



巨力搬家貨運股份有限公司

2023 年永續報告書

Sustainability Report

2024 年 8 月編製

目錄

序.....	1
董事長的話	1
關於本報告書	2
報告書範疇與計算依據.....	3
數據資訊	3
發行時間	4
聯絡資訊	4
1 關於巨力搬家	5
1.1 營運概況	5
1.2 經營框架	6
1.3 風險管理	10
2 永續策略.....	14
2.1 永續發展委員會.....	14
2.2 重大性分析	15
2.3 利害關係人及溝通議合	18
2.4 重大主題管理方針.....	25
3 誠信為本 盡職治理.....	28
3.1 公司治理	28
3.2 誠信經營	31
3.3 反貪腐	31
3.4 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為.....	33
3.5 法規遵循	34

3.6 資訊安全管理.....	34
4 綠色運輸 環境永續.....	35
4.1 氣候變遷與調適.....	35
4.2 能源管理	38
4.3 溫室氣體排放.....	39
4.4 水資源管理	40
4.5 廢棄物管理	41
4.6 包材管理	41
5 人力培育 安心職場.....	42
5.1 勞雇關係	42
5.2 人才永續	47
5.3 勞資溝通	51
附錄.....	52
GRI Standards 指標對照表	52
SASB 指標對照表	57
TCFD 指標對照表	61
會計師確信報告	62

序

董事長的話

巨力搬家自2000年創立以來，已在高雄地區深耕20多年，成為高屏地區搬家規模最大搬家公司，累積百萬客戶口碑推薦，嚴選各大領域專業級人員，增加服務內容多元性與精進服務品質。因應消費習慣及趨勢，以技術創新優化客戶體驗，提供事前預算掌握評估、線上簽約付款，實現成為全台移居服務第一品牌。

近年來，巨力搬家也一直關注公司在環境、社會及公司治理(ESG)的責任，我們知道這些議題與我們的永續營運和企業持續發展密切相關，有助於我們的服務長期價值的定位，也將為巨力搬家所有利益關係者創造符合市場趨勢的榮景。

關於本報告書

巨力搬家貨運股份有限公司（以下簡稱為「巨力搬家」、「本公司」或「我們」），榮幸地呈上首份企業永續報告書。本報告書涵蓋自 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間，關於企業永續發展相關績效的資料揭露。為確保資訊揭露的完整性，本報告書也包含部分涉及 2023 年之前的資訊，將在內文中作出相應的說明。撰寫本報告書時，參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布的 GRI 永續性報導準則、永續會計準則（SASB）、氣候相關財務揭露（TCFD）以及政府主管機關的要求，即「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」。這些參考標準和指引將確保報告內容合乎國際標準，並使利害關係人能夠充分了解本公司永續發展情況。2023 年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）為本公司第一次發行之永續報告書，藉由發行報告書的過程，重新審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，期望本報告書的發行讓各利害關係人瞭解巨力搬家致力推動企業永續的成果，並作為未來持續溝通與管理的基礎，進而檢視整體、不斷增進永續績效。

報告書範疇與計算依據

本報告書內容主要以巨力搬家貨運股份有限公司，2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日於環境、社會及公司治理相關執行情形。報告書揭露範疇主要以巨力搬家貨運股份有限公司營運相關活動為主。內容中所揭露的統計數據主要為巨力搬家貨運股份有限公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。財務數據採用經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後之資訊，以新臺幣計算。報告書部分資料若有重編情事，將在內文中說明。

數據資訊

本報告中，提供經會計師認證的財務報表在內的財務數據，所有財務信息均以新台幣計算，保證資訊揭露的一致性。此外，本報告所述的环境保護 (Environmental)、社會責任 (Social)、公司治理 (Governance) 相關數據，均由本公司相關負責部門收集、計算及整理，經過公司治理部門核實無誤，按照國際通用的指標進行彙編。

我們持續致力於透明、負責任的企業永續發展，並將努力採取適當的措施，確保所提供的資訊和數據的準確性和可靠性，不斷改進並實踐企業永續經營的承諾。

發行時間

本報告書公布於巨力搬家官網(<https://www.movehome.com.tw/>)

本公司每年發行，本次發行時間：2024 年 8 月，本報告書為第一次發行，自 2024 年起定期發行永續報告書，下一份報告書預計 2025 年 06 月發行

聯絡資訊

聯絡窗口：總經理室

地址：高雄市左營區文學路 309 號

電話：0800-010-040 #9

公司官網：<https://www.movehome.com.tw/>

1 關於巨力搬家

1.1 營運概況

在高雄啟動，引進日本居家物流觀念，致力成為成為全台移居服務「第一」品牌。陸續設立台南、台中、新竹、桃園等據點，目前累積全台共 9 個據點，成為業界據點最具規模、最廣的搬家公司，此外，並自行研發出自動派工及建立智慧型估價系統，透過 APP 管理物品出入，獨家技術更獲得專利認證。讓消費者只需要一支手機，就能輕鬆掌握搬遷移居的過程。成為首家創櫃板登板(股票代號 7588)的搬家公司，藉由資訊透明公開化，讓消費者與投資人對巨力搬家更具信心。

巨力搬家積極參與如中華民國汽車貨運商業同業公會之相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展、分享實務經驗外，並關注公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。

表 1-1 公司簡介

公司名稱	巨力搬家貨運股份有限公司
成立日期	2005 年 11 月 04 日
總部位置	高雄市左營區文學路 309 號
主要營業地區	高雄、台南、台中、新竹、桃園
主要產品與服務	搬家貨運、電子商務
實收資本額	25,500,000 元
2023 年營收	新臺幣 90,000 仟元
2023 年稅後淨利	新臺幣 3,110 仟元
員工人數	93 人（截至 2023 年 12 月 31 日）

1.2 經營框架

第一線的搬家技能轉為職能，並加以傳承。每位第一線的新進同仁，按照專屬職能學習地圖按部就班的學習，希望每位同仁都是消費者心中的移居專家。大多認為這是屬於傳統、粗糙、勞力密集的產業刻板印象。但巨力搬家與同業不同的高規格標準期許，從投入大量經費研發有別與以往同業的經營方式。順應新趨勢，結合消費習慣，建立完整的溝通連結，優化消費者體驗，讓使用者能輕鬆掌握搬遷移居的過程。我們是生活移動專家，舉凡個人、家庭、企業及政府機關的需求，都能透過「20 多年的專業經驗與數位創新」，提供客戶「貼心、安全、信賴」的全方位服務，期許成為移居物流產業技術領導者。

圖 1-1 公司治理架構圖

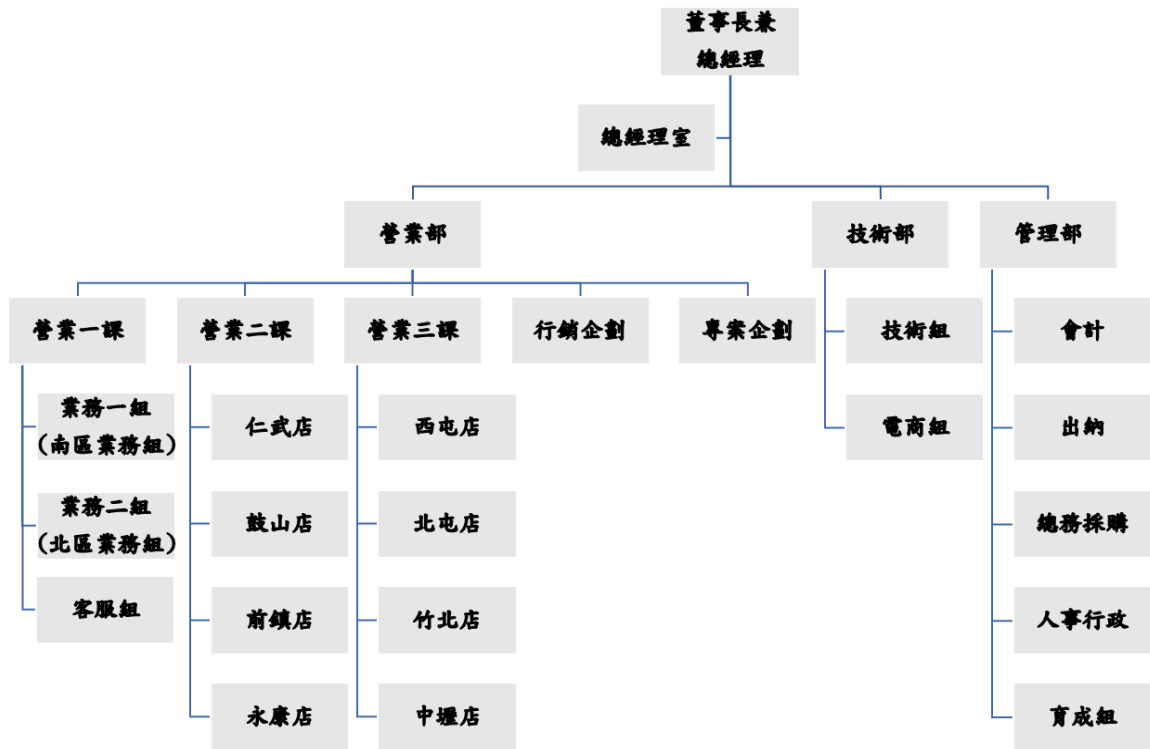


表 1-2 各主要部門所營業務

部門	主要職掌
總經理室	營運分析、市場調查、產品規劃
營業部	營業課： 估價及案件指派、門店管理及營運。 行銷企劃： 市場產品之研究與分析，行銷計劃之擬定與執行，客戶資料之建檔與管理
技術部	電商業務及集團資訊系統管理與營運

