

2024 建新國際永續報告書

Sustainability Report



CONTENTS

關於本報告書	3
董事長的話	4
2024 ESG 績效亮點	5
永續發展	6
回應聯合國永續發展目標	7
利害關係人溝通	9
重大議題鑑別與管理	11



1 關於建新國際

1.1 公司概況	18
1.2 一條龍的服務項目	19
1.3 關係企業	24
1.4 營運績效	25

2 永續治理

2.1 公司治理	27
2.2 誠信經營	30
2.3 風險管理	31
2.4 資訊安全管理	33
2.5 客戶服務管理	34
2.6 供應商/承攬商管理	35

3 綠色營運

3.1 氣候變遷因應	37
3.2 環境永續管理	40
3.3 氣候行動	43

4 共好共榮

4.1 人力結構	46
4.2 幸福職場	49
4.3 人才培育	52
4.4 職場健康與安全	54
4.5 社會參與	60

5 附錄

附錄一 GRI 準則索引表	62
附錄二 SASB 準則對照表	66

關於本報告書

建新國際股份有限公司（以下簡稱建新國際）自 2022 年起每年定期出版永續報告書，本報告書為建新國際第三本報告書，主要揭露建新國際在經濟、環境、社會與公司治理上的努力方向及成果。

報告期間與週期

建新國際每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站。本報告書出版的日期為 2025 年 7 月。資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

- 前次報告書發行時間：2024 年 5 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 7 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2024年1月1日以前，以及2024年12月31日之後的資訊，將於該章節附註說明。

報告書編製準則及撰寫依據

本報告書依循 GRI 永續性報告準則 2021 年版編製，並透過 AA1000 當責性原則鑑別利害關係人所關注的永續議題及決定順序，呈現本公司 2024 年度所實施之企業永續相關資訊。主要撰寫依據如下：

- GRI 永續性報告準則（2021 年版）
- 聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）
- AA1000 當責性原則標準
- 氣候相關財務揭露建議（TCFD）
- 永續會計準則（SASB）

報告範疇與邊界

本報告書揭露範疇，除財務績效因採用 IFRS 合併財務報表故包含其它子公司之數值外，其餘資訊不包含其它子公司。本報告書揭露建新國際於 2024 年 1 月至 12 月間在企業永續各個面向所採取的相關措施與綜合成效，範圍涵蓋建新國際所有營運與服務據點。本報告書資訊重編之處，將在相關章節處說明，各章節若因涉及議題相異而影響涵蓋邊界之資訊，將於內文特別標註。

報告書查證

報告書中所揭露的統計數據來自建新國際自行統計的結果，有關財務數據來源，則經過會計師事務所簽證後之公開資訊，本報告書並未經過第三方公正單位查證及提出保證。

報告書圖片使用

報告書中所使用的圖標（Icon）、圖示（Sticker）及部分圖表（Diagram）之來源出處為 www.flaticon.com 與 www.slidemembers.com。

意見回饋與聯絡窗口

如果您對於本報告書有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們：

建新國際股份有限公司 企劃室

連絡電話：02-23935397

電子郵件：cs-spokesman@chienshing.com.tw

企業網站：www.chienshing.com.tw

董事長的話

致所有關注和支持建新國際永續發展的朋友們：

自2024年起全球地緣政治局勢迅速更迭，對國際秩序、貿易經濟、產業環境、能源政策產生了重大影響，各家企業正經歷前所未有的機會與挑戰。在當代的經濟、社會與環境變動頻仍下，建新國際爲了能在穩健經營基礎下持續成長、保有競爭力，2024年我們持續以ESG（環境、社會與公司治理）爲核心，積極落實各項永續經營策略，我們堅信企業的成長與社會責任應相輔相成，經營團隊會持續將永續理念深植於營運決策與日常管理中，在不斷創造價值的過程中，實現企業永續發展願景，承擔企業社會公民責任。

過去一年於環境面，我們在減碳、節能、綠色能源及社會公益等方面持續推動一系列的措施與計畫，定期汰舊換新各項節能機具設備，以提升物流作業的綠色能源效率，減少碳足跡。在社會責任方面，我們不僅關注員工的福祉，重視員工權益和職業安全衛生，同時也更積極參與社區活動，推動教育和公益項目，協助弱勢團體；在公司治理方面，經營團隊遵循主管機關的指導，持續強化董事會職能與風險控管，提升公司治理透明度與誠信經營。我們深信，只有在良好的治理結構下，企業才能實現持續健康的發展。

營運版圖拓展至臺北港，全溫層國際物流中心即將啟用

建新國際近年來積極發展智慧倉儲物流業務，垂直整合公司內部資源落實全方位服務，戮力延伸公司物流服務的廣度及深度。位於臺北港的子公司新科智慧物流中心預計將於 2025 年 12 月正式營運，依市場產業需求規劃了各類專倉，爭取服務醫療、電子、生鮮用品等目標市場，提升產品物流效率及競爭力，滿足海空運轉儲、智慧倉儲物流、電商發貨中心、冷鏈溫控和科技廠辦等客戶需求。新科智慧物流在溫控系統的規劃設計上，亦將 ESG 作爲核心指標。專注在溫控系統的環保、節能減碳、安全及科技化四大需求主軸，邀集產業專家進行嚴謹縝密的規劃設計完成最新安全暨環保節能、無人機房的多功能冷鏈溫控系統，此將有助於建新集團的低碳轉型策略，提升中長期營運韌性。

掌握綠能產業趨勢，善用集團一條龍服務優勢

建新集團善用自身在臺中港區倉儲面積最大及服務最多元之物流優勢，積極爭取離岸風電龐大的機組及零組件進口報關、裝卸、運輸、倉儲等物流需求。此外，我們也充份遵循臺灣港務公司推動之環保管理政策，領先同業採用高效率之環保裝卸機具，擴大領先同業之差距。我們有信心可以克服永續浪潮與綠色物流帶來的挑戰，逐步朝低碳物流轉型，並掌握住機會，爲企業與地球共同創造最大效益。

堅守誠信治理，邁向永續未來

建新國際的企業文化爲「誠信、專業、安全、迅速」，我們瞭解建立企業誠信的文化並且落實於公司每一份子極其重要，期許並要求公司董事、經理人和全體員工均應積極執行公司之誠信經營政策。良好的公司治理是實現永續發展的重要基石，我們持續精進公司治理的表現，確保公司合法合規運營，提升公司的透明度、誠信和責任感，進而促進公司的長期穩健發展。

展望未來，公司將以 ESG 與企業營運策略結合，秉持著公司的經營理念與企業精神，持續厚植公司體質與競爭力，在永續發展的道路上向前邁進。

建新國際 董事長
陳彥銘



2024 ESG 績效亮點



Environment

減少溫室氣體排放量

2024年較前一年減少柴油使用量 42,305 公升，約減少 186.81 公噸 CO₂e 溫室氣體排放量。

投資環保機具設備

2024年持續年投入購置 LED 燈具與裝卸防逸散設備，並擴大租用電動堆高機，未來將視情況以電動型式替代柴油型式機具設備，減少能源使用，以降低溫室氣體排放。

持續精進作業模式

2024年優化車隊管理系統，透過駕駛行為分析與油耗及怠速標準訂定，培養司機良好的駕駛習慣，減少駕駛不當怠速或不良習慣導致的油耗損失及車機磨損，2024年油耗效率六輪車提升 0.2 公里 / 公升，十輪車提升 0.1 公里 / 公升。



Social

重視員工發展

2024年員工接受定期績效考核比例達 100 %，全體員工平均受訓時數 13.3 小時，年度教育經費實支率達 102%。

建構職安文化

2024年增設工安意外手機通報平台，建立標準化程序及確立各項權責，加速通報流程，並依事故調查報告內容進行改善或宣導，提升同仁公安意識。

投入社會公益

建新持續投入社會公益，2024年投入金額 121.36 萬元於 0403花蓮震災捐款、大學獎學金與社區組織等。

促進產學合作

為吸引優秀人才並支持教育活動，2024年與 4 所高職及大學合作舉辦 4 場企業參訪活動，累積參訪人數達 373 人。



Governance

營運穩健

2024年每股盈餘 3.59 元，自開業至今已連續 49 年獲利，並配發每股 2.8 元現金股利，自上市以來已連續 8 年配發現金股利。2024 年度約占有台中港散雜貨裝卸量之 41.54 %，連續 10 年蟬聯臺中港船舶裝卸業之冠。

善盡公司治理

董事會組成包含 2 位女性，分別為 1 名董事及 1 名獨立董事，獨立董事席次占比為 37.5 %。113 年度公司治理評鑑總得分數較去年有所提升，排名級距為整體上市公司 51 % 至 65 %，若以市值未達 50 億元上市櫃公司類別排名，則達 11 % 至 20 %之級距。

服務品質提升

2024年五大事業單位客戶滿意度調查結果均高於目標值 80 分，整體平均達 91.72 分，。

永續發展

建新國際為永續經營、善盡企業社會責任，成立永續發展推動小組，由總經理指派運營處副總經理出任小組召集人，並由企劃室擔任幕僚及執行單位，負責該小組運作、專案協調及資料之蒐集，成員包括總經理室、管理部、財務部、職安室、稽核室等各部室主管及各作業單位之員工代表，編制為 10 - 12 人。分為經濟與公司治理、社會及環境三大面向，透過內部分工會議，持續宣導企業經營理念及永續理念，辨識及分析相關風險及機會議題，並藉由各小組與對應的利害關係人議合，瞭解利害關係人對於公司的要求與關注項目。

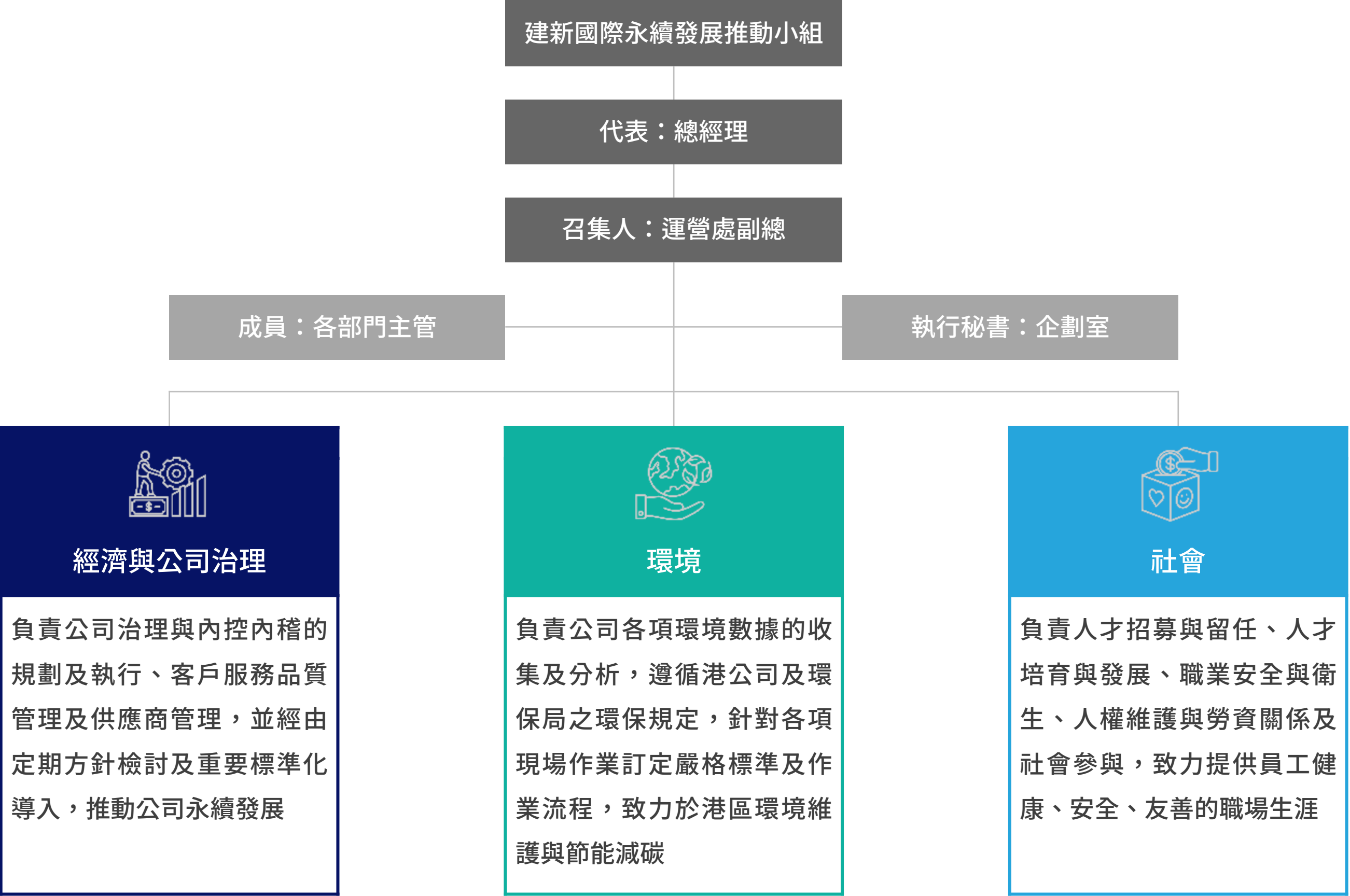
為落實年度 ESG 計畫之執行，永續發展推動小組每月召開會議，提報各部門負責的計畫執行進度，以及次月預計執行項目，並於公司經營會議上呈報永續發展推動小組每月工作會報，由公司高階主管監督每月執行狀況，提出改善建議。每年由總經理作為代表，定期向董事會報告公司永續發展執行情形與成效，由董事會督導永續發展推動情形，針對年度 ESG 計畫以及執行情形提出改善建議。



永續發展推動小組主要權責

- 1. 訂定企業永續目標及相關管理方針
- 2. 推動企業永續政策及追蹤進度
- 3. 檢討各項永續議題之作為及提出改善方案
- 4. 編寫永續報告書內容
- 5. 定期向董事會報告公司永續發展執行情形與成效
- 6. 關注各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫
- 7. 追蹤及分析永續發展相關議題、政策與趨勢

永續管理組織架構圖



回應聯合國永續發展目標（SDGs）

2015 年，聯合國宣布了「2030 永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），SDGs包含 17 項核心目標，作為世界各國、企業以及民衆的指導方針，以下為建新國際鑑別與彙整其實際行動於其中的 8 項目標：

SDGs 目標	行動計畫	執行成果	對應章節
 健康與福祉	- 定期員工健檢及實施健康促進計畫，全方位照護員工健康。 - 減少道路交通事故。	2024 年同仁參與特殊健檢人數為 87 人，到檢率達100%。 - 與醫院合作安排職醫及職護駐場服務，2024 年職醫與職護駐場服務人次為 313 人，服務時數共計 97 小時。 2024 年已進行道路交通事故案例分享、行人安全及安全駕駛行為等道路安全宣導。	4.4 職業健康與安全
 優質教育	- 成立「建新大學」，提供員工完善的教育訓練及職涯發展計畫。 - 提供大專院校及員工子女獎學金，完善學子的學習環境，發展所需的知識與技能，	2024 年教育訓練總時數共計 5,602 小時。 2024 年企業參訪活動，接待 5 所學校師生共計 423 人參訪建新國際營運場所。 2024 年提供台北海洋科技大學關懷特教弱勢學生捐款共計 100,000 元。	4.3 人才培育
 性別平權	- 員工薪資以學經歷、職位、市場行情及個人的工作績效表現等條件，進行綜合考量，不因性別而有所差別。 - 實施「職場母性健康保育計畫」，保護懷孕、產後、哺乳女性同仁之身心健康。	- 各類職務之薪資基準、績效評估與調薪考核項目皆一致，不因性別而有所差異。 - 男性、女性員工皆可依相關規定程序提出育嬰留職停薪。 2024 年持續進行性騷擾防治與婦女節相關主題宣導。	4.2 幸福職場
 淨水及衛生	設置汙水處理設備，確保放流水質符合環保標準。	工業用水經汙水設備處理後排放，2024 年共檢測 2 次放流水值，皆優於環保放流水標準。	3.2 環境永續管理

SDGs 目標	行動計畫	執行成果	對應章節
 可負擔的潔淨能源	● 善用佔地面積廣之優勢，與業者合作建置太陽能光電系統。	● 去年度物流倉太陽能光電系統建置完畢，大幅提升太陽能發電量，2024 年太陽能發電量合計為 6,790 千度。	3.3 氣候行動
 就業與經濟成長	● 建新秉持以人爲本的經營理念，透過安全衛生管理系統運作，預防控管職安危害及風險，保障員工工作安全。 ● 持續提供高品質服務，加強上下游合作關係，提升港區經濟規模。	● 依據各工作場所以及職務內容，爲同仁安排一系列之職安教育訓練，2024 年職安教育訓練共計 6,145 小時。 ● 建置工安意外通報電子平台，改善重大工安意外的通報程序，建立標準化程序以及確立各項權責，以加速通報流程及後續的調查作業。	4.2 幸福職場 4.4 職場健康與安全
 責任消費及生產	● 實現資源的永續管理以及高效使用 ● 優化服務流程及設備更新，降低能源耗用量 ● 機具設備採購以環保及高效率爲優先，降低對環境的衝擊。	● 2024 年供應商行爲準則簽署共 8 份。 ● 2024 年採購之影印紙及衛生紙均取得 FSC 森林驗證。 ● 運輸車輛已全數汰換至 5 期、6 期環保法規柴油車輛。 ● 導入車隊管理系統，透過運輸部駕駛行爲分析與油耗及怠速標準訂定，減少駕駛不當怠速或不良習慣導致的油耗損失，達到節能減碳的目標。	2.6 供應商管理 3.3 氣候行動
 氣候行動	● 規劃溫室氣體盤查及 TCFD 專案導入流程。 ● 持續推動節能減碳行動。 ● 強化對氣候變遷浩劫、自然災害的抵禦和適應能力。	● 2024 年依循 TCFD 架構，檢視在營運過程中面臨到氣候變遷對公司潛在的風險、機會及財務影響，完成相關減緩與調適的規畫。 ● 2024 年持續增加採用電動堆高機，未來將視情況考量其他電動機具。	3.1 氣候變遷因應 3.3 氣候行動

利害關係人溝通

建新國際依循 AA1000 SES（Stakeholder Engagement Standards, SES）利害關係人議合標準的五大原則：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，鑑別出與本公司之重要利害關係人，包括：員工、客戶、投資人（股東）、主管機關及供應商/承攬商等五大類別。總經理室每年督導各部門執行利害關係人之鑑別、檢視所關切議題，確保適當地進行溝通，並每年向董事會報告溝通結果。

利害關係人	與組織的關聯性	優先關注議題	溝通途徑與頻率	建新的回應
員工	員工是建新最根深蒂固不可動搖的基礎，是驅動建新事業體之向上發展的最根本，是公司服務源頭的價值起源，供應了無限的團結與知識能量。	● 營運績效 ● 服務品質及客戶滿意度 ● 職業安全與衛生 ● 人才吸引與留任 ● 人才培育與發展	● 職業安全衛生委員會會議：每季一次 ● 勞資會議：每季一次 ● 職工福利委員會會議：每季一次 ● 員工績效考核：每半年一次 ● 內部宣傳管道：不定期 ● 員工溝通窗口與申訴專線：隨時	● 年度教育訓練經費實支率達成率 102 % ● 年度職醫及職護諮詢服務人次為 313 人次，諮詢時數為 97 小時 ● 職安室每月提出矯正預防單，降低工安風險及追蹤缺失改善 ● 職安室每月統計及檢討全公司安全工時 ● 設置「員工申訴信箱」及「性騷擾申訴信箱」等直接反映的管道
客戶	客戶是建新的營收來源，我們用心了解客戶、達成客戶的需求，並提供快速又靈活的服務品質、豐富多元的服務內容、專業知識與服務，以成就客戶目標且共同成長。	● 服務品質及客戶滿意度 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 職業安全與衛生 ● 人才吸引與留任 ● 人才培育與發展	● 業務會議：每月至少一次 ● 矯正預防及客訴統計：每月一次 ● 設置客戶服務窗口：隨時 ● 客戶滿意度調查：每年一次 ● 業務同仁拜訪客戶：隨時 ● 客戶供應商問卷回覆：不定期	● 本年度滿意度調查結果：報關 91.9分、裝卸 89.77分、運輸 92 分、倉儲 95.4 分、貨櫃 90 分，符合預期 ● 業務及作業單位每月自行提報服務效率低落案件，藉以預防及降低各式客訴發生可能 ● 稽核室每月提出矯正預防單，提出不符合事項並追蹤改善 ● 持續精進資訊系統，提升服務品質及作業效率

利害關係人	與組織的關聯性	優先關注議題	溝通途徑與頻率	建新的回應
投資人 / 股東	投資人提供企業經營所需資金，是對於建新的信任與支持，建新將持續以穩定的營運模式為股東創造利潤，邁向永續經營。	● 營運績效 ● 公司治理與誠信經營 ● 氣候變遷因應 ● 人才吸引與留任 ● 人才培育與發展	● 股東大會：每年一次 ● 法人說明會：每年至少一次 ● 定期公布營運概況資訊：每月一次 ● 定期公布財務報告：每季一次 ● 設置股東聯絡窗口：隨時 ● 設置發言人及聯絡窗口：隨時	● 2024/ 5 / 24 完成召開股東大會 ● 2024 年共舉辦 2 場法說會 ● 0 貪腐事件 ● 年度公開資訊觀測站揭露重大訊息共 31 則
主管機關	建新享有主管機關提供的基礎建設與施政服務，除了遵循法規及相關規範外，亦主動積極配合政策施行，藉由良好溝通取得主管機關的信任、支持及合作。	● 營運績效 ● 創新服務 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 職業安全與衛生 ● 氣候變遷因應	● 公文往來：不定期 ● 公開資訊觀測站：不定期 ● 參與主管機關舉辦之座談會及研討會：不定期 ● 專案討論會議：不定期 ● 主管機關調查問卷回覆：不定期	● 公司內部網站共彙整 10 類共 130 項業務相關法規，供同仁查詢及遵循 ● 即時回覆主管機關詢問 ● 本年度 0 重大違規事件
供應商 / 承攬商	供應商/承攬商為建新的重要合作夥伴，提供我們所需的產品與服務，有助於我們維持服務品質及公司形象，同時也是永續發展重要的一環，透過與供應商緊密合作與良好的雙向溝通，共同追求企業永續發展。	● 供應商管理 ● 營運績效 ● 職業安全與衛生 ● 公司治理與誠信經營 ● 創新服務	● 供應商評鑑：每年至少一次 ● 供應商會議：每季一次 ● 合約規範：不定期 ● 專案會議：不定期 ● 現場稽核：不定期 ● 設置供應商聯絡窗口：隨時	● 2024 年度共召開 15 次供應商會議 ● 年度受評供應商共計 27 間 ● 每日到場皆有勤前會議

重大議題鑑別與管理

為回應利害關係人所關注之議題，與各利害關係人進行有效溝通，建新國際在永續報告書編製過程中參考台積電所發布之「台積電公司重大性分析報告」及歐盟提出的「雙重重大性原則」進行重大性議題分析，並依循新版 GRI 進行各項議題的衝擊顯著性評估，以瞭解重大性議題在價值鏈的衝擊邊界及衝擊程度。希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注之永續議題，以及永續議題對於環境、經濟及人（包含人權）的實際與潛在衝擊重大程度，作為本次報告書資訊揭露的參考基礎。

1 利害關係人議合

依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，鑑別出 5 類重要利害關係人，分別為員工、客戶、投資人/股東、主管機關及供應商/承攬商，透過定期與不定期交流互動，了解利害關係人期待與關注的議題。

2 蒐集永續議題

以 GRI 準則為基礎，同時考量國際趨勢（SDGs、SASB等）、同業永續報告書、產業關注之主題與建新國際內外部環節議題清單，並參酌由利害關係人溝通管道了解的關注議題，篩選出本公司 17 項重大永續議題。

治理面(G)

- 1. 營運績效
- 2. 公司治理與誠信經營
- 3. 服務品質及客戶滿意度
- 4. 風險管理
- 5. 創新服務
- 6. 資訊安全與客戶隱私
- 7. 供應商管理

環境面(E)

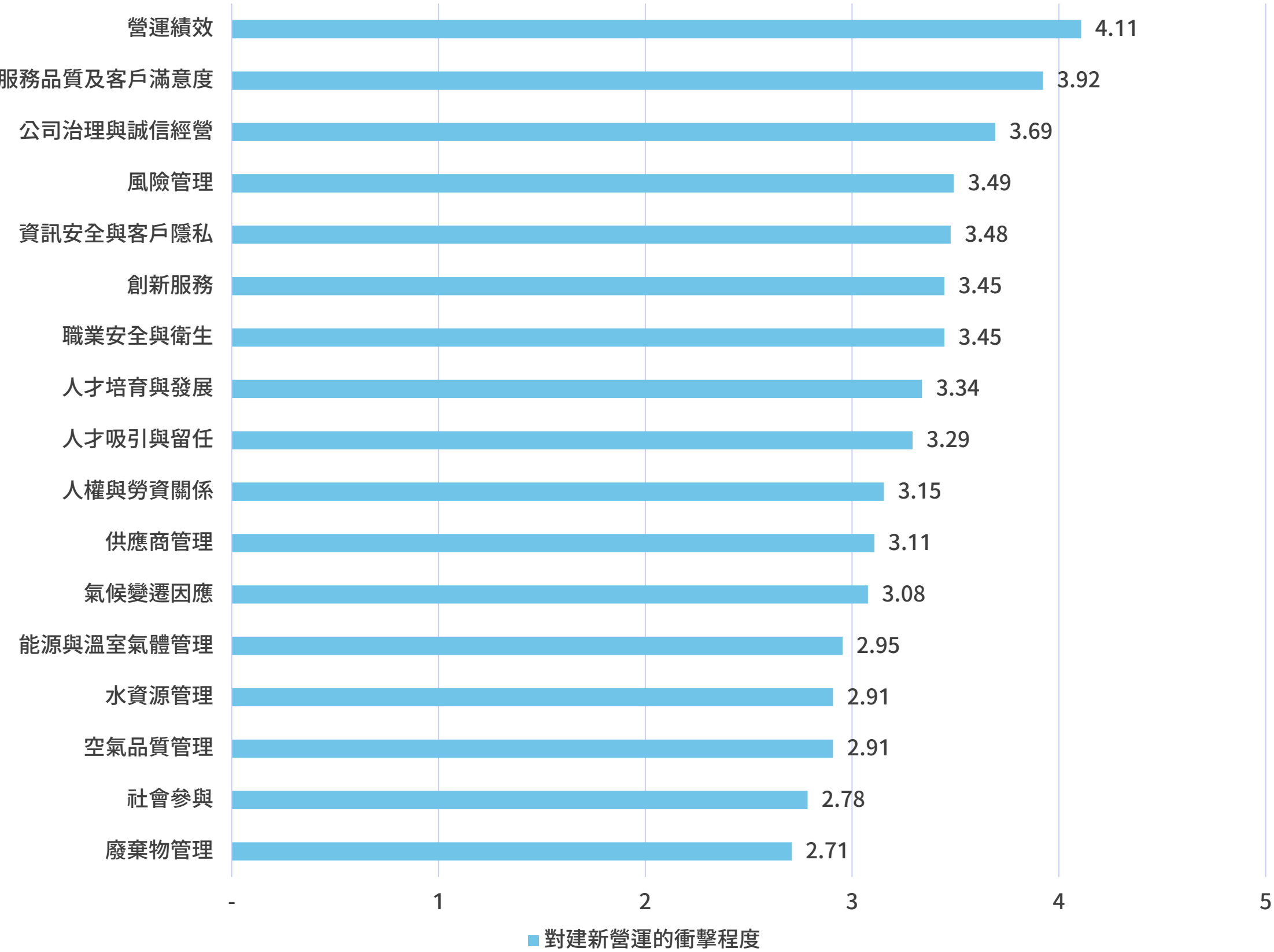
- 1. 氣候變遷因應
- 2. 能源與溫室氣體管理
- 3. 水資源管理
- 4. 廢棄物管理
- 5. 空氣品質管理

