、試用期員工不列入績效考核

5.2.3 勞資溝通

匯僑設計重視員工關係和諧，設置多元化的溝通管道，包含各類型會議組織、申訴公用郵件信箱、專線電話等，針對各類型的勞資議題進行互動交流。

本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前 60 天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

勞資溝通零障礙	
 多元溝通管道	- 開放尊重理念，建立多元化的勞資溝通管道，促進勞資關係和諧 - 包括會議、公告、調查、意見反應管道等，確保信息順暢傳遞 - 三大勞資溝通模式：會議、公告 / 調查、勞雇雙方會議
 勞雇雙方會議組織	- 尊重員工集會結社自由，依法成立勞資會議、職工福利委員會並定期運作 - 勞資會議每季定期開會，職工福委會定期開會，促進勞資共榮共存
 申訴處理與解決	- 勞資溝通管道暢通，員工關係和諧 2025 年無重大申訴案件發生
 職場暴力或性騷擾處理	- 訂定防治措施及申訴辦法，確保員工權益 - 自辦法實施以來，未接獲性騷擾或霸凌事件報告
 貪腐與賄賂應對行動	- 訂定道德行為準則，未發生貪腐或賄賂事件 - 若發生，將依管理規定調查處理，若屬實則依公司規章或政府法令處理

5.3 職業健康安全

重大主題	職業健康安全
對公司的重要性	健康職場文化，安全衛生管理非常重要，透過管理系統運作與宣導，以有效降低潛在危害風險、預防意外事故、保護工作者身心健康、並保障公司資產及運作
政策	持續強化安全衛生管理和定期評估安全衛生績效，建立安全、衛生、友善的工作環境
目標	- 零職災 - 強化員工安全衛生意識 - 零違法 - 健康職場
當年度投入資源及具體成果	- 持續落實 SA 8000 及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統運作 - 完成法規鑑別及符合性判定 - 新人皆完成職業安全衛生訓練 - 台北總公司落實勞工健康保護四大計畫
負責部門與申訴機制	- 窗口：行政服務部 - 電話：02-2545-6011 - Email：hr@richhonour.com
評估機制	- 嘉興鴻僑職業安全衛生管理委員會每三個月檢視審查環安衛相關法規及執行績效 - 嘉興鴻僑及中壢鴻僑內部稽核及管理審查會議審查職安衛績效

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

5.3.1 職業安全衛生政策及承諾

匯僑設計目前嘉興鴻僑全面導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，總公司規劃 2026 年度導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。現有 ISO 45001 職業安全衛生管理系統涵蓋工作者人數佔整體營運據點總人數 29.1%，非員工工作者尚未統計。各專案建立職業安全衛生管理計畫書，以落實工程安全之管理，確保工程及服務零職災。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

匯僑設計積極並致力於推動職業安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生法規及社會責任國際規範要求，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合職業安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

我們秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，堅信員工的安全健康是企業的無價財產！

職業衛生安全政策與承諾	
遵守法規	遵循國內相關職業安全衛生法令規章及其它客戶要求
風險管理	落實職安衛風險與機會管理，達成預防事故發生及降低危害風險之目標
全員參與	強調全體利害關係人共同參與，透過教育訓練、諮詢、溝通等方式，提升員工、供應及承攬商之環安衛意識，並確保工作環境安全設置
持續改善	結合滾動風險管理，透過工作者健康自主管理，創造優質健康職場

健康職場活動集錦



安全培訓



消防演練



安全生產復工復產

5.3.2 工作者參與、諮詢及溝通

本公司職安組織包括職安人員、職業醫師、護理人員不定期舉行職安會議或是協助會議，公司內部設有申訴公用信箱與專線電話，同仁可以安心傳訊或透過電話直接找職安護或人資窗口，申訴過程均以保護當事人隱私為第一要務。2025 年無任何職安相關之申訴事件。

