台驊控股
T3EX Global Holdings

2024 永續報告書

Sustainability Report

前言 2

關於本報告書 2
董事長的話 4
總經理的話 5
2024 年台驊永續作為 6

1 台驊控股概況 7

1-1 企業概況 8
1-2 主要產品與服務 10
1-3 經營績效 11
1-4 營運環境與策略回應 13

2 公司治理 14

2-1 公司治理制度與架構 15
2-2 股權結構與治理 17
2-3 董事會組成與多元治理 18
2-4 董事會與功能性委員會議事機制 19
2-5 董事及高階主管薪酬與績效管理 20
2-6 董事職能強化與績效精進 21
2-7 道德倫理與誠信經營 23
2-8 風險管理 24
2-9 資訊安全管理 25

3 永續管理架構 26

3-1 永續發展願景與策略方向 27
3-2 永續治理架構與溝通 29
3-3 重大性議題鑑別與管理 32
3-4 重大性議題分析 36
3-5 利害關係人議合與溝通 45
3-6 誠信經營與法規遵循制度 47

4 供應鏈管理 48

4-1 供應鏈管理策略與架構 49
4-2 永續治理制度與合作原則 50
4-3 風險評估與管理機制 52
4-4 供應商溝通與合作機制 53
4-5 永續供應鏈藍圖與未來目標 54

5 自然與氣候風險治理 55

5-1 組織治理與永續願景 56
5-2 氣候風險與策略回應 58
5-3 氣候風險管理制度 60
5-4 利害關係人溝通與績效追蹤 61
5-5 氣候指標績效與中長期目標 62

6 友善職場 63

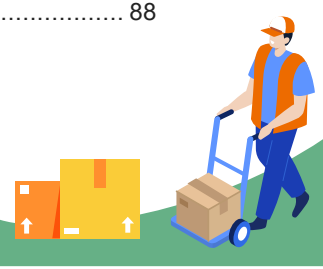
6-1 人才政策與永續承諾 64
6-2 多元共融與平等機會 65
6-3 人才招募與潛力發展機制 69
6-4 職涯發展與能力養成制度 70
6-5 公平薪酬與獎酬制度 71
6-6 員工關懷與職場支持制度 72
6-7 職業安全與職場環境管理 74
6-8 整體友善職場展望與目標 75

7 社會共榮 76

7-1 企業社會責任 77
7-2 社區參與與地方連結 78
7-3 客戶權益保護 80
7-4 利害關係人溝通與回應 81
7-5 未來目標與挑戰 81

附錄 82

公司認證與證書一覽 82
補充表格 86
GRI 內容索引表 88



前言

關於本報告書

報告編製原則與依據

本報告書為台驊國際控股股份有限公司(以下簡稱「台驊控股」或本公司)第八度發行之永續報告，揭露期間涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。本報告旨在系統性揭露本公司於環境(E)、社會(S)、公司治理(G)三大構面之管理架構、執行成果、風險因應措施及未來目標，展現本公司對永續發展的承諾與行動力，回應利害關係人關注議題與永續評鑑標準。

本報告依循下列國內永續資訊揭露規範編製，作為資訊揭露架構與合規依據：

- **《上市公司編製永續報告書作業辦法》**
- **《上市上櫃公司永續發展實務守則》**

並結合下列國際準則與框架，提升資訊可追溯性與揭露透明度：

- **全球永續報導準則（GRI Standards 2021）**
- **永續會計準則委員會準則（SASB Standards）**
- **氣候相關財務揭露建議書（TCFD 框架）**
- **國際標準化組織溫室氣體盤查準則 ISO 14064-1:2018**
- **行政院環境部《溫室氣體排放量盤查作業指引》**
- **聯合國永續發展目標（SDGs）**

透過上述準則與規範之依循，確保本報告揭露內容具備完整性、可比較性與可信度，作為與利害關係人溝通及推動企業永續管理之重要依據。

報告揭露範疇

一、報告資訊揭露範圍

本報告係以台驊國際控股股份有限公司及其合併財務報表所列示之子公司為資訊揭露範圍，涵蓋各主要營運據點於環境、社會與公司治理構面之永續發展策略、管理制度與執行成果。

若部分資訊因業務性質或資料可得性與財務報導範圍有所差異，將另於相關章節註記其界定原則及合理性說明，確保揭露資訊之一致性與透明度。本次報告書以本公司所能實際掌控營運的法人公司為主體，與 2023 年報告書的邊界相同，公司資訊無重大變化。

二、溫室氣體資訊盤查與查證範圍

2024 年度之溫室氣體排放盤查與外部查證，涵蓋本公司母公司及以下核心子公司：

- **台驊國際控股股份有限公司**
- **台驊國際物流股份有限公司**
- **台灣航空貨運承攬股份有限公司**
- **漢翔瑞悠士股份有限公司**
- **上海台驊貨運代理有限公司**
- **上海耀驊國際貨運代理有限公司**

資訊品質與查證機制

本報告所揭露之資訊涵蓋財務與非財務兩大類，分別依據不同標準與控管流程執行：

資訊來源與內部控管

各相關部門依職責提供資料，永續發展辦公室負責整合與審核，確保資訊正確、一致、完整並具可追溯性。內部稽核涵蓋制度落實及佐證文件完備，關鍵指標納入年度稽核計畫與報告內容，經永續委員會與董事會審議通過。

財務資訊查核

依據國際財務報導準則（IFRS）編製，並由獨立會計師事務所簽證，確保財務揭露之準確與可靠。

非財務資訊查證

本公司自 2024 年起委由法標國際驗證股份有限公司（AFNOR Certi　fication）依《ISO 14064-1:2018》標準，對核心子公司溫室氣體盤查資訊進行查證；自 2025 年起將擴大查證範圍涵蓋所有合併報表實體，並計畫納入多元性與供應鏈永續管理等 ESG 指標的第三方驗證，持續提升資訊透明度與可信度。

揭露準則對應

報告內容依照全球永續報導準則（GRI Standards）、氣候相關財務揭露架構（TCFD）、國際永續準則理事會（ISSB Standards）及台灣證券交易所永續評鑑架構（TWSE）標準撰寫，確保資訊符合國際與在地監管要求。

本公司對報告內容負最終責任，持續優化資訊品質管控與查證流程，堅守誠信透明的永續揭露原則。

報告發布週期與版本說明

- **報告期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日**
- **發布頻率：每年編製一次**
- **上期發布時間：2024 年 8 月**
- **下期預計發布時間：2026 年 8 月**

若組織架構、重大性議題或揭露範疇有重大異動，將於報告書中主動說明。報告內容由永續發展辦公室統籌編製，經公司治理暨永續委員會複審後提報董事會核定，並設有內外部稽核與查證制度，以確保資訊之準確性與實質性。

永續報告責任單位

單位名稱：永續發展辦公室
專責窗口：王春英 協理
聯絡電話：+886-2-2753-2093 分機 113
地址：11072 台北市信義區忠孝東路四段 563 號 12 樓
電子郵件：esg@t3ex-group.com
官方網站：https://www.t3ex-group.com

董事長的話

面對地緣政治動盪、氣候風險升高與社會對企業責任的高度期待，我們深知：企業若欲在不確定中穩健前行，唯有堅守初衷、擁抱未來，方能創造長期價值與社會信任。多年金融市場的歷練讓我深刻體認，企業經營不僅需洞察機會，更需系統性地管理風險。環境、社會與公司治理（ESG）不只是口號，而是驅動企業韌性與永續競爭力的核心動能。

擁抱永續，從治理開始

我們已將環境、社會與公司治理理念深植於公司治理核心，並於董事會層級設立「公司治理暨永續委員會」，強化對永續議題的關注與決策能力。2024 年，我們正式啟動溫室氣體排放量盤查，涵蓋母公司及五家核心子公司，並同步導入第三方查證制度（由法標國際驗證公司執行），提升資訊揭露的透明度與可信度。展望 2025 年，盤查範圍將擴及所有合併報表所涵蓋之實體，全面檢視營運活動中的環境足跡，落實企業氣候治理責任。

面對碳定價機制與供應鏈減碳壓力，我們預計於 2026 年啟動碳管理制度規劃與試行，並以 2030 年全面導入碳管理系統為目標，逐步建構涵蓋揭露、控管與減排的低碳轉型藍圖。

誠信治理，穩健前行

我們持續優化公司治理機制，強化董事會功能與資訊揭露透明度，並落實風險控管與內部稽核制度，確保企業在快速變動環境中穩健經營。我們重視與利害關係人之雙向溝通，並依循全球永續準則，持續提升永續資訊揭露的完整性與一致性。

2024 年，我們已完成首輪子公司溫室氣體盤查、啟動永續發展教育訓練計畫，並建立供應鏈永續風險初步辨識機制。面對區域間標準差異與法規遵循風險，我們亦同步啟動法規盤點與內部整合，確保政策推動具合規性與可行性。

以人為本，實踐社會價值

我們堅信，人才是企業最關鍵的資產。因此，我們致力於營造安全、尊重與多元共融的職場環境，並持續推動員工學習發展與職涯成長。同時，我們亦將責任延伸至整體供應鏈，深化永續風險管理制度與商業道德規範，保障勞動權益並強化環境責任。另方面，我們長期投入社區公益、教育支持與弱勢關懷，實踐企業與社會共榮的永續承諾。

攜手邁向永續未來

衷心感謝所有股東、員工、客戶、供應商及關注我們的社會大眾。您們的支持與信任，是我們持續前行的最大動力。我們將持續秉持「長期主義」精神，結合穩健治理與創新實踐，積極面對氣候挑戰、深化社會責任，與全球夥伴攜手共創具信任基礎、韌性體質與永續價值的未來。

本聲明經董事會正式審議通過，展現公司最高治理階層對永續發展之承諾與行動力。

台驊控股 董事長

總經理的話

近年來，全球經濟震盪、地緣政治風險升高，加上氣候變遷加劇，企業經營正面臨前所未有的挑戰。台驊控股在這樣的環境下穩健應變，深化治理基礎，推進永續策略，致力於打造具韌性與競爭力的跨國物流集團。我們深信，永續發展不僅是企業責任，更是連結營運韌性、資本市場信任與全球佈局能力的關鍵動能。

台驊控股 總經理

強化治理韌性，連結財務與風險管理

我們已將環境、社會與公司治理議題正式納入公司治理架構，由「公司治理暨永續委員會」統籌監督，「永續辦公室」統整執行與推動。身為經營團隊的一員，我認為，永續不應僅停留在揭露或形象包裝，更須回到公司制度與資源配置中，產生真實價值。為此，我們已將關鍵永續指標如溫室氣體排放、職業安全、供應商風險等，納入內控與稽核制度，以提升數據準確性與制度落實度。

我們也強化永續與財務風險評估的整合，將氣候變遷對營運成本、資金成本、碳稅壓力與合規風險的潛在影響納入董事會層級研議，並納入策略評估與資本配置，提前因應永續風險所帶來的市場與財務影響。

跨國營運下的永續挑戰與制度化應對

台驊控股以亞太區為主要據點，業務橫跨中國、新加坡、東協與全球多地，永續法規發展程度不一。我們於 2024 年完成核心據點之碳盤查作業，並導入第三方查證，依據《ISO 14064-1:2018 國際標準》進行有限確信。

針對跨區永續法規差異與合規風險，我們推動主責窗口制度、建立法規盤點與彙報機制，提升合規敏感度與組織應變力。2025 年將擴大全體合併實體之溫室氣體查證作業，導入氣候相關財務揭露建議書與國際永續準則理事會原則，朝向跨國一體化永續資訊揭露與風險治理邁進。

將永續治理轉化為企業成長動能

永續應與企業經營策略同步，方能真正落地。我們正將永續指標納入年度計畫與經營考核中，從採購、薪酬制度、投資評估到供應商篩選，強化制度與責任對應。

碳管理制度方面，我們已啟動內部建置規劃，預計於 2026 年完成制度試行，2030 年導入集團碳管理平台，實現碳排資料可視化、減量行動制度化的長期目標。同時也在社會面持續推動多元共融、職場安全與社會參與，讓企業與社會能共享價值與信任。

落實利害關係人對話與信任經營

企業的永續發展離不開各方利害關係人支持。我們強化問卷、面談、供應商訪查等對話機制，以實質議題為核心設計策略與行動方案。永續報告書正是我們對各方公開說明的責任與承諾，並將持續作為溝通與檢討依據。

展望未來，台驊控股將以穩健治理為根基、責任行動為準則，持續強化營運韌性與永續價值。我們將透過制度化管理與跨區整合能力，建立兼具市場信任與社會責任的長期競爭力。

本聲明經董事會審議通過，展現本公司最高治理階層對永續責任之重視與執行承諾。

2024 年台驊永續作為

本公司於 2024 年積極推動永續治理，結合制度建構與實務落實，依 ESG 三大面向，整合以下具體行動成果：

環 境 Environment

完成盤查與第三方查證

本公司已完成母公司及 5 家核心子公司之 2024 年度溫室氣體盤查，並接受第三方機構依據 ISO 14064-1:2018 標準進行查證，查證程序已於 2025 年 8 月完成。正式證書資訊將於取得後公告於公司官網，確保利害關係人能及時掌握完整查證成果。

溫室氣體盤查與揭露說明

本公司依循金管會永續發展相關規範，完成 2024 年度溫室氣體盤查，盤查範疇涵蓋控股公司及主要子公司。盤查結果並已送交第三方驗證機構進行進行二階段查證程序。截至本報告書編製時，查證作業仍在進行中，以下為依據盤查結果及查證進度所揭露之初步數據。

2024 年度溫室氣體總排放量：6,448.6535 公噸 CO_2e

類別一（直接排放）：2,308.1502 公噸 CO_2e

類別二（能源間接排放）：716.4318 公噸 CO_2e

類別三至六（其他間接排放）：3,424.0715 公噸 CO_2e

本公司承諾於完成第三方查證後，將即時更正與更新最終確定數據，並依規定於公司官網及公開資訊觀測站揭露，以確保資訊之透明性與正確性。

社會 Social

多元共融與女性領導

全球女性員工占 **62.11%**；主管階層女性占 **57.39%**，展現女性領導力持續精進。

跨世代友善

50 歲以上員工占 **12.74%**；
主管層中高齡占 **19.89%**。

青年培育與留任

導入職能分級與輔導員制度，
青年員工復職後 一年留任率 **77%**。

績效與獎酬治理

2024 年績效考核覆蓋率 **99%**，考核人數 **1,787**；年度總薪酬倍數 **11.2** 倍；津貼總額 **303,325** 千元；退休金提撥 **23,334** 千元（年增 **7.3%**）。

弱勢與身心障礙就業

聘用身心障礙員工 **10** 人，並提供職務適配、彈性工時與無障礙設施。

海外管理在地化

海外主管占比由 **68.07%** 升至 **73.48%**，強化在地領導與區域競爭力。

治理 Governance

資訊安全治理與國際查證

2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，完成資產盤點與風險評鑑；全年辦理 5 次釣魚郵件模擬、3 場資安訓練，並已完成 C1V2 資安查核。

查核結果確認資訊安全管理系統符合 ISO 27001

2022 標準，未發現重大不符合事項，僅有觀察事項（Observations）與改善建議（OFI），已納入改善計畫追蹤。

未來目標

持續追蹤改善進度、建立資安 KPI（如：通報時間、異常權限檢核完成率），並確保 100% 員工完成資安教育訓練。

資安治理與實務演練

2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，完成資產盤點與風險評鑑；全年辦理 5 次釣魚郵件模擬、3 場資安訓練，並已進入實地稽核 / 持續改善階段。

品質管理與客戶滿意

依 ISO 9001 制度每年辦理滿意度調查，2024 年回收 40 份有效問卷；海運 / 空運平均滿意度 **9.3/9.2** 分，無重大負向意見。

董事會與委員會運作

2024 年董事會與三大功能性委員會出席率均達 **100%**；董事會召開 5 次、審計 4 次、薪酬 2 次、治理暨永續 4 次

董事會多元

董事 9 席中，獨立董事 3 席（**33.3%**）、女性董事 3 席（**33.3%**），專業涵蓋財務、法務、物流、國際經營與永續治理。

治理暨永續委員會職能

統籌 ESG 策略、重大性議題、報告揭露與董事進修 / 治理評鑑，2024 年召開 4 次、出席率 **100%**。

1 台驊控股概況

1-1 企業概況 8
1-2 主要產品與服務 10
1-3 經營績效 11
1-4 營運環境與策略回應 13

1-1 企業概況

關於台驊控股

公司簡介

公司名稱：台驊國際控股股份有限公司
成立時間：2007 年
公司性質：依中華民國公司法設立之上市公司
總部地點：台北市
股票代號：2636（臺灣證券交易所）
產業類別：航運業

台驊控股為亞太區具領導地位的跨境物流營運集團，整合海運、空運、鐵路及陸運等多式聯運網絡，並結合報關、倉儲、供應鏈金融等關鍵服務，提供高即時性、高彈性且具韌性的全方位物流解決方案。

集團擁有八大專業品牌、36 家子公司及 82 處營業據點，業務涵蓋國際貨運承攬、鐵路聯運、倉儲物流、跨境電商、內貿運輸、報關通關及供應鏈金融等多元領域，致力打造「一站式智慧物流服務平台」。

面對地緣政治變局、全球供應鏈重組及氣候治理挑戰，台驊控股深化亞太區市場布局，並積極擴展全球主要市場業務，持續導入數位轉型技術（如運輸與倉儲管理系統、報關整合平台）及永續物流機制（如溫室氣體盤查、節能運具導入、ESG 風險控管），協助客戶提升供應鏈透明度、應變效率與營運韌性。

此外，本公司積極推動永續治理架構與風險管理制度，由董事會層級設立之公司治理暨永續委員會統籌推動，依據全球永續報導準則（GRI）、國際永續準則理事會（ISSB）及氣候相關財務揭露建議書（TCFD）進行資訊揭露與重大議題管理，確保與利害關係人保持透明溝通。

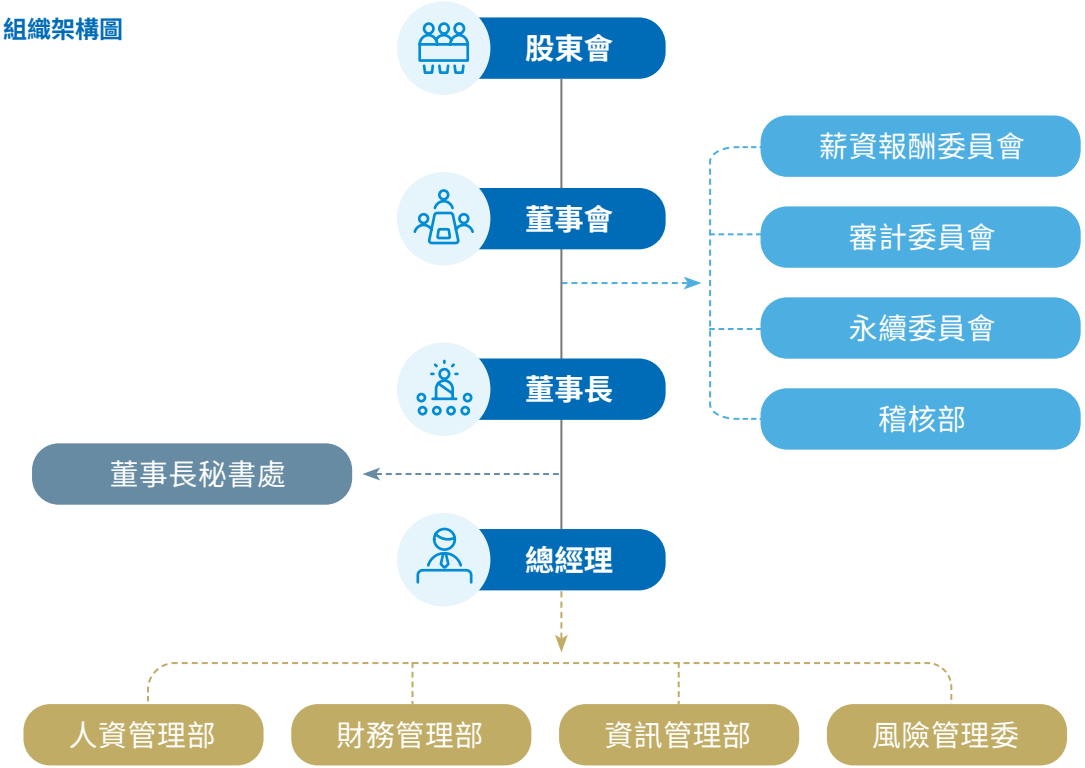
秉持「承載信賴，傳遞未來」的核心理念，台驊控股將持續朝向「高透明、高韌性、具國際競爭力」的永續物流領導品牌邁進。

組織架構

為強化治理效能與提升管理透明度，台驊控股設置董事會及三大功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會與公司治理暨永續委員會。集團營運由總經理統籌執行，下轄總管理處、秘書室、股務室，以及人力資源、財務、投資及資訊四大管理部門。

各職能部門分工明確，涵蓋營運支持、資源分配、法令遵循與資訊管理，持續推動集團治理架構的完善與整合。

組織架構圖



營運據點

全球據點地圖

營業據點 **82** 個，遍布

台灣、中國大陸、香港、越南、
馬來西亞、泰國、柬埔寨、韓國、
菲律賓、新加坡、印尼、日本、
美國 13 個國家

集團 **1805** 人

美國 3 個據點

- 加州
- 洛杉磯
- 紐約

中國與香港 合計 51 個據點

- 香港公司
- 香港
- 深圳
- 上海
- 廣州
- 蘇州
- 寧波
- 中山
- 成都
- 南寧
- 武漢
- 廈門
- 天津
- 徐州
- 福州
- 青島
- 南昌
- 大連
- 南京
- 無錫
- 合肥
- 杭州
- 嘉興
- 重慶
- 西安
- 太原
- 石家莊
- 北京
- 鄭州
- 煙台
- 連雲港
- 瀋陽
- 哈爾濱
- 佛山

東南亞 11 個據點

- 胡志明
- 河內
- 峴港
- 海防
- 曼谷
- 吉隆坡
- 柬埔寨
- 金邊
- 馬尼拉
- 新加坡
- 雅加達

東北亞 3 個據點

- 東京
- 大阪
- 首爾

台灣 14 個據點

- 台北
- 新竹
- 桃園 (機場)
- 台中
- 基隆
- 高雄

1-2 主要產品與服務

本公司物流與供應鏈服務涵蓋海運、空運、陸運至智慧倉儲與供應鏈金融，協助客戶提升運籌效率與永續價值。

海運服務

整櫃（FCL）與併櫃（LCL）運輸能力，並涵蓋冷鏈、大型機具、危險品與門到門派送。依託豐富航線與艙位資源，協助客戶快速佈局亞太與跨區域市場。

空運服務

與多家國際航空公司建立穩定合作，提供跨境空運、快遞、包機與特殊貨物處理方案，支援高時效與高附加價值貨品運輸，涵蓋電子、製造、零售與半導體產業。

鐵路運輸

營運中歐班列與中國至東協鐵公路聯運路線，提供定時、定點的跨境鐵路運輸與轉關服務，強化一帶一路與東協貿易區物流接軌能力。

內貿物流

經營境內物流網絡，結合自有車隊與內支線海運服務，提供工廠配送、倉庫轉運、危險品管理與清關等綜合解決方案。

報關與通關

提供海空運進出口報關、稅則分類、許可證申請、保稅與轉關等全流程服務，並結合自動化系統與 EDI 平台，提高清關效率與合規管理。

倉儲物流

涵蓋普通、保稅、冷鏈與電商倉等多元倉儲型態，導入 WMS 系統與智慧分揀設備，支援逆物流管理與多溫層貨品調度，服務涵蓋兩岸三地主要物流節點。

供應鏈金融

透過商業保理、應收帳款融資、信用保險與帳務管理等工具，提供出入口商與供應商靈活的資金方案，並結合貨代、倉儲與報關節點打造產融整合金融平台。

共享辦公室

提供信義區市府黃金地段共享辦公空間，含流動工位、固定工位與隔間辦公室，配備電話亭、會議室、直播間、影印設備與淋浴間，支援彈性租期與社群活動，適合新創、自由職業者與跨區業務團隊。

1-3 經營績效

2024 年合併財務數

台驊控股於 2024 年整體營運表現穩健，財務數據如下：

合併營收 新台幣
254.46 億元

營業利益 新台幣
11.11 億元

稅後淨利 新台幣
13.54 億元

所得稅費用 新台幣
3.97 億元

穩定的財務表現提供本公司推動 ESG 轉型、數位升級與跨國拓展之基礎，並確保長期競爭力與資源調度能力。

服務量能概況

本公司整合多式聯運資源，提供海、空、鐵、陸運輸與報關倉儲服務，2024 年之主要服務量如下：

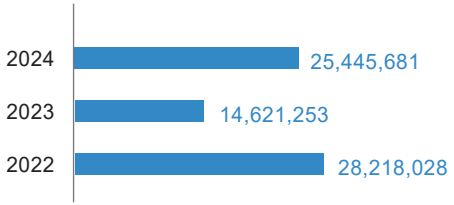
服務類型	海運整櫃	海運併櫃	空運總量	鐵路整櫃	鐵路併櫃	報關服務量
2024 年度數據	272,053 TEU	404,805 CBM	67,982 噸	11,685 TEU	27,102 CBM	88,744 票

上述服務量不僅為本公司 GHG 盤查與 ESG 邊界設定之重要依據，亦展現本公司於多式聯運整合上的營運能量與彈性調度能力。

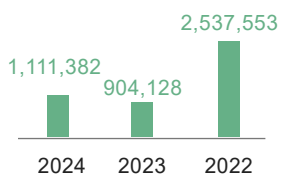
近三年營運績效趨勢

台驊控股於近三年間持續展現財務韌性與收入來源多元化之優勢，營運績效摘要如下（單位：新台幣仟元）：

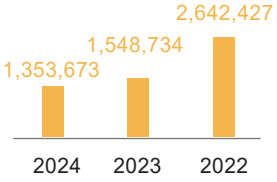
合併營收



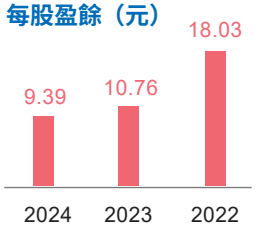
營業利益



稅後淨利



每股盈餘（元）

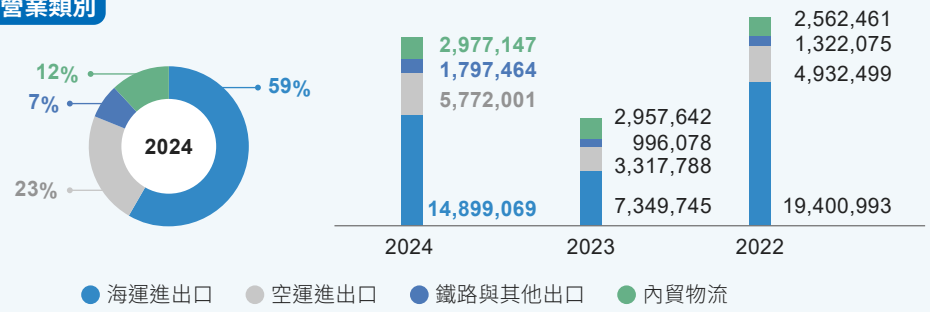


服務類型	2024 年	2023 年	2022 年
合併營收	25,445,681	14,621,253	28,218,028
營業利益	1,111,382	904,128	2,537,553
稅後淨利	1,353,673	1,548,734	2,642,427
每股盈餘（元）	9.39	10.76	18.03

本公司將持續透過財務與營運策略，強化 ESG 投資、碳管理與全球佈局能力，創造長期穩健價值。

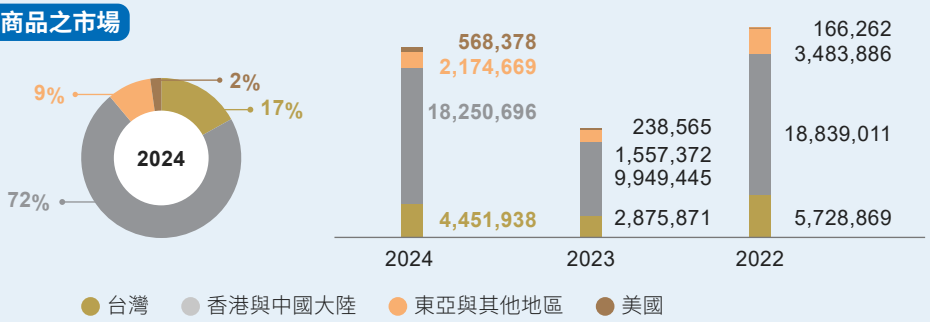
說明：2022 年受惠於疫情後期海運運價高檔，營收維持相對高水準；2023 年隨市場回歸常態與景氣趨緩，營收明顯下滑；2024 年空運及內貿物流成長帶動回升，但因海運仍為主要來源，整體仍低於 2022 年水準。公司除持續推動多元運輸布局，分散單一市場波動外，亦積極導入數位化工具以提升營運效率，並推動綠色智慧物流，藉由優化供應鏈管理與加強區域據點整合，逐步強化營運韌性與長期競爭力。

主要營業類別



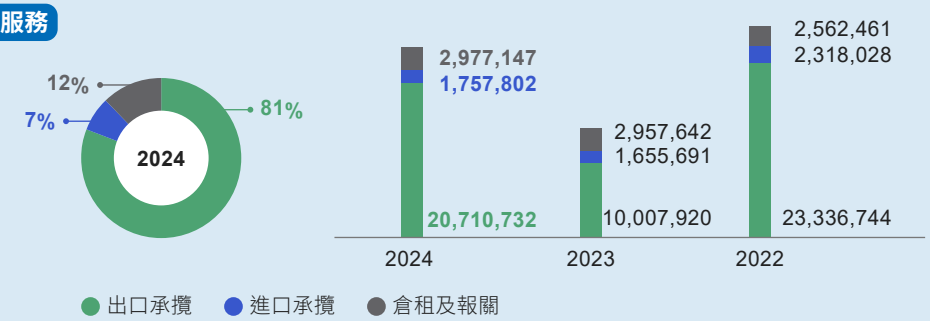
類別	2024 年		2023 年		2022 年	
	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %
海運進出口	14,899,069	59%	7,349,745	50%	19,400,993	69%
空運進出口	5,772,001	23%	3,317,788	23%	4,932,499	17%
鐵路與其他出口	1,797,464	7%	996,078	7%	1,322,075	5%
內貿物流	2,977,147	12%	2,957,642	20%	2,562,461	9%
合計	25,445,681	100%	14,621,253	100%	28,218,028	100%

主要商品之市場



地區	2024 年		2023 年		2022 年	
	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %
台灣	4,451,938	17%	2,875,871	20%	5,728,869	20%
香港與中國大陸	18,250,696	72%	9,949,445	68%	18,839,011	67%
東亞與其他地區	2,174,669	9%	1,557,372	11%	3,483,886	12%
美國	568,378	2%	238,565	2%	166,262	1%
合計	25,445,681	100%	14,621,253	100%	28,218,028	100%

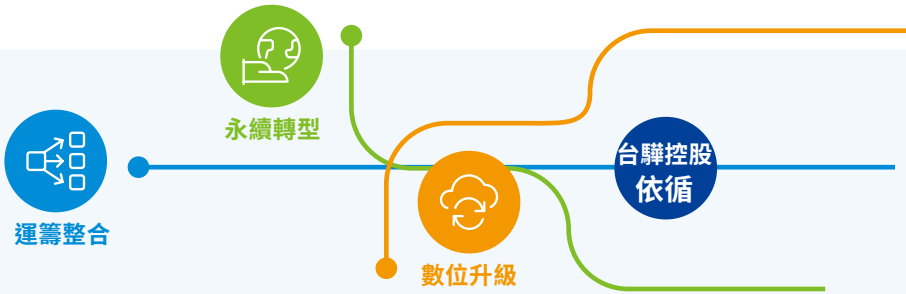
主要服務



服務	2024 年		2023 年		2022 年	
	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %	營業收入	比重 %
出口承攬	20,710,732	81%	10,007,920	68%	23,336,744	83%
進口承攬	1,757,802	7%	1,655,691	11%	2,318,028	8%
倉租及報關	2,977,147	12%	2,957,642	20%	2,562,461	9%
合計	25,445,681	100%	14,621,253	100%	28,218,028	100%

1-4 營運環境與策略回應

在全球政經環境高度不確定、氣候治理趨嚴及即時數據需求提升的背景下，台驊控股依循「運籌整合」「永續轉型」「數位升級」三大主軸，積極因應挑戰並強化營運韌性，致力於成為具國際競爭力的永續物流領導品牌。



一、全球趨勢影響

供應鏈重組與地緣風險
紅海危機、製造基地外移、航運不穩，促使企業建構多樣化運籌與備援策略。

碳法規加速落地
歐盟碳邊境調整機制（CBAM）、各國碳費與排放申報制度陸續實施，物流業面臨合規成本與轉型壓力。

資訊透明化需求提升
全球客戶對 ESG 資訊揭露與供應鏈碳足跡要求日增，驅動企業導入數位系統以實現即時化與合規管理。

二、產業變化與新機會

東協與南亞區域迅速崛起，成為物流產業新興樞紐與產地替代選項。

跨境電商與快遞物流需求快速成長，帶動包機服務與智慧倉儲系統之布局。

ESG 已納入大型企業之供應商評選標準，重新定義招標與合作門檻，為具永續能力之業者創造競爭優勢。

三、台驊控股對應策略

運籌整合
運籌整合：整合海運、空運、陸運與鐵路等多式聯運資源，串接報關與倉儲節點，打造「一站式智慧物流服務平台」。

永續轉型
推動溫室氣體盤查與第三方查證，提前佈局碳治理行動。

數位升級
面串接 TMS（運輸管理系統）、WMS（倉儲管理系統）與 ERP（企業資源規劃）等核心平台，提升流程效率、即時追蹤能力與資訊合規水準。

台驊控股將持續以永續與科技為雙軸，拓展全球市場版圖，強化供應鏈彈性，朝向高透明、高韌性之綠色物流生態系發展。

2 公司治理

2-1 制度與架構 15
2-2 股權結構與治理 17
2-3 董事會組成與多元治理 18
2-4 董事會與功能性委員會議事機制 19
2-5 董事及高階主管薪酬與績效管理 20
2-6 董事職能強化與績效精進 21
2-7 道德倫理與誠信經營 23
2-8 風險管理 24
2-9 資訊安全管理 25

2-1 公司治理制度與架構

台驊控股秉持「誠信、透明、專業、永續」之核心價值，依據《公司法》及《公司治理實務守則》，建立完善且穩健的公司治理制度。公司設置董事會為最高治理機關，負責統籌企業營運、風險管理、永續發展與法令遵循等關鍵議題，致力於資訊透明、責任治理及股東權益保障，以回應利害關係人對公司長期韌性及永續績效的期待。

董事會職責與架構

本公司董事會由 9 名成員組成，涵蓋財務、法務、物流、策略與國際營運等專業領域，其中設有 3 名具備治理經驗與監督能力之獨立董事，並依規定擔任功能性委員會成員，以確保決策多元性與監督公正性。董事會為本公司最高治理機關，負責審議營運策略與重大事項，並監督 ESG 推動進度、資訊揭露品質與內控制度運作，發揮策略引導與治理監督雙重角色。

公司治理主管制度

本公司設置公司治理主管，依循《公司治理實務守則》規範，協助董事會與功能性委員會有效推動治理制度，並執行下列核心職責：

- **規劃與執行董事及高階主管年度進修計畫**
- **督導公司章程與內控制度之定期檢討與更新**
- **統籌公司治理與 ESG 相關資料之彙整與揭露**
- **協助董事會提升決策效率，促進與利害關係人之溝通**

功能性委員會設置

為強化公司治理效能與決策專業性，本公司依法設置三大功能性委員會，各委員會設置辦法與運作規則經董事會核定，並定期對外揭露運作績效與重要議題處理情形。主要功能性委員會如下：

審計委員會

負責監督財務報表真實性、內部控制制度與風險管理機制之有效性

薪資報酬委員會

審議董事及高階主管之薪酬政策，並評估永續績效指標與獎酬連結之可行性

公司治理暨永續委員會

統籌公司治理制度與 ESG 策略之擬定與推進，負責利害關係人溝通、重大性議題辨識與董事會績效評估及教育訓練等工作。

董事會成員資料

姓名	職稱	性別	年齡	國籍	年資	獨立性情形	兼任集員工身分	專業知識與技能								
								經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	人力資源	風險管理	企業永續	策略投資
張立秋	董事長	男	70-79	中華民國	1 年	不適用	否	✓						✓	✓	
黃偉祥	董事	男	70-79	中華民國	4 年	不適用	否	✓	✓					✓	✓	✓
劉彩轉	董事	女	60-69	中華民國	1 年	不適用	是	✓		✓						
賴文豪	董事	男	50-59	中華民國	9 年	不適用	是	✓	✓	✓						
魏標昌	董事	男	70-79	中華民國	6 年	不適用	否	✓		✓						
謝齡誼	董事	女	50-59	中華民國	1 年	不適用	是	✓		✓						
陳錦旋	獨立董事	女	60-69	中華民國	1 年	註	否					✓		✓		
林志雄	獨立董事	男	70-79	中華民國	6 年	註	否						✓	✓		
廖勝利	獨立董事	男	70-79	中華民國	3 年	註	否				✓					✓