社會面(S)

- 1. 人才吸引與留任
- 2. 人才培育與發展
- 3. 職業安全與衛生
- 4. 人權與勞資關係
- 5. 社會參與

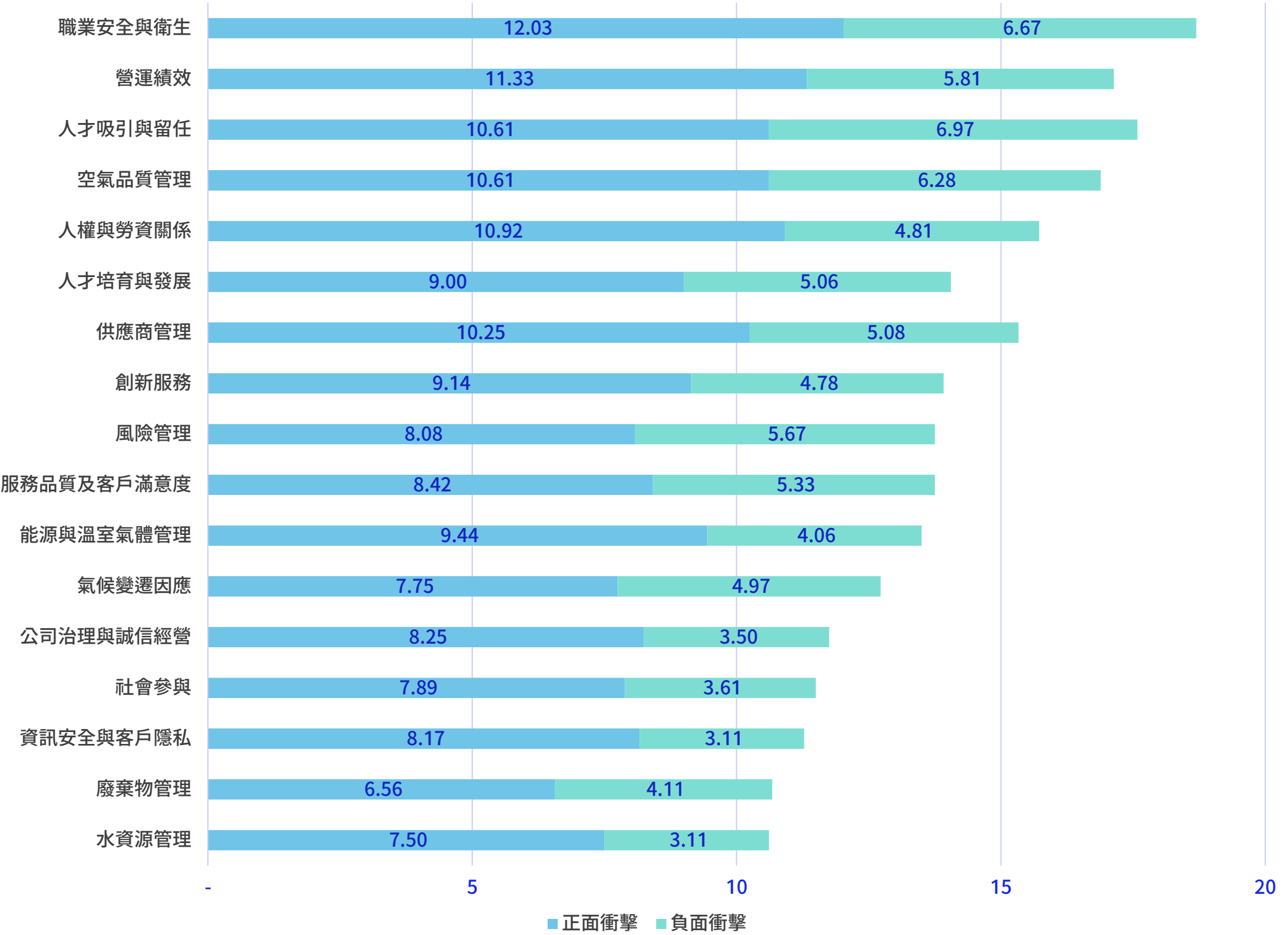
3 分析對營運造成的衝擊程度

由公司內部 13 位主管從增加營收、降低成本、降低營運風險、提高客戶滿意度及提升員工向心力 5 大面向，衡量每個議題對公司營運衝擊程度的影響進行評分。



4 評估衝擊顯著性

邀請公司各部門主管(經理級以上)填寫問卷，評估 17 項重大性議題相關的營運活動對經濟、環境及人方面的衝擊強度及發生機率，瞭解重大性議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。本年度共回收13份問卷，作為各永續議題對經濟、環境及人(包含人權)之衝擊程度評估。



5 確認重大性議題及排序

檢視步驟 3、4 之結果，進一步考量建新國際的永續策略，以雙重重大性原則，從各項議題之衝擊程度與衝擊顯著性，確立 9 項永續重大議題，並依重大性進行排序。

排序	ESG 面向	永續議題	公司營運衝擊	永續發展衝擊
1	S	職業安全與衛生	●●●	●●●●
2	G	營運績效	●●●●	●●●
3	S	人才吸引與留任	●●●	●●●
4	E	空氣品質管理	●●	●●●
5	G	風險管理	●●●	●●
6	G	服務品質及客戶滿意度	●●●	●●
7	S	人才培育與發展	●●●	●●
8	S	人權與勞資關係	●●●	●●●
9	G	創新服務	●●●	●●

註：●●●● 影響極高、●●● 影響高、●● 影響中等、● 具有影響

6 定期審視目標進度

建立重大議題的管理方針與目標，定期審視行動方案與目標達成度，並於本報告書中說明各項重大議題之策略方針、績效成果及未來目標。

重大議題衝擊邊界說明

2024 年重大議題	對應 GRI 特定主題	對價值鏈的衝擊					對應章節
		組織內部	組織外部				
		公司營運	供應商	客戶	投資人	主管機關	
職業安全與衛生	GRI 403：職業安全衛生	●	●			●	4.4 職場健康與安全
營運績效	GRI 201：經濟績效	●			●		1.4 營運績效
人才吸引與留任	GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會	●					4.2 幸福職場
空氣品質管理	GRI 305：排放	●				○	3.2 環境永續管理
風險管理	自訂主題	●	●	●	○	○	2.3 風險管理
服務品質及客戶滿意度	自訂主題	●	●	●			2.5 客戶服務管理
人才培育與發展	GRI 404：訓練與教育	●			○		4.3 人才培育
人權與勞資關係	GRI 401：勞雇關係 GRI 406：不歧視 GRI 409：強迫或強制勞動	●					4.2 幸福職場
創新服務	自訂主題	●	●	●	●	○	1.2 一條龍的服務項目

註1：重大議題排序依據重大性分析結果之重要次序

註2：● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

重大議題管理方針與因應

重大議題	正面衝擊	負面衝擊	策略方針	目標與實績 (2024目標 / 2024實績 / 2025目標)
營運績效	以穩健的經營模式持續獲利，善用一條龍的服務優勢，積極開拓新業務，創造公司最大收益，活絡市場經濟。	影響股東權益與員工薪酬，降低市場信心，未來籌資難度恐將提升。	1. 積極開發大客戶，列出各部門具體大客戶名單，落實追蹤，達成目標。 2. 對於客戶服務品質，制定標準化服務流程，並嚴格執行，以達客戶要求。 3. 善用物流一條龍的服務優勢爭取更多業務，透過跨部門合作，帶動公司整體營運成長。	1. 裝卸作業噸數(萬噸)： 422.5 / 400.5 / 378 2. 報關年接單量(筆數)： 90,000 / 88,993 / 100,000 3. 倉儲儲位利用率(%)： 100 % / 87 % / 100 %
風險管理	識別潛在的風險和威脅，採取相應的措施以降低損失和成本，使公司能更好地應對變化和不確定性，提高抵禦外部威脅和挑戰的能力，從而實現永續經營的目標。	公司無法應對市場變化和競爭壓力，導致公司面臨各種不利後果，更無法有效把握商機，進而影響公司的長期發展和競爭優勢。	1. 每年度執行風險管理評估作業。 2. 各部門針對各項作業所產生的顯在及潛在之缺失及不良狀態確實登記，並進行原因分析及改善，進而建立公司知識管理。 3. 定期實施消防演練，提升同仁風險意識。	1. 年度風險評估作業： 如期完成 / 已完成 / 如期完成 2. 紀錄矯正預防件數(稽核)： ≥ 396 件 / 507 件 / ≥ 396 件 3. 消防演練： 2次/年 / 2次/年 / 2次/年
服務品質及客戶滿意度	「服務力量」是關鍵經營要素「建新三量」之一，良好的客戶關係有助於建立長期夥伴關係，提升公司與客戶的競爭力，並維持建新產業領導地位。	造成客戶不滿，導致業績衰退，且影響公司市場聲譽，未來不論是業務承接或是拓展都將困難重重。	1. 完成年度重要標準化，建立電腦化的作業管理，減少客訴並提升客戶的滿意度。 2. 建立與客戶的長期夥伴關係，以提升客戶滿意度與黏著度。 3. 強化與客戶之雙向溝通，即時反應客戶關切議題。	1. 客戶滿意度： ≥ 80 分 / 91.81 分 / ≥ 80 分 2. 紀錄客戶抱怨件數： ≥ 84 件 / 94 件 / ≥ 84 件

重大議題	正面衝擊	負面衝擊	策略方針	目標與實績 (2024目標 / 2024實績 / 2025目標)
創新服務	滿足客戶的新興需求和市場機會，通過引入新技術、設計和流程來改善客戶體驗，增加客戶滿意度，在競爭激烈的市場中脫穎而出，提高公司競爭力和市占率。	未能及時提供創新服務，顯示公司無法適應快速變化的市場，將失去競爭優勢與市場信心，影響公司形象，進而對公司業務和長期發展造成不利影響。	每年度由公司各部門提出重要標準化專案，包含系統的建置及導入、工作流程的改善及電子化、內部制度的建立與修訂，增強公司面對市場環境快速變遷的應變能力。	年度重要標準化專案 12 件 / 12 件 / 16 件 
空氣品質管理	良好的空氣品質管理對於健康、生活品質、環境以及遵守法規要求都至關重要，對於個人、社會和環境都帶來了積極的影響。	影響現場工作人員的健康與港區的環境整潔，並可能遭主管機關裁罰，造成公司人財損失。	1. 依循各項貨類裝卸辦法進行作業，減少粉塵逸散情況發生。 2. 現場作業由督工及領班進行監督，若有異常可即時修正。 3. 持續投資裝卸防逸散設備。 4. 運輸設備及機具之汰舊換新。	空氣汙染相關環保法規違規件數： 0 件 / 3 件 / 0 件 
人才吸引與留任	優秀的人才幫助公司在市場上保持競爭優勢，提升團隊的能力和創新性，有助於公司在行業中脫穎而出，為公司帶來更多的長期利益，確保公司的穩定性和持續發展，是公司永續經營的關鍵要素。	若人才吸引與留任成效不佳，公司需要重新招聘、培訓新員工，增加人力資源成本，且失去的員工可能帶走了公司的專業知識和技能，以上皆會對公司的經濟、形象、競爭力和創新能力產生負面影響。	1. 與學校建教合作的系統性配合，對於實習生和儲備幹部的找尋、訓練和培育，建立有效實施計畫。 2. 建置完善的薪酬與福利方案。 3. 追蹤離職率趨勢，持續強化員工留任。	1. 離職率： < 20 % / 22.39 % / < 20 % 2. 績效考核比率： 100 % / 100 % / 100 % 

重大議題	正面衝擊	負面衝擊	策略方針	目標與實績 (2024目標 / 2024實績 / 2025目標)
人權與勞資關係	有助於建立信任和尊重的工作環境，從而提高員工的忠誠度和士氣。員工在受到公平對待且被尊重的情況下，更有可能感到滿意並且願意長期留在公司，為公司的長期發展打下穩固的基礎。	員工感到不公平和不受尊重，進而增加員工的不滿意度與離職率，導致員工的士氣低落，工作表現下降。甚至可能引發員工的抵制和抗議行為，除有損公司形象，更增加公司面臨的法律風險。	1. 提供同仁多元發聲管道，接納員工建議並進行改善。 2. 透過內部溝通管道，定期向同仁宣導，建立多元、平等、包容的工作環境。 3. 舉辦員工座談會，讓員工能夠分享他們的想法、意見和關注議題，也提供了公司識別和解決問題、改進流程和政策的機會。	 1. 勞資爭議件數： 0 件 / 2 件 / 0 件 2. 歧視或性騷擾事件發生數： 無發生 / 無發生 / 無發生
人才培育與發展	幫助員工不斷提升技能水平和專業知識，從而提高工作效率，為公司創造更多價值，推動企業的持續發展。此外，通過培育和發展多樣化的人才，公司可以建立一支具有不同技能和背景的團隊，有助於提高公司的創造力和彈性，更好地應對市場變化和挑戰。	員工缺乏必要的技能和專業知識，無法應對工作中的挑戰和變化，將影響公司的業務運作和競爭力，導致服務品質下降。長期下來感到缺乏成長和發展的機會，從而增加了員工離職的風險，公司可能失去有價值的員工，並需要花費更多的資源和時間來填補空缺。	1. 重視儲備幹部的訓練，建立各部門培養人才的風氣以及嚴格的儲備幹部考核制度。 2. 各部門推動 3 年儲備幹部制度，訓練儲備幹部解決跨部門問題的能力，並適時給予考核。 3. 持續辦理教育訓練，強化員工職能及職場適應。	 1. 年度教育經費實支率： > 80 % / 102 % / > 80 % 2. 年度教育訓練達成率： 100 % / 103 % / 100 %
職業安全與衛生	公司的服務項目涉及許多操作環節，存在著各種潛在事故風險，我們透過不斷精進的職業安全與衛生管理，減少事故發生機率，保護員工的身體健康和生命安全，提供安全健康的工作環境，同時提高工作品質和效率。	工作場所將存在各種潛在的安全隱患，增加員工發生事故的風險，導致員工缺席、停工或降低工作效率，從而影響到公司營運與服務品質，甚至可能面臨法律訴訟和賠償責任，進而影響到公司的財務狀況和聲譽。	1. 成立專責單位，嚴格執行職業安全三級管理。 2. 遵循作業管理程序及辦法，降低職災風險。 3. 行前及日常教育宣導，強化員工公安意識。 4. 虛驚事件提報與改善。	 1. 紀錄矯正預防件數(職安)： ≥ 348 件 / 359 件 / ≥ 348 件 2. 消防設施巡檢達成率： 100 % / 100 % / 100 % 3. 人財損事故件數： < 38 件 / 32 件 / < 34 件

註：教育訓練達成率=(開班率%+總時數(人數*時數)達成率%)/2



關於建新國際

1.1 公司概況

1.2 一條龍的服務項目

1.3 關係企業

1.4 營運績效

1

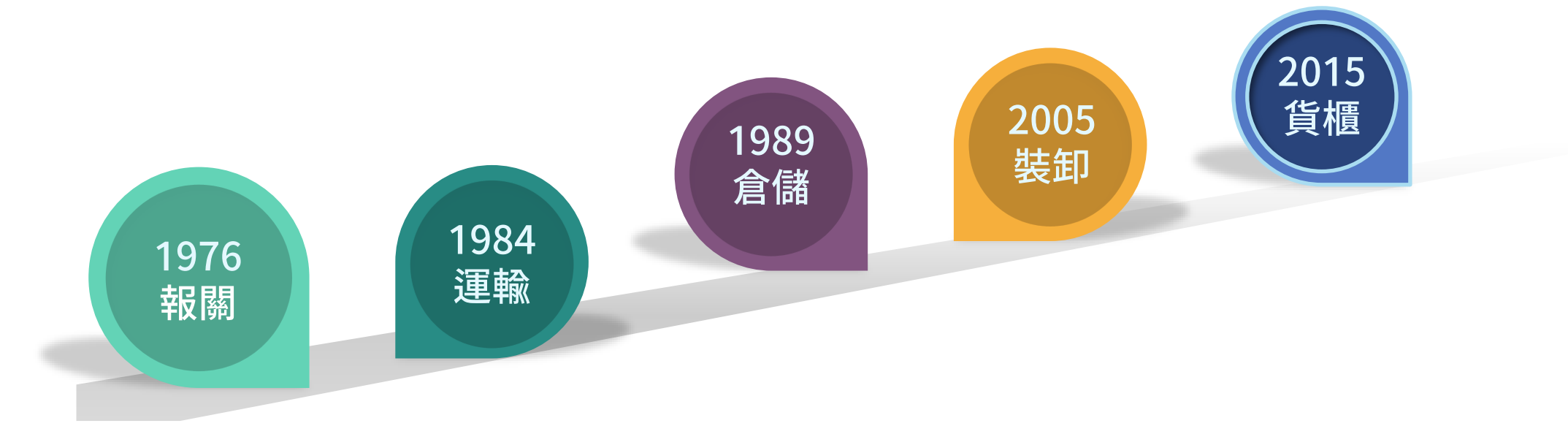
1.1 公司概況



成立日期	1989 年 4 月 25 日	董事長	陳彥銘
上市日期	2018 年 9 月 12 日	總經理	柯勝鐘
產業別	儲配 / 運輸物流業	總部位置	台中市梧棲區
實收資本額	新臺幣 914,319,570 元	員工人數	460 人

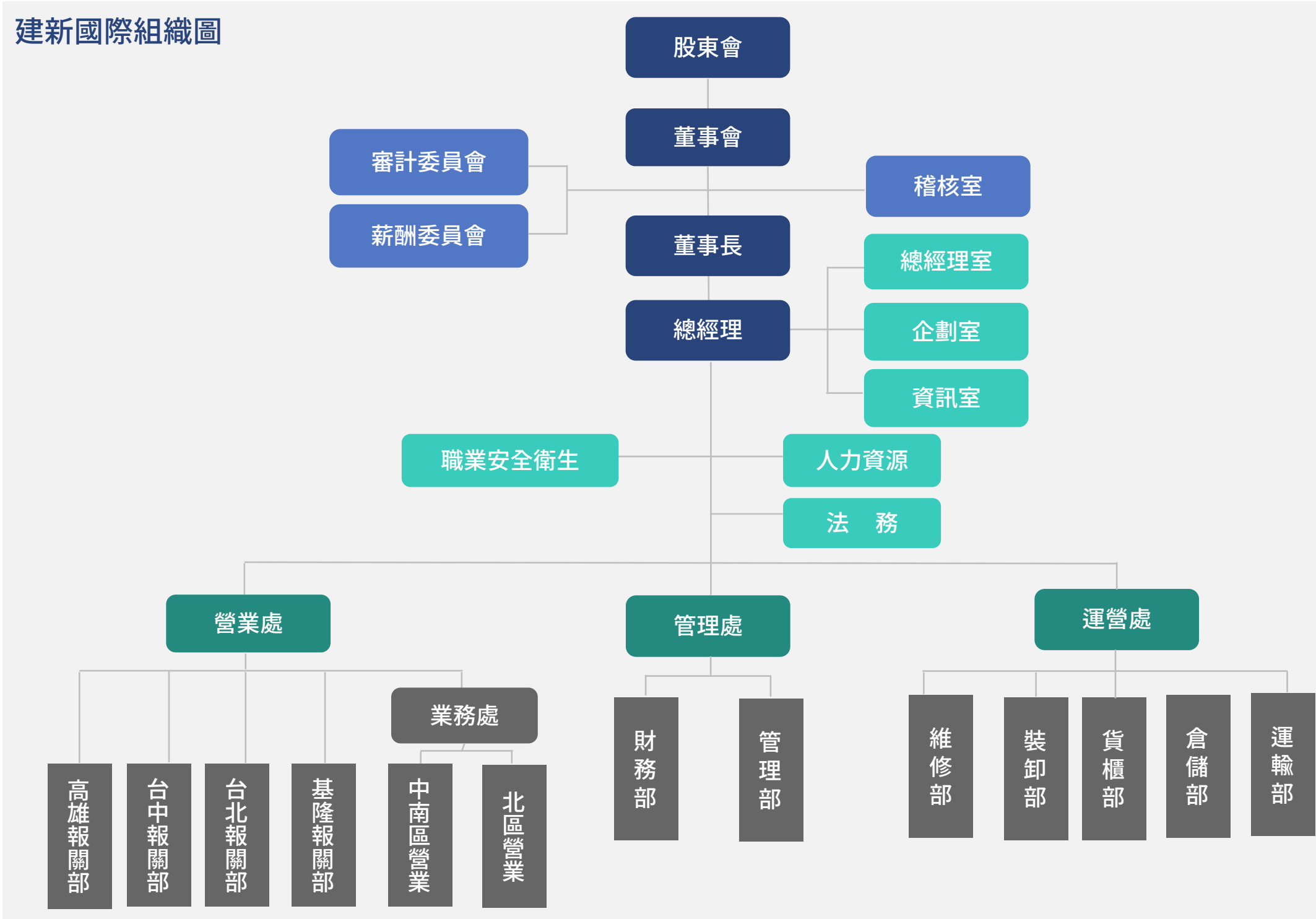
領先提供物流一條龍服務的上市公司

建新國際係由總裁 陳銀海先生於 40 餘年前白手起家，創業艱辛歷程從基隆港開始，一步一腳印擴大事業版圖。自 1976 年起陸續成立報關、內陸運輸、倉儲等業務；2005 年於臺中港增設散雜貨裝卸承攬；2015 年加入臺中港內陸貨櫃集散站之營運，成為臺灣唯一將不同屬性的五大業務垂直整合之業者，提供獨特的一條龍服務模式，多元化服務內容領先同業無人可及。



經營理念與企業精神

驅動建新持續成長茁壯的關鍵經營要素為「建新三量」，「遠見力量」代表創造價值、有前瞻性的服務品質、確保消費者的利益、維護競爭優勢；處在競爭的商業生態中不忘提醒如何提升自我的價值去因應環境變化的需求。「服務力量」代表用心了解客戶、達成客戶的需求、快速又靈活的服務品質、豐富多元的服務內容、專業知識與服務的結合。「人能量」代表人才是建新最根深蒂固不可動搖的基礎，是驅動建新事業體之向上發展的最根本，是公司服務源頭的價值起源，供應了無限的團結與知識能量。



1.2 一條龍的服務項目

報關服務

報關部前身為建新報關股份有限公司，於 1976 年在臺中成立，經營進出口及保稅報關業務，繼而在臺北、基隆、高雄成立服務據點，能提供客戶跨區報關之服務。近年來持續投資軟硬體設施，以增進服務效率及品質提升，為客戶節省貨物通關時間及降低查驗成本，創造最佳的市場競爭優勢。

服務項目	■ 代辦一般及保稅進、出口報關業務 ■ 代辦專案生產設備進、出口報關業務 ■ 代辦三角貿易及轉口貿易報關業務 ■ 代辦整廠設備輸入（出），申辦統一稅則 ■ 代辦向工業局申請免稅函免徵進口關稅 ■ 免費提供關稅法令諮詢服務
專業團隊	■ 百位以上專業報關人員，並禮聘多位經考試合格且榮獲海關表揚優良專責報關人員（報關士），為客戶提供最專業的通關服務 ■ 秉持誠信保密之服務精神，重視文件管理，絕不洩漏客戶商業資訊
優勢與佳績	■ 享有海關減半抽驗，節省貨物通關時間及查驗成本 ■ 採用 Oracle ERP 系統與海關、客戶 B2B 電腦連線作業系統，全面 E 化作業，爭取通關時效，回拋客戶報關及帳務資訊，降低客戶成本 ■ 自行開發報關看板管理系統，即時掌握進出口通關狀態，邁入高品質、高效率的服務行列 ■ 自 1993 年至今每年均榮獲財政部關稅局評鑑為第一類優良報關行 ■ 基隆、臺中及高雄報關分公司連續獲得 AEO 認證



