



志信國際股份有限公司
Tze Shin International Co., Ltd.

永續報告書

2025 Sustainability Report





目錄 Content

Environmental
Social
Governance

前言

經營者的話	2
關於本報告書	3
永續績效	4

一、利害關係人議合

1.1 永續發展委員會	6
1.2 確認利害關係人	8
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	15

二、關於志信

2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	20
2.3 管理系統	20
2.4 參與外部組織	20

三、誠信治理

3.1 治理實務	22
3.1.1 董事會	23
3.1.2 功能性委員會	25
3.1.3 內部稽核	27
3.1.4 倫理誠信	28
3.2 風險管理	30
3.3 法規遵循	33
3.4 營運績效	34
3.5 資安防護	36

四、永續環境

4.1 永續供應鏈	40
4.2 能資源管理	41
4.3 溫室氣體管理	43
4.4 水資源管理	45
4.5 廢棄物管理	46

五、社會關懷

5.1 員工概況	48
5.1.1 人權保障	48
5.1.2 員工統計	49
5.2 適才適任	52
5.2.1 薪酬福利	52
5.2.2 人才培育	59
5.2.3 勞資溝通	62

附錄

附錄一、GRI 永續性報導準則對照表	64
附錄二、國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2)	69
附錄三、永續會計準則 SASB 對照表 - 投資銀行及經紀商	75
附錄四、氣候專章	77

經營者的話

本公司深耕台灣市場逾五十年，秉持人才培育與永續發展為企業經營核心，堅信唯有持續突破與創新，才能在激烈的市場競爭中領先群倫，邁向卓越和開創企業無限前程。誠信經營的原則為企業的永續競爭力，在於講求信譽及服務品質的提升，全心全力誠信踏實的對待每位客戶，致力提供最「安全迅捷、值得信賴」的整體性服務，是本公司的目標。

本公司積極地履行企業社會責任，於 2025 年完成首本永續報告書，向所有利害關係人傳遞我們在推動永續發展的策略與行動。由環境（E）、社會（S）、治理（G）為基準，持續發展主軸策略於「穩健公司治理」、「員工福祉完善照顧」、「環境保護責任」及「實現社會共榮」，本公司於 2025 年 11 月董事會決議通過設置永續發展委員會，並於委員會下設立永續發展小組，統籌永續發展策略規劃，並負責相關行動方案之推動與落實。

本公司積極追求企業永續發展，透過數位化與永續轉型實踐 ESG（環境、社會與公司治理）三個面向的議題管理。我們在環境領域的關注，不僅致力於減少對環境的負面影響，更積極推動減碳行動，溫室氣體管理與碳排放減量已展現具體成效，彰顯公司對環境責任的重視。

同時，我們深知員工為企業最寶貴的資產，因此持續推動員工關懷、人權保障、福利提升、多元平等以及友善職場環境，制定遵循人權政策及承諾、促進產業人才的培育，將我們的核心專業貢獻社會並多元參與。此外，本公司強調建立良好的公司治理結構，提升資訊透明度與落實道德行為準則，確保企業長遠發展的穩定性。

2023 年聯合國氣候變遷大會強調全球暖化與氣候危機的迫在眉梢，數位轉型仍是各國持續倡議的重點，我國亦朝著 2050 年實現淨零排放的目標邁進。本公司秉持永續資訊服務為企業己任，深知應對全球趨勢與環境變遷的重要性。因此，我們不僅專注於深化核心專業與開發既有服務應用價值，更積極響應數位化趨勢，並以企業治理、環境保護與社會共榮為核心的企業社會責任，為未來世代創造更美好的永續價值與繁榮。

志信國際股份有限公司 董事長



關於本報告書

志信國際股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2025 年度永續報告書（以下稱本報告書），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，本公司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	本報告書主要揭露 2025 年度業務範圍（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）。但為符合 GRI 報導原則中的完整性及可比較性，部分內容會跨及不同年度之營運活動資料。
範疇邊界	台灣（台北市）
財務數據	核心與個體財報數據一致，但下述內容揭露包含部份子公司資訊： 2.1 公司簡介 - 主要產品 / 服務 2.1 公司簡介 - 各主要產品銷售比重 2.1 公司簡介 - 價值鏈描述
環安衛數據	與個體營運據點一致
員工數據	5.1.2 員工統計
資訊重編	溫室氣體盤查基準年變更及公司營業地址更換。 說明：2023 及 2024 年以台北市中山區建國北路二段 33 號 12 樓為統計範圍；後因公司於 2025 年 8 月遷址至台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓，爰 2025 年度之使用數據涵蓋遷址前後兩處地點（為母公司，不含子公司）
本報告書未揭露合併財報的子公司清單	美麗信酒店股份有限公司 新海運輸倉儲股份有限公司 美麗灣渡假村股份有限公司

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative 以下稱 GRI）發布之永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）及參考 SASB 準則，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引表、國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）、SASB 準則（業）及上市公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過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，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。
- 本公司制訂「永續報告書編製及確信作業辦法」，本報告書自行編製完成後，先由內部權責部門初步審查永續報告書資訊的正確性，再經永續發展小組確認已完整涵蓋鑑別的重大主題，並透過內部控制制度審查永續報告書揭露的資訊，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求，並每年至少一次在董事會報告永續專案執行概況及將永續報告書公告前提報永續發展委員會及董事會討論決議通過。
- 氣候專章請參考『本公司官網→投資人專區→股東會→各年度年報→年報內搜尋→氣候相關資訊執行情形』查詢。（<https://www.tsgroup.com.tw/menu/49.htm>）



經營者的話

關於本報告書

永續績效

利害關係人議合

關於志信

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

發行頻率

本公司每年定期發布永續報告書，並同時揭露於公司官網的永續發展專區。

- 本次發布日期：2026 年 8 月。
- 下次發行日期：2027 年 8 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。

志信國際股份有限公司 永續發展小組

- 📍 地址：台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓
- ☎ 電話：(02)2509-0036
- ✉ Email：tstcomp@tsgroup.com.tw

永續績效

面向	2025 年永續作為
治理 / 經濟面	● 獨立董事占全體董事之占比為 43%。 ● 全體董事進修總時數達 45 小時；公司治理主管進修達 21 小時。 ● 2025 年 11 月 12 日董事會決議通過設置永續發展委員會。 ● 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未發生違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未發生重大缺失。 ● 公司個體營收新台幣 12,555 仟元。 ● 榮獲外部機構頒發幸福企業銀獎。 ● 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資外洩事件。
環境面	● 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準。 ● 溫室氣體排放量類別 1 產生 12.2977 公噸 CO₂e；類別 2 產生 45.8960 公噸 CO₂e；類別 3~6 產生 15.4990 公噸 CO₂e。 ● 溫室氣體排放量範疇二較前一年減少 0.0262 公噸 CO₂e。 ● 影印紙張採購較前一年減少 24.3170 公斤。 ● 符合 RoHS 及 REACH 有害物質管理標準及客戶對於危害性有害物質管理要求，亦要求供應商簽署承諾書確保不使用危害性有害物質。 ● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴。 ● 未發生違反環保法規紀錄。 ● 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。
人群面 (包含人權)	● 為保障員工就業權益，全體員工皆簽訂勞動契約。 ● 女性員工比例達 58%。 ● 員工育嬰留停復職後留任率 100%。 ● 員工平均訓練時數達 27.92 小時。 ● 榮獲 1111 人力銀行及創新智庫暨企業大學基金會獲頒幸福企業銀獎。 ● 本年度維持零災害，全體員工未發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也未發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ● 未發生違反勞動法規紀錄。 ● 未發生勞資爭議事件。



01 CHAPTER

利害關係人 議合

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 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 永續發展委員會

本公司於 2025 年 11 月 12 日董事會決議通過設置永續發展委員會，委員會每年至少開會一次，委員會之下設立永續發展小組，並由總經理擔任永續發展小組負責人，永續發展小組之下設立各功能小組（環境永續小組，社會關懷小組，公司治理小組），各部室主管擔任功能小組組長。

經營企劃室負責制訂「永續發展實務守則」、「永續發展委員會組織規程」「永續報告書編製及確信作業程序」、「永續資訊之管理作業辦法」，並經董事長核准後，提報董事會決議通過後實施。永續發展小組負責擬定公司永續發展策略，協調跨部門資源整合及督導落實執行情形，逐步將永續經營理念融入本公司企業文化當中。

永續發展小組每年至少開會二次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理核示，若有重大事項則由總經理呈請董事長核示。

公司建立永續報告書編製及驗證之作業程序，納入內部控制制度。永續報告書完成後，由總經理召開永續發展小組會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有永續發展重大主題，以確保揭露內容之完整性與適切性。永續發展小組負責人每年至少一次向永續發展委員會報告當年度永續發展執行成果與未來規劃，公司編製之永續報告書於公告前應提報永續發展委員會及董事會決議通過。

董事會對永續發展之督導情形，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。公司董事會每年至少一次聽取永續發展委員會的報告，永續發展小組對永續發展委員會提擬公司策略，永續發展委員會及董事會評估永續發展策略的可行性，亦追蹤永續發展的執行進度，並在必要時提出建議敦促經營團隊調整。



永續發展實務守則



具體推動計畫之提出及執行

公司已依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估。永續發展小組於第一次會議參考 GRI 準則特定主題，篩選永續議題作為問卷設計依據，並透過利害關係人溝通問卷評估結果，結合本公司永續規劃及營運發展目標，決定 7 個永續議題為重大主題，作為 2025 年度永續報告書揭露依據。重大主題及權責單位如下：

主題構面	主題名稱	永續專案分組
一般、經濟面	營運績效	公司治理小組
一般、經濟面	倫理誠信	公司治理小組
一般、經濟面	資安防護（新增）	公司治理小組
人權、社會面	人才培育	社會關懷小組
人權、社會面	薪酬福利	社會關懷小組
環境面	永續供應鏈	環境永續小組
環境面	溫室氣體管理	環境永續小組

溫室氣體盤查依據「ISO 14064：2018 溫室氣體管理系統標準」，於溫室氣體盤查專案小組第一次會議後，依重大間接溫室氣體排放準則評估表及排放源調查表，劃分範疇一、範疇二及範疇三（自主性揭露），經評估後 2025 年度揭露範疇三之範圍，後續將定期每季向董事會報告執行進度。



1.2 確認利害關係人

利害關係人為影響本公司或受本公司影響的群體，由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本公司的互動頻率、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 7 類對本公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、供應商、主管機關、當地社區、媒體。

01

透過例行業務往來接觸
各利害關係人

透過內部會議討論以及
參考同業情形

02

03

鑑別出 7 類主要利害關係人



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

本公司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之議題亦多有差異，透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，本公司定期（每年至少一次）向董事會報告主要利害關係人與公司溝通情形。

本公司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，由永續發展小組收集彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業永續報告，歸納出 16 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司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	溝通頻率及方式
 股東	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，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。	1. 公司治理 2. 營運績效 3. 股東參與	● 聯絡窗口：發言人陳總經理 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：tstcomp@tsigroup.com.tw ● 不定期重大訊息公告 ● 每年至少一次法人說明會 ● 每月營業收入公告 ● 定期公告財務報告及年報 ● 每年召開一次股東常會	● 完成 33 則重大訊息公告 ● 完成二次法人說明會 ● 完成每月營業收入公告 ● 完成季財務報告及年報 ● 2025/6/20 召開股東常會 ● 發言人與股東有良好之互動及溝通
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，提高客戶滿意度，建立良好口碑。	1. 公司治理 2. 服務品質 3. 客戶保護及溝通	● 聯絡窗口：發言人陳總經理 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：tstcomp@tsigroup.com.tw ● 定期傳達誠信經營政策 ● 不定期重大訊息公告 ● 每年至少一次法人說明會	● 2025/3/11 向董事會報告誠信經營運作及執行情形 ● 完成 33 則重大訊息公告 ● 完成二次法人說明會 ● 公司與客戶有良好之互動及溝通，無客訴案件
 供應商	供應商是公司重要的策略夥伴，對公司營運與品牌建立造成影響。透過雙方順暢的溝通管道，確保施工品質，降低成本。	1. 企業形象 2. 職業安全衛生 3. 供應商管理 4. 供應商溝通管道	● 聯絡窗口：管理部魏先生 / 營建事業部郭先生 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：service@tsigroup.com.tw ● 每季法規查核、修訂 ● 不定期訪廠 ● 每年至少一次評鑑	● 完成供應商管理辦法及供應商調查 ● 於官網訊息揭露、宣導 ● 提升供應商調查率 ● 公司與供應商有良好之互動及溝通，無違約案件

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通頻率及方式
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	1. 員工福利 2. 勞資關係 3. 營運績效	● 聯絡窗口：董事長室林副理 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：vivian.lin@tsgroup.com.tw ● 定期檢視健檢、團保、各項補助等 ● 新進員工職前訓練、在職員工教育訓練及不定期健康講座 ● 每季召開一次勞資會議 ● 每季召開一次福利委員會	● 完成 7 名新進員工職前訓練，全體員工平均受訓時數約 28 小時 ● 完成每季召開勞資會議 ● 完成每季召開福利委員會及退監會 ● 公司與員工有良好之互動及溝通，無申訴案件
 主管機關	主管機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	1. 法規遵循 2. 公司治理 3. 風險管理 4. 主管機關溝通	● 聯絡窗口：財務部林副理 / 管理部葉小姐 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：tstcomp@tsgroup.com.tw ● 定期法規查核、修訂 ● 不定期參與主管機關之政策座談會及相關法令修訂 ● 配合主管機關監理及查核	● 完成法規查核、修訂 ● 完成參與主管機關之政策座談會及相關法令修訂 ● 配合主管機關監理及查核 ● 公司與主管機關員工有良好之互動及溝通，無違章案件
 當地社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	1. 廢棄物管理 2. 水資源管理 3. 能源與排放 4. 社區關懷	● 聯絡窗口：管理部魏先生 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：service@tsgroup.com.tw ● 不定期於官網訊息揭露、宣導 ● 不定期和大樓管理委員會溝通 ● 不定期電話溝通	● 於官網訊息揭露、宣導 ● 經常和大樓管理委員會溝通 ● 公司內部會議揭露、宣導 ● 公司與當地社區有良好之互動及溝通，無客訴案件
 媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，透過媒體可以即時迅速且正確地傳遞公司資訊給各利害關係人，維持公司透明自治之理念並激勵公司持續進步。	1. 企業形象 2. 營運財務績效 3. 公司治理與反貪腐	● 聯絡窗口：發言人陳總經理 ● 電話：(02)2509-0036 ● Email：tstcomp@tsgroup.com.tw ● 不定期於官網訊息揭露、宣導 ● 不定期電話溝通 ● 每年至少一次法人說明會	● 於官網訊息揭露、宣導 ● 經常與媒體電話溝通 ● 完成二次法人說明會 ● 公司與媒體有良好之互動及通，無投訴案件

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、溫室氣體管理、能源管理、廢棄物管理、水資源管理、氣候變遷、綠色服務
人群面（含人權）	人才培育、薪酬福利、勞資溝通、人權保障、職業安全
治理 / 經濟面	營運績效、倫理誠信、資安防護、客戶服務

