



巨力搬家貨運股份有限公司

2024 年永續報告書

Sustainability Report

2025 年 8 月編製

目錄

序.....	4
董事長的話.....	4
關於本報告書.....	7
報告書範疇與計算依據.....	8
數據資訊.....	9
發行時間.....	10
聯絡資訊.....	10
1 關於巨力搬家.....	10
1.1 營運概況.....	10
1.2 公司發展歷程.....	14
1.3 風險管理.....	15
2 永續發展策略.....	17
2.1 永續發展機制.....	17
2.2 董事會與組織架構.....	18
3 利害關係人與重大議題.....	24
3.1 利害關係人議合.....	24
3.2 重大主題識別與分析.....	26

3.3 重大主題列表.....	27
3.4 重大主題管理方針.....	31
4 移居服務 誠信為本.....	34
4.1 誠信經營.....	34
4.2 反貪腐.....	35
4.3 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為.....	37
4.4 法規遵循.....	38
4.5 資訊安全管理.....	39
4.6 顧客關係與責任.....	40
5 綠色運輸 環境永續.....	44
5.1 氣候變遷與調適.....	44
5.2 氣候相關風險、機會與管理.....	45
5.2 能源管理.....	48
5.3 溫室氣體排放.....	49
5.4 水資源管理.....	50
5.5 廢棄物管理.....	51
5.6 包材管理.....	51
6 安心職場 社區服務.....	53
6.1 勞雇關係.....	53

6.2 人才永續	59
6.3 健康安全	65
6.4 勞資溝通	67
6.5 社會公益參與	68
附錄	70
GRI Standards 指標對照表	70
SASB 指標對照表	83
會計師確信報告	88

序

董事長的話

「成為生活移居專家，攜手邁向永續新旅程」

親愛的合作夥伴、全體員工及各位長期支持巨力搬家的客戶朋友：

自2000年創立以來，巨力搬家已在高雄起步並深耕南台灣超過二十年，

我們以「培植專才、翻轉產業、掌握趨勢」為核心經營理念，累積了

超過百萬客戶的信任與推薦，穩居高屏地區搬家服務領導地位。

面對迅速變遷的消費體驗與產業環境，我們持續以數位創新為驅動，

導入線上估價、線上簽約付款與智能派工系統，讓「搬家」從繁瑣流程轉化為輕鬆可靠的服務體驗。

進入2024年度，巨力搬家進一步將「永續發展」定位為企業長期成長的重要戰略。我們深信，唯有在環境、社會與公司治理三大構面(ESG)同步發力，才能實現品牌使命並創造共享價值。基於企業已將「環保節能、綠色運輸、社會責任與公司治理」納入經營策略。

為此，我們在2024年重點推動如下三大方向：

一、環境責任：綠色運輸、資源循環、低碳升級

我們針對運輸作業進行系統盤查，將逐步汰換老舊車輛、提升運輸效率，積極導入環保物流箱並推動包裝材質重用。在設備與設施管理上，我們加速節能設備更新、提升能源使用效率，並建立溫室氣體排放、用水量與廢棄物處理之資源管理政策，以落實企業對綠色未來的承諾。

二、社會共融：專才培育、服務升級、利害關係人共創

人才是我們的核心資產。巨力搬家堅持從第一線培育專業人員，打造每位同仁成為「移居專家」；同時，我們持續優化客戶體驗，從服務流程、溝通機制、線上線下整合皆力求卓越。

除此之外，我們亦投身社區搬遷支持、弱勢家庭援助與公益搬遷專案，期盼將「移居」轉化為「善移」的社會價值。

三、誠信治理：透明機制、風險管理、永續監督

為確保企業可持續發展，我們已成立永續發展委員會，將 ESG 議題納入董事會審議範疇，並強化公司治理制度、風險管控與資訊揭露機制，確保巨力搬家在邁向移居服務第一品牌的道路上，同時具備永續經營的健全基礎。

展望 2025 年與未來

面向未來，巨力搬家將緊扣「生活移動專家」的品牌定位，並以「服務升級、綠色運營、共創共贏」為發展主軸。2025 年我們將進一步：

- 擴大綠色運具與可重複使用包裝材的使用率，並強化物流箱租借模式。

- 深化利害關係人參與機制，與客戶、員工、及供應鏈共創永續生態圈。

感謝每一位巨力夥伴的努力與奉獻，感謝各位客戶的信任與支持。巨力搬家將以更為謹慎、創新與開放的姿態，不斷追求卓越，秉持「讓每一次搬遷都更美好」的承諾，攜手邁向更加永續、更加卓越的新篇章。

敬祝 安康 順心

董事長 許吉任

巨力搬家貨運股份有限公司

2025 年 6 月

關於本報告書

本報告書旨在向利害關係人揭露巨力搬家股份有限公司(以下簡稱「本公司」)於 2024 年度在環境 (E)、社會 (S) 與治理 (G) 三大面向之政策、實踐成果與永續績效，展現本公司積極落實企業社會責任的精神。

為確保資訊揭露的完整性，本報告書也包含部分涉及 2024 年之前的資訊，將在內文中作出相應的說明。報告書內容依循 GRI Standards (2021 版)、永續會計準則 (SASB)、IFRS S1/S2 永續揭露準則及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》等國際與國內最新準則編製，確保資訊之透明性、可比較性與完整性，期望本報告書的發行讓各利害關係人瞭解本公司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本公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日於環境、社會及公司治理相關執行情形。報告書組織範圍涵蓋本公司總部及其實體門市；報導邊界涵蓋公司營運與管理之主要業務活動，包括搬家服務、物流調度、客戶服務及辦公行政活動等。內容中所揭露的統計數據主要為本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。

本報告書由獨立第三方誠一聯合會計師事務所依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定) 進行獨立有限確信 (Limited assurance)。

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，本報告所述的環境保護（ 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

本公司自 2023 年起每年編製一次永續報告書，報導週期為每年發佈 1 本，並於公司官方網站(<https://www.movehome.com.tw/about/esg-report>)公開發布電子版本，以降低紙本印刷並響應環保。

聯絡資訊

聯絡窗口：總經理室

地址：高雄市前鎮區一心二路 21 號 10 樓之 1

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

巨力搬家股份有限公司於 2000 年發源於高雄市，率先引進日本居家物流概念，並推動搬家產業由傳統勞力服務轉型為具系統化、專

業化與客製化的移居服務，翻轉大眾對傳統搬家「粗糙、勞力密集」的印象。本公司秉持「誠信經營、專業服務、創新提升、永續發展」之經營理念，持續推動產業升級與服務創新，並以「成為全台移居服務第一品牌」為長期願景。

