



時刻用心
準時配達

2025

永續報告書 Sustainability Report



目錄 TABLE OF CONTENTS

01 永續承諾

1.1 董事長的話	5
1.2 永續策略目標	6
1.3 關於台灣宅配通	9

02 利害關係人溝通

2.1 利害關係人鑑別及溝通	12
2.2 重大性議題鑑別	14
2.3 對應揭露項目及邊界	16
2.4 重大議題與永續連結	17

03 經濟及治理

3.1 營運策略	19
3.2 風險管理制度	24
3.3 資訊安全管理	35
3.4 客戶隱私	38
3.5 多元化服務	41
3.6 誠信經營	47

04 環境及供應鏈

4.1 企業與環境平衡發展	51
4.2 能源管理	52
4.3 溫室氣體排放	56
4.4 氣候變遷風險管理與因應	62
4.5 供應鏈永續	73

05 人才發展及社會參與

5.1 人權政策	76
5.2 勞雇關係	77
5.3 員工多元化與平等機會	82
5.4 人才培訓與職涯發展	84
5.5 員工健康與安全	90
5.6 公益活動花絮	98
5.7 行銷與標示	101

06 附錄

6.1 GRI 內容索引表 (依循 GRI 準則)	103
6.2 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	108
6.3 確信聲明書	錯誤! 尚未定義書籤。

關於本報告書

台灣宅配通公司自 2018 年起自發性每年一次定期發行報告書，揭露公司中長期策略、實踐方式與績效達成狀況，讓各利害關係人了解台灣宅配通公司在經濟及治理、環境、社會等面向的具體實績，共同邁向永續未來。

發行概況

上一版本出版日期	2025 年 08 月發行
現行版本出版日期	2026 年 08 月發行
下一版本出版日期	2027 年 08 月發行

報告書範疇與邊界

報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。本報告書於 2026 年 08 月發行中文版本及英文版本於公司網站，內容涵蓋利害關係人關注的各項重大議題，以及本公司在經濟、環境、社會及治理等面向的具體實績。本報告書揭露範疇與本公司合併財務報表一致，包含南港總公司、各營業站所(包含台灣本島及離島地區)、各物流中心、各轉運中心。

報告書編撰原則

本報告書內容與架構，主要依循由全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之 GRI 2021 準則 (GRI Standards) 撰寫，並依循永續會計準則委員會 (SASB) 發布之電子商務行業指標，揭露與利害關係人相關的 ESG 資訊，詳細內容請參照本報告書附錄之 GRI 準則指標對照表及 SASB 行業準則索引表，另亦參酌 SDGs 永續發展目標進行比對揭露。

資料計算基礎

報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用數值描述方式呈現，若有相關資料重編於各章節說明。惟有關財務數據係經會計師認證後公開發表的資訊，相關碳、水排放資訊亦經第三方公正單位查證。

報告書保證

內部保證

永續報告書資料及數據來自於策略會議針對永續議題及績效檢討的結果，包括每月公司及事業部經營會議、每季 KPI 審查會議。各營運單位依據其業務職掌，參考 GRI 及 SASB 準則，蒐集撰寫，永續發展推行小組進行彙整審訂，並由相關單位主管審閱後，將年度重大主題與管理成效呈報董事長。本報告書與前次版本無資訊重編之狀況。

外部查證

台灣宅配通公司委託格瑞國際驗證有限公司進行 AA1000 : AS V3 進行 Type1 中度保證等級查證，查證聲明附於本報告書附錄。

報告書製作流程

1. 永續報告書優化課程
2. 內部高階主管召開會議設立永續發展重點目標、決定重大主題
3. 利害關係人問卷調查
4. 相關單位依報導邊界範圍提供內容及數據
5. 永續發展推行小組將資料彙整及進行編撰
6. 上傳公司網站及公開資訊觀測站
7. 取得第三方查證

報告書製作單位

本報告書由本公司永續發展推行小組編製，並公告於公司網站。報告書發行週期：本報告書每年發行一次，於 8 月 30 日前發行，與公司財務報告的報導期間一致，財務報告經資誠聯合會計師事務所保證。

聯絡窗口：胡祥生 特別助理 (alex@e-can.com.tw)、

尤馨慧 專案副理 (c140484@e-can.com.tw)

ESG 網址：https://www.e-can.com.tw/aboutUs_csr.aspx



01

永續承諾

1.1 董事長的話

回顧2025年，全球進入「後全球化」結構調整期，加上便利商店店配分流、各大電商自建車隊加劇職業駕駛的競逐，以及勞動人力短缺等威脅，物流產業面臨嚴峻挑戰。然而，經營環境越是變動，企業越需要展現韌性。宅配通在審慎控管風險的前提下，持續優化營運體質，將「穩健經營」與「ESG永續轉型」深度結合，致力為股東、顧客與員工創造長期價值。

為實現永續物流願景，我們將聚焦以下三大經營承諾：

- 一、智慧賦能，落實綠色低碳營運 我們持續檢視 SOP，深化組織無紙化作業。透過升級 AIoT 車管中心並導入「智慧排單系統」，利用個人化數據排定最佳路順，提升配送效率與 D+1 配達率，進一步降低車輛無效運距與碳排放。同時，優化 WMS 倉儲管理系統並推進倉儲高效整併，全面提升資源利用率。
- 二、人本關懷，打造幸福共融職場 人才是企業永續的根基。我們推動組織扁平化，提升內部溝通效率並加速專業人才培養；同時建立良好的激勵與培訓機制，提升第一線人員福祉與安全保障，降低流動率，營造多元、包容且具吸引力的職場環境。
- 三、綠色供應鏈，深化夥伴增值服務 我們在供應鏈管理上，全面落實綠色永續政策：包材採購以製造所使用的主要原料以FSC認證的紙漿原料為主，超值袋則以LDPE「30%回收料」為主

要材料，兼顧包裝韌性與ESG永續目標。車隊汰換購置電動貨車及電動機車，空調設備選擇有節能標章之產品，並優先合作

具備ESG認證的供應商。結合集團與供應商資源，打造透明、低碳、高韌性的綠色供應鏈網絡，攜手客戶與合作夥伴邁向低碳共好。

營收成長與穩定獲利是企業永續經營的必要條件。展望未來，宅配通將持續以高標準深化 ESG 治理，在審慎控管風險的同時，推動智慧轉型與低碳綠色物流，堅守對環境與社會的責任，為股東創造長期穩定的價值回饋。



1.2 永續策略目標

永續策略主軸	SDGs	執行成果	目標規劃
為客戶創造良好的經營環境	 17 多元夥伴關係	1.新進員工教育訓練宣導(職業安全衛生與員工行為準則等規範)，計694人次，共計5,276小時。 2.有關永續發展、員工行為準則之課程與人權政策教育訓練宣導，共11場次，計1,368人次參加，共計4,179小時。 3.強化遵循法規教育訓練宣導，訓練場次共計5場，計126人次。 4.第12屆(2025年)公司治理評鑑為上市公司排名級距36%-50%企業。 5.2025年8月提升並通過資安認證，符合ISO 27001:2022版本。 6.2025年內每月平均攔下千餘封釣魚、惡意等威脅郵件。 7.2025年5月加入TWCERT資安聯盟，加強資安情蒐。 8.2025年5月、9月各進行第三方資安檢測系統弱點掃描。 9.升級Forti網路及韌體設備，提升網路資安防護力。 10.公司治理及永續委員會於2025年5月7日議案內容：113年公司治理評鑑結果報告、審查風險管理推動小組提出之風險管理執行運作報告，並提114/5/12第9屆第6次董事會報告。 11.公司治理及永續委員會於2025年11月7日議案內容：114Q2~114Q3公司治理及永續工作推動與風險管理執行運作報告，並提114/11/12第9屆第11次董事會報告。	1.持續進行與誠信經營相關教育訓練宣導。 2.持續精進公司治理評鑑。 3.持續通過資安認證ISO 27001:2022版本，完善利害關係人的隱私安全。 4.加強釣魚郵件及偽名郵件等過濾，提升郵件安全。 5.定期資安宣導，加強全體員工資安意識。 6.防毒軟體程式及病毒碼持續更新保持最新版本，確保系統安全。 7.人力資源風險將集體跳槽風險納入考量及因應。 8.大站所租賃簽訂長期的租約，避免換約時漲價風險。 9.極端氣候對營運及勞動力的影響應持續評估與監控。 10.有關法遵訓練，非司機人員在誠信經營上應遵守(或禁止)甚麼樣的行為，也應予以考量。 11.有關風險執行狀況，流動率高除影響生產力外亦增加許多管理成本。透過人員流動的改善來改善生產力，從而改善業績，讓更多人員願意留下來，形成一個正向的循環，是現在最重要及關鍵的工作。

永續策略主軸	SDGs	執行成果	目標規劃
綠色運輸智慧物流	 	1.倉儲低溫智慧管控：利用IoT設備，溫度傳感器和濕度傳感器，即時監控倉庫內的環境狀況，並將數據傳輸到中央系統進行分析和處理。 2.大家電雲端宅安約配系統：提供連鎖門市通路此系統，統倉依約配時段全省發貨至消費者家中安裝，縮短供應鏈流程，精準配送效率。 3.於2025年廢棄物總重量減少65公噸/年。 4.於2025年汰66台車輛，可降低碳排放量132噸/年。 5.於2025年採購30台電動機車。 6.日常作業無紙化系統： (1)派車作業 (2)車輛日點檢 (3)堆高機日點檢 (4)低溫籠車溫度檢查 (5)異常包裹處理 (6)員工出勤核實修正。 7.推廣手持裝置排單系統：公司提倡「不撕單」作業，導入系統作為輔助，刷單後所有送件地址自動排序。 8. 於2025年轉運中心耗能凍結機替換1台。	1.為達成 2050 淨零目標，預計於 2030 年前達成電動機車 50%、電動貨車 10%。 2.持續推廣使用 QR CODE 宅配單取代手寫宅配單。 3.建構智慧化站所出車數模型。 4.持續導入「電子化合約」使用率達 80%。 5.持續推廣手持裝置排單系統：持續推廣「不撕單」作業，導入系統作為輔助，刷單後所有送件地址自動排序，使用率達 80%。 6.持續推廣電子簽收，使用率達100%。 7.強化AIOT系統功能，加強怠速與駕駛行為管理。 8.推廣使用QR CODE宅配單取代手寫宅配單。 9.進入空氣品質維護區車輛，全數取得綠色環保標章。

永續策略主軸	SDGs	執行成果	目標規劃
打造健康幸福的職場		1.2025 年職業安全衛生稽查共 81 次。 2.2025 年職業災害每季控制於 10 件以下。 3.2025 年職業災害每季損失工時 3,000 時以下 (不含上下班意外事故損失)。 4.2025 年各類職業安全衛生證照教育訓練共 166 梯次，共 342 人。 5.2025 年巡迴一般勞工健康檢查共 47 場次，共 1649 人。 6.2025 年醫師臨場健康服務共 19 場次，接受醫師面談及健康指導共 185 人。 7.2025 年填寫肌肉骨骼症狀問卷調查表共 1649 人；填寫工作場所母性健康保護相關評估表共 6 人。 8.2025 年舉辦主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座共 4 場次，共 122 人；心肺復甦術(CPR)及自動體外心臟電擊去顫器(AED)教育訓練共 1 場次，共 24 人。 9.2025年榮獲「健康職場認證・健康促進標章」(本證有效期間：2025年至2027年)。 10.身心障礙及原住民員工數優於法令晉用比例。2025 年共計 29 位身心障礙員工，佔員工總人數 1.65%。除身心障礙的員工外，同時雇用 33 位原住民員工，佔員工總人數 1.88%。 11.2025年計有39人提出育嬰留職停薪申請，復職率為68.42%，留職率為67.86%。在休假申請部分，全年度共有17人申請產假，14人申請產檢假、17位男性同仁申請陪產假。 12.企業人才培訓(包含內訓課程、外訓專業證照課程、主管指導、工作現場教導、數位課程、講座)。 13.發展員工專業能力：新進人員輔導與訓練、基層幹部與主管養成培訓、品質提升訓練、快樂工作訓練。	1.依《職業安全衛生法》調整計畫，保障工作者安全及健康。 2.建立職業安全衛生管理系統，PDCA (規劃-執行-查核-改善) 循環的系統化管理。 3.改善職場安全衛生設施，防止職業災害。 4.加強職場霸凌之防治及職業安全衛生教育訓練。 5.增進承攬商安全衛生管理、監督與檢查。 6.提升員工留任率：久任獎勵措施 ； 指導員帶領措施。 7.強化育兒友善政策：全薪產檢假 8 天，34 歲以上全薪產檢假 10 天；全薪陪產檢及陪產假 8 天；每年首 2 日安胎假全薪給付。(優於法令) 8.強化內部招募管道：內部推薦獎金措施。 9.全體基層幹部與中高階主管達到 100%皆由內部養成與晉升。 10.透過企業內部訓練資源與輔導，提高企業內部員工忠誠度、提高留任意願。
	 2 消除飢餓		
	 3 良好健康和福祉		
	 5 性別平等		

1.3 關於台灣宅配通



本公司主要提供汽車路線貨運及宅配等專業物流配送服務，2000年與日本通運技術合作，提供民眾更便利且優質之服務。經十餘年用心經營，在股東與員工的期望下，本公司已於2012年11月22日完成公開發行，並正式於2013年12月12日成為領先業界掛牌上市的宅配業者(股號 2642)。

◆品牌精神



英文名稱：pelican
中文名稱：鵜鶘、鵜鴒
別名：大嘴鳥

本公司之品牌識別為鮮豔醒目之鵜鶘鳥(大嘴鳥)，大嘴鳥態度溫柔親切，是人類的好朋友，它的大嘴可裝載

重物，捕魚時迅捷精準但不失溫柔的動作，代表本公司快速送達、安全且親切的特色。

本公司的企業代表色為白色、藍色及黃色，大量使用於宅配車車廂外觀。

企業色	含 意
白色	象徵「服務」
藍色	代表「紀律與正直」
黃色	突顯「活力與熱心」

秉持「**時刻用心 準時配達**」的理念，「台灣宅配通」往返都市鄉間、穿梭大街小巷，將消費者託付的每一件貨物細心地、安全地、宅配到府，矢志提供最貼心、最便利的宅配服務。



本公司為台灣第一家提供戶對戶的宅配服務公司，透過與日本通運(Nippon Express)的宅配服務技術 Know-how 和宅配經營經驗(B2C、C2C)，並與多家知名企業結成合作夥伴，因應市場未來成長發展，本公司除原有服務模式外，亦會持續精進企業競爭力，擴大專業服務層面，結合關係企業資源，提供更多元化、全方位的專業服務，進而擴展營收目標。

◆公司簡介及全台佈局

台灣宅配通股份有限公司

成立日期：2000 年 07 月 28 日

台灣第一家上市宅配業者

創辦人：東元集團 黃茂雄 會長

董事長：邱純枝 女士

總經理：徐慶懿 先生

資本額：新台幣 9 億 5 千萬元

股東結構：東元電機、台灣伊藤忠、

日本通運

經營項目：宅配服務、

物流服務(家電、生活、重電、低溫)

上市日期：2013年12月12日

股票代碼：2642

員工數：1,754人



宅配通官網

縣市	營業所	物流中心	轉運中心
台中市	5	2	1
彰化縣	2	1	0
雲林縣	2	0	0
嘉義縣	1	1	0
南投縣	2	0	0

中部
營業所 12個
物流中心 4個
轉運中心 1個

離島
營業所 2個
物流中心 0個

縣市	營業所	物流中心
金門縣	1	0
澎湖縣	1	0

南部
營業所 11個
物流中心 3個
轉運中心 1個

北部
營業所 33個
物流中心 11個
轉運中心 2個

東部
營業所 3個
物流中心 2個

縣市	營業所	物流中心	轉運中心
基隆市	2	0	0
台北市	4	0	0
註：總部 台北市南港區三重路19之9號2樓			
新北市	15	1	1
桃園市	8	10	1
新竹縣	3	0	0
苗栗縣	1	0	0

縣市	營業所	物流中心
宜蘭縣	1	1
花蓮縣	1	1
台東縣	1	0

縣市	營業所	物流中心	轉運中心
台南市	4	1	0
高雄市	5	2	1
屏東縣	2	0	0

02

利害關係人溝通

2.1 利害關係人鑑別及溝通

◆利害關係人鑑別

利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，台灣宅配通由各部门專業成員初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型，根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，歸納出六大關鍵利害關係人族群，包含：投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、社區鄰里、主管機關。



◆利害關係人溝通

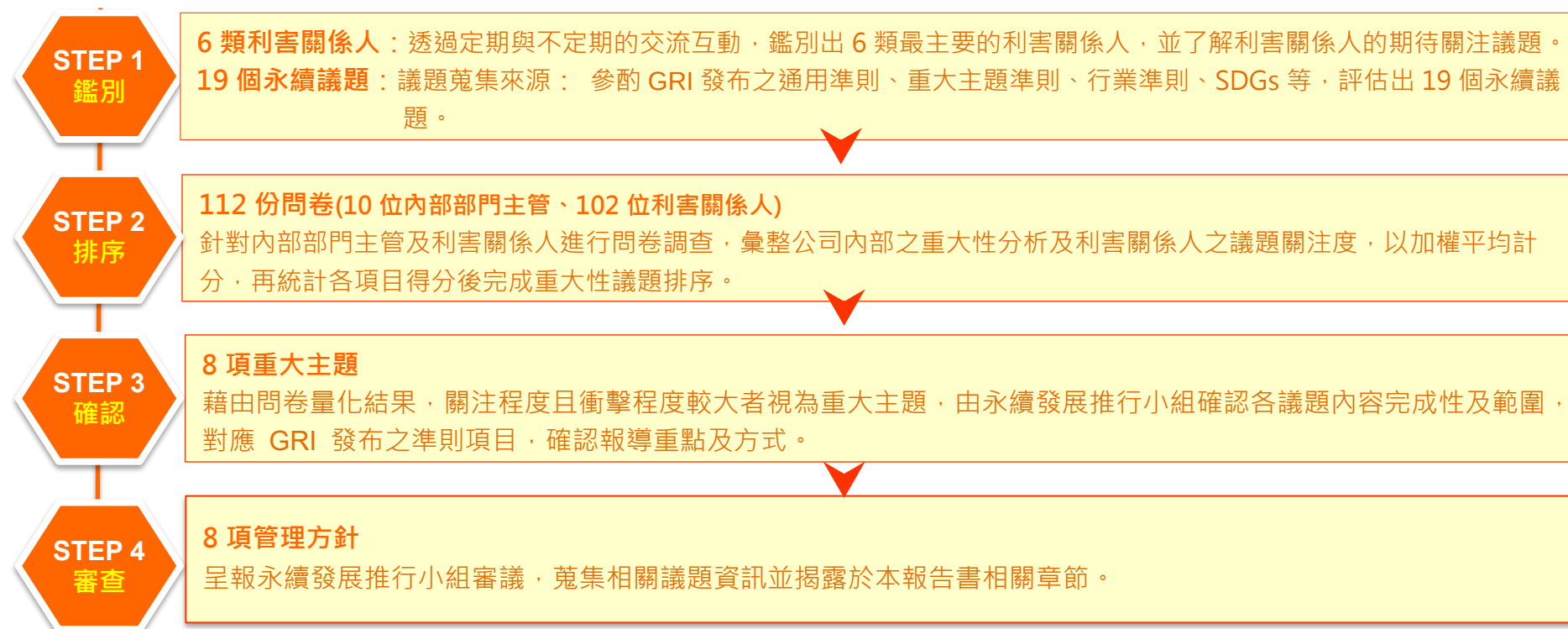
利害關係人	如何被鑑別	議合目的	關注議題	溝通頻率與管道	申訴與意見管道
投資人 	為持有公開發行股票者	維持投資者信心	◆誠信經營 ◆資訊安全 ◆風險管理	◆上月營業額、關係人交易、財務資料公布於公開資訊觀測站。(每月) ◆財務報告發布於公開資訊觀測站。(每季) ◆召開 1 次股東常會，股東可參與投票表決議案，並發行股東會年報。 ◆公開資訊觀測站年度發布重訊 21 次。 ◆受邀參加 2 次法人說明會。 ◆公司治理評鑑 1 次。	連絡窗口：廖先生 連絡電話：02-6616-5500#216 電子信箱：c240205@e-can.com.tw

利害關係人	如何被鑑別	議合目的	關注議題	溝通頻率與管道	申訴與意見管道
員工 	為內部正式或約聘人員	促進勞資和諧	◆勞雇關係 ◆員工健康與安全 ◆教育訓練	◆設置申訴檢舉管道： 1.舞弊及違反從業道德檢舉信箱 2.書面投遞 ◆朝會：1 次/日(每週指定宣導主題) ◆月會：1 次/月 ◆勞資會議：1 次/每季 ◆職工福利委員會 4 次。	舞弊及違反從業道德檢舉信箱： hr01@e-can.com.tw 連絡窗口：張小姐 連絡電話：02-6616-5500#353 電子信箱：c892302@e-can.com.tw
社區鄰里 	為營運地點主管機構	維持良好的業界及社會關係	◆能源管理 ◆溫室氣體排放	◆企業參與公益活動 9 次。 ◆公司網站設置溝通信箱 / 不定期 ◆專案合作與拜訪 / 不定期	連絡窗口：李小姐 連絡電話：02-6637-0799#383 電子信箱：c960386@e-can.com.tw
客戶 	為報導期間有採購行為者	維持品牌認同感	◆誠信經營 ◆資訊安全 ◆風險管理	◆設置客戶服務專線及信箱 ◆不定期舉辦行銷宣傳及行銷活動 ◆於官網利害關係人專區設置客戶溝通管道與提供客服服務專線 ◆客戶服務品質流程會議追蹤品質相關指標與訪談。(每月) ◆協助客戶改善服務流程相關技術問題。(不定期)	客服專線：02-6618-1818 連絡窗口：涂先生 連絡電話：02-6616-5500#297 電子信箱：c901944@e-can.com.tw
供應商/承攬商 	為報導期間有採購行為者	健全供應鏈運作	◆誠信經營 ◆資訊安全 ◆風險管理 ◆能源管理 ◆溫室氣體排放	◆職業安全衛生會：1 次。(每季) ◆協力工作安全會議、協力環安衛管理會議、協力廠商安全衛生委員會。(每季) ◆共同作業協議組織、外包管理會議(每年)	連絡窗口：孫小姐 連絡電話：02-6616-5500#262 電子信箱：vivian@e-can.com.tw
主管機關 	為業務有關之主管單位	維持良好的經濟及治理成績	◆能源管理 ◆溫室氣體排放 ◆員工健康與安全	◆各類政策及法規之研商會、論壇、公聽會、訓練課程、非正式互訪。(不定期) ◆參加主管機關舉辦之座談會、研討會、各項評鑑。(不定期) ◆配合主管機關舉辦投資人相關活動。(不定期)	連絡窗口：吳先生 連絡電話：02-6616-5500#382 電子信箱：c990480@e-can.com.tw

2.2 重大性議題鑑別

◆重大性議題鑑別分析程序

透過各項利害關係人溝通管道，與利害關係人進行交流，從世界趨勢識別出重大議題製成問卷，針對各利害關係人代表性人物進行收集及更新關注程度。各議題依外部人士及內部主管兩個面向進行排序分析，藉此識別出不同的意見及修正管理推動方向，制定內部管理制度確保目標達成，重大性識別程序每兩年進行一次。



◆利害關係人關注議題依重大性排序

宅配通在重大性議題的鑑別上，參考內部員工及 GRI Standards 的重大主題，彙整企業永續相關議題共 19 項，並透過網路問卷分析機制，針對議題對公司的衝擊，以及針對不同利害關係人的關注程度進行調查，回收有效問卷共 112 份，依不同利害關係人填具有效問卷之關注程度(分為高至低)量化為分數(分為 5、4、3、2、1)計算總數，依重大性排序如下：

1.	資訊安全	2.	員工健康與安全	3.	勞雇關係	4.	客戶服務
5.	風險管理	6.	溫室氣體排放	7.	誠信經營	8.	經濟績效
9.	法規遵循	10.	人權政策	11.	能源管理	12.	氣候變遷財務影響
13.	採購實務	14.	供應鏈永續	15.	廢棄物管理	16.	產品安全與責任
17.	訓練與教育	18.	當地社區	19.	水資源管理		

◆選定本公司八項重大議題

1.	資訊安全	2.	員工健康與安全	3.	勞雇關係	4.	風險管理
5.	溫室氣體	6.	誠信經營	7.	能源管理	8.	訓練與教育

2.3 對應揭露項目及邊界

◆重大性議題對應的準則項目及揭露項目

ESG 指標	重大性議題	對應 GRI 準則	邊界	利害關係人
經濟	誠信經營	GRI205	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆投資人 ◆員工 ◆客戶 ◆供應商/承攬商
	資訊安全	自定義	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆投資人 ◆員工 ◆客戶 ◆供應商/承攬商
	風險管理	自定義	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆投資人 ◆員工 ◆客戶 ◆供應商/承攬商
環境	能源管理	GRI302-1~302-5	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆供應商/承攬商 ◆社區鄉里 ◆員工
	溫室氣體排放	GRI305-1~305-5	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆供應商/承攬商 ◆社區鄉里 ◆員工
社會	員工健康與安全	GRI403-1~403-10	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆員工 ◆客戶 ◆社區鄉里
	勞雇關係	GRI401-1~401-3	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆員工
	訓練與教育	GRI404-1 ~ 404-3	◆總公司 ◆營業站所(含新增站所) ◆轉運中心 ◆物流中心(含新增物流中心)	◆員工 ◆客戶 ◆供應商/承攬商

