



110

捷迅股份有限公司

永續報告書

ESG REPORT



# CONTENTS

## 特別企劃

002 ~ 009

**Chapter 1** 董事長的話  
010 ~ 013

**Chapter 2** 關於報告書  
014 ~ 017

**Chapter 3** 利害關係人議合  
018 ~ 025

**Chapter 4** 關於我們  
026 ~ 045

**Chapter 5** 公司治理  
046 ~ 057

**Chapter 6** 環境保護  
058 ~ 063

**Chapter 7** 供應鏈共好  
064 ~ 069

**Chapter 8** 幸福企業  
070 ~ 085

**Chapter 9** 社會關懷  
086 ~ 091

**Appendix** 附錄  
092 ~ 099

# 特別報導

## 結合公益與路跑， 捷迅邁向永續未來

### 公益自行車賽

公益車自行車賽事結餘款捐贈恆春基督教醫院，作為該院因莫蘭蒂風災受損重建經費，以善盡企業社會責任。



### 聖安娜之家

捐贈現金及物資予天主教聖安娜之家，與院童們同樂互動



### 宜蘭烏石港

宜蘭烏石港進行垃圾清理，為保護寶貴的地球資源，盡一份心力



### 高雄石化氣爆

高雄石化氣爆災變，道路破損，人員嚴重傷亡，捐贈善款協助災後重建

### 最強市民飆 5K

107年起於新北市新莊田徑場定期推廣賽事【最強市民飆 5K】，至111年5月已舉辦32場。

### 5K 最速 RUN

109年起於台北田徑場定期推廣賽事【5K 最速 RUN】，至111年3月已舉辦6場。



### 捷迅舉辦首次義賣活動

捷迅號召全體同仁於公司舉辦義賣，並將義賣所得與剩餘物資交棒給高雄馬禮遜美國學校，並在恆基新醫療大樓接續義賣，全數捐助給恆春基督教醫院。



### 捷迅公益二大方針

- 緊急急難救助  
社會上有緊急需要援助的個人或團體，經評估可行後即提供資金、物資或人力的支援。
- 長期推廣  
以每月、每季為頻率，結合社會公益之目的，長期推廣深入地方社區。

## 「最強市民飆 5K」來板橋了！

111 年 1 月，捷迅與尋寶網在新北市板橋第一運動場舉辦「最強市民飆 5K」1 月場，這是捷迅第一次在新北市新莊以外的板橋舉辦路跑賽事，依然獲得眾多跑友的支持，此外在這場賽事中，結合了運動場內國際規格的大螢幕，即時轉播場上的狀況，為這場路跑增進更多看點！



**最強市民飆 5K**  
 新北市5000公尺挑戰賽 板橋

**2022 01/19 18:30**

◎ 新北市板橋第一運動場

新北市5000公尺挑戰賽 **板橋**

**最強市民 | 疾風5K**

因應防疫需求  
比賽選手具有以下條件，起跑後得以脫下口罩

-  **接種第二劑新冠疫苗滿14天以上之證明**
-  **確診者之康復證明或解除隔離通知書**
-  **3日內之居家快篩陰性或PCR核酸檢測陰性證明**



掃描觀賞  
板橋場當天精彩影片



在防疫方面，捷迅依然維持高規格的防疫標準，比賽選手需符合接種第二劑新冠疫苗滿14天以上之證明、確診者之康復證明或解除隔離通知書、3日內之居家快篩陰性或PCR核酸檢測陰性證明等條件之一，才可以在起跑後脫下口罩，在賽前及完賽後仍然需立刻配戴口罩，保護跑者們的安全。

## 走出戶外，運動常保身體健康

新莊慢跑協會會長、醫療志工、跑者 / 沈會長

我是醫事人員，長年在醫院服務，因為在醫院工作的緣故，對自己的身體狀況也比其他人更關注，39 歲那年檢查出脂肪肝，為了改善身體狀況開始接觸慢跑。其實慢跑是最基礎的運動，除了可以促進健康維持好的體態之外，又可以增強免疫力與抵抗力，尤其是現代人常久坐在電腦桌前，更應該多多出門運動，維持身體健康，在接觸慢跑之後才發現很多跑友同好，也是因為身體出現健康警訊後才開始接觸慢跑。

三年前聽說捷迅開辦公益的跑步賽事活動，當時心裡很驚訝，竟然有公司肯花大錢、花人力來舉辦活動，而且持續的舉辦，這公司是做真的嗎？在幾次賽前的接觸後才發現，捷迅是玩真的，我想如果來到新莊辦活動，可以透過我的醫療專業擔任醫療志工，也是對在地賽事的一種支持，而運動賽事最擔心跑者遇到氣溫溫差過大，容易產

生心臟血管方面的問題，參與醫療志工也讓跑者可以更放心的參加賽事。

**「身為新莊在地的跑步社團，當然要大力支持在新莊的賽事活動！」**

常常在運動的過程中，和跑友交流，我也會趁機會向大家傳達各類衛教資訊，讓跑友們學習更多衛教知識，與更健康的生活習慣，我也能發揮所長傳達醫學常識，切記一定要走出戶外運動，可以避免很多不必要的病痛。

本會舉辦了很多扶輪社公益慢跑活動，我身為協會創始會員，二十多年來對協會事務非常的熱衷，接任會長也是希望在退休後有所貢獻，讓大家健康快樂運動，是我最主要的目標，心裡由衷感謝，捷迅持續的舉辦這樣有意義的活動，用企業的力量引領運動風氣，促進身體健康。

## 在邁開的步伐中...與自己對話

賽道上的黑衣紅唇 / 貓女姐姐

身邊很多朋友都參加過捷迅舉辦的【最強市民飆 5K】路跑，在我的記憶中，5K 衝刺是一件很累的事情，因此內心一直非常抗拒。後來，因緣際會下到運動產業任職，訓練時間因此減少了，心裡感到十分焦慮，而大家都知道我會在參加賽事會扮裝，心裡也深怕成績不理想，對自己的要求也比較高，所以心理負擔也越來越重。

**「跑步很簡單，只要腳套上一雙鞋子，就可以出門了，但也因為這麼的單純，所以才更加複雜！」**

相對於其他運動，跑步是一個門檻很低的運動，只要身體與心靈稍微不平衡，跑步過程中就會顯示出來。到運動產業任職後，在朋友的推薦下開始參加【最強市民飆 5K】，隨著每一個月每一個月月的參加，我開始告訴自己，我不需要用成績來

證明自己，也慢慢地放下賽道上競爭的執著，慢慢地收起了心中的「狼性」，現在我每個月很享受參加賽事的感覺，與認識的朋友、與不認識的朋友，好好的享受這半小時十二圈半的奔跑。

**「所以我覺得跑步是一個很適合面對自己，和自己共處與和解的過程！」**

選擇貓女這個角色，是因為我拿掉貓耳、拿掉眼罩後，馬上可以隱身為一位普通的跑者，因為這個裝扮，我也交到不少朋友。很開心可以在每個月捷迅所舉辦的 5K 賽事中，與一樣的朋友互動、與新認識的朋友交流、看著攝影師美美的照片，漸漸的每一個月都對【最強市民飆 5K】產生出一種歸屬感，享受在賽事「玩」的時間，我也更深深相信，只要開心的做、專心的做某件事情，就可以產生一股力量，一股鼓舞他人的力量！



沈江諭  
2020 年 9 月台北 5K  
拍攝：李根旺



黃羣雅  
新莊 5K  
拍攝：李根旺

## 人物專訪

捷迅在推廣路跑與健康的方面，這幾年來做出許多努力，並獲得社會大眾熱烈支持與參與，都是對於捷迅及尋寶網莫大的鼓勵，「最強市民飆 5K」與「5K 最速 RUN」舉辦至今，我們也與跑者、社團、攝影師、商家合作，其中也發生了不少小故事，因此我們邀請了新莊慢跑協會沈會長與跑者貓女姐姐，分享屬於他們與捷迅、尋寶網之間生動有趣、又富啟發性的小故事，我們也歡迎大家加入捷迅的路跑大家庭，一起在運動中找到健康與故事。

# 董事長的話



# 捷迅股份有限公司

SOONEST  
EXPRESS Co., Ltd.



## 董事長的話

回顧捷迅自創立至今，已邁入第四十個年頭，一路上筭路藍縷、可謂是披荊斬棘備感艱辛，不論是從團隊建立，或是現今經驗的傳承，全球海內外近 400 名員工，17 處營運據點和 9 座倉庫，分散兩岸三地、東南亞、及美國等地，皆是捷迅一步一腳印靠著自身努力，開創出已擁有超過數十萬長期支持的客戶群，捷迅始終秉持飲水思源、永續發展的信念，打造股東、客戶、供應商、員工、社會環境共生、共榮、共好的企業環境，並專注提升社會願景的責任與使命。

歷經這兩年受 COVID-19 的影響，全球運輸供應鏈因面臨航班停飛、塞港或缺工等供需失衡的現象，進而造成客戶供應鏈斷鏈，捷迅身為國際整合型物流的領頭羊，憑藉著多年經驗與運用各項資源，持續提供穩定服務給客戶，迅速的將貨物以多元物流管道運送到世界各地，期間並搭配國際包機紓解貨物，其幕後不可或缺的功臣便是捷迅位於全球各地的員工，每一位同仁戮力以赴堅守崗位，公司也致力於提供安穩且具安全感的工作環境，不僅時時檢視各項福利政策是否與時俱

進，並亦步亦趨的強化各項防疫政策及措施，及增設多項防疫設備，持續以動態回饋最新資訊予員工，創造出安全且安心的工作場所。

深知「人才」是企業永續經營最重要的課題，每一位員工都是捷迅永續經營理念下最重要的資產，捷迅自 106 年開始，積極的與國內多家知名大專院校產學合作，並逐年擴大招募實習生，提供學生在進入職場前有更多實務機會與經驗，更於在職期間提供專業訓練與職務輪調，提供實習生多元的職涯發展及具備國際觀，讓更多的新生代加入捷迅，創造產業界與學術界的交流及永續發展。捷迅不間斷的為創造穩定且舒適的工作環境而努力，持續於業界推動「物流人才培育計畫」，以具備國際視野來服務客戶跨國際的物流需求，積極培訓基層員工到管理階層，除提升員工競爭力，進而強化台灣於國際物流平台上的能見度。

捷迅以實際行動響應聯合國永續發展目標 SDGs【良好的健康和福祉 Good Health and Well-Being】，深信唯有健康的體魄才是人生最棒的資

產，因此從 106 年開始，每月的第三周定期在新莊田徑場舉辦【最強市民飆 5K】的公益賽事，活動也號召了國內知名學校及跑團擔任賽事志工，每場開放市民參與，致力於提升全民運動風氣，同時邀請專業攝影師為跑者記錄賽事照片，讓賽事過程充滿回憶，另外每場賽事活動也活絡了田徑場周邊店家的消費機會，不受疫情影響而帶動更多商機。

捷迅以健全的公司治理為基礎，共同參與並具體落實全球永續行動，充分發揮國際整合型物流業者的價值，持續發展此零污染、低耗能的物流產業外，也會將理念陸續推廣至海外各營運據點，期盼將捷迅的影響力傳遞到每一個角落，秉持著向上發展及向下扎根在這塊土地，致力於「貨暢其流、服務全球」的企業社會責任目標而努力。

捷迅股份有限公司董事長



### 企業願景使命

放眼世界、服務全球，  
致力成為客戶首選的  
整合型物流業者



### 經營理念及方針

以專業、速度、熱忱的態度，  
發揮具備紀律、創新、負責、  
團結的核心價值

# 關於報告書

- 報告書概況與發行頻率
- 報告邊界與範疇
- 編撰指南
- 外部保證 / 確信
- 外部倡議
- 捷迅集團組織架構
- 聯絡資訊



	EER	QRT	OPY
	10,985	665	6,800
	(-20)	(-15)	(-115)
			OMJ

## 報告書概況與發行頻率

這是捷迅股份有限公司第 2 次公開發行的永續報告書，此次報告書於 111 年 6 月發行，未來我們也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

## 報告邊界與範疇

本次報告書揭露之資訊涵蓋自 110 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日期間，範圍包含捷迅股份有限公司。本報告書經濟類別的績效統計數據來源為捷迅股份有限公司 110 年度年報的合併財務報表，以集團為揭露範疇；在環境類別的資訊邊界，以台灣為揭露範疇；在社會類別的資訊邊界，以台灣為揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見捷迅股份有限公司 110 年度年報。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

## 編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織 GRI 準則 105 年版 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 編撰 (GRI 303、GRI 403 對照 107 年新版、GRI 207 對照 108 年版、GRI 306 對照 109 年版)，並以 GRI 準則核心選項為依循，於附錄提供 GRI 內容索引。

## 外部保證 / 確信

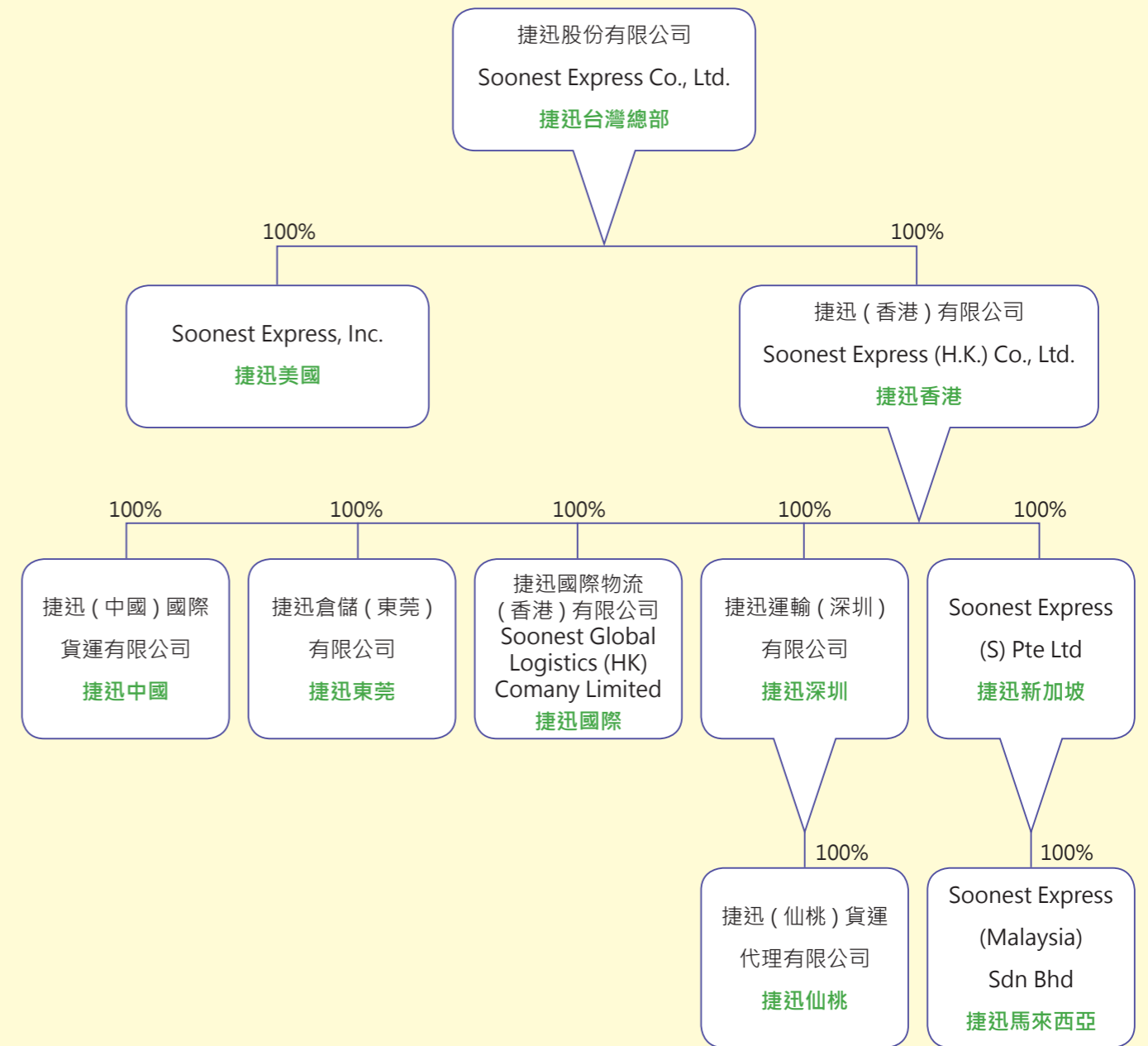
本報告書所揭露之財務數據，來自勤業眾信聯合會計師事務所，依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告，並以新台幣為計算單位。