一、營運據點與市場布局

本公司於 2006 年起積極展開全台布局，陸續設立台南、台中、新竹、桃園等據點，截至 2024 年底，已於全台共設立 9 個服務據點，建立完整之全台營運網絡，提供南北串聯的一站式搬遷服務。此外，為提升營運彈性及車隊能量，公司推動「加盟合作制度」，以共享品牌資源、資訊系統及專業訓練支援加盟夥伴，透過數位平台整合與品牌標準化管理，擴展專業人力與運輸能量，強化市場滲透率。

二、主要產品與服務

本公司提供多元化搬遷及延伸服務，包含：

- 家庭搬家與企業搬遷服務：依客戶需求量身設計搬遷方案，強調安全、效率與專業防護。
- 跨縣市搬家與回頭車調度：運用智慧派工系統提升物流效率與車輛稼動率。
- 增值服務：包括免動手搬家、新家收納、環保物流箱租借、空屋清潔、家電清洗與環保包裝回收等。

·線上數位服務：線上即時試算系統、線上諮詢、電子合約與付款服務，讓客戶可即時掌握費用及進度，提升透明度與便利性。

此外，為提升搬運效率及作業安全，本公司研發「智慧派工與估價管理系統」，整合車輛調度、客戶預約、估價管理等功能，並通過專利認證，確保系統技術自主性及安全性。此創新服務使客戶可透過手機APP隨時掌握搬遷流程，顯著提升服務效率與使用體驗，成功實現搬家作業流程資訊化、透明化，並成為產業數位轉型的重要指標。

三、企業成就與資本市場信任

本公司於 **2020 年 5 月 18 日** 透過創櫃板正式登錄 (股票代號：**7588**) 成為全台首家登錄創櫃板的搬家公司，象徵公司營運邁入資訊公開化、財務透明化與永續治理的新階段。此舉不僅強化了企業品牌信譽，也使投資人與消費者能更全面了解公司營運績效與永續價值。

同時，本公司積極參與產業公協會 (如中華民國汽車貨運商業同業公會) 及非營利組織活動，推動產業標準化、交流合作與知識分享。透過產業參與，巨力搬家致力於提升服務品質並倡議職業安全、誠信經營與環境保護等議題。

四、企業文化與人才發展

本公司深信「人才是公司最珍貴的資產」，因此持續培養專業人員，從新進教育訓練到升遷管道皆採透明制度化設計。每位同仁皆依職能

學習路徑成長為「移居專家」，並透過內部獎勵機制強化服務精神與團隊合作。

此外，本公司提供完善福利制度與安全職場環境，落實職業安全衛生（OHS）管理與人權保障，確保員工在穩定、友善的環境中成長。

五、社會責任與永續承諾

本公司將 ESG 核心價值納入營運策略，建立「環保節能、綠色運輸、社會共榮、誠信治理」的永續管理框架。

·環境面：推動節能運輸與低碳管理、汰換高耗能車輛、推廣可重複使用物流箱、落實廢棄物分類與資源循環。

·社會面：重視員工職場安全與教育訓練、提供友善工作環境、落實消費者權益與社區公益。

·治理面：建立永續發展委員會制度，由管理階層定期檢視永續執行成果並報董事會，強化企業治理與風險管理。

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	高雄市前鎮區一心二路 21 號 10 樓之 1
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
2024年營收	新臺幣 110,694 仟元
2024年稅後淨利	新臺幣 3,461 仟元
員工人數	98 人 (截至 2024 年 12 月 31 日)

1.2 公司發展歷程

年度	重大里程碑	內容說明
2000	公司創立	於高雄展開搬家業務，奠定移居服務產業基礎。
2002	官方網站成立	架設官方網站，提供搬家資訊、線上諮詢及估價服務雛型，為台灣搬家業首批導入線上服務概念的企業。
2004	崔媽媽基金會授證	通過行政院消保團體「崔媽媽基金會」審核，榮獲《全國優良搬家公司》認證，建立業界口碑與信任基礎。
2005	品牌形象建立	成立「巨力搬家貨運有限公司」，以「犀牛」象徵穩健、可靠、力量為企業識別，導入統一制服、車體與包裝設計，展現專業形象。
2006	擴展營運據點	陸續設立台南、台中、新竹、桃園等據點，建立全台服務網絡。
2009	國際合作	與日商 YAMATO 合作，承接跨國搬家服務，開啟國際化

		布局。
2013	資訊化基礎建設	導入線上訂單與客戶資料管理系統，建立搬家流程數據化作業，為後續智慧估價與 ERP 系統奠定基礎。
2015	開發專家 ERP 系統	首創搬家業專用 ERP 系統，整合派工與資金管理，通過經濟部 SIIR 服務業創新研發計畫，進入智慧營運時代。
2016	職能導向人力管理	建立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，奠定人才培訓制度。
2017	差異化服務	推出「免動手搬家」、「環保物流箱租借制度」等差異化服務，整合性解決搬家所有瑣碎需求。
2018	改制股份有限公司	改制為「股份有限公司」，通過 TTQS 辦訓能力檢核版合格。
2019	投資資訊科技事業	成立轉投資公司五九八資訊科技，以「移居媒合平台」為核心，開發搬家產業平台化與共享服務模式。
2020	登錄創櫃板 (股票代號 7588)	正式登錄創櫃板，成為全台首家登錄之搬家公司；通過 SIIR 研發計畫，打造創新「移居空間規畫平台」。
2021	智慧估價系統與專利認證	研發「智慧估價與派工管理系統」並取得專利；通過 TTQS 銅牌，全面導入 App 雲端估價與即時服務。
2023	成立永續發展委員會	成立永續發展委員會，將 ESG 三構面納入公司治理；再度獲 TTQS 銅牌，持續推動人才發展品質管理。
2025	加盟模式正式啟動	第一家加盟店成立，邁向新里程碑！。

1.3 風險管理

本公司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公司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 1-2 主要風險事項與因應策略

風險類別	可能發生風險事項	潛在影響	因應策略與管理措施
營運及市場風險	搬家貨運業存在靠行制度，專業度低，不分業者體質、規模大小均可從事。	業務競爭激烈無比，經營艱辛。	提供差異化、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。
法遵風險	勞基法規定日趨嚴格，如一例一休制度施行。	增加人車調度難度外與公司的營運成本。	以八週變形工時及七休一為原則進行排班。
氣候變遷風險	確保溫室氣體排放管理等議題，符合相關規定。	不符相關規範與公司商譽受損。	推動溫室氣體盤查並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。
職業安全與人力風險	搬運作業事故及勞動力短缺。	人員流失與職安事件。	強化教育培訓、建立 SOP 並打造友善工作環境。
資訊安全風險	ERP 或客戶資料遭駭入。	影響公司運作和形象，並有相關法律責任。	導入 ISO 27001，強化資安稽核。

2 永續發展策略

2.1 永續發展機制

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，楊志薈擔任執行秘書，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 董事會與組織架構

