



**55688**

Make Your Life Easier

**2024**

Sustainability Report

**台灣大車隊  
永續報告書**

# 目 錄

1 關於報告書	- 1 -	4.06 資訊安全	- 39 -
1.01 報告書資訊	- 1 -	4.07 參加各類社團組織	- 42 -
1.02 經營者的話	- 3 -	4.08 產品管理	- 44 -
1.03 亮點績效	- 5 -	4.09 供應商管理	- 45 -
1.04 關於 55688 集團	- 6 -	5 社會面	- 47 -
2 永續經營	- 12 -	5.01 人力發展	- 47 -
2.01 永續發展策略	- 12 -	5.02 職業安全及健康	- 59 -
2.02 推動永續發展機制	- 13 -	5.03 社會參與	- 64 -
2.03 董事會及功能性委員會	- 14 -	6 永續環境	- 72 -
3 利害關係人與重大主題	- 24 -	6.01 氣候變遷	- 72 -
3.01 利害關係人議合	- 24 -	6.02 溫室氣體管理	- 77 -
3.02 決定重大主題的流程	- 26 -	6.03 能源管理	- 79 -
3.03 重大性主題列表	- 28 -	6.04 水資源管理	- 79 -
3.04 重大議題之管理	- 31 -	6.05 廢棄物管理	- 82 -
4 治理面	- 33 -	7 附錄	- 83 -
4.01 經濟績效	- 33 -	7.01 附錄一、GRI 內容索引表	- 83 -
4.02 稅務	- 34 -	7.02 附錄二、TCFD 對照表	- 92 -
4.03 誠信經營	- 36 -	7.03 附錄三、永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表	- 94 -
4.04 溝通管道及申訴機制	- 37 -		
4.05 風險管理	- 37 -		

# 1 關於報告書

歡迎閱讀台灣大車隊股份有限公司 (以下簡稱大車隊) 發行的第三本永續報告書 (Sustainability Report)，本報告適度揭露本公司在環境永續、社會參與及公司治理 (ESG) 的永續等重大議題的實際作為，並呈現與利害關係人溝通的結果。

## 1.01 報告書資訊

### 1.01.1 編製依據

- 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) - GRI 準則 2021 版
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」
- 氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構
- SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)：行業準則-電子商務 / 公路運輸

本報告書之 GRI Standards 指標對照索引，請見附錄一；SASB 永續會計準則對應，請見附錄三。

### 1.01.2 報告週期期間

- 本報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 (其週期範圍與財務報告一致)
- 報導週期為一年一次
- 前期報告發行時間：2024 年 8 月
- 本期報告發行時間：2025 年 8 月
- 下期報告發行時間：2026 年 8 月

### 1.01.3 邊界與範疇

本報告範疇涵蓋母公司台灣大車隊總公司與分公司，以及所有子公司，且本報告書與本公司的財務報告涵蓋的實體一致，完整公司列表請詳本公司合併財報 ([財報連結](#)) 及附錄四。

財務營運績效取自於年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則 (IFRS)，幣值以新臺幣計算，並由資誠聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱年報。本報告書由永續發展推動小組及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單位呈現；其中財務營運相關數據揭露範疇與年報一致，以大車隊及關係企業為範圍，環境永續相關數據揭露範疇亦以大車隊及關係企業為範圍。

#### 1.01.4 資訊重編

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

重編資訊	重編原因	報告章節
2023 年天然氣使用量及換算熱值	數據誤植	能源管理
2023 年用水密集度	數據誤植	水資源管理
2023 年溫室氣體盤點及排放密集度	數據誤植	溫室氣體管理
2023 年廢棄物密集度	數據誤植	廢棄物管理

#### 1.01.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

#### 1.01.6 資訊品質及管理

本報告書報導內容資料及數據經由各單位窗口負責提供，經各單位主管審閱後，由永續發展推動小組進行彙整，並經管理代表檢視，提報至董事會通過後予以公開揭露。

#### 意見回饋

如果您對本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡

聯絡單位：台灣大車隊股份有限公司永續發展推動小組

聯絡人：蔣慧珍

電話：(02)2516-0966 分機 105

地址：台北市中山區濱江街 136 號

電子郵件信箱：[ir@taiwantaxi.com.tw](mailto:ir@taiwantaxi.com.tw)

官方網站：<https://www.55688.com.tw>



## 1.02 經營者的話

台灣大車隊 55688 集團從交通出行服務出發，擴展至生活需求服務媒合業務，集團版圖透過交通服務、生活服務、快遞服務、廣告服務四大面向，致力成為亞洲領先的生活科技平台。2024 年集團合併營收及稅後淨利金額分別為新台幣 30.2 億元及新台幣 5.29 億元，年增率為 5.2% 及 26.1%，雙雙創下歷史新高。感謝全體員工的付出，同時也要感謝各位股東對大車隊團隊的信任與支持。

伴隨全球 ESG 永續意識的崛起，ESG 成為重要的績效指標，企業必須注重環保永續、社會責任和公司治理才能獲得市場認同。

55688 集團專注創新服務及數位科技發展，持續提升 APP 使用者體驗，並透過生態圈與產業深度結合，成功推出全新升級的 55688 超級 APP (Super APP)；2024 年 APP 用戶數超過 720 萬人，一般用戶可透過 55688 APP 直接預約節能減碳車，同時提供企業會員 E 化乘車服務與商務差旅碳排放數據；2024 年 12 月，55688 集團在 Super APP 平台全新推出了三大服務：「找專家」、「機場接送」，以及「即時快遞」；這些新服務不僅豐富了集團的業務版圖，更為消費者提供了一站式、便捷且多元的生活解決方案。

自 2023 年起在 55688 APP 中提供「節能減碳車」叫車選項，截至 2024 年底已有超過 13,000 台節能減碳車輛，超越所訂目標 1 萬台，成為全台最大減碳車隊；節能減碳車在行駛時，能減少溫室氣體排放，降低空氣污染有助減緩氣候變遷，並且減少噪音污染，為環境永續盡一份心力。

為了提升預約服務體驗，我們強化了預約任務演算法，成功提升 40% 的媒合率；調度效率的提升，減少派遣失誤與資源浪費。此外，我們更專注於地圖資源的精細度優化。經過搜尋引擎演算法的調整，地址搜尋與地標導航的精準度大幅提升，讓用戶在完成叫車旅程時平均節省了 7.6% 的時間。精準搜車能減少空車巡航時間，意味著更少的能源消耗與排放；精準上下車地點與地標導航，減少不必要的行車時間與排放，減少擁擠路段與交通堵塞，間接改善都市交通流量與排放情形。

政府推動計程車共乘服務，不僅有效降低空車率、能源消耗與污染，還能提升交通系統效率，補足公共運輸的不足，並且促進交通社會公平；在法規的支持下，台灣大車隊全台目前已提供 9 條共乘路線，以智慧調度、效率派遣，成為各縣市政府都市與偏鄉交通永續轉型的重要支柱。





55688 集團主動承擔社會責任，長期資助「台灣計程車駕駛暖心協會」關懷弱勢計程車司機，並且偕同計程車司機投入社會公益，關懷社會。

台灣大車隊同時是全台社福合作區域最完整的計程車隊，「敬老愛心計程車隊」合作達 11 縣市，「好孕專車」服務範圍亦達 7 縣市，全力支持國家社會福利政策的推動。

展望未來，集團秉持品牌核心價值，將持續創新和改進，以應對不斷變化的環境挑戰和社會期望；我期待與每一位員工、合作夥伴和客戶共同努力，讓「經營」、「環境」以及「社會」永續，成為公司核心的競爭力，也將持續擴大我們的影響力，為我們自己與下一代打造更友善的未來。



林村田

## 1.03 亮點績效

### 社會面

- 集團員工數 922 人，正式員工比率為 96%
- 文化活動贊助 19 個團體宣傳廣告，場次 29 場，贊助金額 1,479,028 元；贊助 1 個團體公益活動宣傳，贊助金額 800,000 元；其他公益捐贈金額 1,400,000 元

### 經濟面

- 合併營收 30.2 億元，較 2023 年成長 5.2%，創歷史新高
- 每股稅後盈餘 8.93 元，創歷史新高
- 車隊規模 2.8 萬，市占 30%，業界第一
- 多元支付增加至 32 種方式，數位支付種類業界第一
- 55688 APP 用戶突破 720 萬

### 環境面

- 推出 9 條共乘路線，供民眾選擇
- 節能減碳車超過 1.3 萬台，占車隊規模 46.4%

### 認證與獎項

- 核心資通系統通過 ISO27001 驗證
- 獲〈2024 中堅潛力獎〉TAIWAN BIC AWARD (主辦單位：台灣董事學會與企業發展研究中心 (CDRC) )
- 2024 年獲亞洲最佳中小企業(財經媒體：富比士)
- 2020-2024 年連續 5 年榮獲台北市「金輪獎」評鑑特優獎
- 連續 15 年獲全台各地區計程車服務品質特優、優等獎

## 1.04 關於 55688 集團

台灣大車隊(台股代號 2640)設立於 2005 年，以計程車派遣服務起家，並在 2012 年於中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃，成為台灣第一家公開發行的計程車派遣公司；截至 2024 年 12 月底，實收資本額為新台幣 592,649,560 元，是全國最大規模的品牌計程車隊，總車輛數 2.8 萬，用戶數 720 萬以上，合作企業客戶數 7 萬家，車隊年總服務趟次 8,000 萬次。

### 2024 年台灣大車隊基本資料

組織名稱	台灣大車隊股份有限公司
資本額	592,649,560 元
產業類別	數位雲端
設立日期	2005/09/09
上櫃日期	2012/11/07
組織所有權性質	公開發行上櫃公司
股票代號	2640
董事長	林村田
總經理	楊榮輝
員工人數	922 人
主要經營業務內容	計程車派遣業務及廣告服務
組織總部所在位置	台北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓
組織營運所在之國家	中華民國

## 攜手關係企業，打造高科技生活產業平台

2005 年起，從計程車出行服務出發，近年來逐漸延伸出旅遊包車、租售車、汽車保修、機車快遞、代駕服務、洗衣、居家清潔、電子商務等服務，各服務也以母公司為基礎，紛紛發展成獨立的企業體；近年，關係企業經過資源整合後，在資訊研發、採購、管理等環節緊密聯繫在一起，協同合作，串連各種服務，成為「以人為發展中心的高科技生活產業」的 55688 集團。

### 業務範圍

**55688** 集團致力於打造一站式智慧生活平台，整合旗下多元品牌資源，涵蓋「食、衣、住、行、育、樂」等生活面向，提供民眾全方位、高效率的服務體驗。





## 資訊媒合服務收入

資訊媒合服務收入包含：小黃計程車派遣、多元計程車派遣、企業會員服務、酒後代駕、機場接送、代接電、微搬家等、生活媒合服務找專家、送洗衣、居家清潔及電氣冷氣清潔、訂房等、機車快遞服務(含商業文件快遞)、全台宅配服務、電商配送、餐飲外送、電子貨運、跨境物流、藥檢配送、專櫃門市調貨配送等。

## 平台周邊銷售

平台周邊銷售包含：廣告業務服務(含車身廣告、車載媒體、燈箱廣告貨卡車及電影院等)、汽車保修服務(含車輛底盤維修、輪胎更換、引擎修護、電機冷氣、鈹金烤漆等)、租售車輛服務(含長短期租車、自駕租車、售車等)。

## 營業比重

單位：仟元；%

主要服務	2024 年		2023 年	
	營業收入	營業比重(%)	營業收入	營業比重(%)
資訊媒合服務	2,076,438	68.66%	1,896,650	66.25%
平台周邊銷售	924,651	30.64%	948,152	32.76%
其他	21,259	0.70%	27,417	0.99%
合計	3,022,348	100.00%	2,872,219	100.00%



## 商品(服務)項目

本公司主要服務係以「55688 智慧交通暨生活服務平台」為中心，以數位方式整合多元出行與生活服務。

其核心服務包含：

計程車即時叫車服務：供乘客透過手機 APP、語音或網頁即時叫車。

預約叫車與機場接送：提供計畫性出行安排。

生活服務媒合平台：含快遞、代駕、洗衣、居家清潔等多元生活服務。

企業交通解決方案：為企業與政府機關提供包車、派車、月結等專案服務。

車內與數位廣告媒體：於 APP、車體與車內螢幕投放廣告。

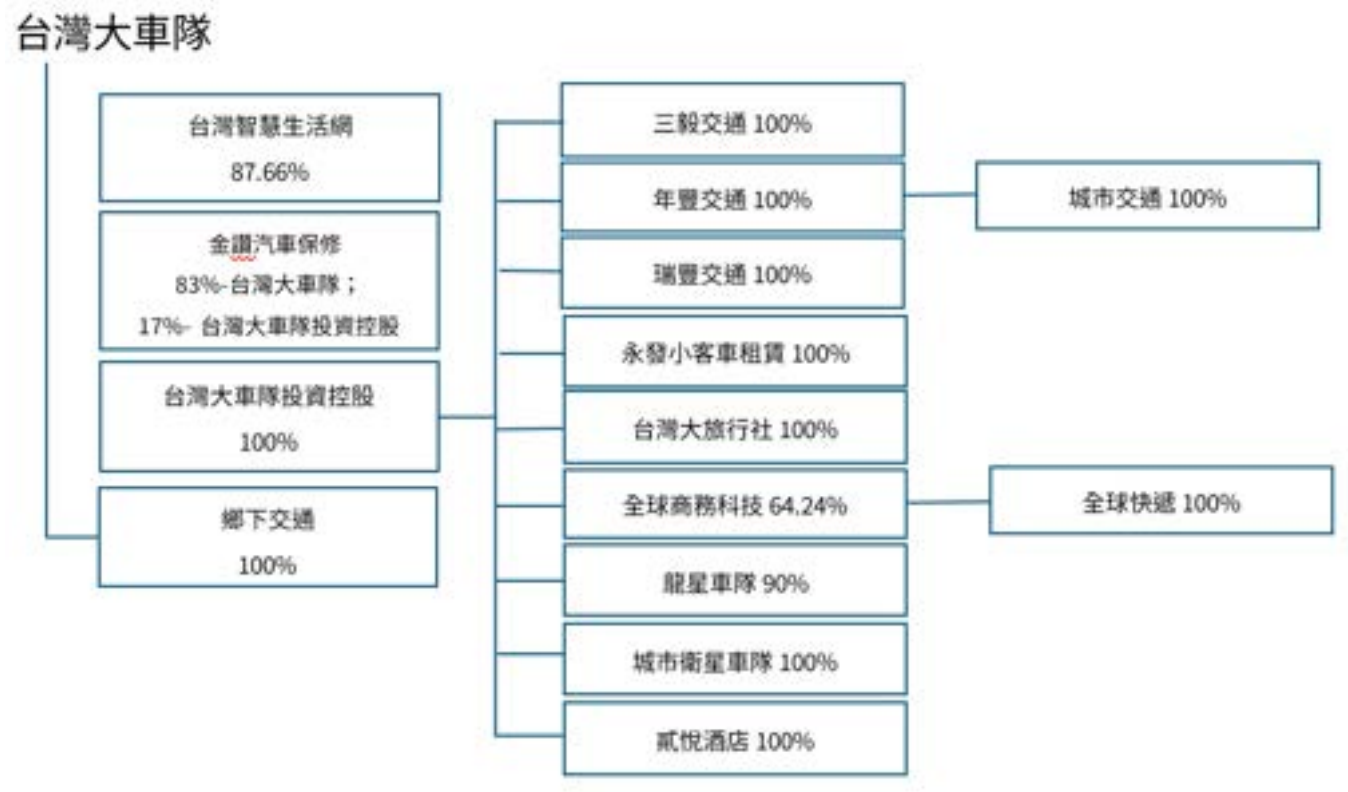
市場分析

本公司服務地區以台灣為主，目前並未設置國外營運部門。根據交通部 2024 年 12 月機動車輛統計，全國共有 93,077 輛計程車登記，加盟本公司營運之計程車總數突破 28,000 台，市場佔有率為 30%，維持排名第一的市占率。

目前 7 萬家以上合作企業商家與大型實體排班點，6 萬名服務提供者，55688 APP 會員數已達 720 萬人，全台三分之一的人口都是我們的用戶，自動化叫車高達九成，結合集團旗下洗衣、快遞、保修、旅遊等各式生活服務，透過數據應用、AI 技術、共享資源打造的「新生活服務生態圈」，服務總趟次超過 8,000 萬次。

近年國外叫車軟體大舉攻台，在共享經濟及破壞式創新的口號下於世界各地都引起不小的騷動，其主要爭議在其「合法性」、「乘客安全」以及「收費機制」；本公司於合法經營、遵守法令規範之營運下發展，努力提升台灣計程車形象與服務品質外，更發展出多樣服務及多元付款機制，符合消費者的期望。

關係企業組織圖



6 萬 | 逾 7 萬家 | 720 萬 | 8,000 萬趟

服務提供者 | 企業客戶數 | 用戶數 | 服務總趟次

## 關係企業基本資料

截至 2024 年 12 月 31 日止；單位：仟元

企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額	主要營業或生產項目
台灣大車隊投資控股股份有限公司	2016.11.29	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	547,570	一般投資業
鄉下交通有限公司	1978.04.19	台南市安南區安中路一段 87-11 號	34,000	計程車客運業
台灣智慧生活網股份有限公司	2015.01.19	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	45,630	零工經濟及生活媒合平台服務業
金讚汽車保修股份有限公司	2015.08.28	新北市三重區中正北路 415 號 3 樓	120,000	汽車修理業
年豐交通企業股份有限公司	1975.02.06	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	100,000	計程車客運業
瑞豐交通股份有限公司	1962.11.30	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	30,000	計程車客運業
三毅交通企業股份有限公司	1968.01.16	新北市三重區重新路五段 609 巷 18 號 4 樓之 7	5,000	計程車客運業
永發小客車租賃股份有限公司	2015.06.10	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	35,000	小客車租賃、批發、零售及仲介業
台灣大旅行社股份有限公司	2012.03.26	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	6,000	旅遊業
全球商務科技股份有限公司	1997.06.21	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	58,000	理貨及人力派遣服務業
貳悅酒店股份有限公司	2015.05.05	台北市萬華區中華路一段 144 號 10 樓	15,812	飯店業
城市衛星車隊股份有限公司	2010.08.27	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	5,000	計程車客運服務業
龍星車隊股份有限公司	2013.02.23	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	19,465	計程車客運服務業
全球快遞股份有限公司	1965.05.25	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	10,000	汽車貨運倉儲業
城市交通有限公司	1968.09.09	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	32,000	計程車客運業

註：年豐、三毅、瑞豐、城市交通及鄉下公司旗下所屬交通公司，另列示於附錄四

## 各主要營運據點

名稱	地 址	連絡電話
集團總部		
台灣大車隊		
濱江營業所	台北市濱江街136號	(02)2516-0966
桃園分公司	桃園市中壢區培英路169號	(03)374-2030
新竹分公司	新竹縣竹北市高鐵五路70號	(03)667-2468
台中分公司	台中市西屯區環中路三段1072-1號	(04)2259-1918
嘉義分公司	嘉義市西區重慶二街100號	(05)284-2797
台南分公司	台南市安南區安中路一段87-11號	(06)245-0496
高雄分公司	高雄市仁武區八德東路582-1號	(07)372-4039
台東分公司	台東市新生路456號	(03)823-0177
花蓮分公司	花蓮縣吉安鄉建國路1段287巷10號	(03)823-0177
屏東分公司	屏東市廣東路126號	(07)372-4039
三重辦公室	新北市三重區重新路五段609巷2號7樓	
	新北市三重區重新路五段609巷10號8樓-3	
	新北市三重區重新路五段609巷18號4樓-6.7.8	
長安辦公室	台北市中山區長安東路二段162號6樓	
樹林工廠一	新北市樹林區三俊街196號	(02)2676-5027
樹林工廠二	新北市樹林區武林街18號	(02)2682-5025
樹林工廠三	新北市樹林區武林街15號	(02)2682-5125

名稱	地 址	連絡電話
全球商務科技		
全球快遞		
台北營運中心	台北市中山區長安東路二段162號	(02)7701-4700
桃園營運中心	桃園市龜山區南上路665號之11	(03)315-1517
台中營運中心	台中市西屯區中清路三段55號	(04)2426-0192
高雄營運中心	高雄市三民區灣興街39巷9號	(07)761-5558
55688保修		
濱江廠	台北市濱江街136號	(02)2516-0966
中正廠	台北市中正區泉州街22號	(02)2337-0622
汐止廠	新北市汐止區中興路22號	(02)8691-9979
思源廠	新北市新莊區思源路96號	(02)2986-5558
新樹廠	新北市新莊區新樹路601號	(02)2208-0932
新店廠	新北市新店區復興路103號	(02)2218-1851
桃園廠	桃園市桃園區漢中路111號	(03)366-3995
平鎮廠	桃園市平鎮區延平路二段348號	(03)281-0533
經國廠	新竹市東區經國路一段311號	(03)515-2966
永春廠	台中市南屯區永春路20-20號	(04)2382-1933
永大廠	台南市永康區永大路二段1069號	(06)201-1151
民族廠	高雄市三民區民族一路325號	(07)389-0018

