



捷迅股份有限公司

ESG REPORT

目錄

目錄.....	1
董事長的話.....	3
關於本報告書.....	4
關於捷迅股份有限公司.....	6
2024 年永續績效亮點與肯定	8
1-重大主題分析與利害關係人議合	10
1-1 利害關係人議合	10
1-2 重大議題鑑別與分析	12
2-落實永續經營	22
2-1 營運成果與績效	22
2-2 公司治理運作	24
2-3 誠信經營與法規遵循	28
2-4 風險管理	30
2-5 資訊安全與個資保護	32
2-6 供應商管理	33
2-7 品質與客戶服務	34
3-多元共融職場	35
3-1 人權及人才政策管理	35
3-2 員工薪酬及權益	39
3-3 多元化與平等機會	45
3-4 人才培育與發展	47
3-5 職業安全衛生	49
3-6 社會參與	52
4-打造低碳物流	55
4-1 氣候變遷因應	55
4-2 溫室氣體管理	58

4-3 環境管理	60
附錄.....	62
GRI Standards 對照表	62
2-3 誠信經營與法規遵循	錯誤! 尚未定義書籤。
TCFD 對照表.....	65
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 氣候相關資訊揭露對照表.....	67

董事長的話

親愛的股東、客戶、供應商、同仁與社會各界夥伴：

2024 年捷迅在地緣政治及全球經貿巨大變化的情況下，營運表現仍超乎預期，這樣的成績非一蹴可及也並非外界推測的是受美國發動的關稅貿易戰所帶來的短期出貨潮，而是長期以來在各項產品服務及海內外各據點持續斬獲新客戶新生意的表現，以及多年來穩定受到原有客戶的肯定及支持下合作，加上經營團隊熟稔市場趨勢變化，自去年開始推動多項海外佈局、東南亞拓點、併購等綜合加乘效應下，堆疊出這番佳績。捷迅管理階層憑藉著數十年物流經驗，精準掌握政經動態、國際局勢變化及緊密關注客戶需求，每年訂定出集團的全球發展方向、目標及策略皆符合全球成長趨勢，各地的佈局亦充分發揮效能，提供給客戶期望的空、海運、倉儲、報關、及其他整合型且多元的客製化物流方案。

捷迅董事會與營運高階主管們持續將永續發展的核心理念融入企業經營策略與商業模式之中，視其為提升企業韌性與長期競爭力的重要基石。我們定期檢視全球經濟、環境與社會趨勢，針對碳排放、能源效率、供應鏈穩定性、員工福祉與人權保障等關鍵永續議題，設下明確目標並持續追蹤績效，確保企業運作與全球永續價值鏈接軌。

面對國際政經局勢快速變遷，我們自中美貿易戰 1.0 階段即展開協助客戶生產基地調整的物流服務，藉由對全球供應鏈脈動的前瞻觀察與布局，積極擴展海外據點及優化系統、搭配行銷人員的專業服務及整體規劃。2023 年成功於印度清奈設立子公司，支援當地供應鏈落地與服務當地電子廠的能量；更進一步於 2024 年完成對美國西雅圖子公司的併購，擴大北美市場的營運能力；同年亦於越南設立新子公司，因應東南亞製造重心的轉移趨勢。為加速物流時效能滿足客戶對跨境倉儲服務的需求，積極在 2025 年下半年完成位於美國德州達拉斯機場內保稅監管物流倉的建置作業。在快速擴張與國際化營運的同時，我們秉持高度的合規精神與風險管理意識，嚴格遵循各國法規與相關產業規範，2024 年度內未發生任何違法事件，展現公司在企業治理、法遵制度及內部控制機制方面的高度成熟與自律。

捷迅的願景是成為全球物流領域中最具永續影響力的領航者——透過創新技術、智慧物流系統與綠色運輸方案，我們致力於將碳足跡降至最低，並在全球物流鏈中樹立標竿。同時持續舉辦「最強市民飆 5K」公益路跑賽事，活動號召國內知名學校學生及跑團擔任賽事志工，2024 年共舉辦 11 場活動，累計 3,300 名市民不分年齡性別共襄盛舉，旨在帶動地方商圈消費及提升社會運動風氣；此外，捷迅榮獲教育部體育署「運動企業認證」，展現我們對健康福祉與社區共榮的長期承諾。

展望未來，我們將持續深化永續治理架構，善盡企業公民責任。面對碳邊境稅、政經不確定性與智慧化投資成本等挑戰，捷迅將依循降低碳排、優化能源效率、強化供應鏈透明度三大支柱，分階段推動下列可行目標：2025 年進行永續資訊稽核；未來 3 年將依主管機關時程要求完成溫室氣體第三方查證；展望長期制定溫室氣體減排路徑，配合供應鏈合作夥伴提供低碳運輸服務選項，以對齊台灣 2050 淨零排放政策。我們攜手夥伴推動減碳行動，以亞太區「綠色物流解決方案」為標竿，串聯上下游，邁向碳中和願景，讓我們以專業與熱忱攜手前行，共創永續繁榮的未來。

關於本報告書

本報告書以捷迅股份有限公司為主體編製（尚不包含子公司），惟本報告書之財務績效數據採合併報表，合併個體除捷迅股份有限公司外，尚包含 Soonest Express, Inc.及捷迅（香港）有限公司等 13 家子公司（詳細資訊請參考 2024 年捷迅股份有限公司年報）。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書資料期間與合併財務報表期間一致，皆為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

每年定期發行中文版永續報告書，並於公司網站提供下載。

首次出版日期：2021 年 10 月發行

上一發行版本：2023 年 6 月發行

現行發行版本：2025 年 8 月發行（本次發行之永續報告書無重編事宜）

報導週期：一年一次

歷年報告書：<http://esg.soonest.com/PageDown/Index>

計算依據

本報告書係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之永續性報導準則（GRI Standards）2021年新版要求，並參酌財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫及揭露。

本報告書所揭露之財務數據，來自勤業眾信聯合會計師事務所，依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之合併財務報告，並以新台幣為計算單位。其他數據則由捷迅自行彙整與統計所得，以一般慣用的數值描述方式，採四捨五入為原則。

外部保證與確信

內部審查：

本報告書係由公司治理主管負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後由相關單位最高主管負責核定，最終版完整稿件由公司治理主管呈報董事會，並由董事會討論通過後公開發行。

外部查證

本永續報告書(含溫室氣體相關數據)尚無第三方查證/確信，溫室氣體相關資訊預計於 2028 年進行第三方查證。

永續報告書聯絡資訊

若對於本報告書內容有任何指教或建議，竭誠歡迎與捷迅股份有限公司聯繫，聯絡方式如下：

聯絡單位：捷迅股份有限公司

地址：臺北市內湖區瑞光路 34 號 4 樓

聯絡人：副總經理暨發言人 葉子菁

電話：886-2-8792-9897

電子郵件信箱：soonestinv@soonest.com.tw

公司官網：<http://www.soonest.com/>



捷迅官網



ESG 專區

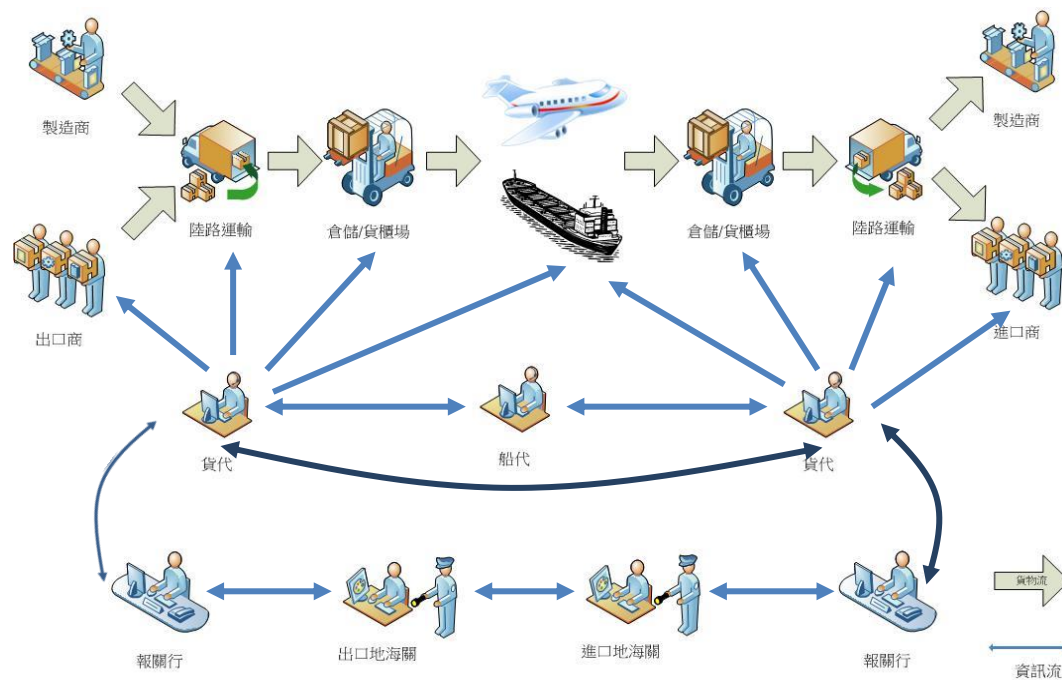
關於捷迅股份有限公司

公司簡介

捷迅股份有限公司成立於 1984 年，總部位於台灣台北市內湖區，成立初期以空運進口報關業務為主，憑著豐富的專業知識及優良的服務品質，業務持續不斷成長並獲得廣大客戶的支持愛護，1989 年開始與世界各國航空貨運代理商合作，增加了空運進、出口貨運承攬業務。有鑑於全球化浪潮，以及國外代理商之服務品質已無法滿足顧客之要求，捷迅於 1991 年 9 月成立香港子公司，並陸續向中國、新加坡、馬來西亞、越南等東南亞地區、美國及加拿大等地區拓展營業據點。為了因應客戶多方面需求，1997 年增加了海運進、出口貨運承攬業務，全面提升為一條龍服務，為客戶提供了更具人性化之物流及資訊流服務。

本公司為百分之百台資企業，業務均為自行開發，非仰賴國外代理商指定貨，由成立初期單純的進口報關，到海、空運進出口業務承攬乃至今日於國外設立子公司，這些成果絕非偶然，而是全心的投入，始能確實為客戶提供最佳的物流方案，也因為自成立以來持續擁有良好的信用及服務品質，方能獲得國際知名廠商如鴻海、華碩、正崧、台達、技嘉、增你強、宏碁、佳世達、安富利、和碩、環隆科技、康舒科技等大廠的信賴與愛護，捷迅與客戶們共同努力持續茁壯，達到今日的成就。

在價值鏈當中，本公司主要扮演為中游，主要業務範圍為全球整合型物流服務，包含航空、海運貨運承攬、海空聯運、報關、陸路運輸、倉儲及國際快遞業務等，在全球物流服務需求增加的浪潮下，將觸角延伸至全球。除了上述業務服務，在美國、香港、中國及新加坡等地亦提供陸運運輸服務、物流倉庫服務、貨物跨境承攬服務、海關監管進口保稅倉庫服務及海關監管出口監管倉庫服務等，並將各點串聯成捷迅全球物流服務網，透過本公司自行開發之全球物流系統 (Global Logistics System, GLS)、供應商庫存管理系統 (Vendor Management Inventory, VMI) 實行專業化經營，無論是客戶的即時訊息查詢或出入庫管理，以滿足顧客的需求為指標，打造出量身訂做的客製化服務，同時不斷提升自我服務價值。2024 年度整體價值鏈及營運模式較上年度並無顯著變化。



上游	中游	下游
貨主、委託人(如製造商、電商等)向物流承攬業者提出物流需求	提供整合型物流承攬服務等規劃與安排運輸流程(包括報關、運輸、倉儲等)，為客戶提供客製化的物流服務需求	實際提供物流資源與執行工作的業者，包括運輸業者(如航空公司、船運公司、當地陸運公司等)、報關行、第三方倉儲業者及配送人員等

捷迅參與之公協會

參與協會名稱	捷迅在此協會中扮演的角色	議題合作
臺北市航空貨運承攬商業同業公會	會員	參與會議並提供意見反饋
臺北市報關商業同業公會	會員	無
臺北市海運承攬運送商業同業公會	會員	受公會邀請由董事長特助為公會會員授課
世界貨運協會 (WCA)	會員	無
國際航空運輸協會 (IATA)	會員	無

2024 年永續績效亮點與肯定

環境面：



7.2 提高全球可再生能源比例

空運承攬業務部分響應航空公司推廣永續航空燃油(SAF)使用，提供客戶更多綠色運輸選項，共同攜手供應鏈廠商與合作夥伴減少碳足跡，往淨零碳排目標邁進。



11.6 減少都市對環境的影響



12.4 負責化學品和廢物的管理

辦公室消耗品選購採用符合環保節能商標商品，並推行午休關燈等措施，以降低用電量帶來產生之溫室氣體排放。

社會面：



3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康

自 2018 年度起與新北市政府共同舉辦「最強市民飆 5K」活動。這是一項由本公司主辦的公益性質路跑賽事，旨在鼓勵市民參與運動、提升健康意識，並培養跑者的配速習慣與比賽經驗。本公司並獲得教育部體育署舉辦之運動企業標章認證。



4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數

與中華科大、海洋大學等大專院校建教合作，提供實習與就業機會。若表現良好者並承諾實習結束後給予額外一年聘雇契約且實習期間薪資比照正職辦理。

治理面：



16.6 建立有效、負責和透明的制度



17.14 加強永續發展的政策一致性

本公司已依規定設立公司治理主管，並由財務主管兼任，負責擬定並推動 ESG 策略及永續發展計畫，確保公司在環境保護、社會責任及公司治理方面的持續改善。



17.17 鼓勵有效的夥伴關係

以 AEO 優質企業供應鏈安全管理系統篩選供應鏈夥伴，確保品質、穩定交貨，也著重供應鏈夥伴的環境及社會表現，要求同步遵循不雇用童工、強迫勞動及歧視等國際人權規範，逐步落實永續供應鏈。