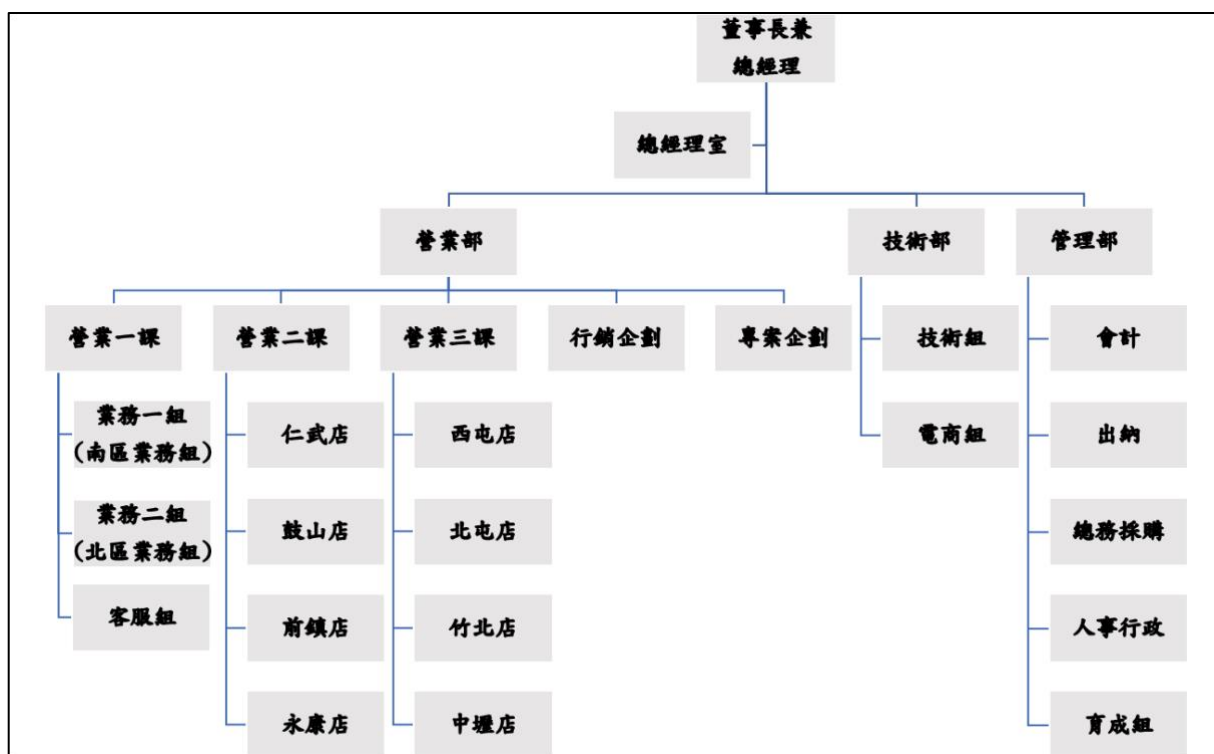
公司的治理結構十分重要，以確保有效且負責任的運作。股東會由所有股東組成，是公司最高的決策機構，負責就公司的重大事項進行投票表決。定期舉行股東會，也是董事會向股東們彙報公司狀況與經營策略的重要場合。董事會是公司的最高治理機構，成員都必須遵循善良管理人的注意義務，負責擬定公司的經營政策、審核財務績效，並確保公司的運作合法合規。

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。

圖 2-1 公司治理架構圖



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 2-1 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，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 42.5 小時，平均每位董事進修時數超過 14.2 小時。並將環境、社會、治理(ESG)報告書列入 2024 年年度策略目標，以及列入年度教育訓練實施計畫內。

表 2-2 2024 年董事進修課程

姓名	日期	課程	時數
全體董事	2024/4/19~/7/9	ESG 企業永續報告書撰寫實務	21H
全體董事	2024/1/3	共識營	3.5H
郭憲銘	2024/4/18	主管領導溝通術	6H
許吉任	2024/1/24	加盟輔導	2H

表 2-3 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
管理部	會計： 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 出納：

	<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>
--	--

3 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人議合

本公司依據國際標準 AA1000 利害關係人議合原則，採用五大面向評估方法，考量責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性，鑑別與排序利害關係人之關係程度，並透過永續小組與各部門主管及員工進行調查，了解各利害關係人的關注議題。

2024 年鑑別結果以主管機關、員工、股東、客戶、供應商及社區等 6 類，為本公司重要利害關係人與優先溝通對象。通過廣泛且多樣

化的溝通管道和平台，深入探討這些利害關係人的見解和建議，確保利害關係人的觀點和關心的議題得到充分的重視和整合本公司經營策略內。不僅加強與利害關係人的聯繫，而且還為報告的內容提供關鍵的參考和依據。

表 3-1 利害關係人溝通成果

利害關係人	關注議題	溝通管道及頻率	溝通績效
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> ◆法規遵循 ◆職業安全衛生 ◆人權政策 ◆能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆不定期參與法規說明會、研討會及公會 ◆不定期公文 	通過勞檢等查核無違規之情事。
員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業安全衛生 ◆人才招募、留任與發展 ◆人權政策 	<ul style="list-style-type: none"> ◆每季舉辦勞資會議 ◆每週（月）舉辦部門會議 ◆每年進行員工教育訓練 ◆不定期更新公司內部網站 / 郵件溝通 / 教育訓練 	強化培訓制度，辦理職安課程。
股東	<ul style="list-style-type: none"> ◆公司營運策略 ◆數位轉型 ◆法規遵循 ◆循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> ◆每年股東會 ◆每年財報揭露 ◆每年永續報告書 ◆不定期更新之公司官網 	完成創櫃板資訊揭露及 ESG 公開報告。
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ◆資訊安全 ◆客戶關係管理 ◆創新產品服務 ◆產品責任 	<ul style="list-style-type: none"> ◆不定期更新公司網站 ◆不定期實際訪談 / 視訊會議 / 正式書信 / 通訊軟體 	獲得客戶近 98%滿意度。
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ◆財務績效 ◆法規遵循 ◆公司營運策略 ◆供應鏈風險管理 ◆供應鏈社會作為 ◆供應鏈環境作為 	<ul style="list-style-type: none"> ◆不定期實地訪查 ◆不定期電話、郵件溝通 	定期進行供應商考評。

利害關係人	關注議題	溝通管道及頻率	溝通績效
社區	<ul style="list-style-type: none"> ◆循環經濟 ◆社會參與 ◆氣候行動 	不定期公益搬家 不定期協助災害救助	參與公益搬家活動。

3.2 重大主題識別與分析

表 3-2 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，歸納出六個關鍵利害關係人，分別為：「主管機關」、「員工」、「股東」、「客戶」、「供應商」以及「社區」。
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29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」，發放問卷調查各單位員工以及外部利害關係人，瞭解評估各永續主題對

