

川飛股份有限公司

2024 年度永續報告書

ESG Report

目錄

關於本報告書	4
董事長的話	6
CH1 經營概況	8
1.1 公司簡介	8
1.2 永續經營	9
1.3 財務績效	10
1.4 參與公協會活動	11
1.5 責任商業行為宣導與推動	12
1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13
CH2 營運治理	21
2.1 公司治理	21
2.2 風險管理	30
2.3 誠信與法遵	32
2.4 資訊安全管理	34
CH3、夥伴關係	36
3.1 供應商永續管理	36
3.2 強化客戶服務	39
CH4、包容職場	39

4.1 企業人力概況	39
4.2 人權及勞資關係	42
4.3 安心職場環境	45
附錄一 GRI 內容索引表	46

關於本報告書

本報告書為川飛股份有限公司（以下簡稱「川飛」或「本公司」）發行之第一本永續報告書（以下簡稱本報告書），以「經營概況」、「營運治理」、「夥伴關係」與「包容職場」等四大章節架構，呈現川飛在公司治理、經濟、環境與社會面向永續發展之願景與策略，及面對重大議題的觀點與因應作為。

報告邊界與揭露範疇

本報告書指標揭露涵蓋範圍為川飛股份有限公司，財務績效數據以新台幣計算，相關數據來源為川飛 2024 年度個別財務報表，環境安全及社會參與之計算單位以國際上慣用單位為主。

報告期間

本報告書中的數據及內容以 2024 年度（2024/01/01 至 2024/12/31）為主。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發行之永續性報告準則（GRI Standards）核心選項（Core）指引編製，針對重大永續主題透明揭露各項管理方針與執行績效資訊。

報告書管理流程

資料蒐集與彙整	由川飛各單位蒐集及彙整資料數據。
內部審查	本報告書經由川飛高階主管審議通過後始對外發布。
外部查核	本報告書所揭露之財務數據係採用經安永聯合會計師事務所（EY）查核後之財務報告。

報告發行時間

川飛未來每年將定期發行永續報告書，並於本公司官方網站及公開資訊觀測站發布。

現行版本：2025 年 8 月發行

下一發行版本：2026 年 8 月發行

聯絡資訊

如您對本報告書內容有所疑問或建議，請以下列聯絡方式與我們連絡：

聯絡窗口：林秀憲

地址：台北市光復南路 495 號 6 樓之 5

電話：02-27200095 分機 106

信箱：falconpower123@yahoo.com.tw

公司網址：<https://www.falconpower.tw/>

董事長的話

自創立以來，本公司之經營係秉持誠信原則，遵循相關政府及機構頒布之法規，並依現行法律規章執行業務。

全球氣候變遷讓保護地球環境生態、淨零排放或碳中和成為世界各國追求最高目標，這些議題使能源政策變得更加複雜並充滿衝突。如何平衡能源取得與環境發展，不僅是產業問題，更是當前重要的社會議題。

本公司已從事生煤交易多年，惟近年來淨零排放已成趨勢，2020 年 8 月金管會正式啟動「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，2021 年 4 月 22 日世界地球日蔡總統宣示，2050 淨零轉型是全世界的目標、也是臺灣的目標，國家發展委員會於 2022 年 3 月正式公布「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明」，銀行亦紛紛組成「永續金融先行者聯盟」或發起永續倡議行動，對生煤貿易之授信條件進行緊縮，加上 2023 年 8 月碳權交易所成立，未來燃煤交易成本必然提升，為因應社會型態不斷的演變，社會對於環境的重視，本公司於 2023 年開始進行轉型，並取得初步成效，顯示出我們對永續發展的深切關注與承諾。透過一系列精心規劃的措施與策略，我們不僅致力於提升自身業務的環境、社會與治理表現，更在每一個運營層面中融入永續的核心價值。我們深知，永續發展不僅是企業責任，穩步朝向實現綠色轉型與永續發展的目標邁進，更是未來成長的重要驅動力。

除了專注現有業務外，本公司經營團隊將積極開發新的業務項目，持續提升專業管理及商業競爭力，並以創造股東最大利益為目標，為股東帶來更高利潤。我們將不斷努力，創造優異業績，並以經營責任為最高使命。為彰顯對永續發展的承諾，且川飛本年度發布首本永續報告書，象徵我們對未來的承諾。

再次感謝長期支持川飛的所有股東及所有員工辛勤努力的付出，希望各位股東能對川飛繼續支持，繼續與川飛一同邁向未來。

董事長 謝榮俞

電子簽章處

謝榮俞

CH1 經營概況

1.1 公司簡介

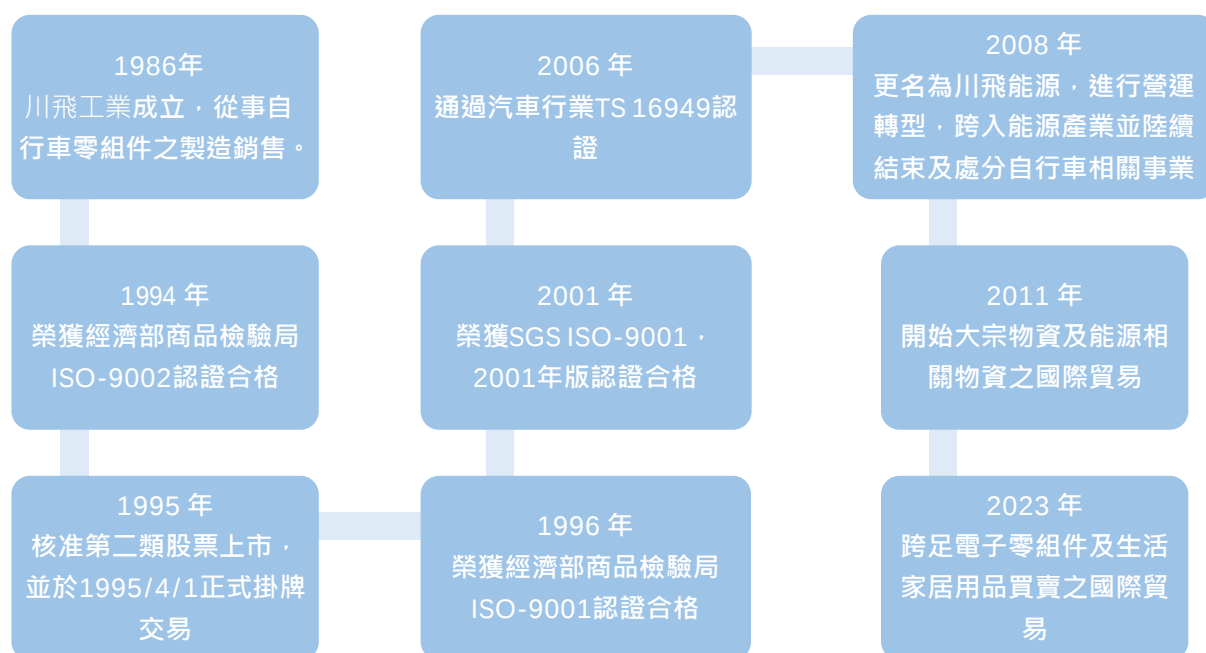
關於川飛

川飛工業股份有限公司 (原名) 成立於 1986 年 2 月，主要經營國際貿易為主，公司多年從事生煤交易，隨著全球趨勢逐漸轉向淨零排放，燃煤交易面臨更高的成本負擔。自 2023 年起，川飛積極轉型，公司首先切入的領域為生活家居用品及電動車電池導電柄之貿易，並在電子貿易領域上有顯著的發展。隨著市場需求的擴展，公司於本年度逐步引進一些其他較小型的電子零組件，以滿足不斷變化的市場需求，未來仍將持續開發新業務及尋求新合作機會。

川飛基本資訊

公司名稱	川飛股份有限公司
董事長	謝紫俞
營運總部	台北市信義區光復南路 495 號 6 樓之 5
成立日期	1986 年 02 月 20 日
上市日期	1995 年 04 月 01 日 (股票代碼：1516)
主要經營業務	國際貿易
產業別	其他
2024 年資本額	新台幣 400,082 仟元
2024 年營收	新台幣 606,144 仟元