1-重大主題分析與利害關係人議合

1-1 利害關係人議合

本公司參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五大原則，包含責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與依賴性 (Dependency)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。

2024 年由 11 位高階管理層進行利害關係人鑑別，辨認利害關係人與捷迅關係程度之高低，盤點 7 類主要利害關係人，鑑別出：員工、政府機關、客戶、供應商/承攬商及股東/投資人等 5 類重要利害關係人。

捷迅與利害關係人溝通管道、頻率及 2024 年績效如下表：

利害關係人	對捷迅的意義	利害關係人 關注議題	溝通管道及頻率	2024 年 溝通績效
員工	員工是企業營運的基石，其滿意度與留任率直接影響捷迅營運穩定性與創新能力	<ul style="list-style-type: none">● 員工福利● 資訊安全及個資保護● 法規遵循● 人權● 勞資關係	定期： <ul style="list-style-type: none">● 每季定期召開勞資會議 不定期： <ul style="list-style-type: none">● 內部員工申訴信箱以及性騷擾防治信箱	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年度按季召開勞資會議共 4 次，總計參與人數共 40 人次。● 2024 年度並未接獲員工申訴等情形
政府機關	法規遵循與政策支持關係著企業發展，捷迅以最新法規為營運基礎	<ul style="list-style-type: none">● 公司治理與誠信經營● 營運績效● 風險管理● 資訊安全及個資保護● 法規遵循	定期： <ul style="list-style-type: none">● 每月定期申報 不定期： <ul style="list-style-type: none">● 公文往來	<ul style="list-style-type: none">● 每月依主管機關規定定期申報相關財務及非財務資訊。並於 2024 年 6 月間配合櫃買中心進行例行性實質審查作業
客戶	客戶需求是產品與服務創新的來源，捷迅與客戶發展長期合作關係	<ul style="list-style-type: none">● 社會參與● 公司治理與誠信經營● 風險管理● 勞資關係● 員工福利	定期： <ul style="list-style-type: none">● 每年法說會邀請客戶參與會議 不定期： <ul style="list-style-type: none">● E-Mail 往來● 電話聯繫● 主動拜訪主要營業客戶	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年度舉辦 2 場法說會邀請客戶共同參與

供應商/承攬商	<p>供應商是供應鏈穩定的關鍵角色，影響產品交期與品質，為捷迅的關鍵合作夥伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質及顧客關係管理 ● 法規遵循 ● 供應鏈管理 ● 人權 ● 員工福利 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定期供應商實地查核 ● 每季定期召開法說會 <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 邀請合作夥伴、供應商和同業承攬商與公司高階主管業務會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年 1 月規劃年度稽核計畫，針對前一年度不同風險層級之商業夥伴進行稽核，2024 年度共完成稽核 5 家商業夥伴。
股東/投資人	<p>提供營運資源與發展資本，決定捷迅長期發展方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全及個資保護 ● 法規遵循 ● 社會參與 ● 供應鏈管理 ● 公司治理與誠信經營 ● 營運績效 ● 品質及顧客關係管理 ● 綠色物流 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每年股東常會 ● 每年法說會 ● 公開資訊觀測站 <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 投資人信箱 <p>Email：</p> <p>soonestinv@soonest.com.tw</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 電話會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年 6 月舉辦股東常會承認並決議相關事項。 ● 2024 年度分別舉辦 2 場法說會，向投資大眾說明財務業務狀況、產業發展及未來發展計劃

1-2 重大議題鑑別與分析

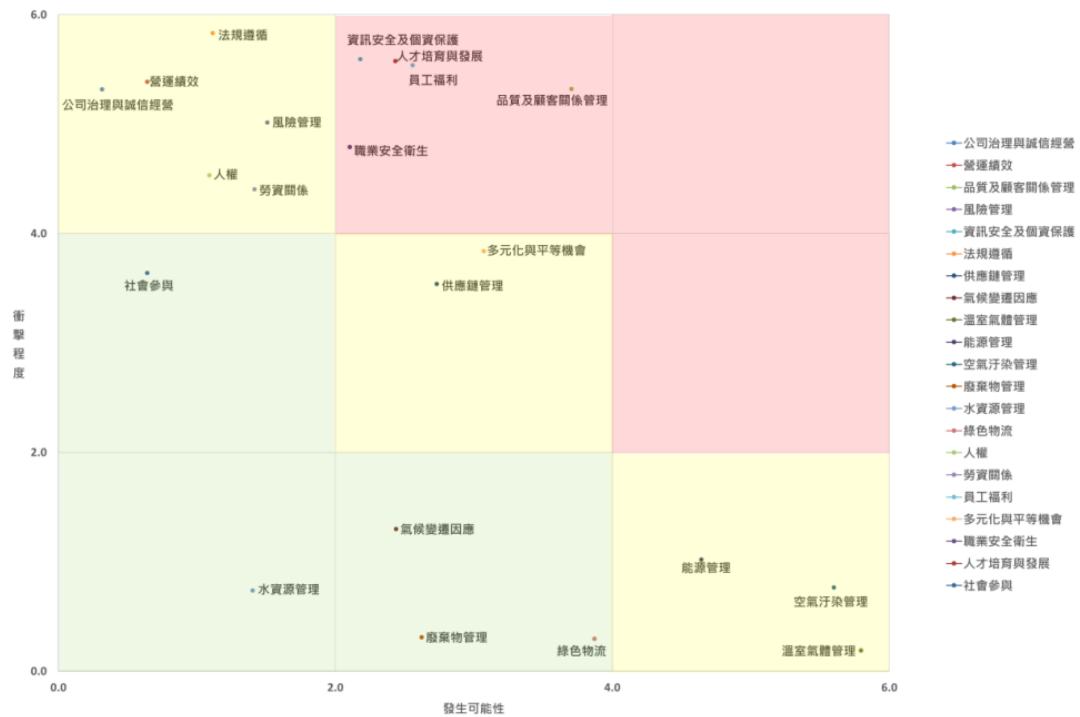
捷迅依照 GRI Standards (2021) GRI 3 指引對於重大性議題定義，由各單位主管基於雙重重大性原則 (Double Materiality) 透過召開工作坊評估捷迅關注之 21 項永續議題上，對於企業營運及外部經濟、環境、人群 (包含其人權) 的正面及負面的顯著衝擊程度，以及衝擊事件發生的可能性，產出衝擊分數，並依「經濟、環境、人群的正面及負面的衝擊程度」和「衝擊事件發生的可能性」繪製重大關注議題矩陣圖，並參考外部各類利害關係人意見，鑑別 9 項重大永續主題，依序為：法規遵循、營運績效、公司治理與誠信經營、員工福利、人才培育及發展、品質及顧客關係管理、資訊安全及個資保護、多元化與平等機會及風險管理。最後根據重大永續主題之分析結果與永續發展推進小組討論，進一步界定組織內外的影響對象與邊界，並對應 6 個 GRI 主題以及 3 個自訂主題，作為本次報告書的主要揭露指標的。



正面重大主題矩陣圖



負面重大主題矩陣圖



根據重大主題分析流程，捷迅整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 9 項重大主題，2024 年較上次出版之 2022 年永續報告書新增了法規遵循、公司治理與誠信經營、資訊安全及個資保護、風險管理、員工福利及多元化與平等機會，減少了採購實務與管理、社會公益、供應鏈管理、人權及能源與溫室氣體管理。

環境、社會（含人權）及治理與捷迅價值鏈關係價值鏈衝擊

2024 年重大主題清單		對應之 GRI 準則	上游	中游	下游
			供應商/承攬商	捷迅	客戶
治理	法規遵循	自訂主題 法規遵循	▲▲	●●■	▲▲
	營運績效	GRI201 經濟績效	▲▲■	●▲■	▲▲■
	公司治理與誠信經營	GRI205 反貪腐	●▲■	●▲■	●▲■
	品質及顧客關係管理	自訂主題- 品質及顧客 關係管理	▲▲■	●▲■	●▲■
	資訊安全及個資保護	GRI418 客戶隱私 2016	▲▲■	●▲■	●▲■
	風險管理	自訂主題 風險管理	▲▲	●▲■	▲▲
社會 (含人權)	人才培育及發展	GRI404 訓練與教育 2016	▲▲	●●■	▲▲
	員工福利	GRI401 勞雇關係 2016	▲▲	●▲■	▲▲
	多元化與平等機會	GRI405 員工多元化 與平等機會 2016	▲▲	●▲■	▲▲

註：實質正面衝擊●；實質負面衝擊●；潛在正面衝擊▲；潛在負面衝擊▲；衝擊屬組織造成或促成■；衝擊屬商業關係直接相關■

重大主題管理方針

1.法規遵循	衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商 / 承攬商
	政策	本公司秉持依法營運之原則，並透過年度規劃，針對相關部門定期推動線上與實體教育訓練，深化同仁對於法規之認知，確保本公司營運皆符合法規要求。
	承諾	本公司恪守法治原則，積極強化員工法規意識，並將合規要求延伸至供應商，系統性降低潛在之風險，杜絕任何違法情事發生。
	正面的衝擊 (實際)	本公司依循法規規範推動營運，並透過教育訓練、適時宣導及法規鑑別，建構符合法令之營運環境，使公司與利害關係人皆能在合規基礎上穩健發展，共創永續經營價值。
	負面的衝擊 (潛在)	本公司經理人與員工未能即時掌握最新法規動態，恐將產生合規落差，進而發生違法情形而提高營運風險。
	相關衝擊所採取的行動	本公司針對全體員工實施系統化教育訓練，並適時傳達法規修正重點，強化合規意識，確保各項營運行為均符合法令規範。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標： 維持法規教育訓練每人平均 1 小時。</p> <p>2024 年績效： 2024 年度與法規相關員工教育訓練課程時數共 39 小時，平均每人教育訓練時數 1.5 小時。</p> <p>2025 年目標： 持續關注影響本公司業務之法規影響，進行法規鑑別作業，並加強舉辦各業務部門新修正法令規範要點相關教育訓練至少 1 場次以上。</p>
	利害關係人議合	定期舉辦與貨運承攬及報關相關法律課程教育訓練，提升員工法規知識。
2.營運績效	衝擊邊界	股東 / 投資人、員工
	政策	強化經營管理效率以提升經營績效。
	承諾	維持良好的經濟績效，致力為客戶提供多元解決方案、調整客戶結構，帶動獲利穩定成長。
	正面的衝擊 (實際)	良好的經營成果可強化企業資本結構、提升獲利能力，亦有助於提升利害關係人信任，包括投資人、供應商與員工，鞏固企業聲譽與市場競爭力。

2.營運績效	負面的衝擊 (實際)	若財務績效未如預期，可能削弱資金運用彈性、壓縮永續投入資源，並影響員工福利、供應鏈付款能力與外部信用評等。
	相關衝擊所採取的行動	營業計畫及營運策略：每年度訂定年度營業計畫及營運策略，穩健財務經營，持續提升經營績效以創造長期價值。 永續承諾與目標設立：透過建立明確永續承諾，確保能有效分配資源以推動永續經營目標及永續資訊管理內部控制制度，並向董事會定期報告執行情況。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 持續拓展海外營運據點，並增加長程航線業務。 2024 年績效： 併購位於美國西雅圖物流承攬同業，並持續拓展北美航線業務。 2025 年目標： 掌握國際市場變化契機，持續拓展電商業務，調整集團營運比重，創造差異化以提升經營績效。
	利害關係人議合	定期透過公司網站及公開資訊觀測站揭露包括合併營業收入、財務報表等營運財務績效成果。
3.公司治理 與誠信經營	衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商 / 承攬商
	政策	落實誠信經營，強化公司治理。
	承諾	建立反貪腐與競爭行為準則，推動企業誠信文化。
	正面的衝擊 (實際)	健全的公司治理架構與誠信經營文化，有助於強化董事會與經營層之間的制衡與責任機制，提升決策透明度與效率，降低營運風險，並鞏固企業形象與品牌聲譽。
	負面的衝擊 (潛在)	若公司治理結構不明或監督機制薄弱，可能引發內部舞弊、決策失誤或資源錯置，進而影響經營績效，亦可能導致合作夥伴流失與市場信心下滑。
	相關衝擊所採取的行動	制定各項經營誠信與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 維持反貪腐 0 違規事件。 2024 年績效： 未發生貪腐與反競爭行為等舞弊事件。 2025 年目標： 將持續精進公司治理評鑑排名。

