



潤隆建設
RUN LONG CONSTRUCTION

2022 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



潤隆建設

RUN LONG CONSTRUCTION

2022 年度 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

2023/07

目錄 TABLE OF CONTENTS

0 經營者的話

0.1 目錄	01
0.2 經營者的話	03
0.3 編輯方針	04
0.4 永續績效	04

2 關於潤隆建設

2.1 公司簡介	15
2.2 歷年獲獎榮耀	18
2.3 參與外部組織	20

1 利害關係人議和

1.1 確認利害關係人	07
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	08
1.3 鑑別重大主題	09
1.4 永續發展目標	12

3 誠信治理

3.1 治理實務	23
3.1.1 董事會	24
3.1.2 功能性委員會	26
3.1.3 內部稽核	27
3.2 風險管理	28
3.2.1 營運風險管理	28
3.2.2 氣候相關財務揭露	29
3.3 法規遵循	32
3.4 營運績效	33

4 永續環境

4.1 原物料管理	37
4.2 供應鏈永續管理	38
4.3 建築周遭環境品質	39
4.4 建築技術創新	41

5 社會關懷

5.1 薪酬福利	46
5.1.1 新進與離職人員	46
5.1.2 員工福利	47
5.2 人才培育	49
5.2.1 教育訓練	49
5.2.2 員工績效考核	50
5.3 職業安全衛生	51

6 附錄

GRI 永續性報導準則對照表	57
永續會計準則 SASB 對照表	60
TCFD 揭露項目對照	61
上市上櫃公司氣候相關資訊	62

經營者的話

原本各方都相當看好 2022 年房市，結果卻不如預期，經歷持續升息、股市崩跌、圍台軍演、九合一選戰干擾等外部因素之衝擊，影響民眾購屋的信心及意願，2022 年全國買賣移轉量約 31.8 萬棟，較 2021 年減少約 3 萬棟，年減 8.6%，創下近三年新低。

2022 年國內房市雖面臨通膨、土建融資金緊縮、金融市場震盪及平均地權條例修法三讀通過等不利因素，但營建成本已從高檔回落，成本增加已經見頂，對建商來說是較樂見的；再者台灣就業市場穩定，35 ~ 50 歲的失業率小於 3%，且薪資水準也在增加中，對民眾而言，房地產仍是相對穩當的投資。展望 2023 年，新冠疫情衝擊減緩，各國開始逐步解封，此有助於國際觀光旅遊的復甦，但美國升息循環尚未結束，可能使全球經濟成長趨緩或甚至衰退，加以國際地緣政治風險仍高，極應避免擦槍走火情況發生。集團預期 2023 年房市，通膨、升息仍是房市最不確定的干擾因素，但台灣 CPI 增幅不高、影響相對小，惟在成本、工資上漲下，房市有望「價漲量穩」。從台灣平均薪資、房貸所得比例估算，推估總價 650 ~ 1400 萬元是剛需產品，集團推案會以此做為參考。

潤隆建設近年來積極在全台北、中、南主要都會推案，2022 年陸續推出基隆「夢悅城」、新北「景安文匯」及台中「VVS1」業績表現亮眼，並積極銷售台中「臺中帝寶」.....等餘屋。2022 年 12 月起基隆「新橫濱-上野區」、「新橫濱-星野區」已陸續完工交屋，而 2023 年將完工交屋的個案，包括桃園「國家大院」、新竹「竹科潤隆」及高雄「樹禾苑」等案，在完工交屋入帳密集衝刺下，將使得公司全年營收呈現明顯成長，潤隆仍將秉持著務實與穩健的經營理念，以維持穩定營收、持續追求股東常態獲利為目標。

面對現在競爭激烈的經營環境，潤隆建設思考如何讓企業永續經營，體現在公司治理層面即為強化董事會運作效能，近年來潤隆建設經董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；亦制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質；我們亦在潤隆建設官網揭露公司重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；對內、外部人員宣示潤隆建設將環境（E）、社會（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運當中，整體而言公司治理運作情形良好。

其次，隨著全球暖化、氣候變遷影響，潤隆建設期望能持續強化環境管理，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。潤隆建設將環境保護、節能減碳的理念融入營業活動，順應全球趨勢，在建案的規劃中，導入綠建築的設計概念。在工地周遭的環境管理上，透過包商的溝通與管理，並建立明確的管理制度及定期檢核表，同時要求包商撰寫環保日誌，記錄每日抽檢工地環境的內容，並對缺失事項提出改善措施，針對施工環境常見的負面影響，包括噪音、空氣汙染、廢水及廢棄物處理等內容，要求包商確實管理，以降低營運活動對環境所造成的衝擊。

而在供應鏈管理方面，潤隆建設訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生和勞動人員等議題遵循法律規範，在與新供應商的商業往來前，審慎評估其是否有影響環境與社會之紀錄，以符合企業社會責任，未來潤隆建設亦持續朝強化永續供應鏈的方向前進，期許與供應夥伴一同達成永續經營的目標。

潤隆建設持續在建築營造業裡精進，並追求設計規劃與工程技術的提升。而建築營造業裡珍貴之處在於我們的 know-how 與經驗值，包括工程技術、市場判斷、設計規劃這三大項，這些都有賴於優秀的人力資源。

我們提供具有市場競爭力的薪酬福利來吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，潤隆建設落實同仁職安管理以及營造安全的工作環境，確保同仁身心健康是潤隆建設持續努力的目標。此外，因應 COVID-19 疫情，潤隆建設遵循中央流行疫情指揮中心公布之企業持續營運指引，制訂出防範應變計畫，對於人員進出、環境衛生、膳食衛生及自我防護措施進行有效管控，減緩疫情對潤隆建設營運帶來的負面衝擊。

社會參與方面，潤隆建設在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，潤隆建設亦響應集團號召，投入資源於相關公益活動，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

展望未來，潤隆建設在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等 ESG 面向，達成企業永續經營的目標。



潤隆建設董事長

邱秉澤

編輯方針

潤隆建設為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2022 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，潤隆建設期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2022 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣廠區（潤隆建設總部、金駿營造廠）
財務數據	與合併（個體）財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區（潤隆建設總部、金駿營造）
員工數據	台灣廠區（潤隆建設總部、金駿營造）
公益活動績效	潤隆建設

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021)，同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

發行頻率

這是潤隆建設發布的第 1 本 ESG 報告書，未來潤隆建設每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於潤隆建設官網下載。

- 本次發布日期：2023 年 9 月。
- 下次發行日期：2024 年 6 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

潤隆建設 管理部吳協理

地址：台北市中山區樂群二路 267 號 8 樓

電話：(02)8501-5696 分機 6288

Email：chin_ching@runlong.com.tw

永續績效

面向	2022 年永續作為
經濟面	<ul style="list-style-type: none">• 公司合併（個體）營收新台幣 2,485,724 仟元。• 公司治理評鑑上市（上櫃）公司組排名 36% ~ 50%• 未接獲人員違反法規之檢舉案件；未有重大違法紀錄；內控作業亦未有重大缺失。• 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。
環境面	<ul style="list-style-type: none">• 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。• 用水量較前一年減少 17.2%。• 引進鋁模的技術，最多可重複使用 300 次取代過去使用木模大約只能重複使用 15 次，降低廢棄物產生。
社會面	<ul style="list-style-type: none">• 員工育嬰留停復職後留任率 100%。• 未有勞資爭議事件。• 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 100%。• 為全體員工實施一次免費健康檢查。• 設置健身房供員工健身活動。

RUNLONG CONSTRUCTION



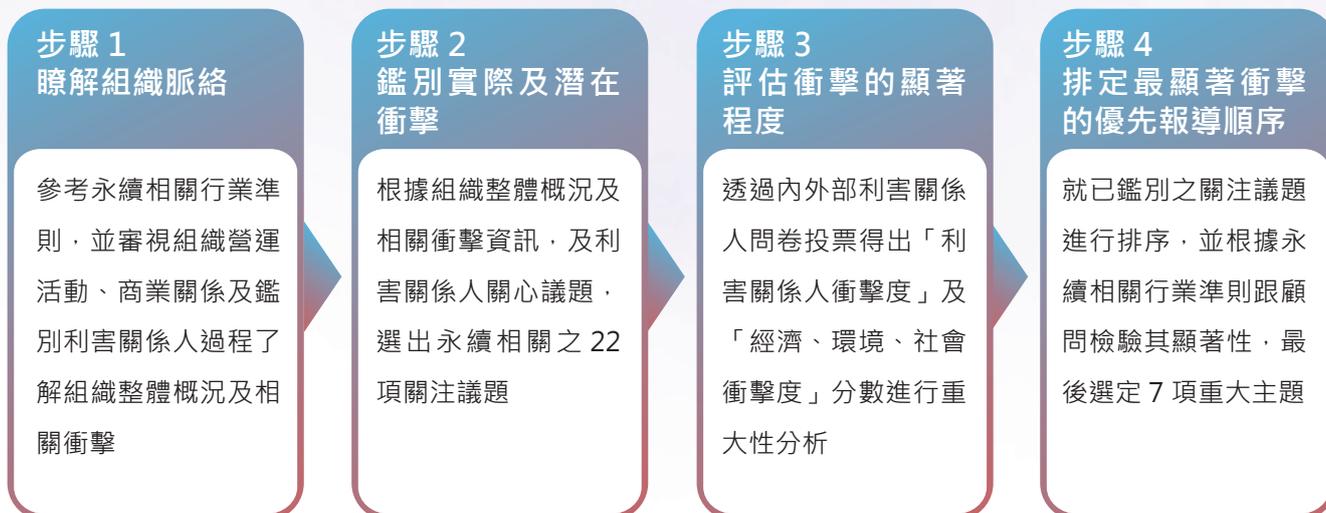
利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程

- 確認利害關係人
- 利害關係人溝通管道與關注議題
- 鑑別重大主題
- 永續發展目標

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響潤隆建設或受潤隆建設影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與潤隆建設的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 5 類對潤隆建設而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東 / 投資人、客戶 / 消費者、員工、供應商 / 承攬商、政府機關。

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

潤隆建設的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注潤隆建設之議題亦多有差異，潤隆建設各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注潤隆建設的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時潤隆建設亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

潤隆建設各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由管理部收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 22 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保潤隆建設揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 功能性建案與建案獎項 • 建築技術創新 • 遵循法規 • 原物料管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡窗口：發言人、代理發言人、財務部 / 隨時 • 年度股東大會 / 每年一次 • 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息 / 隨時 • 公司網站電子郵件信箱、電話 / 隨時
客戶 / 消費者	客戶 / 消費者為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶 / 消費者之良好互動，為公司對客戶 / 消費者的最堅實的承諾。	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈永續管理 • 原物料管理 • 產品及服務標示 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡窗口：業務部 / 隨時 • 客戶 / 消費者提供銷售及售後服務。 • 營運據點 / 隨時 • 公司網站、對應部門電話 / 隨時 • 聯絡窗口：客服 / 隨時
供應商 / 承攬商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料 (建材) 。	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規 • 供應鏈永續管理 • 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡窗口：工務部與管理部 / 隨時 • 供應商 / 承攬商評鑑 / 定期 • 保密契約 / 業務往來時
員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 薪酬福利 • 職業安全衛生 • 人才培育 • 遵循法規 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡窗口：管理部 / 隨時 • 勞資會議 / 每季一次 • 部門主管溝通 / 隨時 • 員工意見信箱、電話 / 隨時
政府機關	企業應遵循政府機關制定之相關規範，主動積極配合並推行各項管理制度，藉由優良的雙向溝通提升政府的信任度、支持度及合作關係	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規 • 職業安全衛生 	聯絡窗口：管理部 / 隨時

