



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

2024

永續報告書

Sustainability Report



目錄 CONTENTS

前言

經營者的話	2
關於本報告書	3
永續績效	4

01 利害關係人議合

1.1 永續發展暨資訊小組	6
1.2 確認利害關係人	9
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	14

02 關於志信

2.1 公司簡介	16
2.2 經營理念	19
2.3 管理系統	19
2.4 參與外部組織	19

03 誠信治理

3.1 治理實務	21
3.1.1 董事會	22
3.1.2 功能性委員會	24
3.1.3 內部稽核	26
3.1.4 倫理誠信	27
3.2 風險管理	29
3.3 法規遵循	33
3.4 營運績效	34
3.5 資安防護	36

04 永續環境

4.1 永續供應鏈	39
4.2 能資源管理	40
4.3 溫室氣體管理	41
4.4 水資源管理	43
4.5 廢棄物管理	44

05 社會關懷

5.1 員工概況	46
5.1.1 人權保障	46
5.1.2 員工統計	47
5.2 適才適任	50
5.2.1 薪酬福利	50
5.2.2 人才培育	57
5.2.3 勞資溝通	59

附錄

附錄一、 GRI永續性報導準則對照表	61
附錄二、 永續會計準則SASB對照表 - 投資銀行及經紀商	68
附錄三、 TCFD揭露項目對照	71

經營者的話

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

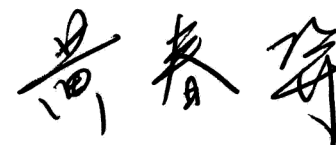
本公司積極地履行企業社會責任，並於2025年完成首本永續報告書，向所有利害關係人傳遞我們在推動永續發展的策略與行動。由環境（E）、社會（S）、治理（G）為基準，持續發展主軸策略於「穩健公司治理」、「員工福祉完善照顧」、「環境保護責任」及「實現社會共榮」，展現本公司實踐永續發展的決心。

本公司積極追求企業永續發展，透過數位化與永續轉型實踐ESG（環境、社會與公司治理）三個面向的議題管理。我們在環境領域的關注，不僅致力於減少對環境的負面影響，更積極推動減碳行動，加強溫室氣體管理與碳排放減量，以降低企業營運對環境的影響。藉此彰顯公司對環境責任的重視。同時，我們深知員工為企業最寶貴的資產，因此持續推動員工關懷、人權保障、福利提升、多元平等以及職場環境的改善等。2024年，公司薪資調幅達2%，制定遵循人權政策及承諾、促進產業人才的培育，將我們的核心專業貢獻社會並多元參與。

此外，本公司強調建立良好的公司治理結構，提升資訊透明度與落實道德行為準則，確保企業長遠發展的穩定性。近兩年來，公司每股稅前盈餘超越歷史平均水準，期許2025年亦將是成果豐碩的一年。無論是年度營收還是每股盈餘，均展現出亮眼的績效。本公司堅信，唯有持續推動創新與變革，實踐卓越的永續發展目標，方能共同實現企業與社會的繁榮。

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

志信國際股份有限公司 董事長



關於本報告書

志信國際股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年度永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，本公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

○ ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣（台北市）
財務數據	核心與個體財報數據一致，但下述內容揭露包含部份子公司資訊： 2.1公司簡介-主要產品/服務 2.1公司簡介-各主要產品銷售比重 2.1公司簡介-價值鏈描述 3.4營運績效
環安衛數據 員工數據	與個體營運據點一致 5.1.2員工統計
本報告書未揭露合併財報的子公司清單	美麗信酒店股份有限公司 新海運輸倉儲股份有限公司 美麗灣渡假村股份有限公司

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求、參考SASB準則，於本報告書附錄提供GRI內容索引表、SASB準則（業）及上市公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 本公司制訂「永續報告書編製及確信作業辦法」，本報告書自行編製完成後，先由內部權責部門初步審查永續報告書資訊的正確性，再呈永續發展暨資訊小組確認已完整涵蓋鑑別的重大主題，並透過內部控制制度審查永續報告書揭露的資訊，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求，並每年至少一次在董事會報告永續專案執行概況及將永續報告書公告前先提報董事會討論決議通過。



發行頻率與時間

這是本公司首次發布的永續報告書，未來本公司每年發布一次，為提升永續報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於本公司官網下載。

- 本次發布日期：2025年8月。
- 下次發行日期：2026年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

志信國際股份有限公司 永續發展暨資訊小組

- 地址：台北市中山區建國北路二段33號12樓
- 電話：(02)2509-0036
- Email：tstcomp@tsgroup.com.tw

永續績效

面向	2024年永續作為
治理/ 經濟面	○ 獨立董事佔全體董事之佔比為43%。 ○ 全體董事進修總時數達42小時；公司治理主管進修達21小時。 ○ 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治理法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。 ○ 公司個體營收新台幣11,599仟元。 ○ 榮獲外部機構頒發幸福企業銀獎。 ○ 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資外洩事件。
環境面	○ 導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準。 ○ 公務車汽油用量比前一年減少35.13公升。

面向	2024年永續作為
環境面	○ 溫室氣體排放量類別1產生4.4038公噸CO₂e；類別2產生45.9222公噸CO₂e；類別3～類別6產生10.2305公噸CO₂e。 ○ 溫室氣體排放量類別1較前一年減少0.0945公噸CO₂e；類別2減少1.4657公噸CO₂e；類別3～類別6減少0.3838公噸CO₂e。 ○ 廢棄物產生總量較前一年減少0.1915公噸。 ○ 符合RoHS及REACH有害物質管理標準及客戶對於危害性有害物質管理要求，亦要求供應商簽署承諾書確保不使用危害性有害物質。 ○ 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴。 ○ 未有違反環保法規紀錄。 ○ 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
人群面 (包含人權)	○ 為保障員工就業權益，全體員工皆簽訂勞動契約。 ○ 非主管職之員工薪資平均數較前一年增加約21.92%；薪資中位數增加約13.01%。 ○ 女性員工比例達59%；女性主管比例達25%。 ○ 50%員工年齡未滿50歲。 ○ 員工育嬰留停復職後留任率100%。 ○ 員工平均訓練時數達30.52小時。 ○ 榮獲1111人力銀行及創新智庫暨企業大學基金會獲頒幸福企業銀獎。 ○ 當年度維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ○ 未有違反勞動法規紀錄。 ○ 未有勞資爭議事件。



01 利害關係人 議合

- 1.1 永續發展暨資訊小組
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

STAKEHOLDER

● 利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續發展暨資訊小組

本公司經董事會通過核准設置永續發展暨資訊小組（以下簡稱永續小組），並指派總經理擔任小組負責人，由經營企劃室負責制訂永續發展相關管理規章及內部控制制度，且經董事會通過「永續發展實務守則」、「永續資訊之管理作業辦法」及「永續報告書編製及確信作業辦法」等規定後公布實施，永續小組負責擬定公司永續發展策略，協調跨部門資源整合及督導落實執行情形，逐步將永續經營理念融入本公司企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（簡稱ESG）等面向，永續小組下設各功能小組（環境永續組、社會關懷組、公司治理組），由各權責部門主管擔任組長，各功能小組負責蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司官網設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。永續小組每年至少開會一次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組組長回收問卷及彙整利害關係人建議與意見，提供給執行秘書統計各項議題衝程度結果，再經永續小組會議討論確認當年度重大主題，並做成決議。本公司制訂「永續報告書編製及確信之作業程序」，將其納入內部控制制度。在永續報告書完成，確認當年度的報告書已涵蓋所有永續發展重大主題後，提報董事會決議通過。永續小組定期（每年至少一次）向董事會報告擬定企業永續發展方向、策略及目標，由董事會評估永續策略的可行性，此外，亦呈報當年度永續規劃與執行情形，包括鑑別重大主題、風險因應措施、重大主題之目標及其執行成果，董事會在必要時提出建議敦促經營團隊調整，讓董事會實質參與到公司在永續發展上的實踐，使永續管理機制有效運作。

永續發展暨資訊小組



○ 具體推動計畫之提出及執行

永續小組於第一次會議參考GRI準則特定主題，篩選永續議題作為問卷設計依據，並透過利害關係人溝通問卷評估結果，結合本公司永續規劃及營運發展目標，決定6個永續議題為重大主題，作為2024年度永續報告書揭露依據。重大主題及權責單位如下：

主題構面	主題名稱	永續專案分組
一般、經濟面	營運績效	公司治理組
一般、經濟面	倫理誠信	公司治理組
人權、社會面	人才培育	社會關懷組
人權、社會面	薪酬福利	社會關懷組
環境面	永續供應鏈	環境永續組
環境面	溫室氣體管理	環境永續組

溫室氣體盤查依據「ISO 14064:2018溫室氣體管理系統標準」，於溫室氣體盤查專案小組第一次會議後，依重大間接溫室氣體排放準則評估表及排放源調查表，並劃分範疇一、範疇二及範疇三（自主性揭露），進行自主盤查，後續將定期（每年至少一次）向董事會報告執行進度。



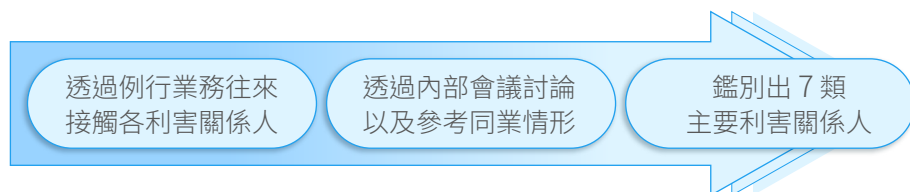
永續發展暨資訊小組依下述規劃時程執行，預計於2025年8月31日前
將2024年度永續報告書送董事會審議：

輔導項目		日程進度		2024年 ~ 2025年											
				8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
1	初訪 瞭解企業現況，說明後續雙方配合內容														
2	CSR-ESG永續啟動大會 成立CSR-ESG永續委員會，說明專案計劃														
	教育訓練(一)CSR簡介暨導入														
	教育訓練(二) ESG永續報告書-GRI準則說明 說明利害關係人及重大議題鑑別(問卷)														
3	確認主要利害關係人與重大議題 選定GRI準則主題&揭露項目 討論報告書架構及確定配合分工單位														
	TCFD氣候相關財務揭露 SASB永續會計準則														
5	各單位資料提供(一) 確認一般標準揭露及經濟類揭露項目內容 (含MA及相關數據量圖、表的文字說明)														
6	各單位資料提供(一) 確認環境類揭露項目內容 (含MA及相關數據量圖、表的文字說明)														
7	各單位資料提供(一) 確認社會類揭露項目內容 (含MA及相關數據量圖、表的文字說明)														
8	撰寫CSR(一) 一般標準揭露及經濟類揭露項目內容														
9	撰寫CSR(一) 環境類揭露項目內容														
10	撰寫CSR(一) 社會類揭露項目內容														

輔導項目		日程進度		2024年 ~ 2025年																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
				8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
11	檢視CSR-ESG報告書初稿 彙整後逐頁檢視及修正一般標準揭露及 經濟類揭露項目文稿																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						



1.2 確認利害關係人



利害關係人為影響本公司或受本公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與本公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出7類對本公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、供應商、主管機關、當地社區、媒體。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

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

本公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續小組收集彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業永續報告，歸納出16項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。



