



藝舍國際創新

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



CONTENTS

目錄 |  藝舍國際創新

經營者的話 _____ P.03

關於本報告書 _____ P.05

01

利害關係人議合

- 1.1 永續發展政策 _____ P.08
- 1.2 確認利害關係人 _____ P.09
- 1.3 利害關係人溝通管道
與關注議題 _____ P.11
- 1.4 鑑別重大主題 _____ P.12
- 1.5 永續發展目標 _____ P.16

02

關於藝舍國際

- 2.1 公司簡介 _____ P.20
- 2.2 管理組織 _____ P.25
- 2.3 參與外部組織 _____ P.25

03

誠信治理

- 3.1 治理實務 _____ P.27
- 3.2 風險管理 _____ P.39
- 3.3 法規遵循 _____ P.41
- 3.4 營運績效 _____ P.43
- 3.5 客戶關係 _____ P.45

04

綠色永續

- 4.1 能源管理 _____ P.50
- 4.2 溫室氣體管理 _____ P.51
- 4.3 水資源管理 _____ P.53

05

社會關懷

- 5.1 員工概況 _____ P.56
- 5.2 適才適任 _____ P.59
- 5.3 人才培育 _____ P.68
- 5.4 公益活動 _____ P.69

附錄一、GRI內容索引表 _____ P.72

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊 _____ P.77



CHAIRMAN'S WORDS 經營者的話

我們深信，唯有將永續DNA植入企業的每一次成長中，才能為股東與社會創造長遠的價值。

回顧民國114年，台灣房市在限貸政策與通膨壓力的雙重影響下，市場整體買氣於前三季偏向觀望與盤整。然而，自第四季起，市場剛性需求逐步回流，看屋量與成交量皆出現明顯回升，展現出強韌的市場底氣。在這充滿變動與挑戰的一年裡，本公司持續深耕代銷本業，積極進行企業識別(CI/VI)之統一與案場視覺更新，為下一階段的品牌升級奠定了堅實基礎。同時，我們也積極回應全球永續浪潮，正式將 ESG (環境、社會、公司治理) 思維融入核心經營策略，開啟了藝舍邁向永續發展的新篇章。

展望民國115年，總體經濟景氣雖仍受全球利率、通膨及地緣政治等不確定因素影響，但預期房市將進入「盤整向上回升」的新階段。面對市場回溫的契機，藝舍國際創新在積極採取「北部深耕、中南拓展」雙軌並進策略的同時，將更全面地將環境共生、社會共好與誠信治理，落實於以下經營方針中：

精準接案與綠色建築推廣：我們將以大台北核心戰區（如板橋江子翠生活圈）所累積的成功代銷操作模型為基礎，優先鎖定北北桃捷運沿線與新興重劃區。在與優質建商建立長期策略合作時，我們將扮演積極的永續橋樑，從前期產品定位到空間坪數規劃，優先倡導、推廣具備綠建築標章、低碳建材或符合生活廊帶概念的永續住宅產品，滿足市場對於綠色居住的剛性需求。

董事長 賴運興





數位管理再進化與節能減碳

115年將是本公司科技化營運與減碳並行的關鍵年。我們將持續導入AI客群分析工具提高判客效率，全面普及VR看屋與線上簡報，這不僅大幅提升了「數據導向×效率提升」的核心競爭力，更透過無紙化營運與線上化流程，實質減少代銷案場與營運過程中的資源消耗。



落實環境永續與溫室氣體盤查

本公司已編製完成年度永續報告書。為落實環境承諾，我們將積極推動總部與代銷案場的用電、用水精細化控管，並規劃全面推動溫室氣體盤查（Scope 1與Scope 2），逐步建立低碳營運模式，為應對氣候變遷貢獻企業力量。



品牌力升級與社會共好

全面推進企業識別統一，形塑具備溫度與辨識度的品牌形象。我們將代銷案場轉化為社區互動的平台，結合社區參與、公益型行銷活動，並完善客戶關懷與轉介紹制度，使「藝舍」不僅是消費者的居住夥伴，更是推動地方社區共好的力量。



誠信治理與資訊透明

在公司治理方面，我們持續遵循最高標準，透過審計委員會與薪資報酬委員會的有效運作，保障資訊透明度、強化內控制度。本公司堅持誠信經營之核心文化，在追求營運成長與利潤的同時，切實維護消費者權益、員工福祉與全體股東的最大利益。

房市盤整回升的契機已至，藝舍將以更穩健的推案節奏、精準的選案策略與數位化的管理效能，全面掌握產業回溫帶來的新機會。



SUSTAINABILITY REPORT 關於本報告書

藝舍國際為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書）

我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，藝舍國際期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

報導期間

本報告書揭露期間為2025年（2025年1月1日至12月31日）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。

報告邊界與範疇

本報告書內容及績效相關數據以藝舍國際創新股份有限公司為主，並針對利害關係人所關注之議題做出回應，亦描述目前公司永續發展的概況以及未來發展的目標，本報告書所揭露之數據，財務數據係經安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)會計師簽證後之公開資訊，環境及社會的數據由藝舍國際自行統計並經內部確認之結果，社區投資部分包含集團藝舍創意廣告股份有限公司之公益成果。

報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展小組
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. ESG永續發展委員會會議決議	永續發展小組
彙整資訊	管理方針及資訊收集	永續發展小組
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展小組
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展小組
公告發行	呈報董事會/報告書發行	永續發展小組



撰寫依據及資訊確認方式

- ▶ 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021),並參考TCFD氣候相關財務揭露指引進行撰寫,同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求,於本報告書附錄提供GRI內容索引表及上市(櫃)公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- ▶ 藝舍國際於本報告書自行編製完成後,先由內部權責部門初步審查ESG報告書資訊的正確性,再呈ESG永續發展小組確認,送交各部門主管後,經由董事長審閱通過,公司資訊未經過外部查證或確信。

資訊重編與發行頻率

這是藝舍國際發布的第二本ESG報告書,無資訊重編之情形。未來藝舍國際每年發布一次報告,為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性,完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站或藝舍國際官網下載。

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



意見回饋

- 關於本報告書內容如果您有任何指教或建議,歡迎與我們聯絡。
- 藝舍國際創新股份有限公司 財會部王小姐
- 地址:新北市板橋區華江一路111號13樓之6
- 電話:(02)2999-5968#800
- EMAIL:investors@aagd.com.tw
- 公司官網:http://www.aagd.com.tw/

01

利害關係人議合

- 1.1 永續發展政策
- 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





1.1 永續發展政策

藝舍國際為推動企業永續發展設置「永續發展小組」，由董事長、執行長及財務長擔綱核心管理層。委員會下設「環境保護」、「社會責任」與「公司治理」三大專責小組，負責擬定永續發展方針。

永續發展小組透過不定期召開之跨部門會議，有效強化內部溝通機制、靈活調度內外部資源，全面落實各項 ESG 專案之規劃與管理。藝舍國際期盼藉由持續改進的動能，深化內部永續文化，達成企業永續發展的長遠目標。

永續發展小組功能

- 永續報告書之編制與資料審查
- 企業永續發展工作之推動與督導
- 企業永續發展工作成果之檢討
- 處理其他與企業永續發展有關之事宜



藝舍國際永續發展小組組織圖





為強化永續資訊之揭露品質，並確保各項永續資訊經妥善管理與保存，本公司制訂「永續發展小組組織圖」，並經董事長核准後實施，透過明確規範永續資訊的收集、驗證、提供頻率與管理架構，公司確保各項永續議題的資料與指標能有效記錄、處理、編製與核准，使永續報告書內容與企業永續經營及營運目標相連結，充分反映公司實際的永續發展活動。



1.2 確認利害關係人

藝舍國際追求企業永續經營同時，我們亦重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。由部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與藝舍國際的互動頻率、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4類對藝舍國際而言具有重要性的主要利害關係人：投資者、供應商、消費者、員工。



確認主要利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出4類
主要利害關係人



重大主題鑑別流程

了解組織脈絡

1

參考永續相關行業準則,並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程,了解組織整體概況及相關衝擊,並鑑別出永續利害關係人。

鑑別實際及潛在衝擊

2

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆,選出永續相關之15項關注議題。

評估衝擊的顯著程度

3

重大主題問卷調查採每二年執行乙次之週期性滾動機制,透過ESG推動工作小組會議討論,參酌2024年度之關注議題,及2025年度與利害關係人之互動情形,進行重大性分析。

排定最顯著衝擊的優先報導順序

4

依據永續發展小組會議討論及參酌2024年之重大主題,最後會議決議4項重大主題。





1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

藝舍國際的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注藝舍國際之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注藝舍國際的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

藝舍國際各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人類別	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
投資者 	投資者為公司的出資者，公司應保障其相關權益，並公平對待所有投資者，確保投資者對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	經營績效、客戶關係、倫理誠信、資安防護、營業秘密保護及交易安全、永續供應鏈（環保、職安、人權）、勞資溝通、人才培育。	• 聯絡窗口：財會部 王小姐 • 電話：(02)2999-5968#800 • EMAIL: investors@aagd.com.tw • 股東常會/每年 • 公開資訊觀測站/不定期
供應商 	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供服務；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	經營績效、客戶關係、倫理誠信、資安防護、營業秘密保護及交易安全、職業安全。	• 聯絡窗口：採購部 黃小姐 • 電話：(02)2999-5968#807 • EMAIL: daphne@aagd.com.tw • 供應商拜訪/不定期 • 電話、E-MAIL/不定期