## 外部倡議

捷迅股份有限公司除依循 GRI 永續性原則發行永續報告書之外，另倡議聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 推行永續企業經營；並落實 SA 8000 社會責任管理系統以識別社會責任風險，以及 AEO 優質企業認證 (Authorized Economic Operator)。



## 捷迅集團組織架構



## 聯絡資訊

如果您對《捷迅股份有限公司永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

### 捷迅股份有限公司

地址：臺北市內湖區瑞光路 34 號 4 樓

官方網站：<http://www.soonest.com/>

聯絡人：副總經理暨發言人 葉子菁

電話：886-2-8792-9897

電子郵件信箱：[soonestinv@soonest.com.tw](mailto:soonestinv@soonest.com.tw)

# 利害關係人議合

- 利害關係人議合
- 重大主題



## 利害關係人議合

### 利害關係人鑑別與選擇

本公司依據產業之相關性，分別鑑別出利害關係人，並將其所關心之議題納入重大性議題之中。為確認重大主題影響範圍，發放調查問卷，包含員工、消費者、客戶、供應商等，共計回收約 177 份回覆。此外，由本公司企業社會責任委員會成員透過會議，按內部考量、產業狀況、產業鏈實務及利害關係人建議，確認這些重大性議題對組織內、外潛在影響，即對經濟、環境和社會的正面、負面或潛在影響，激盪出各種可能的利害關係人，並參考 AA1000 鑑別利害關係人 104 年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 五大原則，依照利害關係對於本公司的 (1) 依賴性 (Dependency)、(2) 責任 (Responsibility)、(3) 張力 / 關注 (Tension)、(4) 影響力 (Influence)、(5) 多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出本年度八大利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 產業界人士、學術界人士、社會大眾、(4) 供應商 / 承攬商。

此外，為確保社會責任推動小組的政策及決議能被具體落實，我們按「環境、社會、公司治理」等三大分類，建構了相對應的管理系統，與國際規範及標準接軌，將企業永續及社會責任政策及方針，融入日常營運作業中。

### 回應利害關係人關注事項

捷迅股份有限公司透過各部門主管以問卷方式蒐集利害關係人的寶貴意見，召開主管會議討論統整利害關係人對公司的想法與關切議題後，經公司內部多次研究討論及決議，訂定出 110 年度的各項重大主題，捷迅股份有限公司也針對利害關係人關切主題，於此份永續報告書中一一回應。

除上述標準流程之外，我們提供與利害關係人溝通及聯繫的管道如下，對於重大主題事項，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

股東、產學界人士	發言人 葉副總經理	Tel : +886-2-8792-9461 E-mail : soonestinv@soonest.com.tw
客戶、供應商	管理部 賴副理	Tel : +886-6-8792-9897 #103 E-mail : soonest@soonest.com.tw
員工	管理部 陳小姐	Tel : +886-2-8792-9897 #105 E-mail : soonest@soonest.com.tw

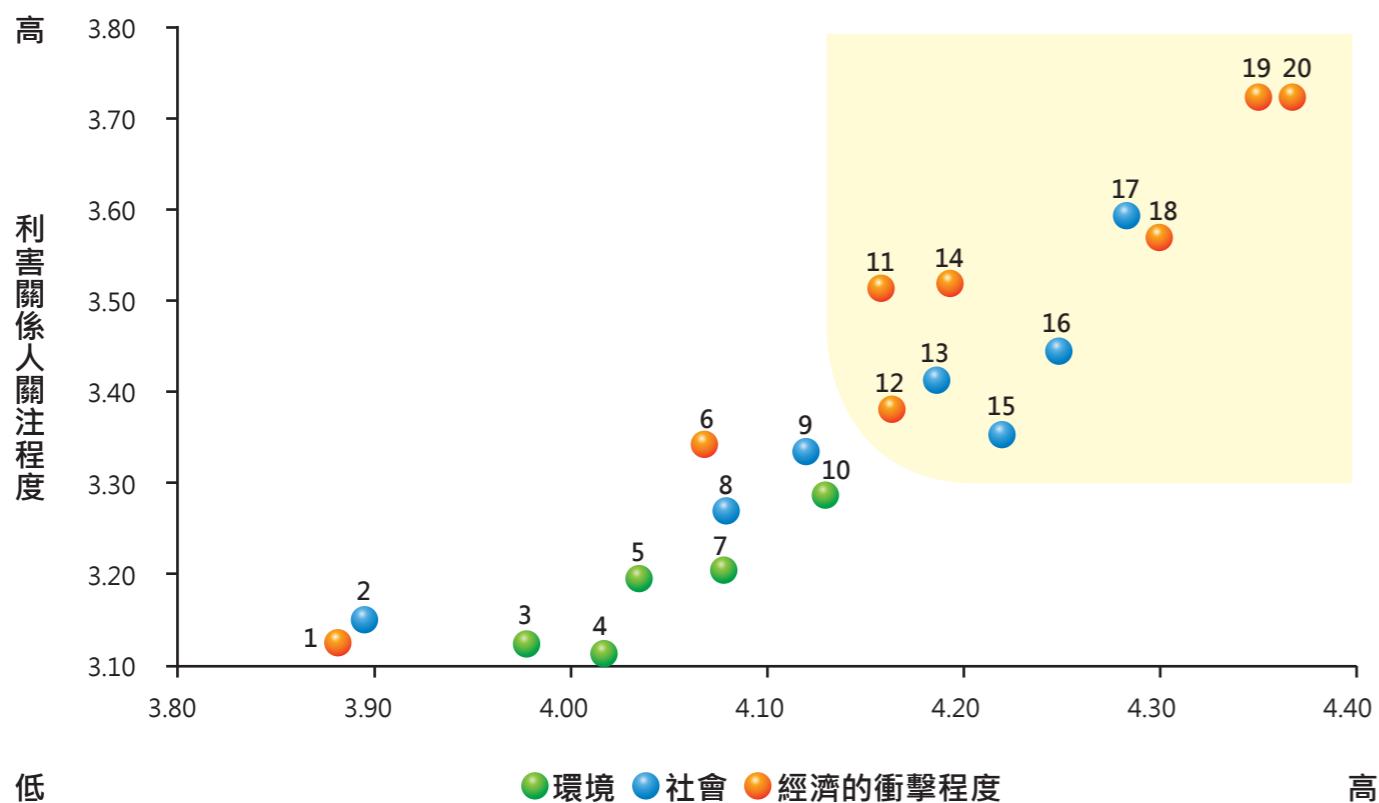
### 利害關係人關切議題和溝通方式、頻率與特定程序表

利害關係人	關切議題	溝通方式	溝通頻率	溝通績效
合作夥伴 供應商 同業承攬商	公司治理 誠信經營	每季定期召開法說會，向利害關係人說明公司治理藍圖和誠信經營方針；不定期邀請合作夥伴、供應商和同業承攬商與公司高階主管業務會議，說明公司近期方針和經營理念。	每季	110 年共召開 4 次法說會，與不定期與利害關係人溝通。 110 年與船公司陽明、長榮、萬海約 3 家共 120 次拜訪交流，航空公司中華、長榮、國泰、香港航空、中國國航約 5 家共 200 次拜訪交流。
客戶	客戶服務 公司治理	第一線作業單位和業務部門定期拜訪主要營業客戶，進一步解決客戶新的物流需求和作業服務執行上的議題，並專責人員追蹤解決進度。 每年 4 次法說會會邀請客戶參與會議，了解公司治理構面和經營理念。	每季	110 年度共計拜訪客戶約 1500 次。
產業界人士 學術界人士 社會大眾	公司治理 營運財務	每年 4 次法說會會將會議資訊公開發於公司網頁並公告，以利外界了解公司營運狀況，了解公司治理構面和經營理念。	每季	110 年共召開 4 次法說會，與不定期與利害關係人溝通。
員工	同仁薪酬 勞雇關係	每季定期召開勞資會議，討論勞資議題和獎酬制度，會議結論各部門主管會與部門同仁充分溝通。	一年四次	110 年共舉辦 4 次勞資會議，資方代表 3 人，勞方代表 3 人參與。

# 重大主題

本公司與利害關係人溝通後，以問卷收集其關切主題並依據永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性等分類，進行鑑別、排序、確證、檢視，以確立報告書內容應涵蓋之重大主題及對組織及利害關係人的衝擊程度。

## 重大主題矩陣圖



環境	社會	經濟
3 環保問題申訴機制	2 社會 / 社區參與	1 多元治理
4 氣候變遷對策	8 平等與多元化	6 經濟績效
5 綠色產品 / 服務	9 教育訓練與職涯發展	11 供應鏈管理
7 溫室氣體排放與減量	13 職業安全衛生	12 產品品質與技術
10 能源(電力、汽油)、水資源、廢棄物管理	15 薪酬與福利	14 風險管理
	16 勞雇 / 勞資關係	18 法規遵循
	17 顧客隱私管理	19 客戶服務
		20 誠信經營

## 重大主題及衝擊範圍與涉入程度

排序	重大主題	對營運的重要性	利害關係人			
			員工	客戶	供應商 / 承攬商	產業界人士 學術界人士 社會大眾
1	誠信經營	本公司提倡誠信及道德之從業行為，並落實遵循法規命令、確實遵守反貪腐相關法律與規章。	●	▲	○	○
2	客戶服務	注重客戶反映意見，設立「客戶抱怨處理單」，以處理客戶申訴案件，並進行檢討，預防類似事件重複發生。	●	●	○	
3	顧客隱私管理	客戶隱私為捷迅非常重視的項目，本公司制定完善個人資料管理政策以防止任何客戶資訊外洩的風險。		●		
4	法規遵循	捷迅恪遵政府關於環境、社會以及公司治理所有法令規定，作為正直與誠信經營的良好企業。	○		○	●
5	風險管理	公司重視各項風險項目，並擬定相關政策以管理風險，減少損失。	●	▲	○	○
6	供應鏈管理	捷迅重視與我們合作的供應鏈夥伴，在疫情肆虐與國際地緣政治關係下，也更加著重與供應鏈共同合作以達成客戶需求。	▲	▲	●	
7	勞雇 / 勞資關係	員工為捷迅股份有限公司的重要資產，捷迅重視與員工的互動溝通，並透過逐年完善的福利制度，與員工達成良好關係。	●			
8	職業安全衛生	本公司身為安全認證優質企業成員，雖未成立職安衛相關委員會，但仍重視與職安衛相關議題，以將公司打造為健康安全之工作環境。	●			
9	薪酬與福利	捷迅身為航運相關知名企業，提供豐厚的薪酬與福利，凝聚員工向心力。	●			
10	產品品質與技術	本公司主要為提供整合型物流服務，因此不僅注重服務的品質，更關注客戶的滿意度，時時為客戶著想，將客戶的貨物儘速送達到目的地。	●	▲	○	

●直接衝擊 ○促成衝擊 ▲商業衝擊

## 重大主題管理方針要素及其評估

排序	重大主題	管理方針的政策與目標	管理方針的評估與績效	對應 GRI 準則
1	誠信經營	<p>短期：恪遵政府各項法令，落實誠實經營目標，以正當公平方式永續營運。</p> <p>中長期：深入強化反貪腐管理，健全透明與公平營運並與供應鏈共同落實反貪腐經營訴求。</p>	<p>本公司《誠信經營作業程序及行為指南》由管理部為專責單位，負責宣導和執行作業程序。此外，如有違反從業道德行為可於官網舉報：<a href="http://www.soonest.com">http://www.soonest.com</a>。</p>	GRI 205-1
2	客戶服務	<p>短期：確實檢討客戶投訴及反應事項，並以科學方法預防再次發生機會。</p> <p>中長期：建立客戶信任與黏著度，注重客戶口碑經營，提昇服務品質。</p>	<p>110 年度共計拜訪客戶約 1500 次。110 年客訴總件數為 0 件，我們力求讓所有客戶滿意並持續合作。</p>	GRI 418-1
3	顧客隱私管理	<p>短期：依循捷迅資訊安全作業流程，管控重要客戶個資及資訊安全。</p> <p>中長期：宣導機密資訊的觀念與遵守事宜，並落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。</p>	<p>110 年無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。</p>	GRI 418-1
4	法規遵循	<p>短期：公司內部提供相關宣導使全體員工了解各項法規遵循議題。</p> <p>中長期：建立法令遵循作業程序並統整檢視遵循情形。</p>	<p>110 年度無任何違反法規之情事。</p>	GRI 307-1
5	風險管理	<p>短期：由各單位定期對風險事項予以評估及檢討，並向管理當局報告評估結果，再由總經理彙整重大風險事項後向董事會報告。</p> <p>中長期：對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。</p>	<p>鑑別並管理出年度十大風險，並擬定相關因應策略。</p>	自訂主題

排序	重大主題	管理方針的政策與目標	管理方針的評估與績效	對應 GRI 準則
6	供應鏈管理	<p>短期：供應商需簽署《安全供應鏈商業夥伴評估表》，以之為聲明保證本公司進行安全供應鏈之風險評估。</p> <p>中長期：持續提升整體供應鏈品質，除了與既有供應商合作穩定、關係良好之外，為分散風險，新增多家供應商。</p>	<p>110 年度有效供應鏈家數為 201 家，並以 AEO 優質企業供應鏈安全管理系統為標準新增供應鏈商業夥伴共 44 家。</p>	自訂主題
7	勞雇 / 勞資關係	<p>短期：建立透明公開且有效的多向溝通管道，並設置不記名申訴信箱，廣納全體員工寶貴意見。</p> <p>中長期：透過每 3 個月召開一次勞資會議瞭解員工的需求及期許，並積極回應其所關注主題。</p>	<p>110 年共發生員工申訴案件 0 件。</p> <p>110 年共舉辦 4 次勞資會議，資方代表 3 人，勞方代表 3 人參與。</p>	GRI 401 GRI 402-1
8	職業安全衛生	<p>短期：依據 AEO「實體與場所安全」、「事故預防及處理」等驗證基準，強化工安與員工安全，務求達到零傷害與零事故的目標。</p>	<p>110 年度經海關查驗通過，維持安全認證優質企業資格。</p>	自訂主題
9	薪酬與福利	<p>短期：結合公司考核績效制度，依照各員工考績評等列入當年度福利差異化。</p> <p>中長期：依據每年營運狀況，提昇公司福利制度。</p>	<p>110 年度較 109 年度調薪幅度達 4%。</p>	GRI 401-2 GRI 405-2
10	產品品質與技術	<p>短期：以客戶為重，透過客戶回饋得知需求，以逐步改善服務品質。</p> <p>中長期：強化與客戶緊密聯繫，有航運相關狀況立即與客戶協調處理方式，增加客戶信任與滿意度。</p>	<p>告知合作客戶有運費漲價的情形，取得客戶同意後調整運費價格。</p> <p>提前向客戶宣導，讓客戶依照新運輸機種的裝載規格包裝，達成可裝載量最大化。</p>	自訂主題

