



2017 Sustainability Report
頤德國際企業永續報告

**RELATION
& TRUST**
關係與信任

以魯班鎖的概念作為主體，象徵信任之間的彼此互相穩固，各個面向呈現『自然』、
『科技』、『人文』，將各種關係結合在主體畫面內，不須任何螺絲，便能自相環扣。
如同頤德的核心價值，溝通為彼此的連結，扣連著關係與信任，創造出無限價值。

RELATION AND TRUST

2017 Sustainability Report
頤德國際企業永續報告

目錄

CONTENTS

01 報告摘要：關係與信任之間的奧秘

— Relation and Trust

- | | |
|------------------|---|
| 1.1 關於報告書 | 4 |
| 1.2 頤德與永續發展目標的關係 | 6 |
| 1.3 精選專題報導 | 8 |
| 1.4 頤德重大里程碑 | 9 |

02 我們的綠海策略

— Veda View

- | | |
|---------------|----|
| 2.1 經營者的話 | 11 |
| 2.2 利害關係人議合 | 13 |
| 2.3 永續經營模式 | 16 |
| 2.4 CSR 治理 | 17 |
| 2.5 財務績效 | 17 |
| 2.6 風險管理與因應機會 | 19 |

03 同仁不是資產！而是家人…

— Family

- | | |
|-----------------|----|
| 3.1 永續經營方針與管理觀點 | 22 |
| 3.2 人才吸引與留任 | 22 |
| 3.3 薪酬福利 | 25 |
| 3.4 職涯發展與人才培育 | 29 |
| 3.5 最佳職場環境 | 32 |

04 包容性溝通的秘密

— Inclusive Relationship

- | | |
|------------------------------------|----|
| 4.1 永續經營方針與管理觀點 | 35 |
| 4.2 客戶夥伴信任關係管理 | 35 |
| 4.3 媒體關係經營與新聞議題管理 | 35 |
| 4.4 創新服務發展 - 「從細膩中
萃取品質」的頤德創新精神 | 35 |

05 借力使力，1+1 →∞的力量！

— Ecosystem

- | | |
|---------------------------------|----|
| 5.1 永續經營方針與管理觀點 | 37 |
| 5.2 永續生態圈 - 合作夥伴關係 | 37 |
| 5.3 產業公協會參與 | 38 |
| 5.4 永續溝通 - CSRone 永續報告
平台 | 38 |
| 5.5 綠領人才培育 | 40 |
| 5.6 全員社會參與 追求社會共好 | 41 |
| 5.7 氣候風險與機會因應 - 環境
資源使用與效能管理 | 42 |

附錄

- | | |
|------------|----|
| • GRI 內容索引 | 46 |
|------------|----|

01

報告摘要：
關係與信任之間
的奧秘

RELATION AND TRUST

01

報告摘要：關係與信任之間的奧秘

1.1 關於報告書

歡迎閱讀頤德國際股份有限公司 (以下稱頤德國際) 2017 年企業永續報告 (Corporate Sustainability Report)，本報告為第 6 本發行出版之報告書。(• 歡迎進一步了解：關於報告書)

報告架構

本報告採用 GRI 全球報告倡議組織最終版之永續性報告指南 GRI 準則 (GRI Standards) 版本進行編撰，同時參照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs)、《IR》國際整合性報導架構的六大資本概念、ISO26000 社會企業責任標準指南、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)。

報告範疇

報告資訊揭露期間以 2016 年度為主 (2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日)，包含財務、人資、環境等數據；部分特殊專案績效揭露至 2017 年第一季 (2016 年 1 月 1 日至 2017 年 3 月 31 日)。

前一版報告發行日期為 2016 年 8 月，報告發行周期為每年一次。此外，不定期於官網及社群媒體溝通，持續與利害關係人互動。

資訊揭露範圍以頤德國際股份有限公司為揭露核心，若有涉及其他區域的資料，將於報告中標註說明。

撰寫原則

遵循 GRI 準則 101：基礎的四大報告內容與六大品質原則 (Reporting Principles)，內容符合核心 (Core) 選項揭露，並參考 GRI G4 媒體業 (Media) 行業揭露及 GRI G4 會展籌辦單位 (Event Organizers) 行業揭露，並參考 AA1000 的重大性、包容性及回應性三大原則進行撰寫。

管理方式

本報告相關資料由頤德國際各負責部門提供，並由 CSR 部門將資料彙整及編撰。揭露的財務數據皆經會計師財策後揭露，環境相關數據之計算基準與單位，來自於政府公開資訊；社會相關績效由頤德負責部門及相關合作夥伴提供。

報告書管理方式和回饋管道

頤德永續報告由 CSR 部門負責管理，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議與指教，聯絡資訊如下：

頤德國際股份有限公司 CSR 部門

地址：台北市大安區信義路三段 178 號 5 樓

諮詢專線：886-2-2704-3024 #131 陳厚儒（Tino）

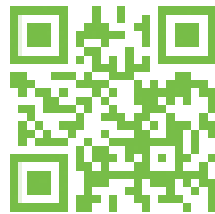
回饋信箱：service@csrone.com.tw

頤德官網：<http://www.veda.com.tw/>

頤德 CSR 服務官網：www.csrone.com.tw

頤德永續溝通品牌「CSRone 永續報告平台」：<http://www.csronereporting.com/>

Youtube 影音頻道：https://www.youtube.com/channel/UC_cXGaYtShTtJJ7RSxnZMQ



1.2 頤德與永續發展目標 (SDGs) 的關係

聯合國大會於 2015 年 9 月通過「2030 年永續發展議程 (2030 Agenda for Sustainable Development)」，宣佈未來十五年的全球共識— 17 個永續發展目標 (SDGs)。頤德經內部研究各子目標，並討論 17 個永續發展目標與頤德永續經營的關聯性，將積極回應以下五個目標，重新盤整這五個目標和頤德重大議題、重要資本、核心能力及業務等的關係。(• 歡迎進一步了解：頤德與永續發展目標 (SDGs) 的關係)

2016 年我們主動提出短、中、長期目標，繼聯合國提出 17 個永續發展目標後，頤德除了檢視各目標的執行成果，2016 年起，內部更進行永續發展的目標盤點，針對環境現況作調整，期許頤德的永續經營績效與成長，有效和全球的永續發展方向接軌。

●目標時程調整
 短期：2016-2020 年
 中期：2016-2025 年
 長期：2016-2030 年

永續發展目標與 2016 年執行績效

永續發展目標	頤德重大議題	短期目標	執行進度	2016 年執行績效	邁向 2030 年的發展目標
4 教育品質  確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	●人才選用	自願承諾每年舉辦內部CSR教育培訓課程及分享會至少12場 自願承諾於2020年底，管理階層外訓參與頻率達每半年一次		新進頤德同仁100%參與CSR內部培訓課程，2016年共舉辦19場 (●詳見3.4章節) 規劃中高階管理層參與「主管角色定位與有效領導 中高階管理與領導要領」外訓課程，2016年共15名管理階層參與 (●詳見3.4章節)	短： ◆確保頤德全部同仁均接受過CSR培訓課程，奠定每位同仁永續知識基礎 ◆推動內部認證制度，以系統化的方式，確保各職級的發展及培育規劃 ◆每年持續推動實習生計劃 中： ◆確保提供管理階層多元的培訓機會 ◆提升內部輪調制度的實行成效，致力培育T型人才 長： ◆透過內部認證制度的推動，提升具專業技能及管理職能的線領人才數量
8 就業與經濟成長  促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	●永續商業模式 ●經濟表現 ●人才選用	妥善運用新專案管理系統MPR，讓同仁熟習功能的操作，有效提升工作效率 培養CSR人才，為台灣社會及企業，注入更多CSR新血，成為台灣向上向善的力量		因MPR系統功能持續擴充，2016年共舉辦7次系統操作說明課程 (●詳見3.4章節) 連續四屆參與CSR接班人種子研習營，累積培養學生超過900名 (●詳見5.5章節)	短： ◆確保同仁MPR系統的運用與營運有效結合 ◆完善化MPR系統的功能 ◆積極參與CSR人才培育相關活動合作，到2020年，每年至少5場CSR人才培育活動，培育至少150人 中： ◆CSR線領人才庫的合作夥伴確立、規劃與執行 長： ◆建立CSR線領人才庫的永續商業模式
12 責任消費與生產  確保永續的消費與生產模式	●服務品質 ●活動永續管理	推動ISO 20121活動永續管理系統，並協助客戶將活動導入ISO 20121認證 訂定與合作廠商合作的標準作業流程，強化供應商管理		2017年第一季舉辦「2017年 第三屆台灣企業永續報告分析發表會」，2015年度順利通過ISO 20121系統認證後續年度依循此方式舉辦活動 (●詳見1.3章節) 廠商評核所有833家供應商中，218家供應商已受評核 (●詳見5.2章節)	短： ◆推動ISO 20121活動永續管理系統，與客戶溝通永續活動概念，深化台灣市場的認知，到2020年，每年推廣至少20次 中： ◆將供應鏈的合作系統化，並將永續相關項目納入MPR系統的廠商評核 長： ◆協助客戶實踐活動永續管理，導入ISO 20121認證，到2030年，總共協助導入至少5名客戶
13 氣候行動  採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	●新聞議題管理 ●能源運用效率	自願承諾於2020年底，全年度碳排放總量減少至2014年的總量的10%以上，並於2020年底，有效節省紙張達2014年總量的20% 提升行動辦公室 (MO) 政策的實行成效，目標每周每人平均MO 2天		2016年碳排總量為35,719公斤CO2e，相較於2015年下降8% (●詳見5.7章節) 2016年MO的落實狀況提升，每月有近7成同仁申請MO，每人每月平均申請MO約2.8天 (●詳見3.5章節)	短： ◆透過CSRone永續報告平台，提升台灣氣候減緩與調適的認知及意識 ◆鼓勵搭乘大眾交通工具，提升同仁運用公務用悠遊卡 ◆提升行動辦公室政策的實行成效 中： ◆制定辦公室節能減碳相關政策 ◆提升紙張減少使用的成效，於2020年節省紙張達2014年總量的20% 長： ◆有效減緩溫室氣體排放的增加幅度，調整於2030年碳排放總量減少至2014年的總量的10%以上
17 全球夥伴  強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	●永續商業模式 ●服務品質 ●媒體關係	持續與國內外CSR相關NPO/NGO合作，並配合市場與政府需求，動態調整頤德CSR商業模式，幫助企業規劃及實行CSR策略與活動 成為台灣CSR顧問標竿，提供專業CSR顧問服務，引領企業及大眾在生活與經濟活動上負起環境永續、生命關懷的責任，幫助台灣成為亞洲實行CSR最完整的國家		2017年第一季，舉辦「2017年 第三屆台灣企業永續報告分析發表會」，串連國內CSR的產官學力量，連結21位夥伴 (●詳見1.3章節) 持續提供CSR顧問服務，並於CSRone永續報告平台進行永續溝通，匯流國際與台灣的永續資訊能量 (●詳見4.2、5.2章節)	短： ◆持續與國內外永續相關單位交流及合作，深化頤德的合作夥伴連結的廣度及深度，到2020年，每年合作夥伴達20家以上 ◆持續關注政策及市場的變化，幫助企業規劃及實行CSR策略與活動，亦動態調整頤德永續商業模式 中： ◆提供專業CSR顧問服務，成為台灣CSR顧問標竿 ◆提升CSRone永續報告平台在亞洲永續市場的品牌觸及率及影響力 長： ◆致力全球永續發展網絡的參與，有效連結跨地域、跨語言的永續資源，幫助台灣成為亞洲實行CSR最完整的國家