註：本公司現任 9 席董事中有 3 席為獨立董事，全體獨立董事均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》第 3 條的獨立性規定。

永續治理整合機制

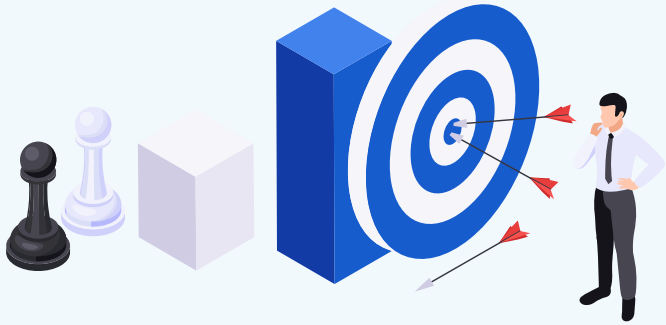
公司已將永續議題納入治理核心，由公司治理暨永續委員會統籌管理，重點包括：

應用並內化國際永續報告架構，提升氣候風險揭露與管理透明度

建立重大性議題辨識與因應機制，確保策略符合利害關係人期待

建置董事永續教育與績效評估制度，提升治理效能

評估導入永續績效導向獎酬，強化治理激勵



展望 2025 年，公司將持續強化永續治理能力，實現透明、問責與企業價值並進。

2-2 股權結構與治理

台驊控股為臺灣證券交易所上市之公開發行公司，秉持公平對待全體股東、強化治理正當性與資訊透明之原則，建立穩健且制度化的股權與治理架構。公司治理權源基於《公司法》與公司章程規範，透過股東依法選任董事，組成專業且多元的董事會，奠定治理正當性，為董事會及功能性委員會運作提供堅實制度基礎。

股權結構與治理落實

截至 2025 年股東常會停止過戶日，董事合計持股 17.80%，前十大股東合計持股約 26.94%，無單一股東持股逾 10%，股權結構分散且健康，有利於防止過度集中控制，支持多元決策。公司未發行具特殊權利之股份，股東會表決依出資比例行使，確保所有股東均能公平參與重大決策。董事會設置 3 席獨立董事，且皆不持有公司股份，落實經營與監督分立原則，強化治理的客觀性與制衡功能。

股東會制度與保障機制

自 2017 年起，公司全面導入電子投票與視訊參與機制，便利國內外股東行使表決權與參與會議。所有股東會資料，包括會議手冊、議案說明、年報及財報，皆於會前至少 21 日公告，且提供雙語版本，確保資訊對等並促進即時溝通。重大議案於議前揭露摘要與背景說明，協助股東充分理解決策內容，強化實質參與品質。

資訊揭露與投資人關係

本公司依誠信治理與資訊透明原則，建立完善資訊揭露及投資人關係機制，促進與利害關係人有效溝通。

- 訂有內部重大資訊處理與防範內線交易程序，確保重大訊息即時、透明揭露。
- 員工均簽署保密協議，防範資訊外洩與違規風險。
- 每年原則至少舉辦四場法人說明會，會議資料提前公開並提供中英文版本。
- 投資人關係平台定期公布營收、財報及永續資訊，便利全球投資人查閱。
- 設置專屬投資人關係及發言人**聯絡信箱（spokesman@t3ex-group.com）**，提供投資人及利害關係人即時洽詢通道，並規劃回應與溝通機制。

關係人交易與權益維護

本公司訂有《集團企業、特定公司與關係人交易作業辦法》，以落實誠信經營與資訊透明原則，重點如下：

- ✔ 適用對象：集團企業、特定公司與其他關係人。
- ✔ 涵蓋範圍：資金融通、背書保證、不動產交易與租賃、財產處分與取得、營業往來等。
- ✔ 管理重點：關係人定義、正常交易條件、董事會審議要件、資訊申報時點。
- ✔ 目的：確保交易具正當性、公平性並遵循法令。

董事如涉及利害關係，處理原則如下：

- ✔ 須依《公司法》第 206 條與《董事會議事規則》主動申報利害關係。
- ✔ 應於董事會中迴避表決，以保障決策獨立性與公司整體利益。

所有關係人交易執行與揭露規範包括：

- ✔ 依據《國際財務報導準則》（IFRS）與主管機關規定辦理。
- ✔ 執行制度包含：「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與作業程序」、「背書保證作業程序」。
- ✔ 資訊揭露載明於永續發展報告、年報，並公告於公開資訊觀測站。

2024 年度執行情形詳列於財務報告第 53–54 頁，內容包括交易對象、金額、性質與審議程序。

子公司治理與風險控管

本公司派任董事及監察人參與子公司治理，確保重大營運與投資事項經母公司審議，並納入母公司內部稽核計畫與查核範圍。子公司重大資金往來與財務異動需報母公司核准，確保資金運用合規有效。ESG 策略、資訊安全、人權與供應鏈責任等原則同步納入子公司管理規範，保障集團治理整體一致性與風險控管效能。

治理制度設置與適用範圍

本公司建立多項治理制度，依不同適用對象與目的設計，包括針對控制性子公司的「對子公司監理作業辦法」，確保子公司營運符合母公司政策；針對董事與經理人之「集團企業與關係人交易作業辦法」，強化交易公平性與資訊揭露；適用全體員工及外部人員的「內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」，提升重大資訊揭露一致性與保密性；及適用董事會與員工的「公司治理實務守則」，持續強化董事職能及公司治理透明度。

2-3 董事會組成與多元治理

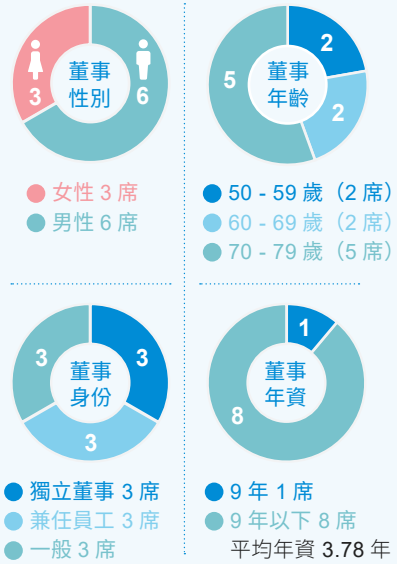
董事會多元化與專業組成

台驊控股致力提升董事會之專業性、多元性與治理獨立性，健全董事選任制度與治理職責，強化永續治理基礎，落實策略監督與法令遵循。截至 2024 年底，經股東臨時會改選後董事共 9 席，其中 3 席為獨立董事，占比達 33.3%，符合法規與公司治理守則規範。

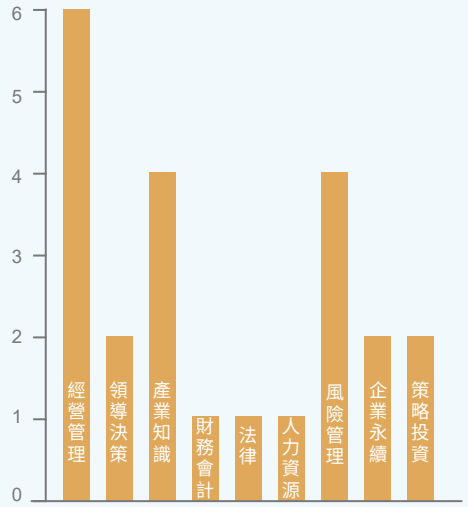
董事背景涵蓋財務、法務、物流與國際經營等專業，具備高度監督與策略導向能力。董事多元性政策依據主管機關策略，促進決策包容與代表性。

2024 年女性董事 3 席，占比 33.3%；年齡涵蓋 50 至 79 歲，結合歷練與前瞻視野；專業涵蓋財會、法遵、物流、國際經營及永續治理；平均年資 3.78 年，兼具延續性與新觀點。其中 3 席董事兼任關係企業職務，其餘無兼任，強化獨立與問責精神。董事會展現專業、多元與獨立治理精神，並透過效能評估與制度精進，強化其永續治理功能。台驊控股持續優化董事會之專業性、多元性與治理獨立性，落實董事選任制度與治理職責，強化永續治理基礎，並回應股東及利害關係人對治理透明與問責的期待。

2024 多元性執行績效



董事專業領域統計圖



董事提名、選任流程與資訊透明

本公司董事會成員選任依《公司法》、《證券交易法》、《董事選舉辦法》及公司章程辦理，採用候選人提名制度，確保程序公正合法且資訊公開透明。選任過程兼顧誠信條件、程序正當、股東參與及多元性，具體內容包括：

- **提名制度與遴選原則：**訂有《董事選舉辦法》，明確規範董事（含獨立董事）提名方式、資格審查標準、持股限制及選任程序。候選人須具備財務、營運、風險管理或相關產業經驗，且無誠信瑕疵或重大違法紀錄，確保董事會專業與誠信。
- **多元性原則：**涵蓋性別、年齡、國籍、專業背景及國際經驗，提升決策品質與治理包容性。**2024 年女性董事占比 33.3%**，符合主管機關性別代表性標準。
- **公開提名與資訊揭露：**持有公司 1% 以上股份之股東得於公告期間以書面提名董事候選人，相關資訊依法公告，保障股東知情權與參與權。
- **程序正當與選舉機制：**2024 年 11 月 7 日董事會決議召開臨時股東會全面改選，提名期間為 11 月 11 日至 21 日，期間無其他提名。**董事會提名 9 位候選人（含 3 名獨立董事）**，並於 12 月 26 日完成選舉。選舉採累積投票制，保障中小股東依持股比例行使表決權，確保董事會公平、多元與具專業監督能力。
- **永續治理與制度實踐：**董事提名與選任制度內化永續治理理念，兼顧誠信、多元與股東參與，並持續透過獨立評鑑及教育訓練，提升董事會治理效能與永續發展。

獨立董事獨立性與職能

本公司設置 3 名獨立董事，具財務、法務及企業治理專業背景，符合《公司法》及相關獨立性規範。獨立董事無控制關係，未持有公司股份，任期均未逾三屆，展現良好獨立性、問責能力與專業判斷。

獨立董事擔任審計委員會及薪資報酬委員會成員，積極發揮監督與諮詢職能，協助董事會加強法令遵循、風險管理及薪酬公平性。公司治理暨永續委員會由董事長、總經理、董事及相關高階主管組成，負責統籌公司治理與永續策略推動，確保治理效能與永續目標有效落實。

未來制度精進與永續治理強化

未來本公司將持續優化董事會組成與治理機制，包括：

- 建立董事永續治理培訓制度，規劃定期教育訓練，涵蓋永續治理、數位轉型、供應鏈管理、氣候風險、淨零轉型、人權責任等核心議題，提升決策包容性與前瞻性。
- 在維持治理穩定性的前提下，逐步評估董事會多元組成與制度調整機制，深化治理包容性與專業性。
- 推動外部第三方績效評核制度，強化董事實質貢獻與問責機制，提升董事會整體效能。

2-4 董事會與功能性委員會議事機制

為落實董事會治理功能、強化決策效能與監督力道，台驊控股依公司章程設置三大法定功能性委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會及公司治理暨永續委員會。各委員會均由獨立董事擔任多數席次，並設置完善的組織規程，定期向董事會報告運作成果，展現治理透明與誠信經營精神。

功能性委員會設置與職責

委員會	委員姓名	核心職責	2024 執行成果
審計委員會	陳錦旋（召集人，獨立董事） 林志雄（獨立董事） 廖勝利（獨立董事）	• 審查財務報表 • 內部控制 • 風險管理 • 稽核報告與會計師獨立性	召開 **4** 次，出席率 **100%** 完成年度及半年度財報審查、內部稽核報告及重大資金審議
薪資報酬委員會	陳錦旋（召集人，獨立董事） 林志雄（獨立董事） 廖勝利（獨立董事）	• 制定董事及高階主管薪酬政策，評估永續績效指標與獎酬連結	召開 **2** 次，出席率 **100%** 審議薪酬政策與永續績效導向指標
公司治理暨永續委員會	張立秋（主委，控股董事長 / 董事） 顏益財（執行委員，控股總經理） 許旭輝（委員，台灣空運董事長） 賴文豪（委員，董事） 王春英（委員，控股發言人）	• 統籌公司治理與 ESG 策略 • 永續報告書編製 • 董事進修與治理評鑑	召開 **4** 次，出席率 **100%** 完成重大性議題管理、報告揭露與治理制度檢討

議事機制說明

- **召開與議程安排**
  董事會每季召開一次，2024 年共召開 5 次，討論重大營運策略、風險管理及永續議題。功能性委員會依章程定期召開，議程由專人負責彙整並提供會前充分資料。
- **資訊揭露與會議紀錄保存**
  所有議案與決議依規定時限公告於公開資訊觀測站，薪酬相關議題依法揭露。會議紀錄由股務單位與治理主管妥善保存，保存期限至少五年，以確保治理稽核及資訊可稽性。
- **利害關係人利益迴避制度**
  若委員若涉及自身利益，依法不得參與表決，並須主動迴避。相關規範明訂於內部治理準則及功能性委員會章程中，保障決策公正與透明。
- **治理與永續決策銜接**
  公司治理暨永續委員會負責統籌 ESG 議題管理，並定期向董事會報告。功能性委員會與董事會之治理自評納入永續行動指標的審議與落實，強化永續治理。

詳細會議召開頻率、召集單位、主要議題及資訊揭露等議事機制，請參見本報告附錄之《董事會與功能性委員會議事機制總覽表》(86 頁)。

出席率統計與透明揭露制度

- 本公司高度重視董事會及功能性委員會的會議出席率，並將其納入整體治理績效評估。
- 2024 年度，董事會及三大功能性委員會的出席率均達 100%，展現董事對公司治理的高度參與與承諾。

董事會 召開 **5** 次

審計委員會 召開 **4** 次

薪資報酬委員會 召開 **2** 次

公司治理暨永續委員會 召開 **4** 次

出席紀錄已公開揭露於 ESG 報告書、公司治理專區及年報，充分彰顯公司治理的透明度與董事積極履職的精神。

2-5 董事及高階主管薪酬與績效管理

薪酬政策與治理架構

台驊控股依據《公司法》、《公開發行公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》、《公開發行公司董事及經理人酬金報告準則》及公司治理相關規範，並參酌公司治理最佳實務，建立透明且合理的董事及高階主管薪酬制度。

薪酬政策設計強調公平性、競爭力與激勵效果，兼顧企業長期永續發展目標。

董事薪酬政策

本公司董事薪酬依據公司章程及相關法令規範，由薪資報酬委員會專責審議，並提報董事會核定。薪酬結構包含兩部分：

酬勞	依據公司章程第 20 條規定，若年度有獲利，得提撥不高於 3% 作為董事酬勞，並根據公司經營績效、個別董事職責、職權及績效評估結果，合理核定各董事之酬勞額度。
執行業務費用	依實際出席董事會次數核給定額，確保酬勞分配公平合理。

薪酬標準參考市場行情及公司整體經營績效，確保具備市場競爭力與激勵效果，並兼顧公司治理與風險管理要求。薪資報酬委員會由獨立董事組成，確保薪酬決策公正透明，並定期檢視政策與執行情況，保障股東權益及公司長期利益。

實際核定程序

依《董監酬勞施行辦法》，董事及獨立董事酬勞分配原則由董事長擬訂，提報董事會審議通過後執行。此程序確保酬勞分配公平合理，符合相關法令與公司治理最佳實務，保障董事會運作之公正性與激勵效果。

高階主管薪酬政策

台驊控股依據職務職責、績效考核結果及市場薪酬標準，設計合理且具激勵效果的高階主管薪酬制度，主要包含以下兩大部分：

固定薪資	依據職務等級及市場薪酬調查結果設定，確保薪酬具市場競爭力，並符合內部公平原則。
績效獎金	根據公司整體營運績效、財務指標、個人目標達成及工作表現等多元評估指標，獎勵高階主管在推動策略目標及永續發展方面的卓越貢獻。

此外，依公司章程第 20 條規定，若年度有獲利，得提撥不低於 0.5% 作為員工酬勞，並根據總經理、副總經理及其他經理人對公司營運之貢獻度，分別給予不同程度酬金。該酬金方案經薪資報酬委員會討論並提報董事會決議通過後實施。

本薪酬政策強調激勵與風險的平衡，避免因過度獎酬而促成短期行為，結合公司長期發展策略，促使高階主管持續提升企業價值與永續競爭力。公司亦設有完善薪酬管理流程與內控機制，確保薪酬決策之透明、公正與合規。

實際核定程序

薪資報酬委員會依職務責任、績效評估及市場標準擬訂薪酬方案，提報董事會審議通過後執行。固定薪資按月發放，績效獎金依年度考核結果核定後發放。制度內建利益衝突防範機制，符合相關法令及公司治理原則，促進永續經營。

薪資報酬委員會角色

薪資報酬委員會以專業且客觀的立場，負責評估本公司董事及高階經理人的薪酬政策與制度，並向董事會提出建議，作為決策參考。委員會定期檢討薪酬結構與績效目標，確保薪酬方案具市場競爭力且符合公司永續發展目標。

委員會依據績效評估結果，審議個別薪酬金額，並維護薪酬安排的公平性、透明度與合理性，避免激勵過度風險承擔的行為。委員會成員不得參與涉及自身薪酬的討論及表決，確保決策公正無私。

董事與高階主管薪酬概況

本公司於最近兩年度支付董事、總經理及副總經理之酬金總額佔個體財務報告稅後純益比例分析如下：

年度	113 年度		112 年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事酬金（千元）	9,280	75,463	13,700	99,629
董事酬金所占比例（%）	0.72	5.87	0.88	6.43
副總經理以上主管酬金（千元）	13,519	13,519	13,899	13,899
副總經理以上主管酬金所占比例（%）	1.05	1.05	0.9	0.9

上述酬金係依照本公司或合併報表內各公司章程、董事會決議、股東會決議或公司人事相關規範辦理。

113 年度董事及副總經理以上主管酬金占比較 112 年度略有差異，主要因年度稅後純益變動所致。

2-6 董事職能強化與績效精進

為強化本公司董事會治理效能與永續導向，本公司依據《公司治理實務守則》、GRI 指標及相關評鑑標準，建立制度化的董事教育訓練與績效評估機制，並評估未來導入董事獎酬與永續績效連結設計，持續提升董事專業性、獨立性與治理貢獻。

董事教育訓練制度

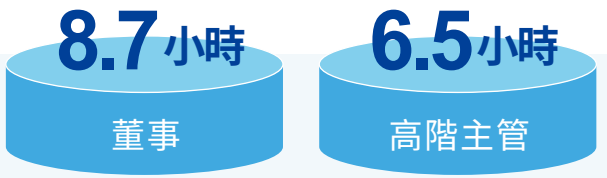
本公司依《公司治理實務守則》及相關法規設置董事與高階主管進修制度，由永續辦公室負責年度教育訓練的規劃與執行，確保董事具備履職所需的專業能力及風險應對能力。2024 年度，全體董事均完成主管機關規定的至少 6 小時進修，課程涵蓋永續治理、資訊安全、誠信經營、法令遵循、公司治理評鑑、風險管理及氣候變遷等主題。

高階主管依職責安排進修課程，涵蓋企業永續、風險控管、法令遵循、資訊安全與專業職能，提升治理團隊整體效能與永續價值。

課程紀錄及參與情形由永續辦公室彙整，並定期提報公司治理暨永續委員會。

詳見附錄「董事及高階主管進修課程與時數明細」。

113 年平均進修時數



董事會與功能性委員會績效評估制度

本公司依《董事會績效評估辦法》建立三層級績效評估制度，涵蓋董事會整體、功能性委員會及個別董事，結合年度內部自評與三年一次外部獨立評鑑，確保評估客觀且專業。

2024 年績效評估結果顯示董事會整體自評達 100 分，個別董事平均 96 分，審計委員會自評 119 分（滿分 120 分），薪資報酬委員會自評 120 分（滿分 120 分），評價為優良。評估結果已提報公司治理暨永續委員會，作為董事教育與治理優化依據，展現公司持續強化董事會效能與治理品質的決心。

董事會整體	自評平均分數為 **100** 分（滿分 100 分）
個別董事	自評平均分數為 **96** 分（滿分 100 分）
審計委員會	自評平均分數為 **119** 分（滿分 120 分）
薪資報酬委員會	自評平均分數為 **120** 分（滿分 120 分）

評估結果已提報公司治理暨永續委員會，作為董事教育與治理優化參考。績效回饋包括：

- 增設氣候治理與資訊安全簡報頻率
- 提升會議資料數位化及會前溝通效率
- 系統化管理董事永續專業能力與進修成果

董事責任保險

本公司為保障董事及經理人在履行職務過程中可能面臨的法律責任風險，依公司治理最佳實務，投保「董事及經理人責任保險」。該保險有效減輕董事及經理人因決策錯誤或其他法律爭議所帶來的財務損失，強化董事會成員履職的安全感與責任承擔能力。

董事責任保險由董事會定期審議續保事宜，並於董事會會議中報告保險相關狀況，確保風險管理機制完整且持續運作。本保險為公司整體風險治理架構的重要組成部分，展現公司對董事及經理人保護的重視，並有助於吸引及留任具備專業能力及誠信的董事人才，推動公司永續經營與良善治理。

績效與薪酬連結現況與規劃

本公司目前尚未正式將董事會績效評估結果納入薪酬制度連結。

未來將依據績效評估成果，逐步評估將績效表現納入董事續任、薪酬獎勵及進修安排之可行性，確保獎酬制度能有效激勵董事持續提升治理能力與永續價值創造。公司已著手設計透明且具客觀性的評估指標體系，結合出席率、治理表現及進修內容等，計畫於 2025 年規劃，並於 2026 年推動執行。

該評估體系將強化董事會治理職能與企業永續發展的連結，並透過定期檢視與調整，確保制度兼顧問責性、公平性與治理透明度。透過階段性推動與持續優化，本公司期望建立符合國際標準且契合企業文化的董事績效獎酬機制，進一步提升董事會整體治理效能與長期永續競爭力。

董事續任與改選機制

董事續任與改選機制 本公司董事續任與改選依據公司章程及相關法律規定辦理，確保選任程序公正透明，並依法於股東會依《公司法》第 192 條之 1 及相關法令規範進行。董事會在組成上重視多元性與專業性，並考量董事的績效表現、出席率與專業能力，藉以維持治理架構的穩定性與推動策略的持續延續。 此外，公司積極落實董事會多元化原則，涵蓋性別、年齡、專業背景及獨立性，符合主管機關相關規定與國際公司治理最佳實務，強化董事會的問責與監督功能，確保公司治理與永續發展的長期穩健。

◇防範內線交易制度設置與管理

本公司依相關法令及最佳治理實務，制定並執行完善的《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，確保重大資訊妥善管理與揭露，防止資訊洩漏及內線交易，保障市場公平與投資人權益。

制度設置

- 設有專責單位負責重大資訊管理與程序執行，受理洩漏資訊報告與諮詢。
- 董事、經理人及員工簽署保密協定，限制資訊取得與洩漏。
- 資訊揭露須正確、完整、及時且公平，由授權發言人統一發布。
- 禁止董事、經理人及內部人在未公開期間交易公司股票，並遵守封閉期規定。

教育訓練與宣導

每年至少舉辦一次內線交易及重大資訊管理教育，針對董事、經理人、員工及持股逾 10% 股東，並對新進人員進行宣導，提升法遵意識。

監控與執行

- 由內部稽核部門定期監督制度落實並編制稽核報告。
- 管控重大資訊與防範內線交易，確保公平交易與市場秩序。
- 內部人股權異動須即時申報，並遵守相關交易限制。

本公司致力維護資訊透明與公平交易，支持永續經營目標。

稅務政策

- 嚴格遵守各營運所在地稅務法規及立法精神，致力於資訊透明與永續發展。
- 拒絕利用避稅天堂或低稅率地區進行稅務規避，不採用特殊架構或非常規交易移轉利潤。
- 關係企業交易依據經濟合作暨發展組織（OECD）國際公認移轉訂價準則及常規交易原則，確保透明合規。
- 財務報告及稅務揭露嚴格依相關法令及準則要求執行，保障資訊透明度。
- 重要決策充分考量租稅影響，透過嚴謹管理機制持續分析營運環境及進行稅務風險評估。

稅務風險管理

- 公司依循內部控制流程，積極辨識、評估及管理因法規變更及營運活動帶來之稅務風險。
- 持續關注全球稅務政策與法令，評估集團及各營運據點之稅務規劃。

稅務議題溝通與管理

- 本公司積極與利害關係人多元溝通，響應國際稅務倡議，支持稅制改革，致力建立公平透明之稅務環境。
- 對於稅務法規中不明確或具爭議之處，公司主動尋求主管機關專業意見，確保稅務作業符合法規要求，維持高度透明與企業誠信，並有效控管風險。
- 公司獨立董事具會計與稅務專長，董事會審視稅務治理成果。
- 透過多元溝通管道回應投資人關切，提升資訊透明度與信任，確保充分揭露與即時交流。
- 本公司持續秉持誠信與法遵精神，透過完善稅務治理機制，維護公司永續經營及股東權益，並於財務報表中完整揭露稅務相關資訊，落實資訊透明與利害關係人信賴。

稅額資訊

年度	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利 A	3,409,147	1,977,686	1,750,212
所得稅費用 B	766,720	428,952	396,539
有效稅率 % (B/A)	22.49%	21.69%	22.66%
已支付所得稅 C	536,493	605,663	372,001
現金稅率 % (C/A)	15.74%	30.62%	21.25%

數字單位：新台幣千元；%為比例。

2-7 道德倫理與誠信經營

本公司依據《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，秉持「誠信、專業、效率、創新」之核心價值，將道德倫理與誠信經營視為企業永續治理的根基。公司積極推動制度化管理，致力打造高度透明且值得信賴的企業文化，持續強化內部控制機制，並有效整合誠信經營政策、內部稽核與內控制度，提升整體治理效能。誠信治理架構涵蓋董事、主管及全體員工，並延伸至供應商及其他利害關係人，鞏固並深化各方信任關係，確保公司永續發展與長期價值創造。

誠信經營政策

本公司致力於建立並維護高標準的誠信經營文化，秉持誠實、公正、透明的經營理念，確保所有營運活動符合法令與倫理標準。誠信經營政策涵蓋多項關鍵面向，為全體員工及相關利害關係人共同遵循之準則，並由公司治理暨永續委員會負責監督執行情況，確保誠信經營成為企業永續發展的重要基石。

1. 利益衝突管理
明確規範董事、主管及員工避免並揭露可能產生利益衝突的情況，確保決策公正與客觀。

2. 反貪腐與反賄賂措施
禁止任何形式的貪腐及賄賂行為，並設立防制機制及稽核程序，確保廉潔經營。

3. 保密義務
規範所有人員對公司機密資訊及利害關係人資料的保護責任，防止未經授權的揭露與使用。

4. 利益提供限制
控制並規範禮品、款待及其他利益的接受與提供行為，避免不當影響商業判斷。

誠信通報與處理機制

本公司為強化誠信文化及保障檢舉人權益，建立完善的檢舉與申訴制度，確保通報渠道公正且安全，有效強化企業誠信治理與風險控管。

1. 多元檢舉管道
提供具名與匿名檢舉，設有專屬信箱與書面通訊地址，並在必要時委託第三方受理，確保檢舉安全。

2. 嚴謹處理流程
包含接收、分類、查證、回報及資料保存，確保案件透明與可追蹤。

3. 保密與保護
完善的檢舉管道，支持匿名及具名檢舉，確保疑義案件獲得公平調查與妥善處理。承辦人簽署保密承諾，相關資料至少保存五年，涉司法案件則保存至訴訟終結，徹底防範檢舉人遭受報復。

4. 明確權責分工
一般案件由直屬主管調查，高階主管案件由公司治理暨永續委員會監督，重大案件提報董事會，持續檢討並優化內控。

誠信教育訓練與成果

本公司規劃自 2025 年起，新進員工於入職時須簽署誠信承諾書，且一般員工每年皆需完成誠信承諾書的覆簽程序，涵蓋反貪腐、保密義務、利益衝突及職場倫理等核心項目。

訓練執行：2024 年實施三場實體教育訓練
（主題包括反貪腐、個資保護、內控制度），累計 326 人次參與。

課程規劃：課程內容結合實務案例與制度條文，由永續辦公室負責規劃與管理，並擴及基層員工，強化全體誠信意識，確保訓練成效與持續改進。

道德行為準則

本公司秉持誠信與責任原則，制定明確的道德行為準則，指引董事、主管及全體員工恪守最高倫理標準，確保營運符合企業核心價值，維護企業聲譽與永續發展。為有效落實本準則，公司持續推動教育訓練與監督機制，並設置完善的通報與檢舉制度，保障組織透明與誠信文化。
本準則涵蓋以下核心原則：

- **誠實與正直 ：**鼓勵員工恪守誠信，杜絕各類欺詐、不實陳述及誤導行為。
- **公平對待：** 尊重所有同仁及利害關係人，營造公平、無歧視及包容的工作環境。
- **遵守法律 ：**嚴格遵循相關法令與公司政策，確保各項營運活動合法合規。
- **利益衝突迴避 ：**明確規範利益衝突之避免及即時揭露，確保決策公正透明。
- **資產保護：** 妥善管理與保護公司資產及資訊，防止濫用及浪費。
- **保密義務：** 尊重並保護公司及客戶機密資訊，嚴禁未經授權揭露。
- **反貪腐與反賄賂：** 堅決防止貪腐及賄賂行為，維護廉潔經營之企業文化。
- **社會責任 ：**積極支持環境保護與社會公益，全面履行企業社會責任。

通報管道

類型	聯絡方式
發言人制度	spokesman@t3ex-group.com (02) 2765-3532
員工申訴與性騷擾信箱	grievance@t3ex-group.com
吹哨者檢舉信箱	spokesman@t3ex-group.com
書面通訊地址	110 台北市信義區忠孝東路四段 563 號 12 樓 **董事長秘書室收**

2-8 風險管理

透過系統性風險識別與控管，公司有效應對內外挑戰，保障營運安全與持續成長。風險管理納入治理架構，強化風險文化與跨部門協作，聚焦氣候變遷、資訊安全及聲譽等重大風險，推動企業創造永續價值。

風險管理政策

為確保公司穩健經營與永續發展，本公司依據《風險管理政策》制定明確目標與制度，將風險辨識、衡量、監控、回應與揭露納入企業治理核心，並與環境、社會及永續發展策略整合。公司依業務性質設置風險指標、授權權限與預警機制，並採用量化方式模擬未來風險。風險控管涵蓋營運穩健性監控、流動性管理、資產配置及大額風險評估，並建立資訊安全防護與應變計畫。風險管理流程持續調整，確保制度有效，並依風險特性採取適當對策，保障企業長期穩健與永續經營。

風險管理組織架構與運作

本公司建立完整的風險管理組織架構，明確分工各單位職責，透過定期會議、報告與稽核制度，確保風險管理制度有效執行並持續優化，促進跨部門協作與即時風險應對，保障公司營運穩健與永續發展。

董事會
為最高風險決策單位，負責核定風險管理政策與架構，推動風險管理文化，對整體風險管理負最終責任。

稽核部
以獨立、公正原則執行稽核工作，至少每年針對風險管理政策、組織架構及運作程序進行一次查核，稽核結果詳列於報告，並持續追蹤改善。

風險管理委員會
由總經理擔任主任委員，成員涵蓋各主要部門主管，負責監督風險管理執行情況，進行風險評估及審議風險承擔，並定期向董事會提交監控報告。遇重大風險即時採取對策並報告董事會。

風險評估小組
由安全專責人員召集，成員涵蓋各部門主要作業人員，負責風險辨識、衡量及初步因應措施擬定，並將結果彙整呈報風險管理委員會。

風險類型與辨識

本公司業務涵蓋多項風險，主要包括：

氣候風險管理導入

自 2024 年起，參考依據 TCFD 架構，建立系統性氣候風險管理，
相關資訊請參考 5-3 氣候風險管理制度 (60 頁)。

風險教育與國際接軌

自 2025 年起，本公司將擴大風險教育範圍，涵蓋新進員工基礎課程及中高階主管進階模組，並普及至各部門主管及一般員工，形成全面性的風險管理教育體系。課程由永續辦公室與人資共同規劃與維護，確保風險意識深入企業各層級。同時，持續滾動修訂風險管理政策與執行措施，積極接軌國際永續揭露標準，如氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）及國際永續準則委員會（ISSB），提升資訊透明度與評鑑效能。

風險管理委員會運作績效

2024 年
召開 **4** 次 出席率 **100**%

討論重點涵蓋 ESG 風險整合、子公司氣候風險回報、資安資源配置及供應鏈風險應變。

2-9 資訊安全管理

隨著數位化時代來臨，資料資產面臨的風險日益複雜多元。本公司致力於建立完善的資訊安全管理系統，涵蓋資訊資產保護、存取控管、風險評估及應變機制。透過嚴謹制度與持續監控，確保資訊安全風險有效控管，保障企業營運穩定及利害關係人權益。

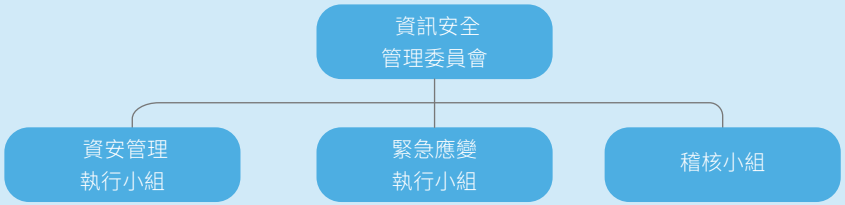
資訊安全政策

本公司依據《風險管理政策》制定明確的資訊安全目標與管理制度，並依據國際標準 ISO/IEC 27001 架構，建置系統化的資訊安全管理系統。該系統涵蓋資訊資產的識別與分類、存取權限控管、風險評估及風險處置、事件應變及復原計畫、持續的資安教育訓練，以及供應鏈資訊安全管理。透過制度化的控制措施與程序，確保資訊的機密性、完整性與可用性，降低資訊安全風險，並符合法規要求及利害關係人期望。資訊安全管理系統納入公司治理及永續風險控管架構，定期評估與改進資安政策與程序，強化防護能力，確保企業營運穩定及客戶資料安全，支持企業永續發展與競爭力提升。

資訊安全管理組織架構與運作

本公司透過定期管理審查會議進行監督，確保資訊安全管理制度有效執行與持續優化。

風險管理委員會	作為公司資訊安全的最高監督機構，負責整合資訊安全策略與風險控管，定期檢視資訊安全管理系統的執行情況，並督導改善措施的落實。
資訊安全管理委員會	由總經理擔任召集人，協調資訊安全管理體系相關事務，成員包括主要部門主管及資安專責人員。每年至少召開一次管理審查會議，向風險管理委員會報告資訊安全執行情況及風險評估結果。
資安管理執行小組	負責執行資訊安全政策，進行系統監控、風險評估及防護措施的落實。
緊急應變執行小組	負責偵測、通報與處理資訊安全事件，確保營運能迅速恢復。
稽核小組	根據年度計劃獨立執行資訊安全稽核，評估政策遵循與成效，並提出改進建議。稽核報告提交資訊安全管理委員會及風險管理委員會。



資訊安全管理目標

1. 確保資訊機密性、完整性與可用性
2. 定期評估與控制資安風險
3. 提升員工資安意識與技能
4. 遵循相關法規與標準
5. 持續優化資訊安全管理制度

資訊安全管理措施

1. 資訊資產保護	明確識別、分類及標示所有資訊資產，採取適當的保護措施以維護其機密性、完整性與可用性。
2. 存取控制	實施嚴格的使用者身分驗證與授權管理，限制未經授權的存取行為，並定期檢視存取權限。
3. 系統與網路安全	部署防火牆、入侵偵測系統及防毒軟體，監控異常行為，保障系統與網路環境安全。
4. 風險評估與事件管理	定期進行資訊安全風險評估，制定並演練事件應變計畫，確保快速偵測、通報及處理資安事件。
5. 供應鏈安全管理	針對外包商及合作夥伴訂定資安要求，簽署相關協議，定期評估供應鏈資安風險。
6. 資訊安全教育	持續推動全員資安意識培訓，定期舉辦宣導活動與演練，強化員工防護能力。
7. 營運持續性保障	制定並定期測試營運持續計畫，確保關鍵資訊系統與服務不中斷，提升營運韌性。
8. 法規遵循與制度精進	嚴格遵守相關法規規範，定期審視並更新資訊安全政策與流程，持續提升管理效能。