## 主要品牌與品牌擁有者

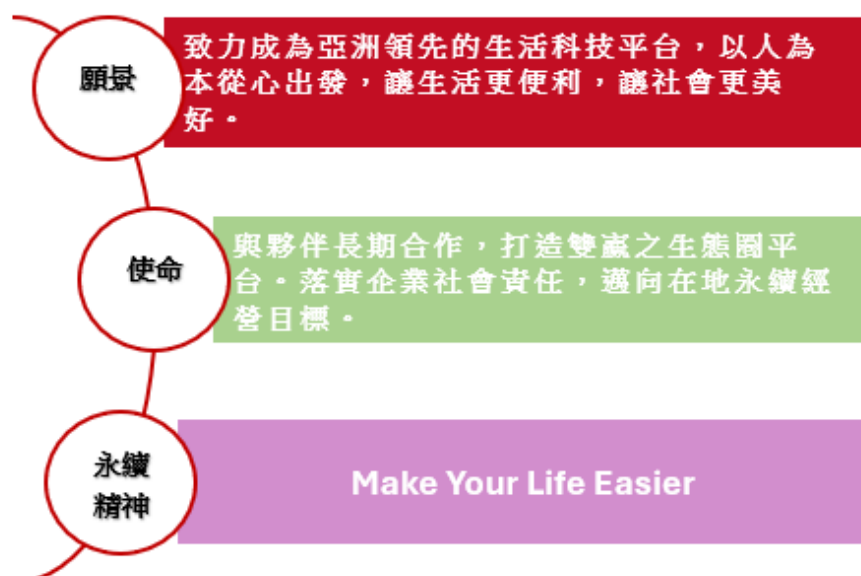
LOGO 樣式	主要品牌	品牌擁有者	LOGO 樣式	主要品牌	品牌擁有者
	55688 集團	台灣大車隊		台灣大車隊	台灣大車隊
	55899 My Taxi	台灣大車隊		潔衣家	台灣大車隊
	全球快遞	全球商務科技		iLINK 愛鄰快送	全球商務科技
	55688 代駕	台灣大車隊		生活大管家	台灣大車隊
	IT'S ON ME	台灣大車隊		55688 保修註 1	台灣大車隊

註 1：55688 保修係大車隊子公司金讚汽車保修股份有限公司使用之品牌商標。

## 2 永續經營

### 2.01 永續發展策略

#### 企業願景與使命



大車隊秉持「誠信、創新、專業、便利、共好、永續」之價值觀，「Make Your Life Easier」為核心精神，致力成為亞洲領先的生活科技平台，以人為本從心出發，讓生活更便利，讓社會更美好。同時呼應聯合國於 2016 年正式啟動之 17 項永續發展目標（Sustainable Development

Goals, SDGs）依循聯合國 SDGs 企業行動指南（SDG Compass），聚焦 13 項聯合國永續發展目標 SDGs（Sustainable Development Goals），成為聚焦 8 項永續發展目標作為本公司永續發展重點方向，以落實永續經營並允諾創造利害關係人價值。

#### 企業永續策略

為實踐企業永續發展，董事會特別通過「永續發展實務守則」，明確定義四項主要原則，做為 55688 集團推動永續發展之最高指導原則。

- (一) 落實公司治理
- (二) 發展永續環境
- (三) 參與推動社會公益
- (四) 加強企業永續發展資訊揭露

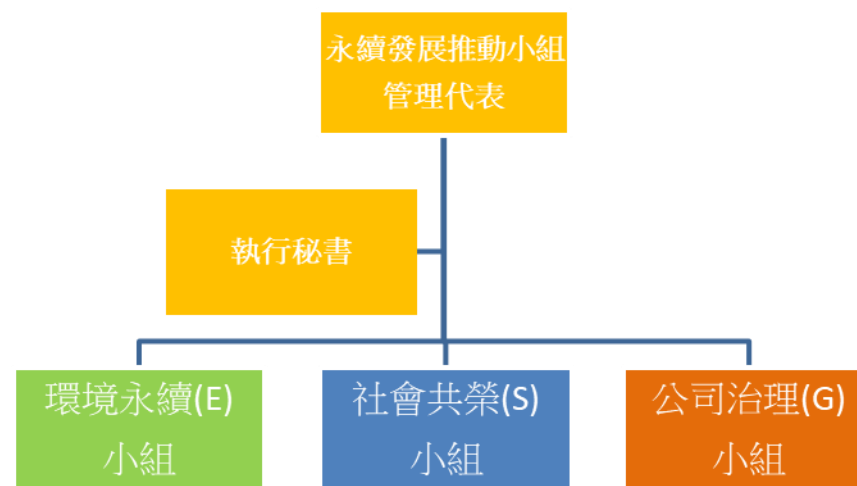


## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為落實企業對社會之責任，2024 年 6 月「企業社會責任管理委員會」，更名為「永續發展推動小組」，由總經理擔任管理代表，負責統籌企業永續發展策略，董事長室資深經理擔任執行秘書，協調跨部門相關業務。永續發展推動小組設置三個小組，小組成員由相關業務單位組成，且由各單位最高主管擔任主要成員，組長則由管理處(E TEAM)、人資處處級主管(S TEAM)及公司治理主管(G TEAM)擔任，負責推動永續發展相關工作，有效整合資源並將永續策略導入各單位執行並定期報告進度與成果。

永續發展推動小組的運作，目標是向社會大眾透明且公開呈現本公司在企業社會責任方面的相關政策、目標、做法與成果，以及持續落實永續發展的努力與決心。永續發展推動小組每年召開二次會議，由各小組組長依據職權範圍，負責相關永續議題的執行與管理，並向工作小組彙報執行情形與成效；每年至少一次向董事會報告整年度治理、環境和社會(包括人權)等議題，由董事會督導專案推動情形及執行結果。



### 2.02.2 運作情形

本公司以董事會作為最高永續治理單位，肩負永續發展的重責大任。董事會不僅定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將永續發展目標融入其中。為確保決策兼顧與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題面向，本公司每年執行永續議題重大性分析調查，納入利害關係人觀點，董事會亦扮演督導與指導的角色。

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

#### 2024年董事會對永續發展督導情形

日 期	內 容
2024.03.11	1. 「溫室氣體盤查及查證時程計畫」報告
2024.05.14	1. 「溫室氣體盤查及查證時程計畫」報告
2024.08.13	1. 「溫室氣體盤查及查證時程計畫」報告 2. 「企業社會責任管理委員會」更名為「永續發展推動小組」，永續發展推動小組組織圖與權責報告 3. 新訂「永續報告書編製管理辦法」報告 4. 2023 年永續報告書揭露內容報告
2024.11.12	1. 「溫室氣體盤查及查證時程計畫」報告 2. 新增「永續資訊管理辦法」報告

#### 2.03.1.2 董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂有「董事會績效評估作業辦法」，董事會內部績效評估應於次一年度第一季結束之前完成，將評估結果向董事會報告；每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估（下一次執行外部專家評估為2025年）。

2024年董事會內部績效評估期間為2024年1月1日至12月31日，評估結果於2025年3月14日提報2025年第一次董事會進行報告。

2024年董事會內部績效評估結果如下：(滿分5分)

1. 整體董事會績效評估之平均得分為4.96分，評估結果為「優良」。
2. 董事成員績效自評之平均得分為4.98分，評估結果為「優良」。
3. 審計委員會績效自評之平均得分為4.95分，評估結果為「優良」。
4. 薪資報酬委員會績效自評之平均得分為4.99分，評估結果為「優良」。

本公司將適當考量董事會績效評估結果，作為遴選或提名董事時參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

#### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會遵守「公司治理實務守則」規定，且為提升董事會成員在經濟、環境及社會面向之永續發展的知識、技能及經驗，不定期通知各董事相關課程，安排其參與永續發展相關訓練進修研習課程，以提升公司治理成效。2024 年董事進修情形，請參閱年報第 33 頁。參與永續發展相關課程或研討會如下：

日期	課程名稱	時數
2024.03.08	永續金融趨勢與氣候風險管理	3
2024.04.10	公司治理暨企業永續經營研習班	3
2024.05.14	碳權交易機制與碳管理應用	3
2024.06.25	2024綠色金融領袖圓桌論壇-深化永續金融引領淨零轉型	3

## 2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司最高決策及治理單位為董事會，其職權行使、治理守則、董事選任程序及績效評估，皆依照我國法令及公司章程相關規定執行。董事會下設有董事長及總經理，管理階層以總經理為首，各部門彼此相輔相成、分層管理、相互分工合作，共同以公司營運方針為最高指導原則，創造公司最大利益；董事會成員包含1名董事長，10名董事(含4名獨立董事)，並設有審計委員會及薪資報酬委員會2個功能性委員會協助董事會。

為推動本公司之公司治理作業，公司於2023年3月17日經董事會決議設置公司治理主管乙職；2024年11月12日董事會決議通過由張天瑋擔任公司治理主管，其曾於公開發行公司擔任財務相關事務單位之主管三年以上，符合公司治理主管應具備之資格。

### 2.03.2.1 成員及多元化

依公司章程規定，本公司設董事9至15人，任期三年，選任方式均依公司法規定採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任之，連選得連任；其中獨立董事至少3人，且不得少於董事席次五分之一。第七屆董事會成員由十一名擁有豐富經營管理經驗或學術專長之董事擔任(含獨立董事四名)，由林村田擔任董事長，任期自2023年6月9日至2026年6月8日止。(註：前版ESG REPORT將董事會誤植為第六屆)

第七屆董事資料，詳細參閱年報第3~5頁。

### 董事會成員多元化及獨立性

依本公司「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，除基本條件與價值，並具備執行職務所必須之知識、技能；為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

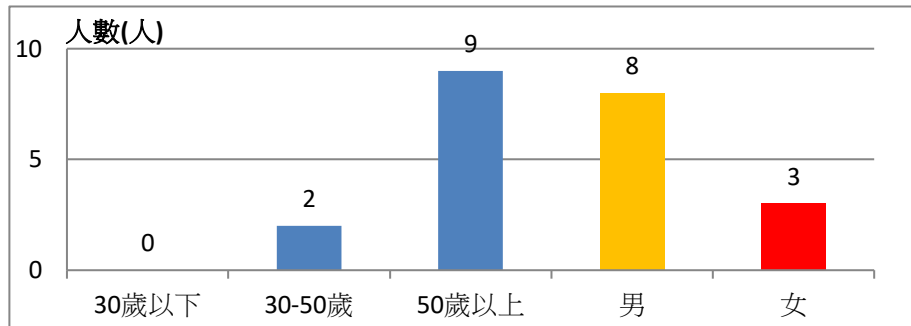


董事會成員之專業能力涵蓋資訊、企管、財務、會計、法律等專業領域，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，個別董事會成員具備之能力及多元化政策落實情形請參詳如下：

姓名	擔任獨立董事年資		產業經驗				專業能力			
	3 年以下	6 年以下	交通運輸	資訊科技	電信營運	零售通路	財會金融	資訊科技	領導統御	市場行銷
林村田			√		√				√	√
吳秀蘭			√		√				√	√
李瓊淑			√		√		√		√	√
林克明				√	√			√	√	√
張孫堆					√	√		√	√	√
楊榮輝			√	√	√			√	√	√
林念臻			√	√	√		√	√	√	√
蔡文賢		√		√			√	√	√	
謝聖言		√		√				√	√	√
郭昭宏	√			√		√	√	√	√	√
李易騰	√			√		√	√	√	√	√

本公司重視多元化和包容性，董事會成員在性別、年齡、種族與專業上呈現出多元性，其中女性董事占 **3**席，占比為 **27%**。

董事會成員年齡及性別分布



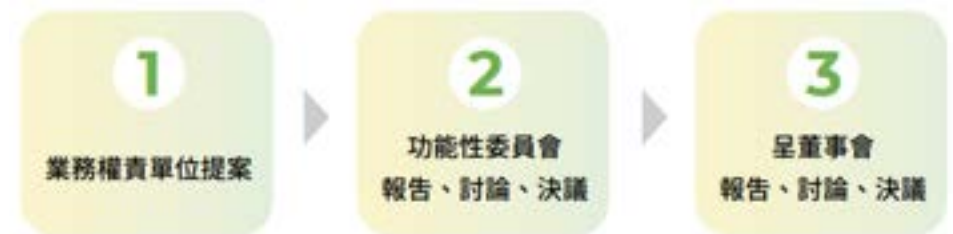
本公司董事會具有獨立性，第七屆董事會成員由十一名董事組成，其中獨立董事共四席，占全體董事席次的36%。獨立董事的選任依據嚴格的標準，確保其能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷，並且分別跨足法律、金融及業務之專長；為確保獨立董事得以客觀行使職權，避免因久任降低其獨立性，本公司所選任之獨立董事連續任期均未超過九年(二席獨立董事任期年資在3年以下，二席獨立董事任期年資在4~6年)；四席獨立董事，個別董事之專業資格及獨立性，請參閱年報第6~9頁。每位成員均具有豐富的專業背景和行業經驗，如財務、法律和社會責任等方面的能力，部分董事承擔外部重要職位及承諾，這些職位包括其他公司的董事會成員等。請參閱年報第3~5頁。

本公司之董事除林村田與吳秀蘭係為配偶，林村田及吳秀蘭與林念臻為一親等親屬外，其餘之董事及獨立董事間，並未有配偶及二親等以內之親屬關係，故未有證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定之情事。

### 2.03.2.2運作情形

本公司董事會每季至少召開一次，由董事長召集並擔任主席(請至官網參閱「董事會議事規範」)，轄下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，分別依相關職權範圍召開會議進行議案報告、討論、決議後，再提董事會報告、討論、決議。2024年共召開8次會議，全體董事(獨立董事)親自出席率達92.05%。董事會運作詳細情形請參閱台灣大車隊113年度年報第22-24頁。

董事會議案送呈流程：業務權責單位提案，各功能性委員會報告、討論、決議，再送呈董事會報告、討論、決議。會後各功能性委員會與董事會會務單位分別將討論過程及決議結果製作會議議事錄。



2024年董事會重要決議事項，請參閱本公司年報第66頁。

### 2.03.2.3提名與遴選

本公司的董事選舉採取候選人提名制，相關流程皆依公司法、證交法及公司章程所規範執行，本公司持股百分之一以上之股東得以書面檢附學經歷資料向公司提出董事候選人名單，如符合提名相關規範，經由董事會審查符合資格後列入候選人名單，提報股東常會決議選任。

### 2.03.2.4利益迴避

本公司董事長與執行長為一親等親屬，係基於公司組織發展之需求所任命，雙方對公司經營策略與業務拓展皆有明確之規劃與進程。且本公司「董事會議事規範」及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定，董事依據相關法令行使職權。董事議案若涉及自身、配偶與二親等以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、年報第 72 頁和第 73 頁揭露。

### 2.03.2.5薪酬政策

#### 薪酬政策

本公司董事報酬，依「公司章程」第二十一條規定，董事之報酬，授權董事會不論營業盈虧，依其對公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業通常水準支給之。遵循「董事與各功能性委員會委員及經理人之酬金辦法」規範，獨立董事於任期內執行本公司職務時，公司應按月給付報酬至解任，不參與董事酬勞分派；一般董事則不提供每月固定之報酬，當年度公司如有獲利，依「公司章程」第二十六條規定提撥不高於百分之一為董事酬勞。董事會成員於離任時，不另外提供額外離職金或其他補償；本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

本公司經理人報酬，依「薪資及獎金給付作業管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；當年度公司如有獲利，依公司章程第二十六條規定提撥百分之二至百分之八為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之。另本公司依「董事與各功能性委員會委員及經理人之酬金辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為：



一、財務性指標：依本公司營收及利潤、預算目標達成、各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率。

二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

### 高階經理人薪資報酬與ESG相關績效連結

高階經理人薪資報酬與ESG相關績效連結，是指將企業在環境保護(E)、社會責任(S)和公司治理(G)方面的表現，納入高階經理人薪酬考核的標準，一方面，可以激勵高階經理人重視ESG，並將其納入日常決策考量，從而推動企業實現永續發展目標；另一方面，也可以提升企業的長期價值和股東回報，增強企業的競爭力。

本公司高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評核標準如下說明：

- 總經理與執行長：公司治理評鑑占比權重為5%，永續經營績效為10%(包含個資保護與資訊安全、社會參與各5%)。
- 協理級以上(含)之高階經理人：永續經營之參與占比權重為10%，2024年績效指標為職業安全衛生占比為5%，人才留任吸引與留任5%。

本公司針對高階管理層未設有薪酬索回機制；退休福利方面，高階管理階層與全體員工均享有相同之退休金提撥比例，確保全體員工退休保障。

本公司薪資報酬之組合，依「薪資報酬委員會組織規程」所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

對象	指標類別	績效指標	權重占比
總經理與執行長	財務	稅前淨利等營收管理、財務計畫執行	70%
	營運	市占率	5%
		顧客滿意度	5%
		內部控制執行	5%
	治理	公司治理評鑑 永續經營 ✓ 個資保護與資訊安全 ✓ 社會參與	5% 10%
協理級以上(含) 之高階經理人	財務	營運績效	80%
	非財務	公司核心價值之實踐與營運管理能力	10%
		永續經營之參與	10%

報酬訂定之流程

本公司董事及經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構及相關績效考核，經薪資報酬委員會每年定期評估及審核，薪資報酬委員會審議結果提交董事會討論，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討，以健全董事及經理人薪資報酬制度。

年度總薪酬比率

項目	2024年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之中位數的比率	706%
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬 最高個人） 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	902%

最近二年度給付本公司董事、總經理及副總經理等之酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例：

單位：新台幣仟元；%

年度  職稱	2024 年度				2023 年度			
	酬金總額		占稅後純益比(%) (註 2)		酬金總額		佔稅後純益比(%) (註 2)	
	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司
董事(註 1)	10,724	10,724	2.03	2.03	9,588	9,588	2.28	2.28
總經理及 副總經理	29,105	29,105	5.50	5.50	18,447	18,447	4.40	4.40

註1：上述酬金包含車馬費、報酬、盈餘分配之酬勞，紅利及其他報酬。

註2：2024年度及2023年度合併財報稅後純益分別為 529,011 仟元及 419,655 仟元。

### 績效衡量、變動獎酬與經營績效之關聯

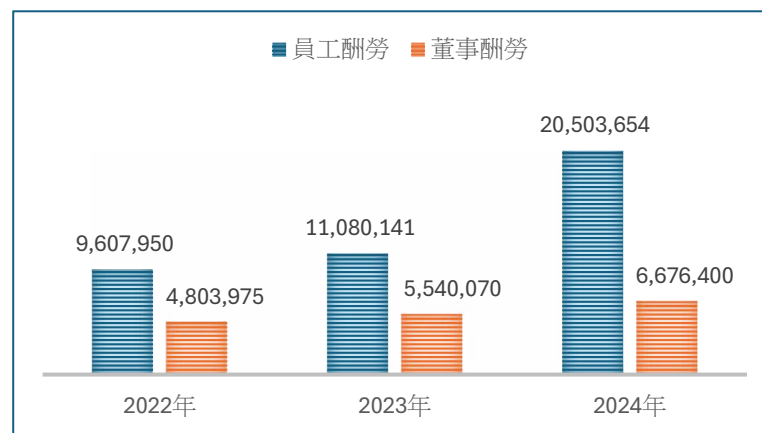
本公司訂有「薪資及獎金給付作業管理辦法」，明訂員工薪資結構及各項工作津貼、獎金；年終獎金及員工酬勞視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效達成率，作為發放的標準。

同仁於年度開始時，進行年度工作目標方針設定，由單位主管與同仁進行目標的討論及確認，同仁於日常工作中即時更新工作進度，並於當年度進行上下半年兩次的績效考核作業，由各單位受評者逐層向上受各級主管評核，由各級主管與員工進行績效面談；變動獎酬依上述績效衡量結果予以核發，適用 100% 之全職員工。

本公司章程第廿六條明定，年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之八為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之；本公司得以上開獲利數額，提撥不高於百分之一為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

2023年度員工酬勞11,080,141元 (全部以現金發放)，於2024年3月11日董事會決議通過，並於2024年6月12日股東會通過；2024年10月9日發放。

公司董事會於2024年3月14日經全體出席董事同意以2024年度未含員工及董事酬勞發放數前之稅淨利的3%與不高於1%，全數以現金方式發放。員工酬勞及董事酬勞分別為20,503,654元及6,676,400元，已於114年6月18日經股東會通過。



### 2.03.3 功能性委員會結構與運作情形

為健全董事會監督責任、強化董事會管理組織運作機制，本公司在董事會成立「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，由獨立董事擔任委員。

