



2024 年 財團法人興毅社會福利慈善事業基金會
永續報告書
ESG Report

目錄	
目錄	2
關於本報告書.....	3
報告書範疇與原則	3
編制依循.....	3
報告書重編資訊.....	3
報告書管理	4
發行時間.....	4
聯絡方式.....	4
創辦人的話	5
一、關於興毅.....	6
1.1 基金會概況	6
1.2 基金會治理	10
1.3 永續風險管理	17
1.3.1 利害關係人議合.....	17
1.3.2 重大主題鑑別	20
1.3.3 營運風險管理	22
1.4 資源永續管理	23
1.4.1 能源管理.....	23
1.4.2 水資源管理.....	25
二、飲水思源 食材永續.....	26
2.1 募資管理.....	26
三、起身力行 讓愛延續.....	29
3.1 回饋社會.....	29
3.2 惜物惜食管理及永續利用	34
四、人性至善 共善同行	37
4.1 志工招募.....	37
4.2 訓練發展.....	39
4.3 福利照顧.....	41
4.4 志工關懷.....	43
附錄	45
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	45

關於本報告書

財團法人興毅社會福利慈善事業基金會 (以下簡稱「興毅基金會」、「興毅」、「組織」或「我們」) 由興毅後學秉持創辦人所提示「興辦社福博施濟眾，毅弘聖道繼往開來」之精神，長年深耕於社會公益領域，致力於扶助兒少、長者、身心障礙者與低收入戶等弱勢族群，並於國內外災害期間積極投入賑災、救援行動，持續推動慈善事業的實質發展。

興毅附設之忠信食物銀行以「惜食分享，幸福傳愛」為標語，致力於串聯社會資源、減少食物浪費，並透過糧食援助實際改善弱勢家庭的基本生活條件，實現共享與關懷的社會價值。

為促進與利害關係人的透明溝通與永續共識，興毅首度發行永續報告書，呈現興毅於 2024 年度在環境、經濟與社會三大永續面向之實踐成果與持續努力。期盼透過本報告書，不僅回顧我們過去一年的行動軌跡，更成為與社會大眾共同邁向永續未來的重要對話起點。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據及內容為 2024 年度 (2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日) 之資訊為主，部份數據亦回溯至 2024 年以前或以後的事例，若有相關揭露將於各章節中特別標註。報告書資訊涵蓋範圍包括興毅基金會總部及台北忠信食物銀行、台南忠信食物銀行、新北忠信食物銀行、桃園忠信食物銀行籌備處，依據興毅基金會之合併財務報表編製，其揭露範圍涵蓋以下合併報表中包含的實體。

項目	組織明細
財報/報告書 揭露範疇	興毅基金會
	台北忠信食物銀行、台南忠信食物銀行、新北忠信食物銀行、桃園忠信食物銀行籌備處

編制依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並遵照「上市/上櫃編制與申報永續報告書作業辦法」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 進行編撰。

報告書重編資訊

本報告為興毅基金會首次編製與發行之永續報告書，旨在揭露興毅於各面向的永續作為與成果。由於本期為初次揭露，並無前期報告可供比較，亦無資訊重編或調整之情形。

報告書管理

報告書中所揭露的統計數據來自本組織自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，皆來自於係採用經宮地會計師事務所簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

因目前興毅尚未設置永續發展專職單位，由各部門依其職務所及範疇落實及維護組織永續發展之運作，於日常營運活動中注意永續發展之履行。本報告書依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，由興毅基金會及各食物銀行之權責單位，負責資訊蒐集彙整提供，此報告書完成後上呈至執行長、副執行長端，開會討論確定後發行。

發行時間

興毅基金會本身不屬於金管會公告適用對象，因此本報告書無需與財務報表之發行時間完全一致，未來興毅預配合法令規範，依金管會規定時程完成財務報表之公告，並視需求參酌金管會對報告書發布時程之建議，確保資訊揭露之完整性與合規性。

- 現行發行版本：2025 年 08 月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：莊弘玄
- 電話：02-2369-1200
- E-mail：shingyfund@gmail.com

創辦人的話



創辦人 吳靜宇前人

創辦人 吳靜宇老先生深知「慈悲」的意義，知其公益慈善事業為修道者的必要工作，不能漠視天災人禍中的災民，和急待救濟的貧苦大眾，救人之性更別忘了救人身體之苦，藉著造福社會以報天恩師德。吳老先生曾在其著作《微明集(下)》書中提到：先師在世之時，是接連動盪的年代，而且住世時間並不長，但對社會公益從來就不遺餘力；先有設立崇華堂善書局；繼在天津成立忠恕學校；在成都先後成立錦城醫院和英明小學暨墓園，這些無一不是照顧貧苦大眾的義務性質。

但因時局動盪，很多公益事業未能實現，故先師未竟之心願，只能弟子們來完成了。道未弘，未有發展後天公益的基礎；道既弘，又時不我與；先師賓天之後，這博施濟眾的公益事業，責無旁貸的就要我們弟子們來承擔：「此心不在生前用，等待身後向誰施」，我認為真正的修道者，就是善用此生此身來完成菩薩行；不要看輕現前博施濟眾的公益事，正是有道者應為而為的德性發露本份。修道不能徒唱高調，要有實際現行，同時行道而想弘道，博施濟眾之公益事業，正是弘道之先鋒和基礎。」



吳老先生於民國 82 年 7 月 16 日創辦了興毅慈善基金會，以辦理社會福利相關項目、弘揚倫理道德並發揚人性光輝為其主要目標。興毅後學秉持創辦人所提示『興辦社福博施濟眾，毅弘聖道繼往開來。』之精神，長期幫助兒少、老人、身心障礙或低收入戶等貧困老弱之民眾，舉辦各項公益活動，更於國內外災害時賑災、救災，落實慈善事業的發展。

興毅在急難個案救助、弱勢長者關懷、兒童少年福利、社會公益活動、低收入戶生活照顧、志願服務培訓、監所品格道德教育等，發揮人性至善之精神，秉持人飢己飢、人溺己溺的同理心，服務所需幫助的朋友，善盡社會慈善法人之義務與責任。

一、關於興毅

1.1 基金會概況

經營理念

財團法人興毅社會福利慈善事業基金會成立於1993年7月16日，創辦人吳靜宇老先生深知「慈悲」的意義，知其公益慈善事業為修道者的必要工作，不能漠視天災人禍中的災民，和急待救濟的貧苦大眾，救人之性更別忘了救人身體之苦，藉著造福社會以報天恩師德；為此，聚集多位同修及幾間公司的捐助，集資叁仟萬元設立基金，於民國82年7月16日創辦了興毅慈善基金會，以辦理社會福利相關項目、弘揚倫理道德並發揚人性光輝為其主要目標。興毅後學秉持創辦人所提示『興辦社福博施濟眾，毅弘聖道繼往開來。』之精神，長期幫助兒少、老人、身心障礙或低收入戶等貧困老弱之民眾，舉辦各項公益活動，更於國內外災害時賑災、救災，落實慈善事業的發展。

項目	內容	
組織名稱	財團法人興毅社會福利慈善事業基金會	
成立日期	1993年7月16日	
產業別	非營利組織	
總部地址	台北市中正區師大路160號	
食物銀行	台北忠信食物銀行	台北市文山區興隆路四段107巷1號
	台南忠信食物銀行	台南市安定區新吉里125之16號1棟
	新北忠信食物銀行	新北市新莊區新北大道七段385號
	桃園忠信食物銀行籌備處	桃園市八德區介壽路二段583巷12號



組織沿革

年份	內容
1994 年	中醫義診
1999 年	921 地震賑災
2009 年	88 風災賑災
2004 年	印尼南亞海嘯賑災
2010 年	監所教育
2011 年	日本 311 大地震賑災
2014 年	高雄氣爆賑災
2015 年	尼泊爾地震賑災、籌設臺北忠信食物銀行
2016 年	臺南地震維冠大樓賑災；4/29 於臺北市文山區成立「台北忠信食物銀行」；9 月與輔仁大學經濟系合作在產業經濟學開設食物銀行二學分的選修課程
2019 年	9/14 於臺南安定區成立「臺南忠信食物銀行」
2020 年	9/19 於新北新莊區與輔仁大學成立全台第一所大學端與非營利組織合作的食物銀行「新北忠信食物銀行」，並以「樂活新莊，安居共好」為合作核心願景
2021 年	與輔仁大學社科院共同設立全台第一所大學內設置「食享冰箱」的學校
2022 年	勸募 5 噸貨車一部，提供臺南忠信食物銀行使用；另勸募冷凍小貨車二部，規劃用於台北與新北；本於惜食的觀念，與台灣家樂福約 120 間門市合作續食計畫，每日收取當日下架物資，服務照顧弱勢家庭的機構與供餐團體；下半年接受桃園市政府社會局委託於八德區瑞泰活動中心成立「桃園市優食計畫 - 惜食基地」籌備處
2023 年	成立土耳其地震賑災專戶；承接臺北市文山區社會住宅設置食物銀行標案；舉辦「興毅基金會 30 周年感恩音樂會」；承接「2024 年桃園市社會局優食計畫 - 惜食基地」標案
2024 年	首次對外集資獲得支持「興毅基金會 - 忠信食物銀行維運計畫」；舉辦「食享冰箱啟用」暨興毅慈善基金會聯合捐贈記者會；舉辦台南忠信食物銀行五周年

合作夥伴與食物銀行量能

興毅附設之忠信食物銀行成立多年，主要服務地區遍及台北市、新北市、台南市等地區，並針對經濟弱勢之家庭及其成員提供關懷訪視、食物及生活物資補充、急難救助、資源連結與轉介等多項福利服務，並以此協助改善弱勢其家庭之功能以避免其陷入貧窮代間複製。

基金會在推動惜食計畫的過程中，仰賴眾多合作夥伴的支持。主要惜食合作廠商包括家樂福、大潤發與里仁，並有來自各地麵包店等一般商家的參與；此外，亦獲得許多愛心單位的慷慨捐贈。所收集之物資透過基金會妥善分配，配送至社福團體、弱勢團體、弱勢家庭及社區里民，發揮最大公益效益。

為實踐資源共享與扶助弱勢之宗旨，基金會於台北、新北、桃園及台南地區推動食物銀行服務，積極回應在地需求。透過系統化的物資募集與分配機制，於 2024 年共服務超過 1.4 萬人次，累計配送食物總量將近 50 萬公斤，有效發揮惜食價值，並將社會各界的愛心轉化為實質援助，送至有需要的家庭與團體。

產品或服務項目	服務區域	服務人次 (人)	服務總量 (kg)
食物銀行	台北	5,263	71,512 kg
	新北	4,538	193,061 kg
	桃園	1,668	217,694 kg
	台南	3,136	10,205 kg

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣食物銀行聯合會	常務監事 (2024 1-6月)
社團法人台灣公益團體自律聯盟	會員

財務績效

財團法人 興毅社會福利慈善業基金會係以非營利為目的之公益財團法人，以舉辦社會福利慈善事業、弘揚孔孟聖道為宗旨。其基金經費來源係由基金孳息及社會善心人士之捐款。主要業務項目有舉辦或捐助老人福利、兒童福利、身心障礙福利或低收入戶等救助事項。