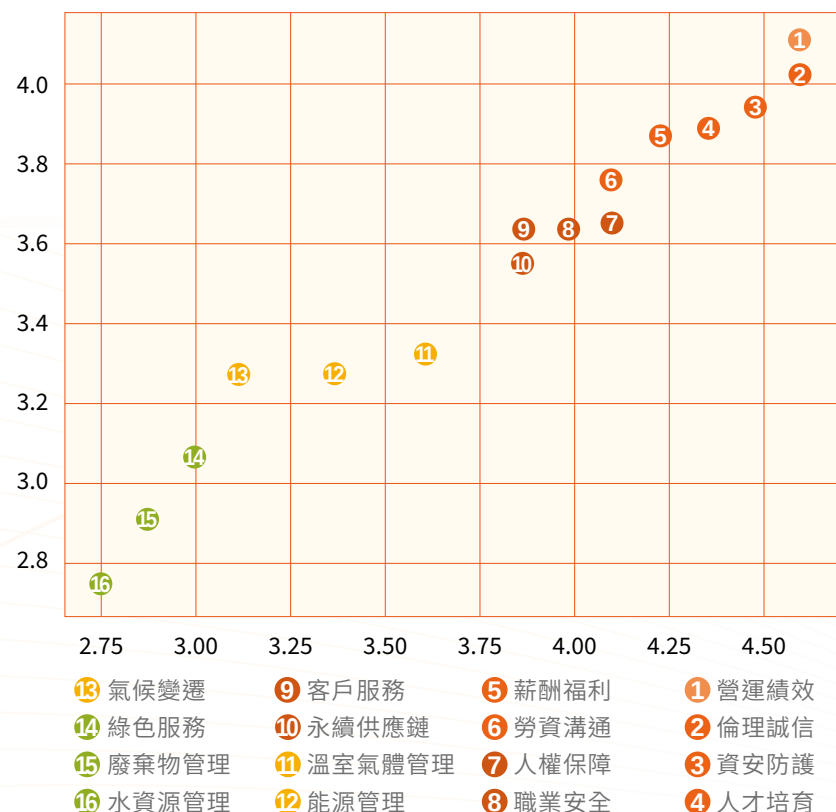
本公司在 2024 年由永續發展小組擬定 16 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收 62 份有效問卷，涵蓋股東 11 份、員工 21 份、客戶 18 份、供應商 10 份、當地社區 1 份及媒體 1 份，統計得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；另外，也提供公司 8 位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分，再透過雙重重大性原則，即對利害關係人造成重大衝擊以及對公司造成重大衝擊，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展小組討論後，將環境、人群（含人權）與治理 / 經濟三個面向各取分數前兩名之永續議題列入重大主題。

在永續發展小組考量近年公司經營狀況穩定無重大變化，且主管機關對本行業亦無新增額外揭露要求，經永續發展小組討論 2025 年永續報告書的重大主題將維

持 2024 年基礎框架上，額外新增「資安防護」之永續議題，案經永續發展委員會討論通過，並提報董事會決議通過後確認本年度應優先揭露環境、人群（含人權）與治理 / 經濟面向的 7 項重大主題，分別為：永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、薪酬福利、營運績效、倫理誠信及資安防護。

本年度鑑別出的 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。

本公司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。



註：外部衝擊度為利害關係人衝擊評分，內部衝擊度為主管衝擊評分。

ESG 面向	重大主題
環境面	永續供應鏈（實際正面）、溫室氣體管理（潛在負面）
人群面（含人權）	人才培育（潛在正面）、薪酬福利（實際正面）
治理 / 經濟面	營運績效（實際正面）、倫理誠信（潛在正面）、資安防護（潛在正面）

本公司根據 7 項重大主題歸納本年度永續三大主軸，分別為持續永續經營發展，創造更大利潤，強化資安管理，確保營業機密安全；對內營造讓員工健康安全幸福職場，對外與客戶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。

1 優化營運績效與倫理誠信，確保企業穩健發展，提升市場競爭力。

2 推動永續供應鏈管理，共同實踐節能減碳，落實環保措施，確保企業發展與生態永續並行。

3 提供完善的薪資福利，營造健康安全的工作環境，讓員工在工作與生活品質上達到平衡。



撰寫報告書原則

報導原則



完整的
永續報告書



本公司遵循 GRI 準則的報導原則來編制永續報告書，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、環境及人群（含人權）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治理 / 經濟、環境及人群（含人權）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永續績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對公司的永續績效做出合理評估；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永續資訊，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：公司每年定期發行永續報告書，適時提供永續資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：本公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	影響邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
		上游	公司	下游		
		原物料供應		銷售		
環境	溫室氣體管理	●	●		● 302 能源：2016（302-1 ~ 302-5） ● 305 排放：2016（305-1 ~ 305-5）	● 4.3 溫室氣體管理
環境	永續供應鏈	●	●		● 308 供應商環境評估：2016（308-1 ~ 308-2） ● 414 供應商社會評估：2016（414-1 ~ 414-2）	● 4.1 永續供應鏈
人群（含人權）	人才培育		●		● 404 訓練與教育：2016（404-1 ~ 404-3）	● 5.2.2 人才培育
人群（含人權）	薪酬福利		●		● GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 ● GRI 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 ● GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 ● GRI 401-3 育嬰假 ● GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	● 5.2.1 薪酬福利
治理 / 經濟	營運績效		●	●	● GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	● 3.4 營運績效
治理 / 經濟	倫理誠信	●	●	●	● 自訂主題	● 3.1.4 倫理誠信
治理 / 經濟	資安防護	●	●	●	● 自訂主題	● 3.5 資安防護

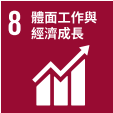


1.5 永續發展目標

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。

本公司將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往專注於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，並邀請供應商共同致力於改善環境與提高職場待遇等面向攜手努力，展望未來，本公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	志信回應
	● 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。	● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完善的福利措施，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。
	● 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。 ● 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。	● 關注教育平等議題，認同教育應具包容性，確保所有人都有機會接受適切的教育與職業訓練。同時鼓勵員工在職學習進修，提升員工專業能力，創造更多職業發展的機會。 ● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	● 5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 ● 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 保障員工不分男女皆可申請育嬰留職停薪假別的權利。

SDGs	細項目標	志信回應
	● 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 ● 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 ● 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	● 建立無歧視的招募流程，保障年輕人、身心障礙者及性別多元者工作權益及平等。 ● 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。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
	● 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。 ● 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 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。
	● 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 ● 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。	● 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。 ● 透過與利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期（每年至少一次）向董事會報告。

02 CHAPTER

關於志信

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統
- 2.4 參與外部組織



二、關於志信

2.1 公司簡介

志信集團自成立以來，秉持「追求卓越，永續經營」及「誠信第一，服務至上」的經營原則，在台創立逾五十年，是國內第一家取得 BVQI 審查取得 ISO 9002 國際品質管理與品質保證之國際認證的運輸公司，在歷經運輸產業的衝擊與市場競爭環境，志信國際始終秉持追求卓越、永續經營的經營理念，帶領公司員工共同成長。

志信公司創立於 1973 年 11 月 15 日，初期的業務範圍以貨櫃與貨物運輸為主，1993 年股票掛牌上市，隨著企業穩健發展及朝多角化經營模式，1998 年增加營建與加油站事業版圖，2004 年轉投資美麗信酒店籌建國際旅館，迄今志信集團的事業範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒、貿易商品買賣業務等。公司秉持追求卓越和永續的經營理念，致力實現顧客滿意、員工滿意、股東滿意的三贏目標。

公司名稱	志信國際股份有限公司	
行業別	1. 公開資訊觀測站：上市航運業 2. SASB 永續會計準則：金融－投資銀行及經紀商	
總部位置	台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓	
資本額（單位：新台幣仟元）	1,890,023	
股權結構	本國法人 42.73%、本國自然人 55.33%、外國機構與外國個人 1.94%	
當年度個體營收 （單位：新台幣仟元）	12,555	
員工人數	台灣：24 人	
營運據點	台灣（台北市總公司）	
主要產品 / 服務 （註：包含子公司）	1. 汽車貨櫃、貨運業 2. 營建業 3. 餐旅業	
各主要產品銷售比重 （註：包含子公司）	運輸	45.01%
	餐旅	53.21%
	其他（停車場租金）	1.78%
各區營收比重	台灣（100%）	

註：資料統計至 2025 年底。

本公司服務項目



運輸事業部



營建事業部



志信耘豐

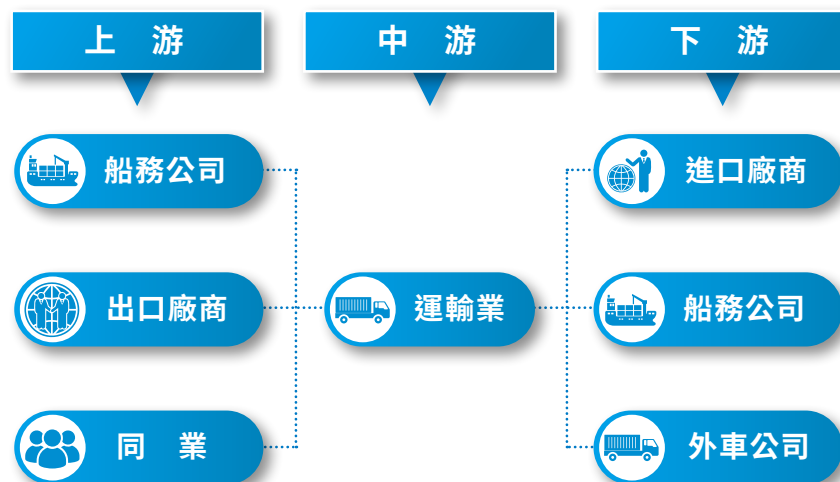


本公司目前分別有汽車貨櫃貨運業、營建業、餐旅業三大事業體，以下為在整體產業鏈的上中下游位置圖：

1 汽車貨櫃貨運業

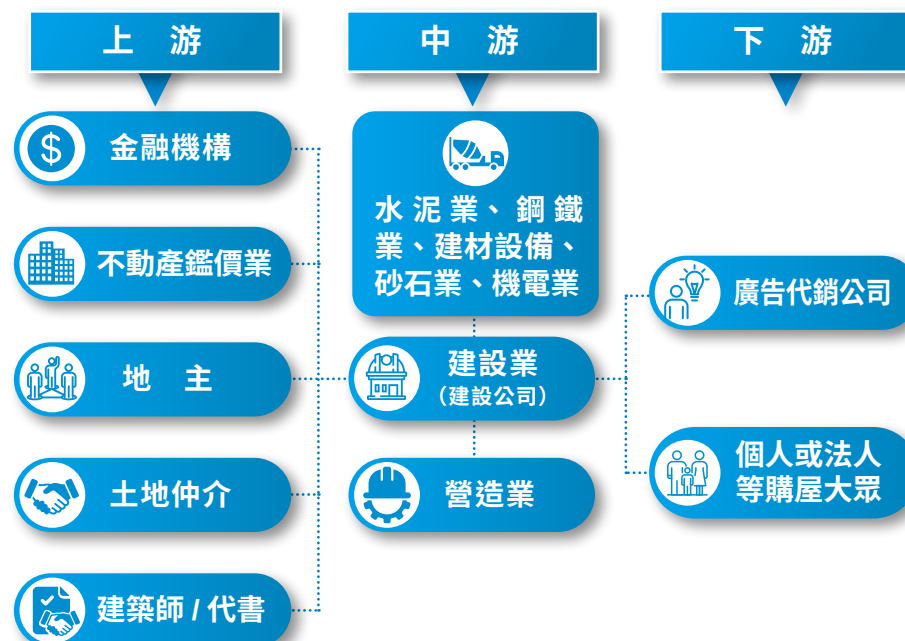
就產業之營運生態言，運輸配送產業趨向在服務多元化整合方向發展，為業者帶來更多的商業機會，同時面對市場結構改變的衝擊及航商、製造商及貿易商不同客層之需要，而不同的需求特性與運務規劃專業分工，不論在自有車隊發展或與同業結盟，透過系統整合提供「一條龍」服務，使客戶得到最佳服務品質與保證。運輸企業必須在資源整合與營運效率上持續發揮最大效益，以應對市場的競爭壓力。

我國進出口貨櫃運輸即在上、中、下游業者的通力合作下，為國內經濟命脈提供日以繼夜之運輸服務。



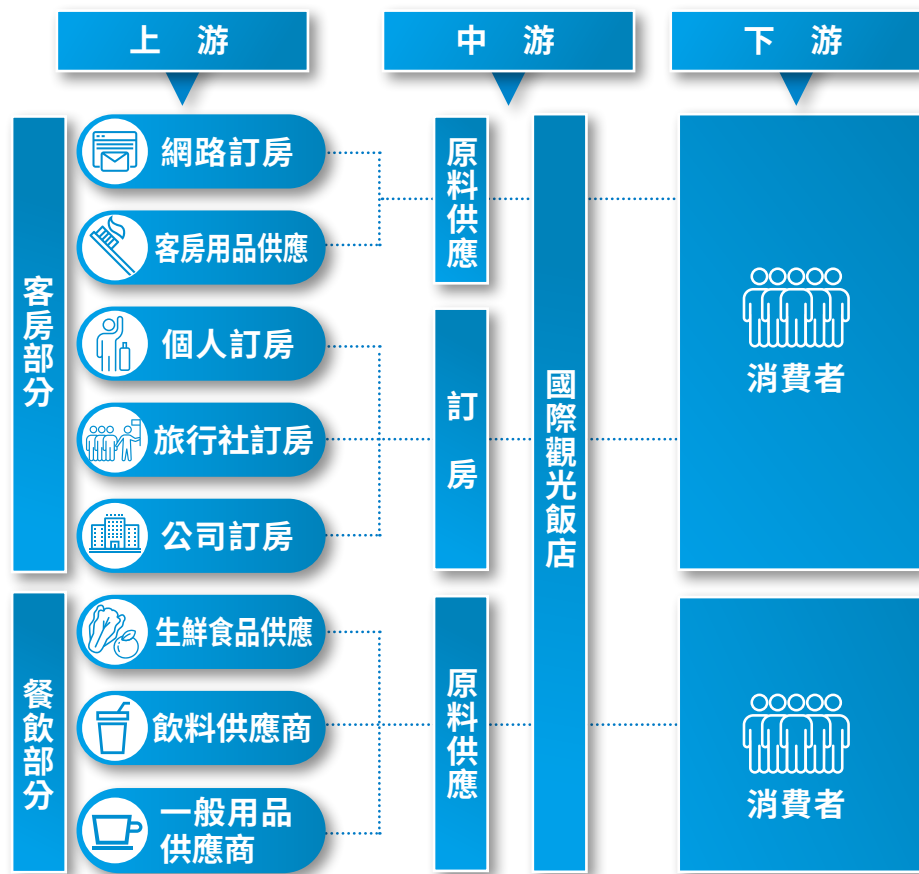
2 營建業

營建業所關連之產業相當多，與各產業間存有相輔相成、互相依存之關係。其上游主要為土地所有人，下游為購置住宅、商（廠）辦之個人及公民營企業體。建設公司為中游之媒介、營運角色，向土地所有人取得土地或合建，經建築師規劃設計，委託營造公司施工興建完成後，透過代銷公司銷售予購屋者。