基隆分公司

- AEO, ISO9002
- 基隆駐港專責關務人員
- 進出口服務團隊: 30人以上



台北分公司

- AEO, ISO9002
- 政府代辦,船務,櫃場服務
- 進出口服務團隊:50人以上



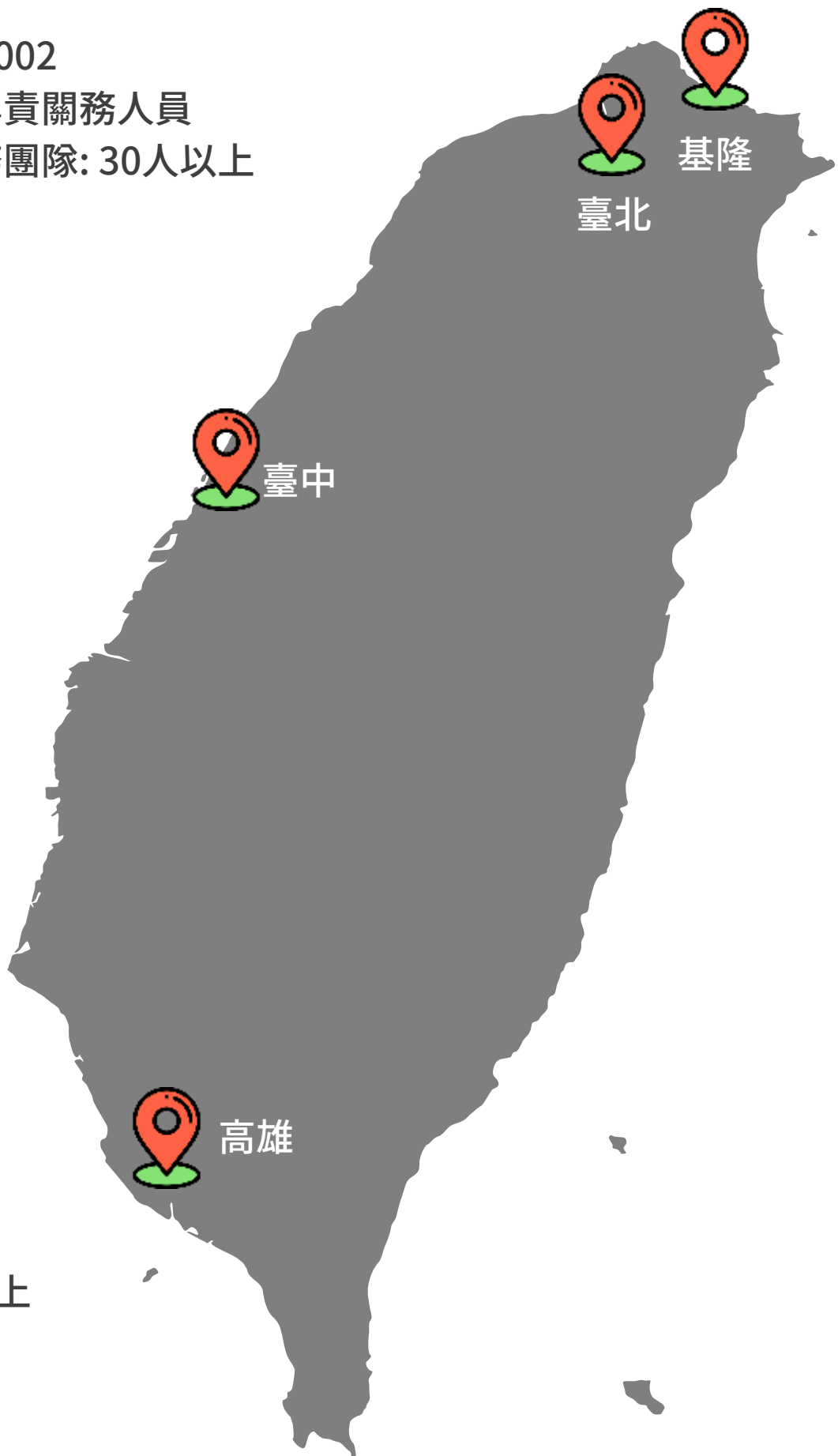
台中分公司

- AEO, ISO9002
- 台中駐港專責關務人員
- 進出口服務團隊:32人以上



高雄分公司

- AEO, ISO9002
- 高雄駐港專責關務人員
- 進出口服務團隊:12人以上



裝卸服務

2005 年裝卸部門正式營運，提供臺中港散雜貨及大宗貨物（如：紙漿、煤炭、廢鐵、銅土、矽砂、爐石等）裝卸服務。為高作業效率與安全性，建新國際在作業程序及硬體設備上不斷精進，並結合公司一條龍的營運模式，已蟬聯臺中港區有對外營運散雜貨裝卸業之最大業者多年，卓越的裝卸能力，協助貨主與航商提升營運效率，減少船舶滯港時間，增進港務局船席使用率，深獲各界好評。

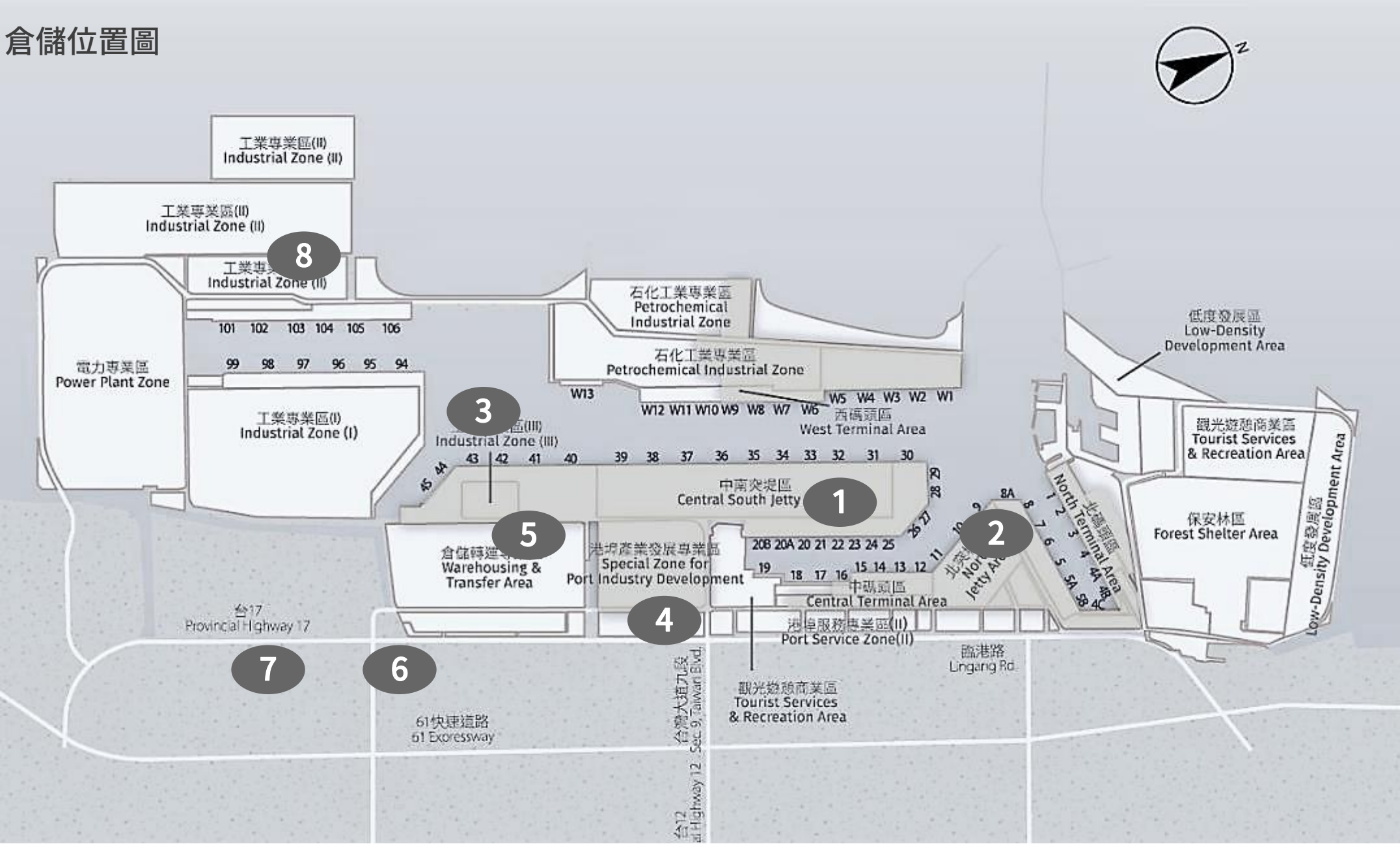
服務項目	■ 散雜貨裝卸承攬 ■ 進出倉裝卸作業 ■ 進出口貨棧業務
專業團隊	■ 近百名專業碼頭裝卸人員，皆具豐富實務經驗與各式機具證照，全力配合客戶需求 24 小時機動出勤 ■ 擁有臺中港最新、最精密之裝卸設備 ■ 成立勞工安全衛生委員會，嚴格執行核准通過之勞工安全工作守則、定期人員教育訓練及安全宣導、建立災害應變計劃及防災演練 ■ 成立維修部，建立各項機具使用安全標準，落實機工具保養維護及開工前機具安全檢查，以確保作業安全
優勢與佳績	■ 憑藉著完善作業前規劃與準備，以掌握任何可能產生的變化且快速回應，並以報關運輸、倉儲之全力配合作業，使裝卸作業精準進行、快速完成。 ■ 建新卓越的裝卸能力，協助貨主與航商提升營運效率，減少船舶滯港時間，增進港務局船席使用率，深獲各界好評。 ■ 以工安第一為基石，以客戶需求為考量，並以兢兢業業的作業服務態度迎接每一位貨主與航商的寄託，不斷檢討更新，力求精進，俾以提供客戶滿意的服務。 ■ 受行政院勞工委員會中區勞動檢查所甄選並輔導為臺中港散雜貨業高風險勞工安全衛生示範單位 ■ 臺中港公用碼頭平均裝卸效率達成率第一名



倉儲服務

倉儲部門最早成立於 1989 年，倉儲設施為一般倉庫、保稅倉庫、自由貿易港區事業、加工出口區中港園區儲運中心及露天堆置場等規劃完善之儲區，分佈於臺中港區內外，提供客戶客製化的倉儲規劃。

服務項目	■ 倉庫出租 ■ 發貨中心 ■ 保稅倉庫 ■ 堆高機出租 ■ 貨櫃貨物裝卸 ■ 自由貿易港區
專業團隊	■ 作業人員皆擁有相關專業證照與實務經驗，依物品特性執行專業儲存管理，保護貨品安全及品質 ■ 全面實施電腦化管理，進出倉行料帳登錄，確保料帳一致 ■ 24 小時警衛門禁進出管控，夜間定時巡邏等安全措施，確保貨品安全 ■ 裝卸機具齊全，並配有自有運輸車輛，提高效率及安全性 ■ 倉庫結構堅固，防火、防水、防颱及防震，安全設備完善
優勢與佳績	■ 可配合業務發展及客戶所需提供客製化倉儲規劃 ■ 自由貿易港區:簡化通關程序，提升貨物附加價值 ■ 保稅倉庫:海關核准自主管理，貨物進出即時方便 ■ 儲區緊臨港邊及港區出入口，進出口效率最佳 ■ 提供全方位一條龍物流服務，解省客戶時間及成本 ■ 儲區通風且照明設備齊全，皆符合消防法規，並定期實施倉儲設施功能檢查 ■ 全面電腦化作業與ISO標準程序管理 ■ 為臺中港區最專業的倉庫，並位於臺灣中心位置，最適合作為儲轉發貨中心，並深受國內外大廠信賴



1	自貿倉儲區： #24A：6,600 m ² #24B：7,600 m ² #25A/N：6,600 m ²	自貿倉空地 #25B：12,000 m ²	5	加工出口區保稅倉儲區：6,248 m ²	
2	10C 保稅倉儲區：9,240 m ² 10C 自貿倉儲區：11,550 m ² 自貿倉空地：1,000 m ²		6	梧棲保稅倉儲區：10,000 m ²	
3	自貿倉儲區 #42/43：43,000 m ² 自貿倉空地：10,000 m ²		7	龍井一般倉儲區：8,992 m ² 龍井倉空地：2,000 m ²	
4	貨櫃中心：130,000 m ² 保稅倉儲區：13,000 m ²		8	安順裝卸空地#104：150,000 m ²	

運輸服務

運輸部最早設立於 1984 年，因應業務擴展需要，於是在臺中梧棲購地五千餘坪，建設廠房及調車場。並於 1991 年再跨足平板貨物運輸、船邊儲運及大宗貨物運輸。如今已擁有 45 部全新SCANIA、DAF曳引車的完整車隊。服務的行業跨足化學品、石化、電子、鋼鐵及造紙等產業。

服務項目	■ 貨櫃貨物運輸 ■ 平板貨物運輸 ■ 化學品 ISO TANK 運輸 ■ 傾卸斗車大宗貨物運輸 ■ 一般船邊運輸 ■ 一般貨物運輸
專業團隊	■ 司機皆通過危險物品運送人員認證，並設置毒化物運輸專業技術管理人員 ■ 每日執行駕駛安全之定點/隨車/跟車稽核、藥物檢測、酒精測試、血壓量測、定期健康檢查 ■ 電腦化調度平台、全車系 GPS、影像即時監控系統，全程掌握貨物動態 ■ 20 呎貨櫃板架、40 呎貨櫃板架、30 呎平面板架、40 呎平面板架、20 呎傾卸貨櫃板架、40 呎傾卸貨櫃板、傾卸斗車等，共計 171 台 ■ 曳引車輛 35 噸、43 噸共計 45 部，協力契約車隊 100 部以上 ■ 全車系車隊管理系統，針對司機駕駛行為進行評分，降低事故風險
優勢與佳績	■ 配合客戶作業時段，24 小時運送服務 ■ 自有車隊可配合船邊作業需求，車輛調派彈性且迅速 ■ 提供客戶全方位一條龍物流服務，節省客戶時間及成本 ■ 運輸電子平台看板監視系統，可於線上及時追蹤貨物與車輛調派 ■ 車輛均投保高額貨物運送險，客戶委託有保障 ■ 定期教育訓練提升並確保人員、貨物及車輛的安全，維護客戶交付的貨物運輸責任 ■ 通過並取得 ISO 9001 品質認證及 ISO 45001 職業健康與安全管理認證 ■ 車隊通過自主管理排氣檢測及自由貿易港區專用車隊認證

貨櫃場服務

配合本公司自由貿易港區之倉儲事業、保稅倉庫與一般倉庫發展需求，2015 年於臺中港新增加貨櫃場設施，並於 2016 年正式營運，提供一完整之進出口貨物儲轉服務，重櫃物流儲運使用；所提供的服務能量，將可供應企業以臺灣為中心，佈局全球行銷通路網貨櫃、貨物之進出口業務發展的加值服務，並有助提升每月進出口貨櫃量，增加臺中港區整體營運量。

服務項目	■ 空櫃修洗驗估 ■ 貨櫃物動態提供 ■ 配合船公司代收款項 ■ CFS 進出口貨物裝卸/配櫃/量才 ■ 配合客戶代為安排報關/拖車運輸 ■ 冷凍櫃 PTI /預冷/供電拔插/巡檢 ■ CY、轉運進出口空重櫃交領/吊卸/儲存/查驗/轉運
專業團隊	■ 專業貨櫃場團隊，各類技術人員經驗豐富，具實務經驗與各式機具操作專業執照及證照 ■ 24 小時保全，其任務包括交管、櫃檢、門禁管制及夜間巡邏 ■ 專責環安管理人員擁有勞工安全衛生證照，每日巡場並嚴格督導，以確保作業安全
優勢與佳績	■ 櫃場進出站及倉庫月台皆裝有監視器，以確保進出之車輛牌照號碼、貨櫃號碼及倉庫作業均能完整記錄 ■ 建新擁有專業的資訊團隊，有效率的監控整體貨物運送流程，資訊系統的建置與後勤作業的配合，使得各式資料的取得與製作都兼顧正確性與傳輸即時性，以確保貨物的準時及安全送達目的地 ■ 建新專業與強固的物流產業整合管理機制之收櫃、收貨、裝櫃、裝船、卸船、查驗配合、報關、運輸、倉儲等整體服務可滿足客戶需求，成為全方位物流服務供應者 ■ 提供完整之進出口貨物儲轉服務，重櫃物流儲運使用；所提供的服務能量，將可供應企業以臺灣為中心，佈局全球行銷通路網貨櫃、貨物之進出口業務發展的加值服務

產業供應鏈關係與未來發展策略

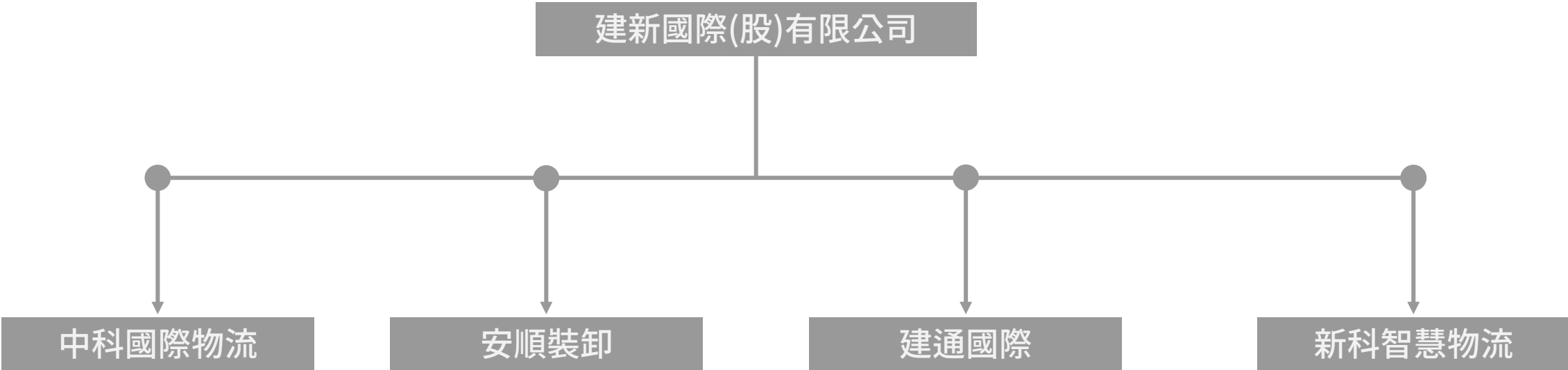


參與公會組織及會員

公協會	會員資格
臺北市報關商業同業公會	會員
基隆市報關商業同業公會	會員
臺中市報關商業同業公會	會員
高雄市報關商業同業公會	會員
臺中市直轄市汽車貨櫃貨運商業同業公會	會員
臺中市直轄市汽車貨運商業同業公會	會員
臺灣商港事業發展協會	會員
中華民國關稅協會	會員

1.3 關係企業

建新國際持續擴大事業版圖，在與子公司的合作之下，期能帶動經濟、社會、環境各方面的成長，提升建新集團在物流產業上影響力。在建新國際的帶領下，共享集團資源並發揮專業分工之效益，以多元化的服務內容領先同業，並以一條龍與科技化的發展創造最優服務差異化。未來，建新國際仍將致力提供客戶多元化的物流服務，以及全方位的物流解決方案，使建新的客戶能在今日快速變遷的產業中，持續建立競爭優勢。



公司名稱	安順裝卸股份有限公司
創立期間	2008 / 04
服務據點	臺中港 104 號碼頭
主要服務	自動化卸煤服務、智慧化室內煤倉服務



公司名稱	中科國際物流股份有限公司
創立期間	2006 / 09
服務據點	中部科學園區儲運中心、松山機場
主要服務	精緻倉儲業務、空運貨物倉儲



公司名稱	建通國際股份有限公司
創立期間	2019 / 11
服務據點	高雄港州際二期 S 19 號碼頭
主要服務	自動化卸煤服務、智慧化室內煤倉服務



公司名稱	新科智慧物流股份有限公司
創立期間	2021 / 07
服務據點	臺北港倉儲物流區（預計2025.Q4啟用）
主要服務	電商發貨中心、醫材冷鏈、海空運轉儲與科技廠辦



1.4 營運績效

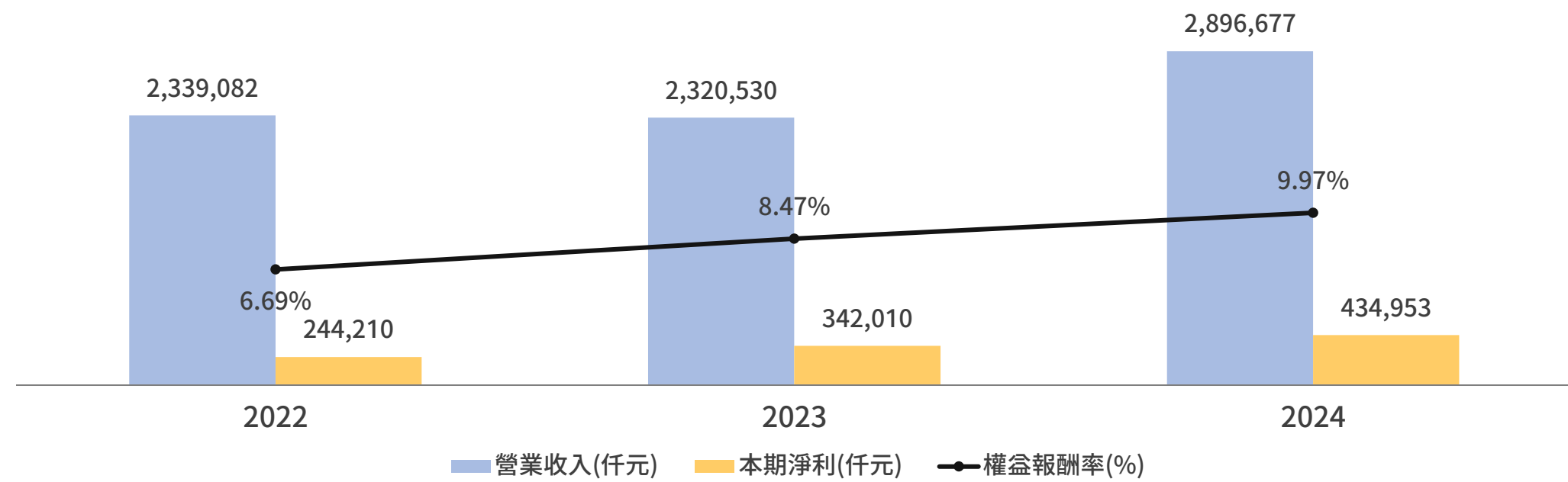
建新國際 2024 年度合併營收新臺幣 28.9 億元，較前一年度增加約 24.82%；稅後淨利 4.3 億元，較前一年度成長約 27 %，純益率15.02 %，每股盈餘 3.59 元。

2024年建新受惠於第二家銅土客戶簽約、貢獻營收，加上子公司建通國際的環保自動化卸煤業務及智慧化室內煤倉穩定成長，對營運帶來明顯幫助。建新的物流品質與對環保的高要求，符合客戶ESG作為與品質需求，在公司全體同仁的努力下，繳出了自開業以來年年獲利的成績單，建新國際持續專注在物流產業的多元佈局，以一條龍的物流服務，拓展業務來源。

	2022	2023	2024
合併財報			
營業收入(仟元)	2,339,082	2,320,530	2,896,677
營業毛利(仟元)	749,032	696,381	965,586
營業利益(仟元)	457,619	381,152	635,791
本期淨利(仟元)	244,210	342,010	434,953
獲利能力			
毛利率(%)	32.02	30.01	33.33
純益率(%)	10.44	14.74	15.02
資產報酬率(%)	2.84	3.18	3.51
權益報酬率(%)	6.69	8.47	9.97
每股盈餘(元)	2.98	3.25	3.59

註1：2023 年永續報告書所揭露之權益報酬率(%)數據因資料誤植而於此調整。

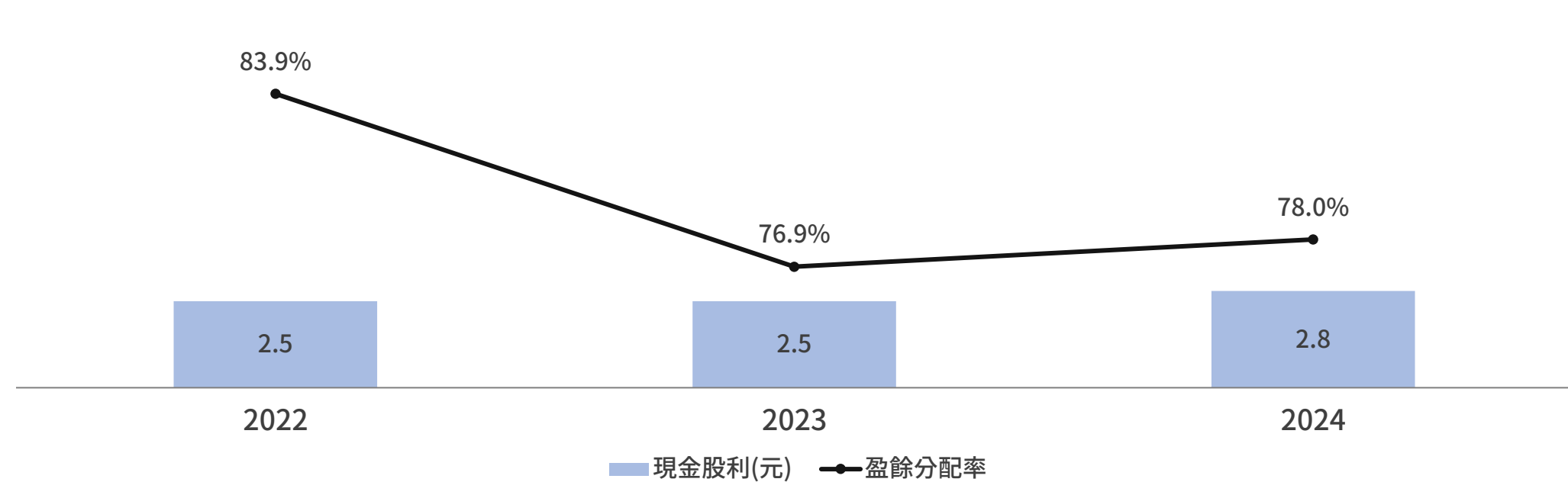
財務績效表現



2024 年建新在面臨市場競爭壓力下於本業上力求成長，在股利政策上依照往例考量回饋股東的概念，發放每股現金股利 2.8 元，維持去年水準，並自上市以來已連續 8 年配發現金股利。

	2022	2023	2024
股利政策			
現金股利(元)	2.5	2.5	2.8
盈餘分配率(%)	83.9%	76.9%	78.0%

股利政策





永續治理

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 風險管理

2.4 資訊安全管理

2.5 客戶服務管理

2.6 供應商/承攬商管理

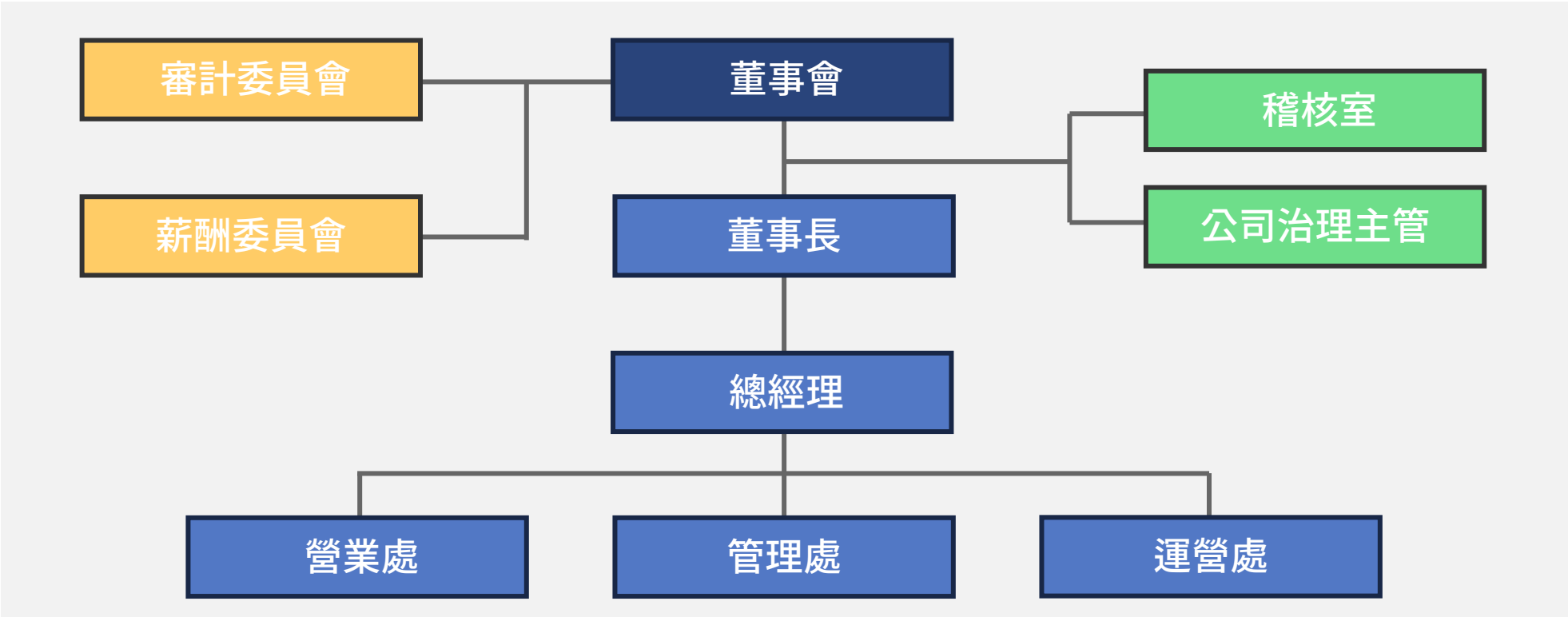
2

2.1 公司治理

董事會結構與運作

董事會為建新國際最高治理單位及重大政策決定者，我們於公司章程中明定董事採取累積投票制度及候選人提名制度，並依照「公司治理實務守則」明文擬定董事成員多元化方針，董事會成員組成應考量多元化。本屆董事會於 2022 年 5 月股東大會選任，由 9 位各專業領域具有豐富經驗成員組成（含 4 位獨立董事，註1），均具備執行職務所須之知識、技能及素養，任期為 3 年。具本公司員工身分之董事佔比為 33%，董事席次中包含 2 位女性董事，年齡分布上，有 5 位董事年齡在 50 歲以下，1 位董事年齡在 51～60 歲，其他 3 位董事年齡則在 61～70 歲。