捐助章程明定董事長為最高決策機構，負責召集董事會、對外代表興毅，對內主持董事會議，並擁有督導組織各項業務推動與資源分配之權責。董事會則負責制定年度計畫、財務預算、資產運用及重大決策事項，所有運作皆依章程及相關法規辦理，以確保基金會運作之合法性與公益性。

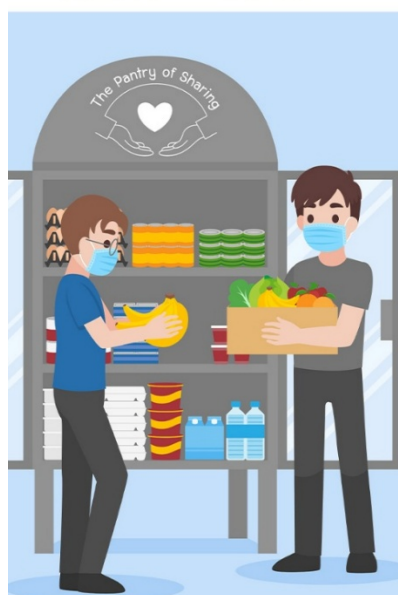
單位：新台幣元		
項目 / 年度	2023年	2024年
捐贈收入	14,393,228	17,780,001
勸募收入	400,610	6,266,925
利息收入	411,156	615,948
其他收入	1,706,231	4,601,135
年度收入總計	16,911,225	29,264,009
業務支出	11,180,022	17,539,913
行政管理支出	6,768,409	6,796,545
利息支出	50,673	0
支付政府款項	0	0
年度經費支出合計	17,999,104	24,336,458
急難救助醫療補助	3,968,844	656,636
兒童及少年福利捐贈	248,000	320,862
老人福利	50,000	100,000
其他社會福利	103,000	0
員工福利費用(包含薪資)	1,873,384	2,364,312
本年度餘絀 (年度收入總計-年度經費支出合計)	(-1,087,879)	4,927,551
備註：		

- 1.捐贈收入：個人捐款、企業/法人捐款、政府補助等。
- 2.利息收入：銀行存款利息、基金孳息等。
- 3.其他收入：義賣或公益講座等活動之所得。

政府補助

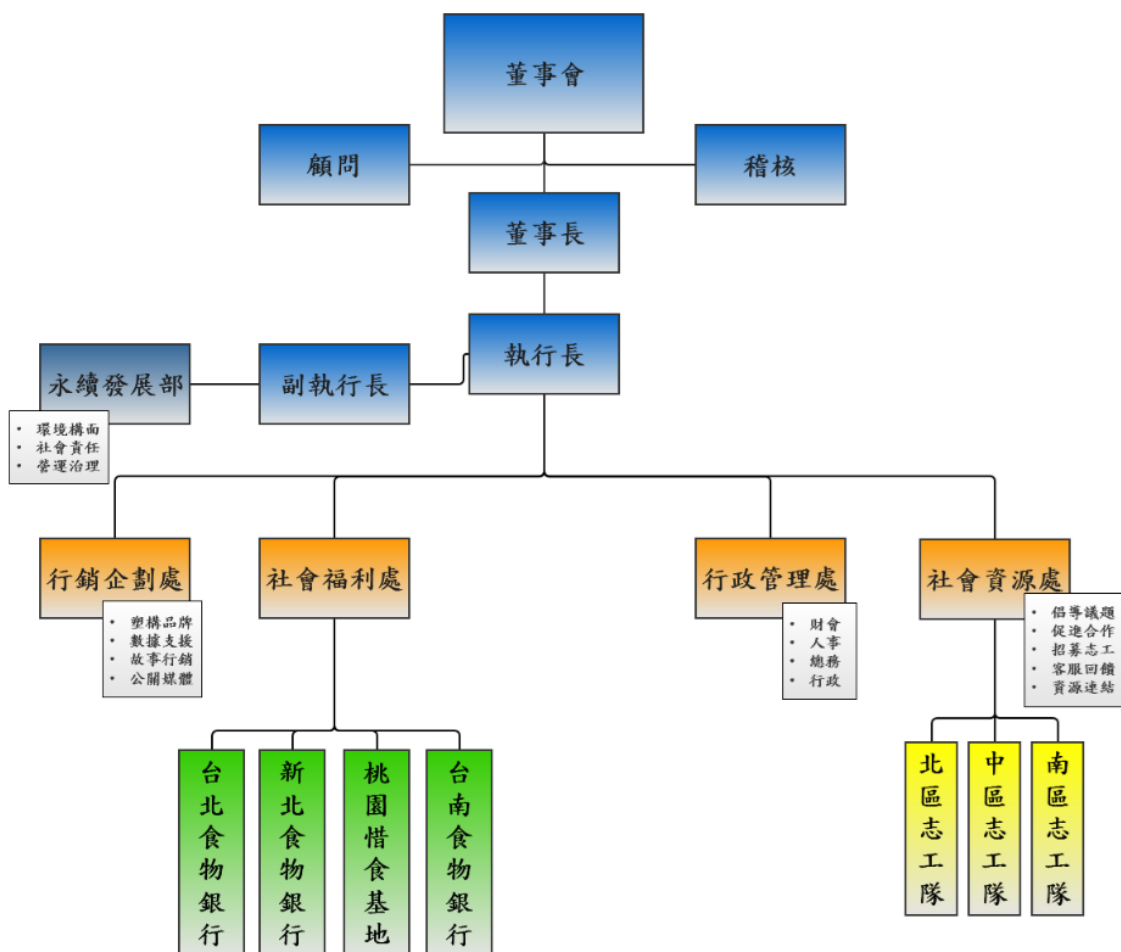
2024 年度興毅申請並獲得政府補助，用以強化對弱勢家庭的協助與餐食服務。其中，「2024 年度公益彩券回饋金『實享樂食～弱勢急難家庭協助計畫』」由衛生福利部補助新台幣 436,371 元，有助於擴大社會照顧範圍，提升急難家庭的生活支持。此補助資源亦強化了基金會在食物援助與急難救助上的執行力道。

項目	補助單位	補助金額 (元)
2024年度公益彩券回饋金「享樂食～弱勢急難家庭協助計畫」	衛生福利部	436,371
總計		436,371



擴大食享網絡 惜福永續愛心

1.2 基金會治理



興毅基金會組織圖

董事會

興毅基金會是以社會服務為核心的非營利組織，捐助章程明定董事會為最高決策機構，由當屆董事及熱心公益人士共同提名候選人，以無記名連記法票選得票高者任之。董事五分之一以上應為傷友或具與設立目的有關之專長或工作經驗者，且主要捐助人及其配偶或三親等以內親屬不得超過三分之一。最高治理單位主席為董事長。興毅董事皆為無給職之社會公正人士，組成成員涵括與基金會設立目的相關專長或工作經驗等領域專業人士，合計共 9 人。任期為四年：2022 年 01 月 23 日至 2025 年 01 月 22 日。

本基金會依據捐助章程規定，由董事會負責基金會之重大決策與營運督導。其主要職責包括：經費之籌措與財產之管理、董事之選任與解任、董事長之推選、內部組織之制定與管理、年度工作計畫之研擬與推動、年度預算與決算之審定，並對章程變更、不動產之處分、基金之動用與組織合併等重大事項進行審議與擬議，以確保基金會運作之正當性與穩定性。

此外，為強化治理效能與提升專業素養，董事會成員亦不定期參與社會工作專業、財務會計、組織治理、資源開發等相關專業課程，精進其在非營利組織管理及永續發展方面之知能，持續強化對基金會發展方向與社會使命的引導能力。

董事會需依程序召開會議並作成決議，確保基金會運作符合政府規範、資訊透明，並落實其社會公益目標。下表為各個董事會與監察人之資料：

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其 其他公司職務	專業能力			
							社工專業	財務會計	組織治理	資源開發
董事長	陳崇旗	男	51歲以上	82年6月29日	國中	艋宏實業有限公司董事			●	●
董事	陳慶福	男	51歲以上	82年6月29日	專科	華山興企業有限公司負責人			●	●
	白衫藤	男	51歲以上	106年6月1日	專科	社團法人中華民國一貫道總會 台北市分會理事		●		●
	徐燕雪	女	51歲以上	105年11月1日	高中職	無（已退休）	●	●		
	陳新煜	男	51歲以上	89年6月1日	高中職	合德實業有限公司業務經理			●	●
	陳材源	男	51歲以上	98年1月1日	高中職	台電退休人員			●	●
	周猶龍	男	51歲以上	110年01月23日	大學	台灣瑪特邦斯企業股份有限公司 負責人			●	●
	范富源	男	51歲以上	103年1月1日	大學	公務員退休人員			●	●
	施洽源	男	51歲以上	112年11月13日	大學	教職退休人員	●			●
備註：董事會任期為四年，2022年01月23日至2025年01月22日。										

永續發展委員會

為強化永續治理架構，興毅於 2024 年啟動永續發展委員會及相關辦法之籌備作業，致力於建構制度化的永續推動機制。預計於 2025 年正式於董事會下設立永續發展委員會，統籌規劃與督導在環境、社會與治理 (ESG) 各面向的策略與行動，提升永續管理效能與資訊揭露品質。

薪酬決定流程

依據《民法》、《財團法人法》及內政部對公益性財團法人之相關規定，董事屬於公益職務，應秉持無給職原則，以維護基金會治理之中立性與公益性。興毅董事均為無給職，未支領任何酬勞，僅得依實支實付原則，報支與職務執行相關之必要費用，例如出席會議所生之交通費、住宿費或參與研習課程之訓練費等，惟報支時需依財務制度檢附憑證，並經主管機關核備。此項制度安排旨在確保董事之獨立性與公正性，並強化基金會運作之透明性與公益性。

會計審查流程

興毅設有計畫與預算制度，依章程第十條規定，每年應於年度開始後一個月內，將經董事會通過之當年度工作計畫及經費預算送交主管機關備查。如前開計畫與預算涉及資金流向高風險國家或地區、或有洗錢防制相關風險，則應另行檢附風險評估報告，強化風險控管機制。年度結束後五個月內，應將經董事會通過之前一年度工作報告及財務報表報送主管機關備查，落實資訊透明與外部監督，確保基金會運作合法、財務清晰。

利益迴避

興毅依照《財團法人法》相關辦法規定，如董事、監察人或執行長在執行職務時，遇到可能會牽涉到自己或關係人的利益，即不應參與相關的決策或行動。截止 2024 年期間興毅無發生任何利益迴避之情事。

基金會與董事會之間的溝通主要由執行長透過定期召開之董事會會議進行，確保重大議題與決策方向充分傳達與討論。而高階管理階層則透過行政會議、電子信箱及通訊軟體等多元管道，與利害關係人保持互動與意見交流，強化資訊透明度與回應即時性。

