川飛能源股份有限公司

2025 年度永續報告書

ESG Report

目錄

關於本報告書 3

董事長的話 5

CH1 經營概況 6

1.1 公司簡介 6

1.2 永續經營 9

1.3 財務績效 11

1.4 責任商業行為宣導與推動 14

1.5 利害關係人溝通與重大性分析 15

CH2 營運治理 27

2.1 公司治理 27

2.2 風險管理 38

2.3 誠信與法令遵循 39

2.4 資訊安全管理 43

CH3 營運與環境管理 49

3.1 供應商永續管理 49

3.2 強化客戶服務 52

3.3 環境與能源管理 53

CH4 包容職場 55

4.1 企業人力概況 55

4.2 人權及勞資關係 59

4.3 安心職場環境 62

附錄一 GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 63

附錄二 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 69

關於本報告書

本報告書為川飛能源股份有限公司（以下簡稱「川飛」或「本公司」）發行之第二本永續報告書（以下簡稱本報告書），旨在向利害關係人揭露本公司於永續發展各面向之管理方針、推動策略、執行成果及未來規劃。本報告書以「經營概況」、「營運治理」、「營運與環境管理」及「包容職場」四大章節為架構，系統性呈現本公司在經濟、環境及社會面向之永續管理作為與績效表現，展現川飛能源實踐企業永續經營與創造長期價值之承諾。

報告邊界與揭露範疇

本報告書揭露範圍涵蓋川飛之營運活動。財務績效數據以新台幣（NTD）計算；財務資料來源為 2025 年度個別財務報表；環境與社會指標採國際通用單位揭露。

報告期間

本報告書所揭露之數據及資訊期間為： 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

報告書撰寫原則與綱領

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI Standards》編製，並參考 GRI 通用準則及相關主題準則，揭露本公司重大永續議題之管理方針、推動措施及績效成果。本公司秉持透明、誠信及責任經營之原則，透過本報告書向利害關係人說明永續發展推動成果及未來精進方向，作為與各界溝通及交流的重要媒介。

報告書管理流程

項目	說明
資料蒐集與彙整	由各單位提供相關數據與資料
內部審查	經董事會審議通過後對外發布
外部查核	財務數據採用經會計師查核之資訊

報告發行時間

本公司未來將每年定期發布永續報告書，並於官方網站及公開資訊觀測站公告。

本次發行：2026 年 8 月

下次預計發行：2027 年 8 月

聯絡資訊

如對本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式聯繫：

聯絡窗口：公司治理暨永續發展室 林勝驊先生

地址：台北市光復南路 495 號 6 樓之 5

電話：02-27200095 分機 102

信箱：falconpower123@yahoo.com.tw

公司網址：https://www.falconpower.tw/

董事長的話

2025 年為川飛持續深化營運轉型與永續發展的重要一年。面對全球經濟環境變動與市場需求快速轉變，本公司延續既有轉型策略，持續優化營運模式與產品結構，逐步提升整體經營穩定性與長期競爭力。

本年度，公司在既有轉型基礎上，進一步深化業務布局，由過往集中於單一產業之營運模式，逐步發展為多元化之國際貿易型企業，並積極拓展生活消費商品、金屬以及電競商品等新興市場。同時，公司透過產品組合調整及風險分散策略，降低對單一市場之依賴程度，並持續強化營運體質與風險管理機制，以提升企業整體韌性及長期競爭力。

在永續發展方面，本公司延續前一年度永續報告揭露基礎，持續精進相關管理制度與資訊揭露品質，並將環境、社會及公司治理議題納入日常營運及決策考量。透過制度化管理與內部機制強化，公司逐步建立涵蓋風險管理、資訊安全及營運持續管理等面向之治理架構，以提升整體治理效能與營運透明度。

在環境面，本公司持續推動能源使用管理及節能措施，並完成溫室氣體排放盤查與揭露，逐步建立環境管理基礎；在社會面，致力打造安全、平等且具發展性的職場環境，強化人才培育與員工關懷；在治理面，則持續深化誠信經營、法令遵循及內部控制制度，以確保公司穩健經營。

展望未來，川飛將持續深化轉型成果，強化產品及市場多元布局，並持續提升供應鏈管理與營運風險控管能力。同時，本公司也將持續精進永續相關管理機制，逐步提升資訊揭露完整性，回應利害關係人之期待，並建立更具韌性與競爭力之經營體系。

川飛深信，企業長期發展應兼顧經濟價值與社會責任。未來，本公司將持續秉持穩健經營與誠信原則，攜手利害關係人共同邁向永續發展之目標。

CH1 經營概況

1.1 公司簡介

關於川飛

川飛能源股份有限公司為以國際貿易為核心之企業，致力於透過營運轉型與事業重整，打造具成長性與永續競爭力之多元事業體。川飛能源股份有限公司成立於 1986 年，早期以自行車零組件製造及國際貿易為主要業務，並逐步拓展至能源相關之大宗物資貿易。隨著全球產業結構轉型與淨零排放趨勢加速推動，傳統生煤貿易面臨市場需求與成本結構之重大變化，公司遂積極啟動營運轉型策略。

自 2008 年更名為川飛能源後，公司持續進行事業調整，逐步退出非核心業務，並聚焦於具成長潛力之產業。自 2023 年起，川飛加速轉型布局，切入生活家居產品、電子零組件及電動車電池相關材料之貿易業務，並拓展新興電子產品市場，以提升產品組合多元性並因應市場需求變化。在營運模式上，川飛持續發展國際貿易業務，目前主要經營項目涵蓋鋁錠、鋅錠等金屬原料貿易，以及生活百貨相關產品，並逐步拓展跨境電商業務。公司採訂單導向模式進行採購與銷售，並導入數據分析及 AI 工具應用於選品、定價及庫存管理，以提升營運效率並降低庫存與價格波動風險。

2025 年為川飛營運轉型與結構調整之關鍵年度，公司透過產品組合優化與市場布局調整，逐步降低對單一產業及客戶之依賴。雖短期內營收因交易結構調整出現波動，惟相關調整已有效分散營運風險，並提升整體營運穩定性與長期競爭力。未來，川飛將持續深化產品多元化及市場布局，並透過營運模式優化與風險分散機制，提升企業韌性與成長動能，穩健推動長期永續發展。

川飛基本資訊

公司名稱	川飛能源股份有限公司
董事長	FANG JASON KIN HOI
營運總部	台北市信義區光復南路 495 號 6 樓之 5
成立日期	1986 年 02 月 20 日
上市日期	1995 年 04 月 01 日 (股票代碼：1516)
主要經營業務	國際貿易
產業別	其他
2025 年資本額	新台幣 400,082 仟元
2025 年營收	新台幣 78,814 仟元

川飛之重要事紀

川飛透過多次營運轉型與策略調整，逐步由製造導向企業轉型為多元貿易營運模式，強化長期競爭力。

基礎建立 (1986 - 1996 年)

1986 年　川飛工業股份有限公司成立，從事自行車零組件之製造銷售。

1994 年　榮獲經濟部商品檢驗局 ISO-9002 認證合格。

1995 年　核准第二類股票上市，並於 1995 年 4 月 1 日正式掛牌交易。

1996 年　榮獲經濟部商品檢驗局 ISO-9001 認證合格。

產業轉型（2001 - 2011 年）

2001 年　榮獲 SGS ISO-9001，2001 年版認證合格。

2006 年　通過汽車行業 TS 16949 認證。

2008 年　更名為川飛能源股份有限公司，公司進行改造及營運轉型，跨入能源產業並陸續結束及處分自行車相關事業。

2011 年　開始大宗物資及能源相關物資之國際貿易。

多元發展（2023 - 2025 年）

2023 年　推動第二階段轉型，拓展電子零組件及消費性產品

2025 年　發布首本永續報告書，強化 ESG 資訊揭露與治理基礎

川飛參與公協會活動

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

1.2 永續經營

企業永續發展政策

為實踐企業社會責任並促進經濟、環境及社會之永續發展，川飛依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定《永續發展實務守則》，作為公司辨識及管理營運過程中對環境與社會影響與風險之依循準則。該守則適用於公司整體營運活動，並作為推動永續治理與提升長期企業價值之核心依據。

本公司於推動永續發展過程中，將環境、社會及公司治理議題納入營運管理，並依重大性原則定期進行風險辨識與評估，據以擬訂相關政策與管理措施。政策架構以「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」及「強化永續資訊揭露」為四大推動主軸，並依據國內外永續發展趨勢及公司核心業務特性，訂定具體推動計畫與執行措施，經董事會審議通過後推動執行。

本公司董事會為永續發展之最高治理單位，負責審議永續策略方向、監督執行成效及檢視相關風險管理機制。公司治理暨永續發展室為永續發展專責單位，負責統籌規劃及推動各項永續事務，並定期向董事會報告執行情形，以確保永續策略有效落實於日常營運。

氣候變遷治理與策略

為因應氣候變遷及全球淨零排放趨勢，川飛參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，建立「辨識、評估、應對及監測」之氣候風險管理流程，並納入整體企業風險管理系統中運作。

氣候風險治理架構

川飛依據《永續發展實務守則》及《風險管理實務守則》建立氣候風險治理架構，明確界定董事會及高階管理階層之職責：

層級	單位	職責
決策層	董事會	永續策略決策、監督績效
管理層	公司治理暨永續發展室	規劃、風險管理、整合
執行層	各營運單位	落實策略與措施

氣候策略與轉型作為

因應全球能源轉型及低碳經濟發展趨勢，川飛已於 2024 年全面停止生煤貿易業務，逐步調整營運模式並推動事業轉型，以降低高碳排放業務之影響並提升整體營運韌性。

2025 年度，本公司主要從事百貨什項、電競商品及鋁錠、鋅錠等金屬產品之國際貿易業務，持續透過產品組合多元化及市場布局調整，降低對單一產業及產品之依賴，並強化面對市場變動之風險承受能力。

此外，本公司持續關注國際永續發展趨勢及供應鏈減碳要求，逐步強化供應商管理及永續資訊揭露機制，並評估導入碳管理相關措施，以提升對氣候變遷風險與機會之因應能力，作為未來永續經營與穩健發展之重要基礎。

氣候相關財務影響

本公司評估氣候變遷對營運之影響主要集中於供應鏈要求提升及資訊揭露成本增加。短期內對財務尚無重大影響，惟中長期可能影響營運模式及成本結構。本公司將持續評估並揭露相關財務影響，以符合國際永續揭露準則要求。