2024 年度共召開 7 次董事會，全體董事親自出席率達 88.14%，董事會議事內容依據公司章程、董事會議事規則及其他依法令規定應經董事會決議事項擬訂。另為避免利益衝突，影響全體股東權益，公司董事會議事辦法規定，董事與其自身或其代表之法人有利害關係，如有害於公司利益之虞時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，僅得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決。

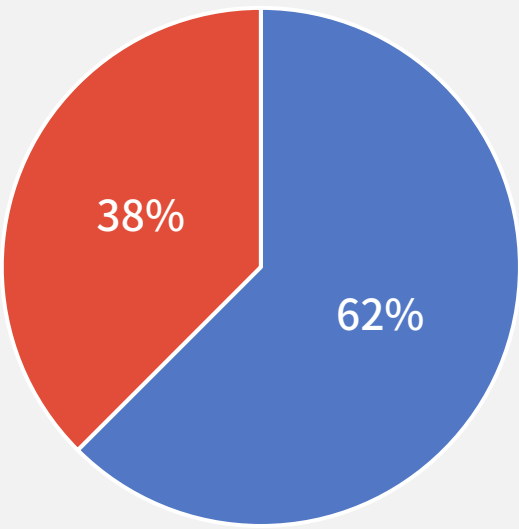


董事姓名	基本組成						董事專業背景		
	職稱	具有員工身分	性別	年齡			產業經驗	財務會計	法律
				50歲以下	51-60歲	61-70歲			
陳彥銘	董事長	V	男	V	-	-	V	V	-
楊世傑	董事	V	男	V	-	-	V	-	-
陳奕蒨	董事	V	女	V	-	-	V	V	-
林祺燮	董事	-	男	-	-	V	V	-	-
林其叡	董事	-	男	V	-	-	V	V	-
莫遠雲	獨立董事	-	男	-	-	V	-	V	V
王晨桓	獨立董事	-	男	V	-	-	-	V	V
蔡世寅	獨立董事	-	男	-	-	V	-	V	-
蔡月雲	獨立董事	-	女	-	V	-	-	V	-

註 1：王晨桓獨立董事於2024年05月09日辭任獨立董事職務。

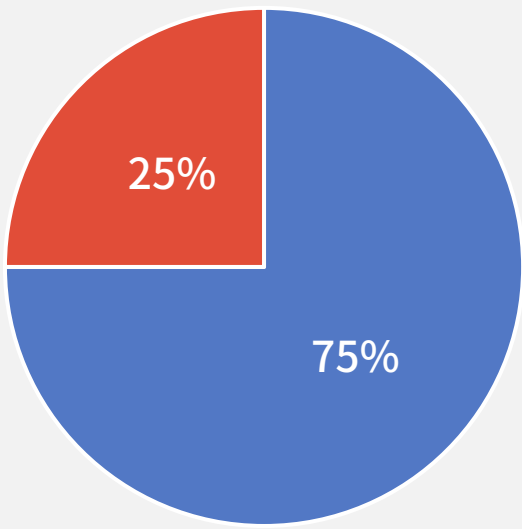
2024獨立董事比例

■ 董事 ■ 獨立董事



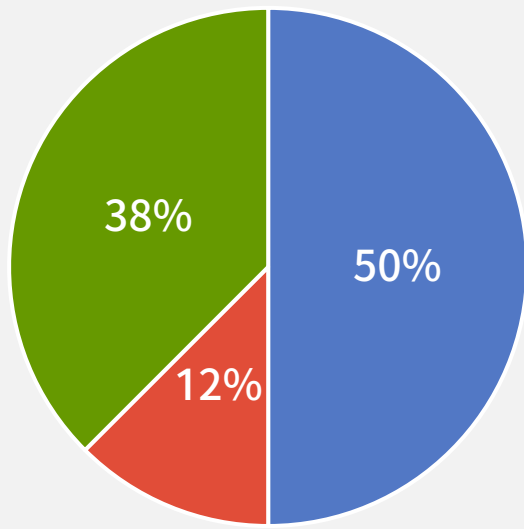
2024董事性別比例

■ 男 ■ 女



2024董事會年齡分布

■ 50以下 ■ 51-60 ■ 61-70



功能委員會

爲有效發揮董事會職能，完善公司治理運作，建新國際於董事會下設置審計委員會與薪資報酬委員會，負責審議重要議案。

委員會名稱	組成與主要職權	2024 年度運作情形
審計委員會	- 由 3 名獨立董事組成 - 財務報表允當表達與否之監督 - 簽證會計師之(選)解任及獨立性與績效監督 - 公司內部控制之有效實施監督 - 公司遵循相關法令及規則之監督 - 公司存在或潛在風險之管控監督	- 審計委員會每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議。 2024 年共召開 6 次會議，委員親自出席率爲 76.19 %。 - 審計委員與內部稽核主管及會計師之溝通情形請詳建新國際 2024 年報。

委員會名稱	組成與主要職權	2024 年度運作情形
薪酬報酬委員會	- 由 3 名獨立董事組成 - 訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 - 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形並訂定個別薪資報酬之內容及數額	薪酬委員會每年至少召開 2 次，2024 年共召開 2 次會議，委員親自出席率達 85.71 %。

董事會利益迴避

爲有效落實利益迴避制度，建新國際於「董事會議事規則」中明定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二等親內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視爲董事就該事項有自身利害關係。董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。有關於董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳建新國際 2024 年報。

董事薪酬制度

建新國際董事薪酬依公司章程規定，需考量對公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業水準。建新董事之酬金，須經薪資報酬委員會審議後，提報董事會討論與決議。

董事專業職能提升

為強化董事專業職能，掌握公司治理、企業永續發展及風險管理等最新趨勢，公司依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」不定期為董事安排進修課程，2024 年本公司董事進修時數共計 54 小時，每人平均 6.75 小時，優於法規建議之每年 6 小時，涵蓋法令遵循、公司治理、風險管理及 ESG 等相關課程。

董事會績效評估

建新國際定有「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，以落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會功能，建立績效目標以加強運作效率。評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。評估由財務部負責執行，採用內部自評方式進行。績效評估結果將送交董事會報告檢討及改進，並作為未來遴選獲提名董事時之參考依據。目前建新尚未將 ESG 與董事會績效進行連結，此部分仍須待內部持續評估討論後決議。

評估對象	評估面向	評估結果
董事會	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	2024年度整體董事會績效評估結果為 98.8 分 (滿分100分)，評估結果良好，並已將評估結果提交至 2025 年 1 月 15 日董事會報告。

評估對象	評估面向	評估結果
個別董事	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	2024年度董事自評結果，各項考核項目之平均分數均達 97 分 (滿分100分)，整體評估結果良好，並已將評估結果提交至 2025 年 1 月 15 日董事會報告。
審計委員會	- 對公司營運之參與程度 - 審計委員會組成與結構 - 提升審計委員會決策品質 - 審計委員之選任及持續進修 - 內部控制	2024年度審計委員會績效評估結果為 98.3 分 (滿分100分)，評估結果良好，並已將評估結果提交至 2025 年 1 月 15 日董事會報告。
薪酬委員會	- 對公司營運之參與程度 - 薪酬委員會組成與結構 - 提升薪酬委員會決策品質 - 薪酬委員之選任及持續進修 - 內部控制	2024年度薪酬委員會績效評估結果為 98 分 (滿分100分)，評估結果優良，並已將評估結果提交至 2025 年 1 月 15 日董事會報告。

2.2 誠信經營

行為規範

建新國際瞭解企業如果使用貪腐、不道德或不誠信的手段進行營運，將會使商譽及利害相關人蒙受損失。為降低企業的貪腐風險，建新國際除於「董事會議事規則」訂有利益迴避規定外，配合「誠信經營守則」、「道德行為準則」等行為準則、適當的薪酬制度及各項健全的內部控制制度與作業辦法等規範，輔以內部稽核作業。建新國際已在新進同仁勞資合約中納入誠信條款，全體董事與經理人均已簽署「未違反誠信原則行為聲明書」，以及全體同仁簽署「反貪腐聲明書」，要求所有員工均清楚了解，並遵守從業道德規範及個人誠信，以落實各項道德規範。

教育訓練

建新國際於新人報到時進行誠信經營守則教育訓練，從新人訓開始落實宣達誠信經營相關政策，讓員工瞭解公司誠信經營政策及其準則規範。每年定期舉辦各式溝通會議及宣導短片對員工進行反貪腐教育訓練，使同仁具備反貪腐之法令觀念，2024 年受訓總時數共計 52 小時。



舉報管道

建新國際設有不合法與不道德行為檢舉通報管道，供利害相關人通報貪腐等不法行為，並有獨立的調查機制，進行相關調查及查證行動。我們每年執行「董事會議事運作之管理」、「審計委員會議事運作之管理」及「薪資報酬委員會運作之管理」稽核作業，核實董事會利益迴避的管理、審計委員會及薪酬委員會運作均符合規定。2024 年間並未發生貪腐及不誠信行為。

內部稽核機制

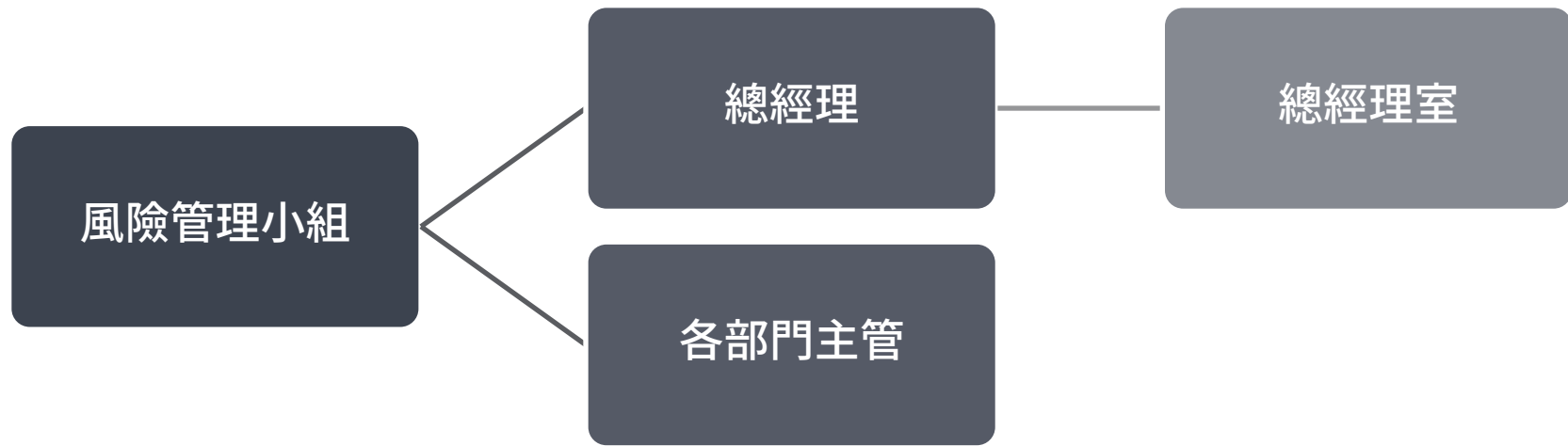
為加強稽核獨立性，建新國際於 2021 年 1 月 20 日經董事會決議修訂「內部稽核實施細則」，明定本公司內部稽核主管之任免，應經董事會通過，設置審計委員會者，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。內部稽核人員之任免、考核、薪酬係由稽核主管依簽核流程簽報至董事長。

建新國際訂有「內部控制自行檢查作業辦法」，內部各單位及子公司定期自行檢查其作業層級之內部控制制度，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查報告。依覆核結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，完成自行檢查內部控制制度工作報告，作為董事會及總經理評估公司整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

2.3 風險管理

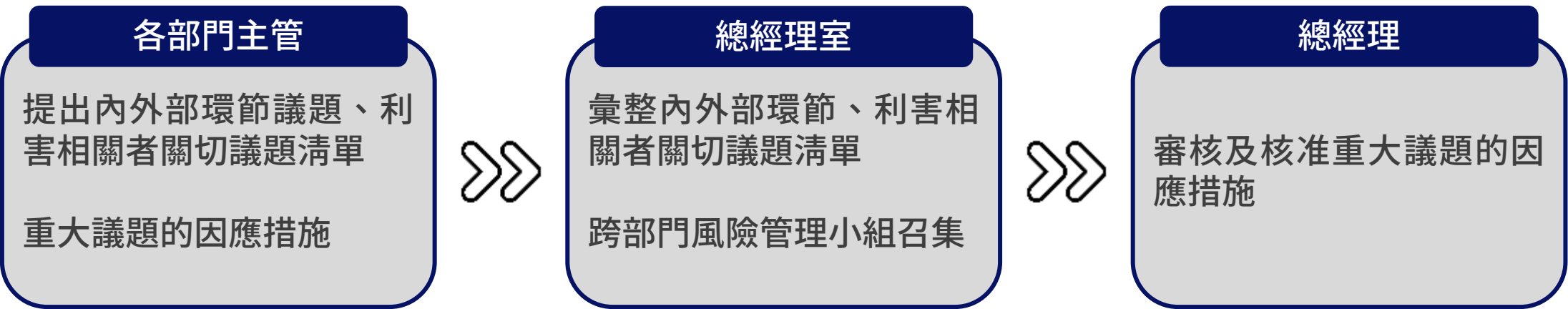
本公司於 2018 年制訂「風險管理程序」，並於 2021 年 1 月提至董事會通過，以作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期評估風險與機會，提早依據風險評估結果採取對策或管制措施，以達組織永續經營之目的。

風險管理組織架構



風險管理程序

與本公司提供之產品、活動或服務相關的內外部環節議題、利害相關者之關注之重大議題皆屬風險管理範疇，風險管理程序如下：



風險主題	風險說明	因應措施
 財務風險	利率變動	●隨時注意市場利率變動並分析對建新及子公司之影響，並與銀行保持密切聯絡並維持良好關係，於往來借款時議定合理的利率價格及條件。
	匯率變動	●掌握外匯市場變化情形，做為產品報價之依據，並視全球總體經濟走勢及海外市場拓展等未來資金需求，來決定是否從事外幣市場避險操作。
	信用風險	●對授信額度之決定及授信核准訂有管理控制程序，以確保逾期應收款項之回收，並針對應收帳款進行預期信用減損損失估計。
 市場風險	產業變化	●多方取得可能影響公司營運之資訊，分析潛在風險並產出對策。 ●利用建新集團一條龍服務優勢，吸引更多元的客戶。
	價格風險	●建立價格提醒機制反應油價波動，並適時反映於費率上。 ●訂定新建物營建合約時納入浮動價格制度，控管建材價格波動風險。 ●藉由一條龍經營，垂直整合優勢，打造差異化優勢，並以專業的服務品質滿足顧客需求，為客戶節省時間成本，提升客戶黏著度。
	人才競爭	●透過電腦化管理系統，縮短作業時間，以有效降低人工成本，並提升員工福利措施，吸引人才流入與降低員工流動率。

風險主題	風險說明	因應措施
 營運 風險	機具故障	●設立維修部門，負責重型機具維修施作及保養規劃管理業務。 ●嚴格縝密的規劃及監造新機具，提升機具使用效率。 ●加強現場人員機具操作訓練與現有機具之維修保養，並落實車輛、設備及設施之管理，降低機具故障風險。
	職業安全	●定期評估法規遵循狀況與建立管理方式，取得 ISO 45001 管理系統驗證。 ●定期舉行環安衛和消防教育訓練，以符合安全衛生法令與緊急應變需求降低危害因子。 ●加強日常宣導及教育訓練，提升現場同仁作業安全意識。
	法規遵循	●與港務公司簽訂長期合約並維繫良好溝通管道，以因應國家港口發展政策。 ●總經理室設立法務專員，提供公司同仁業務相關的法律諮詢，降低法律風險。 ●合約經由內部法務專員擬定及外部法律專家審查，確保法令之遵循。
	人力資源	●對於課長級以上之中間幹部，評估其輪調之可行性，並制定培訓計畫，使中間幹部快速成長，成為公司重要接班人。 ●就業市場改變及教育水平提升，影響基層及技術性勞工短缺，透過結合產學合作、放寬求才門檻及規劃攬才留才方案，藉以紓解缺工之現況。
	資通安全	●公司設有資訊室，負責辨識資訊安全風險並訂定具體管理方案。 ●透過社交工程演練、資安宣導、資安教育訓練等定期演訓，強化同仁資安意識。 ●針對公司軟、硬體設備進行弱點掃描，降低遭駭風險。

風險主題	風險說明	因應措施
 新興 風險	氣候變遷	●定期鑑別氣候變遷對公司營運可能的衝擊、相關風險及機會，決定因應措施及管理方式。 ●職安室隨時關注氣候及呈報異常以利調配應變。 ●善用廣大腹地與優良氣候條件，於倉儲屋頂設置太陽能板，有助於改善倉庫隔熱效果，並有效減少碳排放量。
	環境保護	●針對容易造成粉塵逸散的裝卸作業訂定標準作業流程，並要求現場督工及領班確實執行，確保碼頭環境的清潔。 ●現場作業流程符合所在地環境法規要求，隨時注意主管機關之法令動態若有不符合處即修改或制定相關作業程序，以降低違法風險。 ●機具汰換優先考慮節能環保機種，公司現已租賃數台電動機具，未來將視情況增加數量。
	工作環境熱傷害	●全球暖化趨勢日益明顯，長期高溫對戶外和高溫環境的工作者帶來嚴重的熱傷害風險。我們希望改善倉庫的溫溼度，降低悶熱感，減少炎熱天氣對員工的生理負擔，並降低因高溫引發的工傷事故率。 ●對於工作環境熱傷害的風險，公司也會定期進行相關宣導，提醒同仁注意彼此自身安全與健康管理。
	智財權保護	●委託智慧財產事務所申請新商標以及維護相關商標。 ●由公司法務單位清點公司既有之智慧財產權並定期追蹤。 ●公司新進員工均應簽署保密協議。
	企業形象	●深化新企業識別系統 (CIS)，建立企業商標規範與守則，全面應用於新建辦公場所和各式機具上，對外傳遞一致的品牌形象，提升大眾對於建新形象的好感與認同。 ●重視利害關係人之意見，提供各項溝通管道，及時處理利害關係人之需求，降低任何可能影響公司形象的負面衝擊。

2.4 資訊安全管理

資訊安全管理架構

建新國際除了致力於研發資訊化通關作業、優化資料交換平台外，亦相當重視資訊安全，由資訊室負責每年針對資訊安全完成內部稽核（自我評審）報告，並依公司資訊安全政策，持續關注資訊環境變化趨勢，並參考技術文刊資料，擬定資訊安全防護機制與方案。每年執行安全性檢測，強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範，及第一時間有效偵測並阻絕擴散。

資訊安全政策



恪遵法令訂定相關資訊安全管理規章，對本公司資訊資產提供相當的保護措施，以確保其機密性、完整性、可用性及法律遵循性。



督導本公司同仁落實資訊安全防護工作，建立「資訊安全，人人有責」觀念，提升各業務部門及人員對資訊安全之認知。



定期評估各種人為及天然災害對資訊資產的影響，並訂定重要資訊資產及關鍵性業務之防災對策及災變復原計劃，以確保業務持續運作。



要求本公司全體同仁，以及使用或連結本公司資訊系統之往來廠商，應確實遵守本公司資訊安全相關規定，如有違反者，視其情形懲處。

資安管理執行情形



- 實施 AEO 資訊安全教育訓練共 3 小時，包含基隆報關部、台中報關部、高雄報關部
- 郵件系統 Exchange 後台攔截可疑郵件，過去兩個月共 1,282 封
- 台北機房網路防火牆後台攔截疑似網路攻擊共 1,519,279 次
- 電腦防毒軟體F-secure共攔截疑似病毒 120,174 次



- 每年依公司資訊安全政策，持續關注資訊環境變化趨勢，並參考技術文刊資料，擬定資訊安全防護機制與方案。



- 每年執行安全性檢測，強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範，及第一時間有效偵測並阻絕擴散。

2.5 客戶服務管理

客戶關係與服務品質維護

建新國際提供客戶一條龍的物流服務，同時協助客戶提升營運效率，降低成本，近年來合作效果良好，深獲客戶之肯定。而良好的客戶關係有助於建新維持產業領導地位，我們透過多元的溝通管道，包括見面會議、電話會議、信件往來、作業前會議及即時通訊溝通平台等，了解客戶需求，建立長期合作關係。客戶的建議是提升服務的原動力，因此，我們訂定「客戶抱怨處理程序」及「客戶滿意度衡量程序」，平時針對客戶抱怨要求即時處理，每年對客戶進行客戶滿意度調查，充分掌握客戶意見與需求，並由公司內部檢討機制追蹤改善。

1 客戶抱怨內容書面化

事業處人員接到客戶抱怨後，需將其抱怨內容填入「客戶抱怨處理單」。

2 立即對策、原因分析及改善措施

原因屬於客戶本身，需與客戶說明原委；若屬於本公司責任，經辦人員擬定及執行矯正措施。

3 處理結果確認及回覆客戶

改善措施完成後，由受理部門主管確認處理結果，並將處理情形回覆客戶，記錄客戶反應。

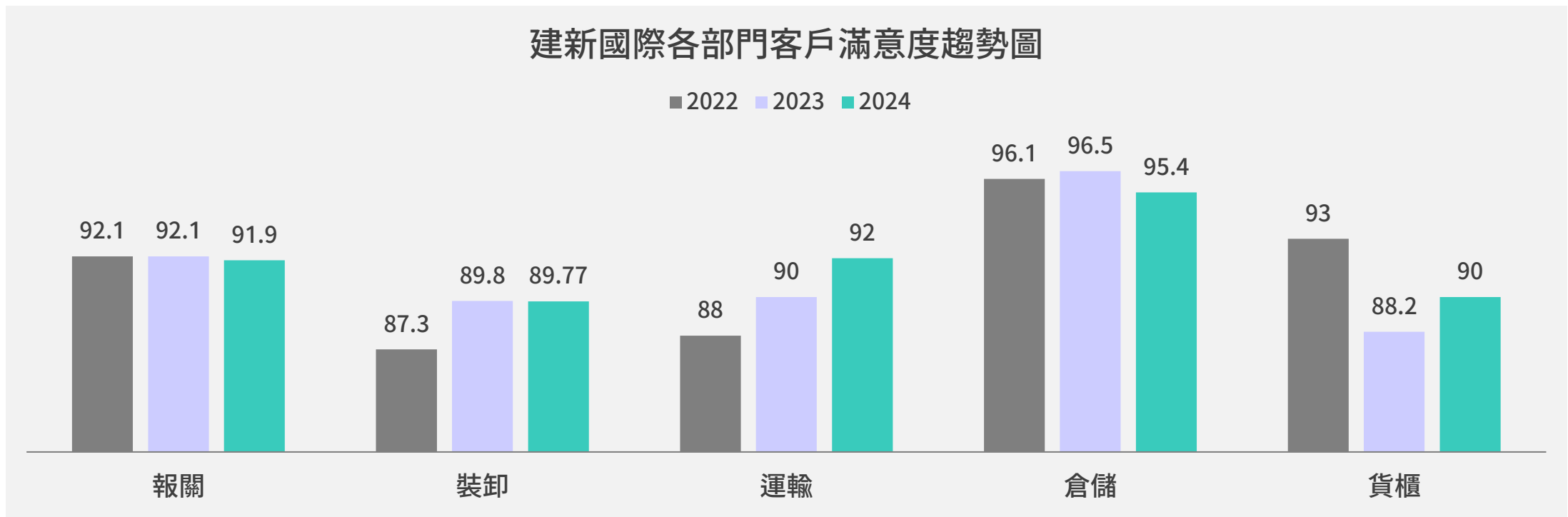
4 結案與留存

客戶若回覆滿意，需呈處主管簽章始可結案，反之則須考慮是否退回承辦單位重新處理，並將記錄留存，供後續管理審查會議或績效考核使用。

客戶滿意度

為了解客戶對建新提供服務的意見，除了業務部門平時與客戶的聯繫外，每年會透過問卷方式對客戶進行滿意度調查，以確保客戶的需求得到充分了解與妥善回應，針對滿意度未達標準的客戶提出改善計劃且追蹤執行結果，以持續提升服務品質。

滿意度調查內容包含服務品質、服務態度及服務效率三大面向，每項非常滿意 10 分，滿意 8 分，尚可 6 分，不滿意 4 分，很不滿意 2 分，總計共100 分。2024 年度參與調查客戶數為報關 54 家、裝卸 9 家、運輸 55 家、倉儲 17 家、貨櫃 50 家。調查結果與 2023 年度相近，各部門均達成客戶滿意度目標，建新將持續朝各方面努力以提升服務品質，並追求在客戶滿意度上有更卓越的表現。



客戶資料保護

針對客戶隱私保密方面，建新國際依據個人資料保護法訂定「電腦處理個人資料作業程序」，並確實執行相關措施，以確保客戶的資訊資產皆受到適當保護，2024 年均無發生違反或侵犯隱私之情事發生。

2.6 供應商/承攬商管理

供應商/承攬商管理政策

為實踐本公司對供應商之品質、交期、配合度及價格管理，並期與供應商共同達成良好道德標準、尊重勞動人權與環境永續之目標，建新國際制定「供應商管理程序」，除建立供應商評選作業方式及定期評核外，亦不定期於供應商溝通會議中宣導企業社會責任，以及要求採購金額達一定門檻之供應商簽屬「供應商企業社會責任自評表」及「人權及環境永續條款承諾書」，對於實踐企業社會責任表現良好之供應商，給予優先比議價機會。建新以嚴謹永續的思維審視供應商，期盼能與供應商為環境保護及人權維護共同努力。



