

目 錄

CHAPTER 1 總覽	5
關於報告書.....	5
經營者的話.....	7
亮點績效.....	9
關於 55688 集團.....	10
CHAPTER 2 台灣大車隊承諾及利害關係人溝通	18
經營理念與永續發展策略.....	18
利害關係人鑑別與溝通.....	20
重大議題分析與鑑別.....	22
CHAPTER 3 公司治理	29
公司治理.....	29
財務績效.....	39
誠信經營暨法令遵循.....	42
風險管理.....	44
資訊安全與個資保護.....	46
產品管理.....	49
供應鏈管理.....	50
CHAPTER 4 社會共榮	53
人權保護機制.....	53

人才吸引與留任	57
職業安全及健康	66
社會參與.....	71
CHAPTER 5 永續環境.....	79
氣候變遷管理	79
溫室氣體管理	83
能源管理.....	84
水資源管理.....	85
廢棄物管理.....	87
節能減碳實際行動	88
附錄.....	92
【附錄一】 報告書指標對照表 GRI.....	92

01

總覽

關於報告書

經營者的話

亮點績效

關於 **55688** 集團

Chapter I 總覽

關於報告書

歡迎閱讀台灣大車隊股份有限公司（以下簡稱大車隊）發行的第二本永續報告書（**Sustainability Report**），本報告適度揭露本公司在環境永續、社會參與及公司治理（**ESG**）的永續等重大議題的實際作為，並呈現與利害關係人溝通的結果。

報告範疇

報告框架

- 全球報告倡議組織（**Global Reporting Initiative, GRI**）- **GRI 準則 2021 版**
- 氣候相關財務揭露建議書（**Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD**）架構

邊界與範疇

本報告範疇為大車隊總公司（含濱江營業所、長安辦公室、三重辦公室）、桃園分公司、新竹分公司、台中分公司、嘉義分公司、台南分公司、高雄分公司、潔衣家樹林洗衣廠及子公司全球商務科技（含桃園營業所、新竹營業所、台中營業所、台南營業所、高雄營業所）、全球快遞、金讚汽車保修（含全省 11 個保修廠）、台灣智慧生活網。

報告週期期間

- 每年定期編制報告，於每年 8 月 31 日發行
- 本報告期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

資訊重編

無資訊重編情事

數據量測

財務營運績效取自於年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依據國際財務報告準則（**IFRS**），幣值以新臺幣計算，並由資誠聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱財報。本報告書由永續發展推動小組及相關執行單位統計相關數據，並以國際通用指標及單

位呈現；其中財務營運相關數據揭露範疇與年報一致，以大車隊及關係企業為範圍，環境永續相關數據揭露範疇則以大車隊及關係企業為範圍。

保證確信

本報告書係自願編製，尚未引進第三公正機構實施確信及驗證。

資訊品質及管理

本報告書報導內容資料及數據經由各單位窗口負責提供經各單位主管審閱後，由永續發展推動小組進行彙整，並經管理代表檢視及核准後發行。

意見回饋

台灣大車隊股份有限公司

永續發展推動小組

電話：**(02)2516-0966** 分機 **105**

地址：台北市中山區濱江街 **136** 號

電子郵件信箱：ir@taiwantaxi.com.tw

官方網站：<https://www.55688.com.tw>



經營者的話

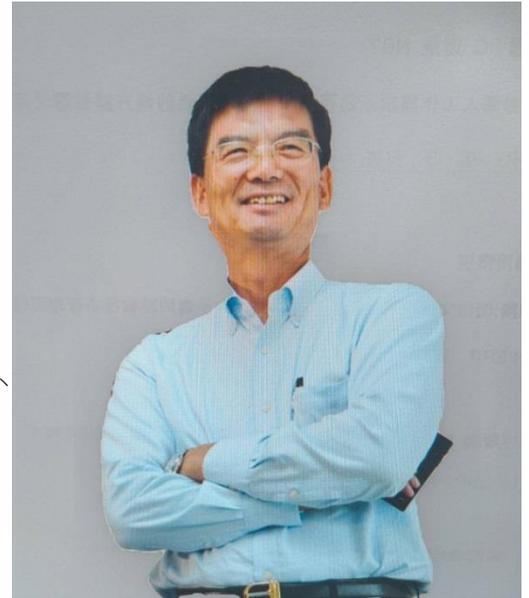
2002年8月台灣大車隊從交通博物館的辦公室出發，後搬遷到濱江街，在全體同仁與加盟司機共同打拼下，鐵皮屋下的公司於2012順利上櫃，成為全世界首家公開發行的計程車派遣公司。近年來，我們從出行服務出發，到跨足數位平台經濟事業，集團朝多元化方向發展，2023年集團員工人數突破938人，合併盈收破28.7億。

55688集團持續專注創新服務及數位科技發展；2023年集團用戶數超過700萬人，一般用戶可透過55688 APP直接預約節能減碳車，同時提供企業會員E化乘車服務與商務差旅碳排放數據；在生活服務媒合方面，大車隊持續優化55688 Super App生活服務UI、UX，耕耘居家清潔、洗衣服務、快遞服務及代駕服務等領域，以滿足用戶對生活服務需求，與客戶攜手創造共好的價值。

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

55688集團長期關注ESG議題，於2023年起在55688 APP中提供「節能減碳車」叫車選項，截至2023年底已有超過8,000台節能減碳車輛，是全台最大減碳車隊，目標在2024年讓旗下台灣大車隊的節能減碳計程車（包含電動車與油電車）突破1萬台，為環境永續盡一份心力。

集團運用乘車數據打造「AI預測叫車熱點」模型，讓旗下隊員可以精準掌握客流所在，AI模型準確率高達96%，有效提高平台雙邊叫車媒合速度，又可降低計程車空車率，平均減少隊員1小時/天的空車時間，並幫助隊員降低油耗成本平均約5,000元/月，換算一年減少的碳排放量，等於2千3百萬棵樹木的二氧化碳吸收量，等於幫台灣每一個人種一棵樹，相當3千8百座大安森林公園一年的碳吸收量。此AI模型2023年榮獲IDC(國際數據公司)「數據智慧創新獎 (Best in Future of Intelligence)」，表彰55688集團推出的「AI預測叫車熱點模型」，該系統除了革新計程車業的營運模式，更為環境保護、節能減碳做出巨大貢獻。



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

Handwritten signature in black ink, reading "加藤 健" (Kenji Kato).

亮點績效

經濟面

- 合併營收 **28.7** 億元，較 **2022** 年成長 **13.5%**，創歷史新高
- 每股稅後盈餘 **7.08** 元，創歷史新高
- 車隊規模 **2.5** 萬，市佔 **27%**，業界第一
- 多元支付增加 **3** 種方式，數位支付種類業界第一
- **55688 APP** 用戶突破 **700** 萬

環境面

- **55688 APP** 中提供「節能減碳車」叫車選項，供民眾選擇
- 節能減碳車超過 **8,000**，佔車隊規模 **32%**

社會面

- 集團員工數 **938** 人，正式員工比率為 **95.5%**
- **2023** 年專責防疫車隊載運趟次 **8,008** 趟(專案至 **112.03.26**)
- **2023** 年台北市專責防疫物資居家配送，投遞 **77,318** 趟次
- 文化活動贊助 **22** 個團體宣傳廣告，場次 **44** 場，贊助金額 **3,941,776** 元

認證與獎項

- 核心資通系統通過 ISO27001 驗證
- 「AI 預測叫車熱點模型」榮獲 IDC (國際數據資訊) 未來企業大獎「數據智慧創新獎 (BEST IN FUTURE OF INTELLIGENCE)」
- 2020-2023 年連續 4 年榮獲台北市「金輪獎」評鑑特優獎
- 連續 14 年獲全台各地區計程車服務品質特優、優等獎

關於 55688 集團

台灣大車隊(台股代號 **2640**)設立於 **2005** 年，以計程車派遣服務起家，並在 **2012** 年於中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃，成為台灣第一家公開發行的計程車派遣公司；截至 **2023** 年 **12** 月底，實收資本額為新台幣 **592,649,560** 元，是全國最大規模的品牌計程車隊，總車輛數 **2.5** 萬，用戶數 **720** 萬以上，合作企業客戶數 **7** 萬家，車隊年總服務趟次 **8,000** 萬次。

28.7 億元 | 逾 7 萬家 | 720 萬 | 8,000 萬趟

2023 年營收

企業客戶數

用戶數

服務總趟次

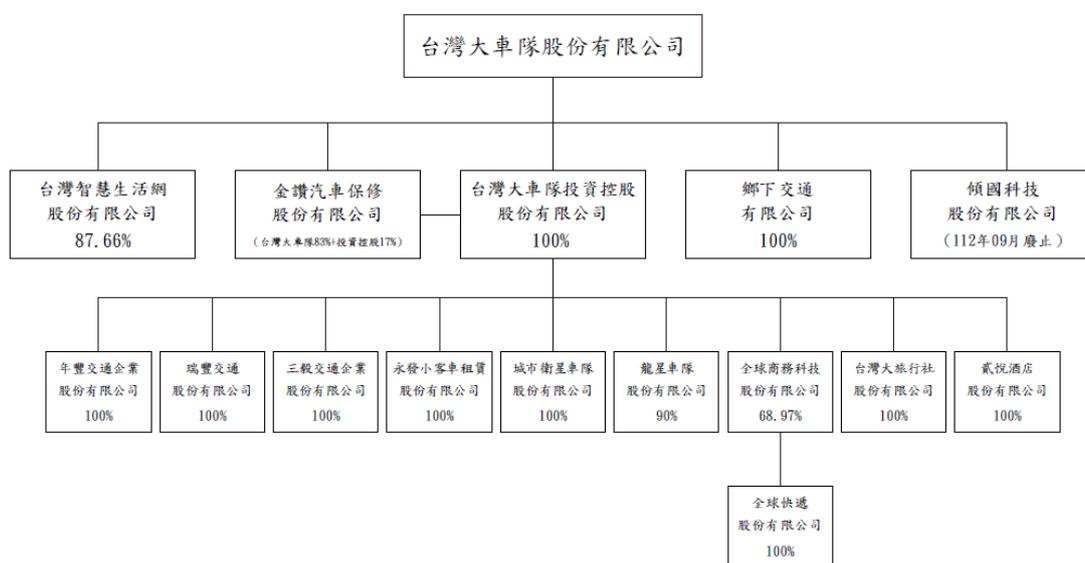
攜手關係企業，打造高科技生活產業平台

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

55688 集團因所營業務擴展至生活媒合服務，向櫃買中心申請調整產業類別，**2023** 年 **7** 月 **3** 日起正式列入「數位雲端」類，產業價值鏈資訊平台歸屬電子商務產業鏈。



關係企業組織圖



各關係企業基本資料

截至 2024 年 4 月 14 日止；單位：仟元

企業名稱	設立日期	地址	實收資本額	主要營業或生產項目
台灣大車隊投資控股股份有限公司	2016.11.29	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	547,570	一般投資
鄉下交通有限公司	1978.04.19	台南市安南區安中路一段 87-11 號	34,000	計程車客運業
台灣智慧生活網股份有限公司	2015.01.19	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	45,630	數位雲端
金讚汽車保修股份有限公司	2015.08.28	新北市三重區中正北路 415 號 3 樓	120,000	汽車修理業
年豐交通企業股份有限公司	1975.02.06	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	100,000	計程車客運業
瑞豐交通股份有限公司	1962.11.30	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	30,000	計程車客運業
三毅交通企業股份有限公司	1968.01.16	新北市三重區重新路五段 609 巷 18 號 4 樓之 7	5,000	計程車客運業
永發小客車租賃股份有限公司	2015.06.10	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	35,000	車輛租賃
台灣大旅行社股份有限公司	2012.03.26	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	6,000	旅遊代辦
全球商務科技股份有限公司	1997.06.21	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	58,000	宅配服務業
貳悅酒店股份有限公司	2015.05.05	台北市萬華區中華路一段 144 號 10 樓	15,812	飯店業
城市衛星車隊股份有限公司	2010.08.27	臺北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	5,000	計程車派遣服務
龍星車隊股份有限公司	2013.02.23	臺北市中山區長安東路二段 162 號 1 樓	19,465	計程車派遣服務

企業名稱	設立日期	地址	實收 資本額	主要營業或 生產項目
全球快遞股份有限公司	1965.05.25	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	10,000	汽車貨運倉儲業
城市交通有限公司	1968.09.09	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	32,000	計程車客運業
青泰交通股份有限公司	1976.11.30	桃園市桃園區介壽路 403 號 1 樓	10,000	計程車客運業
中欣交通有限公司	1978.08.28	桃園市桃園區介壽路 397 號	3,000	計程車客運業
通順交通有限公司	1968.09.04	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000	計程車客運業
連順交通有限公司	1981.06.17	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000	計程車客運業
喜順交通有限公司	1973.09.27	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000	計程車客運業
允順交通有限公司	1978.08.17	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	5,000	計程車客運業
有順交通有限公司	1968.01.11	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,200	計程車客運業
一定順交通有限公司	1983.07.06	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	4,000	計程車客運業
富順交通有限公司	1976.02.03	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	7,000	計程車客運業
三順交通有限公司	1973.07.25	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	6,000	計程車客運業
一陸順交通有限公司	1978.12.13	高雄市仁武區八德東路 582 之 1 號	3,000	計程車客運業
今川交通有限公司	1975.01.29	新竹市北區磐石里西大路 852 號	1,500	計程車客運業
永春汽車交通有限公司	1972.02.09	台北市中山區長安東路二段 162 號 2 樓	4,000	計程車客運業
宏偉交通有限公司	1977.04.15	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	3,000	計程車客運業
中盛交通有限公司	1978.08.21	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	3,000	計程車客運業
民盛交通有限公司	1978.08.18	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	3,000	計程車客運業
國盛交通有限公司	1978.08.19	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	3,000	計程車客運業
南京交通事業有限公司	1967.11.30	臺中市北屯區三光里太原路三段 464 巷 7 號	5,000	計程車客運業
大宜交通事業有限公司	1974.01.22	臺中市北屯區三光里太原路三段 464 巷 7 號	2,000	計程車客運業
花平交通有限公司	1979.05.31	花蓮縣花蓮市富強路 6 號 1 樓	12,000	計程車客運業
昌志交通有限公司	1978.10.20	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	2,000	計程車客運業
昌裕交通有限公司	1979.02.03	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	2,000	計程車客運業
福豐交通有限公司	1979.12.13	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	2,000	計程車客運業
東川交通有限公司	1977.09.07	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	2,000	計程車客運業
東如交通有限公司	1977.11.03	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	2,000	計程車客運業
定安交通有限公司	1976.09.10	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	1,000	計程車客運業
登順交通有限公司	1979.01.05	花蓮縣吉安鄉中正路 2 段 288 號 1 樓	1,000	計程車客運業
東祥交通有限公司	1974.01.12	臺東縣臺東市正氣北路 420 號 1 樓	1,000	計程車客運業
廣富交通有限公司	1979.03.06	新北市三重區重新路 5 段 609 巷 18 號 4 樓之 7	3,000	計程車客運業
僑愛交通有限公司	1976.11.22	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	3,000	計程車客運業
廣聯交通業有限公司	1979.03.03	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	4,000	計程車客運業
僑興汽車股份有限公司	1962.03.13	臺北市中山區長安東路 2 段 162 號 2 樓	5,000	計程車客運業
青松交通企業有限公司	1976.01.05	臺南市安南區安慶里安中路 1 段 87 之 11 號 1 樓	5,000	計程車客運業
青松交通股份有限公司	1973.05.29	臺南市安南區安慶里安中路 1 段 87 之 11 號 1 樓	4,000	計程車客運業
傾國科技股份有限公司	2014.12.11	臺北市中山區南京東路 3 段 189 號 10 樓	4,000	2023.09.01 廢止