2024 資安教育成果

為提升全體員工資安意識並建構預防文化，本公司持續推動多元資安教育訓練及實戰演練，並將訓練紀錄納入公司稽核及永續報告揭露範疇。

全員年度訓練(2024 年)	涵蓋資訊資產盤點與風險評鑑工作坊、資訊安全宣導及稽核前教育訓練。
社交工程模擬演練(2024 年共五場)	包含多場內部測試及外部顧問主導演練，重點涵蓋釣魚郵件與社交工程攻擊應變，強化員工辨識與防護能力。
新進員工	2025 年起須完成資安應變訓練並簽署保密切結書。
高階主管及董事會成員	每年至少參與一次資安與法規宣導課程。

所有訓練紀錄均納入資安管理系統並列入永續報告，確保持續改善。

資安監控與事件通報

1. 本公司資訊部設置 24 小時監控系統，即時監控資訊系統及網路異常，確保持續防護。
2. 2024 年度未發生重大資安事件，且無任何因資安事件產生之損失。

3 永續管理架構

3-1 永續發展願景與策略 27
3-2 永續治理架構與溝通 29
3-3 重大性議題鑑別與管理 32
3-4 重大性議題分析 36
3-5 利害關係人議合與溝通 45
3-6 誠信經營與法規遵循制度 47

3-1 永續發展願景與策略方向

台驊控股秉持「共創價值、邁向永續」的使命，致力建構具韌性、數位化與低碳永續特質的物流價值鏈的永續願景，積極回應全球永續趨勢與利害關係人期待。面對氣候變遷、地緣政治與數位創新挑戰，公司全面融入永續原則於決策與營運，創造兼顧多方利益的長期價值。

本公司嚴格遵循全球永續報導準則(GRI)、國際永續揭露準則委員會(ISSB)標準、氣候相關財務揭露架構(TCFD)及聯合國永續發展目標(SDGs)，以誠信經營、氣候責任、數位轉型與以人為本的關懷作為核心價值，推動永續願景落地。

3-1-1 永續發展指導原則

本公司制定《永續發展實務守則》作為最高永續政策綱領，經董事會審議通過並由「公司治理暨永續委員會」監督執行。政策涵蓋所有營運據點，聚焦以下五大指導原則：

落實公司治理
強化治理透明度與誠信文化，提升董事會監督與問責。

發展永續環境
推動節能減碳與資源循環，實現環境友善目標。

維護社會公益
尊重人權，促進勞資和諧、多元共融及社區參與。

加強資訊揭露
依循國際標準，透明揭露永續資訊，提升利害關係人信任。

保障利害關係人權益
建立雙向溝通與申訴機制，回應主要利害關係人需求。

3-1-2 三大永續策略主軸

依據永續政策與重大性議題鑑別，台驊控股建構三大策略主軸，作為經營行動與資源配置核心：

責任治理
完善治理架構與誠信體系，納入永續績效考核，確保決策透明與問責。

綠色轉型
推動氣候行動與智慧物流，執行低碳營運及溫室氣體盤查，訂定碳中和路徑。

人本文化
深化員工福祉與多元共融，強化人才培育與公益參與，營造包容職場。

本策略作為永續行動與長期經營策略的整體依據，確保組織韌性、社會信任與永續成長。

3-1-3 推動永續發展機制

為強化永續治理效能並有效落實永續發展策略，台驊控股建構「董事會領導、職能協作與議題聚焦」三層級推動架構，確保策略自上而下貫徹，並促進跨部門緊密協作。此架構旨在提升永續執行效率與治理深度，支持公司長期穩健發展與利害關係人價值共創。

董事會治理與永續監督

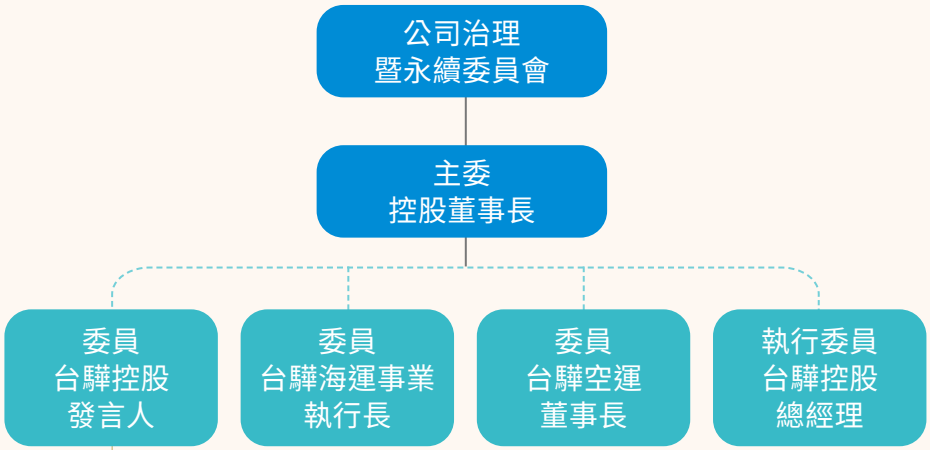
董事會為公司永續治理的最高決策機關，主要職責包括：

- **審議永續發展方針與年度目標**
- **核定重大性議題及永續資訊揭露內容**
- **督導重大風險與永續績效指標的管理成效**

為強化永續治理，董事會下設「公司治理暨永續委員會」，由董事長張立秋擔任主委，成員包括總經理顏益財、一名董事及其他內部高階主管。委員會定期召開會議，統籌推動永續策略，監督執行進度，並定期向董事會提報，確保永續議題納入最高治理層級。

議題導向五大功能小組

為強化重大性議題落地推動，依議題分類設立五大功能小組，職責如下：



公司治理小組	利害關係人小組	員工關懷小組	社會公益小組	環境永續小組
聚焦面向與職責說明 誠信經營、資訊揭露、風險控管及法規遵循制度建構與追蹤。	**聚焦面向與職責說明** 促進與主要利害關係人之雙向溝通，監督供應鏈永續表現及風險管理，推動合作夥伴責任與合規制度。	**聚焦面向與職責說明** 強化員工職涯發展規劃，推動多元包容文化與職場安全，完善員工健康與福祉支持制度。	**聚焦面向與職責說明** 社區參與、公益行動規劃、志工活動及社會倡議方案。	**聚焦面向與職責說明** 溫室氣體盤查、節能減碳、氣候行動與資源循環推動。

各小組由相關部門主管擔任召集人，負責年度目標設定、執行監控與成效整合，並定期向公司治理暨永續委員會回報。

董事會提報與績效整合機制

重大永續議題推進成果與風險管理情況，至少每年提報董事會，並納入永續管理系統與會議記錄，確保治理透明度符合國際永續報導準則。

台驊控股持續擴大永續關鍵績效指標涵蓋範圍，包含但不限於：

- **溫室氣體查證進度及減碳目標達成率**
- **資訊安全稽核結果與應變處理效率**
- **員工滿意度、訓練參與率與留任率**
- **公益參與次數與社會影響指標成效**

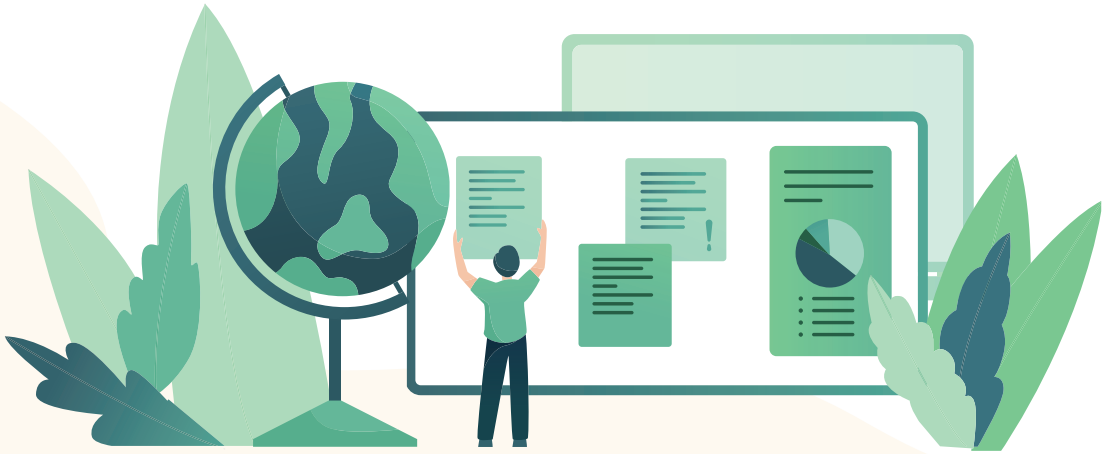
未來，公司將逐步將上述指標納入中高階主管績效考核，藉此制度化強化永續治理文化，實現「全員參與 × 指標驅動 × 持續改善」的治理願景。

3-2 永續治理架構與溝通

3-2-1 永續管理架構

台驊控股建構跨部門整合的永續管理架構，導入國際準則與治理精神，強化組織協作與責任分工。該架構涵蓋董事會層級至各業務單位，體現決策、執行與監督三層面，確保永續治理有效推動。

層級	單位／職能	職責說明
董事會	最高監督機構	審議永續政策與重大議題回應策略，定期聽取執行進程報告。
公司治理暨永續委員會	由董事長張立秋擔任主委，成員含獨立董事、高階主管	審議重大永續議題、行動計畫與目標進展，監督風險控管及資訊揭露品質。
功能性工作小組	依主題設置（如公司治理、利害關係人、員工關懷、社會公益、環境永續）	執行指標管理、制度建置、內部教育訓練與資料落地，應對重大性議題需求。



運作機制與稽核監督

- 公司治理暨永續委員會每季召開跨部門會議，檢視永續指標進度與改善建議。
- 每半年向董事會提報永續推動進展與重大議題管理成果，強化策略監督與決策參與。
- 永續執行成效納入內部稽核，提升資料可信度與揭露品質。

接軌國際準則與制度整合

本管理架構以全球永續報導準則、氣候相關財務揭露架構與國際永續揭露準則為基礎，結合公司治理精神與利害關係人意見回饋，持續優化運作方式。

架構並與重大性議題鑑別、風險控管、關鍵績效指標設定、永續評比申請與報告揭露等形成「四位一體」整合流程，有效提升執行韌性與應變效率，確保永續策略全面落地。

3-2-2 利害關係人溝通與回應機制

利害關係人識別方法與六大類型

台驊控股依據全球永續報導準則，以及《利害關係人參與問責原則》（AA1000SES），系統性辨識與公司營運具密切關聯之利害關係人。識別準則涵蓋以下五個面向：

經由公司治理暨永續委員會召集主要部門研議後，確認以下六大主要利害關係人類型，作為公司永續發展策略與資訊揭露規劃之基礎依據：

溝通議題、成果與關鍵績效指標對應表

員工

★ 關注議題
薪酬照顧、職涯發展

• 對台驊重要性
員工為公司的核心動力，致力於為員工提供一個充滿機會的工作環境，鼓勵創新思維，並透過持續的職業發展計劃和福利制度來激勵員工，共同促進公司永續發展。
• 溝通管道與頻率
內部公告、教育訓練 (季度)
• 2024 年重要溝通成果
持續優化薪酬制度，具市場競爭力，並提供多元內外訓資源以強化員工職能發展。
• 關鍵績效指標
平均訓練時數／人均晉升比

客戶

★ 關注議題
運輸品質、資訊安全

• 對台驊重要性
從客戶的需求出發，致力於提供高品質的服務，以滿足客需求，努力為客戶創造最大的價值，建立長期且穩固的合作關係。
• 溝通管道與頻率
客戶滿意度調查、會議 (年度)
• 2024 年重要溝通成果
辦理年度客戶滿意度調查，整體滿意度達九成以上，無重大負面意見反映。
• 關鍵績效指標
客訴結案率／滿意度

供應商

★ 關注議題
永續契約、風險查核

• 對台驊重要性
供應商是台驊服務品質和創新能力的重要基石。公司致力於與供應商建立互信互惠的長期合作關係，共同提高供應鏈的效率和永續性
• 溝通管道與頻率
供應商會議、稽核報告 (半年)
• 2024 年重要溝通成果
完成永續條款與供應商管理制度規劃，預計推動簽署與稽核執行。
• 關鍵績效指標
永續條款簽署進度／風險稽核制度建立情形

股東

★ 關注議題
永續績效、風險治理

• 對台驊重要性
股東為台驊提供財務支持，期望透過公司的成長和利潤實現投資價值的增加，公司致力於透過穩健的經營策略和透明的財務報告，保持與股東的信任與溝通。
• 溝通管道與頻率
股東會、法人說明會 (季度)
• 2024 年重要溝通成果
定期召開股東會與法人說明會，並透過公開資訊觀測站揭露重大資訊。
• 關鍵績效指標
永續評比等級／投資人互動頻率

金融機構

★ 關注議題
溫室氣體揭露、永續授信條件

• 對台驊重要性
金融機構是公司推動 ESG 的重要推力。金融機構的減碳與放款企業息息相關。我們積極朝向低碳轉型，以維持市場競爭力，並引導其資金投入，加速台驊推動永續發展。
• 溝通管道與頻率
金融會議、報告提交 (半年)
• 2024 年重要溝通成果
持完成溫室氣體查證報告，與金融機構交流永續授信條件。
• 關鍵績效指標
查證涵蓋進度／永續授信合作情形

組織外部人員

★ 關注議題
法規遵循、公共形象

• 對台驊重要性
政府、民間機構等外部單位 / 人員是台驊作為社會責任企業重要之利害關係人，我們積極推動企業社會任、建立和維護良好關係，以在符合社會期望的基礎上，永續發展。
• 溝通管道與頻率
媒體發布、官網公告 (季度)
• 2024 年重要溝通成果
定期提交永續資訊，透過媒體發布新聞稿，提升溝通成效與透明度。
• 關鍵績效指標
資訊揭露及時率／媒體曝光次數

3-2-3 雙向回饋與永續揭露治理機制

台驊控股建構常態化、制度化的利害關係人回饋與資訊揭露治理機制，將外部意見視為永續策略優化與營運韌性強化的核心依據，確保重大議題即時回應並落實行動。

多元回饋與議題處理機制

公司透過以下方式與利害關係人互動並蒐集意見：

- **指定聯絡窗口與電子郵件信箱**
- **與客戶、供應商及合作夥伴召開業務或專案會議**

如涉及策略性影響或潛在風險之重大議題，將由業務單位提報永續辦公室或高階主管研議，必要時提報公司治理暨永續委員會與董事會審議，轉化為具體改善方案，落實責任回應。

資訊揭露制度與誠信治理重點

為實踐資訊透明與誠信經營文化，公司主動揭露以下治理重點：

公司已制定《誠信經營守則》，並設置匿名檢舉信箱，受理內外部人員通報違反誠信原則之行為。通報案件由公司治理暨永續委員會監督處理，辦理過程遵循保密原則，嚴禁對通報人進行報復或不利行為，以確保檢舉保護與申訴權益落實。

針對重大性議題，亦建置對應控管流程，包括：

- **資訊安全異常應變與演練制度**
- **供應商永續條款簽署（自 2025 年起執行）。**

所有揭露資訊均依全球永續報導準則與公司內部稽核制度控管品質，並透過公開資訊觀測站、公司網站與永續報告書主動發布，提升資訊即時性與一致性，強化利害關係人信任，展現公司落實誠信治理與資訊透明的具體作為。

3-2-4 永續回應與制度化追蹤

台驊控股建構「議題鑑別－策略制定－行動執行－成果揭露－持續優化」的永續管理循環，透過下列制度化流程，強化重大議題之回應效率與追蹤力道：

1 永續報告編製

每年依據全球永續報導準則、永續揭露準則與氣候相關揭露架構，系統性揭露 ESG 策略、目標與執行成果。

2 治理決策鏈結

公司規劃建立定期議題彙整與回饋機制，由永續辦公室彙整重大關注事項與執行進度，提報公司治理暨永續委員會，作為後續策略調整與資源配置之依據。

3 申訴與檢舉處理制度

所有申訴與檢舉案件由專責單位統一處理，調查紀錄留存五年以上，並由公司治理暨永續委員會監督程序公正與合規。

4 回饋整合與議題更新

持續蒐集外部意見，滾動更新利害關係人議題地圖，作為策略調整與治理規劃依據。

✓ 利害關係人聯絡方式與申訴管道之詳細設計，請參見第 3-5-4 節〈利害關係人溝通管道設計與處理流程〉。

✓ 有關誠信經營、法遵制度與供應鏈風險控管實作，請參見後續章節《3-6 誠信經營與法規遵循制度》

3-3 重大性議題鑑別與管理

3-3-1 重大性議題鑑別流程

步驟 1 ｜議題初探：永續焦點盤點

本公司依據《GRI Standards 2021》中關於重大議題之規範，建構重大性議題鑑別機制，並廣泛參考下列多元來源，全面盤點與營運活動相關之潛在永續焦點：

- **GRI 議題分類架構**
- **各項國際揭露規範 (包括永續揭露準則、企業氣候揭露架構、永續發展目標) 與產業議題**
- **國內外投資機構與評鑑單位指標（如道瓊永續指數、碳揭露計畫、明晟評比）**
- **利害關係人議合**
- **公司治理文件、財務與營運報告**
- **重大風險類型、永續法令要求（如企業永續報導規範、溫室氣體盤查規定）等**

上述過程識別涵蓋三大構面（公司治理、環境、社會）共十九項潛在重大議題，並納入完整價值鏈範疇，包含上游供應商、本業營運單位與下游客戶等關聯方。

為確保鑑別作業之時效性與前瞻性，本公司每年定期檢視重大性議題清單，滾動優化議題識別流程，並研擬導入風險雷達圖、同業揭露比較與新準則變動追蹤等輔助分析工具，強化風險預警與議題應變能力。

19 項重大性議題

治理面向

- 運輸安全管理
- 風險與危機管理
- 營運與財務績效
- 永續創新與開發
- 公司治理、法規遵循與誠信經營
- 永續供應鏈管理
- 資訊安全與客戶隱私
- 客戶關係與滿意度

環境面向

- 能資源管理與綠色物流
- 廢棄物管理
- 氣候變遷減緩與調適
- 氣候變遷減緩與調適（具體實踐）
- 溫室氣體管理
- 環境衝擊與生態保育

社會構面

- 薪酬福利及員工照顧
- 勞資關係與溝通
- 職業安全與健康管理
- 社會關懷與公益投入
- 多元、包容與平等

步驟 2 ｜利益聚焦：利害關係人觀點整合

依據《AA1000SES:2015》五大原則（依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力）鑑別六類主要利害關係人（員工、股東、客戶、供應商、銀行與金融機構、組織外部人員）。透過以下方式蒐集其對 19 項潛在議題之關注程度：

- **問卷調查**

- **焦點訪談與內部交流會議**
- **採五級量表進行量化評分（1 分＝不重要，5 分＝極為重要），統計所得平均數作為「利害關係人關注程度指標」，對應重大性議題評估之橫軸依據。**

上述關注度分析結果，將作為重大性議題雙重評估程序中之一環，納入後續矩陣評比與議題排序之依據。

步驟 3 ｜風險衡量：企業影響力評估

本公司由「公司治理暨永續委員會」及高階主管共同主導，針對前期識別之十九項潛在重大議題，執行多構面影響分析。評估作業採結構化問卷與內部討論方式，從下列三大面向進行量化評估：

- **正向影響程度：衡量議題對公司治理成熟度、資訊安全韌性、員工發展等層面的積極貢獻**
- **負面衝擊風險：評估議題對法令遵循、氣候災損、聲譽風險等之潛在影響**
- **利害關係人關注程度：結合問卷與訪談結果，反映各類利害關係人對議題之關注高低與期望強度。**

三項指標皆採五級量表進行評分，綜合計算結果即構成「企業內部影響力指標」，對應重大性評估矩陣之縱軸評估依據（GRI 3-2）。此評估機制有助於系統性識別永續議題對本公司之實質影響，並作為風險管理、資源配置與策略調整之依據。

步驟 4 ｜重大性矩陣與議題確認

本公司依據重大性評估成果，綜合「企業內部影響力指標」與「利害關係人關注度」，建構雙軸重大性評估矩陣。縱軸代表利害關係人關注程度，橫軸代表企業影響力，將前期識別之十九項潛在議題依評分結果定位於矩陣中。依據「公司治理暨永續委員會」彙整計算與分析，決定出台驊控股 2024 年度需優先管理與揭露之重大性議題。

本公司每年均依此評估流程滾動檢視重大性議題清單，並與永續目標、治理策略與部門行動緊密連結，確保資訊揭露與實務作為兼具時效性與關聯性，落實全球永續揭露準則要求。

3-3-2 重大性評估準則與量化機制

為確保重大性評估具備制度化、重現性與可追溯性，本公司採用外部關注度 × 企業內部影響力之雙軸評估架構，並搭配量化評分機制進行。

一、外部關注度（縱軸）

由六大類利害關係人（員工、客戶、供應商、股東、金融機構與組織外部人員）針對十九項潛在永續議題，進行五級量表評分（1 分＝不重要，5 分＝極為重要）。

回收問卷進行統計後，計算平均值作為「外部關注度指標」，反映利害關係人對各項議題之關注強度與優先程度。

二、企業內部影響力（橫軸）

由「公司治理暨永續委員會」與部門主管針對各項議題執行正負面向評估：

- **正向影響程度（如提升治理成熟度、資安韌性、員工福祉等）**
- **負面風險影響（如法令風險、氣候災損、聲譽損失等）**

二項面向皆採五級量表評分，以量化構成「企業內部影響力 (正負面衝擊程度)」指標。所有評分皆須附佐證資料與評估依據，確保客觀性與決策參考價值。

三、重大性矩陣與滾動調整

結合外部與內部評分結果繪製重大性評估矩陣，定位出優先揭露與管理之重大議題。該矩陣每年由永續辦公室滾動更新，以反映外部趨勢、內部策略與利害關係人期待之變化，並作為永續資源配置、目標制定與資訊揭露之制度性依據。

四、重大性議題鑑別結果

針對環境、經濟、人的衝擊與對台驊控股的衝擊進行統計，瞭解其在正面與負面衝擊程度。由統計圖顯示，外部利害相關者與內部高階主管於正面與負面衝擊程度趨勢差異不大。

由重大議題矩陣分析結果，歸納各類永續議題對台驊控股之重大性，根據各主題進行重大性排序，並與利害關係人溝通，落於右上象限之高關注 × 高影響議題 8 項，為本報告書範疇內之揭露重點，包括「運輸安全管理」、「風險與危機管理」、「營運與財務績效」、「永續創新與開發」、「永續供應鏈管理」、「資訊安全與客戶隱私」、「客戶關係與滿意度」、「薪酬福利及員工照顧」。此外，鑒於氣候變遷對於全球的衝擊日益增加，故將「氣候變遷減緩與調適」亦納為重大議題。各項重大議題涵蓋治理、環境與社會三大構面，分別為：

治理面向

- 運輸安全管理
- 風險與危機管理
- 營運與財務績效
- 永續創新與開發
- 永續供應鏈管理
- 資訊安全與客戶隱私
- 客戶關係與滿意度

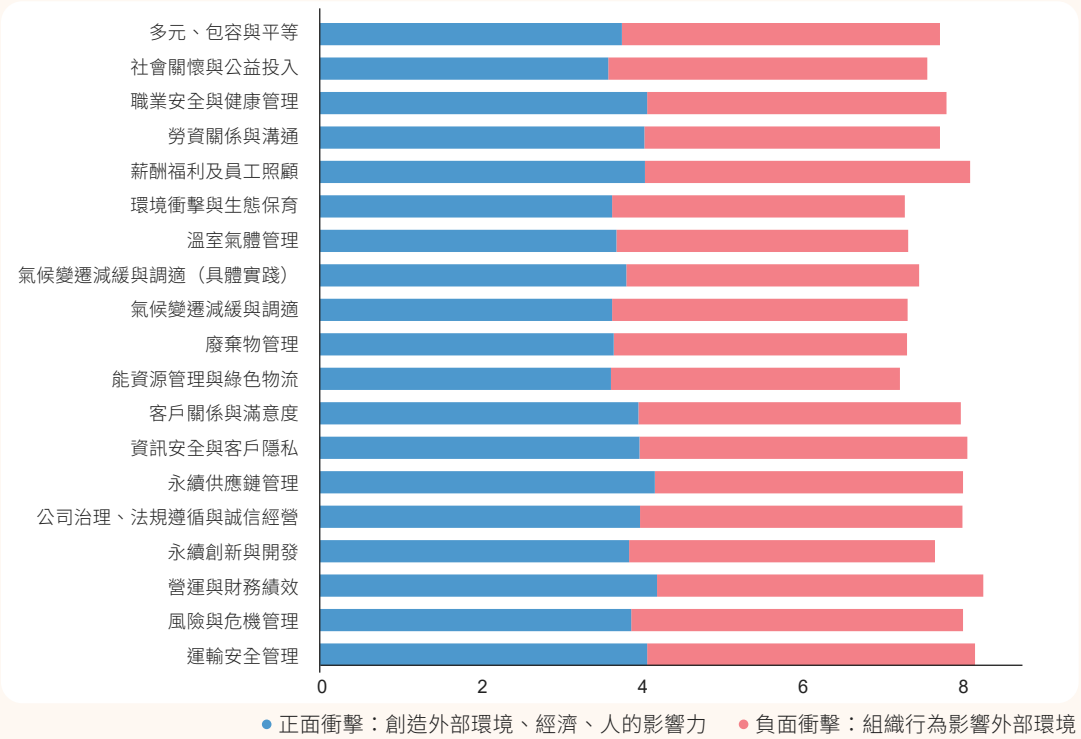
環境面向

- 氣候變遷減緩與調適

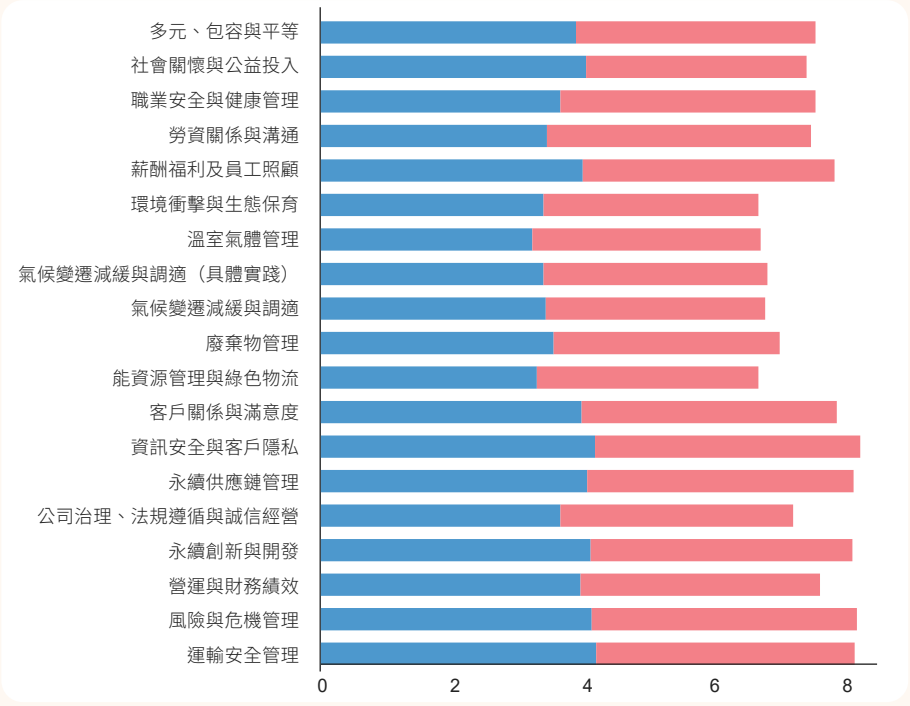
社會構面

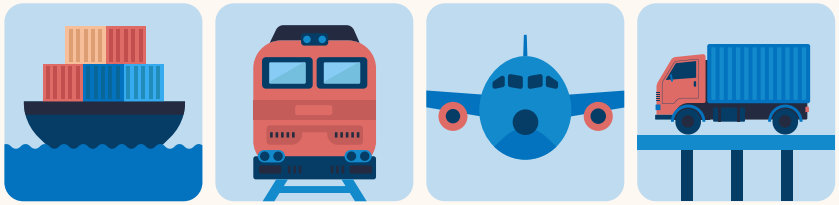
- 薪酬福利及員工照顧

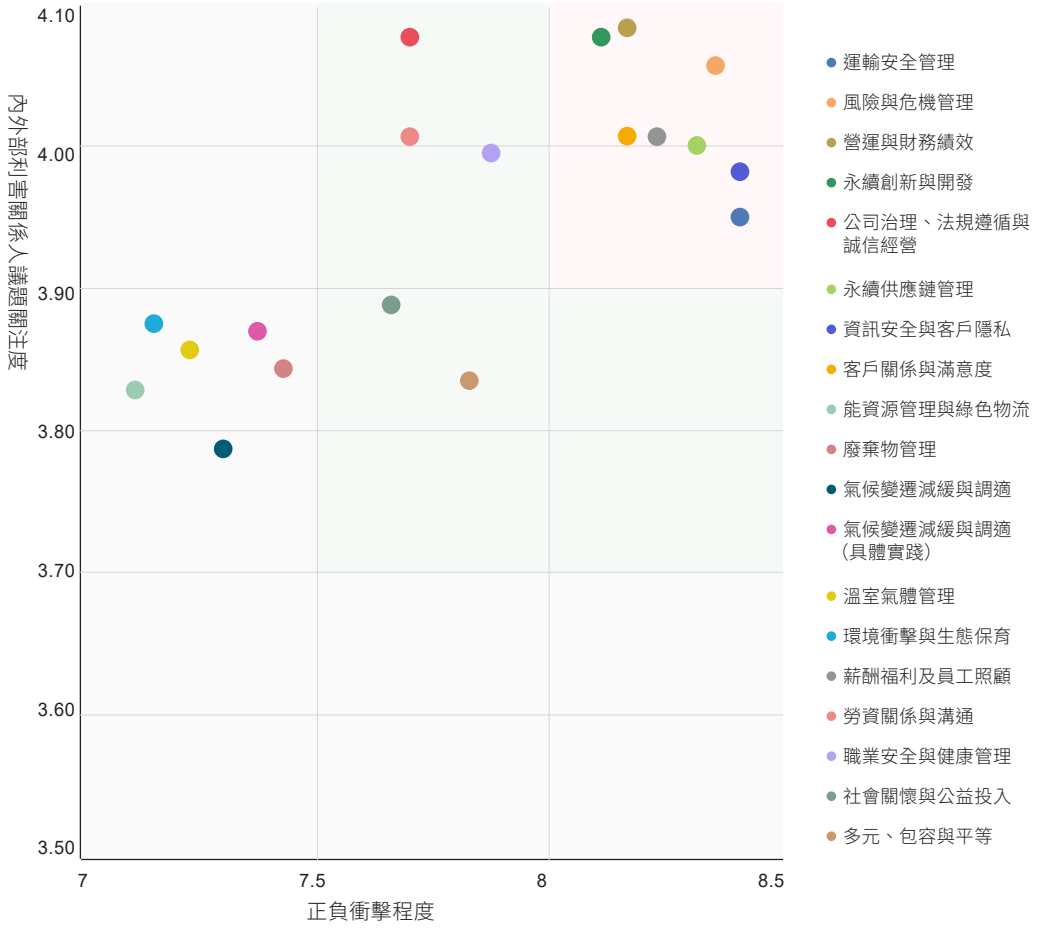
重大主題矩陣分布如下圖。



對台驊控股的衝擊







結合外部與內部評分結果繪製重大性評估矩陣，定位出優先揭露與管理之重大議題。
該矩陣每年由「公司治理暨永續委員會」滾動更新，以反映外部趨勢、內部策略與利害關係人期待之變化，並作為永續資源配置、目標制定與資訊揭露之制度性依據。

3-3-3 重大性議題清單與管理機制（含 GRI 與 SDGs 對應）

類別	議題	正向影響	負面影響	影響邊界	管理方式與回應策略	修正／調整機制	GRI 對應項目	SDGs 對應目標
治理	運輸安全管理	事故預防、顧客信任	車隊事故、人員傷害	公司營運、承攬司機	建立風險路線評估、教育訓練、KPI 控管	每季檢討事故資料，超標立即修正流程	GRI 403-1 / 416-1	SDG 3 / 11
治理	資訊安全與隱私	顧客信任、法遵表現	資料外洩、資安攻擊	公司系統、客戶資料	ISO 27001 認證、內外稽核、備援機制	發生事件即啟應變通報與滾動檢討	GRI 418-1	SDG 9 / 16
治理	風險與危機管理	強化韌性、避免損失	法遵違規、財損	全公司部門與營運鏈	三道防線、董事會風險管理	年度高風險再鑑別、修正應變計畫	GRI 2-23 / 2-27	SDG 9 / 16
治理	永續供應鏈管理	供應穩定、形象提升	ESG 風險轉嫁、供應中斷	上游供應商、物流合作商	稽核制度、永續條款簽署與追蹤	未達標供應商啟動限期改善或替換	GRI 308-1 / 414-1	SDG 12 / 17
社會	薪酬與員工照顧	員工滿意與留任	離職率升高、士氣下滑	全體員工	健康促進、職涯發展、內外訓	每半年滿意度調查，回饋修正福利措施	GRI 401-2 / 404-2	SDG 8
治理	客戶關係與滿意度	品牌忠誠度提升	客訴、商譽損失	客戶端、終端消費者	滿意度調查制度化、回應流程優化	客訴達預警值時即啟動改善會議	GRI 416-2	SDG 9 / 12
治理	營運與財務績效	財務韌性、投資吸引力	盈餘波動、資本市場信任度下降	股東、投資人、主管機關	定期法說、風險預警、成本優化	目標未達時即檢討預算配置與調整	GRI 201-1	SDG 8 / 9
治理	永續創新與開發	增值研發力、數位轉型	研發失敗、投入浪費	研發團隊、資訊部門	導入電動車、綠色技術、數位工具	研發評估未達標即停損與資源重分配	GRI 203-1	SDG 9 / 13
環境	氣候變遷調適	氣候韌性、永續授信	溫室氣體排放風險、能源成本	公司營運據點與物流鏈	GHG 盤查、查證、設定減量目標	每年審視進度、調整減碳措施	GRI 302-1 / 305-1~3	SDG 13

台驊控股透過「重大性議題鑑別 → 雙重重大性量化評估 → 議題對應管理策略 → 成效揭露與滾動修正」等步驟，建構符合國際準則（GRI、ISSB、TCFD）之重大性議題全流程管理體系。
此機制不僅回應利害關係人多元關注，更強化公司在永續治理、風險控管與策略應變上的透明度與前瞻性，展現企業邁向永續的決心與行動力。

3-4 重大性議題分析

3-4-1 運輸安全管理

議題類型：治理類

一、議題說明

運輸安全為物流營運之核心基礎，直接影響貨物流通品質與客戶信任，是企業維繫永續服務與供應鏈穩定的關鍵。雖台驊控股並非第一線運輸執行者，仍身為跨境物流平台，肩負制度設計與安全監督之責，確保外部合作夥伴共同落實風險控管與責任治理。

二、公司回應與管理作為

- 制度導入：2024 年完成《供應商行為準則》制度規劃，並於 2025 年起正式推動，要求合作物流夥伴遵守職業安全、誠信經營、資訊保護與通報機制等規範，作為契約條款之一。
- 控管機制：建立涵蓋篩選、承諾簽署、稽核與改善追蹤的控管流程，加強對外部承攬商之安全責任落實。
- 未來規劃：推動與供應商之聯合教育訓練，深化風險意識，預防事故發生，提升供應鏈整體營運韌性。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股積極與供應商、客戶及相關利害關係人保持密切溝通，透過定期問卷調查、座談會及安全稽核報告，蒐集各方對運輸安全管理的意見與建議。

永續辦公室與採購單位共同統整供應商風險通報、客戶申訴與安全事件處理情形，定期評估制度落實與績效成效，並向治理暨永續委員會報告，作為持續優化運輸安全管理與供應鏈風險控管的依據。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
簽署《供應商行為準則》涵蓋率	已完成主要供應商簽署規劃，預計 2025 年涵蓋率提升至 80%
重大運輸風險事件及處置率	無重大事件，已初步建置風險分級與通報流程草案
客戶申訴與改善追蹤件數	2024 年無供應商客訴紀錄

五、ESG 價值與貢獻

即使非運輸執行者，台驊控股仍主動建立制度化契約與安全治理框架，展現供應鏈安全責任與事故預防能力，強化跨區營運風險韌性。透過制度推動與合作夥伴共識建立，有助於實現高標準之營運安全與永續治理。

