



GIANT
Heavy Machinery Service



SUSTAINABLE BY CONNECTION

2024 Environmental, Social,
and Governance Report
佳運重機械永續報告書

目錄

關於本報告書	2	環境與能源經營	34
報導期間與依循	2	4.1 氣候變遷因應與管理	35
聯絡方式	2	4.2 能源和排放	39
報告揭露範疇	2		
外部保證	2		
董事長及總經理的話	3	職場友善	41
1 公司概況與核心價值	4	5.1 人才培訓及任用	42
1.1 關於佳運	6	5.2 職場安全衛生管理	47
1.2 主要產品與服務鏈	7	5.3 幸福職場與員工照顧	57
1.3 組織架構	9	5.4 勞工平權	62
1.4 營運概況	10		
2 永續經營與管理	12	社會共融	66
2.1 政策與方針	13	6.1 社會共榮	67
2.2 佳運接軌全球永續發展 (SDG)	15	6.2 社會回饋	70
2.3 永續利害關係人對話	17		
2.4 永續重大性議題	20		
3 公司治理	24	7 附錄	73
3.1 強化董事職能	25	7.1 確信聲明書	74
3.2 誠信經營	27	7.2 SASB 對應表	75
3.3 資訊安全管理	28	7.3 SDG 內容對應表	75
3.4 永續供應鏈	30	7.4 GRI 內容索引表	76
3.5 風險管理政策	31		

關於本報告書

發行版本

114 年 6 月發行第 1 版

本報告書揭露相關資訊由各單位經主管核定後提供，由本公司永續發展小組彙整及編輯，初稿經永續報告書編輯小組成員進行會談交流並校閱後並修訂，循行政程序逐層審閱，定稿出版。期能藉由相關資訊揭露，回應利害關係人對佳運在永續發展上的期許與關注，並建立與利害關係人溝通之橋梁，並推動社會公益以達公司永續發展之目標。

報導期間與依循

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，每年定期發行一次，並依循全球永續性報導協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之永續性報導準則（GRI Standards）進行編製。

聯絡方式

對於本報告書內容如有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡

佳運重機械工程股份有限公司

電話：+886-3-559-1177

地址：302047 新竹縣竹北市環科一路 21 號 9F-2

電子郵件：info@jia-yun.com.tw

官方網站 <http://www.giant-project.com/>

報告揭露範疇

本報告報導之組織邊界涵蓋佳運重機械工程股份有限公司新竹總部、台中辦公室及高雄辦公室之相關營運活動，並著重於經濟、環境及社會面向各重大主題之管理政策與執行績效。

- (1) 新竹總部：新竹縣竹北市環科一路 21 號 9F-2
- (2) 台中辦公室：台中市清水區臨港路六段 2 巷
- (3) 台中辦公室（新址）：台中市梧棲區頂寮里大勇北路 11 號
- (4) 高雄辦公室：高雄市小港區沿海三路 26-4 號

外部保證

本公司委託林燕妮聯合會計師事務所對特定關鍵績效資訊依據 ISAE 3000 進行有限確信（limited assurance），檢附確信報告於本報告書附錄。



董事長及總經理的話

2024 年，全球迎來有紀錄以來最炎熱的一年，氣候變遷所帶來的極端災害不斷加劇，已對人類社會與生態系統造成嚴峻挑戰。面對全球升溫首次突破巴黎協定 1.5°C 門檻的現實，我們深刻理解企業更需在永續議題上展現責任與行動。佳運公司率業界之先，強化溫室氣體排放管理，持續推動再生能源參與與淨零排放實踐，積極響應政府 2050 淨零政策，為台灣、為地球盡一份心力。

在能源轉型的進程中，台灣已躍升為亞太地區離岸風電的領航者。根據政府統計，截至 2025 年 1 月底，我國已完成 7 座離岸商業風場建置，風力機設置累計達 374 座，併網容量為 3.04 GW，顯示台灣在國際間的能源發展實力日益凸顯。政府亦規劃 2030 年離岸風電裝置容量達 13.1 GW，並朝 2050 年 40 ~ 50 GW 的長期目標邁進，未來商機無限，佳運將持續以專業能力參與其中，並善盡企業之責。

佳運秉持「誠信、創新、安全、永續」之理念，持續推動 ESG 實踐。2024 年，我們以「工程品質與勞工安全」為首要任務，建立完整環安衛管理制度，定期舉辦職安訓練，強化現場作業安全。面對資訊風險，公司已取得 ISO 27001 資安管理系統認證，全面建構資安防護機制。於職場平權方面，積極推動性別友善制度與母性保護措施，建立多元共融之工作環境。未來佳運將持續強化企業治理、善盡社會責任，落實低碳轉型，朝向永續經營穩健邁進。

我們相信，永續不只是企業的目標，更是世代責任的實踐。佳運以工程專業立業，更以安全、人本與誠信為根基，每一次作業與制度的調整，都是我們對於永續價值觀的展現。ESG 對我們而言，從來不是額外任務，而是企業日常的基本功。展望未來，我們將一如既往持續為環境保護、社會責任與股東利益而努力，同時深化與利害關係人之夥伴關係，攜手迎向更具挑戰也更有希望的永續未來。



誠信



創新



安全



永續



董事長

張林桂

總經理

簡忠榮

1.1 關於佳運

1.2 主要產品與服務鏈

1.3 組織架構

1.4 營運概況

CHAPTER 1

公司概況與核心價值

1.1 關於佳運	6
1.2 主要產品與服務鏈	7
1.3 組織架構	9
1.4 營運概況	10

公司概況與核心價值

「實現夢想，乘載重擔，豎立成就」是佳運的核心價值，以台灣重機械工程領導先驅為目標，我們期許能成為重機械運輸與工程的典範，始終秉持「真心、誠信、專精」的理念服務客戶，並健全公司體制，視員工同仁與承攬夥伴為企業永續發展中重要的資產。

在全球「2050 淨零排放」行動及「台灣 2050 淨零排放」目標的號召下，佳運積極投入離岸風電機組運輸及整體安裝技術，響應政府再生能源重點發展的策略與目標。持續發展至今，離岸風電之設備搬運及整體規劃工程已經成為佳運重要的經營項目及發展目標。我們也能預見，未來風力發電建設之專業安裝及起重需求日趨重要，以及相關工程作業的高技術性需求。我們秉持著永續發展的精神，以誠信的態度，兼顧工程安全、綠能提倡及環境友善的經營方針，持續精進專業技術及永續目標之實踐。

我們也期許在自身領域成為永續推動的前導者，佳運自 2023 年起即逐步完成碳盤查機制，並積極投入企業碳管理相關工作，持續研擬碳管理相關作為，展現我們推動低碳轉型及永續成長的決心。

佳運更積極參與社會公益、教育推廣與環境服務等多元行動，並制定相關內部政策，以實際行動響應聯合國永續發展目標（SDGs）。厚植人力資本是佳運一貫秉持的營運精神，在人才專業技術培育上我們不遺餘力。完善的工程品質與工程安全，更是公司卓越競爭力不可或缺的一環。我們導入 ISO 45001 國際職業安全衛生管理系統，定期辦理職安訓練，持續強化現場作業的安全性與專業性。同時，我們重視職場平權與多元共融，積極打造安全、尊重與支持員工成長的職場環境，促進性別平等與機會公平。未來我們將持續強化企業韌性與社會影響力，為企業、環境、社會共創永續價值。



真心

同理心替客戶量身規劃、提供統包工程一貫作業的專業服務；厚植人力資本，培養專業人才，照顧佳運大家庭的每一位成員，真心、耐心陪伴每位員工成長、茁壯。



誠信

努力實踐對客戶、股東以及對合作夥伴的承諾，以穩健、踏實的敬業精神，建立公司信賴度，強化誠信經營與品牌價值。



專精

在重機件運輸、重件吊裝作業工法上不斷鑽研，持續提供員工專業技術培訓，更著重確保工程作業安全，永續維持高品質、高效率及高專業之價值理念。



1.1 關於佳運

佳運重機械工程股份有限公司自 2013 年正式成立，專注於特種重機件運輸及起重安裝工程，積極參與國內公私部門多項重大建設。隨著技術日新月異，我們持續精進工法與設備，逐步奠定穩固的技術基礎與信賴口碑。

因應工業建設與客戶需求的轉變，運輸服務早已不僅止於貨物流通，更強調安全、效率與高精度的整合型服務。佳運秉持永續經營理念，提供從現場調查、作業規劃、可行性評估、細部設計到實際執行的一貫化工程運輸服務。藉由專業團隊與先進設備，穩健執行每項任務，持續獲得客戶肯定。

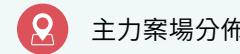
隨著國內能源建設推進，佳運積極投入離岸風電機組運輸與吊裝，並參與台電火力發電廠增建工程。我們整合自有大型吊裝與重機件運搬設備，建構一貫化的物流與安裝服務流程，累積深厚產業 know-how，持續拓展在綠能產業的專業版圖。

目前多座離岸與陸域風力發電機組已於台灣西部海岸線陸續完成安裝，北中南各地的台電複循環機組亦順利建置，皆為佳運技術實力的具體展現，也見證我們在國家潔淨能源推動歷程中的關鍵參與角色。



佳運總部位在新竹，台中、高雄設有營業據點。

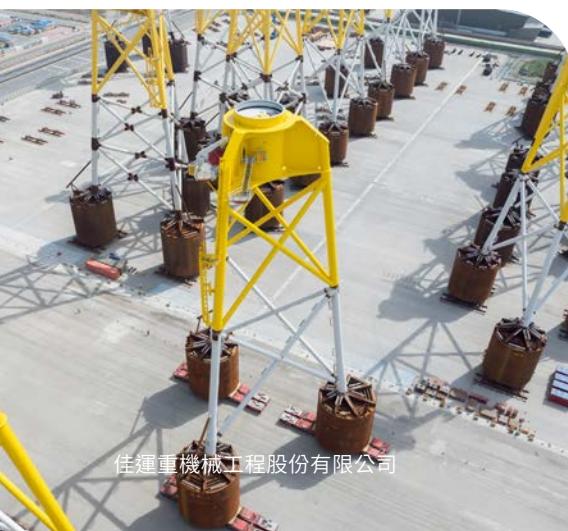
2024 年佳運分別於台中、高雄投入新車廠啟用。



1.2 主要產品與服務鏈

佳運秉持專案客製化的服務理念，以客戶需求為導向，致力於提供結合工程專業、創新設計與資源整合的一站式解決方案。我們運用新穎的重機械設備與技術，打造兼具安全性與經濟效益的高效率服務，滿足不同產業的運輸與安裝需求。

本公司服務範圍涵蓋重件運輸、吊裝工程、設備起重與安裝，並具備統包工程運輸吊裝一貫作業的整合能力。主要營業項目包括風力發電機組安裝與維修、發電設備及氣體設備的運輸與吊裝、物流作業中的拆櫃、拆箱與精準定位。此外，也提供超高空作業車與吊車租賃、電子廠精密設備搬運、特殊吊掛工程、海陸運輸與海事作業等多元化服務，全面支援各類重大工程建設需求。



佳運重機械工程股份有限公司

風電方案

佳運有著豐富的陸域風場專案工法設計及施工經驗，承攬各式機設備吊裝定位以及儲運基地設置規劃，各種崎嶇難行的路況在佳運精巧的分析規劃下皆能成為適合超大件設備可安全行駛之路。隨著離岸風場規模逐漸擴大，面對大型風力機組和水下基礎搬運及儲放的種種限制，過往豐富的設計及施工經驗特別重要，憑藉一流的技術團隊支持，佳運之專業能力及優異表現深受國內外客戶肯定。

運輸方案

專門處理巨大和特殊貨物的運輸，擅長搬運大型工業機械、建築材料、設備、海洋船舶和重大公共建設的關鍵組件。佳運的團隊細心研究每個貨物的技術細節，將理論計算與實際解決方案無縫融合，確保每次運輸作業都展現無與倫比的精度與效率。

起重方案

重件設備搬移定位的作業宛如以柔克剛，在廠房內或侷限空間等限制較多的工況下，透過專業的工程設計，並利用各式特殊設備如龍門式吊車或推進設備、頂升設備等，將發電機或變壓器等超大型貨物精準且安全的在室內 3D 搬運至安裝指定位置。

吊裝方案

重件吊裝不僅僅是力量的展現，包括工法設計、控制、細節關注和解決問題的能力。佳運從始至終提供絕對的品質，專業技能和豐富經驗使我們成為台灣的首選。

專案物流管理

佳運具有專業的專案管理能力，並自有充足的機具，兼可統籌協力廠商的資源，可針對各式貨物量身打造物流方案，我們通過高效率的規劃來執行、移動和儲存貨物，整體方案涵蓋規劃、追蹤、倉儲裝卸和搬運等活動。憑藉我們最高品質及專業的服務，確保客戶所委託的貴重貨物安全、及時地到達，將最艱鉅的陸上挑戰轉化為成功的故事，成為屢屢完成不可能任務的幕後英雄。

佳運工程實績

專案一

大彰化西南第二階段離岸風場吊掛工程

佳運團隊協助組裝 Mammoet SK350 3000 噸級吊車，投入於全球離岸風電領導企業沃旭能源（Ørsted）的大彰化西南第二階段及西北離岸風場建置工程，總裝置容量達 920MW。SK350 吊車的主要任務，是負責將負壓沉箱管架式水下基礎吊掛至駁船，並運送至海上進行安裝作業。

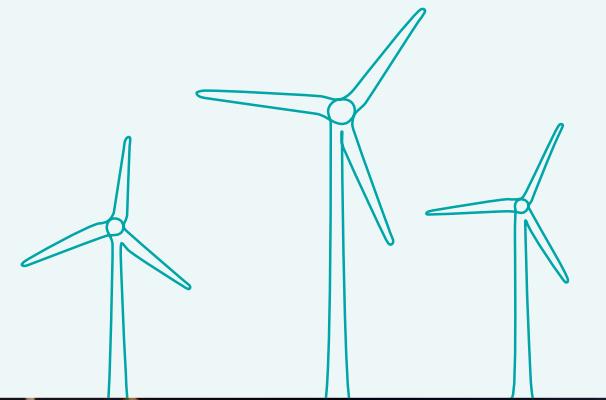
本次離岸風場工程，是亞太地區首次採用環境友善的負壓沉箱免打樁技術，有效降低對海洋生態的干擾，展現新一代離岸風電建設的環保精神。而未來大規模產出的風電為清潔電力，將協助企業客戶達成減碳目標，同時推動台灣朝向低碳經濟持續邁進。



專案二

離岸風機發電機運輸工程

協助全球最大離岸風機系統商西門子歌美颯（Siemens Gamesa），運輸其供應沃旭能源（Ørsted）大彰化東南及西南離岸風場建置所需的風機發電機設備。



專案三

台船水下基樁運輸工程

佳運團隊於負責大彰化海龍離岸風場共 63 支單樁式水下基礎的搬運與裝船作業，運輸過程採用自走式模組化運輸車（SPMT）及運輸工作船，確保作業流程安全、高效且準時交付。

本專案主要分為兩大作業階段：

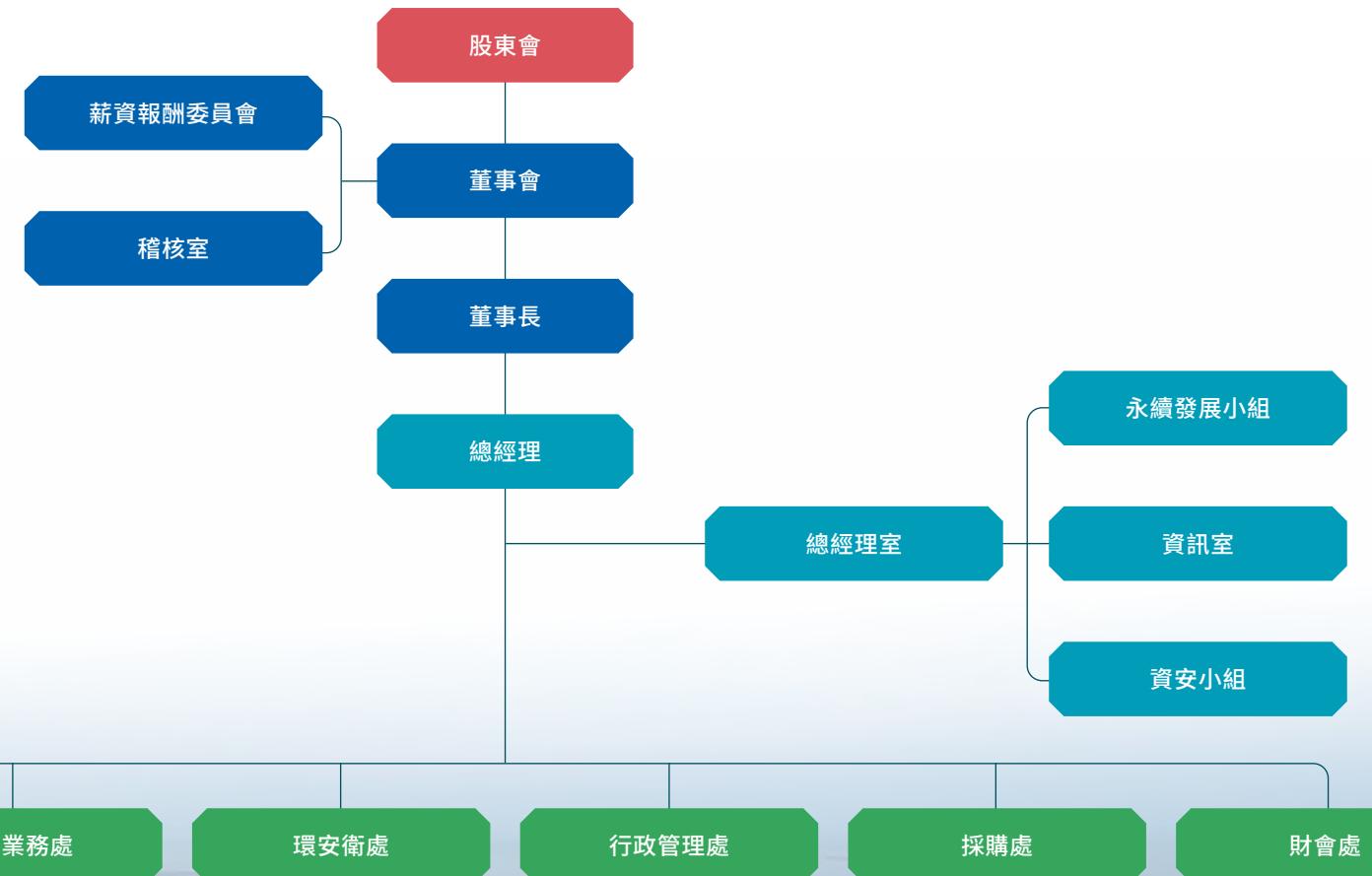
(一) 場內運輸作業：針對各型水下基樁進行專業運輸規劃與操作，確保地面運輸過程的穩定與安全。

(二) 駁船裝載作業：以專業技術完成水下基礎的精確裝載，確保結構安全穩固運抵指定作業海域。

單樁式水下基礎作為風力發電機塔重要的支撐結構，佳運積極參與能源轉型專案，協助推動低碳經濟目標。



1.3 組織架構



工務處

專案業務處

環安衛處

行政管理處

採購處

財會處

1.4 營運概況

1.4.1. 業務領域與專業服務工程

業務類型	2024 年		
	完工工程 (件)	在建工程 (件)	在建工程總金額 (新台幣仟元)
風力發電	61	7	108,058
一般工業	182	12	156,042
其他	4	0	0
合計	247	19	264,100
在建工程中取消化石燃料相關專案	0	0	

低碳與環保工程	2024 年
低碳與環保工程專案數 ¹	61 件
低碳與環保工程專案比率	24.70%

註 1：包括再生能源、再生水廠、廢水處理、空污改善、大眾運輸等專案



1.4.2. 重點營運績效

面向	項目	2024 年	
		資產總額	仟元
經濟面	負債占資產比	27	%
	資產報酬率	15.4	%
	EPS(每股盈餘)	5.02	
	資本額	624,448	仟元
	營業額	1,229,263	仟元
	稅前淨利	347,445	仟元
	所得稅費用 (利益)	53,644	仟元
	溫室氣體排放 (範疇一、範疇二)	938.7155	公噸 CO ₂ e
	溫室氣體排放 (範疇三)	400.5588	公噸 CO ₂ e
社會面	資訊安全費用支出	2,488	仟元
	員工訓練總時數	3,283	小時
	員工訓練總支出	1,294	仟元
	員工福利費用總額	268,249	仟元
	社會公益支出	258	仟元
	海洋淨灘回收及垃圾清潔	(可回收)150	公斤
		(不可回收)200	公斤