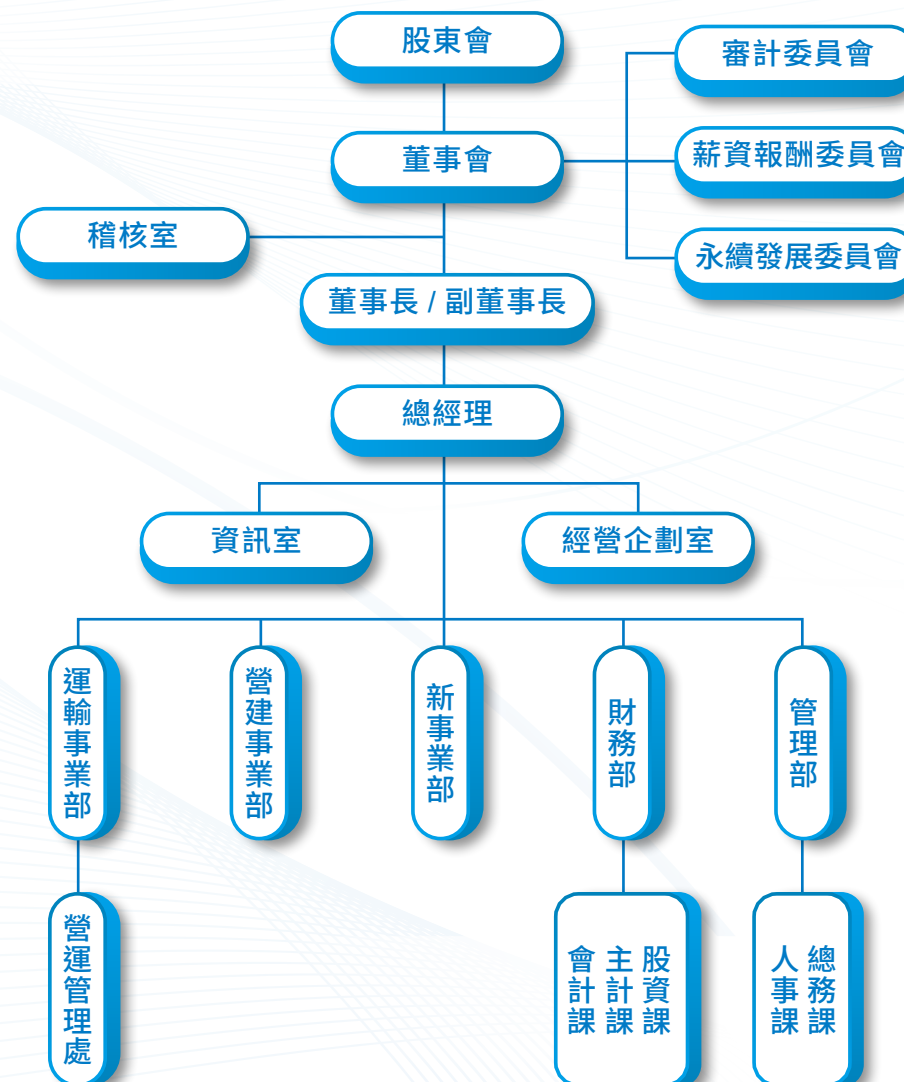


3 餐旅業

美麗信花園酒店所屬國際觀光旅館，主要提供下游消費者住宿、餐飲等多元設施服務需求。



組織結構



2.2 經營理念

追求卓越，永續經營



秉持人才培育與永續發展為企業經營核心，堅信唯有持續突破與創新，才能在激烈的市場競爭中領先群倫，且積極響應數位化趨勢，持續推動以永續治理、環境保護與社會共榮為核心的企業社會責任，為未來世代創造更美好的永續價值與繁榮。

誠信第一，服務至上



誠信是公司文化的核心，秉持誠實守信原則及透明與公正，在每項業務中遵守道德準則和法律法規，全心全力誠信踏實的對待每位客戶，致力提供最「安全迅捷、值得信賴」的整體性服務，增強顧客滿意度與忠誠度，是本公司的目標。

2.3 管理系統

本公司是國內第一家取得 BVQI 審查取得 ISO 9002 國際品質管理與品質保證之國際認證的運輸公司，目前仍依循並參考相關國際品質管理標準系統，強化作業

流程與品質監控。在歷經運輸產業的衝擊與市場競爭環境，志信國際始終秉持追求卓越、永續經營的經營理念，帶領公司員工共同成長。



2.4 參與外部組織

本公司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。

台北市汽車貨運商業同業公會 / 會員



台北市汽車貨櫃貨運商業同業公會 / 會員



苗栗縣不動產開發商業同業公會 / 會員



03

CHAPTER

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 資安防護



三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內部控制制度以及穩定的財務管控等，不僅有助於降低公司的經營風險，更能提升公司競爭力以及品牌價值；此外，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。運作良好的公司治理架構有助於公司營運穩健長期發展，進而保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，並加強保障股東權益、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，且設置獨立董事及功能性委員會等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，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，本公司秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完善之資訊揭露制度，並透過公司官網及公開資訊觀測站申報系統，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會、公司治理等重要資訊，確保股東能獲得公司相關之最新訊息。

本公司重視利害關係人意見，並設有多元的申訴機制及溝通管道，於公司官網的利害關係人專區，針對不同利害關係人之類別，設置專屬聯絡窗口及溝通管道，透過雙向溝通，了解利害關係人對公司的需求、關注議題與期望，藉以作為公司調整營運策略之參考。公司期望能與各利害關係人共創與共享永續經營成果，並努力達成期待。



公司治理實務守則



利害關係人專區

3.1 治理實務

公司治理成果



- 為協助董事行使職務及提升董事會效能，2020 年 11 月 13 日董事會決議通過設置公司治理主管。
- 2025 年董事會及功能性委員會績效評估結果為好及良好。
- 獨立董事席次占董事席次三之一以上，占比為 43%。
- 2025 年 11 月 12 日董事會決議通過設置永續發展委員會。

股東會由全體股東組成，股東常會每年至少召集一次，對公司重大事項進行決策，為公司最高決策機關；而董事會則為最高治理機關。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，董事會負責檢視財務績效、永續策略等重要事項，並確保公司營運遵守各項法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會得考量董事會規模及獨立董事人數，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會以健全董事會運作；董事會下亦設有稽核室，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。

本公司重視公司治理，致力於永續成長及誠信經營，並持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，結合有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依據「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，確保內部控制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。

為協助董事行使職務及提升董事會效能，本公司經 2020 年 11 月 13 日董事會決議通過設置公司治理主管，主要職責為提供董事執行業務所需資料、協助遵循法令並安排董事持續進修、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜與維護投資人關係；公司治理主管 2025 年度進修與公司治理相關專業課程達 21 小時。

2025 年度業務執行情形如下：

1. 協助董事會執行職務、提供所需資料並安排董事進修。
2. 協助董事會及股東會議事程序及決議遵法事宜。
3. 維護投資人關係及強化公司治理。
4. 擬訂董事會議程於 7 日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後 20 天內完成董事會議事錄。
5. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
6. 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。

本公司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，未來公司將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

公司之財務報告均委託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，是本公司持續努力的目標。

3.1.1 董事會



董事會議事規範



董事會績效評估辦法

董事會定期參與 ESG 成果



- 每年向董事會報告當年度（或前一年度）永續發展執行情形。
- 每年向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- 每年向董事會報告當年度風險管理執行情形。
- 每年向董事會報告主要利害關係人與公司溝通議合成果。
- 每年永續報告書公告上傳前先提報董事會決議。
- 每年向董事會報告提升企業價值計畫。

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議事項外，均應由董事會決議為之。本公司公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式選任；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：營運判斷、財務金融、經營管理等）與專業能力（金融、會計、風險管理）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理實務守則」第二十條載明董事會整體應具備之能力包含營運判斷、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。本公司董事具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，2025 年度共召開 9 次董事會，董事平均出席率達 96.83%。

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

多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50 以上未滿 65	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		65 以上	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

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，本公司董事會通過「董事會議事規範」明確規範董事的職責範疇，供全體董事遵循。此外，董事間亦秉持高度自律的精神，落實利益迴避，對於董事會議事相關的議題與其自身或其代表之法人具有利害關係者，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，不得參與討論及表決且應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦制定「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，由評估執行單位瞭解董事會及功能性委員會運作情形後填寫評估問卷，並以問卷自評方式提供予董事會成員進行自評。本公司董事會績效評估結果應作為未來遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會績效評估機制

- 每年問卷自評



2025 年績效自評結果

- 董事會平均評級好
- 董事成員平均評級良好
- 審計委員會平均評級良好
- 薪資報酬委員會平均評級良好



強化方案

- 注重董事成員性別平等
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- 提高董事對公司營運之參與程度

本公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果是否對公司整體營運產生具體之重大影響，若為關鍵重大事件，董事長將在董事會中說明，並由董事會對報告做出決議，再交由公司權責部門執行。

公司應避免透過自身的經濟活動（如跟供應商買原物料、賣產品給客戶）直接造成或間接促成公司本身、供應商或客戶在環保污染、加劇氣候變遷、發生職業災害、違反勞動人權方面的負面衝擊（如廢水任意排放、食安問題、血汗工廠）。當負面衝擊發生時，公司透過若干程序來提供或以合作方式進行補救措施。

2025 年度本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，並於 2025 年 8 月 13 日向董事會報告。若未來有發生相關情況，利害關係人可透過公司官網的利害關係人專區，與公司權責部門聯繫表達意見。

透過以上措施，讓本公司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運作更加完善。

面向	盡職調查內容
財務面	財務狀況、法遵紀錄
環境面	環保法令遵循
人權面	人權政策

為有效做好風險管理，提高專業人才擔任董事的意願，本公司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可能對公司及股東造成重大損害之風險；責任保險之承保公司為明台產物保險股份有限公司、保險金額約 65,9600,000 元、保險期間自 2025 年 1 月 18 日起一年。

本公司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參與相關專業進修課程，本年度全體董事成員進修合計 45 小時，其中涉及企業永續經營相關之課程總時數為 39 小時。本公司相信在具備誠信治理及豐富產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃發展，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

本公司為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，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，並將所提之議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關各季及年度財務報告、會計師選（解）任及獨立性、內部控制制度有效性之考核及其他法定職權所包括之事項，並將決議結果提交予董事會討論。本公司審計委員會及董事會通過「審計委員會組織規程」，審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，審計委員會每季至少召開一次會議，2025 年度共召開 7 次審計委員會會議，全體出席率達 95.24%。

內部稽核主管定期與全體獨立董事進行溝通會議，報告公司內部稽核執行狀況，2025 年度獨立董事與稽核主管共召開 2 次會議；此外，2025 年度獨立董事亦與簽證會計師召開 5 次會議，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情形良好。



審計委員會決議事項



薪資報酬委員會

本公司為落實公司治理及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，並將決議結果提交予董事會討論。本公司薪資報酬委員會及董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會（以下簡稱薪酬委員會），該委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉一名獨立董事擔任召集人及會議主席。薪酬委員會每年至少召開二次會議，2025 年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議，訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

薪酬委員會進行評估時，應綜合考量以下原則：確保公司之薪資報酬安排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，委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決，且應予迴避，並不得代理其他委員行使表決權。

實際運作下，薪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 1% 至 5% 為員工酬勞及提撥不高於 3% 為董事酬勞，其中員工酬勞分配於董事會所訂條件之基層員工比例不低於 10%，又員工酬勞由董事會決議以股票或現金發放時，發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工，董事酬勞僅得以現金發放。員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

本公司已於 2024 年制定「經理人薪資報酬與 ESG 績效連結政策」，將 ESG 發展目標與績效納入經理人薪酬考量，以強化企業永續發展承諾。薪資報酬委員會將定期檢視與評估政策執行成效，並根據最新 ESG 趨勢與公司發展策略，適時調整相關辦法，確保激勵機制與永續目標緊密連結。



薪資報酬委員會
決議事項



經理人薪資報酬與
ESG 績效連結政策



3.1.3 內部稽核

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。

本公司依據「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。

為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置稽核室，配置專任稽核人員，「人事管理規則」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；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。

本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」制訂「內部稽核制度」，並依「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續資訊之管理作業稽核」以審查永續資訊之管理落實情形。

本公司稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，每年至少二次單獨向獨立董事進行稽核業務報告，並與獨立董事溝通稽核報告結果及其他追蹤報告執行情形。

稽核室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；另外，本公司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講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2025 年度稽核人員受訓人次合計 44.5 小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項稽核作業制度，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。本年度稽核室共執行 108 項稽核作業，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目。



稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

重大主題：倫理誠信		
對公司的重要性		● 倫理誠信是本公司誠信經營政策的核心，確保所有經營行為均符合法規、誠信原則與社會期待，同時維護公司信譽及長期穩定發展。不僅展現對員工、客戶及利害關係人的承諾，也為公司提供穩健的治理框架，助力追求卓越與永續經營的目標。
政策 / 承諾		● 企業之經營，首重人才培育，永續發展為企業經營核心，堅信唯有持續突破與創新，才能在激烈的市場競爭中領先群倫，邁向卓越和開創企業無限前程。 ● 誠信經營的原則為企業的永續競爭力，在於講求信譽及服務品質的提升，全心全力誠信踏實的對待每位客戶，致力提供最「安全迅捷、值得信賴」的整體性服務，是本公司目標。
目標	短期	● 讓倫理誠信觀念更為深植同仁的日常執行業務中，公司每年定期進行誠信經營訓練；不定期通過高階主管於公司內部活動和討論向同仁宣達企業誠信文化之重要性。
	中長期	● 管理階層查核及評估並落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，同時就相關業務流程遵循情形進行評估，每年至少一次向董事會報告公司整體誠信落實情形；稽核室亦不定期監督查核，確保誠信經營措施在各項業務中的全面落實。 ● 提高營運績效的過程中遵守企業倫理、職業道德與經濟、環境、勞動等相關法令，保障利害關係人權益。

負責部門 /
聯絡機制

- 負責部門：董事長室
- 申訴電話：(02)2509-0036
- Email：tstcomp@tsgroup.com.tw

當年度投入資源 /
具體成果

- 透過每年定期宣導以強化員工對於遵循誠信經營規範的承諾。
- 全體董事及員工簽署誠信經營守則之宣達聲明。
- 2025 年度無檢舉案件，亦無涉及公司治理之重大違法紀錄。

評估機制

- 分析評估誠信政策之量化數據與推動成效。
- 當年度是否涉及公司治理之重大違法紀錄。

具體成果



- 誠信經營守則之宣達
新進人員、在職人員皆全數簽署完成，共計 24 人。
- 落實誠信經營宣導課程
當年度全體新進人員 7 人參與，總受訓時數達 3.5 小時；
在職人員參與 23 人，參與人次占公司員工人數 100%，
總訓時數達 23 小時。
- 2025 年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由經營企劃室向其宣導公司的誠信相關規定，要求其詳閱「誠信經營守則」並簽署「誠信經營守則」之宣達，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司以董事長室為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等規定，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信相關規定供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向經營企劃室諮詢。

同時，本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、溝通管道之申訴信箱、電話提出檢舉，由專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉，亦得匿名檢舉，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，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，本公司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。2025 年度本公司並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應謹慎選擇，避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應進行評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，其內容宜包含遵守本公司之誠信經營政策，若任一方知悉或發現有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此造成損害時，可向他方請求契約金額若干百分比之損害賠償，並可自應給付之價款中如數扣除。任何一方如涉有不誠信行為之情事，他方保有隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，經營企劃室規劃每年定期向在職同仁進行誠信經營守則教育訓練；且不定期通過高階主管於公司內部活動和討論向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，定期（每年至少一次）向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形。

 誠信課程名稱	 課程總時數	 當次參與人次
落實誠信經營宣導	23	23



誠信經營守則



道德行為準則

內部重大資訊處理暨防範
內線交易管理作業程序

3.2 風險管理

本公司永續發展小組透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向之重大主題，針對重大主題可能對本公司造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告 ESG 風險評估與因應策略，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並掌握公司實際或潛在風險之控管情況。

本公司風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室、業務各有關部門	依據公司策略，執行營運策略、客戶關係管理及業務拓展，並調整商業模式，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與定期審查，應收帳款之管理及逾期款項追蹤及催收。
法律風險	總經理室、管理部	合約審查、草擬、談判與管理，公司法令遵循及決策適法性評估，智慧財產權、訴訟及非訟事件管理等，以降低法律風險。
環安衛風險	管理部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以環安衛政策為核心，落實職場安全衛生管理機制。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	供應商管理	●針對新供應商及重要供應商，進行調查、稽核與評價，以了解供應商現況，掌握相關風險。
	溫室氣體排放強度上升	●訂定減量目標，並執行減量的策略，持續落實溫室氣體盤查以達淨零碳排之核心目標。
	用水密集度上升	●落實節水措施、提升用水效率。實踐「節約用水，善用水資源」，降低水資源匱乏的情況。
	廢棄物處理量增加	●落實廢棄物的分類，妥善回收。
	缺水、缺電	●辦公大樓水電設備的定期保養及維護與點檢。
	颱風、洪災等天然災害	●訂定危機管理程序，建置天然災害發生期間防災及上下班相關規定。
	違反環保法規	●環保法規遵循，不發生違反環保法規案件。