委員會名稱	職 權	2024 年運作情形	成員組成
審計委員會	負責訂定及修正內部控制制度、重大財務業務行為之處理程序；內部控制制度有效性之考核；涉及董事自身利害關係之事項；重大之資產或衍生性商品交易；重大資金貸與、背書或提供保證；募集、發行或私募具有股權性質之有價證券；簽證會計師之委任、解任或報酬；財務、會計或內部稽核主管之任免；財務報告等。	開會6次 親自出席率91.67%	全體獨立董事
薪資報酬委員會	負責訂定及檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	開會2次 親自出席率75%	全體獨立董事

## 審計委員會

審計委員會由四名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

2024年召開6次會議，親自出席率91.67%，運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率(%)
獨立董事	蔡文賢	6	-	100
獨立董事	謝聖言	6	-	100
獨立董事	郭昭宏	5	1	83
獨立董事	李易騰	5	1	83

2024年度工作重點包括：審議財務報告、審議修正內部控制制度及內部控制制度有效性之考核、審議金融機構之授信額度、審議資金貸與及背書保證、審議簽證會計師之委任、審議私募普通股及國內無擔保轉換公司債。會議決議事項，請參閱年報第24~26頁。

## 薪資報酬委員會

本公司於2011年經董事會核准通過「薪資報酬委員會組織規程」，其職責係以專業客觀之地位，定期評估檢討公司董事、經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構。且薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並應向董事會提出建議，以供其決策之參考。

- (1) 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形及評估結果。

本委員會由四名獨立董事組成；委員會成員之任期為2023年6月9日至2026年6月8日。

2024年召開2次會議，親自出席率 75%，會議決議事項，請參閱年報第34~35頁。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率%
召集人	謝聖言	2		100%
委員	蔡文賢	2		100%
委員	李易騰	2		100%
委員	郭昭宏	0	2	0%

### 3 利害關係人與重大主題

#### 3.01 利害關係人議合

本公司透過內部會議，激盪出各種可能的利害關係人，並透過 AA 1000 SES：2015（Account Ability 1000 Stakeholder Engagement Standard：2015）利害關係人議合標準，以依賴性、責任性、影響力、關注張力、多元觀點之五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為：①員工 ②供應商/承攬商(包括但不限於計程車隊員、代駕駕手、機車快遞騎士、居家清潔管家) ③客戶 ④投資人/股東 ⑤政府機關 ⑥非營利組織。

利害關係人類別	意義說明
員工	員工是公司成功的基石，員工的專業技能、知識和態度決定了公司的經營能力和發展潛力。
供應商/承攬商	供應商與承攬商為大車隊服務的上游提供者，其品質與大車隊的服務息息相關，更是與大車隊共存共榮的夥伴。
客戶	客戶為企業服務的主要對象，大車隊因應客戶需求發展服務，與客戶關係密不可分。
投資人/股東	投資人及股東對公司的認同，是支持企業永續經營及長期發展的關鍵力量。
政府機關	主管機關之決策與期待在法規、行政面影響大車隊之營運。
非營利組織	企業與非營利組織合作，共同解決社會問題，提升企業的社會影響力；大車隊也致力於企業社會責任的實踐與推動。

依賴性 Dependency	直接或間接依賴 55688 的營運活動、產品或服務績效的利害關係人
責任性 Responsibility	55688 對其具有法令、商業、營運或道德責任的利害關係人
關注張力 Tension	關注 55688 相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人
影響力 Influence	對 55688 的策略或經營決策，具有影響力的利害關係人
多元觀點 Diverse Perspective	具不同觀點，能啟發 55688 獲得新的認知、機會的利害關係人

#### 利害關係人議合標準五大原則

本公司重視與利害關係人的溝通，透過設立多元的溝通管道，以定期、不定期的方式與利害關係人進行交流議合，瞭解各類利害關係人的建議與需求。本公司設有外部溝通信箱（[ir@taiwantaxi.com.tw](mailto:ir@taiwantaxi.com.tw)），做為利害關係人與公司的溝通管道；此外，本公司網站上設有智能客服，即時回應客戶問題；另設有人工客服專線，藉此了解利害關係人的意見，並依類別分送至各權責單位進行處理及回應。



永續發展推動小組每年一次將與利害關係人溝通機制與執行成果呈報董事會。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表，並已於 2025 年 5 月 14 日向董事會報告。

### 利害關係人關注議題及溝通成效

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2024 年溝通結果
 員工	人力資源發展 營運績效 人權政策 員工福利與薪資 勞資關係 誠信經營 職業安全與健康	績效考核(每半年) 職工福利委員會(每季) 勞資會議(每季) 員工溝通專線/信箱/內部網站平台(隨時) 員工滿意度調查(定期)	半年績效面談 2 次 職福會舉辦 4 次會議 勞資會議 4 次 員工意見反應皆已圓滿處理
 供應商/承攬商	營運績效 誠信經營 法規遵循 公司治理 人權問題 技術及服務創新	聯合服務中心/客服中心 600666 專線(隨時) APP/內網隊員專區/Line 群組(隨時) 訪視、電話/電子郵件(不定期) 會議(不定期) 供應商意見申訴(不定期)	即時回應供應商/承攬商問題 供應商意見申訴 0 件
 客戶	服務/產品品質 誠信經營 法規遵循 個資保護 資訊安全 技術及服務創新	業務拜訪(不定期) 24HR 人工客服/官網智能客服(隨時) 官網、Facebook 社群網站 (不定期) APP 會員/乘客滿意度調查(隨時)	24H 客服每日即時回應客戶意見與回覆集團各種服務 客訴處理率 100%，普遍獲得客人對於客服處理的效率滿意
 投資人/股東	營運績效 公司治理 誠信經營 法規遵循 產業競爭	營收報告(每月) 財務報表(每季) 法人說明會(每季) 股東會(每年) 公司網站投資人專區聯絡窗口(隨時) 新聞稿(每月)	每月十日前公布於公開資訊觀測站及公司網站 依主管機關公告期限前公布於公開資訊觀測站及公司網站 舉辦法人說明會 3 場 召開股東會 1 次 新聞稿 12 則
 政府機關	誠信經營 法規遵循 公司治理 廢棄物管理 氣候變遷 社會參與	公司治理評鑑(每年) 公文函文往返(不定期) 主管機關之政策討論會、宣導會、座談會(不定期) 配合主管機關監理與查核(不定期) 公開資訊觀測站公告(依規定辦理)	參與公司治理評鑑 參與會議 主管機關規定辦理上櫃公司應公告申報事項 快速遞接受區監理所聯合稽查 4 次，月查核 12 次
 非營利組織	社會參與 企業形象 技術經驗交流	捐贈贊助(不定期) 公益活動與關懷(不定期) 產學合作(不定期) 技術與經驗交流會議(不定期)	參加各類公益活動 10 場 公益捐贈或贊助 140 萬元 大學校園演講 4 場

## 利害關係人聯絡窗口

發言人	代理發言人
聯絡人：林念臻 職稱：執行長 電話：+886-2-2516-0966 電子郵件：ir@taiwantaxi.com.tw	聯絡人：張天璿 職稱：財務長 電話：+886-2-2516-0966 電子郵件：ir@taiwantaxi.com.tw
員工關係	乘客、消費者
聯絡人：人資藍先生 電話：+886-2-2516-0966 分機 114 電子郵件：hrm@taiwantaxi.com.tw	客服中心 手機直撥 55688 按 9 市話請撥 0809-090993
政府機關	計程車隊員
聯絡人：法務黃先生 電話：+886-2-2516-0966 分機 117 電子郵件：sam.huang@taiwantaxi.com.tw	聯絡人：品質管理劉先生 電話：+886-2-2516-0966 分機 152 電子郵件：brain.liu@taiwantaxi.com.tw
供應商	非營利組織
聯絡人：採購陳小姐 電話：+886-2-2516-0966 分機 311 電子郵件：purchasing@taiwantaxi.com.tw	聯絡人：消費者品牌與媒體林小姐 電話：+886-2-2516-0966 分機 103 電子郵件：pr@taiwantaxi.com.tw

## 3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 **AA1000** 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 **GRI 3：重大主題 2021**，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

### 步驟 1：了解組織脈絡

21 個項目

永續發展推動小組依據各部門同仁日常工作經驗與利害關係人反饋，參考國內外標竿同業重大主題、國際永續趨勢發展、國內外永續評比關切項目等，並回顧上期報告書重大主題，最終彙整出涵蓋 11 個治理面向、8 個社會面向及 2 個環境面向共 21 項永續議題。(與 2023 年無差異)

2024 年永續議題清單

治理面 (G)Governance	社會面 (S)Society	環境面 (E) Environment
① 公司治理 ② 法令遵循 ③ 誠信經營 ④ 供應商管理 ⑤ 風險管理 ⑥ 企業形象與品牌管理 ⑦ 服務品質管理 ⑧ 經營績效 ⑨ 個資保護與資訊安全 ⑩ 技術及服務創新 ⑪ 智慧財產權管理	① 人力資源發展 ② 員工福利與薪資 ③ 社會參與 ④ 職業安全與健康 ⑤ 員工多元與職場包容 ⑥ 勞資關係 ⑦ 人權維護 ⑧ 人才吸引與留任	① 溫室氣體排放 ② 廢棄物管理

## 步驟 2：鑑別衝擊並評估顯著性

## 21 位主管參與

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
  2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。
- 由 55688 集團高階主管(含關係企業)針對永續議題清單進行評估各項實際與潛在之正面及負面衝擊，依經濟、環境和人群（包含其人權）造成「最顯著衝擊」與「最可能發生性」的資訊進行重大性分析，2024 年共邀請 21 位公司高階主管參與。

## 步驟 3：排定衝擊優先順序

## 8 項重大主題

透過公司高階主管針對各項永續議題對公司營運及環境、社會與經濟之影響程度的評估，將發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數結果排序之，將最終分析結果繪製為重大主題矩陣圖，並定義出 8 項重大主題。

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
個資保護與資訊安全	4.5	3.9	4.20
社會參與	4.6	3.4	4.00
公司治理	4.1	4.2	4.15
法令遵循	3.6	4.6	4.10
誠信經營	3.4	4.5	3.95
人才吸引與留任	3.7	3.8	3.75
職業安全與健康	4.0	3.1	3.55
廢棄物管理	3.6	3.2	3.40
風險管理	3.9	2.8	3.35
經營績效	4.1	2.4	3.25
溫室氣體排放	3.0	3.0	3.00
企業形象與品牌管理	2.8	3.1	2.95
服務品質管理	2.9	2.9	2.90
人力資源發展	2.3	3.4	2.85
員工福利與薪資	3.1	2.2	2.65
勞資關係	1.7	3.4	2.55
人權維護	1.2	3.8	2.50
供應商管理	2.2	2.6	2.40
技術及服務創新	2.1	1.9	2.00
員工多元與職場包容	1.7	2.0	1.85
智慧財產權管理	1.1	2.0	1.55



#### 步驟 4：確定重大主題

各部門 5 年計畫

根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 8 項重大主題，包括治理面向的誠信經營、法令遵循、公司治理、個資保護與資訊安全；環境面向的廢棄物管理；以及社會面向的人才吸引與留任、職業安全與健康、社會參與。

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

### 3.03 重大性主題列表



環境面

■ 廢棄物管理



社會面

- 人才吸引與留任
- 職業安全與健康
- 社會參與



治理面

- 誠信經營
- 法令遵循
- 公司治理
- 個資保護與資訊安全

## 重大議題列表與衝擊邊界

● 直接衝擊 ▲ 間接衝擊

重大議題	對營運的重要性	衝擊說明	利害關係人						對應 GRI 準則
			員工	投資人 股東	政府 機關	客戶	供應商 承攬商	非營利 組織	
廢棄物管理	珍惜地球資源，妥善處理廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>如未妥善處理廢水、廢棄物，可能破壞自然生態，恐受環境相關法規裁罰。</li> <li>有效的廢棄物管理，可以有效減少對環境的負擔，提升資源的利用效率，降低企業的營運成本，促進經濟發展和社會公平。</li> </ul>			●			●	GRI303 GRI306
人才吸引與留任	提升員工對公司的認同感激勵員工與公司一同成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>優秀人才流失，除對公司的營運效能造成衝擊之外，可能也會喪失潛在的業務發展機會。</li> <li>優秀人才的長期留任，有助於企業建立穩定的組織結構，並實現長期的發展目標。</li> </ul>	●		▲		●		GRI 401 GRI 404
職業安全與健康	重視員工的作業環境，營造安全的工作環境，降低職災發生率	<ul style="list-style-type: none"> <li>任何職業安全衛生的風險，除了對同仁有衝擊外，亦可能導致公司財務及聲譽之重大損失，降低公司之競爭力。</li> <li>透過健全的職業安全衛生管理制度，可以守護員工及承攬商的健康及安全</li> </ul>	●	▲			●		GRI403
社會參與	提升企業形象提升營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>若企業形象不佳，可能影響到營運績效，如未落實企業社會責任，不符合社會期待，很難獲得消費者的認可。</li> <li>企業積極參與社會責任活動，展現企業的價值觀和社會責任，建立良好的企業形象，增加消費者、投資者、員工等各利害關係人的信任和滿意度，提升品牌價值和競爭力，進而增加營收和市場佔有率。</li> </ul>				▲		●	GRI413

重大議題	對營運的重要性	衝擊說明	利害關係人						對應 GRI 準則
			員工	投資人 股東	政府 機關	客戶	供應商 承攬商	非營利 組織	
誠信經營	誠信為企業經營之本，要確保所有從業人員都能遵守公司的從業道德，往來之客戶及供應商也基於誠信的原則，共同致力於本業的發展，才能使企業永續成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不誠正的商業行為除可能發生訴訟導致直接賠償損失外，亦可能因為商譽上的受損而使企業招商困難而影響營運。</li> <li>● 誠信經營是企業實現長期發展和社會價值的關鍵要素；透過誠信經營，企業可以建立良好的形象，提升競爭力，降低風險，促進社會共榮，實現企業的永續發展。</li> </ul>	●	●	●	●	●		GRI205
法令遵循	樹立良好公司治理文化，避免不必要的營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非法行為會對企業聲譽造成嚴重影響，更甚者可能導致企業遭裁罰或勒令停業而造成嚴重的經濟損失。</li> <li>● 法令遵循的落實有助於建立企業良好聲譽、降低營運及裁罰風險，提升經營績效，並確保利害關係人的權益。</li> </ul>	●	●	●	●	●		GRI205 GRI 2-27
公司治理	確保公司可持續發展，保護利害關係人的權益	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 若缺乏有效的公司治理，可能導致財務風險、權力濫用及腐敗、法律風險及投資人關注下降。</li> <li>● 良好的公司治理能提高企業聲譽、降低經營風險、提升競爭力，以及增強投資人信心，進而推動公司永續發展。</li> </ul>	▲	●	●		●		GRI205 GRI206
個資保護資訊安全	完成資安防護網，落實資訊保護，保障營業機密、客戶等機密資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 如未能有效保護資訊安全及客戶隱私，可能導致商譽受損及裁罰，遭受求償，衍生的財務損失，並流失客戶。</li> <li>● 透過導入資訊安全管理系統及資訊安全教育訓練課程，可以提升員工資安意識，並提供安全的服務給客戶。</li> </ul>	▲	●		●	●		GRI418



### 3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

重大議題	對應 SDGs	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機制	2024 年達成情形
廢棄物管理	SDGs 6 SDGs 12 SDGs 13	● 符合法令要求	● 廢棄物處理流程符合環保法規	● 無發生廢棄物相關重大違規事件	● 廢棄物違規事件：1 件
人才吸引與留任	SDGs 1 SDGs 4 SDGs 5 SDGs 8 SDGs 10 SDGs 13 SDGs 16 SDGs 17	● 落實新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願	● 多元平等的職場文化 ● 合理具激勵性的薪酬制度 ● 完善的員工福利與退休制度 ● 健全的勞資關係	● 流動率低於 5%	● 流動率 3.01%
職業安全與健康	SDGs 3 SDGs 6 SDGs 16	● 符合法令要求 ● 有效控制職場危害因子，防止職業災害 ● 增進人員工作與生活平衡 ● 維護安全且有尊嚴的工作環境	● 適時更新危害鑑別風險控制措施結果 ● 訂定各項健康保護計畫與執行勞工健康服務措施	● 無發生重大職災 ● 臨場醫護服務執行 4 次 ● 無發生職場不法侵害及騷擾事件	● 無發生重大職災 ● 臨場醫護服務每季執行：4 次 ● 無發生職場不法侵害及騷擾事件
社會參與	SDGs 10 SDGs 11 SDGs 17	● 聚焦環境永續、關懷弱勢，創造社會共好價值	● 社會參與、志工活動	● 每年 10 項	● 社會參與、志工活動：10 項
法令遵循	SDGs 16	● 落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範	● 定期進行法規查核 ● 不定期查詢法規更新與修改方向 ● 參與公協會討論適法性作為 ● 內部法規宣導與教育訓練	● 無違反法律或法規事項	● 已檢視完畢內部規範與法規遵循情形 ● 重大違法事件 1 件(廢水排放) ● 無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件

重大議題	對應 SDGs	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機制	2024 年達成情形
誠信經營	SDGs 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立與維護內部控制循環與管理系統</li> <li>● 遵循「誠信經營守則」，拒絕任何違反誠信案件相關的發生</li> <li>● 制定完整的申訴管道與流程處理任何疑似案件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信教育訓練</li> <li>● 定期宣導、定期稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無違反重大誠信經營案件</li> <li>● 董事定期進修誠信經營課程</li> <li>● 新進與在職員工誠信教育訓練與定期宣導</li> <li>● 稽核室定期查核、向董事會報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦與誠信經營議題相關之內部教育訓練（含誠信經營法規遵行）計 199 人次，合計 298 人時。</li> <li>● 防範內線交易【內部人短線交易歸入權宣導】30 人，60 小時</li> <li>● 違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件 0 件</li> </ul>
公司治理	SDGs 10 SDGs 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實公司治理控管</li> <li>● 持續提升董事職能，強化公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設置審計委員會、薪資報酬委員會</li> <li>● 設置公司治理主管</li> <li>● 定期追蹤公司治理法規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事職能、性別、經歷多元化</li> <li>● 董事親自出席董事會</li> <li>● 董事進修課程多元化</li> <li>● 遵循與定期更新本公司「公司治理實務守則」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事擁有企管、會計、法律、資訊等多項經歷</li> <li>● 女性董事佔 27.27%</li> <li>● 董事會親自出席率達 92.05%</li> </ul>
個資保護與資訊安全		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立與維護內部控制系統（資訊安全循環）</li> <li>● 持續取得 ISO 資訊安全管理系統認證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取得資訊安全管理系統認證，保持資訊系統的安全</li> <li>● 執行資安演練</li> <li>● 員工皆簽署保密協定</li> <li>● 針對新進與在職員工定期提供教育訓練及資安宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完成 ISO 27001 證書</li> <li>● 舉辦至少年度乙次辦理資安教育訓練</li> <li>● 定期執行資安演練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全認證改版驗證</li> <li>● 訓練與宣導 <ul style="list-style-type: none"> <li>1 次資訊安全公告</li> <li>1 次資訊安全宣導</li> <li>43 期資訊安全電子報</li> </ul> </li> <li>● 完成資安演練 <ul style="list-style-type: none"> <li>執行 1 次電子郵件社交工程釣魚郵件演練，演練人數 400 人。</li> </ul> </li> </ul>

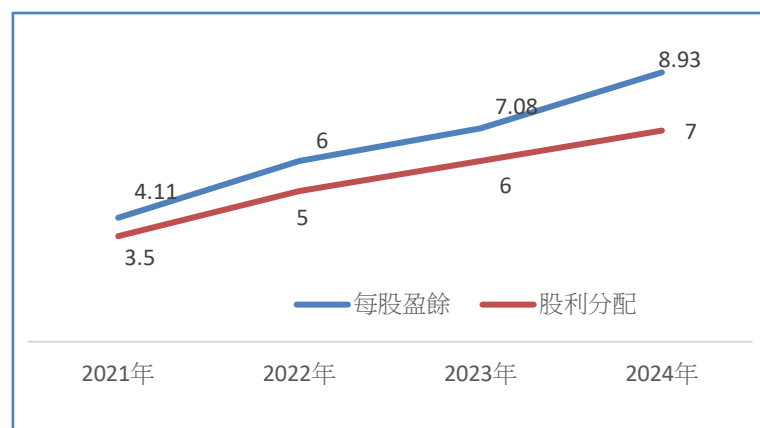
## 4 治理面

### 4.01 經濟績效

#### 營收表現

大車隊 2024 年合併營收為新臺幣 3,022,348 仟元，與 2023 年相較成長 5.2%，營收創下歷史新高。2024 年司機數市占率及 55688 集團用戶數創新高，帶動資訊媒合服務收入中的計程車媒合服務營收規模持續攀升，其中計程車媒合服務收入較去年成長 8.4%、生活媒合服務收入較去年成長 11.1%，隨著營運成果的揭曉，集團多角化佈局成效已逐步彰顯。

2024 年稅前淨利達到 5.29 億元，較 2023 年成長 26.1%，每股盈餘(EPS) 8.93 元，皆創下歷史新高。大車隊維持穩定且持續的股利政策，2024 年度盈餘分配案已於 2025 年 6 月 18 日股東會決議通過每股配發新台幣 7 元，後續依相關規定辦理。其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。