主要利害關係人類別	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
消費者 	消費者為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	經營績效、客戶關係、倫理誠信、資安防護、溫室氣體管理。	• 聯絡窗口：業務部 李小姐 • 電話：(02)2966-6336 • EMAIL:investors@aagd.com.tw • 業務拜訪/不定期 • 客戶滿意度調查/每年 • 電話、E-MAIL/不定期
員工 	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	倫理誠信、薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、員工平等/不歧視。	• 聯絡窗口：人資部門 林小姐 • EMAIL:hr2.tw@aagd.com.tw • 電話、EMAIL/不定期 • 勞資會議/每季 • 員工申訴管道/不定期

1.4 鑑別重大主題

藝舍國際重大主題問卷調查採每二年執行乙次之週期性滾動機制，2025年重大主題透過ESG永續發展小組會議討論，並參酌2024年度之關注議題及2025年度與利害關係人之互動情形，擬定15項永續議題，進行重大性分析，最後會議決議4項重大主題，分別為溫室氣體管理、薪酬福利、營運績效與客戶關係。

藝舍國際將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，並兼顧永續報告書資訊的均衡性。

重大主題
鑑別流程永續議題
15 項利害關係人問卷
收回 17 份衝擊問卷
收回 6 份鑑別重大主題
4 項

面向	永續議題
環境面	溫室氣體管理
人群(含人權)面	薪酬福利
經濟面	經營績效、客戶關係

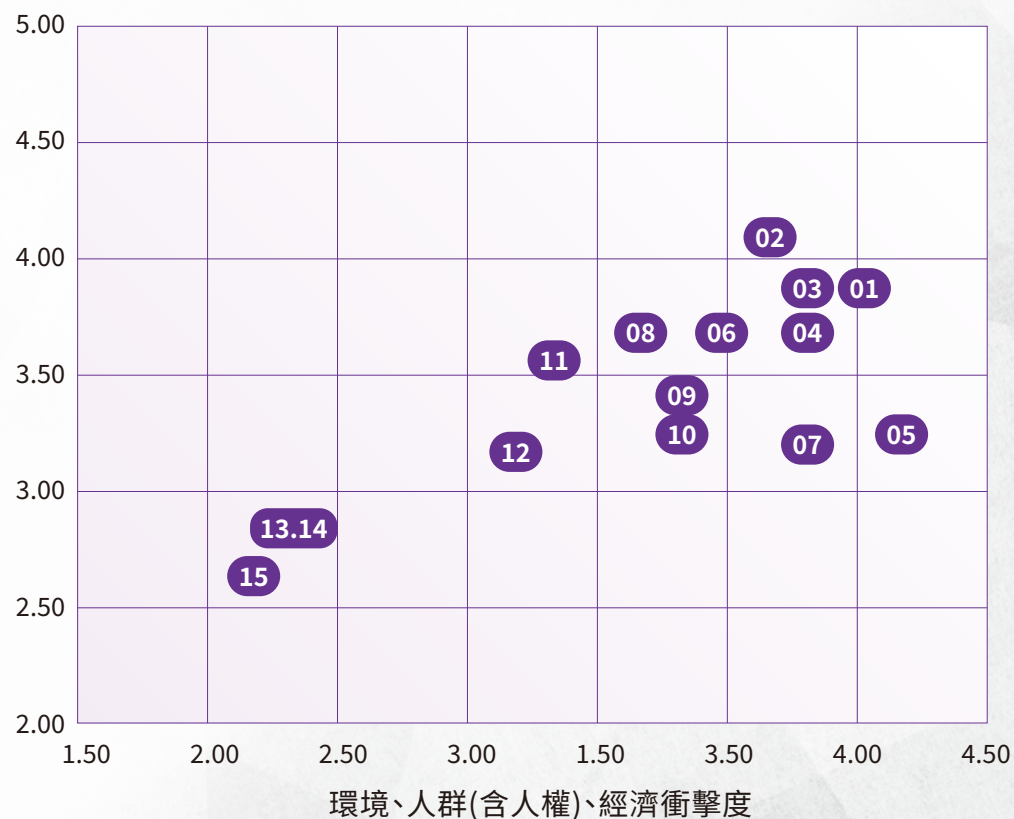
註：2025年重大主題係沿用2024年度利害關係人問卷、部門主管衝擊問卷。

排序	永續議題
01	經營績效
02	客戶關係
03	倫理誠信
04	人才培育
05	薪酬福利
06	營業秘密保護及交易安全
07	勞資溝通
08	資安防護

排序	永續議題
09	員工平等/不歧視
10	職業安全
11	永續供應鏈(環保、職安、人權)
12	參與公益
13	能源管理
14	溫室氣體管理
15	水資源管理

藝舍國際重大主題

利害關係人關注程度





確定重大主題和邊界

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大主題	對公司的重要性與衝擊面向	內部邊界		外部邊界			報告書揭露章節
			公司	員工	供應商	消費者	投資者	
環境 	溫室氣體管理	溫室氣體管理有助於公司降低碳排放、符合法規要求，減少環境風險與潛在罰款，同時提升企業形象與競爭力。因應能源成本持續上升與法規的挑戰，本公司針對能源與溫室氣體管理進行監督與節能減碳措施，為負面潛在衝擊。	●	○	●	●	○	4.2溫室氣體管理
人群 (含人權) 	薪酬福利	營造具吸引力的工作環境，並提供完善的福利制度及市場競爭力的薪酬，可有效提升員工留任率，降低新進人員的離職風險與企業在人才培育上的成本負擔。同時，良好的職場氛圍與公平透明的晉升機制，能激勵員工發揮潛能，強化團隊向心力與整體生產力，促進企業長期穩健發展，為正面潛在衝擊。	●	●		●	○	5.2適才適任



確定重大主題和邊界

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大主題	對公司的重要性與衝擊面向	內部邊界		外部邊界			報告書揭露章節
			公司	員工	供應商	消費者	投資者	
經濟 	經營績效	為了讓投資者、員工、供應夥伴及客戶對與我們創造互利共榮，邁向永續經營之路，追求公司業務穩定成長是持續努力的目標，屬正面潛在衝擊。	●	●	○	●	●	3.4經營績效
	客戶關係	客戶關係是企業成功的重要基石，直接影響公司的品牌形象、業務成長與市場競爭力。建立良好的客戶關係能夠提升客戶忠誠度，促進回購率與口碑行銷，並為企業帶來穩定的營收來源。此外，與客戶保持長期互動有助於收集市場回饋，優化產品與服務，以更貼合消費者需求，提高企業的核心競爭力，屬正面潛在衝擊。	●	○	○	●	○	3.5客戶關係



撰寫報告書原則

報導
原則

準確性

平衡性

清晰性

可比較性

完整性

永續性
脈絡

時效性

可驗證性

完整的ESG報告

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

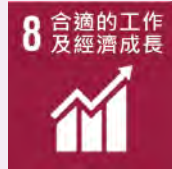
1.5 永續發展目標

17 項
永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

藝舍國際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、減緩排放廢汙水及溫室氣體，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，藝舍國際能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。



SDGs	細項目標	藝舍國際回應
 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。 - 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階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。	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。
 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。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 8 合適的工作及經濟成長	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。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 - 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	藝舍國際回應
	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。	• 公司的招募、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。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	• 公司持續宣導生活垃圾分類。 • 推廣電子E化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。
	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，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

02

關於藝舍國際

2.1 公司簡介

2.2 管理組織

2.3 參與外部組織





2.1 公司簡介

藝舍國際創新股份有限公司(以下簡稱「藝舍國際」、「本公司」, TPEx代號:2724)為專業不動產整合行銷公司,致力於提供全方位的市場分析與策略規劃,其業務涵蓋建築產品定位、市場調查、廣告策略規劃、銷售推案整合及代銷執行,協助建設業主提升產品價值並拓展市場競爭力。秉持「替人們實現對家的夢想」的核心精神,藝舍國際透過精準市場洞察與創新行銷手法,讓銷售團隊能有效與消費者溝通,創造建設公司、銷售端及購屋者三贏的局面。

公司致力於打造宜居幸福的生活環境,不僅強化內部人才的專業能力,更運用數據分析與市場趨勢研判,為業主提供最具效益的行銷方案與銷售策略,提升客戶滿意度與銷售成功率。展望未來,藝舍國際將朝向全方位地產行銷顧問角色發展,深化與建設公司的合作模式,確保每個推案流程都能達到最佳效益,與供應商共享市場趨勢與技術發展,協同提升產品品質與服務效能,成為市場上最具競爭力的品牌。

經營理念

藝術行銷

舍心逐夢

創新展宏圖

服務客人找到最完美的產品

公司名稱	藝舍國際創新股份有限公司
行業別	上櫃其他
總部位置	新北市板橋區華江一路111號13樓之6
資本額 (單位:新台幣仟元)	596,564
股權結構	本國法人10.30% 本國個人74.59% 外國機構與外國個人15.11%
當年度合併營收 (單位:新台幣仟元)	169,097
營運據點	台灣(新北)
主要產品/服務	不動產代銷服務
主要產品營業比重	不動產代銷收入87.65% 工程收入6.66% 勞務收入1.25% 其他收入4.44%
各區營收比重	台灣(100%)