1.3 財務績效

營運概況

2025 年度，本公司營運表現較前一年度呈現回穩趨勢，由 2024 年稅前淨損新台幣 248,306 仟元，轉為 2025 年獲利新台幣 1,874 仟元，顯示公司整體營運已逐步改善。然而，營業收入自 2024 年之 606,144 仟元大幅下降至 78,814 仟元，反映本年度營運規模明顯縮減。就營運結構而言，本公司 2025 年度本業仍處於虧損狀態，營業淨損為新台幣 11,949 仟元。本期得以轉虧為盈，主要係受法院民事執行處強制執行分配款及財政部中區國稅局溢領稅款退還等非經常性收益挹注，帶動營業外收入增加所致，因此本期獲利主要來自營業外收入貢獻，核心營運獲利能力仍有持續改善空間。在獲利能力方面，資產報酬率及股東權益報酬率分別由 2024 年之負值回升至 0.85% 及 0.87%，純益率亦由負 40.45% 回升至 2.28%，顯示公司已逐步恢復基本獲利能力。然而，由於整體營運規模仍處於調整階段，未來仍將持續透過產品組合優化、拓展多元市場及提升營運效率等措施，強化核心事業獲利能力與長期經營韌性。

營業實施成果

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年
營業收入淨額	78,814	606,144
營業毛利	4,603	32,365
營業費用	16,552	298,760
營業淨利（損）	（11,949）	（266,395）
營業外收入及支出	13,823	18,089
稅前淨利（損）	1,874	（248,306）
總淨利（損）	1,799	（245,213）

獲利能力分析

項目	2025 年	2024 年
資產報酬率	0.85%	(70.25) %
股東權益報酬率	0.87%	(74.88) %
純益率	2.28%	(40.45) %
每股盈餘	0.04	(6.13)

稅務資訊與有效稅率分析

本公司各年度有效稅率呈現波動，主要係受當期獲利水準、遞延所得稅調整及稅款支付時點差異影響。2025 年現金有效稅率偏高，係因當期稅前淨利基期較低，而實際支付稅額包含前期相關稅款所致。

單位：新台幣仟元

	2025 年	2024 年
稅前淨利 (A)	1,874	(248,306)
所得稅費用 (B)	75	(3,093)
已支付所得 (C)	4,039	2,705
帳面有效稅率 (D) = (B) ÷ (A)	4.00%	1.25%
現金有效稅率 (E) = (C) ÷ (A)	215.53%	(1.09) %

主要產品銷售地區

區域/年度	2025 年		2024 年	
	銷售淨額	銷售比率	銷售淨額	銷售比率
台灣	77,937	98.89%	606,144	100.00%
亞洲及加拿大	877	1.11%	-	-

主要產品內銷銷售量值表

年度	2025 年		2024 年	
銷售量值	內銷		內銷	
主要產品	量	值	量	值
電子零組件	-	-	47,693	576,581
金屬	488	4,850	97	11,749
百貨什項	97	73,087	15	17,814
合計		77,937		606,144

註 1：2025 年電競商品 877 仟元為海外銷售，未納入本表。

註 2：電子零組件及百貨什項之數量單位為仟件；金屬產品之數量單位為仟公斤；金額單位為新台幣仟元。

1.4 責任商業行為宣導與推動

川飛將永續發展理念納入公司營運活動與發展方向，並訂定具體推動計畫，涵蓋誠信經營、法令遵循與職業道德等面向。為確保全體員工理解並落實相關政策承諾，本公司每年定期辦理教育訓練與宣導活動，以強化同仁之法規遵循意識與職業道德。2025 年度相關教育訓練情形如下表：

課程	對象	訓練方式	受訓人數
會計主管初任進修	個別同仁	外訓	1
114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	個別同仁	外訓	3
企業避險新思維：對應匯率挑戰與資產管理趨勢	個別同仁	外訓	1
所得稅 - 財稅差異調節基本功入手	個別同仁	外訓	1
董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	個別同仁	外訓	1
114 年度防範內線交易宣導會	個別同仁	外訓	3
自行評估實務篇	個別同仁	外訓	1
風險導向內部稽核方法與實務	個別同仁	外訓	1

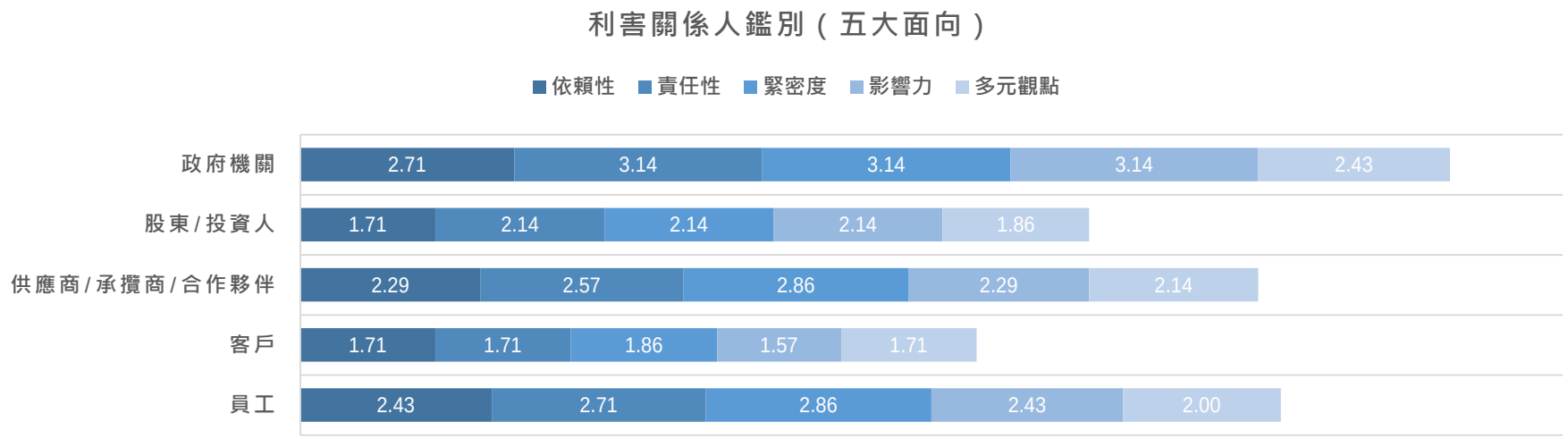
此外，本公司亦定期向董事會報告相關法規遵循與主管機關最新規範，並透過內部宣導機制將誠信經營理念落實於日常業務執行，以確保整體營運符合相關法令規定。

1.5 利害關係人溝通與重大性分析

鑑別利害關係人

川飛透過與外部顧問討論與分析，盤點所有潛在利害關係人，包括員工、供應商 / 承攬商 / 合作夥伴、客戶、媒體、股東 / 投資人、社區 / 非營利組織、政府機關、學術研究機構及銀行等。

本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，以依賴性、責任性、緊密度、影響力及多元觀點等五大面向作為評估基礎，並透過利害關係人評估問卷之回覆結果，鑑別出最具關鍵性之六大類利害關係人，包含員工、供應商 / 承攬商、客戶、股東 / 投資人及政府機關。



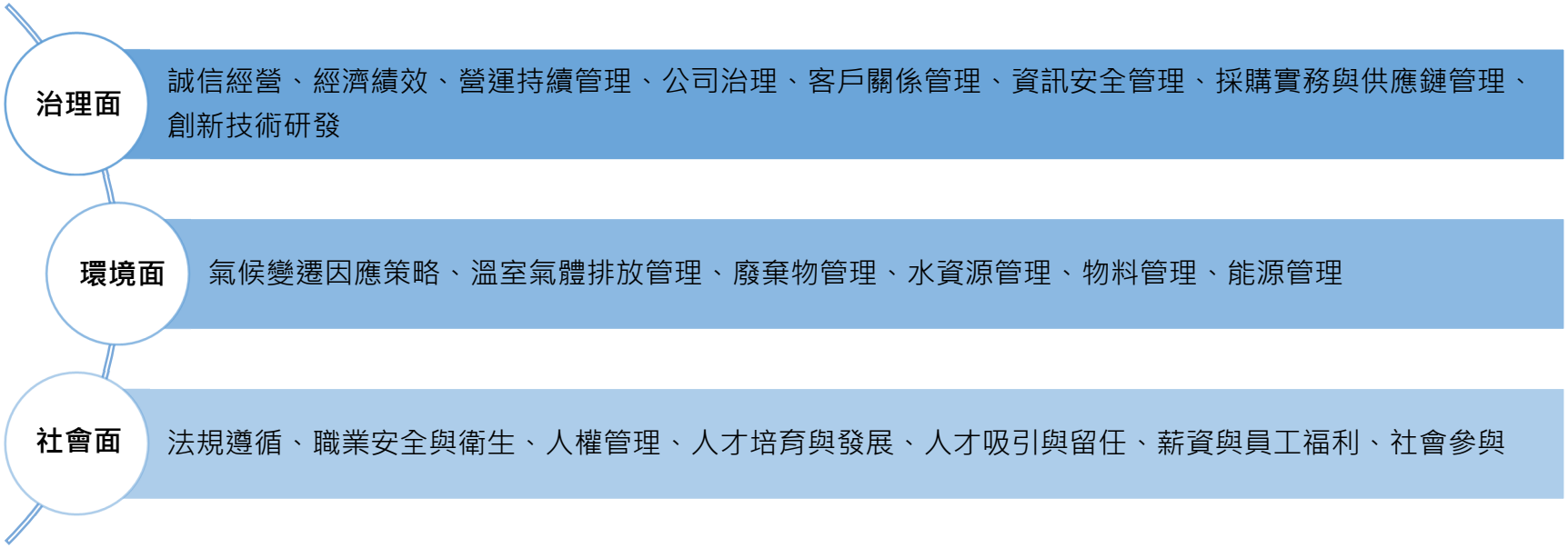
利害關係人多元溝通管道與成果

利害關係人對象	對川飛之意義	溝通或議合之方式	溝通頻率	溝通議題	年度溝通重點成果
員工	員工為川飛最重要之資產，也是永續發展的基礎	• 福委會 • 主管會議	每季	• 勞資關係 • 人才培育與發展 • 公司經營發展 • 員工福利與薪資	• 共召開 5 次職工福利委員會會議，討論員工旅遊與三節禮金等 • 持續推動員工教育訓練，提升人才能力發展
政府機關	政府為法規監督與政策影響單位	• 主管機關法令宣導 • 主管機關公文聯繫	不定期	• 法規遵循 • 公告應申報事項 • 誠信經營	• 參與 2 場證交所宣導會議，確保即時掌握最新法規趨勢
客戶	客戶為主要營收來源與長期合作夥伴	• 客戶滿意度調查 • 業務會議 • 日常拜訪	不定期	• 商品品質 • 產品及服務標示 • 誠信經營	• 無發生客戶隱私洩漏之情事

利害關係人對象	對川飛之意義	溝通或議合之方式	溝通頻率	溝通議題	年度溝通重點成果
供應商、承攬商與合作夥伴	供應商為供應鏈永續發展關鍵角色	• 定期業務檢討會議 • 合同與價格協商 • 日常拜訪 • 聯絡窗口	不定期	• 綠色供應鏈管理 • 產品品質管理 • 誠信經營	• 持續提升產品品質與交貨準時率 • 要求供應商符合國際貿易規範。若供應商涉及環境或人權爭議，即停止合作
股東/投資人	為資金提供者與經營監督者	• 股東大會 • 法人說明會 • 發言人制度	每年	• 營運績效 • 財務透明度 • 風險管理 • 公告應申報事項	• 公司網站定期更新財務資訊 • 各舉辦 1 場法人說明會及股東常會
銀行/債權人	銀行為資金調度及財務合作重要對象	• 公開資訊觀測站公告/公司官網 • 銀行額度續約審查	不定期	• 公告應申報事項 • 財務報告 • 誠信經營	• 持續向銀行提供透明營運與風險資訊。 • 定期確認授信流程與文件正確性

鑑別重大永續議題

川飛識別並評估永續議題對營運的重要性，除透過各單位日常業務與利害關係人之互動外，也透過外部顧問參酌永續發展相關的國際趨勢報告、第三方評鑑機構所重視之議題、同業報告書之揭露方式、主要客戶的要求等面向，廣泛地從內部至外部蒐集利害關係人關注之議題，辨識出對本公司具衝擊性之 21 項永續議題。



鑑別利害關係人對各永續議題關注程度

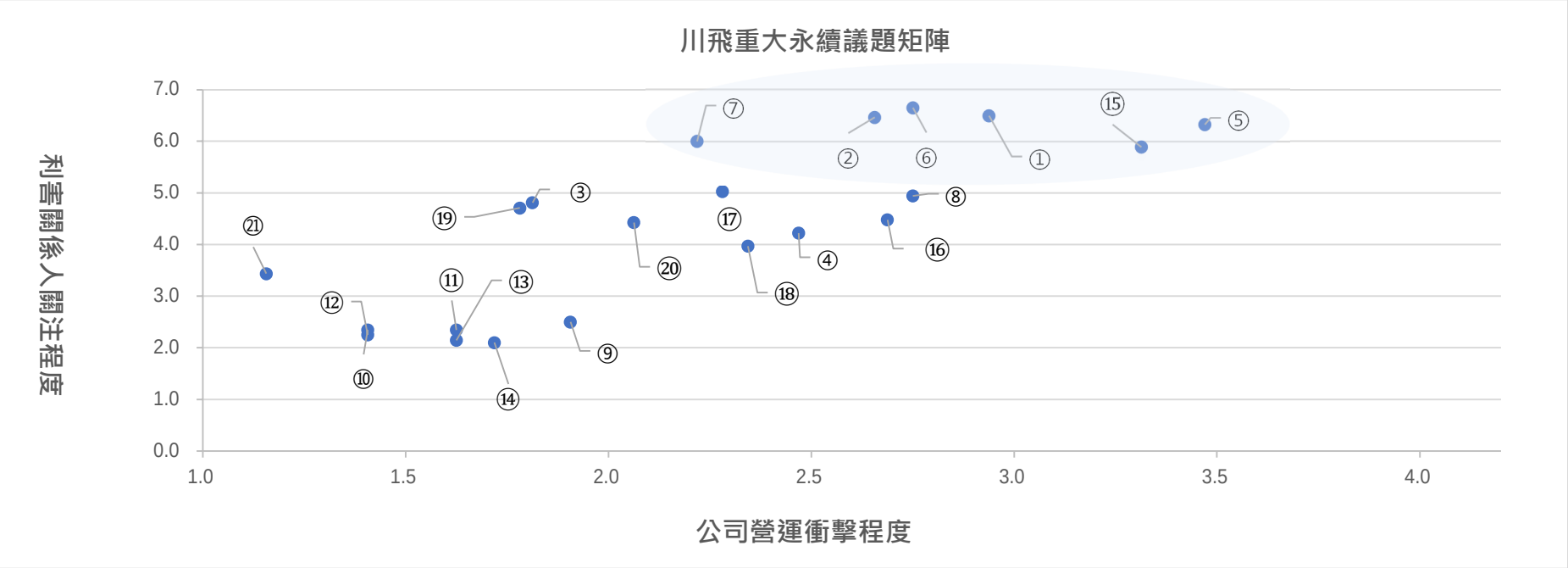
川飛透過各個與利害關係人有往來之相關單位，協助發放「永續主題衝擊程度評估問卷」，蒐集利害關係人之意見回饋，2025 年度「永續主題衝擊程度評估問卷」成功收回 40 份有效問卷，由問卷統計結果得知利害關係人對各永續議題關注程度之排序如下：

排序	永續議題
1	⑤誠信經營
2	①經濟績效
3	⑥營運持續管理
4	⑮法規遵循
5	②公司治理
6	⑦客戶關係管理
7	⑧資訊安全管理
8	⑰職業安全與衛生
9	⑯人權管理
10	④採購實務與供應鏈管理
11	③創新技術研發

排序	永續議題
12	⑳人才培育與發展
13	⑲人才吸引與留任
14	⑱薪資與員工福利
15	㉑社會參與
16	⑨氣候變遷因應策略
17	⑪溫室氣體排放管理
18	⑭廢棄物管理
19	⑬水資源管理
20	⑩物料管理
21	⑫能源管理

重大永續議題鑑別結果

川飛參考 GRI Standards 2021 之報導原則，透過利害關係人關注程度及公司營運衝擊程度兩大面向進行重大永續議題評估，綜合考量企業營運活動、利害關係人關注事項及永續風險與機會對公司短、中、長期營運之影響，以鑑別對公司最具重要性之永續議題。經評估結果，共辨識出 6 項重大永續議題，分別為：⑤誠信經營、①經濟績效、⑥營運持續管理、⑮法規遵循、②公司治理、⑦客戶關係管理。



重大永續議題對營運及價值鏈之衝擊

重大永續議題	經濟績效
對川飛之重要性	經濟績效為企業永續發展之核心基礎，直接反映公司財務狀況與市場競爭力。穩定之營收與獲利能力有助於支持企業持續營運、保障員工薪資福利，並透過盈餘分配回饋股東，進而提升整體企業價值與利害關係人信任。
GRI 主題	GRI 201：經濟績效
實際與潛在之正/負面衝擊	**正面：**穩定之營收成長有助於維持健全營運；提供員工穩定薪資及福利；透過盈餘分配回饋股東，提升投資信心。 **負面：**資金不足或營收下滑可能影響企業營運穩定性；成本上升將壓縮獲利空間；市場競爭加劇可能導致市場份額下滑。
因應方針	本公司透過強化財務管理及營運策略，以提升經濟績效之穩定性與成長性，主要措施包括：強化成本控管與資源配置效率；分散市場風險，降低單一市場或產品依賴；開發多元商品與拓展新市場來源。
政策或承諾	本公司致力於提升企業經濟價值，透過市場拓展與營運效率提升，強化競爭優勢並創造永續經營基礎，持續為股東及利害關係人創造長期穩定之價值。
短期目標 (2025 - 2026)	積極開發具成長潛力之商品與產業；審慎評估投資及貿易機會；提升營收成長動能與市場競爭力。
中長期目標 (2027- 2029)	建立長期策略合作夥伴關係；建構穩定供應鏈與供貨來源；強化營收結構穩定性與抗風險能力。
評量機制	每季至少召開一次董事會，每年召開股東會，報告相關經營績效。
年度行動及績效	2025 年度營收達新臺幣 78,814 仟元；持續推動市場拓展與產品多元化策略，以強化營收成長動能。

重大永續議題	誠信經營
對川飛之重要性	誠信經營為公司治理之核心，有助於建立公司與客戶、員工、投資人及合作夥伴之信任關係，促進長期穩定合作並提升品牌形象與市場競爭力，進而為公司帶來長期經濟價值與永續發展基礎。
GRI 主題	GRI 205：反貪腐、GRI 206：反競爭行為
實際與潛在之正/負面衝擊	**正面：**建立誠信經營守則與檢舉制度，並透過教育訓練與董事會監督強化內部控制與法遵文化，提升公司治理品質及利害關係人信任。 **負面：**若未落實誠信原則或內控制度，可能導致裁罰或治理失效，且檢舉機制處理不當，亦可能影響內部信任與組織文化。
因應方針	本公司建立檢舉通報機制（包含電子郵件及電話），確保通報管道暢通及檢舉人資訊保密，並訂有調查與處理程序，以落實誠信經營並降低舞弊及違規風險。
政策或承諾	已訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，由董事會及管理階層負責監督執行，持續落實誠信文化，並確保公司治理制度有效運作。
短期目標（2025 - 2026）	推動誠信與法遵教育訓練，確保全體員工了解並遵守誠信行為規範，並維持教育訓練覆蓋率達 100%。
中長期目標（2027- 2029）	持續優化誠信經營制度與內控制度整合，強化監督與追蹤機制，提升公司治理成熟度。
評量機制	定期向董事會報告誠信經營執行情形，並透過教育訓練覆蓋率、檢舉制度運作情形等指標追蹤管理成效。
年度行動及績效	誠信經營教育訓練覆蓋率達 100%，檢舉制度運作正常，未發生重大違反誠信經營之情事。

重大永續議題	營運持續管理
對川飛之重要性	確保企業在面對各種突發事件或挑戰時能夠快速恢復正常營運，保持業務穩定性和市場競爭力。
GRI 主題	GRI 3 重大議題
實際與潛在之負面衝擊	營運中斷（如天災、疫情或資安事件）及關鍵系統或供應鏈失效，可能影響交付能力與客戶信任，並造成財務損失及聲譽風險；若應變或法遵機制不足，亦可能影響公司治理評價。
因應方針	建立營運持續計畫（BCP）、備援機制及風險評估制度，並透過定期演練提升組織應變能力，以降低突發事件對營運之影響。
政策或承諾	由公司治理暨永續發展室統籌推動營運持續管理，整合風險管理與內控制度，透過風險辨識、預防措施及應變機制，確保關鍵業務持續運作，並持續檢視與優化制度以強化營運韌性。
短期目標（2025 - 2026）	完成 BCP 建置與盤點，辦理至少一次營運持續演練，並建立關鍵業務清單。
中長期目標（2027- 2029）	強化供應鏈營運持續管理，提升備援系統覆蓋率，建立跨據點應變機制，並導入國際標準（如 ISO 22301），持續提升營運韌性。
評量機制	以演練完成率及重大營運中斷事件數為主要指標，持續追蹤管理成效。
年度行動及績效	已完成營運持續管理制度建置，並持續強化供應鏈韌性及評估導入國際標準。

重大永續議題	法規遵循
對川飛之重要性	遵守法律法規能確保公司營運的合法性，避免法律風險與罰款，並保護公司聲譽，提升投資人的信任與客戶合作關係。
GRI 主題	GRI 2-27：法規遵循
實際與潛在之負面衝擊	法規變動頻繁且要求提高，可能增加內部調整成本與作業負擔，影響營運彈性與決策效率，內部人員法規理解不足時，恐導致作業疏失或合規風險，違反法規將遭受裁罰，使品牌信譽受損，造成員工流動率高，影響投資人。
因應方針	建立法規遵循管理機制，透過法規追蹤、內控制度及教育訓練，提升員工法遵意識，並降低違規與裁罰風險。
政策或承諾	本公司遵循相關法令，並訂有《誠信經營守則》及內控制度，由董事會與管理階層共同監督執行，持續強化法規遵循與公司治理機制。
短期目標（2025 - 2026）	落實內控制度並強化法規教育訓練，確保員工熟悉相關法令規範，並達成重大違規事件零發生。
中長期目標（2027- 2029）	導入電子化流程與法遵管理機制，提升法規遵循效率與可追溯性，並持續優化公司治理表現。
評量機制	以法規遵循查核結果、違規案件發生情形及教育訓練完成率為主要指標，定期由稽核單位及董事會進行檢視。
年度行動及績效	本年度持續落實內控制度與法規教育訓練，未發生重大違規事件，並定期進行稽核與檢視，確保法規遵循機制有效運作。

重大永續議題	公司治理
對川飛之重要性	健全的公司治理能夠確保公司在經營過程中遵守法律法規，保障利害關係人權益，並提升資訊揭露透明度，讓股東與投資者更清楚了解企業營運狀況，維護企業的可持續性。
GRI 主題	GRI 3 重大議題
實際與潛在之負面衝擊	**正面：**透過公司治理制度及內部控制機制之落實，提升營運透明度與決策品質，並建立風險管理及營運持續機制，有助於強化企業韌性與利害關係人信任。 **負面：**惟若治理或內控制度未有效執行，可能影響營運效率並增加管理成本，且制度推動過程亦可能增加作業負擔與人力投入。
因應方針	加強透明度與監督，且根據公司治理評鑑規劃相關措施，持續提升治理及資訊透明。
政策或承諾	本公司訂定公司治理實務守則，涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮獨立董事功能、尊重利害關係人及提升資訊透明度，以持續精進公司治理機制。
短期目標 (2025 - 2026)	落實內部控制與治理制度執行，強化法令遵循與誠信經營宣導，並持續檢視風險管理及營運持續措施。
中長期目標 (2027 - 2029)	持續優化公司治理架構及內控制度，提升風險管理成熟度與跨部門協作能力，建立具韌性之治理與風險管理體系。
評量機制	每年針對董事會及各功能性委員會進行績效評估，並提報董事會檢視。
年度行動及績效	持續依規定召開董事會及各項會議，落實內部控制及資訊揭露作業，並定期檢視制度與流程，確保治理機制有效運作。

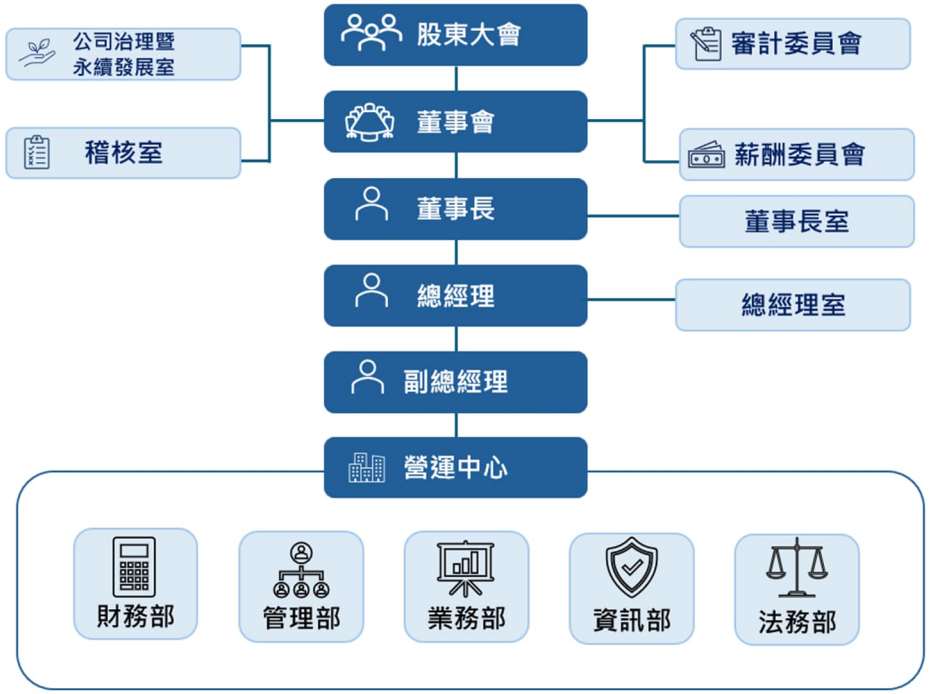
重大永續議題	客戶關係管理
對川飛之重要性	提升客戶滿意度、增加忠誠度能促進銷售增長，適時與客戶溝通，透過客戶反饋優化服務和行銷策略，提升市場競爭力。
GRI 主題	GRI 3 重大議題
實際與潛在之負面衝擊	若產品品質、交貨時程或服務品質未符合客戶期待，可能影響客戶信任、合作關係及公司聲譽，並造成營運損失。
因應方針	建立客戶關係管理機制，透過客戶溝通、滿意度回饋及服務改善，持續優化產品與服務品質，並適時結合資訊安全管理，確保客戶資料保護及服務穩定性。
政策或承諾	本公司重視客戶關係經營，致力於提供安全、穩定且高品質之產品與服務，並透過專業團隊建立良好溝通機制，以提升客戶滿意度與長期合作關係。
短期目標（2025 - 2026）	運用 CRM 數據分析客戶需求，優化產品與服務內容，並開發符合市場與永續趨勢之產品方案。
中長期目標（2027 - 2029）	深化客戶關係管理機制，提升客戶滿意度與忠誠度，並建立長期穩定之客戶合作模式。
評量機制	透過客戶滿意度回饋、客訴案件及服務品質指標進行追蹤，並定期檢視改善成效。
年度行動及績效	本年度持續強化客戶服務及溝通機制，並維持穩定服務品質，未發生重大客戶申訴或資訊外洩事件。

CH2 營運治理

本公司致力於落實公司治理制度，建構健全且透明之治理架構。具體措施包含設置獨立董事，並成立審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會監督功能及提升決策品質。公司資訊揭露秉持完整性、即時性及公平性原則，除依主管機關規定辦理各項法定申報外，亦透過公開資訊觀測站揭露財務報表、年報及重大訊息，並同步於公司官方網站（https://www.falconpower.tw），提供相關資訊查詢，以提升資訊透明度並保障投資人權益。

2.1 公司治理

治理架構與主要業務



董事會為本公司最高治理單位，負責公司整體經營決策與監督管理機制之運作。為強化治理效能，公司已訂定《董事會議事規範》，確保決策程序合規且具透明性。董事會原則上每季至少召開一次，主要職責包括監督公司經營績效及管理階層執行成效、審議重大經營策略與營運計畫、核定高階經理人之任免及薪酬政策、檢視公司於經濟、環境及社會議題之執行績效以及提供經營團隊策略建議與決策指引。公司高階主管及各部門須定期向董事會報告營運狀況及重要事項，使董事會得以掌握公司整體營運風險及發展方向，並作為決策之重要參考依據。

各部門主要營運業務

部門別	主要業務
審計委員會	監督財務報表之允當性及會計制度運作、評估內部控制制度之有效性，並審議重大財務及法令遵循事項，協助董事會執行監督職能
薪酬委員會	訂定及定期檢討董事及經理人績效評估與薪酬政策，建立具競爭力與合理性之薪酬制度，並提出決策建議
公司治理暨永續發展室	辦理董事會及股東會事務，維護法定文件與會議紀錄，協助董事履職，推動公司治理與永續發展相關事務，確保相關制度符合主管機關規範
稽核室	負責內部稽核作業，檢視內部控制制度有效性，追蹤缺失改善情形，並支援審計委員會及董事會監督機制
董事長室	負責公司整體經營方向與重大策略決策，督導公司治理及永續發展政策推動，帶領企業穩健經營與創造長期價值
總經理室	統籌公司經營策略與營運方針，規劃中長期發展方向，督導各部門運作並整合跨部門資源，確保整體營運績效
財務部	負責資金規劃、財務管理、會計作業及稅務申報，並辦理財務報導與帳款收付管理

部門別	主要業務
管理部	負責人力資源管理及行政總務作業，統籌公司資產管理與後勤支援
資訊部	維運資訊系統與基礎架構，推動資訊安全管理措施，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性
業務部	開發與管理國內外客戶及供應商，推動國際貿易業務，並協調跨部門資源支援營運與客戶服務
法務部	提供法律諮詢及合約審查服務，確保公司營運符合相關法規要求；辦理法規遵循教育訓練；建立法遵通報與溝通機制，以強化公司法遵文化與風險控管能力

董事會架構與運作

本公司董事候選人之提名係依公司章程規定採候選人提名制度辦理，於遴選過程中綜合評估候選人之產業經驗、專業能力及學識背景，並兼顧董事會成員之多元性，不以性別、種族或國籍為限制。經董事會審議通過後，提請股東會選任。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司董事會由 9 席董事組成，其中包含 4 席獨立董事，獨立董事占比為 44.44%，符合相關法令規範。在多元性方面，女性董事占董事席次 33.33%；公司並審慎考量董事會成員之年齡結構、專業背景及治理經驗，以維持董事會之穩定性與持續性。此外，董事會成員均具備經營管理、國際貿易、財會、法律及永續發展等專業能力，能從不同面向參與公司重大決策。兼任公司經理人之董事人數未逾董事席次三分之一，符合公司治理原則。

報告期間後，本公司董事會成員因法人代表人異動、董事及獨立董事辭任等情形有所調整。另因部分獨立董事辭任，本公司已於 2026 年 6 月 25 日股東會完成獨立董事補選，以維持董事會運作及獨立董事席次符合相關法令規定。相關異動情形詳見本節董事會成員資料及附註說明。

職稱	姓名	性別	年齡區間	獨立董事連續任期	多元產業及專業能力								兼任其他公司之職務
					經營管理	領導決策	國際貿易產業	國際觀	環保永續發展	機械工程	財會分析	法律	
董事長	FANG JASON KIN HOI 註 1、註 2	男	31-40	-	●	●		●					1. Sora Ventures：創辦人暨董事 2. Moon Inc. (HKG: 1723)：董事長 3. AsiaStrategy (NASDAQ: SORA) ：董事長 4. AsiaStrategy (NASDAQ: SORA) ：董事長 5. 超月控股有限公司：董事長 6. 山雋股份有限公司董事長：董事長 7. ASTRA Enterprise PCL. (BKK: ASTR) : CEO 兼董事
董事	謝縈俞 註 3	女	61-70	-	●	●	●	●	●				庭楊(股)董事長 廷陽(股)董事長 縈力(股)董事長
董事	江彥雄 註 4	男	71-80	-				●	●	●		●	-
董事	樓建僑 註 5	男	61-70	-	●	●	●	●	●				-
董事	陳丁全 註 4	男	61-70	-	●	●			●	●	●	●	-

職稱	姓名	性別	年齡區間	獨立董事連續任期	多元產業及專業能力								兼任其他公司之職務
					經營管理	領導決策	國際貿易產業	國際觀	環保永續發展	機械工程	財會分析	法律	
董事	修致中 註 5	男	61-70	-	●	●	●	●	●		●		-
董事	涂椽義 註 6	男	61-70	-	●	●	●	●	●				川飛能源(股) 公司總經理
董事	黃耀德 註 7	男	51-60	-	●	●	●	●	●		●		-
董事	陳郁嵐 註 8、註 9、註 10	男	41-50	-	●	●	●	●					川飛能源(股) 公司總經理
董事	SIT HON 註 1	男	31-40	-	●	●	●	●			●		Koshin RealEstate Co., Ltd.：投資長
董事	蔡焜煌	男	61-70	-	●	●		●				●	川飛能源(股) 公司總經理
董事	John Edwin Riggins 註 11	男	31-40	-	●	●		●				●	-
董事	曾加欣 註 11	女	31-40	-	●	●		●			●		-
獨立董事	方鳳騏	男	41-50	6-9 年	●	●		●	●		●	●	-
獨立董事	徐崧博	男	31-40	3 年以下	●	●	●	●	●		●	●	-
獨立董事	何宸囷 註 12	女	31-40	3 年以下	●	●		●	●		●	●	-
獨立董事	吳庭芸 註 12	女	31-40	3 年以下	●	●	●	●	●		●	●	-

職稱	姓名	性別	年齡區間	獨立董事連續任期	多元產業及專業能力								兼任其他公司之職務
					經營管理	領導決策	國際貿易產業	國際觀	環保永續發展	機械工程	財會分析	法律	
獨立董事	鍾燿聲 註 13	男	41-50	初任	●						●		-
獨立董事	周致廷 註 13	男	31-40	初任	●							●	-

註 1：115 年 2 月 23 日庭楊股份有限公司改派代表人就任

註 2：115 年 3 月 6 日就任董事長職務

註 3：115 年 3 月 6 日辭任董事長職務

註 4：115 年 2 月 23 日庭楊股份有限公司代表人卸任

註 5：114 年 6 月 13 日改選第十六屆(含獨立董事)卸任

註 6：114 年 11 月 11 日辭任總經理職務

註 7：114 年 10 月 21 日庭楊股份有限公司代表人卸任

註 8：114 年 10 月 21 日庭楊股份有限公司改派代表人就任

註 9：114 年 11 月 11 日就任總經理職務

註 10：115 年 6 月 8 日庭楊股份有限公司代表人卸任

註 11：115 年 6 月 8 日庭楊股份有限公司代表人就任

註 12：115 年 3 月 31 日辭任獨立董事

註 13：115 年 6 月 25 日選任獨立董事

本表董事會多元化資訊係以 2025 年 12 月 31 日在任董事會成員為統計基礎；報告發布日前之董事及獨立董事異動情形，則透過附註方式補充揭露

董事進修

本公司董事會成員除具備產業專業背景及豐富經營管理經驗外，亦持續精進公司治理及永續發展相關知能。為掌握全球產業發展趨勢並強化決策品質，本公司依董事進修制度定期安排專業課程及研討會，促進董事間之專業交流與經驗分享。2025年度董事進修總時數達 60 小時，平均每位董事進修約 6.7 小時，均符合《上市上櫃公司董事進修推行要點》相關規範，有助於提升董事會整體治理效能及永續經營能力。

職稱	姓名	課程名稱	進修時數
董事長	謝榮俞	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	方鳳騏	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	徐崧博	114 年度防範內線交易宣導會	3
		114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	何宸囷	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	吳庭芸	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	黃耀德	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	陳丁全	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	江彥雄	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	涂椽義	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		第十五屆臺北公司治理論壇	6

董事會於永續報導的角色

本公司永續報告書由公司治理單位統籌規劃與編製，報告內容涵蓋之數據、策略目標及績效指標，係由各權責單位依其職掌提供並確認其正確性。報告書完成初稿後，經相關單位再次檢視內容之完整性與一致性，並依序提交管理階層審閱及董事長核定，最終報經董事會討論及決議通過後對外揭露。2025 年度永續報告書於 2026 年 08 月 11 日提報董事會討論決議通過，顯示董事會對於永續資訊揭露之完整性及可信度負有最終監督責任。

重大事項之溝通機制

本公司透過多元管道確保董事會即時掌握公司營運及重大事項，除各功能性委員會定期向董事會報告外，管理階層亦持續提供關鍵資訊並進行必要之溝通。主要機制如下：財務資訊 - 由財會部門每月提供營運財務數據，並按季提報財務報告；稽核資訊 - 由內部稽核單位定期提出稽核報告及改善追蹤情形；重大事件 - 針對重大經營或風險事項，即時向董事會報告並進行討論。2025 年度董事會共召開 10 次會議，整體出席率為 98.21%（其中實際出席率為 95.14%）。同年度於公開資訊觀測站發布重大訊息共 44 則，主要涵蓋財務及公司治理相關事項。

董事會績效評估

為強化董事會運作效能並落實公司治理，本公司依《董事會績效評估辦法》定期執行董事會及個別董事成員之績效評估。2025 年度評估結果顯示，董事會整體運作表現良好，各項指標平均皆達 4 分以上（滿分 5 分），其中「董事會組成與結構」達滿分 5 分，顯示董事會在專業能力及多元性配置上具備高度完整性。在董事成員評估方面，各項指標亦維持良好水準，「內部關係經營與溝通」及「董事職責認知」表現尤為突出，顯示董事對公司治理及營運參與具備高度共識與投入。

2025 年董事會績效評估結果

對象	整體董事會	對象	董事成員
衡量指標	平均數 (滿分 5 分)	衡量指標	平均數 (滿分 5 分)
對公司營運之參與程度	4.37	公司目標與任務之掌握	4.48
提升董事會決策品質	4.65	董事職責認知	4.68
董事會組成與結構	5.00	對公司營運之參與程度	4.37
董事之選任及持續進修	4.56	內部關係經營與溝通	4.71
內部控制	4.26	董事之專業及持續進修	4.56
總計	22.84	內部控制	4.26
		總計	27.06

功能性委員會

為強化董事會監督功能及管理機制，本公司於董事會轄下設置審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會辦理專責事項之審查與監督，並提升決策品質。各委員會針對需提報董事會之重大議案，均先行進行專業審議與查核，以確保議案之完整性與適當性。

審計委員會

審計委員會由全體 4 位獨立董事組成，每季至少召開一次會議，由方鳳騏獨立董事擔任召集人。其主要職責包括：監督財務報表之允當表達；評估簽證會計師之獨立性與適任性；檢視內部控制制度之有效性；監督法令遵循及風險管理情形。2025

年度共召開 5 次會議，獨立董事出席率達 100%。審議事項涵蓋財務報告、內部控制制度、稽核計畫、永續報告書編製，以及高階管理人員任命等重大議案。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由 3 位成員組成（均為獨立董事），每年至少召開 2 次會議，由方鳳騏獨立董事擔任召集人。其主要職責包括：訂定並檢討董事及經理人之績效評估與薪酬制度；確保薪酬政策與公司經營績效及永續發展目標連結；提供董事會薪資報酬決策之專業建議。2025 年度共召開 2 次會議，出席率為 100%。

功能性委員會績效評估

2025 年度審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估結果均為滿分（總計 25 分），顯示各委員會於監督公司營運、提升董事會決策品質及強化內部控制等方面具備高度效能。

2025 年功能性委員會評估結果

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

薪酬政策

本公司董事及員工酬勞係依公司章程規定辦理，於當年度稅前利益扣除員工及董事酬勞前之利益中提撥：不低於 1.5% 作為員工酬勞；不高於 3% 作為董事酬勞薪酬給付並綜合考量公司營運績效、個別貢獻程度及同業水準，由薪資報酬委員會審議後提報董事會決議。若公司仍有累積虧損，則優先保留彌補數額。

利益迴避

本公司依《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》建立完整之利益衝突管理制度。董事對董事會議案如涉及自身或其代表法人之利害關係時，應主動揭露並迴避討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保決策之客觀性與公正性。在員工層級，於執行業務過程中如發現潛在利益衝突，須即時向主管及專責單位通報。公司並明訂禁止不當使用公司資源及利益輸送之行為，以維護公司整體利益與治理品質。

2.2 風險管理

為建立完善之風險管理機制並強化公司治理，本公司依營運特性制定《風險管理辦法》，明訂風險管理政策與相關作業程序，並經董事會審議通過。透過系統化方式辨識、評估及管理各類營運風險，以降低不確定性對營運之影響，確保公司長期穩定發展並達成永續經營目標。本公司風險管理架構由董事會負最高監督責任，審計委員會負責督導風險管理機制之運作與執行情形，管理階層則負責風險辨識、評估及因應策略之規劃與執行。其中，總經理統籌營運風險之管理與決策，並至少每年一次向董事會報告風險管理執行情形，以確保風險資訊之即時揭露與有效監督。本公司持續依既有風險管理制度，針對潛在營運風險採取適當之預防與因應措施，以降低負面衝擊，並兼顧利害關係人權益及公司整體聲譽，提升營運韌性。

風險類別	風險說明	因應措施
財務風險	係指受金融市場、匯率及貨幣政策變動影響，可能產生利率、匯率、通膨及流動性等風險，進而影響公司財務狀況與營運績效。	1. 透過外幣部位調整及避險策略，降低匯率波動影響。 2. 持續掌握市場資訊與匯率走勢，強化財務決策彈性。
信用風險	係指交易對手未能履行契約或付款義務，導致公司產生損失之風險，包括應收帳款回收不確定性等。	1. 強化客戶盡職調查及信用評等管理。 2. 依客戶信用等級設定交易及停損機制。 3. 定期監控帳齡報表，並對逾期款項採取催收或法律措施。
產業風險	係指國內外經濟情勢變動、市場需求及產業結構變化，對公司營運所帶來之影響。	採取多角化經營策略，拓展國際貿易、生活家居、金屬以及電競商品等多元業務，以分散單一產業風險，提升經營韌性。
資訊安全風險	係指資訊資產可能遭受未授權存取、資料毀損或系統中斷，影響資訊之機密性、完整性與可用性之風險。	1. 建置防火牆及加密機制，強化資安防護。 2. 採用內外系統分離架構，降低外部入侵風險。 3. 建立備援機制（如 NAS 備份），確保資料可復原性。 4. 定期辦理資安宣導與教育訓練，提升員工資安意識。

2.3 誠信與法令遵循

誠信經營為本公司永續發展與穩健經營之核心價值。川飛能源秉持誠信、透明及負責任之經營理念，重視法令遵循與商業道德，致力建立與客戶、供應商、員工、投資人及其他利害關係人之信任關係，以提升企業競爭力並創造長期價值。

誠信經營原則

本公司依據誠信經營相關規範，要求全體員工於執行業務時遵循以下原則：

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

法律遵循

本公司遵循公司法、商業會計法及其他營運相關法規，並透過內部管理制度及外部專業顧問協助，持續強化法令遵循與誠信經營。2025 年度未發生重大違反經濟、環境及社會相關法規事件，亦未因違反法規而受重大裁罰；同年度未接獲涉及貪腐行為之檢舉案件，經確認之貪腐事件為 0 件。

註：依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，單一事件罰鍰累計達新臺幣 100 萬元以上者，定義為重大違規事件。2025 年度本公司未發生重大違規事件。