# 關於我們

- 捷迅股份有限公司簡介
- 經濟績效
- 稅務揭露
- 風險管理



## 捷迅股份有限公司簡介

捷迅股份有限公司成立於民國 73 年，成立初期，以空運進口報關業務為主，憑著豐富的專業知識及優良的服務品質，業務持續不斷成長並獲得廣大客戶的支持及愛護，78 年開始與世界各國航空貨運代理商合作，增加了空運進、出口貨運承攬業務。

80 年鑑於國外代理商之服務品質已無法滿足顧客之要求，故於同年九月成立香港子公司並積極持續向中國、新加坡、馬來西亞及美國等地區拓展營業據點。為了因應客戶多方面需求，86 年增加了海運進、出口貨運承攬業務，全面提升為一條龍服務。為客戶提供了更具人性化之全方位物流及資訊流服務。

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

## 業務項目

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

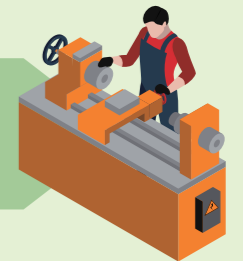
## 我們的服務項目



### 捷迅的核心客戶族群

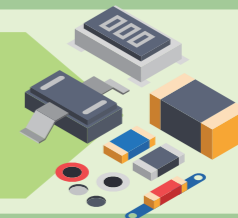
#### 1. 傳統產業

紡織、建材、機械、汽機車周邊部件



#### 2. 電子零配件

主機板、被動元件、面板、印刷電路板、IC、電阻、連接器



#### 3. 消費型產品

桌上型電腦、遊戲機、電競相關、筆記型電腦、平板電腦、手機、數位相機、藍芽耳機、健身用具



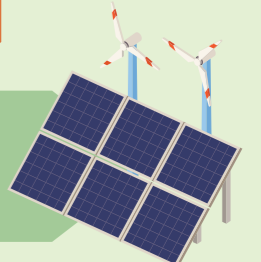
#### 4. 電商生活家用

家電、家具、廚房用品、飾品、服飾、鞋子、包包、食品



#### 5. 設備

醫療設備、伺服器、半導體設備、太陽能模組



# 公司所有權與法律形式

捷迅股份有限公司係依據中華民國公司法登記設立之股份有限公司，公司所有權屬於全體股東共同擁有。

## 核心理念



## 年度獲獎殊榮

- 1 獲頒中華航空 109 年度百萬美金績優代理商。
- 2 獲頒長榮航空 109 年度百萬美金績優代理商。
- 3 捷迅香港獲頒中華航空 109 年度貨量銷售獎。
- 4 捷迅香港獲頒香港航空 109 年度貨量銷售獎。
- 5 捷迅香港獲頒長榮航空 109 年度貨量銷售獎。
- 6 捷迅中國獲頒中華航空 109 年度百萬美金大獎。
- 7 捷迅中國獲頒上海長榮航空 109 年度績優貨運代理。
- 8 捷迅中國獲頒上海長榮航空 109 年桂冠獎。
- 9 捷迅中國獲頒中國國際貨運航空有限公司 109 年度優質供應商。

HJI	WWE	...
20,369	890	6,350
(+580)	(-20)	(+200)
EI	MJB	...
9,542	2,609	7,654
(+120)	(+350)	(+149)
QMN	...	...
5,211	7,100	7,150
(+156)	(+60)	(+100)
WFF	HJM	...

## 全球營運據點

本公司目前於市場的主要服務之提供地區仍以台灣地區為主，海外地區為輔。各子公司提供服務的市場地區列示如下：



### 捷迅全球據點

#### 捷迅自有 17 個據點

台北（總公司）、香港、深圳、東莞、仙桃、新加坡、馬來西亞、上海、寧波、崑山、松江、杭州、舊金山、洛杉磯、芝加哥、紐約、達拉斯

### 捷迅全球據點

#### 捷迅全球 9 個倉儲據點

香港、深圳、東莞、新加坡、上海、杭州、舊金山、洛杉磯、達拉斯

## 110 年報告書組織涵蓋範圍資訊

總公司與子公司	地址	電話
捷迅股份有限公司(總公司)	台北市內湖區瑞光路 34 號 4 樓	886-2-87929897
捷迅(香港)有限公司	香港荃灣沙咀道 52 號 A 皇廷廣場 28 樓	852-27951383
捷迅國際物流(香港)有限公司	香港荃灣沙咀道 52 號 A 皇廷廣場 28 樓	852-27951383
捷迅運輸(深圳)有限公司	深圳市福田區深南路與泰然九路交匯處英龍展業大廈 12 樓 1218 室	86-0755-82998314
捷迅倉儲(東莞)有限公司	東莞市寮步鎮橫坑村三星工業區	86-0769-83269088
捷迅(仙桃)貨運代理有限公司	仙桃高新區通港公路特一號	86-0728-2511511
Soonest Express (S) PTE LTD	115 Airport Cargo Road #07-21, Cargo Building C, Singapore 819466	65-6542-4456
Soonest Express (Malaysia) SDN. BHD.	4-E, Paras 3, Tingkat Kenari, Sungai Ara, 11900 Penang	604-6309171
捷迅(中國)國際貨運有限公司	上海市虹口區四平路 188 號 1503 室	86-021-65225050
捷迅(中國)國際貨運有限公司杭州分公司	蕭山原野汽配城 19 棟 21-23 號	86-0571-82878295
捷迅(中國)國際貨運有限公司昆山分公司	江蘇省昆山市保通路物流服務樓 312 室	86-0512-57335089
捷迅(中國)國際貨運有限公司青島分公司	山東省青島市市南區香港中路 73 號 10 層 J 戶	86-0532-85770319
Soonest Express (Dallas) Inc.	1102 E Dallas Rd, Ste 250, Grapevine, TX 76051	1-817-310-2750
Soonest Express (San Francisco) Inc.	228 E Harris Ave, South San Francisco, CA 94080	1-650-342-3833
Soonest Express (Los Angeles) Inc.	17798 Rowland St, Unit B, City of Industry, CA 91748	1-310-984-6000
Soonest Express (New York) Inc.	149-40 182nd St, Unit C, Springfield Gardens, NY 11413	1-516-218-5000
Soonest Express (Chicago) Inc.	1260 N Ellis St, Bensenville, IL 60106	1-847-979-9200

## 經濟績效

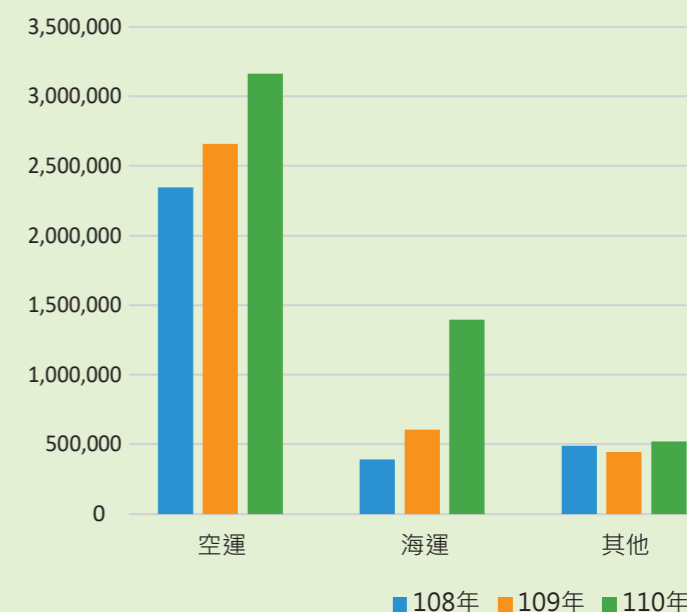
物流市場高度競爭，近年來電商業務的繁榮發展開發新的業務市場、創造更具附加價值之服務，提升更全面的「整合型物流服務」。從空、海運乃至於倉儲、運輸等，力求對客戶的服務完善到位。

在原有的海、空運等發展上，除既有的兩岸三地（中港台）等航線外，另加強開發其他如東南亞、東北亞及歐美等市場，提升航線競爭力。此外，藉由策略聯盟與上下游廠商開發合作商機，可望以此拓展國外代理間合作關係，帶來更多固定資源及獲利。

近年來不斷努力調整客戶結構，逐步淘汰較低獲利航線訂單，並開發出須具備完善物流系統支援的高技術門檻電子商務客戶群，為客戶提升貨物處理效率並節省成本、提高營利。另透過提供整合型包裹遞送服務及電商轉口業務等，擴大運價水平較高且調整彈性大的電子商務客群業務，以取代企業標案型客戶帶動獲利成長。

## 捷迅股份有限公司 近3年總營收變化

(單位：仟元)



## 捷迅股份有限公司總營收統計表

(單位：仟元；%)

主要產品	108年		109年		110年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
空運服務收入	2,339,560	72.72	2,651,464	71.63	3,154,664	62.27
海運服務收入	391,042	12.15	605,852	16.37	1,393,969	27.51
其他服務收入	486,737	15.13	444,294	12.00	518,029	10.22
合計	3,217,339	100.00	3,701,610	100.00	5,066,662	100.00

註：本表中收入合計金額未包含因匯率產生之業外收入。

## 組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位：仟元；%)

項目		108年	109年	110年
產生的直接經濟價值	收入	3,219,131	3,740,896	5,075,189
	營運成本	2,729,370	3,150,248	4,357,430
分配的經濟價值	員工薪資和福利	333,592	329,274	354,180
	支付出資人的款項 (如銀行、股東)	1,125	207	327
	支付政府的款項 (營業稅、所得稅、 財產稅)	34,494	47,679	71,256
	捐贈給慈善單位、 或藝術和教育活動、 社區休閒設施	0	0	500
	留存的經濟價值	120,550	213,488	291,496

註：

1. 本表中「收入」欄位金額包含因匯率產生之業外收入。
2. 留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。

## 稅務揭露

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與文化。本公司訂定以下稅務治理方針，進而提升企業價值，並善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

### 稅務方針

- ◆ 遵循當地稅務法規及立法精神，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納
- ◆ 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與
- ◆ 確保稅務報告資訊透明化，例如依各國規定向稅務機關提交國別報告及移轉訂價報告
- ◆ 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範
- ◆ 企業架構及交易符合商業實質，不以降低稅負為主要目的進行架構規劃及交易安排
- ◆ 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免
- ◆ 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與各國稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度

### 稅務治理、管控與風險管理

集團內各公司的稅務簽證均委任當地具規模之會計師事務所，年度財務資料由公司提供給稅務簽證會計師事務所做稅務簽證申報。

### 與利害關係人溝通與管理

主要利害關係人為各國政府之稅務機關，本公司稅務申報繳納作業皆依當地相關法令規定辦理，於作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

# 風險管理

捷迅股份有限公司責成社會責任推動小組負責辨識管理風險。各單位定期對風險事項予以評估及檢討，並向管理當局報告評估結果，再由總經理彙整重大風險事項後向董事會報告。在經營管理的過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。以下是本公司更詳盡的風險管理執行細則。

## 本公司重大風險與管理簡表

風險種類	預警原則 / 方針	關鍵衝擊	風險	機會
策略及營運風險	依中央疫情指揮中心公告為準	影響全球航運艙位供給不足	全球 Covid-19 疫情	市占率重新洗牌，大者恆大，創造更多商機
	油價成本依國際原油報價指數為基礎	國際油價波動使成本增加	國際油價波動衝擊標案客戶	漲：轉嫁客戶 跌：增加獲利空間
	增加各國國籍航空公司的供應鏈	需要長期合作才能取得供應鏈艙位優勢	各航空公司國際領空航權變動	本國國籍航空公司進入特定國際航線障礙高，因此擴大與其他國籍航空公司合作機會
	與航空公司洽談貨運包機擴增艙位並搭配部分客機下艙位配合	當貨運運輸需求大於客運運輸時，擁有較多貨機的航空公司優勢增加，反之減少	航空公司客運和貨運機隊比例，疫情時貨機需求多	當貨運運輸需求少於客運運輸時，擁有較少貨機的航空公司優勢減少，反之增加
市場風險	強化客戶忠誠度和整合型服務	流失因併購影響的短程線客戶	外商於亞洲據點增加或併購本國同業	市場區隔更明顯，使原深耕特定航線更鞏固競爭力（長程 / 中程 / 短程）
	以價值取代價格，提供專業整合型解決方案	容易因為價格競爭而流失客戶	大眾化航線淪為價格競爭市場	新增其他航線產品，取得競爭優勢
	及早加入國際聯盟組織，布局當地具規模合作夥伴，延伸業務範圍	因民情無法於當地設置營運據點，改以與當地代理合作	因當地民情特殊不易開拓當地市場	採用該國國籍航空拓展航線
供應鏈管理風險	提前增訂規範，要求作業單位落實	無	符合 AEO 規定才可以使用；特殊航線排外	增加特殊服務的供應商
財務風險	慎選供應商 / 客戶，供應商客戶評鑑滾動式審查	財務呆帳損失	為客戶代墊和放帳，供應商保證函無法收回	無
流動性風險	固定會議檢視增加客戶數量，提醒警示或增加同業策略合作	直接成本增加，利潤下滑	合約艙位無法足夠客源裝載時造成損失	有長期固定及保障的艙位供給
信用風險	客戶評鑑滾動式審查，嚴謹的把關	財務呆帳損失	客戶違約無法付款	無
法律風險	加強客戶合約審查流程管控，降低風險發生	法律訴訟成本	外部：與客人簽訂貨運承攬合約時，貨物異常產生託運風險	無
	定期員工訪談關懷	損壞企業形象	內部：勞資糾紛	

風險種類	預警原則 / 方針	關鍵衝擊	風險	機會
氣候變遷風險	此風險相關內容較多，故不列於表格中，請參見「氣候變遷風險及機會」章節。			
職業安全風險	此風險相關內容較多，故不列於表格中，請參見「職安風險」章節。			
資訊安全風險	此風險相關內容較多，故不列於表格中，請參見「資安風險」章節。			

## 氣候變遷風險及機會

為因應氣候變遷所帶給產業的經營風險，由企業社會責任推動小組負責召集相關單位，並參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」等四項核心要素，透過辨識潛在氣候變遷風險與機會，掌握對捷迅股份有限公司營運的衝擊與影響，並預先訂定相關因應策略與措施，預防氣候變遷所帶來的風險與傷害。