1.1 關於佳運

1.2 主要產品與服務鏈

1.3 組織架構

1.4 營運概況

1.4.3. 國際認證與獲獎肯定



ISO 9001 : 2015
品質管理系統
(Quality management system)

ISO 14001 : 2015
環境管理系統
(Environmental management system)

ISO 45001 : 2018
職業安全衛生管理系統
(Occupational health and safety management system)

ISO 27001 : 2022
資訊安全管理系統
(Information security management system)

CHAPTER 2

永續經營與管理

秉持工程專業的知識，用心將永續理念轉化為實際行動，實踐對環境的關懷。我們透過有效的公司制度，確保企業公司治理的健全。同時，我們積極參與社區 和社會活動，致力於促進社會的共生共榮。一貫務實的態度，佳運希望企業發展的同時實踐永續工作，並為我們土地的永續發展貢獻一份心力。

2.1 政策與方針	13
2.2 佳運接軌全球永續發展 (SDG)	15
2.3 永續利害關係人對話	17
2.4 永續重大性議題	20

2.1 政策與方針

2.1.1. 永續政策及發展

佳運將永續發展深植於企業文化，視其為營運不可或缺的一環。我們結合「真心、誠信、專精」的核心價值，參照聯合國永續發展目標（SDGs）藍圖，發展出兼具商業策略與永續使命的經營理念。

在實踐上，佳運以務實態度推動永續行動，從三大面向落實具體作為，分別為：「健全公司治理」、「促進社會共榮」及「實踐環境永續」。我們以工程專業為基礎，將永續理念轉化為日常管理與作業的實際行動，穩健邁向永續經營的目標。

同時，佳運亦結合產業特性，於經濟發展、環境保護、人權保障及誠信經營等多元面向持續精進，積極回應全球永續趨勢，強化企業在永續價值鏈中的關鍵角色。

佳運的永續行動不僅著重於營運層面的優化，更強調與供應商、協力廠商及利害關係人之間的深度協作與溝通。我們更建立供應商自評與年度評鑑制度，實施定期現場巡檢，確保合作夥伴在品質、環安衛與永續治理等面向持續精進。此外，佳運亦積極強化資安管理制度，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，保障客戶與公司資訊安全。我們也致力於打造多元、平等且友善的職場環境，落實性別平權與職場不法侵害防治措施。透過這些全面作為，佳運持續在環境、社會與公司治理（ESG）各面向創造更高價值。



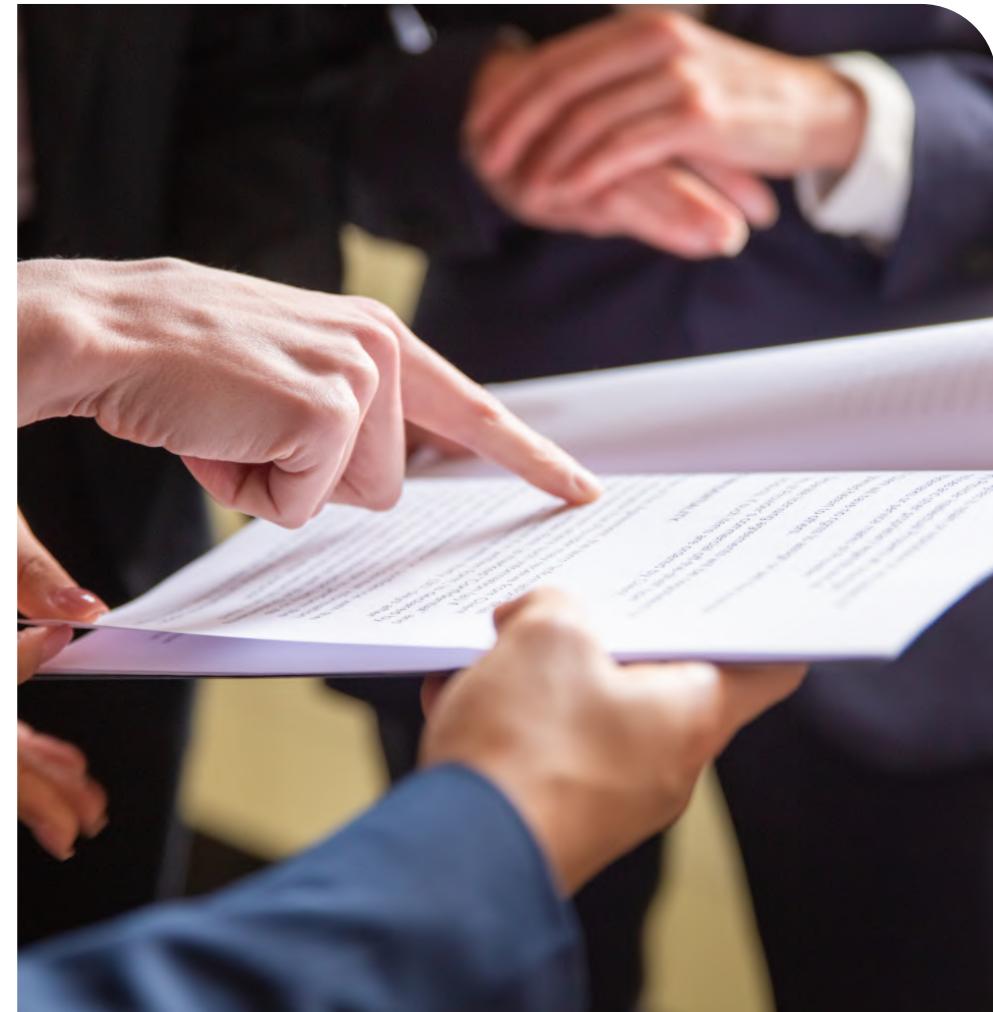
健全公司治理



促進社會共榮



實踐環境永續

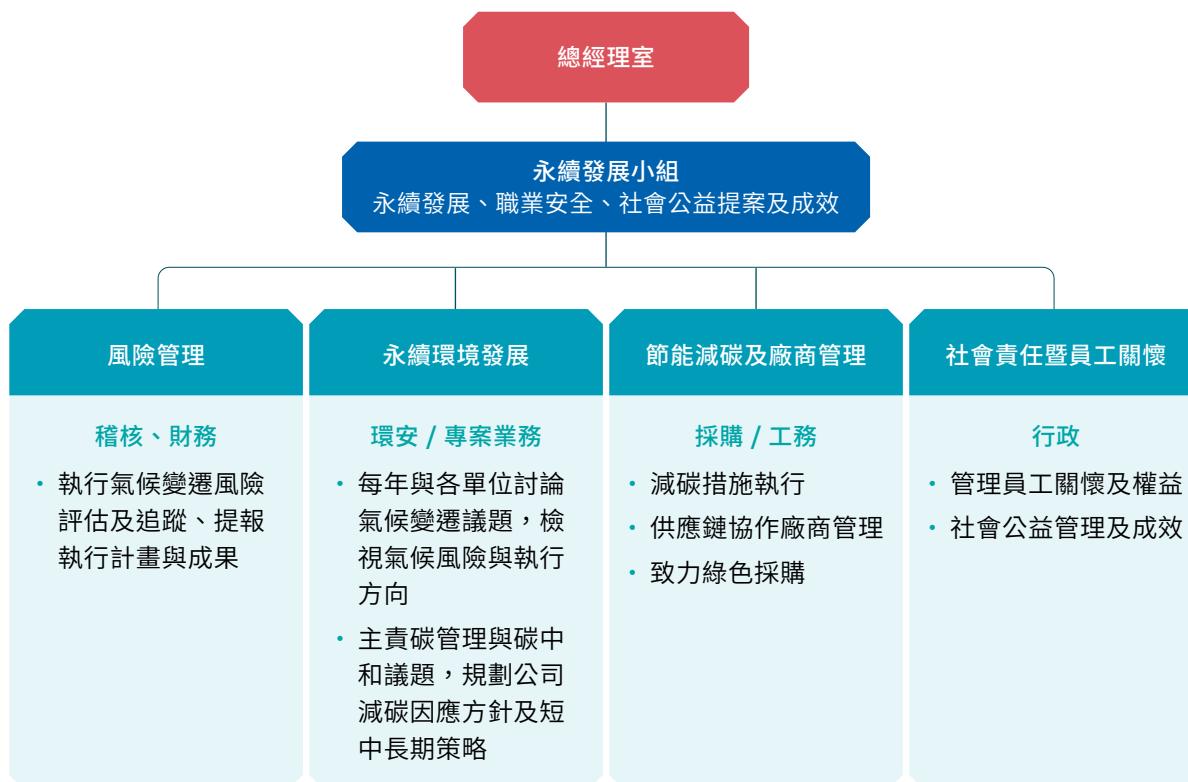


2.1.2. 永續推動單位

佳運重視永續發展的長遠價值，於 2023 年正式成立永續發展小組後，持續關注公司永續發展各面向，積極推動永續活動面向的廣度與深度，並作為推動公司永續策略的專責單位。該小組負責規劃並制定公司整體永續發展政策、制度與管理方針，並擬定具體執行計畫，確保永續行動落實於營運日常。

小組運作架構由董事會擔任最高監督單位，總經理擔任召集人，並由總經理室擔任主管機構，展現公司對永續推動的高度重視。永續小組下設多個子小組，針對氣候變遷風險管理、節能減碳與碳中和、永續發展推進、社會責任及員工關懷等面向，分工執行企業社會責任及永續管理工作。

成員來自行政、財務、採購、工務、專案業務及環安衛等多個專業部門，藉由跨部門協作，提升溝通效率與推動整體行動一致性，促進永續工作之全面整合與落實。



2024 年，佳運 ESG 小組持續辦理員工淨灘活動，提升全體同仁的永續意識與實踐能力。亦繼續推動組織型溫室氣體盤查工作 (ISO 14064-1:2018)，並積極研擬相關碳管理及揭露作業，據以優化氣候風險管理策略與淨零推動藍圖。

小組在社區服務與回饋活動上更不餘遺力，除延續相關社會公益活動外，佳運進一步擴展永續影響力，積極投入青年教育與運動推廣，支持國小羽球隊參賽與發展；更透過參與大專院校舉辦之綠電創能創意競賽，鼓勵新世代投入再生能源創新與實作。以實際行動回應聯合國永續發展目標，落實在地關懷、教育與社會共融的永續價值。

公司治理方面，佳運一貫重視營運透明度與誠信風險管理，持續強化健全治理結構。並修訂與優化企業永續經營管理政策及執行方針。透過公司永續發展小組的推行，佳運以穩健、循序漸進的腳步持續推動公司永續經營目標，將溫室氣體排放減量、減少環境衝擊、公司治理強化及社會公益推動等政策納入公司營運日常，並以實際行動落實永續方針。我們認為永續不只是企業的目標，更是我們世代責任的實踐。佳運以工程專業立業，更以安全、人本與誠信為根基，每一次作業與制度的調整，都是我們對於永續價值觀的展現。



2.2 佳運接軌全球永續發展 (SDG)

依循佳運永續政策與經營理念，在永續發展小組的統籌推動下，我們持續以具體行動落實企業的永續使命。公司同步對應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），將其核心精神納入佳運永續藍圖中，作為永續管理與行動策略的基礎，逐步規劃、穩健實踐各項永續目標，深化企業在全球永續發展議題中的參與與貢獻。

SDG 3 健康與福祉：

確保及促進各年齡層健康生活與福祉



在現代社會中，個人的生理及心理健康已成為不容忽視的議題，佳運提倡促進社會整體的健康狀態之提升，不因經濟、社會等因素上的弱勢而有所影響。佳運致力於提供弱勢族群在物質資源上及經濟上的支援，並透過舉辦社區捐血活動，號召員工及當地居民參與，提升當地社區的健康福祉。

SDG 4 優質教育：

確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習



教育是人類社會發展的基石，佳運對於提升教育品質、教育權的平等普及，以及終身學習等項目大力支持。佳運與學術等多元單位合作，共同舉辦職業競賽，包含南臺科技大學「綠電創能創意淨零實作競賽」，獎勵大專院校學生創新、研發與技術專精的精神。除此之外也贊助頂埔國小羽球隊參賽。以實際行動落實企業對社會教育永續發展的承諾。

SDG 7 可負擔的潔淨能源：

確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源



佳運致力於推動可負擔的潔淨能源，持續在風力發電機組運輸與吊裝領域，提供高品質且價格合理的專業服務。透過與多家國際夥伴合作，積極參與台灣風力發電產業的推廣與能源綠化行動，為台灣綠能產業發展盡一份心力。

此外，佳運也與外部顧問公司合作，探討各種減碳及碳管理的可行方案，致力於降低營運碳排放量，並強化電力資源的有效調控，進一步支持公司營運向低碳、永續轉型。



**SDG 8 合適的工作及經濟成長：**

促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作



提供友善、安全的職業環境以及合理的薪資福利以及為年輕人提供就業機會是佳運所提倡的，透過對於職安衛的訓練、管理以及其他員工薪酬福利相關措施之制定，佳運致力於提供更安全、專業、友善的職場環境，讓員工能夠安心、健康的工作。

SDG 9 工業化、創新及基礎建設：

建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新



SDG9 的實現有助於經濟增長、技術的實際應用、社會發展等面向，佳運透過持續研發、創新技術，致力於提供低環境衝擊、可靠、可持續的建設，為社會工業及基礎建設上的永續發展盡一份心力。

SDG 11 永續城鄉：

建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村



建立具有災害因應及各方面韌性的城市及鄉村是在未來氣候變遷情境下不可或缺的，佳運期望能對綠色能源、永續產業領域貢獻一己之力。在佳運參與的離岸風電專案中，首次採用環境友善的負壓沉箱管架式水下基礎技術，免打樁設計有效降低對海洋生態及環境的影響，為永續韌性的城市的建構盡一份心力。

SDG 12 責任消費及生產：

促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式



佳運提倡推動綠色、永續的生產方式，期望未來能透過增加能源及資源使用效率、減少工程中的廢棄物、研發低環境衝擊技術等方式，實現綠色、永續的企業營運模式。

SDG 14 保育海洋生態、SDG 15 保育陸域生態：

保育及永續利用海洋 / 陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化



人類發展中的大部分資源都取之於自然，維護生態多樣性以及保護自然生態不僅是為了保護生物及自然環境本身，同時也是在保護人類發展的永續性。佳運透過淨灘、海灘認養等活動表達支持生態保育的心意，同時也期望在未來能夠以更多相關事務的投入為海洋及陸域生態的保育盡一份心力。

2.3 永續利害關係人對話

在實踐與規劃公司永續政策及目標的同時，佳運持續傾聽並關注利害關係人的意見，持續推動與利害關係人之溝通，更注重利害關係人之相關權益，藉由公司各部門同仁與利害關係人的對話，並透過公司永續發展小組匯集多元溝通意見，並整理、編製本報告書，也藉由不限於問券調查、電話、實體會議、視訊溝通、E-mail 等方式進行溝通，同時了解利害關係人所關注議題，並針對相關議題進行回應。

2.3.1. 利害關係人鑑別

佳運透過永續發展小組的運作，參考產業同業經驗，並邀集公司各部門共同參與，識別對公司具實質影響或受公司影響之團體與個人，進行利害關係人鑑別作業。鑑別過程依循國際 AA1000SES 利害關係人議合標準，從依賴性、責任性、影響力、多元觀點與關注張力等面向進行系統性分析，確立佳運主要利害關係人類別。

鑑別結果涵蓋七大類利害關係人，包含：員工、股東、客戶與貿易商、中央與地方政府機關、供應或承攬商、協力人員及銀行保險單位。公司亦針對各類利害關係人所關注之議題，持續進行溝通與回應，作為推動永續管理與決策的重要依據。

2.3.2. 利害關係人溝通管道與成效

佳運致力於建立公開、直接且具透明度的溝通管道，以促進與利害關係人之間的有效交流。我們持續透過定期與不定期的方式，廣泛蒐集利害關係人的意見與回饋，深化對其關注議題與期待的理解。

永續發展小組負責彙整各項溝通成果，並定期向公司高階主管回報，作為營運決策與永續策略擬定的重要依據。透過持續性的溝通機制，佳運得以精準掌握各類利害關係人的實際需求，並將其關注議題納入永續管理核心，強化公司與利害關係人之間的信任與合作。



利害關係人溝通與成效

	關心議題	溝通管道與頻率	2024 年重要交流成效
員工	1.4 營運概況 5.1 人才培訓及任用 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權	員工績效考核 / 每年 公司內部網站 / 不定期 職工福利委員會 / 每季 職業安全衛生委員會 / 每季 公司信箱 / 不定期 勞資會議 / 每季 員工教育訓練 / 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 為照顧員工職場安全，職業安全衛生委員會不定期舉辦教育訓練及職安演訓活動。本年度員工教育訓練共 523 人次，合計總時數 3,283 小時。公司也定期召開勞資會議。 為維護員工權益及增進同仁福祉，職工福利委員會也舉辦相關福利活動，本年度職工福利相關費用共計新台幣 268,249 仟元。
股東	1.2 主要產品與服務鏈 1.4 營運概況 3.2 誠信經營 3.4 永續供應鏈 4.1 氣候治理 5.2 職場安全衛生管理	公司網站 / 不定期 年度股東常會 / 每年 財務報告書 / 每年 股東臨時會 / 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 透過股東會及公開資訊觀測站，與股東保持良好溝通，確保經營資訊即時透明。股東關注議題包括公司治理、財務績效，公司亦藉由持續強化誠信經營與資訊揭露品質，積極回應股東期待。 自 2024 年 10 月起，公司依興櫃規範，透過公開資訊觀測站公告月營收、財務報表、重大訊息等多項資訊，由財務部門與投資人關係窗口負責審核與公告，確保資訊即時、正確並符合法規規範。未來將持續強化資訊揭露深度與一致性，實踐資訊透明與公司治理之承諾。
中央或地方政府		公司網站 / 不定期 年度股東常會 / 每年 財務報告書 / 每年	<ul style="list-style-type: none"> 公司財務報表及年度報告書
客戶或貿易商	1.2 主要產品與服務鏈 1.4 營運概況 3.2 誠信經營 5.2 職場安全衛生管理 5.4 勞工平權	公司網站、電話及電子郵件 / 不定期 定期業務討論 / 不定期 舉辦研習活動 / 不定期 職業安全共同交流活動 / 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 根據定期回饋機制統計，客戶對於溝通回應效率與問題處理能力整體滿意度穩定。 對於風險控管方面，透過主動通報機制，有效預警可能影響時程或品質之風險，提前取得客戶理解與配合。 公司在持續溝通過程中展現誠信與專業，促進與客戶之長期合作意願，並強化供應鏈韌性與永續性，建立永續夥伴關係。

	關心議題	溝通管道與頻率	2024 年重要交流成效
供應或承攬商	1.2 主要產品與服務鏈 3.2 誠信經營 4.2 能源和排放 5.1 人才培訓及任用 5.2 職場安全衛生管理 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 / 不定期 • 定期業務討論 / 不定期 • 舉辦研習活動 / 不定期 • 職業安全共同交流活動 / 不定期 • 協議組織會議 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過合約前協議、定期協調會議與現場稽核等機制，提升雙方在品質控管、交期履行與職安衛管理方面的共識與執行效能。 • 為落實供應鏈風險管理，2024 年佳運積極推動合作廠商簽署《承攬廠商安全衛生環保承諾書》，共同承擔環境與社會責任。 • 並對合作廠商進行考核評鑑與實地查核，有效提升承攬作業的協作效率與服務品質，2024 年合作廠商中優良評比的占比達 86%，展現佳運在永續供應鏈治理與利害關係人共榮發展的具體成果。
銀行保險	1.2 主要產品與服務鏈 1.4 營運概況 3.2 誠信經營 3.4 永續供應鏈 4.2 能源和排放 5.1 人才培訓及任用 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權	<ul style="list-style-type: none"> • 財務報告書 / 每年 • 公司網站 / 不定期 • 信件往返 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司與往來銀行保持良好溝通關係，透過定期財務報表提供、年度授信審查及不定期業務會議等管道，確保金融機構與公司維持良好溝通及交流。 • 2024 年本公司維持良好信用評等，無任何授信異常紀錄，並獲主要往來銀行正面回饋。
協力人員	1.2 主要產品與服務鏈 1.4 營運概況 3.2 誠信經營 5.2 職場安全衛生管理 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權	<ul style="list-style-type: none"> • 公司網站 / 不定期 • 定期業務討論 / 不定期 • 舉辦研習活動 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 佳運公司持續重視協力人員的勞動權益與職場安全，並視其為專案順利推動的重要基石。透過每日作業前的工具箱會議、每週定期的現場安全巡檢（全年超過 52 次）、以及即時通報機制，建立暢通且具雙向性的溝通管道，確保各項安全資訊能即時傳達無落差。同時，公司全年舉辦 2 場安全幸福倡議活動及 2 場 Safety Community 活動，並完成 5 次事故應變演練，持續強化全體人員對安全意識的共識與實務應變能力。 • 在持續強化安全與溝通機制下，協力人員對安全措施的理解與執行力明顯提升。根據環安人員與現場專案同仁的觀察與回饋，協力人員自主管理逐漸提升，有效降低作業違規事件的發生。