川飛之重要事紀



1.2 永續經營

企業永續發展政策

為實踐永續發展，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，川飛訂定「永續發展實務守則」，以「落實推動公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強永續發展資訊揭露」為原則，並參考台灣證交所提出的「ESG生態系八大面向」政策，訂定川飛永續發展策略方向，一同建構 ESG 生態系。由公司治理部擔任永續發展推動單位，帶領各部門同仁，從經濟、治理、環境及社會等面向，落實川飛的永續策略，及策略下的關注重點，發揮核心能力達到企業永續發展願景，並至少一年一次向董事會報告處理情形，於永續報告書發布前通過董事會核可，由董事會督導永續發展 ESG 之目標訂定及實施成效。

1.3 財務績效

營運概況

川飛 2024 年度綜合損益表之營業收入淨額計新台幣 606,144 仟元，營業毛利計新台幣 32,365 仟元，毛利率為 5.34%，營業費用計新台幣 298,760 仟元，稅後淨損計 248,306 仟元，每股盈餘為-6.13 元。

營業實施成果 (單位：新台幣仟元)

項目	2024 年度	2023 年度
營業收入淨額	606,144	852,715
營業毛利	32,365	41,357
營業費用	298,760	16,639
營業淨利 (損)	(266,395)	24,718
營業外收入及支出	18,089	(8,217)
稅前淨利 (損)	(248,306)	16,501
合併總淨利 (損)	(245,213)	13,201

獲利能力分析

項目	2024 年度	2023 年度
資產報酬率 (%)	-70.25%	2.31%
股東權益報酬率 (%)	-74.88%	2.93%
純益率 (%)	-40.45%	1.55%
每股盈餘 (元)	-6.13	0.33

主要產品銷售地區 (單位：新台幣仟元)

區域/年度	2024 年度		2023 年度	
	銷售淨額	銷售比率	銷售淨額	銷售比率
台灣	606,144	100.00%	852,715	100.00%

銷售量值表 (單位：仟台；新台幣仟元)

年度	2024 年		2023 年	
銷售量值	內銷		內銷	
主要產品	量	值	量	值
生煤	-	-%	383,243	45%
電子零組件	576,581	95%	458,044	54%
金屬	11,749	2%	-	-%
百貨什項	17,814	3%	3,340	-%
資訊設備	-	-%	8,088	1%
合計	606,144	100%	852,715	100%

1.4 參與公協會活動

為促進業界交流與合作，川飛積極參與產業公會及相關組織活動，透過參與其舉辦之各項活動與不定期會議，與同業共享經驗、拓展視野，促進相互學習與成長。同時，亦參與「中華民國企業永續發展協會 (BCSD Taiwan)」及「財團法人金融法制暨犯罪防制中心」等公協會組織，藉此掌握最新法規動態並強化公司永續發展政策的推動基礎，作為川飛持續深化永續、實現長遠發展的關鍵依據。

1.5 責任商業行為宣導與推動

為確保川飛之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司每年定期辦理教育訓練，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識，2024 年相關訓練情形如下表：

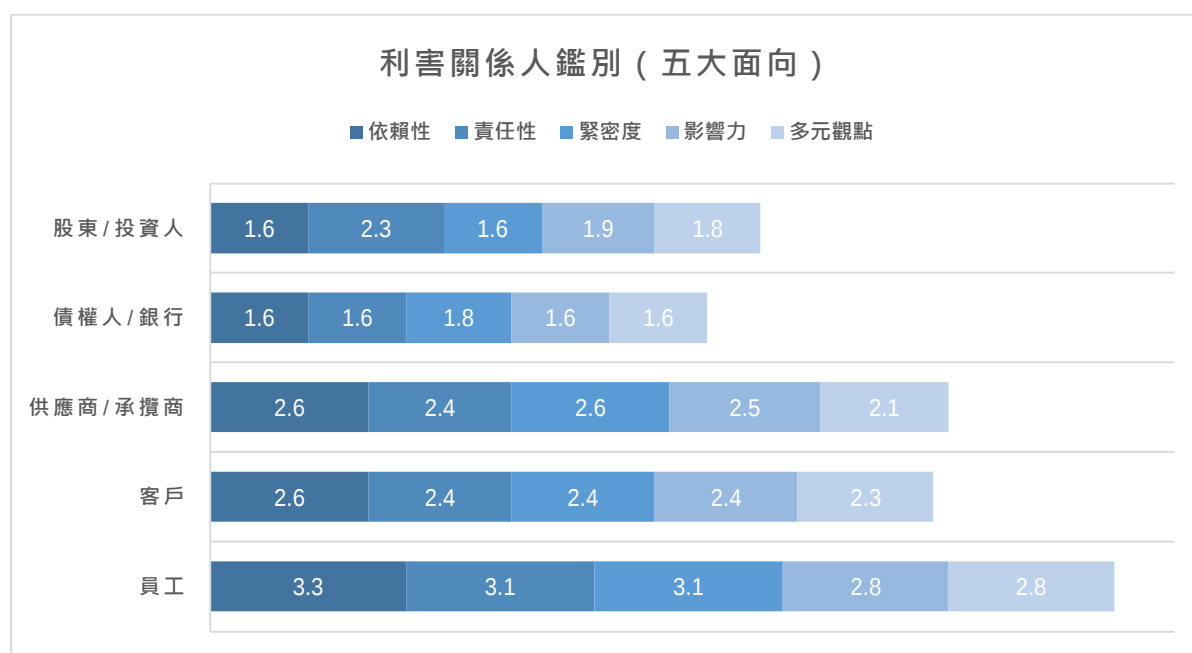
課程	對象	訓練方式	受訓人數
會計主管持續進修	個別同仁	外訓	1
從裁罰案例探討法遵稽核應加強之道	個別同仁	外訓	1
資通安全之最新規定與內稽實務研討	個別同仁	外訓	1
資訊安全意識、必備知識與責任	個別同仁	外訓	1
資安事件說明及預防措施	個別同仁	外訓	1
上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-CO	個別同仁	外訓	1
113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	個別同仁	外訓	1
113 年度防範內線交易宣導會	個別同仁	外訓	1
永續揭露實作研習	個別同仁	外訓	1
CDP 中小企業問卷宣導課程進修	個別同仁	外訓	1
永續知識賦能宣導課程進修	個別同仁	外訓	1

川飛為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行，且每年不定期向董事會佈達及轉知主管機關新規，以讓其了解重要性。

1.6 利害關係人溝通與重大性分析

鑑別利害關係人

川飛透過與外部顧問討論與分析，列出所有潛在利害關係人，包括：員工、供應商 / 承攬商 / 合作夥伴、客戶、媒體、股東 / 投資人、社區 / 非營利組織 / 非政府組織、政府機關、研究機構 / 學術單位、銀行等。並採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 之五大重點面向：依賴性、責任性、緊密度、影響力、多元觀點。作為判定標準，經公司主管對「利害關係人評估問卷」的回應結果鑑別出川飛的利害關係人包括：員工、供應商 / 承攬商、客戶、股東 / 投資人、銀行 / 債權人，共五大類利害關係人。