1.3 精選專題報導

「年度永續溝通」結合企業核心，實踐活動永續管理



“ 永續不該只區分你、我個別的责任，
而是大家共同努力的事 ”

串聯台灣永續力量，齊力推廣永續性的價值

擁有開放且共享的心胸，是頤德秉持的重要態度，因為我們深知，智慧不見得非要分你的我的，而是大家可以共享這份美好。

(• 歡迎進一步了解：精選專題報導 - 串聯台灣永續力量，齊力推廣永續性的價值)

分析報告與發表會亮點績效

458 本

台灣 CSR 報告
分析

239 位

永續領域產官學
媒人士參與

111 家

企業踴躍出席

90%

全天參與率

【台灣永續市場調查】 擴大「台灣永續報告現況與趨勢」分析報告調查範疇



【永續溝通串流】線上及線下媒合開放，結合紙本與多媒體溝通

2017 年 3 月 24 日，頤德國際的 CSRone 永續報告平台與資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan)、政大信義書院 (Xinyi School)、財團法人台灣永續能源研究基金會 (TAISE)，於台北金融研訓院舉辦「2017 第三屆台灣永續報告分析發表會」。有鑑於近年國內外許多企業不斷發生違背永續精神之事件，陷企業與社會於莫大風險，今年分析報告主軸除特別定調為「挑戰與創新」，除了發表 CSR 報告分析調查結果，更力邀產、官、學、媒體界的觀點，共同探討 CSR 為企業帶來的商業挑戰與創新。會中也介紹永續創新思維與未來發展趨勢，協助企業了解 CSR 報告不是最終目的，而是透過報告撰寫的過程檢視企業之 CSR 作為；此外，更進一步地溝通，企業需專注於本業上，並連結 CSR 解決方案廠商，達成企業永續發展的目的，從中發現 CSR 在商業活動的新契機。

- 歡迎線上閱覽：「台灣永續報告現況與趨勢」
分析報告精華
- 點擊連結，立即觀賞 2017 發表會標竿案例訪談影音版

ISO 20121 活動永續管理系統

頤德從多年舉辦公關活動的經驗，我們發現活動籌辦往往耗費過多資源。因此頤德由核心業務出發，期望藉由活動的永續管理，來推動永續作為及概念。因此，我們將「推動 ISO 20121 活動永續管理系統」設立為中期目標。本次我們也藉由「2017 第三屆台灣永續報告分析發表會」的籌辦經驗，導入 ISO 20121 系統，透過活動籌辦過程與各利害關係人互動，以具體的永續作為，呼應及傳達活動的永續思維。

(• 歡迎進一步了解：ISO 20121 活動永續管理系統)

1.4 頤德重大里程碑

ISO 20121 活動永續管理系統

(• 歡迎進一步了解：頤德重大里程碑)

02

我們的綠海策略


VEDA VIEW

02

我們的綠海策略

2.1 經營者的話

董事長的話



蔡明勳

Q: 頤德的企業文化向來重視「以人為本」，對於這樣的企業文化塑成與商業發展新契機的關聯性，未來有什麼看法？

企業文化對企業本身而言，如同個體與靈魂間的關係，而企業的主體是人組建而成，如果企業在創造利益的同時，不知人才是企業體的根本，那麼這企業將只是行屍走肉的個體。所以在資本主義社會中，似乎多數都在執行利潤至上的作法，將人只視為生財工具，幾乎忘了企業生存的本質，為維護人的尊嚴與價值，當然要推動以人為本的企業文化，提醒大家彼此注意並尊重身為人的最高價值。

在此資訊、網路時代，社會及產業的變化速度已進入飛快的階段，如果企業的經營與管理階層，無法保有清明的心智與寬闊長遠的視野，那此企業被變遷的洪流所淹沒是遲早的事。所以對所有共識同仁及其他利益關係人的尊重，就是保有自身創新的主要契機。當然不尊重人的企業，主要施行壓力式管理，在環環相扣的壓力鏈結上，管理者與被管理者幾乎都在磨難中度日，要作何選擇就很清楚了！



總經理的話

蘇德芬

Q：對於頤德的公關溝通本業而言，與發展 CSR 兩者之間如何相輔相成？對於未來業務與 CSRone 平台的目標與期許？

PR 以溝通協調、創意發想和資源整合為專業核心；而訊息管理與形象品牌的建立和維護則是 PR 績效的呈現。CSR 是機構與企業對自身風險的全面檢視以及對未來的規劃和展望。從 PR 的角度而言，CSR 是管理利害關係人期待值的最佳方法和長遠策略。從營運的角度而言，CSR 策略與作為是落實永續發展的必要條件，而這項必要條件，首要的工作是與利害關係人的互動溝通與互信的建立，恰好與 PR 的核心專業吻合。

因此，對頤德而言，CSR 不僅幫助我們在服務客戶的面向更寬廣、更深入；也是我們自己永續發展的最佳策略。我們非常慶幸在 10 年前就認真投入 CSR 這片浩瀚的領域，以互動溝通專業為基礎，期許能建立一專業的平台，壯大自身、幫助客戶和周圍的大環境。如今 CSRone 雖稍見成效，但是無論是國內外訊息的串聯、知識的深化、人才的培訓和技術創新的活用都仍需繼續努力，也希望能就教先進專家們，給我們指正與建議。

頤德的 CSR 服務是對客戶提供專業的諮詢、規劃和執行，對有興趣從事 CSR 的年輕人才和關注 CSR 的人士，我們希望能提供國內外最新的趨勢和機會，更希望能建立一個互相學習、互相鼓勵的平台；於此時，我們也正認真地規劃落實我們 CSR 業務永續發展的模式；但這模式絕不是汲汲營營的唯利導向，而是全方位的知識提升和資源整合，我們相信秉持 CSR 的誠意與初衷，永續的營運模式即將水到渠成。

2.2 利害關係人議合

(• 歡迎進一步了解：利害關係人與重大議題鑑別流程)

利害關係人溝通

利害關係人	主要溝通管道及頻率	主要溝通議題	溝通與回應的章節
同仁	<ul style="list-style-type: none"> ■ 主管業務會議 (每月) ■ 同仁會議 (不定期) ■ 年度 Kick-off 會議 (每年) ■ 每月慶生會 (每月) ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ Lync 通訊溝通 (每日) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 永續商業模式 ■ 薪酬福利 ■ 人才選用 ■ 內部溝通管道 ■ 重視企業文化 	第三章
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ 專案會議 (不定期) ■ 檢討會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 服務品質 ■ 活動永續管理 ■ 客戶信任 ■ 客戶溝通績效 	第四章
合作夥伴 / 供應商	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ 專案會議 (不定期) ■ 檢討會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 服務品質 ■ 活動永續管理 	第五章 第一章
媒體	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ 傳真 (不定期) ■ 媒體餐敘 (不定期) ■ Media Pitch (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 媒體關係 ■ 新聞議題管理 	第四章
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ 專案會議 (不定期) ■ 檢討會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法規遵守 	第一章
當地組織	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話與電子郵件 (每日) ■ 專案會議 (不定期) ■ 檢討會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 永續商業模式 ■ 活動永續管理 	第五章 第一章

重大性矩陣圖



註：因議題眾多，圖僅呈現 Tier1-Tier3 之議題

頤德重大議題與考量面邊界

經重大性分析及頤德經營高層評估討論後，以下是頤德與利害關係人共同關注的議題，並對照 GRI 準則主題與管理方針 (Management Approach) 進行資料蒐集，於本報告完整說明我們如何管理與 11 個重大議題相關的經濟、社會和環境衝擊。考量資料蒐集與重大議題衝擊利害關係人的範疇，我們界定出組織內及組織外邊界，確保資料揭露的透明度及完整性。

● 具有重大性 ● 具有重大性，揭露完整資料

重大議題	對頤德永續發展的重要性和意義	GRI 準則重大性主題	報告組織內	報告組織外				主要回應章節
				客戶	媒體	合作夥伴	當地組織	
永續商業模式	永續資訊更新速度極快，如何無縫接軌地滲透及動態調整我們的商業模式運作，是頤德內部必須持續思辯及精進的重要課題	自評永續議題	●	●		●	●	2.3
經濟表現	持續展現經營與治理績效，是頤德永續發展在財務資本上的基礎，幫助我們創新服務上的投入發展	經濟績效	●					2.5
人才選用	持續吸引並選用好的人才，影響頤德人才及智慧資本的累積，並進而提供其他資本的價值，推動頤德的永續商業模式	勞僱關係	●					3.2
服務品質	不斷創造服務上的品質升級，是輔助頤德永續發展的重要推動力	自評永續議題	●	●	●			4.2 4.4
重視企業文化	我們認為，同仁是家人，不是資產。因此，讓每位頤德人對公司企業文化有深切的認同感，是頤德的使命；讓同仁藉此更凝聚向心力，是我們持續努力的目標	員工多元化與平等機會	●	●				3.2
薪酬福利	提供合理的薪資及福利是企業的責任，也是公司對同仁價值貢獻肯定的一部分，唯有合理的薪酬福利，才能吸引並留住好的人才	勞僱關係	●					3.3
內部溝通管道	保持內部暢通的溝通管道是頤德堅守的原則，透過無階級的溝通讓更多創新的點子被激盪出來，才能持續動態優化我們的永續商業模式	自評永續議題	●					3.5
客戶溝通績效	專案規劃與執行過程中，溝通是一大部分無形的成本。因此，如何有效與客戶溝通，並在溝通與服務的過程中，提升客戶對頤德的信賴感，將客戶流失率降至最低，是頤德業務永續極重要的一環	自評永續議題	●	●	●			4.2
媒體關係	公共關係是頤德主要服務類別，「有效經營媒體關係」是提升服務品質及客戶溝通績效很重要的面向	自評永續議題	●	●	●			4.3 4.4
新聞議題管理	「新聞議題的即時掌握及管理」是頤德在資訊爆炸時代維持永續發展的一大工具，提升我們考量新聞訊息時效性的品質管理，進而優化頤德的服務品質	行業揭露 - 媒體：內容創作 (Content Creation)	●	●	●			4.3
傳遞溝通 CSR 資訊	做為全台最大的 CSR 資訊、新知與新聞專題報導的多媒體平台，截至 2016 年底，頤德藉由 CSRone 平台已向 3,108 名會員讀者傳遞台灣在地與國際趨勢的永續知識，期待引領台灣永續人才的精進，故 2016 年度調整新增此項重大主題。	自評永續議題	●	●	●	●	●	5.4

註 1：淺紫色為 2012 年起連續五年均為重大議題

註 2：● 歡迎進一步了解：重大主題對利害關係人之衝擊說明



2.3 永續經營模式

頤德國際成立於 1993 年，「頤」是中華文化的生活智慧《易經》中的一卦，與言語溝通有密切的關聯，又有滋養的涵義；希望以真善美為根本，為客戶及夥伴達成完美溝通的專業服務。英文名稱“Veda”，在人類最古老的文字梵文中，指的是「純淨的知識」與「永恆的智慧」。頤德秉持真誠的服務態度，與客戶及夥伴們共同建立專業的知識溝通與傳達，希望將有益於身心，又有助於工作與生活的訊息與市場和目標族群作最有效的互動與關係建立。

