

# 2022 永續報告書

ESG Report



目  
錄

CONTENTS

01

## 營運概況

關於紅木  
主要業務及營收占比  
2020-2022營運績效

02

## 永續發展

永續發展願景  
重大性鑑別、分析、確認、檢視  
利害關係人之重大性議題  
重大議題、GRI主題與衝擊情形  
永續承諾與目標

03

## 經營治理

公司治理架構  
公司治理組織  
誠信經營  
風險管理  
資訊安全  
法規遵循

04

## 客戶服務及 供應商管理

客戶服務  
研發與創新  
供應商管理

05

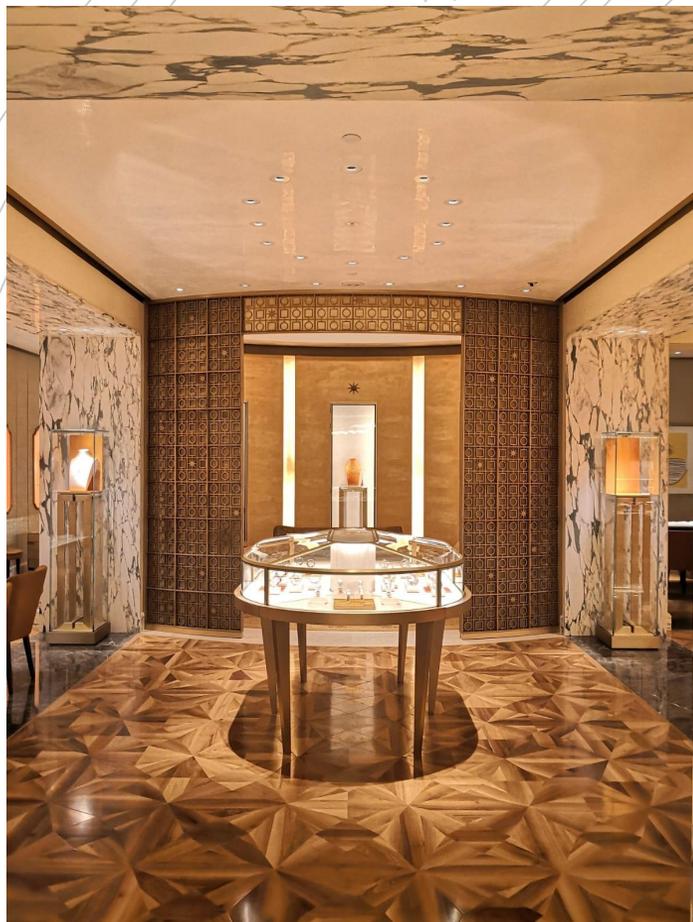
## 環境保護政策

環境管理  
綠色工程

06

## 和諧職場

員工雇用與人才培育  
員工權益與人權  
職業安全與健康環境



## 紅木公司團有限公司(8426; 以下簡稱“紅木公司”或“本公司”)

擬藉由本報告書作為紅木公司與各利害關係人的溝通管道之一；並說明本公司在追求獲利與企業成長之同時，持續實行永續發展並善盡企業社會責任。

本報告書係依循全球永續報告協會(Global Reporting Initiative ; GRI)之準則架構編製，亦同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之相關規定。另，本報告之資料、數據為本公司內部自行統計或引用外部機構所發布之資訊；財務數字則經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後已公告之訊息。

## 報告範疇

本公司為集團最上層之控股公司，主要營運活動係處理集團之行政運作、財務業務管理、重要人事任免及各子公司的內部控制制度，並無涉及實際進銷貨或其他業務。本報告所提及之資料、數據、訊息除特別說明外，均包含集團重要營運實體-Redwood Interior Pte Ltd(以下簡稱“新加坡紅木”或“RWI”)及Redwood Furniture Sdn. Bhd.(以下簡稱“馬來西亞紅木”或“RWF”)

## 報告期間：

本報告揭露之資料、數據、訊息除特別說明外，期間係2022年1月1日至2022年12月31日。

## 聯絡資訊：

紅木集團有限公司(股票代碼8426)

註冊地：英屬開曼群島

聯絡人：公司治理主管 蘇斌慶

電話：(02)2778-9121

公司網址：[www.redwoodgroup.co](http://www.redwoodgroup.co)

營運總部：新加坡

台北辦公室：台北市大安區敦化南路一段205號1107室

Email: [bensu@redwoodgroup.co](mailto:bensu@redwoodgroup.co)

## 經營者的話

2022年國際局勢仍為動盪、福禍相依。國際間在COVID-19疫情爆發逾二年後，各國政府已然調整防疫政策與病毒共存，人們逐漸回到疫情前的生活樣態，下半年起國際經濟情勢也逐趨熱絡、發展。但因俄烏戰爭的持續惡化，部份原物料短缺、能源價格飆漲、以及美國因通膨而大幅的升息，都讓許多企業面臨諸多挑戰，紅木自不例外。2022年對紅木而言雖挑戰連連，不過卻也是收穫頗豐的一年。上半年在前述因素影響下，業績表現暫不如意；下半年在營運規劃、成本管理、製程優化及品牌客戶的往來合作下，年度營收已漸回到疫情前的水準，獲利表現也由虧轉盈。

紅木公司在戮力業務發展的同時，也理解到企業永續發展與社會和環境之間的重要，期盼以企業力量打造與社會、環境的共榮共存。在環境保護方面，紅木公司的能源耗用主要在生產端，即新加坡紅木和馬來西亞紅木工廠。本公司所屬工廠通過國際標準化組織ISO14001環境管理體系標準之認證，確保在生產過程中各類汙染物控制達到相關要求，以減少環境的負荷並為環境保護貢獻一份心力。此外在新、馬主要辦公區除大量綠化植栽外，大多已換裝節能照明設備及變頻空調，以減少碳排放量並提升能源使用暨管理效率。

## 經營者的話

在社會參與方面，除了一般的公益捐款、急難救助外，未來更將積極參與公益慈善、教育文化等活動，秉持著人道關懷並承擔企業社會責任行事。

在公司治理方面，本公司專注於建置有效的公司治理架構以保障股東權益並強化董事會及各功能性委員會職能，同時尊重利害關係人、提升資訊透明度，以有效提高公司治理品質及成效。

紅木公司名字取自「紅杉木」，該樹是地球上最高大的樹種之一；紅杉木樹幹直徑可達七公尺並可存活二千餘年。公司取此名稱係期許打造一家永續經營並引領同業之優質企業。



董事長 蘇聰明

# 1

## 營運概況



# 魯班

樓船殿宇建來精  
塑像新成同敬立

全賴魯班好發明  
后人敬仰慰先靈

(中國建築與木匠鼻祖)

魯班(公元前507年--公元前444年), 姬姓, 公輸氏, 名班, 公輸般、班輸, 尊稱公輸子。又稱魯盤或者魯般, 慣稱“魯班”。生于公元前507年, 卒于公元前444年。魯班是春秋時代的一位出色的發明家, 木工師傅們用的手工工具, 如鑽、刨子、

## 關於紅木

本公司所屬全資子公司業務係專精於全球性高級時尚品牌店之整體裝修工程，服務版圖遍及亞洲、歐美及中東地區，客戶均為全球知名時尚品牌。

(依客戶名稱字母排列，如Bvlgari、Cartier、Chanel、Coach、Dior、Gucci、Hermes、Louis Vuitton、Tiffany&Co...等)，公司產品在生產製造及品質等各方面均符合精品客戶100%客製化的要求，亦秉持致力滿足客戶需求與期望的服務理念，完美實現客戶每一次的傑出設計與創意。



2010.08.20 開曼設立集團控股公司



2011.12.13 台灣掛牌上櫃



員工 1,055人 (2022.12.31)



資本額 新台幣502,425仟元

重要子公司：

新加坡紅木 (Redwood Interior Pte Ltd)

馬來西亞紅木 (Redwood Furniture Sdn. Bhd.)



## 營運據點

- 新加坡 (HQ)
- 馬來西亞 (新山)
- 美國 (紐約)
- 法國 (巴黎)
- 韓國 (首爾)
- 中國大陸 (上海)
- 日本 (東京)
- 越南 (胡志明)
- 菲律賓 (馬尼拉)
- 印度(新德里)
- 台灣(台北)



## 集團發展

### 馬來西亞設立

Redwood Furniture Sdn. Bhd

1999

1992

### 公司成立

Redwood Interior Pte Ltd 設立於新加坡

### 美國UL48 及 UL65認證

獲得美國安全檢測實驗室  
UL48及UL65認證

2009

2001

2010

### 新加坡 排名前500強

- 連續10年獲得新加坡 DP Information Group 排名前500名
- 成立集團控股公司
- 2008年Redwood Furniture 設立於馬來西亞

## 掛牌上櫃 / 上海宏木

- 12月公司股票正式掛牌上櫃，成為台灣第一檔精品概念股
- 上海設立 – Redwood (Shanghai) Pte Ltd

2011

2010

## 超級品牌

- 獲頒新加坡商業超級品牌獎
- 新加坡百大國際企業委外銷售額排名前20名
- 產品銷售超過29個國家或地區

2012

## 馬來西亞設立

Redwood Projects Sdn Bhd

關於紅木 主要業務及營收占比 2020-2022營運績效

## 廠房擴廠

- 完成主要生產基地擴廠，增加約50,000平方英尺的空間

## 各地紅木設立

- 法國巴黎 – Redwood Projects France S.A.S
- 日本東京 – Redwood Projects Japan K.K.
- 美國德拉瓦州 – Redwood Projects US Inc.

2015

2013

## Bizsafe、ISO14001認證

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

2018

2017

## 韓國紅木

韓國首爾 – Redwood Projects Korea Ltd

## 各地紅木設立

- 越南胡志明 - Redwood Projects (Vietnam) Company Limited
- 菲律賓馬尼拉 - Redwood Projects Philippines Inc.

2020

2019

新加坡興建新廠辦

2022

2021

新加坡總部搬遷

- 新加坡總部搬遷新工廠
- 2021年新加坡最佳雇主獎榮譽

Continued

## 各地紅木設立

- 印度新德里 - Redwood Specialities India Private Limited

## 公會參與



新加坡工商聯合總會



新加坡家具工業理事會



新加坡中華總商會  
Singapore Chinese Chamber of Commerce & Industry

新加坡中華總商會



新加坡建築商公會有限公司  
THE SINGAPORE CONTRACTORS ASSOCIATION LTD  
Building One Nation Together

新加坡建築商公會

## 2022年獲獎榮耀與肯定



2022

**sfic**

獲獎詳細內容



紅木致力於追求企業永續經營，分別在誠信經營的基礎上強化公司競爭力，與客戶維繫良好互動，為利害關係人創造最大收益，為員工締造幸福健康的職場環境且響應節能減碳趨勢，從原物料至包材逐一檢視並改善以提升ESG綜效並於2022年榮獲新加坡傢私行業理事會認證



## 獲獎榮耀與肯定



### DP Information Group



連續10年獲得新加坡 DP Information Group 排名前500名



### 商業超級品牌獎



來自客戶的高度信任和品牌價值，讓紅木榮獲業界知名的商業超級品牌獎



### 成功企業白金獎



本公司董事長蘇聰明先生榮獲成功企業家獎



### 新加坡家具工業大獎



榮獲第四屆新加坡家具工業大獎-室內裝潢金獎



### 新加坡職業安全與健康委員會認證



紅木致力於提倡零事故職場環境，榮獲新加坡職業安全與健康委員會之認證



### ISO14001



紅木(新馬)在環境管理方面達到國際水平，確保企業生產過程及產品足跡所產生之污染物可達到相關要求，減少環境負荷



### 新加坡最佳僱主獎



紅木戮力於締造幸福職場維持平穩且健康的職場環境並落實性別平等以維護員工權益



### EcoVadis 銀牌



公司除配合客戶社會責任稽查外，持續在環境、勞工和人權、商業道德及可持續採購構面中優化公司管理制度

## 主要業務及營收占比

2022年隨著COVID-19疫苗的普及接種致疫情趨緩下，多數國家或地區解除封城及境管政策，經濟情勢逐步展現復甦。對比紅木公司當年度的營運績效也由虧轉盈；若再參照國際間數家知名調研機構的研究報告，顯示奢侈品零售行業預計到2025年的年複合增長率將達到6~8%。由於本公司的行業特性與奢侈品產業的發展高度息息相關，也就預示紅木未來的營運成長有很大機會將超越以往高峰而再創新紀錄。