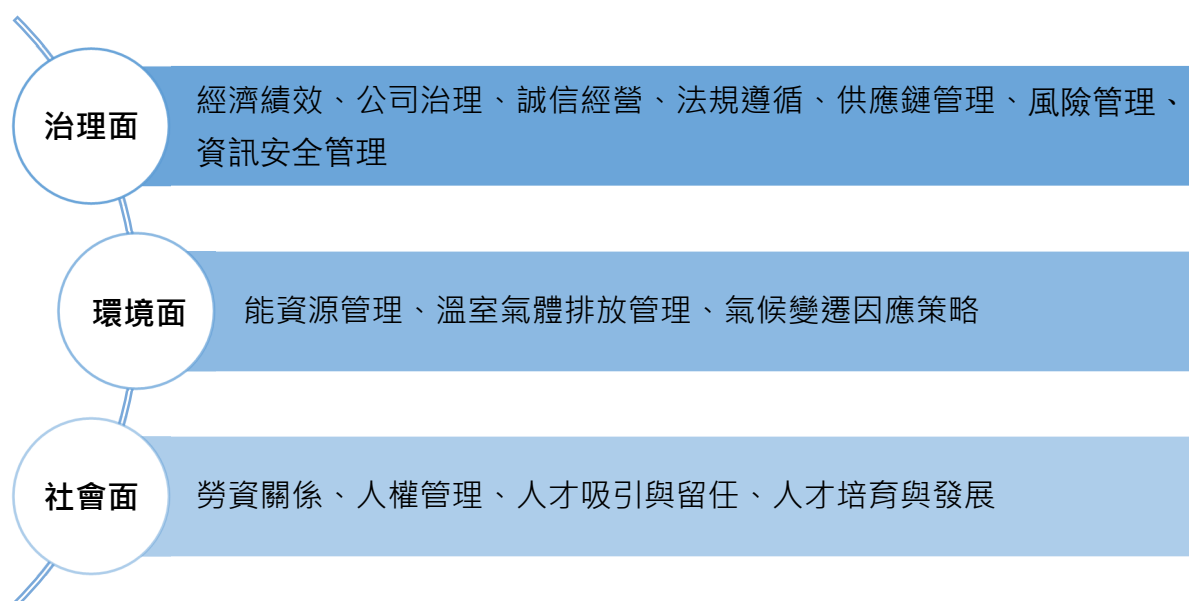
利害關係人多元溝通管道與成果

利害關係人對象	對川飛之意義	溝通或議和之方式	溝通頻率	溝通議題	年度溝通重點成果
員工	員工為川飛最重要之資產，也是永續發展的基礎	• 福委會 • 主管會議	每季	• 勞資關係 • 人才培育與發展 • 公司經營發展	員工福利與發展計劃之落實
客戶	係長期關係，為影響營收之重要因素	• 客戶滿意度調查 • 業務會議	不定期	• 商品品質 • 產品及服務標示 • 誠信經營	無發生客戶隱私洩漏之情事
供應商、承攬商與合作夥伴	供應商為永續發展重要的夥伴，川飛推動經濟、社會與環境面各類合作計畫，以共同提升供應鏈的整體價值	• 定期業務檢討會議 • 合約與價格協商	不定期	• 綠色供應鏈管理 • 產品品質管理 • 誠信經營	● 產品品質和交貨準時率之改善 ● 本公司均要求供應商提供之產品符合國際貿易規範，若供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等方面出現爭議時，本

利害關係人對象	對川飛之意義	溝通或議和之方式	溝通頻率	溝通議題	年度溝通重點成果
					公司會即刻停止與其進行交易往來。
股東/投資人	為公司提供資金來源，透明地揭露營運資訊，展現公司營運成效，以增進投資人的支持，穩定資金並創造投資價值	• 股東大會 • 法人說明會 • 發言人制度	每年	• 營運績效 • 財務透明度 • 風險管理 • 公告應申報事項	● 清晰之財務表現與未來發展計劃 ● 透明之風險管理與公司策略調整
銀行/債權人	與銀行培養長期合作關係，維持良好信譽紀錄	• 公開資訊觀測站公告/公司官網 • 銀行額度續約審查	不定期	• 公告應申報事項 • 財務報告	● 提供銀行公開、透明的營運成果、風險管控、公司治理及永續作為等，並協助銀行理解公司長期策略目標與展望。

鑑別重大永續議題

川飛除透過各單位日常業務與利害關係人之互動外，也透過外部顧問參酌永續發展相關的國際趨勢報告，第三方評鑑機構所重視之議題，同業報告書之揭露方式，主要客戶的要求等面向，廣泛地從內部至外部蒐集利害關係人關注之議題，辨識出對本公司具衝擊性之 14 項永續議題。



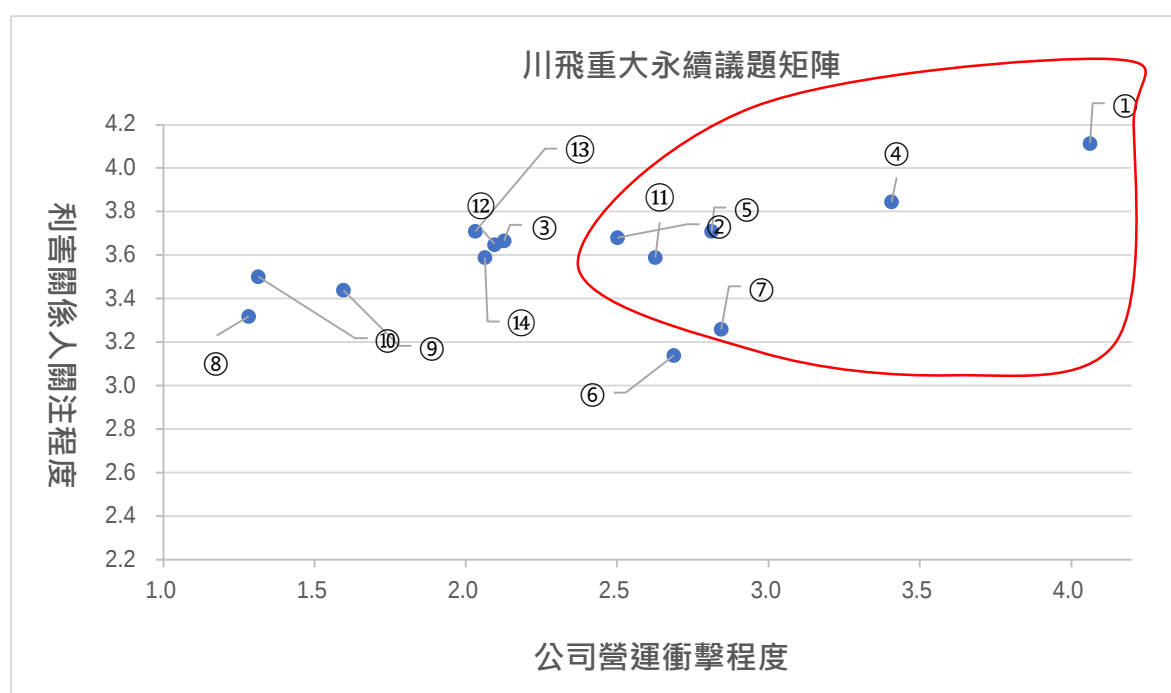
鑑別利害關係人對各永續議題關注程度

川飛透過各個與利害關係人有往來之相關單位，協助發放「永續主題衝擊程度評估問卷」，2024 年度「永續主題衝擊程度評估問卷」共收回 10 份，由問卷統計結果得知利害關係人對各永續議題關注程度之排序如下：

排序	永續議題	排序	永續議題
1	①經濟績效	8	③供應鏈管理
2	④誠信經營	9	⑫人才吸引與留任
3	⑤風險管理	10	⑬人才培育與發展
4	⑪勞資關係	11	⑭人權管理
5	②公司治理	12	⑨能資源管理
6	⑦資訊安全管理	13	⑩氣候變遷因應策略
7	⑥法規遵循	14	⑧溫室氣體排放管理

重大永續議題鑑別結果

川飛依循 GRI 2021 準則 (GRI Standards 2021) 之報導原則，並採用歐盟所提出的雙重重大性原則 (Double Materiality) 在分析企業營運與商業關係對外部環境、經濟、人 (人權) 的實際與潛在之正、負面影響，也同時考量永續之風險與機會對企業短、中、長期之營運衝擊程度。透過此重大性分析方法學，鑑別出共 6 項重大永續議題，包含：①經濟績效、④誠信經營、⑤風險管理、⑪勞資關係、②公司治理、⑦資訊安全管理。