2.4 永續重大性議題

2.4.1. 重大性議題鑑別流程

參考 GRI Standards 並聆聽內部專家的意見，佳運蒐整、編製攸關且重要的永續議題庫，並藉由問券溝通的方式，瞭解利害關係人對於佳運永續議題的主要關注項目，綜合分析各項永續議題對公司營運的影響力，分析利害關係人填具之問券共 429 份，並將其繪製成重大議題矩陣，歸納出公司重大永續議題，分別為「經濟績效」、「勞 / 資關係」、「職業安全衛生」、「訓練與教育」、「勞雇關係」、「氣候經濟影響」、「強迫或強制勞動」、「空氣污染物管理」。依照 2024 年重大性議題鑑別成果，與 2023 年相比，排除「能源管理」議題，同時納入「員工多元化與平等機會」為本公司重大永續議題，鑑別出 2024 年度重大永續議題共 8 項。為提升永續資訊揭露品質，佳運將每年定期檢視，並調整重大永續揭露議題，以呼應國際化永續趨勢及符合公司營運狀況。

重大性議題鑑別流程



公司永續議題清單

經濟

- 01 經濟績效
- 02 氣候經濟影響
- 03 市場地位之影響
- 04 間接經濟衝擊
- 05 採購實務
- 06 反貪腐
- 07 反競爭行為
- 08 稅務

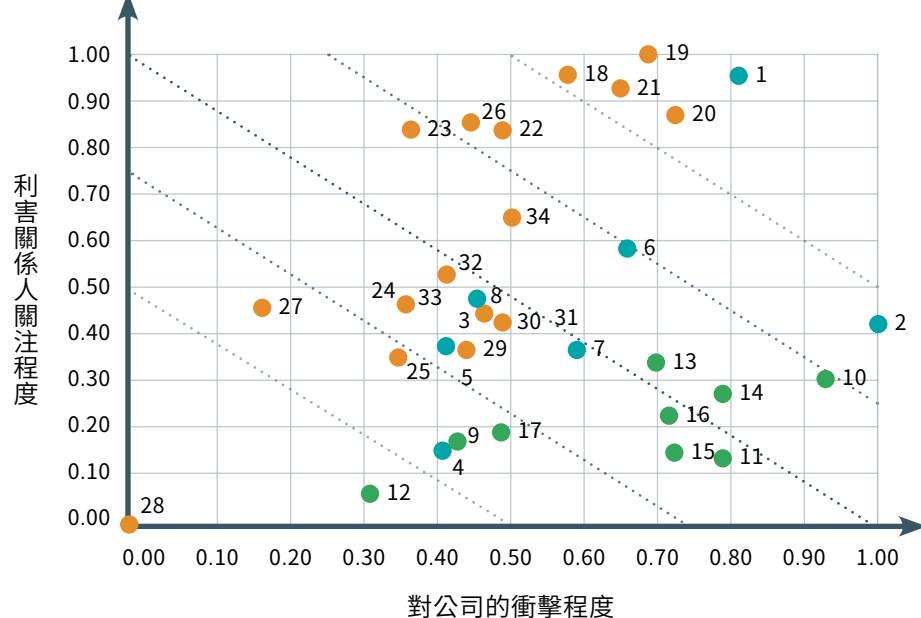
環境

- 09 原物料管理
- 10 能源管理
- 11 水管理
- 12 生物多樣性
- 13 氣候變遷因應
- 14 空氣污染物管理
- 15 廢污水
- 16 廢棄物管理
- 17 供應商環境評估

社會

- 18 勞雇關係
- 19 勞 / 資關係
- 20 職業安全衛生
- 21 訓練與教育
- 22 員工多元化與平等機會
- 23 不歧視
- 24 結社自由與團體協商
- 25 童工
- 26 強迫或強制勞動
- 27 保全實務
- 28 原住民權利
- 29 當地社區
- 30 供應商社會評估
- 31 公共政策
- 32 顧客健康與安全
- 33 行銷與標示
- 34 客戶隱私

鑑別之重大永續議題



八項重大性議題

- 01 經濟績效
- 02 氣候經濟影響
- 18 勞雇關係
- 19 勞 / 資關係
- 20 職業安全衛生
- 21 訓練與教育
- 22 員工多元化與平等機會
- 26 強迫或強制勞動

2.4.2. 重大性議題與價值鏈

	重大主題 (實際● / 潛在衝擊○)	實際 / 潛在衝擊之措施	回應章節 / 管理政策	SDGs	GRI
治理	經濟績效 ●	本公司密切服務能源相關產業，面對能源產業日新月異的施工技術與精密的尖端施工需求，佳運持續精進專業量能，引進國際最先進施工技術及設備，提供最新且客製化的重件運輸及吊裝服務，以期保持公司市場地位之領先。	1.4 營運概況 1.2 主要產品與服務鏈	 	GRI 201
環境	氣候經濟影響 ○	佳運透過定期碳排放評估，量化公司整體營運之溫室氣體排放，控制碳排放，力求降低環境負擔，同時積極投入綠色經濟發展，創造企業永續價值。	4.1 氣候變遷因應	 	GRI 201
社會	勞雇關係 ●○	面對越趨嚴峻的勞力市場，佳運選擇投入尖端領域，持續吸引人才，並以最先進及客製化的施工技術服務市場。公司每年舉辦 50 堂以上多元課程，包含工程機具專業操作、職安衛生管理、領導力及技術應用等訓練。佳運為新進人員規劃完整的教育訓練與職涯輔導，建構完整的人員培訓制度。同時公司提供多元員工福利制度，包含彈性工時及定期舉辦尾牙、聚餐等各項豐富活動，照顧人員身心平衡，厚植人力資本。	5.1 人才培訓及任用 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權		GRI 401

重大主題 (實際● / 潛在衝擊○)	實際 / 潛在衝擊之措施	回應章節 / 管理政策	SDGs	GRI
勞 / 資關係 ●○	<p>公司依循勞基法及相關勞工法規，給予同仁完整的職業保障，同時提供相關福利政策及職涯訓練，希望在除了基本的勞工法規遵循外，能照顧同仁身心平衡，並創造更友善及平權的職場環境，保障員工權益。</p>	<p>5.1 人才培訓及任用 5.3 幸福職場與員工照顧 5.4 勞工平權</p>		GRI 402
職業安全衛生 ●○	<p>佳運在施工及職場衛生安全上戰戰兢兢，建立完整的制度及教育訓練政策，透過環境及職業安全衛生（環安衛）管理系統，建立事故通報機制，並不定期檢視職場危安情勢，確保同仁工作環境之安全。以及舉辦職業安全衛生教育訓練，強化同仁對於突發狀況應變之量能。也不定期舉辦 Safety Community 活動，攜手各工作夥伴，強化施工現場職業安全衛生和環境保護訓練。</p>	<p>5.2 職場安全衛生管理 5.3 幸福職場與員工照顧</p>	 	GRI 403
社會 訓練與教育 ●○	<p>為維持市場競爭力，員工職能訓練是不可或缺的後盾，佳運在厚植人力資本的政策及目標實踐上不遺餘力。從新進人員訓練到領導幹部養成，從專業職能到領導能力培訓，佳運設有一系列教育訓練內容，充足人員量能，在重件運輸專業領域上不斷精進，力求最新、最好、最領先的施工技術與品質，持續在能源產業中提供我們最客製化的服務。</p>	<p>5.1 人才培訓及任用 5.2 職場安全衛生管理</p>	  	GRI 404
強迫或強制勞動 ○	<p>遵循法規，持續改善，是佳運職業安全衛生管理的重大承諾，建立管理政策，防範不法勞動之情勢發生，並透過員工內訓，杜絕職場不法侵害之狀況，達到預防不法之效，並隨時更新法令規定，致力職場平權、員工福祉的實踐。</p>	<p>5.2 職場安考量國際趨勢全衛生管理</p>		GRI 409
員工多元化 與平等機會 ●○	<p>建立多元共融、職場平權的工作環境，制定性別友善與母性健康保護政策、執行職務遭受不法侵害預防程序及性別平等政策，提供多樣化福利措施（彈性上下班、假勤政策、育嬰留職停薪），推動多元招募、內部晉升職務輪調，並定期辦理職場不法侵害預防教育訓練。</p>	<p>5.4 勞工平權</p>	 	GRI 405

3.1 強化董事職能

3.2 誠信經營

3.3 資訊安全管理

3.4 永續供應鏈

3.5 風險管理政策

CHAPTER 3

公司治理

3.1 強化董事職能	25
3.2 誠信經營	27
3.3 資訊安全管理	28
3.4 永續供應鏈	30
3.5 風險管理政策	31

3.1 強化董事職能

3.1.1. 董事會運作有效性

截至 2024 年底，現任第五屆董事會共召開 11 次董事會，持續就公司重大營運議題進行決策與監督。自第五屆第 10 次董事會起，新增兩位董事，使董事人數由原本三位增至五位，監察人則維持兩位，持續實際參與會議並履行監督職責。

在 2024 年所召開的 11 次董事會中，董事平均出席率為 91.49%，監察人平均出席率為 77.27%。整體而言，董事會運作穩定，會議召開頻率密集，董事與監察人積極出席並參與議事，展現公司健全治理架構與董事職責的確實履行。

佳運董事會績效之評估則是依照佳運的、《董事會績效評估辦法》、辦理。佳運每年進行董事會內部評估，評估之範圍則包括整體董事會、個別董事成員。

評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家等依照問卷形式評估並送交董事會報告檢討。評估之結果需於年報中呈現，並作為董事遴選、提名、及薪資報酬參考。而評估之相關辦法則應在公司網站揭露，績效評估之指標則如下所示。



董事會績效評估之五大面向

- 01 對公司營運之參與程度
- 02 提升董事會決策品質
- 03 董事會組成與結構
- 04 董事之選任及持續進修
- 05 內部控制

董事成員績效評估之六大面向

- 01 公司目標與任務之掌握
- 02 董事職責認知
- 03 對公司營運之參與程度
- 04 內部關係經營與溝通
- 05 董事之專業及持續進修
- 06 內部控制

3.1.2. 多元化及專業化董事會組成

佳運現任董事會成員皆具備資深的運輸及工程相關背景，並具相關董事領導經驗與能力，董事會成員在專業領域深耕多年，其專業背景涵蓋：岸基及離岸風力產業、離岸風電水下基礎建設、超長、超重等超規機件設備運輸、貨櫃運輸、海事運輸、半導體、面板及無塵室高精密儀器運輸、大型公共基礎建設工程、石化 / 煉油能源產業、核(火)力發電廠建設及再生能源發展等。在相關專業領域都各有專長及涉獵，對於佳運業務發展、永續營運規劃、未來永續路徑之籌劃皆具有多元觀點及視野，董事會成員具備深厚專業能力及領導經歷，能帶領佳運持續以永續穩健、多元面相及專精專業的方式持續成長及發展。

3.1.3. 公司治理架構及功能性委員會

為落實公司治理，佳運建置了明確的組織架構與功能性委員會，提升營運透明度與制度健全性，為永續發展奠定穩固基礎。

公司設有內部稽核室，負責監督內控制度的執行情況，並適時提出優化建議，以確保制度有效運作。同時設置職業安全衛生委員會，統籌公司安全衛生議題，安排內外訓與宣導課程，強化職場與案場作業安全，保障員工健康與營運安全。

2024 年新設薪酬委員會，由行政管理處人資部主責執行，過半成員由獨立董事擔任。薪酬委員會負責評估與監督董事及經理人的薪資制度，定期檢討組織規範、績效目標與報酬政策，確保制度合理、公平，並有助於激勵與留住關鍵人才。佳運將持續透過制度化管理與專業委員會運作，提升治理效能，穩健推動企業向永續經營目標前進。



功能性委員會組成及執掌

部門	組 成	部門職掌	會議頻率
 薪酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> 過半數成員由獨立董事擔任。 全體成員中推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。 	以激勵、留任人才為考量，評估與監督董事及經理人薪資報酬制度，定期檢討組織規程，並制定與檢討績效目標及薪資報酬政策、制度、標準與結構。	不定期 /2024 進行三次會議
 職業安全衛生委員會	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生人員。 事業內各部門之主管、監督、指揮人員。 與職業安全衛生有關之工程技術人員。 從事勞工健康服務之醫護人員。 勞工代表。 	對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。	每季
 稽核室	稽核及評估公司各部門內部控制制度之有效性，並根據檢查及覆核過程中可能之缺失提出改善建議。持續檢查及覆核內部控制相關措施，作為公司修正內部控制相關規章之依據，成為公司永續運營之必要量能。		

3.2 誠信經營

3.2.1. 誠信經營理念

佳運秉持「誠信」的經營理念，致力於提供安全、專業、完善的工程服務。我們以踏實負責的態度，滿足客戶需求，堅持合理報價與高品質標準，落實誠信經營的永續價值。公司對於貪腐與賄賂等違法行為採零容忍原則，並建立完善的內部規章制度，強化組織成員在日常業務中的自律與守法。相關管理規範包含：內部控制制度、法令遵循作業流程、採購倫理準則、職業安全衛生管理規章，以及員工行為準則等，確保各項業務透明、合法且合乎道德標準。

在誠信經營政策方面，佳運明確禁止任何形式的不當利益收受，包括賄賂、回扣等行為，並嚴格控管採購與技術資訊的保密性，杜絕因個人私利導致的不當競爭或交易。我們也謹慎篩選合作夥伴，優先選用品格端正、制度健全的協力人員及供應 / 承攬商。合作過程中，佳運要求各方嚴格遵守誠信原則，防範不法情事發生。對合作對象的評估亦涵蓋施工品質、時程掌控、溝通協調、價格合理性與安全衛生管理等面向，藉此建立穩健的合作基礎，強化供應鏈誠信治理，並確保整體工程品質與顧客承諾的落實。



3.2.2. 法規遵循與落實

在法規遵循方面，佳運公司在 2024 年度，未發生任何違反環保法規、勞基法、性別工作平等法而被主管機關警告或罰款的情事。另本報導年度內公司發生工安事件 9 件揭露如後附工安事件紀錄，並已依循相關環安衛政策及應變措施適當處置，由公司主管關懷同仁康復情形，並加強內部相關宣導，防範未來職安危害發生。

工安事件統計表		2024 年
人員總工時 ⁷		303,552 小時
死亡人數 ^{1、8}		0 人
OSHA 可記錄工安事件數		9 件
死亡比率 ³		0%
嚴重職業傷害頻率 ⁴		0%
OSHA 可記錄工安事件頻率 (TRCR) ⁵		5.93%
損失工時傷害率 (LTIR) ⁶		5.93%

註 1：死亡災害類型（A：被撞／B：墜落、滾落／C：物體飛落）

註 2：可記錄災害事件類型（B：墜落、滾落 0 件／C：物體飛落 0 件／D：被切、割傷 0 件／E：被夾、捲傷 2 件／F：跌倒 4 件／G：與有害物之接觸 1 件／H：與高溫、低溫之接觸 1 件／I：其他 1 件）

註 3：死亡比率（死亡人數）* 200,000 / 總經歷工時。

註 4：嚴重職業傷害頻率（嚴重職業傷害事件數：排除死亡事件，且無法於六個月內恢復之失能事件）* 200,000 / 總經歷工時。

註 5：OSHA 可記錄工安事件頻率 (Total Recordable Case Rate, TRCR)（可記錄事件總數，包括死亡、失能、限制性調換、醫療）* 200,000 / 總經歷工時。

註 6：損失工時傷害率 (Lost Time Incident Rate, LTIR) = (損失工時傷害件數，包含死亡、失能) * 200,000 / 總經歷工時。

註 7：人員總工時：係以當年度每月底員工人數乘以每月份國定上班日乘以標準工時（每日 8 小時）計算

註 8：罹災人數 0 人

3.3 資訊安全管理

為防止公司資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）、可用性（Availability）及適法性，同時落實資訊系統安全，進而保障佳運內部資料及客戶資料之安全，做為資訊安全管理上的政策方針，公司訂有「資訊安全政策」及相關程序規範，防止公司資訊或資通系統遭受未經授權之存取、使用、洩漏、破壞或竄改。全體同仁均須遵循資訊安全規範，共同維護公司內部資料及客戶資料的安全，確保資訊安全管理制度有效運作。

佳運於 2024 年正式取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，展現對資訊安全的高度重視。透過風險評估與控制措施，系統性管理資訊安全風險，確保資訊的機密性、完整性、可用性，有效防範資料外洩與業務中斷。不僅能提升客戶與合作夥伴的信任，也有助於符合各項法規要求，進一步增強企業競爭力。本年度，佳運未發生重大資安事件，但仍持續透過制度建置與日常管理，提升整體資安防護能力，確保資訊系統的穩定與安全。未來，佳運將持續以國際標準為基礎，深化資訊安全管理體系，為永續發展奠定穩固基礎。



資訊安全推動方針



資安專責單位

佳運為強化資訊安全管理，2023 年起成立「資安推動委員會」，作為公司專責的資安單位。這個委員會負責規劃與制定資訊安全的目標、策略與管理程序，同時也負起推動與監督整體資安制度落實成效的責任。在組織架構上，由總經理擔任「資訊安全長」並擔任委員會召集人，進一步指派「資訊安全官」以及「資訊安全稽核小組」的成員。資安官則負責組織「資訊安全執行小組」，以及依任務需要成立的「緊急處理小組」。這三個小組各自肩負不同任務，分別負責資安制度的推動與執行、落實情形的稽核檢查，以及發生資安事件時的即時應變處理與後續追蹤。



資安風險管理

為有效管理資訊資產風險，佳運制定「風險評鑑與管理程序」作為 ISMS 管理依據。各資訊資產由權責單位負責鑑別與分類，並依機密性、完整性與可用性評估資產價值。接著依據潛在風險事件建立「風險評估表」，評估資產所面臨的風險。風險值計算會考量資產價值、發生機率與衝擊程度，並依佳運營運需求設定可接受風險值。該值由資安官審核，並於資安推動委員會說明。若評估結果超出標準，將由「資訊安全執行小組」進行控管與後續追蹤。



軟硬體管制

佳運同仁之電腦、伺服器等資訊設備皆安裝防毒軟體且定期確認作業系統修正及病毒碼之更新，並禁止安裝使用非法與未經核准之軟體、非業務需要之套裝軟體或應用軟體。資訊設備及儲存媒體之報廢及送修應遵守相關備份及資訊銷毀規定。進出機房及資訊安全管制區域應落實相關門禁管控及物品攜出入之規定。



資訊安全教育訓練

為強化全體員工對資訊安全之認知與防護能力，佳運公司於 2024 年規劃兩項重點課程：「資訊安全防護」及「個人電腦資安保護」。兩門課程皆為期 4 小時，參訓人數共計 159 人，涵蓋公司全體員工，確保每位同仁均能具備基本資安風險辨識與防範能力。

上述訓練內容涵蓋資訊安全基本概念、資安威脅趨勢、應變處理方式與日常資安行為指引，藉此提升員工在面對潛在資安風險時的警覺性與應對能力，強化工作場域中資訊設備操作的正確性與安全性。