室內裝潢



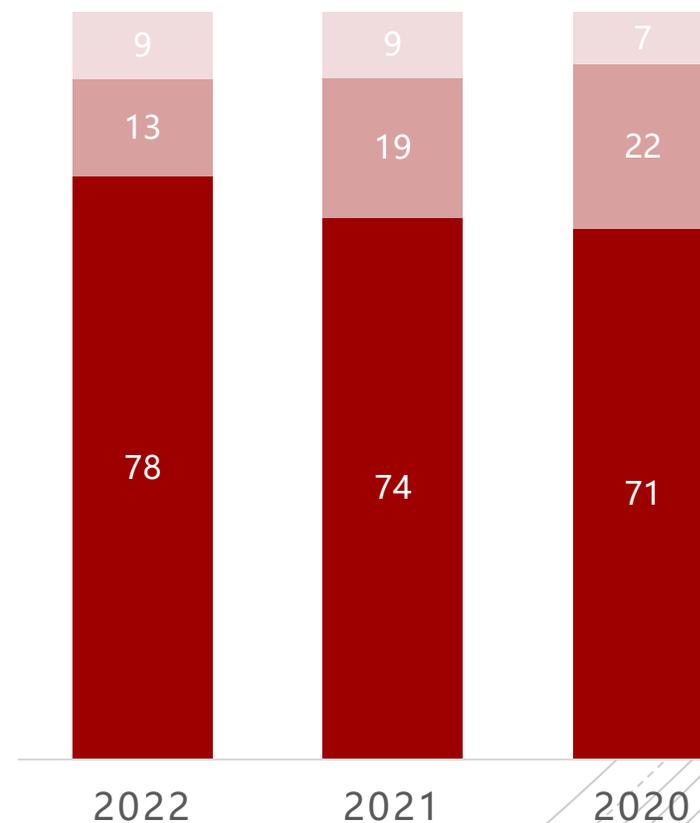
門面裝修



一般工程



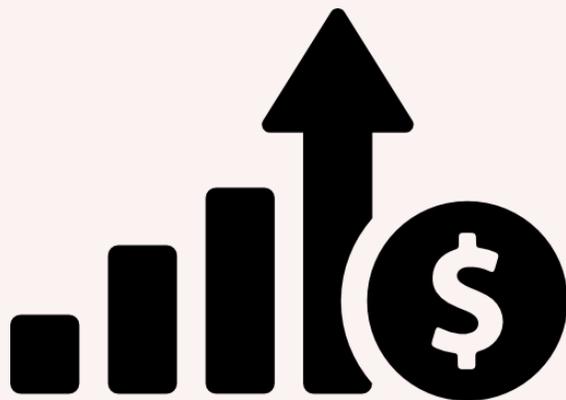
■ 室內裝潢 ■ 一般工程 ■ 門面裝修



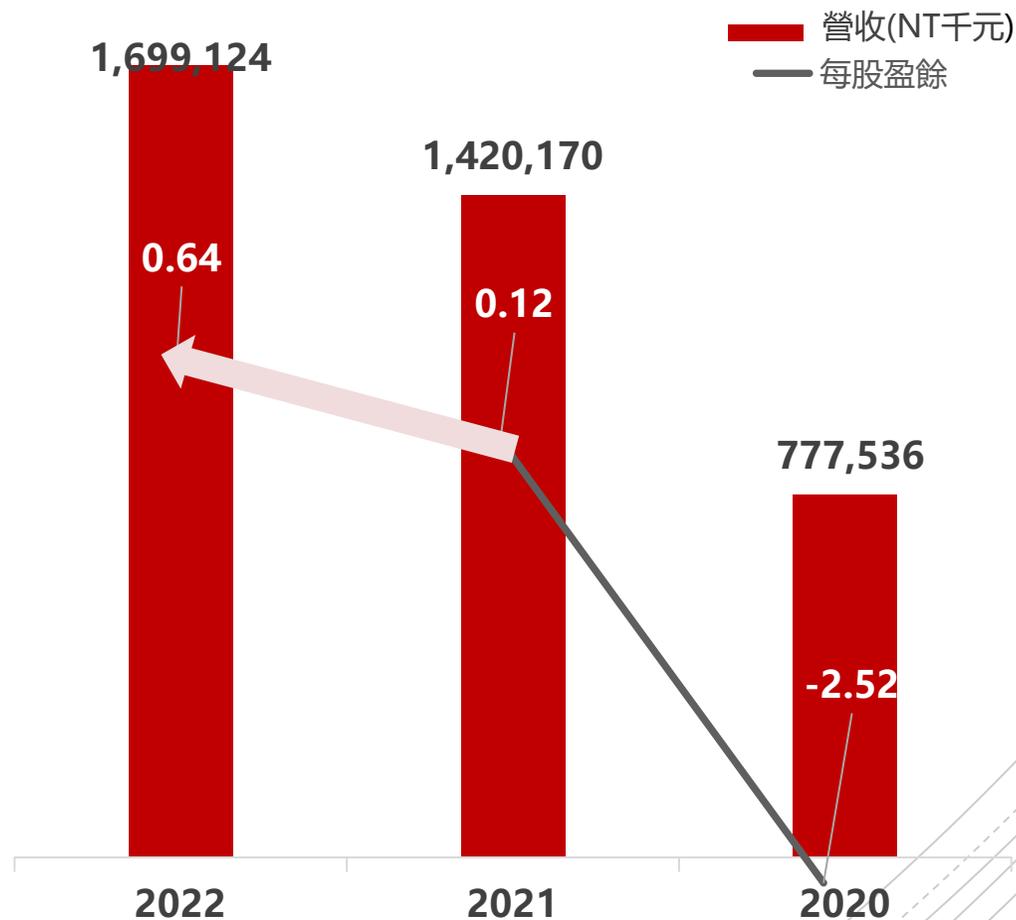
## 營運績效

2022 營收成長

+19.6%



|          | 2022   | 2021   | 2020    |
|----------|--------|--------|---------|
| 毛利率(%)   | 26.15  | 21.58  | 8.64    |
| 流動比(%)   | 130.58 | 142.45 | 144.79  |
| 負債比(%)   | 64.73  | 61.21  | 59.71   |
| 資產報酬率(%) | 2.1    | 1.87   | (6.46)  |
| 權益報酬率(%) | 4.32   | 0.79   | (15.15) |



A large group of people, mostly men, are posing for a group photo in front of a modern building. They are wearing red t-shirts and are arranged in several rows. The building has a dark facade with large glass windows and a prominent white graphic element on the left side. The scene is outdoors with trees and a paved area in the foreground.

永續發展

## 永續發展願景

把關商品品質  
提供一站式服務

實行節能減碳  
落實綠色採購

增進員工福祉  
創造幸福職場

參與社會公益  
造福社會弱勢

強化公司治理  
深耕永續經營

目標

E  
永續地球

S  
共好社會

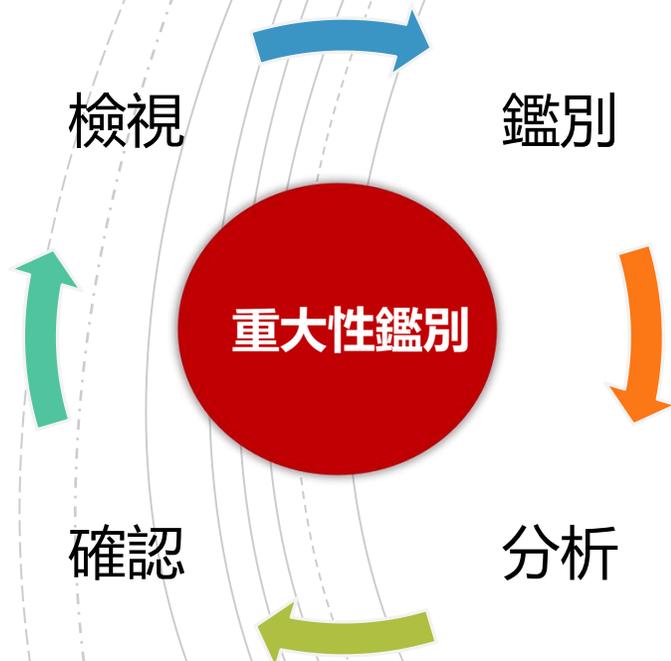
G  
幸福企業

願景

無暇的工藝技術來實現客戶完美的設計；不斷突破的里程碑來證明紅木追求更高的品質與卓越成就，並善盡良好社會公民之責任



## 重大主題鑑別、分析、確認、檢視



**鑑別：** 遵循GRI準則架構(鑑別出員工、股東/投資人、客戶、供應商、政府機關等利害關係人及主題)

1. 依賴度(dependency)
2. 責任(responsibility)
3. 關注度(tension)
4. 影響力(influence)
5. 多元觀點(diverse perspective),

**分析：** 針對“利害關係人關注程度”與“對營運衝擊程度”二大原則，決定15個永續議題的排序等級。

**確認：** 由公司治理小組進行審查，並依據結果繪製重大議題矩陣圖。

**檢視：** 持續檢討與各利害關係人的相關程度。

## 利害關係人之重大性議題

紅木公司經由各式平台或管道分別與該等利害關係人溝通，並回應其所關注的事項且竭力提出可行之策以為因應。

|  | 重要性   | 關注事項  | 溝通方式及頻率  | 實績/成效   |
|--|---|---|--|---|
| <br><b>員工</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>人才是企業最寶貴的資產，也是競爭力的重要關鍵。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>薪酬福利制度</li> <li>職場工作環境</li> <li>專業發展與人才培育</li> <li>勞工權益</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期職工福利委員會議</li> <li>年度職安與健康認證</li> <li>員工意見(檢舉)電子信箱</li> <li>員工手冊</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>外籍勞工免費住宿</li> <li>薪資調整</li> <li>Biz SAFE認證(新加坡職業安全與健康委員)</li> <li>全年無重大申訴情事</li> </ul>                                   |
| <br><b>股東/投資人</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>股東(投資人)的長期支持是企業穩健成長的力量。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效、獲利能力及盈餘分配</li> <li>競爭力與風險</li> <li>永續經營與發展</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期公告每月營收及每季財報</li> <li>不定期發布重大訊息</li> <li>年度業績說明</li> <li>年度股東會</li> <li>公司網站投資人專區</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期(每月/每季)及不訂期於公開資訊觀測站公告營收、合併財報及攸關公司營運之重大訊息</li> <li>參加券商舉辦之業績說明會並與法人對談</li> <li>年報/永續報告書</li> <li>專職投資人關係服務單位</li> </ul> |

## 利害關係人之重大性議題

|  | 重要性  | 關注事項   | 溝通方式及頻率   | 實績/成效   |
|--|--|--|---|---|
| <br><b>客戶</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>傾聽客戶的聲音、瞭解客戶的需求，以客戶滿意度為指標考核。</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質與服務</li> <li>環保及勞安法規</li> <li>誠信經營</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期的客戶回訪及業務會議</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>各品牌客戶專屬的專案團隊</li> <li>高階主管專責並及時處理客戶需求</li> </ul>               |
| <br><b>供應商</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>與供應商維持良好的關係及互動往來，雙方共進共榮以提升產業價值。</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質與服務</li> <li>誠信經營</li> <li>採購策略</li> <li>供應鏈管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期供應商拜訪/檢查</li> <li>定期供應商評鑑</li> <li>定期與廠商業務會議</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>全年雙方的往來業務會議</li> <li>供應商評鑑</li> </ul>                          |
| <br><b>政府機關</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業經營符合法律規範是為基本，上市櫃公司因涉及眾多股東權益，更需一本誠信經營並守法守規。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>公司治理</li> <li>法規遵循</li> <li>賦稅徵收</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期公布的合併財報及股東會年報</li> <li>不定期發布重大訊息</li> <li>年度的公司治理評鑑、永續報告書</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>與主管機關保持良好溝通，並積極配合政府政策、遵守法令法規。2022年無違反任何法令法規而遭裁罰之情事。</li> </ul> |