一、利害關係人議合

1.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

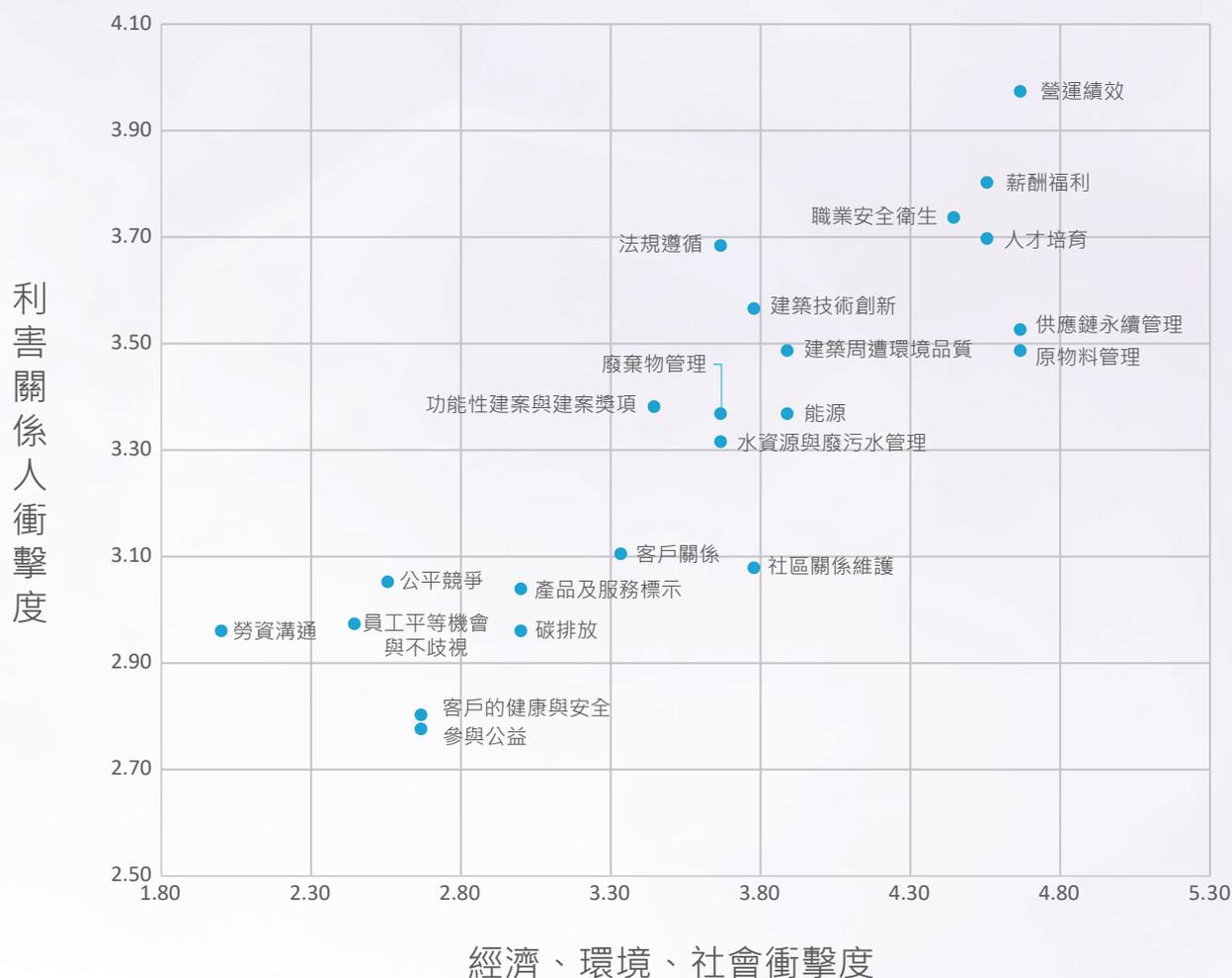


面向	永續議題
環境面	原物料管理、供應鏈永續管理
社會面	薪酬福利、人才培育、職業安全衛生
經濟面	營運績效、法規遵循

潤隆建設各部門討論擬定 22 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 76 份有效問卷，涵蓋股東 / 股東 / 投資人 13 份、員工 47 份、客戶 / 消費者 4 份、供應商 / 承攬商 11 份、政府機關 1 份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司 9 位主管填寫各永續議題對潤隆建設產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由各部門討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前 1~3 名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度潤隆建設應優先揭露環境、社會與經濟面向的 7 項重大主題分別為營運績效、法規遵循、薪酬福利、人才培育、職業安全衛生，供應鏈永續管理、原物料管理共計 7 項，另外選定建築技術創新與建築周遭環境品質為自願揭露主題，當年度鑑別出的 7 項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶 / 消費者信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

潤隆建設將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露潤隆建設投身公益的成果。

重大主題鑑別流程



ESG 面向	重大主題 (正面衝擊 / 負面衝擊)
環境面	原物料管理 (正面) · 供應鏈永續管理 (負面)
社會面	薪酬福利 (正面) · 人才培育 (正面) · 職業安全衛生 (正面)
經濟面	營運績效 (負面) · 法規遵循 (正面)

潤隆建設根據 7 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸，分別為持續投入建設能量，創造更大利潤，遵循法規確保權益；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶 / 消費者建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



一、利害關係人議合

撰寫報告書原則

報導原則

準確性，平衡性，清晰性，可比較性
完整性，永續性脈絡，時效性，可驗證性

完整的 ESG 報告

潤隆建設遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對潤隆建設的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編 ESG 報告。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對潤隆建設的重要性	邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			內部邊界 公司	股東 投資人	外部邊界 供應商 承攬商	客戶 消費者		
環境	原物料管理	潤隆建設重視原物料管理，管制降低餘料，減少物料的損耗及浪費，創造獲利。	●	●	●	●	• 301-1 物料：2016	• 4.1 原物料管理
環境	供應鏈永續管理	潤隆建設除自身在 ESG 精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合營運當地法規及潤隆建設的 ESG 政策，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步	●		●		• 308 供應商 / 承攬商環境評估：2016 • 414 供應商 / 承攬商社會評估：2016	• 4.2 供應鏈永續管理
社會	職業安全衛生	潤隆建設提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作。	●				• 403 職業安全衛生：2018	• 5.3 職業安全衛生
社會	薪酬福利	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	●				• 401: 勞雇關係：2016	• 5.1 薪酬福利
社會	人才培育	人是公司的最重要資產，透過教育訓練與人才培育計畫，提升同仁專業技能與競爭力，藉此有效運用於工作中，並同時促進公司營運成長	●				• 404 訓練與教育：2016	• 5.2 人才培育
環境 社會經濟	法規遵循	法規遵循是潤隆建設永續經營的基石，也是我們與股東 / 投資人、客戶 / 消費者、員工以及當地社區互相信賴的核心。	●	●	●	●	• 307 環保法規遵循：2016 • 419 社會經濟法規遵循：2016 • 2-27 法規遵循	• 4.2 供應鏈永續管理 • 3.3 法規遵循
經濟	營運績效	追求最大利潤是潤隆建設持續努力的目標，除了能增強股東 / 投資人、員工、供應夥伴及客戶 / 消費者對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。	●	●	●		• 201 經濟績效：2016	• 3.4 營運績效

1.4 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

潤隆建設將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商 / 承攬商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，潤隆建設能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	潤隆建設回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 • 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 • 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 改良營建過程，降低廢棄物的產出。
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

RUNLONG CONSTRUCTION



關於潤隆建設

潤隆建設於 1977 年 1 月創立，原以各種陶瓷器、磁磚之製造加工買賣為主要業務，自民國 2004 年起轉型開發不動產業，作品由北到南，從住宅到商辦，每棟建築都是獨一無二的藝術品。因對產業具有強力的使命感，持續在建築營造業裡精進，並追求設計規劃與工程技術的提升。

二、關於潤隆建設

2.1 公司簡介

潤隆建設於 1977 年 1 月創立，原以各種陶瓷器、磁磚之製造加工買賣為主要業務，自民國 2004 年起轉型開發不動產事業，作品由北到南，從住宅到商辦，每棟建築都是獨一無二的藝術品。因對產業具有強力的使命感，持續在建築營造業裡精進，並追求設計規劃與工程技術的提升。而建築營造業裡珍貴之處在於我們的 know-how 與經驗值，包括工程技術、市場判斷、設計規劃這三大項，是無法被任意取代的，而潤隆長遠追求的是規模與工程技術的提升，以及完善的售後服務，提供客戶一個完美的夢想家與居住經驗。

註：有關潤隆建設重要沿革，請參閱 111 年股東會年報 / 貳、公司簡介 / 二、公司沿革。



公司名稱	潤隆建設股份有限公司
行業別	1. 建材營造業 2. SASB 行業分類系統：房屋建築商
總部位置	台北市中山區樂群二路 267 號 8 樓
資本額	4,510,261 千元台幣
當年度合併（個體）營收	合併 2,485,724 仟元台幣 個體 2,369,080 仟元台幣
員工人數	潤隆建設：98 人 金駿營造：169 人
營運據點	潤隆建設：台北市中山區樂群二路 267 號 8 樓 金駿營造：臺北市中山區樂群二路 267 號 9 樓
主要產品 / 服務	潤隆建設：房屋的生產、房屋銷售與服務 金駿營造：委託興建
產品及營業比重	營建收入：95% 工程收入：5%

註：資料統計至 2022 年底。

公司產品

2022 年潤隆建設主要推出產品有下列 3 個建案：

基隆 - 新橫濱

基隆德安交流道下旁，秒速接軌國道 3 號，同步東區繁華生活圈，南港四鐵接駁 15 分鐘，信義計畫 20 分鐘，世界級營造商日本大成建設全案施工、MAG 國際團隊聯合打造最日系的夢幻社區，擁有 43000 坪的日系花園新城，移植東京緩步調徒步商店街，700 坪落羽松親子公園、2500 坪泳池公設，輕鬆享受台北的東京品味生活。



新北 - 景安文匯

公園、校園、家園最美的相遇，就在【景安文匯】，千坪壯闊大基地，萬坪公園第一排。緊鄰優質學區復興國小、散步即達景安生活圈、捷運與公車站，生活便利食衣住行樣樣都行，享受星級飯店公設，飯店式管理。