性質	議事類別	說明
環境面	- 為減少台灣剩食問題，基金會積極收取各店家或企業捐贈出的即期物資。 - 基金會極力推廣「在地的浪費，在社區解決」，與當地政府及企業合作，設立「社區惜食冰箱」。	- 領取的惜食量由原先每月約30公噸，提升至每月50公噸。 - 惜食冰箱由原先20個冰箱，增加為73個冰箱，展現持續擴大的惜食行動規模。
經濟面	因服務據點搬遷而增加營運與管銷費用，已透過募款單位協助進行募資，以維持正常運作。	興毅透過積極推動勸募活動，有效爭取外部資源挹注，以減輕基金會自籌經費之壓力，提升整體財務穩定性。

社會面	1. 興毅結合惜食行動與弱勢扶助，藉由物資領取與妥善分配，提供有需要的家庭額外的協助。 2. 社會進入超高齡化，基金會關懷許多年長志工，進而規劃2025年的志工成長課程。 3. 除物資服務外，針對食物銀行會員進行延伸性心理支持，規劃心靈成長課程，提升其自我認同與生活韌性。	1. 惜食物資皆為免費提供（無需以會員點數兌換），有需求的會員皆可自由領取，確保資源發揮即時幫助的效果。 2. 興毅設計多元的長輩課程，包含老年成長學習與舒壓放鬆活動，期望在陪伴與學習中，讓長者找到生活的節奏與幸福感。 3. 針對生涯規劃、親子教育、情緒心靈等多元主題，安排具備專業背景與實務經驗的講師，透過課程陪伴與引導，協助會員逐步改善生活困境，提升整體福祉與家庭關係。
-----	--	---

公平服務與受助者權益保障

興毅秉持公開、透明與負責任的核心價值，致力於建立一套值得信賴的社會服務體系，確保所有資源運用均符合公益原則並獲得大眾信任。以食物銀行為例，我們在物資募集、檢整、分送等流程中，均建立完善管理制度，並透過合作夥伴、志工與使用者共同落實品質與風險控管。

興毅與合作廠商訂有明確的物資提供標準，捐贈食材不得過期或變質；收取流程中設有三層品管把關機制：

1. 第一層：合作廠商於出貨前進行初步篩選。
2. 第二層：興毅物流人員在收貨當下執行現場檢查。
3. 第三層：據點志工與工作人員再次確認食材狀況，確保品質與安全。

此外，在物資發放時，興毅透過說明會、現場指導及教育材料，提醒使用者惜食物資並非新品，食用前務必再三確認有效期限，並強調使用前需自行再次檢查，以落實踐共責與共管精神。

為增進大眾理解與參與，興毅透過社群平台、官網揭露申請條件與服務資訊及成果，提升外部理解度，並開放食物銀行門市參訪，讓民眾、志工與合作夥伴親身了解物資運作流程，進一步建立信任，並持續倡導「惜食非商品」的觀念，建立使用者對公益資源的正確認知。

會員申請制度

興毅亦在每一次會員服務中，明確說明申請程序與對象條件，服務申請流程亦公開透明，申請人可透過官網查詢會員條件。主要服務對象包括兒少、長者、身心障礙者、單親家庭，以及政府列冊之低收入戶、急難救助戶與邊緣戶等貧困群體。我們特別重視資訊對等與尊重對待，確保弱勢族群能安心取得協助。

興毅致力於建立公平、公正的捐助對象甄選機制，以確保資源有效協助真正有需要的民眾。受助申請來源包括：

- 申請人或家庭主動提出申請書。
- 政府單位（如社會局、里長）或民間社福團體之轉介。
- 合作門市或社區志工主動通報。

接獲申請後，興毅將指派志工或店長進行到府訪視，蒐集個案基本資料與生活狀況，並於尊重隱私的前提下拍照回報。專案志工將相關資料上呈至內部管理承辦人，經由交叉審查與判斷後即列入捐助對象。

針對急難或特殊個案，則由門市人員迅速進行初步評估，回報總部後展開即時審核，以確保在緊急情況下提供適切且即時的支援。我們也重視與地方單位建立轉介合作網絡，透過與公部門及社福單位的資訊共享與信任互動，提升申請流程的專業度與公正性，確保援助對象皆為實際需要者。

尊重差異，溫暖相待 - 非歧視的服務實踐

在實務服務中，興毅強調非歧視與同理對待原則：

1. 以一般人對待方式應對弱勢民眾，避免標籤與差別待遇。
2. 口氣溫和、說明清楚，特別對高齡、身心障礙或語言表達不易者，保持耐心與關懷。
3. 主動提供協助，如遇行動不便者，將主動攙扶、引導，確保其能安心參與服務流程。
4. 傾聽需求、誠實回應，清楚說明基金會可提供的援助項目，避免產生誤解或期望落差。
5. 堅持「幫助需要，而非滿足想要」的原則，在尊重中守住資源公平分配。

志工與同仁的教育與宣導機制

為深化非歧視服務文化，興毅定期辦理員工與志工培訓，重點包括：

1. 新進志工的現場帶領學習：由資深人員於現場實作中帶領新人，特別是在食物鑑別、惜食分類與個案互動的情境中，示範應對方式。
2. 逐步建立教育手冊：未來規劃將服務流程與突發應對方式彙整為教育手冊，提升標準化服務品質。
3. 不定期舉辦員工培訓與回訓課程：針對服務倫理、非歧視溝通、弱勢理解等主題持續強化觀念，讓組織文化與實務操作一致。

透過制度化訓練與日常實踐，興毅持續打造一個溫暖、尊重、無歧視的服務環境，讓每一位走進據點的民眾都能感受到「被平等看待」的力量。

興毅對於不符合援助條件的申請者，會以尊重與同理的態度，清楚說明申請資格與評估結果，並視其實際狀況，協助引介至其他社福機構或資源管道，避免資源錯置，更不讓需要者感到被排除的窘境。

針對行動不便的個案，在申請階段即會主動了解其行動狀況，必要時安排社工、照護人員或志工陪同領取，確保其在安全與尊嚴下順利獲得援助。

我們重視受助者的感受與尊嚴，在服務過程中落實非歧視原則。興毅要求所有志工與員工以平等、耐心的態度對待每一位民眾，避免標籤化與不當對待，並透過定期培訓與教育提升服務敏感度與專業度。未來也將持續強化內部教育手冊與訓練機制，推動溫暖、有尊嚴的公益服務文化。

工作者勞動權益

報導期間內，興毅基金會未有聘用童工之情事。為確保應徵者符合法定就業年齡，面試過程中均會請求應徵者出示身分證明文件，進行資料核對以確認為本人，並符合相關法令規定。此外，興毅嚴格遵守勞動相關法規，尊重勞工權益，未有任何形式之強迫勞動行為，所有工作安排均建立於雙方合意與契約基礎上，營造安全、公平與尊重的工作環境。

法規遵循

興毅基金會持續秉持誠信經營與法規遵循的原則，建立完善的內部管理制度與稽核流程，落實各項營運活動之合規要求。報導期間內，興毅未發生任何違反法令、規範、政府裁罰、歧視案件之情事，顯示興毅在營運治理與風險控管方面，具備良好的自律機制與執行能力。我們將持續強化內部監督與員工教育訓練，確保營運行為符合法律與社會期待，穩健推進公益使命。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
● 無違反財團法人法 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性別平等工作法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 侵害結社自由及團體協商 ● 違反歧視或人權事件 ● 侵害原住民權利事件
產品相關法規	環境保護相關法規
● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 違反客戶隱私事件 ● 違反行銷傳播法規	● 無違反環保法規事件
重大違規事件定義	
1. 參考金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計不超過100萬以上。 2. 職安法法規，30萬以上就稱為重大裁罰。	

檢舉與申訴

若對興毅之運作有任何疑慮、建議或申訴事項，歡迎透過以下聯絡方式與興毅聯繫，我們將秉持誠信原則，妥善處理並予以回覆，興毅重視所有利害關係人之聲音，所有反映事項均將保密處理，並依相關內部程序審慎辦理。

- 受理單位：興毅基金會（台北總部）
- 通信地址：台北市中正區師大路160號
- 聯絡信箱：shingyifund@gmail.com

1.3 永續風險管理

1.3.1 利害關係人議合

興毅基金會為一非營利社會福利組織，長期致力於急難救助、弱勢長者關懷、兒童與青少年福利、社會公益推動、低收入戶生活照顧、志工培訓以及監所品格教育等多元服務，秉持「人飢己飢、人溺己溺」的精神，發揮同理心與仁愛之心，積極回應社會需求，善盡慈善法人的責任與使命。興毅透過結合捐贈者、社會企業、合作企業及中央與地方政府等利害關係人，形成穩固的支持網絡，針對政府列冊及經濟弱勢家庭，提供關懷訪視、生活物資補充、急難救助、資源連結與轉介等服務，協助其提升家庭功能，避免貧窮代間複製的風險。在廣泛獲得社會大眾與媒體肯定的基礎上，興毅持續倡議平等、健康與安全的社會價值，並攜手各與利害關係人共同推動有利社會發展的相關政策與行動，展現穩健且具永續性的公益力量。

利害關係人鑑別

針對利害關係人鑑別採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，再透過外部專家依組織對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為興毅 2024 年度之重要利害關係人。

利害關係人溝通管道

興毅與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出六大類的利害關係人，分別為員工及其他工作者、捐款 / 捐贈者 / 供應商/合作夥伴、服務對象 / 弱勢群體 / 當地社區、志工、政府以及公民社會組織 / 非政府組織。

利害關係人	利害關係人對興毅的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和 其他工作者	興毅的員工與工作者是推動各項公益計畫的核心力量，負責規劃、執行與管理各項服務，確保資源能有效運用，並將興毅的使命轉化為實際行動，持續為社會帶來正向影響。	● 勞資會議 ● 員工群組	● 每季一次 ● 隨時	● 2024共舉辦勞資會議2次。
捐款 / 捐贈者 / 供應商/ 合作夥伴	捐款人、捐贈者與供應商是興毅推動公益的重要後盾，不僅實質支持惜食分享計畫，減輕食物銀行及惜食基地的採購負擔，更使資源得以有效運用於真正需要幫助的對象。同時，合作夥伴與商業夥伴則透過資源共享、專業協力與策略合作，協助組織強化執行效能、拓展服務觸角，攜手創造更大的社會影響力，共同實現公益願景。	● 現金捐款 ● 信用卡授權單 ● 官網線上刷卡 ● LINE PAY愛心捐款 ● 挖貝集資平台 ● 電話聯繫 ● 通訊軟體 ● 各食物銀行粉絲專業 ● 勸募平台（臉書、官網、會議）	● 隨時 ● 不定期或每月	● 多元惜食取得方式，包括捐贈者自行配送、物流配送、食物銀行派車收取。 ● 桃園食物銀行有設立FB粉絲團，由各界善心人士主動將物資捐贈至門市。 ● 長期固定捐贈之供應商，或不定期捐贈商家。 ● 2024年共取得惜食193,060.81公斤以上物資。 ● 勸募成果以查核報告呈現 ● 捐贈物資以量化呈現 ● 勸募平台網址： https://www.shingyifundweb.org/donate-now
服務對象 / 弱勢群體 / 當地社區	興毅執行社會救助的目的即為救助經濟弱勢家戶，另也會分享物資給社區里長、長者機構、青少年機構、身心障礙者機構等服務弱勢者的單位。	● 電話訪視 ● 實地家庭訪視 ● 食物銀行會員服務 ● 領取物資時進行面談	● 每月	● 服務家戶數610戶。 ● 服務人次達12,017次。 ● 社區團體分享物資共計5,184次。

