



2024



紅 REDWOOD
bringing your design alive

永續 報告書

關於本報告書	02	第四章 雙贏合作夥伴	49
經營者的話	04	4.1 供應鏈脈絡	50
第一章 永續治理	05	4.2 供應鏈管理	53
1.1 關於紅木	06	4.3 承攬商管理	54
1.2 公司沿革	07	第五章 社會共融	55
1.3 肯定與榮耀	10	5.1 幸福職場	56
1.4 公司治理和願景	12	5.2 員工培育發展	58
1.5 永續政策	24	5.3 員工新進與離職情形	59
1.6 法規遵循	26	5.4 員工薪資福利	60
1.7 溝通管道	26	5.5 安全與健康職場	67
第二章 永續發展	27	5.6 人權政策	72
2.1 永續執行架構	28	5.7 社會公益	73
2.2 重要利害關係人鑑別	29	第六章 永續環境	74
2.3 重大主題鑑別流程	31	6.1 能源管理	75
2.4 重大主題揭露與範圍	38	6.2 氣候變遷之因應	76
2.5 紅木與聯合國永續發展目標	41	第七章 附錄	80
第三章 永續經營	44	附錄一 GRI索引	81
3.1 紅木的價值鏈	45	附錄二 SASB索引	86
3.2 紅木的產品與服務	46	附錄三 TCFD 索引	88
3.3 產品發展趨勢	48		





關於本報告書

報告書概況

2024年是紅木集團第一年發行永續報告書，本報告書全文不僅導入了各項國際永續標準，如全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）、氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），更在日常營運中聆聽利害關係人的期許與建言，透過重大性調查分析調整企業永續管理做法，接軌國際永續標準。因此，每年發行的永續報告書成為紅木內部管理ESG實績的重要工具，透明揭露中長期策略、實踐方式與績效達成狀況，進而攜手各利害關係人共同邁向永續未來。未來紅木將持續發行報告書，向各利害關係人揭露營運成果，不斷努力朝向永續經營的企業願景，同時關注利害關係人的意見回饋並持續改進。

『2024年紅木集團永續報告書』（以下簡稱本報告書）為紅木集團有限公司（以下簡稱紅木）『ESG推行小組』負責撰寫編輯，本報告書內容充分揭露紅木在公司治理、員工與社會關懷、環境保護的政策、制度與成果，並涵蓋利害關係人所關注及影響紅木營運活動的經濟面、人群(包括人權)面及環境面之重大主題與資訊。

報告邊界與範疇

報告期間為2024年1月1日至2024年12月31日，本報告書範圍包括紅木集團台灣Taiwan，及新加坡SG、馬來西亞MY等重要子公司。紅木集團在馬來西亞及新加坡擁有生產製造的工廠，另在日本、泰國、印度、美國、中國、菲律賓、澳洲、法國及印尼等成立辦公室據點，本報告書財務數據以公開揭露之合併財務報告為主，環境與人群(包括人權)議題指標則以重要子公司紅木新加坡、紅木馬來西亞為主，相關未來將逐步擴展報告書之邊界，以求與財務報告一致。

本報告書資料數據乃是透過紅木ESG推行小組，包含專案、採購、行政、合約、生產、財會、稽核等單位所組成，合作彙整相關數據。相關列入公司年報之成本與會計資訊已由勤業眾信聯合會計師事務所簽證，另環境管理系統 ISO14001 由第三方查證所得的資料。





關於本報告書

資訊重編

本報告為第一次編寫的永續報告書，無資訊重編。

發行頻率

中文版報告書預計於2025年8月底前發行並公佈在紅木官方網站上。報告書的發行週期為每年一次，本報告書主要揭露資訊期間為2024年1月1日至12月31日，若有揭露2025年1月1日之後資訊，皆於內文中說明。

編撰指南

本報告書依據參考最新全球永續性報告協會GRI準則2021年版（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）永續報導準則參照選項，並以AA1000當責性原則標準 (Account Ability Principle Standard, APS) 的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則進行撰寫，並參照美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱SASB) 針對建築產品和傢俱行業 (Building Products & Furnishings) 發布的揭露標準以及氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，進行揭露與撰寫。於附錄提供GRI永續性報導準則內容索引。

外部保證/確信

1. 本報告書未委託第三方驗證。
2. 本報告書內的財務資訊由勤業眾信聯合會計師事務所進行簽證。

公協會參與

會員身份	協會名稱	參與協會身份
Redwood Interior Pte Ltd	新加坡中華總商會 (SCCCI)	會員
Redwood Interior Pte Ltd	新加坡工商聯合總會 (SBF)	會員
Redwood Interior Pte Ltd	新加坡建築商公會 (SCAL)	會員
Redwood Interior Pte Ltd	新加坡家具工業理事會 (SFIC)	會員
Redwood Furniture Sdn. Bhd	新山傢俱同業公會 (JBFA)	永久會員
Redwood Furniture Sdn Bhd	馬來西亞傢俱總會 (MFC)	會員

聯絡資訊

本報告書公開於紅木官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡窗口：紅木集團有限公司ESG推行小組
- 聯絡窗口：公司治理主管蘇斌慶先生
- 地址：台北市大安區敦化南路一段205號1107室
- 電話：(02) 2778-9121
- E-mail: rwg@redwoodgroup.co

經營者的話



蘇聰明

紅木集團董事長



親愛的合作夥伴、同仁與關注我們的朋友們：

作為室內精品裝潢工程的領航者，我們始終相信，卓越的設計與施工不僅是對美學的承諾，更是一份對環境與社會的責任。在過去的一年裡，我們透過多方努力實踐永續理念，將永續發展深深植入我們的業務核心。

在公司治理方面，我們堅持最高的道德標準，維持健全的治理制度，並依循國際準則與當地法規，持續提升透明度與營運效率，贏得利害關係人的信賴。

為應對氣候變遷，我們採用低碳建材和環保施工技術，推動資源再利用，並成功降低施工過程中的溫室氣體排放、廢棄物產生及化學品使用，以改善生態效益，進一步實現我們對地球環境的保護承諾。

我們深知，員工是我們實現願景的基石。為此，我們致力於提供安全、健康且友善的工作環境，確保施工現場的最高安全標準，同時促進勞動力多元化與包容性，讓每一位員工都能在充滿尊重與支持的環境中成長。

供應鏈合作亦是我們永續戰略的重要環節。我們不僅與合作夥伴共同提升施工品質，還確保供應鏈中的每位員工都能享有尊嚴、安全且公平的工作環境。我們堅信，只有共同承擔對環境和社會的責任，才能夠實現長遠的成功。

此外，我們積極回饋社區，通過支持教育項目、參與公益活動和融入在地文化，與社區建立緊密連結。我們的每一份努力，都是希望讓社會能感受到更大的正向影響。

面對地緣政治、貿易關稅、淨零排放等未來挑戰，我們將進一步加強與利害關係人的溝通與合作，透過公開透明的資訊揭露，攜手迎接新的挑戰與機遇。我們相信，永續經營不是一句口號，而是我們公司每日實踐的核心價值，並期待與您一同創造持續創新的美麗空間。



第一章 永續治理

05

1.1 關於紅木

06

1.2 公司沿革

07

1.3 肯定與榮耀

10

1.4 公司治理和願景

12

1.5 永續政策

24

1.6 法規遵循

26

1.7 溝通管道

26

1.1 關於紅木



紅木集團有限公司 REDWOODGROUPLTD (紅木-KY8426) 以下簡稱「紅木集團」或「Redwood Group」，係2010年8月20日設立於開曼群島之投資控股公司，本公司之轉投資事業專精於全球性高級精品名牌店之裝潢。目前業務遍及亞洲、歐美及中東地區，客戶均為全球性時尚高級精品名牌之領導者(依客戶名稱字母排列，如 Bvlgari、Cartier、Coach、Gucci、Hermes、Louis Vuitton、Michael Kors、Tiffany & Co...等)，故公司產品在生產製造及品質等各方面均符合世界級高級精品名牌之要求，本公司秉持著致力滿足客戶之需求與期望為核心經營理念。

紅木集團,作為一個傑出的承包商，專精於全球性高級精品品牌室內及室外之裝潢。自成立以來，我們已經在全球占有一席之地，並且策略性地於新加坡、馬來西亞、泰國、印度、越南、日本、美國、中國、菲律賓、澳洲、法國及印尼成立我們的據點。

紅木集團在全球擁有超過1,000名員工以及最先進的生產設施，並在馬來西亞和新加坡擁有佔地60,000多平方米的工廠，不論何地，紅木都能透過優秀的軟硬體為客戶提供卓越的服務。

紅木藉由具規模之生產工廠，能夠提供客戶專案規劃、專案管理及內部生產的一站式服務。我們的團隊同時也能夠提供全面性工程管理解決方案，其中包含設計和概念的開發、繪圖、採購物流、品質控管、生產以及最終的安裝和售後服務。

1.2 公司沿革



1992



- Redwood Interior Pte Ltd 設立於新加坡。

1999



- Redwood Furniture Sdn. Bhd. 設立於馬來西亞。

2001- 2010



- 新加坡 DP Information Group 排名前500強企業。

2002



- 完成本集團在新加坡第一個國際精品名牌的專案裝潢工程。

2008



- 獲得東協會員會國自由貿易協定優惠。

2009



- 獲得美國安全檢測實驗室UL48及UL65認證。
- 獲得多國自由貿易協定優惠。

1.2 公司沿革



2010

- 獲頒新加坡商業超級品牌獎。
- 新加坡百大國際企業海外銷售額排名前二十名。
- 產品銷售超過29個國家或地區，年營業額突破11億新台幣(約五千萬新加坡幣)。

2011

- 11月於上海設立Redwood(Shanghai)Pte Ltd宏木貿易(上海)有限公司。
- 12月公司股票正式掛牌上櫃，成為台灣第一檔精品概念股。

2012

- 於馬來西亞設立 Redwood Projects Sdn Bhd。

2013

- 獲得新加坡Bizsafe的認證。
- 2月通過ISO14001專業認證。
- 11月榮獲第四屆新加坡家具工業大獎-室內裝潢金獎。

2015

- 完成馬來西亞孫公司 (Redwood Furniture Sdn. Bhd.) 主體擴廠計劃，增加約50,000平方英尺之空間。

1.2 公司沿革



2018

- 於法國設立Redwood Projects France S.A.S。
- 於日本設立Redwood Projects Japan K.K。
- 於美國設立Redwood Projects US Inc。

2019

- 2月興建新加坡新廠辦工程
- 於越南設立Redwood Projects (Vietnam) Company Limited
- 於菲律賓設立Redwood Projects Philippines Inc.
- 於泰國設立Redwood (Thailand) Co. ,Ltd

2020

- 2月新加坡總部搬遷新工廠

2021

- 於印度設立Redwood Specialities India Private Limited
- 年度營收、獲利創下紅木集團歷史新高紀錄。
- 榮獲首屆新加坡家具工業理事會Sol大獎-全能企業銀獎。
- 榮獲Eco Vadis (全球供應鏈持續評鑑)銅等獎。
- 於澳洲設立Redwood Projects Australia Pty Ltd

2022

2023

2024

- 於印尼設立PT Redwood Projects Indonesia

1.3 肯定與榮耀



- 2009年獲得美國安全檢測實驗室UL48及UL65認證。



- 2010年獲頒新加坡商業超級品牌獎。



- 2013年獲得新加坡Bizsafe的認證。
- 2023年獲得新加坡Bizsafe的認證。



- 2013年2月通過ISO14001專業認證。
- 2024年12月持續通過ISO14001專業認證



- 2013年11月榮獲第四屆新加坡家具工業大獎-室內裝潢金獎。



- 2023年榮獲首屆新加坡家具工業理事會Sol大獎-全能企業銀獎。



- 2023年榮獲 EcoVadis (全球供應鏈持續評鑑) 銅等獎。



全球據點分佈

- Singapore (總部)
- Malaysia (JB & KL)
- Thailand
- Vietnam
- Philippine
- India
- China
- Japan
- Australia
- France
- United State
- Indonesia





1.4 公司治理和願景

紅木一向重視對社會、環境及經濟的影響，並致力於推動公司的永續發展。在公司治理層面，公司以嚴謹且透明的治理體系獲得廣泛肯定，同時制定了包括「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、及「永續發展實務守則」等多項準則，以落實誠信正直的核心原則，實現高效的

公司治理。不僅如此，紅木在經濟領域也展現了卓越的成就。

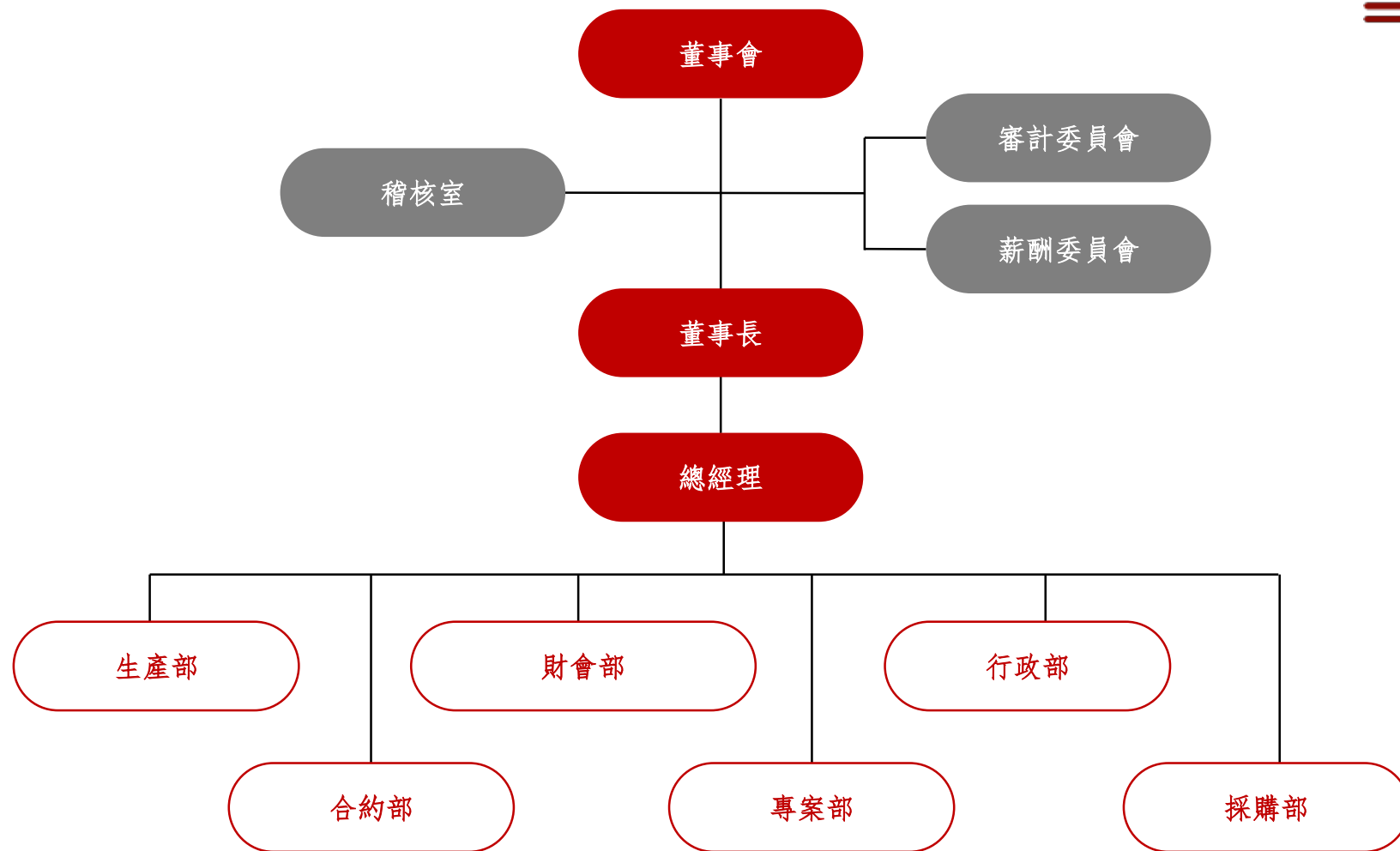
過去幾年，公司的財務狀況保持穩健，淨利潤持續攀升，充分展現了企業穩定的經營能力以及不斷拓展市場版圖的決心，積極進入更具潛力的領域。除了在經濟發展方面的努力，紅木也積極承擔社會與環境責任，長期注重產品的環境友好性與節能減排，關心員工及客戶的權益，同時熱心參與各類公益活動。在員工福利方面，公司同樣不遺餘力，致力於提供公平的薪資待遇、舒適且安全的工作環境，以及多元化的培訓發展機會，以促進員工全方位的成長。

