永續報告書 2024

Sustainability Report

統振股份有限公司
WELLDONE COMPANY

目錄

本報告書 2
經營者的話 3
ESG 亮點 4

1. 永續之路 5
1.1 公司簡介 6
1.2 永續觀點與承諾 6
1.3 利害關係人及重大主題 7

2. 公司治理 15
2.1 公司治理 16
2.2 道德誠信 24
2.3 法規遵循 25
2.4 營運與風險管理 25

3. 永續營運 27
3.1 供應鏈管理 28
3.2 客戶關係管理 29
3.3 資訊安全及隱私管理 30

4. 員工關懷與照顧 33
4.1 員工發展與訓練 34
4.2 員工薪資及福利 35
4.3 職業安全衛生 37
4.4 人權政策 38
4.5 平等與多元文化 38
4.6 勞資溝通 41

5. 社會關懷 42

6. 環境永續 46
6.1 溫室氣體排放 47
6.2 能資源管理 47
6.3 水資源管理 48
6.4 廢棄物管理 48

附錄 49
附錄 1：GRI 內容索引表 50
附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表 55

本報告書

本報告書依循全球永續發展標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021（Universal Standards 2021）為主要全面揭露架構，並遵循「SASB 準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」揭露相關永續作為。

報告期間

統振股份有限公司每年度定期發行非財務資訊報告書，2025 年 7 月發布「2024 年永續報告書」（以下簡稱本報告書），為本公司第 1 本永續報告書，可於統振股份有限公司網站下載中文版本，內容涵蓋統振股份有限公司於 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在 ESG 治理、社會及環境三大面向的績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。

※ 本報告書之財務報表資訊與 2024 年度合併財務報告相同。

報告邊界與範疇

揭露範疇以統振股份有限公司之營運活動與服務為核心揭露。揭露範疇未含合併財務報表之關係企業東旺利股份有限公司及快速購旅行社股份有限公司。所有財務數字均以新臺幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。
相關永續揭露以統振股份有限公司為主體，以上所揭露之量化指標含特殊意義時，另以註解方式說明。

報告書重編資訊及查證

本公司揭露之報告書，無資訊重編。

■內部審查：
◆由各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，永續發展小組蒐集利害關係人意見，編撰報告書相關內容，再呈送總經理及董事長審核，並經董事會通過發行。
◆董事會檢視 ESG（環境、社會、治理）績效與策略目標。

■外部審查：
◆財務數據：【勤業眾信聯合會計師事務所】
※ 勤業眾信聯合會計師事務所與本公司無財務關係。

聯絡資訊

任何有關本報告書之諮詢、意見或建議，請洽詢：統振股份有限公司
地址：台北市內湖區安美街 181 號 1 樓及 6 樓
電話：+886-02-2796-5959
傳真：+886-02-2796-5960
網站：https://www.welldone.com.tw/zh-tw/about_us.php
信箱：service@welldone.com.tw

經營者的話

統振公司自 1977 年成立以來，歷經數十年經濟環境的變遷，公司營運也經過了數次的轉型，從初期以出口貿易為主要營業項目，而近年來則致力於發展移工相關業務。2024 年合併營收 29.05 億元，較 2023 年度營業收入 22.61 億元成長 28.48%；稅後純益 3.3 億元，較 2023 年稅後淨利 2.49 億元增加 32.51%；EPS 逐年穩健成長，2024 年增加至至 3.39 元，股東權益報酬率達到 17%。在穩健的經營與獲利成長下，實踐永續經營的承諾。

環境方面，統振公司主要業務為買賣銷售及創新金融。除原移工匯款業務規劃即為提供跨境金流之綠色產業，新業務發展亦將無紙化作業為發展方向以友善客戶使用並保護環境資源。

公司治理方面，統振公司目前主要發展核心為外籍移工小額匯兌業務。2019 年以首家非金融業者申請並完成金融監理沙盒實驗辦理外籍移工跨境匯兌，2021 年取得國內第一張外籍移工國外小額匯兌經營業務之許可，2024 年許可到期順利完成外籍移工國外小額匯兌經營業務之許可續證。期間除受金融監督管理委員會及中央銀行監理與輔導外，公司對法令規範的熟稔與遵循，亦是業務拓展的重要基石。

陳敦仁 董事長

何明哲 總經理

社會責任方面，統振公司以移工的需求為出發點，除提供預付卡、小額匯兌、旅行社票務等服務以外，另也參與贊助各國節慶活動，撫慰在台移工思鄉之情；此外認養台北市水利處堤防彩繪、贊助蘇花馬拉松路跑、將愛心與溫暖轉化成實際行動回饋社會，持續為創造社會共好盡一份心力。
台灣已進入高齡社會，人口結構老化，而就業市場對基層工作意願低，因此對移工需求也持續增加。統振將持續聚焦在移工市場、發展友善移工的網路服務及科技應用，打造移工生態圈市場。在環境保護、社會責任、公司治理方面皆能保障利害關係人權益，以達成企業永續發展的目標。

ESG 亮點

環境

推動 E 化政策：2024 年移工小額匯兌業務匯款交易每月逾 30 萬筆交易採無紙化作業，節省大量紙張印刷等資源。

社會

外籍移工遠渡重洋來台從事較辛勞的工作，據移民署統計 2024 年度移工在台人數高達 82 萬人口。公司致力於為離鄉背井的移工提供服務，自 1999 年代理電信預付卡、2019 年辦理外籍移工薪資匯款金融科技創新實驗，2024 年再投資設立快速購旅行社股份有限公司為移工提供票務服務。另並參與贊助各國節慶活動。而統振公司也因全球化布局及多角化事業蓬勃發展，培育不少跨國人才。

治理

外籍移工小額匯兌業務受金管會及中央銀行監理。統振公司 2019 年以首家非金融業者申請並完成金融監理沙盒實驗辦理外籍移工跨境匯兌，2021 年取得國內第一張外籍移工國外小額匯兌經營業務之許可。2024 年許可到期順利完成外籍移工國外小額匯兌經營業務之許可續證。

1

關於統振

1.1 公司簡介

1.2 永續觀點與承諾

1.3 利害關係人及重大主題

1. 關於統振

1.1 公司簡介

統振股份有限公司 (以下簡稱統振公司)
設立日期：1977/08/19
上櫃日期：2002/04/16（股票代號 6170）
發行股數：97,260 仟股
地址：台北市內湖區安美街 181 號 1 樓及 6 樓

◆創業歷程

統振公司成立於 1977 年。初期以出口貿易為主要營業項目，經過多次轉型，成功定位在以經營外籍移工為目標市場，專注於成為通訊、金融科技應用及網路商業服務的解決方案提供者。

目前統振公司的主要營業內容包括：

1. 金融科技之 Qpay 外籍移工薪資匯兌業務 (統振為台灣第一家取得金管會核發移工小額匯兌業務執照的金融科技業者）；
2. 台灣大哥大外勞電信預付卡銷售服務；
3. 外籍移工仲介服務；
4. 桃園與小港國際機場入境旅客電信櫃台服務；
5. I-MONEY 點數卡業務。

統振公司投資台灣的未來，鎖定以外籍人士為長期發展的核心目標市場，即是因應台灣勞動力市場的快速變化所衍生出的服務商機。期盼能夠發展出一套對於外籍人士在生活上友善、便捷、安全以及信賴的科技化商業服務模式，在成長型的利基市場中創造藍海價值。

統振公司依據「外籍移工國外小額匯兌業務管理辦法」加入中華民國銀行商業同業公會全國聯合會電子支付業務委員會。

統振公司尚未成立永續發展委員會，而由管理階層指派公司治理主管主導，管理處及財會處組成任務編組執行相關事宜。

1.2 永續觀點與承諾

永續發展願景

台灣自 1989 年因應 14 項國家建設需求開始專案引進外籍移工。1992 年修訂 " 就業服務法 " 開放民間申請外籍移工服務，至今外籍移工在台灣已經超過 30 個年頭。隨著台灣經濟快速發展、少子化、老齡化、產業轉型等諸多因素的影響，對於外籍移工的勞動力需求逐年爬升。直至 2020 年為因應新冠肺炎防疫暫緩移工輸入，始發生在台移工人數下滑。然自 2022 年下半年疫情趨緩重新全面恢復開放引進移工，填補需求迅速，在台人數屢破歷史新高。

依據內政部統計台灣人口自 2022 年起進入負成長，人口結構老化問題持續惡化。根據國發會保守推估，至 2030 年前台灣將再引進 40 萬外籍人力以填補勞動力缺口。因此合法外籍移工在台灣人數將快速突破百萬，而且需求持續擴大，短中期趨勢無法逆轉。

統振集團一直秉持穩健踏實的精神，持續加強集團及子公司的經營管理，積極尋找適當的發展機會和新業務的開拓，以充實及擴充集團內部所熟悉的電信業務、Qpay 外籍移工薪資匯兌業務、通路等產業的經營。以建立友善外籍移工需求的完整生態系服務為使命，並創造商業模式輸出，朝跨國經營的願景為努力目標。

1.3 利害關係人及重大主題

利害關係人

統振將利害關係人分為七個群體：消費者 / 客戶、員工、投資人 / 股東、政府 / 主管機關、供應商（金融機構 / 便利商店 / 電支機構）、社區 / 公益團體及媒體。

利害關係人	對統振的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通績效
消費者 / 客戶	客戶為營收（獲利）的來源，故亦為支持公司穩定經營之基本要素及成長的動能。	- 服務品質 - 安全性 - 便利性 - 語言支援 - 價格 - 資訊安全 - 客戶隱私保護	- 客戶服務信箱 - 社群媒體等聯絡管道 - QuickPayApp 客服提供即時解答與支援 - 用戶滿意度調查	常態性	- 維持預付卡外籍市場市佔率。 - QPAYApp 用戶評分：Android 評價 4.7/iOS 評價 4.4，顯示用戶對於交易便利性、介面設計及安全性的高度認可。 - 客戶滿意度調查：2024 年度客戶滿意度調查結果顯示，超過 85% 的受訪者對於 QPAY 服務感到滿意，並願意推薦給朋友。 - 客服解決率：90% 以上的客戶問題能夠在 24 小時內獲得解決，提升客戶信任感。 - 2024 年並未收到與侵犯客戶隱私權有關的投訴。
			社群媒體分享金融知識與防詐堵詐等相關資訊	不定期	
員工	人才是企業的核心。統振將員工視為相互成長的夥伴，重視員工在身心健全發展多面向需求。	- 公司營運狀況 - 公司制度 / 工作環境品質 - 人才發展與培育 - 人才招募與留任 - 勞資關係 - 人權及性別平等	- 公司內部公佈欄 - 員工信箱 - 員工 e-Portal	常態性	- 不定期節慶活動 - 國內外旅遊（職工福利委員會） - 每季勞資會議分享公司營運與法規資訊 - 辦理新人 / 內部教育訓練共 8 場 - 參加外部教育訓練達 175 小時 - 安排 2024 年員工定期健康檢查 - 統振不僅提供安全便利的工作環境、高於標準的薪酬待遇與福利，也致力為員工提供各種成長機會。
			勞資會議	每季一次	
			- 職工福利委員會會議 - 內、外部教育訓練	不定期	
			員工定期健康檢查	每 2 年	

利害關係人	對統振的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通績效
投資人 / 股東	股東 / 投資人均為公司出資者。公司應秉持永續經營之理念維繫投資人信心，為股東創造最大利益、尋求股東長期支持。	- 公司獲利及經營績效 - 同業競爭優勢及公司未來發展潛力與願景 - 公司治理與誠信 - 風險管理 - 永續經營策略	公布營運績效	每月	- 召開 1 次股東常會 - 舉辦 2 次法人說明會 - 定期公告本公司營收及財報 - 不定期依規發佈重大訊息 - 並回覆投資人不定期對公司提出之問題
			公布季財務報表	每季	
			法人說明會	每年不定期	
			- 股東常會 - 年報	每年	
			重大訊息依法於公開資訊觀測站公告	不定期	
			- 投資人信箱 - 服務電話	常態性	
政府 / 主管機關	外籍移工國外小額匯兌業務為受主管機關高度監理之類金融服務業。為建立外籍移工之普惠金融提供外籍移工安全、快速、便利的匯款管道並維護金融秩序，統振有責任遵循相關法規、建立管控機制、響應政府相關政策。	- 遵循政府法規 - 內控制度 - 風險控管 - 資訊安全及客戶隱私保護 - 公司治理	外籍移工國外小額匯兌業務營業許可申請	每 3 年申請換照	- 完成外籍移工國外小額匯兌業務營業許可換照申請 - 2024 年未發生任何經證實違反資料洩漏事件
			網路申報	常態性	
			- 公文 - 會議 - 電子郵件 - 電話	不定期	

利害關係人	對統振的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通績效
供應商（金融機構 / 便利商店 / 電支機構）	供應商提供電信產品以供銷售。	- 產品推廣成效 - 客戶隱私 - 個資保護	績效會議	每月一次	- 維持電信產品外籍移工市場市佔率
			教育訓練	不定期	
			E-MAIL 聯繫	每日	
			- 產品說明 - 銷售人員說明	常態性	
	金融機構為統振從事外籍移工國外小額匯兌業務金流管道。	金流即時性	- 電子郵件 - 電話	常態性	- 建立快速的匯款管道以提供移工客戶快速便利的匯兌服務
	便利商店及電支機構為統振合作之銷售夥伴及通路。	交易安全性	- 電子郵件 - 電話	常態性	- 反詐騙宣導 - 限制未成年購買限額
社區 / 公益團體	凝聚社群力量，創造安全及平權的社會環境。	- 移工權益 - 金融普惠性	ESG 報告書	每年一次	- 贊助第三屆蘇花馬拉松路跑 - 贊助菲律賓獨立紀念日、聖誕節活動 - 贊助印尼開齋節、國慶日活動 - 越南在台移工免費電影欣賞活動 - 贊助泰國潑水節、迦絲那衣 - 彰化員林電器工廠遭祝融捐贈物資
			CSR（贊助各國節慶）活動	常態性	
			公益捐款	不定期	
媒體	與消費者 / 投資人溝通之重要管道。	公司營運及產業發展	媒體邀約採訪	不定期	- 媒體來訪 2 次 - 公司發布新聞稿 14 篇