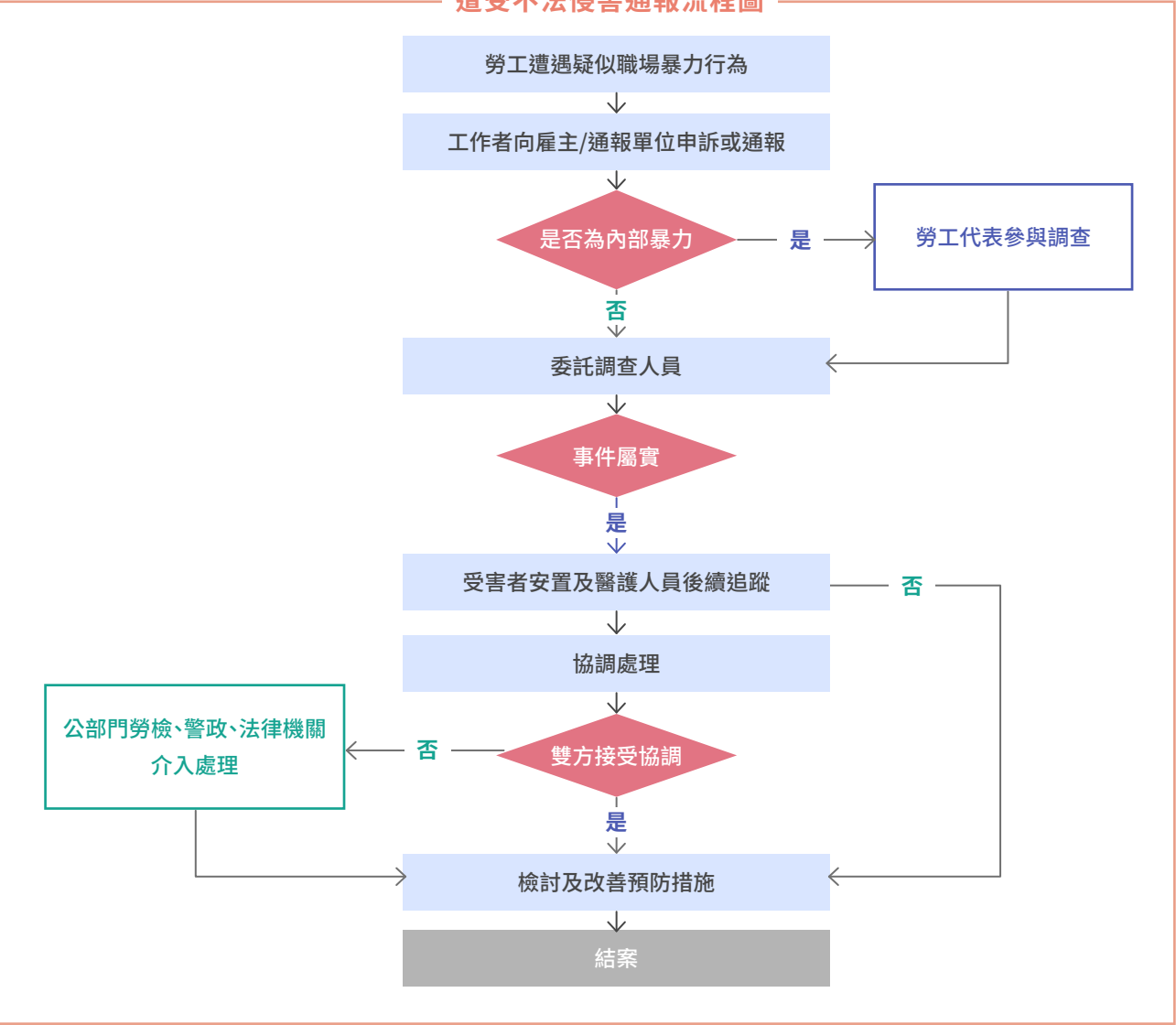
5.3.3 危害辨識、風險評估及事故調查

依據職業安全衛生法規定之作業標準，定期鑑別危害與風險評估以及依風險高低訂定不同的作業程序因應外，亦規劃年度安衛相關教育訓練，如安排火災滅火演練與緊急疏散演練，教導員工認識公司安衛設施與其使用方法，使員工能於災害發生前，本能直覺性判斷可能發生之影響，並適時使用滅火器與提前引導員工適當疏散，預防重大事故之傷害。2025 年度本公司所有營運據點皆未發生火災或疑似火災事件及造成人員傷害事件。

公司訂立勞工安全衛生工作守則，同時置有 83 位營造業勞安業務主管資格人員，依照工作守則與各工地規模，執行各專案現場之安全衛生風險評估與控管。工程專案相關的危害有墜落、摔傷、割傷，辦公室常見危害為人因性危害、工廠常見危害為切傷、割傷、壓傷。所有可能的危害皆經由職業安全衛生管理計畫書監測管理。