台中 - VVS1

『VVS1 雙捷金店面』位於文心路 vs 青海路，近 1500 坪角地，享受文心、青海、漢口商圈繁華熱鬧。位處核心區段，大台中主幹道 40 米文心路、60 米台灣大道縱橫交匯，市中心難得近 1,500 坪壯鑽石角地，市府站、文心櫻花站，雙捷運交響，譜寫市中心版圖名曲。高鐵、一、二高、74 快，便捷交通網絡串接機場、台中港，掌握海陸空，實現亞太一日生活圈。



二、關於潤隆建設

潤隆建設在整體產業鏈的上中下游位置圖

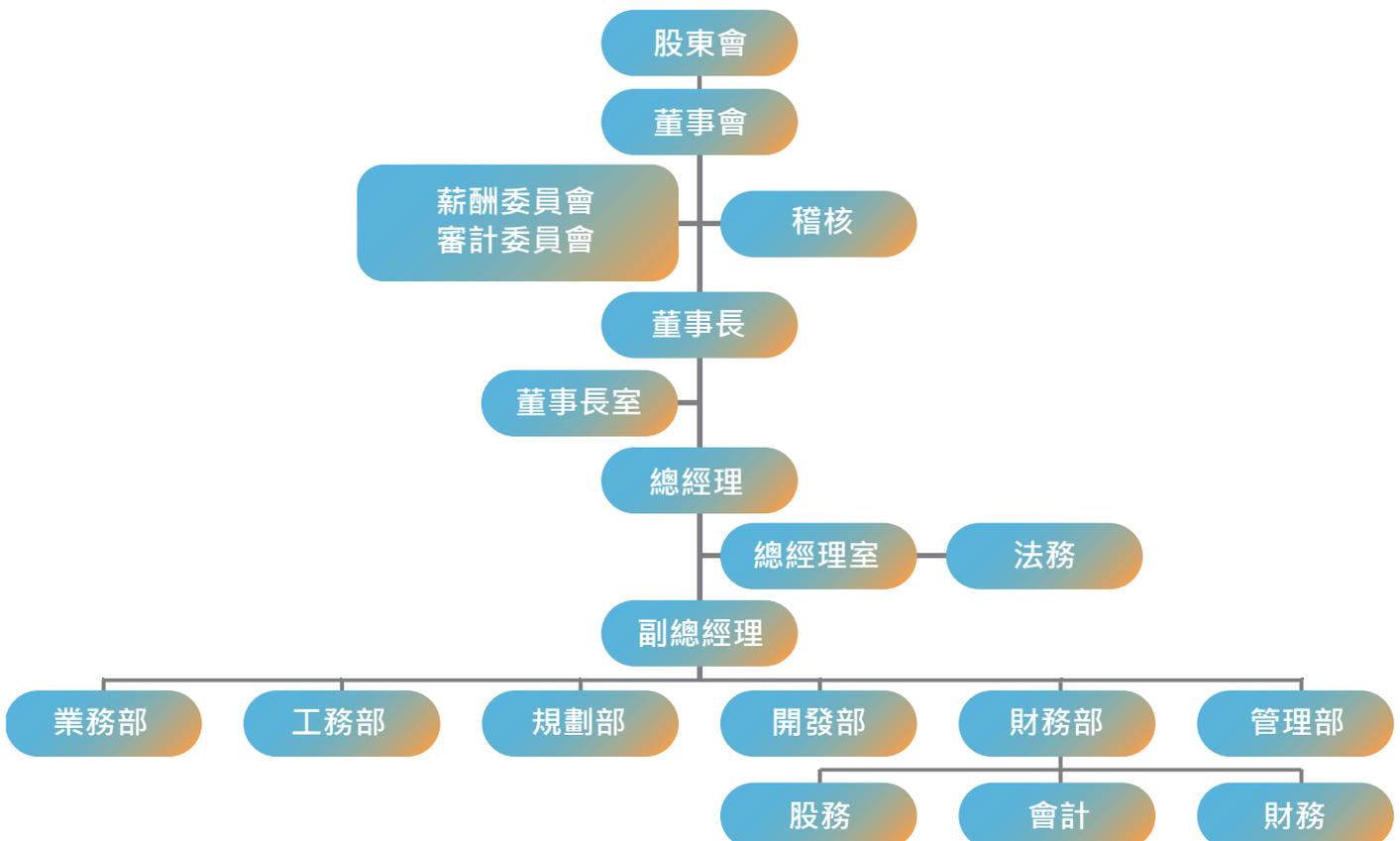
(1) 營建工程事業

營建業兼具了製造業（房屋的生產）與服務業（房屋銷售與服務）的二元性，且與鋼鐵業、水泥業、砂石業、玻璃業、磁磚業、五金業、電線電纜業、衛浴設備製造業及傢俱業等都有密不可分的關係。除此之外，更有活絡廣告、房屋仲介、裝潢、水電等相關產業，對於提振整體經濟的繁榮與效益將帶來莫大助益。營建業所牽涉的上下游產業眾多，營運的過程必須要仰賴其他的製造業、礦業等各行各業的配合與支持；然而，目前國內多數建築工程、營造廠及建築供應商之間，或有合資、分股與投資興建的情況，使得營建業的上、中、下游之間合作關係密切。

(2) 子公司金駿營造 / 工程事業

其主要來源為建設公司委託興建，其上游有預拌混凝土業、鋼鐵材料及製品業、水泥業、機電設備業及瓷磚業等；下游行業包括房屋仲介經紀商、傢俱業、家電業、照明業及保險業等。因此營造業景氣對相關原料所屬行業之影響效果大，亦影響其他相關行業之發展。

組織結構



2.2 歷年獲獎榮耀

潤隆建設專注於建築，持續在建築營造業裡精進，並追求設計規劃與工程技術的提升，同時兼顧工地施工品質與綠化，每棟建築都是獨一無二的藝術品。在開發建案時，將永續發展納入其中，做為規劃及發展的重要理念，為降低不動產對於自然資源的損耗及對於社區發展的傷害，在建築物的生命週期中的「設計規劃」、「工程技術」、「市場判斷」融入在永續的設計理念。採用高能源效率與綠化環保的措施，解決相關的環境問題，讓客戶在購買高品質房屋的同時，也能為環境衝擊盡一份心力。

歷年榮獲表揚優良獎項：

年份	獲獎榮譽	頒獎機構	頒獎機構
2011/12	優良工地評選 - 建築類	新北市政府	優等
2018/10	建築工程施工美化圍籬評選	新北市政府	佳作
2018/12	建築工程圍籬綠美化競賽	臺南市政府	優等
2019/11	促進工商發展及就業貢獻	經濟部	感謝狀
2020/09	營造業墜落預防觀摩會	勞動部職業安全衛生署	感謝狀
2021/10	國家建築金質獎	中華民國國家企業競爭力發展協會	金質獎
2021/12	熱心公益	高雄市政府消防局	獎牌
2022/08	響應禁用一次性及美耐皿餐具	臺北市政府	感謝狀
2022/10	協助辦理 2021 桃園購物節	桃園市政府	感謝狀

二、關於潤隆建設

歷年榮獲表揚優良獎項：



2011 優良工地評選 - 建築類
優等



2018 建築工程施工美化圍籬評選
佳作



2018 建築工程圍籬綠美化競賽
優等



2019 促進工商發展及就業貢獻
感謝狀



2020 營造業墜落預防觀摩會
感謝狀



2021 國家建築金質獎
金質獎證書



2021 國家建築金質獎
金質獎



2021 熱心公益
獎牌



2022 響應禁用一次性及美耐皿餐具
感謝狀



2022 協助辦理 2021 桃園購物節
感謝狀



2021 候選綠建築證書
基隆市



2022 候選綠建築證書
新北市中和區

2.3 參與外部組織

潤隆建設除了精進自身競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
基隆市不動產開發商業同業公會	會員
台北市不動產開發商業同業公會	會員
新北市不動產開發商業同業公會	會員
桃園市不動產開發商業同業公會	會員
新竹市不動產開發商業同業公會	會員
新竹縣不動產開發商業同業公會	會員
台中市不動產開發商業同業公會	會員
台南市不動產開發商業同業公會	會員
高雄市不動產開發商業同業公會	會員

RUNLONG CONSTRUCTION



誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

潤隆建設依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，潤隆建設亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

3.1 治理實務

公司治理成果

- 111 年 12 月任命財務部門主管擔任公司治理主管。
- 2022 年第 9 屆公司治理評鑑，上市 / 上櫃公司組排名 36%~50%
- 董事會及功能性委員會績效評估結果為「顯著超越標準」。
- 女性董事佔比 14.28%；獨立董事佔比 42.86%。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核單位，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

潤隆建設重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。潤隆建設依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2022 年 11 月 10 日決議通過任命財務部門主管自 2022 年 12 月 1 日起擔任公司治理主管，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以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；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達 14 小時。2022 年第 9 屆公司治理評鑑結果潤隆建設位於上市 / 上櫃公司組 36% ~ 50%，顯示潤隆建設在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對潤隆建設的信賴。

同時，公司之財務報表均委託安侯建業會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是潤隆建設持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。潤隆建設公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，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，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：建設業、營造業、建設規劃、銷售產業）與專業能力（商務、財會、法律）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，潤隆建設「公司治理守則」第 20 條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。潤隆建設董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 9 次董事會，董事平均出席率達 88.89%。

註：有關潤隆建設董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

三、誠信治理

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	100%	6	85.72%	6	85.72%
		女	0	0%	1	14.28%	1	14.28%
	年齡	未滿 50	1	16.67%	2	28.57%	1	14.28%
		50 ~ 60	3	50%	2	28.57%	3	42.86%
		60 以上	2	33.33%	3	42.86%	3	42.86%

註：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，潤隆建設董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，2022 年董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果為「顯著超越標準」。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

潤隆建設各部門日常會透過例行管道定期、不定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司之間可能相互產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門針對利害關係人在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與侵害員工人權與危害健康等諸多面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2022 年潤隆建設與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件。具體實踐下來，讓潤隆建設對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

潤隆建設為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

潤隆建設考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 29 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。潤隆建設相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。潤隆建設董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開6次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況；此外，當年度獨立董事亦與會計師進行5次溝通，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

薪資報酬委員會

潤隆建設為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前2名委員皆由獨立董事出任/至少一名獨立董事，當年度共召開4次會議，全體出席率達91.67%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於0.1%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

目前潤隆建設尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然潤隆建設將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

三、誠信治理

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。潤隆建設依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，潤隆建設依法於董事會之下設置獨立單位之稽核單位，配置專任稽核人員，而「內部稽核制度與實施細則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

潤隆建設除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核單位之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核單位每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，潤隆建設為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核相關講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 2 人次合計 24 小時。

潤隆建設透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核單位執行稽核作業，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