註:資料統計至2025年底。



公司大事記

2002年
1月

公司成立於英屬
開曼群島

2008年
5月

「中聯資本管理集團有限公司」
更名為「富驛酒店集團有限公司」，
集團控股正式成立。

2010年
1月

在台灣興櫃市場掛牌。

2012年
5月

在台灣上櫃掛牌。

2024年
3月

出售中國酒店業務。

2023年
11月

本公司名稱由「富驛酒店集團
有限公司」更名為「藝舍國際
創新股份有限公司」。

2023年
8月

本公司取得「藝舍創意廣告股份有限公司」，
並增加不動產代銷之營業範疇。

2024年
12月

本公司之子公司「台灣富驛酒店股份有限公司」與孫公司
「藝舍創意廣告股份有限公司」完成簡易合併，合併後之
存續公司「台灣富驛酒店股份有限公司」於2025/2完成合
併並更名為「藝舍創意廣告股份有限公司」。

2025年
3月

子公司「藝舍創意廣告股份有限
公司」投資新設立子公司「藝舍
投資股份有限公司」。

2025年
5月

孫公司「藝舍投資股份有限公司」投資新
設立子公司「藝境創新股份有限公司」，並
增加室內設計及裝潢之營業範疇。



本公司所處產業鏈

不動產 開發產業

上游 UPSTREAM

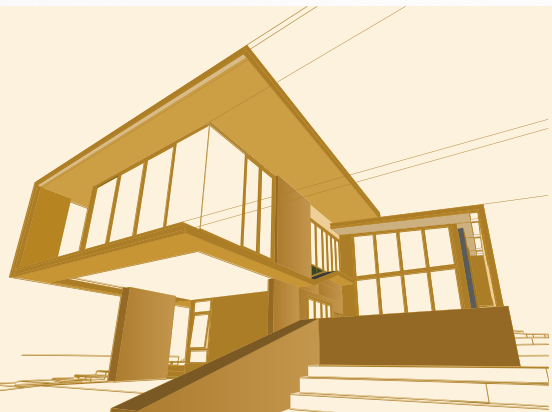
不動產開發的上游主要涉及土地供應、資金來源與規劃設計。土地開發商負責取得土地，並進行都市規劃、環境評估及法律合規審查。此外，金融機構提供資金支持，例如開發貸款與投資資金，確保專案運作順利。建築設計事務所則負責規劃建築外觀、功能及結構，為後續施工奠定基礎。

中游 MIDSTREAM

中游產業涉及實際的建築施工與工程管理，包括施工承包商、材料供應商及相關工程技術。建築公司負責興建房屋、商業大樓或基礎設施，確保工程品質及安全性。建材供應商則提供鋼筋、水泥、玻璃等必要物資，以支撐施工進程。此外，專案管理公司負責監督工程進度、成本控制及品質驗收，確保開發計畫符合預期。

下游 DOWNSTREAM

下游產業涵蓋銷售、租賃及物業管理，確保建案能有效運營並產生收益。房地產公司負責市場分析、行銷策略及客戶招募，推動房屋買賣或租賃業務。仲介機構協助買賣雙方交易，提供法律及合約服務。而物業管理公司則負責後續維護，包括社區管理、安全保障及設施維修，以提升住戶與業主的使用體驗。



藝舍國際位處不動產開發產業之中游，於整體價值鏈中負責建案的整合行銷與推廣執行，並透過下列流程協助業主導入市場；同時，為回應 ESG 發展趨勢並降低環境衝擊，公司亦逐步導入數位看屋、電子化文件、節能設備、接待中心模組化等措施。



藝舍國際價值鏈流程

STEP
01 前端策劃

協助建商進行產品企劃、
基地評估、市場定位與價
值塑造。

STEP
02 行銷整合

透過廣告、公關、社群、實
體活動等工具，全面提升
品牌與建案曝光度。

STEP
03 銷售執行

與專業銷售團隊合作推
動實際銷售，並監控績效
與調整策略。

STEP
04 售後與回饋

蒐集客戶意見，提供建議
回饋建商，優化未來產品
與行銷手法。

區塊	產業參與者	說明
上游 UPSTREAM	地主、建設公司、都市更新專業機構、工程顧問。	提供土地與建築開發來源，包括私有地出售、合建案、標售土地及都市更新計畫等。
中游(藝舍國際) MIDSTREAM	代銷業者、設計公司、金融機構、代書業者。	建設公司開發產品後，委由代銷公司規劃行銷策略並執行銷售，並結合金融與法務等資源。
下游 DOWNSTREAM	消費者(個人或法人)、不動產仲介業者。	產品銷售至最終使用者，並透過仲介系統進行餘屋、中古屋後續流通與轉售。



主要供應鏈合作對象說明

地理分布	本公司供應鏈夥伴主要集中於大台北地區(台北市、新北市)與桃園地區,並積極拓展至中南部市場,包括高雄、台中、台南及新竹、苗栗等地,建立具區域覆蓋性的服務網絡。
行業類型	合作對象涵蓋與不動產代銷業密切相關之產業,包含廣告設計、公關活動、銷售中心規劃與搭建、平面輸出、媒體採購、室內設計以及金融貸款協力機構等,形成完整的建案行銷支援體系。
合作模式	採行專案制合作模式,依據個案需求進行資源調度與專業分工,與供應商建立長期且穩定的夥伴關係,共同致力於提升推案效率與專業服務品質。

其他商業關係

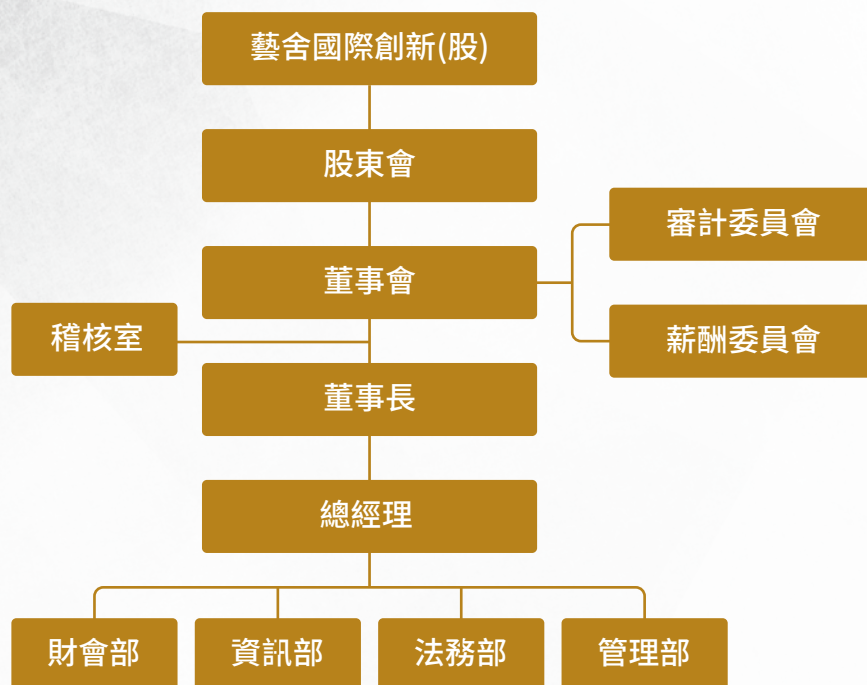
供應商與合作夥伴	包含室內設計、平面設計、媒體採購、展場施工與金融服務機構等業者,協同支援建案推廣與執行。
業主與建商	長期合作之建設公司為主要商業客戶,藝舍於案源初期即參與行銷策劃,協助產品精準定位與價值塑造。
社會責任夥伴	公司積極參與各項社會公益活動,未來將持續擴展永續合作項目,包含與社福團體合作舉辦活動、資源捐贈及共創社會價值。



2.2 管理組織

藝舍國際董事會為公司最高治理單位及重大經營策略的決策中心，本著謹慎態度善盡監督職責，監督及指導公司之經營團隊，防制利益衝突及確保公司遵循各種法令，公司章程之規定，並評估經營策略及各項ESG績效與風險管控。公司設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，定期向董事會報告營運相關活動與決議，以確保企業運作獨立以及公平性。

藝舍國際公司組織圖



2.3 參與外部組織

藝舍國際致力於產業發展，除了精進自身產品競爭力之外，亦積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，與協會成員間良性互動並瞭解產業最新發展趨勢，作為公司永續經營所需之考量。

目前本公司所參與之公協會如下所示

外部協會名稱	參與身份
新北市不動產代銷 經紀商業同業公會	會員
桃園市不動產代銷 經紀商業同業公會	會員



03

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 客戶關係





誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

藝舍國際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。公司依循公平、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「防範內線交易管理作業」，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，藝舍國際亦秉持正確、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。

同時，藝舍國際亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區中設置相應的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。



藝舍國際重視公司治理，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。藝舍國際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。

為強化公司提供董事行使職務之支援，提升董事會效能，董事會通過公司治理主管任命案，以提升公司治理品質並確保相關制度的有效執行。其業務主要負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係等。未來公司亦將致力提升公司治理整體綜效，強化利害關係人對公司的信賴。

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。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是藝舍國際持續努力的目標。

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。

藝舍國際董事成員透過定期改選方式

—— 確保選任程序的公平性與透明度 ——

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，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，公司亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。

本公司目前女性董事比例未達1/3，待下一任期即會依目標進行規劃。現任董事會組成結構及占比分別為4席董事(57.14%)，3席獨立董事(42.86%)，其中1席女性董事(14.29%)，董事皆無具本公司母、子或兄弟公司員工身份之董事，全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第26條3規定第3項及第4項規定情事。



當年度共召開7次董事會，關於董事會成員相關資訊如下所示：

董事會及各委員會的提名與遴選流程

- 1 持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東提名。
- 2 本公司董事(含獨立董事)之選舉採累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分開選舉數人。
- 3 董事會應製備與應選出董事人數相同之選舉票，並加填其權數，分發出席股東會之股東，選舉人之記名，得以在選舉票上所印出席證號碼代之。
- 4 本公司董事依公司章程所定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。