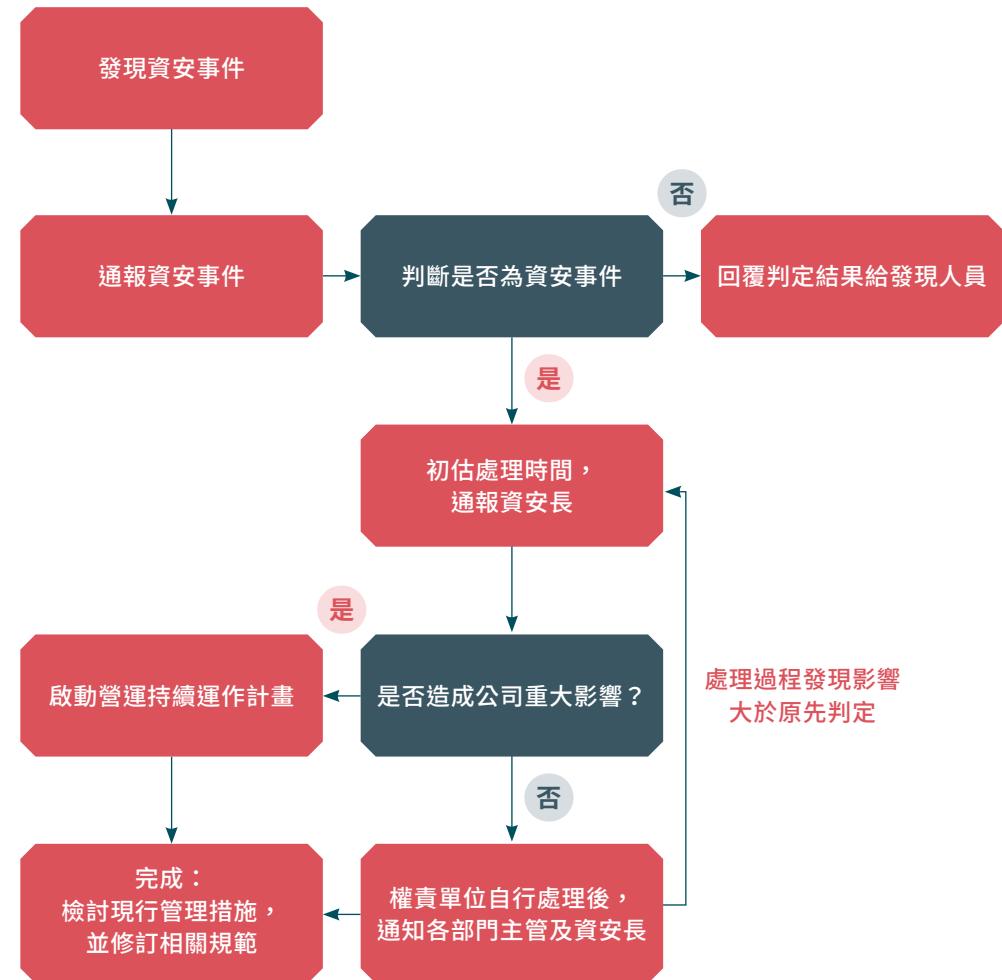
除了定期訓練外，公司亦建立資訊教育訓練統計表，作為課程參與及訓練成果追蹤之依據，並納入資訊安全管理制度之中。為即時掌握外部資安威脅，公司每日監控來自國家資通安全研究院之漏洞警示，以及 TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心之通報訊息，確保資訊安全風險能於第一時間內掌握與因應。



資安事件通報程序

佳運同仁在發現資安事件時須主動通報權責單位，權責單位研判是否為資安事件後決定將結果回覆給發現人員或向上通報資安長，事件依嚴重性分為一至四級，並且依照對公司造成之衝擊性、受損程度判斷是否啟動「營運持續運作計畫」或作一般處理。應變結束後檢討相關規範及作業流程，防範相同事件重複發生，並定期對資安事件進行統計、分析，縮小未來資安事件發生頻率及影響範圍。

佳運資訊安全事件通報與應變作業流程圖



3.4 永續供應鏈

- 供應商評鑑指標

為確保供應商管理符合企業永續發展目標，佳運建立基本管理標準與稽核機制，並持續優化供應鏈管理體系。

佳運每年第一季前針對前一年度交易之關鍵供應商進行定期評鑑，評估內容涵蓋人力素質、交期、合作協調、價格合理性與安全衛生等面向，並依據評分結果給予 A 至 D 的等級判定。除了年度評鑑制度，公司亦推動供應商自我評估制度。針對新進供應商，會先行填寫「基本資料調查表」，內容涵蓋營運背景、品質認證（如 ISO 9001 與 ISO 45001）、交期與設備充足性、是否具備重大環安衛風險等項目，作為合作資格初審依據。

在供應商的選擇與合作管理方面，公司採取嚴謹的合約機制，針對勞務合作或工程承攬，明定服務範圍、付款條件、保險責任、環安衛遵循、社會責任要求及違約處理規範。此外還納入勞工權益保障條款、環境保護責任與企業社會責任（如污染減量與資源效率）等條款，確保合作過程符合永續原則。

透過這一系列選擇、審查、評鑑與管理機制，公司不僅提升供應商合規性與競爭力，也強化整體供應鏈對永續經營的韌性與適應能力，攜手建立安全、穩定、負責任的合作夥伴關係，共同推動企業與產業的永續發展。

- 供應商環安衛稽核與改善

佳運與多家關鍵供應商密切合作，並於所承攬案場辦理供應商稽核與輔導作業。為落實現場管理，公司定期召開協議組織會議，並執行環安衛現場稽核，藉以追蹤改善進度，提升整體合作品質與安全管理成效。

公司建置完善的安全巡檢機制，並定期記錄現場發現事項。對於不符合安全標準之處，將即時要求廠商限期改善，展現佳運對供應商管理的重視與落實。透過持續的稽核與改善行動，佳運致力於提升供應鏈夥伴的現場安全與管理能力，進而強化彼此合作的穩定性與永續性。



3.5 風險管理政策

佳運始終秉持穩健經營與永續發展的理念，並深刻理解風險管理對企業長期營運的重要性。為提升公司治理效能與營運穩定性，佳運制定《風險管理辦法》，作為公司進行各類風險識別、評估與控管的指導依據。此制度不僅展現佳運對股東的負責態度，更有助於提升企業資源配置的效率與彈性，確保營運策略與風險控管機制相輔相成，持續鞏固企業永續經營的基礎。

• 風險管理組織架構與職責

在佳運的風險管理組織結構中，董事會扮演著風險管理的最高指導者角色。董事會不僅以遵循法令為目標，更積極推動和實施整體營運風險管理，確保對公司經營所面臨的風險能有清晰的洞察，以保障風險管理的有效性。同時，總經理室負責組織和規劃公司整體風險管理，而稽核室更是直接隸屬於董事會下的獨立部門，負責內部稽核以協助董事會及經理人檢查和覆核內部控制制度之缺失及效率，並適時提供改進建議。權責部門則作為日常作業中第一線風險管理的守門員，負責分析、監控、預防所屬部門權責內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

• 風險管理範疇

風險管理的範疇廣泛且多元，佳運深諳其中的重要性。佳運不僅仔細面對策略佈局風險，當中包括科技創新、產業趨勢、技術研發進程、競爭態勢，以及全球政治經濟情勢的變化，還專注於營運管理風險，例如客戶或供應商履約、人才招募與發展管理、市場需求變化、政策法令的動態變動，智慧財產權保護與運用，以及資訊安全。此外，佳運更謹慎評估、處理財務運作風險，包含匯率、利率、租稅、通貨膨脹等波動、策略性投資和金融理財的風險。危害事件風險方面，佳運關切突發性天然災害或氣候變遷、水電供應、流行性傳染疾病的可能影響。佳運也特別留意其他未在前述範疇中，但仍有可能導致公司遭受重大損失的風險。

風險管理範疇圖



3.1 強化董事職能

3.2 誠信經營

3.3 資訊安全管理

3.4 永續供應鏈

3.5 風險管理政策

• 風險管理程序

佳運制定了清晰而有序的執行流程。首先，佳運風險管理的第一步為風險辨識，由各權責部門的成員負責在其職權範圍內識別公司可能面臨的潛在風險。接著進行風險衡量，各權責部門需要制定適當的衡量方法，以此為後續的風險管理流程提供基礎。隨後的風險監控則要求各權責部門密切關注所屬業務的潛在風險，一旦評估風險程度可能導致損害，應提出因應對策，並在經營管理會議中報告風險及相應對策。

風險回應則是針對所面臨潛在風險的回應措施，各權責部門需在評估及彙總風險後，採取適當的回應措施，例如釐清風險辨識、執行評估報告及應變控制方案等。最後，出具風險報告並進行揭露，定期向董事會報告風險狀況，做為營運管理之參考。這是保證風險管理程序有效執行的重要一環，同時確保風險管理程序得以定期檢核和改進。這一系列的程序構建起佳運的風險管理機制，確保公司能在可控的風險下正常營運，能有彈性的處置各種環境中可能的不確定因素，持續成長，永續經營。



風險管理流程圖



風險辨識

識別潛在風險。



風險衡量

訂定適當衡量方法。



風險監控

監控潛在風險、提出因應對策並呈報。



風險回應

對潛在風險採取適當回應措施。



風險報告與揭露

公司定期向董事會報告風險狀況以供管理參考。

3.1 強化董事職能

3.2 誠信經營

3.3 資訊安全管理

3.4 永續供應鏈

3.5 風險管理政策

風險管理的執行程序分為三個層級：權責部門、經營管理會議和董事會。各權責部門在其職權範圍內辨識潛在風險，進行評估、擬定因應管控方案與回報。經營管理會議由總經理或相關主管主持，負責營運計劃、專案的風險評估與應變。最終，董事會擔任風險管理的最高決策單位，核定公司的風險管理政策、架構，並建立公司風險管理文化。

為因應可能威脅企業經營或永續發展的不確定因素，我們將由權責單位會同相關部門商議，並視需要得徵詢外部專業顧問意見，以評估風險、提出防範建議及採取管理行動。

風險管理辦法經過董事會的通過後正式實施，並將不斷修正以確保公司永續發展能穩健實踐。相關風險管理措施的施行，有助於公司預防可能的損失，有效預警相關風險，並制定有效的因應措施。風險管理政策有效協助企業穩定營運、強化公司治理力度更明確公司經營方針，提供資源配置一個有效且明確的指導方針。

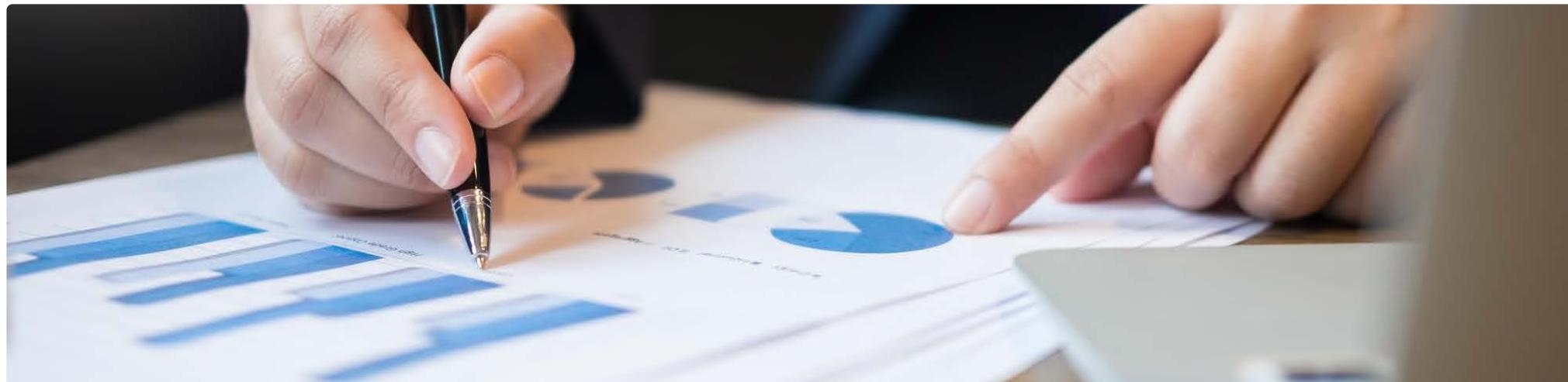
風險管理執行層級圖



本公司風險管理之最高決策單位，負責核定公司之風險管理政策、架構以及建立公司風險管理文化，對整體風險管理負有最終責任。

由總經理或相關營運主管所主持之主管會議或營運會議，負責各項營運計劃、專案之風險評估與應變，以及各權責部門所提報風險的評估和應變指揮。

各權責部門人員應於職權範圍內識別潛在風險，進行評估、擬定因應管控方案與回報。



4.1 氣候變遷因應與管理

4.2 能源和排放

CHAPTER 4

環境與能源經營

4.1 環境與能源經營	35
4.2 能源和排放	39

4.1 氣候變遷因應與管理

氣候治理

面臨極端變遷氣候，佳運於 2023 年成立永續發展小組，持續推動企業永續發展，確保公司在面對氣候變遷挑戰時能夠持續穩健發展，更使氣候管理政策能易於執行和監管，同時確保氣候治理目標與公司核心價值一致。

4.1.1. 氣候變遷因應 (TCFD)

佳運持續導入 TCFD 架構，藉以鑑別營運風險及機會，以國際同業永續政策、內部討論及外部專家建議方式建立初階 TCFD 風險鑑別流程，檢視氣候變遷對營運的影響，氣候風險包括技術、市場、政府政策及短期與長期的氣候災害產生的影響。

風險管理：揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險

指導原則 ▶ 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程

- 佳運在 2023 年導入 TCFD 架構，用以識別氣候風險與機會，並評估氣候變遷對營運造成的影響。鑑別方法依據氣候相關風險的影響程度及發生機率，從政策、技術、市場、商譽，以及短期與長期的氣候災害等多個面向進行綜合評估。

指導原則 ▶ 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理

- 將氣候變遷納入整體風險管理，永續發展小組依據 TCFD 架構負責辨識氣候風險與機會，並推動相關因應措施與計畫，同時建構完善的風險偵測、評估、通報及處理流程。

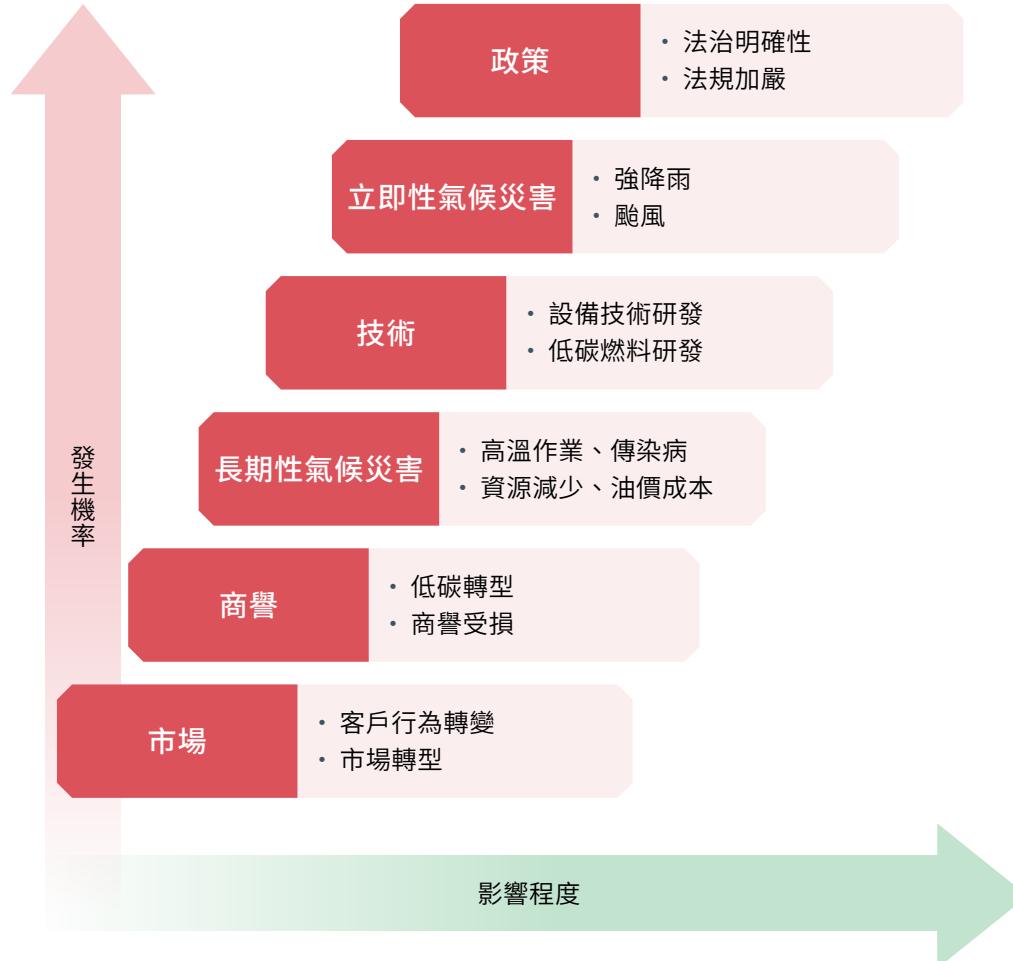
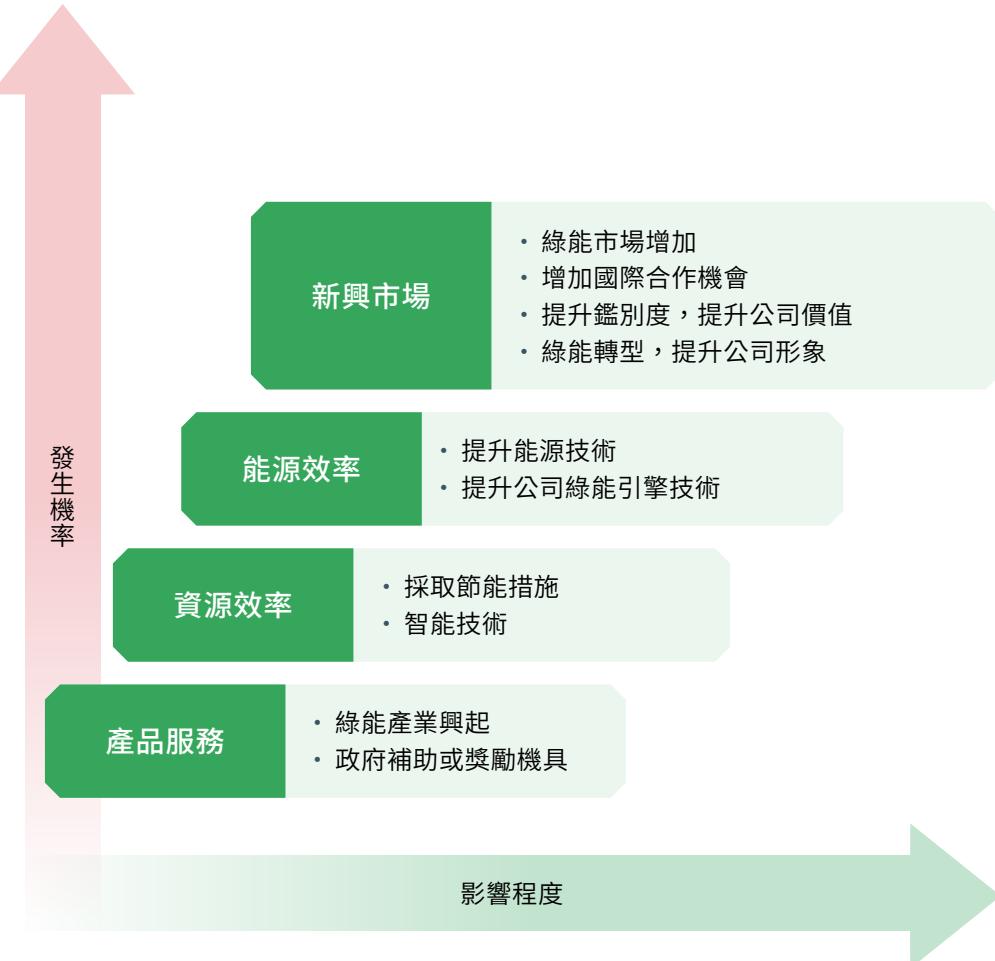
治理：揭露組織在氣候相關風險與機會