重大永續議題對營運及價值鏈之衝擊

重大永續議題	經濟績效	誠信經營
對川飛之重要性	經濟績效直接反映公司財務狀況和市場競爭力。良好的經濟績效能確保穩定的收入和利潤，反之則可能引發資金不足、成本增加或市場份額縮減，進而影響公司的整體運營。	有助於建立公司與客戶、員工、投資者及合作夥伴之間的信任，促進長期穩定的合作關係，提升品牌形象，吸引更多投資與商機，並在市場中維持競爭優勢。
GRI 主題	GRI 201：經濟績效	GRI 205：反貪腐、GRI 206：反競爭
實際與潛在之負面衝擊	經濟績效不佳會導致資金流失、成本上升、裁員等情況，並可能削弱企業的市場競爭力，進而影響整體公司經濟穩定。	若公司忽視誠信經營，可能導致財務造假、欺詐行為或管理層腐敗，進而損害股東信任，造成員工流失等情況。
因應方針	加強財務管理，優化成本結構，提升資源配置效率，持續開發出符合多元化市場需求的產品來提高多元化收入來源，降低對單一市場或產品的依賴。	公司內部及外部人員若發現有違反法令或誠信經營規定，可以電子郵件或電話向公司提出檢舉，檢舉資料將依法予以保密，檢舉案件之調查過程並採取適當之保護措施以保護檢舉人之個人隱私，調查完成後將依法進行後續處理。
政策或承諾	拓展新市場，深化與企業合作，擴大公司財務營收，且持續提升營運效率與競爭力，使卓越之市場表現創造實質經濟價值。	川飛遵循法令，已訂定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」建立檢舉制度，董事會及管理階層各司其責，持續秉持企業誠信經營守則，重視股東權益之保障，期許以「上市上櫃公司治理實務守則」來實踐企業永續經營之責任。
短期目標 (2024 - 2025)	積極尋找值得開發之商品及產業，並持續謹慎評估可貿易及可投資之方案，實現營收增長。	為強化公司內部控制與道德規範，實施員工誠信與道德培訓計劃：確保所有員工了解並遵守公司的誠信行為守則。
中長期目標 (2026 - 2028)	建立長期策略夥伴：因應未來業務發展、打造穩定供貨來源。	持續配合主管機關及法令規定訂定相關制度，加強誠信經營。
評量機制	每季至少召開一次董事會，每年召開股東會，報告相關經營績效。	內部稽核人員定期稽查各項制度遵循之情形並實踐嚴謹的內部控制稽核，提出改善規劃。
年度行動及績效	2024 年度營收達新臺幣 606,144 仟元。	每年提交內部稽核報告結果提報董事會，2024 年度無內部缺失等情況。

重大永續議題	風險管理	勞資關係
對川飛之重要性	強化公司治理及幫助公司識別、評估、控制並減少可能對運營、財務、聲譽等方面造成負面影響的各種風險，以確保本公司業務和整體經營持續穩定發展，以達公司永續經營目標	勞資關係能直接反映公司的整體企業文化，良好的勞資關係不僅能促進積極的工作氛圍，還能提升員工的忠誠度與積極性，進而增強整體企業的凝聚力，使員工更願意投入工作，且有效降低員工流失率，維持企業的穩定發展。
GRI 主題	自訂主題	GRI 401：勞雇關係
實際與潛在之負面衝擊	若缺乏風險管理機制，可能造成川飛商譽、財務損失及競爭力下降，進而影響其穩定運營和長期發展。	若無完善薪酬福利與培育制度，可能的負面衝擊包含人才流失、員工對公司的投入意願降低等。
因應方針	訂定並落實「風險管理政策與流程」以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之風險，採取因應的處理機制。	注重人性化管理，於勞資間問題之溝通上採取多元管道進行雙向交流方式處理，並依法召開會議，致力於勞資關係和諧 提供員工多元化之專業教育訓練，增進員工本職學術技能，提高員工素質、專業能力及工作效率。
政策或承諾	公司營運可能面臨之風險事先予以因應，以達預防之效益，確保公司策略目標之達成，保護利害關係人之權益。	設立合理的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵並每年進行調薪。
短期目標 (2024 - 2025)	擬定全面風險管理因應計畫，針對可能發生的影響全盤推演及應對，降低風險發生時對公司的衝擊。	切實遵守性別平等工作法相關規定，落實男女同工同酬
中長期目標 (2026 - 2028)	同短期目標	確實遵循勞動相關法令，持續營造幸福職場之勞動環境，給予所有在職者一視同仁之照顧。
評量機制	本公司董事會為公司風險管理之最高單位，並委由審計委員會督導風險管理，總經理負責經營決策風險評估及執行因應策略。每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形，並依據提報的方案，定期追蹤改善措施的落實程度及成果。	依法召開會議，致力於勞資關係和諧。
年度行動及績效	訂定 7 大風險，辨識風險機率及風險等級，並規劃因應措施，並於每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形	公司設置申訴管道，舉凡公司政策宣導、員工心聲與建議均透過勞資雙方雙向直接溝通方式進行。公司所有營運活動及對員工重大作業改變皆依循勞動基準法要求，勞方可循公司制度保障權益，亦可向勞資協商代表反應，以獲得權益保障並維持勞資雙方良好互動。

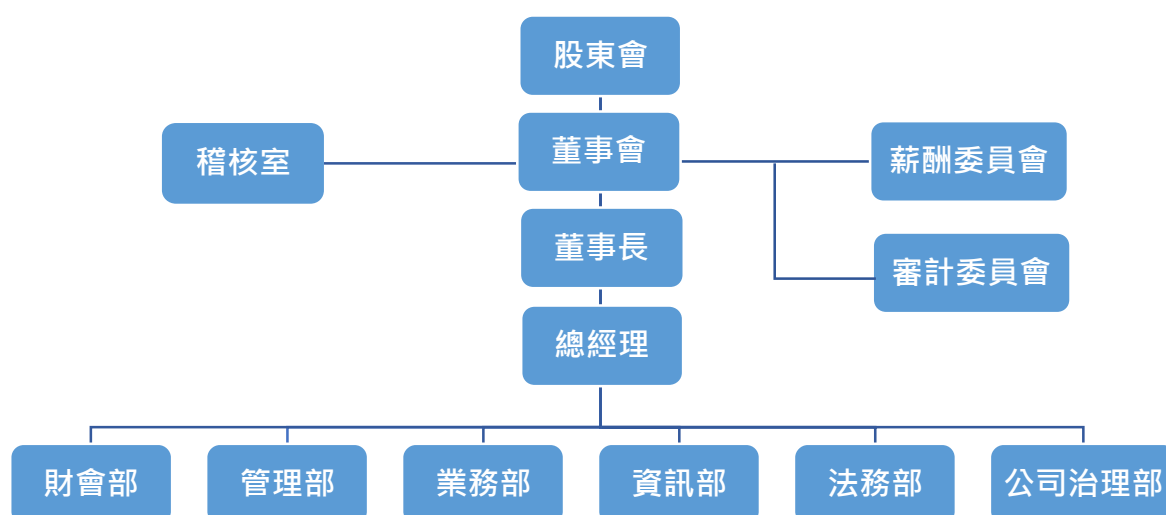
重大永續議題	公司治理	資訊安全管理
對川飛之重要性	健全的公司治理能夠確保公司在經營過程中遵守法律法規，保障利害關係人權益，資訊披露的透明度，讓股東與投資者更清楚了解企業運營狀況，維護企業的可永續性。	建立有效的資訊安全措施，防止數據洩露和網路攻擊，並保護客戶資訊安全和商業機密，落實資安風險管理，以維持市場地位。避免可能的資訊洩露，對營運造成衝擊。
GRI 主題	自訂主題	GRI 418: 客戶隱私
實際與潛在之負面衝擊	不健全的治理結構可能導致股東、員工或其他利益相關方的權益無法得到有效保障，影響企業的運營效率和市場表現。	若資安措施無法確實落實，恐造成機密重要資訊外洩，影響商業利益、合作業務及聲譽。
因應方針	加強透明度與監督，且根據公司治理評鑑規劃相關措施，持續提升治理及資訊透明。	本公司建立電腦資訊循環之內控制度，資安單位專職負責本公司之資訊安全治理、規劃、督導及推動執行，透過強化觀念、防患未然、行為記錄、定期稽核等流程，以達落實資訊安全之管理，建構出全方位的資安防衛能力及同仁良好的資訊安全意識。
政策或承諾	為建置有效的公司治理架構，公司訂定公司治理實務守則：保障股東權益、強化董事會職能、發揮獨立董事功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度。	為提升資訊安全管理，公司落實提高員工資安意識與能力。
短期目標 (2024 - 2025)	全面提升治理透明度與責任，所有關鍵決策過程公開透明。	加強人員資安教育訓練，提高全體員工資安意識。
中長期目標 (2026 - 2028)	持續優化經營策略，確保企業保持市場競爭力，並最大化公司與股東的利益，同時提升各方對企業的信任與支持	同短期目標。
評量機制	每年針對董事會、審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會進行績效評估，並將績效評估報告書提報董事會。	資安單位定期稽核/防火牆檢核等測試。
年度行動及績效	1.2024 董事依規定進修公司治理相關課程共 60 小時。 2.無貪腐及反競爭情事發生。	無違反資通安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。