▶ 董事會成員資訊

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
董事長	賴運興	6	85.71%
董事	Furama Hotels International Management Inc. 代表人:吳盈良	5	71.43%
董事	Furama Hotels International Management Inc. 代表人:唐有建	6	85.71%
董事	李宗錦	7	100.00%
獨立董事	王作京	6	85.71%
獨立董事	柯富彬	7	100.00%
獨立董事	張雅琪	7	100.00%

註1:董事委託出席不計入。

▶ 董事會多元化統計

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	男性	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女性	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
		50以上 未滿65	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		65以上	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%

註1:女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。



董事成員多元性、獨立性的說明

姓名		賴運興	Furama Hotels International Management Inc. 代表人:吳盈良	Furama Hotels International Management Inc. 代表人:唐有建	李宗錦	王作京	柯富彬	張雅琪
性別		男	男	男	男	男	男	女
具備能力	會計財務							V
	營運判斷	V	V	V	V	V	V	V
	經營管理	V	V	V	V	V	V	V
	危機處理	V	V	V	V	V	V	V
	產業知識	V	V	V	V	V	V	V
	國際市場觀	V	V	V	V	V	V	V
	領導	V	V	V	V	V	V	V
	決策	V	V	V	V	V	V	V

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，藝舍國際董事會通過「董事會議事規則」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。



為了提升董事會決策品質，公司每年針對董事會、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，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。



評估週期

• 每年執行一次。

評估期間

• 對董事會2025年1月1日至2025年12月31日之績效進行評估。

評估範圍

• 整體董事會、個別董事成員、所屬功能性委員會之績效評估。

評估方式

• 董事會內部自評、董事會成員自評、功能性委員會自評。

評估內容

- 董事會績效評估：包括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、董事的選任及持續進修、內部控制等45項評估指標。
- 董事成員自我績效評估：包括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、內部控制等23項評估指標。
- 功能性委員會績效核估：包括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、內部控制等22項評估指標。

績效評估結果

自評(問卷)	2023年	2024年	2025年
董事會	4.82	4.82	4.83
審計委員會	4.82	4.82	4.91
薪酬委員會	4.47	4.47	4.68

註1：每年依法自評一次，尚無委外評估。

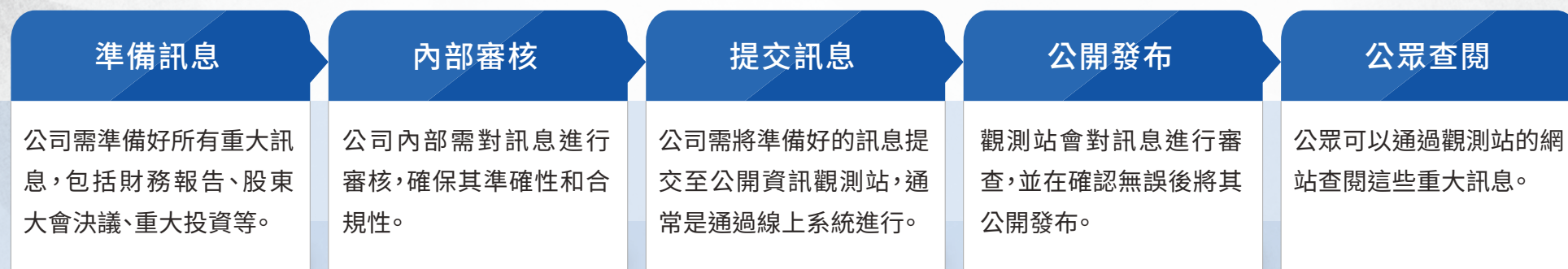
註2：自評滿分為5分。



藝舍國際公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2025年度藝舍國際與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。藝舍國際根據上述方式具體實踐下來，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

此外，為強化董事會重大事件溝通，藝舍國際針對公司關鍵重大事件，依照重訊發布流程，將訊息即時公告於網站上供各類利害關係人查閱。

重訊發布流程



藝舍國際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。

藝舍國際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，當年度全體董事進修合計42小時，其中永續相關課程佔比7.14%。隨著全世界永續發展的瞬息萬變與面臨的挑戰，未來本公司在規劃董事進修時會優先考慮將企業永續經營相關之課程納入董事進修計劃，並不定期提供ESG課程相關資訊供董事成員參考，以確保藝舍國際在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效。



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。

審計委員會

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。藝舍國際董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3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，當年度共召開7次審計委員會會議，全體出席率達95.24%。

另外，關於獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形，簽證會計師就公司及子公司之財報內容不定期與獨立董事溝通，相關事項均透過充分溝通取得共識，溝通情形良好；公司內部稽核主管定期將內部稽核查核報告相關資料送交獨立董事審閱，獨立董事透過此溝通機制給予內部稽核單位指導。此外，內部稽核主管列席董事會並進行業務報告至目前為止未有發現重大缺失或弊端。若有，依法即報告獨立董事詳細其情，並請監督改善。

審計委員會成員資訊

職稱	審計委員	實際出席次數	實際出席率
獨立董事	王作京	6	85.71%
獨立董事	柯富彬	7	100%
獨立董事	張雅琪	7	100%

薪資報酬委員會

藝舍國際為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開5次會議，全體出席率達100%。

薪資報酬委員會成員資訊

職稱	薪酬委員	實際出席次數	實際出席率
召集人	王作京	5	100%
委員	柯富彬	5	100%
委員	張雅琪	5	100%



薪酬委員	薪酬委員資歷
王作京	- 具有商務業務之工作經驗。 - 鋁新科技(股)公司總經理、大量科技(股)董事長。
柯富彬	- 具有商務業務之工作經驗。 - 東方保險公證人有限公司董事長、瑞信保險經紀人(股)公司董事長、華信保險公證人有限公司董事長、正道工業股份有限公司董事。
張雅琪	- 具有商務業務之工作經驗。 - 安永聯合會計師事務所經理、巨宇翔(股)公司管理長、財團法人臺中市私立巨美社會福利慈善事業基金會董事。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應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、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，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。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。



藝舍國際董事成員主要享有固定薪資與浮動薪資，反映其職責及貢獻，而經理人除固定薪資與浮動薪資，以及退休福利計劃，以吸引與留任優秀人才。

董事與經理人薪資結構

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	V	V
簽約金或招聘獎金		
索回機制		
退休福利		V

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

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

藝舍國際依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。

而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，藝舍國際依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員1名，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之。另外，公司亦針對子公司不動產代銷及建設業務納入內部控制制度之營運控制作業。

藝舍國際除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，藝舍國際為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓合計18小時。



藝舍國際透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行37項稽核作業，未發現重大內控缺失。

稽核流程圖

1

擬定年度稽核計畫。

2

提報董事會同意。

3

執行稽核作業。

4

製作稽核報告。

5

發現缺失或異常事項時，提出建議並協調單位改善，並定期追蹤改善情形。

6

稽核主管列席董事會報告稽核業務執行情形。

7

至少每季一次向獨立董事報告內部稽核執行狀況及內控運作情形。





3.1.4 倫理誠信

藝舍國際以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，藝舍國際制訂「道德行為準則」及「防範內線交易管理作業」等內規，並由董事會決議通過，同仁若對公司的誠信內規有疑問時可透過電子郵件、電話等多元管道諮詢，以確保資訊透明、溝通順暢，並進一步提升公司治理品質與內部管理效能。

同時，藝舍國際建置多元檢舉管道，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據，檢舉對象依據職級進行適當的區分與處置，惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，藝舍國際承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，當年度藝舍國際並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，藝舍國際同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，藝舍國際未來逐步規劃向在職同仁進行相關誠信教育訓練，向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時應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，並就相關業務流程進行評估遵循情形，再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

道德行為準則



防範內線交易
管理作業





3.2 風險管理

藝舍國際ESG永續發展小組透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對公司造成的負面衝擊提出因應策略。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境 	溫室氣體排放無下降趨勢	• 推動接待中心模組化配置與節能設計，配合節能減碳目標。 • 實施節能減碳具體行動計畫： (1) 宣導員工養成隨手關燈、關閉電源之習慣。 (2) 規劃辦公室照明更換為節能之 LED 燈。 (3) 宣導若長時間不用的設備拔掉插頭，離開辦公室時隨手關燈及冷氣等方案。 (4) 推廣電子E化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。
	供應商違反環保法規風險	• 建立施工供應商事前審查與資格認定機制，確保其具備合法施工及材料使用證明。 • 案場開設前實施防火、消防等設施的合規檢核，確保空間配置與現場設施符合法令。 • 對高風險供應商執行定期檢核與突發抽查，確保施工品質與時效。 • 若發生違規事件，依法終止合作並納入合作黑名單追蹤。 • 後續規劃KPI：年度接待中心施工項目合規查核達成率 $\geq 100\%$。