3. 公司治理 與誠信經營	利害關係人議合	<p>1.與櫃買中心等主管機關保持暢通溝通，若有相關舞弊事件即時反映。</p> <p>2.定期舉辦法說會向外界說明公司財務業務情形。</p>
	衝擊邊界	員工
4. 員工福利	政策	優化福利政策，增加人才留任。
	承諾	本公司致力於完善福利制度，透過多元化的措施提升員工滿意度與歸屬感，營造兼具關懷與支持的友善職場環境。
	正面的衝擊 (實際)	完善的福利規劃有助於強化員工對組織的認同與忠誠度，降低人力流失，穩定團隊結構，同時強化內部知識傳承機制，提升企業雇主品牌競爭力。
	負面的衝擊 (潛在)	當福利水準未達產業合理水平，或員工關懷不足，將可能影響員工留任意願與工作動能，長期下來恐引發勞資糾紛，損及企業品牌形象與永續經營基礎。
	相關衝擊所採取的行動	<p>1.提供豐富多元的員工福利，如聚餐補助、健身中心等，並依法設立職工福利委員會，定期舉辦各類文康活動、員工旅遊、健康檢查及家庭日活動。</p> <p>2.實施生日假，讓同仁在生日當月可享有 1 日休假，獲得充分休息、平衡生活。</p>
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標：</p> <p>實施生日假，讓同仁在生日當月可享有 1 日休假。</p> <p>2024 年績效：</p> <p>安排生日假同仁共 70 人，比例 100%。</p> <p>2025 年目標：</p> <p>預計持續推動生日假福利，並舉辦家庭日及員工旅遊等福利措施，未來將進一步導入諮商服務等 EAP 方案。</p>
	利害關係人議合	每個新進員工入職時確保員工清楚了解公司員工福利，並制定完善員工福利措施以提供不同職級員工不同階段之福利需求。
5. 人才培育 及發展	衝擊邊界	員工
	政策	持續投入資源招攬新進員工及物流人才，並重視同仁的教育訓練與成長發展，致力提供讓員工安心且與國際接軌的工作環境，穩健落實「物流人才培育計畫」。

5. 人才培育及發展	承諾	本公司由專人專職負責規劃，推動各項學習、訓練活動與人才發展、職能提升專案，再加上將陸續擴增海外據點，逐步培訓可外派人才，持續擬定各部門專業人才培訓計畫，重視同仁的成長發展。
	正面的衝擊 (潛在)	為因應組織發展趨勢與未來挑戰，本公司系統性規劃並實施員工學習藍圖，強化專業能力與職能延展，建立可持續的人才動能，驅動企業長遠成長。
	負面的衝擊 (實際)	若缺乏持續且系統性的人才培育，將導致關鍵職能與經驗傳承出現斷層，不僅削弱組織營運的穩定性，也限制企業進行長遠策略規劃與佈局的能力。
	相關衝擊所採取的行動	持續投入教育訓練資源，提供同仁最佳學習環境，並導入多樣化學習平台，除了實體教室學習外，預計發展線上學習及知識管理系統的數位學習平台。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標： 每位員工每年平均受訓時數達 22 小時以上。</p> <p>2024 年績效： 員工平均受訓時數為 22 小時。</p> <p>2025 年目標： 設置職涯發展檢核。</p>
	利害關係人議合	透過 360d 測評工具，協助員工了解自身性格傾向與工作風格，進而找出與其特質相符的職務或發展方向。
6. 品質及顧客關係管理	衝擊邊界	股東 / 投資人、員工、客戶、主管機關
	政策	重視客戶所提出的意見與建議，設立「客戶抱怨處理單」以處理並檢討，預防類似事件重複發生，同時加速應用資訊科技，提高客戶服務水平。
	承諾	本公司管理階層和全體員工均賦予相關責任，以絕對的承諾來保證實現品質管理政策及其目標。
	正面的衝擊 (實際)	本公司透過提升準時交貨率與產品良率，有效強化配達品質，降低客訴次數與比率，進一步減少因延誤或瑕疵導致的客戶損失，進而降低社會資源耗費與負面衝擊，並藉此提升顧客對公司服務的信賴與滿意度，也強化長期的品牌忠誠與合作意願。
	負面的衝擊 (潛在)	物流承攬過程中若交貨率不符合客戶期待甚至導致客戶產品丟失時可能增加額外營運成本及代價，並增加顧客投訴、退貨及損害企業聲譽，甚至引發法律糾紛。

6. 品質及顧客關係管理	相關衝擊所採取的行動	新進供應商必須簽署商業夥伴供應鏈安全聲明書，經評估核准後，符合標準始可納為合格供應商。積極協助供應鏈實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保合作廠商依照時間表如期交貨。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標：</p> <p>維持準時交貨率 100%，0 客訴。</p> <p>2024 年績效：</p> <p>2024 年準時交貨率 100%；客訴情形為 0 件。</p> <p>2025 年目標：</p> <p>除了繼續維持客訴事件為零外，本公司也將持續提供聯絡窗口作為客戶回饋管道，以及滿意度相關問卷調查。</p>
	利害關係人議合	提供客服專線予客戶，提供客戶回饋管道/與客戶間定期交流，維護客戶關係。
7. 資訊安全及個資保護	衝擊邊界	員工、股東 / 投資人、客戶、主管機關
	政策	本公司依據八大資訊安全管理準則，包括人員管理、系統與網路安全、存取控制、資訊資產與環境安全、系統維護及業務持續等面向，建構完整資安架構。並以「防毒、防駭、防漏」三大核心為資安防護主軸，導入防火牆、入侵偵測、防毒及內控系統，強化對外部攻擊之防禦力與內部資訊保護機制。
	承諾	設立資安長統籌資訊安全等相關組織政策制定與執行，並承諾每年定期由第三方進行稽核以確保整體資安管理作業及制度之執行成效。
	正面的衝擊（實際）	確保遵照資訊安全政策調整作業流程，以降低資訊安全風險，並提升重大資安事件發生時反應的能力。
	負面的衝擊（潛在）	資訊安全風險可能影響系統營運維護成本，若造成客戶資料外洩可能會產生額外賠償風險、進而損失客戶未來合作機會，降低公司競爭力。
	相關衝擊所採取的行動	定期進行資安教育訓練，落實資訊系統內控機制，持續關注與導入資訊安全相關工具。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標：</p> <p>進行資訊系統相關軟硬體升級。</p> <p>2024 年績效：</p> <p>本公司 2024 年度對應資安管理事項及投入之資源方案包括：更新防毒軟體、更新 Windows 作業系統、汰換老舊電腦、防火牆更新及新增 ISP 資安防護。</p>

7. 資訊安全及個資保護	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年目標： 持續維持作業系統更新及升級，於必要時更換硬體設備，並規劃執行災害復原演練。
	利害關係人議合	每年定期委由外部第三人對本公司資通安全進行查核，並回應潛在資安風險予以矯正，以確保資安防護機制符合主管機關規範之標準。
8. 多元化與平等機會	衝擊邊界	員工
	政策	本公司積極推動職場多元與平等機會，不僅有助於拓展人才來源、吸引多元背景的潛在工作者，亦能提升組織的包容性與創新力。同時，促進公平就業亦為企業實現社會責任的一環，有助於推動社會穩定與經濟永續發展。
	承諾	本公司倡議職場多元與平等，積極打造無歧視之工作環境，確保所有員工不因種族、性別、年齡、宗教、政治取向或其他受法令保障之身份因素而遭受不當對待、騷擾或差別待遇。
	正面的衝擊（實際）	實施多元進用政策可促進職場包容性，吸引更多元背景的人才加入，不僅強化企業創新動能，也對提升員工凝聚力與組織永續發展具正面助益。
	負面的衝擊（潛在）	企業未採行包容性人才招聘策略，將限制多元族群的就業參與，導致人力資源單一化，長期將削弱整體產業的適應力與創新潛力，進而對經濟發展造成負面影響。
	相關衝擊所採取的行動	本公司尊重多元就業權益，依法律進用身心障礙員工，並致力於提供友善職場與支持性資源，協助其穩定就業與發展。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2024 年目標： 本公司致力於推動多元與包容，計畫擴大聘僱身心障礙者，提供平等的就業機會，實踐社會共融的價值。 2024 年績效： 雇用身心障礙員工共 2 人 2025 年目標： 預計提供更多實習生或身心障礙人士就業機會，並於未來董事改選時增加女性董事比例。
	利害關係人議合	依法令規定提供身心障礙員工就業機會。
9. 風險管理	衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商 / 承攬商
	政策	優化風險辨別，降低營運風險。
	承諾	每年執行風險評估與追蹤，納入營運決策與內部稽核。

9.風險管理	正面的衝擊 (潛在)	定期執行風險評估與管理，有助於企業提前識別潛在風險，提升營運韌性、危機應變能力與決策判斷品質，進一步降低對各利害關係人可能造成的衝擊。
	負面的衝擊 (潛在)	若缺乏風險評估與管控機制，可能導致突發事件發生時無法即時反應，引發財務損失、違反法令或造成營運中斷。
	相關衝擊所採取的行動	每年由公司經營團隊辨識管理風險，由各單位定期對風險事項予以評估及檢討，並向管理當局報告評估結果。在經營管理過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	<p>2024 年目標：</p> <p>擬定稽核計畫完成內部稽核。</p> <p>2024 年績效：</p> <p>已按擬定稽核計畫完成內部稽核。</p> <p>2025 年目標：</p> <p>將永續資訊管理之內部控制作業納入稽核計畫。</p>
	利害關係人議合	透過與內部各部門主管與管理階層之間持續溝通，系統性蒐集與辨識各面向之潛在風險並進行有效管理，以及定期召開法說會供外部利害關係人瞭解本公司風險管理作為並提供相關建議。

2-落實永續經營

2-1 營運成果與績效

營運績效

本公司 2024 年度營業收入為 5,259 百萬元，較上年度成長約 26.19%；2024 年度合併稅後淨利為 214 百萬元，較上年度減少約 8.93%。本公司於 2024 年度無獲得政府財務補助。

2024 年與 2023 年度之財務績效差異說明：

2024 年度相較 2023 年度營業收入受到整體全球海空運業務需求已較以前年度大舉恢復至疫情前常態，本公司亦持續拓展美加等長程運輸航線，使整體營業收入穩步成長，惟受到整體航空運價的調整以及跨境電商業務比重的增長，相對使 2024 年度獲利表現上較 2023 年度為低。本公司面對未來國際貿易市場上在地緣政治緊張局勢和中美貿易戰爭端的不明朗環境下，將積極把握國際營運布局改變帶來的更多機遇，並憑藉多年來累積之豐富承運經驗，以有效提升未來之營運績效。

本年度營運績效如下方表格

合併財務數據			
項目	金額(新台幣百萬元)		
	2022	2023	2024
營業收入	5,705	4,168	5,259
營業外收入及支出	15	18	26
產生的直接經濟價值	5,720	4,186	5,285
營業成本	4,573	3,494	4,617
員工薪資福利	498	374	395
支付出資人的款項(如銀行、股東)	151	210	175
支付政府稅款(註 1)	147	83	59
社區投資(註 2)	-	-	-
分配的經濟價值	5,369	4,161	5,246
留存的經濟價值	351	25	39
合併稅前淨利	647	317	272
合併稅後盈餘	500	235	214
每股盈餘(虧損)	16.68	7.53	6.11

註 1：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

個體財務數據			
項目	金額(新台幣百萬元)		
	2022	2023	2024
營業收入	2,298	1,203	849
營業外收入及支出	201	35	39
產生的直接經濟價值	2,499	1,238	888
營業成本	1,696	851	543
員工薪資福利	204	80	80
支付出資人的款項 (如銀行、股東)	151	210	175
支付政府稅款 (註 3)	97	72	51
社區投資(註 4)	-	-	-
分配的經濟價值	2,148	1,213	849
留存的經濟價值	351	25	39
個體稅前淨利	647	317	272
個體稅後盈餘	500	235	214
每股盈餘(虧損)(元)	16.68	7.53	6.11

註 3：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 4：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

確定給付制義務與其他退休計畫

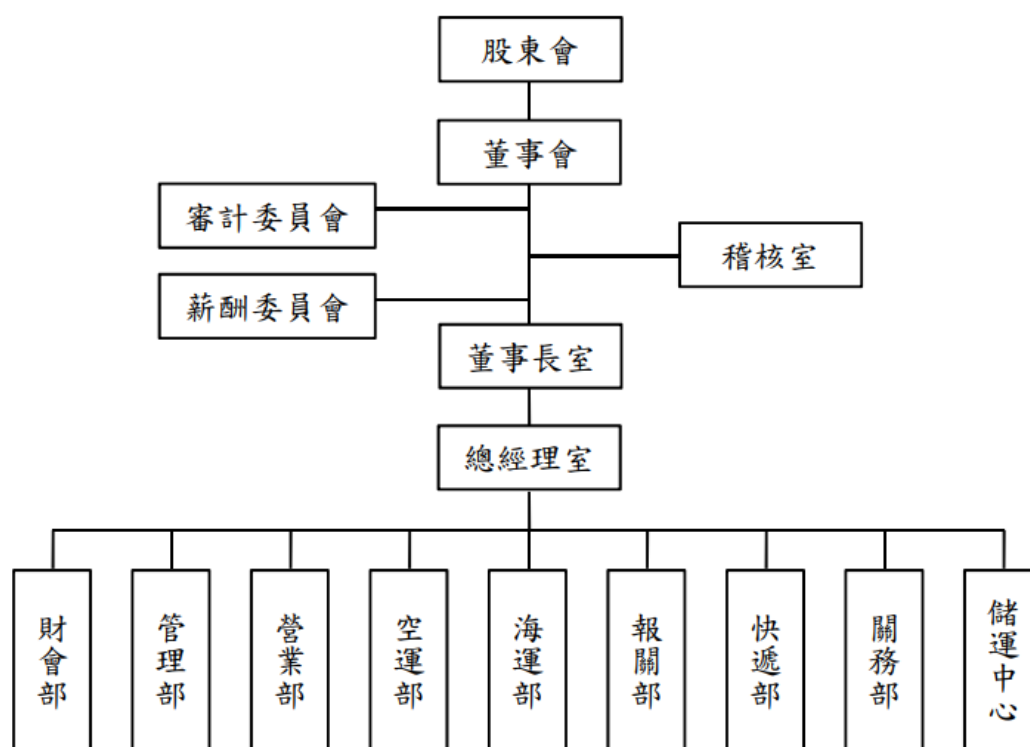
本公司所適用「勞工退休金條例」之新制退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，並按行政院核定之月提繳工資分級表依員工每月薪資 6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶中，另外員工可視自身意願額外自提最高 6%。此制度為自願性參與制，2024 年底已參與自願性提繳員工計有 5 人，比例為 5.56%。

本公司依我國「勞動基準法」辦理之舊制退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據員工服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。本公司按員工每月薪資總額 2%提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶保管及運用，並於員工實際退休時向該專戶申請支付退休金。針對舊制退休金部分，本公司已依精算師之精算情形認列相關退休金負債，並據以補足舊制退休金專戶應有餘額，截至 2024/12/31 舊制退休金專戶餘額為 11,673,205 元，佔估計確定福利義務約 91%。在年度結束前，若估算專戶餘額不足以支付次年度達到退休條件員工的退休金，公司將於次年 3 月底前一次性提撥差額。

本公司 2024/12/31 選擇適用舊制退休計畫之員工共計有 22 位，其餘員工皆適用新制退休計畫提撥退休金，參與退休計畫之員工比例為 100%。

2-2 公司治理運作

1. 公司組織圖



2. 永續發展治理架構

本公司董事長並未兼任總經理職務，僅擔任董事會主席，負責主持董事會會議與推動公司治理。經營團隊由總經理與各部門主管執行日常營運，職責劃分明確，以確保治理與經營之間的制衡與獨立性，避免潛在利益衝突，維持良好治理結構。本公司雖尚未設立永續發展委員會，惟由董事會擔任永續發展的最高監督單位，並指派公司治理主管統籌推動經濟、環境與社會（ESG）相關議題。公司治理主管負責永續政策擬定、風險鑑別、目標設定與報告撰寫等執行協調工作；各部門亦依其職掌提供相關數據與績效指標，並由其主管確認資料之正確性與完整性。永續執行進度由公司治理主管每年定期彙整，向董事會報告，以強化永續目標與公司營運策略之連結。永續報告書亦由公司治理主管統籌編製，經董事會審閱並討論通過後發布(含重大主題)，確保報告內容真實反映公司對經濟、環境與社會議題之管理實況與承諾。利害關係人議合請詳本報告書第 1 章節本公司與各利害關係人議合管道、頻率及績效。

3. 治理單位提名及遴選流程

成員及多元化

董事會為本公司最高治理單位，捷迅股份有限公司設有 9 名董事，全體董事皆為男性，其中 3 席為獨立董事，席次占比 33.33 %。董事會注重多元平等、年齡層、族群的聲音，董事會設置及組成情形為：51~60 歲董事 2 名、61~70 歲以上董事 5 名、71 歲以上董事 2 名。本屆董事會任期至 2026 年 6 月屆滿。目前董事會成員未有來自法定弱勢群體之成員。

2024 年董事會共計召開 6 次，整體董事出席率為 94 %，會議內容請詳閱捷迅股份有限公司 2024 年度年報。董事會成員年齡、任期、學經歷等資訊，請參考 2024 年度年報公開資訊。

職稱	姓名	專業能力與產業經驗	多元核心項目			
			性別	51-60 歲	61-70 歲	71 歲(含)以上
顧城明	董事長	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理/ 風險管理	男		○	
顧陽明	董事	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理/ 財會金融	男		○	
周也為	董事	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理	男		○	
李家榮	董事	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理/ 財會金融	男	○		
林世俊	董事	經營管理/風險管理	男		○	
孫錫銀	董事	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理/ 財會金融	男	○		
黃永芳	獨立董事	財會金融/風險管理	男			○
蔡榮凱	獨立董事	貨運承攬/關務倉儲/國際運輸/經營管理	男		○	
呂財益	獨立董事	關務倉儲/財會金融	男			○

董事會提名遴選

本公司董事會為最高治理單位，董事所有成員遴選均按照本公司訂定之《董事選任程序》採提名制辦理，除了專業能力之外，亦重視其董事成員的行為操守以及道德聲譽。

獨立董事候選人亦需符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》相關專業資格、獨立性認定及兼職限制的規定。達到妥善規劃企業創新發展策略、有效監督、維護股東權益並強化公司治理。

目前本公司尚未將利害關係人(包含股東、員工、供應商等)納入之觀點於提名與遴選過程中。然而，股東透過股東會具有投票權，能夠對提名人選表達意見。此外，若有重大爭議或關注事項，公司亦會透過股東會或其他管道，聽取利害關係人之建議。

捷迅於 2023 年 3 月 14 日董事會核議通過於 2023 年股東常會全面改選董事，於 2023 年 5 月 3 日經全體出席董事同意核議通過提名 6 名董事候選人及 3 名獨立董事候選人，9 名董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「上市上櫃公司治理實務守則」，列入本公司 2023 年董事候選人名單。

功能性委員會

捷迅設立「審計委員會」和「薪資報酬委員會」等兩項功能性委員會，分別就其職掌範圍協助董事會履行其監督職責，並於必要時向董事會提出相關政策建議，以強化董事會運作並落實公司治理。

委員會名稱	委員會組成及職掌	運作情形
審計委員會	審計委員會係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由 3 位獨立董事組成審計委員會，每季至少開會 1 次。審計委員會主要執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。	2024 年共召開 6 次會議
薪資報酬委員會	薪酬委員會由全體獨立董事組成，針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定「董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例」表，請見本公司《2024 年度捷迅股份有限公司年報》。 薪資報酬委員會參酌管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和公司經營績效表現等因素，定期評估並審查其薪資及獎酬政策之合理性，最後將所提之建議提交董事會討論，有效掌握人才流失的風險。	2024 年共召開 3 次會議

4. 治理單位永續教育訓練時數及課程內容

董事進修

董事會成員具備專業知識與豐富企業治理經驗，並廣泛參考國際趨勢報告，持續提升在環境、社會及經濟主體上的群體智識。為即時掌握全球風險趨勢、增進風險應變能力，本公司董事會積極參與進修，2024 年董事會總計進修時數 54 小時，平均每人進修 6 小時。

董事進修課程如下

董事	課程名稱	時數
顧城明	2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3
顧城明	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
顧陽明	2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3
顧陽明	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
李家榮	2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3
李家榮	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
孫鋼銀	2025 年國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3
孫鋼銀	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
呂財益	如何畫出一張企業永續路徑圖	3

呂財益	AI 策略與治理	3
周也為	2025 年企業治理新視角：董事必備的關鍵指南	3
周也為	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 台北第一場	3
林世俊	2025 年企業治理新視角：董事必備的關鍵指南	3
林世俊	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
蔡榮凱	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 台北第一場	3
蔡榮凱	AI 策略與治理	3
黃永芳	國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析	3
黃永芳	如何畫出一張企業永續路徑圖	3

5. 永續治理策略執行與績效評估

董事會績效評估

本公司每年舉行一次董事會績效評估，以評估董事會和個別董事成員的表現。評估方式是採用董事會成員自評。董事會績效評估的範圍包括對公司營運的參與程度、董事會決策品質、董事會組成和結構、董事的選任和持續進修、內部控制和其他評語等方面。個別董事成員的績效評估包括公司目標和任務的掌握、董事職責認知、對公司營運的參與程度、內部關係經營和溝通、董事的專業和持續進修、內部控制和其他方面。本年度的執行情形依照本公司的「董事會議事規則」進行，並將董事會的重要決議事項揭露於公開資訊觀測站，預計未來將納入董事會經濟、環境與人群相關衝擊之績效評估指標。

2-3 誠信經營與法規遵循

落實誠信經營

本公司為提倡誠信及道德之從業行為，制定內部道德規範《誠信經營作業程序及行為指南》。《誠信經營作業程序及行為指南》由管理部為專責單位，負責訓練及管理其他部門，本公司於 2024 年度雖未定期舉辦誠信經營之內外部教育訓練，但本公司管理階層仍透過各項會議，持續宣導誠信經營之相關規範，強調誠信經營理念及政策，並於每週主管會議上均有品德宣導，透過實例分享使各級主管均能理解反貪腐與誠信經營的重要性。如內部發生舞弊、詐欺或違背誠信經營相關案件時，將會向董事會報告相關情事及處理方式。

為確保誠信經營之落實，捷迅已建立有效之會計制度及內部稽核制度，稽核人員並已定期查核前項制度遵循情形，董事會透過檢舉信箱督導相關作業之運作。此外，捷迅也在官方網站設立違反從業道德行為舉報管道，捷迅業已於《誠信經營作業程序及行為指南》中明訂以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。詳細資訊請參見官網：<http://www.soonest.com>。

除了對內要求員工須遵守從業道德之行為規範，對外也一併要求供應商遵循，供應商需簽署《安全供應鏈商業夥伴評估表》，以之為聲明保證本公司進行安全供應鏈之風險評估。

利益迴避制度

本公司之董事依據董事會議事規則，若就會議事項與其本人或所代表法人有利害關係，應說明其重要內容，並於可能損及公司利益時，迴避討論與表決，且不得代理其他董事表決。其配偶、二親等內血親，或與其有控制從屬關係之公司有利害關係者，視為董事本人有利害關係。董事之利害關係事項，包括其姓名、利害關係說明與迴避情形，均詳實載明於會議紀錄中，以確保公司治理透明與法遵。根據 2024 年董事會紀錄，所有議案若涉及董事成員利益衝突時均於決議時迴避。針對利益迴避情形相關揭露已載於年報第 16 與第 17 頁。

就利害關係人揭露事項說明如下：

本公司董事無兼任利害關係人機構職務

本公司與供應商及其他利害關係人間無交叉持股情況。

本公司股權結構分散，無具控制力之單一股東

本公司無重大關係人交易或未清餘額

本公司董事如兼任其他公司職務，依據公司治理實務準則已揭露於年報第 6 頁至第 8 頁。

本公司與供應商及其他利害關係人間無交叉持股情況。

本公司具控制力股東顧城明董事長及其二等親直接或間接透過控股公司等前十大股東持有本公司普通股比率約為 51%，相關資訊載於年報第 40 頁及第 41 頁。

關係人交易與未結清餘額已依規定揭露於個體財務報表附註第 53~55 項，包含董事、高階主管及其關係企業交易資訊。

法規遵循情形

為使全體員工了解各項法規遵循議題，本公司提供相關的教育訓練及宣導資源，2024 年法規遵循相關課程訓練時數為 39 小時，且由經營團隊持續關注任何可能影響公司財務及業務的國內外政策與法令，並建立法令遵循作業程序，由管理部統整、檢視遵循情形。

捷迅依個案分別認定，是否足以影響到公司營業為重大（「重大」定義：罰款超過新臺幣 10 萬元違反法）違規事件。2024 年捷迅在環境、(社會人權) 或治理類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

反貪污制度管理

為建立誠信經營之企業文化及履行企業社會責任，本公司遵循誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南，其規章辦法皆經本公司董事會討論決議通過本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者（以下簡稱實質控制者），於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益（以下簡稱不誠信行為）。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。本守則所稱利益，其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。但屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。以遵守反貪腐相關法律要求，透過相關政策之實踐，發展本公司企業誠信經營文化。本公司尚未進行相關反貪腐教育訓練，主要是由各部門主管透過各項會議場合進行宣導。2024 年度內，未有任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之法律訴訟案件，亦無遭受任何主管機關處分之情形。相關資訊可參考本公司官網：重要內規<<誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南>>

檢舉制度與吹哨者保護機制

誠信及責任商業行為是企業永續經營之基礎，本公司於官網設立利害關係人專區，提供之服務專線（02-8792-9461）及專屬電子信箱（soonestinv@soonest.com.tw），投資人、客戶及供應商等利害關係人如對捷迅提供服務及營運過程有任何申訴、建議及要求，可透過上述管道檢舉反應，內外部人員皆可直接舉報不法，捷迅將妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。

本公司由管理部負責彙整與評估通報機制接收之申訴案件與潛在風險事件，並視其性質決定是否提報董事會或由董事長進行專案審議。2024 年度未接獲任何申訴或重大通報事件，亦無須提報最高治理單位。惟通報相關機制仍定期檢討並提報董事會，以確保制度效能與利害關係人權益保障。

此外，捷迅亦建置員工專屬申訴信箱，作為溝通與回饋管道，員工可就職場相關問題或建議進行反映。所有申訴案件均由專責人員依據標準作業流程受理與處理，並確保案件獲得適當回應與後續追蹤，以維護員工權益並促進組織內部溝通的暢通與透明。

2-4 風險管理

在追求永續發展與穩健營運的過程中，風險管理扮演關鍵角色。捷迅依循企業風險管理框架，以識別、評估並因應可能影響企業營運、財務穩定、法規遵循及永續目標達成之潛在風險。透過整體風險管理策略與持續監控機制，以有效降低相關風險發生的可能性，並減緩其對企業造成的負面衝擊，強化整體營運韌性與永續競爭力。

風險管理政策

捷迅每年定期召開風險評估會議，全面辨識在環境、社會及公司治理（ESG）面向中，可能對營運造成影響之潛在風險因子，並評估其對財務面可能產生之衝擊，據以研擬相應的管理策略與因應對策，以強化企業韌性與永續發展能力。本公司風險管理程序已將利害關係人意見納入評估參考，包含客戶、供應商、員工及股東之重大關切，議合方式、頻率與議題請詳見本報告書第 1 章利害關係人議合。

風險管理程序

捷迅訂有「內部控制制度」並經董事會通過，其內控制度包含九大循環之所有營運活動，各單位定期監控風險，並透過稽核室每年定期稽核。

風險管理執行

捷迅董事會為風險管理之最高決策單位，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度。另透過稽核單位，據以落實風險管理及內部控制。捷迅每年定期召開風險評估會議，負責各項風險管理業務之審議、監督與協調。為增進風險管理，本公司如遇風險事件發生，各單位或子公司應立即通報本公司稽核室，定期追蹤風險事件及改善方案落實情形。

2024 年捷迅鑑別出七個風險，如下表

本公司重大風險與管理簡表

風險種類	預警原則/方針	關鍵衝擊	風險	機會
策略及營運風險	定期追蹤國際情勢和擬訂策略	客戶停止出貨造成業務流失	地緣政治風險	無
	定期追蹤國際情勢和擬訂策略	受供應鏈移轉增加海外其他營運據點成本及文化、資源重新整合成本	中美貿易戰風險	廠商轉移工廠增加物流服務機會
	油價成本依國際原油報價指數為基礎	國際油價波動劇烈可能侵蝕利潤	國際油價波動衝擊標案客戶	漲：轉嫁客戶 跌：增加獲利空間
	增加各國國籍航空公司的供應鏈	需要長期合作才能取得供應鏈艙位優勢	各航空公司國際領空航權變動可能導致航班中斷的風險	本國國籍航空公司進入特定國際航線障礙高，因此擴大與其他國籍航空公司合作機會

風險種類	預警原則/方針	關鍵衝擊	風險	機會
市場風險	強化客戶忠誠度和整合型服務	流失因併購影響的短程線客戶	外商於亞洲據點增加或併購本國同業	市場區隔更明顯，使原深耕特定航線更鞏固競爭力（長程／中程／短程）
	以價值取代價格，提供專業整合型解決方案	容易因為價格競爭而流失客戶	大眾化航線淪為價格競爭市場	新增其他航線產品，取得競爭優勢
	及早加入國際聯盟組織，布局當地具規模合作夥伴，延伸業務範圍	因民情無法於當地設置營運據點，改以與當地代理合作	因當地民情特殊不易開拓當地市場	採用該國國籍航空拓展航線
供應鏈管理風險	提前增訂規範，要求供應商落實，並尋找更多優質廠商以供選擇	流失客戶	供應商未能滿足客戶之需求導致業務流失風險	增加特殊服務的供應商以滿足客戶之客製化需求
財務風險	慎選供應商／客戶，供應商客戶評鑑滾動式審查	財務呆帳損失	為客戶代墊和放帳，供應商保證函無法收回	無
	資金調度規劃：規劃資金流向與營運資金配置，避免單一貨幣配置過於集中	外幣匯率變動可能導致侵蝕利潤，並降低國際市場競爭力	國際航線業務多以外幣計價，匯率波動將導致帳面損益波動之風險	若台幣貶值將有利降低航運成本並產生外幣套利機會
流動性風險	增加同業策略合作及投資倉儲等硬體設備，以強化客戶黏著度	直接成本增加，利潤下滑	合約艙位過剩	藉由具有長期固定及保障的艙位供給將提供公司更大的調度彈性以滿足客戶需求，並進一步提高客戶依賴度，以避免因削價競爭導致的客戶流動
信用風險	客戶評鑑滾動式審查，嚴謹把關	財務呆帳損失	客戶違約無法付款	無

風險種類	預警原則/方針	關鍵衝擊	風險	機會
法律風險	加強客戶合約審查流程管控機制，並強化與客戶協商能力，確保合約條款公平合理，以兼顧雙方權益。	法律訴訟成本	外部：在與客戶簽訂貨運承攬合約過程中，可能納入對本公司不利之賠償責任約定，進而在發生爭議或訴訟事件時，增加本公司承擔法律風險與損失的可能性。	無
	定期員工訪談關懷	損壞企業形象	內部：勞資糾紛	提高員工留任率

2-5 資訊安全與個資保護

資訊安全管理

捷迅於 2023 年董事會通過孫鋼銀總經理兼任資訊安全長，由管理部資訊人員兼任資安專責人員，統籌資訊安全等相關組織政策制定與執行、風險管理與法令遵循，每年定期監控資安管理指標成效，及每年由第三方複審稽核，資訊安全長並定期檢視整體資訊安全管理措施、資安管理作業及制度之執行成效。

為確保捷迅之資料、資訊、設備、人員、網路等重要資訊資產之機密性、完整性與可用性，訂定捷迅「資訊安全政策」。

捷迅的資訊安全政策如下：

- 一、 人員管理及資訊安全教育訓練；
- 二、 電腦系統安全管理；
- 三、 網路安全管理；
- 四、 系統存取控制管理；
- 五、 系統發展及維護之安全管理；
- 六、 資訊資產安全管理；
- 七、 實體及環境安全管理；
- 八、 業務永續運作計畫管理等八項為準則

並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，以提升公司在防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

教育訓練：

為確保公司資訊安全與員工資安意識，捷迅每年定期舉辦實體資訊安全教育訓練，並於每季推行資安宣導活動，包括發送資安提醒信件及模擬釣魚信件演練，強化同仁對潛在威脅的辨識與應對能力。

2024 年本公司資訊安全教育訓練總時數為 49 小時，參訓人數共 49 位，完成率達 100%。全年未發生任何重大資訊安全事件，顯示本公司資安管理機制與預防措施具備良好成效。

個人資料保護

本公司訂定《個人資料保護管理辦法》、《資通安全檢查之控制作業》規範，以統籌管理與制定資安相關規定。

為使本公司對於個人資料的保護與管理有所遵循、降低營運風險，以落實資料保護，並積極推動相關個人資料保護作業，包括：

- 1.制定個人資料保護辦法與推行各項行動
- 2.評估個人資料風險，建立管理機制
- 3.建立事故的預防、通報及應變措施
- 4.進行認知宣導與教育訓練
- 5.建立稽核機制，監督個人資料維護的持續改善

由高階主管組成，負責全公司的機密資訊管制作業之研議、建置、稽核與推動事項。不定期召開會議，依權限劃分資料機密等級，討論相關議題。並推動相關機密資訊保護作業，包括：

- 1.透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
- 2.落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。

本公司於 2024 年度未收到任何來自外部各方或監管機關之侵犯客戶隱私之投訴。

2-6 供應商管理

捷迅主要經營及供應商所在地均為台灣，其**關鍵供應商為長榮航空股份有限公司及中華航空股份有限公司**，採購金額佔整體採購總額 43.76%。捷迅與供應商夥伴共同打造低碳物流。

截至 2024 年止，本公司尚未建立針對新供應商之環境及社會影響篩選制度，亦尚未實施正式的永續評估作業，因此未有因環境或社會面評估結果而中止合作或採取重大調整措施之情事。

未來，公司將依循 GRI 準則與國際責任供應鏈管理趨勢，逐步建構永續採購機制，將環境保護、勞動人權、道德經營與法規遵循等面向納入供應商評估標準，藉由自評、查核及合作夥伴對話等方式，強化供應鏈之永續發展能力，並作為供應商選擇與持續合作的重要依據。

供應商稽核

為強化供應鏈風險控管與夥伴合作關係之永續發展，本公司依「安全供應鏈商業夥伴評估管理辦法」於每年 1 月規劃年度稽核計畫，並針對供應商與其他商業夥伴進行風險分級管理，採取分層抽樣方式進行實地或文件稽核。2024 年度共完成 5 家供應商之稽核，稽核結果均未發現重大缺失，顯示本公司供應鏈管理制度執行成效良好，合作夥伴多能配合本公司之品質、安全與合規要求。

此外，對於稽核過程中若發現之一般性缺失事項，本公司亦即時提供改善建議，並追蹤後續改進情形，確保供應鏈整體運作穩健，持續朝向高效、安全與永續的目標邁進。

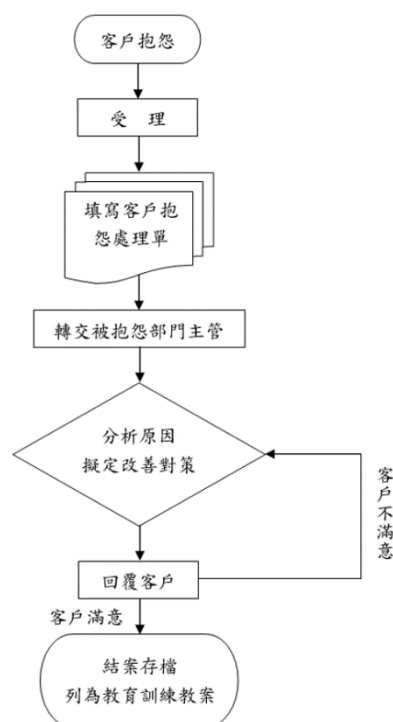
2-7 品質與客戶服務

捷迅訂有客訴處理作業程序，並設置專人及專線接受顧客申訴及意見，提供顧客有效的客訴處理管道。2024 年重大客訴總件數為 0 件。

客戶申訴流程

當客戶以口頭、電話、電郵、書面等方式向本公司提出客訴時，受理人員首先需安撫客戶情緒，並將客戶所抱怨的事件查明所屬負責部門，由受理人員填寫「客戶抱怨處理單」後，交由被抱怨之部門主管負責處理。所屬負責部門應於第一時間與客戶及內部了解抱怨事件原因，經內部檢討後，主動回覆客戶處理結果及改善方法，以提升客戶滿意度並將處理過程詳載於「客戶抱怨處理單」。

客訴處理流程圖



改善流程和計畫

捷迅不定期舉辦跨部門會議，針對「客戶抱怨處理單」進行檢討，並由各部門將客訴事件做為內部教育訓練之教材，預防類似事件再次發生。

3-多元共融職場

3-1 人權及人才政策管理

人權政策

本公司遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。本公司尚無倡議國際人權政策，未來將視整體政策發展擬定人權政策呈報董事會通過，於公司網站揭露相關政策及執行情形，以落實對社會責任之承諾。本公司將透過內部教育訓練、供應鏈稽核與自評等方式，強化全體同仁及合作夥伴對人權保障政策之認知與實踐。本公司人權政策尚未獨立揭露，目前涵蓋於企業社會責任守則之規範內，請詳本公司官網。

2024 年，本公司及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

人力結構

捷迅截至 2024 年底，臺灣員工總數為 90 人(其中包含 3 位實習生)，以一般雇用為主(男性 45 人、女性 45)，並無兼職員工，員工人數較前一年增加 6 人，無顯著變動情形。捷迅 2024 年無非員工工作者。

員工架構—依性別及勞雇合約

年份	契約類型	勞雇合約		勞雇類型	總計
		一般聘雇員工	約聘員工 (實習生)		
2022	女	38	8	46	46
	男	35	0	35	35
	總數	73	8	81	
2023	女	43	1	44	44
	男	39	1	40	40
	總數	82	2	84	
2024	女	44	1	45	45
	男	43	2	45	45
	總數	87	3	90	

註 1：一般聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工。

註 2：約聘員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工，係透過與學校建教合作招募並簽定具有固定期限之建教合作生。

註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

員工架構—依地區

年份	契約類型	勞雇合約		勞雇類型	總計
		一般聘雇員工	約聘員工 (實習生)	全職員工	
2022	台灣	73	8	81	81
2023	台灣	82	2	84	84
2024	台灣	87	3	90	90

註 1：一般聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職員工。

註 2：約聘員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工，係透過與學校建教合作招募並簽定具有固定期限之建教合作生。

註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

2024 年		人數
高階主管人數		9
高階主管為當地人數		9
比例		100%

註 1：重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所占的百分比：100%。

註 2：「高階管理階層」的定義：經理（含）以上。

註 3：組織對於「當地」的地理定義：臺灣。

註 4：「重要營業據點」的定義：總公司。

新進及離職員工統計

捷迅致力於營造優質的就業環境與職涯發展機會，並透過完善的人力資源招募政策，吸引具潛力與專業的人才加入。

在 2024 年度，公司新進員工人數為 33 人，較 2023 年增加 9 人，顯示公司營運規模穩健擴展並增加就業機會。另同年度離職員工人數則較前一年減少 5 人，主要因部分員工考量個人生涯規劃（如升學、轉換職涯方向等）主動離職，並未有非自願性離職員工，整體離職率呈穩定趨勢，反映公司在提升員工滿意度及留任機制上的努力逐漸展現成果。

員工總人數

2022	2023	2024
81	84	90

正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別			總計
	年齡	男	女	
2022	30 歲以下	4	10	14
	31-50 歲	3	1	4
	51 歲以上	1	0	1
	小計	8	11	19
2023	30 歲以下	6	7	13
	31-50 歲	7	4	11
	51 歲以上	0	0	0
	小計	13	11	24
2024	30 歲以下	10	14	24
	31-50 歲	4	5	9
	51 歲以上	0	0	0
	小計	14	19	33

註 1：新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 報導期間結束時的總員工人數

新進率						
員工	性別		年齡			總計
	男	女	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	9.88%	13.58%	17.28%	4.94%	1.23%	23.46%
2023	15.48%	13.10%	15.48%	13.10%	0.00%	28.57%
2024	15.56%	21.11%	26.67%	10.00%	0.00%	36.67%

正職人員離職人數

員工	性別			總計
	年齡	男	女	
2022	30 歲以下	2	6	8
	31-50 歲	4	4	8
	51 歲以上	0	0	0
	小計	6	10	16
2023	30 歲以下	6	10	16
	31-50 歲	3	4	7
	51 歲以上	0	0	0
	小計	9	14	23
2024	30 歲以下	5	12	17
	31-50 歲	5	5	10
	51 歲以上	0	1	1
	小計	10	18	28

離職率						
員工 (含實習生)	性別		年齡			總計
	男	女	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2022	7.41%	12.35%	9.88%	9.88%	0.00%	19.75%
2023	10.71%	16.67%	19.05%	8.33%	0.00%	27.38%
2024	11.11%	20.00%	18.89%	11.11%	1.11%	31.11%

3-2 員工薪酬及權益

薪酬政策與結構

捷迅秉持公平、公正與具市場競爭力的薪酬原則，以吸引、激勵並留任優秀人才，支撐公司穩健成長與永續發展。公司重視同工同酬及人權保障，員工薪資不因性別、年齡、學歷或其他非職務相關因素而產生差異，致力於打造平等、多元、包容的工作環境。

本公司薪資架構分為固定薪資與變動薪資兩部分：

固定薪資：按月定期發放，標準依據同業市場薪資資料及勞動市場統計進行編製，並綜合考量職務性質、專業能力及職場供需狀況適時調整。

變動薪資：包括年節獎金、年終獎金、員工分紅及績效獎金，依據公司整體經營績效及員工個人貢獻，強化薪酬與成果間的連結。

為確保薪酬制度的公開透明與制度化運作，公司制定「薪資管理辦法」及「績效考核作業辦法」，並透過新進人員訓練與內部公告方式，協助全體員工充分理解薪資制度及相關權益。同時，另訂有關績效目標設定、報酬政策、制度、標準與結構等規範，確保執行具一致性與公平性。

針對經理級以上人員，其薪酬福利方案皆需提報薪酬委員會與董事會審議通過，以強化公司治理與提升薪酬決策之透明度與信任度。

捷迅將持續優化薪酬制度，對內激勵人才、對外強化競爭力，落實企業社會責任，實現人本精神與永續價值。

不當利益之獎金索回政策

本公司秉持創新、負責、團結之企業文化，全體員工嚴守從業道德、行為素養及專業服務之精神，目前無發生任何收取不當利益獎金之情事。本公司目前尚未制定不當利益之獎金索回政策，惟未來如有相關情事發生，將由稽核室依內部控制制度程序提報董事會，並視個案情節進行調查與處置，以維護公司治理機制之健全。

薪酬決定流程

捷迅董事及高階經理人之薪酬方案須提報薪酬委員會審議，並經董事會通過，以強化公司治理與薪酬透明度，確保與股東權益及企業長期發展方向一致。薪資報酬委員會成員由全體獨立董事擔任，決策過程並未有其他外部薪酬顧問或其他外部利害關係人參與。

此外，本公司每年得依實際營運情況進行調薪，其年度平均調薪幅度應考慮市場業界調幅、公家機關調幅、經濟成長率、公司給付能力、年度營運預估與薪資調整預算，並由經營決策主管決議。

離職金

退職福利方面，高階主管與其他全體員工均享有相同福利機制，本公司係依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」辦理員工退休及離職相關事宜。員工申請退休時，依其適用之新制或舊制退休金制度給付退休金，另若員工屬非自願性離職，亦依相關法令規定計算並給付資遣費，以保障員工權益。

簽約獎金

本公司之人力招募政策中，未設有簽約獎金或徵才獎金相關機制。

年度總薪酬比率

項目	2022 年	2023 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包含獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	3.33	4.72	4.55
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包含獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.30	5.94	-4.14

註 1：因最高薪酬員工 2024 年度薪資較上期減少，故計算 2024 年增加比率成為負數。

單位：新臺幣元

2024	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	44,761	48,822	40,600
當地最低薪資	27,470	27,470	27,470
比例	1.63	1.78	1.48

註 1：基層人員平均薪資單位為每月薪資。

註 2：重要營運據點為台灣總公司。

註 3：當地最低薪資為台灣法定基本薪資。

註 4：有關本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱公開資訊觀測站(<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>)。

單位：新臺幣元

薪酬	主管	非主管
女	101,417	40,600
男	140,188	48,822

註 1：重要營運據點為臺灣總公司。

註 2：主管指總公司經理級以上同仁；非主管指總公司經理級以下同仁。

註 3：薪資單位為每月平均薪資。

薪酬比例	主管	非主管
女	72.34%	83.16%
男	100.00%	100.00%

員工福利

為保障員工權益、提升公司向心力，捷迅提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、退休金提撥、外勤員工保險、特休假、產假、育嬰假等基本福利之外，另提供豐富多元的員工福利，如聚餐補助、健身中心等，並依法設立職工福利委員會，定期舉辦各類文康活動、員工旅遊、健康檢查及家庭日活動，以致力提供予同仁們更多元的福利措施。

總公司重要營運據點	
福利項目	福利內容說明
職委會福利	本公司重視員工福祉，持續透過職工福利委員會推動多元溫馨的福利措施，營造具凝聚力與歸屬感的職場文化。職福會每年定期發放年節禮盒，於農曆春節及其他重要節日表達對員工的關懷與感謝，傳遞企業對傳統節慶文化的重視與溫暖。此外，亦提供生日禮金、生育禮金及婚喪喜慶禮金等，藉由紀念員工個人重要時刻，展現公司對每一位同仁的尊重與祝福。
團體保險	針對外勤人員提供團體保險，主要保險內容係發生職災時的補償。
健康檢查	依勞工健康保護規則之相關規定對全體在職員工實施健康檢查
生日假	當月壽星的正式員工可享有一天的有薪生日假，讓同仁能彈性安排慶生活動。這項福利不僅展現公司對員工的重視與關懷，也有助於提升工作士氣與整體生產力。透過此制度，捷迅不僅能吸引更多優秀人才加入，亦能穩定留任現有員工，為企業帶來長遠且穩固的發展動能。
聚餐補助	自 2019 年起，本公司推動部門聚餐補助制度，補助額度依部門人數計算，提供每人新台幣 1,000 元整，鼓勵部門同仁定期舉辦聚餐活動，促進部門交流與團隊凝聚力。該制度實施至今已五年，深獲員工肯定。因應近年通貨膨脹、物價年年上漲，為維持福利實質效益，本公司已自 2025 年度起，調整補助金額為每人新台幣 1,500 元整，以更貼近實際需求，持續強化員工福祉。
健身中心	本公司除了提供員工優質的工作環境，也非常注重員工的身心健康，因此在辦公室設立健身中心，鼓勵員工於閒暇之餘透過運動抒發壓力、強健體魄。清潔人員每天以 75 %稀釋酒精或稀釋漂白水進行健身器材消毒，同仁運動時即可安心使用。

提供予全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

單位:新臺幣元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
職福會福利	244,240	181,721	199,560
團體保險	26,117	28,940	37,488
健康檢查	31,900	1,000	1,000
聚餐補助	71,584	74,295	80,000

育嬰假

捷迅依照勞動基準法，提供完善育嬰留職停薪制度，不分男性、女性員工皆可依相關規定程序提出申請育嬰留停，以支持員工能兼顧工作及家庭。

2024 共有 7 位員工符合育嬰留停資格，其中 1 位申請育嬰留停，全年度育嬰留停原應復職人數為 1 人，結束後選擇復職人數為 0 復職率為 0%，主要係該員工考量家庭因素後選擇離職。本公司未來將致力於打造兼顧專業發展與生活品質的友善職場，積極推動工作與生活平衡相關措施，營造員工願意留下與重返的環境。

2024 年			
項目	女	男	總計
2024 申請育嬰留停申請資格人數	5	2	7
2024 申請育嬰留停人數	1	0	1
2024 育嬰留停原應復職人數(A)	0	0	0
2024 育嬰留停原應復職且復職人數(B)	0	0	0
2023 年育嬰留停復職人數(C)	2	0	2
2023 年育嬰留停復職且於 2024 在職滿一年人數(D)	2	0	2
育嬰留停回任率%= B/A	0	0	0
育嬰留停留任率%= D/C	100%	0	100%

2023 年			
項目	女	男	總計
2023 年申請育嬰留停申請資格人數	4	1	5
2023 年申請育嬰留停人數	2	0	2
2023 年育嬰留停原應復職人數(A)	2	0	2
2023 年育嬰留停原應復職且復職人數(B)	2	0	2
2022 年育嬰留停復職人數(C)	0	0	0
2022 年育嬰留停復職且於 2023 年在職滿一年人數(D)	0	0	0
育嬰留停回任率%= B/A	100%	0	100%
育嬰留停留任率%= D/C	0	0	0

2022 年			
項目	女	男	總計
2022 年申請育嬰留停申請資格人數	2	1	3
2022 年申請育嬰留停人數	1	0	1
2022 年育嬰留停原應復職人數(A)	1	0	1
2022 年育嬰留停原應復職且復職人數(B)	0	0	0
2021 年育嬰留停復職人數(C)	0	0	0
2021 年育嬰留停復職且於 2022 年在職滿一年人數(D)	0	0	0
育嬰留停回任率%= B/A	0	0	0
育嬰留停留任率%= D/C	0	0	0

勞資關係處理

捷迅雖尚未設立工會組織，然依據《勞動基準法》第 83 條規定，定期召開勞資會議，並視需要召開臨時會議，作為勞資雙方溝通與協商的正式平台。會議議題涵蓋勞資合作促進、勞動條件改善、員工福利規劃等，透過雙向討論強化共識，維護良好勞資關係。

為促進溝通順暢與提升透明度，公司亦建置多元溝通管道，包括匿名申訴信箱等非正式反映機制，廣納員工建言與意見。勞資會議每 3 個月定期舉行一次，2024 年共召開 4 次會議，內容聚焦於實際工作環境與員工關注議題，並由管理階層積極回應與追蹤改善進度。

- ✓ 本公司竭力打造溝通無礙的勞資關係，因此，本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：
- ✓ 無發生歧視事件及相關投訴、
- ✓ 無違反結社自由及集體協商權利、
- ✓ 無雇用童工、
- ✓ 無發生強迫或強制勞動事件、
- ✓ 無重大勞資糾紛、
- ✓ 無延遲或積累員工意見及申訴事件。

員工申訴管道

為保障員工權益並確保工作環境之公平與尊重，捷迅設置完善的申訴處理機制，提供員工在遇有疑慮或不當對待時能安全、便捷地反映問題。

公司設有專屬之不記名申訴信箱，供員工自由反映意見或提出申訴，並由專人負責受理與追蹤處理情形，確保每一則申訴案件皆能獲得適當與即時的回應與處置。

此申訴機制強調保密原則與防止報復措施，保障申訴人之身分安全，並促進組織內部的信任與透明溝通，進一步強化企業對員工人權與勞動尊嚴的承諾。

2024 年度公司未接獲任何員工申訴案件，顯示公司在營造尊重、開放與和諧工作環境方面已有一定成效，亦反映出公司內部溝通與勞資互信機制的穩定運作。

營運變化最短預告期

捷迅在發生重大營運變化時，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，本公司 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。

2024 年本公司未發生營運重大變動之情事。

3-3 多元化與平等機會

捷迅相信多元共融是驅動企業持續創新與成長的核心力量。捷迅致力於營造尊重差異、鼓勵表達的職場環境，讓員工都能自在發揮其獨特的觀點與專長。捷迅重視性別平等，從招募、晉升到日常管理，皆秉持公平原則，確保不因性別而影響個人的發展機會與待遇。

組織治理單位的成員百分比

2024		組織治理單位的成員年齡				佔比
		51-60 歲	61-70 歲	71 歲(含)以上	小計	
性別	女	0	0	0	0	0
	男	2	5	2	9	100%
	小計	2	5	2	9	
佔比		22%	56%	22%	100%	

依員工年齡之員工人數統計

		員工年齡				佔比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2022	女	26	13	7	46	57%
	男	4	19	12	35	43%
2023	女	23	14	7	44	52%
	男	6	23	11	40	48%
2024	女	22	16	7	45	50%
	男	11	21	13	45	50%

依職級與性別之員工人數統計

		女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2022	主管	5	6.17%	3	3.70%	8	9.88%
	非主管	41	50.62%	32	39.51%	73	90.12%
2023	主管	5	5.95%	4	4.76%	9	10.71%
	非主管	39	46.43%	36	42.86%	75	89.29%
2024	主管	5	5.56%	4	4.44%	9	10.00%
	非主管	40	44.44%	41	45.56%	81	90.00%

依職級與年齡之員工人數統計

		員工年齡						合計	
		30 歲 以下	百分比	31-50 歲	百分比	51 歲 以上	百分比	人數	百分比
2022	主管	0	0.00%	3	3.70%	5	6.17%	8	9.88%
	非主管	30	37.04%	29	35.80%	14	17.28%	73	90.12%
2023	主管	0	0.00%	4	4.76%	5	5.95%	9	10.71%
	非主管	29	34.52%	33	39.29%	13	15.48%	75	89.29%
2024	主管	0	0.00%	4	4.44%	5	5.56%	9	10.00%
	非主管	33	36.67%	33	36.67%	15	16.67%	81	90.00%

台灣地區統計數據	身心障礙 聘用人數	外籍(非台灣籍)員工 聘用人數	少數族群(原住民)聘 用人數
2022	2	0	1
2023	2	0	0
2024	2	1	1

3-4 人才培育與發展

績效考核機制

捷迅 2024 年度之績效考核方式採季考核，第一季至第三季於每年 4、7、10 月之 10 號前考評完成，第四季於 12/25 前考評完成。2024 年員工績效考核完成率為 100%，再依照各員工考績評等列入當年度福利差異化。

考核流程：

考績分數以 100 分為滿分，績效之考核佔 80 %、出勤佔 20 %，獎、懲分數額外加減。

1. 非主管職員工：上一階主管考核 → 部門主管考核。

2. 主管職員工：上一階主管考核 → 總經理考核。

考核等第及各級評分標準：

等第	考績分數	說明
優	90 分(含)以上	工作表現優秀，經常性地超過預期的工作表現，或對公司有重大貢獻。
甲	80 分(含)-89 分	工作表現良好，能達成工作目標，在部分工作上能有超過預期的工作表現。
乙	70 分(含)-79 分	工作表現合乎職位基本要求。
丙	60 分(含)-69 分	工作表現僅部份能滿足職位之要求，仍需相關的訓練與學習，工作表現仍有改善空間。
丁	59 分以下	工作表現遠低於工作的基本要求，屢次指導後，仍無法有明顯之改善表現。

定期績效檢核

年分	人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
2022	主管	3	3.70%	5	6.17%	8	9.88%
	非主管	32	39.51%	41	50.62%	73	90.12%
	合計	35		46		81	
2023	主管	4	4.76%	5	5.95%	9	10.71%
	非主管	36	42.86%	39	46.43%	75	89.29%
	合計	40		44		84	
2024	主管	4	4.44%	5	5.56%	9	10.00%
	非主管	41	45.56%	40	44.44%	81	90.00%
	合計	45		45		90	

職涯發展檢核

捷迅重視員工職涯發展與職務適配性，為協助新進同仁更深入認識自我、順利融入職場文化，於通過試用期後安排才庫心理測評中心提供之 360d 人格特質測驗。透過科學化的測評工具，協助員工了解自身性格傾向與工作風格，進而找出與其特質相符的職務或發展方向，未來進一步做為職務調整或升遷的參考指標之一。

此機制有助於提升個人工作適應性與滿意度，強化團隊合作與跨部門溝通效率，並作為人力資源部門進行職涯輔導與培訓規劃的重要依據，讓員工在更符合自身特質的崗位上穩健發展，提升整體組織效能與幸福感。提升員工職能協助方案。

教育訓練

本公司為提高在職員工執行各項職務時所必需具備之知識、技能、態度及培養其解決問題能力，並結合人員晉升制度，以促進提升本公司競爭力及員工持續成長，以及使公司之新進人員能瞭解並認識公司內外環境與經營理念、培育公司員工之認知，進而能在工作崗位上勝任愉快並發揮所長，特制定相關教育訓練辦法，以規劃並執行新進及在職同仁之教育訓練。

2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工人數	主管	非主管	總人數
女	5	40	45
男	4	41	45
總人數	9	81	90

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	400	570	970
男	317	711	1,028
訓練總時數	717	1,281	1,998

2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	主管	非主管	合計平均
女	80	14	22
男	79	17	23
合計平均	80	16	22

人才招聘

捷迅主要透過 104 人力銀行進行人才招聘，並結合學校師資推薦及產學合作計畫等多元管道，積極延攬具潛力之專業人才，以強化人力資源布局與企業永續發展。

3-5 職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

本公司為「安全認證優質企業 (AEO)」成員，雖未設置職業安全委員會，然依循 AEO 認證標準中「實體與場所安全」、「事故預防與處理」等相關規範，持續強化職業安全衛生管理，致力於達成「零傷害、零事故」的目標。

本公司依 AEO 規定，於三年認證效期屆滿前主動向海關提出實地驗證與文件審查申請。於 2024 年度，已通過財政部關務署台北關之實地審查，持續維持「安全認證優質企業」資格，展現本公司對職業安全與供應鏈安全的高度承諾。

為保障勞工之安全與健康，落實職業安全衛生管理工作，加強改善職業安全衛生設施與工作環境，防止勞工發生職業災害，並符合法規要求，本公司依據職業安全衛生法相關規定制定《職業安全衛生管理計畫》及《安全衛生工作守則》，以系統化方式落實職業安全管理，涵蓋範圍所有受僱工作者（包含正式員工及實習生等）、所有營運活動（包含辦公、倉儲、運輸等活動），以及公司所屬之各類工作場所（包含台北總部、儲運中心及其他臨時作業場域等）。

	2022		2023		2024	
	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
涵蓋於管理系統內人數（未經稽核）	73	8	82	2	87	3
組織總人數	73	8	82	2	87	3
比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%

本公司指派職業安全衛生人員負責針對工作環境或作業危害之辨識、評估及控制進行討論及執行，以確保工作場域之安全性，並達到零事故及災害之承諾。

當勞動場所發生職業災害時，部門主管或管理、指揮、監督有關人員以及勞工安全衛生人員，應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經雇主核定後，確實實施。

職業安全衛生管理計畫：

- 一、工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- 二、機械、設備或器具之管理。
- 三、危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- 四、有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 五、危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 六、購管理、承攬管理及變更管理。
- 七、安全衛生作業標準。
- 八、定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。

- 九、安全衛生教育訓練。
- 十、個人防護具之管理。
- 十一、健康檢查、管理及促進。
- 十二、安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 十三、緊急應變措施。
- 十四、職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 十五、安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 十六、其他安全衛生管理措施。

職業安全衛生相關教育訓練

捷迅依規定於 2024 年針對新進 33 位同仁進行 3 小時進行職業衛生安全相關教育訓練，包括職安署 2 小時之一般職業安全衛生教育訓練以及由本公司內部講師實施 1 小時相關教育訓練，以提升同仁遇災時之應變、救災、避難、逃生等能力，全力降低職場安全衛生風險。

另針對已在職員工亦執行各項職業安全衛生相關教育訓練，2024 年度相關課程如下：

課程名稱	參與人次	訓練總時數
危險品處理	12	12
車輛保養及避免車損	7	7
保安控管人及危險物品認知訓練	1	8
消防演習	49	49
航空保安	20	20
航空保安控管	7	7
堆高機安全衛生教育訓練	7	7
荷重在一公噸以上堆高機操作人員在職教育訓練	1	3
職場性騷擾與不法侵害（霸凌）防治	1	6
職業安全衛生業務主管在職訓練	1	6

本公司對於新進人員之職業安全衛生相關教育訓練課程中強調員工自我保護意識之建立，並依據《職業安全衛生法》第 18 條及第 25 條規定，明確告知員工在工作中如發現潛在危險情況，得主動採取避險行動，且無須擔憂因此遭受任何不利處分。2024 年度內，本公司未發生任何因安全疑慮所引發之事故。

員工健康指導及管理措施

本公司致力於促進員工職業及非職業相關之健康與福祉，除依勞工健康保護規則之規定提供員工接受定期健康檢查外，亦於辦公場所設置健身器材，鼓勵員工在日常工作之餘養成規律運動習慣，強化身心健康；並設置一名急救人員及足夠之急救藥品與器材以及提供新冠快篩試劑，以因應突發健康狀況與防疫需求。同時，定期於布告欄張貼疾病防護及性別平等宣導資訊，提升員工健康意識與防護知識。此外，公司每月舉辦員工自願參與之路跑活動，鼓勵同仁積極參與健康促進行動，藉以降低慢性病等非職業健康風險，全面支持員工健康管理與生活品質提升。

為降低辦公環境職業傷害風險，本公司每日派員巡視工作場域，主動辨識並排除可能導致職業

傷害之風險因子。包括檢查環境地面是否有積水、照明設備運作是否正常，以及其他辦公環境內是否存在可能危害員工安全之物品等。

捷迅於 2022 及 2024 年度分別計有 3 名及 1 名職業傷害事故，係員工於上下班途中遭遇交通事故所致。本公司除主動了解員工受傷情況並依規定申請團體保險理賠外，亦由職工福利委員會提供慰問金予當事人，以表關懷並協助其度過復原期間。公司未來將持續關注員工安全與福祉，並強化通勤安全宣導，以降低類似事件發生風險。

員工職業傷害統計							
	工作總 時數	職災			職業傷害 所造成的 死亡比率	嚴重的職 業傷害比 率(排除死 亡人數)	可記錄之 職業傷害 比率
		嚴重的職 業傷害人 數	死亡 人數	可記錄職 業傷害人 數			
2022	162,000	-	-	3	-	-	18.52
2023	167,328	-	-	-	-	-	-
2024	180,000	-	-	1	-	-	5.56

註 1：比率計算方式為 (受傷人數 / 工作總時數) × 1,000,000。

註 2：未有非員工發生職業災害情形。

註 3：最近 3 年度未有職業病發生。

3-6 社會參與

舉辦「最強市民飆 5K 活動」

捷迅自 2018 年起，長期配合新北市政府體育局推動全民運動風氣，於每年固定每月舉辦一場『最強市民飆 5K』5000 公尺挑戰賽，地點設於新北市板橋及新莊等運動場。該活動旨在協助跑者透過定期測驗了解自身訓練狀況，進而提升競賽表現與運動自信，同時鼓勵市民培養規律運動習慣，促進身心健康。

2024 年度共舉辦 11 場次，每場平均吸引約 300 位市民報名參與，累計參與人次達 3,300 人。活動現場亦設有配速員、醫護站與補給服務，確保參賽者安全無虞。透過此長期且具規模的社會參與行動，捷迅展現企業對健康促進與社區連結的持續投入，實踐企業社會責任與永續發展承諾。

因推廣路跑活動成效卓著，捷迅於 2024 年榮獲運動企業認證授證典禮中『運動年曆生態圈』全國第三名佳績，代表企業在推動運動文化、促進員工與社區健康方面的行為能量與正面影響深受肯定，進一步強化企業永續形象與社會影響力。



捷迅香港公司社會參與活動

捷迅位於香港之子公司 - 捷迅 (香港) 有限公司，秉持母公司永續發展的核心理念，積極響應集團永續目標。在本公司管理階層的指導與支持下，香港子公司投入多元社會參與行動，涵蓋環境保護、社區關懷等面向。透過在地化的永續策略，捷迅 (香港) 不僅強化與社區之連結，也展現集團在不同地區落實企業社會責任的承諾與行動力。

2024 年度社會參與活動內容涵蓋：

海岸清潔行動 (2024 年 11 月 30 日)

由員工志工組成清潔隊伍，前往香港沿海地區進行垃圾清理，提升海洋環境品質，並喚起社會對海洋保育的重視。



動物義工服務 (2024 年 9 月 14 日)

員工前往動物收容中心擔任義工，協助照顧流浪動物、清潔環境及推廣領養觀念，促進動物福利與社區互動。



參與「惜食堂」公益活動 (2024 年 7 月 27 日)

支援在地惜食堂計畫，協助食材整理與餐食製作，將剩餘食材轉化為溫暖餐點，提供給弱勢族群，落實食物資源永續利用。



4-打造低碳物流

4-1 氣候變遷因應

為因應氣候變遷所帶給產業的經營風險，捷迅參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，透過辨識潛在氣候變遷風險與機會，評估對公司營運的衝擊與影響，並進一步訂定相關因應策略與措施，設定相關指標及目標。

TCFD 核心要素

核心要素	行動方案
治理	<p>本公司董事會由 9 名董事組成，其中 3 名為獨立董事，董事會對本公司氣候相關風險與機會辨認與因應負有最終監督責任，監督範圍包括如何因應氣候變遷對本公司商業模式造成的影響，以及未來強化本公司對於氣候相關風險管理機制運作之有效性。</p> <p>本公司公司治理主管負責協調相關單位，每年依據各項風險，盤點與識別各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊，未來將定期向董事會報告相關進展與建議措施。</p>
策略	<p>為了識別和評估與可持續營運相關之現有和未來活動，營運可能會造成重大衝擊或風險，公司治理主管定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，未來將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的潛在財務影響，並採取相關因應策略。</p>
風險管理	<p>本公司已將氣候風險納入整體風險管理架構，由公司治理主管每年定期進行風險盤點與評估。相關結果納入年度營運計畫與資源配置考量，並由各部門依職責執行應對措施，確保風險管理與營運策略一致。</p>
指標與目標	<p>本公司目前尚未制定具體之氣候風險轉型計畫以及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標，惟本公司已著手進行推動「節能減碳措施」，主要措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明，預計未來每年用電度數逐年節省。◆ 水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。◆ 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。影印用紙使用的品牌具有紙漿綠色標章。

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	政策和法律法規		
	IMO 109 新規定海運燃油含硫量需於 0.5%以下。台灣自 2019 年 1 月 1 日起便實施國際航線船舶硫含量管制措施。	海運供應商需採購低硫燃油，或裝置除硫器，導致成本增加，供應商價格上漲。	告知合作客戶有運費漲價的情形，取得客戶同意後調整運費價格。站在客戶立場，告知客戶提早訂艙以取得較低運費價格。
	技術		
	航空公司為減低碳排放，採用新機型減低機體重量。	造成空運艙位減少，運費單價提高，導致客戶成本上升。	告知合作客戶有運費漲價的情形，取得客戶同意後調整運費價格。提前向客戶宣導，讓客戶依照新機種的裝載規格包裝，達成可裝載量最大化。
	市場		
	因空運/海運運費上漲，可能導致喪失市場競爭力。	客戶成本上升，雖不一定導致捷迅獲利減少，但會造成客戶選擇在地採購或供應鏈移轉，減少物流需求的潛在風險。	站在客戶立場，提供多元物流選項，例如空轉海或海轉空，以客戶需求為優先規劃考量。
實體風險	<p><u>立即性</u> 颱風、洪水、暴雨等極端天氣事件嚴重程度提高。</p> <p><u>長期性</u> 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。</p>	氣候變遷、自然災害導致航程時間變長，燃料使用量上升，供應商每趟航運價格漲價影響成本。因氣候影響導致延後載運貨物，影響次日載運量能不足，造成航班壅塞。因實體風險導致倉儲、運輸途中產生溼貨的風險。	配合航空公司、船運公司及時班次調整，即時更新動態資料予客戶，積極調整客戶運送效能。調整客戶提貨時間，節省倉儲費用。

氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源效率	紙張、廢棄物回收再利用。轉用更高效率的電器設備。減少耗水量。	減低耗材購買金額。降低用電量與碳排放。降低用水成本。	廢棄物回收及分類減量，從源頭減低廢棄物產生。推動各種能源績效管理，藉由更換建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案。宣導節約用水，更換感應式節水設備。
產品服務	面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提升服務品質。	與其他航運承攬公司相比，服務上做出差異化與口碑有機會獲得更多合作機會。	掌握空/海運瞬息萬變的運價變動，即時通知客戶儘早應變。
市場	站在客戶立場協助應變氣候變遷導致的風險。	獲得客戶良好評價，並有之後的合作機會。	艙位一位難求，為客戶積極尋找航運公司艙位。因應客戶因缺電缺水導致產能不穩定，協助客戶承運少量或大量的貨運需求，達成短期製成無法銜接的問題。與多次合作與有長期發展性的客戶，針對氣候變遷導致的運價上漲，共同承擔漲價風險。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力。	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。	由高階主管會議擬定氣候變遷相關措施，為客戶判斷最妥善處理方案。