<p>管理部</p>	<p>會計：</p> <p>會計相關憑證、簿籍、報表之審核登錄及編製，有關進、銷項、稅務及營利事業所得稅之申報作業</p> <p>出納：</p> <p>一般事務性零用金支付，銀行存款、資金之規劃調度。</p> <p>總務採購：</p> <p>設備、耗材等採購及存貨有效用管理，廠商評選及品質管控，維持組織順暢運作並控制營運成本。</p> <p>人事行政：</p> <p>制度之建立、推行、檢討及改善，員工招募、任免、升遷、獎懲、差假、考績、考勤、育成等之規劃執行，勞健保及相關保險業務，員工薪資辦理，人員招募甄選，訓練發展及其他人事管理事項。</p>
------------	---

公司發展歷程

2023.10：TTQS 人才發展品質管理系統企業機構版銅牌

2021.12：TTQS 人才發展品質管理系統企業機構版銅牌

2020.01：1.登錄創櫃板(股票代碼:7588)。 2.通過經濟部服務業創新研發計畫(SIIR)，以解決消費者在面對不同生命週期中衍生了對居家機能空間需求，打造創新消費者專屬的移居空間規畫專家平台。

2019.01：轉投資五九八資訊科技公司，以移居媒合平台為核心發展擴大商業模式。

2018.01：1.組織變更，改制股份有限公司。 2.申請企業人力資源提升計畫通過(大人提)。 3.TTQS 人才發展品質管理系統辦訓能力檢核版合格。

2017.01：1.有別同業服務，設計差異化商品，提供居家物流周邊服務，整合性解決搬家所有瑣碎需求。 2.申請企業人力資源提升計畫通過(小人提)。

2016.01：研發搬家業職能導向人力資源管理系統，通過中小企業即時技術輔導計畫。

2015.01：1.首創搬家業專家 ERP 系統，通過中央型 SIIR 服務業創新研發計畫 2.ERP 系統整合派工與資金管理平台，通過中小企業即時技術輔導計畫。

2013.01：公司作業流程資訊化基礎建設，展開客戶訂單線上管理，以利銷售數據統計，奠定搬家服務訂價與模式之參數設定。

2009.01：深耕本土接軌國際，日本 YAMATO 總部，指定為台灣代理商，負責物品裝箱、搬運等跨國性搬家服務。

2007.01：搬家業務拓及台南、延伸台中，營業額達至 30,000 千元。為提升巨力搬家視野與格局，引用日本通運業、搬家業：搬運防護器材、環保搬家設備、包材與技術。

2005.11：耕耘數年搬家市場累積創業實力，成立巨力搬家貨運有限公司，選擇以『犀牛』孔武有力兼具穩健踏實、看似遲鈍動作卻又靈活敏捷作為企業品牌形象，融入於車體、紙箱、制服等設計

2004.01：榮獲崔媽媽基金會審核為全國優良搬家公司並授證

2002.01：架設官方網站，提供客戶搬家相關線上資訊

2000.10：巨力於高雄創立，以 1 人公司型態於高雄展開搬家業務，前身業務經營與物流管理經驗奠基，親力親為，營收逐年成長。

1.3 風險管理

巨力搬家的風險管理架構以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業。透過評估風險發生機率及對巨力搬家可能產生的衝擊程度，針對特定高風險項目進行風險回應，以確保公司能達到永續經營的目標，風險管理架構特別針對高風險項目，採取更加謹慎的風險回應措施，以最大程度地降低潛在風險帶來的影響。

表 1-3 風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	總經理室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場 風險	總經理室專案 處各有關部門	依據公司策略，致力於執行業務開發，同時不斷創新服務內容，以提升品質並降低成本，增加公司的獲利。
財務與流動性 風險	管理部	匯率及利率變化、銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	管理部	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理。
法律風險	管理部	審核合約、確保公司授權合法合規，並採取適當的措施來降低公司可能面臨的法律風險，以保障公司的有形和無形資產。
職業安全風險	管理部	透過完整的教育訓練，降低公司同仁職業安全風險。
資訊安全風險	技術部	發生資訊安全事件可能導致營運中斷、個資外洩等風險，進而影響公司的運作和形象。
氣候變遷風險	管理部	關注溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理等議題，並確保符合國際及當地的環保法規和環評要求，以降低相關風險。此外，由總經理代表向董事會呈報與氣候相關之經營成效，定期檢視氣候變遷之影響、績效及策略目標。
人力資源風險	管理部	員工和供應商的人權議題，同時也要關注人才發展管理方面的風險，包括但不限於招募和保留人才、人才發展等相關問題。

2023 年風險事項及因應策略

一、外部競爭環境面臨之風險及因應措施：

搬家業在國內是隸屬對運輸業管理—特許制，存在「執照難拿、資金門檻高」的情況，產生靠行制度，專業度低，不分業者體質、規模大小均可從事，故業務競爭激烈無比，經營艱辛。本公司以差異化、獨特性之服務模式，並透過打造友善工作職場及教育訓練，穩定公司流動率與服務品質，提昇公司可信度。

二、法規環境面臨之風險及因應措施：

一例一休對搬家服務業來說是一個很大的挑戰，除了增加人車調度難度外，還會增加公司的營運成本。我們採用勞基法規定的八週變形工時以七休一為原則進行排班，讓員工享有應有的權利，除了能維護公司品質外，也保護了公司最重要的資產。

三、總體經營環境面臨之風險及因應措施：

近來小家庭與租屋比例變高，以 5 位-10 位員工微型(標準型)展店進入搬家市場，降低營運成本。

最近年度，由於全球通貨膨脹，央行逐漸提高利率。然而，本公司的借款平均利率目前仍保持較低水平，因此借款成本僅輕微增加，對本

公司影響有限，不會造成太大的影響。本公司屬於內需產業，因此匯率變動對本公司的影響並不明顯，對營運不會造成太大的影響

四、企業發展 ESG 之面臨之風險及因應措施：

本公司發展 ESG 所面臨的風險主要在降低服務過程之碳排放量、員工權益的維護以及高標準的公司治理上。因應這些風險，在降低碳排方面，我們除增加可回收包材的使用量，也降低服務過程中的碳排放量來降低環境影響；員工權益方面，提供友善的職場，並開始推廣內部創業，協助同仁職涯發展；公司治理方面，開始依公開發行公司公司治理規定建置，以便於建立強健的治理結構、增加透明度來強化公司治理。

五、氣候相關風險及因應措施：

極端氣候事件目前對本公司未有重大的財務衝擊，而本公司亦未有因應氣候變遷而進行之大規模轉型行動。

2 永續策略

2.1 永續發展委員會

巨力搬家由董事會督導經營理念(願景使命價值觀)、管理方針、及策略與目標制定，以及營運成果的檢討改善。有鑑於永續發展的相關工作在時間及執行部門的跨度都高，董事會決議組成永續發展委員會，由董事長擔任主席負責召集與推動永續發展，並指派吳誼彬經理擔任永續長，楊志蕃擔任執行秘書，職責包含但不限於以下事項：

1. 建立跨部門的永續專案團隊，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，每年向董事會提交至少一次工作報告。
2. 每年第一季啟動前一年度的溫室氣體盤查工作、編製成溫室氣體盤查報告書後委請第三方查證，或評估是否將溫室氣體盤查結果納入永續報告書後就不單獨查證。
3. 每年前半年彙整前一年度永續相關工作的成果，編製成永續報告書後委請第三方查證。
4. 每年收集利害關係人的反饋或滿意度，彙整後釐清利害關係人在意的重大議題，調整資源以優化在管理關於經濟、環境和社會主題及其衝擊、風險和機會的成效。
5. 安排永續相關的研討培訓和分享，以發展與提升經營團隊在經濟、環境和社會主題上的群體智識。

6. 檢視及核准組織永續報告書，確保報告書已涵蓋所有重大議題。
7. 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合納入公司的整體風險管理制度。

2.2 重大性分析

表 2-1 重大主題識別及分析流程

項目	重大主題識別及分析流程
了解組織脈絡	遵循永續相關行業的準則，仔細審視組織的營運活動和商業關係，並進行利害關係人鑑別的過程，了解組織的整體情況，以及相關的環境和社會衝擊。
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，根據各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，歸納出五個關鍵利害關係人，分別為：「員工」、「供應商及承攬商」、「客戶」、「股東及投資者」以及「政府及主管機關」。
蒐研重大主題	巨力搬家在重大主題的鑑別上，根據組織的整體情況和商業關係，辨識對經濟、環境和社會影響的實際和潛在衝擊，經由內部會議討論並參考同業情形及GRI Standards 的重大主題，選出與永續發展相關的23項關注議題。
分析主題對ESG衝擊程度	依據GRI3 的「決定重大主題的指引」，瞭解評估各永續主題對經濟、環境及人群(包含人權)方面的實際及潛在的正負面衝擊，且從衝擊的嚴重性及可能性兩大面向，評估衝擊的顯著程度。

項目	重大主題識別及分析流程
決定重大主題矩陣	<p>根據衝擊的顯著程度，以X軸呈現各主題於巨力搬家營運時對經濟、環境及社會產生衝擊的重要程度。同時，為凸顯巨力搬家對外部利害關係人需求及期待的重視，以Y軸呈現利害關係人在各主題的重視程度，排序各主題的衝擊程度，繪製巨力搬家2023年重大主題矩陣圖。</p>
檢視與核准重大主題	<p>永續議題透過內部討論討論依各議題之利害關係人關注度與營運衝擊的顯著性，並評估時間和資源等因素後決定：今年的第一版 ESG 報告先專注在營運衝擊且利害關係人關注度高的重大議題共8項，另再加上「氣候風險議題」(TCFD 的需求)，共計 9大議題，於報告中揭露管理方式與績效成果其他議題視未來營運需求及利害關係人需求再陸續揭露。</p>

表 2-2 巨力搬家 23 項永續議題

編號	ESG 面向	議題	排序	2023 年度重大主題
01	環境	能源管理	10	
02	環境	材料採購和管理	7	V
03	環境	廢棄物管理	19	
04	環境	環境保護及污染防治	17	
05	環境	溫室氣體排放	8	V
06	環境	氣候風險	11	V
07	社會	勞雇關係	6	V
08	社會	健康和安全管理	4	V
09	社會	培訓和教育	5	V
10	社會	多元化和包容性	20	
11	社會	侵犯人權	21	
12	社會	資訊安全	17	
13	社會	產品和服務	16	
14	社會	客戶隱私	3	V
15	社會	企業慈善	13	
16	社會	社區參與	9	

編號	ESG 面向	議題	排序	2023 年度重大主題
17	社會	供應商參與	18	
18	治理	風險管理	22	
19	治理	董事會功能	23	
20	治理	股東權利	15	
21	治理	經濟績效	2	V
22	治理	企業合規	1	V
23	治理	供應鏈管理	14	

2.3 利害關係人及溝通議合

透過多元的溝通管道及平台，深入了解利害關係人的意見與建議，確保利害關係人的觀點和關切事項能被充分考慮並納入營運方針。不僅強化與利害關係人之間的聯繫，也為本報告的內容提供重要的參考依據。巨力搬家與利害關係人的溝通方式與管道如下所示，相關重大主題回應作法與計畫詳見各章節。

表 2-3 利害關係人(員工)

利害關係人	員工
對本公司的意義	<p>員工是支撐公司持續成長的關鍵伙伴，不僅要確保其勞動權益得到保護，還應提供與市場競爭具有相當的薪資和福利政策。此外，對員工給予絕對尊重與關懷也是相當重要，這有助於吸引優秀人才加入。員工能夠充分發揮其潛力，才能夠達到優異的經營成果。</p> <p>透過實施一系列政策和管理措施，創立一個雙向開放的溝通氛圍。旨在促使公司人才能夠不斷進步，並確保人才得以在適合其能力和興趣的位置上發揮作用，進而構建一個高效率又充滿樂趣和挑戰的工作環境。</p>
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ◆勞雇關係 ◆健康和安全管理 ◆培訓和教育
溝通管道及頻率	<p>每季舉辦勞資會議</p> <p>每週（月）舉辦部門會議</p> <p>每年進行員工教育訓練</p> <p>不定期更新公司內部網站／郵件溝通／教育訓練</p>
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> ◆透過定期的部門會議溝通工作上的障礙及問題解決方案，從而提高工作及經濟績效。 ◆年度考績有員工互評的佔比及主管評的比例，並就互評的建議或溝通，作出回應。 ◆提供教育訓練向新進員工說明工作環境及公司作業管理流程。

表 2-4 利害關係人(供應商及承攬商)

利害關係人	供應商及承攬商
對巨力搬家的意義	供應商及承攬商是公司重要的策略夥伴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ◆經濟績效 ◆企業合規 ◆風險管理 ◆材料採購和管理 ◆供應商參與 ◆供應鏈管理
溝通管道及頻率	<p>每季進行供應商評鑑</p> <p>每季（年）進行供應商滿意度調查</p> <p>每週（年）實地訪查</p> <p>不定期電話、郵件溝通</p>
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期進行供應商考評 ◆與供應商溝通及總結整個案子的困難及解決方案。

表 2-5 利害關係人(客戶)

利害關係人	客戶
對巨力搬家的意義	客戶為公司營收來源，我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ◆客戶隱私 ◆產品和服務 ◆資訊安全
溝通管道及頻率	<p>不定期更新公司網站</p> <p>客服部門不定期實際訪談／視訊會議／正式書信／通訊軟體</p>
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> ◆法令遵循提供多樣性的溝通渠道，鼓勵客戶針對產品使用狀況提出建議討論，並即時作出反饋及改善。 ◆法令遵循進行實際訪談，與客戶建立長期夥伴關係。

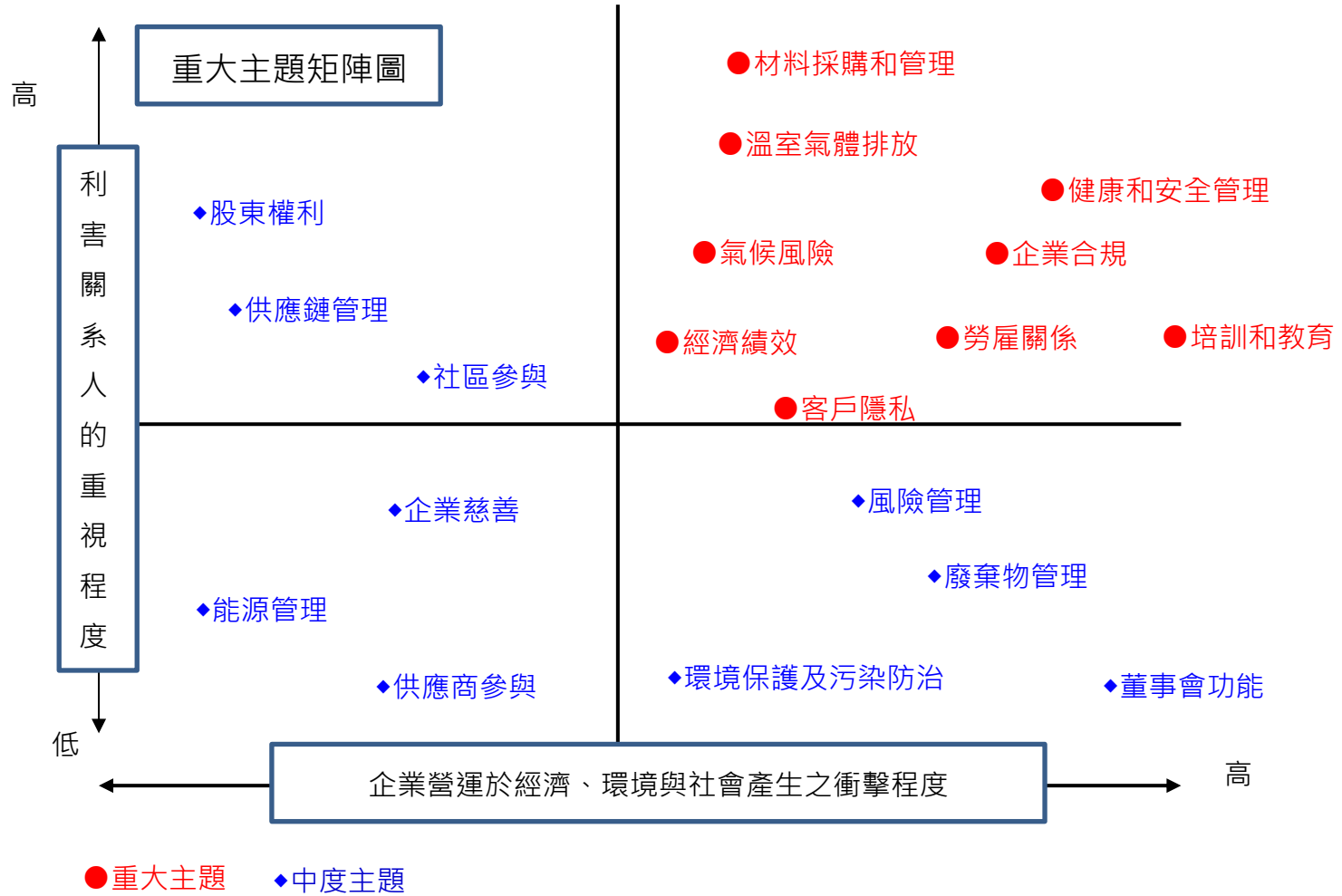
表 2-6 利害關係人(股東及投資人)

利害關係人	股東及投資人
對巨力搬家的意義	股東及投資人的長期支持是成長的力量，珍視每一份投資人的資源，誠懇信守企業承諾與回饋。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業合規 ◆經濟績效 ◆資訊安全
溝通管道及頻率	<p>每年舉辦股東會</p> <p>2023年起每年發布永續報告書</p> <p>不定期更新之公司官網投資專區及公開資訊觀測站</p>
溝通成果與回應	◆每年股東會，向股東/ 投資人報告公司最新營運及財務狀況，並公告於公司官網。

表 2-7 利害關係人(政府及主管機關)

利害關係人	政府及主管機關
對巨力搬家的意義	確保符合法律規範及主管機關要求，並積極配合政府政策。
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業合規 ◆能源管理 ◆溫室氣體排放 ◆健康和安全管理
溝通管道及頻率	<p>每年參加公司治理評鑑</p> <p>即時公告財報與重大訊息</p> <p>不定期參與法規說明會、研討會及公會</p> <p>各部門日常的互動(會議、電話、電子郵件)</p> <p>不定期公文</p>
溝通成果與回應	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續與主管機關保持溝通，積極配合政府政策 ◆派員參與法規說明會、研討會及公會會議

圖 2-1 重大主題矩陣圖



面向	永續議題	價值鏈上的衝擊			對應之 GRI 準則	回應章節
		上游	巨力搬家營運	下游		
治理	★公司治理 ◆氣候風險 ◆經濟績效 ◆企業合規	●	●	●	GRI 201：經濟績效	1.1 營運概況 3.1 公司治理 3.2 誠信經營 4.1 氣候變遷與調適
環境	◆材料採購和管理	●	●	∨	GRI 301：物料	4.6 包材管理
	◆溫室氣體排放	∨	●	●	GRI 305 排放	4.3 溫室氣體排放
社會	◆勞雇關係	●	●	∨	GRI 401：勞雇關係	5.1 勞雇關係 5.2 人才永續 5.3 勞資溝通 3.7 資訊安全管理
	◆培訓和教育	●	●	∨	GRI 404：訓練與教育	
	◆健康和安全管理	●	●	∨	GRI 403：職業安全衛生	
	◆客戶隱私	●	●	∨	GRI 418：客戶隱私	

●直接衝擊 ∨間接衝擊

註：

1. ★公司治理為一般揭露事項；◆6項永續議題均為重大主題。
2. 2023 年為巨力搬家首次鑑別重大主題。

2.4 重大主題管理方針

根據重大主題擬定管理方針，如表 2-8

表 2-8 重大主題管理方針

重大主題	衝擊描述	政策/承諾	行動/目標/跟蹤機制
公司治理 / 誠信經營 經濟績效	企業治理的完善與誠信經營對於公司長期而永續的發展，扮演著關鍵的正向作用。通過堅持誠信的經營原則、主動管理道德風險，以及執行有效的反貪污策略，企業可以有效避免貪污事件發生，從而保護公司不受經濟損失，並保障股東及其他利害關係人的權益。	本公司秉持永續經營的經營理念，將誠信視為制定經營策略的根基，通過設立健全的公司治理架構，塑造一個促進永續成長的營運氛圍。	建立完善的公司治理及風險管理體系，預防貪腐事件發生。 1. 進行董事會與員工教育訓練，並透過公告進行宣導。 2. 設立諮詢、申訴及檢舉的專線和信箱。 3. 嚴格遵循相關法律與公司內部的規範，旨在防止賄賂、受賄和非法的政治捐款等不法行為。 4. 通過內部審計和內控系統，管理公司治理中可能出現問題和風險。 5. 設置稽核部門，確保所有部門的業務運作符合公司法、證券交易法、上市上櫃規章或其他商業行為相關的法律規範。
企業合規	遵循環保與社會經濟相關法律規範，展現對於社會責任的	嚴格遵守政府法律法規並主動檢視任何違規行	遵循相關法規，避免不必要法律風險，並持續關注國內外政策變化，以對公司營運

	<p>堅定承諾。主動配合相關的法律要求，不僅有助於避免違規所帶來的罰款、或暫停業務等負面後果，同時也保障持續營運並增強其正面的公眾形象。</p>	<p>為，確保及時執行糾正與改善措施，以防止同類事件再次發生。</p>	<p>及財務可能造成顯著影響作出迅速調整。透過加入中華民國汽車貨運商業同業公會與行業內部的資訊交流，辦理教育訓練及會議來強化正當合法經營的意識。此外，積極落實政府的環境保護及社會經濟法令規範，從短期的法律風險關注與合規宣導，到中長期的管理方法優化、制定標準合約範本，以及針對管理層與行政人員進行分類的法規訓練和效果評估，全方位提升企業的法規遵守與內部治理能力。</p>
材料採購和管理	<p>淨零碳排推動企業優化綠色包材及包裝方式，以呈現更高的能效和減少溫室氣體排放，從而符合環保標準並減少對環境的衝擊。</p>	<p>可再生或可回收的材料製作包裝，減少對環境的影響。並採用最小化包裝策略，僅使用必要的材料，以減少廢物產生。</p>	<p>通過優化設計和物流流程，減少包裝和運輸過程中的碳排放。</p>
溫室氣體排放	<p>整個組織從營運過程中產生的溫室氣體排放的計算，了解組織型直接排放源及間接排放源。</p>	<p>定期評估和監控直接排放源及間接排放源，並向公眾和利益相關者報告進展，展</p>	<p>規劃 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查計畫，並報告進度以了解到組織內碳的總排放量。</p>

		現我們對減碳承諾的透明度和誠信。	
勞雇關係 培訓和教育 健康和安全管理	實施有效的人才留存計畫，提供職業發展的機會和營造積極的工作氛圍，可進一步提高員工的工作態度，鞏固企業核心競爭力。	通過實行全面的能力評估來確保人才與崗位之間最適配。同時，提供持續的專業發展計畫以促進員工的個人成長和團隊能力，並建立獎勵機制來表彰傑出工作成就。	通過定期舉辦人才評估會議，確保員工的表現與職位的合適度，此外，每個季度由單位主管進行員工的職業發展諮詢，並制訂個人成長計畫，以跟踪其進度。同時，收集員工對留才政策的看法，從而不斷地調整和優化策略。
客戶隱私	保護客戶隱私權及重視客戶資訊保密是公司的政策。	本公司對個人資料的收集處理或利用，都嚴守個資法規定，以嚴謹的管理機制，確保客戶的個資安全。	確保服務過程中，客戶個資隱私安全，從線上估價開始到完成服務後的資訊，保護消費者的個人資料不被洩露。

3 誠信為本 盡職治理

3.1 公司治理

公司的治理結構十分重要，以確保有效且負責任的運作。股東會由所有股東組成，是公司最高的決策機構，負責就公司的重大事項進行投票表決。定期舉行股東會，也是董事會向股東們彙報公司狀況與經營策略的重要場合。董事會是公司的最高治理機構，成員都必須遵循善良管理人的注意義務，負責擬定公司的經營政策、審核財務績效，並確保公司的運作合法合規。

巨力搬家非常重視公司治理，並致力於實現永續成長和誠信經營，為了確保公司治理的有效性，持續加強公司治理架構，並遵循資訊透明化原則，同時配合有效的內部控制制度，以確保利害關係人的權益得到保障。同時，公司財務報表由會計師事務所定期進行查核和簽證，確保符合法規要求的所有資訊都能準確且及時地完成。

未來，將持續努力，加強董事會運作，提升資訊透明度，將永續治理策略逐步納入公司治理架構中，並建立董事會績效評估制度，這些都是巨力搬家持續努力的目標，以確保公司在未來能夠持續進行永續發展。

董事會

本公司董事會為公司最高治理單位，負責監控和指導公司在氣候變化管理、經濟、環境及社會議題上的表現和風險管理，並作出關鍵決定。依本公司章程規定，設董事三人，監察人一人，任期均為三年。全體董事之選任均採候選人提名制，由股東就董事候選人名單中選任之。

本公司董事會負責決議執行公司業務有關重要事項，董事會成員均具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並分別具備不同領域的專業知識，且成員組成亦考量性別、年齡、種族及文化等多元化背景。

本公司 3 名董事組成董事會，其中 1 名為女性董事。2023 年度男性董事比例為 66%，女性董事占全體董事比例為 33%。董事三人監察一人明細如下：

表 3-1 董監事名單

姓名	性別	學經歷
董事長 許吉任	男	中山大學 EMBA
董事 郭憲銘	男	大慶商工
董事 林淑媚	女	國立雲林科技大學
監察人 謝馥蔓	女	文藻外語大學國際事業暨跨文化管理研究所教授

董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、利害關係議案迴避情形、公司重大決議情形等。因為公司尚未公開發行，故董事會運作情形等相關資訊，不做揭露。

董事提名與遴選

董事選舉遵守《公司法》第 192-1 條的規定，採取候選人提名制度進行。選舉董事時，公司特別注重候選人的多樣性，評估包括性別、年齡、國籍、文化背景以及其專業知識、經驗和對行業的理解等因素。主要為了選出既有能力履行其職責、又能夠全面應對經濟、環境及社會挑戰的董事。

董事會主席

董事會由許吉任出任董事長，同時也是經營團隊的一員，負責行政管理並制定關鍵的公司策略、未來的經營方向和目標。以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。董事長遵循「公司法」利益衝突相關的規範。

在履行職務過程中，公司的董事與管理層應展現出積極進取、嚴謹負責的風格，拋棄過時的思維模式，強化團隊協作精神，並始終秉持誠實與信譽的核心價值。

利益衝突及迴避

根據《公司法》第 206 條的規範，於《董事會議事規則》和《公司治理實務守則》中明文要求，若董事在會議討論的議題上，與自己或其代表的法人存在利益衝突，則必須在該次董事會上明確說明其利益關係的重要情節。若存在損害公司利益的可能，該董事可以提出意見和回答問題，但不得參與討論和投票，討論和投票階段必須迴避，並且不能代表其他董事行使投票權。

董事會進修

公司要求董事閱讀台灣證券交易所發行的內部人股權宣導資料。其中，董事須聲明已讀畢並知悉「董監事法規宣導手冊」。此外，本公司將規劃安排董事、或鼓勵董事自行參與各項進修課程及教育訓練，以利董事掌握公司治理、永續發展等最新趨勢。

3.2 誠信經營

堅守以責任感為核心的商業行為，致力於打造一個以誠信和正直為基礎的企業文化，達到投資者和其他關鍵利害關係人的預期。為達成此目標，董事會通過《董事行為準則》及《公司道德行為準則》，這些規章明確揭露公司的政策、準則、操作程序、行為準則及投訴處理機制等，並要求董事與員工在執行公司業務時嚴格遵守，以預防任何不誠信的行為，旨在培育公司內部一種誠實負責的文化氛圍，確保所有商業行為都遵循最高的道德標準。

這套準則與守則是基於台灣證券交易所提供的指導方針與範本而定制的。公司透過電子郵件和內部網絡（內部網頁「組織規章和辦事指南」）傳遞這些重要信息給員工，確保及時了解並遵循相關政策和資訊。

此外，本公司遵循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、《貪污治罪條例》、《政府採購法》以及上市櫃相關條例與其他與商業行為相關的法律規範，作為落實誠信經營的基礎。同時，公司持續監控國內外法律變化，評估這些變化可能對公司帶來的風險和影響。亦會定期檢視內部政策和規範，以確保與法律規定一致，達到公司營運符合法律要求。巨力搬家於 2023 年無民刑事判決之情事。

3.3 反貪腐

本公司對貪腐採「零容忍」的態度。公司設立嚴格的反貪腐政策和執行程序，對任何違反這些規定的員工採取嚴厲的處分措施。過去數年中，公司未曾有員工因涉及貪腐行為而遭到解職或紀律處分，這

不僅展現在反貪腐教育和訓練方面的成效，同時也反映員工對於貪腐的明確認識，以及對公司嚴格的零容忍政策的支持與遵守。

對於貪腐絕不妥協的政策已有多年。在過去的幾年裡，沒有遭遇任何嚴重的貪腐事件或有關公司或員工貪腐行為的公開法律訴訟。選擇合作夥伴時非常謹慎，仔細檢查過往紀錄，確保沒有貪腐或違規的歷史，這是評估合作夥伴的關鍵準則之一。在 2023 年度，沒有發生因為貪腐違規行為而終止或不續約的情況。

巨力搬家已向其董事會提供關於董事法規的宣導手冊和反貪腐培訓資料，旨在增進對貪腐的定義、類型、後果的理解，並指導如何識別及舉報貪腐行為。此外，公司也向董事明確提供反貪腐政策和程序的指引，幫助他們深刻理解公司的零容忍政策。公司同樣向高層管理層傳達這些政策和程序，並將這些信息廣泛傳達給所有員工、商業夥伴以及其他關鍵利益相關者。這些措施目的在於防範貪腐行為，確保公司活動遵守最高的道德規範。截至 2023 年 12 月 31 日，公司董事會和高層管理人員接受反貪腐教育和培訓的覆蓋率已達 100%。

為加強公司治理的監督效能，設立內部和外部的諮詢與舉報管道，這些訊息可透過公司內部的電子郵件防貪專線和在公司官方網站上的公告進行廣泛宣傳，以便員工及外部相關人員得以知悉。

表 3-2 諮詢與舉報管道

內部管道	聯繫方式
內部管道	LINE 帳號管理部人資：@588lsydx
	性騷擾防治信箱：cad.gp@movehome.com.tw
外部管道	LINE 帳號：@knj9924r
	客服信箱：cs.gp@movehome.com.tw
	MESSAGE：https://www.facebook.com/a0800010040/

當本公司收到舉報時，將立刻根據案件的性質指派相關負責部門進行調查，並確保調查過程及結果被適當記錄和跟蹤。承諾保密舉報人的身份、舉報的詳情以及調查參與者的信息，以防止遭受不公正的待遇或報復行為。對於經查證屬實的案件，根據案情嚴謹以待，可能包括終止雇佣關係或商業合作，甚至採取法律手段。此外，透過教育訓練和內部資訊系統等方式，致力於增強員工的意識，防範類似事件再次發生。

若有發生任何違背誠信經營或責任商業行為的事件，員工可以透過電子郵件信箱、公司官方網站上或內部提案系統，直接向管理層反映情況並提供意見。同時，外部利害關係人若發現有違反誠信經營或商業道德的行為，也可以透過公司提供的專線進行報告。

巨力搬家於 2023 年未有接獲舉報案件。

3.4 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

巨力搬家堅信透明與誠信是企業成功的基石，並承諾為客戶、員工和股東創造一個公平且正義的競爭氛圍。

為此，積極遵守所有相關法律法規，確保其營業行為與競爭法則相符。公司依據「公司道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以及遵循公平交易法等相關規定執行合法的商業活動，並定期對員工進行法律合規培訓，以避免觸犯反壟斷和公平競爭法規所可能產生的法律問題和負面影響。

2023 年沒有發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之情事發生，亦未有任何涉及反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關的訴訟發生。

3.5 法規遵循

堅持透明和誠信是達成成功的核心原則，而遵從法規是企業的基礎責任。致力於為客戶、員工和股東創造一個公平與正義的商業氛圍。通過嚴格遵守所有相關法律和法規，確保公司行為達到高道德標準，強調所有員工必須遵循職業道德與規範，在法律框架內進行公司業務。

本公司定期對其員工進行合規培訓，採取一切必要措施防止重大違規事件的發生，並在發生重大違規事件時，採取有效措施進行調查和處理。2023 年無發生違反勞動基準法及其他重大法規事件。

3.6 資訊安全管理

隨著資訊安全管理的要求不斷提高，維護資訊系統和數據的安全成為確保組織運作關鍵的一環。巨力搬家持續增強對資訊安全的重視，並實施一系列措施來保障資訊的安全，通過這些努力，旨在維護資訊的安全，保障公司的穩定運行。在 2023 年度，未發生任何資訊安全事故、資料洩露或個人資訊外洩事件，也沒有客戶因相關事件受到影響。鑒於資訊安全風險的持續增長，計畫進一步加強防範措施，減少安全漏洞，並計劃設立專職的資訊安全主管和相關人員，以持續加強資訊風險的預防，降低潛在風險的影響。

4 綠色運輸 環境永續

4.1 氣候變遷與調適

氣候變遷、全球暖化已是眾所週知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，尤其政府也在積極推動相關法令執行，因此本公司也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，面對全球暖化、極端氣候、環保節能，將依其潛在風險與機會，經過公司上層討論做出相對的因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊。

針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，本公司已訂定節能目標，擬訂節能計畫，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定減碳、溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施。

與氣候相關風險與機會之治理情形

- 1.董事會：每年至少一次至董事會報告其運作成果。
- 2.永續管理委員會：每年至少召開一次管理會議，擬定並推動相關節能政策及計畫。
- 3.各部門(功能小組)：定期追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續追縱進度。

圖 4-1 鑑別風險與機會流程



表 4-1 鑑別風險與機會

風險項目	氣候風險法規	極端氣候
風險類性	法規風險	實體風險
說明	2024 年徵收碳費機制上路	颱風、洪水等極端氣候事件出現
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中期	中長期
潛在財務影響	甚微	甚微
因應措施	◆ 持續關注。	◆ 持續關注。

風險項目	發展低碳製程	環保概念的興起
風險類性	資源效率	市場機會
說明	採用高效率的運輸方式	各產業對循環經濟需求增加
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中期	中長期
潛在財務影響	減少支出	增加收入
因應措施	針對舊車輛做盤點，並適時的汰換	可回收物流箱需求增加，公司進而取得潛在訂單機會。

表 4-2 風險類型、潛在財務影響

	情境說明	潛在財務影響說明
極端氣候	<ol style="list-style-type: none"> 1. 颱風、洪水等極端天氣事件 2. 降雨模式變化和氣候模式的極端變化 3. 海平面上升 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產能下降或中斷 2. 影響勞動力管理和規劃 3. 現有資產沖銷和提前報廢 4. 營運成本提高 5. 基礎建設成本升高(如設施毀損)
轉型行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持性能源激勵 2. 參與碳交易市場 3. 能源安全和非集中化轉變 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低運營成本 2. 降低未來能源價格上漲風險 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化敏感度 4. 可用資本增加(更多投資者看好低排放製造商) 5. 企業美譽度提高

4.2 能源管理

巨力搬家總部設於高雄市左營區文學路 309 號，其主要耗能設備包括空調系統、照明裝置以及車輛油耗。為了朝向營運效率的提升和能耗的降低，計劃進行持續性的更新與替換工作，以引入更節能的設備，並透過定期推廣節能和環保的教育活動，增進員工的環保意識。這些措施旨在與全體同仁共同努力，打造一個低碳、綠色能源的友善工作環境，進而推動公司邁向綠色營運的發展目標。本公司的能源主要為電力，2023 年度電力能源總用量為 290,451.6 百萬焦耳。

表 4-3 2023 年能源使用量

能耗項目		2023 年
外購電力(度)		80,681
電力消耗量(百萬焦耳/MJ)(註 1)		290,451.6
能源密集度	MJ/90 百萬營收	3,227.24
	MJ/93 員工人數	3,123.14

註：

1. 外購電力單位為度，依照經濟部能源局公告之單位熱值換算為 GJ；1 度=1kWh(千瓦)=3.6MJ(百萬焦耳)

表 4-4 各項節能措施

用電管理	<ul style="list-style-type: none"> •辦公室全面採用高效率環保節能之 LED 燈具。 •為達節電效果，每區最後一位離開辦公區域之同仁關閉電燈，假日加班人員僅開啟該區之照明。
空調管理	<ul style="list-style-type: none"> •辦公室冷氣節能，溫度控制在 26-28 度。 •為減少冷氣外洩或熱氣侵入，空調區域門窗緊閉，達到隔絕外

	<p>氣的效果。</p> <ul style="list-style-type: none"> •為降低太陽光直射，加裝窗簾，有效降低室內溫度。
車輛管理	<ul style="list-style-type: none"> •定期維護和檢查，減少意外故障，延長使用壽命，並降低燃油消耗。 •進行節能駕駛的培訓，包括避免急加速和急剎車、適當的車速控制、及時熄火等節能技巧，有助於降低燃油消耗和減少碳排放，也能提高道路安全性。

4.3 溫室氣體排放

巨力搬家為主要業務為生活移動專家，舉凡個人、家庭、企業及政府機關的需求，提供客戶貼心、安全、信賴的全方位服務。並非每年排碳 2.5 萬噸大戶。然而，隨著國際間針對氣候的倡議，氣候變遷相關之風險管理、溫室氣體管理與溫室氣體排放資訊揭露，成為企業營運的關鍵議題。巨力搬家自 2023 年開始統計間接排放(類別 2)，未來將視狀況，進行更嚴密的 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準盤查及查證時程。

此外，為落實節能減碳同時降低空氣污染，類別 1 為瓦斯爐之天然氣、公司貨車用油、公務車冷氣之冷媒、辦公室冷氣冷媒、冰箱及飲水機之冷媒、滅火器之二氧化碳及化糞池之甲烷，計算後類別一每年排放為 320.6175 公噸 CO₂e。

類別二為外購電力，主要以台電電費為主，計算後類別 2 每年排放為 39.8568 公噸 CO₂e。

表 4-5 2023 年溫室氣體排放基準年

項目	排放量 (公噸 CO2e)	數量	單位	GHG 排放強度	確信機構
範疇一	320.6175	-	-	-	溫室氣體盤查為自我揭露， 不須進行查證或確信，未來 將視狀況進行調整。
範疇二	39.8568	-	-	-	
合計	360.4743	90	百萬營收	4.0052	
		93	員工人數	3.3861	

4.4 水資源管理

因產業特性，巨力搬家並無大量用水之生產製程。主要用水為員工生活用水，對環境的衝擊極小。水資源管理除平時對員工宣導節約用水外，亦導入省水龍頭、馬桶兩段自動沖水等多項省水設施。2023 年用水量為 1.78 百萬公升。

生活污水的處置，有獨立完整的污水處理系統，確保各項污水處理設備運作正常、處理流程依標準程序完成。

表 4-6 水資源使用量

	2023 年
用水度	1,782.4286
取水量 (百萬公升)	1.78
員工用水密集度 (用水度數/員工人數)	19.17

員工人數為 93 人

4.5 廢棄物管理

為減少廢棄物對環境的衝擊，本公司藉由落實資源回收分類與各項環境管理措施，以鼓勵與強化員工舉手之勞的環保意識。本公司減少辦公室廢棄物的措施：

1. 鼓勵使用電子文件，取代傳統的紙質文件和郵件，以減少紙張消耗，實施電子檔案管理系統，並對員工進行相關的培訓，以提高無紙化辦公的效率和接受度。
2. 設立垃圾分類回收，在辦公區域設置明確標示的回收箱，對紙張、塑膠、金屬和電子廢棄物等進行分類收集，讓廢棄物得到適當的處理和再利用，減少對環境的影響。

4.6 包材管理

移居過程中的包材在巨力佔有舉足輕重的地位，它不僅關乎成本控制，還直接影響到產品品質與消費者信任。良好的包材管理策略可以確保移居服務過程的每一環節都能達到最高標準，履行企業對於客戶的承諾。

在供應鏈管理方面，建立穩定且可靠的供應商關係是關鍵，這不僅涉及到成本效益的考量，更包括供應商的品質控制和交貨可靠性。透過定期審核供應商條件，確保原材料的穩定供應，並提升整體供應鏈的效率。

5 人力培育 安心職場

5.1 勞雇關係

巨力搬家努力建立一個友善職場，是一個尊重、支持和關懷員工的工作環境。在友善職場中，公司主管和同事之間建立良好的相互尊重和信任的氛圍，讓員工感到自己受到重視並能夠全情投入工作。友善職場鼓勵員工的專業發展和成長，提供培訓和發展機會，讓員工能夠不斷學習和提升自己的技能，並實現自己的職業目標。

公司的主要營運基地位於台灣，嚴格遵守勞動法律法規，堅決不雇用童工，且優先考慮聘雇台灣本地員工，營造一個多元化及包容性的工作環境，確保在員工招聘、薪資和福利方面，不會因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職位的不同而產生差異。

表 5-1 2023 年員工統計表

員工分析		2023 年	
員工總數		93	
勞雇合約		不定期契約(正職)	定期契約(非正職)
性別	男	74	1
	女	18	0

註 1：以 2023 年 12 月 31 日的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為非固定期限員工（正職）與固定期限員工（實習生、約聘顧問）。

表 5-2 員工多元化指標

多元化指標			2023 年		
			人數	百分比	
董事	性別	男	2	66%	
		女	1	33%	
	年齡	未滿 50 歲	2	66%	
		50 歲以上	1	33%	
	學歷	研究所	1	33%	
		大專院校	1	33%	
		高中職以下	1	33%	
員工	主管職	性別	男	4	100%
			女	-	-
		年齡	未滿 30 歲	-	-
			30 歲以上未滿 50 歲	1	25%
			50 歲以上	3	75%
		學歷	研究所	2	50%
	大專院校		1	25%	
	高中職以下		1	25%	
	非主管職	性別	男	71	80%
			女	18	20%
		年齡	未滿 30 歲	34	38%
			30 歲以上未滿 50 歲	54	61%
			50 歲以上	1	1%
		學歷	研究所	3	3%
大專院校			50	56%	
高中職以下			36	41%	

1. 本表管理階層為掌管各部高階主管。
2. 本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工。

薪酬福利項目

為了吸引和保留優秀人才，巨力搬家制定了各種薪資、福利、休假和退休相關政策。

我們秉持公平、公正原則，不因種族、性別、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政見或年齡而有異，訂立內部薪資管理辦法，以其學歷、專業經驗、職務與職責、能力、工作績效及對公司的貢獻為主要核薪考量因素，此外我們也會依公司年度整體業績和經營狀況及個人年度績效考評之評核結果，並參照同行薪酬水準、物價指數、政策規定和地區差異進行員工薪資調整，並依勞基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，且 2023 年度僱用同仁皆不低於法定基本工資。

依據 2023 年公司財務報表暨會計師查核報告所示，年度薪酬福利項目比例佔總費用支出的 69.20%。

表 5-3 員工福利

員工福利	說明
保險福利	為了確保員工的基本權益，除了按照勞動法規為每位員工加入勞工保險和全民健康保險外，還為員工設計團體綜合保險，其中包括意外險和職業災害險，以提高員工的整體保障水平。
休假福利	提供完善的薪資年假、病假、產假、男性陪產假、女性生理假、育嬰留職停薪以及彈性排休假期等假期安排。
各項補助	除了提供婚、喪、生育、住院、傷殘補助等福利外，還可享受員工結婚補助、員工生育補助、員工家屬喪葬補助、員工進修補助、員工旅遊補助、員工健檢補助、員工搬遷服務優惠。
員工制服	由公司提供制服，凸顯專業形象、增進員工凝聚力，提高客戶信心，簡化管理，促進工作效率，維護安全衛生，展現一致高品質形象。

員工福利	說明
退休規劃	公司每月將員工工資的 6% 提撥至勞保局個人專戶作為勞工退休金。此外，員工也有自主選擇的權利，可自願再提撥最高 6% 的退休金，以確保員工退休後的生活得到充分保障。

績效考核

巨力搬家實行績效管理制度，每年年終進行評估。薪酬調整和職務晉升，依據績效表現，確保員工的努力和貢獻得到肯定和回饋，激勵個人績效提升。對未達目標的員工，提供多方協助，主管介入了解原因並提供支援，協助員工制定改善計畫，共同創造持續成長的工作環境，讓每位員工知道自己的績效指標。此外，為了激勵員工更加努力，未來計畫增資認股獎勵計畫，鼓勵員工不斷自我提升，提高競爭力。

人權保障

巨力搬家致力於平等對待員工，不論性別、種族、國籍、政治傾向或出身背景，給予一視同仁的待遇。公司每年定期宣導人權保障及防治方法，以確保消除歧視、制定員工懲處及騷擾政策，禁止童工及強迫勞動，同時關注員工的照顧與關懷，提供申訴管道，以確保相關人權保障政策的執行，2023 年度，未有歧視、強迫勞動與勞動人權之情事發生。

性騷擾防治

為防治性騷擾行為發生，維護職場性別平權，公司已訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，內部設有性騷擾防治專線/信箱，以利員工申訴使用。人力資源單位收到申訴後，皆以「保密方式」處理之。

2023 年無發生歧視情事，亦未收到性騷擾申訴。

健康安全

巨力搬家致力於實踐勞工健康服務制度和身心健康保護措施，關注員工的職場健康需求。我們以關懷的心態為出發點，積極規劃並宣導正確的健康知識，旨在打造一個健康友善且充滿活力的職場環境。期望員工能培養正向積極的健康觀念，保持身心靈的健康，並將職場健康融入日常生活，實現家庭與工作生活的幸福與滿足。

5.2 人才永續

為確保持續吸引優秀人才，透過多元的招募管道。招募時，除了看重專業能力，更重視品德和態度，並制定多項選才標準，確保新進人員與京城建設的理念相符。同時，公司提供明確的教育訓練規劃和學習資源，建立公正客觀的員工績效評核制度，並與人才發展制度結合，協助員工實現快速成長，並更好地融入公司的共同目標與願景。

教育訓練

根據不同職務制定技術和行政教育訓練計畫，包括新進人員培訓和內外部專業課程。每年部門都會制訂詳細的教育訓練計畫，以提升員工的工作效能。這些訓練旨在幫助員工不斷提升技能，使其在工作中更加優秀。

表 5-4 訓練職能地圖

職系列		職能別		核心職能 (K)	專業職能(S)	管理職能(M)
類別	區分	界定範圍				
管理職	高階	總經理、部經理、課長		誠 信 正 直 ／ 團 隊 協 力 ／ 勇 於 挑 戰	內 部 種 子 講 師 培 訓 依部門或功能性區分： 財務會計\人力資源\行銷企劃\資訊管理\客服\估價\現場服務	時間及自我管理力 經營管理\市場分析\ 變革領導
	中階	標準店長、微型店長				團隊領導與激勵\執行力\分析力\危機應變能力\溝通協調
	基層	組長				工作教導\團隊效能\ 承上啟下能力\溝通技巧
一般職		各部門專員、工程師、組員				
共同訓練		新人訓練 共同課程			企 業 文 化 \ 職 涯 發 展 \ 職 業 安 全	

表 5-5 2023 年訓練總時數

項目		訓練時數(Hrs)	平均訓練時數(Hrs)
性別	男性	864	11.52
	女性	398	22.11
職務	主管職	114	28.50
	非主管職	1,148	12.90

註：

- 1.本表管理階層為掌管各部高階主管。
- 2.本表非管理階層包含非上述主管職之一般員工。

表 5-6 2023 年員工參與外部課程

項次	課程說明	時數
1	TTQS 企業機構版個案解析與實作研習	24
2	企業永續投資 ESG 在組織決策管理之運用	6
3	採購合約管理流程與技巧	6
4	採購談判與議價技巧實務	6
5	出納作業、資金流量分析及有效調度實務班	6

內部訓練

工作中訓練：持續精進其工作崗位需求的專業知識及技能，提升工作品質與效率。

工作見習：培養新人的關鍵工作技能，體驗巨力企業文化。

職務輪調：透過「橫向」工作調動，增加職務之挑戰性及多元性，俾使員工學習更多技能或增加歷練機會，避免因工作重複性過高所產生的厭倦感，如總務課內部工作輪調、由總務課調到採購課。

工作代理：讓有能力的員工肩負更大的責任，接受多重挑戰性，也為日後晉升做準備。

外部訓練

除內部學習資源，本公司鼓勵員工進行外部參訪、參加各訓練機構之短期訓練課程等。力求提供員工良好的學習發展機會，持續提升集團人才專業素質、強化競爭力。員工參加的短期訓練課程，公司皆提供全額補助。

自我發展

公司依據職涯發展或視員工自我成長之實際需要，另專案辦理之訓練課程，如知識共享會。

新進人員學習單機制

透過學習單的設計，更精準的掌握工作中所需之知識技能及技術技能，提升工作品質與效率，以及學習成效評估。

5.3 勞資溝通

勞資溝通的目的是為了促進雇主與員工之間的有效交流，並遵守國際相關勞動人權規範及權威性全球性標準制定相關人權政策，解決問題，增進合作，建立良好的工作關係，提高工作效率，增加工作滿意度，減少衝突，達成共識，確保勞工權益，創造穩定的工作環境，促進企業發展，共同實現組織的目標。

