

KERRY
TJ LOGISTICS
嘉里大榮物流



2022·永續報告書

以人為本，引領永續物流

深耕台灣 面向亞洲 心懷全球



目錄

03	關於本報告書	
04	董事長的話	
06	關於嘉里大榮	
12	榮耀肯定與外部認證	
13	2022年重點績效	
14	1 落實永續經營	
15	1.1 永續願景	
16	1.2 永續管理架構	
18	1.3 利害關係人議合	
21	1.4 重大主題鑑別	
30	2 發展綠色物流	
32	2.1 氣候變遷因應	
33	2.2 環境績效	
35	2.3 低碳車隊	
37	2.4 低碳倉儲	
39	2.5 永續供應鏈	
40	3 深化公司治理	
41	3.1 公司治理	
46	3.2 誠信經營	
49	3.3 風險管理	
51	3.4 法規遵循	
52	3.5 資訊安全與隱私	
53	3.6 品質與客戶服務	
54	4 打造幸福職場	
56	4.1 員工照顧	
63	4.2 人才發展	
67	4.3 招募策略	
68	4.4 職業安全衛生	
72	5 建立共融社會	
73	5.1 社會公益	
74	5.2 產學合作	
75	5.3 疫情因應	
76	附錄	
76	GRI Standards對照表	
82	永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	
83	TCFD對照表	
84	報告書編製辦法對照表	
86	獨立第三方驗證聲明書	

關於本報告書

歡迎閱讀嘉里大榮物流股份有限公司（以下簡稱嘉里大榮）首次公開發行出版之永續報告書（Sustainability Report）。本報告書內容秉持誠信務實、透明公開的原則，具體描述嘉里大榮2022年於永續發展的實踐與作為。透過這本報告書，關注嘉里大榮的各界利害關係人可更清楚瞭解嘉里大榮在環境保護（Environment）、社會責任（Social）、公司治理（Governance）的投入與成果。嘉里大榮未來將每年定期發行永續報告書，藉此持續自我檢視；並持續聆聽各界利害關係人的期待與意見回饋，作為嘉里大榮在永續道路上持續精進之方向。

範疇與邊界

本報告書資料期間為2022年1月1日至2022年12月31日，說明嘉里大榮在永續發展各範疇之作為與各項績效數據。揭露範圍以嘉里大榮為主體編製（尚不包含子公司），惟本報告書之財務績效數據採合併報表，除嘉里大榮外，包含融星投資（股）公司、T-Join（BVI）International Limited、大榮汽車貨運（股）公司、嘉里國際貿易（股）公司、嘉里快遞（股）公司、科學城物流（股）公司、嘉里冷鏈設備（股）公司、嘉里醫藥物流（股）公司、嘉里鮮菓（股）公司。

計算依據

本報告書係依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）之永續性報導準則（GRI Standards）2021年新版要求，並參酌臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的永續指標進行撰寫及揭露。

報告書中的財務數據係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS），以新臺幣為計算單位，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證。

報告品質保證

內部審核

本報告書所揭露之資料（包含文字及數據）係經兩階段內部審查。第一階段由各權責部門提供資料並經部門主管審核；第二階段彙整資訊完成本報告書並經各部門確認內容後，提報至永續發展小組審核通過後予以公開揭露。

外部查證

本報告書內容依循GRI 永續報告準則要求進行編製，且由獨立第三方驗證機構－英國標準協會（British Standards Institution, BSI）臺灣分公司依據AA1000AS v3國際標準Type 1中度保證等級進行相關審查，聲明書請詳本報告書附錄。

發行時間

嘉里大榮自2023年起每年均發行永續報告書，並於嘉里大榮公司官網（<http://www.kerrytj.com>）供各界下載瀏覽。

所提供資訊的報導期間	2022年1月1日至2022年12月31日
報導週期	一年一次
上期報告發行時間	無
本期報告發行時間	2023年8月發行（首次發行）
下期報告發行時間	預定2024年6月發行

聯絡資訊

如果對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎您與嘉里大榮聯絡，聯絡方式如下：

聯絡單位：嘉里大榮物流股份有限公司 永續發展小組

地址：臺北市中正區新生南路一段50號14樓

聯絡人：永續發展小組總召集人 林小姐

電話：02-3322-6888

電子郵件信箱：KTJESG@kerrytj.com

公司網站：<http://www.kerrytj.com>



嘉里大榮官網



ESG專區

董事長的話

嘉里大榮為臺灣物流業的領航者，運輸網路涵蓋全臺368個行政區，服務對象包含政府單位、高科技業、製造業、醫療院所、百貨通路等各行各業以及廣大的終端消費者，提供客戶全方位的物流解決方案。秉持物流服務業以客為尊、對「人本」之重視，公司致力在企業永續及ESG的推動，在營運環境、社會參與、公司治理、員工關係等做出不同面向的精進，以「員工安心」、「顧客放心」、「股東開心」為期許，以此三心為本，進而將愛心深入社區的服務。

推動執行減碳目標

嘉里大榮身為臺灣重要的物流企業之一，除了對「人」的重視，「車輛」則是公司最重要的營運資源，包含各類集配車、大型貨車卡車、拖車頭等。公司在深刻體會全球暖化及極端氣候危機下，貫徹對於「環境」的重視，每年提撥高資本支出，配合淨零排放的政策並依照車輛使用年限、里程、維修紀錄等，加強排碳及防範空污，每年進行車隊的汰舊換新，其中，在2012年即開始與車商研發與測試電動貨車，走在所有同業的先端；近期並加速車輛汰舊換新，引入新期別環保車、油電混合車、電動三輪車等的應用。

此外，公司的減碳行動並不僅止於車輛的汰舊換新或電動車的應用，更涵蓋了物流營運站所的綠建築設計、營運模式優化及採納循環經濟之概念等多面向努力。自2019年起陸續在全臺9個大型的營業所共設置10個太陽能電板，2022年發電量為592萬度，可節省碳排放約302萬公斤，目



前嘉里大榮已將所發的電回傳至台電以統籌電力調度。本公司新建場區皆取得綠建築標章，經過強化採光、排水通風與自然散熱的功能，減少對電力的使用與耗損。此外，低溫倉儲的場區四周以植樹方式取代圍牆、建構綠地等做為環保解決方案，強化整體碳中和效益。營運模式方面，公司引入AIoT技術發展智慧物流，將該技術體現於重新調配駕駛員的服務區域和路徑，以期減少油耗並增加收貨及配送效率。另外，為減少紙張浪費及降低接觸風險，公司全力推動零接觸簽收系統，以電子簽收或QR Code簽收的方式取代紙本作業，每年約可節省1,250萬張的A4用紙。

落實安全場域 守護弱勢

嘉里大榮深信默默耕耘遠勝於空泛口號，對於利害關係人的照顧，首重為員工、客戶、股東及營業據點所在的社區創造永續價值，致力於勞工福利及社會關懷之重視，藉此將企業所創造的資源回饋給社會。而本公司所有對於「人」的重視都起源於對於自家員工的照顧開始，從打造安全健康的工作環境做起，於工作場域設置各項維護安全之重要設備與標示，以及各式保健設備器具等。除每年依法足額提撥的各項勞健保與勞工退休準備金外，更辦理員工健檢及實施健康分級管理、衛教及工安防治、職場戒煙戒菸等宣導，守護全員健康。近年，公司於新場區引進自動化倉儲設備，除了能提升營運作業效能之外，更同時加強職業安全，減少粗重的勞力需求，提供更優質的物流工作環境給每一位同仁。

此外，公司更擴及支持社區關懷，除定期支援縣市政府實（食）物銀行專案、紅十字會等社福團體配送愛心物資至弱勢團體等具體行動之外，更不定期支援社會關懷，參與聯合勸募、陽光社福、「舊鞋救命」、「幸福集盒」送愛到偏鄉、綠色路跑賽事、「待用行膳箱」、新北市府「平安袋」等活動，以及贊助偏遠地區交通接駁及支持在地農民、認購水果等，皆不遺餘力且不求回報。在此企業回饋社會的同時，更能凝聚員工向心力，為整體企業文化注入一股良善的力量。

恪遵法令 實踐ESG永續經營

嘉里大榮自1990年起為臺灣的上市公司，一切恪遵公司法、證交法等規範運作，並依法令規章修正及依照實務營運情形適時調整公司內部管理機制，以期落實保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。為了實踐良好的公司治理制度，董事會為本公司最高治理機關，並依董事會多元化政策，依照公司本身運作、營運型態及發展需求，遴選董事會成員時兼顧性別平衡、年齡、學經歷、獨立性等考量，以確保股東權利，同時兼顧董事多元性與獨立性。另外，為了強化董事會結構與提升運作效能，設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，且於2020年設置「公司治理規劃室」、2021年設置公司治理主管，以積極推動公司治理及永續發展。本公司基於提升資訊透

明度，除了遵循資訊揭露相關規範外，更藉由公司官網不定期更新資訊，每年度至少舉辦2次法說會，致力於保持利害關係人暢通之溝通管道，維護股東權益及平等對待股東。近年更致力於風險管理與供應商管理，強化與綠色供應商的合作，並將供應商的良善經營、社會責任等納入評估項目。期透過多元的方式，繼續強化自身公司治理的能力，達企業永續經營之目的。

未來，嘉里大榮期許在企業永續議題中的環境保護、社會責任或公司治理等方面，能有更精進的成果；秉持公司誠信、透明、創新的理念初衷，一步一腳印將永續精神落實於企業營運的各個環節，期許在ESG有卓越表現，成為企業的標竿。

董事長 沈宗桂 謹啟

關於嘉里大榮

公司簡介

嘉里大榮為香港嘉里控股有限公司（Kerry Holding Limited）成員，總部設於臺北，服務據點與車隊遍及全臺，並延伸至澎湖、金門等離島地區，目前已在全臺設立逾150處營運據點，其中包含物流中心、轉運中心、營業所、集貨站等，完整的運輸網絡為提供客戶專業服務之堅實基礎。目前嘉里大榮擁有4,000多名員工及逾3,000台車輛，提供包括綜合物流、國際物流及供應鏈解決方案等專業物流服務，為臺灣證券交易所股票上市公司，股票代號為2608。

嘉里大榮前身為大榮汽車貨運股份有限公司，成立至今近70年，以提供國內貨物路線運輸服務為首要核心業務，透過定時發車設計，精準規劃區域間長程班車，率先以軸幅式網路（Hub-and-Spoke Network）架構貨物運輸的網路骨幹，並透過各地衛星營業站所的佈點，有效且準時完成貨物託運任務，滿足企業對企業（Business-to-Business, B2B）及企業對客戶（Business-to-Consumer, B2C）之服務，為臺灣主要運輸物流服務業者之一。其次，冷鏈物流及常溫、低溫倉儲服務為嘉里大榮的另一項專業核心事業，滿足客戶多溫層、拆櫃、入庫、理貨、出庫、報廢、保稅以及客製化的增值服務等其他附加服務。配合客戶不同的業務需求，提供不同的物流服務，並引進專業自動倉儲設備系統（Automated Storage/Retrieval System, AS/RS），建置高效率的多溫層物流中心。低溫倉儲與低溫配送方面，則提供專業及客製化溫層，冷藏（0~7°C）、冷凍（-18~-25°C）等不同溫層的倉儲與配送服務。

服務客群涵蓋層面豐富多元且散佈於全臺大小城鎮，除了各產業中的製造業者、各產區的農林漁牧業者、各大工業區及科學園區的進出口商、乃至於政府部門的後勤單位等，都選擇嘉里大榮作為他們最可靠的物流夥伴。另外，公司具備國際業務部門並搭配關係企業的海空運輸與報關等服務優勢，更能服務到各產業內的國際品牌，涵蓋範圍從時尚服飾及精品、電子科技、食品及飲料、快速消費產品、工業及原料、到醫藥醫材等行業皆有。公司為客戶提供誠摯可靠和別具彈性的方案，配合客戶持續增長及未來拓展目標，完善專業且優質的服務。

2022年嘉里大榮基本資料

組織名稱	嘉里大榮物流股份有限公司
資本額	新臺幣46.7億元
產業類別	內陸運輸
設立日期	1954年6月
上市日期	1990年12月20日
組織所有權性質	公開發行上市公司
股票代號	2608
董事長	沈宗桂
總經理	阮慧雯
員工人數	4,339人
經營業務內容	汽車貨運業、汽車路線貨運業、汽車貨櫃貨運業、常低溫倉儲業務、及理貨包裝配送處理業務等
組織總部的所在位置	臺北市中正區新生南路一段50號14樓
組織營運所在之國家	臺灣（包含澎湖、金門等離島地區）

重要營運據點

嘉里大榮總部設立於臺灣臺北，並於臺灣北區及南區設置營運處。

📍 總部
 📍 轉運中心
 📍 物流中心
 📍 營業站所



3,300+



營運車輛

189



營運據點

18/19



常溫倉儲 /
低溫倉儲、低配站

91/11



營運站所 /
物流中心

46



集貨站

4

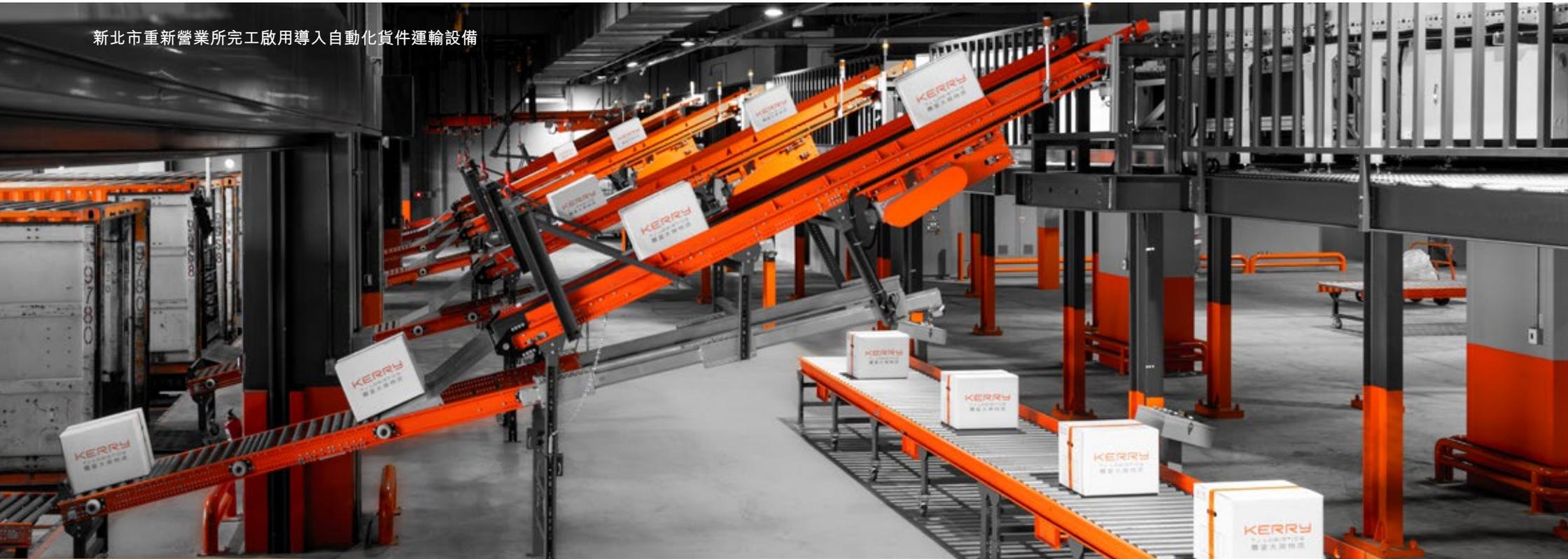


轉運中心

員工與駕駛卡車人數

項目	2020年	2021年	2022年
總員工數量 (人)	4,518	4,409	4,339
駕駛卡車人數 (人)	2,559	2,511	2,559

新北市重新營業所完工啟用導入自動化貨件運輸設備



公司沿革及重要里程碑



1960 改組為「大榮汽車貨運股份有限公司」，成為具代表性之臺灣本土貨運公司

1960

2008 嘉里物流聯網經營團隊入主本公司

2008

2012 總公司遷址至臺北市自有辦公室，強化大臺北地區服務品質並與國際客戶接軌

2012

2017 子公司「嘉里醫藥物流股份有限公司」建置全臺最大第三方醫藥物流園區正式啓用

2017

2019 增購科學城物流股權，成為該公司最大法人股東



2019

2021 「嘉里物流聯網有限公司」於9月出售本公司及旗下子公司與關係企業之臺灣所有業務予「嘉里控股有限公司」。緣此，本公司之中間層級母公司由「嘉里物流聯網有限公司」變更為「嘉里控股有限公司」

2021

1954

於臺中梧棲創立「大榮貨運行」

1990

核准股票上市

2001

陸續投資設立大榮中國各子公司，成為率先進軍中國大陸的物流產業

2011

經股東會同意，更名為「嘉里大榮物流股份有限公司」

2015

啟動「家裡購」電子商務平台服務



2018

規劃興建全臺物流業第一座太陽能發電與綠建築結合的「觀音物流中心」



2020

子公司「嘉里醫藥物流股份有限公司」通過ISO 13485：2016醫療器材品質管理系統標準驗證；其林口倉儲取得衛福部食藥署核發之GMP藥品優良製造規範認證；關係企業「嘉里咖啡股份有限公司」開幕營運，為義大利illy咖啡在臺代理商

2022

新北市重新營業所完工啟用導入自動化貨件運輸設備



營運績效

財務績效

回顧2022年因疫情及烏俄戰爭影響，全球仍籠罩在經濟高度不確定性環境之下，加上高通膨、缺工及消費力道下滑等因素，對物流產業及其供應鏈造成負面影響。2022年嘉里大榮面臨整體經濟嚴峻且遲緩的環境，營運績效近5年來首度呈現下滑，營業收入10,075百萬元，較上年度減少4.6%；稅後淨利1,240百萬元，較上年度減少11.1%。

2021年、2022年之財務績效差異說明：

1. 後疫情時代運輸貨量減少至營業收入下滑，毛利及營業利益因而減少。
2. 營業外淨收入增加主要係認列轉投資事項的權益法投資收益增加及獲政府單位補助收入增加所致。
3. 稅前淨利及稅後淨利受營業利益下降而減少。

2022年以來因油電價雙漲，而貨量卻因通膨少了約一成，由於物流業是特許行業，無法自行調升費率，嘉里大榮自2022年7月1日起，推動經營策略的變革，除了透過與客戶議價取回優惠折扣，並依客製化服務收費，疏解部分成本壓力外；並且執行全面貨件標準化，以優化經營體質，配合投入自動化設備，提升作業效率，降低對勞動力的依賴，並提升服務品質。經過時間的驗證，目前陸續已獲得市場的認同，服務品質亦獲得客戶的共鳴及認同，從艱困的第一步踏出，撥雲見日、露出曙光，驗證本次雙品（品牌與品質）政策變革方向的正確性。

此外，嘉里大榮面對嚴峻的挑戰，特色物流的營收與獲利仍維持有兩位數字的成長，包含科學城物流在保稅業務及化學品倉等科技物流的持續卓越成長；疫情期間，醫藥物流受託於衛福部，執行防疫物資的倉儲與配送，回饋社會之舉也獲得多方的認同；冷鏈倉儲與配送致力於運作結構的調整，持續為民眾的食品安全把關。

合併財務數據

單位：新臺幣百萬元

項目	2020年	2021年	2022年
營業收入	12,344	13,036	12,730
營業毛利	2,669	2,523	2,345
營業費用	707	711	667
營業利益	1,962	1,812	1,678
營業外收入及支出	6	24	7
稅前淨利(損)	1,968	1,836	1,685
稅後淨利(損)	1,570	1,483	1,366
營業成本	9,675	10,513	10,385
員工薪資福利	4,618	4,696	4,607
分配股東紅利	726	846	854
繳納政府稅款	825	803	753
社會參與投入	5	5	4
保留盈餘	5,641	6,227	6,807

個體財務數據

單位：新臺幣百萬元

項目	2020年	2021年	2022年
營業收入	10,134	10,566	10,075
營業毛利	1,870	1,602	1,275
營業費用	394	392	369
營業利益	1,476	1,210	906
營業外收入及支出	336	430	523
稅前淨利(損)	1,812	1,640	1,428
稅後淨利(損)	1,497	1,395	1,240
營業成本	8,264	8,964	8,800
員工薪資福利	3,645	3,684	3,584
分配股東紅利	677	785	771
繳納政府稅款	662	611	527
社會參與投入	3	2	1
保留盈餘	5,641	6,227	6,807

事業發展概況與未來展望

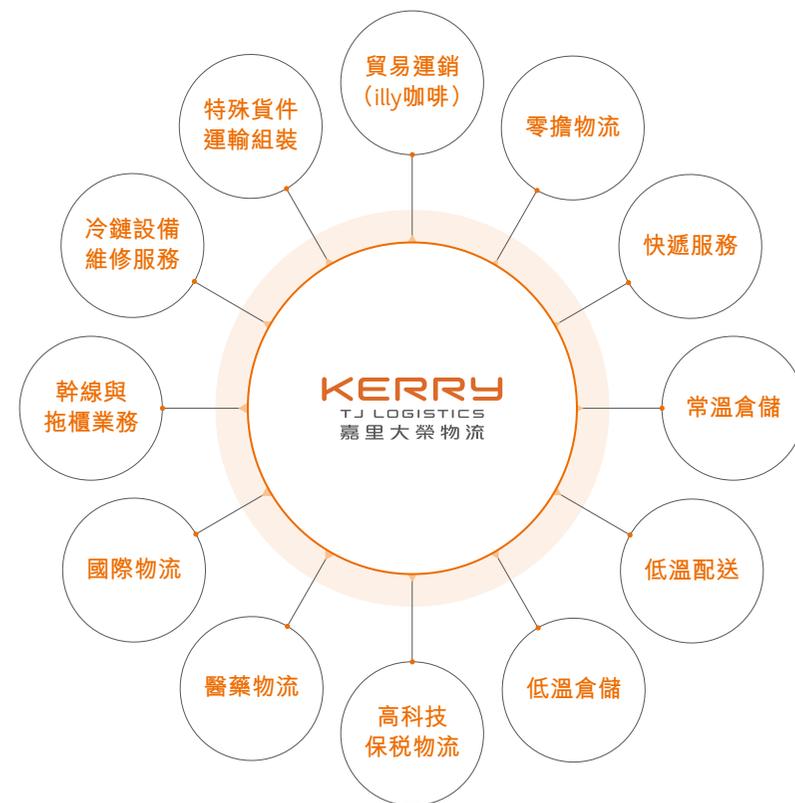
嘉里大榮物流營運策略以提升獲利能力為本，主要業務由早期常溫配送（占整體營收九成以上），發展至今的十二項核心項目，並透過整合集團內部資源，達到集團資源共享效益，提升整體營運效率並降低成本。

現代物流與資訊科技密不可分，嘉里大榮強化資訊軟硬體投資，並致力於資訊人才的招募，逐步汰換現有的資訊系統，開發與導入功能更為完善的專業運輸與倉儲系統，朝智慧物流方向邁進。

嘉里大榮經營策略是永保彈性，鞏固品牌與品質；將持續強化自有車輛配送且以自有車隊服務以確保品質、並進行貨件標準化及提升司機勞動條件，有利未來營運體系更加自動化，並聚焦「醫藥物流」、「冷鏈服務」、「科技物流」及「零擔和快遞服務」四大成長動能，以達成臺灣第一流的整合性物流服務供應商使命。

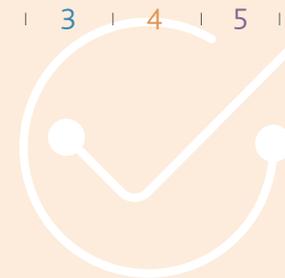
展望未來，公司全臺新設三個廠區以擴展業績，分別是重新營業所的樓地板面積達4,390.53坪，用來提供臺北市都會區常溫配送服務、汐止物流中心樓地板面積8,694.54坪，以及前鎮營業所預計2024年4月全面啟用，屆時嘉里大榮、嘉里醫藥、嘉里快遞、大榮貨運及嘉里冷鏈可整合在一起。

經過營運大幅改革，配合多項場站與自動化設備投資的竣工，嘉里大榮期待新的成效將在2023年發酵，團隊成員具有共識併肩作戰，尋求新的事業範疇、積極應變，期許有令人耳目一新的面向。



品質品牌

- 
醫藥物流
 - 從開放型醫療物流公司，推廣商流服務、為客戶提供完整的SPD（Supply, Processing, Distribution）供應鏈管理。
- 
冷鏈服務
 - 為配合政府將冷鏈物流納入GHP法規，確保消費者食品安全，全面提升低溫配送及倉儲服務品質，符合HACCP品質標準，成為台灣冷鏈物流指標品牌。
- 
高科技物流
 - 高科技產業同台擴廠，增加科學園區高科技電子產業供應鏈之保稅物流倉配服務的需求。
- 
零擔／快遞服務
 - 強化都會型快遞配送體系，滿足消費大眾快速配送服務需求。