（歡迎前往頤德官方網站，詳細了解我們）

經營模式

公司中文名稱	頤德國際股份有限公司
公司英文名稱	Veda International Corporation
產業類別	公關行銷顧問
法律形式與所有權性質	中華民國台灣設立的股份有限公司（未上市、上櫃）
資本額	新台幣 1,200 萬
董事長	蔡明勳
總經理	嚴德芬
主要業務及服務內容	公共關係、永續服務、數位行銷、企業訓練
主要服務地區	台灣為主，中國、美國、東南亞地區為專案服務





永續商業模式－持續創造永續價值與資本

隨著社會的變化日新月異，永續商業模式的優化循環是幫助頤德永續發展的關鍵，透過四大方向的策略方針，每月高階管理職級的主管會議，不斷討論服務上的創新可能，持續創造價值與資本，為頤德自身及產業價值鏈提供「加值」服務，內部也透過每年 Kick-off Meeting、每月慶生會等機會與同仁溝通，透過內部創新提案的方式，開放回饋及互動，讓每位同仁一同參與頤德創新翻轉的過程。

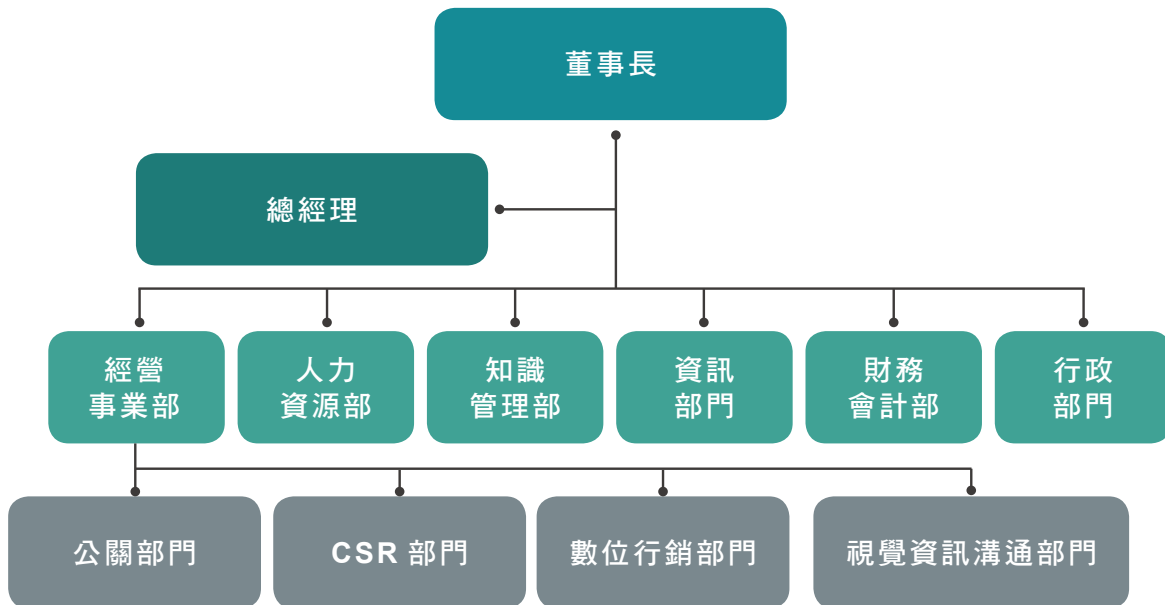
參考整合性報告的精神，頤德盤點內外部各種形式的資本，我們重新審視六大資本之間的關係，及對頤德永續商業模式的關鍵影響要素。經內部討論後，確認六大資本中的「財務資本」、「人力資本」、「智慧資本」、「社會與關係資本」對頤德永續經營具重大關鍵意義。

(• 歡迎進一步了解：永續商業模式 - 持續創造永續價值與資本)

2.4 CSR 治理

頤德多年的堅持－治理原則

公司治理，有如一家企業的骨架，透明誠信的治理，為企業創造的價值是長遠的。頤德公司治理秉持 CSR 精神，不僅主動負起我們對各利害關係人的責任，更視為企業的社會使命。「頤崇天德」是頤德成立至今一向秉持的原則，積極展現身為 CSR 執行者與推廣者的價值。(• 歡迎進一步了解：CSR 治理)



2.5 財務績效

頤德一直以責任永續企業自許，提供具社會影響力的溝通為己任。責任企業的價值是透過企業經營績效、對社會的反饋及對環境的責任得以全然彰顯。而公司保持營運獲利的成長，是持續帶動企業永續發展的主要引擎。

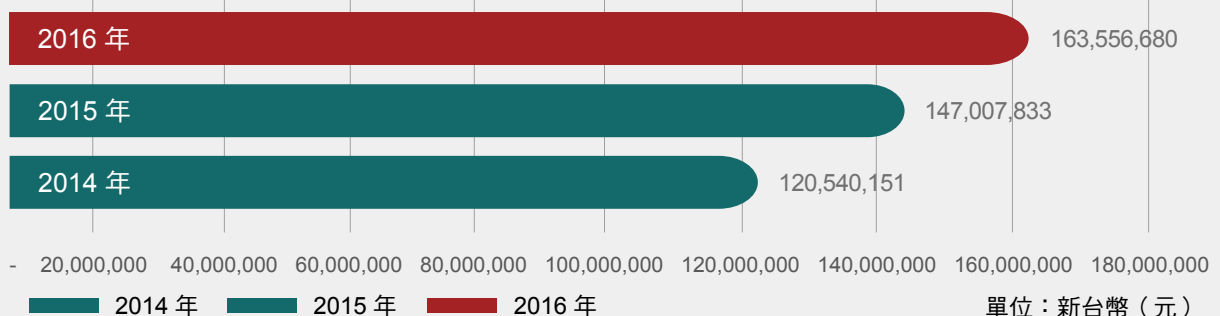
項目 / 年分	2014 年	2015 年	2016 年
年營收入總額	120,540,151	147,007,833	163,556,680
營業收入淨額	120,448,724	146,799,462	163,506,439
年營業成本	98,918,257	119,856,884	132,876,342
營業毛利	21,542,603	26,942,578	30,630,097
營業費用	19,431,890	23,674,704	26,801,883
所得稅	504,149	561,696	654,347
課稅所得額	2,965,586	3,304,093	3,849,100
年總薪資成本	30,115,579	33,402,394	36,493,455
營業毛利率	17.89%	18.35%	18.73%
純益率	2.45%	2.22%	2.24%

單位：新台幣（元）

頤德近三年總營收持續成長，在 2016 年總營收為新台幣 163,556,680 元，較去年成長 11.25%。隨著頤德規模和人數的增加，營運成本及費用逐年提高，營業毛利仍維持在 18% 以上。2016 年營運毛利率成長至 18.73%。企業唯有財務狀況健康，才能不斷永續成長，同時在經濟、社會、環境三面向積極展現作為。致力互利共榮的社會，對頤德來說不只是被動接受的責任，更是我們堅持的永續使命。

歷年總營收

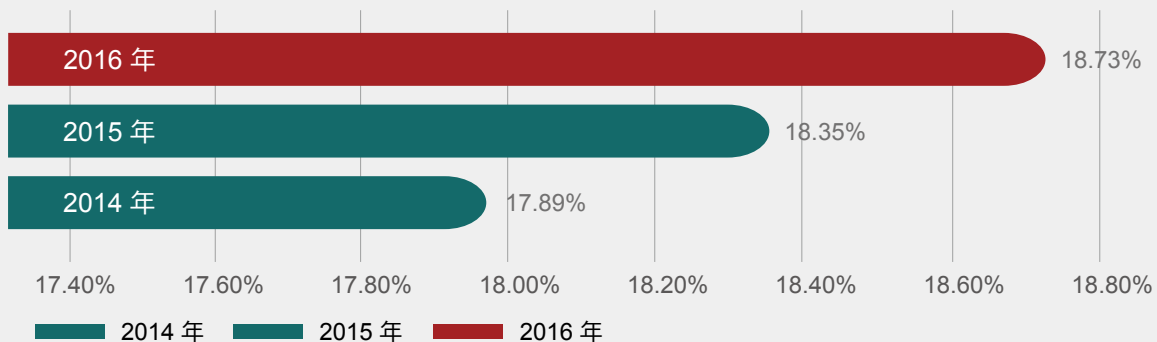
2014-2016 年



註：財務數據以 2016 年財簽財報為基準

歷年營業毛利

2014-2016 年



註：財務數據以 2016 年財簽財報為基準

2.6 風險管理與因應機會

“ 風險控管只是基本，
 看見背後潛藏的機會，才能開啟永續的大門 ”

「風險與機會是一體的兩面」，風險管理是正視風險的第一步，而「提前挖掘風險中潛在的機會」才是頤德永續營運及創新的一把鑰匙。因此，頤德以積極正面態度，持續內部思辨、整合與管理，可能影響企業經營及永續發展的潛在風險與機會。



衝擊影響

攸關頤德企業營運的永續性，若出現財務資金缺口，將導致內部經營中斷，進而影響同仁生計、供應商營運等。

影響頤德的財務狀況，導致內部營運萎縮，進而影響同仁生計、供應商營運等。

法規的遵循影響頤德服務品質，若出現違反法規之情事，將可能導致客戶流失。

客戶對頤德服務專案是否符合各項環境保護趨勢或標準的要求更嚴謹。

管理機制與方式

- 隨時檢視營運績效，絕不負債經營。
- 財務透明化，與往來銀行保持良好互動。
- 秉持「不漏開一張發票」的原則，並與國稅局維持友好互動。

- 每月不定期召開業務會議，檢視經營績效，討論重大議題，協助各專案順利執行。
- 透過專案系統化及財務公開透明化，堅守道德承諾及誠信原則，塑造反貪腐的企業文化。
- 每份合約簽署均經董事長審核，讓公司業務風險最小化。

- 致力遵循法規，嚴格執行「個人資料保護法」，維護利害關係人隱私。
- 運行 MPR 新專案管理系統，以多種身份辨認權限控管與機制，保障資料安全。
- 每日固定搜尋管理 CSR 相關政策及資訊，提升因應的即時度。

- 2013 年起便實行「行動辦公室」政策，最小化因氣候變遷因素導致無法維持營運的可能。

內部創業

- 鼓勵同仁內部創業，同仁未來創業前期的資源做預備，累積未來創新的開發機會。

服務升級

- 獲得深耕「永續創新」企業文化的先機，加速「產業服務升級」的效度與韌性。

創新服務

- MPR 新專案管理系統的完整度，將促進頤德的創新服務，協助提升專案執行效率
- 頤德 CSR 知識含量及經驗的累積，隨著政府對企業 CSR 規範越嚴格，將創造更加值的永續服務。

數位辦公室

- 透過「行動辦公室」多年的推行，逐步提升同仁不受地域、氣候等外部因素影響的因素，更往「數位辦公室」的辦公趨勢邁進，降低辦公室行政支出，辦公室能源耗用、通勤的碳足跡消耗等。

潛在機會效益

03

**同仁不是資產！
而是家人…**

FAMILY

03

同仁不是資產！而是家人…

3.1 永續經營方針與管理觀點



永續觀點一

如何營造幸福職場？人事經理的三大方向！

幸福職場的永續觀點，對我們而言，既然工作壓力與大環境競爭非我們能掌控，那就想辦法讓每個人每一天都能用正向、積極、開心、自信來面對工作與壓力，因此從工作氣氛、同仁互動、照顧同仁身心靈成長到舒適與彈性辦公環境與模式，每一項都會是規劃的關鍵！展望 2017 年，頤德將著重在因應政府對《勞基法》「一例一休」之修法規定，實施線上與 APP 打卡機制，並執行勞資協調會議，完善同仁幸福職場的運作。

(• 歡迎進一步了解：人力資源永續觀點)



3.2 人才吸引與留任



人才選用承諾－「家人」與「夥伴」的真誠相待

延攬優秀適合的人才，是台灣企業面對的一大課題。頤德在人才選用上，認真看待每一個環節。人才招募秉持「公開公平」原則，所有同仁任聘均須經過筆試及嚴謹的面試程序，期望延攬認同頤德理念的家人夥伴，情感的支持與關懷層面如家人，工作業務的成長與學習層面如夥伴。為減少個人與工作期待的落差，在筆試及面試過程，英文聽說讀寫能力、口條清晰度、目標與想法明確度，人格特質正向積極都是我們重視的條件。

關注到時代逐漸轉變，頤德要提供給台灣年輕人的不全是過去二十多年的經驗傳承，青年需要更多的是機會和舞台，因此，頤德對零職場經驗的社會新鮮人抱持開放的胸襟，我們願意給予無經驗但態度積極的新鮮人機會，提供有夢想的年輕人擁有發揮其創意及想法的舞台。

【永續發展目標 8.6】在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人人力分布

針對年輕人就業無經驗的問題，頤德願意招募社會新鮮人，並提供扎實專業的培訓，給予發展空間和機會，讓年輕人在頤德創造舞台，無論其職涯規劃是繼續在頤德與我們共同成長，或到其他國家、公司組織發展，我們都樂見：一日頤德人，終身帶給這個世界更多正能量。

2016 年 社會新鮮人到職概況		
	男	女
社會新鮮人到職人數	3	7
總到職人數	4	15
社會新鮮人佔比	75%	47%

註：社會新鮮人是指進入頤德前，沒有工作經驗或者工作經驗在 1 年以下的到職同仁。

此外，我們尊重每位「頤德人」，不因個人性別、國籍、年齡、宗教信仰、種族等外在因素，對其任聘、考核、升遷有任何影響，我們堅持，不歧視是對個人基本的尊重。頤德創立至今，遵守台灣《勞動基準法》制定相關人事政策。(• 歡迎進一步了解：新進同仁的回饋)

頤德家人概況及組成

因業務持續擴展，頤德人數量也不斷成長，2016 年共有 65 位，其中包含永久合約的全職人員 54 名，及臨時合約的工讀實習生 11 位。

2016 年頤德人力結構							
類別	組別	男性		女性		性別小計	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	企劃人員	18	34%	35	66%	53	82%
	行政人員	3	25%	9	75%	12	18%
管理層級	管理階層	13	46%	15	54%	28	43%
	一般同仁	8	22%	29	78%	37	57%
年齡	20~30 歲	10	26%	28	74%	38	58%
	31~40 歲	7	37%	12	63%	19	29%
	41~50 歲	3	60%	2	40%	5	8%
	51 歲以上	1	33%	2	67%	3	5%
學歷	碩士	10	50%	10	50%	20	31%
	大學 / 專	11	24%	34	76%	45	69%
聘僱合約	永久合約	19	35%	35	65%	54	83%
	臨時合約 (工讀實習生)	2	18%	9	82%	11	17%
性別小計		21		44		65	
總計		65 人					

註：數量統計以 2016 年 12 月計算

由於反映了公關產業所需的創造力、高活力、富彈性等特質，頤德正職同仁有 96% 的非管理職是落在 40 歲以下的年輕族群；而頤德也積極培養年輕一代的領袖，68% 任管理職的同仁介於 24~40 歲的青壯年，也顯示我們對年輕同仁的信任，更願意給予領導團隊的機會，於工作實務學習與培養團隊領導和管理經驗。

頤德正職同仁年齡分布				
類別	年齡層	男	女	比例
管理階層	30 歲以下	2	2	15%
	31-40 歲	6	8	54%
	41-50 歲	3	2	19%
	51 歲以上	1	2	12%
	合計	12	14	100%
一般同仁	30 歲以下	10	24	89%
	31-40 歲	1	3	11%
	41-50 歲	0	0	0%
	51 歲以上	0	0	0%
	合計	11	27	100%

■ 頤德 40 歲以下管理階層佔全體 69%

註：管理階層包含董事長、總經理、總監、經理、副理

頤德內部向心力

高流動是公關產業共同面臨的挑戰，因此頤德很早便開始重視此問題。每位同仁離職的因素包羅萬象，包括自我評估工作型態不適合、另有其他領域職場規劃、自我進修等，而我們主動因應此狀況的努力方向之一，便是「提升同仁向心力」。(• 歡迎進一步了解：頤德內部向心力)

2016 年 頤德正職同仁新進與離職概況														
月份	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	年總數	每月平均
離職	2	1	1	1	0	5	1	1	1	2	1	1	17	1.42
到職	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	20	1.67
男總數	16	16	16	17	17	17	17	18	18	18	18	19	年離職率	33.17%
女總數	34	35	36	35	36	32	34	35	36	35	36	35		
月離職率	4.00%	1.96%	1.92%	1.92%	0.00%	10.20%	1.96%	1.89%	1.85%	3.77%	1.85%	1.85%		

月離職率 = 當月離職人數 / (上月底在職人數 + 當月底在職人數) / 2

年離職率 = 2016 年每月份的月離職率加總

2016 年 頤德正職同仁年資						
性別	男		女		總數	比例
	管理階層	一般同仁	管理階層	一般同仁		
<1	0	4	0	7	11	20%
1~5	5	3	6	11	25	46%
5~10	1	0	1	0	2	5%
10~20	4	0	5	2	11	20%
20~	2	0	3	0	5	9%
合計	12	7	15	20	54	100%

■ 頤德五年以上年資的正職同仁，佔全體 34%

註：若曾離職，並再回頤德工作的同仁，於上表的年資重新計算



3.3 薪酬福利



頤德薪酬政策

頤德國際的薪酬政策由總經理為最高核准單位，並承諾頤德聘用之正式員工及臨時雇員薪資，皆高於基本工資標準。

頤德同仁的年薪由本薪 13 個月加上年中與年終績效獎金構成，績效獎金係綜合同仁表現與各組績效成果發放。同仁的職位與薪資異動，須經過各組總監與同仁面談，並完成「個人表現諮詢暨評鑑表」(PPCE, Personal Performance Consultation and Evaluation) 評量，並由總監提報總經理與董事長審閱簽核。透過 PPCE 考核表格了解同仁成長狀況，以及對未來發展方向的期待與掌握，2016 年共計 23 人次完成 PPCE 檢視。

2016 年 頤德專案企劃同仁起薪比例		
	女性	男性
2016 全年平均	1	1.04
平均起薪 (新台幣)	30,188	31,500
平均起薪與 2015 年台灣基本工資之比例	1.51	1.57

頤德另設有額外獎勵制度，以胡蘿蔔代替棍子的方式，鼓勵同仁在工作中不斷創新，突破自我。2016 年安全獎金共有 6 位同仁獲獎。

獎金項目	適用對象	說明	發放準則
專案創意獎	各組專案人員	專案人員在業務執行上，包含提案、活動流程等有具備創意之表現，並有具體成果（如提案經客戶認同且完全採用、工作流程改善提升工作表現效率、專案期間表現獲客戶具體讚賞等）	<ul style="list-style-type: none"> ●一季發放一次 ●由總監評估後提名 ●以集點方式計算，一個專案一點，一點獎勵金 600 元
貢獻獎	全體同仁	包含專案人員、行政人員等，凡針對與公司有關之營運與制度等提出正面具體建議並且採用	<ul style="list-style-type: none"> ●一季發放一次 ●由直屬主管、相關改革小組召集人提名 ●依照建議內容與影響層面規模等裁定獎金，金額 1000-3600 元
安全獎金	承接汽車產業長約合作客戶之專案人員	為提高同仁在平時車輛管理上的謹慎細心度，透過獎金給予同仁鼓勵與肯定，同時降低車輛管理人為疏失與風險	<ul style="list-style-type: none"> ●小組獎金：三個月發放一次，以團隊為單位 ●凡連續三個月小組同仁在日常車輛處理上均零失誤，可獲得小組獎金 15,000 元，獎金由小組成員依工作執行比例進行分配

以下為各職級人員每月平均薪資統計，同職級同仁會因業務性質、職等、起薪、年資等考量因素的不同，在個人薪資上有所調整及分配。此外，行政人員亦因職級及年資的因素，男女薪資比例差距較大。

頤德正職同仁各職級男女薪資（不包含年中與年終獎金）			
	女性平均薪資比	男性平均薪資比	平均薪資（新台幣）
總監	1	0.99	74,300
經理職級 （經理與資深經理）	1	0.88	53,567
副理職級	1	0.93	42,000
專案企劃職級 （專案企劃與資深專案企劃）	1	1.04	32,709
行政	1	1.41	39,122

註：上述數據以 2016 年 12 月計算

由於 2016 年頤德的職級構成，女性為專案企劃職級的人數佔全體女性一半，故整體平均薪資較男性低。

2016 年 頤德全體正職同仁平均薪資比例		
	女性	男性
平均薪資 (新台幣: 元)	44,633	51,853
比例	1	1.16

註: 上述數據以 2016 年 12 月計算

2016 年 頤德薪酬最高同仁與其他同仁年度總收入之中位數的比率	
薪酬最高同仁年薪比	其餘同仁中位數年薪比
4.29	1

註: 僅以 2016 年全年在職同仁計算

2016 年頤德調薪之同仁人次計有 21 人次，調薪人數為 20 名，平均有近四成同仁接受調薪。其中 2015 與 2016 兩年皆任職於頤德的同仁中，總薪資最高同仁未加薪，其餘同仁平均調薪幅度為 1.66%。2016 年度總薪資調幅比例的中位數為 0%。

同仁福利表

2016 年 頤德正職同仁福利	
福利	說明
三節獎金	每年三節發放禮金
員工保險 (勞保、健保、團保)	除了遵守勞動基準法提供同仁勞保、健保的保障，由於多數同仁因工作型態經常需要外出洽公或籌辦活動，因此公司為員工投保團體保險，提供同仁多重的工作安全保障
租屋津貼	為體恤外縣市同仁租屋的經濟壓力，頤德提供租屋津貼，年資滿一年，戶籍地不在大台北地區，並在外租屋的正式同仁，可申請每月租屋津貼新台幣 3,000 元
每月圖書金	頤德固定訂閱中外文報紙 15 種、雜誌 50 種，供同仁自由取閱。此外，鼓勵同仁廣泛閱讀，多方汲取知識與資訊，正式同仁每月可申請 300 元的書籍購買費，培養自我學習的能力
誤餐費	若當日工作時間超過 9 小時以上並超過用餐時間，同仁可申請當日誤餐費 100 元
加班補休	於假日、非平常工作日或平常工作日因公務需求上班超過 8 小時，經主管許可，可申請一般日最多 4 小時、假日最多 8 小時補休時數
3G 補助	副理職級以上專案同仁可視業務需求申請 3G 上網補助費。
健康檢查補助	頤德為照顧同仁全方面身心健康，正式同仁凡年資滿一年以上者可享健康檢查兩年一次的補助。其中，滿一年以上、五年以下同仁可享六成補助，以 4,000 元為上限；滿五年以上同仁可享健康檢查金額八成補助，以 6,000 元為上限。

勞保、健保、團保

年度	2014 年	2015 年	2016 年
總花費金額 (新台幣: 元)	3,530,636	3,929,459	4,652,319

年度租屋津貼費用

年度	2014 年	2015 年	2016 年
申請人數	4.57 人	7.64 人	10.77 人
總花費金額 (新台幣: 元)	164,377	275,143	387,702

【永續發展目標 11.1】在西元 2030 年前，確保所有的人都可取得適當的、安全的，以及負擔的起的住宅與基本服務，並改善貧民窟

隨著不斷上漲的房價，在大台北地區要找到適宜、又負擔的起的租屋住宅，更為困難。頤德重視同仁們在居住上的安全與品質，為減少外縣市的同仁租屋上的經濟負擔，公司提供每月租屋津貼，凡年資滿一年，戶籍地不在大台北地區，並在外租屋的同仁均可申請。希望透過每月的補貼，確保每位頤德同仁的住宅起居達一定水準，降低因租屋而影響個人生活品質等環境因素，間接提升工作的品質及效率。

年度書籍費用 (包含每月正職同仁申請之圖書費用)

年度	2014 年	2015 年	2016 年
總花費金額 (新台幣)	246,811	246,515	208,480

退休保障

頤德依《勞工退休金條例》，每月按 6% 的勞工退休金提繳率，並按行政院核定的月提繳工資分級表，提撥儲存於該同仁在勞動部勞工保險局設立的勞工退休金個人專戶；另依《勞動基準法》，每月按同仁薪資總額 2% 提撥退休金至勞工退休準備金之台灣銀行專戶。

2016 年 頤德新舊制退休金同仁數量

選擇勞退舊制同仁數	選擇勞退新制同仁數
5	47

註：只包括 2016/12 在職正職同仁，不含工讀生

3.4 職涯發展與人才培育

如何幫助同仁有系統且有規劃地成長，提升工作職能及效度，是頤德的責任。頤德希望站在「啟發與影響」的角度，讓每位頤德人依個人的特質及學習興趣等，發展並培養專才及通才兩面向的成長。

(• 歡迎進一步了解：頤德人的職涯發展四大啟發面向)

頤德人才培育

頤德同仁的成長是帶動公司永續經營及創新發展的關鍵。因此，頤德期望能規劃完備的同仁培訓計畫，以多元化的課程幫助同仁提升專業職能、平衡工作與生活，而同仁接受培育的機會也不依性別有所差別。

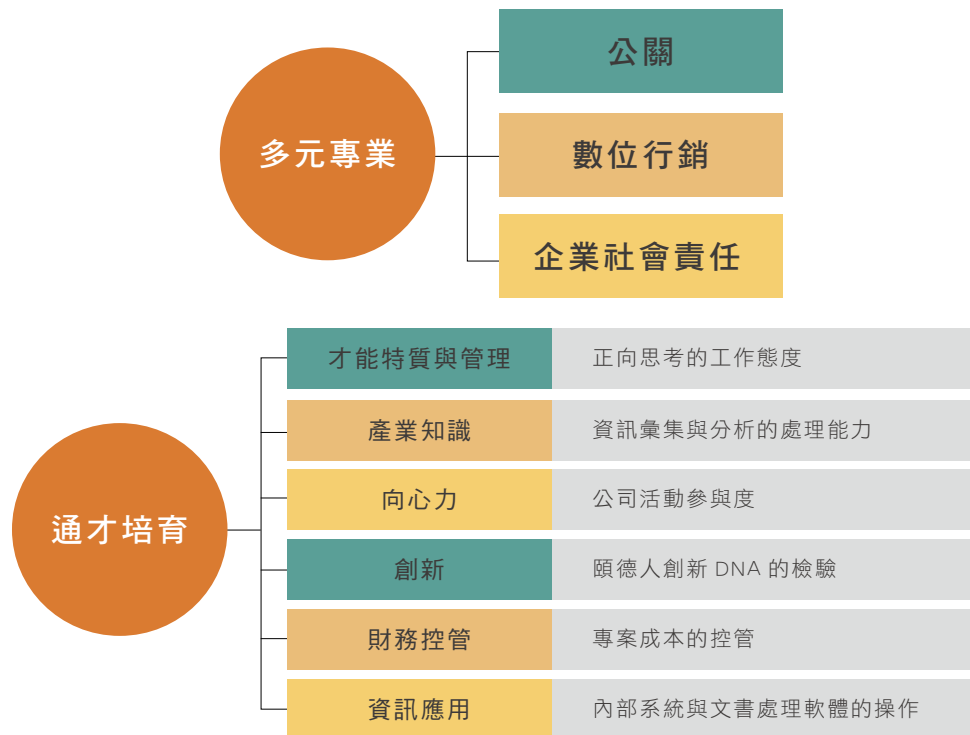
2016 年 頤德人培育課程	
培訓類別	課程說明
新人培訓	新同仁到任之後，我們均安排任職第一天進行公司理念、公司營運項目、行政系統操作介紹等基礎教育訓練。每位新進同仁，也都會安排參加 CSR 基本概念及趨勢的一對一培訓課程，並由 CSR 部門同仁主講。
管理階層培訓	著重在專案與人員管理能力。2016 年安排「主管角色定位與有效領導」課程，提昇主管領導能力。
專業知識與技術培訓	為提升同仁的工作能力，頤德規劃與業務相關的培訓課程，包括公關基礎概念、簡報溝通技巧、專案管理、職場禮儀等。
文化培育及活動學習	舉辦文化之旅、電影賞析、生活講座，讓同仁在放鬆身心的同時獲得充實的學習能量。
電腦培訓	以 Lync、Mobile office、MPR 系統操作使用為主，幫助同仁順利執行工作任務，進而提升工作效率。

培訓類別	總人次	總時數	辦理方式		依性別分類		依職級分類		
			自辦訓練	委外訓練	男性	女性	管理職級	專案職級	行政職級
新人培訓	37	3	37		12	43	3	51	1
管理階層培訓	15	6		15	54	36	90	0	0
專業知識與技術培訓	69	13	69		136	235	131	212	28
文化培育及活動學習	50	52		49	188	448	192	280	164
電腦培訓	76	4	76		18	134	30	122	0
總時數	247	78	182	64	408	896	446	665	193
平均時數					21.47	25.60	15.93	30.23	48.25

2016 年頤德同仁培訓							
類別	日期	主講人	主題	分享重點	費用 (新台幣)	出席 人次	時數
新人培訓	全年度	CSR 部門	CSR Training(初階)	CSR 趨勢概念介紹、公司 CSR 業務	0	19	1
	全年度	人資部門	PR Concept	公關概要	0	18	2
管理階層培訓	全年度	外部講師 - 中華人事主管協會	主管角色定位與有效領導	中高階管理與領導要領	51,000	15	6
專業知識與技術培訓	全年度	人資部門、公關部門	PR 基礎課程	企劃架構、電視台媒體生態	0	14	4
	2016.12.27-28	數位行銷部門	Digital Media_FB 心法		0	14	2
	2016.03.30	董事長、總經理 財務/人資部門	VEDA Kick off	1. 2015 年營運概況 2. 2016 年目標與規劃 3. 內部創意提案	10,000	41	7
文化培育及活動學習	2016.01.21-23	邱垂昌	台東池上插秧體驗		78,000	15	24
	2016.04.25-26	邱垂昌	台東池上除草體驗	體驗有機農法耕種過程	28,000	7	12
	2016.06.30-07.01	邱垂昌	台東池上種稻體驗		36,000	10	12
	2016.09.22	歐萊德企業總部	歐萊德綠色企業參訪	綠色企業參訪	8,000	18	4
電腦培訓	全年度	資訊部門、公關部門	營運系統上線說明與教學	MPR 專案進度管理與加班申請、請款	0	49	2
	全年度	數位行銷部門	官網系統操作課程	案例上傳與資訊修改、圖片壓縮	0	27	2
統計					211,000	247	78

全方位顧問人才培育 - 內部認證制度

頤德為協助同仁成為具備全方位技能的專業顧問，於 2016 年正式推動「內部認證制度」，並預計於 2017 年建置「內部認證系統」，加速評核的過程，並且優化使用介面。頤德推動「內部認證制度」，主要是期許同仁除了自專案實務經驗中累積專業知識與技能，亦可藉由頤德替同仁安排的系列培訓課程，進一步深入地累積公關、數位行銷等多元領域知識。期許頤德人在每個職級與階段具備充足的知識與掌握多項職能，成為新一代的「斜槓青年」。



未來人才培育 - 實習生計劃

除了針對頤德同仁的培訓，我們更注意到未來人才培育的重要性，促進頤德人力及智慧資本的累積。2016年，我們規劃實習計劃，兼顧基礎概念及實際應用，包括基礎課程、參與專案規劃與執行，並以Mentor制度，一對一關心每個實習生狀況，確保其學習狀況，也幫助其了解公關產業與企業社會責任諮詢的特性，啟發其未來的職涯發展與創意潛能。另一方面，也透過Mentor制度，提供年輕專案執行人員機會，累積領導與管理的經驗。(• 歡迎進一步了解：實習生的回饋)



2016年頤德共11人參與實習生培育計畫。

【永續發展目標 4.4】 在西元 2030 年以前，增加擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數，包括技術與職業技能

以「暑期實習生計劃」結合學生理論知識與產業職能的應用，參與計劃的學生透過進入頤德不同部門及組別，於實習過程中，除了提供相關基礎課程的培訓，更透過實際參與專案規劃與執行，提升學生工作技能與實務經驗，強化其未來職場就業的適應力及抗壓性。



3.5 最佳職場環境

考量頤德企業文化與公關產業生態，頤德在職場環境中，發展六大特色：知性趣味、高度彈性、深度關懷、多元互動、高度自由與創新啟發，期許朝著幸福企業的目標邁進。

(• 歡迎進一步了解：頤德最佳職場環境)

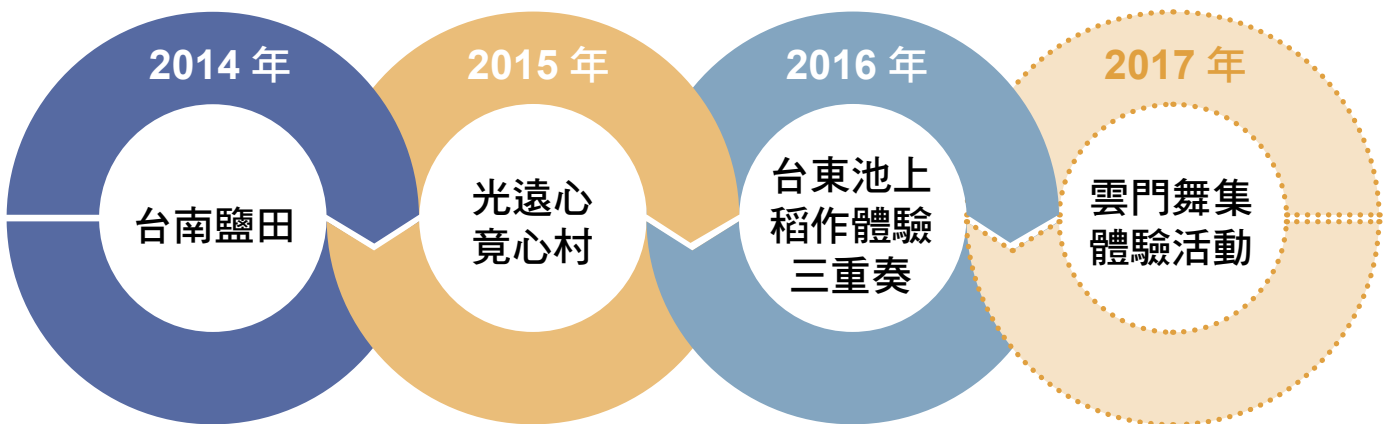
【頤德特色】展現創新 DNA 的年終大會

頤德鼓勵同仁勇於創新，提供許多機會，讓同仁發揮。每年頤德年終聚餐，由新進頤德人發想及規劃執行，給予發揮創意的舞台，也提供彼此熟識的機會。2016 年年終，適逢農曆新年為雞年，因此年終聚餐以「把握『雞』會 迎戰雞年」為主題，鼓勵具備「創新 DNA」的頤德人，與其等待機會的現身，不如自己為自己創造機會，替新的一年與未來開拓無限可能。2017 年 Kick-off Meeting 亦將「內部創新競賽」融於議程中，以分組方式討論各組在業務發展上的創新想法，藉此激盪出各式創意，並利用 2017 年開始逐步規劃與落實。

(• 歡迎進一步了解：頤德 2017 創新 DNA 的年終大會)

【頤德特色】兼具知性及玩樂的文化之旅

頤德每年規劃不同主題的文化之旅，除了讓同仁在忙碌的工作中能放鬆身心與交流情感，我們更重視透過每次旅程讓大家認識台灣的地方文化，並提升同仁專業能力與身心能量。



2017 年頤德規劃

雲門舞集體驗活動：

採自由參與，規劃半日之雲門舞集體驗，讓同仁放鬆心靈，沉浸於現代舞的靈與性中，以感官體驗發覺更內心的自我，激發更深程度的覺察力。

2016 年頤德的文化之旅以「農家樂」為主題，至台東池上農村體驗稻作的「三重奏」——插秧、除草與收割，讓頤德同仁實際體驗種稻的過程，從繁忙的都市生活中解脫出來，開啟眼、耳、鼻、手的感官知覺，感受大自然的美好回饋，重回土地的懷抱，並使同仁重新思考食安與環境永續的重要性。稻作體驗的過程中，也讓人不禁吟詠大地詩人吳晟的現代詩作品《土》：「不掛刀、不佩劍／也不談經論道說聖賢話／安安分分握鋤荷犁的行程／有一天，被迫停下來／也願躺成一大片／寬厚的土地」。(• 歡迎進一步了解：頤德文化之旅)



【頤德特色】優質的工作環境

Mobile Office

彈性工作時間

▶ 歡迎進一步了解頤德行
動辦公室制度。

多互動工作空間

打破傳統 cubic 隔間式的設計

▶ 歡迎進一步了解頤德多
互動的開放工作空間。

Open Door Policy

透明的溝通管道

▶ 歡迎進一步了解頤德行
Open Door Policy。

關懷健康

透明的溝通管道

▶ 歡迎進一步了解頤德關
懷員工健康的方式。



【因應勞基法修正】勞資協調會議

因應勞基法修正，2017 年頤德規劃執行勞資協調會議，提昇同仁對於公司制度與規範制訂的參與度。並增置線上與 APP 打卡功能，協助同仁可快速完成打卡記錄，並且同時保有頤德的 Mobile Office 制度。

04

包容性溝通的秘密

INCLUSIVE RELATIONSHIP

04

包容性溝通的秘密

4.1 永續經營方針與管理觀點



永續觀點－「信任」是頤德經營客戶與媒體關係的金鑰

公關顧問，是客戶與媒體的溝通媒介，透過媒體記者的報導，傳達客戶想要傳達給閱聽眾的訊息。看似簡單的工作，其中卻蘊含許多的專業；首先，要具備瞬間洞悉客戶需求的專業，換言之，就是需要先聽懂客戶，了解客戶的產品，找出差異性；其次要具備了解媒體生態與報導屬性的專業，唯有掌握記者的採訪路線與報導傾向，才能投其所好，有效地將客戶的企業形象、產品或是服務，推銷給媒體記者，吸引媒體記者的關注與興趣，最終產出符合客戶期待的報導。上述任務的達成，全賴於彼此間「信任關係」的建立，把握住每次的服務機會，並在第一時間回應及解決客戶及媒體的問題。當知，客戶或媒體記者有求於你的時候，正是建立彼此間信任的最佳時機。(• 歡迎進一步了解：客戶與媒體關係永續觀點)



4.2 客戶夥伴信任關係管理

一座溝通橋樑的穩固程度，兼具廣度與深度的信任資本累積是基礎。「客戶」與「媒體」是頤德兩個極重要的利害關係人。經營維繫兩者間溝通的暢通性、透明度、資訊對稱性等，與「人」的真誠連結是一切根本，對身處公關溝通產業的頤德來說，秉持「做人」高於「做事」的精神，將每位客戶及媒體，甚至每個利害關係人，視為「人」而非「工具」，是頤德溝通文化的中心思想。並在彼此互動中，提供「專業」上的協助，促進雙方成長的空間，是奠基客戶與媒體信任資本的原則。(• 歡迎進一步了解：客戶夥伴信任關係管理及 2016 年經典服務案例故事)



4.3 媒體關係經營與新聞議題管理

身處公關溝通產業，除了客戶溝通，持續與媒體記者創造連結及有效互動，是我們不斷深植及傳承的經驗。隨著長約合作客戶的產業屬性及長年累積，頤德主要深耕的媒體關係線路有三：科技線、汽車線、旅遊線。與各線媒體記者的互動，除了建立日常新聞稿發佈、針對媒體的資訊與照片需求予以回覆及提供的基礎之外，我們也針對不同線路的媒體特性，以細膩誠信經營關係的韌度，搭建客戶與媒體之間包容性溝通的橋樑。(• 歡迎進一步了解：媒體關係經營與新聞議題管理與媒體回饋贈言)



4.4 創新服務發展 「從細膩中萃取品質」的頤德創新精神

每個產品或服務的創新，都為了解決當下的某些問題。抱持不停於現狀的積極開發，頤德內部秉持品質管理 P-D-C-A 的精神，審視服務過程可以優化內容、創造加值的「小地方」，而每個「小地方」的改善與開發，藉由「財務資本」、「人力資本」、「智慧資本」、「社會與關係資本」四項資本的投入與累積，促使頤德整體服務升級，更創造各資本價值的提升。(• 歡迎進一步了解：頤德 MPR 專案管理系統與 CSR 雲端知識管理系統之應用)

05

借力使力，
1+1 → ∞ 的力量！

ECOSYSTEM

05

借力使力，1+1 → ∞ 的力量！

5.1 永續經營方針與管理觀點

全球企業模式發展至今，不再皆以企業為主體發展。永續發展首重與利害關係人之間的互動，透過頻繁的接觸與了解，互相滿足雙方的需求。發揮 1 加 1 大於 2 的精神。共同為社會及環境盡一份力，同時透過對觀察市場需求的敏銳度，將企業服務與產品進行創新與升級，與世界不斷變動的潮流接軌。頤德國際希望能成為 CSR 合作夥伴互動與交流的平台，以提升台灣永續價值為宗旨，無論是與國際永續議題的接軌，或是國內法規與政策的建議，皆能在此平台互相激盪出永續與創新的火花，與合作夥伴及有心之士共同打造一個擁有深度與廣度永續思維的亞洲國家。

5.2 永續生態圈－合作夥伴關係

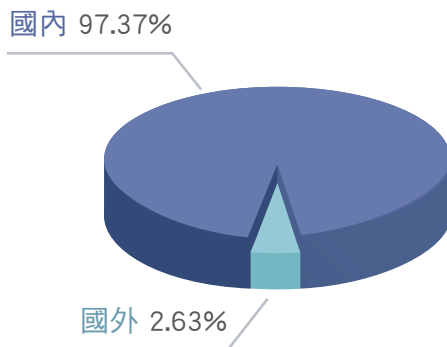
頤德的永續溝通以「永續顧問業務」以及「CSRone 永續報告平台」雙軌並行，透過 O2O 的線上線下互相搭配。若以頤德永續服務為出發點，合作夥伴是我們最重要的利害關係人，也是關鍵的社會與關係資本，換句話說，CSRone 永續報告平台是頤德與合作夥伴共同創造永續價值的平台，而平台上所有永續價值的創造，皆建立在與合作夥伴關係的信任基礎之上，透過不同的互動方式，持續激盪和提升價值的層次及影響範疇。

（• 更多關於 CSRone 永續報告平台的永續溝通，歡迎至 5.4 章節）

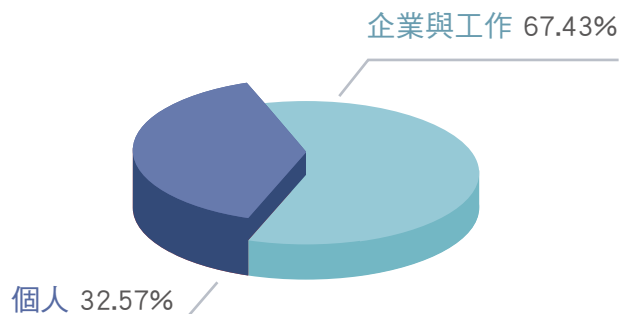
【永續發展目標 17.17】 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民經營以及公民社會的合作

以多種互動模式及跨資源整合，不斷拓展頤德國際 CSRone 永續報告平台的合作夥伴關係規模，並深化彼此的信任資產，締造兼具韌度與力度的永續生態圈，藉由穩固與台灣永續夥伴的合作關係，編織跨地域、跨領域的全球永續夥伴關係網絡，進而促進台灣公民在永續資訊及趨勢接軌的速度，並持續透過 CSRone 永續報告平台的創新，鼓勵公民社會拋出不同的永續觀點及想法，齊力發展台灣與國際間的永續發展及共榮合作模式。

國內採購佔 97.37%



供應商性質比例



註：當地供應商以台灣地區及外島為地理範圍

供應商品質管理－MPR 專管系統

為了協助同仁在規劃每個專案時，找到最佳的供應夥伴，讓專案的進行事半功倍，達成客戶的高滿意度，MPR 系統特別增加廠商評價功能。在 2016 年期間 (2016/1/1~2016/12/31)，在頤德所有 833 家供應商中，218 家供應商已受評核，我們將這些受評的供應商分為四個級距：「優良、尚可、有待改善、考慮停用」，其中評核表現「優良」的共有 208 家，約佔全部受評核供應商的 95 %。對於評核為「有待改善」與「考慮停用」的供應商，除非業務上之必要，將不會視為我們的長期合作供應商。