巨力搬家深信，唯有通過有效的溝通，才能實現組織的發展與進步，對於提出建議的員工，我們保證給予保密，以免造成任何顧慮。這種開放式的溝通環境，鼓勵員工敞開心扉，積極參與組織的發展。

另外，固定召開主管會議、月例會等，提供一個與管理階層直接交流的機會，員工的意見和反饋是寶貴的資產。透過這些會議，能夠了解員工對勞動條件、環境安全和職場健康的需求和期待，藉此共同建構一個友善且支持性的職場。

巨力搬家在過去的一年裡，並未接獲任何員工申訴，也未發生任何勞資糾紛事件。這是全體員工共同努力的成果

團體協約

目前沒有簽訂任何集體協商協議，但仍積極推行勞資會議制度。雖然沒有成立工會，但仍嚴格遵循與勞動條件相關的法律法規，並鼓勵員工自由組建工會，保障集會和結社自由。如果員工主動表達成立工會的需求，公司會提供必要的支持和協助。

附錄

GRI Standards 指標對照表

GRI 永續性報導準則對照表					
使用聲明	巨力搬家貨運股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.2 經營框架	2 6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇與計算依據	3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行時間、聯絡資訊	4	

GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	巨力搬家貨運股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
	2-4	資訊重編	報告書範疇與計算依據	3	
	2-5	外部保證/確信	數據資訊	3	

活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	5	
	2-7	員工	5.1 勞雇關係	42	
	2-8	非員工的工作者	5.1 勞雇關係	42	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	29	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	30	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展委員會	14	

	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展委員會	14	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展委員會	14	
	2-15	利益衝突	3.1 公司治理	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 風險管理	13	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 永續發展委員會 3.1 公司治理	14 28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	28	
	2-19	薪酬政策	5.1 勞雇關係	44	
	2-20	薪酬決定流程	5.1 勞雇關係	44	
	2-21	年度總薪酬比例	5.1 勞雇關係	44	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	2.4 重大主題管理方針	25	
	2-23	政策承諾	5.1 勞雇關係	45	
	2-24	納入政策承諾	2.4 重大主題管理方針	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 反貪腐 5.1 勞雇關係	31 45	

	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 反貪腐 5.1 勞雇關係	31 45	
	2-27	法規遵循	3.5 法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 營運概況	5	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人及溝通議合	18	
	2-30	團體協約	5.3 勞資溝通	49	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	15	
	3-2	重大主題列表	2.3 利害關係人及溝通議合	24	
	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題管理方針	25	
GRI 200：經濟面					
GRI 201：經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 營運概況	5	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3 風險管理 4.1 氣候變遷與調適	13 35	

	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 勞雇關係	44	
GRI 300：環境面					
GRI 301：物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.6 包材管理	41	
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	39	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	39	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放	39	
GRI 400：社會面					
GRI 401：勞雇關係	401-2	提供給全職員工的福利	5.1 勞雇關係	44	
GRI 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.1 勞雇關係	45	
GRI 404：訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才永續	46	
GRI 418：客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資訊安全管理	34	

SASB 指標對照表

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表							
永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)							
揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	量測單位	章節	頁碼	備註
溫室氣體排放	TR-RO-110a.1	全球範疇一的總排放量	量化	公噸(t)CO2e	4.3 溫室氣體排放	39	
	TR-RO-110a.2	討論管理範疇一排放，排放減量目標的長期和短期的策略或規劃，並針對這些目標的績效進行分析	質化	n/a	4.2 能源管理	39	
	TR-RO-110a.3	燃料消耗總量、天然氣百分比、再生能源百分比	量化	千兆焦耳(GJ) 百分比(%)	4.3 溫室氣體排放	39	
空氣質量	TR-RO-120a.3	空氣中以下污染物的排放： 1. 氮氧化物(不包括一氧化二氮) 2. 硫氧化物	量化	公噸	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	量測單位	章節	頁碼	備註
		3. 顆粒物(懸浮微粒)					
司機工作狀況	TR-RO-320a.1	直屬僱員與約聘人員的事故率和致死率	量化	比率	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
	TR-RO-320a.2	所有員工中自願離職率和非自願離職率	量化	比率	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
	TR-RO-320a.3	管理短期和長期司機健康風險的方法	質化	n/a	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
事故與安全管理	TR-RO-540a.1	道路交通事故以及事故的數量	量化	數量	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
	TR-RO-540a.2	安全量測系統 BASIC 百分位數： 1. 不安全駕駛	量化	百分比(%)			安全量測系統 (Safety Measurement

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	量測單位	章節	頁碼	備註
		2. 服務時間合規性 3. 駕駛員健身 4. 受控物質/酒精 5. 車輛維修 6. 有害物質合規					System , SMS) 是美國 FMCSA 的工作優先工具，用 以鑑別具有潛在安全 問題的運輸公司，作 為採取干預措施的基 礎，以達成符合安全 與執法計畫。本公司 並未註冊 FMCSA，故 不適用此項指標。

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	量測單位	章節	頁碼	備註
	TR-RO-540a.3	對環境的洩漏與釋放總量與次數	量化	數量立方米 (M3)	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
活動指標	TR-RO-000.A	營收噸公里	量化	RTM	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
	TR-RO-000.B	負載係數	量化	數量	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
	TR-RO-000.C	員工與駕駛卡車人數	量化	數量	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露

TCFD 指標對照表

指標代碼	揭露事項	章節	頁碼
治理 （揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況）			
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候變遷與調適	35
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1 氣候變遷與調適	35
策略 （針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊）			
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1 氣候變遷與調適	36
TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.1 氣候變遷與調適	36
TCFD 2(c)	描述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）	4.1 氣候變遷與調適	37
風險管理 （揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險）			
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1 氣候變遷與調適	36
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.1 氣候變遷與調適	36
TCFD 3(c)	描述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	4.1 氣候變遷與調適	36
指標和目標 （針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標）			
TCFD 3(a)	揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1 氣候變遷與調適	36
TCFD 3(b)	揭露範疇 1、範疇 2 及範疇 3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險	4.3 溫室氣體排放	39
TCFD 3(c)	描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標和達標程度	4.1 氣候變遷與調適	36

會計師確信報告

會計師有限確信報告

巨力搬家貨運股份有限公司 公鑒：

本會計師接受巨力搬家貨運股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委託，就 貴公司民國 112 年度（2023 年度）永續報告書中所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定之確信標的資訊及其適用基準詳列於 貴公司民國 112 年度（2023 年度）永續報告書之「確信項目彙總表」。前述確信標的資訊之報導範圍業於永續報告書之「報告書邊界與範疇」段落敘明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，簡稱 GRI）發布之全球永續性報告編製準則（GRI Standards，簡稱 GRI 準則）編製永續報告書，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述確信標的資訊是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取確信標的資訊之有限確信證據，並依據本委任案件執行下列確信程序：

1. 對參與編制確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編制前述資訊之政策、流程、內部控制及所應用之資訊系統，以辨認重大不實表達之領域。
2. 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行查詢、檢查、觀察、驗算及重新執行等程序，以取得有限確信之證據。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該範圍之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

先天限制

由於諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

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

誠一聯合會計師事務所

會計師 林 必 佳

林必佳



中 華 民 國 1 1 3 年 8 月 3 0 日

確信標的資訊彙總表

編號	確信標的資訊				對應章節	適用基準
1	溫室氣體 排放	排放量 (公噸 CO2e)			4.3 溫室氣體 排放	GRI 305-1 : 直接 (範疇一) 溫室氣體 排放 GRI 305-2 : 能源間接 (範疇二) 溫室氣體 排放
	範疇一	320.6175				
	範疇二	39.8568				
2	範疇一及範 疇二排放量 (公噸 CO2e)	數量	單位	GHG 排放強度	4.3 溫室氣體 排放	GRI 305-4 : 溫室氣體排放 強度
	360.4743	90	百萬營收	4.0052		
		93	員工人數	3.3861		
3	2023 年度未有違反勞動基準法規定之情事				3.5 法規遵循	GRI 2-27 : 法規遵循
4	2023 年度無民刑事判決之情事				3.2 誠信經營	GRI 2-27 : 法規遵循
5	項目		平均訓練時數(Hrs)		5.2 人才永續	GRI 404-1 : 每名員工每年 接受訓練的平 均時數
	性別	男性	11.52			
		女性	22.11			
	職務	主管職	28.50			
非主管職		12.90				