利害關係人聯絡窗口

發言人	何明哲總經理 電話：（02）-2796-5959
代理發言人	李伯陽財務長 電話：（02）-2796-5959 信箱：brian_li@welldone.com.tw
股票代理機構	名稱：福邦證券股份有限公司 電話：（02）-2371-1658 地址：台北市中正區忠孝西路一段 6 號 6 樓 網址：http://www.gfortune.com.tw/
業務聯絡窗口 / 客服	電話：（02）2796-5980 信箱：service@welldone.com.tw
員工聯絡窗口	楊盈珊 電話：（02）-2796-5959#3009 信箱：jessica_yang@welldone.com.tw
供應商聯絡窗口	賴青鈺 電話：（02）-2796-5959#6301 信箱：jessie@welldone.com.tw

重大主題管理

統振公司參考 GRI 準則與 AA1000 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，辨識重大性議題，並依循 GRI 通用準則 2021 版，評估重大性議題在經濟、環境、人（含人權）方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據。

本公司重視利害關係人的聲音，包含「客戶、員工、投資人 / 股東、主管機關、供應商、社區 / 公益團體、媒體」等 7 類利害關係人，透過各類管道與不同利害關係人溝通，了解並鑑別其所關注的議題。

本公司每年進行重大主題評估，並將重大主題評估結果呈送總經理及董事長審核 , 並經董事會通過發行。

鑑別重大主題程序

鑑別與鑑識

參考 GRI 準則，由永續發展小組參酌國際永續規範及標準，並參酌由利害關係人之回饋，彙整出 17 項 ESG 議題。

評估與分析

由永續發展小組透過內部主管發放衝擊評估問卷，進一步評估各永續主題對 E（環境）、S（社會 / 人權）及 G（治理）造成正面效益及負面影響之發生機率及影響規模進行評估。

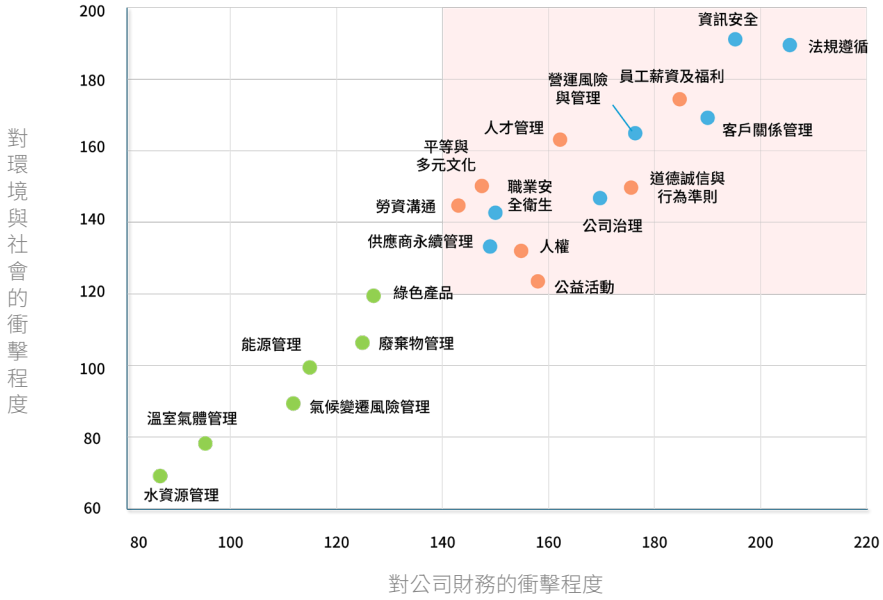
排序議題

透過永續主題之正 / 負面發生機率與正 / 負面影響規模，得出各永續主題之衝擊程度，並依據衝擊程度排序，將正負面衝擊評分皆達 130 分以上之主題視為重大主題，並由企業永續小組確認、排序並揭露於報告書中。

檢視確認

依據各主題報導要求，於本報告書揭露說明重大性議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。

重大性矩陣圖



2024 年重大主題

面向	重大主題	對應 SDG 主題	對應章節	利害關係人關注程度	衝擊邊界
治理	法規遵循	10.2、10.3	2.3 法規遵循	★★★★★ (高)	政府、監管機構、金融機構、社會
治理	資訊安全	4.b	3.3 資訊安全及隱私管理	★★★★★ (高)	政府、監管機構、金融機構、社會、客戶、供應商
治理	員工薪資及福利	8.5、8.b	4.2 員工薪資及福利	★★★★ (中高)	員工
治理	客戶關係管理	12.6	3.2 客戶關係管理	★★★★ (中高)	客戶、供應商
治理	營運風險與管理	8.3	2.4 營運風險與管理	★★★★ (中高)	政府、監管機構、金融機構、投資人
治理	人才管理	4.4、5.b、8.6	4.1 員工發展與訓練	★★★★ (中高)	員工、投資人
治理	道德誠信與行為準則	10.3、10.4	2.2 道德誠信	★★★★ (中高)	政府、監管機構、金融機構、客戶
治理	公司治理	8.3	2.1 公司治理	★★★★ (中高)	政府、監管機構、金融機構、投資人
社會	平等與多元文化	10.2、10.c	4.5 平等與多元文化	★★★★ (中高)	員工、客戶、供應商、社會
治理	職業安全衛生	8.8	4.3 職業安全衛生	★★★★☆ (中高)	員工
社會	勞資溝通	10.4	4.6 勞資溝通	★★★★☆ (中高)	員工
社會	人權	4.7	4.4 人權政策	★★★☆☆ (中)	客戶、社區 / 公益團體
社會	供應商永續管理	8.3	3.1 供應鏈管理	★★★★☆ (中高)	投資人 / 股東、客戶
社會	公益活動	10.2	5.1 社會回饋	★★★☆☆ (中)	客戶、社區 / 公益團體

註：

1. 利害關係人關注程度

★★★★★ (高) ：核心營運與企業責任高度相關，影響範圍廣泛。

★★★★☆ (中高) ：影響公司長期發展，需持續監控與管理。

★★★☆☆ (中) ：影響程度有限，但仍需落實 ESG 目標。

2. 衝擊邊界

客戶：移工使用金融服務的便利性與安全性。

金融機構：銀行及合作夥伴的監管與風險管理要求。

政府 / 監管機構：法規遵循、金融穩定與市場透明度。

社會：移工社群的經濟與社會發展影響。

環境：數位轉型如何減少碳排放與資源消耗。

重大主題管理目標與績效

面向	重大主題	政策與承諾	2024 年目標	2024 年績效
治理	法規遵循	在外籍移工國外小額匯兌業務方面，嚴謹恪遵「外籍移工國外小額匯兌業務管理辦法」、防制洗錢打擊資恐相關法令及主管機關之要求和行政指導。	每年安排教育訓練，確保員工對涉及匯兌業務的相關法令、管理辦法的了解與遵循。	本公司 2024 年皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何法規，而遭到任何金錢或非金錢之裁罰。 2024 年並委託第三方會計師事務所進行外籍移工匯兌業務法規遵循及防制洗錢打擊資恐執行情形查核，查核結果在所有重大方面符合相關規定。
治理	資訊安全	致力於公司治理策略，推動資訊安全管理，建立安全及可信賴之資訊環境，確保資料、系統、設備及網路等重要資訊資產之機密性、完整性及可用性，維持業務持續運作，保障使用者權益。	透過完善的資訊安全政策和資訊安全管理系統的控管。2024 年資訊安全主軸為關鍵服務器資安強化，致力提升客戶的信心。 2024 年目標：重大資安事件數 0 件。	委託第三方測試機構依據「行動應用 App 基本資安檢測基準 V3.2」進行「行動 APP 檢測」；同時為確保連線安全與網路攻擊，亦委託第三方測試機構進行 API 滲透測試。 2024 年未發生重大資安事件。
治理	員工薪資及福利	在佈局全球、數位轉型、邁向永續的策略下，將延續關鍵人才「數位力」、「管理力」和「全球力」培訓，規劃採用各樣的學習方式，突破語言隔閡、融合多元文化，帶動員工跟隨組織成長，並創造個人職涯的永續競爭力。	採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治傾向、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量公司獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、酬勞等。	2022 年至 2024 年連續三年調薪平均高於 3%，以感謝員工付出並鼓勵人才留任，促使公司永續發展。 提撥淨利 10% 作為員工酬勞。
治理	客戶關係管理	即時回應客戶需求建立長期合作關係。 改善客戶服務體驗，提升客戶滿意度與品牌信任感。	提升客戶滿意度；提供透明的交易機制、降低手續費，增強移工金融教育。提供低成本、安全、可負擔的數位匯款服務，降低移工依賴非法匯款管道的風險。	持續提升數位匯款服務覆蓋率，拓展移工金融服務的可及性。
治理	營運風險與管理	為確保永續發展，採行預防性風險管理政策。	依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定各項縝密的內控制度，並由內部稽核與外部會計師定期及不定期查核執行情形。此外並設有不同功能委員會，協助董事會監督風險管理及成效。	由權責單位通過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督等程序，清楚掌握各個風險因子，採行適當管控措施，確保相關風險的妥適管理。

面向	重大主題	政策與承諾	2024 年目標	2024 年績效
治理	人才管理	秉持「人才永續」的理念，針對人才的留任，我們持續致力於提高員工的滿意度、參與度，並加強員工對公司的歸屬感。	全職員工每年需接受績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據。	2024 年離職者 3 名，中華民國籍 2 人，印尼籍 1 人，離職率為 3.8%。
治理	道德誠信與行為準則	本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。	本公司之董事、經理人及員工從事相關商業活動時，均應遵循並符合應有之行為規範。另為確保誠信經營之落實，本公司有相關內部控制制度，稽核主管定期查核各項制度遵循之情形，依業務性質由各單位負責日常運作之推動與落實執行。	執行誠信經營及行為準則教育訓練，強化員工守法意識。 未接獲任何誠信經營相關之檢舉案件，顯示內控制度運作良好。
治理	公司治理	董事會監督並有效運作。	董事會發揮監督管理之責。	董事會定期審閱永續進展，強化整體治理效能。
社會	平等與多元文化	秉持「以人為本」的精神，打造人性化工作環境，並依據國際勞動權益標準及符合法律規範，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治、婚姻等因素作為任用之判斷，提供多元、尊重與機會平等的僱用機會。	提供員工更寬廣的適才適所與發展機會，讓員工盡情發揮所長，成就工作意義與成就感。	2024 年平均人數，全職員工合計 66 人，男女人數各 33 人，平均年齡 42.2 歲；兼職員工以僑外生 (在學中) 居多，平均年齡 25 歲，合計 24 人。在性別多元化上，內部女性員工與女性管理職比例呈現穩定成長。2024 年女性管理職比例佔全職員工 9.1%，男性管理職比例為全職員工 16.7%，以及男女性別員工比例各為 50%，顯示統振性別友善並支持女性在其領域中發揮潛能。
治理	職業安全衛生	營造健康、安全之職場工作環境，並保護員工免於職業災害。	定期舉辦健康、消防、急救等相關教育訓練。	統振公司近年來無職業傷害或職業病等情事發生。
社會	勞資溝通	避免同仁權益遭受侵害，並將同仁反應事件立案處理、進行改善追蹤，打造和諧的工作環境。	透過定期的關懷、良善的溝通去傾聽員工的聲音，定期瞭解員工的需求和困難，提供尊重多元性的工作環境，確保員工免受歧視與騷擾，幫助員工制定個人發展計劃、提供支持與指導。	勞資關係相關處分或違反勞動法令之情事為 0 件。

面向	重大主題	政策與承諾	2024 年目標	2024 年績效
社會	人權	禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工職場相關合約均依循法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無跟工作合約以外之約束。	提供自由表達意見之管道及環境，確保員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡等因素，而有任何的特殊待遇。	迄今尚無接獲性騷擾相關申訴案件。
社會	供應商永續管理	重視與供應商的合作與成長，以永續採購政策為基底，並回應客戶的需求，制定永續供應鏈發展策略，包含優化供應商核心競爭力、深化區域性策略合作，以及強化供應商永續韌性，深化彼此之間的合作，提升供應鏈的永續性，與供應商夥伴共創新契機。	定期對供應商之產品，商務條件管理等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，定期檢視供應鏈採購實踐及管理績效。	維持代理預付卡之外籍市場市佔率。
社會	公益活動	秉持著「取之於社會、用之於社會」，將愛心與溫暖轉化成實際行動回饋社會，持續為創造社會共好盡一份心力。	2024 年度移工在台人數高達 82 萬人口。統振公司參與贊助各國節慶活動，慰撫在台移工思鄉之情。	藝術妝點河岸堤壁；蘇花馬拉松路跑獨家冠名贊助；菲律賓獨立紀念日、聖誕節活動贊助；印尼開齋節、國慶日活動贊助；越南 QPAY 會員特權_免費看電影；泰國潑水節、迦絲那衣、祝融捐款等活動； 捐款 / 贊助以下活動： 彰化員林某電器工廠遭祝融毀宿舍，本公司捐贈物資送溫暖； 贊助泰國電影「跳越時空的愛戀」贈票活動； 迦絲那衣（功德衣法會）。

2

永續治理

2.1 公司治理

2.2 道德誠信

2.3 法規遵循

2.4 營運與風險管理

2. 公司治理

2.1 公司治理

2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理

董事會為公司最高治理單位。公司每年之營運計畫、年度財務報表及每季財務報告、內部控制制度之有效性考核等及其他依法令或章程規定應由股東會決議或董事會決議事項或主管機關規定之重大事項，均須提董事會討論。董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2024 年無關件重大事件。2024 年共召開 7 次董事會，全體出席率達 95.92%。