各主要營運據點

名稱	地址	連絡電話
集團總部	台北市濱江街 136 號	(02)2516-0966
台灣大車隊濱江營業所	台北市濱江街 136 號	(02)2516-0966
台灣大車隊桃園分公司	桃園市中壢區培英路 169 號	(03)374-2030
台灣大車隊新竹分公司	新竹縣竹北市高鐵五路 70 號	(03)667-2468
台灣大車隊台中分公司	台中市西屯區環中路三段 1072-1 號	(04)2259-1918
台灣大車隊台南分公司	台南市安南區安中路一段 87-11 號	(06)245-0496
台灣大車隊高雄分公司	高雄市仁武區八德東路 582-1 號	(07)372-4039
台灣大車隊嘉義分公司	嘉義市西區重慶二街 100 號	(05)284-2797
台灣大車隊潔衣家-樹林一廠	新北市樹林區三俊街 196 號	(02)2676-5027
台灣大車隊潔衣家-樹林二廠	新北市樹林區武林街 18 號	(02)2682-5025
台灣大車隊潔衣家-樹林三廠	新北市樹林區武林街 15 號	(02)2682-5125
全球商務科技股份有限公司	台北市中山區長安東路二段 162 號	(02)7701-4700
全球快遞長安轉運中心	台北市中山區長安東路二段 162 號	(02)7701-4700
全球快遞桃園營運中心	桃園市龜山區南上路 665 號之 11	(03)315-1517
全球快遞新竹營運中心	新竹市東區民享街 99 號	(03)577-2818
全球快遞台中營運中心	台中市西屯區中清路三段 55 號	(04)2426-0192
全球快遞台南營運中心	台南市永康區勝華街 37 巷 52 號	(06)311-0600
全球快遞高雄營運中心	高雄市苓雅區漢陽街 116 號	(07)761-5558
金讚汽車保修股份有限公司	台北市濱江街 136 號	(02)2516-0966
濱江廠	台北市濱江街 136 號	(02)2516-0966
金讚汽車保修中正廠	台北市中正區泉州街 22 號	(02)2337-0622
金讚汽車保修三重廠	新北市三重區中正北路 319 號	(02)2986-5558
金讚汽車保修汐止廠	新北市汐止區中興路 22 號	(02)8691-9979
金讚汽車保修新樹廠	新北市新莊區新樹路 601 號	(02)2208-0932
金讚汽車保修新店廠	新北市新店區復興路 103 號	(02)2218-1851
金讚汽車保修漢中廠	桃園市桃園區漢中路 111 號	(03)366-3995
金讚汽車保修平鎮廠	桃園市平鎮區延平路二段 348 號	(03)281-0533
金讚汽車保修經國廠	新竹市東區經國路一段 311 號	(03)515-2966
金讚汽車保修永春廠	台中市南屯區永春路 20-20 號	(04)2382-1933
金讚汽車保修民族廠	高雄市三民區民族一路 325 號	(07)389-0018

主要品牌與品牌擁有者

主要品牌(LOGO)	公司名稱	主要品牌(LOGO)	公司名稱
台灣大車隊 	台灣大車隊	潔衣家 	台灣大車隊
55899 My Taxi 	台灣大車隊	台灣大旅遊 	台灣大旅行社
全球快遞 	全球商務科技	iLINK 	全球快遞
55688 代駕 	台灣智慧生活網	生活大管家 	台灣智慧生活網
IT'S ON ME 	台灣智慧生活網	55688 保修 	金讚汽車保修

55688 集團將秉持「誠信、創新、專業、便利、共好、永續」的核心價值，具體實踐公司治理、發展永續環境及促進社會共榮等三大面向各項永續方案，加強企業社會責任資訊揭露；並全心投入，攜手生態圈夥伴、善用核心能力讓社會更美好，進而展現社會影響力。

參與各類社團組織

為促進產業發展，**55688** 集團各關係企業積極參與產業公會及相關活動。

組織名稱	說明
台北市汽車保養商業同業公會	會員(金讚汽車保修)
中華民國物流協會	會員(全球商務科技)
中華民國無店面零售商業同業公會	會員(全球商務科技)
台北市汽車貨運同業公會	會員(全球快遞)
台北市小客車租賃商業同業公會	會員(永發小客車租賃)
台北市市計程車客運商業同業公會	會員(年豐交通、瑞豐交通、東一交通、東二交通、駿欣交通、駿旺交通、永記交通、加煌交通、佳誼交通、永龍交通、政輝交通、義光交通、慶昌交通、樂興交通、聯禾交通、駿昌交通、永春汽車交通、宏偉交通、中盛交通、民盛交通、國盛交通、僑愛交通、廣聯交通、僑興汽車)
新北市計程車客運商業同業公會	會員(台灣大車隊、三毅交通、六和交通、國臻交通、臻穎交通、永欣汽車、廣富交通)
台南市市計程車客運商業同業公會	會員(鄉下交通、鄉村交通、青松交通、青杳交通)
嘉義市計程車客運商業同業公會	會員(七彩汽車交通)
桃園市計程車客運商業同業公會	會員(台灣大車隊、中欣交通、青泰交通)
新竹市計程車客運商業同業公會	會員(今川交通)
台中市計程車客運商業同業公會	會員(南京交通、大宜交通)
高雄市計程車客運商業同業公會	會員(城市交通、一陸順交通、三順交通、富順交通、一定順交通、允順交通、連順交通、通順交通、喜順交通、有順交通、永祺交通、利皇交通、興龍交通、天豪交通、世茂交通、品銘交通)
花蓮縣計程車客運商業同業公會	理事長(花平交通)、會員(立德交通、安定交通、昌裕交通、登順交通、東川交通、昌志交通、千葉交通、福豐交通、東如交通、福記汽車、千德汽車、福隆汽車、昌達汽車、三德汽車、昌吉汽車、東都計程車行、昌記汽車、陽光計程車行、昌隆汽車、福祥汽車、定成汽車、東順計程車行、米琦計程車行、東平汽車、國風汽車、福華汽車、聯通汽車、大愛計程車行、定順汽車、萃華汽車、福仁汽車、福和汽車、福裕汽車)
台東縣計程小客車商業同業公會	會員(丹陽交通、東祥交通、茂成交通、金都汽車、獅王計程車行、南陽交通、瑞元交通)

組織名稱	說 明
台中市計程車客運服務商業同業公會	會員(台灣大車隊)
桃園計程車公會	會員(台灣大車隊)
台北市廣告工程商業同業公會	會員(台灣大車隊)
度量衡商業同業公會	會員(台灣大車隊)
台北市旅行商業同業公會	會員(台灣大旅行社)

02

台灣大車隊承諾及利害關係人溝通

經營理念與永續發展策略

利害關係人鑑別與溝通

重大議題分析與鑑別

Chapter 2 台灣大車隊承諾及利害關係人溝通

經營理念與永續發展策略

願景與使命

願景	致力成為亞洲領先的生活科技平台，以人為本從心出發，讓生活更便利，讓社會更美好。
使命	擁抱創新、運用科技洞察需求，創造人性化的新商模及服務，成為顧客的生活必須選項。 與夥伴長期合作，打造雙贏之生態圈平台。落實企業社會責任，邁向在地永續經營目標。

永續精神 Make Your Life Easier

大車隊秉持「誠信、創新、專業、便利、共好、永續」之價值觀，「**Make Your Life Easier**」為核心精神，致力成為亞洲領先的生活科技平台，以人為本從心出發，讓生活更便利，讓社會更美好。同時呼應聯合國於 2016 年正式啟動之 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）依循聯合國 SDGs 企業行動指南（SDG Compass），聚焦 13 項聯合國永續發展目標 SDGs（Sustainable Development Goals），成為聚焦 8 項永續發展目標作為本公司永續發展重點方向，以落實永續經營並允諾創造利害關係人價值。

企業永續策略

為實踐企業永續發展，董事會特別通過「永續發展實務守則」，明確定義**(一)** 落實公司治理、**(二)** 發展永續環境、**(三)** 參與推動社會公益、**(四)** 加強企業永續發展資訊揭露之四項主要原則，做為 **55688** 集團推動永續發展之最高指導原則。

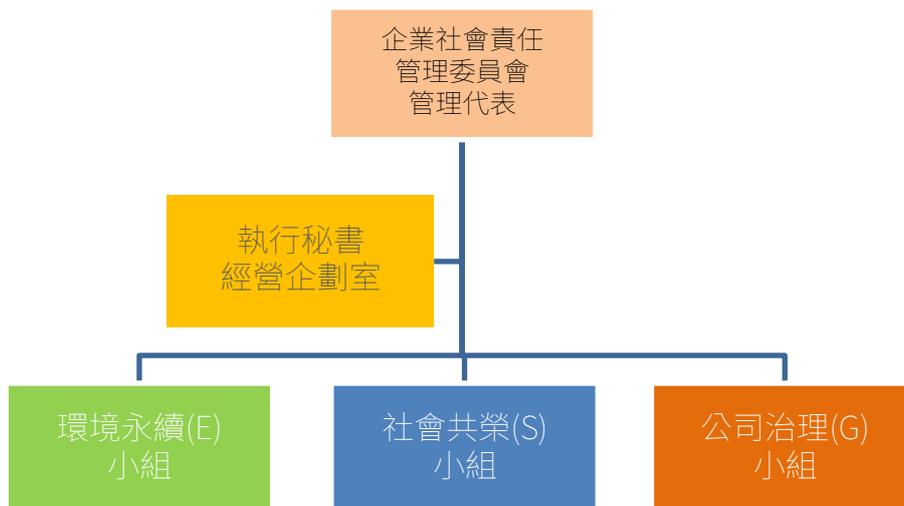
永續治理架構

為落實企業對社會之責任，設置「企業社會責任管理委員會」，由經營企劃室擔任主責單位，偕同各部門之專業，協調跨部門相關業務，共同推行企業永續之事務。

企業社會責任管理委員會其下設置三個小組，成員由相關業務單位組成，且由各單位最高主管擔任主要成員，有效整合資源並將永續策略導入各單位執行，推動 **ESG** 相關工作。



企業社會責任管理委員會的運作，目標是向社會大眾透明且公開呈現本公司在企業社會責任方面的相關政策、目標、做法與成果，以及持續落實永續發展的努力與決心。該單位每年至少一次向董事會報告永續發展推動情形。



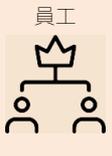
2024年**6**月，企業社會責任管理委員會將更名為「永續發展推動小組」，組織架構請參閱官網。

利害關係人鑑別與溝通

企業社會責任管理委員會成員透過內部會議，激盪出各種可能的利害關係人，並透過 **AA 1000 SES：2015 (AccountAbility 1000 Stakeholder Engagement Standard：2015)** 利害關係人議合標準，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力之五大原則，鑑別出六大利害關係人，包括：①員工 ②供應商/承攬商(包括但不限於計程車隊員、代駕駕手、機車快遞騎士、居家清潔管家) ③客戶 ④投資人/股東 ⑤政府機關 ⑥媒體/社會大眾。

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

利害關係人關注議題及溝通成效

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023 年溝通實績
 員工	人力資源發展 員工福利與薪資 職業安全與健康 人權政策 營運績效 勞資關係 誠信經營	績效考核(每半年) 職工福利委員會(每季) 員工溝通專線/信箱/內部網部平台(隨時) 勞資會議(每季) 員工滿意度調查(定期)	半年績效面談 2 次 職福會舉辦 4 次會議 員工意見反應皆已圓滿處理 勞資會議 4 次 員工滿意度調查 1 次，滿意度 4.32 分(滿分 5 分)
 供應商/承攬商	營運績效 誠信經營 法規遵循 公司治理 人權問題 技術及服務創新	聯合服務中心/客服中心 600666 專線(隨時) APP /內網隊員專區/ Line 群組(隨時) 訪視、電話/電子郵件(不定期) 會議(不定期) 供應商意見申訴(不定期)	即時回應供應商/承攬商問題。
 客戶	服務/產品品質 個資保護 資訊安全 法規遵循 誠信經營 技術及服務創新	業務拜訪(不定期) 24HR 人工客服/官網智能客服(隨時) 官網、 Facebook 社群網站 (不定期) APP 會員/乘客滿意度調查(隨時)	每日即時回應客戶意見 客訴處理率 100%
 投資人/股東	營運績效 公司治理 誠信經營 法規遵循	營收報告(每月) 財務報表(每季) 法人說明會(每季) 股東會(每年)	每月十日前公布於公開資訊觀測站及公司網站 依主管機關公告期限前公布於公開資訊觀測站及公司網站

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023 年溝通實績
	產業競爭	公司網站投資人專區聯絡窗口(隨時) 新聞稿(每月)	舉辦法人說明會 4 場 召開股東會 1 次
政府機關 	誠信經營 法規遵循 公司治理 廢棄物管理 氣候變遷 社會參與	公文函文往返(不定期) 主管機關之政策討論會、宣導會、座談會 (不定期) 配合主管機關監理與查核(不定期) 公開資訊觀測站公告(依規定辦理) 公司治理評鑑	依主管機關規定辦理上櫃公司應公告申報事項，未有未符規定被裁罰情形 配合主管機關經濟數據勞動檢查申報統計 快速接受區監理所督導，以確認各項作業合規；聯合稽查 4 次，月查核 12 次 設置公司治理主管 參與公司治理評鑑
媒體/社會大眾 	社會參與 技術經驗交流 企業形象	公益活動參與及志工服務(不定期) 捐贈贊助(不定期) 技術與經驗交流會議(不定期) 新聞稿、專訪(不定期)	參加各類公益活動 4 場，累計 131 位人次參與 公益捐贈或贊助 242.5 萬元 大學校園演講 4 場 新聞稿 41 則 媒體採訪 15 次

利害關係人聯絡窗口

發言人	代理發言人
姓名：林念臻 職稱：執行長 電話：+886-2-2561-0966 電子郵件：ir@taiwantaxi.com.tw	姓名：張天璋 職稱：副總經理 電話：+886-2-2561-0966 電子郵件：ir@taiwantaxi.com.tw
員工關係	乘客、消費者
聯絡人：人資部胡小姐 電話：+886-2-2561-0966 電子郵件：hrm@taiwantaxi.com.tw	客服中心 手機直撥 55688 按 9 市話請撥 0809-090993
政府機關	計程車隊員
聯絡人：董事長室黃先生 電話：+886-2-2561-0966 分機 117 電子郵件：sam.huang@taiwantaxi.com.tw	聯絡人：品質管理處唐先生 電話：+886-2-2561-0966 分機 302 電子郵件：liwu.tang@taiwantaxi.com.tw
供應商	媒體
聯絡人：採購部陳小姐 電話：+886-2-2561-0966 分機 311 電子郵件：purchasing@taiwantaxi.com.tw	聯絡人：品牌公關部黃小姐 電話：+886-2-2561-0966 分機 127 電子郵件：pr@taiwantaxi.com.tw

重大議題分析與鑑別

依據 **GRI** 準則 **2021** 年版重大主題四大步驟，進行 **2023** 年永續主題評估，選擇與本公司密切往來或具永續專業的利害關係人進行溝通，確保充分了解利害關係人的期待以及造成的衝擊。同時參照各項國際永續準則等規範，統整出 **2023** 年 **55688** 集團永續主題清單並進行主題衝擊評估。

步驟 1：蒐集永續議題

21 個項目

企業社會責任管理委員會依據各部門同仁日常工作經驗與利害關係人反饋，參考國內外標竿同業重大主題、國際永續趨勢發展、國內外永續評比關切項目等，並回顧上期報告書重大議題，作為永續議題的蒐集基礎。

步驟 2：鑑別衝擊與發生機率

21 位主管參與

由 **55688** 集團高階主管(含關係企業)針對各項永續議題進行評估，各項實際及正面及負面潛在議題依經濟、環境和人群（包含其人權）造成「最顯著衝擊」與「最可能發生性」的資訊進行重大性分析，**2023** 年共邀請 **21** 位公司高階主管參與。

步驟 3：確認重大議題

8 項重大議題

透過公司高階主管針對各項永續議題對公司營運及環境、社會與經濟之影響程度的評估結果，將最終分析結果繪製為重大主題矩陣圖，定義出 **8** 項重大議題。

步驟 4：對應方針與計畫

各部門 5 年計畫

召開企業社會責任管理委員會落實管理與執行，並且持續檢視短中長期永續發展方案，並將進度及成果定期呈報董事會。

2023 年永續議題列表

參照國際永續標準與規範（如 **GRI** 準則），初步歸納出 **21** 項相關主題，並依進行主題衝擊評估。

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

21 項衝擊收斂成 8 項重大議題



重大性議題

2023年重大性議題 8 項



- 廢棄物管理



- 人才吸引與留任
- 職業安全與健康
- 社會參與



- 誠信經營
- 法令遵循
- 公司治理
- 個資保護與資訊安全

重大議題與衝擊邊界

● 直接衝擊 ▲ 間接衝擊

重大議題	對營運的重要性	衝擊說明	利害關係人						對應 GRI 準則
			員工	投資人 股東	政府 機關	客戶	供應商 承攬商	媒體/ 社會 大眾	
廢棄物管理	珍惜地球資源，妥善處理廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 如未妥善處理廢水、廢棄物，可能破壞自然生態，恐受環境相關法規裁罰 妥善處理廢棄物達到資源再利用，可節省成本 	▲	▲	●	▲	●	▲	GRI303 GRI306
人才吸引與留任	提升員工對公司的認同感 激勵員工與公司一同成長	<ul style="list-style-type: none"> 能提高員工的滿意度和忠誠度，減少人才流失的風險 	●	▲	▲	▲	●	▲	GRI 404
職業安全與健康	重視員工的作業環境，營造安全的工作環境，降低職災發生率	<ul style="list-style-type: none"> 如發生職場危害事件，將減少員工對企業的信賴度，影響社會對企業的觀感 透過健全的職業安全衛生管理制度，可以守護員工及承攬商的健康及安全 	●	▲	●	▲	▲	▲	GRI403
社會參與	提升企業形象提升營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 若形象不佳，可能影響到營運績效 如未推動，不符合社會期待 			●	▲	▲	●	GRI413
誠信經營	誠信為企業經營之本，要確保所有從業人員都能遵守公司的從業道德，往來之客戶及供應商也基於誠信的原則，共同致力於本業的發展，才能使企業永續成長	<ul style="list-style-type: none"> 可減少法律、商譽及財務風險 	●	●	●	●	●		GRI205
法令遵循	樹立良好公司治理文化，避免不必要的營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 落實法規遵循，可降低營運衝擊及受裁罰的風險，並維護公司商譽 落實從業道德，可以確保各利害關係人的權益 	●	●	●	●	●		GRI205
公司治理	確保公司可持續發展，保護利害關係人的權益	<ul style="list-style-type: none"> 若缺乏有效的公司治理，可能導致財務風險、權力濫用及腐敗、法律風險及投資人關注下降。 	▲	●	●		●		GRI205 GRI206
個資保護 資訊安全	完成資安防護網，落實資訊保護，保障營業機密、	<ul style="list-style-type: none"> 如未能有效保護資訊安全及客戶隱私，可能導 	▲	●		●	●		GRI418