風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧	發生職災	●所有員工投保勞工保險外，亦提供團險及出差旅行平安險等保險項目。 ●規劃推動職災預防及保險，提升勞工安全意識與權益保障，提供必要的法律支援，協助其處理與勞工保險或公傷賠償相關的事宜。 ●設專責職業安全衛生管理單位，落實職安管理，定期檢討措施。
	發生消防事件	●公司於逃生出口設置防火門以及滅火器、緊急出口指示燈、避難方向指示燈、緊急照明燈，以保障員工人身安全。 ●各項消防設備（如滅火器、自動灑水系統及緊急照明燈等），皆於每季定期檢修，以確保其在任何時間皆在最佳可用狀態。 ●備有完整的預防措施及應變計畫，並經實際操作測試，於事件發生時能有效降低事故發生之嚴重性。
	發生侵害人權事件 (如職場霸凌、性騷擾等)	●依國際公約及法規保障員工、客戶與利害關係人權益，並恪守公司所在地之勞動相關法規，確保勞動權益與工作平等。 ●本公司訂有「工作場所性騷擾防治辦法」，並將相關資訊公開揭示於公司官網，並定期實施教育訓練，確保性別平等，薪資待遇依職務及專業核定。 ●本公司提倡職場多元化，強化公司治理依職能與專業選才，促進團隊健全發展，提升企業整體表現。 ●啟動調查程序，對事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。經查證屬實，則依情節懲戒，確保職場公平與安全。
	過勞工作	●明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況，避免超時過勞。 ●施行過勞防治措施，調整作業場所、縮短工時、減少加班，確保員工健康。
	面臨缺工	●因應缺工趨勢，本公司推動徵才與留才策略，制定政策並善用資源，以留才為人才培育核心。 ●完善選育用留人才機制，優化內部流程、培訓員工或引進專業人才，強化競爭力以應對產業變革。



風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	法遵風險	●隨時掌握法令發布與變動對公司的影響性，定期風險評估及提出因應策略。 ●審視公司使用中的契約範本，應定期更新是否符合相關法令，避免與消費者糾紛及受主管機關裁罰。 ●執行法遵內訓課程，落實員工誠信及法治觀念。 ●預防潛在的合約糾紛，當發生法律訴訟時，提供必要的法律支持和證據，以降低因訴訟帶來的高成本和時間損失。
	市場風險	●持續關注政府房市政策走向、以掌握銷售狀況，適時調整公司營運政策，以因應市場需求。 ●本公司確保營建作業之內部控制程序完善，有效防範不當行為，做出有利投資人之決策。
	財務風險	●本公司訂有詳細之資金管理辦法、借款辦法、預算編製辦法、取得或處分資產處理程序、資金貸與他人作業程序等管理規章，以控管財務投資風險。 ●有效控管及穩定現金流量，提升自有資金比重，降低對銀行的依賴度。
	政策法令變動風險 (如新青安政策，影響房價及成交量，導致營收不如預期)	●參與苗栗縣不動產開發商業同業公會，藉由交流取得相關資訊。 ●維持穩健財務，以支應公司營運所需，並減輕現金流量波動之影響。
	工地進度風險 (如電梯設備交貨及安裝逾期)	●遴選優質營造廠興建，定期追蹤，審查工程進度，將進度風險管控在預定施工進度期程內，有效保障工期。
	供應商工地安全風險 (如工人發生意外，導致停工，影響交屋)	●與營造商合約中規範勞工安全管理事項，以符合政府相關法令。 ●定期進行查驗及風險評估，以降低職災發生，打造安全職場環境。
	交屋瑕疵風險 (如影響公司評價)	●合約中規範完工期限，定期進行查驗，如有瑕疵將要求限期改善，以維護工程品質。
	貪腐風險	●勞動契約規定營私舞弊挪用或虧欠公款、收受賄賂或佣金者視為違反工作規則，因此加強宣導反貪腐，設有內部吹哨者舉報程序，經查證屬實予以處分。
	資安事件	●資安人員定期確認公司資安防護現況及資訊設備更新。 ●每年執行資安風險評估，及外部稽核單位抽查。 ●每年落實資安事件通報及演練。 ●公司內部軟體管控，硬體更新授權及維護合約簽訂。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司在新進同仁報到時對其宣導誠信經營守則，並簽署誠信經營守則之宣達。由於法規種類浩繁，各部門亦適時透過與政府機關互動或關注媒體報導掌握相關法規修正動態，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，本公司設置功能性委員會，監督公司財務運作狀況及內部控制制度，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，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司將持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升全體同仁之法規遵循意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內部規定，反覆宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂與執行機制，包括自我審查、內控評估、暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等措施，構築完善的法規遵循防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內部規定，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；此外，制訂同仁執行業務應遵循的行為準則，要求全體同仁不論其職位、職級均應遵守「誠信經營守則」及「道德行為準則」，內容包含業務相關標準作業程序、防止利益衝突、避免圖私利之機會、公平交易、保密責任、鼓勵檢舉不當行為、保護與豁免等，以獲得大眾信任並提升企業形象，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或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。以誠信與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，本公司根據法令及內部規章，定期針對不同部門及職級的同仁，提供業務所涉之法規培訓，培訓課程依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、各單位宣導及外部培訓等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時查閱並加深對法規認知。

最後，在環安衛面向，本公司制訂相關安全政策及安全衛生工作守則，並建立了完善的監督與管理機制，確保公司在各項營運活動均應符合環保及職業安全衛生法規要求，公司亦持續關注工作環境安全，透過定期檢視並適時採取相應措施，以維護同仁安全及提升職場環境品質，避免造成公司損害。

本公司整體法規遵循實務而言，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

對公司的重要性		●本公司在三大港口（基隆、台中、高雄）設有營運據點，配有專業人員、車隊，並設置電腦作業系統，以形成迅速完整的運輸網，提供客戶最完善的服務。運輸服務為本公司營業項目和營收來源之一。 ●營建業本公司依照依消費者需求的不同，規劃設計適合的建案，建構優質住宅，穩健發展公司品牌。 ●餐旅業本公司提供優質之商旅服務，積極培養餐旅領域的人才來因應品牌發展及業務擴展後之營運與管理所需。 ●本公司透過多元化經營模式，創造集團整合綜效，為股東創造最大的利益。
政策 / 承諾		●志信國際秉持「追求卓越，永續經營」、「誠信第一，服務至上」的經營理念，承諾通過強化內部營運效率、外部商業關係及永續經營發展政策，確保達成財務穩健成長。
目標	短期	●運輸業將以提升運輸效率和服務質量，精確的成本控制、減少碳排及服務創新，在激烈的市場競爭中穩健發展。 ●營建業持續開發具有潛力區段，如台積電外溢效應之區域，自地自建，穩健發展公司品牌。 ●餐旅業專注台北本館之良好經營與健全管理，透過各式包裝及廣告曝光提升整體住房率及平均房價；與公司行號建立合作關係，加強與企業客戶的聯繫，提升客人黏著度；淡季時與旅行社配合促銷專案亦能提升海外曝光度。
	中長期	●與同業及船務公司之間積極建立聯繫與合作，拓展業務、提升安全意識、減少風險進而提升利潤。 ●審慎營建個案之開發評估，積極開發大台北地區，參與都更合建，降低財務風險，以達穩健之長期發展。 ●餐旅業強化 MICE 市場，設計會議住房與餐飲配套，爭取顧客青睞。參與國際旅展，特別是與日本、韓國及東南亞建立合作關係。 ●將永續發展策略全面融入企業營運，包括碳排放量降低、供應鏈永續發展及員工福祉改善。
負責部門 / 聯絡機制		●負責部門：總經理室 ●申訴電話：(02)2509-0036 ●Email：tstcomp@tsgroup.com.tw
當年度投入資源 / 具體成果		●加強駕駛安全訓練，致力於提升駕駛員的安全意識與操作技能，有效降低事故發生率。 ●於苗栗縣竹南鎮推「志信耘豐」案，預計 2026 年交屋入帳；2025 年再購入竹南土地，目前規劃設計，申請建築執照。 ●2024 年全年度住房率達 93%，2025 年提升至 96%，創下美麗信酒店開館以來之最佳營運表現。
評估機制		●每年透過內部控制制度自行評估，檢視執行成果與持續改善。 ●透過功能性委員會及董事會決議通過，落實審查與核准機制。

註：此表格文字內容包含子公司。

公司以台灣為根據地，原屬傳統運輸產業，為維持獲利及分散經營風險並逐步朝多角化及國際化方向經營。目前，本公司的事業範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒、貿易商品買賣業務等。公司秉持追求卓越和永續經營理念，致力實現顧客滿意、員工滿意、股東滿意的三贏目標。

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
收入	539,633	353,786	81,523
營運成本	24,013	13,203	5,968
員工薪資與福利	33,970	31,156	23,710
支付出資人款項	436,242	312,211	104,203
支付政府款項	2,144	387	41
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	43,264	-3,171	-52,399

註 1：留存的經濟價值為收入（投資收入）-（營運成本 + 員工薪資福利 + 支付出資人款項 + 支付政府款項 + 社區投資）。

註 2：收入減少主要係因資本市場波動調整，使金融資產之評價利益較去年同期縮減所致。

收入

單位：新台幣仟元



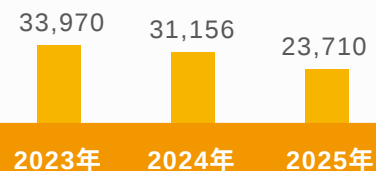
營運成本

單位：新台幣仟元



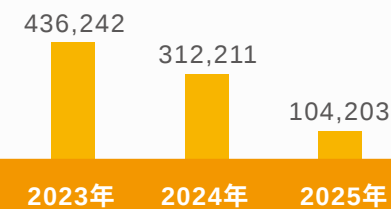
員工薪資與福利

單位：新台幣仟元



支付出資人款項

單位：新台幣仟元



支付政府款項

單位：新台幣仟元



註 1：收入定義包含營業收入加上業外投資等重大現金收入。

註 2：營運成本定義包含營業成本加上業外投資等重大現金支出。

註 3：員工薪資與福利定義包含薪資總額加上福利總額（不包括教育訓練或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

註 4：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

註 5：支付政府款項定義包含組織依據國內標準支付的稅款及罰金。

註 6：本公司無社區投資項目。



3.5 資安防護

重大主題：資安防護		
對公司的重要性	防護公司核心業務相關資訊之機密性，確保對公司內部及客戶不受影響及損失。	
政策 / 承諾	強化資通安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，並免於遭受內、外部的蓄意或意外的威脅。	
目標	短期	- 防止發生重大資安事件及未因資安事件造成公司營運中斷。 - 研擬對外網站弱點掃描。 - 研擬內部網路滲透測試。 - 研擬執行社交工程演練。 - 防火牆韌體更新。 - 郵件主機防毒引擎與 AI 垃圾郵件過濾加強。 - 每年舉辦一場資安防護教育訓練。 - 資安人員平均資安教育訓練每年 12 小時。
	中長期	- 零重大資安事件及資安事件造成公司營運中斷。 - 內部稽核 / 會計師稽核 / 客戶稽核皆未發現重大缺失。 - 每年執行社交工程演練。 - 每年舉辦二場資安防護教育訓練。 - 資安人員平均資安教育訓練每年 16 小時。
負責部門 / 聯絡機制	- 負責部門：資訊室張先生 - 電話：(02)2509-0036	

重大主題：資安防護	
當年度投入資源 / 具體成果	- 投入人力進行資通安全管理，如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年資安宣導、系統災難復原模擬演練、內部稽核查核、會計師查核等。 2025 年度未發生重大資安事件、因資安事件造成公司營運中斷。 - 內部稽核查核 / 會計師查核 / 客戶稽核皆未發現重大缺失。 2025 年資安專責主管及人員進修課程共培訓 3 人次、累計時數 42 小時。 2025 年新進同仁均完成資通安全教育訓練，共培訓 7 人次、累計時數 3.5 小時。 2025 年 3 月發布上半年資通安全宣導內部公告。 2025 年 10 月辦理下半年資通安全防護教育訓練共培訓 23 人、累計時數 23 小時。 2025 年防火牆韌體更新。
評估機制	- 不定期執行系統災難復原模擬演練。 - 停電停機復電測試及備份還原演練。 - 每年執行資安事件演練。



本公司重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，為落實資安管理，本公司設置資通安全專責單位，配置資安主管一名及資安人員一名，負責訂定資通安全政策，規劃並執行各項資訊安全措施與作業。

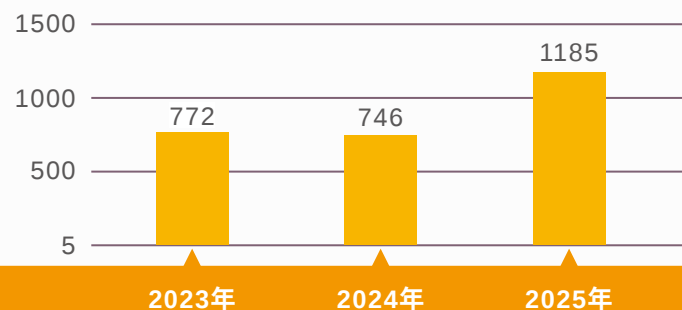
在執行面上，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，符合公司設定之系統復原目標。

本公司現行資安防護機制係遵循「資通安全管理辦法」執行，由資通安全專責單位定期舉辦資安防護教育訓練，資安主管主導安排所有同仁參與，每次教育訓練皆訂有特定資安議題，以強化人員資安防護意識，保護公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，導致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司營運作業或損害公司權益。2025 年度未發生任何資安事件。



資安經費

單位：新台幣仟元



註 1：資安經費包含（資通設備 / 電腦軟硬體 / 維護合約）。

註 2：2025 年因鼎新 ERP 更新及全公司電腦軟硬體更新導致費用增加。

2025 年法遵宣導會 - 資訊安全暨個人資料保護宣導



04

CHAPTER

永續環境

- 4.1 永續供應鏈
- 4.2 能資源管理
- 4.3 溫室氣體管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理



四、永續環境

本公司在追求均衡發展，永續經營之前提下，提倡並制訂節能減碳、減少溫室氣體排放、節約用水、廢棄物管理以及安全衛生工作守則等環安衛相關規定，對外強調企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，透過各項節能措施降低溫室氣體排放，以環境永續及健康職場作為公司永續經營的基本考量。截至 2025 年止，本公司持續透過環安衛稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過 PDCA 循環持續改善，以達到環安衛管理系統符合法規及持續改善的精神。

環安衛相關規定

- 遵行政府法令，符合國際環安衛與能源相關趨勢及綠色產品之法規與其它相關要求。
- 節約能源以降低溫室氣體排放。
- 鼓勵資源回收，以減少資源消耗。
- 提供安全、健康工作環境，以降低人員於工作場所中執行作業時所承受風險。
- 與員工、供應商、承攬商及社會大眾持續溝通及擴大諮詢及參與，落實對環安衛暨能資源管理之執行。



具體措施	
節能減碳	● 每年透過檢視節約能源的成效，持續優化能源使用最大化效益並減少碳排放。將此作為管理目標，逐年降低碳排放量，善盡企業公民責任，為環境保護做出貢獻。
減廢－生活垃圾分類	● 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。 ● 逐步推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。
綠色建築	● 基地綠化及保水，建築物外殼採用節約能源建材，減少地球能源消耗。 ● 於建築規劃設計時，推動節能設計。
緊急應變	● 本公司設有防災任務小組，於發生天然災害緊急狀況時，由防災任務小組進行緊急應變及處理。防災小組總指揮由總經理擔任，組長由管理部主管擔任，組員為其他各部室主管；防災小組成員應隨時注意天然災害動向，並督導所屬進行防災準備及隨時將所屬區域狀況通報小組總指揮。防災小組成員之公私連絡電話由管理部隨時更新，俾緊急應變通訊之需。 ● 不定期邀請消防人員或專業人士，針對行車安全、車輛簡易維修、人員救護等議題舉辦教育訓練。

4.1 永續供應鏈

重大主題：永續供應鏈		
對公司的 重要性	● 供應商是公司重要的策略夥伴，對公司營運與品牌建立造成影響。透過雙方溝通方式，確保施工品質，降低成本。	
政策 / 承諾	● 與供應商簽立合約，依合約訂定條件執行；不定期與供應商溝通聯繫。	
目標	短期	● 供應商調查表評鑑率維持 80%。 ● 新廠商簽約時簽署「供應商永續發展承諾書」。
	中長期	● 供應商調查表評鑑率維持 90%。 ● 執行供應商在永續經營評估及落實輔導。
負責部門 / 聯絡機制	● 負責部門：管理部魏先生 / 營建事業部蔡小姐 ● Email：service@tsgroup.com.tw	
當年度投入資源 / 具體成果	● 供應商調查表回收率達到 100%。	
評估機制	● 供應商調查表回收率。	