3.2 風險管理

潤隆建設為強化公司治理、健全營運與永續發展，建立全面性風險管理文化，並作為風險管理之依據，於 110 年 10 月 21 日經董事會通過訂定「風險管理辦法」，作為本風險管理之最高指導原則，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對潤隆建設衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

3.2.1 營運風險管理

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	<ul style="list-style-type: none"> 依營建產業變化，設定策略目標，並配合預算控管，掌控公司經營方向。
營運風險	總經理室各部門	<ul style="list-style-type: none"> 依據公司策略，精進銷售策略與營建工法，縮短工期減少風險。 迅速掌握工程進度，提升建築品質，防止因監工不當造成施工品質下降。
財務風險	財務部	<ul style="list-style-type: none"> 不從事高風險投資，並制定相關作業辦法，以降低財務風險。
法律風險	法務	<ul style="list-style-type: none"> 遵循相關法規外並依程序審核及檢視所簽訂之契約，其法律效力、有無疏漏、規範不周等，以維護公司最大利益。
資訊安全風險	管理部	<ul style="list-style-type: none"> 建立資訊安全相關控制措施，宣導落實實施以確保資訊安全。
危害風險	管理部	<ul style="list-style-type: none"> COVID-19 疫情全球蔓延，由集團管理部主導會同本公司管理部採取相關因應措施。

重大議題風險管理

風險項目	風險說明	風險管理策略
技術面	缺工、缺料	<ul style="list-style-type: none"> 因應缺工，考慮改採先動工後銷售以彈性調整售價。 原物料成本增加，積極尋找替代原物料。
	建築能源價格攀升	<ul style="list-style-type: none"> 減少使用建築能源，積極投入綠建築節能設計，達到碳中和之淨零建築
	違反環保法規	<ul style="list-style-type: none"> 依循法規，辦理相關作業。
技術面	發生職災	<ul style="list-style-type: none"> 落實職業安全衛生管理，降低職災發生機率。
	工地安全事件	<ul style="list-style-type: none"> 施工過程中，嚴格要求承包商遵守工安相關規定，減少因承包商之疏忽或過失而發生任何人員傷害事件，杜絕工安事故發生
	離職率過高	<ul style="list-style-type: none"> 提供優於市場之薪資酬勞及相關福利措施，降低離職率。 建立健全的教育訓練體制，提升員工職場能力。
技術面	市場變動風險	<ul style="list-style-type: none"> 拓展不同地區的房地產市場，積極開發適合人口結構的建築產品，搶攻商機，以提升營運績效。
	土地開發風險	<ul style="list-style-type: none"> 謹慎分析土地及建築物之投資利潤及投資報酬率，作為土地投資決策之依據，以提升營運績效。
技術面	消費與客訴糾紛	<ul style="list-style-type: none"> 問題分析並討論具體的解決方案，與客戶溝通解決客戶需求或問題。
	客變與交屋糾紛	<ul style="list-style-type: none"> 檢討問題發生之原因，提出具體的解決方案，滿足客戶要求。
	工期變動風險	<ul style="list-style-type: none"> 精進銷售策略與營建工法，縮短工期減少風險。
	違反法規	<ul style="list-style-type: none"> 遵循相關法規外並依程序審核及檢視所簽訂之契約，其法律效力、有無疏漏、規範不周等，以維護公司最大利益
技術面	施工品質控管	<ul style="list-style-type: none"> 相關單位主管應迅速掌握工程進度，提升建築品質，防止因監工不當造成施工品質下降。

三、誠信治理

3.2.2 氣候相關財務揭露

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。潤隆建設除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, (FSB) 發布之 TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解潤隆建設於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

治理

潤隆建設氣候變遷相關討論與管理，由各相關部門進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。每年針對 TCFD 氣候治理因應向董事會層級報告以供決策參考。

策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，潤隆建設參考 TCFD 之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於各相關部門會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險之立即性與長期性，轉型風險之政策和法規、技術、市場、名譽等，進行氣候變遷風險評估，並對資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性等機會進行評估之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考營建業相關的 TCFD 報告：以十年期 (a decade) 為考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。

編號	風險	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	編號	機會	氣候變遷機會議題	風險等級	時間範疇
R1	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	中	長期	O1	資源效率	施工方法改進	中	長期
R2	政策和法規	強化排放量報導義務	低	短、中、長期	O2		減用水量	低	短、中、長期
R3	技術	提高用水效率	中	中、長期	O3	能源來源	購買綠電	中	中、長期
R4	市場	材料成本上漲	低	長期	O4		使用低碳能源	低	長期
R5	市場	電力成本上漲	中	中、長期	O5	產品 / 服務	開發綠建築及智慧建築	中	中、長期
R6	名譽	客戶偏好轉變	低	長期	O6	市場	進入新市場	低	長期
R7	立即性	颱風、洪水、乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高	中	中期、長期	O7	韌性	參與可再生能源項目並	中	中期、長期
R8	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中	中期、長期			採用節能措施	中	中期、長期

註 1：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年

2：風險 / 機會等級之處置：高，須設定績效指標監控、中，須進行管制措施、低，接受風險。

風險管理 (Risk management)

本公司透過各相關部門於「TCFD 氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入 TCFD 建議之架構，並針對轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及機會（資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性）進行討論與鑑別。

一、轉型風險 - 鑑別出 3 個關注風險，政策和法規、技術及市場各 1 個風險

溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，將於 2024 年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費，此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。潤隆建設將依照法令規定實施溫室氣體盤查。

提高用水效率：潤隆建設持續監控管理用水，每年進行水資源之統計，並參酌統計結果進行必要之改善，以提升用水效率，降低用水量。

電力成本上漲：潤隆建設持續監控管理用電，每年進行溫室氣體盤查，並參酌盤查結果進行必要之改善，降低用電量。

二、實體風險：鑑別出 2 個關注風險，屬立即性及長期性各 1 個氣候風險

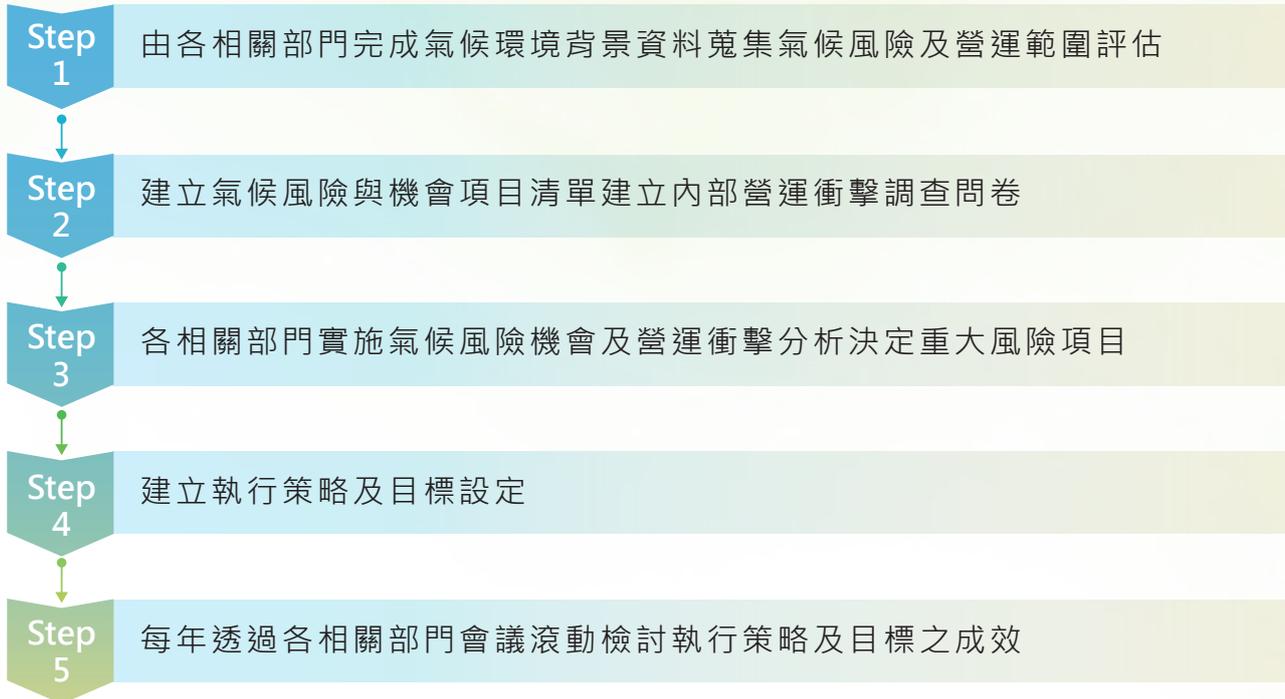
因極端氣候事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成建案工地、辦公室、電腦機房等設施營運中斷風險，亦伴隨可能的資產減損，潤隆建已經建立颱風、暴雨相關緊急應變機制以減少立即性及長期性風險，應對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。

三、產品 / 服務，鑑別出 1 個重大機會，為開發綠建築及智慧建築。

潤隆建設將持續致力於綠色營建技術開發，以提升綠建築等級，期許打造更節能減碳的居住環境，建案規劃採用綠建築的各種節能環保建材、節能機器、住房設備、新能源系統等節能減碳產品，落實政府節能減碳政策，為守護環境貢獻心力，善盡企業社會責任。

潤隆建設並致力於提供建築全方位、安全及安心的智慧服務，透過系統架構，保全防盜、燈光控制、影音監控、健康照顧等，遠端操作之便利性，強化防災、防盜之監控管理。

TCFD 風險管理流程



註：此流程圖說明本公司針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，各相關部門進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效。

指標目標 (Metrics & Targets)

潤隆建設依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. 持續致力於綠色營建技術開發，推出綠建築專案。
2. 每年進行水資源、溫室氣體排放含範疇（一、二）之統計。
3. 溫室氣體減量 1 ~ 2%。



3.3 法規遵循

重大主題	法規遵循
對公司的意義	法規遵循是企業永續發展的基本要件。
政策 / 承諾	恪遵各項法規，降低營運損失。
目標	違規事件 0 發生
負責部門 / 申訴機制	總經理室 /service@runlong.com.tw

法規遵循為企業經營之根本，潤隆建設除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，潤隆建設設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來潤隆建設亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，潤隆建設制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，潤隆建設根據法令及公司內規，由總經理室及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

三、誠信治理

同時，潤隆建設建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核單位指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核單位專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，潤隆建設並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。當年度潤隆建設並未接獲任何檢舉或申訴案件。

最後，在環安衛面向，潤隆建設制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在各建案在建設過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

潤隆建設整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	創造最佳的營運績效是企業經營的追求目標。
政策 / 承諾	做好各項營運規畫與運作管理，創造最佳的營運績效。
目標	獲利能力
負責部門 / 申訴機制	財務部股務單位 / penny@runlong.com.tw