重大議題	對營運的重要性	衝擊說明	利害關係人						對應 GRI 準則
			員工	投資人 股東	政府 機關	客戶	供應 商承 攬商	媒體/ 社會 大眾	
	客戶等機密資料	致商譽受損及裁罰，並流失客戶 ● 透過導入資訊安全管理系統及資訊安全教育訓練課程，可以提升員工資安意識，並提供安全的服務給客戶							

重大議題管理方針

重大議題	對應 SDGs	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機制	2023 年達成情形
廢棄物管理	SDGs 6 SDGs 12 SDGs 13	● 符合法令要求	● 廢棄物處理流程符合環保法規	● 無發生廢棄物相關重大違規事件	● 無發生廢棄物相關重大違規事件
人才吸引與留任	SDGs 1 SDGs 4 SDGs 5 SDGs 8 SDGs 10 SDGs 13 SDGs 16 SDGs 17	● 落實新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願	● 多元平等的職場文化 ● 合理具激勵性的薪酬制度 ● 完善的員工福利與退休制度 ● 健全的勞資關係	● 流動率低於 5%	● 流動率 3.42%
職業安全與健康	SDGs 3 SDGs 6 SDGs 16	● 符合法令要求 ● 有效控制職場危害因子，防止職業災害 ● 增進人員工作與生活平衡 ● 維護安全且有尊嚴的工作環境	● 適時更新危害鑑別風險控制措施結果 ● 訂定各項健康保護計畫與執行勞工健康服務措施	● 無發生重大職災 ● 臨場醫護服務執行 4 次 ● 無發生職場不法侵害及騷擾事件	● 無發生重大職災 ● 臨場醫護服務執行 4 次，滿意度 95% ● 無發生職場不法侵害及騷擾事件
社會參與	SDGs 10 SDGs 11 SDGs 17	● 聚焦環境永續、關懷弱勢，創造社會共好價值	● 社會參與志工活動	● 每年 10 項	● 支持政府政策、關懷社會：5 項 ● 支持政府政策、愛護地球：1 項 ● 公益活動：4 項
法令遵循	SDGs 16	● 落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範	● 定期進行法規查核 ● 不定期查詢法規更新與修改方向 ● 參與公協會討論適法性作為 ● 內部法規宣導與教育訓練	● 無違反法律或法規事項	● 已檢視完畢內部規範與法規遵循情形 ● 無發生因公司營運造成重大違反法規事件 ● 無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件
誠信經營	SDGs 16	● 建立與維護內部控制循環與管理系統 ● 遵循「誠信經營	● 誠信教育訓練 ● 定期宣導、定期稽核	● 無違反重大誠信經營案件 ● 董事定期進修誠信經營課程	● 全體董事與高階經理人完成聲明書簽署 100% ● 新進員工「道德行為準則」與「誠信經營守則」講習

重大議題	對應 SDGs	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機制	2023 年達成情形
		<p>守則」，拒絕任何違反誠信案件相關的發生</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制定完整的申訴管道與流程處理任何疑似案件 		<ul style="list-style-type: none"> ● 新進與在職員工誠信教育訓練與定期宣導 ● 稽核室定期查核、向董事會報告 	<p>100%(190 人，18 場，總時數 190 小時)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 防範內線交易【內部人短線交易歸入權宣導】14 人，28 小時 ● 違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件 0 件 ● 重大違法事件 0 件
公司治理	SDGs 10 SDGs 16	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實公司治理控管 ● 持續提升董事職能，強化公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置審計委員會、薪資報酬委員會 ● 設置公司治理主管 ● 定期追蹤公司治理法規 	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事職能、性別、經歷多元化 ● 董事親自出席董事會 ● 董事進修課程多元化 ● 遵循與定期更新本公司「公司治理實務守則」 	<ul style="list-style-type: none"> ● 董事擁有企管、會計、法律、資訊等多項經歷 ● 女性董事佔 36% ● 董事會親自出席率達 97.4%
個資保護與資訊安全		<ul style="list-style-type: none"> ● 建立與維護內部控制系統 (資訊安全循環) ● 持續取得 ISO 資訊安全管理系統認證 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得資訊安全管理系統認證，保持資訊系統的安全 ● 執行資安演練 ● 員工皆簽署保密協定 ● 針對新進與在職員工定期提供教育訓練及資安宣導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成 ISO 27001 證書 ● 舉辦至少年度乙次辦理資安教育訓練 ● 定期執行資安演練 	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得 ISO 27001 認證 ● 個資暨資訊安全教育總訓練人數 834 人，時數 417 小時 ● 完成資安演練

03

公司治理

公司治理

財務績效

誠信經營暨法令遵循

風險管理

資訊安全與個資保護

產品管理

供應鏈管理

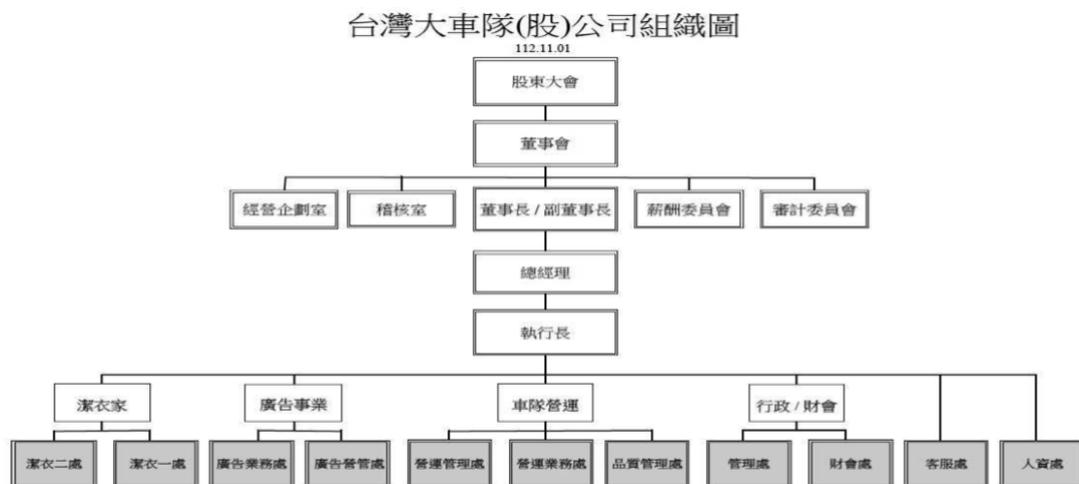
Chapter 3 公司治理

公司治理

公司治理架構

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

為推動本公司之公司治理作業，公司於**2023年3月17日**經董事會決議設置公司治理主管乙職，指派黃維俊經理專職擔任公司治理主管，曾擔任本公司法務主管已達三年以上，符合公司治理主管應具備之資格。



董事會

本公司設董事十一人，任期三年，選任方式均依公司法規定採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任之，連選得連任。第六屆董事會成員由十一名擁有豐富經營管理經驗或學術專長之董事擔任(含獨立董事四名)，由林村田擔任董事長，任期自**2023年6月9日**至**2026年6月8日**止。

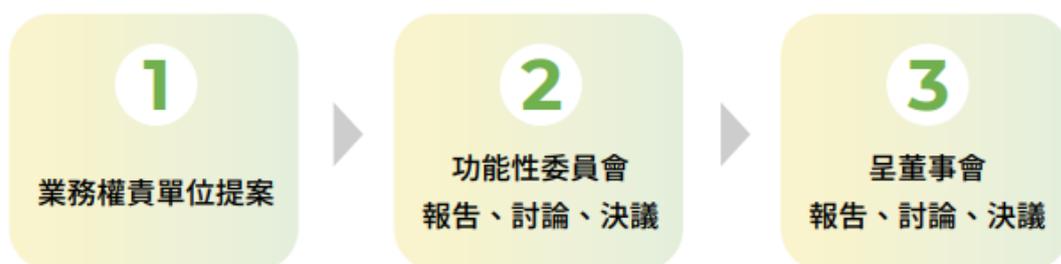
2023年共召開**8**次會議，全體董事(獨立董事)親自出席率達**97.4%**(含委託出席則為

98.7%)。董事會運作詳細情形請參閱台灣大車隊112年度年報第 24-26頁。

本屆任期	2023年6月9日至2026年6月8日
成員	董事：林村田(董事長)、吳秀蘭、李瓊淑、林克明、張孫堆、楊榮輝(總經理)、林念臻 獨立董事：蔡文賢、謝聖言、郭昭宏
成員性別	女性三席(27%)，男性八席(73%)
成員年齡	31-40歲1位，41-50歲1位，51-60歲3位，61-70歲4位，71歲以上2位

本公司董事會每季至少召開一次，由董事長召集並擔任主席(請參閱董事會議事規範)，轄下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，分別依相關職權範圍召開會議進行議案報告、討論、決議後，再提董事會報告、討論、決議。

董事會議案送呈流程：業務權責單位提案，各功能性委員會報告、討論、決議，再送呈董事會報告、討論、決議。會後各功能性委員會與董事會會務單位分別將討論過程及決議結果製作會議議事錄。另，本公司設置「董事會秘書部門」作為董事會運作之事務單位，負責規劃及辦理董事會會務，以提升董事會會議之效率並協助推展決議事項之執行。



2023年董事會重要決議事項，請參閱本公司年報第57-58頁

董事會成員多元化

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

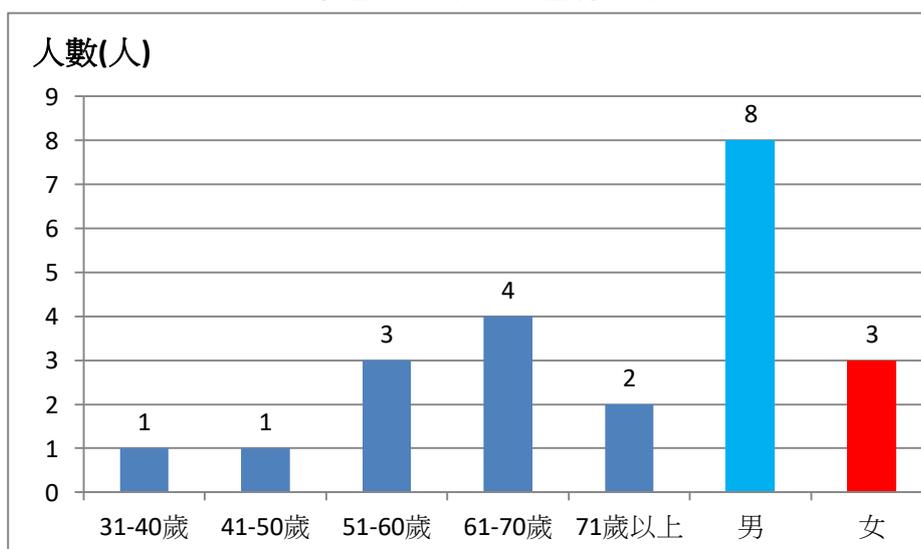


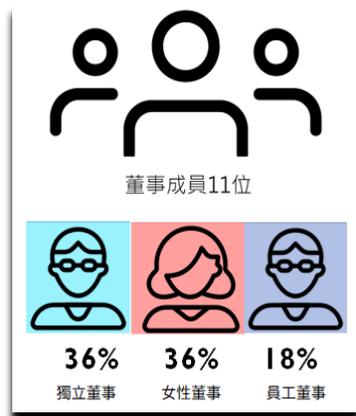
董事會成員之專業能力涵蓋資訊、企管、財務、會計、法律等專業領域，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，個別董事會成員具備之能力及多元化政策落實情形請參詳如下：

姓名	多元化核心項目							
	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
林村田	√	√	√	√	√	√	√	√
李瓊淑	√	√	√	√	√	√	√	√
林克明	√	√	√	√	√	√	√	√
吳秀蘭	√	√	√	√	√	√	√	√
楊榮輝	√	√	√	√	√	√	√	√
張孫堆	√	√	√	√	√	√	√	√
林念臻	√	√	√	√	√	√	√	√
蔡文賢	√		√	√	√	√	√	√
謝聖言	√	√	√	√		√	√	√
郭昭宏	√	√	√	√	√	√	√	√
李易騰	√	√	√	√	√	√	√	√

註1：獨立董事任期年資3-6年共計2人，3年以下共計2人

董事會成員年齡及性別分布





最高治理單位管理風險和衝擊

本公司董事會設置二個功能性委員會：審計委員會及薪資報酬委員會，均由獨立董事擔任委員。

截至：2023年12月31日

姓名	職稱	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
林村田	董事長	○		
李瓊淑	董事	○		
林克明	董事	○		
吳秀蘭	董事	○		
楊榮輝	董事	○		
張孫堆	董事	○		
林念臻	董事	○		
蔡文賢	獨立董事	○	○	○
謝聖言	獨立董事	○	○	○
郭昭宏	獨立董事	○	○	○
李易騰	獨立董事	○	○	○

利益衝突迴避

本公司董事會具有獨立性，第六屆董事會成員由十一名董事組成，其中獨立董事共四席，佔全體董事席次的**36.36%**。本公司之董事除林村田與吳秀蘭係為配偶親屬、林村田及吳秀蘭與林念臻為一親等親屬外，其餘之董事及獨立董事間，並未有配偶及一親等以內之親屬關係，故未有證券交易法第**26**條之**3**規定第**3**項及第**4**項規定之情事。為確保獨立董事得以客觀行使職權，避免因久任降低其獨立性，本公司所選任之獨立董事連續任期均未超過九年(二席獨立董事任期年資在**3**年以下，二席獨立董事任期年

資在4~6年)；四席獨立董事分別跨足法律、金融及業務之專長，個別董事之專業資格及獨立性，請參閱年報第10~12頁。經確認全體獨立董事均符合獨立性資格。

董事會進修情形

董事會遵守《公司治理實務守則》規定，持續安排董事會成員參與涵蓋公司治理主題的進修課程並揭露進修情形。

2023年董事及公司治理主管進修情形：

職稱	姓名	就任日期	進修日期	課程名稱	時數
董事長	林村田	2023.06.09	2023.09.13	國內外經濟及產業趨勢暨企業因應策略	3
			2023.10.11	企業人才競奪:員工獎勵策略關鍵議題探討	3
董事	吳秀蘭	2023.06.09	2023.04.13	公司治理講堂	3
			2023.08.07	公司內部人股權宣導說明會	3
董事	張孫堆	2023.06.09	2023.09.15	如何提升企業永續報告書的公信力	3
			2023.09.15	以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢	3
董事	李瓊淑	2023.06.09	2023.11.07	企業常見內控管理缺失情形與實務案例解析	6
董事	林克明	2023.06.09	2023.04.13	公司治理講堂	3
			2023.04.24	中國政經新情勢-企業如何因應美中台關係的變化	3
董事	楊榮輝	2023.06.09	2023.07.31	最新 ESG 永續與財報自編相關政策發展與內控管理實務	6
			2023.09.14	企業勞動法令遵循實務與案例解析	6
董事	林念臻	2023.06.09	2023.07.12	AI 思維與數位轉型	3
			2023.08.09	碳定價對企業營運影響	3
			2023.11.08	地緣政治下台商全球常見供應鏈現況說明與趨勢分析	3
			2023.12.13	企業循環經濟與永續發展	3
獨立董事	蔡文賢	2023.06.09	2023.04.13	信託業督導人員研習班	3
			2023.04.21	信託業督導人員(含在職)研習班-銀行業公平對待高齡客戶規範	3
獨立董事	謝聖言	2023.06.09	2023.04.13	公司治理講堂	3
			2023.08.21	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會-新竹場	3
獨立董事	郭昭宏	2023.06.09	2023.07.21	公司治理-影響力投資工作坊	6
			2023.08.24	公司治理講堂-從公司治理角度談勞動法令變革	3
獨立董事	李易騰	2023.06.09	2023.08.29~2023.08.30	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12
公司治理主管	黃維俊	2023.03.17	2023.04.27	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	3