2.4 重大議題與永續連結

宅配通公司認為身為全球的一份子，永續發展需要從核心價值出發與聯合國永續發展目標結合，進行 SDGs 關聯性辨識，並設定相關目標納入營運計畫。

◆SDGs 鑑別流程



03

經濟及治理

3.1 營運策略

◆經濟績效

單位：仟元新台幣

年 度		2023 年度	2024 年度	2025 年度
項 目				
產生的直接經濟價值	營業收入	4,188,461	4,051,174	3,809,181
分配的經濟價值	營業成本	3,633,035	3,667,938	3,546,157
	員工薪資與福利	378,105	358,514	350,321
	支付出資人的款項	76,374	47,734	47,734
	支付政府的款項	21,092	0	0
	社會投資	15	2	8
留存的經濟價值		79,840	-23,014	-135,039

◆財報績效

單位：仟元新台幣

年 度		2023 年度	2024 年度	2025 年度
項 目				
營業收入		4,188,461	4,051,174	3,809,181
營業成本		(3,633,035)	(3,667,938)	(3,546,157)
營業毛利		555,426	383,236	263,024
營業費用		(448,345)	(423,211)	(413,452)
營業利益		107,081	(39,975)	(150,428)
營業外收入及(支出)		8,507	21,796	19,359
稅前淨利		115,588	(18,179)	(131,069)
所得稅費用		(21,092)	8,874	31,586
本期淨利		94,496	(9,305)	(99,483)

項 目 \ 年 度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
近三年獲利能力			
毛利率(%)	13.3	9.5	6.9
純益率(%)	2.25	(0.23)	(2.61)
稅前純益占實收資本比率(%)	12.11	(1.90)	(13.73)
資產報酬率(%)	2.46	0.15	(2.00)
權益報酬率(%)	4.27	(0.44)	(4.85)
每股盈餘(元新臺幣)	0.99	(0.10)	(1.04)

◆業務範圍

宅配通公司為汽車貨運及宅配、倉儲物流業，主要以提供宅配、物流等服務為主，就營運系統上，持續建構智慧化與自動化營運流程，提升運作效率並且降低第一線人員作業負擔。物流業務導入智能化、自動化的冷鏈技術，如溫度監控系統、自動倉儲等，建構低溫物流服務進入冷鏈市場。

服務型態	服務內容	上游	下游
宅配服務	1. 主要為包裹配送到府之服務，包括： ◆B2C(企業到個人)配送服務。 ◆C2C(個人到個人)配送服務。 2. 除常溫配送服務外，另有提供低溫配送、逆物流(C2B)配送、當日達、智慧寄件、館內物流收送、宅轉店/櫃、到府取件、機場行李宅配、代收貨款、數位簽收、物販等服務。	◆電視購物平台 ◆大型網購平台 ◆各地供應商 ◆全家、萊爾富各地代收通路	◆宅配到府(B2C) ◆配送公司行號、門市(B2B)
倉儲物流服務	1. 主要為提供企業客戶完整供應鏈之物流解決方案，服務客戶產業類型包括：電視/網路購物、健康食品、生活用品、藥妝、家電/馬達、3C 產品等。 2. 除基本倉儲服務外，亦提供客戶拆櫃、進貨、併箱揀貨、流通加工、退貨逆物流處理、到府安裝、代採購等服務。	◆中/大型網購平台 ◆3C 供應/代理商 ◆家電供應/代理商 ◆生活用品供應商 ◆製造業供應商	◆配送門市/製造商(B2B) ◆宅配到府安裝(B2C)

◆公司發展計畫

長/短期	項目	內容
短期 發展計畫	綠色運輸、 智慧物流	在零售市場虛實整合之趨勢下，加速拓展與平台業者及新零售市場合作並提供宅配與物流彈性營運模式。宅配通秉持永續經營的企業使命，於 2016 年起每年自主完成碳盤查作業並由第三方查驗公司完成驗證。為達成 2050 年淨零目標，2025 年持續購入 30 台電動機車，超前佈署並逐年落實減排與淨零目標，更以 2030 年達成電動機車佔比 50%，電動貨車佔比 10%為目標，為環境永續善盡企業社會責任。
長期 發展計畫	多元且有彈性提供各項整合服務	為適應市場快速變化，須保持與提升營運彈性，長期將於取件、轉運、配送、倉儲、家電宅安等各環節持續深化，並尋求各式整合發展機會，以彈性化營運系統擴大產業間合作，建立專業可靠的服務系統並成為智慧零售市場值得信賴的宅配物流公司。
	多角化物流發展	宅配通物流已經穩固家電物流發展，例如宅安約配服務以及重電物流等皆已建立一定規模且穩定的服務能量。另外，著眼社群電商以及新零售市場崛起，生活物流極力發展併件作業，並持續擴大與品牌業者合作方式，提升生活物流服務量能。此外，隨著低溫配送與倉儲需求增加，台灣宅配通於 2024 年 5 月啟動低溫物流倉儲進入低溫冷凍、冷藏物流市場，並且成功與國內知名食品通路建構低溫倉儲服務。未來將持續擴大低溫倉儲服務與低溫物流車隊規模，並尋求拓展至醫藥物流產業機會，達成多角化物流發展之長期目標。

◆市場未來發展

店配市場	宅配通於 2025 年持續積極與通路業者進行合作，透過系統整合開啟快速到店業務，滿足不同市場需求並逐步擴大市場利基。
------	--

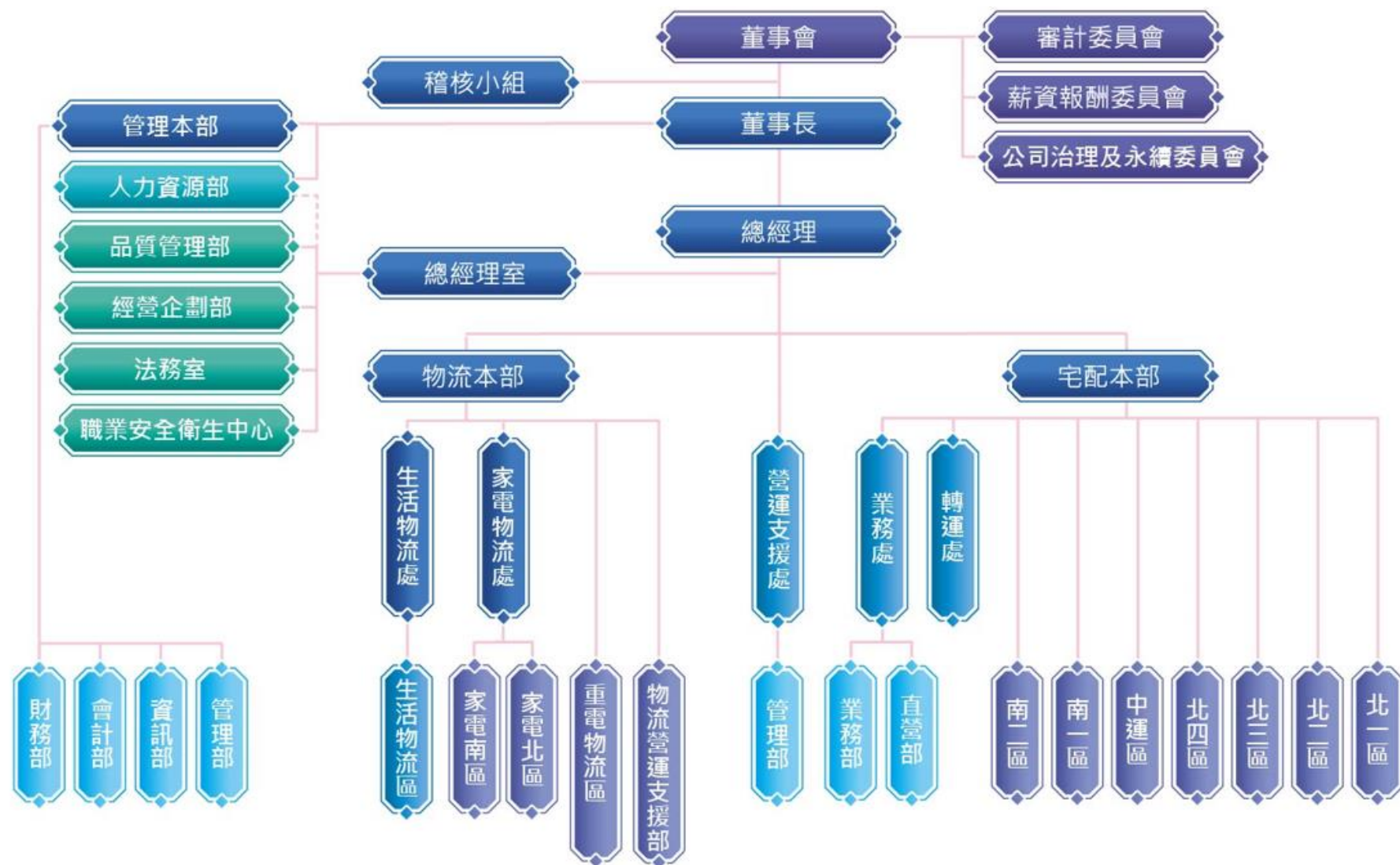
冷鏈物流 市場	隨著近年來我國低溫食品市場快速的發展，造就了對於冷鏈低溫物流服務的需求大量攀升，且受疫情因素影響，宅經濟當道，網購生鮮食品的需求更是顯著增加，且低溫倉儲市場規模也快速成長。除了新創企業大舉投入低溫配送市場最後一哩路，各實體通路業者更是積極與外送平台合作，搶食商機。故我國冷鏈物流亦將是物流產業的下一個明日之星。
------------	---

◆組織文化

基於「秉持誠信經營、落實公司治理、善盡社會責任、追求永續經營」的經營理念，持續強化正直誠信之組織文化，期許每一位宅配通同仁能將其內化為信念及行事之依據，能自動自發追求公司治理之提升。

(一)	行動依據	依據台灣證券交易所每年度推行最新標準之「公司治理評鑑」，依循評鑑所訂定之項目，逐一檢視並改善公司各面向之實務作業，藉以全面精進公司治理之品質。
(二)	制度規範	藉由追求「公司治理評鑑」之優異成績，並透過主管機關及外部顧問的資訊提供，適當調整公司現有之內部管理機制，以期許將最新的公司治理趨勢落實於日常作業程序之中。 ★ 2016-2019 年獲得「公司治理評鑑」排名前 6%~20%企業之優異成績。 ★ 2025 年為上市公司排名級距 36%~5%企業。 ★ 2025 年為產業別：市值未達 50 億元排名級距 2%~10%企業。
(三)	2026 年願景	✦ 持續追求「公司治理評鑑」及「企業品牌最高榮譽獎項」之優異成績。 ✦ 公司治理及永續委員會及企業誠信經營之治理單位定期向董事會報告當年度執行計畫與成果等重大議題，以加強企業營運策略與 ESG 三構面接軌。 ✦ 提升資訊透明度：定期揭露審計委員會之年度工作重點及運作情形；以及揭露薪資報酬委員會之討論事由與決議結果，及公司對於成員意見之處理；並且揭露董事會成員及重要管理階層之接班規劃及其運作情形。

◆台灣宅配通公司組織結構



3.2 風險管理制度

◆重大主題

重大主題	政策或承諾	管理措施	溝通機制	執行成果	目標規劃
風險管理	宅配通公司建置風險管理机制，由管理階層、各級主管及員工共同參與及執行，辨識並提前因應潛在風險，維持穩定的營運成長動能，並保障所有利害關係人之權益，善盡對社會永續之責任。	宅配通公司於2024年08月12日經董事會通過設立「公司治理及永續委員會」，本委員會經董事會決議由三名以上董事組成之，並由全體委員互選一名擔任召集人及會議主席。公司治理及永續委員會運作方式依本公司「公司治理及永續委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議，並督導風險管理，並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理組織架構、風險管理程序及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告。	公司治理及永續委員會 GRI 指標： 自定義	1. 公司治理及永續委員會於2025年5月7日議案內容：113年公司治理評鑑結果報告、審查風險管理推動小組提出之風險管理執行運作報告，並提114/5/12第9屆第6次董事會報告。 2. 公司治理及永續委員會於2025年11月7日議案內容：114Q2~114Q3 公司治理及永續工作推動與風險管理執行運作報告，並提114/11/12第9屆第11次董事會報告。	1. 人力資源風險將集體跳槽風險納入考量及因應。 2. 大站所租賃簽訂長期的租約，避免換約時漲價風險。 3. 極端氣候對營運及勞動力的影響應持續評估與監控。 4. 有關法遵訓練，非司機人員在誠信經營上應遵守(或禁止)甚麼樣的行為，也應予以考量。 5. 有關風險執行狀況，流動率高除影響生產力外亦增加許多管理成本。 透過人員流動的改善來改善生產力，從而改善業績，讓更多人員願意留下來，形成一個正向的循環，是現在最重要及關鍵的工作。

◆風險管理組織架構與職掌

董事會

台灣宅配通董事會為公司最高治理單位，董事會具有高階管理者的選任與提名之職責，並定期召開會議討論有關公司治理、營運發展、永續發展政策及管理方針等。董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理及永續委員會三個功能性委員會，藉以協助董事會履行其監督職責。各委員會之組織章程皆經董事會核准，且定期向董事會報告其活動與決議。請參考 2025 年報 P17-20。<https://www.e-can.com.tw/Invest04.aspx>

董事會獨立及多元性

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，並遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」相關規定，以確保董事成員之多元性及獨立性。根據上市規則的要求，公司已獲得每位獨立非執行董事的書面聲明，確認本身及其直系親屬相對於公司的獨立性，本公司獨立董事 3 人，比重為 27%。董事會成員之姓名、學經歷及兼任其他公司職務情形，請參考 2025 年報 P9-12。<https://www.e-can.com.tw/Invest04.aspx>

董事會多元化政策具體管理目標及落實執行情形

具體管理目標	董事會成員至少包含 1 名女性董事	董事會成員至少包含 1 名外籍董事	董事間不超過 2 人具有配偶或二親等以內之親屬關係
落實執行情形	董事會成員包含 1 席為女性董事 (佔整體 9%)	董事會成員包含 2 席為日本籍董事 (佔整體 18%)	董事間未有具有配偶或二親等以內之親屬關係

台灣宅配通公司於 2024 年 5 月 27 日股東常會進行董事改選，共選任 11 席董事，任期三年。11 席董事成員中，1 席為女性成員，董事長無兼任總經理，董事會成員中僅 1 席董事兼任公司經理人。

董事會運作情形

本公司依公司章程規定，董事會議每季至少召開一次，以監督並瞭解營運計畫之執行、財務報表之表達、稽核報告及其追蹤情形。2025 年度董事會共召開 8 次董事會議，確實監督並瞭解營運計畫之執行。董事會之重要決議亦即時公布於公開資訊觀測站與公司網站投資人關係專區，且公開提供公司章程、公司治理實務守則、內部稽核設置規範...等重要公司規範以供查詢。

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

如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告及處理辦法。2025 年無相關情事發生。

董事進修情形

2025 年董事進修共 75 小時，平均每位 8.7 小時，相關進修時數請參閱年報 P.66-67 董事進修情形。

2025 年進修課程內容
全球經貿新局的挑戰與因應
從消費者保護觀點談公平待客及永續治理
AI 時代下的製造業轉型與董事治理責任

2025 年進修課程內容

永續資訊之揭露趨勢-IFRS-S1 及 S2 永續揭露準則之發布影響及因應
誠信經營、員工舞弊與檢舉制度(含性平)
董事會與公司治理實務
公司治理主管合規工作實務
ESG 的川普效應與永續治理
企業併購綜效探討與後關稅時代下交易執行實務解析
企業創新成長與 AI
風險管理-自然風險分析與循環經濟
第十五屆臺北公司治理論壇

董事會績效評估執行情形

依本公司『董事會績效評估辦法』規定辦理，自 2015 年度開始實施董事會績效評估。

- ❖ 2020 年度起新增個別董事成員績效評估。
- ❖ 2022 年度起新增功能性委員會績效評估。(包含審計、薪資報酬委員會)
- ❖ 2023 年起導入每三年一次之外部董事會績效評估。
- ❖ 2024 年度起新增公司治理及永續委員會績效評估。

2025 年內部董事會績效自評作業

自 2025 年 12 月起展開，評估結果業已提報第九屆第 13 次董事會(2026/2/26)完成，並據以持續精進。

評估範圍		評估結果
董事會內部自評		達成率為 98.7%
董事成員自評		達成率為 96.5%
功能性委員會	審計委員會	達成率為 97.3%。
	薪資報酬委員會	達成率為 97.7%。
	公司治理及永續委員會	達成率為 96.7%。

2025 年外部董事會績效評估作業

外部董事會績效評估作業於 2023 年委請「社團法人台灣誠正經營協會」執行評估作業，並將協會出具之「董事會績效評估報告」相關建議及本公司預計採行措施提報第八屆第 16 次董事會(2023/12/18)完成，第二次外部評估將於 2026 年執行，並據以持續精進。

審計委員會

本公司「審計委員會」於 2013 年 05 月 07 日設立，取代原先監察人之制度，委員會成員由董事會獨立董事(三席)擔任之，並由全體推舉一人為獨立董事擔任召集人及會議主席。運作方式依照本

公司「審計委員會組織規程」辦理。2025 年度共召開 5 次會議，全體委員平均實際出席率(不含委託)達 100%。

薪資報酬委員會

為健全公司董事及經理人之薪資報酬制度，本公司於 2013 年設立「薪資報酬委員會」，委員會成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人，其中應至少包括本公司獨立董事一人，並由全體成員推舉一獨立董事擔任召集人及會議主席。依「薪資報酬委員會組織規程」，每年至少召開 2 次會議，2025 年度共召開 3 次會議，全體薪酬委員平均實際出席率達 100%。

薪資報酬委員會之職權

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- ◆ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- ◆ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

董事酬勞政策

本公司董事酬勞除參考同業通常支給水準外，同時與個人表現、公司經營績效及未來風險相關聯；制定「董事會績效評估辦法」，定期依財務及非財務指標如董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制、推

動永續發展執行成效等綜合績效指標進行評估。依本公司章程規定，董事酬勞不高於當年度獲利狀況之百分之三(當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)。並依「董事酬勞分配辦法」進行董事績效評核及實際酬勞分配。

經理人薪酬政策

經理人之薪酬與關鍵績效指標(Key Performance Indicators, KPI)考核成果直接連結。各事業部每年依據公司年度發展主軸制定事業部關鍵績效指標，亦涵蓋如人才培育等構面的均衡發展。事業部關鍵績效指標項目由上往下展開，落實到各相關處級、課級單位實施。關鍵績效指標每季考核，考核結果同時充分反映個人與團隊績效，除依據法令已呈報薪酬委員會審議及獲董事會核議通過，相關資訊也適當地於公司年報當中揭露，讓所有利害關係人充分了解董事及經理人薪酬與公司營運績效之連結性。薪酬制度的制定，期能達到制度簡化、公平、合理與激勵性之目的。

2025 年年度總薪酬比率

項目	2025 年
1.組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工年度總薪酬之中位數比率	4.67
2.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平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率	21

公司治理及永續委員會

為建立本公司良好之治理制度、健全及強化管理機能並致力於企業社會責任及永續經營之落實。本公司於 2024 年 08 月 12 日經董事會通過設立「公司治理及永續委員會」，本委員會經董事會決議由三名以上董事組成之，並由全體委員互選一名擔任召集人及會議主席。本屆召集人為邱純枝董事長。公司治理及永續委員會運作方式依本公司「公司治理及永續委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議，並督導風險管理，並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理組織架構、風險管理程序及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告。

公司治理及永續委員會之職責

- ◀ 公司治理組織和制度之健全。
- ◀ 董事會職能之強化。
- ◀ 監督企業社會責任及永續經營事項之落實，並評估執行情形。
- ◀ 審查風險管理政策與程序及督導風險管理。
- ◀ 董事會轄下組織運作及管理。

2025 年風險管理執行運作

項目	概述	改善措施
營運風險	短期風險	1.倉庫毀損之風險：(低\高) 2.地基採用隔震支座，貨架加裝防傾倒固定裝置 3.倉庫周邊設置排水溝或擋水閘門 4.定期進行消防點檢，設置溫度感應滅火器及加強保全。控制採購數量。
		1.運輸中斷之風險：(低\低) 2.與外包商合作進行彈性調度。
	中長期風險	倉庫結構及保險額度不足之風險：(中\高) 視未來業務發展需求更換為 RC 結構之倉庫。
	服務品質 短期風險	配達率及貨故：(中\高) 1.每日與各區視訊追蹤檢討各所配達率進度。 2.制定區經理每週查核表，於專案會議上檢討與改善。 3.強化站所服務品質/轉運理貨堆疊，降低貨故。 4.建立及落實獎懲制度。
	中長期風險	影響公司商譽及喪失競爭力：(中\高) 1.透過上述策略，提高配達率及降低貨故，挽回顧客信心。 2.採行重點管理，針對主要大 B 之品質指標列為優先達成之目標，並分配較多資源對應。
成本風險	短期風險	主要成本(用人、勞務及租金)等上升之風險：(高\高) 用人及勞務上升之因應策略： 1.自動化與科技導入，提升作業效率，減少對人工的依賴。 2.人力資源優化，調整人力配置及建立績效制度，提升員工效率。
	中長期風險	燃油車淘汰之風險：(中\高) 租金上升之因應策略： 1.倉儲整合與空間最佳化，重新規劃倉庫空間，提升坪效。 2.整併多個倉庫，集中運營以節省租金與管理成本。 3.爭取租金折扣、簽訂長期合約以凍結租金上漲風險。 配合 ESG 推動，持續投資綠色技術，分年汰換燃油車。

項目		概述	改善措施
資訊安全風險	短期風險	1.宅配系統中斷風險：(低\高)	1.設立備援系統及備機，於發生系統中斷時即時銜接。 2.培養相關同事處理此類事件之專業能力及建立有能力支援廠商名單
		2.資料外洩風險：(低\中)	1.對資料連線進行控管，不允許非信任來源之資料存取。 2.評估導入 MDR 或其他威脅偵測應變系統。 3.定期資安宣導，降低人為外洩風險。
	中長期風險	宅配系統升級風險：(中\高)	尋找廠商協助設計與開發下一代宅配系統，使其更具業務彈性、安全及符合現行資安規範。
法遵風險	短期風險	發生員工違法行為：(低\低)	1.定期對各層主管宣導法遵暨誠信經營概念。並針對發生違法行為員工之單位主管及其上層主管確認其是否落實內部制度或規定。以避免再發生類似事件。 2.持續提供以實務案例為法令遵循之教育訓練及宣導。
安衛風險	短期風險	1.戶外高溫作業危害風險：(低\低)	制訂並公告「員工戶外作業高氣溫熱危害預防指引」，訂有熱危害預防措施等。並定期進行查核進行風險管控。
		2.發生職業災害或健康風險：(低\低)	1.每月提供職安宣導並進行勞動場所及安全衛生檢查。 2.每年依據健檢結果,管控高風險族群, 加強廠醫諮詢與加班時數監控。
		3.發生職場不法侵害風險：(低\低)	依據勞動部公告事項，修正執行職務遭受不法侵害預防指引，114.05.26 同步修訂本公司執行職務遭受不法侵害預防計劃。
人力資源風險	短期風險	1.司機招募困難及流動率高：(高\高)	1.拓展新招募管道、連結產學合作(目前與醒吾及萬能二科大合作)及針對現職 MSD 輔導考照轉型為 SD。 2.合理化工作安排及調整獎金制度以降低流動率。
		2.違反勞動法規：(低\中)	1.以系統控管鎖定控管排班表，營業所/物流中心/轉運中心排班表不能隨意更動。並加強各級主管理解計算方式。 2.113 年度違反勞動法規案件數為 2 件，較 112 年度之 11 件已減少 82 %。