面對未來在ESG永續發展上的種種挑戰，紅木將繼續專注於推進永續策略，積極實施環保政策並發展潔淨技術項目，進一步降低對環境的影響。同時，公司將持續提升市場競爭力，不斷推出創新產品，開拓新市場，以實現更多卓越成就與貢獻。



1.4.1

公司治理和組織架構





1.4.2 治理架構

董事成員遴選

紅木董事會成員五人(含三位獨立董事)，其中有女性二名。五名董事專長背景均為公司經營所需之專才,分別為:



成員的提名考量多元背景、專業能力與經驗，目前董事會另依本公司章程第25.2條規定，董事之提名與遴選係採用候選人提名制，評估各候選人之資格應遵守本公司「董事選舉辦法」外，也需符合「公司治理守則」規範。

均為公司經營所需之專才



1.4.2 治理架構

董事會成員

身份	姓名	性別	主要經(學)歷
董事/董事長	蘇聰明	男	<ul style="list-style-type: none"> •紅木集團創辦人 •新加坡紅木公司創辦人 •馬來西亞紅木公司創辦人 •新加坡鼎極公司創辦人 •馬來西亞鼎極公司創辦人
董事	蘇俊璋	男	<ul style="list-style-type: none"> •新加坡南洋理工大學機械工程學士 •新加坡紅木公司營運主管/董事長特助 •菲律賓紅木公司董事
獨立董事	簡敏秋	女	<ul style="list-style-type: none"> •東吳大學會計系碩士 •勤敏聯合會計師事務所會計師 •精華會計師事務所會計師 •太平洋流通投資(股)公司臨時管理人 •聯發國際餐飲事業(股)公司獨立董事 •黑松(股)公司獨立董事 •新光金控(股)公司獨立董事 •王品餐飲(股)公司獨立董事
獨立董事	蕭玉娟	女	<ul style="list-style-type: none"> •國立台灣大學財務金融學士 •第一金證券資深副總經理 •凱基證券副總經理 •遠東生物科技(股)公司獨立董事 •八方雲集國際(股)公司獨立董事 •福貞控股(股)公司獨立董事
獨立董事	羅嘉希	男	<ul style="list-style-type: none"> •南加大電機碩士 •東吳大學法律碩士 •但以理法律事務所主持律師 •常在國際法律事務所律師 •德勤法律事務所律師 •湧盛電機(股)公司獨立董事 •新光人壽保險(股)公司獨立董事 •台灣新光商業銀行(股)公司獨立董事

董事會進修

高階人才發展，為連結公司未來發展策略，以平衡組織需求、主管期待、及個人職涯所需之人才與能力為原則，進行領導力策略之規劃。藉由平時執行不同專案任務中，培養相關管理技能，並於過程中發掘其缺口，此外就管理職能(如策略、思考、分析、規劃、執行、協調、領導)、專業能力(如營運市場判斷、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識)及個人發展等方向，經由外部專業課程予以強化，藉由管理課程訓練與職務歷練，提升經營管理能力及思維，於接任職務預定時程前完成接班準備。2024年，董事會進修總時數達30小時，平均每人6小時。課程內容包括:IFRS永續揭露準則介紹及推動IFRS永續揭露準則近況及企業接軌因應之道。



1.4.2 治理架構

董事成員多元性、獨立性

本屆五名董事成員，分為一般董事2席及獨立董事3席，且其中有2位女性；獨立董事占比為60%、女性董事占比為40%。本公司注重董事會成員組成之性別平等，並達成女性董事比率目標30%以上，以確保董事成員之多元及獨立性。董事會成員之專業背景分別為：蘇聰明先生長於領導、營運判斷、生產製造、風險管理及國際市場觀；蘇俊璋先生對於經營管理、產業知識及營運企劃、危機處理多有著墨；另三位獨立董事簡敏秋女士、羅嘉希先生及蕭玉娟女士則分別以會計審計、法律法遵、財務金融等見長。董事會就成員組成擬訂多元化的政策揭露於公司網站及公開資訊觀測站。

紅木於「董事選舉辦法」明訂董事之提名及選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，包括具備不同性別、年齡、國籍、文化、專業背景及工作領域等，並宜普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。紅木董事會成員的專業背景包含含蓋商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等領域。本公司產業在國內較少同業，因其產業特性，董事長為最高治理主席，獨立董事席次超過全體董事1/2以上，以避免與減緩利益衝突，加強公司治理機制。

董事利益迴避規範

紅木「董事會議事規則」規定，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，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。



1.4.2 治理架構

薪酬委員會

公司薪酬委員會依照每位董事及獨立董事對本公司營運之參與程度、貢獻之價值，並考量公司風險胃納及參酌同業水準後，擬定董事(含獨立董事)之報酬區間並提報董事會討論。此外，年度若有盈餘，依董事會決議並經股東會通過之盈餘分派議案，在不高於年度稅後淨利之5%內，由薪酬委員會依照前述審議方式，擬定每位董事之酬勞金額並提報董事會討論。歷次董事會討論相關薪資或酬勞議案，當事關係人均利益迴避。

1.薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形：

本公司已於2011年8月24日之董事會決議設立薪資報酬委員會，其任期與委任之董事會相同；目前為第五屆薪資報酬委員會。薪資報酬委員會成員由3位獨立董事所組成，主要職責為審議本公司董事及高階經理人之薪資、報酬、獎金及有關福利等，以提供董事會決議之建議。

2.薪資報酬委員會運作情形資訊

(1)本公司之薪資報酬委員會委員計3人。

(2)本屆委員任期：2022年6月27日至2025年6月26日。2024年度薪資報酬委員會共開會二次，委員出席情形皆為100%



1.4.2 治理架構

3. 薪資報酬委員會職權範圍

依據本公司薪資報酬委員會組織規程所述，本公司薪資報酬委員會職權範圍如下，並將所提建議提請董事會討論：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

紅木治理結構與最高治理單位為董事會，依照「證券交易法」、「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法規之規範設置薪資報酬委員會、審計委員會、ESG 推行小組，持續強化公司治理。董事會成員含獨立董事席次且薪資報酬委員會及審計委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及超然獨立立場，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行監督功能及強化管理機能與風險管控。提升資訊透明度與關注價值鏈跟環境與社會的關聯性，兼顧利害關係人的均衡利益推動永續發展等事項，以因應各種潛在企業危機風險並達永續經營的目標。



1.4.3 永續績效管理

本公司本著永續經營及提高公司價值理念，創造股東和員工最大利益，善盡社會責任，由董事長擔任召集人統領「ESG推行小組」，定期開會檢討，報告本公司推動永續發展執行情形，包括永續發展政策、目標與管理方針、風險管理、氣候變遷風險與機會、溫室氣體與能源管理等內容事項進而檢視與核定公司治理、環境和社會面向所鑑別的風險機會及其相應的管理。

紅木訂定董事會績效評估辦法為落實公司治理提升董事會功能。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬報酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，其內部評估結果於2025年3月問卷回收整理後，將結果於2025年5月份董事會提報，除提報董事會檢討、改進外，亦將作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考，以增進董事會運作績效。

此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效及個別董事評鑑，最近期的外部評鑑係2023年3月（評估期間為2022/01~2022/12）委由與本公司無業務往來之外部專業獨立機構-致遠國際管理顧問(股)公司針對董事會績效五大構面(對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制)、董事成員績效六大構面(公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制)及功能性委員會績效五大構面(對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制)，以問卷及實地訪查方式進行評估。經外部專業獨立機構評估結果，認為本公司董事會已依據相關法令及公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會均能有效運作。

2024年紅木董事會共計召開5次董事會議，董事會議題包含監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令等關鍵重大事件進行溝通。董事會議以審核企業經營績效、討論重點ESG策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）為主。



1.4.4 營運績效

紅木專精於全球性高級精品名牌店之裝潢，目前業務遍及亞洲、歐美及中東地區，客戶均為全球性時尚高級精品名牌之領導者。一直積極檢視公司的生產能力。近年來，已開發並掌握有關曲面玻璃的生產技術，可運用於客戶複雜的展櫃及店面設計。此外，公司亦持續努力引入新的替代材料，以實現產品重量及操控優勢。2024年紅木的總收入達到新台幣28.68億元。儘管全球經濟情勢致營運成本不斷上升，但透過有效的成本控制措施，仍將毛利維持在31.35%的理想水準。尤其感到欣喜的是，美國市場表現強勁，銷售額較2023年成長超過30%。公司最近三年度(2022~2024年)的獲利情形如下：

單位：新台幣仟元

年度	2022年度	2023年度	2024年度
營業收入淨額	1,699,124	2,860,254	2,867,765
營業成本	1,254,853	1,941,069	1,962,563
營業毛利	444,271	919,185	905,202
營業費用	392,522	493,395	546,843
營業利益	51,749	425,790	358,359
營業外收入及支出	3,810	(14,658)	(14,289)
稅前淨利	55,559	411,132	344,070
所得稅費用	23,237	82,102	91,375
本期淨利	32,322	329,030	252,695



1.4.4 營運績效

公司最近三年度(2022-2024年)主要產品之營業比重如下:

單位：新台幣仟元

年度	2022		2023		2024	
	金額	比重	金額	比重	金額	比重
室內裝潢	1,321,632	77.78%	2,016,389	70.50%	1,928,961	67.26%
一般工程施作	229,372	13.50%	484,908	16.95%	365,375	12.74%
門面裝潢	148,120	8.72%	358,957	12.55%	573,429	20.00%
合計	1,699,124	100.00%	2,860,254	100.00%	2,867,765	100.00%

股利政策，本公司屬精品裝潢業，企業生命週期正值業務擴充追求穩定成長階段，考量公司整體發展、財務規劃、資金需求及產業景氣及前景等相關因素，並確保維護股東權益，本公司未來股利之發放應採取保守穩健之股利發放政策。在不違反開曼公司法及本公司章程第12.4 (a) 條之規定之情形下，於合併歷年累積未分配盈餘，且由董事會依本章程第34.6條規定，於每會計年度為發展目的而提撥適宜之特定數額作為準備金後，剩餘數額經股東同意後依下列次序及方式分派之：

(1)員工紅利不低於0.2%;

(2)董事酬勞不高於5%; 且

(3)股東股利不低於20%，且現金股利不低於股利總額之10%。

依2024年度稅後盈餘，經2025年3月11日董事會決議擬分派現金股利新台幣125,606仟元(每股分派2.5元)，並經2025年5月29日股東常會承認通過後辦理。



1.4.5 政府補助



馬來西亞政府之人力資源培育計畫

根據馬來西亞政府之人力資源培育計畫 (HRDF Program) 規定，為了提供員工專業訓練及提升工作技能，針對一特定工作範疇之員工有義務提繳該稅捐，係依每位員工之月薪*1%為提繳金額。另依相關單位(Pembangunan Sumber Manusia Berhad) 規定，若員工參與教育訓練課程，其課程費用可向該單位申請補助款，補助款為課程費用之80~100%。合併公司於2024年度認列補助款收入新台幣 269 仟元。



新加坡加薪補貼計畫

新加坡政府為了提振平均薪資及產業競爭力，自2013年起實施「加薪補貼計畫」(Wage Credit Scheme)，注資中小企業為員工加薪。這項計畫是新加坡財政預算案中過渡時期援助企業配套的一環。合併公司於2024年度認列補助款收入新台幣1,149仟元。



新加坡企業發展局輔助措施

新加坡企業發展局為增進當地企業整體生產力，於2019年時推出相關輔助措施 (Capability Development Grant)，鼓勵企業針對舊有廠房進行翻新，由政府提供補助以資助企業購入高產能機器設備，新加坡子公 REDWOODINTERIORPTELTD 新廠房於2021年完工。合併公司於 2024年度認列補助收入新台幣3,295仟元。



新加坡政府補助

其他政府補助款主係新加坡政府提供育兒假以及在職培訓計劃專案補助款。合併公司於2024年度認列補助收入新台幣579仟元。



1.4.6 稅務治理

紅木所有營運活動皆依循營運所在地之各國稅務法令辦理，且支持政府推動產業創新及經濟成長之稅務政策。由會計單位統籌日常稅務行政作業及各項投資抵減申請，負責稅務之同仁定期參與相關稅務課程或主管機關舉辦之稅務講座，輔以外部稅務諮詢機構提供專業諮詢，每季由會計師事務所協助覆核稅務揭露資訊合理及正確性。

1.4.6.1 稅務風險管理

- 各項營運活動遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更產生的稅務風險，並由審計委員會監督有關會計、稅務及財務報導編制流程等內控制度執行情形。
- 紅木透過會計師事務所每季進行之財報核閱/查核程序，即時給予本集團專業意見提早做稅務規劃。紅木依各國稅務法規繳納所得稅捐（及適用相關稅務抵減政策），有關紅木集團所得稅相關資訊，請參閱2024年度年報。

2024 - 所得稅費用

營運地	主要營業項目	員工數量	營業收入 (新台幣仟元)	支付所得稅 (新台幣仟元)	稅後淨利 (新台幣仟元)
新加坡	全球性高級精品 名牌店之裝潢	369 人	2,087,643	23,501	269,839
馬來西亞	客製化家具、設計、 製造及買賣	783 人	788,763	20,850	68,599
合計				44,351	