項目	重大主題識別及分析流程
	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。
決定重大主題矩陣	根據上述問卷調查結果及衝擊的顯著程度，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2024年重大主題矩陣圖。
檢視與核准重大主題	將問卷結果與公司策略性風險項目交叉比對，並由永續發展委員會審議確認9項重大議題，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。

3.3 重大主題列表

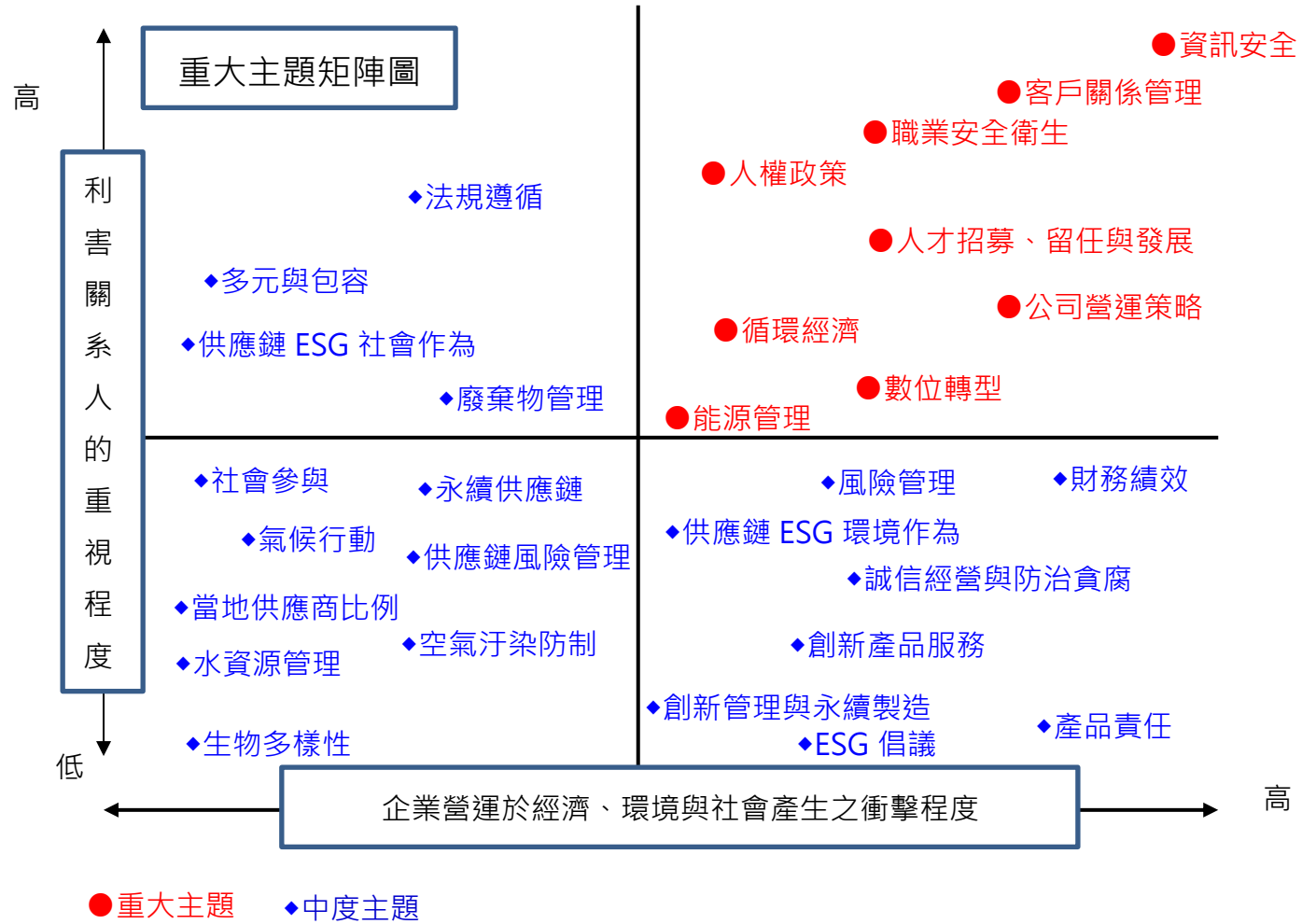
表 3-3 巨力搬家 29 項永續議題

類別	編號	議題	排序	重大主題
公司治理	2-1	誠信經營與防治貪腐	18	
	2-2	法規遵循	6	
	2-3	資訊安全	1	V

類別	編號	議題	排序	重大主題
	2-4	客戶關係管理	2	V
	2-5	財務績效	11	
	2-6	公司營運策略	8	V
	2-7	風險管理	13	
環境保護與氣候行動	3-1	能源管理	29	V
	3-2	氣候行動	23	
	3-3	廢棄物管理	14	
	3-4	循環經濟	9	V
	3-5	空氣污染防治	25	
	3-6	水資源管理	26	
	3-7	生物多樣性	28	
幸福職場與社會參與	4-1	職業安全衛生	3	V
	4-2	人才招聘、留任與發展	5	V
	4-3	人權政策	4	V
	4-4	多元與包容	7	
	4-5	社會參與	16	
	4-6	ESG 倡議	27	
產品與服務	5-1	創新產品服務	15	
	5-2	產品責任	22	
	5-3	創新管理與永續製造	19	

類別	編號	議題	排序	重大主題
	5-4	數位轉型	12	V
供應鏈管理	6-1	供應鏈 ESG 社會作為	10	
	6-2	供應鏈 ESG 環境作為	17	
	6-3	當地供應商比例	24	
	6-4	供應鏈風險管理	21	
	6-5	永續供應鏈	20	

圖 3-1 重大主題矩陣圖



3.4 重大主題管理方針

根據重大主題擬定管理方針，如表 3-4

表 3-4 重大主題與 GRI 對應管理主題

議題	對應 GRI 準則	管理方針
資訊安全	GRI 418：客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立資訊安全管理制度及個資保護機制，導入 ISO 27001 流程化作業； ◆強化內部資安意識教育與外部滲透測試，確保客戶資料與系統安全； ◆設立資安事件回報機制，確保服務不中斷。
客戶關係管理	GRI 404：訓練與教育 2016 GRI 418：客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立服務流程 SOP，加強教育訓練； ◆檢討服務流程與回饋，維持客戶滿意度 95%以上。
職業安全衛生	GRI 403：職業安全衛生 2018	<ul style="list-style-type: none"> ◆籌設職業安全衛生室，負責制定規劃及執行職業安全衛生策略與目標
人權政策	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016	<ul style="list-style-type: none"> ◆依國際勞工組織 (ILO) 原則保障勞工權益； ◆禁止歧視、強迫勞動與性騷擾，落實平