- ◆ 建立誠信經營之企業文化，促進廉潔、透明及負責之經營理念。
- ◆ 遵循各級政府、主管機關頒布之相關法令規章，並鼓勵供應商願以優於法令規範之標準要求自己。



- ◆ 供應商所有員工之解雇與資遣均應符合法令規定，不壓榨員工。
- ◆ 禁止僱用童工，無歧視及禁止不人道待遇。



- ◆ 供應商在本身之營運作業與提供商品及服務中，應遵守國家環境保護相關法規，積極採取實際行動，避免造成任何形式之汙染。



- ◆ 供應商應提供所有員工安全及衛生之工作環境。
- ◆ 遵守本公司承攬商施工安全管理辦法，並依職安衛生相關法規行事。

供應商溝通會議

建新國際定期與重要供應商進行證照管理、工安環保事件分析、稽核缺失檢討及缺失改善追蹤，以確保供應商符合本公司的需求，進而提供穩定的服務品質。2024 年共召開 15 次供應商溝通會議，較去年有所成長。

項目	2022	2023	2024
供應商溝通會議 (次)	4	10	15
供應商行為準則簽署 (份)	5	20	8

供應商評鑑

建新國際定期對符合條件之供應商進行評核作業，並由各權責單位彙整後於管理審查會議中提報，以監控供應商績效。評核獲得甲等之供應商，公司將加強與其往來；評核獲得乙等之供應商則維持不變；評核獲得丙等之供應商，公司將減少與其交易並通知改善，若連續兩次未達 60 分標準，公司將取消其供應商資格。2024 年已完成供應商評鑑家數達 27 家。

等級	總分	2022	2023	2024
甲等	90分以上	0	0	0
乙等	60~89 分	30	60	27
丙等	59分以下	0	0	0
評鑑家數		30	60	27



綠色營運

3.1 氣候變遷因應

3.2 環境永續管理

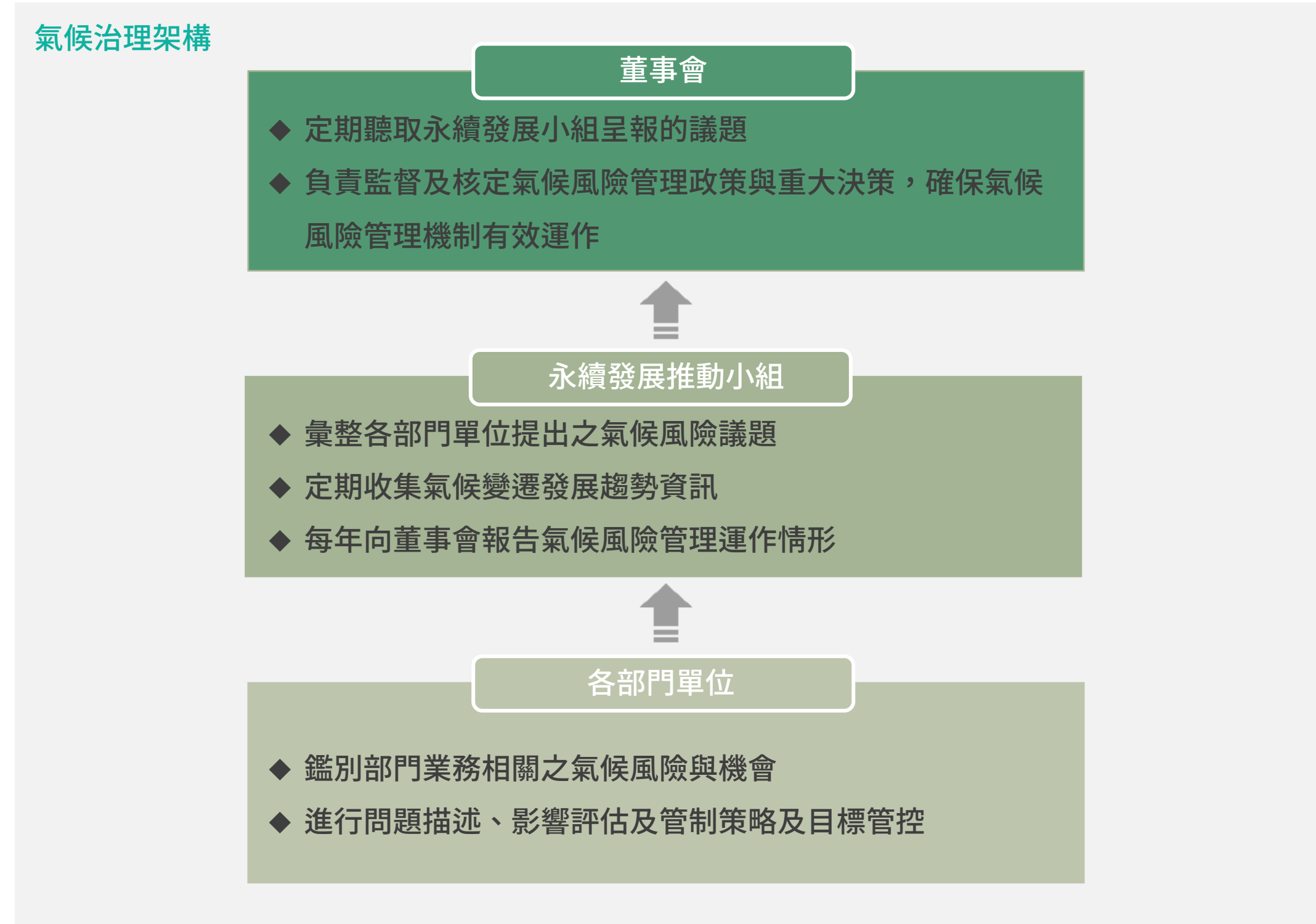
3.3 氣候行動

3

3.1 氣候變遷因應

氣候變遷相關財務架構揭露（TCFD）

溫室效應造成氣候變遷並對環境與營運造成衝擊，使得企業面臨的外在環境挑戰與日俱增，為瞭解氣候變遷對環境與營運之影響，建新國際導入氣候相關財務揭露框架（TCFD），並進行年度風險評估，將氣候變遷風險列為重要關切議題，由各單位進行問題描述、影響評估及管制策略及目標管控後，提報永續發展推動小組議定呈核後向董事會報告。



建新國際參酌 TCFD 工作小組發布的《氣候相關財務揭露建議》，透過系統性的揭露架構引導，檢視在營運過程中面臨到氣候變遷對公司潛在的風險、機會及財務影響，並規劃相關減緩與調適計畫。

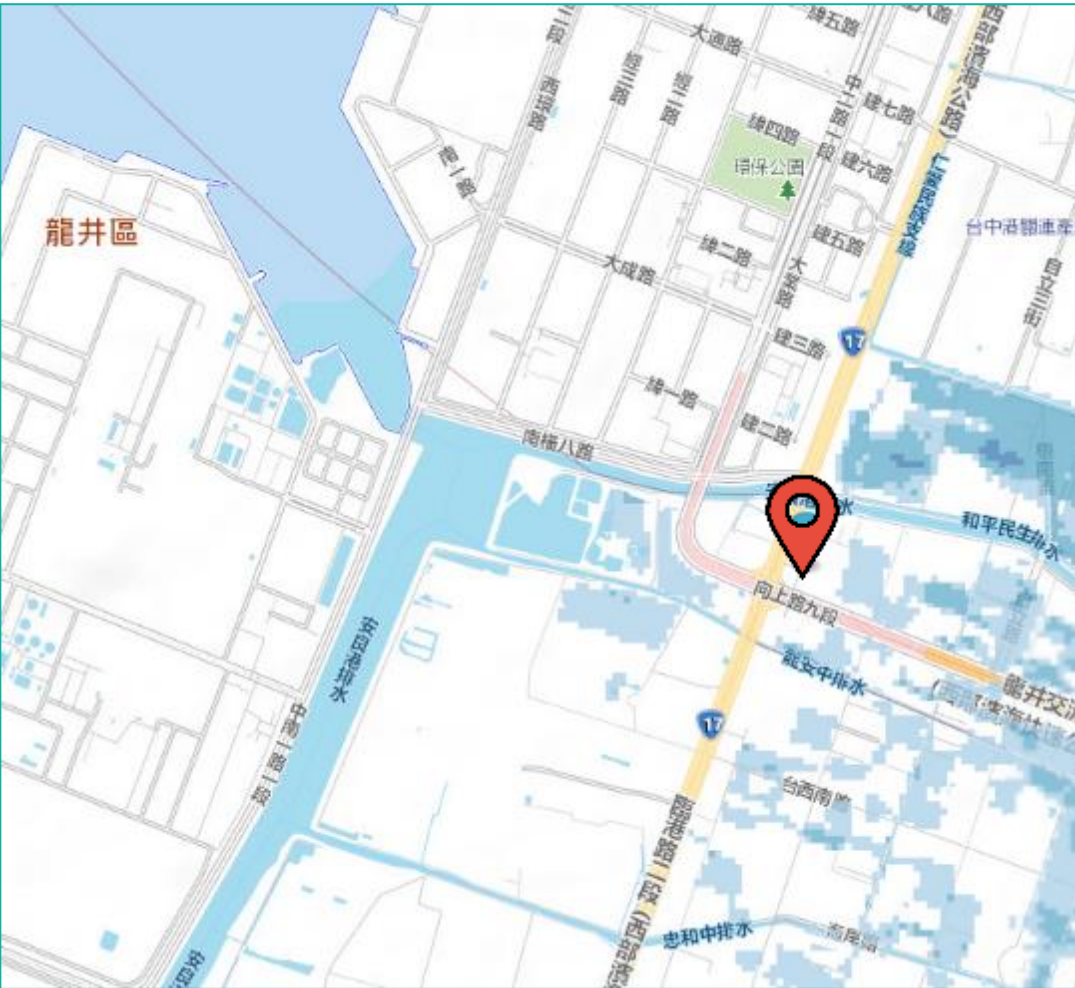
核心要素	建新國際氣候變遷因應說明
治理	◆ 公司設置永續發展推動小組，定期審視氣候變遷風險與機會，每年向總經理及董事會報告氣候風險監控情形，包含當年度節能減碳成效、氣候變遷風險及機會行動執行結果，以及次年度執行計畫，提升公司因應氣候變遷風險之能力。 ◆ 2024 年度運作情形已於 2025 年 3 月 4 日向董事會報告。
策略	◆ 透過跨小組討論鑑別氣候變遷風險與機會，評估上述風險與機會對於公司營運及財務的潛在衝擊、衝擊時間及衝擊程度。 ◆ 考量不同氣候相關情境及國內外減碳路徑，進行情境分析，制定因應轉型風險與實體風險之策略。
風險管理	◆ 建立公司的氣候風險鑑別及管理流程：透過風險矩陣圖，依據衝擊程度與衝擊可能性，評估對營運及財務具有實質潛在影響的氣候變遷風險與機會，並依據矩陣結果擬訂因應方案。 ◆ 於現有企業風險管理機制納入氣候因子，強化各單位氣候風險、機會偵知、應變及控管機能，並將氣候風險機會議題納入公司整體策略規劃。
指標與目標	◆ 設定評估氣候風險及機會使用之指標，於永續報告書中揭露公司溫室氣體排放及能源使用情形。 ◆ 永續發展推動小組持續蒐集相關資訊，如用水量、用電量、災害發生造成營運中斷天數等，訂定能源管理目標並定期檢視績效成果。目標為每年減少碳排放密集度 1 %。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

1 氣候變遷情境模擬分析

實體風險方面，我們採用 IPCC AR6 中 SSP1-1.9 以及 SSP5-8.5 排放情境進行模擬，並以建新國際總部所在地為範疇，比較基期與未來的氣候變遷關鍵指標，主要參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫（Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCiP）的臺灣氣候變遷關鍵指標，以及國家災害防救科技中心所發布的氣候變遷災害風險圖，作為風險評估之參考。另外，我們也針對建新各營業處所進行日降雨量超過 650 毫米的極端降雨淹水潛勢評估，結果顯示各營業處所所在位置均不在極端降雨情境下的淹水潛勢區，但為防範未來可能發生更極端的降雨現象，我們仍會定期進行排水系統的檢測與清理，降低淹水的可能性。

轉型風險方面，除了主要考量臺灣 2022 年 3 月正式公布之「2050 淨零排放路徑及策略」，此外，由於建新客戶涵蓋多項產業且從事外銷，故亦採用「IEA 全球淨零排放路徑」進行評估。



▲ 淹水災害潛勢地圖 - 梧棲保稅倉庫



▲ 淹水災害潛勢地圖 - 總公司、貨櫃部、運輸部

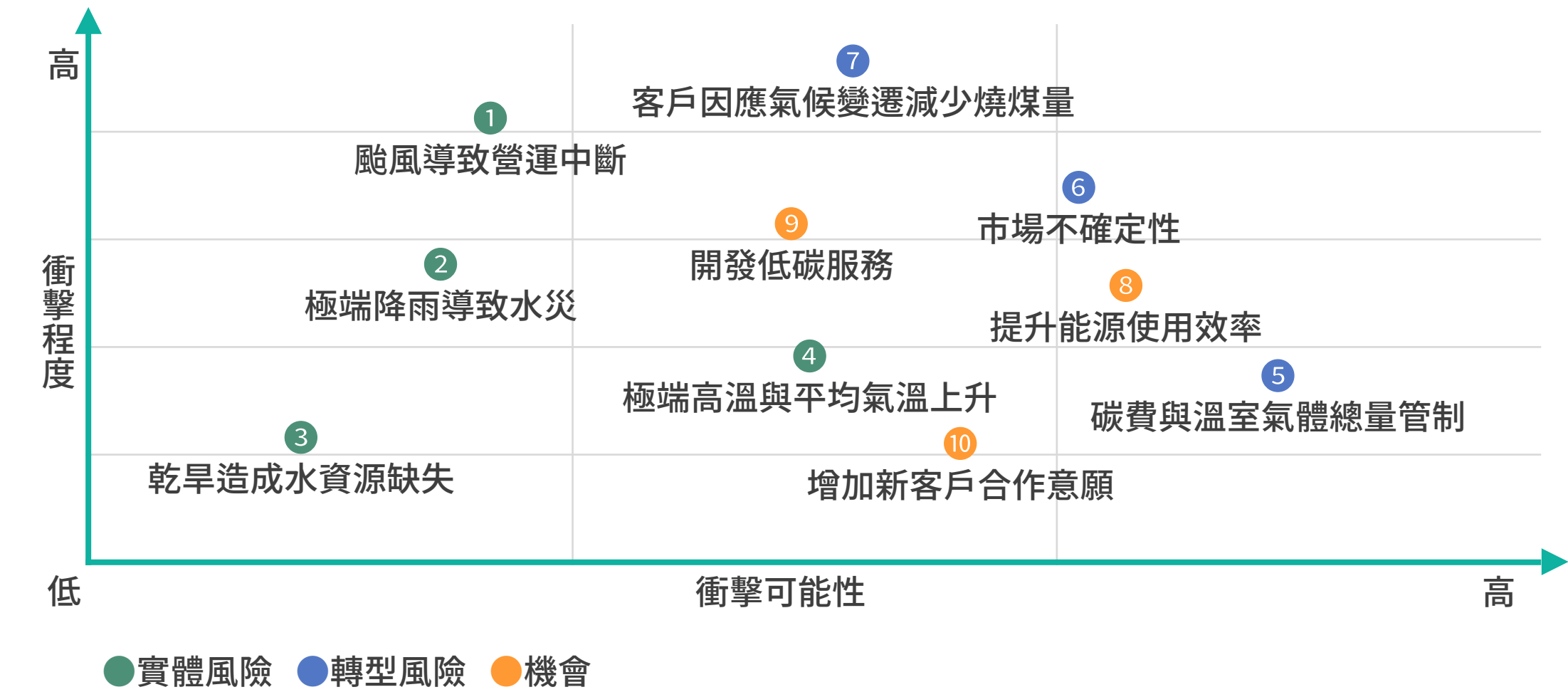
2 氣候變遷相關風險與機會議題蒐集

我們蒐集氣候變遷相關風險與機會議題主要來源包含：

- ◆ 建新各部門營運型態以及所在位置
- ◆ 國際與國內淨零碳排的趨勢
- ◆ 利害關係人關注議題
- ◆ 國際與國內法規的演變
- ◆ 同業關注重點及環保趨勢
- ◆ 公司未來發展策略

3 氣候變遷相關風險與機會矩陣分析

我們依據各項議題之衝擊程度與發生可能性進行評估，製作風險與機會矩陣圖，並予以排序。衝擊程度考量對公司營運、財務、員工安全及聲譽等造成不同程度的衝擊，而衝擊可能性則依時間長短對應發生次數。實體風險部分主要針對台中總部之港區環境進行評估，轉型風險及機會則依據對於公司未來營運可能造成的潛在影響進行評估，經過矩陣分析後定義出風險與機會之優先順序。



4 氣候變遷相關財務影響分析與因應

氣候變遷相關風險說明			衝擊程度	影響時間	潛在財務影響	因應策略
風險類型	風險因子	風險描述				
實體風險	颱風	強風豪雨造成營運中斷、設備受損	高	短/中	營運中斷、設備維護及維修成本升高	◆ 隨時關注氣候及呈報異常以利調配應變 ◆ 落實場區及設備巡檢作業，降低財損風險 ◆ 藉助產物保險機制分擔部份災害損失風險
	極端降雨	淹水事件增加	中	短/中	設備與貨物受損，導致營運成本提升	
	極端高溫	平均溫度上升	中	中/長	用電量增加使得營運成本與碳排放量上升	
轉型風險	政策與法規	碳費與溫室氣體總量管制，影響營運成本	中	中/長	為符合法規要求造成營運成本增加	◆ 監測能源耗用量及碳排放量，並定期檢討能源耗用情形 ◆ 購置車輛及機具以效率及節能為優先
	市場不確定性	服務不符客戶或市場對低碳服務的要求	高	中/長	服務需求量下降導致營業收入減少	◆ 持續優化物流路線、精進節油措施 ◆ 提高關注綠色服務客戶的認同度，進而加大對建新服務的需求意願 ◆ 定期蒐集國內外氣候變遷延伸之相關議題，提升與同業的差異性
	客戶行為改變	客戶因應氣候變遷減少燒煤量	高	中/長	煤炭進口量下降，導致裝卸量減少，營收下降	◆ 持續關注客戶產業動態，提前掌握煤炭需求 ◆ 推動卸煤事業轉型

氣候變遷相關機會說明	影響時間	潛在財務影響	因應策略
提升能源使用效率	中/長	降低營運成本、提高資產價值	◆ 汰換老舊機具，優先採購節能環保產品，目前已租賃數台電動堆高機，未來將視情況增加電動機具數量 ◆ 與業者合作建置太陽能光電系統，善用倉儲部門大面積屋頂，並有助於倉庫隔熱效果
開發低碳服務	中/長	提高競爭門檻、增加營業收入	將新科智慧物流園區打造為銀級智慧綠建築物流中心，並以環保、安全、節能減碳等核心構面作整體性的專業規劃，提供目標市場國內外客群環保及優質的客製化全溫層物流服務
增加新客戶合作意願	中/長	爭取加入綠能產業鏈、創造新的收入來源	◆ 與風電科技產業進行合作，打入綠能供應鏈，提升企業形象 ◆ 掌握客戶動態，推動煤炭儲放服務轉型為替代能源儲放服務

3.2 環境永續管理

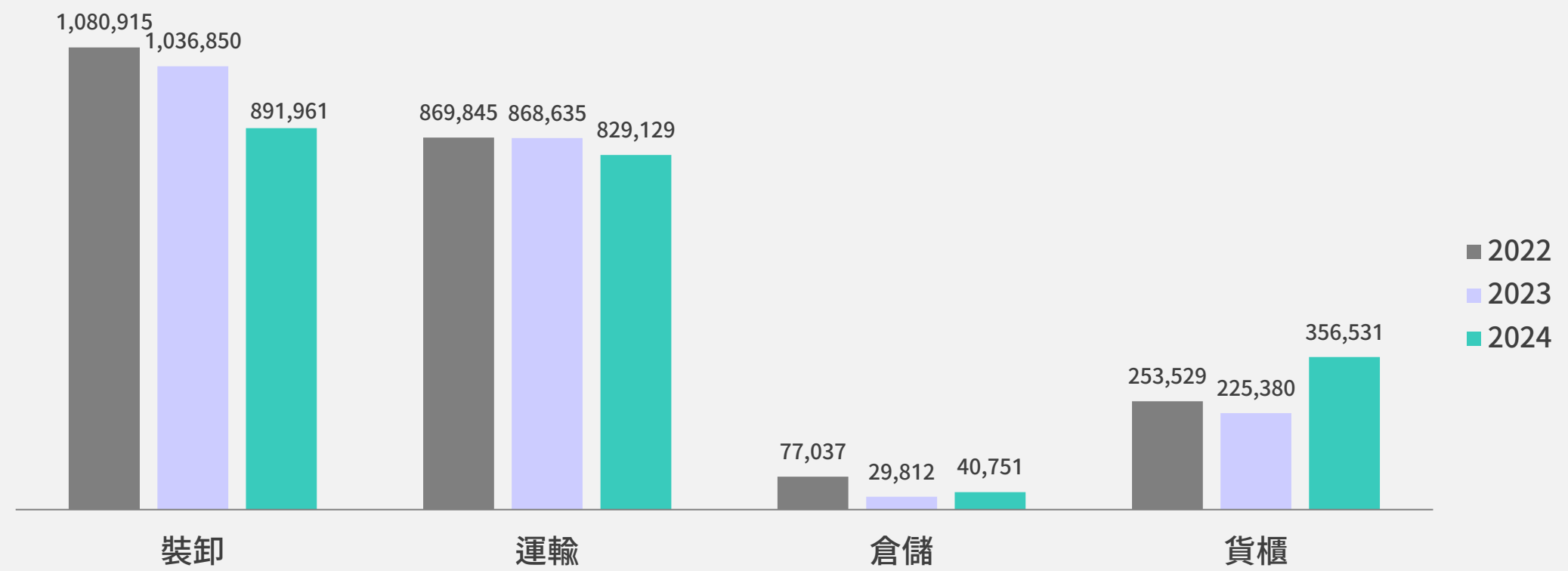
能源管理

建新國際為提供報關、裝卸、倉儲、貨櫃及運輸服務之物流公司，並未從事產品生產。主要使用能源以裝卸機具及運輸設備所需之柴油為最大宗，其次則為用於辦公室與倉庫照明系統、空調系統及自動化設施之外購電力，柴油來源為中油公司，電力則為台電所提供。

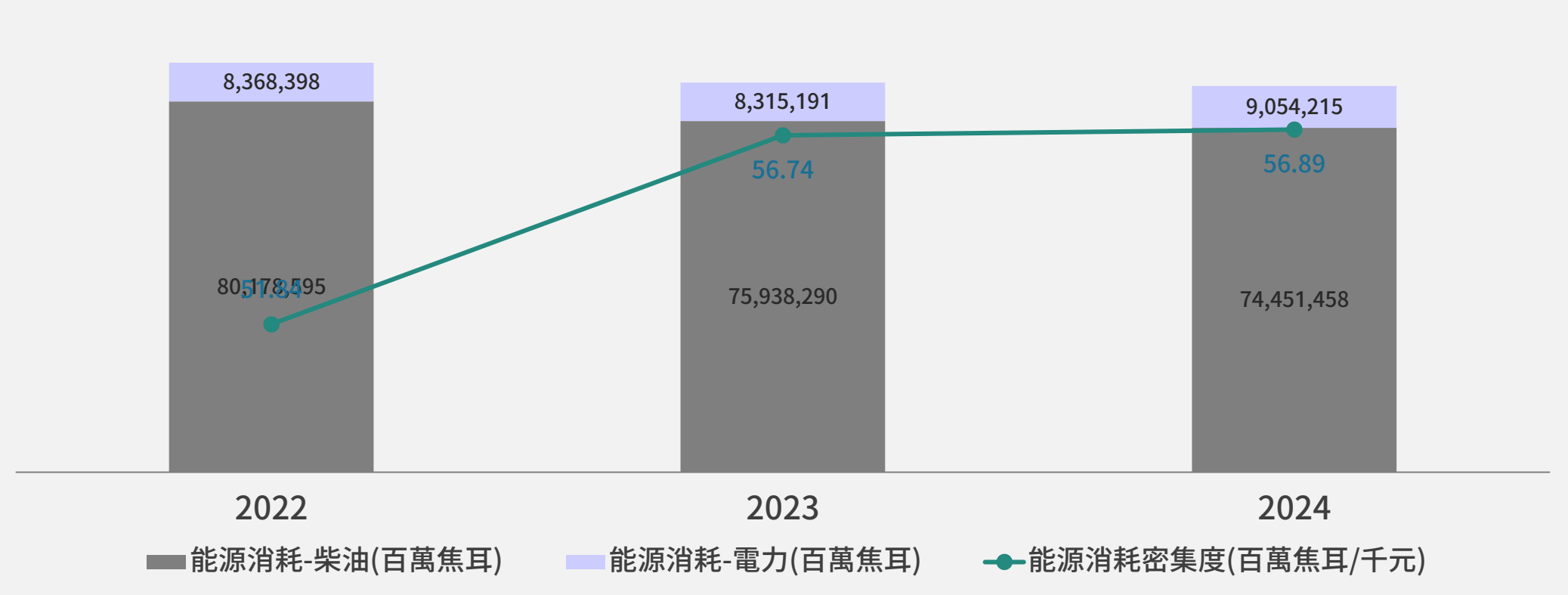
分析 2024 年度各部門用油概況，裝卸部因業務量下滑，導致柴油使用量較上年度減少；倉儲部、貨櫃部雖部分機具已採用電動堆高機，然因業務量較前一年度成長使得柴油使用量增加許多；運輸部則因持續導入車隊管理系統及更換環保柴油車輛漸收成效，柴油使用量明顯有感下降。2024 年能源消耗總量為 83,505,674 百萬焦耳，能源消耗密集度則為 56.89 百萬焦耳 / 千元，較去年微幅增加約 2.6 %，主要受到 2024 年營收減少的影響。

能源類型 / 項目	單位	2022	2023	2024
柴油	公升	2,281,327	2,160,677	2,118,372
	百萬焦耳	80,178,595	75,938,290	74,451,458
外購電力	度	2,325,692	2,310,905	2,516,290
	百萬焦耳	8,368,398	8,315,191	9,054,215
能源消耗總量	百萬焦耳	88,546,993	84,253,480	83,505,674
營業收入	千元	1,708,001	1,484,859	1,467,721
能源消耗密集度	百萬焦耳 / 千元	51.84	56.74	56.89

建新國際運營部門柴油用量趨勢圖



建新國際能源消耗總量與密集度趨勢圖



註1：能源換算係用經濟部能源局 2019 年公告之能源產品單位熱值表計算，柴油 1 公升熱值為 8,400 千卡，電力 1 度熱值為 860 千卡，每千卡 = 4,184 千焦耳。