## 重大議題、GRI主題與衝擊情形

### 治理



| 重要議題  | GRI準則   | 衝擊情形  | 對應本報告章節 |
|-------|---------|---|---------|
| 誠信經營  | 誠信經營    | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業經營的核心價值，關乎到所有利害關係人。</li> </ul> | 誠信經營    |
| 營運風險  | 風險管理    | <ul style="list-style-type: none"> <li>風險管理能力影響企業的長期發展。</li> </ul>      | 風險管理    |
| 公司治理  | 公司治理    | <ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理的良莠是企業永續經營的關鍵</li> </ul>     | 營運治理    |
| 財務績效  | 經濟績效    | <ul style="list-style-type: none"> <li>獲利情形連結企業價值，並影響股東投資意願</li> </ul>  | 營運績效    |
| 客戶滿意度 | 客戶服務與管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶的滿意決定企業的獲利與成長</li> </ul>       | 客戶服務    |
| 利害關係人 | 利害關係人溝通 | <ul style="list-style-type: none"> <li>可及時傳遞重要訊息，化解各利害關係人的疑義</li> </ul> | 風險管理    |
| 供應商管理 | 供應鏈     | <ul style="list-style-type: none"> <li>良好的供應鏈體系提升企業競爭力</li> </ul>       | 風險管理    |

## 重大議題、GRI主題與衝擊情形

| 重要議題   | GRI準則   | 衝擊情形     | 對應本報告章節                     |      |
|--|---------|----------|-----------------------------|------|
| <b>社會</b><br>   | 員工福利及權益 | 勞雇關係     | • 和諧的勞雇關係有助於人才留任            | 和諧職場 |
|  | 勞工安全及衛生 | 職場健康與安全  | • 職場環境直接影響員工安全              | 和諧職場 |
|  | 人權      | 人權       | • 一視同仁的員工政策，以規範多元、多國籍的集團企業  | 和諧職場 |
|  | 公益活動    | 公益參與     | • 良好社會形象有助企業發展及提升價值         | 和諧職場 |
|  | 職工多元化   | 員工多元化與平等 | • 平等、尊重及多元的員工雇用政策，有利跨國企業的發展 | 和諧職場 |
| <b>環境</b><br> | 廢棄物回收   | 環境管理     | • 若汙染環境，影響公司聲譽且造成營運成本負擔     | 環境保護 |
|  | 減碳節能    | 環境管理     | • 碳排增加造成氣候變遷加劇              | 環境保護 |
|  | 水資源回收   | 環境管理     | • 廢水回收再利用，降低生產成本            | 環境保護 |

## 永續承諾與目標

### 永續承諾

### 短期目標

### 中長期目標

#### 落實公司治理

- 強化營運及治理效率，並提升資訊透明度
- 持續推動誠信經營
- 採加強客戶服務及供應商管理

- 配合主管機關公布的公司治理發展規劃，持續增進治理水平
- 落實內控「誠信經營守則」，徹底杜絕與客戶或供應商間不合規及非法的商業行為。
- 攜手客戶及供應商共進共榮，建立彼此長期且穩定的關係

#### 實踐環境保護

- 落實公司內部節能減碳相關作為
- 汰換耗能設備並提升能源使用效率
- 建置太陽能設備

- 檢討並優化生產製程，研發廢棄物的再利用
- 實施綠色採購及生產，達到碳中和目的
- 穩定自用的綠電，並將餘裕的電量輸出

#### 推動社會公益

- 持續改善職場勞安及衛生環境、提升職工福利措施並推動多元化職業教育訓練。
- 積極參與社會公益，如修繕孤兒院及社福機構、獨居老人定期探訪、號召員工定期捐血活動

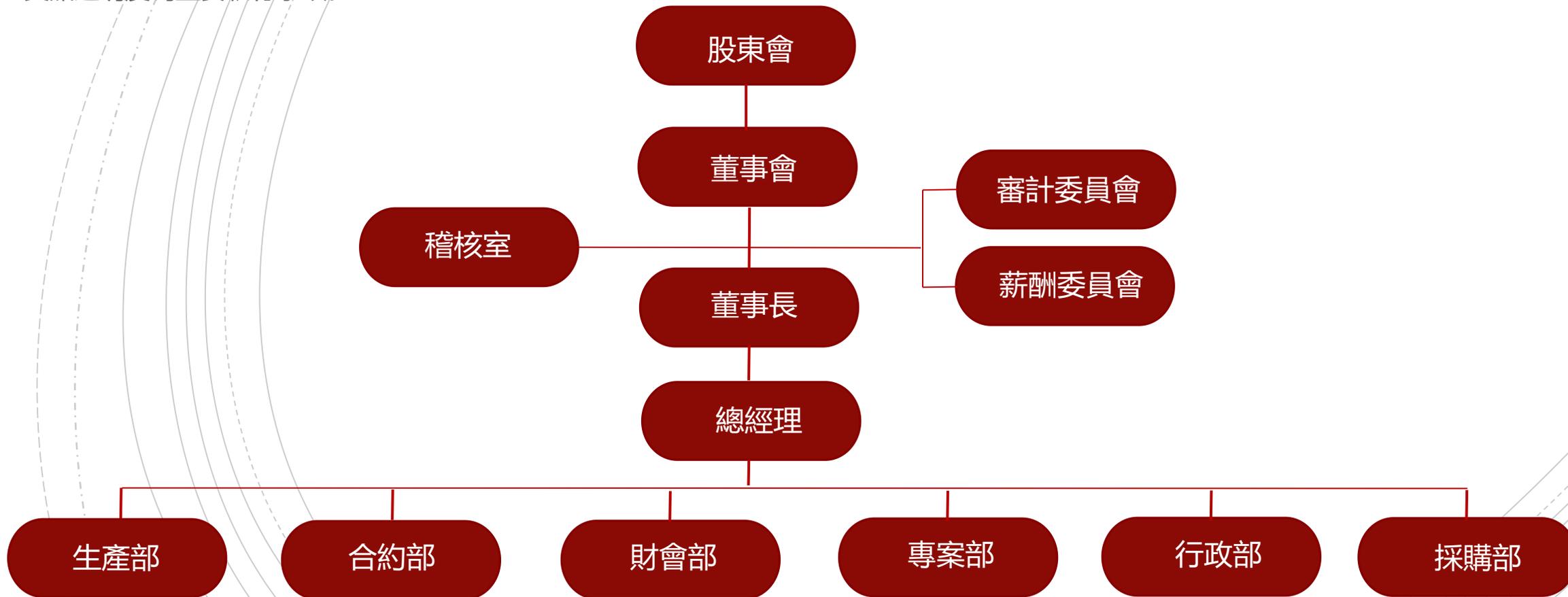
- 友善、和諧、人性化的職場
- 投入社區關懷並建立在地連結，創造祥和社會



# 經營治理

## 公司治理架構

紅木公司建立公司治理制度、遵守法令及相關規範，發揮並強化董事會及各功能性委員會職能，且以維護股東權益、尊重利害關係人及提升資訊透明度為重要執行事項。



## 董事會

董事會是紅木公司最高治理單位，主要職責係監督公司整體營運、法令遵行及管理階層政策之執行，且任免重要職務之經理人及其績效評量、議決公司重要事項等。

依據紅木公司章程，董事選舉採候選人提名制，每一董事任期三年，得連選連任。本公司提倡、尊重董事多元化政策，相信多元化有助提升公司整體表現。董事會成員之選任以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：性別、國籍）、產業經驗與相關技能（如：領導決策、財會金融、商貿法務等）等能力；另亦注重性別平等，目前**第五屆(2022-2025)董事會共有五名董事(含三席獨立董事)**，**女性董事有二位，佔比達40%**。

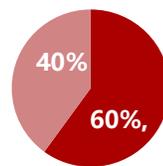
## 董事會多元化

依本公司「公司治理實務守則」第二十條規定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括至不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

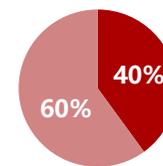
董事性別比例

■ 男 ■ 女



董事性別比例

■ 未滿50歲 ■ 50歲以上



| 董事成員多元化目標 | 落實情形                     | 目標達成 |
|-----------|--------------------------|------|
| 女性董事      | 設立兩席女性董事                 | ✓    |
| 多元化專業領域   | 經營管理、產業經歷、領導決策、財務會計、商務法律 | ✓    |

## 董事會績效評估

為增進董事在公司治理、風險管理、財會議題、國際市場等方面之專業，安排董事參加相關課程之進修，**2022年所有董事均完成進修並取得時數證明。**

另為落實公司治理及強化董事會職能，並建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司依據〈上市上櫃公司治理實務守則〉第37條訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期就董事會及個別成員進行自我及同儕評鑑。2022年度董事會及功能性委員會除由各董事自我及同儕評鑑外，並委由外部專業獨立機構針對**董事會績效五大構面、董事成員績效六大構面及功能性委員會績效五大構面**進行評估。

## 2022年董事進修情形

39小時



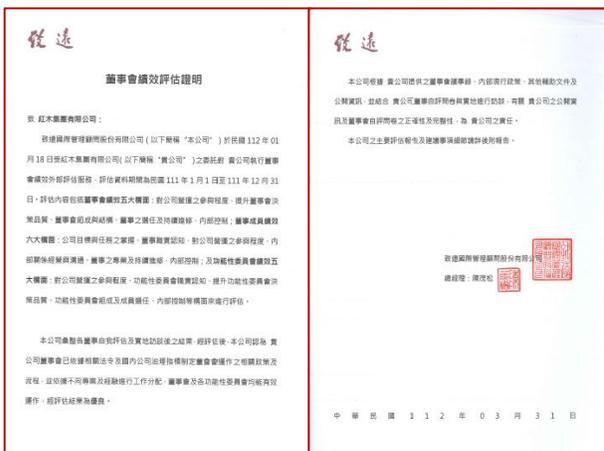
18小時 董事的法律義務與責任

21小時 公司治理相關課程

內線及股權交易 不定期以郵件方式宣導

## 2022年績效評估結果

✓ 評估結果：優良



### 董事會績效

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

### 董事會成員 績效

- 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

### 功能性委員會 績效

- 對公司營運之參與程度
- 功能性委員會職責認知
- 提升功能性委員會決策品質
- 功能性委員會組成及成員選任
- 內部控制

## 董事會績效評估機制

- ✓ 每年問卷自評
- ✓ 每3年外部專家評鑑

## 董事會

| 職稱   | 姓名  | 性別 | 國籍  | 主要學經歷  | 主要專業 |      |      |      |      |
|------|-----|----|-----|--|------|------|------|------|------|
|      |     |    |     |  | 經營管理 | 產業經歷 | 領導決策 | 財務會計 | 商務法務 |
| 董事長  | 蘇聰明 | 男  | 新加坡 | <ul style="list-style-type: none"> <li>紅木集團創辦人</li> <li>新加坡紅木公司創辦人</li> <li>馬來西亞紅木公司創辦人</li> </ul>   | ●    | ●    | ●    |      |      |
| 董事   | 蘇俊偉 | 男  | 新加坡 | <ul style="list-style-type: none"> <li>南洋理工大學機械工程學士</li> <li>新加坡紅木營運主管暨董事長特助</li> </ul>  | ●    | ●    |      |      |      |
| 獨立董事 | 簡敏秋 | 女  | 台灣  | <ul style="list-style-type: none"> <li>東吳大學會計碩士</li> <li>勤敏聯合會計師事務所主持會計師</li> <li>黑松(股)公司獨立董事</li> <li>聯發國際餐飲事業(股)公司獨立董事</li> </ul>  | ●    |      | ●    | ●    |      |
| 獨立董事 | 羅嘉希 | 男  | 台灣  | <ul style="list-style-type: none"> <li>東吳大學法律碩士</li> <li>南加大電機碩士</li> <li>但以理法律事務所主持律師</li> <li>新光人壽保險(股)公司獨立董事</li> <li>台灣新光商業銀行(股)公司獨立董事</li> <li>湧盛電機(股)公司獨立董事</li> </ul> | ●    |      | ●    |      | ●    |
| 獨立董事 | 蕭玉娟 | 女  | 台灣  | <ul style="list-style-type: none"> <li>台大財務金融學士</li> <li>第一金證券資深副總</li> <li>凱基證券承銷副總</li> <li>遠東生物科技(股)公司獨立董事</li> </ul>   |      | ●    | ●    | ●    |      |

## 功能性委員會

董事會下分設審計委員會及薪酬委員會，均由獨立董事所組成，負責有關議案之決策建議，再呈送董事會討論。



### 審計委員會

詳細審計委員會運作情形，詳見[2022年年報第25頁至第26頁](#)

| 主要職權   | 運作情形   | 備註  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定或修正公司內控制度及其有效性考核</li> <li>會計師之委 / 解任與報酬</li> <li>財會 / 稽核主管之任免</li> <li>監督財務報表之允當表達及有關法令之遵循</li> <li>公司存在或潛在風險之控管</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>2022年共召開六次會議</b>，每次會議獨立董事均親自出席，<b>出席率達100%</b></li> <li>六次會議均無獨立董事表示保留意見或反對意見</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>稽核主管每月藉由稽核報告與獨立董事溝通，並透過審計委員會會議報告最近期稽核業務執行情形</li> <li>會計師每年至少一次出席會議(審計委員會及董事會)與獨立董事溝通，內容包括年度查核規劃、公司之重大事項及財務狀況、內部控制制度、法令修訂等對公司之影響</li> </ol> |

## 功能性委員會



### 薪酬委員會

詳細薪酬委員會運作情形，詳見[2022年年報第36頁](#)

| 主要職權   | 運作情形  | 備註  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定並檢討薪資報酬之政策、制度、標準及考核辦法</li> <li>董事及經理人之績效評估/考核</li> <li>審核董事及經理人之薪資報酬</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>2022年共召開三次會議</b>，每次會議獨立董事均親自出席，<b>出席率達100%</b></li> <li>二次會議的討論議案無獨立董事表示保留意見或反對意見者</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>董事及經理人之績效評估及報酬應參考同業通常水準的支給情形，並考量與個人績效評估結果及公司短期、長期業務目標之達成與公司經營績效及未來風險之關聯性與合理性</li> <li>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</li> </ol> |

## 治理實務

為強化紅木提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2021年6月11日決議通過設置公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。依2022年第九屆公司治理評鑑結果，紅木公司位於全體上櫃公司36%~50%級距間，在公司治理各方面皆有效且良好運作，未來公司亦持續提升公司治理整體績效，強化利害關係人對紅木的信任與依賴。

### 2022年公司治理主管業務執行成果

詳細**公司治理運作情形**，詳見**2022年年報第27頁至第34頁**

| 業務執行目標   | 落實情形   | 目標達成 |
|--|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>進修與公司治理相關專業課程</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>已完成公司治理相關課程進修12小時</li> </ul>  | ✓    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展提供董事會成員，並定期更新</li> <li>董事(含獨立董事)皆已完成每年持續進修6小時</li> </ul> | ✓    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>擬訂董事會議程並於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成會議議事錄及寄發</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2022年共召開七次會議，每次會議董事均親自出席，出席率達100%</li> </ul>  | ✓    |

## 誠信經營

詳細誠信經營情形，詳見2022年年報第40頁至第42頁

誠信經營是紅木最重要的核心價值之一，公司制定並公布「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理辦法」等為規範，同時每位員工入職時所領取之員工手冊中『規則及條例』亦有員工行為相關規定，務求以高道德標準要求全集團所有人員並具體實行於日常營運。

再者，為強化員工對誠信經營的重視，也藉由教育訓練或內部會議的方式不定期宣導，持續內化誠信價值。此外對於違反誠信相關的預防機制除由員工所屬部門不定期督導外，稽核單位亦每年定期進行獨立查核，以確信制度之執行與有效控管。

任何員工若有發現任何可能或疑似違反公司誠信政策之行為或事項，以該事實內容並檢同有關事證，以匿名或具名經由至少三種管道之一(部門主管/人資主管/總經理信箱)進行舉報。若舉報之人係外部利害關係人，則可利用公司網站「利害關係人專區」與發言人聯繫，或與客訴單位往來、或電郵至公司信箱；公司受理不論內、外部人之舉報，均會妥善記錄、建檔並進行事實查證，以回覆受保密的檢舉人。經檢視，2022年度無任何違反誠信事項而有舉報之情事。



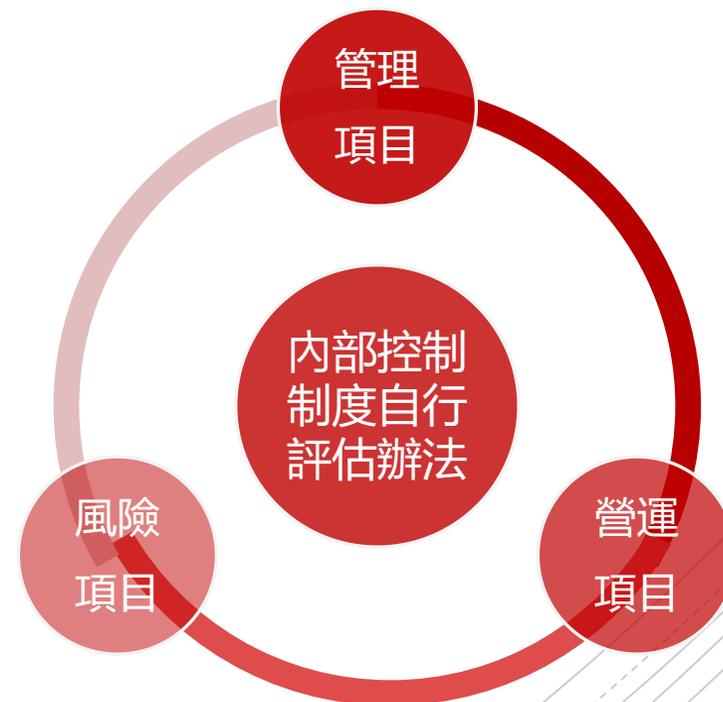
## 風險管理



| 檢視年度  | 稽核次數 | 重大違反 |
|-------|------|------|
| 2022年 | 173次 | 0    |

為有效掌握並規避企業營運過程中所可能面臨的眾多風險，紅木公司依據「**內部控制制度自行評估辦法**」每年執行**營運項目、管理項目及風險項目**的自行評估，並將評估結果報告於董事會，以促進公司的健全經營與管理、提升企業營運效率。且稽核單位定期執行表定稽核計畫，以確保內控制度持續地有效實施，並做為檢討、修改內控制度的依據。對於稽核過程所發現的缺失或異常記錄於稽核報告，每月向董事長及獨立董事報告，並針對缺失事項安排追蹤改善情形，以協助董事會、審計委員會及管理階層履行其職責，並落實公司治理。檢視**2022年度**，紅木公司包括各地子公司共執行**173次稽核事項**，均未發現有重大違反公司經營風險事項。

另，紅木公司由總經理室綜理各部門定期評估與鑑別內外部環境可能對公司營運所產生的風險，再進行相應的改善或回應方式，並適時向董事會報告執行情形。



## 內部單位可能的風險



### 生產部

- 生產製造高度客製化產品
- 機械設備或生產系統的維護保養及檢修
- 資深技術人工的培育及留任

### 主要議題

### 因應方式

- 開發共用料及模組化生產。
- 簽訂原廠的售後服務並培訓員工的維修技術。
- 生產流程及技術數位化。



### 合約部

- 工程專案成本精算及報價，完成合約簽訂
- 專案合約的控管及客訴反映處理
- 急單或特殊單的評估

- 定期更新重要原物料及客戶的資訊
- 部門員工的專業在職訓練

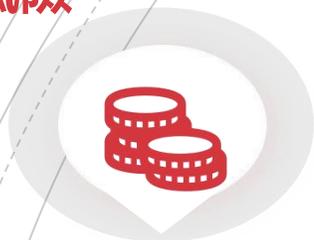


### 專案部

- 確保設計圖紙與施工專案的合規
- 工程專案的進度追蹤及品質監督

- 部門員工的專業在職訓練
- 售後服務及客戶滿意度調查

## 內部單位可能的風險



### 財會部

- 集團資金計畫、調度、運用與控制管理
- 重大投資、融資、併購等財務分析、風險評估
- 執行會計及帳務處理作業，申報、公告正確與即時財務資訊

- 建立主要長期往來銀行，並保持良好企業授信。
- 善用銀行資源，如利率、匯率、國際風險評估.. 訊息。
- 建立資訊申報標準作業流程，並定期與投資人溝通。

### 主要議題

### 因應方式



### 採購部

- 供應商的建立、考核、管理
- 原物料採購、庫存政策及管理
- 臨時或緊急用料的短缺與處理

- 定期更新重要供應商的資訊並維持往來
- 倉儲系統的建立與管理



### 行政部

- 人資管理與各子公司所在地國之薪工、勞安、環衛等規定
- 資訊系統的建置與管理、網路安全的防護與資料備份
- 員工內部申訴或檢舉之處理及保密

- 取得新加坡Biz-SAFE職業安全與健康認證
- 專責資訊單位並執行資安內控制度及使用者、管理者權限
- 內、外部利害關係人之檢舉管道及處理程序

## 外部整體可能的風險

### 營運風險

- 因經濟情勢變化造成原物料短缺、缺工、通膨、資金緊縮等。

- 開拓新客戶、新市場及新業務
- 精細預估專案成本，建立安全庫存並隨時掌握經濟情勢動態。

### 財務風險

- 匯率、利率的變動及稅務政策

- 密切關注市場的資金狀況及利率調整情形，針對外幣部位採取合適的金融避險工具
- 針對各子公司建立各地適法的稅務規劃或移轉訂價

### 政策風險

- 政策或法律的變動而造成企業的損失

- 留意與公司自身相關的政策或法令，專人定期更新相關規定並對內施予教育訓練
- 聘用法律顧問並與之諮詢

主要議題

因應方式

## 外部整體可能的風險

### 廠務風險

- 違反工廠作業環境或勞安、衛生規定而糟致停工風險

- 實行工廠作業標準化程序，並取得ISO14001環境管理體系標準認證

### 資安風險

- 資、通訊安全及保密，資料保存等相關

- 建立專責資訊單位並嚴格執行資安內控制度及使用者、管理者權限

### 氣候風險

- 因氣候變遷影響而導致能源匱乏

- 制定節能減碳計畫並宣導及實施
- 建置回收系統(廢棄物,廢水) 使用太陽能、擴大綠化辦公室及廠區植栽區域

### 子公司

- 子公司營運風險而影響本公司的營運

- 依據「子公司監理辦法」建立適當風險承擔機制；各子公司亦須對其業務訂定風險管理辦法。

主要議題

因應方式

## 資安作業具體實行

為有效掌握資安威脅趨勢、落實資安防護措施以降低資安風險，紅木公司每年持續投入資源於資安有關事務，包含且不限於**強化資安防護軟硬體設備、討檢資安管理及內控辦法、專責單位的人員進修及員工使用教育訓練**，全面地落實資安政策及管理，並提升所有員工的資安意識與能力。

### 權限管理



員工帳號、ERP使用、線上操作權限

- 帳號的申請、異動、權限增減、權限分級..等管理與查核。

### 資料管理



存取系統資料之控制與管理

- 資料存取控管
- 存取軌跡與記錄
- 資料備份與加密

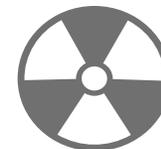
### 外部威脅



網路駭客或病毒的侵襲

- 定期更新防火牆及防毒軟體
- 強化郵件過濾及系統掃毒

### 系統安全



預防系統作業中斷或停擺

- 系統復原措施
- 系統災難應變
- 系統備份與加密

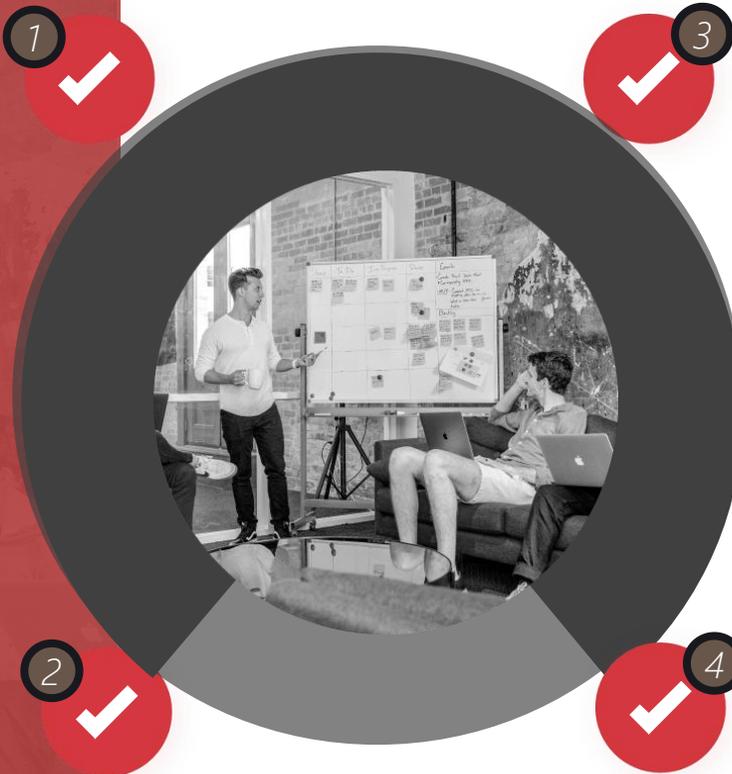
## 法規遵循

### 1 法令規範

企業經營首要指引  
公司恪遵有關法令及規範

### 2 管理辦法

隨時增修訂  
配合法令更新發布，隨時增、修訂相關內控制度或管理辦法



### 3 董監事進修

#### 協助董事會法規遵循

公司治理單位除提供所有董事執行業務相關進修安排，也協助董事會法規遵循及認知

### 4 查核

#### 稽核單位查核

稽核單位依表訂計畫獨立查核各部門有關法令遵循事項，以確保法規遵循有效地實施並執行



客戶服務  
及供應商管理

## 客戶服務

紅木公司的客戶均為全球性時尚高級精品名牌之領導者，公司產品除了在生產製造及品質方面符合世界級奢侈品品牌客戶的要求並通過客戶定期對紅木工廠有關環保及勞安等活動的查核外，售後服務亦秉持致力滿足客戶需求與期望為核心服務理念，以確保每一客戶均能獲得最佳的產品品質與服務。品質保證是紅木的責任，也是**獲得新加坡家具工業室內裝潢金獎及商業超級品牌獎的基石。**

Superbrands



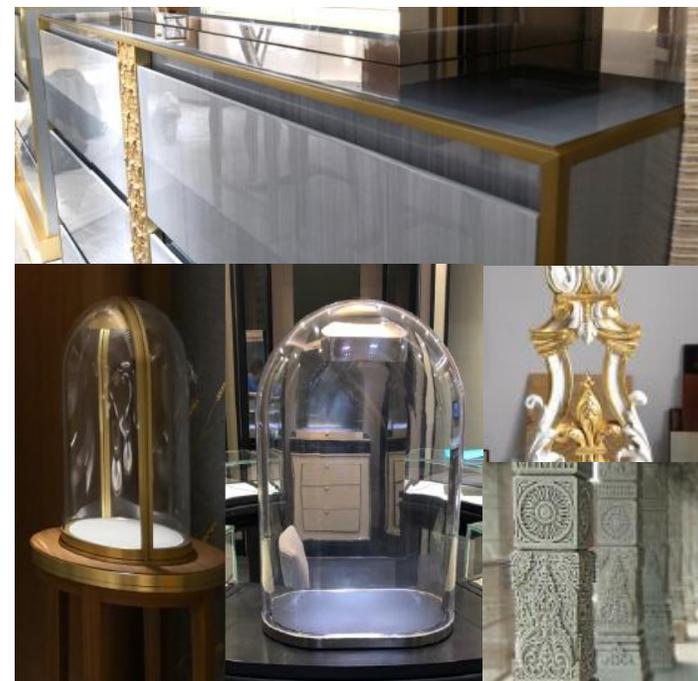
無瑕的工藝技術來實現客戶完美的設計  
不斷突破的里程碑來證明紅木追求更  
高的品質與卓越成就

藉由長期在奢侈品裝修產業的承攬實績及多年的工程經驗積累，紅木制定了明確的品質政策與目標，也有生產流程的標準作業程序。

## 研發與創新

紅木公司所屬裝潢工程產業的研發項目與一般製造業研發實體產出不同。裝潢工程主要係依不同業主的不同需求，**整合設計並提供裝修所需**，重視的是**產品設計及產品組合所提升的附加價值與效能**，並**充分創造符合客戶要求的經營環境**。因此紅木的研發更著重在配合奢侈品市場的流行趨勢及產品多元化，透過不斷創新的整合設計能力，強化產品功能與特性以提高產品的附加價值並增強競爭力。

紅木亦持續秉持創新理念打造創新文化，並營造創新的工作環境。紅木斥資新台幣數億元興建的新加坡廠辦除了更綠化、更優質的工作環境外，也另添置許多先進的機械設備，用以開發各式裝潢工程材料的工藝技術，並創新低耗能、少汙染、高附加價值的生產流程，以精進生產效率、提升工藝品質。



**供應商管理** 紅木公司的供應商分布於東南亞、台灣、歐美及中國等地，歷年累計已有上千家供應商，我們將供應商依其屬性進行分類與分級並隨時更新往來資料，另每年度對主要往來供應商進行考核、評估，以有效管理並掌握供應鏈情況。



### 供應商遴選

為建立穩固的的供應鏈體系，紅木遴選新供應商時，除一般考量品質、交期、價格外，近年來亦新增需符合規範的ESG(環保/社會/公司治理)議題；若供應商有取得其他國際認證(ISO9001/ISO14001..等)，將列為優先對象，期待雙方合作能共同提升企業社會責任及永續發展。



### 供應商評比

紅木希望與供應商互依共榮，以建立長期發展的戰略夥伴關係。因此為維護良好的供應鏈體系，紅木仿效奢侈品牌客戶查驗機制，定期針對供應商進行評核，項目包括品質/價格、交期/服務、財務結構、環衛/勞安、商譽/形象等，並對未達標之供應商要求改善或停止往來。



### 供應商風險管理

供應商風險管理也是維護供應鏈體系重要的一環。紅木關注供應商風險，除上述的定期查核外，也會不定期查詢重要供應商的營運狀況、財務情況、產品品質證明、雇工及人權、企業商譽等，藉以綜合了解供應商風險並作為是否持續往來之依據。



### 供應商共同成長

紅木與供應鏈體系間，藉由彼此的夥伴關係相互扶持、共榮共存。紅木對供應商不只是監督、評核，更是希望透過扶植手段來建立雙方的共同使命，一同成為世界級時尚領導品牌的永久供應商，並對社會責任、環境保護、勞安人權盡一份心力。

# 5 環境保護政策

5



## 環境管理

### 通過ISO14001環境管理體系標準認證

2022年績效

0 次重大違反



紅木長期在奢侈品裝修產業的承攬實績及多年的工程經驗積累，制定了明確的品質政策與目標，也有生產流程的標準作業程序。系統性的管理使環境保護目標與執行政策一致，並建立污染防治與改善機制；且2022年度無因違反環保法規而遭主管機關裁罰之情事。



## 環境生態保護

### 空氣汙染



#### 切割/打磨作業

- 木料裁切機械裝設粉塵吸收裝置，減少粉塵瀰漫



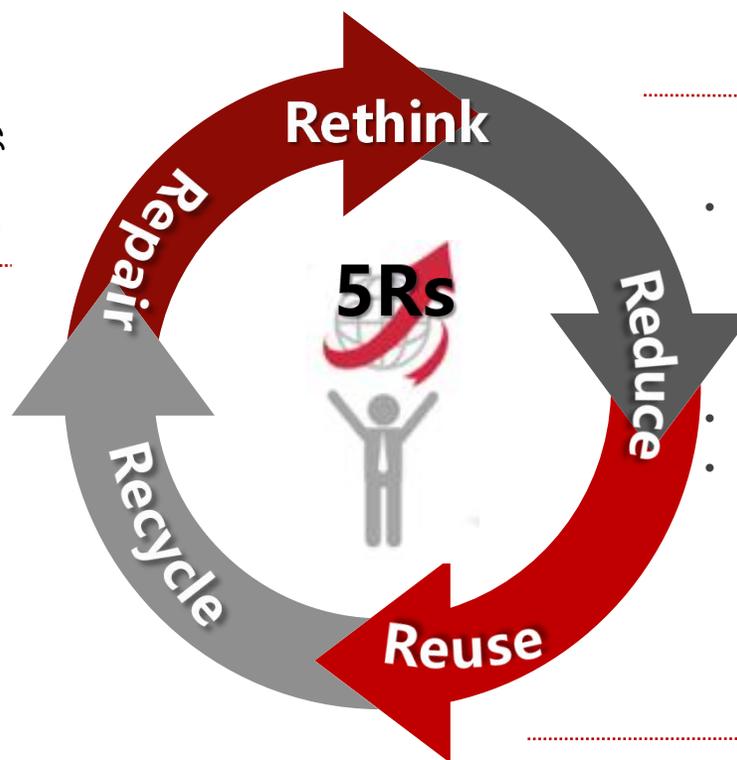
#### 電鍍作業

- 電鍍介質由化學藥劑改成惰性氣體，杜絕廢水汙染



#### 噴漆作業

- 盡可能改用水性漆，並設置抽風及排風過濾設備。



### 原物料



#### 主要原料

- 木材全使用國際FSC認證產品



#### 原料

- 改用可生物分解的水性膠及無毒環保漆
- 產品裝箱用的保麗龍改以空氣泡帶替代



### 廢物回收



- 定期清理資源回收的廢紙類、廢鋼材、廢鋁罐，提高生產廢棄物的再利用比率



## 氣候變遷評估



### 風險項目



氣候



水資源



法規

### 風險議題

- 溫度異常
- 缺水/缺電
- 政府的能源政策或法規變動

### 可能之財務影響

- 溫度變化不定易導致災難發生，員工及生產作業受影響，產能減少使得生產成本增
- 水電費上漲增加營業成本
- 法規變動加重法遵成本

### 可能因應方式

- 建立水、旱、風災應變計劃
- 建置太陽能/再生能源/廢水回收利用
- 逐步汰換耗能設備
- 持續節能減碳並超前法規佈署

## 能源耗用與節能方式

紅木公司非屬能源產業或高耗能製造業，因此能源消耗主要以一般水、電為主，且耗能情況相較於其他製造業尚屬正常。惟身為地球公民的一份子，紅木清楚企業應擔負環境永續的責任，在追求財務績效與營運成長的同時，也需要關注環境保護的議題；因此我們的作法是：

### 水



- 換裝省水設備、水龍頭，或是加裝自動感應裝置
- 檢討耗用水使用方式、加強用水管理。收集雨水做為綠化灌溉
- 廢水回收再利用

### 其他



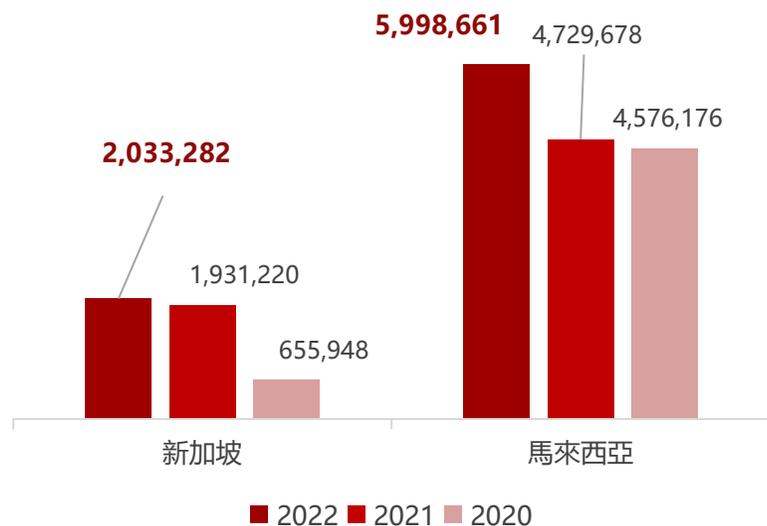
- 實施垃圾分類及資源回收
- 實施E化、減少紙張影印或使用雙面影印
- 禁止一次性耗材(免洗碗、筷、杯)使用

### 電



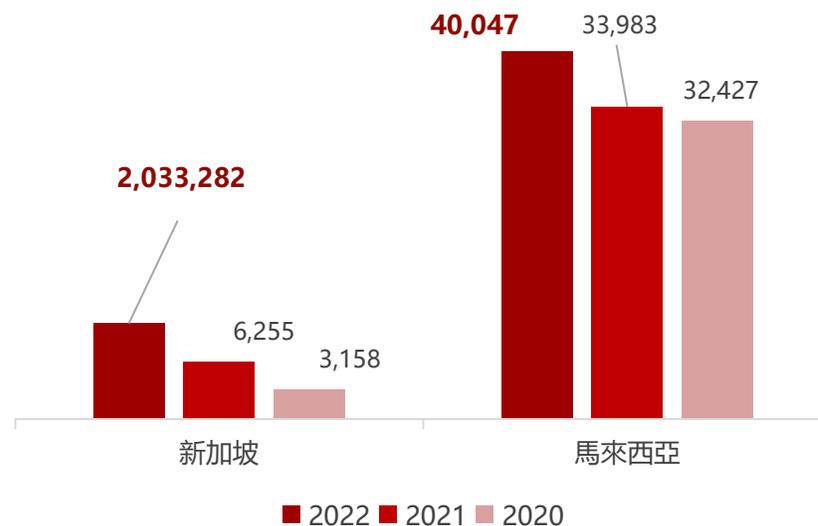
- 換裝節電設備、燈管、燈泡
- 變頻空調並設定恆溫，午休時段關燈
- 無人區域關燈關空調
- 未使用之電器拔除插頭或使用節電模式
- 加班人員集中一區使用照明及空調

## 能源耗用與節能方式



工廠耗電度數

|      | 2020年        | 2021年        | 2022年        |
|------|--------------|--------------|--------------|
| 新加坡  | 655,948Kwh   | 1,931,220Kwh | 2,033,282Kwh |
| 馬來西亞 | 4,576,176Kwh | 4,729,678Kwh | 5,998,661Kwh |



工廠耗水情形

|      | 2020年                | 2021年                | 2022年                |
|------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 新加坡  | 3,158m <sup>3</sup>  | 6,255m <sup>3</sup>  | 10,366m <sup>3</sup> |
| 馬來西亞 | 32,427m <sup>3</sup> | 33,983m <sup>3</sup> | 40,047m <sup>3</sup> |

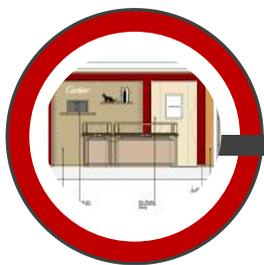
註：新加坡工廠2021年度水電耗用突增係因當年度新建的廠辦啟用

## 綠色工程

紅木透過綠色工程技術追求環境永續，從繪圖、採購、生產、組裝、出貨各階段，均以減低環境衝擊為考量，為客戶提供綠色工程的服務。紅木不斷強化生產與專案工程能力，確保持續的競爭優勢；並且落實環境管理以緩解生產作業對環境生態的不良影響。

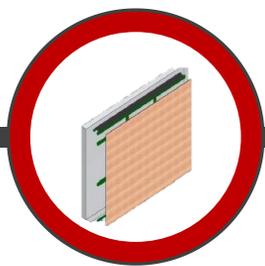


## 綠色工程



### 與客戶溝通設計圖

依客戶需求充分溝通，提供合適的產品及工程方案，務使資源達最高效運用。



### 施工圖整體規劃

提供專案整體施作規畫及產品環保材質建議，並進行合規分析。



### 綠色採購

為減少採購原物料運輸之碳排放，除客戶指定用料外，紅木優先考量當地符合環保規範之供應商；或是採購經認證、或具節能、或低汙染、或可回收、或再生材質的原物料。



### 組裝與品管

專案生產的產品在裝箱出貨前先原尺寸組裝完整全店，除檢視全店組裝情形外，並仔細品管所有產品；待一切合規後再模組化裝箱貨運至客戶指定處所。客戶以簡易工法組裝成全店，相較於傳統在現場施工裝修，紅木事前模組化工法可減少現場施工的噪音、空污、水電及原物料浪費等問題。



### 綠色專案

客製化專案，並以自動化數值機械加工、生產模組產品，提升施工精準度、減少材料浪費，有效增加資源使用效率。

6

和諧職場



## 員工雇用與人才培育

做為一跨國企業，紅木員工至少包含**12個國家或地區**，在**以人為本的企業文化**中，我們多元的員工雇用政策接受、包容並尊重各地的風俗民情，不因種族、宗教、國籍、黨派、性別而有差異對待，進而發展出上下關係和睦的職場環境。

紅木也建立所有員工一體適用的管理制度，在人才招募、培育、薪酬福利、勞動環境保障等方面，針對員工所在地區提供當地具競爭力的薪資福利及工作環境，可以說員工是紅木最重視的資產。此外，紅木做為全球奢侈品領導品牌的供應商之一，客戶極其重視供應商的工作環境及用人管理，不允許其供應商有雇用童工或嚴重超時工作或工作環境不佳、工廠髒亂等情形。因此**主要客戶約會定期及不定期委派第三方查核單位針對供應商的職業安全與健康環境進行查核**，通過才能續留合格供應商之列。

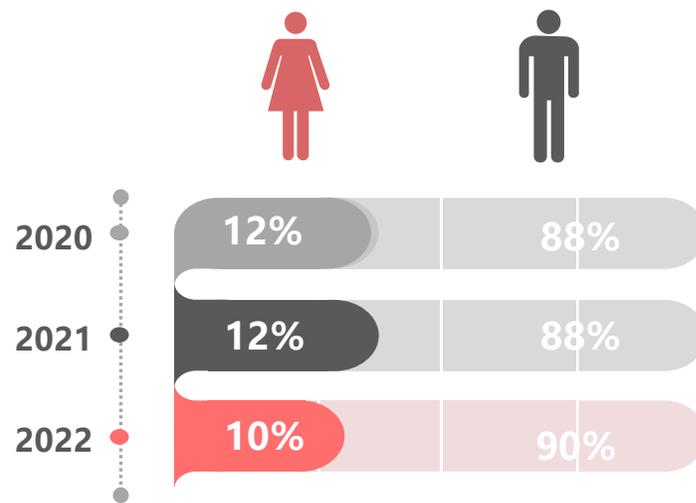
### 2022年員工男女比例



1,055人 (2022.12.31)

註1：包含越南、菲律賓。  
註2：包含歐洲、美洲、日本、韓國。

|           | 新加坡        | 馬來西亞       | 台北       | 中國大陸     | 東南亞<br>(註1.) | 其他<br>(註2.) |
|-----------|------------|------------|----------|----------|--------------|-------------|
| 男         | 293        | 628        | 1        | 5        | 16           | 6           |
| 女         | 53         | 44         | 2        | 2        | 3            | 2           |
| <b>合計</b> | <b>346</b> | <b>672</b> | <b>3</b> | <b>7</b> | <b>19</b>    | <b>8</b>    |



## 人力資源概況

### 年齡

|        | 2020年 |    | 2021年 |    | 2022年 |    |
|--------|-------|----|-------|----|-------|----|
|        | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 |
| 21-30歲 | 294   | 38 | 245   | 39 | 399   | 39 |
| 31-40歲 | 275   | 52 | 248   | 46 | 285   | 48 |
| 41-50歲 | 160   | 8  | 162   | 10 | 187   | 12 |
| 51-60歲 | 52    | 7  | 55    | 6  | 60    | 6  |
| 60歲以上  | 14    | 0  | 14    | 1  | 18    | 1  |

### 職級

|       | 2020年 |    | 2021年 |    | 2022年 |    |
|-------|-------|----|-------|----|-------|----|
|       | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 |
| 直接人員  | 635   | 16 | 553   | 17 | 783   | 23 |
| 間接人員  | 86    | 62 | 99    | 60 | 95    | 57 |
| 經理級以上 | 74    | 27 | 72    | 25 | 71    | 26 |

### 工作年資

|        | 2020年 |    | 2021年 |    | 2022年 |    |
|--------|-------|----|-------|----|-------|----|
|        | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 |
| 1-5年   | 560   | 59 | 504   | 60 | 727   | 62 |
| 6-10年  | 115   | 30 | 97    | 27 | 82    | 25 |
| 11-15年 | 85    | 13 | 75    | 10 | 93    | 14 |
| 15年以上  | 35    | 3  | 48    | 5  | 47    | 5  |

### 學歷

|                | 2020年 |    | 2021年 |    | 2022年 |    |
|----------------|-------|----|-------|----|-------|----|
|                | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 | 男性    | 女性 |
| 高中/高職<br>(含以下) | 725   | 38 | 632   | 38 | 855   | 42 |
| 大學             | 66    | 62 | 87    | 61 | 89    | 60 |
| 碩士以上           | 4     | 5  | 5     | 3  | 5     | 4  |

## 人才發展與培育

紅木的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同職級的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的職場競爭力。

### 進修課程規劃

為提升同仁的專業技能，公司教育訓練小組每年按公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標；再透過內部培訓持續傳承技能與經驗予有關部門，讓公司成為室裝行業內的佼佼者。



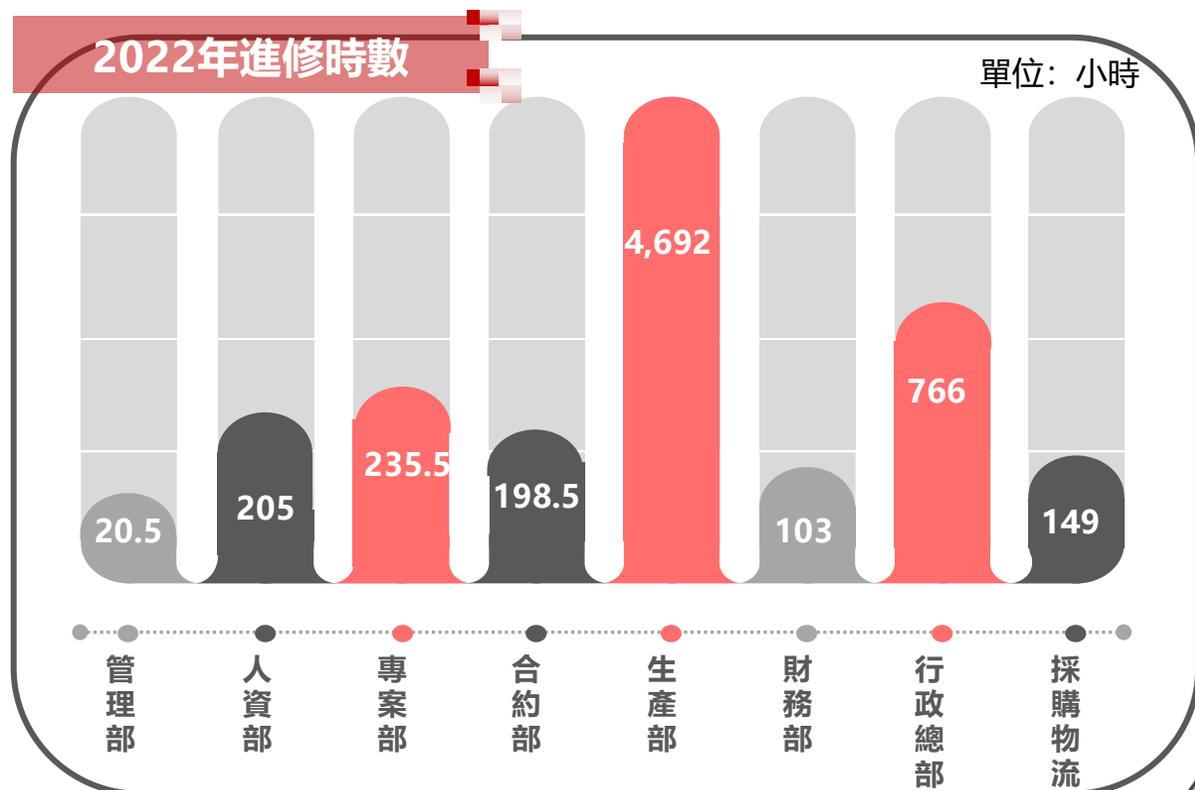
## 人才發展與培育

紅木亦積極打造持續學習的職場環境，提供職涯發展的舞台以發揮所長，並依員工所屬職能及專業之要求規劃相關培訓課程，或派員至專業機構受訓增進技能，以提升整體員工之素質。在進行各部門教育訓練時，除了能建立員工對於公司良好、正面的價值觀進而提升員工的工作滿意度與忠誠度。2022年度共計完成**6,369.5小時**內部進修時數。

### 紅木人才發展路徑



### 2022年進修時數



## 薪酬及福利

紅木依據員工所在地區提供當地具競爭力的整體薪資報酬，包括本薪、津貼、獎金等，且每年定期針對當地經濟情勢或勞動市場狀況，配合員工個人職能、績效表現進行薪資檢視與調薪作業，以吸引並留任優秀員工。

我們也提供各式完善且不亞於各子公司所在地勞動法令規範的員工福利；彙總薪酬、福利項目如下：

年假、事假、公假、產假、育嬰假、  
有薪病假、無薪病假..等。

假期

津貼 / 補助

交通、傷病、急難、婚喪..等。

發行或轉讓予員工之庫藏股/員工認  
股權/員工限制型股票。

庫藏股  
/股權



保險

勞保、健保、團保、意外險、  
責任險..等。

薪資/獎金

員工聘僱合約所約定之薪資報酬。  
年終獎金、員工分紅/績效獎金

其他

春酒/尾牙、公費培訓、進修補助、  
教育訓練、健康檢查..等。

## 退休金 / 公積金

紅木退休金(新加坡、馬來西亞稱“公積金”)政策完全遵守各子公司之勞動法令，例如在台灣員工適用「勞動基準法」，由本公司按月且足額提撥員工薪資總額6%的退休準備金至員工個人退休金專戶；新加坡地區則依員工取得身份分別提撥17%(公民)及4~17%(永久居民)按月足額提撥；馬來西亞則以13%按月足額提撥；餘其他子公司之提撥情況均符合當地法令規定。



## 績效考核

績效考核目的在於提升員工職能以促進組織整體營運效能。紅木藉由每年至少一次的績效評估，其中包含個人當責績效、團體合作參與，以及績效差異主管給予之協助和改進，讓受評各級員工清楚了解工作成果與回饋。

同時透過績效面談，由主管給予工作建議、指導或安排相關訓練，使同仁的行為和組織目標保持一致；並經由績效評核結果發掘、選拔優秀員工與晉用。



績效目標設定

目標進度檢視或修正

年終績效考核

## 締造幸福職場

### 「生活與工作平衡」 (Work life balance)

是紅木守護員工身心健康的主要宗旨。本著員工為公司重要資產之理念，發展員工職場全人照護，透過全方面的身心照護，讓同仁能夠安心工作，無後顧之憂，建立健康的生活型態。

2022年在遵守政府及公司的防疫措施下，滾動式調整上班型態及活動內容，營造防疫新生活，使防疫和提升健康並進。



#### 01

#### 員工宿舍 / 膳食提供

紅木於馬來西亞工廠提供外籍移工宿舍使用。宿舍包含寢室、自助洗衣間、福利社及交誼區等設施。

#### 02

#### 定期健康檢查

為維護勞工健康，每年舉辦健康檢查及不定期活動，例：疫苗注射等，改善員工潛在及現存健康問題及減少疾病產生，以提升個人健康狀態並提高工作效能。

## 締造幸福職場



03

不定期員工聚餐 / 每月壽星慶祝

紅木每年不定期舉辦一連串關懷性活動及福利措施，邀請同仁餐敘，並針對每月壽星舉辦慶生活動，增強同仁凝聚力。

04

團建活動 / 員工多元性戶內、外活動

紅木為鼓勵同仁參與正當休閒活動、強健體魄，促進身心健康，不定期舉辦戶內/外休閒運動，讓同仁能夠「樂在工作、享受生活」。

## 員工權益與人權

紅木公司員工聘僱時，其僱用合約會載明雙方權利義務、僱用條件、工作要求、薪資福利、申訴管道..等重要事項，且到職後領有一本員工手冊，冊中明確規範所有員工都須遵循的基本要求及享有之權益，也明訂員工反饋問題或申訴之管道、部門主管或人資主管的即時作為等

### 溝通管道



電子郵件



部門內部



主管會議

### 單位

人資主管

部門主管

總經理/執行長

### 作為

接獲反映後由人資主管回應與處理

接獲反映後由部門最高主管回應與處理

定期與各部門主管進行營運成果分享，並檢討內部管理及解決員工重大反映事項

### 2022年情形

無接獲重大申訴或意見反映

無接獲重大申訴或意見反映

每月營運檢討會議；每季營運績效、財務、內控等分析及改善

## 員工人權維護

紅木遵守政府人權相關規定，並依據各子公司所在地國的勞工法令訂定相關工作規則及員工手冊，用以保障員工合法權益。另參考國際人權倡議規範，除不聘用童工外，也不因種族、宗教、國籍、黨派、性別之不同而對員工有差別對待，並已建立多元溝通管道與機制，確保每一位員工皆被平等對待

### 人權議題



安全



工時



性別平等



禁用童工



勞資爭議

### 對象

全體員工

### 溝通機制

員工申訴 / 反映管道

### 2022年度實施成果

無勞安缺失及裁罰，亦無重大職災

工廠加班符合加班作業規定，無嚴重超時或工時議題而受裁罰

無性騷擾案件或申訴

無聘用童工

無重大勞資事件

## 職業安全管理



### 制定安全規範

遵循BizSAFE管理要求制定作業程序



### 風險評估

執行工作區安全風險鑑別，實施風險等級、提出改善措施



### 巡檢稽查

作業部門主管/工廠最高主管/外部檢查員 進行消防設備及物理性作業(溫度、噪音)、化學性作業(二氧化碳濃度、有機溶劑、粉塵)稽查



### 持續改善

針對缺失或異常限期改善並追蹤

### 新加坡BizSAFE職業安全與健康認證

紅木致力打造健康友善的職場環境，努力成果得到新加坡BizSAFE職業安全與健康認證。我們提供穩固、安心的工作場所，並持續關懷與保護員工健康；尤其是工廠作業，為確保工作安全，由廠區最高管理者規劃且執行全廠區勞安與衛生相關業務的推行及訓練，督導並檢討各部門的實施績效，盡可能地減少因不安全行為而造成意外的勞安事故

## 維護職場安全

紅木以「零災害」為目標，致力公司在**安全優先**的文化下，維持廠區安全，確保組織競爭力，提供客戶卓越品質

紅木持續實踐「安全優先」文化，要求同仁作業不因追求效率而忽略工作安全。另公司之環境管理架構，係依循ISO14001：2015 (Environmental Management Systems)之管理精神，以「計畫-執行-查核-行動」架構建置，適用於紅木新加坡及馬來西亞之所有工作者的活動、廠區及產品的環境管理系統。

公司針對ISO14001管理標準，組成環境管理小組，由總經理擔任召集人，並於每年召開會議，針對廠區環境及勞工安全事項進行擬訂、規劃、督導與推動及統籌管理。且依公司組織架構設計廠區部門內部訓練課程，提供從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，使員工養成安全文化能力，降低不安全行為所造成意外事故之發生。

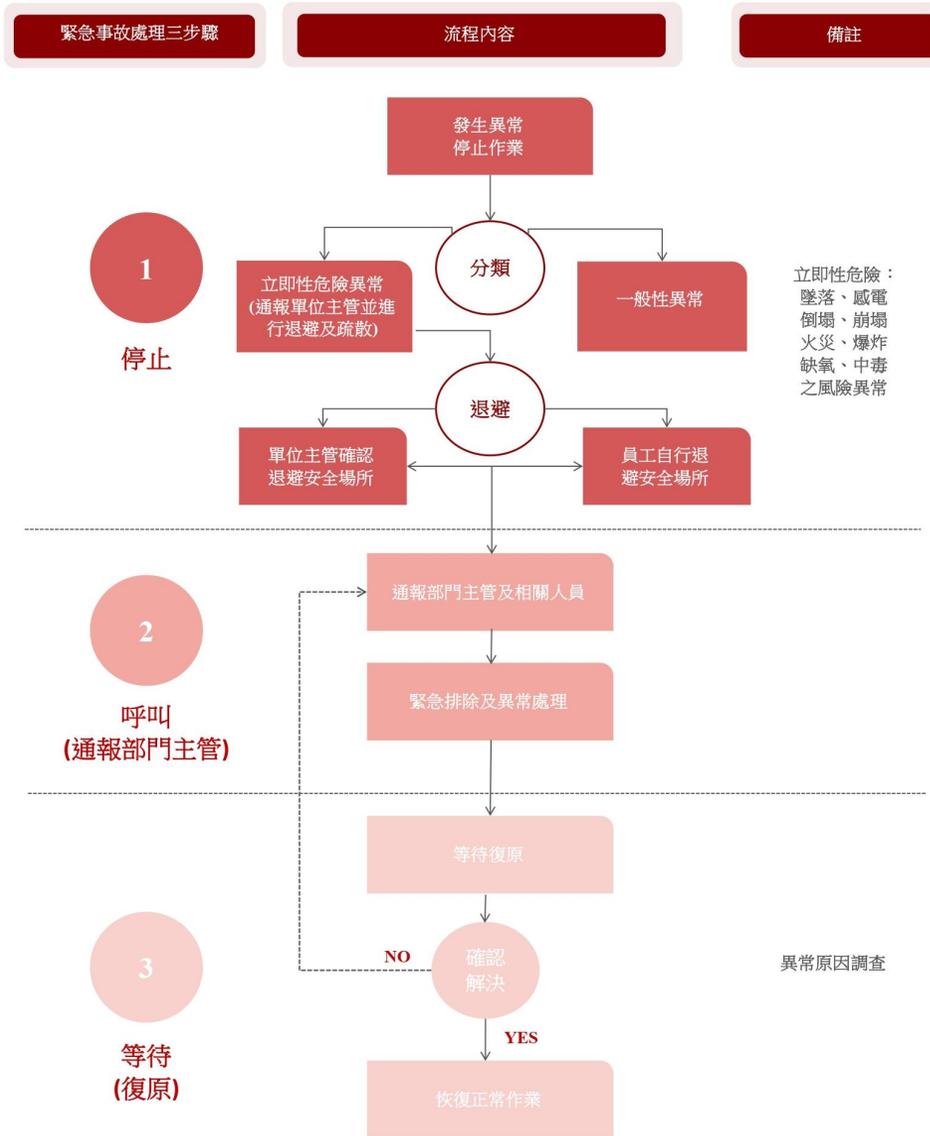
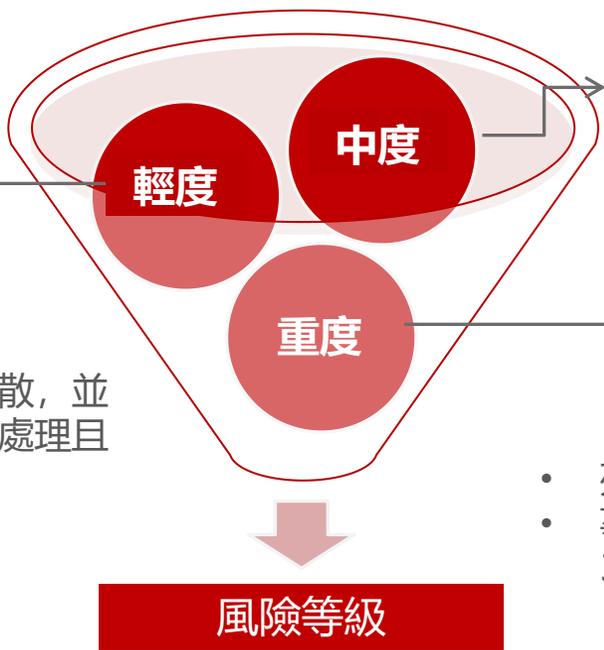
### 職場安全執行情形

|              | 說明  | 2022年績效                      |
|--------------|---|------------------------------|
| 職場安全<br>教育訓練 | <b>「防火防災」演習：</b><br>對象：新、馬同仁<br>為提升同仁逃生警覺與逃生速度，每年執行1-2次防火逃生演習，維護同仁安全。             | 共216名員工完成演練                  |
|              | <b>「化學品洩漏應變」演習：</b><br>對象：新、馬同仁<br>除增加化學品知識外，並提升員工對於化學品外洩時之應變步驟與程序，以便更有效、安全的快速排除。 | 由公司安全部門帶領製造部同仁完成年度共1430小時的訓練 |
| 工作環境<br>安全監測 | <b>「消防安全」檢測：</b><br>公司委外指派合格之防火安全經理定期到場檢測廠區之消防安全。                                 | 每月進行1~2次檢測                   |
|              | <b>「廠區環境」檢測：</b><br>公司委由第三方品檢單位，針對廠區之「空氣雜質濃度」、「噪音」、「空氣中化學微幅懸粒」執行檢測。               | 2022年度適逢三項檢測皆已完成             |