項目		概述	改善措施
	中長期風險	1.職業司機供給與需求失衡： (高\高)	1.研擬彈性雇用制度，吸引兼職人力。 2.提升配送效率(併線等)，降低對職業司機之人力需求。
		2.管理階層接班風險：(中\高)	1.建立接班人制度，針對關鍵職位規劃潛在人選。 2.實施「人才發展與培育計畫」，規劃輪調等多元歷練，並由現任高階主管進行經驗傳承與職場引導。 3.若內部無足夠人選，建立與專業顧問合作管道，引進外部高階人才。
競爭風險	短期風險	未掌握競爭者及利害關係人動態：(低\高)	1.蒐集競爭者資訊與營運績效並向主管提供相關資訊。 2.針對競爭者及利害關係人動態與相關部門討論採行的因應行動。
	中長期風險	宅配業務市場被瓜分：(高\高)	尋求跨境平台及其他平台深度合作機會，彈性提供宅配與物流各種服務，擴大市場觸角。
內控風險	短期風險	1.未落實執行：(低\低)	每年各單位至少辦理內部控制制度自行評估一次，並由內部稽核單位覆核其自行評估報告。
		2.缺失未改善：(低\低)	每年稽核時發現之內部控制制度缺失，至少按季作成追蹤報告至改善為止。
財務風險	短期風險	1.現金流量不足風險：(低\低)	1.每日清查各帳戶餘額，若發現有不足情事，立即進行其他帳戶之資金調度。 2.帳戶留有一定量之安全餘額，以應對突發狀況。
		2.客戶信用風險：(低\低)	客戶發生信用危機，無法支本公司帳款。 1.依據公司授信政策評估，給予不同客戶相應授信額度。 2.每月追蹤應收帳款收現狀況，若逾期則即時通知相關單位了解原因與催款，並評估是否停止後續之服務。 3.定期評估客戶之財務狀況。
	中長期風險	來自營業活動之現金流入不足 支應投資活動現金流出之風險： (中\中)	維持二家以上金融機構給予本公司信用融資額度，以因應於有需求時可隨時動用。

項目	概述	改善措施
企業責任與永續風險風險	短期風險	1. 公司治理評鑑不佳影響形象：(低\中)
		設有公司治理主管及專責單位(管理本部及法務)負責相關事宜，除隨時注意法令及評鑑項目變動外，並督導各單位落實相關作業，每月定期向董事長報告執行情形。
		2. 極端氣候對營運之影響：(低\中)
		已於營運及安衛等類別考量極端氣候之風險及因應策略。
	中長期風險	3. 其他：各類詐騙事件影響公司商譽及客戶權益：(低\高)
		相關單位(業務、人資及行銷..等)均會不定期到各平台搜尋公司相關新聞，若發現有冒用本公司名義者，會於官網提出警訊並主動通知客戶勿受騙；若發現有散布本公司不實消息之情形，會予以即時澄清。
		對於主管機關推動 ESG 未能掌握提前因應：(低\中)
		設有公司治理主管及專責單位(管理本部、法務及經企)負責相關事宜，配合主管機關推動時程，提前規劃各項因應作業。

內部稽核制度

本公司董事會下轄稽核小組負責內部稽核業務，係依法令規定辦理，務必發揮防弊與興利改善的功能，協助落實公司治理。其主要功能在協助董事會與經理人執行下列事項：

- (1) 定期查核內部控制制度的執行效能。
- (2) 確認各項作業程序之規定，依照法令遵循制定。
- (3) 依據查核結果，提供改善建議並追蹤後續改善方案執行狀況。

稽核小組目前配置適任的稽核人員，每年度依據風險評估結果與公司營運發展，擬訂稽核計畫，經董事會通過並確實執行，據以評估公司之內部控制制度執行有效性，對於評估所發現之內部控制

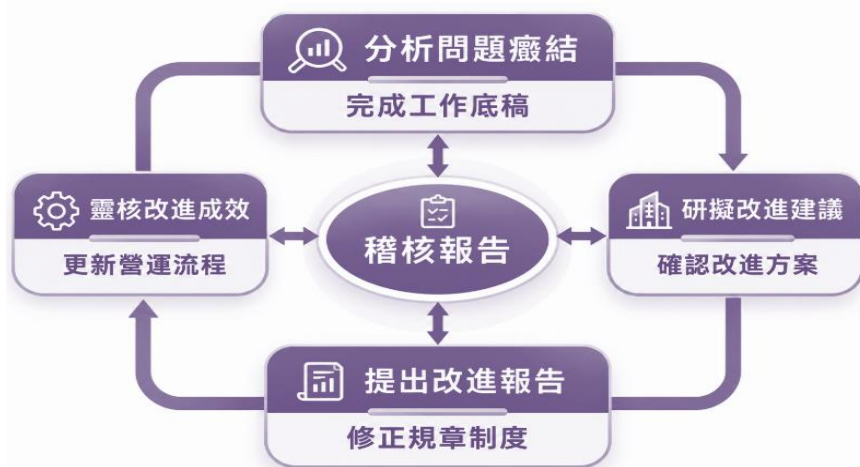
制度缺失及異常事項，檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告，並於該報告呈核後加以追蹤，至改善為止，除定期呈核稽核業務外，稽核主管須列席董事會報告稽核結論。

稽核小組根據上述方式稽核發現的內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會與總經理評估整體內部控制制度的有效性，及出具內部控制制度聲明書的主要依據。

依據核定之年度稽核計畫，決定稽核目的、稽核對象、相關資料及工作範圍。稽核方式分為下列三類：

(1) 定期性稽核	由稽核人員依所訂之稽核計畫執行。
(2) 臨時性稽核	依公司最高主管或其授權人之指示辦理。
(3) 專業性稽核	有關特殊案件之專案調查。

就上述稽核發現而出具的稽核報告，應有分析問題癥結、研擬改善建議與方案、提出改善進度或報告與修正規章制度，並覆核改進成效的 P-D-C-A 管理作業循環。



內控管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部控制制度，以提升經營管理成效與服務品質。



就上述內部控制制度、ISO 管理系統與管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在本公司企業文化、員工核心價值觀與職業道德上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合公司經營理念的要求，進而提升經營管理成效與服務品質，才能達成企業願景與使命。

誠信經營守則

為使本公司之董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者從事商業活動時，嚴守行為規範及道德準則，本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本公司「誠信經營守則」、「誠信經營作業規定」，為公司每位董事到基層員工的行為標準。誠信經營守則適用範圍及於子公司及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。此外，本公司設法務室審查合約以防範簽立合約有違法之虞，並由董事會稽核小組定期查核及持續追蹤改善執行情形。

管理範圍

損害消費者健康與安全、利益迴避、行賄及收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈、不合理款待、侵害營業秘密、侵害智慧財產權、不公平競爭。

配套準則與做法

法令遵循、防範方案、宣導訓練、檢舉制度、內部控制、資訊揭露。



損害消費者健康與安全	利益衝突	行賄及收賄
非法政治獻金	不當慈善捐贈	不合理款待
侵害營業秘密	侵害智慧財產權	不公平競爭



法令遵循	防範方案	宣導訓練
檢舉制度	內部控制	資訊揭露

2025 年度本公司不定期透過內外部教育訓練及宣導向全體員工傳達「誠信」之重要性，使員工確實瞭解及遵守相關規範：

- ❖針對新進員工進行線上教育訓練宣導，課程內容含括法務、職業安全衛生與員工行為準則等的規範及遵守，計 694 人次，合計 5,276 小時。
- ❖針對永續發展、員工行為準則之課程與人權政策宣導，計 1,368 人次，合計 4,179 小時
- ❖針對誠信經營議題相關之內、外部教育訓練共計 5 場，計 126 人次。

法律遵行違規情形

政治零捐獻	2025 年政治捐款金額為零。
誠信違規事件	2025 年末發生不公平競爭、行賄及收賄、利益衝突、洗錢、內線交易等事件。
侵害營業秘密、智慧財產權事件	2025 年末發生侵害營業秘密、智慧財產權事件等事件。
勞基法違反事件	2025 年發生 2 件，分別被裁罰 5 萬元、2 萬元。

註：違反法規之事件，為罰鍰金額超過新台幣 5 萬元以上之事件。

◆風險管理權責單位

發生風險事件	風險因應措施	處理單位
老舊車輛效能不足	1.定期將營運車輛送往檢修廠保養 2.老舊車輛汰舊換新	管理部
員工健康安全	1.職業安全教育訓練 2.員工年度健康檢查	職業安全中心
商品配送品質	1.定期舉行品質會議 2.維持客服中心服務品質及改善檢討	品質部
資訊安全	1.資安系統 ISO 認證 2.資安系統設置保護客戶資料	資訊部
內部稽核	1.公司內部制度之查核 2.提出查核之評估報告以及改善建議	稽核小組
法令遵循	1.法令宣導提升員工法學知識 2.訂定內部規章遵循政府法令	法務室

3.3 資訊安全管理

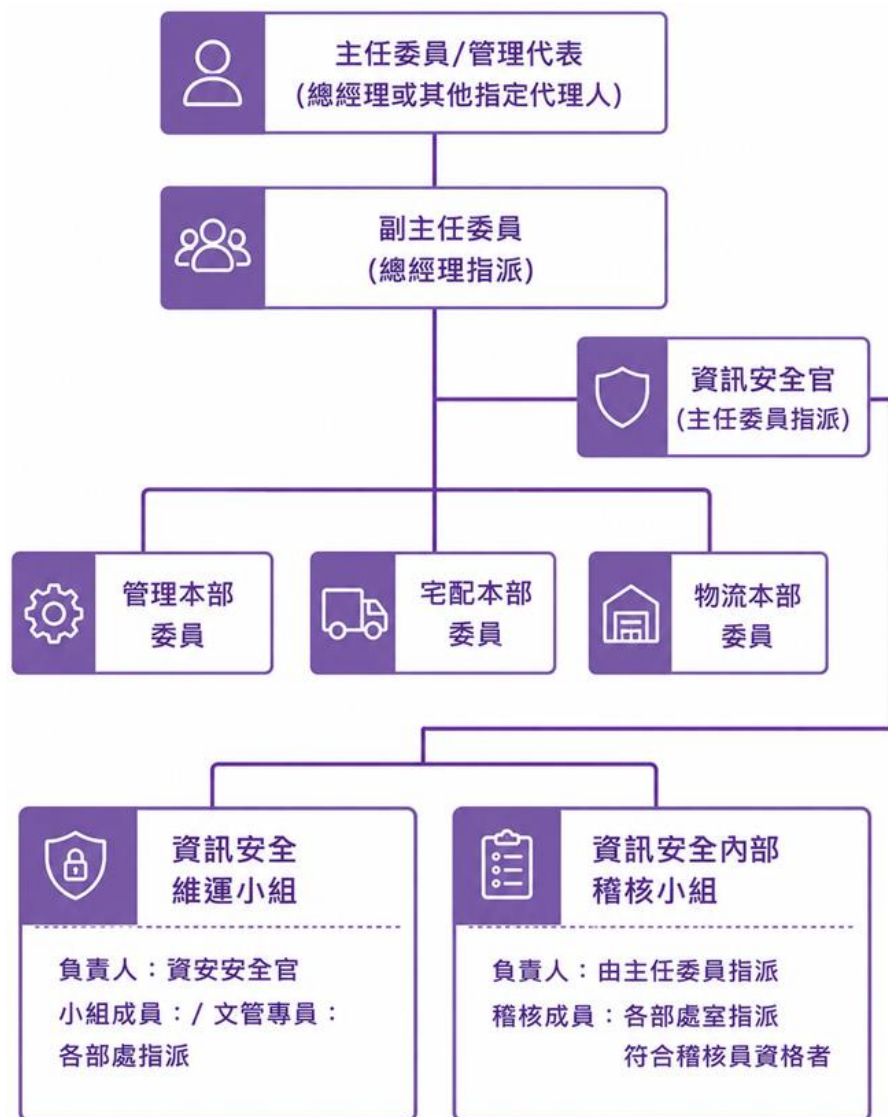
◆重大主題

重大主題	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
資訊安全	確保資訊之蒐集、處理、傳送、儲存及流通安全	1.制定資安政策與執程序。 2.設立內部資安組織與加入外部組織。 3.強化軟、硬體架構，及確保網路使用安全。 4.定期進行資產風險盤點、弱點掃描及復原計畫演練。 5.持續落實系統備份機制。 6.辦理員工教育訓練，提高資安風險意識。	資訊安全委員會 GRI 指標： 自定義	1.2025 年 8 月提升並通過資安認證，符合 ISO 27001:2022 版本。 2.2025 年內每月平均攔下千餘封釣魚、惡意等威脅郵件。 3.2025 年 5 月加入 TWCERT 資安聯盟，加強資安情蒐。 4. 2025 年 5 月、9 月各進行第三方資安檢測系統弱點掃描。 5.升級 Forti 網路及韌體設備，提升網路資安防護力。	1.持續通過資安認證 ISO 27001:2022 版本，完善利害關係人的隱私安全。 2.加強釣魚郵件及偽名郵件等過濾，提升郵件安全。 3.定期資安宣導，加強全體員工資安意識。 4.防毒軟體程式及病毒碼持續更新保持最新版本，確保系統安全。

◆資訊安全治理架構

台灣宅配通於 99 年成立資訊安全委員會，負責推動資訊安全作業。並持續遵循 ISO 管理系統之條文規範，定期檢視資訊安全政策及推動落實，將年度執行結果向資訊安全委員會報告。2023 年底設置資訊安全長一職，並由總經理指定其代理主任委員。

◆資訊安全組織架構



◆資訊安全政策

本公司資訊安全組織為有效落實資安管理，建立完整的資訊安全管理系統，同時持續通過國際資安管理系統 ISO 認證，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，維護本公司重要資訊資產的機密完整及可用性。並落實每年監督及稽核，確保資安規範持續有效，資訊不外洩。

◆資訊安全風險管理

資訊安全維運小組每年針對資訊安全及系統資產，分別就機密性、完整性、可能性、法規遵循性等面向進行風險評估，就高風險項目會建立適當的控管機制與因應措施，並針對核心資訊系統及新設備制定業務演練計畫，每年排定運作演練，管控各項業務風險。

◆具體管理方案

網路安全	導入先進技術執行電腦掃描及系統與軟體更新，強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒擴散。
裝置安全	建置全公司掃毒機制，防止內含惡意軟體進公司。依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測。
應用程式安全	制定開發流程應用程式安全規則、評估標準及改善目標。持續強化應用程式安全控管機制，並整合於開發流程及平台。

資訊安全	建構資安保護自我檢核機制，定期傳達公司最新資安規定及注意事項。
資料安全保護技術強化	行資訊保護作業，藉由資料分類進行文件機密分級及資料保護。文件及資料加密控管及有效追蹤，郵件進出控管。

◆資通安全管理之資源

專責組織	設有「資訊安全管理委員會」，建置資訊安全及個資保護政策並穩定其運作，維護及持續強化資訊安全。
資安認證	持續通過 ISO27001 : 2022 資訊安全管理認證，目前最新有效認證效期自 2025 年 8 月 18 日至 2028 年 8 月 18 日，相關資安稽核無重大缺失。
客戶滿意	無發生重大資安事件，亦無違反客戶資料遺失之投訴案件。
教育訓練	所有新進員工皆完成資訊安全教育訓練課程。每年定期舉辦資訊安全教育訓練及考核。

◆資通安全風險與因應措施

為強化資通安全管理，確保資訊的機密性、完整性與可用性，以及資訊設備與網路系統之可靠性，在公司規章內定有資訊安全政策作為資訊安全風險管理的準則。同時，在依循資訊安全風險管理架構下，建置入侵防禦系統/郵件反垃圾系統/端點防毒系統/資料隱碼保護/加強郵件偵測/社交工程演練等持續作為，逐步完善資訊

安全防護，並定期進行資料異地備份系統及災害復原機制演練，以防範不受資安威脅中各式推陳出新的風險和攻擊所影響。

2025 年度及截至年報刊印日止，未有其他重大資訊安全事件所遭受營運或商譽之損失。針對資安事件的通報與處理，本公司有明確訂定「資訊安全事件通報作業及規範」含權責、事件分級、通報程序及處理評估與決策，資訊單位需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行根因分析及採取矯正措施，且強化資訊技術安全。



3.4 客戶隱私

◆個人資料保護管理推動小組

設置目的

本公司為落實個人資料檔案之保護及管理，依個人資料保護法訂定「個人資料檔案安全維護實施規定」，並設置「個人資料保護管理推動小組」。

推動小組任務	(1)規劃、訂定、修正與執行計畫。
	(2)就執行之評核進行檢討改進。
	(3)訂定個人資料保護管理政策，將其所蒐集、處理及利用個人資料之依據、特定目的及其他相關保護事項，公告使人員均明確瞭解。
	(4)定期對人員施以基礎認知宣導或專業教育訓練。
個人資料之蒐集處理利用	(1)蒐集、處理或利用個人資料若經當事人書面同意，應取得當事人同意書。
	(2)委外蒐集、處理及利用：委託部門應要求受託人簽署個資保密聲明書。
	(3)委外業務或合作業務廠商或個人，應約定個人資料蒐集、處理及利用，並簽訂保密協議書。

個人資料檔案安全維護實施

個人資料保管人或個人資料接觸人應盡善良管理人之注意義務，保管人應妥善為保存維護個人資料、處理個人資料保護事項之協調聯繫、損害之預防及危機處理應變與通知。保管人及個人資料接觸人應簽署個資保管切結書。

事故發生之通報及應變措施

如有個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等事故發生者，所持有該資料之保管人應立即通報，並應採取下列機制：

- (1).查明事故之狀況並依個資法第十二條規定以適當方式通知當事人，並告知已採取之因應措施。
- (2).自事故發生或知悉時起七十二小時內填具個人資料侵害事故通報與紀錄表通報該主管機關，副知交通部公路總局。
❖2025 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

◆隱私權政策

蒐集客戶資料之使用目的

1.貨件收受與配送。	2.倉儲業務服務。
3.電子商務相關之服務。	4.產品銷售服務。
5.客戶資料管理及相關服務。	6.資訊與資料庫管理。
7.人事業務。	8.行銷及經營企劃相關分析。
9.其他本公司依法得經營之業務。	

客戶資料之蒐集範圍

本公司如基於業務之必要性範圍內蒐集其他資料時，應另行告知蒐集內容。客戶有提供個人資料與否及範圍的選擇性。若客戶選擇拒絕提供該項個人資料或是提供不完整或是錯誤之資料時，將有可能無法提供客戶完善的服務。

客戶資料之處理及利用範圍

- 一、除經客戶事先同意外，本公司僅會將自客戶取得的個人資料，使用在與客戶有關而提供的服務上。除了將貨件託運至國外的情形外，本公司只會在台灣地區內處理或利用客戶的個人資料。
- 二、為提供完善的服務，本公司若有必要再委託予第三方(包含國內外業務合作對象或是其他運送人)之情形時，而本公司需將客戶個人資料揭露予第三方者，該個人資料收受方，必需是有能力提供適當保護措施者。本公司亦將會對該個人資料收受方不定時進行查核及監督。

客戶資料之儲存方式及期間

- 一、本公司訂有嚴格的個人資料安全維護規定，本公司取得的個人資料將受嚴密、安全的保存。同時，任何人因業務相關，有

必要進行資料之取得與使用時，亦必需依安全維護規定為之。而與業務無關之任何人，均不得亦無法取得資料。

- 二、除法令另有規定外，應徵資料應於面試後如確認不予錄用立即刪除、託運資料書面保存一年，掃描檔保留 400 天，失效合約書除有特別原因外保存一年。保存期間屆滿後將依法停止處理、利用或刪除。

客戶資料查詢、變更及刪除等之方式

- 一、客戶留存於本公司自己之個人資料，得依法向本公司以書面或電子文件請求行使查詢、補充、更正、閱覽、製給複製本；請求停止蒐集、處理或利用；請求刪除等權利。惟前述權利，若因不符合法律規定或第二項之申請程序者，則不在此限。
- 二、若客戶就註冊資料向本公司請求答覆、查詢、閱覽或製給複製本時，本公司得酌收必要成本費用。而前述之申請，應填具申請文件，本公司得向客戶請求提出可資確認之身分證明文件，若委託他人代為申請者，並應出具委任書，且提供本人及代理人之身分證明文件。
- 三、若客戶個人資料有變更，客戶可自行於本公司網頁進行更正。
- 四、如果客戶不願意將個人資料提供予本公司或本公司之業務合作對象繼續使用，可致電本公司客服中心，本公司將停止使用客戶的個人資料。

資料安全及保護方法

- 一、本公司保有客戶個人資料檔案者，皆採行適當之安全措施，防止客戶個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。
- 二、對於客戶的個人資料，本公司以 Secure Sockets Layer(SSL) 機制進行加密傳輸，並加裝防火牆防止不法入侵。

個人資料的揭露

除法律之規定及事先經過客戶的同意及下列情形外，本公司絕不會將客戶個人資料揭露予任何人。

一、執行業務所需

基於本公司為完成業務服務及達成前述蒐集及使用目的之需求，本公司會將部份工作委由外部服務提供者辦理，例如國內外之其他運送業者、業務合作對象、會計師、律師和其他專業顧問、客戶服務等。

二、履行法定義務

在以下必要的情況下，本公司有可能會將客戶的個人資料揭露予第三人：

❖司法單位或其他主管機關經合法正式的程序要求時。

❖其他依法辦理之事項。

諮詢事項

若客戶對於本公司隱私權政策或是對於個人資料蒐集、利用或處理有任何疑問。或者欲向本公司要求查詢或請求閱覽、製給複製本、補充或更正、停止蒐集、處理或利用、刪除等事宜。

若有上述需求，請於上班時間與本公司客服中心聯絡。

服務時間	週一至週日 08：30 ~ 19：00
服務電話	(02)6618-1818
聯絡電子信箱	service@e-can.com.tw

2025 年本公司針對新進人員、在職人員、儲備幹部及各單位主管皆有舉行個資法規教育訓練線上或實體宣導課程，共計 5 場次。

3.5 多元化服務

◆服務內容

本公司秉持著東元集團一貫的穩健踏實，與日本物流業翹楚「日本通運」(Nippon Express)技術合作，於2000年領先業界導入宅配服務，為台灣的宅配產業開啟序幕，且傳承了豐富的宅配物流服務技術與相關經驗，主要提供汽車路線貨運及宅配等專業物流配送服務。因宅配物流產業於國內日漸成熟，本公司著重於資訊系統及配送流程之改善。

展望2025年多種不確定因素影響下，本公司將以「綠色運輸、智慧物流」為主要發展方針，持續穩健前行，並以流程效率化與作業智慧化建構宅配與物流彈性營運模式。未來將持續投資智慧倉儲設備，加速低溫物流佈建。透過整併與簡化各項流程來提升效率，在流程改造下同時讓作業更加智慧化，深植企業競爭力。宅配通主要業務範圍為提供全國宅配及倉儲物流服務，分別說明如下：

宅配服務	倉儲物流服務
1.主要為包裹配送到府之服務，包括 B2C(企業到個人)與 C2C(個人到個人)配送服務。 2.服務項目包含：常溫、低溫配送、逆物流(C2B)、當日達配送服務；機場行李到府收件、宅配到府、寄存行李、打包行李、行李包膜、包材販售、航空公司行李後送及智慧寄物櫃等服務；館內物流收送服務；智慧寄件、宅轉店/櫃、代收貨款、數位簽收、物販等服務。	1.主要為提供企業客戶完整供應鏈之物流解決方案，服務客戶產業類型包括：電視/網路購物、健康食品、生活用品、藥妝、家電/馬達、3C 產品、餐飲連鎖通路、冷鏈低溫等。 2.服務項目包含：倉儲理貨(進貨卸櫃、揀貨分類、流通加工、倉儲保管、退貨逆物流處理等服務)、運輸配送(長途移運、短途配送、宅配到府安裝、B2B 專車配送服務)、代採購等服務；其他客製化流程、客服、貨物追蹤等增值服務。

▼ 產業上、中、下游之關聯性

服務型態	上游	下游
宅配服務	◆ 電視購物平台、大型網購平台 ◆ 各地供應商、全家、萊爾富、各地代收通路	◆ 宅配到府(B2C) ◆ 配送公司行號、門市(B2B)
倉儲物流服務	◆ 中/大型網購平台 ◆ 3C 供應/代理商 ◆ 家電供應/代理商 ◆ 生活用品供應商 ◆ 製造業供應商	◆ 配送門市/製造商(B2B) ◆ 宅配到府安裝(B2C)

一、宅配服務

本公司主係提供企業及個人戶宅配運輸服務、客製化物流服務，主要運輸服務流程說明如下圖：



二、機場行李宅配及館內物流服務

本公司於2011年進駐桃園國際機場，國際能見度大增，並於第一、第二航廈設置四個服務櫃台，除提供本國民眾與國際旅客行李宅配服務之外，針對旅客需求亦提供行李寄存、行李打包、包膜之服務。另於2022年起進駐臺北101大樓，承攬101商場與辦公大樓館內物流業務。

2018年11月 進駐松山機場，推出「機場行李宅配」服務，完成北部國際機場行李配送服務的佈局。

2019年12月 於桃園機場捷運新北產業園區A3站承接桃園機場預辦登機行李陸運。

2020年 疫情期間雖使機場營業站所衝擊甚大，然本公司仍堅持最高服務品質，提供客戶便利的行李宅配服務。

2021-2022年 受疫情衝擊下機場旅客逐漸減少，仍維持現有服務品質，提供客戶便捷的服務。

2023年 成功爭取桃園機場、松山機場、台北101館內物流新一期服務合約。

◆機場宅配通服務檯及館內物流據點

桃園國際機場	松山國際機場	101 館內物流
		
第一航廈、第二航廈出/入境大廳	第一航廈入境大廳	承攬 101 商場與辦公大樓館內物流業務

三、物流倉儲管理系統

本公司與第三方開發倉儲管理系統(Warehouse Management System, WMS)並改善現場作業環境，將全省倉儲運作的資訊化處理集中於台北，並採用 IDC (Internet Data Center)委外機房方式管理，以集中式網絡管理架構管理全台之倉儲作業，有效提供家電類與電視購物、電商、生活用品類型客戶之倉儲及運輸作業。