潤隆建設以規劃能力、施工品質及售後服務為核心價值，積極提升公司品牌；在個案開發方面，以自地自建或合建為開發方向，期能擴大土地開發區域，累積土地存量，並切入其他類型不動產市場。在產品規劃方面，以現今自住及首購客戶之剛性市場需求，並以安全、健康及環保住宅為主要訴求，致力於打造永續智慧的建築。在營建方面，由子公司金駿營造提供優質營建服務，堅持高品質營建工程，不斷精進施工技術與累積營建管理的前瞻作法，並逐步拓展營造業的業務領域，在售後服務方面，持續關注顧客與市場之需求，積極處理客訴，提高購屋客戶對公司的信任。

單位：新台幣仟元

項目	2020 年	2021 年	2022 年
收入	7,656,236	10,479,267	2,485,724
營運成本	6,639,308	7,740,794	1,673,107
員工薪資與福利	264,024	269,515	237,903
支付出資人的款項	1,048,897	522,009	1,401,977
納稅金額	92,782	388,371	76,433
社區投資	4,335	188	1,025

註：收入定義為銷售淨額。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的現金股利，加上支付貸款人的利息。

納稅金額定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所得稅。

RUNLONG CONSTRUCTION





永續環境

潤隆建設為了善盡企業的社會責任，降低營運活動對環境所造成的負面影響，秉持永續發展的原則，珍惜自然資源，落實環境保護，營建業是社會的基礎，潤隆建設在發展經濟外，也致力於實踐企業社會責任，期望促進建案周遭的經濟發展，同時兼顧地方環境保護，透過不斷提升建築技術，降低對當地社區環境的影響。

四、永續環境

潤隆建設為了善盡企業的社會責任，降低營運活動對環境所造成的負面影響，秉持永續發展的原則，珍惜自然資源，落實環境保護，營建業是社會的基礎，潤隆建設在發展經濟外，也致力於實踐企業社會責任，期望促進建案周遭的經濟發展，同時兼顧地方環境保護，透過不斷提升建築技術，降低對當地社區環境的影響。

潤隆建設在日常的營運活動中，遵循當地法規的要求，近年來由於全球極端氣候加劇，環保議題浮上檯面，潤隆建設將環境保護、節能減碳的理念融入營業活動，順應全球趨勢，在建案的規劃中，導入綠建築的設計概念。在工地周遭的環境管理上，透過包商的溝通與管理，並建立明確的管理制度及定期檢核表，同時要求包商撰寫環保日誌，記錄每日抽檢工地環境的內容，並對缺失事項提出改善措施，針對施工環境常見的負面影響，包括噪音、空氣汙染、廢水及廢棄物處理等內容，要求包商確實管理，以降低營運活動對環境所造成的衝擊。

4.1 原物料管理

重大主題	原物料管理
對公司的意義	穩定的原物料供應，是公司營運不可或缺的一環
政策 / 承諾	於每個案子開始前進行估算，案子進行中對物料的數量及使用進行管控，降低餘料，減少物料的損耗
目標	建立完整的原物料管理機制，以確保原物料的穩定供應
負責部門 / 申訴機制	採發部 /service@runlong.com.tw

營建產業主要使用原物料為鋼筋、混凝土、玻璃以及石材等，皆為不可再生物料，潤隆建設在建案開始之前，會根據建案的種類及規模進行估算，並制定採購計畫，在建案進行中，對原物料的數量及使用進行管控，降低餘料及減少物料的損耗及浪費。潤隆建設在營造活動的過程中，無直接回收的產品及包材，但在建案中使用的鋼筋及鋼構所產生的下腳料，會由鋼鐵廠進行回收並再製，以降低物料的浪費。

為了確保每個建案能夠依照訂定的期程完工，確保原物料的穩定供應是過程中相當重要的一環，潤隆建設建立完整的原物料管理機制，每個建案於興建的過程中，定期清點原物料數量，以檢視原物料是否依照計畫使用，除了透過建案現場的原物料管理，為了確保原物料的供應來源穩定，採發部也會定期和各原物料廠商保持連繫，維護雙方良好的互動關係，以確保在任何原物料廠商出現無法供貨的狀況時，能夠及時找到替代的廠商，補上原物料的缺口，避免建案的期程延宕。

2022 年主要採購原物料

案名	鋼筋 (噸)	鋼構 (T)	混凝土 (M3)	水泥 (T)	砂 (M3)	玻璃 (才)	石材 (才)
光武二	19,022	360	65,553	1,360	5,505	197,711	170,558
青昇 439	15,884	0	62,838	2,721	11,009	105,243	111,090
圓通 (興建中 - 地下室)	952	0	5,487	264	140	0	0
德安段	4,584		34,789	1,870	7,320	83,752	65,550

4.2 供應鏈永續管理

重大主題	供應鏈永續管理
對公司的意義	與供應商建立良好的互動關係，創造雙贏
政策 / 承諾	與供應商定期做資訊交流，加深彼此的合作關係
目標	要求供應商落實社會責任，共同實現永續發展
負責部門 / 申訴機制	採發部 / service@runlong.com.tw

供應鏈管理是企業永續發展所面臨的重大課題之一，潤隆建設訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生和勞動人員等議題遵循法律規範，在與新供應商的商業往來前，評估其供應商是否有影響環境與社會之紀錄，避免與本公司社會責任政策牴觸者進行交易，期望與供應商共同合作，在創造互利雙贏時，也能共同致力落實企業社會責任。

潤隆建設在與主要供應商簽定契約時，其內容包含遵守雙方之企業社會責任政策，及供應商如涉及違反相關規範，且對供應商來源社區之環境與社會造成顯著影響時，本公司得隨時終止或解除契約之條款。

除了對原物料等相關供應商的要求外，潤隆建設亦對工程方面的承攬商進行要求，根據各個工地的狀況，在技術及安全允許的範圍內，採用適合的工法，降低對當地社區噪音、空氣汙染及廢汙水等負面影響，除此之外，也要求承攬商遵守職業安全衛生法規，在新工程開始前，也會要求各承攬商執行進場前會議，會議上告知安全衛生注意事項及須配合事務。

四、永續環境

4.3 建築周遭環境品質

在建案興建的過程中，除了工地現場的施工安全，以及依照期程完工外，本公司也相當注重施工過程對周遭的環境影響，為了盡可能降低建案建造過程對當地鄰里的影響，本公司恪守環法法令規定，在各個建案興建的過程中，依照集團及相關法令規定，管理空氣、水、噪音、廢棄物等，要求工程承攬商依照管理程序嚴格執行，並定期檢視執行狀況，若發現有缺失的地方，則須提出改善方案，除此之外，在每個建案開始前，也會到工地現場舉行開工前會議，除了職安相關的宣導外，也進行周遭環境維護的標準作業流程解說，確保工程承攬商皆能夠理解相關規定，以維護建案周遭的環境品質。

工地環境管理

本公司嚴格要求工程承攬商對工地環境的管理，除了最基礎的遵循法規外，也訂定工地環境管理計畫，包括依據施工現場的情況，選擇適合的施工方法，以降低噪音及震動的影響，同時在建案周遭，架設防護網，減少塵土飛散及沙石掉落。

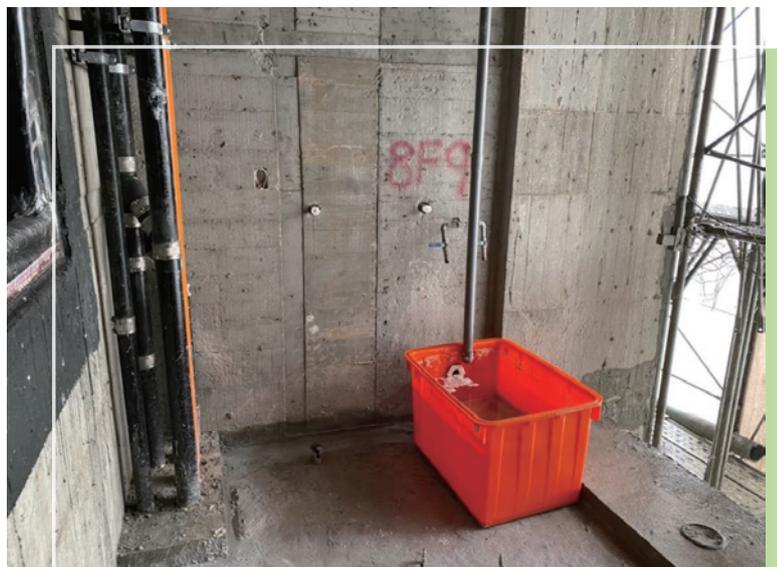
水汙染及廢棄物管理

為了有效管理施工過程中所產生之廢水及廢棄物，本公司依照水汙染及廢棄物相關法令規定，訂定工地現場的水汙染及廢棄物管理辦法，要求建案承攬商，對施工過程中所產生的廢水及廢棄物進行管理，避免對環境造成危害。

水汙染及廢棄物管理辦法

水汙染及廢棄物管理

1. 廢棄物定點放置，並運送至廢棄物處理場
2. 定期清潔工地四周排水溝，確保流通順暢
3. 規範施工期間不得燃燒廢棄物
4. 密閉式垃圾導管，避免垃圾散落
5. 設置沉沙桶，廢水經初步沉澱後，再排至廢水管



工地設有沉沙桶，廢水經初步沉澱後，再進行排放

噪音及震動管理

為了維護工地周遭區域之居民權益，本公司依據噪音管制法、噪音管制法施工細則、噪音管制標準等，進行施工過程中所產生的噪音及震動管理，在施空過程中，較容易發生噪音及震動的機具，採取相關防治措施，以降低噪音及震動的影響。

空氣汙染防制

本公司遵循空氣汙染防制法的相關法令規定，實施空氣汙染管理，並遵循集團訂定八大空氣汙染防制措施，要求工程承攬商嚴格控管工地中可能發生之空氣汙染。

空氣汙染防制措施

1. 一般性空氣汙染防制措施
2. 相關工程空氣汙染防制措施
3. 工地及工區設施之進出入口清潔
4. 車輛之防塵
5. 走道及暴露表面之防塵
6. 防塵屏、罩網之資料
7. 通風不良地區之防塵與通風
8. 營建機械設備維修保養計畫

廢棄物處理

本公司遵循廢棄物管理相關法令要求，並依照集團所訂定之規範對廢棄物處理進行分類，現場廢棄物主要分為營建廢棄物與生活廢棄物，又以營建廢棄物為大宗。

本公司要求工程承攬商確實處理施工過程中所產生的廢棄物，確保委託處理廢棄物之廠商，具有政府核可之執照，在每個建案開工前，本公司也會派員至工程承攬商指定之廢棄物棄置場進行實地勘驗，以確保棄置場符合法令的要求。

廢棄物處理方式

廢棄物處理方式	廢棄物種類
承攬商外運清走	油漆桶、矽利康罐、保護紙、木箱、木棧板、管材、紙箱、材料外包裝、太空包、包裝袋、保麗龍
制定集中回收點	水泥紙袋、紙箱、室內地磚 PP 板、黏著劑、填縫劑包裝
廠商自行回收	寶特瓶、便當盒、置放材料棧板
指定吸菸區設定煙筒和輪流派工處理	菸蒂