溫室氣體管理

建新國際主要營運地點為臺中港區，營運活動皆遵守當地環境法規。建新國際雖非製造業，但我們仍密切注意相關法令的要求，並依經濟部能源局及相關單位最新公佈資料，自行統計溫室氣體排放量。建新國際能源使用所排放之溫室氣體，排放來源包含服務機具與運輸設備的柴油使用及外購電力。由於產業特性，機具及運輸設備的直接排放占整體 82.09 %。2024 年因漸次採用電動作業機具，機具及運輸設備排碳改善，整體排放量較去年度減少約 0.6 %，而排放密集度較去年度增加約 4.3 %，則是因為今年度營收下滑幅度導致，未來將持續盤查建新國際所排放的溫室氣體，以掌握對環境所產生的衝擊影響。

項目	單位	2022	2023	2024
範疇一	二氧化碳當量公噸 (公噸CO ₂ e)	6,046.28	5,726.53	5,606.67
範疇二		1,151.22	1,143.90	1,222.87
排放總量估算		7,197.49	6,870.43	6,829.54
營業收入	百萬元	1,708	1,485	1,468
排放密集度	公噸CO ₂ e / 百萬元	4.21	4.63	4.65

註1：使用能源局公告之全國電力排放係數，2024年計算使用2023年係數，2023年為0.494kg CO₂e/ 度，2022年為0.495kg CO₂e/ 度。柴油排放係數參照環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版（108.06）內之對應係數。

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC _s	PFC _s	SF ₆	NF ₃	總量
公噸CO ₂ e / 2024 年	6,734.37	7.37	87.8	-	-	-	-	6,829.54

水資源管理

建新國際營運據點所需用水由自來水公司供應，未有因為營運用水而受影響之水源，無使用來自地表水、地下水與海水等水源。本公司放流水分為民生用水與工業用水，民生用水排放地為市政府之處理系統，未有排放至自然水體；工業用水主要為貨櫃中心洗櫃使用，經過本公司汙水設備處理後排放至下水道，放流水質皆優於環保放流水標準。公司依法每半年進行放流水水質檢測，並依規定進行申報。2024 年取水量及排水量皆為 18.84 百萬公升，因本公司並無從事製造生產，故耗水量為 0 公升。

2022~2024 年水資源使用量

項目	單位	2022	2023	2024
總取水量	百萬公升	27.34	25.96	18.84

2024 年廢水檢測數據

期間 / 項目	懸浮固體 (SS)	化學需氧量 (COD)	酸鹼度 (ph值)	水溫 (°C)
標準值	< 30 mg/L	< 100 mg/L	pH 6~9	夏季38°C 冬季35°C
2024 年上半年	< 2.5	17.4	6.7	33.9
2024 年下半年	< 2.5	74.8	6.9	27.6

廢棄物管理

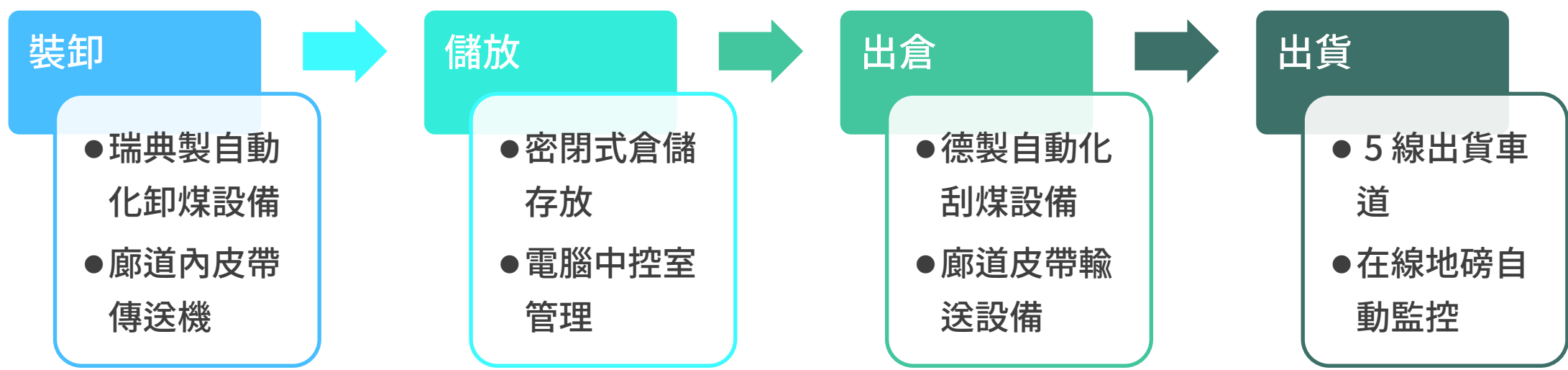
建新國際非製造生產公司，無事業廢棄物，僅有一般廢棄物，相關清除和處理作業皆委託具有環保署認可之國內合格清理公司簽訂清理合約。非回收的一般事業廢棄物以焚化爐為最終處置地點；可回收的廢棄物則由清運公司自行回收處理。因以合約方式明定清運數量，無另外統計一般廢棄物數量，故揭露數量為合約簽訂數量。

項目	單位	2022	2033	2024
一般廢棄物	公噸	25.2	25.2	25.2

空氣品質管理

建新國際屬於物流服務業者，並無空氣污染物排放問題，惟臺中港區因臨海，長年海風強勁，在裝卸逸散性貨物過程中易導致粉塵溢散，就此，建新國際引進台中港區唯一旋轉貨櫃裝卸機具，亦委託國內機械廠設計製造二部環保高效率卸料機，較同業其他類似機種，更設有集塵設備抑制揚塵，在裝卸過程以專用機具取代傳統作業，提升裝卸效率及防制空污效果，保護現場同仁及當地居民之安全衛生。後續儲放則全面採取室內儲存，以降低逸散及貨損風險。

建新國際子公司「安順裝卸」為目前臺中港區域內唯一設有室內煤倉之裝卸業者，在煤炭裝卸作業上亦為臺中港唯一具備全程密閉式裝卸的環保裝卸公司。裝卸成本雖較傳統卸煤高，但能提升裝卸效率，大幅減少煤塵溢散，有效降低對於環境的污染，保障現場同仁及周圍居民的呼吸健康。室內倉儲可提供客戶共約 40 萬噸煤炭室內儲存服務，全程由電腦中控室管理。並配置自動化刮煤設備卸煤及廊道皮帶輸送設備出倉至發貨站裝車，配合 5 線發貨車道及在線地磅自動監控系統，進行一次性精準裝車發貨作業，免除作業車輛冗長等候、重機械車來回加減之柴油能耗及廢氣排放。



3.3 氣候行動

環保政策

為落實環境政策，建新國際訂有「節能減碳管理辦法」，規範能源節約減碳管理作業要項，確立各單位的工作內容，我們秉持「高效率、高價值、低汙染、綠採購」四大原則，推動各項節能減碳活動，以下為我們的具體作法及規定：



高效率：提高服務效率以降低能源消耗

- ◆ 精進流程：建立標準化作業流程，提升服務品質並降低能源虛耗情形
- ◆ 視訊會議：跨部門會議採用線上會議模式，減少通勤產生的碳排放
- ◆ 數位化作業：採用電子公文系統及線上表單系統，減少紙本作業及文件運送產生的碳排放



高價值：增加能源使用的附加價值及資源回收再利用

- ◆ 重複利用：內部公文袋與卷宗夾重複使用，提升資源利用效率
- ◆ 文件傳送：公司內部文件傳送採單日隨貨運公司團體件集體遞送
- ◆ 減少空趟：優化派車系統，提升回程裝載率及整體運能



低汙染：追求低碳車輛與機具，以低(零)汙染設備取代傳統設備

- ◆ 裝卸機具：持續投資集塵式機具，減少粉塵逸散情形，維護空氣品質
- ◆ 電動堆高機：倉儲部採用電動堆高機，減少能源使用及碳排放量
- ◆ 運輸車輛：運輸車輛已全數汰換至 5 期、6 期環保法規柴油車輛

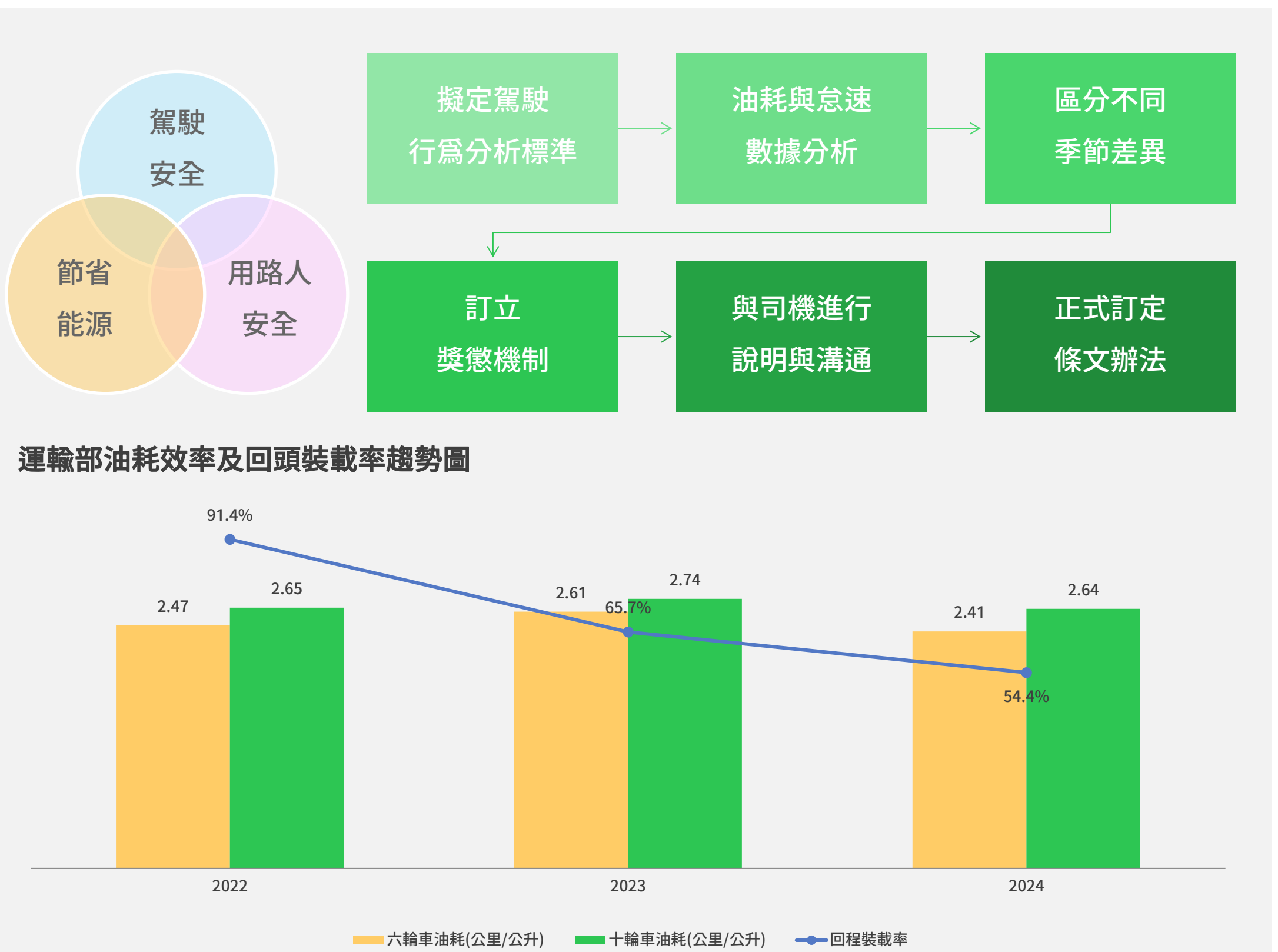


綠採購：汰舊換新時優先考慮具環保標章之設備

- ◆ 紙類用品：公司採購之影印紙及衛生紙均取得 FSC 森林驗證
- ◆ 燈具更新：營業場所及辦公室之燈具更換採用 LED 燈具
- ◆ 太陽能發電：配合政府能源轉型政策，設置太陽能發電系統

車隊管理

自2023年起運輸部導入車隊管理系統，透過運輸部駕駛行為分析與油耗及怠速標準訂定，培養司機良好的駕駛習慣，並對異常駕駛行為進行輔導改善，減少車機磨耗，確保司機駕駛安全，同時可減少駕駛不當怠速或不良習慣導致的油耗損失，達到節能減碳的目標。



太陽能發電

建新國際響應政府能源轉型計畫，陸續於梧棲倉、清水10C自貿倉及物流倉屋頂，與業者合作建置太陽能光電系統，善用倉儲部占地面積廣之優勢，並有助於改善倉庫隔熱效果，以及有效減少碳排放量。2024 年度累積發電量合計為 6,790 千度，減碳量約 3,346 公噸，未來建新仍將持續評估原有及新建倉庫設置太陽能板之可行性，為再生能源及環境永續盡一份心力。

項目	單位	2022	2023	2024
太陽能發電量	千度	7,140.51	6,759.09	6,790.43
減碳量	公噸CO ₂ e	3,534.55	3,345.75	3,354.47

註1：減碳量係依能源局最新公布之電力排放係數估算



環保投資

建新國際在設備汰舊換新時，遵守公司制定之節能減碳辦法，優先考慮具環保標章之設備，另為符合環保規定，亦持續更新空汙防制設備，2024 年環保投資項目主要為電動堆高機租賃、LED燈具和環保曳引車的購置，今年度環保相關的投資金額較去年度大幅增加。

年度	投資金額	投資項目
2022	9,502 萬元	環保等級曳引車、LED燈具、裝卸防逸散設備
2023	673 萬元	電動堆高機租賃、LED燈具、裝卸防逸散設備
2024	2,941 萬元	電動堆高機租賃、LED燈具、環保等級曳引車

法規遵循

我們持續精進各項作業流程，並定期舉行員工教育訓練，要求作業場域之清潔作業於規定時間內確實執行，竭力維護環境，以達港公司以及當地主管機關的要求，2024 年有3件環境保護相關裁罰發生。



共好共榮

4.1 人力結構

4.2 幸福職場

4.3 人才培育

4.4 職場健康與安全

4.5 社會參與

4

4.1 人力結構

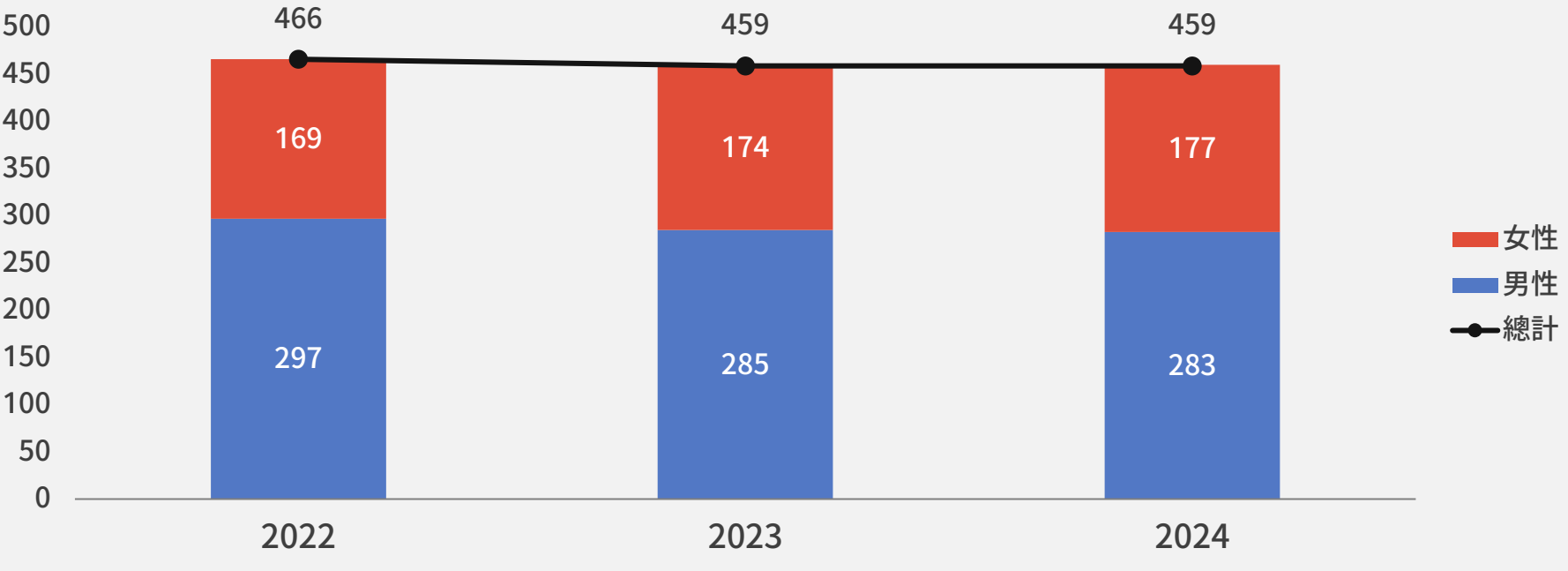
人力分布

建新國際相信多元化觀點、經驗及背景可以增強團隊合作，在人力結構方面持續保持穩健並不斷注入優秀人才，我們致力於建立多元化環境，為同仁提供發展及參與機會。

2024 年年底，建新國際員工總人數為 460 人，依職務類別區分共有 80 位主管人員、269 位現場人員、3 位業務人員與 108 位行政人員。由於今年新進人員流動率較去年高，故年資分布以 10 年（含）以上為最多；在員工年齡分布上，建新國際員工以 30 至 50 歲的青壯人力為主，可以避免勞動力高齡化情形發生，並符合現場單位之人力需求；在員工學歷分布上，主要集中在高中職至大學（專）學歷。

基於產業特性及就業市場供給等因素，現場職位男性員工比例較女性高，行政支援則是女性員工比例較男性高。建新國際管理職位男女比例約為 2.07：1，亦是受到產業特性影響，人員調動將視升職、人才培育、現場需求等情況進行人員調整。

建新國際人力趨勢圖



類別 (2024年)		男性		女性		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
職別分布	現場職位	202	71.4 %	67	37.9 %	269	58.5 %
	行政支援	26	9.2 %	82	46.3 %	108	23.5 %
	業務行銷	1	0.4 %	2	1.1 %	3	0.7 %
	管理職位	54	19.1 %	26	14.7 %	80	17.4 %
年齡分布	未滿 30 歲	22	7.8 %	36	20.3 %	58	12.6 %
	30 至 50 歲	192	67.8 %	118	66.7 %	310	67.4 %
	51（含）歲以上	69	24.4 %	23	13.0 %	92	20.0 %
年資分布	未滿 3 年	75	26.5 %	58	32.8 %	133	28.9 %
	3 – 6 年	69	24.4 %	34	19.2 %	103	22.4 %
	6 - 10 年	45	15.9 %	29	16.4 %	74	16.1 %
	10 年（含）以上	94	33.2 %	56	31.6 %	150	32.6 %
學歷分布	高中以下	31	11.0 %	0	0.0 %	31	6.7 %
	高中職	153	54.1 %	44	24.9 %	197	42.8 %
	大學（專）	88	31.1 %	129	72.9 %	217	47.2 %
	碩博士	11	3.9 %	4	2.3 %	15	3.3 %

類別 (2024年)		男性		女性		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
國籍分布	本國籍	280	98.9 %	177	100.0 %	457	99.3 %
	外籍	3	1.1 %	0	0 %	3	0.7 %
雇用類型	永久聘雇員工	283	100 %	177	100 %	460	100 %
	臨時員工	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	無時數保證員工	0	0 %	0	0 %	0	0 %
契約類型	全職員工	283	100 %	177	100 %	460	100 %
	兼職員工	0	0 %	0	0 %	0	0 %

建新國際以聘用當地員工為原則，地區分布上，建新員工主要來自臺灣本地，並有 3 位維修部同仁來自國外。在勞雇關係之聘用上，建新國際主要以永久聘雇及全職為原則，截至 2024 年底，公司全體員工之雇用契約類型皆為全職及永久聘雇。此外，為配合現場單位的工作調度需求，建新國際會透過服務供應商派遣短期不固定人員為公司執行工作。建新國際在 2024 年期間營運穩健，並未發生員工人數有顯著波動之情形。

員工多元性

建新國際對於身心障礙者之晉用，除符合身心障礙者權益保障法外，亦致力於創造友善工作空間，截至 2024 年底，本公司晉用 4 位身心障礙員工，符合法律規定人數。另亦有 5 位同仁具有原住民身分、3位同仁為外籍身分，本公司保障原住民及移工之就業權利，絕不以種族、國籍、外觀或身心障礙身分為由，而予以不同考量，並絕對禁止任何歧視行為發生。

員工留任與招募

建新國際以公平、公開、公正且有效率的招募制度，依據員工專業能力及工作經驗，甄選優秀適任人才為目標，主要透過人力銀行網站及企業內部人脈資源進行人才招募，另也與各大學府簽訂產學合作備忘錄，提供學生提早進入職場學習及實務操作經驗，培育物流產業未來人才，併行機會留任。



員工新進與離職

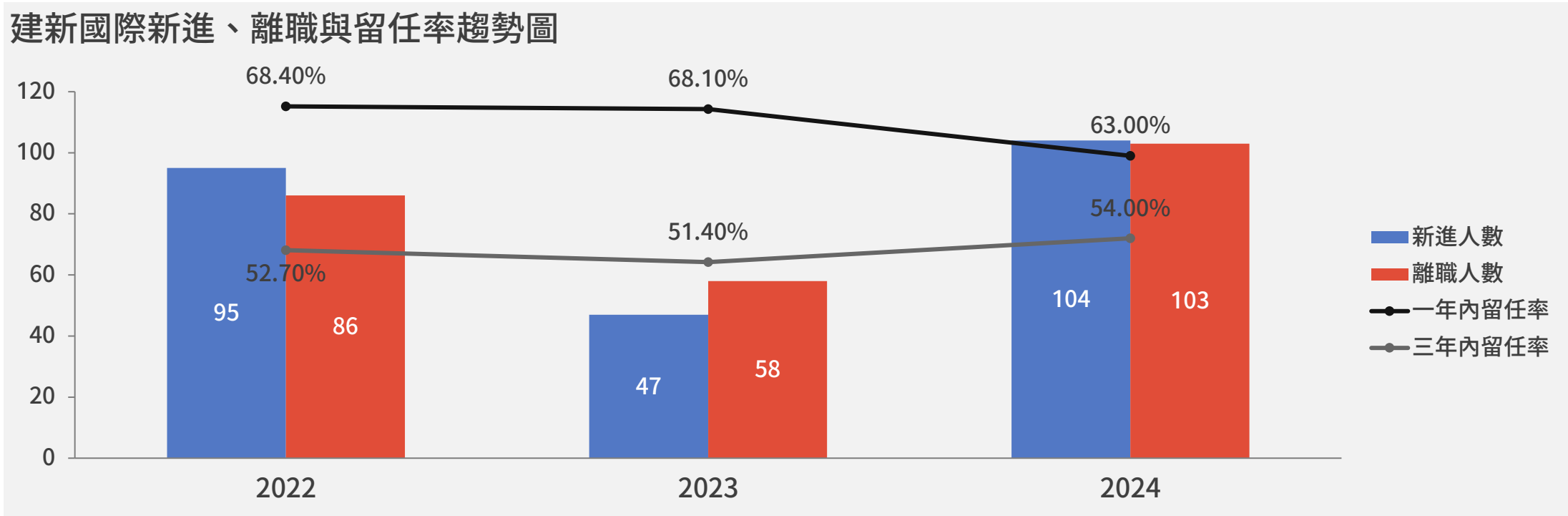
2024 年新進員工總人數為 104 人，新進率為 22.6 %。以性別區分男性佔 54.8 %、女性佔 45.2 %。在年齡分布上，以 30 至 50 歲者為最多佔 67.3 %，30 歲以下者次之佔 27.9 %，50 歲以上者最少佔當年度新進員工 4.8 %。截至 2024 年底，一年內新進員工之留任率為 63 %，三年內新進員工之留任率為 54 %。

2024 年離職員工總人數為 103 人，離職率 22.4 %，與去年度相比大幅增加。以性別區分男性佔 58.3 %、女性佔 41.7 %。在年齡分布上，以 30 至 50 歲者為最多佔 63.1 %，30 歲以下者次之佔 24.3 %，50 歲以上者最少佔當年度離職員工 12.6 %。在年資分布上，以未滿 3 年者為最多佔 56.3 %，3 至 6 年者次之佔 22.3 %，6 至 10 年者和10 年以上者皆各佔當年度離職員工10.7 %。

2024年 員工新進統計	男性		女性		總計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
未滿 30 歲	11	19.3 %	18	38.3 %	29	27.9 %
30 至 50 歲	41	71.9 %	29	61.7 %	70	67.3 %
50歲以上	5	8.8 %	0	0 %	5	4.8 %
合計	57	100 %	47	100 %	104	100 %

註 1：新進率=2024年度新進員工人數/((年初在職人數)+(年底在職人數)/2}
註 2：離職率=2024年度離職員工人數/((年初在職人數)+(年底在職人數)/2}
註 3：留任率=期間內新進員工仍在職人數/期間內新進員工總人數

2024年 員工離職統計		男性		女性		總計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
年齡 分布	未滿 30 歲	10	16.7 %	15	34.9 %	25	24.3 %
	30 至 50 歲	38	63.3 %	27	62.8 %	65	63.1 %
	50 歲以上	12	20.0 %	1	2.3 %	13	12.6 %
	合計	60	100 %	43	100 %	103	100 %
年資 分布	未滿3年	33	55.0 %	25	58.1 %	58	56.3 %
	3 – 6 年	14	23.3 %	9	20.9 %	23	22.3 %
	6 – 10 年	5	8.3 %	6	14.0 %	11	10.7 %
	10 年以上	8	13.3 %	3	7.0 %	11	10.7 %
	合計	60	100 %	43	100 %	103	100 %



4.2 幸福職場

人權保障

對個人尊嚴的基本尊重是建新國際一切工作的出發點。無論在任何地方營運，對於全體員工及全部供應鏈，我們都堅決致力於保障人權，並持續以符合道德和對社會負責的方式經營事業。建新國際尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

1

人權評估

建新國際人權政策適用於建新集團及其轉投資公司，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過建新國際的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

3

人權承諾

- ◆ 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- ◆ 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- ◆ 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

5

申訴管道

建新國際設有暢通之申訴管道，同仁於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源單位提出申訴。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。2024年無歧視及性騷擾情事發生。

2

人權關注原則

建新國際透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，同時以責任商業聯盟（Responsibility Business Alliance，簡稱RBA）行為準則為管理框架，依據RBA稽核程序，定期實施廠端的內部與外部稽核。針對建新國際重大人權議題，訂定下列管理原則：

- 一、禁止任何形式的歧視
- 二、禁止強迫勞動與雇用童工
- 三、提供公平合理的薪資與工作條件
- 四、建立安全、衛生與健康的工作環境
- 五、尊重員工集會結社自由支持工會運作
- 六、協助員工維持身心健康及工作生活平衡

4

人權保障訓練作法

- ◆ 新人訓練：到職時即進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。2024年新人教育訓練人數共計104人，總時數為52小時。
- ◆ 預防職場暴力：透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。
- ◆ 職業安全系列訓練：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等一系列職安訓練。
- ◆ 誠信道德宣導：從日常行為與道的標準進行教育與宣導，以期提供一個健康正面的職場文化。
- ◆ 性騷擾防治辦法：本公司已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，提供受雇者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。
- ◆ 不定期宣導活動：利用公司內部集會向全體同仁宣導，2024年包含職場反霸凌、性騷擾防治等相關主題。