評分級距	優良	尚可	有待改善	考慮停用
供應商家數	208	71	2	0

(• 歡迎進一步了解：頤德的「合作夥伴」連結篇)

5.3 產業公協會參與

頤德雖為中小企業，仍然依據業務需求及所能著力的社會公益議題積極參與，於參與之公協會中擔任要職，除了善盡企業公民的責任外，更希望藉由在公協會的參與及交流，了解市場現況並適時發聲，而企業永續發展的關鍵即是隨時了解市場動向與永續趨勢的發展，隨時保持敏銳度，這也是中小企業能持續競爭與創新的優勢：靈活與彈性。(• 歡迎進一步了解：關於頤德)



5.4 永續溝通 - CSRone 永續報告平台

2007 年頤德國際成立 CSR 團隊，藉由服務客戶的機會，持續蒐集全球各地以及台灣的永續資訊。為提供給大眾更優質的服務，建立公司 CSR 知識管理的基礎，而這些永續資訊的累積，除了增加頤德服務客戶的利基與競爭力外，我們同時思考到永續資訊的價值對台灣社會來說，亦非常寶貴，於是促成了我們的永續溝通品牌 - 「CSRone 永續報告平台」在 2013 年的誕生，至今成為台灣最豐富的永續資訊平台。近年來更因為許多 CSR 專家學者與合作夥伴的參與，豐富了平台永續資訊的參考價值，期望能達到推動與加速國內外永續資訊交流的目的。(• 歡迎至 1.3 章節，深入「2017 第三屆台灣永續報告分析發表會」專題報導)

CSRone 平台發展 - 全新改版

我們深感企業永續發展所涵蓋跨領域、跨產業的知識彙整是企業的耗大工程。我們希望透過頤德 CSR 部門固定蒐集全球及台灣永續發展相關的重點新聞，進而整合於 CSRone 平台。提供台灣企業及一般民眾對於永續知識有足夠認知的權利。並在 2017 年 8 月進行平台的 2 次的改版。希望藉由改版提供給讀者更完整的服務。



我們提供的服務有：

- 會員專區：提供每位會員專有的管理空間，讓每位會員的 CSR 學習更加有效率。
- 平台課程：我們希望可以提供 CSR 領域的讀者線上與線下結合的課程，讓 CSR 學習零空間限制。
- 指標學習專區：在執行 CSR 專案過程中，常常會碰到許多國際上新的概念或指標，例如 GRI 準則、永續發展目標 (SDGs)。為協助 CSR 從業人員更多的解決方案，在「指標學習專區」我們提供每個指標下的解決方案及案例解析。
- 顧問諮詢專區：CSR 主要包含的領域有環境、經濟、社會三大面向的議題，因此我們的顧問團隊針對讀者們的提問，回覆相關的看法與建議。透過「顧問諮詢專區」我們希望可以讓關心永續議題的大家有個交流的平台。
- 報告書下載：CSRone 為全台蒐集最多 CSR 報告書的平台，提供讀者更便利的方式下載各個企業 CSR 報告書。

(• 歡迎進一步了解：CSRone 永續報告平台)

【永續發展目標 12.8】在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式

儘管永續發展這個詞出現已超過二十年之久，但由於永續發展資訊牽涉到太多跨領域的知識，英文的永續資訊資料量龐大且持續增加，國外也已有企業 / 組織以不同角度切入，並彙整相關資料，反觀中文的永續資訊無論在質或量上仍有成長空間，台灣在 CSR 資訊揭露和永續溝通較為發散，資訊散落在不同管道，觸及族群也分散在各角落。這便是頤德成立 CSRone 永續報告平台的初衷與利基，以「全華文地區的永續發展資料庫」為願景，一方面將全球與台灣永續資訊和資源進行有系統的彙整，另一方面運用虛實整合，以平台及社群管道持續永續溝通，並搭配線下永續活動的舉辦，希望藉此凝聚永續意識，儲備能量以拓展跨地域、跨語文的永續網絡，將永續知識及資訊溝通規模化，以確保各地對永續資訊「知」的權利。



CSRone 平台營運管理與績效現況

CSRone 永續報告平台至今經營三年的時間，持續投入財務、人力及智慧成本。2016 年瀏覽量及使用者持續成長，我們固定以每週以 Google Analytics(GA) 的工具觀察平台會員及訪客的瀏覽及互動狀況。了解分析數據績效及背後代表的意義，每週由 CSR 部門的平台小組成員召開營運會議，討論上週平台成效狀況與改善，並於每月底由總經理召集 CSR 部門同仁召開相關會議，希望於平日業務及工作事項之餘，同時發揮頤德永續溝通的影響力。

以 GA 的數據來看，2016 年每月平均瀏覽數為 53,576 人次，總瀏覽量較 2015 年成長幅度高達 1.7 倍，使用者數量亦成長 3.7 倍。

CSRone 平台發展現況與績效			
CSR 報告	1,901 本	CSR 活動	305 個
CSR 新聞	3,710 篇	平台會員人數	5,668 位
CSR 專題	747 篇	電子報訂閱數	7,310 位

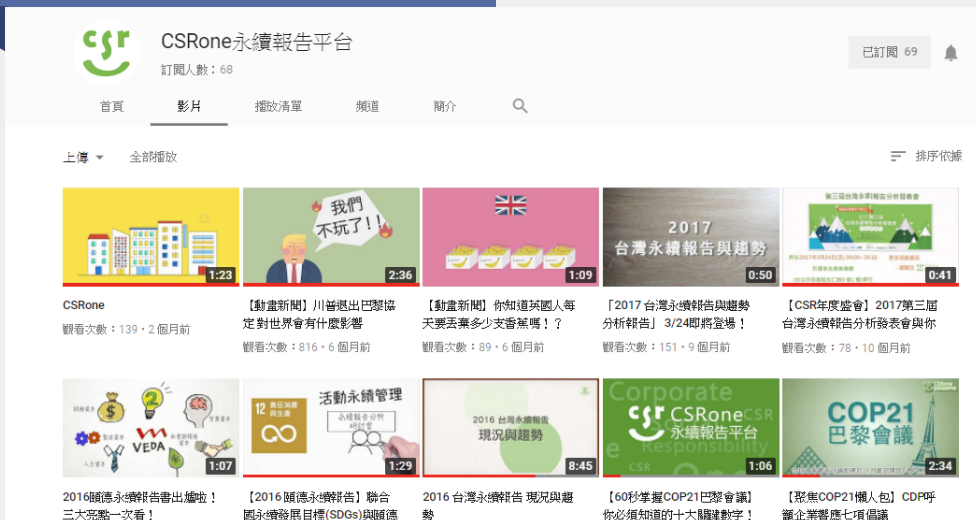
註：由 2013 年成立累計統計至 2017 年 3 月 31 日

CSRone 平台社群溝通－優化閱聽眾的互動可能

Facebook 粉絲專頁－CSRone 永續觀點 [▶ 點我連結](#)



Youtube 影音頻道 [▶ 點我連結](#)



CSRone 平台 Facebook 粉絲頁績效	
累積粉絲數	6,918 位
累積文章	1,990 篇
觸及人數	161,309 次

註：由 2013 年成立累計統計至 2016 年 12 月 31 日

5.5 綠領人才培育

在 CSR 顧問輔導與平台經營的過程，頤德了解到「綠領人才」是台灣企業急迫且根本的需求。因此，頤德積極連結外部單位及資源，發揮核心職能「溝通軟實力」及「規劃執行能力」，參與及發展與綠領人才培訓相關的活動。

【永續發展目標 4.7】在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻

永續發展是一個跨學科的領域，頤德以不同參與形式，提供在學學生 CSR 知識及相關企業案例研討的機會，增進學生原本學科與永續發展知識的連結及應用。從 2011 年起，與其他企業、組織、學校單位，致力 CSR 人才知識及技能培育，並將「綠領人才制度」確立為 CSRone 永續報告平台未來發展主軸之一，希望將永續人才發展策略結構化，以促進台灣學子能有規劃性地習得必要知識，與國際永續發展同步接軌。

資誠聯合會計師事務所於 2016 年初舉辦 CSR 接班人種子研習營，至今已舉辦第四屆，累積參加學生超過 900 名，經過三天的課程與競賽，提升來自不同科系參與學生在 CSR 的知識與企業實務運作的了解。CSRone 永續報告平台以協辦單位的角色，藉由平台協助活動宣傳，並提供適切主題的講師以及業師參與學生發想討論，給予提案建議。（• 歡迎進一步了解：活動特別報導）

台灣企業永續研訓中心 (Center for Corporate Sustainability, 簡稱 CCS) 於 2015 年成立，頤德便與 CCS 一同積極參與永續事務的推廣，由中心所推出的「CSR 大學講堂」獲得許多大專院校的支持與申請，截至 2016 年起，CSRone 永續報告平台參與其中 7 場，與學生分享 CSR 溝通策略及綠領人才等議題。



5.6 全員社會參與 追求社會共好

在營運的過程中，持續創造正面社會影響力是頤德一直以來的企業經營理念，除了 NGO/NPO 等公益團體的支持，近年社會企業以解決社會或環境問題為核心的商業經營模式，已逐漸成為帶動台灣社會正面發展的重要力量，頤德在長期深耕 CSR 領域的過程中，也看到社會企業與企業合作的各種形式與可能性。因此不論是日常營運或專案執行的過程中，我們都以實際行動支持社企產品或服務，更扮演橋樑的角色，創造更多社會企業與企業之間對話與合作的機會，期望結合不同的企業型態，創造社會的共好與共榮。

響應社會公益，是因為看見背後的社會議題

頤德長期捐款支持社福、環保、公益與同業團體，我們看重的不單是捐款表層的行為，更是背後議題的彰顯價值。2012 年起我們關注到台灣新移民的議題，連續 4 年捐款贊助「賽珍珠基金會」，至今已領養 23 位新移民家庭的孩童，幫助新移民家庭適應文化的差異，讓下一代健康、快樂的成長。此外，帶動台灣 CSR 正向發展是頤德重要使命與承諾，不僅以捐款支持，頤德與「台灣永續能源研究基金會」持續在 CSR 推動上有密切的交流與合作，期望集結不同產業的力量，提升大眾對於永續議題的認知及關切。

除了直接捐款，頤德也不定期在公司內部舉辦公益活動，2014年起連續三年舉辦內部二手衣物拍賣會，並將所得全數捐贈「財團法人育成社會福利基金會」。頤德也響應「舊鞋·救命」物資募集行動，號召同仁捐贈二手鞋子，幫助非洲肯亞、烏干達等地學童免於因無鞋可穿而感染沙蚤等疾病。透過公益活動，除了讓還可以使用物資發揮更大的價值，頤德更期望同仁在參與過程中，更敏銳於看見他人需求，凝聚為關懷社會、參與改變的正面力量。