本公司將供應商視為最重要的策略合作夥伴，除提供符合客戶需求的產品或服務外，我們重視並邀請供應商在環境、社會和經營管理上，共同實踐企業社會責任。公司定義的供應商為「凡與本公司簽訂合約（或供應商提供明確相關權責之制式報價單）單筆金額或全年金額達新台幣十萬元、簽訂營建之零星工程單筆金額達新台幣二十萬元或全年金額達新台幣三十萬元之新供應商及關鍵供應商（如：經常性或重要性供應商、事業部營運採購之供應商），除特殊原因呈報總經理核准外（如：緊急需求），均應執行調查（排除銀行、事務所、政府、國營事業、個人）」。

於供應商管理實務上，制定本公司「供應商管理辦法」，要求本公司之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。本公司將逐步落實與供應商共同合作，打造重視保護環境、勞動人權、安全、重視社會責任且永續發展的供應鏈目標。

本公司承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務，以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司採購之物料皆符合相關法令法規及環保、安全之要求。為維持高品質，輔以國際管理系統標準之要求進行持續改善。

本公司已執行「供應商管理辦法」，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。



供應商政策

供應商評選機制

既有供應商 評鑑	本公司為上市公司，擁有良好、堅韌的供應商非常重要，同時認為供應商是公司持續成長的重要夥伴，凡與本公司簽訂合約（或供應商提供明確相關權責之制式報價單）單筆金額或全年金額達新台幣十萬元、簽訂營建之零星工程單筆金額達新台幣二十萬元或全年金額達新台幣三十萬元之新供應商及關鍵供應商（如：經常性或重要性供應商、事業部營運採購之供應商），除特殊原因呈報總經理核准外（如：緊急需求），均應執行調查（排除銀行、事務所、政府、國營事業、個人）。對其品質、交期、配合度、價格等要項進行評鑑。評鑑頻率為每年一次，由採購單位主導，協同相關部門人員進行評鑑作業，依照「供應商永續發展調查表」執行評鑑，2025 年進行年度供應商的評鑑家數為 16 家，整體評鑑率達 94.12%，合格率皆為 100%。
新供應商 篩選	本公司重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「供應商永續發展調查表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「供應商基本資料」，篩選條件包含品質、交期及服務與支援能力等 3 大指標，於 2024 年首次導入環境與社會標準於供應商篩選機制，並定期（每年至少一次）進行供應商表現評核。2025 年共新增供應商 5 家，整體 ESG 評鑑合格率達 100%。

供應商管理評估

供應商稽核執行情況	供應商稽核	2024 年	2025 年
	供應商家數	16	17
	供應商自評家數	7	16
	供應商自評率%	43.75%	94.12%

4.2 能資源管理

能源管理是當今各企業需面臨的一大挑戰，也是本公司必須嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，對能源資源的需求和壓力越來越大。能源管理的核心在於提高能源效率，減少能源的浪費。透過未來合理的能源規劃，我們可以提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。未來採用節能技術、建立能源監測系統和實施能源管理政策，我們可以更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。

地球能資源有限，本公司為辦公室行政所需能源之使用，而非能源使用大戶。為避免資源不當的浪費，我們持續追蹤強化能資源的管理。本公司主要能源使用包括電力及車用汽油，資源使用為水。



能源及溫室氣體 管理政策

- ✓ 遵守國家能源法令
- ✓ 提升能源使用效率
- ✓ 採購節能標章設備



水資源 管理政策

- ✓ 提高水資源使用效率
- ✓ 鼓勵節水設備的應用，減少浪費
- ✓ 加強水資源保護意識的宣傳，普及水資源管理和節水知識

能源使用

本公司在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的占比，消耗占比第二的為公務車汽油使用的狀況。2025 年總用電為 96,827 度電，相較 2024 年的 92,960 度電的總用電來看，增加 3,867 度電；2025 年公務車汽油總用量為 3,218.06 公升，相較 2024 年總用量的 1,696.64 公升來看，增加 1,521.42 公升。

本公司能源使用統計資料，2023 年及 2024 年以台北市中山區建國北路二段 33 號 12 樓為統計範圍；後因公司於 2025 年 8 月遷址至台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓，爰 2025 年度之能源使用數據涵蓋遷址前後兩處地點（為母公司，不含子公司），相關能源揭露數據依 ISO14064-1 查證。

2023~2025 年度整體能源消耗

項目		2023 年 (GJ)	2024 年 (GJ)	2025 年 (GJ)
直接能源 (A)	汽油	56.5437	55.3967	102.2139
間接能源 (B)	外購電力	345.4159	334.7322	348.6566
非再生能源使用量 (C)	(A) + (B)	401.9595	390.1289	450.8705
再生能源 (D)		0	0	0
總能源使用量 (E)	(C) + (D)	401.9595	390.1289	450.8705
再生能源比率	(D) / (E)	0%	0%	0%
密集度	能源密集度 (GJ/ 佰萬元)	13.7295	33.6347	35.9116
	與前一年度相比	-	+19.9052	+2.2769

註 1：間接能源，為購買電力使用，所產生之外部能源消耗。

註 2：外購電力熱值為 3,600.8200 GJ/ 百萬度。2023 年和 2024 年車用汽油熱值為 7,800kcal/L，2025 年車用汽油熱值為 7,586kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算，1Kcal 為 4,187J，1GJ 為 10^9 焦耳。

註 3：能源密集度 = 總能源耗用量 (GJ) / 公司各年度佰萬元營收，2023 年營收為 29.277 佰萬元、2024 年營收為 11.599 佰萬元、2025 年營收為 12.555 佰萬元；本公司目前以房屋銷售、投資為營收來源，故每年度營業額會有較大波動，連帶能源密集度波動也較大。



4.3 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，本公司雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，本公司進行溫室氣體自我盤查，原以 2024 年為溫室氣體減量基準年，2024 年度溫室氣體排放量為 60.5565 噸 CO₂e。然 2025 年盤查邊界遷移至台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓，原辦公室尚未處分，期間涵蓋兩處辦公據點（為母公司，不含子公司），盤查邊界改變，同時碳排量已超出 2024 基準年 5% 以上（大於基準年約 46%），故更改 2025 年為基準年。

未來本公司將以 2025 年為基準年，持續推動節能減碳措施，設定短期減量 1~3%、中長期減量 3~5% 之目標，期望透過盤查瞭解現況及趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，逐步提升能源使用效率，作為後續節能減碳績效之參考依據，降低營運對環境之影響，並響應國家淨零排放政策。



重大主題：溫室氣體管理

對公司的重要性		●控管能源管理，致力於產能增加。
政策 / 承諾		●我們致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量措施，達成各階段的能源目標。
目標	短期	●溫室氣體排放量減少 1-3%。
	中長期	●溫室氣體排放量減少 3-5% 之目標。 ●符合法規最新規劃，加入其他營運據點和以集團方式完成溫室氣體碳盤查。
負責部門 / 聯絡機制		●負責部門：管理部魏先生 ●Email：service@tsigroup.com.tw
當年度投入資源 / 具體成果		●投入資源： 1. 辦公室換裝 LED 燈總計 102,500 元。 2. 中午休息時間全面關燈、同仁下班關閉電器設施，以節能省電。 ●具體成果： 1. 溫室氣體排放量範疇二較前一年減少 0.0262 公噸 CO ₂ e。 2. 影印紙張採購較前一年減少 24.3170 公斤。
評估機制		●溫盤數據。 ●電費單據。

直接溫室氣體排放（範疇一）

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為車用汽油耗用為主。

能源間接（範疇二）及其他間接溫室氣體排放（範疇三）

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放（範疇三）針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，由組織採購的貨物產生之排放包含電力上游開採及輸配碳足跡、車用汽油上游開採及輸配碳足跡、影印紙張採購，及處理固體與液體廢棄物產生之排放，包含生活廢棄物處理（焚化），經盤查結果本公司未涉及臭氧層破壞物質（ODS）之排放，亦未產生氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）以及揮發性有機化合物（VOC）等有害的氣體，致力降低對環境之衝擊。

志信 - 依排放源類型分析排放量統計

範疇	說明	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	移動燃燒源	4.0938	3.9993	7.3776
	逸散排放源	0.4045	0.4045	4.9201
範疇二	外購電力	47.3879	45.9222	45.8960
範疇三	組織採購的貨物及處理固體與液體廢棄物產生之排放	10.6143	10.2305	15.4990
總計：二氧化碳當量（ton-CO ₂ e）		62.5005	60.5565	73.6927
個體營業額（佰萬元）		29.277	11.599	12.555
溫室氣體排放強度（ton-CO ₂ e/ 佰萬）		2.1348	5.2208	5.8696
與去年相比之變化量		-	+3.0860	+0.6488

註 1：2024 年起碳排數據為依循 ISO 14064-1 標準盤查數據。

註 2：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氯碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）等項。

註 3：統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循經濟部能源署公告之電力排碳係數 2024 年係數分別為 0.474（kgCO₂e/ 度），2025 年數據尚未公布，沿用 2024 年公佈之 0.474（kgCO₂e/ 度）；車用汽油排放二氧化碳當量所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據環境部公告之「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」。

註 4：電力上游開採、車用汽油上游開採（未燃燒）及影印紙張採購之溫室氣體排放量數據引用自「產品碳足跡資訊網」。

註 5：排放強度 = 總二氧化碳當量（ton-CO₂e）/ 公司各年度佰萬元營收，2023 年營收為 29.277 佰萬元、2024 年營收為 11.599 佰萬元、2025 年營收為 12.555 佰萬元；本公司目前以房屋銷售、投資為營收來源，故每年度營業額會有較大波動，連帶排放強度波動也較大。

節能減碳方案

本公司全力推廣以下節能措施，短期目標預計降低溫室氣體排放量 1~3%。

1. 辦公室換裝 LED 燈、中午休息時間全面關燈、同仁下班關閉電器設施，以節省省電。
2. 推廣同仁上下班使用大眾運輸工具，減少溫室氣體排放。
3. 推動綠色生活運動，宣導「節能減碳，共創綠色未來」，鼓勵使用環保標籤用品、再生用品等。
4. 每月對各部室所屬公務用車及私車公用之油量進行分析控管，以強化能源管理整合效率。
5. 種植盆栽，綠化環境。



4.4 水資源管理

本公司未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水。根據世界資源研究所（World Resources Institute，簡稱 WRI）開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2025 年本公司營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

中山區 - 營運據點（舊）



中山區 - 營運據點（新）



取水與排水

本公司取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水（第三方的水，淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 總溶解固體）），無取自海水、地下水等其他水源。主要使用於一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間及冷卻水塔等等，排水經由大樓管線排放。公司所在位置於大台北區域，屬非水資源壓力區，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。但本公司仍全面落实水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

營運據點	水源	供水單位	用途
中山區（舊）	翡翠水庫	自來水公司	生活用水
大安區（新）	翡翠水庫	自來水公司	生活用水

本公司營運據點水資源統計表

單位：百萬公升

水資源使用量			
年度	總取水量	總排水量	耗水量
2023	0.625	0.625	0
2024	0.629	0.629	0
2025	0.789	0.789	0

水資源管理措施

推動節約用水措施，提升用水設備使用效率：

1

使用感應式水龍頭。

2

不定期舊管線汰換與更新。

3

飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全。

4

設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率。

5

不定時利用公佈欄張貼或 Email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水、用電知識。

4.5 廢棄物管理

本公司產生之廢棄物為員工生活垃圾、資源回收類廢棄物，皆由大樓管委會委由合格之清運、處理廠商清理。本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物制定管理政策以供員工遵循。



廢棄物管理政策

- 遵守國家廢棄物管理相關法令
- 承諾產品不使用禁用物質與原料
- 積極推動廢棄物減量與回收利用

廢棄物計算方式為環境部公告「全國一般廢棄物產生量之平均每人每日一般廢棄物產生量」換算成每小時平均產生量 (kg/時) * 該年度員工總工作時數

年份	廢棄物種類	總重 (公噸)
2023	生活廢棄物	2.3728
2024	生活廢棄物	2.1813
2025	生活廢棄物	2.4635

註1：2023 年為 0.0566kg/時 * 41,923 小時、2024 年為 0.0575kg/時 * 37,935 小時、2025 年為 0.0575kg/時 * 42,016 小時。

註2：2025 年每小時平均產生量採 2025 年 1~9 月「全國一般廢棄物產生量之平均每人每日一般廢棄物產生量」平均值。





05

CHAPTER

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

五、社會關懷

本公司重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供員工友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍，並提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高員工對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；本公司還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實員工的專業職能，提升職場競爭力；依據績效評估機制的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中充分表達意見，公司也以積極與善意的態度回應，勞資雙方達成共識，共同維護和諧的工作環境。

5.1 員工概況

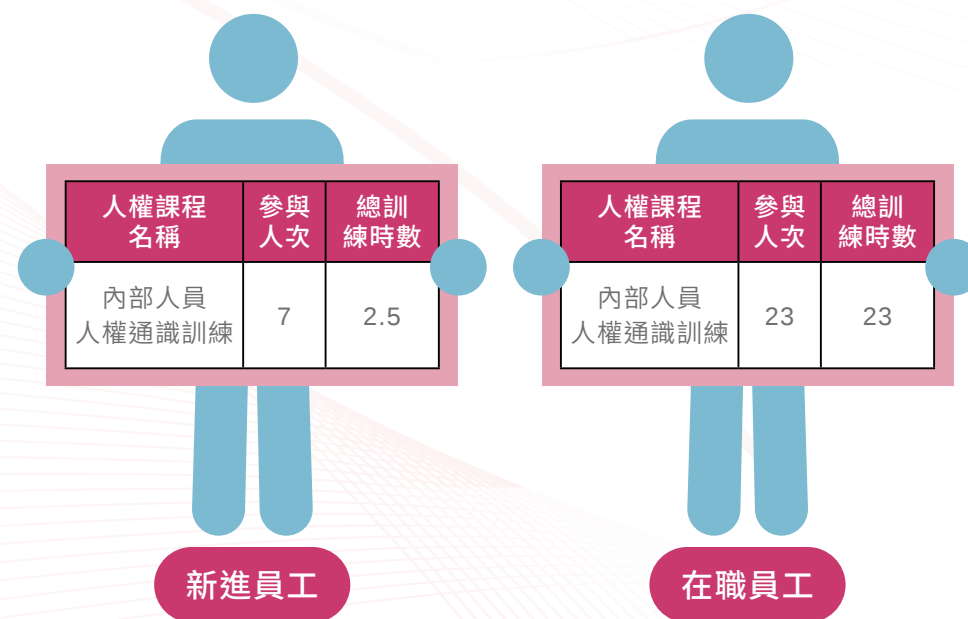
本公司秉持平等原則對待每一位員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障員工勞動權益，確保每位同仁在公平、尊重的環境中工作。

5.1.1 人權保障

本公司重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，本公司遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭櫫之原則，經總經理核定後發佈公司的人權政策，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、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、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。本公司透過供應商永續發展調查表，調查供應商是否符合國際公認之基本人權。

本公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘，不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異，並恪守公司所在地之勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉信箱、專線供員工使用，由專責單位受理後依程序進行調查，並對檢舉人的個人資料保密，若經查證屬實，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，本公司 2025 年度未發生違反人權的紀錄。

公司於本年度舉辦新進員工與在職員工的人權通識訓練，其中新進員工方面，全數新人均接受人權課程，計有 7 人，總時數為 2.5 小時。至於在職員工方面，人權訓練參與人數 23 人，總時數為 23 小時。



5.1.2 員工統計

本公司行業別屬於航運業，隨著企業穩健發展及朝多角化經營模式，業務範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒業務等，全體員工皆屬於永久聘雇員工，公司提供長遠且穩定的工作環境，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，保障員工的經濟生活；目前公司內無兼職、非正式員工及非員工的工作者。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為主管與非主管，主管由於原行業性質，以男性居多，非主管則主要從事財務及行政等工作，以女性為主。至於年齡分布而言，近年不論是主管或非主管，50歲以下的員工合計約占45.83%，代表本公司現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