勞資溝通

建新國際一向注重員工權益，並依據勞基法規定實施並強調利益共享的理念，與員工充分協調，尊重勞資雙方協調意見，與員工達成良好之溝通，作為行政及各項福利措施上重要的參考來源。2024 年有 2 件勞資爭議情事發生，公司已依照相關法令辦理，無未來可能發生之機會。



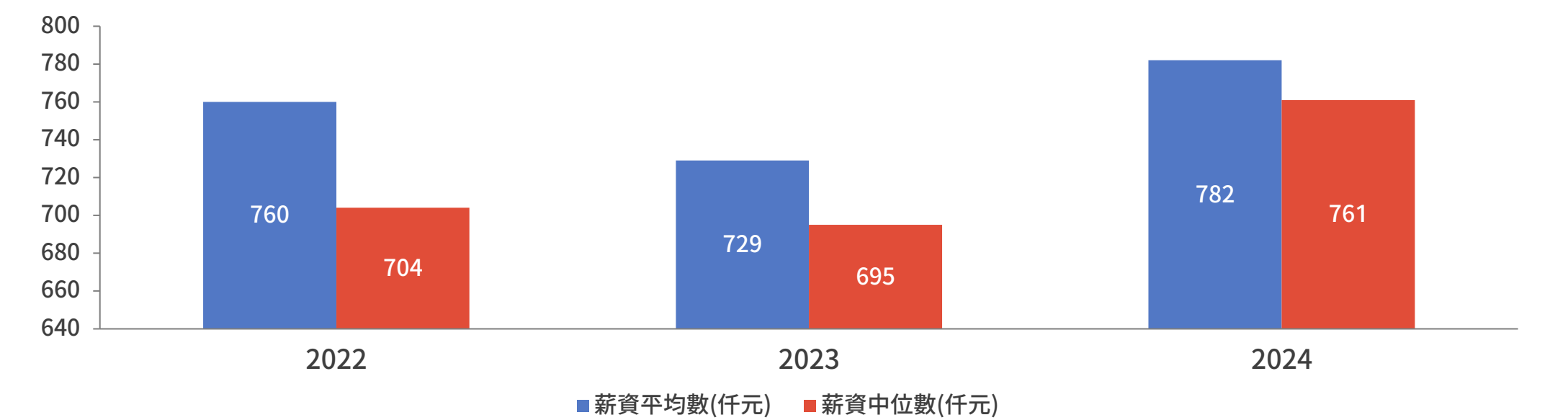
薪酬制度

盡全力照顧員工，是建新國際最大的責任。我們提供安全舒適的工作環境、工作所需的設備與資源，以及完善的薪酬與福利制度。每位同仁的薪酬與獎金，與個人績效有著密切的關連。我們確保每個人的努力與成果都會得到合理的報酬，同時我們也確保我們整體的薪酬達到相關同業的水準。員工敘薪標準乃取決於學經歷、職位、市場行情及工作內容相關性、職務性質難易程度等條件，進行綜合考量，另制定各營運單位績效獎金及辦法年終獎金辦法，依營運狀況及個人績效，發予績效獎金、年終獎金或專案獎金，以適時激勵士氣並留任優秀員工。

條件相同之新進員工起薪相同，不因性別而有所差異，惟建新國際薪資結構依據各部門情形有所不同，其中現場單位業績及績效獎金佔比較大，薪資易受市場環境、公司營運表現等影響，而現場單位操作人員以男性為多數，現場單位女性員工多為辦事員，薪資幅度略低於操作人員，亦導致男女薪資比例差異較大。

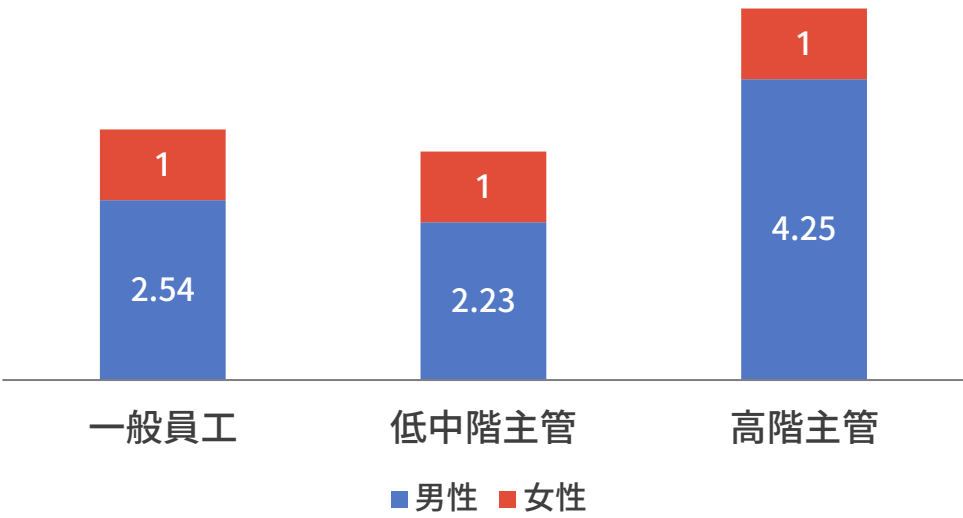
2024 年建新國際「非擔任主管職務之全時員工」人數為 439 人，員工薪資皆符合勞基法最低工資，薪資平均數為新臺幣 782 仟元，薪資中位數為新臺幣 761 仟元，較上年度增加 7 % ~ 9 %，主要受益於景子公司新業務擴張，集團整體營收和獲利表現雙雙成長，反映在員工薪資水準較上年度小幅增加。

項目	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數	431	436	439
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	760	729	782
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	704	695	761



員工類別	男性	女性
一般員工	2.54	1
低中階主管	2.23	1
高階主管	4.25	1

建新國際男女薪酬比例



多元福利

除完善的薪酬制度外，建新國際也重視員工福利與身心健康。為加強員工福祉，建新國際設有職工福利委員會，負責各項年度活動及預算之運用，以及同仁婚喪喜慶、生育補助等各項補助與給付，以提升勞資雙方的關係，完善員工的福利。



保險保障

- ◆ 除了勞健保外，公司給付之僱主補償、團體保險、僱主意外責任險，同仁可自費替眷屬投保個人意外險優惠方案
- ◆ 出差必要性的旅遊平安險
- ◆ 員工急難救助、員工傷病住院慰問金



禮金/補助/津貼

- ◆ 中秋、端午禮金
- ◆ 勞動節禮券
- ◆ 員工生日禮金
- ◆ 結婚禮金
- ◆ 生育禮金
- ◆ 新居落成禮金
- ◆ 員工子女教育獎學金
- ◆ 員工子女結婚禮金
- ◆ 喪葬補助、喪禮奠儀
- ◆ 專案獎金



樂活休閒

- ◆ 駐診醫師及護理師
- ◆ 員工健康檢查
- ◆ 特約商店
- ◆ 不定時舉辦團購與活動
- ◆ 部門聚餐
- ◆ 提供員工停車位
- ◆ 員工旅遊補助
- ◆ 多元社團活動

退休金制度

◆ 建新國際每月依「勞動基準法」規定，按已付薪資總額 6 % 提撥退休準備金至設於台灣銀行之退休金專戶，另配合勞工退休金條例之實施（新制），原適用舊制退休金之員工經選擇適用新制後之服務年資或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制。採確定提撥退休辦法部分，本公司依勞工退休金條例之規定，以勞工每月工資 6 % 之提撥率，提撥至勞工保險局之勞工退休個人專戶。員工退休依「勞動基準法」之退休條件及退休金給與標準執行。

員工持股信託

◆ 為提升公司員工福利，協助同仁長期積蓄，以保障未來生活之安定，同時增加員工對公司之參與感，共享企業經營成果，建新國際自 2020 年推動員工持股信託，鼓勵員工每個月自提一定金額至信託帳戶，公司亦提撥員工金額之 30 % 至專戶購買建新股票。

項目 / 年度	2022	2023	2024
參與持股信託員工數 (人)	132	136	139
員工參與率	28.3 %	29.6 %	30.2 %
信託補助金額 (元)	954,000	956,400	981,000

註：員工參與率=當年度參與持股信託員工人數/當年度員工人數

員工育嬰假

◆ 建新國際遵循「性別工作平等法」規定，於「建新國際工作規則」中明訂申請育嬰留職停薪辦法，凡公司員工任職滿六個月以上，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

項目 / 年度	2023		2024	
	男性	女性	男性	女性
實際申請育嬰留停人數	0	2	1	5
當年度應復職人數 (A)	0	6	1	6
當年度申請復職人數 (B)	0	4	1	4
復職率 (B / A)	0	67 %	100 %	67 %
留任率	-	50 %	-	25 %

註：留任率=前年度復職員工留任一年以上比率

4.3 人才培育

人才培育體系

建新國際垂直整合國內「運輸、倉儲、裝卸、報關、貨櫃、維修」各項事業，滿足客戶需求。人才是建新最根深蒂固不可動搖的基礎，是驅動建新事業體之向上發展的最根本，建新相信提供完善的教育訓練體制和職涯發展規劃，可有效協助員工在公司內部發展，並滿足經營目標，遂設立「建新大學」以儲備企業能力資本之運用。

建新大學訓練體系之願景，係依循本公司「專業化、發展性、永續性」之使命願景、建置「專業師資、效率學習、多工技能」之人才培訓系統。以「滿足客戶需求的服務效能、滿足經營運作的證照資格、滿足組織未來發展和成長」為訓練使命，提供專業化師資及培訓專業化人才。建新大學依教育訓練計劃及年度訓練目標遂行，進行核心人員之訓練，期在訓練系統制度化之下，有效規範學習過程及品質，提升學習成效，與學員共同成長，提供顧客全方位及專業服務，達成對顧客之承諾，並秉持訓練服務系統制度化的品質政策執行訓練活動，追求更優質的學習品質。建新國際以人才發展品質管理系統 (TTQS) 為指導精神，全面規劃和管理企業內部教育訓練的各個階段，包括計劃、設計、執行、查核和成果，並於 2023 年獲頒 TTQS 銅牌認證。



建新大學工作重點

- 全公司教育訓練、人才培育及相關管理事項
- 各學院訓練需求之掌握與規劃
- 協助公司各部門儲備人才庫
- 確保訓練管理系統流程的建立、實施與維持
- 訓練執行系統之查核
- 訓練結果之評估

人才發展藍圖

	管理職能	專業職能	通識課程	自我成長
中高階主管	決策分析課程 領導管理課程	各專業專題講座 趨勢發表會	安全衛生教育訓練 消防演練	內部講師訓練課程
基層主管		各部門專技課程 跨部門專案課程 法規規定證照課程		
一般同仁		新進人員職前訓練 新人工作指導		

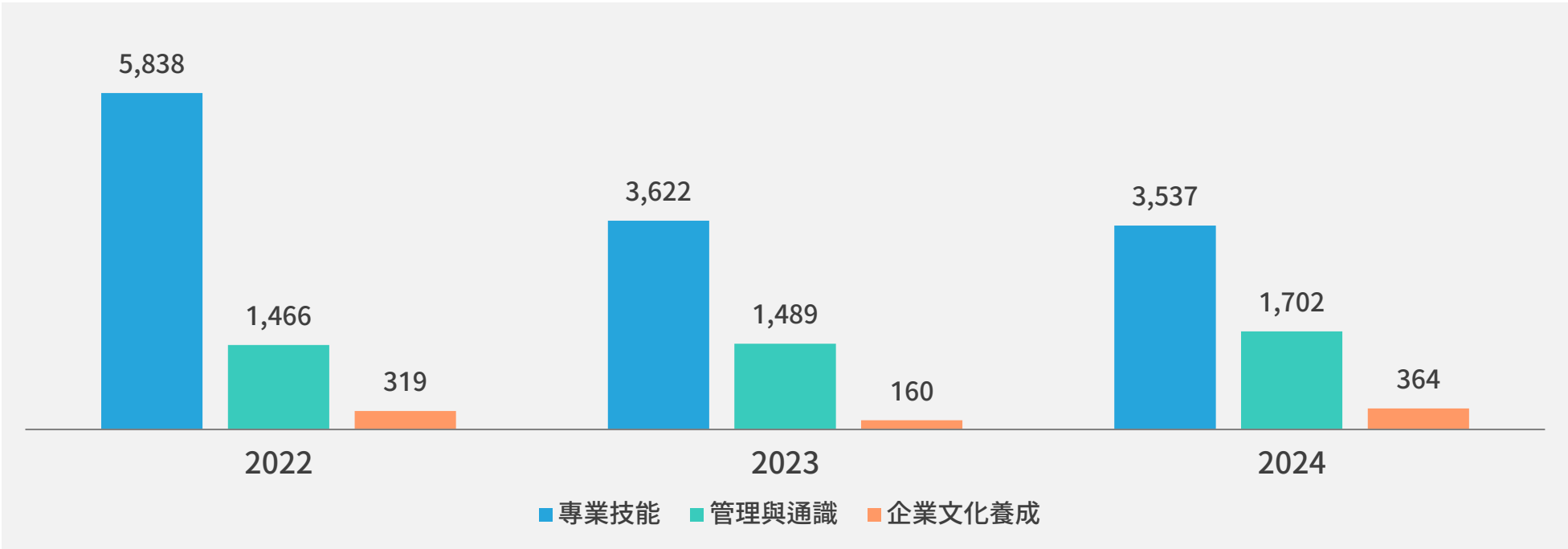
訓練類別	訓練內容
內部訓練	邀請內、外部講師，於公司內舉辦各類訓練課程
外部訓練	參加外部專業訓練課程、研討會、證照類型課程
在職訓練	透過工作指導、實作、參與專案等方式，讓同仁做中學，學習工作所需的知識與技能
師徒制訓練	一對一的現場個別培訓，或透過師徒制進行培訓，透過指引、教導、等方式培養後起之秀
自我學習	根據個人職涯規劃，學習其他跨領域知識、第二外語或參加在職進修課程，來拓展個人知識

2024 年度教育訓練統計

2024年度受訓總時數為 6,145.5 小時，全體員工平均受訓時數為 13.3 小時，年度教育經費實支率為102 %。

項目		總人數	受訓總時數	平均受訓時數
主管職	男性	54	2,530	46.8
	女性	26	1,589	61.1
非主管職	男性	229	726	3.1
	女性	151	438	2.9
總計		460	5,283	11.5

2022~2024 年教育訓練課程時數統計

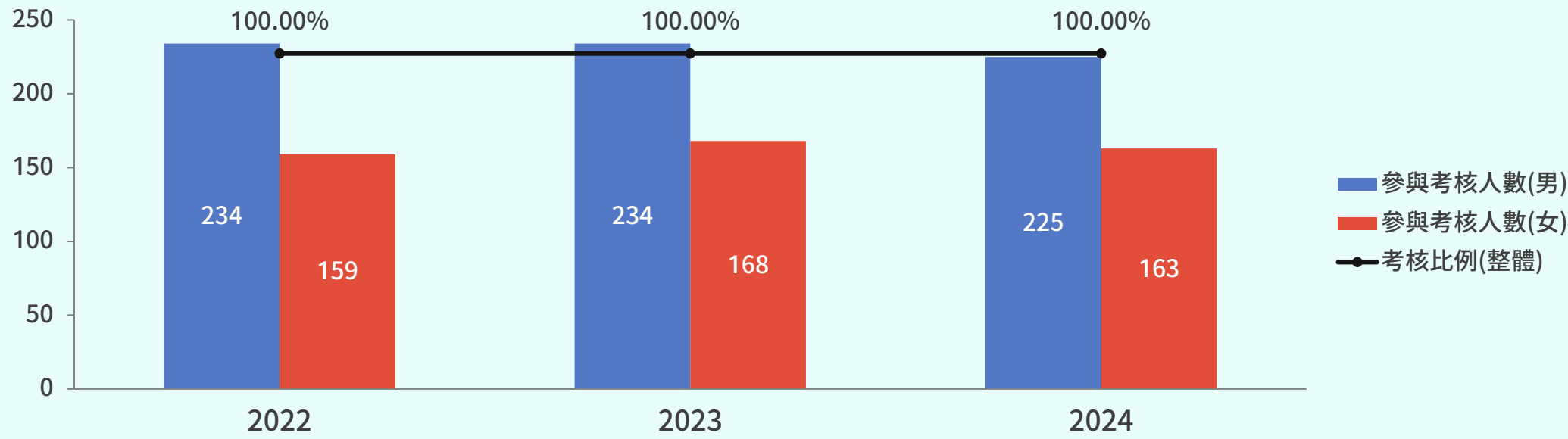


績效考核制度

為確保員工年度獎金、調薪、晉升、訓練發展之公平性及合理性，建新國際訂有「綜合績效評核作業辦法」，透過每年定期的績效評核，檢視員工之工作績效及競爭力。受考核之員工需填寫「績效評核表」及「工作績效自我評估表」，其內容包含工作情形、目標達成度、個人職涯規畫及對主管及公司之建議等，並藉由主管與部屬於評核過程中之溝通回饋，提升與發展員工能力，提高公司工作效率，有效落實公司策略，達成組織發展目標，強化團隊合作精神。

2024 年度員工參與績效考核作業情形

項目		男性			女性		
類別	應考核人數	參與考核人數	考核比例	應考核人數	參與考核人數	考核比例	
主管職	49	49	100%	26	26	100%	
非主管職	176	176	100%	137	137	100%	



4.4 職場健康與安全

職業安全衛生政策

建新國際一直以來都將員工的安全健康視為首要任務，在尊重生命安全及善盡社會責任的基柱上，預防管控工作場所事件危害及風險，追求零職災、零事件及零傷害的目標，向全體員工宣導參與及諮商且達成共識，共同營造出健康與安全的工作環境。我們訂有「職業安全衛生及環保管理三級管理規章」，明確規範本公司職業安全衛生與環保管理之職責，建立三級管理系統，透過規劃、實施、檢查及改進等管理功能降低事故發生率，達成環境安全衛生管理目標，提升環境安全衛生管理水準。

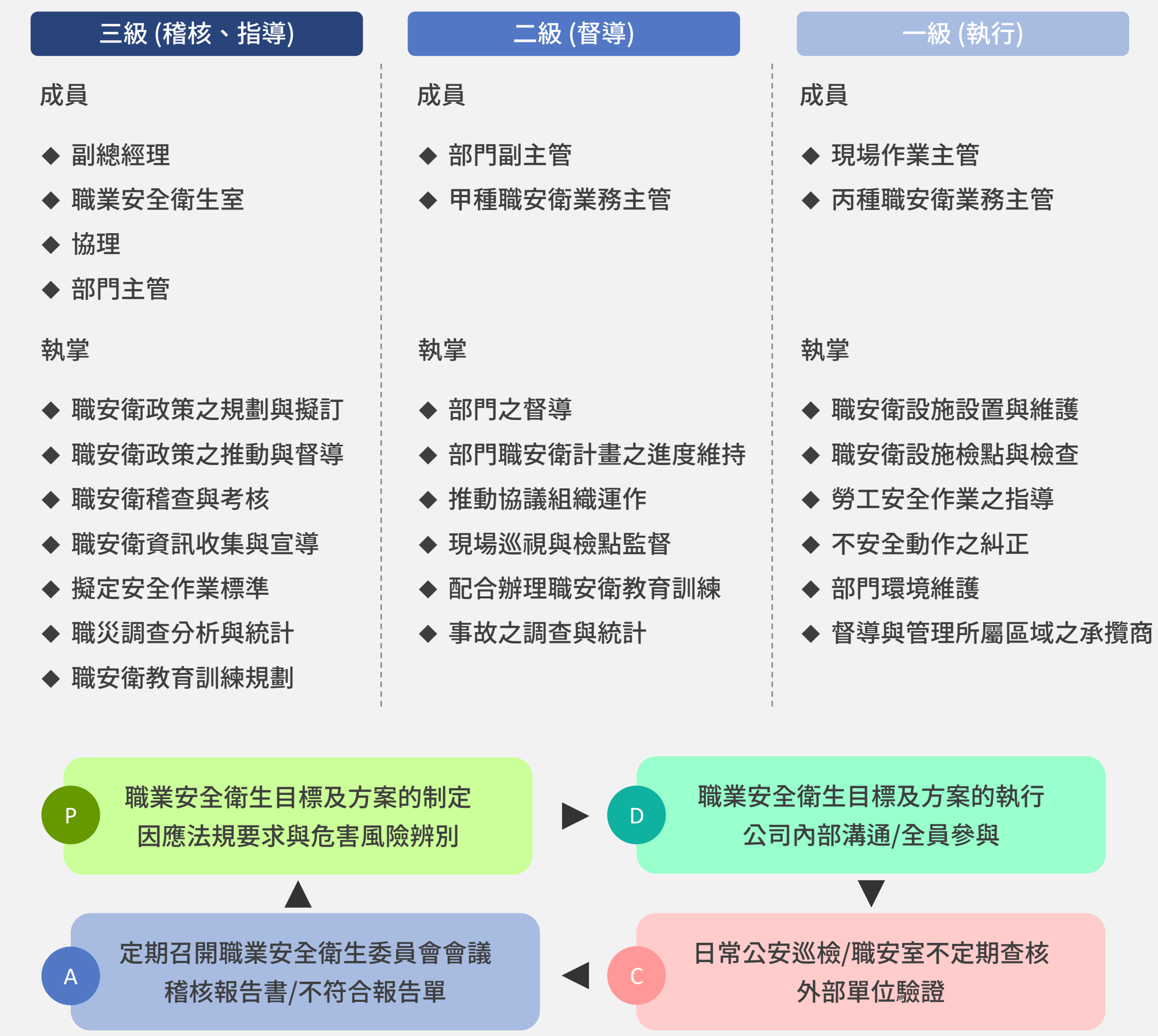
職業安全衛生管理單位

為有效提升作業環境與確保每位建新員工的安全，建新設有「職業安全衛生委員會」，成員包含現場作業主管、職業安全衛生人員及其他相關同仁，其中勞工委員 18 人，佔委員會全體人數比例為 50 %。每季召開職業安全衛生委員會會議暨協力組織會議，訂定及督導公司各單位職安衛政策，並交由各單位研議執行，同時由職安室負責執行狀況的追蹤及監督。

職業安全衛生管理系統

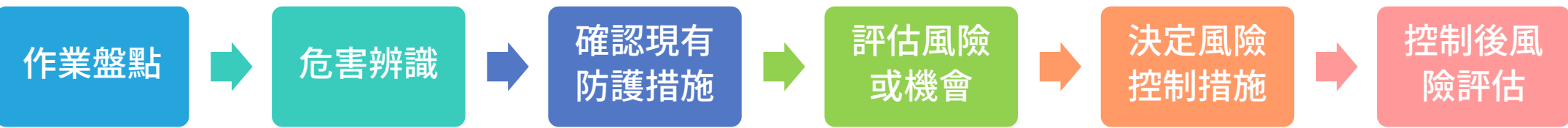
建新國際自 2016 年 7 月導入以風險管理為基礎之 OHSAS 18001，並於 2019 年 3 月改版 ISO 45001 管理系統，裝卸部及運輸部已請第三方驗證單位進行外部驗證且取得認證。建新職業安全衛生管理系統適用對象為建新工作場所範圍內之全體從業人員，對於組織運作及環境考量面，要求評估及承諾其相關法規符合性，並鑑別相關的法令規章與其他要求事項，以提升職業安全衛生管理績效，達到建新職業安全衛生之目標。

建新國際環保及職業安全衛生三級管理系統組織功能圖



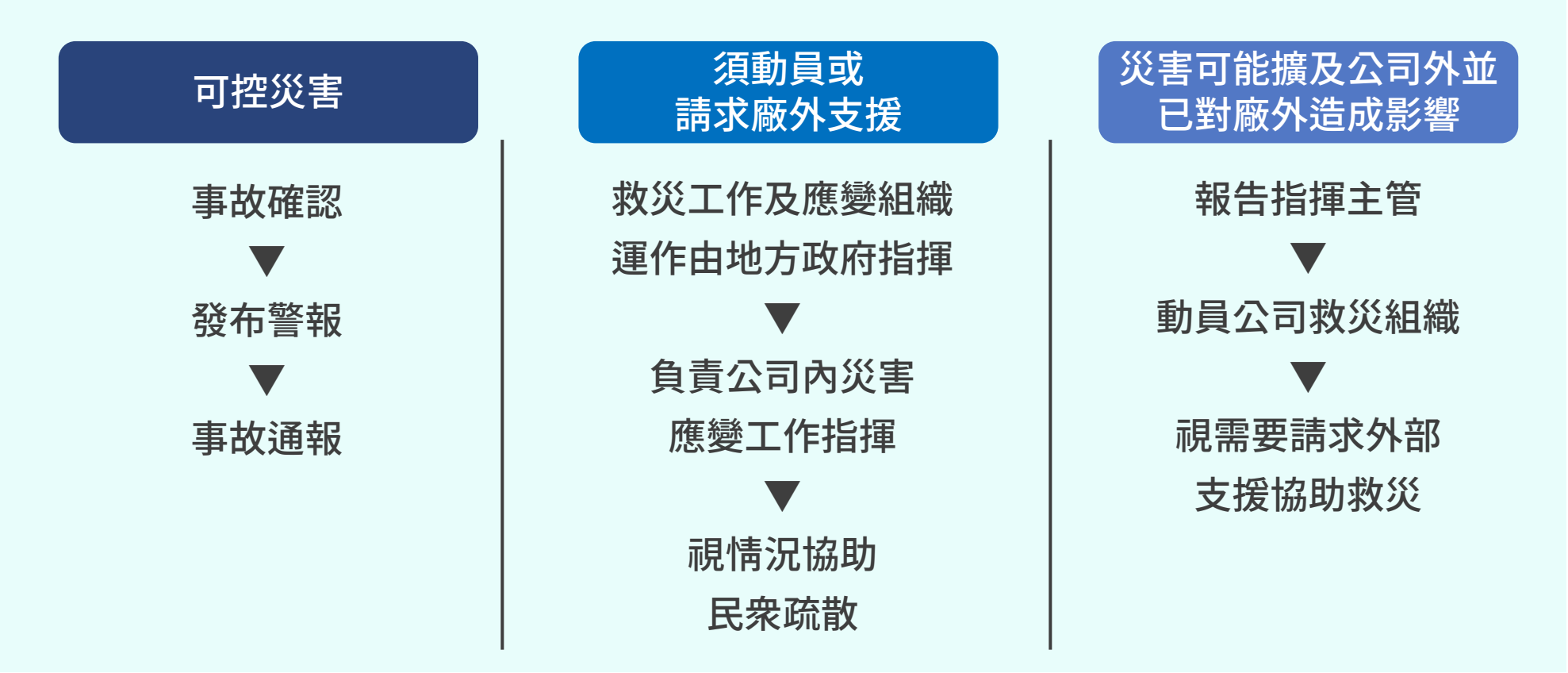
危害鑑別與風險評估

為避免因公司各項作業或活動、服務及設施等對員工及承攬商的安全衛生造成危害，建新國際訂有「職業安全衛生風險與機會管理程序」，藉由持續性的鑑別危害風險評估，並採取因應措施或控制方法，將風險控制在可接受程度下。另在拓展新業務或法規變更時，亦遵循「職業安全衛生變更作業安全管理程序」進行安全評估，降低可能風險。危害鑑別與風險評估主要執行程序如下：