志工	志工是興毅推動各項公益計畫的重要夥伴，不僅協助執行活動、延伸服務觸角，更以實際行動傳遞關懷與正向力量，讓興毅能夠將資源與影響力擴及更廣泛的社群。	● 志工群組 ● 聯繫資料建檔 ● 當地里長友好溝通	● 每月 ● 每月 ● 不定期	● 持續辦理捐血與淨灘志工活動。 ● 2024年於北中南三處食物銀行共有89位志工加入興毅。
政府	對興毅基金會負有監督責任之單位，亦可能就相關社會福利業務，提出需由本會協助之事項。	● 桃園食物銀行會議	● 每兩個月一次 ● 不定期	● 不定期與社會局舉行會議，回報各項業務與計畫之執行情況。
公民社會組織 / 非政府組織	公民社會組織及非政府組織在推動惜食分享與互助共享上，扮演著關鍵的協力角色。透過彼此合作，不僅能強化食物再利用的實務操作，也能擴大服務對象，讓更多有需要的人受益，進一步實現資源永續與社會共好。	● 通訊軟體 ● 電話聯繫 ● 當面解說	● 不定期 ● 平日	● 實體店面收取，讓有限資源能夠不斷流通、再利用，以達到無限運用。 ● 興毅有加入自律聯盟及台灣食物銀行聯合會，針對相關業務及議題進行討論。 ● 2024年度惜食活動中，有超過40個團體與數百位愛心人士參與，共取得惜食193,060.81公斤以上物資。

1.3.2 重大主題鑑別

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

STEP 1 了解組織脈絡	興毅基金會之永續議題參考包含GRI主題準則與相關公益社福團體永續報告書重大主題等，彙整出22個永續議題並進行問卷評分。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由興毅內部主管及員工針對各永續議題在經濟、環境及社會（含人權）面向上之實際或潛在負面衝擊與正面影響進行評分，並由外部專家依據各議題在上述三大面向下的「實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響」進行分數加權彙整。各項評分加總後進行排序，總分達12分（含）以上者即視為本公司之重大永續議題。其中，SASB準則所揭示之主題則於評分後優先納入重大議題考量。
STEP 3 評估衝擊顯著性	本次共計回收10份有效問卷，將評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論，藉由過去組織營運經驗，另參考公益社福團體之重大主題，探討影響顯著程度與可能性，分析出5項為興毅基金會的重大永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	此次重大永續議題分析結果經外部專家依議題性質與公司高階主管及各部門進行綜合性評估，最終整合歸納出 4 項重大主題管理內容，將「社會影響力」及「社會回饋與參與」合併為「社會回饋與參與」。最終將 4 項重大主題上呈至董事會後核定，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

興毅基金會為確保永續發展報告書能符合利害關係人的期望，依循全球永續性報告協會（GRI）通用準則 2021，並參考永續趨勢、氣候相關財務揭露（TCFD）及相關非營利社福團體永續報告書等，採用重大性原則進行議題鑑別與管理，再由外部專家就各議題在經濟、環境與人群（含人權）層面上的實際與潛在正負面影響進行評分。經進一步與內部各部門綜合評估後，最終決議為 4 項管理主題，分別為「社會回饋與參與」、「志工培育與發展」、「惜食管控」以及「食品安全管理」。興毅透過此一制度化的議題鑑別流程，作為永續管理與報導之依據，藉由永續報告書持續與利害關係人溝通與回應，展現其實踐社會責任與推動永續發展的承諾。

重大主題鑑別結果				
重大主題				
1 社會回饋與參與	2 志工培育與發展	3 惜食管控	4 食品安全管理	
其他主題				
5.財務績效與營運風險	6 公司治理與誠信	7 資訊安全及隱私保護權	8 保障服務品質	9 法規遵循
10 人權保護	11.風險管理	12 勞資關係與溝通	13 職業安全與健康管理	14 供應商管理
15 人才招聘與吸引 (多元平等與包容)	16 自然生態保育	17 氣候變遷調適	18 國內外合作與倡議	19 客戶關係管理 (勸募單位)
20 原物料管理	21.水與放流水	22.排放		

重大主題邊界說明

●：造成衝擊、○：直接相關、▲：促成衝擊

重大永續議題	對應 GRI 重大主題	各面向衝擊發生邊界						主題管理及 相關內容 對應章節
		員工與其他 工作者	捐款 / 捐贈者 / 供 應商/ 合作夥伴	服務對象 / 弱勢群體 / 當地社區	志工	政府	公民社會組 織/非政府 組織	
社會回饋與參與	GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 GRI 413 當地社區主題揭露	●	▲	○	▲	○	○	3.1 回饋社會
志工培育與發展	GRI 2 一般揭露 GRI 202 市場地位主題揭	●			▲		▲	4.1 志工招募
惜食管控	GRI 306 廢棄物主題管理揭露	●	○	▲	▲	○		3.2 惜物惜食管理及 永續利用
食品安全管理	GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 GRI 417 行銷與標示主題揭露	●		○	▲		○	2.1 募資管理

1.3.3 營運風險管理

氣候變遷相關財務影響

興毅針對氣候變遷相關風險與機會所進行的盤點與管理策略，涵蓋治理架構、風險與機會辨識、因應策略、指標與目標設立，以及財務影響與碳管理現況。透過此一完整評估架構，期能提升興毅在面對極端氣候事件下的應變能力與營運韌性，並逐步強化氣候風險治理的制度化與數據化管理。

項目	回覆
治理單位	由行政團隊與食物銀行營運部最高階層管理員於組織內進行實際監管之責
風險類別	1. 極端炎熱高溫導致生鮮或即期食物保存困難 2. 極端氣候（如颱風、暴雨、地震等）影響物流與配送作業導致物資運送困難...
機會類別	1. 引入節能冷藏設備提升物流效率 2. 發展社區合作網絡提升地區韌性
策略	短期（3年內）： 於高溫季節暫緩收受高風險食材、調整配送時間至清晨或傍晚；颱風前即啟動物資提早配送。 中期（3~5年）： 採購移動式冷藏設備與臨時儲藏空間、與地方單位合作建立臨時備援配送據點。 長期（5~10年）： 規劃智慧物流調度平台與強化冷鏈系統、建立氣候災害因應手冊。
風險管理	建立氣候災害應變流程，颱風發布警報後立即啟動應變小組，指派志工服務安全區域並優先照顧高風險族群如獨居長者與身心障礙者； 炎熱氣候期間，設定食物種類接收原則與配送時間標準，避免食物變質風險。
指標和目標	當年度指標：高溫日配送食物報損率、極端氣候期間服務不中斷戶數 目標：食物報損率低於3%；極端氣候期間服務不中斷率達95%
財務影響	1. 為確保食材保存品質與安全，短期內可能需加強冷藏運輸與儲存頻率，導致冷藏物流成本增加及食材耗損風險上升與報損成本提升。 2. 為提升氣候韌性與服務穩定性，中期需投資冷藏與保鮮設備，如冷凍庫、備用電力等，可能產生設備採購與安裝的資本支出或能源使用量增加所衍生的間接排放管理壓力。 3. 隨氣候調適能力提升與營運流程優化，長期目標可望帶來營運韌性提升，減少極端氣候對物資配送與儲存的衝擊，報損與食材浪費降低，提升資源使用效率與成本控制及強化利害關係人信任，增進永續治理形象與合作機會
碳定價基礎	未使用內部碳定價作為規劃工具
溫室氣體盤查計畫	因興毅非屬排碳大戶，氣候相關目標尚待研議
外部保證或確信	各項排放數據為自行蒐集計算，無經外部保證或確信

客戶隱私

2024 年度，興毅基金會在個人資料保護與資訊安全管理方面未發生任何會員資料遺失或洩漏事件，顯示興毅在日常作業中已建立基本的資料管理與保護機制。隨著政府於 2024 年公告「社會福利財團法人個人資料檔案安全維護計畫實施辦法」，興毅亦將於 2025 年度依循該辦法進一步檢視現行流程，擬定內部個資管理規範，強化制度化控管，確保個人資料之保密性、完整性與可用性，並持續落實資料安全責任，保障所有服務對象的隱私權益。

1.4 資源永續管理

為響應環保與資源永續理念，興毅基金會在食物銀行日常運作中積極落實減塑與再利用措施。於物資包裝及配送過程中，所使用的容器皆以賣場回收之紙箱或可重複使用的塑膠箱為主，減少一次性包材的使用與浪費。此外，興毅亦規定前來據點領取物資的社福團體需自備可重複使用的箱具，共同維護資源循環利用的原則。透過這些實際行動，不僅有效降低營運過程中的環境足跡，也向社會各界傳遞綠色行動的價值觀，推動公益與環保並行的永續服務模式。

1.4.1 能源管理

興毅基金會統整了包含總部與四個食物銀行共五個據點的能源使用情況。由於無法蒐集確切的能源使用量，興毅基金會採用以電費金額回推的方式。2024 年度期間電費支出總金額為 218,728 元，以平均電費 3.4518 元/度進行推算，推估共消耗 63,366.36 度；瓦斯費支出總金額為 3,744 元，以平均天然氣價格 10.5921 元/立方公尺進行推算，推估共消耗 353.47 立方公尺；柴油總金額 89,704 元，以平均柴油價格 27.1638 元/公升進行推算，估計消耗 3,302.34 公升。汽油總金額 296,457 元，以 2024 年平均汽油價格 30.6806 元/公升進行推算，估計消耗 9,662.69。下表為興毅基金會 2024 年能源使用情形：

近三年能源使用狀況		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	63,366.36
	GJ	228.12
汽油使用量	L / 年	9,662.69
	GJ	307.62
柴油使用量	L / 年	3,302.34
	GJ	119.41
天然氣 (LNG) 使用量	m ³	353.47
	GJ	11.83
組織特定度量	單位	員工人數
組織特定度量值		17
能源強度	GJ / 組織特定度量值	39.23
備註：		
1. 組織特定度量為全職員工總數。		
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。		
3. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,478kcal/m ³ 。		

節能成果

為實踐節能減碳與綠色營運原則，興毅基金會於 2024 年度積極推動多項節能措施，涵蓋設備汰換、用電管理與包材減量等面向，以降低日常營運對環境之衝擊。

在設備節能方面，台北總部及各地食物銀行據點於 2024 年進行冷氣與相關電器設備之汰舊換新，全面改為具能源效率標章之節能設備，提升用電效能並減少能源耗損。冷氣使用亦遵循節能原

則，僅於舉辦大型會議或室內溫度超過 28 度時開啟，冬季則全面停用冷氣；未使用之冰箱則關閉電源，以減少待機電力消耗。

在日常作業中，興毅亦採取多項實務節能與減廢行動，包括：

- 將冷藏與冷凍物品集中存放於同一櫃體，提高空間使用率並降低耗電量。
- 鼓勵會員及社福單位領取物資時自備購物袋、籃子或箱具，避免一次性包材使用。
- 減少分袋包裝，優先使用現有物資再利用。
- 每月發送之雞蛋均以裸裝籃運送，並鼓勵會員自備容器，共同減少塑膠袋與包裝廢棄物的產生。