## TCFD 核心要素與財務揭露

核心要素	行動方案
治理	由企業社會責任推動小組負責召集相關單位，每年依據各項風險，盤點與確認各項風險議題對組織內部和外部方面的潛在影響，包含氣候變遷風險之鑑別評估及因應氣候衝擊。並在每年定期召開會議，擇定本行企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動踐履企業社會責任。
策略	依據業務類型及營運狀況辨識出實體及轉型風險與機會，積極推動綠能環保政策，為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品。
風險管理	為了識別和評估與可持續運營相關的現有和未來活動，營運可能會造成重大衝擊或風險，企業社會責任推動小組會定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，評估結果如下：將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估，了解具體的潛在財務影響，並採取相關因應策略。
指標與目標	為響應減少氣候變遷造成的影響與風險，並達成綠能與減碳相關目標，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會；長期推動「節能減碳措施」，主要措施如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明，預計未來每年用電度數逐年節省。</li> <li>◆ 水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。</li> <li>◆ 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。影印用紙使用的品牌具有紙漿綠色標章。</li> <li>◆ 溫室氣體：110 年排放的溫室氣體為 95,756 kgCO<sub>2</sub>e，因為節能政策奏效較 109 年節能而減少碳排放。</li> </ul>

## 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	110 年的因應作為
轉型風險	政策和法律法規		
	IMO 109 新規定海運燃油含硫量需於 0.5% 以下。台灣自 108 年 1 月 1 日起便實施國際航線船舶硫含量管制措施。	海運供應商需採購低硫燃油，或裝置除硫器，導致成本增加，供應商價格上漲。	告知合作客戶有運費漲價的情形，取得客戶同意後調整運費價格。站在客戶立場，告知客戶提早訂艙以取得較低運費價格。
	技術		
	航空公司為減低碳排放，採用新機型減低機體重量。	造成空運艙位減少，運費單價提高，導致客戶成本上升。	告知合作客戶有運費漲價的情形，取得客戶同意後調整運費價格。提前向客戶宣導，讓客戶依照新機型的裝載規格包裝，達成可裝載量最大化。
實體風險	市場		
	因空運 / 船運運費上漲，可能導致喪失市場競爭力。	客戶成本上升，雖不一定導致捷迅獲利減少，但會造成客戶選擇在地採購或供應鏈移轉，減少物流需求的潛在風險。	站在客戶立場，提供多元物流選項，例如空轉海或海轉空，以客戶需求為優先規劃考量。
立即性	颱風、洪水、暴雨等極端天氣事件嚴重程度提高。	氣候變遷、自然災害導致航程時間變長，燃料使用量上升，供應商每趟航運價格漲價影響成本。	配合航空公司、船運公司及時班次調整，即時更新動態資料予客戶，積極調整客戶運送效能。調整客戶提貨時間，節省倉儲費用。
	長期性 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。	因氣候影響導致延後載運貨物，影響次日載運量不足，造成航班壅塞。因實體風險導致倉儲、運輸途中產生溼貨的風險。	

## 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	110 年的因應作為
資源效率	紙張、廢棄物回收再利用。轉用更高效率的電器設備。減少耗水量。	減低耗材購買金額。降低用電量與碳排放。降低用水成本。	廢棄物回收及分類減量，從源頭減低廢棄物產生。推動各種能源績效管理，藉由更換建築大樓照明、空調設備等節能改善管理方案。宣導節約用水，更換感應式節水設備。
產品服務	面對氣候變遷風險，即時回饋最新資訊、提昇服務品質。	與其他航運承攬公司相比，服務上做出差異化與口碑有機會獲得更多合作機會。	掌握空 / 海運瞬息萬變的運價變動，即時通知客戶儘早應變。
市場	站在客戶立場協助應變氣候變遷導致的風險。	獲得客戶良好評價，並有之後的合作機會。	艙位一位難求，為客戶積極尋找航運公司艙位。因應客戶因缺電缺水導致產能不穩定，協助客戶承運少量或大量的貨運需求，達成短期製成無法銜接的問題。與多次合作與有長期發展性的客戶，針對氣候變遷導致的運價上漲，共同承擔漲價風險。
韌性	將氣候變遷風險與處理方式彙整，提昇公司應變能力。	加強企業韌性，減低氣候變遷帶來的損失，同時也減少客戶的損失。	由高階主管會議擬定氣候變遷相關措施，為客戶判斷最妥善處理方案。

## 職安風險

本公司鑑別出可能發生之緊急事件種類：包含供應鏈安全、地震、火災及爆炸，並定期執行教育訓練及測試。為減輕緊急事件發生，造成人員傷害、財產損失或對供應鏈安全及環境產生重大衝擊，並迅速採取正確之應變措施，特制訂《緊急事件準備與應變管理程序》。並由管理部修、訂審查「緊急應變組織工作職掌」，呈報管理代表核准後實施。

## 資安風險

### 資訊安全治理制度

本公司為提升資訊安全的管理，由各子公司資訊部門負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規畫、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向總經理室報告。另外在資訊設備持續營運方面，為防止因停電導致的主機故障與資料損失，近年採購多台 UPS 不斷電系統，延長主機待機時間為 30 分鐘。

### 資訊安全政策

本公司由管理部負責統籌、管理、督導資安業務，以資訊管理中心提供的相關資訊服務，以及公司相關部門為主要範圍。並有兼任資安工程師專責處理資安工作、並定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核.....等相關資安檢測，提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。為達成此政策，特制定相關資訊安全規範，確認資訊安全管理運作之有效性。

- ◆ 人事部門均建立相關資訊資產清單，並明定保管者，並持續落實各項管控措施。
- ◆ 相關人員錄用皆進行必要之考核，並簽署相關作業規定文件，異動或離職時歸還其資訊資產、新進與現任同仁均須參與資訊安全教育訓練，並以提昇資訊安全防護之認知觀念。
- ◆ 進出公司大樓及資訊安全管制區域，落實相關門禁管控及物品攜出入規定。
- ◆ 嚴禁同仁私自架設網路設備串接外部網路與公司內部網路，內外部網路均設置防火牆、及必要之安全設施保護之，重要設備建置適當之備援或監控機制，維持其可用性。同仁之個人電腦安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- ◆ 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任、資訊部門定期清查覆核，重要系統運作資料定期備份並執行回復測試。

◆ 系統開發於初始階段考量安控機制之建置、委外開發部分強化控管及契約資訊安全之要求，評估系統的控管要求可採取必要之控管。

◆ 同仁遇有資訊安全事件，立即通報，並配合權責部門共同解決。

◆ 同仁日常作業落實確認覆核機制，維持資料準確性，主管人員督導資訊安全遵行制度落實情況，強化同仁資訊安全認知及法令觀念。

◆ 本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

◆ 資訊安全管控依據 AEO 管控執行

#### (1) 人員管理及資訊安全教育訓練：

1. 對處理敏感性、機密性資料之人員及因工作需要須賦於系統管理權限之人員，適當分工，分散權責並建立評估及考核制度，及視需要建立人員相互支援制度。
2. 對離（休、停）職人員，依據人員離（休、停）職之處理程序辦理，並立即取消使用各項系統資源所有權限。
3. 依角色及職能為基礎，針對不同層級人員，視實際需要辦理資訊安全教育訓練及宣導促使員工瞭解資訊安全的重要性，各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識，促其遵守資訊安全規定。
4. 各業務主管，負責督導所屬員工之資訊作業安全，防範不法及不當行為。

#### (2) 電腦系統安全管理：

1. 建立處理資訊安全事件之作業程序，並課予相關人員必要的責任，以便迅速有效處理資訊安全事件。

2. 建立資訊設施及系統的變更管理通報機制，以免造成系統安全上的漏洞。

3. 依據電腦處理個人資料保護法之相關規定，審慎處理及保護個人資料。

4. 建立系統備援設施，定期執行必要的資料、軟體備份及備援作業，以便發生災害或儲存媒體失效時，可迅速回復正常作業。

#### (3) 網路安全管理：

1. 與外界網路連接之網點，設立防火牆控管外界與內部網路之資料傳輸及資源存取，並執行嚴謹的身分辨識作業。

2. 機密性及敏感性的資料或文件，不得存放在對外開放的資訊系統中，機密性文件不得以電子郵件傳送；敏感性資訊如有電子傳送之必要，需經加密或電子簽章等安全技術處理後傳送。

3. 審慎評估開放外界連線及機關間資料傳送作業，必要時簽訂契約或協定，限制系統可運作之權限，並明定應遵守之資訊安全規定、程序及應負之責任。

4. 建立警示系統，讓網路系統管理人員在特定的網路安全事件發生時，及時獲得警示性的訊號，俾利採取有效的防範措施，減少網路安全事件的發生。

#### (4) 系統存取控制管理：

1. 視作業系統及安全管理需求訂定通行密碼核發及變更程序並作成記錄。

2. 登入各作業系統時，依各級人員執行任務所必要之系統存取權限，由資訊小組系統管理人員設定賦予權限之帳號與密碼，並定期更新。

3. 各單位之重要資料如需委外建檔者，不論在公司內外執行，均須與委外廠商簽訂適當之安全管制條款，防止資料被竊取、竄改、販售、洩漏及不當備份等情形發生。

#### (5) 系統發展及維護之安全管理：

1. 在資訊系統規劃之需求分析階段，即將資訊安全納入考量；系統之維護、更新、上線執行及版本異動作業，皆予安全管制，避免不當軟體、後門及電腦病毒等危害系統安全。

2. 資訊業務委外時，於事前審慎評估可能的潛在安全風險，須明定廠商之資訊安全責任及保密規定，並列入契約，要求廠商遵守。

3. 對於委外建置之軟硬體系統及維護人員，規範及限制其可接觸之系統與資料範圍，並於使用完畢後立即取消其使用權限。

4. 依據智慧財產權之相關規定，規範各種軟體之使用。

#### (6) 資訊資產安全管理：

1. 建立一份與資訊系統有關之資產目錄，並訂定資訊財產攜出辦公處所管理規則。

2. 為防止可能的不當行動，禁止未經授權的人員在辦公室單獨作業。

3. 電腦設備皆裝置防毒軟體並即時更新病毒碼，並公告有關病毒最新資訊。

4. 個人文件檔案存檔時養成安全保護習慣，若檔案需提供網路共享則必須加密保護。

#### (7) 實體及環境安全管理：

1. 系統伺服器主機、設備安置於主機房，並由資訊小組專責管理和進出入管制。

2. 主機房安裝適當的安全偵測及防制設備，各項安全設備應依廠商的使用說明書定期檢查。

3. 備援作業用的設備及備援媒體，存放在安全距離以外的地點。

4. 訂定資訊安全緊急應變處理程序並定期演練及測試。

#### (8) 業務永續運作計畫管理：

1. 評估各種人為及天然災害對正常業務運作之影響，訂定緊急應變及回復作業程序，並視需要調整更新計畫。

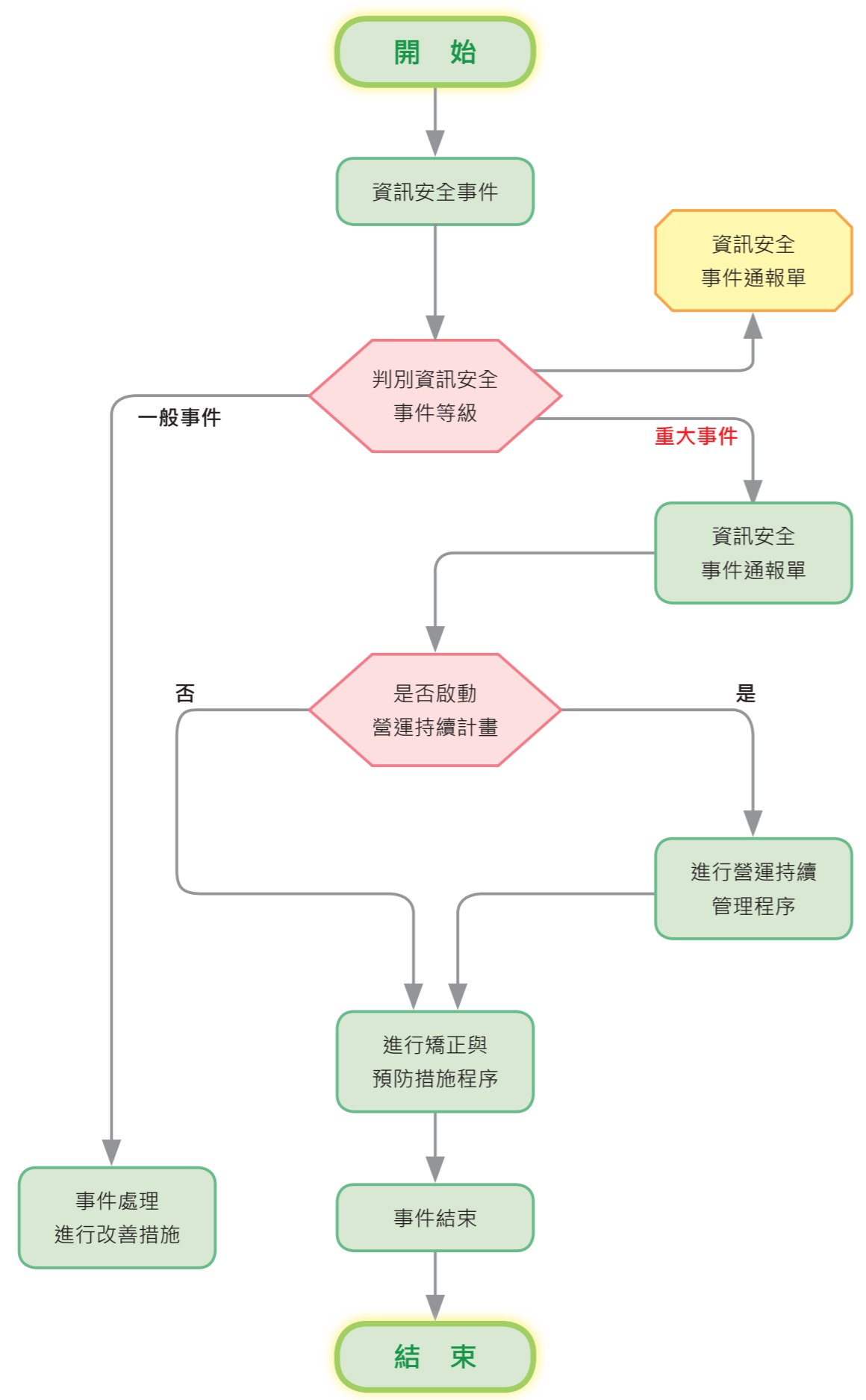
2. 建立資訊安全事件之正式通報程序及管道。

3. 依相關法規，訂定及區分資料安全等級，並依不同安全等級，採取適當及充足之資訊安全措施。

#### (9) 其他：

1. 訂定資訊安全作業稽核計畫（包含內容、範圍、程序、人員），並定期稽查資訊安全事項辦理情形。

## 資訊安全作業流程



## 個人資料管理政策

確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範。並依照本公司《個人資料保護管理辦法》《資通安全檢查之控制作業》規範，統籌管理與制定資安相關規定。

