

The logo for RT + Design features the letters 'RT' in a large, bold, white sans-serif font, followed by a bright blue plus sign, and then the word 'Design' in a smaller, white sans-serif font.

RT + Design

潤德室內裝修設計工程股份有限公司

2022年度 永續報告書
Sustainability Report
(2022年1月1日至2022年12月31日)

關於本報告書

Page 4

- 4 報導期間
- 4 報告書編製準則
- 4 聯絡資訊
- 4 報告書邊界與資料範圍
- 4 發行單位

經營者的話

Page 5

潤德沿革及榮耀

Page 6

CH1 | 永續經營

1.1 關於潤德

Page 10

- 10 1.1.1 公司簡介
- 11 1.1.2 產品與服務
- 12 1.1.3 營運與財務狀況
- 12 1.1.4 參與公協會組織

1.2 永續發展承諾及推動

Page 12

- 12 1.2.1 永續發展承諾
- 13 1.2.2 永續發展推動情況

1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通

Page 13

- 13 1.3.1 重大議題與對應內容
- 16 1.3.2 利害關係人溝通

CH2 | 公司治理

2.1 公司治理

Page 20

- 20 2.1.1 公司結構與董事會組成
- 22 2.1.2 董事會成員提名及遴選
- 22 2.1.3 功能性委員會
- 22 2.1.4 績效評估
- 23 2.1.5 薪酬政策
- 23 2.1.6 永續治理

2.2 道德誠信

Page 23

2.3 風險管理

Page 25

2.4 法規遵循

Page 26

CH3 | 永續環境

3.1 能源及溫室氣體管理

Page 29

- 29 3.1.1 能源使用概況
- 29 3.1.2 溫室氣體管理
- 30 3.1.3 減量及節能措施

3.2 廢棄物管理

Page 30

3.3 循環經濟

Page 32

3.4 水資源管理

Page 33

3.5 氣候變遷

Page 34

RUENTEX
INTERIOR DESIGN
2022 SUSTAINABILITY REPORT

CH4 | 永續創新服務

4.1	客戶的健康與安全	Page 37
38	4.1.1 設計理念與價值-潤德的堅持	38 4.1.2 設計階段-設計作業流程
46	4.1.3 完工驗收階段-永不妥協的品質	
4.2	客戶權益與服務品質	Page 47
4.3	永續創新設計服務	Page 47
4.4	供應鏈管理	Page 50

CH5 | 和諧健康職場

5.1	人力雇用及政策	Page 54
54	5.1.1 人力結構	55 5.1.2 薪酬與績效管理
57	5.1.3 發展與培育	57 5.1.4 勞資溝通
5.2	落實員工關懷	Page 58
58	5.2.1 福利補助	59 5.2.2 休閒育樂
59	5.2.3 教育學習	59 5.2.4 育嬰假
5.3	職業安全衛生	Page 59
59	5.3.1 職業安全衛生管理	63 5.3.2 職業健康促進與訓練
63	5.3.3 職業傷害統計	

附錄

一 GRI 準則指標對照表

一般揭露：2021

重大議題揭露

一般主題揭露



RUENTEX INTERIOR DESIGN 2022 SUSTAINABILITY REPORT



關於本報告書

GRI : 2-2、2-3

潤德室內裝修設計工程（股）公司（以下簡稱本公司、潤德或我們）自2023年起自主發行永續報告書，期望藉由此報告書呈現潤德在永續議題上的承諾、行動及成果，並與利害關係人建立良好之溝通互動模式，展現潤德在永續經營的努力。為響應無紙化的環保精神，本報告書將以電子書方式公布於本公司網站。

報導期間

本報告書為潤德發行的第一本企業永續報告書，所揭露的數據及內容以2022年度（2022年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分資訊將追溯至2021年度或往後延伸至2023年度，以呈現出相關趨勢與變化。

本次報告書發布時間：2023年6月

下次報告書預定發布時間：2024年9月

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為潤德室內裝修設計工程（股）公司，與本公司公告之財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

報告書編製準則

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之GRI準則 GRI Standards 2021 版本所撰寫。

發行單位

潤德室內裝修設計工程股份有限公司(RUENTEX INTERIOR DESIGN INC.)

永續發展推動小組召集人（職稱略）：盧玉璜

永續發展推動小組負責人及成員（職稱略，依姓氏筆畫順序排列）：

沈明珊、林小楓、林家慶、唐僑憶、許哲銘、許茲榮、許嘉雄、葉佳登、黃品方、楊銘池、蘇春輝

聯絡資訊

若您對本報告書有任何問題或寶貴意見，敬請與我們聯絡。

台北市10492中山區八德路二段308號11樓之1

連絡電話：（02）8161-9800 分機1622

公司網站：<https://rd.ruentex.com.tw>

聯絡人：公司治理主管 黃品方

E-mail：RTD@mail.ruentex.com.tw



經營者的話

GRI : 2-22



自1991年以來，潤德持續專注在室內設計裝修與景觀設計領域，是潤泰集團營建事業體系裡，將建築成品交到客戶手上的最後一站。我們與潤泰營建事業群緊密配合，在規劃階段就著手進行整合，充分落實設計與建築結合，以期工程更有效率、品質更臻完美。對於企業社會責任的承諾，潤德一直在遵循：

在乎品質，貨真價實

在台灣，長期削價競爭的結果，導致許多偷工減料的情形出現，消費者在意的與市場上提供的，是低價、速成且外表漂亮的裝修，結果就是發現好不容易買到的竟是問題叢生的房子，長期來看，反而要花更多的成本來維護。

注重品質，不做表面功夫，潤德堅持使用優質的建材、實施嚴謹的施工品質管理，進而提高效率，縮短工期；建立新的遊戲規則，主動邀請客戶參與裝修過程的放樣、設備端點、

管線試壓、防水等四大檢測，教育公眾解讀裝修的方法，希望用品質與誠信來讓客戶住得安心。

以人為本，健康居住

現代人對追求健康的焦慮日益加重，除了飲食，另一個深刻影響健康的環節就是平時的生活空間。人在室內的時間佔一天的90%以上，潤德不只提供表面的裝飾，對於不容易被看見的機能，如空氣品質，藉由降低二氧化碳含量來維持室內空氣清新；利用新式建材和工法來加強隔音減震；以及採用各種施工細節來確保安全等，全面納入考量，徹底進行檢討，有效運用在裝修上，用心讓客戶住得健康，住得舒適。

環境關懷，善待地球

土地是生存的最基本元素，潤德藉由景觀設計來創造有益都市健康的環境。我們深入研究基地的文化背景與地理特色、考量氣候條件，因地制宜營造生物多樣性，形成自然生態網絡；並重視基地保水，建構雨水回收系統，充分利用水資源，設計出富含對話性、感性且合宜的作品，對這塊土地進行適當的雕塑，為每個人帶來愉悅感受。

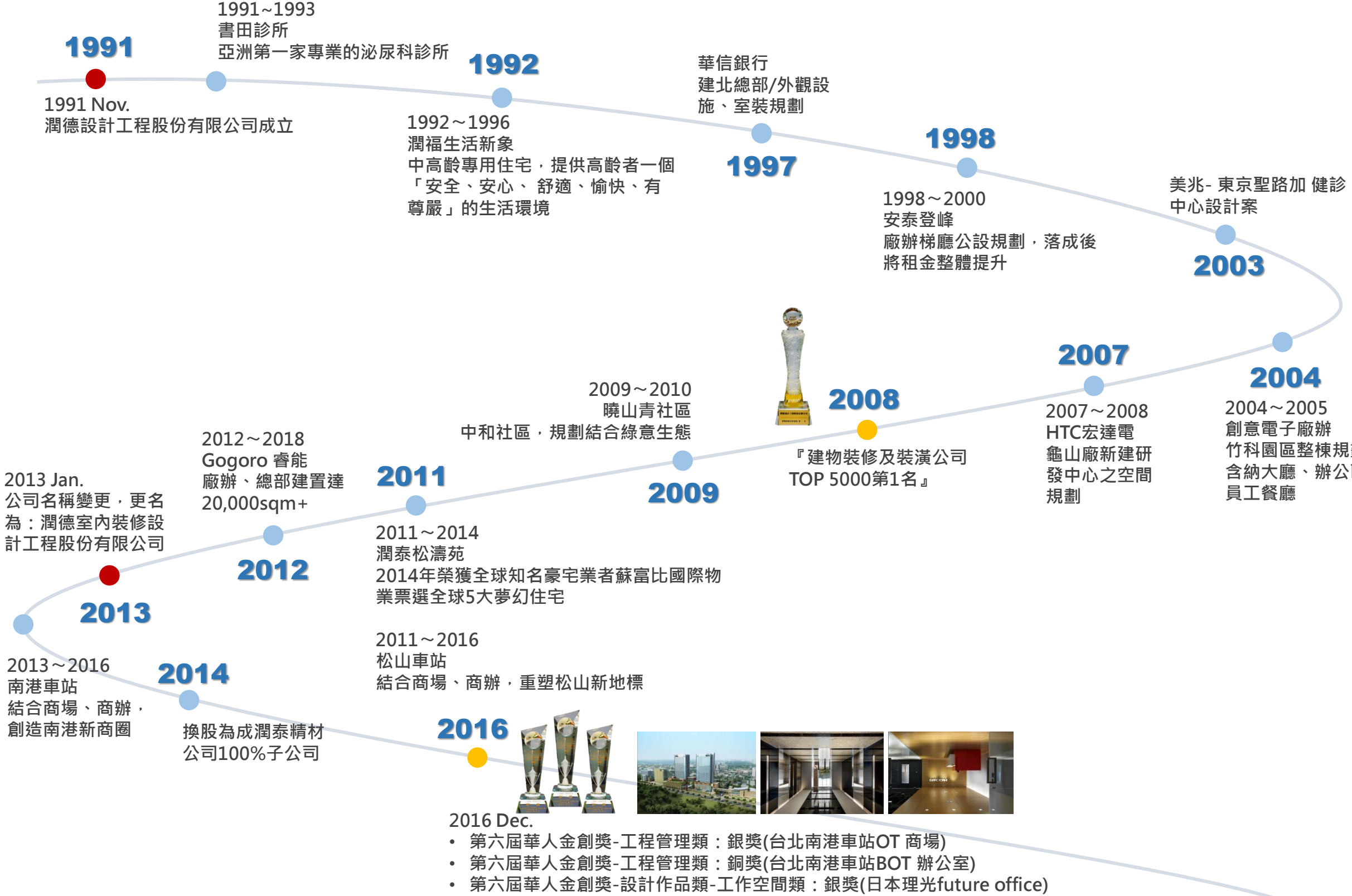
潤德在2014年引進日本的環保建材，並於台北南港、松山車站大樓中大量使用這對人體無害、回收再生、可被環境分解的產品，期能帶動台灣綠色裝修的環保風潮，讓大家重視都會區建築廢棄物減量與回收利用的議題，積少成多，降低對地球的傷害。

從小細節到大地方，潤德設計堅持用有質感的方式、兼顧美觀與機能來解決問題，以「共好」的思維，將高品質的建築推廣成為主流，引領整體產業向上提升，實踐集團「潤澤社會，泰安民生」的一貫使命。

總經理 盧玉榮



潤德沿革及榮耀





2020

義大利A' design
奇美台灣辦公室 榮獲設計-銀獎
展現空間多樣性

2021

- Aug.
- 榮獲中華徵信所2021 TP5000台灣地區大型企業排名『建物裝修及裝潢業第1名』
- Nov.
- 第十一屆華人金創獎-概念設計類：金獎(國家地震中心增建案)



2022

- 01.05 公開發行
- 07.25 興櫃
- Jun. 榮獲中華徵信所2022 TP5000台灣地區大型企業排名『建物裝修及裝潢業第1名』
- Jul. 公司登錄為財團法人中華民國櫃檯買賣中心一般板股票



- 潤泰集團為因應潤泰營建事業持續發展及導入建築美學概念，以一條龍的服務為客戶提供產品的完整性，因之，潤德於1991年11月 成立，將室內空間機能於建築規劃時同步考量，並定位為「空間美的魔術師」，以書田診所為起點，在前20年間完成了中高齡專用住宅、銀行總部、科技廠辦、住宅社區之公設規劃，其中以海外規劃案-上海安泰大樓、東京聖路加健診中心之設計，延伸了發展的廣度及深度，更奠定了堅實的基礎。
- 潤德設計於今年邁向第32年，延續企業社會責任(CSR)，以低碳、可持續性的設計概念來實踐『以人為本』，除延伸人文美學，並導入綠色設計手法，提供客戶安全、安心、體現五感六識之優質空間意境、場域等規劃及全程追溯之工程管理，落實『潤澤社會,泰安民生』的核心精神，為客戶、股東、員工創造三贏價值，同時回應全球共同願景-環境永續。



2019

- 2019 Dec.
- 第九屆華人金創獎-工程管理類：銀獎 (台灣三菱地所MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.)
 - 第九屆華人金創獎-設計作品類-概念設計類：優良作品獎(美麗華百樂園)
 - 第九屆華人金創獎-工作空間類：金獎(台灣資生堂總部)
 - 第九屆華人金創獎-設計作品類-公共空間類：金獎(潤泰禮仁)



2017

- 2017 Dec.
- 第七屆華人金創獎-工程管理類：銀獎(美商賀寶芙台灣總部)
 - 第七屆華人金創獎-設計作品類-工作空間類：銀獎(奇美台灣辦公室)
 - 第七屆華人金創獎-設計作品類-工作空間類：優良作品獎(美商賀寶芙台灣總部)



經國七海文化園區
將先人奮鬥的時代軌跡轉化置入空間中-新地標

Sustainable Development

Ch1 | 永續經營

- 1.1 關於潤德
 - 1.1.1 公司簡介
 - 1.1.2 產品與服務
 - 1.1.3 營運與財務狀況
 - 1.1.4 參與公協會組織
- 1.2 永續發展承諾及推動
 - 1.2.1 永續發展承諾
 - 1.2.2 永續發展推動情況
- 1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通
 - 1.3.1 重大議題與對應內容
 - 1.3.2 利害關係人溝通



重大主題 名稱	營運及財務狀況
重要性、 政策及承 諾	本公司建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任多元企域之專業經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
目標	<p>短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 2. 財務穩健及無舉債經營。 3. 2022年度營業收入超過新台幣10億元。 <p>中長期：</p> <p>持續維持財務穩健及無舉債經營。</p>
行動 計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司於每年底討論（或經董事會通過）次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。 2. 本公司設有獎金辦法，透過訂定KPI及獎金的發放，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標的情況，則需檢討並提出改進方針，並持續追蹤。
評估機制 及當年度 績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司依營運狀況訂定每年度營運目標，確實每月檢視經營績效成果。 2. 2022年度營收達10.63億，每股盈餘7.65元，年度營收成長16.7%，達到原目標設定。 3. 2022年度公司財務狀況穩健且無舉債經營。
申訴 機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露。

1.1 關於潤德

GRI : 2-1、2-6、2-28、201-1、201-4

1.1.1 公司簡介

潤德自1991年成立以來，專注於室內設計裝修與景觀設計領域，有別於一般室內設計公司，我們具備大型專案的設計與施工執行能力。在大型商業空間、集合住宅、辦公大樓、飯店及醫療空間等累積了豐富的實績經驗。從空間設計、機電規劃、施工監造到維修保固，潤德持續以「人本健康」為主要考量，堅持健康、機能、安全、安心、服務等細節，兼顧設計美學與機能，並用最嚴格的安衛政策，打造適合居住的健康室內環境（Indoor Environment Health, IEH），提供客戶最佳裝修品質與經濟效益。主要客戶除國內外知名大型集團企業、商辦及商場業主等，亦是在潤泰集團營建事業體系裡，將建築成品交到客戶手上的最後一站。我們與客戶緊密配合，在規劃階段就著手進行整合，充分落實設計與建築結合，以期工程更有效率、品質更臻完美。這種整體規劃的設計方式使得室內設計不再只跟隨在建築設計之後，而是結合藝術、建築與專業技術的全面性整合工作。

潤德室內裝修設計工程（股）公司	
成立日期	1991/11/14
股票代碼	6881
董事長	簡滄圳
總經理	盧玉璜
股票公開發行日期	2022/01/05
股票興櫃日期	2022/07/25
產業類別	其他
主要業務	主要營業項目為室內裝潢之設計及施工、庭園綠化設計、展示會場和博覽會場之設計與佈置、傢俱之銷售、組裝及進出口等業務。
營運總部位置	台北市中山區八德路二段308號11樓之1
資本額	135,000,000元
員工人數	92人 (2022/12/31)

公司文化 Company Culture



我們的願景 Our Vision

傳承熱情、實踐力的DNA為永續發展，建設共贏、共好，永續的公司生態鏈--生生不息。



核心價值 Core Value

將『潤澤社會,泰安民生』的核心精神，宣導各項永續理念、回饋社會，落實永續發展的目標；為客戶、股東、員工創造三贏價值。



我們的使命 Our Mission

以低碳、可持續性的設計概念來實踐『以人為本』，並導入綠色設計、人文美學，提供客戶優質之空間意境、場域等之安全、安心兼顧之室內外療癒環境。

1.1.2 產品與服務

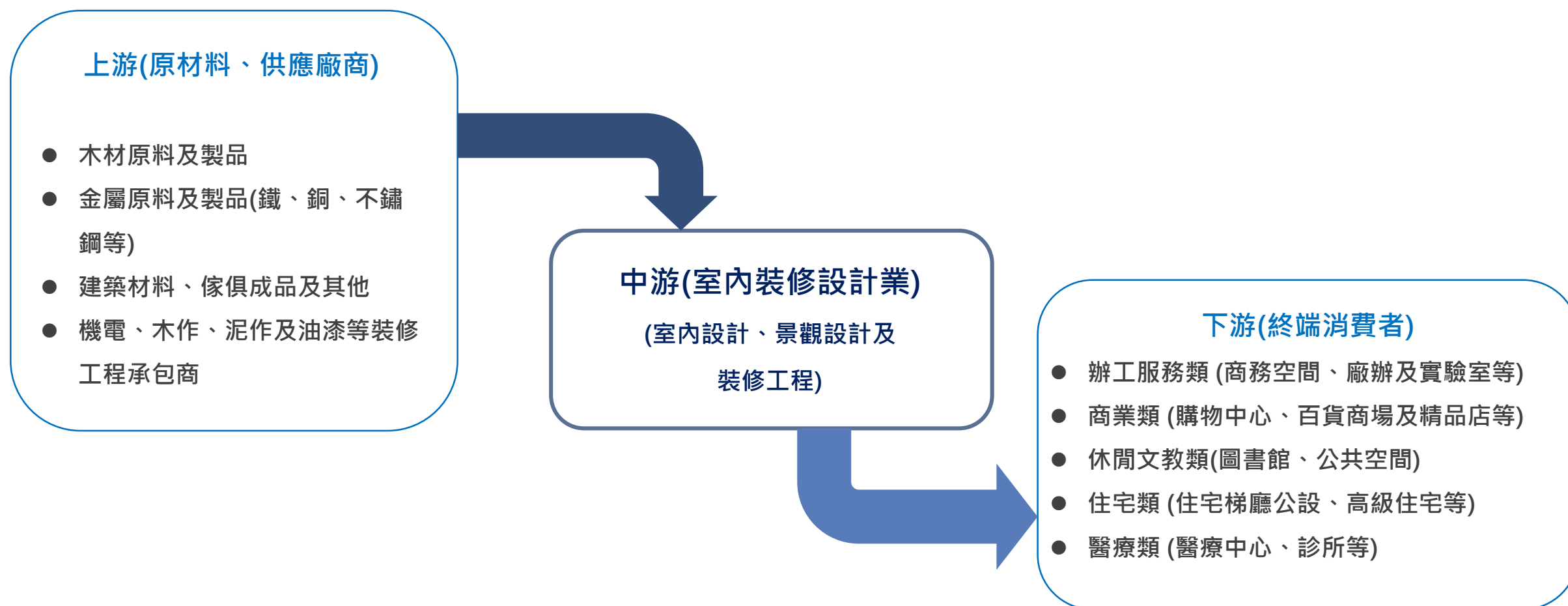
潤德所營事業主要係以新建大樓室內裝修、景觀設計、辦公室裝修、商業空間裝修及室內裝修精緻建材為主，成立至今已逾30年，在室內裝修設計產業經過多年的耕耘及努力，擁有專案工程管理統籌能力、長期合作供應鏈夥伴，亦獲得客戶與市場的眾多肯定。

下游

室內裝修及設計工程主要針對各結構體進行室內外裝修裝潢工程，業務來源包括不動產開發業者之推案接近完工時，所釋出之房屋建築裝潢工程，及一般企業法人因應投資或辦公、廠務等實質需求，而從事購屋建廠辦等所衍生之裝修工程需求，甚至民眾從事不動產投資或購屋換屋等，皆與室內修整工程有直接的關係。

上游

潤德之上游產業包括各類建材、傢俱之供應商及其通路商、其他相關專業工程等相互配合，另外也需要專業技術人力的支援，包括機電、木作、泥作及油漆等專業施工人員，共同建立團隊合作跨組織關係。室內裝修產業需求除了新建案之裝修工程外，基本上商業空間類裝修更新週期約3至5年，公共建築則約為10至15年，其他視使用機能變更而產生需求，因此建築裝修行業具有常態循環、保持穩定成長等特點，產業關聯圖概況如下：