董事會績效評估執行情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估作業辦法」，董事會內部績效評估於次一年度第一季完成、每三年由外部專業獨立機構或部專家學者團隊執行評估一次。

2023年董事會績效評估期間為2023年1月1日至12月31日，評估結果於2024年3月11日提報2024年第一次董事會進行報告。

2023年度整體董事會及董事成員個別考核績效評估結果

(1) 整體董事會績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對公司營運之參與程度	4.99	整體董事會評估結果，五大面向平均分數為 4.97 分，達到考核標準之「優良」。
提升董事會決策品質	4.96	
董事會組成與結構	4.94	
董事之選任及持續進修	4.95	
內部控制	4.97	

註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。

(2) 董事成員績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
本公司目標與任務之掌握	5.00	董事自評結果，六大面向平均分數均達 4.97 分，整體評估結果為「優良」。
董事職責認知	5.00	
對本公司營運之參與程度	4.93	
內部關係經營與溝通	5.00	
董事之專業及持續進修	4.94	
內部控制	5.00	

註：評估分數以 0~5 分範圍表示，滿分為 5 分。

董事會薪酬

本公司設置薪資報酬委員會，訂定並定期檢討董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估其績效目標達成情形，以健全董事及經理人薪資報酬制度。

董事報酬

遵循《公司章程》及《董事與各功能性委員會委員及經理人之酬金辦法》規範，董事薪酬授權董事會不論營業盈虧，依其對公司營運參與程度、貢獻價值，並參酌同業通

常水準支給之；另當年度公司如有獲利，依公司章程第二十六條規定提撥不高於百分之一為董事酬勞，另依「董事與各功能性委員會委員及經理人之酬金辦法」之規定，獨立董事僅發放固定報酬不參與董事酬勞分派。

經理人酬金

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

年度總薪酬比例

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

年度 職稱	2022 年度				2023 年度			
	酬金總額		佔稅後純益比(%) (註 2)		酬金總額		佔稅後純益比(%) (註 2)	
	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司	本公司	合併報表 所有公司
董事(註 1)	6,604	6,604	1.86	1.86	7,940	7,940	1.89	1.89
總經理及 副總經理	19,880	19,880	5.59	5.59	18,116	18,116	4.32	4.32

註1：上述酬金包含車馬費、報酬、盈餘分配之酬勞，紅利及其他報酬。

註2：2022年度及2023年度合併財報稅後純益分別為355,562仟元及419,655仟元。

功能性委員會與運作機制

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

審計委員會

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

2023年召開6次會議，出席率95.23%，運作情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率(%)	備註
獨立董事	曹來旺	3	-	100	2023.06.09解任
獨立董事	蔡文賢	6	-	100	2023.06.09連任
獨立董事	謝聖言	6	-	100	2023.06.09連任
獨立董事	郭昭宏	2	1	67	2023.06.09新任
獨立董事	李易騰	3	-	100	2023.06.09新任

2023年度工作重點包括：審議財務報告、審議修正內部控制制度及內部控制制度有效性之考核、審議金融機構之授信額度、審議資金貸與及背書保證、審議簽證會計師之委任、審議私募普通股及國內無擔保轉換公司債。會議決議事項，請參閱年報第28頁。

薪資報酬委員會

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

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

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

2023年召開3次會議，出席率 90.91%，會議決議事項，請參閱年報第40頁。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際 出席率%	備註
召集人	謝聖言	4	0	100%	2023.06.09 新任
委員	蔡文賢	4	0	100%	2023.06.09 連任
委員	李易騰	3	0	100%	2023.06.09 新任

委員	郭昭宏	2	1	66%	2023.06.09 新任
委員	曹來旺	1	0	100%	2023.06.09 解任
委員	張德元	1	0	100%	2023.06.09 解任

2023年度功能性委員會考核績效評估結果

評估期間為**2023年1月1日至12月31日**。

(1) 審計委員會績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對本公司營運之參與程度	4.94	審計委員會整體評估結果，五大面向平均分數均達 4.99 分，整體評估結果「優良」。
審計委員會職責認知	4.95	
提升審計委員會決策品質	5.00	
審計委員會組成及成員選任	5.00	
內部控制	4.83	

註：評估分數以**0~5**分範圍表示，滿分為**5**分。

(2) 薪資報酬委員會績效

考核面向	分數 (註)	評估結果及補充說明
對本公司營運之參與程度	4.94	薪資報酬委員會自評結果，四大面向平均分數均達 4.99 分，整體評估結果「優良」。
薪資報酬委員會職責認知	5.00	
提升薪資報酬委員會決策品質	5.00	
薪資報酬委員會組成及成員選任	5.00	

註：評估分數以**0~5**分範圍表示，滿分為**5**分。

重大訊息溝通

為提升公司經營資訊透明度，透過公開資訊觀測站 (代碼**2640**) 及時揭露重大事件訊息，確保利害關係人權益。列舉**2023**年公司組織重大改變相關訊息如下：

日期	變更事項
2023/01/07	公告孫公司金讚汽車保修股份有限公司 2023 年減資基準日
2023/01/10	公告孫公司金讚汽車保修股份有限公司 2023 年現金增資基準日
2023/03/17	公告本公司董事會通過設置公司治理主管
2023/03/17	公告本公司更換股務代理機構事宜
2023/04/26	本公司董事會決議提請股東會同意授權董事會辦理私募普通股案及國內無擔保轉換公司債
2023/05/17	公告本公司依 53 款說明周刊王 2023 年 05 月 17 日報導
2023/06/09	公告本公司 2023 年股東常會全面改選董事(含獨立董事)當選名單

日期	變更事項
2023/06/09	公告本公司董事長及副董事長續任
2023/06/09	公告本公司第二屆審計委員會委員委任名單
2023/06/09	公告本公司第四屆薪酬委員會委員委任名單
2023/06/09	公告本公司 2023 年股東常會決議解除新任董事及其代表人競業禁止之限制
2023/06/09	公告本公司 2023 年股東常會全面改選董事(含獨立董事)當選名單 更正新任者選任時持股數
2023/06/09	本公司董事(含獨立董事)全面改選情形暨董事變動達三分之一
2023/12/05	代子公司「金讚汽車保修股份有限公司」公告董事會通過遷址案

更多重大資訊溝通情形，請見「公開資訊觀測站」

財務績效

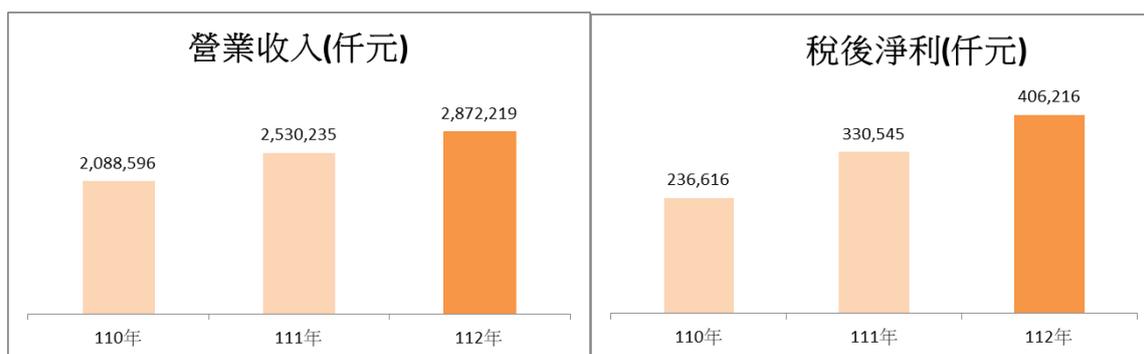
大車隊 **2023** 年合併營收為新臺幣 **2,872,219** 仟元，與 **2022** 年相較成長 **13.5%**，營收創下歷史新高。**2023** 年司機數市占率及 **55688** 集團用戶數創新高，帶動資訊媒合服務收入中的計程車媒合服務營收規模持續攀升，也同時帶動平台週邊銷售收入中廣告收入的增加；用戶數提升帶動生活媒合服務收入中的洗衣服務及居家清潔服務營收大幅成長。

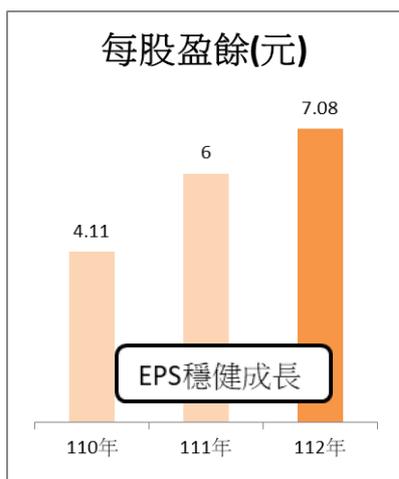
2023 年合併即使因認列商譽等減損影響業外損失約 **0.34** 億元，稅前淨利仍達到 **5.3** 億元，較 **2022** 年成長 **19.6%**，每股盈餘(EPS)**7.08** 元，皆創下歷史新高。大車隊維持穩定且持續的股利政策，**2023** 年度盈餘分配案已於 **2024** 年年 **6** 月 **12** 日股東會決議通過每股配發新台幣 **6** 元，後續依相關規定辦理。

近三年財務表現

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	2,088,596	2,530,235	2,872,219
營業毛利	953,407	1,208,871	1,346,119
營業損益	329,219	491,980	559,949
稅後淨利	236,616	330,545	406,216
員工薪資福利費用	366,567	327,231	344,331
每股盈餘	4.11	6.00	7.08
社會投資/捐款	2,242	6,210	2,425





取自政府的財務補助

2023 年取自政府的補助金額為 **414,289** 元。

稅務

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

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

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

項目	110年	111年	2023年
稅前淨利(新台幣仟元)	312,751	443,731	530,678
所得稅費用(新台幣仟元)	76,135	113,186	124,426
有效稅率	24.34%	25.51%	23.45%
已支付所得稅	87,033	70,168	129,722

有效稅率= 所得稅費用 / 稅前淨利 * 100%

誠信經營暨法令遵循

本於誠信為基礎，正派經營，恪遵法規，本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，並經董事會通過，具體規範本公司人員於執行業務時之行為處事。

誠信經營推動單位及其職掌

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

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

檢舉制度與管道

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並揭露於公司網站。若發現有違反誠信經營守則等公司治理之情事，可透過電子郵件、電話或以任何方式向受理單位進行檢舉，本公司對於檢舉人身分及檢舉內容絕對保密。如經查證確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處並對檢舉人給予獎勵。本公司建立並公告檢舉信箱，供公司內部及外部人員使用。

檢舉郵件信箱：ir@taiwantaxi.com.tw

法令遵循

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

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

本公司 2023 年期間皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何規定，而遭到超過新台幣 100 萬元之罰鍰或其他非金錢上之處罰。

2023 年誠信經營與法令遵循執行

項目	內容
全體董事與高階經理人完成聲明書簽署	100%
新進員工「道德行為準則」與「誠信經營守則」講習	100%(190 人，18 場，總時數 190 小時)
防範內線交易【內部人短線交易歸入權宣導】	14 人，28 小時
違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件	0 件
重大違法事件(註 1)	0 件

註 1：重大違法定義指單一罰款金額超過百萬元。

詳細執行情形請參閱年報第 **50-55** 頁。

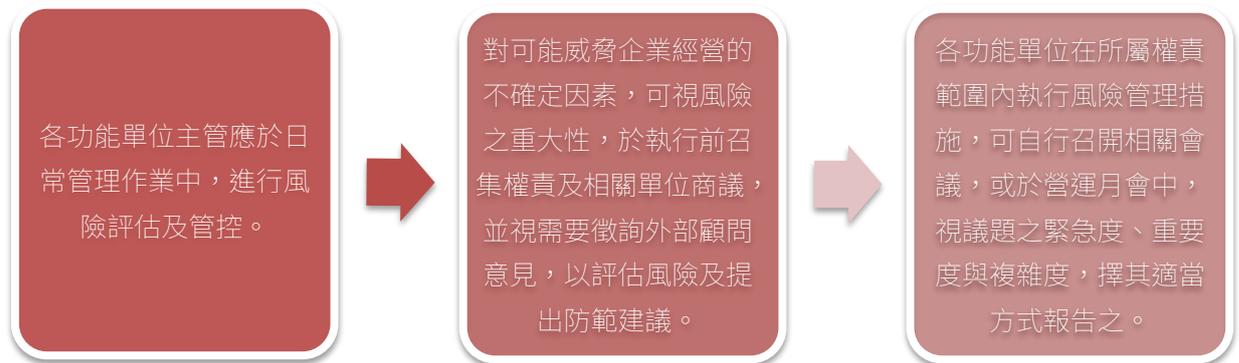
風險管理

風險管理策略

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

風險管理流程

55688 集團雖尚未設立專責的功能性委員會督導風險控管，風險管理機制以組織各部門合作，共同建立、維護、執行風險控管；由總經理依風險類型，授權給各功能單位主管日常執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，確實執行內部控制制度相關規範，以有效執行風險管理。



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

風險鑑別、因應策略及作法

本集團依循重大性原則，進行與公司營運相關之經濟（含公司治理）、環境、社會與其他面向之風險辨識與評估，依據風險發生率、影響程度，將公司所面臨之風險分為以下四大風險類型，並分別說明如下：

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

資訊安全與個資保護

資訊安全規劃

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

資訊安全政策

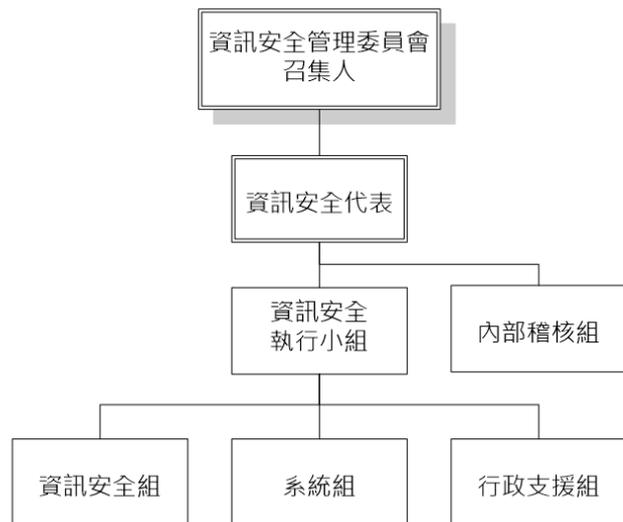
為強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，以有效降低因人為疏失、蓄意破壞、設備故障或天然災害等因素導致資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改、毀損或服務中斷之風險，並符合資訊安全管理制度 (ISMS) 要求，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，特訂定資訊安全政策。資訊安全管理系統的設計和措施受業務需求和目標、安全需求、應用的過程及公司的規模、結構而持續進行改善。

資安政策

資訊安全、人人有責

資訊安全管理組織

集團內透過「資訊安全管理組織」推展各類資訊安全活動，並定期召開管理審查會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，以落實資訊安全管理措施的有效性和確保客戶資料的保護及提升員工資安意識。



資訊安全管理措施

硬體防護

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

網路安全防護與監控

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

資安應變計畫

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

資安教育訓練

- 內部教育訓練：不定期以電子郵件發送資安公告，強化全體員工資安意識。

2023 年資安管理強化重點與推動成效

為評估資通安全績效與資通安全管理系統有效性，針對資通安全的組織、人員、流程及技術面各向，設立各項資安指標，嚴格檢視資安管理執行。於 **2023** 年各項資安指標均完成持續管控與改善，順利達成。

面向	資安 KPI	2023 年辦理情形
組織	定期覆核資訊安全管理制度文件	達成
	定期進行風險評鑑	達成
人員	員工皆簽署保密協定	達成
	進行資安宣導	達成
技術	定期進行弱點掃描	達成
	定期執行資安演練	達成
	無未移除或具有不適當權限之防火牆規則	達成
	核心伺服器可使用率每月 $\geq 99.87\%$	達成
	核機房基礎設備可使用率每月 $\geq 99.87\%$	達成
	對外網路可使用率每月 $\geq 95\%$	達成
流程	無未經授權之人員可存取正式環境	達成
	無未合法授權之軟體安裝	達成
	應用系統變更皆經授權	達成
	定期進行營運持續演練達成	達成
	進出機房皆留存相關紀錄並經適當授權	達成

重大資通安全事件

2023 年 5 月陸續接獲用戶反映有不肖人士冒名進行詐騙手法，本公司立即報警處理，並於集團各公司網站進行反詐騙宣導。為保障用戶帳號安全，立刻啟動資安緊急措施、加強檢核機制，並與資安專家合作進行調查，確認資料中心並未有被入侵的跡象。