CH2 營運治理

本公司積極推動公司治理，具體事績包括設置獨立董事、成立「薪酬委員會」及「審計委員會」，重視資訊揭露透明化，並符合完整、即時、公平原則。除了符合主管機關規定應公告申報項目，並於公開資訊觀測站公告財務報表、年報、重大訊息，同時在企業網站(<https://www.falconpower.tw>)，亦可查詢到相關資訊，以供國內外投資人參考。

2.1 公司治理

治理架構與主要業務



董事會為本公司最高治理單位，其職責包括監督公司之正當經營以及財務透明化、核定高階經理人之任免與報酬、提供經營團隊在公司營運方面之策略指導，以及評核公司在經濟、環境與社會相關議題上之績效，核決由公司治理部或高階主管及各部門所提報之永續發展相關議題，高階主管及各部門亦須向董事會報告公司營運狀況或其他重要議題，提供董事會決策時之參考資訊與意見。

各部門主要營運業務

部門別	主要業務
審計委員會	1. 審查本公司會計制度、財務狀況、財務報告程序及重大財務業務行為之處理行為之處理程序。 2. 其他依章程、公司治理準則或董事會決議之職掌。
薪酬委員會	1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。
總經理室	1. 公司經營方針的訂定與實施。 2. 公司發展之規劃。 3. 重要業務之督導與審核、核准。 4. 重要案件之裁決與指示。 5. 重要會議之主持與參加。 6. 管理代表之指派。 7. 統理公司各部門各項業務。
公司治理部	1. 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。 2. 製作董事會及股東會議事錄。 3. 協助董事、獨立董事就任及持續進修。 4. 提供董事、獨立董事執行業務所需之資料。 5. 協助董事、獨立董事遵循法令。 6. 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。 7. 辦理董事異動相關事宜。 8. 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。
稽核室	1. 定期及不定期稽核各單位各作業之執行情形。 2. 協助各單位相關內部法規之制訂及修訂。 3. 負責公司財務、業務之稽核。 4. 承辦董事會及其授權人員暨審計委員會交辦之稽核專案。 5. 主管機關等檢查所見異常或缺失改善之輔導與追蹤。
資訊部	1. 資訊系統之管理維護。 2. 資訊安全作業之執行。
管理部	1. 人事工作執行。 2. 總務工作執行。 3. 資產管理。
財會部	1. 資金管理規劃及執行。 2. 會計帳務及稅務業務。 3. 帳款收取及支付。

業務部	1. 開發供應商。 2. 國內、外全盤業務工作事項。 3. 負責與其他部門協調。 4. 客訴之調查與解決。
法務部	1. 建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統。 2. 確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定。 3. 對各單位人員施以適當合宜之法規訓練。 4. 企業法務及各項契約之審核。

董事會架構與運作

本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人產業經營經驗，學識、專業經歷等，經董事會決議通過後，送請股東會選認之。為確保獨立董事得以客觀行使職權，避免因久任降低其獨立性。

本公司董事會目前由 9 位董事組成，包含 4 席獨立董事，獨立董事比率為 44.44%，本公司亦注意董事會成員組成之性別平等，女性董事比率為 33.33%。獨立董事中一位任期年資達 7.5 年，一位年資達 2.5 年，一位年資達 1.5 年，一位年資達 0.5 年，其資格條件均符合法令規定之獨立董事規範，且熟稔本公司財務及營運情形，兼任公司經理人之董事未逾董事席次之三分之一。

職稱	姓名	性別	年齡	獨立董事 連續任期	多元產業及專業能力								兼任其他公司 之職務
					經營 管理	領 導 決策	國 際 貿 易 產業	國 際 觀	環 保 永 續 發展	機 械 工程	財 會 分析	法 律	
董事長	謝榮俞	女	60-69	-	●	●	●	●	●				庭楊(股)董事長 山雋(股)董事長 廷陽(股)董事長 (註)
董事	江彥雄	男	70-79	-				●	●	●		●	(註)
董事	樓建僑	男	60-69	-	●	●	●	●	●				(註)
董事	陳丁全	男	50-59		●	●			●	●	●	●	(註)
董事	修致中	男	60-69	-	●	●	●	●	●		●		(註)
獨立董事	方鳳騏	男	40-49	6-9 年	●	●		●	●		●	●	
獨立董事	徐崧博	男	30-39	3 年以下	●	●	●	●	●		●	●	
獨立董事	何宸困	女	30-39	3 年以下	●	●		●	●		●	●	
獨立董事	吳庭芸	女	30-39	3 年以下	●	●	●	●	●		●	●	

(註)庭楊股份有限公司法人代表

董事進修

為即時掌握全球經營管理趨勢，川飛建立董事進修學習之機制，每年為董事安排進修課程，以增進董事會成員所需之治理能力。2024 年每位董事平均進修時數達 6.67 小時。

職稱	姓名	課程名稱	進修時數
董事長	謝榮俞	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	江彥雄	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	樓建僑	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	陳丁全	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	修致中	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	方鳳騏	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	徐崧博	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	何宸困	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	吳庭芸	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		113 年度防範內線交易宣導會	3
		2024WIW 論壇「AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲」專題講座	3

董事會於永續報導的角色

公司之永續報告書由公司治理部負責統籌蒐集，報告書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責確認並提供，後續進行整合編撰、校對修訂。編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後。最終版完整稿件由公司治理部呈報總經理審閱、董事長核定後公開發行。2024 年度永續報告書於 2025 年 8 月 7 日提報董事會討論決議通過。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。會計部門：每月財務資訊及每季財務報告；內部稽核部門：每季內部稽核報告。

2024 年董事會共開會 5 次，出席率 97.67%（含實際出席 93.02%）。於報告期間，於公開資訊觀測站發布之重大訊息共 29 項，主要包含財務及公司治理資訊；請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司董事會每年至少會執行一次內部董事會績效評估，董事會內部評估期間於每年度結束時進行，評估結果會於次一年度最近一次召開之董事會前完成。

2024 年董事會績效評估結果

對象	整體董事會
衡量指標	平均數(滿分 5 分)
1. 對公司營運之參與程度	4.42
2. 提升董事會決策品質	4.58
3. 董事會組成與結構	5
4. 董事之選任及持續進修	4.14
5. 內部控制	4.86
總計	23

對象	董事成員
衡量指標	平均數(滿分 5 分)
1. 公司目標與任務之掌握	4.56
2. 董事職責認知	4.67
3. 對公司營運之參與程度	4.42
4. 內部關係經營與溝通	4.63
5. 董事之專業及持續進修	4.52
6. 內部控制	4.70
總計	27.5

功能性委員會

為健全董事會監督功能及強化管理機能，川飛於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會執行其監督職責。針對須提報董事會之重大議案均經過事前的審議與查核，亦強化了董事會的決議品質。

委員會	議案內容	運作情形
審計委員會	1. 修訂本公司「內部控制制度」、「取得或處分資產處理程序」及「審計委員會組織規程」。 2. 審查本公司財務報告之編製。 3. 辦理一一三年度私募有價證券案。 4. 一一四年度稽核計畫案。 5. 因會計師事務所內部輪調而更換簽證會計師案。	2024 年共開會 4 次。 獨立董事出席率均為 100%。
薪資報酬委員會	1. 本公司 2023 年度分配員工酬勞及董事酬勞。 2. 本公司稽核、治理主管及經理人每月薪資結構與給付金額。 3. 審查本公司董事 113 年度薪資報酬總數。 4. 提請 113 年度董事長及經理人年終獎金發放案。	2024 年共開會 2 次。 獨立董事出席率均為 100%。