榮耀肯定與外部認證

嘉里大榮除在主要業務領域表現亮眼，更獲得許多榮譽及獎項。



- 經衛生福利部國民健康署評定符合「健康職場認證-健康促進標章」
- 通過ISO 22000:2005 食品安全管理系統驗證及Codex HACCP食品安全管制系統認證

2016



- 獲投資人關係雜誌頒發「大中華區獎項投資者關係卓越獎」
- 嘉里大榮與子公司嘉里快遞通過ISO 27001:2013資訊安全管理系統轉版合併驗證

2017



- 完成溫室氣體盤查，並取得「ISO 14064-1:2006」驗證，是國內業界第一家取得國際級溫室氣體盤查標準驗證的物流業者

2018



- 參與臺北醫學大學舉辦之「108年各式場域成癮物質預防教育宣導暨成效評估計畫」，協助推動反菸拒檳毒活動，獲卓越楷模獎表揚及「108年企業成癮物質內部宣導競賽」表現優異榮獲第二名

2019



- 獲行政院頒發感謝獎章，成為「2020防疫國家隊」一員

2020



- 獲頒行政院勞動部勞動力發展署「TTQS人才發展品質管理系統」評核為「企業機構版銅牌獎」
- 經衛生福利部國民健康署評定符合「健康職場認證-健康促進標章」

2021



- 通過ISO 27701:2019「個資隱私資訊管理系統」驗證
- 獲頒行政院勞動部勞動力發展署「TTQS人才發展品質管理系統」評核為「企業機構版銀牌獎」

2022

更多資訊請參考



2022年重點績效

E 環境面

榮獲臺北市政府環境保護局頒發綠色採購績效卓越感謝狀
嘉里大榮參與臺北市政府環境保護局2022年「推動民間企業與團體綠色採購計畫」積極響應綠色消費，綠色採購金額達500萬以上，績效卓越。

加入「氣候回應救援者聯盟」展現氣候行動決心

嘉里大榮譽應「氣候回應救援者聯盟」具體行動，將臺灣商用車產業因應氣候變遷的決心與行動向國人發聲。商用車是交通運輸的主要力量，中、重型貨車更是減少碳排的關鍵車型。聯盟的兩大使命，一是藉由企業本身對永續、減碳的承諾以外，更要發揮影響力，攜手供應鏈接軌國際邁向淨零；二是結合夥伴力量與國際氣候倡議組織接軌合作。呼籲各界以行動支持即刻救援，為孩子打造一個永續的未來。

推動節能減碳措施 減少302萬公斤碳排放量

全臺9個大型的營業所設置太陽能電板，每年約可製發電量592萬度，可節省碳排放約302萬公斤。推動零接觸簽收系統，以電子簽收或QR Code簽收的方式取代紙本作業，每年約可節省1,250萬張的A4用紙。

S 社會面

52,148箱 實（食）物銀行無償配送

受惠單位為新北市政府愛心物資、臺中市政府社會局、彰化縣政府「幸福小舖-實物銀行」，高雄市政府社會局實物銀行、社團法人臺中市紅十字會愛心食物銀行、聯合勸募協會「愛心物資轉運站」、「愛心定存」專案、陽光社會福利基金會等。

6場運動賽事

2022年度贊助中華民國超級馬拉松運動協會6場賽事，無償配送參賽者物資，期盼帶動社會大眾參與體育活動的風氣，提升全民生活品質。

129,000以上人次受惠

嘉里大榮定期支援之縣市政府實（食）物銀行專案、社福團體配送愛心物資至弱勢團體及支持社區關懷與社會參與等活動，年度受益129,060人次。

600萬以上公益投入

2022年嘉里大榮總社會公益投入人力、物資加金額為新臺幣6,008,935元。

100盞燈的光亮

認養汐止區長安路段路燈100盞，捐贈汐止區公所路燈電費及維修費20萬，睦鄰及維護周邊居民夜間活動安全。

120萬的愛心

捐贈財團法人臺南市私立天主教瑞復益智中心建物耐震整建工程贊助款20萬，整建完成後可提供250名服務對象安全無虞空間使用。

捐贈臺中榮民總醫院100萬，以提供醫療空間改善使用，發揮友善服務，增進民眾健康與醫療照顧品質。

G 公司治理面

核心資通系統導入ISO 27701：2019認證

本公司核心資通系統於2022年通過ISO 27701：2019個資隱私資訊管理系統驗證，此為ISO 27001資訊安全管理系統在個資管理上之延伸標準管理系統，不僅可協助組織於現行流程中確認個人資料處理符合法令、法規要求，進而完整保護個人資料的安全，兼顧資訊安全與個人資料的管理，並降低企業在接觸個人資料所面臨之風險。

董事會績效外部評估

本公司於2022年委聘獨立第三方-中華公司治理協會進行董事會績效評估，透過外部評估與建議，加強董事會運作效率以提升董事會職能。

設置永續發展委員會

本公司於2022年成立永續發展委員會以統籌企業社會責任、永續發展方向及目標擬定或相關管理方針及具體推動計畫之提出並執行。





落實永續經營

KERRY
TJ LOGISTICS
嘉里大榮物流

KERRY
TJ LOGISTICS
嘉里大榮物流

T 412 8999

www.kerry.com



1.1 永續願景

企業核心價值與使命

嘉里大榮為臺灣物流業的領航者，秉持「創造價值（Value Creation）、開放思想（Openness）、堅守忠誠（Integrity）、竭盡所能（Commitment）與追求卓越（Excellence）」五大企業核心價值為公司經營發展之指引原則，藉由一站式加值型服務，建構互利互惠的夥伴關係，促進物流效率及便利性，提供客戶全方位的物流解決方案。

嘉里大榮秉持物流服務業以客為尊、對「人本」之重視，公司致力在企業永續及ESG的推動，在營運環境、社會參與、公司治理、員工關係等做出不同面向的精進，以「員工安心」、「顧客放心」、「股東開心」為期許。

永續策略藍圖

嘉里大榮以「深耕臺灣、面向亞洲、心懷全球」作為企業永續願景，並將依據臺灣永續發展之目標制定各項政策綱領，在三大永續願景下訂定四大策略方向，分別為（1）公司治理；（2）綠色物流；（3）員工關懷與社會參與；（4）客戶服務，並依此設定相應的治理、環境、社會面向目標並展開多項行動方案。

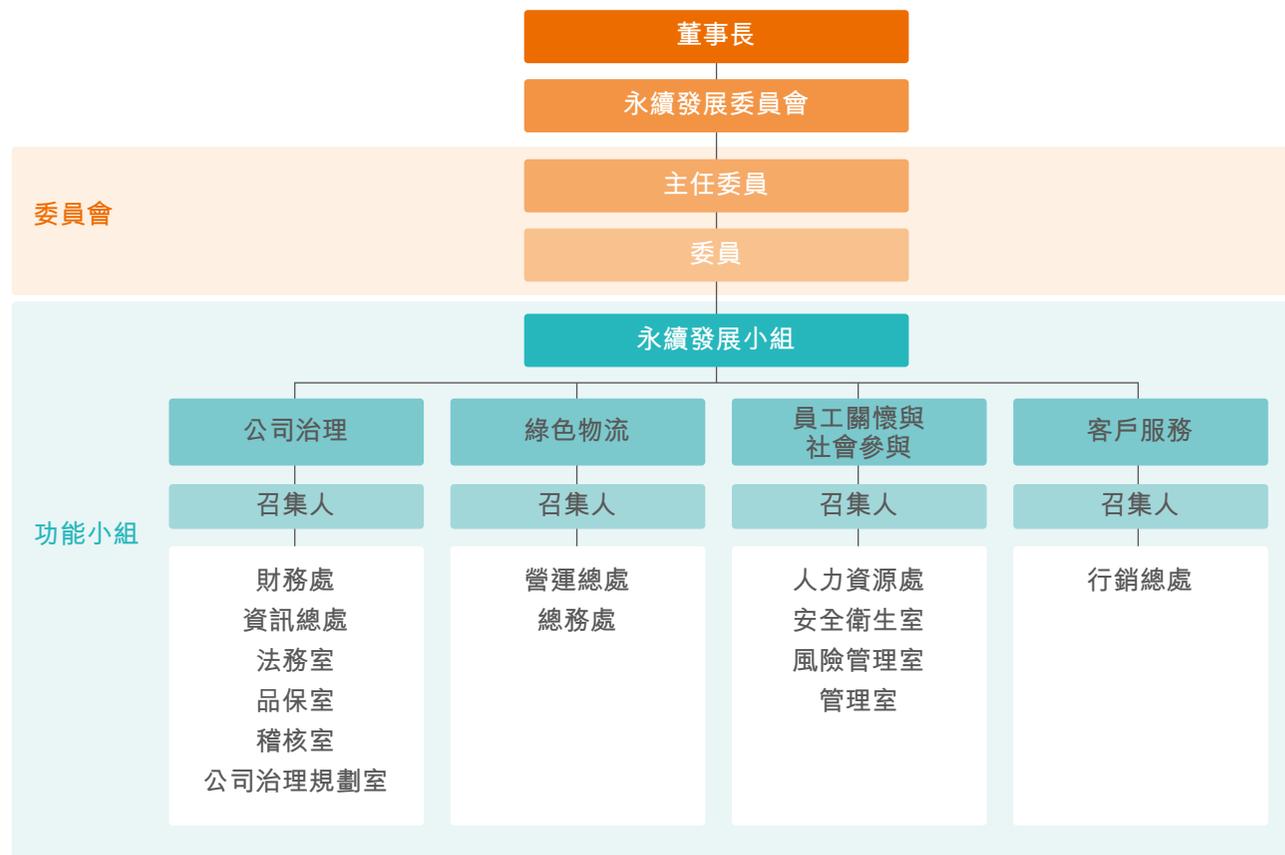


1.2 永續管理架構

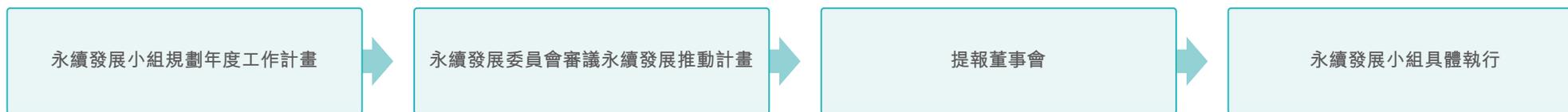
永續發展委員會

為落實公司治理並持續推動永續發展目標，嘉里大榮於2022年成立「永續發展委員會」（Sustainability Steering Committee），為公司永續發展專責單位，由5位董事組成（其中包含3位獨立董事），並由董事長擔任召集人。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；監督公司推動永續發展相關事項及執行方案，並向董事會報告永續發展執行成效。

公司內部併同設置「永續發展小組」，並針對治理、環境及社會（包括人權）衝擊議題，分別設立公司治理、綠色物流、員工關懷與社會參與、客戶服務等四個功能小組，並由處級以上主管擔任召集人，具備上下整合、橫向串聯的跨部門溝通與資源協調功能；另設置總召集人及執行秘書乙職，藉由明確的組織與分工，不定期召開會議追蹤工作進度與執行成效，串接各部門永續發展議題，確保永續發展策略落實於嘉里大榮日常營運中。永續發展小組總召集人每年至少一次向永續發展委員會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，後續並提報於董事會，俾利監督永續發展推動情形。



2022年永續發展委員會運作情形



單位	會議日期	議案內容	決議情形
永續發展小組	2022年9月(啟始會議)	1. 永續發展組織架構暨總召集人及執行秘書人選報告 2. 訂定永續發展小組工作計畫案	議案全數決議通過，向永續發展委員會報告後，並呈報董事會
	2022年10月	1. 本公司2022年各功能小組執行成果報告 2. 本公司2023年各功能小組預計推動方案	議案全數決議通過，向永續發展委員會報告後，並呈報董事會
永續發展委員會	2022年11月	1. 本公司永續發展風險評估與策略報告 2. 本公司2022年永續發展執行成果報告 3. 本公司承諾推動綠色物流，邁向「2050 淨零排放」 4. 本公司2023年永續發展推動計畫審議案	議案全數決議通過，並呈報董事會

2022年永續發展委員會出席情形

委員	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
沈宗桂董事長(召集人)	1	1	0	100
阮慧雯董事	1	1	0	100
郭宗雄獨立董事	1	1	0	100
劉肇昕獨立董事	1	1	0	100
許中明獨立董事	1	1	0	100

1.3 利害關係人議合

利害關係人的鑑別

嘉里大榮參考AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 2015五大面向，包括：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse perspectives)，並透過16位部門主管及不同群體的抽樣問卷方式，鑑別出利害關係人關係程度。再由永續發展委員會進行利害關係人討論評估，以確認利害關係人對嘉里大榮的重要性。經評估後利害關係人權重前七大分別為：政府機關、客戶、投資人 (含銀行)、員工、供應商、媒體及社區社會。

利害關係人	對嘉里大榮的意義
政府機關	對嘉里大榮日常營運有影響力、約束力及法令要求，或業務執行上需溝通聯繫之官方單位，如金管會、證期局、勞動部、環保局、消防局等
客戶	購買嘉里大榮的產品或服務之對象
投資人 (含銀行)	持有嘉里大榮股權之對象或金融機構及融資金融機構
員工	於法令定義上受雇於嘉里大榮之正式員工
供應商	提供嘉里大榮產品或服務及承攬之廠商、機構或其他組織，如燃油供應商、系統商、輔導顧問公司、清潔、保全廠商等
媒體	可能透過報導或採訪等方式與嘉里大榮接觸或產生影響的媒體，如報社、新聞、雜誌等
社區社會	可能對嘉里大榮產生影響、或與嘉里大榮合作/交流之團體，如學校、社區居民、公益團體、公協會、產業組織等



嘉里大榮為追求企業永續發展並持續進步，重視各利害關係人的聲音與期待，透過積極設置透明、有效、多元的溝通管道及議合結果的反饋管道，包含發布報告書、新聞稿、舉辦股東會、法說會、公益活動及客戶滿意度調查等方式進行溝通對話，增進利害關係人對嘉里大榮的瞭解與信任，明確落實雙向溝通的原則，並每年將各利害關係人溝通情形報告至董事會，建構企業永續發展重大主題鑑別流程，作為企業永續報告書的揭露依據。

利害關係人溝通管道及溝通議題

利害關係人	關注內容	溝通管道	嘉里大榮回應（對利害關係人之作為、策略與規劃）	溝通績效
 政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵循 ● 公司治理及誠信經營 ● 受雇員工薪資水平、勞動條件 ● 物流業相關車輛汰舊換新法規與補助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公開資訊觀測站 ● 公司官網 ● 電子郵件 ● 函文往返 ● 政府人員拜訪 ● 電話 ● 配合中央及地方主管機關相關宣導及審查作業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依法規遵循資訊揭露作業 ● 回應證交所問卷作業 ● 復函主管機關公文 ● 作業更正 ● 配合主管機關各類調查 ● 相關車輛採購策略配合政策方向逐年汰換 	<ul style="list-style-type: none"> ● 與證交所管區保持密切聯繫，確保資訊揭露之時效及品質 ● 配合辦理薪資調查 ● 勞動檢查次數共5次 ● 車輛汰舊換新環保局補助222台、新購車輛減徵貨物稅156台
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶關係管理 ● 資訊安全 ● 服務品質 ● 服務創新 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司官網 ● 客服專線與專用電子郵件信箱 ● Line@官方帳號 ● 官方APP 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期追蹤檢視主要服務指標狀況及滿意度調查，滿足客戶需求 ● 設置多元化客服管道，擴大客戶服務的量能 ● 透過客戶回饋訊息，作為服務品質提升之方向與動能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查結果之整體滿意度分數為「優良」 ● 客服專線每月平均服務3.5萬人次
 投資人 (含銀行)	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運績效 ● 公司治理及誠信經營 ● 風險管理 ● 公司營運發展 ● 借款需求及還款能力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公開資訊觀測站 ● 投資人信箱 ● 公司官網 ● 股東會 ● 法說會 ● 會議 ● 書面文件 ● E-mail ● 電話詢問 ● 問卷回覆 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度股東常會說明公司整體營運績效及未來展望 ● 藉由法人說明會向投資人說明公司業務狀況、營運動能與獲利能力 ● 公司網站設置投資人關係之電子信箱，以期建立暢通的溝通管道 ● 向銀行說明公司現況、營運發展方向及財務數據變化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 召開1次股東常會 ● 召開2次法說會 ● 提供各融資銀行財務報表審核 ● 與銀行進行實體會議、電話訪談或問卷回覆

(接次頁)

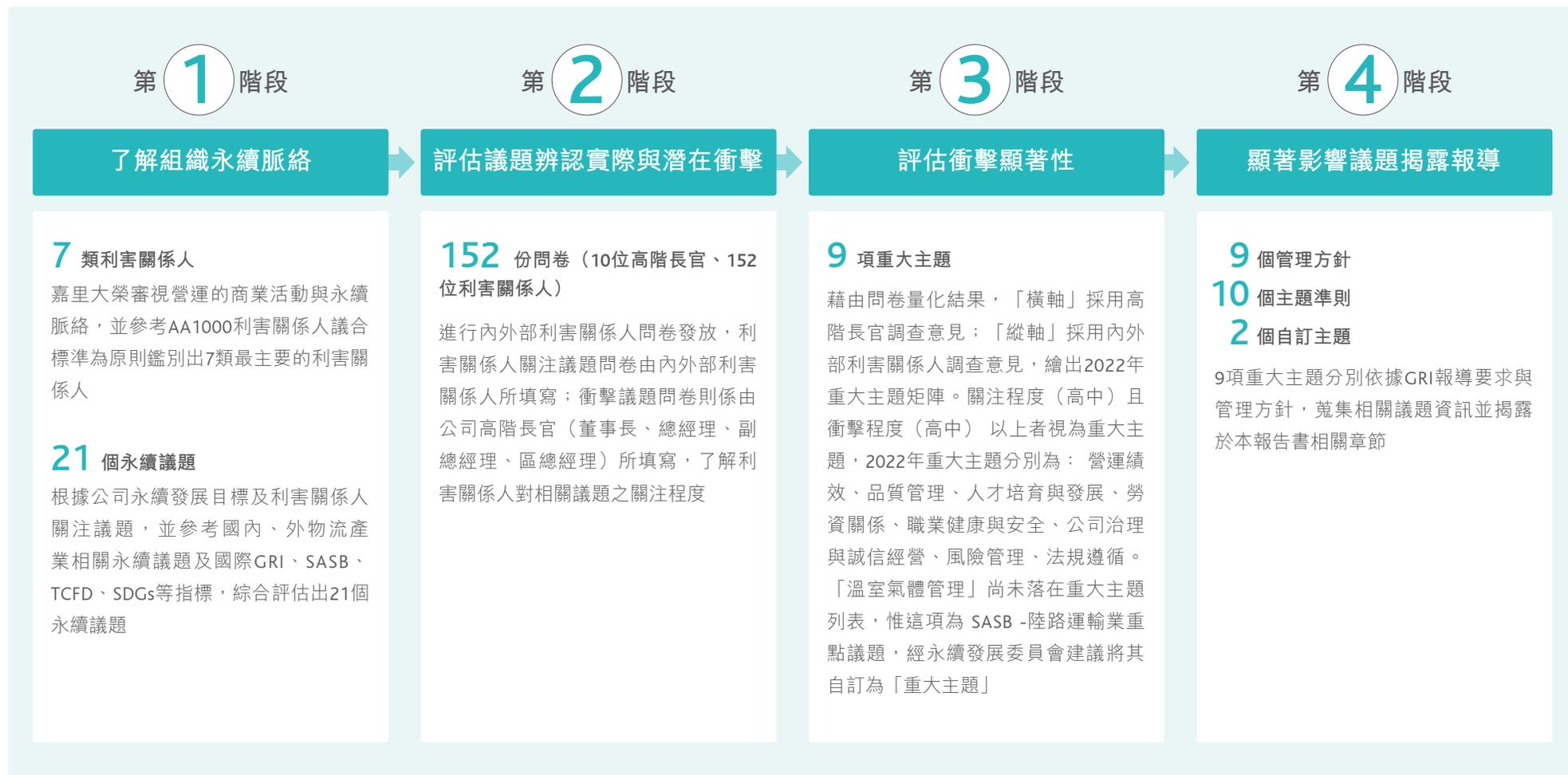
(承前頁)

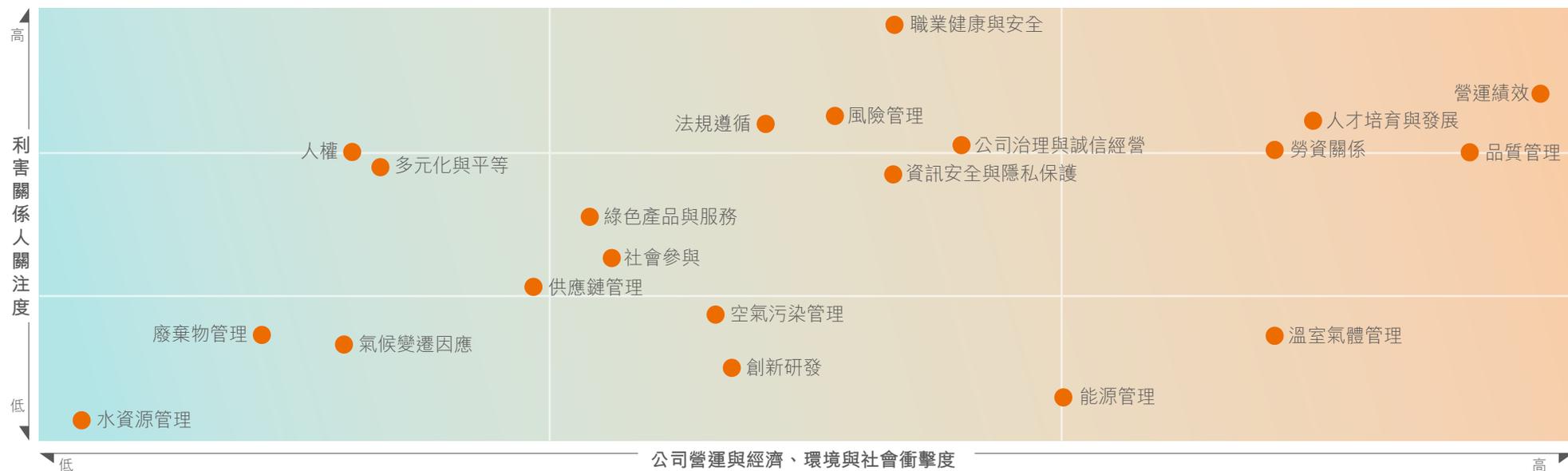
利害關係人	關注內容	溝通管道	嘉里大榮回應 (對利害關係人之作為、策略與規劃)	溝通績效
 員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司政策 ● 工作內容 ● 教育訓練 ● 勞資關係 ● 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司官網 ● 內部會議或座談會 ● 教育訓練 ● 申訴管道 (信箱與專線) ● 勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各部門主管不定期召開會議，布達公司政策 ● 人資處辦理教育訓練課程提供員工多元學習管道 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各項不定期會議 ● 實體內訓課程共62堂 ● 4件申訴案件皆完成結案 ● 每年召開4次勞資會議 (每季1次)
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商管理 ● 誠信經營 ● 採購政策 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會議 ● E-mail ● 拜訪與會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商評選 ● 新供應商篩選 ● 採購標準 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行1次供應商評鑑，採購單位對其提供之品質、交期、服務、價格等項目進行評核 (每年1次) ● 綠色採購新臺幣2,322.7萬元
 媒體	<ul style="list-style-type: none"> ● 新聞事件 ● 業務展望 ● 公司經營專訪 	<ul style="list-style-type: none"> ● E-mail ● 電話 ● Line@官方帳號 ● 客服中心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 發布文字稿回應 ● 專職單位及專人溝通回覆 	<ul style="list-style-type: none"> ● 發布17篇文字稿 ● 安排6項專訪 ● 專責人員負責媒體溝通事宜，並即時回覆媒體提問 ● 股東常會開放媒體提問，由董事長主持回覆 ● 2場法說會由財務暨行政總處總經理主持回覆
 社區社會	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立社區交流管道與提升溝通頻率 ● 維護良好社區關係 ● 社會關懷 ● 環保法規遵循 ● 空氣污染管理 ● 公益合作 ● 國軍商借場地演練/防災演練 ● 學園/機關參訪、參展、論壇 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期拜訪或參與社區、公益團體活動 ● 參與各類專業協會、學會、公會所舉辦之論壇或研討、研商會議 (定期與不定期) ● E-mail ● 電話 ● 客服中心 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期舉辦公益活動 ● 為促進社區發展，協助推廣在地小農農特產品 ● 響應2050淨零排放導入電動車 ● 依實際業務量能評估 	<ul style="list-style-type: none"> ● 進入空氣品質維護區車輛全數取得綠色環保標章 ● 導入電子簽收，減少紙張使用逾1,250萬張A4紙 ● 透過行車管理系統，管理駕駛行為，有效減少能源浪費及廢氣排放 ● 公益合作接獲4件，安排3件，1件評估中 ● 國軍商借場地演練/防災演練接獲2件，安排2件 ● 學園/機關參訪、參展 (智慧城市展)、論壇接獲6件，安排1件參訪、3件婉拒、2件參加