1.5 永續政策

- 紅木本著永續經營及提高公司價值理念創造股東和員工最大利益，善盡社會責任，於 2024 年設立「ESG 推行小組」負責收集符合企業永續發展之相關要務，以因應國內外及產業趨勢及上市上櫃公司永續發展實務守則規範，「ESG 推行小組」由董事長擔任召集人，依關注議題區分公司治理、社會責任、環境永續三個任務小組辦理攸關事項；每年年底，HR 部門會做下一年度的 "Meeting Schedule & Training Schedule" 將預計進行之內訓、外訓做規畫安排。
- 另透過下列會議方式，將公司的永續政策、營運的最新方針及資訊與各部門做交流及溝通。

每月

部門主管會議、銷售及預算會議

每周

海外分公司會議、生產部門會議、工程部門會議及營運管理會議



1.5 永續政策

1 健全的公司治理與商業道德

持續完善公司治理制度，落實商業道德規範，確保專案規劃與施工環節符合國際準則，並依循所有營運所在地的法律要求，強化內部控制與透明度，保障利害關係人的信任與支持。

2 環境保護與氣候行動

因應氣候變遷，我們採用符合環保標準的裝璜材料與施工技術，推動減碳策略，增加資源再利用，並透過精準管理降低裝修過程中的溫室氣體、廢水排放及廢棄物產生，全面提升生態效益，致力於保護環境。

3 員工福祉與職場多元

為員工提供安全、健康與高品質的工作環境，確保施工現場符合嚴格的安全標準。我們推動職場多元化，尊重每位員工的權益，打造包容的職場文化，並通過專業培訓提升施工人員與設計團隊的技能與競爭力。

4 供應鏈責任與合作

建立強而有力的供應商夥伴關係，確保施工與材料供應鏈的所有員工都受到尊重，享有安全且有尊嚴的工作環境。我們期望供應商遵循商業道德，以對環境負責的方式經營，共同追求永續發展。

5 社區參與與社會責任

積極參與本地社區建設，支持教育與公益項目，並融入社區文化，創造更大的社會影響力。我們透過回饋計畫分享成功資源，協助發展在地經濟與永續發展。

6 透明溝通與資訊揭露

加強與客戶、員工、供應商及其他利害關係人的有效溝通，建立開放且策略性議合的平台，確保公司運營信息的透明性與平衡揭露，以增進信任與合作。



1.6 法規遵循

紅木是一家專精於全球性高級精品品牌室內及室外之裝潢公司，在追求營收與獲利成長的同時，承諾每一項營運活動都符合政府及國際法規、社會責任道德標準及環境保護的要求。

為了落實企業永續發展，紅木的董事會通過了「永續發展實務守則」，明確定義了公司治理、遵守法律法規、維護勞動權益、提供安全的工作環境、執行環境保護、致力於節能減碳、公平交易條件及履行企業社會責任等方面的責任。

同時，公司致力於在 ESG（發展永續環境、推動社會共榮、落實公司治理）三大面向上做出承諾，以滿足利害關係人的期望。

紅木訂定單一事件裁處金額達新台幣50萬元以上或嚴重影響公司營運之重大事件須於永續報告書公開揭露之規定，以符合本公司公開透明之原則，及GRI 準則平衡報導的要求。2024年未有任何因重大違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

1.7 溝通管道

紅木訂有「申訴處理程序」解決任何與就業相關的申訴或投訴，以保持持續和諧的雇主/雇員關係。員工可以依照程序流程提出申訴，所有的申訴都以保密處理。對於利害相關者可透過公司網站(<https://www.redwoodgroup.co/5/>)與利害關係人專區 <https://www.redwoodgroup.co/nc/18/120/> 做意見反饋。2024年未有透過申訴管道提出之申訴案件。



第二章 永續發展	27
2.1 永續執行架構	28
2.2 重要利害關係人鑑別	29
2.3 重大主題鑑別流程	31
2.4 重大主題揭露與範圍	38
2.5 紅木與聯合國永續發展目標	41

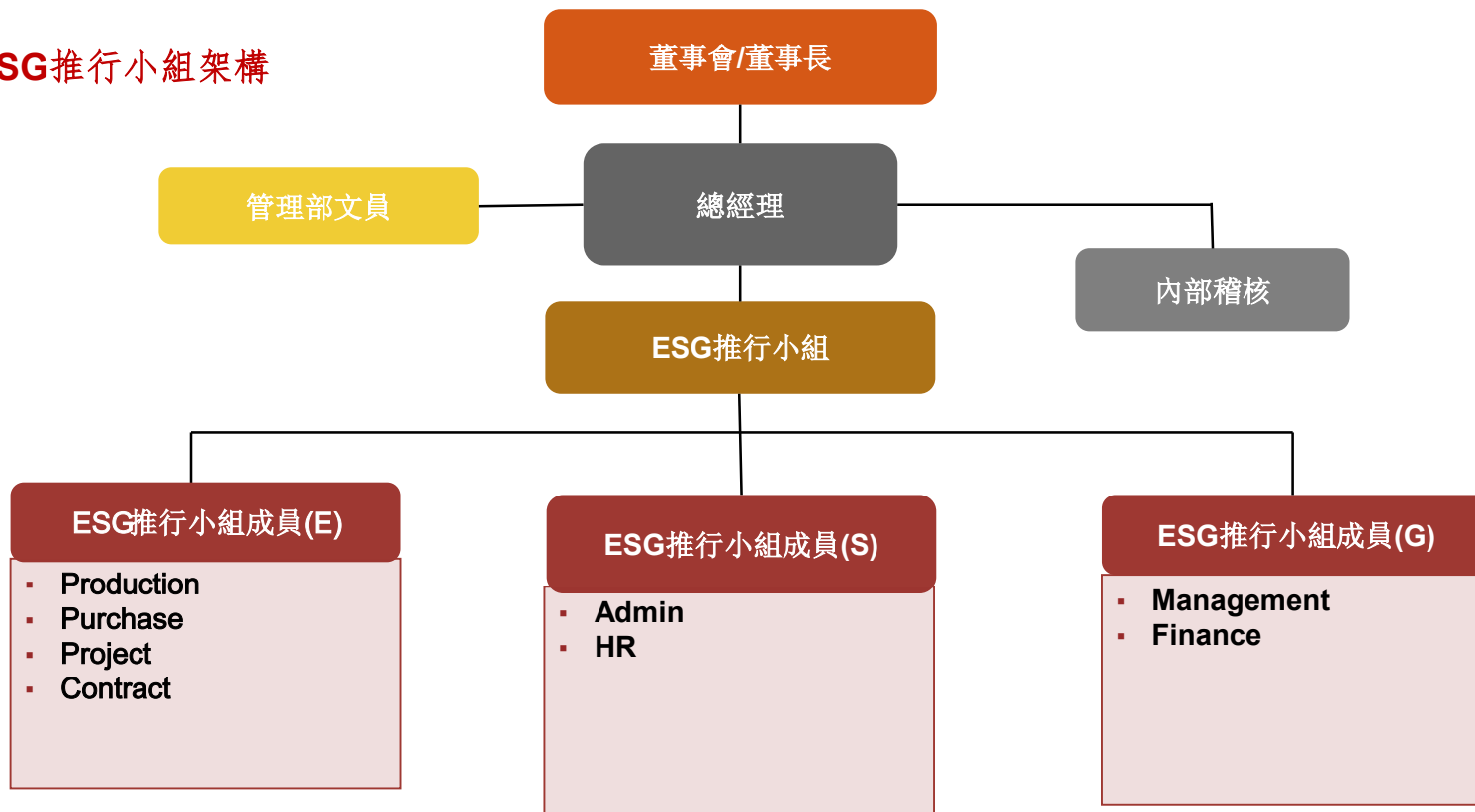


2.1 永續執行架構

紅木董事會於 2024 年 8 月決議設置 ESG 推行小組，委員會成員由高階主管組成，並由董事長擔任召集人，依「永續發展實務守則」落實公司治理、社會責任及環境保護等永續發展目標。

ESG 推行小組定期向董事會報告，包含制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略並檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。永續重點計畫與績效成果。

紅木集團ESG推行小組架構





2.2 重要利害關係人鑑別

紅木ESG推行小組參考 AA1000SES 標準中的依賴程度、責任、影響力、多元觀點、關注的程度五個原則鑑別主要利害關係人，包含客戶、員工、供應商、政府單位、投資者、管理者與董事會分七類以作為利害關係人之溝通基礎。



2.2.1 利害關係人溝通

利害關係人的想法與需求是紅木重要營運管理參考，為了解利害關係人的關注議題及意見回饋，在官網提供各利害關係人對應聯繫窗口。

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 稅務 物料 排放 廢棄物 職業安全衛生 員工多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度/每年 各類問卷調查/不定期 企業官方網站回覆/不定期 拜訪客戶/不定期 開發潛在客戶/不定期 顧客關係管理/不定期(電話/郵件/通訊軟體)
員工	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 經濟績效 稅務 勞/資關係 職業安全衛生 教育與訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 內部員工意見信箱/不定期 勞資協商會議/每季 職工福利委員會會議/不定期 訊息傳達/不定期(公佈欄)
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 稅務 勞雇關係 勞/資關係 職業安全衛生 訓練與教育 員工多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> 採購合約/不定時 供應商管理/不定期(電話/郵件/通訊軟體) 供應商申訴/不定期(電子郵件) 相關問卷調查(含ESG報告)/年(電子郵件) 政府函文/不定期(信件)
政府單位	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 勞/資關係 	<ul style="list-style-type: none"> 政府函文/不定期(信件)
投資者	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 市場地位 勞雇關係 勞/資關係 職業安全衛生 訓練與教育 	<ul style="list-style-type: none"> 公司每月營收公告/月 合併財務報告公告/季 法人說明會之舉辦/年 公司內訓、外訓內容/不定期
管理者	<ul style="list-style-type: none"> 稅務 物料 勞雇關係 勞/資關係 職業安全衛生 訓練與教育 員工多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站/月/次 財務報告/季 股東會(年報)/年 法人說明會/年 重大訊息公告/不定期 設置投資人關係聯絡信箱/不定期
董事會	<ul style="list-style-type: none"> 稅務 勞雇關係 勞/資關係 職業安全衛生 訓練與教育 不歧視 供應商社會評估 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會召開案由/季 公司治理重點要求/不定期 政府函文/不定期



2.3 重大主題鑑別流程

參考 GRI 通用準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及同業經驗，紅木透過問卷調查蒐集各利害關係人的關注永續議題，將相關指標進行評估，以鑑別出重大主題，進行風險管理與規劃營運方針。紅木依循永續性的脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性進行重大主題及其邊界的評估，總結出可能對公司營運及利害關係人造成影響或衝擊之重大主題。



2.3.1 永續重大主題鑑別流程

步驟 1	鑑別七類利害關係人	參考AA1000SES 依賴性、責任、影響、多元觀點、張力等五大特徵鑑別對紅木具有最大影響力的利害關係人
步驟 2	鑑別行業脈絡: 建築產品和傢俱行業	參照GRI2021準則、永續會計準則 SASB、金管會永續揭露指標鑑別出行業別
步驟 3	鑑別永續主題:17項永續議題	ESG 推行小組以 GRI 進行實質與潛在衝擊評估永續議題進而鑑別與選擇出 17 項永續議題
步驟 4	利害關係人/專家議合，問卷回收 282 份,專家議合3份	<p>邀請利害關係人填寫問卷(實體及網路)，蒐集利害關係人對於各永續主題之關注程度</p> <ul style="list-style-type: none"> • 專家議合: <ul style="list-style-type: none"> ➢ 安全健康部現場進行工作場所、職業病監測 ➢ 消防部門檢查消防證明日期 ➢ ISO 14001 系統外部稽核
步驟 5	評估衝擊顯著性	<ul style="list-style-type: none"> • 公司 ESG 推行小組與相關利害關係人及專家鑑別與評估衝擊 • 將內、外部結果進行綜合性評量得出永續主題排序，且將 <ol style="list-style-type: none"> (1) 關注度與衝擊度相乘分數前 11 項; (2) SASB 與金管會永續指標作為重大主題比重加權的清單。 • 對議題進行正面與負面衝擊分析 • 界定報告邊界與價值鏈關係 • 對應 SDGs 永續目標
步驟 6	11項重大主題確認	將永續主題排序及重大主題候選清單提報『ESG 推行小組』，依審核結果作為當年度企業永續報告書之重大主題。
步驟 7	報告	『ESG 推行小組』討論重點呈現方式，決定重大主題之邊界，並依 GRI 準則之要求蒐集及揭露相關內容，最終版完整稿件由 ESG 推行小組呈報董事會，經董事會審閱、核定後公開發行。



2.3.1 永續重大主題鑑別流程

經濟面

- 經濟績效
- 市場地位
- 採購實務
- 稅務

人群 (包括人權面)

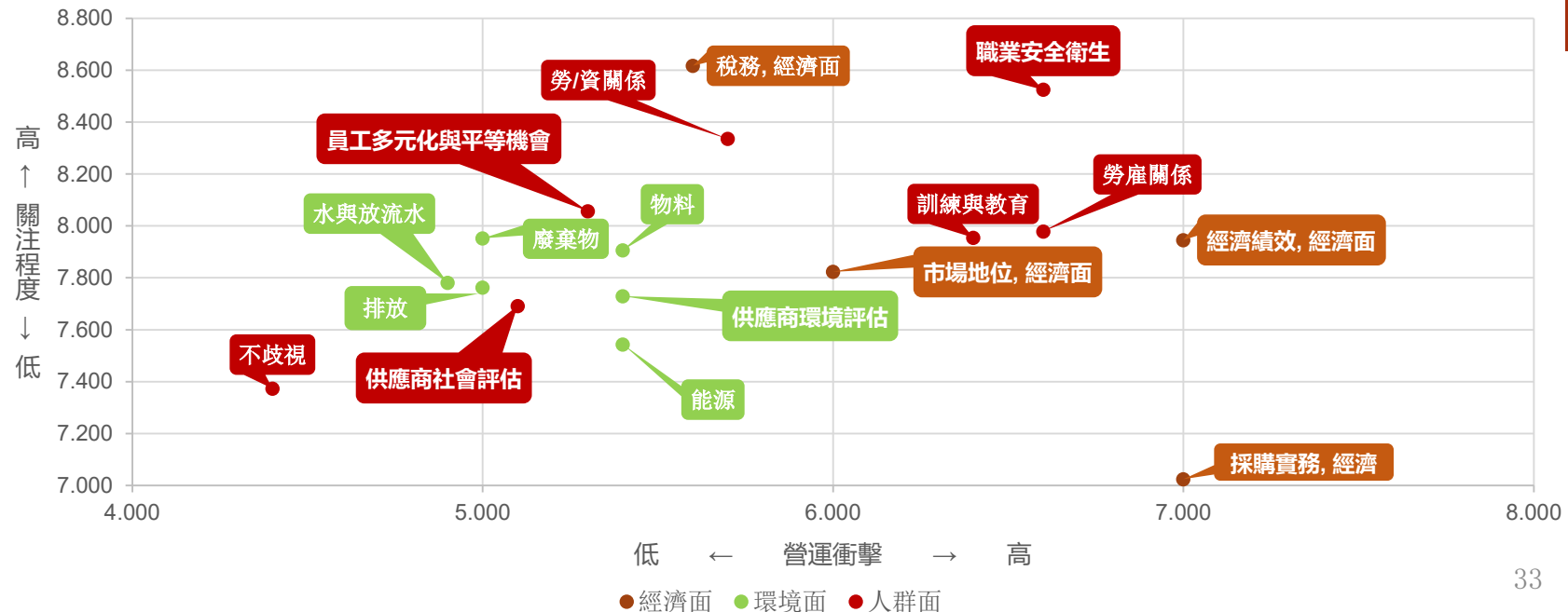
- 勞雇關係
- 勞/資關係
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 員工多元化與平等機會
- 不歧視
- 供應商社會評估

環境面

- 物料
- 能源
- 水與放流水
- 排放
- 廢棄物
- 供應商環境評估

紅木透過 282 份問卷及 3 場專家訪問的方式來蒐集利害關係人對於各項永續主題關注的程度 (以 1~10 分呈現, 10 分表示最關注, 1 分表示最不關注), 統計利害關係人關注事項並由 ESG 推行小組針對以上主題分析其對於公司經濟、環境、人群 (包括人權) 三方面產生衝擊的可能性、嚴重性及影響程度, 分別給予等級 1~10 不同的評分 (10 分最高、1 分最低), 再加權重在 SASB 與金管會永續議題後進行綜合性的評量及討論, 相乘分數在前 11 項被列於重大主題, 一併提報給 ESG 推行小組審核, 經審核後之重大主題矩陣圖如下。

ESG圖表分析





2.3.1 永續重大主題鑑別流程

依照經濟、環境、人群(包括人權)三大構面的重大主題與 SASB、金管會永續指標相互關係列表如下:





2.3.1 永續重大主題鑑別流程

總計鑑別出的 11 項重大主題，在經濟治理面為『經濟績效』、『市場地位』、『採購實務』、『稅務』；在環境面為『物料』、『供應商環境評估』；在社會面為『勞雇關係』、『勞/資關係』、『職業安全衛生』、『教育與訓練』、『員工多元化與平等機會』等主題。

上列 11 項重大主題於 2024 年度績效表現、管理方法及目標設定，詳如下表所示：

重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標(短中長期)
GRI 201: 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 紅木集團 2024 年度 全年合併營收為新台幣(以下同) 2,867,765 仟元，稅後淨利 252,695 仟元，以及每股稅後盈餘 5.03 元。 落實執行員工退休金/公積金之提撥政策。 	<ul style="list-style-type: none"> 以永續經營為目標，定期召開會議以了解公司營運狀況；且定期每月揭露 集團合併營收。本集團依各公司所在國家之相關法令規定訂定提撥退休金/公積金。 提前因應及規劃「溫室氣體」及「氣候相關財務揭露」(TCFD) 之程序，以降低相關風險及對財務的影響。 	<p>短期： 遵循主管機關法令要求，爭取公司治理評鑑加分。</p> <p>中、長期： 針對溫室氣體等相關議題進行規劃，以及氣候相關財務揭露 (TCFD) 之管理流程優化。</p>
GRI 202: 市場地位	<ul style="list-style-type: none"> 員工起薪高於各地最低薪資或市場薪資 	<ul style="list-style-type: none"> 依照「薪資及福利作業管理規範」，確保所有正職同仁薪資符合法令規定之基本工資。定期參考同業薪資調查，確保同仁薪資水平。 	<p>短中期： 員工薪資起薪不低於同業水平。</p>
GRI 204: 採購實務	<ul style="list-style-type: none"> 於新馬當地採購之比率佔全年總進貨約 20% 	<ul style="list-style-type: none"> 採購多方管道以在地廠商為首要採購考量 	<p>短期： 期與當地供應商採購比率較前一年度提高 2%</p>



2.3.1 永續重大主題鑑別流程

重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標(短中長期)
GRI 207: 稅務	<ul style="list-style-type: none"> 本集團各公司皆符合各國之稅法規定，且訂定移轉訂價政策。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過會計師事務所每季進行之財報核閱/查核程序，即時給予本集團專業意見 提早做稅務規劃。 	<p>短期： 遵守各公司所在國家享有稅務優惠與抵減之政策要求。</p> <p>中、長期： 本集團合併財報中，稅務效率最大化，能應對長期稅務風險之影響。</p>
GRI 301: 物料	<ul style="list-style-type: none"> 產品包材之使用以綠色環保導向為主要考量，並做適當調整。 	<ul style="list-style-type: none"> 了解最新環保法規及相關法令要求，對可回收環保材質 做了解。 	<p>短期： 產品包材使用可回收環保材質。</p> <p>中、長期： 製程中使用可再生物料比率提高。</p>
GRI 308: 供應商環境評估	<ul style="list-style-type: none"> 對現有供應商發出 承諾書宣告公司環境政策 	<ul style="list-style-type: none"> 依據「供應商管理程序」 進行定期供應商管理 每年年底進行「供應商評核」對供應商進行自評 	<p>短期： 對供應商發出之承諾書收回 100%</p> <p>中長期： 對供應商進行實地稽核</p>
GRI 401: 勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> 公司提供多元福利制度，包含團體保險、旅行平安險、生育禮品、婚喪喜慶補助等，並不定期舉辦聚餐活動 	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工福利制度，另人事及行政部門亦籌辦其他休閒娛樂及康樂活動，以增進同仁間之互動機會。 	<p>短期： <ul style="list-style-type: none"> 持續遵守各國勞動法令之要求，並隨時更新以符合規定。 員工離職率能降低並維持平穩。 </p> <p>中、長期： 建立工作與生活平衡之環境。</p>



2.3.1 永續重大主題鑑別流程

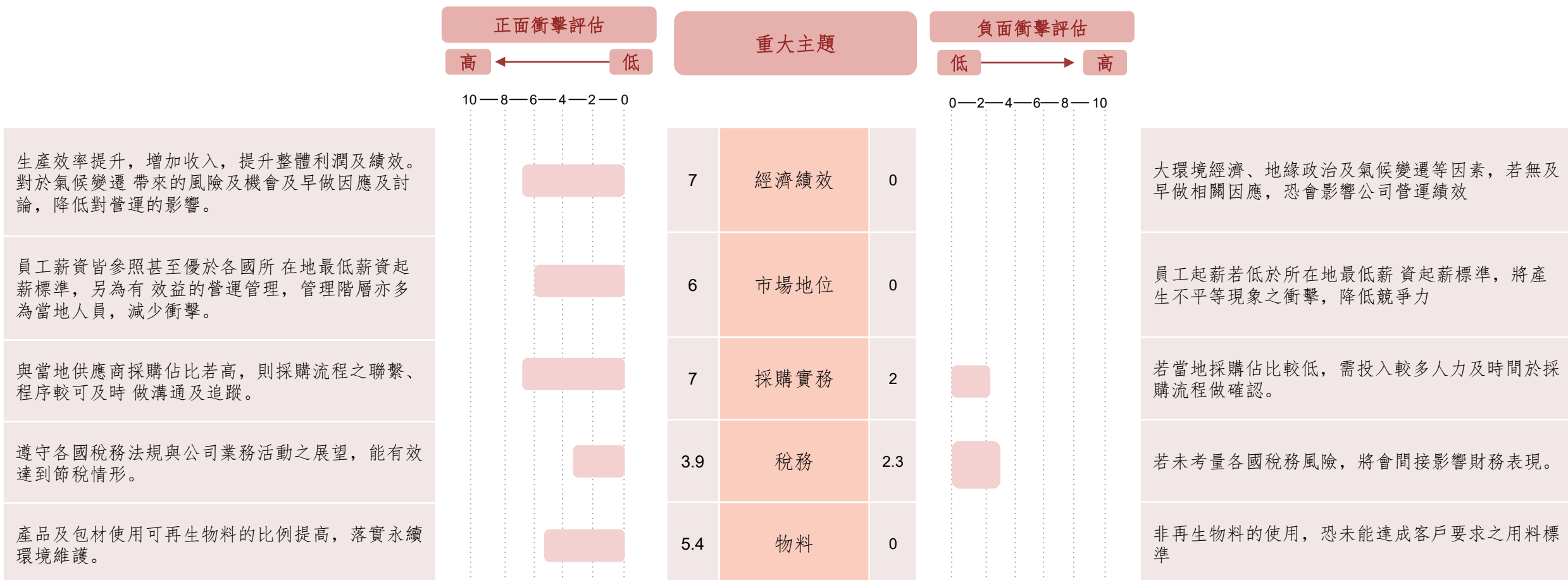
重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標(短中長期)
GRI 402: 勞/資關係	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度無嚴重影響員工權利之重大 營運變化。 	<ul style="list-style-type: none"> 依照法規，若有嚴重影響員工權利之重大營運變化前，應提前告知員工及其代表的最短周數。 	<p>短中長期： 依照法規提供員工關於營運變化的最短預告期</p>
GRI 403: 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率 <5% 零職業病 	<ul style="list-style-type: none"> 更新最新季節流行疾病及 宣傳資訊，使同仁得知並共同進行注意及改善措施 公司駐廠醫生服務，對同 仁進行健康諮詢及衛教宣導。 依職業安全衛生法規，於廠內進行重大危害鑑別及監督進行管理機制。 	<p>短期： 零職災目標。</p> <p>中、長期： 導入 ISO45001 管理系統。</p>
GRI 404: 教育與訓練	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度集團總員工人數為 1,252 人， 員工總受訓時數為 7,533 小時，平均每人受訓時數為 6.02 小時。 	<ul style="list-style-type: none"> 安排定期及不定期之教育訓練課程，提供員工多元授課方式及學習資源。 	<p>短、中、長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續安排同仁進行多元教育訓練課程，提高員工競爭力。 員工平均受訓時數提高每人每年達8小時。
GRI 405: 員工多元化與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 治理單位在地比例 >80% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工於招聘、任職、升遷、訓練等程序，不分性別、種族、年齡皆有平等之條件及權利。並提供公平開放之工作環境及安全之申訴管道。 	<p>短、中、長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續宣導及維持性平及無歧視分別資訊。



2.4 重大主題揭露與範圍

ESG 推行小組 針對鑑別出的重大主題進一步分析對紅木的正面衝擊與負面衝擊評估 [(嚴重性：規模、範疇、無法補救) * 可能性 %] ， 對於評估為負面衝擊的議題， 另有改善方案。

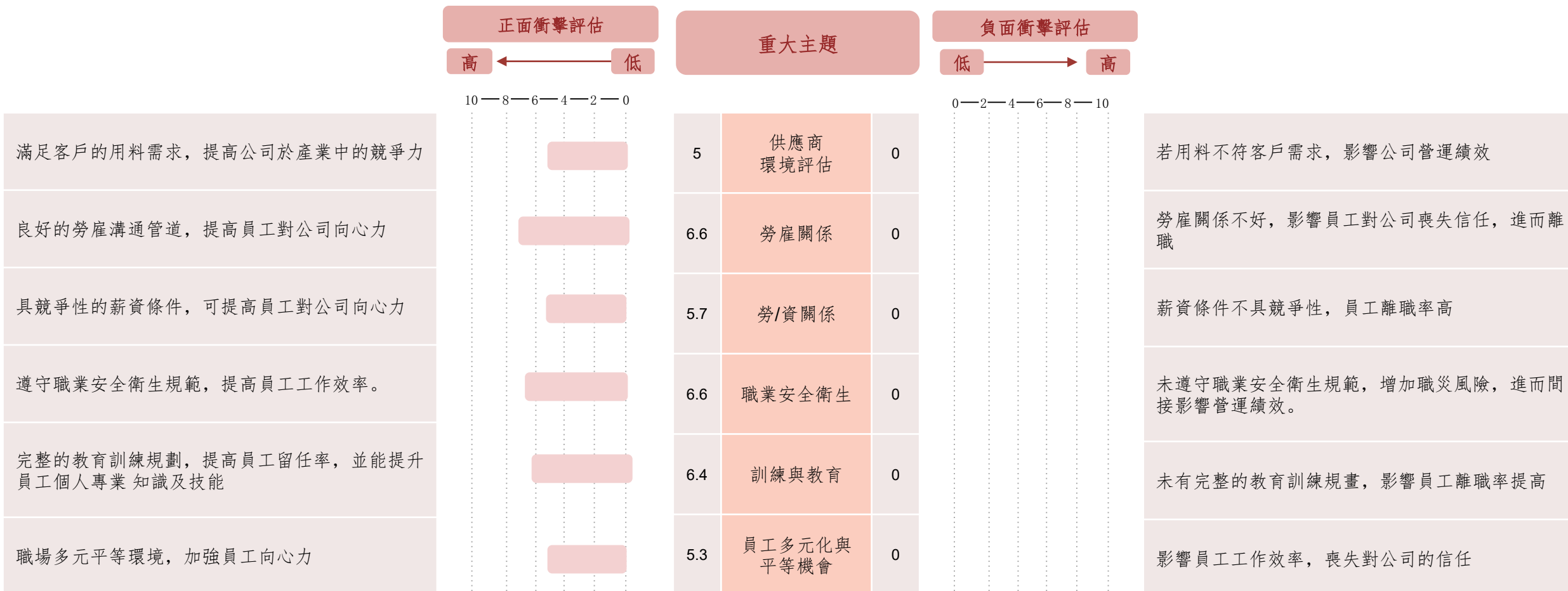
重大主題正面/負面評估





2.4 重大主題揭露與範圍

重大主議正面/負面評估






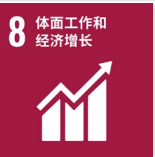









針對負面衝擊，利害關係人可透過申訴機制提出疑慮與尋求補救，並對提出建議的利害關係人身份進行保密。



2.4 重大主題揭露與範圍

重大主題在價值鏈衝擊及對應 SDGs 的說明

面向	重大主題	價值鏈			對應聯合國永續發展目標
		上游	中游	下游	
		(供應商/ 承攬商)	(紅木)	(客戶)	
GRI經濟面	經濟績效 201	✔	✔	✔	  
	市場地位 202	✔	✔		
	採購實務 204	✔	✔		
	稅務 207	✔	✔	✔	
GRI環境面	物料 301	✔	✔	✔	   
	供應商環境評估 308	✔	✔		
GRI人群面	勞雇關係 401		✔		     
	勞/資關係 402		✔		
	職業安全衛生 403	✔	✔		
	訓練與教育 404	✔	✔		
	員工多元化與平等機會 405		✔		



2.5 紅木與聯合國永續發展目標

聯合國在 2015 年提出了 17 項『永續發展目標』，作為全球在 2030 年前實現永續發展的藍圖與指導方針，而企業則是其中不可或缺的關鍵角色。作為致力於實現這些永續發展目標的企業，紅木支持這些目標並將其融入公司的發展策略，專注於淨水與衛生、可負擔能源、就業與經濟成長、減少不平等、負責任的消費與生產以及氣候行動等領域，並將這些目標視為企業邁向永續發展的重要指導原則之一。今年度所識別的重大主題中也有多項與之相呼應，目前紅木針對各項永續發展目標的應對及管理措施如表所示。

紅木對於聯合國永續發展目標的因應作法

SDGs	SDGs 說明	作法
 <p>3 良好健康与福祉</p>	<p>健康及福祉</p> <ul style="list-style-type: none"> 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。 	<ul style="list-style-type: none"> 聘請特約駐場護理人員，提供相關衛教資訊，並進行多元衛教主題宣導，保障公司員工身心健康。
 <p>4 优质教育</p>	<p>優質教育</p> <ul style="list-style-type: none"> 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。 西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 	<ul style="list-style-type: none"> 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，提供豐富多元且詳盡的教育訓練，確保每位同仁能接受到職業訓練機會。 依各部門、各技術需求及法令規定，安排內、外部訓練課程，使員工得以提升相關知識及技術。
 <p>5 性别平等</p>	<p>性別平權</p> <ul style="list-style-type: none"> 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護及維護女性之相關權益，女性同仁懷孕後可依個別情形評估及調整工作內容。



2.5 紅木與聯合國永續發展目標

紅木對於聯合國永續發展目標的因應作法

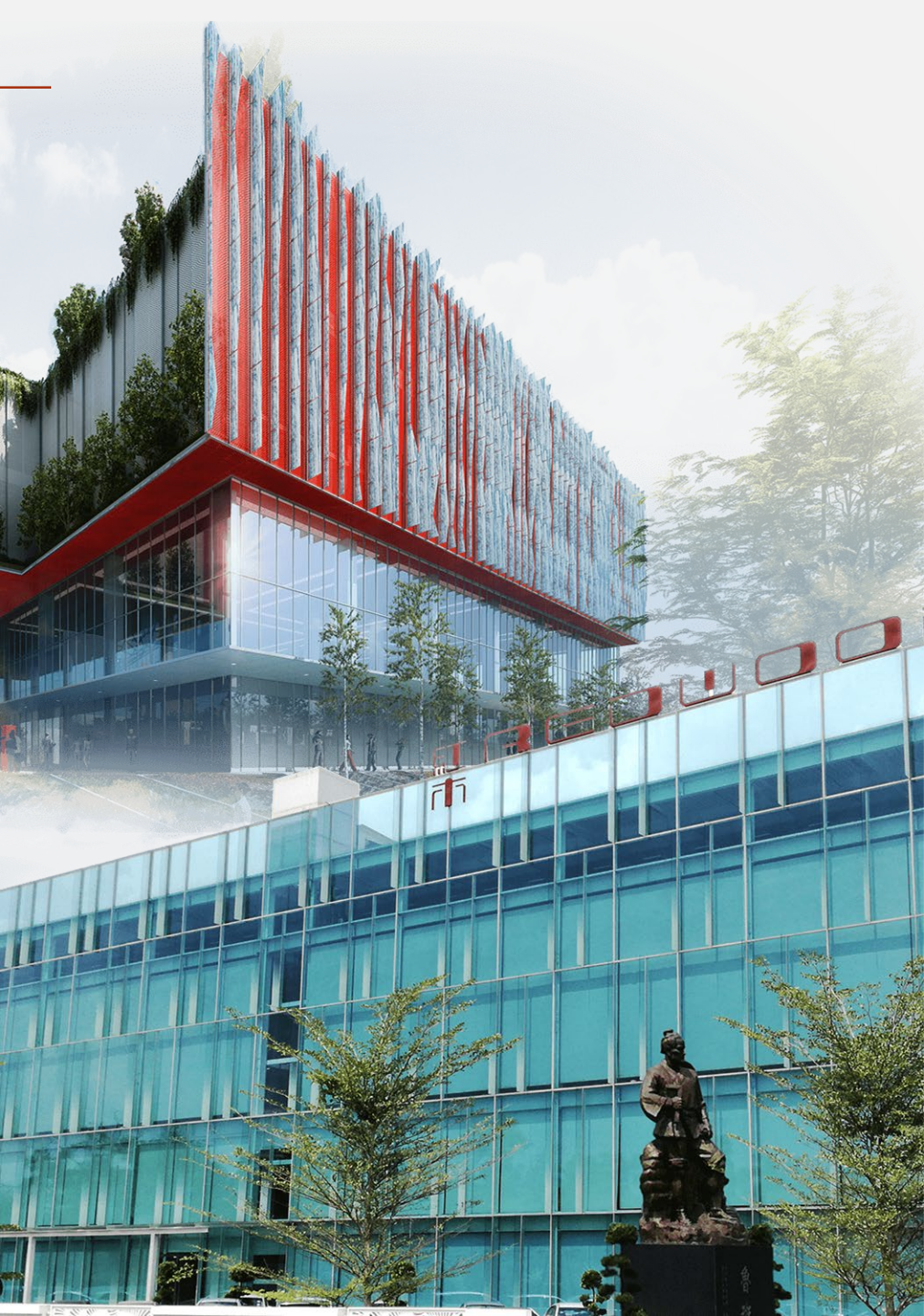
SDGs	SDGs說明	SDGs說明	作法
 <p>6 清潔飲水和衛生設施</p>	<p>淨水及衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。 	<ul style="list-style-type: none"> 於噴漆製程中使用循環水設備，提高水使用效率。
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<p>合適的工作及經濟成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。 	<ul style="list-style-type: none"> 於員工招聘流程中，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、身心障礙等，而有差別待遇或歧視。 不因年紀、種族、宗教、性別、婚姻與否之差異而於起薪上有所同。 確保員工之健康及作業環境之安全。
 <p>9 產業、創新和基礎設施</p>	<p>工業化、創新及基礎建設</p>	<ul style="list-style-type: none"> 升級基礎設施和改造行業以使其可持續，增加資源使用效率，更多地採用清潔和環保的技術及工業過程，各國根據其各自的能力採取行動。 	<ul style="list-style-type: none"> 機器設備之新增及汰換，皆以最新運行技術，能有效完整使用原料，降低下腳料產生，提高製程效率。



2.5 紅木與聯合國永續發展目標

紅木對於聯合國永續發展目標的因應作法

SDGs	SDGs illustrate	SDGs illustrate	Practice
	<p>減少不平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。 	<ul style="list-style-type: none"> 不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向、身心障礙等，而有差別待遇或歧視。
	<p>責任消費與生產</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 在2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用以大幅減少廢棄物的產生。 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。 	<ul style="list-style-type: none"> 製程中使用之化學膠料、漆料，皆以妥善管理方式保管，另其相關之廢棄物亦進行回收程序，以避免造成環境汙染。
	<p>和平、正義及健全制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。 所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供申訴機制及管道，可透過公司網站平台進行申訴，保密並嚴謹處理舉報情事，確保舉報人之隱私及安全。 多元溝通及公開透明之方式，將營運成果供各利害關係人查詢。



第三章 永續經營	44
3.1 紅木的價值鏈	45
3.2 紅木的產品與服務	46
3.3 產品發展趨勢	48



3.1 紅木的價值鏈

紅木集團係屬中游之室內裝修設計之工程承攬商，專精於全球性高級精品品牌室內及室外之裝潢。自 1992 年 7 月成立以來，我們已經在全球占有一席之地，並且策略性地於馬來西亞、泰國、印度、越南、日本、美國、中國、菲律賓、澳洲及法國成立我們的據點。藉由具規模之生產工廠，能夠提供客戶專案規劃、專案管理及內部生產的一站式服務。即已建構完整之供應鏈，公司團隊同時也能夠提供全面性工程管理解決方案，其中包含設計和概念的開發、繪圖、採購物流、品質控管、生產以及最終的安裝和售後服務。

價值鏈如下：





3.2 紅木的產品與服務

本公司所營行業係屬室內裝潢產業，紅木內部生產的核心能力包含木工、金屬、玻璃處理、PVD、樹皮、織物/皮革、油漆/後加工處理、壓克力等等...

近年來，因應全球永續經營發展議題，公司積極推行環保材料的應用電腦材料，減少對自然資源的依賴。在產品包裝上，也採用減塑設計來降低塑膠材料的使用比例，並設計高效能、低浪費的包裝方式，導入再生回收材料，如紙材或回收塑膠，作為包裝方案，以降低整體對環境的影響。永續材料的使用不僅降低碳足跡，還提升產品對環境的友善性，體現了公司對永續發展的承諾，並鞏固企業的社會責任形象。

公司目前之商品(服務)項目

1

室內裝潢

全球時尚高級精品名牌店之內部裝修、室內陳設、展示傢俱製作等整體裝潢工程。

2

一般工程施作

提供室內電機及一般室內建築工程施作服務。

3

門面裝潢

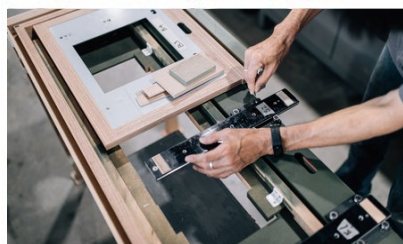
提供精品名牌店面之整體相關室外幕牆裝潢工程。



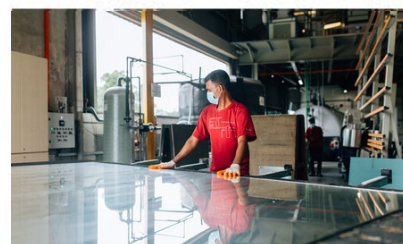
3.2 紅木的產品與服務

主要產品之產製過程如下列示：

由於產業特性的關係，紅木集團的生產端沒有具體地涉及開發新產品或技術，但產品、產出依然著重於質量和生產效率等方面的精進，以更進一步改善整個生產流程並加強專案的解決能力。另外我們也與原廠的機械設備供應商合作，以我們多年的精品裝潢工藝技術經驗提供給原廠在設計、製造機械設備的前期建議，並改良自動化生產流程，這些新設備除了在成本的降低和品質的提升上有明顯的幫助外，對環境的保護也多有效益。



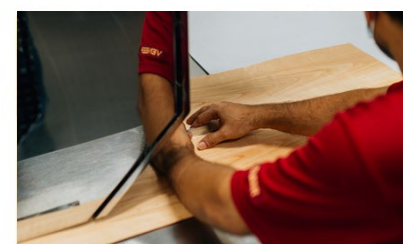
木製品



玻璃



金屬與 PVD



單板



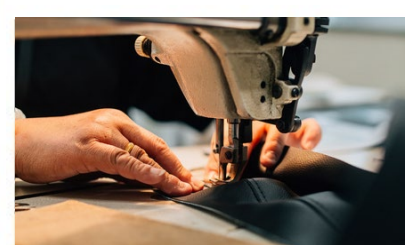
丙烯酸纖維



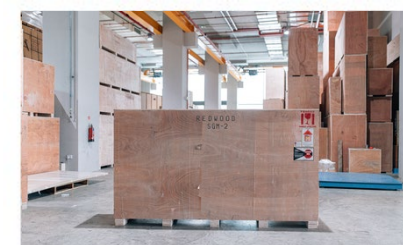
LED 和電氣



油漆塗層



沙發和室內裝飾



包裝



固體表面和石材加工

紅木鼓勵和保護公平競爭，制止不正當競爭行為，保護經營者和消費者的合法權益，目前無反托拉斯事件，未來持續遵守反托拉斯法原則。



3.3 產品發展趨勢

由於紅木的核心業務係高級精品店內之內部裝修、室內陳設及室外幕牆製作等 相關裝潢工程及客制化之各類傢俱、陳列櫥櫃、展示架等，所屬客戶均為全球精品名牌之領導者，故其首要要求即是產品的品質及特色。為符合客戶的需求並建立長期的往來關係，高級精品名牌店的產品及服務將以下列各項特點作為發展趨勢：

時尚

將設計師時尚的設計理念，體現到實際的室內空間，以傳達高級精品店流行時尚的感覺，方能長期受客戶青睞。

科技

藉由 CNC (電腦計算控制)機械設備的輔助，使得產品品質更加完全，節省原物料耗用的同時，也使得產品的設計、製造更多元、更有效率，亦更不受限制。

客戶關係的累積

與客戶長期信賴及雙方合作默契下，未來將隨精品業者銷售地區的拓展以及銷售據點的增加，方能同步擴張公司的事業版圖。

生產整合的能力

將創意運用在繁複與多樣化的產品零件組合與生產流程，提供精品名牌店「一站式」的服務，除能降低生產成本、提高產品品質外，還能在最短時間內針對客戶意見做出回應，更能縮短交貨時程以提升客戶服務的滿意度，同時亦奠定全球競爭力的利基。

環境、社會與治理

以企業永續經營為主要目標、符合 ISO 14001 環境管理體系的標準之外，遵循企業社會責任，實行職業健康與安全體系，以及嚴謹的公司治理。



第四章 雙贏合作夥伴	49
4.1 供應鏈脈絡	50
4.2 供應鏈管理	53
4.3 承攬商管理	54



4.1 供應鏈脈絡

本集團產品主要原料為木材(板)、玻璃及銅、鐵、不銹鋼金屬、油漆等。本集團子公司與主要原料供應商皆往來多年，除維持良好之合作關係外，對於主要原料之採購亦大多維持兩家以上之供應商，因此供貨來源尚屬穩定，且未有供貨短缺或中斷致影響生產之情事。2024年供應鏈並無重大改變。

4.1.1 在地採購

本公司裝潢所需之原材料皆為對外採購，經對原材料進行加工流程後，製作成裝潢所需組件，最後再進行組裝等裝潢程序，與供應商合作策略包括：

- 1 加強與原材料供應商之長期合作關係。
- 2 提供客戶完善的供應鏈管理，以創造生產的附加價值。
- 3 注重人力及機器之配置，控管生產流程，提升產線員工之技術及產品品質。
- 4 積極推動使用 FSC 認證森林木材，確保供應鏈的可持續性。



4.1.1 在地採購

紅木對於原材料和委外加工的來源大多鼓勵在地採購，具體實現材料的在地化，減少不必要的空運和海運成本，並降低運輸過程中產生的碳足跡。除卻所需產品之特定原物料因客戶指定來源於國外，我們在永續經營層面，考量地理風險分散及減少運輸碳里程原則，期望未來與各處在地供應商持續深化合作。

2024 年進貨類供應商在地採購比例列示如下：

單位：幣別仟元		
2024年度	新加坡	馬來西亞
在地採購金額	SGD 5,083	MYR 12,140
採購總金額	SGD 36,873	MYR 44,946
在地採購金額比例	13.79%	27.01%

紅木採購的項目主要以木材纖板為主，2024年採購木材總重量為**1,932.76公噸**。其中來自FSC認證的來源重量為**225.68 公噸(佔11.68%)**。都不是再生材料或可再生的材料。

供應商與施工承攬商是紅木運營的重要合作夥伴，公司致力於引導供應商進行長期合作，期望與供應商共同建立穩定發展的永續供應鏈。除了兼顧供應商產品的技術、品質與交期外，公司也敦促供應商履行社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，做好風險管理與營運持續計劃。



4.1.2 供應商遴選條件

紅木制定的「EMS-P-08 Procedure of Procurement」完整的規範了供應商遴選流程，針對新供應商建置一套完善的評估機制，依品質系統、環境系統二大關鍵面向，進行新供應商之評鑑。目前正在修改程序文件將社會責任相關條件納入新供應商遴選條件。

關注供應商/承攬商的環境、健康與安全、勞工道德行為、管理體系，對其提出必要的環境、健康與安全、勞工道德行為、管理體系改善要求。

4.1.3 供應鏈管理規範

紅木供應鏈管理面向，除了依「EMS-P-08 Procedure of Procurement」規定每半年對現有工商進行價格、品質、交期、配合度外，紅木集團提倡和堅持符合國際勞工標準以及新加坡人力部就業法律的道德勞工供應實踐，所有供應鏈都必須遵守紅木的《Suppliers Code of Conduct》，包括招聘本地和外籍工人。

本準則適用於我們招聘供應鏈各個層面的所有勞工招聘供應商。在此背景下，勞工供應商包括但不限於原籍國和目的地國的持牌「勞工招聘代理」、「承包商」或「分包商」或任何直接或間接參與招聘和/或雇用工人的「個人供應商」或「供應商」。以期達到關懷員工及社會責任落實、保護地球環境，共創共融之雙贏局面。

4.1.4 供應鏈風險評估

因應產品的結構及類型，紅木的供應商數量眾多，為能更落實供應商有效管理，2024年依照交易金額前10大供應商進行價格、品質、交期、配合度等項目進行評估，期與供應商之合作能替公司營運帶來更多互惠條件。我們也對於新供應商及既有供應商皆建立不同的管理與監督機制。2024年尚未執行，預計2025年導入。



4.2 供應鏈管理

4.2.1 人權價值實現

環境保護以及綠色永續：紅木產品環境管理規範

因應客戶端之需求，以及紅木對永續環境的責任，部份製程需使用之原物料，需要請供應商提供環境物質測試報告、有害物質自我宣告書、成分表或安全資料表(SDS)等相關資料。

供應商是紅木營運的重要合作夥伴，致力於引導供應商進行長期合作，期望與供應商共同建立穩定發展的永續供應鏈。公司除了關注供應商產品的技術、品質與交期外，還要求供應商履行社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，並做好風險管理與營運持續計劃。

新供應商遴選條件

紅木建立「**EMS-P-08 Procedure of Procurement**」規定在遴選新供應商的條件包括：第三方認證、客戶推薦、過去聲譽、品質、價格、交期、售後服務、客訴處理效率、產品實驗室檢驗、與產品成分分析等項目。

2025年將加入環境(如:ISO 14001認證)與社會責任(SA8000、SMETA等)相關條件來選擇新供應商。

供應商年度/不定期稽核管理

依照「**EMS-P-08 Procedure of Procurement**」對供應商進行年度評估，在品質相關與**ISO 14001**認證要求條件上，評鑑等級較差之供應商將討論其處置方式，如要求供應商提出改善措施，以取得解決方案，透過定期評鑑以持續監控供應商績效，達成管理目標。

年度供應商考核包括：價格20%、品質40%、交期20%、配合度20%。評核等級基準：A級91~100分，B級75~90分，C級60~74分，D級59分以下。D級廠商將可能面臨被取消資格的處分。2024年進行品質相關評鑑的廠商有50家，其中考核等級A級3家、B級14家，和C級33家，沒有D級或被取消資格的供應商。



4.2 供應鏈管理

4.2.1 人權價值實現

2025年起對於合作的供應廠商將陸續加入有關社會責任的條件進行年度評鑑，紅木將依照供應商對紅木永續發展上風險的高低訂出三個層級的管理手段：

風險等級	簽回社會責任承諾書	自評表	現場稽核
低風險	V		
中風險	V	V	
高風險	V	V	V

4.3 承攬商管理

紅木為加強工程施工安全衛生，防止職業災害，對於各項外包業務工作及工程施作業期間，除依職業安全衛生法實施作業危害告知及施工作業審查。如有特殊作業如動火、高架、局限空間、吊掛吊籠作業等，均視工程性質、規模，指派適當人員負責監督、稽查、檢查或抽查，以防止意外事故及環境汙染發生。

為確保工作環境安全，符合法規要求，工作人員可以透過窗口、電子郵件做即時溝通。若發生危險事件，公司有相應的溝通管道，提供工作人員隨時報告；在工安事故發生時，如有立即危險，工作人員可按照緊急應變程序，停止工作並撤離至安全地點，然後立即向管理單位報告。對於安全行為，紅木不會追究責任或處以不利的懲罰。



第五章 社會共融	55
5.1 幸福職場	56
5.2 員工培育發展	58
5.3 員工新進與離職情形	59
5.4 員工薪資福利	60
5.5 安全與健康職場	67
5.6 人權政策	72
5.7 社會公益	73



5.1 幸福職場

5.1.1 人力概況

紅木重視人權，所有員工、應徵者及供應商的員工，不論種族、思想、宗教、政黨、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻狀況、外貌、身心障礙或工會會員身份等，都應受到公平且有尊嚴的對待。我們在勞工政策中明確遵守勞動相關法規，並遵循國際人權公約，尊重職場人權，促進健康安全的工作環境，支持結社自由，創造多元的溝通管道，並保護資訊安全等承諾。我們確實遵循勞動基準法、性別工作平等法及其他相關法規，為所有求職者提供平等的工作機會。此外，我們制訂了「申訴處理程序」，並於內部網站公告，嚴禁工作場所之任何性騷擾行為，以維持一個安全且健康的工作環境。同時我們利用網站宣導員工申訴制度實施辦法，保障員工歧視事件不會發生，因此2024年度紅木並無歧視或違反人權相關情事。

工作平衡

我們重視工作與生活的平衡。我們提供彈性的工作安排，讓員工能夠更好地管理工作壓力和個人生活。我們鼓勵健康的工作習慣，並確保每位員工都能夠在工作中感到充滿活力和滿足。

禁止歧視

我們堅決反對任何形式的歧視，無論是因種族、性別、年齡、性取向、宗教信仰還是其他身份特徵。我們建立了公平和開放的工作環境，確保每位員工、求職者及合作廠商，都受到尊重和公平對待。

性騷擾防治

我們致力於建立一個沒有性騷擾的工作環境。我們提供培訓和資源，幫助員工了解並辨識性騷擾行為，並建立機制來處理任何性騷擾投訴。我們確保每位員工都能夠在工作中感到安全和受到保護。

培訓晉升

我們重視員工的專業發展，提供豐富的培訓和晉升機會。我們鼓勵同仁不斷學習和成長，並為他們提供相應的資源和支持，讓同仁在工作中實現自己的職業目標。

友善環境

在紅木，我們注重建立一個友善和支持的工作環境。我們鼓勵開放的溝通和合作，並建立良好的團隊氛圍，讓每位員工都感到歸屬和受到尊重。我們重視每個人的意見和貢獻，並致力於共同成長和成功。

健康安全職場

員工的健康和安全是我們的首要關注。我們遵守所有的健康和安法法規，並採取必要的措施來確保工作場所的安全和健康。我們提供培訓和資源，幫助員工保持健康的工作習慣，並建立安全意識，以減少工作風險和意外事件的發生。



5.1.2 員工結構與招聘

紅木堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘任用事務上，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向等，而進行差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁止招募童工從事工作。

截至 2024 年 12 月底，紅木集團員工總人數達 1,252 人，且促進多元人才交流。性別比例方面，男性占 89.06%、女性占 10.94%，提供女性同仁友善與支持的工作環境。

新加坡

員工分類 (單位：人數)		本國籍		非本國籍		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	84	26	224	35	308	61	369
	約聘員工（定期契約）	0	0	0	0	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	84	26	224	35	308	61	369
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
依學歷	博士	0	0	0	0	0	0	0
	碩士	2	0	1	2	3	2	5
	學士	18	8	22	18	40	26	66
	專科	24	15	26	11	50	26	76
	高中及高中以下	40	3	175	4	215	7	222
依職別	經理	39	7	2	2	41	9	50
	職員	27	16	26	22	53	38	91
	助理	6	3	13	11	19	14	33
	工人	12	0	183	0	195	0	195

馬來西亞

員工分類 (單位：人數)		本國籍		非本國籍		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	205	41	537	0	742	41	783
	約聘員工（定期契約）	0	0	0	0	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	205	41	537	0	742	41	783
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
依學歷	博士	0	0	0	0	0	0	0
	碩士	0	2	0	0	0	2	2
	學士	5	14	0	0	5	14	19
	專科	44	17	0	0	44	17	61
	高中及高中以下	156	8	537	0	693	8	701
依職別	經理	13	4	0	0	13	4	17
	職員	33	23	0	0	33	23	56
	助理	17	12	0	0	17	12	29
	工人	142	2	537	0	679	2	681

註：1. 台灣有三位全職員工，包含一位男性及二位女性。
2. 紅木集團的清潔人員、伙食、保全皆為員工，沒有非員工工作者



5.2 員工培育發展

紅木為了培養員工，安排各種年度及非年度的教育訓練，以促進員工的發展。這些教育訓練不僅包括內部和外部的培訓，還採用多樣化的授課方式，透過實體課程和線上學習，針對不同的課程內容和需求提供最合適的學習效果。

課程內容根據需求可分為四大類，分別是**新進人員課程**、**通用課程**、**專業人員課程**及**法規需求課程**。透過提供多元化的課程，紅木能夠因材施教，針對不同部門同仁培養相應的技能，使員工能夠將所學知識應用於實際工作中，為公司貢獻所學。另將屆退休或離職之員工，亦能因在職期間多元化的課程學習，而有繼續就業能力及生涯規劃之技能。

受訓時數（單位：小時）

部門別	新加坡	馬來西亞
男性員工上課時數	855	5,441.5
女性員工上課時數	581.5	655
男性平均受訓時數	2.77	7.33
女性平均受訓時數	9.53	15.97

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數。



5.3 員工新進與離職情形

紅木2024年度為了擴增業務儲備人才，招聘新進員工呈現正成長趨勢，員工離職前都會進行員工離職訪談，了解員工心聲，目前員工離職率呈現穩定狀態。

新進與離職員工人數(依性別)					
地區		台灣	新加坡	馬來西亞	
人數	新進人員	女性	0	21	3
		男性	0	123	145
		合計	0	144	148
	離職人員	女性	0	17	4
		男性	0	129	124
		合計	0	146	128
				0	146
	比例	新進人員	女性	0	5.69%
男性			0	33.33%	18.52%
離職人員		女性	0	4.61%	0.51%
		男性	0	34.96%	15.84%
		0	34.96%	15.84%	

註：新進率/離職率=各類別新進或離職員工人數 / 該地區期末員工總數

新進與離職員工人數 (依年齡層分布)						
地區		台灣	新加坡	馬來西亞		
人數	新進人員	30歲以下	0	91	116	
		30-50歲	0	51	32	
		50歲以上	0	2	0	
		合計	0	144	148	
	離職人員	30歲以下	0	91	80	
		30-50歲	0	49	44	
		50歲以上	0	6	4	
		合計	0	146	128	
	比例	新進人員	30歲以下	0	24.66%	14.81%
			30-50歲	0	13.82%	4.09%
50歲以上			0	0.54%	0%	
離職人員		30歲以下	0	24.66%	10.22%	
		30-50歲	0	13.28%	5.62%	
		50歲以上	0	1.63%	0.51%	



5.4 員工薪資福利

紅木尊重且重視每一位夥伴，除了傾聽，我們也樂於和員工分享營運成果，我們提供具競爭力的薪資福利以吸引、激勵及留住最優秀的人才。照顧

福利類型	項目	積極作為/優於法規
薪酬類	員工酬勞 推薦獎金 年終獎金	<ul style="list-style-type: none"> 推薦獎金：鼓勵同仁積極推薦優秀人才。
假期類	彈性休假制度 依法給予年假、婚假、產檢假、陪產假、 產假、喪假等 周休二日	<ul style="list-style-type: none"> 提供同仁彈性調配，同時兼顧工作、休閒與家庭照顧。
補助類	婚喪喜慶補助 運動補助 部門聚餐補助	<ul style="list-style-type: none"> 婚喪喜慶補助及旅遊補助：使員工擴及照顧家庭之責任。 運動補助：鼓勵同仁強健體魄。 部門餐費補助：凝聚員工向心力。
健康類	團體保險 健康諮詢 健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 團體保險：意外險、醫療住院險 健康檢查：每年提供優於法規之員工健康檢查項目，照顧員工身體健康。
活動類	社團活動 節日活動 健康促進活動	<ul style="list-style-type: none"> 多元豐富化的活動，以「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」為活動規畫內容。
硬體設施	KTV設施、BBQ設施 穆斯林祈禱室 全天候飲水機及咖啡機 固定時間之內部門診	<ul style="list-style-type: none"> 傾聽員工心聲，一同優化辦公環境
便利服務	24小時提款機(僅馬來西亞RWF而已)	<ul style="list-style-type: none"> 便利員工於公司內即享有現金提款服務。



5.4.1 勞工退休制度

紅木集團之退休制度，依各公司所在地之相關法令規定辦理。其中主要營運地-新加坡及馬來西亞政府並無明確規定退休金制度，但有執行與退休金性質相似的公積金制度，此制度適用於新加坡/馬來西亞公民及永久居民，外籍員工並沒有相關的法規限制。

新加坡/馬來西亞政府規定公司每月必須幫本國公民及永久居民繳交公積金。此公積金由兩部分組成，一部分是由員工每月基本工資中提存一定百分比，另一部分由公司按照每名員工每月基本工資的百分比繳交。這兩部分的公積金會由公司負責存入政府的公積金管理局統一管理；另公積金繳交的比例由管理局規定，依照國籍、年齡、每月基本工資的不同，繳交的百分比也不盡相同。

紅木台灣則依據「勞工退休金條例」規定適用新制，每月依薪資之**6%**提繳至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。員工得於每月薪資百分之六範圍內，個人自願另行提繳退休金，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。



5.4.2 育嬰假

2024年育嬰留停(新加坡及馬來西亞合計)

	新加坡			馬來西亞		
	女性	男性	總計	女性	男性	總計
2024年申請資格人數	11	21	32	2	7	9
2024年申請人數	11	21	32	2	7	9
A. 預計2024年復職人數	11	21	32	2	7	9
B. 2024年復職人數	11	21	32	2	7	9
C. 2023復職且持續工作一年人數	10	17	27	1	6	7
D. 2023復職人數	10	19	29	2	8	10
復職率(B/A)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留任率(C/D)	100%	89.47%	93.10%	50%	75%	70%

註：台灣沒有員工符合育嬰留停申請資格員工



5.4.3 薪資與績效考核

紅木提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。各營運據點基層人員薪資水準與當地最低薪資的比例與依類別分析男女員工薪酬比例如下表：

營運據點基層人員薪資水準

地區	馬來西亞				新加坡 (註)			
	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資		基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2024	MYR1,700	MYR1,700	1.05	1.10	NA	NA	NA	NA

註：新加坡與許多國家不同，新加坡政府並無強制性的最低工資標準。

各員工類別男女薪酬比率

地區	新加坡		馬來西亞	
	男性	女性	男性	女性
員工類別				
主管職	1.14	1	0.85	1
非主管職	1.07	1	1.16	1

紅木為確保員工工作目標與主管認知一致，並了解員工在工作上遇到之困難及所需資源，落實執行每年年底進行員工績效考核，同時透過績效考核以定期檢視員工工作表現及成果。考核結果將作為次年度員工晉升提報/薪資調整/獎酬分配等作業之依據。

紅木提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。



5.4.4 員工多元化

紅木秉持「以人為本」之核心價值，「尊重人權」與「多元包容」理念，致力打造多元平等共融之友善職場，因為我們堅信「有快樂的員工，才有滿意的客戶」。

2024年，紅木女性員工占比約為10%，女性主管占比1.12%，致力實現職場性別平權；我們建構多元暢通之員工意見溝通平台，以即時回應員工需求與建議，進而有效解決員工問題，以創造和諧職場環境，未來紅木將定期透過「員工意見調查」以更全面性瞭解員工對組織認同度，以確保紅木提供員工安全之工作環境與良好之身心支持。

多元化職務人數（依職務與性別）				
地區		台灣	新加坡	馬來西亞
中高階主管	女性	1	9	4
	男性	1	41	13
基層主管	女性	0	24	8
	男性	0	38	17
項目人員	女性	0	14	15
	男性	0	15	16
行政人員	女性	1	14	12
	男性	0	19	17
基層人員	女性	0	0	2
	男性	0	195	679
合計		3	369	783



5.4.4 員工多元化

職務類別\多元類別		性別		年齡			其他		
		男性	女性	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	本國籍	外國籍	身心障礙者
台灣間接人員 (總計3位)	人數	1	2	0	2	1	3	0	0
	比例	33.33%	66.67%	0%	66.67%	33.33%	100%	0%	0%
新加坡直接人員 (總計195位)	人數	195	0	86	85	24	12	183	0
	比例	52.85%	0%	23.31%	23.04%	6.50%	3.25%	49.60%	0%
新加坡間接人員 (總計174位)	人數	113	61	58	90	26	98	76	0
	比例	30.62%	16.53%	15.72%	24.39%	7.04%	26.56%	20.59%	0%
馬來西亞直接人員 (總計681位)	人數	679	2	339	311	31	144	537	0
	比例	86.72%	0.25%	43.29%	39.72%	3.96%	18.39%	68.58%	0%
馬來西亞間接人員 (總計102位)	人數	63	39	43	51	8	102	0	0
	比例	8.05%	4.98%	5.49%	6.52%	1.02%	13.03%	0%	0%
各多元類別人數		1,051	104	526	539	90	359	796	0
占全員工人數比例		83.94%	8.31%	42.01%	43.05%	7.19%	28.67%	63.58%	0%



5.4.4 員工多元化

為了促進在地共榮，我們於新加坡與馬來西亞積極雇用當地居民為「高階管理階層」，如資深經理、經理、副理等職位，占有高階管理階層比例如下表：

員工多元化情形						
員工族裔比例	佔全體員工比例 (%)			占管理職級中比例 (%)		
	地區	台灣	新加坡	馬來西亞	台灣	新加坡
當地國籍	100%	29.81%	31.42%	100.00%	92.00%	100.00%
外國國籍	0%	70.19%	68.58%	0%	0%	0%

5.4.5 營運變化預告期

紅木依法每季舉行勞資會議，若因重大營運變化而影響員工權益，或須終止部分員工之僱用關係時，將依勞動相關法令規定，提前預告契約終止日，該預告期間依員工年資提前 10 至 30 日；此外，公司亦針對受影響之員工，協助轉調至內部其他單位。



5.5 安全與健康職場

5.5.1 職業安全衛生系統

紅木雖尚未申請職業安全衛生管理系統ISO 45001認證，但已參考ISO 45001職業安全衛生管理系統及相關職業安全衛生法規對員工進行職業安全衛生管理。

2024年在職業安全衛生管理系統下的紅木員工總數為1,252名(包含新加坡與馬來西亞)，廠區內沒有非員工人數。

5.5.2 危害辨識及風險評估管理

於製程中，依各製程而有不同的風險及可能發生的危害情形，會在該製程區域張貼警告標示，提醒注意。依據政府單位要求，公司需設置有工安相關單位(Facility)，並有取得合格證照之工安人員，平時會不定時進行巡廠，提供相關職安之改善建議予管理層。Facility部門，會以內部訓練方式，向各部門進行相關危險活動、狀況之演練。為有效杜絕風險危害，制定了危害鑑定作業程序、緊急應變管理作業程序、職災事故處理辦法及運搬安全作業規定，每年進行危害鑑別與風險評估作業，強化作業風險管控，防範任何可能職業災害發生。在管理層面，如有發現不符合事實立即矯正並執行改善，於執行工作時發生有立即性危害可能時，應自行停止或離開，確保自身安全。

紅木依照作業環境監測實施辦法規定之監測頻率執行，有效運用採樣策略進行，每年至少進行一次作業環境監測，偵測各類型態作業人員之暴露實態，確保工作人員避免各種暴露危害。

紅木遵守職安法令規定，當工作場所有立即發生危險之虞時，即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。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，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。



5.5.3 危機與緊急處理對策

為掌控事故狀況，紅木訂定環安衛緊急應變相關計畫，定期演練以熟悉其應變步驟，此舉有助於事故發生時能降低災害之擴大及減少人員及設備之損失。

紅木依據公司營運進行了危害鑑別分析狀況如下表：

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	<ul style="list-style-type: none"> 不安全環境或設施 切割 壓傷 碰撞 	低	<ul style="list-style-type: none"> 依作業類別來施以相關個別教育訓練，提供適當個人防護具、職業病體檢、健康管理及作業環境監控等管理。 選用低危害化學品進行源頭管制，以確保廠址與員工安全。 定期舉辦健康講座，加強員工自我健康意識。 不定期排定相關人員進行衛教，落實健康管理。
化學性危害	<ul style="list-style-type: none"> 員工暴露在危害化學品/有機溶劑洩漏的作業環境 	低	
物理性危害	<ul style="list-style-type: none"> 重複性作業所產生的危害 	低	
人因性危害	<ul style="list-style-type: none"> 作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害 	低	

當發生職業災害後，應立即口頭初步報告相關單位及上級主管，實施場內急救&場外支援，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援。

如發生重大職業災害最遲應於七日內完成通報當地勞動檢查機構，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。



5.5.4 職業健康與安全之參與、諮商及溝通

紅木設有職業安全衛生單位，負責職業安全衛生等相關事務，成員有管理代表、各部門主管、監督及指揮人員與職業安全衛生人員、設備技術人員等，每季召開一次會議，並研商討論法規議題事項，以促使掌控及改善管理。

紅木依照法規定期進行作業環境檢測，檢測內容包括：粉塵、化學品濃度、等。

紅木為了讓員工能在健康安全的工作環境下工作，除新進人員的健康安全教育訓練外，為確保事故發生時人員能即時反應，每年定期進行全員疏散/避難演練，操作或接觸具健康或安全風險的作業人員，也定期提供健康安全意識訓練與宣導，提高員工安全意識、將職業健康與安全的風險降到最低。

5.5.5 健康促進與管理

依照作業環境檢測結果，每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查、以及針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查，並依法實施分級健康管理。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師，對於健康檢查報告異常或有潛在風險之同仁，進行健檢結果異常分級管理及追蹤，紅木於馬來西亞有設置醫護人員臨場服務，分別以預防職業災害及疾病的發生為主要，並依照勞工健康檢查資料，對於高風險勞工及個人管理及母性保護與職業病預防等照料與關懷。所有員工的體檢紀錄都由專人管理對員工健康資訊保密。

紅木重視員工身心健康，職業安全衛生單位及人事部門依循執行職務遭受不法侵害預防計畫，全面評估職場心理不適、語言暴力、性別歧視與性騷擾等社會面向之職安衛衝擊，提早採取因應對策，保障員工權益。

工作者職業病統計

地區	新加坡	馬來西亞
可記錄職業病案件數	0	0
職業病造成死亡數	0	0
職業病死亡率	0	0



5.5.6 母性健康風險評估

針對母性健康保護，於妊娠中或分娩後未滿1年之女性同仁，對其可提供彈性的工作時間，並提供相關協助。在女性同仁懷孕及產後皆提供健康風險評估及衛教服務，評估懷孕或產後的女性同仁現行工作環境或職務內容是否會對健康造成風險，

若經評估後有疑慮，則醫護室會安排職醫進行面談及工作環境訪視並通知單位主管，進行後續健康管理。





5.5.7 職業傷害事故統計與分析

2024年紅木僅有輕微的工傷事件，未發生重大職業傷害事故、人員失能傷害及火災事故與職業病。若員工在公司所轄控管的區域內發生工傷事故，需於4小時內通報公司人事及安全部門人員協助處理，若傷者經醫生評估後需有四天以上之休息期間，應於七日內再另行通報當地勞動檢查機構，並依相關調查管理規定執事故調查與檢討。工傷事故調查與責任檢討，除需調查事故原因、再發防止對策研擬及缺失改善外，另應進行事故損失估算，包括人力損失、財物損失、生產停頓損失及其他損失(如：賠補償支出、主管機關罰款支出、外部機構事故調查支出等)。另外，亦會統計歷年廠區內曾發生的火災類型與次數，做為宣導及教育訓練內容。

當發生事件時不論輕重程度為何，均予以調查，調查人員包含事件相關的管理、監督、作業人員及工安代表，會對事件調查根本原因，並重新檢視、調整危害風險評鑑，採取必要之補救、改善措施以能消弭事故原因防止再次發生。

此外，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作者可在不危及其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向現場主管通報，公司不會予以不利處分。

工作者職業傷害統計

地區	新加坡	馬來西亞
總經歷工時	779,328	1,653,696
死亡人數	0	0
死亡率	0	0
嚴重職業傷害件數 (呈報當地勞動檢查機構)	17	7
嚴重職業傷害率	21.81	4.23
工傷主要類型	割傷、眼睛刺激、樓梯跌落摔傷	

註:嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)=嚴重職業傷害件數(排除死亡人數)/工作時數*1,000,000小時



5.6 人權政策

紅木承諾遵循國際人權相關公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力打造多元平等共融友善職場，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素而有不平等之對待，此原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待所有同仁與公司共同成長。

紅木人權管理相關規範如下：

宣導及保障所有員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神不法侵害，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境，**2024年歧視及騷擾相關投訴案件0件。**

遵循「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議：馬來西亞廠每季舉辦勞資會議宣導公司重要政策與訊息，同時設有員工溝通信箱，直接傾聽員工意見、立即改善，以暢通公正的溝通機制促進勞資和諧、共創雙贏。公司依法訂定勞動權益，與每位員工簽訂符合勞動與人權法規之勞動契約，**2024年違反員工人權投訴案件0件。**



5.7 社會公益

贊助物資力挺弱勢

紅木善盡社會責任，支持弱勢族群，今年為美嘉樂愛心之家添購日常用品物資，並與孩子們進行互動遊戲及中秋節慶DIY活動，讓孩子們充分打造舒適、安心的生活空間，好好過日子。





第六章 永續環境	74
6.1 能源管理	75
6.2 氣候變遷之因應	76



6.1 能源管理

紅木的能源使用分為直接能源和間接能源。直接能源主要來自移動排放源和逸散排放源，主要用於公務車輛和冷媒系統設備的運行；而間接能源則以電力為主。公司長期致力於能源管理的優化，計劃在2025年加速推進高能耗設備的更新，包括效率較低的冰水機和空壓機變頻系統，以有效降低用電量並提升能源使用效率。能源使用統計如下：

2024年度	單位	RWI	RWF	合計
電	KJ	7,592,407,560	25,334,272,800	32,926,680,360
油	KJ	427,652,280	176,202,360	603,854,640
再生能源電力		0	0	0
合計	KJ	8,020,059,840	25,510,475,160	33,530,535,000
合計	GJ	8,020	25,510	33,531

2024年能源密集度(電力)統計表

能源使用狀況	2024(單位：仟度)
外購電力用量(千度)-A	9,314
再生能源電力產量(千度)-B	0
總用電量(A+B)	9,314
能耗總和(GJ)D	33,531
營業收入(NTD百萬)C	2,867.765
能源密集度(GJ/NTD百萬)[D /C]	11.69

註：依據國際度量衡單位，1仟度= 3.6 GJ

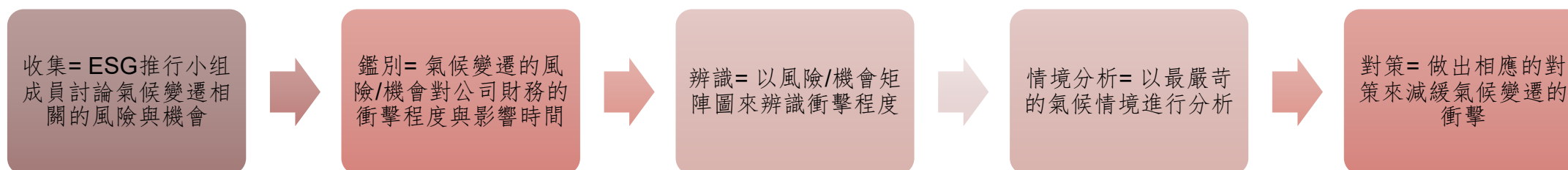


6.2 氣候變遷之因應

近年來，隨著氣候變遷問題日益嚴重，各界開始提前應對氣候災害，並防範相關的財務損失。根據氣候相關財務揭露小組（TCFD）所提出的建議，檢視轉型風險（包括政策和法規風險、技術風險、市場風險及名譽風險）、實體風險（包括即時風險和長期風險）以及氣候相關機會（如資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場及韌性）對組織的影響及財務影響程度，進行氣候風險評估，並識別氣候變遷的風險與機會。

6.2.1 氣候風險鑑別

紅木的風險鑑別流程如下表：





6.2.1 氣候風險鑑別

經紅木的ESG推行小組成員討論後結果如下表所示:

風險類別		項目	對財務的 效益	影響期間 (註1)	影響程度 (註2)
機會	資源效率	採用更高效率的生產流程	2	短期	低風險
		回收再利用	3	短期	低風險
		更高效率的建築物	3	短期	低風險
		減少用水量和耗水量	2	短期	低風險
		使用低碳能源	3	短期	低風險
		能源來源	採用獎勵性政策	1	短期
	使用新技術	2	短期	低風險	

註1: 短期為1-3年, 中期為4-10年, 長期為10年以上

註2: 低風險1-3分, 中度風險4-6分, 高風險7分以上(分數乃以對財務正項效益的程度計)

風險類別		項目	對財務的 衝擊	影響期間 (註1)	影響程度 (註2)
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	8	中期	高風險
		強化排放量報導義務	2	短期	低風險
		面臨訴訟風險/罰金	6	長期	中風險
		淨零	10	長期	高風險
	技術	優化數位管理	1	短期	低風險
	市場	原物料成本上漲	1	短期	低風險
		利害關係人的關注與負面	4	中期	中風險
	實體風險	立即性	風暴極端氣候	5	長期
洪水			6	中期	中風險
長期性		異常氣候, 升溫	10	長期	高風險

註1: 短期為1-3年, 中期為4-10年, 長期為10年以上

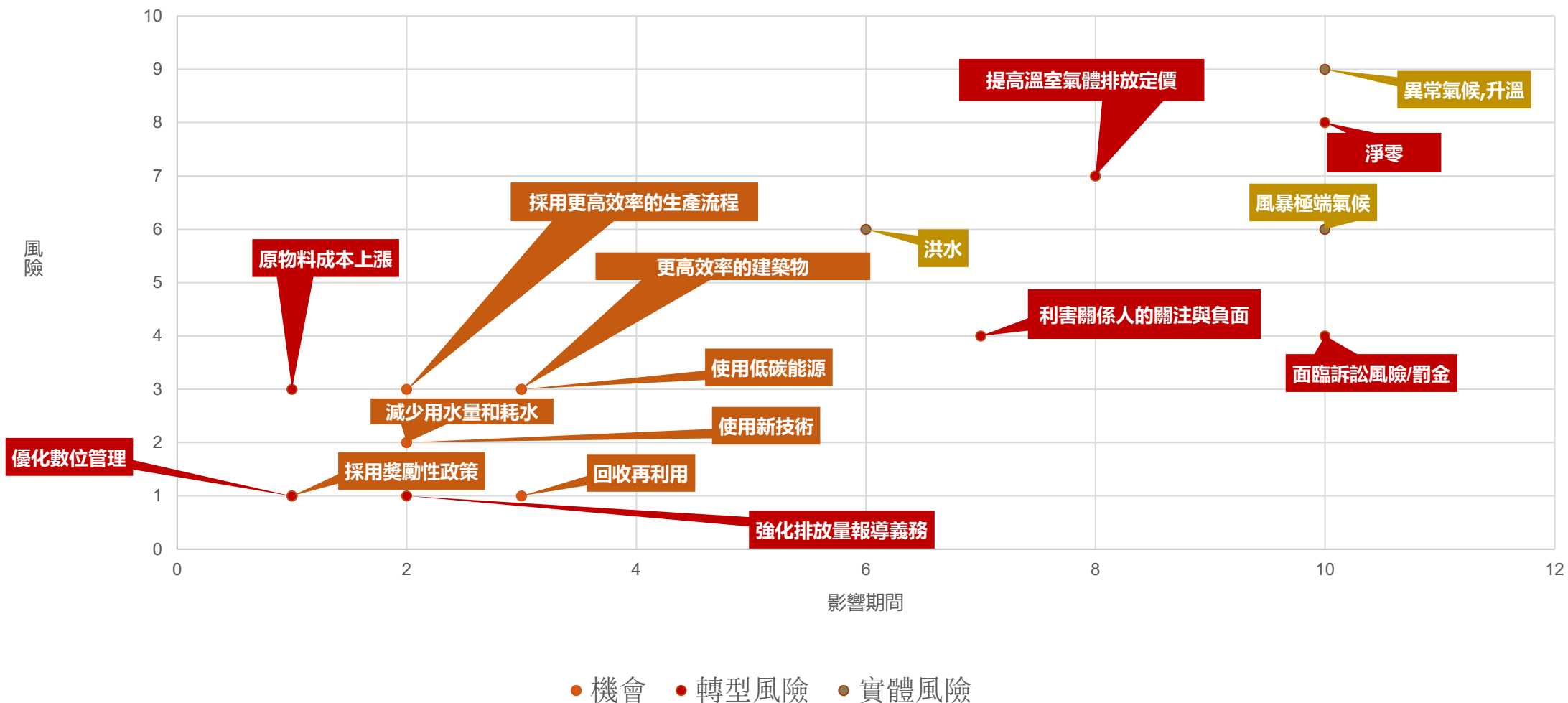
註2: 低風險1-3分, 中度風險4-6分, 高風險7分以上(分數乃以對財務正項效益的程度計)



6.2.1 氣候風險鑑別

歸納紅木氣候變遷對實體風險、轉型風險與機會的鑑別衝擊程度矩陣如下圖：

TCFD風險統計





6.2.2 情境分析與風險對策

紅木參考台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台TCCIP、氣候風險、相關研究報告，進行內部評比，鑑別氣候風險與機會項目，篩選出氣候相關財務衝擊關鍵標的，針對最為重大的轉型風險與實體風險，進行氣候情境分析，分析結果納入內部策略規劃。

風險	排放情境	評估方法	假設條件	風險對財務衝擊量化結果	策略規劃
轉型-淨零	IPCC SSP1-1.9	預估未來紅木溫室氣體排放量，邁向2050年達淨零排放，需購買綠電、碳權等費用	參考IPCC SSP1-1.9低度排放情境，至2050年達氣溫將可控制在1.5度C，達到淨零排放的目標。	估計支出將會影響紅木營收小於3%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注及掌握能源及減碳相關政策法規之變動。 2. 每年針對環境相關方做風險評估及評價，並對環境管理體系範圍內，確定其活動、產品和服務中能夠控制和能夠施加影響的環境因素及其相關的環境影響的評估也包含對生命週期觀點的考量。 3. 持續關注及掌握環保法規之變動，透過公協會積極參與主管機關召開之環保法規新(修)訂研商公聽會。並投入資源來展開相關應符合法規要求的活動專案 4. 推動集團內每年度各廠區碳盤查及第三方查驗工作，及展開相關節能減碳措施來達到減碳目標，使得企業能夠永續發展。 5. 目標規劃每年減量2-3%，評估購買綠電、碳權
實體-異常氣候，升溫	IPCC AR5 RCP8.5	預估極端氣候引起氣溫上升的速度、及高溫可能造成的營業損失	參考 TCCIP AR5 RCP8.5 情境系集平均模式，在2050年氣溫相較1960年將上升超過2.1度C。	估計支出將會影響紅木營收小於0.5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用低耗能的設備 2. 採購回收材料或可回收材料循環經濟 3. 鼓勵廠區持續執行及精進工安環保、設備預保及節能減碳等工作。 4. 透過 TCFD 及國際研究報告，分析氣候變遷潛在危機，找尋可能機會及因應作為，進行財務影響分析，並說明因應方式。 5. 參與政府因應溫管法所舉辦各類研討會及會議，配合國家政策持續努力。

參考資料：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台TCCIP



第七章 附錄	80
附錄一 GRI索引	81
附錄二 SASB索引	86
附錄三 TCFD 索引	88



附錄一

GRI 2021 Standards索引表

使用聲明	紅木已參考GRI 準則報導2024年度永續報告書，資訊揭露期間為2024年1月1日至12月31日
使用的GRI	GRI 1: 基礎2021
適用的GRI行業準則	無

GRI準則/來源	揭露項目	永續報告書章節 / 備註	頁碼
一般揭露			
GRI 2: 一般揭露2021	組織及報導實務		
	2-1組織詳細資訊	1.1關於紅木 / 1.3肯定與榮耀	06/10
	2-2組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4資訊重編	此次為紅木首次發行永續報告書。無資訊重編事宜。	-
	2-5外部保證/確信	關於本報告書	02
	活動與工作者		
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	3.1紅木的價值鏈 / 4.1供應鏈脈絡	45/50
	2-7員工	5.1幸福職場	56
2-8非員工的工作者	5.1幸福職場		



GRI準則/來源	揭露項目	永續報告書章節 / 備註	頁碼
GRI 2: 一般揭露2021	治理		
	2-9治理結構及組成	1.4公司治理與願景	12
	2-10最高治理單位的提名與遴選	1.4公司治理與願景	
	2-11最高治理單位的主席	1.4公司治理與願景	
	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4公司治理與願景	
	2-13衝擊管理的負責人	2.1永續執行架構	28
	2-14最高治理單位於永續報導的角色	2.3重大主題鑑別流	31
	2-15利益衝突	1.4公司治理與願景	12
	2-16溝通關鍵重大事件	1.4公司治理與願景	
	2-17最高治理單位的群體智識	1.4公司治理與願景	
	2-18最高治理單位的績效評估	1.4公司治理與願景	
	2-19薪酬政策	1.4公司治理與願景	
	2-20薪酬決定流程	1.4公司治理與願景	
	2-21年度總薪酬比率	省略/薪資為公司機密，暫不予揭露	-
	策略、政策與實務		
	2-22永續發展策略的聲明	經營者的話	04
	2-23政策承諾	1.5 永續政策	24
	2-24 納入政策承諾	1.5 永續政策	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.7溝通管道 / 2.4重大主題揭露與範圍	26/38
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.7 溝通管道	26
	2-27法規遵循	1.6 法規遵循	
	2-28公協會的會員資格	關於本報告書	02
	利害關係人議合		
2-29利益關係人議合方針	2.2重要利害關係人鑑別	29	
2-30團體協約	省略/不適用 本公司未成立工會,無簽訂團體協約	-	

GRI準則/來源	揭露項目	永續報告書章節 / 備註	頁碼
重大主題			
G3: 重大主題 2021	3-1決定重大主題的過程	2.3 重大主題鑑別流程	31
	3-2重大主題列表	2.3 重大主題鑑別流程	31
GRI 201: 經濟績效2016			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4公司治理與願景	12
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.2氣候變遷之因應	76
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4員工薪資福利	60
201-4	取自政府之財務援助	1.4公司治理與願景	12
GRI 202: 市場地位2016			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4員工薪資福利	60
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4員工薪資福利	
GRI 204: 採購實務2016			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈脈絡	50
GRI 207: 稅務2019			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
207-1	稅務方針	1.4公司治理與願景	12
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.4公司治理與願景	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2重要利害關係人鑑別	29
207-4	國別報告	1.4公司治理與願景	12



GRI 準則/來源	揭露項目	永續報告書章節 / 備註	頁碼
GRI 301: 物料2016			
G3: 重大主題 2021	3-1 重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
301-1	所用物料的重量或體積	4.1 供應鏈脈絡	50
301-2	使用回收再利用的物料	無使用回收再利用的物料	-
GRI 308: 供應商環境評估2016			
G3: 重大主題 2021	3-1 重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	53
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	
GRI 401: 勞雇關係2016			
G3: 重大主題 2021	3-1 重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
401-1	新進員工和離職員工	5.3 員工新進與離職情形	59
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工薪資福利	60
401-3	育嬰假	5.4 員工薪資福利	
GRI 402: 勞/資關係2016			
G3: 重大主題 2021	3-1 重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 員工薪資福利	60
GRI 403: 職業安全衛生2018			
G3: 重大主題 2021	3-1 重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 安全與健康職場	67
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 安全與健康職場	
403-3	職業健康服務	5.5 安全與健康職場	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 安全與健康職場	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 安全與健康職場	





附錄一

GRI 2021 Standards索引表

GRI準則/來源	揭露項目 Disclosure	永續報告書章節 / 備註	頁碼
403-6	工作者健康促進	5.5 安全與健康職場	67
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 安全與健康職場	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 安全與健康職場	
403-9	職業傷害	5.5 安全與健康職場	
403-10	職業病	5.5 安全與健康職場	
GRI 404: 教育與訓練2016			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2員工培育發展	58
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2員工培育發展	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4員工薪資福利	60
GRI 405: 員工多元化與平等機會2016			
G3: 重大主題 2021	3-1重大主題管理	2.3 重大主題鑑別流程	31
405-1	治理單位與員工的多元化	5.4員工薪資福利	60
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4員工薪資福利	



附錄二

SASB index: 建築產品和傢俱行業

表 1：可持續性揭露主題和指標

揭露主題及指標說明	揭露性質	計量單位	指標代碼	永續報告書章節 / 備註	頁碼
環境：能源管理					
(1) 能源消耗總量 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	CG-BF-130a.1	6.1 能源管理 (2024 年度能源總耗量為 33,531 GJ；使用電網站總能消耗比例為 98.2%)	75
環境：產品所含化學物質管理					
對產品中使用到化學品相關的風險或危害的評估與管理流程	討論與分析	質化	CG-BF-250a.1	5.5 安全與健康職場	67
符合揮發性有機化合物 (VOC) 排放和含量標準要求的產品百分比	量化	佔收入的百分比 (%)	CG-BF-250a.2	本公司產品為木製家具，因此不適用。	-
商業模式與創新：產品生命週期對環境的衝擊					
產品生命週期衝擊管理與滿足永續產品需求的管理	討論與分析	質化	CG-BF-410a.1	有鑑於大型家具因體積龐大、材質多樣，當不再使用及需要時，若處理不當，將成為環境上的負擔。紅木集團主產品以木製家具佔多數，且產品銷售遍佈世界各國，雖未有進行產品回收，惟因主要材質為木材，故正確的回收與處理方法不僅能減少資源浪費，仍可繼續發揮產品價值。	-
(1) 報廢材料復原的重量 (2) 回收材料復原的百分比	量化	公噸 (t) 重量百分比 (%)	CG-BF-410a.2	無使用報廢及回收材料之情形。	-
商業模式與創新：木材供應鏈管理					
(1) 採購木材纖維板材料總重量 (2) 來自經第三方認證林地的百分比 (3) 符合標準的百分比 (4) 其他木材纖維板標準認證的百分比 (5) 按標準劃分的百分比材料	量化	公噸 (t) 重量百分比 (%)	CG-BF-430a.1	4.1 供應鏈脈絡 (2024 年採購木材的總重量為 1,932.76 公噸；2024 年採購木材屬 FSC 類別的重量為 225.68 公噸 (11.68%))	50



附錄二

SASB index: 建築產品和傢俱行業

表 2：活動指標

活動指標	揭露性質	計量單位	指標代碼	永續報告書章節 / 備註	頁碼
年生產量	量化	按實體產品的典型單位揭露，例如商品數量、重量或平方公尺	CG-BF-000.A	1.4 公司治理和願景	12
生產廠房總面積	量化	揭露範圍應限於有屋簷下的總面積，包括製造和行政功能	CG-BF-000.B	1.1 關於紅木	06



附錄三

TCFD索引

面向	建議揭露項目		章節	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	描述董事會監督氣候相關風險與機會	6.2.1 氣候風險鑑別	76
		描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用		
策略	針對組織業務、策略及財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	描述組織以鑑別之短、中、長期的氣候相關風險與機會	6.2.2 情境分析與風險對策	79
		描述機會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大相關風險與機會		
		描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更低的情境		
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	6.2.1 氣候風險鑑別	76
		描述組織管理氣候相關風險的流程		
		描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險		
指標與目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	揭露和組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	6.2.1 氣候風險鑑別	