審計委員會

主要職權在執行企業風險控管，監督川飛財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與適任性評估、考核川飛內部控制之有效實施及監督川飛遵循相關法令及規則。由 4 位獨立董事組成，每季至少開會 1 次。召集人為方鳳騏先生。

薪資報酬委員會

負責訂定並檢討川飛董事及經理人之績效評估、薪資報酬政策、制度、標準、結構及個別薪資報酬，並在年報中揭露績效評估標準的內容。此舉旨在協助董事會實現長期最大效益，確保管理者薪酬與川飛在經濟、環境、社會等永續績效緊密相連。由 3 位獨立董事組成，召集人為方鳳騏先生。

2024 年功能性委員會評估結果

對象	審計委員會
衡量指標	平均數(滿分 5 分)
1. 對公司營運之參與程度	5
2. 提升董事會決策品質	5
3. 董事會組成與結構	5
4. 董事之選任及持續進修	5
5. 內部控制	5
總計	25

對象	薪酬委員會
衡量指標	平均數(滿分 5 分)
1. 對公司營運之參與程度	5
2. 提升董事會決策品質	5
3. 董事會組成與結構	5
4. 董事之選任及持續進修	5
5. 內部控制	5
總計	25

薪酬政策

川飛之董事酬金依「公司章程」規定，公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益，提撥應不低於百分之一點五為員工酬勞，不高於百分之三為董事酬勞，同時考量公司營運成果及其對公司績效貢獻度，並參酌同業水準，由薪資報酬委員會提報董事會議定之。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

利益迴避

川飛訂定之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」訂定防止利益衝突之政策及做法，並提供相關管道供董事、經理人及受僱人說明有無潛在之利益衝突。本公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案與其自身或其代表人之法人有利害關係者均予以迴避，不得加入討論及表決。董事間亦應自律，不得代理其他董事行使其表決權。

本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

2.2 風險管理

川飛董事會為公司風險管理之最高單位，並委由審計委員會督導風險管理，總經理負責經營決策風險評估及執行因應策略。採取既有的風險管理政策與程序，積極降低各項風險事件發生所帶來的負面衝擊，保障利害關係人之權益，並維護公司之形象，以達永續經營之願景。

川飛風險應變組織為依本公司董事會建立之風險管理實務守則，由董事長擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下各部門管理人員及員工共同參與推動執行。

風險類別	風險說明	因應措施
財務風險	受金融市場、匯率及貨幣政策變動影響，可能產生利率、匯率、通膨與流動性等財務風險。	1. 採取避險措施調整外幣部位，以因應外部競爭環境改變並降低匯率波動所造成之影響。 2. 隨時掌握蒐集匯率變動之相關資訊，充分掌握匯率走勢。(參考每日外匯新聞或銀行利匯率最新資訊)。
信用風險	信用風險係交易對手未能履行約定或責任，造成本公司損失的風險。如:客戶因債務危機影響清償付款能力、應收帳款壞帳的可能性提高等。	1. 客戶盡職調查與信用額度審查的加強。 2. 依照不同信用等級之客戶設定交易停損機制。
產業風險	產業風險係指國內外經濟因素及銷售型態各方面變動對公司產業所產生衝擊的風險。	公司採取多角化經營策略，積極從事國際貿易、電子零組件及生活家居用品等貿易業務。公司將持續開發新業務，並進一步推動多元化發展，致力於拓展國際貿易領域，以減輕單一產業風險對公司經營的影響。
資訊安全風險	資訊風險係川飛的資訊資產可能遭受損害，無法保證資訊的機密性、完整性與可用性。例如，未經授權的人能夠存取資訊，資訊內容不正確或不完整，或是授權使用者無法在需要時存取資訊，從而造成損失。	1. 加強資訊安全防護:採取防火牆、加密技術等手段，保護企業資訊不被未經授權的個體存取。 2. 設定將官網及內部資訊系統分離且內部資訊系統未設定遠端連線，駭客無法透過官網入侵本公司資訊系統。 3. 建立 NAS 系統備援設施，定期執行必要的資料，以備發生災害或儲存媒體失效時，可迅速回復正常作業。 4. 定期進行資訊安全宣導，增強員工的安全意識，防範內部操作錯誤或社交工程。

2.3 誠信與法遵

誠信經營對於企業而言，不僅能夠建立公司與客戶、員工、投資者及合作夥伴之間的信任，還有助於促進長期穩定的合作關係。這樣的經營方式有助於提升企業的品牌形象，吸引更多的投資與商機，同時也能在激烈的市場競爭中維持優勢，確保企業持續發展。

川飛公司秉持誠信與正直的經營原則，視遵守各國法律及道德標準為公司運營的基本政策，並在此基礎上，進一步訂立了「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以規範公司的經營行為。並依照規範與指南執行，公開於公司官網，以利利害關係人清楚了解並共同遵守。這些措施不僅強化了企業治理結構，同時表明了川飛對誠信經營的承諾，確保公司在各方面達到最高的道德標準與法律要求。

誠信經營原則

基於「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項：

- 一、 禁止行賄及收賄。
- 二、 禁止提供非法政治獻金。
- 三、 禁止不當慈善捐贈或贊助。
- 四、 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、 禁止從事不公平競爭之行為。
- 七、 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

法律遵循

遵循法規是為企業最基本的責任，也是實現永續經營的關鍵。川飛設有專職法務單位，建立清晰且有效的法規傳達、諮詢、協調與溝通系統，並確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法律要求。

川飛始終堅持誠信經營，並在所有商業行為中遵循高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，2024 年未有任何因重大違法、違規事件（註）而遭受裁罰、處罰之情事，無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

註：依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大違規事件。

盡職調查與申訴機制

川飛鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重酌發獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。對於處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2024 年度川飛並未收到任何不道德或不誠信檢舉。

川飛設有公開的「申訴信箱」（falconpower123@gmail.com）供內、外部所有利害關係人對本公司同仁違反相關法令之行為進行匿名或具名的申訴與舉發。檢舉人應至少提供下列資訊：

- 一、 檢舉人之姓名、身分證號碼及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 二、 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 三、 可供調查之具體事證。

並由本公司專責單位（總管理處）依下列程序處理：

- 一、 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 二、 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 三、 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

- 四、 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 五、 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 六、 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2.4 資訊安全管理

為強化資通安全之風險管理，川飛成立資安專責單位負責本公司之資訊安全治理、規劃、督導及推動執行，透過強化觀念、防患未然、行為記錄、定期稽核等流程，以達落實資訊安全之管理，建構出全方位的資安防衛能力及同仁良好的資訊安全意識，且定期檢討資通安全政策，以確保資通安全。同時也保障本公司及利害關係人權益，2024 年度並無發生任何重大資訊安全事件。

資訊安全管理措施

資訊安全作業	
1	設置資訊安全專責人員，防範電腦網路危機，維護資訊系統安全。
2	本公司已設定將官網及內部資訊系統分離且內部資訊系統未設定遠端連線，駭客無法透過官網入侵本公司資訊系統。
3	電腦系統設立，變動及維護有專屬部門人員負責，並確保資料之保存。
4	重要之軟體及檔案應予以加密處理，並定期更新密碼，以避免遭挪用或剽竊。
5	依規定定期備份重要檔案及離座即關閉應用系統，以確保個人資料安全。
6	本公司已建立 NAS 系統備援設施，定期執行必要的資料，以備發生災害或儲存媒體失效時，可迅速回復正常作業。
7	公司員工非經權責主管授權，禁止將公司相關資訊經由電子郵件對外傳送。
8	本公司依據個人資料保護法之相關規定進行電腦資訊處理，審慎處理及保護個人資料。
9	公司定期稽核電腦處理個人資料保護法定義之個人資料檔案管理情形。