為使本公司對於個人資料的保護與管理有所遵循，降低營運風險，並能符合國際相關個資保護規範，以落實資料保護，並積極推動相關個人資料保護作業，包括：

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

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

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

# 疫情風險

民國 110 年新冠肺炎 (Covid-19) 疫情持續對全球生活和工作產生極大的影響，為能及時因應疫情風險對公司日常營運可能產生之衝擊，採用積極主動作為將損害降至最低。因此本公司特別成立「防疫應變小組」，由李佳慧副總和葉子菁副總共同擔任指揮官，定期召開防疫應變會議，擬定防疫策略和實施計畫，並要求各部門主管確實執行防疫措施，創造安全的辦公環境。

本公司依據中央流行疫情指揮中心 (CECC) 發布之各項警戒標準制定防疫策略和實施計畫，並依 CECC 公佈之防疫階段「逐步增加」防疫措施，並隨時依據

防疫應變會議調整：

## Phase I 一級警戒

### 管制措施

- ◆ 員工
  - 員工進入辦公室全面配戴口罩，勤洗手
  - 員工每日以 75% 稀釋酒精消毒各自辦公區域
  - 員工自主健康管理，如有症狀需回報主管
  - 清潔人員每日以 75% 稀釋酒精或稀釋漂白水，消毒公共空間環境
- ◆ 訪客
  - 填寫訪客登記表和新型冠狀病毒防疫聲明書，以 75% 酒精消毒後方可進入辦公空間

### 積極作為

- 防疫應變小組責成管理部採購防疫物資：
- 耳溫計 / 額溫計
  - 紅外線體溫計
  - 75% 稀釋酒精及漂白水

## Phase II 二級警戒

### 管制措施

- ◆ 員工
  - 員工進入辦公室和下午全面量測體溫，如有發燒 ( $\geq 37^{\circ}\text{C}$ )、咳嗽、上呼吸道症狀或身體不適時，即刻通報管理部，拒絕該人員進入辦公區域
  - 暫停非必要之客戶拜訪，以 Zoom 視訊進行會議
  - 每個禮拜發給同仁一劑快篩試劑定期檢測
- ◆ 訪客
  - 暫停非必要之訪客拜訪，以 Zoom 視訊進行會議
  - 外送人員一律將餐點或物品放置於公共樓層管制區域

### 積極作為

- 防疫應變小組責成管理部採購防疫物資，提供高風險外務同仁和通勤同仁基礎防護物資和防疫辦公設備：
- 口罩
  - 防護面罩
  - 防護眼鏡
  - Zoom 視訊系統
  - 更換感應式水龍頭
  - 快篩試劑

## Phase III 三級警戒

### 管制措施

- ◆ 員工
  - 避免密閉空間感染，同仁全面走樓梯上下樓；廁所分流使用及公共空間控管人數
  - 加強宣導同仁和同住家屬，周末避免不必要之外出
  - 同仁若因故需執行居家檢疫、或自主管理，應向公司申請居家上班
  - 全面禁止客戶拜訪，以 Zoom 視訊進行會議或延期
- ◆ 訪客
  - 外送人員一律將餐點或物品放置於 1 樓管制區域，禁止上樓
  - 全面禁止訪客拜訪，以 Zoom 視訊進行會議或延期

### 積極作為

- 防疫應變小組責成管理部採購防疫物資，強化公司防護物資：
- 企業自行採購快篩試劑提供給同仁和眷屬檢測
  - 消毒地墊
  - 辦公區域二氧化氯消毒
- 防疫應變小組緊急啟用臨時第二辦公室，重新編組作業部門（報關、空運、財會）員工，異地分流辦公
- 防疫應變小組將原辦公區域切割，禁止區域人員流動，茶水間和洗手間分流管制，文件需消毒後遞送

## Phase IV 四級警戒

### 管制措施

- ◆ 員工
  - 除分流上班、辦公區域禁止人員流動外，部分員工執行居家辦公，降低人員流動風險
- ◆ 訪客
  - 禁止訪客進入

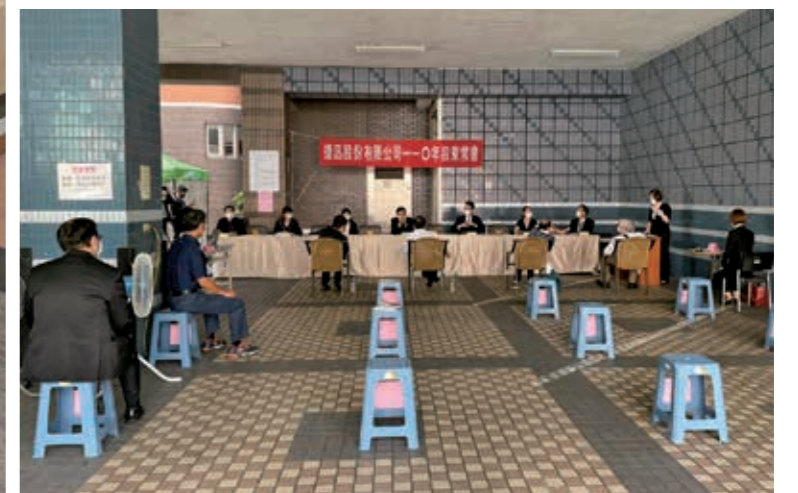
### 積極作為

- 防疫應變小組責成管理部採購資訊設備，提供居家辦公同仁作業物資：
- 電腦主機
  - 電腦螢幕
  - 印表機
  - VPN 軟體
- 依據中央疫情指揮中心，本公司從業人員係屬第七類維持國家安全及社會機能正常運作工作者，將配合政府防疫接種疫苗計畫安排同仁施打疫苗。
- 依據中央疫情指揮中心擬定防疫計畫，本公司屬維持國家經濟和民生物資必要性服務從業人員，涉及海關、機場、港口、倉儲及運輸業之均正常營運，工作通勤將配發通行證予相關人等，以維持物資流動。



因受疫情持續影響，與去年度相同，股東會召開管制規則依據中央疫情指揮中心之防疫公告為準，開會前所有與會人員量測體溫，並提供口罩與 75% 酒精消毒，如有發燒症狀之與會者應隔離於其他空間。

110 年度股東會，為符合金管會防疫規定，改至公司一樓後方卸貨平台開放空間舉辦，通風良好，符合金管會規定室外不得超過四十人，同時也要求與會人員必須全程戴上口罩，並量測體溫與消毒，保持社交距離，務求帶給股東們一個安全的與會環境，本次股東會也獲得媒體報導與肯定 (<https://www.youtube.com/watch?v=ZQWWQ-kBSXg>)。



# 公司治理

- 價值、原則、標準及行為規範
- 本公司治理結構
- 進步的治理團隊
- 自行開發的系統 GLS
- 法令遵循



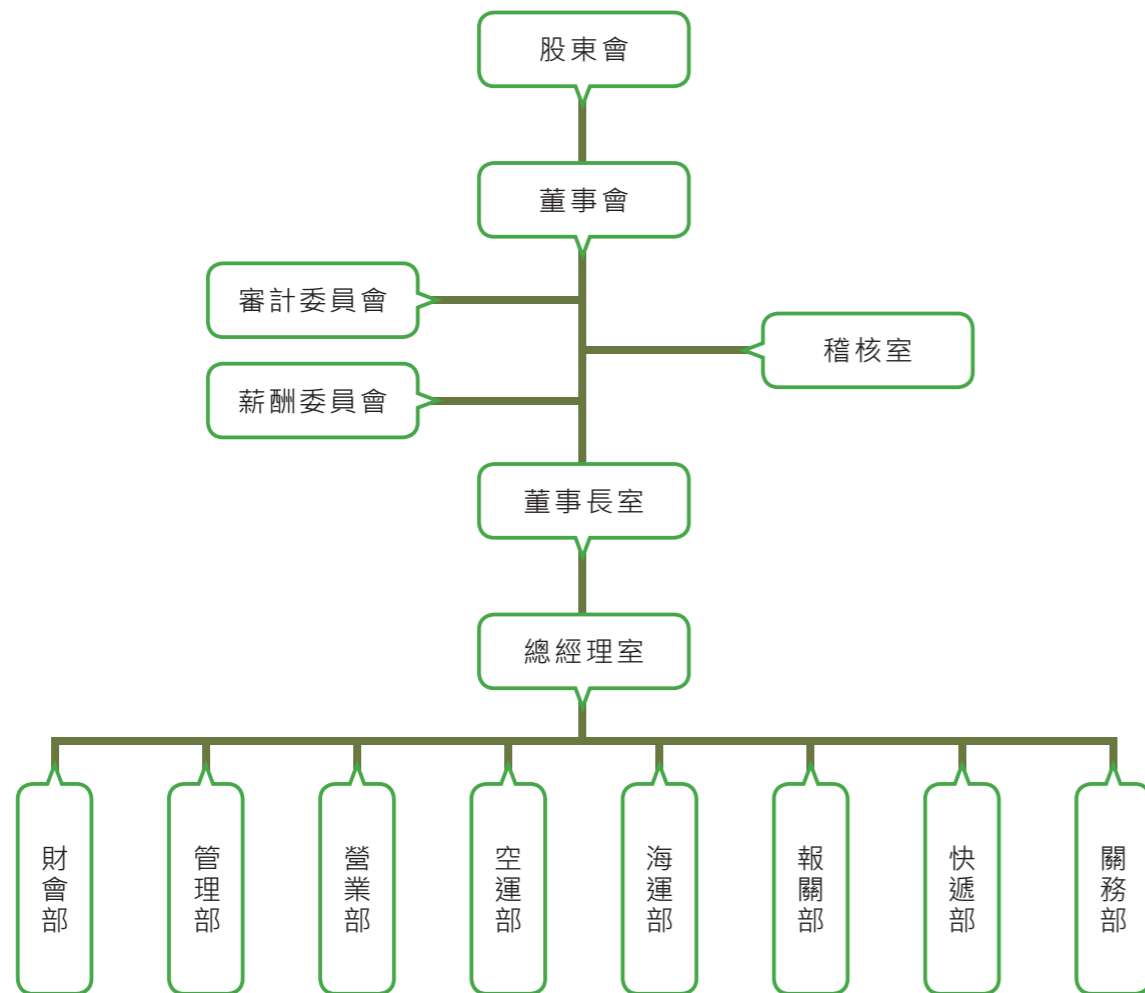
# 價值、原則、標準及行為規範

## 公司治理政策與方針

為確保相關機構和個人的權責相符，我們了解在公司治理 ( Corporate Governance ) 和組織組成的透明度更顯重要。本公司落實公司治理的最終目標是保證股東及利害關係人的利益最大化，透過經營團隊的監督與制衡制度，合理界定和配置全體股東、營運團隊、利害關係人的權利與責任關係。

我們揭露本公司最高治理機構的設立與組成，並且也確保最高治理團隊的決策，以符合捷迅股份有限公司的營運宗旨，包括經濟、環境和社會各項主題。

### 捷迅股份有限公司結構組織圖



## 多元董事會成員

捷迅股份有限公司設有9名董事，其中3席為獨立董事，席次占比33.33%。110年董事會共計召開8次，整體董事出席率為96%。

董事會成員具備專業知識與豐富企業治理經驗，並且廣泛參考國際趨勢報告，持續提升在環境、社會及經濟主題上的知識。為即時掌握全球風險趨勢、增進風險應變能力，捷迅股份有限公司董事會積極參與進修，110年董事會總計進修時數54小時，平均每人進修6小時。

同時，獨立董事另組成審計委員會及薪資報酬委員會。董事所有成員遴選均採提名制辦理，除了專業能力之外，亦重視其董事成員的行為操守以及道德聲譽。同時，董事會注重多元平等、年齡層、族群的聲音，董事會設置，41~50歲董事1名、51~60歲董事2名、61~70歲以上董事6名，海外董事3名(美國、上海、香港)，台灣董事6名。董事會於109年6月改選，任期112年至6年17月屆滿。

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

### 捷迅股份有限公司多元董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡層	國籍 (or 特殊身份)	主要學經歷	出席次數
董事長	顧城明	男	61~70歲	台灣	台北市空運承攬同業公會理事 台北市報關商業同業公會理事、常務理事 伊戈空運(股)公司關務人員 祐德高中	8
董事	顧陽明	男	51~60歲	台灣	捷迅(股)公司機場報關部主任 美國聯合大學工商管理系	7
董事	李家榮	男	51~60歲	台灣	捷迅(股)公司業務 ST. Clements University MBA 商業管理碩士	7
董事	孫鋼銀	男	41~50歲	台灣	Freight Logistics Inc. 出口部經理 Happy Express Inc. operation 操作人員 The City University Of New York 工商管理學系 Baylor University MBA 企業管理碩士	8

## 本公司治理結構

捷迅股份有限公司設立審計委員會和薪資報酬委員會。管理單位定期對風險事項予以評估及檢討，由總經理彙整重大風險事項後向董事會報告。對於經營管理的過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。



### 社會責任推動小組

依據《捷迅股份有限公司企業社會責任實務守則》，由跨部門人員組成推動小組的方式設置推動企業社會責任單位，由總經理室負責社會責任推動與執行績效。想瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請前往我們的官方網站，下載並閱讀《110 年度捷迅股份有限公司年報》。



### 審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，每季至少開會 1 次，執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。



### 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定「董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例」表。請見本公司《110 年度捷迅股份有限公司年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。

職稱	姓名	性別	年齡層	國籍 (or 特殊身份)	主要學經歷	出席次數
董事	周也為	男	61~70 歲	台灣	比利時航空貨運部業務代表 巴西航空貨運部業務代表 約旦航空貨運部副理、經理 科威特航空貨運部經理 波蘭航空貨運部經理 加拿大華德航空貨運部經理 烏克蘭航空貨運部經理、總經理 保加利亞航空貨運部經理 以色列航空貨運總經理 卡達航空貨運總經理 汶萊航貨運總經理 世新大學廣電科	7
董事	林世俊	男	61~70 歲	台灣	高易科技股份有限公司副總經理 景文科技大學 - 國際貿易學系講師 華夏技術學院資訊管理學系暨研究所助理教授 美國西堤大學企業管理碩士	8
獨立董事	呂財益	男	71 歲以上	台灣	中華民國關稅協會理事 財政部關稅總局副總局長 財政部基隆關稅局局長 財政部高雄關稅局局長 財政部基隆關稅局副局長 財政部基隆關稅局主任秘書 財政部關稅總局查緝處副處長 財政部台北關稅局稽查組組長 財政部台北關稅局簡任稽核 財政部台北關稅局新竹科學園區支局長 財政部台北關稅局進口組副組長 財政部台北關稅局進口組課長 財政部台北關稅稽查員、關務員、股長、副課長 私立淡江文理學院 工商管理學系	8
獨立董事	黃永芳	男	61~70 歲	台灣	台北富邦銀行資深企業金融主管 台北市立商業專科學校附設空中商業專科進修補習學校企業管理科	8
獨立董事	蔡榮凱	男	61~70 歲	台灣	歐亞美國際運輸(股)公司負責人及董事長 聯立國際運通有限公司負責人及董事長 台灣省立竹東高中部	8