單位：仟元

項目/年度	2024 年	2023 年	2022 年
營業收入	3,022,348	2,872,219	2,530,235
營業毛利	1,475,370	1,346,119	1,208,871
營業費用	798,504	786,170	716,891
營業利益	676,866	559,949	491,980
營業外收入及支出	(10,153)	(29,271)	(48,249)
稅前淨利 (損)	666,713	530,678	443,731
稅後淨利	524,202	406,216	330,545
營業成本	1,546,978	1,526,100	1,321,364
員工薪資福利	887,220	847,481	783,859
分配股東紅利	414,854	355,589	296,325
繳納政府稅款	142,511	124,462	113,186
社會參與投入	1,400	2,425	6,210
保留盈餘	981,971	808,549	685,219

## 確定給付制義務與其他退休計畫

所有員工適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的 6%至勞工保險局個人專戶，作為退休基金使用。2023 及 2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為 28,614 仟元及 31,354 仟元。

## 取自政府的財務補助

2024 年取自政府的補助金額為 1,360,546 元。

補助項目	補助單位	補助依據	金額
獎勵金	環境部	淘汰老舊機車換購電動機車溫室氣體減量獎勵辦法	36,000
獎勵金	工業局	經濟部提升電動機車產業補助實施要點	56,000
獎勵金	勞動部	中小企業臨場健康服務補助	2,800
獎勵金	財政部	購買電冰箱冷暖氣機除濕機退還減徵貨物稅稅額辦法	8,400
補助款	勞動部	推動職務再設計服務計畫	31,500
補助款	勞動部	繼續僱用高齡者補助計畫	109,395
補助款	勞動部	青年就業旗艦計畫	162,000
補助款	勞動部	推動工作與生活平衡補助計畫	248,100
補助款	勞動部	《性別平等工作法》和「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」	5,699
獎勵金	新竹市政府	新竹市通用計程車營運獎勵金發給作業要點	171,000
補助款	花蓮縣政府	花蓮縣敬老愛心計程車隊補助計畫	503,322
補助款	新竹衛生局	新竹市 113 年度長期照顧交通接送服務特約實施規範	20,000
補助款	台中市政府社會局	臺中市政府社會局辦理視覺障礙者搭乘計程車費用補助計畫	6,330

## 4.02 稅務

### 稅務政策

本公司持續監察和評估相關稅務法規的更新，並進行內部訓練以確保員工具備必要的稅務技能及認知。除了內部訓練及輔導外，委任會計師亦擔任外部稅務顧問，提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。

### 稅務政策

遵循法令	遵循當地法規，按規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
資訊透明	定期於財報、年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明。
積極溝通	與稅捐稽徵機關保持互信開放之溝通關係。
控管風險	公司重大交易及決策，評估相關風險及影響並採取妥適之因應。

## 稅務治理制度

本公司稅務監督管理者為財務長，日常稅務管理與作業則由會計主管負責執行，並聘任稅務專業人員辦理公司各項稅務事宜，依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均依規呈報並取得核准，同時支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，致力於稅務資訊透明化，並視業務需要，委任或諮詢外部專業顧問之意見，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

## 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

溝通對象	政府機關	投資人
溝通內容	<ul style="list-style-type: none"><li>● 參加政策說明會，掌握稅務機關修法的最新動態。</li><li>● 在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 獨立董事具備會計及稅務專長，經由董事會檢視稅務治理的成果。</li><li>● 公司亦透過官網向投資人公開揭露有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。</li></ul>

## 2024 年度稅務繳納狀況

項目	2024 年	2023 年	2022 年
營業收入(仟元)	3,022,348	2,872,219	2,530,235
稅前淨利(仟元)	666,715	530,678	443,731
所得稅費用(仟元)	142,511	124,462	113,186
有效稅率	21.38%	23.45%	25.51%
當期已支付所得稅(仟元)	130,180	129,722	70,168

註：有效稅率= 所得稅費用 / 稅前淨利 \* 100%

### 4.03 誠信經營

本於誠信為基礎，正派經營，恪遵法規，本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，並經董事會通過，要求所有員工、供應商、董事及經理人執行職務應恪遵誠信經營原則。

#### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司經營企劃室隸屬於董事會，為推動本公司誠信經營之專責單位，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營守則之落實，一年至少一次向董事會報告其執行情形。

- (1) 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- (2) 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- (3) 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- (4) 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- (5) 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- (6) 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

2024 年誠信經營執行情形，經營企劃室於 2025 年 3 月 14 日向董事會報告，詳細執行情形，參閱年報第 60 頁。

#### 4.03.2 反貪腐機制

本公司每年定期分析及評估全營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，加強內部控制措施，每年不定期進行稽核，建立互相監督制衡機制；加強員工訓練與宣導，並設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

本公司新人報到時，於新人訓練說明公司之規章制度，簽訂聘雇合約書，工作規則與行為準則，包括誠信道德，且不定期於部門會議、管理會議與教育訓練宣導；本公司亦要求供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，承諾事項包括廉潔經營與拒絕不正當利益。

2024 年度本公司舉辦與誠信經營議題相關之內外部教育訓練如下：

項目	內 容
以電子郵件向所有董事宣導「防範內線交易」	11 人，完訓率 100%
新進員工「道德行為準則」與「誠信經營守則」講習	新進人數 196，完訓率 100%
誠信經營【含誠信經營法規遵行】	199 人，合計 298 人時，完訓率 21.96%
供應商簽署「供應商社會責任承諾書」	宣導率 100%，簽署率 64.18%

2024 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

### 4.03.3 反競爭行為

在 2024 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

## 4.04 溝通管道及申訴機制

### 溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。各利害關係人連絡窗口詳見「利害關係人與重大主題」章節。

### 檢舉制度與管道

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並揭露於公司網站。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為，本公司對於檢舉人身分及檢舉內容絕對保密。由專責調查單位調查，查證確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處並對檢舉人給予獎勵。

檢舉郵件信箱：[ir@taiwantaxi.com.tw](mailto:ir@taiwantaxi.com.tw)

2024 年違反誠信經營相關之內外部檢舉事件	0 件
------------------------	-----

## 4.05 風險管理

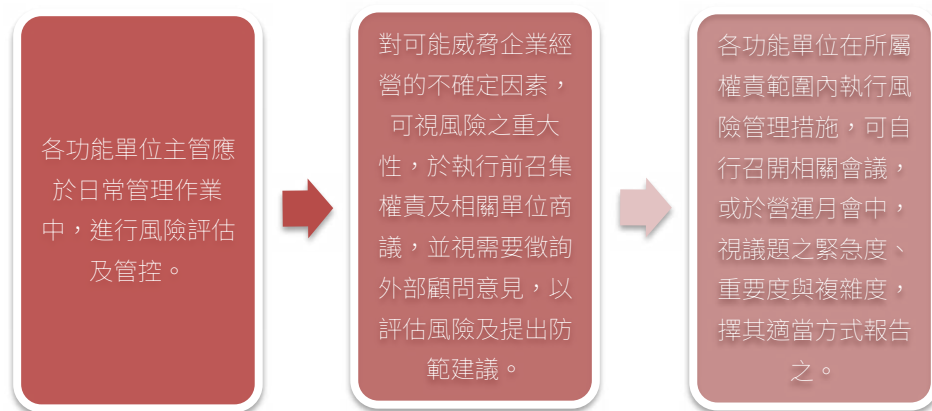
### 4.05.1 風險管理機制

風險管理範疇涵蓋營運活動過程中所面臨之各類風險，包含營運風險、投資風險、環境風險、社會風險等，風險管理的主要目的為減緩風險發生時對企業造成之衝擊，確保集團企業之營運風險在可控的範疇內，使整體集團營運得以聚焦於業務的增長暨營運效率的提升，並有助於股東權益的維護。因此集團定期執行營運衝擊分析及風險鑑別，採取相對應的風險管理策略，進而推動穩健經營與永續發展。

### 風險管理流程

本集團採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。本公司風險管理機制以組織各部門合作，共同建立、維護、執行風險控管；由總經理依風險類型，授權給各功能單位主管日常執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，確實執行內部控制制度相關規範，以有效執行風險管理。





除此之外，也相當注重平時的風險通報，例如：在官網中設置舉報專區，鼓勵利害關係人舉報影響從業道德與誠信經營的事件，嚇阻及阻止任何可疑行為或可能違反從業道德規範、誠信經營作業及行為指南的法規遵循風險。

### 風險鑑別、因應策略及作法

本集團依循重大性原則，進行與公司營運相關之經濟（含公司治理）、環境、社會與其他面向之風險辨識與評估，依據風險發生率、影響程度，將公司所面臨之風險分為以下三大風險類型，並分別說明如下：

風險類別	風險因子	因應策略及作法
環境面風險	環境面向	主動掌握因應符合當地環保法令如空、水、廢排放管理等風險
	氣候變遷面向	主動掌握因應與天然災害相關議題所展開之溫室氣體排放管理、能源管理、水資源管理、缺水缺電等有關議題之風險
社會面風險	人員作業面向	主動掌握因職業安全衛生與健康、安全防護暨緊急應變，以及其他人為管理不當或失誤，所造成公司的風險等
	人力資源面向	主動掌握員工或供應商之人權議題，包含但不限于勞資關係、童工、強迫勞動等所造成之風險；以及公司人才發展管理，如招募及留任、人才發展機制等議題所造成之風險
經濟面風險	營運面向	主動掌握包含因營運模式改變、組織架構調整、銷貨/採購過於集中、服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理等對公司造成影響的風險
	智財面向	主動掌握包含專利申請與維護、智慧財產權保護等對公司造成侵權等影響的風險
	資安面向	主動掌握包含如數位資訊安全、資料保護規範、機密文件管理等對公司造成影響的風險
	合規面向	主動掌握包含未能遵循相關法規之風險，包括但不限於勞動法令、公司法及證券交易相關法規、反貪腐與反壟斷規範等，而可能衍生之風險

#### 4.05.2 法規遵循

本公司遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守。此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他利害關係人之信任。

本公司特制定「道德行為準則」指導員工及各級主管。本公司經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質；同時設法務專責人員，提供法律諮詢建議。

本公司依據以下標準判定重大違規事件：

- 1.事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響，包含股東重大減資、負面新聞等。
- 2.罰款金額是否達到或超過新台幣 100 萬元。

本公司 2024 年期間，共發生 1 件重大違反法規事件，屬金錢制裁事件，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
樹林工廠三廠	水污染防治法第 7 條第 1 項暨放流水標準第 2 條	未符合放流標準	金錢制裁	罰鍰 1,599,000 元整	進行設備維修，加強自主檢查

類 別	本年度支付件數	本年度支付金額
本年度發生之罰鍰事件	1 件	66,624 元

註：樹林工廠三廠違反水污染防治法一案，以分期付款方式分 48 期繳納罰金。

#### 4.06 資訊安全

##### 4.06.1 資訊安全管理

###### 資訊安全管理系統

台灣大車隊與子公司全球商務科技自 2017 年開始推動資訊安全管理制度，建立資訊安全政策，作為資訊安全管理依據，並於同年雙雙取得 ISO27001 證書；2023 年集團進行資源整合，由子公司台灣智慧生活網負責全集團資訊系統之開發與維運，確保集團的資訊資產安全、資訊服務的連續性，降低資訊安全事件帶來的威脅與衝擊；台灣智慧生活網在制度面，仍遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準制訂企業資安政策，2024 年 7 月推動 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全改版驗證，並於 2025 年 1 月 21 日通過驗證。

###### 資訊安全政策

為維護集團整體資訊安全，強化各項資訊資產之安全管理，提供可信賴之資通訊服務，並符合 ISO/IEC 27001 國際標準規範及相關法規要求，確保本公司主機、網路設備及網路通訊安全穩定運作管理，以因應業務正常運作整體需要之目標，降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致資訊資產遭

竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，以維護本公司資訊資產之機密性、完整性、可用性及遵循性。

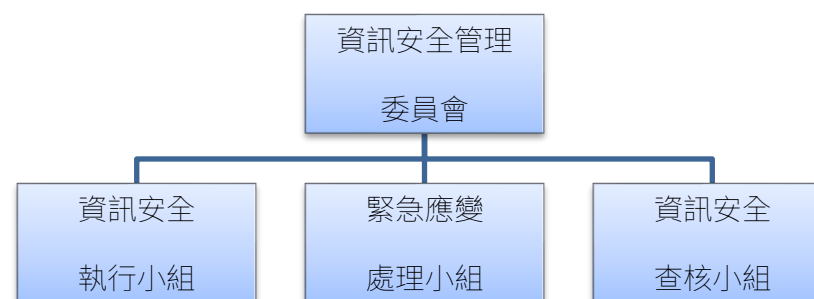
參照 ISO 27001 標準，採用「Plan-Do-Check-Act」（PDCA）之循環運作模式建立資訊安全管理系統，以確保資訊作業安全能順利運作，並維繫其有效運作與持續改進：

規劃與建立（Plan）	藉由成立資訊安全組織，控制潛在之威脅及弱點，規劃風險評鑑、設計與建置控管機制，以建立資訊安全管理系統。
實施與運作（Do）	執行資訊安全管理系統之管控機制。
監督與查核（Check）	監督資訊安全管理系統各項作業之落實執行，並查核其有效性。
維護與改進（Act）	根據監督查核之結果與建議，建立矯正措施並執行，以持續維護資訊安全管理系統之運作。

### 資訊安全管理架構

2024 年 11 月董事會通過資訊安全長任命，並進行資訊安全組織重組。集團內透過「資訊安全管理委員會」，推展各類資訊安全活動，並定期召開管理審查會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，以落實資訊安全管理措施的有效性和確保客戶資料的保護及提升員工資安意識。

為確保專案推進的效率與執行力，委員會下設三個功能小組，分別為「資訊安全執行小組」、「緊急應變處理小組」及「資訊安全稽核小組」，由資訊安全長擔任總負責人，協調各小組間的合作與任務分配，以提升整體資安防禦能力，持續保障公司資訊與系統的穩定運行。



## 資訊安全管理措施

### 伺服器/儲存設備防護

- ✓ 設備點檢：針對重要系統及設備與廠商簽訂維護合約，定期針對設備狀況進行點檢。
- ✓ 資料備份機制：已建置備份系統，針對伺服器及資料庫進行每日備份作業。
- ✓ 異地備援機制：已針對重要系統建置異地備援機制。

### 網路安全防護與監控

- ✓ 安全防護：定期進行弱點掃描及滲透測試，並進行修補改善作業。
- ✓ 監控機制：針對設備、主機及網路進行資安監控作業，範圍涵蓋惡意程式掃描、事件分析及回應、防火牆政策檢視，針對各項建議提出改善計畫且進行追蹤。

### 資安應變計畫

- ✓ 每年定期進行災難演練：針對重要系統進行災難演練作業，強化災害應變能力，期減少公司於事故發生時之損失。

### 資訊安全教育訓練

- ✓ 內部教育訓練：不定期以電子郵件發送資安公告，強化全體員工資安意識。

資訊安全教育課程主要由資安部門以內部電子郵件進行宣導，內容包含密碼管理、防範網路攻擊、資料儲存保護、員工行為規範、異常狀況通報、社交工程釣魚郵件的危害等；2024 年進行一次社交工程演練，由資安部發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃線上 1 小時課程給誤入釣魚信件的同仁，2024 年總計參與人員共計 400 人，56 人誤入釣魚信件，皆完成相關課程。另外，資訊安全電子報是一個重要的溝通和教育工具，資安部不定期發送資訊安全電子報，提高員工的資安意識，並提供最新的資安威脅和防護方法，以降低組織或個人遭受網路攻擊的風險；2024 年合計發送 43 期資訊安全電子報，共計超過 25,000 發送人次。

## 2024 年資訊安全重要工作項目

### 推動 ISO/IEC 27001: 2022 改版

隨著 ISO/IEC 27001: 2022 版標準的發布，本公司積極與外部顧問單位推進轉版計畫，已於 2025 年 1 月完成新版驗證。為符合 ISO/IEC 27001: 2022 新版要求，重新檢視了現有的管理面、技術面和實體面的控管機制，並再次盤點與識別關鍵核心系統與企業營運活動之間的關聯性，以強化和落實企業整體資訊及資安環境的管控，確保順利符合新版要求的合規性、遵循性與適切性，進一步完善整體資訊架構與資料安全架構的防護。

2024 年共計修訂資訊安全政策與管理文件共計三次，新增 10 份文件，變更 34 份文件，作廢 24 份文件。

## 55688 APP 取得 MAS 資訊安全標章

55688 APP 整合了集團多平台多功能服務，可能涉及大量用戶數據，這也增加了潛在的安全風險，包括隱私洩漏、數據被濫用，以及更容易受到網路攻擊等。2024 年 55688 APP 通過 APP 資安檢測，順利取得 MAS 資訊安全標章及合格證書；取得 MAS 標章的應用程式，表示其在相應安全等級的檢測中，符合了「行動應用 App 基本資安檢測基準」的要求，消費者可以更安心地使用。

## 重大資通安全事件

2024 年無重大資通安全事件發生，亦無機密資訊外流之資安事件。

### 4.06.2 客戶隱私保護

為保障消費者隱私，遵循我國「個人資料保護法」相關規範，訂有「隱私權政策」與「個人資料保護管理辦法」，在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，個資處理單位依規定管理及保護客戶隱私。並且通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，建立資訊安全管理制度，為客戶資料安全把關。

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

隱私權政策



資安管理符合 ISO/IEC 27001: 2022 新版要求

### 4.07 參加各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

55688集團各關係企業2024 年參與30個公協會組織，總支出為59萬元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分	公協會組織	會員身分
台北市汽車保養商業同業公會	會員(金鑽汽車保修)	台北市廣告工程商業同業公會	會員(台灣大車隊)
台北市汽車材料公會	會員(金鑽汽車保修)	度量衡商業同業公會	會員(台灣大車隊)
中華民國物流協會	會員(全球商務科技)	台北市旅行商業同業公會	會員(台灣大旅行社)
中華民國無店面零售商業同業公會	會員(全球商務科技)	中華民國旅行業品質保障協會	會員(台灣大旅行社)
台北市汽車貨運同業公會	會員(全球快遞)	甲級旅行社聯誼會	會員(台灣大旅行社)
台北市小客車租賃商業同業公會	會員(永發小客車租賃)	新北市樹林區廠商協進會	會員(台灣大車隊)
新北市計程車客運商業同業公會	會員(台灣大車隊、三毅交通、六和交通、國臻交通、臻穎交通、永欣汽車、廣富交通)	高雄市計程車客運商業同業公會	會員(城市交通、一陸順交通、三順交通、富順交通、一定順交通、允順交通、連順交通、通順交通、喜順交通、有順交通、永祺交通、利皇交通、興龍交通、天豪交通、世茂交通、品銘交通、利穩交通、建皇交通)
台北市計程車客運商業同業公會	會員(年豐交通、瑞豐交通、東一交通、東二交通、駿欣交通、駿旺交通、永記交通、加煌交通、佳誼交通、永龍交通、政輝交通、義光交通、慶昌交通、樂興交通、聯禾交通、駿昌交通、永春汽車交通、宏偉交通、中盛交通、民盛交通、國盛交通、僑愛交通、廣聯交通、僑興汽車)	花蓮縣計程車客運商業同業公會	理事長(花平交通)、會員(立德交通、安定交通、昌裕交通、登順交通、東川交通、昌志交通、千葉交通、福豐交通、東如交通、福記汽車、千德汽車、福隆汽車、昌達汽車、三德汽車、昌吉汽車、東都計程車行、昌記汽車、陽光計程車行、昌隆汽車、福祥汽車、定成汽車、東順計程車行、米琦計程車行、東平汽車、國風汽車、福華汽車、聯通汽車、大愛計程車行、定順汽車、萃華汽車、福仁汽車、福和汽車、福裕汽車、福星汽車)
台南市計程車客運商業同業公會	會員(鄉下交通、鄉村交通、青松交通、青松交通)	台東縣計程小客車商業同業公會	理事長、會員(丹陽交通、東祥交通、茂成交通、金都汽車、獅王計程車行、南陽交通、瑞元交通)
嘉義市計程車客運商業同業公會	會員(七彩汽車、登獅交通)	社團法人台灣連鎖加盟促進協會	會員(台灣大車隊)
桃園市計程車客運商業同業公會	會員(中欣交通、青泰交通)	台灣女董協會	會員(台灣大車隊)
桃園市計程車客運服務商業同業公會	創會理事長(台灣大車隊)	社團法人台北內湖科技園區發展協會	會員(台灣大車隊)
新竹市計程車客運商業同業公會	會員(今川交通)	台灣上市櫃公司協會	會員(台灣大車隊)
台中市計程車客運商業同業公會	會員(南京交通、大宜交通)	台灣運輸業移動科技派遣平台協會	創會理事長(台灣大車隊)
台中市計程車客運服務商業同業公會	會員(台灣大車隊)	中華民國計程車客運商業同業公會全國聯合會	顧問(台灣大車隊)、理事