4-2 溫室氣體管理

溫室氣體管理

本公司為承攬服務業，主要環境衝擊來自範疇二之外購能源。依產業特性建構合宜的環境管理制度，聚焦於溫室氣體範疇一與範疇二的盤查作業。為降低溫室氣體排放，本公司積極推動各項節能措施，如選購具環保標章之消耗性用品、汰換節能燈具與冰水主機、午休期間關閉照明設備等，以降低辦公環境產生之二氧化碳當量，減輕對環境之衝擊。

本公司於 2022 年依據自主規劃首次執行溫室氣體盤查作業，惟因本公司依金融監督管理委員會所公告之永續發展路徑圖規範，本公司屬於第三階段適用對象，2023 與 2024 年尚無強制盤查義務，故未持續進行相關盤查作業。未來將依路徑圖規劃時程並配合政府 2050 淨零排放政策，結合實際營運狀況，評估盤查與資訊揭露之可行性，逐步強化永續資訊管理。

單位：公噸 CO₂e

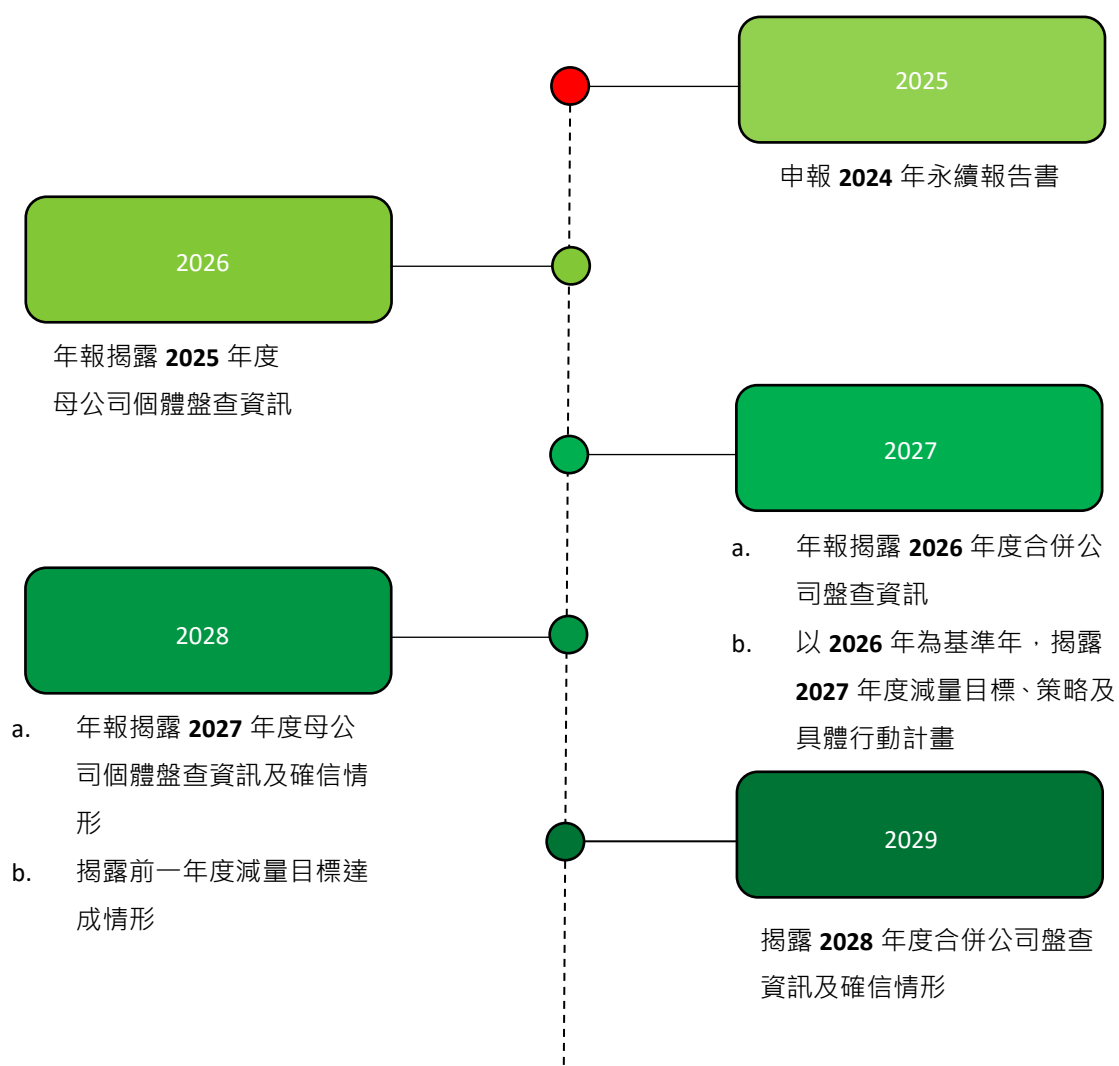
範疇別	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	113.387	尚未完成盤查	尚未完成盤查
範疇二	98.698	尚未完成盤查	尚未完成盤查
範疇三	-	尚未完成盤查	尚未完成盤查
總計(範疇一+範疇二+範疇三)	212.085	尚未完成盤查	尚未完成盤查
營收 (百萬元)	2,298	尚未完成盤查	尚未完成盤查
溫室氣體排放密集度	0.09	尚未完成盤查	尚未完成盤查

註 1：涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。

註 2：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP 值(排放係數依據環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，GWP 值係採用 IPCC 2021 年第六次評估報告，若第六次評估報告無更新者，以 IPCC 2013 年第五次評估報告內容計算)。

註 3：2022 年度之碳排放數據係沿用 2022 年度永續報告之揭露數據。

碳盤查及確信時程規畫路徑圖



4-3 環境管理

節能減碳管理

本公司之工作場所以辦公室區域為主，營運核心聚焦於提供全球整合型物流服務，並無產品製造或生產活動，故主要物料耗用來源為一般辦公室用品。因此未使用任何非再生或再生能源燃料，能源消耗部分則以航空貨運接送車用油及辦公室用電為主。

為響應政府推動之節能減碳政策，並落實企業對環境永續之承諾，本公司積極導入綠色採購機制，優先選用具國際環保標章認證之辦公耗材，並與符合環保規範之供應商合作，以實踐永續消費理念。此外，亦推動「午休關燈」等節能措施，以降低電力使用，提升能源使用效率。

在能源管理方面，2024 年度本公司總電力消耗為 190,190 度(kWh)，較 2023 年減少 0.075%。用油部分則以柴油為主，占整體能源使用量約 57.78%，其來源均向中油公司合法採購，全年用油總量約為 32,395 公升，折合約 1,133 千兆焦耳 (GJ)，較前一年度減少 15.45%。綜合計算，2024 年本公司總能源使用量為 1,817.42 千兆焦耳，相較 2023 年下降 8.90%，能源密集度較 2023 年上升約 28.91%，主要係營業收入下降所致。

能源使用情形

能源種類	能源使用量			熱值 (千兆焦耳)		
	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力 (kWh)	193,906	190,333	190,190	698.06	685.20	684.68
汽油 (公升)	1,372.00	2,566.62	2,532.40	44.80	83.80	82.69
柴油 (公升)	41,568.00	34,866.29	29,862.86	1,461.63	1,255.98	1,050.05
合計				2,204.49	1,994.98	1,817.42

註 1：依據環境部網站公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版提供之熱值進行換算，電力：3,600(GJ/百萬度)；汽油：7,800 (Kcal/公升)；柴油 8,400 (Kcal/公升)。

註 2：1 千兆焦耳 (GJ) = 10^9 焦耳 (J)；1 千卡 (Kcal) = 4,186 焦耳 (J)。

能源密集度

類別	2022 年	2023 年	2024 年
營業額 (百萬元)	2,298	1,203	849
能源密集度 (千兆焦耳 / 百萬元)	0.96	1.66	2.14

註：能源密集度=能源熱值/營業額。

水資源管理

捷迅辦公室所使用的水資源皆為自來水公司供應之自來水，主要廢水產生為廁所及洗手槽污水管線排出之生活廢水，廢水排放方式皆係透過大樓獨立排水管道排入汙水下水道。由於本公司水表因與整棟大樓共用，無獨立用戶資訊，因此現階段尚無法準確計算取水量/耗水量/排水量之數據。

本公司為有效管理水資源，除以前年度皆已全面裝設感應式水龍頭以及符合省水標章之廁所設備外，平時亦持續向員工宣導節約用水，珍惜水資源之重要性。

廢棄物管理

捷迅營運過程中產生之廢棄物，主要皆為辦公室日常產生之一般生活廢棄物。一般生活垃圾處理方式，均由辦公大樓管委會委託合格清運廠商依規定回收與清除，惟現階段因廢棄物統一交由大樓管理人員進行回收處置，故暫無統計回收量與廢棄物總量。本公司平時亦持續宣導鼓勵員工落實垃圾分類重要性並宣導減少一次性容器的使用以降低一般生活廢棄物的產生。

附錄

GRI Standards 對照表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	捷迅已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內·GRI 內容索引表中引述的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於捷迅股份有限公司	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於捷迅股份有限公司	6	
2-7	員工	3-1 人權及人才政策管理	35	
2-8	非員工的工作者	3-1 人權及人才政策管理	35	
2-9	治理結構與組成	2-2 公司治理運作	24	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 公司治理運作	24	
2-11	最高治理單位的主席	2-2 公司治理運作	24	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-4 風險管理	30	
2-13	衝擊管理的負責人	2-2 公司治理運作	24	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-2 公司治理運作	24	
2-15	利益衝突	2-3 誠信經營與法規遵循	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-2 公司治理運作	24	
2-18	最高治理單位的績效評估	2-2 公司治理運作	24	
2-19	薪酬政策	3-2 員工薪酬及權益	39	
2-20	薪酬決定流程	3-2 員工薪酬及權益	39	
2-21	年度總薪酬比率	3-2 員工薪酬及權益	39	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	

2-23	政策承諾	3-1 人權及人才政策管理	35	
2-24	納入政策承諾	3-1 人權及人才政策管理	35	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 誠信經營與法規遵循	28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信經營與法規遵循	28	
2-27	法規遵循	2-3 誠信經營與法規遵循	28	
2-28	公協會的會員資格	關於捷迅股份有限公司	6	
2-29	利害關係人議合方針	1-1 利害關係人議合	10	
2-30	團體協約	3-2 員工薪酬及權益	本公司無團體協約。	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
3-2	重大主題列表	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
重大主題：法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
法規遵循				
自訂主題		2-3 誠信經營與法規遵循	28	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
GRI 201 經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-1 營運成果與績效	22	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2-1 營運成果與績效	22	
201-4	取自政府之財務援助	2-1 營運成果與績效	22	本年度無政府補助
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
GRI 205 反貪腐				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信經營與法規遵循	28	
重大主題：員工福利				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	22	
GRI 402 勞資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3-2 員工薪酬及權益	39	

重大主題：人才培育及發展				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
GRI 404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3-4 人才培育與發展	47	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-4 人才培育與發展	47	
重大主題：品質及顧客關係管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
品質及顧客關係管理				
自訂主題		2-7 品質與客戶服務	34	
重大主題：資訊安全及個資保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
GRI418-1 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2-5 資訊安全與個資保護	32	
重大主題：多元化與平等機會				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
GRI 405 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	3-3 多元化與平等機會	45	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3-3 多元化與平等機會	45	
重大主題：風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-2 重大議題鑑別與分析	12	
風險管理				
自訂主題		2-4 風險管理	30	
一般主題				
經濟面				
GRI 202 市場地位				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3-2 員工薪酬及權益	39	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-1 人權及人才政策管理	35	

GRI 204 採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-6 供應商管理	33	
環境面				
GRI 302 能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	4-3 環境管理	60	
302-3	能源密集度	4-3 環境管理	60	
302-4	減少能源消耗	4-3 環境管理	60	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4-3 環境管理	60	
GRI 305 排放				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4-2 溫室氣體管理	58	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4-2 溫室氣體管理	58	
305-4	溫室氣體排放強度	4-2 溫室氣體管理	58	
社會面				
GRI401 勞僱關係				
401-1	新進員工和離職員工	3-1 人權及人才政策管理	35	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3-2 員工薪酬及權益	39	
401-3	育嬰假	3-2 員工薪酬及權益	39	
GRI 402 勞資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3-2 員工薪酬及權益	39	
GRI 403 職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	3-5 職業安全衛生	49	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3-5 職業安全衛生	49	
403-3	職業健康服務	3-5 職業安全衛生	49	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3-5 職業安全衛生	49	
403-6	工作者健康促進	3-5 職業安全衛生	49	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-5 職業安全衛生	49	
403-9	職業傷害	3-5 職業安全衛生	49	
403-10	職業病	3-5 職業安全衛生	49	

TCFD 對照表

類別	揭露內容	對應章節或說明	頁次
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4-1 氣候變遷因應	55
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會 b. 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 c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	4-1 氣候變遷因應	55
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 b. 組織在氣候相關風險的管理流程 c. 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	4-1 氣候變遷因應	55
指標和目標	a. 揭露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 b. 描述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	4-1 氣候變遷因應	55

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 氣候相關資訊揭露對照表

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4-1 氣候變遷	55
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)。	4-1 氣候變遷	55
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-1 氣候變遷	55
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。	4-1 氣候變遷	55
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。	4-1 氣候變遷	55
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚無管理氣候相關風險之轉型計畫。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無內部碳定價價格。	
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。	尚無設定氣候相關目標。	
9	溫室氣體盤查及確信情形。	4-2 溫室氣體管理	58