2023 年無重大資通安全事件發生，亦無機密資訊外流之資安事件。

產品管理

本集團為數位雲端產業，未從事製造，雲端平台服務對顧客健康與安全不會產生衝擊。

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

在衣物洗滌服務上，洗衣廠使用之天然洗劑水洗，除符合環保規定，經測試不傷害人體皮膚；乾洗後衣物可能會殘留微量溶劑，洗衣廠備有「回收乾洗油設備」，運用快速運轉原理脫乾衣物上的溶劑，降低殘留，減少皮膚與呼吸負擔，讓消費者穿得安心。

金讚汽車保修使用無論是輪胎、油品、零件等，均由簽約供應商供應，並由維修經驗豐富師傅遵循車輛進廠查修 SOP，每一個步驟都嚴謹不馬虎，提供最細心的服務，也讓客戶安心駕駛。

關係企業與主要服務(業務)品牌

55688 Make Your Life Easier										55688集團
offline									online	
出行服務 多元計程車 機場接送 婚禮接送 寶寶多元 女性專車 廣告媒體 天空計程車聯盟	酒後代駕 時時駕	國內包車 旅遊 機場接送	長、短期 租車 自駕租車 附駕接送	代購服務 即送服務 商務快遞 宅配服務 國際快遞	社區生活 物流	超商洗衣 到府收送 智慧洗滌 E化流程 企業制服 洗滌 門市飯店 布巾床寢 洗滌	居家清潔 定期清潔 洗衣機清洗 冷暖氣清潔 專業除塵蟎	車輛底盤 維修 引擎修護 電機冷氣 改裝強化 鍍金烤漆	界接集團服 務媒合 集團會員經 營 第三方合作 串接	

供應鏈管理

本集團因所營業務性質改變，**2023年7月**產業類別正式列入「數位雲端」類，而產業價值鏈資訊平台歸屬電子商務產業鏈。主要營業收入-資訊媒合服務係由勞務提供者透過派遣平台進行媒合，勞務提供者包含但不限於計程車隊員、代駕專業駕手、居家清潔管家、機車快遞騎士等為上游，而本集團的派遣中心屬於產業供應鏈的中游，需要透過派遣中心媒合成功的乘客、企業會員、一般消費者為產業供應鏈的下游。

55688集團價值鏈



上游	電子商務產業鏈	下游
計程車隊員	計程車客運服務業	一般民眾
代駕專業駕手	洗衣業	企業公司
居家清潔管家	一般廣告服務業	政府機關
機車快遞騎士	食品什貨批發零售業	計程車隊員
	汽車修理業	
	車胎批發零售業	
	汽車批發零售業	
	第三方支付服務業	
	汽車貨運業	
	理貨包裝倉儲業	
	資訊軟體服務業	
	資料處理服務業	
	旅行業	
	仲介業	

當地採購

55688 集團主要營運所在地台灣地區為主，在進行相關採購時，均優先考量在地之供應商，相關辦公用品及設備也盡量採用具環保、節能標章證明之產品，新設立或裝潢單位優先採用綠建材，以提升能源效率，減少供應鏈對環境的負面衝擊。以透過採購影響力，和供應商一同追求環境保護的永續發展。

2023 年在台灣當地採購占比約為 **100%**。

區 域	2023 年	
	家數	佔比
國 內	363	100%
國 外	0	0%
總 計	363	100%

供應商管理政策

我們與供應商共同肩負環境保護、勞工人權維護、健康與安全、道德準則、公司管理機制和系統的責任。在新供應商加入時，對供應商進行書面資料調查及供應商評鑑，以瞭解該供應商的營運及永續發展等情況。並要求供應商簽署我們的《供應商企業社會責任承諾書》；對現有的供應商進行供貨品質、交期、價格、服務、社會責任的評鑑，以及要求每年需簽署《供應商企業社會責任自評表》，確保是否已善盡企業之社會責任。供應商承諾致力遵守之各項內容，如有違反情事，本公司督促並要求供應商持續改善，若供應商屢勸不從，本公司得自行決定終止或拒絕與該供應商繼續合作。供應商管理政策請參閱官網 <<公司治理>> 專區。

2023年新增**8**家供應商，簽署《供應商企業社會責任承諾書》完成率**100%**。

2023年未發現供應商在使用童工或其餘重大的人權缺失。

04

社會共榮

人權保護機制

人才吸引與留任

職業安全與健康

社會參與

Chapter 4 社會共榮

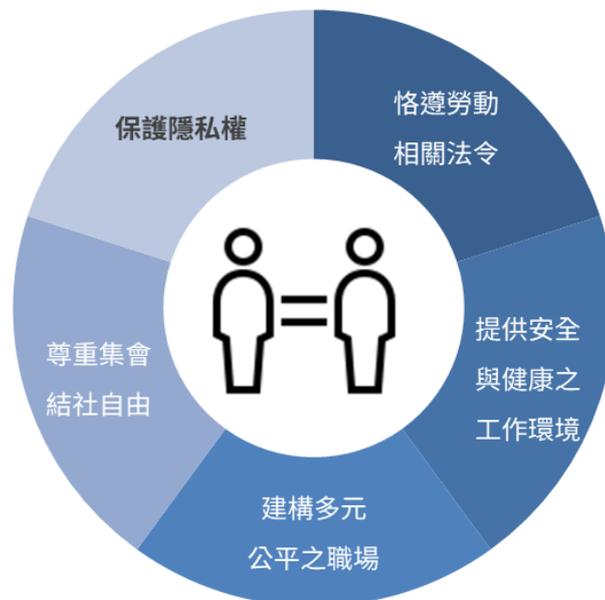
人權保護機制

人權政策

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

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

人權政策請詳參官網。

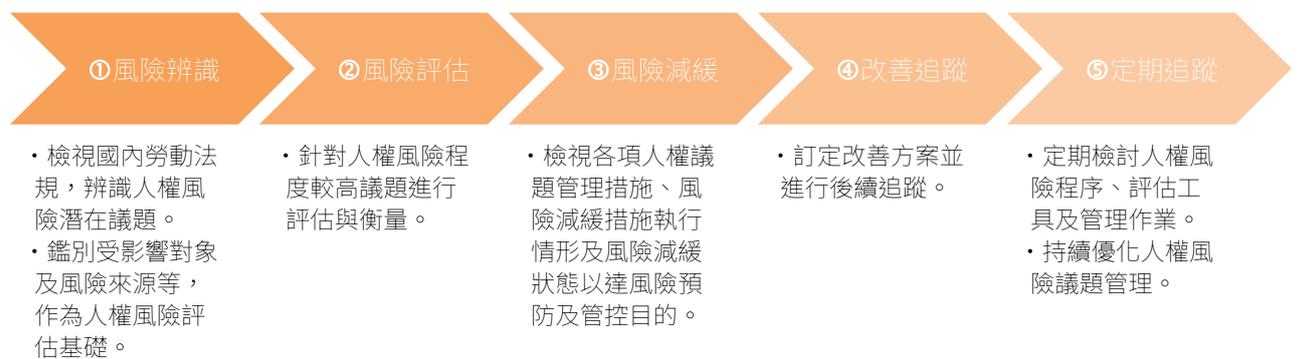


我們認為所有同仁都應受到尊嚴的對待，各式勞工規章與勞工管理皆符合人權正義原則，同時遵守落實各式法律規定，禁止使用童工和強迫勞工，不奴役或販賣勞工，尊重員工的結社自由和集體談判權，確保無任何形式的歧視事件，合理安排員工的工作

與休息時間，落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡；提供合理的工資福利，連結法規變動與外部資訊，定期檢視是否依法規管理，持續優化員工的福利及權益。

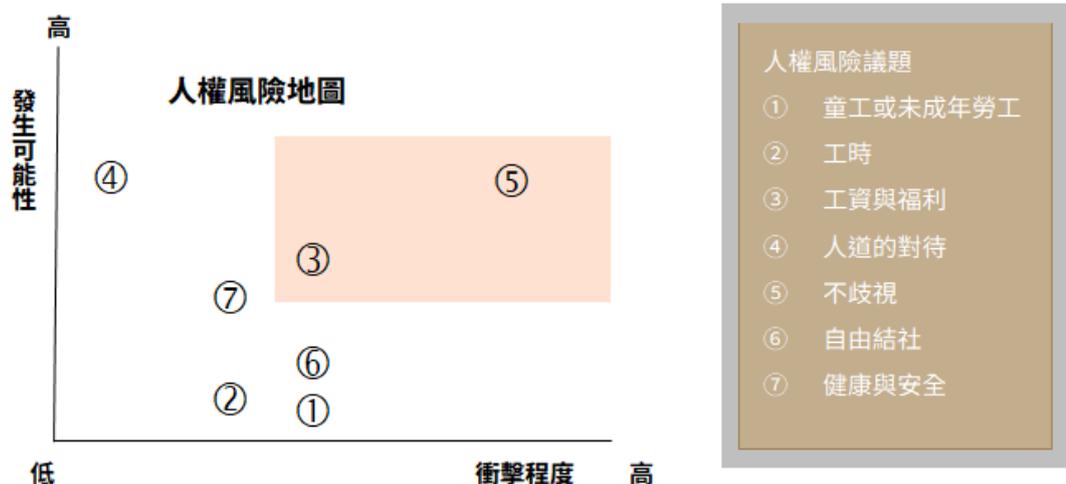
人權盡職調查

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



01 風險議題辨識、風險評估與人權風險地圖

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



制定風險減緩措施

對應「反性騷及不法侵害、禁止強迫勞動與雇用童工、工作平權、禁止歧視」等人權政策、及「工時、工資福利、不歧視、自由結社、健康與安全」等人權議題的風險辨識與評估結果，據以制定調適措施。

人權政策項目	關注議題	風險情境	風險調適措施
恪遵勞動法令-禁止強迫勞動與雇用童工	童工與未成年勞工	<ul style="list-style-type: none"> 招募面試時 	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則明訂禁止僱用童工。 招募任用時確認求職者年齡，新進報到須核對身分證件。
	工時	<ul style="list-style-type: none"> 人力不足或短期業務量增加 	<ul style="list-style-type: none"> 確實遵循勞動法令規範，明訂於工作規則及相關規章並加強宣導。 加班申請系統，明確說明延長工作時間相關規定。 訂定出勤及加班管理規範，透過系統機制協助主管及員工控管工作時間及延長工時時數。 定期舉辦勞動法令課程，協助主管瞭解勞動法令規範，建立正確之管理觀念。
建構多元公平之職場-反對職場性騷擾及不法侵害	人道的對待	<ul style="list-style-type: none"> 招募面試時 主管與員工或員工與員工間互動 	<ul style="list-style-type: none"> 制定「性騷擾防治措施暨申訴懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。 定期舉辦性騷擾防治、不法侵害之宣導課程，提升主管與員工相關正確觀念。 提供安全保密的申訴管道，保護申訴者不受威脅。
建構多元公平之職場-提倡工作平權，禁止任何形式歧視	不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 招募面試時 工作場所 	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則明訂禁止任何形式的歧視行為，提供平權之職場環境。 確實控管身心障礙員工進用人數與比例。 建構友善身障者之無障礙工作環境。
提供安全與健康之工作環境	健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 工作場所 執行業務期間 	<ul style="list-style-type: none"> 依「職業安全衛生組織管理辦法」，成立職業安全衛生管理組織，落實勞工安全衛生相關事宜。 持續改善工作環境之安全衛生條件，防止職業災害之發生，確保工作場所安全。 定期監測工作環境之飲用水、照明、消防設備等品質檢測。 定期辦理在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害風險意識。 設置哺(集)乳室，並提供哺(集)乳設施。
尊重集會結社自由	自由結社	<ul style="list-style-type: none"> 執行業務期間 	<ul style="list-style-type: none"> 確實遵循勞動法令規範，並明定於工作規則及相關規章辦法。
建構多元公平之職場、實施公平薪酬機制	工資與福利	<ul style="list-style-type: none"> 勞資雙方認知差異及溝通不良 	<ul style="list-style-type: none"> 建立暢通的溝通管道，降低因認知差異造成之爭議產生。 定期召開勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通。 即時佈達公司政策與規定，使員工清楚自身勞動權益事項。

人權風險管理執行成效

為提高人權保障意識，**2023**年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為**95**小時，共計**190**位同仁完成訓練，占全體同仁總人數的**20%**。未來將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2023年，集團內無發生以下重大人權侵害事件：未發生侵害原住民權利事件、未發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點、未發生具有使用童工的營運據點、未發生歧視事件、未發生性騷擾事件、未發生個資外洩事件，亦無發生具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點。

人才吸引與留任

人才結構與概況

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

截至2023年12月底 55688集團員工總人數為938人，以一般雇用為主，佔95.5%(男性456人，女性440人)；約聘佔4.5%(男性19人，女性23人)；外籍員工佔11.2%(男性4人，女性3人)。

正式員工與非正式員工(按性別)

類別	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
正式人員	456	48.6%	440	46.9%	896
非正式人員	19	2.0%	23	2.5%	42
合計	475	50.6%	463	49.4%	938

註1：計算基準：2023年12月31日在職人數(含正式、非正式)。

註2：非正式指約聘或計時人員。

註3：所有員工工作地區均為台灣。

非員工的勞務提供者

使用本集團研發之資訊媒合平台之勞務提供者，透過派遣平台進行媒合，勞務提供者包含計程車隊員、代駕專業駕手、居家清潔管家、機車快遞騎士等，與本公司簽訂承攬契約。

非員工 勞務提供者	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例	
	25,551	92.55%	2,056	7.45%	27,607

備註：以2023年實際承攬者計算。

新進員工人數

55688集團秉持用人唯才，適才適所並相信員工是公司最重要的資產，透過完善的內部組織與公平、公開的招募管道貫徹落實。2023年聘任450位新進同仁以滿足公司的整體營運需求，並促進就業發展機會。

關懷新進人員



新人引導課程

新人引導課程	Mentor 制度	Hr 專人服務
協助引導了解公司企業文化、熟悉組織與相關內部規章。	在新人入職初期，幫助新人更快融入工作環境，縮短新人摸索期，提升新人留任率。	Hr 部門配置專人適時了解員工狀況，提供單一窗口協助各項服務。

離職員工人數

2023年共有327位同仁離職，離職率為34.86%。其中女性人員離職195人，佔整體離職人員59.63%，略高於男性40.37%。依年齡分類，離職人員以31~50歲佔離職人數60.83%最高。

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

員工新進 / 離職比例

新進員工總數及比例			性別	離職員工總數及比例		
新進比率	人數	年齡		年齡	人數	離職比率
26.87%	57	<30 歲	女	<30 歲	54	20.79%
	173	31~50 歲		31~50 歲	129	
	22	>51 歲		>51 歲	12	
21.11%	62	<30 歲	男	<30 歲	38	14.07%
	118	31~50 歲		31~50 歲	83	
	18	>51 歲		>51 歲	11	
47.97%	450	合 計		327	34.86%	

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

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

註3：計算基準：2023年12月31日在職的全職人數

人力多元指標

多元化是企業成功的關鍵元素之一，創造一個包容性的工作環境，讓每位員工都能充分展現其獨特的價值觀和才華。在跨文化多元方面，我們歡迎來自不同國家、種族的人才加入團隊；在性別多元化方面，我們致力於實現男女平等，提供平等機會與待遇。

類別	佔全體員工比例%	佔管理職級中比例%
中華民國籍	88.8%	100%
外國籍	11.2%	0.0%
原住民	0.7%	1.2%

註：以 2023 年 12 月 31 日在職人數統計。

指 標	百分比%
總員工女性佔比	49.4%
所有主管，女性佔比	26.2%
基層主管(經理級以下，不含經理)，女性佔比	34.0%
高階主管(經理級以上，含經理)，女性佔比	54.6%

註：以 2023 年 12 月 31 日在職人數統計。

類 別	百分比%	
身心障礙人士	1.9%	
全體員工	按年齡分群：<30 歲	16.2%
	按年齡分群：31~50 歲	67.2%
	按年齡分群：>50 歲	16.6%
總 計	100%	

雇用當地居民為管理階層比例

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

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

合理平等的薪酬制度

本集團薪酬政策係依據下列原則制定：

- 起薪標準符合當地法令規定。
- 依各專業功能之市場價值及員工所擔當之職責貢獻為基礎，支付合理且具競爭力之整體薪酬。
- 依公司營運績效、團隊目標達成及員工個人職務貢獻及績效表現發放獎金。
- 員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或隸屬工會而有差別待遇。
- 每年度視公司的獲利狀況及市場薪資調查比對結果進行調薪規劃。
- 每年度依據同仁的績效表現與發展潛力、組織需求與同仁適性及職涯發展意向進行升遷規劃。