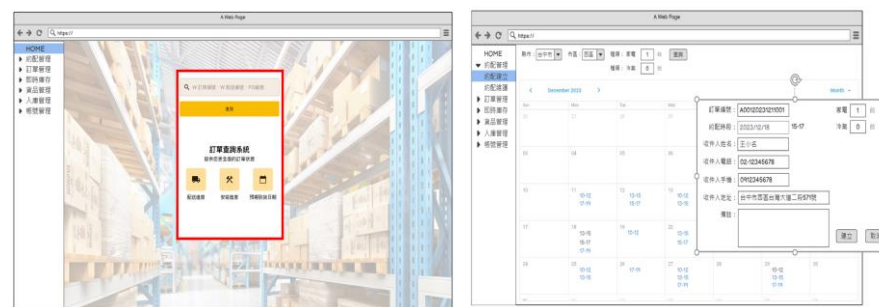
設立倉儲低溫智慧管控

- ◆物聯網(IoT)技術：利用 IoT 設備，溫度傳感器和濕度傳感器，即時監控倉庫內的環境狀況，並將數據傳輸到中央系統進行分析和處理。
- ◆能源監控：根據即時數據，以調整冷凍系統以保持最佳溫度和濕度，確保產品在最佳條件下存儲。
- ◆利用手機或電腦迅速掌握狀況，可遠端檢查系統大幅增加管理效率，亦可提供所需報表，精準判斷系統效率，進而安排維護保養。



建立大家電雲端宅安約配系統

- ◆深化專業分工，提供連鎖門市通路大家電雲端宅配安裝系統，約配系統化、透明化，提升服務品質，使客戶專注於銷售，便利的雲端安裝預約管理系統。
- ◆連鎖門市販售，統倉依約配時段全省發貨至消費者家中安裝，縮短供應鏈流程，精準配送效率。



四、物流及轉運部門績效提升及環保效能

(一)績效改善

物流營收及倉儲使用率皆成長及管控中。

(二)生活物流資訊化提升理貨效能

透過新 WMS 無紙化揀貨系統的投入，全生活物流工作效率由 2023 年 61.7 件/時，降低至 2024 年 61.4 件/時，不僅增進工作效率，同時節省工時。2024 年增加 471 工時。新 WMS 無紙化揀貨系統的投入，不僅讓員工工作內容變得較為標準化與輕鬆，同時降低時數，不需再像以往加班，可縮短工時準時回家，增進員工工作滿意與幸福感。

(三)轉運調度即時化提升效能

透過最新車輛調度系統設計，利用大型轉運中心的有效車隊集結，再加上大型貨櫃車輛的最適化調度，每一轉運車次的籠車裝載數量，由 2018 年的 14.71 籠，提升至 2025 年的 14.72 籠。有效車次派車與裝載，可同步下降外派車次，2019 年有效下降 158 車次，2020 年有效下降 245 車次，2021 年有效下降 351 車次，2022 年增加台北轉運中心併點車趟次，有效下降 437 車次，2023 年有效下降 127 車次，2024 年有效下降至 109 車次，2025 年有效下降至 52 車次，不僅增進車隊效率，同時有效降低車隊移動數，降低車隊在外碳排放量，推動企業社會責任。

年 度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
車趟次(車次)	107,682	116,004	120,187	129,181	128,422	119,387	121,657	112,230
裝載籠車數(籠)	1,584,470	1,708,630	1,771,556	1,905,420	1,895,509	1,758,047	1,791,173	1,651,665
每車次籠車數(籠車/車次)	14.71	14.73	14.74	14.75	14.76	14.73	14.72	14.72
車趟次節省(車次)	自 2018 年起算	158	245	351	437	127	109	52

註：節省車趟次以 2018 年為基礎

(四)轉運低溫節能系統提昇環保效能

桃園轉運中心全棟建築採真空絕熱庫板設計，透過填充芯材與真空保護表層貼合而成，可避免對流的熱量傳遞，熱傳導係數低，降溫速度快，保溫效果佳，可有效節電 5~15%。同時設計低溫理貨中心，所有低溫貨件移動，全數採蓄冷低溫籠車方式。這套蓄冷系統不僅可以解決不同溫層分開配送的模式，只要一般常溫貨車，就能同時運送各種溫層的食品，提高配送的效率。最重要的是不用電力供應，不像一般貨車的溫度調節是利用柴油發電控制，一年下來可以省下 25%油料消耗與 10%的電費。

年 度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
低溫蓄冷籠車數(籠)次	72,422	73,381	81,357	85,510	74,526	62,073	52,312	46,418
油耗節省(公升)	95,183	96,443	106,926	112,384	97,948	81,582	68,753	61,007

註：節省油耗以 2018 年為基礎

(五)轉運派車系統無紙化

開發二代大車派遣系統 APP，走向環保無紙化、派車資訊即時化，推展資訊、行動、智能物流、優化分析資料及提供轉運中心/站所人員即時追蹤派車狀態，全年節省工時 2,376 小時，提升效率。派車單紙本費用每年省下 336,000 元，平均每年減少排碳量 8.64 公噸，進而達到節能減碳。

年 度	工時節省 (時)	紙本節省 (張)	紙張成本 (未稅)	減少排碳量 (公噸)
2022	2,376	480,000	336,000	8.64
2023	2,376	480,000	336,000	8.64
2024	2,376	480,000	336,000	8.64
2025	2,376	480,000	336,000	8.64
註：一張 A4 紙排碳量為 18 公克				

(六)轉運籠車管理系統無紙化

開發 RFID 籠車管理系統，走向環保無紙化、籠車追蹤即時化，提供轉運中心即時追蹤籠車狀態，全年節省工時 2,376 小時，提升效率。籠車登記紙本費用每年省下 13,104 元，平均每年減少排碳量 0.91 公噸，進而達到節能減碳。

年 度	工時節省 (時)	紙本節省 (張)	紙張成本 (未稅)	減少排碳量 (公噸)
2023	2,376	50,400	13,104	0.91
2024	2,376	50,400	13,104	0.91
2025	2,376	50,400	13,104	0.91
註：一張 A4 紙排碳量為 18 公克				



派單作業

勾選筆數: 0 Status(狀態「配送完成」及「ALL」的按鈕需在下方輸入至少一個查詢條件後才可顯示資料)

尚未安排3

運輸中13

完成24962

派單作業1781

ALL26759

搜尋

匯出Excel

欄位調整

新增

作廢

交換車

到站

結帳單位

計價

結束

	☐	作業日期 Y	運輸...	結...	承運廠商	派車...	中繼...	派車單號	發車代碼	到貨代碼	中...	車次名稱	司機姓名	車牌號碼
		2023-07-31												
▶	☐	2023-07-31	集貨		LD	尚未...	運輸中	0359575	SSA	300	否	松山機場(外島空運...	吳水明	KLK5171
▶	☐	2023-07-31	集貨	桃轉	華琨	運輸中	運輸中	0359564	301	300	是	桃園桃轉集貨	李岳霖	KLJ8359
▶	☐	2023-07-31	集貨	中轉	富聚	運輸中	運輸中	0359567	900	400	否	澎湖中轉集貨	謝政華	537KN
▶	☐	2023-07-31	集貨	中轉	大陸	運輸中	運輸中	0359568	900	400	否	澎湖中轉集貨	張金水	KLK5591
▶	☐	2023-07-31	集貨	桃轉	LD	運輸中	運輸中	0359569	TS6	300	否	竹南倉桃轉集貨	王紹民	KLK5183
▶	☐	2023-07-31	集貨	高轉	昭盈(龍裕)	運輸中	運輸中	0359570	920	700	否	金門高轉集貨	陳郁喧	KLF6723
▶	☐	2023-07-31	集貨	高轉	LD	運輸中	運輸中	0359571	920	700	否	金門高轉集貨	方俊智	033Q6
▶	☐	2023-07-31	集貨	桃轉	華琨	運輸中	運輸中	0359573	431	300	否	公館前進站桃轉集貨	蕭琨儒	KLM2358

3.6 誠信經營

◆重大主題

重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
誠信經營	16 和平正義與有力的制度  權責單位：法務室	1. 為建立誠信經營的企業文化與良好的風險控管機制，本公司訂定誠信經營守則、誠信經營作業規定。上述政策承諾適用於公司所有活動與商業關係。 2. 遵守經營所在國與地區的法律和法規，以遵循法規為最低標準。 3. 強化誠信經營理念宣導，並落實在日常工作執行面。 4. 本公司與廠商簽訂重要契約時，內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，經查屬實，得隨時終止或解除契約之條款。	1. 本公司為健全誠信經營之管理，由人力資源單位、法務單位負責推動誠信經營政策制定及執行之兼職單位，由稽核單位負責監督，並由稽核小組執行相關查核作業，並定期向董事會報告查核結果。 2. 配合主管機關修訂誠信經營守則。 3. 定期進行誠信經營事項宣導。	1. 舞弊及違反從業道德檢舉信箱。 2. 書面投遞。 3. 檢舉信箱專線提供內外部人使用。 GRI 指標： GRI205	1. 2025 年由法務室舉辦相關課程，強化遵循法規的觀念。訓練場次共計 5 場，計 126 人次。 2. 2025 年由人資部針對新進員工進行教育訓練宣導，課程內容含括法務、職業安全衛生與員工行為準則等的規範及遵守，計 694 人次，共計 5,276 小時。 3. 2025 年由人資部舉辦永續發展、員工行為準則之課程與人權政策教育訓練宣導，共 11 場次，計 1,368 人次參加，共計 4,179 小時。 4. 2025 年公司治理評鑑為上市公司排名級距 36%~50% 企業。	1. 針對大型契約客戶進行滿意度調查並於週報或月報檢討。 2. 持續進行與誠信經營相關教育訓練宣導。 3. 持續精進公司治理評鑑。

◆誠信經營政策

誠信經營是企業永續經營發展基礎，為了落實公司治理、強化風險管理，宅配通除了遵循相關法令之外，亦訂定內部規章與守則，確保「企業誠信經營」之落實。宅配通以持續而積極的態度推動落實企業誠信經營，制定內部規章，致力於維繫公平商業行為、明訂內部同仁與外部往來須遵守之規範，並建立檢舉制度，確保誠信經營政策之落實。

誠信經營內部規章

本公司本於廉潔、透明及負責之誠信經營理念，強化誠信經營之企業文化及永續發展之經營環境，爰參考金管會發布之「上市上櫃公司誠信經營守則」範本內容，於 103 年 11 月 07 日董事會決議通過訂定本公司「誠信經營守則」；並於 106 年 03 月 14 日董事會決議通過修訂本公司「誠信經營守則」；另於 109 年 02 月 26 日董事會決議通過第二次修訂本公司「誠信經營守則」；另為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依本公司誠信經營守則，於 110 年 02 月 1 日訂定「誠信經營作業規定」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項；並訂有「員工行為準則」做為細部作業規範。

◆落實誠信經營

推動企業誠信經營單位

本公司為健全誠信經營之管理，由人力資源單位、法務單位負責推動誠信經營政策制定及執行之兼職單位，由稽核單位負責監督，並由稽核小組執行相關查核作業，並定期(一年一次)向董事會報告查核結果。

工作執掌	☐ 制定並修訂公司檢舉管道。
	☐ 制定並修訂公司誠信經營守則。
	☐ 對於查獲之不誠信行為召開人評會研議後續處置。
	☐ 對於不誠信行為進行調查及後續法律訴追。
工作計畫	☐ 配合主管機關修訂誠信經營守則。
	☐ 定期進行誠信經營事項宣導。
	☐ 檢討並修正公司檢舉管道。
	☐ 研擬強化公司防範不誠信行為之措施。

契約中明定誠信行為條款

本公司與他人簽訂重要契約時，內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，經查屬實，得隨時終止或解除契約之條款。

◆檢舉制度

為落實執行誠信經營守則之規定，本公司鼓勵舉報任何非法或違反誠信經營守則之行為，提供內、外部檢舉管道，使本公司所制定之誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。2025 年未有員工違反誠信經營守則事件發生。

檢舉管道如下：

✉舞弊及違反從業道德檢舉信箱：hr01@e-can.com.tw (本電子信箱會將信件轉寄給人資部、稽核小組及法務室主管)。司法單位或其他主管機關經合法正式的程序要求時。

✉書面投遞：同仁可將申訴文件郵寄或傳送至人力資源部主管。

本公司受理檢舉案件後由人資部、法務室或稽核主管進行其調查作業，並將調查後結果呈報總經理其後續處理情形，過程中相關人需以保密方式進行，調查人員不得洩漏通報人之姓名或其他足以識別其身分之相關資料等，依保密原則調查後，如本公司員工違反規定時，依相關法令及本公司員工工作規則議處，若違反涉及情節重大時，得以召開人事評議會決議處份。被陳報或檢舉者，不得對前項陳報檢舉人有任何報復或威脅之行為。如有遭受報復、威脅或騷擾時，應即時向人資單位呈報，本公司將立即處置。

◆誠信經營宣導及教育訓練

為陶冶員工品德，提高其素質、專業能力及工作效率，除於新進人員報到時先安排職前訓練課程並舉辦各種教育訓練外，並依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，以增進其本職學術技能，俾利任務之達成。

於 2025 年不定期透過內外部教育訓練及宣導向全體員工傳達「誠信」之重要性，使員工確實瞭解及遵守相關規範，2025 年度參與公司誠信經營守則、員工行為準則宣導，教室上課及線上課程方式參加人數為 2,194 人，舉辦人權政策宣導，共計 1,355 人參加，舉辦誠信經營守則相關議題宣導共計 2,194 人參加。此外，與誠信經營議題相關之外部教育訓練(含公司治理、法規遵行、會計制度及內部控制等相關課程)，共計 3 人次參加。

宣導主題	宣導對象	參加人數	受訓比例	宣導方式
人權政策宣導	單位主管/幹部/內勤	1,355	77.47%	線上課程
誠信經營守則	單位主管/幹部/內勤	1,347	77.02%	線上課程
員工行為準則	單位主管/幹部/內勤	1,347	77.02%	線上課程
員工行為準則	儲備主管/幹部培訓	35	2%	教室上課
員工行為準則	新進人員	694	39.68%	線上課程

04

環境及供應鏈

4.1 企業與環境平衡發展

◆ 永續經營理念

台灣宅配通為國內主要物流業者之一，協助電商發展與品牌商之商品配送服務，提供服務的同時，也致力於關注環境保護議題，積極落實企業社會責任與提倡綠色物流，相信以長遠來看，在導入節能減碳的新思維後，能在不降低速度、成本、服務品質情況下，從設備的採購到服務的提供，必然可於過程中有效的降低對地球的傷害。

同時貫徹經營理念之一「友善」：面對同事、客戶、供應商、協力廠商及環境，皆能秉持友善的態度，互動並善盡社會責任。根據 IPCC 的第六次氣候變遷評估報告顯示 2011-2020 年全球地表溫度比 1850-1900 年高 1.09℃，離臨界點 1.5℃ 不遠。目前大氣中二氧化碳濃度也至少是 200 萬年來最高。因應強烈飆升的溫室氣體而導致的全球暖化與氣候變遷，而運輸業的溫室氣體排放量的排名為產業中第二，台灣宅配通秉持「企業與環境平衡發展」理念，響應綠色行動、建構低碳環境，運用組織與制度的力量，掌握溫室氣體的排放數據，全力推動節能減碳，善盡「企業社會責任」，用行動愛護地球。

因應氣候變遷因應法，2050 淨零排放目標，台灣宅配通領先同業，自 2015 年起，積極投身環境議題，長期推動節能減碳計畫，自我檢視碳排狀況。

▼ 營收成長率 (單位：k 元)

年份	2023	2024	2025
營收淨額	4,188,461	4,051,174	3,802,820

▼ 單位營收排放量=溫室氣體排放量/(營收淨額/1000)

年份	2024	2025	成長率
溫室氣體排放量 (tCO2e)	21,602	19,404	1.6%
溫室氣體排放強度 (tCO2e/百萬元)	5.332	5.103	6.0%
移動源溫室氣體排放量 (tCO2e)	11,221	9,690	-1.3%
冷媒數量(個)	1,856	1,843	0.5%
冷媒溫室氣體排放量 (tCO2e)	1,679	1,565	16.9%

4.2 能源管理

◆重大主題

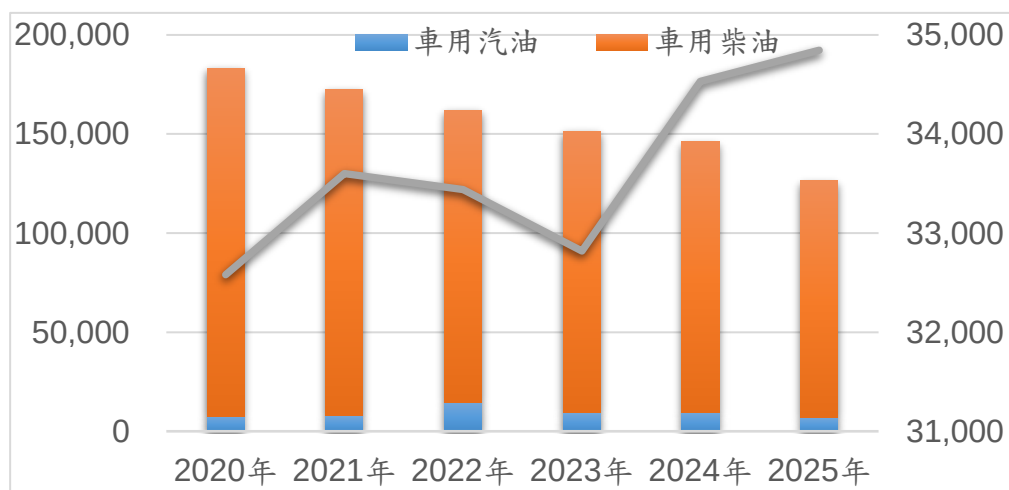
重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
能源管理	7 可負擔的潔淨能源	本公司積極推動能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗。	1.計劃性汰換老舊貨車及機車，採購符合當年環保法規規範之貨車及機車；生財設備及電器用品採購有節能標章及省水標章設備。 2.購置及使用籠車減少棧板使用，降低塑膠包膜使用量，以物流箱運送小型貨品減少紙箱或塑膠袋等拋棄式包材使用，減少廢棄物。 3.營運策略規劃和決策過程中納入氣候變遷因子並納入整體風險管理政策，積極推動各項環保節能減碳措施、減少溫室氣體排放量、推廣綠色運輸服務等，以減緩與調適氣候變遷所帶來之營運衝擊。	各營業站所 GRI 指標： GRI302-1~302-5	1.於 2025 年度用水量增加 40,618 立方米/年。 2.於 2025 年廢棄物總重量減少 65 公噸/年。 3.於 2025 年溫室氣體排放量減少排放 2,198 tCO2e/年。 4.日常作業無紙化系統： (1)派車作業(2)車輛日點檢(3)堆高機日點檢(4)低溫籠車溫度檢查(5)異常包裹處理(6)員工出勤核實修正 5.推廣手持裝置排單系統。 6.採購 30 台電動機車，加入公司營運。	1.規劃每年達成減少用水量 3%以上。 2.規劃每年達成減少廢棄物用量 3%以上。 3.規劃每年達成減少能源用量 3%以上。 4.持續推廣使用 QR CODE 宅配單取代手寫宅配單使用率達 80%。 5.建構智慧化站所出車數模型。 6.持續導入電子化合約使用率達 80%。 7.持續推廣手持裝置排單系統，使用率達 80%。 8.持續推廣電子簽收，使用率達 100%。
	 權責單位： 管理部					

◆能源消耗用量

宅配通提供公路貨物運輸與配送服務，溫室氣體排放量主要來自車輛移動使用之柴、汽油，與辦公室、倉儲外購電力，未使用再生能源。因此，公司相關減碳措施也將重點放在車輛設備管控與電力節約上，透過車輛的汰換降低油耗與進行站所節電比賽，來減少能源消耗的產生。2025 年能源消耗用量如下表所示，2025 年汽油約使用 6,932 千兆焦耳(GJ)，柴油使用量約 118,497 千兆焦耳(GJ)，全公司場址總計外購電力約 34,962 千兆焦耳(GJ)。

▼ 能源消耗用量

能源	單位	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
車用汽油	千兆焦耳	7,701	7,767	14,576	9,379	9,450	6,932
車用柴油	千兆焦耳	175,536	164,688	147,528	142,018	136,659	118,497
外購電力	千兆焦耳	32,580	33,601	33,441	32,819	34,532	34,962



◆具體措施

(一)運輸車輛汰舊換新

優先汰除車齡超過 20 年之車輛，每車每年減少 2 噸碳排放。
2025 年汰除 66 台車輛，降低碳排放量 132 噸/年。為達成
2050 淨零目標，本公司預計於 2030 年前達成電動機車 50%、
電動貨車 10%。2025 年採購 30 台電動機車，逐年落實減排
與淨零目標。

(二)車輛怠速監控

持續透過車輛監控系統，運輸車輛怠速超時由行控中心專人通
知駕駛檢視車輛狀態，車輛怠速未熄火之統計並納入營業所績
效考核。2025 年車輛怠速執行成效節省 514K 元。

(三)營業場所節電

依季節核配營業所每月用電量，並納入營業所績效考核；新
增或搬遷之營業所依據照明需求改用 LED 燈泡與照度，逐步
降低照明用電。

(四)淘汰耗能輪胎

車輛保養維修時，依據實際需求，評估改用輪胎經濟部能源
局「節能輪胎標誌」降低滾動阻力逐步淘汰耗能輪胎。

(五)提高裝載率

因應勞工工時調整，安排有效運輸車次並提升籠車容量 5%，
透過提高運輸車輛裝載率，降低單位貨運服務之溫室氣體排放。

(六)優化集配運輸路線

評估轉運中心最適位置，優化集貨站與轉運中心之運輸路線。

(七)導入數位化作業

日常作業無紙化系統

無紙化除了響應「環保」外，亦可協助工作流程自動化，減少
人為的錯誤，除了能準確地接收到即時資訊，也能大幅提升作
業效率，「無紙化辦公」是公司所追求的理想目標。目前導入
的項目有：

◆派車作業	◆車輛日點檢
◆堆高機日點檢	◆低溫籠車溫度檢查
◆異常包裹處理	◆員工出勤核實修正

無紙化作業項目	節省時間(H/年)、金額(k 元/年)
◆派車作業	
營業站所開單	736H
轉運中心開單	1,286H
轉運內勤打單(建檔)	1,460H
轉運核算運費	392H
派車單購置	243k 元
◆車輛日點檢-車檢紀錄簿購置	244k 元
◆堆高機日點檢	節省 A4 影印紙
◆低溫籠車溫度檢查	3,750H
◆異常包裹處理	4,035H
◆員工出勤核實修正	節省 A4 影印紙
合計	11,659H/年、487k 元/年

電子化合約

自 2024 年導入「電子化合約」，將「宅配服務合約」由紙本
轉成雲端電子化，於 2025 年起「外包商承攬合約書」亦導入

電子化，將合約資料儲存於雲端系統中，降低辦公室的儲存空間，流程自動化，可避免在傳遞過程中出錯，亦可減少印製之墨水、碳粉匣、紙張、郵資，以及影印機與傳真機維護等列印相關費用。利用存取權限及加密技術，確保機敏資料僅限授權人使用與存取，在傳輸和儲存的過程中也能保障資料的安全性。

電子簽收系統

為提升簽單調閱速度，公司導入手持裝置之電子簽收系統，SD 送達包裹、收件人於手持裝置簽收後，同仁將可進入後台系統調閱簽收資料，不用再等 SD 回站繳回簽單，轉送資料處理課掃描、歸檔簽單；亦能因應未來包裹僅存配送聯，無簽收聯之情況。

手持裝置排單系統

為提升 SD 晨間理貨速度、提早出車，公司提倡「不撕單」作業，導入手持裝置排單系統作為輔助，模擬 SD 紙本排單行為，刷單後，所有送件地址就先依路名及號碼大小自動排序；人工排單則採先分區、後排序機制，讓 SD 可以快速排單，使每人每天可節省 20~40 分鐘不等之作業時間。

QR 單取代傳統手寫單

在追求 ESG 低碳轉型的過程中，減少紙張使用是一個重要的環節。透過系統制定客製化表單輸入功能，將傳統紙張作業數位化，從而減少紙張的消耗並實現可持續的營運模式。本公司自 2022 年起推動 QR code 宅配單，不僅提高工作效率，亦節約資源和成本，說明如下：

1.提高工作效率：為縮短 SD 取件作業時間，公司將傳統手寫宅配單轉成 QR 單，寄件人掃描 QR code，即可進入平台填寫單據，系統將客戶個資做電子化保護及儲存；SD 取件時，不必再向過往作業，須於手持裝置輸入特定資訊，僅需刷單及列印配送需要的單據即可，使每人每天可節省 30~50 分鐘不等之作業時間。