針對工作人員在工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊等，訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件做風險控管與預防。

遭受不法侵害通報流程圖



在職業事故調查流程方面，由事故發生單位通報勞安負責單位後，進行相關事故調查，調查發生經過事實，分析直接原因、間接原因及基本原因，執行善後處理及擬訂防止再發生對策，完成調查後，由事故發生單位及相關單位主管會簽。

5.3.4 職業健康服務

匯僑設計經營多年一直將員工視為最重要的資產，保護員工安全與健康亦是匯僑設計四十多年來，相當重視的課題，匯僑設計每年的員工健康檢查有別於一般產業把員工健檢視為應付勞動檢查而便宜行事之例行性工作，在健康檢查項目與辦理年限方面，更大幅優於目前台灣現行法規項目與年限比例，此舉亦可看出公司對於照顧同仁健康之用心。此外健康服務還包括如下：

- 職業護理師每月 6 次臨場健康服務。
- 職業醫生每年 6 次臨場服務。
- 不定期提供衛教資訊。



✓ 2025 年度健康檢查結果並未發生任何職業病或者疑似職業病案例。

2025 年健康檢查統計數據

區域	健檢人數	參與率	說明
台北總部	197	75.19%	-
中壢鴻僑	37	100.00%	自 2023 年起優於法規，每 2 年 1 次體檢，2025 年度員工健康檢查已完成
昱喬設計	100	86.21%	-
嘉興鴻僑	174	99.43%	直接人員符合當地法規，年資滿 1 年以上同仁，每年進行一次職業病體檢

5.3.5 職業安全衛生訓練

在職業安全衛生教育訓練方面，匯僑設計依教育訓練計畫，定期安排法定安衛回訓課程 (技術士、業務主管、防火管理員、急救人員) 和新人訓練。中壢鴻僑於上下半年度各實施乙次消防演練，公司內部訓練及宣導皆為免費提供，為確保訓練成效，部份訓練完成後即實施測驗考核，例如新人訓練。2025 年度訓練成效彙整如下：

課程名稱	說明	訓練時數	參與人次	區域
消防訓練	分上下半年度舉行	176	44	中壢鴻僑
初訓 - 職業安全衛生相關	新培育職業安全業務主管、防火管理人、高空工作車操作人員	664	31	台北 總公司
回訓 - 職業安全衛生相關訓練	維持證照有效性，安排勞安乙級技術士、職業安全衛生業務主管、防火管理人、急救人員等證照回訓課程	243	36	
一般安全衛生教育訓練 (營造業)	勞工安全衛生教育訓練	66	11	
新進人員教育訓練	讓新人了解公司基礎規範，包含公司介紹、人事規章、職安宣導、性騷擾防治、福利政策、資安宣導、環境介紹 ... 等	210	30	
證照類訓練	包括安全生產負責人、安全生產管理人員及職業衛生管理人員	40	5	嘉興鴻僑
一般安全衛生教育訓練	安全意識、緊急應變演練、操作安全、管理系統訓練…等	2,637.5	179	
新進人員教育訓練	讓新人了解公司基礎規範，包含公司介紹、人事規章、職安宣導、性騷擾防治、福利政策、資安宣導、環境介紹 ... 等	18	18	
證照類訓練	安全員初 / 回訓，由公司贊助考照費用，鼓勵同仁取得安全員證照，並維持有效性	-	11	昱喬設計

註：昱喬設計鼓勵同仁自學考取證照，自學時數無法統計，故未揭露時數。

5.3.6 工作者健康促進及預防減輕與業務相關聯之職業安全衛生衝擊

匯僑設計將員工視為最重要的資產，致力打造友善職場，2025 年職安衛目標在維持職場零職災，針對現場工作安全持續進行勞安業務主管培訓，透過現場操作安全訓練，強化人員安全意識，另長期關心員工健康、推動工作生活平衡等一系列措施。

2025 年進行 4 大計畫及衛教健康諮詢，護理師每個月 6 次、醫生每年 6 次的臨場健康服務。針對辦公室久坐或重複性工作同仁透過骨骼肌肉調查與心力量表，由專業護理師面談評估預防過負荷與人因性問題，並給予適當衛教，調整工作姿勢因應；針對過負荷實施關懷訪談，心理上問題，由護理師或醫師推介就醫科別與醫生，提供心理諮商管道予有需求之同仁；母性保護透過母性健康保護工作場所環境及作業評估，確保妊娠與哺乳中同仁都能有舒適安全的孕兒環境。