風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧 	員工職落後產業需求	- 針對各職類進行年度職能盤點與產業趨勢對照，定期主管評估與員工自評。 - 導入客製化訓練課程，強化核心能力-包含數位行銷、談判力、法規新知、ESG意識等。 - 將資深員工專業經驗轉化為內部教學資源-實戰分享會。 - 將訓練成果納入績效評核與升遷標準-建立能力升級對應獎勵制度。 - 訓後回饋、實務應用回報、主管觀察紀錄。
	發生侵害人權事件 (如職場霸凌、性騷擾...)	- 公開揭示反霸凌與反性騷擾政策-編列於員工手冊、簽署職場行為守則。 - 全員必修的性平、職場倫理、反霸凌課程-每年一次，納入新人訓及主管訓練。 - 保障通報人身分，提供安全舉報環境。 - 由性平委員會或人資法遵部門組成調查小組。 - 提供心理諮商與支持資源，支援受害員工身心恢復。 - 違規即刻處置申誡、降職、解聘等。
	面臨缺工	- 提升公司吸引力與辨識度優化招募廣告、建置招募官網、社群形象經營。 - 內部推薦、社群獵才、第二專長轉職者，擴展傳統求職平台以外的管道。 - 提供部分工時、兼職銷售、自由接案選項。 - 導入職級晉升路徑，降低員工短期離職率。 - 保障底薪+獎金制、健康補助、心理支持方案，提升員工黏著度與企業好感度。



風險類別	風險說明	風險管理策略
公司治理 	營收無上升趨勢	• 重新評估市場需求，尋找新客群或擴展業務範圍。 • 優化現有產品或服務，提升競爭力並增加附加價值。
	客戶對品牌或產品的忠誠度未能提高，導致互動與回購率未見成長。	• 優先選擇交通便利性佳、區域發展潛力高之重劃區個案洽談，提升推案基本競爭力。 • 推案初期提供市場偏好建議與多元產品定位方向，作為業主規劃參考依據。 • 建立未成交主因分析機制與回饋流程，作為後續修正或新案定位參考。 • 推動三店聯動轉單制度，將潛在客戶導入適配案源持續追蹤，提升成交機率。 • 強化業務團隊專業能力，導入證照取得獎勵制度，逐年擴充具備不動產專業背景之人員。

3.3 法規遵循

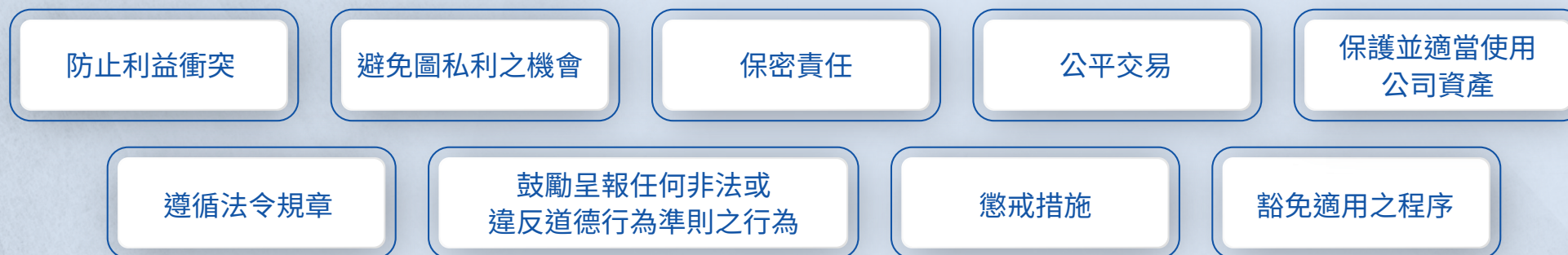
法規遵循為企業經營之根本，藝舍國際除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，藝舍國際設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並藉由每年定期董事會績效評估，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來藝舍國際亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

在人員管理方面，藝舍國際建立完善的誠信規範，並不斷強調誠信正直為核心價值。透過法規制定、落實執行、自我審查及暢通的檢舉管道與檢舉人保護機制，構築堅實的法遵防火牆。此外，公司透過年度內控自評與內部稽核，確保各項規範落實。



為確保員工執行業務符合誠信原則，集團制定明確指引，要求所有同仁，不論職位、職級或所在地，皆須遵守「道德行為準則」，其內容涵蓋：



透過這些機制，公司致力於獲得社會信任、提升企業形象，並營造合規且透明的企業文化，確保永續經營與長遠發展。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，藝舍國際根據法令及公司內規，針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練，各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁，發送信箱等方式提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，藝舍國際制訂相關監督與績效管理辦法，確保公司在業務進行的過程中均應符合環保、職安法規要求，並透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

藝舍國際在法規遵循方面，對於重大事件定義係以單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元以上為重大事件，2025年無任何違規事項發生。



3.4 營運績效

重大主題：營運績效

對公司的意義		- 本公司以推動符合市場需求與消費趨勢的產品行銷策略，提升建案成交率與客戶黏著度，穩定公司營收來源。 - 透過有效的案源管理、客戶轉單機制及數位行銷整合，提升組織整體營運效能，達成公司長期經濟價值目標。
政策/承諾		- 推動「以市場為導向」的案場產品包裝與建議機制，提升建案成功率與成交速度。 - 積極參與區域開發潛力區的案源合作，並落實轉單制度，以提升全公司總體業績。
目標	短期	- 每月檢視個案成交率與客戶轉單成果，並提供改善建議予業主參考。 - 推動跨店聯動銷售制度，提升無成交客戶再轉換率，提升客戶滿意度與成交可能性。
	中長期	- 與建設公司建立長期合作模式，參與產品前期定位與規劃，提升推案成功機率。 - 建立區域聯動的案場資料庫與 CRM 銷售追蹤機制，提升案源整體掌控效率與市場佔有率。
負責部門/申訴機制		- 業務部／專案主管 LINE 群組。 - 顧客回饋問卷。 - 公司官網留言與售後電話窗口。
當年度投入資源		投入專案協作人力與專業人員（例：配備專案經理＋專案業務團隊）。
評估機制/成果		- 每月追蹤各案成交率與廣告轉換效果，並提報部門檢討會議。 - 每年由業務主管審查整體業績成長幅度、轉單成交表現與潛在案源合作擴張成果。 - 當年度並無接獲與業務績效相關之重大申訴。

藝舍國際專注於不動產整合行銷，透過市場分析、產品定位與廣告策略，幫助建設業主提升產品價值與競爭力。公司秉持「替人們實現家的夢想」的理念，運用精準市場洞察與創新行銷，促進銷售團隊與消費者的有效溝通，打造建設公司、銷售端與購屋者三方共贏的局面。



組織所產生及分配的直接經濟價值

單位:新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入	145,839	539,391	169,097
營運成本	47,353	236,473	145,157
員工薪資與福利	57,642	120,220	68,670
支付出資人款項	10,559	2,680	904
支付政府款項	7,437	65,264	(16,094)
社區投資	39	380	77
留存經濟價值	22,809	114,374	(29,617)

註1:留存的經濟價值為收入-(營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資)

藝舍國際為回應投資人與客戶的期待,以及強化公司永續經營與市場競爭力,本公司業務團隊將依據區域發展趨勢與消費者購屋偏好,持續推動以下業務發展策略以完善企業經營布局,提升整體競爭力。



聚焦潛力區域推案

優先與具備區域發展優勢、交通便捷性高之建設公司合作,鎖定新興重劃區與人口成長帶進行深耕推案,提升產品市場匹配度與開案成功率。

優化客戶轉單與再行銷機制

透過建立跨店聯動制度,將未成交客戶轉介至其他合適案場,由專責人員追蹤後續銷售進度,有效提升整體成交轉換率。

強化數位行銷與客戶資料管理

導入數位廣告回測、客戶行為分析與CRM追蹤管理,優化每一筆客戶接觸後的轉化機會,並精準掌握市場反應,作為下一波產品規劃依據。

深化業主合作夥伴關係

將持續提升前期產品建議專業度與數據化支援力道,擴大業主採納率,建立雙方信賴基礎,強化後續案源合作黏著度。

專業團隊培訓與人才升級

未來將制定人員能力提升與證照考取激勵制度(如:不動產經紀人、GOOGLE ANALYTICS認證、META數位廣告基礎證照、口語表達培訓等),提升整體團隊競爭力與對外形象,打造兼具效率與專業的推案團隊。



3.5 客戶關係

重大主題：客戶關係

對公司的意義		- 本公司致力於推動符合市場需求與消費趨勢的產品行銷策略，以提升建案成交率並增強客戶黏著度，確保公司營收穩定，並透過有效的案源管理、客戶轉單機制及數位行銷整合，進一步提升組織的整體營運效能，實現公司長期經濟價值目標。 - 與客戶建立良好合作關係，重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好的服務品質擴展其業務範圍。
政策/承諾		- 本公司致力於打造值得信賴的代銷品牌形象。 - 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。 - 不斷精進建築產品規劃，重視客戶的體驗與感受，提升服務品質，並與業主合作，提供貼近需求之產品與服務。
目標	短期	- 驗屋與交屋滿意度達成率 $\geq 95\%$。 - 每案推動至少 1 次社區關懷活動並執行回饋調查。
	中長期	- 推動交屋全程可視化說明／線上查詢機制。 - 建置會員制 VIP 客戶追蹤平台，串聯跨案服務。 - 成為區域性最具信任感的代銷品牌之一，建立高留存率、高轉介紹率的客戶社群。 - 將社區活動納入案場年度推廣計畫，強化藝舍在地影響力與正向口碑累積。
負責部門/申訴機制		- 顧客回饋問卷。 - 公司官網留言與售後電話窗口。
當年度投入資源		投入專案協作人力與專業人員（例：配備專案經理＋專案業務團隊）。
評估機制/成果		- 客戶轉介紹成交件數追蹤表（占比）。 - 每案交屋流程透明及驗屋流程完成時間、客訴件數統計。 - 社區活動參與人數與回饋意見統計。