2.節約資源和成本：本公司自 2022 年起推動 QR code 宅配單，節省印刷紙張所需的成本並減少碳排放如下：

(1) 節省紙張採購成本：

2023 年採購 5,010,000 份，降低採購成本 70%。2024 年採購 2,800,000 份，降低採購成本 70%。2025 年採購 1,628,000 份，降低採購成本 70%。

(2) 減少碳排放：

2023 年採購 5,010,000 份，減少使用 A4 紙張 10,906,409 張，節省碳排 66,929kg。2024 年採購 2,800,000 份，減少使用 A4 紙張 6,124,449 張，節省碳排 37,405kg。2025 年採購 1,628,000 份，減少使用 A4 紙張 747,842 張，節省碳排 4,589kg。

	2023 年	2024 年	2025 年
採購數量(份)	5,010,000	2,800,000	1,628,000
減碳(kg)	66,929	37,405	4,589
成本節省%	70%	70%	70%

4.3 溫室氣體排放

◆ 重大主題

重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
溫室氣體排放	13 氣候行動  權責單位： 經企部	1.持續提升環保包材與循環包裝使用。 2.自有車輛電動化，降低配送碳排放。 3.落實溫室氣體盤查，設定節能減廢目標。	1.逐年提升電動運具比例。 2.減少耗能設備。 3.控管怠速與提升效率。	消費者可透過客服中心電話申訴駕駛行為 GRI 指標： GRI302-1 ~ 302-5	1.2025 年採購 30 台電動機車。 2.已完成轉運中心耗能凍結機替換。 3.每週檢討怠速情形。	1.依照營業狀況引進電動機車。 2.強化 AIOT 系統功能，加強怠速與駕駛行為管理。 3.汰換效能不好之凍結機等相關設備。 4.預計於 2030 年前達成電動機車 50%、電動貨車 10%。

追蹤所採取之行動有效性的資訊

2025 年目標	達成情況	2026 年目標
1.2025 年引進 30 台電動機車，電動機車總數達到 100 台，電動機車佔比為 38.2%。 2.強化 AIoT 系統功能，加強怠速與駕駛行為管理。 3.汰換效能不好之凍結機。	1.已採購 30 台電動機車。 2.建立怠速管理報表，持續降低怠速時數，減少碳排放數據。 3.已完成耗能凍結機替換。	1.強化 AIoT 系統功能，加強怠速與駕駛行為管理。 2.汰換效能不好之凍結機。

本公司溫室氣體管理策略，將持續進行溫室氣體盤查工作並透過碳標籤揭露本公司溫室氣體管理成效。為因應國內相關法規「溫室氣體減量及管理法」第 16 條規定「經中央主管機關公告之排放源，應每年進行排放量盤查，並於規定期限前登錄於中央主管機關指定之資訊平台所開立之排放源帳戶，其排放量清冊以及相關資料應每三年內經查驗機構查證。」於 2026 年 4 月取得 2025 年第三方查證證明書。

本公司配合政府各項計畫、準則，並藉由內部針對車輛、耗材進行有效管控，持續在碳管理及永續發展上做充足的管理規劃。

2015

◆ 導入溫室氣體管理機制，為國內綠色物流先行者

2015
2016

◆ 領先同業取得PAS 2050產品碳足跡盤查認證

2015
2017

◆ 配合交通部建立「公路貨運服務碳足跡產品類別規則」

◆ 領先同業取得環保署碳足跡認證

2016
2018

◆ 取得第一年度ISO 14064-1溫室氣體盤查認證

2016
2019

◆ 取得第二年度ISO 14064-1溫室氣體盤查認證

2021
2025

◆ 2021年於12月取得2020年溫室氣體盤查認證

◆ 2023年於11月取得2022年溫室氣體盤查認證

◆ 2023年將越南分公司納入盤查範圍

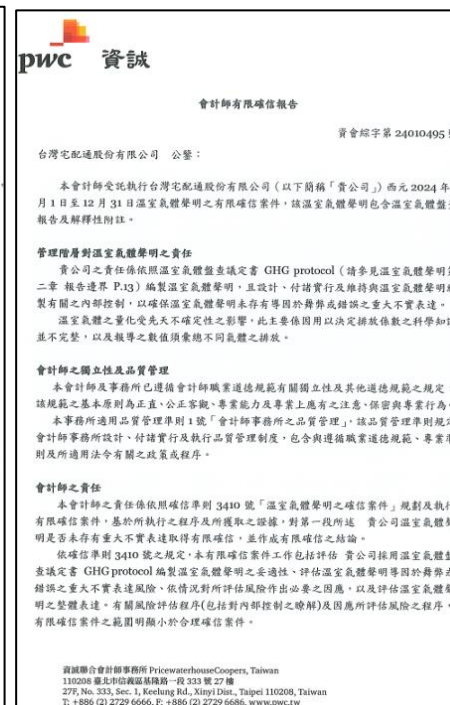
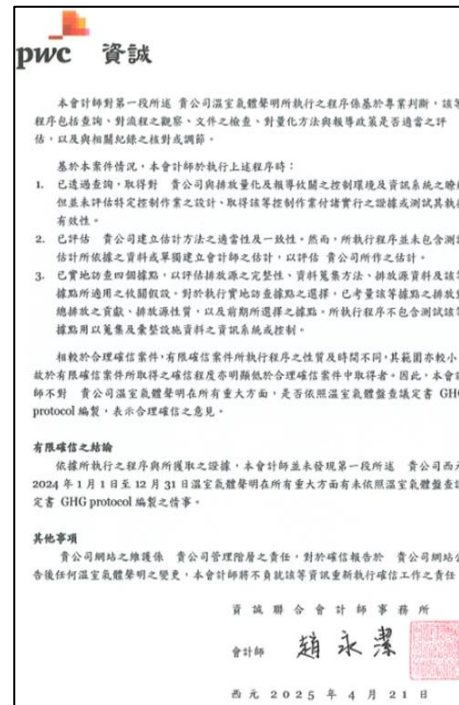
◆ 2024年於11月取得2023年溫室氣體盤查認證

◆ 2025年於4月取得2024年溫室氣體盤查認證



◆盤查基準年：2025 年

排放源類別一至類別六		排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	類別總量 (公噸 CO ₂ e/年)	類別一&二 占類別一&二占比	各項排放源占 總量占比
類別一	固定燃料燃燒源	25.7951	11,299.7528	0.16%	0.13%
	移動燃燒源	9,689.8262		60.93%	49.94%
	逸散排放源	1,584.1315		9.96%	8.16%
類別二	外購電力	4,603.3187	4,603.3187	28.95%	23.72%
類別三	無重大間接溫室氣體排放				
組織採購的貨物 類別四	電力上游開採及輸配碳足跡	1,076.0500	3,500.8253		5.55%
	柴油上游開採及輸配碳足跡	2,295.6799			11.83%
	車用汽油上游開採及輸配碳足跡	129.0954			0.67%
類別五	無重大間接溫室氣體排放				
類別六	無重大間接溫室氣體排放				
一至六類排放量總計		19,403.8968	公噸 CO ₂ e/年	註：本公司無臭氧破壞物質(ODS)、氮氧化物(SOX)，及其它顯著的氣體排放。	
二至六類排放量總計		8,104.1440	公噸 CO ₂ e/年		



◆盤查範疇



▲ ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證

2025 年為公司盤查溫室氣體的第 10 年，針對全公司組織邊界含總公司、全國各地營業所、物流中心、轉運中心等共 83 個據點(不含越南子公司)，進行溫室氣體排放量盤查外部查證作業，並透過第三方查證單位資誠聯合會計師事務所查證，確保盤查數據準確性，於 2026 年 4 月完成第三方查證。

盤查結果顯示 2025 年公司溫室氣體排放量總計為 19,404 tCO₂e/年，其中，移動排放源排放量占 49.94%，為主要排放源，其次為外購電力(能源間接排放源)與電力、油料上游碳足跡(原料間接排放)，各占 23.72%、18.04%，移動排放源與外購電力之排放量合

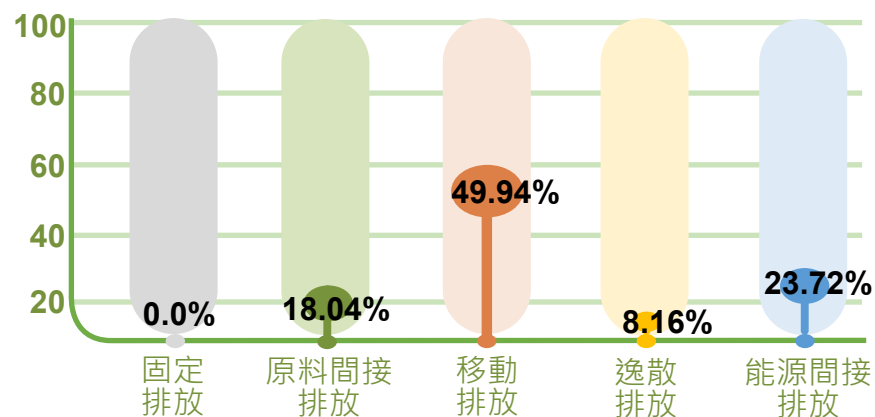
計達總排放量約 73.66%，因此，持續性改善營業車輛能源使用效率與替換節電產品為本公司目前達成溫室氣體減量目標之主要執行方向，同時也可藉此降低長期之營運成本。

台灣宅配通溫室氣體盤查於 2022 年更改盤查準則，採用 ISO 14064-1：2018 計算類別一、類別二及類別四組織採購貨物之碳足跡，公司其他間接溫室氣體排放源(類別三)主要來自員工通勤與廢棄物處理等，不納入排放量計算，類別五及類別六無重大排放亦不計算。各範疇排放源所對應活動與設備如下表所示，直接溫室氣體排放主要以類別一排放為主，2025 年排放量為 11,299.75 tCO₂e/年，類別一排放量占組織內總排放量 58.23%。

能源間接溫室氣體排放源(類別二)主要為公司各服務站、物流倉、碼頭倉儲、辦公室、營業所、轉運中心等外購電力，根據盤查結果，2025 年類別二溫室氣體排放量為 4,603.32 tCO₂e/年，占總排放量 23.72%。組織使用產品的間接溫室氣體排放(類別四)主要為公司使用電力、柴油及車用汽油等上游開採及輸配碳足跡等排放，2025 年類別四溫室氣體排放量為 3,500.83 tCO₂e/年，占總排放量 18.04%。

排放當量計算相關係數&GWP 資來源：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、113 年電力排放係數、產品碳足跡資訊網；GWP 值來源為 IPCC 第六次發布之 GWP 值。

▼ 2025 年溫室氣體排放源占比



▼ 各範疇排放源對應活動/設備及排放量

範疇界定	排放源	對應活動或設備	排放當量 (tCO ₂ e/年)	占比 (%)
類別一	固定源	發電機用油	25.80	0.13%
	移動源	●營運車輛用油 ●堆高機用油 ●緊急發電機用油	9,689.83	49.94%
	逸散源	●辦公室冷媒逸散 ●車輛冷媒逸散 ●人員排放(化糞池)	1,584.13	8.16%
類別二	能源間接	各場址外購電力	4,603.32	23.72%
類別四	原料間接	電力、柴油、車用汽油上游開採及輸配碳足跡	3,500.83	18.04%

2025 年度溫室氣體總排放量為 19,404 tCO₂e/年，與 2024 年相比減少 2,198 tCO₂e/年，屬於類別一的排放量為 11,300 tCO₂e/年，較同期 2024 年減少 1,838 tCO₂e/年；類別二的排放量為 4,603 tCO₂e/年，較 2024 年減少 135 tCO₂e/年；類別四的排放量為 3,501 tCO₂e/年，較 2024 年減少 224 tCO₂e/年。

◆單位營收溫室氣體排放強度

2025 年排放較前一年減少 2,198 tCO₂e/年，減少比例為 10.17%；以溫室氣體排放強度來看，2025 年排放量為 5.103 公噸二氧化碳當量/百萬元，較 2024 年減少 0.230 公噸二氧化碳當量/百萬元，減少約 4.3%。

	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營收淨額	仟元	4,466,136	4,509,706	4,188,461	4,015,174	3,802,820
溫室氣體排放量	tCO ₂ e	19,021	22,701	21,321	21,602	19,404
溫室氣體排放強度	tCO ₂ e/百萬元	4.259	5.034	5.009	5.332	5.103
減量比例	百分比	-3.04%	19.35%	-6.08%	1.31%	-10.17%

◆逸散源排放量

台灣宅配通溫室氣體逸散源對應活動包含辦公室冷媒逸散、車輛冷媒逸散及廢汙水處理(化糞池)，其占總排放量約 8.17%。冷媒相關設備採排放係數法，以「初始填充量×逸散率=逸散量」計算，冷媒逸散率參考 IPCC 2021 建議值。冷媒相關設備之逸散率類別與其 2025 年溫室氣體排放量如下表所示。

設備項目	逸散率類別	排放當量 (tCO ₂ e/年)
車輛前座空調	移動式空氣清淨機	108.26
低溫車後車廂	交通用冷凍、冷藏設備	596.05
辦公室冷氣機	住宅及商業建築冷氣機	41.52
冷凍櫃、冷凍冷藏櫃、組合式冷凍庫	工業冷凍、冷藏裝備，包括食品加工及冷藏	309.95
凍結機	中、大型冷凍、冷藏設備	504.29
辦公室電冰箱、辦公室飲水機	家用冷凍、冷藏設備	0.06

宅配通車輛皆裝有車輛監控系統，可即時監控車輛與駕駛員行為，降低怠速未熄火之頻率與時間，進而減少車輛燃油之浪費與溫室氣體之排放，其成效顯著；2025 年車輛前座空調冷媒逸散之溫室氣體排放量為 108.26 tCO₂e/年，較前一年度增加排放 30.44 tCO₂e/年，增幅約為 39.1%。低溫車後車廂冷媒逸散之溫室氣體

排放量為 596.05 tCO₂e/年，較前一年度減少排放 184.35 tCO₂e/年，減幅約為 23.6%。

▼ 歷年冷媒逸散之溫室氣體排放當量

能源	單位	2024 年	2025 年
車輛前座空調冷媒	tCO ₂ e	77.82	108.26
低溫車後車廂冷媒	tCO ₂ e	780.40	596.05
辦公室設備冷媒	tCO ₂ e	42.09	41.52

廢汙水處理(化糞池)之溫室氣體排放量以全年度員工出勤總工時估算，活動數據來自出勤系統資料。2025 年員工總工時共計 4,231,968 人時，溫室氣體排放量為 18.57 tCO₂e/年，較前一年度排放減少 194.9 tCO₂e/年，減幅約 91.3%。

▼ 歷年員工出勤總工時與廢汙水溫室氣體排放當量

能源	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	人時	5,731,307	5,437,231	5,092,838	4,800,470	4,231,968
排放當量	tCO ₂ e	228.37	241.77	265.55	213.46	18.57

4.4 氣候變遷風險管理與因應

◆氣候變遷管理

為因應全球減緩與適應氣候變遷趨勢，宅配通除致力於節能減碳外，同時自願性引用氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 指引及國際財務報導準則 IFRS S2 氣候相關揭露，依照建議揭露四項核心元素：治理、風險管理、策略、指標與目標。

建立相關風險管理架構，鑑別氣候變遷可能對宅配通造成的重大性風險與機會，提出相關應對之策略，並整合既有的風險管控程序。由隸屬於董事會下之功能性委員會「公司治理及永續委員會」每年至少召開一次會議，審議公司永續發展政策、策略及管理方針。公司內部同時也設置「風險管理推動小組」及「永續資訊管理小組」定期透過對潛在風險與機會之辨識、評估、控制、監督及溝通等活動，以質化及量化之管理方法，將營運所面臨之氣候變遷相關風險降至可承受及控制範圍，並掌握氣候變遷相關機會，提早規劃執行策略。

◆氣候變遷相關風險與機會管理

氣候變遷相關風險與機會鑑別流程

基於兩種氣候變遷情境，鑑別**極端氣候**與**氣候變遷**所帶來的風險及機會，透過舉辦氣候變遷風險與機會研討會議 (TCFD Workshop)，邀請各部門主管共同進行氣候變遷之研究、討論、資訊彙總，及風險與機會之分析，鑑別出台灣宅配通之重大風險與機會，並依國際趨勢及法規變化，定期全面性盤點可能的風險

及機會因子，更新以應變相關風險與執行預防措施，進而降低風險並掌握機會。氣候變遷相關風險與機會具體鑑別與策略擬定流程如下所示：

A 評估營運環境影響

評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊

B 鑑別氣候風險與機會

建立風險與機會矩陣，確認氣候變遷重大風險與機會

C 擬定因應策略

針對鑑別出之三大風險及三大機會，進行因應策略之規劃

D 設定氣候變遷情境

設定兩種氣候變遷情境 (註)：SSP 5-8.5, SSP 3-7.0

E 分析氣候風險&機會財務衝擊 / 影響

蒐集與分析各項重大風險及機會之財務衝擊 / 影響和因應成本量化數據

F 訂定氣候變遷管理指標

依照各項因應策略及財務分析結果，訂定定期追蹤之管理指標及目標並納入管理制度

註：係根據政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 於第六次評估報告中 AR6 所提出之情境假設。

氣候變遷風險及機會識別結果

完成氣候風險與機會鑑別後，依照「發生可能性」及「衝擊 / 影響程度」繪製風險與機會矩陣圖，並對前三大氣候風險及機會進行策略研擬、設定台灣宅配通氣候變遷因應策略、估算因應成本及財務衝擊 / 影響量化數據。

氣候變遷風險識別總表

風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	轉型風險-聲譽	利害關係人的關注與負面回饋增加	短期
2	實體風險-立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期
3	實體風險-長期性	平均氣溫上升	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024 年、中期：2025-2030 年、
長期：2031-2050 年

氣候變遷機會識別總表

機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	機會-市場	善用公共部門獎勵辦法	短期
2	機會-資源效率	採用更高效率的宅配、物流作業流程	短期
3	機會-服務	研發低碳與創新服務	短期

氣候變遷相關風險與機會管理策略

風險一	利害關係人的關注與負面回饋增加	
	面對利害關係人負面回饋增加及客戶行為變化，未能及時提出有效因應對策，導致企業聲譽受損，合作關係劣化；同時，消費者期待低碳環保物流，企業形象提升需耗費時間與成本，未能有效及時因應氣候變遷所帶來的挑戰，遭受來自投資者、社會大眾及監管機構批評，長期價值及聲譽遭受損害。	
服務的影響	風險衝擊面向	因應策略
	◆隨著政府對溫室氣體排放監管要求程度上升，公司的營運成本可能會因碳稅和調整而持續增加。 ◆當客戶尚未將永續理念或減碳概念納入考量時，若額外支出加到物流服務的運輸成本中，可能會引發客戶的不適應，降低他們的合作意願，進而減少貨件量，帶來負面風險。 ◆負面媒體報導及輿論可能損害公司形象和品牌價值，導致客戶流失，業績下滑，進而股價下跌。	◆實施節能減碳、加入氣候變化行動倡議，提高透明度，強化利害關係人信心提升好感度和企業責任形象，增加客戶合作意願和潛在客戶關注度。 ◆改善人員排班、優化配送路徑和降低油耗車使用，並有效與利害關係人溝通，以提升客戶和員工的滿意度。

風險衝擊面向		因應策略
供應鏈和價值鏈的影響	◆企業會與ESG績效良好廠商合作，聲譽問題可能導致現有合作夥伴重新評估其合作關係或被排除。 ◆因投入低碳商品而成本增加，會迫使客戶作業模式改變。 ◆不符合綠色供應鏈的內涵而失去提供服務的機會。	◆定期進行風險評估，並主動公開相關管理措施，以提高透明度並建立溝通管道，以期管理和減輕供應鏈或價值鏈中的聲譽風險，加強市場競爭力。 ◆鼓勵關鍵供應商推動節能減碳措施，以履行企業社會責任，從而提升好感度和企業形象，增加現有客戶的合作意願並提高潛在客戶的關注度。 ◆及時關注利害關係人關心的議題，並做出適當回應，以提升公司形象，並期待負面回饋減少。
投資的影響或新研發的影響	◆增加ESG投入導致企業的短期財務表現下降，影響投資者的收益。 ◆產業不適合參加銀行業綠色金融方案，錯過較低成本融資機會。	◆計劃於中長期內投資於低碳運輸技術，例如電動車隊和智能物流系統，以提高運營效率，實現環境效益，滿足客戶對ESG的需求。

財務衝擊		因應成本
直接成本增加	增加及汰換設備提高營運直接成本，人力費用也會增加。	營業成本與資本支出增加： 投資於低碳運輸和智能物流系統成本增加，法遵、認證費用增加、風險管理以及相關的保險成本也有可能增加。
間接（營運）成本增加	與利害關係人溝通成本增加。	
對服務的需求減少導致收入減少	客戶流失導致收入減少。	
減少獲得資本的機會	◆募資困難度增加。◆獲得資金挹注難度增加。	

風險一	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	
	異常極端氣候，颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，對營業站所同仁可能會造成安全威脅，此情況也可能導致供應鏈中斷、營收下降。總公司與營業站所可能面臨淹水與土石流的危害衝擊，客戶貨物無法確保完整性與配送，營運穩定性下降、財務風險提高。	
	風險衝擊面向	因應策略
服務的 影響	◆道路中斷影響配送成本，例如地震導致蘇花公路中斷，貨件需從南部經臺東往北配送。 ◆基礎設施損壞、新建場站工程延宕，導致場站無法如期啟用，造成營運中斷	◆實施「重大災害防救計畫」，包括每年定期實地演練，目的在減少洪水、颱風等災害帶來的經濟損失。
供應鏈 的影響 和價值	◆工期延長增加人力和建造成本。 ◆颱風和洪水造成營業所聯外道路受損，影響物流車無法前往客戶處領貨和配送到消費者端，增加維運成本。	◆台灣宅配通擬利用國家災害防救科技中心的3D災害潛勢地圖來查詢全臺營業據點的所在地勢，是否有座落在已公佈的淹水區域，以達到事前預防災害的影響
或業務經營 所在地 的影響 業務經營類型	◆廠站營運暫時中斷。 ◆停電影響低溫倉庫的客戶商品。	◆計劃在每年的實際演練中，根據颱風或洪水的影響程度，將受淹水影響的營業點貨物調至未受災影響的地點，以確保持續為現有客戶提供服務，減少經營收入損失。
投資的 新研發或 的影響	◆興建中設施和營業所設備損壞。 ◆新服務據點啟動時間延遲。	◆2025年投入30台電動機車，並已訂定2030年將達成電動貨車10%，電動機車50%目標，逐年落實減碳政策。 ◆計劃每年將2至3個場站進行LED燈設置，預期透過此舉能夠有效減少碳排放。

財務衝擊		因應成本
營業成本增加	營運中斷造成直接成本增加，未配出貨件所需的暫存空間也隨之增加。	◆台灣宅配通行業類別未列入第一階段碳費徵收對象，無顯著財務衝擊。 ◆若極端天氣造成廠站地坪損壞，每坪重建費用約4,000元。成本也有可能增加。
資本支出增加	服務據點的資產也可能會受損而減值或者提前報廢。	

風險三	平均氣溫上升	
	台灣宅配通營運所需空調耗能增加，導致成本上升，極端高溫可能引發站所員工熱傷害，高溫天氣可能導致用電量激增，電力負荷超出承受範圍而跳電，造成營運中斷。氣溫上升還會影響配送服務品質，使營運穩定性下降，客戶滿意度也隨之下降。	
	風險衝擊面向	因應策略
服務的 影響	◆氣候炎熱導致空調、低溫倉儲用電耗能增加。 ◆高溫影響作業人員工作環境舒適度和專注度，可能降低服務品質。	◆持續關注國際氣候變遷風險預警資訊，以及氣候變遷風險減緩與調適建議，以確保資產與人員免受損害。 ◆計劃改善制服的材質與顏色設計，以提升員工的舒適度。 ◆增加同仁的個人防護工具，包括防曬衣物和個人衛生物品，以提升員工的舒適度並減少氣溫對他們的影響。
氣候調適或減緩活動的影響	◆高溫導致配送時效性降低，可能造成配送品質和量能下降。 ◆日曬影響工作效率，需要安排人員適當的休息時間。	◆增設異常事件通報與應變機制，氣候風險導致之異常事件反應機制，以提前做好預防與因應措施，保障資產與人員免受損害。 ◆進行班別設計，避開過熱時段並設置高溫假機制，以減緩過熱造成的停工時間增加，同時提升員工滿意度。

風險衝擊面向		因應策略
業務經營類型或業務經營設施所在地的影響	◆ 高溫影響在建工程進度和人力成本，增加設備維修費用和保養成本，可能產生常溫車箱貨損。 ◆ 延遲工作以避開最熱時段，降低熱傷害風險。	◆ 進行營業站所綠化增加，並在車輛停車時增加隔熱措施，例如安裝玻璃隔熱板或常溫車箱降溫措施，以植樹綠化降低站所溫度、延緩損壞、減少貨故發生。 ◆ 訂定高溫出車規範，配合班別或路線規劃，避開熱傷害的時間點，讓同仁盡量待在陰涼處或車內或站所休息，以減少熱傷害造成的職業風險。