10	公司定期將資通安全政策正式發佈並轉知員工，並教育員工正確使用合法軟體之概念，增進員工認知，提升資訊安全警覺。建立網路安全系統，避免網路攻擊透過電子郵件、網路釣魚、暴力破解等手法，將惡意程式植入公司內部網路進行破壞或資料竊取，防杜來自任何第三方的癱瘓式網路攻擊。
----	--

個人資料管理政策

為確保公司機密資訊、營業秘密及個人資料的充分保護，川飛持續強化資訊安全防護能力，並依據個人資料保護法進行電腦資訊處理，嚴格保護個人資訊，確保所有資訊作業符合相關法規要求。同時，透過員工教育訓練提升資安意識與能力，並宣導防範網路攻擊，如電子郵件詐騙、網路釣魚、暴力破解等手法，避免惡意程式植入公司內部網路進行破壞或資料竊取，防止來自第三方的癱瘓式網路攻擊。

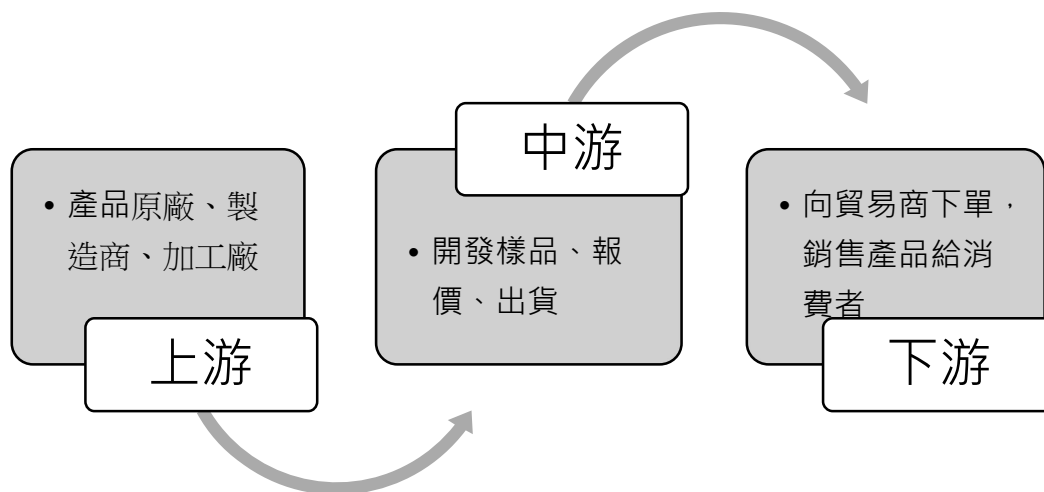
CH3、夥伴關係

3.1 供應商永續管理

川飛價值鏈

國際貿易已有悠久歷史，但隨著近代交通、工業化、跨國企業以及全球化等概念和運作上的急速發展，國際貿易可以說是體現經濟榮枯與否的最重要行業。台灣天然資源有限，許多物資仰賴進口，同時電子產品為台灣出口大宗，國際貿易實為台灣經濟發展之重要支柱。

川飛秉持誠信的理念經營公司，需與客戶及供應商建立長期夥伴關係，與客戶及供應商保持緊密聯繫，避免缺料、供貨不及時、品質不符等情形產生。從事國際貿易多年以來，業務範疇從最初的生煤拓展至電子零組件及生活家居用品貿易，川飛仍積極尋找值得開發之商品及產業，建立發展多元化國際貿易。



供應商

川飛主要業務為貿易範疇，本身的營業項目不涉及生產製造，而採購比例最大之供應商，佔所有供應商採購比例約 95%，主要供應為鋁導柄、銅鍍鎳導柄等產品。2024 年度總採購金額約為新臺幣 5.73 億元。

分類	供應商所在地	供應商家數	占比
電子零組件	香港	1	95.12%
金屬系列	馬來西亞	1	2.00%
百貨什項	馬來西亞、 大陸、台灣	4	2.88%

下游客戶

川飛於 2024 年度的主要銷售產品為鋁導柄、銅鍍、鎳導柄。

供應鏈管理政策

為落實供應鏈管理，除自我要求於多元業務線領域持續精進，加強與上、中、下游供應鏈合作關係外，亦持續促進與綠色夥伴之供應商關注於 ESG 各面向的改善。均要求供應商提供之產品符合國際貿易規範，期望透過本準則，定義價值準則與行為標準，奠定與供應商 ESG 合作的共同語言，並透過溝通、評估、稽核，以及標竿學習等方式持續改善，為關鍵利害關係人創造價值。若供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等方面出現爭議時，本公司會即刻停止與其進行交易往來。

供應商企業社會責任承諾事項

- 供應商應遵守當地政府環境保護法規的要求以及實行綠色採購，對其提供之物料應進行環保檢驗和管理。

環境保護

1

- 供應商於營運過程中生之廢棄物、廢水及有機化學物質等，應按照要求識別、控制和處理。

廢棄物管理

2

- 供應商制定程序以識別與經營有關的勞工、健康安全、環境和商業道德等方的風險，並實施適當的程序以確保合規性和風險控制。

風險評價和管理

3

- 供應商應制定程序對在內外部的評估、檢查、審核中發現的不符合問題，根據其性質和嚴重性制定改進計畫予以適當的補救和糾正。

持續改善

4

- 供應商關注環境永續，與商業夥伴重視環境保護、污染防治及水資源，降低營運對環境的影響，善盡社會責任。

環境永續發展

5

- 禁止雇用童工、強迫或強制性勞動，禁止惡劣與歧視行為。建立保障員工權益制度，包括工資和勞動條件在內職工雇用條件。

勞工人權

6

- 供應商應遵守當地政府勞動法規的要求。

人權與勞動安全

7

- 供應商應提供安全健康的工作環境，關注行業安全知識減少工作過程和工作環境中的安全隱患。

安全與衛生

8

- 供應商應制定公平交易、廣告和競爭的制度，採取保護客戶訊息的措施。

公平交易、廣告和競爭

9

- 供應商承諾所有商業活動應遵循誠信標準，禁止任何形式的貪汙、敲詐勒索和挪用公款、洗錢等行為。

商業誠信

10

3.2 強化客戶服務

客戶關係管理

川飛的成長始終仰賴於客戶的信任，為了創造更多客戶價值，我們建立了完善的客訴處理機制，並在公司官網上提供聯繫方式，確保透過電話、電子郵件等渠道能及時回應客戶的問題。以了解並滿足客戶需求。我們深信，與客戶建立互利共榮的夥伴關係，不僅能提升品牌價值，也能持續創造雙方的長期發展與成功。

CH4、包容職場

川飛致力於打造幸福、安全的工作環境，秉持平等與尊重的價值觀，推動性別平等政策，創造友善的就業機會。我們提供具市場競爭力的薪酬與福利，保障員工基本權益，並鼓勵意見交流，促進勞資共識，共同推動公司成長。在職業安全與健康管理上，我們關注員工身心健康，鼓勵團隊合作，實現個人價值，朝向永續經營邁進。

4.1 企業人力概況

人才結構

本公司的人力資源與聘用遵守法規規範，以合法任用與拒絕歧視、禁用童工、未成年員工為原則，目前員工共 6 名，員工皆為正職且屬全職雇用，並無聘僱無工時保證員工、臨時員工及非員工工作者。且主管級別員工全員皆為本國員工，為落實男女同工同酬，員工平均年齡達 49 歲，男性與女性員工各佔 50%，職場多元化及性別平等政策執行情形良好，數據係以報導期間結束當日之統計為依據。

工作職級

	男性	女性	總數
正式員工（管理職）	3	1	4
正式員工（非管理職）	0	2	2
非正式員工	0	0	0
總計	3	3	6

註：非正式員工定義為清潔工及幫廚。單位：人

年齡層

為落實男女同工同酬，川飛員工平均年齡達 49 歲，男性與女性員工各佔 50%，職場多元化及性別平等政策執行情形良好。

	男性	女性	總數
60 歲以上	1	0	1
50 - 59 歲	1	0	1
40 - 49 歲	1	2	3
30 - 39 歲	0	1	1
29 歲以下	0	0	0
合計	3	3	6