## 進步的治理團隊

### 110 年董事會進修課程及總時數

職稱 / 受訓人	課程名稱	受訓時數
董事長 / 顧城明	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
董事 / 顧陽明	第十三屆臺北公司治理論壇	6
董事 / 李家榮	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	分析 ESG 對企業正面影響與創造低碳綠色新價值典範	3
董事 / 孫鋼銀	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	公司治理 3.0 政策下之「永續報告書」實務解析	3
董事 / 周也為	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
董事 / 林世俊	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
獨立董事 / 呂財益	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
獨立董事 / 黃永芳	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
獨立董事 / 蔡榮凱	第十三屆臺北公司治理論壇	3
	企業不可輕忽的 ESG、董事會績效評估最佳實務分享	3
總時數		54

# 自行開發的系統 GLS (Globe Logistic System)

自創立以來，本公司作業系統採用坊間傳統空海運、報關同業所需使用的套裝軟體，隨著營運規模擴大，海外據點增加，鑒於提升客戶一條龍服務及公司長遠發展為目標，92年12月於深圳成立IT團隊，延攬專業物流作業系統工程師，自主研發第一代全球物流管理系統（簡稱GLS系統），內容涵蓋航空貨運承攬、海洋貨運承攬、中轉、倉儲、運輸、國際快遞及帳務軟體。

因應 COVID-19 疫情分流上班，為了讓同仁在家裡也可以操作 GLS 系統，保障營運順暢，捷迅與香港 IT 團隊合作，持續改進 GLS 系統的方便性，在最新版的 GLS 系統中，改為雲端操作，可在公司以外的場所使用，目前已於香港上線實施，也即將於台北總公司上線。

## 3 第三代 GLS 系統作業畫面

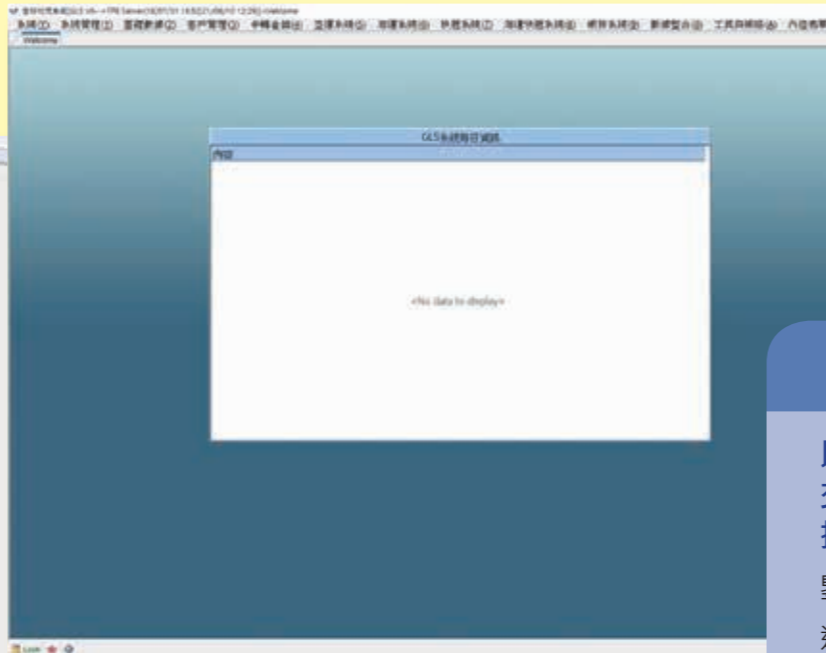


### 第三代 GLS 系統

為強化使用者經驗 (User Experience) 提升人性化操作和強化資安控管為目的開發

近來網路發展快速，作業環境愈來愈複雜，市場資安風險事件不斷，IT 團隊於 109 年推出第三代 GLS 系統，新系統以網頁平台方式開發，讓使用者能以更簡便的方式操作系統，並加入更嚴謹的資安管控以確保資料的安全性。

## 2 第二代 GLS 系統作業畫面

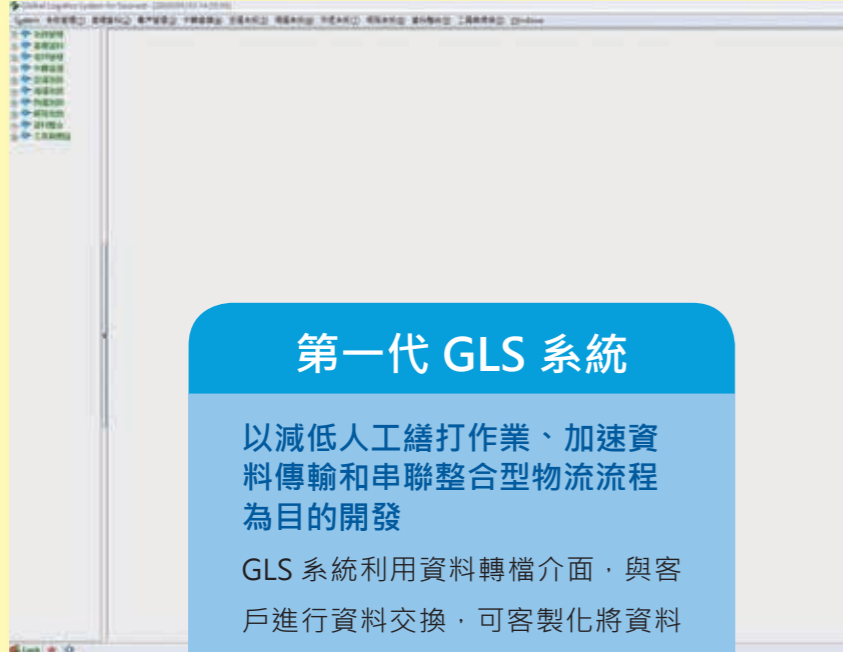


### 第二代 GLS 系統

以串聯跨國子公司資料傳輸交換作業、簡化程式碼演算提升運算效率為目的開發

鑒於大環境資訊快速更迭，捷迅 IT 團隊於 97 年推出第二代 GLS 系統，新系統採用三層架構，達成各分公司間資料即時交換作業，節省人員重複繕打時間，遠端同仁可直接登入系統作業，節省網路建置費用及系統安裝建置成本，加速系統處理時效。

## 1 第一代 GLS 系統作業畫面



### 第一代 GLS 系統

以減低人工繕打作業、加速資料傳輸和串聯整合型物流流程為目的開發

GLS 系統利用資料轉檔介面，與客戶進行資料交換，可客製化將資料轉換成客戶所需之電腦格式，提供給客戶將上傳之資料轉換成海關所需之文件格式，操作同仁文件不用重新繕打，減少因人工操作錯誤提升客戶通關時效，將各部門作業產生帳單自動拋轉連結 ERP 系統，有效加速財務同仁結帳時效。

## 法令遵循

### 道德價值與從業行為

為提倡誠信及道德之從業行為，並落實遵循法規命令，本公司依據國家《誠信經營守則》，制定內部道德規範《誠信經營作業程序及行為指南》。我們的員工、各級主管及董事會成員皆高度自我要求，體現合乎職場行為素養及從業道德。並於每週的主管會議上均有品德宣導，透過實例分享使各級主管均能理解反貪腐與誠信經營的重要性。

本公司《誠信經營作業程序及行為指南》由管理部為專責單位，負責訓練及管理其他部門。董事會透過檢舉信箱督導相關作業之運作。此外，我們也在官方網站設立聯絡管道，詳細資訊請見官網：<http://www.soonest.com>。

除了對內要求員工須遵守從業道德之行為規範，對外也一併要求供應商遵循，供應商需簽署《安全供應鏈商業夥伴評估表》，以之為聲明保證本公司進行安全供應鏈之風險評估。110年，捷迅股份有限公司已進行安全供應鏈相關風險評估的營運據點為：台灣 1 個，佔所有營業據點的百分比為 100%，透過此風險評估所鑑別出的安全供應鏈風險為低風險。

## 法遵教育成效

為使全體員工了解各項法規遵循議題，公司內部提供相關的教育訓練及宣導資源。且我們的經營團隊持續密切注意，任何影響公司財務及業務的國內外政策與法令，並建立法令遵循作業程序由法務單位統整並檢視遵循情形。

110年捷迅股份有限公司在經濟、環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

#### ◆ 環境類別法規遵循：

針對環保相關法規，110年無違反環境法律和法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。

#### ◆ 社會類別法規遵循：

針對工作場所歧視或貪腐等相關法規，110年無違反法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴。

#### ◆ 經濟類別法規遵循：

針對產品銷售過程，110年無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款之情事，並且遵守《公平交易法》，無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。

◆ 110年度內，無發生因違反有關產品與服務的健康和安全法規及自願性規約而導致罰款或警告的事件。

◆ 110年度內，無發生因違反產品與服務之資訊與標示相關法規而導致罰款或警告的事件。

◆ 110年度內，無發生因違反行銷傳播（包括廣告、推銷及贊助）相關法規而導致罰款或警告的事件。

◆ 110年度內，無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

# 環境保護

- 選用符合環保標章的辦公室用品及耗材
- 能源管理
- 空氣品質管理
- 節能減碳具體措施
- 水資源取得、消耗、排放統計
- 廢棄物減量、回收與再利用



## 選用符合環保標章的辦公室用品及耗材

捷迅股份有限公司工作場所主要以辦公室區域為主，無產品製造與生產，主要物料耗用來自於辦公室用品。110年選用一般無國際認證之環保辦公用品，因捷迅響應聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)中SDGs12<確保永續的消費和生產模式>，致力於地球共好、友善環境的議題，於110年全面改用取得國際認證環保標章之供應商耗材，以落實永續消費。

物料	廠牌	全年消耗數量	環保標章	備註
A4 紙張	Superme	110年共消耗 900包	100%CPFM 	更換為具有國際認證 木材產品的A4用紙
	Smartist	110年共消耗 1,200包	FSC 森林驗證 	
	HP	110年共消耗 600包		
衛生紙	優活	110年共消耗 576包	100% 原生紙漿	更換為具有國際認證 木材產品的舒潔衛生紙
	舒潔	110年共消耗 1,440包	永續林木原生紙漿 & FSC 森林驗證 	

## 能源管理

作為專業的國際運輸承攬公司，捷迅股份有限公司充分意識到氣候變遷可能帶來的營運衝擊。因此減少能源消耗一直是我們持續努力的課題，同時思考未來如何增加綠色能源的比例，與減少不必要的能源消耗。

### 捷迅股份有限公司能源消耗量及能源密集度

廠別	能源類型	108年	109年	110年	110年 能源密集度 (單位: MJ/千元)
內湖 總公司	內部	230,166 度 = 808,598 MJ	203,786 度 = 733,630 MJ	188,725 度 = 679,410 MJ	679,410/1,173,016 = 0.5792
	外部	-	-	-	
合計		828,598 MJ	733,630 MJ	679,410 MJ	0.5792

註：

1. 組織內部排放主要以外購電力為主，計算公式：外購電力 1 kWh = 3,600,000 Joule
2. 因 110 年度電力排碳係數尚未公佈，因此本年度係參採環保署公告 109 年度之電力排碳係數為 0.502 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度。
3. 能源局公告電力排碳係數 108 年為 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/ 度，109 年度為 0.502 kgCO<sub>2</sub>e/ 度計算。
4. 能源密集度計算公式：能源消耗量 / 個體營收仟元，以營業額為分母揭露每營收仟元之能源消耗量。



## 空氣品質管理

為了善盡地球公民的責任，捷迅股份有限公司積極揭露溫室氣體排放資訊，並以 109 年為比較基準年，計算溫室氣體排放總量，排放類型包括範疇二。另外亦計算溫室氣體排放密集度，並以「營收」作為分母計算該密集度比值的度量標準。

### 捷迅股份有限公司溫室氣體排放量及溫室氣體排放度

(單位：kgCO<sub>2</sub>e)

總排放量	108 年	109 年	110 年	110 年溫室氣體排放密集度 (單位：kgCO <sub>2</sub> e / 營業額 - 仟元)
範疇 2	230,166 度 x0.509=117,154	203,786 度 x0.502=102,301	188,725 度 x0.502=94,740	94,740/1,173,016=0.08

註：

1. 範疇二排放源主要以外購電力為主，因 110 年度電力排碳係數尚未公佈，係數係參採環保署公告 109 年度之電力排碳係數。
2. 能源局公告電力排碳係數 108 年為 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/度，109 年度為 0.502 kgCO<sub>2</sub>e/度計算。
3. 溫室氣體排放密集度計算公式：溫室氣體排放量 / 個體營收仟元，以營業額為分母揭露每營收仟元之溫室氣體排放量。
4. 109 年與 110 年，捷迅股份有限公司的總體溫室氣體排放量減少，主要原因為用電量減少。

## 節能減碳具體措施

110 年捷迅股份有限公司除了透過中午休息時間將電燈關閉，以及無人區域不開燈等實際作為力行節能減碳，對於節能減碳更有助益。

### 110 年捷迅股份有限公司節能減碳方案及實施績效

減量範疇 (範疇一 / 範疇二 / 範疇三)	節電量 (單位：度)	減少能源 消耗量 (單位：MJ)	減排的 氣體種類	減少排碳量 (單位：kgCO <sub>2</sub> e)
範疇二	203,786-188,725 =15,061 度	733,630-679,410 =54,220MJ	二氧化碳	102,301- 94,740 =7,561kgCO <sub>2</sub> e

註：

1. 比較基準為民國 109 年用電量與碳排放量。
2. 能源局公告電力排碳係數 108 年為 0.509 kgCO<sub>2</sub>e/度，109 年度為 0.502 kgCO<sub>2</sub>e/度計算。
3. 組織內部排放主要以外購電力為主，計算公式：外購電力 1 kWh =3,600,000 Joule。

## 水資源取得、消耗、排放統計

捷迅股份有限公司使用水資源之來源 100% 為自來水公司所供應之自來水，依據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，臺灣全區皆為 Low - Medium(1-2)，非屬水資源壓力地區。並透過統計圖表之數據，具體掌握當地水資源的詳細使用報告。

本公司取水來源為臺北自來水公司，均為生活用水，因產業關係，無使用水作為產品生產原料，排放的廢水亦為營運據點之生活廢水。本公司之水表因與整棟大樓共用，無獨立用戶資訊，因此無法準確計算取水量 / 耗水量 / 排水量數據。

### 省水衛生設備

捷迅已在 110 年裝設七座感應式水龍頭，經估算每日每一座水龍頭可省下 25% 水量。在廁所馬桶及小便斗等衛生設備中，選購高效能之產品，並取得經濟部水利署省水標章。

註：每座感應式水龍頭每月可節省 25% 用水量，水龍頭共計 7 座。

### 水質管理

為了讓員工有潔淨的飲水可飲用，飲水機採用具有認證的品牌，每季定期更換濾心，換下的濾心由飲水機廠商回收。

## 廢棄物減量、回收與再利用

本公司為整合型物流服務業，因此無製造過程中所產生之事業廢棄物，僅有辦公室產生的一般生活廢棄物，經統計一天產生 12 公斤，民國 110 年度工作天共 249 天，總共約產生 2,988 公斤廢棄物。平時鼓勵與宣導員工落實辦公室垃圾分類，垃圾均經分類後再由大樓委託合格清運商回收與清除。