四、永續環境

4.4 建築技術創新

營建業近年來面臨缺工及原物料價格上漲等困境，為了解決所面臨到的困難，潤隆建設配合集團，採用建築資訊模型 (BIM) 系統，透過將建造流程先用電腦進行一遍演練，降低興建過程中的錯誤，進而減少勞力需求及建材耗損，以度過人力短缺及原物料價格上漲的難關。

在建案興建的過程中，需要大量使用到鋼筋及鋼骨，潤隆建設採用預鑄工法，鋼筋鋼骨先在工廠製造完成後，再運輸到現場安裝吊掛，此外也使用木地板及 SPC 地板，取代傳統的地磚，藉此免除了運沙、攪拌的流程，在節省施作人力的同時，也能夠減少垃圾量。

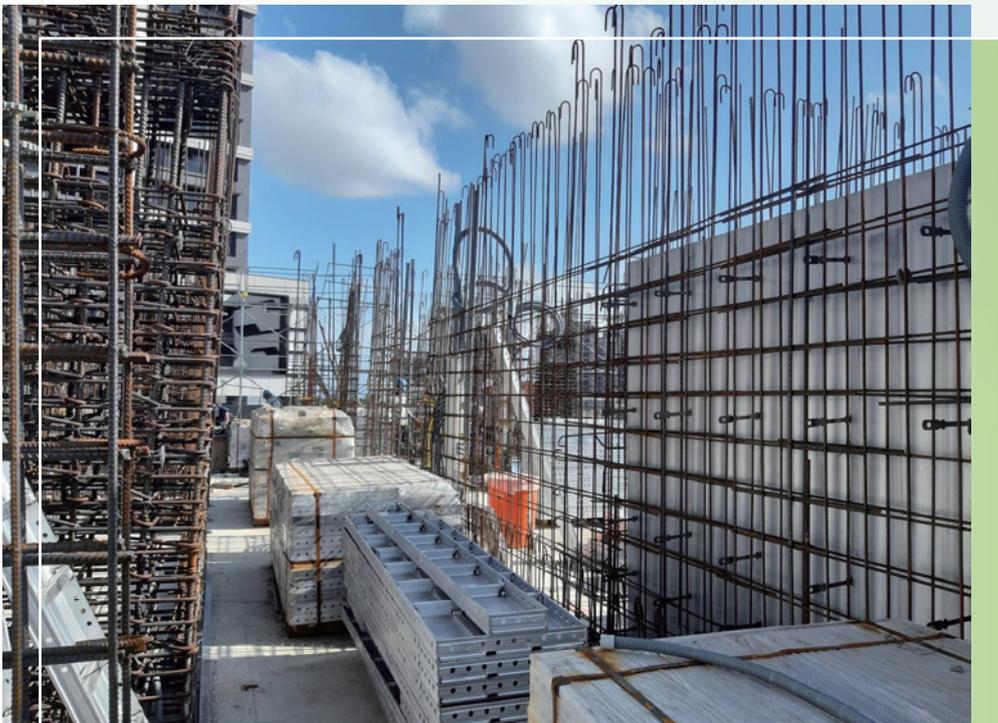


鋁模取代木模

近幾年營建業缺工的情況嚴峻，傳統的板模師傅也出現人才斷層的危機，為了因應所面臨到的問題，潤隆建設配合集團，改變營建工法，使用「鋁模」來取代傳統木模，優點在於組裝簡便，就算是沒有相關經驗的人員，也能透過其他人教導而快速上手。

在傳統的建築上，大多都是使用木模釘成房子的結構體，再灌進水泥，待水泥乾掉後再拆除木板，此方法不僅耗工耗時，且施作上較微困難，新進人員從起步培育到可以獨立作業，往往需要一到兩年的時間，木模在施工過程中，更會導致工地都是木屑飛揚，進而影響附近環境，且木模的使用平均壽命不長，大約只能重複使用 15 次，較不環保，為此潤隆建設配合集團政策，引進鋁模的技術，最多可重複使用 300 次，拆模後的完成面誤差只有毫米之差，大幅減少修整的工作程序，除了提高工程的品質，也降低了工程人力的需求，減低營建業面臨缺工問題所帶來的影響。

在鋁模的施作上，潤隆建設配合集團的建築資訊模型系統，將建築結構預先經電腦運算建模，能夠精確計算每個區域需要使用的鋁模數量，並寫預先在每塊鋁模放上 QR CODE，施工人員只要掃瞄即可看到數字編號，再依照編號便能清楚的知道這塊鋁模該擺放的位置及樓層，讓新進人員也能快速上手，更大幅的提升了施工效率，鋁模在水泥乾掉凝固後，不需要另外泥作，便能貼上磁磚，拆卸下來的鋁模只要送至工廠，使用強力水柱沖洗附著的混凝土後，就能夠再次的重複使用。



用鋁模板取代傳統木模板

RUNLONG CONSTRUCTION



社會關懷

員工是企業發展的根本，為了培育人才並留下人才，潤隆建設提供完善的薪酬福利制度，每年依據當年度營運績效，發放績效、年終獎金，與員工分享公司的成長，也規劃完善的教育訓練體制，提升員工的專業職能，讓公司持續保有競爭力，並每年度根據員工當年的表現，進行績效考核，協助員工的成長。

潤隆建設員工人數統計

統計 / 年度		2022 年	
員工總數 (註 1)		98	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定
性別	男	46	0
	女	52	0
地區	台灣	98	0
	海外	0	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職
性別	男	46	0
	女	52	0
地區	台灣	98	0
	海外	0	0

金駿營造員工人數統計

統計 / 年度		2022 年	
員工總數 (註 1)		169	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定
性別	男	116	0
	女	53	0
地區	台灣	169	0
	海外	0	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職
性別	男	116	0
	女	53	0
地區	台灣	169	0
	海外	0	0

註 1：請以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限契約員工 (正職) 與固定期限契約員工 (短期、季節、特定專案期間、原員工請產假 / 育嬰留停假)。

註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

註 4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

5.1 薪酬福利

重大主題	薪酬福利
對公司的意義	健全的員工福利政策，讓員工與公司一同成長
政策 / 承諾	保障所有員工的福利及權益，留住好的人才
目標	提供完善的福利政策，並定期執行員工績效考核
負責部門 / 申訴機制	管理部 /service@runlong.com.tw

潤隆建設提供完善的薪酬福利政策，致力於提供員工安心的工作環境，遵守勞動法規辦理各項勞健保、休假、退休、育嬰假、健康檢查等，並給予績效獎金、年終獎金、分紅等，讓員工的工作表現能夠直接體現在薪資上，進而安心的工作，除了照顧員工的工作，更關心員工的日常生活，本公司也提供員工旅遊補助、子女獎助學金、促進身心健康的社團活動等，期望員工在工作及生活上都能得到照顧。

5.1.1 新進與離職人員

潤隆建設

多元化統計 / 年度			2022 年	
			人數	比例 (註)
新進員工	年齡	未滿 30	8	47.1%
		30 以上 未 50	15	27.3%
		50 以上	1	3.9%
	性別	男	8	17.4%
		女	16	30.8%
	學歷	研究所	0	0.0%
		大專院校	20	25.6%
其他		4	28.6%	
多元化統計 / 年度			2022 年	
			人數	比例 (註)
離職員工	年齡	未滿 30	4	23.5%
		30 以上 未 50	15	27.3%
		50 以上	5	19.2%
	性別	男	11	23.9%
		女	13	25.0%
	學歷	研究所	3	50.0%
		大專院校	17	21.8%
其他		4	28.6%	

五、社會關懷

金駿營造

多元化統計 / 年度			2022 年	
			人數	比例 (註)
新進員工	年齡	未滿 30	38	79%
		30 以上 未 50	55	57%
		50 以上	9	39%
	性別	男	73	63%
		女	29	55%
	學歷	研究所	4	57%
		大專院校	67	47%
		其他	31	56%
	多元化統計 / 年度			2022 年
人數				比例 (註)
離職員工	年齡	未滿 30	22	41%
		30 以上 未 50	43	35%
		50 以上	12	52%
	性別	男	53	37%
		女	24	45%
	學歷	研究所	4	57%
		大專院校	59	41%
		其他	14	30%

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。
 如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。
 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。
 如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) * 100%。

5.1.2 員工福利

員工福利項目	全職員工	
	潤隆建設	金駿營造
團體保險 . 健康檢查	√	√
結婚 / 葬補助	√	√
三節獎金	√	√
年終獎金	√	√
子女獎助學金 . 通訊補助	√	√
旅遊補助	√	√
員工制服	√	√
社團活動	√	√
績效獎金 . 分紅	√	√

員工育嬰留停 2022 年統計

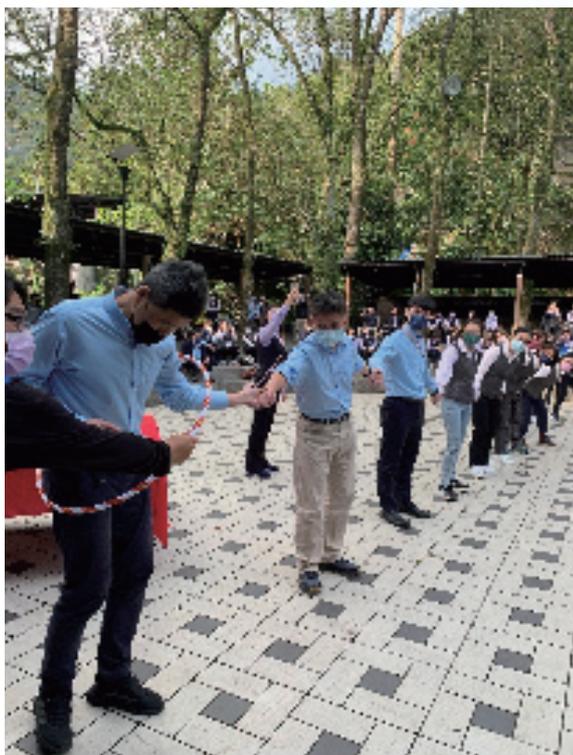
公司 / 人數		潤隆建設	金駿營造
享有育嬰留停資格人數	男	2	3
	女	3	1
申請育嬰留停的員工數	男	1	0
	女	3	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0
	女	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0
	女	1	1
復職率 (B/A)	男	0	0
	女	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的 員工數 (C)	男	NA	0
	女	NA	1
留任率 (C/ 前一年 B)	男	NA	0
	女	NA	100%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

註 4：NA 代表不適用



聖誕節交換禮物活動

大板根員工春酒活動

五、社會關懷

5.2 人才培育

重大主題	人才培育
對公司的意義	完整的教育訓練制度，員工邊工作邊成長
政策 / 承諾	因應產業的發展，提供員工適合的教育訓練課程，以因應市場的變化
目標	針對員工的工作內容，提供相對應的教育訓練
負責部門 / 申訴機制	管理部 /service@runlong.com.tw