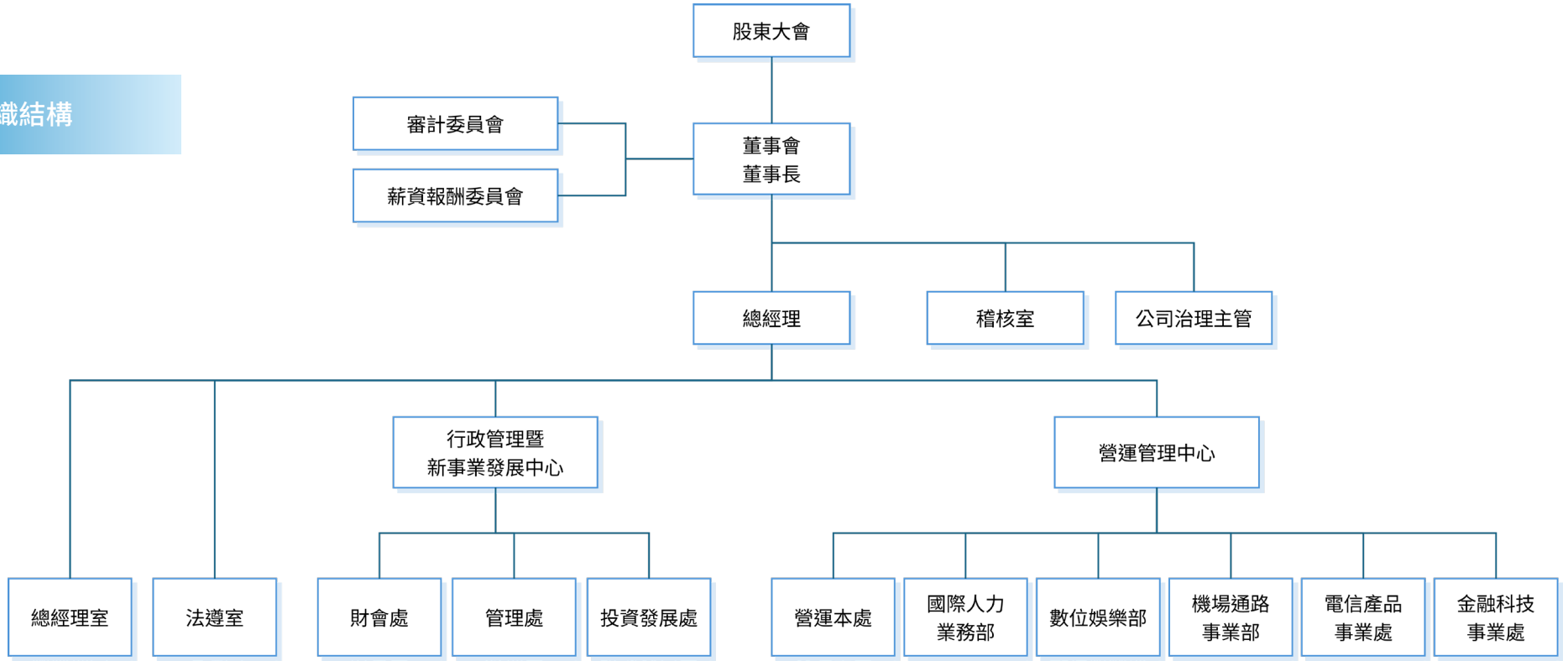
2.1.2 董事會組織與結構

統振公司董事選舉採公司法第一百九十二條之一之選舉人提名制度，董事任期為三年。董事成員的提名是經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。

2023 年 6 月股東會依「董事選舉辦法」選出第 17 屆董事會成員，由 7 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，保障利害關係人權益，強化利害關係人對本公司的信賴，並提升經營品質。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規則」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

統振公司組織結構



2.1.3 董事會制度

條件 / 姓名	性別	專業資格與經驗	兼任其他公開發行公司獨立董事
董事長 陳敦仁	男	政大企研所企家班、大葉大學事業經營研究所碩士 創立並管理統振公司及其子公司	無
董事 何明哲	男	國立交通大學管理科學 政大經營管理碩士 (EMBA) 高階經營班 曾任小美食品業務協理、數位點子多媒體 (股) 公司董事長，具業務行銷及管理之經驗 目前擔任統振 (股) 公司總經理	無
董事 陳威宇	男	曾任東旺利 (股) 公司行銷業務 目前擔任統振 (股) 公司行政管理暨新事業發展中心副總經理，具業務行銷及管理之經驗	無
董事 楊喬楓	女	曾任北醫資料研究助理 曾任南加大 Keck 醫院流程分析助理 曾任南加大 Keck 醫院商業分析師 目前擔任艾昆緯藥品資訊 (股) 公司市場諮詢顧問	無
獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員 王勝輝	男	曾任中強光電總經理 目前亦擔任源川國際 (股) 公司監察人等職務，具科技產業管理之經驗	無
獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員 蔡裕平	男	Santa Clara University, School of Law 法學博士 曾任統一安聯產物保險 (股) 公司總經理、統一證券投資信託 (股) 公司總經理等職務 目前擔任寶利資產管理 (股) 公司董事長、具金融保險領域管理及法學之經驗與專業	欣技資訊 (股) 公司 / 獨立董事
獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員 王騰嶽	男	交通大學應用數學系 曾任 Gorilla Technology 資深協理 目前擔任瑞擎數位 (股) 公司董事長	無

獨立性情形

本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或本公司之關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬（或利用他人名義）未持有公司股份；未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；最近 2 年未提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務。詳列如下表：

條件 / 姓名	是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格			符合獨立性情形（註）												兼任其他公開發行公司獨立董事家數
	商務、法務、財務、會計或公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員	商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
陳敦仁			V	V					V	V	V	V		V	V	-
何明哲			V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	-
陳威宇			V		V				V	V	V	V		V	V	-
楊喬楓				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	-
王勝輝			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	-
蔡裕平		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	1
王騰嶽				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	-

註：各董事、監察人於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中打“V”。

(1) 非公司或其關係企業之受僱人。

(2) 非公司或其關係企業之董事、監察人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。

(3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1% 以上或持股前十名之自然人股東。

(4) 非 (1) 所列之經理人或 (2) 、 (3) 所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。

(5) 非直接持有公司已發行股份總數 5% 以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。

(6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人（但如為公司或其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。

(7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。

(8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5% 以上股東（但特定公司或機構如持有公司已發行股份總數 20% 以上，未超過 50%，且為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。

(9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。但依證券交易法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。

(10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。

(11) 未有公司法第 30 條各款情事之一。

(12) 未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選。

2.1.4 董事會多元性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，統振公司董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別等），也各自具有製造、科技、通路、生技、保險金融等產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力，以助提升公司整體表現。

◆董事會多元化之目標及達成情形：

(a) 本公司本屆董事會 7 名董事成員（含 3 名獨立董事），整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中董事長陳敦仁領導管理統振及集團之子公司多年經驗、董事何明哲及董事陳威宇長於通路事業之業務行銷、董事楊喬楓長於醫藥領域、獨立董事王騰嶽及獨立董事王勝輝有科技產業多年之經驗、獨立董事蔡裕平長於保險金融領域並具備法學博士學位。

(b) 董事成員皆為本國籍，其中 2 名董事具員工身份。董事成員年齡分布區間計有 2 名董事年齡位於 31-40 歲、2 名董事位於 51-60 歲及 2 名董事位於 61-70 歲及 1 名董事位於 71-80 歲。本屆董事成員並含 1 位女性成員，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標。

本公司未來將就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

本公司本屆董事會選任 7 名董事成員，其中包含 3 名獨立董事，佔董事席次之 43%。董事間僅陳敦仁董事長與陳威宇董事為二等親之親屬關係，其餘董事、獨立董事間並無配偶或二親等以內之親屬關係，故無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

董事會運作情形：

本公司於 2023 年 6 月 14 日股東常會全面改選董事，並設置審計委員會替代監察人。最近年度董事會開會 7 次，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	陳敦仁	7	-	100%
董事	何明哲	7	-	100%
董事	鑫來投資 代表人：陳威宇	7	-	100%
董事	楊喬楓	7	-	100%
獨立董事	王勝輝	7	-	100%
獨立董事	蔡裕平	6	1	86%
獨立董事	王騰嶽	6	-	86%

其他應記載事項：

一、董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

（一）證券交易法第 14 條之 3 所列事項。無此情事。

（二）除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項。

本公司於 2024 年期間召開之董事會會議獨立董事無反對或保留意見情事。

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無

三、上市上櫃公司應揭露董事會自我（或同儕）評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊。

四、當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估。

董事會及功能性委員會評鑑執行情形：

■ 評估週期：每年執行一次
■ 評估期間：2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日
■ 評估範圍：董事會、個別董事成員及功能性委員會（薪酬委員會、審計委員會）之績效
■ 評估方式：董事成員自評
■ 評估週期：

董事會績效評估包括對公司營運之參與程度、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、內部控制等。

個別董事成員績效評估包括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、內部控制等。

功能性委員會績效評估包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

統計結果均介於「極優（5 分）」及「優（4 分）」之間，顯示董事非常認同各項評估指標運作，及功能性委員會（審計 & 薪酬）整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

董事會為公司治理組織架構的主要單位。依證券管理機關之規定辦理，本屆設置董事七席（含三席獨立董事），並成立審計委員會，由三席獨立董事為當然委員執行監察人職權。上述三席獨立董事亦組成薪資報酬委員會，負責執行評估並審閱公司整體薪資報酬政策，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

董事進修情形：

姓名	上課時間	課程	時數	單位
陳敦仁	2024/05/14（二）	碳權交易機制與碳管理應用	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	2024/11/12（二）	企業併購與法令風險	3	金融研訓院
何明哲	2024/08/14（三）	生成式 AI 的金融產業應用與評估、管理	3	金融研訓院
	2024/12/06（五）	以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
陳威宇	2024/05/16（四）	股東會、經營權與股權策略	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	2024/07/09（二）	內部人股權交易規範及風險解析	3	金融研訓院
	2024/08/14（三）	生成式 AI 的金融產業應用與評估、管理	3	金融研訓院
	2024/09/03（二）	金融科技與資安風險發展趨勢	3	金融研訓院
	2024/09/24（二）	從 AI 指引談金融業經營	3	金融研訓院
楊喬楓	2024/10/22（二）	智慧財產管理—以專利權及營業秘密為中心	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	2024/10/24（四）	ESG 勞資關係新趨勢 - 永續供應鏈中的勞工人權管理實務探討	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
王勝輝	2024/05/16（四）	數位韌性下的企業資安態勢	3	金融研訓院
	2024/11/14（四）	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

姓名	上課時間	課程	時數	單位
蔡裕平	2024/04/10（三）	掌舵企業智慧之航公司治理引領前行	3	台灣董事協會
	2024/05/03（五）	循環經濟效益及其商業模式	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
王騰嶽	2024/11/14（四）	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
	2024/11/26（二）	數位韌性下的企業資安態勢	3	金融研訓院

2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策

本公司董事酬金依公司章程第 19 條之規定，”公司年度如有獲利，應提撥 1% 至 10% 為員工酬勞（且員工酬勞數額中提撥不低於 30% 為分派予基層員工之酬勞）及不高於 4% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。” 。

另本公司依證券交易法及主管機關頒訂之相關法令，設立薪資報酬委員會，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

一、訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

三、上述所提之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。

四、履行職權時，應依下列原則為之：

（一）董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性。

（二）不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險之行為。

（三）針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

2.1.6 董事會績效評估

董事會暨功能性委員會於每年年度結束，依據評估指標進行當年度績效評估，並於次一年度第一季結束前完成，確保董事會之運作悉依相關法令執行。2024 年評鑑結果已提 2025 年 3 月 14 日之薪酬委員會、審計委員會及董事會報告。

2024 年董事會暨所屬功能委員會績效評估結果如下：

問卷類別	董事會績效	董事成員績效	功能性委員會績效
評估項目	合計 44 項	合計 23 項	合計 24 項
總評分數	4.81 分	4.88 分	4.94 分

核分標準為「極優（5）、優（4）、中等（3）、差（2）、極差（1）」

統計結果均介於「極優（5 分）」及「優（4 分）」之間，顯示董事非常認同各項評估指標運作，及功能性委員會（審計 & 薪酬）整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

2.1.7 各功能性委員會執掌及運作情形

審計委員會

一、統振公司於 2020 年設置審計委員會替代監察人。最近年度審計委員會開會 7 次，委員出席情形如下：委員任期：2023 年 6 月 14 日至 2026 年 6 月 13 日。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
獨立董事	王勝輝	7	-	100%
獨立董事	蔡裕平	6	1	86%
獨立董事	王騰嶽	6	-	86%

審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理。

（一）證券交易法第 14 條之 5 所列事項。

日期	期別	議案內容	審計委員會決議結果	公司對審計委員會意見之處理
2024/03/15	第二屆第 4 次	1. 通過本公司 2023 年度決算表冊及盈餘分配案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 2023 年度「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		3. 2024 年度「防制洗錢及打擊資恐內部控制制度聲明書」案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/04/26	第二屆第 5 次	1. 威豐科技股份有限公司營運評估及改善計畫，提請討論。	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 本公司 2023 年外籍移工國外小額匯兌業務財務報告案，提請討論。	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/05/10	第二屆第 6 次	1. 通過本公司 2024 年第 1 季財務報表案。	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 放棄認購子公司東旺利現金增資，提請討論。	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/06/12	第二屆第 7 次	1. 本公司外籍移工國外小額匯兌業務 2024 年全面性洗錢及資恐風險評估報告，提請討論	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 修訂本公司「防制洗錢及打擊資恐作業管理辦法」，提請討論	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		3. 訂定本公司外籍移工國外小額匯兌業務「業務人員酬金制度」	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		4. 擬成立子公司投入移工旅行社業務	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/08/09	第二屆第 8 次	1. 本公司 2024 年第 2 季財務報表案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 處分威豐科技股份有限公司持股案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/11/08	第二屆第 9 次	1. 本公司 2024 年第 3 季財務報表案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
2024/12/24	第二屆第 10 次	1. 訂定本公司「永續資訊管理辦法」	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		2. 2025 年度稽核計劃	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過
		3. 2025 年度委任勤業眾信聯合會計師事務所簽證暨會計師獨立性及適任性評估案	本案經全體出席委員同意照案通過	於董事會提案經全體出席董事同意照案通過

（二）除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：最近年度未有上開事項發生。

二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：最近年度無此情事。

三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）：

- 獨立董事與會計師：會計師定期分別就財報查核事項及公司財務、業務狀況與獨立董事溝通。平時獨立董事亦得視需要直接與會計師聯繫，溝通情形良好。
- 獨立董事與內部稽核主管：
  （1）內部稽核主管就稽核作業執行結果將「稽核報告」及「查核缺失改善追蹤報告」送交獨立董事，獨立董事查閱稽核報告後若有疑問或指示，會來電或以 E-MAIL 詢問稽核主管或告知辦理。
  （2）內部稽核主管依規定出席審計委員會，並定期（每季）就稽核業務執行情形向獨立董事進行報告與溝通。
  （3）獨立董事與內部稽核主管隨時得視需要直接互相聯繫，溝通管道暢通。

薪酬委員會

其組成、職責及運作情形：

1. 薪資報酬委員會成員：召集人王勝輝獨立董事、委員蔡裕平獨立董事、委員王騰嶽獨立董事。薪資報酬委員會成員由獨立董事擔任，各薪資報酬委員會成員之相關工作年資、專業資格與經驗及獨立性情形請參閱第 17 頁附表董事及獨立董事資料相關內容。
2. 設置經過：2011 年 12 月 16 日經董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」並選任薪資報酬委員，現為第五屆薪資報酬委員會，由三位獨立董事擔任委員，任期自 2023 年 6 月 14 日至 2026 年 6 月 13 日。
3. 職責：薪酬委員會旨在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。
4. 薪資報酬委員會運作情形資訊：本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。
5. 最近年度薪資報酬委員會開會 2 次。

委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
召集人	王勝輝	2	-	100%
委員	蔡裕平	2	-	100%
委員	王騰嶽	2	-	100%

其他應記載事項：

1. 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理（如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因）：無。
2. 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

2.2 道德誠信

2.2.1 誠信經營推動

本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司基於上述理念，制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，明示誠信經營之政策、對象及作法，本公司之董事、經理人及員工從事相關商業活動時，均應遵循並符合應有之行為規範。另為確保誠信經營之落實，本公司有相關內部控制制度，稽核主管定期查核各項制度遵循之情形，依業務性質由各單位負責日常運作之推動與落實執行。

前項「誠信經營守則」條文明訂規範董事及經理人應遵守利益迴避原則，當董事會議案涉及與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，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。董事間亦應自律，不得不當相互支援。本公司人員亦不得藉其在公司擔任之職位，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

「道德行為準則」條文則明訂，本公司人員應遵循道德誠信、迴避利益衝突等事項，且不得以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或三親等以內之親屬獲致不當利益。公司與前述人員所屬之關係企業資金貸與或提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事時，公司應防止利益衝突之情事，並應主動說明其與本公司有無潛在之利益衝突，亦訂有檢舉、保護與豁免相關機制。

2.2.2 教育訓練與推廣

本公司外部網站及內部員工專區均有公告相關規章資訊，對新進員工的新人教育訓練亦有提及其規定，或不定期對同仁提供教育訓練及宣導。

本公司新進員工到職均有簽署勞動契約書，契約書中載明應遵守工作規則及公司相關規範，即包括「誠信經營守則」及「道德行為準則」。契約書並明訂對職務經手之客戶資料及其相關情事應負保密之責任，及不得有侵害第三人個人資料之情事，或其他任何構成犯罪或違反公序良俗之行為等；工作規則第二章紀律與守則，訂立員工應有廉潔之操守，不得要求廠商或客戶招待、餽贈或接受佣金、酬金及不當利益等情事。

2.2.3 檢舉管道及獎懲機制

本公司網站設有「利害關係人」專區溝通平台，揭露聯絡窗口及聯絡方式，由專責人員負責回覆，提供便利的溝通管道，妥適回應利害關係人所關切之議題。

本公司網站亦設有「投資人」專區，提供投資人聯絡窗口及相關資訊，並定期於『公開資訊觀測站』申報各項財務、業務資訊，以維護資訊揭露的透明度，保障投資人權益。

本公司提供正當且獨立之檢舉管道，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密，以維護檢舉人之人身安全。

本公司人員若有懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，可向董事會或內部稽核主管檢舉，檢舉信箱：jerry_chen@welldone.com.tw，並提供足夠資訊使本公司得以適當處理後續事宜。

2.3 法規遵循

2.3.1 法令遵循業務運作狀況

統振公司於組織上設有法遵室，專責法令遵循審查事務，確保公司日常運作符合各項法令規定。

在外籍移工國外小額匯兌業務方面，嚴謹恪遵「外籍移工國外小額匯兌業務管理辦法」、防制洗錢打擊資恐相關法令及主管機關之要求和行政指導。每年安排教育訓練，確保員工對涉及匯兌業務的相關法令、管理辦法的了解與遵循。2024 年並委託第三方會計師事務所進行外籍移工匯兌業務法規遵循及防制洗錢打擊資恐執行情形查核，查核結果在所有重大方面符合相關規定。

2.3.2 法令遵循違反事件

本公司 2024 年皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何法規，而遭到任何金錢或非金錢之裁罰。

2.4 營運與風險管理

2.4.1 風險管理政策

統振公司為確保業務永續發展，採行預防性風險管理政策，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定各項縝密的內控制度，並由內部稽核與外部會計師定期及不定期查核執行情形。此外並設有不同功能委員會，協助董事會監督風險管理及成效。

在具體業務方面，鑒於外籍移工國外小額匯兌業務之特性，由權責單位通過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督等程序，清楚掌握各個風險因子，採行適當管控措施，確保相關風險的妥適管理。

2.4.2 風險管理組織

本公司風險管理組織如下：

1. 董事會：為最高風險治理單位，核定全公司各項內控制度管理辦法，監督、推動並落實公司各項風險管理目標，建立風險管理文化。
2. 審計委員會：由全體獨立董事組成，協助董事會監督各項風險管理執行及成效。
3. 各權責部門：透過各項管控措施，落實執行風險管理。
4. 稽核室：依董事會核定之稽核計畫，對全公司內控相關作業進行查核，確保內部控制制度及作業之遵循。

2.4.3 風險管理流程

統振公司外籍移工國外小額匯兌業務風險管理流程如下：

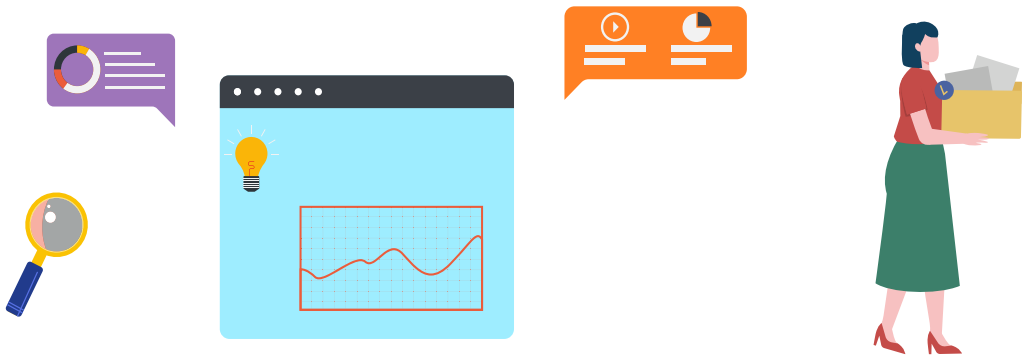
1. 風險辨識：辨識的風險面向涵蓋營運面、財務面、外部環境面、資訊安全面與法規遵循面，以充分了解本業務風險概況。及辨識的風險面向包含匯率風險、國家風險、作業風險、合作機構風險、資安風險、法規遵循風險等。
2. 風險評估：由權責單位對風險進行分析及辨識，透過風險事件發生的可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度，以了解風險對公司之影響。
3. 風險控制：各權責單位依其所規劃之風險管理機制訂立之各項作業管理規範，執行風險控制作業，並配合稽核單位執行作業查核、監督與報告。

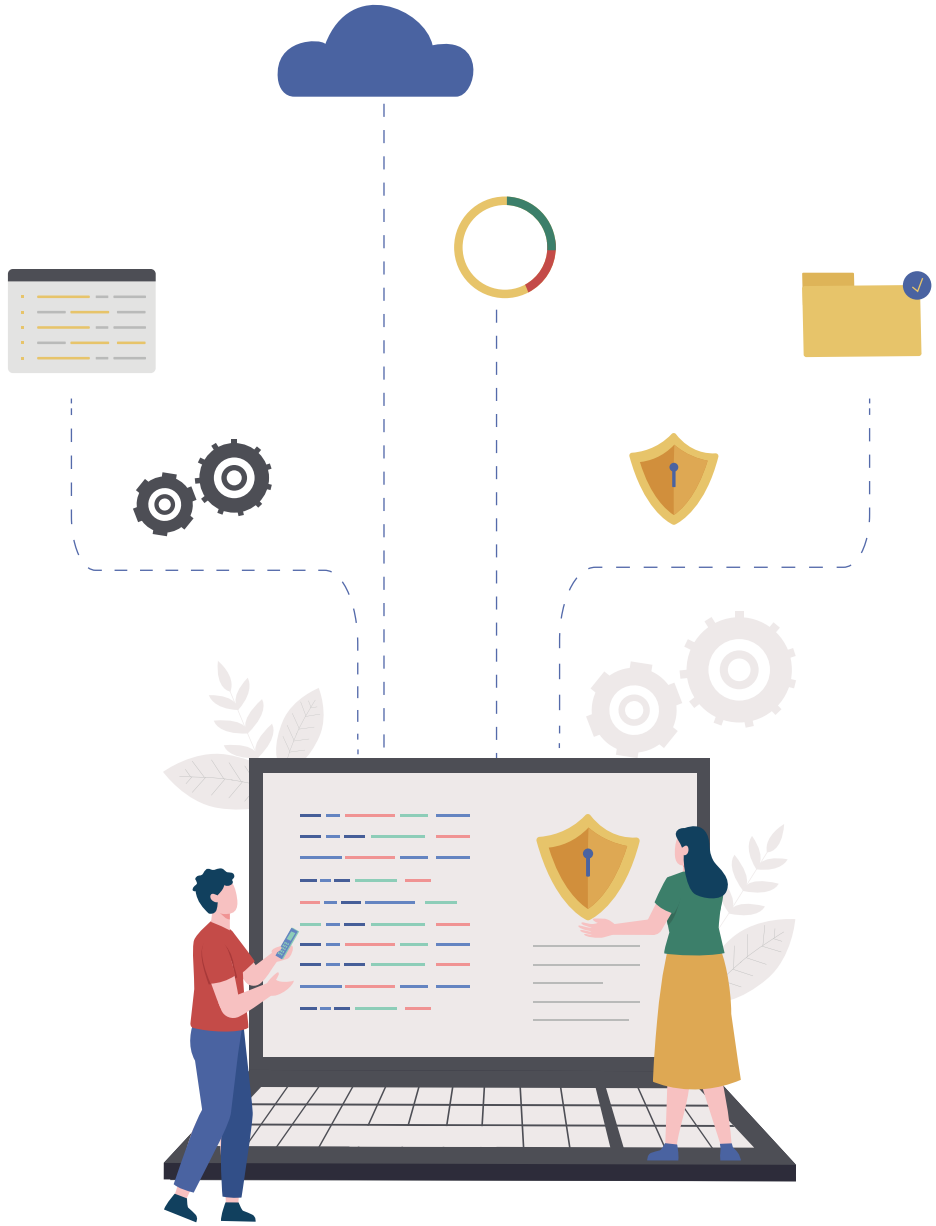
4. 風險監督：建立風險通報與處理機制，並適時就風險事件、外部威脅、法令調整、內部營運及市場變化等事項進行檢討，以監督、確保風險管理機制之有效性。

2.4.4 風險辨識及追蹤

外籍移工國外小額匯兌業務主要風險列表

風險項目	原因	永續承諾
國家風險	移工來源國政經情勢如有劇烈變動，導致交易無法完成或蒙受財物損失。	制定各項相應之管理辦法，並採取適當因應措施。
匯率風險	因匯率短期內劇烈波動而導致換匯財務損失。	
作業風險	因內部作業、人員或系統不當或失誤，造成損失之風險，包括法律風險。	
資安風險	因外部駭客攻擊所造成系統中斷或個資外洩之損失或責任。	
洗錢資恐風險	被不法分子利用作為詐騙、洗錢或資恐工具之風險。	





永續營運

3

3.1 供應鏈管理

3.2 客戶關係管理

3.3 資訊安全及隱私管理

3. 永續營運

3.1 供應鏈管理

3.1.1 供應鏈政策及管理

統振公司重視與供應鏈共同的合作與成長。以永續採購政策為基底並回應客戶的需求，制定永續供應鏈發展策略積極管理與供應鏈合作制度以優化核心競爭力，共同遵守法律規範並深化區域性策略合作以及強化供應鏈永續韌性，將永續發展作為經營理念並與合作對象共創新契機。

移工小額匯兌為金融業務並無實體商品及供應商，合作對象主要為國內外金融機構及四大超商。統振公司致力於建立合規、高效的金流管理機制並確保服務的穩定性與安全性。合作對象均須符合國際與國內的數位金融法規（如台灣金融監督管理委員會、中央銀行及國際金融監管 FATF 反洗錢標準的規範等）、環境標準與社會責任要求；此外資料與雲端服務供應商亦須確保客戶資料的隱私與交易資料的安全性，以保障移工的金融交易安全與資料保護。

I-MONEY 點數卡業務另外訂定供應鏈政策如下：

1. 定期審視與供應鏈與客戶交易流程，提供更順暢、安全、便利的交易環境；
2. 提供消費者最安全交易環境，並對消費者提供即時的客戶服務，保障交易使用者最大權益；
3. 配合各電子支付公司及合作銀行規範，並建置符合交易資訊安全規格；
4. 確實遵守線上交易資訊及個人資料保護相關法規。

3.1.2 供應鏈評鑑與稽核

本公司主要銷售產品電信預付卡供應商為台灣大哥大股份有限公司。其連續 2 年於《機構投資人》雜誌「2024 年度亞洲最佳管理團隊」評比中獲頒全產業「最受尊崇企業」、連續 8 年入選 DJSI 世界指數（DJSI World）位列全球電信業前 3 名、並 8 度入選《S&P Global 永續年鑑》位居全球前 5%，為獲選 S&P Global 永續年鑑評比頂尖排行最多次數的台灣電信業者。

移工小額匯兌業務合作對象需通過合規審查，確保符合資料安全、反洗錢法規，並具備反洗錢與身分驗證機制；技術供應商須符合主管機關資訊安全標準，確保資料加密與隱私保護。若合作對象違反 AML/KYC 規範，將立即要求改善，未改善者將終止合作。

而公司 I-MONEY 點數卡業務其供應鏈合作廠商大多非為受嚴格監管之金融機構或上市櫃公司，因此針對供應鏈評鑑及稽核具體做法如下：

1. 定期要求供應鏈合作廠商於網站明確公告交易流程；
2. 防止詐騙宣導，並提供交易問題諮詢服務；
3. 定期審查供應鏈廠商網站交易流程及內容是否符合相關法規機制；
4. 要求供應鏈廠商提供網路交易加密相關資安設備須符合法規標準；
5. 建立供應鏈合作廠商登錄資訊，每月定期訪察供應鏈實際營運狀況；
6. 要求供應鏈廠商進行交易流程資格審核，並建立交易黑名單制度；
7. 對於未能配合本公司要求供應商給予停止交易處置；
8. 定期對供應商之產品 , 商務條件管理等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，定期檢視供應鏈採購實踐及管理績效。

企業要取得領先優勢，除了自身核心能力外，供應鏈管理絕對是企業永續發展不可或缺的關鍵。強化供應鏈風險管理並獲取更好的服務，同時整合企業內部資源，才能確保企業落實永續經營的理念。

3.2 客戶關係管理

3.2.1 客戶關係維繫政策及管理

(1) 客戶關係維繫政策

電信預付卡業務秉持「負責任的行銷與誠信經營」的政策，致力於提供高品質的電信產品並透過創新技術提升客戶體驗。公司承諾以誠信、透明及可持續發展的方式，建立長期穩固的客戶關係：

1. 透明資訊揭露：
- 確保所有銷售之電信產品標示清楚，提供完整的使用說明與環保資訊，避免誤導消費者；
- 禁止虛假誇大不實電信產品廣告，並遵守公平交易法規。

2. 公平與誠信交易
- 與客戶建立公平交易原則，確保價格透明、公正合理；
- 確保產品來源符合環保與社會責任標準，提供客戶可持續的選擇。

移工小額匯兌業務透過數位金融科技與人性化服務，確保移工客戶能夠享有順暢、透明且可靠的匯款體驗。客戶關係維繫策略包括：
- 多語言客服支援：提供印尼語、越南語、泰語、菲律賓語及中文客服，確保移工能夠輕鬆理解服務內容；
- 專業反詐騙機制：透加強 KYC 與 AML 風控機制檢測可疑交易，並配合政府機構進行防詐騙宣導；
- 簡化 KYC（客戶身份驗證）流程：導入數位證件掃描技術，減少移工在開戶或匯款時的障礙，提升使用便利性；
- 超商與行動支付整合：與全家、7-11 等超商以及國際支付機構合作，提供多元的匯款通路；
- 個人化行銷：根據客戶交易習慣，透過 QuickPay App 推播專屬優惠、匯率通知、即時匯款進度通知等，提升客戶體驗。

(2) 客戶服務機制

電信預付卡業務為符合客戶需求，對於市場的變化及趨勢會隨時與供應商提出市場的需求而改變產品內容，進而符合客戶對於產品強大的依附性，並以客戶價值為中心，建立深遠夥伴關係。

移工小額匯兌業務為確保移工客戶的滿意度，建立了全方位客服體系，包含：
- 文字客服搭配工作日語音客服（多語言支援）；
- 社群媒體客服（如 LINE、Facebook Messenger）；
- QuickPay App 內即時客服聊天，提供即時解答與支援；
- 教育與宣導計畫：不定期於社群媒體分享金融知識與防詐堵詐等相關資訊，提升移工對於數位支付與金融詐騙的認識。

3.2.2 客戶滿意度

為了持續改善客戶體驗與優化服務，統振公司依不同業務管理並透過多種方式衡量客戶滿意度：

電信預付卡業務客戶關係管理績效指標（KPI）

1. 定期客戶滿意度調查
- 每年進行客戶滿意度調查，分析服務表現並制定改善計畫；
- 設立多元客戶回饋管道（如線上問卷、客服專線、社群平台等），確保即時獲取客戶意見；
- 客戶滿意度目標：2025 年前維持 90% 以上滿意度。

2. 客訴處理與回應機制
- 建立標準化的客訴管理流程，確保在 48 小時內回應客戶問題，並在最短時間內提供解決方案；
- 透過大數據分析客戶投訴內容，優化產品與服務內容，減少重複性問題發生提升客戶滿意度。

移工小額匯兌業務客戶滿意度指標：

・移工小額匯兌業務開發之 QPAY App 用戶評分

Android 評價 4.7/iOS 評價 4.4，顯示用戶對於交易便利性、介面設計及安全性的高度認可。

・客戶滿意度調查

2024 年度客戶滿意度調查結果顯示，超過 85% 的受訪者對於 QPAY 服務感到滿意，並願意推薦給朋友。

・客服解決率

90% 以上的客戶問題能夠在 24 小時內獲得解決，提升客戶信任感。

・I-MONEY 點數卡業務則設置客戶服務單位及專責窗口，讓服務流程皆能有被主動關心、即時聯繫及回饋的機會。在客服處理流程方面，公司及供應商皆建立完整的客服作業標準程序，提供即時電話 ,E-mail 客服系統，即時解決並回饋客戶。

主要客訴議題與改進措施

根據 2024 年客戶回饋，統振主要客訴議題及對應的改進方案如下：

客訴類型	客戶反應	改進措施
交易速度	部分匯款到帳時間較長	擴展國際金融合作夥伴，提高匯款處理速度 提醒移工用戶確認收款帳號是否正確
APP 使用問題	部分移工不熟悉 APP 操作介面	提供 APP 使用影音教學流程 . 與客服系統解決用戶使用問題
詐騙問題	擔心透過非正式管道匯款的風險	加強防詐騙宣導，提升移工交易風險認知

統振公司針對客戶意見進行原因分析及改善，積極回應客戶需求，期望為客戶提供夠高的服務品質，並持續維持高水準客戶滿意度表現。

3.3 資訊安全及隱私管理

3.3.1 資訊安全政策及管理

保障客戶個資和商業資訊是公司業務和商業道德管理重點。為確保資訊處理的正確性以及資訊系統和網路的安全性，統振公司制定有「資訊安全政策」，作為資訊安全管理之最高指引，降低任何資安事件帶來的營運衝擊，保障公司與客戶權益。

為確保資安機制之有效運作，統振公司於 2024 年設立資安主管及資安人員，負責制定並發行資訊安全管理目標及政策、召開管理審查會議、檢討資訊安全管理制度的執行情況並向董事長和事業處高階主管報告，以降低資訊安全風險及保障客戶隱私。

身為國內領先的外籍移工國外小額匯兌公司，統振公司致力於外籍移工匯兌服務 APP 的安全防護，2024 年委託第三方測試機構依據「行動應用 App 基本資安檢測基準 V3.2」進行「行動 APP 檢測」；同時為確保連線安全與網路攻擊，亦委託第三方測試機構進行 API 滲透測試。除委外風險評鑑和每年勤業眾信資訊作業查核外，統振公司持續以終端電腦管理、資訊機房管理、防毒防駭管理、教育訓練、系統和網路安全管理 (建置防火牆針對統振外部網站進行資訊安全漏洞的主動防護，同時搭配威脅偵測應變服務 (MDR) 來強化統振整體資訊安全防護和減緩風險) 等面向發展相關具體管理方案，妥善維護客戶個資和資訊安全。

在隱私管理方面，統振公司致力於客戶個資的保護，遵守「個人資料保護法」相關規定，在蒐集、處理及利用客戶個人資料時，明確告知客戶特定目的和用途，並取得客戶同意。

在 I-MONEY 點數卡業務方面，運作模式亦皆以網路線上進行金流及資訊流交易。金流系統導入 SSL256bit 加密機制，會員資料及交易資訊採行最高級別加密，保護買賣雙方資料安全。通過 PCI-DSS 支付卡產業資料安全標準 (Payment Card Industry Data Security Standard) 3.2.1 認證，讓持卡人資料安全得到更可靠的保障。

透過完善的「資訊安全政策」控管，本公司致力於提升客戶信心。每年的資安四項資安演練皆全數完成並通過會計師第三方資安稽核，2024 年無任何的資安投訴事件，證明統振公司的資訊安全成熟度於標準之上。

資安目標

1. 本公司所有員工及提供本公司資訊服務之廠商應依【個人資料保護法】、【金融機構資通安全防護基準】及其他重要資訊安全相關法規，進行資訊安全風險評估，確定各項資訊作業安全需求水準，採行適當及充足之資訊安全措施，確保資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全。
2. 本公司高階主管應積極參與資訊安全管理活動，提供對資訊安全之支持及承諾。
3. 本公司應定期提供全體同仁資訊安全訓練課程，提昇人員資訊安全認知。
4. 本公司全體同仁皆須遵守本公司資安事件通報機制，通報所發現之資訊安全事件或資訊安全弱點。
5. 本公司全體同仁若未遵守本政策或發生任何違反本政策之行為，將依相關規定處理。

資訊安全指導方針

為保障客戶個人資料及商業資訊，統振公司持續強化整體之資訊架構與安全管理，具體進行多項資訊安全強化專案。

具體管理方法範圍包含：

1. 強化網路與網頁安全 (防火牆與入侵偵測系統、VPN 連線、網站弱點掃描)
2. 加強端點安全 (端點管控系統、防毒軟體防護、網站管控、即時通訊管控、落實 Windows 更新)
3. 資料外洩保護 (文件分級與分權使用、可攜式儲存裝置管控)
4. 電子郵件安全 (垃圾、病毒或釣魚郵件阻擋、郵件備存機制)
5. 增強 IT 基礎架構 (伺服器及網路叢集架構建立、資料異地備份)
6. 還原演練 (檔案、資料庫與系統異機還原演練)
7. 提升資安意識 (定期宣導、社交工程演練)

各單位資安職掌

稽核室	- 資安政策實施效果評鑑，並持續評估有效性 - 資安事件舉報與處置
資安小組	- 主持資安會議 - 資安政策制度擬定決議執行
行政管理暨新事業發展中心 （人資 / 法遵）	- 系統及技術管制解決方案評估 - 資安系統維護與權限對應調整 - 教育順練排定與宣導作業 - 人事規章指引及獎懲作業 - 法規類別資安議題主導 - 法律條文釋法與諮詢 - 營業秘密與專利資產審查與協助價值判定 - 營業秘密與專利註冊系統申請，審核與維護
營運管理中心	- 推廣資安政策至事業部，並追蹤 - 回報事業部意見，為事業部與委員會間溝通橋樑 - 反應及回報事業部資安事件

資訊安全措施

風險評鑑	方法：透過勤業眾信資訊作業查核，對現有系統和流程資安問題風險做討論和決議緩解方式。 成果：建置防火牆 , 逐步淘汰老舊電腦和作業系統。
教育訓練	定期對員工進行 { 資訊安全 } 教育訓練。
系統 , 網路安全管理	每年定期依據 { 上市上櫃公司資安管控指引 } 進行弱點掃描和漏洞修補。
終端電腦管理	利用威脅偵測應變服務 (MDR) ，建立起進階持續性威脅偵測機制，快速偵測系統資安異常行為。
資運機房管理	運用下列系統相互支援，建構安全的實體機房環境，保護系統和客戶資料安全： 門禁系統管控機房出入口。僅讓有權限的員工通行，同時保留進出紀錄； CCTV 系統 24 小時監控機房，並透過感測機制，當發生異常入侵時可自動告警； 環境控制系統 24 小時監控機房環境 { 溫度，濕度，電力 }。
防毒防駭管理	網路防火牆：對外部威脅進行偵測、阻斷、警告。

2024 年資訊安全管理成果

內部資安宣導：定期對同仁進行資安宣導。收到大量釣魚郵件時及時提出警示，通知同仁勿點擊可疑鏈結和附件。

3.3.2 資安及客戶隱私事件

統振公司由營運本處負責建立個資保護規範，包含個人資料蒐集、處理及利用等有關管理措施，每年進行個資安全事故應變演練，確保個資事件因應及處理能力。每年進行一次個人資料保護管理審查，確保個人資料保護政策落實執行。公司的服務亦受「資安保密協定」規範，內部訂有「個人資料保護管理辦法」控管。

為提供顧客穩定安心且不中斷之服務，統振公司訂有「資訊服務持續營運計畫」（Business Continuity Plan, BCP），透過定期的業務衝擊分析，量化業務中斷可能造成的影響，以決定資訊服務復原的優先順序、復原最低水準之目標時間和可容忍的資料遺失時間，並依據業務衝擊分析結果，確認因應方案的可行性，制訂復原計畫，以減輕災害發生時之衝擊，並於最短時間內恢復關鍵金融服務項目，保障顧客權益。

為使發生緊急資安危機能迅速應對，統振公司會定期進行資安暨個資危機處理演練，包括滲透測試、弱點掃描、APP 檢測、資訊系統復原演練，每年皆規劃 1～2 次演練，對象涵蓋雲端系統、測試機房、共用資訊系統等。2024 年四項演練已全數完成，並通過會計師資安稽核及完成稽核問卷。2024 年核心資通系統無營運中斷事件，當年度服務可用率為 100%。統振以提供 7x24 不中斷的線上系統服務為目標，將持續維持系統高可用率，以提供顧客穩定可靠且便利的資訊服務。

在交易隱私保護措施方面，統振公司以個資法為基準，交易流程確保交易者相關資訊能被妥善的保護。除了要求供應商準則明訂所有相關機密資訊必須保密保證所有交易方的資訊機密安全，同時規範必須遵守與隱私和資訊安全有關的法規，要求各供應鏈承諾合理地保護任何與其有業務者 (包括供應商、客戶、消費者和員工) 的個人資料和隱私；資訊並透過加密技術與多層防護措施，防止客戶資料外洩與金融詐騙風險；內部以強化 KYC/AML（反洗錢）合規性，確保移工資金流動的透明度與安全性；另外客戶亦可隨時查詢或刪除個人資料，以維護隱私權益。