主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率及方式
股東	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	1.公司治理 2.營運績效 3.股東參與	- 聯絡窗口：發言人陳總經理 - 電話：02-2509-0036 - Email：tstcomp@tsgroup.com.tw	- 不定期重大訊息公告 - 每年至少一次法人說明會 - 每月營業收入公告 - 定期公告財務報告及年報 - 每年召開一次股東常會
客戶	客戶為公司營收的主要來源，提高客戶滿意度，建立良好口碑。	1.公司治理 2.服務品質 3.客戶保護及溝通	- 聯絡窗口：發言人陳總經理 - 電話：02-2509-0036 - Email：tstcomp@tsgroup.com.tw	- 定期傳達誠信經營政策 - 不定期重大訊息公告 - 每年至少一次法人說明會
供應商	供應商是公司重要的策略夥伴，對公司營運與品牌建立造成影響。透過雙方順暢的溝通管道，確保施工品質，降低成本。	1.企業形象 2.職業安全衛生 3.供應商管理 4.供應商溝通管道	- 聯絡窗口：管理部魏先生 /營建事業部郭先生 - 電話：02-2509-0036 - Email：service@tsgroup.com.tw	- 每季法規查核、修訂 - 不定期訪廠 - 每年至少一次評鑑
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	1.員工福利 2.勞資關係 3.營運績效	- 聯絡窗口：董事長室林副理 - 電話：02-2509-0036 - Email：vivian.lin@tsgroup.com.tw	- 定期檢視健檢、團保、各項補助等 - 新進員工職前訓練、在職員工教育訓練及不定期健康講座 - 每季召開一次勞資會議 - 每季召開一次福利委員會
主管機關	主管機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	1.法規遵循 2.公司治理 3.風險管理 4.主管機關溝通	- 聯絡窗口：財務部林副理 /管理部葉小姐 - 電話：02-2509-0036 - Email：tstcomp@tsgroup.com.tw	- 定期法規查核、修訂 - 不定期參與主管機關之政策討座談會及相關法令修訂 - 配合主管機關監理及查核
當地社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	1.廢棄物管理 2.水資源管理 3.能源與排放 4.社區關懷	- 聯絡窗口：管理部魏先生 - 電話：02-2509-0036 - Email：service@tsgroup.com.tw	- 不定期於官網訊息揭露、宣導 - 不定期和大樓管理委員會溝通 - 不定期電話溝通
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，透過媒體可以即時迅速且正確地傳遞公司資訊給各利害關係人，維持公司透明自治之理念並激勵公司持續進步。	1.企業形象 2.營運財務績效 3.公司治理與反貪腐	- 聯絡窗口：發言人陳總經理 - 電話：02-2509-0036 - Email：tstcomp@tsgroup.com.tw	- 不定期於官網訊息揭露、宣導 - 不定期電話溝通 - 每年至少一次法人說明會

1.4 鑑別重大主題

○ 重大主題鑑別流程

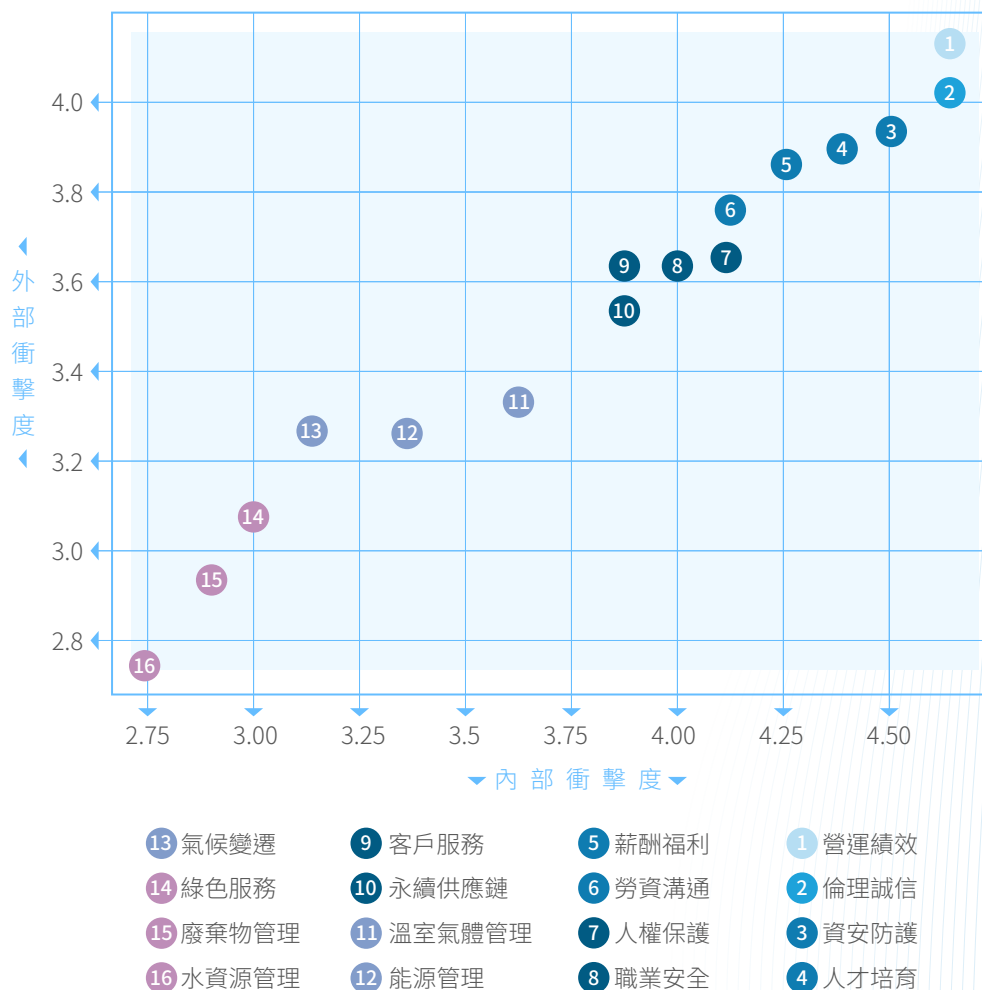


面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、溫室氣體管理、能源管理、廢棄物管理、水資源管理、氣候變遷、綠色服務
人群面（含人權）	人才培育、薪酬福利、勞資溝通、人權保障、職業安全
治理面/經濟面	營運績效、倫理誠信、資安防護、客戶服務

永續小組擬定16項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收62份有效問卷，涵蓋股東11份、員工21份、客戶18份、供應商10份、當地社區1份及媒體1份，統計得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；另外，也提供公司8位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分，再透過雙重重大性原則，即對利害關係人造成重大衝擊以及對公司造成重大衝擊，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續小組討論後，將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前兩名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度本公司應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的6項重大主題，分別為永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、薪酬福利、營運績效、倫理誠信，當年度鑑別出的6項重大主題對公司而言，同時具備風險與機會的性質；公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

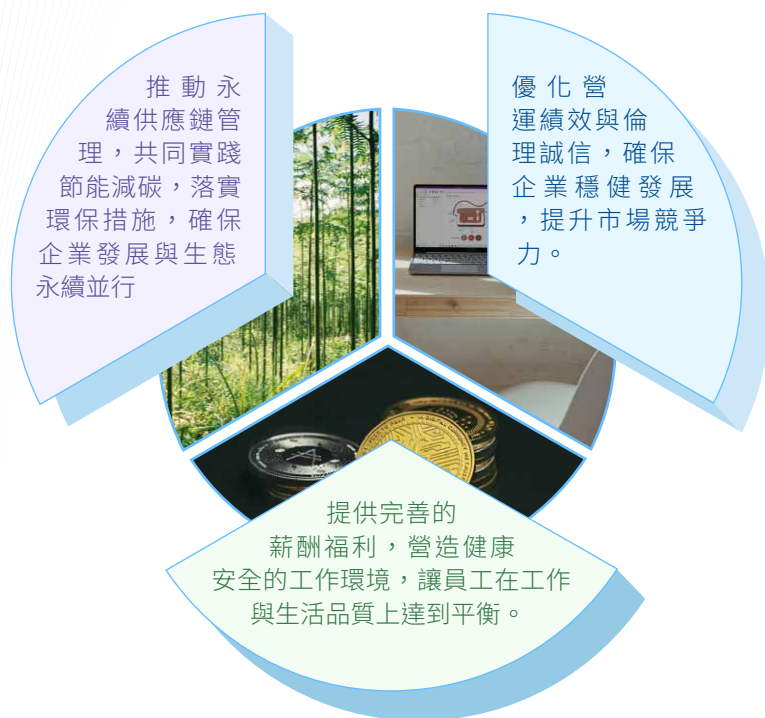
○ 重大主題矩陣圖



註：外部衝擊度為利害關係人衝擊評分，內部衝擊度為主管衝擊評分

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

本公司根據6項重大主題歸納當年度永續三大主軸，分別為持續永續經營發展，創造更大利潤，強化資安管理，確保營業機密安全；對內營造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



○ 撰寫報告書原則



本公司遵循GRI準則的報導原則來編制永續報告書，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況，採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的永續績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對公司的永續績效做出合理評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露永續資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行永續報告，適時提供永續資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：本公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



○ 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	影響邊界			對應GRI準則	報告書揭露
		上游	公司	下游		
		原物料供應		銷售		
環境	溫室氣體管理	◎	◎		302能源：2016（302-1～302-5） 305排放：2016（305-1～305-5）	4.3溫室氣體管理
環境	永續供應鏈	◎	◎		308供應商環境評估：2016（308-1～308-2） 414供應商社會評估：2016（414-1～414-2）	4.1永續供應鏈
人群（含人權）	人才培育		◎		404訓練與教育：2016（404-1～404-3）	5.2.2人才培育
人群（含人權）	薪酬福利		◎		- GRI 201-3確定給付制義務與其他退休計畫 - GRI 202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 - GRI 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 - GRI 401-3 育嬰假 - GRI 405-2女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1薪酬福利
經濟	營運績效		◎	◎	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效
經濟	倫理誠信	◎	◎	◎	自訂主題	3.1.4 倫理誠信



1.5 永續發展目標

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

本公司將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往專注於經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循，提高員工待遇來留任優秀人才，消弭職場各種不平等條件，減緩排放廢汙水及溫室氣體，並邀請供應商共同致力於改善環境與提高職場待遇等面向攜手努力，展望未來，本公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	志信回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完善的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況，適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 關注教育平等議題，認同教育應具包容性，確保所有人都有機會接受適切的教育與職業訓練。同時鼓勵員工在職學習進修，提升員工專業能力，創造更多職業發展的機會。 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 保障員工不分男女皆可申請育嬰留職停薪假別的權利。

SDGs	細項目標	志信回應
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 建立無歧視的招募流程，保障年輕人、身心障礙者及性別多元者工作權益及平等。 - 根據公司獲利狀況，適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 - 透過與利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期（每年至少一次）向董事會報告。





02

關於志信

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

ABOUT ZESHIN

2.1 公司簡介

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

志信公司創立於民國 62年11月15日，初期的業務範圍以貨櫃與貨物運輸為主，民國 82年股票掛牌上市，隨著企業穩健發展及朝多角化經營模式，民國87年增加營建與加油站事業版圖，民國93年轉投資美麗信酒店籌建國際旅館，迄今志信集團的事業範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒、貿易商品買賣業務等。公司秉持追求卓越和永續的經營理念，致力實現顧客滿意、員工滿意、股東滿意的三贏目標。