人資單位不定期關懷異常出勤同仁，適時提供關心與陪伴，並為同仁投保員工團保，讓健康異常同仁有就醫住院、手術等需要時，無後顧之憂。其他健康促進計畫與服務如下：

- 透過職安電子報，提倡健康飲食與運動。
- 定期調查同仁需求，採購書籍，提供書籍借閱；除專業設計類型之書目外，同時包含健康醫療保健、心理情緒類型圖書，豐富同仁之身心靈健康。



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

運動會 - 登山健走活動



為響應政府推廣全民運動，匯僑設計將 10 月定為「RH 運動匯」活動月，積極鼓勵同仁參與由登山健行協會主辦的週末登山健走活動。公司不僅為員工報名，還提供額外禮券，鼓勵同仁攜家屬一起參與，促進家庭情感聯繫。

本次活動特別鼓勵同仁攜眷共同參與，最後共有 100 位同仁與家屬熱情加入。忠義山淨山及新店和美登山兩場活動不僅讓同仁親近自然、鍛鍊體能，也促進跨部門交流與家庭陪伴時光，充分體現公司對員工身心健康與工作生活平衡的重視。活動結束後，參與同仁皆給予高度正面回饋，肯定公司持續推動戶外運動與友善參與文化的用心。

讓我們期待下一次再度相聚山林，用行動為健康、為永續加分。

▶ 2025 RH 匯僑運動匯



紓壓書籍導讀



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

職業傷害及職業病統計

台北總部職業傷害及職業病統計績效				
統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		543,392	547,416	512,512
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	1	0	0
	比例	0.37	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

中壢鴻僑職業傷害及職業病統計績效				
統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		88,752	97,176	93,864
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	2	1	1
	比例	4.51	2.06	2.13
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：以每二十萬工作小時計算比率；
註 2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷；上下班交通事故不列入傷害統計。



昱喬設計職業傷害及職業病統計績效				
統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		268,328	253,232	235,432
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	1	0	1
	比例	0.75	0	0.85
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

嘉興鴻僑職業傷害及職業病統計績效				
統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		452,473	533,816	455,986
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	2	3	0
	比例	0.88	1.12	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 4：可記錄之職業傷害比例為：(可記錄之職業傷害人數 x200,000)/ 總經歷工時。
註 5：非員工的工作者，2025 年度無死亡事故、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害及職業病。
註 6：中壢鴻僑發生 1 件切傷事件，事後已加強相關安全操作教育；昱喬發生 1 件跌傷事件，後續已規劃職場安全教育訓練。

5.4 公益參與

匯僑設計身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社區團體及其他利害關係人相互依存，期望透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，致力讓社會變得更美好。

公益活動

匯僑設計捐血活動—熱血匯流 讓愛延續



匯僑設計舉辦第二屆捐血活動，號召同仁與社區夥伴熱情響應，共 97 位參與者捐出 131 袋熱血。活動不僅落實企業社會責任，也將「捐血一袋、救人一命」的理念傳遞至社區。在台北捐血中心與護理團隊協助下，活動順利圓滿完成，讓 131 份愛心化為生命希望，持續為社會注入溫暖力量。

► 2025 RH 匯僑設計捐血活動



2025 匯僑設計木作道具體驗營



2025 年暑假，匯僑設計舉辦木作體驗營，陪伴 31 位小朋友走進設計與木作世界。活動內容包含公司理念介紹、室內設計職涯分享、材料講解及工廠參觀，並安排廢木料再利用的 3D 拼圖 DIY 課程，讓孩子在實作中體驗創作樂趣，也激發對設計產業的好奇與想像。

► 2025 RH 匯僑設計木作體驗營



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄



2025 匯僑設計獎 - 商業空間設計

4 優質教育



匯僑設計與中原大學室內設計系攜手舉辦「商業空間設計」競賽，邀集近 70 位大三學生參與，從空間應用、動線機能到情境敘事展現創意與觀察力。匯僑並提供總額新台幣 98,000 元獎助學金，鼓勵年輕設計人才勇敢築夢，支持設計新世代持續探索未來空間的更多可能。