1.4 重大主題鑑別

重大主題分析流程

嘉里大榮透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度進行排序，有效的回應利害關係人關心的議題。





經濟、環境及社會（含人權）與嘉里大榮價值鏈關係價值鏈衝擊

重大主題	對應之GRI準則	上游	嘉里大榮營運	下游
		供應商	物流服務	客戶使用
經濟	營運績效	●●	●●	▲▲
	品質管理	▲▲	●●	●●
	公司治理與誠信經營	●●	●●	▲▲
	風險管理	▲▲	●●	●●
	法規遵循	●●	●●	●●
環境	溫室氣體管理	▲▲	●●	●●
社會 (含人權)	人才培育與發展	▲▲	●●	▲▲
	勞資關係	▲▲	●●	▲▲
	職業健康與安全	▲▲	●●	▲▲

註1：實質正面衝擊●；實質負面衝擊●；潛在正面衝擊▲；潛在負面衝擊▲

經濟面向

重大主題管理方針：營運績效

衝擊邊界	投資人（含銀行）、員工		
政策	成本控管措施：路順規劃、節約資源、減少浪費。		
承諾	透過各項措施低營運成本。		
實際的與潛在的衝擊	不必要的資源消耗徒增成本，降低營運績效，影響投資人長期持有本公司股票意願、銀行承貸借款條件以及員工士氣。		
正面的衝擊	成本控管除有助反應於營運績效，於路順規劃亦能降低運輸里程數、行車時間、人員工時及油耗於公司資源上可提高資產再利用，並達到友善環境。		
負面的衝擊	資源的消耗浪費使公司營運成本增加，降低營運績效。		
相關衝擊所採取的行動	對現有資源狀態進行盤查，提高資產使用效率，透過再使用減少重覆採購行為，提高現金使用效率。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標	達成狀況	2023年目標
	<ol style="list-style-type: none"> 路線區配停止使用委外車輛，以確保配送品質。 調整貨件收送標準，超過標準重量、尺寸或不規則貨件引導至子公司專責運送。 	<ol style="list-style-type: none"> 2022下半年起停止委外車輛業務，僅使用自有車輛進行配送。 2022下半年將非標準貨件引導至大榮汽車貨運專責部門（ODD系統）運送，提高貨件堆疊積載確實性，降低貨故及運務車次成本。 	<ol style="list-style-type: none"> 對主要設備進行專案盤點，重新檢視可使用資產及再配置，提高資產使用價值。 提高現金使用效率，減少或降低不必要預付項目，進而減少借款借貸及其利息支出。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 定期揭露公司營運結果於公司網站及公開資訊觀測站。 定期舉辦法說會。 		

重大主題管理方針：品質管理

衝擊邊界	投資人（含銀行）、員工、客戶、政府機關		
政策	服務品質管理政策：整齊清潔、親切正確、安全迅速、客戶至上、服務第一。		
承諾	為達政策目標，本公司管理階層和全體員工均賦與相關責任，以絕對的承諾來保證實現品質管理政策所揭示的目標。		
實際的與潛在的衝擊	分析衝擊具有關鍵影響因素有如下：1.配達率，2.事故件數，3.重大客訴。		
正面的衝擊	<ol style="list-style-type: none"> 配達率：符合消費者期待則可提升整體營運業績。 事故件數：有效治理可降低事故，可降低生命或財產損失，減少社會成本與代價的付出。 重大客訴：避免重大客訴產生，以提升公司在投資人、客戶心目中的品牌價值。 		

(接次頁)

(承前頁)

負面的衝擊	1. 配達率如未能符合客戶的期待，將造成業績衰退。 2. 行車事故件數如果太多，除社會大眾觀感不佳且將衍生相當大的社會成本與代價，並引起主管機關的關注。 3. 重大客訴發生太多，透過網路資訊迅速擴展效應，將引起眾多消費者的不悅。		
相關衝擊所採取的行動	設置品質管理KPI與目標，包含：配達率（含周六）、事故件數、重大客訴。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標 1. 配達率（含周六）：95.5%。 2. 事故件數：30件／年。 3. 重大客訴：10筆／年。	達成狀況 1. 配達率（含周六）：89.9%。 2. 事故件數：47件／年。 3. 重大客訴：37筆／年。	2023年目標 2023年2月9日管審會議中討論後維持原有目標，2022年品質目標未達標部分，亦同步於管理審查會議中提報並完成分析、檢討、訂出改善策略據以執行。 1. 制定ISO標準書並據以執行。 2. 透過每年度定期執行內部稽核，以確保維持常、低溫倉儲與配送等服務符合品質管理之要求。
利害關係人議合	官網提供客服中心專線，以滿足消費者可提出客訴的疏管道。		

重大主題管理方針：公司治理與誠信經營

衝擊邊界	本公司全體及各利害關係人		
政策	依法規定期召開董事會、功能性委員會及落實資訊透明化，且年度至少召開兩次法說會，向投資大眾報告公司營運情形。		
承諾	本公司致力於落實保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並禁止任何不誠信之行為。		
實際的與潛在的衝擊	公司治理制度設計不合理或運行機制不健全，而給公司持續經營帶來的不穩定性及對公司企業形象的影響，從而對各利害關係人的利益或信心產生威脅。		
正面的衝擊	強化誠信經營之企業文化，建立良好之公司治理與風險控管機制，每三年一次委請外部獨立機構執行董事會績效評量，透過專業客觀的評量報告，同時也檢視內部流程，致力創造永續經營環境。		
負面的衝擊	本公司董事、經理人及員工於執行職務時，直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或從事違反其他誠信、不法或違背受託義務之行為。		
相關衝擊所採取的行動	制定各項誠信經營與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標 1. 委任外部機構執行董事會績效評估。 2. 落實企業永續發展精神。 3. 針對證交所公司治理評鑑未得分指標列為公司治理優先加強項目。	達成狀況 1. 執行外部機構董事會績效評估作業。 2. 設置永續發展委員會。 3. 積極改善未得分指標，不定期更新公司官網資訊。	2023年目標 1. 設置風險管理推動與執行單位（例如：風險管理委員會或風險管理小組）。 2. 持續精進公司治理評鑑。

(接次頁)

(承前頁)

利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與證交所保持密切聯繫，確保資訊揭露之時效及品質。 2. 年度股東常會說明公司整體營運績效及未來展望。 3. 藉由法人說明會向投資人說明公司業務狀況、營運動能與獲利能力。 4. 於公司網站設置投資人關係之電子信箱，以期建立暢通的溝通管道。
---------	--

重大主題管理方針：風險管理

衝擊邊界	客戶、員工、供應商		
政策	依循法律規範，協訂工作規則、透過稽查缺失管控及教育宣導逐步改善站所安全環境及協力廠商人力管理，及貨故（竊盜、遺失、貨損）、車故（密集宣導勿酒駕、車故、貨運三業EIS管理計畫評鑑缺失），以及增強影視防衛系統、潛在風險人員之管理與事件預防處理，降低風險指數。		
承諾	透過稽查、客訴、輿情分析發現職場安全、品質管理、勞資關係、資訊安全與隱私保護、多元化與平等、空污管理、員工集會、行銷與標示、社會回饋、顧客隱私、供應商社會評估等重大管理方針、進行改善，落實公司永續經營之方針。		
實際的與潛在的衝擊	公司治理制度設計不合理或運行機制不健全，而給公司持續經營帶來的不穩定性及對公司企業形象的影響，從而對各利害關係人的利益或信心產生威脅，諸如人員管理、客戶管理、貨件配送、車輛使用（貨運三業EIS管理計畫）、設施設備維護管理及工安措施等。		
正面的衝擊	強化誠信經營之企業文化，透過客訴與輿情分析，並檢視內部標準作業流程，建立良好之公司治理與風險控管機制。		
負面的衝擊	公司經理人及員工對於風險事項之偵察、分析和鑑別未能見微知著，當面對預防危機與解決危機之應變能力，難以有效控管風險。		
相關衝擊所採取的行動	遵循法規，制定各項經營誠信與商業行為準則，揭露於公開資訊觀測站與公司網站，並利用稽查集合、朝會員工教育訓練課程深化相關理念。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標 1. 透過稽查手段（宣導、訪談、關懷、追蹤、紀錄、考核）等，偵測運作缺失所在，並持續追蹤改善。 2. 編撰48則案例教育，有效利用各集會場域教育訓練。	達成狀況 1. 利用營運北、南區月會辦理12場實體教育訓練。 2. 參與60場站所朝會，並利用各區集會（主管、幹部會議共24場次）及不定期群組宣導。	2023年目標 1. 持續落實各項稽查任務，偵測運作風險所在，透過標準作業程序，追蹤改善。 2. 強化行動管理及教育宣導，降低風險發生之損失、機率與程度。 3. 利用月會及到各站所稽查或參加朝會、小組會議時機，適時教育宣導，預計營運北、南區月會辦理12場實體教育訓練、參與60場站所朝會，並利用各區集會（主管、幹部會議共24場次）及不定期群組宣導。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過定期風險稽查作業，瞭解利害關係人運作缺失並持續追蹤改善。 2. 年度辦理實體教育訓練及於通訊軟體上宣導風險管理概念。 		

重大主題管理方針：法規遵循

衝擊邊界	本公司全體及各利害關係人		
政策	本公司謹遵法規營運，並就相關部門每年度至少2次就營運、運輸服務、環保等相關法規進行法規鑑定，及進行線上、實體宣導並進行教育訓練，以確保本公司皆符合相關法規規範。		
承諾	本公司皆依法行事，並加強對員工教育訓練，且亦規範供應商，降低風險產生，並禁止任何違法行為。		
實際的與潛在的衝擊	本公司未能及時了解最新法規，導致恐有觸法可能性，從而對公司及利害關係人產生風險。		
正面的衝擊	本公司謹遵法規營運，透過教育訓練、適時宣導，及法規鑑定，使本公司及各利害關係人處於適法之環境，俾利永續發展經營。		
負面的衝擊	本公司經理人、員工因未能及時了解最新法規，導致恐有觸法可能性，進而增加營運風險。		
相關衝擊所採取的行動	本公司就所有員工進行教育訓練，且適時宣導各項修正法規內容，並就相關部門每年度至少2次法規鑑定，俾利確實符合法規規範。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標	達成狀況	2023年目標
	<ol style="list-style-type: none"> 落實法規遵循，就營運、運輸服務、環保等相關法規進行法規鑑定。 員工法遵教育訓練（含新進員工智慧財產權課程教育訓練、區會法遵相關事宜宣導）。 	<ol style="list-style-type: none"> 2次營運、運輸服務、環保等相關法規之法規鑑定。 員工進行線上、實體教育訓練，並適時進行宣導（含新進員工智慧財產權課程線上教育訓練15人次，及至區會宣導法遵等相關事宜9場次）。 	<ol style="list-style-type: none"> 持續關注影響公司財務及業務的政策及法規，及就相關法規進行法規鑑定，每年至少進行2次法規鑑別作業。 加強員工教育訓練含新進員工通識課程教育訓練至少15場次、辦理區會法遵等相關事宜宣導至少4場次、儲備幹部法律通識教育訓練課程1場次。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 舉辦相關法律課程教育訓練，提升員工法規知識。 定期進行法規鑑別，以符合法規規範。 		

環境面向

重大主題管理方針：溫室氣體管理

衝擊邊界	本公司全體及各利害關係人		
政策	落實節能減碳，減少溫室氣體排放、降低環境衝擊。		
承諾	本公司將致力於公司內部溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體排放狀況，並持續推動節能減碳措施以達永續經營，善盡企業責任。		
實際的與潛在的衝擊	因環境等因素，搬運設備及車輛造成柴油轉換電動成效不佳。		

(接次頁)

(承前頁)

正面的衝擊	遵循環保局政策進行老舊車輛汰舊換新，導入環保法規車輛，並採購具有綠色環保標章產品，並蓋設綠建築及逐步將倉儲冷凍設備及冷卻系統改採環保冷媒，以達成公司永續經營及減低碳排之目標。		
負面的衝擊	能源使用柴油占比過高造成減碳效果不佳。		
相關衝擊所採取的行動	新站所建置導入自動化及電動搬運設備，採購環標產品，以減少碳排。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標 1. 取得2021年ISO 14064-1: 2018溫室氣體查驗聲明書。 2. 綠色採購金額達1,500萬以上。	達成狀況 1. 取得2021年ISO 14064-1: 2018溫室氣體查驗聲明書。 2. 2022年綠色採購金額為2,300萬。	2023年目標 1. 公司每年自主實施溫室氣體盤查以完成溫室氣體盤查清冊，並委託第三方查證公司進行查證。 2. 2023年查驗2022年溫室氣體排放量，並取得ISO 14064-1: 2018溫室氣體查驗聲明書。 3. 綠色採購金額達2,500萬以上。 4. 推動電子簽收或QR Code取代紙本作業，庶務紙本作業電子化，託運單據及A4紙採購減量10%以上。 5. 採購20台電動機車運用於都會區的配送，降低燃油車輛使用，以減少碳排。
利害關係人議合	每年進行年度溫室氣體排放盤查，並經外部查證後，透明公開揭露溫室氣體排放資訊。		

社會（含人權）面向

重大主題管理方針：人才培育與發展

衝擊邊界	組織內：員工、投資人 組織外：客戶、消費者、政府機關
政策	依據本公司之願景、使命、策略、目標以及核心價值，訂定教育訓練短、中、長期目標。並依據訓練品質管理手冊，作為本公司辦理訓練的最高指導原則，藉此維持訓練品質管理系統之運作。
承諾	為形塑學習型組織及滿足員工各階段所需培訓資源，嘉里大榮提供多元學習管道，不僅協助員工進行職涯發展路徑規劃，亦針對關鍵職位進行人才培訓與儲備，以達企業永續發展之目標。且為使關鍵知識獲得良好傳承，積極培育講師，以強化內部專業培訓資源。
實際的與潛在的衝擊	未系統化進行人才培育與發展，造成人才斷層，無法建構健全的管理梯隊，進而影響團隊的管理品質與績效。
正面的衝擊	建構並落實全公司教育訓練體系，計畫性的依據組織需求持續培育人才，確保人員具備工作所需職能，達成公司永續成長之目標。
負面的衝擊	未持續培育人才，造成人才斷層問題惡化，將無法進行經驗傳承，無法儲備足夠的人才支持組織營運，亦阻礙公司進行前瞻性策略布局。
相關衝擊所採取的行動	針對各階層人才培育與人才儲備，持續投入資源，以建立組織人才庫，符合組織發展所需。

(接次頁)

(承前頁)

追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標	達成狀況	2023目標
	<ol style="list-style-type: none"> 針對營運中高階關鍵職位進行工作盤點、學習地圖規劃、人才發展路徑規劃。 培養內部講師與發展內部專業教材，以培養內部人才並達知識傳承目標。 持續優化與執行儲備幹部養成專案，以擴大基層及中階管理人才儲備。 	<ol style="list-style-type: none"> 營運中高階關鍵職位之工作盤點、學習地圖與人才發展路徑規劃。 培養內部講師與發展內部專業教材，以培養內部專業人才並達知識傳承目標。 針對基層及中階管理階層，進行在職培育，以及儲備幹部專案執行與優化，擴大基層及中階管理梯隊人才庫。 	<ol style="list-style-type: none"> 營運基層職位之工作盤點、學習地圖與標準作業流程建立。 依據學習地圖，培育更多內部講師以持續發展內部專業教材，達知識傳承目標。 針對中高階管理階層，規劃在職培育，以及儲備幹部專案，建構高階管理梯隊人才庫。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 定期揭露公司的人才培育計畫，確保所有員工都清楚計畫目的、參加資格及計畫內容。 依據滿意度調查結果，作為人才培育與發展相關專案規劃執行與優化的參考。 		

重大主題管理方針：勞資關係

衝擊邊界	本公司全體員工及各利害關係人		
政策	公司秉持勞資和諧為目標，重視所有員工為公司重要資產，為充分照顧員工保障其生活條件、提供良好勞動條件，以滿足員工需求。公司與員工共同營造一個優質的工作環境。		
承諾	為了持續發展良好的勞資關係，公司盡力改善同仁勞動條件並且對於勞資爭議或員工申訴之案件處理進行討論與追蹤。		
實際的與潛在的衝擊	由於運輸物流產業特性與勞動法規工時限制要求，加上現行駕駛員人力需求缺口，給公司持續經營帶來部分影響。		
正面的衝擊	創造多元溝通管道，讓員工隨時提出意見回饋或進行諮詢，協助員工解決各式的問題。		
負面的衝擊	勞資雙方彼此失去信任，員工無法表達反饋意見或接受協助，進而衍生爭議案件增加造成公司企業形象產生負面影響。		
相關衝擊所採取的行動	為確保全體同仁能順暢無障礙的溝通、有效解決問題，公司每季召開勞資會議、勞工退休準備金監督委員會及職工福委會議，並適時於會議中宣達公司營運資訊。此外，員工可由口頭或書面方式向各部門主管提出申訴，亦可直接透過申訴信箱或專線管道表達意見。		
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標	達成狀況	2023年目標
	<ol style="list-style-type: none"> 因應有效激勵所站主管達成並超越績效目標，以及培育專業優秀人才，調整所站主管薪資結構。 疫情期間，為保護員工及其家人生理健康及心理安全，規劃相關配套措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 2022年7月完成所站主管薪資結構調整並實施。 實施後勤單位分流居家上班，同時放寬彈性上班時段，降低同仁染疫風險。 提供員工各項防疫物資及宣導防疫注意事項，針對染疫同仁隨時追蹤身體狀況。 從寬判定染疫來源給予有薪假並協助申請保險補助作業，保障同仁生活經濟不受影響。 	<ol style="list-style-type: none"> 所站第一線同仁起任薪資調整，保障同仁基本生活開銷水平及提升外部競爭力。 為增進員工身心健康及激勵員工提升工作績效，辦理績優員工旅遊活動。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 遵循勞動法規，配合行政機關接受稽查。 公司設置信箱與電話專線，建立暢通的溝通管道，並定期召開勞資會議。 		

重大主題管理方針：職業健康與安全

衝擊邊界	全體員工、政府機關、客戶、供應商		
政策	建立良好自主管理，確保防止職業災害並降低職業安全衛生風險，營造健康舒適的工作環境，提升社會形象及永續的發展。		
承諾	提供安全與健康工作環境，持續更新及履行法規要求事項，消除危害及降低環安衛風險，以預防因工作引起的傷害及有礙健康之事件發生，形塑一個共好的文化。		
實際的與潛在的衝擊	<ol style="list-style-type: none"> 1. 車輛機械故障導致交通意外事故。 2. 安全健康的環境能降低工傷的損失日數。 		
正面的衝擊	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機械故障導致交通意外事故。 2. 維持良好妥善率以降低交通意外事故。 3. 健康及安全的環境，及良好的自主管理，給予客戶良好的企業形象。 		
負面的衝擊	<ol style="list-style-type: none"> 1. 沒有良好妥善率會增加交通意外事故。 2. 工傷的增加導致人員的短缺，會影響站所的營業目標，如配達率等相關指標，實質影響營運效益。 		
相關衝擊所採取的行動	員工安全（車輛機械故障導致交通意外事故） <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期維護保養物流車輛，保持良好妥善率。 2. 老舊車輛汰舊換新。 	員工身體健康 <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年辦理優於法規的員工健康檢查。 2. 持續執行健康管理及追蹤。 3. 依現行職安法規及安全衛生管理系統要求訂定職業安全衛生政策，訂定合適的員工安全衛生工作守則及職業安全衛生管理計劃。 4. 依法設置職業安全衛生委員會，並依規定每三個月召開會議，各區委員勞方代表比例均符合法規至少1/3以上之要求。 	
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2022年目標 <ol style="list-style-type: none"> 1. 新冠肺炎防疫之規劃、執行及追蹤管制，配合政府推行疫苗的注射。 2. 執行全體員工之健康檢查，及部分站所ISO 22000之供膳檢查作業。 3. 持續針對高風險健康族群執行健康管理，如一對一護理及醫生臨場健康服務。 	達成狀況 <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司配合政府政策新冠肺炎疫苗第三劑施打率為84.3%。 2. 員工健康檢查總人數為3,864人。 3. 護理及醫師的臨場服務，總數為173場次，服務共802人次。 	2023年目標 <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續執行職業安全衛生管理計劃。 2. 提供個人防護具，以降低工傷事件發生的損失日數。 3. 不定期稽查作業現場安全執行狀況。 4. 自主推動5S安全認證活動，先行輔導9處站所為第一波全省示範站所。 5. 員工健康檢查執行公司ISO 22000的標準提升為全員供膳健檢，正式成為食品供應鏈的一環。 6. 持續針對高風險健康族群執行健康管理，如一對一護理及醫師臨場健康服務。
利害關係人議合	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循勞動安全衛生法規，配合行政機關接受稽查。 2. 公司設置信箱與電話專線，建立暢通的溝通管道，並定期召開勞資會議職業安全衛生管理委員會。 		



2

發展綠色物流



發展綠色物流，屢踐氣候公約減碳承諾

嘉里大榮為國內業界第一家取得**國際級溫室氣體盤查標準認證**的物流業者。因應氣候變遷挑戰，承諾推動綠色物流。



低碳倉儲：新建廠區皆取得綠建築標章，營業所設置太陽能電板，每年發電量610萬度，節省碳排放約**340**萬公斤。



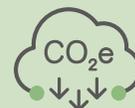
低碳車隊：引入環保車、油電混合車、電動三輪車等應用，**降低排碳並防範空污**。



引入AIoT技術**發展智慧物流**，路徑優化、排程管理，減少油耗並增加收貨及配送效率。



推動電子簽收，每年約可節省**1,250**萬張的A4用紙。



響應政府綠色採購方案，**建立永續供應鏈**。



2.1 氣候變遷因應

有鑑於氣候變遷對全球經濟和社會的影響，以及對企業營運可能造成的財務風險。嘉里大榮參照國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及臺灣證券交易所制訂上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，由「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標和目標」四大構面提出執行管理措施，充分評估、辨識出氣候相關的風險、機會對財務造成的正、負面衝擊影響，持續精進因應策略，希冀將氣候危機化為轉機，落實永續經營管理。

嘉里大榮氣候變遷管理架構

類別	揭露內容	執行摘要
治理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會：本公司氣候議題最高治理單位，負責監督及決策。 永續發展委員會：由董事長擔任主席，定期審議公司氣候變遷策略與目標並提報董事會。 永續發展小組：設立公司治理、綠色物流、員工關懷與社會參與、客戶服務等四個功能小組，並由總召集人負責統籌會務運作並呈報永續發展委員會。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。 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。 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）。 	<ul style="list-style-type: none"> 辨識短中長期氣候風險對公司營運之潛在財務影響。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 組織在氣候相關風險的管理流程。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 相關單位鑑別氣候風險之於組織的影響，研擬因應措施並採取策略回應。
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年起自主盤查溫室氣體相關數據，2022年取得 ISO 14064-1：2018查驗聲明書（2021年溫室氣體排放資訊）。