六、運輸安全管理｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

建立《供應商行為準則》，涵蓋職安、誠信與資訊保護條款，完成內部宣導與主要供應商簽署規劃

2025 年短期目標

準則涵蓋率達 80%；建置「風險通報流程」與事件分類機制；與物流商合作辦理教育訓練

2026–2028 年中長期目標

建構供應商安全績效資料庫，導入年度風險評鑑與等級分級制度，將績效納入續約依據，建立跨區一致治理標準

關鍵指標評估機制

由永續辦公室與採購單位共同統整供應商風險通報、申訴處理與制度落實情形，年度提報治理暨永續委員會，納入後續指標調整與改善建議

3-4-2 資訊安全與客戶隱私

議題類型：治理類

一、議題說明

在數位轉型與資料流通日益頻繁的商業環境中，資訊安全與客戶隱私保護已成為企業經營風險管理的核心。對於擁有全球供應鏈與跨境營運的物流企業而言，強化資安制度與防護措施，不僅是確保營運不中斷的關鍵，更是維護客戶信任與品牌聲譽的基石。

二、公司回應與管理作為

台驊控股持續強化資安治理機制，2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，明訂資產盤點、風險評估、存取控管、異常通報與教育訓練等流程，並完成資訊資產盤點與風險評鑑作業。資安由 IT 單位統籌管理，涵蓋母公司與子公司之伺服器、帳號權限、系統服務等資產，並定期向管理階層匯報資安現況與改善需求。

針對潛在的社交工程與釣魚攻擊風險，2024 年共辦理五次模擬演練，由內部及顧問團隊執行，測試結果顯示點擊率與誤觸行為逐步下降，教育訓練成效日漸提升。公司亦辦理資安宣導課程與風險評估工作坊，協助員工辨識資安風險、強化異常事件通報意識。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股透過定期員工資安教育訓練、內部資安委員會及跨部門協作機制，積極溝通並回應員工與管理階層對資訊安全的需求與疑慮。同時，針對客戶與合作夥伴，公司設立資安反饋管道，定期進行滿意度調查與風險通報演練，蒐集外部利害關係人對資訊安全措施的意見。

永續辦公室與資訊部門協同評估制度執行情況及模擬演練成效，並將績效報告提交治理暨永續委員會，作為年度資安改善計畫與風險控管策略調整的依據。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
社交工程演練次數與點擊率	共辦理 5 次模擬演練，測試逾 2,700 人次，誤點擊人數從首季 48 人降至第 4 季 37 人
資安教育訓練次數與參與率	辦理 3 場教育訓練，涵蓋 IT 與行政人員，課程包含資產盤點、風險評鑑與資安宣導
資安制度建置進度	完成 ISO 27001 導入作業與制度草擬，進入實地稽核與持續改善階段

五、ESG 價值與貢獻

透過制度化資訊安全管理與員工教育訓練，台驊控股強化整體資安風險抵禦能力，減少事件發生風險，提升客戶資料保護與信任基礎，並實踐企業於數位轉型下的永續治理責任。

六、資訊安全與客戶隱私｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成 ISO 27001 資安制度導入與資產盤點；辦理 5 次釣魚郵件演練；舉辦 3 場教育訓練課程

2025 年短期目標

通過 ISO 27001 實地查核與認證；優化釣魚郵件模擬腳本與通報制度；導入資安事件應變模組

2026–2028 年中長期目標

建置資安績效通報系統；資訊安全教育納入新進員工訓練；建立各部門自主演練制度

關鍵指標評估機制

由永續辦公室與資訊部門定期檢討資安制度運作情形與演練成果，提報治理暨永續委員會，作為年度改善計畫依據

3-4-3 風險與危機管理

議題類型：治理 類

一、議題說明

風險與危機管理是企業永續經營的重要基礎。面對國際政經動盪、供應鏈變動、氣候極端與資安威脅等新興風險，物流業更需提升辨識與應變能力。台驊控股雖為平台型企業，風險責任依然遍佈財務、作業中斷、資安、合規等面向，攸關客戶信賴與集團韌性。

二、公司回應與管理作為

制度建構：設有「風險管理委員會」，定期進行風險辨識與等級評估，涵蓋財務、作業、法律、氣候、資安等面向。
三級風險架構（2024 導入）：

1. **策略層級：由董事會與高層掌握政經與集團營運風險。**
2. **業務層級：由事業部門評估流程與供應鏈異常風險。**
3. **作業層級：各單位執行通報、應變、改善等日常控管。**

應變流程與演練：針對資安異常、貨物遺失等突發情境建立緊急處置程序，並定期進行模擬與跨部門演練。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股積極與內外部利害關係人，包括供應商、客戶、員工及投資人，保持密切溝通。透過定期風險評估會議、工作坊及問卷調查，收集各方對風險管理策略與執行情況的意見與建議。

永續辦公室定期彙整風險管理成果與演練紀錄，評估風險控制成效，並將相關報告提交公司治理暨永續委員會，作為持續優化風險管理政策與策略調整的依據。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
年度風險辨識與評估覆蓋率	完成母公司與五家子公司之盤查作業，涵蓋率達 100%
系統性風險通報與演練次數	辦理釣魚郵件模擬演練 5 次，涵蓋 IT 內部與外部人員，提升資安意識
全員風險管理教育訓練參與情形	辦理 3 場專案訓練：資訊盤點、資安宣導、稽核演練，參訓員工逾百人

五、ESG 價值與貢獻

透過制度化、分級治理與跨部門合作，強化企業面對各類營運不確定性的調適力與信任度。風險治理內嵌於營運機制，有助兼顧股東穩健回報與利害關係人期待，打造可持續的應變韌性文化。

六、風險與危機管理｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

建構三級風險管理制度，完成重大風險盤點與分級，並進行供應鏈中斷演練與資訊模擬應對

2025 年短期目標

建立「營運中斷事件應變 SOP」與「資訊外洩模擬流程」，導入通報平台

2026–2028 年中長期目標

建立風險資料庫、導入 AI 預測模型、設計風險預警指標系統，並將控制成效納入主管績效考核

關鍵指標評估機制

關鍵指標每年由永續辦公室檢討並提報公司治理暨永續委員會審核，必要時依據情勢進行調整

3-4-4 永續供應鏈管理

議題類型：治理 類

一、議題說明

永續供應鏈管理是台驊控股推動 ESG 策略的重要關鍵。透過制度化的合作文件、供應商分級管理、風險評估及持續監督，公司確保供應鏈合作夥伴在環境保護、社會責任及公司治理等層面具備合規能力，降低營運風險，強化品牌國際信任。

本公司依循證交所重大主題編製指引及 GRI 3 重大主題分析流程，結合跨部門專家團隊討論、利害關係人調查（涵蓋供應商、客戶及內部相關單位）、以及國際產業趨勢參考，鑑別出「永續供應鏈管理」為本年度重大永續議題。該議題影響範圍涵蓋上下游供應商，包括運輸、報關、倉儲、IT 系統及行政採購等多元領域，覆蓋國內外主要營運據點。

二、公司回應與管理作為

台驊控股於 2024 年完成《供應商行為準則》草案，明訂職業安全、資安保護、誠信治理、人權保障及環境法規遵循等核心原則，並完成供應商分類與風險盤點。自 2025 年起，高風險供應商將納入合作文件簽署及違規處理機制，並逐步將永續條款納入合約，建立分級管理與稽核監督機制，結合教育訓練，持續強化供應鏈治理能力。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

本公司定期與供應商及相關利害關係人溝通，透過問卷、座談及教育訓練收集意見並回應關切，促進合作夥伴落實永續實踐。管理績效透過問卷回覆率、風險分類比例及違規處理結果等 KPI 進行年度檢視，並於永續報告中公開揭露，確保治理透明與持續改進。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
永續準則制度設計完成度	完成草案內容設計，涵蓋職安、資安、誠信治理等五大核心項目，並完成內部宣導
合作廠商分類與風險盤點	盤點主要物流、IT、倉儲與報關供應商，建立初步風險評估依據
條款納入與違規處理規範設計	建立合約納入永續條款機制，擬定違規處理與中止合作草案

五、ESG 價值與貢獻

透過責任供應鏈治理制度化，台驊控股將 ESG 精神由企業內部延伸至整體價值鏈，不僅降低合規及營運風險，更強化與全球客戶與合作夥伴的永續信任與合作關係，創造長期穩定的企業永續價值。

六、永續供應鏈管理｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成《供應商行為準則》草案與內部宣導，完成高風險合作夥伴類型盤點

2025 年短期目標

啟動準則簽署流程與違規處理制度，完成關鍵物流與 IT 廠商簽署作業

2026–2028 年中長期目標

推動涵蓋率至 60% 以上，導入簡式 ESG 評估與教育訓練，落實分級管理與治理透明

關鍵指標評估機制

KPI 每年由永續辦公室檢視與滾動調整，並提報公司治理暨永續委員會審核

3-4-5 薪酬福利及員工照顧

議題類型：社會 類

一、議題說明

員工是企業永續發展的關鍵動能。對台驊控股而言，面對海空運、報關、倉儲等業務的人力多元性與分散性，建構公平、具競爭力且兼具在地彈性的薪酬與福利制度，是吸引與留任專業人才、維繫營運穩定與提升服務品質的根本。透過持續優化的人才關懷與發展機制，深化企業文化、增進員工參與感與歸屬感，有助推動組織韌性與跨區協作效能。

二、公司回應與管理作為

(一) 薪酬制度與調整機制

- 依據公平性、透明性與市場適切性原則，規劃具競爭力之職級薪資架構
- 每年辦理薪資結構檢討與績效獎金制度優化，強化績效導向與激勵機制
- 海內外子公司依照當地法令與市場行情調整待遇，強調跨區公平性

(二) 多元福利與員工關懷

- 提供團保、定期健檢、婚育補助、子女獎助金、節慶禮金、員工旅遊補助與生日禮金等
- 強化福委會功能，推動部門聚餐、生活講座、心理健康支持與員工意見回饋機制
- 部分據點試行彈性上下班與遠距工作制度

(三) 職涯發展與訓練

- 推動輪調制度與專業認證課程，輔導員制度支持新進同仁快速融入
- 建立晉升制度與關鍵人才接班計畫，強化內部升遷通道與主管培育
- 結合 ESG 議題推動通識與數位技能課程，促進多元職能培養

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股持續重視員工與相關利害關係人的溝通，透過員工意見調查、定期座談會及匿名申訴管道，收集對薪酬福利、工作環境與職涯發展的回饋意見。永續辦公室定期統整員工滿意度調查結果，並於公司治理暨永續委員會報告相關指標與改善方案。

此外，公司建立完善的績效追蹤機制，透過關鍵績效指標（如薪資調整覆蓋率、員工訓練時數、福利參與率及滿意度評估）定期評估制度成效，並根據利害關係人意見滾動調整薪酬及福利政策，確保制度的有效性與回應性。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
年度薪資調查與結構調整完成率	100% 完成正職員工薪資結構檢討與調薪作業
員工整體福利滿意度調查	強化福委制度與問卷回饋機制，逐步建立滿意度追蹤模式
平均訓練時數	成長 15%，導入 ESG 通識與部門專屬技能課程

五、ESG 價值與貢獻

透過制度化薪酬與關懷機制，台驊控股不僅保障勞雇雙方權益，更促進組織向心力與人才穩定性，建立具包容性與成長性的工作環境。健全的員工發展與支持制度，有助於強化企業社會責任實踐與提升雇主品牌形象。

六、薪酬福利及員工照顧｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成全體正職員工薪資結構檢討與調薪作業，優化績效獎金制度與內部溝通流程；實施團體保險、節慶慰問、聚餐補助等常規福利；開設 ESG 通識、專業技能與主管職能等多元訓練課程，全年平均訓練時數成長 15%

2025 年短期目標

建立滿意度追蹤與意見回饋機制，強化福委會參與；優化績效獎酬連動與職能導向獎金分配制度；新增新人融入方案與基層主管訓練模組，深化輔導員制度與職涯路徑透明度

2026–2028 年中長期目標

建置跨區薪資公平性評估與調整制度；推動人才發展計畫與內部升遷制度化，逐步建構接班梯隊與關鍵職能庫；擴大彈性與遠距工作制度試行範圍，強化工作與生活平衡機制

關鍵指標評估機制

由永續辦公室每年統整子公司執行成果與員工回饋，對指標進行滾動修正與績效追蹤（如薪資調整覆蓋率、訓練時數、福利參與率、滿意度調查成效）；彙報治理暨永續委員會後作為次年度計畫依據，建構 PDCA 持續改善循環

3-4-6 客戶關係與滿意度

議題類型：治理 類

一、議題說明

客戶是企業永續經營的核心夥伴。對台驊控股而言，面對全球海空運市場高度競爭與即時反應需求，建立制度化的客戶關係管理與服務回饋機制，能有效提升服務品質、降低流失風險，並深化與客戶之間的信任與長期合作關係。定期辦理滿意度調查、負向意見追蹤與跨單位溝通強化，是提升企業競爭韌性與品牌信譽的關鍵基礎。

二、公司回應與管理作為

(一) 客戶滿意度調查制度

- 全面導入 ISO 9001 品質管理制度，年度定期辦理滿意度調查
- 調查涵蓋海運與空運客戶，指標項目包含服務態度、資訊準確性、問題回應效率與運價合理性
- 2024 年度調查共回收 40 份有效問卷，海運與空運平均滿意度分別約為 9.3 分與 9.2 分，整體評價具高度肯定，並無重大負向意見紀錄

(二) 業務單位聯繫與即時回應

- 各營運據點由業務單位擔任主要窗口
- 包含客訴接收、帳務協調、追單反饋與專案客戶需求回應等日常聯繫事務
- 所有客戶意見均交由對應單位最高主管處理並納入內部稽核改善程序

(三) 永續服務導入與服務透明化

- 持續優化跨部門聯繫與客戶意見彙整作業流程，透過內部標準化作業紀錄與主責單位追蹤，強化處理效率與資訊透明度
- 規劃推動 ESG 主題加值服務，包含碳足跡揭露資料提供、減碳運輸建議、永續包裝諮詢等，協助企業客戶達成永續供應鏈目標
- 透過日常互動品質提升與議題回應即時化，深化客戶對品牌的信任黏著與長期合作關係

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股高度重視與客戶之間的互動與溝通，透過年度滿意度調查、客戶座談會及即時反饋機制，蒐集並回應客戶對服務品質、流程效率與永續需求的意見。滿意度調查結果與負向意見處理情況會定期彙整，報告予永續委員會與相關管理層，並納入內部改善計畫，確保客戶意見有效反映於營運改善中。此外，公司設有跨部門協作機制，促進資訊流通與服務快速反應，並透過持續追蹤關鍵績效指標（如滿意度分數、客訴解決率及回覆時效）監控服務表現，確保持續提升客戶體驗與永續合作關係。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
ISO 9001 顧客滿意度調查執行情形	完成海運與空運客戶調查，回收有效問卷 40 份，平均滿意度為 9.3 分與 9.2 分，完成回饋統計與部門改善作業
客戶負向意見處理機制	所有反映案件皆由對應部門最高主管負責處理，納入品質管理系統內部檢討，無未處理紀錄
客戶聯繫與拜訪維繫頻率	各業務單位定期透過拜訪、電話與電郵維繫客戶互動與即時服務應對能力

五、ESG 價值與貢獻

透過制度化的意見收集與處理流程，台驊控股強化顧客服務透明度、回應時效與橫向溝通品質，落實以客戶為中心的服務文化，進一步提升品牌黏著力與市場競爭韌性。未來亦將結合 ESG 趨勢推動加值型服務，深化與全球客戶的永續夥伴關係。

六、客戶關係與滿意度｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成客戶滿意度調查與成效統計作業，涵蓋海運與空運客戶，平均滿意度分別為 9.3 與 9.2；完成回饋追蹤與內部改善討論

2025 年短期目標

優化問卷設計與彙整流程，強化客戶即時應對機制與業務回饋標準；建置聯繫紀錄格式，提升跨部門資訊流通

2026–2028 年中長期目標

建立跨區作業標準化與制度化流程，推動永續主題服務內容（如碳揭露、減碳運輸建議、永續包裝諮詢）與客戶合作

關鍵指標評估機制

由行政管理單位彙整各年度問卷執行成果與客戶回饋，對指標進行檢視與調整，涵蓋滿意度趨勢、抱怨處理率、回覆即時性等；結果彙報永續委員會審核後納入年度目標設定，建構 PDCA 持續改善循環

3-4-7 營運與財務績效

議題類型：治理 類

一、議題說明

營運與財務績效為企業永續治理的核心指標，具體反映企業在資源配置、風險控管、價值創造與股東報酬等方面的管理成效。財務表現不僅攸關資本市場信任，更間接帶動供應鏈穩定、產業就業與在地經濟發展，是評估企業長期韌性與永續價值的重要依據。

二、公司回應與管理作為

台驊控股秉持「靈活應變、穩健經營」的策略方針，於後疫情時代面對全球物流市況動盪，持續強化財務結構與多元營運佈局，展現良好的抗震能力與獲利韌性。2024 年合併營收達新台幣 254.46 億元，稅後淨利 13.54 億元，EPS 為 9.39 元，每股淨值提升至 73.47 元，展現財務韌性與資產價值成長潛力。

公司除穩健財報表現外，亦透過多式聯運布局、供應鏈金融導入與東南亞區域據點拓展，強化營運多元性與抗風險能力。同時落實穩定配息政策，積極辦理法說會與資訊揭露，強化法人與股東溝通，鞏固資本市場信任基礎。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股積極與股東、投資人、金融機構及其他利害關係人保持密切互動，透過法說會、業績發表會及定期報告，公開透明地說明財務表現與營運策略，並聆聽市場反饋與期望。

公司設有完善的績效追蹤機制，依據年度財報、法人互動成果及各事業單位營收結構，定期評估營運與財務指標表現。績效結果將提報公司治理暨永續委員會，作為策略調整與永續績效管理的重要依據，確保財務目標與永續策略同步推動，達成長期價值創造。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
年度合併營收與 EPS	合併營收達 254.46 億元，稅後淨利 13.54 億元，EPS 達 9.39 元
每股淨值	成長至 73.47 元，較前一年顯著提升
法人說明會與揭露次數	持續辦理法說會、即時重大訊息揭露，維持資訊公開與透明
穩定股東報酬機制	推行穩定配息政策，配息率維持 60% 以上，維護股東權益

五、ESG 價值與貢獻

透過財務與營運績效的穩健提升，台驊控股不僅保障股東資本報酬與企業穩定發展，也進一步帶動上下游供應鏈之訂單穩定性與在地物流就業機會。公司秉持長期經營視角，透過數據揭露、股東溝通與多元營運佈局，展現財務透明度與永續治理精神，進而鞏固資本市場信任與社會影響力。

六、營運與財務績效｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

實現合併營收 254.46 億元、稅後淨利 13.54 億元，成功拓展海空鐵多式聯運版圖，強化集團整體營運韌性與獲利結構。每股淨值成長至 73.47 元，財務報表揭露完整。

2025 年短期目標

聚焦營運體質優化與業務布局調整，提升各事業單位毛利結構與彈性定價能力；強化法人說明會及投資人關係互動機制，提升財務透明度與回饋效能；擴大多式聯運與新興市場營收占比。

2026–2028 年中長期目標

推動多元營運板塊策略，穩定擴大非傳統航線與高值服務（如供應鏈金融、鐵路、電商物流等）佔比；建立區域性業務據點與分散風險市場布局，提升營運抗壓性與財務穩定度；結合永續目標與供應鏈貢獻，深化 ESG 內涵與財務策略整合。

關鍵指標評估機制

由財務部門每年依據年度財報、法人互動成果與各業務單位營收結構分析，檢視關鍵指標執行成效；成果將提報治理暨永續委員會審議，納入未來三年營運與財務整合規劃，作為策略調整與永續績效追蹤依據。

3-4-8 永續創新與開發

議題類型：治理 類

一、議題說明

在全球數位轉型與產業鏈變革加速的背景下，「永續創新」不僅是企業追求競爭優勢的手段，更是邁向韌性治理與責任經營的關鍵。其內涵涵蓋資訊系統導入、流程優化、服務創新與智慧決策，目的在於提升組織效率、降低營運風險、增強服務彈性，並回應 ESG 要求下的環境效益與社會價值。

二、公司回應與管理作為

台驊控股以「務實創新」為核心方針，推動營運數位化升級與流程優化，整合內部資訊系統與業務平台，以支撐企業長期發展與 ESG 治理。

- 運輸業務平台整合：2024 年完成海運、空運與鐵運三大業別之內部運價平台整合，優化詢價與接單流程，提升跨部門協同效率與綜合市場競爭力。
- 資訊系統升級與整合：集團持續導入並優化 OA、EBS、ERP、HR 等系統，實現財務、報帳、人資等業務流程的數位整合；並完成與多家海外代理商的 EDI 串接，提升文件傳輸與作業即時性。
- 數位治理制度建置：2024 年正式導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，並制定內部系統開發 SOP 及數位治理流程，強化資訊風險管理與系統建置合規性。
- 未來創新計畫推動：公司已著手進行「銀企直聯」規劃作業（預計於 2025 年上線），並盤點內部營運資訊節點與創新潛能流程，規劃導入雲端平台架構與具 ESG 應用導向之資訊模組，推動智慧治理與永續創新機制成型。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股重視與內外部利害關係人之溝通，定期透過跨部門會議、專案回饋與技術研討，收集系統用戶、業務單位及合作夥伴對資訊系統整合與創新需求的意見與建議。公司資訊部門統整各系統整合與創新計畫推動進度，定期檢視系統導入進度、資料交換效率及資訊治理成效，結合使用者滿意度調查，作為年度技術優化與永續創新推動依據。績效結果會定期提報公司治理暨永續委員會，納入 PDCA 管理循環，確保創新策略有效落實與持續改善。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
運輸報價系統整合進度	完成海空鐵三大業務系統整合，導入全體相關營運單位
系統數位化覆蓋率	財會、人資、行政等流程全面整合進 OA ／ ERP ／ HR 系統
EDI 串接合作夥伴數	完成 3 家國際代理串接，提升資料傳輸自動化與即時性
永續創新制度建置進度	導入 ISO 27001，建立系統開發 SOP 與數位治理流程

五、ESG 價值與貢獻

透過聚焦營運系統整合、流程數位化與資料交換效率提升，台驊控股強化組織韌性與數位治理水平。創新措施不僅優化作業流程、降低管理成本，也為 ESG 實踐奠定基礎，包括資訊透明度提升、風險控管效率與客戶服務即時性等面向。未來將結合雲端平台與金融數位治理計畫，支援永續經營與產業合作模式升級。

六、永續創新與開發｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成海空鐵運價平台系統整合；完成 ERP、EBS、OA、HR 等系統整合優化；完成 3 家國際代理 EDI 串接作業；導入 ISO 27001 與系統開發流程治理制度。

2025 年短期目標

完成「銀企直聯」上線，導入數位金融治理流程；持續進行系統整合與資訊流動節點盤點，提升資料交換與營運透明度。

2026–2028 年中長期目標

導入雲端平台架構與整合型管理模組；推動具 ESG 導向之流程創新應用（如碳盤查整合、智慧風險預警等）；強化創新治理文化與內部提案制度建構。

關鍵指標評估機制

由資訊部門統整各系統整合與創新計畫推動進度，定期檢視如系統導入進度、資料交換效率與資訊治理成效，作為年度技術優化與永續創新推動依據；彙報治理暨永續委員會，納入 PDCA 管理循環。

3-4-9 氣候變遷減緩與調適

議題類型：環境 類

一、議題說明

氣候變遷對企業營運與供應鏈穩定性構成重大風險，也帶動碳管理與氣候資訊揭露成為企業永續治理的重要核心。運輸與物流產業為能源使用密集部門，面對碳邊境調整（CBAM）、SBTi、TCFD 等國際趨勢，企業需積極強化排放盤查、推動減碳策略並進行氣候風險管理，以回應全球利害關係人對低碳轉型的期待。

二、公司回應與管理作為

台驊控股以「全面盤查、強化因應、穩步減碳、邁向轉型」為氣候應變策略主軸，積極建構科學化溫室氣體管理制度，並結合風險辨識與制度設計，回應氣候變遷所帶來之多重挑戰：

- 溫室氣體盤查制度建置：2024 年完成範疇一（S1）、範疇二（S2）與部分範疇三（S3）之盤查，涵蓋母公司與五家子公司。
- 碳熱點與減碳潛力辨識：針對高排放據點進行分析與改善潛力評估。
- 氣候風險管理與制度試行：完成 TCFD 框架初步導入，涵蓋急性與慢性風險辨識與回應機制。
- 查證與一致化作業推進：完成初次查證，預計 2025 年擴大查證與一致性覆蓋。
- 減碳行動與客戶協作：規劃碳足跡調查與產品碳資訊分析機制。

三、利害關係人溝通與績效追蹤

台驊控股持續與內外部利害關係人積極溝通，包括供應商、客戶、投資人及監管機構，透過工作坊、座談會與問卷調查，收集各方對氣候風險與減碳目標的意見與期望。永續辦公室與環安單位協同統整溫室氣體盤查、氣候風險管理與減碳計畫的執行情況與績效指標，並定期向治理暨永續委員會提報，納入決策參考。績效指標涵蓋據點盤查覆蓋率、碳排放強度、風險辨識結果及減碳目標達成度，確保管理成效透明，並依利害關係人反饋持續優化管理策略與行動方案。

四、關鍵成效與 KPI

指標項目	2024 年成果
GHG 盤查據點與涵蓋率	完成 6 處據點 S1、S2 與部分 S3 盤查，涵蓋率 100%
碳熱點辨識與減碳潛力分析	完成據點碳排分析報告，納入改善計畫與能資源盤點
TCFD 架構導入與風險初步辨識	完成急性與慢性風險分類，納入 ESG 管理會議追蹤
查證與一致化作業進度	完成首次查證，2025 年擬擴及如同財報據點

五、ESG 價值與貢獻

透過科學化的碳盤查作業與系統化制度建置，台驊控股強化氣候變遷應對能力與環境治理深度。藉由氣候風險辨識、碳熱點評估與資訊揭露，不僅強化企業營運韌性與轉型能力，也為供應鏈減碳與投資人溝通奠定永續基礎。

六、氣候變遷減緩與調適｜成果與目標整合表

2024 年執行成果

完成 6 個據點 S1、S2 與部分 S3 盤查；完成碳熱點分析、TCFD 初步導入與查證作業

2025 年短期目標

擴大範疇三盤查據點與查證一致化；推動碳足跡調查與減碳行動計畫

2026–2028 年中長期目標

完成全面查證並導入碳管理工具，建構碳績效追蹤與永續揭露平台，訂定碳中和目標藍圖

關鍵指標評估機制

由永續辦公室與環安單位彙整查證、減碳與風險辨識成果，定期檢討與提報治理暨永續委員會，形成 PDCA 管理循環

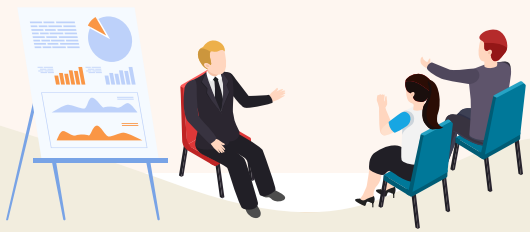
3-5 利害關係人議合與溝通

3-5-1 永續溝通架構

台驊控股秉持「利害關係人共融價值」原則，建構多元、系統化的溝通機制，落實《全球永續報導準則》第 2-29 條與《利害關係人參與原則》（AA1000SES），透過議合交流、實質對話與滾動式回饋，掌握外部期待與內部回應，做為重大性議題鑑別、策略調整與資訊揭露之核心依據。為確保資訊透明與溝通成效，本公司依據「依賴性」、「責任性」、「影響力」、「多元觀點」及「關注張力」五大原則，鑑別出六大主要類別之利害關係人：員工、股東、客戶、供應商、銀行與金融機構、外部組織人員（如政府、學校、媒體等），並依其關注重點設計專屬溝通方式與互動機制。

3-5-2 溝通回應機制

類別	關注議題範圍	溝通機制與頻率	實際溝通成果與回應
員工	薪酬福利、職涯發展、職場安全、心理健康、溝通管道	員工意見調查（年度）、部門會議（月）、意見箱（常態）、輔導員制度（即時）	建立健康促進專案、更新內部升遷制度、開設心理支持課程
股東／投資人	財務績效、經營策略、永續治理、風險控管、資訊揭露	股東會（年）、法說會（季）、年報與永續報告書（年）、投資人網站（即時）	定期揭露永續報告、ESG 評等提升、強化雙語法說會內容
客戶	運輸安全、服務品質、資訊安全、客訴處理	滿意度調查（年）、客服信箱（即時）、業務聯繫（常態）	推動滿意度檢討制度、導入資安控管流程、改善客訴處理效率
供應商	採購透明度、永續稽核、合約履約、ESG 條款	合約簽訂時 ESG 條款揭露、供應商年會（年）、現場訪查與稽核（季）	完成三大類供應商之永續自評、簽署永續條款達 95%、發送 ESG 指引手冊
銀行	法遵合規、營運韌性、ESG 資訊揭露、永續風險	授信評估會議（半年）、永續報告書揭露（年）、問卷與稽核回應（依需求）	提供永續投資評等報告、回應外部問卷調查、配合 ESG 融資資訊查核
外部組織人員（政府／學校／媒體等）	合規法規、環境影響、社會參與、資訊公開	法規遵循會議（依規）、政策倡議／論壇參與（年）、CSR 活動參與（年）	配合揭露 GHG 查證報告、舉辦公益活動超過 30 場次、參與政策白皮書討論



3-5-3 利害關係人參與管理總表

流程階段／原則	說明	對應主責單位	實施頻率	評估指標與方式
識別對象	依「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」原則辨識六大類別利害關係人	秘書處、公司治理暨永續委員會	每年	回收率、聲音納入度
定義議題	參考 GRI、TCFD、ISSB 等標準，盤點重大議題清單	永續委員會、風險管理小組	每年	是否納入決策、影響範圍
設計溝通策略	建立對應目的、頻率與方式，考量弱勢群體參與渠道	秘書處、資訊部、人資部	每年	多元性、溝通包容性
收集回饋	問卷、座談、訪談等機制，取得實質關注與建議	各業務部門、行政支援單位	每年	回收率、參與人數、滿意度
分析與整合	結果轉為量化參數並納入雙軸重大性評估	資訊整合小組、永續小組	每年	回饋轉換率、矩陣評級依據
回應與揭露	建立回應機制、政策調整與 ESG 行動策略落地	永續委員會、發言人	每年	成果揭露率、KPI 達成率

原則依據補註（對應流程階段）：

- 依賴性：關聯「識別對象」階段，辨識對永續成果具依賴關係者。
- 責任性：涵蓋全流程，公司承諾對應議題回應責任。
- 影響力：貫穿於「收集回饋」與「分析整合」，納入能影響公司策略之聲音。
- 多元觀點／關注張力：融入「溝通策略設計」與「回應機制」，重視弱勢與易受衝擊者參與。

3-5-4 利害關係人溝通管道設計與處理流程

一、專責機制與維運單位

永續辦公室為本公司利害關係人溝通機制之統籌與執行單位，負責設計並維運各類聯繫管道、彙整外部反映事項，並定期追蹤議題處理進度。每月彙整回饋意見，依性質分類分派至對應部門處理；如屬策略性或高關注議題，將提報公司治理暨永續委員會與董事會審議，落實持續改善與問責監督。

二、申訴處理與資訊保密原則

所有來函皆依「申訴與檢舉處理程序」受理並存檔，具體回覆時限為 10 個工作天內初步回覆，30 天內結案或階段性回報。各管道皆具備匿名反映機制，並保障資料保密與不利報復條款，特別針對吹哨者與內部員工保護設計。

三、管道設計與聯繫資訊

本公司所有通報資料皆由永續辦公室統籌接收與分類，並依事件性質分派至相關單位處理。重大或策略性議題將提報公司治理暨永續委員會與董事會進行追蹤與監督，以確保處理之即時性與妥適性。

機制名稱	適用對象	聯絡資訊
發言人制度	投資人、媒體、公部門	spokesman@t3ex-group.com (02) 7726-9706
員工申訴與性騷擾信箱	員工、人力資源議題	grievance@t3ex-group.com
吹哨者檢舉信箱	全體利害關係人	spokesman@t3ex-group.com
書面通訊地址	所有人員	110 台北市信義區忠孝東路四段 563 號 12 樓（董事長秘書室 收）

四、回應流程圖

3-5-5 利害關係人溝通成果與績效追蹤（2022–2024）

為持續提升利害關係人參與管理的透明度與實效性，台驊控股依據歷年議合回饋與溝通紀錄，彙整過去三年（2022–2024）之主要溝通成果與關鍵績效指標（KPI），涵蓋六大類利害關係人，並規劃 2025 年具體目標，展現公司落實回應機制與持續優化的決心。

類別	關注議題	溝通管道／頻率	2022 年成果	2023 年成果	2024 年成果	KPI 指標	2025 年目標
員工	薪酬福利、職涯發展、工作安全	員工座談、內部信箱、訓練與績效面談	完成薪酬結構調查	強化晉升透明制度	導入彈性福利平台	平均訓練時數、人均晉升比	建立 360 度績效評估制度並擴大內部輪調機會 20%
客戶	運輸品質、資安保障、即時應變	客戶問卷、客服系統、年度滿意度訪談	客戶滿意度達 88%	優化資訊安全說明與應變流程	滿意度達 91%、提升回應時效	滿意度、結案率	客訴回應時效控制於 3 日內達成率 95%
供應商	永續契約條款、稽核制度、付款流程	合作會議、供應商論壇、合約簽署會議	簽署永續條款比率達 65%	建立 ESG 稽核制度雛型	重要供應商稽核涵蓋率達 80%	稽核完成率、簽署比率	導入供應商 ESG 表現分級管理，績優占比達 50%
股東／投資人	ESG 表現、治理透明、法令遵循	股東會、法人說明會、公開觀測站	首次揭露 ESG 整體策略	TPEX 永續評等進入前 30%	拓展雙語報告與 ISSB 架構揭露	投資人互動次數、評等名次	提升 ESG 評等進入前 20%、發行永續報告英文版
銀行	碳揭露、風險控管、永續授信	金融授信會議、ESG 談查機制	初步導入 GHG 範疇一二查證	開始盤查範疇三資料	獲兩家銀行授予永續連結貸款	GHG 查證完成度、貸款件數	完成範疇三 GHG 查證並擴大永續授信合作
外部組織人員（政府／學校／媒體等）	法規遵循、在地公益、形象建構	新聞稿、社區交流、ESG 專區網站更新	推動年度捐贈與志工行動	社區講座場次擴大 30%	與三所大學共辦 ESG 活動	媒體曝光次數、公益投入比率	擴大合作公益單位至 10 所、辦理 ESG 合作計畫至少 5 件

台驊控股於治理架構之下，建構誠信經營與法規遵循制度，以確保公司在國內外營運據點及供應鏈體系中落實誠信治理與風險控管。制度設計呼應 GRI 205 系列之誠信風險辨識與控管要求，強化 ESG 管理的實證力與應變韌性。

3-6 誠信經營與法規遵循制度

3-6-1 法規遵循治理架構

台驊控股秉持誠信經營與法令遵循為企業治理根本，並視法規遵循為落實風險管理、資訊透明與股東權益保障之重要基礎。公司依據 GRI Standards 中關於「道德與誠信」與「治理制度」之揭露原則，建構完整之法遵管理架構，並由專責單位推動實施、監督與稽核，深化誠信治理文化。治理架構包括：

- **最高監督機關**：董事會負責審議法遵政策與重大風險議題，並定期檢視控制制度有效性。
- **執行機關**：由法務部門與稽核單位合作執行法規遵循制度設計、教育訓練、內部稽核與通報調查。
- **責任分工**：各部門依其職能執行相關法規與制度落實，重大風險事項應即時通報。
- **外部溝通與參與**：設有檢舉與通報管道供內外部利害關係人使用，並依法保障通報人權益。

3-6-3 員工教育訓練與申訴通報機制

為使誠信治理理念內化為日常職業行為，台驊控股推行如下措施：

- **誠信承諾制度（2025 年啟動）**：為強化誠信治理制度化推動，公司已規劃自 2025 年起，要求新進員工簽署《誠信經營行為承諾書》，聲明遵守《誠信經營作業程序及行為指南》所定規範，並同步導入年度覆簽制度，提升全體員工對誠信原則之認知與自我要求。
- **誠信與法遵訓練**：2024 年舉辦三場主題訓練，共 326 人次參與，含中高階主管。
- **申訴與通報管道**：公司設有專屬電子信箱、書面通訊地址與匿名通報機制，所有來函均由永續辦公室統籌接收與處理，並依議題性質分派法務、稽核或其他部門協助調查與後續處置。涉及重大事項者，提報至董事會與公司治理暨永續委員會監督追蹤。
- **檢舉人保護**：所有通報均保密並依法保障檢舉人權益，2024 年未接獲任何報復通報。

機制名稱	聯絡資訊
發言人制度	spokesman@t3ex-group.com (02) 7726-9706
員工申訴與性騷擾信箱	grievance@t3ex-group.com
吹哨者檢舉信箱	spokesman@t3ex-group.com
書面通訊地址	110 台北市信義區忠孝東路四段 563 號 12 樓（董事長秘書室 收）