台灣 **2023** 年 1 月 1 日實施之基本薪資為新台幣 **27,470** 元，**2023** 年非擔任主管職務之全時員工平均年資為薪 **57.8** 萬元

項 目	2023 年
非主管之全時員工「薪資平均數」(單位：仟元)	578
非主管之全時員工「薪資中位數」(單位：仟元)	490

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

【薪資平等指標】

類 別	差距%
男女薪資平均數的差距	19.57%
男女薪資中位數的差距	13.35%
男女變動獎金平均數的差距	56.45%
男女變動獎金中位數的差距	27.05%

註I：以**2023**年**12**月**31**日在職人數統計。

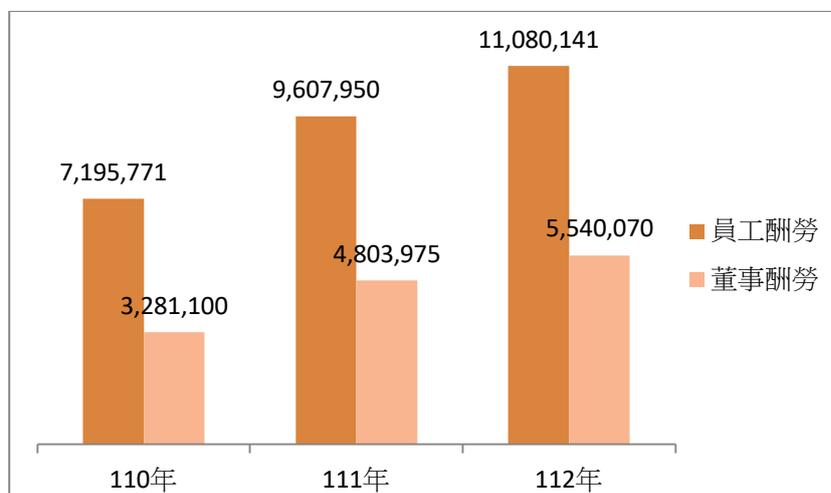
績效衡量、變動獎酬與經營績效之關聯

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

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

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

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



員工福利與退休制度

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

另外，本公司設置「職工福利委員會」，提供如節慶、生日、生育、結婚、喪葬等個人福利，以及針對旅遊、社團活動經費等項目提供禮金或補助。福利金的提撥依下列

規定：每月營業收入總額內提撥 **0.1%**、每月於每個員工薪津內各扣 **0.5%**，凡本公司聘僱之員工（含試用人員）均享有相同權利與義務。**2023** 年共召開 **4** 次職工福利委員會議。本公司亦不定期舉辦員工活動，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流。

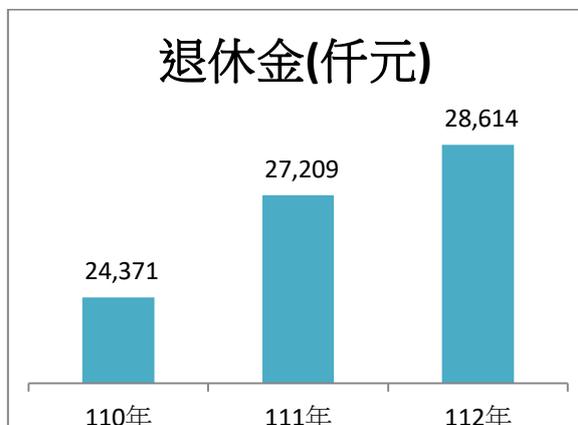
福利項目	內 容
獎金福利	員工分紅、年終獎金、生日禮券、三節禮券
休假福利	特休假、育嬰假、生理假、家庭照顧假、陪產檢及陪產假
保險福利	勞保、健保、員工團保、勞退提撥金
補助福利	員工在職專業訓練、進修補助、社團活動、員工旅遊補助、子女教育補助
其他福利	婚喪喜慶補助、旺年會聚餐、節慶聯誼活動、資深員工表揚、健康講座、友善家庭活動 福利部團購產品優惠，員購日購物九折；優惠購車及租車方案；修車享優惠折扣

退休金制度

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

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

退休金提撥金額



母性職場照顧

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

2023 年共有 47 位符合育嬰留職停薪申請資格，其中 15 人申請育嬰留職停薪，復職回任率 80%，復職留任率為 100%，部份未復職同仁主要係因後續有照顧家庭的需求，對於復職的同仁，公司亦事先安排復職相關事宜包括部門內部教育訓練，可協助縮短育嬰復職同仁縮短調適磨合期，更有效且快速熟悉工作內容，順利返回職場。2023 度按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例如下表：

育嬰留職停薪人數統計	性別		合計
	男	女	
2023 符合申請育嬰留職停薪人數(註)	23	24	47
2023 申請人數	6	9	15
2023 應復職人數(A)	6	4	10
2023 實際復職人數(B)	5	3	8
育嬰留停回任率(B/A) x 100%	83.3%	75%	80%
2022 復職人數(C)	0	4	4
2022 留停復職且於 2023 在職滿一年人數(D)	0	4	4
育嬰留停留任率(D/C) x 100%	0	100%	100%

註：2021 年 1 月 1 日~2023 年 12 月 31 日期間申請過產假或陪產假，
且 2023 年 12 月 31 日仍在職者。

員工教育訓練

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

大車隊將訓練體系分為「新進訓練」、「通識訓練」、「專業訓練」、「管理訓練」四大系統，透過職能設計及培訓發展，兼顧通才與專才之發展，使每位同仁得依其發展意向，規劃個人職涯。



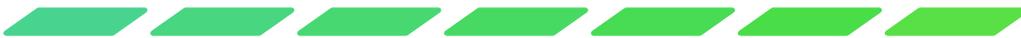
新進訓練

新進人員基本教育訓練，與新人工作崗位訓練、企業文化、公司價值觀等



通識訓練

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



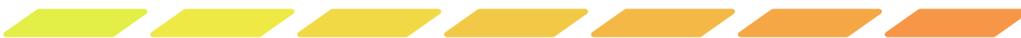
專業訓練

依據職務職能提供專門課程訓練或任務專案指派實務學習



管理訓練

儲備幹部、主管訓練、各式領導與經營管理等訓練



2023 年員工教育訓練的時數及資源

	男	女	高階經理人	中階管理階層	一般人員	合計
接受訓練總時數(Hr)	3,230	9,092	414	307	11,601	24,644
員工總數	507	431	11	73	854	938
員工接受訓練的平均時數(Hr)	6.37	21.10	37.64	4.21	13.58	26.27

提升員工職能及過渡協助方案

集團重視每位員工之職涯發展並給予職場適應關懷輔導（電訪或面訪），必要時協助調整職務或單位或提供合意方案。主管或資深同仁，屆退前皆依接班人計畫安排適當人選進行培訓或工作交接，減少其體能與心理負擔，以利規劃與接軌退休生活；對於資遣同仁皆依規定協助申請相關補助或給予資遣費用，以維護過渡時期生活所需；並協助媒介政府就業或訓練機構，期能儘早重返職場。

關於營運變化的最短預告期

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

2023年度福利措施工作成果

福利項目	2023 年實施情形
員工旅遊補助	申請補助人數 660 人，佔員工比率為 70% (集團員工數 938 人)
員工健康檢查	每二年實施一次，2023 年僅全球商務與全球快遞實施健檢，健檢人數 78 人，佔員工比率為 8.3% (集團員工數 938 人)
勞工退休金提繳	提繳金額新台幣 28,773 仟元(不含員工自提)
教育訓練補助	825 人次，補助金額 617 仟元
員工社團	目前社團 17 個
子女教育獎學金	共獎勵 11 人次
育嬰留停	申請人數 15 人
旺年會、節慶聯誼	參加人次 720 人
資深員工表揚	共 63 位

落實勞資溝通

集團重視員工心聲及溝通順暢度，設有多元化的溝通管道，同仁可透過正式會議、面對面交流、定期滿意度調查，隨時與總經理及各單位主管反應任何建設性意見；人資處設有申訴信箱 hrm@taiwantaxi.com.tw，員工可以透過專用信箱，反映意見或提出申訴。2023 年勞資會議共舉辦 4 場，職福會會議 4 場，員工申訴案件數為 0。

員工滿意度調查

集團人資處每年進行員工滿意度調查，調查對象為全集團各事業單位主管及在職員工（含試用人員，不含工讀生），從 7 大構面檢視員工的 25 個滿意向度，7 大構面包含：主管管理、薪酬制度、同事合作、工作範疇、訓練發展、企業文化、永續經營等面向；後續將同仁提供的回饋建議，轉交相關部處進行評估與改善。

2023 年問卷回覆率為 67.56%，員工滿意度 4.32 分(滿分為 5 分)。調查結果，發現本次意見調查較低分項目或需求項目為薪酬、發展構面，將作為 2024 年人資政策改善之方向。

職業安全及健康

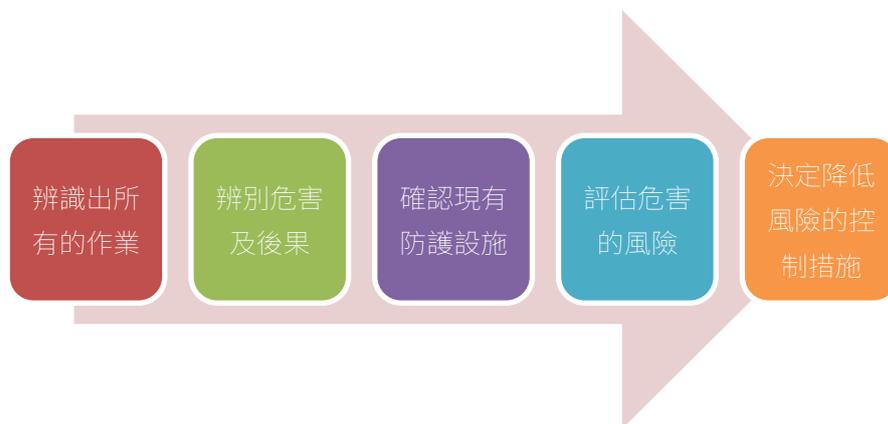
本集團遵守職業安全衛生相關法令，各關係企業皆訂有「安全衛生工作守則」，明定安全衛生管理機制與權責劃分、針對設備或器具定期維護及檢查、明確定義工作安全及衛生標準以及事故通報與報告流程，以降低危險發生的機率。

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

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

危害辨識、風險評估

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



事故通報與調查

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



職場健康服務

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

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

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

2023 年特約醫護人員每季一次進行臨場健康服務，接受臨場服務員工數 716 人(台灣大車隊、台灣智慧生活網、全球商務科技與全球快遞，不含潔衣家)佔全集團員工數 76%，滿意度 95%，2025 年預計擴大實施之關係企業範圍。

項目	內容
母性健康保護面談及工作適性安排建議	母性保護人員 10 人，完成健康指導關懷衛教 100%。
選配勞工從事適當之工作	10 位完成分析、建檔並依報告健康分級管理，完成率 100%。
健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導	高風險追蹤管制(三級以上)達成率 100%。
人因性危害預防預防計畫	達成率 100%。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	達成率 100%。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	達成率 100%。

職業安全衛生教育訓練

- 新進人員安排 **3** 小時職業安全衛生教育訓練。
- 職業安全衛生管理人員定期回訓。
- 職業安全衛生相關知識宣導，加強同仁職安意識。
- 全球快遞依各縣市「外送平台業者管理自治條例」，對於新加入之外送員，施以職業安全、食品衛生安全及交通安全教育訓練課程各一小時以上；對於已加入之外送員每年至少施以一次在職教育訓練。並對發生交通事故之外送員施予一小時的防禦駕駛教育，降低交通事故的發生。

項 目	內 容
安全衛生教育訓練	員工 衛生管理人員 3 人次， 6 小時 安全衛生業務主管 3 人次， 6 小時 新進人員安全衛生教育訓練 423 人次， 1,269 小時 安全衛生教育宣導-線上 535 人次
	非員工 新進外送員安全衛生教育訓練 1,647 人次， 4,941 小時 外送員年度安全衛生教育訓練 510 人次， 510 小時 事故外送員安全教育回訓 26 人次， 26 小時

健康促進活動

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



2023年度健康促進實施情形

項目	內容
員工健康檢查	每二年實施一次，2023 年僅全球商務與全球快遞實施健檢，健檢人數 78 人，佔員工 8.3% (集團員工數 936 人)，其餘人員預計於 2024 年上半年進行。
健康小站	提供血壓計、耳溫槍、醫藥箱、快篩試劑等
HR 關懷小組	對於健檢列入 3 級，由專人進行電話關懷
健康新知園地	於內部網站建立健康新知園地，每月提供健康訊息；並於公布欄張貼。
健康促進講座	參加人次 339 人
友善家庭活動	參加人次 796 人



性騷擾防治

為提供安全安心的工作環境，集團內所有關係企業皆訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，明確反對一切形式的工作場所性騷擾行為，員工、派遣人員，以及求職者一併適用；同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由人資部受理，2023 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。2023 年度共辦理兩次職場平權暨性騷擾防治宣導，高階主管參與率 100%。

性騷擾申訴信箱 hrm@taiwantaxi.com.tw

安全零災害為目標

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

員工若於工作時受傷，公司依相關規定及實際情況核給公傷假，並協助員工申請補助，以及在最短時間內提供員工相關需要。2023 年記錄之職業傷害的數量為 6，無因公死亡事件發生，其中 2 起為上下班途中交通事故導致，後續電話訪談給予衛教諮詢，並展開交通安全宣導，宣達率 100%。4 起割傷，係使用工具不當；為 2023 年職業病數量為 0。

項目	男	女	合計
總工作天數	10,311	9,051	19,362
總工作時數	82,488	72,408	154,896
失能傷害次數	0	0	0
失能傷害總損失日數	0	0	0
失能傷害頻率	0	0	0
失能傷害嚴重率	0	0	0

註 1：2023 年年工作日數為 **[245]** 天，以 2023 年 12 月 31 日人數計算

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

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

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

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

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

註 7：因職業病或因公死亡總人數為：0 人

註 8：嚴重職業傷害定義：恢復至受傷前狀態六個月以上；數量與比率皆為 0

註 9：可記錄之職業傷害的數量與比率皆為 0

註 10：承攬商 / 供應商因公死亡總人數為：0 人

註 11：全球快遞之快遞員與公司簽訂承攬合約，而該等人員並未受事業單位工作場所負責人指揮或監督從事勞動，因此未納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算。

社會參與

台灣大車隊為全台最大計程車派遣平台，也是國內交通事業的重要指標公司，為善盡企業社會責任，自 2021 年疫情進入三級警戒，至 2023 年止，承接政府委託防疫之重責大任，從初期口罩物流配送，到各縣市運載染疫民眾到醫療院所的防疫專車，全球快遞配送居家隔離民眾之快篩試劑，集團員工與承攬司機一同站在防疫最前線，不僅全力配合政府政策，充份顯現對社會的關懷。

在日常出行上，支持各縣市愛心敬老車隊及好孕專車的政策，以數位科技輔助車隊派遣，讓社會福利推展順利。與基隆市府團隊合作，首創全國「城市代客泊車」，不但紓解當地交通，也創造在地就業機會。

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

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

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

支持政府政策，關懷社會

力扛北北桃中防疫計程車任務 台灣大車隊獲總統頒獎肯定

55688 集團台灣大車隊自 2020 年起，前後扛起北北桃中防疫計程車任務，對於防疫工作有重大貢獻，因而獲得肯定受獎，於「COVID-19 捐贈感恩暨授獎表揚晚會」由總統蔡英文親自頒獎。

2021 年疫情三級警戒期間，因為確診人數大增而接受台北市政府委辦組建全台第一支「專責防疫計程車隊」，專門載送確診病患就醫往返，其後包括新北市、桃園市、台中市也比照委託台灣大車隊組建及派遣管理防疫計程車車隊。**55688** 集團董事長林村田指出，集團旗下台灣大車隊作為全台最大的計程車車隊及叫車平台，對於這片土地有

特別的責任，所以非常肯定集團旗下的車隊幹部及司機在疫情期間能維持企業的營運順暢，同時在社會有需要的時候能夠承擔社會責任，協助政府及民眾解決問題，他為台灣大車隊的同仁及司機感到驕傲，林村田也提到台灣順利度過這波疫情，社會恢復正常營運，是政府、民間通力合作，高度團結及協力的結果，計程車產業也恢復生機，一起受益，這就是 **55688** 集團核心價值之一「共好」的最佳典範，未來台灣大車隊也會秉持這樣的理念，持續在環境永續、企業社會責任領域邁進，同時期許 **55688** 成為讓民眾生活更美好、便利，又有溫度的生活媒合平台！



台北市「好孕 2U」好孕專車

「好孕專車」是各縣市政府為了照顧孕婦懷孕期間行的安全，減輕交通負擔，發放電子乘車金，補助車資；截至 2023 年共有 6 縣市提供產檢車資補助，分別是台北市、新北市、新竹市、嘉義市、高雄市、屏東縣。台灣大車隊自政府開辦「好孕專車」以來，陸續與各縣市政府簽約，服務辛苦的孕婦媽咪，2023 年，新增台北市，成為全台最多「好孕專車」簽約計程車隊，提供往返醫療院所的孕婦更舒適、安全的乘車服務。



敬老愛心專車，增加南投及花蓮

為鼓勵長輩及身心障礙者多出門活動，各縣市政府紛紛推出敬老愛心卡，使用範圍包含搭乘計程車。2023 年，台灣大車隊新增南投與花蓮，服務縣市累積為 9 個縣市，只要一通電話，55686 集團的愛心計程車到府接送，讓銀髮族及身心障礙者更舒適安心外出，長輩自己出門也安心，進而促進社區的活力與交流。

基隆市府攜手 55688 代駕 推出全台首創「城市代客泊車」便民服務

基隆市府攜手 55688 代駕推出全台首創「城市代客泊車」便民服務，期望改善假日基隆市區道路壅塞的情形，建立友善便利的觀光環境。

基隆市「城市代客泊車」服務團隊由 55688 代駕擔任，所有服務人員皆經過嚴格篩選，完整專業訓練後才能投入服務，確保提供來自各地的遊客安心且可靠的服務。為保障遊客的愛車無虞，試營運期間每趟泊車服務更有投保保險，讓遊客到訪基隆有更好的旅遊體驗，同時也提供了一個新的就業機會，為當地居民提供一個參與交通疏運事業的平台，進一步促進基隆地區的就業和經濟增長。



55688 集團與多元同行!