財務衝擊		因應成本
直接、間接成本增加	◆ 車輛運作效能降低，油耗增加，日曬造成車輛故障，增加維修費用。 ◆ 油電價上升為車輛的直接成本。 ◆ 辦公室冷氣、冷鏈設備耗能增加，常溫車箱過熱造成貨物損失增加人員的班別安排及防護用具增加間接成本。	營業成本： 人力成本增加、油耗增加
資本支出增加	◆ 營造工期增加，導致成本增加。 ◆ 天候炎熱造成耗能增加，並可能提高台電收費標準，再加上汰換設備以因應耗能議題，新設備採購金額高，增加折舊資產。	資本支出： 新建工程的時程延長導致成本增加。

氣候相關重大機會與因應策略

機會一	善用公共部門獎勵辦法
	善用公共部門獎勵辦法，例如：引進電動車輛替代傳統燃油車輛，降低交通排放，若這項措施符合政府的政策方向，可享受相應的補助、稅費優惠或減碳優惠，進一步加速使用再生能源或減碳運輸車隊，並與國際接軌，增加客戶和商機。

機會影響面向		因應策略
服務的影響	◆降低使用燃油車輛，減少油耗成本，降低碳排。 ◆提高電動車使用比例，提高業務服務活動範圍。	◆推行電動貨車、電動三輪車配送及低碳監控平台整合服務計畫，以降低人力蒐集數據成本，並優化減碳與物流效益。
供應鏈的影響和價值	◆響應政府政策導入綠色採購方案、建立綠色產品及供應商資訊，將具環保標章或產品可回收性納入供應商評鑑及選商要點，強化與落實綠色採購思維。	◆與集團電動車零件供應商合作，共同開發零組件國產化，發展國內自有品牌，促進電動車普及。
氣候變化的影響或調節活動	◆積極配合政府汰換1至3期車輛，近兩年車輛採購政策皆購買最新6期環保車輛為主，以降低排放污染。	◆實施燃油車汰換計畫，以降低運輸碳排放量10%，並降低車輛怠速時間20%。

財務衝擊		因應成本
對服務的需求增加導致收入增加	消費者環境意識提升，優先選擇更為環境永續的低碳旅運產品，進而增加營收。	資本支出增加： 2025年採購電動機車共30台，採購金額為3,022,000元。
採用更高效率的作業模式	採用自動化的物流服務設施系統，有效降低能源消耗，減少碳足跡提升作業效率。	

機會一	採用更高效率的生產和配銷流程或運輸方式
	透過採用更高效率的運輸方式及更高效率的生產和配銷流程，例如使用網路技術最佳化送貨路線、減少怠速，可有效減少碳排放並進而提升公司形象，同時也有助於吸引更多關注環保價值觀的消費者。

機會影響面向		因應策略
服務的影響	◆成本節省、配送效率增加、服務品質提升。	◆透過流程優化，配區重整及路順優化減少行駛里程及避免油料浪費，提高營運效能。
供應鏈價值和影響	◆優化作業流程及加速配送時效，對客戶的滿意度提升，進而提升整體貨量。	◆提高供應鏈的透明度和可見性，確保準確的訊息流和物流，減少庫存和運輸延遲。
氣候適宜或緩衝的影響	◆減少溫室氣體排放、減少能源浪費、促進再生能源使用。	◆評估運送過程的碳排放，尋找減少排放的機會，例如改善能源效率、使用清潔能源、優化運輸路線和方式等，以降低企業的碳足跡。
新投資或研發的影響	◆降低成本、增加配送效率、提高市場競爭力、增強企業永續性。	◆將資源投入到技術創新和研發項目中，開發新的智慧AI資訊系統、路順規劃系統，提高效率和品質。
業務經營類型或業務經營地點的影響	◆擴大市場規模、增加集配貨量、減少環境影響。	◆增加自動化設備、更新作業系統，對場站營運設施進行改造和升級。

財務衝擊		因應成本
對服務的需求增加導致收入增加	◆提高利潤、提升投入資本效率、加速資料回收週期、增加現金流、提高投資回報率。	資本支出及資本配置的調整： ◆新設場站及轉運中心增設自動化輸送設備、資訊開發及路順優化軟體，約1億元。

機會三	研發低碳產品和服務創新	
	提供綠色與低碳的供應管理和開發低碳服務，台灣宅配通將有機會透過因應氣候變遷帶來的挑戰開拓新的業務領域，不僅可以建立品牌差異化，吸引更多注重環保價值觀的客戶，還能夠提升消費者對企業的信任度，進而增強企業的市場競爭力和品牌形象。	

機會影響面向		因應策略
服務的 影響	◆消費者環境意識提升，優先選擇更為環境永續的低碳物流服務，進而增加營收、提升聲譽與形象，可能新增潛在合作對象。 ◆採用低碳車隊或低碳節能標章應用於倉儲設備，可能提升品牌競爭力，滿足高端客戶需求，並回應市場需求，進而增加營收。 ◆低碳設備的投入，增加客戶以及政府單位信賴，內外雙贏。 ◆透過提高能源效率、減少資源浪費等方式，企業可以節省成本，提高生產效率，從而實現長期的成本效益，積極參與低碳創新，建立更加環保和可持續的品牌形象，有助於提高顧客忠誠度，增強品牌價值，並在市場上占據領先地位。	◆推動電動車配送、環保包材應用等專案，以符合客戶期待，提升企業責任形象，增進客戶合作意願。 ◆推行客戶線上通知取件服務、LINE @文字客服、AI路線規劃，減少紙張使用、提供每日出車路線建議，降低車輛行駛里程和電話進線查貨服務。
價值鏈 的影響	◆與供應商合作，選擇更環保和永續的原材料和生產方法，以降低碳排放和環境影響，提高整個價值鏈的效率和永續性。	◆長期與供應商、客戶、政府等利益相關者合作，解決供應鏈和價值鏈中的問題，促進永續發展。
氣候 調適 的影響	◆減少溫室氣體排放、降低營運風險和損失。	◆制定長期碳排放減少計畫，提高能源效率、推廣清潔能源等方式，以減少碳排放。
新研發 或投資 的影響	◆公司在市場上保持競爭力、增強消費者對企業的信任和認可，提高品牌價值及增加忠誠度。	◆長期風險評估和管理計畫，減少不確定性對項目的影響，提升項目的穩定性。
業務經營 類型 或業務 所在地的 影響	◆政府的環保法規及政策對企業提供了發展的政策支持。 ◆規劃ESG專區網頁並連接公司官網平台，提升投資人對公司ESG相關策略之認識，以提升企業形象與好感度。 ◆ESG的成效可在現場站所廣告，取得現場客戶認可。	◆推動交通和物流優化計畫，降低交通運輸次數、提高運輸效率、採用綠色交通工具，以降低碳排放。

財務衝擊		因應成本
低排放技術的投資回報	◆研發低碳產品和服務創新可能需要大量的財務投入，短期內增加企業的成本負擔，對財務造成壓力，投報率需要一定的時間才能實現。	資本支出及資本配置的調整： ◆購買電動三輪車、油電貨車、場站增設太陽能板、更換節能LED燈具等節能設備投資，約1億元。

◆氣候變遷相關指標與目標

風險 1：利害關係人的關注與負面回饋增加				
項目	參與外部活動、評鑑取得成果	指標	◆參與外部活動 ◆評鑑取得成果	目標 取得 ESG 物流永續獎
風險2：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高				
項目	氣候減緩與碳足跡削減	指標	◆使用低碳運具 ◆減少油耗 ◆採用省電設備 ◆綠色採購	目標 以 2023 年為基準，於 2027 年達成減碳 3%
風險 3：平均氣溫上升				
項目	降低作業環境高溫危害	指標	無熱傷害產生	目標 ◆人員夏季制服配色及材質強化涼感設計（淺色、透氣布料） ◆增加工業型水冷扇降溫，於管制溫度時開啟降溫 ◆訂定高溫出車辦法，並執行司機的班別及路線的規劃，避免熱傷害造成之事故發生

機會 1：善用公共部門獎勵辦法

項目	指標	目標
節能減碳管理	運輸排放量	以2024為基準年，預計至2030年總碳排放降低3%

機會2：採用更高效率的服務流程或運輸方式

項目	指標	目標
提升客戶體驗與經營績效	◆客戶滿意度 ◆損益管理 ◆D+1配達率	◆依每月品質部結算客訴案數 ◆依每月損益表比較預算達成率 ◆依每月D+1配達筆數 / 應配筆數的達成率

機會 3：採研發低碳和創新服務

項目	指標	目標
提升營運效率與永續性	◆油耗管理 ◆件里程管理 ◆水電管理 ◆損益管理	◆每月結算各單位費用實績分析，以同期比 / 上月比及預算比計算達成率 ◆依每月損益表比較預算達成率 ◆水電-依預算目標 ◆實績與預算比之達成率

4.5 供應鏈永續

◆ 供應商管理政策

避 風 險	隨著全球經濟變化快速，法規要求不斷增加，只能透過供應商風險管理整合到法律遵循及採購流程中，才能避免產生高額的成本。在供應產品的品質、價格、交期等容易受到影響，則也會影響至企業的成本及營運。
強 韌 性	在全球化經濟環境發展下，供應鏈韌性是企業應對短期衝擊的盾牌，更可以讓企業長期、永續發展。地緣政治的不確定性和企業的社會責任，也促使企業不斷優化供應鏈。透過供應商多元化、風險管理，以及整合 ESG 等策略，能夠保護公司供應鏈免受當前和未來的風險影響，並在不斷變化的市場環境中保持競爭力。
求 永 續	考慮供應商管理時，永續性是一個至關重要的因素。供應商管理的重要性以及如何以數據進行相關步驟： (1)提升決策效能：企業應該從整個供應鏈系統中找出潛在風險，並利用分析方法解決問題，以優化效率。 (2)減少成本浪費：透明掌握供應鏈資訊，減少供應鏈流程中的不確定性，例如避免缺料或庫存效期過短等情況。 (3)實現 ESG 永續：供應鏈的每個流程都涉及能源耗用、人力移動等項目，有效減碳將有助於 ESG 的環境面管理。

◆ 供應商遴選及評鑑機制

隨著自然資源日益稀缺，各產業對企業永續發展的重視程度逐漸提升。本公司深知供應鏈管理在永續經營中的關鍵角色，因此在供應商遴選與評鑑機制中，積極融入環境、社會責任及勞工實務等相關標準，期望帶動整體供應鏈共同進步。

供應商遴選

為確保供應物料品質，公司對供應商的遴選均採取嚴謹的書面審查流程，逐一檢視供應商基本資料，經核准後方可成為合格供應商。後續並透過不定期抽檢與複核，將其納入規範化管理，以維持供應品質的穩定性。

供應商供評鑑

在供應商評鑑方面，本公司大型採購之供應商每 2 年進行供應商評鑑，依據廠商資格、經營管理、品管能力及生產技術項目進行評核，針對供應商安全衛生重視程度、環保措施實施狀況、取得 ISO 認證/專業證照、員工教育訓練及計劃等項目亦列入評核，另針對製作企業社會責任報告書、有碳足跡認證及有執行溫室氣體盤查之供應商，額外加計評分，並要求合格供應商需秉持誠信經營提供完善的存貨供應機制，以確保各項採購支出能達到最大效益，並有效防止供應鍊中斷之情事發生。本公司評鑑合格的供應商需要具備下列項目：

1	資格認證	合格的供應商通常需要具備一些認證，例如 ISO 認證，以證明其品質管制體系符合國際標準。
2	技術能力	供應商需要具備足夠的技術能力，能夠按照規定的品質標準生產產品。
3	交貨準時	供應商需要能夠按時交付產品，以確保生產計畫的順利進行。
4	合法資質	供應商必須具備合法的工廠登記證和公司營業執照。
5	環境和可	供應商的環境影響和可持續性發展。因此，供應商需要提供相關的聲明和資料。
6	永續項目	企業社會責任報告書、溫室氣體盤查 ISO14001 認證

2023 年本公司依上開評核項目進行評鑑，合格廠商為 154 家。

2024 年本公司依上開評核項目進行評鑑，合格廠商為 127 家。

2025 年本公司依上開評核項目進行評鑑，合格廠商為 154 家。

◆綠色採購

綠色採購及綠色消費為企業推動永續發展所不可或缺之核心價值。選購「低污染、省能資源、可回收」的環保產品，除創造綠色消費市場之商機，擴展綠色商品市場外，並藉此將綠色採購及綠色觀念導入公司既有管考制度，達到節能、減碳及營運成本降低之目的。要求供應商產品符合環保規範，以完整架構綠色採購制度，優先採購符合「環保標章」之產品。

◆在地供應商的採購

在地供應商採購不僅能減少原物料之運輸過程、降低溫室氣體排放，同時也能增進當地經濟與提高就業機會，本公司在包材採購策略上，在不影響品質及縮短供應時間考量下，採向在地供應商採購為原則。2024 年，宅配通包材採購筆數為 556 筆，較 2023 年度減少 174 筆，向在地企業供應商採購比例達 100%。其中，採購品為境外加工金額占比由前一年度 0.6%減少至 0.0%，總計減少 0.6%。2025 年，宅配通包材採購筆數為 473 筆，較 2024 年度減少 83 筆，向在地企業供應商採購比例達 100%。

項 目	2023 年	2024 年	2025 年
總採購筆數	730	556	473
在地供應商採購比例	100%	100%	100%
採購品項境外加工金額比例	0.6%	0.0%	5.8%

05

人才發展及社會參與

5.1 人權政策

台灣宅配通尊重、支持並依循包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織公約》勞動標準等，以及相關國際所公認之人權規範與原則。同時，致力確保公司內外，不論是宅配通各級單位員工、合作夥伴或是客戶均能獲得有尊嚴、平等的對待，杜絕侵犯人權之行為，並且致力維持或改善人權相關之個人權益。

◆人權政策宣言

① 公平不歧視、不霸凌、不騷擾	② 營造良好的勞資關係	③ 禁用童工	④ 禁止強迫及強制勞動
⑤ 工時規範依循當地法令規定	⑥ 符合基本薪資	⑦ 提供安全、衛生與健康的工作環境	

◆具體管理方案

完善員工申訴機制	官網及內部網站公告有員工申訴信箱及申訴專線，並規劃有周全、保密的申訴流程，依法、秉公處理員工申訴案件，保障員工權益。
開設相關課程	每年定期開辦職場霸凌、不法侵害、暴力防治、性騷擾防治、行為準則等宣導課程，2025年針對企業社會責任、員工行為準則之課程與人權政策宣導，計1,368人次，合計4,179小時。
禁用童工	禁止雇用十五歲以上未滿十六歲之童工。針對未滿十八歲的受僱者，不得讓其從事可能會危及健康或安全的工作。
保障身心障礙者	本公司保障促進、保護和確保所有身心障礙人士充分和平等的享有一切人權和基本自由，並促進對身心障礙人士固有尊嚴和尊重。2025年身心障礙同仁達29位，優於法令進用比例，並佔員工總人數 1.65%，並針對職務再設計，讓身心障礙同仁也能工作無礙，以行動落實身心障礙者的人權保障。
職業安全人身保護	(1)全體員工應享有人身安全之保護權益，宅配通設有專職單位「職業安全衛生中心」，並定期開辦職業安全衛生教育訓練。 (2)在員工訓練部分，公司提供相關法規遵循課程及宣導，並提供完整職業安全訓練課程(包括：安全衛生業務管理員、防火管理人、堆高機操作、起重機操作、急救人員等)，訓練課程內容於職業安全衛生章節具有詳加介紹。

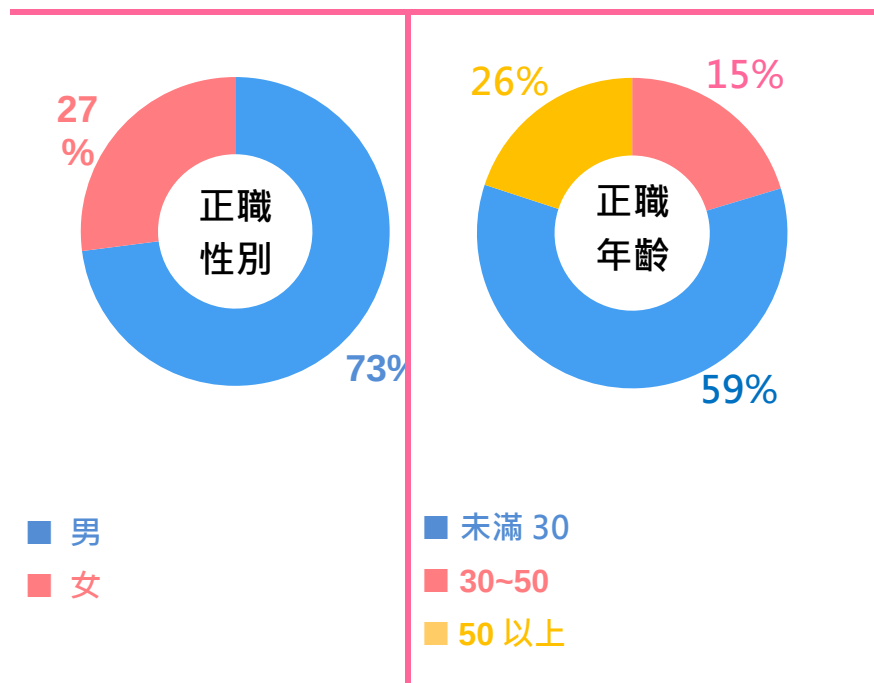
5.2 勞雇關係

◆重大主題

重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
勞雇關係	5 性別平等  權責單位： 人資部	提供許多工作機會及具有市場競爭力的整體薪酬與福利制度，重視勞雇關係，每位同仁在任用與發展上皆有平等機會。	1.定期召開勞資會議及職工福委會議，並適時於會議中宣達公司營運資訊。 2.建立完善員工申訴機制：官網提供員工申訴信箱及申訴專線，並有完整申訴流程保障員工權益。	勞資會議 GRI 指標： GRI401-1 ~ 401-3	1.身心障礙及原住民員工數優於法令晉用比例。2025 年共計 29 位身心障礙員工，佔員工總人數 1.65%。除身心障礙的員工外，同時雇用 33 位原住民員工，佔員工總人數 1.88%。 2. 2025 年計有 39 人提出育嬰留職停薪申請，復職率為 68.42%，留職率為 67.86%。在休假申請部分，全年度共有 17 人申請產假，14 人申請產檢假、17 位男性同仁申請陪產假。	1.提升員工留任率：久任獎勵措施；指導員帶領措施。 2.強化育兒友善政策：全薪產檢假 8 天，34 歲以上全薪產檢假 10 天；全薪陪產檢及陪產假 8 天；每年首 2 日安胎假全薪給付。(優於法令) 3.強化內部招募管道：內部推薦獎金措施。

◆員工人力結構

為滿足全台消費者及各企業需求，宅配通於全台各地(包含離島)廣設宅配營業所及倉儲物流中心，同時提供在地民眾許多就業機會。截至 2025 年 12 月 31 日為止，員工人數合計為 1,754 人，台灣宅配通對於人才聘僱遵守國際勞工人權政策及政府法規，禁止聘僱童工、無性別及年齡歧視，且聘僱多於法規人數的身心障礙者。2025 年共計 29 位身心障礙員工，佔員工總人數 1.65%。除身心障礙的員工外，同時雇用 33 位原住民員工，佔員工總人數 1.88%。



2025 全年度員工結構 (2025 年 12 月 31 日在職人數)

員工分析		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數		2130		2057		1754	
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	152	53	1446	55	1230	48
	女	535	13	527	29	455	21
年齡	< 30	420	24	326	37	252	20
	30~50	123	32	1244	40	999	39
	> 50	412	10	403	7	434	10
勞雇合約		固定	非固定	固定	非固定	固定	非固定
性別	男	0	1582	0	1501	0	1278
	女	0	548	0	556	0	476
勞雇分布情形		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
北區	男	899	15	842	18	703	19
	女	351	7	342	21	299	8
中區	男	268	22	256	17	214	17
	女	66	0	60	2	52	3
南區	男	362	16	348	20	313	12
	女	118	6	125	6	104	10

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑

公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

◆員工新進與離職分析

員工新進與離職分析			2023 年		2024 年		2025 年	
			總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工	當年度新進員工總數		751	-	705	-	667	-
	年齡	< 30	308	69.37%	274	75.48%	211	77.57%
		30~50	354	28.01%	359	27.96%	334	32.18%
		> 50	89	21.09%	72	17.56%	122	27.48%
	性別	男	537	33.94%	479	31.91%	518	40.53%
		女	214	39.05%	226	40.65%	149	31.30%
	學歷	研究所	17	48.57%	5	14.71%	8	25.81%
		大專院校	294	34.07%	290	33.92%	225	30.20%
		高中以下	440	35.71%	410	35.10%	434	44.38%
離職員工	當年度離職員工總數 1390		790	-	771	-	733	-
	年齡	< 30	295	66.44%	293	80.72%	227	83.46%
		30~50	403	31.88%	390	30.37%	392	37.76%
		> 50	92	21.80%	88	21.46%	114	25.68%
	性別	男	574	36.28%	557	37.11%	554	43.35%
		女	216	39.42%	214	38.49%	179	37.61%
	學歷	研究所	13	37.14%	10	29.41%	7	22.58%
		大專院校	288	33.37%	294	34.39%	274	36.78%
		高中以下	489	39.69%	467	39.98%	452	46.22%

◆新進比率（當年度該類別之新進員工總數 / 當年底該類別之員工總數）

◆離職比率（當年度該類別之離職員工總數 / 當年底該類別之員工總數）

◆新進與離職人數分析，年資未達 1 個月人員將不納入統計。

◆114 年度（2025 年）離職人數較 113 年度（2024 年）由 771 人下降至 733 人，整體離職情形呈現下降趨勢，反映公司持續推動人才留任及人力資源管理措施已有初步成效。

◆從離職結構分析，30 歲以下員工仍為主要離職族群，惟離職人數已由 293 人下降至 227 人，降幅最為明顯，顯示年輕及新進員工留任情形較前一年度有所改善。

◆依性別分析，男性仍為主要離職族群，主要係公司第一線物流配送及現場作業人力以男性員工為主，因此男性離職人數相對較高，惟整體男性離職情形維持穩定。

◆依學歷分析，高中（職）以下學歷員工仍占離職人數最高比例，主要與第一線作業職務人力結構相關。

◆為降低人員流動並強化人才留任，公司持續推動多元留任措施，包括建立新人關懷機制、強化新人教育訓練、推動主管關懷及留任面談制度、增設指導員制度，協助新進同仁加速適應工作環境；同時，提供優於法令規定之產假、產檢假及陪產（檢）假等友善家庭措施，並發放久任獎金。此外，公司建立優秀員工公開表揚與獎勵制度，透過正向激勵提升員工工作投入及組織認同，營造積極正向的職場文化。

◆未來，公司將持續追蹤不同年齡、性別及職務族群之離職趨勢，定期檢視各項留任措施之執行情形及成效，並結合離職原因分析與員工意見回饋機制，持續精進人才發展及人力資源管理策略，打造更具吸引力、包容性及永續發展的人才環境。

◆員工照顧與工作生活平衡

(一)申訴及溝通管道

提供員工申訴機制及溝通管道：

宅配通公司於內部網頁設置人資專區之規定，調查過程需以保密方式進行及受指派調查人員不得洩漏通報人之姓名或其他足以識別其身分之相關資料等保密原則。另設置勞資會議機制與定期召開會議，讓勞資雙方相互溝通意見，協商解決問題。

(二)員工幸福感

1.健康照護

(A)每年依據前一年度健康檢查結果，由專責單位針對三高、有健康疑慮等同仁進行健康管理及持續追蹤，管控覆蓋率達100%。

(B)員工因傷(病)住院，除勞保、團保給付外，公司另提供住院醫療補助金，以協助員工安心養病康復。

2.家庭及生活照護

(A)免費團體保險：公司全體皆享有免費團保，投保內容包含壽險、住院醫療、癌症、重大疾病、意外、職業傷害等全面性保障，同仁眷屬亦可享有團保優惠，2025年同仁眷屬投保人數為54人。

(B)彈性出勤時間：員工視個人家庭狀況，可彈性一小時規劃其上班時間與下班時間，達到工作與家庭兼顧。

(C)急難救助金：同仁家庭遭遇天災、急難事故，公司明訂辦法主動提供員工家庭急難慰問金，以協助員工家庭度過難關。

3.其他福利事項

(A)大嘴鳥好孕措施：全薪產檢假8天，34歲以上全薪產檢假10天；全薪陪產檢及陪產假8天；每年首2日安胎假全薪給付。(優於法令)

(B)公司提供有婚喪喜慶相關費用補助、生日禮金、員工聚餐補助款、三節禮品、五一勞動節及冬至佳節免費提供甜湯或點心。

(三)每年公司提撥退休金義務情形

本公司依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休金準備金至台灣銀行勞工退休準備金專戶。勞工退休金條例自2005年07月01日起施行，本公司依據員工選擇新制退休金條例，按月提繳員工每月工資之6%退休金至勞保局員工個人專戶。