議題	對應 GRI 準則	管理方針
		等就業； ◆定期辦理人權教育訓練，強化員工尊重文化。
人才招募、 留任與發展	GRI 401：勞雇關係 GRI 404：訓練與教育 2016	◆導入 TTQS 人才發展品質管理系統，建立職能升等制度； ◆依職務別設立教育訓練計畫與績效回饋機制；促進員工留任與升遷，打造專業搬運與管理團隊。
公司營運策略	GRI 201：經濟績效	◆建立完善的公司治理及風險管理體系，預防貪腐事件發生； ◆將 ESG 納入公司營運決策及年度目標設定； ◆定期檢討中長期永續策略與市場拓展方向。
循環經濟	GRI 301：原材料	◆推行環保包材與可重複使用物流箱，減少廢棄物產生； ◆落實分類回收與物流包裝再利用。

議題	對應 GRI 準則	管理方針
數位轉型	GRI 201：經濟績效 GRI 404：訓練與教育 2016 GRI 417：行銷與標示 GRI 418：客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ◆推動『數位搬遷管理系統』與『智慧估價 App』整合，提升作業效率； ◆應用數據分析提升客戶體驗； ◆定期檢視數位投資成效與資安風險。
能源管理	GRI 305：排放 2016	<ul style="list-style-type: none"> ◆設定年度能源減量目標，逐步達成碳排減量； ◆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； ◆積極導入節能車輛及環保搬家作業模式，逐步導入低碳運輸。

4 移居服務 誠信為本

4.1 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 2024 年無民刑事判決之事情事。

4.2 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 2024 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 2024 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 4-1 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，可能包括終止僱傭關係或商業合作，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 2024 年未有接獲舉報案件。

4.3 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。

2024 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。

4.4 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。2024 年無發生違反勞動基準法及其他重大法規事件。

4.5 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 2024 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。鑒於資安威脅風險日益增長，本公司資訊安全政策將持續朝向 ISO / IEC 27001:2022 標準規範推進，並提出強化措施與制度規劃，以因應企業營運與數位發展需求。

為保護本公司之研發成果、營業秘密與商業資料，並遵循相關法規及合約規範，依循資訊安全管理準則，制定全面性資訊安全政策。該政策旨在確保所有資訊資產皆具備機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability) 之保障，建立持續、可控、可改善的安全管理機制，以支援公司永續發展。

表 4-2 資訊安全管理現狀與目標

現況與成果 2024 年	短期目標 2025 年~2026 年	中長期目標 2027 年~
◆完成資訊資產初步清單	◆ISO/IEC 27001:2022 基	◆ISO / IEC 27001:2022 標

<ul style="list-style-type: none"> ◆系統帳密管理與管控機制 ◆採用 NAS 進行儲存備份機制 ◆系統防火牆建置 ◆用戶資料庫密碼加密 	<p>基礎訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆完成資訊資產分級與風險識別 	<p>準導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆提出資訊安全政策改善計畫(含訓練計畫、處理程序等)
--	--	---

4.6 顧客關係與責任

服務擴展與在地深耕

鑑於客戶需求日益多元，巨力搬家持續拓展營運據點，自成立以來已於全台設立 9 處服務中心，提供到府估價與搬遷服務，提升市場覆蓋率與服務即時性，有效強化北部地區的在地化經營策略，落實「深耕在地、即時回應」的服務宗旨。

數位轉型：打造便捷透明的顧客體驗

為強化服務效率與顧客體驗，巨力搬家自 2022 年起持續推動下列數位轉型服務，導入多項全台業界首創機制，讓搬遷服務不再侷限於傳統紙本與人工流程，真正實現「數位即服務」：

1.線上簽約與刷卡支付功能，推動低碳與資訊透明

巨力搬家率先業界推出線上簽約及線上刷卡支付服務，顧客可透

過手機或電腦即時審閱並完成合約簽署與付款，免除面對面簽約及現金交易的不便。系統提供合約留存及查詢功能，滿足資訊透明與隨時可查的需求，不僅便利，也落實無紙化、低碳與資訊平權的服務精神。自服務上線以來，簽約使用率 100%，2024 年線上支付已超過 2,300 筆，金額更超過 4,000 萬元。

2.個資標籤化，縮短客戶諮詢時間

自導入 EVOX 系統後，我們將客戶個人資訊進行分類標籤，讓客服更快速定位與回應需求。

至 2024 年已顯著縮短了客服通話時間，2023 年平均 2 分 43 秒降至 2024 年平均 2 分 30 秒，節省約 13 秒 / 通，推估節省約 50 小時客服通話時間，大幅提升效率與客戶體驗。

3.資訊透明起步：試算工具上線

為回應顧客在初期詢價階段對資訊快速性與透明度的需求，2023 年巨力搬家改版企業官網並推出全台首創的「搬家費用試算工具」。該工具讓顧客能在 5 分鐘內快速取得初步費用估算，較以往需仰賴人工溝通的 2 至 3 小時大幅縮短時間，提升決策效率與顧客體驗。

試算功能自上線以來，2024 年度單頁流量達 48,656 次，累積產出近 2 萬筆有效試算名單，已成為引導潛在顧客轉換的重要數位入口。

4.數據整合規劃：CRM 系統導入

為進一步強化數據應用與顧客經營能力，巨力搬家啟動 CRM (Customer Relationship Management) 系統導入專案，整合來自客服平台 (EVOX、SUPER8)、官網表單、GA4 流量數據、專家 3.0 平台、會員平台及發票系統等資料來源，建立全方位顧客資料平台。同時，展開內部教育訓練與流程盤點，奠定跨部門協作與數位應用基礎。

跨界合作平台：聯盟會員系統擴展品牌觸及

2023 年，巨力搬家創立「移居服務聯合平台」，攜手房仲業夥伴，擴大移居服務網絡，並將房仲業務納入會員體系。平台會員不僅可享整合服務，更可透過自身客源導流，擴大品牌曝光與服務接觸點。

平台發展目標如下：

- 2023 年：會員數達 900 人
- 2024 年：會員數達 1,500 人
- 2025 年：預計成長至 5,000 人

此舉不僅促進產業合作與資源整合，也強化顧客的全方位服務體驗，拓展搬家以外的價值鏈延伸。

品牌治理與創新溝通：識別一致與顧客連結雙軌佈局

為強化品牌識別系統與顧客互動體驗，巨力搬家同步推動品牌法

制化與視覺溝通創新，建立具有一致性、親和力與信任感的企業形象。從商標註冊保障到角色設計應用，串聯內外部品牌訊息，展現企業在經營治理與顧客服務上的雙重用心。

1.品牌法制化管理：商標註冊與形象確立

隨著服務多元化與營運據點擴張，巨力搬家積極推動品牌法制化管理，2019 正式完成「巨力搬家大師」商標註冊，並以犀牛 logo 作為品牌代表角色，建構具識別性的企業標誌與品牌精神象徵。此舉不僅保障智慧財產權，也有助於確保在各大合作平台與媒體通路中，品牌形象能維持一致性與辨識度，為後續商品授權、異業合作、品牌延伸等發展奠定穩固基礎。