55688 集團參與與多元同行，提供小禮物給關注 LGBTQ+ 議題的民眾，讓愛與陪伴、平等尊重、多元和諧等正向力量，一起散佈到社會每個角落，透過倡議活動，支持 LGBTQ+ 的旅程，也為台灣社會的多元共融倡議盡一份心力。



支持國內藝文產業，與文化內容產業端共創共好

企業跟文化藝術的結合，能夠建立正向的企業利益和提高價值；同時對藝文的贊助活動，可以證明企業的社會參與，亦可增加企業的知名度。台灣大車隊車隊規模 2.5 萬輛，用戶數 720 萬以上，合作企業客戶數 7 萬家，車隊年總服務趟次 8,000 萬次，在經營計程車移動媒體上，為業界第一；無論是車體廣告，車內多媒體 TOLIFE 播放機，廣告曝光效果佳；55688 集團與藝術文化團體建立夥伴關係，雙方互惠之合作以行銷、廣告、公關活動贊助文化藝術展覽與表演、傳播與推廣活動，讓贊助的行為更為擴大。藉由建立廣告、行銷和公關活動，企業和藝術活動團體可以善加利用資源並取得新商機，例如：

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

2023 年文化活動贊助宣傳廣告、行銷共計場次 44 場(來自 22 個團體)，廣告贊助金額 3,941,776 元。

2023 年與台灣文博會攜手合作，推出史無前例的移動展覽館，讓「看展覽」跳脫空間和地點的框架，將展演活動帶到城市街道與民眾的生活中，透過雙方設計師的巧思，將 24 款「台灣特有種：台灣插畫 IP」融入小黃計程車與多元計程車的車身閃電圖騰中，

透過民眾日常隨處可見的計程車交通載體，打造美學注入生活服務場景。此次與台灣文博會的活動，廣告贊助金額為 3,000,000 元。

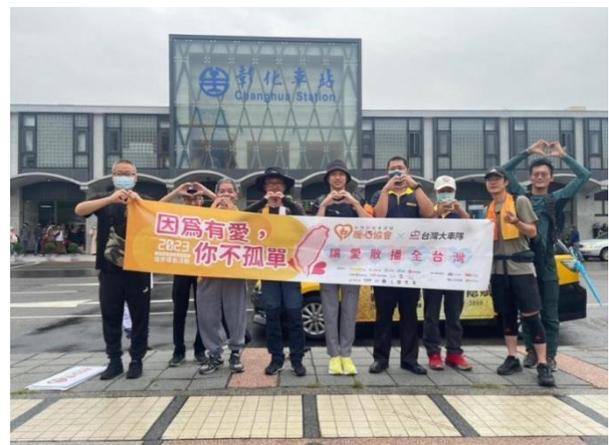


公益活動

長期支持弱勢駕駛的守護者「暖心協會」

55688 集團支援推動「台灣計程車駕駛暖心協會」成立，成為該協會的主要贊助者，該協會成立宗旨為「因為有愛，你不孤單」，幫助有急難救助需求和領有身障手冊中低收入司機駕駛，給予他們慰問金並幫忙照料生活。截至 **2023** 年底，已幫助超過 **300** 位處於急難的計程車司機，得到及時的支援與關懷，甚至能順利渡過急難恢復正常生活。

4/16 至 **5/20** 由暖心協會舉辦「因為有愛、你不孤單、讓愛散播全台灣」關懷弱勢計程車駕駛—徒步環島活動，超過百位員工、司機隊員與民眾以接力方式，行動相挺，加入陪走行列。



「讓我們做您的腳！」推出公益專車，照顧大甲媽遶境香客

「**2023** 大甲鎮瀾宮媽祖遶境活動」於台中及嘉義設置祈福站供民眾補給物資，其中台

中祈福站提供免費接送服務，讓身體不適與行動不便民眾免費搭乘公益計程車，用專業與貼心的交通服務當遠境香客堅實的後盾。



響應 2023 台北科技盃公益路跑活動 擔任志工

台北內湖科技園區發展協會主辦的「2023 台北科技盃愛地球公益路跑」活動，4/16 於大直美堤河濱公園登場，主要為提倡全民體育、增進內科園區員工身心健康、照顧社會弱勢及送愛心溫暖，吸引不少內科園區企業及熱血民眾參與。台北內湖科技園區發展協會連續 3 年舉辦科技盃路跑活動，一年比一年盛大，路跑活動結合親子活動、環保及公益等理念，眾多企業熱情響應。55688 集團除組隊路跑外，也是本次活動的交通安全指揮志工，負責導引跑者及維護賽道安全，確保選手參賽安全。



你搭車我捐款，55688 送愛特派車邀民眾攜手公益

2023 年聖誕節 55688 集團推出台灣大車隊「送愛特派車」活動，自 12 月 13 日至 12 月 25 日，搭乘送愛特派車即可參與公益行動，不論 APP 叫車或是路邊攔車，集團承諾將每趟送愛特派車的車資 10% 捐贈給公益團體，幫助社會弱勢族群；除此，55688 商城 It's on me 的「驚喜客製專車」推出限量聖誕驚喜版，同樣會將 10% 的訂單費用捐出做公益，邀請民眾慶祝節慶也能一起做公益，藉不斷轉動的车輪將愛心送到社會弱勢族群身邊。

「送愛特派車」活動，把車資與驚喜客製專車的 10% 營收捐贈給「中華民國快樂學習協會」與「台灣世界展望會」兩家公益團體，幫助弱勢與偏鄉小朋友。

快樂學習協會魏毓珊秘書長表示，捐款將被用於弱勢小朋友的課後照顧與陪伴，包括餐點費用、老師鐘點費等。這些支持將在孩子們的成長過程中扮演關鍵的角色，為他們提供更好的學習環境和生活品質，讓每一個孩子都能夠擁有充實的未來。

台灣世界展望會侯姿羽處長也表示，感謝這次 55688 集團愛心響應「紅包傳愛」行動，將部分所得捐入平安紅包，支持國內遭受急難、意外、疾病的特殊景況家庭度過難關，提供生活及心靈上的關懷。紅包傳愛專案致力於幫助國內弱勢兒童，為他們提供「助學、健康、平安、希望」等紅包，協助他們在「就學資源、均衡營養、家庭紓困、技能學習」方面的需求。透過這次合作，展望會就能為更多需要幫助的孩子們帶來希望和溫暖，實現愛心傳遞的使命。



05

永續環境

氣候變遷管理

溫室氣體管理

能源管理

水資源管理

廢棄物管理

節能減碳實際行動

Chapter 5 永續環境

氣候變遷管理

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

治 理	策 略
<ul style="list-style-type: none">● 由董事長室負責推動● 持續關注並積極回應氣候變遷議題、氣候變遷之風險及因應措施● 每年將相關行動提報董事會	<ul style="list-style-type: none">● 提升各項能源之利用效率● 依公司產業特性建立合適之環境管理制度● 制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略
風 險 管 理	指 標 和 目 標
<ul style="list-style-type: none">● 完成鑑別氣候機會與風險，包含轉型風險、實體風險與機會。● 持續關注國內外氣候變遷趨勢及評估相關法規對本公司的衝擊影響，以降低氣候相關財務風險	<ul style="list-style-type: none">● 透過綠色採購、節能減碳、科技運用與廢棄物處理設定具體作法，擬定相關因應作為

治理

本集團以集團董事長室為氣候變遷管理的最高組織，由董事長擔任主席，每年審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃，並且向董事會報告。2024 年預計由永續發展推動小組負責規劃及指引公司權責部門辨認並管理氣候變遷的風險與機會，每年至少一次提報董事會，使資訊保持即時性且透明，並透過永續報告書或官網揭露，與利害關係人溝通。

策略

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

風險管理

參考 TCFD 的分類，將氣候相關風險分為兩大類：

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

■ 氣候風險類型

轉型風險 低碳轉型過程中可能發生的政策、法律、技術和市場變化，並以此緩解和適應氣候變遷的需求。

實體風險 長期性氣候變遷和立即性極端天氣帶來的實際風險。可能對組織產生財務衝擊，例如造成資產毀損或因供應鏈中斷所導致之間接影響。

氣候風險辨識

- 本集團以不同氣候相關風險類型及特性，評估對個體及總體經濟活動衝擊，以及與既有傳統風險的連結，以鑑別潛在之影響，並從中識別關聯的氣候風險。建立氣候矩陣，以「影響程度」與「發生可能性」進行重大性排序。
- 2023 年針對 6 項重大氣候風險與 3 項低碳機會，深入評估了各項氣候變遷風險可能造成的衝擊強度、範圍、時間以及對公司造成的財務影響，並進行管理應對。

氣候風險矩陣圖



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

氣候風險

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

氣候機會矩陣圖



低碳機會

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

指標與目標

	2023 年績效	2024 年目標	2030 目標
 碳排管理	<ul style="list-style-type: none"> 推行各項節能減碳措施 	基準年	溫室氣體排放較基準年減量 2%
 能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 減少空調運轉時間，以節省空調用電 選用高能源效率及節能設計的設備 用電較 111 年減量 1.78% 	基準年	用電較基準年減量 1%
 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 飲用水設備：每 3 個月定期水質檢測 廁所：加裝節水器具 節水標語：用水處加強節水教育宣導 	基準年	用水較基準年累積減量 6%
 環境管理	<ul style="list-style-type: none"> 事業廢棄物、垃圾分類，並力行資源回收 	基準年	一般性廢棄物較基準年累積減量 6%

溫室氣體管理

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

2023 年溫室氣體排放型式排放量統計表

排放類型	排放源型式	各排放型式排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	各排放型式占比(%)
直接	固定燃料燃燒	590.0600	18.59
	製程	0.0000	0.00
	移動	426.2445	13.43
	逸散	0.0000	0.00
	小計	1,016.3045	32.02
能源間接	外購電力	2,158.1408	67.98
總排放當量彙總(公噸 CO ₂ e/年)		3,174.445	100.00

備註：環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台試算工具試算

能源管理

本集團使用的能源除了辦公室外購電力以外，擁有一座洗衣廠，設置九座貫流式蒸氣鍋爐，使用天然氣做為能源，將水加熱轉換為蒸氣；另外還有物流車與緊急發電機使用的柴油，以及同仁公出、出差的汽油。2023 年能源使用情形如下：

能源類型	使用量
外購電力(度)	4,368,706
液化石油氣(立方公尺)	313,700
柴油(公升)	152,360
汽油(公升)	9,763

備註：

1. 電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據。
2. 洗衣廠使用 LPG 貫流式鍋爐產生蒸氣，無外購蒸氣。
3. 柴油使用量計算範疇以全球快遞營運據點間的轉運車及大車隊洗衣廠物流車使用以及緊急發電機用油。
4. 汽油為集團各公司員工出差用之燃料。
5. 2023 年納入子公司計算；汽柴油公升數之換算採全年燃料費金額 / 當年度平均油價，柴油 27.65/公升，95 汽油 31.07/公升，當年度平均油價資料來源為油價訊管理與分析系統。

水資源管理

主要取水由第三方（自來水）提供，主要應用於洗衣廠衣物洗滌、鍋爐用水，其餘則為員工與非員工生活用水。2023 年總用水量為 235,276 度。

洗衣廠位於新北市樹林工業區內，用水主要做為消費者衣物洗滌、飯店毛巾床寢洗滌與企業客戶制服洗滌。

最近三年用水量：

年度	2021 年	2022 年	2023 年
洗衣廠(度)-自來水公司	N/A	N/A	223,718
洗衣廠(度)-其餘第三方供水商			N/A
洗衣廠以外營運據點合計(度)-自來水公司	5,130	5,548	11,558
總計	5,130	5,548	235,276

備註：

1. 2021 與 2022 僅計算大車隊濱江廠區
2. 2023 年計算範圍為全集團各關係企業之營運據點，以當年度自來水公司 12 個月水單計算。
3. 洗衣廠用水大部份做為衣物洗滌之用，員工生活用水無另外計算列示。

洗衣廠用水情形

2023 年洗衣廠水資源管理	
取水量(公噸)	223,718
回收再利用水量(公噸)	2,520
排水量(公噸)	220,000
耗水量(公噸)	6,238

備註：

1. 取水量資料來源為三廠之當年度自來水公司 12 個月水單
2. 排水量、回收利用量為估計值
3. 排水量為取水量 98%
4. 耗水量=取水量 + 回收水量 - 排水量

水資源調度措施

最大用水營運據點為三座洗衣廠，佔全年集團總用水量 95%，主要水源來自石門水庫，三座洗衣廠的備水量約為半日，我們建立乾旱時期之水資源調度應變方式；與數家運水供應商簽有合約，若接到自來水公司停水通知，水車預估三小時可以到廠供應。透過政府公開水情燈號的追蹤，積極落實水資源管理，由緊急應變用水調度人員統一管理水車、水槽、水源及其他水資源調度相關事宜，確保營運不中斷。2023 年未因水情吃緊而啟動相關應變措施。

節水措施

全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。

區域	措施
洗衣廠	鍋爐蒸氣溢流之熱水，轉接管給洗衣機使用，節省自來水量。 2023 年回收再利用 480 噸。 二台隧道洗衣機，將部分槽體洗滌水轉回收再利用供其他槽體洗滌用，可節省自來水量。 2023 年回收再利用為 2,040 噸。 監控用水量，每日檢查，以避免管線漏水。
洗衣廠以外之營運據點	在現有的營運據點(非屬大樓公共區域) 加裝省水水龍頭。 廁所便斗增加定時清水閥。 各水龍頭降低 50% 出水量。

廢污水管理及污泥清運

洗衣廠設有完整廢水處理設施，遵循主管機關規定，由廠內運轉產生廢水經由廠區污水處理系統處理至放流或納管標準後，才准許排放，針對 pH 值等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。此外，我們亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢，檢測皆符合標準。廢水經過設備處理，產生之污泥，委託由合格契約商進行清運。**2023**年大車隊洗衣廠無任何因廢污水而致之裁罰事件發生。

為確保公司所排放的廢水水質能符合法規標準，並降低環境負荷，近年來持續更新廢水處理設備、加強維護保養，持續追求有效且高效率的處理方法，以降低環境的負擔。**2023**年污泥清運量共計 **60.73** 公噸。