3-6-2 行為準則與《誠信經營作業程序及行為指南》制度

本公司依據《道德行為準則》、《誠信經營作業程序與行為指南》與《公司治理實務守則》建構制度性誠信框架，要求全體董事、主管與員工恪遵以下行為規範：

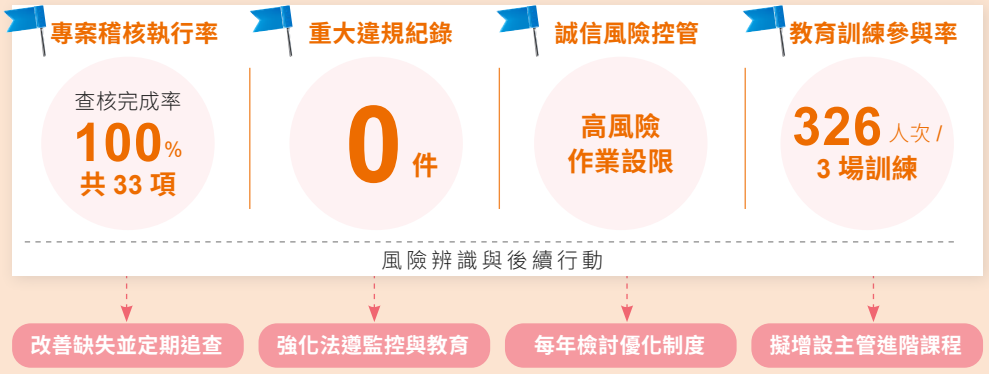
- 禁止索賄、收賄與其他不當利益
- 避免利益衝突與內線交易
- 尊重智慧財產權與保護公司機密
- 禁止任何形式之歧視與騷擾
- 鼓勵檢舉並保護舉報人

3-6-4 誠信治理年度執行成果與風險回饋

本公司 2024 年度持續推動誠信治理專案稽核與風險辨識，深化治理透明度與制度執行力。透過完善的制度化流程與內部控制檢核機制，即時發現並改善潛在缺失，進一步強化誠信文化。

- **專案稽核**
  2024 年共完成 33 項專案稽核，涵蓋採購、付款、財報等關鍵作業流程，整體合規率達 100%。子公司部分流程瑕疵已完成改善，並納入持續追蹤與教育訓練。
- **無重大違規紀錄**
  本公司及所屬子公司於 2024 年度未發生任何重大罰鍰或主管機關之非金錢制裁。依公司內部判定標準，凡涉及單一案件罰鍰金額達新台幣 100 萬元以上，或涉及重大經營決策、公司治理或永續發展之非金錢制裁，均屬重大事件揭露範疇。2024 年度經盤點結果均為「0 件」。
- **高風險作業控管**
  針對合約、供應商及資金作業等高風險節點，設置利益揭露與第三方見證機制，強化廉政控管。

2024 年執行情形



4 供應鏈管理

4-1 供應鏈管理策略與架構 49
4-2 永續治理制度與合作原則 50
4-3 風險評估與管理機制 52
4-4 供應商溝通與合作機制 53
4-5 永續供應鏈藍圖與未來目標 54

4 供應鏈管理

台驊控股於 2024 年完成供應鏈永續治理與風險管理制度的全面規劃，涵蓋合作文件制定、評估問卷設計、風險分類標準與加權機制等關鍵環節，為 2025 年後續正式執行奠定堅實基礎。此規劃階段重點聚焦於制度內部測試、流程演練及跨部門協調，確保管理機制完整且具執行可行性。

供應鏈範圍涵蓋上下游多元合作夥伴，包括運輸、報關、倉儲與資訊系統等核心節點，管理涵蓋誠信經營、合規守法、環境保護、勞工權益及供應韌性等多面向，持續強化風險管控與永續績效。

母公司依據《內控採購及付款循環管理辦法》及《資訊採購及費用歸屬辦法》作為供應商管理基礎，並制定《供應商行為準則》，要求供應商簽署《永續承諾聲明書》及《供應商廉潔承諾書》。此外，規劃於 2025 年完成關鍵供應商名單建置，推動超過七成關鍵供應商完成上述文件簽署及《供應商自我評估暨廉潔檢核問卷》回覆，並同步推行至台驊物流及上海台驊，確保集團標準一致性。子公司亦依據區域特性分別制定供應商管理辦法，聚焦營運類供應商管理，並以台灣台驊物流通過 ISO 9001 認證作為品質管理參考。

自 2025 年起，將陸續啟動合作文件簽署、問卷發送及風險評估作業，實施供應商分級管理與持續追蹤改善。結合教育訓練與內部稽核，提升管理制度執行力及資訊透明度。

未來將逐年擴大制度覆蓋範圍，納入更多供應商與關鍵績效指標，並於年度永續報告中揭露執行情況與成效，確保供應鏈符合合規標準並具備永續競爭力。

4-1 供應鏈管理策略與架構

4-1-1 制度推動背景與目的

為因應全球永續發展趨勢及利害關係人對供應鏈責任日益提升的期待，台驊控股於 2024 年啟動「供應商永續治理政策」與「供應鏈風險管理制度」之雙軸規劃，作為強化誠信治理、環境保護與社會責任的核心策略。

本制度透過制度化的流程設計與標準化管理工具，逐步建立完整的供應鏈風險辨識、預警及應變能力，涵蓋誠信風險、合規風險、環境風險、勞工權益及供應中斷等五大面向，並結合合作準則、評估問卷設計、風險分級管理與持續追蹤機制，提升整體營運韌性與企業永續價值。

本公司規劃自 2025 年起正式導入此制度，持續強化供應鏈治理效能，並將相關執行進度與績效成果納入年度 ESG 報告揭露，確保資訊公開透明，履行治理責任，回應利害關係人關切。

4-1-2 整體供應鏈角色定位

台驊控股主要提供海運、空運、陸運及多式聯運服務，於供應鏈中扮演連結貨主與承攬運輸者的重要角色，整合運輸能力、資訊系統、通關服務及倉儲管理等多元資源。

供應鏈上游涵蓋支援本公司營運所需的供應商與技術服務提供者，下游則包括企業客戶、代理行及在地配送協力夥伴，形成完整且協同的物流生態系統。

整體供應鏈運作流程涵蓋：

該流程為本公司永續治理、資訊安全及風險管理介入的關鍵節點，確保供應鏈運作之透明、合規與韌性。

4-1-3 上游供應商與下游夥伴類型

本公司根據合作模式與業務需求，將供應體系細分為以下類型：

上游供應商類型

運輸服務提供者	報關與通關代理商	倉儲與轉運業者	系統與設備供應商	行政與間接採購供應商
航空公司 船公司 貨運車隊	報關行 清關服務公司	倉儲場 物流園區營運商	軟體廠商 設備供應商	系統維護 會計師事務所 人力派遣服務商等

下游合作夥伴類型

企業客戶	分公司與代理網絡	在地物流協力商	終端收貨人
出口製造商 電商平台 跨國品牌商	亞洲區子公司 歐洲代理行等	配送車隊 倉儲合約商	經銷商 零售據點 最終消費者

本公司與供應商建立涵蓋本地及海外的穩健合作關係，涉及運輸、報關、資訊技術、倉儲等多個重要供應鏈環節，並依據業務特性持續優化供應鏈整合效率與協同運作。

4-2 永續治理制度與合作原則

4-2-1 治理制度與合作依據

本公司供應鏈治理核心基於四大合作文件，明確規範誠信責任、永續承諾與 ESG 自我評估，包含：

《供應商行為準則》
要求供應商遵守永續發展及合規經營原則，涵蓋人權與勞工權益、職業安全與健康、環境責任、商業道德、資訊安全及個人資料保護等面向。

《永續承諾聲明書》
明確供應商對永續承諾的書面聲明，強化責任認知與實踐意願。

《供應商廉潔承諾書》
規範供應商須堅守誠信、公平與透明原則，嚴禁賄賂、回扣及不當利益輸送行為，違反者公司得即刻終止合作關係。

《供應商自我評估暨廉潔檢核問卷》
供應商於合作初期須填寫，評估其 ESG 實踐狀況及潛在風險，作為後續管理及稽核依據。

本公司於 2024 年完成上述合作文件之制度規劃，並建立完善的供應商管理架構以推動永續合作。預計自 2025 年起正式展開合作文件之簽署與回收作業，並將定期揭露文件簽署率、未簽署及不合格供應商之處理情況與改善成效，持續強化供應鏈永續治理水準與管理透明度。相關績效指標將於未來年度陸續揭露，以展現持續改善成果。

4-2-2 責任採購與合規議題管理推動背景

為因應全球永續標準及法規日益嚴格的要求，本公司自 2025 年起正式將責任採購與合規管理納入供應商選用標準作業程序。透過具體且明確的合作條件及初步評估機制，確保合作夥伴符合法令遵循及企業永續治理要求，保障供應鏈的合規性與永續表現。

（一）基本合作條件

- **簽署合作文件：《供應商廉潔承諾書》與《永續承諾聲明書》，明確界定雙方責任與義務。**
- **遵守《供應商行為準則》，確保符合公司永續經營之基本規範。**
- **禁止不誠信行為：合作夥伴不得有舞弊、貪腐、財務造假等不當紀錄，違規者將取消合作資格。**
- **法規遵循要求：合作夥伴必須遵守所在地勞動、職業安全及環境相關法規，並符合本公司治理規範。**
- **清白名單原則：合作夥伴不得列入任何政府或國際制裁名單。**

（二）初期評估機制

合作初期，供應商須填寫《自我評估暨廉潔檢核問卷》，以評估其 ESG 實踐現況與潛在風險，作為後續稽核與輔導措施之依據。

透過此嚴謹的合規機制，本公司致力於強化供應鏈韌性與永續績效，降低不合規行為對營運所帶來的潛在風險。

本公司已於 2024 年完成供應商合規性審核制度規劃，並計劃自 2025 年起正式啟動供應商合規性審核作業。屆時將揭露審核覆蓋率、發現問題數量及後續改善措施，持續強化供應鏈合規管理與風險控管。

4-2-3 合規條件納入供應商選用門檻

本公司高度重視供應鏈合規管理，視其為企業永續發展的關鍵要素。為確保供應商在環境保護、社會責任及公司治理等面向符合法規與企業標準，公司已規劃將合規條件納入供應商選用門檻，並制定嚴謹篩選標準，**涵蓋環境保護、勞動權益保障、職業安全與健康、商業道德及反貪腐政策等五大面向。**

本公司於 2024 年完成供應商合規性審核制度規劃，要求供應商於初次合作及定期評估階段，提交包括環境影響評估報告、職業安全衛生認證、勞動條件合規聲明及商業誠信承諾書等合規證明文件，作為審核依據。對於未達標或存在潛在風險的供應商，將啟動風險評估程序並要求限期改善；若未能改善，將停止合作。

公司優先聚焦關鍵供應商的合規管理，計劃於 2025 年達成關鍵供應商合規性審核覆蓋率 70%，並視情況逐步擴大覆蓋範圍，持續提升整體供應鏈風險控管與永續績效。

4-2-4 契約條款設計與 ESG 要求

為強化供應鏈管理與風險控管，本公司於採購契約及長期合作協議中明確納入永續發展相關條款，涵蓋**環境、社會及公司治理（ESG）三大面向**，具體內容包括：

環境、社會、治理
ESG
三大面向
具體內容包括

禁止強迫勞動與童工

供應商須聲明並保證不聘用童工、強迫勞動或非自願性工作，任何違反者將視為重大違約，並可能導致契約終止。

人權與多元平等保障

供應商須承諾保障性別平等及反歧視政策，並設置申訴通道以維護員工權益。

誠信與反貪腐承諾

所有採購、報價及合作行為均不得涉及回扣、利益輸送或任何形式的貪腐行為，確保交易透明、公正。

環境責任聲明

供應商須配合本公司環境管理措施，依產品及服務特性進行碳足跡、資源使用等相關資訊的揭露與管理。

此外，契約條款明訂公司保有隨時要求供應商補充相關文件、接受現場或文件稽核，以及視情況中止合作關係的權利，以確保供應鏈符合永續發展目標及合規要求。

4-2-5 對接國際永續倡議與指引

為強化責任採購制度並與國際趨勢接軌，本公司於 2024 年規劃參照多項國際永續標準與倡議，並自 2025 年起逐步導入其核心原則與實務建議，以提升制度完整性與全球競爭力。
主要國際架構及其對應管理重點如下：

國際架構	聯合國全球盟約（UNGC）	OECD 多國企業指導原則	國際勞工組織（ILO）核心公約	ISO 20400 責任採購標準
	United Nations Global Compact	OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct	International Labour Organization	ISO 20400
對應重點管理內涵	人權、勞工、環境與反貪腐四大領域之責任原則	供應鏈風險盡職調查、資訊透明與治理問責	禁止童工與強迫勞動，落實工權保障與非歧視原則	建構責任採購流程與供應商管理準則

本公司將依循此規劃持續推動制度與國際標準對標，確保供應鏈符合法規與永續發展要求，強化企業社會責任與風險管理能力。

4-3 風險評估與管理機制

4-3-1 評估流程與風險分級機制

本公司於 2024 年規劃建立供應鏈風險評估與管理架構，依循「事前確認－中期辨識－後端管控」三階段原則，並於 2025 年起逐步導入實施，確保有效掌握供應商風險並推動持續改善。

評估操作流程

文件發送與確認：由永續辦公室統一向納入關鍵清冊的供應商發送三份合作文件，並追蹤回覆狀況。

問卷資料審查與初評：回收文件將由內部專責團隊進行初步審核與量化評分，依據風險五大類別進行項目歸類與分析。

風險分類與管理措施

高風險供應商：要求補充資料或改善計畫，必要時啟動實地查核，視情況暫停合作。

中風險供應商：提供改善建議，納入次年度重點追蹤清單。

低風險供應商：列入年度穩定合作名冊，維持正常文件審查及定期監督。

年度彙整與揭露

年度彙整與揭露

問卷回覆率、風險分級占比及改善處理結果等資訊將於年度 ESG 報告揭露，展現資訊透明度與治理成效。

4-3-2 供應鏈風險架構與指標設計

本公司將供應鏈潛在風險劃分為五大類別，針對每類別訂定具體評估指標，全面掌握風險狀況並有效管理：

風險類別	關注重點	具體評估指標
誠信風險	是否具備反貪腐與誠信制度	是否簽署誠信承諾書、有無重大違規或貪腐案件紀錄
合規風險	法令遵循與稅務進出口合規	法令遵循情形、主管機關處分、合規文件完備性
環境風險	環境保護、污染控制與能源盤查	污染排放控制、溫室氣體盤查、環保稽核結果
勞權風險	員工權益、工時安全與職災保障	工安事故紀錄、員工權益政策、申訴及處理機制
供應中斷風險	財務穩健與營運韌性	財報健全性、備援設施、災害應變與持續營運計畫

此評估架構將作為供應商風險評分依據，協助精準識別高風險對象，並制定針對性風險管控措施，強化供應鏈穩健與永續發展。

4-3-3 風險評分與分級機制及問卷設計原則

本公司採用量化評分邏輯，將供應商風險評估問卷中各風險類別依重要性賦予不同權重，並針對關鍵題項如誠信違規與環境違規設定懲罰性係數，以提高制度的風險辨識靈敏度與警示能力。根據加權後的總分，將供應商劃分為高風險、中風險及低風險三個等級，並計畫未來以紅、黃、綠三色區塊視覺化呈現風險分級結果，以利後續管理與追蹤。

4-3-4 制度建置進度與後續規劃

2024 年成果

- 完成四份核心合作文件草案的撰寫，包括《供應商行為準則》、《供應商廉潔承諾書》、《永續承諾聲明書》及《供應商自我評估暨廉潔檢核問卷》。
- 設計風險評估問卷的邏輯架構，建立風險分類標準與加權計分機制。
- 執行制度內部測試與流程演練，彙整跨部門意見，確保制度完整性及可行性。
- 制度現階段屬於內部建置與協調階段，尚未對外正式推行。

2025 年起預計推動重點

- 正式啟動合作文件發送及問卷回收與評估流程。
- 建立供應商風險分類系統與追蹤資料庫，提升數據管理效能。
- 對高風險供應商實施專案輔導、改善計劃與現場查核。
- 持續完善制度回饋機制，推動教育訓練平台建設，提升供應商永續管理能力。
- 將制度執行成果逐年納入年度 ESG 報告揭露，強化資訊透明度並持續優化制度成效。

教育訓練推動方式

本公司依據永續治理需求，規劃並推動多元化的供應商及內部主管教育訓練，具體措施包括：

培訓課程類型

涵蓋永續理念與政策說明、環境保護相關法規與實務、職業安全健康教育、反貪腐與誠信經營、供應鏈風險管理及合規要求等專題課程。

培訓頻率

預計每年至少安排 1 至 2 次專題培訓，並依實際需求增設線上課程或工作坊，以確保各部門主管及供應商持續掌握最新永續知識與管理技能。

成效追蹤方法

採用培訓出席率、課程滿意度調查、實務應用反饋與年度績效評估等多元指標，定期檢視與優化教育訓練成效，促進永續目標之落實。

透過系統化教育訓練，強化供應鏈管理團隊及合作夥伴對永續議題的理解與實踐能力，進而提升整體供應鏈永續績效。

4-3-5 供應鏈負面影響揭露與風險事件說明

台驊控股認知供應鏈營運過程中可能發生多種負面影響，包括合規違規、勞動權益侵害、環境污染及營運中斷風險等。公司已建立完整供應鏈風險事件監測機制，涵蓋問卷回收、現場稽核，並設定明確事件通報及處理程序。2024 年度尚未發生重大負面事件，但已規劃在 2025 年起公開揭露風險事件案例及改善措施，確保利害關係人能及時掌握事件處理進度與成效。

4-4 供應商溝通與合作機制

4-4-1 供應商溝通機制現況與未來規劃

目前，本公司與供應商的溝通主要透過電子郵件、電話及面談等直接聯繫方式，維持日常業務協調與資訊交流。各相關部門負責人依其職責範圍管理供應商關係，確保合作順暢並即時回應供應商需求。

自 2025 年起，公司將針對各部門主管及供應商管理負責人員推動永續知識培訓，提升其對永續議題的理解與管理能力，強化供應鏈監控與風險察覺。

此外，公司計畫不定期提供供應商永續相關教育與訓練課程，協助供應商提升對環境保護、社會責任及法規遵循的認知與實踐力。

未來，公司亦將建立供應商反饋機制，促進雙向溝通與持續改進，並定期評估溝通與教育的成效，持續推動供應鏈永續目標的達成與優化。

4-4-3 供應鏈多元性與地區差異管理揭露

考量集團供應鏈跨國運作特性，台驊控股特別針對不同地區供應商管理制定差異化策略，涵蓋當地法規遵循、文化與社會環境等多元性因素。

子公司依據在地法令及市場環境，設計符合地區特色的供應商管理辦法，並建立多元包容的合作關係，尊重並保障當地勞工權益與環境標準。

永續報告中明確揭露各地區供應鏈政策執行情況及績效，彰顯公司對供應鏈多元性與區域差異之重視。

4-4-2 全球代理行交流大會

強化夥伴治理，共築責任供應鏈

一、會議宗旨與永續定位

台驊控股長期深耕全球物流網絡，與超過數十個國家的專業代理夥伴建立穩健合作關係。為深化營運協同效率、強化供應鏈韌性，並回應企業永續責任，台驊自多年以來，持續於集團設立據點（包含中國主要城市、越南河內、以及台灣總部等）定期舉辦「全球代理行交流大會」。該會議平台已逐步轉化為跨國合作策略溝通、誠信治理推動與 ESG 政策協作的重要機制。

未來將以此年度會議為基礎，逐步擴展 ESG 專題深度與責任合作參與度，強化與全球代理行在永續治理上的協同共識。

二、2024 年度會議亮點

舉辦地點：台北總部與會國家／地區：計 12 國

重點議題：
- 系統整合與數位轉型
- 各地市場風險挑戰與合規因應
- ESG 發展架構規劃
- 責任供應鏈合作機制

三、代理行參與責任治理之制度化作法

本公司將代理行視為供應鏈治理與永續推動的重要利害關係人，透過制度化方式促進其參與責任治理，強化 ESG 共識與合作實踐，主要作法如下：

1 ESG 問卷與議題共識建構	2 文件簽署與承諾制度建置	3 資訊傳遞與交流機制
內容：將代理行納入年度 ESG 利害關係人問卷調查名單。 目的：蒐集其對重大議題的關注度與回饋建議，作為議題鑑別依據。 成果：強化議題共識基礎，提升回饋參與率與回應品質。	內容：推動代理行簽署《供應商廉潔承諾書》與《永續承諾聲明書》，並明確遵循《供應商行為準則》中的永續經營原則。 目的：明確 ESG 行為標準與誠信經營承諾。 成果：納入年度合作必要條件，促進責任契約化管理。	內容：透過不定期電子報及政策更新，分享永續相關資訊與最佳實務。 目的：提升代理行對 ESG 議題的認知與自主管理能力，促進雙向溝通與合作。 成果：提高代理行 ESG 認知水準與自主管理能力，促進跨區交流。

進度說明：相關制度於 2024 年完成規劃，預計自 2025 年起正式推動並逐步落實。

四、展望與承諾

台驊控股深信，供應鏈即治理鏈。未來將持續秉持透明、誠信與協作之核心理念，推進代理行 ESG 協同治理，建立兼具韌性、合規與信賴基礎之永續營運體系。

4-5 永續供應鏈藍圖與未來目標

4-5-1 推動藍圖與三階段策略規劃

為系統性建構具透明性、可追蹤性與預警機能的供應鏈永續治理架構，台驊控股依據內部制度成熟度與實務推進節奏，劃分三階段目標藍圖如下：

時程 2024–2025 制度建置期

推動重點
- 完成制度草案設計與流程測試
- 啟動文件發送與自評問卷執行
- 初步建立關鍵供應商名冊與風險分類機制

預期成果
建立基本合作條件、啟動風險辨識

2026–2027 滾動擴充期

推動重點
- 擴大涵蓋供應商範圍（非關鍵供應商）
- 優化問卷權重與指標設計
- 導入教育資源與改善追蹤作業

預期成果
穩定執行制度、累積資料庫與追蹤效益

2028 起 全面治理期

推動重點
- 建立供應鏈數據視覺化儀表板
- 導入碳排放/ ESG 績效比對模組
- 將責任採購全面內化至採購決策

預期成果
永續指標納入採購決策、落實 ESG 稽核制度

4-5-2 子公司差異化管理與揭露策略

鑑於集團多元經營及地域廣泛，子公司在文化、法規及市場環境等方面存在顯著差異，為提升永續治理效能，本公司採取因地制宜的管理策略，具體措施包括：

- **因地制宜的政策適配**
  依據子公司所在地的法令規範、產業特性及員工結構，量身訂製符合當地需求的永續管理方案，確保政策切實可行並有效推動。
- **依風險與重要性分層揭露**
  永續報告中明確區分集團整體與子公司層級揭露，詳實呈現各子公司績效表現與面臨的挑戰，提升資訊透明度與利害關係人信任，並持續收集並回應利害關係人意見，確保永續策略符合在地需求。
- **在地化永續推動**
  支援子公司積極與當地社區合作，推動環境保護及社會公益計畫，強化企業品牌形象及在區域內的正向影響力。
- **跨子公司協同機制**
  成立集團永續工作小組，透過定期會議及數據共享，促進子公司間的經驗分享與最佳實務交流，確保集團永續策略的一致性與協同發展。

透過以上差異化管理與揭露策略，本公司致力兼顧全球視野與在地實踐，推動整體永續發展目標的落地與持續提升。

4-5-3 量化目標

本公司將自 2025 年起逐步導入量化指標，預計納入 ESG 年報進行揭露與追蹤，初步規劃如下：

管理指標

2025 目標
問卷回覆率： ≧ 70%
風險分類供應商涵蓋率 ：首年涵蓋 70% 關鍵供應商
教育培訓次數 ：初步推動至少 1 次

2026 目標
問卷回覆率： ≧ 90%
風險分類供應商涵蓋率 ：持續擴大關鍵供應商覆蓋率
教育培訓次數 ：每年至少 2 次

2028 目標 中期
問卷回覆率： 維持穩定≧ 85%
風險分類供應商涵蓋率 ：全面納入風險管理體系
教育培訓次數 ：納入年度標準流程

2025 年開始執行、逐年檢視調整，符合 GRI 102-15 關於持續改進的要求。上述目標將於 2025 年開始執行、逐年檢視調整，符合持續改進之要求。

4-5-4 供應鏈永續培訓與教育

台驊控股持續推動供應商永續能力提升，2024 年已規劃多元教育訓練課程，涵蓋永續理念、法規遵循、風險管理及環境保護等主題，透過多元方式進行，加強培訓覆蓋面。針對高風險及關鍵供應商，設有專案輔導與稽核機制，協助其強化永續管理能力，並定期追蹤培訓成效與改善進度。未來將逐步擴大教育訓練頻次與深度，建立供應鏈永續能力發展的長期機制，確保制度落地並有效提升整體永續績效。

5 自然與氣候風險治理

5-1 組織治理與永續願景 56
5-2 氣候風險與策略回應 58
5-3 氣候風險管理指度 60
5-4 利害關係人溝通與績效追蹤 61
5-5 氣候指標績效與中長期目標 62

5 自然與氣候風險治理

本章依據氣候相關財務揭露架構（**TCFD**）**四大核心要素** — **治理、策略、風險管理與指標與目標** — 全面呈現台驊控股在自然與氣候風險管理上的組織體系、策略布局及績效監控機制。面對全球淨零碳排趨勢與日益嚴峻的氣候挑戰，公司從董事會至營運層級，持續強化永續治理架構，結合溫室氣體盤查、氣候風險評估與因應措施，以及能源效能提升等實務行動，依循明確的短、中、長期減碳目標與績效指標，台驊控股專注於智慧物流系統創新與永續服務，致力提升供應鏈運作效率與環境績效。

報告範圍說明

本報告主要揭露 2024 年度氣候相關實績數據，並詳述 2025 年度將逐步導入之氣候風險管理與減碳策略。透過回顧過去的盤查成果與風險評估，同時規劃未來的治理強化與行動方案，展現台驊控股持續推動永續治理的決心與行動藍圖。此方式旨在確保資訊透明，讓利害關係人明晰公司在面對氣候挑戰的實際進展與未來方向。

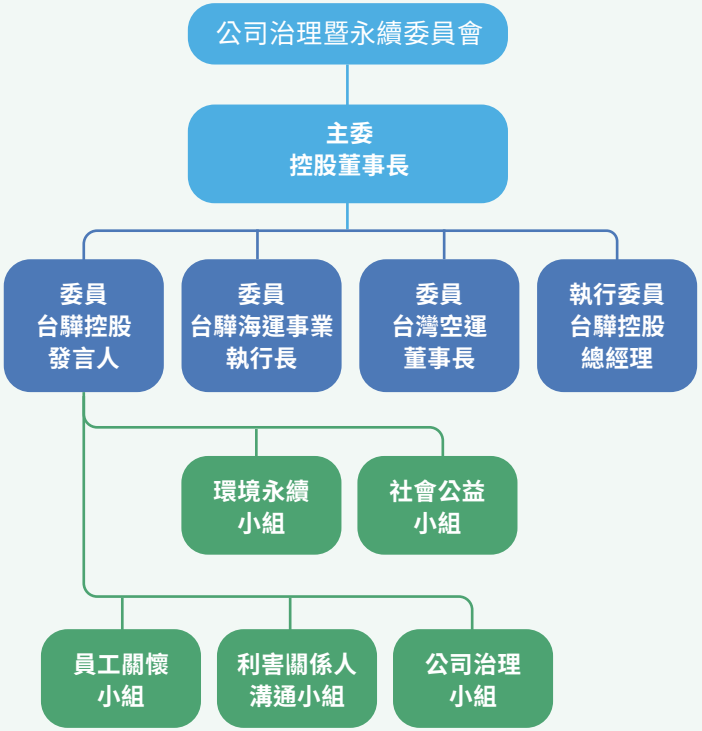
TCFD 四大支柱與本章節對應表

TCFD 四大支柱 (Pillar)	對應 ESG 05 章節	內容摘要說明
治理架構與監督 Governance	5-1 組織治理與永續願景	董事會與高階管理層對氣候議題之最高監督責任。說明公司治理暨永續委員會及功能小組的組織架構、職責分工與會議頻率，確保氣候治理策略有效推動與落實。
氣候風險與策略回應 Strategy	5-2 氣候風險與策略回應	依短期、中期、長期分類評估氣候轉型風險與實體風險，結合財務影響評估，提出智慧物流系統優化、供應鏈策略調整與碳成本管理等具體策略，提升組織韌性與永續競爭力。
氣候風險管理制度 Risk Management	5-3 氣候風險管理制度	建立系統化氣候風險辨識、分級、因應與持續監測機制，涵蓋風險降低、轉移、接受與避免策略。推動跨部門協同作業，定期評估與動態調整，強化氣候風險管理效能。
指標與目標揭露 Metrics and Targets	5-4 利害關係人溝通與績效追蹤	揭露 2024 年度溫室氣體排放數據（範疇一、二、三）、氣候風險教育訓練成效、低碳服務推廣與智慧物流系統應用情況。說明中長期減碳目標與實施路徑，結合利害關係人意見持續調整。
持續追蹤與改進 Continuous Improvement	5-5 持續追蹤、改進與目標更新	說明透過系統化績效指標監控、目標與策略定期檢視、利害關係人回饋整合，持續優化氣候治理策略與行動。確保永續目標與營運發展高度契合，推動長期共享價值創造。

5-1 組織治理與永續願景

台驊控股專注於智慧物流系統創新與永續服務，致力提升供應鏈運作效率與環境績效。同時，公司持續強化氣候治理能力，建構具前瞻性與執行力的永續管理架構。董事會與高階管理層擔負氣候議題最高監督與決策責任，並透過制度化機制確保永續治理策略有效落實。

組織架構



5-1-1 董事會與管理階層之治理角色

董事會每年至少召開一次會議，審閱永續策略與氣候風險控管進度，涵蓋溫室氣體盤查及第三方查證成果、重大風險評估報告、永續報告草案及碳中和目標推進狀況。每年安排至少一次氣候專案報告會議，以提升監督深度與決策品質。公司治理暨永續委員會負責跨部門協調工作，範圍涵蓋氣候風險管理、溫室氣體盤查及法規遵循，並定期向董事會報告執行情況。

5-1-2 公司治理暨永續委員會與功能小組運作

公司治理暨永續委員會統籌全公司氣候治理工作，包括年度盤查與第三方查證、環境數據整合、風險盤點與教育訓練規劃，以及對外資訊揭露與利害關係人溝通。環境永續功能小組由各業務單位代表組成，負責據點節能、數據稽核及推動進度回報。

5-1-3 永續承諾與治理藍圖

公司依循國際標準（**GRI、TCFD、ISSB、ISO 14064**）制定三大永續承諾：

- **環境承諾**：致力推動科學基礎減碳策略，落實溫室氣體盤查與查證，邁向 2050 淨零排放。
- **社會價值**：營造安全、包容、多元工作環境，深化人才培育與人權保障。
- **價值鏈責任**：規劃推動責任採購，要求供應商落實 ESG 標準及碳盤查與減排，2025 年起分階段執行，強化供應鏈永續管理。

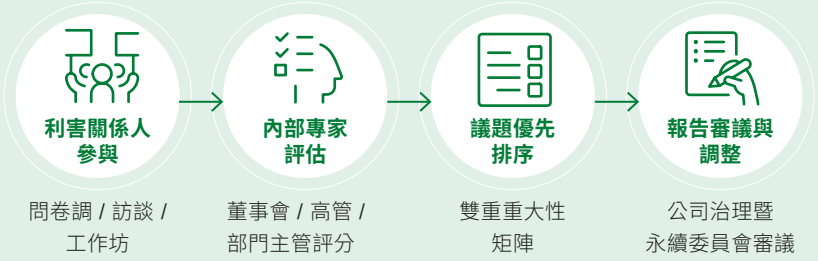
此藍圖結合公司發展策略與風險管理節奏，作為未來推動氣候行動、環境創新與資訊揭露之核心依據。

5-1-4 重大性分析與利害關係人參與

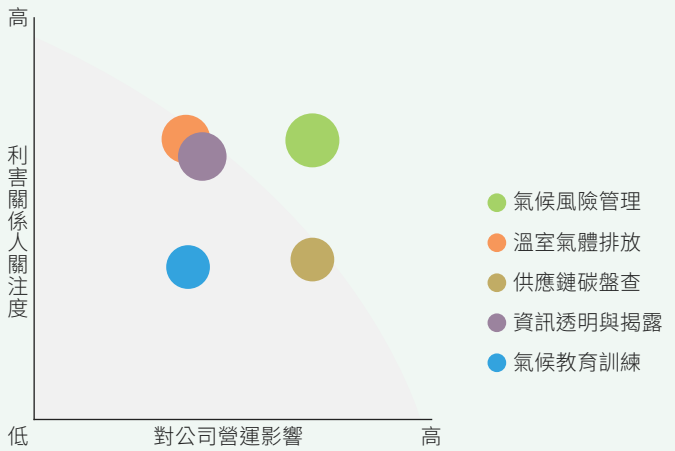
重大性議題鑑別與評估流程

台驊控股依循證交所永續報告書指引，建立系統性的重大性分析流程，確保氣候風險治理與永續發展議題切合公司營運重點及利害關係人期待。主要步驟包括：

利害關係人參與	透過問卷調查、訪談，收集股東、員工、客戶及供應商對氣候相關議題之關注與需求。
內部專家評估	召開由董事會代表、高階管理層及各部門主管組成的評估會議，對氣候風險與機會的影響範圍、頻率及財務衝擊進行評分。
議題優先排序	依據利害關係人關注度與對公司營運影響雙重重大性，繪製雙重重大性矩陣，確認最具風險與機會的議題。
報告審議與調整	將重大性結果提交公司治理暨永續委員會審議，並納入永續策略及年度報告揭露。



重大性矩陣



議題項目	利害關係人關注度	對公司營運影響	總評分（雙重重大性）	優先處理建議
氣候風險管理	高	高	高	立即納入策略及報告揭露
溫室氣體排放	高	中	高	持續推動減碳目標與管控
供應鏈碳盤查	中	高	中	分階段執行並納入供應鏈管理
資訊透明與揭露	高	中	高	加強資訊系統建置與報告完善
氣候教育訓練	中	中	中	設計培訓課程，提升員工能力

5-2 氣候風險與策略回應

氣候變遷對物流業務帶來多重挑戰，包含實體風險與轉型風險。台驊控股依據氣候相關財務揭露架構（TCFD）原則，鑑別短期（1 年內）、中期（1 至 3 年）及長期（3 年以上）氣候風險與機會，結合營運模式與財務規劃，制定具體策略提升氣候韌性，確保永續競爭力。

5-2-1 轉型風險與實體風險鑑別

● 短期：1 年內 ● 中期：1 至 3 年 ● 長期：3 年以上 ⊖ 中 ↑ 高

類別	面向	風險因子	影響期間	影響範圍	風險描述與因應	財務影響評估
轉型風險	政策與法規	碳費、碳邊境調整機制（CBAM）導入	● 中期	供應商成本轉嫁、自身服務報價壓力	強化碳盤查與資訊揭露，因應定價壓力，避免利潤流失	運輸成本增加／⊖ 中
轉型風險	市場風險	客戶要求碳足跡與減碳方案	● 短期	自身營運與下游	推動碳足跡追蹤與減碳服務，符合市場趨勢，維持競爭力與客戶忠誠	收入減少／⊖ 中
轉型風險	名譽風險	氣候揭露不足或減碳行動缺乏透明度	● 短期	自身營運	強化透明度與中長期目標，維繫社會信任與評鑑分數	聲譽損害／⊖ 中
實體風險	急性風險	颱風、淹水導致倉儲中斷或貨損	● 短期	上游與自身營運	建置多重備援與保險制度，降低災害衝擊，確保營運不中斷	營收損失／⊖ 中
實體風險	慢性風險	高溫熱浪增加空調用電與冷鏈成本	● 中期	自身營運	強化冷鏈設施與能源效率，評估設備升級方案	能源成本增加／⊖ 中

說明：本公司結合內部營運資料與外部氣候趨勢，評估各類風險對供應鏈與服務營運的潛在影響，並依照風險類型制定具體的因應策略，如加強碳盤查、提高資訊透明度及建立多重備援系統，提升組織韌性與財務穩健度。

5-2-2 氣候相關機會辨識

類別	面向	機會因子	影響期間	影響範圍	行動策略	潛在財務效益
氣候機會	資源使用效率	數位化升級與系統整合	● 中期	自身營運	2024 年完成系統整合與 EDI 串接，2025 年推動雲端平台與 ESG 模組	降低能耗與成本／⊖ 中
氣候機會	能源來源轉型	綠色辦公節能與綠電採購	● 中期	自身營運	積極推動節能，評估綠電與碳權採購，配合政策趨勢	減少碳費支出／⊖ 中
氣候機會	產品與服務	綠色倉儲與碳足跡諮詢服務	● 中期	自身及下游客戶	推動智能節能與廢棄物管理，提供碳足跡服務，提升市場競爭力	拓展收入來源／⊖ 中
氣候機會	新市場進入	歐盟 CBAM 政策誘因	● 長期	下游	提前布局低碳能力，提升透明度與績效，取得補助，拓展國際市場	拓展市場佔有率／↑ 高
氣候機會	韌性能力強化	災害備援與彈性調度	● 短期	自身營運	建置災害應變，與保險合作降低財務風險，確保營運穩定	降低營運中斷風險／⊖ 中