統振公司在各項安全機制控管下，2024 年未發生任何資安及客戶隱私洩漏事件，亦未收到與侵犯客戶隱私權有關的投訴。

4

員工關懷與照顧

4.1 員工發展與訓練

4.2 員工薪資及福利

4.3 職業安全衛生

4.4 人權政策

4.5 平等與多元文化

4.6 勞資溝通

4. 員工關懷與照顧

4.1 員工發展與訓練

統振公司秉持利他的經營哲學迎向挑戰，不斷求新求變以因應未來的挑戰，在「創新而永續」的願景下，推動「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」、「永續發展」，除強調履行企業社會責任、邁向永續的經營理念，更以此為架構，展開人才發展行動。統振公司在全球化佈局、數位轉型、邁向永續的策略下，將延續關鍵人才「數位力」、「管理力」和「全球力」培訓，規劃採用各樣的學習方式，突破語言隔閡、融合多元文化，帶動員工跟隨組織成長，並創造個人職涯的永續競爭力。

員工是公司最重要的資產，我們期望讓我們的員工知悉自身的優勢及發展領域，塑造與公司理念相投的員工。我們鼓勵同仁在各業務及專業領域持續進修，促進同仁自主學習、資源共享，快速建立共通語言與知識傳承。

新進人員訓練

統振提供包含公司組織沿革、核心職能說明、人事相關制度、資訊安全及工作說明等講習，使新進人員能對公司文化及產品服務有基礎的熟悉，使新進員工順利適應公司文化、得以長期受雇。與此同時，我們亦請其部門同仁專人引導，提供所需的專業知識及技能指導，除協助新人順利適應工作，也提供生活如交通上的協助。

內部講師與外部訓練

統振員工是公司永續發展的核心，公司每季對全體員工舉辦通識型教育訓練，可增進員工對公司營運現況的了解、產業發展趨勢的視野、或舒緩身心壓力提升生活品質。此外，在外籍移工國外小額匯兌業務部分，由內部講師每年安排對相關從業人員舉辦有關法規遵循、防制洗錢及打擊資恐、反詐騙、作業細則的專業培訓課程，確保員工具備處理移工匯兌業務相關核心能力。

我們也鼓勵主管及員工專業上的持續進修、在職訓練，傳承分享其專業知識給內部其他同仁，達最大化學習效益。2024 度本公司參與教育訓練總數約 320 人次，總訓練時數合計約 680 小時，2024 年度教育訓練總實施情形如下表所示。

項目	班次數	總人次	總時數
新進人員訓練	2	11	16.5
專業職能訓練	21	53	121
主管才能訓練	18	8	54
通識訓練	4	248	488
總計	**45**	**320**	**679.5**

未來，為深化公司高潛力人才卓越領導力，建立組織人才庫，使其儲備下一階職位的能力，規畫以職能導向為發展重點，涵蓋專案歷練、學習資源、社群輔導等不同學習模式，提供多維度的思考深廣度為承上啟下連結各階管理職能，提升組織績效及促進雙向溝通，增加員工認同感與工作投入；並深化主管輔導能力，透過有效的輔導技巧，妥善引導、激勵和支持團隊成員，且主管與部屬之間暢通互動良好，有助激勵員工，發揮其最大的潛力，從而提升整體團隊的績效。

4.2 員工薪資及福利

4.2.1 薪酬制度

統振落實「幸福共融職場」，提供具市場競爭性及內部公平性之薪酬福利，以吸引、激勵及保留優秀的人才。我們提供本薪、各項獎金、津貼、酬勞，並定期參與薪資調查及參酌外部薪酬水準，整體經濟狀況、物價指數，以及公司年度營運狀況、人才激勵需求，調整薪資幅度與相關獎勵，2022 年至 2024 年連續三年調薪平均高於 3%，以感謝員工付出並鼓勵人才留任，促使公司永續發展。

2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣仟元

非擔任主管職務之全時員工薪資總額	73,517
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,387
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	954

說明：統計範疇依照台灣證券交易所規範提交。

同時，統振將經營績效與員工薪酬保持高度關聯。往年提撥淨利 10% 作為員工酬勞以感謝員工的辛勤工作和貢獻並與公司共同成長。
全時員工薪酬中，固定項目，如薪資、年節獎金及福利…等，以維持本公司在同業具競爭力之薪資水準為原則；變動項目如獎金、酬勞…等，則以公司及其個人表現綜合考量，公司營運成果及其個人績效評核結果越好，變動項目佔整體薪酬之比例越高。

頻率	激勵措施	說明
定期	業績獎金	依業務部門同仁的業績達成狀況核發，發放條件以公告為主。
	年終獎金	依營運狀況及員工考核績效核發，發放條件以公告為主。
	員工酬勞	依公司章程提撥比例核發，發放條件以公告為主。
	佳節獎金	端午節及中秋節獎金，發放條件以公告為主。
不定期	津貼補助	依職務需求申請，屬於額外加給項目，比如手機話費補助、油資補助、出差津貼等。

我們採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治傾向、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量公司獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、酬勞等。
我們也訂有員工退休管理辦法，自 2005 年勞退新制實施後，除依法每月為選擇新制之員工提繳 6% 外，針對舊制員工設有勞工退休準備金監督委員會，每年委請專精企管公司精算師精算，按月提列舊制退休準備金至臺灣銀行信託部，讓員工的退休生活安心與保障。

4.2.2 福利措施

員工是公司的最大資產，我們打造優質辦公環境，持續優化職場安全措施，提升員工個人辦公區相關硬體設備配置，同時提供多元福利政策，不止提升員工效能效率，亦協助同仁準時下班維護家庭生活品質，實現工作與生活的平衡。
職場健康的建立，除了照顧員工身心，亦能減少許多潛在的風險；統振集團長年推動「運動促進」和「健康管理」活動，從新人入職開始，便透過例行性的健康檢查與關懷，為每位同仁的健康把關。
除了工作外，我們也希望員工能夠擁有身心和諧的生活，透過員工關懷、彈性工時制度、健康照護以及豐富多元的公司活動，讓員工能夠快樂工作，健康生活。統振公司於民國 88 年成立職工福利委員會，負責職工福利規畫、推動各項員工福利內容，包含旅遊補助、藝文活動、聚餐、講座課程等，協助員工在工作之餘亦能放鬆身心，發展休閒興趣。

彈性工時制度

統振公司有相對應的彈性工時政策，讓員工可以兼顧工作與生活。員工可依交通情況、育兒狀況等，申請彈性上下班，而兼顧工作與家庭照顧。

團體保險

統振員工皆自受僱日第一天起，依法享有勞健保、勞退福利及依法之請假權利，另全職員工亦享有高額之團體保險，包含人壽險、意外傷害醫療險、住院醫療險、癌症險；兼職員工亦享有人壽險、意外傷害醫療險、住院醫療險，皆提供員工工作及生活保障。

禮金及禮品

1. 生日禮券
2. 佳節禮券
3. 生育祝賀金
4. 結婚祝賀金
5. 喪、住院慰問津貼

免費定期健康檢查

統振公司提供全職員工免費二年一次健檢，以完善的健康檢查協助同仁把關健康，由醫學中心等級的健檢團隊至辦公區巡迴服務，讓員工能就近方便檢查。亦提供高階主管至知名健檢中心進行全方位的健檢服務，以達預防保健之效用，員工眷屬亦享有優惠方案。

免費室內停車場

統振公司有室內停車場，免費提供主管及員工汽機車停放；亦提供捷運站共乘方案，申請後憑單據核銷。

舒壓按摩室

公司特聘請專業視障按摩師提供免費肩頸背舒壓按摩服務，每位主管及員工透過預約方式享有。此項服務受到同仁們的廣泛好評，一週 16 位名額場場爆滿。

茶水間、研磨咖啡機（免費提供星巴克或同等級咖啡豆）、免費零食箱

公司茶水間提供定期檢驗合格之冷熱水飲水機、冰箱及微波爐；另外提供研磨咖啡機，讓同仁們享用優質咖啡飲品展開美好的一天；辦公區域也有免費零食箱供享用。

蘇花馬拉松路跑活動報名費補助

鼓勵員工參與運動活動，關係企業贊助蘇花馬拉松路跑活動，統振公司皆給予活動報名費補助。

國內外旅遊活動補助

2024 年統振旅遊方案二大類併行：一是延續多年個人旅遊補助方案，給予定額申請補助，目的是希望同仁利用閒暇之餘，跟親朋好友自由規劃旅遊行程，拓展視野並兼顧家人情感或人際關係互動分享；二是團體旅遊歡喜回歸，2024 年安排日本九州三隈川屋形船星空小木屋五日全額補助，並獲得一致好評。來年將再擴大規模舉辦全員同樂的節目活動，讓不同年齡層、來自各國的統振同仁與家人一起同樂，創造專屬於統振大家庭的美好回憶。

五星級飯店尾牙

2024 年歲末聯歡晚會於台北萬豪酒店舉辦，現場由主持人及樂團表演帶動氣氛，及團體競賽小遊戲增加長官與員工們的互動，並有豐富的競賽獎金激勵；穿插員工們最期待的抽獎時間，未抽中的同仁，也有基本獎領取。熱鬧、溫馨的氛圍，感謝員工過去一年與公司共同努力打拚的成果及對未來的期許。

4.3 職業安全衛生

4.3.1 職業安全衛生政策與行動

職業安全衛生管理系統

統振公司依「職業安全衛生管理辦法」為第三類事業屬具低度風險者，設有「職業安全衛生人員」負責督導辦理職業安全衛生管理計畫。為營造健康、安全之職場工作環境，並保護員工免於職業災害，我們依「職業安全衛生法」第三十四條第一項規定訂定「國際安全衛生工作守則」，提供給所有同仁做為遵循依照。

具體行動

依據「國際安全衛生工作守則」第二條：勞工係指受本單位僱用從事工作獲致工資者；工作者指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。
本公司於職場安全部分之作為說明如下：

1. 負責總務事務同仁完成職業安全衛生訓練課程並取得結訓證明。
2. 新進同仁除需於報到時提供健檢報告外，公司亦每隔二年定期為員工舉辦健康檢查，關心同仁健康情形。
3. 工作環境的保護措施：
   (1) 本公司工作環境皆符合辦公大樓之安檢相關規範，並依消防法規之規定設置消防系統，每年配合消防單位進行消防演練。
   (2) 定期更換茶水間飲水機濾心，並配合辦公大樓管理單位進行水塔清洗作業，確保飲用水之水質。
   (3) 定期進行空調系統維護作業，並配合辦公大樓管理單位進行空調系統更新作業，確保工作之空氣品質。
   (4) 每日有固定之清潔人員進行清潔辦公區域、廁所及茶水間，維持工作環境整潔舒適。

緊急應變機制

統振公司提供人身安全的保護措施如下：
1. 本公司於每層樓各入口處設有安全監視系統，提供同仁安全安心之工作環境。
2. 配合辦公大樓管理單位進行出入口管控作業，並定時進行樓層巡邏檢查。
3. 配合管理單位進行門禁管控，依各員工作業需求設定門禁權限。若工作場所有立即發生危險之虞時，公司應即命員工退避至安全區域。

統振公司近年來無職業傷害或職業病等情事發生，並定期舉辦健康、消防、急救等相關教育訓練。

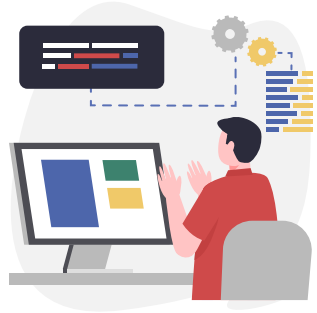
4.3.2 員工健康與照護

員工健康照護

統振公司每二年以完善的健康檢查協助同仁把關健康，由醫學中心等級的健檢團隊至辦公區巡迴服務，讓員工能就近檢查。亦提供高階主管至知名健檢中心進行全方位的健康檢查，以達預防保健之效用。
2024 年全員健檢偕同關係企業共同辦理，為期近一個月的時間，藉由內部宣導與專人提醒，參檢率與滿意度皆高達 99% 以上。完成年度健檢後，亦有諮詢服務，由專業醫師針對檢查報告提供一對一諮詢，並針對檢查結果有重大異常者，提供就醫協助與後續醫療建議，落實關懷服務。
公司亦不定期辦理健康宣導活動，如食安危機、空污問題、壓力釋放等主題衛教課程，期望同仁們建立正向的健康管理循環。

職業災害統計及管理成效

統振無職業災害情事發生。



4.4 人權政策

4.4.1 人權議題風險評估

【GRI406-1、408-1、409-1】

統振公司之人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工職場相關合約均依循法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無跟工作合約以外之約束，如扣留存款或身分證明文件等。

公司提供自由表達意見之管道及環境，確保員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡等因素，而有任何的特殊待遇。

統振公司秉持以能力及貢獻為衡量指標之原則，確保所有員工之權利及機會均等。致力排除及避免任何形式之歧視行為，並將其推廣至外部利害關係人，包括客戶、供應商及一般大眾。

針對性騷擾議題，公司依法制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「性騷擾防治措施、申訴及調查處理要點」，設置專屬之舉報專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。公司迄今尚無接獲性騷擾相關申訴案件。

管道	承辦人	議題
員工意見信箱 hr@welldone.com.tw 員工申訴專線 02-27965959#3009	人資部	* 公司內各項問題 * 從業道德問題 * 性騷擾、不法侵害問題

統振公司重視內部溝通管道，傾聽員工聲音，定期召開勞資會議，針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。相應之作業規範及措施，由各相關責任單位另行公告週知。統振並堅信尊重員工、重視員工聲音的理念，能夠鼓勵員工提出建設性的意見，不斷為企業注入正向成長的力量，藉以達到共同成長與經營成果共享。