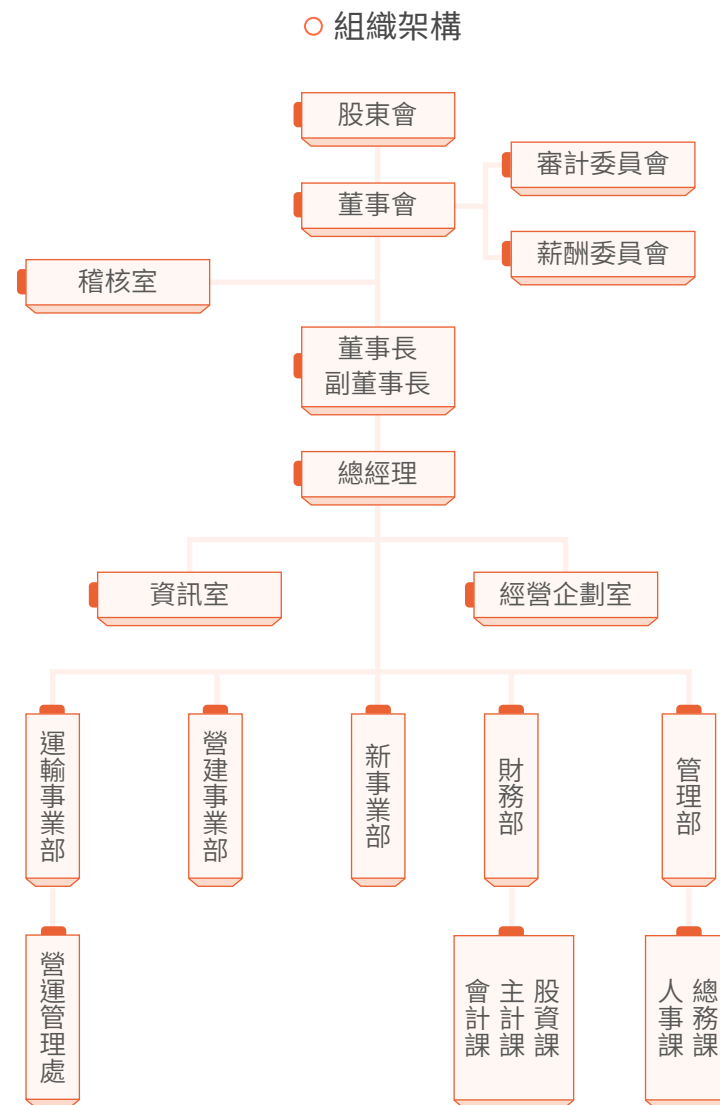
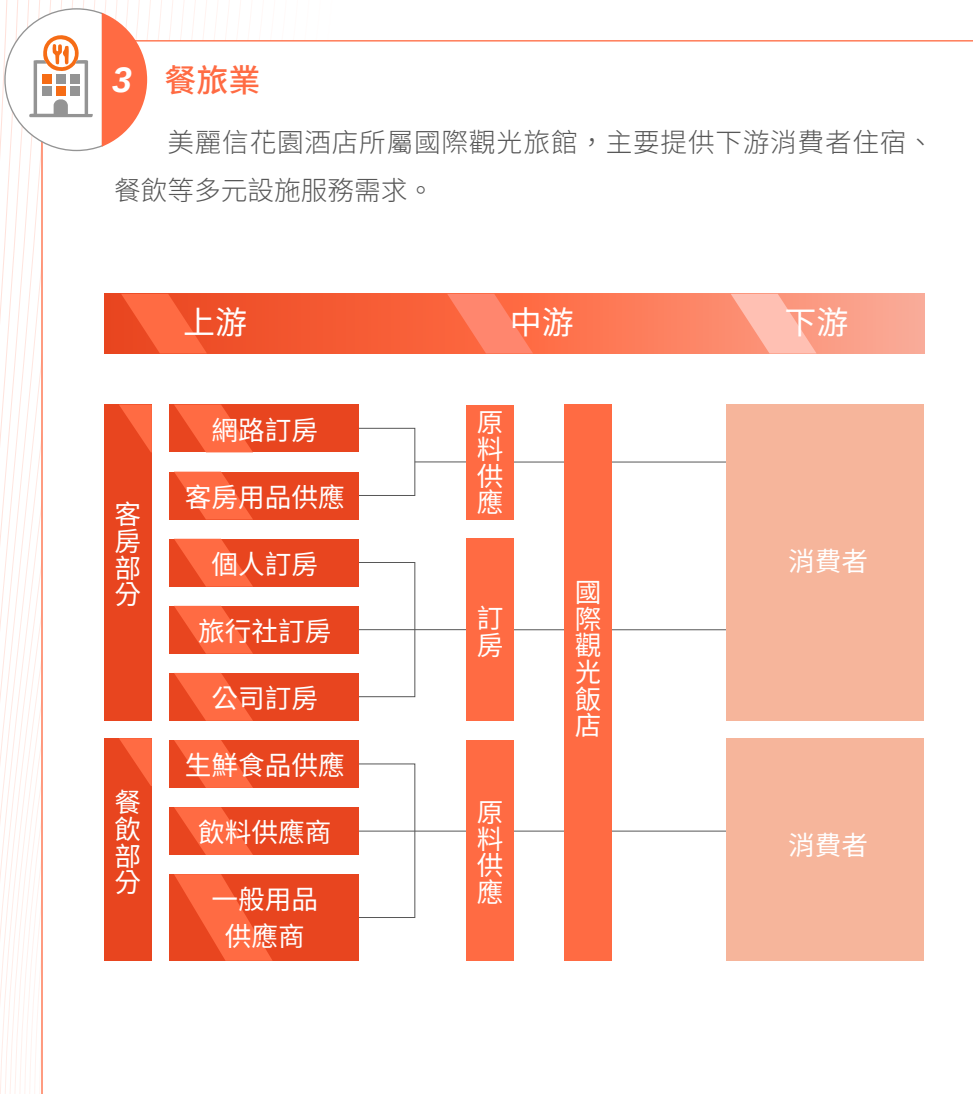
公司名稱	志信國際股份有限公司	
行業別	1.公開資訊觀測站：上市航運業 2.SASB永續會計準則：金融 - 投資銀行及經紀商	
總部位置	台北市中山區建國北路二段33號12樓	
資本額 (單位：新台幣仟元)	1,890,023	
股權結構	本國法人42.86%、本國個人50.72% 外國機構與外國個人6.42%	
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	11,599	
員工人數	台灣：22人	
營運據點	台灣（台北市總公司）	
主要產品/服務 (註：包含子公司)	1.汽車貨櫃、貨運業 2.營建業 3.餐旅業	
各主要產品銷售比重 (註：包含子公司)	運輸	50.12%
	餐旅	48.28%
	其他（停車場租金）	1.60%
各區營收比重	台灣（100%）	



註：資料統計至2024年底。

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





2.2 經營理念

追求卓越，永續經營

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



誠信第一，服務至上

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

2.3 管理系統



本公司是國內第一家取得 BVQI 審查取得 ISO 9002 國際品質管理與品質保證之國際認證的運輸公司，目前仍依循並參考相關國際品質管理標準系統，強化作業流程與品質監控。在歷經運輸產業的衝擊與市場競爭環境，志信國際始終秉持追求卓越、永續經營的經營理念，帶領公司員工共同成長。

2.4 參與外部組織

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

台北市汽車貨運商業同業公會/會員



台北市汽車貨櫃貨運商業同業公會/會員



苗栗縣不動產開發商業同業公會/會員





03

誠信治理

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

INTEGRITY GOVERNANCE

誠信治理

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

本公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，並加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，且設置獨立董事及功能性委員會等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，本公司秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完善之資訊揭露制度，並透過公司官網及公開資訊觀測站申報系統，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會、公司治理等重要資訊，確保股東能獲得公司相關之最新訊息。

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



公司治理實務守則



利害關係人專區

3.1 治理實務

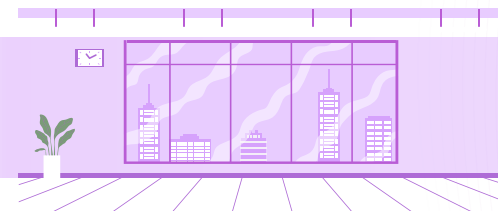


公司治理成果

- 為協助董事行使職務及提升董事會效能，2023年6月任命陳秀奇財務長擔任公司治理主管。
- 2024年董事會及功能性委員會績效評估結果為良好及好。
- 獨立董事席次佔董事席次三分之一以上，佔比為43%。

股東會由全體股東組成，股東常會每年至少召集一次，對公司重大事項進行決策，為公司最高決策機關；而董事會則為最高治理機關。董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，董事會負責檢視財務績效、永續策略等重要事項，並確保公司營運遵守各項法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會得考量董事會規模及獨立董事人數，設置審計委員會與薪資報酬委員會以健全董事會運作；董事會下亦設有稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

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



為協助董事行使職務及提升董事會效能，本公司董事會於2023年06月決議通過任命陳秀奇財務長擔任公司治理主管，主要職責為提供董事執行業務所需資料、協助遵循法令並安排董事持續進修、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜與維護投資人關係；公司治理主管2024年度進修與公司治理相關專業課程達21小時。本公司在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

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

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

3.1.1 董事會



董事會議事規範



董事會績效評估辦法



董事會定期參與ESG成果

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

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式選任；同時依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：營運判斷、財務金融、經營管理等）與專業能力（金融、會計、風險管理）。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理實務守則」第二十條載明董事會整體應具備之能力包含營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。本公司董事具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業發展脈動，董事會現有7名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，2024年度共召開7次董事會，董事平均出席率達100%。

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

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡	未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50以上未滿65	5	71.43%	4	57.14%	4	57.14%
		65以上	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」明確規範董事的職責範疇，供全體董事遵循。此外，董事間亦秉持高度自律的精神，落實利益迴避，對於董事會議事相關的議題與其自身或其代表之法人具有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得參與討論及表決且應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦制定「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由評估執行單位瞭解董事會及功能性委員會運作情形後填寫評估問卷，並以問卷自評方式提供予董事會成員進行自評。本公司董事會績效評估結果應作為未來遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會 績效評估機制	2024 績效自評結果	強化方案
每年問卷自評	- 董事會平均評級好 - 董事成員平均評級良好 - 審計委員會平均評級好 - 薪酬委員會平均評級好	- 注重董事成員性別平等 - 安排專業進修課程 - 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通 - 提高董事對公司營運之參與程度

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

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

2024年度本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，並於2024年12月25日向董事會報告。若未來有發生相關情況，利害關係人可透過公司官網的利害關係人專區，與公司權責部門聯繫表達意見。

透過以上措施，讓本公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上運作更加完善。

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

為有效做好風險管理，提高專業人才擔任董事的意願，本公司為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為可能對公司及股東造成重大損害之風險；責任保險之承保公司為明台產物保險股份有限公司、保險金額約新台幣約63,000仟元、保險期間自2024年1月18日起一年。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事參與相關專業進修課程，當年度全體董事成員進修合計42小時，其中涉及企業永續經營相關之課程總時數為18小時。本公司相信在具備誠信治理及豐富產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃發展，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

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

審計委員會

審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關各季及年度財務報告、會計師選（解）任及獨立性、內部控制制度有效性之考核及其他法定職權所包括之事項，並將決議結果提交予董事會討論。本公司審計委員會及董事會通過「審計委員會組織規程」，審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，審計委員會每季至少召開一次會議，2024年度共召開7次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管定期與全體獨立董事進行溝通會議，報告公司內部稽核執行狀況，2024年度獨立董事與稽核主管共召開2次會議；此外，2024年度獨立董事亦與簽證會計師召開5次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通情形良好。



當年審計委員會
歷次會議決議

薪資報酬委員會

本公司為落實公司治理及健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，並將決議結果提交予董事會討論。本公司薪資報酬委員會及董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會（以下簡稱薪酬委員會），該委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉一名獨立董事擔任召集人及會議主席。薪資報酬委員會每年至少召開二次會議，2024年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

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

薪酬委員會進行評估時，應綜合考量以下原則：確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定，委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決，且應予迴避，並不得代理其他委員行使表決權。

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

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥百分之一至百之五為員工酬勞及提撥不高於百分之三為董事酬勞，員工酬勞由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。但公司尚有累積虧損時，應先彌補虧損，其餘額再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

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



當年薪資報酬委員會
歷次會議決議



經理人薪資報酬
與ESG績效連結政策

3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。

為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置稽核室，配置專任稽核人員，「人事管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

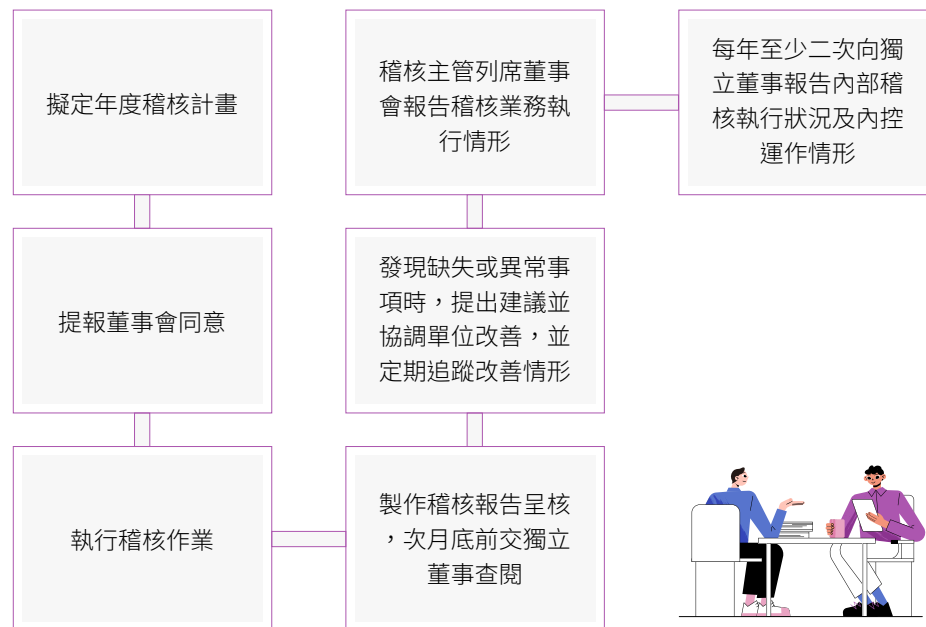
本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」制訂「內部稽核制度」，並依「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續資訊之管理作業稽核」以審查永續資訊之管理落實情形。