藝舍國際透過完善的顧客關係管理制度，建立客戶對本公司所銷售建案的長期信任感，我們承諾提供持續且主動的服務，包括售前配案追蹤、售後滿意度關懷、轉介紹追蹤、客戶意見回饋處理與改善，並逐步導入數位化互動工具，提升即時性與溝通便利性，逐步形塑藝舍專屬的VIP賞屋／買屋社群。

本公司認為，良好的客戶關係是推動銷售穩定成長與品牌信賴的基礎。透過專業行銷團隊與一致性的服務流程，建立消費者對藝舍推薦建案的信任，進而逐步形成一群具有忠誠度的賞屋／買屋VIP客戶群，成為公司推案的重要支持力量。

為提升與潛在與既有客戶的黏著度與回購意願，業務團隊致力於強化與客戶的持續溝通及關係經營，主要管理方式如下：

參觀與賞屋客戶資料深度管理

針對已到訪客戶進行興趣標籤分類與主動關心，針對未成交者執行後續配案建議與跨案轉單追蹤。

成交客戶關係延續

定期以電話、簡訊、LINE訊息進行售後滿意度關懷，了解是否有親友購屋需求，進一步推動口碑行銷與轉介紹機會。

客戶資料持續整理與定期回顧

建立內部追蹤表單，固定檢視來客轉換率與未成交客戶再聯繫成效，提升整體客戶經營效率。





未來，藝舍團隊將持續推動內部顧客關係管理(CRM)制度強化，導入跨案客戶轉單流程與追蹤指標，擴大與客戶溝通的數位平台與社群經營力道，包括建置專屬LINE官方帳號群組、強化FB/IG等社群平台內容經營，並執行滿意度回饋調查，透過更即時、多元且個人化的方式與客戶互動，以強化顧客體驗與銷售動能並提升品牌認同與推案效益。

客戶服務流程

行銷與廣告推廣

制定行銷策略，透過數位廣告、社群媒體、實體活動等方式吸引客戶。

客戶接洽與銷售

安排客戶諮詢，提供詳細的建案介紹與購屋資訊。

簽約與付款流程

協助客戶完成購屋合約簽訂，確保交易透明。

交屋與售後服務

提供售後服務與相關協助，如客戶意見追蹤、協助客戶與業主接洽等。

客戶聯絡管道

網路平台



- 官網<https://www.hisir.com.tw/>
- Facebook
- Instagram
- YouTube

客戶意見諮詢管道



- 客服專線：(02)2999-5968
- 客服信箱：service@gmail.com.tw

04

綠色永續

4.1 能源管理

4.2 溫室氣體管理

4.3 水資源管理





永續環境

隨著全球永續發展意識提升，企業不僅是經濟成長的推動者，更肩負著環境保護的責任，藝舍國際雖屬辦公室型態，非能源使用大戶，仍可透過具體的減碳措施降低碳排放。藝舍國際的能資源消耗主要用於辦公行政需求，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理，藉由落實垃圾分類、節約用電、提倡電子化作業流程與紙張使用減量等，持續優化能源使用效率與降低環境負荷。此外，公司透過不定期宣導以提升員工的環保意識，期望與員工共同邁向更負責任的未來。

為確保環境數據的完整性與正確性，本公司自2024年度起啟動自主溫室氣體盤查，並於2025年度起導入ISO 14064-1國際標準，期盼透過能源消耗量盤查，精準掌握各營運據點的能源使用現況，此舉不僅有助於優化資源配置與持續改善，更能落實制定具體可行的溫室氣體減量方案，確保減量計畫有效執行，進而推動企業穩健朝向永續發展目標邁進。

環境管理措施

節能減碳



- 關注環保法規動向，確保公司營運活動上均符合政府環保法規之要求，降低公司日常作業對環境所帶來的衝擊。
- 本公司溫室氣體排放住主要為電力使用所產生之二氧化碳排放，因此本公司節能減碳計劃以節約用電為主。
- 優先考慮採購有環保標章的產品，例如低能耗辦公設備、可回收文具等。
- 不定期與員工宣導節能減碳相關觀念。

減廢-垃圾分類



- 生活廢棄物：落實辦公室的垃圾分類。
- 推廣電子E化流程，朝無紙化前進。
- 宣導節約用水，減少廁紙使用等方式減少資源浪費。



4.1 能源管理

在全球氣候變遷的背景下，節能減碳已經不再是選擇，而是必須採取的行動。隨著經濟和科學技術的飛速發展，能源與溫室氣體管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是藝舍國際必須面臨的重大課題。藝舍國際透過進行能源消耗量盤查，全面掌握能源使用狀況，以確保持續改進和有效利用資源，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到永續發展的目標。

能源消耗量

藝舍國際在整體的能源使用結構上，目前的能源使用結構仍以非再生能源為主，尚未導入再生能源。組織內部能源主要來自電力使用，公司透過年度能源消耗盤查，確保能夠準確掌握各項能源的使用狀況。公司透過自主盤查不僅有助於了解整年度的能源需求趨勢，也能為未來的節能規劃提供基礎數據，且可進一步評估如何提升能源使用效率、減少不必要的浪費。

當年度能源消耗統計

組織內部	電力(度)	31,264.4256
	GJ	112.5519
能源密集度	總能源消耗(GJ)	112.5519
	營收(百萬)	169.10
	能源密集度(GJ/百萬)	0.6656

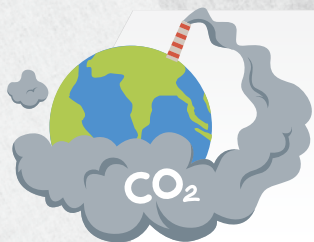
註1：每度電為3.6百萬焦耳；1GJ為10⁹焦耳；1Kcal為 4,186.8J。





4.2 溫室氣體管理

重大主題		溫室氣體管理
▶ 對公司的意義		溫室氣體管理能減少碳排放、降低環境衝擊，公司可透過盤查與監測掌握排放來源，訂定減量目標。同時，良好管理可提升企業形象，吸引重視永續發展的客戶與合作夥伴，強化競爭力，確保公司長遠發展並為環境帶來正面影響。
▶ 政策 / 承諾		透過有效的能源管理，以提升能源使用效率和減少不必要的浪費。公司透過每年定期盤查能源使用狀況，發現可以改善的空間，並進一步採取具體的減量措施與能源替代方案，以達成階段性減排目標。
▶ 目標	▶ 短期	• 每年定期進行溫室氣體盤查作業。 • 提高能源使用效率。
	▶ 中長期	• 持續提出減碳策略及具體行動方案，並有效實施。
▶ 負責部門 / 申訴機制		行政管理處。
▶ 當年度投入資源		• 節能措施宣導及執行。 • 溫室氣體盤查作業實施。
▶ 評估機制 / 成果		• 定期更新能源基線，確認用電狀況。 • 2025年度導入ISO 14064-1並完成溫室氣體盤查。



溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，藝舍國際有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。我們期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，藉由持續盤查本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

直接溫室氣體排放

範疇1



能源間接

範疇2



其他間接溫室氣體排放

範疇3



藝舍國際所擁有或控制的排放源，主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，公司為衡量排放密集度，採用百萬營收作為排放強度的度量標準。

針對溫室氣體的減量目標，公司將聚焦於主要排放源的改善計劃，並進行持續性追蹤，確保減排進度符合理想目標。

當年度溫室氣體排放量統計

範疇一(公噸CO ₂ e)	0.9997
範疇二(公噸CO ₂ e)	14.8193
總計(公噸CO ₂ e)	15.8190
營收(百萬)	169.10
排放強度(公噸CO ₂ e/百萬)	0.0935

註1：電力排碳係數沿用2024年為0.474公斤CO₂e。

註2：上表統計範圍為台灣母公司。

節能減碳

藝舍國際規劃一系列節能減碳措施，在日常營運活動中，持續宣導節能措施，提升員工對於節能議題的認知，讓節能措施落實在平日的生活中，藝舍國際亦每年度執行溫室氣體盤查，確實了解公司的主要排放源，以利於訂定更準確的減碳計畫，未來也預計透過各項節能減碳措施，以減少能源消耗量。

具體行動計畫

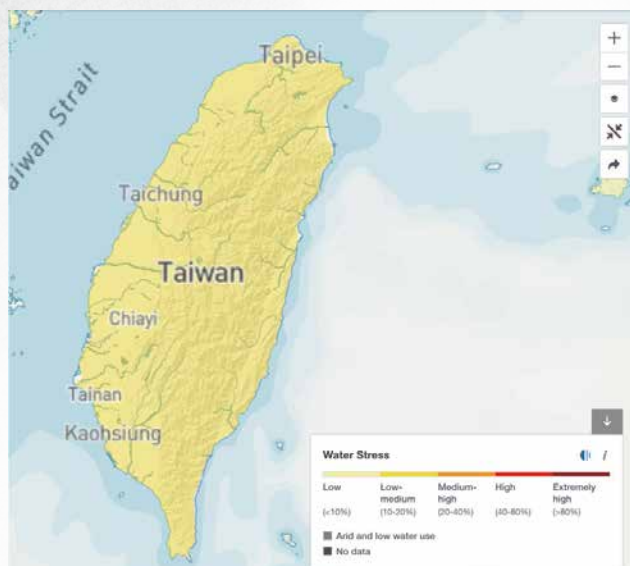
- 宣導員工養成隨手關燈、關閉電源之習慣。
- 遇到設備更新時優先考慮採購有環保標章的產品。
- 規劃辦公室照明更換為節能之LED燈。
- 推廣電子E化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。



4.3 水資源管理

水資源風險評估

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。藝舍國際為了解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行分析，結果顯示，藝舍國際據點位於台灣，為中低風險(10-20%)，屬於非水資源壓力地區。