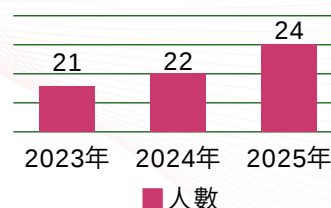
本公司為台灣在地企業，所有高階主管均由本國在地人才擔任，比例達100%，顯示本公司願意與在地社群合作，發掘及吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社會認同，並進一步促進當地經濟的發展。

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
員工總數		21	22	24
勞動契約		永久聘雇員工	永久聘雇員工	永久聘雇員工
性別	男	10	9	10
	女	11	13	14
地區	台灣	21	22	24
僱用型態		全職	全職	全職
性別	男	10	9	10
	女	11	13	14
地區	台灣	21	22	24

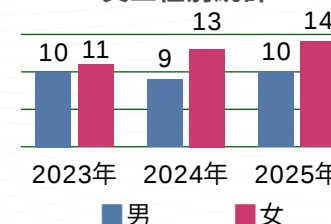
註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

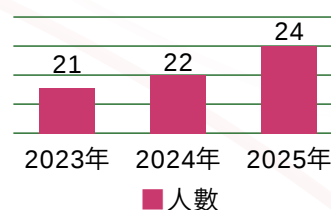
員工總數



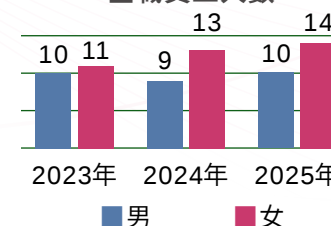
員工性別統計



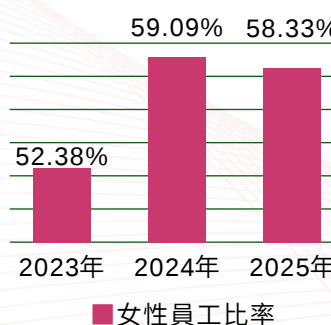
永久聘雇員工人數



全職員工人數



女性員工比例



多元化統計 / 年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男性	3	14.29%	3	13.64%	4	16.67%
			女性	0	-	1	4.55%	0	-
		年齡	未滿 30	0	-	0	-	0	-
			30 以上未滿 50	0	-	1	4.55%	1	4.17%
			50 以上	3	14.29%	3	13.64%	3	12.50%
		學歷	研究所	2	9.52%	2	9.09%	2	8.33%
			大專院校	1	4.76%	2	9.09%	2	8.33%
			其他	0	-	0	-	0	-
	非主管	性別	男性	7	33.33%	6	27.27%	6	25.00%
			女性	11	52.38%	12	54.55%	14	58.33%
		年齡	未滿 30	1	4.76%	1	4.55%	1	4.17%
			30 以上未滿 50	7	33.33%	10	45.45%	9	37.50%
			50 以上	10	47.62%	7	31.82%	10	41.67%
		學歷	研究所	0	-	0	-	0	-
			大專院校	14	66.67%	15	68.18%	16	66.67%
			其他	4	19.05%	3	13.64%	4	16.67%

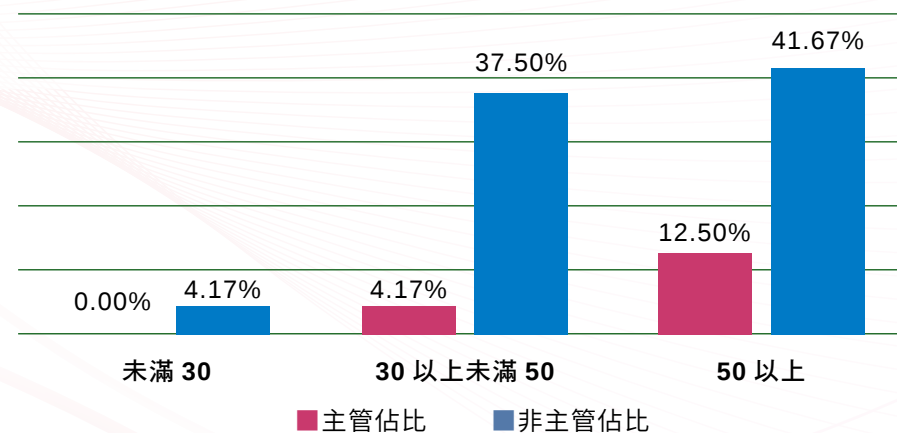
註 1：計算方式如下

未滿 30 歲的主管百分比 = (當年底未滿 30 歲的主管總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

大專院校學歷的非主管百分比 = (當年度大專院校學歷的非主管總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

註 2：主管定義為經理人（含以上）。

2025 年員工年齡統計



本公司新進率性別及年齡別分布

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年底總人數	21				22				24			
區間	女性		男性		女性		男性		女性		男性	
	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)	人數	比例 (註 2)
30 歲以下	0	-	0	-	1	4.55%	0	-	0	-	0	-
30~50 歲	0	-	2	9.52%	2	9.09%	3	13.64%	3	12.50%	1	4.17%
50 歲以上	0	-	1	4.76%	0	-	1	4.55%	0	-	3	12.50%
合計	0	0.00%	3	14.29%	3	13.64%	4	18.18%	3	12.50%	4	16.67%
新進性別占比 (註 3)	0.00%		100.00%		42.86%		57.14%		42.86%		57.14%	
研究所	0	-	1	4.76%	0	-	0	-	0	-	0	-
大專院校	0	-	2	9.52%	3	13.64%	4	18.18%	3	12.50%	3	12.50%
其他	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	4.17%

本公司離職率性別及年齡別分布

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
年底總人數	21				22				24			
區間	女性		男性		女性		男性		女性		男性	
	人數	比例 (註 4)	人數	比例 (註 4)	人數	比例 (註 4)	人數	比例 (註 4)	人數	比例 (註 4)	人數	比例 (註 4)
30 歲以下	1	4.76%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
30~50 歲	3	14.29%	5	23.81%	1	4.55%	2	9.09%	1	4.17%	3	12.50%
50 歲以上	1	4.76%	2	9.52%	0	-	2	9.09%	1	4.17%	0	-
合計	5	23.81%	7	33.33%	1	4.55%	4	18.18%	2	8.33%	3	12.50%
離職性別占比 (註 5)	41.67%		58.33%		20.00%		80.00%		40.00%		60.00%	
研究所	1	4.76%	2	9.52%	0	-	0	-	0	-	0	-
大專院校	4	19.05%	5	23.81%	1	4.55%	3	13.64%	2	8.33%	3	12.50%
其他	0	-	0	-	0	-	1	4.55%	0	-	0	-

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：新進比率 = (當年度該特定類別之新進員工人數 / 當年底員工總數) * 100%。

註 3：新進性別占比 = (當年度各性別新進員工總數 / 當年底總新進人數) * 100%。

註 4：離職比率 = (當年度該特定類別之離職員工人數 / 當年底員工總數) * 100%。

註 5：離職性別占比 = (當年度各性別離職員工總數 / 當年底總離職人數) * 100%。



本公司 2025 年度離職率較 2024 年度降低 1.9%，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，惟整體下降幅度主要係 50 歲以上男性員工的離職人數減少所致。

本公司於 2025 年度加強留才措施，提高薪酬 2%，並結合內部轉調，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以提升中高績效人才之留任，公司將持續鼓勵人才轉調，並完備暢通的內部轉調管道，以維持良性流動率。

5.2 適才適任

健全的人力資源是本公司得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，並獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃制度化的考核與獎懲機制，營造出公平競爭的良性氛圍，激勵員工願意投入更多心力在工作中，亦進一步促進人才的留任，並形成吸引人才的企業文化，同時讓同仁對公司更具向心力，並積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升管道制度化後，工作績效優異的員工可獲得晉升機會，進而激發帶動同仁學習標竿的風氣，促進公司持續培養出更多優秀人才；公司規劃完善的教育訓練計畫，安排員工進修，支持同仁在各自專業領域能夠不斷持續成長，實現自我價值；最後，本公司設有多元溝通管道，讓同仁得以及時反映意見，公司亦予以善意回應，維護勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

重大主題：薪酬福利	
對公司的重要性	●提供具有市場競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策	●「人」是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是本公司努力追求的目標。透過人力資源規劃有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展需求。
承諾	●本公司年度如有獲利，應提撥 1% 至 5% 為員工酬勞及提撥不高於 3% 為董事酬勞，其中員工酬勞分配於董事會所訂條件之基層員工比例不低於 10%，員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。 ●本公司尚有累積虧損時，應先彌補虧損，其餘額再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

重大主題：薪酬福利		
目標	短期	●員工意見調查 70 分以上。 ●每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構，若有盈餘，則提撥一定比率之員工酬勞予基層員工。 ●若與工作相關之訓練與課程，訓練費由公司全額負擔。
	中長期	●員工意見調查 80 分以上。 ●每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構，若有盈餘，則提撥一定比率之員工酬勞予基層員工。 ●若與工作相關之訓練與課程，訓練費由公司全額負擔。
負責部門 / 聯絡機制		●聯絡窗口：管理部葉小姐 ●Email：job@tsigroup.com.tw
當年度投入資源 / 具體成果		●投入資源： 1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求。 2. 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 ●具體成果： 1. 本年度 1 月及 7 月對工作績效考核良好之員工晉升或調薪。 2. 本公司於上年度有獲利，依規定發放員工酬勞。
評估機制		●非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高，亦高於同業水準。 請至公開資訊觀測站： https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15 查詢相關內容。 ●每年度執行年中及年終考核作業。 ●員工意見調查。

本公司依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供員工優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，本公司為確保同仁工作上的表現能夠適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期每年二次評估績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專業技術特長的同仁透過自身努力，成長為該領域的專業人士，而具備管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的成長空間。

2025 年考核統計（上半年）		實際考核人數	該類別員工人數（註）	百分比
性別	男	6	6	100.00%
	女	12	12	100.00%
員工類別	主管	5	5	100.00%
	非主管	13	13	100.00%

2025 年考核統計（下半年）		實際考核人數	該類別員工人數（註）	百分比
性別	男	10	10	100.00%
	女	13	13	100.00%
員工類別	主管	4	4	100.00%
	非主管	19	19	100.00%

註：績效考核排除考核時未正式任用之員工。

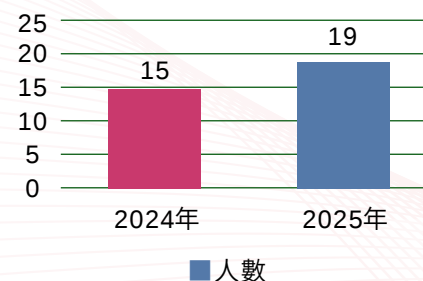


整體而言，本公司的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫺熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

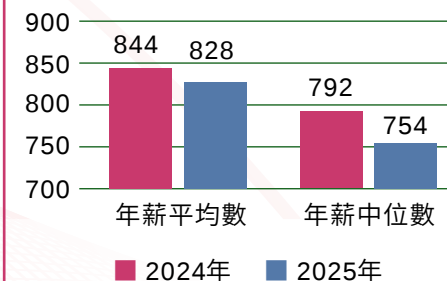
其次，本公司不同性別員工當中再區分主管與非主管等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率。主管當中，男性主管包含最高職級的經理人，而本年度底未有女性主管等職級的經理人，因此基本薪資與薪酬的差距無從比較，本公司將視情況調升適合人選，致力於縮小此差異，並持續檢視薪資結構，並針對符合條件的員工進行調整，以促進性別平等與工作平權；至於非主管人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬差異甚小，揭露本公司為落實職場多元化與平等原則的成果。此外，就基層人員薪資來說，本公司不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，本公司為提升員工工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，並透過不定期舉辦各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動，營造和諧愉快的職場氛圍。

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資

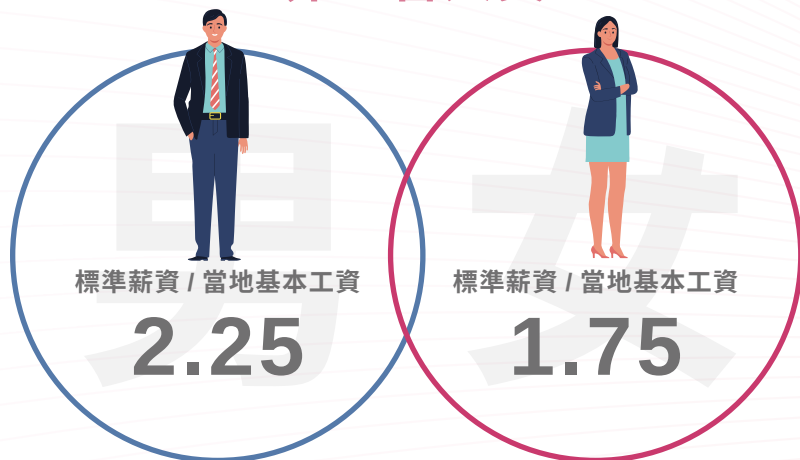


基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	主管	基本薪資	-	-	1.69	1	-	-
		薪酬	-	-	3.05	1	-	-
	非主管	基本薪資	1.05	1	1.09	1	1.25	1
		薪酬	0.94	1	0.93	1	1.19	1

註 1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

註 2：主管定義為經理人（含以上），2023 年及 2025 年末因未有女性主管，故無從比較。

非主管人員



註：主管定義為經理人（含以上），標準薪資為提供非主管員工每月固定發放之經常性薪資。

本公司重視員工的身心平衡與團隊向心力，透過多元活動營造溫馨和諧的工作氛圍。我們定期舉辦下午茶聚會與春酒聯歡晚會，讓同仁在忙碌工作之餘，享受輕鬆歡樂的時光。依各節慶，公司亦會舉辦不同慶祝活動，如聖誕節公司舉辦交換禮物活動，增添節慶氛圍，此外，農曆新年開工團拜時，董事長會親自逐一發放開工紅包，以感謝員工過去一年的辛勞。公司亦積極鼓勵員工參與健康促進活動，提升健康意識並展現永續精神，充分展現公司對每位員工的重視與關懷。

員工福利項目	台灣
團體意外險	√
結婚 / 喪葬 / 住院 / 生育補助	√
三節禮金	√
年終獎金	√
員工酬勞	√
定期健檢（兩年一次）	√
下午茶 / 聯誼聚餐	√
退休會員紀念品	√
子女教育獎助學金	√
春酒聯歡晚會	√



2025 年開工團拜



2025 年春酒摸彩晚會



2025 年辦公室喬遷



2025 年中元普渡祭祀



2025 年中元節聯誼聚餐(微風旭集餐敘)



2025 年法遵宣導會 - 工作場所性騷擾防治宣導



2025 年法遵宣導會 - 落實誠信經營宣導會



2025 年法遵宣導會 - 落實誠信經營宣導會



2025 年聖誕節派對





本公司秉持以人為本的理念，致力於打造兼顧身心平衡與團隊向心力的幸福職場。很榮幸在「2025 幸福企業票選」中，榮獲幸福企業銀獎。此殊榮不僅是對本公司持續推動員工關懷與健康促進的肯定，更激勵我們在幸福企業的道路上持續前行。

本公司深信快樂的員工是企業永續成長的重要基石，因此積極舉辦多元活動，促進同仁交流與團隊凝聚力。此外，公司提供完整的健康檢查與教育訓練，確保員工身心健康，並持續打造溫馨和諧的工作環境，讓員工在忙碌之餘，能感受到企業的溫暖與支持。

未來，本公司將持續優化員工福利與成長機會，推動更多有助於員工福祉的政策與活動，攜手所有同仁，朝向共好共善的幸福職場邁進！

2025 年 幸福企業獎狀



友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施

本公司為使員工樂在工作，同時也重視員工工作與家庭照顧責任平衡的需求，致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場，本公司友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施實施情形如下：