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

稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；另外，本公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2024年度稽核人員受訓2人次合計30小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項稽核作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行107項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目。

○ 稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

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

重大主題：倫理誠信	
負責部門/申訴機制	- 負責部門：董事長室 - 申訴機制：電話(02)25090036 - 檢舉信箱：tstcomp@tsgroup.com.tw
當年度投入資源/具體成果	- 透過每年定期宣導以強化員工對於遵循誠信經營規範的承諾。 - 全體員工簽署誠信經營守則之宣達聲明。 2024年度無檢舉案件，亦無涉及公司治理之重大違法紀錄。
評估機制	- 分析評估誠信政策之量化數據與推動成效。 - 當年度是否涉及公司治理之重大違法紀錄。

具體成果
- 誠信經營守則之宣達 新進人員、在職人員皆全數簽署完成，共計22人。 - 落實誠信經營宣導課程 當年度全體新進人員4人參與，總受訓時數達1.33小時；在職人員參與22人，參與人次佔公司員工人數100%，總訓時數達22小時。 2024年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

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

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

同時，本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、溝通管道之申訴信箱、電話提出檢舉，由專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉，亦得匿名檢舉，並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。2024年度本公司並未接獲任何檢舉或申訴案件。

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

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

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



誠信經營守則



道德行為準則



內部重大資訊處理暨
防範內線交易管理作業程序

誠信課程名稱

落實誠信經營宣導

課程總時數

22

當次參與人次

22

3.2 風險管理

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

○ 本公司風險管理架構

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



風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	供應商管理	○ 針對新供應商及重要供應商，進行調查、稽核與評價，以了解供應商現況，掌握相關風險。
	溫室氣體排放強度上升	○ 訂定減量目標，並執行減量的策略，持續落實溫盤以達淨零碳排之核心目標。
	用水密集度上升	○ 落實節水措施、提升用水效率。實踐「節約用水，善用水資源」，降低水資源匱乏的情況。
	廢棄物處理量增加	○ 落實廢棄物的分類，妥善回收。
	缺水、缺電	○ 辦公大樓水電設備的定期保養及維護與點檢。
	颱風、洪災等天然災害	○ 訂定危機管理程序，建置天然災害發生期間防災及上下班相關規定。
	違反環保法規	○ 環保法規遵循，不發生違反環保法規案件。
員工照顧	發生職災	○ 所有員工投保勞工保險外，亦提供團險及出差旅行平安險等保險項目。 ○ 規劃推動職災預防及保險，提升勞工安全意識與權益保障，提供必要的法律支援，協助其處理與勞工保險或公傷賠償相關的事宜。 ○ 設專責職業安全衛生管理單位，落實職安管理，定期檢討措施。
	發生消防事件	○ 公司於逃生出口設置防火門以及滅火器、緊急出口指示燈、避難方向指示燈、緊急照明燈，以保障員工人身安全。 ○ 各項消防設備（如滅火器、自動灑水系統及緊急照明燈等），皆於每季定期檢修，以確保其在任何時間皆在最佳可用狀態。 ○ 備有完整的預防措施及應變計畫，並經實際操作測試，於事件發生時能有效降低事故發生之嚴重性。
	發生侵害人權事件 (如職場霸凌、性騷擾...)	○ 依國際公約及法規保障員工、客戶與利害關係人權益，並恪守公司所在地之勞動相關法規，確保勞動權益與工作平等。 ○ 本公司訂有「工作場所性騷擾防治辦法」，並將相關資訊公開揭示於公司官網，並定期實施教育訓練，確保性別平等，薪資待遇依職務及專業核定。 ○ 本公司提倡職場多元化，強化公司治理依職能與專業選才，促進團隊健全發展，提升企業整體表現。 ○ 啟動調查程序，對事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。經查證屬實，則依情節懲戒，確保職場公平與安全。

風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧	過勞工作	- 明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況，避免超時過勞。 - 施行過勞防治措施，調整作業場所、縮短工時、減少加班，確保員工健康。
	面臨缺工	- 因應缺工趨勢，本公司推動徵才與留才策略，制定政策並善用資源，以留才為人才培育核心。 - 完善選育用留人才機制，優化內部流程、培訓員工或引進專業人才，強化競爭力以應對產業變革。
營運績效	法遵風險	- 隨時掌握法令發布與變動對公司的影響性，定期風險評估及提出因應策略。 - 審視公司使用中的契約範本，應定期更新是否符合相關法令，避免與消費者糾紛及受主管機關裁罰。 - 執行法遵內訓課程，落實員工誠信及法治觀念。 - 預防潛在的合約糾紛，當發生法律訴訟時，提供必要的法律支持和證據，以降低因訴訟帶來的高成本和時間損失。
	市場風險	- 持續關注政府房市政策走向、以掌握銷售狀況，適時調整公司營運政策，以因應市場需求。 - 本公司確保營運作業之內部控制程序完善，有效防範不當行為，做出有利投資人之決策。
	財務風險	- 本公司訂有詳細之資金管理辦法、借款辦法、預算編製辦法、取得或處分資產處理程序、資金貸與他人作業程序等管理規章，以控管財務投資風險。 - 有效控管及穩定現金流量，提升自有資金比重，降低對銀行的依賴度。
	政策法令變動風險 (如新青安政策，影響房價及成交量，導致營收不如預期)	- 參與苗栗縣不動產開發商業同業公會，藉由交流取得相關資訊。 - 維持穩健財務，以支應公司營運所需，並減輕現金流量波動之影響。
	工地進度風險 (如電梯設備交貨及安裝逾期)	遴選優質營造廠興建，定期追蹤，審查工程進度，將進度風險管控在預定施工進度期程內，有效保障工期。
	供應商工地安全風險 (如工人發生意外，導致停工，影響交屋)	- 與營造商合約中規範勞工安全管理事項，以符合政府相關法令。 - 定期進行查驗及風險評估，以降低職災發生，打造安全職場環境。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	交屋瑕疵風險 (如影響公司評價)	○ 合約中規範完工期限，定期進行查驗，如有瑕疵將要求限期改善，以維護工程品質。
	貪腐風險	○ 勞動契約規定營私舞弊挪用或虧欠公款、收受賄賂或佣金者視為違反工作規則，因此加強宣導反貪腐，設有內部吹哨者舉報程序，經查證屬實予以處分。
	資安事件	○ 資安人員定期確認公司資安防護現況及資訊設備更新。 ○ 每年執行資安風險評估，及外部稽核單位抽查。 ○ 每年落實資安事件通報及演練。 ○ 公司內部軟體管控，硬體更新授權及維護合約簽訂。



3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司在新進同仁報到時對其宣導誠信經營守則，並簽署誠信經營守則之宣達。由於法規種類浩繁，各部門亦適時透過與政府機關互動或關注媒體報導掌握相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會，監督公司財務運作狀況及內部控制制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司將持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升全體同仁之法規遵遁意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內部規定，反覆宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂與執行機制，包括自我審查、內控評估、暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等措施，構築完善的法規遵遁防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內部規定，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；此外，制訂同仁執行業務應遵循的行為準則，要求全體同仁不論其職位、職級均應遵守「誠信經營守則」及「道德行為準則」，內容包含業務相關標準作業程序、防止利益衝突、避免圖私利之機會、公平交易、保密責任、鼓勵檢舉不當行為、保護與豁免等，以獲得大眾信任並提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為或反托拉斯法規而遭受處罰，特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信與公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。



再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令及內部規章，定期針對不同部門及職級的同仁，提供業務所涉之法規培訓，培訓課程依業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部培訓等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時查閱並加深對法規認知。

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

本公司整體法規遵循實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私等重大違法紀錄。

3.4 營運績效

重大主題：營運績效		
對公司的重要性		- 本公司在三大港口（基隆、台中、高雄）設有營運據點，配有專業人員、車隊，並設置電腦作業系統，以形成迅速完整的運輸網，提供客戶最完善的服務。運輸服務為本公司營業項目和營收來源之一。 - 營建業本公司依照依消費者需求的不同，規劃設計適合的建案，建構優質住宅，穩健發展公司品牌。 - 餐旅業本公司提供優質之商旅服務，積極培養餐旅領域的人才來因應品牌發展及業務擴展後之營運與管理所需。 - 本公司透過多元化經營模式，創造集團整合綜效，為股東創造最大的利益。
政策/承諾		志信國際秉持「追求卓越，永續經營」、「誠信第一，服務至上」的經營理念，承諾通過強化內部營運效率、外部商業關係及永續經營發展政策，確保達成財務穩健成長。
目標	短期	- 運輸業將以提升運輸效率、和服務質量，精確的成本控制減少碳排及服務創新，在激烈的市場競爭中穩健發展。 - 營建業持續開發具有潛力區段，如台積電外溢效應之區域，自地自建，穩健發展公司品牌。 - 餐旅業專注台北本館之良好經營與健全管理，透過各式包裝及廣告曝光提升整體住房率及平均房價；與公司行號建立合作關係，加強與企業客戶的聯繫，提升客人黏著度；淡季時與旅行社配合促銷專案亦能提升海外曝光度。

重大主題：營運績效		
目標	中長期	- 與同業及船務公司之間積極建立聯繫與合作，拓展業務、提升安全意識、減少風險進而提升利潤。 - 審慎營建個案之開發評估，積極開發大台北地區，參與都更合建，降低財務風險，以達穩健之長期發展。 - 餐旅業強化MICE市場，設計會議住房與餐飲配套，爭取顧客青睞。參與國際旅展，特別是與日本、韓國及東南亞建立合作關係。 - 將永續發展策略全面融入企業營運，包括碳排放量降低、供應鏈永續發展及員工福祉改善。
負責部門/申訴機制		- 負責部門：總經理室。 - 申訴機制：電話(02)25090036 - 檢舉信箱：tstcomp@tsgroup.com.tw
當年度投入資源/具體成果		- 加強駕駛安全訓練，致力於提升駕駛員的安全意識與操作技能，有效降低事故發生率。 - 於苗栗縣竹南鎮推「志信耘豐」案，以及開發新北市三重區興華段土地都更合建案。 - 強化宴會廳餐飲服務與會議空間運用，吸引商務與宴會需求，營收與顧客滿意度顯著提升。
評估機制		- 每年透過內部控制制度自行評估，檢視執行成果與持續改善。 - 透過功能性委員會及董事會決議通過，落實審查與核准機制。

註：此表格文字內容包含子公司。

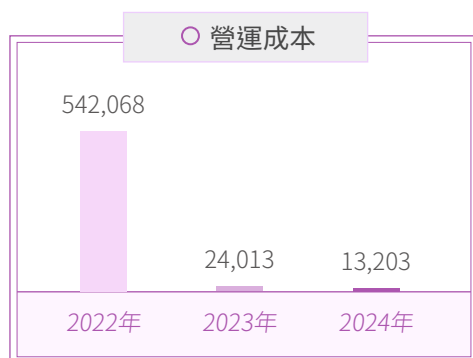
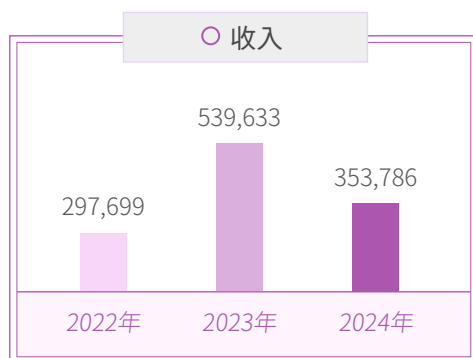
公司以台灣為根據地，原屬傳統運輸產業，為維持獲利及分散經營風險並逐步朝多角化及國際化方向經營。目前，本公司的事業範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒、貿易商品買賣業務等。公司秉持追求卓越和永續經營理念，致力實現顧客滿意、員工滿意、股東滿意的三贏目標。