2.顧客溝通創新：Q 版角色視覺應用

搬家服務流程涉及諮詢、估價、打包、運送、組裝等多個環節，對一般消費者而言理解門檻較高。為降低顧客對服務內容的陌生感並提升互動體驗，巨力搬家預計 2025 年展開創新溝通計劃，設計專屬 Q 版服務人員貼圖與角色圖像，作為數位客服與品牌溝通工具。

服務品質精進：降低客訴率與品質監督機制

為提升服務品質並落實「以顧客為中心」的營運精神，巨力搬家自 2022 年起啟動數位追蹤與客訴分析機制，強化內部流程改善與第一線教育

訓練。透過持續優化客服介面、數據監控與內部 SOP 修訂，服務類別客訴率自 2023 年的 19.03% 降至 2024 年的 14.93%，顯著改善顧客反饋。2025 年將以降至 12%以下為目標，持續邁向高品質、低糾紛的服務標竿。

5 綠色運輸 環境永續

5.1 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，本公司已開始擬訂節能計畫，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。

氣候治理

1.董事會監督機制

巨力搬家董事會為氣候議題最高治理單位，負責監督氣候風險、溫室氣體管理政策及減量進度。董事會至少每年一次接收永續發展委員會之報告，內容包括：氣候風險與機會、排放量、減碳目標及韌性策略。

2.管理階層之職掌

永續發展委員會負責排放盤查、風險評估、減量策略制定及董事會報告，並透過跨部門會議季別追蹤執行成效。

5.2 氣候相關風險、機會與管理

巨力搬家從短期（1 年內）、中期（1-3 年）、長期（3 年以上）三階段辨識氣候對營運、車輛維運及人員安全可能產生之影響：包含實體風險、轉型風險及氣候機會。

表 5-1 氣候實體風險

類型	說明	時程	潛在影響
急性風險： 極端氣候（颱風、 豪雨、淹水）	氣候變遷導致豪大雨事件頻率增加，可能造成搬遷延期、交通中斷、車輛受損。	短/中期	<ul style="list-style-type: none"> ◆影響排程，導致營收下降 ◆維修費用增加

慢性風險： 高溫增加	長時間高溫影響搬運人員健康與作業效率，增加職安風險。	長期	<ul style="list-style-type: none"> ◆工安事件風險增加 ◆冷房與設備耗能增加
---------------	----------------------------	----	---

表 5-2 氣候轉型風險

類型	說明	時程	潛在影響
政策風險： 碳費制度上路	未來可能依碳排量負擔碳費，增加燃油車隊營運成本。	中/長期	<ul style="list-style-type: none"> ◆增加營運成本 ◆影響價格策略
市場風險： 綠色移居需求	<ul style="list-style-type: none"> ◆電動車與節能物流設備更新成本較高。 ◆客戶更重視環保包材與低碳搬遷流程。 	中/長期	<ul style="list-style-type: none"> ◆資本支出增加 ◆需重新調整營運策略

表 5-3 氣候機會

類型	說明
綠色消費需求成長	推動「低碳搬家」服務，有助提升市占率。
政府補助及綠能轉型資源	可申請節能設備補助、電動車輛補助，提升財務與永續績效。

本公司將預計開始導入氣候風險管理流程，依「辨識→評估→管

理」進行風險矩陣分析、財務衝擊評估與減緩計畫建立，納入整體企業風險管理。

5.2 能源管理

本公司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 及 2024 年度電力能源總用量分別為 290,451.6 百萬焦耳及 301,197.8 百萬焦耳。

表 5-4 2023 及 2024 年能源使用量

能耗項目		2023 年	2024 年
外購電力(度)		80,681	83,651
電力消耗量(百萬焦耳/MJ)		290,451.6	301,197.8
能源密集度	MJ / 百萬營收	3,227.24	2,720.99
	MJ / 員工人數	3,123.14	3,073.45

表 5-5 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，達到隔絕外氣的效果。 •為降低太陽光直射，加裝窗簾，有效降低室內溫度。

5.3 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。

此外，為落實節能減碳同時降低空氣污染，範疇一主要為公務車用油、公務車冷氣之冷媒及化糞池之甲烷，2023 年及 2024 年排放分別為 320.6175 公噸 CO₂e 及 351.6933 公噸 CO₂e。

範疇二為外購電力，主要以台電電費為主，計算後 2023 年及 2024 年排放分別為 39.8568 公噸 CO₂e 及 39.6506 公噸 CO₂e。

表 5-6 2023 年及 2024 年溫室氣體排放

	2023 年	2024 年

排放總量(公噸 CO2e)		360.4743	391.3439
排放強度	百萬營收	4.0052	3.5354
	員工人數	3.3861	3.9933

<註>溫室氣體排放總量統計是有關範疇一及範疇二之溫室氣體排放結果

5.4 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。2024年用水量為 1,403,000 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 5-7 水資源使用量

	2024 年
用水度	1,403
取水量 (公升)	1,403,000
員工用水密集度 (用水度數/員工人數)	14.32

5.5 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。

5.6 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。

6 安心職場 社區服務

6.1 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。

打造友善、尊重與包容的職場文化

巨力搬家致力營造安全、包容、具幸福感的工作環境，強化員工歸屬感與向心力：

- **友善職場文化**：建構尊重、信任與正向溝通的職場氛圍，讓同仁在安心環境中工作與成長。
- **尊重與平等**：公司重視多元差異，確保所有員工不因性別、年齡、國

籍、種族、宗教或職務層級而遭受差別待遇。

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 98 人，男女性占比分別為 85%及 15%。本公司尊重少數族群與差異化需求，進用身心障礙員工人數占全體員工 1%，原住民族占全體員工 3%。

表 6-1 員工多元化指標

多元化指標		人數	占比	
董事	性別	男	2	67%
		女	1	33%
	年齡	20~24 歲	0	0%
		25~44 歲	2	67%
		45 歲以上	1	33%
	學歷	高中職以下	1	33%
		大專院校	1	33%
		研究所以上	1	33%
	員工	性別	男	14
女			1	7%
年齡		20~24 歲	0	0%
		25~44 歲	11	73%
		45 歲以上	4	27%
主管職				