相關公益活動集錦



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

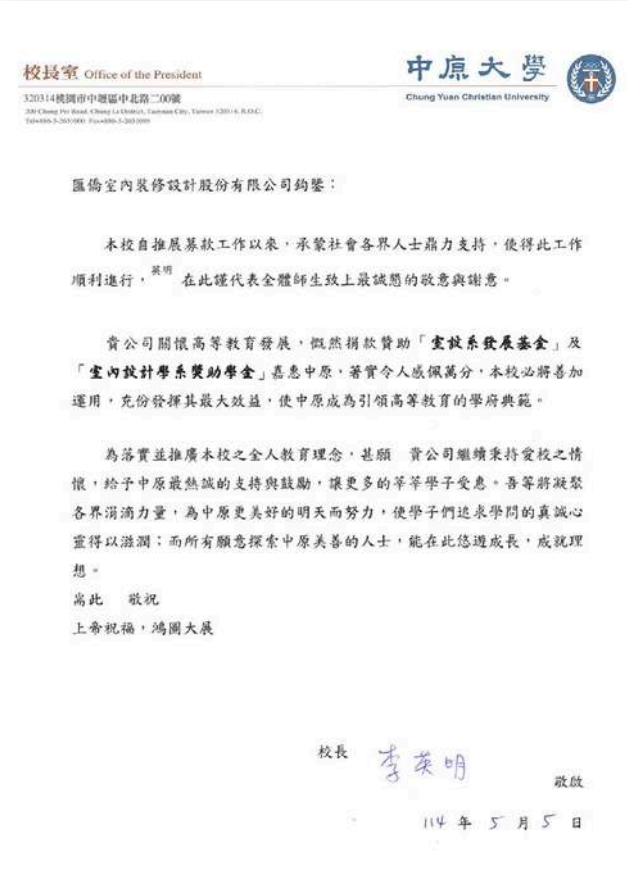
02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄





06

附錄

- 6.1 GRI 永續性報導準則對照表
- 6.2 永續會計準則 SASB 對照表——專業及商業服務
- 6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊
- 6.4 國際財務報導準則第 S2 號——氣候相關揭露
- 6.5 管理系統證書
- 6.6 AA 1000 驗證聲明書

附錄

6.1 GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	匯僑室內裝修設計股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無 GRI 行業準則；台灣上市行業歸屬上市居家生活業

註：於主題前標示 * 者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	16	
	2-7	員工	5.1 友善職場	68	
	2-8	非員工的工作者	5.1 友善職場	68	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	22	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	7	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	22	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	22	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	22	
	2-21	年度總薪酬比例	省略揭露	--	基於保密性不予揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	3.1 治理實務	22	
			5.1.1 人權保障	69	
	2-24	納入政策承諾	3.1 治理實務	22	
			5.1.1 人權保障	69	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 風險管理	27	33
			3.5.2 客戶關係	39	42
			4.2 能資源管理	51	77
			5.3 職業安全衛生	80	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	22	
	2-27	法規遵循	3.3 商業道德	33	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	20	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	8	
	2-30	團體協約	5.2 適才適任	--	公司未簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
* 營業秘密保護與交易安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶關係	39	
* 商業道德					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 商業道德	33	
GRI 205：反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 商業道德	33	
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	3.3 商業道德	33	
* 資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	42	
* 綠色產品					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 環境管理政策	47	
* 客戶關係 /* 顧客健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶關係	39	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.2 客戶關係	39	
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	34	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 適才適任	74	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 適才適任	74	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 適才適任	74	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5.3 永續供應鏈	41	
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.2 能資源管理	51	
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	51	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	51	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
環境面					
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 能資源管理	51	
	303-3	取水量	4.2 能資源管理	51	
* 溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 氣候變遷管理	55	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷管理	55	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷管理	55	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 氣候變遷管理	55	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 氣候變遷管理	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 氣候變遷管理	55	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 污染防治	54	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 污染防治	54	
社會面					
* 勞僱關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	五、社會關懷	66	
GRI 401：勞僱關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 友善職場	68	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 適才適任	74	
	401-3	育嬰假	5.2 適才適任	74	
勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 適才適任	74	
* 職業健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	80	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	80	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	80	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
社會面					
* 職業健康與安全					
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	80	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	80	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	80	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	80	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	80	
GRI 403：職業安全衛生 2018	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	80	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	80	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	80	
訓練與教育					
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	77	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	77	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 友善職場	68	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 適才適任	74	

— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

6.2 永續會計準則 SASB 對照表 - 專業及商業服務

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	備註
資料安全	SV-PS-230a.1	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	討論分析	3.6 資安防護	
	SV-PS-230a.2	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	討論分析	本公司制定個人資料保護管理辦法規範客戶資料管理。	
	SV-PS-230a.3	1. 資料被侵害數量 2. 係屬 (a) 客戶機密商業資訊與 (b) 個人資料被侵害之百分比 3. 受影響之 (a) 客戶與 (b) 個人之數量	量化	2025 年度無發生經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件。	
勞工多元與投入	SV-PS-330a.1	(a) 高階管理階層 (b) 非高階管理階層 (c) 所有其他員工之 1. 性別 2. 多元群體之代表性之百分比	量化	5.1 友善職場	
	SV-PS-330a.2	員工之離職率 1. 自願 2. 非自願	量化	5.1 友善職場	
	SV-PS-330a.3	員工投入百分比	量化	2025 年度員工持股信託參與率為 68.56% 5.3.4 職業健康服務	
專業誠信	SV-PS-510a.1	確保專業誠信之作法之描述	討論分析	3.1.4 倫理誠信	
	SV-PS-510a.2	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年度發生與專業誠信相關法律訴訟所導致的金錢損失為 0	
活動指標	SV-PS-000.A	員工數量 1. 全職和兼職 2. 臨時 3. 約聘	量化	5.1 友善職場	

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候相關執行情形

項目	執行情形		
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 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. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	匯僑設計氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議併永續發展情形經由董事會決議核定。委員會下設工作小組，由永續委員統籌結合各工作小組，2025 年度氣候風險治理情形已於董事會層級報告以供決策參考。		
	氣候相關衝擊及策略		
	風險與機會項目	財務衝擊	因應機制
	提高溫室氣體排放定價	氣候變遷造成的普遍溫度上升，歐盟透過碳關稅及台灣 2026 年度課徵碳費，期能有效抑止溫室氣體之過量排放，增加公司營運成本。若以 2025 年度總公司溫室氣體範疇 1+ 範疇 2 排放總量為 500 公噸計，每噸新台幣 300 元，則短期 5 年增加 75 萬營運成本。	現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運造成衝擊小。本公司目前持續實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、生質能源等部分，開展評估作業，並訂立減碳目標，期望達成 2050 淨零排放。
	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化	因氣候災害造成營運中斷，例如原料產品運輸、資訊主機、或是生產設備遭受破壞，導致營運中斷，增加營運成本。推估每三年本公司約 1 個營運據點受強降雨或乾旱影響估算，約增加 200 萬營運成本。	本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。廠區已完成防水工程，天災保險，且已導入第三方驗證 ISO 14001：2015 環境管理系統，每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
原物料成本上漲	歐盟 2027 年起碳關稅徵收，造成大宗商品原物料 (建材) 成本提高，估計現有採購成本增加 20%。	因應方案為綠色採購、綠色設計、綠色工程減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大。在地化採購比例參照本報告書 3.5.3。	



項目	執行情形
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。	本公司已建立風險管理實務守則 (含括氣候風險管理流程) ，並有效運作中，2025 年度風險執行成效併永續發展情形於董事會報告。 STEP 1 - 由永續發展委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 - 氣候風險及營運範圍評估 STEP 2 - 建立氣候風險與機會項目清單 - 建立內部營運衝擊調查問卷 STEP 3 - 永續委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析 - 決定重大風險項目 STEP 4 - 建立執行策略及目標設定 STEP 5 - 每年透過永續發展委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	1. 設定基準情境與 2° C 情境，鑑別與分析本公司營運範疇及資產整個生命週期的短中長期的氣候風險與機會。在轉型風險，基準情境與 2° C 情境分別引用聯合國氣候變遷專門委員會（IPCC）的 RCP8.5 與 RCP 2.6 氣候情境，並對立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。 2. 平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，因應全台均溫上升 1 度，以致增加 6% 的用電量，若電價單價穩定不變下，以升溫 1.5 度評估短期三年內至少增加 27% 用電量及衍生電費。 3. 法規情境面，因應政府 2026 年徵收碳費，若每公噸排放費用為 300 元，若以 2025 年度為基準，則總公司每年增加約 15 萬成本，短期 5 年內增加 75 萬費用支出。
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。	購買綠電、生質能源，提升再生能源使用比率 1. 持續更新各生產廠區設備自動化外，亦朝向節能高效製程，開發低碳商品，符合企業對於節能商品的需求。 相關指標目標： 1. 2026 年開始依循 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證。 2. 持續優化製程及提升效能，降低生產能耗，提高產品毛利，每年至少提出一項專案。