4.5 平等與多元文化

4.5.1 員工分布

因應全球化布局及多角化事業蓬勃發展，統振公司因金融移工匯款產業特性，培育不少跨國人才。公司提供員工更寬廣的適才適所與發展機會，讓員工盡情發揮所長，成就工作意義與成就感。我們秉持「以人為本」的精神，打造人性化工作環境，並依據國際勞動權益標準及符合法律規範，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治、婚姻等因素作為任用之判斷，提供多元、尊重與機會平等的僱用機會。

統振公司期望透過多元招募管道，求職平台、社群媒體、徵才活動等不同平台及渠道，廣納潛力人才，也鼓勵內部員工推薦優秀人才，提升企業產業競爭力。面對多元化的全球員工，我們重視人權議題，確實遵守落實各項法令與規範，積極打造最佳職場環境，展現多元偕同精神，讓人才留任得以發揮所長。

本公司目前未與任何工會簽訂團體協約。然而，公司秉持尊重員工權益與勞資雙方溝通協商原則，設有正式的員工申訴及意見反映管道，並定期舉辦勞資會議，促進雙向溝通與共識建立。公司依勞動基準法及相關法規辦理聘僱、工時、薪資、福利及職業安全事務，保障所有員工之合法權益，實質達成與團體協商相近之效果。

2024 年人力結構

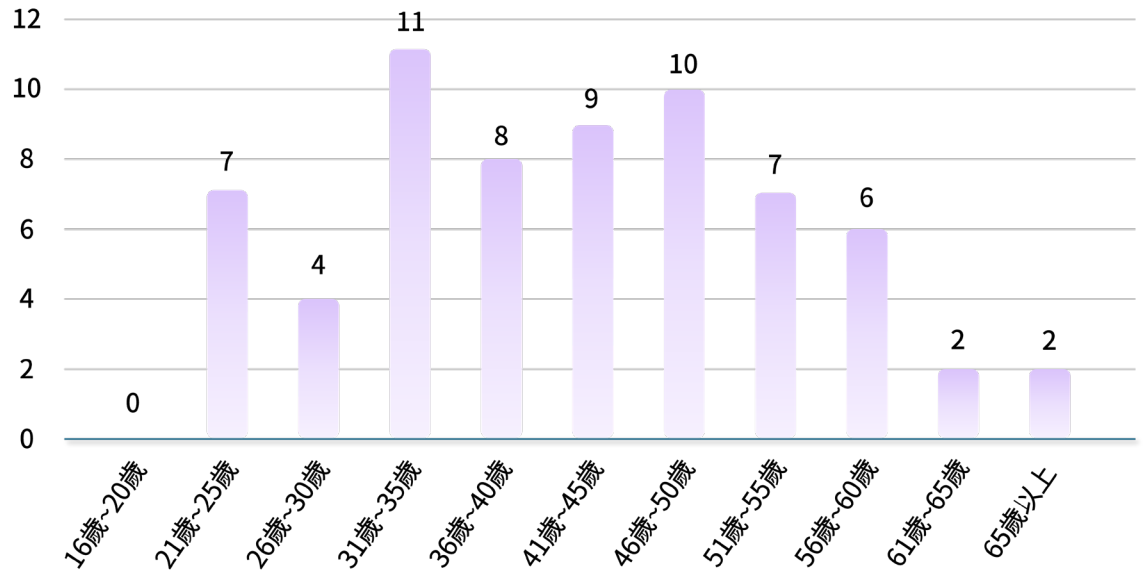
統振公司逐步布局、健全公司人力結構，促進企業永續發展。2024 年平均人數，全職員工合計 66 人，男女人數各 33 人，平均年齡 42.2 歲；兼職員工以僑外生（在學中）居多，平均年齡 25 歲，合計 24 人。

統振 2024 年全職員工年齡分佈表

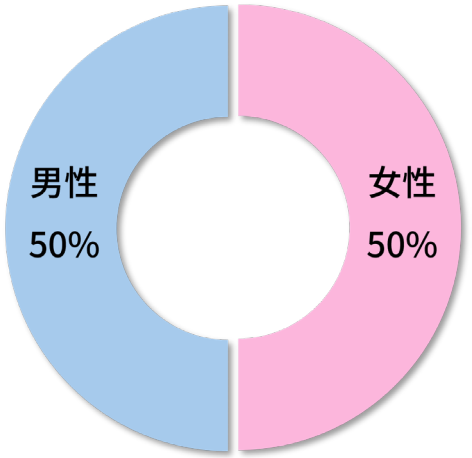
年齡區間	16 歲 ~20 歲	21 歲 ~25 歲	26 歲 ~30 歲	31 歲 ~35 歲	36 歲 ~40 歲	41 歲 ~45 歲	46 歲 ~50 歲	51 歲 ~55 歲	56 歲 ~60 歲	61 歲 ~65 歲	65 歲以上	小計
總計（人）	0	7	4	11	8	9	10	7	6	2	2	66
平均年齡	42.2											
百分比	0%	10.61%	6.06%	16.67%	12.12%	13.64%	15.15%	10.61%	9.09%	3.03%	3.03%	100%

在性別多元化上，內部女性員工與女性管理職比例呈現穩定成長。2024 年女性管理職比例佔全職員工 9.1%，男性管理職比例為全職員工 16.7%，以及男女性別員工比例各為 50%，顯示統振性別友善並支持女性在其領域中發揮潛能。

■ 統振 2024 年全職員工年齡分佈人數

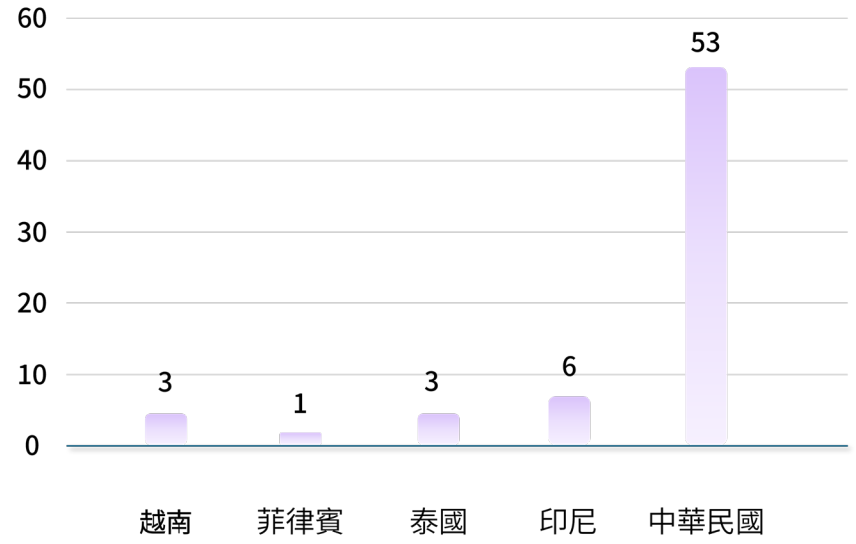


■ 統振 2024 年全職員工男女比例

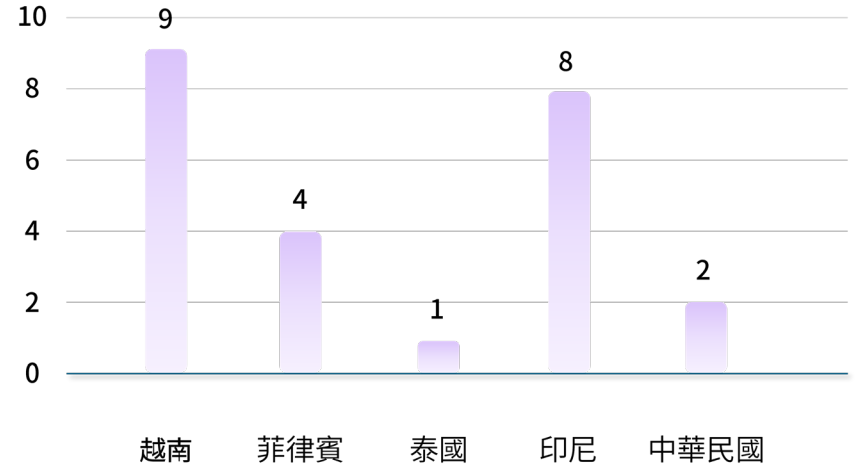


2024 年當地人員雇用狀況

■ 統振 2024 年全職員工國籍分佈人數

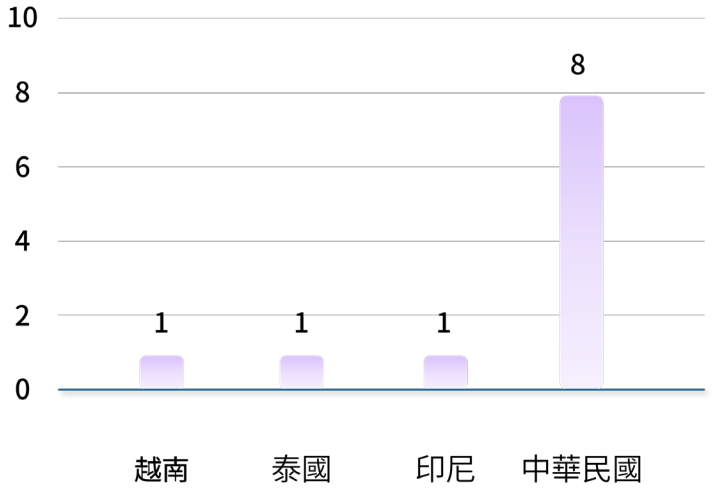


■ 統振 2024 年兼職員工國籍分佈人數



2024 年新進人力狀況

統振公司 2024 年度全職新進人員合計為 11 人。其中越南籍、泰國籍、印尼籍各 1 人，本國籍 8 人；年齡最高為 50 歲，最低為 23 歲，平均年齡為 34.3 歲。



4.5.2 人才留任

統振公司秉持「人才永續」的理念，針對人才的留任持續致力於提高員工的滿意度、參與度，並加強員工對公司的歸屬感，將來規畫以此為主軸設計一系列的留才方案，持續關懷，提供友善溝通管道與因應措施。

留任方案

統振公司全職員工每年需接受績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據。為達公平、公正、合理的績效管理精神，未來將逐步推動多元評核，於績效評核時，可邀請其他人給予工作及職能的回饋，提供其主管多面向的績效評核參考。

統振公司期許透過自主學習文化的塑造，強化員工的參與感與成就感，進而達到留才的效果。每月部門會議、部門聚餐、每季的季會主題分享及長官勉勵，不僅提供雙向交流管道，亦鼓勵員工多面向分享交流，員工於此過程中除了團隊合作能力的增進，

亦透過豐富的生活經驗、職場經歷或知識分享獲得更多的成就感。
未來也將規劃針對基層員工、基層主管、中階主管制定相對應的職能發展與留任方案，帶動全員攜手邁向永續。

離職率

統振公司 2024 年全職員工離職者 3 名，中華民國籍 2 人，印尼籍 1 人，離職率為 3.8%，在產業屬於穩定與健康。在當前激烈的人才競爭環境中，留住優秀員工，是企業永續發展的關鍵之一。

育嬰假申請與復職留任統計

統振公司依法令給予對應之給薪產假及育嬰留職停薪，提供員工生產前或後有 56 天帶薪產假，員工若有需求可依法申請育嬰留職停薪，其中 6 個月可請領育兒津貼與補助，公司於育嬰留職停薪屆滿前 45 天亦會主動詢問回任意願。
2024 年享有育嬰假員工總數，男員工 1 名及女員工 1 名。兩人雖皆未申請育嬰假，但員工有提出申請彈性調整工作地點及工作時間，公司也准予同意並施行中。

註：享有育嬰假資格人數係依健保眷屬投保資料中子女年齡 3 歲以下人數計算。

4.6 勞資溝通

4.6.1 勞資溝通管道

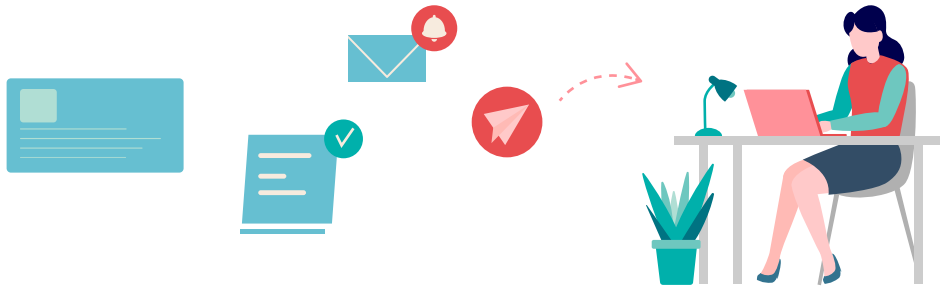
統振公司透過定期的關懷、良善的溝通去傾聽員工的聲音，定期瞭解員工的需求和困難，提供尊重多元性的工作環境，確保員工免受歧視與騷擾，幫助員工制定個人發展計劃、提供支持與指導。這種主動式的關懷溝通、透明的職涯發展進程，加深員工體會被重視感及可向上發展的目標，提高員工對於現行工作的滿意度。

員工溝通管道

我們建構多元而完整的員工申訴管道，包含員工意見信箱、員工申訴專線、不當行為舉報信箱，員工可透過前述任一管道表達相關建議，各項受理過程全程保障隱私，避免同仁權益遭受侵害，並將同仁反應事件立案處理、進行改善追蹤，打造和諧的工作環境。

勞資會議

公司每季舉辦勞資會議，資方代表 3 名、勞方代表 3 名，每季主席由勞資雙方輪流擔任，會中對勞工福利、勞動條件等事項進行討論，強化勞資關係。若公司有重大變革，可能影響勞工權益之情事，皆採取即時通知與溝通，並訂定相關的配套作法進行公告，以維勞工權益。
統振公司近年來勞資關係相關處分或違反勞動法令之情事為 0 件。
公司亦利用一些小節日的儀式感，舉辦多方面的辦公室活動來提升員工的參與度和滿意度。我們相信，這些措施有助於保持團隊穩定，並為公司的長遠發展奠定良好基礎。