		學歷	高中職以下	5	33%
			大專院校	8	53%
			研究所以上	2	13%
	非主管職	性別	男	69	83%
			女	14	17%
		年齡	20~24 歲	9	11%
			25~44 歲	68	82%
			45 歲以上	6	7%
		學歷	高中職以下	32	39%
			大專院校	45	54%
			研究所以上	6	7%
		定期(短期)契約人數			3
	身心障礙聘用人數			1	1%
原住民族聘用人數			3	3%	
備註：					
1.以 2024 年 12 月 31 日在職員工總數計算占比					
2.主管職為店長職級以上人員					

本公司職員流動情形，2024 年員工新進率為 42%，員工離職率則為 34%，與過去 2 年水準無明顯差異，公司 2022~2024 年整體人數平均成長 1.11%。

表 6-2 2024 年員工流動情形

	新進員工 (人)	占平均在職員工 數百分比(%)	離職員工 (人)	占平均在職員工 數百分比(%)
男性	34	35%	27	28%
女性	6	6%	6	6%
20~24 歲	14	15%	11	11%
25~44 歲	25	26%	22	23%
45 歲以上	1	1%	0	0%
平均在職員工數： $(\text{期初人數} + \text{期末人數}) / 2 = 96$ 人				

遵循法規與勞動權益保障

本公司主要營運據點位於臺灣，嚴格遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》等規範，並承諾以下原則：

- 禁止童工與強迫勞動：完全禁止任何形式的童工及強迫勞動。
- 本地優先雇用：優先僱用臺灣本地員工，促進在地就業。
- 公平薪酬與福利：提供符合市場水準的薪酬與福利制度，確保補償透明、公平且具競爭力。

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，並依勞基法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，且 2024 年度僱用同仁皆不低於法定基本工資。

依據 2024 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 64.44%。

表 6-3 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，還可享受結婚補助、生育補助、家屬喪葬補助、進修補助、旅遊補助、健檢補助、搬遷服務優惠。

員工福利	說明
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，促進工作效率，維護安全衛生，展現一致高品質形象。
退休規劃	公司提撥員工薪資 6%至勞保局個人專戶作為勞工退休金。

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。2024 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。

2024 年無發生歧視情事，亦未收到性騷擾申訴。

6.2 人才永續

搬家與移居物流服務業屬高度勞力密集產業，受少子化及青年勞動力供給減少影響，人才招募與留任成為營運永續的重要課題。為提升組織韌性並確保服務品質穩定。巨力搬家將「人才永續」視為企業 ESG 管理的核心，透過多元的招募管道、完善的人力規劃、訓練制度、友善職場與多元包容政策，致力打造一個安全、幸福且具成長性的工作環境，進而提升顧客價值與企業競爭力。

建構永續人才招募與留任策略

為因應產業人力缺口，本公司透過完善的人力盤點與職務適配制度，確保「適才適所」，並強化雇主品牌以提升職缺吸引力：

- 人力盤點與職務適配**：定期檢視現有人力結構、關鍵職務需求及技能差距，並制定職務說明書，確保人才配置符合營運節奏。
- 多元化招募**：經營多元招募管道，並依據不同職務，擬定招募專案，雇用不同年齡層、不同背景與不同技能組合的人才，打造兼容並蓄的職場，並獲得 2024 年 1111 人力銀行幸福企業金獎的殊榮。
- 留任管理機制**：透過職涯發展路徑、晉升制度與員工關懷計畫，提升員工留任意願與工作滿意度。

人才發展與職能強化

為提升整體人力素質，本公司依照營運目標制定年度訓練計畫，並針對關鍵職務設置養成制度，協助同仁累積核心能力，逐步成為「移居服務專家」：

- 訓練與教育**：依據 TTQS 人才發展架構進行職能盤點、課程規劃與訓練成效評估。
- 關鍵人才培育計畫**：針對基層主管、現場同仁、客服專員等核心職掌，提供專業養成與職涯晉升途徑。
- 跨職能學習**：鼓勵同仁輪調與技能整合，增強組織彈性與未來發展能力。
- 新人學習**：透過新人學習單的設計，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，2024年共計完成 29 份學習單。

本公司依據訓練品質管理系統手冊規範內容，依計畫(P)、設計(D)、執行(D)、查核(R)、成果評估(O)流程展開教育訓練，定期進行職能盤點，制定年度訓練計畫，與利害關係人共同設計課程，確實按計畫執行訓練課程及保留相關訓練紀錄，分析訓練成果，完成年度教育訓練結案報告。為確保一致化專業服務，本公司更設立模擬教室實施教學計畫，利用實體教室進行搬運、防護、拆裝、裝箱收納、車輛裝載五大技能的實際示範演練。

為健全本公司培植專才制度，促進員工自我發展，實施辦理知識共享會，透過廣泛的知識學習，將學習活動延伸到工作應用層面，擴大學習效果，並藉此機會跨部門凝聚共識。

本年度共辦理 15 場次知識共享會，累計達 105 人次參與；執行 79 堂訓練課程，開課時數 522.5 小時，共 218 人次參與，並有 23 人通過訓練課程順利晉升職務；學員受訓時數共計 1,123 小時，以平均在職員工數計算公司提供之訓練時數，每人平均受訓時數為 11.7 小時。主管職平均受訓 24.1 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

本公司於 2024 年榮獲人才發展品質管理系統(TTQS)評核等級為企業機構版銅牌，未來朝獲得人才發展品質管理系統(TTQS)金牌等級邁進。

表 6-4 2024 年訓練總時數

項目		訓練時數(Hrs)	平均訓練時數(Hrs)
性別	男性	835	10.10
	女性	288	19.20
職務	主管職	362	24.10
	非主管職	761	9.20

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 6-5 開課教育訓練課程類別

訓練類型	職能類型	開課時數	受訓人次
內部訓練	核心職能(含新進人員訓練)	130	89
	專業職能	94	70
	管理職能	41	19
派外訓練	核心職能	36	11

	專業職能	146.5	18
	管理職能	75	11
	合 計	522.5	218

表 6-6 訓練職能地圖



圖 6-1 TTQS 銅牌獎 & 幸福企業獎



6.3 健康安全

巨力搬家公司高度重視職業安全衛生管理，致力於為員工、客戶及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

本公司預計於 2025 年設立了職業安全衛生室，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以

及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

各門店將設立 EHS (環境、健康與安全) 活動進行管理，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

職業安全衛生之教育訓練

本公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。定期舉辦相關課程，例如吊掛安全、防火安全、高風險預防與管理，搬運安全以及車輛安全等，2024 年共有 46 人次參與，總訓練時數 70 小時。

表 6-7 2024 年職業安全衛生課程

課程名稱	時數	人次
新進人員訓練-職業安全衛生教育訓練、搬運之運動傷害預防、工務程序書	8	20
貨車特性與使用技巧	3	8
搬遷現場工作技巧及作業安全訓練	3	7
行車安全教育訓練	3	8
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練班	42	1