1.1.3 營運與財務狀況

潤德自成立以來持續累積豐富專案管理能力，具備迅速洞悉市場、掌握核心技術及水平垂直整合的能力，且我們擁有各領域人才，能以高效率的團隊快速複製成功經驗的核心技能，為業主創造最大價值。我們所配合之客戶遍及全台，包含外商產業於台灣投資建廠、設立數據中心及營運總部之裝修需求等，另一方面，我們聚焦軌道經濟，於大台北地區捷運周邊開發新建商務辦公大樓之裝修案件，亦積極透過商用不動產仲介公司之經營商仲開發個案，創造公司穩定之獲利。

(單位：新台幣仟元)

	2021年度	2022年度
直接經濟價值之產生		
工程合約收入	861,504	1,000,633
修繕收入	11,393	10,491
勞務合約收入	11,984	11,507
商品銷貨收入	25,758	40,162
直接經濟價值之分配		
營業成本：因營運活動所產生之成本（註2）	700,439	795,689
員工薪資與福利：員工薪資、紅利、獎金、員工福利（退休金、保險）	147,476	126,365
其他	12,651	12,697
經濟價值之保留（直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配）	50,073	128,042
支付政府的款項	10,308	25,855
支付給出資人者：利息費用、股利支付、特別股股利	67,500	101,250

註1：此表之資訊來源係來自經會計師查核簽證之2022年度財務報表。

註2：係經會計師查核簽證財務報表之營業成本扣除屬成本之員工薪資與福利。

過去幾年面臨新冠肺炎影響，整體消費市場減緩，近年政府打房政策及原物料上漲等不利因素，直接間接影響室內裝修業景氣發展。惟本公司屬大型室內裝修產業，設計、工施管理能力多元化，加上台商回台設廠辦、頂級商辦空間需求增加等因素，過往累積深厚軟實力、富彈性經營能力，市場景氣變動未對本公司經營績效造成重大影響。另政府亦積極協助企業度過難關，本公司因嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響而申請營利事業免辦理2022年度營利事業所得稅暫繳，金額計新台幣5,778仟元。

1.1.4 參與公協會組織

潤德致力推動的主要業務，除室內裝修設計、景觀設計及相關工程等服務外，並進行建材開發，舉凡建築外牆石材採購、裝修面飾材料、地坪面飾材料、環保建材開發、特殊建材開發等，積極規劃多角化之經營，因此參加國內相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。

協會名稱	協會宗旨或目標	會員身分
台北市室內設計裝修商業同業公會	謀劃室內設計業務與裝修工程之改進，協調同業關係，增進共同利益。	會員
臺北市進出口商業同業公會	擔任政府與貿易業者間的橋樑，凝聚業界共識，提出各項政策建言，爭取會員權益，並積極協助業者開拓全球市場商機。	會員

1.2 永續發展承諾及推動

GRI : 2-13

1.2.1 永續發展承諾

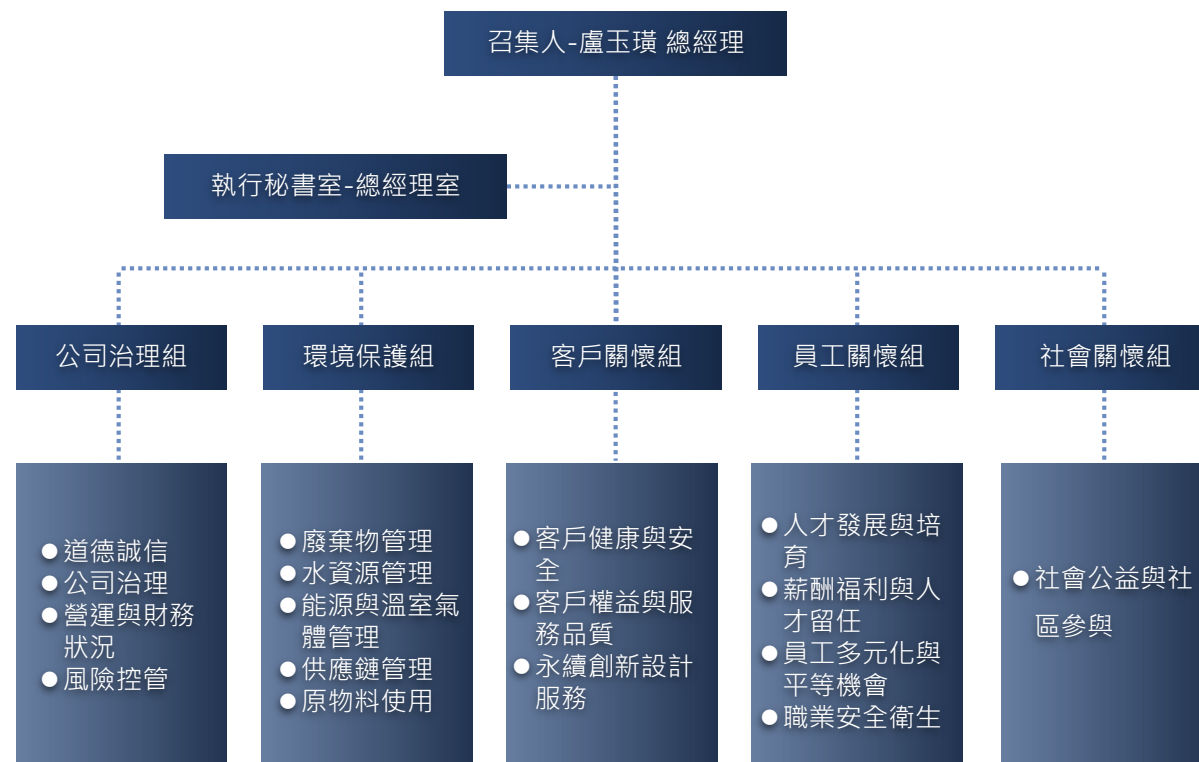
住宅、辦公及公共空間與人類活動習習相關，我們以「人本健康」為主要考量，建構具包容、安全、韌性及永續的城市為目標，由設計著手到施工階段，材料選用甚至到廢棄物管理，堅持健康、機能、安全、安心、服務等細節，兼顧設計美學與機能，並用最嚴格的安衛政策，打造適合每人居住的健康室內環境（IEH），提供客戶最佳裝修品質與經濟效益。



1.2.2 永續發展推動情況

潤德為配合國際趨勢、金管會公司治理3.0及推動公司各項永續發展，於2023年3月成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，總經理室擔任執行秘書室，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組及社會關懷組5個小組，根據永續發展推動小組蒐集與潤德相關的永續議題清單，評估各議題對潤德的影響及相對應負責部門後，由各部門推派成員參與永續發展推動小組，透過不定期召開會議，強化各部門間溝通，並且調動內外部各項資源，進行專案規劃管理，藉以持續不斷改進，達到企業永續發展的原則。同時為實踐企業責任，促進永續環境、社會及公司治理發展的國際趨勢，本公司於2023年3月經董事會通過「永續發展實務守則」，以落實各項永續議題推動。

永續報告書及專案推動流程圖



1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通

GRI : 2-29、3-1、3-2

1.3.1 重大議題與對應內容

本年度重大議題辨別程序主要分為三個步驟：

STEP 1：重大主題蒐集與檢視

根據公司產業特性與內部關注主題，並參考GRI準則、重要趨勢、國際標竿及國內同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，歸納彙整出永續議題清單。

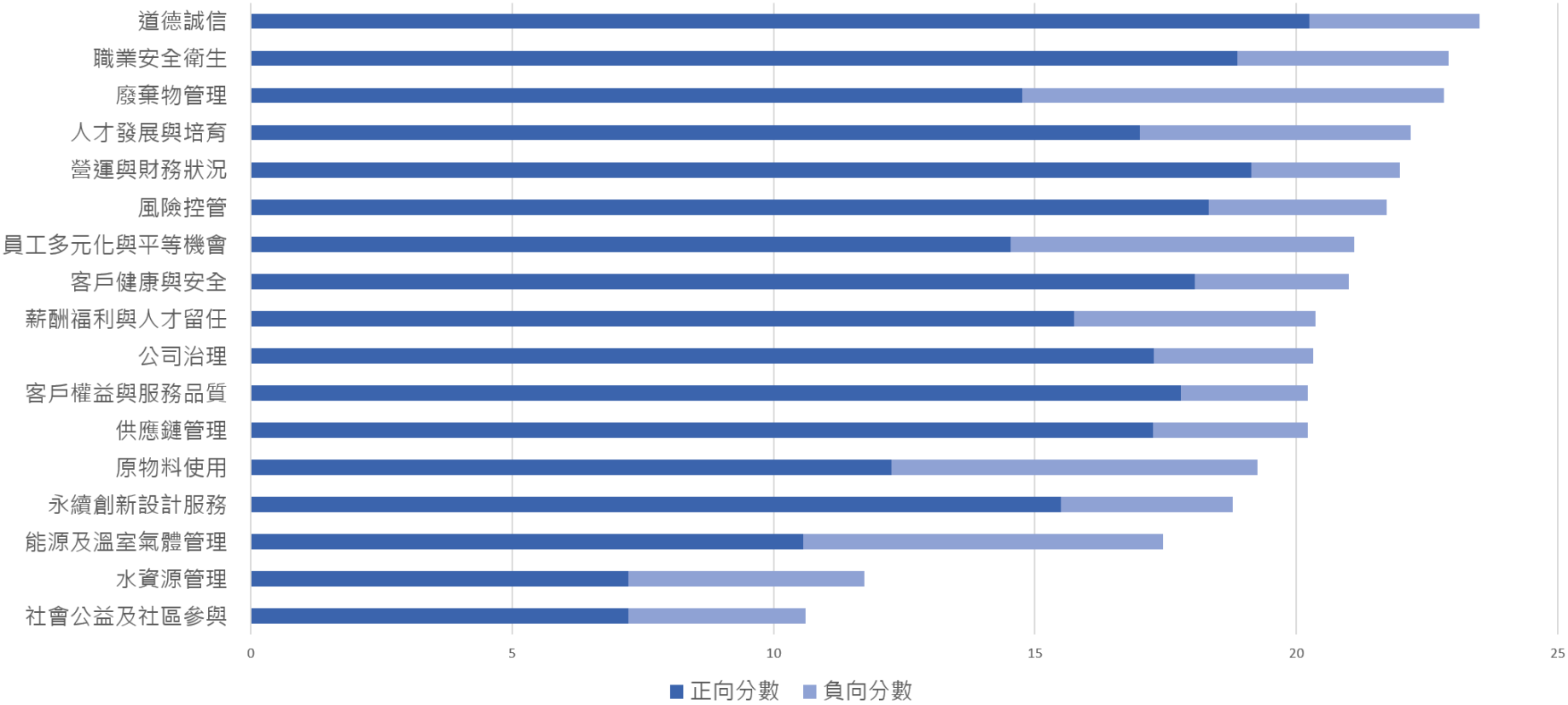
STEP 2：排序與鑑別

透過發放內部問卷，由各部門主管評估每一永續議題正負面衝擊對公司的影響，統整後繪製重大主題衝擊橫條圖，排序各永續議題對公司的影響程度。

STEP 3：確認

由公司永續發展推動小組成員討論後，共辨識出十一項重大主題，並依據重大主題對應相對應GRI準則，擬定2022年永續報告書主軸，並於2023年3月向董事會彙報執行情形。

潤德 2022年 ESG 重大主題



面向	重大主題	對潤德意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI準則索引
			組織內 潤德	組織外				
				上游 (供 應 商)	中游 (室內裝修同業)	下游 (客戶或業主)		
治理	營運與財務狀況	透過內控制度及專業經理人之有效管理，降低營運風險造成之可能損失，並確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工股東及社會。	V	V		V	第一章、永續經營	GRI 201 經濟績效
治理	公司治理	重視營運透明與公司治理，持續優化公司治理機制，強化董事會職能，以利公司永續經營，為公司及各利害關係人創造最大利益。	V	V		V	第二章、公司治理	GRI 2 一般揭露
治理	道德誠信	良好的道德誠信可提高公司的聲譽及品牌形象，並能提高員工工作滿意度和忠誠度，進而使公司長期發展。	V	V		V	第二章、公司治理	GRI 205 反貪腐

面向	重大主題	對潤德意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI準則索引
			組織內 潤德	組織外				
				上游 (供 應 商)	中游 (室內裝修同業)	下游 (客戶或業主)		
治理	風險控管	透過有效之風險管理，降低突發風險對營運造成之危害，掌控風險因子與危險處理，以保障企業永續經營。	V	V		V	第二章、公司治理	自訂主題
環境	廢棄物管理	有效管理廢棄物從分類到最終處理過程，施工中執行各項減量措施，避免對環境造成汙染與其他環境衝擊。	V	V	V	V	第三章、永續環境	GRI 306 廢棄物
產品	客戶健康與安全	住宅、辦公及公共空間與人類活動習習相關，我們以「人本健康」為主要考量，建構具包容、安全、韌性及永續的城市為目標，由設計著手到施工階段，材料選用甚至到廢棄物管理，堅持健康、機能、安全、安心、服務等細節，兼顧設計美學與機能，並用最嚴格的安衛政策，打造適合每人居住的健康室內環境 (IEH) 。	V	V	V	V	第四章、永續創新服務	GRI 416 顧客健康與安全
產品	客戶權益與服務品質	妥善維護客戶權益與服務品質，提升企業聲譽及營收。我們重視客戶滿意度，每一個專案從開發到完工，甚至完工後保固維修都會有專人為客戶服務。	V		V	V	第四章、永續創新服務	GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私
社會	職業安全衛生	致力於提升工作環境之安全衛生，並注重員工身心健康之促進，營造安全、健康、有活力的工作環境。	V	V	V	V	第五章、和諧健康職場	GRI 403 職業安全衛生
社會	員工多元化與平等機會	員工是推動企業持續營運的基礎，將致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，期許能吸引各類優秀人才一起共同成長。	V			V	第五章、和諧健康職場	GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動
社會	人才發展與培育	企業最大的資產是人才，為員工規劃多元培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。	V			V	第五章、和諧健康職場	GRI 404 訓練與教育
社會	薪酬福利與人才留任	建構完整的職等及薪酬制度，並提供完善的福利措施，使人才得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。	V			V	第五章、和諧健康職場	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞/資關係

1.3.2 利害關係人溝通

潤德由永續發展推動小組成員與各部門討論後，充分參考利害關係人溝通頻率、影響程度、需求與期許等過往經驗，共同鑑別出六大利害關係人：股東及投資人、員工、客戶或業主、供應商或合作夥伴、政府機關及非營利組織與社會團體，希望了解各利害關係人所關注的議題，並與其建立緊密且順暢的溝通管道，藉以滿足利害關係人的期望與需求，不斷改進以符合企業永續經營理念。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東及投資人	營運與財務狀況 資訊透明度 公司治理	股東會/公司年報：每年年度 財務報告：年度/半年度 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會：不定期 更新公開資訊觀測站、公司網站資訊：定期及不定期	聯絡人：會計部 林小楓協理 聯絡電話：(02)8161-9800 電子信箱RTD@mail.ruentex.com.tw
員工	薪資福利 勞資關係 勞工權益 職業安全衛生 職涯發展與教育訓練	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 安排員工健康檢查：定期 辦理員工教育訓練：定期及不定期	聯絡人：人力資源部 沈明珊經理 聯絡電話：(02)8161-9800 信箱:RT011860@mail.ruentex.com.tw
客戶或業主	專業能力 服務品質 產品品質與產品保固 誠信經營 顧客隱私	客戶關係維護：電話/E-mail/親自拜訪/會議 客戶滿意度調查：每一工程結案後 保固服務：不定期	聯絡人：業務部 蘇春輝副總經理 聯絡電話：(02)8161-9800 信箱:RT004933@mail.ruentex.com.tw
供應商 或合作夥伴	營運與財務狀況 誠信經營 供應鏈管理 品質管理 職業安全衛生管理	供應商合約約定條款：不定期 不定期供應商評鑑制度：工程結束後 供應商會議：不定期 供應鏈關係維護：電子郵件/電話/E-mail聯繫	聯絡人：發包部 許茲榮副總經理 聯絡電話：(02)8161-9800 信箱:RT009095@mail.ruentex.com.tw
政府 與主管機關	法規遵循 廢棄物處理 噪音與空氣污染防治 誠信經營 職業安全與衛生管理	公開資訊觀測站、公司網站資訊：定期及不定期 配合拜訪：不定期 其他溝通方式：透過電話/公文/E-mail溝通	聯絡人：總經理室 張悠瑩科長 聯絡電話：(02)8161-9800 電子信箱RTD@mail.ruentex.com.tw
非營利組織 與社會團體	環境保護 社會關懷與公益活動 人才招聘與培育 產學合作 職場安全與員工照顧	更新公司網站：定期及不定期 配合拜訪：不定期 透過電話/公文/E-mail溝通：不定期 安排員工健康檢查：定期 辦理員工教育訓練：定期及不定期	聯絡人：總經理室 張悠瑩科長 聯絡電話：(02)8161-9800 電子信箱RTD@mail.ruentex.com.tw

Company Governance

Ch2 | 公司 治 理

- 2.1 公司治理
 - 2.1.1 公司結構與董事會組成
 - 2.1.2 董事會成員提名及遴選
 - 2.1.3 功能性委員會
 - 2.1.4 績效評估
 - 2.1.5 薪酬政策
 - 2.1.6 永續治理
- 2.2 道德誠信
- 2.3 風險管理
- 2.4 法規遵循



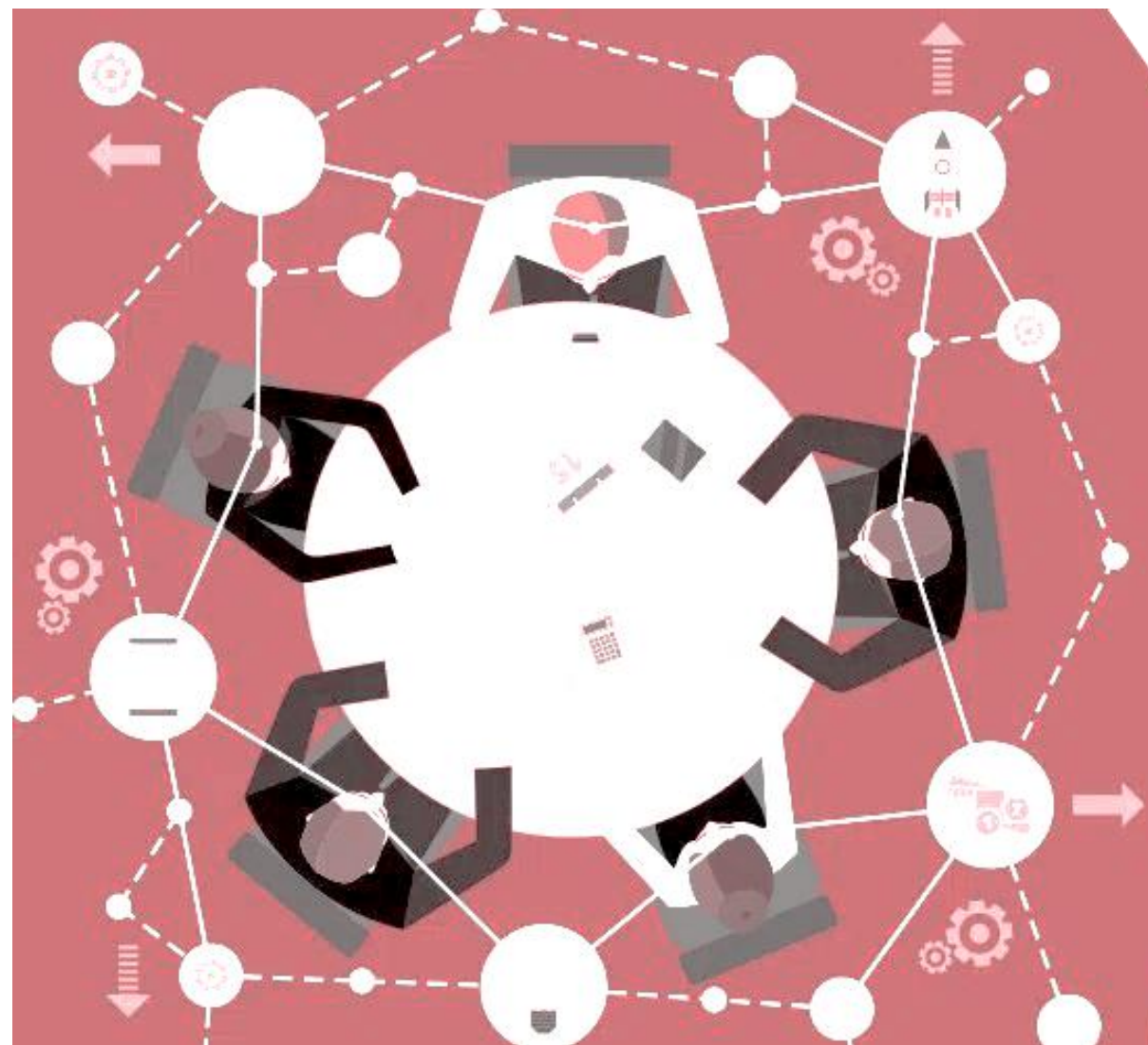
重大主題名稱	公司治理
重要性、政策及承諾	<p>秉持以「人本健康」經營理念，重視營運透明與公司治理，強化董事會職能，持續優化公司治理機制，以永續經營目標，為公司及各利害關係人創造最大利益。本公司訂有「公司治理守則」用以建立公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定，暨與櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範事項外，並遵守下列原則：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保障股東權益 2. 強化董事會職能 3. 發揮審計委員會功能 4. 尊重利害關係人權益 5. 提昇資訊透明度
目標	<p>短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 選任獨立董事、成立審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會。 2. 董事會成員多元化至少有一位女性董事。 3. 董事會及功能性委員會平均出席率達90%；績效評估結果為良好。 4. 以公司治理藍圖 3.0為目標逐步推動各項公司治理相關政策。 5. 董事長、過半數董事親自出席股東常會。 <p>中長期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 發揮董事會功能，持續精進公司治理，公司治理評鑑自評結果60分以上。 2. 完善永續治理架構、持續推動 ESG，邁向永續經營企業。 3. 落實公司治理積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。 4. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為90分以上。
行動計畫	<p>2022年成立審計委員會，由全體獨立董事組成，以強化董事會監督功能，並協助董事會提高治理績效，透過穩健的治理架構有效地管理公司運作以增加利害關係人的信任，確實落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通。除確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會、審計委員會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，並關注及監督之。</p> <p>本公司已建立審計委員會（獨立董事）與內部稽核主管間或簽證會計師之溝通管道與機制，並由審計委員會召集人至股東會報告審計委員會成員與內部稽核主管之溝通情形。</p>
評估機制及當年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選任獨立董事、成立審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會。 2. 董事會成員多元化至少有一位女性董事。 3. 董事長及半數以上董事親自出席股東會。 4. 訂定「董事會績效評估辦法」（含功能性委員），2022年度董事會成員出席率100%，績效評估結果為良好。 5. 落實公司治理評鑑指標進行自評，擬訂改善目標。 6. 於公司官網提供利害關係人連絡窗口，傾聽需求適時回應。
申訴機制	設有發言人、代理發言人及會計主管負責處理利害關係人申訴事項。

重大主題名稱	道德誠信
重要性、政策及承諾	良好的道德誠信可提高公司的聲譽及品牌形象，並能提高員工工作滿意度和忠誠度，進而促使公司長期發展，因此本公司訂有「道德行為準則」導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，另公司訂有「員工行為準則」用以規範本公司員工各項道德行為，都能符合商業倫理及社會期待，以維護公司良好信譽。
目標	<p>短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每位員工到職時皆簽署保密合約及教育訓練達100%。 2. 公司人員無違反道德行為及誠信經營守則之情事。 <p>中長期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司所有員工持續辦理道德誠信教育訓練，並每年執行一次。 2. 內部稽核將「誠信經營作業」列入查核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	公司除遵循各項法規外，所制定的「道德行為準則」及「員工行為準則」，明確要求董事及經理人或員工的行為應符合道德標準，以客觀的方式處理公務，並應防止利益衝突，避免圖利的行為，秉持公平、公開、公正、誠信與透明的方式從事商業行為，不得收受不正當利益，或做出違法、違背義務等不誠信行為。
評估機制及當年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每位員工到職所簽署保密合約及教育訓練達100%。 2. 當年度未接獲同仁舉報，且未有相關人員違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用公司設置之處理申訴專線電話或電子信箱申訴。 2. 鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。 3. 本公司董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，本公司應依據於道德行為準則訂定之懲戒措施處理之，且即時於公開資訊觀測站揭露違反道德行為準則人員之違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。



重大主題名稱	風險管理
重要性、政策及承諾	公司已參考「 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 」，並考量內外部環境與商業模式改變之影響，以及可能發生之營運風險建置內控制度及相關作業辦法，輔以核決權限營運過程中有效落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害，透過日常監督管理隨時掌控風險因子與危險處理，以保障企業永續經營。
目標	短期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 稽核單位每季向董事會及審計委員會報告內控遵循查核結果，且為內控稽核無重大缺失。 2. 持續風險控管各項風險因子，避免造成營運中斷。 3. 開設資訊安全教育訓練課程，所有員工每年最少應修習課程一次，藉以提昇內部人員資安知識。 4. 辦理職業安全衛生教育訓練課程。 中長期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 設置資安主管及資安人員，規劃暨執行資訊安全作業，推動與落實資安政策。
行動計畫	本公司針對「財務風險」、「營運風險」、「資訊安全風險」及「人力資源風險」制定相關政策及管理事宜，針對可能發生之風險進行預先評估和規劃，預期將成本、損失或其他企業形象負面影響極小化，以降低企業營運風險，避免造成公司營運中斷。
評估機制及當年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內控自評評估及稽核結果，各部門遵循公司之內部控制制度，無重大異常之情形。 2. 依循個人資料相關法令法規，並落實保護本公司所持有之個人資料，使個人資料之蒐集、處理及利用程序合於法令法規要求，所有新進同仁均簽署個人資料同意書。 3. 選任具備財務、會計及法律專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。 4. 辦理資訊安全講座參與人次113人。 5. 辦理職業安全衛生課程參與人次144人（總時數468小時）。
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 2. 由相關營運部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

開課單位	課程名稱	總受訓時數（小時）
財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司治理與證券法規	18
臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2
財團法人海峽兩岸商務發展基金會	中國當前外部挑戰與全球治理戰略研析	6
財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3



2.1 公司治理

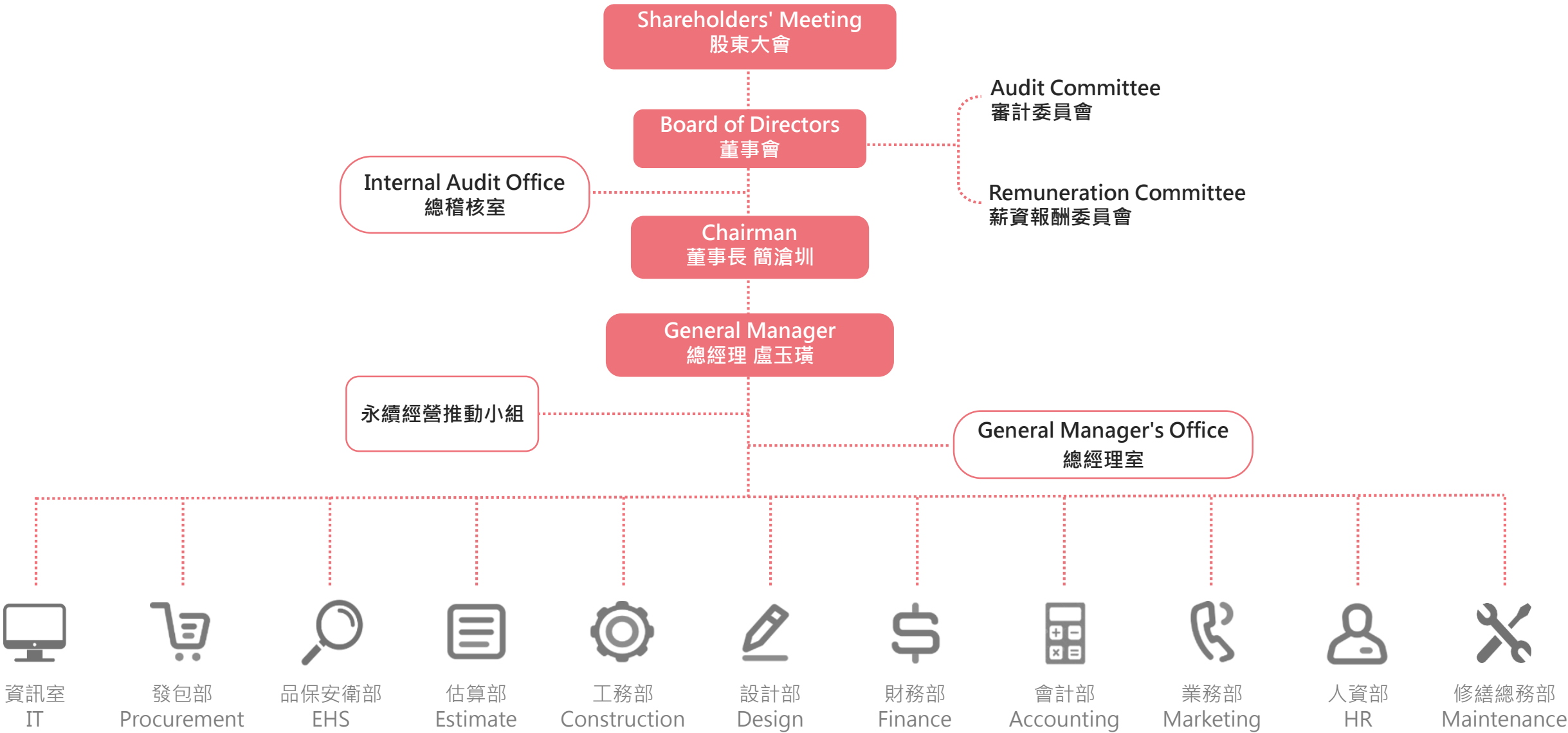
GRI : 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1

2.1.1 公司結構與董事會組成

為落實公司治理、提升本公司董事會職能，健全董事會結構，依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條規定，訂定董事會成員多元化政策。本公司董事會成員遴選考量多元化，並就本身運作營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，延攬不同專業背景、專業技能及產業經歷等之人才，藉由多元化的經驗，持續強化公司治理及營運綜效。

本公司現行董事會共7席，分別由4名一般董事與3名獨立董事組成，成員年齡介在40歲至70歲間，專業背景包含設計、機械、土木、經濟、法律及財會等，在產業均具備豐富經驗，預期在擬訂經營方向時，因成員不同經驗可產生廣泛意見，激盪出不同的火花。

另本公司董事會成員亦持續進修，增強專業素養，更加熟悉行業發展趨勢、法律法規等方面的知識，掌握最新的管理理念和方法並拓展視野，增加其對市場環境的敏感度和洞察力。本年度董事會成員通過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修。2021年及2022年全體董事出席董事會比例皆為100%。



職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	潤泰精密材料股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：簡滄圳	男	51-60	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.日本大阪設計學院 2.潤泰創新國際股份有限公司董事長 3.潤泰建設股份有限公司董事長 4.潤泰旭展股份有限公司董事長 5.潤泰百益股份有限公司董事長 6.潤泰創新開發股份有限公司董事長 7.興業建設股份有限公司董事長	1.本公司董事長 2.潤泰創新國際（股）公司、潤泰建設（股）公司、潤泰旭展（股）公司、潤泰百益（股）公司、潤泰創新開發（股）公司、興業建設（股）公司之董事長 3.潤泰建設國際（BVI）公司、Ruentex Construction、潤福生活事業（股）公司、潤泰保全（股）公司之董事
董事	潤泰精密材料股份有限公司	法人董事					
	侯凱淋	女	41-50	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.黎明工專機械工程科系 2.潤福生活事業（股）公司總經理	1.潤福生活事業（股）公司總經理 2.潤泰創新國際（股）公司董事
	盧玉璜	男	51-60	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.中央大學土木工程所碩士 2.潤弘精密工程事業（股）公司副總經理 3.潤泰營造（股）公司特助	1.本公司總經理
	林宗耀	男	61-70	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.美國南加州大學經濟學博士 2.中央銀行經濟研究處處長 3.中央銀行經濟研究處副處長 4.中央銀行經濟研究處行務委員 5.中華民國駐美國紐約代表辦事處主任 6.中央銀行經濟研究處、業務局研究員	1.財團法人元大寶華綜合經濟研究院董事
獨立董事	賴冠仲	男	51-60	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.臺灣大學管理學院財金碩士（EMBA） 2.東吳大學法律研究所碩士 3.東吳大學會計學研究所碩士 4.台北大學企業管理學系學士 5.勤業眾信聯合會計師事務所董事長 6.勤業眾信聯合會計師事務所總裁 7.勤業眾信會計師事務所財務顧問部門營運長 8.勤業眾信會計師事務所審計部門營運長 9.私立淡江大學兼任講師 10.私立東吳大學兼任講師 11.私立景文科技大學兼任講師	1.來源聯合會計師事務所所長 2.台新金融控股股份有限公司資深顧問 3.私立學校興學基金會監察人 4.祝三實業股份有限公司董事
						1.臺灣大學商學研究所碩士 2.臺灣網路認證股份有限公司董事長 3.臺灣證券交易所副總經理 4.臺灣證券交易所財務部經理 5.臺灣證券交易所稽核室主任 6.臺灣證券交易所上市部經理	1.中裕新藥股份有限公司獨立董事 2.台灣浩鼎生技股份有限公司獨立董事
獨立董事	邱欽庭	男	61-70	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.臺灣大學商學研究所碩士 2.臺灣網路認證股份有限公司董事長 3.臺灣證券交易所副總經理 4.臺灣證券交易所財務部經理 5.臺灣證券交易所稽核室主任 6.臺灣證券交易所上市部經理	1.中裕新藥股份有限公司獨立董事 2.台灣浩鼎生技股份有限公司獨立董事
獨立董事	楊亦東	男	51-60	2022/6/9	2022/6/9-2025/6/8	1.美國密西根大學安娜堡校區博士 2.臺灣科技大學營建工程系主任 3.財團法人臺灣營建研究院院長	1.國立臺灣科技大學營建工程系教授

2.1.2 董事會成員提名及遴選

依本公司章程規定設置董事五至九人，任期三年，採候選人提名制，並依單記名累積選舉法，由股東就候選人名單中選任之，連選得連任。前項董事名額中得設置獨立董事人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式、職權行使及其他應遵循事項，悉依證券主管機關之相關規定辦理。另依章程規定，董事會由董事組織之，由三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之同意，互推董事長一人，董事長對外代表公司，目前本公司由簡滄圳先生擔任董事長，並由盧玉璜先生擔任總經理。

為避免利益衝突，潤德於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理及針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能。

功能性委員會		成員
審計委員會	由具專業背景之獨立人士擔任審計委員會成員，藉由專業分工及超然獨立之立場協助董事會決策，能有效監督管理層的經營活動。 審計委員會之運作，係以下列事項之監督為主要目的： 1.公司財務報表之允當表達。 2.簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3.公司內部控制之有效實施。 4.公司遵循相關法令及規則。 5.公司存在或潛在風險之管控。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

功能性委員會		成員
薪酬委員會	為協助董事會監督董事、經理人績效評估及公司整體之薪酬政策，使薪酬制度更趨透明公平化。委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。 1.定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議。 2.訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，於次一年度第一季結束前完成自評。由董事長自評填寫「董事會績效評估自評問卷」；另由各董事自評填寫「董事成員績效評估自評問卷」，以收集董事會活動相關資訊，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對本辦法之評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。本年度董事會績效評估自評結果及董事成員績效評估自評結果分數均高於95分，績效良好。

董事會績效評估自評問卷					
類型	評估面向	題數	佔比（%）	平均得分	加權計算
內部評估	A.對公司營運參與程度	12	26.66	96.67	25.78
	B.提升董事會決策品質	12	26.66	98.33	26.22
	C.董事會組成與結構	7	15.56	100.00	15.56
	D.董事之選任及持續進修	7	15.56	100.00	15.56
	E.內部控制	7	15.56	100.00	15.56
	合 計	45	100.00	99.00	98.68

董事成員績效評估自評問卷

類型	評估面向	題數	佔比(%)	平均得分	加權計算
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.05	100.00	13.04
	B.董事職責認知	3	13.05	99.05	12.92
	C.對公司營運之參與程度	8	34.78	97.89	34.04
	D.內部關係經營與溝通	3	13.04	97.14	12.67
	E.董事之專業及持續進修	3	13.04	98.10	12.80
	F.內部控制	3	13.04	100.00	13.04
	合 計	23	100.00	98.69	98.51

2.1.5 薪酬政策

本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬，除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、擔任其他職位表現及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。本公司薪酬委員會定期檢討評估董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，對董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬。有關前述之定期檢討評估之執行情形，為每年一次由薪酬委員會全體成員二分之一以上同意後，再提報董事會。

薪酬政策

董事	經理人
本公司董事相關薪資報酬，除法令或章程另有規定者外，依本公司訂定之「董事薪資報酬辦法」，前項所指薪資報酬包含： 固定薪資： 1. 報酬：薪資、職務加給、各項津貼、各項獎金等。 2. 退職退休金：員工退休所領取之退休金。 3. 酬勞：依本公司章程按年度獲利分配所提撥。（章程規定無董事酬勞） 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特支費及差旅費等。 變動薪資： 依「董事會績效評核辦法」將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。	依員工「薪資管理辦法」、「績效評核辦法」、「績效獎金辦法」及「員工酬勞分派辦法」發放，經理人薪酬包含： 固定薪資： 本薪、主管加給、專業加給、伙食津貼、專業津貼、交通津貼、加班費、誤餐費、其他津貼等。 變動薪資： 績效獎金：業務獎金、工地獎金、年終獎金員工認股及員工酬勞等。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，公司之策略計畫、年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免等均須經董事會通過。董事會透過一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位，為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於2023年3月初成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，總經理室擔任執行祕書室，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組及社會關懷組5個小組，組員由各部門推派代表參與，囊括多元背景、專長和經驗之人才，預期未來年度將定期向董事會報告各項永續推動成果。

日期	董事會報告議案
2023/3/30第12屆第8次董事會	依本公司「永續發展實務守則」之規範，設置權責單位負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續發展推動小組，由盧玉璜總經理擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。



2.2 道德誠信

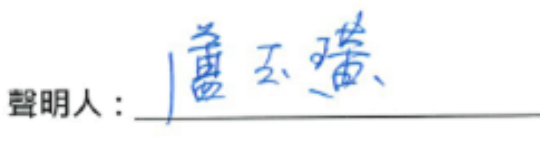
GRI : 2-23、2-24、2-26、205-3

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，潤德訂有「道德行為準則」並於2023年3月8日第12屆第7次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。本公司2022年度未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

依本公司2023年3月8日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，未來將由總經理室為專責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。

- 4.誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 5.規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 6.協助董事會及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，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 7.製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

董事長與高階管理層簽署誠信經營的聲明截圖	董事長與高階管理層簽署誠信經營的聲明截圖
	

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依潤德董事會2023年3月8日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

2022年度本公司對客戶及供應商有關「道德誠信」之作法簡述如下：

- 1.本公司與他人建立商業關係前，先行評估供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營狀況，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明，且嚴禁要求、提供或收受賄賂。
- 2.本公司尚未制定相關評估政策，在日常作業時會檢視下列事項，以了解供應商、客戶或其他商業往來對象之誠信經營狀況：
 - a.該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
 - b.該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
 - c.該企業長期經營狀況及商譽。
- 3.與商業對象說明誠信經營政策

簽署合約時，說明本公司人員於從事商業行為過程中，向交易對象說明雙方本以誠信原則。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反前述規定時，他方得終止或解除契約，或將溢價及利益自契約價款中扣除，如有損害並得向違約一方要求賠償。任一方如知悉他方人員有違反前述規定情形時，應即告知他方，並提供相關證據及配合調查。
- 4.避免與不誠信經營者交易

本公司於「員工行為準則」規範公司員工嚴禁不法與不實行為，不接受因職位或職務而獲得之餽贈、招待、特別折扣及優惠待遇等；「員工工作規則」中規範公司員工，不得有舞弊行為或故意縱容部屬舞弊，若有具體事證且情節重大者，本公司得不經預告予以解僱。

5.契約明訂誠信經營

- a.於合約中明訂本公司及該企業應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
- b.任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約。
- c.訂定明確且合理之付款內容，包括付款地點、方式、需符合之相關稅務法規等。

本公司雖未制定相關書面檢舉辦法，但設有檢舉管道受理檢舉之專責單位辦理有關檢舉事宜，且2022年度未接獲檢舉事項。未來本公司在舉報流程及處理程序，將依潤德董事會2023年3月8日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定辦理，訂定書面檢舉作業辦法，預計相關內容包含如下：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。

檢舉人應至少提供下列資訊：

- 1.檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 2.被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 3.可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。另本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事：

- 1.檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 2.本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 3.如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 4.檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式

為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

5.對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

6.本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2.3 風險管理

為強化公司治理與風險控管能力，期許將風險影響程度最小化，本公司透過不同層級管理及訂定各種內部規章，進行各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，並讓組織有效控管及合理分配資源。
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務。
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業



ESG 面向	治理	治理	治理
風險 項目	財務風險	資訊安全風險	營運風險
風險 因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	資訊中斷或毀損、機密資訊外流、不當使用非法軟體等風險。	進銷貨集中、企業形象、供應鏈管理等，確保資源之使用有效果與效率，以及遵循相關法令。
風險管理政策與程序	財務部透過與營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避財務風險。 1. 市場風險（價格風險）本公司將投資組合分散其分散之方式係根據本公司設定之限額進行。 2. 信用風險：本公司依內部明定之授信政策，與每一新客戶於訂定付款及提出交貨之條款與條件前，須對其進行管理及信用風險分析。內部風險控管係透過考慮其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估客戶之信用品質。 3. 流動性風：本公司所持有之剩餘現金，在超過營運資金之管理所需時將轉撥回公司財務部，由財務部調度及預測未來資金水位需求而調整	資訊安全由資訊部依董事會核准政策執行： 1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 2. 硬體建置：建置資訊安全管理系統，落實資安管理措施。 3. 人員訓練：定期進行資訊安全教育訓練，以提昇全體同仁資安意識。	企業營運風險辨識及分析為有效內部控制制度的關鍵組成要素，本公司在設計「內部控制制度」時，充分進行風險辨識、分析及控制與管理等。本公司之營運風險管理政策源自「內部控制制度」，主要的程序為： 1. 日常營運由各單位依「內部控制制度」執行各作業程序，再由經理人依設定目標進行領導管理，並每年定期自行評估制度之有效性。 2. 董事會負責訂定重大營運目標與監督，再輔以審計委員會、薪資報酬委員會及內部稽核等單位，提供專業意見做為決策參考。
風險因應策略		資訊安全相關具體執行措施 防火牆防護、使用者上網控管機制、防毒軟體維護、作業系統更新、郵件安全管控 網站防護機制、資料備份機制、異地存放、重要檔案統一存放伺服器、資訊中心檢查紀錄。	1. 本公司「內部控制制度」之設計、執行、追蹤、自行檢查及考核皆有效運作。 2. 由公司最高治理單位董事會發揮治理、引導及監督的功能。輔以設置審計委員會及薪酬委員會之功能性單位，提供專業之意見。 3. 本公司在經理人之選任時，重視經理人之專業及領導決策能力，並訂有相關之績效考核，以達公司營運目標，及有效管理公司營運風險。

ESG 面向	環境	社會
風險 項目	氣候變遷風險	人力資源風險
風險 因子	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	人才留任、員工發展、職場環境等。
風險管 理政策 與程序	目前由永續發展推動小組針對氣候變遷所造成整體經濟環境及法規變動進行不定期之研析，未來將逐步完善相關風險管理政策與程序。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規並考量企業政策，減少因人力資源因素問題引起的損失與風險，本公司訂有以下政策： 1.人才培育政策 2.教育訓練計劃及預算編列 3.設置證照津貼核予獎勵制度
風險因 應策略	潤德可能直接或間接受到國際間溫室氣體排放下總量管制及碳費徵收的衝擊，進而影響本公司的營運策略、採購方針及設計理念，為回應氣候變遷所帶來的衝擊，潤德在設計階段將強化與業主溝通永續理念，逐步擴大低碳環保材料的使用。	企業最大的資產是人才，潤德深知人才對於企業經營的重要性，主要之作為如下： 1.人才培育：主要藉由工作教導、教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長 2.教育訓練：每年編列預算辦理員工訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實，參與外部舉辦之進修課程。 3.補貼政策：為鼓勵員工精進專業職能，提升產業競爭力，公司設置證照津貼核予獎勵制度。

2.4 法規遵循

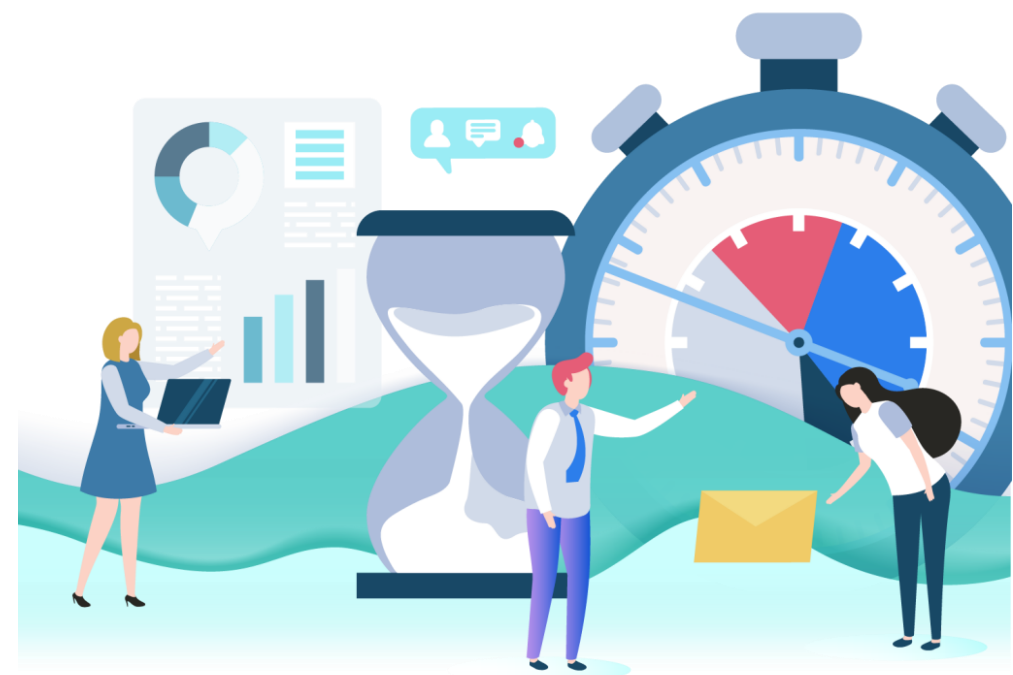
GRI：2-27、416-2、417-2、417-3

遵守法規是企業公民的基本本分，積極的了解法規變化並即時調整是企業負責任態度的展現。潤德遵循政府公告實施之法規及行政命令，雖公司內部未設置法務人員，但每年皆委任專業律師，為公司法律諮詢及利害關係人之契約審查。

本公司依據法令管理企業營運活動，訂有「法令規章遵循事項」之辦法，用以引導同仁與其業務相關的活動，及避免員工潛在的不當行為。由總經理室及各部門為權責位，使法令遵循作業能有效建置及推行，首先著眼於與公司營運相關的重要法規，為篩選優先實施的範圍。各部門應辦理下列事項：

- 1.建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統。
- 2.各項作業及管理規章配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定。
- 3.各部門辦理自行評估作業，由該部門主管指派人員辦理法令彙總表。

2021年及2022年，潤德未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。



Sustainable Environment

CH3 | 永續環境

3.1 能源及溫室氣體管理

3.1.1 能源使用概況

3.1.2 溫室氣體管理

3.1.3 減量及節能措施

3.2 廢棄物管理

3.3 循環經濟

3.4 水資源管理

3.5 氣候變遷





重大主題名稱	廢棄物管理
重要性、政策及承諾	本公司以降低廢棄物的產生為原則，針對廢棄物在價值鏈上的衝擊進行管理，在採購、設計、施工、清運等環節皆落實裝潢修繕廢棄物分類、減量、回收及再利用。此外，潤德嚴格遵守政府相關法規與遵循環保署「營建廢棄物管理策略」，委託合格之營建廢棄物處理廠商協助清運，避免造成工地汙染與環境衝擊。
目標	短期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過業務與設計單位推廣，增加綠建材及再生建材使用。 2. 落實工程廢棄物分類，選用合法清運廠商處理。 3. 採用專業供應商，施工前工法說明宣導，並由現場工程師監工督導，以達降低材料損耗目標。 中長期： <ol style="list-style-type: none"> 1. 前端設計時期透過業務及設計單位推廣增加個案綠建材使用率，並由設計師規劃設計以利材料使用最大化。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供可持續、可再生和環保的設計方案，減少廢棄物產生降低環境污染。 2. 遵循環保署「營建廢棄物管理策略」。 3. 統計建築廢棄物與生活垃圾產出數量。 4. 透過「協力廠商管理作業」與合法清運公司配合，要求其廢棄物處理流向合法。
評估機制及當年度績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個案使用綠建材達60%以上。 2. 100%聘用合格清運廠商處理。 3. 2022年度無相關環境申訴案件。
申訴機制	<p>客戶反映後由各工地之負責工程師負責，並依照施工執行階段區分以下權責單位：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 專案執行中及保固期限內由工務部協助處理。 2. 專案已逾保固期，相關資訊轉委修繕總務部協助處理。 <p>處理程序：</p> <p>權責單位接獲通報時，進行實際勘查現場，分析確認後視情況即時或請清運公司處理。</p>

3.1 能源及溫室氣體管理

GRI：302-1、302-3、302-4、305-1、305-2、305-4、305-5

巴黎協定後，氣候變遷已成為各國政府及企業高度關注的議題，而溫室氣體的排放主要來自於化石燃料的使用，為有效管理能源使用量及減少溫室氣體排放，潤德針對辦公室據點自行進行能源使用量及溫室氣體排放量盤查作業，並於2023/3/8第12屆第7次董事會訂定「溫室氣體盤查及查證時程計畫」，以呼應政府2050淨零排放目標，並符合各利害關係人期待並減緩氣候變遷所帶來的衝擊。

本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃如下：

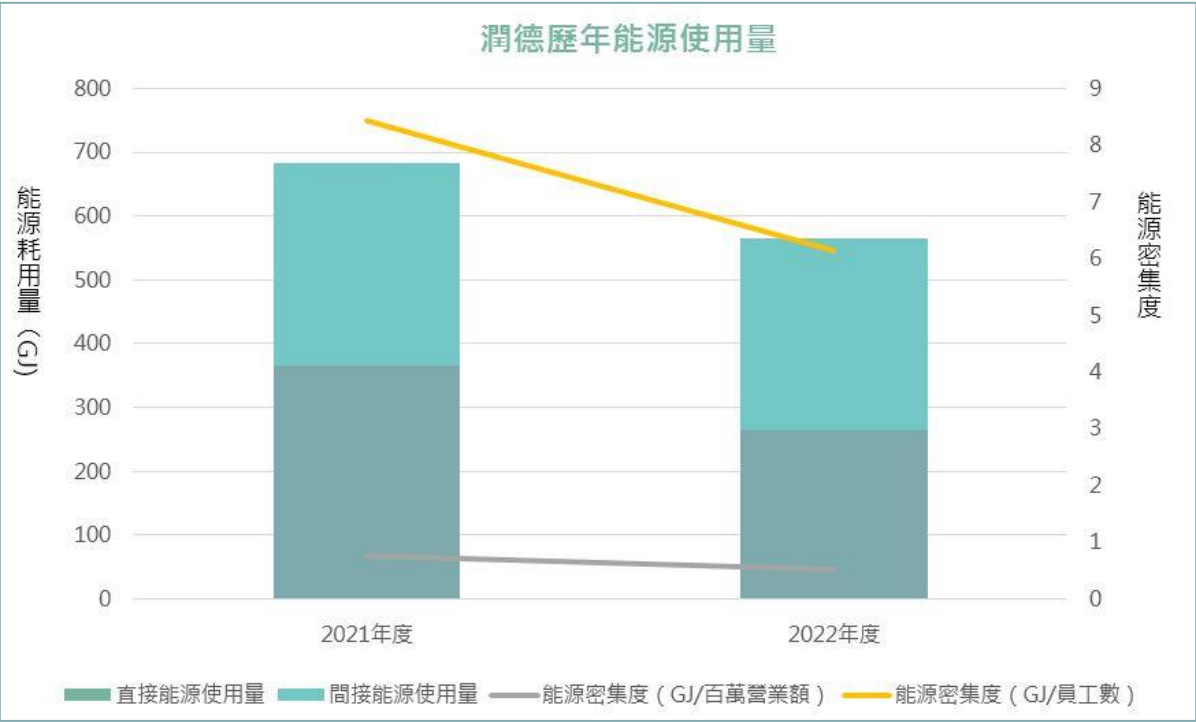
工作項目	預計完成時間
訂定設置專（兼）職單位，評估專（兼）職人員人數及其職掌範圍，以及設置內部查證單位	2023年06月
擬定人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃	2023年12月
完成溫室氣體盤查	2025年12月
進行外部查證	2027年12月

3.1.1 能源使用概況

潤德目前參照 ISO 14064-1:2018 的標準進行數據的蒐集，以確保相關數據的準確性及完整性，目前盤查範疇涵蓋潤德中崙大樓辦公室及自有公務車的能源消耗，期許未來盤查範疇能將施工工地及其他範疇三的重大能源消耗納入。

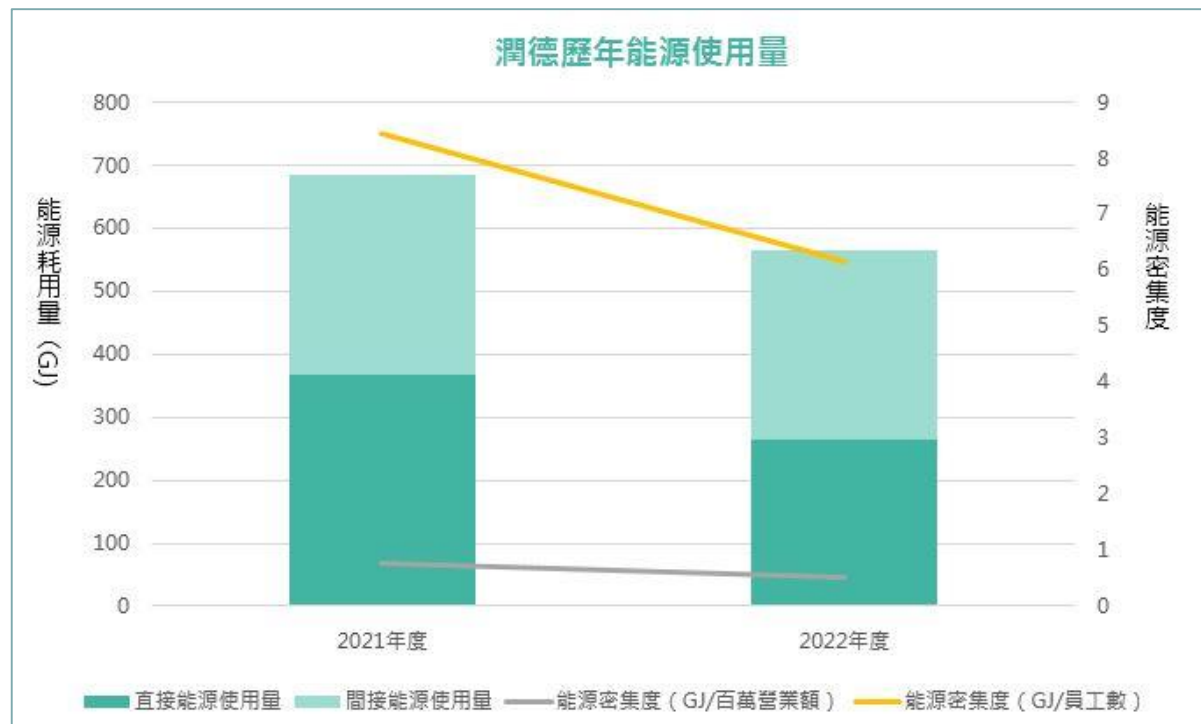
潤德歷年能源使用量		
年份	2021年度	2022年度
直接能源使用量（GJ）（註1）	365.98	264.51
間接能源使用量（GJ）（註2）	318.04	301.60
總能源使用量（GJ）	684.02	566.11
年增率（%）	N/A	-17.24%
能源密集度（GJ/百萬營業額）	0.75	0.53
能源密集度（GJ/員工數）	8.44	6.15
註1：直接能源使用：公務車用油係數轉換係根據能源局之能源產品熱值表進行換算，一公升汽油約等於7,800千卡（Kcal）、一千卡約等於4.184千焦耳（KJ）。		
註2：間接能源轉換係數根據，一千瓦小時（kWh）約等於3.6百萬焦耳。		

2022年總能源使用量較去年下降17.24%；能源密集度（GJ/百萬營業額）亦較去年下降29.10%，主要原因為潤德實施辦公室相關節能措施與降低公務車用油量，顯示潤德在節能管理上取得一定的成果。



3.1.2 溫室氣體管理

溫室氣體排放量		
年份	2021年度	2022年度
類別一 直接排放（噸CO2e）	26.44	19.11
類別二 能源間接排放（噸CO2e）	44.97	42.64
總排放量（噸CO2e）	71.41	61.75
年增率（%）	N/A	-13.53%
溫室氣體排放密集度（噸CO2e/百萬營業額）	0.08	0.06
溫室氣體排放密集度（噸CO2e/員工數）	0.88	0.67
註1：計算汽車用油使用碳排放量，係採用我國環保署公告6.04版本排放係數，溫室氣體潛勢值（GWP）則採用2021年IPCC第六次評估報告數值。		
註2：由於2022年度電力排放係數尚未公告，故採2021年度之0.509公斤CO2e/kWh作為轉換係數。		



3.1.3 減量及節能措施

潤德近年除了通過更換效能更高的設備，致力於提升能源使用效率，亦透過實施節能減碳措施降低能源使用及溫室氣體排放。潤德已邁入數位轉型，設計手稿與圖紙已雲端數位化，除了節省資源外亦提升內部工作效率。以下為潤德於2022年的節能減碳行動及2023年相關規劃：

2022年節能減碳行動	
範圍	行動方案說明
工地	口頭向現場工班進行宣導，節約水資源及節省用電，並於當日工程結束後，工程師均會確實巡視工地，確保水電已關閉。
辦公室	1.規畫進行遮陽窗簾安裝，以提昇冷房效果。 2.日光燈管逐步更換為LED節能燈管。 3.進行燈控分區劃分，以降低電力能耗浪費。

目前潤德主要的能源消耗來自於辦公室用電，因此規劃汰換燈具以提升能源使用效率，其中包含更換高瓦數燈泡及舊式長形燈管，於2023年規劃更新20盞低瓦數燈泡及LED燈管，預計在汰換燈具上一年可節省9,005.28 kWh，約等於4.583噸二氧化碳排放。此外，潤德亦發現下班後全區開燈會導致不必要的電力浪費，故在今年開始實施燈控分區管制。短期潤德在溫室氣體管理上將以減少用電量、提升能源效率為主，未來中長期將評估辦公室導入綠電、公務車替換為電動車等。

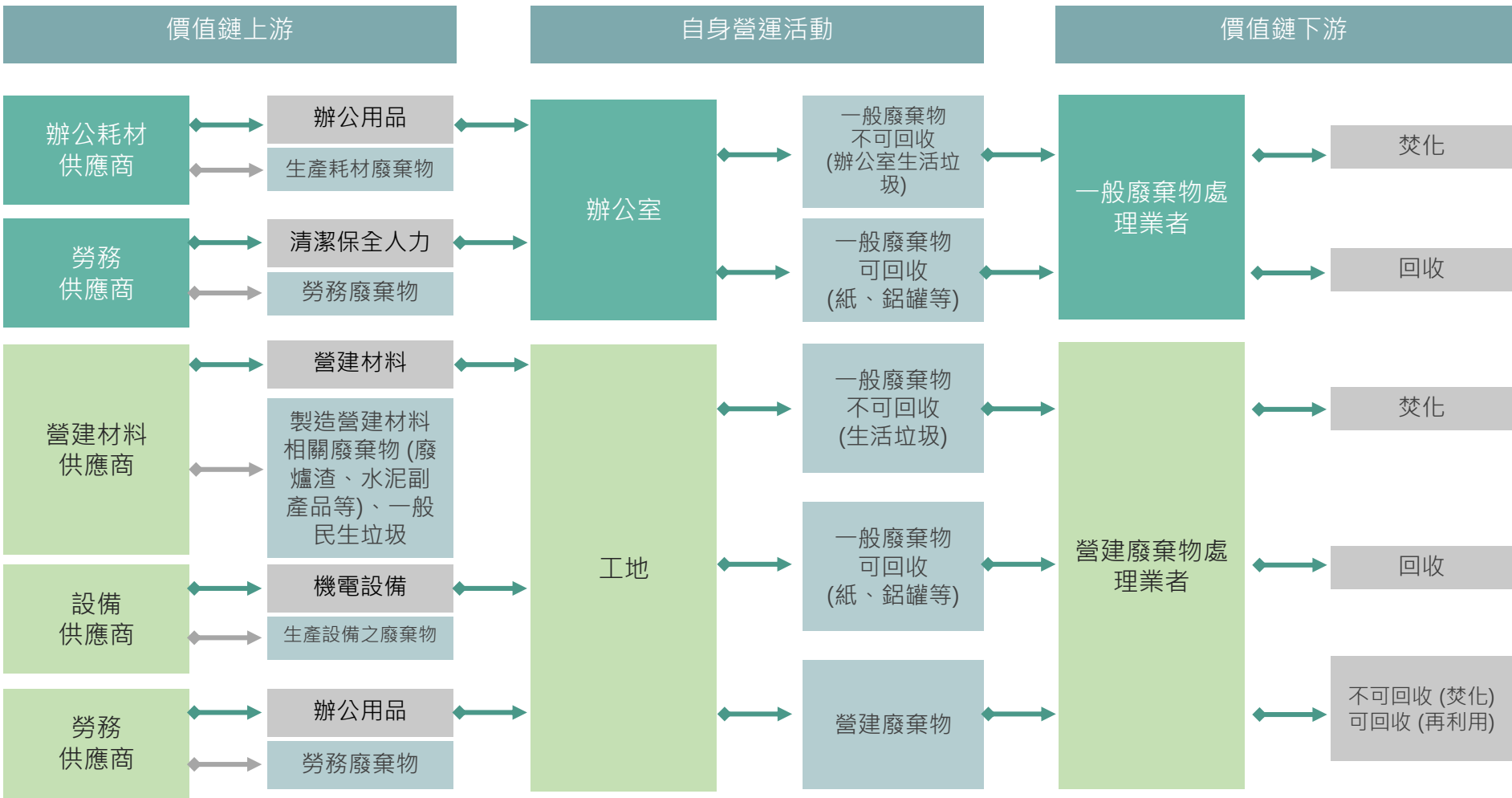
2023年節能減碳規劃及預期減碳績效			
範圍	行動方案說明	預估節能績效 (註2)	預估減少溫室氣體 (註3)
工地 (註1)	空調使用時間：室內冷氣溫度平均值不得低於攝氏二十六度	--	--
辦公室	燈具更換 (一般)：28w改為12w 計15盞；15w改為10w，共20盞	節省677.3 kWh/年	減少 0.335噸 CO2e/年
	燈具更換 (LED)：分7區分段施作	節省5,466.1kWh/年	減少2.706噸 CO2e/年
	燈控分區管制 (開關切數分小區操作)：單切區域改為3-4切	--	--
註1：因每年工地空調數目浮動，且使用電力大都由客戶負擔不易統計計算，故相關數據暫不統計。 註2：燈具更換 (一般) 節電量計算：[(28w-12w) *15盞 *8小時/日*249]+ [(15w-10w) *20盞 *8小時/日*249]；燈具更換 (LED) 一區約省392w*8小時/日*249；開關切數更改因下班時間使用區域及時數不易統計，故相關數據暫不統計。 註3：採2022年度電力排放係數0.495公斤CO2e/ kWh作為轉換係數。			

3.2 廢棄物管理

GRI：306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

潤德營運活動可區分為辦公室及當年度執行中專案工地，辦公室主要產生生活垃圾皆會先初步分類，再由大樓管理員委員會進行蒐集及清運。各專案工地廢棄物產生原因有拆除、施工過程及一般生活廢棄物，產生之廢棄物則是按照環保署「營建廢棄物管理策略」的指引避免造成環境汙染，針對施工現場的廢棄物會先進行初步分類，從中回收還可再利用之材料，最後才委由合法的清運廠商處理剩餘的裝潢廢棄物。潤德亦從自身價值鏈與產品生命週期中尋找廢棄物減量的方法；採購時選擇耐用的綠建材避免投入使用後過快報廢、設計時引入永續理念減少物料的使用、到施工時導入科技輔助降低施工錯誤造成的浪費等，皆為潤德在廢棄物管理所依循的準則。

潤德廢棄物價值鏈圖



廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游-原物料	進出場材料管制表管制、數量及損耗控制。
自身營運-辦公室及工地廢棄物	辦公室：初步分類後交由大樓管理委員會處理。 工地：各自承包商自行處理、進場前協議清理方式、與清運廠商簽訂合約、廢棄物出車單、廢棄物拍照記錄。
價值鏈下游-廢棄物處理	監督相關清運業者合法合規處理。

廢棄物產生量		
年份	2021年度	2022年度
一般事業廢棄物 (噸)	806.62	167.16
有害事業廢棄物 (噸)	-	-
廢棄物總量 (噸)	806.62	167.16
年增率 (%)	NA	-79.28%
廢棄物密集度 (噸/百萬營業額)	0.885	0.157

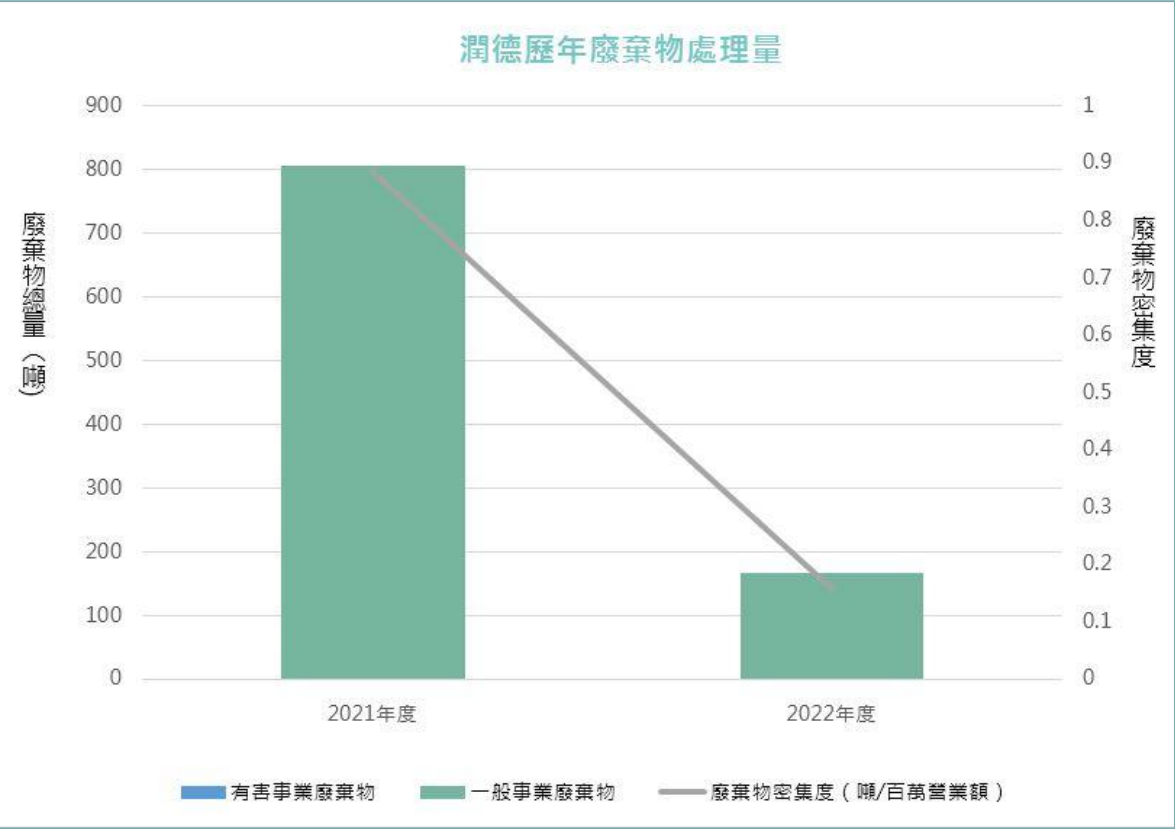
註1：環保署公布2022年平均每人每日一般廢棄物產生量1.32KG/天，而人數以當年度截至12/31止之員工人數計；天數則以當年度工作日數計，2021年為249天，2022年為250天。
註2：廢棄物重量以滿載垃圾車進行換算（容積 6m³；壓縮密度400 kg/m³），一車垃圾約為 2.4 噸。
註3：因2021年部分個案需要大量拆除導致大量廢棄物產生，因每年承接的案件性質會影響廢棄物產生量，導致2021年及2022年數據大幅波動。

廢棄物處理量

年份	2021年度	2022年度
再利用（噸）	-	-
焚化（噸）	806.62	167.16
掩埋（噸）	-	-
廢棄物總量（噸）	806.62	167.16

註1：環保署公布2022年平均每人每日一般廢棄物產生量1.32KG/天，而人數以當年度截至12/31止之員工人數計；天數則以當年度工作日數計，2021年為249天，2022年為250天。
註2：廢棄物重量以滿載垃圾車進行換算（容積 6m3；壓縮密度400 kg/m3），一車垃圾約為 2.4 噸。
註3：廢棄物量計算範疇為工地產生之廢棄物，辦公室產生之廢棄物為大樓管理委員會統一處理，故未統計相關重量。
註4：潤德有工地廢棄物回收再利用的行動，因尚未統計故先以零計，待未來年度蒐集數據後，再行揭露。

2022 年廢棄物總量較去年下降 82.46%；廢棄物密集度亦較去年下降85%，潤德營運過程中主要廢棄物來自拆除與施工過程產生，因2021年承接之部分個案需要大量拆除，導致廢棄物產生量較多；2022年承接的案件為新建案為主，故無產生拆除廢棄物。每年承接的案件性質會影響廢棄物產生量，故導致數據大幅波動。



3.3 循環經濟

GRI：301-2

建築材料的選擇關係到裝潢設計的品質和效果，為裝潢設計過程中不可忽視的環節。我們在為客戶設計過程中，除了在材料選擇上衡量品質、耐用程度及成本，更重視資源再利用、降低浪費、減少廢棄物等原則，透過產品設計、企業內部鼓勵回收等方式，促進循環經濟。在選用材料方面，我們除了優先選用耐久性、循環性材料與提供維修保固服務，以加強使用年限減少對環境傷害。我們將綠建材融入設計之手法，目前主要遵循LEED及EEWH兩大評估系統，LEED為能源與環境先導設計，國際間使用最廣泛之綠建築評估認證系統；後者EEWH為台灣綠建築認證標準，是全球第一個以亞熱帶氣候建築節能特色來展開的系統，分為生態、節能、減廢及健康四個面向。

與客戶溝通過程中，我們主動提供給客戶以下設計施工方向和環保理念：

- 1.與客戶一同重視節能減碳等環保議題，協助取得認證，創造企業形象提市場競爭力。
- 2.運用建材及設計手法，以綠建材、可再生可回收材料及綠化植栽替代無法循環再利用之材料。
- 3.運用建材及設計手法，提升建築物本身節能節水效能。

我們主要使用之綠建築材料為：

1	地板類	木質地板、地毯、架高地板、木塑複合材等。
2	牆壁類	合板、纖維板、石膏板、壁紙、防音材、粒片板、水泥粘結木絲板、水泥粘結木片板、水泥粘結木質板、纖維水泥板、矽酸鈣板、木塑複合材、壁布(合成纖維)等。
3	天花板	合板、石膏板、岩棉裝飾吸音板、玻璃棉天花板、矽酸鈣板等。
4	填縫劑	聚胺酯、環氧樹脂、磁磚填縫劑、矽利康、防水塗膜材料等。
5	塗料類	各式水性、油性、無溶劑型粉刷塗料等。
6	接著（合）劑	各式牆板、地板(地毯黏著劑)、磁磚黏著劑等。
7	門窗類	木製門窗（單一均質材料）。

除了落實廢棄物源頭減量與資源再利用，亦可使用可回收或再生材料的方式參與循環經濟。潤德透過採用可回收的金屬與玻璃降低環境的衝擊；使用再生的塑木與塑合板降低原物料的使用。

材料採購金額			
材料類型	材料	2021年度	2022年度
可再生材料 (%)	金屬	6.97%	8.55%
	玻璃	2.30%	3.08%
回收再利用材料 (%)	塑木	1.05%	0.37%
	塑合板	1.23%	0.44%
不可回收材料	相關資料尚在統計中		

註：因為部分工程為包工包料，故相關原物料使用尚未統計完成。

裝潢工程施作前，若是需進行拆除後再裝修專案，會初步評估可再回收使用之材料，大致原有櫃體、機電設備等，小至燈管等，我們重視施工品質，施工前對承攬商進行品質與工法標準說明，以減少重工與材料浪費。我們所使用電梯及施工現場放置地板保護墊，秉持不浪費資源的原則，木夾板充分利用與回收重複使用。

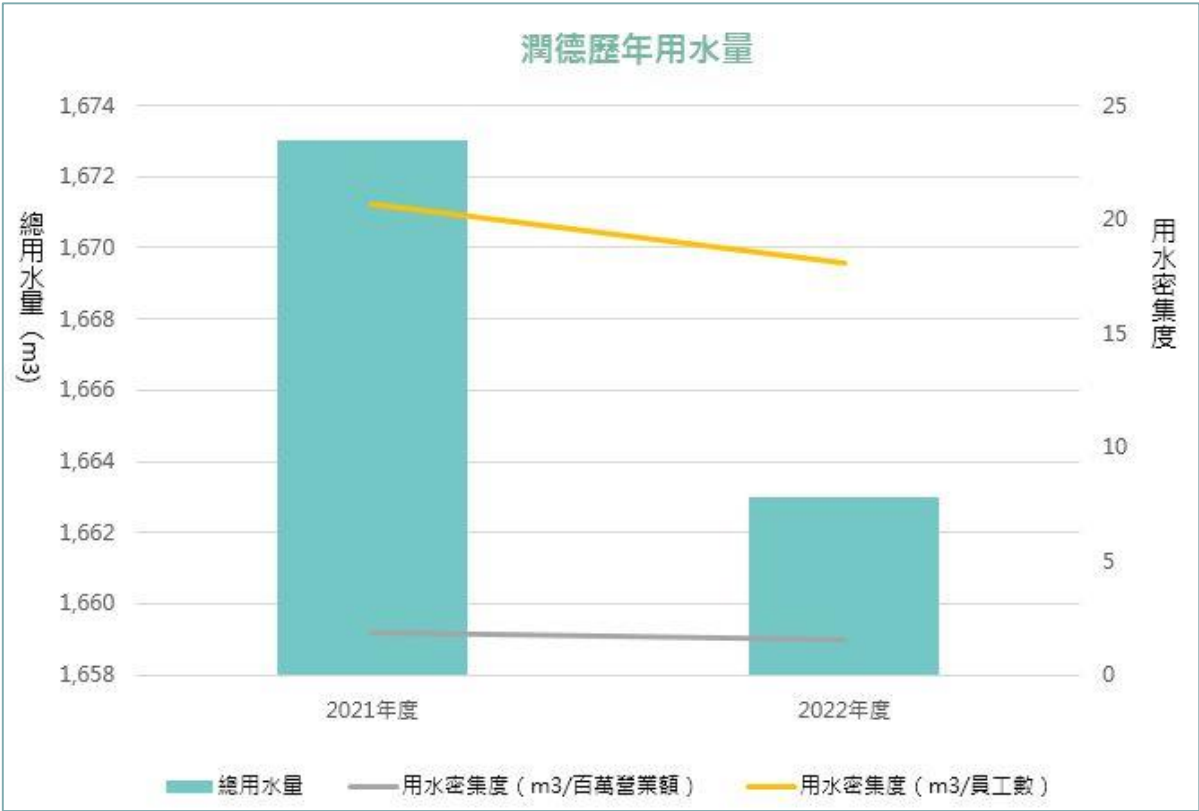
3.4 水資源管理

GRI : 303-3

隨著氣候變遷、經濟發展、人口增長等因素，水資源的壓力正逐步升高並受到關注。潤德在辦公室積極提倡節約用水的相關作為，提醒員工日常生活中可能造成水資源浪費的習慣。目前潤德的用水來源包含中崙大樓辦公室及工地，取水來源均為自來水。水利署公告2021年之人均年用水量為102.93立方公尺，對比於潤德辦公室2022人均用水量僅18.08 立方公尺，此外，2022年用水密集度 (m3/員工數) 則較去年下降14.26%，顯示潤德在日常推動節約用水取得一定成效。

用水量 (註)		
年份	2021年度	2022年度
總用水量 (m3)	1,673	1,663
年增率 (%)	NA	0.60%
用水密集度 (m3/百萬營業額)	1.84	1.56
用水密集度 (m3/員工數)	20.65	18.08

註：因工地的用水為業主負擔，故僅統計辦公室用水量。



水資源管理或減量行動

範圍	水資源減量目標或行動
工地	預計2023起各工地皆使用沉砂桶過濾汙水，可避免排水管堵塞，過濾後的水資源也可以重覆使用（例如工地植栽澆灌或臨時性廁所清潔）。
辦公室	對員工宣導節約用水，推廣節水觀念。

3.5 氣候變遷

氣候變遷為全球人類及企業目前所面對最重要的議題之一，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change,IPCC) 企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。潤德作為地球公民的一份子，將以積極的態度準備和規劃氣候變遷應對策略，並制定因應措施以強化企業整體的氣候韌性，邁向低碳轉型並減緩實體災害可能帶來的營運衝擊。

本年度經由永續發展推動小組初步研析，因氣候變遷所造成整體經濟環境變動及法規的制定，潤德可能直接或間接受到國際間溫室氣體排放下總量管制及碳費徵收的衝擊，進而影響本公司的營運策略、採購方針及設計理念，為回應氣候變遷所帶來的衝擊，本公司非常重視綠建材使用，除在設計階段將強化與業主溝通永續理念，逐步擴大低碳環保材料的使用，更扮演國內外企業在辦公、廠房及商業等空間之淨零減碳計畫中重要之推手，以帶動整體產業鏈的轉型。

潤德期許在氣候變遷下能轉型，並落實永續發展及企業社會責任，為積極回應氣候變遷議題，潤德計畫於未來年度將依氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 辨識所面臨的風險及機會，並進而強化相關監督及治理機制。



Sustainable Innovation Services

CH4 | 永續創新服務

- 4.1 客戶的健康與安全
 - 4.1.1 設計理念與價值-潤德的堅持
 - 4.1.2 設計階段-設計作業流程
 - 4.1.3 完工驗收階段-永不妥協的品質
- 4.2 客戶權益與服務品質
- 4.3 永續創新設計服務
- 4.4 供應鏈管理



重大主題 名稱	客戶健康與安全
重要性、 政策及承諾	潤德秉持「人本健康」以健康友善環境的綠色設計為核心，至機電設計、施工監造到維修保固，堅持健康、機能、安全、安心、服務等細節，兼顧設計美學與機能，執行嚴格的品質政策和施工規範，並由品保安衛部門進行稽查為客戶打造健康安全的生活場域。
目標	1.個案綠建材使用率達60%以上。 2.客戶滿意度調查結果於施工進度品質構面達「滿意」佔80%以上。
行動計畫	1.落實潤德價值白皮書之健康、機能、安全、安心、服務等滿足顧客對空間品質的要求。將感官經驗融入設計之中，讓使用者於空間中以五感六識體現設計及施工細節。 2.制定專案流程控管表，落實專案之PDCA (Plan計畫, Do實施, Check檢查, Act改善) 及源頭管理。 3.EHS計畫與售後服務。 4.制定嚴謹供應商遴選與篩選流程。 5.以 PAD工地行動化管理系統確實執行工地巡檢，查核施工單位施工品質。 6.完工後的驗證檢核 (音、光、空氣及設備檢核等) 。 7.定期專案會議階段 (前、中、後) 控管。 8.工地三級品質落實。 9.個案完工報告及教育訓練。
評估機制 及當年度 績效	1.2022年客戶滿意度調查結果於施工進度品質構面達「滿意」以上佔90%。 2.2022年個案綠建材使用率達60%以上。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ●工程進行中: 客戶→業務部→工務/設計部→客戶 ●工程完工後 (保固期內): 客戶→業務部→工務/設計部→客戶 ●工程完工後 (保固期後): 客戶→業務部→修繕總務部→客戶

重大主題 名稱	客戶權益與服務品質
重要性、 政策及承諾	潤德重視客戶各方面權益與服務品質，與客戶適切溝通並達成資訊對稱，在如期如質的前提下，嚴格落實專案前、中、後階段控管，真正做到品質嚴密、成本經濟、交期迅速以達成客戶滿意的多贏目標。期許自身可以拋磚引玉，帶動室內裝修業一起成為最佳永續產業。
目標	1.重視承諾以無履約糾紛及工安意外為目標。 2.進行客戶滿意度調查結果於服務構面達「滿意」佔80%以上。
行動計畫	1.最全方面的設計流程，以創新設計 (風格) 、安心設計 (建材) 、貼心 (使用) 設計為三大設計主軸。從設計概念到施工圖，專案流程控管表執行，層層把關客戶需求。 2.嚴謹的施工規範、自主檢查及三級品管等。 3.與客戶適切溝通並達成資訊對稱。 4.嚴格落實專案前、中、後階段控管。 5.提供完工檢測作業、完工報告、竣工圖 (含設備操作手冊) 。 6.颱風、地震：於施工中防範與保護，保固期對客戶的關心與提醒。 7.維修、保固的即時狀況判別及處理。
評估機制 及當年度 績效	1.2022年中華徵信所全台建物裝修及裝潢公司經營績效TOP 5000第1名。 2.創立至2022年來無履約糾紛及工安意外。 3.2022年客戶滿意度調查表於服務構面獲得滿意以上達90%以上。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ●工程進行中: 客戶→業務部→工務/設計部→客戶 ●工程完工後 (保固期內): 客戶→業務部→工務/設計部→客戶 ●工程完工後 (保固期後): 客戶→業務部→修繕總務部→客戶

4.1 客戶的健康與安全

潤德以「五感六覺」作為設計時的重要參考指標，將形、聲、色、味、觸五感，與眼、耳、鼻、舌、身、意六覺，體現在室內空氣品質(IAQ)、室內環境品質(IEQ)及與室內環境健康(IEH)等面向，將感官經驗融入設計，從美學、健康、機能、安全、安心、服務等著手，讓客戶使用五感來體驗設計與施工的細節，空間變得更富巧思與人性，使注重健康與環保的客戶在意想不到的地方接收到細微的感官訊息，因而對周遭的設計更「有感」！

「以人為本」之美學設計理念：健康、機能、安全、安心、服務

以人為本--健康

現有室內裝修材料經常添加各種化學物質以達硬化、膠合及防腐等作用，然而在裝修完成後，隨著時間和溫度的變化，這些化學物質會大量逸散於空氣中，影響室內環境品質。潤德堅持使用天然材料與低揮發性的建材，減少化學合成材料等室內空氣汙染源對人體的危害。採用低甲醛F3等級以上板材、低甲醛環保膠；室內油漆則全面採用符合綠建材標章、無甲醛、低室內總揮發性有機化合物TVOC的環保油漆，降低室內的甲醛濃度。

致力活化室內空氣品質，引進室外新鮮空氣，降低室內二氧化碳濃度，讓人維持清晰頭腦，打造會呼吸的房子。

以人為本--機能

- 1.機電、裝修整合會
- 我們專注為業主量身打造兼顧美觀與實用機能的室內裝修，檢討項目達三十多種，包含照明、空調、空間隱私、機電整合、防汙、防滑、安全等。
- 2.通風換氣環境
- 我們的機電團隊針對每個室內空間的大小與格局配置，規劃應該具備的空氣替換量，盡力降低室內二氧化碳含量與甲醛濃度來維持室內空氣清新。
- 3.音環境
- 我們提供新式建材與工法，加強隔音、保溫、節能、減震等效果。
- 4.光環境
- 照明設計應用自然採光搭配人造光源，創造舒適的生活空間，與機電設計整合，確保安全的照明負載，同時大幅減少不必要的能源消耗。