氣候變遷風險與機會及其因應策略

類型	關鍵因子	影響時點	風險	機會	財務影響	策略回應
實體風險	<ul style="list-style-type: none"> 水災、旱災 	<ul style="list-style-type: none"> 短期 	<ul style="list-style-type: none"> 業務受影響導致營收下降財物損失 天災保險費增加 	<ul style="list-style-type: none"> 提升天災抵禦之營運韌性 	<ul style="list-style-type: none"> 營收 營運成本 營業費用 	<ul style="list-style-type: none"> 戰情室專案：整合營運相關指標報表，即時反饋當前營運狀態，加速現場營運反應速度
轉型風險	<ul style="list-style-type: none"> ESG永續投資 	<ul style="list-style-type: none"> 短期 	<ul style="list-style-type: none"> 公司形象衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 滿足利害關係人期待提升企業聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> 影響自有資金投資部位 	<ul style="list-style-type: none"> 保持與利害關係人良好溝通管道 先與銀行瞭解公司事業應具備之永續連結指標項目，以反饋予公司相關部門蒐集數據及進行改善，如未來指標轉為強制性時，不影響公司融資來源
	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放管制、碳稅、碳費 新低碳技術： <ul style="list-style-type: none"> 油電運具 再生能源 	<ul style="list-style-type: none"> 長期 中期 	<ul style="list-style-type: none"> 碳排總量、碳交易 碳費、碳稅制度 低碳運輸的設備投入 再生能源法規與綠色採購 	<ul style="list-style-type: none"> 差異化提升競爭力 差異化提升競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本 資本支出 營運成本 	<ul style="list-style-type: none"> 蒐集臺灣碳費開徵進度及計費方式資訊 落實綠色採購： <ul style="list-style-type: none"> 營業站所執行綠色電力建置 優先購買政府認可之環境保護標章 節能與節水標章等環保產品

2.2 環境績效

節能減碳管理

嘉里大榮積極面對氣候變遷造成的衝擊，為響應國家節能減碳與綠建築政策，除已逐步將所站倉儲冷凍設備及冷卻系統改採環保冷媒外，自2016年起新建之營運據點，皆以取得綠建築標章為目標。並依公司產業特性，本公司每年實施運輸設備逐步汰舊換新，以降低廢氣排放對環境產生的影響。2021年度開始導入環保署第六期環保法規車輛，除了油電貨車也購進新式商用電動三輪機車，藉此降低油耗，減少用油需求，並加入排煙自主管理車隊，取得合格標章，以期降低黑煙及碳排放量。

嘉里大榮為物流產業陸路運輸業者，目前使用的能源，以柴油為主，占總能源耗用量約71.93%，其次為外購電力占約24.86%，柴油來源均向中油公司所購。2022年依據購油發票認列用油量為14,639,055公升，相當於514,744.31千兆焦耳，較前一年度減少4%；總能源使用量為715,584.97千兆焦耳，能源密集度為71.03千兆焦耳/百萬元，較前一年度成長3.45%，主要為2022年營收減少所造成的影響。

能源使用情形

能源種類	能源使用量			熱值 (千兆焦耳)		
	2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年
外購電力 (kWh)	40,079,353	46,090,458	49,412,592	144,285.67	165,925.65	177,885.33
出售-電力 (再生能源) (kWh)	6,828,000	6,120,520	5,924,040	24,581	22,033.87	21,326.54
汽油 (公升)	58,616	54,658	49,885	1,913.86	1,784.63	1,628.79
柴油 (公升)	15,020,283	15,234,684	14,639,055	528,149.20	535,688.05	514,744.31
合計				698,929.53	725,432.20	715,584.97

註1：依據能源局網站公告排放係數表6.0.4版提供之熱值進行換算，電力：3,600 (GJ/百萬度)；汽油：7,800 (Kcal/公升)；柴油8,400 (Kcal/公升)

註2：1千兆焦耳 (GJ) = 10^9焦耳 (J)；1千卡 (Kcal) = 4,186焦耳 (J)

能源密集度

類別	2020年	2021年	2022年
營業收入 (百萬元)	10,134	10,566	10,075
能源密集度 (千兆焦耳/百萬元)	68.97	68.66	71.03

註1：能源密集度 = 能源熱值 / 營業收入

溫室氣體管理

嘉里大榮持續精進節能減碳工作，旨在減少廢氣及溫室氣體排放，優化廢棄物管理，以降低對環境的損害。自2017年起，嘉里大榮配合政府參加導入計劃，每月蒐集統計有關車輛行駛里程、冷媒、用電、用油、用水、工時及廢棄物重量等數據，以計算溫室氣體排放量。2018年，嘉里大榮完成2017年溫室氣體盤查，並取得了ISO 14064-1：2006驗證聲明書，成為國內業界第一家取得國際級溫室氣體盤查標準驗證的物流業者。

自2019年至2021年期間持續執行數據蒐集與每年度自主盤查作業，藉以檢討並改善所產生的碳排放趨勢。配合金管會於2020年發布「公司治理3.0永續發展藍圖」中針對「溫室氣體減量及管理法」之要求，我司於2022年度起恢復ISO 14064-1的公證單位查驗，並於2023年2月7日再次取得了2021年ISO 14064-1：2018溫室氣體查驗聲明書。嘉里大榮計劃在接下來的每年申請查驗，透過持續取得ISO 14064-1：2018溫室氣體查驗聲明書，以繼續確保自身的環境監測與溫室氣體排放量之管理工作。

嘉里大榮2022年溫室氣體排放總量92,402.29公噸CO₂e，較2021年減少4,142.19公噸CO₂e (4.29%)。2022年直接排放源 (範疇一) 總排放量為52,104.79公噸CO₂e，占整體排放量之56.39%；能源間接排放源 (範疇二) 總排放量為24,459.23公噸CO₂e，占整體排放量之26.47%；溫室氣體排放密集度為9.17 (公噸/新臺幣百萬元)。2022年其他間接排放源 (範疇三) 總排放量為15,838.27公噸CO₂e，盤查

範圍包含原物料的運輸、組織產品的運輸和配送、員工通勤、商務旅行、購買商品（主要原物料）及營運中產生的廢棄物產生之排放。

嘉里大榮交通運具產生之排放占範疇一碳排放量大於41%，因此將降低交通運具油耗溫室氣體排放量作為主要的減量目標，先期減量策略，是以營運車輛汰舊換新，使用新型六期環保貨車、引進電動車；搬運器具柴油動力轉為充電動力。其他相關節能減碳的專案包含逐步轉移集團採購品；使用環保紙箱、膠膜，替換具環保標章的辦公設備等。

為達節能減碳、溫室氣體減量目標，本公司積極投入開發「路線最佳化系統」，以降低貨物配送時之油耗，落實集團綠色物流政策。

單位：二氧化碳當量公噸（公噸CO₂e）

範疇別	2021年	2022年
範疇一	57,096.21	52,104.79
範疇二	23,460.04	24,459.23
範疇三	15,988.26	15,838.27
總計（範疇一+範疇二+範疇三）	96,544.48	92,402.29
營收（百萬元）	10,565.69	10,074.72
溫室氣體排放密集度比值	9.14	9.17

註1：涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）

註2：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP值（排放係數依據環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，GWP值係採用IPCC 2021年第六次評估報告，若第六次評估報告無更新者，以IPCC 2013年第五次評估報告內容計算）

註3：溫室氣體盤查基準年為2021年

註4：已規劃於2023年9月進行ISO 14064-1溫室氣體第三方查驗作業，總排放量將依最後查驗結果進行調整，最終查驗結果可至本公司官網查詢

2022年溫室氣體排放量（範疇一+範疇二）

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	合計
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	62,735.15	443.00	550.70	12,835.17	-	-	-	76,564.02
占比 (%)	81.94	0.58	0.72	16.76	0.00	0.00	0.00	100.00

水資源管理

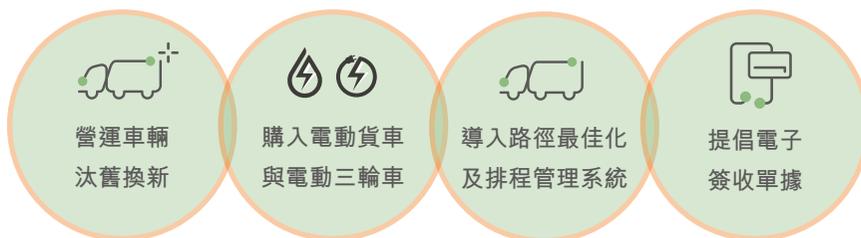
嘉里大榮全臺據點所使用的水資源為自來水，廢水產生分為生活廢水及洗車廢水。廁所及洗手槽污水管線排出的為生活廢水；洗車區設置截水溝排出的為洗車廢水。廢水處理方式為將污水集中至集水井後，經由獨立配管直接接至污水井後，排入污水下水道。2022年嘉里大榮取水量及排水量皆為162.762百萬公升，因無生產製程，故耗水量為0公升。

廢棄物管理

嘉里大榮營運過程產生廢棄物，分為一般生活廢棄物、廢膠膜、廢棧板、化糞池處理。一般生活垃圾處理方式，由各地區營業所與在地合法清運公司簽定合約，清運公司依約需依「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」之規定及相關法規等規定辦理，清運車輛需登錄於環保主管機關核發之清除許可證。廢膠膜及廢棧板則委由清運公司進行處置，但現階段暫無統計回收量。

廢棄物處理現況衝擊主要為處理成本，因皆委託外部專業清運公司運載並最終至焚化爐處置。近年除了整體環境廢棄物逐年增加、環境意識的崛起造成垃圾處理與焚化的規定限制增加，清運垃圾的成本逐年增加。各縣市焚化爐若有歲修暫停營運等狀況，將使清運業者須另轉運至其他縣市焚燒，且各爐處理效率有限，都將轉嫁成本給各請託清運的單位。經統計，全臺2022年廢棄物總量為1,612.932公噸。

2.3 低碳車隊



過去30年，交通運輸需求讓產業鏈難以落實減碳。據經濟部能源局統計，各行業中運輸產業占溫室氣體總排放約12.8%，其中公路運輸占總運輸系統排放比約97%，大貨車、大客車與小貨車加總占比為公路系統運具排放量的36.5%，由此觀之，要減少交通碳排，電動車的普及為重要一環，不但能夠降低污染，也能帶動產業升級。

嘉里大榮身為臺灣運輸物流服務業龍頭之一，主要提供國內貨物路線運輸服務、物流服務（包含常溫倉、低溫倉及低溫配送）、及海空運輸與報關服務等，服務據點與車隊遍及全島，並延伸至澎湖、金門等離島地區。嘉里大榮從國際趨勢中，整理出車隊未來永續發展方向，訂定低碳運輸轉型策略。

汰換老舊車隊

將老舊車輛汰換為符合環保署第五期環保法規車輛，2021年與2022年已累積汰換老舊貨車共262台。2020年起引進油電貨車，2021年導入環保署第六期環保法規車輛，累積共新購入15台油電貨車。

電動三輪車

嘉里大榮物流配送目前移動載具包括3,000餘輛大、小型貨車，100餘輛機車等共三種，因臺灣腹地面積小，中小型貨車載貨量雖好，但在都市中行走與停車不易，降低司機配送效率，而摩托車雖具機動性且停車方便，但單趟積載不佳。因此，嘉里大榮採購由威剛科技旗下的威登登所設計之電動三輪車，其在車型設計、安全規劃就是以滿足四輪與兩輪物流之間的市場需求為出發點，小型貨件將由電動三輪車配送，以發揮其靈活度優勢。2022年上路的電動三輪車共計6輛，主要設置於臺北市、新北市等都會區。

	汰換舊期數車量	2022年共汰舊 216 台
低碳與電動車	電動車測試之過程	於雙北都會區及臺南科學園區導入共 6 台電動機車、油電車 15 台，結合其更大車載空間有效提升配送效能
	預計採購之電動車數量與年份	2023年規劃採購 20 台電動機車

嘉里大榮新的智能物流解決方案

為解決物流業者在都會區面臨運輸車輛運轉、交通阻塞、停車困難及車輛拖吊等問題。嘉里大榮導入電動三輪車，除了因一般重型機車駕照即可駕駛電動三輪車，另可彌補都會區駕駛員短缺問題，降低駕駛員的負荷；電動三輪車也可在巷弄內快速穿梭，減少停車的問題，為城市最後一哩路的服務，落實ESG政策推動，符合客戶期待，善盡企業社會責任，以達到淨零排放。

零碳排	容積800公升
低噪音	時速80公里
最小迴轉半徑僅2.5公尺	續航力100公里
最高載重量達200公斤	具有一鍵倒車功能



資訊科技給車隊管理帶來革命性的影響，嘉里大榮將採數據管理工具於車隊管理運營中改善各方面決策，包括駕駛員培訓、路線優化、維護、通信、法規與可持續性上努力，更提供即時警示從而提升駕駛安全性，並達到提升效率、降低成本、改善駕駛員／客戶體驗及減少能源浪費之目標。

<p>怠速警示系統</p>	<p>開發目的 減少燃油浪費及降低空氣污染</p> <p>導入過程 透過車訊平台怠速報表分析出駕駛當日怠速時間及位置，以減少駕駛不當怠速所造成的油耗損失</p> <p>推動成效 有效降低燃油浪費</p> <p>未來規劃 透過平台連結行動裝置提供告警服務</p>
<p>路徑最佳化系統</p>	<p>開發目的 規劃最短距離與最少時間的路徑以提升配送效率</p> <p>導入過程 透過AI演算法指派配送車輛、規劃最適路線，以系統運算結果取代人工安排路線，減少依賴人工經驗及車次安排時間</p> <p>推動成效 降低進入門檻，減少人工安排路線工時</p> <p>未來規劃 提升配送效率，準確預估配送到點時間</p>
<p>駕駛行為分析系統</p>	<p>開發目的 透過駕駛行為分析系統分析來修正駕駛行為，以及保護用路人安全</p> <p>導入過程 透過系統將駕駛行車資料轉換為常見駕駛行為，以「轉速、檔位、車速、加減速、怠速」為五大主軸項目進行分析，建立駕駛行為的評估模式。在分析車輛行車資料後即可分析並分群為：優良、普通、需改善，並可將各項分析結果綜合成不良行為指數</p> <p>推動成效 透過駕駛行為紀錄系統分析駕駛行為，針對異常駕駛行為舉辦教育訓練，輔導駕駛員改善不良駕駛習慣，降低油耗並提升安全係數</p> <p>未來規劃 結合車前物件偵測裝置與人臉識別裝置，來分析駕駛者專注程度及偵測前車與行人距離的系統有效降低事故發生</p>
<p>視野輔助系統</p>	<p>開發目的 透過行車視野輔助系統，輔助駕駛者可以更清楚看見車輛兩側及後側的視野範圍及行車狀況，保障民眾用路的安全，以降低意外事故發生率</p> <p>導入過程 依循政府法規，3.5噸以上車輛全數安裝行車視野輔助系統</p> <p>推動成效 輔助駕駛更容易查看車輛兩側及後側的視野及周遭的環境狀況，以消除行車時之視野死角</p> <p>未來規劃 升級為主動預警輔助系統，整合8大功能，包括疲勞偵測、酒精鎖、數位式行車記錄器、車前碰撞警示輔助、環景顯示、車道偏移警示輔助、盲點警示、胎壓偵測以降低事故發生機率</p>
<p>電子簽收專案</p>	<p>開發目的 響應環保、減少紙張浪費及儲存成本</p> <p>導入過程 採購新式行動裝置並透過教育訓練，協助物流士配送時將客戶傳統紙本簽收轉換為電子簽收</p> <p>推動成效 截至2022年底嘉里大榮電子簽收比例達88.9%，年可節省約1,250萬張A4紙</p> <p>未來規劃 持續與客戶溝通嘉里大榮實現綠色物流決心，2023年底達92%、2024年底達94%、2025年底達95%</p>

2.4 低碳倉儲



嘉里大榮重要營業項目為提供配送及倉儲服務，為因應永續發展議題及提供客戶專業客製化全方位物流解決方案，逐步建置智慧物流低碳倉儲，以提供客戶效率更好且彈性更高的倉儲服務。

嘉里大榮於2018年規劃興建全臺物流業第一座太陽能發電與綠建築結合的「觀音物流中心」，並導入高度自動化的智慧倉儲設備，如「棧板式自動化倉儲系統 (Automated Storage and Retrieval System, AS/RS)」、「智能四向穿梭車系統 (Shuttle cart + Lifter)」、「穿梭式料架揀貨系統 (Shuttle Rack)」，透過「智慧化與訊息化的智能整合系統 (Warehouse Control System, WCS)」，組成自動化的物流服務設施系統。至今已有新店、林口、觀音等三座物流中心 (倉儲) 導入智慧倉儲設備/系統。

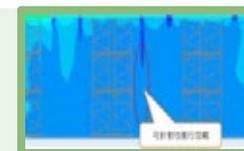
倉儲低碳智慧管理

管理策略

- 將凍庫做分區區劃，各區設置溫度偵測，並配置相對應機組號碼
- 偵測各區溫度變化，針對溫度浮動較大區域啟動相對應機組，而非全面性的啟動全機組以減少耗電及碳排

管控作法

- 於低溫庫內增設溫度管控點，當任一區域內設置的溫度點異常時，可透過系統去加強異常區域風量，達到針對性降溫，減少其他區域機組運行量



倉儲低溫智慧管控

管理策略

- 導入遠端數位化管理，可利用手機或電腦迅速掌握現場狀況，可遠端檢查系統大幅增加管理效率，亦可提供所需之報表，精準判斷系統效率，進而安排維護保養



管控成效

- 利用手機或電腦迅速掌握現場狀況，可遠端檢查系統大幅增加管理效率，亦可提供所需之報表，精準判斷系統效率，進而安排維護保養



倉儲視覺化管理

既有面板可提供訊息單一旦操作複雜；未來採取圖控管理，所需訊息清楚標明，有利於現場狀況掌握。



綠建築場站和倉庫

候選綠建築證書
新市所
汐止站
綠建築標章
重新所－銀級綠建築證書
觀音物流中心－銅級綠建築證書審核中



節能減碳專案及效益

嘉里大榮林口物流廠區於2022年10月參加經濟部能源局「112年度節能績效保證專案」，在照明及空調節能部分，2015至2022年量測節能績效共減少3,129.06噸碳排放量。

年度	節約電量 (度/年)	碳排減量 (噸/年)
2015	576,509.27	352.82
2016	633,016.33	387.40
2017	631,707.18	386.61
2018	642,924.45	393.47
2019	630,209.57	385.69
2020	674,429.90	412.75
2021	689,994.23	422.28
2022	634,047.40	388.04
合計	5,112,838.33	3,129.06

太陽能設置

新店、林口、蘆竹、觀音、彰化、民雄、新市、岡山及大發等共9場站/物流中心共設置10個太陽能設備，自2019年陸續完工發電，至2022年12月共產出綠電20,200,900度，相當減少碳排放量10,282.26噸。

2.5 永續供應鏈

嘉里大榮視供應商為營運的重要夥伴，透過緊密合作及互信推動企業社會責任，除了品質與交期的考量外，督促供應商重視與符合勞工人權、環境保護及安全衛生等要求，攜手共同追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。

嘉里大榮2022年往來供應商417家，一般供應商提供包括辦公室OA用品、營運車輛、資訊軟硬體設備、文具印刷品及租賃設備等。勞務型供應商提供包括外包人力、清潔人力服務等。2022年度，交易金額前十大供應商主要結構為營建商、底盤車商與外包人力廠商。

嘉里大榮訂有「供應商選擇管理辦法」，制定相關供應商管理、供應商評選、採購標準流程與年度供應商評鑑等規範。遵循ISO 28000：2007供應鏈安全管理系統，致力持續改善供應鏈安全、嚴格遵守法規要求、強化供應鏈訊息溝通與提升供應鏈安全績效，立志成為客戶最佳之安全供應鏈商業夥伴。因此供應商需配合公司供應鏈安全政策宣告，簽署《供應商安全評估表》及《政策通知單》，承諾廠商具備管理自身供應鏈、財產、人員、資訊等安全管理能力，期以一同遵循職安及勞動人權規範。另相關單位每年針對往來供應商進行評鑑，對其提供之品質、交期、服務、價格等項目進行評核。2022年嘉里大榮由權責採購單位，對249家廠商進行相關總務、營建及人資評鑑，評鑑結果有6家廠商待觀察（評鑑分數5-6分）；2家廠商不予續約（評鑑分數低於4分）。

嘉里大榮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。

參與行政院環境保護署的「民間企業與團體綠色採購」計畫，積極響應綠色採購活動，購買符合綠色採購標章之產品，綠色採購金額逐年上升。2022年綠色採購總金額為2,322.7萬元，相較2021年1,240.6萬元，成長約87%。

嘉里大榮作為物流供應鏈的一環，營運車輛為主要設備，本身營運所產生的廢氣是對環境與社會最主要的負面影響。因此現行除了積極配合政府汰舊1至3期車輛，近兩年車輛採購政策皆為購買最新6期環保車輛為主，以期降低排放污染。

來自當地供應商的採購支出比例

重要營業據點	類型	採購金額(元)	當地採購金額(元)	當地採購占比(%)
臺灣	油料	459,928,208	459,928,208	100
	文具用品、紙箱、膠膜	69,610,047	69,610,047	100
	租賃設備	155,058,946	155,058,946	100
	雜項、其他	47,908,162	47,908,162	100
	合計	732,505,363	732,505,363	100

綠色採購

綠色採購	2020年	2021年	2022年
採購金額(元)	6,426,150	12,406,648	23,227,110

供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動

項目	2020年	2021年	2022年
已進行環境衝擊評估之供應商數量	467	446	417
已鑑別具有負面衝擊之供應商數量	1	4	8
已改善之供應商數量	1	4	6
已改善之供應商數量比例(%)	100	100	75
終止合約之供應商數量	0	0	2
終止合約之供應商數量比例(%)	-	-	25



3

深化公司治理

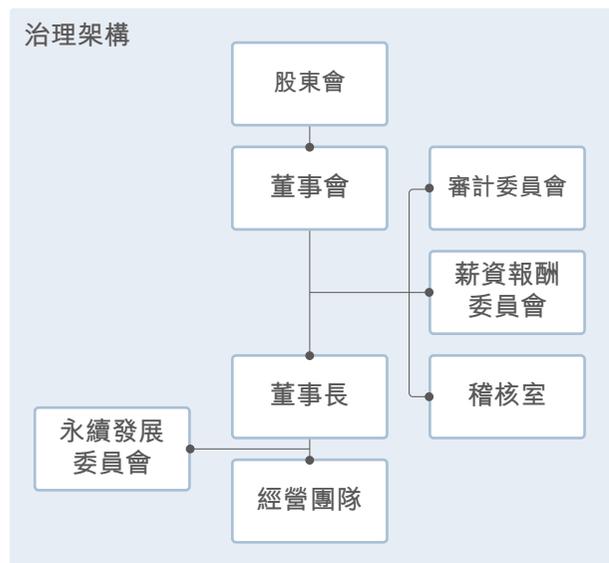
KERRY
TJ LOGISTICS
嘉里大榮物流

T 412 8888

www.kerry.com

3.1 公司治理

公司治理結構與組成



董事會組成及運作方式

嘉里大榮董事會為公司最高治理單位，對股東會負責。依公司章程規定，本公司設董事7至11人，獨立董事至少3人，且不得少於董事席次1/5。

截至2022年底，董事會由10名成員組成，包含4名獨立董事及2位女性董事，每季至少召開一次會議，討論有關公司治理、營運發展、永續發展政策及管理方針等。於2022年共召開5次會議，不含委託的平均出席率達到89.36%。

嘉里大榮每年針對與營運相關之經濟、環境及社會面向永續議題，不定期週知各董事相關課程，宣導並鼓勵進修，藉以協助董事增進各項職能，提升公司治理成效。

職稱	姓名	性別	主要現職	董事會出席率	2022年進修課程名稱
董事長	沈宗桂	男	嘉里大榮物流股份有限公司 董事長	100%	無進修紀錄。
董事	唐紹明	女	嘉里控股有限公司 投資總監	100%	無進修紀錄。
董事	江國基 ^(註2)	男	嘉里控股有限公司 財務總監	—	無進修紀錄。
董事	阮慧雯	女	嘉里大榮物流股份有限公司 財務暨行政總處總經理	100%	勞動爭議防免與公司治理 (3小時) 企業財務資訊之解析及決策運用 (3小時) 企業永續經營不二法門—外部創新 (3小時) 面對氣候變遷及永續發展浪潮下，以ESG風險角度探究對企業內控之影響及因應措施 (6小時)
董事	許家堯	男	士林電機廠股份有限公司 董事	33%	破解財務報表，解析企業的舞弊及騙局 (6小時) 全球反避稅發展趨勢與國際查核實例解析 (3小時)
董事	陳澤宗	男	閱福有限公司執行董事	100%	無進修紀錄。
獨立董事	郭宗雄	男	嘉里大榮物流股份有限公司 薪酬委員	100%	公司治理新高度—建立誠信經營企業 (3小時) 如何看懂財報為公司經營把關 (3小時)
獨立董事	劉肇昕	男	嘉里大榮物流股份有限公司 薪酬委員	100%	無進修紀錄。
獨立董事	許中明	男	嘉里大榮物流股份有限公司 薪酬委員	100%	無進修紀錄。
獨立董事	李盈助 ^(註3)	男	士林電機廠股份有限公司 財務處協理	100%	發行人／證券商／證券交易所／會計主管持續進修班 (12小時)

註1：董事進修為宣導鼓勵性質，無強制要求

註2：法人股東大信國際有限公司2023年3月7日改派江國基代表人上任

註3：李盈助獨立董事於2023年6月2日辭職解任

董事會多元化

董事成員的組成亦會考慮到專業領域與產業經驗，並不侷限於陸路運輸範疇，而是以多元化的角度來提升公司治理，且國籍涵蓋臺灣、新加坡及香港。董事成員的專業領域、產業經驗橫跨了物流管理、倉儲、運輸、國際貿易、財務金融、法規與會計、資訊整合、再生能源等多元領域，多元的專業領域有助於公司以更多元的角度來審視公司治理與營運發展，並給予專業意見。

董事會的年齡比例

2022年		組織治理單位的成員年齡			小計	占比 (%)
		30歲以下	31-50歲	51歲以上		
性別	女	0	1	1	2	20
	男	0	1	7	8	80
	小計	0	2	8	10	
占比 (%)		0	20	80	100	

董事會成員的專業能力與產業經驗

嘉里大榮於2022年股東常會全面改選10席董事，任期為三年，自2022年6月15日起至2025年6月14日止。

職稱	姓名	性別	專業能力與產業經驗
董事長	沈宗桂	男	運輸物流管理、航運管理 物流、航運、海運承攬運送、倉儲、國際貿易
董事	唐紹明	女	法律、財務、企業併購 物業、物流、飯店、海事、執業律師
董事	江國基 ^(註1)	男	財務金融、會計、審計 電信消費、公共交通、執業會計師、特許金融分析師
董事	阮慧雯	女	財務金融、會計、法規 物流、倉儲、陸路運輸、國際貿易
董事	許家堯	男	產業趨勢與整體戰略規劃 物流、倉儲、陸路運輸、飯店、電機
董事	陳澤宗	男	運輸物流管理 物流、陸路運輸
獨立董事	郭宗雄	男	公司法之理論及實務、產業園區開發及管理 工業發展管理、環境產業發展
獨立董事	劉肇昕	男	新事業開發、投資及後續管理或處分、計畫融資、企業併購、上市規劃、長期財務規劃、企業籌資與貸款、經營策略規劃、事業績效分析及效益提升、財務管理 財務投資顧問、再生能源研發
獨立董事	許中明	男	資通訊系統整合、自動化流程、智慧設備 光電、科技、物聯網
獨立董事	李盈助 ^(註2)	男	經營策略、財務管理、經營分析與會計、投資 物流、倉儲、陸路運輸、電機

註1：法人股東大信國際有限公司2023年3月7日改派江國基代表人就任

註2：李盈助獨立董事於2023年6月2日辭職解任

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會於2011年設置，功能為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，並將建議提交董事會討論，協助董事會執行與評估公司董事及經理人之績效目標達成情形。在2022年董事會委任3名獨立董事擔任薪資報酬委員，共開會2次，出席率達100%。

審計委員會

審計委員會於2019年設置，並由全體獨立董事組成，職能是強化公司內部監控機制，同時確保公司財務報表正確性、簽證會計師的選任與解任，以及簽證會計師的獨立性等等，藉由委員會的專業分工及獨立超然之立場，協助董事會決策，提升公司治理績效。在2022年度共開會4次，不含委託的平均出席率達到93.75%。

永續發展委員會

為了落實公司治理並持續推動永續發展目標，嘉里大榮於2022年經董事會通過設置永續發展委員會。（委員會架構及運作情形請參閱 1-2 永續管理架構）

公司治理推動計畫

為了推動公司治理計畫，本公司於2020年完成設置「公司治理規劃室」，專責於公司治理相關事務，並於2021年1月28日經董事會決議通過，委任財務暨行政總處總經理阮慧雯為公司治理主管，直接向董事會報告公司治理相關事務，為公司治理規劃室直屬主管，負責依法辦理董事會、審計委員會、薪酬委員會等事務。將以持續精進公司治理評鑑指標結果及達成公司治理藍圖3.0為目標推動各項政策。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，嘉里大榮於2020年制定董事會績效評估辦法，董事會每年應依據辦法之評估程序及評估指標執行董事會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，評估方式包括董事會自評、董事成員自評或同儕評估；董事會績效評估結果應於次一年度第一季結束前完成，呈報董事會並向主管機關申報揭露。

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 提升董事會決策品質 ● 董事會組成與結構 ● 董事的選任及持續進修 ● 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司目標與任務之掌握 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升功能性委員會決策品質 ● 功能性委員會組成及成員選任 ● 內部控制

績效評估結果

內部評估

在2020年及2021年兩個年度執行的內部評估，由董事及董事會所屬功能性委員會相關成員自評，分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員自我績效自評問卷」、「審計委員會績效評估自評問卷」及「薪資報酬委員會績效評估自評問卷」進行。整體董事會績效評估結果介於5分「優良」與4分「佳」間，董事對於各項評核指標運作多為認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作皆符合公司治理要求，達到有效強化董事會職能與維護股東權益。

外部評估

嘉里大榮依董事會績效評估辦法規定，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，故2022年董事會績效評估委由外部專業獨立機構-中華公司治理協會辦理，透過議事單位自評評估指標、提供公司相關規章政策及外部評委與董事長、獨立董事、公司治理主管及稽核主管訪談之程序，出具董事會績效評估報告，並提報於2023年3月15日董事會。評估報告總評摘要如下：

- 遴選董事會成員兼顧獨立性、多元性及專業性，除外籍董事及女性董事外，獨立董事占董事會席次比率達40%，並有法務、財務金融及人工智慧等背景，符合公司發展所需。

- 董事會運作及其成員溝通順暢，董事長與董事於正式會議前或會議外，均會先行溝通以取得共識，有助於董事會運作效能提升。
- 公司重視永續經營設有永續發展委員會，並由董事長擔任召集人，擬定執行架構並落實於各部門日常營運。
- 公司主動邀請獨立第三方進行董事會績效評估，且持續精進公司治理評鑑，足以顯見在公司治理方面的重視程度。

董事會的提名與遴選

提名機制

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

遴選機制

嘉里大榮於2022年股東常會因應現行法令規範、產業特性及營運發展需求，全面改選董事，選任10席董事，其中包含4席獨立董事。且落實董事會多元化政策及致力於提升公司治理，獨立董事之專業背景不限於陸路運輸範疇，除了同業相關之物流倉儲外，更囊括法律理論及實務、財務金融及資通訊相關等專業能力及產業經驗之人才，可為實務上作業提供更多元的建議與交流。為強化董事會獨立性，獨立董事占全體董事百分之四十，除未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係，且皆未持有本公司股票及任期未逾三屆，並由本公司持股百分之一以上股東提名，依法經由董事會審查被提名人之專業性與獨立性是否符合選任資格。

董事會與管理階層的利益衝突減緩

因公司營運需求，與尋求直接與各董事充分溝通公司營運概況與策略目標，並在決策時視實務狀況與各總經理討論，嘉里大榮之執行長由董事長兼任。為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，所選任之獨立董事連續任期均未超過9年，全體董事亦符合證交法規範董事會獨立性之情事，未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係，能有效發揮其監督職能。另依據本公司「董事會議事規範」，董事對於會議事項，與其自身或其代表人之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，討論及表決時應予迴避（2022年度董事會利益迴避情事揭露於本公司2022年報P.36「公司治理運作情形」），並不得代理其他董事行使其表決權。兩個董事會功能性委員會均落實委員會職能，於各次會議中充分討論有關公司各項管理議題並適時提出建議供董事會參考，符合相關法令規範，強化公司治理。

利益衝突避免機制與規章

嘉里大榮訂定「道德行為準則」，載明了防止利益衝突之相關規範，董事及經理人不應發生個人之收穫及利益凌駕於公司利益之上。且不得以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。

薪酬政策與薪資分布

嘉里大榮訂定「績效管理辦法」與「員工及經理人薪資報酬政策與制度」，分別針對高階經理人、員工的績效與工作表現做出客觀且適切之評核，作為職務調整、培訓發展、獎懲及薪資調整之參考依據。另依據「薪資報酬委員會組織規程」第七條規定，屬於董事會功能性委員會的「薪資報酬委員會」每年定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。董事支領車馬費及董事酬勞，經年度決算後如有獲利，提撥不高於百分之三為董事酬勞。本公司在衡量經營規模及產業特性、並參考市場整體薪資概況後，訂定出董事及經理人之薪資報酬，並經薪酬委員會審議通過做成建議案後提交董事會討論。

項目	2020年	2021年	2022年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包含獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	13.21	12.90	15.13
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包含獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0	2.7	-0.03

重大主題關注與回應

在2022年媒體社區、社會關注的議題環繞著公司營運面向與社區參與、環境管理、永續發展三個面向，可以說利害關係人在注重企業的營運與有效治理同時，也開始注重企業對於環境面、社會面向的影響與回饋。作為回應，嘉里大榮透過發布新聞稿、媒體採訪、CSR揭露網站、公司官方網站與永續報告書來定期或不定期的揭露，提高企業透明度。



公協會參與情形

公協會名稱	擔任該協會職銜
中華民國汽車路線貨運商業同業公會全國聯合會	理事
	理事
	監事
	候補理事
新北市汽車路線貨運商業同業公會	理事
	候補理事
新竹市汽車路線貨運商業同業公會	常務理事
	常務監事
臺中市汽車路線貨運商業同業公會	理事
	常務監事
彰化縣汽車路線貨運商業同業公會	常務理事
	理事
	候補理事
嘉義市汽車路線貨運商業同業公會	理事
	監事
	監事
臺南市汽車路線貨運商業同業公會	理事長
	常務理事
	候補理事

公協會名稱	擔任該協會職銜
高雄市汽車路線貨運商業同業公會	常務理事
	理事
	候補理事
屏東縣汽車路線貨運商業同業公會	理事
	常務監事
花蓮縣汽車路線貨運商業同業公會	候補理事
	理事長
臺北市汽車貨櫃貨運商業同業公會	監事
	理事
臺北市汽車貨運商業同業公會	一般會員
	一般會員
臺中市汽車貨運商業同業公會	一般會員
	一般會員
	一般會員
南投縣汽車貨運商業同業公會	一般會員
	一般會員
中華民國物流協會	一般會員
桃園企業聯合會	一般會員
臺北市香港商業協會	一般會員
	一般會員

3.2 誠信經營

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，嘉里大榮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。嘉里大榮以持續而積極的態度推動落實企業誠信經營，制定有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」及「誠信經營守則」兩個內部規章，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。

誠信經營執行作為

嘉里大榮在誠信經營的執行作為，可以由六個面向來敘述：



誠信經營宣導及教育訓練

嘉里大榮在2022年的誠信經營宣導：每月調查股權變動時一併向內部人宣導禁止利用市場上未公開資訊買賣有價證券之內部規範，內容包括（但不限於）董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。

反貪腐政策、溝通與訓練

為建立誠信經營之企業文化及履行企業社會責任，嘉里大榮制定「誠信經營守則」及「永續發展實務守則」以資遵循，其規章辦法皆經本公司董事會討論決議通過，說明本公司禁止在業務執行時從事之事項，以杜絕賄賂與貪腐，預防任何形式的行賄及收賄行為，以遵守反貪腐相關法律要求，透過相關政策之實踐發展本公司企業誠信經營文化。

已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員總數及百分比

項目	已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的治理單位成員	組織治理單位成員總數	占比(%)
臺灣地區 (董事會)	10	10	100
臺灣地區 (審計委員會)	4	4	100
臺灣地區 (薪資報酬委員會)	3	3	100
臺灣地區 (永續發展委員會)	5	5	100

已針對組織傳達反貪腐政策和程序進行溝通的員工的總數及百分比

項目	已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員	組織聘用總人數	占比(%)
地區分類			
臺灣地區	478	478	100
員工類別分類			
內勤	165	165	100
外勤	313	313	100

註1：每年皆會針對新進員工辦理反貪腐政策宣導，上表人數為2022年新進員工

組織已與商業夥伴溝通反貪腐政策和程序之總數及百分比

項目	已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的公司家數	組織聘用總公司家數	占比(%)
地區分類			
臺灣地區	45	417	11

註1：臺灣地區商業夥伴可分為十六種類型，共計417家公司

已接受反貪腐訓練的組織治理單位成員的總數及百分比

項目	已接受反貪腐訓練的組織治理單位成員	組織治理單位成員總數	占比(%)
臺灣地區 (董事會)	4	10	40
臺灣地區 (審計委員會)	2	4	50
臺灣地區 (薪資報酬委員會)	1	3	33
臺灣地區 (永續發展委員會)	2	5	40

註1：不定期發送反貪腐課程資訊，治理單位成員視自身行程安排採自願報名參加，目前尚無強制性

已接受過反貪腐訓練的員工的總數及百分比

項目	已接受過反貪腐訓練的員工	組織聘用總人數	占比(%)
地區分類			
臺灣地區	478	478	100
員工類別分類			
內勤	165	165	100
外勤	313	313	100

註1：每年皆會針對新進員工辦理反貪腐訓練，上表人數為2022年新進員工

檢舉制度

嘉里大榮一向秉持公平、誠實、守信、透明原則從事所有商業活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。為落實誠信經營政策，當您發現本公司人員可能違反本公司的「誠信經營守則」時，可經由檢舉信箱／電話進行舉報，嘉里大榮將交由公司稽核室調查及處理。

 <p>檢舉信箱 milo.chang@kerrytj.com</p>	 <p>檢舉電話 (02) 3322-6888 #6120</p>
---	---

檢舉資料留存政策

檢舉的整個過程，包括檢舉受理、調查過程與結果報告都以電子方式保存書面文件五年。而在保存期限未屆滿前，如發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結為止。

檢舉人保護政策

為了保護檢舉人，嘉里大榮對檢舉人採取匿名保護機制，亦承諾對檢舉人採取適當之保護措施保護其個人資料及隱私，避免遭受不當處置及傷害，以鼓勵檢舉人勇於揭發不當行為。

貪腐事件與處分

嘉里大榮在2022年共確認6件貪腐相關事件，且6件均有員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分。本年度沒有發生組織或組織員工與貪腐行為相關的公開法律案件。

檢舉流程

檢舉對象	檢舉情事涉及一般員工者應呈報至總經理，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事
事實查核	專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助
事件對應	如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營守則與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益
改善機制	對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生

3.3 風險管理

風險的管理與對應，是企業永續經營的重要一環。必須要明確的認知到實際或潛在的風險，並擬定對策與因應措施，企業才能在面對風險時及時而正確的對應。嘉里大榮每月召開經營管理會議，負責各項風險管理業務之審議、監督與協調。「永續經營、公司治理、發展綠色物流、打造幸福職場、建立共融社會」，這些是嘉里大榮在達成「永續經營」這一未來的鑑別指標，如何從大環境變化中蛻變、實踐社會責任及深化企業經營管理，則是嘉里大榮的努力目標。

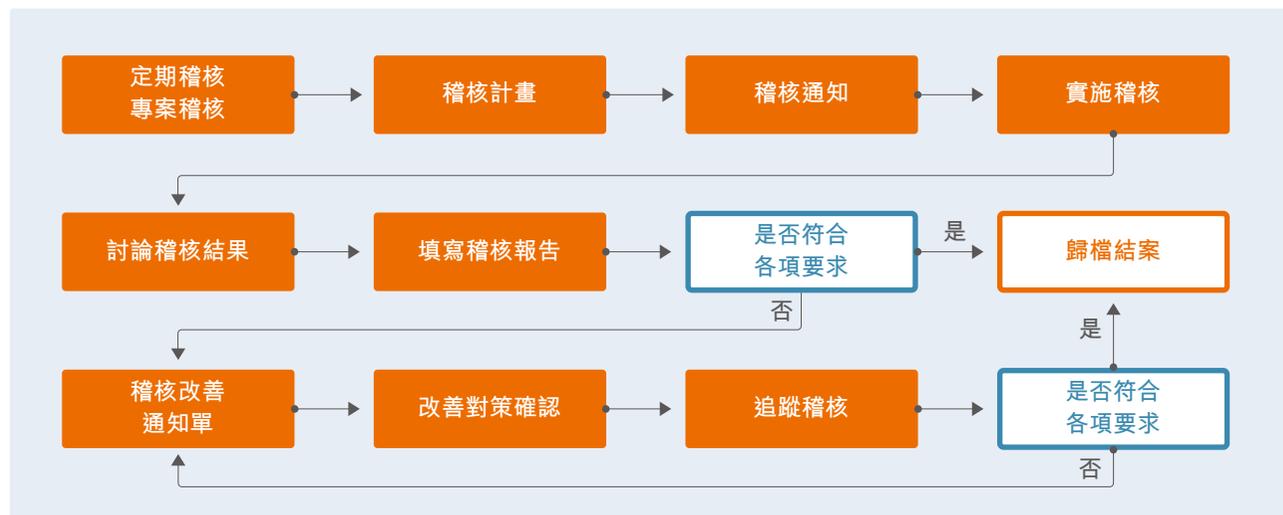
風險管理的執行

例行性作業改變的風險係透過平時的管理活動進行風險管理，經由會議的方式評估、提出因應對策，並向高階管理階層報告。對於重大改變之風險控制則提案董事會議決。定期之會議則有經營會議、運務會議、部處會議、業務會報、退休金監督委員會、職業安全衛生委員會、承攬商安全衛生協調會議、管理階層審查會議及安全宣導會等，以因應及降低內、外在經營環境變遷所增加之經營風險。設有「組織前後環節與風險管理作業辦法」、「重大資訊處理及防範內線交易之管理」，並建置對應之通報系統，如遇風險事件發生，各單位或子公司應立即通報本公司風險管理室及稽核室，定期追蹤風險事件及改善方案落實情形。

風險管理組織架構

董事會	風險管理之最高決策單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，核准公司之風險管理相關政策，確保風險管理之有效性
審計委員會	協助董事會執行其風險管理職責，主要職責包括審議本公司風險管理政策與重要風險管理制度、並協助董事會監督公司存在或潛在風險之管理
風險管理室	落實風險管理及內部控制的專責管理單位
稽核室	直接隸屬董事會的獨立稽核單位，將風險管理制度規範，納入內部稽核作業程序，以確保內部控制制度之持續有效實施
經營團隊	依據風險管理政策及相關規範，制定各業務之風險管理辦法及細則等規章，負責分析及監控所屬單位相關之風險，制定各業務單位之風險管理相關辦法，由每位員工共同遵守並由各部門主管執行監控作業

風險管理的稽核



風險面向的鑑別與因應

2022年嘉里大榮鑑別出六個風險面向與因應措施

風險面向	風險因子	具體措施
策略風險	<ul style="list-style-type: none"> 國內外重要政策及法律變動 科技及產業市場變化 技術研發與競爭優勢 	<ul style="list-style-type: none"> 導入雲端儲存系統將大量冷資料挪移，降低本地端昂貴儲存裝置之用量，減少成本。 開發CRM系統供行銷單位與營運單位，透過此系統保留優質客戶及擴大銷售機會，同步提升客戶服務體驗，形塑公司品牌價值。
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 客戶併購影響物流議價力 場站租金高漲 營業站所空間飽和、土地稀缺性 事故及安全管理 油價持續上漲，政府運價管制 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司營運所需之耗材、油料採購等與供應商訂有年度長期合約，故通貨膨脹因素尚無重大影響。 倉庫導入自主移動機器人（AMR），加工或存取動作不再侷限於單一工作站，提申提揀貨效率與準確性。 導入自主化之WMS系統，提升倉庫工作效率。
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 利率、匯率變動和通貨膨脹 資金貸與、背書保證 重大資本支出影響 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司及子公司最近年度未從事高風險、高槓桿投資及衍生性金融商品交易之情事，且資金貸與及為他人背書保證之事項，皆依相關法令規定辦理，尚無財務風險之虞。
法遵風險	<ul style="list-style-type: none"> 法規鑑別&合規適法性檢視 確保內控有效性 	<ul style="list-style-type: none"> 法務部門定期實施法規鑑別作業，以檢核制度面是否配合法令制度，並注意相關重要政策及法律變動，避免因法規政策影響公司財務業務。
資通安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 個資保護 供應商資安管理 資安環境及事故管理 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 27001執行資訊安全風險評鑑及管理作業，確保公司資訊資產的機密性、完整性、可用性與個人資料的保護，降低可能面臨之風險。 法律課程 – 「個人資料保護法」線上受訓5,142人次，並持續進行中。 全面檢視資通運作相關作業程序書，並增訂個資保護管理相關政策、取得ISO 27701個人資料隱私資訊管理系統驗證。
氣候風險	<ul style="list-style-type: none"> 零碳排或低碳標準 綠色採購 溫室氣體管理 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度開始導入歐盟六期環保法規車輛，並加入自主管理車隊取得合格標章，降低廢棄排放對環境產生的影響。 2022年重新啟動溫室氣體盤查驗證專案（ISO 14064-1），以取得碳排盤查聲明驗證。

環境、社會及治理面向之風險與因應

環境方面

逐漸將傳統燃油貨車汰換為油電混合貨車、機車汰換為電動車，從而減少運輸過程中的能源消耗；並展開環保、節能等方面的教育培訓，增強員工環保意識；同時推動各種環保集點活動，如在各個站所落實垃圾分類。

社會方面

從利害關係人角度出發、檢視職業健康與安全、教育訓練、員工多元化與平等機會、性別不歧視、員工集會、童工保護、原住民權利、顧客健康與安全、人權評估、行銷與標示、社會回饋、顧客隱私、供應商社會評估、社會經濟法規遵循、公共政策等等，揉合公路法規、職業安全、勞基法、勞資關係、個資、環保、貨運三業EIS管理計畫、儲配物流以及5S環境管理等範疇、利用電子資訊招聘、社招網站等平臺，向符合公司需求的人才提供就業機會與崗位。並開展員工技能培訓與發展，提倡「工作與健康生活永續」，在服務客戶上，一方面通過加強網路安全，保障雙方隱私，通過社群媒體上的評論，規範協力廠商管理，做到對客戶負責。此外，經常參與社會公益、福利回饋，略盡企業棉薄之力，如在疫情期間運輸口罩等相關防護用品，成為抗疫運輸的中堅力量。

治理方面

透過法規、職安、勞基法、勞資關係、個資、環保、食安、貨運三業EIS管理計畫、儲配物流及5S環境管理範疇，並遵從企業經濟、稅收和資訊披露等政策，導入品質管理系統輔導儲配物流安全，檢視物流運作過程中的風險，以策訂管控機制，規範生產流程、安全運作，知識與操作並行，加強員工培訓，保障職場安全，實現完善安全衛生機制，並落實企業經營人的責任，並保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益，運用團隊管理模式解決問題，以及提供有效的監督機制，以激勵組織員工善用資源、提升效率，進而提升競爭力。

3.4 法規遵循

嘉里大榮遵循法規營運，並且依照內部規範，每年至少有兩次就營運、環保、運輸服務等相關法規進行法規鑑定。同時線上、實體兩種類型的宣導均有執行，並進行教育訓練，以確保本公司皆符合相關法規規範。對於每一件違規事件，嘉里大榮都給予同樣的重視，並在事後進行檢討改善，並提出防止再次發生的改進方案。如違規事件已有重大（「重大」定義：高階主管就違規事件綜合檢視裁罰金額、影響營運、商譽減損、公司內部控制制度等判定）影響本公司營業的情況下，則判定為重大違規。

違規事件彙總與改善

重大違規事件

嘉里大榮依個案分別認定，是否足以影響到公司營業為重大（「重大」定義：高階主管就違規事件綜合檢視裁罰金額、影響營運、商譽、公司內部控制制度等判定）違規事件，於2022年間無發生重大違規事件。

公司治理法規遵循情形

嘉里大榮於2022年間，於公司治理法規遵循方面，無遭受到金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

社會經濟法規遵循情形

嘉里大榮於2022年間，於社會經濟法規遵循方面，包含反競爭行為、反托拉斯行為、壟斷行為、行銷傳播、商品與服務之資訊與標示，以及跟公司所提供的服務或商品相關的健康或安全相關法規方面，皆無遭受到金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

職業安全衛生法規遵循情形

嘉里大榮於2022年間，於職業安全衛生法規遵循方面，無遭受到金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