5

社會回饋

5. 社會回饋

本公司秉持著「取之於社會、用之於社會」，將愛心與溫暖轉化成實際行動回饋社會，持續為創造社會共好盡一份心力。另外，外籍移工遠渡重洋來台從事較辛勞的工作，據移民署統計 2024 年度移工在台人數高達 82 萬人口。統振公司愛屋及烏視外籍移工為一家人，數年來多次參與贊助各國節慶活動，慰撫在台移工思鄉之情。

以下為 2024 年回顧節錄：

藝術妝點河岸堤壁

統振公司認養台北市水利處堤防彩繪，將灰暗冰冷的河岸堤壁改頭換面，妝點成富含設計美感的藝術牆面。統振以環境綠色能源為主題，延伸各種環境發電，以不嚴肅、輕快活潑讓觀賞者簡單就能了解綠能科技，以藍色、綠色為主要色彩，達成科技感與資源應用等多視覺風格。

蘇花馬拉松路跑獨家冠名贊助

第三屆蘇花馬拉松路跑，由統振關係企業東旺利股份有限公司金頂電池獨家冠名贊助，統振董事長、總經理與來自各國各地 3,200 多位跑者共襄盛舉，於蘇澳港跨海大橋起跑，沿途行經南方澳漁港街區、烏岩角觀景台、東澳灣海防步道、粉鳥林漁港、蘇花公路至終點南方澳金龍寺，一覽蘇澳港及太平洋之美。

菲律賓獨立紀念日、聖誕節活動贊助

菲律賓 126 年國慶暨移工籃球友誼賽，由新北市政府勞工局、菲律賓辦事處於 2024 年 6 月 16 日於新北市板橋體育館舉辦，除了精彩的籃球友誼賽、熱情洋溢的啦啦隊比賽，更邀請菲律賓樂團與藝人來台演出，陪伴移工們度過精采豐富的一天。統振贊助攤位由菲律賓籍同仁現場協助互動，並當天 FB 直播，有新會員打卡送禮、會員回娘家領精美禮等互動交流。

2024 年 12 月菲律賓聖誕節活動，有新北市政府勞工局、菲律賓辦事處合辦於新北市輔仁大學中美堂體育館，亦有台北聖多福天主堂聖誕節活動；前者活動內容除了邀請菲律賓知名歌星表演與樂團表演外，另有傳統與現代舞蹈比賽，及最期待的抽獎活動。統振公司之 OK 卡攤位提供抽獎獎品 1,000 多份，並有菲律賓籍同仁現場關懷，提供 5G SIM 門號申辦送儲值點數等服務。

印尼開齋節、國慶日活動贊助

印尼重大節日均可看到統振公司的身影，2024 年 4 月由台北市政府觀光傳播局於大安森林公園舉辦「2024Eid-al-FitrinTaipei 尋味臺北齊賀開齋」活動，及 2024 年 8 月駐台北印尼經濟貿易代表處於台北市政府市民廣場舉辦「2024 印尼國慶 Pesta Rakyat」活動，現場均安排豐富的印尼歌舞表演節目及清真市集與文化體驗等活動。統振參與贊助攤位，由印尼籍同仁現場協助互動，有 QPAY、QGO、OKSIM CARD 打卡送禮、會員回娘家等互動交流，現場熱鬧非凡。

越南 QPAY 會員特權 - 免費看電影

2024 年特回饋 QPAY 會員並推廣越南在台上映電影，與贊助商傳影互動於台北、桃園、台中共三場各別提供 100~200 張電影交換票，讓越南在台移工也能體會看電影休閒娛樂。

泰國潑水節、迦絲那衣、祝融捐款等活動

2024 年泰國潑水節於 4 月 7 日台南永康泰國佛式舉行，統振一同參與遊行、捐款供養，活動攤位由泰國同仁現場協助，歡迎舊會員回娘家拿禮物、新會員打卡送禮等互動交流，現場熱鬧非凡。

2024 年另捐款 / 贊助以下三場活動：

2024/1 彰化員林某電器工廠遭祝融無情毀宿舍，該工廠移工以泰國籍居多，本公司捐贈物資送溫暖。

2024/8 與采昌亞洲電影世界贊助泰國電影「跳越時空的愛戀」贈票活動（桃園火車站 IN89）。

2024/10/27 迦絲那衣（功德衣法會），由迦稀那（泰國結夏安居功德衣法會）與泰國貿易經濟辦公室共同主辦，於鳳凰社區活動中心中華公園湖口工業區舉行。

6

環境永續

6.1 溫室氣體排放
6.2 能資源管理
6.3 水資源管理
6.4 廢棄物管理

6. 環境永續

6.1 溫室氣體排放

6.1.1 溫室氣體排放

本公司為資本額未達 50 億元之公司，依據金管會 2022 年 3 月發佈「上市櫃公司永續發展路徑圖」，提前於 2024 年規劃盤查。盤查範疇包含金管會規範要求的直接排放（範疇一）、間接排放（範疇二），並自願揭露其他間接排放（範疇三）。

2024 年溫室氣體盤查排放量及排放強度如下表統計：

年份	2024 年
範疇一直接排放	12.3450
範疇二能源間接排放	263.8775
範疇三其他間接排放	89.3863
總排放量	338.6088
營收金額（百萬元）	2,906
排放強度（總排放量 / 百萬元）	0.1165

註：溫室氣體排放量單位（tCO2e）

1. 本公司盤查範疇內，沒有生物源之二氧化碳排放項目。
2. 本公司盤查參考 ISO14064：2018 標準，採用 IPCCAR6 係數計算。
3. 盤查之溫室氣體包含，二氧化碳（CO2）、甲烷（CH4）、氧化亞氮（N2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF6）、三氟化氮（NF3）。
4. 本公司盤查地理邊界設定採行營運控制法。
5. 2024 年為本公司首年盤查，設定 2024 年為盤查基準年。本年度為首次盤查，量化方式、排放系數或排放量未發生異動，故無變更資料與差異說明。

6.2 能資源管理

6.2.1 能源耗用量

本公司使用能源為台電提供之電力，未使用再生能源。

2024 年電力消耗數據如下表：

用電總度數	499,741.5140 度
消耗總量	1,799,069.4504×10^6 焦耳
營收金額（百萬元）	2,906
能源密度	619×10^6 焦耳 / 百萬元

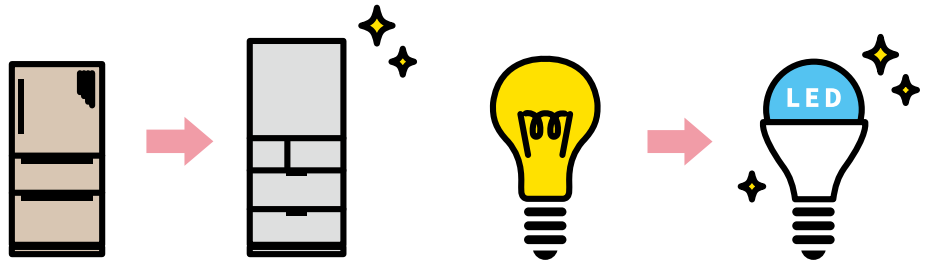
註：電力 1 度 =1kWh=3.6×10^6 焦耳

6.2.2 節能措施及成果

2024 年為首年盤查，故無節能量計算。

為提升電力能源使用效率，本公司採行措施包含：

1. 空調設備為本公司主要用電設備。現有中央空調系統，冰水主機依水溫自動調控壓縮機負載，送水泵浦設置變頻器調控提高冰水利用效能，並利用中央監控系統控制空調系統各項設備運轉及開關時間。
2. 汰換或新購電器設備，選擇高效率節能產品；逐步汰換傳統照明燈具，改用 LED 燈具。
3. 委託專任電氣技術人員定期檢查、保養高低壓供電設備，確保設備正常運作，避免耗能。



6.3 水資源管理

本公司用水為員工民生用水，使用自來水而未使用其他類別水體。用水管轄單位為臺北市自來水事業處東區營業分處；水源來自新店溪，由直潭淨水場供應用水。
依世界資源研究所的水資源風險評估工具 (WATER RISK ATLAS) 查詢，本公司所在區域之水資源整體水風險為：低 - 中 (1-2) ，公司用水不會對區域造成重大影響。

2024 年全年用水共 1,992.6592 度，用水統計資料如下：

取水量 (百萬公升)	1.9927
排水量 (百萬公升)	1.9927
耗水量 (百萬公升)	0
組織特定度量值 (營業收入 (百萬元))	2,906
用水密度 (百萬公升 / 百萬元)	0.0007

註：
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 1 度水 =1000 公升。

本公司只有一般生活排放水，沒有製程廢水，未做廢水排放處理亦無設置水資源回收再利用系統。
為避免水資源浪費，更新或增設用水設施時均採用有節能標章認證之設備。辦公場域內用水處張貼節約用水相關標語，不定期內部宣導日常節約用水措施；並要求保全人員進行夜間巡邏時協助確認及處理水龍頭關閉之狀況。

6.4 廢棄物管理

本公司沒有產品生產或加工相關製程業務，產出廢棄物只有一般事業廢棄物 (分類 D-1801 生活垃圾) 產出。

統振委託泰清企業股份有限公司清運統振大樓全棟產出之一般事業廢棄物 (分類 D-1801 生活垃圾) ，並依法向台北市政府環保局申請將廢棄物運送至焚化爐進場焚化。

依清運合約統振大樓全年委託清運之一般事業廢棄物 (分類 D-1801 生活垃圾) 清運總量為一年 32.4 公噸 (2.7 公噸 *12 個月) 。

前述廢棄物，以共同清運的各公司固定員工人數分攤計算垃圾產出量。本公司 2024 年產出量為 16.2 公噸。

資源回收垃圾，由泰清企業股份有限公司清運至回收廠。

附錄

附錄 1：GRI 內容索引表

附錄 2：永續會計準則委員會（SASB）索引表

附錄 1：GRI 內容索引表

使用說明	統振股份有限公司已依循 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 GRI 1	GRI 1： 基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼	備註 / 省略
2-1 組織詳細資訊	0.2 本報告書	2	
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.2 本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.2 本報告書	2	
2-4 資訊重編	0.2 本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信	0.2 本報告書	2	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 供應鏈管理	28	
2-7 員工	4.5.1 員工分布	38	
2-8 非員工的工作者	4.5.1 員工分布	38	
2-9 治理結構及組成	2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理 2.1.2 董事會組織與結構	16 16	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會組織與結構	16	
2-11 最高治理單位的主席	2.1.3 董事會制度	17	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理	16	
2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	16	

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼	備註 / 省略
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理	16	
2-15 利益衝突	2.1.4 董事會多元性	19	
2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.1 永續發展及 ESG 績效管理	16	
2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.4 董事會多元性	19	
2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.6 董事會績效評估	21	
2-19 薪酬政策	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策	21	
2-20 薪酬決定流程	2.1.5 董事與高階管理者薪酬政策 2.1.7 各功能性委員會執掌及運作情形	21 21	
2-21 年度總薪酬比率	--	--	保密項目，不公開
2-22 永續發展策略的聲明	1.2 永續觀點與承諾	6	
2-23 政策承諾	1.3 利害關係人及重大主題	7	
2-24 納入政策承諾	3. 永續營運	27	
2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人及重大主題	7	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人及重大主題	7	
2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	25	
2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	6	
2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人及重大主題	7	
2-30 團體協約	4.5.1 員工分布	38	

重大主題

GRI 揭露項目	參考章節	頁碼	備註 / 省略
3-1 決定重大主題的流程	1.3 利害關係人及重大主題	7	
3-2 重大主題列表	1.3 利害關係人及重大主題	7	

1. 法規遵循

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI2：一般揭露	2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	25

2. 資訊安全

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI2：一般揭露	3-3 重大主題管理	3.3 資訊安全及隱私管理	30

3. 員工薪資及福利

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI201：經濟績效	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 員工薪資及福利	35
GRI401：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	4.2 員工薪資及福利	35

4. 客戶關係管理

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 客戶關係管理	29

5. 營運風險與管理

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 營運與風險管理	25

6. 人才管理

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.5 平等與多元文化	38
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.5 平等與多元文化	38
	401-3 育嬰假	4.5 平等與多元文化	38
GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 員工發展與訓練	34

7. 道德誠信與行為準則

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 205：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 道德誠信	24

8. 公司治理

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 公司治理	16

9. 平等與多元文化

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.5 平等與多元文化	38

10. 職業安全衛生

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生	37
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 職業安全衛生	37

11. 勞資溝通

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.6 勞資溝通	41

12. 人權

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 人權政策	38

13. 供應商永續管理

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	28
GRI308：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	28

14. 公益活動

GRI 標準	揭露項目	參考章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5. 社會回饋	42

附錄 2：永續會計準則委員會 (SASB) 索引表

主題	內容	SASB 代碼	參考章節	頁碼
水管理	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 各項在高或極高基線水壓地區的比例。	CG-HP-140a.1	**6.3 水資源管理**	**48**
	水管理風險的描述，以及減輕這些風險的策略與實踐的討論	CG-HP-250a.1	**6.3 水資源管理**	**48**
產品環境、健康與安全績效	含有高關注物質的產品收入	CG-HP-250a.1	不適用。 統振無自製產品。	--
	識別和管理新興材料及關注化學品過程的討論	CG-HP-250a.3		
	來自設計綠色化學原理的產品所帶來的收入	CG-HP-250a.4		
包裝生命週期管理	(1) 包裝的總重量， (2) 使用回收或可再生材料的百分比，以及 (3) 可回收、可重複使用或可堆肥的百分比	CG-HP-410a.1	不適用。 統振無自製產品。	--
	減少包裝在其生命週期對環境影響的策略討論	CG-HP-410a.2		
棕櫚油供應鏈的環境與社會影響	棕櫚油來源，通過永續棕櫚油圓桌會議 (RSPO) 認證的供應鏈，分類為： (a) 身分保留 , (b) 隔離 , (c) 品質平衡，或 (d) 書面認證與宣稱	CG-HP-430a.1	不適用。 統振未自製產品，且未涉及棕櫚油或相關原料採購。	--

活動指標

活動指標	SASB 代碼	參考章節	頁碼
產品銷售數量與總重量	CG-HP-000.A	不適用。 統振無自製產品。	--
製造設備的數量	CG-HP-000.B	不適用。 統振無自製產品。	--