透過上述措施，興毅基金會將永續理念融入日常營運流程中，持續推動節能減碳與資源循環，實踐對環境保護的承諾。

1.4.2 水資源管理



興毅基金會共有五個營業據點，分別為興毅總部與台北、新北、桃園與台南四個食物銀行，水源供應來源分別為翡翠水庫、石門水庫與曾文水庫。依據世界資源研究所「水資源風險評估工具」分析，評估出興毅所有位於臺灣地區的營運據點之缺水壓力風險為「低-中」(10-20%)。

廢污水排放情形

興毅基金會及四個食物銀行並無製程方面用水，僅一般辦公室生活用水排放，取水及排水皆符合當地政府規範。各生活汙水經地下汙水集中預處理後，由市政府污水管網，排入水質淨化廠處理。由於資料範疇包括興毅基金會及四個食物銀行，無法取得確切的用水量，興毅基金會採用以金額回推的方式。2024 年共計水費支出總金額為 3,042 元，以自來水費價格 9.45 元/度進行推算，估計使用 321.90 度。

二、飲水思源 食材永續

2.1 募資管理

為確保受助者的飲食安全與健康權益，興毅基金會將「食品安全管理」列為重大主題，建立清晰的管理方針與行動架構。下表說明興毅在此主題下的關注原因、潛在衝擊、政策策略、短中長期目標、評量機制、年度績效與調整情形，以及相關的預防與補救措施，展現我們落實食品安全與公共信任的具體行動。

重大主題：食品安全管理	
本主題重大原因	興毅基金會主要推動食物銀行業務，服務對象多為兒少、長者、身心障礙者等弱勢族群。所提供的食材、物資直接關係受助者的健康與生活品質，因此食品安全不僅是基本責任，更是建立社會信任的關鍵。確保配送物資的品質安全，有助於維護興毅聲譽與公益效能，是我們無法忽視的重要議題。
影響與衝擊	● 經濟面 1. 實際 / 潛在正面影響：食品安全紀錄透明可追溯，有助於爭取企業長期穩定捐贈與物資贊助，間接減少自行採購支出，並展現對受助者健康的負責態度，有助於擴大社會認同與傳播，吸引更多民眾與單位參與與投入，創造資源正向循環。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：若發生食品安全問題，將增加物資報廢、運輸與召回成本，進而浪費資源與降低營運效率。 ● 環境面 1. 實際 / 潛在正面影響：透過效期控管、溫控管理及標準化分裝流程，興毅基金會有效提升食材的使用效率，降低因腐敗或變質所造成的浪費，同時透過食品安全與零浪費的實踐經驗，將環保理念傳遞至社區、志工與受助者，進一步提升大眾的環保意識，帶動綠色生活行為的擴散與落實。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：每項遭報廢的食材，從生產、運輸到冷藏皆已耗用能源與水資源，若最終未被食用即廢棄，將導致整體碳足跡增加，削弱原本「減廢」的公益初衷。 ● 人權 / 人群面： 1. 實際 / 潛在正面影響：透過嚴格品管及保存管理，降低食品安全風險，確保受助對象不因食用劣質品而受害，符合對弱勢者的保護責任。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：提供過期、腐敗或不安全食品將直接危及受助者健康權與食物權，特別是體弱或無自我保護能力的族群，造成實質傷害與信任危機。
政策 / 策略	興毅訂有物資接收與發送管理標準，與合作廠商簽訂物資捐贈規範，明訂不得提供過期、腐敗或變質之食品。各據點落實「三層品質把關」制度：出貨前由廠商自檢，收貨時由司機檢查，到點後由志工與工作人員再次檢整，並於發放時向受助者進行食品保存與使用說明。
目標與標的	短期目標（3年內）：提升食物配送品質檢查覆蓋率達100%，報損率控制於3%以下。 中期目標（3~5年）：全面推動志工食品安全教育訓練，據點設立溫度與效期紀錄系統。 長期目標（5~10年）：導入第三方稽核機制，推動全流程食品安全標準化作業，提升社會信賴度。
管理評量機制	1. 每月統計物資報損數量與原因，進行趨勢分析 2. 不定期抽查合作廠商與物流流程，回顧品質控管狀況 3. 設置民眾回饋與申訴機制，蒐集受助者對食物品質與安全之意見
績效與調整	2024年內未發生食品安全相關申訴事件，三層檢查制度執行率達98%，整體報損率控制於3.2%。依據實務回饋，興毅將於2025年增設據點內部簡易冷藏裝置，提升夏季食物保鮮能力，並強化教

	育訓練內容，使管理制度更貼近現場實務需求。
預防或補救措施	1. 設立「高風險食材拒收原則」，如乳製品、易腐敗生鮮除特定條件外不予受理。 2. 若發現品質異常物資，即時啟動通報與召回程序，由工作人員統一銷毀並記錄於管理系統。 3. 教育受助者自我把關能力，強調「惜食不等於忽視品質」，共建食品安全責任意識。

食物銀行與物資控管措施

以制度實踐食品安全與資源永續的承諾

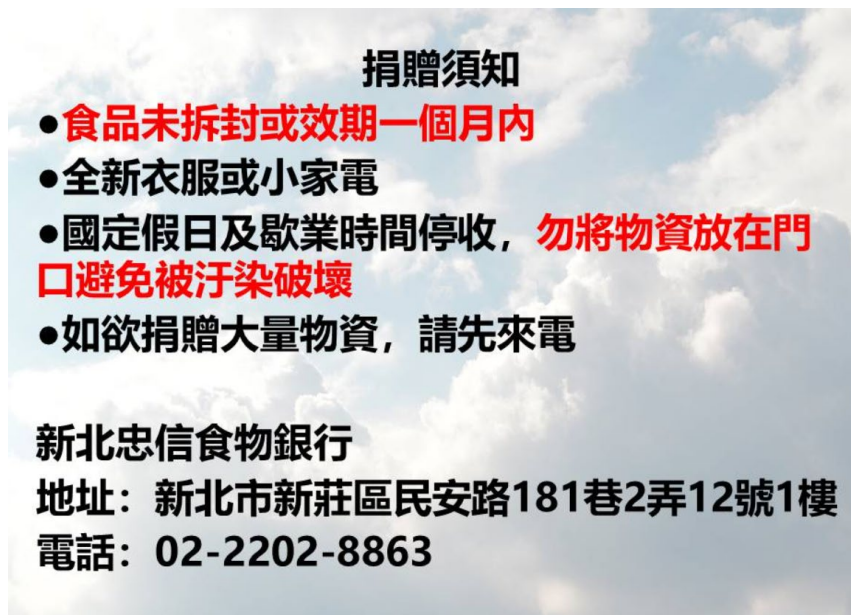
興毅基金會長期投入食物銀行運作，深知物資品質與流向控管對於受助者的健康與福祉至關重要。為此，興毅建立一套完善且可落實的物資接收與控管制度，確保所提供的食物與捐贈物資皆符合安全與倫理標準，實踐對食品安全與社會責任的承諾。

一、標準化捐贈原則與告知流程

針對首次洽詢捐贈的民眾或企業，食物銀行將於通話或現場接洽過程中主動告知三項捐贈原則：

1. 捐贈食品必需保持未拆封狀態。
2. 食品需標示清楚有效期限，且至少需有一個月以上的保存期。
3. 不接受葷食（如肉類、海鮮等）以及二手物品。

若捐贈內容與上述原則不符，工作人員將以感謝與尊重為前提，婉轉說明並請對方將物資帶回，確保捐贈品質一致性。另為維持據點作業秩序，捐贈作業限於各據點服務時間內進行，避免影響物流登記與資源盤點。



二、雙重檢核機制，強化食品安全保障

興毅每日從合作廠商（如家樂福）接收惜食物資，並落實「雙重檢查機制」以防堵食安風險：

1. 第一層檢查由志工於現場接收時立即進行，針對包裝狀態、保存條件與標示進行初步篩檢。
2. 第二層檢查則在物資運送回食銀據點後，由專責工作人員再進行一次詳實檢視，確保其符合食品安全與可供應標準。

透過這套流程，興毅有效避免不適用或有疑慮的物資進入供應鏈，守護每位受助者的飲食安全與健康。



三、彈性分流配送，落實物資再利用

為善用每一項可再分配資源，並考量葷素分流的需求，興毅設計靈活的配送機制：

1. 每週一至週五安排不同社福機構至據點領取葷食物資，依需求靈活調整；
2. 其餘乾糧與素食品則優先提供至弱勢家庭或供餐團體。

此外，針對經檢查後仍可食用但無法標準化配給的物資，也會進行再利用規劃，避免浪費並實現惜食精神。

食品安全與誠信實踐

於本報導期間內，興毅基金會未發生任何違反《食品安全衛生管理法》或其他與物資健康與安全相關之法規的情事。期間內亦無遭受主管機關開立罰鍰、提出警告，或因違反自願性規範而受到處分之紀錄。顯示興毅在食物銀行物資接收、儲存與發送過程中，已建立穩健的品質控管與法規遵循機制，並落實食品安全風險之預防管理，確保所提供之物資符合法令與公益標準，保障受助對象之健康與安全。

興毅亦未發生任何違反產品與服務資訊標示相關法規之事件，所有對外提供之物資資訊均確保內容正確、標示清楚，並依循相關法規辦理，維護受助者之知情權與使用安全。同時，興毅於行銷推廣、廣告、宣傳及贊助活動等方面，亦皆遵循政府相關法令規範，報導期間內未有任何違規紀錄。上述成果顯示興毅對外溝通內容皆秉持誠實、透明與審慎原則，以維護公益信譽與社會大眾信任。

三、起身力行 讓愛延續

3.1 回饋社會

社會回饋與參與

興毅基金會將「社會回饋與參與」視為核心價值與長期承諾，透過食物銀行、急難救助、志工服務與社區陪伴等多元計畫，積極回應在地需求，促進社會公平與共好。該主題之管理不僅有助於提升資源運用效益、擴大公益影響力，更是實踐永續發展目標的重要行動，以下表格說明在「社會回饋與參與」的管理方針，包括關注原因、影響層面、政策策略、目標設定、管理成效與因應措施，展現興毅在公益參與與在地連結上的具體作為與永續承諾。