指導原則 ▶ 最高管理階層（總經理）對氣候相關風險與機會的監督情況

- 佳運於 2023 成立永續發展小組，推動相關永續事宜，不定期向總經理彙報永續工作推動狀況與情形。

指導原則 ▶ 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

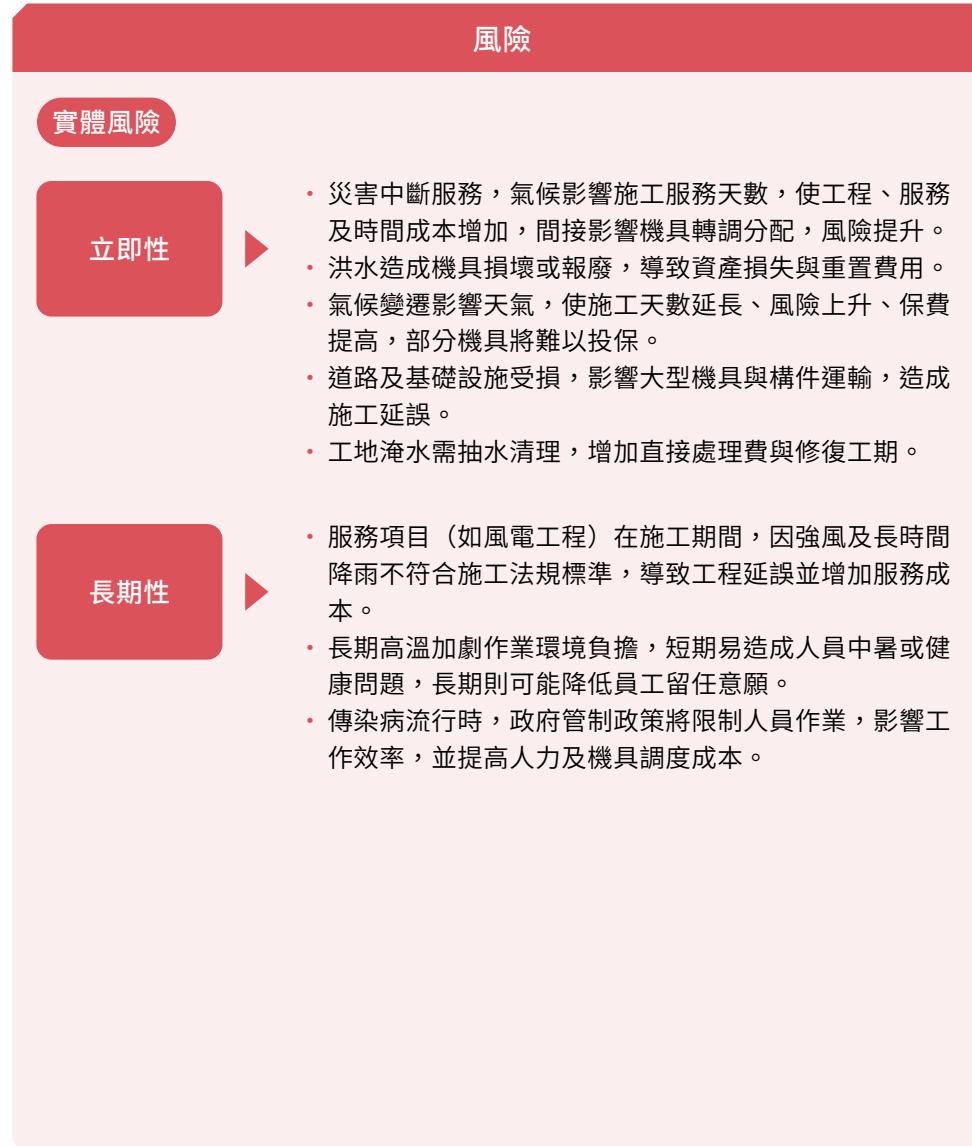
- 永續發展小組由各部門主管擔任小組成員，透過永續發展小組會議，進行溝通與資訊交換，推動議題落地及有效執行。
- 由永續發展小組會議擬訂企業永續目標，並定期蒐整永續重要趨勢、關鍵數據、執行成效向總經理報告。
- 永續發展小組擬定各項永續教育訓練課程及議題，定期進行公司人員環境保育、公司治理及企業社會責任工作之教育訓練。
- 企業各部門定期盤點溫室氣體排放情形，並量化公司營運所排放的溫室氣體。各部門管理階層時時檢視主責排放源情形，並檢視企業對於環境的風險情形，同時也能夠開創新的商機，實現綠色發展。

氣候相關風險鑑別方法氣候相關機會鑑別方法

在永續風險下，佳運也尋求轉型機會，面對永續風險及未來的挑戰和不確定性，評估永續發展趨勢，挖掘未來營運轉型的可能性。以靈活應對、創新思維及積極行動原則，在各項風險之中找到氣候轉型途徑和解決方案，依照影響程度與發生機率，佳運鑑別氣候相關機會包括新興市場、能源效率、資源效率、產品和服務等類型，作未來推動淨零轉型之執行方向。

氣候風險與機會鑑別





4.1.2. 氣候管理策略

依據鑑別之氣候風險與機會後，佳運也進一步檢視相關氣候策略及方針，並確保各項氣候因應措施能夠符合實質效益。透過逐步建置完善的氣候風險管理程序，掌握轉型與實體風險之潛在影響，佳運積極擬訂並修正相關氣候政策與方針。我們也藉由定期盤查並量化營運過程中產生的溫室氣體排放，檢視企業能源消耗情形，積極透過科學化的碳管理策略與低碳轉型量能的投入，致力於降低環境衝擊並提升營運韌性。同時我們也持續發掘低碳轉型帶來的市場機會，在滿足客戶永續轉型需求的同時，實現綠色發展的願景。更在創造企業經濟價值的同時，落實佳運對永續經營的承諾。

項目	因應策略	目標
	與車輛租賃公司優先將燃油公務車改為油電或電力動能車輛。	逐步使用低碳公務車取代現有燃油公務車之使用。
	持續尋求轉型機會，機具一般化石燃料逐步改為生質燃料。	評估機具使用生質燃油之可能性，擴大生質燃油使用機具之範疇及數量。
	全面盤點企業營運溫室氣體排放現況，並針對溫室氣體範疇一二減量，逐步汰換節能電器與機具。	擬定節能計畫，逐步減少範疇一、二之溫室氣體排放（單位排放），以達節能、環保之效。
	推動永續轉型，提升客戶永續與社會價值，服務客戶推動永續轉型。並藉由增加太陽能光電與風力發電案場業務，提升企業永續量能。	增加太陽能光電與風力發電案場業務，提升企業永續形象。
	加強企業風險管理機制，確保氣候變遷相關風險能即時應對。建立氣候風險監測與應變機制，將地極端氣候影響業務的風險	每年進行氣候風險評估，建立風險應對機制

4.2 能源和排放

佳運為重型機具運輸服務業，在服務上所使用的重型機具及營運車輛工具，燃料能源主要依賴化石燃料，與我國製造部門相比排放較小，排放占比以類別一之燃油為主要排放源，占比約 89.18%。在國際趨勢上 COP 28 氣候峰會已「進行能源系統轉型，脫離化石燃料」的決議，目前燃油國際永續情勢上備受壓力，故佳運在 2024 年全面盤點營運所產生的能源及溫室氣體排放，了解營運現況後積極減碳，為未來碳中和規劃進行努力。

能源消耗

類別	項目	2024 年使用量 (GJ)	2023 年使用量 (GJ)
直接能源	天然氣	22.1916	17.9410
	柴油	6,015.1981	4269.6812
	汽油	4,874.9367	4634.9600
間接能源	外購電力	815.9233	865.4420

註 1：電力熱值換算為 $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$

註 2：轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000Kcal/M³；1 kcal=4.184 KJ



溫室氣體盤查 (範疇 1~3)

2024 年度，佳運依據 ISO 14064 (2018) 標準架構，完成溫室氣體盤查作業。透過重大性鑑別方式，盤點並分析關鍵排放來源，進一步釐清公司在溫室氣體排放上的主要排放源，為後續擬定具體改善對策提供依據。

本年度的排放來源中，類別一之溫室氣體排放量占總量的 62.28%，以機具與車輛使用燃油所產生的排放量為主；外購電力的排放以辦公室用電為主，占比約為 7.81%。此外，根據重大性分析結果，類別三與類別四的間接排放也列入盤點範圍，包含員工通勤、商務差旅、採購商品與資本貨物等項目，合計約占 29.91%。

為確保揭露數據之數據品質的公正性和可信度，佳運公司在 114 年 5 月 16 日委託環境部認可之查驗證公司（立恩威國際驗證股份有限公司，DNV）完成溫室氣體外部查驗通過，確實盤點佳運溫室氣體的排放量，以明確永續發展理念與推動方向。

溫室氣體排放 (單位：公噸 CO ₂ e)	2024 年	占比 (%)	2023 年	占比 (%)
直接排放 (類別一)	834.0808	62.28%	679.2094	62.33%
輸入能源的間接排放 (類別二)	104.6347	7.81%	118.7579	10.88%
其它間接排放合計 (類別三、四)	400.5588	29.91%	293.5160	26.89%
總排放量	1339.2743	100.00%	1091.4832	100.00%

溫室氣體排放 (單位：公噸 CO ₂ e)	2024 年	占比 (%)	2023 年	占比 (%)	
類別三 運輸產生的排放	員工通勤	105.7880	26.41%	57.5128	19.59%
	商務差旅	59.5563	14.87%	39.9640	13.62%
類別四 組織使用的產品的排放	源自採購商品的排放	228.0939	56.94%	192.9980	65.75%
	資本貨物的排放	7.1206	1.78%	3.0411	1.04%
其它間接排放合計	400.5588	100%	293.5160	100%	
溫室氣體排放密集度 (單位：公斤 CO ₂ e / 營業額 - 仟元)	2024 年		2023 年		
直接排放 (類別一)	0.68		0.56		
輸入能源的間接排放 (類別二)	0.09		0.10		
總排放 (類別一 + 類別二)	0.76		0.66		

5.1 人才培訓及任用

5.2 職場安全衛生管理

5.3 幸福職場與員工照顧

5.4 勞工平權

CHAPTER 5

職場友善

5.1 人才培訓及任用	42
5.2 職場安全衛生管理	47
5.3 幸福職場與員工照顧	57
5.4 勞工平權	62

5.1 人才培訓及任用

5.1.1. 員工結構

佳運 2024 年底的公司結構及人力資源的相關數據呈現如下，這些數字反映了佳運的人才配置和組織特色。佳運共有 155 名工作同仁。佳運的營運據點分佈在新竹、台中、高雄三地。由於佳運的產業特性，男性員工佔絕大多數，共 111 人，佔 75%；女性員工則有 44 人，佔 25%。年齡區間方面，30 歲以下的員工有 55 人，佔總數的 35.5%；31 到 49 歲的員工有 84 人，佔 54.2%；50 歲以上的員工則有 15 人，佔 10.3%，顯示佳運年輕化的員工組成。



項目	地區	基層人員		基層主管		中階主管		高階主管	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
工作地點	新竹	30	25%	1	9%	10	67%	6	74%
	台中	73	60%	8	73%	3	20%	1	13%
	高雄	18	15%	2	18%	2	13%	1	13%
性別	男性	83	69%	10	91%	12	80%	6	75%
	女性	38	31%	1	9%	3	20%	2	25%
年齡	30 歲以下	54	45%	1	9%	0	0%	0	0%
	31~49 歲	61	50%	8	73%	11	73%	4	50%
	50 歲以上	6	5%	2	18%	4	27%	4	50%
總計		121	100%	11	100%	15	100%	8	100%

• 新進與離職員工

在 2024 年，佳運公司聘僱 22 位新進同仁，其中男性員工佔 10 人（佔約 45.5%），女性員工佔 12 人（佔約 54.5%），相較於整體的員工男女比例而言，新進人員的女性比例顯著提升，佳運在職場性別平等任用上持續努力。

新進員工中，年齡在 30 歲以下的有 9 人，佔 40.9%；31 到 49 歲的有 13 人，佔 59.1%；2024 年沒有 50 歲以上的新進員工。

離職員工方面，2024 年總計有 25 人，其中男性員工占了 18 人（佔約 72%），女性員工占了 7 人（佔約 28%）。離職員工中，年齡在 30 歲以下的有 5 人，佔 20%；31 到 49 歲的有 18 人，佔 72%；50 歲以上的有 2 人，佔 8%。值得注意的是，所有離職均為自願，主要離職原因依序包括生涯規劃、家庭因素和健康因素。



項目	地區	年初 員工 總數	年底 員工 總數	新進員工		離職員工	
				人數	新進率 ¹	人數	離職率 ²
工作地點	新竹	39	47	12	28%	10	23%
	台中	85	85	7	8%	8	9%
	高雄	26	23	3	12%	7	29%
性別	男性	115	111	10	9%	18	16%
	女性	35	44	12	50%	7	18%
年齡	30 歲以下	54	55	9	17%	5	9%
	31~49 歲	82	84	13	16%	18	22%
	50 歲以上	14	16	0	0%	2	13%
總計		150	155	22	14%	25	16%

註 1：新進率計算方式：當年度新進員工人數 /[(年底員工數 + 年初員工數)/2]

註 2：離職率計算方式：當年度離職員工人數 /[(年底員工數 + 年初員工數)/2]

5.1.2. 人才培訓與職涯發展

佳運 2024 年度提供員工豐富的內、外訓員工教育訓練，總計舉辦了 50 堂以上、共計 3,283 小時的培訓課程，2024 年度教育訓練金額合計新台幣 884,205 元。相關培訓課程主題涵蓋了工程機具專業操作、職業安全與衛生、管理與行政、法規、技術與軟體之應用等多方多面的內容，不僅豐富了員工的知識儲備，讓同仁可以掌握現今趨勢、專業知識，持續精進個人職業生涯所需之專長及技能。

2024 年度員工參與公司舉辦之培訓課程人數總計共有 523 人次，其中男性同仁參與人次為 411 人，佔總參與人次的 78.6%，而女性同仁參與人次則為 112 人，佔總培訓人數 21.4%。與總體員工的性別比例相當，這也反映了佳運對於性別平權的重視與實踐，不分性別佳運成員都能擁有相同的職涯發展資源，並提供每位同仁能發揮所長的專業培訓與工作機會。

佳運 2024 年教育訓練概況

時數 / 費用	內訓	外訓	合計
男性員工受訓人次	247	164	411
女性員工受訓人次	59	53	112
總受訓人次	306	217	523
總訓練時數	898 小時	2,385 小時	3,283 小時
教育訓練費用 (新台幣元)	49,000 元	835,205 元	884,205 元

• 新進人員訓練與輔導

佳運深知新進人員是公司未來成長的關鍵動力，因此特別規劃了一套完善的教育訓練課程，協助新人快速融入團隊、熟悉公司文化與業務流程，同時掌握所需的工作技能。新人培訓不只傳授基本的理論知識，更強調實際操作與應用，讓新進成員在實務中由淺入深的漸進式學習，更強調工程安全等安全規定，保護員工未來職業過程的安全。



新進人員教育訓練



• 員工晉升及職務輪調制度

佳運為激勵員工士氣、提升人力資本，特別制定晉升與職務輪調作業制度，確立人才任用的透明程序。公司秉持內部優先晉升的原則，依據員工的工作表現及發展潛力作為主要評估依據，同時兼顧個人生涯規劃方向與專業知能的累積，致力於用人惟才，發揮員工潛能。每年的人員晉升，由單位主管提報後，經權責主管核准，再由人事單位完成公告與人事資料更新，確保流程公正透明。若員工符合晉升條件但當年度無職缺可供安排，公司亦會視情況調整薪資，並保留晉升資料以利未來優先任用。

在職務輪調方面，佳運視營運需求、人才培育與員工個人生涯規劃為出發點，推動內部人力資源之合理配置。職務輪調需經由原單位主管與人事單位協調，並依公司核決程序完成，避免部門間私自協議，確保輪調過程公平公正。調任作業亦重視尊重員工意願，並以提升組織整體效能為目標，同時符合勞動基準法相關規範。

為確保晉升與輪調作業之正當性，佳運建立明確的內控制度，各項異動均須依據核准後之文件進行人事資料變更及公告發布。制度設計強調程序正義及資訊透明，並以激勵員工、提昇組織士氣為核心目標，與公司永續發展的願景緊密結合。佳運持續以完善的人才發展政策，厚植人力資本競爭力，推動企業與員工共同成長。

• 專業技術精進

為了提升專業技術，佳運舉辦多種教育訓練課程，例如自走式模組化運輸車 (SPMT) 操作教學和重機械機具操作使用等，目標是讓不同單位和專業的同仁，能夠根據專業領域進行再訓練，並依照課程難度進行基礎與進階分級。透過這些培訓課程，員工得以提升專業的硬實力，包括操作特定機械設備的技能和技術。這樣的教育訓練不僅有助於提高佳運整體的專業品質，也為員工的職業發展提供了更多的可能性。



自走式模組化運輸車專業訓練



佳運重機械工程股份有限公司



作業前安全宣導



重機械機具操作專業訓練



5.1.3. 績效管理制度

佳運公司重視人才發展與組織成長，將「年度考核」視為促進員工成長與企業提升的重要機制。每年度，公司皆依據《年度考核標準及等級分配》進行績效評估，作為薪資調整、獎金分配與職涯發展的重要依據，期望藉由公平、透明且具激勵性的考核制度，激發團隊潛能與工作熱情。

績效考核項目不僅評估員工的專業能力與工作績效，更著重於個人品德與職場態度。包括誠實守信、遵守職業倫理、積極主動、勇於承擔責任、協助團隊解決問題等綜合素養，皆為佳運高度重視的核心評量面向。此外，考核亦納入出勤紀錄、獎懲情形及主管總評等具體指標，由人事部統一彙整加扣分紀錄，協助公司多面向掌握員工工作狀況，進一步營造正向穩定的組織文化。

公司對主管與員工設計不同版本的年度考核表，依職務層級與責任範疇訂定具體評量項目。主管考核涵蓋領導能力、工作績效、專業策劃、接洽表現、責任感與品德言行六個面向；員工考核則涵蓋工作績效、策劃能力、協調溝通、責任感、成本意識與品德言行六項指標，反映不同職責層級之關鍵能力要求。

公司亦設有考核分級制度，評等分為「特優、優、甲、乙、丙」五級，並依部門人數比例進行分配，同時保有依營運狀況彈性調整的空間。對於考核結果未達預期的員工，公司重視輔導與改善精神，將由部門主管提出個別化的培訓或改善計畫，協助員工提升能力與職能表現，實踐適才適所的發展理念。

2024 年度，佳運全體員工已 100% 完成年度考核，顯示公司內部考核制度的推動成效與全員參與的高度認同。同時，公司強調考核制度的彈性與部門適配性。雖設有統一標準，實際操作上將因應各部門業務屬性與專業特性，調整評核重點與指標內容，使制度更具實用性與發展導向。



5.2 職場安全衛生管理

5.2.1. 工作安全制度與文化

佳運深信，施工與職場安全是工程品質的根基。我們秉持「專精」的經營理念，致力於提供客戶高標準、具專業性的服務，同時推動節能與資源效率的企業文化，為永續經營奠定穩固基礎。

員工與承攬夥伴是公司營運的重要資產。為此，佳運在各項工程作業中高度重視作業安全與環境衛生，建構嚴謹的職業安全衛生管理體系，並與承攬商建立穩定的溝通與合作機制。透過共同遵循安全標準與作業規範，攜手營造安全、友善且高效的工作環境，守護每一位現場工作人員的健康與職場尊嚴。



佳運職業安全衛生管理 4 大承諾

01

綠色服務，節省能源

02

珍惜資源，全員參與

03

預防災害，風險控管

04

遵循法規，持續改善

提供客戶有效率、對環境友善的服務方式，創造環境企業雙贏的永續型態。

珍惜善用資源，減少浪費及提升污染防治之效能，全員上下一心落實政策。

訂定工作 SOP 以防止可預期之工作產生的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司承攬商、訪客之安全衛生。

推動符合國際級當地環安衛法律、法規、標準及其目的要求並施以必要之教育訓練，持續提升環安衛績效。

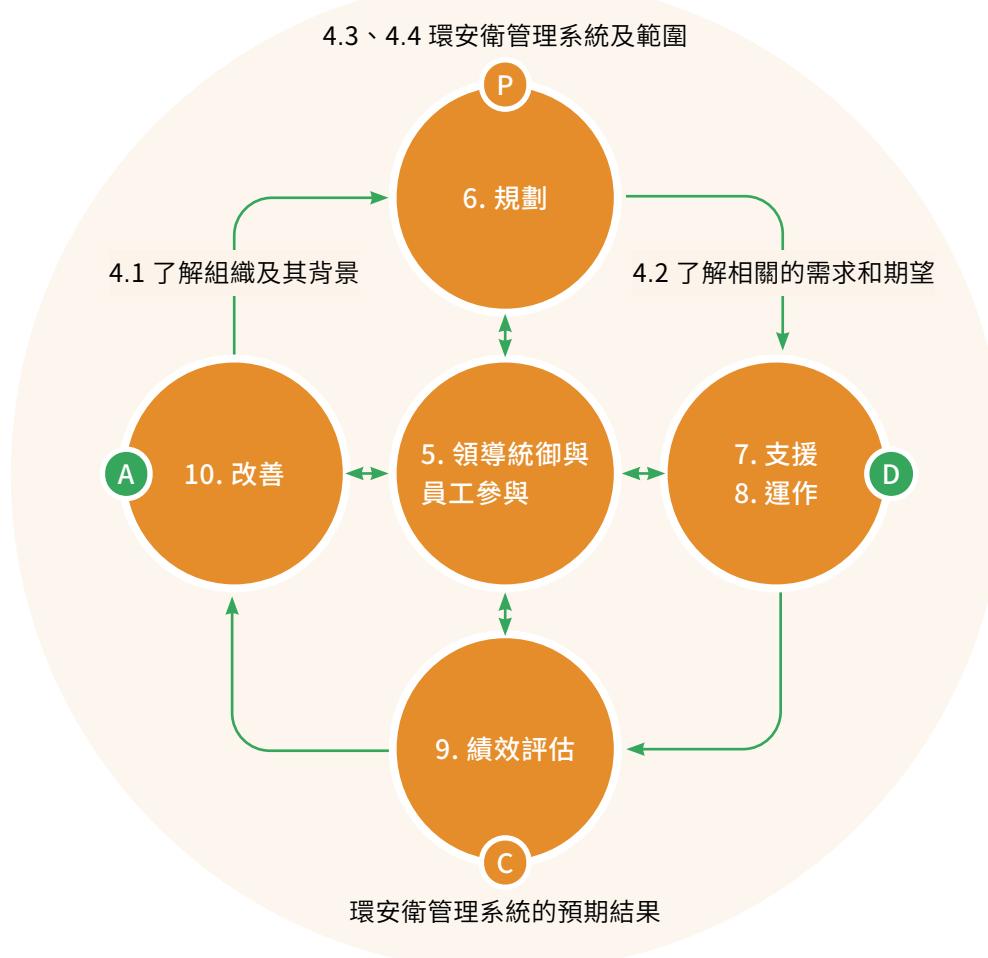
此外佳運公司依循 ISO 14001：2015 年版與 ISO 45001:2018 年版國際標準條文內容，建立環境及職業安全衛生（環安衛）管理系統，透過管理及活動，以確保本公司滿足產品 / 服務實現過程符合需求及法令規章，展現持續滿足客戶及適用法規需求之能力，藉有效的系統運作，包含各流程持續改善、降低風險提升機會、達到永續企業之社會責任基本要求。