## 4.08 產品管理

### 4.08.1 顧客健康與安全

本公司為數位雲端產業，未從事製造，雲端平台服務對顧客健康與安全未產生衝擊。

在出行服務上，所有服務乘客之加盟隊員，皆領有合格之計程車執業登記證，且接受服務訓練；依據《公路法》第 65 條，計程車運輸業需替乘客投保責任險 150 萬元/人，台灣大車隊展現企業責任，超越法規規範，替乘客投保「旅客運送業責任險」350 萬/人與 2,000 萬/車，以保障乘客乘車之安全；所有加盟隊員於服務時間不吸菸，以保障乘客健康。

洗衣廠在衣物洗滌服務上，使用 SGS 認證的環保洗劑水洗，經測試不傷害人體皮膚，同時符合環保規定；乾洗作業後衣物可能會殘留微量溶劑，依據《乾洗作業空氣污染防治設施管制標準》，洗衣廠備有「回收烘乾機」，運用快速運轉原理，脫乾衣物上的溶劑，利用高溫將石油氣化，再利用低溫將油氣回收，降低殘留，減少皮膚與呼吸負擔，讓消費者穿得安心。

55688 汽車保修無論是輪胎、油品、零件等，由簽約供應商供應，並由維修經驗豐富師傅遵循車輛進廠查修 SOP，每一個步驟都嚴謹不馬虎，提供最細心的服務，也讓客戶安心駕駛。本公司恪守產品與服務相關之健康和 safety 法規，未有導致罰款、警告之情事。

### 4.08.2 行銷與標示

依據「消費者保護法」、「電子商務消費者保護綱領」，電子商務商品(或服務)消費資訊充分、正確及透明；商品(或服務)之標示依「商品標示法」標示；退換貨政策清楚揭露於購物網站。實體商店商品與服務據點，對於商品與服務售價標示清楚，退換貨、退款原則也清楚標示，讓消費者得以清楚知悉，維護其權益。

24 小時 365 天全天候服務的客服中心，訂有「客訴處理管理辦法」處理全集團的客戶服務與申訴；客戶或消費者可以透過客服信箱、APP 意見回饋區、官網智能客服等多元管道反映意見或進行申訴；更可直接以 55688 專線接通真人客服，得到即時的處理。

2024 年遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。



## 4.09 供應商管理

本集團所營業務性質產業類別屬「數位雲端」類，而產業價值鏈資訊平台歸屬電子商務產業鏈。

### 55688集團價值鏈

主要營業收入-資訊媒合服務係由服務提供者透過派遣平台進行媒合，服務提供者包含但不限於計程車隊員、代駕專業駕手、居家清潔管家、機車快遞騎士等為上游，而本集團的派遣中心屬於產業供應鏈的中游，需要透過派遣中心成功媒合企業會員、一般消費者為產業供應鏈的下游。



本集團的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈	類型	數量
供應商	服務提供者	60,000
供應商	承包商及服務提供者以外之承攬商	365
供應商	經銷商及批發商	477
客戶	公司行號	70,000
客戶	終端消費者	720 萬
客戶	計程車隊員	28,000
其他商業關係	合作夥伴	32

註：計程車隊員類型的客戶，同時也屬於服務提供者型的供應商。

相較 2023 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

### 當地採購與綠色採購

本公司主要採購項目為電腦軟硬體及週邊設備、辦公室 OA 用品、營運車輛、文具印刷品、輪胎、機油、汽車零件、租賃設備等，並於報導期間內與 **709** 家供應商有採購交易記錄。**55688** 集團為支持臺灣本土供應商產業鏈的合作，採購對象主要以國內之供應商為主，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。相關辦公用品及設備也盡量採用具環保、節能標章證明之產品，新設立或裝潢單位優先採用綠建材，以提升能源效率，減少供應鏈對環境的負面衝擊。透過採購影響力，和供應商一同追求環境保護的永續發展。

本公司 **2024** 年共有 **842** 家合格供應商，在台灣當地採購占比約為 **99.7%**。

區 域	2024 年	
	家數	佔比
國 內	707	99.7%
國 外	2	0.3%
總 計	709	100%

2024年供應商簽署「供應商企業社會責任自評表」55家。

2024年未發現供應商使用童工或其餘重大的人權缺失。

55688集團供應商管理政策



### 供應商管理政策

本公司與供應商共同肩負環境保護、勞工人權維護、健康與安全、道德準則、公司管理機制和系統的責任。在新供應商加入時，對供應商進行書面資料調查及供應商評鑑，以瞭解該供應商的營運及永續發展等情況，並要求供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」；對既有供應商要求其簽署「供應商企業社會責任自評表」，供應商承諾致力遵守之各項內容，如有違反情事，本公司督促並要求供應商持續改善，若供應商屢勸不從，本公司得自行決定終止或拒絕與該供應商繼續合作。

2024年度完成43家供應商稽核(占新增供應商64%)，稽核項目為環境保護、產品品質服務、綠色採購、職業安全衛生、勞動條件等、恪守人權等，本年度稽核結果為43家通過，無發現缺失。

2024年新增67家供應商，簽署「供應商企業社會責任承諾書」完成率100%。

## 5 社會面

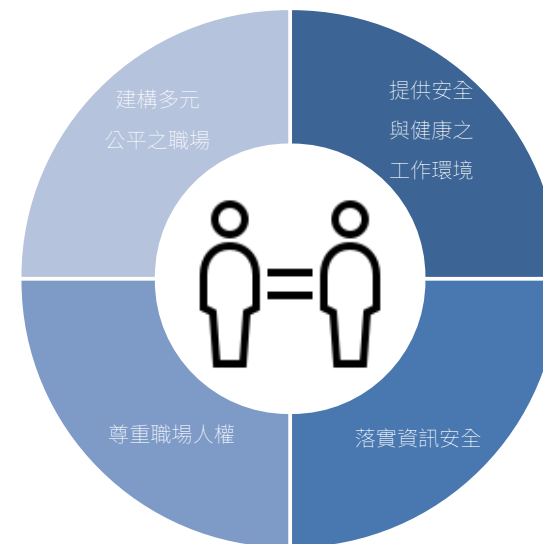
### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾

為善盡企業社會責任，保障員工、客戶及其他利害關係人之基本人權，並遵循國際公認之基本人權政策，爰參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織」及「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際人權公約所揭示之原則，特訂定人權政策。

本公司人權政策適用範圍包括**55688**集團關係企業組織、供應商、承攬商、社區、客戶等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害；並以多元、開放、雙向的溝通管道，傾聽利害關係人意見，定期於公司官方網站及永續報告書中公開揭露，同時於內部網站揭露，以確保同仁理解集團人權政策之施行。

55688集團人權政策



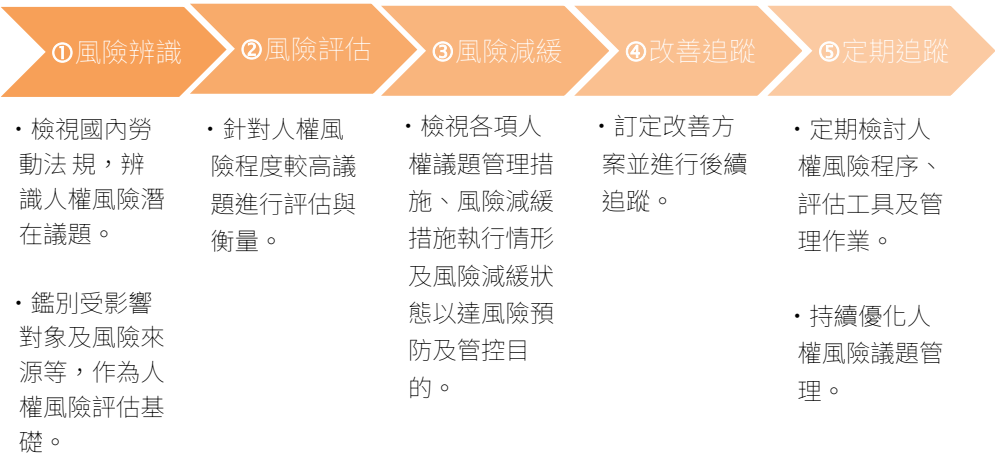
我們認為所有同仁都應受到尊嚴的對待，各式勞工規章與勞工管理皆符合人權正義原則，同時遵守落實各式法律規定，禁止使用童工和強迫勞工，不奴役或販賣勞工，尊重員工的結社自由和集體談判權，確保無任何形式的歧視事件，合理安排員工的工作與休息時間，落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡；提供合理的工資福利，連結法規變動與外部資訊，定期檢視是否依法規管理，持續優化員工的福利及權益。

所有新供應商需簽署「供應商企業社會責任承諾書」，承諾致力遵守「勞工與人權」的各項內容，包括不強迫員工工作，禁用童工，員工薪資不低於當地法律規定之最低薪資，工作時間遵守法律規定，確保工作場所無騷擾、虐待與不當處罰，尊重不歧視與女性員工保護措施等。本公司並且定期進行供應商稽核，詳見「供應商管理政策」章節。

2024 年本公司上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

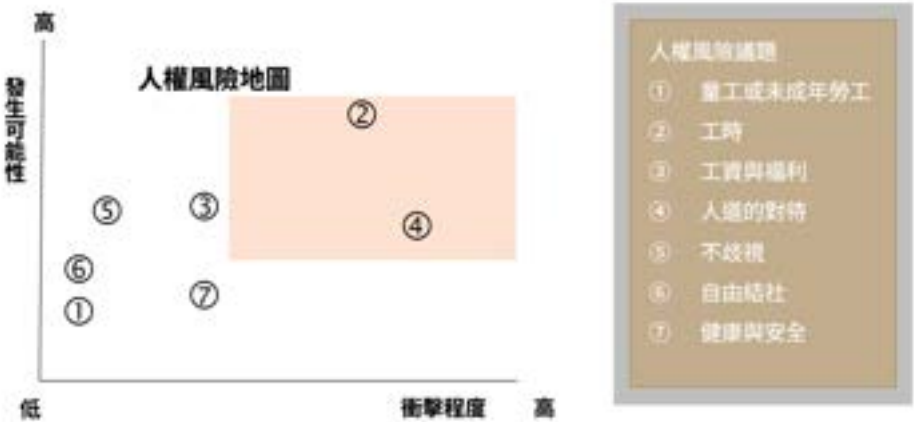
人權盡職調查

本公司訂有人權盡職調查程序，先進行人權風險潛在議題辨識，再對可能受影響對象實施風險評估，依評估結果制定與執行風險減緩措施，並追蹤改善方案執行狀況及定期檢討，以有效降低人權風險，達到人權風險管理目標。



01 風險議題辨識、風險評估與人權風險地圖

- 蒐集 7 項人權風險主題。
- 請內部利害關係人依衝擊程度與發生可能性進行人權風險評估，最後評估出「人道的待遇、 工時」2 項人權重大主題，並據以制定風險減緩措施及風險管理指標。
  - (1)人道的待遇：職場各項對待可能造成員工身心靈影響；評估為高度風險。
  - (2)工時：員工工時較長，影響生活品質形成員工負荷；評估為中高度風險。



制定風險減緩措施

人權相關議題中，依重要程度排序前 2 項分別為「人道的對待」、「工作時間」相關風險減緩及補救措施等人權議題的風險辨識與評估結果，據以制定調適措施。

人權政策項目	關注議題	風險情境	風險調適措施
建構多元公平之職場	人道的對待	<ul style="list-style-type: none"><li>• 招募面試時</li><li>• 主管與員工或員工與員工間互動</li></ul>	制定「性騷擾防治措施暨申訴懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。 定期舉辦性騷擾防治、不法侵害之宣導課程，提升主管與員工相關正確觀念。 提供安全保密的申訴管道，保護申訴者不受威脅。
提供安全與健康之工作環境	工時	<ul style="list-style-type: none"><li>• 人力不足或短期業務量增加</li></ul>	確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章並加強宣導。 加班申請系統，明確說明延長工作時間相關規定。 訂定出勤及加班管理規範，透過系統機制協助主管及員工控管工作時間及延長工時時數。 定期舉辦勞動法令課程，協助主管瞭解勞動法令規範，建立正確之管理觀念。

人權風險管理執行成效

為提高人權保障意識，2024年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為813小時，共計285位同仁完成訓練，占全體同仁總人數的31%。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2024年，集團內無發生以下重大人權侵害事件：未發生侵害原住民權利事件、未發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點、未發生具有使用童工的營運據點、未發生歧視事件、未發生性騷擾事件、未發生個資外洩事件，亦無發生具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點。

### 5.01.2 人力結構

#### 5.01.2.1 員工結構

55688集團秉持公平以及多元就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，對於不同年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等背景的員工皆一視同仁，以適才適所為主要的考量，提供就業機會。

#### 員工組成

本公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。截至2024年12月底55688集團員工總人數為922人(含兼職)，員工總數與2023年相比約減少1.7%，未有顯著波動之情事。本公司以台灣為主要營運據點，所有員工工作地區為台灣，台灣籍在地員工占86.1%(占正職)，外籍員工占13.9%(占正職)。

#### 2024員工結構-依性別及勞雇合約

地區	類型	女性	男性	總數
台灣地區	正職員工數	425	460	885
	兼職員工數	16	21	37
	永久聘雇員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0

註1：人數計算以報導期間結束日(2024/12/31)當天之數值為主。

註2：定義說明

- (1) 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)；
- (2) 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義；
- (3) 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

#### 新進員工與離職員工

55688集團秉持用人唯才，適才適所並相信員工是公司最重要的資產，透過完善的內部組織與公平、公開的招募管道貫徹落實。

2024年員工新進率為22.15%（月平均為1.85%），員工離職率則為37.74%（月平均為3.15%）；與過去2年水準無明顯差異。2024年總人數延續過往3年趨勢穩定。

2024年聘任196位新進同仁以滿足公司的整體營運需求，並促進就業發展機會。2024年共有334位同仁離職，離職率為37.74%，其中女性人員離職158人，佔整體離職人員47.31%，低於男性52.69%。依年齡分類，離職人員以30～50歲占離職人數64.37%最高。

新進員工總數及比例			性別	離職員工總數及比例		
新進比率	人數	年齡		年齡	人數	離職比率
9.27%	18	<30 歲	女	<30 歲	33	17.85%
	61	30~50 歲		30~50 歲	106	
	3	>50 歲		>50 歲	19	
12.88%	33	<30 歲	男	<30 歲	41	19.89%
	68	30~50 歲		30~50 歲	109	
	13	>50 歲		>50 歲	26	
22.15%	196	合 計			334	37.74%

註1：新進率 = 當年新進人數 / 當年底在職人數，按各性別及年齡層區間為計算分母

註2：離職率 = 當年離職人數 / 當年底在職人數，按各性別及年齡層區間為計算分母

註3：計算基準：2024年12月31日在職的正職人數



## 關懷新進人員



### 新人引導課程

協助引導了解公司企業文化、熟悉組織與相關內部規章。

### Mentor 制度

在新人入職初期，幫助新人更快融入工作環境，縮短新人摸索期，提升新人留任率。

### Hr 專人服務

Hr 部門配置專人適時了解員工狀況，提供單一窗口協助各項服務。

## 離職員工

當同仁提出離職申請，人資處與單位主管進行確認並安排離職面談，瞭解同仁的離職原因，進行人員關懷，並依據同仁專長及意願，確認內部是否有適合轉調之職務。另外對於非自願離職的員工，本公司按勞基法及就業服務法之規定給付相關費用及辦理資遣通報，資遣費的計算依照勞工退休金新制之年資分別計算，完成應給付的資遣費用，並發給非自願離職證明書，使非自願離職的同仁可向公立就業服務機構辦理失業給付。

離職類型	2024 年
(1)自願離職率	37.29%
(2)非自願離職率	0.45%

## 5.01.2.2 非員工結構

非員工指使用本集團研發之資訊媒合平台之勞務提供者，透過派遣平台進行媒合，勞務提供者包含計程車隊員、代駕專業駕手、居家清潔管家、機車快遞騎士等，與本公司簽訂承攬契約。非員工勞務提供者總數與 2023 年相比約減少 13.87%，主要因為全球快遞業務方向調整，實際承接任務的愛鄰騎士減少。

非員工 勞務提供者	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
	22,062	92.55%	1,715	7.45%	23,777

備註：以2024年12月31日計算。



### 5.01.3 員工多元包容及平等

多元化是企業成功的關鍵元素之一，創造一個包容性的工作環境，讓每位員工都能充分展現其獨特的價值觀和才華。在跨文化多元方面，我們歡迎來自不同國家、種族的人才加入團隊；在性別多元化方面，我們致力於實現男女平等，提供平等機會與待遇。**2024** 年共進用身障員工 **14** 人，占全體員工的 **1.58%**；外籍員工 **123** 人，占全體員工的 **13.9%**，原住民族員工 **6** 人，占全體員工(正職)的 **0.68%**。

為落實性別平等，女性員工占比為 48.02%，女性主管於所有管理職占比為 30.43%。

#### 【2024 年員工族裔指標】

類別	佔全體員工比例%	佔管理職級中比例%
中華民國籍	86.10%	100%
外國籍	13.90%	0.0%
原住民	0.68%	0%

註：以 2024 年 12 月 31 日在職人數(正職)統計。

#### 【2024 年女性多元化指標】

指 標	百分比%
總員工女性占比	48.02%
所有主管，女性占比	30.43%
基層主管(經理級以下，不含經理)，女性占比	50.00%
高階主管(經理級以上，含經理)，女性占比	30.43%

2024 年	員工人數	占全體員工百分比%
男性	460	51.98%
女性	425	48.02%

註：以 2024 年 12 月 31 日在職人數統計。

#### 【2024 年其他多元化指標】

類 別	員工人數	百分比%
外國籍	123	13.90%
原住民族	6	0.68%
身心障礙人士	14	1.58%
按年齡分群：<30 歲	124	14.01%
按年齡分群：30 歲~50 歲	613	69.27%
按年齡分群：>50 歲	148	16.72%
總 計	885	100%

註：以 2024 年 12 月 31 日在職人數(正職)統計。

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管，對於受歧視者若有必要，會提供相關協助，如心理諮商、法律扶助等，並追蹤事件後續發展，確保事件不再發生。

2024 年末發生員工歧視投訴案件。

### 雇用當地居民為管理階層比例

全集團在各地區皆以聘用當地員工為原則，除了有效地管理當地業務提升公司營運的穩定性，並且符合當地的經濟效益，提高當地就業率和生活水平。

本集團各關係企業以台灣為主要營運據點，聘僱台灣籍員工為主，經理級以上層級之高階主管 100% 為台灣籍。

2024 年	人數
高階主管人數(經理級以上)	92
高階主管為當地人人數	92
比 例	100%

註:「高階主管」指經理級以上主管。

「重要營業據點」「當地」指台灣地區的所有營運據點。

### 合理平等的薪酬制度

本集團薪酬政策係依據下列原則制定：

- 起薪標準符合當地法令規定。
- 依各專業功能之市場價值及員工所擔當之職責貢獻為基礎，支付合理且具競爭力之整體薪酬。
- 依公司營運績效、團隊目標達成及員工個人職務貢獻及績效表現發放獎金。
- 員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或隸屬工會而有差別待遇。

- 每年度視公司的獲利狀況及市場薪資調查比對結果進行調薪規劃。
- 每年度依據同仁的績效表現與發展潛力、組織需求與同仁適性及職涯發展意向進行升遷規劃。

台灣 2024 年 1 月 1 日實施之基本薪資為新台幣 27,470 元，2024 年非擔任主管職務之全時員工平均年薪資為 65.3 萬元

項 目	2024 年	2023 年
非主管之全時員工「薪資平均數」(單位：仟元)	653	645
非主管之全時員工「薪資中位數」(單位：仟元)	512	510

註：非主管之全時員工「薪資平均數」=非主管之全時員工薪資總額/非主管全時員工人數

#### 【薪資平等指標】

類 別	差距%
男女薪資平均數的差距	17.40%
男女薪資中位數的差距	10.14%
男女變動獎金平均數的差距	31.58%
男女變動獎金中位數的差距	18.20%

註：薪資不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

2024 年	年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女
主管(台灣地區)	1,275,980	1,145,972	95,818	83,439
非主管(台灣地區)	459,961	425,290	40,645	36,260

#### 基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

性別	台灣地區
男	119.55%
女	117.60%

註1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、營業獎金、輪班津貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資×100%

### 5.01.4 員工權益及福利

#### 員工福利

除了政府法令規定各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，本公司亦提供優於法規的福利項目，如「集團產品及服務享有員購價」計畫等，透過完善福利制度照顧同仁生活，促進身心健康及維持勞資雙方和諧。

另外，本公司設置「職工福利委員會」，提供如節慶、生日、生育、結婚、喪葬等個人福利，以及針對旅遊、社團活動經費等項目提供禮金或補助。本公司亦不定期舉辦員工活動，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流。福利金的提撥依下列規定：每月營業收入總額內提撥**0.1%**、每月於每位員工薪津內各扣**0.5%**，凡本公司聘僱之員工均享有相同權利與義務。**2024**年共召開**4**次職工福利委員會議。