# 供應鏈共好

- 永續供應鏈
- 供應鏈的管理與評鑑
- 客戶申訴與改善



## 永續供應鏈

捷迅股份有限公司業務為整合型物流服務業，自製造商取得欲輸出貨物，透過海、空運及公路運輸，並與港埠經營、報關、倉儲等業者合作，將貨物順利送達目的地。供應鏈的業務類型與服務範圍如下表，110 年以 AEO 優質企業供應鏈安全管理系統為標準新增優質企業安全供應鏈商業夥伴，共 44 家。

### 捷迅股份有限公司 110 年度新增供應鏈商業夥伴結構

供應鏈類型	供應鏈產品服務	供應鏈家數
承攬業者 (商業夥伴 F 類)	海空運承攬	22
報關業者 (商業夥伴 B 類)	進出口通關	7
倉儲業者 (商業夥伴 W 類)	進出口貨物暫存	3
公路運輸業者 (商業夥伴 H 類)	貨物運送	12
航空運輸業者 (商業夥伴 A 類)	空運艙位	0
海運運輸業者 (商業夥伴 S 類)	海運艙位	0
港埠經營業 (商業夥伴 P 類)	港口碼頭貨物進出	0

另外，本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。110 年本公司及供應鏈商業夥伴皆無發生使用童工或強迫勞動事件之重大風險或情事。

## 供應鏈的管理與評鑑

### 供應鏈管理政策

110 年度本公司以 AEO 規範內之標準實際完成稽核 3 家供應鏈商業夥伴，達成率 100%。稽核評鑑結果未發現重大缺失與風險。如廠商有未符合 AEO 規範之缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。

### 供應鏈稽核與評鑑

透過與供應鏈廠商訪視溝通，了解我們的合作夥伴執行法規的狀態，確保或提醒各項法令得以落實。另外本公司亦定期對供應鏈廠商進行評鑑，經評鑑後，將結果分為 A 級、B 級、C 級、D 級。

我們針對近三年供應鏈廠商評鑑結果如下：

### 捷迅股份有限公司近三年供應鏈評鑑結果

廠商	級別	108 年	109 年	110 年
供應鏈	A 級	0	0	0
	B 級	1	0	0
	C 級	1	2	0
	D 級	1	1	3



## 供應鏈風險評估

本公司為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，我們除了與既有供應商合作穩定、關係良好之外，110年，新增供應鏈商業夥伴共44家。透過AEO實地驗證，拜訪供應商並宣導貨物安全與文件傳輸安全作業，落實供應上管理與監督保障託運貨品的安全性與完整性，提供客戶的信賴與長期合作關係，達到永續經營的目的。

- ◆ 新進供應商必須簽署商業夥伴供應鏈安全聲明書，經評估核准後，符合標準始可納為合格供應鏈。110年共計有8間新增供應鏈。
- ◆ 積極協助供應鏈實施持續改善計畫，以滿足品質、環境保護及產品安全的相關要求，並確保依照時間表如期交貨。同時應落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，並不斷提升風險管理的能力。

## 產品和服務類別資訊與標示

捷迅股份有限公司營運過程涵蓋所有進出口、空海運承攬及進出口報關業務，各項營運均符合財政部關務署海關管理辦法的各類準則及國際運輸航空協會(IATA)等規定。報告期間未有違反法規的事件。

## 客戶申訴與改善

本公司秉持著提供客戶【專業、迅速、熱忱】的服務品質是我們的企業使命的表現。110年客訴總件數為0件，我們力求讓所有客戶滿意並持續合作。

### 客戶申訴流程

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

### 改善流程和計畫

公司不定時跨部門開會，針對「客戶抱怨處理單」進行檢討，並由各部門將客訴事件做為內部教育訓練之教材，以預防類似事件重複發生。

### 客訴處理流程圖

客戶抱怨

受理

填寫客戶  
抱怨處理單

轉交  
被客戶抱怨  
部門主管

分析原因  
擬定改善對策

回覆客戶

客戶  
滿意

結案存檔  
列為  
教育訓練教案

客戶  
不滿意

# 幸福企業

- 就業機會多元豐富
- 薪酬具競爭力
- 績效考核管理
- 職場平等多元
- 福利保障完善
- 保障勞資關係
- 職業安全衛生



## 就業機會多元豐富

員工是公司最重要的資產，我們致力打造一個能帶給員工幸福生活的友善職場，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步、找到工作與生活的熱忱及平衡。

截至 110 年底，捷迅股份有限公司台灣員工總數為 82 人，包括 8 位經理人及 74 位一般職員，男性佔 43.90%，女性約佔 56.10%。

### 110 年捷迅員工結構表

主要類別	次要類別	男性		女性		小計 人數
		人數	比例	人數	比例	
國籍	本國籍	36	43.90%	46	56.10%	82
	非本國籍	0	0	0	0	0
小計		36	43.90%	46	56.10%	82
雇用類型	一般員工	36	43.90%	46	56.10%	82
	定型化契約員工	0	0	0	0	0
小計		36	43.90%	46	56.10%	82
員工類別	經理人	3	3.66%	5	6.10%	8
	非經理人	33	40.24%	41	50%	74
小計		36	43.90%	46	56.10%	82
年齡	21-30 歲	6	7.32%	25	30.49%	31
	31-40 歲	9	10.98%	7	8.54%	16
	41-50 歲	11	13.41%	8	9.76%	19
	51 歲以上	10	12.20%	6	7.32%	16
小計		36	43.90%	46	56.10%	82
學歷	博士	0	0%	0	0	0
	碩士	3	3.66%	1	1.22%	4
	大專	16	19.51%	40	48.78%	56
	高中職	12	14.63%	4	4.88%	16
	國中	5	6.10%	1	1.22%	6
小計		36	43.90%	46	56.10%	82

## 薪酬具競爭力

捷迅股份有限公司提供具競爭力的薪酬，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬等價值展現，員工薪資不因性別、年齡或學歷產生差距。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年節獎金、年終獎金、員工酬勞與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

本公司訂定《薪資管理辦法》及《績效考核作業辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。110 年，捷迅股份有限公司非擔任主管職務之平均數約為新台幣 642 千元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣 544 千元。報告期間不分員工位階，女性對男性平均月薪資和報酬為 1：1，不會因性別因素而有所區別，符合我們的平等薪酬政策。

### 捷迅股份有限公司近三年員工平均薪資

(單位：千元)

年度	非擔任主管職務 之全時員工年薪		一般員工平均標準年薪		一般員工平均標準年薪 / 當地最低年薪	
	薪資平均數	薪資中位數	男性	女性	男性	女性
108 年	616	539	360	360	1.26	1.26
109 年	593	505	360	360	1.26	1.26
110 年	642	544	372	372	1.29	1.29

註：

- 「當地」定義為台灣地區。
- 108 年當地最低年薪為 285.6 千元；109 年當地最低年薪為 285 千元；110 年當地最低年薪為 288 千元。

## 績效考核管理

本公司之考核方式採季考核，第一季至第三季於每年4、7、10月之10號前考評完成，第四季於12/25前考評完成。110年員工績效考核完成率为100%，再依照各員工考績評等列入當年度福利差異化，110年度較109年度調薪幅度高達4%。

### 每年接受績效及職業發展檢核的員工百分比

(單位：%)

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管 + 員工	(A) 報告期末員工總數	36	46	82
	(B) 定期接受績效及職業發展檢核的員工數	36	46	82
	(B/A) 百分比	100%	100%	100%

## 考核流程

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

1. 非主管職員工：上一階主管考核→部門主管考核。
2. 主管職員工：上一階主管考核→總經理考核。

考核分為五等，即優等、甲等、乙等、丙等、丁等，各等評分標準如下：

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

## 360 人格特質測驗

於通過試用期的新人，皆會實施360人格特質測驗，幫助了解個人於各方面的特質，找出適合的職務，讓工作更愉快順利！

## 職場平等多元

110年新進員工部分，男性員工2人，女性員工15人。而員工留任方面，110年離職員工共6位，男性員工2位離職，佔2.44%，女性員工共4位，佔4.88%。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。捷迅股份有限公司亦致力提供身心障礙人士就業機會，110年度共任用2名身心障礙人士，符合法定聘用人數。

### 按年齡組別及性別劃分新進員工和離職員工總數及比例統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	21-30歲	1	1.22%	12	14.63%	13	15.85%
	31-40歲	1	1.22%	3	3.66%	4	4.88%
	41-50歲	0	0%	0	0%	0	0%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
新進員工小計		2	2.44%	15	18.29%	17	20.73%
離職員工	21-30歲	1	1.22%	2	2.44%	3	3.66%
	31-40歲	1	1.22%	2	2.44%	3	3.66%
	41-50歲	0	0%	0	0%	0	0%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
離職員工小計		2	2.44%	4	4.88%	6	7.32%

註：

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

## 福利保障完善

### 福利制度

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、退休金提撥、外勤員工保險、特休假、產假、育嬰假等基本福利之外，另提供豐富多元的員工福利，如聚餐補助、健身中心等，並依法設立職工福利委員會，定期舉辦各類文康活動、員工旅遊、健康檢查及家庭日活動。我們致力於提供同仁們更多更好的福利措施，110年通過生日假的給假辦法，預計111年實施，讓同仁可以在生日當天有更充分的休息。

### 110年育嬰留停人數統計

(單位：人；%)

	男性	佔總人數比例	女性	佔總人數比例	合計
(a) 110年符合育嬰留停申請資格人數	2	2.44%	3	3.66%	5
(b) 110年實際申請育嬰留停人數	0	0%	1	1.22%	1
(c) 育嬰留停預計於110年復職人數	0	0%	0	0%	0
(d) 110年育嬰留停實際復職人數	0	0%	0	0%	0
(e) 109年申請育嬰留停實際復職人數	0	0%	2	2.44%	2
(f) 109年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0%	0	0%	0
育嬰留停申請率 b/a	0%		33.33%		33.33%
育嬰留停復職率 d/c	0%		0%		0%
育嬰留停留職率 f/e	0		0%		0%

註：

- (a)：以過去三年(108-110)曾申請產假或陪產假之員工數估算
- (b)：實際留停日於110年間
- (c)：預計復職日於110年間
- (d)：預計復職日於110年間且已實際復職人數
- (e)：實際復職日於109年
- (f)：實際復職日於109年且復職後在職滿一年(110年仍在職)

## 聖誕節活動

每年聖誕節前夕，捷迅全體各階層主管與所有員工一起同樂！在同仁的殷切期盼下，不僅準備有豐富的自助式餐點供參與的同仁自由取用，並藉由活動過程間聯繫感情，在其中更穿插了大家最期待的交換禮物及抽獎活動，不僅有豐富的獎品，同時還送出多台Switch遊戲主機及其他熱門3C產品等，慰勞同仁們一年來的辛勞，為當年度畫下一個完美的句點。



## 聚餐補助

公司每年視經營狀況發放年節獎金及員工酬勞、提撥補助供各部門聚餐聯誼，促進同仁們除工作外的交流機會，不僅可讓彼此間更了解工作職掌，凝聚了部門向心力，在暢快飽食、氣氛熱絡的聚餐之後，更能迎向未來的挑戰！110年度因疫情因素，將尾牙與部門聚餐補助整合，提高金額上限並由各部門自行舉辦員工聚餐，讓同仁們在聚餐時可以吃到更多好料！

## 家庭日

家庭日是捷迅關懷同仁與促進情誼的休閒出遊行程，111年度行程原定前往宜蘭淨山，但因當天天氣不佳，所以改為前往全台最大的水草養殖農場「勝洋水草休閒農場」，欣賞各式各樣的水草，並體驗生態瓶DIY，利用喝完的飲料空瓶，再利用作為小蝦的養殖瓶，在內部水草的光合作用下，提供藻類養分，提供蝦子食物來源，而蝦子的排泄物，則被分解回水草的養分，不僅神奇且富有教育意義，也傳達了永續的概念，讓參與的同仁與家屬都能學到不少知識。並在掌上明珠會館品嚐當令野生海鮮與台灣農特產品烹調的精美菜餚後，快樂地結束一整天的行程。



## 健身中心

本公司除了提供員工優質的工作環境，同時也非常注重員工健康，故於辦公室設立健身中心，鼓勵員工於閒暇之餘透過運動抒發壓力、強健體魄。在疫情期間清潔人員每天以 75% 稀釋酒精或稀釋漂白水，進行健身器材消毒，讓同仁更安心使用。

## 退休制度

適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司法依每月負擔 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

## 保障勞資關係

本公司無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。

另外，當捷迅股份有限公司即將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，本公司 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。報告期間，本公司未發生營運重大變動之情事。

## 溝通管道順暢

為了促進勞資關係和諧與永續發展，使勞資雙方溝通更順暢，本公司建立透明公開且有效的多向溝通管道，並設置不記名申訴信箱，廣納全體員工寶貴意見。我們透過每 3 個月召開一次勞資會議瞭解員工的需求及期許，並積極回應其所關注主題。110 年共舉辦 4 次勞資會議，資方代表 3 人，勞方代表 3 人參與。

本公司竭力打造溝通無礙的勞資關係，因此，本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：

- (1) 無發生歧視事件及相關投訴、
- (2) 無違反結社自由及集體協商權利、
- (3) 無雇用童工、
- (4) 無發生強迫或強制勞動事件、
- (5) 無重大勞資糾紛、
- (6) 無延遲或積累員工意見及申訴事件。

## 多元培訓管道

本公司 110 年度每位同仁平均受訓時數為 7.21 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 10.83 小時，女性同仁平均受訓時數為 4.37 小時。為提供同仁最佳學習環境，我們導入多樣化學習平台，位於辦公室實際在位指導各項系統操作外，由專人專職負責規劃，推動各項學習、訓練活動與人才發展、職能提升專案。

- ◆ 新人訓練：在職訓練、個資訓練、電話禮儀。
- ◆ 專業訓練藍圖：依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並開辦各式專業訓練。
- ◆ 個人效能：針對所有同仁開設之課程，協助工作評量考核效能之提升。例如：溝通技巧、時間管理等。
- ◆ 管理發展系列：加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦各式課程。例如：績效管理、團隊領導等。
- ◆ 高階領導論壇：針對高階經理人開設管理學習論壇，提昇高階經理人各項領導能力。
- ◆ 外訓機制：不定期幫員工報名職業相關訓練，與危險品、報關士等專業技能課程，109 年共有 22 位員工參與外訓課程。
- ◆ 每週一各單位主管參與由董事長分享核心價值議題，並訓練簡報能力，以提升管理階層的本職學能。

## 110 年每名員工每年接受訓練的平均時數

(單位：人 / 小時)

員工受訓類別	計算方式	男性	女性	小計
外部訓練	(A1) 報告期間實際受訓人數	31	5	36
	(B1) 報告期間受訓的時數	287	42	329
	(B1/A1) 報告期間平均受訓的時數	9.26	8.4	9.14
內部訓練	(A2) 報告期間實際受訓人數	109	137	246
	(B2) 報告期間受訓的時數	103	159	262
	(B2/A2) 報告期間平均受訓的時數	0.94	1.16	1.07
合計	(Q) 報告期間受訓總時數	390	201	591
	(R) 報告期末員工總數	36	46	82
	(Q/R) 每名員工接受訓練的平均時數	10.83	4.37	7.21