重大主題：社會回饋與參與	
本主題重大原因	社會回饋與參與是興毅基金會的核心使命之一。興毅長期致力於以實際行動回應社會需求，透過推動食物銀行、急難救助、志工服務、社區關懷等多元計畫，連結社會各界資源，促進社會公平與共好。透過持續的社會參與，我們能強化與社區的連結，提升公益影響力，並實現永續發展的整體目標。
影響與衝擊	● 經濟面 1. 實際 / 潛在正面影響：社會參與計畫可提升興毅資源運用效益，減少公共支出壓力，間接創造社會經濟價值。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：若回饋計畫高度仰賴特定捐贈者或政府補助，當外部環境變動時，恐導致計畫中斷、承諾落空，影響信任。 ● 環境面 1. 實際 / 潛在正面影響：推動惜食與資源再利用行動，有助於減少食物浪費與碳足跡，提升社會永續意識。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：大型捐贈、活動或配送過程可能使用大量一次性包裝（塑膠袋、保鮮膜等），造成廢棄物與碳足跡增加。 ● 社會面（人權 / 人群） 1. 實際 / 潛在正面影響：積極服務弱勢族群（如低收入戶、獨居長者、身心障礙者），確保其基本生存權與尊嚴，有助於促進社會包容與公平。 2. 實際 / 潛在負面衝擊：若受助機制或受益對象不夠透明，容易產生不公平感，甚至在社區中引發誤解、爭議或排他情緒。
政策 / 策略	興毅基金會秉持「人本關懷、資源共享、永續行動」的原則，制定社會參與相關政策與執行準則，具體策略包括： ● 以社區為本，深入瞭解在地需求後擬定服務計畫； ● 積極發展志工網絡與跨界合作，擴大參與力量； ● 推動公私協力，與政府、企業及非營利組織協作提升公益效益； ● 落實資源透明與成效揭露，強化社會信任。
目標與標的	短期目標（3年內）：社會參與人次達8,000人次，建立3項在地合作專案。 中期目標（3~5年）：推動「社區共食計畫」、「銀髮陪伴行動」等長期社會支持方案，並拓展據點服務覆蓋率至四大生活圈。 長期目標（5~10年以上）：建構永續社會參與平台，整合志工、企業與民眾資源，形成自發性公益生態圈。
管理評量機制	興毅透過以下機制定期追蹤社會回饋效益與參與品質： 1. 每季彙整志工服務人數、服務時數與服務項目。

	2. 每年辦理滿意度調查，評估服務對象與合作夥伴回饋。 3. 成效指標包含：受惠人次、參與單位數、合作計畫數、社區滿意度等。
績效與調整	2024年共計推動9項在地服務專案，受益人次超過15,000人，志工參與人數達6,300人次。根據年度回饋與實務經驗，2025年起將加強對高風險家庭的服務深度，並增設社區參與據點。同時，強化數位工具應用以提升資源媒合效率與即時回應能力。
預防或補救措施	興毅設有社會參與風險辨識與應對流程，包括： 1. 建立「服務中斷緊急應變機制」，如遇天災或突發狀況，啟動物資備援與聯絡通報機制； 2. 設立「服務回饋專線與機制」，快速接收並處理受助者或社區居民反應問題； 3. 建立合作夥伴審查與溝通流程，確保所有社會參與行動具備正當性與社會認同。

興毅基金會於台北、新北、台南、桃園等地區設立忠信食物銀行空間（包含：門市與倉儲）、收取惜食專用貨車，並且提供社區關懷機構、身心障礙者機構惜食資源；穩定經營社區型食物銀行，協助區域內的弱勢家戶基本餐食所需；另也與其他社區里長合作設置惜食冰箱，推廣食物不浪費，同時也幫助社區內有惜食需求之民眾。

公益活動名稱	活動日期	參與人數	受捐贈數量	說明
2024年捐血活動 (共計3場次)	2024年4月20日	80人	117袋	鼓勵民眾， 捐血一袋、救人一命
	2024年7月20日	65人	92袋	
	2024年11月16日	82人	132袋	



愛心捐血活動	愛心捐血活動
	

台北食物銀行成立即將滿 9 年，新北分行成立 5 年、台南分行成立 6 年，桃園分行成立 3 年。食物銀行對於各地區所形成的正面影響為救助弱勢族群，同時也促進惜食鍊的串接，凝聚各大賣場與社區弱勢機構共同合作，進一步減少食物浪費並使社會資源重分配。另也同時促成政府公部門與學校三方的合作，正面影響也包含食物銀行的佈點，促進物資分配的平衡，負面影響在於輸送惜食物資會釋出大量碳排量，增加環境負擔。

社區合作與溝通

興毅在推廣惜食冰箱時，會與社區里長進行溝通和評估，其目的為瞭解設立惜食冰箱之適切性。興毅的設立原則包含：

- 一、里長自願發起並執行，並由興毅媒合硬體設備。
- 二、里長需找至少一家可定期提供物資的廠商或單位。
- 三、每週最少服務一次。
- 四、每次服務皆需有志工協助，並登載品項與重量。
- 五、需於臉書等各社群平台發布服務概況、惜食宣導等。
- 六、需有合適場地，硬體設備（冰箱）需合理、正常使用。
- 七、需定期接受上級機關訪查，以確認運作狀況。

藉由以上原則讓欲合作之里長充分了解注意事項，同時也由興毅進行衝擊評估。

興毅相關的業務皆需與據點當地的里民密切合作，包含食物銀行各項業務的進行及所需在地民眾的協助項目，故有非常多的業務活動進行都是由當地的里長號召里民志工來協助食物銀行業務的推動。活動佔比大約有百分之 70 以上。

新北市光榮里辦公處惜食冰箱受捐物資	新北市光榮里辦公處惜食冰箱
	

企業合作與在地連結

近年來，興毅基金會協助家樂福文教基金會推動「食育計畫」，從學童教育出發，積極倡導台灣社會在食物與環境面向的永續發展。活動所需志工皆由興毅與在地里長攜手合作，動員社區居民踴躍參與志工服務，凝聚在地力量。該計畫目前已於台北、新北、桃園等地區陸續推廣，持續擴大社會影響力與參與深度。

在推動惜食冰箱與微型食物銀行計畫時，興毅基金會於前期籌劃階段即積極與在地里長洽談合作意願與執行能力，並於評估後進行資源媒合與硬體設施建置。截至目前，相關據點已有約 75% 完成初步溝通與合作確認，其餘地區仍處於開發階段，如新北市的建構計畫尚在規劃與協調中。



家樂福-食在有力量合作活動

興毅自創立食物銀行以來，在選擇設立服務據點時因考量弱勢族群聚集的平宅區域，雖有助於服務需求者，卻也面臨弱勢族群標籤化與福利依賴風險。此外，因平宅內並非所有家戶皆具物資領取資格，易產生相互比較心理，影響社區氛圍。另方面，早期新北據點因惜食業務擴展，吸引眾多

廠商與社福團體前來領物，造成周邊交通壅塞，亦引發里民反彈。為改善此問題，據點後來遷至新北大道，因位於大馬路旁，交通動線較佳，成功解決擁擠困境。

隨著近年惜食捐贈物資逐漸增多，新北忠信據點除原有會員服務外，也需負責搬運與儲放大量物資，場地空間逐漸不足。因此，於 2024 年 4 月正式遷至新場域，轉型為兼具儲存功能的倉儲型食物銀行，提供更良好的領取環境與更完善的物流與儲存能力，以因應服務需求與業務成長。



捐物不費力，讓愛更永續。萊爾富捐物活動

3.2 惜物惜食管理及永續利用

興毅將惜食管控列為本報告書重大主題的推動核心在於透過捐贈物資的有效再利用，減少可食資源的浪費與不必要的銷毀成本，同時兼顧環境保護與社會公益。透過完善的政策與管理機制，包括定期發放與再利用流程、三層檢整機制、教育訓練與制度化監測等，逐步朝向「零食材浪費」的目標邁進。

重大主題：惜食管控	
本主題重大原因	企業捐贈惜食物資，讓可用食材不因逾期而丟棄。除嘉惠食物銀行會員外，更可因焚毀減少排碳量。
影響與衝擊	● 實際 / 潛在正面影響： 1. 強化受助者信任與資源穩定性：透明且負責任的惜食機制提升組織與社會大眾的信任感，鼓勵商家長期捐贈合作。 2. 爭取公共補助與專案合作機會：具備完善的惜食管理制度有利申請政府或民間單位的專案資金支持。 3. 推廣環保與循環使用理念：惜食教育可提升社會大眾對資源使用的環境意識，培養綠色行為。 4. 增進社區參與與志工權益：透過惜食行動，鼓勵在地居民參與，強化社會凝聚力與公民參與權。 5. 推動公平分配與社會共融：依據家庭狀況與實際需求分配資源，減少社會資源落差，促進食物公平。 ● 實際 / 潛在負面衝擊： 1. 即期食材處理若未及時消化，仍可能造成報廢浪費，產生物料處理成本。 2. 部分捐贈食材需二次包裝或分裝，可能產生塑膠耗材與包裝廢棄物。 3. 惜時冰箱之冷媒、冷藏設備若管理不善，可能洩漏危險物質，對氣候產生額外衝擊。 4. 社區內部資源分配若缺乏透明溝通，恐導致矛盾、誤解或排擠效應。 5. 如未完善控管食安風險，可能誤發變質食材，侵害受助者健康與尊嚴。
政策 / 策略	1. 開放每周一、三、五提供食物銀行會員領取。 2. 社福團體每日至各地食物銀行收取惜食並做分類分送流程。 3. 興毅基金會在惜食物資收取後，會進行初步篩選與品質檢視，針對過期或已不堪食用之食材予以剔除。為避免產生不必要的廢棄物，這些無法食用的食材並不直接丟棄，而是轉交予當地飼養豬隻、雞隻的農戶，或提供給友善耕作的農夫作為廚餘資源或堆肥材料，達到資源再利用與循環經濟的永續目標，實踐惜食精神。
目標與標的	短期（3年內）： 於組織內部推動惜食理念，透過舉辦教育訓練、工作坊與宣導活動，使全體同仁與志工建立共同認知，了解惜食的重要性與執行方法，並將其落實於日常運作流程中，如捐贈物資的處理、分發與食材使用規劃等，藉此有效降低初期食材浪費率，提升資源使用效率。 中期（3~5年）： 持續透過制度化管理與定期檢核，監測食材流通、儲存與使用情形，逐年檢視並分析浪費來源與原因，進而優化流程與物資分配機制，逐步穩定下降食材浪費比例，並與合作單位與社區共享改善成果，擴大惜食影響力。 長期（5~10年）：

	以「零食材浪費」為願景，致力建構完善的惜食管理系統與文化，從源頭控管、流程優化到末端善用，實現物資完全妥善利用與再分配。並推動跨部門合作與知識分享，成為惜食永續實踐的標竿組織，同時為社會與環境永續貢獻一份力量。
管理評量機制	設立完整的三層檢整程序 第一層：捐贈來源檢整 捐贈者（包含企業、商家或個人）需在捐贈前自行初步篩選與處理物資，剔除明顯過期或損壞的物品，並將合適的物資捐贈至食物銀行。 第二層：收取與物流檢整 由食物銀行的司機或運輸人員前往捐贈點收取物資，並於現場再次確認物資的外觀、標示及保存狀況，確認可食用後才進行裝車運送，必要時採用冷藏或冷凍配送方式，確保物流過程的品質控管。 第三層：到站與志工檢整 物資送達食物銀行後，由現場志工進行最終檢整，包括拆箱分類、詳細查驗保存期限、氣味、外觀與破損情況。可食用物資將進入分發程序，不可食用者則有兩種處理方式： 1. 若可回收再利用，會於社區里長或民眾領取時說明用途（如轉化為畜牧飼料或農作物有機肥料原料）。 2. 若已不可再利用，則依照垃圾分類規定交由政府清運。
績效與調整	持續強化物資流通與檢整流程，並透過三層檢整程序流程確保物資品質與安全。強化志工教育與大眾宣導，持續提升惜食物資的處理效能與公眾參與意識。
預防或補救措施	除關注食品項的效期外，興毅更加重視效期內物資之實際品質與可使用性，確保資源得以有效運用。同時持續向志工與受助者宣導，食用前應再三確認食品狀況，若有疑慮，應避免食用，並可依循指引進行廚餘回收或資源再利用，以保障健康並落實惜食與環保原則。
申訴機制	透過通訊軟體-LINE群組與各地主任反映或逕洽食物銀行服務據點。