說明：台驊控股積極把握數位化與節能減碳趨勢，推動智慧物流資訊化系統與綠色能源使用，並拓展碳足跡諮詢等綠色服務，進一步開拓市場機會。同時透過韌性建設降低災害帶來的營運風險，實現永續成長。

財務影響評估說明

台驊控股依據國際氣候財務風險評估指引，結合內部營運資料、歷史氣候事件影響及市場政策趨勢，對各項氣候風險與機會進行量化評估。風險項目依潛在損失金額及影響程度，以「低」、「中」、「高」三級標準分級，協助管理層合理配置資源並制定風險緩解策略，提升公司的財務韌性與決策效能。

5-2-3 業務、策略與財務規劃調整

台驊控股積極將氣候風險評估結果納入公司整體業務規劃與財務決策，透過多面向策略調整，提升營運韌性與永續競爭力：

智慧物流系統優化

持續推動倉儲與運輸管理系統（WMS/TMS）導入與應用，提升貨物流通效率，減少碳排放強度，確保物流運作順暢且環境友善。

風險資產與供應鏈策略調整

針對氣候高風險區域，評估供應鏈及物流設施風險，調整布局與合作夥伴選擇，降低氣候災害對服務持續性的影響。

碳成本內部化管理

將碳排放成本納入營運成本與預算管控，強化成本透明度與減碳誘因，促使各部門決策更符合淨零轉型方向。

氣候風險敏感度分析與應變計劃

定期模擬不同氣候情境對供應鏈及物流服務的財務影響，根據分析結果持續更新應變方案與資源配置，提高面對氣候不確定性的彈性與反應能力。

透過上述策略與措施，台驊控股強化對氣候變遷挑戰的整體應對能力，確保營運穩健與財務健康，並支持長期永續發展目標。

5-2-4 情境分析、韌性驗證與執行計畫

情境分析與韌性驗證

台驊控股依據 TCFD 建議，採用兩大核心氣候情境模擬未來營運及財務衝擊，指引韌性策略及資源配置：

2° C 積極轉型情境

- **參考依據**
  IEA《Net Zero by 2050》、SBTi
- **模擬重點**
  碳法規加嚴、綠色運輸需求提升
- **評估方向**
  碳成本增加、政策遵循、需求轉型
- **未來執行措施**
  加速數位化與低碳服務推廣，強化碳盤查與報告能力

4° C 高風險遲滯情境

- **參考依據**
  IPCC AR6 RCP8.5 / SSP5-8.5 高排放情境
- **模擬重點**
  極端氣候事件頻率與嚴重度提升
- **評估方向**
  物理風險影響設施與供應鏈穩定性
- **未來執行措施**
  災害應變、設施加固與彈性調度策略

未來執行計畫與工具導入

結合風險敏感度測試、財務損失估算及 GIS 評估，導入數據模擬與風險量化系統，推動跨部門協作，定期更新風險評估並納入財務規劃，持續提升公司面對氣候不確定性的適應力，確保營運穩定與長期永續價值創造。

風險敏感度評估與韌性強化措施

台驊控股依據國際氣候風險管理指引，運用現有營運資料、歷史氣候事件與市場趨勢，採用多重情境模擬與科學分析方法，持續評估氣候變遷對營運及財務的潛在影響。公司強調跨部門協作，結合財務、營運、風險管理等單位，定期進行風險敏感度分析，優化資源配置及風險因應策略。

此外，台驊控股持續強化應變能力，透過災害備援計畫與流程標準化，確保在極端氣候事件發生時能快速反應，保障營運穩定。未來將持續提升評估方法與治理架構，確保氣候風險管理與永續發展策略緊密結合。

5-3 氣候風險管理制度

台驊控股持續推動氣候風險管理制度建置，規劃建立系統性的氣候風險辨識、評估及管理機制。相關作業依照法規要求，定期執行風險評估並提交治理機關審議，確保氣候風險管理的持續性與有效性，提升企業韌性並支持永續發展目標。

5-3-1 風險鑑別與評估流程

- 風險初篩與議題盤點：公司治理暨永續委員會每年初彙整政策、法規、市場趨勢及氣候災害等相關資訊，整合潛在風險因子，作為後續評估依據。
- 跨部門評估與情境分析：召集營運、財務、法務等部門，針對不同業務場景及外部氣候情境，評估風險衝擊範圍與發生可能性。
- 彙整報告與風險等級分類：依評估結果將氣候風險分為短期、中期及長期，並依影響程度及發生可能性分級管理，報告公司治理暨永續委員會，作為策略調整與資源配置參考。

風險因子涵蓋轉型風險（碳費、名譽風險）及實體風險（颱風、淹水等），評估結合內部營運資料及國內外氣候報告。

5-3-2 氣候風險評估流程

- 採用「可能性 × 影響程度」原則分級分析，作為管理對策與資源配置依據。
- 分析風險對價值鏈各階段之衝擊，依短期（一年內）、中期（一至三年）及長期（三年以上）區分風險衝擊期間。
- 參考營運、財務與外部氣候資料，評估對成本、營收、資本支出及作業中斷等潛在影響。
- 彙整重大性判斷結果，納入風險清單與永續議題清單，並每年通報公司治理暨永續委員會與董事會。

5-3-3 氣候風險管理與因應機制

針對評估結果達「中度」以上的氣候風險，台驊控股依風險特性制定相應因應策略，包括：

降低風險 建置備援設施，建立完善的災害預警通報機制與運輸調度應變流程，優化倉儲與運輸流程，有效減少營運中斷風險。

轉移風險 規劃運用保險機制分攤氣候災損風險，如極端氣候導致的貨物損壞或倉儲中斷。

接受風險 對無法完全避免但可控風險實施監控，並預留應對資源，提升組織韌性。

避免風險 針對已識別之高風險地區投資，設定風險排除或限制條件，降低不必要曝露。

此外，環境永續功能小組負責日常監測氣候異常事件並即時回報，配合公司治理暨永續委員會每年檢視並更新管理策略，確保風險管理動態調整與持續改善。

5-3-5 氣候風險重大性評估與利害關係人參與

為確保氣候風險管理的針對性與有效性，台驊控股每年執行氣候風險重大性評估，結合董事會代表、高階主管及跨部門團隊，根據雙重重大性原則評估並排序風險與機會，確立優先處理的核心議題。評估過程中廣泛邀請股東、員工、供應商及客戶透過問卷調查提供意見，充分反映外部關切與內部實務需求。評估結果經公司治理暨永續委員會審議確認，作為調整氣候策略與永續報告內容的依據。

本節強調氣候風險治理的多元參與與動態調整，為公司永續發展奠定堅實基礎。

5-3-4 與營運管理制度之整合

雖尚未建立完整企業風險管理架構，台驊控股已逐步將氣候風險納入營運規劃與預算管理，並持續強化董事會與管理層監督機制，具體措施包括：

- **決策機制整合：**將風險鑑別結果納入年度投資與設點計畫審查，確保資源合理配置。
- **目標與績效連結：**中長期氣候目標與重大風險評估結果同步納入永續推動計畫，加強績效監控。
- **跨部門協同：**由公司治理暨永續委員會統籌氣候風險資訊整合與追蹤，協助業務單位擬定因應策略。

透過上述措施，台驊控股提升對氣候風險的敏感度與回應效率，確保企業韌性與營運穩定。

5-3-6 風險管理績效與改進計畫

2024 年	2025 年	未來
參與率達 **95%** 以上	推動氣候風險 **教育訓練**	關鍵績效指標 **追蹤與管理**

2024 年度，台驊控股未發生任何重大氣候事件導致營運中斷，營運維持穩定。公司持續關注氣候風險，並積極規劃未來加強監控與應變機制。全年舉辦多場災害及資訊安全模擬演練，參與率達 95% 以上，演練成果將作為優化應變計畫的重要依據。

2025 年，台驊控股將推動氣候風險教育訓練，提升員工風險意識與應對能力，並同步規劃完善的風險管理措施，預計 2026 年起正式執行，進一步強化組織韌性與應變效能。

未來，公司將持續透過關鍵績效指標追蹤與管理，提升風險管理效能，強化企業韌性，並增進利害關係人對公司治理的信任與支持。

系統導入與持續評估

台驊控股將持續關注氣候風險管理相關技術與工具發展，並依公司營運狀況及實際需求，評估是否導入風險敏感度測試與模擬系統，以提升風險識別與因應能力。公司將以審慎態度推動相關規劃，確保資源有效運用並優化氣候治理策略。

5-4 利害關係人溝通與績效追蹤

公司持續透過定期問卷調查與溝通管道，蒐集利害關係人意見與期望，作為優化氣候策略與風險管理的重要參考。
依據回饋，公司調整中長期減碳目標與投資計畫，並將溝通成果及回應透明揭露於年度永續報告，強化資訊透明度與利害關係人信任。

2024 年溫室氣體排放總覽

範疇一：直接排放
排放量(tCO2e)：2,308.1502
排放來源描述：
自有車輛燃油消耗
資料來源與說明：
含台灣空運、台灣台驊等子公司車隊油耗資料

範疇二：能源間接排放
排放量(tCO2e)：716.4318
排放來源描述：
市電購電
(含辦公據點與倉儲設施)
資料來源與說明：
各據點電費帳單彙整

範疇三：其他間接排放
排放量(tCO2e)：3,424.0715
排放來源描述：供應鏈運輸碳排、差旅碳排、廢棄物委外運輸等
資料來源與說明：含承攬運輸與物流業者排放，廢棄物處理運輸資料尚待補充

備註：本頁所列數據為依據 2024 年度溫室氣體盤查結果之初步資訊，最終數據仍需待第三方驗證機構完成查證程序後確認。本公司將於查證完成後即時更新，並同步於公司官網及公開資訊觀測站揭露。

一、溫室氣體盤查與排放績效

指標面向	說明	管理單位	追蹤頻率
範疇一排放量（tCO2e）	自有車輛、鍋爐等直接排放	永續辦公室	年度
範疇二排放量（tCO2e）	購電產生間接排放	永續辦公室	年度
範疇三排放量（tCO2e）	出差交通、供應鏈、廢棄物運輸等間接排放	永續辦公室	年度
總排放密集度（tCO2e/ 營收）	溫室氣體總排放量與合併營收比	永續辦公室、財務部	年度
排放查證比率	盤查數據經第三方查證範圍占比	永續辦公室	年度

註：2024 年廢棄物運輸排放資料待補充，確認後將併入範疇三。

排放密度指標基期說明

2023 年盤查屬試行，資料不完整僅供內部參考。2024 年起納入母公司及五家子公司，並配合第三方查證，2025 年全面涵蓋財報列示所有營運據點，排放密度指標基期與趨勢將於 2025 年後正式揭露。

二、氣候教育訓練與內部能力建構

指標面向	說明	管理單位	追蹤頻率
氣候風險教育訓練時數	氣候變遷、碳盤查、永續運輸相關訓練時數	人資部、永續辦公室	年度
氣候治理相關職能人數	負責碳管理與溫室氣體揭露之員工人數	永續辦公室	年度

三、低碳物流與資訊化整合

指標面向	說明	管理單位	追蹤頻率
碳管理顧問服務推廣件數	提供碳足跡計算、永續供應鏈諮詢案件數	永續辦公室、業務單位	年度
智慧物流資訊化應用覆蓋率	運價平台系統、EDI 串接、ERP/EVS/OA/HR 系統整合占比	IT 部、營運單位	年度

四、中長期氣候目標規劃

目標區間 ● 短期（至 2025 年）
目標內容 完成 2024 年全公司碳盤查與第三方查證作業
達成路徑摘要 完善資料盤整流程，建立子公司查證協調機制

目標區間 ● 中期（2026–2028 年）
目標內容 各事業單位建立碳排密度指標並導入績效考核
達成路徑摘要 建立碳績效通報制度與跨部門溝通機制

目標區間 ● 長期（至 2030 年前）
目標內容 對齊政府中期減碳政策目標，提出具體量化路徑
達成路徑摘要 建立碳數據管理平台，推動供應鏈協同減碳

補充說明：未來將依 2024–2025 年度盤查成果，逐步揭露歷年碳排趨勢，反映台驊控股氣候績效管理成效及調整動能。

5-5 氣候指標績效與中長期目標

本節呈現台驊控股 2024 年度氣候治理的主要績效指標與量化成果，並說明短期至長期減碳目標及推動策略，呈現公司在氣候風險管理與永續發展的承諾與進展。

一、溫室氣體排放績效

2024 年度溫室氣體排放量如下：

範疇一：直接排放
2,308.1502 公噸
二氧化碳當量，
主要來自自有車輛燃油消耗。

範疇二：間能源間接排放
716.4318 公噸，涵蓋辦公據點及倉儲設施市電購電。

範疇三：其他間接排放
初步估計 **3,424.0715** 公噸，包含供應鏈運輸、差旅及廢棄物運輸，部分數據仍在補充並將配合第三方查證。

備註：** 上述數據為 2024 年度溫室氣體盤查初步結果，最終數據仍待第三方查證完成後確認，並將依規定更新於公司官網及公開資訊觀測站。

三、低碳物流與智慧資訊化推廣

- **碳管理顧問服務：**
  持續推動碳足跡計算與永續供應鏈諮詢，協助客戶達成減碳目標。
- **智慧物流資訊化應用：**
  深化 EDI 串接、運價平台及 ERP 系統整合，提升供應鏈透明度與運作效率，降低能耗與碳排放。

二、氣候風險教育訓練成效

2024 年，公司累計提供超過 1060 小時多元培訓，涵蓋資訊安全、職業安全衛生等課程，參訓人數達 1563 人次。現階段尚未設置專門氣候風險與永續相關課程，預計自 2025 年起分階段推行專門培訓，強化員工氣候風險意識及應對能力。

未來氣候風險教育訓練規劃

- 短期（2024 年第四季至 2025 年上半年）
  評估並導入適用的內外部氣候與永續課程，優先針對管理層及關鍵部門推動專題工作坊。
- 中期（2025 年下半年至 2026 年底）
  建立年度訓練計劃，明確培訓目標與覆蓋全體員工，並將培訓成效納入績效評估。
- 長期（2027 年及以後）
  完善教育培訓制度，納入企業文化核心，並定期揭露相關數據與成效，配合國際標準。

四、中長期氣候目標規劃

目標區間	主要目標	達成路徑與策略
短期（至 2025 年）	完成 2024 年全公司溫室氣體盤查與第三方查證	建立跨部門協作機制，強化子公司查證協調與資料透明度
中期（2026–2028 年）	各事業單位建立碳排密度指標並納入績效考核	構建碳績效通報制度，推動跨部門整合溝通及內部減碳專案
長期（2030 年前）	對齊政府中期減碳政策，提出具體量化減碳路徑	建立碳數據管理平台，推動供應鏈協同減碳與綠色創新

補充說明
未來將依 2024–2025 年度盤查成果，逐步揭露歷年碳排趨勢，反映台驊控股氣候績效管理成效及調整動能。

五、持續追蹤、改進與目標更新

台驊控股秉持持續改進的原則，透過系統化監控氣候相關績效指標，結合最新氣候科學、政策趨勢及營運狀況，定期檢視並調整氣候治理目標與管理策略。公司將於年度永續報告中透明揭露績效與挑戰，確保氣候治理策略與行動持續優化，穩健推動長期永續發展願景。

為有效推動短、中、長期目標，台驊控股建立多項核心績效指標與量化目標，涵蓋：

- **溫室氣體排放量與排放密集度年度目標**
- **範疇一、二、三排放量及查證比率**
- **氣候風險教育訓練時數與相關職能人數**
- **低碳服務推廣案件數及智慧物流系統應用覆蓋率**

公司結合年度績效數據與利害關係人回饋，持續優化減碳路徑與風險管理措施，確保永續目標與營運發展高度契合。為提升氣候適應力與永續競爭力，台驊控股持續強化內部管控，推動跨部門協作與創新技術應用，深化員工教育訓練，激發全體員工積極參與永續轉型。

未來，公司將持續維持透明公開的氣候績效揭露，積極回應外部監督與市場期待，確保氣候策略符合國際標準（如 GRI、TCFD、ISSB），並推動達成 2050 淨零排放願景，持續創造長期共享價值。

6 友善職場

6-1 人才政策與永續承諾 64
6-2 多元共融與平等機會 65
6-3 人才招募與潛力發展機制 69
6-4 職涯發展與能力養成制度 70
6-5 公平薪酬與獎酬制度 71
6-6 員工關懷與職場支持制度 72
6-7 職業安全與職場環境管理 74
6-8 整體友善職場展望與目標 75

6-1 人才政策與永續承諾

台驊控股深信「人才是企業永續發展的根本動能」，秉持「以人為本、共融共享」的人才資源治理核心價值，致力打造一個安全健康、尊重多元且重視員工持續發展的職場環境。公司視人才資源為強化組織韌性與推動數位轉型及永續發展的關鍵資產，透過完善且系統化的人才管理制度，涵蓋從招募、培育、留任到關懷的完整員工生命週期，並積極結合環境、社會與公司治理（ESG）目標，落實企業對永續經營的長期承諾。

為積極回應利害關係人對人才議題的高度關注，台驊控股持續推動制度化的人才資源管理系統建設，強調公平與多元的雇用原則，注重職涯發展的多元管道，並將薪酬獎酬與績效密切連動，同時重視員工心理安全與職場福祉。公司採取制度建設與企業文化雙軌並進的策略，深化員工參與與組織信任，進一步提升組織穩定性及國際市場的競爭力。

此外，台驊控股高度重視整體人才管理，涵蓋招募、培育、留任及職涯發展等各環節。雖目前尚未建立制式化的員工意見調查機制，但公司積極透過各部門主管的反饋與建議，蒐集利害關係人多元聲音，作為優化人才策略與管理流程的重要依據。公司管理階層亦定期下達指示，推動制度及相關作業的改進，確保人才管理制度與實務需求緊密結合，回應員工期待。未來，台驊控股將持續強化人才永續績效指標的監測與揭露，並運用數據分析推動精準管理，確保人才資源有效支持企業永續發展目標。

6-1-1 三階段人才永續藍圖（2024–2030）

為系統性強化人力資本韌性，台驊控股訂定「三階段人才永續藍圖」，以「建構以人為本、數據驅動、全周期整合的人才管理系統」為願景，分三階段推動：

制度建置期 2024–2025 年

重點目標：建立永續制度與核心指標盤點

行動摘要：設定女性主管比例、培訓完成率等 KPI，導入新人輔導員制度及職業安全訓練模組。

文化深化期 2025–2027 年

重點目標：深化員工參與與世代融合

行動摘要：啟動員工回饋機制、導入人資數據平台、發布年度人力永續報告。

系統成型期 2027–2030 年

重點目標：完善治理流程與揭露制度

行動摘要：與 ESG 指標整合，建構穩定、可追蹤的永續治理循環。

6-1-2 治理架構與監督機制

為強化人力資源管理之永續治理，台驊控股規畫將從 **2025 年起擴大「公司治理暨永續委員會」監督範疇**，將人才資源、職場平等與員工照顧等議題正式納入審議與報告機制，並推動以下治理制度：

訂定並追蹤女性主管比例、培訓完成率等年度關鍵績效指標。

- 建置人才資源庫系統，串聯人才資源揭露、審查、問責與風險評估。
- 建立一致性與制度化揭露框架，提升資訊透明度與外部信任。
- 設置接班人選與潛力人才庫，強化人才儲備與組織穩定性。

上述治理作法將透過三年期穩步推動，建構具量化依據、管理支撐與持續優化機制之人才永續績效體系。

6-1-3 員工參與與回饋制度

台驊控股高度重視員工參與，視其為優化人才資源政策與提升治理成效的核心機制。公司透過制度化的參與與回饋管道，強化決策過程的透明度與落地成效，包括：

- **新人輔導員訪談制度：**自員工入職起即由輔導員陪伴，收集其適應歷程及制度改進建議，2024 年度新人輔導員制度覆蓋率達 100%。
- **部門座談與意見彙整：**人才資源部定期蒐集跨部門反饋，作為制度修正的重要依據。
- **為深化員工參與與溝通：**台驊控股規劃自 2025 年起全面推動「年度員工滿意度暨企業文化調查制度」，透過匿名問卷蒐集員工對薪酬福利、工作環境、職涯發展、組織文化與管理溝通等面向之意見，作為制度優化與人力政策調整依據。問卷由人力資源單位負責規劃與彙整，並定期向公司治理暨永續委員會報告執行成果與改善進程。

2025 年目標

滿意度調查回覆率達 **80%** 以上

滿意度調查回覆率達 80% 以上，並至少完成一輪內部回饋對話。

治理報告程序制度化：調查與反饋結果將納入公司治理暨永續委員會常規報告，支持制度持續優化。

透過多元且系統性的參與與治理程序，台驊控股能即時掌握員工需求與制度實施狀況，進一步強化人才策略與永續發展目標的整合連結。

成果與目標

指標項目	2023 年	2024 年	2025 年目標
女性主管占比	52%	55%	≥55%
新人輔導員制度覆蓋率	85%	100%	100%
訓練完成率	91%	100%	100%
意見調查回覆率	—	預計推行	≥80%
新進員工結訓完成率	98%	100%	100%
50 歲以上員工占比	10.92%	12.74%	維持穩定
人才資源資料庫建置進度	規劃中	設計完成	系統導入並正式上線

備註：上述指標將納入公司治理暨永續委員會年度監督，作為人才資源管理及制度化治理的重要依據。

6-2 多元共融與平等機會

6-2-1 員工多元化現況與性別平等

台驊控股深信多元化與平等機會是企業永續發展的重要基石，致力營造包容且尊重差異的職場環境，積極推動性別平權、年齡多元及文化融合。根據 2024 年數據，集團全球員工總數達 1,805 人，其中女性員工占比 62.11%，主管階層女性比例更高達 57.39%，展現公司在女性領導力培育及性別均衡發展上的成果。

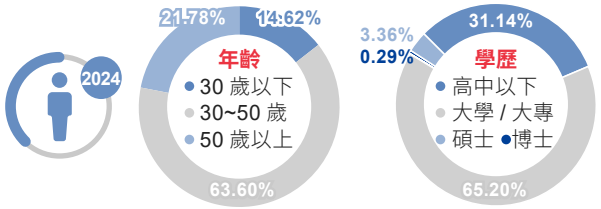
此外，台驊控股重視跨世代共融，50 歲以上員工占比由 2023 年的 10.92% 提升至 12.74%，主管層中高齡員工占比達 19.89%。公司積極推動中高齡友善政策，確保年長人才的職涯延續與發展。

全球員工分布方面，海外據點員工占比超過七成，公司落實「在地用人、文化共融」策略，支持多元文化共榮。透過完善的多元平等制度與實際行動，台驊控股持續打造公平、公正且包容的工作環境，確保每位員工皆能發揮所長，共創企業與社會的永續價值。

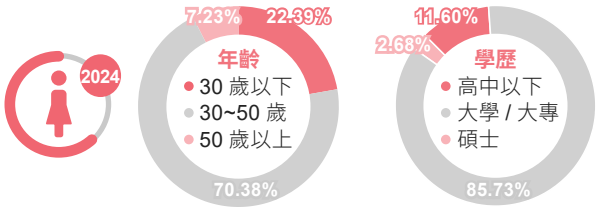
除了性別與年齡多元化，台驊控股亦重視員工的文化背景與身心障礙者比例，以打造真正多元共融的職場環境。

- **文化背景多元**
  全球員工分布涵蓋台灣、中國大陸、香港及其他海外地區，海外據點員工占比超過七成，實踐「在地用人、文化共融」策略，尊重並融合當地文化多樣性，促進跨文化交流與理解。
- **身心障礙員工比例**
  截至 2024 年底，台驊控股聘用身心障礙員工共 10 人，分布於台灣、大陸及海外地區。公司推動職務適配、彈性工時及無障礙設施建置，確保身心障礙員工在公平、友善的環境中發揮潛力，落實非歧視與包容原則。

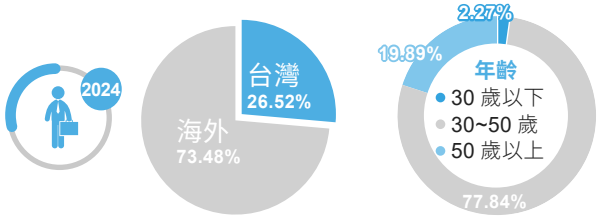
員工組成多元性分佈



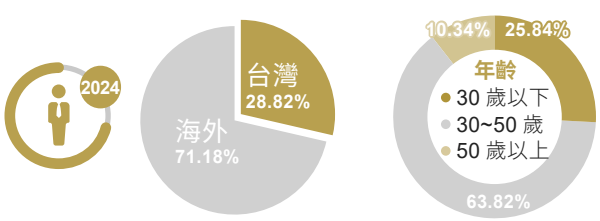
男性總計 **684** 人 占比 **37.89%**



女性總計 **1121** 人 占比 **62.11%**



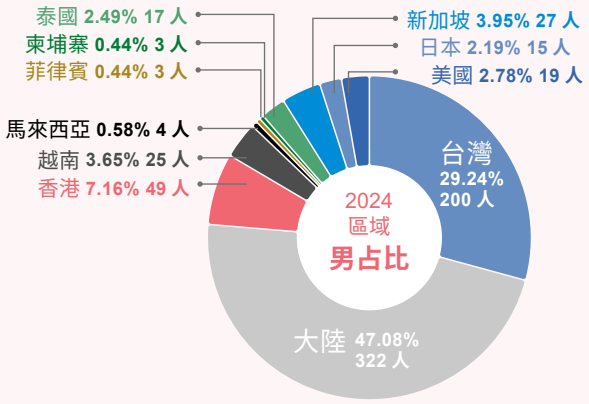
主管總計 **528** 人 占比 **29.25%**

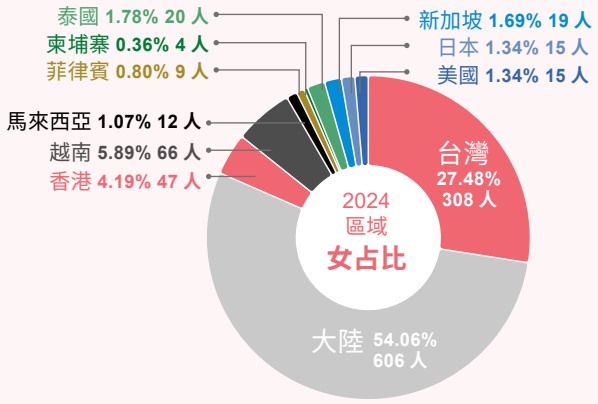


非主管總計 **1277** 人 占比 **70.75%**

項目		2024				2023				2022			
		性別		職務		性別		職務		性別		職務	
		男	女	主管	非主管	男	女	主管	非主管	男	女	主管	非主管
地區	台灣	29.24%	27.48%	26.52%	28.82%	28.78%	27.58%	31.93%	26.28%	28.95%	25.85%	26.67%	27.20%
	海外	70.76%	72.52%	73.48%	71.18%	71.22%	72.42%	68.07%	73.72%	71.05%	74.15%	73.33%	72.80%
年齡	30 歲以下	14.62%	22.39%	2.27%	25.84%	16.59%	22.10%	4.20%	27.11%	17.80%	28.91%	4.74%	33.52%
	30~50 歲	63.60%	70.38%	77.84%	63.82%	64.76%	71.87%	78.47%	64.88%	63.70%	65.94%	78.42%	59.16%
	50 歲以上	21.78%	7.23%	19.89%	10.34%	18.65%	6.04%	17.34%	8.02%	18.50%	5.15%	16.84%	7.33%
學歷	高中以下	31.14%	11.60%	15.72%	20.28%	30.98%	12.07%	15.33%	21.24%	29.52%	13.36%	14.39%	21.82%
	大學 / 大專	65.20%	85.73%	79.92%	77.21%	65.49%	85.33%	79.74%	76.69%	66.67%	84.45%	80.53%	76.38%
	碩士	3.36%	2.68%	3.98%	2.51%	3.23%	2.60%	4.56%	2.07%	3.53%	2.18%	4.74%	1.79%
	博士	0.29%	0.00%	0.38%	0.00%	0.29%	0.00%	0.36%	0.00%	0.28%	0.00%	0.35%	0.00%
占比		37.89%	62.11%	29.25%	70.75%	38.74%	61.26%	31.17%	68.83%	38.21%	61.79%	30.76%	69.24%
總計		684	1121	528	1277	681	1077	548	1210	708	1145	570	1283

國籍分佈



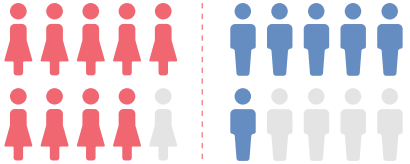


項目		2024 年								2023 年							
		性別				職務				性別				職務			
		男		女		主管		非主管		男		女		主管		非主管	
區域	台灣	200	29.24%	308	27.48%	140	26.52%	368	28.82%	196	28.78%	297	27.58%	175	31.93%	318	26.28%
	大陸	322	47.08%	606	54.06%	248	46.97%	680	53.25%	328	48.16%	588	54.60%	255	46.53%	661	54.63%
	香港	49	7.16%	47	4.19%	52	9.85%	44	3.45%	56	8.22%	50	4.64%	52	9.49%	54	4.46%
	越南	25	3.65%	66	5.89%	29	5.49%	62	4.86%	23	3.38%	67	6.22%	24	4.38%	66	5.45%
	馬來西亞	4	0.58%	12	1.07%	5	0.95%	11	0.86%	4	0.59%	12	1.11%	5	0.91%	11	0.91%
	菲律賓	3	0.44%	9	0.80%	5	0.95%	7	0.55%	4	0.59%	9	0.84%	4	0.73%	9	0.74%
	柬埔寨	3	0.44%	4	0.36%	4	0.76%	3	0.23%	3	0.44%	4	0.37%	4	0.73%	3	0.25%
	泰國	17	2.49%	20	1.78%	14	2.65%	23	1.80%	15	2.20%	19	1.76%	11	2.01%	23	1.90%
	新加坡	27	3.95%	19	1.69%	6	1.14%	40	3.13%	29	4.26%	18	1.67%	6	1.09%	41	3.39%
	日本	15	2.19%	15	1.34%	10	1.89%	20	1.57%	15	2.20%	9	0.84%	4	0.73%	20	1.65%
	美國	19	2.78%	15	1.34%	15	2.84%	19	1.49%	8	1.17%	4	0.37%	8	1.46%	4	0.33%

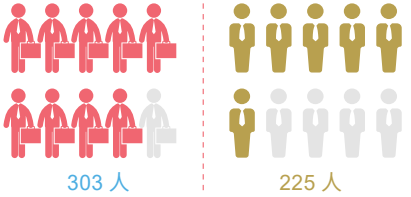
全球員工性別比例

台驊控股全球員工中女性占比 62.11%，主管階層女性占比達 57.39%，顯示公司積極推動性別平等與女性領導力提升，持續營造多元包容的工作環境。

2024 年
女性占比 62.11%，男性占比 37.89%



主管階層女性占比 57.39% (303/528 人)



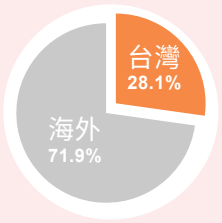
6-2-2 文化多元與在地用人策略

截至 2024 年底，台驊控股全球員工總數達 1,805 人，其中海外據點員工占比約 71.9%。公司積極落實「在地用人、文化共融」策略，尊重並融合當地多元文化背景，發揮當地人才優勢，推動企業全球化發展。台灣員工占比約 28.1%，持續扮演企業決策及制度支撐的核心角色。

為促進跨文化共融，台驊控股積極推動多元文化培訓，涵蓋語言能力提升、文化敏感度教育及國際溝通技巧，協助不同地區員工跨越文化隔閡。公司同時設置多語言工作環境與溝通平台，鼓勵海外據點與總部間的經驗交流與合作，強化組織凝聚力與向心力。

此外，公司持續評估在地人力需求與文化差異，並制定符合當地法規與習俗的人才管理政策，確保來自不同文化背景的員工均能獲得公平機會與支持，實現真正的多元共融。

員工地區分布總表（2024 年）

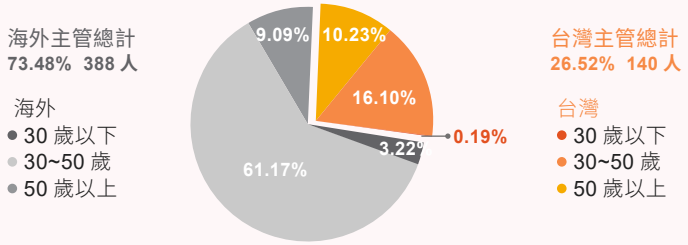


地區	員工人數（人）	員工占比 (%)
台灣	508	28.1%
海外 *	1,297	71.9%
合計	1,805	100%

* 海外包含中國大陸及東南亞等據點

2024 年，台驊控股主管總數為 528 人，其中海外主管人數達 388 人，占主管總數的 73.5%。主管年齡主要集中於 30 至 50 歲，占海外主管的 61.2%，顯示公司高度重視海外年輕領導人才的培育與管理團隊的活力，為組織持續發展注入動力。

主管依地區及年齡分布（2024 年）



年齡區間	台灣主管人數	台灣占比 (%)	海外主管人數	海外占比 (%)
30 歲以下	1	0.19%	17	3.22%
30~50 歲	85	16.10%	323	61.17%
50 歲以上	54	10.23%	48	9.09%
主管總計	140	26.52%	388	73.48%

分析說明

海外員工及主管比例持續上升，顯示台驊控股全球化布局成效明顯，並成功落實在地用人策略。主管年齡集中在 30 至 50 歲的年輕領導團隊，不僅活化組織能量，也促進跨區域管理能力提升。台灣員工與主管則穩定承擔企業決策與制度支持角色，確保組織運作平衡。

多元文化培訓與多語言環境有助於突破文化障礙，強化跨地區溝通協作，提升員工歸屬感與組織凝聚力。持續依據在地文化與法規調整管理政策，保障多元文化背景員工的公平權益，彰顯公司對多元共融的深度承諾。

未來，公司將持續優化多元文化融合政策，拓展在地人才培育管道，促進全球組織的永續發展與競爭力提升。

6-2-3 身心障礙員工與友善職場措施

地區	男性	女性	合計
台灣	5	1	6
大陸	1	2	3
香港	0	0	0
海外	1	0	1
總計	7	3	10

截至 2024 年底，台驊控股聘用身心障礙員工共 10 人，分布於台灣、大陸及海外據點。公司積極規劃職務適配、彈性工時等措施，期望為身心障礙員工創造公平且友善的工作環境。

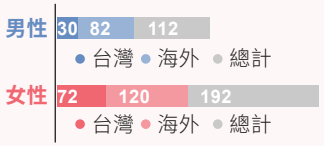
目前部分相關措施尚在推動或規劃階段，台驊控股將持續完善相關政策與設施，強化員工教育與支持管道，確保身心障礙員工能夠公平參與職場並發揮其專長，落實非歧視與多元包容原則。

公司致力於推動多元共融，未來將加速友善職場環境的建置，促進所有員工的職涯發展與福祉。

6-2-4 正職員工新進與離職分析

1. 正職員工新進人數

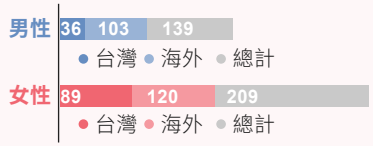
（依性別與地區分類，2024 年）單位：人數



地區	男性	女性	合計
台灣	30	72	102
海外	82	120	202
總計	112	192	304

2. 正職員工離職人數

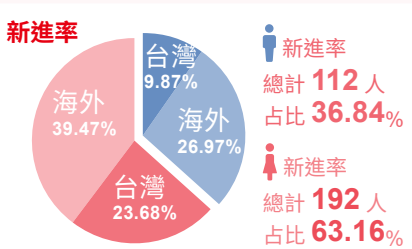
（依性別與地區分類，2024 年）單位：人數

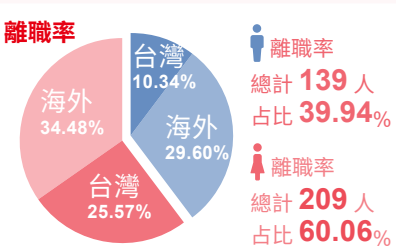


地區	男性	女性	合計
台灣	36	89	125
海外	103	120	223
總計	139	209	348

3. 新進率與離職率

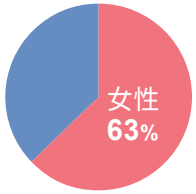
（依性別與地區分類，2024 年）單位：比例

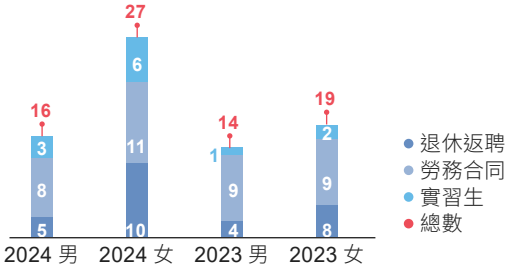




2024 年台驊控股正職員工新進人數共 304 人，其中女性新進人數 192 人，顯著高於男性的 112 人，顯示公司積極招募女性人才。離職人數共 348 人，女性離職人數 209 人，也高於男性的 139 人，反映女性員工流動性較大。海外員工的流動率普遍高於台灣，無論是新進率或離職率皆明顯較高，說明海外市場的競爭與挑戰更為激烈。新進率與離職率數據顯示，公司需持續優化女性人才的培育與留任策略，同時加強海外人才管理，以促進組織的穩定發展與性別多元共融。