- 鼓勵聯誼交友：本公司定期辦理聯誼活動，促進同仁人際發展，大型餐敘聯誼，如：年初春節聯歡摸彩晚會、年中舉辦聚餐聯誼、年末舉辦聖誕節辦理交換禮物餐敘，透過非正式溝通場合打破部門隔閡。
- 互動分享計畫：每月由全公司同仁隨機分組、輪流辦理辦公室下午茶分享，藉此增加跨部門同仁的互動頻率，提升全體同仁的情誼與向心力。2025 年度參與員工聯誼活動（含餐敘、下午茶分享）之受惠人數達 258 人次，公司投入之活動總金額為約新台幣 6 萬元。
- 優於法令之彈性育嬰留職停薪：本公司為支持同仁兼顧職涯與育兒需求，計劃自 2026 年 1 月 15 日起實施「按日申請」之育嬰留職停薪制度，賦予同仁極大化的請假彈性。此外，針對未滿 30 日之按日留職停薪，本公司承諾全數計入工作年資，確保同仁不因短期居家照護需求而影響升遷與福利權益。
- 優於法令之家庭照顧事假：計劃自 2026 年 1 月 15 日起，本公司實施「家庭照顧事由」之事假，並建立快速核假流程，無須提供證明文件，賦予員工在面臨家庭緊急狀況時，能優先守護家人，落實工作與生活平衡之承諾。

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	1	1	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	1	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	0	0
復職率 (B/A)	男	-	-	-
	女	100%	-	-
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	1	0
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	-	-	-
	女	-	100%	-

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、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%。

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

員工意見調查

本公司於 2026 年 1 月執行 2025 年員工意見調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫，作為後續推動組織改善與人才策略規劃之基礎。本次調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面，員工覆蓋率達 100%。調查結果顯示，71% 的員工認同公司價值觀與發展方向，較去年提升 21%，本公司將持續推動溝通與改善，期於 2026 年員工意見調查達成至 75% 高度認同公司的目標。

對象	2025/12/31 前入職，且 2026/01/13 在職之員工
題目	員工福利、職涯發展、公司治理、永續經營、多元共融、薪酬、工作環境、企業文化等面向。
調查人數	24 人。
覆蓋率	100%。
負責調查單位	管理部人事課。
調查頻率	每年一次。
調查期間	2025/01/01~2025/12/31。
整體滿意度	71 分（最低 64 分、最高 77 分）。
調查結果	公司整體的員工整體滿意度調查結果較同產業表現佳（比對產業為倉儲或運輸輔助業），而其中合作力、領導力、文化力的滿意度略低，但仍較同產業表現佳。
提升改善方案	針對調查結果，2026 年持續改善內容如下： 1. 為增進員工合作力，研擬增加員工聚餐聯誼（節日），以非正式的交流活動，讓員工在活動中建立私誼，提升正式溝通時的效率及信任感。 2. 辦理溝通協調與領導統御系列課程，涵蓋團隊共融、跨部門協作及員工激勵等核心職能；同時持續推動主管有效授權，藉此深化部屬對任務的投入程度，提升其參與決策之主動性與責任意識。 3. 定期宣導企業目標使命願景，增加同仁的向心力。

最後，為保障員工的退休生活並提供穩定的財務規劃，本公司設有退休金制度，分為確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金）。

確定福利計畫（舊制退休金）

本公司之退休制度完全依照勞動基準法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞動基準法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至 2025 年底專戶餘額為新台幣 17,729 仟元。

確定提撥計畫（新制退休金）

本公司自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月提繳百分之六退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，員工亦得自願於每月工資百分之六範圍內另行提繳。



本公司致力於打造健康友善的工作環境，積極關心員工的身心健康，定期二年一次安排健康檢查，讓同仁能即時掌握自身健康狀況，及早預防潛在風險。健檢項目涵蓋基礎生理指標、慢性病篩檢及個人化健康諮詢，確保員工獲得全面的健康管理支援。公司也定期舉辦健康講座，鼓勵員工養成良好的生活習慣，提升整體健康意識。



2025 年健康講座 - 輕鬆擺脫代謝症候群



2025 年健康講座 - 抗壓好心情

5.2.2 人才培育

重大主題：人才培育		
對公司的 重要性	●本公司秉持追求卓越和永續的經營理念，期望員工不僅能具備專業技術且善於應用自己能力，更能發揮創造力，以增附加價值，符合集團全面性人才培育的宗旨。	
	●依人才培訓規劃由各部門及人力資源單位編列預算，訂定全年度之教育訓練計劃。 1. 對員工實施職前訓練與在職訓練。 2. 若與工作相關之訓練與課程，訓練費由公司全額負擔。 3. 若與工作無直接相關之訓練課程，如經公司同意則予以補助一半金額。	
政策 / 承諾	●新進人員職能受訓率達 100%。 ●每年員工平均訓練時數達 8 小時。 ●強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 ●因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 ●提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。	
	目標	短期
		中長期

重大主題：人才培育

負責部門 /
聯絡機制

- 聯絡窗口：管理部葉小姐
- Email：job@tsgroup.com.tw

當年度投入資源 /
具體成果

- 投入資源：
本公司重視員工專業能力及職涯發展，致力打造持續學習的組織文化。2025 年共編列約新台幣 7 萬元作為教育訓練經費，提供內外部多元培訓資源，內容包含：
 1. 外部訓練：依工作需求指派同仁參加專業課程，以取得訓練時數或證照，強化核心職能並應用於工作實務。
 2. 內部訓練：由管理部人事課負責年度訓練規劃，設計符合公司營運需求之主題課程，涵蓋資安、法遵、員工健康等面向，促進全體員工整體素質提升。
- 具體成果：
 1. 外部訓練：本公司持續選派員工及主管參加外部專業課程，取得必要學習時數或證照，並將所習內容帶回職場，落實知識內化與應用，有效提升部門營運效率與專業能力。
 2. 內部訓練：為提升員工在資通安全、法規遵循及健康管理等重要議題上的認知，本公司依年度訓練規劃辦理多場課程。

評估機制

- 每年人均受訓時數。
- 取得規定受訓時數及證書。
- 學習應用分享。
- 管理行為觀察及評估。



對本公司來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此本公司向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，依據年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

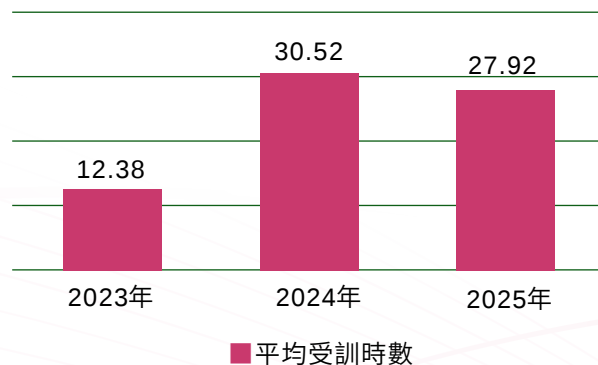
本公司為提升員工的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進員工報到時，會由專人向其宣導公司內部各項規章制度、業務介紹與資訊安全等相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。本公司積極鼓勵員工進修業務範圍內的專業課程，以員工持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，進修方式分為內部與外部訓練，內部訓練由各部門依實際業務需要安排人員授課；外部訓練則由各部門視業務需要提出申請，經核准後即可參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的員工受訓後再對部門其他同仁分享學習心得，確保所學知識能有效應用並落實於實際工作中。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，本公司鼓勵同仁參與外部機構舉辦之 AI 應用課程、跨部門溝通技巧課程等。

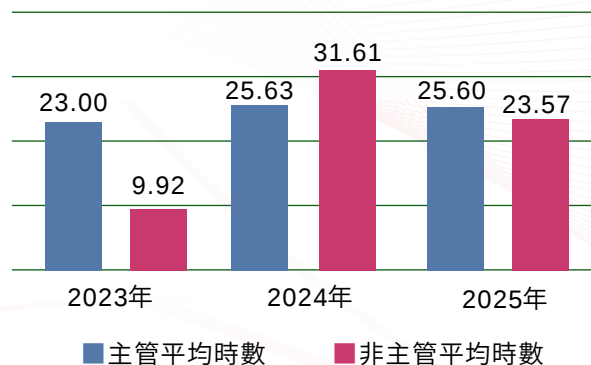
本公司也提供退休員工彈性工時的工作機會，例如短期專案或遠距工作專案，使退休員工得在工作與個人生活之間取得平衡。

整體而言，每位員工平均受訓時數呈逐年成長趨勢，其反映出本公司對於人才培育愈加重視，並期望員工不僅能具備專業技術且善於應用自己能力，更能發揮創造力，以增附加價值；2025 年主管類員工超過非主管員工受訓時數；同時非主管類以女性員工為主，主管類以男性居多，故女性員工平均受訓時數亦較男性員工為多。

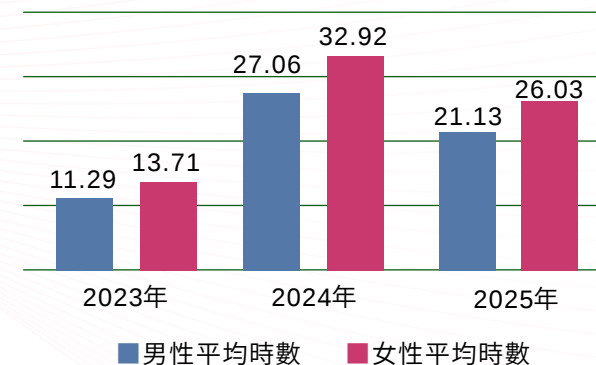
全體員工平均受訓時數



員工平均受訓時數（依類別）



員工平均受訓時數（依性別）



註 1：全體員工平均受訓時數為（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為（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為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

員工職涯發展及實施情形

本公司每年依年度教育訓練計畫執行內外部訓練，重視員工的職能與潛力開展，透過持續學習提升員工技能及素質，強化企業的整體競爭力，對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新進員工訓練、主管培訓、專業訓練、通識訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並投入專業認證訓練課程，培養同仁取得專業證照。

為強化員工職涯能力，於每年定期之績效面談時，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。



新進員工訓練	●目標：幫助 新進員工認識公司，並從不同面向了解企業文化，及工作執掌。 ●對象：新進員工。 ●成果：2025 年度新進員工訓練計 7 人次，合計 28 小時。
主管培訓	●目標：培養領導管理、永續經營、公司治理等管理能力。 ●對象：副理及課長級以上幹部。 ●成果：2025 年度主管培訓計 77 人次，合計 222 小時。
專業訓練	●目標：提升員工專業知識、強化工作職能。 ●對象：受指派之員工。 ●成果：2025 年度專業訓練計 62 人次，合計 224 小時。
通識訓練	●目標：旨在深化員工綜合素養與職場適應力，範疇橫跨性別平等、數位轉型及健康管理，達成個人成長與企業發展之雙贏。 ●對象：全體員工。 ●成果：2025 年度通識訓練計 127 人次，合計 196 小時。 1. 第一季：著重強化資訊安全意識，透過內部文宣與教育素材，引導同仁遵循資安規範以降低經營風險。 2. 第三季：邀請專家針對代謝症候群、營養管理及生活型態調整進行實務分享，協助同仁將健康意識落實於日常，構築健康友善職場。 3. 第四季：由權責單位進行專業授課，結合簡報與宣導短片等多元媒介，深植誠信經營、性騷擾防治及資通安全暨個人資料保護宣導。

投入資源

- 2025 年度職涯訓練共計 273 人次，總時數為 670 小時。
- 2025 年度，公司全額補助合計約 7 萬元，指派 9 人次參與外部專業機構（含財團法人中華民國會計發展研究基金會、中華民國內部稽核協會、財團法人中華工商研究院、中華民國不動產經營管理協會）之關鍵職能培訓，累計受訓時數達 100 小時。參訓人員均已順利完成訓練並取得結業證明（或受訓認證）。課程範疇涵蓋以下三大核心領域：
 1. 公司治理與法規合規
落實「發行人證券商證券交易所會計主管」初任及持續進修、「企業初任內部稽核人員」職前訓練，並深化「董事會及功能委員會（審計、薪酬）」之法規解析，確保經營決策符合高度治理標準。
 2. 永續資訊與內控整合
因應國際永續揭露趨勢，指派員受訓「IFRS S1/S2 對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響」及「永續資訊管理內控制度建立」相關培訓，建構企業轉型之綠色實力。
 3. 營運實務與風險管理
針對財務收支調度、個資法內控實戰、以及營造與建設業專項會計租稅申報進行深造，強化作業效率並有效預防經營風險。

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時，讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能以員工需求為出發點，建構友善職場環境。本公司恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，本公司依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理及高階主管等，透過雙方定期溝通與協調，促進勞資合作，員工得以表達意見、爭取改善勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，本公司亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議轉化成具體政策加以落實，近年本公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



06

CHAPTER

附錄

附錄一、GRI 永續性報導準則對照表

附錄二、國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2)

附錄三、永續會計準則 SASB 對照表 - 投資銀行及經紀商

附錄四、氣候專章

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	志信國際股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬上市航運業，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	省略 / 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	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	溫室氣體盤查基準年變更及公司營業地址更換
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
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	17	
	2-7	員工	5.1 員工概況	48	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	48	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	22	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務 3.2 風險管理	22 30	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	22 30	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	6	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	22	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	22	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	22	
	2-21	年度總薪酬比例	—	—	保密規定限制 / 最高年度總薪酬為公司機密資訊

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展委員會	6	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展委員會	6	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理	22 30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題 3.1 治理實務	9 22	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	33	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 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	1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題	9	
	2-30	團體協約	—	—	不適用 / 本公司係採取勞資會議，故未與員工簽署團協
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	11	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	11	
* 營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 3.4 營運績效	11 34	
* 倫理誠信					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 3.1.4 倫理誠信	11 28	
* 資安防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 3.5 資安防護	11 36	
* 永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 4.1 永續供應鏈	11 40	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021					
* 溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 4.3 溫室氣體管理	11 43	
* 人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 5.2.2 人才培育	11 59	
* 薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 5.2.1 薪酬福利	11 52	
永續供應鏈					
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	34	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	52	
GRI 202：市場地位 2016	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	5.2.1 薪酬福利	52	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	48	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4 倫理誠信	28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.4 倫理誠信	28	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1.4 倫理誠信	28	不適用 / 未發生涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律訴訟
環境面					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	41	
	302-2	組織外部的能源消耗量	—		資訊無法取得 / 不完整。組織外部能源消耗包含價值鏈上下游，外部上下油耗電量無法取得
	302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	41	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
環境面					
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	45	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	45	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	45	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	45	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	43	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	43	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	43	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	43	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	43	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	—		不適用 / 本公司未有相關排放
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	—		不適用 / 本公司未有相關排放
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	46	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	46	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	46	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	46	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	46	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈	40	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	40	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.1 永續供應鏈	40	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 永續供應鏈	40	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
社會面					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	49	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	52	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	52	
GRI 402：勞 / 資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	62	
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	5.2.2 人才培育	59	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	59	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	52	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計	23 49	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	52	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權保障	48	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1 人權保障 4.1 永續供應鏈	48 40	
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權保障 4.1 永續供應鏈	48 40	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權保障 4.1 永續供應鏈	48 40	
GRI 418：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	3.3 法規遵循	33	

附錄二：國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2)