## 職業安全衛生

因本公司為「安全認證優質企業 (AEO)」成員，雖無成立職業安全委員會，但依循 AEO 之「實體與場所安全」、「事故預防及處理」等驗證基準，強化工安與員工安全，務求達到零傷害與零事故的目標。本公司鑑別出可能發生之緊急事件種類：包含供應鏈安全、地震、火災、爆炸、雷電及水災，並定期執行教育訓練及測試。為減輕緊急事件發生，造成人員傷害、財產損失或對供應鏈安全及環境產生重大衝擊，並迅速採取正確之應變措施，特制訂《緊急事件準備與應變管理程序》。並由管理部修、訂審查「緊急應變組織工作職掌」，呈報管理代表核准後實施。

另在工作場所中，因本公司主要型態為辦公室行政事務，因此針對長時間久坐之工作環境及辦公座椅做改善，減少同仁罹患職業病或職業傷害的機會。

捷迅遵守 AEO 相關規定，於 3 年資格效期屆滿前，向海關提出申請實地驗證與文件審核，110 年度經海關查驗通過，維持安全認證優質企業資格。

下圖為海關於 110 年 11 月 23 日蒞臨辦公室頒發續證合照留影。



## 工作者健康促進

捷迅股份有限公司長久以來積極致力推廣員工健康促進，每兩年定期辦理全體員工健康檢查，合作辦理的醫院共有國泰、美兆、耕莘等醫院，包含一般健康檢查及特殊健康檢查等項目，員工也可選擇去其他醫院健檢，109 年員工健檢完成率為 50.6%。



## 防災消防演練

捷迅重視員工工作場所的環境安全，邀請臺北市政府消防局第三大隊內湖消防分隊廖隊員於 111 年 4 月 27 日至台北總公司訓練中心為全體同仁上課，進行 1 個小時的消防安全宣導，包含滅火器的操作使用，與會的同仁全神貫注聆聽上課內容，廖隊員在課後針對疫情也分享許多經驗及急救小知識，也請同仁上台示範哈姆立克急救法，和遇到暈倒時如何處置，提供同仁們豐富的急救知識。



## 人因性危害預防性

本公司工作環境以辦公室為主，並利用鍵盤及滑鼠等操作以進行文書作業。可能因長時間坐姿、用眼過度、姿勢不正確等造成人因工危害。為預防同仁因長期暴露在不理想的工作場所，與重複性作業、不良的作業姿勢引起與工作相關肌肉骨骼之危害、傷害發生，本公司每年評估並提供改善工作環境專案，以期打造舒適健康之適宜工作場所。108 年將座椅全數更換為人體工學辦公椅，並於 109 年將多數電腦螢幕更換為 22 吋護眼螢幕。



本公司因顧及同仁久坐危害，將辦公椅全數升級為人體工學款式。

## 執行職務遭受不法侵害預防計畫

捷迅致力於確保員工之工作安全及身心健康，當評估可能或已經出現之職場暴力，即啟動本計畫，維護本公司員工避免不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。如發生相關情事，可立即於申訴信箱申訴，如經查證屬實，即會馬上處理並召開檢討會議，同仁也可申請調離現職而不會受到處分。110 年共發生申訴案件 0 件。



## 社會關懷

- 董事長特助受邀至大專院校演講
- 與大學長期建教合作
- 購買糕餅禮盒，  
支持在地商家
- 送愛到台灣最南端，  
公益義賣捐贈恆基醫院



## 董事長特助楊永華受邀至公會演講

本公司楊永華特助經常受台北市海運承攬公會邀請主講航運研討會，廣邀產業界的先進藉由研討會，分享與傳承楊特助在海運運輸行業長年的經驗，討論疫情下的海運影響和最新航運市場分析，產業界的菁英先進共同研討策略，提供國際整合型物流服務。在 110 年度共應台北市海運承攬公會邀請而舉辦兩場研討會，其中 8 月 19 日場次為線上直播，共有 150 家業者共襄盛舉。特助以專業的知識講解疫情前後的產業變化，並輔以知名海運諮詢公司，國內外政經、疫情、通膨等角度，詳細解說未來一段期間的航運高運價問題的看法。

並於 12 月於疫情稍緩時，在台北市海運承攬公會現場，主要針對初入產業的新鮮人講述疫情下的航運影響，透過特助的生動講解，讓台下的觀眾聽得十分投入，在六個小時的課程中，充分了解了最新的航運現況，對於在場的聽眾們十分有助益。



## 與大學長期建教合作

106 年開始長期與中華科技大學合作，提供學生為期一年實習機會，將所學知識與實際操作結合，讓學生有實際演練的學習機會，薪資均遵照校方訂定範圍並優於同業，實習學生所有福利與申訴管道皆比照正職員工，表現優異者公司將延攬為正式員工，無縫接軌學涯和職涯規劃。

年度	實習生人數	留任人數	留任率
106	4	1	25.00%
107	2	0	0.00%
108	2	2	100.00%
109	3	1	33.33%
110	6	4	66.67%



## 購買糕餅禮盒，支持在地商家

為了慰勞同仁們在工作上的辛勞，公司在 110 年中秋、端午節慶時，支持優良在地商家，向熊掌糖舖採購糕點禮盒致贈給同仁與客戶們，獲得一致好評。



# 送愛到台灣最南端，公益義賣捐贈恆基醫院

2021年捷迅號召全體同仁捐贈義賣品，於公司內部舉辦義賣活動，包含包包、飾品、服飾、配件、行李箱、收納、餐廚用具、玩具、書籍等項目，獲得同仁一致響應。

感謝捷迅股份有限公司捐贈義賣商品及義賣所得

高雄馬禮遜美國學校

# 愛心義賣

11/20星期六上午9:45-12:30 地點：恆基新醫療大樓1樓

義賣種類繁多 要買要趕快！  
名品專櫃 (ARMANI.Gucci.Chanel.LV等) 平價流行  
包包/飾品/服飾/配件/行李箱/收納/餐廚用具/玩具/書籍

義賣活動地址：  
屏東縣恆春鎮  
恆西路21號

義賣所得支持恆基照顧台灣尾社區服務工作



結束後同仁們用心打理每個商品、集結愛心南送至台灣最南端，將義賣所得與剩餘物資交由高雄馬禮遜美國學校接棒至恆春基督教醫院繼續義賣，現場人潮眾多、熱烈響應，全數捐助予恆春基督教醫院。



掃描 QR code 可欣賞為這次義賣拍攝的有趣短片



# 附錄

- 公協會的會員資格
- GRI Standards 索引
- SDGs 索引

# APPENDIX



## 參與的公協會及會員資格

項次	參與的公協會	會員資格
1	台北市航空貨運承攬商業同業公會	會員
2	台北市報關商業同業公會	會員
3	台北市海運承攬運送商業同業公會	會員
4	WCA	會員
5	IATA	會員

## GRI Standards 索引

重大主題	核心	揭露項目編號	揭露項目標題	項目
<b>GRI 102:105</b>				
組織概況	核心	102-1	組織名稱	捷迅股份有限公司簡介
組織概況	核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	業務項目
組織概況	核心	102-3	總部位置	全球營運據點
組織概況	核心	102-4	營運據點	全球營運據點
組織概況	核心	102-5	所有權與法律形式	公司所有權與法律形式
組織概況	核心	102-6	提供服務的市場	全球營運據點
組織概況	核心	102-7	組織規模	捷迅股份有限公司簡介 全球營運據點 就業機會多元豐富
組織概況	核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	就業機會多元豐富
組織概況	核心	102-9	供應鏈	永續供應鏈
組織概況	核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告邊界與範疇
組織概況	核心	102-11	預警原則或方針	風險管理
組織概況	核心	102-12	外部倡議	外部倡議
組織概況	核心	102-13	公協會的會員資格	參與的公協會及會員資格
策略	核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話
策略		102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險管理
倫理與誠信	核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	價值、原則、標準及行為規範
治理	核心	102-18	治理結構	本公司治理結構

治理		102-22	最高治理單位與其委員會的組成	多元董事會成員 本公司治理結構
治理		102-27	最高治理單位的群體智識	進步的治理團隊
利害關係人溝通	核心	102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別與選擇
利害關係人溝通	核心	102-41	團體協約	保障勞資關係
利害關係人溝通	核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別與選擇
利害關係人溝通	核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人關切議題和 溝通方式、頻率與特定程序表
利害關係人溝通	核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人關切議題和 溝通方式、頻率與特定程序表
報導實務	核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告邊界與範疇
報導實務	核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	報告邊界與範疇
報導實務	核心	102-47	重大主題表列	重大主題及衝擊範圍 與涉入程度
報導實務	核心	102-48	資訊重編	第一年編製報告書不適用
報導實務	核心	102-49	報導改變	報告邊界與範疇
報導實務	核心	102-50	報導期間	報告邊界與範疇
報導實務	核心	102-51	上一次報告書的日期	第一年編製報告書不適用
報導實務	核心	102-52	報導週期	報告書概況與發行頻率
報導實務	核心	102-53	可回答報告書 相關問題的聯絡人	聯絡資訊
報導實務	核心	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	編撰指南
報導實務	核心	102-55	GRI 內容索引	GRI Standards 索引
報導實務	核心	102-56	外部保證 / 確信	外部保證 / 確信

重大主題	核心	揭露項目編號	揭露項目標題	項目
<b>GRI 103:105</b>				
管理方針		103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題及衝擊範圍 與涉入程度
管理方針		103-2	管理方針及其要素	重大主題管理方針要素 及其評估
管理方針		103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針要素 及其評估

重大主題	核心	揭露項目編號	揭露項目標題	項目
GRI 200:105				
經濟績效		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效
經濟績效		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷風險及機會
經濟績效		201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利保障完善
市場地位		202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬具競爭力
反貪腐		205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	道德價值與從業行為
反競爭行為		206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行	法遵教育成效

重大主題	核心	揭露項目編號	揭露項目標題	項目
GRI 300:105 ; GRI 303:107 ; GRI 306:109				
物料		301-1	所用物料的重量或體積	選用符合環保標章的辦公室用品及耗材
物料		301-2	使用的可再生物料	選用符合環保標章的辦公室用品及耗材
能源		302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理
能源		302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理
能源		302-3	能源密集度	能源管理
能源		302-4	減少能源消耗	節能減碳具體措施
排放		305-2	能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	空氣品質管理
排放		305-4	溫室氣體排放密集度	空氣品質管理
排放		305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳具體措施
有關環境保護的法規遵循		307-1	違反環保法規	法遵教育成效
供應商環境評估		308-1	使用環境標準篩選之新供應商	永續供應鏈 供應商風險評估

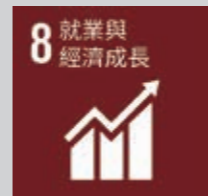
重大主題	核心	揭露項目編號	揭露項目標題	項目
GRI 400:105 ; GRI 403:107				
勞雇關係		401-1	新進員工和離職員工	職場平等多元
勞雇關係		401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	福利制度
勞雇關係		401-3	育嬰假	福利制度
勞 / 資關係		402-1	關於營運變化的最短預告期	保障勞資關係
訓練與教育		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	110 年每名員工每年接受訓練的平均時數
訓練與教育		404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	多元培訓管道
訓練與教育		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	績效考核管理
員工多元化與平等機會		405-1	治理單位與員工的多元化	多元董事會成員
員工多元化與平等機會		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬具競爭力
不歧視		406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	溝通管道順暢
童工		408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	永續供應鏈
強迫或強制勞動		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	永續供應鏈
供應商社會評估		414-1	使用社會準則篩選之新供應商	永續供應鏈
顧客健康與安全		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	法遵教育成效
行銷與標示		417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品和服務類別資訊與標示
行銷與標示		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	法遵教育成效
行銷與標示		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	法遵教育成效
客戶隱私		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	法遵教育成效 客戶申訴與改善
社會經濟法規遵循		419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	法遵教育成效

# SDGs 索引

聯合國提出 17 項改善全球現況。邁向永續發展的核心目標 (SDGs)，期望從 104 年到 119 年，能逐步讓環境、經濟、社會皆能永續成長，並提供國家、地方政府、企業、公民團體作為響應倡議與政策制定的方向。

本公司的經營理念與 SDGs 不謀而合，為了達成永續發展的社會使命，在追求經濟的同時，也兼顧如水資源、空氣、土地等自然資源，以及社會公平正義的價值，本公司參考 SDGs 的倡議方向制定各項政策與活動，並將本年度發展的行動績效歸納在本表中。

聯合國 SDGs 指標	本公司回應 SDGs 目標行動績效列表
 <p>3 健康與福祉</p> <p>健康與福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 捷迅透過購買路跑賽事中所使用的補給品與消耗品，支持在地店家與小農。</li> <li>◆ 於新北市新莊田徑場長期運動推廣【最強市民瘋 5K】。</li> <li>◆ 於台北田徑場長期運動推廣【5K 最速 RUN】。</li> <li>◆ 捷迅於新冠肺炎疫情期間擬定完整防疫管制措施。</li> <li>◆ 捷迅與高雄馬禮遜美國學校共同送愛到台灣最南端，公益義賣捐贈恆基醫院。</li> </ul>
 <p>4 教育品質</p> <p>教育品質</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 邀請學生參加路跑志工，並可體驗如何維持賽事運作。</li> <li>◆ 本公司楊特助受邀至海運承攬公會授課，分享海運趨勢與知識。</li> <li>◆ 與中華科大等學校建教合作，提供實習與就業機會。</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p> <p>性別平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不分員工位階，女性對男性平均月薪資和報酬為 1：1，不會因性別因素而有所區別。</li> </ul>
 <p>6 淨水與衛生</p> <p>淨水與衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 為了讓員工有潔淨的飲水可飲用，飲水機採用具有認證的品牌，並會每季定期更換濾心，換下的濾心由力霸飲水機廠商回收。</li> </ul>



就業與經濟成長

- ◆ 與中華科大長期建教合作，提供實習與就業機會。



減少不平等

- ◆ 本公司致力提供身心障礙人士就業機會，110 年度共任用 2 名身心障礙人士，符合法定聘用人數。



永續城市

- ◆ 捷迅透過購買路跑賽事中所使用的補給品與消耗品，支持在地店家與小農。
- ◆ 捷迅緊密結合了政府、企業、社區、學生、地方小農及商家合作，才能完美舉辦各場賽事。
- ◆ 在每場捷迅舉辦的路跑賽事中，許多活動用的硬體設備均會回收再利用，同時也不提供會造成環境汙染的瓶裝飲料。



責任消費與生產

- ◆ 捷迅響應 SDGs12 < 確保永續的消費和生產模式 >，於 110 全面改用取得公開認證環保標章之供應商耗材。



氣候行動

- ◆ 在每場捷迅舉辦的路跑賽事中，許多活動用的硬體設備均會回收再利用，同時也不提供會造成環境汙染的瓶裝飲料。



陸地生態

- ◆ 在每場捷迅舉辦的路跑賽事中，許多活動用的硬體設備均會回收再利用，同時也不提供會造成環境汙染的瓶裝飲料。



正義與和平制度

- ◆ 設置不記名申訴信箱，廣納全體員工寶貴意見。
- ◆ 並透過每 3 個月召開一次勞資會議瞭解員工的需求及期許。民國 110 年共舉辦 4 次勞資會議，資方代表 3 人，勞方代表 3 人參與。