歷年頤德捐款名單

	2014年	2015年	2016年
社會福利	財團法人台北市賽珍珠基金會	財團法人台北市賽珍珠基金會	財團法人台北市賽珍珠基金會
	勵馨基金會	社團法人台灣視障協會	社團法人台灣高齡化政策暨產業發展協會
	財團法人博幼社會福利基金會		台北市 777 銀髮族總會
產業	財團法人成大經營管理文教基金會	台北市廣告代理商業同業公會	社團法人中華民國傑出企業管理人協會
		財團法人台灣觀光協會	財團法人台灣觀光協會
		財團法人台灣永續能源研究基金會	財團法人台灣永續能源研究基金會
		台灣網路暨電子商務產業發展協會	
環境保護		社團法人台灣環境資訊協會	
宗教團體	財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會	財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會	財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會
	中華奉元協會		
文化藝術		財團法人影想文化藝術基金會	財團法人開放文化基金會
總捐款金額 (單位：新台幣)	145,660	319,220	673,674

5.7 氣候風險與機會因應－環境資源使用與效能管理

儘管身為中小企業的頤德在溫室氣體排放量不如製造業或大企業可觀，但長期關注國際永續發展下，我們清楚認知「氣候變遷」議題是刻不容緩且責無旁貸的，我們更積極思考的是，運用頤德核心力「溝通」，向企業與社會大眾傳遞氣候變遷的重要性及影響性。

【永續發展目標 13.3】在氣候變遷的減緩、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力

以 CSRone 平台專題報導，系統性地規劃推廣「氣候變遷」相關議題，主題豐富多元，同時融會國際時事與台灣因應、理論概念及企業實務，順應全球熱潮，建構台灣企業與大眾的氣候認知及意識，以知識含量高的專題文章與趣味活潑的精選影片雙軌並行推廣，觸及不同族群的閱聽眾，擴大影響的範圍。

精選專題文章：

▶ **【時事趨勢】COP21 後，台灣的氣候治理之路？**

精選影音：▶ **【60 秒掌握 COP21 巴黎會議】你必須知道的十大關鍵數字！**

自然資源運用及效能管理

近年因氣候變遷加劇，無論國際或台灣整體環境均對碳排放及管理愈趨關注。因產業性質，頤德的資本主要為用電與用水，連續四年「能源使用效率」為頤德利害關係人高關注的議題，因此在營運過程中提升能源的使用效率，是我們對環境的責任。

提升能源使用效率 - 採用空氣熱交換系統

頤德辦公室主要依賴空調維持溫度，但往往造成新鮮空氣難以進入室內空間，因此有時必須開窗，便導致冷氣外洩的問題，而增加空調耗能。有鑑於此，頤德斥資 26.5 萬元，安裝耗電極低的熱交換系統，讓辦公室能在不開窗的情況下，引入戶外新鮮空氣，提升空調使用效率。

歷年用電與碳排放量

頤德的碳排放量以用電為主，四年來因同仁數量成長，用電度數微幅增加；若以能源密集度來計算，每位同仁所消耗的能源量則逐年下降，也顯示頤德能源使用效率的提升。儘管如此，隨著頤德人數仍會持續擴大，如何搭配內部政策推動與現代科技運用，有效減緩用電量的使用，推行系統化碳排放的管理，是頤德在環境管理上的思考方向。

歷年碳排放數據			
年份	2014	2015	2016
碳排放量 (單位：公斤)	37,930	38,939	35,719
用電度數 (單位：度)	71,894	74,683	67,521
百萬焦耳 (1 度電 = 3.6 百萬焦耳)	258,818	268,859	243,076
電費 (單位：新台幣)	386,316	392,703	327,110

資料來源：台電電子帳單服務系統 / 政府資料開放平台

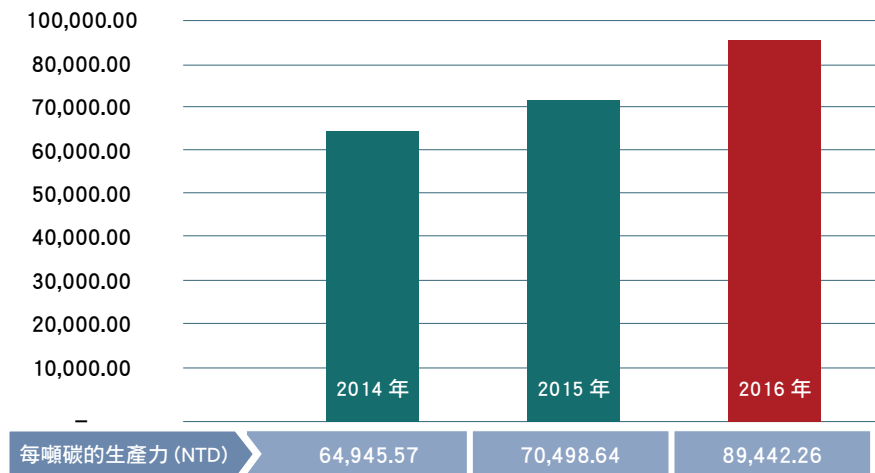
歷年能源密集度			
年份	2014	2015	2016
人均度數 (單位：度)	1,563	1,464	1,250
人均碳排放 (單位：公斤)	825	764	661
人均百萬焦耳	5,626	5,272	4,501

計算方式：人均度數 = 該年總度數 / 該年同仁數

人均碳排放 = 該年度碳排放量 / 該年同仁數

人均百萬焦耳 = 該年度百萬焦耳數 / 該年同仁數

歷年碳生產力



計算方式：碳生產力 = 該年度稅後純益 / 同年度碳排放噸數
單位：新台幣（元）

歷年用水量

根據台北自來水事業處的說明，頤德辦公室所在的大安區水源為新店溪，2016 年頤德用水量較 2015 年微幅降低，人均用水則下降 0.2 度。頤德目前尚未有具體的節水措施及政策，但我們關注到水資源管理已是全球及台灣必須極力面對的問題，對水資源議題的重要性已有認知，而我們承諾將在同仁對水資源議題的意識提升，以及用水效率上有進一步的推動。（請至 1.2 章，了解頤德各目標的設定及執行績效）

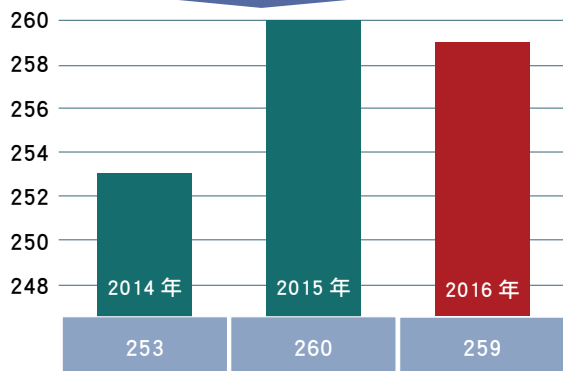
歷年用水數據

年份	2014	2015	2016
用水度數（單位：度）	253	260	259
人均用水（單位：度）	5.5	5	4.8

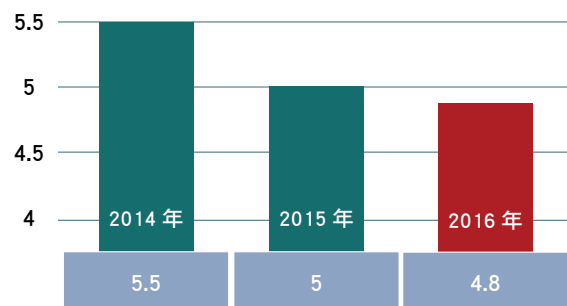
資料來源：台北自來水事業處

計算方式：人均用水 = 該年用水度數 / 當年同仁數

歷年用水度



歷年人均用水度



歷年用紙量

聯合國大會將陸地生態的保護列為永續發展目標之一 (目標 15)，頤德審視自身營運，認為影印紙張使用管理是我們可努力的範圍，因此 2014 年開始進行辦公室用紙量的統計，相較於 2015 年與 2016 年的紙張用量，用紙量大幅下降，人均用紙量亦降為 259 張。頤德內部長年積極宣導文件雙面列印，並將多數內部流程予以電子化，以減少影印的需求。頤德內部仍持續討論如何有階段性地降低紙張用量，我們也積極設定 2020 年的用紙量目標，期望能在營運範疇及能力範圍之內，為地球盡到棉薄之力。

(• 歡迎至 1.2 章，了解頤德各目標的設定及執行績效)

歷年用紙量			
年份	2014	2015	2016
用紙量 (單位: 張)	17,311	17,231	14,000
人均用紙量 (單位: 張)	376	337	259

資料來源: 金郁有限公司

計算方式: 全年人均用紙量 = 該年度用紙量 / 同年度同仁數

附錄：GRI 內容索引

一般揭露			
GRI 準則	揭露項目標題	頁碼	●：省略的理由 ▲：備註
102-1	組織名稱	16	
102-2	活動、品牌、產品與服務	16; 35; 38~40	
102-3	總部位置	16	
102-4	營運據點	16	
102-5	所有權與法律形式	16	
102-6	提供服務的市場	16	
102-7	組織規模	16; 17~18; 23	
102-8	員工與其他工作者的資訊	23	
102-9	供應鏈	37~38	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變		●本報告揭露期間無重大變化
102-11	預警原則或方針		●本公司目前無相關預警機制
102-12	外部倡議		●本公司無相關措施
102-13	公協會的會員資格	38	
102-14	決策者的聲明	11~12	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	17	
102-18	治理結構	17	
102-40	利害關係人團體	13	
102-41	團體協約	23; 33	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	13	
102-43	與利害關係人溝通的方針	13	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	14~15	
102-45	合併財務報表中所包含的實體	16	▲本公司為非公開發行之企業組織，並未出具合併財報
102-46	界定報告書內容與主題邊界	13; 15	
102-47	重大主題表列	15	
102-48	資訊重編		●無重編行為
102-49	報導改變	4; 15	
102-50	報導期間	4	
102-51	上一次報告書的日期	4	
102-52	報導週期	4	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	5	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	4	
102-55	GRI 內容索引	46~47	
102-56	外部保證 / 確信		▲本報告延續 2016 年出版報告之編製方式，故本年度並未取得外部確信 / 保證
103-1	解釋重大主題及其邊界	15	
103-2	管理方針及其要素	17; 22; 33; 35; 39	
103-3	管理方針的評估		▲頤德目前透過每月高階主管的業務會議，與每年 CSR 小組編製 CSR 報告書等方式，評估管理方針的有效性
特定主題：經濟主題			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	17~18	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	42~44	
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	28	

特定主題：環境主題			
GRI 準則	揭露項目標題	頁碼	●：省略的理由 ▲：備註
302-1	組織內部的能源消耗量	43	
302-3	能源密集度	43	
特定主題：社會主題			
401-1	新進員工和離職員工	24	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	25~28	
401-3	育嬰假		▲本年度未有同仁申請育嬰假
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	29	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	30	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	25	
405-1	治理單位與員工的多元化	17	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	26~27	
GRI 行業別揭露 - 媒體			
M2	內容創作 (Content Creation)	9; 35; 38~40	
M3	內容創作 (Content Creation)	35; 38~40	
M6	閱聽眾互動 (Audience Interaction)	38~40	
M7	媒體素養 (Media Literacy)	9	
GRI 行業別揭露 - 會議籌辦單位			
EO1	總覽 (Overall)	8	
EO4	當地社區	9	
EO5	包容性 (Inclusivity)	9	
EO12	軟體與硬體傳承 (Soft and Hard Legacies)	9	