項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中
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。	減排目標 總公司相較基準年 2025 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 15% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30% 2050 年淨零排放 本公司計畫於 2030 起購買再生能源憑證，購買額度為範疇二外購電力使用量。
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)。	如下表：

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

(敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。)

項目 年度	範疇一 (噸 CO ₂ e)	範疇二 (噸 CO ₂ e)	資料涵蓋： 台北總部 / 中壢鴻僑 / 昱喬設計 / 嘉興鴻僑	項目 年度	公司營收 (百萬)	總排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	資料涵蓋： 台北總部 / 中壢鴻僑 / 昱喬設計 / 嘉興鴻僑
2024	166.6300	1,081.8300		2024	5,108	1,248.46	0.2444	
2025	199.8907	1086.2705		2025	3,531	1286.1612	0.3642	

1-1-2 溫室氣體確信資訊

(敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見)

本公司溫室氣體排放量盤查現況係參考 ISO 14064-1:2018 實施自主盤查與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年 2025 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 15% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30% 2050 年淨零排放	1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備 2. 冷凍空調系統全面替換為能效 1 級。 3. 太陽能發電及綠電憑證購買	1. 2025~2030 年度 2. 2025~2030 年度 3. 2031~2050 年度

6.4 國際財務報導準則第 S2 號——氣候相關揭露

面向	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	4.4 氣候變遷管理	55
	管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	4.4 氣候變遷管理	55
策略	可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	4.4 氣候變遷管理	55
	氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	4.4 氣候變遷管理	55
	氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	4.4 氣候變遷管理	55
	氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	4.4 氣候變遷管理	55
	氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	4.4 氣候變遷管理	55
風險管理	辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	4.4 氣候變遷管理	55
指標和目標	與跨行業指標類別攸關之資訊	4.4 氣候變遷管理	55
	行業基礎指標之資訊	4.4 氣候變遷管理	55
	揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊	4.4 氣候變遷管理	55

6.5 管理系統證書

RHF SA 8000



RHF ISO 14001



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

RHQ SA 8000



RHQ ISO 9001



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

RHQ ISO 14001



RHQ ISO 37001



— 經營者的話

— 編輯方針

01 利害關係人與重大主題鑑別

02 關於匯僑

03 盡責治理

04 綠色永續

05 社會關懷

06 附錄

RHQ ISO 45001



RHQ FSC



6.6 AA1000 驗證聲明書



匯僑室內裝修設計股份有限公司 2025年永續報告書獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2604004

匯僑室內裝修設計股份有限公司(以下簡稱匯僑設計)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與匯僑設計並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關匯僑設計之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於匯僑設計提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由匯僑設計回覆。

保證範圍

匯僑設計與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及匯僑設計在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估匯僑設計遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結匯僑設計之永續報告書內容，對於匯僑設計的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關匯僑設計 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了匯僑設計對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為匯僑設計所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於匯僑設計之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與匯僑設計之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核匯僑設計之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對匯僑設計之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

第一頁(共二頁)



匯僑設計已建立與主要利害關係人合作的過程，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商/承攬商、主管機關及社區等，於 2025 年展開一系列利害關係人活動，涉及環境、社會和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了匯僑設計的包容性議題。

重大性

報告書已載明匯僑設計所關注環境、社會和公司治理面向等主題，並鑑別出 9 項重大主題包括客戶關係、顧客健康與安全、營業秘密保護及交易安全、資訊安全、勞僱關係、職業健康與安全、商業道德、綠色產品及溫室氣體排放等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了匯僑設計的重大性議題。

回應性

匯僑設計執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東大會、法說會、公開資訊觀測站、公司網站、客戶服務滿意度調查、供應商評鑑/保密協議書、勞資會議、員工意見信箱、財報、年報、永續報告書、社區會議/捐贈公益活動、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了匯僑設計的回應性議題。

衝擊性

匯僑設計已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。匯僑設計已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了匯僑設計的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

匯僑設計提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了匯僑設計的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供匯僑設計使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)
於 2026 年 04 月 23 日簽署發行


簽證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



Rich Honour Design Group