勞動基準法規遵循情形

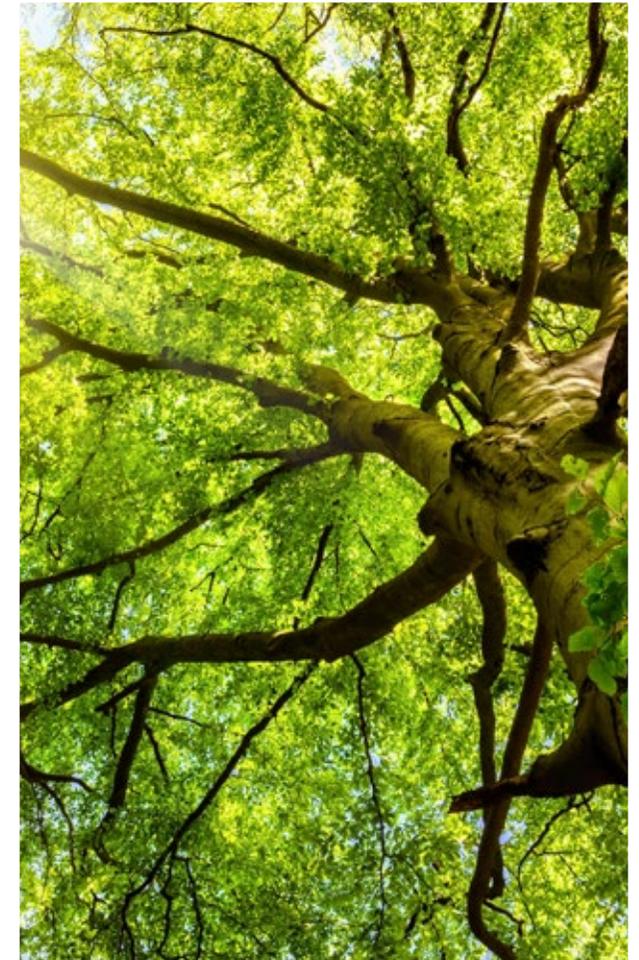
嘉里大榮於2022年間，與勞動基準法規相關的裁罰事件共3件，共被處以罰鍰750,000元整，主要原因為延長工時超時。為了改善這一情形，嘉里大榮就2022年間相關勞檢裁罰案件，將其列案改善，加強公司內部與對商業夥伴的勞動法令宣導，並有效配置人力需求及提升運輸設備，同時進行多方面徵才管道，以補足人力缺口，進而平衡駕駛員管理措施，積極持續改善勞動條件。嘉里大榮亦秉持勞資和諧為目標，深知良好的勞動條件能帶來穩定的經營發展與勞資和諧關係。

環保與環境相關法規遵循情形

嘉里大榮在2022年間，共計發生有21件違反環保法令事件，罰鍰金額共計147,500元。裁罰事由主要為移動污染源（運輸車輛）排放空氣污染物，未符合排放標準，違反空氣污染防治法規定，違規事件與裁罰未對環境造成衝擊影響之重大污染；亦未對公司營運造成重大影響。

嘉里大榮就2022年相關各縣市環保局裁罰案件，車輛皆已立即安排返回保養廠調校後，再進行複檢排氣，皆符合移動污染源排放空氣污染物排放標準；另依照法令規定參與環境講習課程1小時。嘉里大榮檢討排氣檢測無法通過的原因發現「積碳」的產生導致機件功能不彰，無法真正抑

制廢氣的生成。嘉里大榮將加強宣導正確的駕駛習慣，建立車輛維修保養計劃，確保車輛保持良好效能，以降低廢氣排放對環境之影響。



3.5 資訊安全與隱私

資訊系統已經成為了企業在營運過程中不可或缺的部分，對於瞬息萬變的物流業來說，資訊系統提供的自動化服務對於營運來說十分的重要，物流車隊的調度、配送貨物的追蹤，以及讓客戶能夠及時獲得商品的配送狀態，這些沒有資訊系統幫助都無法快速而自動化的執行。

然而資訊系統也會面對各式各樣的威脅，包括駭客入侵、勒索軟體，甚至是公司內資訊系統配置不完全導致的資安事件。而隨著個人隱私意識的抬頭，企業該如何保全利害關係人的敏感個人資料，也成為一個重要議題。

資訊安全確保

嘉里大榮高度重視各利害關係人資訊安全的範疇，包含員工、客戶、供應商、股東。同時也指派公司資訊部門及資訊安全各工作小組持續推動資訊安全管理工作，確保資訊安全管理機制之運行。

資訊安全管理與法規

嘉里大榮所有的資訊安全規章制度皆基於技術保障，應用程序和數據安全標準制定，並納入管理運作體系。

除了訂定內部與資訊安全管理相關的規章外，亦落實ISO 27001：2013標準，建立內部的資訊安全管理系統 (ISMS) 並通過驗證，強化與完善資訊安全管理。

個資保護委員會

為了符合個資法要求，嘉里大榮設有個人資料保護委員會組織，並由總經理擔任主委，且有本公司的一級主管擔任委員會成員，並由總經理指派其中一人擔任稽核幹事。

委員會內部再細分為六個分組，分別為：教育訓練分組、事故管理分組、申訴處理分組、風險管理分組、個資法諮

詢分組、IT資訊分組。各分組負責之單位由主委指派，而分組組員由各該單位之主管指派其人員擔任。

資訊安全演練

對實際或潛在的資訊安全危害的認知，以及在波及到資訊系統的災難發生時，盡快地進行災難復原 (DR) 恢復營運作業系統，嘉里大榮規劃並定期進行災難復原演練計畫，針對不同營運單位之作業系統進行年度演練，強化災難復原的速度與熟練性。透過演練讓員工對災難復原演練計畫有所認知，迴避潛在的資訊安全危害，在符合法律與監管要求的同時，也強化企業資安韌性，並獲得客戶與利害關係人對嘉里大榮的信任度。

資安教育訓練

嘉里大榮會定期針對員工全體，包括IT相關人員、總部相關人員、管理單位人員與營業所人員舉辦資安教育訓練，聘請外部企業管理顧問前來進行訓練課程，培養並維持員工的資訊安全、個人資料安全的防護概念。

重大資安事件揭露

在2022年度，嘉里大榮並未發生重大資安事件，無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴，亦沒有因資安相關事件而遭受相關主管機關裁罰。

利害關係人隱私

嘉里大榮落實了ISO 27701：2019規範，在既有ISO 27001：2013標準的資訊安全管理系統 (ISMS) 之外，增加了用於保護個人資料的隱私資訊管理系統 (PIMS)，以保障員工、供應商和客戶進行業務合作時之隱私權保護與資訊安全維護。此外，為了因應資訊領域的不斷更新演進與資安風險不斷異變，嘉里大榮也預計將個人隱私保護

相關的規範標準，更新至ISO 27001：2022版本，以完善利害關係人的隱私安全。

資訊系統轉移與開發

電子簽收系統

過去三年間的新冠肺炎疫情，催生了電子簽收系統的需求，目的是降低司機與收件者的直接接觸機會，降低從業人員與客戶雙方染病的風險。嘉里大榮導入電子簽收系統，透過讓收件人掃描司機的行動裝置生成、提供的QR code掃描進行電子簽收，免除了傳統透過紙筆進行簽收、遞交簽收單的行為。在省下同等逾1,250萬張A4紙的紙本簽收單同時，也降低疫情期間的人群接觸機會。而更重要的是，簽收確認可以直接同步到公司內的資訊系統，不需要傳統透過司機掃描簽收單號後手動確認的步驟，免除了簽收是否確實的爭議外，亦提升了商業行為的效率。

目前正計畫將電子簽收系統導入至其他事業體，在環境保護與職業安全面向善盡企業社會責任。

戰情室專案

為了幫助嘉里大榮從大量累積的營業資料中，高效率的進行營運資訊分析，以便掌握經營狀況，並讓管理高層做出更好的管理決策，嘉里大榮規劃了戰情室專案。專案的目的是將集團內部不同事業體的營運數據統整到單一平台，且將資訊轉換為圖形和表格，讓使用者能更好的理解數據與趨勢。更可以透過即時的數據彙整，反饋當時的營運狀況，加速現場負責人的反應速度。嘉里大榮將持續挖掘資料數據，進行更多的統計分析與探索潛在的資料關係，提供更多元的決策數據，提高企業的效率與競爭力。

3.6 品質與客戶服務

雖然服務品質的管理政策、控管流程、品質相關並無法規要求與遵循之要求，但是嘉里大榮為了維持服務品質系統的有效性，固定年度委託SGS驗證公司進行ISO 9001相關之驗證。透過外部稽核機制，確保服務品質系統符合並維持於標準水平之上。

客戶服務

服務精神理念

嘉里大榮秉持客戶至上的使命，致力提供最完善的服務給客戶，創造最佳的客戶服務體驗，將客戶視為重要的策略夥伴，以客戶需求為導向傾聽客戶的聲音，幫助客戶解決問題，以提升服務滿意度為優先，創造彼此雙方最大的利益。2022年間皆依法行事，故皆未違反有關產品與服務的健康和安全法規事件。

客戶隱私的確保

嘉里大榮堅守個資隱私與機密資訊的最高規格把關，確保公司能持續贏得客戶信賴感。

在資訊安全與個人資訊安全的控管與管制流程上，嘉里大榮的標準與實際執行均符合金管會與交通部等管轄機關的規範要求，每一個服務環節亦依循ISO 9001品質管理與ISO 27001資安管理系統的要求，進行流程導向的監控與評核，以盡力滿足客戶對於個人隱私、商業機密的保護需求與期望。

因應電子商務配送大量成長趨勢，為強化保障客戶的個資隱私安全，本公司再於2022年12月1日通過驗證取得

**嘉里大榮秉持客戶至上的使命，
致力提供最完善的服務給客戶，
創造最佳的客戶服務體驗，將客
戶視為重要的策略夥伴。**

ISO 27701 (個人資料隱私資訊管理系統) 驗證證明書，證明本公司善盡對個資隱私安全管理之公信力與決心。

「ISO 27701個資隱私資訊管理系統」為資訊安全管理系統ISO 27001在個資管理上之延伸標準管理系統，不僅可協助組織於現行流程中確認個人資料處理符合法規要求，進而完整保護個人資料的安全，兼顧資訊安全與個人資訊的管理，並降低企業在接觸個人資料所面臨之風險。

在2022年並未接獲任何客戶隱私侵犯之投訴，也無違反與資訊安全、個人資訊安全相關的法規並受到裁罰。

滿意度調查

為深入了解客戶需求，並確保服務達到客戶期待，嘉里大榮每月定期執行前月份的交易客戶滿意度調查。在2022年的配送效率平均皆獲得94.6%~97.3%的滿意度，透過人為電訪的檢視，更深入了解客戶的需求並提升服務與合作品質，以確保客戶端需求得到適當處理與滿足。

此外嘉里大榮透過開發LINE BOTS與手機應用程式，發展多元服務途徑，加速客戶了解服務進度與流程，創造雙贏的夥伴關係。

客訴機制

為了提升顧客服務的品質，嘉里大榮透過依ISO 9001標準所制訂的客訴處理程序，對於客服中心所收受到的顧客反映，都秉持兼具公平、公正與效率的對應處理。並依照ISO標準原則的迭代，與時俱進的修訂客訴處理程序，含接獲後的客訴立案、責成負責單位於時限內回應處理結果、每月的客訴項目分析，嚴謹檢視相關配套措施與避免辦法。

回顧新冠疫情

持續了三年的新冠疫情，無論企業或個人都受到嚴重的衝擊。嘉里大榮身為國內物流龍頭企業，機動性的「超前部署」，成立指揮團隊中心，訂定無接觸遞送機制，維持國內民生需求的穩定。並投入國家防疫隊行列，為政府單位網絡運送防疫物資，展現社會關懷。同時發揮嘉里大榮資通訊技術的優勢，透過系統化的應用，讓團隊能夠在抗疫時，做到最即時、最精準、最安全的物流服務。





打造幸福職場

4

嘉里大榮團隊，安心照顧多元發展

總人數

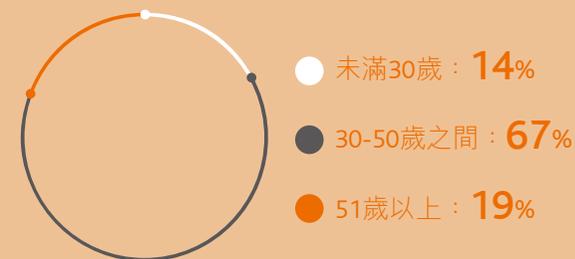
4,339 人



員工性別比例



員工年齡分佈



教育訓練總時數

10,866 小時



員工健康照顧

3,864 人

2022年實施健康檢查人數



人才培育及多元發展

2022年獲得
人才發展品質管理系統
認證及銀牌殊榮



4.1 員工照顧

員工結構

截至2022年底，嘉里大榮員工總數為4,339人，包含身心障礙聘用人數53人及外籍（非臺灣籍）員工聘用人數2人。整體員工其中女性員工493人（占比11%，包含1名女性兼職員工），男性員工3,846人（占比89%），年齡分布主要在31-50歲區間2,762人（占比64%）；嘉里大榮在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例為100%。

員工架構—依性別及勞雇合約

年份	契約類型	勞雇合約		總計
		一般聘雇員工	兼職員工	
2020年	女	465	0	465
	男	4,053	0	4,053
	總數	4,518	0	4,518
2021年	女	490	0	490
	男	3,919	0	3,919
	總數	4,409	0	4,409
2022年	女	492	1	493
	男	3,846	0	3,846
	總數	4,338	1	4,339

2022年	人數
高階主管人數	12
高階主管為當地人人數	12
比例	100%

註1：重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所占的百分比：100%

註2：「高階管理階層」的定義：副總（含）以上

註3：組織對於「當地」的地理定義：臺灣

註4：「重要營業據點」的定義：總公司及各營業所站

嘉里大榮物流重視人才培育，更致力於提供健全的員工福利及良好的工作環境，只為讓員工能夠獲得更好的照顧與保障。

依員工年齡之員工人數統計

項目	員工年齡				占比(%)	
	未滿30歲	30-50歲	51歲以上	小計		
2020年	女	164	267	34	465	10
	男	555	2,774	724	4,053	90
2021年	女	156	289	45	490	11
	男	514	2,663	742	3,919	89
2022年	女	150	292	51	493	11
	男	474	2,594	778	3,846	89

依職級與性別之員工人數統計

項目	女		男		合計		
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	
2020年	主管	14	0.31	106	2.35	120	2.66
	非主管	451	9.98	3,947	87.36	4,398	97.34
2021年	主管	16	0.36	100	2.27	116	2.63
	非主管	474	10.75	3,819	86.62	4,293	97.37
2022年	主管	17	0.39	103	2.37	120	2.77
	非主管	476	10.97	3,743	86.26	4,219	97.23

依職級與年齡之員工人數統計

項目	員工年齡						合計		
	未滿30歲	百分比(%)	30-50歲	百分比(%)	51歲以上	百分比(%)	人數	百分比(%)	
2020年	主管	4	0.09	89	1.97	27	0.60	120	2.66
	非主管	715	15.83	2,952	65.34	731	16.18	4,398	97.34
2021年	主管	6	0.14	76	1.72	34	0.77	116	2.63
	非主管	664	15.06	2,876	65.23	753	17.08	4,293	97.37
2022年	主管	0	0.00	80	1.84	40	0.92	120	2.77
	非主管	624	14.38	2,806	64.67	789	18.18	4,219	97.23

依學歷與性別之員工人數統計

項目	員工學歷										合計		
	博士	百分比(%)	碩士	百分比(%)	大學	百分比(%)	專科	百分比(%)	高中以下	百分比(%)	小計	百分比(%)	
2020年	女	0	0	17	34.69	234	24.66	48	9.38	166	5.52	465	10.29
	男	1	100	32	65.31	715	75.34	464	90.63	2,841	94.48	4,053	89.71
	小計	1		49		949		512		3,007		4,518	
	占比(%)	0.02		1.08		21.00		11.33		66.56			
2021年	女	0	0	19	35.19	251	25.56	48	9.90	172	5.96	490	11.11
	男	1	100	35	64.81	731	74.44	437	90.10	2,715	94.04	3,919	88.89
	小計	1		54		982		485		2,887		4,409	
	占比(%)	0.02		1.22		22.27		11.00		65.48			
2022年	女	0	0	20	40.82	252	25.45	46	9.94	175	6.17	493	11.36
	男	1	100	29	59.18	738	74.55	417	90.06	2,661	93.83	3,846	88.64
	小計	1		49		990		463		2,836		4,339	
	占比(%)	0.02		1.13		22.82		10.67		65.36			

新進及離職員工統計

2022年嘉里大榮新進員工1,138人，離職員工1,009人，其中非自願離職有5人，占0.12%。嘉里大榮對新進同仁進行關懷訪談，確保員工期待與實質工作內容一致，並提供新進同仁所需協助；並針對離職員工進行離職訪談，了解員工離職原因，以進行分析改善。

正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2020年	109	1,246	1,355	326	1,000	29	1,355
2021年	173	1,108	1,281	493	758	30	1,281
2022年	121	1,017	1,138	411	684	43	1,138
新進率 (%)							
2020年	2.41	27.58	23.62	7.22	22.13	0.64	29.99
2021年	3.92	25.13	29.05	11.18	17.19	0.68	29.05
2022年	2.79	23.44	26.23	9.47	15.76	0.99	26.23

註1：新進率的分子為該年度的性別或年齡層人數

正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2020年	96	1,059	1,155	214	816	125	1,155
2021年	112	1,006	1,118	303	699	116	1,118
2022年	107	902	1,009	259	637	113	1,009
離職率 (%)							
2020年	2.12	23.44	25.56	4.74	18.06	2.77	25.56
2021年	2.54	22.82	25.36	6.87	15.85	2.63	25.36
2022年	2.47	20.79	23.25	5.97	14.68	2.60	23.25

註1：離職率的分子為該年度的性別或年齡層人數

員工中自願與非自願離職率

項目	2020年	2021年	2022年
總員工人數	4,518	4,409	4,339
自願離職人數	1,152	1,118	1,004
非自願離職人數	2	3	5
自願離職率	25.50%	25.36%	23.14%
非自願離職率	0.04%	0.07%	0.12%

非員工工作者

嘉里大榮統計2022年非員工工作者約為1,913人，總公司則為清潔人員；營業站所主要類型為現場搬運工人、警衛及清潔人員。非員工工作者人數隨總部大樓及各營業站所需求而增減。



人權政策及宣導

為維護及保障基本人權，嘉里大榮支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，並遵守公司所在地之相關勞動法規。嘉里大榮已制定人權政策（下方QR Code），於2023年公告，為提供公平與安全的工作環境，增進人權保護意識，本公司積極實踐企業社會責任及人權保護政策。除新進員工到職及內部員工定期教育訓練須接受宣導集團人權政策規範宣導外，還要求供應商及所有業務合作夥伴，共同致力於關注人權相關議題及其風險辨識與管理，以打造平等、包容與尊重的友善工作環境。



嘉里大榮人權政策



員工溝通及申訴管道



溝通管道

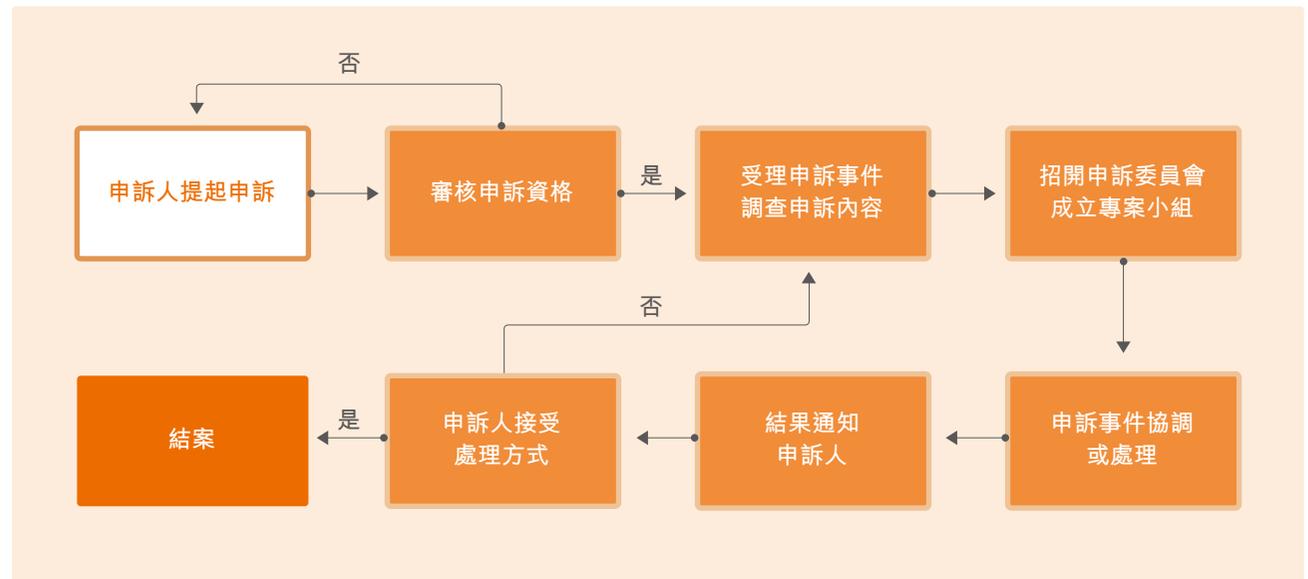
- 營業所站朝會宣導討論
- 宣導事項與辦法除了公佈欄張貼訊息並於網頁或信件公告周知
- 每季舉辦勞資會議
- 每季與工會召開理監事會議、每年舉辦一次會員大會



申訴管道

- 宣導員工與公司溝通管道，提供專線與信箱
- 接獲員工申訴，進行調查確認了解情況
- 處理申訴事項，回覆員工，相關改善事項將提供各單位主管周知
- 按月統計申訴案件及處理情況

申訴流程



人力資源政策

嘉里大榮致力提升全體同仁對企業核心價值（VOICE）的認同與實踐，同時規劃符合市場薪資福利制度競爭力。透過各種人力資源管理方式，使同仁在合適的職位發揮所長，期許培養出優秀的經營管理人才，實現嘉里大榮的永續經營目標。

企業核心價值 ▪ VOICE	
創造價值 ▪ Value Creation	為客戶提供創新方案，為員工提供事業發展平台，為股東實現資產增值
開放思想 ▪ Openness	提倡開放及透明化管理，鼓勵坦誠溝通
堅守忠誠 ▪ Integrity	堅持誠信立業，嚴守道德規範
竭盡所能 ▪ Commitment	為客戶信守承諾、竭盡所能，為員工及股東全心投入
追求卓越 ▪ Excellence	持續改進，不斷創新，追求卓越

薪酬與福利

薪酬政策

嘉里大榮訂定合理且穩定之報酬以吸引、留任和激勵人才，同時定期檢視薪酬政策，確保薪酬水準具有競爭優勢，以利公司持續發展及達成永續經營之目標。在薪資給付上除了穩定報酬為依據，每年一月份依公司營運狀況，並考量各職務內容、承擔之責任、貢獻度及個人工作績效表現之彈性獎金給付及調薪（3~7%），讓同仁共同分享經營成果。

- (一) 具競爭力的薪資水準。
- (二) 三節獎金：端午節金、中秋節金、年終獎金。
- (三) 員工分紅：績效導向的分紅獎金制度。
- (四) 依個人表現進行年度調薪。
- (五) 其他獎金：推薦獎金、提案獎金、行銷獎金等。

薪酬結構

嘉里大榮員工主要薪酬項目包括固定薪資、變動薪資、各項津貼、獎金、年終獎金及員工酬勞；同年資及同職別之員工薪資不因性別而有所差異，各職務別薪酬比例之差距係因年資及職別不同。嘉里大榮在臺灣的員工薪資皆符合勞基法最低工資，於2022年度基層人員平均薪資約為臺灣基本工資的2.1倍，主管職的女性對男性基本薪資比率為1.44:1；非主管職的女性對男性基本薪資比率為0.67:1主要原因在於物流行業是典型的體能型、勞動密集型行業，行業中貨車司機等崗位絕大部分為男性，因此不同性別的有較大差異。現場單位女性員工多為辦事員，薪資幅度略低於駕駛員。

單位：新臺幣元

2022年	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員 平均薪資	56,830	58,661	40,972
當地 最低薪資	27,000	27,000	27,000
比例	210.48%	217.26%	151.75%

單位：新臺幣元

薪酬	主管	非主管
女	190,225	40,972
男	131,926	60,829
薪酬比例	主管	非主管
女	1.44	0.67
男	1	1

註1：重要營運據點為臺灣總公司及各營業所站；主管指總公司理級以上及營業所所站長；非主管指總公司主任（含以下）及營業所主任（含）以下

完善福利

員工福利規劃是薪資以外維繫勞資關係之重要因素，提供全方位的福利措施，實現工作與生活的平衡。嘉里大榮成立「職工福利委員會」，其委員會組織架構成員由企業工會推選代表擔任委員，監督及保障員工權益。除了辦理各項職工福利活動及補助，亦提供或贊助各項有關福利計畫之推展。員工福利委員會主設置任委員一名、副主任委員一名、委員九名、總幹事兩名。主要會議主題有五一禮品遴選、春酒及自強活動預算調配、資深禮品由年度發放調整為每月發放、中秋禮品遴選、資深禮品增加40年年資、生日禮品遴選、退休禮品遴選、資深禮品遴選。