#### 福利項目及內容

福利項目	內 容
獎金福利	員工酬勞、年終獎金、生日禮券、三節禮券
休假福利	特休假、育嬰假、生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、員工團保、勞退提撥金
補助福利	員工在職專業訓練、進修補助、社團活動、員工旅遊補助
其他福利	婚喪喜慶補助、公傷住院慰問金、旺年會聚餐、節慶聯誼活動、健康講座、家庭日、親子活動 福利部團購產品優惠，每月發薪日為員購日購物九折；優惠購車及租車方案；修車享優惠折扣

#### 2024年度福利措施工作成果

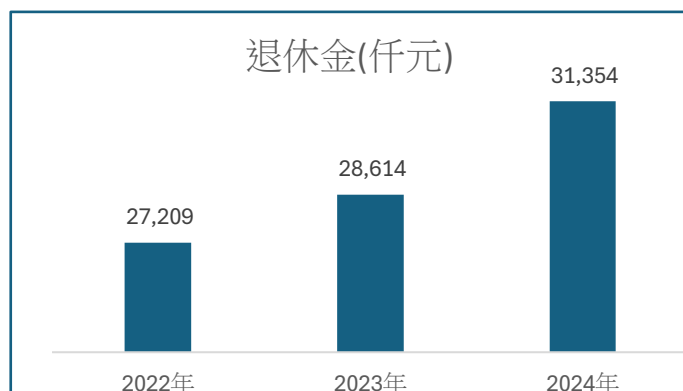
福利項目	2024 年實施情形
員工旅遊補助	申請補助人數 <b>683</b> 人，佔員工比率為 <b>77.18%</b>
員工健康檢查	每二年實施一次， <b>2024</b> 年應健檢人數 <b>684</b> 人，完成健檢人數 <b>444</b> 人，完成率 <b>64.91%</b> ，占員工比率為 <b>50.17%</b>
勞工退休金提繳	提繳金額新台幣 <b>31,354</b> 仟元(不含員工自提)
教育訓練補助	<b>219</b> 人次，補助金額 <b>188</b> 仟元
員工社團	目前社團 <b>11</b> 個
育嬰留停	申請人數 <b>22</b> 人
旺年會、節慶聯誼	參加人次 <b>860</b> 人

## 員工退休金制度

員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資 **6%** 至勞工保險局之個人專戶，作為退休基金使用。新進同仁工作未足月者提撥金額以到職日計算至月底。若離職日非月底者以離職當月實際工作天數計。員工得於年滿法定年齡時，向中央主管機關指定之勞工保險局，請領月退休金或一次退休金。

項 目	退休金提撥占薪資比例	員工參與退休計畫程度
勞退條例新制退休金	雇主：勞工每月薪資 <b>6%</b>	<b>100%</b>
	勞工：每月薪資 <b>0~6%</b>	<b>9.65%</b>

2023 及 2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣 28,614 仟元及 31,354 仟元。



退休金提撥金額

## 母性職場照顧

依照勞基法規定，員工在產假期間公司不得終止勞動契約，並提供女性員工在分娩前後 56 天的產假，員工其配偶陪伴妊娠產檢或其配偶分娩時，可以選擇 7 日休假，陪產假期間工資照常給付。另外對於有育嬰照護需求之員工，公司也遵循性別平等工作法規定，任職滿半年以上之同仁，若有照顧家庭 3 歲以下年幼子女的需要，可申請育嬰留職停薪。

2024 年共有 22 位符合育嬰留職停薪申請資格，其中 18 人申請育嬰留職停薪，復職回任率 70%，復職留任率為 80%，部份未復職同仁主要係因後續有照顧家庭的需求，對於復職的同仁，公司亦事先安排復職相關事宜包括部門內部教育訓練，可協助縮短育嬰復職同仁縮短調適磨合期，更有效且快速熟悉工作內容，順利返回職場。2024 年度育嬰假的復職與留任情形：

育嬰留職停薪人數統計	性別		合計
	男	女	
2024 符合申請育嬰留職停薪人數(註)	5	17	22
2024 申請人數	2	16	18
2024 應復職人數(A)	1	9	10
2024 實際復職人數(B)	1	6	7
育嬰留停回任率(B/A) x 100%	100%	66.67%	70%
2023 復職人數(C)	4	6	10
2023 留停復職且於 2024 在職滿一年人數(D)	3	5	8
育嬰留停留任率(D/C) x 100%	75%	88.33%	80%

註：2022 年 1 月 1 日~2024 年 12 月 31 日期間申請過產假或陪產假，且 2024 年 12 月 31 日仍在職者。

### 5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

### 5.01.6 人才培育與發展

#### 員工教育訓練

大車隊重視人才培育，公司訂「教育訓練作業管理辦法」，鼓勵同仁參與內、外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助。

大車隊將訓練體系分為「新進訓練」、「通識訓練」、「專業訓練」、「管理訓練」

四大系統，透過職能設計及培訓發展，兼顧通才與專才之發展，使每位同仁得依其發展意向，規劃個人職涯。



2024 年主管層級每人平均受訓時數為 8.51 小時，較前一年略減(2023 年 8.58)；非主管部分每人平均受訓時數為 13.74 小時，較前一年略增(2023 年 13.58 小時)。

2024 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	總時數
女	260	6,637	6,897
男	523	4,258	4,781
訓練總時數(小時)	783	10,895	11,678

#### 新進訓練

新進人員基本教育訓練，與新人工作崗位訓練、企業文化、公司價值觀等

#### 通識訓練

安全衛生、資訊安全、誠信道德、個資保護、性騷擾防治、反歧視、反騷擾、職場不法侵害等...

#### 專業訓練

依據職務職能提供專門課程訓練或任務專案指派實務學習

#### 管理訓練

儲備幹部、主管訓練、各式領導與經營管理等訓練

## 2024 年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工訓練平均時數(小時)	主管	非主管	合計平均
女	9.29	16.72	16.23
男	8.17	10.75	10.39
合計平均	8.51	13.74	13.20

註：主管指經理級（含）以上職級之同仁

## 2024 年教育訓練課程類別

課程類別	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
通識課程	120	全體員工	785	1,780
管理職課程	5	管理職主管	236	630
資安課程	1	全體員工	148	148
新進訓練課程	121	新進人員	488	8,658
專業技能	16	專業技術人員	75	462

## 提升員工職能及過渡協助方案

集團重視員工培育發展，致力提升員工職能與競爭力，除依據員工的職務屬性，規劃不同類別之培訓課程，鼓勵積極參與培訓課程及取得執行相關業務所需證照，更經常選派員工參加外部專業訓練機構舉辦之各項訓練課程，吸收新知及產業動態資訊。

此外，對於即將退休的員工，給予職場適應關懷輔導（電訪或面訪），必要時協助當事人進行培訓或工作交接，減少其體能與心理負擔，以利規劃

與接軌退休生活；對於資遣同仁皆依規定協助申請相關補助或給予資遣費用，以維護過渡時期生活所需；並協助媒介政府就業或訓練機構，期能儘早重返職場。

## 績效考核

本公司定期對於員工實施績效評核，作為公司用人決策（任用、調職、升遷、降職、慰留或解雇）、培訓（員工職涯發展）與策略性經營目標的達成的依據。

根據公司內部的「考核作業管理辦法」，每半年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工；年中時，主管會依據員工表現進行訪談，了解其目標達成情況，並在年末根據當年度工作表現進行全面的績效評核。最終的績效評比結果將依公司當年度的整體獲利情況，連動至員工的年終獎金，同時作為調薪、晉升及培訓發展的參考依據，旨在激勵員工並留住優秀人才。2024 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

各職別績效考核比例	人數		百分比	
	男性	女性	男性	女性
主管	64	28	13.91%	6.59%
非主管	396	397	86.09%	93.41%

### 關於營運變化的最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，公司會透過勞資會議，進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。公司依勞動基準法規定，依員工年資提前 **10 至 30 日**預告。

### 落實勞資溝通

集團重視員工心聲及溝通順暢度，設有多元化的溝通管道，同仁可透過正式會議、面對面交流、定期滿意度調查，隨時與總經理及各單位主管反應任何建設性意見；人資處設有申訴信箱 [hrm@taiwantaxi.com.tw](mailto:hrm@taiwantaxi.com.tw)，員工可以透過專用信箱，反映意見或提出申訴。**2024 年勞資會議共舉辦 4 場**，職福會會議 **4 場**，員工申訴案件數為 **0**。

### 員工滿意度調查

2024 年度未執行員工滿意度調查。



每季召開勞資會議，與勞方代表面對面溝通



## 5.02 職業安全及健康

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

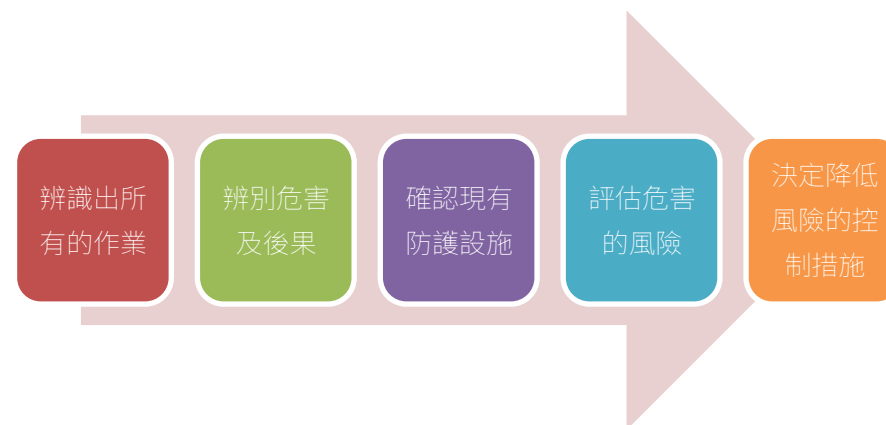
本集團遵守職業安全衛生相關法令，各關係企業皆訂有「安全衛生工作守則」，明定安全衛生管理機制與權責劃分、針對設備或器具定期維護及檢查、明確定義工作安全及衛生標準以及事故通報與報告流程，以降低危險發生的機率。

人員配置方面，設置職業安全衛生管理人員，負責擬訂職業災害防治計畫、規劃及督導各單位辦理安全衛生事宜、規劃及實施員工安全衛生教育訓練等，由各單位主管及有關人員，負責執行職業安全衛生事項，並提醒所有員工於作業中應恪遵相關規定，以保護自身安全。

透過辦理各項安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查、健康促進活動等方式，照護員工身心健康，改善及提升工作環境的安全衛生條件，降低職業災害發生風險，提供員工安全、健康、衛生的職場環境。

#### 危害辨識、風險評估

為追求安全零災害，安全衛生管理員每年定期針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估。藉由持續性的鑑別危害、風險評估，並執行必要之控制方法，進而將風險控制在可忍受的程度之下。



#### 事故通報與調查

為防範事故再發，建立一套完整的事故通報、處理與調查流程。事故發生後將成立調查小組，其中至少需包含當事者、單位主管、勞工代表與職業安全衛生人員，進行事故原因探討，並商討合適之矯正措施，於限期內改善完畢。



在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。**2024**年，公司未發生任何因安全疑慮引發的事故。

## 職場健康服務

依「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」規定，企業須透過配置勞工健康服務醫護等專業人員共同參與職場安全衛生推動，定期協助雇主落實健康管理事項，介入心理或肌肉骨骼疾病預防措施提供健康諮詢與服務，強化職業健康高風險勞工之評估與管理，就組織內部影響員工身心健康危害因子，提出改善措施，以維護員工身心健康預防職業病發生。

因此 **55688** 集團內台灣大車隊、台灣智慧生活網、全球商務科技與全球快遞，聘請醫護人員，協助規劃辦理有關臨場健康服務相關事項，包括：

- (1) 勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
- (2) 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- (3) 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
- (4) 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
- (5) 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
- (6) 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。
- (7) 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
- (8) 定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。
- (9) 其他經中央主管機關指定公告者。

**2024** 年特約勞工健康服務醫師臨場服務次數 **4** 次/年，勞工健康服務護理師臨場服務次數 **14** 次/年，接受臨場服務員工數 **706** 人 (台灣大車隊、台灣智慧生活網、全球商務科技與全球快遞，不含樹林洗衣廠)占全集團員工數 **79.77%**，**2025** 年預計擴大實施之關係企業範圍。

項 目	內 容
母性健康保護面談及工作適性安排建議	母性保護人員 <b>5</b> 人，完成健康指導關懷衛教 <b>100%</b> 。
選配勞工從事適當之工作	<b>10</b> 位完成分析、建檔並依報告健康分級管理，完成率 <b>100%</b> 。
健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導	依分級結果完成健康管理及健康指導 三級以上管制人數： <b>173</b> 人 完成健康管理 台灣大車隊- <b>37%</b> 台灣智慧生活網- <b>30%</b> 全球商務(全球快遞)- <b>100%</b> 參與健康指導： <b>15</b> 人
人因性危害預防計畫	疑似有危害 <b>NMQ&gt;3</b> 分： <b>21</b> 人，於年度健檢追蹤。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	問卷填寫率 <b>100%</b> ，暫無高風險員工篩選。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	兩性平權概念講座共 <b>3</b> 場次計 <b>43</b> 人次參加。

此外，公司鼓勵員工積極參與健康服務計畫，透過過定期的健康講座課程，幫助員工提高健康意識，並主動參與各項健康相關的活動。透過這些全方位的措施，公司致力營造一個安全、健康且充滿活力的工作環境。



醫師教大家如何在辦公室紓解痠痛

### 職業安全衛生教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

- 新進人員安排 3 小時職業安全衛生教育訓練。
- 職業安全衛生管理人員定期回訓。
- 職業安全衛生相關知識宣導，加強同仁職安意識。

訓練項目	時數	應受訓人數	參與人數	總人時	完訓率
職業安全衛生管理人員教育訓練	127	2	2	254	100%
急救人員教育訓練	16	78	78	1,248	100%
新進人員安全衛生教育訓練	3	196	196	588	100%
在職人員安全衛生教育訓練	1	885	885	885	100%

### 健康促進活動

為打造健康友善的職場環境，集團以 4 大面向展開全方位員工照護計畫，包含檢測、關懷、衛教與推廣，鼓勵員工培養健康意識，進而帶動家庭成員一起動起來。

由公司提供二年一次的員工健檢，護理師會針對員工的體檢結果進行分析與評估，並根據個別需求提供健康管理建議。公司提供的服務涵蓋健康檢查、回診追蹤、健康風險分級管理，以及針對健康異常的員工進行專業指導與諮詢。



公司針對健康檢查中發現的血壓、血糖、血脂、BMI 異常問題，特別邀請醫師進行相關衛教講座，幫助員工了解高風險疾病的預防及管理，如高血壓、高血脂等心血管疾病，此外，更以多元化方案營造健康職場。



衛教講座，醫師分享正確飲食的觀念與習慣的養成

家庭日遊戲闖關活動



2024年度健康促進實施情形

項 目	內 容
員工健康檢查 與健康管理	每二年實施一次， <b>2024</b> 年健檢人數 <b>439</b> 人，佔員工 <b>47.6%</b> ，補助金額 <b>153,900</b> 元；對於健檢列入 <b>3</b> 級，由專人電話關懷。
健康小站	提供血壓計、耳溫槍、醫藥箱、快篩試劑等， <b>2024</b> 年新增 <b>AED</b> 自動體外心臟去顫器。
醫師臨場服務	辦理 <b>4</b> 場次，參與諮詢人數 <b>15</b> 人。
健康教育與衛生 指導及健康 促進	每月提供 2 則健康訊息宣導，共計 24 則。 每季提供線上教育訓練講座，共計 4 堂。 ✓ 2024/03/27 企業運動線上講座 ✓ 2024/06/27 中高齡及高齡工作者健康風險評估、職場危害辨識及職務再設計術教線上講座 ✓ 2024/09/25 企業健康營養線上講座 ✓ 2024/12/26 兩性平權概念
健康促進講座	參加人次 <b>147</b> 人，整體活動滿意度 <b>94.83%</b>
其他活動	友善家庭活動參加人次 <b>185</b> 人，捐血活動共募得 <b>607</b> 袋

## 性騷擾防治

為提供安全安心的工作環境，集團內所有關係企業皆訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明確反對一切形式的工作場所性騷擾行為，員工、派遣人員，以及求職者一併適用；同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由人資部受理，2024 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。2024 年度共辦理三場次職場平權暨性騷擾防治宣導，高階主管參與率 100%。

性騷擾申訴信箱 [hrm@taiwantaxi.com.tw](mailto:hrm@taiwantaxi.com.tw)

### 5.02.2 職業傷害

本公司安全政策以「零災害」為目標，重視每位員工工作安全，並藉由安全衛生教育宣導，提高員工的風險意識與安全知識。

員工若於工作時受傷，公司依相關規定及實際情況核給公傷假，並協助員工申請補助，以及在最短時間內提供員工相關需要。

2024 年度總工時為 1,770,000 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生 6 件職業傷害事件，其中 4 件為上下班途中交通事故，2 件為割傷，係使用工具不當；透過安全宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

項目	男	女	合計
總工作天數	115,000	106,250	221,250
總工作時數	920,000	850,000	1,770,000
失能傷害次數	0	0	0
失能傷害總損失日數	0	0	0
失能傷害頻率	0	0	0
失能傷害嚴重率	0	0	0

註 1：2024 年工作日數為 250 天，以 2024 年 12 月 31 日正職人數計算

註 2：依職災填報系統登錄為統計標準，並依規定：上下班通勤職災不列入失能傷害次數、失能傷害總損失日數、失能傷害頻率（FR）與失能傷害嚴重率（SR）之計算

註 3：失能傷害次數：指勞工因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害次數

註 4：失能傷害總損失日數：指所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數

註 5：失能傷害頻率（FR）= 每百萬總經歷工時之失能傷害次數 = 失能傷害次數 x 1,000,000 / 總工作時數

註 6：失能傷害嚴重率（SR）= 每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數 = 失能傷害總損失日數 x 1,000,000 / 總工作時數

註 7：因職業病或因公死亡總人數為：0 人

註 8：嚴重職業傷害定義：恢復至受傷前狀態六個月以上；數量與比率皆為 0

註 9：可記錄之職業傷害的數量與比率皆為 0

註 10：全球快遞之快遞員與公司簽訂承攬合約，而該等人員並未受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，因此未納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算



全職及約聘員工之可記錄事故率：

	道路事故數	其他事故數
直接員工	4	2
約聘員工	0	0

職業病部分，本公司由人資、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，本年度未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

#### 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

### 5.03 社會參與

台灣大車隊為全台最大計程車派遣平台，也是國內交通事業的重要指標公司，屬於數位雲端產業，透過網際網路提供各種資源和服務，組織對當地社區所具顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動極小；企業透過多種方式除了參與當地社區活動，與社區共榮共好，並且積極參與配合政府在經濟、社會、環境政策的落實，善盡企業社會責任，充份顯現對社會的關懷，同時也為企業帶來長期的競爭優勢。

敬老愛心卡是台灣社會福利政策的重要一環，透過這項政策，希望能夠鼓勵長者及身心障礙者更積極地參與社會，擁有更健康、更便利的生活。好孕卡政策是政府社會福利政策的一部分，旨在支持家庭生育，減輕育兒負擔，並提升產孕婦的健康照護。此外，政府正積極改善公共運輸，整合計程車成為輔助型之公共運輸接駁系統，讓計程車共乘吸引潛在使用者需求，彌補大眾運輸路網之不足，進而降低私人運具使用、增進道路與能源使用效率，降低空污排放及空車率。

台灣大車隊在高效率與優質司機管理的計程車派遣營運基礎上，全力支持各縣市愛心敬老車隊、好孕專車、共乘排班的政策，以數位科技輔助車隊派遣，讓政府的社會福利與交通減碳政策推展順利。

除此之外，透過金融體系，響應政府「綠色金融行動方案 3.0」，加入永續定期存款行列，藉由存款也能對環境及社會產生正面影響與長期效益，與銀行共創環境及社會共好的時局。

在社會公益上，除了各營運據點捐血活動、捐發票給福利機構外，長期與「暖心協會」一起關懷處於急難或疾病的計程車司機；在各地積極參與社區運動、文化活動，由同仁擔任志工，共同關愛社區。

除此之外，對於許多社會議題的倡議，例如提昇全民健康的戒煙戒檳榔，酒後不酒駕、交通安全月、與多元同行等，透過倡議行動，讓企業本身與民眾享有健康、安全的社會環境。

## 支持政府政策，關懷社會

### 桃園市好孕專車，婦女節上路

「好孕專車」是各縣市政府為了照顧孕婦懷孕期間行的安全，減輕交通負擔，發放電子乘車金，補助車資；台灣大車隊自政府開辦「好孕專車」以來，陸續與各縣市政府簽約，服務辛苦的孕婦媽咪。2024 年 3 月 8 日婦女節的這一天，桃園市推出「好孕專車」，補助全台之冠，從懷孕擴大至產後 7 個月使用，減輕孕婦經濟負擔。2024 年，加入桃園市後，成為全台最多「好孕專車」簽約計程車隊，全台計 7 個縣市，提供往返醫療院所的孕婦更舒適、安全的乘車服務。



桃園市好孕專車上路(照片來源：桃園市政府網站)

### 敬老愛心專車，增加花蓮

為鼓勵長輩及身心障礙者多出門活動，各縣市政府紛紛推出敬老愛心卡，使用範圍包含搭乘計程車。2024 年，台灣大車隊新增花蓮，服務縣市累積為 9 個縣市，只要一通電話，55686 集團的愛心計程車到府接送，讓銀髮族及身心障礙者更安心舒適外出，長輩自己出門也安心，進而促進社區的活力與交流。



## 支持政府政策，節能減碳

### 共乘服務，提供節能減碳、經濟安全的搭乘選擇

台灣大車隊與各地方政府響應節能減碳政策，共同推廣便利的計程車共乘服務，因為多人拼車共乘，除了可以減少每位共乘旅客的交通成本外，還是一種對環境友好的交通方式，在全球深陷暖化危機的今天，可以有效減少溫室氣體的排放，還能進一步緩解交通的堵塞和削減對停車位的需求。

目前已提供全台 9 條共乘路線，每條共乘路線係經各地縣市政府交通局規劃、核定，費率明確，依共乘人數分擔車資，安全有保障。

為響應節能減碳政策，與台中市政府交通局推動台中市首條共乘計程車路線，連結「高鐵台中站（台鐵新烏日站）與高美濕地」（雙高線）」



中市首條共乘計程車雙高線正式上路

於 2024 年 10 月 9 日正式啟動，有效降低遊客外出成本，同時免去轉乘之困擾。

左圖：台中高鐵往返高美濕地共乘線啟動(照片來源：台中市政府網站)

## ESG 倡議

### 55688 代駕參與「酒業市場行銷自律規範」活動，呼籲不酒駕

2024 年 7 月 2 日由台灣酒類飲料協會（TABA）、社團法人台灣酒與社會責任促進會（TBAF）發起「酒業市場行銷自律規範」，邀集國內外酒商齊心促進產業正向發展、打造成成熟市場環境。

55688 代駕亦應邀共襄盛舉，共同響應，象徵酒類產業上下游團結一心，向社會承諾「持續做對的事」。

### 55688 集團參與「我宣誓 2.0」活動，守護全齡交通安全

2024 年 8 月 22 日於台北市政府舉辦盛大的「2024 我宣誓 2.0 暨青年機車安全記者會」，55688 集團台灣大車隊及全球快遞 iLINK 愛鄰快送與台北市蔣萬安市長一同宣誓、將推行多年的「不酒駕，我行」活動，其中「不酒駕」將響應臺北市交通安全年，加強守護年輕世代行車安全。

55688 全球快遞執行副總林念霆表示，iLINK 愛鄰快送提供宅配物流以及快遞服務，滿足社區的民生基本需求，接軌社區型新零售經濟，做為具代表性的本土機車快遞品牌，遵守交通法規、維護健全的交通環境是 iLINK 愛鄰快送責無旁貸的任務，期許藉由參與交通部與北市府的道安倡議活動，一同全面性守護社會安全、道路安全。



55688 集團參與「我宣誓 2.0」活動

### 全國交通安全月，55688 集團共同宣誓「停讓行人」

每年 9 月是全國交通安全月，55688 集團長期關注交通安全議題，積極響應政府與 NPO 組織舉辦之道安活動。集團旗下台灣大車隊、55688



iLINK 與 55688 代駕共同響應交通部交通安全月記者會，一同宣導「車輛慢看停、行人安全行」，呼籲社會一起重視交通安全、建立守法觀念與停讓文化。

左圖：交通安全月宣導

### 55688 集團與多元同行!

55688 集團連續兩年響應「與多元同行 (Stand with Diversity)」慶典，號召更多朋友響應十月驕傲月，共同推動多元價值。每年 10 月是臺灣的同志驕傲月，這次遊行主題為「邁向共融，交織共生」，集團號召司機和消費者共襄盛舉。

台灣同志諮詢熱線協會指出，近年來越來越多企業與單位願意以各種方式表達對 LGBTQ+ 社群的支持，55688 集團透過計程車車貼與 App Icon 的六色彩虹設計展現友善態度，不僅是對 LGBTQ+ 平權的具體支持，也提供了其他單位值得參考的實踐範例。



## 公益活動

### 長期支持弱勢駕駛的守護者「暖心協會」

55688 集團推動「台灣計程車駕駛暖心協會」成立，成為該協會的主要贊助者，該協會成立宗旨為「因為有愛，你不孤單」，幫助有急難救助需求和領有身障手冊中低收入的司機駕駛，給予他們慰問金並幫忙照料生活。2024 年暖心協會提供司機隊員法律諮詢案件 818 件，個案關懷截至 2024 年已累計幫助 298 位處於急難的計程車司機，得到及時的支援與關懷，甚至能順利渡過急難恢復正常生活。



暖心協會關懷急難司機

### 「平安，我在」MAZU 守護車上路！」推出公益專車，照顧大甲媽遶境香客

「2024 大甲鎮瀾宮媽祖遶境活動」55688 集團結合媽祖祈福的台灣民俗文化精神，打造「平安，我在」MAZU 媽祖守護車，台中分公司當日於大肚區沙田路設置休息補給站供民眾補給物資，休息站更有台灣大車隊公益專車服務，無償提供有需求的民眾搭乘。



平安，我在





## 響應 2024 台北科技盃公益路跑 活動 擔任志工

台北內湖科技園區發展協會 4 月 21 日在大直美堤河濱公園主辦 2024 第 4 屆「台北科技盃愛地球公益路跑」，引領大眾一同關注環境保護議題，展現對地球的愛與關懷，同時幫助弱勢團體，並鼓勵科技人多運動健身休閒，響應綠生活，共同為國家永續發展做出努力。活動一

年比一年盛大，透過運動的方式吸引來自各行各業的跑者與親子家庭參與，成功提升社會大眾對環境保護、善盡社會責任與 ESG 永續發展的認知，促進公益環保意識深入人心，期盼未來我們持續共同為創造更美好的環境與社會而努力。55688 集團不但贊助活動，團報組隊路跑外，也是本次活動的交通安全指揮志工，負責導引跑者及維護賽道安全，確保選手參賽安全。



## 捐血活動，全台募集 607 袋熱血

為協助紓解血荒，幫助更多需要的人，與「台灣計程車駕駛暖心協會」合辦愛心捐血活動，鼓勵同仁、隊員、社區鄰居一齊來，捲袖減緩血荒，發揮熱心公益精神。

捐血不僅能延續他人生命，對自身健康亦有幫助。2024 年分別在台北、台中、台南，全台共募 607 袋熱血。



## 「阮仔港仔西」文化踏查 安南醫院、55688 及土城國小共辦失智友善活動

安南醫院社區護理於 6 月 25 日聯手台南市安南區土城國民小學，舉辦「阮仔港仔西」失智友善戶外教學，由失智友善組織 55688 集團台灣大車隊，與集團旗下 NPO 組織台灣計程車駕駛暖心協會贊助學童，免費自土城國小搭乘至安南區失智友善館，藉此體驗失智長者搭乘交通運輸工具時，該如何友善對待、提供協助。

受安南醫院邀請，加入失智友善組織；目前車輛皆有定位軌跡追蹤，若需要協尋失智長者，可以透過軌跡追蹤位置；此外，駕駛員手機 APP 也有緊急呼叫按鈕，當駕駛員發現乘客不舒服時，可以即時透過 24 小時真人客服中心協助報警及叫救護車。

安南醫院社區護理與台灣大車隊及台灣計程車駕駛暖心協會、土城國小合作的戶外教學，不僅能讓下一代更了解失智症，進而拉近世代距離，亦期許從孩童教育播下友善種子，促進永續經營友善環境。



## 贊助公益廣告，宣傳「台灣的孝-孝親報天恩，萬人孝親洗腳暨反毒宣導嘉年華」

為了及早因應超高齡社會到來，溫暖子女（孫子女）與高齡父母（祖父母）的親子關係與建立「新時代百善孝為先的家庭價值觀」，由台北市政府、新北市政府、雲林縣政府、中華傳統文化弘揚孝道總會、中華民國雲林同鄉總會舉辦的第十二年「台灣的孝-孝親報天恩，萬人孝親洗腳暨反毒宣導嘉年華」，於 10 月 12 日下午在總統府前凱達格蘭大道舉辦。

台灣大車隊以車內多媒體 TOLIFE 播放機全國性廣告，推廣活動，讓贊助的行為更為擴大。此次活動成功地將傳統文化與現代議題結合，傳遞了愛與責任的深刻內涵。

## 支持國內藝文產業，與文化內容產業端共創共好

企業跟文化藝術的結合，能夠建立正向的企業利益和提高價值；同時對藝文的贊助活動，可以證明企業的社會參與，亦可增加企業的知名度。台灣大車隊車隊規模 2.8 萬輛，用戶數 720 萬以上，合作企業客戶數 7 萬家，車隊年總服務趟次 8,000 萬次，在經營計程車移動媒體上，為業界第一；無論是車體廣告，車內多媒體 TOLIFE 播放機，廣告曝光效果佳；55688 集團與藝術文化團體建立夥伴關係，雙方互惠之合作以行銷、廣告、公關活動贊助文化藝術展覽與表演、傳播與推廣活動，讓贊助的行為更為擴大。

藉由建立廣告、行銷和公關活動，企業和藝術活動團體可以善加利用資源並取得新商機，例如：

- (1)贊助國內音樂人、表演團體、藝文組織或藝術家之表演活動、藝術作品和展覽主題等相關廣告活動。
- (2)使用藝術表演活動的票券作為促銷企業產品或服務的贈品，例如購買搭車金送票券，邀請利害關係人參與活動，或特定弱勢團體族群，以強化企業回饋社區的形象。

2024 年文化活動贊助宣傳廣告、行銷共計場次 29 場(來自 19 個團體)，廣告贊助金額 1,479,028 元。



## 6 永續環境

### 6.01 氣候變遷

為了落實目標，進行跨部門的橫向溝通協調，讓節能減碳成為全集團的共同行動，並依據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD) 框架中治理、策略、風險管理、指標和目標之四大主軸，作為分析與揭露的架構。

#### 6.01.1 氣候監督及治理架構

董事會為台灣大車隊建立有效風險管理機制之最高權責單位，亦為推動氣候相關風險管理之最高監督單位，且對氣候相關風險管理負最終責任。

本公司體認到氣候變遷的重要性，採用 **TCFD** 架構來推動氣候變遷風險管理相關作為，由永續發展推動小組負責規劃及指引公司權責部門辨認並管理氣候變遷的風險與機會，每年至少一次提報董事會。

透過董事會、永續發展推動小組、高階管理層到各業務部門等組織單位，從管理層峰到營運單位，由上而下推動，將氣候管理納入組織營運環節，據以落實。

#### 6.01.2 氣候策略

透過跨部門討論並鑑別重大氣候風險與機會在短、中、長期下，對公司產生直接/間接財務衝擊並投入管理作法。為因應極端氣候帶來之風險與機會，積極展開各項減碳行動，確立集團內溫室氣體減量目標。

#### 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候衝擊	財務影響	轉型行動
人員	極端氣候事件(如颱風、洪水、乾旱等)可能對員工和顧客造成傷害，進而產生直接損失。	制定應急預案應對極端天氣事件。
資產	頻繁的極端氣候事件可能導致建築物、運輸設備、資訊設備等財產遭受損害，保險成本增加，增加建築設備維護成本。	強化基礎設施抗災能力，對重要資產投保地震、火災爆炸、電子設備等險種，彌補財產損失。
交通運輸	交通運輸路線可能因極端氣候事件中斷，客運派遣與物流服務等營運被迫中斷，因服務量能降低，營收減少，導致現金流異常與財務體質惡化。	進行業務模式轉型，增加業務活動多樣化，適應全球低碳經濟。
法令遵循	隨著氣候變化問題，政府可能實施更嚴格的環保法規，例如碳稅或排放限制，可能導致公司需要投資於符合法規的設施或技術，增加企業的成本支出。	加強政策監控與合規性，確保遵守碳排放與環境法規，增強 ESG 報告透明度。



### 氣候變遷風險識別總表及管理策略

風險類別	風險鑑別	衝擊時程	對經營活動之衝擊	因應措施與作為
轉型風險	溫室氣體排放成本增加	短中期	政府根據溫室氣體排放訂定碳稅碳費政策，致營運成本增加	建立能源管理 汰換老舊電器，使用節能設備。
	環境法規不確定性	短期	政府訂定法規，致合規成本增加	建立能源管理 汰換老舊電器，使用節能設備。
	更低碳的選擇取代現有產品和服務	中期	新技術及替代技術的研發成本增加	擴大節能減碳車規模
	低碳技術轉型之投入成本	中長期	技術開發的資本投入增加	智慧派遣技術提昇
	能源成本突然間變化	短中期	能源成本增加	建立能源管理 汰換老舊電器，使用節能設備。
實體風險	平均溫度升高	長期	用電量增加，成本與碳排放量上升，電力供應有匱乏之疑慮	汰換老舊電器設備，提升設備效能，落實低耗能工作環境，達成節能減碳的政策目標。

### 氣候變遷機會識別總表及管理策略

機會	機會說明	衝擊時程	對經營活動之衝擊	因應措施與作為
顧客行為轉變	各大企業做出減碳、淨零承諾，並進一步要求供應商提供低碳產品與服務	短期	拓展業務市場	完成溫室氣體盤查，分析排放源分布情形 擬定溫室氣體減量目標及規劃
低碳產品或服務	各大企業做出減碳、淨零承諾，並進一步要求供應商提供低碳產品與服務	短期	營收增加	擴大節能減碳車規模
平均溫度升高	民眾外出選擇以計程車做為出行工具，短途旅次需求增加	短期	營收增加	擴大節能減碳車規模

### 6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

參考 TCFD 的分類，將氣候相關風險分為兩大類：

- (1) 為達成低碳經濟目標之轉型風險(Transition Risk)；
- (2) 因氣候變遷或極端氣候造成衝擊之實體風險(Physical Risk)。

#### 氣候風險類型

轉型風險	低碳轉型過程中可能發生的政策、法律、技術和市場變化，並以此緩解和適應氣候變遷的需求。
實體風險	長期性氣候變遷和立即性極端天氣帶來的實際風險。可能對組織產生財務衝擊，例如造成資產毀損或因供應鏈中斷所導致之間接影響。

#### 氣候風險鑑別和評估流程

##### ■ STEP 1 蒐集氣候相關議題

依循 TCFD 準則，蒐集國內外氣候相關研究報告，彙整出 6 項氣候風險議題與 3 項氣候機會議題。

##### ■ STEP 2 評估氣候相關議題對業務影響之交互性

由各業務單位，依據其業務性質，評估氣候風險與機會議題如何影響各單位之日常營運。

##### ■ STEP 3 評估氣候風險與機會影響程度

透過問卷調查，蒐集各單位對於風險與機會影響程度、發生可能性以及影響時間範疇之意見，以「衝擊程度」及「發生可能性」兩個維度量化計算氣候風險或機會之分數結果，排序氣候風險及機會之重大性。

##### ■ STEP 4 訂定因應策略與目標

針對鑑別之風險項目制定管理方針，以及後續氣候行動方案。

評估各種風險的影響程度和發生機率，並針對不同情況制定應對策略與措施，以有效降低風險發生的可能性及其影響程度；以行動體現我們重視氣候風險管理，以及風險管理所帶來的長期價值。

2024年針對6項重大氣候風險與3項低碳機會，深入評估了各項氣候變遷風險可能造成的衝擊強度、範圍、時間以及對公司造成的財務影響，並進行管理應對。

氣候風險矩陣圖



氣候機會矩陣圖



6.01.4 氣候變遷相關指標與目標

指標項目	2024 年	2030 年目標
 碳排管理	基準年	溫室氣體排放較基準年減量 2%
 能源管理	基準年	用電較基準年減量 1 %
 水資源管理	基準年	用水較基準年累積減量 6%
 廢棄物管理	基準年	一般性廢棄物較基準年累積減量 6%

### 6.01.5 節能減碳實際行動

大車隊為數位雲端業，主要對環境影響為辦公室營業場所，針對自身營運活動，從節省能資源、源頭減量、綠色採購、宣導倡議等四大面向，實踐逾 30 項綠色辦公措施。職場內使用節水設備，落實廢棄物回收管理，並積極導入數位化行動，包括無紙化會議、遠端會議、數位學習課程、員工 e 化管理、企業會員電子乘車券、隊員電子報、電子帳單等，為了在發展永續環境盡一份力；因應氣候變遷，將持續推動各項節能減碳措施，將 2024 年定為基準年，訂定各項目標。

#### 支持政府政策，愛護地球

由於溫室氣體是造成地球暖化的主因，二氧化碳又占溫室氣體比例最多，世界各國紛紛提出抑制二氧化碳排放的政策台灣政府也著手推動「四大新興智慧型產業」--雲端運算、智慧電動車、智慧綠建築、發明專利產業化等，正式將電動車產業列入重點項目之一。

有鑑於此，本公司在車隊管理上，除了對計程車的車齡、車體嚴格要求，以達到節能減碳目的，亦鼓勵隊員換購新車時，優先考慮電動車或者油電混合車。**2024 年度**，集團內交通公司合計採購節能減碳油電車 **106 台(2023 年為 71 台)**。

2024 年度			集團內交通公司自有車輛數 (截至 2024/12/31)		
購入車輛 總數	節能減碳 車數	佔比	車輛總數	節能減碳 車數	佔比
106	106	100%	235	190	80.85%

2023年起，55688 APP中提供「節能減碳車」叫車選項，透過這項服務，消費者可以指定乘坐電動車以及油電混合車，攜手用實際行動愛護我們的地球。截至2024年底已有超過13,000台節能減碳車輛，目標達成率130%(目標為10,000台)，這是55688集團對愛護台灣環境的承諾與實現。



## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

#### 本公司溫室氣體管理之策略

- 1. 採用節能設備：優先採購高能源效率產品，逐步更新和替換非高效能設備。
- 2. 落實能源管理：落實設備自主檢查，持續監控和分析能源使用狀況，確保其運行效率最佳化，減少不必要的能源損耗。
- 3. 員工意識提升：透過宣導，增強員工能源意識與節能行為。

#### 企業溫室氣體排放量減量目標

以 2024 年作為排放量之基線，持續推動排放減量，目標 2030 年較基準年排放密集度減少 2%，致力達成低污染、低能耗之環境友善政策。

#### 行動方案

策略及具體行動計畫	2024 年實施情形
採用節能設備	優先採購高能源效率產品，逐步更新和替換非高效能設備 2024 年的採購情形 燈具：T5 燈具汰換為節能標章 LED 燈具 130 座，預估每年可節省 5,491 度。 冷氣：更換環保標章之節能變頻冷氣 17 台。
落實能源管理	潔衣家洗衣廠三廠、全球快遞營運中心、55688 汽車保修廠實施設備自主檢查，確保設備運作效率與減少不必要耗能；所有公務車輛實施自主檢查與定期保養；每月統計能源使用情形，若有異常，則需查明原因並予以改善。
員工意識提升	發布節能減碳相關議題向同仁宣導。

6.02.2 溫室氣體排放量

依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，本公司實收資本額未達新臺幣五十億元，遵循法規時程，預計於 2026 年前完成母公司溫室氣體排放盤查，子公司於 2027 年底完成。

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為直接(範疇一)溫室氣體-5,488.0150 公噸 CO<sub>2</sub>e、能源間接(範疇二)溫室氣體-2,325.5073 公噸 CO<sub>2</sub>e，排放密集度為 2.5855 公噸-CO<sub>2</sub>e/佰萬元營業額；2024 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。2024 年為自主盤查數據，未經外部查證。

空污防制

本公司洗衣廠因乾洗作業排放之廢氣，已全面設置空氣污染防治設備，以降低污染物排放對環境的影響。然而，2024 年三重客服中心少部分使用臭氧消耗物質 R-22（臭氧破壞潛勢 0.055），主要用於冰水機及冷氣機；2024 年 R-22 逸散量當量為 0.0079 噸。本公司將陸續於機器故障時更換環保冷媒之機種，以降低對臭氧層的影響，進一步落實全球氣候變遷減緩行動。

2024 年溫室氣體排放型式排放量統計表

排放類型	排放源型式	2024 年		2023 年	
		各排放型式 排放當量(公 噸 CO <sub>2</sub> e/年)	各排放型式 占比(%)	各排放型式排 放當量(公噸 CO <sub>2</sub> e/年)	各排放型式 占比(%)
直接-範疇一	固定燃料燃燒	4,428.1975	80.69%	4,094.6773	90.35%
	製程	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
	移動	583.6538	10.64%	437.2869	9.65%
	逸散	476.1637	8.68%	N/A	N/A
	小計	5,488.0150	70.24%	4,531.9642	68.64%
間接-範疇二	外購電力	2,325.5073	29.76%	2,070.7666	31.36%
總排放當量彙總-範疇一+範疇二		7,813.5223	100.00%	6,602.7308	100.00%