節約用水

藝舍國際之營運據點多屬辦公室區域，非傳統製造業，因此在水資源使用上面臨之實質影響較小，亦無涉製程廢污水排放或耗水量龐大之風險。然而，本公司深知水資源的重要性，仍將其視為環境永續管理的重要環節。為提升資源使用效率，本公司推動各項水資源管理措施，具體方式如下表所示：

水資源管理措施

1. 推動節約用水措施、回收再利用並提升用水設備使用效率。
2. 不定期舊管線汰換與更新。
3. 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全。
4. 不定時利用公佈欄張貼或 email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水、用電知識。

05

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 人才培育

5.4 公益活動





社會共榮

「人」是企業最重要的資產，藝舍國際堅信人才是企業永續發展的基石。透過良好的勞資關係與完善的福利政策，提升凝聚力與企業認同感。藝舍國際致力於營造平等多元的工作環境，重視福利、職場安全與健康，並依據勞基法訂立相關管理規範，促進和諧勞資關係。同時，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，配合集團政策持續參與公益活動，照顧弱勢團體，積極履行社會責任。

藝舍國際視員工為企業最重要的資源，打造幸福安全的職場，保障勞動權益，推行友善平等的工作機會及性別平等政策。

員工平等友善



提供具市場競爭力的薪酬及教育訓練，定期舉辦多樣課程以提升員工職能及職場競爭力，減少人員流動，穩健推動公司發展。

薪酬與教育訓練



設立透明升遷管道，幫助員工清晰預期未來職涯發展方向，進一步促進向心力及專業成長。

透明升遷與職涯規劃



藉由公司內部溝通渠道營造良性勞資互動，同仁可以自由表達意見，公司皆會善意回應並與同仁取得共識，打造更加和諧與高效的工作環境。

良性勞資互動





5.1 員工概況

藝舍國際平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益，並進一步制定適合的管理與發展策略，以提升組織效能。

5.1.1 員工統計

藝舍國際員工組成大部分皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司藉由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，有助於保障員工的經濟生活。

近年來，公司女性員工比例穩步提升，隨著女性在職場上的參與度增加，公司也致力於提供公平的升遷與發展機會，確保所有員工皆能發揮專業能力。員工主要分為主管與非主管兩類，透過明確的職級區分，有助於進一步強化管理效率與團隊協作，提升整體競爭力與組織運營穩定性。

藝舍國際台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

藝舍國際員工統計

統計 / 年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		42		50		50	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	19	2	17	1	19	1
	女	20	1	19	13	20	10
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	21	0	18	0	20	0
	女	21	0	32	0	30	0

註1：資料統計以當年底(12/31)為準。

•勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

•全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。



藝舍國際員工多元化統計

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	主管	性別	男性	0	0.00%	0	0.00%	1	2.00%
			女性	0	0.00%	0	0.00%	2	4.00%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			50以上	0	0.00%	0	0.00%	3	6.00%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	0	0.00%	0	0.00%	3	6.00%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	非主管	性別	男性	21	50.00%	18	36.00%	19	38.00%
			女性	21	50.00%	32	64.00%	28	56.00%
		年齡	未滿30	6	12.00%	8	16.00%	4	8.00%
			30以上 未滿50	26	52.00%	27	54.00%	29	58.00%
			50以上	10	20.00%	15	30.00%	14	28.00%
		學歷	研究所	2	4.00%	0	0.00%	1	2.00%
			大專院校	33	66.00%	35	70.00%	21	42.00%
			其他	7	14.00%	2	4.00%	25	50.00%

註1:計算方式如下

•男性的主管百分比=(當年度男性的主管總數 / 當年底的員工總數) *100%。

•未滿30歲的非主管百分比=(當年底未滿30歲的非主管總數 / 當年底的員工總數) *100%。

註2:本公司主管的定義依據年報中的經理人標準,但由於總經理為委任職位,因此未納入員工多元化統計當中。



藝舍國際人員異動率統計

項目 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工總數			42		50		50	
員工新進與離職統計			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	性別	男性	3	7.14%	9	18.00%	10	20.41%
		女性	5	11.90%	23	46.00%	9	18.37%
	年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	3	6.12%
		30以上 未滿50	2	4.76%	14	28.00%	12	24.49%
		50以上	6	14.29%	18	36.00%	4	8.16%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	1	2.04%
		大專院校	5	11.90%	21	42.00%	16	32.65%
		其他	3	7.14%	11	22.00%	2	4.08%





藝舍國際人員異動率統計

項目 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
員工新進與離職統計			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
離職員工	性別	男性	5	11.90%	9	18.00%	9	18.37%
		女性	11	26.19%	21	42.00%	9	18.37%
	年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	5	10.20%
		30以上 未滿50	4	9.52%	9	18.00%	9	18.37%
		50以上	12	28.57%	21	42.00%	4	8.16%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	11	26.19%	21	42.00%	17	34.69%
		其他	5	11.90%	9	18.00%	1	2.04%

註1

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

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

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

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

5.2 適才適任

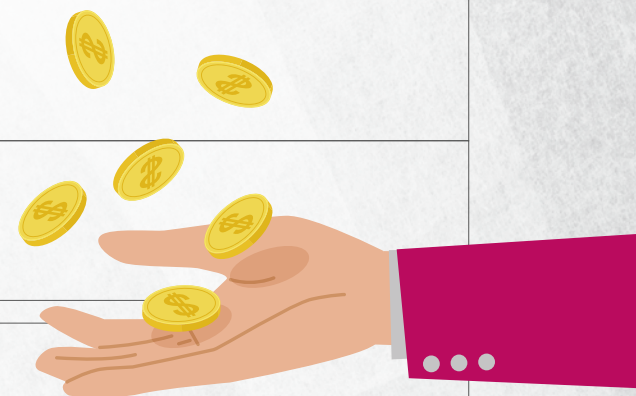
藝舍國際重視人力資源的健全發展，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工。公司秉持公平透明的考核與獎懲制度，營造良性競爭氛圍，提升員工向心力與參與度。晉升資訊公開，讓績效優異者獲得發展機會，鼓勵學習與成長。此外，公司規劃教育訓練，協助員工提升專業能力，實現自我價值。藝舍國際亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，員工能適時反映意見，公司予以回應，促進勞資和諧與企業永續發展。



5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
▶	對公司的意義	人才是房屋代銷產業競爭力的核心。面對快速變動的市場與消費者需求，我們致力於建構具吸引力的薪酬福利制度，並串聯完善的人才培育體系，強化員工職能與組織韌性。本公司相信「投入即成果」，透過回饋導向的人力資源策略，實現企業與員工的雙向成長。
	政策	本公司依據公平性、激勵性與市場競爭力原則，建立完整之薪酬福利制度，以吸引優秀人才、激勵組織成長並提升員工滿意度，達成企業與員工雙贏。
	承諾	依法保障所有員工基本薪資權益，絕不低於勞基法與地方法令標準，以職位價值、績效表現與專業貢獻設計薪酬級距。每年檢視市場行情，維持具吸引力的獎酬機制。推行績效獎金、專案獎勵與銷售分潤制度。完善福利照顧，涵蓋健康、家庭、教育、退休等多元關懷措施。主動與員工溝通調薪政策與福利措施更新。
	目標	短期
		中長期
	負責部門 / 申訴機制	人力資源部/透過MAIL或電話向人力資源部反映。

- 建立獎酬透明溝通機制。
- 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
- 針對落後市場中位數 10% 以下職級，於年中前調薪達標。
- 打造具競爭力的全職級薪酬架構。
- 完善績效導向的變動薪酬設計。
- 定期進行薪酬公平分析。





重大主題	薪酬福利
當年度投入資源	• 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 • 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 • 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制 / 成果	公司定期檢視並完善人力計畫，確保其符合業務需求。



藝舍國際依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，藝舍國際為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆接受績效及職業發展檢核，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，而具備管理能力與領導潛質的員工則進一步晉升為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

藝舍國際當年度標準薪資與當地基本工資比率

基層員工類別
台灣非主管

標準薪資與當地基本工資比率



男：1.35



女：1.49

註1：基層員工指非主管平均整體薪酬（每月本薪+年終獎金+現金獎金與酬勞）。

註2：基本工資以2025年度台灣基本工資28,590新台幣為基準。



藝舍國際基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
 台灣	主管	基本薪資	-	-	-	-	1.22	1.00
		薪酬	-	-	-	-	1.28	1.00
	非主管	基本薪資	1.33	1.00	0.54	1.00	0.77	1.00
		薪酬	1.34	1.00	0.58	1.00	0.69	1.00

註1：本公司主管定義係依年報之經理人標準。過去因總經理屬委任職務而未納入薪酬差異比較，本公司自2025年起開始蒐集相關薪酬資訊，因主管皆為2025年底轉任，所以以月薪推估整年薪資進行計算。

註2：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註3：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額，包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼。

藝舍國際依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，並提供各種資源與機會，支持員工的職涯發展，幫助同仁在專業領域精進技能或提升管理能力。透過完善的培訓計畫、職能發展指導及晉升機制，員工能夠在適合的職涯道路上持續成長，發揮自身潛力，並為企業創造更大的價值。

整體而言，藝舍國際的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資增長，產業知識與經驗日益精熟，公司亦樂於分享獲利，讓員工在奉獻專長的同時，確保個人經濟穩定，進而提升對公司的向心力與歸屬感。