6-2-5 非正職員工分類（2024 年）





2024 年**非正職員工總數達 43 人，其中女性比例高於男性，約占 63%**。退休返聘與勞務合同人數均呈穩定成長趨勢，反映公司積極延攬經驗豐富人才並靈活運用彈性人力資源，有效支持營運需求。

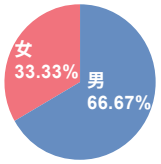
實習生人數較前一年增加，顯示公司持續重視青年人才培育與多元人力結構發展。非正職員工在組織中扮演重要角色，協助公司彈性調整人力配置，並促進人才梯隊建構與持續創新。

未來，公司將持續優化非正職員工管理政策與培育機制，確保多元人才資源穩定供應與永續發展。

6-2-6 實習生依性別分布（2024 年）

2024 年，台驊控股共聘用實習生 9 人，分布於台灣及大陸地區，男性 2 人、女性 7 人，女性占比達 77.8%。實習生留任人數為 4 人，其中女性 3 人，顯示女性實習生的留任比例較高。

區域	2024 男	2024 女	2023 男	2023 女
台灣	2	2	1	1
大陸	1	4	0	1
香港	0	0	0	0
海外	0	0	0	0
合計	3	6	1	2



2024 留任比例
- 男：留任數 2/ 總數 3
- 女：留任數 2/ 總數 6

2023 留任比例
男：留任數 0/ 總數 1
女：留任數 0/ 總數 2

2024 年，**台驊控股共聘用 9 名實習生，分布於台灣及大陸地區，其中女性占比高達 77.8%**，顯示公司在實習生招募中積極促進性別平衡。

實習生留任人數共 4 人，女性占 3 人，顯示女性實習生留任率較高，反映公司對女性人才培育與支持的成效。整體實習生留任率約 44%，展現台驊控股成功將部分實習生轉化為長期人才，為未來組織發展奠定穩定的人才基礎。

未來，公司將持續深化實習生培育計畫，優化留任機制，特別關注女性人才的發展，助力推動企業人才結構多元化與永續發展。

6-3 人才招募與潛力發展機制

6-3-1 公開透明的招募制度與多元管道

台驊控股秉持「用對的人、做對的事」的人才理念，建立公開透明的招募制度，從人才需求審核、職缺公告、履歷篩選、行為式面談至最終錄用，皆以專業職能與文化適配為核心標準。全職及兼職職缺同步公告於官方網站、人力銀行與社群平台，並設有內部轉任與推薦制度，鼓勵員工內推優秀人才。

為拓展人才來源，公司逐年強化多元招募管道，包含：

- **校園招募合作（校園徵才會、實習計畫）**
- **非典型職務招募（兼職、輪班、彈性工時）**
- **海外據點當地用人（依據需求聘用當地人才）**
- **自媒體與數位廣告投放（強化品牌及職缺曝光）**

2024 年招募數據

- 全球新進員工 **304** 人 占總員工比例 **16.84 %**
- 海外新進員工中 在地用人比例近**七**成
- 30 歲以下青年占比 **54.28 %**
- 女性占比 **63.16 %**
- 50 歲以上新進占比 **4.28 %**

這些數據展現多元招募管道及平權原則已有效落實於招募端，促進人才多樣性。

6-3-2 性別平權與公平選才原則

為落實性別平等與公平機會，台驊控股全面導入性別中立用語，履歷與面試評估過程嚴格排除性別、年齡及婚育狀況等因素影響，確保所有應徵者皆享有公平錄取機會。所有招募人員均接受無意識偏見及反歧視行為準則的內部訓練，建立多元包容的選才觀念。

公司設有人才多元化評估機制，定期統計人員組成比例，並依年度分析差異，持續優化招募流程，避免不平等待遇及隱性歧視。

2024 年 新進員工組成指標 → 女性占比 **63.16 %** | 50 歲以上占比 **4.28 %** | 30 歲以下占比 **54.28 %**

這些指標顯示公司積極監控與推動多元、公平的招募政策。

6-3-3 青年與中高齡人才發展與留任

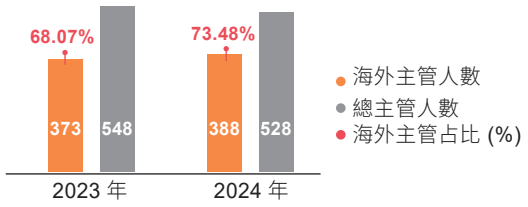
2024 年，台驊控股新進員工中，**30 歲以下青年員工達 165 人，占總新進人數 54.28%**。其中超過七成分布於業務、客服及物流現場等第一線職務。公司已導入職能分級制度與輔導員制度，強化職涯初期的適應與留任誘因。**2024 年青年員工復職後一年留任率達 77%，較 2023 年提升 15%**，展現人才培育與留任成效。

中高齡人才方面，**2024 年聘用 50 歲以上新進員工 13 人，占比 4.28%**，主要集中於內勤、品質管理及教育訓練職系。公司積極推動延後退休、經驗轉任及彈性工時等友善職場措施，促進中高齡員工職涯續航與組織穩定。

此外，**50 歲以上員工占總員工比率為 12.74%，其中中高齡主管人數達 105 人，占主管總數 19.89%。2024 年新聘用 50 歲以上員工 13 人，離職人數 31 人，顯示中高齡人才資源穩定，公司持續致力打造中高齡友善職場。**

員工與主管地區分布及趨勢分析

與 2023 年相比，2024 年海外主管占比由 68.07% 提升至 73.48%。此明顯增幅反映台驊控股持續強化海外管理團隊，積極培育當地領導人才，配合全球經營策略，提升整體管理效能與區域競爭力。



6-3-4 平均訓練時數與人才培育內容

台驊控股重視員工專業成長與潛力開發，持續投入系統化的教育訓練與職涯輔導。2024 年，公司規劃多樣化培訓課程，涵蓋新人引導、通識課程、專業技能及職業安全等面向，確保員工能迅速適應職場環境並提升專業能力。培訓時數依職務與階級進行差異化規劃，新進員工的培訓進度與效果由輔導員制度與部門主管密切追蹤，HR 部門則提供職涯規劃與成長支持。

此制度有效提升新進員工適應力與留任率，**2024 年新進青年員工復職後一年留任率達 77%**。此外，公司定期進行員工滿意度調查及意見收集，特別關注多元文化與性別平等議題，持續優化工作環境與福利，確保員工能在包容且支持的環境中發揮最大潛能。

課程類別	課程時數	課程名稱	內容概要
新人引導	2 小時	文件填寫	人事資料填寫與系統操作說明
通識課程	1.5 小時	集團簡介	公司歷史、組織架構及經營理念
專業課程	4.5 小時	航線基礎概念	航線業務基礎及實務
專業課程	36 小時	TCMS & EBS 流程	系統操作流程與實務應用

6-4 職涯發展與能力養成制度

6-4-1 四大訓練架構

台驊控股建構完善的訓練發展體系，依據員工職涯階段與企業核心能力，分為以下四大類別：

- **新進人員訓練**
  導入輔導員制度，針對企業文化、制度流程及資訊系統提供完整入職引導與適應支持，協助新進員工快速融入組織。
- **職能訓練體系**
  依照職等與職系，設計涵蓋業務、行政、財會、客服、倉儲、法務、資訊等多元專業模組，確保各職務專業技能持續提升。
- **重點主題課程**
  每年針對環境、社會及公司治理(ESG)、數位轉型、資訊安全及職場安全衛生等重要議題，安排主題式教育訓練，強化員工核心能力與風險意識。
- **高階主管專屬訓練**
  聚焦領導力、決策能力、風險治理與國際管理趨勢，結合內外部資源設計，提升管理層策略視野與執行力。

6-4-2 不同職級與職務類別受訓時數分布及各子公司訓練成果彙總

台驊控股依據員工職級與職務類別，規劃差異化教育訓練方案，確保各層級員工均獲得適切培育與成長機會。
根據 2024 年統計資料，訓練時數分布如下：

職級	受訓時數	主要課程類別
基層員工	約 8-12 小時	職場安全衛生、基礎專業技能、系統操作
中階主管	約 12-20 小時	管理能力、溝通技巧、專業知識更新
高階主管	約 20-40 小時	領導力、決策能力、風險治理、永續治理

職務類別	受訓時數	主要課程範圍
業務	約 10-15 小時	專業技能、行銷、客戶管理
行政 / 財務	約 8-12 小時	系統操作、規章制度、數據分析
倉儲 / 物流	約 10-18 小時	安全衛生、操作規範、危險品處理
資訊 / 法務	約 15-25 小時	系統應用、資安、法令遵循

此外，台驊控股設有統一訓練管理系統，統籌全公司訓練時數及參訓狀況，2024 年平均人均訓練時數達 13.7 小時／人。
子公司平均訓練時數分布如下：

- 台驊控股：13.7 小時
- 台灣空運：15 小時
- 台灣海運：12 小時
- 上海台驊：11 小時
- 尚鈞國際物流：14 小時
- 聯宇達方：16 小時

未來將持續優化訓練資料揭露，補充職級及職務類別訓練時數的分析與比較，
提升資訊完整性與符合 GRI 404-1「平均訓練時數」的揭露要求。

6-4-3 高階主管訓練與內部講師制度

2024 年度，台驊控股共舉辦 8 場高階主管專屬培訓課程，涵蓋風險控管、營運策略、產業趨勢與永續治理等核心議題，確保主管具備前瞻視野與決策能力。

內部講師制度持續深化，**2024 年計有 22 位資深主管及專案負責人擔任講師，開設 41 場課程，涵蓋多元職能與管理技能，培訓滿意度平均達 93%**，有效促進知識傳承與經驗分享。

培訓時數依職級與職務類別差異化安排，確保基層、中階及高階主管皆獲得適切發展支持，進一步提升組織治理與管理效能。

建議後續可補充詳細課程大綱重點及培訓成效評估，展示培育計劃如何具體促進主管能力提升及公司治理品質。

6-4-4 輪調與儲備幹部制度（含輔導員制度）

為促進員工跨職能發展及儲備中高階幹部，台驊控股建置完善的跨部門輪調制度與人才儲備梯隊，強化組織內部人才流動與多元能力培養。

- **儲備幹部制度**
  公司設立基礎、中階及海外三階段人才庫，結合年度培訓課程、專案任務派遣及輔導員配對，協助儲備幹部持續成長並提升管理能量。
- **輪調制度**
  每年開放跨部門輪調申請與主管指派，讓員工累積多元職能經驗與部門整合能力，提升組織靈活度與人力資源彈性。
- **輔導員制度**
  新進員工及儲備幹部均配備專屬輔導員，提供工作回饋、職涯指導及文化適應協助，確保人才能快速融入組織並達成職涯目標。

此三大制度相輔相成，促進台驊控股人才梯隊的穩健培育與持續更新，為公司中長期經營發展提供有力支援。

6-4-5 校園合作與產學培育推動

台驊控股與多所大專院校積極合作，推動多元化產學鏈結計畫，內容涵蓋職場講座、實習基地、畢業生拜訪及獎學金設立，強化校企合作與青年人才培育。

- **2024 年合作學校與項目：**
  - 海洋大學設立獎學金，獎助 28 名學生（女 17 人、男 11 人），年度發放金額新台幣 50 萬元，促進學生畢業後就業。
  - 上海政法學院與上海商學院辦理就業面試技巧講座，分別吸引 40 與 80 人參與。
  - 上海海洋大學辦理「行路有光」畢業生拜訪活動、就業實習基地簽約掛牌及簡歷設計講座，累計參與人數約 83 人。
- **參與總時數與人次：**
  合作講座及活動累計約 13 小時，參與人數合計 231 人次。

未來，台驊控股將持續深化校園合作，拓展實習與職涯輔導計畫，優化獎學金制度，進一步鞏固青年人才儲備與企業發展連結。

6-5 公平薪酬與獎酬制度

台驊控股秉持「公平報酬、激勵績效、照顧員工」的人才資源管理核心理念，持續建構具市場競爭力且符合永續發展精神的薪酬制度。公司不僅保障全體員工基本待遇與工作尊嚴，更透過全方位的獎酬機制與福利政策，落實企業與員工共榮共享的價值文化。

6-5-1 薪酬制度與市場對標

台驊控股依據職等、職級、年資與績效表現建構彈性薪資制度，並定期參考市場薪酬調查與產業報告進行檢視與調整，以維持薪酬具備市場競爭力與公平性。2024 年度雖未實施整體調薪，反映營運審慎態勢，惟公司仍持續落實公平薪酬原則，推動性別薪資結構與職級中位數分析。

2024 年薪資統計資料如下（統計範圍涵蓋台驊控股（台灣）與台驊物流（台灣））：

全體全時員工

月薪平均數：新台幣 **86,074** 元

月薪中位數：新台幣 **59,569** 元

年度總薪酬倍數（最高薪與中位數薪酬比）：**11.2** 倍

細部觀察控股與物流單位薪資如下：

控股(台灣)員工

平均月薪為新台幣 **99,797** 元

中位數為新台幣 **76,358** 元

物流(台灣)員工

平均月薪為新台幣 **81,445** 元

中位數為新台幣 **56,704** 元

上述差異反映各單位職務屬性與職類結構的不同。公司將持續強化薪資公平性評估與透明度，並重視與永續價值連結之薪酬機制，未來擬評估將 ESG 績效納入激勵制度，建構具激勵性且兼顧永續發展的報酬架構。

6-5-2 年終獎金與津貼制度

公司統一發放「一個月全薪」作為年終獎金，並依單位目標與個人績效核發變動獎金。另依法給付加班費與補休制度，並設有交通、誤餐、出差與輪班等津貼補助，提供員工彈性支持。

2024 年度
津貼總額為新台幣 **303,325** 千元。

6-5-3 員工分紅與股權激勵制度

公司重視員工共享企業成果，曾設立員工認股制度，惟近年因應法規變化未再推動。目前以盈餘分紅與績效獎金為主要激勵機制，提升員工參與感與留任動力。

6-5-4 非金錢性報酬與福利制度

台驊控股重視員工福祉，除依法提撥退休金與投保社會保險外，並由「職工福利委員會」依據《職工福利金條例》主導多元非金錢性福利措施，致力建構健康、友善與具歸屬感的職場文化，促進工作與生活平衡：

生活與家庭支持：提供結婚、生育禮金、喪葬補助及各類急難救助，協助員工安心面對人生各項重要階段與突發狀況。另針對有特殊需求之同仁，經主管審慎評估核准後，得彈性適用彈性上下班與遠距工作機制，以兼顧家庭照顧責任與職場工作安排，提升整體生活品質與工作滿意度。

健康與保障：針對主管與外勤人員提供團體保險補充保障，並補助全體員工健康檢查費用。

文化與活動：每年編列預算辦理國內外旅遊補助、員工尾牙、聚餐、聯歡活動，促進團隊凝聚力與職場互動。

員工表揚機制：設置長期服務獎、年度優良員工獎與各式激勵措施，鼓勵員工表現與貢獻，持續強化企業認同與正向文化。

6-5-5 退休制度與長期保障

公司依據《勞動基準法》及《員工退休辦法》訂立退休機制，設立「勞工退休準備金監督委員會」進行資金提撥與監督，保障員工長期權益。海外據點亦依當地法令設置各類退休與社保機制。

2024 年度
退休金提撥總額為新台幣 **23,334** 千元，較 2023 年（21,752 千元）**增加約 7.3%**。

6-5-6 績效考核制度

公司全面推動績效管理，實施 A+ ～ D 五等級考核，並設置績效目標庫以對應不同職務屬性。
一般員工每年兩次考核，高階主管每年一次。考核結果除作為獎酬與晉升依據外，亦納入持續改善與輔導機制。2024 年績效考核覆蓋率達 99%，考核人數共 1,787 人，其中女性占比 61.99%，主管考核占比 28.92%。

2024 年績效考核覆蓋率達 **99%** → 考核人數共 **1,787** 人 | 女性占比 **61.99%** | 主管考核占比 **28.92%**

6-5-7 關鍵績效指標

項目	數值
績效考核覆蓋率	**99.0%**
年度總薪酬比率	**11.2** 倍
津貼發放總額	新台幣 **303,325** 千元
退休金提撥成長率（2024 vs 2023）	**+7.3%**

6-6 員工關懷與職場支持制度

6-6-1 性別平等與多元文化倡議

台驊控股致力打造性別中立、文化多元與共融友善的工作環境，尊重所有員工在性別、性傾向、年齡、族群、國籍及宗教信仰上的多樣性，並落實無歧視、平權的人才政策。

截至 2024 年底：

女性員工占比 **62.11 %**

中高階主管女性占比 **29.25 %**

50 歲以上員工占比 **12.76 %** → 男性 **21.78 %** / 女性 **7.23 %**

公司依法聘用身心障礙員工，並提供合理職務調整與資源支持，確保其公平工作機會與尊嚴。透過無性別偏見招募、彈性工時、匿名申訴管道及文化倡議，推動尊重差異、共融互信的職場文化。

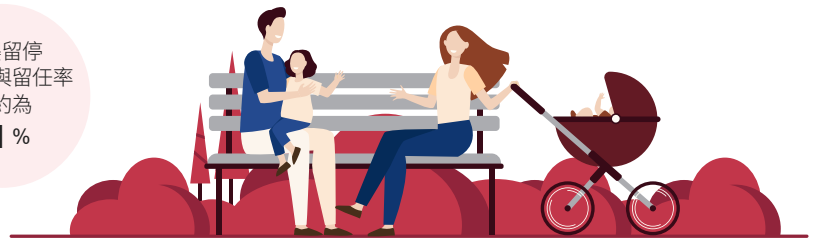
6-6-2 育兒與家庭支持制度

為協助員工兼顧職場發展與家庭照顧，公司依據《性別工作平等法》建立完整的育嬰留職停薪制度，並持續強化復職支持與彈性工作設計：

- **不限性別、職級與年資，凡符合條件之員工皆可申請育嬰留停**
- **提供復職前面談與彈性工時調整選項，鼓勵男性參與育兒**
- **設有匿名申訴信箱與即時對話管道**
- **雖尚未設置哺（集）乳室，惟提供合適空間與冷藏設備支援**

2024 年育嬰留停復職率與留任率均約為 71%，男性略高於女性。
未來將持續加強福利宣導與照護需求識別，提升制度可及性與友善程度。

育嬰留停復職率與留任率均約為 **71 %**



勞資關係與團體協約

本公司目前無成立工會，團體協約覆蓋率為 0%。惟已建立多元勞資溝通管道，以確保員工意見能即時獲得傾聽與回應。透過此等制度化溝通機制，本公司得以及時掌握員工需求並進行改善，持續提升勞資互信與合作氛圍。

6-6-3 反歧視政策與性騷擾防治制度

公司設有《性騷擾防治、申訴及懲戒處理辦法》，並依據《性別平等工作法》推動防治與申訴機制，保障員工基本人權與職場安全：

- **所有新進與在職員工皆須接受防治教育訓練**
- **設置專線與電子信箱接受申訴，並由申訴處理委員會負責處理（女性委員比例不低於 50%）**
- **所有案件於 2 個月內完成調查，並嚴守保密原則與當事人權益**

2024 年未發生性騷擾申訴案件，機制運作穩定。另將擬訂涵蓋更多元議題之《反歧視政策》，落實職場包容治理。

6-6-4 心理健康促進與壓力管理（規劃中）

公司已將心理健康列為優先關懷議題，預計自 2025 年起啟動第一階段推動措施，如：與外部諮詢機構合作進行初步評估。未來將逐步推動以下項目：

- 建置心理健康支持系統與諮詢服務
- 舉辦壓力舒緩課程與心理健康講座
- 推動生活與工作平衡機制
- 建立壓力預警與員工支持流程

透過逐步制度化的行動計畫，提升職場韌性與幸福感。

6-6-5 員工參與與回饋制度

為提升員工參與與溝通，自 2025 年起，公司將正式推動「年度員工滿意度調查」，涵蓋薪酬福利、工作環境、發展機會與管理溝通等項，並預計達成 80% 以上回覆率。調查結果將納入制度優化參考，並定期向公司治理暨永續委員會報告。

自 2025 年起
年度員工滿意度調查
- 薪酬福利
- 工作環境
- 發展機會
- 管理溝通

達成 **80%** 以上回覆率

6-6-6 職場文化建設與年度活動回顧

台驊控股重視員工為企業永續發展的核心資產，除建構制度化的人才培育與職涯支持機制外，更透過多元文化活動與部門交流平台，強化參與感、歸屬感與團隊向心力。各子公司依據年度目標與團隊特性，自主規劃培訓會議、團建活動、表揚典禮及家庭友善措施，形塑兼具學習成長與人文關懷的職場環境。2024 年，公司及所屬子公司辦理多場具代表性的員工活動，涵蓋主管訓練、年終表揚、營運共識營與文化慶典等，不僅回應不同世代員工需求，更深化跨部門交流與文化傳承，展現職場多元與活力，促進工作與生活的平衡。

以下為五場年度重點活動摘要，完整呈現台驊集團在人才發展與職場文化建設上的具體行動與成果：

台驊物流｜年度業務發展暨代理行策略會議

時間：2024 年 11 月｜地點：台北 W 飯店｜參與人數：83 人

邀集各事業部與海外代理，共同規劃 2025 年營運策略，聚焦市場趨勢、營運重點與合作模式，透過交流與共識強化全球佈局與品牌競爭力。

台灣空運｜年中主管教育訓練會議

時間：2024 年 7 月｜地點：淡水福容飯店｜參與人數：107 人

聚焦於高績效團隊建構、商務談判技巧與跨世代溝通，邀請中高階主管參與密集訓練，全面提升領導力與部門協作效能，展現公司對管理職能發展的重視。

台灣空運｜年終員工大會與獎學金頒發

時間：2024 年 1 月｜地點：臺北市青少年發展處｜參與人數：220 人

年度總結活動包含績效回顧、部門分享與優秀新人介紹，並進行員工子女獎學金頒發，肯定員工努力與家庭教育成果，營造溫馨正向的職場文化。

聯宇達方｜黃山年中會議與團建活動

時間：2024 年 9 月｜地點：安徽黃山市｜參與人數：55 人

以「勇敢創新，迎接挑戰」為主題，召開員工大會並舉行登山團建活動，安排部門小品競賽與攀登黃山行程，展現堅定毅力與團隊精神，深化文化認同。

聯宇達方｜二十週年慶與新春晚宴

時間：2024 年 3 月｜地點：上海瑞金洲際酒店｜參與人數：91 人

為表彰優秀員工及資深同仁，結合春酒晚宴辦理二十週年慶，現場設有歌舞表演、抽獎與致詞，彰顯企業溫度，傳達「人是最重要的資產」理念。

6-7 職業安全與職場環境管理

台驊控股高度重視員工作業安全與職場健康，依據《職業安全衛生法》等相關法規，建置完整的職業安全管理制度，推動以預防為核心的作業風險管理機制，持續強化教育訓練與安全文化，確保全體同仁的生命健康與工作福祉。

6-7-1 組織架構與制度治理

公司設有專責職業安全衛生管理人員，負責統籌各子公司及事業單位安全衛生作業推動與稽核，並定期向環境、社會及公司治理（ESG）委員會及總經理報告執行成效與改進建議。各營運單位依作業性質指派專責安全人員，負責現場風險巡查與異常通報，確保制度落實至第一線。

6-7-2 危害識別與風險控管機制

台驊控股依 PDCA 循環推動風險管理，包含：

危害鑑別：針對運輸、倉儲、貨物搬運、行政作業等環境，辨識跌倒、高溫、堆高機操作、疲勞駕駛等風險。

風險評估：依發生機率與傷害程度進行分級，納入風險矩陣管理，明確風險熱點。

管控措施：依制定標準作業程序與應變計畫，涵蓋自動化設備使用及危險作業監督。

6-7-3 安全衛生教育訓練制度

建立多層次教育訓練體系，依員工群體設計符合職務需求的課程，規劃適切訓練時數與頻率，加強安全意識與應變能力。
主要內容包括：

新進人員：入職前完成基礎職業安全衛生訓練（約 6–8 小時），涵蓋安全操作、防災演練及職業病預防。

作業人員：每半年接受強化訓練，持續提升技能與風險辨識能力。

管理幹部：中高階主管參與年度職業安全衛生責任與管理專題訓練（約 4–6 小時）。

2024 年教育訓練課程統整

課程名稱	受訓對象	訓練時數（人均）
職業安全衛生基礎訓練	全體員工	約 **6–8** 小時
課程重點說明：安全操作、防災演練、職業病預防		
防火與消防安全訓練	全體員工	約 **2–3** 小時
課程重點說明：消防器材使用、緊急疏散流程		
緊急應變與急救訓練	主管及關鍵員工	約 **3–4** 小時
課程重點說明：急救技能、緊急應變程序		
管理幹部職安衛責任訓練	中高階主管	約 **4–6** 小時
課程重點說明：法規遵循、安全責任與管理落實		

6-7-4 職業安全設施與應變配置

雖多為辦公與低風險環境，台驊控股仍積極建置基礎安全設施，提升緊急應變能力並符合法規要求：

急救設施：部分據點已配備基本急救用品，2025 年起全面推動標準化急救箱配置與定期檢查制度。

逃生與照明：各樓層設有逃生路線與緊急照明標示，並定期檢查通暢性與功能狀況。

消防與通風管理：持續委由專業廠商維護消防設備與空調系統，確保設施運作安全與合規。

6-7-5 法令遵循與定期維護

公司依法進行消防、建物、設備等定期安檢，委託具認證之廠商執行設備維護與環境檢測，並由安全衛生專責人員主導缺失改善與追蹤機制，符合職業安全衛生管理規範。

6-7-6 2025 年持續改善方向

儘管公司目前以辦公室與低風險作業為主，整體職業安全風險等級偏低，惟為強化預防管理與制度化運作，台驊控股於 2025 年規劃啟動「職業安全盤點計畫」，由專責單位統籌執行，針對各營運據點作業風險與防護措施進行系統性檢視與分級，並同步推動以下改善作為：

- **導入基本急救與防災訓練，依實務需求分階段推行。**
- **建立據點自主檢視機制，提升日常安全維護效能。**
- **導入標準化檢視表與通報流程，促進現場參與與風險回報。**
- **擬定職業安全政策，納入 ESG 報告常態性揭露。**

相關作法將由公司治理暨永續委員會監督推動，持續強化職場安全管理基礎。

6-8 整體友善職場展望與目標

台驊控股致力打造一個多元包容、尊重差異、兼顧員工福祉與安全的友善職場，視員工為企業最重要的資產。未來，我們將持續深化制度建設與文化推廣，推動以下重點目標：

- 強化心理健康支持機制，導入諮詢服務與減壓活動。
- 擴大女性與中高齡員工晉升機會，落實多元共融。
- 優化育嬰與彈性工作制度，提升工作與家庭兼顧彈性。
- 建立職涯發展梯隊，強化人才培育與長期留任機制。
- 推動自主職安管理，確保健康與作業風險控管到位。
- 完善員工溝通與意見反饋機制，強化參與感與認同。

本公司將結合內部數據與外部標準，持續深化友善職場制度，打造有尊嚴、有歸屬、有成長的工作環境，實現永續經營與社會責任目標。

友善職場推動面向與目標整合表

推動面向	主要措施	關鍵績效指標（KPI）	2025 短期目標	2026–2030 中期目標	2030 之後長期目標	GRI 揭露編號
心理健康支持機制	- 導入心理諮詢服務與壓力管理課程 - 舉辦減壓與正念活動	- 心理健康服務使用率 - 年度心理健康活動舉辦場次 - 員工心理健康滿意度	- 心理健康服務使用率 - 年度心理健康活動舉辦場次 - 員工心理健康滿意度　每年至少舉辦 1 場心理健康活動，使用率達 20% 以上	建立制度化心理健康支持計畫， 員工滿意度達 85% 以上	員工心理健康滿意度穩定維持 90% 以上， 形成支持性文化	GRI 403-6
多元共融與晉升平等	- 提升女性與中高齡員工比例 - 建立多元人才庫	- 女性主管比例 - 中高齡員工主管比例 - 多元化培訓參與率	女性及中高齡員工比例每年提升 2%	女性與多元背景主管比例逐步提升，管理層結構更均衡	女性與多元背景主管比例達 40% 以上	GRI 405-1、 GRI 401-1
家庭友善與彈性制度	- 宣導與推廣既有家庭支持政策（含育嬰留停、彈性工時與家庭照顧假） - 鼓勵員工兼顧家庭與工作，避免因家庭因素選擇離職	- 家庭友善政策認知度 - 家庭友善政策滿意度	每年至少舉辦 1 場政策宣導活動，員工認知度達 80% 以上	家庭友善政策滿意度達 85%， 並持續優化使用便利性	家庭友善政策滿意度達 90% 以上並穩定維持	GRI 401-3、 GRI 401-2
職涯發展與留任機制	- 完善晉升制度與公平透明的職級架構 - 規劃人才培育與職能訓練 - 建立員工發展支持制度（輔導員、內部溝通管道）	- 員工晉升制度知悉度 - 內部晉升比例 - 員工訓練完成率 - 人才培育計畫執行率	- 強化宣導晉升制度與職級架構，提升知悉度 - 完成關鍵職務盤點 - 規劃至少 2 項職能訓練課程	- 建立系統化人才培育計畫，每年規劃訓練課程 - 提升內部晉升比例，逐步提高管理職由內部晉升產生比率 - 建立關鍵職務人才梯隊	- 建立完整人才發展體系，確保組織持續成長 - 員工留任率與晉升管道滿意度達 90% 以上 - 關鍵職務皆有替代方案與梯隊人才	GRI 404-2、 GRI 401-1
自主職安管理	- 依職安法規實施自主檢查與危害辨識 - 完善職安管理制度與教育訓練 - 強化健康檢查制度與員工防護措施	- 工安事故發生率 - 員工健康檢查覆蓋率 - 安全教育訓練完成率 - 職安制度建置完整度	- 持續強化職安教育訓練，員工訓練完成率達 100% - 依法規完成員工健康檢查，確保零重大職業災害	- 正式導入並完成 ISO 45001 認證 - 每年通過監督稽核並落實持續改善 - 建立職安績效追蹤與揭露機制，逐步與國際最佳實務接軌	-- 持續維持 ISO 45001 認證，深化安全文化 - 確保零重大職業災害，推動工安績效透明揭露 - 將職安績效納入公司永續指標，與國際標準接軌	GRI 403-1、 GRI 403-2
溝通與意見反饋機制	- 季度員工調查與高層座談 - 建立跨部門平台與回饋追蹤機制	- 員工滿意度分數 - 意見落實率 - 回饋改善完成率	員工滿意度達 80% 以上	滿意度達 85-90% 並建立跨部門 回饋追蹤	維持 90% 以上並持續提升改善率	GRI 2-29、 GRI 2-30

2024 年為本計畫的啟動年，完成需求評估與制度盤點，並設定 2025 年起的行動藍圖。心理健康支持機制將以循序漸進方式導入，先建立基線數據，再逐年提升滿意度，直至制度化落地。多元共融、家庭友善、職涯發展、職安管理及溝通反饋等面向則同步推進，以系統化與數據化管理落實友善職場，支持公司長期永續發展與社會責任承諾。

7 社會共榮

7-1 企業社會責任 77
7-2 社區參與與地方連結 78
7-3 客戶權益保護 80
7-4 利害關係人溝通與回應 81
7-5 未來目標與挑戰 81

7-1 企業社會責任

7-1-1 企業社會責任理念與架構

台驊控股深信，企業成功不僅來自財務表現，更源於對社會與環境的積極承擔與貢獻。秉持「創造共享價值、回饋社會」的理念，公司致力於經濟、環境與社會三大面向的均衡發展，實踐企業社會責任，推動企業永續經營。

公司從以下三大面向推動企業社會責任與永續發展：

經濟面向

注重良好公司治理與風險管理，強化經營透明度與誠信原則，確保股東、員工與客戶等利害關係人的權益，並持續創新服務與產品，提升市場競爭力與企業長期價值。

環境面向

積極推動節能減碳、資源循環利用與污染防治，發展綠色物流與低碳供應鏈，回應全球氣候行動，降低環境衝擊，促進生態永續。

社會面向

關注員工福祉與多元包容，推動公平薪酬、職場安全與健康管理，同時積極參與社區公益、文化發展與弱勢關懷，促進社會和諧與共榮。

透過三大面向的整合管理，台驊控股將企業社會責任視為永續發展核心，持續提升企業與社會價值，展現負責任企業公民的堅定決心與願景。

7-1-2 企業社會責任推動架構與實踐

一、推動架構與監督機制

為確保企業社會責任的有效推動與持續精進，台驊控股設立「公司治理暨永續委員會」，專責監督相關政策與執行情況。該委員會定期召開會議，檢視各項執行成果，並靈活調整策略方向，確保企業社會責任工作與公司長期發展目標緊密結合。

二、利害關係人溝通機制

公司積極識別並與包括**員工、客戶、供應商、社區與政府等多元利害關係人保持良好溝通**，透過問卷調查與回饋機制，了解其關注議題與實際需求，強化企業透明度與信任基礎。

三、策略目標與關鍵成果

台驊控股訂定明確的短期、中期與長期企業社會責任目標，涵蓋以下關鍵指標：

- 碳排放減量與氣候風險回應
- 員工多元化與福祉提升
- 社區公益參與深度與廣度
- 公司治理與誠信經營制度強化

2024 年已達成多項關鍵績效指標（KPI），包括碳排放有效減量、員工訓練時數提升，以及公益投入擴大，展現具體成效。

四、實踐案例分享

典型實踐成果包括：

- 積極推動綠色物流與低碳運輸方案
- 持續支持陽明海運文化基金會之在地文化活動
- 積極參與國際永續標準認證與內部教育訓練課程
- 全面實施員工安全與健康管理制度

台驊控股將企業社會責任內化為經營策略核心，持續強化作為負責任企業公民的承諾與行動力。

7-2 社區參與與地方連結

7-2-1 推動方向與實踐策略

台驊控股視地方社區為企業永續發展的重要夥伴，秉持「根植在地、鏈結社群」的核心理念，透過本業優勢結合各地營運資源，推動具回應性與實質影響力的社會參與行動。2024 年度，台驊聚焦以下兩大推動主軸，致力深化在地連結與社會共融：

1. 擴大據點自主參與力道，強化在地互動與信任

鼓勵各營運據點依據所在社區特性與需求，自主發起並參與公益活動，包括志工服務、弱勢族群支持、環境清潔、長者與孩童關懷等面向，透過定期行動強化企業與社區居民之間的互信與認同，落實企業公民責任。

2. 發揮本業所長支援災害應變，提升社區韌性

整合物流與倉儲資源，建立應變聯繫窗口與快速調度流程，在天然災害或緊急情境發生時，主動提供物資運輸支援與人力協助，強化企業於地方災害應對體系中的角色，為社區恢復與應變提供即時貢獻。

7-2-2 文化連結與公益參與

2024 年，陽明 — 「2024 好港生活節」文化藝術公益活動

台驊控股長期支持在地藝文發展與文化教育推廣，2024 年度持續支持陽明海運文化基金會，協辦於基隆舉辦的「2024 好港生活節」系列活動。該活動結合陽明海洋文化藝術館 20 週年館慶與基隆設市百年，為期兩日，內容包括音樂演出、文創市集、美式餐車與懷舊展覽，生動呈現戰後基隆港的海港生活風貌，並透過「嗨港人 20 週年展」展示在地藝術創作與集體記憶。

台驊以企業名義協辦此活動，不僅彰顯對港口文化資產的重視，也與其他物流企業共同推動，展現產業對社會的集體關懷與正向形象。此舉不僅強化企業與基隆地方社群的連結，也為文化公益注入實質資源與策展支持，為 ESG「社會參與」面向貢獻多元實績。