潤隆建設秉持著與員工共同成長，透過完整的教育訓練制度，並因應產業的發展，以及不同職務間的工作內容，提供相對應的教育訓練，提升員工及公司整體的競爭力，針對新進同仁，也提供新進人員訓練、專業技術訓練等，幫助新進同仁能夠順利步上軌道，透過完善的教育訓練機制，讓所有員工都能在適合自己的職位發揮所長，並和公司共同成長。

5.2.1 教育訓練

潤隆建設與子公司提供完整的教育訓練制度，在新進人員報到時會進行公司簡介及福利制度說明，並執行一般訓練，幫助新進人員了解公司整體制度，平時則依照各部門主管視業務需要提供同仁專業上的指導及技術智能上的教學，包括職安、工務專業、主管管理訓練、工地觀摩訓練等，也配合公司發展之需要，鼓勵同仁持續提升知識技能，並提供外派訓練的機會及補助，除此之外，為了留住人才，本公司對高階主管退休，會衡量公司需求及主管本人的意願，有退休後回聘任職顧問等規劃，傳承經驗及協助公司的發展。



金駿營造勞安相關教育訓練



金駿營造勞安相關教育訓練

潤隆建設

統計 / 年度		2022 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		1.49
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	0.79
	男	0.70
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	直接	
	間接	1.49

金駿營造

統計 / 年度		2022 年
每名員工受訓平均時數 (註 1)		0.49
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	2.6
	男	0.6
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	直接	0.6
	間接	1.1

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

5.2.2 員工績效考核

員工是企業成長的基礎，潤隆建設透過建立完整的績效考核及升遷制度，讓員工與公司共同發展，平時主管就員工的日常表現紀錄及追蹤，年度再透過員工的自評及主管的年度評價結果，確立當年度考核成績，期望透過完整的績效考核，檢視當年度每個員工的成果，也讓員工的日常表現，能實際反映在獎懲制度上。

潤隆建設

2022 年 檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	女	37	46	80%
	男	49	52	94%
員工類別	直接			
	間接	86	98	88%

金駿營造

2022 年 檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	110	116	95%
	女	48	53	91%
員工類別	直接	98	109	90%
	間接	60	60	100%

註：員工績效考核排除未滿三個月之員工

五、社會關懷

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
對公司的意義	提供員工安全的工作環境，注重全體員工的身心健康
政策 / 承諾	向每位同仁宣導職安的觀念，並落實公司訂定的職安政策
目標	職業安全衛生管理目標在於降低施工人員受傷風險、降低勞動檢查罰款金額、零重大職災事件。
負責部門 / 申訴機制	職安室 /service@runlong.com.tw

為了提供全體員工安全的工作環境，本公司秉持著安全第一的觀念，遵守當地法令，以職業安全衛生法為基礎，訂定安全衛生工作守則，要求全體員工及子公司嚴格遵守，同時加強職安相關的宣導。

職業安全衛生管理系統

潤隆建設恪守職業安全衛生法相關法規，並以職業安全衛生法為基礎，訂定安全衛生工作守則，守則所涵蓋範圍為全體員工及子公司金駿營造共 267 人，透過確實執行安全衛生工作守則的內容，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。

2022 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

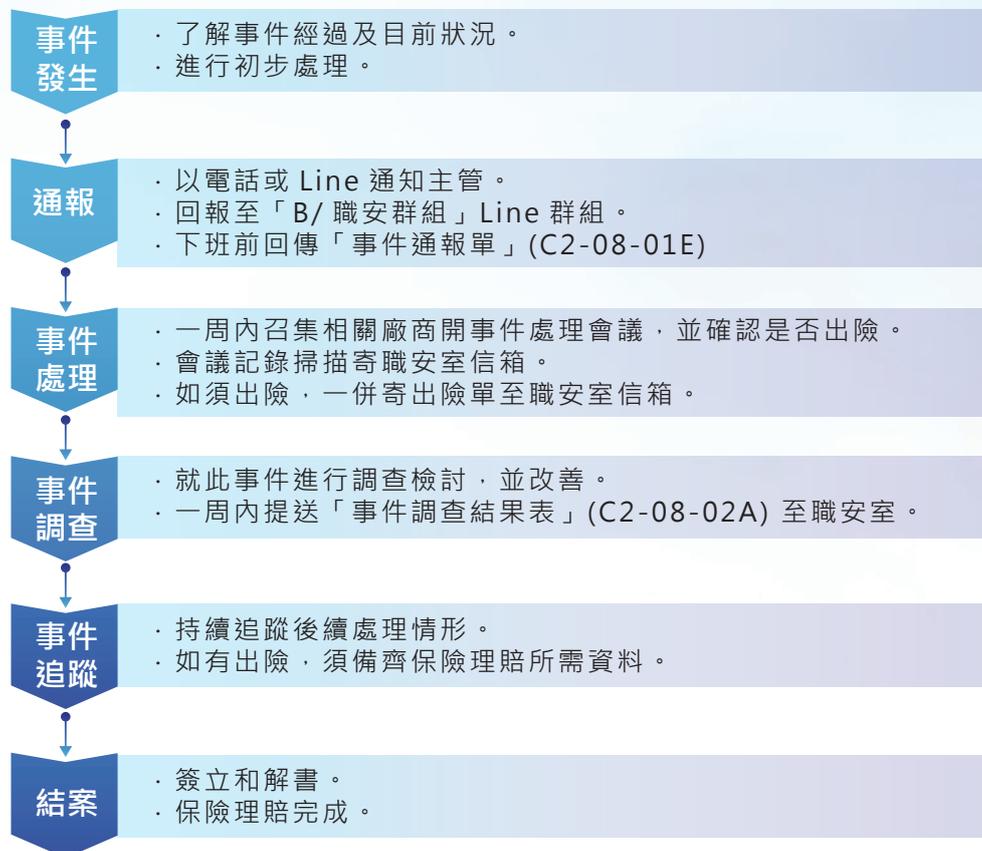
管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例
安全工作守則	內部稽核	267	100%





危害辨識、風險評估及事故調查

本公司就日常營運活動中，辨識常見的職業傷害種類，分別為墜落、滾落、物體飛落、切割傷害、擦傷、遭撞擊及跌倒等，在職業傷害發生時，優先進行傷患的處理，並了解事情發生的經過及目前狀況，再由負責單位通報主管及填寫事件通報單，且於一周內召集相關廠商召開事件處理會議，並將會議紀錄寄送職安室信箱，對事件進行檢討及提出改善措施，並於一周內提送事件調查結果表，最後由相關單位持續追蹤後續改善情形，減少同樣情況再次發生。



五、社會關懷

職業傷害統計及分析

近三年職業傷害及職業病統計及分析，潤隆建設員工在 2022 年發生兩件職業傷害，分別為上班途中騎車不慎摔車及在辦公室走樓梯時跌倒，在金駿營造的職業傷害部分皆為工程承攬商，故無法統計工時及比例。

非員工 - 職業傷害及職業病統計

統計 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
職業傷害造成的死亡事故	0	0	1
嚴重的職業傷害 (註 1)	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 2)	23	19	15
職業病	0	0	0
可紀錄之職業病	0	0	0

註 1：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註 2：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

非員工 - 職業傷害及職業病類型統計

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年	危害及改善說明
職業 傷 害 類 型	墜落、滾落	8	8	8	開口設置防護措施、人員使用安全帶
	跌倒	1	2	2	加強作業環境整理整頓
	被切、割、擦傷	4	3	3	電動工具（如圓盤鋸、砂輪機等）設置護蓋
	被夾、被捲	1	0	2	機具維修時確實切斷動力
	物體飛落	6	5	0	吊掛作業區域警戒淨空、高處物料整理整頓
	被撞	3	1	0	大型機具迴轉半徑圈圍區隔、落實人車分道

工作者的參與及溝通

本公司設有職業安全衛生委員會，委員會每季召開一次，一定比例為勞工代表，委員會負責審議職安相關政策是否需要調整，針對近期職災事件宣布調查結果，並宣布改善措施及後續的追蹤狀況，以減少相同的事再次發生，此外也就常發生的職災類型，研擬預防及改善措施，以保障員工的工作安全。

職業安全衛生之工作者訓練

依據安全工作守則，新聘、雇人員或在職員工於變更工作前，應接受適於該工作場所必要之一般安全衛生教育訓練，對擔任危險性機械設備操作人員、有害物質作業管理人員、急救人員及其他特殊作業人員皆會接受相對應的教育訓練，以確保所有同仁的職安觀念，在新進人員教育訓練及在職員工教育訓練時，納入 CPR 與 AED 教學課程，確保公司所有人員於緊急事件發生時，能夠妥善處理，在 2023 年也規劃有職安相關課程 3 小時，要求全體員工皆要參與。

除此之外，公司每年皆會舉辦安全衛生課程，由職安室主管或外聘人員擔任講師，提升全體員工的安全衛生認知，在 2022 年因疫情關係，公司以線上宣導與電子衛教方式，提供如：「防疫應變計畫暨自我健康管理及防護」、「認識高血壓」、「消除脂肪肝」、「流感疫苗種類與防範結果」等多元化課程，提升員工的衛教觀念。

除了內部訓練課程，亦會派員參與公部門所辦理之職安觀摩會、研討會等活動，提升同仁職安意識。此外，在每個案場開工前，也會要求承攬商執行進場前會議，宣導注意事項，提高職安意識，期望能降低施工人員受傷之風險



急救課程訓練

工作者之健康促進

潤隆建設及旗下子公司金駿營造，無論內外業皆依職安法規辦理執行，公司每年度為全體員工實施一次免費健康檢查，由集團方面統一執行，員工可以根據檢查結果，和約聘之職醫、職護追蹤異常項目，對檢查結果異常之員工，會由醫護人員提供健康指導，並經由醫師評估結果，若不適合原有工作者，應採納醫師建議，變更其作業場所，執行醫生所建議之健康管理措施。

此外在櫃檯備有醫藥箱，各營建工地也備置足夠急救藥品及器材，並置合格急救人員負責急救事宜，急救藥品及器材也會定時檢查，並隨時予以更換及補充。

為了維護全體員工的身心健康，除了定期的健康檢查及後續追蹤外，公司也設有健身房及瑜珈社團，鼓勵員工規律運動，在 2022 年也發起了「無菸職場，健康快樂」的健康促進活動，鼓勵同仁增進個人健康，提升個人與企業整體優質形象。



瑜珈社團活動



公司提供健身房



辦公室備有醫藥箱，並定時進行更換及補充

RUNLONG CONSTRUCTION



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：TCFD 揭露項目對照

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

六、附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	潤隆建設股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	1. 本公司屬建材營造業，尚無 GRI 行業準則
註	於主題前標示 * 者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	無重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	15	
	2-7	員工	5.1 薪酬福利	46	
	2-8	非員工的工作者	---	-	不適用 / 本公司無非員工工作者
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	23	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	23	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	23	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1 治理實務	23	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	23	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	23	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	26	
	2-21	年度總薪酬比例	---	-	最高個人年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	4.2 供應鏈永續管理	38	
			3.2 風險管理	28	
	2-24	納入政策承諾	4.2 供應鏈永續管理	38	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務	23	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	23	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	32	
2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	20		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.1 確認利害關係人	07	
			1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-30	團體協約	----	-	公司未簽訂團體協約