備註：

1.以環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台試算工具試算。

2. 2023年末統計範疇一逸散型排放，試算之排放密集度為2.2990公噸-CO<sub>2</sub>e/佰萬元營業額。

3.2023年報告書溫室氣體排放型式排放量統計表及排放密集度計算錯誤，予以更正。

## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

本集團使用的能源除了辦公室外購電力以外，擁有一座洗衣廠，設置九座貫流式蒸氣鍋爐，使用天然氣做為能源，將水加熱轉換為蒸氣；另外還有物流車與緊急發電機使用的柴油，以及公務車汽油。

### 6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 102,987.1802 十億焦耳(GJ)，本公司尚未使用再生能源，外購電力占比為 100%，能源密集度為 34.0791GJ/佰萬元。

能源類型	2024 年		2023 年	
	使用量	換算熱值(GJ)	使用量	換算熱值(GJ)
外購電力(度)	4,885,984	17,589.5424	4,368,706	15,727.3416
天然氣(立方公尺)	2,354,259	77,690.5470	2,176,944	71,839.1520
柴油(公升)	69,508	2,432.7800	152,360	5,332.6000
汽油(公升)	159,828	5274.3108	9,763	322.1790
合計		102,987.1802		93,221.2726

備註：1.電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據。

2.洗衣廠使用天然氣貫流式鍋爐產生蒸氣，無外購蒸氣。

3.柴油使用量計算範疇以全球快遞營運據點間的轉運車及大車隊洗衣廠物流車使用以及少量緊急發電機用油。

4.汽油不含員工公出、差旅用油。

5.汽油熱值為 0.033 GJ/公升；柴油為 0.035 GJ/公升；電力為 0.0036 GJ/度；天然氣為 0.033GJ/立方公尺。

6.2023 年天然氣使用量及熱值數字誤植，予以更正。

## 6.04 水資源管理

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

取水由第三方（自來水）提供，主要應用於洗衣廠衣物洗滌、鍋爐用水，其餘則為員工與非員工生活用水。洗衣廠共有三廠，位於新北市樹林區，用水主要做為消費者衣物洗滌、飯店毛巾床寢洗滌與企業客戶制服洗滌。本公司排水系統放流水質符合環保要求，洗衣廠廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

### 水資源調度措施

最大用水營運據點為三座洗衣廠，佔全年集團總用水量 95%，主要水源來自石門水庫，三座洗衣廠的備水量約為半日，我們建立乾旱時期之水資源調度應變方式；與數家運水供應商簽有合約，若接到自來水公司停水通知，水車預估三小時可以到廠供應。透過政府公開水情燈號的追蹤，積極落實水資源管理，由緊急應變用水調度人員統一管理水車、水槽、水源及其他水資源調度相關事宜，確保營運不中斷。

2024 年未因水情吃緊而啟動相關應變措施。



## 排放水管理

本公司樹林洗衣廠各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理；為確保放流水符合環境部制定之放流水標準，除了內部水質檢測外，本公司亦委託第三方專業機構進行放流水水質採樣與分析；此外，我們亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢；廢水經過設備處理，產生之污泥，委託由合格契約商進行清運。

(詳見廢棄物處理章節)

2024 年 4 月 14 日新北市環保局稽查洗衣廠廢水處理，經採集水樣檢驗結果未符合流水標準，遭裁罰 1,599,000 元罰鍰，本公司已立即進行設備維修及提出管理改善，水質已於 2024 年 5 月完成檢驗並達到排放標準。

為確保公司所排放的廢水水質能符合法規標準，並降低環境負荷，未來，公司除將持續強化委外廠商遴選及管理外，亦會定期評估環保監控設備及廢水處理設備升級，並推動環境教育訓練，確保符合法規要求，以降低環境的負擔。

## 6.04.2 用水情況

### 水資源使用情形

本公司 2024 年總取水量為 264.624 千立方公尺，主要用於洗衣廠的洗滌用水、鍋爐用水，以及各據點的民生用水；依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量為 138.040 千立方公尺，因本公司無生產製程，總耗水量為 0 千立方公尺，用水密集度為 87.57(噸/佰萬元)。

2024 年水資源管理	
總取水量(千立方公尺)	264.624
用水量(公噸)	264,624
排水量(千立方公尺)	138.040
總耗水量(公噸)	0

備註：

1. 總取水量資料來源為全集團各關係企業之營運據點，以當年度自來水公司 12 個月水費帳單計算。
2. 排水量依法規要求申報之廢(污)水排放量。
3. 因無生產製程，耗水量為 0 千立方公尺。

最近三年用水量

年度	2024 年	2023 年	2022 年
洗衣廠(度)-自來水公司	253,984	223,718	N/A
洗衣廠(度)-其餘第三方供水商	N/A	N/A	
洗衣廠以外營運據點合計(度)-自來水公司	10,640	11,558	5,548
總 計	264,624	235,276	5,548
用水密集度(噸/佰萬元)	87.57	81.92	

備註：

1. 2022 僅計算大車隊濱江廠區，2023 年、2024 年計算範圍為全集團各關係企業之營運據點，以當年度自來水公司 12 個月水費帳單計算。
2. 2023 年用水密集度計算錯誤，予以更正。

節水措施

全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。

區 域	措 施
洗衣廠	鍋爐蒸氣溢流之熱水，轉接管給洗衣機使用，節省自來水量。2024 年回收再利用 438 噸。 二台隧道洗衣機，將部分槽體洗滌水轉回收再利用供其他槽體洗滌用，可節省自來水量。2024 年回收再利用為 2,040 噸。 監控用水量，每日檢查，以避免管線漏水。2024 年發現漏水次數 0 次。
區 域	措 施
洗衣廠以外之營運據點	在現有的營運據點(非屬大樓公共區域)加裝省水水龍頭。 廁所便斗增加定時清水閥。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

集團各企業及營運地點主要產生的廢棄物為生活垃圾，屬於一般事業廢棄物，由於是辦公活動產生的廢棄物，對環境、社會和健康不會造成顯著影響；另有五類屬回收之廢棄物，一為車體廣告撕除之貼紙，汽車保修廠更換之輪胎、機油與電池電瓶，以及洗衣廠廢水處理後之無機污泥；廢棄物的清運、處理及回收，均依據當地法規，委由合格清除事業機構，進行妥善處理。集團內各企業之總務單位不定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保委外處理廠商合法處理。

### 6.05.2 廢棄物產生情形

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 596 公噸，範圍為集團各企業及營運地點，廢棄物密集度為 0.1972 公噸/佰萬元營業額。全部皆為非有害事業廢棄物。

2024 年本公司未有廢棄物洩漏之情事。

本公司廢棄物主要處理方式採用回收、焚化，2024 年各類事業廢棄物處理如下表：

廢棄物總類	2024 年	2023 年	處理方式
生活事業廢棄物 (公噸)	257	227	焚化
其他一般事業廢 棄物(公噸)	339	301	回收再利用
合 計(公噸)	596	528	
廢棄物密集度 (公噸/佰萬元)	0.1972	0.1838 註	

註：2023 年廢棄物密集度數據誤植，予以更正。

## 7 附錄

### 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	台灣大車隊股份有限公司依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
GRI I 使用版本	GRI I：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
一般揭露				
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>				
2-1	組織細節	1.04 關於 55688 集團		6
2-2	報告中所包含的實體	1.01.3 邊界與範疇		1
2-3	報告頻率與聯絡資訊	1.01.2 報告週期期間		1
		1.01.6 資訊品質及管理		2
2-4	資訊重編	1.01.4 資訊重編		2
2-5	外部保證	1.01.5 外部確信/保證情形		2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.04 關於 55688 集團		6
		4.09 供應商管理		45
2-7	員工	5.01.2 人力結構		50

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
2-8	非員工的工作者	5.01.2 人力結構		50
2-9	治理結構和組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構		13
		5.01.3 員工多元包容及平等		52
		2.03.3 功能性委員會結構與運作情形		22
2-10	最高治理單位的提名和遴選	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果		14
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構		19
2-14	最高治理單位在永續報導的角色	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果		14
2-15	利益衝突	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形		13
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果		14
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果		14
2-19	薪酬政策	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-20	薪酬決定流程	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-21	年度總薪酬比例	2.03.2 董事會結構及運作情形		15
2-22	永續發展策略聲明	2.01 永續發展策略		12
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理		31

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範		36
		5.01.1 人權政策與承諾		47
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理		31
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範		36
		5.01.1 人權政策與承諾		47
2-25	補救負面衝擊的流程	4.04 溝通管道及申訴機制		37
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制		37
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循		39
2-28	公協會的會員資格	4.07 參加各類社團組織		42
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合		24
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約		56
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程		26
3-2	重大主題列表	3.03 重大性主題列表		28
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理		31
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效		33
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.01.2 氣候策略		72
201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	4.01 經濟績效		33
201-4	取自政府之財務補助	4.01 經濟績效		33
<b>GRI 202：市場地位 2016</b>				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等		52
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等		52
<b>GRI 203：間接經濟衝擊 2016</b>				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社會參與 6.01.5 節能減碳實際行動		64 76
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03 社會參與		64
<b>GRI 204：採購實務 2016</b>				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應商管理		45
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制		36
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制		36
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		2024 年未發生	



編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為		37
<b>GRI 207：稅務 2019</b>				
207-1	稅務方針	4.02 稅務		34
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務		34
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合管理	4.02 稅務		34
207-4	國別報告		營運地點為台灣地區，不適用	
環境面				
<b>GRI 302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況		79
302-2	組織外部的能源消耗量		2024 年未統計	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況		79
302-4	減少能源消耗	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標		77
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1 水資源管理或減量目標		79
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1 水資源管理或減量目標		79
303-3	取水量	6.04.2 用水情況		80

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
303-4	排水量	6.04.2 用水情況		80
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況		80
<b>GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量		78
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量		78
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放		2024 年未統計	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.02.2 溫室氣體排放量		78
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標		88
305-6	破壞臭氣層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量		78
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標		82
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標		82
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情形		82
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情形		82
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情形		82
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應商管理		45
308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.09 供應商管理		45

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
社會				
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.2 人力結構		50
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利		54
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利		54
<b>GRI 402：勞資關係 2016</b>				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01.6 人才培育與發展		56
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統		未導入職業安全衛生管理系統	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策		59
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策		59

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害		63
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害		63
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每位員工年平均受訓時數	5.01.6 人才培育與發展		56
404-2	提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展		56
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展		56
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2 董事會結構及運作情形 5.01.3 員工多元包容及平等		15 52
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等		52
<b>GRI 406：不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		2024 年未發生	
<b>GRI 408：童工 2016</b>				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾		47
<b>GRI 409：強迫或強制勞動 2016</b>				
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	5.01.1 人權政策與承諾		47
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>				

編號	揭露項目	對應章節	備註/省略說明	頁碼
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社會參與		64
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03 社會參與		64
<b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.09 供應商管理		45
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理		45
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>				
416-1	評估產品和服務類別對健康 和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全		44
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全		44
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示		44
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.08.2 行銷與標示		44
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示		44
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護		42

## 7.02 附錄二、TCFD 對照表

類別	揭 露 內 容	對應章節	頁碼
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	6.01.1 氣候監督及治理架構	72
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會 b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	6.01.2 氣候策略	72
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 b. 組織在氣候相關風險的管理流程 c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	74
指標和目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	74



## 氣候相關資訊揭露對照表

項目	內 容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01.1 氣候監督及治理架構	72
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01.2 氣候策略	72
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01.2 氣候策略	72
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	74
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	未使用情境分析	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未規劃風險轉型計畫	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用內部碳定價	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	未使用碳抵換或再生能源憑證	
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	78
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	未確信	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	77

## 7.03 附錄三、永續會計準則委員會（SASB）內容索引表

行業準則：電子商務

主題	指標代碼	揭露指標	報告書章節或說明	頁碼
硬體基礎設施之環境足跡	CG-EC-130a.1	1.總能源消耗量 2.能源採用外購電力占總耗電百分比 3.再生能源比例	6.03.2 能源使用情況	79
	CG-EC-130a.2	1.總取水量 2.總耗水量 3.在水資源壓力高或極高地區所佔的百分比	6.04.2 用水情況 因台灣非屬水資源壓力地區，故取水來自水資源壓力地區之百分比為 <b>0%</b>	81
	CG-EC-130a.3	將環境考量納入資料中心需求之策略規劃中之討論	無相關內容	
資訊隱私及廣告標準	CG-EC-220a.1	使用者資訊被使用於次要目的的用戶數	4.06.2 客戶隱私保護	42
	CG-EC-220a.2	說明使用者隱私政策及行為廣告相關政策	4.06.2 客戶隱私保護 4.08.2 行銷與標示	42 44
資訊安全	CG-EC-230a.1	說明鑑別及因應資訊安全風險的方法	4.06.1 資訊安全管理	39
	CG-EC-230a.2	1.資料外洩次數 2.涉及個人識別資訊（PII）外洩之百分比	4.06.1 資訊安全管理	39

主題	指標代碼	揭露指標	報告書章節或說明	頁碼
		3.受影響之用戶數		
員工招募、多元化及表現	CG-EC-330a.1	員工敬業度百分比	今年無相關內容	
	CG-EC-330a.2	全體員工之（1）自願和（2）非自願離職率	5.01.2 人力結構	50
	CG-EC-330a.3	全球員工的性別分布佔比、多元族群分布佔比，區分為(1)高階管理階層(2)非高階管理階層(3)技術人員(4)其他員工	5.01.2 人力結構	50
			5.01.3 員工多元包容及平等	52
產品包裝與配送	CG-EC-330a.4	持有 H-1B 簽證之技術人員的百分比	不適用	
	CG-EC-410a.1	產品運送的溫室氣體（GHG）足跡總量	數位雲端服務，不適用	
	CG-EC-410a.2	說明降低產品運送對環境影響之策略	數位雲端服務，不適用	
活動指標	CG-EC-000.A	最適衡量使用者活動指標		6
	CG-EC-000.B	數據處理能力暨外包百分比		6
	CG-EC-000.C	產品配送量	數位雲端服務，不適用	

行業準則：公路運輸

主題	指標代碼	揭露指標	報告書章節或說明	頁碼
溫室氣體排放	TR-RO-110a.1	全球範疇 1 的溫室氣體排放量	6.02.2 溫室氣體排放量	78
	TR-RO-110a.2	範疇 1 排放量之長短期策略和計畫、減量目標並分析與目標相悖之行為	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	77
	TR-RO-110a.3	1.燃料總消耗量 2.天然氣占比 3.再生能源占比	6.03.2 能源使用情況	79
空氣品質	TR-RO-120a.1	(1)氮氧化物(NO <sub>x</sub> )(不含 N <sub>2</sub> O) (2)硫氧化物(SO <sub>x</sub> ) (3)懸浮微粒(PM <sub>10</sub> )等污染物排放量	6.02.2 溫室氣體排放量	78
員工的健康與安全	TR-RO-320a.1	1.全職及約聘員工之可記錄事故率(TRIR) 2.死亡率	5.02.2 職業傷害	63
	TR-RO-320a.2	全部員工之 (1)自願離職率 (2)非自願離職率	5.01.2 人力結構	50
	TR-RO-320a.3	說明管理司機之短期與長期健康風險的方針	5.02.1 職業安全及衛生政策	59
意外與安全管理	TR-RO-540a.1	交通意外與事件數	5.02.2 職業傷害	63
	TR-RO-540a.2	揭露安全績效衡量系統之 (1)不安全駕駛 (2)服務時間的合法性 (3)駕駛的健康狀況	安全測量系統 (Security Management System, SMS) 係為美國聯邦汽車承運人安全管理	

主題	指標代碼	揭露指標	報告書章節或說明	頁碼
活動指標		(4)藥物/酒精 (5)車況的維持 (6)有害物質的合法性	局 (Federal Motor Carrier Safety Administration, FMCSA) 研發出專門提供授權用戶相關測量數據之系統，然因本公司並未註冊 FMCSA，故不適用此項指標	
	TR-RO-540a.3	汙染物洩漏與外流至環境的次數與數量	6.05.2 廢棄物產生情形	82
	TR-RO-000.A	每噸英哩營收(RTM)	台灣大車隊計程車派遣不適用 全球商務科技/全球快遞係機車快遞，以單件計價，故不適用	
	TR-RO-000.B	貨運裝載率	大部份貨車做為公務車或站所間轉運車使用，故未統計	
	TR-RO-000.C	員工數、卡車司機數	員工數：922 人；貨車司機數：21 人	

## 7.04 附錄四、交通公司列表

企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額	主要營業或生產項目
僑興汽車股份有限公司	1962/3/13	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	5,000,000	計程車客運業
僑愛交通有限公司	1976/11/22	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	3,000,000	計程車客運業
民盛交通有限公司	1978/8/18	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	3,000,000	計程車客運業
宏偉交通有限公司	1977/4/18	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	3,000,000	計程車客運業
中盛交通有限公司	1978/8/21	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	3,000,000	計程車客運業
國盛交通有限公司	1978/8/19	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	3,000,000	計程車客運業
永春汽車交通有限公司	1972/2/9	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	4,000,000	計程車客運業
廣富交通有限公司	1979/3/6	新北市三重區重新路五段 609 巷 18 號 4 樓之 7	3,000,000	計程車客運業
中欣交通有限公司	1978/8/28	桃園市桃園區介壽路 397 號	3,000,000	計程車客運業
青泰交通股份有限公司	1976/11/30	桃園市桃園區介壽路 403 號 1 樓	10,000,000	計程車客運業
今川交通有限公司	1975/1/29	新竹市北區西大路 852 號	1,500,000	計程車客運業
大宜交通事業有限公司	1974/1/22	臺中市北屯區太原路三段 464 巷 7 號	2,000,000	計程車客運業
南京交通事業有限公司	1966/11/30	臺中市北屯區太原路三段 464 巷 7 號	5,000,000	計程車客運業
花平交通有限公司	1979/5/31	花蓮縣花蓮市富強路 6 號 1 樓	12,000,000	計程車客運業
青松交通股份有限公司	1973/5/29	臺南市安南區安中路一段 87-11 號 1 樓	4,000,000	計程車客運業
青松交通企業有限公司	1976/1/5	臺南市安南區安中路一段 87-11 號 1 樓	5,000,000	計程車客運業

企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額	主要營業或生產項目
富順交通有限公司	1976/2/3	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	7,000,000	計程車客運業
三順交通有限公司	1973/7/25	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	6,000,000	計程車客運業
喜順交通有限公司	1973/9/27	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000,000	計程車客運業
通順交通有限公司	1968/9/4	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000,000	計程車客運業
一陸順交通有限公司	1978/12/13	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000,000	計程車客運業
連順交通有限公司	1981/6/17	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000,000	計程車客運業
有順交通有限公司	1968/1/11	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,200,000	計程車客運業
允順交通有限公司	1978/8/17	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	5,000,000	計程車客運業
一定順交通有限公司	1983/7/6	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	4,000,000	計程車客運業
登獅汽車交通有限公司	1978/10/20	嘉義市西區重慶二街 100 號	2,000,000	計程車客運業
成陸汽車交通有限公司	1977/8/26	新北市三重區重新路五段 609 巷 2 號 7 樓之 1	3,000,000	計程車客運業
台陸汽車交通有限公司	1978/4/22	新北市三重區重新路五段 609 巷 2 號 7 樓之 1	3,000,000	計程車客運業
立德交通有限公司	1974/4/27	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	8,000,000	計程車客運業
定安交通有限公司	1976/9/10	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	1,000,000	計程車客運業
昌裕交通有限公司	1979/2/3	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	2,000,000	計程車客運業
登順交通有限公司	1979/1/5	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	1,000,000	計程車客運業
東川交通有限公司	1977/9/7	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	2,000,000	計程車客運業



企業名稱	設立日期	地 址	實收資本額	主要營業或生產項目
丹陽交通有限公司	1974/9/26	臺東縣臺東市正氣北路 420 號 1 樓	5,500,000	計程車客運業
昌志交通有限公司	1978/10/20	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	2,000,000	計程車客運業
東祥交通有限公司	1974/1/12	臺東縣臺東市正氣北路 420 號 1 樓	1,000,000	計程車客運業
千葉交通有限公司	1978/1/18	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	8,000,000	計程車客運業
福豐交通有限公司	1979/12/13	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	2,000,000	計程車客運業
東如交通有限公司	1977/11/3	花蓮縣吉安鄉中正路二段 288 號 1 樓	2,000,000	計程車客運業
向陽交通有限公司	1971/7/24	臺東縣臺東市新生路 456 號	5,000,000	計程車客運業
南陽交通有限公司	1970/7/13	臺東縣臺東市新生路 456 號	2,000,000	計程車客運業
瑞元交通事業有限公司	1979/3/3	臺東縣臺東市新生路 456 號	2,000,000	計程車客運業
德璋交通有限公司	1973/11/10	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	5,000,000	計程車客運業