佳運公司採用的環安衛管理系統方法是基於規劃－執行－檢查－改善（PDCA）的架構實施環安衛管理系統。PDCA 概念是組織透過不斷循環的過程以達到持續改善，它可應用於整個管理系統以及每個單獨要素，如下：



環安衛管理系統模式

組織背景

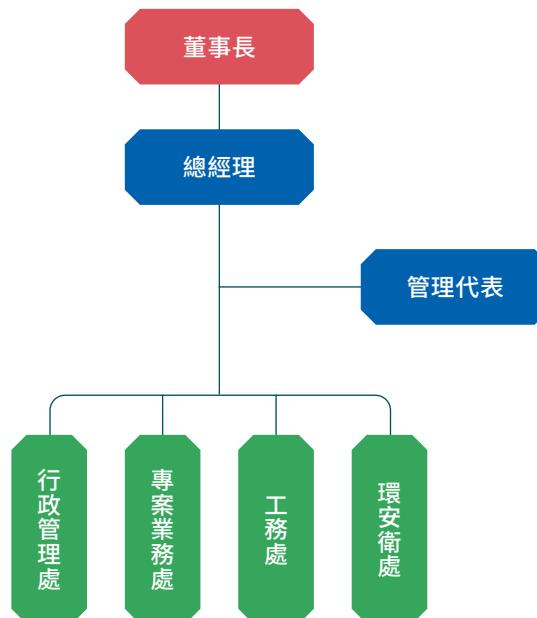


5.2.2. 佳運環安管理部門

佳運建置完整的職業安全衛生管理系統與組織架構，確保全體同仁於作業期間及工作場所具備良好的安全與衛生保障，並建立有效的溝通與回報機制。依據《職業安全衛生管理辦法》第 12-1 條規定，公司已制定「職業安全衛生管理規章」，並依《職業安全衛生法》第 23 條設立相關組織與人員編制，符合法規要求。

整體職安衛政策由董事長親自領導及綜理，展現公司對工作安全與環境保護的高度承諾。佳運持續整合營運流程與安全管理資源，確保各項措施具備執行力與透明度，並透過暢通的溝通機制，凝聚全體員工共識，齊力達成環安目標與永續績效的推動。

環安管理架構圖



環安管理各單位職掌

	掌管項目
董事長	<ul style="list-style-type: none"> 綜理公司職業安全衛生之管理 定期考核各單位職業安全業務執行狀況 責成有關單位盡速處置各單位提出之作業危害因素
總經理	<ul style="list-style-type: none"> 提供符合標準之必要安全衛生設備及環境 核准環安衛政策、管理方向，指派系統管理指定者 主持管理審查會議
管理代表	<ul style="list-style-type: none"> 審查環安衛政策、目標、執行成效和召開管理審查會議 督導全公司環安衛管理系統的建立與運作 推動全公司員工參與環安衛活動事務 核准內部利害關係人針對環安衛的各項意見提案
職業安全衛生委員會	<ul style="list-style-type: none"> 協調、建議職業安全衛生管理計畫與政策 審議安全衛生教育訓練實施計畫、作業環境監測作業與結果，和採行措施 審議健康管理、職業病預防、職業災害調查報告、健康促進事項和環境與安全衛生提案 考核現場安全衛生績效
環安衛處	<ul style="list-style-type: none"> 擬訂、規劃、督導和推動環境與安全衛生管理事項，並指導相關部門實施，以及訂定年度職業安全衛生管理計畫 工作環境和作業危害辨識、評估及控制 機具設備之管理、危險物和有害物之標示 危險性工作場所之製程和施工安全評估事項 職業災害和虛驚事故之調查處理與統計分析 安全衛生管理紀錄與績效評估措施

掌管項目

各部門主管

- 指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，協調與指導實施
- 依安全作業標準改善工作方法，並教導所屬員工實施作業
- 分析負責之單位環境考量面、環境衝擊、危險鑑別和風險評估，並評定各環境衝擊之評分、危害風險等級
- 定期檢查、重點檢查、作業檢點和現場巡視，並執行、協助完成各項環安衛訂定、審核與進度追蹤

員工代表 (非管理職)

- 參與職業安全衛生委員會會議，並反應其他員工意見
- 參與政策及程序之發展與審查

文管中心

- 協助環安衛相關程序、辦法及作業管制之編號、登錄與分發、簽收管理、文件與檔案管理、逾期作廢與收回、登錄與銷毀管理，文件之申請、補發作業
- 確保環安衛文件之收發、正確性與最新版本之保持管理

各級員工

- 執行並符合環安衛方案及環安衛管理系統各項要求
- 接受安全衛生教育訓練，並遵守職業安全衛生工作守則

內部稽核人員

- 依據內部稽核計畫規劃稽核活動、查檢本公司之環安衛管理系統需改善點，彙整稽核報告結果送至管理審查會議進行相關檢討

法規鑑定人員

- 蒐集及鑑別本公司適用之環境安全衛生相關法規
- 負責對各部門主管宣導本公司適用法規內容，並定期評估本公司適用法規之符合性

緊急應變小組

- 負責災害控制、善後處理及指揮搶救處理
- 災害發生後損失結果之彙總及向上級報告



5.2.3. 職業安全衛生管理與通報流程

- 佳運職業安全衛生管理系統

佳運依循 ISO 45001:2018 國際標準，建置職業安全衛生管理系統，藉由制度化的管理規範，確保符合法規要求，並持續強化作業現場的安全與衛生條件，落實職安目標，提升整體職業安全衛生績效。同時，透過系統化的管理機制，提供客戶安全可靠的服务品質。

本公司依據國際標準導入安全管理流程，包含自動檢查、災害通報及獎懲制度，確保職安衛相關規定落實執行。透過這些措施，我們有效提升工作場所的施工安全與員工健康保障，確保安全文化深植於日常作業之中。

職業安全衛生管理系統



自動檢查實施

要求佳運各工作場所負責人員按照職業安全衛生管理辦法的相關規定，定期進行機械、儀器、設備的檢查，重點檢查或作業檢點。若發現對同仁有危害之虞，應立即停止使用並報告上級主管，商討改善對策。相關檢查與檢點的紀錄應保存，以應對當地檢查機構之不定期抽查。環安衛處則依法擬定自動檢查計畫，經職業安全衛生委員會核定後實施，以確保標準執行。



災害報告

工作場所內發生職業災害時，應立即報告環安衛處。報告範疇包括人員受傷住院、三人以上受傷、死亡災害、及其他中央主管機關指定的公告之災害。在發生災害時，除採取必要的急救措施外，不得擅自移動或破壞現場，以確保災害應變的有效性。



獎懲機制

若工作場所內的工作人員違反職業安全衛生工作守則，或無故不接受健康檢查、安全衛生教育訓練、在災害現場未經許可擅自移動或破壞現場，將被依公司職員工獎懲辦法進行懲處。負責人員需提出改善計畫，若未改善而受罰款，則須負責罰款之責任。

佳運要求所有同仁嚴格遵守職業安全衛生法及其相關規定，確保工作場所環境的安全與人員健康，並進行相關的檢查、報告和獎懲流程，以確保員工的安全和公司在符合法規下運作。



• 事故通報流程

對於事故通報流程，我們已建立一套迅速且完善的事故通報機制，要求發現職業災害事故時，應立即通報各單位主管及環安衛處，確保第一時間掌控事故狀況，並即刻啟動應變措施，以降低事故影響範圍。公司事故處理流程皆依相關規定辦理，事故單位需即時於公司通訊軟體群組內進行回報，並利於各單位即時掌握狀況，迅速調度應對資源。

事故發生後，公司將展開全面且準確的事故調查，並由管理代表（總經理層級）簽核調查報告，確保所有矯正措施確實執行，並同步提出預防性方案，以防範類似事故再次發生。事故調查結果亦納入每季職業安全衛生委員會進行回報與檢視，確保各項安全管理措施持續優化，並落實至日常作業當中。

為進一步強化事故預防，公司定期實施事故應變演練，透過模擬實際狀況提升全體人員的應變能力與安全意識。2024 年度已完成五次事故演練，透過不斷優化演練內容，確保員工在緊急狀況下能迅速採取正確應對措施，有效降低人員傷害與設備損失風險。

公司將持續精進職場安全管理措施，透過即時通報、精確調查、定期檢視與實戰演練，強化事故防範機制，並建立更完善的安全作業環境，確保員工健康安全，同時提升企業整體運營穩定性與服務品質。



5.2.4. 環安宣導與演練活動

• 台中及高雄新車廠啟用安全宣導

2024年佳運迎來台中及高雄新車廠的投入啟用，為使所有進入案場作業人員熟悉現場規範，佳運持續推動職安管理制度，清楚說明事故應變流程與設備位置，確保作業安全與緊急應對效率。隨著台中與高雄廠區遷移作業推進，公司高階主管與環安衛主管親赴新場域進行職安風險評估，針對高風險區域及潛在危害進行系統性檢視，並將相關風險納入改善計畫中。所有風險改善事項皆建立追蹤機制，確保落實執行。

環安衛處亦持續強化案場安全稽核機制，規劃每週至少執行一次現場巡檢，並確實完成書面紀錄。巡檢過程中若發現具高風險潛在危害，將即時提報並納入後續改善計畫，督導相關單位限期完成改善。藉由強化事前預防與持續改善機制，全面落實職場安全管理，有效降低災害風險，實踐公司對廠區安全與工作環境健康的重視與承諾。



新車廠安全宣導訓練



• 工具箱會議 (Toolbox Meeting) 及緊急事故演練

為強化職業安全與健康管理，並建立系統化的風險溝通機制，本公司於台中與高雄車廠全面落實工具箱會議（Toolbox Meeting）制度，作為台中及高雄車廠每日開工前的重要程序。由現場主針對當日施作項目進行作業前風險提示與危害告知，內容涵蓋近期事故通報、作業場所潛在風險、設備操作安全、新作業程序說明及防護措施宣導等，提升作業人員之安全意識與應變能力。每週辦理五日工具箱會議，全年累計超過260場，透過持續性宣導與第一線風險辨識，強化安全文化之落實，確保全體員工皆能在安全、有保障的環境下執行任務。展現本公司對職場安全、員工健康及營運韌性的重視與承諾。



每日工具箱會議



除了每日的工作環安宣導外，為提升現場作業人員對突發事故之應變能力與作業風險意識，我們也不定期進行緊急事故演練。環安衛人員說明作業安全注意事項，並透過模擬事故情境，強化參與人員對各類緊急狀況即時應對流程與通報機制。依據標準程序進行應變處置、疏散引導與後續檢討，全面提升人員的實務操作經驗與危機處理能力。2024年3月5日於台船案場實施PP Loadout緊急應變演練，實地模擬緊急事態狀況，強化同仁事故應變作業能力並熟悉處置及通報流程。



新車廠安全巡檢



台船 loadout PP 演練



5.2.5. 專業協力活動與職安提倡

• 職業安全共同交流活動(Safety Community)

佳運持續深化與協力廠商的安全對話與現場改善行動。2024年，我們持續推動此項制度化交流機制，於不同場域舉辦兩場 Safety Community 活動，並在實務交流中獲得更深刻的經驗與啟發。Safety Community 活動，不僅強化了與協力廠商的職安共識，也促使佳運從「制度推動」邁向「現場落地」的實質行動。我們深刻體認到，安全管理並非僅是規範遵循，更是一種文化累積與互信建立。未來，佳運將持續深化此交流平台，透過實地巡檢、經驗分享與雙向回饋，建構更具韌性的工程安全系統，讓每位同仁都能在安全、健康、尊重的職場中安心發揮專業。

台中港 5A 案場 Safety Community



5A 案場為雲林離岸風場計畫之一，位於台灣海峽，距台灣西岸約 8 至 17 公里，總面積 82 平方公里，水深 7 至 35 米，預計設置 80 座風機，總裝置容量達 640MW，為台灣再生能源發展的重要里程碑。我們團隊主要負責構件運輸作業，運用自走式模組化運輸設備 (SPMT) 執行基樁裝載、存儲與裝運，透過縝密規劃與高標準執行，確保運輸作業安全穩健，為風場建置提供有力支援。

2024 年 4 月 12 日，Safety Community 活動於台中港 5A 案場圓滿舉行。本次會議回顧了自 2023 年 11 月開案以來的安全管理成果，值得肯定的是，迄今為止，廠內並未發生任何意外事故，顯示同仁們始終秉持「安全第一」的作業精神，嚴格遵循工安規範，確保所有作業皆符合安全標準。當天的安全巡檢過程中，團隊針對業主與合作包商提出具體環安改善建議。巡檢結果整理後回傳業主工安單位及相關主管，確保所有同仁在 5A 案場內能夠於安全無虞的環境下，順利完成各項交辦任務，降低潛在風險，提升工作效率。本次 Safety Community 活動不僅展現了團隊對安全的承諾，也進一步強化了現場安全管理，確保未來作業能夠在更加安全、高效的環境中順利推進。



台中港 5A 案場 Safety Community 活動照片

台中新車廠 Safety Community

2024年第二次 Safety Community 活動選定台中新車廠舉行，五月起台中車廠陸續完成搬遷工作，作業環境持續優化調整，活動亦成為同仁熟悉新場域與提升安全意識的重要時機。活動包含車廠與 Workshop 現況簡報、安全規範說明及現地安全巡檢，由工務處人員引導同仁實地觀察，檢查作業環境並提出改善建議。優良作法獲持續推動，需修正處亦於當日完成多項調整，有效促進跨部門學習與現場安全管理強化。

台中車廠目前主要作業涵蓋堆高機作業、吊掛作業、倉儲管理、機具保養及教育訓練，需配合各案場需求每日調度機具設備，堆高機與吊車的調度與操作成為作業核心，施工品質及安全高度依賴作業動線規劃與設備維護。為確保營運穩定及人員安全，車廠除定期執行設備檢修，也辦理專業技能與職安教育訓練，強化操作能力與風險辨識。車廠將依據實際需求，不定期舉辦安全相關及技術類別的教育訓練，確保人員具備足夠的專業知識與操作技能，進一步提升整體作業品質與安全標準。本次 Safety Community 活動有效提升同仁對新廠環境之認識，強化風險意識與實務經驗交流，展現本公司推動安全文化與員工參與的具體成果。



台中新車廠 Safety Community 活動照片



• 職業安全提倡活動

為強化職場安全文化，提升全員風險意識並積極參與推動各類安全提倡活動。藉由實務參與強化行動自覺。透過跨單位合作與協力廠商的共同參與，公司持續深化「安全第一、零事故」的核心價值，營造健康、專業、穩定的作業環境，深根佳運對職業安全的長期承諾。

MMG Safety Week 活動(台中港37號碼頭)

為提升全體同仁的安全意識，並強化作業現場安全管理，MMG Safety Week Main Event 於 2024 年 9 月 11 日中午在台中港 37 號碼頭順利舉辦。本次活動的核心目標在於強化作業安全規定宣導，確保所有團隊成員皆能貫徹「安全第一，零事故」的理念，持續提升現場安全標準。

活動由台灣猛瑪象公司 (Mammoet Heavylift, Taiwan) 主持，佳運團隊積極響應及參與其中，現場詳細介紹 LSR (Life-Saving Rules) 安全規範，並針對 Stop Work Authority (作業停止權) 與 Mammoet Minute (現場作業程序) 的執行方式進行說明。本次會議特別強調，除了確保自身作業安全，每位團隊成員皆有責任確保現場的安全狀況。當同仁於作業過程中發現不安全行為或環境時，應立即主動喊停，以避免潛在風險擴大。透過即時介入與重新評估，我們能有效降低工安事故發生的可能性，進一步確保同仁安全，並減少設備損害與營運風險，持續朝向「零事故」的目標邁進。



台中港 37 號碼頭 Safety Week 活動照片



安全幸福倡議活動 (安平港 / 興達海基)

台灣猛瑪象公司 (Mammoet Heavylift, Taiwan) 於 2024 年推動「安全幸福倡議活動」，佳運也積極響應，號召各部門及協力廠商共同參與，展現集體對職場安全與健康的重視。活動以提升團隊風險意識與健康關懷為核心，透過交流與行動，凝聚全體人員對安全文化的認同與實踐意願。藉由本次倡議，公司進一步鞏固與下包商的溝通合作關係，攜手打造安全、健康且具幸福感的工作環境，落實以人為本的永續價值。

本次活動於 2024 年 1 月 18 日及 19 日，分別在安平港及興達海基案場展開，期望透過持續的宣導，以潛移默化的方式，將安全幸福的理念深植於團隊文化中，並落實於日常作業。活動執行方式為，首先進行案場工安宣導，讓同仁了解活動核心精神，隨後所有參與人員於活動海報上簽名承諾，表達對安全幸福倡議的支持與實踐決心。本次倡議的重點為遠離酒精、毒品與藥物，確保每位同仁都能在安全、健康的狀態下進行工作，維護自身及團隊的整體安全。



安全幸福倡議活動照片



5.3 幸福職場與員工照顧

5.3.1. 薪酬制度與彈性出勤

• 薪酬及退休金待遇

佳運為提供客戶專業的技術與服務，持續招募優秀人才，提供具市場競爭力的薪酬政策，並依《勞動基準法》和《勞工退休金條例》提撥同仁退休金。佳運全數員工皆採用新制退休金制度，公司每月為同仁提繳月薪 6% 的退休金至個人退休金專戶，依法確保每位同仁每期退休金提繳，保障同仁退休後的生活。此外，若因營業變化導致終止勞動契約，公司亦依法定預告期間通知或給付勞工預告工資。

為提升公司薪酬結構的合理性及強化高階管理人員的績效評估工作，佳運也積極籌劃設置薪酬委員會，藉以完善企業薪酬政策及明確績效評估制度，吸引優秀人才，激勵同仁及企業向心力，更提升公司治理品質及制度完整化。

全時員工薪資平均數及中位數

年度	2023	2024
----	------	------

非擔任主管職位之全時員工人數（人）	115 人	121 人
-------------------	-------	-------

全時員工薪資平均數（元）	79,068	55,998
--------------	--------	--------

全時員工薪資中位數（元）	64,406	56,223
--------------	--------	--------

比率值	年度薪酬比率 ¹	年度薪酬變動百分比 ²
-----	---------------------	------------------------

比率值	20.09%	10.80%
-----	--------	--------

註 1：年度薪酬比率 = 台灣本地最高個人年度所得相較其他員工年度所得中位數之比率

註 2：年度薪酬變動百分比 = 最高個人年度所得增加（減少）金額與本地其他所有員工年度所得中位數增加（減少）額度之百分比

• 出勤制度

在出勤制度方面，除法定假別如婚假、產假、生理假與陪產假外，公司亦設有家庭照顧假與住院傷病假等，提供員工多元假勤選擇。請假原則採事前申請，若遇突發事件則可補件補辦，並視不同假別提供全薪、半薪或無薪安排。部分假別如特休、生理假、病假可按小時計算，提升請假彈性，整體作業依公司核決權限辦理，強化流程一致性。