福利項目	福利內容
職委會福利	婚喪補助、傷病補助、自強禮品、生日禮品、五一禮品、中秋禮品、公司關懷禮品、退休禮品、資深禮品、春酒、防疫保單、公費團險。2022年職委會總支出金額為31,391,429元
公費團保	提供優厚團險福利保障，2022年公司支出團險費用約22,376,217元
健康檢查	優於法令，每年定期實施員工健康檢查
托育服務	關懷員工維持身心健康與生活平衡之理念，本公司與托育機構簽約合作，協助解決員工子女托育需求，降低員工托育負擔
母性保護	本公司設有哺乳室以提供性別平權之工作環境，同時安全衛生室職護人員亦針對懷孕及哺乳婦女定時進行母性健康危害評估
宿舍服務	為體恤員工旅外租屋不易，公司提供符合條件之同仁宿舍津貼或租屋優惠，提高員工通勤便利及降低生活負擔
其他活動	自強活動、慶生餐會、壘球比賽、企業環保路跑活動

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

福利項目	2020年	2021年	2022年
人壽保險	定期壽險30萬	定期壽險30萬	定期壽險30萬
健康保險	1. 重大疾病險10萬 2. 住院醫療險（病房費、住院雜費、手術費） 3. 癌症醫療險（總公司主任級(含)以上) 4. 傷害險450萬 5. 傷害醫療險2萬（每一事故） 6. 商務旅平險	1. 重大疾病險10萬 2. 住院醫療險（病房費、住院雜費、手術費） 3. 癌症醫療險（總公司主任級(含)以上) 4. 傷害險450萬 5. 傷害醫療險2萬（每一事故） 6. 商務旅平險 7. 防疫險	1. 重大疾病險10萬 2. 住院醫療險（病房費、住院雜費、手術費） 3. 癌症醫療險（總公司主任級(含)以上) 4. 傷害險450萬 5. 傷害醫療險2萬（每一事故） 6. 商務旅平險 7. 防疫險
高等教育助學金	無	無	補助學位課程之學費

育嬰假的復職與留任情形

嘉里大榮遵循性別工作平等法所賦予勞工之權利，提供完善育嬰留職停薪制度，不分男性、女性員工皆可依相關規定程序提出申請育嬰留停，以支持員工能兼顧工作及家庭。2022年有53位員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停原應復職人數為31人，結束後選擇復職人數為18人，復職率為58.06%；而2021年選擇復職的12位同仁，有8位同仁持續服務至少1年，留任率66.67%。2022年度受疫情影響，回任及留任率低於往年。

2020年			
項目	女	男	總計
2020年申請育嬰留停申請資格人數	25	181	206
2020年申請育嬰留停人數	6	4	10
2020年育嬰留停原應復職人數 (A)	1	2	3
2020年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	2	3
2019年育嬰留停復職人數 (C)	2	4	6
2019年育嬰留停復職且於2020年在職滿一年人數 (D)	2	4	6
育嬰留停回任率%= B/A	100%	100%	100%
育嬰留停留任率%= D/C	100%	100%	100%

2021年			
項目	女	男	總計
2021年申請育嬰留停申請資格人數	29	188	217
2021年申請育嬰留停人數	12	16	28
2021年育嬰留停原應復職人數 (A)	5	7	12
2021年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	5	7	12
2020年育嬰留停復職人數 (C)	1	2	3
2020年育嬰留停復職且於2021年在職滿一年人數 (D)	1	2	3
育嬰留停回任率%= B/A	100%	100%	100%
育嬰留停留任率%= D/C	100%	100%	100%

2022年			
項目	女	男	總計
2022年申請育嬰留停申請資格人數	52	229	281
2022年申請育嬰留停人數	22	31	53
2022年育嬰留停原應復職人數 (A)	11	20	31
2022年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	6	12	18
2021年育嬰留停復職人數 (C)	5	7	12
2021年育嬰留停復職且於2022年在職滿一年人數 (D)	4	4	8
育嬰留停回任率%= B/A	54.55%	60.00%	58.06%
育嬰留停留任率%= D/C	80.00%	57.14%	66.67%

員工權益

嘉里大榮除了保障薪資福利，享有勞、健、團保、勞退提撥金、年假、育嬰假及男性員工陪產假等福利外，更致力於提供員工一個有尊嚴及安全的工作環境，並確保員工不因受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。為確實保障員工工作權益，嘉里大榮員工皆正式簽定《勞動契約》，並遵守勞動基準法等相關法令。

安心退休

嘉里大榮設立「勞工退休準備金監督委員會」以監督各項退休金支領情形，勞工退休準備金監督委員會組織設有主任委員一員、副主任委員一員、委員七員，每季召開乙次會議，出席人數9員。主要會議主題有會務報告帳戶支付款項說明、優退人員送審及員工退休管理辦法修訂說明等議題。

確定提撥計畫

嘉里大榮所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，確定提撥退休計畫之退休金係於員工提供服務期間將應提撥之退休金數額認列為費用，並依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

確定福利計畫

嘉里大榮依法令對於舊制員工，按月提撥薪資總額10%之退休基金。新制退休制度同仁，依確定福利退休計畫，確定福利成本（含服務成本、淨利息及再衡量數）係採預計單位福利法精算。服務成本（含當年度服務成本）及淨確定福利負債（資產）淨利息於發生時認列為員工福利費用。此外，並依據相關法令規定按月提撥投保薪資6%至勞保局之個人退休金專戶。員工符合勞動基準法規範之退休條件時，可於退休30日前向公司提出申請。另外，體恤久任員工為公司貢獻辛勞與永續經營之考量，對於具有舊制退休工作年資者另制訂優惠退休辦法。

營運變化的最短預告期

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

4.2 人才發展

嘉里大榮秉持著「培養物流專業人才，以組織營運策略、目標結合員工職涯發展規劃教育訓練」的培育理念，提供員工短中長期的人才培育與發展規劃。

嘉里大榮以達成組織願景與目標為首要，並透過工作盤點與職能落差分析、人員訪談、課後回饋機制、員工滿意度問卷調查等方式，掌握員工的培育缺口，並滾動式的修正相關教育訓練制度及擬定人才培育方案，期望提升員工專業、管理、通識、核心等各面向職能，以提高整體人才競爭力。

職能模型

職能模型在人資實務上的應用非常廣泛，包含招募甄選、績效管理、教育訓練、職涯發展等，均以職能模型作為基礎。故建立職能模型的目的，是以此為基礎，發展人資各項領域的運作，以強化組織的人才競爭力。

鑑於職能模型之優點，可廣泛應用於各領域及職位，目前已針對營運基層及中高階關鍵職位進行工作盤點、職能分析、360度職能評核，以及規劃人才發展路徑並繪製學習地圖；並依據職能分析聚焦職能缺口，發展培訓課程、上位計畫及個人發展計畫；同時也藉由導入核心職能，將組織文化內化到每一位員工身上。

提升員工職能協助方案

為補足員工職能缺口、弭平人才斷層，嘉里大榮將職能與人力資源活動連結，規劃並執行職能落差分析與職能提升方案、規劃人才發展途徑、推行接班人培育制度與績效評核制度，另外亦提供退休同仁再就任機會，協助提供職涯發展諮詢。

職能落差分析與職能提升方案	人才發展路徑	接班人培育制度	績效評核制度
透過職能落差分析找出員工職能缺口，進而安排相對應的自我成長學習及在職培訓。以2022年所站長在職培訓為例，課程內容乃是依據9位高階主管與60位所站長共同選定的職能標準及類360度的職能評核落差分析而來，以規劃培訓專案提升職能水準。	每個職位都有對應的人才發展路徑，提供員工晉升管道；且每個職位都有明確的對應職能，協助員工預先儲備所需職能，朝發展目標前進。	針對關鍵職位盤點工作活動與KSA ^(註1) ，建構出關鍵人才職能模型，並依此發展職能評鑑系統，運用於接班人才的篩選；後續針對職能缺口提供客製化的個人發展計畫，給予適當培訓與發展方式，並指定導師及領導教練提供輔導，計畫性的培養為關鍵職位接班人。	年度績效考核項目除了工作目標之外，也包含主管職的管理職能與非主管職的核心職能，目的是為了協助同仁將職能內化，於工作中展現職能所對應的行為，確保符合公司目標。

註1：指針對中高階關鍵職位進行工作項目盤點，並盤點完成每項工作需具備的專業知識 (knowledge)、技術 (skill) 與能力 (ability)，作為未來發展培訓的基礎

績效考核機制

考核制度秉持對於員工之工作表現與工作成果給予公正、客觀、適切之評核，以作為未來員工職務調整、培訓發展、獎懲以及薪資調整之參考依據。

直屬主管對績效目標設定應定期追蹤並做目標修正，每次績效評核結果，主管必須針對評核期間的目標達成狀況、績效表現、工作行為表現及待改進之事項，透過績效面談提供建議、告知期望與改善方向等，進行雙向溝通、回饋與調整。針對考核結果之等第為「差」或有其他特殊原因者，提供員工績效輔導改善計畫，由主管協助帶領員工制定改善方案。

內容	作業期間	期間
績效目標設定	每年12月	隔年度1~12月
績效目標修訂及追蹤	每年7月	當年度7/1~7/31
績效考評	每年12月	當年度1~12月

定期績效檢核

2020年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	118	2.61%	15	0.33%	133	2.94%
非主管	3,876	85.79%	438	9.69%	4,314	95.48%
合計	3,994		453		4,447	

2021年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	112	2.54%	16	0.36%	128	2.90%
非主管	3,760	85.28%	472	10.71%	4,232	95.99%
合計	3,872		488		4,360	

2022年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	92	2.12%	13	0.30%	105	2.42%
非主管	3,725	85.85%	480	11.06%	4,205	96.91%
合計	3,817		493		4,310	

職涯發展檢核

2020年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	118	2.61%	15	0.33%	133	2.94%
非主管	272	6.02%	87	1.93%	359	7.95%
合計	390		102		492	

2021年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	112	2.54%	16	0.42%	128	2.90%
非主管	277	6.28%	100	2.62%	377	8.55%
合計	389		116		505	

2022年						
人員類別	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	92	2.12%	13	0.30%	105	2.42%
非主管	252	5.81%	100	2.30%	352	8.11%
合計	344		113		457	

註1：職涯發展檢核目前僅針對接受績效面談之對象進行統計

2022年度，嘉里大榮總訓練時數達10,866小時，主管平均每位員工訓練時數達13小時；非主管平均每位員工訓練時數達2小時。嘉里大榮提供充沛學習資源，每年提撥高預算用於教育訓練，並提供員工外訓補助。

2022年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工人數	主管	非主管	總人數
女	14	479	493
男	92	3,754	3,846
總人數	106	4,233	4,339

員工教育訓練總時數(小時)	主管	非主管	總人數
女	332	2,690	3,022
男	1,005	6,838	7,844
訓練總時數	1,337	9,528	10,866

2022年每名員工每年接受訓練的平均時數

員工人數	主管	非主管	合計平均
女	24	6	6
男	11	2	2
合計平均	13	2	3

(接次頁)

教育訓練課程類別

課程類別	開課次數	受訓總人次	受訓總時數
新人訓練	24	711	3,249
儲備幹部訓練	12	75	2,881
勞動安全衛生安全課程	152	387	2,791
物流專業課程	1	5	120
駕駛安全	4	18	49
績效管理	8	138	298
內部稽核	2	2	12
ISO、5S課	2	273	136.5
公司治理	7	7	34
會計課程	1	1	12
講師培訓	1	30	840
法律課程	9	1,265	355.58
客戶要求訓練	1	2	0.5
後勤專業	5	22	87
合計	229	2,936	10,976

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
新人訓練	總公司新進員工教育訓練	8	總公司新進同仁	19	95
新人訓練	營業站所新進員工教育訓練-線上	5	營業站所新進同仁	230	690
新人訓練	營業站所新進員工教育訓練-實體	9	營業站所新進同仁	322	2,267
新人訓練	營業站所路線SR入門	1	新進駕駛員	83	83
新人訓練	營業站所客服基本入門	1	營業站所新進辦事員、實習生	57	114
儲備幹部訓練	第十二期主任培訓班	1	營業站所儲備主任	24	168
儲備幹部訓練	第十三期主任培訓班	9	營業站所儲備主任	39	2,545
儲備幹部訓練	第五屆營運儲備幹部 (OMT)	2	營運儲備幹部	12	168
勞動安全衛生安全課程	防火管理人員-初訓	5	營業站所所站長	6	72
勞動安全衛生安全課程	防火管理人員-回訓	13	營業站所所站長	15	90
勞動安全衛生安全課程	急救人員-初訓	19	營業站所同仁	39	700
勞動安全衛生安全課程	急救人員-回訓	34	營業站所同仁	100	300
勞動安全衛生安全課程	堆高機操作人員-初訓	19	業務內容須使用堆高機之營業站所同仁	38	677
勞動安全衛生安全課程	堆高機操作人員-回訓	34	業務內容須使用堆高機之營業站所同仁	159	477
勞動安全衛生安全課程	甲種業務主管-初訓	4	營業站所所站長	5	210
勞動安全衛生安全課程	甲種業務主管-回訓	21	營業站所所站長	22	132
勞動安全衛生安全課程	職業安全衛生管理員-初訓	1	營業站所同仁	1	115
勞動安全衛生安全課程	乙種職業安全衛生業務主管-回訓	1	工安室同仁	1	12
勞動安全衛生安全課程	缺氧作業主管-回訓	1	營業站所同仁	1	6
物流專業課程	SOLE-DL物流管理師	1	營運儲備幹部	5	120
駕駛安全	駕駛人員交通安全教育訓練	1	一年內違規次數超過2次之駕駛員	13	39
駕駛安全	營業站所車貨故教育訓練-SR回訓	3	一年內違規次數超過3次之駕駛員	5	10
績效管理	績效管理課程-一般職	6	總公司與區部之基層同仁	116	232
績效管理	績效管理課程-管理職	2	總公司主任及理級主管	22	66
內部稽核	內稽內控個資法實戰作業	1	稽核代理人	1	6
內部稽核	如何調整內控制度以因應ESG之新規範	1	稽核室同仁	1	6
ISO、5S課	ISO 28000供應鏈安全管理系統	2	總公司、新店倉、觀音倉之同仁	273	136.5

(接次頁)

(承前頁)

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
公司治理	從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會	1	公司治理主管	1	7
公司治理	企業財務資訊之解析及決策運用	1	公司治理主管	1	3
公司治理	企業永續經營不二法門-外部創新	1	公司治理主管	1	3
公司治理	各營業循環類型下，常見內控缺失態樣與案例分享	1	公司治理主管	1	6
公司治理	【線上】勞動爭議防免與公司治理	1	公司治理主管	1	3
公司治理	面對氣候變遷及永續發展浪潮下，以ESG風險角度探究對企業內控之影響及因應措施	2	公司治理主管、稽核室同仁	2	12
會計課程	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	1	財會部主管	1	12
講師培訓	數位內講培訓	2	內部講師	30	840
法律課程	個人資料保護法	1	全體同仁	958	162.86
法律課程	消費者保護法與公平交易法上集	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	208	52
法律課程	智慧財產權首部曲	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	14	14
法律課程	智慧財產權二部曲	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	15	15
法律課程	智慧財產權三部曲	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	14	14
法律課程	營業秘密上集	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	18	18
法律課程	營業秘密下集	1	總公司全體同仁、營業站所所站長及主任	16	2.72
法律課程	調動處分適法性判斷解析專班	2	人力資源處及法務室同仁	22	77
客戶要求訓練	誠信經營守則教育訓練	1	負責該客戶業務之主管	2	0.5
後勤專業	高效溝通力工作坊 (RiTE)	1	人力資源處同仁	18	63
後勤專業	薪資規劃與管理	1	薪酬管理人員	1	6
後勤專業	核心智囊心理戰略與撰文技巧	1	總經理秘書	1	6
後勤專業	營造工程物價指數調整與契約變更	1	總務部同仁	1	6
後勤專業	實用開口契約-後續擴充、數量單價、履約驗收	1	總務部同仁	1	6

註1：上述課程統計區間為2022年度

人才發展品質管理系統認證



嘉里大榮重視人才培育及員工多元發展，秉持國家「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System, TTQS)持續改善的精神，不斷的精進訓練體制，並於2022年獲得TTQS企業機構銀牌的殊榮。

4.3 招募策略

嘉里大榮人員招募皆依循法令規範，包含禁止僱用童工、強迫勞動、嚴格執行無歧視政策，並提供不分種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會。

嘉里大榮人員招募策略，採取集客式行銷策略，主要以「內容經營」為核心，提供有價值並具吸引力的資訊予潛在族群。透過多元招募及宣傳管道，將招募相關資訊及職缺優勢傳遞予求職者，提高潛在求職者主動應徵職缺之機會。

嘉里大榮於提供求職者所需資訊同時，藉此傳遞雇主品牌及產品價值。達到提升用戶對企業之品牌好感度並與求職者建立良好互動及信任關係，使求職者因獲得有效資訊而提高轉換率。

招募管道

嘉里大榮招募管道分為線上及實體兩種類型進行招募，並結合當年度求才市場趨勢增加不同招募管道。

線上招募



104人力銀行、1111人力銀行、臺灣就業通、退輔會職缺網頁、CakeResume、登報廣告、LINE@、臉書社群招募

實體招募



就業博覽會、就業服務站單一徵才活動、政府專案（安穩雇用計畫）、職業大貨車駕訓班入班徵才

校園徵才

因校園徵才及實習所適合之職缺多為內勤職務（辦事員、倉管員、理貨員等），非2022年主要招募對象，故當年度並未舉行校園徵才活動亦未晉用實習生。



駕駛員短缺問題與因應作為

依目前產業趨勢分析，物流業駕駛職仍舊是各大物流業者招募主力。因流動率、缺員率高，除透過平時與求職者關係建立、雇主品牌經營外，嘉里大榮也提供多元獎勵及補助方案，加強駕駛員招募競爭優勢。本年度針對既有之內部員工推薦獎金規範及招聘跨區駕駛員補助措施，皆大幅提高獎勵及補助金額。亦重新規劃安穩雇用計畫獎勵內容，增加入職者之獎勵金額。更於今年增設職業大貨車駕訓班全額補助措施，廣納有意願入職之潛在求職者。透過以上項目提升求職者主動求職機會，並增加內部同仁推薦人才意願，藉此達到企業與人才雙贏之效果。

4.4 職業安全衛生

嘉里大榮秉持著集團一貫的穩健踏實的精神，深知防範職業災害與消除災的重要性，為建構組織安全文化，積極努力減少人員受傷的重要目標，維護企業同仁的安全與健康，提升企業形象及促進永續發展。

職場安全衛生管理及組織架構

嘉里大榮依據職業安全衛生法令之規定，成立職業安全衛生管理專責單位執行企業內部相關安全衛生事宜，定期鑑別法規以檢視本身法規遵循的狀況，務必使得作業場所的危害因素消弭於無形。安全衛生室將藉由定期巡檢全省營業所、轉運中心與物流中心，持續不斷的稽查制度以發現問題，即時採取糾正措施，以提升職業安全衛生管理績效，盡可能防止職業災害，積極改善勞工安全與健康，以營造安全、健康的工作環境。嘉里大榮為落實全方面安全衛生管理工作，雇主會同勞工代表訂定適合的「員工安全衛生工作守則」報經勞動檢查機構報備後公告實施，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、勞工代表組成，其中勞工比例代占委員總人數1/3以上。

職業安全衛生委員會組織架構



職業安全衛生管理目標

- 法規合規性：遵循職業安全衛生法及其相關法令，以防止職業災害，保障工作者的安全與健康，且定期鑑別公部門法令規定，檢視企業本身遵循法規的合規性。
- 承攬商管理系統：定期舉辦承攬商協議組織會議，以增進彼此之間溝通。
- 重視職場安全衛生文化：辨識工作場所中潛在的危害（物理性&人因工程），藉由源頭改善及搭配尋找外部專家輔導團隊，營造出友善的工作環境。
- 加強風險評估及教育訓練：施行安全衛生稽核，以維護安全、健康、整潔之工作環境，提升安全衛生績效。

職業安全衛生管理計畫

嘉里大榮依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，在職業安全衛生管理方面設置安全衛生組織，專責人員單位擬定、規劃及推動相關事宜，透過定期辦識以及巡視全省營業所的工作場所潛在危害，以實施安全衛生管理及自主檢查，藉以消除職業災害的發生頻率，並訂定「員工安全衛生工作守則」提升安全意識。

職業安全衛生巡檢

每月定期進行工作場所的職業安全衛生巡檢，藉此達到督導及巡視工作場所中可能發生的不安全動作與環境，事後由現場作業單位予以改善缺失。針對各項作業進行危害告知與風險評估並將其納入新進員工及在職人員的教育訓練教材，以確保員工在工作場所的職場安全。

職業災害通報機制流程

為避免發生以及減低職業災害的發生頻率與次數，並落實職業安全衛生管控、強化職業傷害的預防，針對公司同仁發生意外事故之緊急處理及後續調查之方式，來呈現職災發生過程及系統化記錄與追蹤管理，藉由工傷快報表的模式來加以紀錄並實施教育訓練等做法，預防意外事故的再次發生，同時依據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資料。



職業安全衛生管理系統

嘉里大榮公司針對其重大主題：職業安全衛生所訂定之管理方針，以職業安全衛生法及其相關子法為主，藉由PDCA 循環持續改善，並定期於公司職業安全衛生委員會檢討各單位環境安全衛生相關事宜，藉此提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護。

本公司秉持「提升全體人員的安全衛生意識，消除潛在危害，促進員工安全與健康以達到災害歸零之目的」職業安全衛生政策，依職業安全衛生法之規定建立推動實施職業安全衛生管理系統、提供安全和健康的工作條件、遵守職業安全衛生法令和相關要求、消除危害和降低職業安全衛生風險、推動工作者職業安全衛生諮商和參與。

本公司管理系統涵蓋適用本公司臺北市總公司及位於全省營業所、轉運中心、集配站所、倉儲倉庫、貨物配送過程等相關工作活動之同仁，涵蓋本公司百分之百的服務範圍。

教育訓練及緊急應變演練

2022年共辦理相關「職業安全衛生業務主管訓練」23場次、「防火管理人訓練」18場次、「急救人員在職訓練」141場次、「荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練」175場次等各類安全衛生教育訓練，提升各級主管及同仁之安全衛生認知與能力及專業技能；並舉辦65場次緊急應變演練，加強營業所站安全防護，藉由實際防災操作演練，提升同仁遇災時之應變、救災、避難、逃生等能力，全力降低職場安全衛生風險。

承攬商管理

嘉里大榮設置承攬商遴選機制，須符合規範之審核標準始得成為嘉里大榮駐廠承攬商及供應商。每年定期進行供應商考核機制，針對供應商服務品質、安全政策遵守程度及履約保證等進行考核，以利評估是否持續合作及進行稽核與管理依據。

- 各項作業危害因素制定告知單、明火作業申請單、高架作業申請單，並檢附於承攬合約中，要求承攬商應向所屬員工實施必要的安全衛生教育訓練，善盡公司對承攬商作業環境安全衛生告知責任。
- 要求承攬商進場時需填寫工作安全衛生告知單，要求作業單位主管，對所有進場作業之承攬商員工，於工作前施以安全衛生教育及危害告知，並再次閱讀後簽名備查，落實工作前安全衛生教育及危害告知。
- 為提升承攬商員工作業安全，藉由員工在職安全衛生教育及工傷案例宣導時，將承攬商進場作業員工一併納入教育及宣導，強化安全危害意識，避免作業危害發生。

職業災害事故統計

職業災害統計分析含臺灣總公司及各營業所站，可記錄之失能職業傷害以勞動部職業災害申報之失能傷害為計算，且不含員工上下班交通事故件數。

2022年受僱員工工作總時數為9,132,000小時，可記錄職業傷害人數58人，可記錄之職業傷害比率為6.35%。勞動場所意外事故共57件，因產業特性，意外事故主要為公路交通事故17件；無發生非受僱員工職業傷害。2022年受僱與非受僱員工無發生致死職業災害、嚴重的職業傷害及職業疾病例事件。

嘉里大榮針對職災同仁進行不定期訪視，主動了解受傷員工情況並給予相關協助。

職業傷害

年份	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率(%)
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2020年	9,372,000	0	0	81	0	0	8.64
2021年	8,747,456	0	0	86	0	0	9.83
2022年	9,132,000	0	0	58	0	0	6.35

2022年勞動場所意外事故類型表

事故類型	公路交通事故	物體飛落	跌倒	被夾、被捲	不當動作	墜落、滾落	被撞	物體倒塌、崩塌	被切、割、擦傷	其它
件數	17	5	9	1	7	10	3	2	2	1