內控與稽核制度

本公司設置隸屬董事會之稽核單位，依據內部控制制度及相關稽核規範，執行獨立之查核作業，以評估內部控制設計與執行情形之有效性及法令遵循程度。稽核發現之缺失與異常事項，均納入稽核報告並提交審計委員會審閱，並由相關單位提出改善措施，稽核單位持續追蹤改善進度至完成為止，並定期向董事會報告執行結果。本公司稽核作業採「風險導向稽核」原則，優先針對高風險領域進行查核，並持續檢討與優化稽核流程，以提升整體內部控制及公司治理品質。

內部稽核作業流程

1	**年度稽核計畫之擬定**	1. 依據風險評估結果，考量各單位業務性質、重要性及過往稽核結果，訂定年度稽核計畫 2. 計畫經審計委員會或董事會核准後執行 3. 依風險變化進行滾動式調整
2	**稽核準備作業**	1. 蒐集受查單位之內控制度、流程文件及法規資料 2. 明確界定稽核範圍、重點及查核程序 3. 編製稽核計畫書及查核清單 4. 通知受查單位配合稽核作業
3	**執行稽核作業**	1. 依查核計畫進行文件審閱、訪談及現場查核 2. 測試內部控制之設計及執行有效性 3. 評估作業是否符合法令規範及內部制度 4. 蒐集充分且適切之查核證據
4	**缺失發現與溝通**	1. 彙整查核結果並分析內控缺失或異常事項 2. 與受查單位確認事實及原因 3. 提出改善建議及風險評估

5	**稽核報告出具**	1. 編製稽核報告（包含範圍、發現事項、原因及改善建議） 2. 報告提報管理階層及審計委員會 3. 重大缺失依規定即時通報主管機關
6	**缺失改善追蹤**	1. 要求受查單位提出改善計畫與時程 2. 持續追蹤改善進度及執行情形 3. 必要時執行覆查（Follow-up Audit），確認改善成效
7	**稽核品質與持續改善**	1. 定期檢討稽核流程與方法 2. 強化風險導向稽核機制 3. 持續提升稽核人員專業能力及法遵知識

檢舉與申訴機制

本公司建立完善之檢舉與申訴制度，鼓勵內外部利害關係人檢舉不誠信或不當行為，並設置專責單位負責受理與調查，並訂定嚴格保密機制及保護措施，以確保檢舉人身分不受揭露且不遭不當對待。檢舉案件經查證屬實時，除採取必要之處置外，亦要求相關單位檢討並改善內部控制制度，以防止類似情形再次發生，並由專責單位將處理結果及改善措施提報董事會。

公司設有公開的「申訴信箱」（falconpower123@gmail.com）及「檢舉電話」（02-2720-9669）供內、外部所有利害關係人對本公司同仁違反相關法令之行為進行匿名或具名的申訴與舉發。2025 年度川飛並未收到任何不道德或不誠信檢舉。

法律遵循與內控教育訓練

為提升川飛員工法律遵循概念與強化內控稽核的能力，公司每年持續推動相關專業訓練與課程，確保相關員工能悉知並掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，以落實企業最基本的社會責任。

課程類型	課程名稱	時數
法令遵循	防範內線交易宣導會	3
內稽內控	風險導向內部稽核方法與實務	6
	自行評估實務篇	6

2.4 資訊安全管理

資訊安全為本公司營運之重要管理議題。為防範來自內部或外部之資訊安全威脅，確保資訊之機密性、完整性及可用性，本公司已建立資訊安全相關內部控制制度，並設置專責單位負責資訊安全之規劃、推動與監督。透過制度化之管理機制及持續宣導，本公司強化員工資訊安全意識，並定期檢視與更新資訊安全政策，以降低資安風險及事件發生之可能性，確保營運之穩定性並保障利害關係人權益。2025 年度未發生重大資訊安全事件。

資訊安全管理措施

資訊安全作業	
組織與管理機制	• 設置資訊安全專責人員，統籌資安管理與風險控管 • 建立資安政策並定期宣導，提升全體員工資安意識
系統與網路安全	• 採行內外網分離架構，降低外部入侵風險 • 建立網路安全防護機制（如防火牆、防毒系統） • 限制未經授權之遠端連線存取
資料保護與備援機制	• 實施資料備份及備援機制（包含 NAS 系統） • 定期檢查備份狀況，以確保資料可復原性 • 對重要資料及系統採加密與密碼管理措施
存取與權限控管	• 建立帳號與權限管理制度，依職務需求授權存取 • 限制未經授權之外部資料傳輸行為
個人資料保護與法遵	• 依《個人資料保護法》辦理個資蒐集、處理及利用 • 定期檢視個人資料管理及使用情形
教育訓練與宣導	• 定期辦理資訊安全宣導與教育訓練；強化員工防範社交工程、釣魚郵件及惡意程式之意識

資安事件應變機制

本公司依據資安事件之影響程度，建立分級管理及通報機制，以確保資安事件能即時辨識、妥善處理並持續改善。當資安事件發生時，相關人員應即時通報主管及資安專責單位，由專責人員進行事件評估與分級，並依既定程序執行應變處理措施。視事件嚴重程度，必要時成立跨部門應變小組統籌處理，並於事件結束後進行原因分析與改善追蹤，以持續強化資安管理機制並降低再發風險。

資安事件分級

級別	定義
第一級	非核心業務或一般資訊輕微洩漏、竄改，或短暫影響營運，且可於可容忍時間內復原
第二級	非核心業務發生較嚴重資訊洩漏或系統異常，或影響營運但復原時間較長
第三級	涉及核心業務或機密資訊之重大影響，導致營運受損但可於一定期間內復原
第四級	涉及核心業務或關鍵系統之重大資安事件，造成重大營運中斷或資訊嚴重洩漏

資安事件通報流程

項次	程序	說明
1	**事件通報**	• 發現疑似資安事件時，應立即通報主管及資安窗口 • 若涉及委外廠商，應依契約要求即時通報
2	**事件判斷與分級**	• 由權責人員判定事件等級 • 評估重點包括： 是否影響核心業務或關鍵系統；是否涉及個資或機密資訊；對營運之影響程度

項次	程序	說明
3	**啟動應變機制**	• 視事件嚴重程度成立應變小組 • 跨部門協同處理並持續回報處理進度 • 必要時引入外部專業支援
4	**損害控制與應變處理**	• 即時採取隔離、資料保護或系統暫停等措施 • 進行事件分析與原因調查 • 依事件類型執行時效控管： 一般事件：72 小時內完成處理；重大事件：36 小時內完成初步控制
5	**復原作業**	• 執行系統與資料復原 • 確認資料完整性與系統安全後恢復服務 • 必要時啟動營運持續計畫（BCP）
6	**通報與揭露**	• 依規定向主管機關或相關單位進行通報 • 涉重大事件時，依規定辦理重大訊息揭露
7	**事件結案與改善**	• 完成事件調查報告（原則 1 個月內） • 說明事件原因、影響範圍及改善措施 • 檢討並修正相關制度與流程
8	**紀錄與持續改善**	• 完整保存事件處理紀錄 • 定期檢討資安事件處理成果 • 持續優化資安管理制度與應變流程

個人資料管理政策

為確保公司機密資訊、營業秘密及個人資料之安全，本公司建立完善之資訊安全與個人資料管理制度，並訂定資訊設備及系統使用規範，明確要求員工依規定使用公司資訊資源，禁止未經授權之資料存取與傳輸行為。本公司透過帳號密碼管理及權限控管機制，降低資料外洩風險，並定期由主管進行使用情形檢視與管理。同時依《個人資料保護法》辦理資料蒐集、處理及利用，確保資訊作業符合法規要求。

此外，透過教育訓練與內部宣導，強化員工對網路釣魚、電子郵件詐騙及惡意程式等資安威脅之防範能力，以降低來自外部攻擊之風險。對於資訊設備之報廢，本公司已訂定資訊設備報廢處理相關作業，於設備報廢時，會先將儲存媒體（如硬碟）自設備中拆除並妥善保管，不隨設備一併報廢，以確保資料不外流。相關設備並依公司資產管理規範辦理回收或處理，透過上述措施降低資料外洩風險，維護資訊安全。

資訊風險管理

本公司以風險導向管理為核心，從制度、技術與人員等面向強化資安治理，並定期檢視相關風險及控管措施，以提升整體資訊安全與營運韌性。

風險類別	風險說明	因應措施
系統運作風險	系統異常或中斷影響營運	定期維護並建立異常通報機制
資料遺失風險	設備故障或操作導致資料遺失	定期備份並測試資料復原
資訊安全風險	未授權存取或資料外洩	建立權限與密碼管理機制

風險類別	風險說明	因應措施
人為操作風險	操作不當影響系統安全	加強內部規範與教育訓練
設備與硬體風險	設備故障影響運作	定期檢查並適時汰換

持續營運管理措施

為避免資訊系統異常對營運造成中斷，本公司導入持續營運管理措施（BCP），強化系統穩定性與復原能力：建立資安監控及異常偵測機制；定期執行資料備份並採異地備援與雲端備份；定期進行系統檢測與復原演練；發生異常時能即時排除並恢復正常運作。透過多層次防護措施，確保關鍵資料於突發事件下可迅速復原，降低對營運之影響。

項目	措施說明
系統維運管理	1. 定期執行系統檢查作業，確認各項系統功能正常運作。 2. 建立系統異常通報與處理機制，於發生異常時即時排除並追蹤處理結果。 3. 相關檢查及處理情形，視需要留存紀錄，以利後續查核與追蹤。
資料備份與復原機制	1. 定期執行重要資料備份作業，確保資料完整性。 2. 視實際需求進行資料還原測試，以確認備份資料可正常使用。 3. 備份及還原作業情形由資訊人員進行管理與檢視。
設備管理與維護	1. 定期檢視資訊設備使用狀況，確保設備正常運作。 2. 針對異常設備即時進行維修或汰換，以降低營運中斷風險。 3. 設備相關作業依公司資產管理規範辦理。
權限與操作控管	1. 依員工職務需求設定系統存取權限，避免未授權操作。 2. 落實帳號密碼管理機制，降低帳號被不當使用風險。

項目	措施說明
異常應變與持續改善	1. 發生系統或設備異常時，依通報機制進行處理及問題排除。 2. 針對異常事件進行檢討與改善，降低再次發生之可能性。 3. 持續檢視相關作業流程，提升整體資訊作業穩定性。

強化員工資安意識

本公司重視員工資訊安全意識之建立，藉由教育訓練、內部宣導及專業能力培養等方式，持續提升全體人員對資訊安全與個資保護之認知與防護能力。在專業能力方面，已有員工具備資訊安全相關專業證照（如 ISO 27001），有助於強化資安治理觀念與制度建置。未來將依營運需求持續規劃相關教育訓練及專業證照取得，以提升資訊人員專業能力。