(四)育嬰假

為響應政府推行育嬰留職停薪政策，宅配通依「性別工作平等法」規定，同仁只要工作滿半年，可依需要在小孩滿3歲以前

申請最多 2 年的育嬰留職停薪，公司會協助辦理勞健保續保及相關津貼的申請。同仁在育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位原職務任職或輔導任新職。2025 年計有 39 人提

出育嬰留職停薪申請，復職率為 68.42%，留職率為 67.86%。在休假申請部分，全年度共有 17 人申請產假，14 人申請產檢假、17 位男性同仁申請陪產假。

2023-2025 年育嬰留職停薪申請及復職率統計表

No.	項 目	2023 年			2024 年			2025 年		
		♀	♂	小計	♀	♂	小計	♀	♂	小計
A	具有育嬰假申請資格人數	48	85	133	55	80	135	59	72	131
B	實際申請育嬰留停人數	12	17	29	25	17	42	20	19	39
C	育嬰留停應復職人數	11	15	26	22	17	39	10	9	19
D	育嬰留停實際復職人數	6	8	14	16	12	28	8	5	13
E	前一年度育嬰復職人數	7	6	13	6	8	14	16	12	28
F	前一年度育嬰復職持續工作一年人數	7	5	12	5	7	12	11	8	19
G	復職率	54.54%	53.33%	53.84%	72.73%	70.59%	71.79%	80.00%	55.56%	68.42%
H	留職率	100%	53%	92.30%	83.33%	87.50%	85.71%	68.75%	66.67%	67.86%

■單位：人

■說明：♣具有育嬰假申請資格人數(A)：3 年內(2023 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日)請過產假 (女) 或陪產假 (男) 的人數

♣復職率 (G) 公式為：D/C x 100%

♣留職率 (H) 公式為：F/E x 100%

5.3 員工多元化與平等機會

宅配通公司在招募任用、薪酬設計、績效管理與訓練發展等政策與制度上，實踐多元與共融，不因性別、宗教、種族、國籍或政治傾向而有不公平對待，致力於讓同仁在合適的職位上發揮所長，與公司同步成長，創造雙贏。

◆行動計畫

一、人才招募

校園招募、海外招募、持續聘用身心障礙者、原住民。

二、落實人才發展

- ① 建立多元與完整的人員發展架構。
- ② 規畫員工的學習發展，致力營造多元、平等、持續且內容豐富的學習環境。

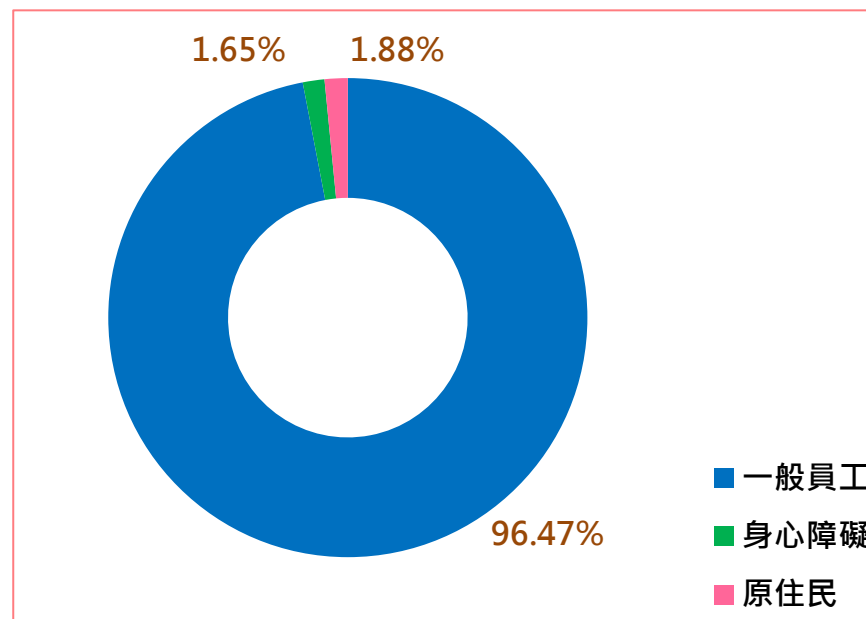
◆未來目標

- ① 身心障礙及原住民員工數持續優於法令晉用比例。
- ② 針對管理職主管、正職員工，提供不同訓練課程。

◆多元任用比例

多元員工	一般員工	法定應聘身心障礙人數	實際聘僱身心障礙員工數	原住民員工數
人數	1754	18	29	33

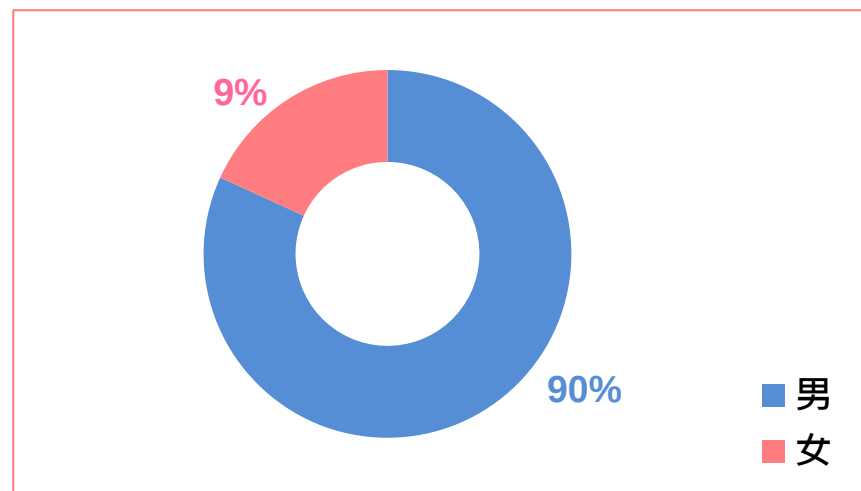
註：身心障礙者權益保障法規定，民營事業機構進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一。



◆董事會多元化指標比例

董事多元化指標		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	9	82%	9	82%	10	91%
	女	2	18%	2	18%	1	9%
年齡	81~90	1	9%	1	9%	1	9%
	61~70	5	45%	4	36%	4	36%
	51~60	4	36%	5	45%	4	36%
	41~50	-	-	-	-	1	9%
	31~40	1	9%	1	9%	1	9%
學歷	博士	4	36%	3	27%	3	27%
	研究所	5	45%	6	55%	6	55%
	大專院校	2	18%	2	18%	2	18%

◆董事會性別比例



5.4 人才培訓與職涯發展

◆管理方針

重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
訓練與教育	4 優質教育 	依據公司核心價值、組織發展及策略目標，計畫性培育及儲備各層級的菁英人才，並適時予以晉升發展的機會，為積極培育主管接班人，每年並針對人才規劃人才養成訓練制度。	依據公司核心價值、組織發展及策略目標，計畫性培育及儲備各層級的菁英人才，並適時予以晉升發展的機會，為積極培育主管接班人，每年並針對人才規劃人才養成訓練制度。	滿意度調查 GRI 指標： GRI404-1 ~ 404-3	1.企業人才培訓(包含內訓課程、外訓專業證照課程、主管指導、工作現場教導、數位課程、講座)。 2.發展員工專業能力： ◆新進人員輔導與訓練 ◆基層幹部與主管養成培訓 ◆品質提升訓練 ◆快樂工作訓練	1.全體基層幹部與中高階主管達到 100% 皆由內部養成與晉升。 2.透過企業內部訓練資源與輔導，提高企業內部員工忠誠度、提高留任意願。
	權責單位： 人資部					

◆企業人才培訓

員工是企业永續發展最重要的資產，宅配通對人員的培訓相當重視，公司提供多元的學習與成長管道，包括：內訓課程、外訓專業證照課程、主管指導、工作現場教導、數位課程、講座、在職進修等。2025 年教育訓練總共投入 539 仟元，平均每人訓練費用 308 元。

◆推行數位課程，為落實企業永續發展盡心力

因應西元 2050 年淨零碳排目標，接軌國際綠色趨勢，公司積極推行數位學習並規劃學習平台的建置，為企業碳中和節能減碳努力。

◆數位學習推行成果

📖 響應全球節能減碳趨勢，新進人員訓練全面轉為線上課程

📖 儲備幹部/主管培訓採混合式學習方式

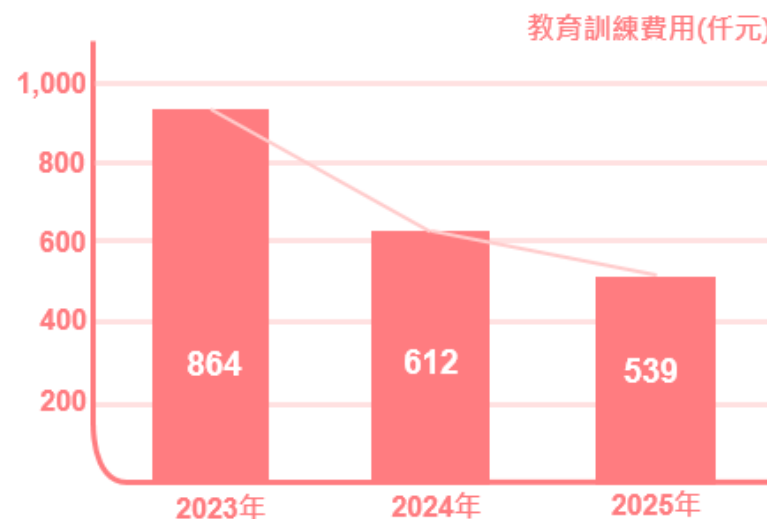
📖 學員培訓無紙化，線上課程不印製講義減少紙張浪費

📖 訓練 e 化，減少中、南部區域同仁北上往返出差搭乘交通工具

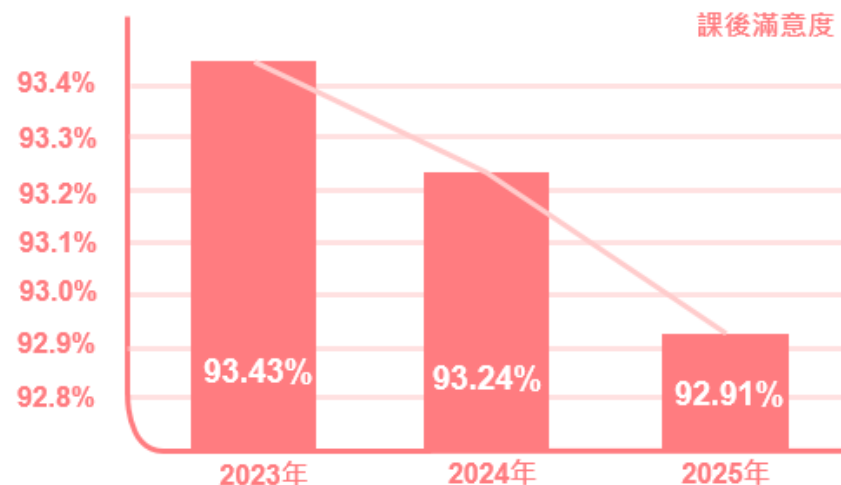
📖 課後滿意度調查全面使用線上問卷，無紙張使用

📖 推行數位學習課程

▼ 2023~2025 年 教育訓練費用



▼ 2023~2025 年 課後滿意度



◆員工發展學習地圖

基層人員	新進人員訓練	在職人員訓練
	◆品質作業規定 ◆法遵知識 ◆用車安全 ◆職業安全衛生員工健康促進及福利制度 ◆人事規章制度	◆法令遵循課程 ◆日常作業技能提升 ◆職場態度與正向思維
儲備幹部	儲備專員培訓	
	◆幹部營運管理技能 ◆日常作業規範及異常處理流程 ◆品質規範及服務品質提升 ◆團隊合作訓練	◆職業安全管理 ◆品質管理清單實務操作 ◆車輛安全點檢實務
儲備主管	儲備經理培訓	
	◆問題分析與解決能力 ◆財務管理及成本費用管理 ◆品質績效控管 ◆法律知識	◆主管營運管理技能 ◆領導溝通能力與口才表達 ◆職業安全管理
主管	主管在職訓練	
	◆法令遵循課程 ◆營運管理技能提升 ◆營運報表使用及各項成本費用控管 ◆品質控管及業績開發	

◆發展員工專業能力

2025 年教育訓練執行成果	
全年度教育訓練執行	新進人員訓練
 ★平均每人訓練時數 9.40 小時。 ★全年度平均滿意度 92.91%。	 ★全面以線上方式進行，課後施測檢核學習成果。 ★新進人員訓練累計 694 人參訓並通過課後測驗。
品質提升訓練	基層幹部與主管養成培訓
 ★品質提升訓練累計 180 人參訓。	 ★基層幹部與主管養成培訓共開辦 2 梯次，計 35 位主管參加，滿意度 95.9%。

因應宅配運輸與倉儲物流產業市場的快速變化及內部經營之發展策略，公司每年持續發展員工各項專業能力，並規劃多元的學習方式，以期滿足企業發展所需人才，提升企業競爭力。

◆教育訓練概況

時數/費用	2023 年			2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
總訓練時數	4,071.5	14,014.5	18,086	5,360	14,126	19,486	4,917	11,530	16,447
總受訓人數	641	1,915	2,556	641	1,691	2,332	549	1,450	1,999
每人平均訓練時數	7.43	8.86	8.49	9.64	9.41	9.47	10.37	9.04	9.40
主管職平均訓練時數	18.15	23.51	22.39	20.40	23.42	22.72	19.89	23.48	22.77
非主管職平均訓練時數	6.79	7.69	7.45	8.92	8.23	8.42	9.71	7.47	8.09
全年教育訓練費用(元)	864,191			612,260			539,053		

公司每年持續開辦各類型訓練課程，2025 年度受訓人數為 1,999 人，每人平均訓練時數為 9.40 小時。其中，女性員工每人受訓平均時數為 10.37 小時，男性員工為 9.04 小時。若以員工類別來看，管理職每人接受訓練平均時數為 22.77 小時，一般人員為 8.09 小時。

				
▲ 教室講師授課	▲ 實務操作	▲ 主題式活動學習--漆彈團隊競賽、人體手足球	▲ 結訓合影	

教育訓練成果

透過宅配通所建構的系統化管理人才養成訓練制度，宅配單位全台五十多個據點全體基層幹部與中高階主管達到100%皆由內部養成與晉升，2025年度共151人晉升，其中45人晉升主管職。不同於一般公司由外部找尋管理人才，宅配通能打造出更符合企業及產業需求的管理人才，同仁透過企業內部訓練資源與輔導順利發展出一條屬於自己職涯的成功路徑，企業內部員工忠誠度、留任意願相對提高許多，有助於企業的永續經營與發展。台灣宅配通訓練課程並非僵化的制式內容，每年針對營運目標與企業未來發展走向針對課程內容進行策略性調整，讓訓練成效完整表現在企業營運績效上，促使宅配通更具競爭力更有發展性，在營運實績上我們達到了預期的訓練目標，協助企業內部同仁職涯順利發展也一併促使企業整體業績逐步攀升，人才發展與培育絕不是企業成本的浪費，而是企業攀上高峰與永續經營的投資。

▼ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

人數/比例	2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計
員工總人數	556	1,501	2,057	474	1,275	1,749
定期接受績效考核人數	459	1,250	1,709	424	1,101	1,525
主管職定期接受績效考核人數	34	115	149	31	123	154
非主管定期接受績效考核人數	425	1,135	1,560	393	978	1,371
定期接受績效考核比例	82.55%	83.28%	83.08%	89.45%	86.35%	87.19%

註：考核對象為當年度截至 2025/12/31 到職滿三個月之正職人員，不含 2025/12/26 契約轉正職之人員。

2025年員工滿意度調查實施情形與結果摘要

一.調查實施情形



調查頻率：
每年一次



調查對象：
宅配通全體員工



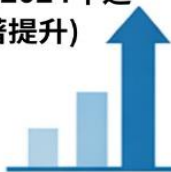
調查期間：
2025/9/24~
2025/10/12



調查單位：
宅配通人力資源部



填答覆蓋率：
26%(較2024年之
13%顯著提升)



二.調查結果評核



評核指標構面：

- 人員溝通(主管)
- 人員溝通(同事)
- 工作安排
- 職涯發展機會
- 薪酬福利
- 生活品質
- 敬業度
- 幸福感
- 工作壓力

分析摘要：

本年度滿意度於多項指標皆較去年上升，其中以「人員溝通（同事）」與「幸福感」表現最為正向。儘管填答率已大幅翻倍，公司仍將持續鼓勵員工發聲，以取得更廣泛的意見反饋。

三.年度改善計畫



1.持續檢視薪酬福利與工作生活平衡

行動：·檢視薪酬與福利制度之市場競爭性，作為制度調整與優化依據。
·持續關注員工工作負荷與身心健康議題，評估相關支持措施之可行性。
·透過內部溝通強化員工對既有福利制度內容與使用方式之理解。

目標：強化員工對於薪酬福利整體的正向感知



2.優化工作安排與職涯發展支持

行動：·檢視現行工作流程與人力配置，適度調整作業安排，提升工作效率與穩定度。
·建立清楚的職涯發展資訊說明，協助員工了解不同職務之發展可能性。
·強化內部轉調機制，讓同仁發展更多元。

目標：提升員工對未來在公司內長期發展的信心與期待感。



3.提升員工敬業度與組織認同

行動：·推動具代表性的員工表揚與肯定機制，鼓勵正向行為與績效表現。
·透過內部分享與宣導，連結公司經營方向與同仁實際工作成果。

目標：改善同仁對整體工作投入與提高留任意願



台灣宅配通
幸福向前衝



pelican
宅配通

5.5 員工健康與安全

◆重大主題

重大主題	SDGs	政策或承諾	管理措施	申訴溝通機制	執行成果	目標規劃
員工健康與安全	3良好健康和福祉	遵守《職業安全衛生法》，符合安全衛生設施、職場霸凌之防治、安全衛生管理、監督與檢查，防止職業災害，保障工作者安全及健康。	1.設置職業安全衛生委員會。 2.依《職業安全衛生法》訂定職業安全衛生政策，並訂定員工安全衛生工作守則及職業安全衛生管理計劃。 3.健康促進： (1)實施異常工作負荷促發疾病預防，每年辦理巡迴一般勞工健康檢查，辨識及評估高風險群，安排醫師面談及健康指導。 (2)實施人因性危害預防及工作場所母性健康保護。 (3)辦理健康促進講座及教育訓練。	勞資會議、職業安全衛生管理委員會 GRI 指標： GRI403-1 ~ 403-10	1.2025 年職業安全衛生稽查共 81 次。 2.2025 年職業災害每季控制於 10 件以下。 3.2025 年職業災害每季損失工時 3,000 時以下 (不含上下班意外事故損失)。 4.2025 年各類職業安全衛生證照教育訓練共 166 梯次，共 342 人。 5.2025 年巡迴一般勞工健康檢查共 47 場次，共 1649 人。 6.2025 年醫師臨場健康服務共 19 場次，接受醫師面談及健康指導共 185 人。 7.2025 年填寫肌肉骨骼症狀問卷調查表共 1649 人；填寫工作場所母性健康保護相關評估表共 6 人。 8.2025 年舉辦主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座共 4 場次，共 122 人；心肺復甦術(CPR)及自動體外心臟電擊去顫器(AED)教育訓練共 1 場次，共 24 人。 9.2025 年榮獲「健康職場認證·健康促進標章」(本證有效期間：2025 年至 2027 年)。	1.依《職業安全衛生法》調整計畫，保障工作者安全及健康。 2.建立職業安全衛生管理系統，PDCA (規劃-執行-查核-改善)循環的系統化管理。 3.改善職場安全衛生設施，防止職業災害。 4.加強職場霸凌之防治及職業安全衛生教育訓練。 5.增進承攬商安全衛生管理、監督與檢查。
		權責單位：職安中心				

◆職業安全衛生委員會

本司秉持《職業安全衛生法》法規核心價值理念之一「尊重生命」，為落實全面安全衛生管理工作，本司已訂定「員工安全衛生工作守則」，並依法設置「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，各級委員會委員由職業安全衛生人員、主管人員、勞工代表組成，其中勞工代表占委員總人數 1/3 以上，並於當年度 3 個月召開一次會議。

▼圖 2025 年「職業安全衛生委員會」組織圖



委員會組織	委員會成員
主任委員	總經理
主管人員	各處處長
職業安全衛生人員	職業安全衛生中心經理、專員
勞工代表	勞資會議勞方代表

本司內部規則及管理包含下列工作者：

1.組織的員工：有雇傭關係的工作者。

2.非員工之工作者：指不具備雇傭關係。

(1)承攬商與分包商：在組織指揮監督的場域內作業的人員。

(2)實習生或自營作業者：若其工作受到組織指揮監督，即納入範圍。

(3)派遣勞工：由外部機構指派但在組織指揮管理下工作的人員。

3. 2025 年工作者人數及占比：

(1)組織的員工（正職）：1,750 人（占 78%）

(2)非員工之工作者（外包、人派）：498 人（占 22%）



◆職業安全衛生管理計畫

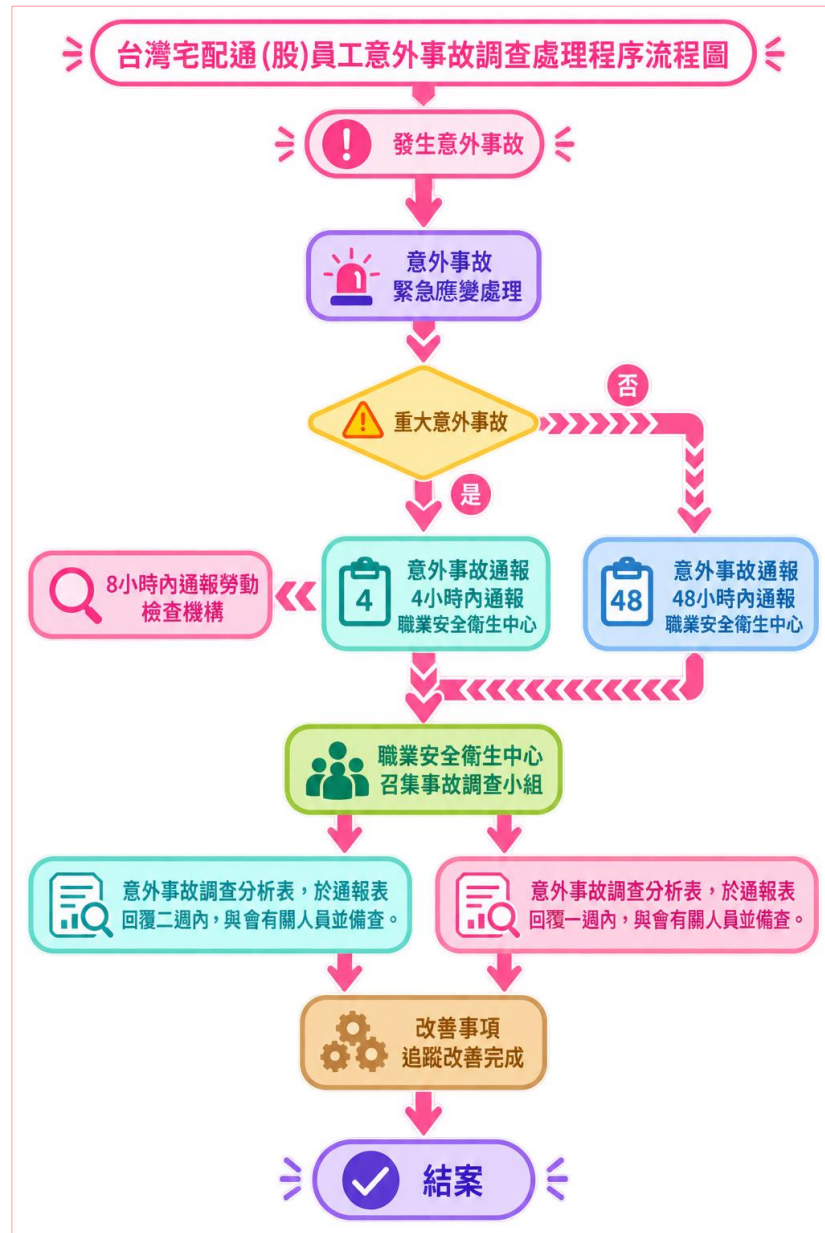
本司在職業安全衛生管理方面，除依規設置「職業安全衛生委員會」，並承諾致力增進員工安全、消弭風險、強化溝通機制以提昇職業安全衛生成效。透過每年訂定「職業安全衛生管理計畫」，提升安全意識與安全參與：

(1)職業安全衛生稽查

每季分站進行職業安全衛生稽查，針對各項作業進行危害告知與風險評估，並就缺失予以記錄及要求改善與提出預防控制措施，確保員工在工作場所的職場安全。

(2)意外事故通報、調查、處理、分析機制

為落實職業安全衛生管控，強化職業傷害的預防，並針對本司員工發生意外事故之緊急處理及後續之調查方式，以詳實及系統化的記錄與追蹤管理降低意外事故之損失，訂定有「員工意外事故處理辦法」，並依職業安全衛生法的相關規定，每月定期上網申報職業災害統計分析。同時建立完整的職業災害通報機制，除通報各相關主管外，並啟動事故調查、分析事故原因及改善外，定期宣導有關職業安全衛生事項，亦追蹤受職業災害者的復原狀況進行配工、復工評估，以防止類似情形再發生。