為保障加班權益，公司自 2024 年 4 月起推動加班費與津貼新制。視任務性質核發津貼，藉以體恤員工額外付出。佳運亦推動彈性上下班制度，旨在減輕員工通勤的交通壅塞問題，並兼顧公私需求。內勤人員原訂上班時間 8:00，可於前後 30 分鐘彈性報到，並對應調整下班時間，每日工時維持 8 小時不變。各部門亦須合理安排人力，確保營運時段內人員充足，兼顧團隊協作與個人彈性。透過出勤制度、彈性工時與合理津貼補助，佳運持續優化員工福利政策，打造公平、彈性且具激勵性的工作環境。

面對日益頻繁的極端氣候，公司亦設有《天然災害發生時（後）出勤管理辦法》，明訂在颱風、水災、地震等天然災害期間的出勤規範。員工通勤地或工作地若遭地方政府宣布停班，得不出勤且不影響工資給付，亦不列為曠職或請假；若因業務需求需出勤，公司將提供交通接駁或交通費補助，其薪資將按一般上班日計算，並額外給予加班費。災後亦將由總經理召開會議，研議作業場所之安全評估與復工安排。透過預防與應變並重的職安衛管理，佳運持續落實職場健康與風險管理，確保員工在多變環境中仍能安心工作。



5.3.2. 員工福利政策

佳運也積極推動多樣化的員工福利措施，以促進同仁身心健康，增進員工工作與身心平衡。透過職工福利委員會規劃活動及推動福利措施，不僅照顧員工的需求，也關心其家人，讓同仁感受到公司的關懷和支持。顯示我們對同仁福利的重視，更舉辦各式活動，強化同仁凝聚力。

員工福利支出表

單位：仟元

	2023	2024
員工福利費用	292,952	268,249
平均每位員工福利 支出	1,966	1,730



• 舉辦企業活動照顧身心平衡

佳運以照顧員工為己任，厚植人力資本，每位同仁都是公司重要的資產，我們提供豐富多彩的福利，讓每一位同仁在工作之餘，能兼顧生活平衡，享受生活歡樂和溫馨的時刻。定期舉辦員工聚餐，讓同仁們在輕鬆愉快的氛圍中，建立更緊密的聯繫與共度美好時光。



員工餐敘合影



2024年佳運尾牙活動集結全台各據點之管理、支援及案場同仁，藉由年度盛會凝聚團隊向心力，展現企業重視員工福祉與組織文化的核心價值。活動中，董事長勉勵全體同仁持續秉持「安全至上、品質第一」的工作精神，攜手面對各種挑戰。面對國內綠能政策推進與離岸風電產業蓬勃發展，佳運持續在特種搬運領域貢獻專業，穩固服務工業氣體與能源產業等關鍵客戶，成績斐然，感謝全體同仁的投入與專業展現。活動最後安排現金抽獎，慰勞員工一年來的辛勞與貢獻，象徵公司對人才的重視，也體現「以人為本、共好共榮」的永續發展理念。



年終尾牙攝影



• 福利補助及禮金

我們重視每位員工的重要時刻，透過多元化的福利措施，表達對員工生活的關懷與支持，並在日常工作中持續營造和諧、溫暖的企業文化。公司致力於打造一個讓同仁感受到被尊重與重視的工作環境，藉此提升工作滿意度與整體幸福感。

這份關懷也進一步促進團隊凝聚力，強化員工與企業之間的連結。佳運期盼透過實際行動，激發員工的向心力與歸屬感，共同邁向成長與成功，實現企業與員工雙贏的永續發展目標。

佳運福利補助政策



結婚禮金

員工的家庭生活是事業成功的基石，結婚禮金制度不僅是對同仁人生大事的祝福，更是佳運對員工新婚生活的支持與祝福，同時呈現了佳運對家庭價值的尊重。這樣的關懷措施不僅拉近與員工的距離，也強化了企業文化中的家庭友善氛圍，藉由這樣的支撐，讓員工在事業與家庭之間能夠更好地找到平衡，進而提高工作滿意度和生活品質。



生育禮金

佳運也特別設立生育禮金制度。這項制度不僅是對員工新生命的慶祝，更是公司對員工家庭擴張的支持和祝福，同時也體現了佳運對於員工家庭生活平衡的重視，促進了工作和家庭的和諧發展。



奠儀

生命中的離別是一段艱難的時刻，當員工遇到直系親屬或配偶的不幸離世，佳運致以最深切的哀悼與慰問，為了表達對同仁的關懷和支持，佳運設立了奠儀制度。希望這樣的福利制度有助於減輕員工在面對喪親之痛時的經濟負擔，同時傳達了佳運對員工在人生低谷時的陪伴和支持。



節慶禮金（端午、中秋、五一勞動節等）

在重要的節慶時刻，佳運不僅與員工共同慶祝，更透過提供節慶禮金表達對員工辛勞的誠摯感謝。在端午節、中秋節、五一勞動節等重要節慶，公司發放節慶禮金，在慶過節氣氛之餘，同時表達對員工付出的肯定和感謝。激勵員工的積極性和忠誠度，同時促進企業文化的建立。佳運與員工攜手共度節慶，不僅加深了企業與員工之間的情感聯繫，也形成了一種共同成長的企業文化。



生日禮金

佳運特別在員工的生日這個特殊時刻，表達對其的誠摯祝福和感謝。透過生日禮金的發放，不僅是對員工生活的一點點綴，也讓公司能夠參與員工的生活喜悅。激發員工對公司的歸屬感，同時打造了一個更加溫馨和凝聚力強大的工作氛圍。這樣的關懷措施讓員工在公司感受到被重視和尊重，同時也彰顯了佳運對人性化管理的承諾。

5.3.3. 員工健康關懷與安全衛生訓練

• 員工健康促進

佳運始終將員工的安全與健康視為首要關懷，並建置多項健康管理制度，以維護工作者的身心福祉。公司訂有《異常工作負荷促發疾病預防程序》及《人因性危害預防程序》，作為辨識並降低職場風險的依據，藉此防範異常工作負荷所可能引發之健康問題，並強化作業環境的合理性與安全性。

此外，為預防重複性動作或姿勢不當所造成的職業傷害，公司亦同步導入相關支援機制與協助措施，協助員工在日常工作中維持良好的身心狀態。為落實健康照護管理，佳運另設有《健康管理程序》，定期提供員工一般體格檢查與健康檢查，提早發現潛在健康風險，並營造安全、健康的職場環境，提升整體工作效能與員工福祉。

2024 年度，佳運全體員工體檢率為 97%。展現公司落實勞工健康保護的執行力。除例行健檢外，公司亦強化健康宣導與疾病預防行動。針對國人易忽視但潛藏傳染風險的肺結核議題，公司透過內部教育資料發送與圖卡宣導，讓同仁認識肺結核的傳染途徑、常見症狀（如久咳、發燒、夜間盜汗、體重減輕等），以及自我檢測與預防方法，包含接種疫苗、定期胸部 X 光檢查及避免與未治療病患密切接觸等日常防護建議。



健康講座照片



計畫名稱	適用範圍	內容說明
 異常工作負荷 促發疾病 預防程序		<p>佳運為了更全面地照顧員工的身心健康，特別設立這項預防程序，其具體措施包括對異常工作負荷的風險進行評估、制定相應的安全衛生措施，確保工作環境的合理性和安全性，而目標在於保障因輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷而可能帶來的健康風險，以確保員工在工作過程中能夠維持良好的身心狀態。佳運提供必要的支援和協助，並著重提供適當的休息機會，以減輕員工的工作壓力，避免員工因為不規則、經常出差的工作、工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件導致身心狀況不佳。</p>
 人因性危害 預防程序	本公司管理系統範圍內（全體同仁）	<p>由於佳運是重機械工程公司，提供統包工程的一貫作業運輸服務，如吊掛工程、零件運輸工作等，為了維護工作者的健康福祉，以及預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病，佳運特別設立人因性危害預防程序。這項程序旨在預防、降低因工作所引起的肌肉骨骼傷害，確保每位工作者在進行吊掛工程、零件運輸等作業時都能夠在安全的環境中工作。</p>
 健康管理程序		<p>為確保佳運員工的安全與健康，佳運實施了健康管理程序，以預防職業傷病的發生，提升同仁的身心健康，同時營造健康的職場環境。以下是詳細的管理措施：</p> <p>特別危害健康作業：針對高風險環境和特定化學物質的作業，建立全面的管理程序。包括風險評估、防護措施、應變措施，以確保員工在進行特別危害作業時有適當的保護和指導。</p> <p>體格檢查（一般體格檢查、特殊體格檢查） 健康檢查（一般健康檢查、特殊健康檢查）</p> <p>透過這些建議和措施，佳運公司確保員工在工作中能夠在安全、健康的環境中進行，同時為員工提供全方位的健康管理支援。</p>

• 員工安全及健康保護訓練

佳運主要承攬重件運輸、吊掛工程、機械搬遷及裝卸等作業，雖已建置完備的施工安全制度與專業防護措施，但作業本質仍具潛在風險。員工在執行任務時，可能面臨高處墜落、機械操作時之碰撞、夾傷、擠壓，以及重件搬運過程中重物墜落或吊掛失誤等風險情境。此外，作業現場的機械噪音、震動與環境污染，亦可能對員工造成職業性病害之影響。針對戶外高溫作業部分，公司亦加強導入熱危害預防措施，以降低中暑等風險，確保現場人員在高溫環境中仍能維持作業安全與健康。

教育訓練名稱	受訓內容	次數	人數	時數	地點
 高氣溫戶外作業 熱危害預防	營造業高氣溫戶外作業 熱危害預防	2	30	3	台中車廠
 CPR 及 AED 急救課程	如何進行 CPR 及操作 AED	1	80	3	台中辦公室
 消防及地震 演練課程	消防及地震安全知識宣 導及避難演練	3	50	4	竹北總部 / 高雄辦公室
 人員熱中暑 急救演練	熱中暑防治及處置之標 準作業	1	16	1	台中車廠
總計：7 場次，共 22 小時					



CPR 急救課程



消防地震演練照片



此外，為強化現場安全決策與風險應對能力，佳運制定「立即停工政策」，賦予所有作業人員在面對潛在危害時立即停止作業的權利與責任。若在施工現場或設備操作過程中發現不確定或不安全情況，任何人員皆可啟動停工流程，並依循六大程序進行通報、調查、改善與復工確認。復工前，須完成風險排除並落實紀錄與後續追蹤。此制度體現「安全優先」的文化導向，並透過教育訓練與實務演練，強化員工停工應變意識。

針對酒精與藥物風險，佳運實施「酒精藥物濫用防制政策」，明定公司場所全面禁止非處方藥物與酒精相關行為，並建立現場通報與應變責任機制。必要時，公司保有於雙方同意下進行酒測與調查之權利。員工若主動尋求協助，公司亦提供保密支持，協助其獲得合法、安全的醫療資源，展現對員工健康的關懷。

相關政策皆納入職安衛教育訓練與新進人員引導內容，確保每位同仁能於日常作業中落實自主管理與團隊安全責任，建構共同維護職場安全的文化基礎。

5.4 勞工平權

5.4.1. 多元職場環境

厚植人力資本是佳運核心企業價值的重要基礎。我們秉持「多元共融」與「職場平權」的理念，致力於打造一個多元化、無歧視的工作環境，促進員工擁有開放的國際視野，並建立一個平等、包容且舒適的職場文化。

在多元任用的基礎下，佳運鼓勵各國優秀人才加入團隊，營造跨文化的交流氛圍，培養同仁多元思考的能力，進一步強化企業國際業務發展所需之溝通與協作能力。公司亦積極與外籍工程團隊展開技術合作與實務交流，深化專業技能，拓展與國際綠能工程領域的接軌深度。透過擁抱全球化視野與落實在地化應用，佳運持續朝向成為起重與重件工程領域的技術先驅，並以人才為本，驅動企業永續發展動能。



• 執行職務遭受不法侵害預防程序

佳運公司致力於打造安全、健康且互相尊重的工作環境，堅決採取對職場暴力零容忍的立場，杜絕任何形式之肢體、心理、語言暴力與性騷擾行為，並明定相關預防與應對機制，以保障每一位同仁的職場安全與尊嚴。佳運更特別設立《執行職務遭受不法侵害預防程序》並發布《預防職場暴力書面聲明》，明確界定職場暴力包含員工在執行職務期間遭受之肢體侵害、心理脅迫、語言暴力以及性騷擾等情形。當員工面臨上述情況時，公司鼓勵同仁主動尋求協助與申訴，可透過主管、同仁、申訴窗口表達感受，或直接撥打申訴專線，亦可透過專用信箱提出反映。公司將以保密原則處理每一項案件，必要時啟動調查程序，並針對加害行為進行應處，絕不容忍報復性行為。即時評估、管理並預防虐待、威脅或攻擊等不當侵害事件，以維護同仁在職場的安全和健康。

計畫名稱	適用範圍	內容說明
 執行職務 遭受不法侵害 預防程序	本公司管理系統範圍內（全體同仁）	<p>執行職務遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」，透過評估、管理將遭受虐待、威脅或攻擊事件，進行預防避免同仁因職務產生其危害。佳運致力於打造一個安全、健康且和諧的工作環境，特別重視員工的心理健康和工作安全，為避免職場同事間的紛爭及職場霸凌事件，並有效震懾不法侵害行為發生，特別設立執行職務遭受不法侵害預防程序。同時，佳運積極強調對於肢體、心理、語言暴力以及性騷擾等行為的零容忍態度，鼓勵員工主動報告，以及提供機制讓員工安心表達意見。</p>

• 職場不法侵害申訴管道

為打擊和預防職場霸凌，佳運發布了禁止工作場所職場霸凌的聲明書。該聲明書強調佳運零容忍的態度，並明確規定了對於職場霸凌行為的制止和處理流程，希望與佳運成員共同打造尊重和諧的工作環境，保障員工的權益和福祉。鼓勵員工主動通報所有受到攻擊或威嚇之事件並協助追蹤。員工若遭遇職場不法侵害行為可依據公司申訴管道進行通報。

職場不法侵害通報處理流程圖

發生職場不法侵害時通報處理流程：



鼓勵員工主動通報所有受到攻擊或威嚇之事件並協助追蹤。

員工若遭遇職場不法侵害行為可依據公司申訴管道進行通報

• 職場不法侵害預防課程

除了既有的職場不法侵害通報機制外，為進一步提升同仁對職場安全議題的認識與自我保護意識，佳運規劃辦理不法侵害預防教育訓練課程。透過實務導向的課程設計，協助員工強化對潛在不法行為的辨識能力，提升風險警覺性與應對知能，進而在日常工作中建立更全面的自我防護能力。課程中亦分享常見不法侵害樣態及案例，並介紹跟騷法相關法律知識，提醒同仁可能觸及的相關法律責任。藉由創造安心的職場環境，佳運持續實踐職場平權工作，以維護每位同仁相關權益。

教育訓練名稱	受訓單位	次數	人數	時數	地點
執行職務遭受不法侵害教育訓練	工務處	6	165	3	新竹 / 台中 / 高雄辦公室
	專案業務處				
	各單位				



職場不法侵害教育訓練



5.4.2. 女性友善職場

為了建立一個充滿關懷、促進工作生活平衡的企業文化，佳運致力於創造一個幸福的工作環境，讓員工能夠在事業和家庭之間取得平衡。同時照顧好自己和家庭。佳運將持續努力，致力於創造一個以員工為重的企業文化，讓每一位成員都能感受到滿滿的關愛與支持。

• 母性健康保護管理程序

公司設有《母性健康保護管理程序》旨在保障員工在懷孕、產後和哺乳期間的身心健康。透過制定並實施母性健康保護措施，我們確保懷孕同仁能夠得到適切的支持，讓她們能夠在工作和家庭之間找到平衡，安心投入職場。照顧母性健康是企業實踐性別平等與職場友善文化的重要體現。未來佳運將持續強化內部溝通與教育訓練，使每一位同仁都能在溫暖與支持的環境中實現職涯與生活的雙重價值。

計畫名稱	適用範圍	內容說明
 母性健康保護 管理程序	本公司管理系統範圍內（全體女性員工）	<p>規劃保障母性健康保護事項，採取必要之安全衛生措施，確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。</p> <p>對於女性員工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及相關措施。並訂有專屬的評估與追蹤機制，如《母性健康保護面談紀錄表》、《作業場所危害評估及保護措施執行情形表》等，確保政策能有效落實。</p> <p>對懷孕未滿一年或產後哺乳員工，公司提供合理請假與工作彈性安排，並配合員工實際需求提出友善的職務調整建議。</p>

• 育嬰留停

除了母性健康保護管理程序外，佳運也設有相關育嬰留停制度，希望員工在工作之餘能兼顧家庭生活。在新生命誕生的時刻，我們深知其對每個家庭的意義與重要性，佳運希望在這重要的時刻，能夠提供每位公司成員足夠的陪伴與支持，並協助同仁能夠在充分休息後，順利返回職場。因此佳運依照《性別工作平等法》，訂立《留職停薪、資遣、退休及離職作業》作業程序，提供完善的育嬰留停制度，讓員工有足夠的時間陪伴和照顧新生兒，促進家庭成員之間的親密關係，實現家庭與工作平衡的目標。我們也規劃明確復職機制，人事單位將於留停期滿前主動協助同仁重返原職或依部門安排進行職務調整。亦會安排適當復職後之協助措施，幫助同仁無縫銜接職場生活。公司更設有生育禮金，以表達公司對員工家庭擴張的支持和祝福，一同分享這份幸福的喜悅。



5.1 人才培訓及任用

5.2 職場安全衛生管理

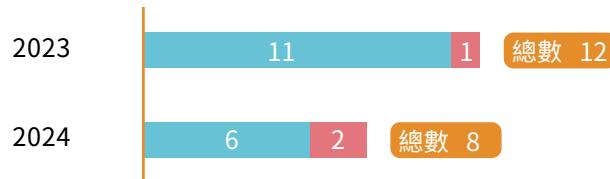
5.3 幸福職場與員工照顧

5.4 勞工平權

2024 佳運公司育嬰留停狀況

● 男 ● 女

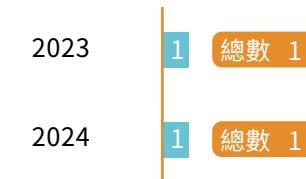
具有育嬰假申請資格人數



育嬰留停應復職人數



前一年度育嬰復職持續工作一年人數



實際申請人數



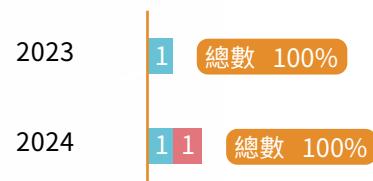
實際復職人數



留任率



復職率



註 1：復職率 = 實際復職人數 / 育嬰留停應復職人數

註 2：留任率 = 前一年度育嬰復職持續工作一年人數 / 前一年度實際復職人數

6.1 社會共榮

6.2 社會回饋

CHAPTER 6

社會共融

6.1 社會共榮	67
6.2 社會回饋	70



6.1 社會共榮

6.1.1. 新豐海岸認養淨灘 / 環境保護

自 2023 年起，佳運持續在新竹縣新豐鄉及台中大甲推動淨灘活動，不僅清理海灘垃圾，改善當地海岸環境，也積極提高大眾對環境保護的意識，展現對永續發展的承諾。為進一步落實環境維護責任，佳運申請認養舊新豐海水浴場長度 500.037821160756 公尺的海岸線，承擔該區域的維護與管理工作，此認養計畫將持續至 114 年 11 月 30 日，透過長期參與，致力於守護當地自然環境，並促進社會共融，強化企業與社區的連結。

在 2024 年 9 月 4 日台中大甲的淨灘活動中，成功回收 150 公斤可回收物，並清除 200 公斤不可回收垃圾，有效減少海岸污染，為環境永續發展再添具體貢獻。



淨灘活動剪影



淨灘成果合影

6.1.2. 綠電創能創意淨零實作競賽 / 教育與創新



佳運與南臺科大機械工程系共同舉辦的「南臺風力盃—綠電創能創意淨零實作競賽」，旨在促進大專院校青年參與綠電創能領域的實作挑戰。透過競賽形式，激勵學生設計創意與實用性的綠電淨零方案，推動理論與實務並重的創新能量。

本屆競賽吸引來自全國多所院校的學生參與，獲得許多參與學員的回饋與分享，這場競賽讓他們有機會將過去累積的知識實際應用於風機開發與模擬中，從機構設計、攻角分析到發電效率評估，都是難得的跨領域實戰經驗。儘管過程中充滿挑戰，但也因此學會了更多不同領域的知識，拓展工程視野。同時去年就有參賽經驗的學生分享，持續參與競賽讓他們在設計與實作過程中，對葉片結構與風能效率之間的關聯有了更深入的理解，並進一步掌握風力發電裝置的實際運作原理。此一歷程不僅強化理論與實務的連結，也展現產學合作在培養綠能技術人才方面的積極成效。