單位：人

教育程度

	男性	女性	總數
博士	0	0	0
碩士	1	0	1
大學	2	2	4
專科	0	1	1
高中職	0	0	0
合計	3	3	6

本公司 2024 年度台灣地區管理職人數共 6 名，並著重兩性平權及平等薪酬、晉升機會。在任用女性主管方面，鼓勵女性員工發揮領導潛能，2024 年度台灣地區女性主管晉用率為 25%。

台灣總部 2024 年主管總數及女性主管進用人數

管理職	高階主管	中階主管	基層主管	合計
女性主管人數	0	1	0	1
總主管人數	2	2	0	4
進用率	0%	50%	0%	25%

單位：人

4.2 人權及勞資關係

人權保障

隨著永續發展持續邁進，企業對於人權保障愈加重視，並積極推動與人權議題相關作為。本公司根據《國際人權法典》、《國際勞動基準》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準所揭櫫之人權保護精神與基本原則，制定適用於本公司之勞動政策及相關管理辦法，以杜絕侵犯及違反人權的行為。本公司的人權聲明如下：

川飛人權聲明

尊重人權	· 不因性別、年齡、種族、肢體障礙情況、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同而所優遇或歧視
	· 確保僱用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等，且提供多元、開放且透明及有效的對外與對內溝通管道。
	· 本公司對所有員工予以尊重，對待員工不體罰、精神或肉體脅迫等方式。
	· 嚴格遵守各法令規定，落實禁止懷孕歧視、促進性別工作平等。
	· 在供應鏈內檢視禁止使用童工、未成年工、強迫勞動等實施成效並杜絕性騷擾的落實情形。
員工安全與健康	· 本公司的環保、安全與衛生政策承諾預防意外事故發生、促進員工安全與健康、保護公司資產，營造安全舒適的工作環境。
結社自由	· 本公司尊重員工結社自由並依法維護本公司勞資雙方平等協商的權利與提供協商平台。
工時制度	· 本公司保留員工工作時間記錄，並尊重員工加班意願，確保員工不超時工作。
勞資協商	· 建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。
智慧財產權與個人資料保護	· 恪守保護智慧財產權與個人資料的基本重要原則，確保在取得、使用與轉傳智慧財產與個人資料時皆依循相關法令執行，並落實到供應鏈之中，確保本公司與客戶之間的智慧財產與相關資料的安全獲得妥善處理。在員工方面除了簽署智慧財產權保護的承諾之外，本公司並隨時進行宣導個人資料保護的工作。

員工溝通

本公司致力於建立良好的組織溝通文化，確保每位同仁的意見能夠有效地被聆聽並迅速處理，從而杜絕勞資糾紛或再申訴事件的發生。雖無成立工會組織，亦透過書面反映、內部網站、通訊軟體、會議討論、私下面談以及電話等，確保員工的需求能夠得到及時回應，且即時以員工意見作為公司政策制定的參考依據。2024 年度並未收到來自意見信箱的訊息。

薪酬與福利制度

川飛設有薪酬委員會，由二位獨立董事組成。主要職責為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及經理人之報酬。每年規定至少召開兩次常會，2024 年度總共召開兩次。本公司依營運狀況適時發放激勵獎金及員工酬勞，公司獲利也樂於與同仁分享，提撥不低於 1.5% 為員工酬勞，同時依其個人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，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。

另外，川飛依據政府法令，成立職工福利委員會，依法提撥福利金，由勞資雙方代表共同監督福利金運用與保管。透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，也可增進同事間的良性互動，致力營造一個和諧的勞資關係。除了福委會推動各項福利措施外，本公司也建立一套健全的福利制度，計有年終績效獎金、獎勵金及員工酬勞制度等。

員工福利措施一覽

- 由營業收入、下腳收入及員工薪資撥入福利金
- 舉辦旅遊與尾牙慶祝活動
- 婚喪喜慶補助
- 同仁聚餐
- 每年舉辦教育訓練

年度薪酬比率

	川飛
組織薪酬最高個人之年度總薪酬	1,780,400
除薪酬最高員工外其餘所有員工之年度總薪酬中位數	796,400
年度總薪酬比率	224%

註：（新臺幣 / 元）

註：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬中位數

退休制度

本公司依勞工退休金條例之勞退新制，每月按員工薪資總額提撥 6% 退休金，並存入勞工保險局個人退休金專戶，截至 2024 年底，新制退休金為 6 位，員工參與退休計劃比率 100%。

本公司依勞基法訂有職工退休金辦法

- ◆ 凡正式員工其服務滿 25 年、服務滿 15 年以上且年齡滿 55 歲，或服務滿 10 年以上且年齡滿 60 歲者，得申請自願退休金給付。
- ◆ 員工年滿 65 歲、心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者，得由本公司命令退休給付退休金。
- ◆ 員工年滿 65 歲，但經總經理核准留任者，得繼續服務，其年資應予計算。

育嬰假

川飛遵循《性別工作平等法》第 16 條規定，凡受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿 3 歲前，父母雙方皆可各自申請育嬰留職停薪，讓生產的女性員工或陪同的家屬能得到更好照顧。最長可申請長達 2 年，此外，若是任職未滿 6 個月，則需與雇主協商，2024 年度申請育嬰假人數為 0 人。

2024 年人員流動

本公司致力於提供穩定的工作環境，秉持以人為本的理念，並重視員工的專業發展與福利，確保員工權益得到充分保障。2024 年度離職人數共 1 人，由於公司員工相較穩定，因此無進行新增人員的招聘需求。同時反映了川飛良好的工作環境和員工的高滿意度，也顯示出我們能夠有效留住人才，並確保團隊的穩定與凝聚力。

離職人員

	男性	%	女性	%
60 歲以上	-	-%	-	-%
50 - 59 歲	1	16.67%	-	-%
40 - 49 歲	-	-%	-	-%
30 - 39 歲	-	-%	-	-%
29 歲以下	-	-%	-	-%
合計	1	16.67%	-	-%

註：總離職率 (%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數

註：地區皆為臺灣地區

註：單位：人

本公司注重職場健康及安全、身心健康與工作平衡，提供合理安全之工作場所，辦公室設有門禁及監視系統，透過對各項辦公設備及消防設備之維護保養及每年台北市消防局及大樓管委會對各項消防設備之安全檢查及消防演練，建立良好公共安全環境，對員工人身安全提供相關保護，並提供員工專業教育訓練及職業安全衛生教育訓練，並建立「職安是人人有責」的安全文化，讓員工日常工作中皆能具備職安意識。

附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明	川飛已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI 2: 一般揭露 2021	組織及報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編			本報告書為川飛發行之第一本永續報告書

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	本報告書內容未經第三方保證或確信
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 供應商永續管理	36	
	2-7	員工	4.1 企業人力概況	39	
	2-8	非員工的工作者	4.1 企業人力概況	39	
	治理				
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	21	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	21	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	21	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 4.1 人權及勞資關係	21 39	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	21	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 人權及勞資關係	42	
	策略、政策與實務				
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	6	
	2-23	政策承諾	1.2 永續經營	9	
	2-24	納入政策承諾	1.5 責任商業行為宣導與推動 1.6 利害關係人溝通與重大性分析	12 13	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 風險管理 3.2 客戶服務	30 39	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信與法遵 3.2 客戶服務	32 39	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	2-27	法規遵循	2.3 誠信與法遵	32	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與公協會活動	11	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
	2-30	團體協約	4.2 人權及勞資關係	42	
重大議題					
GRI 3: 重大議題 2021	3-1	決定重大議題的流程	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
	3-2	重大議題列表	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
公司治理					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 公司治理	21	
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 公司治理	21	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
經濟績效					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 財務績效	10	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 人權及勞資關係	42	
誠信經營					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信與法遵	32	
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信與法遵	32	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
資訊安全管理					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
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	2.4 資訊安全管理	34	
風險管理					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
勞資關係					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.6 利害關係人溝通與重大性分析	13	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人權及勞資關係	42	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職 員工) 的福利	4.2 人權及勞資關係	42	
	401-3	育嬰假	4.2 人權及勞資關係	42	