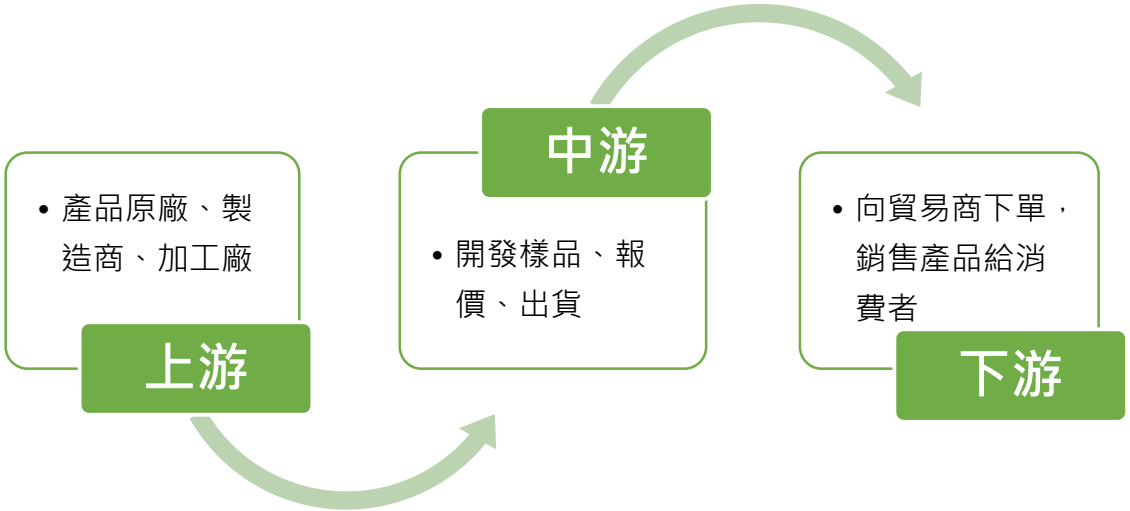
資安意識訓練
本公司定期辦理資安教育訓練，以提升員工對資安風險之辨識與防範能力。2025 年針對全體員工辦理資安宣導與教育訓練，應訓員工共 7 名，實際完成訓練人數 7 名，完成率 100%。訓練內容涵蓋密碼管理、釣魚郵件辨識及資料保護等基本資安觀念，有助於降低人為操作與資訊外洩風險。
社交工程防範宣導
本公司透過內部宣導強化員工對社交工程攻擊之警覺性，提醒員工留意不明郵件、可疑連結及異常操作行為，以降低釣魚攻擊及惡意程式入侵風險。2025 年度未發生重大社交工程攻擊事件，整體風險控管情形穩定。
資訊專業能力強化
針對資訊相關人員，本公司透過日常維運實務、系統操作訓練及經驗累積，持續強化其系統管理與問題排除能力，以確保資訊系統之穩定運作。未來將持續評估導入進階資安訓練及專業認證，以強化整體資訊安全管理能力。

CH3 營運與環境管理

3.1 供應商永續管理

川飛價值鏈

川飛以國際貿易為主要營運模式，持續拓展多元商品領域，涵蓋百貨什項、金屬及電競商品等相關產品。公司透過與供應商及客戶建立長期穩定合作關係，確保產品供應之品質、交期與穩定性，以提升整體營運效率與市場競爭力。



當地供應商採購

川飛能源主要營運據點位於臺灣，為支持在地經濟發展並提升供應鏈管理效率，本公司優先評估及採購符合品質、交期及合規要求之當地供應商產品與服務。本報告書所稱「當地供應商」，係指主要營運據點位於臺灣之供應商。2025 年度本公司供應商共計 3 家，其中當地供應商 1 家，占供應商總家數 33.33%；當地供應商採購金額占年度總採購金額 88.67%，顯示本公司主要採購來源集中於臺灣供應商。本公司持續透過供應商評估及合作管理機制，強化在地供應鏈韌性，降低供應中斷風險，並兼顧產品品質、交期穩定性及永續發展需求。

分類	供應商所在地	供應商家數	採購金額占比
百貨什項	台灣	1	88.67%
金屬	馬來西亞	1	5.93%
電競商品	中國	1	5.40%

整體而言，本公司供應鏈集中於少數主要供應商，已辨識其為潛在供應風險來源，並持續透過供應來源多元化及合作關係管理，以降低供應中斷風險並提升營運穩定性。

供應鏈管理政策

為落實供應鏈管理並強化永續經營，本公司持續優化多元業務發展，並致力與上、中、下游供應鏈夥伴建立長期穩定之合作關係。在供應鏈管理方面，本公司導入永續發展理念，要求供應商於營運過程中關注環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，並符合國際貿易規範，以確保產品品質及交易合規性。此外，本公司透過溝通、評估及必要之檢核機制（如供應商評估、管理及持續改善作業），促進供應鏈整體績效提升，並逐步建立與供應商共同遵循之行為準則與價值基礎。對於供應商若涉及環境、職業安全衛生或勞動人權等重大爭議情形，本公司將採取限制或終止合作等管理措施，以降低相關風險並維護企業聲譽。

供應商企業社會責任承諾事項

•供應商應遵守當地政府環境保護法規的要求以及推行綠色採購，對其提供之物料應進行環保檢驗和管理。	•供應商於營運過程中產生之廢棄物、廢水及有機化學物質等，應按照要求識別、控制和處理。	•供應商應制定程序以識別與經營有關的勞工、健康安全、環境和商業道德等方面的風險，並實施適當的程序以確保合規性和風險控制。	•供應商應制定程序對在內外部的評估、檢查、審核中發現的不符合問題，根據其性質和嚴重性，制定改進計畫予以適當的補救和糾正。	•供應商關注環境永續，與商業夥伴重視環境保護、污染防治及水資源，降低營運對環境的影響，善盡社會責任。
環境保護 1	廢棄物管理 2	風險評價和管理 3	持續改善 4	環境永續發展 5
•禁止雇用童工、強迫或強制性勞動，禁止惡劣與歧視行為。建立保障員工權益制度，包括工資和勞動條件在內之職工雇用條件。	•供應商應遵守當地政府勞動法規的要求。	•供應商應提供安全健康的工作環境，關注行業安全知識減少工作過程和工作環境中的安全隱患。	•供應商應制定公平交易、廣告和競爭的制度，採取保護客戶訊息的措施。	•供應商承諾所有商業活動應遵循誠信標準，禁止任何形式的貪汙、敲詐勒索和挪用公款、洗錢等行為。
勞工人權 6	人權與勞動安全 7	安全與衛生 8	公平交易、廣告和競爭 9	商業誠信 10

3.2 強化客戶服務

客戶關係管理

客戶為本公司營運發展之重要基礎。本公司於從事國際貿易業務時，均遵循相關法規及國際準則，並落實誠信經營原則，以維護客戶權益並建立長期合作關係。在產品與服務提供過程中，本公司持續遵循以下原則：落實公平交易及誠信契約精神；確保產品與服務符合品質與適用性要求；提供充分資訊揭露，保障客戶知情權；尊重客戶權益並強化申訴保障機制；強化業務人員專業能力與服務品質。此外，本公司嚴格遵守與客戶簽訂之契約條款，確保交易過程透明且符合相關法規要求。

客戶溝通與申訴機制

本公司重視客戶意見與回饋，已建立客戶溝通與申訴處理機制，並於公司官網設置利害關係人專區，提供電話及電子郵件等多元聯繫管道，以即時回應客戶需求。透過持續蒐集與分析客戶意見，本公司將其作為優化產品與服務之重要依據，進一步提升客戶滿意度並強化合作關係。

客戶服務績效

項目	2025 年
客戶重大申訴案件	0 件
違反產品或服務相關法規事件	0 件
因產品或服務造成客戶重大損失事件	0 件

註：2025 年度未發生重大客戶申訴案件及違反產品與服務相關法規之情事。

3.3 環境與能源管理

溫室氣體排放

本公司主要從事國際貿易業務，屬低耗能之非製造業型態，營運過程之能源使用以辦公室外購電力為主，未涉及直接燃料使用。依據溫室氣體盤查結果，本公司 2025 年度溫室氣體排放以範疇二（外購電力）為主要來源，範疇一（直接排放）為零排放。

溫室氣體排放情形

排放範疇	排放來源	2025 年排放量（公噸 CO_2e）	占比
範疇一	直接排放（燃料）	0.0000	0%
範疇二	外購電力	4.9586	100%
總計		4.9586	100%

註 1 範疇二排放量 = 用電量 × 排放係數（0.467 kg CO_2e / 度）。

註 2 係採經濟部能源署公布之 114 年度電力排碳係數 0.467 kg CO_2e / 度

註 3 本年度用電量：10,618 度

溫室氣體排放強度

排放範疇	2025 年排放量（公噸 CO_2e）	2025 年營收(百萬元)	排放強度（公噸 CO_2e / 百萬元）
範疇一	0.0000	78.814	0.0000
範疇二	4.9586		0.0629

能源強度

能源種類	能源熱值係數 (kcal)	2025 年能源使用量 (GJ)	2025 年營收 (百萬元)	能源強度 GJ / 百萬元
外購電力	860	38.23	78.814	0.4850

註 1：本表能源熱值係數係參考經濟部能源署《能源統計手冊》附錄 A1 能源活動相關數據及能源產品單位熱值資料，並依各年度公告之能源熱值係數進行換算。

註 2：能源使用量（GJ）=能源使用量*能源熱值係數*4.186（kJ / kcal） / 1,000,000

註 3：能源強度 = 能源總使用量（GJ） / 年度營業額（新台幣百萬元）

節能減碳政策

本公司於日常營運中推動節能與資源管理措施，包括：推動節約用電措施(如非使用時關閉電源與照明); 降低紙張使用，導入電子化文件及溝通方式；落實資源回收與廢棄物分類；減少一次性用品使用 (如免洗餐具); 推動節水措施及提升資源使用效率。此外，本公司於採購作業中，優先選用對環境衝擊較低之產品與耗材，以降低營運過程對環境之負面影響。

水資源管理

本公司營運據點位於辦公大樓內，用水主要來自員工日常辦公及生活需求，未涉及製程用水。由於辦公場所未設置獨立水表，用水費用由大樓管理單位統一計收，因此無法取得實際用水量資料。未來將持續關注用水管理機制，並透過宣導節約用水觀念及培養良好用水習慣，以提升水資源使用效率及降低營運對環境之影響。

CH4 包容職場

川飛於追求營收與獲利成長之同時，積極履行企業社會責任，推動永續發展，並高度重視人才培育與員工福祉。本公司致力打造安全、健康且具包容性的工作環境，秉持平等與尊重之核心價值，推動多元共融及性別平等職場文化，提供公平之就業與發展機會。本公司提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，保障員工基本權益，並建立多元溝通管道，促進勞資雙方良性互動與組織共識。在職業安全與健康方面，本公司持續關注員工身心健康，致力營造正向且具支持性的企業文化，鼓勵員工與企業共同成長，朝向永續經營目標邁進。