7-2-3 其他公益參與紀實

一、上海台驊 -- 減壓 DIY 永生花掛件手工製

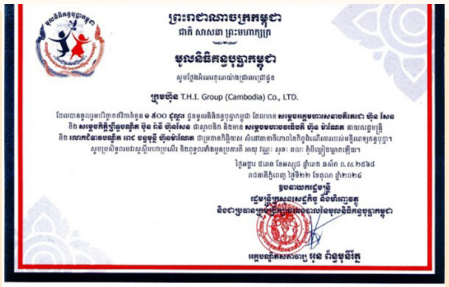
活動時間：2024 年 5 月 30 日
本次手工藝活動結合減壓與藝術，邀請員工及社區民眾共同參與，透過 DIY 永生花掛件製作，促進身心放鬆與社區交流。活動持續 2 小時，約 20 人參加，現場氣氛熱烈且充滿創意。活動過程有詳細拍攝，紀錄珍貴畫面。

二、TCBSHA-- 嘉定區第三十一屆「藍天下的至愛」募捐

活動時間：2024 年度
台驊控股嘉定區分公司持續關注社區弱勢，於 2024 年度參與該募捐活動，捐贈人民幣 5,000 元支持在地弱勢家庭。雖本次以金錢捐助為主，活動時間與參與人數不定，募捐過程有拍攝紀錄。

三、柬埔寨 — 捐贈 Kantha Bopha 醫院

活動時間：2024 年 10 月 22 日
台驊柬埔寨分公司捐贈 1,500 美元給當地 Kantha Bopha 兒童醫院，用於協助患病兒童的治療與照護。該醫療公益行動彰顯企業對海外弱勢族群的關懷，活動細節與捐贈過程亦有攝影紀錄。



四、越南 — 災區與貧困家庭學生關懷

活動時間：2024 年 10 月 26 日
針對受災地區及貧困學生，台驊越南分公司捐贈愛心物資與善款，致力提供即時援助與教育支持。該公益行動未特定時間，參與人數未詳，活動現場有照片保存，展現溫暖行動。

五、鄭州分公司 — 感恩節溫暖環衛工人

活動時間：2024 年 11 月 28 日
感恩節期間，鄭州分公司發起關懷環衛工人的公益活動，透過發放物資及慰問，感謝他們辛勞付出，凝聚社會和諧力量。參與人數未記錄，但活動過程均有拍攝，作為未來推廣依據。

台驊控股持續以多元公益活動深耕各地社區，從志工服務、文化推廣到弱勢關懷，積極回應地方需求，深化企業與社會的互信與連結。透過結合本業資源與夥伴力量，台驊不僅提升了社區韌性與文化活力，也彰顯企業公民責任，推動企業與社會共榮的永續願景。

連結重大性議題與 ESG 價值

社區參與是台驊控股永續發展的重要支柱，支持公司在環境、社會及治理三大面向的重大性議題。透過積極回應社區需求與公益行動，提升社會共融與員工參與度，強化企業社會責任的實踐力與透明度，推動整體 ESG 績效持續精進，確保企業長期價值與社會利益的雙贏。

7-3 客戶權益保護

一、顧客滿意度調查制度

台驊控股為持續提升服務品質及客戶體驗，每年定期執行顧客滿意度調查，調查對象主要為年度主要業務往來客戶及前二十大關鍵客戶。調查透過數位問卷進行，涵蓋服務態度、專業程度、回應速度、文件正確性、運送準確度、費用合理性及問題處理能力等多項服務面向。

調查結果將彙整成統計報告，由管理部門負責分析並提報高階管理層，針對低於標準的項目及客戶反饋，成立跨部門改善小組制定具體改善計畫，並定期回饋客戶，確保持續優化服務品質。此制度符合 ISO 9001:2015 質量管理體系要求，展現公司以客戶為中心的經營理念與品質承諾。

二、客戶資訊安全政策

為保障客戶資料及資訊資產安全，台驊國際控股制定完善的資訊安全政策，內容涵蓋：

資訊資產分類與管理

建立資產清冊，指定專責人員負責管理，並依機密等級分級保護。

人員安全管理

針對涉及敏感資訊之人員進行安全評估與保密契約簽署，並實施離職安全管理。

系統安全與網路管理

採用防火牆、加密傳輸、病毒防護等技術手段，限制未授權存取與設備使用。

密碼與帳號管理

強制使用強密碼、定期更換，並嚴禁帳號共享與未授權使用。

教育訓練

定期進行資訊安全教育與宣導，提高員工風險意識與操作安全。

事件通報與處理

建立資訊安全事件通報流程，違規行為依規定嚴肅處理，保障客戶資訊安全。

政策與程序均符合國際資安標準要求，確保客戶資料受到嚴密保護並支持公司永續經營。

根據 2024 年度內部稽核與客戶服務紀錄，報告期間無發生任何經證實之侵犯客戶隱私或客戶資料遺失之投訴事件，亦無因此而遭受罰款或法律制裁之紀錄。
本公司依據資訊安全政策與相關管理制度，落實個人資料保護與內部控管作業，並定期執行教育訓練與稽核，確保所有員工瞭解個資保護義務與違規風險。
客戶個人資料之蒐集、處理與利用，均依據個人資料保護法及相關法令辦理。

7-4 利害關係人溝通與回應

7-4-1 利害關係人識別與參與機制

台驊控股依據全球永續標準及企業營運特性，定期識別並更新主要利害關係人名單，涵蓋員工、客戶、供應商、股東、社區及政府機關等多元族群。公司透過問卷調查、會議，邀請利害關係人參與企業重要議題的溝通與決策，確保其需求與期待被充分納入經營策略。

7-4-2 主要利害關係人溝通活動

公司採用多元溝通渠道，如年度股東會、員工座談、客戶滿意度調查、供應商交流會、社區聯誼活動及官方網站平台，定期主動傳遞企業政策、營運狀況及永續推動進度。針對不同族群需求，提供專屬訊息與服務，強化互動效果，增進理解與信任。

7-4-3 回應機制與成效追蹤

台驊控股建立系統化回應機制，對利害關係人反饋事項均有專人負責接洽與處理，並依問題性質及緊急程度分類管理。每年進行回應成效評估，納入管理層考核指標，並依據評估結果調整溝通策略與改善方案，確保持續提升回應速度與品質，促進企業與利害關係人間的良性互動。

7-4-4 強化利害關係人參與的透明度

台驊控股高度重視利害關係人的意見，建立多元溝通管道，包含定期問卷調查、座談會與專案討論。收集的意見將經由專責團隊整理，納入年度策略檢討與政策修訂流程，確保利害關係人需求真實反映於企業經營決策中。

此外，公司設有反饋機制，定期向利害關係人報告回應進度與改善成果，保持雙向互動，提升信任感與參與度。透過這些措施，台驊控股強化了決策的透明度與包容性，促進企業與各方的長期合作關係。

7-5 未來目標與挑戰

展望未來，台驊控股將持續深化企業社會責任的實踐，著重於擴大社區公益參與，強化與地方社群的互動與合作，提升企業在社會共榮方面的影響力與貢獻度。

在客戶權益保障方面，公司計畫完善顧客滿意度調查體系，擴大調查範圍及頻率，並加強客戶資訊安全管理，推動更全面的資安防護措施，以因應日益複雜的數位風險挑戰。

同時，台驊控股將持續落實 ESG 策略，結合公司營運與全球永續趨勢，設定具體的減碳目標與行動計畫，提升資源使用效率，並加強內部永續文化培育與教育，確保永續理念深植組織。

挑戰方面，公司面臨全球經濟變動、法規更新與利害關係人期待提升等多重壓力，台驊控股將持續提升風險管理與應變能力，靈活調整策略，以穩健步伐邁向永續發展願景。

附錄

公司認證與證書一覽

此為證書 TW24/00000240 譯本

下述組織

台驊國際投資控股股份有限公司

110 臺北市信義區忠孝東路 4 段 563 號 12 樓

的管理系統已經過審核，並被證明符合下述要求

ISO/IEC 27001:2022

所涵蓋的活動範圍

資訊管理部提供之止乘商務系統(EBS)及國際貨物運輸管理系統(TCMS)之系統開發、維護、相關機房及網路之基礎設施之資訊安全管理活動，依據適用性聲明書版次 1.0 相符。

此證書的有效期自 2024 年 03 月 14 日 至 2027 年 03 月 14 日 且其有效性應繫於持續符合的定期稽核

版次 1, 原始註冊日期 2024 年 03 月 14 日

在驗證範圍內出具了多張證書，主要證書編號為 TW24/00000240

其它場區/合法實體之驗證活動於後續頁上列出

簽署

Jonathan Hall

Global Head - Certification Services

SGS United Kingdom Ltd

Rossmore Business Park, Ellesmere Port, Cheshire, CH65 3EN, UK

t +44 (0)151 350-6666 - www.sgs.com

本文件為真實的電子版證書，僅供客戶用於其商業用途。此電子證書允許其列印版本並將被視為副本。本文件由本公司依據可取得之 Terms and Conditions | SGS. 中之 SGS 驗證服務通用條款與條件，敬請注意其中所已包含的責任範圍、賠償和司法管轄事項。本文件受版權保護，任何未經授權而對此文件的內容或外觀作出篡改、偽造或竄改皆屬違法。

頁 1/2

安全認證優質企業證書

TWAEO Certificate

TWAEO

證書號碼/ Certificate No.

TWAEO-105000019

證書持有人

Holder of the Certificate

台驊國際物流股份有限公司

T.H.I. Logistics Co., Ltd.

統一編號/ BAN No.

53776776

發證機關

Issuing Authority

財政部關務署

Customs Administration

Ministry of Finance

安全認證優質企業行業別

Business Type of TWAEO

☑ 報關業 Customs Broker

☑ 承攬業 Freight Forwarder

貨格生效日期：中華民國 105 年 7 月 29 日

Effective Date of the AEO Status: Jul. 29, 2016

REGISTRATION CERTIFICATE

this is to certify that the management system of

台驊國際物流股份有限公司

have been assessed by A CUBE TIC LIMITED and registered against the requirements of

ISO 9001:2015

scope of registration

海運與空運承攬運送業務

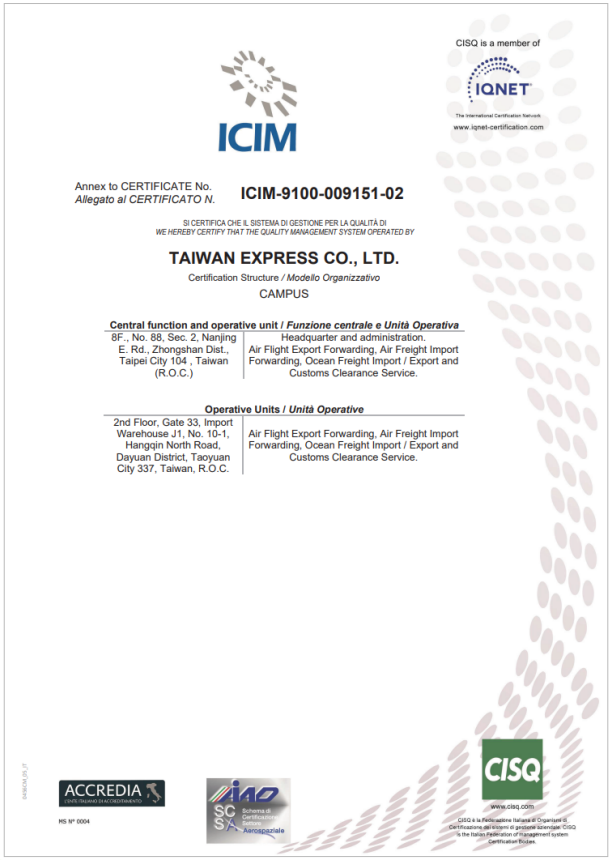
台北市忠孝東路四段 563 號 12 樓

Sites Registered		
31		18/14551
EAC		Certificate Number
13th July 2009	18th July 2024	12th July 2027
Date Original Registration	Date Of Re-registration	Expiry Date
12th May 2027	N/A	12th July 2024
Next Re-Audit Due Date	Revision Date	Previous Expiry Date

Alfonso Pagliuca, President & Founder, A Cube TIC Limited

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0273

This certificate is the property of A Cube TIC Limited Unit 5 Middle Bridge Business Park Bristol Road Portishead Bristol BS20 6PN UK and must be returned on request.



CISQ is a member of IQNET
The International Certification Network
www.iqnet-certification.com

ICIM

Annex to CERTIFICATE No.
Allegato al CERTIFICATO N. **ICIM-9100-009151-02**

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ DI
WE HEREBY CERTIFY THAT THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OPERATED BY

TAIWAN EXPRESS CO., LTD.

Certification Structure / *Modello Organizzativo*
CAMPUS

Central function and operative unit / *Funzione centrale e Unità Operativa*

8F., No. 88, Sec. 2, Nanjing E. Rd., Zhongshan Dist., Taipei City 104 , Taiwan (R.O.C.)	Headquarter and administration. Air Flight Export Forwarding, Air Freight Import Forwarding, Ocean Freight Import / Export and Customs Clearance Service.

Operative Units / *Unità Operative*

2nd Floor, Gate 33, Import Warehouse J1, No. 10-1, Hangqin North Road, Dayuan District, Taoyuan City 337, Taiwan, R.O.C.	Air Flight Export Forwarding, Air Freight Import Forwarding, Ocean Freight Import / Export and Customs Clearance Service.

ACCREDIA
MS N° 0004

CISQ
www.cisq.com
CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ is the Italian Federation of management system Certification Bodies.

CISQ is a member of IQNET
The International Certification Network
www.iqnet-certification.com

ICIM

Certificate No.
Certificato N. **ICIM-9001-009150-02**

WE HEREBY CERTIFY THAT THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OPERATED BY
SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ DI

TAIWAN EXPRESS CO., LTD.

Head Office and Operative Unit
8F., No. 88, Sec. 2, Nanjing E. Rd., Zhongshan Dist., Taipei City 104 , Taiwan (R.O.C.)
Headquarter and administration
Air Flight Export Forwarding, Air Freight Import Forwarding, Ocean Freight Import / Export and Customs Clearance Service.
Operative Unit
2nd Floor, Gate 33, Import Warehouse J1, No. 10-1, Hangqin North Road, Dayuan District, Taoyuan City 337, Taiwan, R.O.C.
Air Flight Export Forwarding, Air Freight Import Forwarding, Ocean Freight Import / Export and Customs Clearance Service.

IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD / *È CONFORME ALLA NORMA*

ISO 9001:2015

Quality Management System / *Sistema di gestione per la qualità*

FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES / *PER LE SEGUENTI ATTIVITÀ*

EA: 31 - 21

Air Flight Export Forwarding, Air Freight Import Forwarding, Ocean Freight Import / Export and Customs Clearance Service for Aerospace Industry.

Refer to the documentation of the Quality Management System for details of application to reference standard requirements.
Riferirsi alla documentazione del Sistema di Gestione per la Qualità aziendale per l'applicabilità dei requisiti della norma di riferimento.
This certificate, which use and the validity satisfy the requirements of the ICIM document "Rules for the certification of company management systems" and specific Scheme.
Il presente certificato è soggetto ai rispetto del documento ICIM "Regolamento per la certificazione dei sistemi di gestione" e al relativo Schema specifico.
For timely and updated information about any changes in the certification status referred to in this certificate, please contact the number +39 02 725341 or email address info@icim.it.
Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega di contattare il n° telefonico +39 02 725341 o indirizzo e-mail info@icim.it.

FIRST ISSUE	CURRENT ISSUE	EXPIRING DATE
DATA EMISSIONE	*EMISSIONE CORRENTE*	*DATA DI SCADENZA*
19/10/2018	19/10/2024	18/10/2027

Vincenzo Delacqua
Rappresentante Direzione / Management Representative
ICIM S.p.A.
Piazza Don Enrico Mapelli, 75 – 20099 Sesto San Giovanni (MI)
www.icim.it

ACCREDIA
MS N° 0004

CISQ
www.cisq.com
CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ is the Italian Federation of management system Certification Bodies.

安全認證優質企業證書

TWAEO Certificate

TWAEO

證書號碼/ Certificate No.
TWAEO-100000067

證書持有人
Holder of the Certificate
台灣航空貨運承攬股份有限公司
Taiwan Express

發證機關
Issuing Authority
財政部關務署
Customs Administration
Ministry of Finance

統一編號/ BAN No.
86865094

安全認證優質企業行業別
Business Type of TWAEO
☑ 報關業 Customs Broker
☑ 承攬業 Freight Forwarder

貨格生效日期：中華民國 100 年 12 月 28 日
Effective Date of the AEO Status: Dec 28, 2011

能源管理体系认证证书

证书编号：01EnMS-2024-0213R0M

兹证明：

联宇达方（上海）物流有限公司

统一社会信用代码：91310000336436406F

注册地址：上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室

经营地址：上海市嘉定区银翔路 799 号昌辉大厦 607/608 室

建立的能源管理体系符合标准

GB/T 23331-2020/ ISO50001:2018 ； RB/T 104-2013

《能源管理体系交通运输业认证要求》

通过的认证范围：

* 公路货运代理及仓储服务（不包括危险品）所涉及的能源管理活动 *

（能源绩效及核算边界见附件）

发证日期：2024 年 12 月 17 日　　有效日期：2024 年 12 月 17 日至 2027 年 12 月 16 日

签发：

斯坦德认证（青岛）有限公司

注：获证组织在证书有效期内每年至少接受一次本认证机构的监督审核，并经审核合格后，证书有效性方可保持。证书有效性以扫描右侧二维码内容为准。
国家认监委查询网址：www.cnca.gov.cn

斯坦德认证（青岛）有限公司
地址：山东省青岛市青岛高新技术产业开发区丰茂路 55 号 1#厂房 5F
网址：www.stdiso.cn TEL：0532-58660095

能源管理体系认证证书附件

证书编号：01EnMS-2024-0213R0M

联宇达方（上海）物流有限公司

能源绩效及核算边界

产品、服务及活动	统计报告期	综合能耗	单位产品产量/产值综合能耗	核算边界
公路货运代理（不包括危险品）	2023.07.01-2023.12.31	32.0087tce	39.25Kgce/百公里	位于上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 607、608 室的联宇达方(上海)物流有限公司厂界内的公路货运代理（不包括危险品）所涉及的能源管理活动。包含行政办公、货物运输。
	2024.01.01-2024.10.31	53.1999tce	39.04Kgce/百公里	
仓储服务（不包括危险品）	2023.07.01-2023.12.31	13.8716tce	0.3491 kgce/吨	位于江苏省苏州市虎丘区浒青路 111 号的联宇达方(上海)物流有限公司厂界内的仓储服务（不包括危险品）涉及的能源管理活动。包含行政办公、装卸、仓储。
	2024.01.01-2024.10.31	20.0231tce	0.3483 kgce/吨	

本附件与证书主页同时使用方为有效

发证日期：2024 年 12 月 17 日　　有效日期：2024 年 12 月 17 日至 2027 年 12 月 16 日

签发：

斯坦德认证（青岛）有限公司

注：获证组织在证书有效期内每年至少接受一次本认证机构的监督审核，并经审核合格后，证书有效性方可保持。证书有效性以扫描右侧二维码内容为准。
国家认监委查询网址：www.cnca.gov.cn

斯坦德认证（青岛）有限公司
地址：山东省青岛市青岛高新技术产业开发区丰茂路 55 号 1#厂房 5F
网址：www.stdiso.cn TEL：0532-58660095

CERTIFICATE ZHONGJIA CERTIFICATE

中佳认证
ZHONGJIA CERTIFICATE

温室气体管理体系认证证书

证书编号：LYDF613SZJ24GHG0000002R0M
统一社会信用代码：91310000336436406F

兹证明：

联宇达方（上海）物流有限公司

认证依据：ISO 14064-1:2018《温室气体 第一部分组织层面上温室气体排放与消除量化及报告规范》

对联宇达方（上海）物流有限公司在 2023 年 07 月 01 日至 2024 年 06 月 30 日
报告期内的温室气体排放量进行核查核证的确认

经确认：普通货物道路运输和仓储服务（不包括危险品）在报告期内的温室气体排放量为 286.17（tCO2e）

范围	种类	2023 年度（2023 年 7 月-2024 年 6 月）
范围一	直接温室气体排放量（tCO2e）	122.74
范围二	间接温室气体排放量（tCO2e）	152.46
范围三（部分）	其他间接温室气体排放量（tCO2e）	10.97
合计	温室气体排放总量（tCO2e）	286.17

注册地址：上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室
审核地址：江苏省苏州市虎丘区浒青路 111 号（办公/仓储地址）
上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室（办公地址）

初次获证日期：2024 年 12 月 23 日
证书有效期至：2027 年 12 月 22 日

证书有效性查询

获证组织必须定期接受监督审核并经审核合格，每12个月内一次监督审核保持，此证书方继续有效，本证书信息可在国家认证认可监督管理委员会官方网站 Http://www.cnca.gov.cn 上查询，也可通过扫描二维码查询。

SZJ

签发：

中佳认证（上海）有限公司

地址：上海市闵行区都会路1835、1815号18幢709室　邮编：201108 电话：021-33509199　021-33509299　网址:www.shzjrz.com

CERTIFICATION INTERNATIONAL

质量管理体系认证证书

兹证明

联宇达方（上海）物流有限公司

统一社会信用代码：91310000336436406F

注册地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室

审核地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号昌辉大厦 607/608 室/中国江苏省苏州市高新区永安路 122 号

建立的管理体系经审核符合以下标准要求：

ISO9001:2015

认证范围

公路货运代理及仓储服务（不包括危险品）

证书编号：CI/141739Q

发证日期：15/01/2024 有效期至：26/02/2026

注:组织须按规定接受每年监督审核，并遵守相关认证规定，认证证书有效性才能保持有效。
认证注册范围不包括未获得有效的国家规定的相关行政许可，资质许可和 3C 认证的产品服务范围

原发证日:27/02/2023

证书签发人：

总经理

第一次年监（贴标有效）

第二次年监（贴标有效）

注：按照认证要求，每次监督审核时间与上次现场审核时间间隔不得超过 12 个月。

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 063

IAF

证书有效性查询方式：中正威公司网站 www.ci-c.com.cn ； 国家认证认可监督管理委员会网站 www.cnca.gov.cn
上海中正威认证有限公司 电话：0086-021-63455510 传真：0086-021-63455405
备注：英国国际认证有限公司已更名为英国索科特科认证有限公司
地址：英国布里斯托尔,波蒂斯黑德,塞伯特路,戈达诺门商业园,戈达诺法院 6 单元

CERTIFICATION INTERNATIONAL

环境管理体系认证证书

兹证明

联宇达方（上海）物流有限公司

统一社会信用代码：91310000336436406F

注册地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室

审核地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号昌辉大厦 607/608 室/中国江苏省苏州市高新区永安路 122 号

建立的管理体系经审核符合以下标准要求：

ISO14001:2015

认证范围

公路货运代理及仓储服务（不包括危险品）

证书编号：CI/141739E

发证日期：15/01/2024 有效期至：26/02/2026

注:组织须按规定接受每年监督审核，并遵守相关认证规定，认证证书有效性才能保持有效。
认证注册范围不包括未获得有效的国家规定的相关行政许可，资质许可和 3C 认证的产品服务范围

原发证日:27/02/2023

证书签发人：

总经理

第一次年监（贴标有效）

第二次年监（贴标有效）

注：按照认证要求，每次监督审核时间与上次现场审核时间间隔不得超过 12 个月。

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 063

IAF

证书有效性查询方式：中正威公司网站 www.ci-c.com.cn ； 国家认证认可监督管理委员会网站 www.cnca.gov.cn
上海中正威认证有限公司 电话：0086-021-63455510 传真：0086-021-63455405
备注：英国国际认证有限公司已更名为英国索科特科认证有限公司
地址：英国布里斯托尔,波蒂斯黑德,塞伯特路,戈达诺门商业园,戈达诺法院 6 单元

CERTIFICATION INTERNATIONAL

职业健康安全管理体系认证证书

兹证明

联宇达方（上海）物流有限公司

统一社会信用代码：91310000336436406F

注册地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号 6 层 603、604 室

审核地址：中国上海市嘉定区银翔路 799 号昌辉大厦 607/608 室/中国江苏省苏州市高新区永安路 122 号

建立的管理体系经审核符合以下标准要求：

ISO45001:2018

认证范围

公路货运代理及仓储服务（不包括危险品）

证书编号：CI/141739S

发证日期：15/01/2024 有效期至：26/02/2026

注:组织须按规定接受每年监督审核，并遵守相关认证规定，认证证书有效性才能保持有效。
认证注册范围不包括未获得有效的国家规定的相关行政许可，资质许可和 3C 认证的产品服务范围

原发证日:27/02/2023

证书签发人：

总经理

第一次年监（贴标有效）

第二次年监（贴标有效）

注：按照认证要求，每次监督审核时间与上次现场审核时间间隔不得超过 12 个月。

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 063

IAF

证书有效性查询方式：中正威公司网站 www.ci-c.com.cn ； 国家认证认可监督管理委员会网站 www.cnca.gov.cn
上海中正威认证有限公司 电话：0086-021-63455510 传真：0086-021-63455405
备注：英国国际认证有限公司已更名为英国索科特科认证有限公司
地址：英国布里斯托尔,波蒂斯黑德,塞伯特路,戈达诺门商业园,戈达诺法院 6 单元

補充表格

董事會與功能性委員會議事機制總覽表

議事機制	會議召開頻率	召集單位	議程提供	重大議案處理	資訊揭露	紀錄保存與回報	利害關係人迴避制度	永續機制銜接
董事會	每季至少 1 次，2024 年共召開 5 次	股務單位，治理主管協助	原則上會前 7 日提供資料	財報、營運計畫、資本支出、ESG 執行情形	會後 2 日內公告公開資訊觀測站	由治理主管與股務單位保存	依法迴避相關決議與表決	負責整體永續政策與資源配置
審計委員會	每年至少 4 次，實際召開 4 次	召集人為獨立董事	至少會前 7 日提供資料	財報查核、風控、查核報告	薪酬議題依法公告	保存 5 年並定期報告董事會	涉及自身議題依法不得參與	—
薪資報酬委員會	每年至少 2 次，實際召開 2 次	召集人為獨立董事	至少會前 7 日提供資料	薪酬制度、獎酬機制與 ESG 指標	如涉薪酬議題 2 日內公告	保存 5 年並定期報告董事會	不得參與自身薪資決議	—
公司治理暨永續委員會	每年至少 4 次，實際召開 4 次	董事長為召集人	至少會前 7 日提供資料	ESG 策略、董事進修與治理自評	永續資訊定期揭露與報告	保存 5 年並定期報告董事會	依公司治理守則規定	定期報告 ESG 執行與進程

董事及高階主管進修課程與時數明細

董事進修課程	課程範例	時數（小時）
ESG 永續治理	碳權交易、氣候變遷高峰會、永續績效獎酬連結、全球 ESG 實務	33
公司治理與策略	初任董事治理研習、全球經濟趨勢、供應鏈重組策略、董事責任法規解析	33
財務法令與資本市場	金融市場監管趨勢、資本運作風險解析、洗錢防制與資恐風險	12

平均進修時數

董事：約：**8.7** 小時／人

高階主管進修課程	課程範例	時數（小時）
稽核與法遵	企業內部稽核、內控設計與查核技巧、企業初任稽核職訓、個資法與機密資料控管	36
ESG 與永續實務	ESG 查核技巧與報告撰寫、氣候金融、永續治理課程	12
治理與會計	治理主管實務研習、董事會運作實務、會計主管進修班	24

平均進修時數

高階主管：**6.5** 小時／人

育嬰留停申請與復職統計表 (2022-2024)

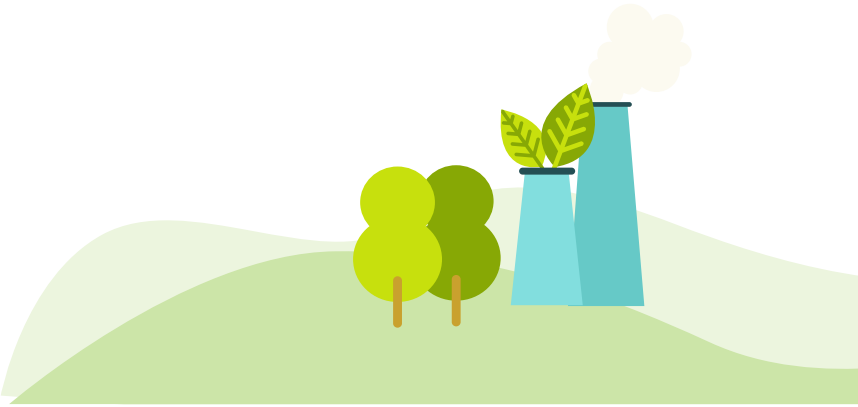
項目	男	女	總計
A. 2024 年符合申請過陪產假及產假之申請人數	10	28	38
B. 2024 年實際申請育嬰留停人數	4	5	9
C. 2024 年預計育嬰留停復職人數	4	10	14
D. 2024 年實際育嬰留停復職人數	3	7	10
復職率	75%	70%	71%
E. 2023 年育嬰留停復職人數	1	6	7
F. 2023 年育嬰復職持續工作一年	1	4	5
留任率	100%	67%	71%

項目	男	女	總計
A. 2023 年符合申請過陪產假及產假之申請人數	2	20	22
B. 2023 年實際申請育嬰留停人數	0	15	15
C. 2023 年預計育嬰留停復職人數	0	7	7
D. 2023 年實際育嬰留停復職人數	0	4	4
復職率	0%	57%	57%
E. 2022 年育嬰留停復職人數	1	5	6
F. 2022 年育嬰復職持續工作一年	1	1	2
留任率	100%	20%	33%

項目	男	女	總計
A. 2022 年符合申請過陪產假及產假之申請人數	1	15	16
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	1	6	7
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	1	5	6
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	1	5	6
復職率	100%	100%	100%
E. 2021 年育嬰留停復職人數	0	2	2
F. 2021 年育嬰復職持續工作一年	0	2	2
留任率	–	100%	100%

公協會會員資格

公協會名稱	性質	是否擔任理監事	是否繳交超額會費	是否參與專案
台北市航空貨運承攬商業同業公會	空運	無	只繳交年度會費	無
台北市海運貨運承攬商業同業公會	海運	無	只繳交年度會費	無
台北市報關商業同業公會	報關	無	只繳交年度會費	無
中華民國物流協會	物流	無	只繳交年度會費	無
IATA	空運	無	只繳交年度會費	無
CATA	空運	無	只繳交年度會費	無
WCA	貨代	無	只繳交年度會費	無



GRI 內容索引表

使用聲明	台驊控股已參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

通用準則

GRI 編號	主題	報告書對應章節	頁碼 / 說明
GRI 2 一般揭露 (2021)			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	2
		1-1 企業概況	8-9
2-2	永續報導涵蓋之實體	關於本報告書	2
2-3	報導期間、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	2
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈與商業關係	1-1 企業概況 - 公司簡介、營運據點	8-9
		1-2 主要產品與服務	10
		1-3 經營績效	11
		4-1-2 整體供應鏈角色定位	49
		4-1-3 上游供應商與下游夥伴類型	49
2-7	員工	6-2 多元共融與平等機會	65
2-8	非員工工作者	6-2-5 非正職員工分類	68
2-9	治理結構與組成	2-1 公司治理制度與架構	15-16
		2-3 董事會組成與多元治理	18
2-10	最高治理單位提名與遴選	2-3 董事會組成與多元治理	18
2-11	最高治理單位的主席	2-1 公司治理制度與架構	15-16
		2-3 董事會組成與多元治理	18
		3-2 永續治理架構與溝通	29
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 公司治理 → 2-8 風險管理	24
		3-1-3 推動永續發展機制	28
		3-2-3 利害關係人溝通與回應機制	30
2-13	衝擊管理負責人	3-1-3 推動永續發展機制	28
		3-2-1 永續管理架構	29
		3-5-4 利害關係人溝通管道設計與處理流程	46
2-14	最高治理單位於永續報導角色	前言｜資訊品質與查證機制／報告發布週期與版本說明	3
		3-1-3 推動永續發展機制	28
2-15	利益衝突	2-2 股權結構與治理	17
		2-3 董事會組成與多元治理	18
		2-4 董事會與功能性委員會議事機制 - 議事機制說明	19
2-16	溝通關鍵重大事件	3-2 永續治理架構與溝通	29
		3-5-4 利害關係人溝通管道設計與處理流程	46
2-17	最高治理單位的群體智識	2-6 董事職能強化與績效精進	21

GRI 編號	主題	報告書對應章節	頁碼 / 說明
2-18	最高治理單位的績效評估	2-6 董事職能強化與績效精進	21
2-19	薪酬政策	2-5 董事及高階主管薪酬與績效管理	20
		6-5 公平薪酬與獎酬制度	71
2-20	薪酬決定流程	2-5 董事及高階主管薪酬與績效管理	20
2-21	年度總薪酬比率	6-5 公平薪酬與獎酬制度	71
2-22	永續發展策略聲明	前言 - 董事長的話	4
		前言 - 總經理的話	5
		3-1 永續發展願景與策略方向	27
2-23	政策承諾	3-1 永續發展願景與策略方向	27
		3-6 誠信經營與法規遵循制度	47
		4-2-4 契約條 47 款設計與 ESG 要求	51
2-24	納入政策承諾	3-6 誠信經營與法規遵循制度	47
2-25	補救負面衝擊的程序	2-7 道德倫理與誠信經營	23
		3-6 誠信經營與法規遵循制度	47
		6-6-3 反歧視與性騷擾防治制度	72
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-7 道德倫理與誠信經營	23
		3-6 誠信經營與法規遵循制度	47
		6-6-3 反歧視與性騷擾防治制度	72
2-27	法規遵循	3-6 誠信經營與法規遵循制度	47
2-28	公協會會員資格	附錄 公協會會員清單	86
2-29	利害關係人議合方針	3-2-2 利害關係人溝通與回應機制	30
2-30	團體協約	6-6 員工關懷與職場支持制度	72

GRI 編號	揭露主題	報告對應內容（摘要）	頁碼 / 說明
GRI 3 重大主題（2021）			
	重大性議題鑑別（3-1 ～ 3-3）		
3-1	重大性議題鑑別程序	3-3 重大性議題鑑別與管理	32
3-2	重大性議題清單與優先順序	3-3 重大性議題鑑別與管理	33-34
3-3	重大性議題之管理	3-3 重大性議題鑑別與管理	35
GRI 201 ：經濟績效對應揭露資料表			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 經營績效	11
201-2	氣候變遷對財務影響之風險與機會	5-2 氣候風險與策略回應	58
201-3	退休金制度與義務	6-5 公平薪酬與獎酬制度	71
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	6-5 公平薪酬與獎酬制度	71
GRI 203 ：間接經濟影響對應揭露資料表			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3-4-8 永續創新與開發	43
203-2	顯著的間接經濟衝擊	3-3 重大性提鑑別與管理	32
GRI 205 ：反貪腐對應揭露資料表			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-7 道德倫理與誠信經營	23
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3-6-4 誠信治理成果與風險回饋	47
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	稅務政策	22
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務風險管理	22
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務議題溝通與管理	22

GRI 編號	揭露主題	報告對應內容（摘要）	頁碼 / 說明
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	5-4 利害關係人溝通與績效追蹤	61
GRI 305：排放 2016			
305-1	範疇一溫室氣體排放	5-4 利害關係人溝通與績效追蹤	61
		5-5 氣候指標績效與中長期目標	62
305-2	範疇二溫室氣體排放	5-4 利害關係人溝通與績效追蹤	61
		5-5 氣候指標績效與中長期目標	62
305-3	範疇三溫室氣體排放	5-4 利害關係人溝通與績效追蹤	61
		5-5 氣候指標績效與中長期目標	62
GRI 400 系列對應揭露表（社會面向）			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進與離職員工統計	6-2-4 正職員工新進與離職分析	68
401-2	提供全職員工之福利	6-5 公平薪酬與獎酬制度	71
401-3	育嬰假申請與復職狀況	6-6 員工關懷與職場支持制度	72
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	6-7 職場安全與健康管理	74
403-3	職業健康服務	6-7 職場安全與健康管理	74
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6-7 職場安全與健康管理	74
403-6	工作者健康促進	6-7 職場安全與健康管理	74
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	6-4 人才發展制度與教育訓練	70
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6-4 人才發展制度與教育訓練	70
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6-5-6 績效考核制度	71

GRI 編號	揭露主題	報告對應內容（摘要）	頁碼 / 說明
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	6-2 多元共融與平等機會	65
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2-7 道德倫理與誠信經營	23
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-2-4 契約條款設計與 ESG 要求	51
GRI 411：原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2024 年無發生侵害原住民權利之事件	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2024 年無發生違反有關產品與服 務的健康和安全法規之事件	-
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	7-3 客戶權益保護	80

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

SASB 代碼	活動指標	揭露情形
TR-AF-000.A	(1) 公路運輸和 (2) 航空運輸的收入噸公里	各業務別服務量資料 (p.11)
TR-AF-000.B	(1) 公路運輸和 (2) 航空運輸的載重係數	暫不揭露
TR-AF-000.C	員工人數、卡車司機人數	揭露員工總數、區域與性別職級分布 (p.65-68)；暫不揭露司機人數