惜食物資管理

在惜食資源管理上，興毅基金會以「最大化資源效益、最小化浪費」為原則，針對食物銀行所接收的物資，設立完整的三層檢整程序，由捐贈來源、運輸司機、據點同仁及志工逐層把關，確保送至弱勢家庭的食物皆符合基本食安與品質標準。然而在檢整過程中，仍可能因部分物資過期、發臭、腐壞或無法再利用而產生廢棄物，這是惜食作業中最主要的廢棄來源。對於這類不可再分配的物資，興毅依據各地食物銀行實務經驗推動次級利用。若經評估適用，會優先聯繫當地里長，轉作廚餘用於養豬或養雞，如桃園、台南等據點皆已建立此類再利用機制。無法進行次級用途者，則依據一般家庭廚餘與垃圾分類交由政府垃圾車處理，以減少掩埋或焚燒所造成的碳排放。同時，興毅也積極與捐贈方溝通，透過宣導與簡報資料，協助企業與供應商在捐贈前自行評估物資狀況，以達到雙方資源管理的最適化。

為確保惜食物流鏈的品質與效率，台北忠信食物銀行於 2024 年 3 月底新址搬遷後，在知名企業捐款支持下，新增三台冷藏與兩台冷凍設備，有效提升倉儲與保鮮能力。另早期由企業捐助之冷鏈運輸車將持續運作，避免於夏季期間物資於運送途中因車溫過高而腐壞，進一步減少因高溫造成的資源浪費與碳排放風險。

三層檢整程序流程圖：



四、人性至善 共善同行

4.1 志工招募

興毅基金會將「人才培育與發展」作為重大永續主題之一，積極培力並運用志工人力，以擴大社會服務效能。興毅志工除參與關懷訪視弱勢個案（會員）外，亦協助日常行政業務及食物銀行的惜食資源整理與發放，成為支持第一線服務運作的重要力量。此外，於每年舉辦之淨灘、捐血、宣導與捐贈儀式等活動中，志工亦扮演關鍵支援角色，展現公民參與的正向能量。

為提升志工運用效率與穩定性，興毅透過分析各區食物銀行志工服務頻率、實際運用人數、服務人數與人次等指標，作為志工隊運作績效之評估依據。倘若發現志工活動度偏低，或可配合出勤人力不足，興毅將進行業務內容盤點，檢視是否仍符合志工原先之服務動機與期待，並結合興毅整體業務發展方向，重新規劃志工人力配置及服務內容與範圍，持續優化志工參與與發展機制，實踐以人為本的永續經營理念。

重大主題：志工培育與發展	
本主題重大原因	興毅的志工可協助關懷訪視弱勢個案（會員），以及協助行政業務、處理食物銀行的惜食資源等等。另在每年的淨灘、捐血以及其他宣導、捐贈儀式等活動中，志工皆為重要的支援人力。
影響與衝擊	辦理志工培育的正面影響為有效支持興毅的業務發展，例如需要處理大量惜食物資時，志工人力可以協助檢查物資狀況、整理以及分裝等工作；在關懷弱勢家庭方面，志工人力也可以定期電訪或家訪，協助食物銀行主任觀察追蹤弱勢個案的家庭生活狀況。 在負面出擊方面，若未明確界定志工與專業人力之分工，恐出現志工承擔專業或高風險任務而產生責任歧異。同時，志工流動性高、出勤不穩定，亦可能影響人力調度與服務品質。此外，若志工缺乏環保意識或未納入永續流程規範，將可能導致執行落差與資源浪費。若對志工權責未加以明訂，也易產生過度依賴與保障不足的爭議，甚至在招募設計上忽略多元與包容原則，形成潛在的排他風險。
政策 / 策略	辦理志工教育訓練以及成長課程，讓志工定期參與組織事務的討論以及維持志工服務的動力。
目標與標的	短期目標（3年內）： 有效運用志願服務人力協助各區食物銀行以及弱勢個案關懷訪視。 中期目標（3~5年）： 因應超高齡化趨勢辦理志工成長培訓，並強化各區食物銀行的人力運用狀況，期以分擔組織業務外也得以關懷弱勢。 長期目標（5~10年）： 運用穩定的志工人力建立弱勢個案的關懷網絡。
管理評量機制	利用各區食物銀行的志工服務頻率、志工運用人數、服務人數與人次等狀況作為各志工隊穩定性的評量依據。
績效與調整	持續依當前業務發展、志工服務意願、服務型態、服務場域特性、個案類型等狀況滾動式調整。
預防或補救措施	若志工活動度低，能配合出勤服務的人數偏少時，興毅將採取重新盤點現階段的業務內容，檢視是否符合志工們最初的服務期待、搭配興組織業務發展方向重新規劃志工人力以及所需服務的內涵與範圍。
申訴機制	志工於服務時若需申訴，可先聯繫或告知管理人員與單位，並依序向上級呈報所申訴內容。申訴順序如下：各區志工隊長→各區食物銀行主任→興毅社工→興毅副執行長→興毅執行長

截至 2024 年底，興毅基金會正職員工計有 17 位，其中女性員工 8 位，占整體員工人數的 47%，男性員工 9 位，占比 53%，在性別比例上達到相對平衡，致力於營造性別平等與多元共融的職場環境。2024 年度興毅基金會並無聘用身心障礙或原住民身分之員工。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	正職員工數	7	8	15
	無時數保證員工數	1	0	1
	兼職員工數	0	1	1
總數		8	9	17

2024 年度期間，興毅共計有 101 位服務志工協助參與各項公益行動，志工均屬無契約關係之非正式人員，主要透過志願服務形式投入社會回饋工作，為基金會推動食物銀行、惜食分享、教育推廣等任務提供穩定且寶貴的支援力量。

工作者類型	與組織的契約關係	工作者總數(人)
服務志工	無契約關係	101

興毅於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，故擔任高階管理以上主管人員（執行長及副執行長）均為台灣當地居民。2024 年度期間員工職別分布如下：

年度			2024年
項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30歲以下	0
		31-50歲	0
		51歲以上	2
	女性	30歲以下	0
		31-50歲	0
		51歲以上	0
主管人員總計			2
非主管人員	男性	30歲以下	0
		31-50歲	6
		51歲以上	1
	女性	30歲以下	0
		31-50歲	5
		51歲以上	3
非主管人員總計			15
正職人員總計			17

備註：興毅定義之主管人員為執行長及副執行長。

4.2 訓練發展

興毅基金會於 2024 年度共新進 4 位員工，新進率達 23.52%，興毅積極依據業務發展與服務擴張需求補足人力資源，以強化各項社會服務推動之能量。當年度並無員工離職，內部管理制度健全、工作氛圍穩定，亦反映員工對機構理念與職場環境具高度認同，整體人力結構呈現良性成長與穩定發展的趨勢。

年度	2024年			
性別	男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30歲以下	0	0	0	0
31-50歲	3	17.64	0	0
51歲以上	0	0	1	5.88
合計新進人數	4			
員工總人數	17			
總新進率(%)	23.52			

為提升員工專業能力與工作效率，興毅重視教育訓練之規劃與執行，透過定期與不定期的內部課程與外部進修，強化同仁在業務執行、法規遵循、服務倫理及專業知能等面向的素養。教育訓練內容涵蓋基本職能培養、專業領域深耕、團隊溝通合作及服務對象相關議題等，亦依職務需求進行分級與分眾安排，確保訓練資源有效配置並符合實務需求。藉由系統化的學習機制，促進員工持續成長與組織整體服務品質提升。

教育訓練分類說明							
項目 / 類別		管理職		非管理職		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女
總人數	人	2	0	7	8	8	9
受訓總時數	小時	16	0	56	64	64	72
平均受訓總時數	小時 / 人	8	0	8	8	8	8

員工訓練手冊	員工教育訓練
目錄 興毅慈善基金會 Ying Yi Charity Foundation ■ 1、組織架構與員工職掌 ■ 2、各食物銀行定位 ■ 3、收取及發放惜食表格 ■ 4、合作單位表格 ■ 5、食物銀行系統調整 ■ 6、勞資會議 ■ 7、小額捐款箱表格	

員工教育訓練



員工教育訓練



4.3 福利照顧

職別薪酬比

興毅不分男女，起薪均符合勞基法之當年度基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，報導期間年薪酬比例如下圖。

年薪薪酬比

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	0	1	1	-
非管理職	8	8	1	0.99
間接人員	8	9	1	1.06
備註： 1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。 2.因管理職僅有1位男性，無法比較男女平均總年薪。				

基本薪資比

各職別薪資比例	人數		薪資比(底薪比)	
	女	男	女	男
管理職	0	1	1	-
非管理職	8	8	1	1
間接人員	8	9	1	1.09
備註： 1.女性對男性的薪資比率(底薪比率)：為“該類別女性平均底薪/該類別男性平均底薪”。 2.因管理職僅有1位男性，無法比較男女平均底薪。				

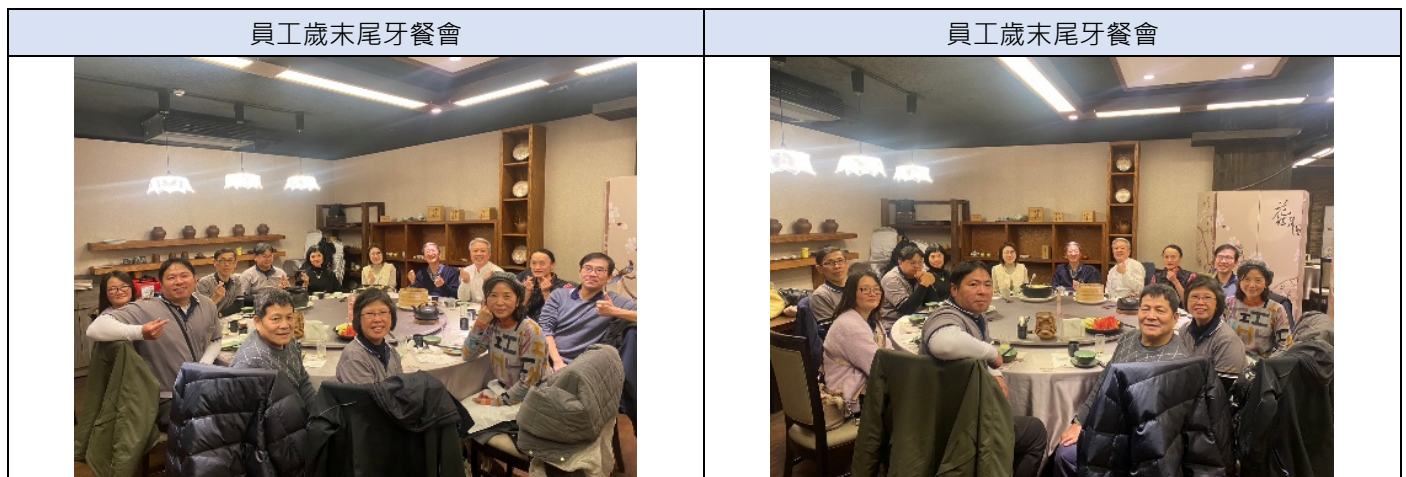
員工退休制度及實施情形

依據政府 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例（勞退新制）施行後，雇主應為適用該條例退休金制度之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶或選擇為勞工投保年金保險，雇主負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%。另勞工得在其每月工資 6%範圍內，自願提繳退休金，並自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，此專戶所有權屬於勞工。2024 年度期間，興毅員工之男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣 / 台北市	1：1.09	1：1.09

員工權益與福利

興毅重視員工權利與福利，工時、休假、薪資、保險、退休制度等皆符合國內法令規範。另有三節獎金、生日禮金及年終獎金。平時各地區食物銀行都將重心放在募資及社會公益上，故興毅無成立相關健康社團，惟在年末時會舉辦尾牙餐會及發放慰問金，以感謝同仁的辛勞及付出。



育嬰留停執行情形

興毅基金會依據《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》等相關法規，訂定內部育嬰留職停薪政策，保障符合資格之員工得以依法提出申請，並在留停期間保有復職權益。該政策不分性別，適用於所有符合條件之員工，以實踐職場性別平等與家庭友善的工作環境。2024 年度期間興毅無員工符合申請育嬰留停之資格。

營運變更之最少公告期限

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

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

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

4.4 志工關懷

服務安全衛生守則

個案訪視安全與衛生作業守則

興毅針對社服員拜訪服務對象時，訂有明確的安全與衛生作業程序。首先，所有訪視人員皆需完成教育訓練，並安排至少一男一女共同執行訪視任務，以確保安全與性別敏感性。訪視前會主動聯繫個案，並提供訪視人員完整的個案資料及訪視表作為參考與記錄工具。訪視過程中需拍攝約 3 張案家現場照片，作為紀錄依據。訪視結束後，將訪視內容與店長討論，若有疑慮會安排再次訪視。所有資料將登錄至興毅系統，經社工與主管審核後存檔，並於每年安排複訪，以追蹤個案狀況的改善與持續支持需求。

服務工作風險及危害

社工訪視風險評估與應變機制

在社工人員深入社區與家庭進行服務的過程中，面對的潛在風險不可忽視，特別是部分服務對象可能有精神障礙或獨居等特殊情況，存在言語騷擾或人身攻擊的可能。興毅在接獲申請時即進行風險初評，透過申請表、身分及身心障礙證明等資料，加上與轉介單位的聯繫，全面掌握案家狀況。對於高風險個案，明確規範不得由女性單獨訪視，並由雙人組進行。訪視前，社工會與店長確認資訊與注意事項，並與個案聯繫安排白天時段進行，訪視時保持安全距離與出口位置。若發生人身或財物損害，興毅將依調查結果啟動應對機制，包含報警處理及會員資格處分。服務迄今，尚未發生重大事件，顯示這套制度在保障社工安全上發揮了良好效能。

安全衛生規範及教育宣導

外勤人員安全訓練與宣導機制

興毅基金會致力於維護服務現場與所有參與人員的安全與健康，於台北、新北、台南各配置一名專責司機，桃園地區則配備兩名司機，確保物資配送與訪視作業順利、安全進行。各區訪視人員由店長兼任，桃園則由專責人員負責，訪視搭配人員及志工由店長統籌安排，確保服務品質與現場作業安全。

在職業安全衛生管理方面，興毅每年召開一次服務安全衛生會議，並實施年度員工訓練與志工教育訓練，提升全體人員對安全議題的認知與應對能力。物資運送司機於年度訓練中接受安全衛教，並於每日出車前由店長進行勤前口頭宣導；社工及志工則由資深訪視人員於訓練中說明進出社區及家庭時應注意的安全事項，強化風險意識與應變能力。

為促進職安衛資訊的雙向溝通與制度落實，興毅採行自下而上的回報與討論機制，當日常作業中發現任何安全相關情況，由店長即時通報專員或副執行長，並共同研議處置措施。職安衛守則亦涵蓋社工、志工與載運人員等角色，平均每店約 10 名志工，日常參與人力約 3 至 4 人，協助食物整理、配送及行政支援，皆需配合安全衛生規範執行任務。

透過制度化管理與持續培訓，興毅基金會秉持「以人為本、安全第一」的核心理念，打造安心、有序的服務環境，保障工作人員與服務對象的健康與福祉。

為保障外勤人員執行任務的安全，興毅將司機與社工的風險意識與安全教育納入年度員工及志工訓練課程中，由資深人員分享實務經驗與注意事項，強化第一線應變能力。此外，物資載送人員於每日出車前，亦由店長進行口頭宣導，提醒路況與配送安全要點，確保服務過程平穩、安全、有效率。

健康檢查及健康促進福利

健康促進與關懷措施

為關懷工作者身心健康，興毅提供每位員工每年 1,500 元的健康檢查補助，鼓勵定期健康管理。同時，我們也將持續規劃員工與志工可共同參與的健康促進活動，營造支持彼此、注重身心平衡的工作環境。

捐贈廠商之衛生安全風險把關

捐贈合作風險管理與安全把關

為預防捐贈合作過程中可能產生的職業安全與衛生風險，興毅在與廠商合作前即明確說明物資接受標準及雙方責任。物資收取時由現場人員進行檢視，確認品質無虞後才予以接收，若發現問題，立即通報由專員或副執行長與廠商溝通處理。後續由專責人員完成物資檢整與保存，並快速發放，於發放時清楚提醒使用者即期品的使用注意事項。各據點店長如遇異常狀況，亦可隨時回報興毅，以確保整體合作流程安全、透明、無虞。

職業傷害及職業病

興毅基金會重視員工的職業健康與工作安全，雖長期從事捐贈物資收取與搬運等實體作業，工作人員常需處理大量重物，導致可能出現如手部、腰部與背部等部位的職業傷害風險；門市人員則偶有因處理物資或日常作業產生劃傷等輕微傷害，各門市均備有醫藥箱供即時包紮使用。

截至 2024 年度，興毅未發生任何需通報之職業傷害或職業病事件，顯示現行的安全管理措施與教育訓練已具成效。興毅將持續強化職業安全防護與工作環境改善，降低職業傷害風險，保障第一線社工與現場人員的健康福祉。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	興毅基金會已參考GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	n/a

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 基金會概況	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 基金會概況	7	
	2-7	員工	4.1志工招募	38	
	2-8	非員工的工作者	4.1志工招募	38	
3. 治理					
GRI 2一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 基金會治理	10	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.2 基金會治理	10	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 基金會治理	13	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 基金會治理	13	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 基金會治理	13	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 基金會治理	13	
	2-15	利益衝突	1.2 基金會治理	13	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 基金會治理	13	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 基金會治理	10	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 基金會治理		
	2-19	薪酬政策	1.2 基金會治理	13	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 基金會治理	13	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	本基金會董事均為無給職，未支領任何酬勞，故無法計算薪酬最高個人與其他員工年度總薪酬中位數之比率。
4. 策略、政策與實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	創辦人的話	5	
	2-23	政策承諾	1.2 基金會治理	14	
	2-24	納入政策承諾	1.2 基金會治理	14	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 基金會治理	14	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 基金會治理	16	
	2-27	法規遵循	1.2 基金會治理	16	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 基金會概況	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3.1利害關係人議和	17	
	2-30	團體協約	-	-	興毅無成立工會，故

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
					不適用

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3重大主題 2021	主題管理	3-1	決定重大主題的流程	1.3.2重大主題鑑別	20	
GRI 3重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3.2重大主題鑑別	21	
重大主題：食品安全管理						
GRI 3重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	2.1募資管理	26	
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露2016	顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1募資管理	27	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1募資管理	28	
GRI 417 行銷與標示主題 揭露2016	行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1募資管理	28	
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1募資管理	28	
		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1募資管理	28	
重大主題：社會回饋與參與						
GRI 3重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	3.1回饋社會	29	
GRI 203 間接經濟衝擊主 題揭露2016	間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.1回饋社會	30	
		203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.1回饋社會	31	
GRI 413 當地社區主題揭 露2016	當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	3.1回饋社會	31	
		413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.1回饋社會	32	
重大主題：惜食管控						
GRI 3重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	3.2惜物惜食管理及永續利用	34	
GRI 306 廢棄物主題管理 揭露2020	廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2惜物惜食管理及永續利用	35	
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2惜物惜食管理及永續利用	35	
		306-3	廢棄物的產生	3.2惜物惜食管理及永續利用	35	
		306-4	廢棄物的處置移轉	3.2惜物惜食管理及永續利用	35	
		306-5	廢棄物的直接處置	3.2惜物惜食管理及永續利用	35	
重大主題：志工培育與發展						
GRI 3重大主題 2021	主題管理	3-3	重大主題管理	4.1志工招募	37	
GRI 202 市場地位主題揭 露2016	市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1志工招募	38	

其他主題揭露

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列（經濟的主題）					

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 基金會概況	8	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3.3營運風險管理	22	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3福利照顧	41	
	201-4	取自政府之財務援助	1.1 基金會概況	9	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3福利照顧	41	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1志工招募		
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.1回饋社會		
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.1回饋社會		
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露2016	301-3	回收產品及其包材	1.4.1能源管理	23	
能源					
GRI 302 能源主題揭露2016	302-1	組織內部的能源消耗量	1.4.1能源管理	23	
	302-3	能源密集度	1.4.1能源管理	23	
	302-4	減少能源消耗	1.4.1能源管理	23	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	1.4.1能源管理	23	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	1.4.2水資源管理	27	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	1.4.2水資源管理	27	
	303-3	取水量	1.4.2水資源管理	27	
	303-4	排水量	1.4.2水資源管理	27	
	303-5	耗水量	1.4.2水資源管理	27	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2惜物惜食管理及永續利用		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2惜物惜食管理及永續利用		
GRI 306 廢棄物主題揭露2020	306-3	廢棄物的產生	3.2惜物惜食管理及永續利用		
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2惜物惜食管理及永續利用		
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2惜物惜食管理及永續利用		
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2訓練發展	39	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3福利照顧	41	
	401-3	育嬰假	4.3福利照顧	41	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3福利照顧	41	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4志工關懷	43	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4志工關懷	43	
	403-3	職業健康服務	4.4志工關懷	43	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4志工關懷		

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4志工關懷	43	
	403-6	工作者健康促進	4.4志工關懷	44	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4志工關懷	44	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4志工關懷	43	
	403-9	職業傷害	4.4志工關懷	44	
	403-10	職業病	4.4志工關懷	44	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2訓練發展	39	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3福利照顧	41	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	-	-	不適用
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2訓練發展	38	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3福利照顧	41	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.2 基金會治理	16	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	1.2 基金會治理	16	
童工					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.2 基金會治理	16	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.2 基金會治理	16	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	-	-	屬 敏 感 話 題，不揭露
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3.3營運風險管理	22	