其次，藝舍國際公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。





全職員工福利

團體保險

公司為員工提供醫療、意外或壽險等團體保險，確保員工在突發狀況下得到保障。

結婚/喪葬補助

員工結婚時可獲得祝賀補助，遇到親屬喪葬時則提供慰問金或相關支援。

三節獎金

在春節、端午節與中秋節，公司發放獎金或禮品，表達對員工的關懷。

年終獎金

依公司業績與員工表現發放，為公司年度獎勵制度的一部分，以鼓勵員工持續努力。

交通津貼

提供交通補助，以減輕員工通勤負擔，可能包含車資補助或油費補貼。

生育津貼

員工生育時，公司提供相應的補助，以支持家庭與育兒需求。

住宿津貼

對外地或有特定需求的員工提供住宿補助，以協助員工安居。

住院津貼

員工因病住院時，公司提供額外津貼，以減輕醫療支出負擔。

員工旅遊補助

每位員工享有20,000元旅遊補助，支持同仁規劃個人或團體旅遊，落實休閒與減壓。





育嬰假

公司支持員工在家庭重要階段的需求，符合資格者可申請育嬰假。同時，在育嬰留職停薪期間，公司將協助員工向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」，確保暫停工作期間仍有收入來源，減輕家庭開銷壓力，讓員工安心照顧新生兒。



藝舍國際育嬰留停統計

員工育嬰留停統計/年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	1	0
	女	0	1	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	1	0
復職率 (B/A)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	100.00%	0.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	0.00%	0.00%

註1:享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2:復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

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



最後，為保障員工退休的財務規劃，藝舍國際退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。



確定福利計畫(舊制退休金)

藝舍國際之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；藝舍國際已成立監督委員會及提撥專戶存儲。

確定提撥計畫(新制退休金)

本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休金辦法，係屬確定提撥退休辦法，自九十四年七月一日起，依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶中，也可以同仁個人意願選擇退休金級距0%-6%不等之退休金提存至個人退休金專所中，以確保其退休生活有所保障。





公司環境與福利照片

公司環境



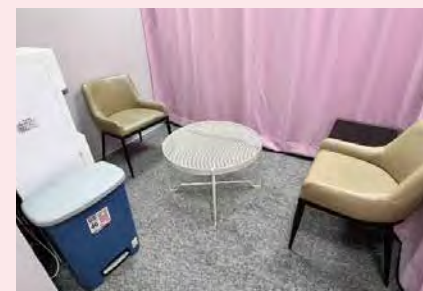
員工健檢



慶生會活動



哺乳室



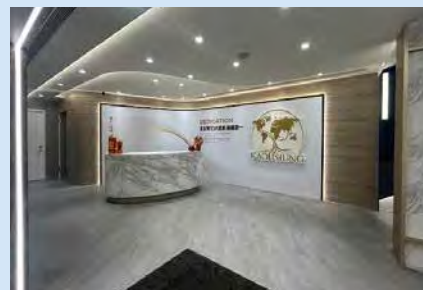


接待中心

► W-Modern



► 立天下



► 首馥



► 唯美之星



► 園立方





5.2.2 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。藝舍國際恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法每季召開勞資會議，對工作條件、工時安排、薪酬福利、職場安全、教育訓練、調解機制等達成共識後簽訂書面協約，簽訂後協約條文向全體員工揭露，並送交主管機關備查，每2~3年檢討修訂一次。協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，藝舍國際亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2025年藝舍國際發生一起勞資糾紛，經過協商與相關程序後，該案件已妥善處理並正式結案。若因故需中止與部分員工之僱用關係時、或執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化（關廠、遷廠、改變員工工作地點、工作內容）前，公司亦依法令規定提前通知員工並完成有效溝通，確保勞資雙方無爭議。

5.3 人才培育

藝舍國際相信「人才是企業最核心的資本」，在專案驅動、銷售導向的房屋代銷產業中，人才即是績效、品牌與永續發展的關鍵。公司透過人才培育機制，強化員工專業力、管理力與數位素養，打造具有即戰力與組織凝聚力的學習型團隊，公司將持續完善教育訓練，並針對不同類型、職級的員工規劃產品力、銷售技巧、客戶關係與數位工具的訓練，有助於銷售人員快速進入狀況、精準掌握客需，提高成交率與顧客滿意度。





教育訓練重點與規劃



新人員工

- 由公司指定之專人，負責引導新進同仁瞭解公司概况與相關工作規則。



在職員工

- 提供個人效能與專業培訓課程訊息，協助職涯發展。
- 精進員工的專業技術與管理能力，以保持公司技術領先。
- 透過績效管理了解員工能力，規劃員工發展方向。



主管

- 檢視領導職能，重新對焦主管發展方向。
- 強化主管管理職能要求，以因應公司未來挑戰與成長。
- 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。
- 管理行為觀察及評估，確保領導人才培育品質。

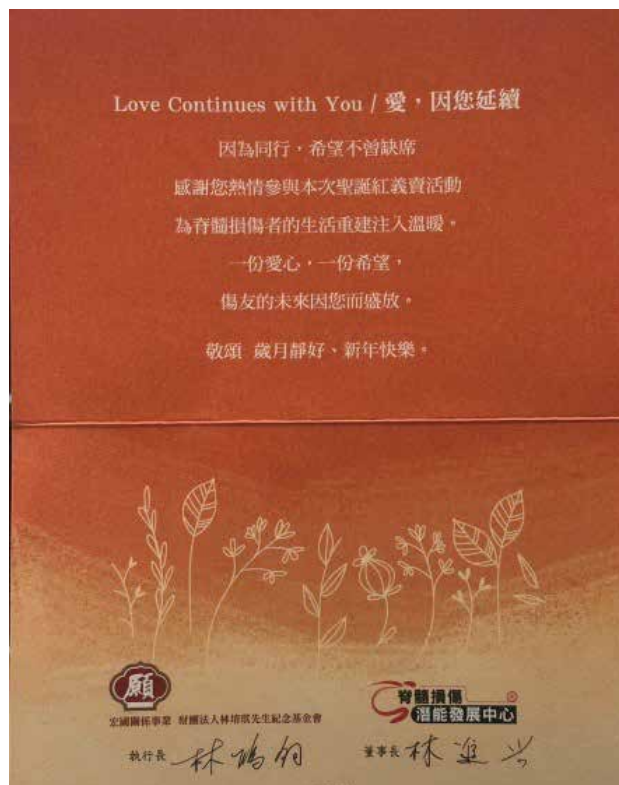


5.4 公益活動

藝舍國際身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，公司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，除了以自身名義投身公益外，公司與各案場亦響應其號召，透過捐贈善款與物資，集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。



當年度公益活動



林堉琪先生紀念基金會
聖誕紅義賣活動 47,000 元



114年度歲末寒冬送暖圍爐
捐贈 30,000 元

APPENDIX

附錄

附錄一、GRI內容索引表

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊





附錄一、GRI內容索引表

使用聲明	藝舍國際創新股份有限公司已參考GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
GRI 2:一般揭露 2021				
組織 及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	
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	
	2-7	員工	5.1.1員工統計	
	2-8	非員工的工作者	5.1.1員工統計	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會、3.1.2功能性委員會	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1董事會	



主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021				
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展政策	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	
	2-21	年度總薪酬比例	-	公司基於薪資保密規定限制不予揭露
策略、 政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1董事會	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4倫理誠信	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	
	2-28	公協會的會員資格	2.3歷年榮耀與外部組織	
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	
	2-30	團體協約	-	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團體協約，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。



主題	揭露項目	項目說明	章節	省略理由 / 必要解釋
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	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	
經濟面				
重大主題：經營績效				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4經營績效	
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經營績效	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-	不適用/本公司尚未將氣候變遷的風險與機會與財務影響相連結
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	
	201-4	取自政府之財務援助	-	不適用/本公司無取自政府之財務援助
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	5.2.1薪酬福利	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1員工統計	
重大主題：客戶關係				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5客戶關係	



環境面				
能源				
GRI 302: 能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1能源管理	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1能源管理	
	302-3	能源密集度	4.1能源管理	
水與放流水				
GRI 303: 水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3水資源管理	
重大主題：溫室氣體管理				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2溫室氣體管理	
GRI 305: 排放2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-	不適用/公司尚未納入範疇三計算
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2溫室氣體管理	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2溫室氣體管理	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	不適用/並無排放相關物質
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它顯著的氣體排放	-	不適用/並無排放相關物質



人群(包含人權)面				
重大主題：薪酬福利				
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1員工統計	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1薪酬福利	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	
勞/資關係				
GRI 402： 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2勞資溝通	
訓練與教育				
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3人才培育	
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	3.1.1董事會、5.1.1員工統計	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	



附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	公司因應GRI 1:基礎 2021
(一) 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	因應氣候的高度不確定性及市場的快速變化，本公司目前研擬將氣候因素納入公司治理和業務策略中，以及時掌握和推估氣候變造成的可能影響。
(二) 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)	本公司正評估氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。
(三) 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	本公司正評估極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，以制定應對策略以確保公司能夠適應這些變化，同時在轉型過中保持財務之穩定性。
(四) 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	本公司正評估辨識氣候風險及如何整合於整體風險管理制度，以期強化企業體質。
(五) 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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
(六) 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。	本公司尚在研議氣候相關風險之轉型計畫。



項目	公司因應GRI 1:基礎 2021
(七) 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司並未使用內部碳定價作為規劃工具。
(八) 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。	本公司尚未設定氣候相關目標。
(九) 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)及(1-2)。

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)、資料涵蓋範圍及確信情形。
無。

1-2

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司已於2025年9月訂定盤查規劃，2027年9月訂定查證規劃。



藝舍國際創新