4.1 企業人力概況

人才結構

本公司於人力聘用及管理過程中，嚴格遵循相關勞動法規，並參考國際人權原則，建立完善之人力資源政策與管理制度，以合法任用、公平對待及禁止歧視為基本原則。截至 2025 年底，本公司員工總數為 7 人，皆為正式員工，未聘用非正式員工，且全數員工均為本國籍。公司重視職場多元性與平等機會，依《性別平等工作法》落實不歧視與同工同酬原則，持續營造公平、尊重且具包容性之工作環境。在人力結構方面，本公司員工平均年齡集中在 40 - 49 歲之區間，全體員工具大學以上學歷；女性員工共 2 人，占全體員工比例 28.57%；女性管理職共 1 人，占管理職總數 33.33%。整體而言，本公司持續推動多元、公平及共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）之職場文化，並透過公平聘僱及人才發展機制，營造兼具多元性與包容性的工作環境。

工作職級

	男性	女性	總數
正式員工（管理職）	2	1	3
正式員工（非管理職）	3	1	4
非正式員工	0	0	0
總計	5	2	7

註：2025 年度本公司未聘僱非正式員工。

年齡層

本公司員工主要集中於 40 至 49 歲年齡層，占員工總數 42.86%，其次為 60 歲以上及 30 至 39 歲族群。整體而言，公司兼具資深管理經驗與年輕人才投入，有助於知識傳承與組織穩定發展。

	男性	女性	總數
60 歲以上	1	1	2
50 - 59 歲	0	0	0
40 - 49 歲	2	1	3
30 - 39 歲	2	0	2
29 歲以下	0	0	0
合計	5	2	7

教育程度

本公司重視員工專業能力之培養，透過適當之人力資源管理，確保整體人力具備一定教育水準。截至 2025 年底，本公司全體員工具大學以上學歷，其中碩士學歷 1 人、大學學歷 6 人，顯示員工具備良好之專業知識與職能，有助於提升營運效率及組織競爭力。

	男性	女性	總數
博士	0	0	0
碩士	1	0	1
大學	4	2	6
專科	0	0	0
高中職	0	0	0
合計	5	2	7

截至 2025 年底，本公司管理職人數共 3 人，其中女性管理職 1 人，占管理職總數 33.33%；於高階主管層級中，女性主管占比達 50%。本公司持續秉持性別平等及公平晉升原則，提供多元且公平的人才發展機會，鼓勵不同性別員工參與管理職務發展，以提升組織決策多元性與職場包容性。

管理職性別結構

管理職	高階主管	中階主管	基層主管	合計
女性主管人數	1	0	0	1
總主管人數	2	1	0	3
女性主管占比	50%	0%	0%	33.33%

註：高階主管為董事長及總經理；中階主管為公司治理主管

人才培育

為傳承公司文化與經營理念，並落實人才培育，本公司依員工職涯發展需求提供適切之教育訓練與學習資源，協助員工提升專業能力及工作效率。訓練內容主要包含新進人員教育訓練及工作指導機制，使員工能快速熟悉公司營運流程、組織文化及相關作業規範。本公司持續鼓勵員工透過在職學習及經驗傳承，強化專業知識與職務能力，並透過適當之人才培育措施，提升整體人力素質及組織競爭力，以支持公司長期穩健發展。

教育訓練執行情形

本公司重視員工專業能力發展，透過教育訓練協助員工熟悉工作流程及提升職務所需知識與技能。2025 年度教育訓練執行情形如下：

課程名稱	課程內容	課程總時長(小時)	參與對象	非主管職參與人次	主管職參與人次	總參與人次
內部教育訓練	說明各單位作業流程，使全體同仁熟悉內部運作	1	全體同仁	3	4	7

4.2 人權及勞資關係

人權保障

隨著永續發展之推動，本公司高度重視人權保障，並致力於落實相關管理制度。川飛依據《國際人權法典》、《國際勞動基準》及《聯合國全球盟約十項原則》等國際人權標準，建立人力資源政策及管理措施，以防範各類人權風險並確保員工權益。本公司透過制度化管理與持續宣導，確保營運過程符合人權保障原則，並將相關要求延伸至供應鏈管理，降低潛在風險影響。2025 年未發生重大人權違規事件。

川飛人權聲明

尊重人權	• 不得因性別、年齡、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場而有差別待遇 • 落實平等僱用、薪酬、訓練與升遷制度，禁止任何形式之體罰、精神或身體脅迫 • 遵循相關法規（如性別平等工作法），杜絕歧視與不公平待遇
員工安全與健康	• 建立安全與健康之工作環境，落實環境與職業安全衛生管理，預防職業災害
結社自由	• 尊重員工結社及集體協商權利 • 建立多元溝通管道，促進勞資雙向溝通
工時管理	• 落實工時管理制度並保留相關紀錄 • 尊重員工加班意願，避免過度工作
供應鏈人權管理	• 要求供應商遵守相關人權與勞動規範 • 禁止童工、未成年工及強迫勞動，加強供應鏈人權風險控管
智慧財產權與個人資料保護	• 遵循相關法令規範辦理智慧財產與個資管理 • 落實資料取得、使用及傳輸之安全控管

員工溝通

本公司致力於建立開放且有效之組織溝通機制，確保員工意見得以充分表達並即時回應，以促進勞資關係之和諧發展並降低勞資爭議風險。雖未成立工會，本公司仍透過多元溝通管道(包含書面意見反映、內部系統、通訊軟體、會議討論及面談等) 維持雙向溝通，並依法定期召開勞資會議。公司亦將員工回饋納入管理決策之參考，以持續優化組織運作。2025 年度未接獲重大員工申訴案件。

薪酬與福利制度

本公司設置薪資報酬委員會 (由 3 位獨立董事組成)，負責協助董事會訂定及評估整體薪酬政策與管理階層報酬制度，並定期召開會議檢討相關制度。2025 年度共召開 2 次會議。本公司依公司章程規定，提供具競爭力之薪酬制度，並視營運績效及員工貢獻發放獎勵金與員工酬勞。員工酬勞：提撥不低於 1.5%；董事酬勞：提撥不高於 3%。薪酬制度並綜合考量個人績效、參與程度及公司整體營運成果設計，以提升員工向心力及組織績效。

員工福利措施

本公司依法設置職工福利委員會，負責福利金之提撥、管理與運用，並由勞資雙方代表共同監督，以提升制度透明度。主要福利措施包括：員工旅遊及年度活動 (如尾牙)；婚喪喜慶補助；員工聚餐與團隊活動；健康檢查。此外，公司亦提供年終獎金、績效獎金及員工酬勞等多元獎酬制度，以提升員工福利水準與工作滿意度。

年度薪酬比率

	2025	2024	變動率
組織薪酬最高個人之年度總薪酬	1,470	1,780	-17%
除薪酬最高員工外其餘所有員工之年度總薪酬中位數	781	796	-2%
年度總薪酬比率	188%	224%	-16%

註 1：新臺幣仟元

註 2：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬中位數

退休制度

本公司依《勞工退休金條例》採勞退新制，按月提撥不低於員工薪資總額 6% 之退休金，並存入勞工保險局個人退休金專戶。截至 2025 年底，本公司適用新制員工共 7 人，員工參與退休制度比率為 100%。此外，本公司依據《勞動基準法》訂定退休相關管理辦法，符合以下條件之員工得申請退休：服務滿 25 年；服務滿 15 年且年滿 55 歲；服務滿 10 年且年滿 60 歲；員工年滿 65 歲或因身心狀況無法勝任工作時，得依法辦理退休；經公司核准者，亦得延長服務年限，並續計年資。

育嬰留職停薪制度

本公司依《性別平等工作法》提供員工育嬰留職停薪制度，員工任職滿六個月後，於子女滿 3 歲前，得申請最長 2 年之留職停薪。本制度適用於父母雙方，並保障其就業權益，協助員工兼顧家庭與工作。2025 年度並無員工申請育嬰留職停薪。

4.3 安心職場環境

本公司重視員工職場安全與身心健康管理，致力提供安全、健康且具支持性的工作環境。為強化職場安全，本公司建立完善之管理機制，包含設置門禁與監控系統以提升場域安全性，並定期維護辦公及消防設備，配合消防機關及大樓管理單位辦理安全檢查與消防演練，以降低潛在風險。此外，本公司持續推動職業安全衛生教育訓練，建立「安全為全員責任」之職安文化，提升員工安全意識與風險防範能力，確保員工人身安全及工作環境穩定。本公司透過系統化之職場安全管理及人力資源制度，持續提升員工福祉與組織穩定性，支持企業永續發展。

附錄一 GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	川飛已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
1. **組織及報導實務**				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	6	
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	本報告書無重編資訊
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	本報告書內容未經第三方保證或確信
2. **活動與工作者**				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 供應商永續管理	49	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
2-7	員工	4.1 企業人力概況	55	
2-8	非員工的工作者	4.1 企業人力概況	55	
3. 治理				
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	27	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	27	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	27	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	27	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	27	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	27	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	27	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 4.2 人權及勞資關係	27 59	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	27	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人權及勞資關係	59	
4. **策略、政策與實務**				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
2-23	政策承諾	1.2 永續經營	9	
2-24	納入政策承諾	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 風險管理	39	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信與法令遵循	39	
2-27	法規遵循	2.3 誠信與法令遵循	39	
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	8	
5. **利害關係人議合**				
2-29	利害關係人議合方針	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
2-30	團體協約	4.2 人權及勞資關係	59	不適用，川飛不具備揭露項目之團體協約，故無法揭露
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大議題的流程	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
3-2	重大議題列表	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
3-3	重大議題管理	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
特定主題準則				
GRI 201：**經濟績效** 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 財務績效	11	
GRI 204：**採購實務** 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商永續管理	49	
GRI 205：**反貪腐** 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信與法令遵循	39	
GRI 206：**反競爭行為** 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信與法令遵循	39	
GRI 302：**能源** 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 環境與能源管理	53	
302-3	能源密集度	3.3 環境與能源管理	54	
GRI 305：**排放** 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 環境與能源管理	53	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 環境與能源管理	53	
305-4	溫室氣體排放強度	3.3 環境與能源管理	53	
GRI 401：**勞雇關係** 2016				
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 人權及勞資關係	59	
401-3	育嬰假	4.2 人權及勞資關係	59	
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 企業人力概況	27 55	
GRI 408 **童工** 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1 供應商永續管理	49	未發現違反童工事件供應商
GRI 409 **強迫或強制勞動** 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1 供應商永續管理	49	未發現違反強制性勞動之供應商
GRI 418 **客戶隱私** 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全管理	43	本公司 2025 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料
自訂主題				

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
營運持續管理				
3-3	重大議題管理	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
公司治理				
3-3	重大議題管理	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	
客戶關係管理				
3-3	重大議題管理	1.5 利害關係人溝通與重大性分析	15	

附錄二 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

	揭露路徑	對應網址
1.	公開資訊觀測站 → 公司治理 → 企業ESG相關資訊 → 員工福利與薪酬統計相關資訊 → 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊	公開資訊觀測站
2.	公開資訊觀測站 → 公司治理 → 企業ESG相關資訊 → 個別公司查詢	ESG 數位平台