113 年度勞工職業災害保險及保護法暨勞資會議 實施辦法宣導會	5	1
7S 管理實務(5S+安全+節約)	6	1
合 計	70	46

本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所，2024 年並無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

6.4 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。

6.5 社會公益參與

巨力搬家持續落實企業社會責任，致力於增進社會整體福祉，透過與華山基金會之長期合作，善用本業核心能力，如「載運專業」及「安裝技術」，投入弱勢關懷行動。我們整合企業資源與員工志工力量，協助華山基金會、長照中心等完成物資搬運與安置，實質提升其

生活品質，積極實踐「以專業回饋社會」的企業使命，並展現企業在促進社會共融及公平機會上的具體作為。

此外，巨力搬家亦與「孩子的書屋」長期合作，積極協助東部弱勢族群成為巨力搬家的一份子，提供實作機會與技能培訓，幫助他們透過自身努力習得工作技能，逐步翻轉人生處境。

目前已有一位由「孩子的樹屋」引薦的成員穩定就業近五年，從基層搬運人員成長為團隊重要的一員，不僅成功擁有穩定收入，也建立起自信與歸屬感。這項合作不僅實現人才扶植與在地關懷，更體現企業對弱勢支持的長期承諾與行動力。

巨力搬家將持續擴大公益參與，2025 年預計協助更多弱勢家庭完成物資搬運外，亦將投入實質捐款行動，強化對公益組織的資源支持，並以行動推動社會共融與公平機會，展現企業永續發展的責任與承諾。

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 2024 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	6 9	

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 2024 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
			1.1 營運概況		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇與計算依據	7	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行時間、聯絡資訊	8	
	2-4	資訊重編	報告書範疇與計算依據	7	
	2-5	外部保證/確信	報告書範疇與計算依據	7	

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 2024 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
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	9	
	2-7	員工	6.1 勞雇關係	42	
	2-8	非員工的工作者	6.1 勞雇關係	42	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 董事會與組織架構	15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會與組織架構	17	

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 2024 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
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會與組織架構	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展機制	14	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展機制	14	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展機制	14	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會與組織架構	18	

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 2024 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
	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	2.2 董事會與組織架構	18	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會與組織架構	15	
	2-19	薪酬政策	2.2 董事會與組織架構	17	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 董事會與組織架構	17	

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 2024 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
	2-21	年度總薪酬比例	6.1 勞雇關係	45	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	3.4 重大主題管理方針	25	
	2-23	政策承諾	3.4 重大主題管理方針	25	
	2-24	納入政策承諾	3.4 重大主題管理方針	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 反貪腐	28	

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 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
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
			6.1 勞雇關係	46	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 反貪腐 6.1 勞雇關係	28 46	
	2-27	法規遵循	4.4 法規遵循	30	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 營運概況	10	

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 2024 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
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	20	
	2-30	團體協約	6.4 勞資溝通	53	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	3.2 重大主題識別與分析	21	

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 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
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
	3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	22	
	3-3	重大主題管理	3.4 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	11	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風	1.3 風險管理	13	

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 2024 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
		險與機會	5.1 氣候變遷與調適	35	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 勞雇關係	45	
GRI 300：環境面					
GRI 301：物料	301-1	所用物料的重量或體積	5.6 包材管理	41	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放	39	

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 2024 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
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放	39	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.3 溫室氣體排放	39	
GRI 400：社會面					
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.1 勞雇關係	44	
	401-2	提供給全職員工的福利	6.1 勞雇關係	45	

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 2024 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 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	6.3 健康安全	51	
GRI 404：訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才永續	47	
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 勞雇關係	43	

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 2024 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 409：強迫或勞動服務	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.1 勞雇關係	43	
GRI 417：行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.6 顧客關係與責任	32	
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	4.5 資訊安全管理	31	

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	5.3 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	5.2 能源管理	38	
	TR-RO-110a.3	燃料消耗總量、天然氣百分比、再生能	量化	千兆焦耳(GJ)	5.3 溫室氣體排放	39	

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
		源百分比		百分比(%)			
空氣質量	TR-RO-120a.3	空氣中以下污染物的排放： <ol style="list-style-type: none"> 1. 氮氧化物(不包括一氧化二氮) 2. 硫氧化物 3. 顆粒物(懸浮微粒) 	量化	公噸	na	na	尚未收集相關數據， 本年度暫不揭露
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

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-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 System)

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					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

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 113 年度（2024 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 113 年度（2024 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 4 年 9 月 1 5 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	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="288 629 469 730">溫室氣體 排放</th> <th data-bbox="469 629 770 730">排放量 (公噸 CO2e)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="288 730 469 815">範疇一</td> <td data-bbox="469 730 770 815">351.6933</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 815 469 900">範疇二</td> <td data-bbox="469 815 770 900">39.6506</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體 排放	排放量 (公噸 CO2e)	範疇一	351.6933	範疇二	39.6506	5.3 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					
溫室氣體 排放	排放量 (公噸 CO2e)													
範疇一	351.6933													
範疇二	39.6506													
2	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="288 1055 469 1211">範疇一及範 疇二排放總 量(公噸 CO2e)</th> <th data-bbox="469 1055 608 1211">數量</th> <th data-bbox="608 1055 770 1211">單位</th> <th data-bbox="770 1055 932 1211">GHG 排放強度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="288 1211 469 1361" rowspan="2">391.3439</td> <td data-bbox="469 1211 608 1290">110.694</td> <td data-bbox="608 1211 770 1290">百萬營收</td> <td data-bbox="770 1211 932 1290">3.5354</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 1290 608 1361">98</td> <td data-bbox="608 1290 770 1361">員工人數</td> <td data-bbox="770 1290 932 1361">3.9933</td> </tr> </tbody> </table>	範疇一及範 疇二排放總 量(公噸 CO2e)	數量	單位	GHG 排放強度	391.3439	110.694	百萬營收	3.5354	98	員工人數	3.9933	5.3 溫室氣體 排放	GRI 305-4 : 溫室氣體排放 強度
範疇一及範 疇二排放總 量(公噸 CO2e)	數量	單位	GHG 排放強度											
391.3439	110.694	百萬營收	3.5354											
	98	員工人數	3.9933											
3	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="272 1615 603 1686">項目</th> <th data-bbox="603 1615 748 1686">時數</th> <th data-bbox="748 1615 893 1686">人次</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="272 1686 603 1771">職業安全衛生課程</td> <td data-bbox="603 1686 748 1771">70</td> <td data-bbox="748 1686 893 1771">46</td> </tr> </tbody> </table>	項目	時數	人次	職業安全衛生課程	70	46	6.3 健康安全	GRI 403-1 : 職業安全衛生 管理系統					
項目	時數	人次												
職業安全衛生課程	70	46												