年度		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		4,205,408	4,127,896	3,631,064
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	1
	比例	0	0	0.27
嚴重的職業傷害 (排除死亡人數)	人數	0	1	0
	比例	0	0.23	0
職業病	人數	0	1	0
	比例	0	0.23	0
可記錄之職業傷害 (含死亡人數、嚴重 職業傷害人數)	人數	54	43	47
	比例	13.08	10.22	12.94

備註：

- 1.可記錄之職業傷害不包含員工的上下班交通事故。
- 2.嚴重的職業傷害包括職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
- 3.職業傷害所造成的死亡比例=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害比例=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時*1,000,000。
- 5.職業病比例=職業病人數/工作小時*1,000,000。
- 6.可記錄的職業傷病比例=可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數、職業病)/工作小時*1,000,000。

(3)教育訓練

2024 年持續辦理「職業安全衛生業務主管訓練」、「防火管理人訓練」、「急救人員在職訓練」、「荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練」等各類職業證照安全衛生教育訓練，提升各級主管及同仁之安全衛生認知與能力及專業技能。

▼ 2025 年各類職業證照訓練梯次(場次)及參加人數

序號	課程名程	場次	人數
1	職業安全衛生業務主管教育訓練(初訓)	8	11
2	職業安全衛生業務主管教育訓練(複訓)	25	53
3	防火管理人員訓練(初訓)	7	7
4	防火管理人員訓練(複訓)	27	47
5	急救人員在職訓練(初訓)	8	12
6	急救人員在職訓練(複訓)	15	28
7	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員教育訓	10	12
8	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員教育訓	62	162
9	起重機操作人員在職教育訓練(複訓)	3	9
10	勞工健康服務護理人員(複訓)	1	1
總計		166	342

◆健康促進

一、異常工作負荷促發疾病預防

(1)健康檢查及管理

本司優於《勞工健康保護規則》的定期實施一般健康檢查頻率，對在職勞工，每年實施巡迴一般勞工健康檢查。依《勞工健康保護規則》僱用從事勞工健康服務之護理人員及特約從事勞工健康服務之醫師，辦理勞工健康服務。

巡迴一般勞工健康檢查場次及人數			
年份	2023 年	2024 年	2025 年
場次	50 場	48 場	47 場
人數	1,909 人	1,826 人	1,649 人

▼ 2025 年巡迴一般勞工健康檢查



(2)辨識及評估高風險群

依勞工健康檢查資料：評估勞工 10 年內心血管疾病發病風險程度【利用 Framingham Cardiac Risk Score 評估勞工 10 年內心血管疾病發病風險】，填寫過勞量表、過負荷評估問卷、工作型態評估表，評估工作負荷之程度及工作型態之負荷，綜合評估勞工職業促發腦心血管疾病風險程度，辨識及評估高風險群，安排醫師面談及健康指導，再由從事勞工健康服務之醫師填寫醫師面談結果及採行措施表。

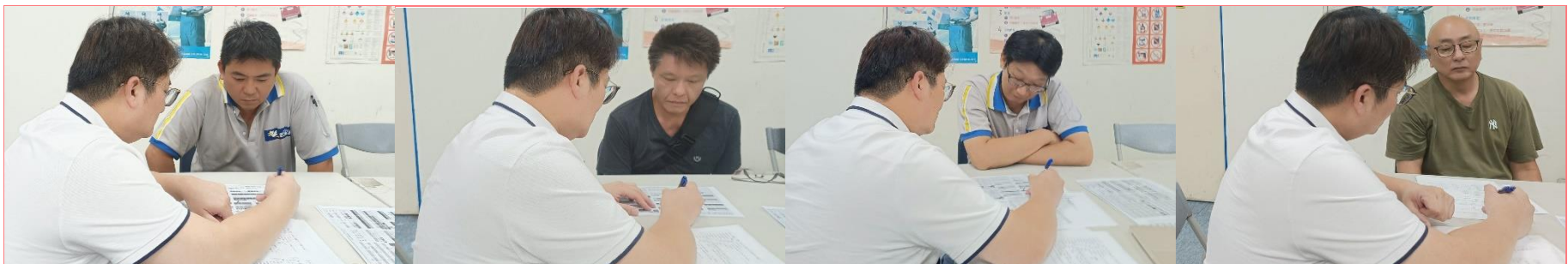
10 年內心血管疾病發病風險各人數			
年份	2023 年	2024 年	2025 年
低度危險(<10%)	1,551 人	1,497 人	1,335 人
中度危險(10-20%)	304 人	271 人	267 人
高度危險(20-30%)	49 人	51 人	42 人
極高風險(>30%)	5 人	7 人	5 人

(3)安排醫師面談及健康指導

由從事勞工健康服務之醫師至本司辦理醫師臨場健康服務，面談及指導的目的，在於防止高危險群或是有危險性的勞工，因過度操勞而促發腦心血管疾病，並期望達到早期發現、早期治療的目的。面談後依勞工之個別性提出面談結果及處理措施報告或紀錄；該面談結果可將之依「診斷」、「指導」及「工作」區分為三類並參照醫師根據面談指導結果所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄。

醫師臨場健康服務場次及人數			
年份	2023 年	2024 年	2025 年
場次	15 場	17 場	19 場
人數	154 人	130 人	185 人

▼ 2025 年醫師臨場健康服務



二、人因性危害預防及工作場所母性健康保護

本司依據人因性危害預防政策以及主管機關施政方針、法令規定、職業傷病統計等資料來源，訂定符合相關職業安全衛生法令規章，具體、量化且可以達成的計畫目標，避免勞工因重複性作業等相關人因性危害，促發的肌肉骨骼傷病。每年於巡迴一般勞工健康檢查，請勞工填寫肌肉骨骼症狀問卷調查。

肌肉骨骼症狀問卷調查人數			
年份	2023	2024	2025
人數	1,909	1,826	1,649

本司明確宣示落實對女性勞工之母性健康保護政策，依職安法第 31 條及母性保護辦法之規定，施行母性健康保護措施，並訂定母性健康保護計畫，且將政策與作法公告周知，據以推動。請「妊娠中或分娩後未滿一年或哺乳期間之女性同仁」填寫「母性健康保護工作場所環境及作業危害評估表」及「妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」。

工作場所母性健康保護人數			
年份	2023	2024	2025
人數	23	17	6

三、健康促進講座及教育訓練

(1)主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座

本司加強職場霸凌之防治，定期辦理危害預防及溝通技巧訓練，持續推動職場不法侵害預防。於 2025 年聘請「臨床心理師 - 蘇益賢講師」，辦理「主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座」共 4 場次，共 122 人。

▼ 2025 年主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座

主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練

HELLO! 你好！我是臨床心理師蘇益賢

政治大學心理學研究所
諮商與臨床心理學組碩士
每年授課時數
500+ HR

初級心理治療所
臨床心理師暨副所長
勞動部職安署
勞工健康服務相關人員
中央大學職涯發展中心
職涯諮詢合作導師
臺灣臨床心理學會
大眾教育與公共政策委員

FB / IG / Podcast 心理師想跟你說

課程主題

1. 練習不壓抑
2. 練習不快樂!! 不快樂是一種本能，快樂是種選擇
3. 認真的人，有好好休息嗎?
4. 從此不再壓力山大
5. 你今天被騙了嗎?
6. 心理師教你破解詐騙伎倆
7. 轉動內心的聚光燈，照亮人生更多可能
8. 憂鬱解套之書



2025 年主管敏感度培養與基本關懷技巧訓練講座

場次	人數
北部上午場次	43 人
北部下午場次	39 人
中部場次	19 人
南部場次	21 人

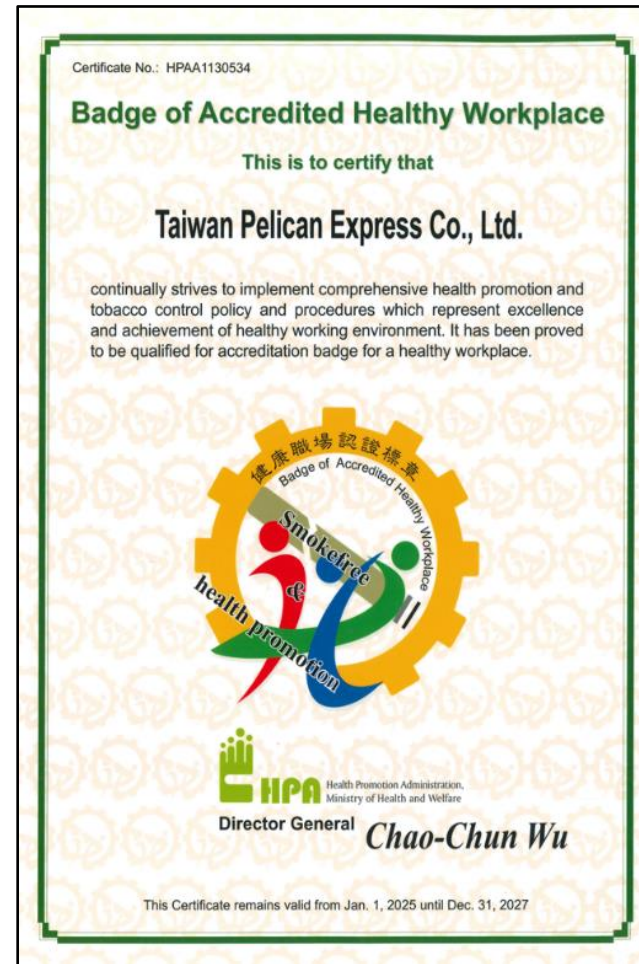
(2)心肺復甦術(CPR)及自動體外心臟電擊去顫器(AED)教育訓練

本司重視職場夜間工作安全衛生，優於法規，於五處夜間工作營業所據點安裝自動體外心臟電擊去顫器(AED)。於 2025 年聘請「仰德儀器股份有限公司」，辦理「心肺復甦術(CPR)及自動體外心臟電擊去顫器(AED)教育訓練」共 1 場次，共 24 人。



四、健康職場認證

衛生福利部國民健康署 - 健康職場推動中心，健康職場認證制度，依生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源、企業社區參與與八大推動步驟（啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價與改善），推動健康促進。本司於 2025 年加入推動職場健康促進行列，榮獲「健康職場認證·健康促進標章」（本證有效期間：2025 年 01 月 01 日至 2027 年 12 月 31 日），持續推動健康勞動力，朝向永續發展的目標。



5.6 公益活動花絮

本公司 2025 年公益活動列示如下：

捐贈大嘴鳥一畝田收成白米 750 公斤



大嘴鳥一畝田今年收成 750 公斤優質白米，共 25 袋。宅配通將這份來自土地的豐收與愛心分享給需要幫助的族群，其中 12 袋捐贈「臻佑祥食物銀行 - 瑞穗倉庫」，協助花東偏鄉弱勢家庭，將溫飽與關懷送進部落；另外 13 袋捐贈「人安基金會」總會，透過白米義賣募集善款，作為寒士端午關懷活動經費，幫助更多寒士、街友及弱勢族群。宅配通持續實踐環境永續與社會公益的承諾，期盼透過糧食共享與關懷行動，凝聚更多善的力量，為社會帶來溫暖與正向循環。

宅配通傳遞品格教育，傳遞愛



宅配通始終帶著回饋社會的心，連續七年與華書基金會攜手合作「英文品格多元教學」傳遞愛。宅配通於寒暑假開學前夕，公益宅配英文多元品格教材宅配至三所小學，給孩童建立正向的品格觀念與良好價值觀，不僅讓孩童們獲得更多的書籍知識，亦讓品格教育能永續深耕、持續成長茁壯，宅配通期許學生藉由英文品格教育永續深耕！為社會培育更多正向力量。

大嘴鳥守護海洋 公益淨灘活動



宅配通用心秉持 ESG 永續經營的理念，於 2025 年 2 月及 9 月以實際行動參與守護海岸環境的維護，號召員工參與淨灘公益活動，地點於新北市淡水區洲子灣海水浴場的海岸，以身體力行、捲起衣袖守護美麗海岸，撿拾近 30 公斤的垃圾，希冀能讓後代擁有無毒潔淨的海洋生態環境，也希望台灣淨土達到「零負擔」，積極朝向友善環保家園齊心努力！

公益配送金石堂希望書包



宅配通攜手金石堂共同響應公益，透過「希望書包」募集活動，將民眾認購的愛心書包與上學用品，經由公益配送服務送達中華育幼機構及需要幫助的孩童手中，協助弱勢兒童備妥開學所需的書包、文具及學習用品，減輕家庭經濟負擔，讓孩子們能安心、快樂地迎接新學期的到來。透過此次合作，不僅傳遞社會溫暖，更讓孩童感受到來自各界的支持與陪伴，鼓勵孩子們帶著滿滿希望與自信快樂上學、安心學習，在愛與關懷中穩健成長。將愛心延伸至更多需要幫助的角落，為社會注入更多正向力量與溫暖循環。

關懷稻農 大嘴鳥的一畝田



宅配通於桃園市大溪區認養 0.25 公頃「一畝田」，以實際行動支持台灣在地農業，並回饋辛勤耕作的稻農王連寶先生，為守護土地與農業永續盡一份心力。8 月號召同仁走入田間插秧，親身體驗農作辛勞，深化對土地與環境的珍惜；12 月再共同收割優質台灣白米，感受豐收喜悅與土地孕育的價值。宅配通透過「從插秧到收割」的實際行動，傳遞對環境永續、友善農業及在地文化的重視，落實 ESG 永續精神。後續也將收成稻米捐贈予社福團體，將土地孕育的愛與溫暖分享給更多需要幫助的人，讓公益與永續持續形成善的循環。

維護雪霸國家公園的原生生態



宅配通長期關注並投入多元生態永續保護議題，以實際行動落實環境永續責任，連續兩年與雪霸處共同合作移除外來種植物入侵國家公園，今年台灣宅配通再度號召員工與雪霸處同仁及保七總隊第五大隊，共計約 50 人投入武陵地區，成功移除外來植物約 300 公斤，涵蓋面積達 0.1 公頃。移除植物的種類包含漂浮天胡荽、貓兒菊、西洋蒲公英、白花三葉草、阿拉伯婆婆納、葦狀羊茅、毛花雀稗及大扁雀麥等。透過此次移除行動，不僅有效抑制外來植物擴散，更為穩固復育台灣櫻花鉤吻鮭的原生棲地基礎，為台灣生態永續與生物多樣性保育注入長遠助力。

宅配通協助「寒士就業計劃」



2024 年 08 月宅配通不忘支持人安基金會舉辦「寒士慶中秋」活動，連續七年將義賣的愛心月餅禮盒公益宅配到認購者家中，月餅禮盒贊助由知名糕餅業者「薏泰食品」，結合電商「生活市集」平台公益販售，並且透過台灣宅配通公益宅配贊助運費，一起攜手合作將「月圓人安」愛心月餅禮盒成功義賣與用愛公益宅配，也將義賣所得也將全數支持「寒士慶中秋」活動，發揮人飢己飢、人溺己溺的精神，以行動送愛心助寒士順利就業，重返社會曙光。

宅配通助弱勢孩童上學無阻



宅配通長期關注弱勢族群，攜手忠義基金會推動「公益宅配」計畫，至今已邁入第十年，持續以實際行動落實企業社會責任與公益理念。協助全球人壽義賣的「石虎米」與「藍鵲茶」公益宅配到認購者家中，不僅串聯社會善意，更將省下的萬元運費全數投入忠義基金會弱勢兒童返校就學計畫，幫助孩子安心就學、穩定成長。宅配通用實際行動將愛心傳遞到每一個需要幫助的角落，持續溫暖社會、守護孩童平安成長。

用愛點亮花東 聖誕禮物募集



宅配通長期關懷偏鄉兒童與弱勢族群，參與荃安關懷協會「企業募集聖誕禮物公益活動」，號召員工一同響應愛心募集，捐出家中全新的文具、玩具及生活用品，透過企業內部整理與包裝，將一份份心意匯聚成充滿祝福的聖誕禮物。

主辦單位將募集而來的愛心禮物隨機配送至花東地區 60 多間教會與部落，讓偏鄉孩童在聖誕節前夕收到來自社會各界的溫暖與驚喜，感受節慶歡樂氛圍與滿滿關懷。對許多孩子而言，這不僅是一份禮物，更是一份被關心、被陪伴的幸福心意。

5.7 行銷與標示

隨著消費型態的改變，電商儼然已成為消費主要戰場，本公司銷售優質商品、進行負責任的商品揭露，希冀與消費者共同擬定永續消費框架。本公司販售的商品含括食衣住行育樂各方面，堅持提供穩定且高品質的商品與服務，以完善的品質檢驗程序，防止不合格之商品送到消費者手上；若有消費者訴求商品品質問題，本公司亦將執行商品回收檢查並針對商品進行複查，積極回應消費者訴求。

商品檢驗與異常管理與預防作為永續消費的平台，本公司嚴肅看待商品安全，慎選供應商並透過合約制約，要求所有供應商提供的商品須符合法規及標示，並設有訂購檢驗、稽核機制等。除此之外，本公司關注消費者隱性需求，持續投入資源，加強檢驗品質、成分、來源、中文標示是否符合法令規範，更針對各類商品設有相對應的安全檢測，肩負起消費者安心生活的責任。

產品標示是消費者直接了解產品的管道，例如產品成份及營養資訊等。若產品資訊不實，將會傷害消費者對本公司之信任。關於產品標示，我們秉持資訊透明及不渲染的方式，進行包裝標示及廣告宣傳製作物的用語審核。本公司所有產品均避免使用誇大文字。本公司倘若產品不符合規定，皆須修正後再重新送審。

本公司供應商評選資格，商品須符合消費者保護法、食品安全衛生管理法、商品標示法等相關法令規定衛生安全及品質標準，依法為完整標示，必要時於供貨前須提供公證機關檢驗合格報告。本公司 2025 年並無發生未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件、未遵循行銷傳播相關法規的事件及違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

◆檢驗項目

項目	內 容
成分	符合法令及是否會危害人體
來源	來源的合法性
標示	資訊透明化
品質	功能性、安全性測試

◆參考法源

項目	法 源
一般商品	商品標示法
包裝食品、糧食	食品安全衛生管理法、市售包裝食品營養宣稱規範、糧食管理法等

06

附錄

6.1 GRI內容索引表 (依循 GRI 準則)

使用聲明：台灣宅配通已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

使用的 GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：不適用

GRI 2 / 一般揭露 2021		
揭露項目	章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.3 關於台灣宅配通	9
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.3 關於台灣宅配通	9
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4 資訊重編	關於本報告書	3
2-5 外部保證/確信	關於本報告書證書	109
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運策略	19
2-7 員工	5.2 勞雇關係	77
2-8 非員工的工作者	5.2 勞雇關係	77

2-9 治理結構及組成	3.1 營運策略 3.2 風險管理制度	19 24
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2 風險管理制度	24
2-11 最高治理單位的主席	3.2 風險管理制度	24
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 風險管理制度	24
2-13 衝擊管理的負責人	3.2 風險管理制度	24
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2 風險管理制度	24
2-15 利益衝突	3.2 風險管理制度	24
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2 風險管理制度	24
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2 風險管理制度	24
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2 風險管理制度	24
2-19 薪酬政策	3.2 風險管理制度	24
2-20 薪酬決定流程	3.2 風險管理制度	24
2-21 年度總薪酬比率	3.2 風險管理制度	24
2-22 永續發展策略的聲明	1.2 永續策略目標	6
2-23 政策承諾	1.1 董事長的話 1.2 永續策略目標	5、6

2-24 納入政策承諾	1.1 董事長的話 1.2 永續策略目標	5、6
2-25 補救負面衝擊的程序	2.1 利害關係人鑑別及溝通	12
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 利害關係人鑑別及溝通	12
2-27 法規遵循	3.2 風險管理制度	24
2-29 利害關係人議合方針	2.1 利害關係人鑑別及溝通	12
2-30 團體協約		不適用

GRI 3 / 重大主題 2021		
揭露項目	章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性議題鑑別	14
3-2 重大主題列表	2.2 重大性議題鑑別	14
3-3 重大主題管理	2.5 重大議題管理方針	各章節

	重大主題	揭露項目	章節	頁碼
1	資訊安全	自定重大主題	3.3 資訊安全管理	35
2	員工健康與安全	GRI 403 職業安全衛生 2018	5.5 員工健康與安全	90
3	勞雇關係	GRI 401 勞雇關係 2016	5.2 勞雇關係	77
4	風險管理	自定重大主題	3.2 風險管理制度	24
5	溫室氣體排放	GRI 305 排放 2016	4.3 溫室氣體排放	56
6	誠信經營	GRI 205 反貪腐	3.6 誠信經營	47
7	能源管理	GRI 302 能源 2016	4.2 能源管理	52
8	教育訓練	GRI 404 訓練與教育 2016	5.4 人才培育與職涯發展	84

(標註★號為重大議題；未標註者則為其他自願揭露議題)

GRI 200 經濟主題揭露

GRI 201：經濟績效 2016		
揭露項目	章節	頁碼
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 營運策略	19
201-2 氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	4.4 氣候變遷風險管理與因應	62
201-3 定義福利計劃義務與其他退休計劃	5.2 勞雇關係	77
201-4 取自政府之財務補助	3.1 營運策略	19
GRI 204：採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.5 供應鏈永續	73
GRI 205：反貪腐 2016★		
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.6 誠信經營	47

GRI 300 環境主題揭露

GRI 302：能源 2016★		
揭露項目	章節	頁碼
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	52
302-4 減少能源消耗	4.2 能源管理	52
302-5 降低產品和服務的能源需求	4.1 企業與環境平衡發展	51
GRI 305：排放 2016★		
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	56
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	56
305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	56
305-4 溫室氣體排放強度	4.1 企業與環境平衡發展	51
305-5 溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放	56
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈永續	73
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈永續	73

GRI 400 社會主題揭露

GRI 401：勞雇關係 2016★		
揭露項目	章節	頁碼
401-1 新進員工和離職員工	5.2 勞雇關係	77
401-2 提供給全職員工的福利 (不包含臨時或兼職員工)	5.2 勞雇關係	77
401-3 育嬰假	5.2 勞雇關係	77
GRI 403：職業安全衛生 2018★		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 員工健康與安全	90
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 員工健康與安全	90
403-3 職業健康服務	5.5 員工健康與安全	90
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 員工健康與安全	90
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 員工健康與安全	90
403-6 工作者健康促進	5.5 員工健康與安全	90
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	5.5 員工健康與安全	90

403-9 職業傷害	5.5 員工健康與安全	90
403-10 職業病	5.5 員工健康與安全	90
GRI 404：訓練與教育 2016★		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培訓與職涯發展	84
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培訓與職涯發展	84
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才培訓與職涯發展	84
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		
405-1 治理單位與員工的多元化	5.3 員工多元化與平等機會	82
GRI 413：當地社區 2016		
413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計劃營運活動	5.6 公益活動花絮	98
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	4.5 供應鏈永續	73

GRI 416：顧客健康與安全 2016		
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.7 行銷與標示	101
GRI 417：行銷與標示 2016		
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.7 行銷與標示	101
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5.7 行銷與標示	101
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.7 行銷與標示	101
GRI 418：客戶隱私 2016		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 客戶隱私	38



6.2 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

主題	指標	章節/說明	衡量單位	代碼
溫室氣體排放	範疇 1 總排放量	4.3 溫室氣體排放	公噸 (t) 二氧化碳當量	TR-AF-110a.1
	管理範疇 1 排放的長短期策略、減量目標與績效分析	4.3 溫室氣體排放	不適用	TR-AF-110a.2
	燃料消耗量：(1) 陸運—天然氣與再生能源占比；(2) 空運—替代與永續燃料占比	無天然氣及再生能源使用	千兆焦耳(GJ)、百分比(%)	TR-AF-110a.3
空氣品質	空氣污染物排放量：(1) 氮氧化物(NO _x ，不含 N ₂ O)、(2) 硫氧化物(SO _x)、(3) 懸浮微粒(PM ₁₀)	不適用	公噸 (t)	TR-AF-120a.1
勞動實務	司機中簽署獨立合約占比	5.2 勞雇關係	百分比 (%)	TR-AF-310a.1
	因違反勞動法規訴訟所致財務損失總額	146,000 元	報告幣別	TR-AF-310a.2
員工健康與安全	(1)總可紀錄事故率 (TRIR) 與 (2)死亡率 (分直聘與約聘員工)	5.6 職業健康與安全	比率	TR-AF-320a.1
供應鏈管理	各運輸工具模式溫室氣體排放量	統計規劃暫不揭露	每噸公里二氧化碳當量 (t CO ₂ -e)	TR-AF-430a.2
	管理合約承運商安全相關營運中斷風險之政策與策略	3.2 風險管理制度	不適用	TR-AF-430a.3
事故與安全管理	安全管理制度實施與成果說明	5.6 職業健康與安全	不適用	TR-AF-540a.1
	航空事故次數	不適用	次數	TR-AF-540a.2
	道路事故與事件次數	5.6 職業健康與安全	次數	TR-AF-540a.3