單位：新台幣仟元

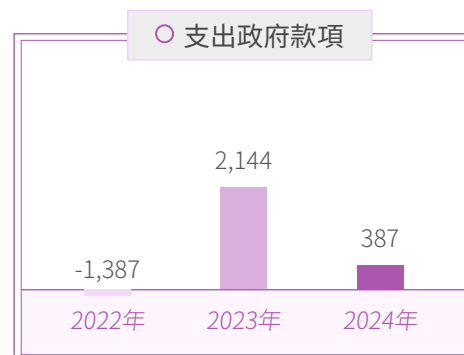
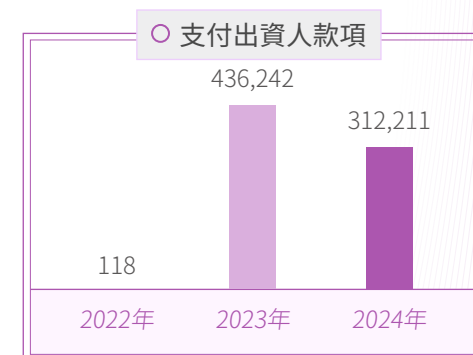
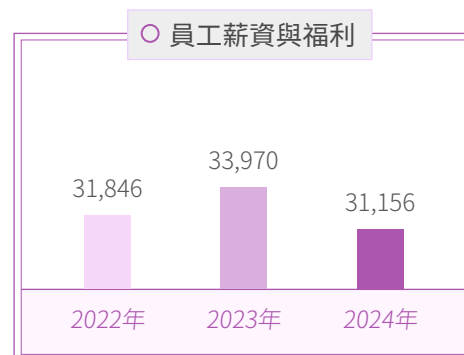
項目	2022年	2023年	2024年
收入	297,699	539,633	353,786
營運成本	542,068	24,013	13,203
員工薪資與福利	31,846	33,970	31,156
支付出資人款項	118	436,242	312,211
支付政府款項	-1,387	2,144	387
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	-274,946	43,264	-3,171

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

單位：新台幣仟元



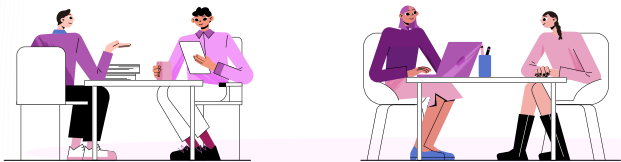
單位：新台幣仟元



- 註：
- 收入定義包含營業收入加上業外投資等重大現金收入。
 - 營運成本定義包含營業成本加上業外投資等重大現金支出。
 - 員工薪資與福利定義包含薪資總額加上福利總額（不包括教育訓練或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
 - 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
 - 支付政府款項定義包含組織依據國內標準支付的稅款及罰金。
 - 本公司無社區投資項目。

3.5 資安防護

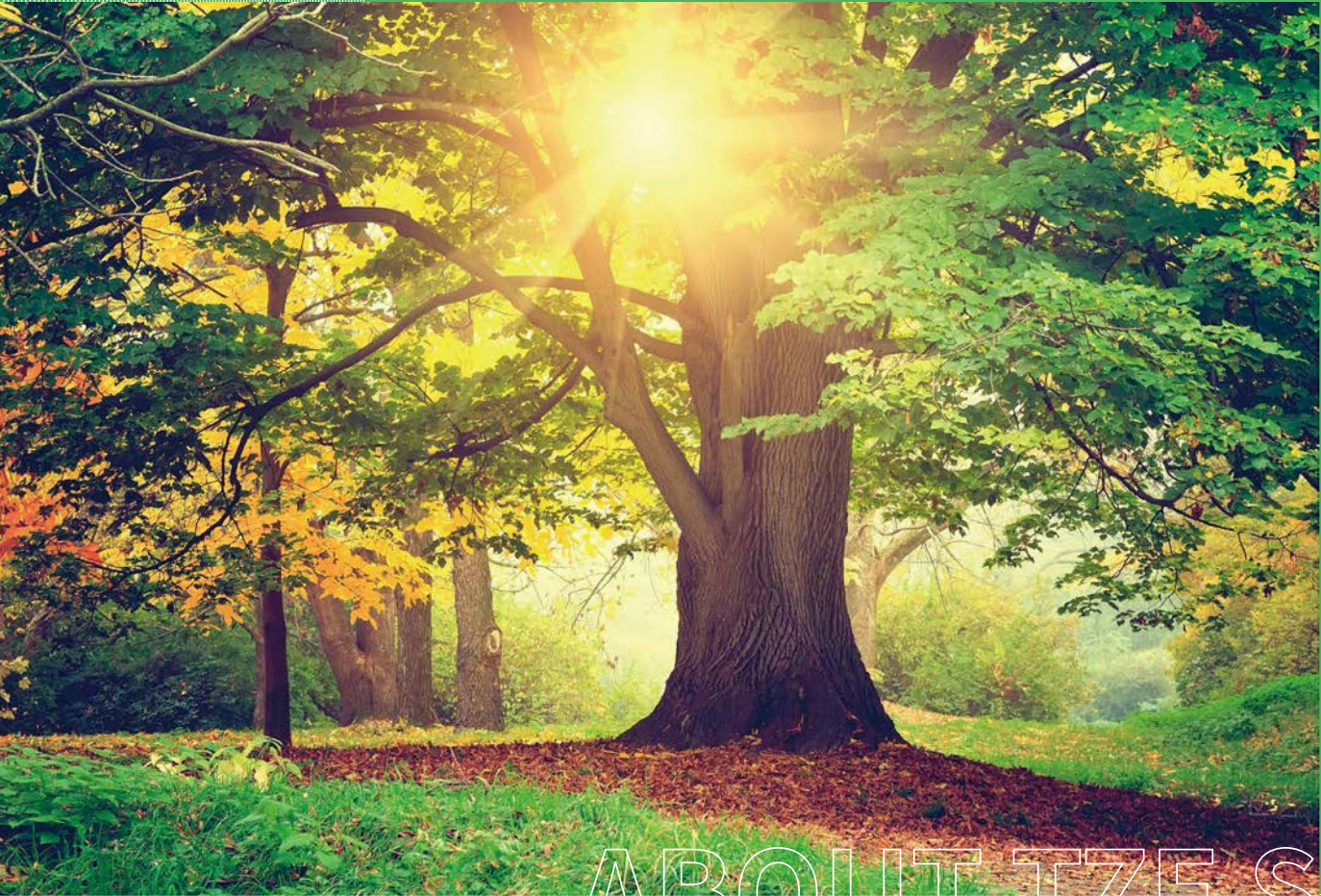
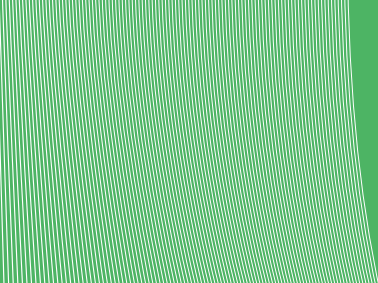
自訂主題：資安防護		
對公司的重要性		防護公司核心業務相關資訊之機密性，確保對公司內部及客戶不受影響及損失。
政策/承諾		強化資通安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，並免於遭受內、外部的蓄意或意外的威脅。
目標	短期	- 防止發生重大資安事件及未因資安事件造成公司營運中斷。 - 研擬對外網站弱點掃描。 - 研擬內部網路滲透測試。 - 研擬執行社交工程演練。 - 每年舉辦一場資安防護教育訓練。 - 資安人員平均資安教育訓練每年8小時。
	中長期	- 防止發生重大資安事件及未因資安事件造成公司營運中斷。 - 內部稽核/會計師稽核/客戶稽核皆未發現重大缺失。 - 每年執行社交工程演練。 - 每年舉辦二場資安防護教育訓練。 - 資安人員平均資安教育訓練每年12小時。
負責部門/聯絡機制		- 負責部門：資訊室張先生 - 電話：(02)2509-0036



自訂主題：資安防護	
當年度投入資源/具體成果	- 設置資通安全專責單位，配置資安主管一名及資安人員一名，負責訂定公司資通安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。 - 投入人力進行資通安全管理，如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年資安宣導、系統災難復原模擬演練、內部稽核查核、會計師查核等。 2024年度未發生重大資安事件、未因資安事件造成公司營運中斷。 - 內部稽核查核/會計師查核/客戶稽核皆未發現重大缺失。 2024年度舉辦資通安全防護教育訓練，員工參與人數計22人，平均受訓1小時。 - 資安人員平均資安教育訓練每年13.75小時。
評估機制	- 不定期執行系統災難復原模擬演練。 - 停電停機復電測試及備份還原演練。 - 每年執行資安事件演練。

本公司重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，符合公司設定之系統復原目標。

本公司現行資安防護機制係遵循「資通安全管理辦法」執行，由資通安全專責單位定期舉辦資安防護教育訓練，資安主管主導安排所有同仁參與，每次教育訓練皆訂有特定資安議題，以強化人員資安防護意識，保護公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司營運作業或損害公司權益。2024年度未發生任何資安事件。



04

永續環境

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

ABOUT TZE SHIN



● 永續環境

本公司在追求均衡發展，永續經營之前提下，提倡並制訂節能減碳、減少溫室氣體排放、節約用水、廢棄物管理以及安全衛生工作守則等環安衛相關規定，對外強調企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，透過各項節能措施降低溫室氣體排放，以環境永續及健康職場作為公司永續經營的基本考量。截至2024年止，本公司持續透過環安衛稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過PDCA循環持續改善，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。

環安衛相關規定

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



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

4.1 永續供應鏈

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



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

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

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

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



供應商政策

○ 供應商評選機制

既有 供應商評鑑	本公司為上市公司，擁有良好、堅韌的供應商非常重要，同時認為供應商是公司持續成長的重要夥伴，凡與本公司簽訂合約（或供應商提供明確相關權責之制式報價單）單筆金額或全年金額達新台幣十萬元、簽訂營建之零星工程單筆金額達新台幣二十萬元或全年金額達新台幣三十萬元之新供應商及關鍵供應商（如：經常性或重要性供應商、事業部營運採購之供應商），除特殊原因呈報總經理核准外（如：緊急需求），均應執行調查（排除銀行、事務所、政府、國營事業、個人）。對其品質、交期、配合度、價格等要項進行評鑑。評鑑頻率為每年一次，由採購單位主導，協同相關部門人員進行評鑑作業，依照「供應商永續發展調查表」執行評鑑，2024年進行年度供應商的評鑑家數為7家，整體評鑑率達43.75%，合格率皆為100%。
新 供應商評鑑	本公司重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「供應商永續發展調查表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「供應商基本資料」，篩選條件包含品質、交期及服務與支援能力等 3 大指標，於2024年首次導入環境與社會標準於供應商篩選機制，並定期（每年至少一次）進行供應商表現評核。2024年共新增供應商7家，整體ESG評鑑率達100%。

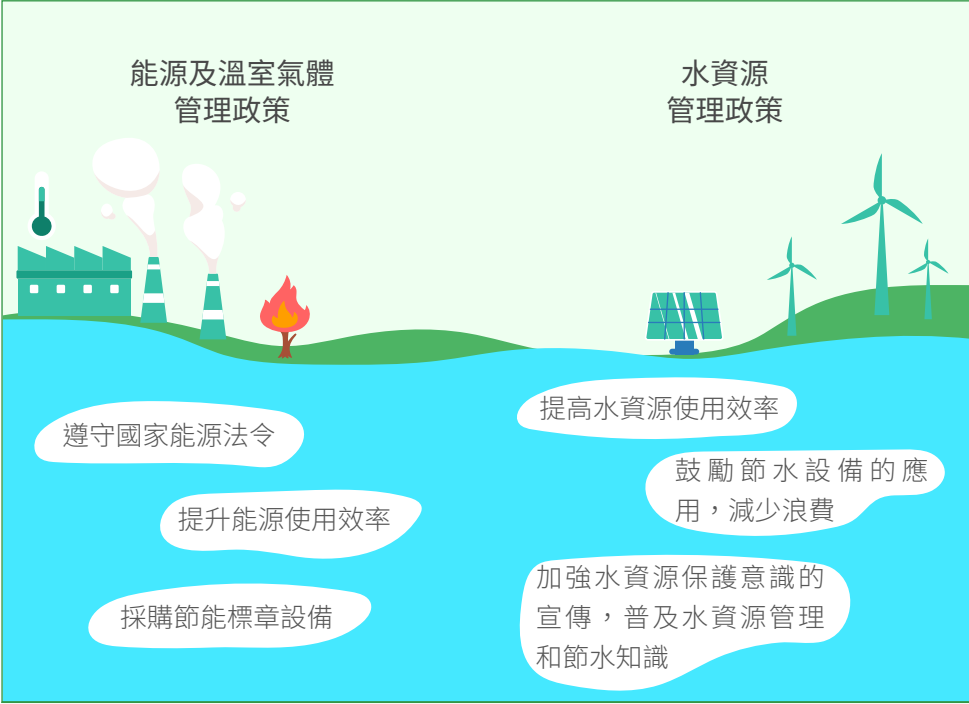
○ 供應商管理評估標準

本公司今年度供應商稽核執行情況	供應商稽核	2024年
	供應商家數	16
	供應商自評家數	7
	供應商自評率%	43.75%

4.2 能資源管理

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

地球能資源有限，本公司為辦公室型態，大部分為辦公行政所需能源，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。公司的能源使用包括電力及車用汽油，資源使用為水。