直屬僱員的事故率、致死率

年份	總人數	事故人數	致死人數	事故率(%)	致死率(%)
2020年	4,338	81	0	1.87	0
2021年	4,409	86	0	1.95	0
2022年	4,409	58	0	1.32	0

道路交通事故數量

年份	事故數量
2020年	33
2021年	20
2022年	17

司機健康風險管理

短期管理方法

- 每年一次優於法規的員工巡迴健康檢查，擬定健檢異常值，並執行健康風險分級，中高風險之司機每年至少一次以上醫師及護理之臨場諮詢服務。
- 針對司機在夏日季節送貨容易出現熱衰竭及中暑之現象，製作夏日高溫危害教育訓練教材，以利各營業所執行教育訓練。
- 防疫期間配合政府宣導相關防疫措施，持續製作文宣品，例如服務車消毒步驟等，讓同仁能輕易了解及上手執行，以保護司機的健康。

長期管理方法

- 四大計畫：過負荷、人因、不法侵害及母性保護持續進行。
- 持續追蹤比對司機的年度健檢報告，實施健康風險分級之醫師及護理之臨場諮詢服務。
- 針對口腔癌防治，執行口腔篩檢服務，落實早期篩檢，早期治療。
- 製作上下車之正確姿勢文宣，減少肌肉骨骼之傷害。

員工健康照顧

員工不僅是嘉里大榮重要的資產，更是共同創造高品質服務的夥伴。因為重視，嘉里大榮設置了「健康管理室」統籌規劃公司健康管理之事，安排勞工健康服務護理師們於北中南三區駐點，加強員工健康照顧。透過PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環管理模式，依健康管理、職業病預防、傳染病防治、健康促進四大面向來規劃員工健康照顧政策，在兼具法規遵循與實務需求下，持續打造友善健康職場，以預防職業傷病、保護員工安全與健康為目標而努力。



健康管理

- 每年提供到職滿一年員工優於法規項目的年度健康檢查及供膳健檢，確保人員符合食品衛生等級的健康檢查。2022年實施健康檢查人數為3,864人。
- 依照健康檢查異常報告嚴重程度建立低中重三級分級標準，針對中、重度異常同仁提供個別健康指導與追蹤，必要時安排勞工臨場健康服務醫師或職醫進行一對一諮詢。
- 新進員工、中高齡員工、低溫倉儲員工，針對其健康檢查報告異常項目，提供相關配工建議。
- 各營業場所配置血壓計，鼓勵員工自主健康管理，及建立同仁互相照顧的健康工具輔助。

職業病預防

為有效降低員工遭受危害暴露及罹患職業病的風險，公司依據職業安全衛生法相關指引，擬定「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「不法侵害預防計畫」、「母性保護計畫」，並實施以下措施：

- 於年度健康檢查時一併執行骨骼肌肉、過負荷、不法侵害等相關問卷填寫。
- 依據骨骼肌肉、過負荷、不法侵害調查問卷結果，辨識高風險群。
- 與「工安管理室」之職業安全衛生人員合作，例如現場檢視作業環境，進行相關環境風險評估與改善。
- 與長庚醫院、健佑醫院的醫師特約合作，依循法規定期至各工作現場執行臨場服務，給予個人健康指導，以保障同仁健康。2022年共執行醫師與護理臨場服務173場，接受諮詢員工共802位。

- 每日朝會的健康操讓同仁從活動伸展筋骨開始，減少搬運貨物的相關職業病。
- 提供重返職場之同仁選配及復工之服務。
- 升級「好孕祝福禮」，以達到鼓勵生育、提高懷孕同仁於工作場域內的辨識度；增加「產後禮」，歡迎女性同仁回到工作崗位，及鼓勵職場媽咪持續母乳哺餵之目的。針對孕期婦女根據母性健康保護實施辦法，提供懷孕期間及產後相關衛教資訊及工作注意事項。2022年共計有17位女性員工接受母性健康保護，由醫護人員完成61人次危害辨識、風險評估等母性保護措施。

傳染病防治

近年來因環境、病菌適性改變，各類傳染病持續發生，如未能落實防疫，嚴重傳染時可能影響員工健康，並對公司營運產生衝擊，故針對傳染病防治，提供相關措施：

- 配合政府相關政策，隨時評估疫情發展及對職場的潛在風險，適時調整因應措施。
- 不定期傳遞醫療新知，隨時關注健康時事議題，提供員工保健知識、訊息及防疫措施。
- 提升員工照顧，規劃相關防疫假別、教育訓練，提供足夠的防護設備，如護目鏡、面罩、醫療口罩、手套、拋棄式防護衣、隨身酒精瓶、隔板…等。
- 定期掌握員工的疫苗施打進度，並適時提供相關協助，公司人員施打新冠肺炎第三劑疫苗比率為84.3%。
- 各工作場所設置檢疫站，落實人員出入管理，定期安排場區消毒，確保員工、客戶、承攬商工作環境的安全衛生。
- 因應新冠肺炎疫情，提供營業單位現場同仁防疫宣導並提供防疫物資，保障員工職場健康安全。

健康促進

針對健康檢查結果，進行十大異常分析統計，作為年度內部健康促進活動的規劃依據，例如菸癮防治活動，還有依據季節性的議題作健康宣導，如夏季戶外工作預防熱危害宣導訓練，與當地健康服務中心結合，將健康觀念推廣出去。



5

建立共融社會

5.1 社會公益

嘉里大榮始終相信，企業如要永續經營與發展，除了追求營收、獲利及股東報酬外，對社會責任也必須認真看待。嘉里大榮秉持「永續經營」理念，抱持感恩的心回饋社會，在永續經營的基礎上，將「員工照顧」、「關懷弱勢」及「誠信經營」三大使命貫徹於日常營運之中。

秉持一貫「取之於社會，用之於社會」的理念，嘉里大榮整合集團資源，提供弱勢團體或天災急難協助，落實社會關懷，傳遞正向力量，為社會帶來正向發展的動能，創造更多正面價值。

嘉里大榮深信企業實踐社會責任不僅僅是利他，也是一種共好的行為。因此，公司除了以傳統慈善捐款方式回饋社會，往往更著重結合本業長才，充分發揮企業核心能力（Core Capability of Enterprise），加入食（實）物銀行善的循環行列，成為其中不可或缺的一員，讓實踐的過程成為企業永續發展的基石。2015年，聯合國通過了「永續發展目標」，作為全球接下來15年的人類發展指引，在其中的17項目標裡，第一項就是「終結貧窮」（No Poverty）。隨著經濟的發展，社會貧富差距擴大以及資源分配不均，依據衛生福利部統計，2021年全臺低收入戶有146,995戶（959,901人），中低收入戶則有118,814戶（312,355人），可獲政府生活補助之低收入戶與中低收入戶總戶數卻只占2.93%！意即如比照日韓美標準，則臺灣至少還有13%，即113.5萬戶（約313.2萬人）需要補助，他們即為食物銀行主要的照顧對象。所謂不患寡而患不均，食物銀行正協助這些需要幫助的家庭，透過嘉里大榮將物資從富足端載送分配給困乏端，舒緩家庭三餐的支出，使其得以將本身有限的資源用於其他生活所需，讓生命的意義從生存轉換到生活。由於政府部門具公信力，其做為整合平台

嘉里大榮深信企業實踐社會責任不僅僅是利他，也是一種共好的行為。

將資源彙整後再分配，為富足端、困乏端及服務輸送的橋樑，因此嘉里大榮傾全力支持縣市政府食（實）物銀行專案，例如：臺中市政府、彰化縣政府、南投縣政府、高雄市政府、行政院農業委員會農糧署，以及社團法人臺中市紅十字會等機構。透過公司強大且綿密的物流配送網絡，協助弱勢民眾因貧窮、身心障礙或遭受重大家庭事件，配送「補充性食物」等物資，維持與滿足基本生活需求，改善生活品質，真正滿足弱勢民眾的需求。

社會共好

促進弱勢族群獲得社會平等機會

<p>關懷弱勢</p> <p>食（實）物銀行專案</p>	<p>受益人次 128,050人</p> <p>投入金額 4,527,625元</p>
<p>關懷弱勢</p> <p>瑞復益智中心 耐震整建工程</p>	<p>受益人次 250人</p> <p>投入金額 200,000元</p>
<p>關懷弱勢</p> <p>服裝回收 再捐贈活動</p>	<p>受益人次 760人</p> <p>投入金額 81,310元</p>

公益回饋

愛心守護弱勢，讓好事成為持續進行式，定期支援縣市政府食（實）物銀行專案、社福團體配送愛心物資至弱勢團體。



入冬送暖 二手衣服裝再生，讓愛循環

2022年10月13日嘉里大榮響應客戶舉辦服裝捐贈活動，協助無償運送13,000件二手衣及50箱資材，公司並出動15名同仁化身志工，利用一天的時間將逾萬件狀態良好的二手衣，透過細緻的分檢重新整理送給臺南市中小學近700名在地弱勢學子，確保受惠者收到符合需求且品質良好的保暖衣物，讓二手衣可以發揮作用，在進入冬季前將保暖衣物送給在地需要幫助的家庭，將溫暖傳遞到需要的角落。



5.2 產學合作

在產業快速變遷之際，為了讓學生將在學期間所學理論能有所運用與連結，或對跨領域行業有興趣之同學，有機會深入企業了解公司運作，幫助就業選擇與職涯規劃。嘉里大榮不定期辦理企業參訪活動，提供大學生了解企業願景、組織文化、工作環境、教育訓練、當前現況、產業趨勢與發展等豐富內涵，從而增加學生與企業間的互動機會，促使大學生對於就業市場有更實際的瞭解，並提早做好生涯規劃與儲備職場核心能力，以提升自我就業競爭力。

企業參訪



嘉里大榮之公司參訪行程安排大致為企業簡介、物流及常／低溫倉儲作業、現場作業引導介紹等。2022年10月17日由靜宜大學資訊管理系系主任莊育維老師帶領同學們參訪嘉里大榮大屯營業所，在2小時的企業參訪學習交流過程中，讓師生有機會實際到物流業的現場，一窺作業流程全貌；並透過何仁松所長親自解說讓師生們瞭解每一種不同的貨件是如何分類，如何裝載，如何出貨等細節。而在配送作業上，嘉里大榮目前也結合資訊科技，透過特殊設計的智慧型手機，讓每一位司機與公司能做第一時間最迅速的資訊串接與整合，讓公司與顧客可以了解貨品的最即時狀態。

在產業快速變遷之際，為了讓學生將在學期間所學理論能有所運用與連結，或對跨領域行業有興趣之同學，有機會深入企業了解公司運作，嘉里大榮不定期辦理企業參訪活動，幫助學生就業選擇與職涯規劃。

此外，嘉里大榮接受學術界有關產之分享、論壇參與等，分述如下：

產官學合作案

2022年1月元智大學工業工程與管理系「考慮碳排的冷鏈配送模式」

2022年2月國立臺灣科技大學工業管理系「嘉里大榮北部運務區間車線別研究」

政府單位／公協會 演講、論壇

2022年12月20日「商業部門2030減碳路徑規劃」產業溝通座談會

學術單位演講／ 受訪／座談

2022年2月10日國立雲林科技大學工業管理學系（受訪）

2022年3月22日德明財經科技大學（黃郁琮總監演講）

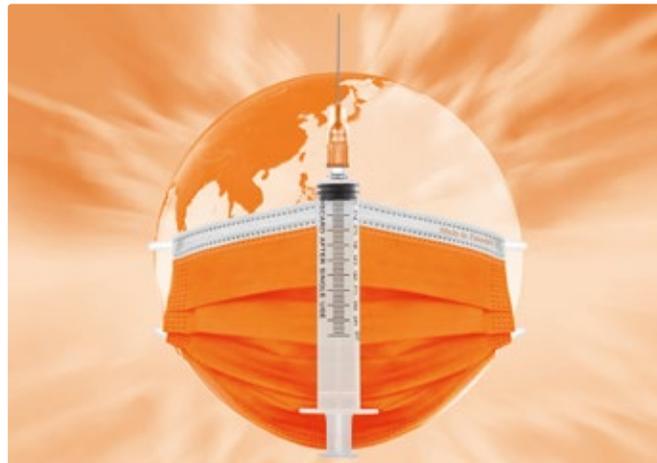
5.3 疫情因應

2020年年初以來，全球籠罩在COVID-19（新冠肺炎）疫情陰影中，全球許多工廠停工、旅遊、航空、餐飲等行業受到嚴重衝擊及連帶的經濟層面影響。而疫情也加速了許多產業的轉型、民眾的消費方式以及生活型態的改變。

在疫情爆發的第一時間，公司即召開緊急會議應變討論，評估疫情影響，打造健康環境，各工作場所設置防疫站實施量測體溫、酒精消毒、規劃異地／分區辦公、取消大型集會、大型會議改為視訊會議舉行，分發口罩予全體員工。面對疫情，嘉里大榮不斷調適與學習，共同建構安全的社會與環境。因應疫情升溫並配合政府防疫政策升級，公司提供第一線配送同仁醫療口罩、手套、護目鏡、消毒酒精等隨身防護配備，若為高風險區域配送者則備有防護面罩、防護衣等加強配備，並且採用無接觸電子簽收等，降低染疫風險。

疫情冷鏈指揮中心

2021年5月份臺灣COVID-19疫情惡化，對臺灣物流業造成突發性的爆量業務，尤以整體成長約200%的冷鏈物流配送業務為最。在準備不及的情況下，致使多數同業紛紛在6月初停止冷鏈業務的服務，以紓解囤積的貨量。面對這樣的挑戰，嘉里大榮在總公司成立了「疫情冷鏈指揮中心」，指揮500台自有冷鏈車隊，搭配300台冷鏈聯盟專屬車隊，每日監督各低溫配送站的業務量，即時調整長途幹線班車運能，並追蹤每一個低溫配送站的每日配達情況。在運作上，更依照貨量調整出直達車模式，使大宗業務的賣場得以順利補貨。同時，公司即時由疫情較緩的中南部調派戰力北上支援，作資源的重分配，以求整體戰力的最大化。



透過夜以繼日的努力與調度，嘉里大榮是疫情期間唯一配合交通部冷鏈服務政策的物流業者，持續提供民眾、賣場與業者可靠的冷鏈服務，讓民眾在疫情期間的生活能持續保有鮮果食品安全及取得便利性，不啻為疫情期間人民的後勤保姆。

強化健康管理政策

隨著2022年4月新冠肺炎疫情逐漸升溫，嘉里大榮加強了員工健康管理政策，幫助員工面對疫情擴散實施自我健康保護，降低員工對於新冠肺炎蔓延所帶來的焦慮及恐慌感，並提供相關的衛生教育訓練，以確保員工及其家人的健康安全。並審視目前公司團體保險保障範圍，因確診而入住防疫旅館或檢疫所視同住院，或因確診需住院治療，可比照一般疾病申請團險住院醫療險理賠。

確保營運持續計畫

嘉里大榮以有效的方式調整組織人力支援業務發展需要，確保營運的持續性，並且推動上班時段分流機制減少疫情擴散。面對疫情的快速爆發，在確保員工健康安全下，同時降低新型冠狀病毒對企業運行發展的影響，啟動內部的營運持續計畫和危機應對方案。

居家辦公或遠距辦公

5月推出居家辦公或遠距辦公辦法，在給予員工關懷和安全保障的同時，持續提供客戶服務。並定期發布最新新冠肺炎防疫相關資訊，透過電子郵件通知全體員工，確保員工得到正確且完整的訊息，履行企業作為合法雇主的責任以及應該承擔的相關社會責任和義務，保障員工的健康安全。

附錄

GRI Standards對照表

使用聲明：嘉里大榮已參考GRI準則報導2022年1月1日至2022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 準則及揭露項目		報告書章節／備註	頁碼
一般揭露			
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 關於嘉里大榮	3 6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
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	無資訊重編之情形	-
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	3
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於嘉里大榮 2-5 永續供應鏈	6 39
2-7	員工	4-1 員工照顧	56
2-8	非員工的工作者	4-1 員工照顧	56
治理			
2-9	治理結構及組成	1-2 永續管理架構 3-1 公司治理	16 41
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	41
2-11	最高治理單位的主席	3-1 公司治理	41
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-3 風險管理	49

	GRI 準則及揭露項目	報告書章節／備註	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	3-3 風險管理	49
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-2 永續管理架構	16
2-15	利益衝突	3-1 公司治理	41
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2 永續管理架構	16
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理	41
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理	41
2-19	薪酬政策	3-1 公司治理	41
2-20	薪酬決定流程	3-1 公司治理	41
2-21	年度總薪酬比率	3-1 公司治理	41
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1-1 永續願景	15
2-23	政策承諾	1-1 永續願景	15
		3-2 誠信經營	46
		4-1 員工照顧	56
2-24	納入政策承諾	1-1 永續願景	15
		3-2 誠信經營	46
		4-1 員工照顧	56
2-25	補救負面衝擊的程序	1-3 利害關係人議合	18
		1-4 重大永續主題	21
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-2 誠信經營	46
2-27	法規遵循	3-4 法規遵循	51
2-28	公協會的會員資格	3-1 公司治理	41
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1-3 利害關係人議合	18
2-30	團體協約	本公司無簽訂團體協約	-

GRI 準則及揭露項目		報告書章節／備註	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1-4 重大永續主題	21
3-2	重大主題列表	1-4 重大永續主題	21
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 準則及揭露項目			
重大主題：營運績效			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於嘉里大榮	06
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4-1 員工照顧	56
201-4	取自政府之財務援助	(1) 稅收減免及抵減：2,541萬 (2) 補貼：3,155萬	-
重大主題：品質管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
品質管理			
自訂主題		3-6 品質與客戶服務	53
重大主題：人才培育與發展			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
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	4-2 人才發展	63
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-2 人才發展	63
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2 人才發展	63

GRI 準則及揭露項目		報告書章節／備註	頁碼
重大主題：勞資關係			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4-1 員工照顧	56
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-1 員工照顧	56
401-3	育嬰假	4-1 員工照顧	56
GRI 402：勞／資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	4-1 員工照顧	56
重大主題：職業健康與安全			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4-4 職業安全衛生	68
403-3	職業健康服務	4-4 職業安全衛生	68
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4 職業安全衛生	68
403-6	工作者健康促進	4-4 職業安全衛生	68
403-9	職業傷害	4-4 職業安全衛生	68
403-10	職業病	嘉里大榮2022年無此情事	-
重大主題：公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3-2 誠信經營	46
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 誠信經營	46

GRI 準則及揭露項目		報告書章節／備註	頁碼
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3-2 誠信經營	46
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3-4 法規遵循	51
重大主題：風險管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
風險管理			
	自訂主題	3-3 風險管理	49
重大主題：法規遵循			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3-4 法規遵循	51
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-4 法規遵循	51
重大主題：溫室氣體管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	1-4 重大永續主題	21
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2-2 環境績效	33
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-2 環境績效	33
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2-2 環境績效	33
305-4	溫室氣體排放強度	2-2 環境績效	33
305-5	溫室氣體排放減量	2-4 低碳倉儲	37

GRI 準則及揭露項目		報告書章節／備註	頁碼
一般主題			
經濟			
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-1 員工照顧	56
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-1 員工照顧	56
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-5 永續供應鏈	39
環境			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	2-2 環境績效	33
302-3	能源密集度	2-2 環境績效	33
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	2-2 環境績效	33
303-4	排水量	2-2 環境績效	33
303-5	耗水量	2-2 環境績效	33
GRI 306：廢棄物 2020			
306-3	廢棄物的產生	2-2 環境績效	33
306-5	廢棄物的直接處置	2-2 環境績效	33
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2-5 永續供應鏈	39
社會			
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	3-1 公司治理 4-1 員工照顧	41 56
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-1 員工照顧	56
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	3-5 資訊安全與隱私	52

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

主題	指標代碼	揭露指標	性質	量測單位	對應章節或說明	頁次
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) CO ₂ e	2-2 環境績效	33
	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	2-2 環境績效	33
	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 (%)	2-2 環境績效	33
空氣質量	TR-RO-120a.1	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 (3) 顆粒物 (懸浮微粒)	量化	公噸	尚未蒐集相關數據，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	4-4 職業安全衛生	68
	TR-RO-320a.2	所有員工中 (1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率	量化	比率	4-1 員工照顧	56
	TR-RO-320a.3	管理短期和長期司機健康風險的方法	質化	n/a	4-4 職業安全衛生	68
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	4-4 職業安全衛生	68
	TR-RO-540a.2	安全測量系統 BASIC 百分位數： (1) 不安全駕駛， (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	量化	百分比 (%)	安全測量系統 (Security Management System, SMS) 係為美國聯邦汽車承運人安全管理局 (Federal Motor Carrier Safety Administration, FMCSA) 研發出專門提供授權用戶相關測量數據之系統，然因本公司並未註冊 FMCSA，故不適用此項指標	-
	TR-RO-540a.3	對環境的洩露與釋放總量與次數	量化	數量立方米 (m ³)	不適用	-
活動指標	TR-RO-000.A	營收噸英里	量化	RTM	關於嘉里大榮	6
	TR-RO-000.B	負載係數	量化	數量	因本公司現行系統僅統計每台車每日出車總里程，貨物可能迴轉多趟次，並無記錄每趟迴轉載運之貨運里程，故無法揭露負載係數	-
	TR-RO-000.C	員工與駕駛卡車人數	量化	數量	關於嘉里大榮	6

TCFD對照表

類別	揭露內容	對應章節或說明	頁次
治理	<ul style="list-style-type: none"> a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 	2-1 氣候變遷因應	32
策略	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。 b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 c. 組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。 	2-1 氣候變遷因應	32
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 b. 組織在氣候相關風險的管理流程。 c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。 	2-1 氣候變遷因應	32
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 b. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 	2-1 氣候變遷因應	32

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-氣候相關資訊揭露對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2-1 氣候變遷因應	32
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	2-1 氣候變遷因應	32
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2-1 氣候變遷因應	32
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2-1 氣候變遷因應	32
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析評估	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2-1 氣候變遷因應	32
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無內部碳定價	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	尚無明確設定目標	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形（另填於下頁）。		

溫室氣體盤查及確信情形

基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
<input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司	<input type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查 <input type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信

註1：本公司資本額未達50億，依規定母公司個體溫室氣體應於2026年完成盤查、2028年完成確信；合併財務報告子公司應於2027年完成盤查、2029年完成確信

範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/仟元)	確信機構	確信情形說明
嘉里大榮	52,104.79	0.0052	SGS台灣檢驗科技股份有限公司	申請中
合計	52,104.79	0.0052		
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/仟元)	確信機構	確信情形說明
嘉里大榮	24,459.23	0.0024	SGS台灣檢驗科技股份有限公司	申請中
合計	24,459.23	0.0024		
範疇三	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/仟元)	確信機構	確信情形說明
嘉里大榮	15,838.27	0.0016	SGS台灣檢驗科技股份有限公司	申請中
合計	15,838.27	0.0016		

註1：已規劃於2023年9月進行ISO 14064-1溫室氣體第三方驗證作業，總排放量將依最後查驗結果進行調整，最終查驗結果可至本公司官網查詢

註2：溫室氣體排放量之密集度 (總排放量/營業額)

獨立第三方驗證聲明書



獨立保證意見聲明書

嘉里大藥物流股份有限公司 2022 年永續報告書

英國標準協會與嘉里大藥物流股份有限公司 (簡稱嘉里大藥) 為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對嘉里大藥物流股份有限公司 2022 年永續報告書進行評估和查證外，與嘉里大藥並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對嘉里大藥物流股份有限公司 2022 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查嘉里大藥提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由嘉里大藥一併回覆。

查證範圍

嘉里大藥與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與嘉里大藥物流股份有限公司 2022 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的 1 應用類型評估嘉里大藥遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結嘉里大藥物流股份有限公司 2022 年永續報告書內容，對於嘉里大藥之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、嘉里大藥所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關嘉里大藥的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了嘉里大藥對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為嘉里大藥所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於嘉里大藥政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 25 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2022 年報告書反映出嘉里大藥已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉里大藥之包容性議題。

重大性

嘉里大藥公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了嘉里大藥之重大性議題。

回應性

嘉里大藥執行來自利害關係人之期待與看法之回應。嘉里大藥已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉里大藥之回應性議題。

衝擊性

嘉里大藥已經別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。嘉里大藥已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了嘉里大藥之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

嘉里大藥提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已按報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了嘉里大藥的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為嘉里大藥負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本保證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14084 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-788586
2023-08-15

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



2022·永續報告書

嘉里大榮物流股份有限公司

Kerry TJ Logistics Company Limited

總公司：10059台北市中正區新生南路一段50號14樓

T 886 2 3322 6888 F 886 2 3322 6777