類別代號	名稱	單位	重量
D-0902	無機性污泥	公噸	60.73

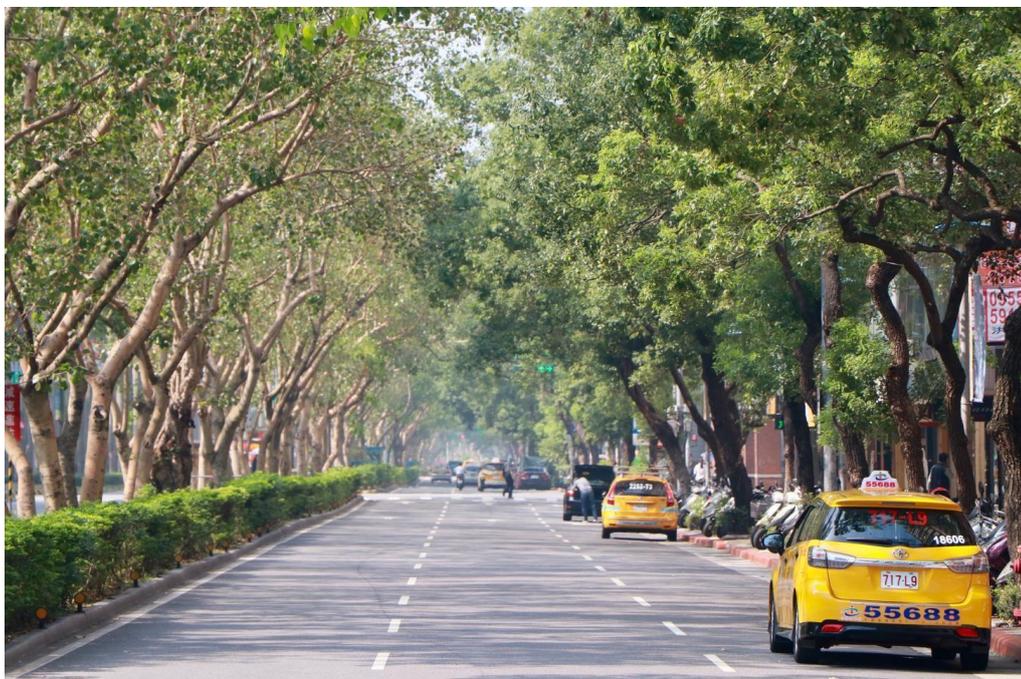
廢棄物管理

集團各企業及營運地點主要產生的廢棄物為生活垃圾，屬於一般事業廢棄物；另有四類屬可回收之廢棄物，一為車體廣告撕除之 **PVC**，以及汽車保修廠更換之輪胎、機油與電池電瓶；廢棄物的清運、處理及回收，均依據當地法規，委由合格清除事業機構，進行妥善處理。集團內各企業之總務單位不定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保委外處理廠商合法處理。**2023** 年無任何環保法規之重大違法情事發生。

2023 年各類事業廢棄物處理如下表：

類別代號	名稱	單位	數量
D-1801	事業活動產生之一般性垃圾	公噸	227
R-0203	廢塑膠容器、平板包材(PVC)	公噸	25
R-1703	廢潤滑油	公噸	17
R-0302	廢輪胎	條	21,498
R-2407	廢鉛蓄電池	個	651

備註：廢輪胎及廢鉛蓄電池以 2023 年金讚保修實際售出數量計算。



節能減碳實際行動

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

支持政府政策，愛護地球

宣導隊員更換新車時，將電動車列入考慮之第一選項

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

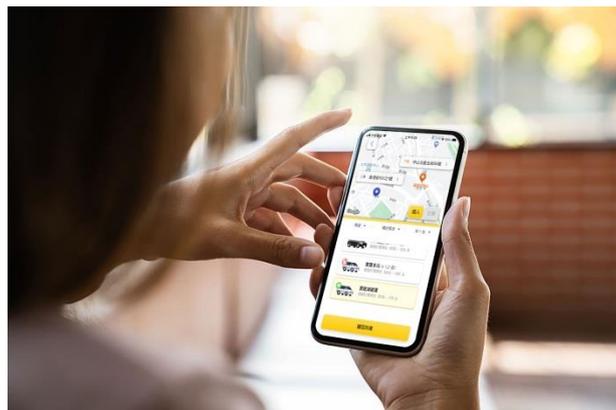
有鑑於此，本公司在車隊管理上，除了對計程車的車齡、車體嚴格要求，以達到節能減碳目的，亦鼓勵隊員換購新車時，優先考慮電動車或者油電混合車。2023 年集團內交通公司合計採購節能減碳油電車 71 台。

台灣大車隊推出「節能減碳車」叫車選項，承諾在 2024 年讓旗下減碳車突破 1 萬台

近兩年全球氣候異常所造成的環境問題日益嚴重，聯合國也一再呼籲各國政府與企業減少碳排，減少人類社會對環境造成的負擔。台灣大車隊做為台灣最大的品牌計程車隊，長期關注環境 ESG 議題（環境保護與永續治理）並以實際行動響應。55688 集團於今年世界地球日立下明確目標，要在 2024 年讓旗下台灣大車隊的節能減碳計程車（包含電動車與油電車）突破 1 萬台，並於即日起在 55688 APP 中提供「節能減碳車」叫車選項，加上業界首創的 AI 預測叫車熱點模型，目前為台灣每年減少 5 億磅的碳排量，相當於種植 2 千 3 百萬棵樹木，約 3 千 8 百座大安森林公園的碳吸收量，為環境永續盡一份心力之外，也讓台灣的計程車業被世界看見。

55688 集團執行長林念臻表示，全球急遽氣候變遷下，國際對於減少碳排這件事情愈發重視，去年聯合國氣候變遷大會（COP27）中一再呼籲各國政府與企業嚴正面對極端

氣候帶來的生態問題，面對這股席捲全球的環保倡議浪潮，台灣也跟上這股潮流，不論是 2050 淨零排放政策或是環保部的成立，在在都能看見環境保育會是產、官、學甚至台灣全體人民未來需要面對課題。55688 台灣大車隊長期重視運輸減碳及企業永續發展，軟硬體雙管齊下進行革新轉型，硬體方面持續提升車隊內節能減碳車數量（電動車與油電車），總車數佔比從 2021 年 26%成長到目前的 31%，數量已破 7 千台，其中 Tesla 電動車有 100 台，是全台最大的節能減碳車隊。根據我們統計，每台燃油汽車碳排放量為 200.28g/km，每台節能減碳車碳排放量為 67.775g/km，每年每台節能減碳車減少碳排放量為 5.09 公噸，以 2021 年至 2022 年成長 1,231 台節能減碳車來說，累積可減少的碳排放量為 6,261 公噸，減碳效果卓著，我們期許 2024 年將減碳車數量衝破 1 萬台，這是 55688 集團對愛護台灣環境的承諾。除此之外，為了響應今年 4 月 22 日世界地球日，即日起 55688 APP 將提供「節能減碳車」選項，透過這項服務，消費者可以指定乘坐電動車以及油電混合車，攜手用實際行動愛護我們的地球。



55688 平台合作新模式 攜手中市府將 AI 車隊轉化為城市空品守護者

全球氣候變遷和都市化進程的不斷加速，空汙問題愈發嚴重，對人們的健康和生活影響也越來越大。2023 年 2 月起，台灣大車隊配合台中市政府環保政策，讓旗下計程車搭載車載式高污染車輛 AI 智慧辨識系統，藉由計程車高機動行駛特性，深入台中大街小巷，通力糾出未定檢機車及烏賊車。只要經系統判別路上有高汙染源車輛，就會擷取影像並傳輸至管理平台進行 AI 車牌影像自動識別，找出汙染城市空品的元凶。除此之外，55688 集團首次將旗下「移動式道路影像及數據蒐集應用平台」開放和環保新創公司及行政機關合作，以所屬計程車作為智慧科技辨識設備的載體，發揮路線隨機且高機動的特性，協助找出高污染車輛。

台中市環保局指出，2023 年度查獲 171 輛有排煙污染之虞烏賊機車，其煙度值達 30%（含）以上之排煙機車共 159 輛，判煙辨識率達 93.0%，環保局針對上述 159 輛烏賊機

車，全數以公文通知至指定地點執行青白煙檢驗，統計共有 **130** 輛機車完成排煙改善及 **29** 輛機車經通知後辦理車籍異動或報廢，另有通知後未到檢依法裁處 **25** 件，裁罰金額總計 **7 萬 5,000** 元。藉由機車污染 **AI** 車牌辨識系統主動出擊，有效促使烏賊車大幅減少，檢舉案件數由 **2020** 年 **1,644** 件降至 **2023** 年 **599** 件。

大車隊黃姓小隊長表示，安裝系統並沒有影響既有車子性能也沒有造成不便之處，卻能在接送過程中，悄悄替環境保護及改善空氣品質盡一份心力，同時也帶動交通生活服務產業升級，讓日常的工作內容變得不再平凡。

以數位雲端技術，實踐珍愛地球

「**AI** 預測叫車熱點模型」獲 **IDC** 未來企業大獎

2023 年 **10** 月 **19** 日由 **IDC**（國際數據資訊）舉辦 **2023** 年 **IDC** 未來企業大獎台灣頒獎典禮，**55688** 集團獲頒「數據智慧創新獎（Best in Future of Intelligence）」，表彰集團推出的「**AI** 預測叫車熱點模型」，該系統除了革新計程車業的營運模式，更為環境保護、節能減碳做出巨大貢獻。

參加 **IDC** 未來企業大獎的 **55688** 集團資訊研發副總南強表示：「**55688** 集團成功開發出車隊派遣業界首創的『**AI** 預測叫車熱點模型』，且準確率高達 **96%**，我們透過即時比對乘客資訊、地區與時段的方式更新黃金『載客熱區』，讓小黃及多元計程車司機可以隨時參考即時資料，精準掌握客流，降低計程車空車率跟馬路載客的油耗成本，成功創建業內嶄新的營運模式，且有效降低碳排。據我們統計，**AI** 預測叫車熱點模型一年減少的碳排量，等於 **2 千 3 百萬** 棵樹木的二氧化碳吸收量，等於幫台灣每一個人種一棵樹，相當 **3 千 8 百座** 大安森林公園一年的碳吸收量。」

南強指出，提到 **55688** 大家第一印象想到的是叫車出行服務，但在集團多角化的經營策略下，加速轉型成以數位雲端為主要業務的企業。集團的上市櫃類別在今年第三季的時候正式成為數位雲端類，擁有 **700** 萬用戶的 **55688 APP** 也在今年獲得蘋果 **APP Store** 主打推薦，現在更獲得 **IDC** 的獎項肯定，在在證明 **55688** 集團有實力更有潛力，能在台灣的數位商務版圖中佔有一席之地，未來將持續深耕以數位科技提供更多元、更便捷的生活服務。



附錄

【附錄一】報告書指標對照表 GRI

使用聲明	台灣大車隊股份有限公司依循 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
GRI 使用版本	GRI : Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

■ GRI 2

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
----	------	----------	------	----

組織與報導 Organization and reporting

2-1	組織細節	關於 55688 集團		10
2-2	報告中所包含的實體(邊界)	關於報告書		5
2-3	報告頻率與聯絡資訊	關於報告書		5、6
2-4	資訊重編	關於報告書		5
2-5	外部保證	關於報告書		6

活動與工作者 Activities and works

2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	供應鏈管理		50
2-7	員工	人才吸引與留任		57
2-8	非員工的工作者	人才吸引與留任		57

治理 Governance

2-9	治理結構和組成	公司治理		29
2-10	最高治理單位的提名和選擇	公司治理		29
2-11	最高治理單位主席	公司治理		29
2-12	最高治理單位對影響管理的監督	公司治理		30
2-13	衝擊管理的負責人	公司治理		32
2-14	最高治理單位在永續報導的角色	經營理念與永續發展策略		19
2-15	利益衝突	公司治理		32
2-16	重大事件溝通	公司治理		30
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理		31

2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理		34
2-19	薪酬政策	公司治理		34
2-20	薪酬決定流程	公司治理		34
2-21	年度總薪酬比例	公司治理		35

策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice

2-22	永續發展策略聲明	經營理念與永續發展策略		18
2-23	政策承諾	經營者的話		7
		經營理念與永續發展策略		18
2-24	政策承諾實踐	經營理念與永續發展策略		18
2-25	減緩負面衝擊的流程	重大議題分析與鑑別		22
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通		20
2-27	法規遵循	誠信經營暨法令遵循		43
2-28	公協會的會員資格	關於 55688 集團		15

利害關係人議合 Stakeholder engagement

2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通		20
2-30	團體協約		公司未成立工會，無團體協約	

■ GRI 3

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
----	------	----------	------	----

組織與報導 Organization and reporting

3-1	決定重大主題的流程	重大議題分析與鑑別		22
3-2	重大主題列表	重大議題分析與鑑別		23
3-3	重大主題管理	重大議題分析與鑑別		26

■ 主題準則

GRI 201 經濟績效 2016

201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效		39
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷管理		79

201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	人才吸引與留任		61
201-4	取自政府之財務補助	財務績效		40

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	人才吸引與留任		60
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才吸引與留任		60

GRI 203 間接經濟衝擊 2016

203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		2023 年集團未發生	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會參與 節能減碳實際行動		71 88

GRI 204 採購實務 2016

204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理		51
-------	----------------	-------	--	----

GRI 205 反貪腐 2016

205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	公司治理		42
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理		43
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		2023 年集團未發生	

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		2023 年集團未發生	
-------	----------------------	--	-------------	--

GRI 207 稅務 2019

207-1	稅務方針	財務績效		40
207-2	稅務治理、管控與風險管理	財務績效		40
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合管理	財務績效 利害關係人鑑別與溝通		40 20

207-4	國別報告		營運地點為台灣地區，不適用	
-------	------	--	---------------	--

GRI 301 物料 2016

301-1	所用物料的重量或體積		不從事製造生產	
302-2	使用回收再利用的物料	節能減碳實際行動		88
303-3	回收產品及其包材		不從事製造生產	

GRI 302 能源 2016

302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理		84
302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理		84
302-3	能源密集度	能源管理		84
302-4	減少能源消耗	節能減碳實際行動		88

GRI 303 水與放流水 2018

303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理		85
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理		85
303-3	取水量	水資源管理		85
303-4	排水量	水資源管理		85
303-5	耗水量	水資源管理		85

GRI 304 生物多樣性 2016

304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區		本集團所涵蓋的區域皆無在保護區內	
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		2023 年集團未發生	
304-3	受保護或復育的棲息地		無，不適用	
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種		無，不適用	

GRI 305 排放 2016

305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理		83
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體管理		83
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體管理		83
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理		83
305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳實際行動		88
305-6	破壞臭氣層物質(ODS)的排放		集團無破壞臭氣層之物質排放 (ODS)	
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放		集團無此類氣體排放	

GRI 306 廢棄物 2020

306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理		87
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理		87
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理		87
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理		87
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理		87

GRI 308 供應商環境評估 2016

308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理		51
308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應鏈管理		51

GRI 401 勞雇關係 2016

401-1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	人才吸引與留任		57
401-2	按重要營運據點劃分、只提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	人才吸引與留任		61
401-3	育嬰假	人才吸引與留任		63

GRI 402 勞資關係 2016

402-1	關於營運變化的最短預告期	人才吸引與留任		65
--------------	--------------	---------	--	-----------

GRI 403 職業安全衛生 2018

403-1	職業安全衛生管理系統		未導入職業安全衛生管理系統	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及健康		66
403-3	職業健康服務	職業安全及健康		67
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	職業安全及健康		67
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及健康		68
403-6	工作者健康促進	職業安全及健康		68
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯 之職業安全衛生的衝擊	職業安全及健康		68
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工 作者		未導入職業安全衛生 管理系統	
403-9	職業傷害	職業安全及健康		69
403-10	職業病	職業安全及健康		69

GRI 404 訓練與教育 2016

404-1	依性別及員工類型分類之每位員工 年平均受訓時數	人才吸引與留任		64
404-2	提升員工職能及過度協助方案	人才吸引與留任		64
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員 工百分比	人才吸引與留任		61

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	公司治理		30
		人才吸引與留任		59
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	人才吸引與留任		60

GRI 406 不歧視 2016

406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		集團未產生歧視重大 影響的不合規案例	
--------------	-----------------	--	-----------------------	--

GRI 407 結社自由與團體協商 2016

407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	供應鏈管理		50
--------------	--------------------------	-------	--	-----------

GRI 408 童工 2016

408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		集團沒有產生與童工相關重大影響違規案例	
--------------	-------------------	--	---------------------	--

GRI 409 強迫或強制勞動 2016

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		集團沒有產生強迫或強制勞動相關重大影響違規案例	
--------------	-------------------------	--	-------------------------	--

GRI 410 保全實務 2016

410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	供應鏈管理 人權保護機制		50 5
--------------	-----------------	-----------------	--	-----------------------

GRI 411 原住民權利 2016

411-1	涉及侵害原住民權利的事件		2023 年無侵害原住民權利事件發生	
--------------	--------------	--	---------------------------	--

GRI 412 人權評估 2016

412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	人權保護機制		54
412-2	人權政策或程序的員工訓練	人權保護機制		
412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	人權保護機制		53

GRI 413 當地社區 2016

413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會參與		71
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		集團沒有對當地社區產生重大影響的違規案例	

GRI 414 供應商社會評估 2016

414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應鏈管理		50
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理		50

GRI 416 顧客健康與安全 2016

416-1	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		沒有對集團產生重大影響的有關健康和安全的監管不合規案件	
--------------	----------------------	--	-----------------------------	--

GRI 417 行銷與標示 2016

417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品管理		49
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		無此情事	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		無此情事	

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	資訊安全與個資保護		48
--------------	---------------------	-----------	--	-----------