○ 能源使用

本公司在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車汽油使用的狀況。2024年總用電為92,960度電，相較2023年的95,927度電的總用電來看，大幅減少2,967度電；2024年公務車汽油總用量為1,696.64公升，相較2023年總用量的1,731.77公升來看，減少35.13公升，可以看見節能方案成效。

2023~2024年度整體能源消耗			
項目		2023年	2024年
外購電力	非再生能源使用量(GJ) EX：一般用電	345.3372	334.6560
	汽油(GJ)	56.5437	55.3967
合計	總能源使用量(GJ)	401.8809	390.0527
密集度	能源密集度 (GJ/ 佰萬元)	13.7254	33.6252
	與前一年度相比	-	+19.8998

- 註：○ 電力間接，為購買電力使用，所產生之外部能源消耗。
- 電力換算為3.6百萬焦耳（J）；汽油熱值為7800Kcal/L，1Kcal為4,186J，1GJ為10⁹焦耳。
 - 能源密集度=總能源耗用量（GJ）/公司各年度佰萬元營收，2023年營收為29.28佰萬元、2024年營收為11.60佰萬元；本公司目前以房屋銷售、投資為營收來源，故每年度營業額會有較大波動，連帶能源密集度波動也較大。

4.3 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，本公司雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，本公司進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

重大主題：溫室氣體管理		
對公司的重要性		○ 控管能源管理，致力於產能增加。
政策/承諾		○ 我們致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量措施，達成各階段的能源目標。
目標	短期	○ 碳排放量減少1-3%。
	中長期	○ 碳排放量減少3-5%之目標。 ○ 符合法規最新規劃，加入其他營運據點和以集團方式完成溫室氣體碳盤查。
負責部門/聯絡機制		○ 負責部門：管理部魏先生 ○ 信箱：service@tsgroup.com.tw
當年度投入資源/具體成果		○ 投入資源： 1.辦公室換裝LED燈總計16,200元。 2.中午休息時間全面關燈、同仁下班關閉電器設施，以節能省電。 ○ 具體成果： 2024年用電量相較2023年減少2,967度。
評估機制		○ 溫盤數據。 ○ 電費單據。

○ 直接溫室氣體排放（範疇一）

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為車用汽油耗用為主。

○ 能源間接（範疇二）及其他間接溫室氣體排放（範疇三）

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放（範疇三）針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，以由組織採購的貨物產生之排放為主，包含電力上游輸配、車用汽油上游開採（未燃燒）及印刷書寫用紙。

範疇	○ 志信-依排放源類型分析排放量統計		
	說明	2023年	2024年
範疇一	移動燃燒源	4.0938	3.9993
	逸散排放源	0.4045	0.4045
範疇二	外購電力	47.3879	45.9222
範疇三	電力上游輸配、車用汽油上游開採（未燃燒）及印刷書寫用紙	10.6143	10.2305
總計：二氧化碳當量（ton-CO ₂ e）		62.5005	60.5565
個體營業額（佰萬元）		29.277	11.599
溫室氣體排放強度（ton-CO ₂ e / 佰萬）		2.1348	5.2208
與去年相比之變化量		-	+3.0860

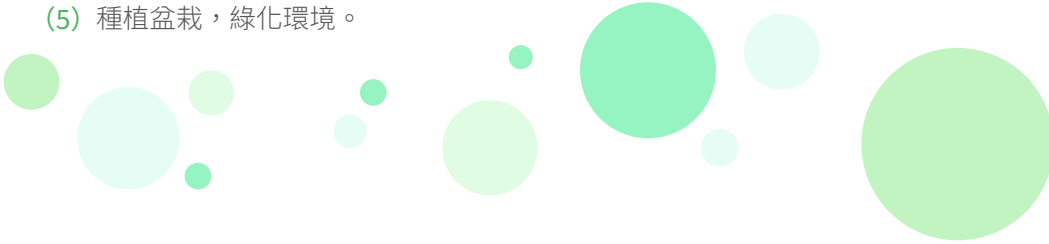
註：○ 2024年碳排數據為依循ISO 14064-1標準盤查數據。
○ 納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氯碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）等項。

註：○ 統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數2023年係數分別為0.494（kgCO₂e/度），2024年數據尚未公布，沿用2023年公佈之0.494（kgCO₂e/度）；車用汽油排放二氧化碳當量所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據環境部公告之「113年2月5日公告溫室氣體排放係數」。
○ 電力上游輸配、車用汽油上游開採（未燃燒）及印刷書寫用紙溫室氣體排放量數據引用自「產品碳足跡資訊網」。
○ 排放強度=總二氧化碳當量（ton-CO₂e）/公司各年度佰萬元營收，2023年營收為29.28佰萬元、2024年營收為11.60佰萬元；本公司目前以房屋銷售、投資為營收來源，故每年度營業額會有較大波動，連帶排放強度波動也較大。

○ 節能減碳方案

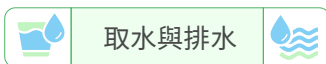
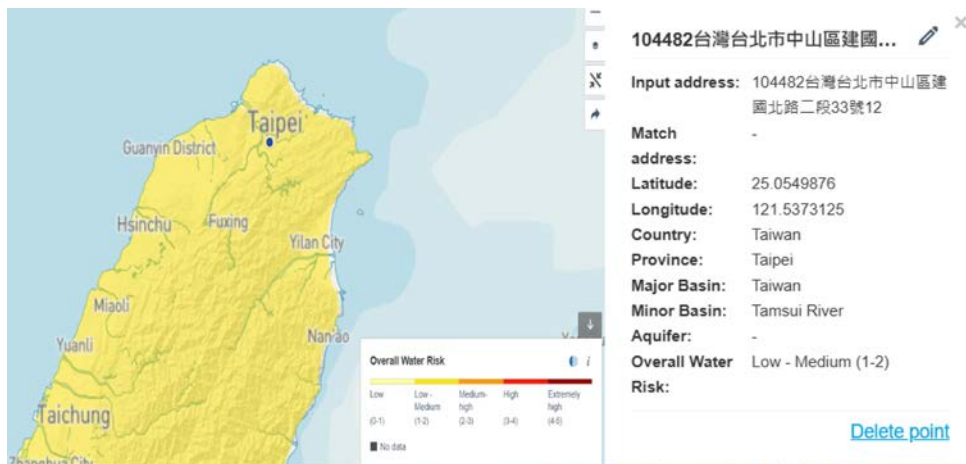
本公司全力推廣以下節能措施，短期目標預計降低碳排放量1~3%。

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



4.4 水資源管理

本公司未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水。根據世界資源研究所（World Resources Institute，簡稱WRI）開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2024年本公司營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。



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

營運據點	水源	供水單位	用途
中山區	翡翠水庫	自來水公司	生活用水

本公司營運據點水資源統計表

(單位：百萬公升)

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

○ 水資源管理措施

推動節約用水措施，提升用水設備使用效率：

1. 使用感應式水龍頭。
2. 不定期舊管線汰換與更新。
3. 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全。
4. 設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率。
5. 不定時利用公佈欄張貼或 email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水、用電知識。

4.5 廢棄物管理

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

廢棄物管理政策

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

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

年份	廢物物種類	總重(公噸)
2023	生活廢棄物	2.3728
2024	生活廢棄物	2.1813

註：○ 2023年為0.0566 kg/時*41923小時、2024年為0.0575kg/時*37935小時。
○ 2024年每小時平均產生量採2024/1月-2024/10月「全國一般廢棄物產生量之平均每人每日一般廢棄物產生量」平均值，此為撰寫報告書當下最新數據。





05

社會關懷

5.1員工概況

5.2適才適任

SOCIAL CARE

社會關懷

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

5.1 員工概況

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



5.1.1 人權保障

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

本公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘，不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異，並恪守公司所在地之勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉信箱、專線供員工使用，由專責單位受理後依程序進行調查，並對檢舉人的個人資料保密，若經查證屬實，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，本公司2024年度未有違反人權的紀錄。

公司於當年度舉辦新進員工與在職員工的人權通識訓練，其中新進員工方面，全數新人均接受人權課程，計有7人，總時數為2.33小時。至於在職員工方面，人權訓練參與人數22人，總時數為25小時。

訓練對象	人權課程名稱	參與人次	總訓練時數
新進員工	內部人員人權通識訓練	7	2.33
在職員工	內部人員人權通識訓練	22	25

5.1.2 員工統計

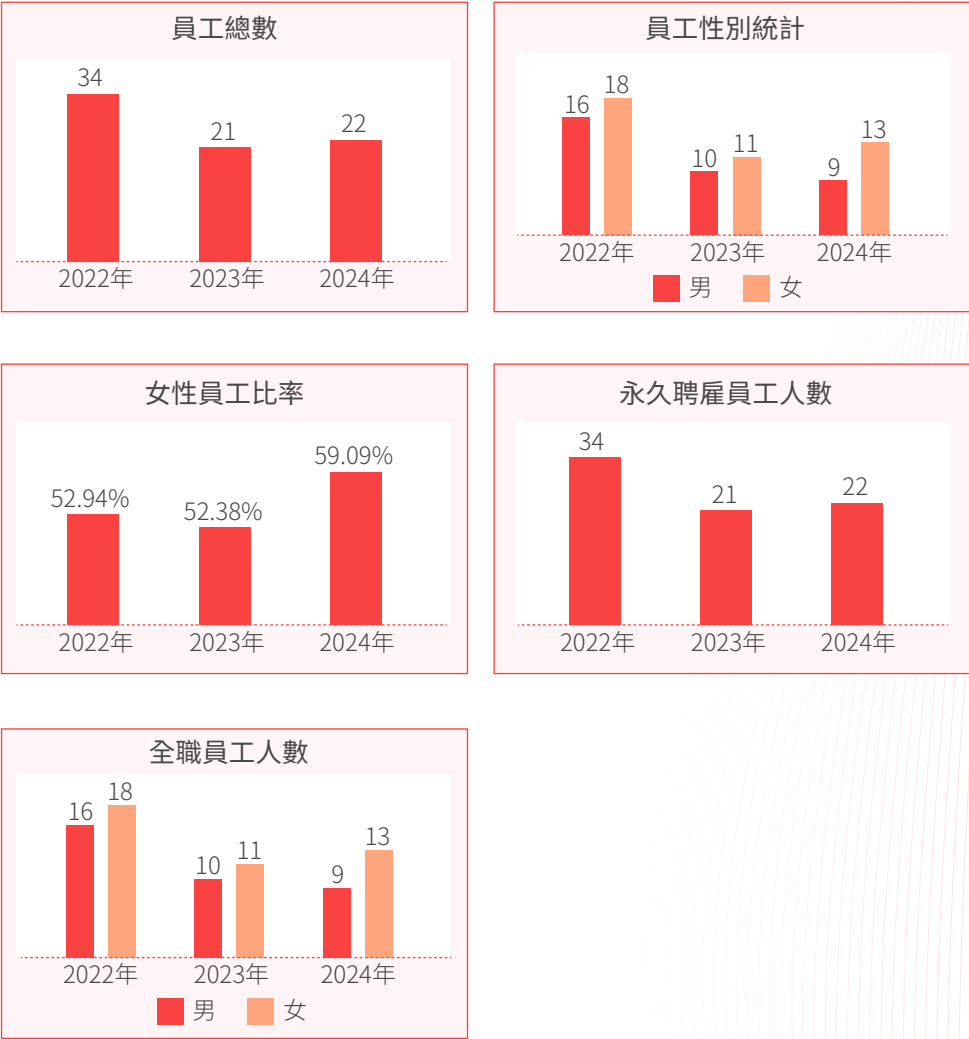
本公司行業別屬於航運業，隨著企業穩健發展及朝多角化經營模式，業務範疇橫跨運輸、營建、觀光休閒業務等，全體員工皆屬於永久聘雇員工，公司提供長遠且穩定的工作環境，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，保障員工的經濟生活；目前公司內無兼職、非正式員工及非員工的工作者。

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

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

統計/年度		2022年	2023年	2024年
員工總數		34	21	22
勞動契約		永久聘雇員工	永久聘雇員工	永久聘雇員工
性別	男	16	10	9
	女	18	11	13
地區	台灣	34	21	22
僱用型態		全職	全職	全職
性別	男	16	10	9
	女	18	11	13
地區	台灣	34	21	22

註：○ 資料統計至當年底（12/31）的員工總數。
○ 全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。



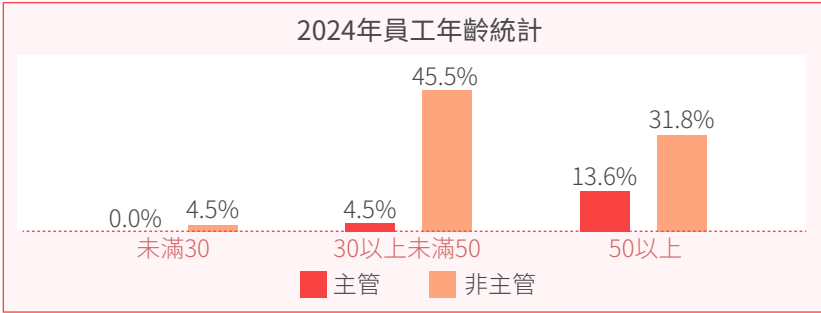
多元化統計 / 年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男性	5	14.71%	3	14.29%	3	13.64%
			女性	1	2.94%	0	0.00%	1	4.55%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	2	5.88%	0	0.00%	1	4.55%
			50以上	4	11.76%	3	14.29%	3	13.64%
		學歷	研究所	4	11.76%	2	9.52%	2	9.09%
			大專院校	1	2.94%	1	4.76%	2	9.09%
			其他	1	2.94%	0	0.00%	0	0.00%
	非主管	性別	男性	11	32.35%	7	33.33%	6	27.27%
			女性	17	50.00%	11	52.38%	12	54.55%
		年齡	未滿30	2	5.88%	1	4.76%	1	4.55%
			30以上 未滿50	12	35.29%	7	33.33%	10	45.45%
			50以上	14	41.18%	10	47.62%	7	31.82%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	22	64.71%	14	66.67%	15	68.18%
			其他	6	17.65%	4	19.05%	3	13.64%

註：○ 計算方式如下：

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

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

○ 主管定義為經理人（含以上）



新進 員工統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數 (註1)		34		21		22	
年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	1	4.55%
	30以上 未滿50	5	14.71%	2	9.52%	5	22.73%
	50以上	1	2.94%	1	4.76%	1	4.55%
性別	男	2	5.88%	3	14.29%	4	18.18%
	女	4	11.76%	0	0.00%	3	13.64%
學歷	研究所	0	0.00%	1	4.76%	0	0.00%
	大專院校	6	17.65%	2	9.52%	7	31.82%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

離職 員工統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數 (註1)		34		21		22	
年齡	未滿30	2	5.88%	1	4.76%	0	0.00%
	30以上 未滿50	13	38.24%	8	38.10%	2	9.09%
	50以上	8	23.53%	3	14.29%	3	13.64%
性別	男	12	35.29%	7	33.33%	4	18.18%
	女	11	32.35%	5	23.81%	1	4.55%
學歷	研究所	0	0.00%	3	14.29%	0	0.00%
	大專院校	17	50.00%	9	42.86%	4	18.18%
	其他	6	17.65%	0	0.00%	1	4.55%

註：○ 資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

- 新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數）*100%。
如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數）*100%。
- 離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數）*100%。
如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數/當年底未滿30歲的員工總數）*100%。
- 離職員工人數變化，係因2022年9月子公司運輸車隊股權轉讓，人力需求下降所致。



5.2 適才適任

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

5.2.1 薪酬福利

重大主題：薪酬福利	
對公司的重要性	提供具有市場競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策	『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是本公司努力追求的目標。透過人力資源規劃有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展需求。
承諾	- 本公司年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之五為員工酬勞及提撥不高於百分之三為董事酬勞，員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。 - 本公司尚有累積虧損時，應先彌補虧損，其餘額再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

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

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

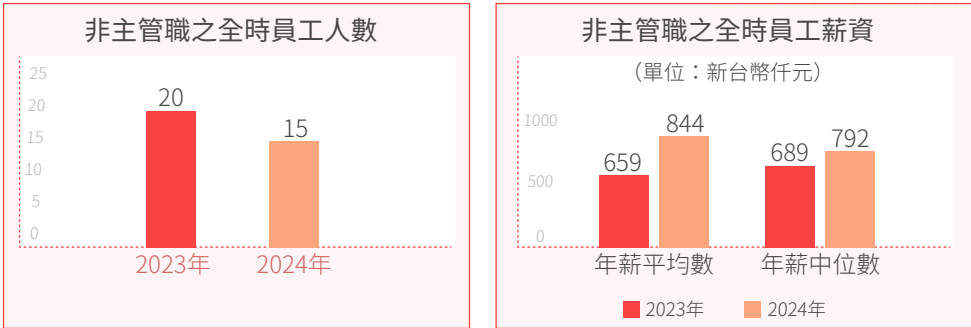


2024年考核統計 (上半年)		實際考核 人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	8	8	100%
	女	11	11	100%
員工類別	主管	4	4	100%
	非主管	15	15	100%
2024年考核統計 (下半年)		實際考核 人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	9	9	100%
	女	13	13	100%
員工類別	主管	4	4	100%
	非主管	18	18	100%

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

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

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



基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	性別	基本薪資	1.14	-	-	-	1.69	1
		薪酬	1.15	-	-	-	3.05	1
	學歷	基本薪資	1.12	1	1.05	1	1.09	1
		薪酬	1.13	1	0.94	1	0.93	1

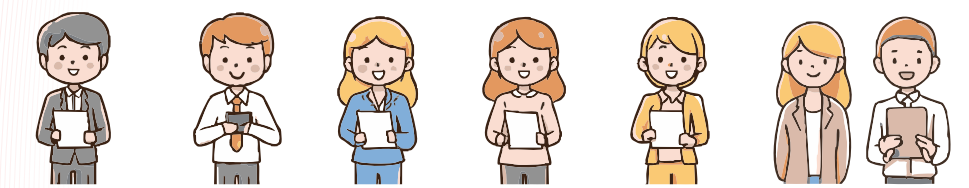
本公司重視員工的身心平衡與團隊向心力，透過多元活動營造溫馨和諧的工作氛圍。我們定期舉辦下午茶聚會與春酒聯歡晚會，讓同仁在忙碌工作之餘，享受輕鬆歡樂的時光。依各節慶，公司亦會舉辦不同慶祝活動，如聖誕節公司舉辦交換禮物活動，增添節慶氛圍，此外，農曆新年開工團拜時，董事長會親自逐一發放開工紅包，以感謝員工過去一年的辛勞。公司亦積極鼓勵員工參與健康促進活動，如報名World GYM舉辦的「企業ESG健康挑戰賽」，透過團隊合作與運動目標的達成，提升健康意識並展現永續精神。這些活動不僅促進跨部門交流，也強化團隊合作精神，充分展現公司對每位員工的重視與關懷。

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

註：○基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。
○主管定義為經理人（含以上），2023年因未有女性主管，故無從比較。

員工類別	性別	標準薪資 / 當地基本工資
非主管人員	男	1.96
	女	1.71

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





↑ 2024年聖誕節派對

↑ 2023年聖誕節派對



↑ 2023年聖誕節派對

↑ 開工團拜



↑下午茶



↑春酒活動



↑「企業ESG健康挑戰賽」

本公司秉持以人為本的理念，致力於打造兼顧身心平衡與團隊向心力的幸福職場。很榮幸在「2022幸福企業票選」及「2023幸福企業票選」中，分別榮獲幸福企業金獎及銀獎。此殊榮不僅是對本公司持續推動員工關懷與健康促進的肯定，更激勵我們在幸福企業的道路上持續前行。

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

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



幸福企業獎盃、獎狀



↑ 2022年幸福企業頒獎典禮

員工育嬰留停統計/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	3	0	0
	女	2	1	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	1	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	1	0
復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%
	女	0%	100%	0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	1
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	100%

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

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

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

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



確定福利計畫（舊制退休金）

本公司之退休制度完全依照勞動基準法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞動基準法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2024年底專戶餘額為新台幣16,512仟元。



確定提撥計畫（新制退休金）

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

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



↑ 健康講座



5.2.2 人才培育

重大主題：人才培育	
對公司的重要性	本公司秉持追求卓越和永續的經營理念，期望員工不僅能具備專業技術且善於應用自己能力，更能發揮創造力，以增附加價值，符合集團全面性人才培育的宗旨。
政策/承諾	- 依人才培訓規劃由各部門及人力資源單位編列預算，訂定全年度之教育訓練計劃。 - 對員工實施職前訓練與在職訓練。 - 若與工作相關之訓練與課程，訓練費由公司全額負擔。 - 若與工作無直接相關之訓練課程，如經公司同意則予以補助一半金額。
目標	短期 - 新進人員職能受訓率達100%。 - 每年員工平均訓練時數達8小時。 - 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 - 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 - 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。
	中長期 - 新進人員職能受訓率維持100%。 - 每年員工平均訓練時數達10小時。 - 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 - 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。 - 精進員工及主管的專業技術及管理能力。

重大主題：人才培育	
負責部門/ 聯絡機制	- 負責部門：管理部葉小姐 - 信箱：job@tsgroup.com.tw
當年度投入資源/ 具體成果	- 投入資源： 2024年投入約9萬元作為整體教育訓練經費，外部以指派員工參加外部訓練並取得訓練時數或證書為主；內部則指派管理部人事課統籌規劃內部教育訓練課程。 - 具體成果： - 外部訓練：由公司指派員工或主管參加外部訓練，取得規定受訓時數或證書，並實際運用於工作業務上。 - 內部訓練：第一季以內部文宣宣導資通安全應注意事項；第三季舉辦2024年度法遵宣導會，委由權責單位設計課程內容，並親自講習，除簡報外並播放宣傳短片使員工得多元學習，課程內容包含落實公司誠信經營宣導、工作場所性騷擾防制與申訴處理，以及資通安全防護課程；第四季舉辦2024年度健康講座，促進勞工身心健康及有效預防職業病，課後委由外部專業醫療顧問，提供員工健康諮詢。
評估機制	- 每年人均受訓時數達標。 - 取得規定受訓時數及證書。 - 學習應用分享。 - 管理行為觀察及評估。



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

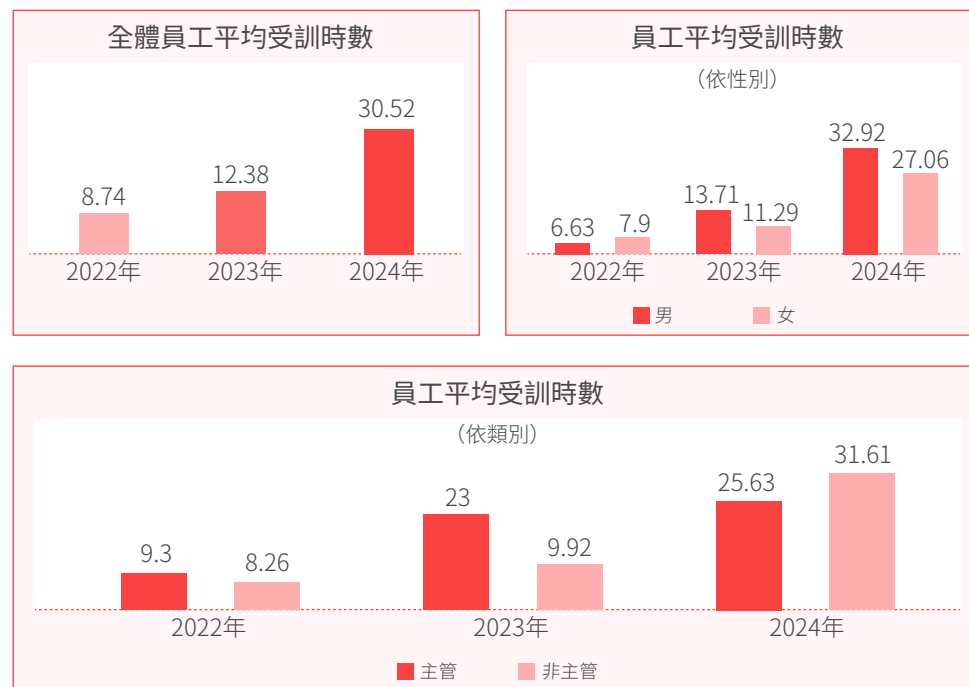
本公司為提升員工的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

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

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

整體而言，每位員工平均受訓時數呈逐年成長趨勢，其反映出本公司對於人才培育愈加重視，並期望員工不僅能具備專業技術且善於應用自己能力，更能發揮創

造力，以增附加價值；於2024年起非主管員工受訓時數已超過主管類員工；同時非主管類以女性員工為主，主管類以男性居多，故女性員工平均受訓時數亦較男性員工為多。



- 註：○ 全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數）。
 ○ 每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數）。
 ○ 各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數）。



— 5.2.3 勞資溝通



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

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



附錄

- 附錄一、
GRI永續性報導準則對照表
- 附錄二、
永續會計準則SASB對照表 - 投資銀行及經紀商
- 附錄三、
TCFD揭露項目對照

APPENDICES

附錄一：GRI永續性報導準則對照表					
使用聲明	志信國際股份有限公司已參考GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬上市航運業，尚無GRI行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	為首報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	16	
	2-7	員工	5.1員工概況	46	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	46	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理實務	21	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1治理實務	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1治理實務 3.2風險管理	21 29	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-13	衝擊管理的負責人	3.1治理實務 3.2風險管理	21 29	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展暨資訊小組	6	
	2-15	利益衝突	3.1治理實務	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1治理實務	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1治理實務	21	
	2-19	薪酬政策	3.1治理實務	21	
	2-20	薪酬決定流程	3.1治理實務	21	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制/最高年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	1.1永續發展暨資訊小組	6	
	2-24	納入政策承諾	1.1永續發展暨資訊小組	6	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1治理實務 3.2風險管理	21 29	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通管道與關注議題 3.1治理實務	9 21	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	33	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	19	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	9	
	2-30	團體協約	--	--	不適用/本公司係採取勞資會議，故未與員工簽署團協
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	11	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	11	
*營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 3.4營運績效	11 34	
*倫理誠信					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 3.1.4倫理誠信	11 27	
*永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 4.1永續供應鏈	11 39	
*溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 4.3溫室氣體管理	11 41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
*人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 5.2.2人才培育	11 57	
*薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4鑑別重大主題 5.2.1薪酬福利	11 50	
經濟面					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	34	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	50	
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1薪酬福利	50	
	202-1	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1員工概況	46	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4倫理誠信	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.4倫理誠信	27	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1.4倫理誠信	27	不適用/未發生涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律訴訟。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2能資源管理	40	
	302-2	組織外部的能源消耗量	--		資訊無法取得/不完整。組織外部能源消耗包含價值鏈上下游，外部上下油耗電量無法取得。
	302-3	能源密集度	4.2能資源管理	40	
	302-4	減少能源消耗	4.2能資源管理	40	
GRI 303： 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4水資源管理	43	
	303-3	取水量	4.4水資源管理	43	
	303-4	排水量	4.4水資源管理	43	
	303-5	耗水量	4.4水資源管理	43	
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	41	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	41	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	41	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3溫室氣體管理	41	
	305-5	溫室氣體排放強度	4.3溫室氣體管理	41	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	--		不適用/本公司未有相關排放
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	--		不適用/本公司未有相關排放

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	44	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	44	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	44	
GRI 308：供 應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1永續供應鏈	39	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及 所採取的行動	4.1永續供應鏈	39	
GRI 414：供 應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.1永續供應鏈	39	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所 採取的行動	4.1永續供應鏈	39	
社會面					
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	47	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或 兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	50	
	401-3	育嬰假	5.1.2員工統計	47	
GRI 402： 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通	59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
社會面					
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2人才培育	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	57	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1薪酬福利	50	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1董事會 5.1.2員工統計	22 47	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	50	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1人權保障	46	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1人權保障 4.1永續供應鏈	46 39	
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1人權保障 4.1永續供應鏈	46 39	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1人權保障 4.1永續供應鏈	46 39	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3法規遵循	33	

附錄二：永續會計準則SASB對照表-投資銀行及經紀商

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題&指標					
員工多元化與包容性	FN-IB-330a.1	(1) 性別 (2) 具代表性多元化群體的百分比，包括 (a) 高層管理人員 (b) 非高層管理人員 (c) 技術人員以及 (d) 所有其他員工	量化	百分比 (%)	(1) 男性41%，女性59%。 (2) 具代表性多元化群體的百分比，包括 (a) 高層管理人員：18%。 (b) 非高階管理人員：27%。 (c) 技術人員：0%。 (d) 所有其他員工：55%。
在投資銀行與經紀業務中融入環境 (E) 社會 (S) 治理 (G) 因素	FN-IB-410a.1	按行業劃分的來自 (1) 承銷、 (2) 諮詢和 (3) 整合環境、社會和治理 (ESG) 因素的證券化交易的收入	量化	呈現貨幣	0元，未將此面向加入考量。
	FN-IB-410a.2	按行業劃分 (1) 融入環境、社會和治理 (ESG) 因素的投資和貸款數量，以及 (2) 總價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	0元，未將此面向加入考量。
	FN-IB-410a.3	在投資銀行與經紀業務中融入環境、社會和治理 (ESG) 因素的方針描述	質化	N/A	0元，未將此面向加入考量。

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題&指標					
商業倫理	FN-IB-510a.1	因涉及欺詐、內幕交易、反壟斷、反競爭行為、市場操控、不當行為或其他相關金融行業法律或法規的法律程序而造成的總金額損失	量化	呈現貨幣	0元，本年度無發生相關情形。
	FN-IB-510a.2	吹哨者政策和程序的描述	質化	N/A	本公司於公司網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，採匿名檢舉。
專業之誠信	FN-IB-510b.1	(1) 具有投資相關調查、消費者發起的投訴、私人民事訴訟或其他監管程序紀錄的持有證照員工和主要決策者的數量，以及 (2) 百分比	量化	(1) 數量 (2) 百分比 (%)	0件，0%，本公司無發生相關事件。
	FN-IB-510b.2	與專業之誠信相關的調解和仲裁案件數量，包括職業謹慎義務，按當事方劃分	量化	數量	0件，本公司無發生相關事件。
	FN-IB-510b.3	因涉及專業之誠信，包括職業謹慎義務的法律程序而造成的總金額損失	量化	呈現貨幣	0件，本公司無發生相關事件。
	FN-IB-510b.4	確保專業之誠信，包括職業謹慎義務的方針描述	質化	N/A	本公司訂定誠信經營守則，並定期做教育訓練及建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。
系統性風險管理	FN-IB-550a.1	全球系統性重要銀行 (G-SIB) 分數，按類別劃分	量化	基點數 (bps)	不適用。
	FN-IB-550a.2	將強制性和自願性壓力測試結果整合進資本充足性的規劃、長期企業策略及其他業務活動的方針描述	質化	N/A	不適用。

揭露主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
永續發展主題&指標					
員工激勵與風險承擔	FN-IB-550b.1	重大風險承擔者（MRTs）的總薪酬中可變薪酬的比例	量化	百分比（%）	不適用。
	FN-IB-550b.2	適用扣減條款或索回機制的重大風險承擔者（MRTs）之可變薪酬比例	量化	百分比（%）	不適用。
	FN-IB-550b.3	描述交易員對第三層級資產和債務定價的監管、控制與驗證政策	質化	N/A	不適用。
活動指標（Activity Metrics）					
--	FN-IB-000.A	(a) 承銷 (b) 顧問服務和 (c) 證券化交易的 (1) 數量和 (2) 價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 交易天數：211天。 (2) 投資損益：264,098,775元。
	FN-IB-000.B	各行業的專有投資和貸款的 (1) 數量和 (2) 價值	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 投資標的：13家（非上市櫃，有實質交易）。 (2) 投資損益：91,469,775元。
	FN-IB-000.C	(1) 各類市場造市交易的數量和 (2) 價值，包括 (a) 固定收益 (b) 股票 (c) 外匯 (d) 衍生品和 (e) 商品	量化	(1) 數量 (2) 呈現貨幣	(1) 投資標的：27家（上市櫃，含評價及實質交易）。 (2) 投資損益：(a) 0元。 (b) \$264,098,775元。 (c~d) 0元。 (e) \$3,860元（基金）。

附錄三：TCFD揭露項目對照

面向	TCFD揭露項目	本公司回應舉措
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	(1) 董事會擔任氣候變遷風險治理最高監督單位。 (2) 每年定期召開董事會，會議中由總經理報告ESG及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	(1) 設置永續發展暨資訊小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。 (2) 在氣候議題的管理階層最高負責人為總經理，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告。
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期： - 轉型風險：強化排放量報導義務。 - 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。
		中期： - 轉型風險：強化排放量報導義務。 - 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。
		長期： - 轉型風險：強化排放量報導義務、提高溫室氣體排放定價。 - 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。

面向	TCFD揭露項目	本公司回應舉措
策略	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	轉型風險： 為減輕營運及供應鏈成本增加之風險衝擊，公司將積極採取綠色供應鏈管理等策略，並提倡各項營運項目節能減碳改善活動，然因應轉型行動需大量資金，公司於審慎評估中。
		實體風險： 面對氣候變化帶來的實體風險，如暴雨、淹水等，可能對公司營運財務產生影響，包括設施損壞、供應鏈中斷、保險費用上升、資本成本增加、股價下跌等，這些都會對財務狀況產生負面影響。針對顯著風險項目，量身打造具體可行且有效之氣候變遷風險管理方針。
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	(1)『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』 - 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 - SSP1-2.6：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%。 - SSP5-8.5：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。 - SSP5-8.5：21世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約15%、55%，強颱比例將增加約100%、50%，颱風降雨改變率將增加約20%、35%。 (2)『平均氣溫上升』 - SSP1-2.6：21世紀中、末之年平均氣溫可能增加1.3°C、1.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約6.8日、6.6日。 - SSP5-8.5：21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約8.5日、48.1日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。

面向	TCFD揭露項目	本公司回應舉措
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	永續發展暨資訊小組參考「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。
	組織在氣候相關風險的管理流程。	由永續發展暨資訊小組鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估提報總經理進行監督，依據該風險管理與評核結果，定期對董事會進行報告。
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有廠區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。參考ISO 31000 風險管理系統落實PDCA運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。



面向	TCFD揭露項目	本公司回應舉措
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。
	揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	自2024年起，持續執行盤查範疇一、二溫室氣體排放量，依循ISO14064-1標準進行盤查；2024年溫室氣體排放量（公噸CO ₂ e）如下列：
		範疇一：4.40公噸CO ₂ e。
		範疇二：45.92公噸CO ₂ e。
		範疇三：依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿50億元且還未強制揭露範疇三，故沒有相關資料數據。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	(1) 辦公室換裝LED燈、中午休息時間全面關燈、同仁下班關閉電器設施，以節能省電。 (2) 推廣同仁上下班使用大眾運輸工具，減少溫室氣體排放。 (3) 推動綠色生活運動，宣導「節能減碳，共創綠色未來」，鼓勵使用環保標籤用品、再生用品等。 (4) 每月對各部室所屬公務用車及私車公用之油量進行分析控管，以強化能源管理整合效率。 (5) 種植盆栽，綠化環境。
		碳排放與能源管理目標： 2024年總排放量為50.33公噸，相較2023年總排放量54.63公噸，降低4.30公噸，約7.87%。 本公司全力推廣以下節能措施，短期目標預計降低碳排放量1~3%。



 志信國際股份有限公司

TZE SHIN INT' L 2024 Sustainability Report