緊急應變

建新國際訂有「緊急應變計劃」與「緊急應變管理作業程序」，在緊急事故發生時，可提供緊急應變之指南，以便採取適當之應變措施，進行緊急處理。並針對可能發生之意外事故做定期演練，以期事故一旦發生時，能有組織、有系統地迅速處置，將傷害及損失減至最低。



職業安全衛生措施

建新國際極度重視員工安全，遵循「建新國際職業安全衛生政策」，持續推動各項安全管理措施，並配合現場主管經常性巡查與稽核小組稽查，檢視員工及承攬商人員之行爲與作業環境，予以鼓勵或糾正改善，以達到零職災、零事件及零傷害的目標。以下為建新各項安全管理措施：

1

人員安全管理

- ◆ 所有於本公司工作場所從事工作者，均須遵守安全衛生工作守則之規定。
- ◆ 現場部門上工前實施酒測，並不定時、不定點抽檢。
- ◆ 所有作業活動暴露於危害時，皆需配備適當之個人防護設備。
- ◆ 定期職安宣導與實施教育訓練及防災演練，深植安全文化。
- ◆ 各部門人員均需落實行前教育並依循現場作業流程，以防災害發生。

2

廠區安全管理

- ◆ 守衛人員 24 小時駐守，並依循本公司訂定「守衛管理準則」執行勤務，維護廠區安全。
- ◆ 進出車場之來賓、訪客、供應廠商及外車均須登記，以落實車場安全維護管理。
- ◆ 員工通勤車輛於車場停放須保持整齊，運輸車輛駛回車場須依規定停放，確保動線流暢以維護車場安全。
- ◆ 凡使用電氣工具及可能發生燃燒或熱之設備都必須先經許可，並依照「動火許可制度管理辦法」執行作業。
- ◆ 工作場所動線保持暢通無阻礙，防止災害發生。

3

設備安全管理

- ◆ 各相關單位員工對其機械設備實施定期檢查、重點檢查或作業檢點，以預防危害。
- ◆ 車輛及設備日常自主檢查機務、車輛定期機務及車輛監理檢驗。
- ◆ 倉儲部每月實施安全檢查，相關倉儲安全設施及設備應隨時保持正常狀態，以確保人員之安全。

4

作業安全管理

倉儲部

- ◆ 倉儲安全管理規則
- ◆ 裝卸及搬運管理程序
- ◆ 堆高機操作安全規則
- ◆ 出倉裝櫃作業程序

貨櫃部

- ◆ 進出口貨櫃管理作業
- ◆ 貨櫃場貨櫃進出站作業程序
- ◆ 洗修貨櫃服務程序
- ◆ 重櫃起重機操作規則

運輸部

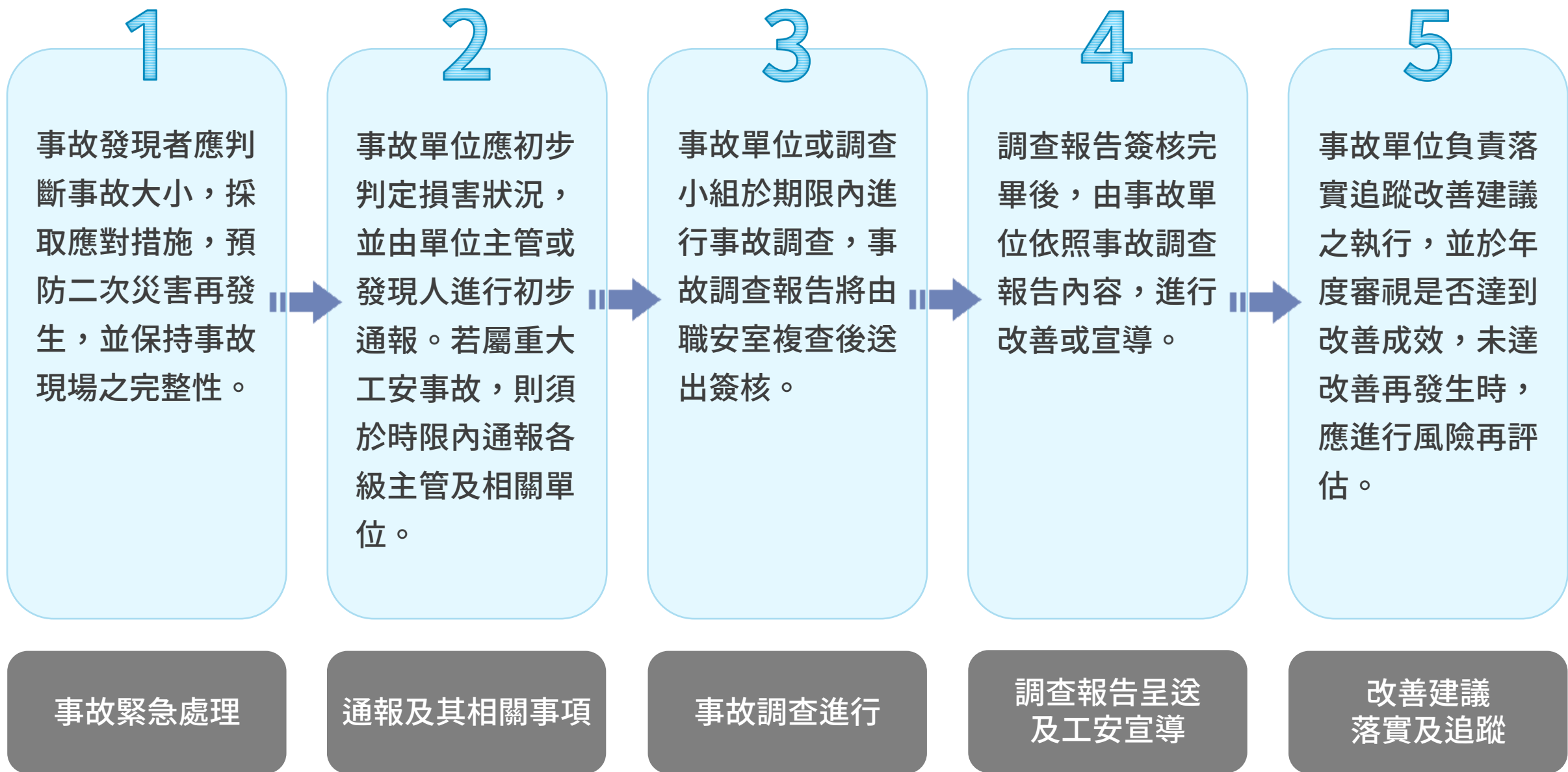
- ◆ 貨櫃/散裝/船邊運輸作業程序
- ◆ 曳引車司機安全手冊
- ◆ 運輸工安作業程序

裝卸部

- ◆ 散貨裝卸作業辦法
- ◆ 銅土作業辦法
- ◆ 粉塵作業辦法

事故應變與管理

建新國際訂有「事故調查與處理作業辦法」，對公司員工或承攬商發生事故之緊急處理及後續之調查方式加以管理，以降低事故之損失，並預防類似事故再發生。我們自 2023 年起建置工安意外通報電子平台，改善重大工安意外的通報程序，建立標準化程序以及確立各項權責，以加速通報流程及後續的調查作業。並於 2024 年度著手進行手機通報系統的建置，並同步推廣至子公司，以確保集團整體的職業安全都能持續精進提升。



職業安全教育訓練

建新國際依據各工作場所以及職務內容，為同仁安排一系列之職安教育訓練，並針對緊急事故進行防災演練，提高員工對於安全工作環境的認識，從而降低工作場所事故和傷害的發生率，2024 年度職業安全教育訓練統計如下：

參訓人員	2024年課程名稱	班次	總人次	總時數
新進人員	新進人員一般安全衛生教育	37	104	3848
現場人員	CY車機組-RT駕駛作業流程_含夾櫃、車機巡檢	1	7	14
	一般安全衛生教育訓練	6	242	242
	丙種職業安全衛生業務主管課程	1	1	21
	丙種職業業務主管暨職業管理人員在職訓練	2	4	24
	甲種職業業務主管暨職業管理人員在職訓練	3	5	30
	危險物品運送相關法規及證照訓練(初訓)	4	7	157.5
	危險物品運送相關法規及證照訓練(複訓)	7	14	231
	固定式起重機操作員安全衛生在職教育訓練(含吊掛)	9	14	42
	急救人員安全衛生在職教育訓練	3	4	12
	氣候變遷及環境地形行駛危險預知教育訓練	1	41	82
	粉塵作業主管安全衛生教育訓練	1	1	18
	粉塵作業主管安全衛生在職教育訓練班	1	1	6
	缺氧作業主管在職訓練課程	1	1	6
	高空工作車操作人員特殊安全衛生教育訓練	1	1	16

參訓人員	課程名稱	班次	總人次	總時數
	移動式起重機操作人員在職訓練(含吊掛)	4	9	27
	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練	8	11	33
	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員教育訓練	1	1	18
	防火管理人訓練初訓	5	6	72
	防火管理人講習複訓	2	3	18
	運輸工安入廠訓練暨疲勞警覺駕駛訓練	1	33	66
	運輸部防衛性及安全駕駛異況排除術科操作課程	1	32	64
	裝卸部工安意外案件探討	1	10	20
	裝卸部異況風險管理及緊急應變	1	19	38
	職業安全衛生教育訓練-裝卸部Q4	1	52	52
	毒性及關注化學物質專業技術管理人員在職訓練	1	1	8
	乙級勞工安全衛生管理員-回訓	1	1	12
管理人員	一般安全衛生教育訓練	5	126	126
	AEO供應鏈安全政策及風險評估/防火演練及消防宣導	1	11	22
	營造作業危害辨識及職業安全衛生研習會	1	3	12
	113年度安全衛生危害辨識及自主管理制度建立研習會	2	4	20
全體同仁	消防訓練	3	197	788
總計		117	966	6,145.5

承攬商安全管理

為確保承攬商人員之安全，建新國際訂有「承攬商施工安全管理辦法」，於開工前與承攬商進行安全會議，每天到場皆有勤前會議，宣導作業施工場所應注意之安全規定及環境危害因素注意事項，並要求承攬商對其雇用人員應進行安全衛生教育訓練。在承攬商已詳細知悉辦法內容後，亦須簽署「承攬商安全衛生管理切結書」，以示對於安全管理之責。全體外包商協議會議與每季召開之職業安全委員會會議共同舉行，2024 年共召開 9 次會議。

職業災害統計

職業災害統計依職業安全衛生法職業災害定義及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）公布之重要失能傷害統計指標計算，由於 2024 年工安意外次數較前一年度大幅減少，表現在失能傷害指標下降，建新已針對 2024 年度發生之工安意外實施對應之通報、事故調查、分析與作成紀錄，擬訂妥善之因應對策，於部門工安會議上進行宣導，深化人員之工安意識，並持續要求現場主管與職安室加強現場作業之監督與巡查，竭力防止發生工安事件。

年度	2023		2024	
安全績效指標	男性	女性	男性	女性
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	1,488	0	1.90	0
失能傷害頻率 FR	37.2	1.12	11.39	8.92
失能傷害嚴重率 SR	5,302	0	290.48	121.84
綜合災害指數 FSI	44.41	0	57.52	32.96
總經歷工時	550,376	336,576	526,711	336,505

員工健康管理

除了提供同仁安全的工作環境外，建新國際也非常重視同仁的健康，我們訂有「健康促進計畫」，依據同仁年齡層、性別與作業環境特性，規劃適當的健康檢查方案，2024 年度實施員工一般健康檢查人數為 393 人，到檢率為 100 %。另每年提供特殊健康檢查，2024 年度特殊健檢人數為 87 人，到檢率為 100 %。我們也與鄰近醫院進行合作，安排職醫職護駐場服務，提供同仁健康諮詢與職業傷病評估追蹤等服務，2024 年度共服務 313 人次，諮詢時數為 97 小時。其他有關於同仁健康安全管理的計畫如下：

計畫名稱	計畫內容
人因性危害預防計畫	透過危害評估、選定改善方法及執行，預防公司同仁因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或者工作時間管理不當下，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全措施，包含危害辨識及評估、加強保護措施、宣示禁止職場暴力之行為、安排暴力預防之教育訓練等措施。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	針對輪班、夜班或長時間工作之同仁，辨識及評估可能促發疾病之高風險族群，提供醫師面談及健康指導、調整或縮短工作時間、更換工作內容、實施健康檢查等措施，確保同仁的工作安全與身心健康。
職場母性健康保育計畫	對於母性保護之同仁，公司應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，包含工作危害與個別危害之風險評估、進行危害控制、工作內容調整或更換、工時調整以及作業現場改善，確保懷孕、產後、哺乳女性同仁之身心健康。
呼吸防護計畫	確保同仁於有害環境作業需使用呼吸防護具時，應依其作業環境空氣中有害物之特性，採取適當之呼吸防護措施，並提供同仁呼吸防護教育訓練，確保同仁之安全健康。
聽力保護計畫	為避免員工因職業暴露於噪音場所，公司定期檢視作業環境可能潛在之風險，並提供改善計畫與建議，包含環境工程改善、工時或工作調整、防音防護具的使用與教育訓練等相關措施，以提供同仁健康舒適的工作環境。

健康促進管理與異常監控

- ◆ 我們訂有「健康與促進管理程序」，依據年度定期健康檢查之統計分析結果，臨場健康服務之護理人員，應於新年度第一季安全衛生委員會會議上報告結果，以作為員工作業環境改善及推展健康管理計畫之依據，排序健康位題之優先順序，訂定年度健康促進計畫。
- ◆ 於年度定前健康檢查時，執行健康管理相關問卷普查，配合職業安全管理系統之危險鑑別風險評估作業，依據優先等級進行改善，問卷類別包含：
 - 1. 肌肉骨骼症狀調查
 - 2. 過勞量表
 - 3. 心理健康問卷
 - 4. 心力量表問卷
- ◆ 為同仁建立健康檢查標準作業流程，對於健康檢查結果進行分級與管理：

對象	異常追蹤管理
新進同仁	新進同仁體格檢查異常經健檢醫院或我司醫務人員審視後，依其建議事項，將同仁健檢異常報告應配合之後續事項及勞工疾病之配工考量，由職安室轉知新進同仁所屬之部門主管知悉配合辦理，並依職護人員指示配合後續追蹤，採取危害控制及相關管理措施。
在職同仁	經體檢醫院醫務人員審視後，依定期健康檢查之統計分析結果給予建議，職安室將體檢報告及異常複檢通知單交與同仁，後續由醫護人員健康管理、衛教與追蹤，職安室配合執行與督導，各單位則應配合職護及職安人員進行環境改善。
從事特殊危害健康作業人員	特殊作業人員若健康檢查異常，且經職醫職護判定為需複檢者，所屬部門主管應督促該人員進行複檢，檢查結果依規定分級實施健康管理，由職醫、職護及職安人員配合進行後續異常追蹤，並請所屬部門依據複檢結果配合醫務及職安人員進行環境改善或提出職務變更建議。

項目 / 管理	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
一般健檢	大致正常	● 血壓異常者回醫務室量測，若數值仍偏高且有不適則轉介廠醫評估就醫，並定期追蹤 ● 其他項目進行紙本衛教。	● 廠醫諮詢衛教 ● 每半年定期追蹤其數值、關懷個案狀況 ● 留下紙本簽名以利備查	● 廠醫諮詢衛教 ● 定期(3個月)追蹤關懷個案、視狀況強制就醫治療，或請個案提供就醫紀錄 ● 個案列為廠內相關健康促進活動目標族群 ● 留下紙本簽名以利備查
特殊健檢	經醫師綜合判定為無異常者	提供個人健康指導並紀錄健康諮詢紀錄表	職醫實施健康追蹤檢查，依評估結果重新分級	職醫評估現場仍有工作危害因子之暴露者，採取危害控制及相關管理措施

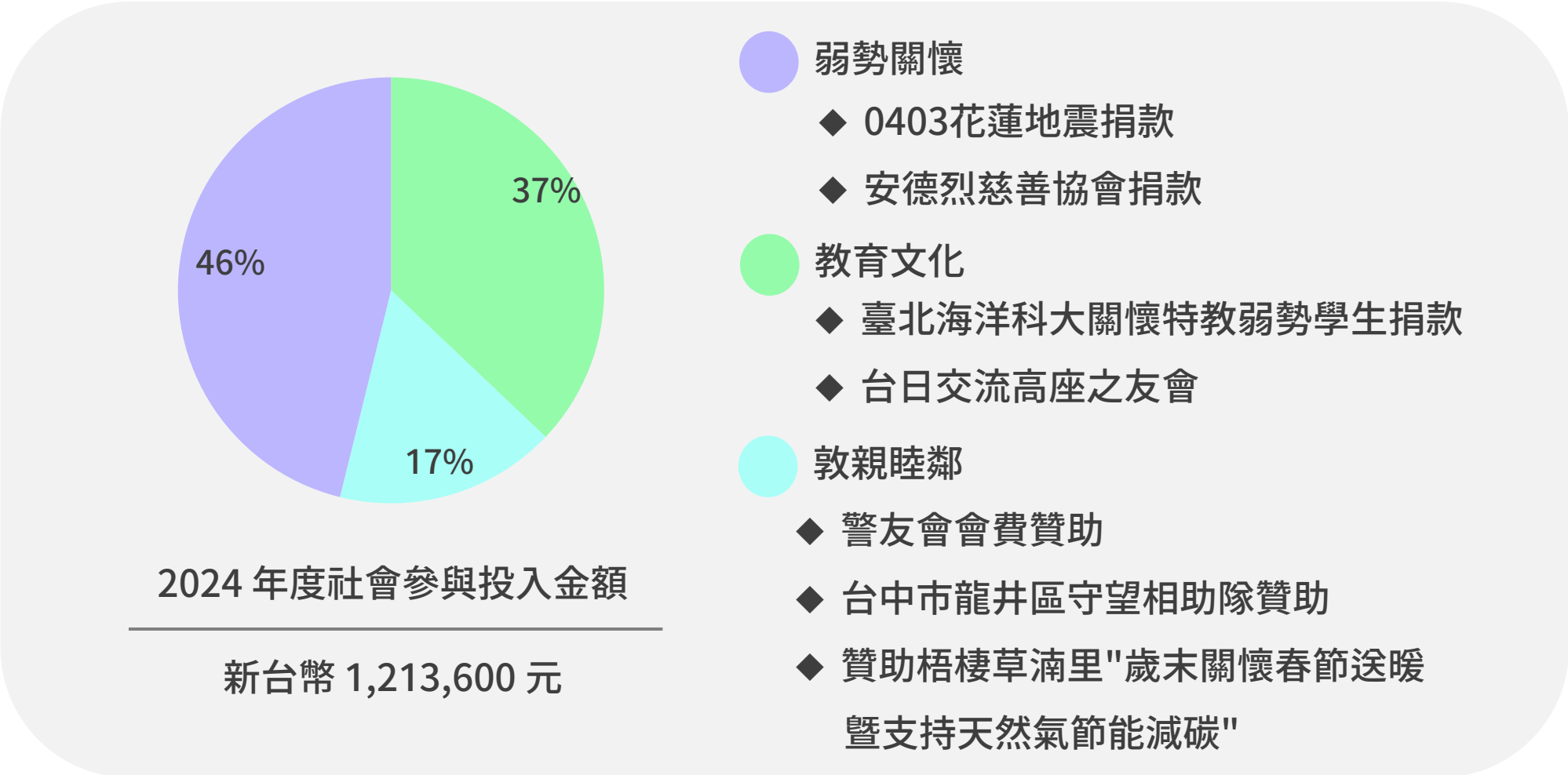
健康促進活動

- ◆ 健康講座：建新與健檢醫院合作辦理衛講座，於 2024 年舉辦一場健康講座，內容涵蓋心血管疾病及癌症預防，參與人數共 47 人。

4.5 社會參與

社會參與投入

除了追求企業發展及獲利外，建新國際亦希望發揮自身影響力，投入資源至社會公益，善盡做為社會公民的責任。



學生參訪活動

建新國際持續舉辦學生參訪活動，讓學生能更了解建新物流一條龍的工作內容，以及我們的公司文化、價值觀以及工作環境，有助於吸引未來優秀的人才，並顯示了我們對於教育的支持。此外，透過與學生的互動，我們可以獲得新的思維與觀點，有助於激發公司內部的創新文化，促進知識交流、創新以及社會責任。

學校名稱	場次	人數
國立台灣海洋大學	1	34
豐原商業高級中等學校	1	125
國立新竹高商	1	126
臺中家商國貿科	1	67
國立南投家商	1	71

鼓勵員工參與公益活動

我們訂有「員工參與公益活動作業辦法」，希望增進員工社會參與機會，推廣員工及合作夥伴共同參與公益，提升公司友善積極的企業文化。公司每年均會統計員工公益活動參與次數，對於表現優良之員工，公司將頒發獎金及記功嘉獎，藉此鼓勵同仁積極參與公益活動。

2024 年員工參與公益活動統計

員工捐款	員工捐血	公益巡演	公益路跑
70,600 元	1 人次	9 人次	5 人次



附錄

附錄一 – GRI 準則索引表

附錄二 – SASB 永續會計準則對照表

附錄一 GRI準則索引表

使用聲明	建新國際已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 號至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司概況	3 18
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況 1.2 一條龍的服務項目 1.3 關係企業	18 19-23 24
2-7	員工	4.1 人力結構	46-48

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
2-8	非員工的工作者	4.1 人力結構	46-48
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	27
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	27
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	28
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展	6
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展	6
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展	6
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	28
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通	9-10
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	29

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	29
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	28
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	28
2-21	年度總薪酬比率	*	-
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續發展	4 6
2-23	政策承諾	2.2 誠信經營 4.2 幸福職場	30 49
2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營 4.2 幸福職場	30 49
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營 4.2 幸福職場	30 49
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營 4.2 幸福職場	30 49
2-27	法規遵循	3.3 氣候行動 4.2 幸福職場	44 49
2-28	公協會的會員資格	1.2 一條龍的服務項目	23

* 註：組織內年度總薪酬最高人員與員工總體薪酬中位數比率資訊揭露政策研議中，本年度不予揭露。

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	9-10
2-30	團體協約	無	-
GRI 3：重大性主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別與管理	11-13
3-2	重大主題列表	重大議題鑑別與管理	11-13
3-3	重大主題管理	重大議題鑑別與管理	14-16
GRI 200：經濟系列			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效	25
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1 氣候變遷因應	39
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 幸福職場	51
GRI 205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	30

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 300：環境系列			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 環境永續管理	40
302-3	能源密集度	3.2 環境永續管理	40
GRI 303：水與放流水 2018			
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 環境永續管理	41
303-3	取水量	3.2 環境永續管理	41
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 環境永續管理	41
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 環境永續管理	41
305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 環境永續管理	41
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 環境永續管理	42
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 環境永續管理	42

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 400：社會系列			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力結構	48
401-2	提供給全職員工的福利	4.2 幸福職場	51
401-3	育嬰假	4.2 幸福職場	51
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場健康與安全	54
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職場健康與安全	55-56
403-3	職業健康服務	4.4 職場健康與安全	58-59
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職場健康與安全	54
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場健康與安全	57
403-6	工作者健康促進	4.4 職場健康與安全	58-59
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職場健康與安全	55-56

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場健康與安全	54
403-9	職業傷害	4.4 職場健康與安全	58
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	4.3 人才培育	53
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3 人才培育	53
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	2.1 公司治理 4.1 人力結構	27 46-47
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 幸福職場	50
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 幸福職場	49

準則編號	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 幸福職場	49
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	2.5 客戶服務管理	34



附錄二 SASB 永續會計準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	量測單位	對應章節 / 說明
溫室氣體排放	TR-AF-110a.1	範疇一總排放量	公噸 (t) CO ₂ e	請參照 3.2 環境永續管理
	TR-AF-110a.2	討論管理範疇一排放的長期與短期策略或計畫、減量目標與目標績效分析	質化分析	請參照 3.2 環境永續管理 / 3.3 氣候行動
	TR-AF-110a.3	陸運燃料使用量	千兆焦耳 (GJ)	請參照 3.2 環境永續管理
		陸運天然氣的使用比率	百分比 (%)	0 %
		陸運可再生能源的使用比率	百分比 (%)	0 %
		空運燃料使用量	千兆焦耳 (GJ)	不適用
		空運替代燃料的使用比率	百分比 (%)	不適用
空氣品質	TR-AF-120a.1	空運永續燃料的使用比率	百分比 (%)	不適用
		下列污染物的空氣排放： (1) 氮氧化物 (不包括一氧化二氮) (2) 硫氧化物 (3) 顆粒物 (PM10)	公噸 (t) CO ₂ e	請參照 3.2 環境永續管理
勞工實務	TR-AF-310a.1	獨立合約司機佔比	百分比 (%)	不適用
	TR-AF-310a.2	因違反勞動相關法規而引起的法律訴訟造成的總金額	報導貨幣	本年度有2件勞資糾紛之情事發生，相關的財務損失總金額為 260,000 元。

揭露主題	指標編號	揭露指標	量測單位	對應章節 / 說明
員工健康與安全	TR-AF-320a.1	可記錄工傷事件總發生率 (TRIR) = (可記錄工傷事件數 / 總工時數) × 200,000。	TRIR	2024 年數據計算方式為：(11 / 863,216) × 200,000 = 2.549
		工傷事件死亡率 = (可記錄工傷死亡事件數 / 總工時數) × 200,000。	百分比 (%)	0 (2024 年度建新國際無發生工傷死亡事件)
供應鏈管理	TR-AF-430a.2	各種運輸方式的溫室氣體總足跡	公噸 (t) CO2e / 運輸公里數	資料蒐集中暫不揭露
	TR-AF-430a.3	討論與合約運輸安全相關的業務中斷風險的辨識、評估和管理政策與策略	質化分析	請參照 2.3 風險管理 / 2.6 供應商/承攬商管理
意外與安全管理	TR-AF-540a.1	描述安全管理系統的執行與成果	質化分析	請參照 4.4 職場健康與安全
	TR-AF-540a.2	飛安事故數量	次數	不適用
	TR-AF-540a.3	道路交通事故和事件的數量	次數	3 件
活動指標	TR-AF-000.A	陸運收益噸數公里	RTK	暫無相關統計
		空運收益噸數公里	RTK	不適用
	TR-AF-000.B	陸運載運率	比率	資料蒐集中暫不揭露
		空運載運率	比率	不適用
	TR-AF-000.C	員工人數	人數	460 人
		司機人數	人數	40 人



建新國際股份有限公司

CHIEN SHING HARBOUR SERVICE CO., LTD.

聯絡地址： 台中市梧棲區臺灣大道十段1號

聯絡電話： 04 - 2639 9666

公司網站： www.chienshing.com.tw