佳運長期投入再生能源設備搬運與吊裝業務，深知專業人才對綠能產業發展的重要性。因此，佳運希望透過支持本次競賽，打造實作導向的學習平台，鼓勵年輕世代勇於創新、主動解題，讓技術與創意落地，為產業注入新動能。同時，也期待能在學界與產業間搭建交流橋梁，讓學生更早理解未來產業需求，並累積實務經驗，為台灣培育更多具備實作能力的綠能人才。佳運將持續關注綠電教育與人才培育議題，攜手學界共同耕耘，期盼激發更多新世代投入綠能創新行列，為台灣再生能源發展注入源源不絕的動力。

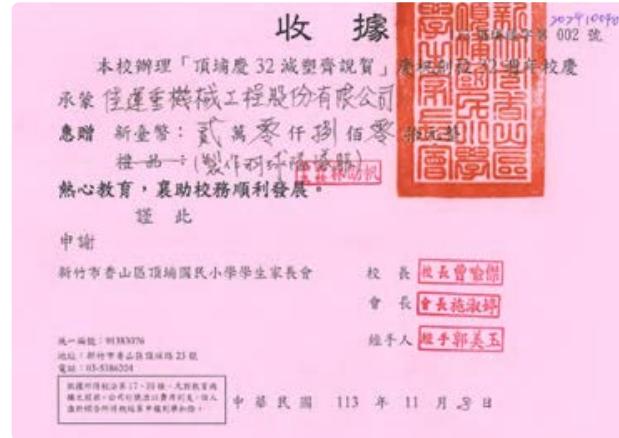


6.1.3. 資助頂埔國小羽球隊 / 體育與教育

佳運公司隨著營運規模逐年擴展，持續以實際行動落實企業社會責任。為響應聯合國永續發展目標（SDGs）中「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及促進終身學習」之理念，特別贊助頂埔國小羽球隊參與比賽，支持學童在課業之外擁有更多元的學習資源與舞台。透過支持地方基層運動團隊，公司期望讓更多學生能夠在課餘時間參與正向的團體活動，從中培養紀律、團隊合作與堅持不懈的精神，進而提升青少年身心發展與社會參與度。



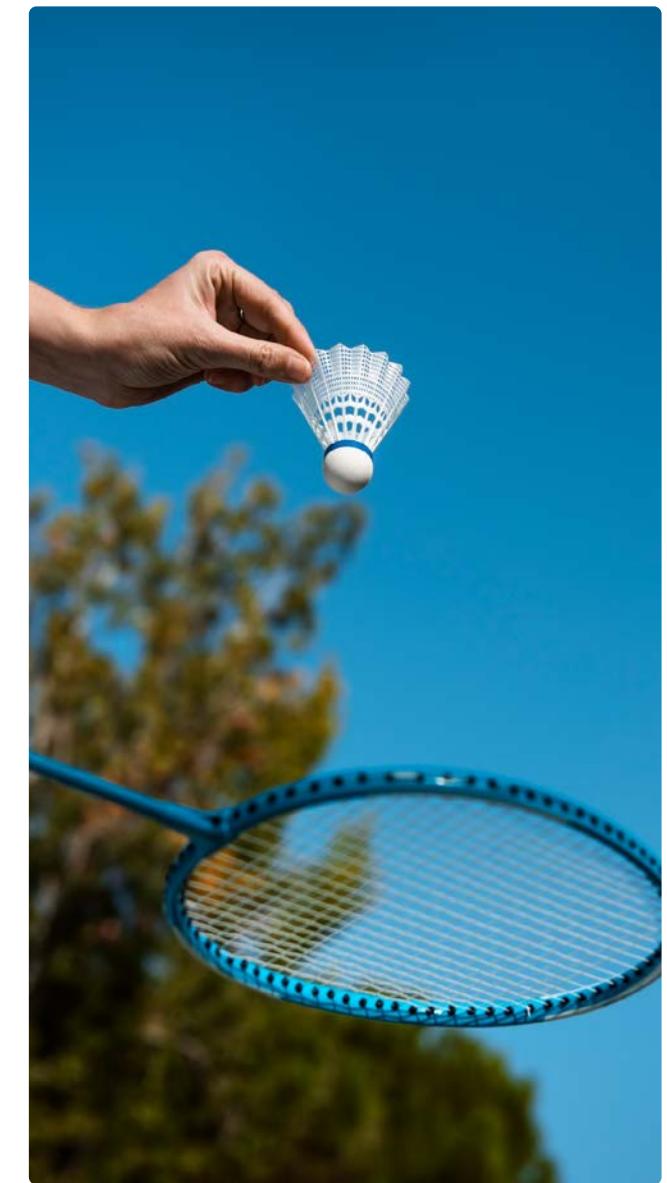
競賽活動剪影



捐贈頂埔國小羽球隊之收據



活動頒獎剪影



6.2 社會回饋

6.2.1. 志工假與公益參與



佳運鼓勵員工主動參與社會公益行動，將企業社會責任延伸到每一位同仁的日常實踐。為此，公司設立志工假制度，每位正式員工每年可享有一天有薪志工假，作為投入公益服務的專屬時間。志工假適用於參與經政府立案或非營利組織主辦之公益行動，涵蓋環境保護、災害救助、健康促進等多元面向。透過給薪假別制度化支持，佳運降低員工參與公益的時間與經濟障礙，讓每一份善意都能被實現。

我們相信，透過具體制度鼓勵行動，不僅強化員工的社會參與感與使命感，也讓公益精神深植於企業文化之中，形塑與社會共好、彼此成就的永續價值觀。

6.2.2. 公益捐血活動 / 社會公益

佳運始終關懷社會，持續響應捐血公益活動，並擴大參與範圍，於新竹、台中、高雄三地同步舉辦捐血行動。新竹與高雄的夥伴們熱情參與行動捐血車活動，而台中團隊則前往捐血中心挽袖捐血，齊心傳遞愛與溫暖。

捐血雖是簡單的舉動，卻蘊含著珍惜生命與關懷社會的深刻意義。每一袋捐出的血液，都是對生命的支撐，也可能成為救助他人的希望，讓愛與生命得以延續。佳運的成員以實際行動傳遞溫暖，不僅為社會注入愛的能量，也希望藉此號召更多人一同參與，讓這份善意不斷擴展，幫助更多需要的人。

這樣的愛心活動，不僅強化了團隊間的凝聚力，也拉近了企業與社區的距離。透過一次次的公益行動，佳運期望將關懷的種子播撒在每個角落，讓愛心與善意持續發芽，成為社會中一股溫暖而堅定的力量。



佳運同仁台中捐血活動 - 台中捐血中心合影





佳運同仁高雄捐血活動 - 高雄捐血車合影



6.2.3. 物資捐贈 / 社會公益

在實踐永續發展的道路上，佳運始終相信，企業的責任不僅止於營運成效，更應深入社會脈絡，回應真實的在地需求。我們致力於將資源投入社會最需要的角落，讓每一份支持都能發揮實質影響力。秉持這份初衷，佳運 2024 年聚焦兒童照顧、身心障礙者支持與高齡長者關懷三大面向，攜手各地社福單位，透過實地關懷與物資捐贈，傳遞企業溫度，也深化與社區的連結。這些行動不只是單向的給予，更是與第一線工作者共同實現社會共好的過程。

- 兒童照顧

兒童照顧方面，佳運持續拜訪位在新竹縣的德蘭兒童中心，中心安置的小朋友主要是來自家庭變故的孩子。德蘭兒童中心營造一個家的氛圍，讓這些兒童及青少年感受到安心與愛的環境。在這個溫馨的場所，孩子們得以享有豐富的教育資源及溫暖的成長園地，在這裡安心成長、快樂學習，在老師悉心的照顧及教導下溫馨的學習和快樂的發展。

佳運透過捐贈相關生活物資，提供中心孩童日常所需的用品，期望能提升孩子們的生活品質，支援院生學習的必要物資，這不僅是佳運對於社會企業責任承諾的實踐，更期望能為社會關懷貢獻一份心力。期盼這份愛心的捐贈，能帶給中心的孩子們微笑和溫暖，為他們成長的路上獻上一份祝福與關心。



佳運同仁新竹捐血活動 - 新竹捐血車合影



捐贈德蘭兒童中心之收據

德蘭兒童中心
頒發之感謝狀

德蘭兒童中心 - 實地拜訪剪影



• 身心障礙者支持

佳運公司始終秉持關懷社會的精神，積極透過實際行動支持身心障礙者的照護與發展。2024年，我們捐贈生活物資給新竹縣華光社會福利基金會及新竹市天主教仁愛社會福利基金會，期望以具體的支持回應不同單位的多元需求。華光社會福利基金會長期致力於照顧來自貧困及弱勢家庭的身心障礙者，為院生提供穩定的居所與教養環境；仁愛社會福利基金會則秉持基督博愛精神，推動早期療育、日間照顧及多項社會福利服務，協助身心障礙者在安全中獲得全人關懷；佳運深知，這些單位在第一線付出的努力是支持社會脆弱族群的重要力量，因此希望透過物資捐贈，協助提升院生的生活品質，減輕照護負擔，讓愛心與溫暖持續在社區中擴散。我們也期許這份支持不只是物資，更是企業對弱勢群體真切的關懷與長期陪伴，共同營造更友善、包容的社會環境。



華光社會福利基金會 - 實地拜訪剪影



華光社福基金會頒發之感謝狀



仁愛社會福利基金會 - 實地拜訪剪影



仁愛社福基金會頒發之感謝狀

• 高齡長者關懷

佳運公司積極履行企業社會責任，關懷長者的身心福祉，因此特別捐贈生活物資予竹北市老人安養中心及寧園安養院。期望提升長者的生活品質，帶來實質的溫暖與支持。竹北市老人安養中心由天主教仁慈醫療財團法人經營及，致力於為長者提供寧靜、安全且有尊嚴的長期生活照顧服務；寧園安養院則是全台首座公辦民營的失智照護機構，為失智症、慢性精神障礙及臥床住民提供24小時的照護，並設有失智日間照顧中心以因應多樣的照護需求。這份愛心展現了佳運對社會弱勢族群的深切關懷，同時也強化企業與社區之間的連結，期許將更多溫暖與善意持續擴散至社會每一個角落。



老人安養中心 - 實地拜訪剪影



竹北老人安養中心頒發之感謝狀



寧園安養院 - 實地拜訪剪影



寧園安養院頒發之感謝狀

7.1 確信聲明書

7.2 SASB 對應表

7.3 SDG 內容對應表

7.4 GRI 內容索引表

CHAPTER 7

附錄

7.1 確信聲明書	74
7.2 SASB 對應表	75
7.3 SDG 內容對應表	75
7.4 GRI 內容索引表	76

7.1 確信聲明書

會計師有限確信報告

佳運重機械工程股份有限公司公鑑：

本會計師接受佳運重機械工程股份有限公司（以下簡稱佳運公司）之委任，對其民國 113 年度（2024 年度）永續報告書中所選定之永續績效資訊執行確信程序並出具有限確信報告。有關佳運公司所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層之責任

公司管理階層之責任係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之 GRI 標準（GRI Standards）編製永續報告書，並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制，以蒐集並揭露本報告書內容，並確保本報告書所報導之特定績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作，對上開永續報告書所選定之標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍相對較小，故有限確信程序取得之確信程度明顯較合理確信為低。

確信工作

本會計師針對上開永續報告書所述之確信標的資訊依專業判斷執行有限確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達，本會計師主要執行之確信程序包括：

- 取得佳運公司民國 113 年度（2024 年度）永續報告書，並閱讀其內容；
- 與佳運公司之管理階層及攸關員工進行訪談，以瞭解佳運公司編製永續報告書有關之政策及程序；
- 對報告中所選定之確信標的資訊進行分析性程序；必要時抽選樣本核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

品質管制與獨立性

本會計師及所隸屬之事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」之規範，建立並維護完備之品質管理制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令規範相關之政策或程序，亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之

基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

先天限制

因永續報告書中所涉及之非財務資訊，相較於財務資訊之確信存在更多先天性之限制，對於該資訊之揭露內容可能涉及佳運公司管理階層之重大判斷、假設及解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

有限確信結論

依據本會計師執行之確信程序及所獲取之證據，並未發現佳運公司民國 113 年度（2024 年度）永續報告書中所選定之確信標的資訊在所有重大方面有未遵循其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

林燕妮聯合會計師事務所

會計師 林冠志

中華民國一一四年八月十一二日

附件一

編號	確信標的資訊	對應章節	適用基準
1	佳運 2024 年教育訓練概況(2024 年總訓練時數)合計 3,283 小時。 ● 公司各單位內訓總時數 898 小時；外訓總時數 2,385 小時，合計 3,283 小時。	5.1.2 人才培訓與職涯發展	GRI 404-1:2016
2	員工的可記錄事故率與死亡率(比率) ● 2023 年可記錄工安事件頻率 (TRCR)：5.93 ● 死亡比率：0 ● 嚴重職業傷害頻率：0	3.2.2 法規遵循與落實	SASB IF-EN-320a.1
3	佳運持續投入學術、環境、文化及公益活動，厚植佳運企業社會責任量能，積極回饋社會。除捐助地方非營利組織外，佳運亦與各學術單位合作、參與教育文化、健康體育、環境保育工作及其他公益行動等。2024 年佳運號召公益捐血 3 場，參與或贊助學術機構教育及體育賽事活動 2 場，公益捐贈金額約 258,107 元。	6. 社會共融	佳運重點營運績效統計
4	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 能源和排放	GRI 305-1:2016
5	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 能源和排放	GRI 305-2:2016
6	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 能源和排放	GRI 305-3:2016
7	溫室氣體排放強度	4.2 能源和排放	GRI 305-4:2016

7.2 SASB 對應表

代碼	會計指標 / 測量單位	章節	頁碼
IF-EN-320a.1	員工的可記錄事故率與死亡率 (比率)	3.2.2 法規遵循與落實	27
IF-EN-000.A	在建工程數量 (絕對數量)	1.4.1 業務領域與專業服務工程	10
IF-EN-000.B	完工工程數量 (絕對數量)	1.4.1 業務領域與專業服務工程	10
IF-EN-000.C	在建工程金額 (金額)	1.4.1 業務領域與專業服務工程	10

7.3 SDG 內容對應表

類別	永續發展目標 (SDGs)	對應章節	頁碼
社會進步	 SDG 3 健康與福祉	5.3 幸福職場與員工照顧	57
		5.4 勞工平權	62
		6.1 社會共榮	67
		6.2.2 公益捐血活動	70
		6.2.3 公益物資捐贈	71
經濟成長	 SDG 4 優質教育	6.1.2 綠電創能創意淨零實作競賽	68
		SDG 7 可負擔的潔淨能源	10
		SDG 8 合適的工作及經濟成長	41

類別	永續發展目標 (SDGs)	對應章節	頁碼
經濟成長	 SDG 9 工業化、創新及基礎建設	1.4.1 業務領域與專業服務工程	10
社會進步	 SDG 11 永續城鄉	6.1.1 新豐海岸認養淨灘 6.2 社會回饋	67 70
經濟成長	 SDG 12 責任消費及生產	4.1.2 氣候管理策略	38
環境保護	 SDG 13 氣候行動	4.1 氣候變遷因應與管理	35
	 SDG 14 保育海洋生態	6.1.1 新豐海岸認養淨灘	67

7.4 GRI 內容索引表

GRI 2 通用準則

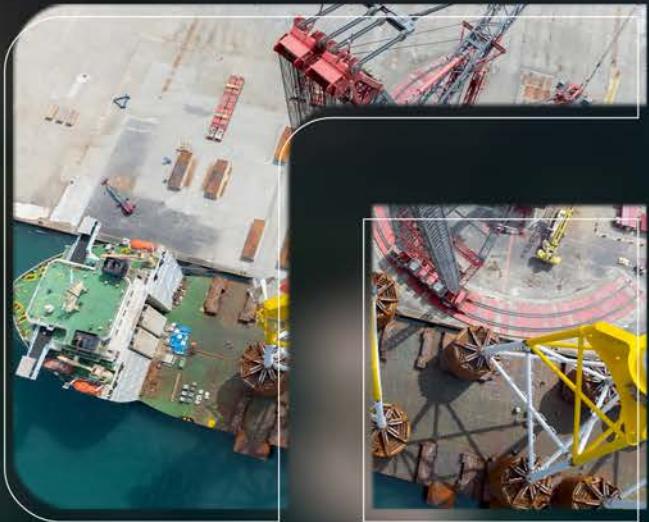
主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於佳運	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於佳運	6	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	2	-
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
活動及工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 主要產品與服務鏈	7	
	2-7 員工	5.1.1 員工結構	42	
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工結構	42	
治理	2-9 治理結構及組成	3.1.2 多元化及專業化董事會組成	26	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1.3 公司治理架構及功能性委員會	26	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1.2 多元化及專業化董事會組成	26	
		3.1.1 董事會運作有效性	25	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事長及總經理的話	3	
		2.4.1 重大性議題鑑別流程	20	
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1.1 董事會運作有效性	25	
		3.1.1 董事會運作有效性	25	

主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
治理	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1.2 永續推動單位	14	
	2-15 利益衝突	3.2 誠信經營	27	
	2-16 沟通關鍵重大事件	2.3.2 利害關係人溝通管道與成效	17	
	2-17 最高治理單位的群體知識	3.1.2 多元化及專業化董事會組成	26	
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會運作有效性	25	
	2-19 薪酬政策	5.3.1 薪酬制度與彈性出勤	57	
	2-20 薪酬決定流程	5.3.1 薪酬制度與彈性出勤	57	
	2-21 年度總薪酬比率	5.3.1 薪酬制度與彈性出勤	57	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長及總經理的話	3	
		2.1.1 永續政策及發展	13	
	2-23 政策承諾	2.1.1 永續政策及發展	13	
		2.1.1 永續政策及發展	13	
	2-24 紳入政策承諾	2.1.2 永續推動單位	14	
		2.4.2 重大性議題與價值鏈	22	
	2-25 補救負面衝擊的程序	4.1.2 氣候管理策略	38	
		2.1 政策政策與方針	13	
利害關係人議合	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營	27	
	2-27 法規遵循	3.2.2 法規遵循與落實	27	
	2-28 公協會的會員資格	-	-	
	2-29 利害關係人議合方針	2.3 永續利害關係人對話	17	
	2-30 團體協約		17	

GRI 3 重大主題

主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題	3-1 重大主題流程	2.4.1 重大性議題鑑別流程	20	
	3-2 重大主題列表	2.4.1 重大性議題鑑別流程	20	
	3-3 重大主題管理	2.4.1 重大性議題鑑別流程	20	
經濟	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4.2 重點營運績效	10	
	201-2 氣候所產生的財務影響及其風險與機會	4.1 氣候變遷因應與管理	35	
環境	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源和排放	39	
	302-4 減少能源消耗	4.2 能源和排放	39	
	305-1 直接 (範疇一) 溫室體排放	4.2 能源和排放	39	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源和排放	39	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 能源和排放	39	
	305-4 溫室體排放強度	4.2 能源和排放	39	
社會	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1 員工結構	42	
	401-2 提供給全職員工 (不包含時或兼職員工) 的福利	5.3.2 員工福利政策	58	
	401-3 育嬰假	5.4.2 女性友善職場	64	
402	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3.1 薪酬制度與彈性出勤	57	
	403-1 職業安全衛生管理系統	5.2.1 工作安全制度與文化	47	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.2 佳運環安管理部門 5.2.1 工作安全制度與文化 5.2.3 衛生安全管理與通報流程	49 47 51	

主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會	403-3 職業健康服務	5.2.1 工作安全制度與文化 5.3.3 員工健康關懷與安全衛生訓練	47 60	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.1.3 公司治理架構及功能性委員會	26	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4 環安宣導與演練活動 5.3.3 員工健康關懷與安全衛生訓練	53 60	
	403-6 工作者健康促進	5.3.3 員工健康關懷與安全衛生訓練 5.3.2 員工福利政策	60 58	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.5 專業協力活動與職安提倡	54	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.2 佳運環安管理部門 3.1.3 公司治理架構及功能性委員會	49 26	
	403-9 職業傷害	3.2.2 法規遵循與落實	27	
	403-10 職業病	3.2.2 法規遵循與落實	27	
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.2 人才培訓與職涯發展	44	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 薪酬制度與彈性出勤	57	
409 強迫或強制勞動	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.3 繢效管理制度	46	
	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	2.4.2 重大性議題與價值鏈 5.2.1 工作安全制度與文化	22 47	



佳運重機械工程股份有限公司

Addr. 302047 新竹縣竹北市環科一路21 號9F-2

Tel. +886-3-559-1177

Fax. +886-3-559-1222

Web. www.giant-project.com