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 3 : 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別與衝擊邊界	09	
	3-2	重大主題列表	重大議題鑑別與衝擊邊界	09	
經營績效					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	3.4 營運績效	33	
法規遵循					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	3.3 法規遵循	32	
原物料管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	4.1 原物料管理	37	
供應鏈永續管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	4.2 供應鏈永續管理	38	
薪酬福利					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	5.1 薪酬福利	46	
人才培育					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	5.2 人才培育	49	
職業安全衛生					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	51	

經濟面					
財務績效					
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	33	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2.2 氣候相關財務揭露	29	
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.1 薪酬福利	46	
	201-4	取自政府之財務補助	----	----	無政府補助
反貪腐					
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 法規遵循	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 法規遵循	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 法規遵循	32	

六、附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
環境面					
能源管理					
GRI 301 : 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	37	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.1 原物料管理	37	
	301-3	回收產品及其包材	4.1 原物料管理	37	
供應鏈環境評估					
GRI 308 : 供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈永續管理	38	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應鏈永續管理	38	
GRI 414: 供 應商社會評 估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 供應鏈永續管理	38	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈永續管理	38	
社會面					
勞雇關係					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 薪酬福利	46	
	401-2	提供給全職員工的福利 (不包含臨時或兼職員工)	5.1 薪酬福利	46	
	401-3	育嬰假	5.1 薪酬福利	46	
職業安全與衛生					
GRI 403 : 職業安全衛 生 2018 管 理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	51	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	51	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	51	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	51	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	51	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	51	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯 之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	51	
GRI 403 : 職業安全衛 生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工 作者	5.3 職業安全衛生	51	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	51	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	51	
訓練與教育					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育	49	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育	49	尊重員工職涯規劃，無過度協助方案

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 - 房屋建築商

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照
土地使用及生態影響	IF-HB-160a.1	重新開發地區的 (1) 交付土地數量 (2) 交付房屋數量	量化	(1) 交付土地面積 3,468.96 坪 (2) 交付房屋戶數 599 戶
	IF-HB-160a.2	(極) 高抽水量區域的 (1) 交付土地數量 (2) 交付房屋數量	量化	潤隆建設未於高抽水量區域交付土地及房屋。
	IF-HB-160a.3	環境法規相關的法律訴訟所造成的貨幣損失總額	量化	2022 年潤隆建設因環境法規相關訴訟所造成之損失為 0 元。
	IF-HB-160a.4	討論如何將環境考量納入選址、地點建構和地點開發及建設	質化	(1) 交付土地面積 3,468.96 坪 (2) 交付房屋戶數 599 戶
工作者健康與安全	IF-HB-320a.1	(a) 直接僱員及 (b) 合約僱員的 (1) 事故率 (TRIR) 及 (2) 死亡率	量化	2022 年直接僱員事故為 2 起
建構資源效率	IF-HB-410a.1	獲得 HERS® 指數分數認證的 (1) 房屋數量及 (2) 平均分數	量化	2022 年並無針對該指標進行統計與揭露
	IF-HB-410a.2	水裝置符合 WaterSense® 規範認證的百分比	量化	2022 年並無針對該指標進行統計與揭露
	IF-HB-410a.3	獲得協力廠商認證綠色建築標準的交付房屋數量	量化	潤隆建設無獲得協力廠商認證綠色建築標準的交付房屋數量
	F-HB-410a.4	說明如何將資源效率融入家庭設計、使客戶得利，描述其中的風險及機會	討論及分析	潤隆建設持續致力於綠色營建技術開發，以提升綠建築等級，期許打造更節能減碳的居住環境，建案規劃採用綠建築的各種節能環保建材、節能機器、住房設備、新能源系統等節能減碳產品，落實政府節能減碳政策。
社區影響及發展	IF-HB-410b.1	描述與基礎設施、服務和經濟中心的距離如何影響選址和開發決策	討論及分析	2022 年潤隆建設永續報告書中並無針對設施與經濟中心距離影響選址與開發決策進行揭露，如欲獲得更多資訊，請至潤隆建設官網。
	IF-HB-410b.2	可開發地區的 (1) 交付土地數量 (2) 交付房屋數量 註：* 可開發地區：於已有建設基礎設施下，閒置或未充分利用的土地，如已有道路、電力線、下水道和供水服務等。	量化	(1) 總交付土地為 3,468.96 坪 (2) 交付房屋戶數 599 戶
	IF-HB-410b.3	高密度發展區的 (1) 交付房屋數量與 (2) 平均密度	量化	(1) 總交付房屋數量 599 戶 (2) 平均密度為 19.14 平方公尺 / 戶 註：由於臺灣法規尚未明定高密度發展區之定義，潤隆建設僅以現有交付面積與戶數作為揭露依據。
氣候變遷適應	IF-HB-420a.1	百年洪水地區的土地數量	量化	臺灣地區並非屬於百年洪水地區，潤隆建設未於相關地區持有土地。
	IF-HB-420a.2	氣候變遷風險曝險分析，描述系統性風險曝險程度和風險減緩的策略	討論及分析	詳見 3.2.2 氣候相關財務揭露
活動指標	IF-HB-000.A	契約型土地數量	量化	3,468.96 坪
	IF-HB-000.B	交付房屋數量	量化	599 戶
	IF-HB-000.C	活躍銷售社區數量	量化	19 個

六、附錄

附錄三 :TCFD 揭露項目對照

面向	TCFD 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	組織在氣候相關風險的管理流程	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	3.2.2 氣候相關財務揭露	29
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	3.2.2 氣候相關財務揭露 排放量參照本頁下表	29
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	3.2.2 氣候相關財務揭露	29

排放源類型		範疇 1	範疇 2	範疇 3	總排放當量
		直接排放	能源間接	其他間接	
2022 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	6	108	-	114

1. 範疇一：包含汽油與柴油，2022 年主要使用於公務車 2 輛。
2. 範疇二：主要耗能來自台北辦公區域的外購電力 (台電購電)。



附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
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	3.2.2 氣候相關財務揭露
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)	3.2.2 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.2.2 氣候相關財務揭露
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	3.2.2 氣候相關財務揭露
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。	3.2.2 氣候相關財務揭露
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。	3.2.2 氣候相關財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	3.2.2 氣候相關財務揭露
9. 溫室氣體盤查及確信情形	參照下表

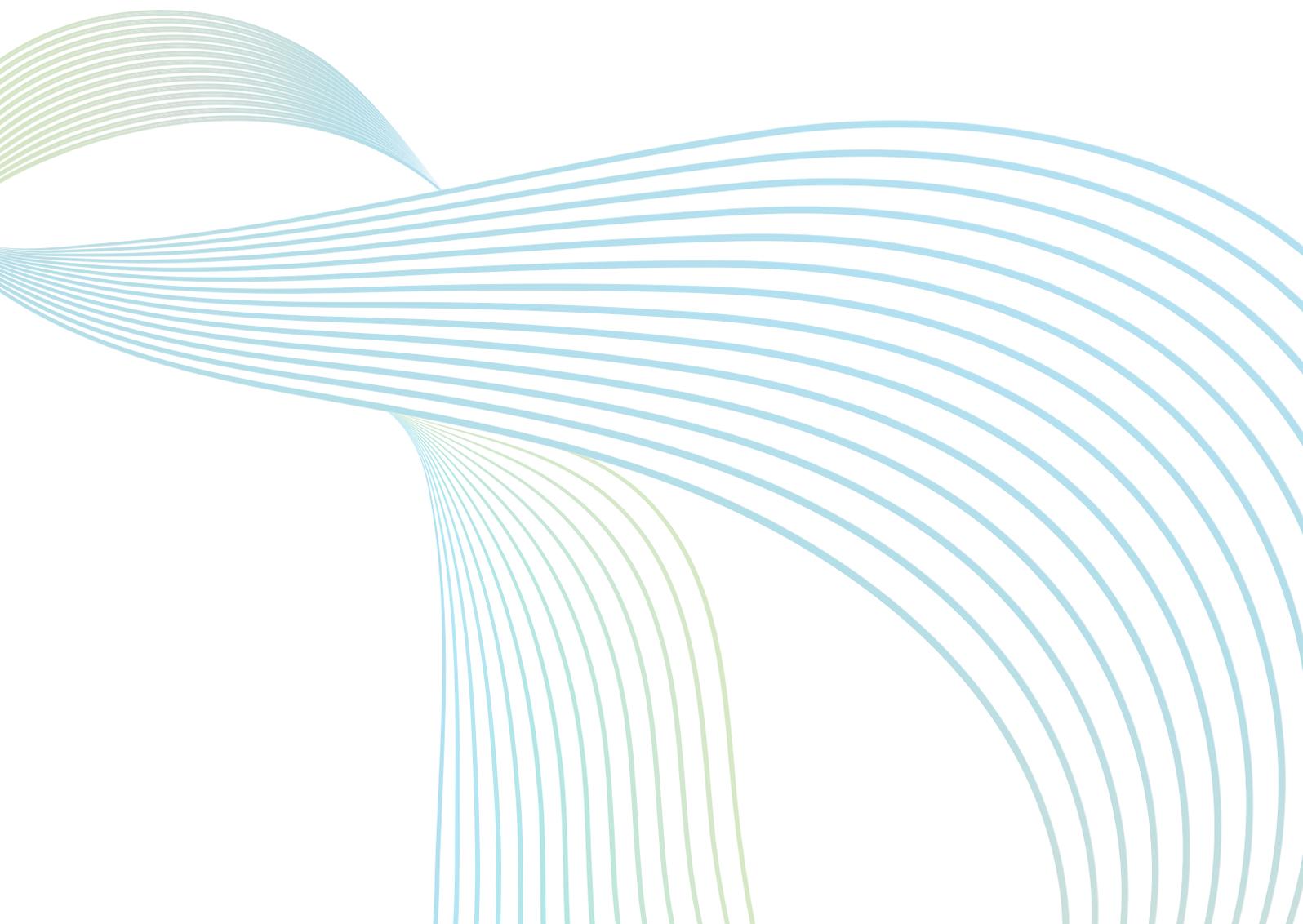
排放源類型		範疇 1	範疇 2	範疇 3	總排放當量	確信機構	確信情形說明 (查證證書)
		直接排放	能源間接	其他間接			
2022 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	6	108	-	114	本年度未實施確信	本年度未實施確信

1. 範疇一：包含汽油與柴油，2022 年主要使用於公務車 2 輛。
2. 範疇二：主要耗能來自台北辦公區域的外購電力 (台電購電)。



潤隆建設

RUN LONG CONSTRUCTION





潤隆建設
RUN LONG CONSTRUCTION

2022 永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT