新潤興業
SHIN RUENN

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

新潤興業股份有限公司

SHIN RUENN DEVELOPMENT CO., LTD

目錄

經營者的話 1

關於本報告書 2

1 企業永續經營

1.1 關於新潤 4

1.2 企業永續治理架構 7

1.3 重大議題鑑別與分析 8

1.4 利害關係人議合溝通 10

2 企業穩健經營

2.1 公司治理 12

2.2 誠信經營 19

2.3 風險管理 20

2.4 法規遵循 22

3 環境永續

3.1 氣候變遷因應 24

3.2 能源及溫室氣體管理 27

3.3 廢棄物管理 29

3.4 水資源管理 30

4 產品創新與客戶服務

4.1 建築品質與安全 32

4.2 客戶關係管理 36

4.3 綠建築設計 37

4.4 資訊安全與客戶隱私保護 43

5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障 46

5.2 人才吸引與留任 49

5.3 人才培育與發展 52

5.4 職業安全衛生 54

5.5 社會關懷 57

附錄

附錄一 GRI Standards 索引表 61

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊索引表 65

附錄三 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表 68

經營者的話

新潤興業自成立以來，始終秉持「誠信負責、創新價值」的經營理念，16 年來已成功推出超過 30 個建案、超過 6,000 戶的案量，這不僅展現了穩健的經營實力，也證明公司對於品質的承諾與市場的高度信賴。在全球邁向永續發展的趨勢下，深知企業不僅承擔著經濟成長的責任，更肩負著環境保護與社會福祉的重要使命。因此，我們積極導入 ESG 永續策略，期望透過創新設計、智慧建築與綠色工程，為城市打造宜居、低碳且充滿生命力的空間。

在環境 (E) 方面

我們積極導入綠建築設計、節能建材、智慧社區，以減少碳足跡，並響應全球 2050 淨零排放目標，為未來世代留下更健康的地球。

在社會 (S) 方面

我們不僅專注於建築品質，也關注社區發展與人文關懷。我們透過公益合作、社區參與計畫，強化與利害關係人的連結，並積極營造安全、包容與多元的職場環境，確保員工、合作夥伴及社會大眾都能共享企業成長帶來的價值。

在公司治理 (G) 方面

我們始終以「誠信負責」為企業基石，建立透明的治理機制，落實風險管理與法規遵循，確保企業運作的穩健與永續。透過數位轉型與智慧決策，我們提升營運效率，並持續精進內部管理，確保公司在永續發展的道路上穩步前行。

未來，新潤興業將秉持初心，持續創新並深化 ESG 策略，以建築承載美好生活，以責任共創永續未來。誠摯邀請所有夥伴與我們攜手同行，讓建築不只是結構體，更是環境共生、社會和諧與價值創新的象徵，為下一代打造更美好的世界。

新潤興業 董事長

關於本報告書

編製原則

本報告書為新潤興業股份有限公司（以下簡稱本公司、新潤或我們）發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公布之永續性報導準則 (GRI Standards 2021)、「上櫃公司氣候相關資訊」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並自願參採永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之不動產業永續會計準則進行編製，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 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，部分將追溯至 2023、2024 年度之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

發行日期

本報告書為新潤發行的第二本企業永續報告書，每年定期發行，並於新潤官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為新潤興業股份有限公司，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。

意見回饋

任何有關本報告書或對新潤永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 發言人 : 蔣秀婷 副總經理
- 電子信箱：afra@shinruenn.com.tw
- 聯絡電話：(02)2545-0899
- ESG 網站：http://www.shinruenn.com
- 聯絡地址：台北市松山區民生東路三段 109 號 8 樓

CH 1

企業永續經營

1.1 關於新潤

1.2 企業永續治理架構

1.3 重大議題鑑別與分析

1.4 利害關係人議合溝通

1.1 關於新潤

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司用創新思維、用心規劃、堅持品質追求穩健成長。完善「內部控制制度」，落實公司治理。董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值回饋員工、股東及社會。
權責單位	2023 年 5 月 4 日董事會通過設置公司治理主管，由本公司管理部黃文興副總兼任，負責推動公司治理相關事務，協助董事會落實公司治理事宜。
短中長期目標	短期： 1. 加強與客戶直接互動，強化資訊的直接溝通 以公司網路的方式來宣傳各建案產品資訊，設置客服 APP。並於個案興建期間定時召開「施工說明會」，加強與購屋者直接的溝通。 2. 提升市場占有率 為提高本公司於業界之知名度及購屋客源潛意識的認知，除了一般的媒體報導之外，積極參加公益活動，無形中為公司提高知名度，並間接提高市場的占有率。 3. 樹立獨特品牌 堅持建築應有的態度，與國內外優秀建築師、規劃、施工團隊、考量客戶需求及遵守建築相關法規，只為賦予每棟作品無可取代的歷史價值。依據城市演進、地段特質、階段定位等趨勢來調整規劃路線。 在建材遴選與工法上，亦以更嚴苛的標準自律，尊重環境，力求環保永續。 中長期： 1. 逐年開發持續穩健成長－建立土地資料庫，依年度需求推案，穩健經營。 2. 發展成全國性建設公司－除了穩健經營大臺北地區之外，並擴大版圖至其他地區，如桃園、新竹等，以發展成全國性之建設公司目標。
行動計畫	1. 本公司於每周召開高階主管經營會議檢視經營績效成果。 2. 即時因應政策變動，了解房屋市場所受之影響並隨時調整公司產品定位及行銷策略。 3. 本公司按員工酬勞分配辦法，透過獎金的發放，激勵員工及各部門達到營運目標。
2025 年績效	2025 年度營收達 94.5 億，每股盈餘 7.81 元，年度營收成長 3.72%。
申訴機制	公司網站設立聯絡表單及電話，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，另亦定期召開股東會及法人說明會等。 公司網站：https://www.shinruenn.com/contact

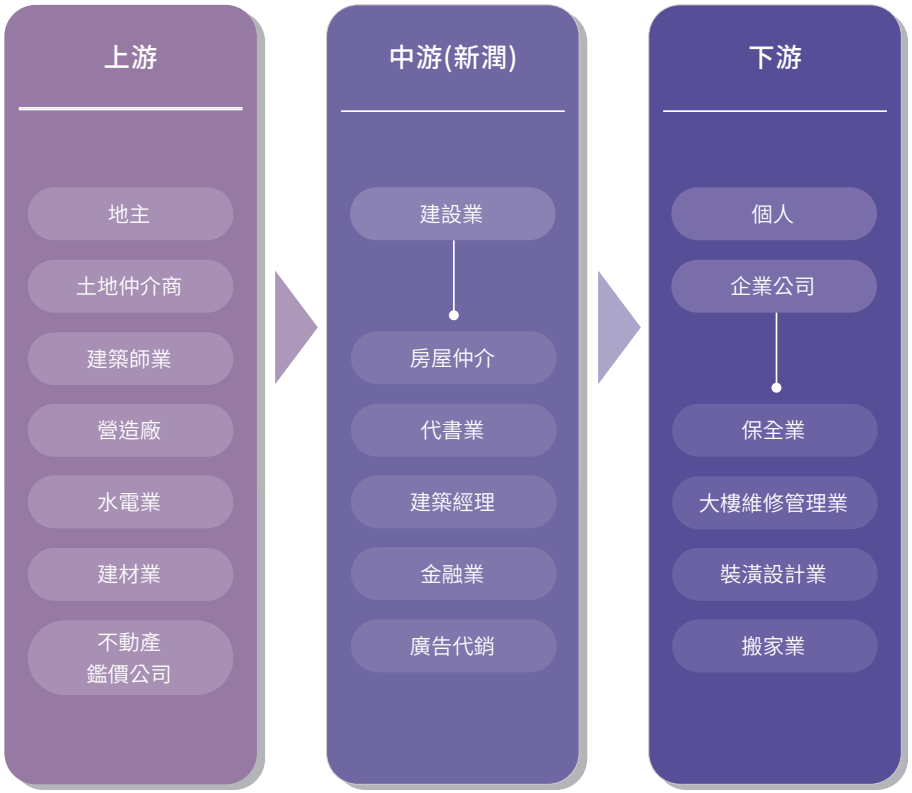
1.1.1 公司簡介

將建築視為專業藝術，銳意進取以誠信為圭臬，大步走出建築人的榮耀，亦豐富台灣地景涵養。在 21 世紀的今天，我們提供「主動、積極、透明化的服務」，創新「價值、藝術、人性化的建築」。因為建築不單只是營建而已，從土地開發、產品定位、建築規劃、營建管理、銷售業務到客服保固，要回歸到以人為本的精神，才能創造有價值意義的建築，更為客戶創造永恆的價值。本公司上游產業為營造廠、建材商等；而建設業的下游產業，有室內裝修及物業管理等。本公司產品包括都市更新、集合住宅、商辦、廠辦等，銷售地區主要位於台北、新北、桃園等地。

本公司量身打造獨特個案，以社會結構、市場需求與地段特質來定位客層，為每棟作品賦予無可取代的歷史價值。在建材遴選及工法與營造品質上，更展現了高度自律，國內外合作廠商已建立彼此穩定之供應關係，其品質與交期均能維持一定的水準。

公司基本資訊			
公司全稱	新潤興業股份有限公司	產業別	建材營造
公司簡稱	新潤	股票代號	6186
設立日期	1998 年 3 月 30 日	股票上市日期	2002 年 8 月 2 日
企業總部	台北市松山區民生東路三段 109 號 8 樓	資本額	1,949,075,980
董事長	郭長庚	主要產品項目	委託營造廠商興建集合住宅大樓、商辦大樓、廠辦之出售及出租
總經理	郭長庚	營運據點	台北市松山區民生東路三段 109 號 8 樓

新潤興業價值鏈



1.1.2 營運與財務狀況

本公司 2025 年，營收達 9,454,667 仟元，較前一年度增長了約 3.72%。與此同時，亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 80.68%。

近三年財務績效

（單位：新台幣仟元）

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生	$ 3,669,248	$ 9,150,577	$ 9,509,612
營業收入	3,657,467	9,115,308	9,454,667
利息收入	10,394	19,235	31,122
股利收入	-	-	-
租金收入	48	-	-
其他收入	1,339	16,034	23,823
其他利益	-	-	-
投資收益	-	-	-
直接經濟價值之分配	$ 3,323,475	$ 7,704,472	$ 7,672,782
營運成本	2,752,398	6,955,095	6,767,214
員工薪資費用	114,164	178,880	241,092
員工福利費用	13,865	23,533	24,636
支付出資人的款項	329,970	299,972	262,177
支付政府的款項	111,418	244,402	373,563
社區投資	1,660	2,590	4,100
留存的經濟價值	$ 345,773	$ 1,446,105	$ 1,836,830

註 1：此表之數據係來自會計師簽證之財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

本公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2025 年間，以會員身分參與之公協會如下：

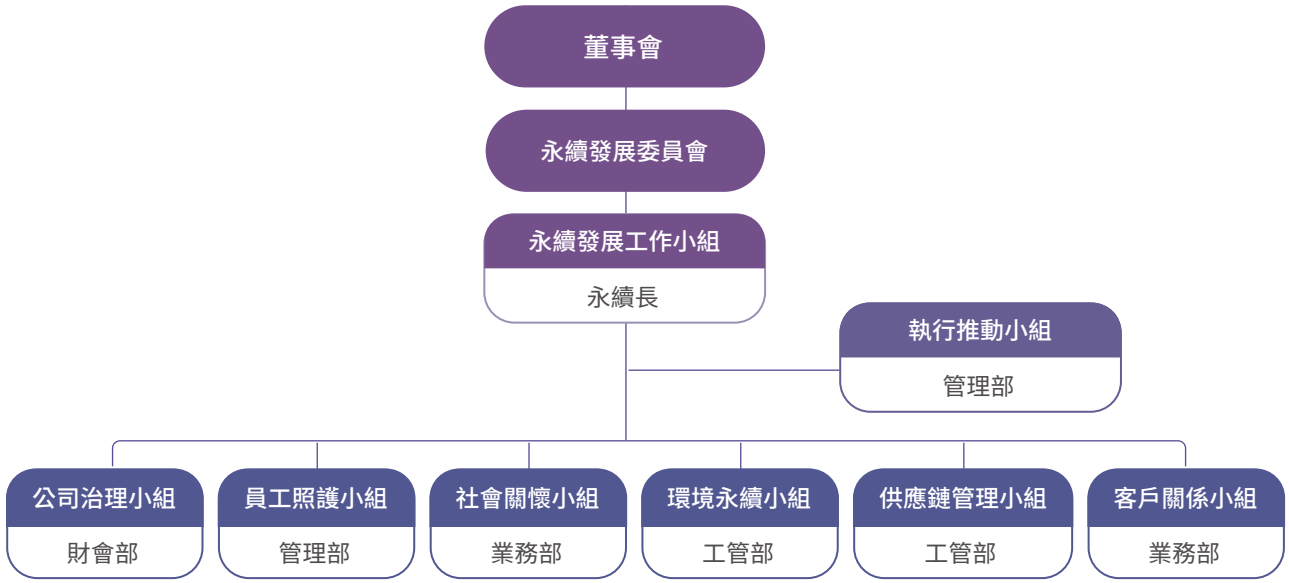
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台北市不動產開發商業同業公會	維持與增進同業之公共利益及矯正業務弊害為宗旨。	會員
2	新北市不動產開發商業同業公會	以促進同業業務發展維護會員權益與商譽為宗旨。	會員
3	桃園市不動產開發商業同業公會	以維持與增進同業之公共利益及矯正業務弊害為宗旨。	會員

1.2 企業永續治理架構

新潤於 2024 年 8 月依據「上櫃公司永續發展實務守則」，成立「永續發展工作小組」為公司永續發展專責單位，由總經理擔任總召集人，管理部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、員工照護、社會關懷、環境永續、供應鏈管理與客戶關係 6 個工作小組，小組成員為各部門主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部門執行。新潤每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2025 年召開之 7 場董事會中，已於 2 場董事會議提及永續發展相關進度。

另為強化公司永續治理架構，於 2026 年 5 月成立「永續發展委員會」，由董事會層級統籌督導永續發展策略之規劃與執行，並持續精進公司治理及永續績效，以落實企業永續經營之目標。

永續發展工作小組架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

新潤依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 鑑別出重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值；為有效追蹤重大主題目標成效及觀察產業界永續趨勢，規劃永續主題重大性分析為兩年執行一次，本年度將沿用 2024 年所分析出重大主題，下一次執行重大性分析預計為 2026 年，在此期間新潤將運用多元利害關係人溝通管道蒐集永續相關的建議與回饋，邁向更好的永續未來。

重大主題分析流程

Phase 1 瞭解組織脈絡

蒐集永續議題
13 項永續議題

- 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 13 項永續議題。

Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊

評估衝擊顯著性
11 份內部問卷

- 採問卷形式，對 13 項永續議題進行評分，最後回收 11 份有效問卷。
- 評估 13 項永續議題對經濟、環境及人 (含人權) 面向產生的正 / 負面影響，將各主題的「正 / 負面衝擊程度」、「正 / 負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。

Phase 3 確立重大主題排序

重大主題決議
7 項重大主題

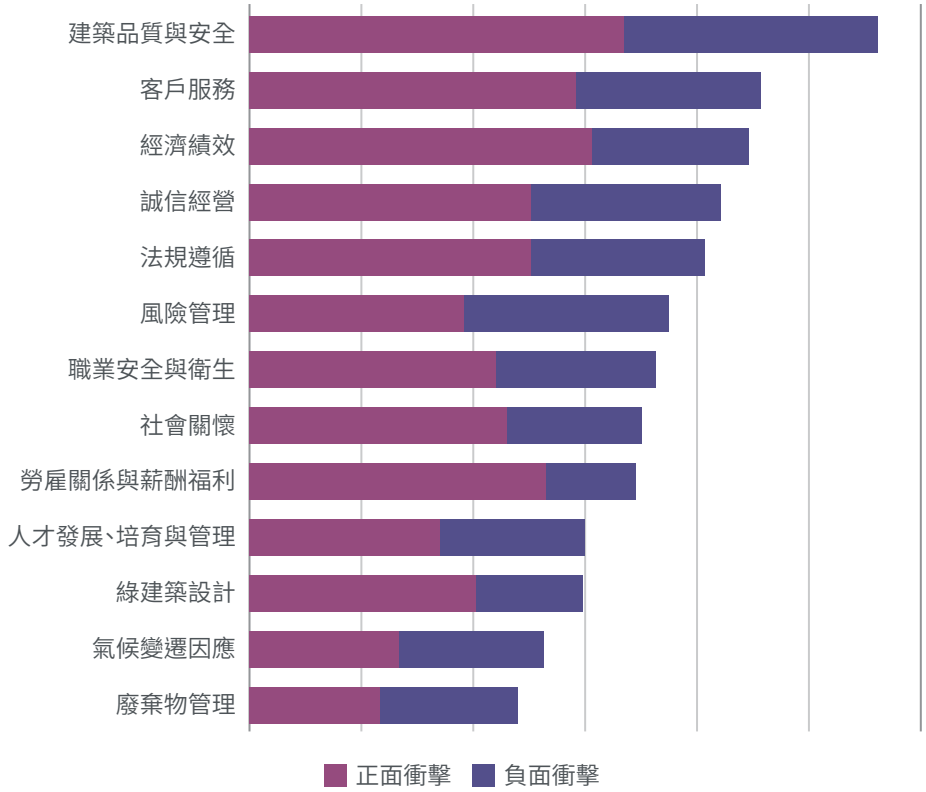
- 新潤永續發展工作小組討論後，共辨識出 7 項重大主題，分別為：經濟績效、法規遵循、誠信經營、風險管理、氣候變遷因應、建築品質與安全、客戶服務。
- 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。

Phase 4 進行報導揭露

資訊報導與揭露

- 由永續發展工作小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由工作小組成員進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月份發行。

新潤永續主題衝擊度



註：「氣候變遷因應」根據內部問卷評估結果雖顯示較低衝擊排序，考量此議題為國內主管機關及同業高度重視議題，故納入本公司之重大主題。

新潤重大主題列表

面向	2025 年度重大主題	對新潤的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			新潤	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）		
治理	誠信經營	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。	✓	✓		✓	2.2 誠信經營	205-2、205-3
	風險管理	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。	✓	✓		✓	2.3 風險管理	自訂主題
	經濟績效	本公司用創新思維、用心規劃、堅持品質追求穩健成長。為公司創造最大的經濟價值回饋員工、股東及社會。	✓	✓	✓	✓	1.1 關於新潤	GRI 201-1
	法規遵循	遵守法規是企業營運的基石，若無遵循法規，將對公司的營運及聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本；此外，遵守法規亦是企業的基本責任，並能展現企業的負責任態度。	✓	✓		✓	2.4 法規遵循	GRI 2-27
環境	氣候變遷因應	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升公司無法持續營運之風險。	✓	✓	✓	✓	3.1 氣候變遷因應	GRI 201-2
產品	建築品質與安全	確保施工過程所有項目符合安全和品質要求，避免法律責任和財務損失。透過建築品質與安全控管，建立良好的口碑，增強市場競爭力。	✓	✓	✓	✓	4.1 建築品質與安全	GRI 416-1、416-2
	客戶關係管理	新潤堅持良好的服務品質，重視客戶意見與回饋，使客戶有滿意的服務體驗，提升客戶認同度。	✓		✓	✓	4.2 客戶關係管理	自訂主題

1.4 利害關係人議合溝通

本公司透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：股東 / 投資人、員工、客戶 / 顧客、供應商、政府機關、媒體、社區。建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東 / 投資人	• 誠信經營 • 風險管理 • 經濟績效 • 法規遵循	• 公開資訊觀測站：每月 • 中英文法人說明會：每年 • 季財務報告：每季 • 董事會 / 功能性委員會：每季 • 股東會：每年 • 年報 / 永續報告書：每年 • 企業永續專區：不定期 • 重大訊息公告 / 新聞稿 / 法人說明會 / 官網：不定期	股務服務 • 股務代理部：兆豐證券股份有限公司 • 電話：(02)3393-0898 發言人電話：(02)2545-0899
員工	• 勞雇關係與薪酬福利 • 人才發展、培育與管理 • 職業健康與安全	• 職工福利委員會：每季一次 • 勞資會議：每季一次 • 員工教育訓練與宣導：定期 / 不定期	1. 公司內部網站、公佈欄及電子郵件公告 2. 職工福利委員會 3. 教育訓練 4. 績效管理
客戶 / 顧客	• 建築品質與安全 • 客戶關係管理 • 綠建築設計 • 法規遵循	• 網站訪客留言版 /LINE 官方帳號 /FB 粉絲團：不定期 • 電話聯繫 / 電子郵件：不定期 • 企業永續專區：不定期	1. 客服 APP 新潤興業 2. 公司網站 https://www.shinruenn.com

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
供應商	• 法規遵循 • 建築品質與安全	• 供應商會議：不定期	1. 供應商評鑑 2. 實地稽核 3. 供應商會議
政府機關	• 誠信經營 • 法規遵循 • 氣候變遷因應 • 廢棄物管理 • 綠建築設計 • 建築品質與安全	• 政府機關評鑑：每年 • 主管機關業務檢查：不定期 • 政策研討會 / 座談會 / 公聽會：不定期 • 公文 / 電話 / 電子郵件 / 公開資訊：不定期 • 企業永續專區：不定期	1. 法令規範遵循 2. 主管機關監理與查核 3. 公文及調查 4. 各執掌單位主管
媒體	• 法規遵循 • 經濟績效 • 社會關懷	• 電話專線 / 電子郵件：不定期 • 記者會 / 媒體採訪 / 新聞稿：不定期 • 企業永續專區：不定期	發言人電話：(02)2545-0899
社區	• 社會關懷	• 社會公益與環保活動：不定期 • 企業永續專區：不定期	1. 客服 APP 新潤興業 2. 公司網站 https://www.shinruenn.com

CH 2

企業穩健經營

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 風險管理

2.4 法規遵循

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

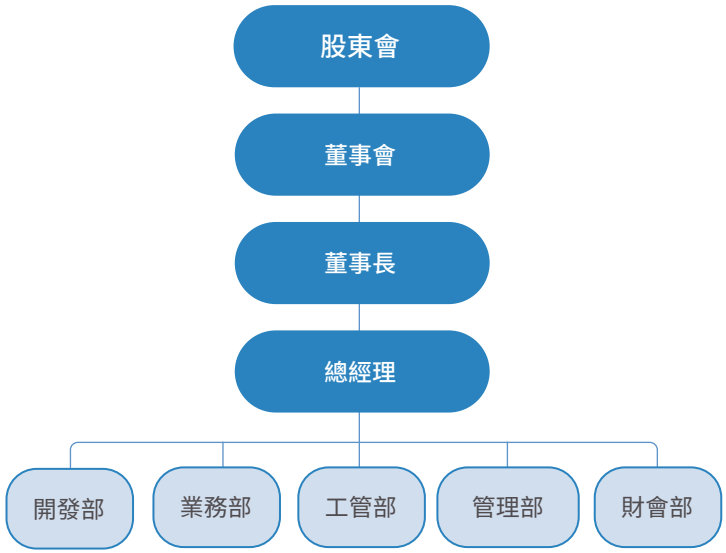
本公司建置完整的組織架構，依專業的權責分工遵循法規及規章制度，持續強化健全公司治理。遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，尊重董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，而女性董事占 1 席，女性董事占比 12.5%。專業背景包含營建產業、財務、會計、法律、經濟、醫療及經營管理等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。2025 年，董事會出席率為 96.43%，充分展現董監事對公司治理的高度參與。而為讓股東了解公司財務情況與營運展望，每年舉行 1 次法說會。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2025 年度總進修時數為 71 小時。

2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數（小時）
證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	9
證券櫃檯買賣中心	韌性台灣 - 櫃買永續債暨 ETF 論壇	3
社團法人中華公司治理協會	企業誠信經營暨永續治理策略	3
財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 職場霸凌與性騷擾	2
社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	24
社團法人中華公司治理協會	企業誠信經營與企業社會責任	24
金融監督管理委員會	第十五屆台北公司治理論壇	6



公司董事成員與背景

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	展欣投資有限公司	法人董事					
	法人董事代表：郭長庚	男	61-70	2025.6.30	3	• 東海大學建築研究所 • 郭長庚建築師事務所主持建築師	• 本公司總經理 • 展欣投資有限公司董事長 • 隆甲建設開發有限公司董事長 • 桃和開發 (股) 公司法人代表董事 • 郭長庚建築師事務所主持建築師
董事	辰睿開發投資股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：黃文辰	男	51-60	2025.6.30	3	• 國立臺灣科大 EMBA 現任 - • 臺北市不動產開發商業同業公會理事 • 新北市不動產開發商業同業公會副理事長	• 辰睿開發投資 (股) 公司董事長 • 萬鋝開發投資 (股) 公司董事長 • 暘潤開發投資 (股) 公司董事長 • 新潤置地 (股) 公司董事長 • 揚潤開發 (股) 公司董事長 • 鏵泰投資開發 (股) 公司董事長 • 鋐潤投資 (股) 公司董事長 • 榮潤建設開發 (股) 公司法人代表董事
董事	長奇投資股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：廖靜奇	女	51-60	2025.6.30	3	• 長奇投資股份有限公司董事長	• 長奇投資 (股) 公司董事長 • 展欣投資有限公司董事 • 昇樺建設 (股) 公司董事 • 桃林開發 (股) 公司法人代表董事 • 長利資產管理 (股) 公司法人代表董事長
董事	萬锝開發投資股份有限公司	法人董事事					
	法人董事代表：黃文興	男	51-60	2025.6.30	3	• 國立政治大學 • 企業家經營管理研究班	• 本公司副總經理

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
獨立董事	李嘉惠	男	61-70	2025.6.30	3	• 政大會計研究所 • 眾信聯合會計師事務所合夥會計師	無
獨立董事	張定華	男	71-80	2025.6.30	3	• 東吳大學經濟系 • 兆豐國際商業銀行分行	無
獨立董事	林俊儀	男	51-60	2025.6.30	3	• 輔仁大學法律系 • 新北地方檢察署檢察官 • 廉政署駐署檢察官	• 恆理致遠國際法律事務所主持律師 • 台灣運動彩券 (股) 公司董事 • 台翰精密科技 (股) 公司獨立董事 • 智通科創股份有限公司董事 • 宣德科技股份有限公司獨立董事 • 金益鼎企業股份有限公司獨立董事
獨立董事	李達人	男	61-70	2025.6.30	3	• 中山醫學大學	• 教育部部定教授 • 長庚大學醫學院教授

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 7 至 9 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 2 人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意以進行董事長推舉。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由郭長庚擔任，並由郭長庚擔任總經理，以因應公司發展與決策制定、執行之效率；同時為避免與減緩利益衝突，遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，尊重董事會成員多元化政策。

為避免利益衝突，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，並均於討論及表決時迴避，且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，並強化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，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由全體獨立董事擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3. 監督公司內部控制的有效實施。 4. 確保公司遵守相關法令和規則。 5. 管控公司存在或潛在的風險。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會共有 4 席，其中獨董 4 席，2025 年出席率為 100%。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪資報酬委員組織規程並提出修正建議。 2. 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。 3. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會共有 4 席，其中獨董 4 席，2025 年出席率為 100%。
永續發展委員會	本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會： 1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。 永續發展委員會透過系統性之規劃、推動與監督，強化公司永續治理機制，提升資訊透明度，降低營運風險，並兼顧環境保護、社會責任及公司治理，以促進公司長期穩健發展與利害關係人價值之提升。	2026 年新設立

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
提名委員會	為健全本公司董事會功能及強化管理機制，依上市上櫃公司治理實務守則第二十七條第三項之規定訂定本委員會組織規程 主要目的如下： 1. 制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。 2. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。 3. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。 4. 訂定本公司之公司治理實務守則。	2026 年新設立

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程。

在自評過程中，由董事及董事會所屬功能性委員會相關成員自評，分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」進行評估，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估、董事成員績效評估、功能性委員會績效評估之自評結果，平均分數均高於 4 分 (滿分為 5 分)，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

董事會績效評估自評評估面相

類型	評估面向	題數
內部評估	A. 對公司營運之參與程度	12
	B. 提升董事會決策品質	12
	C. 董事會組成與結構	7
	D. 董事之選任及持續進修	5
	E. 內部控制	7
	總計	43

董事成員績效評估自評評估面相

類型	評估面向	題數
內部評估	A. 公司目標與任務之掌握	3
	B. 董事職責認知	3
	C. 對公司營運之參與程度	7
	D. 內部關係經營與溝通	3
	E. 董事之專業及持續進修	3
	F. 內部控制	3
	總計	22

功能性委員會績效評估自評評估面相

類型	功能性委員會評估面向	審計委員會題數	薪資報酬委員會題數
內部評估	A. 對公司營運之參與程度	4	4
	B. 功能性委員會職責認知	4	4
	C. 提升功能性委員會決策品質	6	6
	D. 功能性委員會組成及成員選任	3	3
	E. 內部控制	3	-
	總計	20	17

2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

薪酬政策

董事

本公司的董事薪資報酬按照「董事報酬及酬勞分配辦法」所制定的規定進行。以下是所指報酬及酬勞的具體內容：

1. 固定報酬：獨立董事基於職責，獨立執行業務，參與公司治理，每月得領取執行業務之固定報酬。。
2. 提撥董事酬勞：依據公司章程之規定，公司年度如有獲利 (所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不高於 5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損 (包括調整未分配盈餘金額) 時，應預先保留彌補數額。董事酬勞僅得以現金為之。
3. 車馬費：車馬費為董事前往公司開會所應領之交通費用，董事出席者，得領取車馬費。

董事薪資報酬的組成部分在「董事報酬及酬勞分配辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。

經理人

根據「公開發行公司年報應行記載事項準則」、「公司章程」和「員工酬勞分配辦法」，經理人的薪酬結構如下：

固定薪資：

1. 本薪：聘僱時雙方合意約定之水準給薪。
2. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。

變動薪資：

1. 年終獎金：包含固定之年終獎金及視個人績效評估之年終績效獎金。
2. 績效獎金：視個人績效評估。
3. 提撥員工酬勞：依據公司章程之規定，公司年度如有獲利 (所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞與基層員工調整薪資前之利益)，應提撥不低於 0.1% 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損 (包括調整未分配盈餘金額) 時，應預先保留彌補數額。員工酬勞得以股票或現金為之。

2.1.6 永續治理

董事會為新潤最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之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、策略計畫等均須經董事會通過。董事會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 2024 年成立了永續發展工作小組，由總經理擔任召集人，由管理部專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有六個子小組，包括公司治理組、員工照護組、社會關懷組、環境永續組、供應鏈管理組和客戶關係組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/8/11	5. 檢陳本公司 2024 年度永續報告書案。提請審議。
2025/12/26	報告案 1. 報告「永續報告書」執行進度。提請鈞鑒。

2.2 誠信經營

項目	內容
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。本公司除原已訂定「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」等相關內部規範，以約束及引導全體同仁之行為外，並於 2026 年度正式訂定「誠信經營守則」，作為公司推動誠信經營之最高指導原則，明確規範本公司及所屬人員於從事商業活動時，應秉持誠信、公平及透明之原則，並落實防範貪腐、賄賂及不當利益輸送等情事，以強化公司治理並確保企業永續發展。。
權責單位	管理部
短中長期目標	短期： 1.每位新進員工都必須簽署保密聲明書。 2.維持年度零違反道德行為準則情形。 中長期： 1.自 2025 年起對公司所有員工進行道德誠信教育訓練。
行動計畫	1.本公司進行道德誠信、防範內線交易及誠信經營之宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
2025 年績效	1.全體員工於到職時簽署保密合約。 2.年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 提供公司設置的申訴專線電話或電子信箱，供員工提出申訴。 2.鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3.對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理；並依法令，即於公開資訊觀測站上公開揭露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實新潤道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，訂定「道德行為準則」，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：2025 年度未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

本公司與內部員工溝通以傳遞反貪腐之重要性，除不定期進行觀念宣導外，亦於 2025 年底透過電子郵件方式寄發誠信經營及道德誠信相關宣導資料予全體同仁，供同仁隨時參閱與學習，我們將持續與公司成員進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

2.2.2 吹哨者制度

2025 年度利害關係人溝通管道中未接獲任何檢舉，未來將設立專責外部人檢舉制度來接收處理檢舉事項。

2.3 風險管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。本公司已根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，考慮內外部環境和商業模式的變化，以及可能發生的營運風險，建立了相應的內控制度和作業辦法。各部門自行進行自我檢核和執行，以降低突發風險對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，並采取應變措施，以確保公司能夠實現永續經營。
權責單位	董事會
短中長期目標	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，且內控稽核無重大缺失。 2. 每年進行公司治理評鑑 /ESG 評鑑自評，並檢討論結果並持續改善。 3. 年度未違反任何重大法規事件。 4. 年度內各營運據點未因氣候風險造成財物損失。
行動計畫	短期： 1. 擬訂定風險管理政策並落實執行，制定資安、氣候、等計畫以降低公司風險，並藉由此政策與程序追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 中長期： 1. 就各項業務檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。
2025 年績效	1. 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 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，所有新進同仁需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。
申訴機制	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. 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升新潤治理與風險控管能力，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

新潤風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，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，並追蹤各單位風險管理目標情況
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

2.3.2 關鍵風險與因應策略

新潤透過風險評估單位每年蒐集產業風險趨勢、與各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度共辨識出 2 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險，下表列示新潤對於前述風險之管理政策與因應策略。

2025 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	環境
風險項目	財務風險	氣候變遷風險
風險因子	市場風險、信用風險及流動性風險等。	參考 3.1 氣候變遷因應
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。	
風險因應策略	1. 市場風險：本公司會時刻注意營運資金管理，降低因借款利率變動所增加之成本，而本公司因行業特性，外幣匯率變動所造成的影響不大。 2. 信用風險：本公司信用風險為交易對象無法履行合約義務，主要來自交易對象無法清償按收款條件支付之應收帳款，應收款項如經催繳後仍未付款則會視為違約方式處理，考量歷史經驗及未來前瞻性，本公司應收帳款備抵損失金額不重大。 3. 流動性風險：公司財務部監控流動資金需求之預測，確保其有足夠資金得以支應營運需要，公司將持剩餘資金投資於附息之活期存款及有價證券，其所選擇之工具具有適當之到其日或足夠流動性，以因應上述預測並提供充足之調度水位，以管理流動性風險。	

2.4 法規遵循

項目	內容
政策、承諾及重要性	遵守法規是企業營運的基石，若無遵循法規，將對公司的營運及聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本；此外，遵守法規亦是企業的基本責任，並能展現企業的負責任態度。 新潤遵循現行的法規要求，並主動追蹤及綜合瞭解法規的變化以配合即時調整，使自身作業行事符合法規要求；且除於本公司內部設置法務人員與各部門協力遵循法規以外，亦會洽詢主管機關的實務見解看法，及諮詢外部律師相關法律專業意見，以確保本公司適當遵守政府主管機關現行法令規範，有助於降低風險、維護公司的聲譽及建立良好的外部形象。
權責單位	法務單位
短中長期目標	年度違反重大法規數等於零
行動計畫	1. 由法務單位與各部門主管，負責依其職掌工作的法規範圍，追蹤公司相關法規的變化情況，不定期公布法規的最新趨勢，並對該法規趨勢變化提出應對，及配合更新內部規範。 2. 平時進行內部宣導，針對重要的法規項目進行評估與說明，以減少違反法令的風險。 3. 針對法律爭議事件，洽詢主管機關的實務見解看法，及諮詢外部律師相關法律專業意見，並做內部相關單位之檢討，以進行適法性的處理或改善。
2025 年績效	本年度未發生任何重大法規違反事件。(此項重大事件係指符合重大訊息應揭露者為準)
申訴機制	若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情事，可透過公司官網提出具體檢舉，公司將依據檢具內容查究相關權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。

CH 3
環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.2 能源及溫室氣體管理

3.3 廢棄物管理

3.4 水資源管理

3.1 氣候變遷因應

項目	內容
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升公司無法持續營運之風險。因此新潤將朝著達成 2050 年成淨零排碳之長期目標努力，並向利害關係人說明因應氣候變遷之策略。
權責單位	永續發展推動小組
短中長期目標	開發或增加低碳商品和服務，例如：太陽能系統、一級能效設備、輕式隔間牆等。
行動計畫	將目標內容納入建案規劃，並於案件興建前註記於發包事項內。
2025 年績效	當年度取得使用執照共 2 件，檢核後達成目標共 2 件，達成率 100%。
申訴機制	採用新潤興業官方網站聯絡我們之「聯絡表單」進行申訴。

3.1.1 氣候治理

隨著近年全球各地的天災事件，在在顯示極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，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。

新潤作為世界公民的一員，將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

本公司之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展工作小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人。每年向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

永續發展委員會

本公司於 2026 年度設立「永續發展委員會」並由其作為核心管理階層推動本公司永續發展議題，下設「永續發展工作小組」與各永續面向專責工作小組。透過跨部門協作機制管理氣候風險，每年定期彙整推動成果並向委員會提報因應成效。

永續發展工作小組

為強化新潤對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展工作小組，由總經理擔任召集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

永續發展工作小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核各單位所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督公司、建案之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合公司之氣候治理現況。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展工作小組持續蒐集同業之永續報告書等公開資訊之風險機會議題，並定期召集 6 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別新潤之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展工作小組，由董事會進行決議與訂定策略。

蒐整議題
- 同業永續報告書議題
- 國際趨勢

鑑別風險機會
- 公司同仁針對風險與機會議題評分

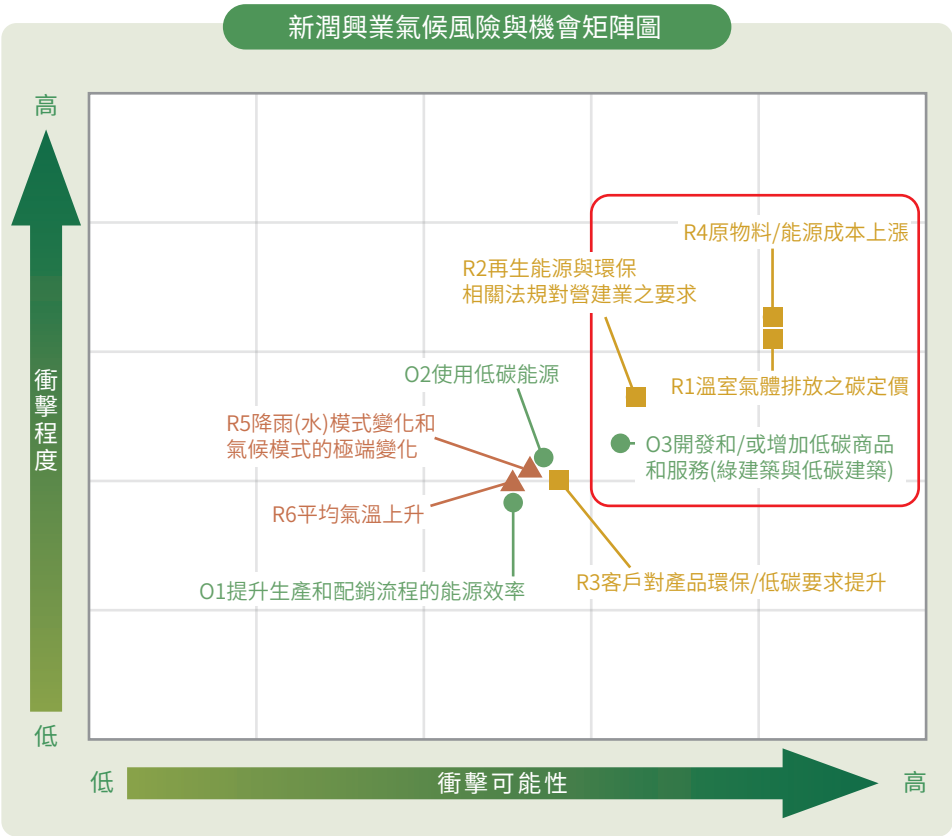
擬定因應措施
- 盤點營運據點之因應現況，依所面臨之風險機會擬定管理措施

追蹤管理
- 追蹤每年所提交目標達成情況，並視情況做滾動式調整

3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，新潤由永續發展推動小組召集 6 大 ESG 工作小組，依循上櫃公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐集新潤專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，分別為 3 項轉型風險與 1 項氣候機會，附表「新潤關鍵氣候風險與機會議題與因應策略」分別列示各項氣候議題之發生期程、現況，及新潤之因應策略。

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



新潤關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	原物料 / 能源成本上漲	長期（五年以上）	1. 原物料成本上漲： 極端氣候造成供應鏈不穩定、缺工缺料的疑慮，使得各種採購成本提高。 2. 能源成本上漲： 不斷提高的能源採購價格，對於成本將造成影響。	1. 於開發案件時，提高成本預估準確率，避免壓縮獲利。 2. 增加在地供應鏈比例，減少運輸及跨境稅務成本。 3. 配合政府政策逐步提高符合市場性之綠建材佔比。 4. 鼓勵下游廠商採用低耗能之設備。。
轉型風險	溫室氣體排放之碳定價	長期（五年以上）	密切觀察國內碳費定價方式，預防碳排所造成之營運成本。	1. 遵從政府所頒布法令中適用之規範進行碳排放盤查及預估碳費，並納入開發成本評估。 2. 透過綠建築手法在各開發案件所在區域挑選適合之項目納入規劃內容。
轉型風險	再生能源與環保相關法規對營建業之要求	長期（五年以上）	因應國家 2050 淨零排放政策，將對現有建築法規、節能設計與再生能源使用等相關法規要求及監管趨嚴，以逐步符合法令規範。 為因應法規導致成本增加、配合廠商違規導致罰款造成支出增加等。	1. 研擬合適之低碳工法配合方式。 2. 提高建築物之週期，增加低碳材料之選購。
機會	開發和 / 或增加低碳商品和服務	長期（五年以上）	為滿足顧客對於低碳宅的期望，新潤已於 2021 年開始於林口率先預留全車位充電規劃。低碳設計建築產品可吸引消費者，進而提高營收。	1. 符合高充電車位比例之電車友善宅後續將持續於各區域推出。 2. 持續探訪低耗能產品項目，已提高低碳宅省能效率。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，新潤對溫室氣體擬定具體減量原則，且透過永續發展工作小組依年度達成情況滾動式修正，並每年呈報董事會，以維持其有效性與適宜性，以下為新潤訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	實施方式
機會：開發或增加低碳商品和服務	太陽能系統： 直接減排：每 1kW 太陽能年發電量約 1,200~1,500 度，減少 600~750kg CO_2e（依能源局台灣數據）。 降低營運碳排：屋頂型或建築整合型（BIPV）太陽能，供電自用降低範疇 2 排放。	新建案：設計階段整合太陽能板（如屋頂、帷幕牆）。 設備採購：選擇具國際認證（如 TÜV Rheinland）的太陽能廠商。
	一級能效設備： 瓦斯爐：一級能效瓦斯爐熱效率＞ 70%（傳統約 50%），節省燃氣 20~30%。 空調：一級能效變頻空調省電 40%、冷凝式熱水器減排 30%。	設備規範：合約明定採用一級能效產品（如林內、櫻花高階瓦斯爐）。
	乾式輕隔間： 隱含碳減量：每平方公尺碳排僅傳統磚牆的 1/3（35kg vs. 120kg CO_2e）。 施工減排：免用水、水泥，減少工地能源與水資源消耗。	新建案：乾式輕隔間於設計階段納入規劃。

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源管理

隨著近年各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，新潤身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。為強化內部能源與溫室氣體管理，新潤自 2025 起由管理部擬訂、推動及維護相關環境管理方案，鼓勵所有員工以實際行動參與，以落實節能減碳、有效提升公司各項資源之使用效益。新潤用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2025 年新潤的能源總消耗為 1,830.45GJ，外購電力佔能源總量 29.39%。新潤的主要營業項目為住宅及大樓開發與不動產買賣業等。主要能源消耗為辦公室職場電力之使用，其次則為公務車及員工汽車之汽油，約佔總能源消耗的 70.61%，2025 年度能源使用密集度（0.19GJ/ 百萬營業額）較前一年度增加，主因為統計範疇增加，導致密度增加，未來新潤將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

近 2 年能源消耗量

單位 :GJ

內部能源耗用總量	能源項目	2024	占比 %	2025	占比 %
非再生燃料	汽油	241.46	29.55%	1,292.41	70.61%
外購能源	外購灰電	575.75	70.45%	538.05	29.39%
消耗能源總熱值 (GJ)		817.21	100.00%	1,830.45	100.00%
密集度 (GJ/ 百萬營收)		0.09		0.19	

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：新潤興業股份有限公司

註 2：汽油熱值 =7609 kcal/L，源於環境部公告之 113 年度車用汽油熱值；電力熱值 =860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 3：密集度分母為年度總百萬營收。

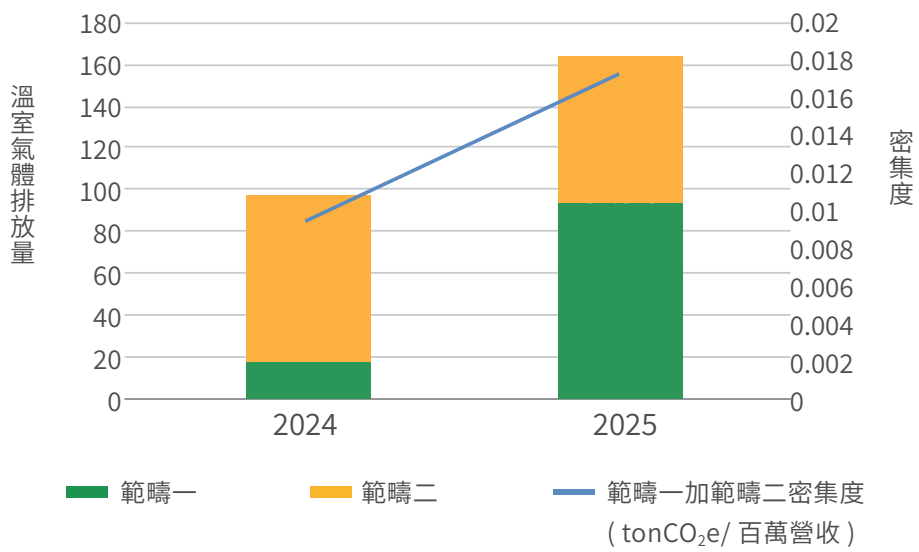
3.2.3 溫室氣體管理

2025 年，新潤全年度溫室氣體排放總量為 164.763 噸 CO2e，其中範疇一直接排放占總量 57.01%，主要源於汽油公務車 ; 範疇二間接排放占總量 42.99%，主要源於辦公室照明與設備用電。範疇二溫室氣體合計排放總量較前一年度降低約 11.23%，主因為實施燈具節能升級及辦公室節能宣導措施。未來將持續宣導辦公室內之節能措施，為全球減碳盡一份心力。

近 2 年溫室氣體排放統計

	2024		2025	
單位	tonCO_2e	%	tonCO_2e	%
範疇一	17.8921	18.32%	93.9367	57.01%
範疇二	79.7860	81.68%	70.8267	42.99%
範疇一＆二合計總量	97.678	100.00%	164.763	100.00%
範疇一 + 範疇二密集度 (CO_2e/ 百萬營收)	0.01		0.02	

近 2 年溫室氣體排放總量與密集度趨勢



註 1：溫室氣體涵蓋範疇：新潤興業股份有限公司。

註 2：盤查方法學：GHG Protocol。

註 3：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCS)、全氟碳化合物 (PFCs)、六氟化硫 (SF6)、三氟化氮 (NH3) 共計 7 種溫室氣體。根據盤查結果，範疇一之排放皆源自移動源及逸散源之排放；範疇二之排放皆源自外購電力之使用。

註 4：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註 5：排放密集度 = (範疇一 + 範疇二排放二氧化碳總當量)/ 年度總百萬營收。

註 6：2024、2025 年度為自主執行溫室氣體盤查，數據尚未經第三方確信。

3.2.4 減量及節能措施

本公司以 2025 年為溫室氣體減量基準年，統計當年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量為 164.763 噸 CO_2e/ 年，設定於 2030 年達成排放減量 1% 之目標。為達成減量目標目前規劃以下行動計畫：

1. 建議辦公所在地商業大樓設置電動機車充電樁，鼓勵業務同仁更換電動機車為主要代步工具。

2. 增加 TPASS 補助，鼓勵同仁搭乘大眾交通運輸。

近年實施之節能方案

節能方案類別	節能方案說明
燈具汰換	辦公室全區照明均已更換為 LED 節能燈具。
節能措施	辦公室群組宣達，同仁下班前進行電腦關機。
節能措施	辦公室群組宣達，加班同仁養成公區使用完畢，隨手關燈之習慣。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

新潤之主要廢棄物來自於辦公室產出之生活廢棄物，分為一般垃圾（含廚餘）及資源回收垃圾。同仁將垃圾分類投放於垃圾桶，由清潔人員統一收運至 1 樓及地下室垃圾區集中存放，再由合格廢棄物清運業者運至焚化廠處理。

大樓管理中心與廢棄物清運廠商簽約，進行全大樓廢棄物的集中清運。大樓管理中心尚未針對每樓承租戶廢棄物測重，新潤租用八樓其中兩單元，每日生活廢棄物產量不大。

環保已經成為全球性議題，做好垃圾分類與資源回收即是保護環境的第一步。因此新潤辦公室以減量觀念出發，加強宣導同仁確實做好垃圾分類回收，減少廢棄物產生的同時，也達成資源回收再利用。

3.3.2 廢棄物的產生

2025 年新潤廢棄物總量共計 14.74 噸，並無有害廢棄物產生，非有害廢棄物佔總量 100%，較去年增加 5.29 %；廢棄物密集與去年度相同，主因為員工人數及工作天數增加所致。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量		
年份	2024	2025
非有害廢棄物 （噸）	14.00	14.74
廢棄物總量 （噸）	14.00	14.74
年增率 （%）	1.30%	5.29%
廢棄物密集（噸 / 百萬營業額）	0.002	0.002

註 1：環境部公布年平均每人每日一般廢棄物產生量 :2024 年為 1.382 KG/ 天、2025 年為 1.377 KG/ 天。

註 2：廢棄物統計數據範疇涵蓋據點 : 新潤興業股份有限公司，皆為離場處理。

3.3.3 廢棄物減量行動

新潤為減少自身營運之員工生活廢棄物對環境之影響，實施並宣導之措施如下：

1. 自創研發「線上驗屋系統 APP」，取代三聯式紙本傳統驗屋單，達到驗屋無紙化，2025 年交屋建案為新潤青樺及擎天森林共計 357 戶，估計共節省 A3 驗屋單約 1,070 張。
2. 事務區設置廢紙回收區，非正式對外文件，鼓勵同仁以回收紙重複列印，以減少紙張浪費。
3. 員工自備隨身杯、環保碗筷等，減少一次性垃圾產生。
4. 配合大樓進行垃圾分類回收，並加強宣導同仁確實做好分類，讓資源能回收再利用，走向資源永續利用的社會。

3.4 水資源管理

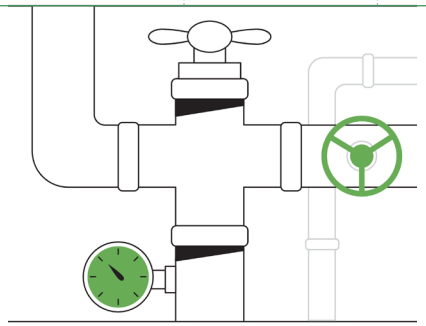
3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估新潤之各營運據點是否存在水風險，我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示新潤辦公室坐落於中低水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免新潤用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	水資源壓力
新潤興業股份有限公司	第三方的水	翡翠水庫	中低 (10 20%)



3.4.2 取水、耗水與排水

新潤並無大量用水之生產製程。辦公室之取水皆源自於第三方自來水公司供水，皆以辦公室生活用水為主，對環境衝擊小，2025 年總取水量為 0.76 百萬公升，較前一年度提升 4.1%，主係因 2025 年員工人數增加所致。

水資源之減量管理目標

本公司設定於 2028 年達成減水 1% 之目標。為達成減量目標，預計執行以下行動計畫：

(1) 張貼節水標語，內部郵件推廣「即用即關」的良好用水習慣。

(2) 辦公室之洗手台、茶水間水龍頭，建議加裝「經濟部省水標章」認證之節水器。

目標 3 年後達成減量 1%。

用水類別	取 / 排水目的地分類	2024	占比 %	2025	占比 %
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.73	100.00%	0.76	100.00%
	取水總量 (百萬公升)	0.73	100.00%	0.76	100.00%
排水量	排入廢水處理廠處理	0.73	100.00%	0.76	100.00%
	總排水量 (百萬公升)	0.73	100.00%	0.76	100.00%
取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)		0.0001		0.0001	

註 1：因工地的用水為業主負擔，故僅統計辦公室用水量；因新潤僅產出生活廢水，故無進行耗水統計。

註 2：新潤之取水源坐落於中低水壓力區域。

註 3：新潤之取水源總溶解固體皆≤ 1,000 mg/L。

註 4：水資源數據數據統計範疇涵蓋：新潤興業股份有限公司。

CH 4

產品創新與客戶服務

4.1 建築品質與安全

4.2 客戶關係管理

4.3 綠建築設計

4.4 資訊安全與客戶隱私保護

4.1 建築品質與安全

項目	內容
政策、承諾及重要性	公司採標準施工，確保所有項目符合安全和品質要求，並全面遵循國內建築安全法規，注重建築安全和品質是企業的核心價值。
權責單位	工管部
短中長期目標	短期目標 ・ 制定施工品質檢查表，實現施工現場 100% 覆蓋的品質審核。 ・ 強化安全教育，確保所有員工完成勞安作業培訓。
	中期目標： ・ 完善《施工品質操作手冊》，全面推行標準化作業，確保合格率達 98%。 ・ 減少噪音與廢棄物，改善施工現場環境影響。
	長期目標： ・ 打造「零重大事故」的安全標竿工地。 ・ 推動公司採用綠色環保建材施工，實現項目低碳化。
行動計畫	施工品質： ・ 制定施工品質檢查表，實現施工現場 100% 覆蓋的品質審核。 ・ 完善《施工品質操作手冊》，全面推行標準化作業。 安全管理： ・ 強化安全教育，確保所有員工完成勞安作業培訓。 社區溝通： ・ 設置居民聯繫窗口，提供投訴與反饋管道，確保意見 72 小時內回應。 ・ 定期舉行施工說明會，主動說明施工進度與改善措施。
2025 年績效	・ 實現施工現場 100% 覆蓋的品質審核。 ・ 強化安全教育，確保所有員工完成勞安作業培訓。
申訴機制	透過新潤 APP 可及時解決申訴問題。

4.1.1 工程管理

新潤重視建案的施工品質，對工程進度、品質和成本的有效監控是建設公司在項目管理中至關重要的任務。不僅有助於確保項目的順利進行，也有助於保障項目的永續性、符合法規要求並減少風險。新潤利用現代化的工具和技術（如建設管理系統、品質管理系統、財務管理系統等），結合定期的監控和報告機制，對工程進度和成本進行有效監控，能有效確保項目按期、按質、按成本要求完成，同時減少風險和成本浪費，提升項目的整體效益。以下是新潤對工程進度和成本進行有效監控的具體方法和策：

工程管理執行方法與策略

工程管理	執行方法與策略	
施工前評估規劃	治理面	1. 合約與規範遵循：明確各項義務，確保施工過程符合監管要求。 2. 治理體系建立：對工程進度、質量、成本進行有效監控。
	環境面	1. 環境影響評估（EIA）：要求營造廠在項目啟動前進行環境影響評估，識別並評估施工對環境的潛在影響，如噪音、粉塵、廢水處理等，並採取措施降低影響。 2. 綠色建材選擇：推動營造廠選擇符合綠色建築標準的材料，並符合當地環保法規。
	社會面	1. 勞工安全與福利規劃：確保營造廠為施工人員提供安全的工作環境，並建立勞工健康、安全保障計劃。要求營造廠提供必要的安全設備和培訓。 2. 社區溝通與影響評估：提前與當地社區和居民溝通，預計施工期間可能對社區造成的影響，如交通、噪音等，並提供解決方案。
工程進度監控	1. 進度計劃與里程碑設定：在項目啟動階段，制定詳細的進度計劃，確定各項工作和活動的開始和結束時間。設定明確的里程碑，對應重大任務或階段性目標，如基礎施工完成、結構封頂、裝修完工等，並將其與整體進度進行對比。 2. 定期進度會議與報告：定期與項目團隊進行進度會議，追蹤各階段的完成情況。會議應包括項目進展的詳細匯報、問題討論以及接續之工作計劃。 3. 工具與技術使用：建設管理系統，如 MS Project 等，提供進度追蹤、報告生成、進度分析等功能。	
工程成本監控	1. 預算編制與成本計劃：進行現金流管理，確保資金按時到位，並能應對可能的資金需求波動，避免資金短缺影響施工進度。預測項目的現金流，及時調整預算分配，確保各項目資金需求得到滿足。 2. 變更管理與成本調整：嚴格控制設計變更或範圍擴大引起的額外成本。每次變更都需要經過審查與批准，並記錄成本變動。針對可能的設計變更或施工方案變動，及時更新成本預算，並評估其對整體項目成本的影響。 3. 設定具體的成本控制指標：設定如單位成本、成本偏差等，並定期進行監控，確保項目不超支。 4. 工具與技術使用：建設管理系統，如高益系統，用於預算管理、成本控制和報告生成，幫助實時追蹤項目成本。	

4.1.2 建築品質管理

新潤興業視建築品質為企業永續經營的核心，透過一套內部品質控制、專業管理體系及建築法規遵守，確保每一個建築項目均能達到品質標準與安全要求。我們將品質管理生命週期拆解為「建照前設計規畫」與「施工期品質落實」兩大核心階段，致力於滿足市場對於永續發展、環境保護及創新技術的各項需求。

❶ 取得建照前：精準規畫與風險預防架構

管理措施	說明
多方專業圖說會審機制 (Interdisciplinary Review)	在設計前期 , 建築師、結構技師、機電技師及營造團隊，針對「建築、結構、機電」三大專業圖說進行深度比對與整合。透過預先套圖檢討，精準定位樑柱開孔位置、管線路徑排佈與樓層淨高，將專業圖說間的衝突在「圖紙階段」即預先排除，大幅降低施工期間的資源浪費與無謂拆改，達成減碳與效率並重的設計目標。
第三方外部專家審查	針對高層建築之建案，結構技師公會進行第三方「結構外審」，確保抗震係數、力學計算與結構韌性均符合法定安全標準。同時，於規劃初期執行 100% 基地地質鑽探，據此詳實數據進行基礎工程設計，並將鄰房保護措施完整納入結構圖說中，確保施工過程對周邊環境的衝擊降至最低。

❷ 工程品質管理措施

新潤不僅關注施工過程中的品質控制，還積極提升施工現場的安全管理，確保每一位勞工都能在安全的環境中工作，從而有效降低施工風險，保障項目進度與品質。

品質管理措施	說明
詳細規劃與設計	與營造承包廠商共同檢討設計圖紙，確保設計符合相關建築法規、標準與品質要求。所有設計方案必須經過審核和批准，並制定明確的施工時間表，確保施工所需的材料、設備、人員等資源都已經準備充分。
風險評估與管理	在項目開始前，會針對施工過程中可能發生的風險，如自然災害、施工安全、勞工健康、環境污染等進行預測與評估。並為每項風險制定對應的緩解策略，設置應急預案。特別是在環境風險和社會影響方面，進行詳細的預防措施。
遵守國家與地方建築法規	新潤建築在所有建設項目中，嚴格遵循當地政府和相關監管機構的建築法規與要求。這些法規包括：： 1. 結構安全標準：確保所有建築結構設計符合結構安全的相關標準，並經過專業審查與批准。 2. 消防安全規範：設計與施工過程中，考慮到火災防護與應急逃生等要求，確保建築物符合消防安全標準。 3. 環保與節能規範：針對綠建築、環保材料及節能系統等要求，確保建設過程中不僅符合法律要求，還能達到環保要求。此外亦對施工過程中的噪音、粉塵、廢棄物等進行管理，確保符合環保要求，並採取措施減少對周圍環境的影響。
內部品質控制	新潤興業的品質管理團隊，負責監控、檢查與測試施工過程中每一個階段的品質，包括從設計審核、材料驗收、施工過程的品質控制到最終驗收，確保每項工序符合設計圖紙與標準。並依照 PDCA（計劃 - 執行 - 檢查 - 處理) 循環，進行持續的品質改進，對關鍵工序進行品質管控。後續亦會定期進行項目品質回顧會議，從過往項目的經驗中吸取教訓，對施工方法、管理流程進行改進。

品質管理措施	說明
施工過程定期查驗與第三方認證	針對施工過程中每個環節進行定期檢驗，涵蓋施工材料的合規性、施工工藝、設備使用等方面，如混凝土強度測試、焊接質量檢查、結構檢測等，確保建設材料和施工工藝符合規範要求。利用第三方機構進行認證測試，保證質量檢測的客觀性和權威性，以及確保所有施工材料和工法符合國家標準及設計要求。
ESG 管理	環境影響評估與永續管理 1.動態環境管理計畫：要求廠商於施工前提交「環境維護執行計畫」，納入噪音、震動、粉塵及廢水之即時監測機制，並定期提交監測數據回報。 低碳營造技術：要求優先採用低碳建材與符合環保五期以上標準之施工機具；針對廢棄物需落實「分類、減量、再利用」，並提供合法處置流向證明。 生態與資源保護：若建案涉及敏感地區，應實施生態補償措施，並要求工地建立水資源循環系統（如基地保水、洗車水回收）以降低資源耗損。 2.社會責任、人權與職安衛 提供標準之意外保險，並定期辦理職安訓練與人權宣導，確保基層工勞工人之申訴管道暢通。 3.企業治理與誠信透明 誠信經營義務：廠商需建立反貪腐、反賄賂政策，嚴格禁止與採購人員有不正當往來，並將誠信條款列為合約解除之必要條件。 透明化進度與資訊揭露：要求廠商定期揭露 ESG 績效指標（如碳排數據、工傷紀錄、合規紀錄），並配合第三方進行實地審核與盡職調查。
施工安全管理	公司要求所有施工現場建立嚴格的安全管理制度，並確保勞工遵守施工安全規範。工地安全監督員會定期巡查，及時發現並處理潛在的安全隱患。同時公司嚴格遵守勞動法規，為勞工提供良好的工作條件與必要的職業安全培訓，保障勞工的權益與安全。
未來發展與認證計畫	1.提升內部管理標準：新潤興業將致力於提升內部品質管理標準，進一步強化流程的標準化與透明度，確保項目的質量與安全性。 2.環境與社會責任的持續強化：未來將更加關注環境保護、社會責任等方面，並根據國際標準或行業最佳實踐進行優化，確保公司在永續發展方面達到更高標準。

新潤建築產品取得安全規範認證項目比例

產品或服務項目名稱	安全規範認證	經安全規範認證的產品百分比
鋼筋	建築物混凝土結構設計規範	100%
混凝土	建築物混凝土結構設計規範	100%
防火門	經濟部標準檢驗局「商品驗證登錄證書」	100%
輕隔間石膏板材	CNS 標準之防火時效證明	100%
透水混凝土	綠建材標章	100%

註 1：百分比 =(提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量)*100。

新潤在未來將繼續秉承一貫的品質管理精神，透過不斷提升內部管理、加強風險管控以及創新技術應用，來保證每一個建設項目的高品質，並實現永續發展的目標。這將不僅強化其市場競爭力，也有助於公司成為行業中的領先者。

本公司之在建案「森中央」，於 114 年 1 月 22 日發生火災意外，建案部分區域遭受毀損，經社團法人台北市土木技師公會出具「新建工程構造物受火害安全鑑定報告書」北土技字第 1142001681982 號，並於 114 年 5 月申請復工，114 年 8 月 19 日收到新北市府函文 (新北工施字第 1141640623 號) 同意復工。

4.2 客戶關係管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	新潤堅持良好的服務品質，重視客戶意見與回饋，建構專業的客服團隊及完善銷售服務體系，包括有效處理與解決客訴，用以提供優質服務；遵循行銷、資訊透明、產品買賣的相關規範，並針對客戶的體驗意見回饋加以研析與改善，以提升更完善服務，使客戶有滿意的服務體驗，提升客戶認同度。
權責單位	業務部
短中長期目標	• 短期目標（2027）：保固修繕年度完修率達 88% 以上。 • 中期目標（2032）：保固修繕年度完修率達 90% 以上。 • 長期目標（2037）：保固修繕年度完修率達 92% 以上。
行動計畫	1. 各建案配置業務專責服務人員，自客戶簽立買賣契約時起即陪同解說契約內容，並於後續交易流程中提供已購客戶相關服務，於客變、驗屋、交屋等過程均有專人陪同辦理。 2. 建置公司官網客戶中心、客服 APP、LINE@ 等管道（依各建案需求提供），使已購客戶方便得知相關客戶建案資訊，及便利客戶與公司間聯繫處理。 3. 工程期間藉由提供工程照片、舉辦施工說明會，使客戶得知悉相關工程進度與內容。 4. 各建案若有約定由公司辦理社區輔導、代管者，公司亦會提供相關服務。 5. 交屋後依新潤客戶 APP 內所設報修功能，進行保固修繕的聯繫與管理，提供售後保固維修服務，以確保服務品質符合客戶期望。
2025 年績效	1. 業務部各建案專責服務人員，已於交易流程中提供已購客戶相關客戶服務。 2. 公司與已購客戶間充分利用客服 APP、LINE@ 等方式互動聯繫，相關客戶服務系統使用率高。 3. 本年度共舉辦 1 次施工說明會，客戶參與踴躍。 4. 本年度共有 5 個建案由公司提供社區輔導、代管服務。 5. 售後服務人員進行交屋後保固修繕服務，扣除新報修尚未進行處理及已處理中尚未完修等報修案件，今年度年完修件數達 3,684 件，完修率達 89.16%，符合短期目標。 ▲ 新潤 Double 建案施工說明會
申訴機制	若客戶有申訴事項，可透過公司官網提出具體申訴，公司將依據檢具內容轉知相關權責單位妥善處理。

4.3 綠建築設計

截至 2025 年新潤已有 4 件建案取得綠建築標章

新潤近年綠建築標章認證情形

建案名稱	綠建築等級	綠化量	基地保水	生物多樣性	日常節能	二氧化碳減量	廢棄物減量	室內環境	水資源	汙水垃圾改善	取得日期
明日禾禾	銀級 (標章)	●	●		●	●	●		●	●	2020.10
新潤 A18	黃金級 (標章)	●	●		●				●	●	2021.02
橋峰 168	銀級 (標章)	●	●		●	●	●		●		2021.03
新潤心城	鑽石級 (標章)	●	●		●	●	●	●	●	●	2023.03
林口 DOUBLE	合格級 (待取得)				●	●	●		●	●	
新潤青樺	鑽石級 (標章) (待取得)	●	●		●	●	●	●	●	●	
RIVER ONE	黃金級 (標章) (待取得)	●	●		●	●	●		●	●	
士科大院 .	銀級 (標章) (待取得)	●			●	●	●		●	●	
森中央	黃金級 (標章) (待取得)	●	●		●	●	●		●	●	
世界都心	合格級 (待取得)				●				●		

新潤綠建築實例

新潤近年取得綠建築標章亮點建案：

建案名稱

明日禾禾

- 建築物用途：集合住宅
- 綠建築標章等級：銀級綠建築標章

綠建築標章證書

建築物名稱：中壢區青芝段 96 地號新建工程
建築物概要：地下 4 層，地上 14 層鋼筋混凝土構造住宿類建築
有效期限：自 109 年 10 月 20 日至 114 年 10 月 19 日
評估版本：住宿類（2012 年版）
綠建築等級：銀級

內政部 部長 徐國勇

建案名稱

新潤 A18

- 建築物用途：店鋪、集合住宅
- 綠建築標章等級：黃金級綠建築標章

綠建築標章證書

建築物名稱：桃園市中壢區青昇段 460、461 等兩筆地號集合住宅新建工程
建築物概要：地下 3 層，地上 15 層鋼筋混凝土造百貨商場及住宿類建築
建築執照字號：（108）桃市都施使字第壢 01022 號
建築地號：中壢區青昇段 460 地號等 2 筆
建築物門牌：桃園市中壢區青埔里 2 鄰春德路 291 號等
有效期限：自 110 年 2 月 2 日至 115 年 2 月 1 日
評估版本：住宿類（2015 年版）
綠建築等級：黃金級

內政部 部長 徐國勇

建案名稱

橋峰 168

- 建築物用途：店鋪、一般事務所、集合住宅
- 綠建築標章等級：銀級綠建築標章

綠建築標章證書

建築物名稱：新北市三重區福德南段400等20筆地號住宅新建工程
建築物概要：地下4層，地上15層鋼筋混凝土構造住宿類建築
建築執照字號：109重使字第00398號
建築地號：新北市三重區福德南段400地號等20筆
建築物門牌：新北市三重區永興里4鄰重新路一段64號等
有效期限：自110年3月24日至115年3月23日
評估版本：住宿類（2012年版）
綠建築等級：銀級
內政部 部長 徐國勇
中華民國

建案名稱

新潤心城

- 建築物用途：店鋪、集合住宅
- 綠建築標章等級：鑽石級綠建築標章

綠建築標章證書

建築物名稱：新北市土城區明德段208地號等3筆集合住宅新建工程
建築物概要：地下5層，地上14層鋼筋混凝土構造興公廳及住宿類建築
建築執照字號：111土使字第00349號
建築基地地號：新北市土城區明德段208地號等3筆
建築物門牌：新北市土城區樹林里15鄰金城路二段156號等
有效期限：自112年3月23日至117年3月22日
評估版本：住宿類（2015年版）
綠建築等級：鑽石級
內政部 部長 林右昌
中華民國

新潤近年取得候選綠建築證書亮點建案：

建案名稱

林口 DOUBLE

- 建築物用途：一般零售業、福利設施（老人福利機構）、事務所及工商服務、集合住宅
- 綠建築標章等級：合格級綠建築標章

候選綠建築證書

建築物名稱：新北市林口區力行段 145 地號等 2 筆住商大樓新建工程
建築物概要：地下 6 層，地上 24 層鋼筋混凝土構造空調型（辦公分區）及住宿類建築
建築執照字號：110 林建字第 00496 號
建築基地地號：新北市林口區力行段 145 地號等 2 筆
有效期限：自 111 年 11 月 10 日至 116 年 11 月 9 日
評估版本：住宿類（2019 年版）
綠建築等級：合格級

內政部 部長 徐國勇

建案名稱

新潤青樺

- 建築物用途：店鋪、集合住宅
- 綠建築標章等級：鑽石級綠建築標章

候選綠建築證書

建築物名稱：新北市土城區明德段 65 地號等 9 筆集合住宅新建工程
建築物概要：地下 4 層，地上 15 層鋼筋混凝土構造辦公廳及住宿類建築
建築執照字號：111 土建字第 00192 號
建築基地地號：新北市土城區明德段 65 地號等 9 筆
有效期限：自 112 年 10 月 13 日至 117 年 10 月 12 日
評估版本：住宿類（2015 年版）
綠建築等級：鑽石級

內政部 部長 林右昌

建案名稱

RIVER ONE

- 建築物用途：店鋪、一般事務所、集合住宅
- 綠建築標章等級：黃金級綠建築標章

內政部 MINISTRY OF THE INTERIOR

候選綠建築證書

建築物名稱：新潤興業板橋區江翠段 160 等 5 筆地號住商大樓新建工程

建築物概要：地下 4 層，地上 24 層鋼筋混凝土構造空調型（辦公分區）及住宿類建築

建築執照字號：112 板建字第 00102 號

建築基地地號：新北市板橋區江翠段 160 地號等 5 筆

有效期限：自 113 年 4 月 15 日至 118 年 4 月 14 日

評估版本：住宿類（2023 年版）

綠建築等級：黃金級

內政部 部長 林右昌

中華民國 113 年 4 月 15 日

建案名稱

士科大院 .

- 建築物用途：集合住宅
- 綠建築標章等級：銀級綠建築標章

內政部 MINISTRY OF THE INTERIOR

候選綠建築證書

建築物名稱：臺北市北投區新洲段 72 地號等 4 筆集合住宅新建工程

建築物概要：地下 5 層，地上 22 層鋼骨鋼筋混凝土造住宿類建築

建築執照字號：112 建字第 0108 號

建築基地地號：臺北市北投區新洲段 0072-0000 號共 4 筆

有效期限：自 113 年 9 月 4 日至 118 年 9 月 3 日

評估版本：住宿類（2023 年版）

綠建築等級：銀級

建築能效等級：第 1 級（CBERS-RS-01-00006）

內政部 部長 劉世芳

中華民國 113 年 9 月 4 日

建案名稱

森中央

- 建築物用途：辦公室、集合住宅
- 綠建築候選等級：黃金級綠建築候選

候選綠建築證書

建築物名稱：新莊副都心段一小段 59 等 6 筆地號住商大樓新建工程
建築物概要：地下 5 層，地上 23 層鋼筋混凝土構造辦公廳及住宿類建築
建築執照字號：111 莊建字第 00057 號
建築基地地號：新北市新莊區副都心段一小段 59-0 地號等 6 筆
有效期限：自 112 年 9 月 20 日至 117 年 9 月 19 日
評估版本：基本型（2015 年版）
綠建築等級：黃金級

內政部 部長 林右昌

中華民國 112 年 9 月 20 日

建案名稱

世界都心

- 建築物用途：事務所及工商服務業、集合住宅
- 綠建築候選等級：合格級綠建築候選

候選綠建築證書

建築物名稱：新北市林口區力行段 105 地號等 12 筆辦公及集合住宅新建工程
建築物概要：地下 6 層，地上 29 層鋼筋混凝土構造空間型（辦公分區）及住宿類建築
建築執照字號：113 林建字第 00416 號
建築基地地號：新北市林口區力行段 105 地號等 12 筆
有效期限：自 114 年 8 月 13 日至 119 年 8 月 12 日
評估版本：住宿類（2023 年版）
綠建築等級：合格級
建築能效等級：第 1 級（CBERS-RS-01-00029）

內政部 部長 劉世芳

中華民國 114 年 8 月 13 日

4.4 資訊安全與客戶隱私保護

4.4.1 資安管理架構與權責

新潤由管理部負責並於 2023 年設置資通安全人員，負責規劃、執行與控管資訊安全相關工作，辦理各項風險評估、系統分級、系統安全控管措施及監督資通安全管理事項；並負責評估資訊安全制度之執行情形，並適時提供改進建議，確保制度持續有效實施。

4.4.2 資安管理策略

在數位化和全球化的商業環境中，資訊安全已成為企業運營和客戶信任的重要保障。新潤深知資訊資產的機密性、完整性和可用性對於業務持續運作的重要性，並致力於建立和維護全面的資訊安全管理策略，以識別和減輕各類資訊安全風險。

為落實資訊安全管理，新潤依據內部控制制度處理準則制定「個資安全保護管理準則」之相關作業程序，包括建置防火牆、使用權限及記錄，確保電腦網路系統及網路傳輸資料安全，管理個人資料之保護及利用，以控管公司資訊安全風險。本年度未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情事。

具體管理方案

根據資訊安全政策，新潤實施了一系列具體的管理方案，以系統化和標準化的方式保護資訊安全。

管理方案類型	具體措施
檔案安全	依備份類別設定備份時程表，定期備份資料。
設備安全	電腦機房裝設空調、防水及除濕等設備，以控制溫度及濕度，機房有緊急動力不斷電系統裝置，以防止發生臨時停電造成資料毀損。
電腦病毒之預防及處理	主機系統安裝伺服器專用防毒軟體，確保主機資料安全，電腦安裝合法版權之防毒系統，使用者不得任意將外來磁片及檔案或電子郵件存入、安裝到公司電腦系統中，隨時監控外來檔案及定期更新防毒病毒碼。
系統安全監控	建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取，造成機密資料之外洩，對於跨公司之電腦網路系統，加強網路安全管理，並且對內安裝防毒軟體，設置對外之網路防火牆。
分工及權限	使用者密碼設定避免使用容易被識破及猜測的密碼並定期更改密碼。依各業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，使用者一旦離開原職務，應立即撤銷該使用者之帳號及權限。
資安宣導	不定期發佈資安警訊，提升員工資訊安全意識。

4.4.3 客戶隱私保護

本公司重視「客戶隱私權保護」，為因應「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」，訂定《個資安全保護管理準則》以作為隱私權保護政策，規範本公司個資保護管理要點及相關作業，建立個人資料保護管理措施，以確保各項業務所蒐集、處理及利用之個人資料，能有效進行管理與保護。

本公司《個資安全保護管理準則》並揭露於官方網站，其適用範圍涵蓋全公司（含本公司成員及轄下外包代銷公司或工程包商或原材料供應商），均應對於各項業務所蒐集、處理及利用之個人資料（包括客戶之個人資料）進行管理與保護。此外，本公司亦於預售屋、成屋等買賣契約書均附有「個人資料保護之告知暨同意書」，以使買方客戶得悉本公司基於個資法令規範所應告知及執行事項。

本公司並以管理部為權責單位，負責個資保護與管理業務等之協調聯繫、個資安全事件通報，以及重大個資外洩事件對外聯繫等作業，作為民眾提出申訴與救濟之處理窗口，並依相關法令協調整合本公司個資保護及管理事項。

本年度本公司無發生任何侵害客戶個人資料或遺失客戶資料之情事。

CH 5
和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.2 人才吸引與留任

5.3 人才培育與發展

5.4 職業安全衛生

5.5 社會關懷

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，新潤深知人才是企業實現永續發展的關鍵要素，一直以來都十分重視員工福利、工作安全及職業健康。同時，我們遵守勞基法規定，制定相應的管理規則，維持勞資雙方關係和諧。

新潤保障員工之合法權益，敦促共同促進勞資和諧，努力打造幸福企業環境，長期對員工與社會承諾並實踐相關人權政策。我們承認並尊重文化差異，公司全體員工不會因性別、種族、信仰、婚姻或生育狀況、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治背景、星座、血型等任何理由，而遭受就業歧視，包括雇傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。杜絕任何違反人權之行為，打造多元包容的就業環境。2025 年，新潤並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權政策：

提供健康與安全的工作職場	1. 公司重視員工的安全與健康，提供健康照顧及協助服務，員工享有團險及每兩年定期一次員工健康檢查。 2. 公司適時適地採取積極行動，保障員工在工作期間能安心，如提供每年流感疫苗注射補貼等。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	1. 落實休假制度 2. 工作生活平衡：健身房團課補助、旅遊活動補助。 3. 育兒支持：育嬰留職停薪。 4. 生活支持：員工團體保險、結婚補助、生育補助、年節贈禮、生日禮金、員工傷病慰問及關懷、員工住院醫療補助。 5. 工作協助：健康檢查、伙食津貼。
杜絕不法歧視 尊重職場人權	本公司人事管理準則中有關任用、薪酬福利、培訓、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定或其他的歧視等因素為由而有不公平的對待。
禁止強迫勞動	本公司對於員工每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範，不強迫或脅迫任何無意願之員工進行勞務行為。
騷擾及虐待	任何員工都不應受到體罰或人身、性、心裡及言語上的騷擾或虐待。 未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低相關風險之發生。

5.1.2 人力結構與多元職場

新潤致力於建構完善的人力資本機制，以促進員工的成長。透過制定各類職務和各級主管人才的職涯發展架構和培育藍圖，協助同仁發展專業技能，並強化主管的領導能力；透過公開透明的晉升機制，提供更高的職責與相對優渥之薪資報酬，帶動組織整體正向發展。

2025 年，新潤員工總計 43 人，正職員工占員工總數 100%，另有非員工 - 清潔人員 1 人。性別分布上，男性約佔 51.16%、女性約占 48.84%，男女之間比率接近一比一，無男女比偏重失衡之問題；年齡分布上，以年齡介於 30 ～ 50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 65.12%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 23.25%，我們積極保障各個年齡層的工作權利，無論年齡，在新潤的福利與權利皆相同，並享有相同的晉升機會；員工職級分布上，共有 5 位高階主管，其中女性高階主管占 1 位，女性占所有高階主管比例為 20.00%。

新潤重視多元文化與職場包容，本公司依法成立職工福利委員會，保障並執行員工各項福利及權益，每年視經營成果發放績效獎金、年終獎金，使員工利益與公司利益相互結合，而產生共榮共存的信念，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2025 年，新潤未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

員工組成結構

地區	性別	類別		年份					
				2023	占比 (%)	2024	占比 (%)	2025	占比 (%)
新潤興業股份有限公司	男性	定期契約	全職	—	—	—	—	—	—
			兼職	—	—	—	—	—	—
		不定期契約	全職	20	48.78	20	53.66	22	51.16
			兼職	—	—	—	—	—	—
		小計		20	48.78	20	53.66	22	51.16
	女性	定期契約	全職	—	—	—	—	—	—
			兼職	—	—	—	—	—	—
		不定期契約	全職	21	51.22	21	46.34	21	48.84
			兼職	—	—	—	—	—	—
		小計		21	51.22	21	46.34	21	48.84
	總計			41	100	41	100	43	100

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。
註 2：定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。
註 3：全職 / 兼職：兼職 (即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ～ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
新潤興業股份有限公司	高階主管	0	0	1	0	3	1	5
	中階主管	0	0	2	2	1	1	6
	基層主管	0	0	7	4	0	2	13
	一般員工	0	5	6	6	2	0	19
	總計	0	5	16	12	6	4	43
	占員工總數比率（按性別區分）	-%	11.63%	37.21%	27.91%	13.95%	9.30%	100%
	占員工總數比率（按年齡區分）	11.63%		65.12%		23.25%		100%

註 1：高階主管：協理級以上主管。
註 2：中階主管：副理級以上主管。
註 3：基層主管：副主任級以上主管。

5.1.3 順暢的溝通管道

新潤期望塑造職場透明溝通文化，保障員工的勞動權益，本公司建立多樣化申訴管道，如通訊軟體、申訴電話、E-mail 等，讓員工意見能夠傳達到管理層，即時掌握並解決員工問題。除上述申訴管道外，員工亦可透過「職福會議」、「勞資會議」、「部門會議」、「員工年度會議」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

本公司每季定期召開勞資會議，針對員工活動及福利等進行溝通討論，因此勞資關係良好。2025 年度新潤無違反勞動法之法律訴訟及勞資糾紛等情事發生。

新潤如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度新潤共招募 5 位新進員工，新進率約為 11.63%。多元的員工組成將帶來不同的觀點及進步的契機，透過建立多元及包容的職場文化，有助於員工在工作上發揮所長，提出不同的思維，將成為企業成長的關鍵。

2025 年度共 3 位員工離職，離職率約為 6.98%。當員工提出離職申請時，由主管與離職同仁進行面談，充分掌握員工離職原因，後續依員工個人狀況與主管進行工作內容、工作地點等之調整討論，或依員工個人經驗專長，提供內部轉調機會，以達到員工留任之目的。

新潤珍惜每一位同仁的意見，瞭解同仁的需求與待協助之困難，進行雙向交流，從離職同仁的單位別、職務別、績效、年資、年齡、過往經歷背景等面向，檢討離職率及離職原因，發現問題根源，擬定並執行改善計劃，作為人才管理、發展之重要依據。

公司會持續努力，以期創造同仁友善及公平的職場，與員工保持良好溝通管道，適時適地的提供幫助。為確保內部具有穩定的升遷制度，除了讓能力資格符合的員工優先獲得晉升機會，也定期檢視員工績效及檢核各項職涯發展，並依據職能及發展潛力進行合理調整。目標在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

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
新潤興業股份有限公司	女	<30 歲	1	2.44%	—	—%	2	4.65%
		31~50 歲	—	—%	—	—%	3	6.98%
		>51 歲	1	2.44%	—	—%	0	0
	男	<30 歲	—	—%	—	—%	0	0
		31~50 歲	1	2.44%	1	2.44%	0	0
		>51 歲	—	—%	1	2.44%	0	0
小計			3	7.32%	2	4.88%	5	11.63%

註 1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
新潤興業股份有限公司	女	<30 歲	—	—%	1	2.44%	0	0
		31~50 歲	—	—%	1	2.44%	3	6.98%
		>51 歲	1	2.44%	—	—%	0	0
	男	<30 歲	1	2.44%	—	—%	0	0
		31~50 歲	—	—%	1	2.44%	0	0
		>51 歲	—	—%	—	—%	0	0
小計			2	4.88%	3	7.32%	3	6.98%

註 1：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

新潤致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2025 年因職務晉升，中階主管女男薪資有明顯差異外，公司整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

新潤非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 3,018 仟元，薪資中位數 3,100 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數增加 1,074 仟元，薪資中位數增加 1,133 仟元，主要原因為公司營收增加績效提升。

女性與男性薪酬比率

	2023	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：1.28	1：1.54	1：0.94
中階主管	1：1.20	1：0.69	1：0.71
基層主管	1：0.85	1：0.95	1：1.21
一般員工	1：0.98	1：1.18	1：1.34

註 1：高階主管：協理級以上
註 2：中階主管：副理級以上
註 3：基層主管：副主任以上
註 4：薪酬包含：基本薪資 + 伙食津貼 + 不休假獎金 + 三節獎金 + 年終獎金 + 分紅獎金 + 董事酬勞

5.2.3 多元的員工福利

新潤秉持照顧員工、照顧家庭之信念，在創造良好工作環境之虞，全面照顧員工的健康與生活。謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含勞健保、退休金提撥、產假、育嬰假、特別休假謀職假等。

除相關法令給予員工之基本福利外，亦設立「新潤興業股份有限公司職工福利委員會」，提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工團保、三節禮金及禮品、定期健康檢查、免費供餐、婚喪喜慶各項補助、員工旅遊補助、年終獎金、績效獎金等，推動多項員工福利措施，以培養員工與公司一體共存共榮之觀念，共創和諧之勞資關係。

本公司針對友善婚育之措施包含結婚禮金與育兒津貼之發放，2025 年結婚禮金 $ 6,000，共計 1 人申請，金額 $ 6,000。並於 2026 年度提高結婚禮金至 $ 12,000；2026 年度育兒津貼為第一胎 $ 80,000，第二胎 $ 100,000，第三胎 $ 120,000。

新潤員工福利項目

項目	內容	
福利津貼	• 端午、中秋及春節三節禮金及禮品 • 生日祝賀金 • 生育祝賀金及金飾祝賀禮 • 結婚祝賀金 • 住院慰問金 • 喪葬慰問金	• 績效獎金 • 年終獎金 • 退休金提撥給付 • 員工在職教育進修補助 • 員工急難救助和撫卹 • 員工免費供餐
保險與健康	• 員工團險 • 健身房運動課程補助	• 兩年一次員工健康檢查補助
彈性工時與給假	• 特休假 • 產假	• 育嬰假 • 有薪防疫假
娛樂補助	• 員工旅遊補助 • 員工聚餐	• 年終尾牙 • 春酒

2025 員工旅遊照片

2025 員工尾牙照片

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，新潤依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，員工在育嬰期間除可依法申請留職停薪，公司亦提供合宜的假勤管理制度，讓員工更彈性地運用於育嬰及照護子女。

2025 年，新潤共有 1 位同仁符合育嬰留職停薪申請資格，未有同仁申請育嬰留職停薪。

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

新潤針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2025 年，新潤透過在職訓練、專業技術訓練、主管管理訓練、建案觀摩訓練等多元培訓方式，員工可主動提出或由主管視業務需要派往各項教育訓練，提供員工完整的專業技能養成及自我成長啟發，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，教育訓練受訓人數達 28 人次，平均訓練時數共計 6.5 小時。

近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2025			2024			2023		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	4	15	3.75	4	42	10.50	2	9	4.50
	中階主管	3	40.5	13.50	3	45	15.00	3	-	-
	基層主管	7	45.5	6.50	7	5	0.71	7	6	0.86
	一般員工	8	16	2.00	8	13	1.63	8	-	-
女性	高階主管	1	-	-	1	7	7.00	1	-	-
	中階主管	3	43	14.33	3	72	24.00	2	24	12.00
	基層主管	6	46	7.67	5	27	5.40	3	-	-
	一般員工	11	73.5	6.68	10	19	1.90	15	12	0.80
總計		43	279.5	6.5	41	230	5.61	41	51	1.24

註 1：教育訓練計算人數為報導期間結束日當天之員工人數。

註 2：未達數據可比較性，2023 年度與 2024 年度之平均受訓時數亦改為 12 月 31 日當天之員工人數計算。

5.3.2 績效考核機制

新潤視員工為公司最大資產，亦為公司成長基礎，期望透過完整的績效考核及升遷制度，讓員工與公司共同發展。

由基層主管進行日常考核，依員工之表現隨時觀察記錄與追蹤，回報並反映於上級主管。每年年初進行年度考核，考核項目除了從員工去年整年度之基本能力、工作態度、管理能力三方面進行考核及評估之外，員工於年度會議上所提出的自我評價及對未來工作展望等報告，都視為考核之重點項目。2025 年除 5 位協理級以上主管，未接受績效考核外，其餘 38 名員工全數進行績效考核。

績效考核之結果將作為公司薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，確保升遷管道的透明公正與完善。

新潤績效評核項目

評核項目	評核細項
基本能力	依電腦能力、工作時效、工作品質、專業知識、判斷分析五項作為評分標準，可清楚掌握員工基礎工作能力，是否達到公司標準。
工作態度	依主動積極、團隊精神、責任感、出勤狀況、學習進取五項作為評分標準，可了解員工工作態度，是否積極進取、是否有責任心。
管理能力	依獨當一面、溝通協調能力、執行力、危機處理能力、領導能力五項作為評分標準，是否具備管理領導特質。
員工自我評價	過去一年，員工對自我工作之學習及經驗，以及工作成果展現。
未來工作展望	訂定未來一年之工作目標與行動方案。

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司以「零災害零職業病」為最高理想目標，依循職業安全衛生法相關法規，並以職業安全衛生法為基礎開展職業安全管理，涵蓋之工作者包含全體員工，致力保障工作者之健康與安全。

新潤持續改善員工的工作環境，減少工作環境中的危險因素，以降低職業傷害的發生率，打造安全與健康的工作環境。2025 年新潤並無發生員工工傷事件，亦無因職業傷害造成的死亡事故發生、嚴重的職業傷害、可記錄之職業傷害、職業病及可記錄之職業病皆為 0。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，全體員工均可透過電話、電子郵件，或直接向單位主管提出建議，經討論評估後立即執行；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子郵件、公告欄、LINE 群組等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

新潤重視員工辦公室的環境安全與健康，為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司於日常營運中，辨識常見之危害與風險並進行評估與管理，藉以持續改善並降低危害風險值。

秉持事前預防、零事故及零災害之精神，依據作業環境及作業條件，可能危害的類型分分類，並進行相關防護措施。

1 滑倒、絆倒和跌倒

來源於辦公室雜亂的環境及線路，因此本公司著重於環境管理，保持環境整潔，減少受傷機會。

2 割傷和瘀傷

文件夾、信封和紙張邊緣等割傷、抽屜未即時關閉等而導致的撞傷，辦公室隨時備有醫藥箱供員工使用。

3 電氣危險

辦公室電線均在裝潢時，已規劃拉管並隱藏，避免員工勾絆跌倒，導致電線受損漏電。

4 消防安全

每年定期進行消防申報，檢測感應器是否正常運作並於辦公室各區設置合格滅火器。另配合大樓進行消防演練，確保在發生真正的火災或其他緊急情況時，所有員工都能迅速安全地撤離。

5 人身財產安全

大樓進出來賓均須登記換證並進行層控管制，另辦公室設置保全，保障員工人身財產安全。

5.4.3 職業事故調查程序

新潤為確保全體工作者之安全，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有新潤之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報其單位直屬主管、進行緊急應變之處置。後續由事故單位主管召開事件處理會議，討論後續員工援助，如醫療協助、住院協助等事宜。待事故處理告一段落，由單位主管召開調查會議，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，提出相對應之矯正及預防措施，並持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

事故調查流程圖

1. **事故發生**
2. **通報**
   - 第一時間以電話或 Line 通知單位直屬主管，初步說明事件經過及目前狀況
   - 單位直屬主管回報至「興業辦公室」Line 群組
3. **現場緊急處理**
   - 進行緊急應變處理，控制現場並預防二次傷害
   - 協助傷者獲得必要之急救或醫療處理
   - 保持現場完整
4. **事件處理**
   - 召開事件處理會議，討論後續員工援助事宜
5. **事故調查及追蹤**
   - 召開事故調查會議，鑑別分析事故發生緣由，並提出調查報告與改善計畫
   - 持續追蹤後續處理情形
   - 協助員工申請保險理賠事宜
6. **改善措施落實及追蹤**
   - 各單位 / 人員確實執行各項改善措施
   - 單位直屬主管負責追蹤紀錄改善情形

5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。2025 年，職業安全衛生教育訓練完成 24 小時訊練，共 5 名。

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，新潤持續推動多項健康服務與促進方案，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	內容說明	績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供兩年一次的健康檢查，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	2025 年共 36 人完成健檢，佔總員工人數約 83.72%。年度健檢支出，共計新台幣 576,000 元整。
員工免費供餐	本公司重視員工飲食健康，工作日均提供員工自助式午餐，以家常料理為主，菜肉蛋等七菜一湯，減少員工外食造成之營養不均衡。	2025 年每日辦公室用餐人均數為 25 人，佔總員工人數約 58.14%。年度餐飲支出，共計新台幣 502,574 元整。
流感疫苗注射補助	本公司重視員工健康預防，鼓勵並補助員工及配偶或直系眷屬注射流感疫苗，減少因流感造成之重症。	2025 年員工及配偶或直系眷屬共 19 人注射疫苗，共補助新台幣 24,800 元整。
定期飲水機保養	本公司重視員工飲水健康，飲水機均定期保養並更換濾心，以保障員工飲水安全。	本公司重視員工飲水健康，飲水機均定期保養並更換濾心，以保障員工飲水安全。
健身房團課補助	本公司重視員工體能健康，鼓勵同仁下班之餘多運動，每年補助同仁健身房團課活動，每堂課一小時價值 300 元。	2025 年續用 2024 年團課券供員工免費使用。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，新潤以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，新潤未發生嚴重職災事故，在未來，新潤將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

2025 年，可記錄職業傷害人數為 0 人，可記錄職災人數占總員工人數比例為 0.00%，可記錄職業傷害比率為 0.00%；嚴重職業傷害人數為 0，嚴重職業傷害比率為 0.00%。職業病數量則有 0 人。

新潤為降低火災發生機率，每年定期安排消防安全設備檢修、並配合大樓進行火災逃生演練活動，疏散訓練及規劃緊急應變計畫、消防器材使用示範及操作等方式，避免意外之發生。2025 年，本公司無火災相關情事發生。

近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時[註 1]	損失日數[註 2]	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量[註 5]
			數量	比率[註 3]	數量	比率[註 4]		
2023	89,370	—	—	0.00	—	0.00	—	—
2024	90,540	—	—	0.00	—	0.00	—	—
2025	97,911	—	—	0.00	—	0.00	—	—

註 1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員 (包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註 2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數 (包括星期日、休假日或事業單位停工日) 及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註 3：可記錄職業傷害比率 =[可記錄之職業傷害數 (職業傷害人數 + 因職業傷害而造成死亡人數) x 10^{6}]/ 總經歷工時。

註 4：嚴重職業傷害比率 =[嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) x 10^{6}]/ 總經歷工時。

註 5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社會關懷

用心連結社會，共創美好未來

新潤始終秉持初心，以感恩、奉獻與回饋為核心經營理念。十多年來，我們積極投身公益，履行企業社會責任，在追求卓越業績與穩健成長的同時，更堅信企業的價值不僅體現在財務報表，更來自於對社會的關懷與貢獻。

此外，公司自創立以來，堅持「每銷售一戶，即以客戶名義捐出 5,000 元」，持續關懷弱勢族群，支持在地社區發展。回顧 2025 年，公司總計投入 6,700,800 元於各項公益事業，其中包含以客戶名義捐款金額有 1,901,000 元，未來，新潤興業將持續擴大企業回饋的深度與廣度，將誠信與專業化為永續動能，攜手各界與社會共創幸福、實現共榮目標。

	公益類別	2024 捐款金額	2025 捐款金額	背景目的
公司捐款	文教藝術	2,790,000	4,799,800	透過公益支持文教與藝術發展，能為社會帶來長遠的影響，縮小教育與文化資源的落差，提升全民的文化素養與創造力。
	社會服務			隨著社會快速發展與資源分配不均的現象浮現，弱勢族群面臨教育、醫療、生活基本需求等方面的挑戰，社會服務逐漸成為促進公平與正義的重要手段。企業、非營利組織與個人透過公益行動，彌補社會資源不足，促進社會穩定與和諧。
	宗教信仰			宗教團體的公益贊助，不僅展現了信仰中的慈悲與博愛精神，更為社會注入了強大的正向能量。透過持續的愛心行動，宗教團體能夠在推動社會福祉、促進和諧共融方面發揮深遠的影響力。
	婦幼關懷			婦幼關懷公益活動源於全球對女性與兒童權益的重視，這些群體往往是社會中較為脆弱的族群，容易受到經濟困難、教育資源不均、健康保障不足及暴力剝削等問題的影響。
	健康醫療			透過捐助醫療體系，我們期望提升社會整體的公共衛生韌性，減輕因病而貧的社會風險。
	動物保護			透過源頭管理、節育計畫與動保衛教，我們協助緩解流浪動物對社區生態的衝擊。
客戶名義捐款	老人服務 身心障礙 宗教信仰 社會服務 婦幼關懷	1,469,000	1,901,000	自創立以來，堅持「每銷售一戶，即以客戶名義捐出 5,000 元」，持續關懷弱勢族群，支持在地社區發展。

5.5.1 2025 公益活動實例

愛慈基金會 大手牽小手，走出希望第一步

在企業社會責任的道路上，我們始終不斷思考，還能為這個社會、為更多需要幫助的人做些什麼。偶然間，在網路上看見了愛慈社會福利基金會對「毒害寶寶」的介紹，進一步了解後才發現，這些寶寶是因為母親在懷孕期間仍持續使用毒品，導致孩子一出生就面臨戒斷症狀，並普遍有體重偏低、發展落後等情況。

- 公益活動投入金額約 19 萬元
- 受惠人數 12 人
- 企業志工服務時數達 18 小時，志工人數 6 人

芥菜種會 × 丹娜絲風災恢復計畫

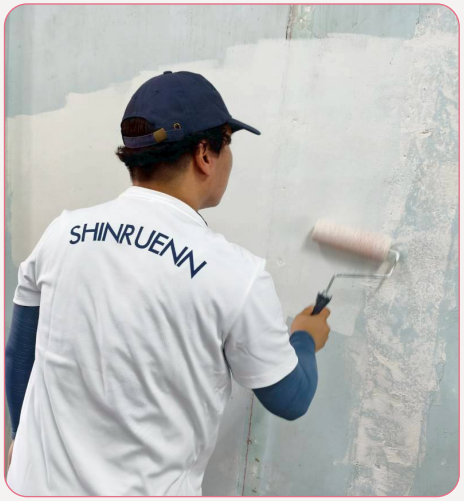
面對丹娜絲風災帶來的嚴峻挑戰，新潤興業深感在地共融之重要性，積極參與「基督教芥菜種會」發起之風災恢復計畫。透過資源與專業的深度整合，我們為中南部受災家庭提供雙重支持：

經濟支持：核發救助金以緩解受災戶急迫之生活壓力。

專業修繕：投入建築團隊能量，協助家園功能恢復。

我們相信，企業的價值不在於蓋了多少房，而在於災難時刻能為社會修補多少創傷。透過與芥菜種會的緊密協作，我們陪伴受災居民一步步找回生活秩序，共創安定永續的未來。

- 公益活動投入金額約 100 萬元



花蓮光復鄉關懷行動

在 2025 年花蓮光復鄉最黑暗的時刻，道路中斷、土石傾瀉，新潤興業的關懷並未因此卻步。為了搶在災後黃金修復期將支持送到受災戶手中，同仁選擇搭乘區間火車，帶著沉甸甸的急難慰問金與全體員工的祝福，親手將這份溫暖遞交給失去家園的朋友。

此次行動不僅是資金的援助，更是企業與受災社區共渡難關的具體實踐。我們透過實地走訪，精準識別受災家庭需求，並與地方政府密切配合，確保資源落實於最急迫之處。未來，我們將持續將「環境韌性」與「社區共生」納入永續規劃，在重建之路上，與居民並肩同行，讓希望在傷痕處重新萌芽。

- 公益活動投入金額約 50 萬元
- 受惠人數 50 人
- 企業志工服務時數達 42 小時，志工人數 6 人

弘道老人福利基金會 歲末圍爐

新潤長期關注弱勢長者議題，自 2017 年已連續 9 年攜手弘道老人福利基金會辦理圍爐餐，雖短暫的相處卻讓彼此留下深刻的記憶，每年共度這溫馨時刻，讓同仁跟長者們已經像是老朋友相聚，看到長者露出微笑，就是服務最大價值。

透過實際陪伴行動，一起降低長者天冷與年節憂鬱。公司的公益活動不僅提升長輩福祉，也體現企業對社會責任的承諾，為打造共融社會貢獻力量，符合聯合國推動的永續發展目標。

- 公益活動投入金額約 15 萬元
- 受惠人數 44 人
- 企業志工服務時數達 60 小時，志工人數 12 人

以建築為起點的在地關懷實踐

新潤興業秉持「在地開發、在地回饋」之理念，於每一開發案所在區域，依據區域特性選擇適切之公益單位進行捐助與合作，將企業資源回饋至社區所在區域。

透過「建案導向」的公益模式，不僅強化企業與在地社區之連結，並鼓勵同仁參與志工服務，形成「開發－連結－回饋」的良性循環，提升企業與社區的長期夥伴關係。

於新北市土城區「新潤青樺」推案期間，即優先支持當地公益團體「社團法人愛的延續公益協會」，透過捐款方式，協助弱勢族群、急難救助，落實企業社會責任。

- 公益活動投入金額約 10 萬元

附錄

附錄一、GRI Standards 索引表

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表

附錄三、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	新潤興業股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)			
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1　組織詳細資訊	5	1.1.1 公司簡介
	2-2　組織永續報導中包含的實體	2	關於本報告書
	2-3　報導期間、頻率及聯絡人	2	關於本報告書
	2-4　資訊重編	-	無資訊重編之情事
	2-5　外部保證 / 確信	2	關於本報告書
	2-6　活動、價值鏈和其他商業關係	5	1.1.1 公司簡介
	2-7　員工	45	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8　非員工的工作者	45	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9　治理結構及組成	12、15	2.1.1 公司結構與董事會組成 2.1.3 功能性委員會
	2-10　最高治理單位的提名與遴選	14	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11　最高治理單位的主席	14	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12　最高治理單位於監督衝擊管理的角色	18	2.1.6 永續治理
	2-13　衝擊管理的負責人	7、18	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-14　最高治理單位於永續報導的角色	8、18	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15　利益衝突	14	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16　溝通關鍵重大事件	8、18	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17　最高治理單位的群體智識	12	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18　最高治理單位的績效評估	16	2.1.4 績效評估
	2-19　薪酬政策	17	2.1.5 薪酬政策
	2-20　薪酬決定流程	17	2.1.5 薪酬政策
	2-21　年度總薪酬比率	-	不揭露，高階經理人薪資為敏感資訊
	2-22　永續發展策略的聲明	1	經營者的話
	2-23　政策承諾	19	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 5.1.1 推動職場人權保障
	2-24　納入政策承諾	19	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25　補救負面衝擊的程序	-	見各重大主題之管理方針
	2-26　尋求建議和提出疑慮的機制	19	2.2.2 吹哨者制度
	2-27　法規遵循	22	2.4 法規遵循
	2-28　公協會的會員資格	7	1.1.3 參與公協會組織
	2-29　利害關係人議合方針	10	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30　團體協約	48	5.1.3 順暢的溝通管道

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	8	1.3 重大議題鑑別與分析
經濟績效			
3-3 重大主題管理		4	1.1 關於新潤
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	6	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	6	1.1.2 營運與財務狀況
誠信經營			
3-3 重大主題管理		19	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	19	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	19	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
風險管理			
3-3 重大主題管理		20	2.3 風險管理
法規遵循			
3-3 重大主題管理		22	2.4 法規遵循
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		24	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	25	3.1.3 氣候變遷因應策略

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
建築品質與安全			
3-3 重大主題管理		32	4.1 建築品質與安全
GRI 416(2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	34	4.1.2 建築品質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	34	4.1.2 建築品質管理
客戶關係管理			
3-3 重大主題管理		36	4.2 客戶關係管理
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	50	5.2.3 多元的員工福利
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	27	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	27	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	28	3.2.4 減量及節能措施
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	30	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	30	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-3 取水量	30	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	30	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	29	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	29	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	29	3.2.3 溫室氣體管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	29	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	29	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	29	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	29	3.3.1 廢棄物管理制度 3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	29	3.3.1 廢棄物管理制度 3.3.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	49	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	50	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	51	5.2.4 育嬰假
GRI 402 (2016)：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	48	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	54	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	54、55	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	55	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	54	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	55	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	55	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	54、55	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	54	5.4.1 職安衛政策與管理系統

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-9 職業傷害	56	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	56	5.4.6 職業傷害與職業病
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	52	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	52	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	53	5.3.2 績效考核機制
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	47	5.1.2 人力結構與多元職場
	405 -2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	47	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	46	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	43	4.4.2 資安管理策略

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定，揭露氣候相關資訊。

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候治理	24
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	25
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	25
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1.2 氣候風險管理	25
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未訂定轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用碳定價	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.1.4 指標與目標； 尚未規劃碳抵換或再生能源憑證使用	26
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2.3 溫室氣體管理	27

附錄三、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表

永續揭露主題及指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	說明
能源管理	有能源消耗資料涵蓋之樓地板面積占總樓地板面積之百分比，按不動產之業務別	量化	按樓地板面積計算之百分比 (%)	IF-RE-130a.1	本公司有能源消耗之場所僅有公司辦公場域，係依照 GRI 302-3 採百萬營收計算能源密集度，請詳「3.2.2 能源使用概況」
	(1) 有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域之總能源消耗量、(2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比，按不動產之業務別	量化	十億焦耳 (GJ)， 百分比 (%)	IF-RE-130a.2	本公司主要從事不動產建設開發規劃符合市場需求之產品，委託營造廠商興建商用、住宅之相關不動產以買賣為主要業務；並無商業辦公大樓租賃、不動產信託（REITs）及其他營運產生收益之不動產資產，故不適用左述之指標需揭露之能源管理項目項目。
	有能源消耗資料涵蓋之不動產組合區域，其能源消耗量變動之同等百分比，按不動產之業務別	量化	百分比 (%)	IF-RE-130a.3	
	(1) 具有能源評等及 (2) 經能源之星認證之合格組合之百分比，按不動產之業 務別	量化	按樓地板面積 計算之百分比 (%)	IF-RE-130a.4	
	如何將建築能源管理之考量整合至不動產投資分析及營運策略之描述	討論及分析	不適用	IF-RE-130a.5	
水管理	有取水資料涵蓋之樓地板面積占 (1) 總樓地板面積之百分比及 (2) 位於基線水壓力高或極高區域之樓地板面積之百分比，按不動產之業務別	量化	按樓地板面積 計算之百分比 (%)	IF-RE-140a.1	本公司主要從事不動產建設開發規劃符合市場需求之產品，委託營造廠商興建商用、住宅之相關不動產以買賣為主要業務；並無商業辦公大樓租賃、不動產信託（REITs）及其他營運產生收益之不動產資產，故不適用左述之指標需揭露之能源管理項目項目。
	(1) 有取水資料涵蓋之不動產組合區域之總取水量及 (2) 於基線水壓力高或極高區域之百分比，按不動產之業務別	量化	千立方公尺 (m^3)，百分比 (%)	IF-RE-140a.2	
	有取水資料涵蓋之不動產組合區域，其取水量變動之同等百分比，按不動產之業務別	量化	百分比 (%)	IF-RE-140a.3	
	水管理之風險之描述，以及對降低該等風險之策略及實務之討論	討論及分析	不適用	IF-RE-140a.4	

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	說明
租戶永續影響之管理	(1) 包含對資源效率相關資本改良之成本回收條款之新租賃百分比及 (2) 相關租賃之樓地板面積，按不動產之業務別	量化	按樓地板面積 計算之百分比 (%)，平方公尺 (m^3)	IF-RE-410a.1	不適用。
	以獨立表或分表對 (1) 電網電力消耗量及 (2) 取水量計量之租戶百分比，按不動產之業務別	量化	按樓地板面積 計算之百分比 (%)	IF-RE-410a.2	
	對衡量、激勵及改善租戶永續影響之作法之討論	討論及分析	不適用	IF-RE-410a.3	
氣候變遷調適	位於百年洪水區之不動產之面積，按不動產之業務別	量化	平方公尺 (m^3)	IF-RE-450a.1	無位於百年洪水區之不動產，不適用。
	對氣候變遷風險暴險之分析、系統性不動產組合暴險之程度，以及降低風險之策略之描述	討論及分析	不適用	IF-RE-450a.2	請詳「3. 1 氣候變遷因應」

活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	說明
資產數量，按不動產之業務別	量化	數量	IF-RE-000.A	請參閱本公司 114 年度財務報表附註六（四）存貨。
可租賃之樓地板面積，按不動產之業務別	量化	平方公尺 (m^2)	IF-RE-000.B	不適用。
間接管理資產之百分比，按不動產之業務別	量化	按樓地板面積計算之百分比 (%)	IF-RE-000.C	不適用。
平均使用率，按不動產之業務別	量化	百分比 (%)	IF-RE-000.D	不適用。

新潤興業
SHIN RUENN

聯絡電話：(02)2545-0899
ESG 網站：http://www.shinruenn.com
聯絡地址：台北市松山區民生東路三段 109 號 8 樓