## 事故管理與分析

紅木重視每一件意外事故發生後之即時通報、嚴謹調查及預防再發，制定「意外事故通報及調查準則」規範事故通報、處理、調查及改善的程序，為更有效系統化的紀錄及控管與執行，建置「事故通報及調查流程」，以達到事故資即時傳達及資料保存紀錄的功能。

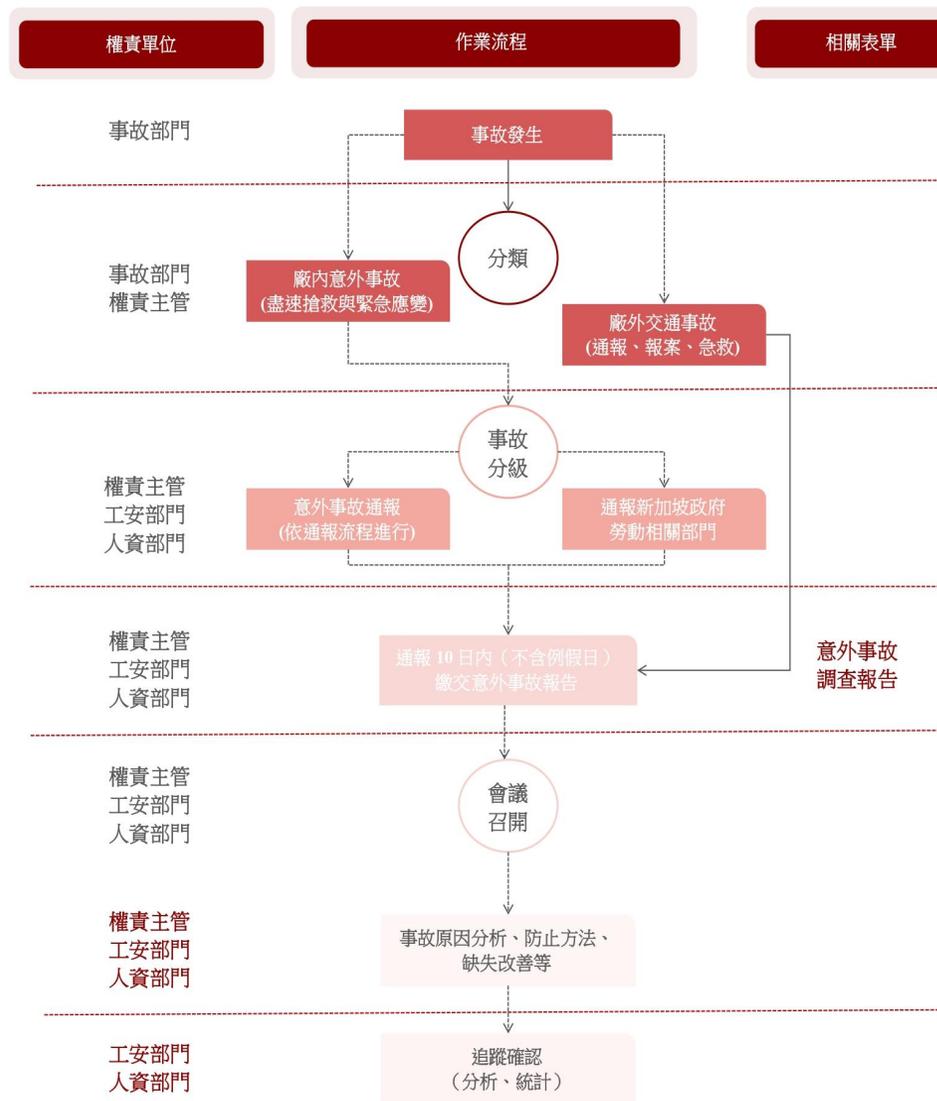


## 事故管理與分析

### 從六項分類面對事故進行調查分析及追蹤



紅木透過職場事故通報流程來掌握職業災害事故，確認事故發生原因、進行事件調查追蹤，進一步分析以降低員工職業災害發生之機率，並加強人身保護及透過訓練強化人員緊急應變能力等方法，實施改善，降低風險，創造友善職場。



## 健康環境管理



### 健康環境

#### 全公司

- 配合安全管理要求執行各項勞安、環衛作業
- 公司頂樓層面種植綠化植栽

#### 健康促進管理

- 執行健康照護、員工協助及相關業務推行
- 工廠不定期設置專門醫護定點諮詢、檢查服務
- 安全衛生的資訊、法規收集、分享與運用

#### 廠區作業安全

- 作業場所健康風險鑑別
- 漆類、溶劑類存放安全管控
- 廠級&公司級勞安、環衛安全會議
- 定期舉行緊急應變措施及消防疏散演練
- 對供應商的勞安、環衛要求

### 巡檢管理

- 作業單位每天作業前設備檢查
- 辨識/教導 作業的潛在危險
- 委外專業保養/檢查具危險性設備，如天車、貨梯、雷射切割。
- 廠務安全單位不定期巡查，糾正違反項目
- 公司管理層/外部單位 派員稽查
- 缺失/稽查檢討會議，改善缺失/潛在危險

## 附錄 GRI 準則索引

### GRI2:一般揭露2021

|                  | 揭露項目          | 對應章節   | 頁碼      |
|------------------|---------------|--|---------|
| <b>1.組織及報導實務</b> |               |  |         |
| 2-1              | 組織詳細資訊        | 關於紅木   | P.4     |
| 2-2              | 組織永續報導中包含的實體  | 關於紅木   | P.5     |
| 2-3              | 報導期間、頻率及聯絡人   | 報告期間、範疇  | P.1     |
| 2-4              | 資訊重編          | 耗用與節能  | P.42    |
| 2-5              | 外部保證/確信       | 本永續報告書未執行第三方查證；另本公司所揭露之合併財務數字經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證 |         |
| <b>2. 活動與工作者</b> |               |  |         |
| 2-6              | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 報告範疇、關於紅木                                      | P.1、P.4 |
| 2-7              | 員工            | 人力資源概況   | P.47    |
| 2-8              | 非員工的工作者       | 人力資源概況   | P.47    |

## 附錄 GRI 準則索引

|             | 揭露項目             | 對應章節                 | 頁碼        |
|-------------|------------------|----------------------|-----------|
| <b>3.治理</b> |                  |                      |           |
| 2-9         | 治理結構及組成          | 公司治理架構               | P.21      |
| 2-10        | 最高治理單位的提名與遴選     | 公司治理組織               | P.22      |
| 2-11        | 最高治理單位的主席        | 公司治理組織               | P.24      |
| 2-12        | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 重大議題                 | P.18-P.19 |
| 2-13        | 衝擊管理的負責人         | 董事會                  | P.24      |
| 2-14        | 最高治理單位於永續報導的角色   | 報告範疇                 | P.1       |
| 2-15        | 利益衝突             | 誠信經營                 | P.28      |
| 2-16        | 溝通關鍵重大事件         | 功能性委員會               | P.25-P.26 |
| 2-17        | 最高治理單位的群體智識      | 董事會                  | P.24      |
| 2-18        | 最高治理單位的績效評估      | 董事會績效評估              | P.23      |
| 2-19        | 薪酬政策             | 薪酬及福利                | P.50      |
| 2-20        | 薪酬決定流程           | 績效考核                 | P.52      |
| 2-21        | 年度總薪酬比率          | 集團各地公司之薪酬基於保密原則，不予揭露 |           |

## 附錄 GRI 準則索引

|                    | 揭露項目         | 對應章節                           | 頁碼                     |
|--------------------|--------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. 策略、政策與實務</b> |              |                                |                        |
| 2-22               | 永續發展策略的聲明    | 永續發展願景                         | P.14                   |
| 2-23               | 政策承諾         | 永續承諾與目標                        | P.20                   |
| 2-24               | 納入政策承諾       | 永續承諾與目標                        | P.20                   |
| 2-25               | 補救負面衝擊的程序    | 內部風險、資安作業、氣候變遷評估、<br>能源耗用、環境保護 | P.30-P.34<br>P.40-P.42 |
| 2-26               | 尋求建議和提出疑慮的機制 |                                |                        |
| 2-27               | 法規遵循         | 法規遵循                           | P.35                   |
| 2-28               | 公協會的會員資格     | 公會參與                           | P.10                   |
| <b>5. 利害關係人議合</b>  |              |                                |                        |
| 2-29               | 利害關係人議合方針    | 利害關係人之重大性議題                    | P.16-P.17              |
| 2-30               | 團體協約         | 未簽署團體協約                        |                        |

## 附錄 GRI 準則索引

### GRI3:重大主題2021

|     | 揭露項目      | 對應章節   | 頁碼   |
|-----|-----------|--------|------|
| 3-1 | 鑑別重大主題的過程 | 重大主題鑑別 | P.15 |
| 3-2 | 重大主題清單    | 重大主題鑑別 | P.15 |
| 3-3 | 重大主題之管理   | 重大主題鑑別 | P.15 |

### GRI200 特定主題標準

|                         | 揭露項目                 | 對應章節               | 頁碼        |
|-------------------------|----------------------|--------------------|-----------|
| <b>GRI201: 經濟績效2016</b> |                      |                    |           |
| 201-1                   | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 主要業務及營收、營運績效、薪酬及福利 | P.12-P.13 |
| 201-2                   | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 氣候變遷評估             | P.41      |
| 201-3                   | 確定給付制義務與其他退休計畫       | 薪酬及福利、退休金          | P.50-P.51 |

## 附錄 GRI 準則索引

### GRI300 特定主題標準

|                        | 揭露項目         | 對應章節           | 頁碼                     |
|------------------------|--------------|----------------|------------------------|
| <b>GRI302: 能源2016</b>  |              |                |                        |
| 302-1                  | 組織內部的能源消耗量   | 耗用與節能          | P.42-P.43              |
| 302-3                  | 能源密集度        | 耗用與節能          | P.42-P.43              |
| 302-4                  | 減少能源消耗       | 環境管理、生態保護、綠色工程 | P.39-P.40<br>P.44-P.45 |
| <b>GRI306: 廢棄物2020</b> |              |                |                        |
| 306-1                  | 廢棄物生產與相關重大衝擊 | 環境生態保護         | P.40                   |
| 306-2                  | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 環境管理、生態保護、綠色工程 | P.39-P.41              |

## 附錄 GRI 準則索引

### GRI400 特定主題標準

| 揭露項目                      |                 | 對應章節      | 頁碼                     |
|---------------------------|-----------------|-----------|------------------------|
| <b>GRI401: 勞雇關係2016</b>   |                 |           |                        |
| 401-1                     | 新進員工和離職員工       | 員工雇用與人才培育 | P.46                   |
| 401-2                     | 提供給全職員工的福利      | 薪酬及福利、退休金 | P.50-P.51<br>P.53-P.54 |
| 401-3                     | 育嬰假             | 薪酬及福利     | P.50                   |
| <b>GRI403: 職業安全衛生2018</b> |                 |           |                        |
| 403-1                     | 職業安全衛生管理系統      | 職業安全管理    | P.57                   |
| 403-2                     | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 維護職場安全    | P.58-P.61              |
| 403-3                     | 職業健康服務          | 健康環境      | P.62                   |
| 403-4                     | 職業安全衛生之參與、諮詢與溝通 | 健康環境      | P.62                   |
| 403-5                     | 職業安全衛生之訓練       | 健康環境      | P.62                   |
| 403-6                     | 工作者健康促進         | 健康環境      | P.62                   |

## 附錄 GRI 準則索引

|        | 揭露項目 | 對應章節   | 頁碼        |
|--------|------|--------|-----------|
| 403-9  | 職業傷害 | 維護職場安全 | P.58-P.59 |
| 403-10 | 職業病  | 事故管理分析 | P.60-P.61 |