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	董事會為氣候風險治理最高監督單位，並設置永續發展委員會，統籌公司永續發展及氣候變遷相關議題。每年至少一次提報董事會公司永續及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。			
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	永續發展委員會下設永續發展小組，指派總經理為小組負責人，各權責部室主管負責氣候變遷相關的管理工作，鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊，定期（每年至少一次）向董事會報告。			
策略	A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會				
		短期	中期	長期	
	● 轉型風險：強化排放量報導義務。 ● 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。 ● 機會：使用節能設備。	● 轉型風險：原物料成本上漲。 ● 實體風險：降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。 ● 機會：新低碳商品與服務之研發與創新。	● 轉型風險：原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價。 ● 實體風險：降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、平均溫度上升。 ● 機會：業務活動多樣化、提升資源使用效率。		
	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊				
		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響
		目前	預期	目前	預期
	強化排放量報導義務	暫無影響	為優化報導數據，集團需汰換高耗能資產，並在建設規劃中導入低碳建築工法，導致短期資本支出顯著增加，但長期可提升能源效率與營運韌性。	暫無影響	精確的排放揭露是獲取綠色建築融資、物流訂單與永續旅遊標章的門檻；若資訊揭露不完整，將面臨融資成本提高、港口物流客戶流失、或品牌減損之風險。
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	暫無影響	極端天氣致港口停運、飯店受淹與工地停工，造成營收中斷及高昂災後修復成本。	暫無影響	物流配送受阻、建材供應延遲及旅客取消行程，衝擊上下游營運與服務穩定性。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
策略	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
		降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	暫無影響	異常降雨干擾工程進度及室外作業安全，增加管理難度並提升營運不確定性。	暫無影響	原物料供給不穩與物價波動，影響採購成本彈性，導致整體產業鏈協同效率下降。
		平均溫度上升	暫無影響	氣溫升高導致飯店與辦公空間空調能耗激增，大幅推升能源成本與維護費用。	暫無影響	高溫加速運輸設備與建材損耗，增加供應商維護支出，推升價值鏈整體排碳負擔。
		原物料成本上漲	暫無影響	碳費與碳關稅推升採購支出，增加運輸及建材營運壓力，直接稀釋企業毛利。	暫無影響	上下游因合規成本調漲售價，轉嫁供應鏈支出，迫使整體價值鏈需朝低碳轉型。
		新低碳商品與服務之研發與創新	暫無影響	投入綠色設計雖增加研發初期成本，但能提升品牌形象，獲取低碳轉型溢價與營收。	暫無影響	帶動供應商提供環保建材與低碳能源，並吸引重視永續的客群，強化生態系競爭力。
		使用節能設備	暫無影響	汰換高效能運具與場站設備，直接降低燃油與電力支出，並減少維護成本與碳排放。	暫無影響	帶動節能設備商研發合作，並提供客戶低碳物流選擇，提升整體供應鏈之能源競爭力。
		業務活動多樣化	暫無影響	透過多角化佈局低碳產品，優化營收結構並符合永續規範，確保長期獲利與經營韌性。	暫無影響	滿足投資人與客戶對低碳價值之需求，深化合作夥伴關係，帶動整體供應鏈綠色轉型。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
策略	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
		提升資源使用效率	暫無影響	透過節水節電與耗材減量，直接降低飯店與運輸營運成本，提升企業長期獲利能力。	暫無影響	推動供應商減少包裝與資源浪費，降低整體鏈條能源依賴，強化應對資源短缺之韌性。
		提高溫室氣體排放定價	暫無影響	碳費徵收增加燃油與能源支出，迫使集團加速投資低碳運具與節能建築以減輕稅費負擔。	暫無影響	上游因碳費轉嫁導致採購成本飆升，下游客戶要求吸收碳費，直接壓縮利潤與市場競爭力。
	C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動		
				目前	預期	
		實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	建立各事業體防災 SOP 與撤離機制，並編列商業保險預算以分散財務風險。	導入數位氣候預警系統與營運持續計畫，優先投入資產加固與防洪工程設施。	
		實體風險	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	採取被動式因應，如飯店備水車規劃、工地加強排水巡檢，支出集中於臨時性應急設施。	投入預算於中水回收系統與雨水貯留設施，並優化工地智慧排水規劃，資源優先配置於提升資源循環效率及工程抗旱 / 澇韌性。	
		實體風險	平均溫度上升	依賴增加空調運轉以維持飯店舒適度，並執行基礎熱危害宣導，支出集中於電費支出與例行維護。	投入資本支出升級高效能變頻空調與建築隔熱系統，並分配資源於智慧能源管理系統，減少對高價電力的依賴。	

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
策略	C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
				目前	預期
		機會	使用節能設備	更換 LED 燈具、部分老舊空調，資源配置於日常設備維修與基礎節能更新。	系統性投入資本支出於高效率低碳運具及智慧能源管理系統，優先配置資源於具備長期節能回報之先進設備。
		機會	新低碳商品與服務之研發與創新	資源集中於市場需求觀察與基礎綠色建材試用，主要投入於現有業務模式的微幅調整與環境友善宣傳。	優先分配資源於綠建築標章認證申請與低碳物流路徑優化系統，投入預算開發具競爭力的低碳服務與永續住宅產品。
		機會	業務活動多樣化	資源分配於維持各事業體獨立營運，支出集中於各產業之例行性維護，處於低碳轉型之初期規劃階段。	優先投入預算於跨事業體之綠色供應鏈共享等，並配置資源開發新型態低碳不動產與綠色運輸市場。
		機會	提升資源使用效率	資源主要分配於飯店一次性備品減量與營建工地的廢棄物基礎分類，支出集中於勞務管理與廢棄物處置費用。	投入預算於中水回收再利用系統與建材循環利用技術，優先分配資源於自動化資源監測設備，實現數據化精準減廢。
		轉型風險	提高溫室氣體排放定價	執行碳盤查與影響評估，編列合規查驗費用。	強化溫室氣體管理制度，包括投入資源以涵蓋產品碳足跡及完整溫室氣體管理。
		轉型風險	原物料成本上漲	採購資源集中於現貨市價監控，透過短期合約與供應商共同分攤價格波動風險。	優先投入預算於低碳替代建材研發與循環資源採購，建立長期策略性供應鏈合作。
		轉型風險	強化排放量報導義務	手動彙整能源數據，預算主要投入於永續報告書編撰與外部第三方確信。	導入自動化數位監測系統，資源將轉向數位轉型工具與永續專業人才培育。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
策略	D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	公司基於管理氣候相關風險與機會的策略，預期其財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體說明如下： 1. 短期 (1) 因應政府溫室氣體盤查與揭露規定，公司須編列環境數據監控與確信費用，預計每年增加永續輔導費用支出約 50 萬元。此外，我國 2025 年起徵收碳費，雖公司非首波高碳排課徵對象，但受電力供應商轉嫁碳成本影響，預計每年電力相關營運成本將增加 5%~10%。 (2) 為提升能源使用效率並符合減碳趨勢，公司已投入資本支出 1,787 萬元進行舊設備與低碳運具汰換。短期內雖導致現金流出增加，但可防止現有辦公資產因能效標準未達標而面臨價值減損，並預計每年可減少因設備老舊產生的維修與能耗費用。 (3) 因極端天氣事件（如颱風、暴雨）頻率增加，可能造成辦公區域或營建工地淹水導致營運中斷。經評估，相關資產受損之財務損失程度屬「低度」，但為分散風險，年度保險費現金支出預計隨氣候風險溢價調升 3%~5%。 2. 中期 (1) 因歐盟 CBAM 碳關稅全面徵收及國內碳費轉嫁，導致上游建材（鋼鐵、水泥）採購成本及貨櫃運輸之燃油成本大幅提高，對營運毛利產生壓力。公司需透過優化運輸路徑及調整採購策略，以減緩採購現金流出之增幅。 (2) 透過提升綠色設計比率與開發低碳建築產品，雖初期研發與營造成本較高，但有利於提升企業形象並符合消費者偏好，預計可提高市場競爭力並帶動營收成長。同時，永續經營策略將吸引重視 ESG 的投資人，優化融資現金流。 3. 長期 (1) 受平均溫度持續上升影響，飯店事業體之空調能源消耗量將呈常態性增加，營運成本隨之上升。長期極端天氣可能導致設施維修頻率增加，公司需備妥充足現金流以支應長期資產之保值與加固工程。 (2) 長期推動資源使用效率提升（如中水回收、智慧能源管理），預計可顯著降低水電費與耗材成本，將前期投資轉化為長期營運優勢，提升現金流之穩定性與整體利潤率。
	E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	本公司參考 1.5°C（Net Zero Scenario）作為轉型風險情境進行評估，假設碳成本每噸碳 300 元估算，若參考 2025 年度排放量約 73 公噸計算，約每年增加約 21.9 仟元，未來若碳費進一步調整，可能對營運成本衝擊度更大。 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 RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，以 139 年度升溫 1.9°C，用電量增加 5%，在電費基準不變情形下，衍生電費增加 5%。
風險管理	辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程（包括該等流程是否及如何整合至並影響個體之整體風險管理流程）	永續發展小組參考「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣一仟萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。 由永續發展小組鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估提報永續發展委員會進行監督，依據該風險管理與評核結果，定期對永續發展委員會及董事會進行報告。 將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與，關鍵性重大風險項目，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。參考 ISO 31000 風險管理系統落實 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）	本公司溫室氣體排放係依 GHG Protocol 規定之方法計算，並考量環境部公告之「溫室氣體排放係數」，採用營運控制法以計算合資企業和關聯公司之排放量，本公司選擇此衡量作法係因此法準確反映本公司在實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據能全面且一致地反映公司在營運層面的真實影響，俾使使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效，本公司於 2025 年度之報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量如下： ● 範疇一：12.2977 公噸 CO₂e ● 範疇二：45.8960 公噸 CO₂e ● 範疇三：15.4990 公噸 CO₂e 為強化高階主管對於氣候相關風險管理的認識，將其績效評估與公司氣候目標相掛鉤，公司透過持續追蹤中長期目標之執行結果，將其納入對高階主管績效評估與薪酬評核，以此來檢視落實氣候策略目標的執行情形。例如，氣候相關風險與機會等面向之執行成果，被列入總經理的個人績效評估；然後，薪酬委員會根據這些評估結果對公司營運結果的影響以及薪酬合理性做個人獎酬建議，再由董事會議定，公司定期審查薪酬政策，確保其與氣候相關風險和機會的管理策略相一致，藉此，增強投資人對公司應對氣候變遷能力與韌性的信心。本年度所認列高階主管之薪酬，連結至氣候相關目標的達成約占 5%~15%，以落實中長期氣候相關目標。
	B. 行業基礎指標之資訊	請參閱附錄三、永續會計準則 SASB 對照表 - 投資銀行及經紀商。
	C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）	● 溫室氣體減量基準年及減量目標： 原 2024 年為依據 ISO 14064-1：2018 盤查之首年，並訂為基準年。 然 2025 年盤查邊界遷移至台北市大安區市民大道三段 206 號 6 樓，原辦公室尚未處分，期間同時持有兩處辦公據點，致盤查邊界改變，同時碳排放量已超出 2024 基準年 5% 以上（大於基準年約 46%），故更改 2025 年為基準年。 未來本公司將以 2025 年為基準，持續推動節能減碳措施，設定短期減量 1~3%、中長期減量 3~5% 之目標，逐步提升能源使用效率，降低營運對環境之影響，並響應國家淨零排放政策。 ● 溫室氣體減量策略及具體行動計畫： 本公司為辦公室行政所需能源之使用，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。本公司全力推廣以下節能措施，短期目標預計降低碳排放量 1~3%，此外，本公司產生之廢棄物為員工生活垃圾、資源回收類廢棄物，皆由大樓管委會委由合格之清運、處理廠商清理。逐步實踐政府的淨零排放要求及目標。溫室氣體減量的具體節能措施，請參閱本公司網站永續發展之永續環境。 ● 減量目標達成情形： 本公司已於 2025 年調整為溫室氣體排放基準年，作為後續減量績效評估之依據。經盤查結果顯示，在節能措施推動下已具初步成效，其中範疇二排放量較前期減少 0.0262 公噸 CO₂e（約 0.06%）；另外影印紙張採購由 279.3500 公斤下降至 255.0330 公斤，減幅約 8.70%，顯示資源使用效率持續提升。未來本公司將持續精進能源管理與推動各項減碳措施，逐步達成短期減量 1~3% 之目標，並朝中長期減量目標邁進。

附錄三：永續會計準則 SASB 對照表 - 投資銀行及經紀商

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題 & 指標					
員工多元化與包容性	FN-IB-330a.1	(1) 性別 (2) 具代表性多元化群體的百分比，包括 (a) 高層管理人員，(b) 非高層管理人員，(c) 技術人員，以及 (d) 所有其他員工	量化	百分比 (%)	(1) 男性 42%，女性 58% (2) 具代表性多元化群體的百分比，包括 (a) 高層管理人員：17%，(b) 非高階管理人員：25%，(c) 技術人員：0%，以及 (d) 所有其他員工：58%
在投資銀行與經紀業務中融入環境 (E)、社會 (S) 和治理 (G) 因素	FN-IB-410a.1	按行業劃分的來自 (1) 承銷、(2) 諮詢和 (3) 整合環境、社會和治理 (ESG) 因素的證券化交易的收入	量化	呈現貨幣	0 元，未將此面向加入考量
	FN-IB-410a.2	按行業劃分，(1) 融入環境、社會和治理 (ESG) 因素的投資和貸款數量，以及 (2) 總價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	0 元，未將此面向加入考量
	FN-IB-410a.3	在投資銀行與經紀業務中融入環境、社會和治理 (ESG) 因素的方針描述	質化	N/A	0 元，未將此面向加入考量
商業倫理	FN-IB-510a.1	因涉及欺詐、內幕交易、反壟斷、反競爭行為、市場操控、不當行為或其他相關金融行業法律或法規的法律程序而造成的總金額損失	量化	呈現貨幣	0 元，本年度無發生相關情形
	FN-IB-510a.2	吹哨者政策和程序的描述	質化	N/A	本公司於公司網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，採匿名檢舉

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題 & 指標					
專業之誠信	FN-IB-510b.1	(1) 具有投資相關調查、消費者發起的投訴、私人民事訴訟或其他監管程序紀錄的持有證照員工和主要決策者的數量，以及 (2) 百分比	量化	(1) 數量 (2) 百分比 (%)	0 件，0%，本公司無發生相關事件
	FN-IB-510b.2	與專業之誠信相關的調解和仲裁案件數量，包括職業謹慎義務，按當事方劃分	量化	數量	0 件，本公司無發生相關事件
	FN-IB-510b.3	因涉及專業之誠信，包括職業謹慎義務的法律程序而造成的總金額損失	量化	呈現貨幣	0 元，本公司無發生相關事件
	FN-IB-510b.4	確保專業之誠信，包括職業謹慎義務的方針描述	質化	N/A	本公司訂定誠信經營守則，並定期做教育訓練及建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境
系統性風險管理	FN-IB-550a.1	全球系統性重要銀行 (G-SIB) 分數，按類別劃分	量化	基點數 (bps)	不適用
	FN-IB-550a.2	將強制性和自願性壓力測試結果整合進資本充足性的規劃、長期企業策略及其他業務活動的方針描述	質化	N/A	不適用
員工激勵與風險承擔	FN-IB-550b.1	重大風險承擔者 (MRTs) 的總薪酬中可變薪酬的比例	量化	百分比 (%)	不適用
	FN-IB-550b.2	適用扣減條款或索回機制的重大風險承擔者 (MRTs) 之可變薪酬比例	量化	百分比 (%)	不適用
	FN-IB-550b.3	描述交易員對第三層級資產和債務定價的監管、控制與驗證政策	質化	N/A	不適用

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題 & 指標					
活動指標 (Activity Metrics)					
	FN-IB-000.A	(a) 承銷、(b) 顧問服務和 (c) 證券化交易的 (1) 數量和 (2) 價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 交易天數：209 天 (2) 投資損益：56,105,669 元
	FN-IB-000.B	各行業的專有投資和貸款的 (1) 數量和 (2) 價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 投資標的：12 家（非上市櫃，有實質交易） (2) 投資損益：48,675,677 元
	FN-IB-000.C	(1) 各類市場造市交易的數量和 (2) 價值，包括 (a) 固定收益、(b) 股票、(c) 外匯、(d) 衍生品和 (e) 商品	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 投資標的：34 家（上市櫃，含評價及實質交易） (2) 投資損益，包括 (a) 固定收益：\$0 元、(b) 股票：\$56,105,669 元、(c-d) 外匯、衍生品：\$0 元和 (e) 商品：\$0 元（基金）

附錄四：氣候專章

氣候專章請參考『本公司官網→投資人專區→股東會→各年度年報→年報內搜尋→氣候相關資訊執行情形』查詢。

(<https://www.tsgroup.com.tw/menu/49.htm>)





志信國際股份有限公司
Tze Shin International Co., Ltd.