以人為本--安心

施工過程透明

潤德主動邀請業主在施工過程中參與檢測，與我們共同監督工程品質，同時讓業主清楚瞭解施工方式，過程全部透明，建立雙向即時互動機制。檢測內容包含以下四項：

1.放樣確認 2.設備端點確認 3.管線試壓 4.防水試水

以人為本--安全

品保安衛部門

我們設定標準並不斷檢討，更注重施工安全與衛生，成立品保安衛部門，不定期到各裝修工地做稽核、評比，確保完美的裝修品質。

以人為本--服務

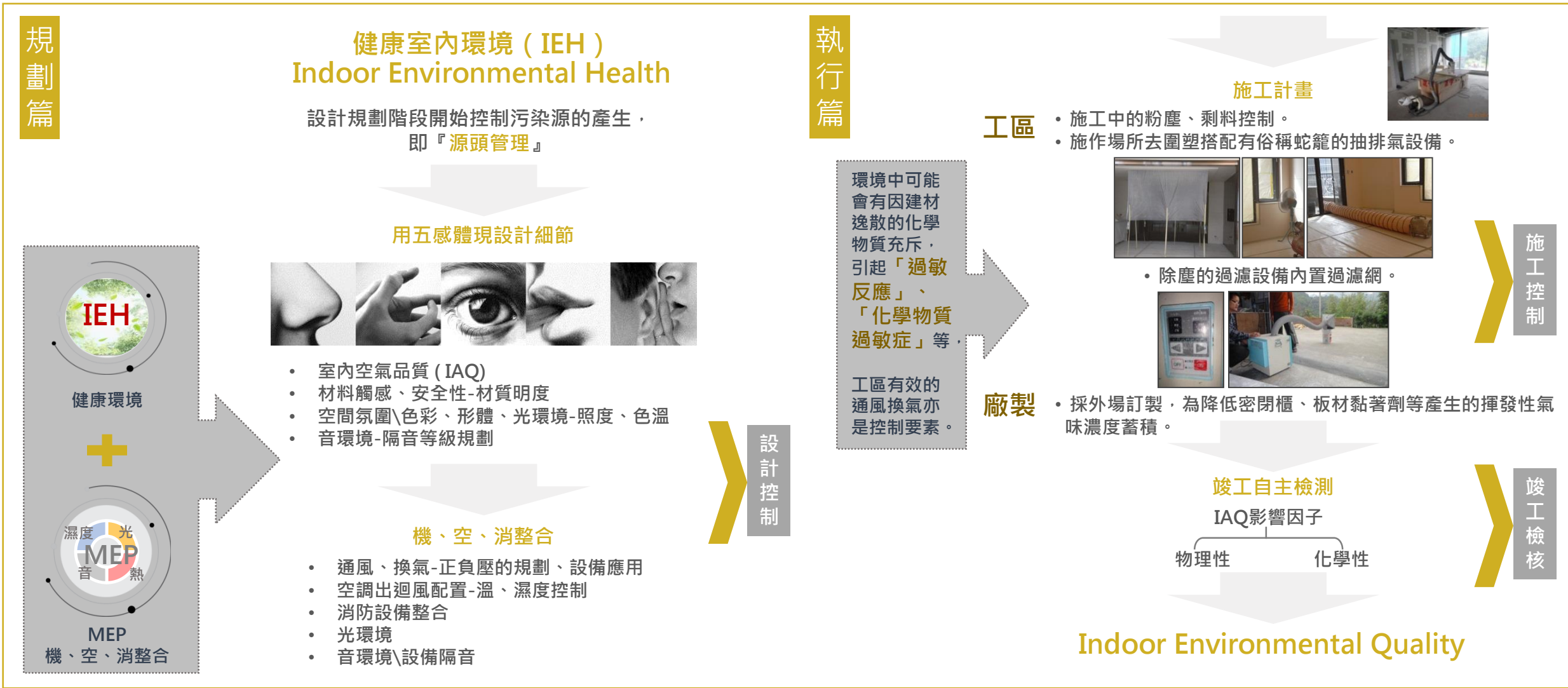
- 售後服務系統
- 1.重新檢查施工過程。
- 2.了解問題，檢討解決方案。
- 3.準備相關資料與業主進行討論。
- 4.迅速拜訪探查，確認問題並確實改善，即時回饋資料歸檔。

4.1.1 設計理念與價值-潤德的堅持

宜人且安全的空間來自於專業的設計與施工，在設計方面，潤德透過溝通與業界多年的經驗，確保空間的設計能讓使用者感受到舒適並符合需求；在施工方面，潤德擁有經驗豐富的工程師、專案管理能力和標準化的作業流程，確保空間的施做達到最高的水準與最長的使用年限。因此潤德發展出價值白皮書，將各項國際檢測指標精神融入潤德設計中，並確保未來入住的業主及施工人員的健康安全。

4.1.2 設計階段-設計作業流程

當接到客戶的委託，潤德的設計師將與客戶進行面對面的會議，以討論客戶的需求和期望，並了解預算和時間限制。這些資訊將用於制定初步設計方案，包括平面圖、示意圖和立面圖。亦會與其他專業人士（如建築師、工程師等）合作，確保設計方案符合建築法規和標準。接下來，設計師將開始製作更詳細和完整的設計方案，包括裝潢風格、材料選擇、配色方案、家具擺設等，再次與客戶確認後才會簽約。



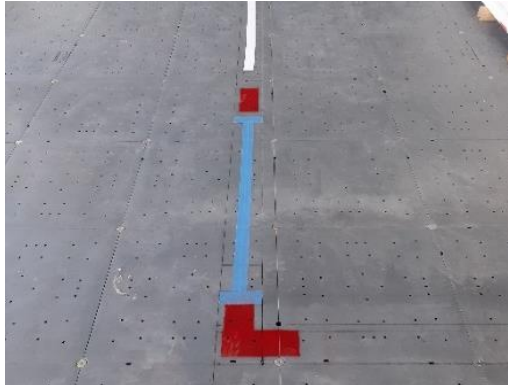
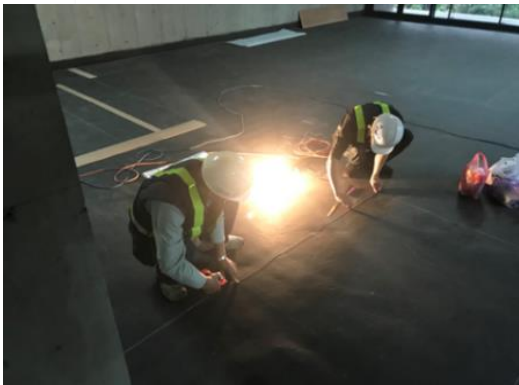
專業的施工團隊會按照計畫與時間表施工，其中包含施工、監工、工班協調等工地實務。此外，現場監工還會與設計師來回確認相關設計更動並及時處理工地所發生的任何問題。潤德對於工地安全高度重視，每次施工前皆會嚴格要求施工人員遵守相關安全守則並配戴護具，因此潤德從業至今從未發生過公安意外。相較於一般裝潢設計公司，潤德配備了科技輔助：PAD 工地行動化管理系統確實執行工地巡檢，查核施工單位的施工品質。



工地現場管理 - 保護&放樣

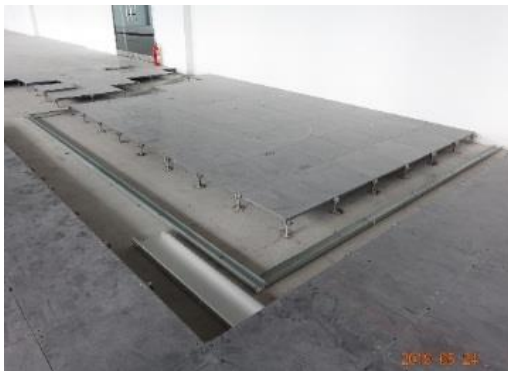
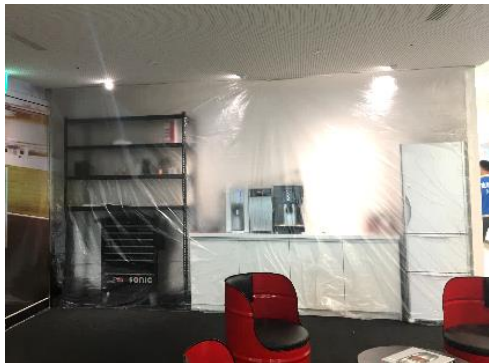
保護工程

場地整理及放樣工程



公區與既有環境保護

以墨線按照圖樣尺寸標示裝修物之位置



業主搬運之物品保護

按放樣之記號進行輕隔間骨架施工

臨時用電配置

- 1. 臨時電之設置係以裝修工程施工需要為實施之參考，工作的內容包括臨時給電及弱電等設置。
- 2. 設置要點：
 - a. 臨時電：為使裝修工程施工時能方便取得用電，本工程之臨時電使用現況已設置完成之插座。
 - b. 維護設備正常運轉。
 - c. 確保作業安全及施工進度推展。
- 3. 設置範圍：
提供照明、施工機械設備、裝修工程進行等的電力需求。



臨時電盤

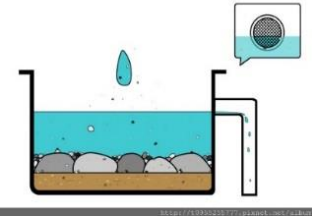


工務所臨時照明



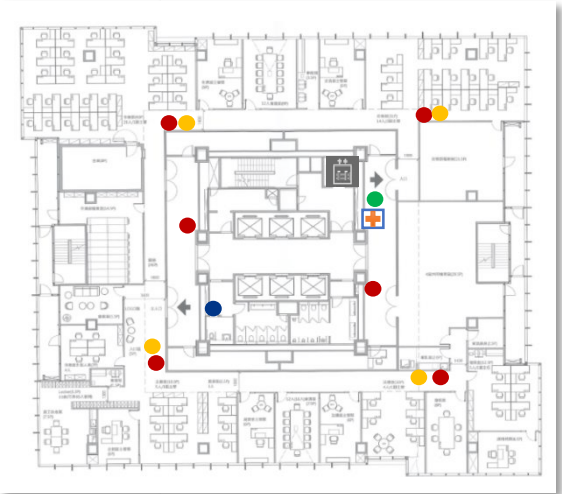
臨時給排水配置

- 1. 臨時水之設置係以裝修工程施工需要為實施之參考，工作的內容包括臨時給水，臨時排水等及臨時廁所設置。
- 2. 設置要點：
 - a. 臨時用水：臨時用水，原則上視施工之需要，以托布間之水龍頭為臨時用水，並在旁邊設置沉泥桶以利排放污水。
 - b. 維護設備正常運轉。
 - c. 確保作業安全及施工進度推展。
- 3. 設置範圍：
提供沖洗、裝修用水、工地清潔等用水。



沉砂桶 & 使用示意圖

工地器具配置規劃&手工具管理



索引說明

- 滅火器
- 沉砂桶
- 臨時電箱
- 飲用水
- 急救箱
- 貨梯



手工具&設備合格標示牌

管理實例 - 配電箱

管理注意事項：

- 1.箱門須上鎖管制（若中隔版已上鎖，則箱門則免）。
- 2.每組開關必須標示其配電系統及電壓。
- 3.每組配（分）電箱應設置保管人員，並於箱體外張貼保管人員及使用規則。
- 4.臨時用電須經工務所作業許可，並經核發用電核可牌後，方得使用。
- 5.工務所電氣專業人員每日作業前應巡檢各配（分）電箱（配電箱分路設置之漏電斷路器是否合乎規定且能正常動作）。
- 6.工務所電氣專業人員負責臨時電用電、接電或斷電作業，且確認電氣機具設備之接地。
- 7.端子排接線須使用端子。



動火作業管制

管制事項

- 1.動火作業管制區：指有儲存或運作可燃物或易燃物，並可能會因為火源或火花的出現，而構成危害安全之區域，因此此區域必須經過動火作業許可程序申請核可，才能進入施行動火作業。
- 2.動火作業許可單：進入動火作業管制區作業場所進行動火作業前，動火工作安全許可至少應於施工前一日，向安衛組提出「動火作業申請單」申請許可，副聯掛於施工現場。

火源管制

- 1.工程師應負責動火現場的監護與檢查。
- 2.發火源亦應遠離堆放易燃物區域。
- 3.高處動火，應設法抑制火星飛散設備，層縫隙應填堵或以防火毯等耐燃材料阻隔或收集火星盒。
- 4.施工現場應配置滅火器。
- 5.會產生火花之電動切割工具，須設置集星罩等設備檔板，以防止火花四處飛濺。



用電管制

一、常用絕緣防護具注意事項

- 1.定期檢查絕緣防護具及活線作業工具。
- 2.漏電斷路器應採用經中央政府或其認可之檢驗機構依有關標準試驗合格並貼有標誌者。
- 3.工作人員應於每次作業使用前實施檢點。



絕緣手套



驗電筆



三用電表



漏電保護插座

二、用電管制作業流程(結線/機房作業)



電氣室門張貼標語及上鎖



核准單/進場人員

3.作業前裝備檢點



絕緣手套



驗電筆



三用電表



漏電保護插座

4.施工前斷電(電盤)



開鎖



關電



聯絡已斷電

5.施工前斷電(插座)



檢測已斷電成功

6.施工中斷電(電盤)



掛斷電告示牌
(中隔板)



作業安全確認



掛斷電告示牌
(箱體)

7.確認作業安全/點檢



背覆式安全帶



合梯底座(絕緣套)、
穿絕緣鞋及夥同作業



確實點檢



漏電保護插座



分電盤電源管制

8.施工後送電/上鎖



通知送電



送電



上鎖管制



掛用電告示牌

3-Tier EHS Plan

零履約糾紛；零工安事故!

Measurement 測

照度測試



火警系統測試



弱電資訊測試



消防系統測試



門禁系統測試



機房連動測試



IAQ空氣品質測試



風量平衡測試



檢查與測試



Material 料

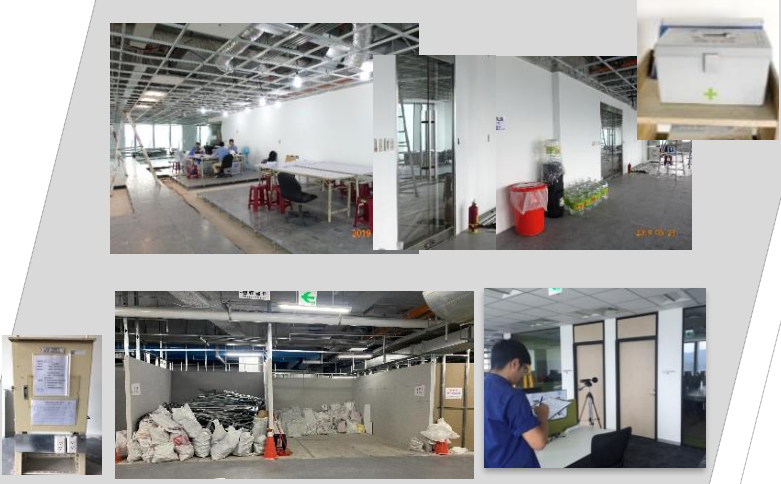
物料整理整頓



Man 人




Environment 環



Method 法

安衛管理計畫
三級品管



Machine 機

巡檢系統



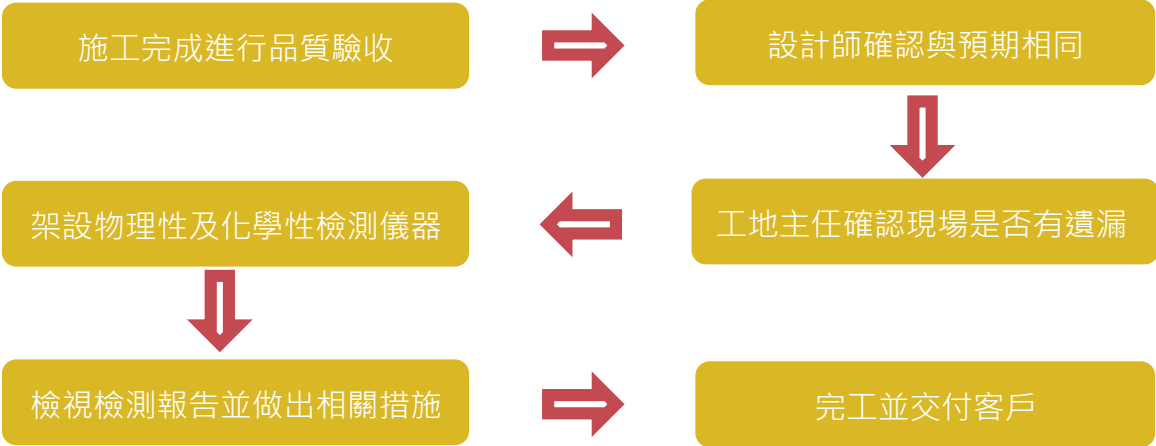
4.1.3 完工驗收階段-永不妥協的品質

重塑人們使用的空間是裝潢的使命，作為與人們生活緊密相連的行業，客戶的健康與安全應為關注的重點。潤德自成立至2022年，從未發生過任何有關違反產品與服務的健康和安全的事件，持續以「人本健康」為主要考量，堅持健康、機能、安全、安心、服務等細節。潤德高度重視裝潢施工後的安全與品質，針對工程的驗收建立了一套完整的品質和安全管理体系，確保產品的品質和安全性達到標準。

室內空氣品質為室內裝修業最需重視的問題之一，為了保障客戶的健康與安全，潤德以「選用環保裝潢材料」與「空氣品質檢測」來確保裝潢後的空氣品質。相較於傳統的裝潢材料可能含有TVOC、甲醛等有害物質，潤德在設計與採購上皆採用環保裝潢材料，如低甲醛板材、環保塗料等，避免產生後續室內空氣品質不佳的問題。在交付給客戶之前，潤德會進行縝密的驗收，其中包含架設空氣品質監測儀，確保空氣品質符合人體健康標準。

為了讓空間的使用者擁有舒適的環境，除了上述化學環境的量測，潤德亦執行物理環境的測試。部分個案委託第三方協助量測環境的舒適程度，包含從光環境量測確認燈光是否充足、聲音環境量測確認是否有回音、到濕度量測確認是否過度潮濕等，皆為潤德在物理環境所關注的焦點。

工程的驗收流程



照度測試



火警系統測試



弱電資訊測試



燈控測試



門禁系統測試



機房連動測試



IAQ空氣品質測試



風量平衡測試



4.2 客戶權益與服務品質

GRI：417-2、417-3、418-1

潤德自成立至2022年，從未發生過任何有關服務標示或行銷不實的事件，亦無發生過任何有關侵犯客戶隱私或遺失客戶敏感資訊的事件。客戶權益及服務品質為潤德發展的基石，為了能在第一時間滿足相關的需求並確保任何缺失都能被改善，潤德建立了一套完善的客戶服務流程。不論是在工程進行中客戶想要變更設計、或是工程完工後有想要補強的部分，潤德皆認真傾聽與盡可能達到客戶的訴求。

客戶服務流程

工程進行中: 客戶 → 業務部 → 工務/設計部 → 客戶

工程完工後 (保固期內): 客戶 → 業務部 → 工務/設計部 → 客戶

工程完工後 (保固期後): 客戶 → 業務部 → 修繕總務部 → 客戶

每次在委託案件完成時，潤德通過調查客戶的意見和反饋，了解客戶對自身服務和產品的評價，從而不斷改進和提高自己的品質及服務水平。2022年的客戶滿意度調查結果顯示，潤德不論在服務、設計、施工均取得優異成績，同時我們也對評分較低的個案進行事後溝通，分析問題檢討改進，未來潤德將持續鞭策自己，以客戶滿意度滿分為目標。

潤德2022年客戶滿意度調查統計					
調查項目	很滿意	滿意	普通	不滿意	很不滿意
服務:服務態度	80%	20%	-	-	-
服務:溝通協調	80%	10%	10%	-	-
服務:專業素養	80%	10%	10%	-	-
設計:符合需求	80%	10%	10%	-	-
設計:創意構想	80%	10%	10%	-	-
設計:預算控制	60%	30%	10%	-	-
施工:進度控制	70%	20%	10%	-	-
施工:工程品質	70%	20%	10%	-	-

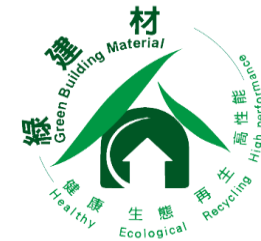
註：滿意度調查評分分級採用很滿意、滿意、普通、不滿意及很不滿意等。

4.3 永續創新設計服務

隨著極端氣候變化加劇使環保意識抬頭，永續發展已從倡議成為日常生活的一部分。裝潢設計作為與人息息相關的行業，需要透過不斷創新與跨領域整合將永續的概念融入設計之中。在實踐永續的過程中有時會遇到來自客戶的疑問，包含環保建材的認知與費用、節能設計的趨勢、簡約不繁瑣的裝飾等，潤德皆會耐心的與客戶溝通並堅守永續理念。

為了因應國際趨勢，潤德參考國際綠建築相關標準—LEED、EEWH及WELL等指標應用於設計及採購，於2022年經手的案件皆以綠色永續為主軸，其中包含能源效率、資源節約、室內環境品質、及水資源管理等，相比於傳統的裝潢設計追求華麗與繁瑣，潤德以簡約溫暖的設計來裝修空間。

臺灣綠建築及綠建材標章之健康項目



WELL (美國)



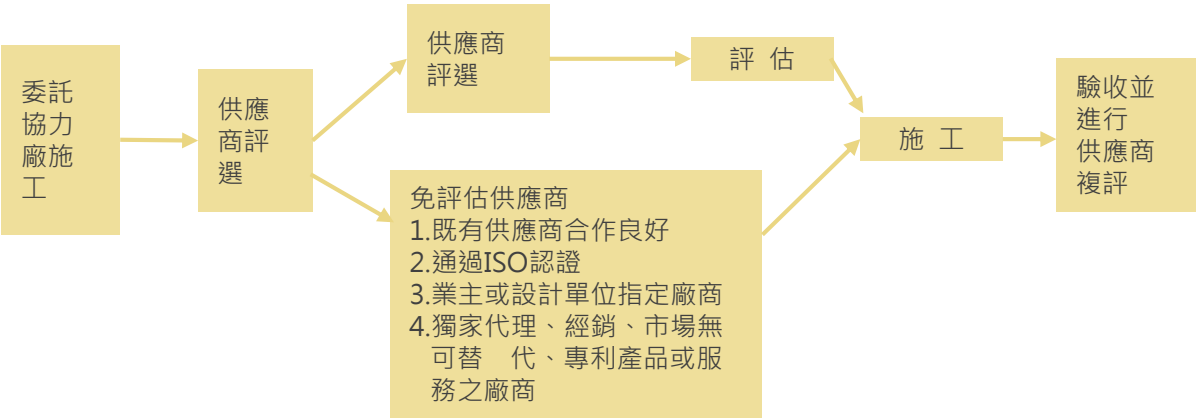
案件名稱	設計理念	對應之綠建築標準	實例
INTEL 新竹辦公室設計案	開放空間音、光環境、通風換氣與建材裝修控制。 天花與卡座造型啟發自山川風貌，主色調呼應企業色-休憩區。	C2C搖籃到搖籃認證(Cradle to Cradle) - 產品綠色驗證	
三元能源 高雄辦公室統包案	茶水區配置於中庭旁，大面開窗讓同仁在休憩時刻享受大片的綠意，亦可善用自然光源，達到日常節能的效果。	LEED 日常節能指標-光 LEED 水資源指標-水	
卡爾蔡司 新竹辦公室統包案	設立室內綠色植栽區，減緩員工日常壓力，並提升室內空氣品質。會議室以雙層玻璃隔間，避免開會時被外界聲音干擾。	綠建築九大評估指標：室內環境 內政部建研所/建築聲學標準與法令、建築防音法規解說指引	

案件名稱	設計理念	對應之綠建築標準	實例
BCG台北辦公室統包案	接待等候區 背牆用鋼索吊掛方式串接琥珀色玻璃瓦，以不同手法詮釋樹林的意象，利用天花上下背襯光的效果，隱喻樹林與光影結合層次交錯的意象。	綠建築九大評估指標：室內環境- 室內空氣品質管理法	
	工作咖啡區 開放討論區結合茶水區及吧檯作為交流的空間。吊燈為台灣山脈等高線燈及花瓣燈，植栽牆為齊柏林空照台灣河川的意象。	綠建築九大評估指標：室內環境- 內政部建研所/建築聲學標準與法令、建築防音法規解說指引	
	辦公區入口 - 山脈壁紙 利用山脈壁紙代表台灣山峰起伏的景色，3D立體壁紙在拍照時會有山脈線條發光的效果，作為BCG獨特的IG牆。	全室油漆皆符合環保綠建材標準。	

4.4 供應鏈管理

GRI : 2-6

潤德主要供應商分為原材料及各項裝修工程專業承包等，室內裝修業因行業特性關係，我們視供應商為專案中的團隊成員，透過夥伴關係達成各項永續目標，在供應鏈管理上新供應商應通過評選後才能成為協力廠商，於每一次交易時透過共同簽署「工程承攬契約通則條款」，嚴格要求其遵守有關治理、環境、社會面的各項規範。工程個案完工驗收時，針對個案材料供應商及工程施工廠商，由專案之設計、工務、發包單位負責人填寫工料協力廠商評鑑表進行該協力廠商之評鑑，如果評分結果低於潤德規定標準，將進行廠商汰換。評核項目包含-設計配合度、設計品質、工程配合度、施工品質、現場管理、工期、產品及報價配合度及價格競爭性等。



潤德非常重視施工品質與職業安全衛生，於施工場所全面配置適當專責之現場工程師，更於合約中要求供應商配合本公司之各項管理程序，把安全及符合法規的工作環境視為首要任務。本公司重視工地配置適當之現場工程師，可隨時給予新通過評鑑廠商即時督導，並依「工程承攬契約通則條款」中之訂有「違反安衛事項扣款規定」進行處罰。

面向	行為準則相關要求
治理	公司訂有品質手冊，並於施工前充分說明施工規範、工程材料、設備規範、工程契約圖說等，施工完成後確實進行供應商評鑑，以確保如期如質完工。
	於「工程承攬契約通則條款」訂有守密義務與禁僱條款。
環境面向	於「工程承攬契約通則條款」訂有「承攬商工地安全衛生規定」，共同維護工作環境，以達管理施工中產生之生活及工程廢棄物。
社會面向	要求供應商應僱用合法勞工，並就承攬部份依據承攬廠商工地安全衛生規定及勞工安全衛生法相關規定，負勞工安全衛生法所定雇主之責任，並依法辦理其派駐工地所有勞工之勞工保險及參加有關之體檢及安全衛生講習，並接受潤德及有關機關或事業單位之指導。
	「工程承攬契約通則條款」訂有「工作環境危害因素及安全衛生應採取之措施告知書」，包含勞工各項安全防護設備、工作環境可能危害因子說明及注意事項，以確保勞工安全。
	要求遵行政府關於勞工保險相關條例及業主契約投保相應的保險，並繳交有關的費用。同時並應自行投保三百萬第三人意外責任險及其他考量工作特性之保險。

對於負責現場施工的承包商，潤德要求他們遵循職業安全健康管理法規和施工安全自主管理機制，以確保所有供應商的作業流程符合最高標準，並有效降低職業安全風險。此外，如果供應商有倒閉、歇業、遷移、易主或不良記錄及行為等異動時，發包部會即時修正資料或刪除其資格。

	2021年	2022年
供應商家數統計	316	315
新增供應商家數	35	45
進行供應商稽核家數	124	138
稽核具重大缺失家數	0	0

Harmonious and Healthy Workplace

CH5 | 和諧健康職場

5.1 人力雇用及政策

5.1.1 人力結構

5.1.2 薪酬與績效管理

5.1.3 發展與培育

5.1.4 勞資溝通

5.2 落實員工關懷

5.2.1 福利補助

5.2.2 休閒育樂

5.2.3 教育學習

5.2.4 育嬰假

5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生管理

5.3.2 職業健康促進與訓練

5.3.3 職業傷害統計



重大主題 名稱	職業安全衛生
重要性、政策及承諾	本公司為保障員工及相關人員之安全與健康，秉持「一個人代表一個家庭，絕不容許任何一個人受到傷害。」為理念，在職業安全方面承諾尊重生命、安全第一、零事故及零災害。於日常營運管理著重6S政策（安全、整理、整頓、清掃、清潔、習慣）及遵循安全衛生守則，致力於提升工作環境之安全衛生，並注重員工身心健康之促進，營造安全、健康、有活力的工作環境。
目標	短期： 1. 持續執行每週/雙週各工地施工品質及安全衛生查核。 2. 持續執行每月各工地月評比排名。 3. 持續執行每半年對工務部全體同仁進行品質安全衛生教育訓練。 4. 員工健康檢查人次達100%。 中長期： 1. 落實職業安全衛生法，建立安全衛生之工區環境，持續保持零事故、零災害。
行動計畫	1. 潤德訂有「安全衛生工作守則」並依法成立委員會，每季開會一次，對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。 2. 工地工程師及主管確實要求及監督供應商遵守本公司職業安全衛生規範。 3. 品保安衛部門每週進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 4. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。
評估機制及當年度績效	1. 2022年無任何職災發生。 2. 2022年落實每半年對工務部全體同仁進行品質安全衛生教育訓練。 3. 2022年參與醫護健康檢查服務的員工共計87人次，投入員工健康健康檢查金額達新臺幣1,468仟元。
申訴機制	1. 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 2. 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則之事故通報與報告程序辦理。

重大主題 名稱	員工多元化與平等機會
重要性、政策及承諾	員工是推動企業持續營運的基礎，我們致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，不因任何特徵（包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場等）而歧視受法律保護的任何員工或求職者，期許能吸引各類優秀人才一起與潤德共同成長、開創新局面。
目標	短期： 1. 身心障礙員工比例達法定標準。 2. 維持進用原住民人士達員工總數1%以上。 中長期： 1. 超額進用原住民人士達2%。
行動計畫	1. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 2. 透過內部文宣及新人教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
評估機制及當年度績效	1. 榮獲2022年超額進用原住民族廠商獎勵甲等獎。 2. 2022年男女任用比例約為1：1（女性：44人；男性：48人）。 3. 本公司所有員工均有責任協助打造免於性騷擾之工作環境（新進同仁皆須簽署禁止性騷擾聲明）。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

重大主題 名稱	人力發展與培育
重要性、政策及承諾	企業最大的資產是人才，潤德持續傾聽員工聲音，完善培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。我們每年編列預算辦理員工之內外部訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實；且為提升產業競爭力，公司另設置證照津貼核予獎勵制度，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
目標	短期： 1. 新進同仁菁英訓練、安全衛生教育訓練、資安說明會學員參與率達100% 2. 提供多元豐富的學習管道與發展資源，員工訓練時數達20小時/人。 中長期： 1. 課程數位系統化，依職能設定培育計劃。 2. 將培訓課程參與率視為工作表現評估要素重點，與員工晉升/調薪勾稽。 3. 基礎管理人才課程參與率達該層級10%。 4. 職安卡證照取得達90% 5. 投入教育訓練費用達新臺幣25萬元。 6. 內、外訓人次達2,300人次。
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計劃，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。
評估機制及當年度績效	1. 訂定「年度教育訓練計劃」，依專業類別開辦課程，以強化員工專業職能培訓，2022年度同仁參加內訓課程計102班次，參訓達882人次。 2. 為因應內部訓練不足，亦派同仁參加外部訓練機構（如：中國勞工安全衛生管理學會等）之專業訓練課程，2022年度同仁參加外訓課程計31班次，參訓達31人次。 3. 投入教育訓練費用146,823元，總教育訓練時數1,490.5小時。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

重大主題 名稱	薪酬福利與人才留任
重要性、政策及承諾	潤德建構完整的職等及薪酬制度，提供員工優於業界水平的薪資，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
目標	短期： 1. 員工起薪高於當年度基本工資至少10%。 2. 員工團體保險參加率達100%。 3. 持續實施績效評核制度。 4. 增加福利項目（慶生會、影片欣賞活動）。 中長期： 1. 優化員工滿意度問卷，以作為導入各項人力資源管理措施之改善依據。
行動計畫	1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。
評估機制及當年度績效	1. 2022年員工滿意度問卷回收率達90%以上。 2. 建立優秀員工評選制度，2022年共有1人獲得優秀員工獎勵。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。



5.1 人力雇用及政策

GRI : 2-7、2-8、2-30、401-1、402-1、404-1、404-2、404-3、405-1、405-2、406-1、408-1、409-1

5.1.1 人力結構

潤德深知完善的人力政策是企業持續營運的基石，我們致力於提供開放、多元且具競爭力的職場環境，期許能吸引優秀人才與潤德共同成長、開創新局面。員工的多元化與平等是潤德首要關注的目標，每位同仁不論性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰或政治立場等，都應受到同等的尊重與關懷，以創造多元和諧的工作環境。截至2022年12月31日止，潤德的員工人數為92人，皆位於台灣北區。性別分布上，在職之員工人數男女比例為 1:1.1；年齡分布上，約有63%的員工介於31-50歲；員工職級分布上，共有13位主管，其中女性主管占5位，近兩年女性主管占總主管人數比例均在三分之一以上。2022年潤德未有收到來自員工通報或調查發現之歧視事件、使用童工、強迫或強制勞動等情事發生。

員工人數統計
依勞雇合約分類

年度	2021年度			2022年度		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
正職（不定期合約）	44	37	81	48	42	90
臨時、約聘（定期合約）	-	-	-	-	2	2
總計	44	37	81	48	44	92

依勞雇類型分類

年度	2021年度			2022年度		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
全職	44	37	81	48	44	92
兼職	-	-	-	-	-	-
總計	44	37	81	48	44	92

工作者人數統計

	2021年度		2022年度	
工作者類型	人數	與組織的契約關係	人數	與組織的契約關係
外包人員	26	供應商	94	供應商

註：供應商之外包人員人數統計方式，採用當年度最後一個工作日進場人數。

多元化人力統計

2022年度	30歲以下		31-50歲		51歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階人員	-	-	7	1	5	1	14
中階人員	-	-	5	4	4	3	16
基層人員	-	-	12	6	1	2	21
一般人員	5	10	9	14	-	3	41
總計	5	10	33	25	10	9	92
占員工總數比率（按性別區分）	5%	11%	36%	27%	11%	10%	
占員工總數比率（按年齡區分）	16%		63%		21%		

2021年度	30歲以下		31-50歲		51歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階人員	-	-	6	1	2	1	10
中階人員	-	-	9	3	6	3	21
基層人員	-	-	5	5	2	2	14
一般人員	5	7	9	13	-	2	36
總計	5	7	29	22	10	8	81
占員工總數比率 (按性別區分)	6%	9%	36%	27%	12%	10%	
占員工總數比率 (按年齡區分)	15%		63%		22%		

員工持有專業證照狀況

專業證照	證照數量	
	2021年度	2022年度
建築物室內裝修專業設計人員	8	9
建築物室內裝修專業施工技術人員	19	23
職業安全衛生管理乙級技術士證	2	2
營造業甲種勞工安全衛生業務主管	7	11
勞工安全衛生管理員	7	7
防火管理人	11	13
公共工程品質管理	7	9

2022年度潤德共招募35位新進員工，新進率約為38%，共26位員工離職，離職率約為28%。針對離職員工分析與調查離職原因，主要以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此潤德將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

新進員工統計

性別	年齡	2021年度		2022年度	
		新進人數	占員工總數比率	新進人數	占員工總數比率
男性	30歲以下	4	5%	3	3%
	31-50歲	14	17%	13	14%
	51歲以上	3	4%	1	1%
女性	30歲以下	7	9%	9	10%
	31-50歲	8	10%	9	10%
	51歲以上	2	2%	-	-
新進人數總計/新進率		38	47%	35	38%

離職員工統計

性別	年齡	2021年度		2022年度	
		離職人數	占員工總數比率	離職人數	占員工總數比率
男性	30歲以下	1	1%	3	3%
	31-50歲	11	14%	11	12%
	51歲以上	2	2%	1	1%
女性	30歲以下	2	2%	6	7%
	31-50歲	7	9%	5	5%
	51歲以上	2	2%	-	-
離職人數總計/離職率		25	31%	26	28%

5.1.2 薪酬與績效管理

員工薪酬係以固定之本薪薪資加上績效獎金之方式給予，依據員工職級的不同，有不同的績效評核制度，透過使績效與獎金明確連結，鼓勵員工積極表現，另為維護薪酬之公平與合理，潤德堅持同工同酬，讓薪資、考績、升遷、員工福利等方面不因性別、年齡等而有所差別。經統計 2022年公司整體的男女薪酬比率，於各職等均無重大差異。

潤德非擔任主管職務之全時員工2022年薪資平均數949仟元，薪資中位數763仟元，相較於2021年，薪資平均數減少104仟元，薪資中位數減少15仟元，主要因為部分薪資較高人員於2022年晉升為主管職。

女性與男性薪酬比率

	2021年度	2022年度
員工職級	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階人員	1：1.36	1：1.64
中階人員	1：1.06	1：1.03
基層人員	1：0.99	1：0.96
一般人員	1：1.09	1：1.11

非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

統計項目	2021年度	2022年度	兩年度差異
非擔任主管全時員工（人數）	66	69	增加3人
非擔任主管全時員工薪資平均數（單位：千元）	1,053	949	減少104千元
非擔任主管全時員工薪資中位數（單位：千元）	778	763	減少15千元

註：本項統計資訊排除證交法規範之經理人。

員工績效管理

新進同仁加入潤德後的前3個月，我們會請新進夥伴們填寫新人輔導面談表及新人工作日志，新人工作日志將持續紀錄3個月，針對每天所進行的工作項目、遇到的障礙及困難點進行說明，並由輔導人協助解決狀況。

我們依循績效管理辦法，每半年定期考核並與員工進行績效核談，主要流程是先由員工自評後，再經主管依員工表現、檢視目標達成狀況進行復評，透過雙向溝通之管理方式達到雙方對於企業及目標之共同認知。2022年度潤德共有88%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘皆全數接受考核。

潤德主要評核項目包含以下五大部分：

評核主題	評核細項
共同價值觀	評核同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由忠誠、熱忱、團隊、創新、顧客滿意及分享六構面組成。
公司利潤與成長	評核同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	評核主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	同仁列出未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	列出個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

接受定期績效及職涯發展檢視的員工

性別	受評核人數	總人數	受評核比率
男性	45	48	94%
女性	36	44	82%
總計	81	92	88%

職級	受評核人數	總人數	受評核比率
高階人員	13	14	93%
中階人員	16	16	100%
基層人員	19	21	90%
一般人員	33	41	80%
總計	81	92	88%

5.1.3 發展與培育

員工教育訓練

企業最大的資產是人才，潤德在人才的培育上一直不遺餘力。透過訂定「年度教育訓練計畫」，以提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而提高員工滿意度與留任率，最後促進企業的創新與競爭力。我們每年編列預算辦理員工訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實，參與外部舉辦之進修課程，鼓勵員工積極進修。

2022年潤德自辦教育訓練共計102班次、參訓達882人次，訓練時數共計1,235.5小時；而員工外訓時數共計31班次，參訓達31人次，訓練時數共計255小時。本年度整體員工教育訓練總時數為1,490.5小時，平均每名員工接受教育訓練的時數為16.2小時。

員工教育訓練時數統計

總時數	1,490.5			
內部訓練時數	1,235.5			
外部訓練時數	255.0			
平均時數	16.2			
性別	男		女	
總時數	859		631.5	
平均時數	17.89		14.35	
職級	高層人員	中階人員	基層人員	一般人員
總時數	218.5	167	463.5	641.5
平均時數	15.61	10.44	22.07	15.65

員工教育訓練與課程

訓練與課程項目	訓練與課程內容	參與人次	參與時數
一般類（共通性）	菁英訓練營、公司發展沿革與集團文化、員工行為準則與相關規章辦法。	106	204
財會專業類	會計或審計專業訓練課程。	21	117
資訊專業類	資訊安全講座。	113	62.5
法務專業類	金融法令、財務、職業道德或法律責任課程。	19	15
安全衛生類	依照相關安全衛生規定，定期開設課程，並支持同仁考取相關證照，以確保同仁工作安全。	144	468
室內設計類	室內設計相關專業能力訓練，結合公司專案開設課程，以利員工連結理論與實務操作。	510	624

5.1.4 勞資溝通

潤德希望塑造職場中即時、透明的溝通文化，並積極處理任何被提出的意見與問題。為保障員工權益以及鼓勵員工與管理階層直接進行溝通，除了每季透過勞資會議討論關於協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件以及勞工福利籌劃等事項外，我們並設有企業工會以強化溝通的管道。2022年員工參與工會之人數比率約35%，且未簽訂團體協約。潤德企業工會透過組訓組、福利組、總務組及會計組共同運作，每季召開一次會議，2022年共召開4次勞資會議，討論平衡勞資雙方權利義務，促進勞資合作，保障勞工之權益及增進事項之事宜。

潤德企業工會組織概要

組織名稱	職掌說明
組訓組	培訓幹部、強化組織、協助政府推行政令、文宣
福利組	辦理各項福利
總務組	召開各項會議、文書處理
會計組	依據財務處理辦法規定辦理

為了讓工作夥伴有發表意見、看法、需要、建議以及為自己發聲的管道，我們透過人資單位專責處理員工申訴問題。2022年我們並無接獲申訴案件與發生勞資糾紛。潤德並依性騷擾防治法第7條第1項、第2項規定，訂定性騷擾防治申訴及調查處理要點，及提供受理性騷擾申訴之管道。如發生性騷擾相關申訴事件，即由人力資源部成立專責小組進行調查，積極協助防治性騷擾及保護被害人之權益。2022年我們未接獲任何有關性騷擾之申訴案件。

此外，有關工作變動最短通知時間係符合我國勞基法相關通知程序，提供同仁緩衝時間：

重大營運變化：最短預告期

繼續工作三個月以上一年未滿者	於10日前預告
繼續工作一年以上三年未滿者	於20日前預告
繼續工作三年以上者	於30日前預告

員工滿意度

除建立完善的溝通機制外，潤德並主動以每年二次的頻率進行員工滿意度的調查，以了解員工對公司的滿意程度，並據以訂定改善目標。員工滿意度評分項目共有五項，包含：關於我的公司、關於我的部門、關於我的直屬主管、關於我的工作與未來發展及關於我們的團隊。2022年員工滿意度調查問卷回收率達90%以上。

評分項目	評分細項說明
關於我的公司	公司的價值觀、文化與願景及員工對公司的認同感。
關於我的部門	團隊合作情形及部門氛圍。
關於我的直屬主管	主管領導能力，包含工作分配、團隊精神建立、溝通能力、尊重同仁及展現之企圖心等。
關於我的工作與未來發展	工作獨立性、適任性評估及未來展望。
關於我們的團隊	針對公司內部其他部門進行專業、溝通能力、態度等之評估。

5.2 落實員工關懷

GRI：201-3、401-2、401-3

潤德致力於提供友善的工作環境，維持同仁間的情感交流及和諧的勞資關係以凝聚同仁對組織的向心力。我們依「職工福利金條例」成立職工福利委員會，並依法提撥營收福利金及提撥同仁薪資福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生日禮券、年節禮券、結婚津貼、喪葬津貼等，另外每年提供同仁免費健檢計畫等福利及高階主管全面健康檢查，以照顧同仁生活，促進同仁身心健康。而對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

現有員工福利政策

福利補助	休閒育樂	教育學習
健康檢查（每年安排兩次） 保險（勞工、健康、勞退、員工與眷屬團保、職災意外等） 福利金補助 三節及生日禮金 婚喪喜慶補助 優秀員工獎勵	員工旅遊/旅遊補助 年度聚會/慶生會活動	進修補助

5.2.1 福利補助

健康檢查

潤德非常重視同仁身體健康，為所有同仁舉辦每年兩次（上、下半年）健康檢查，且符合40歲之經理級以上同仁，提供個人客製化高階健康檢查；副總級以上同仁則另可參加年度健康照顧服務，高階健檢及健康照顧均由公司補助75%費用，遠高於相關法令規定之標準。希望能讓同仁更為詳細瞭解自身的健康狀況，定期追蹤並提早治療。

健康檢查項目包含尿液、血液、肝膽腎功能、胸部 X 光、腹部超音波及癌症檢查等，另外為響應環保及便於同仁留存結果報告，健檢報告由合作醫院以加密電子檔案的型式直接提供予員工本人，以確保個人資訊不外流。健檢報告內容除本次檢查結果及建議事項外，並提供各項檢查指數的歷次檢驗追蹤曲線，讓同仁不只瞭解本次檢查的健康狀況，同時追蹤近 5 次檢查的指數變化趨勢，以利同仁即早發現異常及治療，改善生活作息與維持身體健康。

除上述公司全額負擔費用的員工一般健康檢查項目外，亦提供較精密之自費檢查選項及眷屬健檢優惠，不僅讓同仁針對個人需求有更多選擇，也一併照顧同仁重要的家人。

團體保險

潤德為盡最大照顧同仁之美意，當發生意外時能提供經濟上最多的保障，除法令規定之勞工保險及全民健保外，所有正職員工於到職後，公司自動為員工本人投保團體壽險、意外險與醫療險，並為員工之配偶及子女投保團體醫療險。另除公司全額負擔費用之團體保險外，亦提供正職員工本人、配偶、子女及父母自費保險優惠費率，讓同仁家庭有更多的選擇，以及面臨意外時有更多的保障。

退休制度

潤德設有「勞工退休準備金監督委員會」，專責員工退休資格審查及退休金發放等事宜，符合勞基法退休資格的同仁，均可視個人身心健康及工作能力狀況提出申請。退休制度潤德依《勞動基準法》規定，每月提撥退休準備金給予採用勞退舊制的員工；另依《勞工退休金條例》，選擇勞工退休新制的員工，每月提繳投保級距6%的退休金並可自願提撥0%至6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。

優秀員工獎勵

潤德為展現以人為本的企業文化，特別制定優秀員工評選原則，每季票選優秀員工以表揚在公司經營、服務、管理等方面表現突出的同仁並給予適當獎勵，除可增進員工之榮譽與使命感，亦能加強對組織之向心力。

潤德優秀員工評選原則

- 目的：為提高員工榮譽感及使命感，及員工的積極性及主動性，增強 員工積極進取展現企業以人為本的企業文化，表揚在公司經營、服務、管理等方面表現突出的同仁，公司特制定優秀員工評選原則。
- 評選委員：總經理及各部門主管。
- 評選方式：評選委員應於候選人名單中，以無記名投票法圈選一名，以得委員總額過半數之票數者為當選。如票數相同時，重行圈選一名，以得較多票數者為當選。如投票未得委員總額過半數之票數時，則當季度優秀員工以從缺辦理。
- 評選名額：每季優秀員工1名、年度優秀員工1名。
- 評選標準：於工作態度、工作能力、工作成果、資源控制及創新精神等多元面向進行考量與提名。
- 獎勵方式：由總經理頒發優秀員工獎狀及獎勵禮卷。

5.2.2 休閒育樂

我們重視同仁、家庭、公司之間的互動，希望透過彼此的瞭解，讓同仁家庭更清楚公司的狀況，進而支持同仁在公司的發展。

員工旅遊補助

由福委員統一請旅行社規劃多樣國內旅遊行程，並經全體員工票選後辦理，預算約新臺幣5,000元/人，除員工本人外，亦補助1位眷屬部份費用。惟自2020年初新冠肺炎疫情爆發後，我們考量防疫期間同仁可能減少外出旅遊，故改發放pay easy福利金，增加同仁的使用彈性。

5.2.3 教育學習

我們除了提供完善的工作技能與專業知識的訓練課程，亦希望同仁能於潤德進行個人發展與職涯規劃，所以我們提供相關協助，鼓勵員工工作之餘能更充實自我。

進修補助

為鼓勵同仁在不影響公司業務之原則下進修，及培育優秀管理與專業人才，為此潤德提供多樣化進修管道，包含專案技能進修補助及與工作型態相關之學位進修（如：建築系碩博士學位）等，促進同仁與其他企業之管理及專業經驗交流。

5.2.4 育嬰假

同仁若因需照顧年幼子女而必須申請育嬰留停，公司除於員工工作規則明定「育嬰留職停薪實施辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」辦理。2022年申請育嬰留停員工之復職率為50%，留存率為100%。經與未復職與離職員工訪談了解後，皆非遭受歧視或不平等待遇，係因個人生涯規劃而離職。

項目	男性	女性	總計
報導期間有權申請育嬰留停之員工	5	5	10
報導期間實際申請育嬰留停之員工	2	-	2
報導期間預計育嬰留停復職	2	-	2
報導期間實際育嬰留停復職	1	-	1
報導前一期間實際育嬰留停復職	-	2	2
報導前一期間育嬰假復職後十二個月仍在職	-	2	2
復職率（註1）	50%		
留存率（註2）	100%		

註1：復職率：實際育嬰留停復職員工數/預計育嬰留停復職員工數。

註2：留存率：報導前一期間育嬰假復職後十二個月仍在職員工數/報導前一期間實際育嬰留停復職員工數。

5.3 職業安全衛生

GRI：403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-9

5.3.1 職業安全衛生管理

潤德屬室內裝修設工程業，我們相當注重職業安全衛生之管理，透過制定相對應的安全規範和措施，協助預防和因應工作場所的危險因素，以確保工作者的安全與健康，同時也有助於提升工作效率和品質，減少工程事故和損失。因此，本公司依據職業安全衛生法第三十四條規定，訂定「安全衛生工作守則」，由隸屬於品保部之職業安全衛生主管與安衛管理員負責統籌相關職安議題，我們亦成立職業安全衛生委員會，委員人數總計8人，其中勞工代表與資方代表分別占62.5%及37.5%。委員會每三個月召開一次會議，審議、協調與建議安全衛生相關事項，2022年共開了4次會議。



辦公室之職業安全部份，員工進出辦公室係採用門禁管控並結合上下班刷卡，大樓亦定期進行消防檢查且有廣播照明與逃生設備，以維持工作環境安全。施工現場方面則依據安全管理作業辦理，對現場環境嚴格執行6S規範（安全、整理、整頓、清掃、清潔、習慣），相關作業程序說明如下：

1. 危險告知與動線保護：

- 拆除前的準備：專案工程師開工前須辦妥進場手續，並做好如施工告示、逃生動線、動火區劃、關閉瓦斯、停水斷電通知等必要措施。
- 專案工程師開工後對於動線區或尚未施工區有遭破壞可能之範圍，須施作適當保護或圍籬設置以避免灰塵或噪音的污染。
- 專案工程師須克盡管理與督導之責，維持安全舒適之工作環境，協力廠商進場時，進行安全教育衛生宣導，告知現階段應注意事項、隱藏性危害因素以及必要採取之安全衛生措施。
- 工作場所需張貼標語於明顯處，並標示逃生動線、出口處及放置滅火器，以維護工作人員之安全。

2. 危險因素排除：專案自開工開始，協力廠商應遵守勞工安全衛生規定，若產生違規及缺失之情事，品保安衛人員或專案工程師應拍照以作為廠商扣款依據，並宣導且追蹤直至缺失改善完成為止。若重大情事，除予以開罰外，則應立即停工，直至改善完成為止。

3. 其他注意事項：

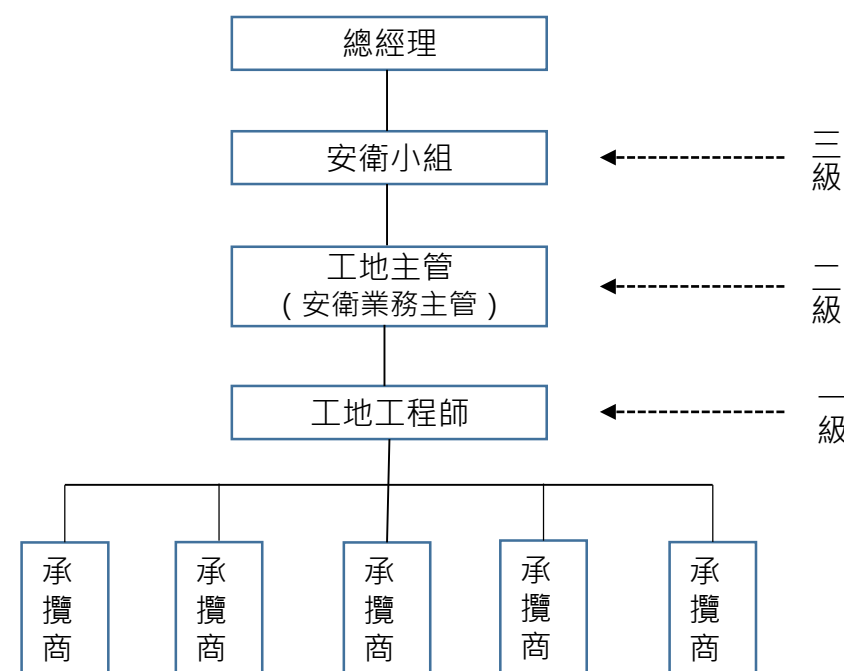
- 有效滅火器須設置於明顯處並宣導標示公告。
- 各式開口部，應設置防墜落安全措施。
- 專案工程師應於各主要工程階段視需要，考量施工動線及便利性，規劃適宜之物料加工、堆置區，並標示清楚。
- 暫存物料堆置須規劃適當位置，維持動線暢通放置整齊。
- 垃圾暫存廢棄物與民生垃圾分置，以不影響觀瞻為原則。
- 物料堆置應視材料特性，加以保護，如水泥磁磚堆置應放置於棧板上，以防浸水。
- 每日下班前，應清潔整理工作區域，並將有用之物料集中堆置整齊。

6S規範	定義
安全	消除工地危險因子、確保施工環境安全。
整理	將必要與非必要之物品加以區分，並清除不必要之物品。
整頓	必要之物品應加以分類、排列整齊並放在容易拿到的地方。
清掃	工作範圍內應擦拭及清掃並經常保持乾淨。
清潔	個人在服裝儀容、行為符合公司規定。
習慣	將安全、整理、整頓、清掃、清潔確實做好，使成為良好工作習慣。

現場工程師每日對供應商進行安全衛生作業準則之宣導，包含現場施工動線規劃、安全衛生管理實施及配合及進場管制作業等，而品保安衛人員不定期與承攬商進行協議組織會議、定期進行安全衛生稽核，以監督工地的職安衛狀況，達到最有效的管理機制。本公司品保安衛部門定期執行以下工作，以落實監督機制，確保執行情形與結果符合公司規定：

- 每週/雙週各工地施工品質及安全衛生查核。
- 每月各工地月評比排名。
- 每半年對工務部全體同仁進行品質安全衛生教育訓練。

安衛管理三級制組織架構





職業危害辨識與風險評估的流程及結果

潤德每年對職業危害類型與風險因子進行評估，主要根據過往經驗及收集市場資訊，進行分析是否有潛在高風險危害因子，經判定後建立可能發生之風險事件及因應措施。

鑑別出的 風險事件	風險內容說明	因應措施
墜落 / 滾落	指人體從建築物、施工架、機械、設備、梯子、斜面等處墜落而言。	護欄/護圍、安全網、安全母索、安全上下設備、高空作業車、移動式施工架、安全帽等。施工架採法規規定之標準施工架，使用上嚴格要求配置安全設備。
物體飛落	指以飛來物、落下物等主體碰撞人體之情況。	護欄/護圍/護網、防滑舌片、過捲揚預防裝置等。
物體倒塌 / 崩塌	指堆積物（包含積垛）、建築物等塌崩、倒塌而碰撞人體之情況。	物品整齊緊靠堆置、高度不超過1.8公尺，必要時使用繩索或防護網加強保護。
被夾、被捲	指被物體夾入或捲入而被擠壓、撻挫之情況。	護欄/護圍、制動裝置、雙手操作式安全裝置、光感式安全裝置、動力遮斷裝置、接觸預防裝置等。
刺、割（擦）傷及踩踏/踏穿	指被刺傷、割（擦）傷及踩踏/踏穿之行為，被牆面突出異物、材料切割時所造成之刺傷、割（擦）傷情況或踩踏踏穿鐵釘、金屬片、碎玻璃之刺穿傷之情況。	防護手套、安全鞋、警示標誌。
侷限空間缺氧、中毒、坍塌爆炸	指侷限空間（地下室）或封閉空間之進行有機溶劑塗刷或施工之行為。	安全帽、洩漏偵測器、通風排氣裝置防塵防毒面具。
感電	指接觸帶電體或因通電而人體受衝擊之情況。	防止電擊裝置、漏電斷路器、接地設施等、緊急斷電開關。
火災	指火燒原料或物質快速的氧化而發出熱與光。	防爆電氣設備、火災偵測器、消防設施、高溫自動灑水系統、靜電消除設備。

為了降低員工發生職業災害的機率，透過專案工地勤務防災通報規定，即時掌握職業災害事故並做後續因應與處置。此外，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向工地主管通告。

災害分級與通報流程

災害分級	狀況描述	報告程序
第一級： 各種偏離、異常現象，輕度工程障礙	1. 輕微財物損失（小於10萬元） 2. 輕度工程障礙（不須停工、無人受傷）	發現單位（人員）>即時通報單位主管>三十分鐘內通報安衛小組
第二級： 單位人員輕傷、中度工程障礙、外力干擾	1. 輕傷（受傷人數一人以上且須住院治療者） 2. 財物損失（小於等於10萬元） 3. 中度工程障礙（局部停工） 4. 鄰損	發現單位（人員）>即時通報單位主管>三十分鐘內通報安衛小組>一小時內通報副總經理>兩小時內通報總經理
第三級： 各項工安事故、重度工程障礙、人員傷亡、財產損失	1. 重傷、死亡災害 2. 三人（含）以上受傷 3. 財物損失（大於等於30萬元） 4. 重度工程障礙（立即停工） 5. 火災	發現單位（人員）>即時通報單位主管>十五分鐘內通報安衛小組>三十分鐘內通報總經理

5.3.2 職業健康促進與訓練

潤德為維護同仁身心健康，提供職場保護及預防機制，每年安排員工進行兩次健康檢查，並且體檢前請同仁填寫勞檢問卷及過勞問卷，藉由問卷及健康檢查之結果以評估、分析危害因素辨識出高風險群，並持續追蹤，預防疾病及其他異常身體狀況之發生。

職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練	訓練說明	訓練對象	2022年績效
安全衛生教育訓練	依照職業安全衛生法規定新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。新僱勞工或在職勞工於變更工作前須接受3小時的一般安全衛生教育訓練（含行政人員）。	新進同仁	辦理24場次/參與人數36人/訓練時數108小時
品保安衛教育訓練	針對現場安全衛生注意事項對工務部同仁進行教育訓練課程。	工務部同仁	辦理1場次/參與人數21人/訓練時數21小時
一般安全衛生在職教育訓練	依照職業安全衛生法規定在職員工每3年至少應再受3小時在職教育訓練。	公司全體同仁	辦理2場次/參與人數81人/訓練時數243小時
防火管理人講習訓練班	依照公司需求，指派同仁參加外部機構訓練課程，含初訓3人，複訓1人	工務部指派同仁	辦理4場次/參與人數4人/訓練時數42小時
營造業甲種職業安全衛生業務主管	職業安全衛生業務主管外訓課程	工務部指派同仁	辦理1場次/參與人數1人/訓練時數42小時
職業安全衛生管理人員在職教育訓練	為外部訓練課程，每2年需回訓6小時	工務部指派同仁	辦理1場次/參與人數1人/訓練時數12小時

5.3.3 職業傷害統計

潤德致力於降低員工職業傷害與職業病的發生機率，透過各項職安衛管理制度規劃、風險與衝擊管理、健康服務與促進活動以及職安衛教育訓練，2021及2022年未有任何員工與工作者產生職業傷害或職業病之情事。



附錄一 GRI 準則指標對照表

一般揭露：2021

GRI	揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於潤德	10
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
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	不適用，本報告書為潤德發行之第一本永續報告書	—
2-5	外部保證/確信	不適用，本報告書未經外部保證/確信	—
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於潤德 4.4 供應鏈管理	10 50
2-7	員工	5.1 人力雇用及政策	54
2-8	非員工的工作者	5.1 人力雇用及政策	54
治理			
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	20
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	20
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	20
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續發展承諾及推動 2.1 公司治理	12 20
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	20
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	20
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	20
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	20
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	20
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	20
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	20
2-21	年度總薪酬比率	不適用，最高年度總薪酬為組織機密資訊	—

策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長(總經理)的話	5
2-23	政策承諾	2.2 道德誠信	23
2-24	納入政策承諾	2.2 道德誠信	23
2-25	補救負面衝擊的程序	各章節封面	—
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 道德誠信	23
2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	26
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於潤德	10
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通	13
2-30	團體協約	5.1 人力雇用及政策	54

重大議題揭露

GRI 指標		細項揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 3 重大議題	3-1	決定重大議題的流程	1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通	13
	3-2	重大議題列表	1.3 重大議題辨別與利害關係人溝通	13
	3-3	重大議題管理	各章節封面	—
營運與財務狀況				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 關於潤德	10
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 落實員工關懷	58
	201-4	取自政府之財務補助	1.1 關於潤德	10
公司治理				
請詳 GRI 2 一般揭露：治理相關指標				
道德誠信				
GRI 205 反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 道德誠信	23

風險管理				
為自訂主題，無 GRI 對應項目			2.3 風險管理	25
廢棄物管理				
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 廢棄物管理	30
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 廢棄物管理	30
	306-3	廢棄物的產生	3.2 廢棄物管理	30
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 廢棄物管理	30
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 廢棄物管理	30
客戶健康與安全				
GRI 416 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和法規之事件	2.4 法規遵循	26
客戶權益與服務品質				
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.4 法規遵循 4.2 客戶權益與服務品質	26 47
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4 法規遵循 4.2 客戶權益與服務品質	26 47
GRI 418 顧客健康與安全	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2 客戶權益與服務品質	47
職業安全衛生				
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	59
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	59
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	59
	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	59
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	59
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	59
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	59
員工多元化與平等機會				
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理	20

員工多元化與 平等機會			5.1 人力雇用及政策	54
	405-2	女性對男性基本薪資加薪 酬的比率	5.1 人力雇用及政策	54
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的 改善行動	5.1 人力雇用及政策	54
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童 工之重大風險	5.1 人力雇用及政策	54
GRI 409 強迫或強制勞 動	409-1	具強迫或強制勞動事件重 大風險的營運據點和供應 商	5.1 人力雇用及政策	54
人才發展與培育				
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的 平均時數	5.1 人力雇用及政策	54
	404-2	提升員工職能及過渡協助 方案	5.1 人力雇用及政策	54
	404-3	定期接受績效及職業發展 檢核的員工百分比	5.1 人力雇用及政策	54
薪酬福利與人才留任 54				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人力雇用及政策	54
	401-2	提供給全職員工 (不包含 臨時或兼職員工) 的福利	5.2 落實員工關懷	58
	401-3	育嬰假	5.2 落實員工關懷	58
GRI 402 勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告 期	5.1 人力雇用及政策	54

一般主題揭露

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
原物料使用				
GRI 301 物料	301-2	使用的可再生物料	3.3 循環經濟	32
能源與溫室氣體管理				
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 能源及溫室氣體管理	29
	302-3	能源密集度	3.1 能源及溫室氣體管理	29
	302-4	減少能源消耗	3.1 能源及溫室氣體管理	29
GRI 305 排放	305-1	範疇一溫室氣體排放	3.1 能源及溫室氣體管理	29
	305-2	範疇二溫室氣體排放	3.1 能源及溫室氣體管理	29
	305-4	排放密集度	3.1 能源及溫室氣體管理	29
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 能源及溫室氣體管理	29
水資源管理				
GRI 303 水與流放水	303-3	取水量	3.4 水資源管理	33
永續創新設計服務				
為自訂主題，無 GRI 對應項目			4.3 永續創新設計服務	47



RT + Design

潤德室內裝修設計工程股份有限公司

2022年度 永續報告書
Sustainability Report